

第 1 回兼業・副業を通じた 創業・新事業創出に関する研究会 説明資料

中小企業庁経営支援部
創業・新事業促進課

1. 研究会設置経緯・趣旨について

世耕大臣配付資料 「柔軟な働き方」の促進に向けた検討について

「兼業・副業」、「雇用関係によらない働き方」などの「柔軟な働き方」が増加している現状を踏まえ、関係省庁と連携しつつ、経済産業省において実態を把握し、課題整理を行うための研究会を立ち上げる。

① 兼業・副業の促進

兼業・副業を通じた創業・新事業創出の政策的効果（社会・企業・個人にとっての）を深掘り、「みえる化」し、課題等を抽出。

② 雇用契約にとらわれない働き方の促進

第四次産業革命も踏まえて、今後増加していく「雇用関係によらない働き方（フリーランス、請負、委託など）」について、実態と政策課題を抽出・分析し、必要な政策を検討。

③ 中小企業の人手不足対応力強化

多様な求職者(女性・高齢者等)から選ばれる職場づくりや生産性向上による人手不足対応について、実態と政策課題を抽出・分析し、必要な政策を検討。

事例

兼業・副業を認めている企業 (サイボウズ株式会社)

- ・人事制度改革を行う中で、兼業・副業制度を導入。
- ・時間や場所にとらわれない新しい働き方を提供することで、兼業・副業を行いやしい環境を整備。
- ・兼業・副業を行う中で、社員がより自立的に育ち、社外から有益な情報やネットワークを持ち込んでくることで、会社と社員双方にメリットが発生。



(参考) サイボウズHP

フリーランス等の仲介機能 (ランサーズ株式会社)

- ・「仕事を依頼する企業」と「働き手」のマッチングをクラウド上で行うプラットフォームを提供。
- ・「働き手」としては、時間や場所にとらわれず、眠っている才能やスキルの有効活用が可能。
- ・受注実績や顧客評価で働き手の評価や報酬は決められ、「実績・スキル」と「賃金テーブル」の連動を実現。



(参考) 一般社団法人クラウドソーシング協会ホームページ

多様な求職者から選ばれる企業 (有限会社モーハウス)

- ・授乳服と授乳用インナーを製作・販売。
- ・乳幼児連れワークスタイルの導入や在宅勤務等を導入。
- ・時間制約のある女性の活躍支援を行い、優秀な女性の採用を実現。
- ・さらに、顧客と同じく授乳中の従業員が接客することで、営業にも好影響。



(参考) モーハウスHP

第2回働き方改革実現会議(平成28年10月24日)における発言抜粋

安倍晋三内閣総理大臣

テレワークは子育て・介護と仕事の両立の手段、副業・兼業はオープンイノベーションや起業の手段としても有効である。わが国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、未だ極めて少ない。普及を図ることは重要である。

他方、これらが長時間労働を招いては、本末転倒であり、労働時間管理をどうしていくのかも整理する必要がある。ガイドラインの制定も含めて、多様な政策手段について、検討することとしたい。

世耕弘成経済産業大臣

柔軟な働き方については、兼業・副業に加え、雇用関係によらないフリーランサーなど、新たな働き方が次々に出てきており、ビジネスの新しい芽となっている。

実態を把握し、政策に反映すべき論点を整理するため、経産省で研究会を立ち上げることにした。実現会議にもその成果を紹介していきたい。

樋口美雄氏(慶應義塾大学商学部教授)

副業・兼業は、①第2の人生の準備、②オープンイノベーションによる企業の成長促進、③起業する場合、副業によって行った方がリスクが低い等のメリット。

副業・兼業を認めるモデル就業規則の策定や、通算される労働時間における時間外労働の取り扱いなど検討すべき。

神津里季生氏(日本労働組合総連合会会長)

テレワークや副業など柔軟な働き方は、雇用の安定と公正な労働条件の確保が大前提であり、適切な労働時間管理が不可欠。労働災害や契約ルール、最低賃金など働く人の保護が必要。

第2回働き方改革実現会議(平成28年10月24日)における発言抜粋

高橋進氏(日本総合研究所理事長)

日本のワーク・ライフ・バランスはOECD諸国中で最低水準。一人ひとりが自らの望む働き方を実現できるよう、労働時間規制、テレワーク、兼業・副業などを推進すべき。柔軟な働き方を可能にすることで、とりわけ女性の子育てと仕事の両立が容易になる。

副業を希望する者は近年増加。低所得層と男性の中高所得層で兼業・副業の意向を有する者が多くみられる。キャリアの複線化、大企業人材の中小企業での就業促進などの観点から、積極的に兼業・副業を促進すべき。その際、兼業・副業の場合における総労働時間の把握や雇用保険の適用関係など、必要な環境整備について検討し、ガイドライン等を示すべき。

大村功作氏(全国中小企業団体中央会会長)

本業を持つ働き手が兼業や副業として中小企業に技術指導をしたり、テレワークによって、子育て中の女性等が働き手として活躍できる。実態を丁寧に把握し、関係省庁とも連携して、論点を整理するとともに、多様な選考・採用機会の提供をはじめ、多様な働き手に選ばれる企業づくりに必要な環境整備。

三村明夫氏(日本商工会議所会頭)

テレワークや副業促進は、労働時間の管理方法、社会保険料負担や、労災はどちらの会社が負担するのかなど整理が必要。

水町勇一郎氏(東京大学社会科学研究所教授)

(競業行為や本務への支障など) やむを得ない事由がない限り、兼業・副業を制限できないというルールを明確にするとともに、複数の仕事で生計を立てている人が社会保険に加入できないという状態をなくすために、社会保険の適用要件における労働時間の合算について検討を行うべき。

「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する研究会」の趣旨

- 兼業・副業を通じた創業・新事業創出の優良事例を抽出・分析し、横展開を図る。
- 兼業・副業の政策的なポテンシャル(兼業・副業による創業効果)を更に掘り下げるとともに、兼業・副業者の創業支援上の課題等を抽出し、今後の政策につなげる。
- 制度的な課題等について議論を行い、それらを解決するために必要な政策、方向性に係る提言の作成等を行う。

今後のスケジュール案

第2回 平成28年12月

- ・ 兼業・副業を容認している企業の事例紹介。兼業・副業を容認するにあたっての企業側のメリット・デメリット等
(青野委員によるプレゼンテーション)
- ・ ゲストスピーカー(兼業・副業経験者等)によるプレゼンテーション
- ・ 第1回からの議論を踏まえ、課題に対する解決策、今後の望ましい支援のあり方を議論

第3回 平成29年1月

- ・ ゲストスピーカー(兼業・副業経験者等)によるプレゼンテーション
- ・ 第2回までの議論を踏まえ、国にどのような政策的支援が求められるのかを議論し、提言の骨子としてとりまとめる。

