

## 新規開業企業における家族従業員の実態

日本政策金融公庫総合研究所 首席主任研究員

深 沼 光

### 要 旨

経営者の家族が従業員として働く姿は、小企業では珍しくない。家族が一丸となって家業を長年の間支えている様子が、小規模な飲食店や小売店のイメージと重なる人も多いだろう。こうした家族ぐるみの事業形態は、業歴の長い企業だけのものではない。最近開業した企業の多くにも家族従業員が存在する。本稿では、そうした新規開業企業における家族従業員の実態と、その役割を探った。

その結果、開業当初から家族が従業員として働くケースも少なくはなく、業歴が長くなるにつれて、その人数は増えていく傾向にあることがわかった。また、家族従業員がいることが、そのまま安定志向や、成長意欲の乏しさにつながるわけではない。採算などのパフォーマンスも家族従業員がいない企業と比べて遜色なく、同一規模で比較すると、家族が協力することで、むしろ他人を雇用するよりも採算性が高いとみることできる。さらに、家族とともに働くことで、家族同士の時間がすれ違わず常に一緒にいることができるといった、金銭面以外のメリットもある。職住の一致により、従業員である家族が、仕事と家事や育児などを両立しやすい状況となっている可能性もある。そのためか、家族従業員とともに働く経営者の生活に対する満足度は相対的に高い。

以上の結論は、統計的手法による分析によっても、概ね支持される。現代の新規開業においても、家族従業員の果たす役割は決して小さくはないのである。

## 1 家族従業員の概観

### (1) 小企業における家族従業員

経営者の家族が従業員として働く姿は、小企業では珍しくないと思う人が感じるのではないだろうか。家族が一丸となって家業を長年の間支えている様子が、小規模な飲食店や小売店のイメージと重なる人も少なくないだろう。

実際、小企業の多くで、家族が経営者と一緒に働いている。石井(1996)は、「家族は、わが国の小売業を理解するうえで不可欠の要因である。妻は無給で主人の商売を手伝い、息子は商売を後継する。(中略)まさに家族関係こそが、わが国の小売業を支えてきた」(p.32)と記している。また、坂田(2006)は、フィールドワークをもとに、小売店における経営者の配偶者の、経営面や生活面での貢献や、経営者夫婦のパートナーシップの重要性について言及している(pp.169-177)<sup>1</sup>。こうした指摘は、小売業に限らず、身近な小企業をみたときの実感からも、納得できるものであろう。

総務省「労働力調査」によると、非農林水産業において、自営業主のもとで働く家族従業員は、1985年には331万人だったが、2010年には115万人と、大幅に減少している<sup>2</sup>。この間、自営業主の

数も593万人から458万人へと減少しているものの、家族従業員の減少スピードのほうが速く、自営業主1人当たりの家族従業員数は0.56人から0.25人<sup>3</sup>へと半分以下になっている<sup>4</sup>。

厳密に言えば、この数字はあくまで自営業主のもとで働く同居の無給の家族である。法人経営の場合は、同様に家族が働いていたとしても、官公庁統計では従業員や役員に分類されることになる。したがって、家族従業員の実態を示すものとしては、必ずしも正確ではないかもしれない。とはいえ、個人経営が小さな企業の一定部分を占めることを考えれば<sup>5</sup>、このように家族従業員という働き方が以前よりは少なくなっていることは間違いないであろう。

もっとも、個別の小企業の視点からみれば、特に小さな規模で、家族従業員の果たす役割は依然として大きいといってもよい<sup>6</sup>。国民生活金融公庫総合研究所(現・日本政策金融公庫総合研究所)「雇用に関するアンケート」(2007年8月)から、既存の小企業の従業員パターンをみると、アンケートに回答した小企業(業歴は平均29.1年)のうち、経営者と家族従業員だけで稼働している「家族のみ」の企業は19.4%、家族従業員と家族以外の従業員が両方とも働いている「家族と家族以外」の企業は44.1%であった(図-1)<sup>7</sup>。これらを合わせると、家族従業員のいる小企業は、全体の63.5%に達している。経営者1人で稼働して

<sup>1</sup> 明確に示されていないが、石井(1996)、坂田(2006)とも、家計が同一であることを前提としているようである。

<sup>2</sup> 家族従業員が非農林水産業の就業者に占める割合も、1985年の6.2%から2010年には1.9%へと低下している。女性に限れば、13.0%から3.6%への低下である。

<sup>3</sup> 従業員数のデータは、1企業当たりの家族従業員の人数が少ないため、官公庁統計、アンケート結果とも小数第2位まで表示する。

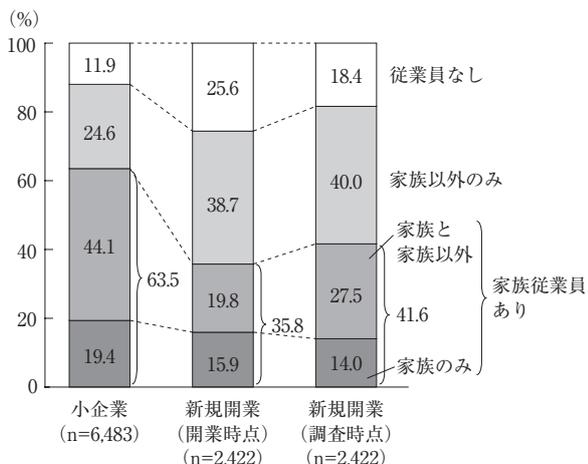
<sup>4</sup> 石井(1996)も、「商業統計表」のデータをもとにした推定値から、1980年代後半以降小売業において家族従業員が減少していると指摘している(p.114)。

