

スタートアップエコシステムを循環させるために解決すべき課題について

資料2

課題	状況
新卒一括採用制度 (募集・採用時に年齢を記載させない 等)	法令上、募集・採用における年齢制限は原則として禁止されている。その例外として、定年年齢を上限として、若年者等を無期雇用する場合などは、例外的に年齢制限を付すことが認められている。
普通株の時価評価	種類株（優先株）と普通株との価格差に関する税務上の取扱いについては、平成23年10月に経済産業省のウェブサイトにおいて、普通株の他に種類株を発行している非上場会社が、新たに普通株を対象とするストックオプションを付与する場合、税制適格の判定に当たり権利行使価格と比較する対象会社株式の1株当たり価額は、直前の種類株の発行価額と一致しなくてよい旨国税庁に確認済みである、とされている。
創業者ベスティング	剰余金に余裕のないスタートアップであっても、減資を行い、剰余金を増加させることにより、現行法でも自社株買いは可能（低額譲渡であれば、時価との差額が受贈益となり、会社の他の損益と通算して法人課税される。）。自社株買いや配当を分配可能額の範囲内に制限するのは、債権者保護が目的。分配可能額をB/S上の剰余金の範囲内とする大陸法（仏独）や我が国と、剰余金がなくてもP/L上で純利益が出ていれば配当できる場合のある米国（例：デラウェア州会社法）では、アプローチに違い。日米では会社法の体系が大きく異なっていることから、この部分について米国の法を組み取り入れることができるという考え方は、会社法の研究者から少数説との指摘あり。
小さい上場を目指しがち	非上場株式への投資の拡大、VCの規模拡大、プロ投資家からの投資拡大、のれんの会計基準のコンバージェンス等が課題。今後議論。
連帯保証人制度	再チャレンジ可能となるよう、経営者保証ガイドラインの見直しを検討。
兼業・副業の禁止	副業に関心があるが行っていない就業者の約4割が、本業の勤務先で副業が禁止されていることから、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の内容を周知するとともに、産業界にも趣旨を徹底。
同業他社に就職・起業しない約束を強いられる	退職後の競業避止義務契約については、職業選択の自由を侵害し得ることから、その有効性が制限的に解されている。経済産業省において、平成24年に、競業避止義務契約の有効性について争われた判例を整理した、契約の有効性判断のポイントを策定・公表。
株式買取条項	経産省に「スタートアップと出資者との契約の適正化に資する方策検討研究会（仮称）」を設置して、株式買取条項を含めた検討を行う。検討結果を踏まえ、スタートアップと出資者の契約に関する指針を年内に公表する。
ディープテック系スタートアップの調達難	中小企業支援に重点があった従来の日本版SBIR制度を法改正し、イノベーションの創出やスタートアップ支援を目的とした新SBIR制度を2021年4月1日から開始。今後、段階的選抜による一貫した支援、研究開発成果の社会実装のための政府調達の促進（特例随意契約制度の活用）などを実施。
ベンチャーデット産業が未発達	これまで政府系金融機関において、中小企業向けの融資に対する信用保証（概ね3億円程度まで）しかできなかった制度を改め、大型ベンチャーへの民間融資に対する債務保証を可能とする制度の創設に向けて議論中。

労働者の募集・採用における年齢制限の禁止

○労働者一人一人に、より均等な働く機会が与えられるよう、**募集・採用における年齢制限を原則として（※1）禁止。**

○労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）
（抄）

（募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保）

第九条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない

※1 以下の場合を除き、年齢制限を禁止（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則第1条の3第1項「法第9条の厚生労働省令で定めるときは、次の各号に掲げるとき以外のときとする。」）

- ① 定年年齢を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ② 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合
- ③ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ④ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
- ⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- ⑥ 60歳以上の高年齢者、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者（※2）又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る。）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

※2 令和5年3月31日までの間、35歳以上55歳未満である労働者の安定した雇用を促進するため、当該35歳以上55歳未満である労働者の募集及び採用を行うとき（公共職業安定所に求人を申し込んでいる場合であって、安定した職業に就いていない者との間で期間の定めのない労働契約を締結することを目的とし、当該35歳以上55歳未満である労働者が職業に従事した経験があることを求人の条件としない場合に限る）