第4回 平成29年2月

- ・ 第3回までの議論を総括するとともに、提言案について議論を行い、とりまとめる。

2. 兼業・副業に係る現状・課題等について

日本の開業率と起業環境について(1)

- 近年、日本の開業率は、微増傾向にあるものの4~5%を推移しており(図1)、「開業率を10%台を目指す」とする日本再興戦略に掲げる目標の達成に向けて、より一層の取組が必要不可欠である。
- また、補助指標である起業活動指数についても3.8%とOECD主要国の中でも最下位となっており(図2)、「今後10年間で倍増させる」とする目標の達成に向けて、社会の起業に対する意識の改革も必要である。
- 今後、開業率、起業活動指数を増加させるためにも、抜本的に起業環境等を見直すことが必要不可欠である。

※起業活動指数とは、「起業家精神に関する調査(グローバル・アントレプレナーシップ・モニター：GEM)」において、「起業家・起業予定者である」との回答を得た割合。GEMは、1999年以降、100カ国以上300超の研究機関が参加し、毎年、国際比較分析結果を公表。

図1 開業率の推移 (諸外国との比較)

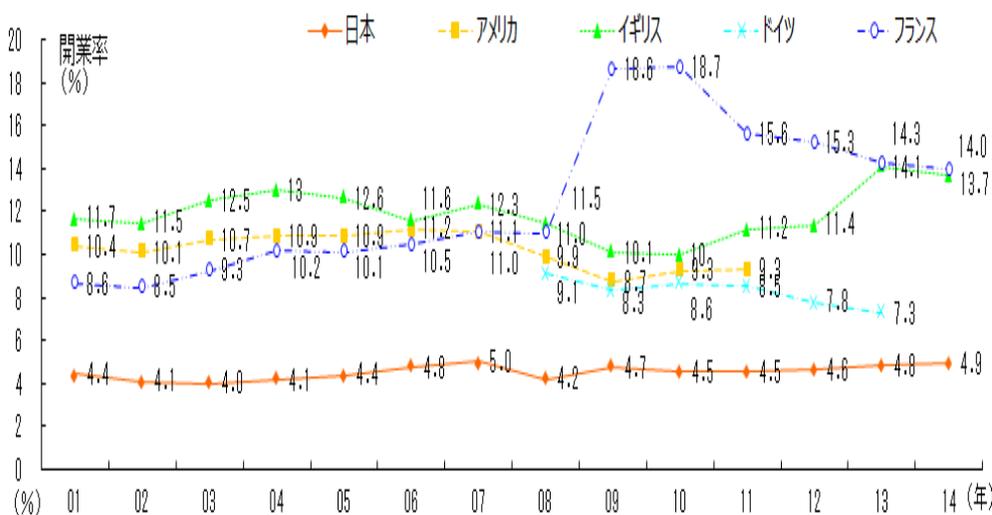
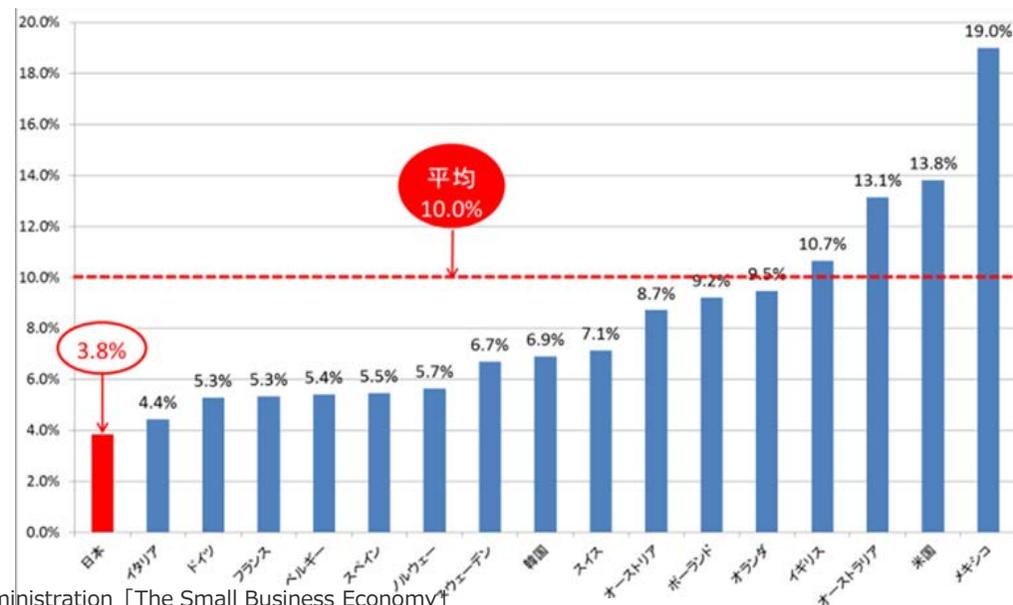


図2 起業活動指数 (Total Early-stage Entrepreneurial Activity) アンケートを実施し、起業家・起業予定者であるとの回答を得た割合 (%)



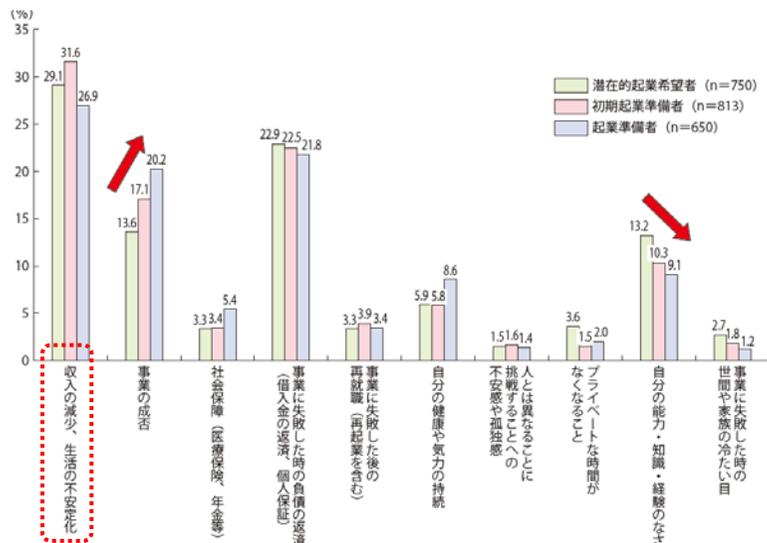
※資料：図1：日本：厚生労働省『雇用保険事業年報』(年報ベース) アメリカ：U.S Small Business Administration『The Small Business Economy』イギリス：Office For National Statistics『Business Demography』フランス：INSEE『Taux de création d'entreprises』ドイツ：Statistisches Bundesamt『Unternehmensgründungen,- schließungen; Deutschland, Jahre, Rechtsform, Wirtschaftszweige』

