



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

03
2025
March

CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

フリーランス新法対応のポイントとは？
知っておくべき事項を確認

P3 | 知って得する助成金情報

助成金と補助金の違いとは？
助成金の利点や特徴を確認

P4 | 現場に身近な労務Q&A

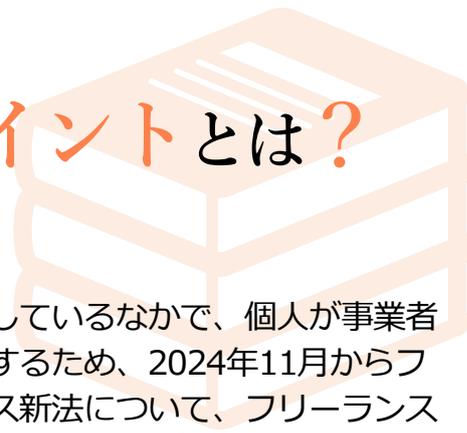
転勤命令に従わない従業員を
処分や解雇にできるのでしょうか？

数字で
見る労務

5
%

日本労働組合総連合会は、『2025春季生活闘争方針』を確定しました。そのなかで、全体の賃上げの目安は、賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上とし、その実現を目指すとしています。賃金実態が把握できないなどの事情がある中小労組は、上記目標値に格差是正分1%以上を加えた1万8,000円以上・6%以上を目安とする、という方針を固めています。また、持続的な賃上げと格差是正の実現に向け、適切な価格転嫁・適正取引の取り組みを強化するともしています。2025年も賃上げの圧力は引き続き強くなると予想されます。

フリーランス新法対応のポイントとは？ 知っておくべき事項を確認



働き方の多様化が進展し、フリーランスという働き方が普及しているなかで、個人が事業者として受託した業務を安定的に従事することができるようにするため、2024年11月からフリーランス新法が施行されました。今回は、このフリーランス新法について、フリーランスと取引を行う事業者が知っておくべきポイントを解説します。

フリーランス新法の目的は2つ 取引の適正化と就業環境の整備

近年、働き方の多様化に伴いフリーランスとして働く人が増えていますが、個人として業務を受けるフリーランスは一般的に、発注する側の企業などと比べて取引において弱い立場になることが多々あります。こうした状況を背景に、フリーランスの取引に関する新しい法律「フリーランス・事業者間取引適正化等法」（通称、フリーランス新法）が2024年11月1日から施行されました。

まず、このフリーランス新法は、フリーランスが安心して働ける環境を整備するために、①フリーランスと企業など、発注事業者間の取引の適正化と②フリーランスの就業環境の整備を図ることを目的としています。そして、業務を委託する発注事業者と業務を受託するフリーランスとの間の取引（事業者間取引）を対象に適用されます。

なお、この法律でいうフリーランスとは、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないものに限定されています。したがって、一般的にフリーランスといった場合、従業員を使用している事業者や消費者を相手にしている事業者が含まれることもありますが、この法律におけるフリーランスにはあたりません。また、事業者間（BtoB）の取引に適用されるため、消費者からフリーランスへの委託やフリーランスから消費者や企業など不特定多数への売買といった取引は、この法律の対象外となります。

次に、フリーランス新法においては、取引の適正化および就業環境の整備を図るために、発注事業者に対して7つの義務項目が定められています。ただし、発注事業者の要件や業務委託の期間によって、守るべき義務の内容が異なります。

発注事業者に課された7つの義務 違反した場合には行政機関の調査

7つの義務項目は次の通りで、1～3が取引の適正化、4～7が就業環境の整備に係るものです。

①書面などによる取引条件の明示

業務委託をした場合、ただちに書面などで、業務の内容、報酬の額、支払期日など9つの取引条件を明示する。

②報酬支払期日の設定・期日内の支払い

発注した物品などを受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払う。

③7つの禁止行為

1カ月以上の業務委託をした場合の、受領拒否、報酬の減額、返品、買ったとき、購入・利用制限、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更・やり直しの7つの行為を禁止。

④募集情報の的確表示

⑤育児介護等と業務の両立に対する配慮

⑥ハラスメント対策に関する体制整備

⑦中途解除等の事前予告・理由開示

6カ月以上の業務委託を中途解除する場合や更新しない場合は、原則として30日前までに書面などにより予告し、理由の開示請求があった場合は、遅滞なく開示する。

事項に違反した場合は、発注事業者は行政機関の調査を受けることとなり、指導・助言や、必要な措置をとることを勧告され、勧告に従わない場合には命令・企業名の公表、さらに命令に従わない場合は罰金が科されることがあります。

フリーランス新法の施行に伴い、対象となるフリーランスとの契約内容の確認を行い、新法に違反するような内容があれば早急に改善しましょう。

助成金と補助金の違いとは？

助成金の利点や特徴を確認



助成金や補助金は、企業が直面するさまざまな課題に対して、国や地方自治体から提供される経済的支援の一形態です。しかし、助成金と補助金には明確な違いがあり、どちらが適用されるかは支援を受ける目的や要件によって異なります。今回は、助成金と補助金の定義、それぞれの違い、助成金の利点と特徴について説明します。