副業・兼業の促進に関するガイドライン（平成30年1月策定、令和2年9月改定）

○副業・兼業を希望する者が近年増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、ガイドラインを改正し、副業・兼業の場合における労働時間管理等について示した。

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、以下により、労働時間を通算して管理することが必要。

（１）副業・兼業の確認

- ・使用者は、労働者からの申告により、副業・兼業の有無・内容を確認する。

（２）労働時間の通算（原則的な労働時間管理の方法）

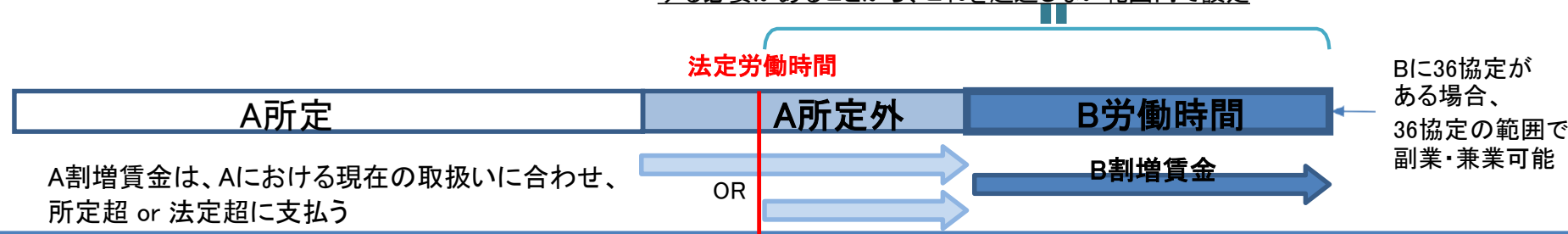
- ・自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算する。
- ・副業・兼業の開始前に、自社と他社の所定労働時間を通算して、自社の法定労働時間を超える部分は、後から契約した会社の時間外労働となる。
- ・副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社と他社の所定外労働時間を、所定外労働が行われる順に通算して、自社の法定労働時間を超える部分が時間外労働となる。

（３）簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）

- ・上記（２）のほかに、副業・兼業の開始前に、A社（先契約）の法定外労働時間とB社（後契約）の労働時間（所定労働時間＋所定外労働時間）について、時間外労働の上限規制の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれその範囲内で労働させ、それぞれについて割増賃金を支払うことを可能とする。