図2：平成26年度起業家精神に関する調査 (調査対象国のうちOECD主要国を掲載。2013年、2014年のうちの直近の数値を使用)

日本の開業率と起業環境について(2)

- 起業に関して感じる不安として、全ての段階に共通して「収入の減少、生活の不安定化」と回答する割合が高い(図3)。 起業家が起業時に感じる不安としても、「収入の減少・生活の不安定化」、「事業の成否」、「社会保障（医療保険・年金等）」が高い割合を占める(図4)。
- 起業のパターンは全体として、「前職で勤務していた企業を退職し、その企業とは関係を持たない形で起業」が5割近くを占め、「前職で勤務していた企業は退職したが、その企業との関係を保ちつつ独立して起業」が次に高い(図5)。

図3 起業の段階ごとに抱く不安

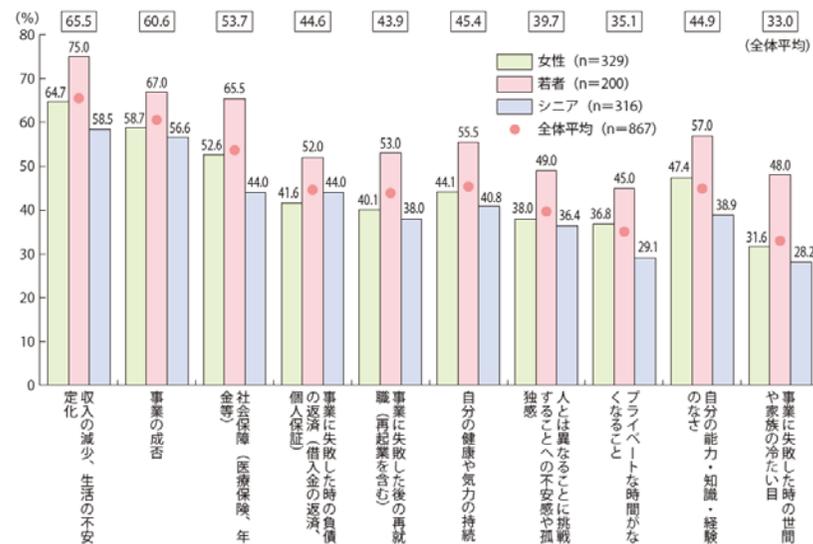


資料：中小企業庁委託「日本の起業環境及び潜在的起業家に関する調査」(2013年12月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

(注) 1. 「その他」は表示していない。

2. 起業の段階ごとに抱く不安について1位から3位を回答してもらった中で、1位として回答されたものを集計している。

図4 起業家が感じる不安



資料：中小企業庁委託「日本の起業環境及び潜在的起業家に関する調査」(2013年12月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

(注) 各項目について、「起業前に感じており、起業後も感じている」、又は、「起業前は感じていたが、起業後にはそれほど感じていない」という回答を起業前に感じている不安として集計している。

図5 起業のパターン



資料：中小企業庁委託「日本の起業環境及び潜在的起業家に関する調査」(2013年12月、三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株))

(注) 「その他」は表示していない。

➤ 起業を一步踏み出す上で、収入の減少や生活が不安定化すること、さらには事業失敗時のリスクを懸念する者が多い。こうした不安を少しでも軽減するため、起業家を対象とした何らかのセーフティーネットの整備が必要。

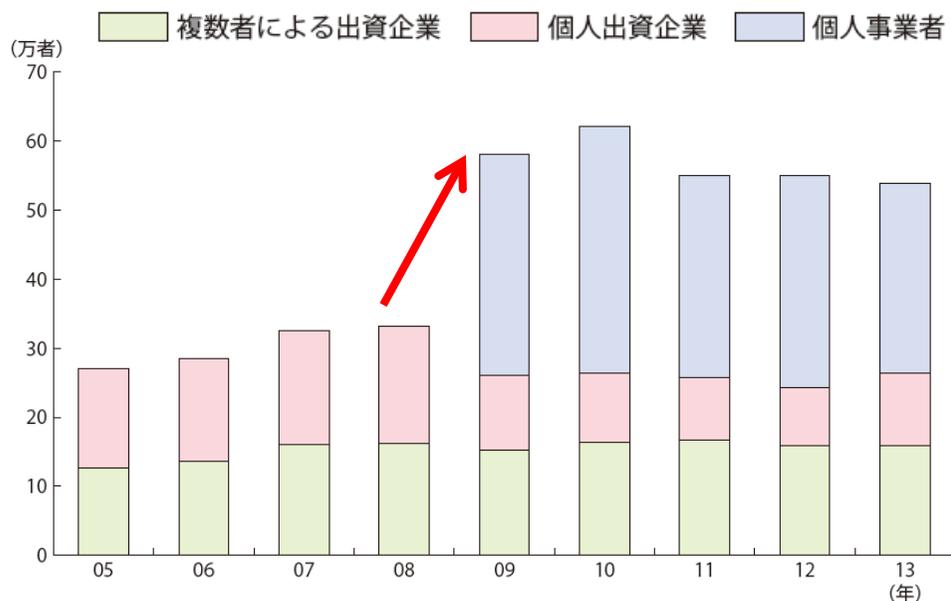
※資料：図3～図5『中小企業白書2014』(中小企業庁)

参考資料：開業数が大幅に向上した事例(フランス)

- フランスでは2008年8月に「経済近代化法」が成立。この経済近代化法の目玉として「個人事業者制度 (auto-entrepreneur)」が2009年1月に導入された。これは従前にはなかった企業形態で、個人の起業を促すことで経済の活性化と雇用創出を狙ったものである。
- 個人事業者制度の導入に伴い、起業数が倍増し(図6)、その増加分の全てが個人事業者であり、制度の導入は一定の成功を収めたといえる。
- 個人事業主制度利用者の40%は、「起業ビジネスを本業としていない」実態あり。

(参考：OECD『The Missing Entrepreneurs -Policies for Inclusive Entrepreneurship in Europe-』より抜粋)

図6 フランスの起業数の推移



資料：INSEE「Hors auto-entreprises, les créations d'entreprises augmentent en 2013」

(注)「Sociétés」は複数者による出資企業、「Entreprises individuelles hors auto-entreprises」は個人出資企業、「Auto-entreprises」は個人事業者と訳している。

※資料：『中小企業白書2014』(中小企業庁)

個人事業者制度 (auto-entrepreneur)

1. 対象

18歳以上の自然人が対象であり、被雇用者も対象に含まれる(但し、売上が給与を上回らないこと)。2009年12月には、公務員も対象に追加。失業者については、起業後も失業手当給付の受け取りが可能。