助成金と補助金の違いについて 助成金の利点と特徴とは

【助成金と補助金の定義】

助成金は、労働者の雇用や維持、労働環境の改善などを目的とし、国や地方自治体が企業に支給する金銭的支援で、主に雇用保険制度を基盤にしています。

補助金は、特定の事業や活動を支援するために、国や自治体が企業や団体に対して提供する金銭的な支援で、特定の目的を達成するために費用の一部を補填するかたちで交付されます。

【助成金と補助金の違い】

①支給の目的

助成金は、企業が雇用や労働環境の改善を促進するための支援を目的としています。従業員の雇用の維持や創出、雇用調整などが主な支給目的となり、雇用調整助成金やトライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金などがあります。

補助金は、企業や団体の事業活動や社会的な目的達成のために支援されます。新事業の開発、技術革新、地域活性化、創業支援などがその目的で、ものづくり補助金や小規模事業者持続化補助金などがあります。

②支給の条件

助成金は、基本的に雇用保険制度に基づいて支給され、労働者を雇用している企業が対象です。支給要件は、雇用保険の加入など一定の雇用条件を満たすことです。補助金は、事業の目的に応じた申請要件や条件を満たすことが求められます。事業の内容、計画、費用見積もりなどが審査され、適切に支出されているかを確認するために、後日報告義務が課せられることもあります。

③支給方法

助成金は、対象となる活動の証明が求められ、事後的に支給される形式が多く、補助金は、事業開始前に交付される場合があり、予算の一部を補助するかたちで支給されます。

【助成金の利点】

①雇用維持・創出に対する支援

助成金は、企業が従業員を雇用・維持するための重要な支援手段です。たとえば、経済的に厳しい状況にある企業が従業員を解雇することなく休業を行う場合、雇用調整助成金を活用することで、雇用の維持が可能になり、経営の安定化や従業員の生活の保障が図られます。

②経済的な負担の軽減

助成金は、企業の経済的な負担を軽減するために役立ち、特に厳しい経済状況や事業環境においては、助成金を活用することで、人件費を削減することなく事業を継続できる可能性が高まります。

③労働市場の安定化

助成金は、従業員の雇用維持を助け、労働市場の安定に寄与します。助成金により企業が従業員を解雇することなく、長期的に雇用を維持できることは、社会的な安定にもつながります。

【助成金の特徴】

助成金を受けるためには、通常、労働局やハローワークなどの管轄機関に申請書類を提出し審査を受けることとなります。

また、対象となる活動に応じて支給額が異なるほか、期間が限定されていることが多く、その期間内に効果的な業務の改善や雇用の維持などの実践が求められます。

企業がこれらの支援をうまく活用することで、経営の安定や成長が促進されると共に、労働市場の安定にも寄与することができます。

転勤命令に従わない従業員を 処分や解雇にできるのでしょうか？

トラブルの多い社員がおり、適性などを考慮したうえで配置転換として、支社へ転勤させようと思っています。しかし、転勤命令を出したものの、理由を明確にはいわず、単に異動したくないとの理由で転勤を拒否してきました。こういった場合、処分や解雇はできるのでしょうか？

結論

転勤命令の拒否は、就業規則などで転勤に応じる義務が定められている場合、原則として就業規則違反と見なされ懲戒処分や解雇の理由となる可能性があります。ただし、訴訟トラブルなどになった場合、転勤を命じる必要性がない、あるいは転勤による労働者の不利益が著しいなどといったときには、転勤命令が違法とされることもあります。

転勤拒否に対する懲戒処分が有効となる考え方とは？

就業規則などに会社の転勤命令権が明記されている場合、従業員は原則として、家族から離れて単身赴任となることや、通勤時間の増加、育児への影響といった個人的な理由で転勤命令を拒否することは困難とされています。

また、従業員が個人的な理由で転勤命令を拒否したことを理由とする解雇について、多くの裁判例で正当な解雇理由として認められる傾向があります。しかし、転勤命令が濫用された場合や、特定の状況下では例外、つまり転勤命令の拒否による処分や解雇が違法となる可能性も存在します。

会社からの転勤命令が違法となる場合とは？

当然、会社が意に沿わない従業員を退職させる目的で遠隔地への転勤を命じるということは許されません。また、転勤により育児や介護などに支障が出るのがわかっており、その支障の程度が特に大きく、転勤が困難な事情があるとされる場合にも例外的に転勤命令を違法と裁判所が判断したケースがあります。転勤が従業員本人の病気に悪影響を与える場合も、転勤命令を違法とするケースがあります。企業側も従業員の転勤に際して事前の通知や説明を十分に行い、従業員の納得を得るための努力を怠らないことが求められます。