<sup>5</sup> 後述の国民生活金融公庫総合研究所(現・日本政策金融公庫総合研究所)「雇用に関するアンケート」(2007年8月)では、調査時点で34.7%が個人経営、65.3%が法人経営であった。

<sup>6</sup> 石井(1997)は、小規模な小売店を分析したうえで、「わが国の家族従業員制度が、欧米諸国と同じように、あるいは同じような早さで、消滅していくという意見には納得しがたいものがある」(p.203)と記している。

<sup>7</sup> 「雇用に関するアンケート」では、家族従業員を「経営者と生計を同一にする者」とし、親族であっても別居して経済的に独立している場合には、家族従業員には含めていない。同調査の実施要領、詳しい分析は、国民生活金融公庫総合研究所(2008)を参照されたい。本稿で分析する「新規開業実態調査」では、家族従業員の定義を明示していないが、後段でみるとおり、同程度の業歴の場合には、家族従業員数が両調査ではほぼ同じである。こうしたことから本稿では、家族従業員を、「経営者と生計を同一にする者」として考えるものとする。

図-1 小企業と新規開業企業の従業員パターン



資料：国民生活金融公庫総合研究所「雇用に関するアンケート」(2007年8月)、日本政策金融公庫総合研究所「2009年度新規開業実態調査(特別調査)」(2009年8月)

- (注) 1 新規開業(調査時点)は、開業後平均25.2カ月経過時点。  
 2 四捨五入のため、合計は必ずしも100.0%とならない。また、一部を合算したデータ(ここでは「家族従業員あり」も、必ずしも内訳の合計と一致しない(以下同じ))。

いる「従業員なし」が11.9%あることから、従業員のいる小企業に限れば、家族が経営者とともに働いているところは7割を超えることになる。

経営者を含む従業者数は平均9.04人で、そのうち家族従業員は1.10人であった(表-1)<sup>8</sup>。家族従業員がいる企業に限れば平均1.73人である。このように、小規模な企業では、家族が一丸となって家業を支えているというイメージは、データからも間違いではないといえることができる。

## (2) 問題意識

次に、本稿のテーマである新規開業企業について、家族従業員の状況をデータから概観してみよう。まず確認できるのは、家族従業員の存在は、業歴の長い企業だけのものではないということだ。

日本政策金融公庫総合研究所「2009年度新規開業実態調査(特別調査)」(2009年8月)から新規

表-1 小企業と新規開業企業の従業者の属性

(単位：人)

属性	小企業	新規開業企業	
		開業時点	調査時点
経営者	1.00	1.00	1.00
家族従業員	1.10	0.43	0.51
配偶者	-	-	0.28
配偶者以外	-	-	0.23
正社員	4.34	1.20	2.02
非正社員	2.59	1.40	2.48
合計	9.04	4.03	6.01
n	6,441	2,422	2,422

資料：図-1と同じ。

開業企業の開業時点の従業員パターンをみると、「家族のみ」が15.9%、「家族と家族以外」が19.8%で、あわせて35.8%で家族が従業員として事業に参加していることがわかる(前掲図-1)<sup>9</sup>。開業後平均25.2カ月後の調査時点になると、「家族のみ」が14.0%、「家族と家族以外」が27.5%で、家族従業員がいる割合は41.6%に上昇する。「従業員なし」が18.4%と既存の小企業より多いため、従業員がいるケースでは、ほぼ半数の新規開業企業に家族従業員が存在することになる。

平均従業者数は、開業時点の4.03人から、調査時点では6.01人に増えているが、そのうちの家族従業員も0.43人から0.51人へと増加している。家族従業員がいる企業に限れば、平均1.23人であった。

このように、新規開業企業においても、既存の小企業と同様、家族従業員は一定の役割を果たしていることが推測される。

本稿では、こうした新規開業における家族従業員の状況を詳しく確認するとともに、経営者の年齢や性別、事業の規模や業種など、どのような条件のもとで家族従業員が多くなるのか、家族の主

<sup>8</sup> 従業者には経営者を含み、従業員には含まない。

<sup>9</sup> 同調査は、日本政策金融公庫総合研究所が1991年から毎年実施している「新規開業実態調査」のサンプルを拡大した特別調査である。なお、同調査の実施要領、詳しい分析は、日本政策金融公庫総合研究所(2010)を参照されたい。

要な構成員である配偶者は開業前後に働き方をどう変えているのかについて明らかにする。さらに、家族従業員の有無で事業のパフォーマンスに違いはあるのか、家族と働くことのメリットは何なのかについても論述する。