2. 基準

他の法人形態と区別するため、年間売上額の上限が設定されており、これを超える場合には、別法形態への移行が必要。

(例) 小売業：81,500€、サービス業：32,600€

3. 設立手続き

資本金、登記が不要で、簡易な申請で登録が可能。自宅のインターネットを使って、短時間(10分程度)で手続きを済ませることもできるため、起業者の約4分の3程度がインターネットでの登録によって申請手続きを行っている。

4. 税制優遇

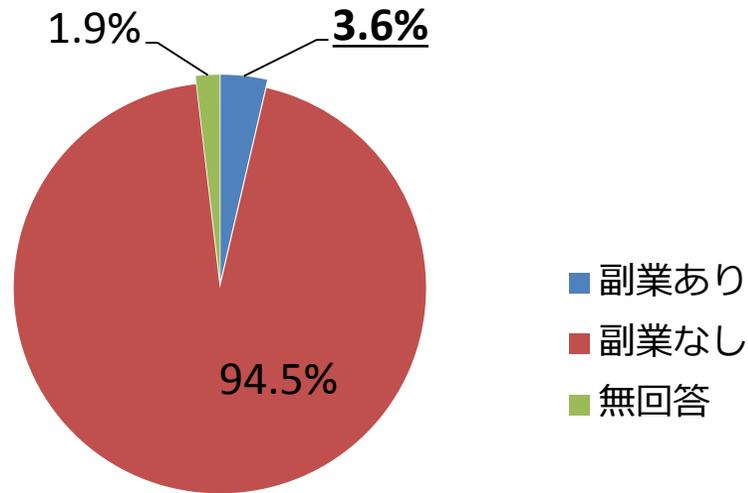
一種の地方税である地域経済拠出金の支払いが3年間免除されるほか、付加価値税(TVA)の徴収も免除。

所得税・社会保障費は、①売上がない期間は免除、②売上があれば、業種に設定された売上に対する税率(13~23.5%)で両者を一括支払い。

兼業・副業に取り組む就業者数等

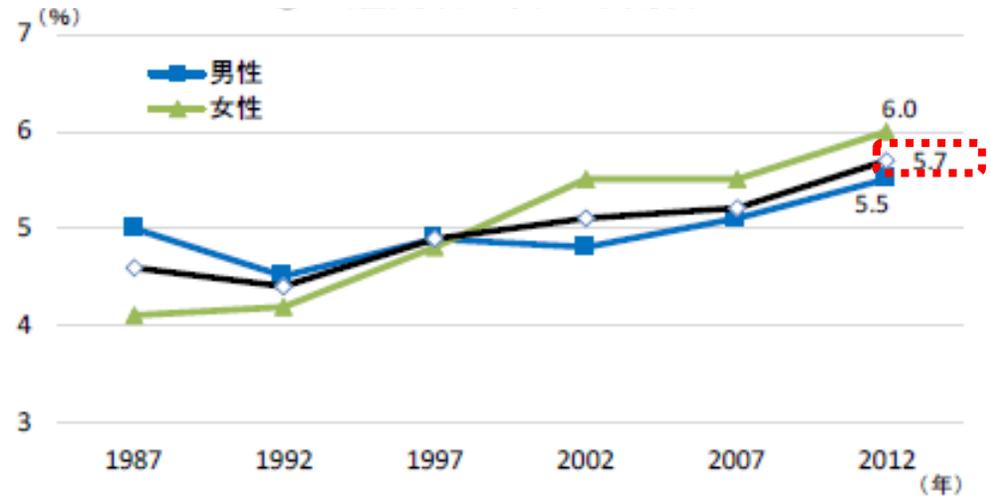
- 「平成24年度就業構造基本調査」(総務省)において、全就業者のうち**副業をしている就業者数の割合は3.6%(図7)**。
- また、現在就業している者のうち**副業を希望する就業者の割合は5.7%(図8)**。

図7 就業者の兼業・副業の有無



就業総数 約6442.1万人
副業あり 約234.4万人

図8 副業を希望する就業者
全就業者に占める割合



- 『平成24年就業構造基本調査』より、現在就業している者のうち「現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者」(追加的就業希望者)は約368万人。

※資料：図7、図8：『平成24年就業構造基本調査』(総務省統計局)

図8：『第3回経済財政諮問会議』(平成28年3月11日)「資料2 600兆円経済の実現に向けて～好循環の強化・拡大に向けた分配面の強化～」より引用

正社員の副業に関する取扱い(1)

- 兼業・副業に関連する調査として、労働政策研究・研修機構(旧日本労働研究機構)が、1995年に「就業規則等に関する実態調査」、2004年に「従業員の副業と就業規則等に関する実態調査」を実施。
- **正社員の副業を禁止していないとする企業の割合は低下し(1995年18.0%→2004年16.0%)。一方、禁止している企業の割合が上昇(38.6%→50.4%) (図9)。**これは、規模別にみてもほぼ同様の動きとなっており、この間に**企業による正社員の副業に関する規制は厳しくなったといえる。**
- 正社員の副業規制理由は、「業務に専念してもらいたいから」が一番多くなっている(78.1%)(図10)。