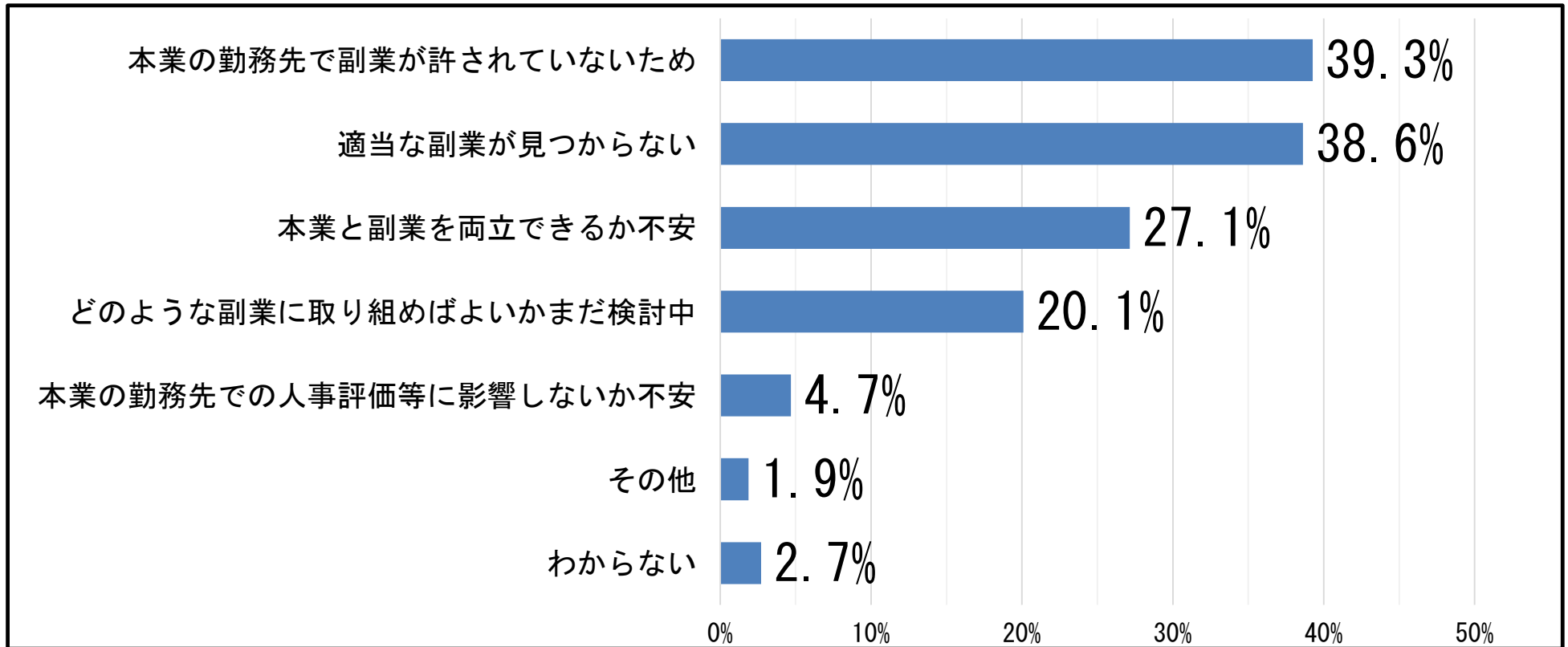
<管理モデルのイメージ>

通算して適用される時間外労働の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を遵守する必要があることから、これを超過しない範囲内で設定



副業を行っていない理由

○約4割が、本業の勤務先で副業が禁止されている。



(注) 資料：内閣府「第2回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2020年12月）
「副業に関心があるが、行っていない就業者への質問についての回答を集計。」

今後の対応

○副業・兼業の促進に関するガイドラインの内容について産業界を含めて周知を徹底。

競業避止義務について（競業避止義務契約の有効性について）

○労働者は、労働契約の存続中は、一般的には、使用者の利益に著しく反する競業行為を差し控える義務があるが、労働契約の終了後については、労働者に職業選択の自由があることから、労働契約存続中のように一般的に競業避止義務を認めることはできず、当該措置の法的根拠と合理性を問題ごとに吟味すべきものとされている。

○競業避止義務契約の有効性を判断する際のポイントについて、経済産業省委託調査「人材を通じた技術流出に関する調査研究」（平成24年）の有識者による委員会において、退職後の競業避止義務契約の有効性について争いとなった判例について整理を行い、以下のとおりとしている。

<競業避止義務契約の有効性判断（ポイント）>

○競業避止義務契約が労働契約として、適法に成立していることを前提に、

①守るべき企業の利益があるかどうか（守るべき利益は、不正競争防止法の「営業秘密」（※）に限定されない）

※不正競争防止法における営業秘密：「秘密として管理されている生産方法、販売方法その他の事業活動に有用な技術上又は営業上の情報であって、公然と知られていないもの」とされている。

