

スタートアップにおける柔軟な働き方の 実現に向けて

2025年4月



スタートアップの成長と発展を支えるためには、従来の働き方の枠組みを超えた柔軟な労働環境が不可欠です。本資料では、スタートアップ企業における現状の課題と、より革新的で生産性の高い働き方を実現するための規制改革の提案について詳しくご説明します。

日本のスタートアップエコシステムを世界最高の環境へと進化させるためには、労働法制の見直しが重要な鍵となります。スタートアップ特有の働き方の実態を踏まえ、具体的な改革案をご提案します。



ミッション

スタートアップの互助により日本を「スタートアップのための世界最高の環境」に進化させることを目指しています



会員構成

会員を当事者であるスタートアップに限定し、実態把握、情報共有、政策提言を行っています



主な活動

スタートアップの実態調査、情報収集、法律や規制に関する勉強会、政策提言、適切な支援とのマッチング、情報共有の促進、外部への情報発信などを行っています

スタートアップ協会は、スタートアップ企業が直面する様々な課題に対して、当事者の視点から解決策を見出し、より良いエコシステムの構築を目指して活動しています。特に、スタートアップ特有の働き方に関する課題にも積極的に取り組んでいます。

スタートアップの重要性

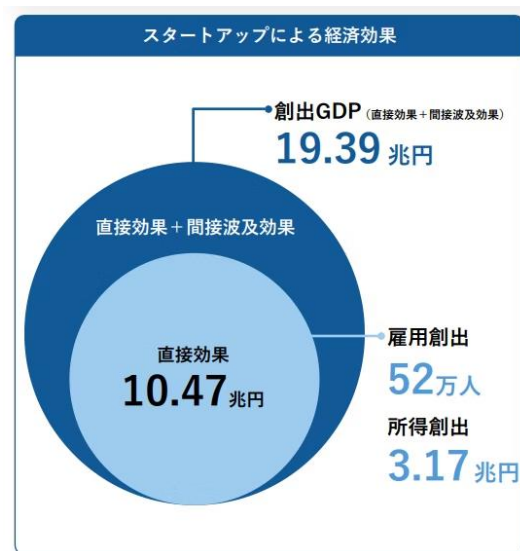
スタートアップは日本経済に大きく貢献しています。経済産業省の調査によれば、直接効果によるGDP創出額は10.47兆円、間接波及効果まで含めると19.39兆円と経済成長の重要な原動力となっています。また、新たな雇用の創出や社会課題の解決においても重要な役割を果たしています。スタートアップによる経済効果は非常に大きく、日本経済の活性化に不可欠な存在であることが明らかになっています。

定性的価値

- 新産業の創出による経済成長のドライバー
- イノベーション創出のための先駆者
- 生産性向上の牽引役
- 将来の所得や財政を支える新たな担い手
- 雇用創出の重要な役割
- 社会課題解決の主体

定量的価値

- 創出GDP: 10.47兆円
- 間接波及効果含む: 19.39兆円
- 雇用創出: 52万人
- 所得創出: 3.17兆円



(出典) 「スタートアップによる経済波及効果」の調査概要を公表しました (METI/経済産業省)
< <https://www.meti.go.jp/press/2024/07/20240722002/20240722002.html> >

スタートアップの定義

当協会では会員をスタートアップに限定していることから、①「イノベーション（革新性）」を持ち②「急成長」を志向する法人である、という2点を軸に入会の可否を判断しています。

ただ、これらの条件は外形的な基準で判断できるものではなく、代表者のマインドや技術の進化といった解釈の余地が多分にあるもの、時代とともに変化しうるものでもあるため、あくまで定性的かつ総合的な判断を行っております。

そのため、定量的に定義づけるのは困難ですが、仮に外形的な要件を定めるとした場合以下のような観点や条件が考えられ、本提言におけるスタートアップに該当するか否かを判断する上で助けになります。一方で、必ずしもこの要件に当てはまらないスタートアップが存在することにも留意が必要です。