図9 企業の正社員の副業に関する取扱い

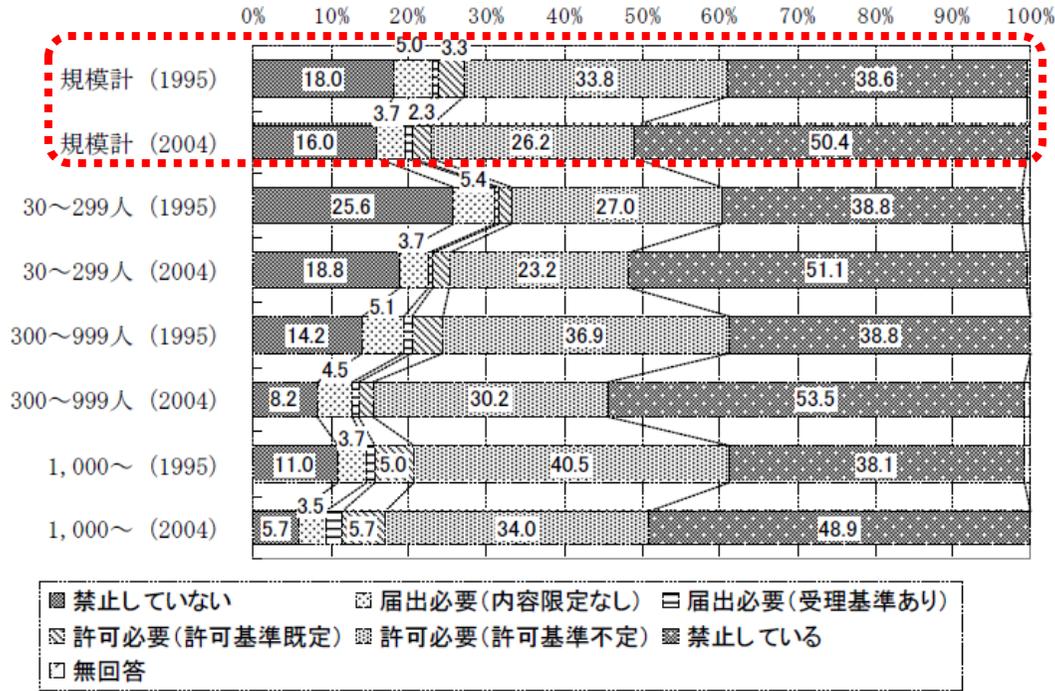
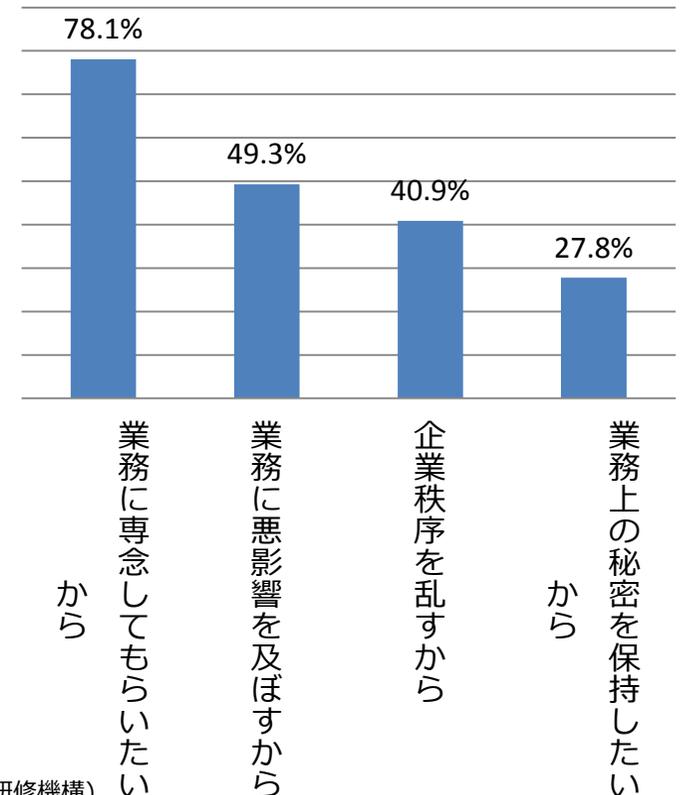


図10 正社員の副業規制理由

(n=1111、複数回答有り)



※従業員規模30人以上の企業を対象に、1995年調査では1306社、2004年調査では1111社を母数として調査。

正社員の副業に関する取扱い(2)

- 正社員の副業に関し「メリットは特にはない」とする企業は78.5%に達している(図11、図12)。一方、大多数の企業がデメリットを挙げており、「疲労による業務効率低下」が90.5%ともっとも多い(図13)。
- 「社内情報の漏洩」と「残業・休日出勤ができない」は、正社員規模1,000人以上の企業で比率が高い(図13)。

図11 正社員規模別に見た正社員の副業のメリット (2004年、多重回答、n=1108)

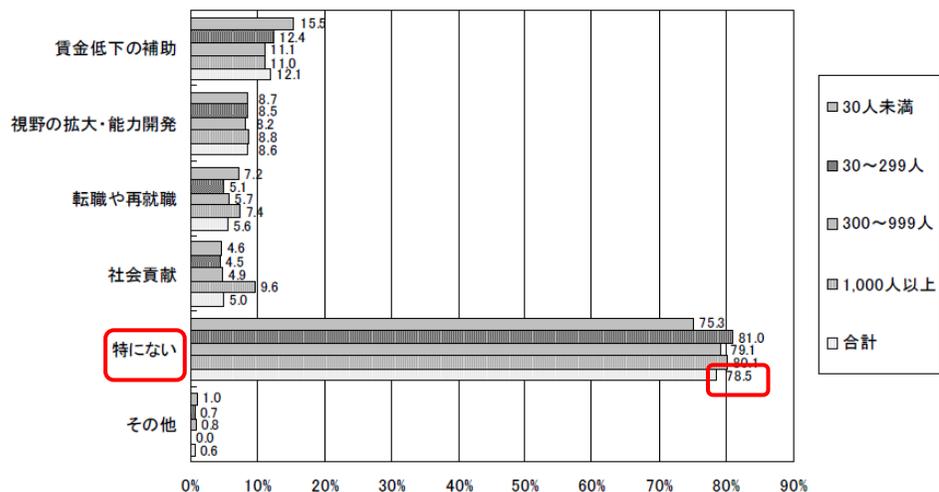


図12 副業の禁止の有無別に見た社員の副業のメリット (2004年、多重回答、n=1105)

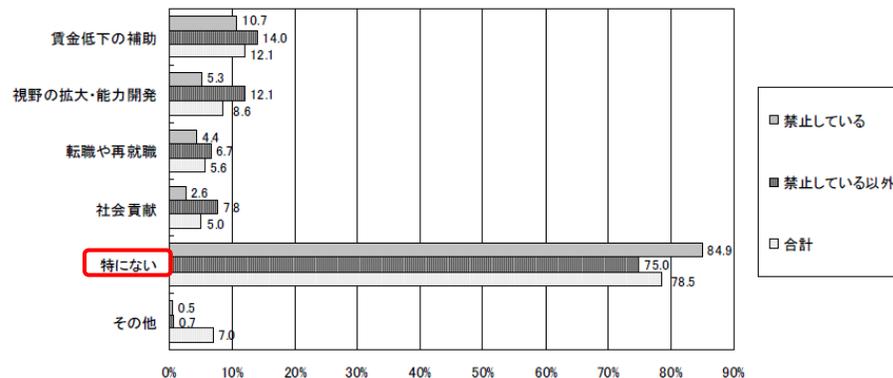
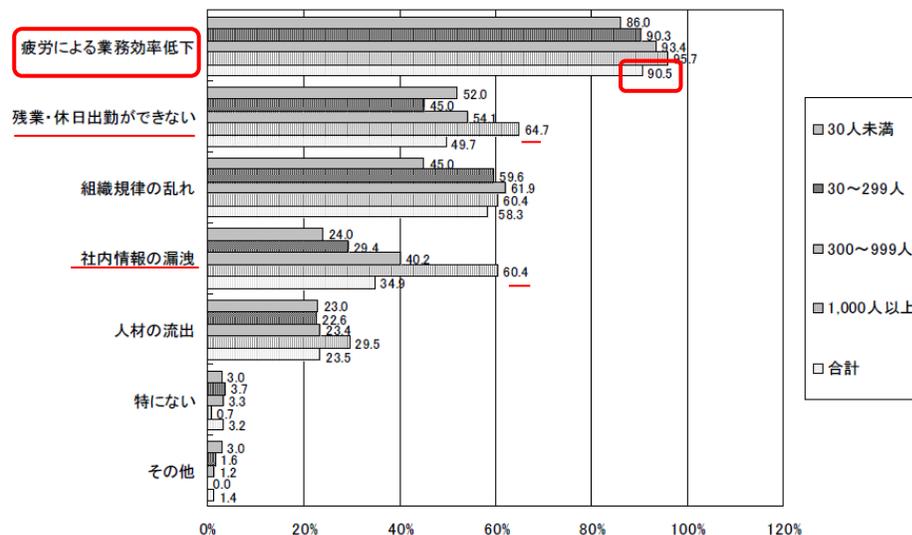