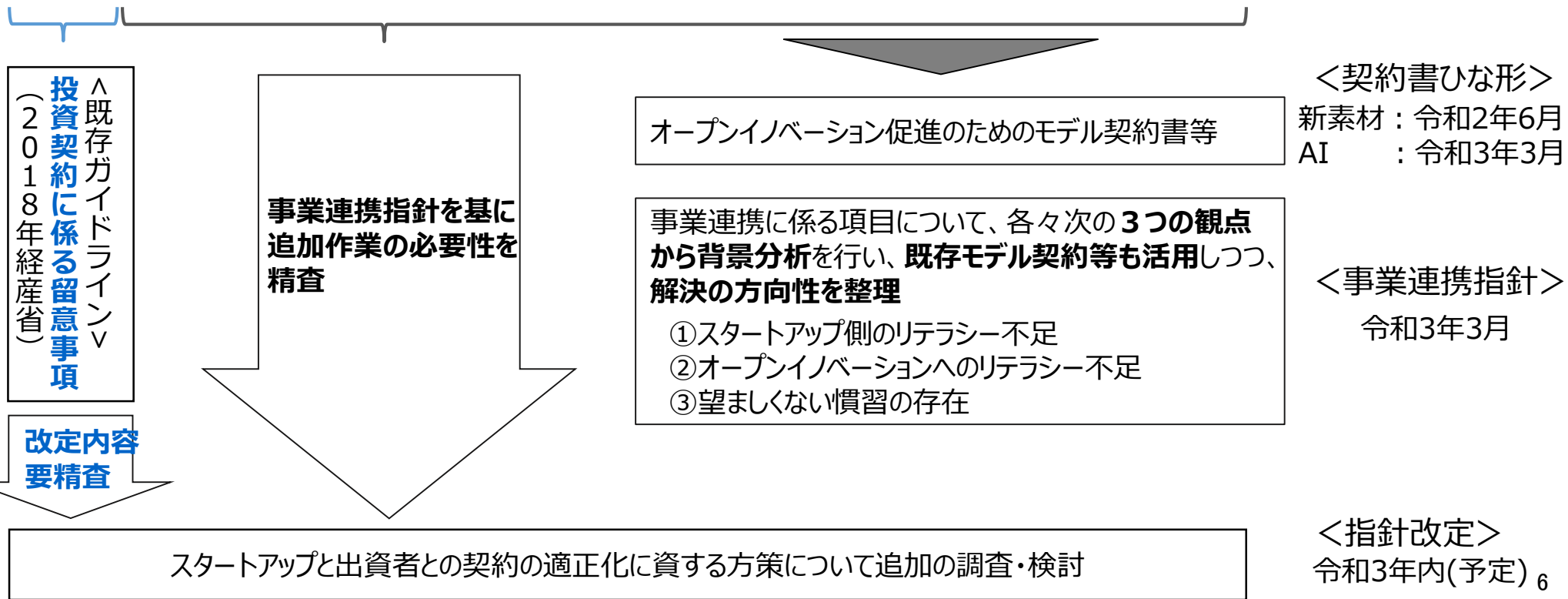
②競業避止義務の内容が目的に照らして合理的な範囲にとどまっているかという観点から

- ・従業員の地位（合理的な理由なく従業員すべて等を対象としている規定は合理性が認められない等）、
- ・地域的な限定があるか（業務の性質等に照らして合理的な絞り込みがなされているか）、
- ・競業避止義務の存続期間（判例は2年の競業避止義務期間について否定的な傾向）、
- ・禁止される競業行為の範囲について必要な制限がかけられているか、
- ・代償措置が講じられているか（代償措置と呼べるものが何もない場合には、有効性が否定されることが多い）

スタートアップとの取引に係る指針概要

○最恵待遇条件	○買取請求権	○取引先の制限	○研究開発の制限	※○不要商品等の購入 ※「無償作業」に類似	※○業務費用の負担 ※「無償作業」に類似	○無償作業	○NDA違反	○営業秘密の開示	【出資契約に係る項目】	○その他	・ライセンズ契約 ・特許出願の制限 ・販売先の制限	・共同研究契約 ・知財の一方的帰属 ・名ばかり共同研究 ・成果物利用の制限	○技術検証契約 ・無償作業等	○NDAに係る問題 ・営業秘密の開示 ・NDA違反 ・片務的なNDA等の締結	【事業連携に係る項目】
---------	--------	---------	----------	--------------------------	-------------------------	-------	--------	----------	-------------	------	---------------------------------	--	-------------------	---	-------------

＜公取実態調査＞
令和2年11月



スタートアップ企業と出資者との契約の適正化に資する方策の検討について

検討の方向性

「スタートアップの取引慣行に関する実態調査報告書」
(令和2年11月・公正取引委員会)