## 2 企業属性と家族従業員の状況

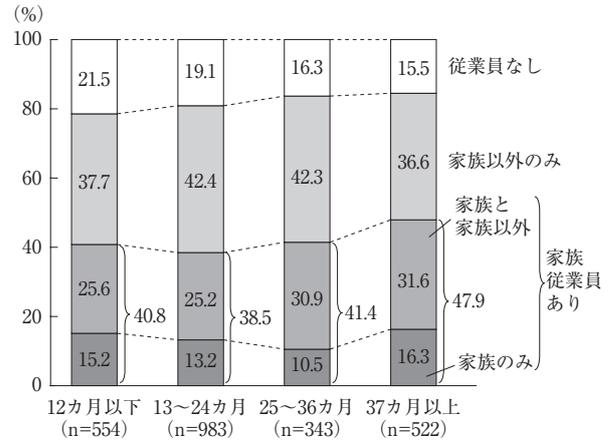
### (1) 業歴

新規開業企業で家族が働くケースが多いのは、どのような場合なのだろうか。まず、企業や経営者の属性別にみていくことにする。

最初に考えられるのが業歴との関係だ。前段でみたとおり、開業時点と比べると調査時点の方が、家族従業員はわずかながら増えており、既存の小企業ではさらに家族従業員が多くなっている。そこでより詳しく、開業後の期間別に従業員パターンをみてみると、家族従業員のいる割合は、「12カ月以下」が40.8%、「13～24カ月」が38.5%、「25～36カ月」が41.4%、「37カ月以上」が47.9%と、次第に高まっていく傾向にあることがわかる（図-2）。人数でも「12カ月以下」は0.48人、「13～24カ月」0.45人、「25～36カ月」0.55人、「37カ月以上」は0.62人となっており、同じ企業の時系列の変化ではないため必ずしも厳密ではないものの、徐々に増えていることが確認できる（表-2）。

これは、開業してから時間が経つにつれて経営が軌道に乗って人手が足りなくなり、仕事をしていなかったり他で働いていたりした家族が、従業員となっているためではないかと考えられる。また、事業がうまくいかなかったときに備えて、あえて他から収入を得ていた家族が、事業だけで家計を維持できるめどが立ったことで、それまでの勤めを辞めて家族従業員となっているとも推測で

図-2 新規開業企業の従業員パターン（業歴別）



資料：日本政策金融公庫総合研究所「2009年度新規開業実態調査（特別調査）」(2009年8月)（以下断りのない限り同じ）  
 (注) 業歴無回答があるため、nの合計は図-1とは一致しない。以下、同様のケースがある。

表-2 新規開業企業の従業員の属性（業歴別）  
 (単位：人)

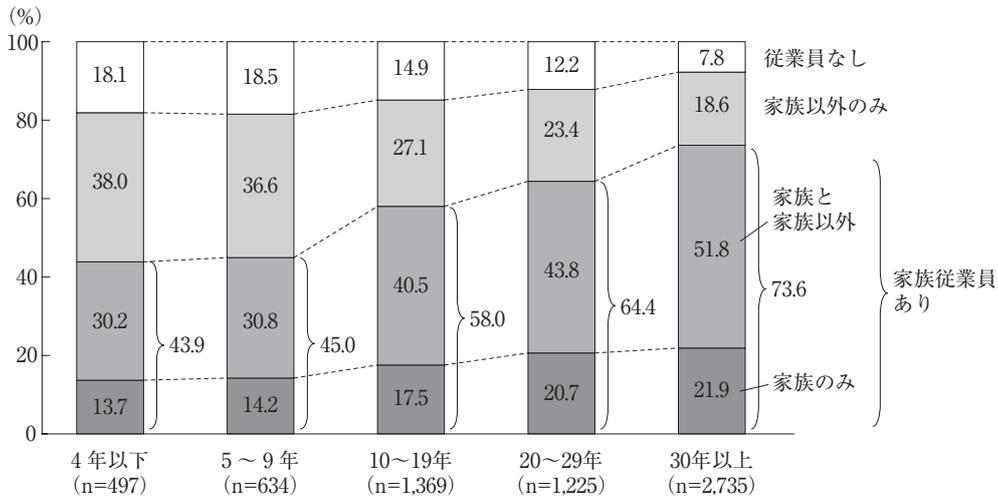
属性	12カ月以下	13～24カ月	25～36カ月	37カ月以上
経営者	1.00	1.00	1.00	1.00
家族従業員	0.48	0.45	0.55	0.62
配偶者	0.26	0.27	0.26	0.31
配偶者以外	0.21	0.18	0.29	0.31
正社員	1.24	1.91	2.57	2.72
非正社員	1.80	2.18	3.20	3.31
合計	4.51	5.54	7.32	7.65
n	554	983	343	522

きる<sup>10</sup>。

では、さらに業歴を重ねるとどうなるのだろうか。前述の小企業のデータをみてみると、家族従業員のいる企業の割合は、業歴が「4年以下」では43.9%と、新規開業企業の調査時点の41.6%に近い数値となった（図-3）。これが、「5～9年」では45.0%、「10～19年」では58.0%、「20～29年」では64.4%と、業歴を重ねるにつれて家族従業員がいる割合は上昇し、「30年以上」では73.6%に達している。