図13 正社員規模別に見た正社員の副業のデメリット (2004年、多重回答、n=1108)



➤ 副業のメリットでは、「特にメリットがない」が正社員規模合計で78.5%と多数を占め、他は「賃金の低下等を補える」(12.1%)、「社員の視野の拡大や能力開発などに役立つ」(8.6%) などとなった(図11)。

➤ 他方、副業のデメリットでは、正社員規模合計で「疲労による業務効率の低下」が90.5%で最も多く、「組織規律の乱れ」(58.3%)や「残業・休日出勤ができない」(49.7%)が50%前後で、「社内情報の漏洩」も34.9%となる(図13)。「社内情報の漏洩」と「残業・休日出勤ができない」は正社員規模1,000人以上の企業で比率が高い。こうした大企業では、情報漏洩に敏感である。

正社員の副業に関する取扱い(3)

- 正社員の副業に関してどの程度まで把握しているかをみると、「特に把握していない」企業が多い(84.0%)(図14)。
- 副業に関する禁止の有無別に見ると、「禁止していない」企業では、「特に把握していない」が81.3%と多数を占めるだけでなく、「禁止している」企業でも「特に把握していない」が86.6%と高い比率である(図15)。
- 就業時間外に行う副業を認めることに関しては否定的な考え方が強いものの、社員の社外活動すべてに関して否定的であるのではなく、ボランティア活動や自己啓発に関しては支援する考え方を持っている(図16)。

図14 正社員の副業の有無(2004年、多重回答、n=1111)

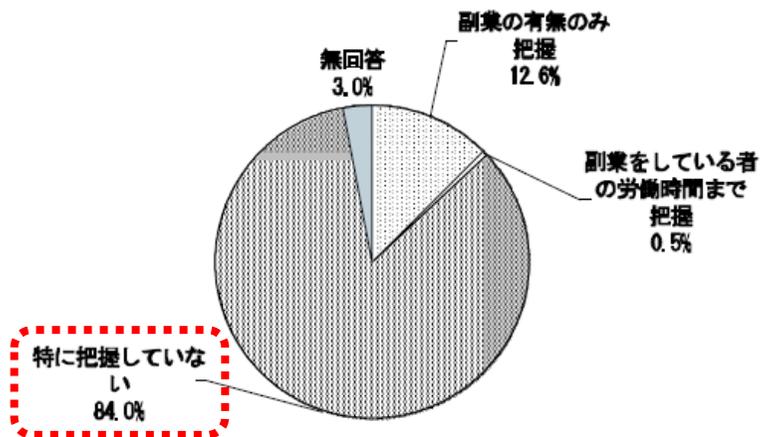
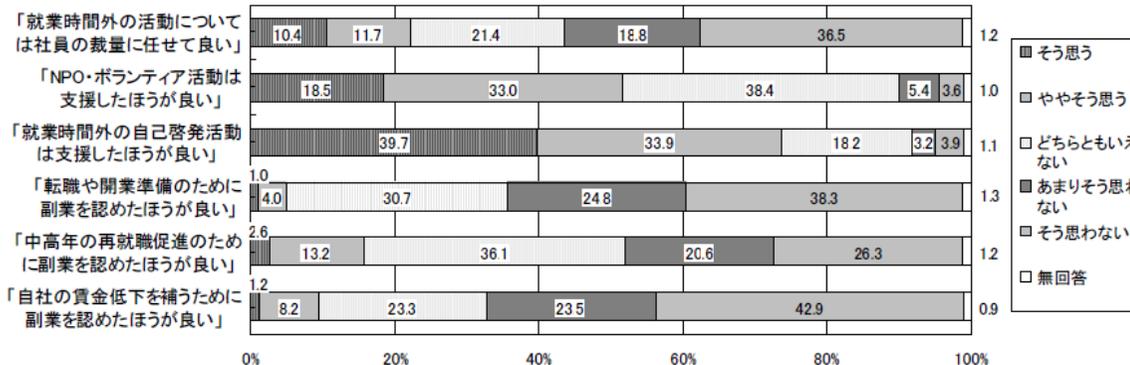


図15 正社員の副業の有無(2004年)

	TOTAL(N)	副業の有無のみ把握している	副業を行う労働者の他の事業場における労働時間まで把握している	特に把握していない	無回答
TOTAL	100 (1105)	12.6	0.5	84.0	3.0
禁止してない+許可、届出	100 (545)	15.8	0.9	81.3	2.0
禁止している	100 (560)	9.5	0.0	86.6	3.9

図16 就業時間外の活動に対する意見(2004年、n=1111)



- ▶ 副業を禁止していない企業、禁止している企業にかかわらず、副業の有無について「特に把握していない」比率が高い中、何らかの形で副業を把握しているのは、副業に届け出や許可を求めている企業である。
- ▶ 副業を禁止していても、社員が申し出ない限り、企業は社員の副業従事の有無を把握することは困難

働き手側の兼業・副業のニーズ(1)

- 2009年に独立行政法人労働政策研究・研修機構のモニターを使った調査においては、「公務員・団体職員」「高校生以下の学生」「無職」「その他」となっている者を除くモニター82万5230人を対象に、副業者の就労に関するアンケートを行っている。
- 副業を行っていると答えた1万803人に副業している理由を尋ねたところ、「**収入を増やしたいから**」が**52.7%でもっとも多く**、次いで「**自分が活躍できる場を広げたいから**」(26.8%)「**一つの仕事だけでは生活自体が営めないから**」(26.5%)と続く(図17)。

図17 副業している理由(複数回答、単位:%、n=10,803)