要件の例

カテゴリ	要件	根拠
上場/未上場区分	未上場であること	・ストックオプション税制参照
資金調達	ベンチャーキャピタル等のリスクマネーの供給者から出資を受けていること	・リスクマネーによる先行投資が必要なビジネスモデルの企業であるため ・ベンチャーキャピタルというスタートアップ投資の専門家が評価している企業であるため

スタートアップの生の声

スタートアップにおける働き方の特徴

事業の急成長や社会への大きなインパクトを目指し、成長ステージにおいて業務内容や役割の変化の大きいスタートアップにおいては、採用及び人材の利活用は大きな課題となっています。

- スタートアップでは1人が複数の業務を担当することが一般的であり、必ずしも組織図上の部署部門で業務が定義できるわけではない
- 従来の組織構造とは異なり、重要な決定権限があるが、部下を持たないケースも多く存在する。特にAIの活用によって、部下を持たずにリーダー的な裁量を持つ仕事をするということも増えている
- スタートアップの従業員の多くは、裁量を持ち、時間や場所に縛られずに自律的・主体的に働いていることが特徴的である

このような働き方は、現行の労働法制では十分にカバーされておらず、裁量労働制や管理監督者の見直しが必要とされています。



働き方の柔軟性を求める声

- ・ 労働時間ではなく企業の成長と成果にコミットしているので、時間による制限を意識することなく働ける環境であってほしい。
- ・ 管理部門側から労働時間について制限するよう指示を受けることがあり、勤怠管理を煩雑に感じることが多い。
- ・ ビジネスパーソンとして金メダルを目指す、そういう働き方もあってよいはず。
- ・ スタートアップは、時間や職種に関係なく成果で評価される環境であってほしい。
- ・ 子育てをしながら復帰するのにスタートアップでの勤務が適している。時間や勤務場所の制約を限りなく減らし、自由度の高い働き方をしたい。
- ・ 労働規制が厳しすぎるがゆえに柔軟に働きたい人は業務委託契約で働くケースがあるが、本来的に労働者としては雇用契約の枠内で働けるようになるのが望ましい。
- ・ フレックスタイム制で夜しか働けない、エンジニア・プログラマーで夜型であるなど、深夜の割増賃金が柔軟な労働をする上での制約となる。
- ・ 残業時間を減らすよう会社から指示を受けているが、個人的にはもっと働きたいと思っている。
- ・ スタートアップは時間や職種に関係なく成果で評価される環境だと感じている。



裁量労働制について

- ・ スタートアップでは1人で複数の業務を掛け持つことが通常で、非対象業務との混在を認めていない現行の裁量労働制は導入が困難となることがほとんど。
- ・ 専門業務型は対象業務が限定的であり企画業務型は労使委員会が必要だが、成長中の小規模企業にはその設置自体が実務的に困難。

管理監督者の範囲について

- ・ 部下を持たず直接労務管理に責任を持たない者でも、業務上の裁量があり自律的に働くことができるケースが多く管理監督者として扱うことができるか判断に悩む事が多い。
- ・ 具体的な事例が乏しいことから判断しきれない部分がある。グレーな状態を抱え続けることもリスクなため、スタートアップ特有の組織構造に対応した明確な基準が求められる。

従業員・会社の成長の両立について

- ・ プロダクトの設計段階や上場準備など、職種やフェーズによって労働時間が長くなる時期があることはスタートアップでは避けられない。
- ・ スキルを積むことを第一に考えているモチベーションの高い方も多く、時間にとらわれることなく働くことでどれだけスキルを積めるかが会社を選ぶ指標になっている方もいる。
- ・ 貢献意欲が高い人材が能力を発揮できる選択肢が存在することは重要。

規制改革要望について

規制改革要望①：裁量労働制の見直し

裁量労働制の見直しについては、業務への従事度合い、対象業務の範囲、手続きの3点から改革を提案します。特に、「主として」対象業務に従事していれば非対象業務の混在を認めることや、スタートアップ関連の対象業務を追加することが重要と考えています。