<sup>10</sup> 今回のデータでは家族従業員すべての動きをみることはできないが、配偶者については開業前後の職業が判明しているため、後段で詳しく分析する。

図-3 小企業の従業員パターン（業歴別）



資料：国民生活金融公庫総合研究所「雇用に関するアンケート」（2007年8月）

表-3 小企業の従業員の属性（業歴別）

（単位：人）

属性	4年以下	5～9年	10～19年	20～29年	30年以上
経営者	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
家族従業員	0.59	0.67	0.89	1.09	1.41
正社員	2.75	3.08	3.47	4.10	5.48
非正社員	2.33	3.22	2.79	2.55	2.42
合計	6.68	7.97	8.15	8.75	10.31
n	497	633	1,366	1,222	2,723

資料：図-3に同じ。

家族従業員数も同様の傾向がみられる。業歴が「4年以下」の場合の家族従業員数は平均0.59人と、新規開業企業の調査時点の0.51人とほぼ同じであった（表-3）。これが、「5～9年」では0.67人、「10～19年」では0.89人、「20～29年」では1.09人、「30年以上」では1.41人と、新規開業企業で観察された増加傾向が、その後も続いている。業歴が数十年に達する小企業では、世代交代期に入り後継者である家族がともに働いていたり、経営権を譲った元経営者が引退せず一緒に働いていたりするケースが増えることもその要因であると推測される。

ところで、業歴が長い企業で家族従業員が多い

のは、開業した年代によって家族構成や仕事に対する考え方が異なるなど、時代背景の違いによるものかもしれない。言い換えれば、業歴が長い企業には、開業した当時から家族従業員が多かった可能性がある。そこで、過去の新規開業実態調査から、新規開業企業の開業時点の家族従業員の人数をみると、2000年度調査で0.58人、1995年度調査で0.69人、最も古い1991年度調査で0.46人と、2009年度調査の0.43人よりは多いものの、同時期に開業した小企業の現在の家族従業員数と比べるとかなり少ない<sup>11</sup>。このことが、必ずしも現在の新規開業企業の将来の家族従業員数を予測するものとはいえないものの、事業継続期間が長くなることで家族従業員が増えているという傾向は少なくとも過去のデータをみる限りは普遍であるといえよう。

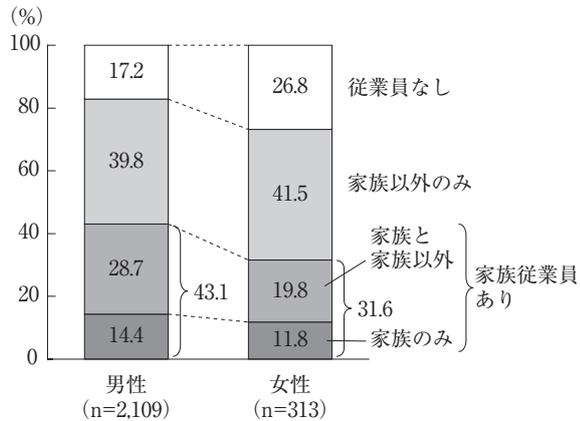
## (2) 経営者の性別

経営者の性別によって調査時点の従業員パターンをみると、経営者が男性の場合、「家族のみ」は14.4%、「家族と家族以外」は28.7%で、家族従業員がいる割合は43.1%となった（図-4）<sup>12</sup>。一

<sup>11</sup> それぞれの開業年は、既存小企業の調査年度の約7年前、約12年前、約16年前にあたる。

<sup>12</sup> 経営者の性別割合は、男性87.1%、女性12.9%である。

図-4 従業員パターン (経営者の性別)



(注) 図-4以降の図表はすべて新規開業企業のデータであるため、図表タイトルに「新規開業企業」とは明示しない。

表-4 従業員の属性 (経営者の性別)

属性	男性	女性
経営者	1.00	1.00
家族従業員	0.53	0.38
配偶者	0.30	0.13
配偶者以外	0.23	0.24
正社員	2.11	1.42
非正社員	2.39	3.06
合計	6.03	5.86
n	2,109	313

方、経営者が女性の場合は、「家族のみ」が11.8%、「家族と家族以外」が19.8%で、家族従業員がいる割合は31.6%と、男性よりも11.5ポイント低くなった。なお、「従業員なし」は男性が17.2%、女性が26.8%と女性経営者の方が割合は高く、「家族以外のみ」は4割前後で男女とも変わらなかった。

調査時点の従業員数は、男性が6.03人で、女性の5.86人より0.16人多い(表-4)。家族従業員も、男性が0.53人で、女性の0.38人より0.15人多く、家族従業員の中の配偶者の人数も男性は0.30人で、女性の0.13人より0.17人多かった。家族従業員となった配偶者の人数の差が、ちょうど規模の差となっている。

こうしたデータから、男性経営者の妻の方が、女性経営者の夫よりも、配偶者が事業を始めたときに家族従業員となる確率が高いことが確認できる。一方、配偶者以外の家族従業員の人数は、女性経営者で0.24人、男性経営者で0.23人とほぼ同数になっており、配偶者以外の家族が家族従業員になるかどうかは、経営者の性別には影響されないようだ。