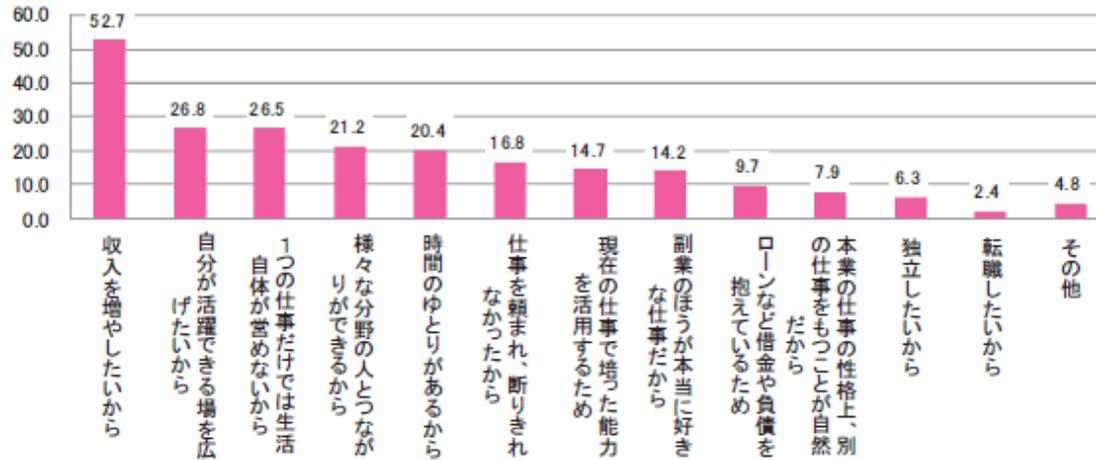
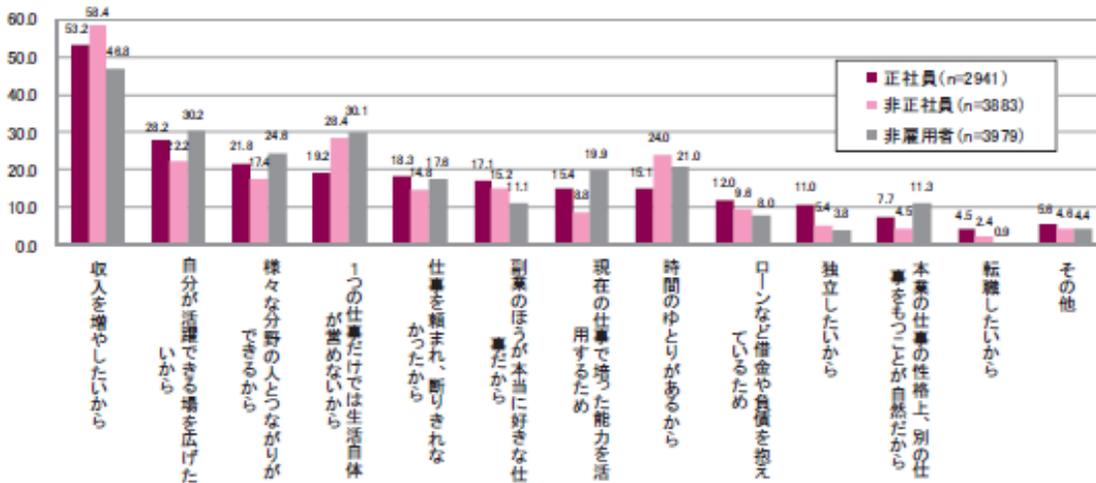


図18 副業している理由(本業の就業形態別、複数回答、単位:%)



- ▶ 本業の就業形態別(三区分)にみると、いずれの就業形態も「収入を増やしたいから」の割合がもっとも高い(図18)。
- ▶ 「正社員」では、「収入を増やしたいから」に次いで、「自分が活躍できる場を広げたから」「様々な分野の人とつながりができるから」が続く(図18)。
- ▶ 一方、「非正社員」では、「収入を増やしたいから」に次いで、「一つの仕事だけでは生活自体が営めないから」「時間にゆとりがあるから」などが続く(図18)。
- ▶ **副業している理由について、主にセーフティネットとしての役割を期待したものと、自己実現を目的としたものの2つに分かれることが読み取れる。**

※資料: 図17、図18: 『ビジネス・レーバー・トレンド2009年7月号』(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

働き手側の兼業・副業のニーズ(2)

- **副業者の1ヶ月あたり副業日数の平均は10.6日と、3日に1日程度の割合。副業日数の分布をみると、「5～10日未満」が28.6%でもっとも多く、次いで「5日未満」(25.2%)、「10～15日未満」(18.5%)、「15～20日未満」(9.8%)などが続く(図19)。副業で1日あたりどのくらいの時間を実際に働いているか(1日あたりの副業をする時間数)については、「3～5時間未満」が33.7%でもっとも多い(図20)。**
- **1ヶ月あたりの副業収入は、「5～10万円未満」が27.2%でもっとも多く、次いで「10～15万円未満」(13.7%)、以下「3～4万円未満」(11.6%)、「2～3万円未満」(11.0%)、の順となっている(図21)。副業の就業形態は「パート・アルバイト」が35.3%で最も多く、次いで「自由業・フリーランス等」が29.6%で続く(図22)。**

図19 1カ月あたりの副業日数 (n=10,803、単位：%)



図20 1日あたりの副業をする時間数 (n=10,803、単位：%)

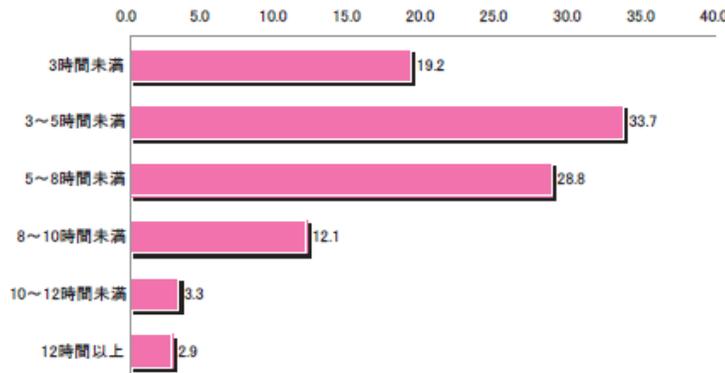


図21 1カ月あたりの副業での収入 (n=10,803、単位：%)