■ 独占禁止法上問題となるおそれがあると整理された項目（出資契約関係）

- | | |
|-----------|----------|
| ○営業秘密の開示 | ○買取請求権 |
| ○NDA違反 | ○研究開発の制限 |
| ○無償作業 | ○取引先の制限 |
| ○業務費用の負担 | ○最恵待遇条件 |
| ○不要商品等の購入 | |

国内外の最新の実務・実態調査

「スタートアップ企業と出資者との契約の適正化に資する方策検討研究会（仮称）」を立ち上げ、「独占禁止法上問題となるおそれがあると整理された項目」を中心に、スタートアップ企業と出資者の契約に関する国内外の最新の実務・実態を踏まえ、年内に指針を策定する

今後のスケジュール

4月～

- 国内外の最新の実務・実態調査
 - ・文献調査
 - ・ヒアリング調査等

6・7月～

- 実務・実態調査を踏まえた研究会の開催
 - ※スタートアップ関係者、投資家（ファンド、事業会社）、学識経験者等
 - ・課題及び対応策の検討

年内

- 研究会の取りまとめ
 - ・指針策定

従来の日本版SBIR制度の課題

従来の日本版SBIR制度（1999年から実施）は、中小企業支援に重点があり、米国のようなイノベーション創出のためのスタートアップ支援とはなっていない。成長企業（ユニコーン等）の創出、支援先企業の実績面で課題がありインパクトが不十分。（米国SBIR制度(1982～)では、Qualcomm, iRobot, illumina, Gilead Sciencesなどの成長企業を多数輩出。）

課題 1. 支出目標の対象分野の偏り・戦略性の欠如

- イノベーションの多様性を踏まえれば、各省庁の事業分野で幅広く取り組むことが重要。しかし、従来の特定補助金等は、各省提案の「積み上げ」のためバランスに偏り。
- 支出機会増大や戦略的实施の面でも不十分。

課題 2. 支援フェーズ等の偏り、連続的な支援の不足

- イノベーションの不確実性からは、初期段階の件数を増やし、芽が出たものに支援を重ねる多段階選抜が重要。しかし、従来は初期段階(F/S, POC)の支援が手薄。
- 行政で必要な技術やサービスの課題設定による連続的支援が不在（調達や民生利用に結び付きにくい）。

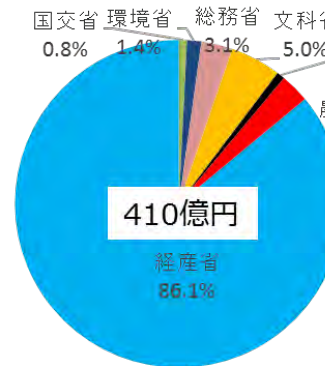
課題 3. 効果向上の統ルールやプログラスマネージャーの不在

- 各省庁において留意すべき「補助金等の交付の方針」の各事項（多段階選抜、外部評価、手続改善、前払制導入など）の実効性が低い（努力目標のみ）。
- 適切な課題設定や実用化を支援するプログラスマネージャーが不在。