### (3) 経営者の年齢

経営者の開業時点の年齢別に従業員パターンをみると、「29歳以下」では「家族のみ」が10.9%、「家族と家族以外」が36.2%で、合計47.1%で家族従業員がいることがわかる(図-5)。家族従業員がいる割合は、「30歳代」で44.0%、「40歳代」で38.8%、「50歳代」で38.3%、「60歳以上」で38.5%と、年齢が高くなると若年層よりやや低くなるものの、40歳以上でも4割近くに家族従業員がいる。

家族従業員の数も、「29歳以下」は平均で0.62人と他の年代よりも多い(表-5)。配偶者以外の家族従業員も0.33人で最も多くなった。家族との続き柄のデータは得られないが、年齢を考えると両親や兄弟姉妹が若い経営者の事業をサポートしていると推測される。また、30歳以上になると家族従業員の数も0.5人前後で、どの年代でもほぼ同じ数となった。配偶者のウエートもそれほど大きな違いはみられない。本人を中心とした家族の構成は年齢ごとに異なっていると考えられるが、年代を問わず家族従業員が一定の役割を果たしているといえる。

### (4) 従業員規模

従業員規模別の家族従業員の状況はどうだろうか。従業員数「1人」は経営者のみで稼働しているという意味で、すべて「従業員なし」である(図-6)。「2人」は経営者のほかにもう1人働

図-5 従業員パターン（経営者の開業時点の年齢別）

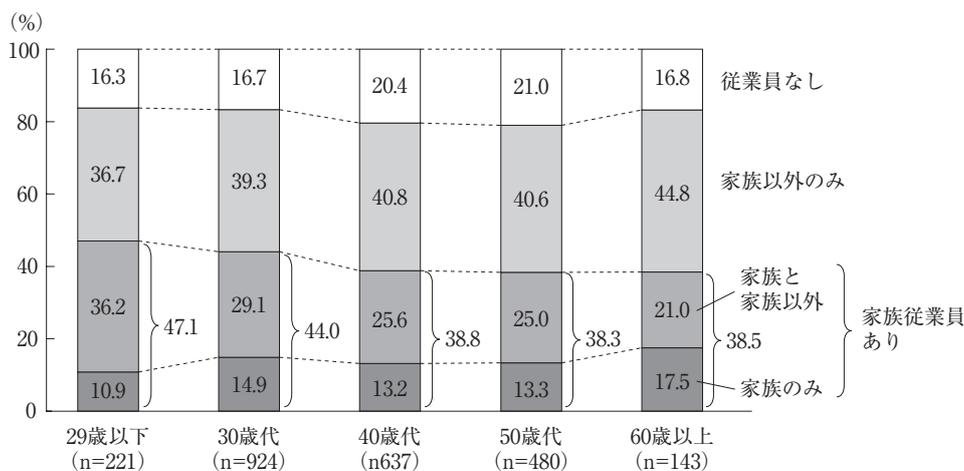


表-5 従業員の属性（経営者の開業時点の年齢別）  
(単位：人)

属性	29歳以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上
経営者	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
家族従業員	0.62	0.51	0.47	0.50	0.52
配偶者	0.29	0.31	0.25	0.24	0.24
配偶者以外	0.33	0.20	0.21	0.26	0.28
正社員	1.83	1.66	2.51	2.12	2.13
非正社員	2.93	2.18	2.81	2.28	2.96
合計	6.37	5.35	6.79	5.90	6.61
n	221	924	637	480	143

いているケースだが、「家族のみ」がそのうちの59.8%を占めている。ちなみに、働いている家族のうち69.4%が配偶者であった<sup>13</sup>。

これが、従業員数「3人」になると、「家族のみ」は10.5%にとどまる。ただ、経営者本人のほかに家族従業員と家族以外の従業員が1人ずついることになる「家族と家族以外」は40.6%を占めており、約半数に家族従業員がいることになる。

さらに、規模が大きい「4人」「5～9人」「10人以上」では、「家族のみ」の新規開業企業は非常に稀になる。もっとも、「家族と家族以外」を含めると、半数近くの企業で家族従業員がいることには変わりはない。

なお、家族従業員の人数をみると、従業員数「2人」で0.60人、「3人」と「4人」は0.62人、

「5～9人」で0.67人、「10人以上」で0.60人と、働くことのできる成人家族の人数に限りがあるためか、全体の従業員数が増えてもほとんど変化しないことがわかる。

ここで視点を変えて、家族従業員の有無による企業規模の違いをみると、「家族のみ」の場合は平均2.20人と比較的小規模であるのに対し、「家族以外のみ」は7.89人、「家族と家族以外」では8.57人となった。

さらに、正社員の人数をみると、「家族以外のみ」では3.46人であるのに対し、「家族と家族以外」では2.30人と1.16人少なかった。一方、「家族と家族以外」では家族従業員が1.24人いる。人数の差だけをみれば、家族従業員が正社員を代替しているとみることできる。