また、企画業務型裁量労働制については、労使委員会の設置・決議を労使協定の締結に変更し、事業場単位ではなく企業単位での一元化を図ることで、導入のハードルを下げることを提案します。

項目	現状	要望案
業務への従事度合い	非対象業務の混在不可	「主として」対象業務に従事していれば、非対象業務の混在可
専門型の対象業務	省令・告示で定める業務（全20業務）に限定	スタートアップ関連の高い専門性が求められる対象業務を追加（ex. 審査対応・開示書類作成等の上場準備関連業務、マーケティング関連の企画・運用・分析業務など）
企画型の対象業務	法律で定める業務・指針で例示	対象業務の明確化
企画型の手続き	事業場ごとに労使委員会の設置・決議等	労使委員会を労使協定の締結に変更（事業場を企業単位に一元化）

規制改革要望②：管理監督者の範囲の明確化

管理監督者の範囲については、令和6年9月30日に「スタートアップ企業で働く者や新技術・新商品の研究開発に従事する労働者への労働基準法の適用に関する解釈について」が示されましたが、さらなる明確化が必要です。

特に、スタートアップでは重要な決定権限があるものの部下を持たない従業員も多く、管理監督者に該当するかの判断に悩むケースが多いため、具体的な事例を含むQ&Aの公表などを通じて、より明確な基準を示すことが求められています。

現状の課題	要望案
スタートアップでは、重要な権限や裁量があるものの部下を持たない者も多く、管理監督者に該当するかの判断に悩むケースが多い	- 判断基準の確立：意思決定権や裁量の度合いを重視した基準の策定 - 明確化：スタートアップ特有の組織構造を考慮した具体的な事例を含むQ&Aの公表や通達のさらなる明確化など

規制改革要望③：特定スタートアップ人材

「特定スタートアップ人材」に関する制度の確立を提言します。特定スタートアップ人材に向けた規制改革要望は、労働基準法36条11項の適用範囲の拡張または新制度の立法措置によって対応することを想定しています。

対象者の定義



「スタートアップ企業」に雇用され、「インセンティブ」の提供を受ける労働者*1で、所定の説明を受けて同意した者*2（特定スタートアップ人材）

労働時間の上限規制の適用除外



労働時間の上限規制を受けずに業務を行うことを可能とする（労働基準法36条11項適用を受ける場合と同様の扱い）

時間外・深夜・休日割増賃金は発生、労働時間の把握は継続

*1：「インセンティブ」の提供を受ける労働者とは、株式・ストックオプションの付与を受け、もしくは受ける予定である、または一定金額以上の年収である労働者を想定しています。

*2：所定の説明を受けて同意した者とは、あらかじめ本特定スタートアップ人材の雇用形態の内容の説明とともに、本特定スタートアップ人材の雇用形態と通常の雇用形態のいずれで雇用契約を締結するか、選択肢の提示を受けて書面又は電磁的方法により同意の意思を示した者を想定しています。

ヒアリングや実態調査の実施

スタートアップ企業及び従業員からのヒアリングや実態調査を実施し、現場の声を直接収集いただくことで、スタートアップ企業とそこで働く従業員のニーズを満たす柔軟な働き方が推進されるような実態把握をご検討いただきたい。

制度改正のスケジュール案

スタートアップ企業が将来の計画を立てやすい環境を整えるため、今回ご提案する規制改革について具体的な制度改正のスケジュールを併せてご提案します。

- 令和7年：ヒアリング・実態調査の実施、管理監督者の範囲の明確化
- 令和8年（働き方改革5年後見直し法案後を想定）：裁量労働制の見直し、「特定スタートアップ人材」の議論

新制度の普及と定着

制度改正後は、新しい働き方の普及と定着に向けた支援を行っていただきたい。スタートアップ企業向けのガイドラインの作成や相談窓口の設置などを検討していただきたい。