各省庁の支援金額

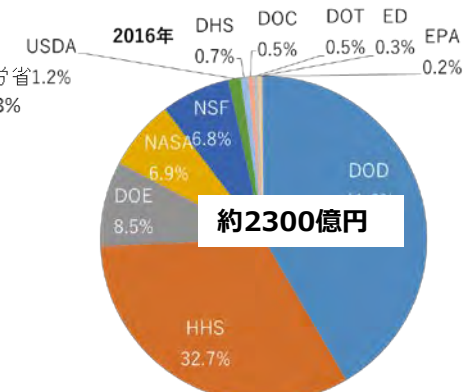
日本

2016年



米国

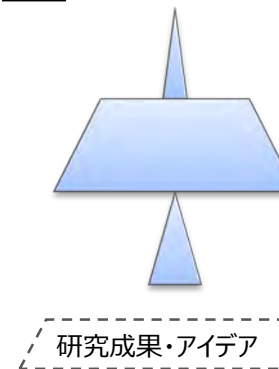
2016年



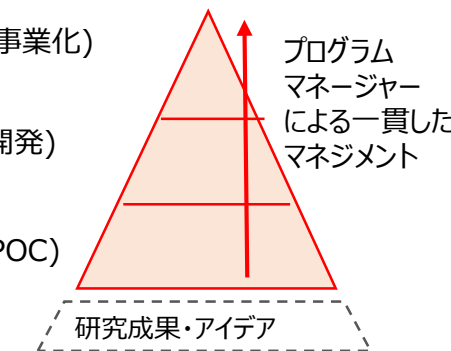
各省庁の研究開発
予算の一律 3.2%

フェーズ毎の支援金額イメージ

日本



米国



新たな日本版SBIR制度

- SBIR制度の実効性を向上させイノベーション創出の促進を図るため、内閣府を司令塔とした省庁横断の取組（支出目標や統一ルールの方針等）を強化する見直しを実施。（2020年6月 科技イノベ活性化法改正、2021年4月1日施行）

新制度の概要

1. 制度目的・実施体制の見直し

○科技イノベ活性化法へ根拠規定を移管。制度目的をイノベーション創出とし、内閣府を司令塔とした省庁横断の取組を強化

2. スタートアップ等への予算の支出機会の増大（支出目標の策定と実施）

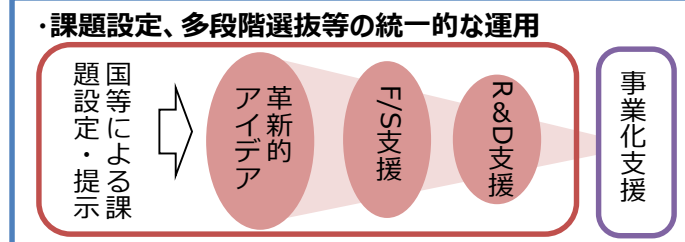
○支出の目標に関する方針の作成

- ・ スタートアップ等への支出機会の増大を図るため、研究開発の特性等を踏まえつつ、各省の特定の研究開発予算（特定新技術補助金等）の一定割合がスタートアップ等へ支出されるよう、支出目標を設定

3. 各省統一的な運用と社会実装の促進

○公募・執行に関する統一的なルール

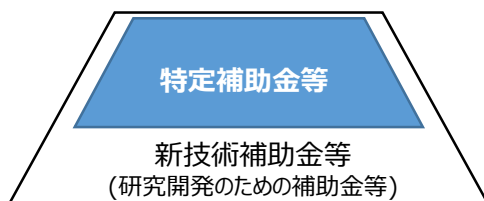
- ・ 各省の指定の補助金等（指定補助金等）の統一的なルールとして、
 - ①政策ニーズに基づく研究開発課題の提示、
 - ②段階的に選抜しながらの連続的支援、
 - ③プログラスマネージャーによる運営管理、調達・民生利用への繋ぎ等の支援、
 - ④スタートアップ等に適した運用、審査基準、体制の標準化などを検討。