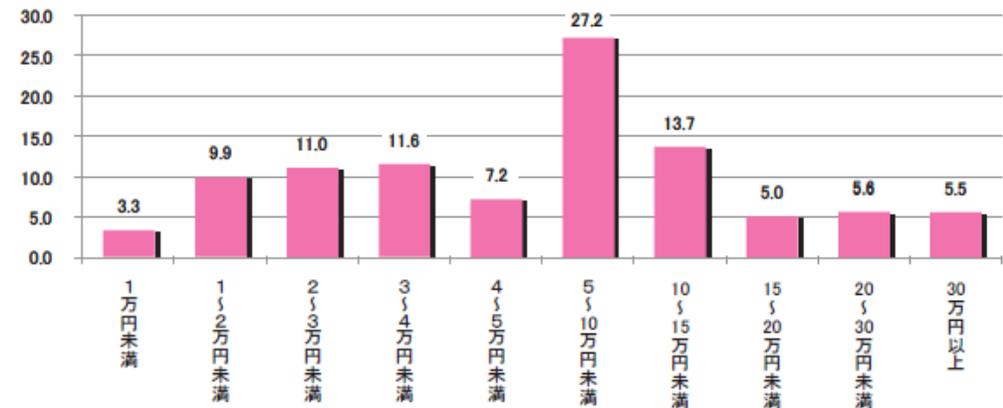
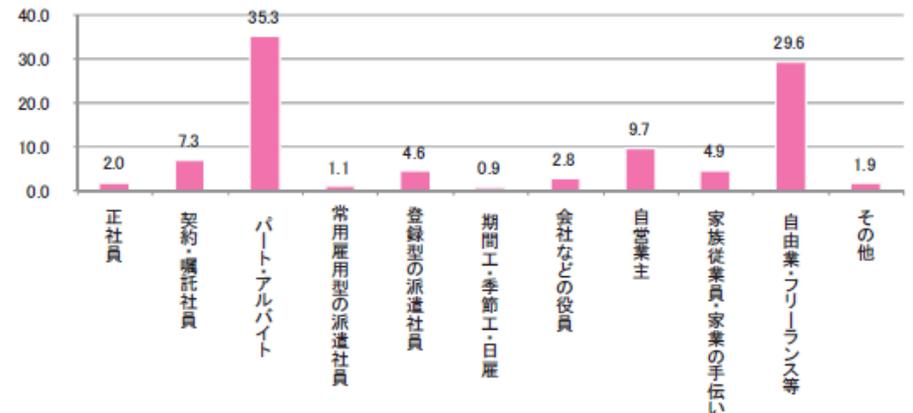


図22 副業の就業形態 (n=10,803、単位：%)



※資料：図19～図22 『ビジネス・レーバー・トレンド2009年7月号』
(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

働き手側の兼業・副業のニーズ(3)

- 副業の業種は、「その他のサービス業」が27.6%でもっとも多く、次いで「卸売・小売業」および「教育・学習支援業」(それぞれ11.7%)、「飲食店・宿泊業」(9.2%)などの順となっている(図23)。
- 副業の仕事内容は、「専門・技術的職業」が29.4%でもっとも多く、次いで「サービスの職業」(17.1%)、「事務的職業」(13.5%)、「販売的職業」(10.0%)などの順となっている(図24)。
- 副業の仕事内容が、本業の仕事内容と同じか、異なるかを聞いたところ、「異なる」(「かなり異なる」29.9%と「まったく異なる」45.7%の合計)との回答が全体の4分の3を占めた。「同じ」(「まったく同じ」2.3%、「ほとんど同じ」2.2%)は、24.5%と3割弱となっている(図25)。

図23 副業の業種 (n=10,803、単位：%)

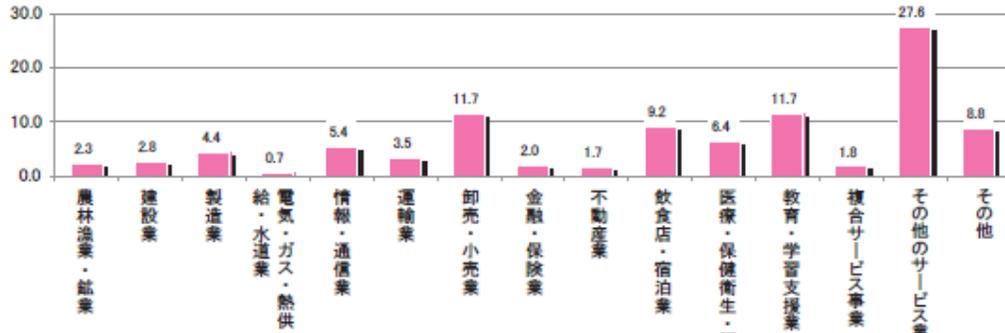


図24 副業の仕事内容 (n=10,803、単位：%)

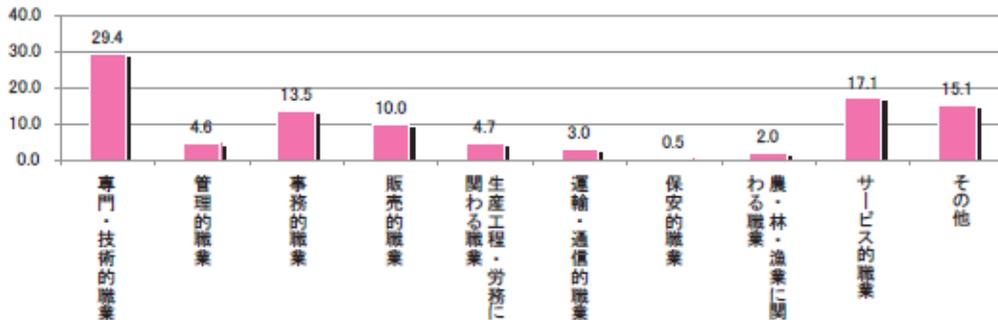


図25 副業の仕事内容の本業との比較 (単位：%)

		全体(n)	まったく同じ	ほとんど同じ	かなり異なる	まったく異なる	「同じ」計	「異なる」計
全体		10,803	2.3	22.2	29.9	45.7	24.5	75.6
本業の仕事内容	専門・技術的職業	3,565	3.8	32.5	29.9	33.9	36.2	63.8
	管理的職業	1,046	2.2	25.3	29.2	43.3	27.5	72.5
	事務的職業	2,341	1.0	12.8	29.1	57.1	13.8	86.2
	販売的職業	1,244	1.3	16.6	33.0	49.0	17.9	82.1
	生産工程・労務に関わる職業	494	1.0	11.1	26.5	61.3	12.1	87.9
	運輸・通信的職業	200	2.0	24.0	21.5	52.5	26.0	74.0
	保安的職業	24	0.0	4.2	25.0	70.8	4.2	95.8
	農・林・漁業に関わる職業	99	1.0	12.1	31.3	55.6	13.1	86.9
	サービスの職業	1,244	2.3	19.0	32.8	46.0	21.2	78.8
	その他	546	1.8	20.7	26.4	51.1	22.5	77.5
本業の役職	部長相当以上	552	4.2	31.2	28.8	35.9	35.3	64.7
	課長相当	401	4.2	28.9	28.9	37.9	33.2	66.8
	主任・係長相当	805	2.2	22.7	27.5	47.6	25.0	75.0
	役職には就いていない	5,061	2.3	18.2	28.9	50.6	20.5	79.5

- 本業の役職別にみると、役職が高いほど仕事内容が「同じ」割合が高くなっていた。専門・技術的職業や、管理的職業など、本業でより専門的な仕事に携わる者ほど、そのスキルを副業にも生かしていることが見受けられる。
- また、別の質問において、「副業が本業にどの程度役立っているか」という問いに対しては、約半数が副業は本業に役立っていると回答している。