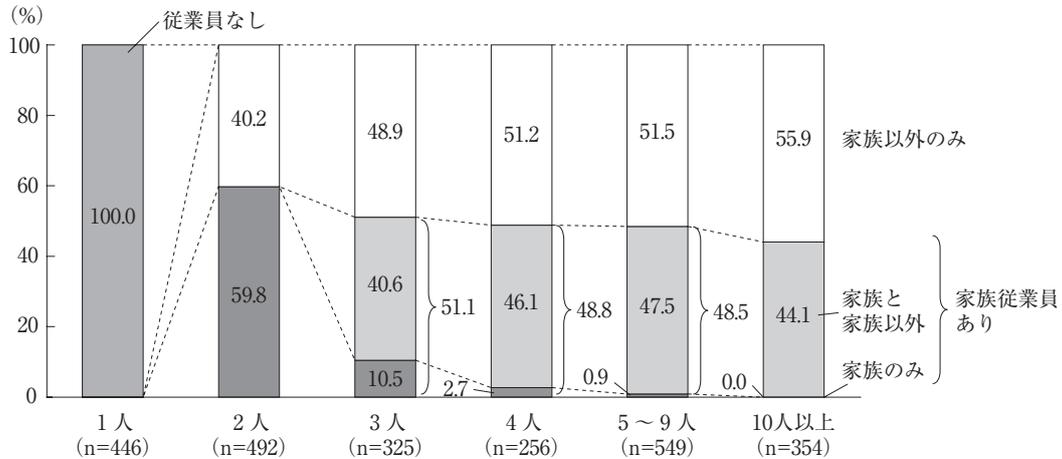
このように、家族従業員だけで事業を行っている新規開業企業は、従業員数が数人までの小規模なところに限られていること、家族が働いている企業でも、規模の拡大は主として家族以外の従業員の増加によるものであることがみてとれる。

### (5) 業種

業種別でも従業員パターンはかなり異なってい

<sup>13</sup> 従業員数「2人」のうちの41.5%にあたる。

図-6 従業員パターン (従業者規模別)



る。「飲食店、宿泊業」の55.2%と、「医療、福祉」の54.0%では、家族従業員がいるケースが半数を超えている (図-7)。一方、「運輸業」(24.4%)、「情報通信業」(25.6%) などでは家族従業員のいる割合は低い<sup>14</sup>。家族従業員の数でも、「飲食店、宿泊業」が0.72人で最も多く、「医療、福祉」が0.62人でそれに次いでいる。ちなみに「飲食店、宿泊業」では、家族従業員である配偶者の人数も0.39人と最も多い。約4割の企業で夫婦がともに働いているということになる。一方、「情報通信業」(0.27人)、「運輸業」(0.36人) などでは家族従業員の数も相対的に少なくなった。

全体で見ると、専門性が高く補助的な仕事が少ない業種で、家族従業員ではなく外部の人材を活用する傾向にあると考えられる。

### 3 配偶者の職業選択

#### (1) 家族従業員としての配偶者

冒頭の石井 (1996)、坂田 (2006) の記述にもあるように、配偶者が家族従業員のなかで大きな

ウエートを占めるのは想像に難くない。前段までみてきたデータでも、調査時点の家族従業員0.51人のうち、配偶者は0.28人と過半を占めている。一方、家族従業員としてではなく、他で働いて収入を得ることで、ともに家計を支えている配偶者もいるはずである。そこで、配偶者の開業前と現在の職業について、詳しくみてみることにする。

配偶者のある経営者の割合は78.0%であった。これを経営者の性別にみると、男性では81.5%、女性では54.6%と、女性経営者の方が、独身である割合が高い。

配偶者がいる場合に限って家族従業員の構成をみると、家族従業員の人数は平均0.58人と全体の0.51人より多くなった。配偶者が家族従業員となった割合は35.4%で、平均人数は0.35人である<sup>15</sup>。経営者の性別にしてみると、男性経営者で0.37人、女性経営者で0.25人となっており、女性経営者に配偶者のいないケースが多いことを考慮しても、男性経営者の妻の方が、女性経営者の夫よりも、家族従業員となる確率が高いことが再確認できた<sup>16</sup>。

<sup>14</sup> 「運輸業」は規模が小さい企業が多く、「経営者のみ」が47.7%と飛び抜けて高い割合であることも影響している。

<sup>15</sup> 全体の従業者数は、配偶者がいる場合は6.03人、いない場合は5.93人で、大きな差はみられなかった。

<sup>16</sup> 配偶者以外の家族従業員の人数は、配偶者がいる場合は男女とも0.23人、いない場合は男性0.24人、女性0.25人で、ほとんど差がみられなかった。