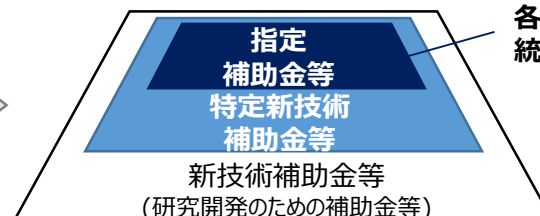
○研究開発成果の社会実装のため、随意契約制度の活用など事業活動支援等を実施

※ この他、法律外で政府調達での入札資格の特例や、SBIR特設サイトでの採択企業紹介等

＜改正前＞ 中小企業等経営強化法



＜改正後＞ 科技イノベ活性化法

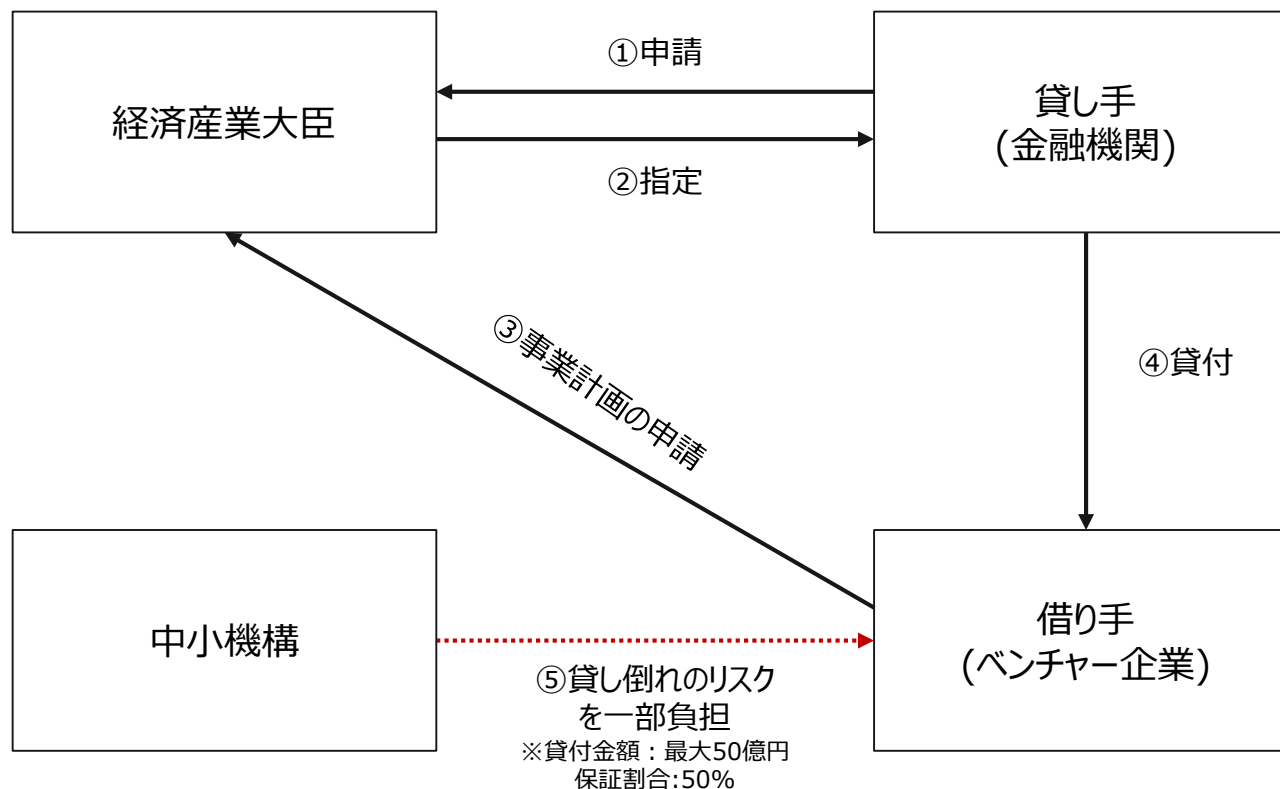


各省横断・
統一的な運用

バランスの
取れた支出目標

大型ベンチャーへの民間融資に対する債務保証制度（産業競争力強化法改正法案）

□ 量産等を自ら行う大規模研究開発型のベンチャー企業に対し、経産大臣が事業計画を認定した上で、民間金融機関からの融資に対し（独）中小機構の債務保証を行う制度を創設



(注)ベンチャー企業に対する融資制度として、①日本政策金融公庫による融資制度、②信用保証協会による信用保証制度が存在するが、いずれも上限3億円程度であり、これを超える範囲について、産業競争力強化法改正案で措置を行う。

①について、ベンチャー企業向け融資制度として、新創業融資制度、新規開業資金、新株予約権付融資、新事業型資本性ローン、固定金利型貸付が存在。

②について、ベンチャーが金融機関から融資を受ける際、信用保証協会が債務保証を行う、創業関連保証、新事業創出関連保証、経営革新関連保証、経営資源活用関連保証が存在。

(参考) ベンチャー企業に対する融資支援制度

制度	上限額
①日本政策金融公庫	
新創業融資制度	3000万円
新規開業資金	7200万円
新株予約権付融資	2億5000万円
新事業型資本性ローン	3億円
固定金利型貸付	6億円
②信用保証協会	
創業関連保証	2000万円
新事業創出関連保証	3500万円
経営革新関連保証	2億8000万(組合4億8000万)
経営資源活用関連保証	3億(組合6億)