図-7 従業員パターン（業種別）

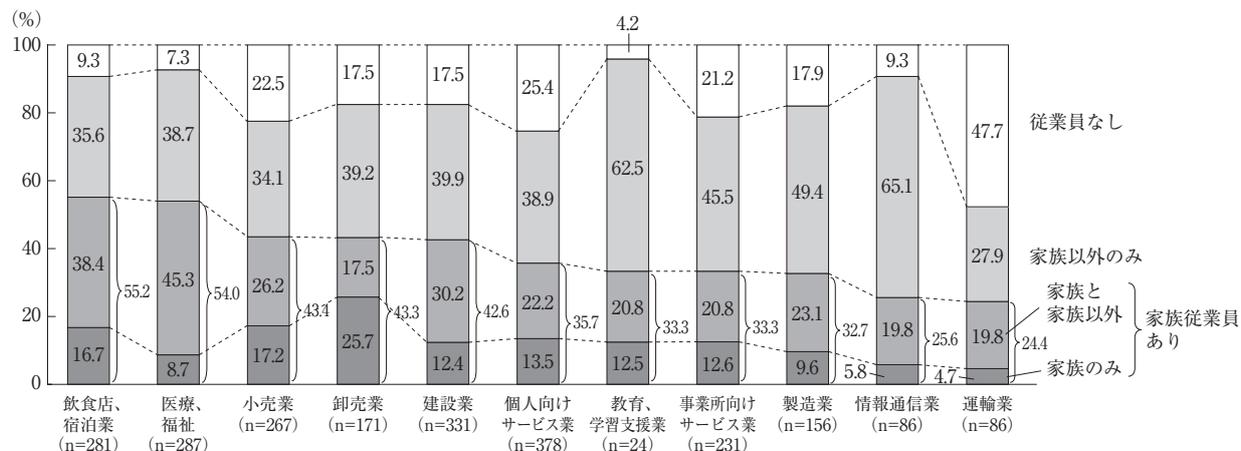


表-6 開業前後の配偶者の職業

(1) 全体 (単位：%)

配偶者の職業 (開業前)	配偶者の職業 (現在)					n	開業前の職業の割合
	家族従業員	正社員	非正社員	自営業主	無職		
正社員	31.3	53.3	4.0	4.5	6.9	550	29.1
非正社員	32.4	14.3	44.8	0.8	7.6	475	25.1
自営業主	24.3	1.0	2.9	67.0	4.9	103	5.5
無職	41.8	3.8	6.3	0.5	47.6	761	40.3
合計	35.4	20.7	15.1	5.4	23.3	1,889	100.0

(2) 男性経営者の妻 (単位：%)

配偶者の職業 (開業前)	配偶者の職業 (現在)					n	開業前の職業の割合
	家族従業員	正社員	非正社員	自営業主	無職		
正社員	33.4	50.0	4.4	3.9	8.3	434	25.3
非正社員	31.8	14.5	45.2	0.6	7.8	462	26.9
自営業主	29.9	1.5	3.0	59.7	6.0	67	3.9
無職	41.7	3.8	6.4	0.5	47.5	755	43.9
合計	36.5	18.3	16.2	3.7	25.3	1,718	100.0

(3) 女性経営者の夫 (単位：%)

配偶者の職業 (開業前)	配偶者の職業 (現在)					n	開業前の職業の割合
	家族従業員	正社員	非正社員	自営業主	無職		
正社員	23.3	65.5	2.6	6.9	1.7	116	67.8
非正社員	53.8	7.7	30.8	7.7	0.0	13	7.6
自営業主	13.9	0.0	2.8	80.6	2.8	36	21.1
無職	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	6	3.5
合計	24.6	45.0	4.7	22.2	3.5	171	100.0

(2) 開業前後の職業移動

次に、開業前と開業後（調査時点）で配偶者の働き方がどう変化したのかをみてみよう。配偶者の開業前の職業は、「正社員」が29.1%、「非正社員」が25.1%、「自営業主」が5.5%で、何らかの職業を持っていた人が約6割を占める（表-6）。一方、

専業主婦など「無職」だった人も40.3%と少ない。

これが開業後では、新たに「家族従業員」となった人が35.4%いる一方、「無職」は23.3%と半数程度に減少している。また、「正社員」が20.7%、「非正社員」が15.1%、「自営業主」が5.4%で、それぞれ開業前よりも少なくなり、開業した事業以外

のところで何らかの職業を持っている人は全体の4割程度となっている。

では、彼らの職業はどのように移動したのだろうか。まず、「正社員」だった人の31.3%、「非正社員」だった人の32.4%が「家族従業員」になっていることがわかる。「自営業主」だった人からの移動はやや少ないが、それでも24.3%が家族従業員となっている。一方、そのまま同じカテゴリーで働いている人も「正社員」で53.3%、「非正社員」で44.8%となっており、「自営業主」では67.0%を占める。「無職」になった人も少しは存在するものの、その他の移動も含めると、もともと仕事を持っていた人の6割から7割は、そのまま外で働いて家計を支えていることがわかる。

一方、開業前に「無職」だった配偶者のうち、47.6%は「無職」のままであるものの、41.8%が新たに「家族従業員」として働き始めている。「正社員」となった人は3.8%、「非正社員」は6.3%、「自営業主」は0.5%と、経営者が立ち上げた事業以外に働き口を求めたケースは全体の1割程度にとどまる。

前述のとおり、経営者の妻や夫が、新しく開業した事業ではなく、それ以外の場所で働くことで家計をとともに支えている割合は、新規開業企業全体では約4割と、家族従業員となった場合よりもやや高い。ただ、その場合は開業前からの職業が継続している場合が多いと推測される<sup>17</sup>。例えば開業後に事業の失敗を補填するために外で働き始めるといったケースは皆無とはいえないものの、あまり多くはないと考えてもよいだろう。

これを、経営者の性別にしてみると、男性経営者の場合、開業前に無職だった妻の割合は43.9%、妻が家族従業員となっている割合は

36.5%と、全体よりやや高くなった。ただ、無職だった人が家族従業員になる割合は41.7%、無職のままである割合は47.5%と、全体とほぼ同じである。

一方、女性経営者の場合、開業前に夫が無職だったケースは3.5%と非常に少なく、正社員が67.8%にのぼっている。開業後に家族従業員となっている割合は24.6%で、男性経営者の妻よりも低い。ただし、もともと非正社員や無職だったケースでは、それぞれ53.8%、50.0%が家族従業員となっている<sup>18</sup>。また、開業後に無職である割合は3.5%にとどまる。

このように、主に専業主婦であったと考えられる男性経営者の妻の多くが家族従業員になっているということは、マクロ経済の視点からは、女性の労働力化に貢献しているともいえる<sup>19</sup>。また、女性経営者の夫が開業前に非正社員や無職だった場合に、家族従業員となっているケースが多いことも、働く場所の確保という意味では注目してよいだろう。

## 4 家族従業員と事業パフォーマンス

### (1) 採算

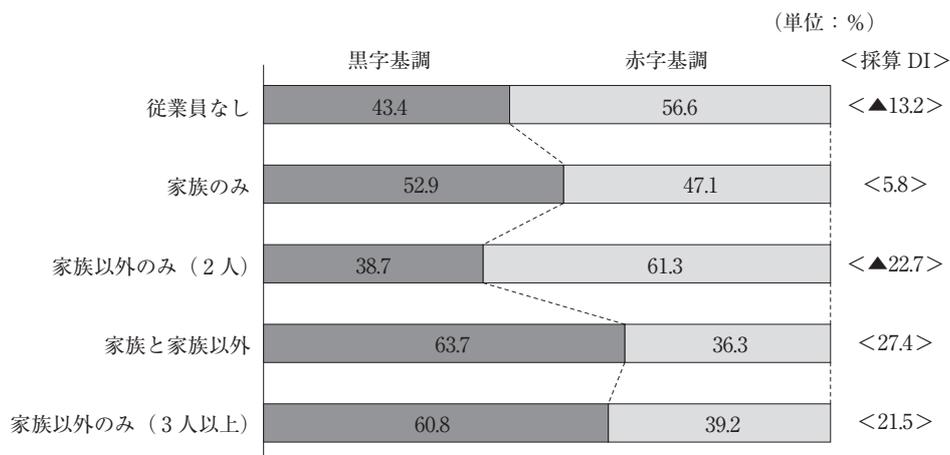
家族従業員の有無で事業のパフォーマンスは異なるのだろうか。家族だけで開業した企業は、経営基盤が脆弱で収益性も悪いイメージがあるかもしれない。一方、一般に企業規模が大きくなるにつれて、事業のパフォーマンスは良くなる。ここまでみてきたように、家族だけの新規開業企業は規模が相対的に小さい。そのため単純に比較するとパフォーマンスが良くないようにみえる可能性

<sup>17</sup> ここでは、職場の移動については聞いていないので、必ずしも同じ企業に勤めているとは限らない。

<sup>18</sup> 女性経営者の夫で「無職」だった人は6人と少ない。

<sup>19</sup> 家族のうち1人だけが働くことで家計を維持できる方が望ましいと考える人もいると思われるため、個別の家族では必ずしも理想とする選択ではない可能性もある。

図－8 採算状況



(注) 採算 DI = 「黒字基調」割合 - 「赤字基調」割合

がある。

そこで、ここでは、同一の規模で、従業員に家族がいるケースといないケースを比較することで、家族従業員が事業のパフォーマンスに与える効果を観察することにする。

具体的には、前段の従業員パターンのうち、「家族以外のみ」を従業員数2人と3人以上に分けた。そのうえで、平均従業員数が2.20人の「家族のみ」と、2.00人の「家族以外のみ(2人)」、8.57人の「家族と家族以外」と9.40人の「家族以外のみ(3人以上)」を主に比較していくことにする<sup>20</sup>。

まず、採算状況をみてみよう。黒字基調の割合は従業員数1人の「従業員なし」では43.4%であった(図-8)。これに対し、事業規模がやや大きい「家族のみ」は52.9%で、「従業員なし」よりパフォーマンスが良くなっている。ただ、ほぼ同規模の「家族以外のみ(2人)」の場合は黒字割合が38.7%と、「家族のみ」よりも14.2ポイント黒字割合が低く、「従業員なし」も下回る。このことから、経営者プラス1人程度の小さな新規開業企業では、家族以外を雇用した場合には給与などの負担が大きくなっているのではないかと考えられ

る。経営者と家計が同一であり、リスクをともにしているため、労働に対するインセンティブが高いこともプラスに影響しているのかもしれない。

さらに、やや規模が大きいカテゴリーになると、黒字割合は高くなるが、ここでも、家族従業員がいる「家族と家族以外」の黒字割合が63.7%で、家族従業員がいない「家族以外のみ(3人以上)」の60.8%より、やや良い数字となっている。

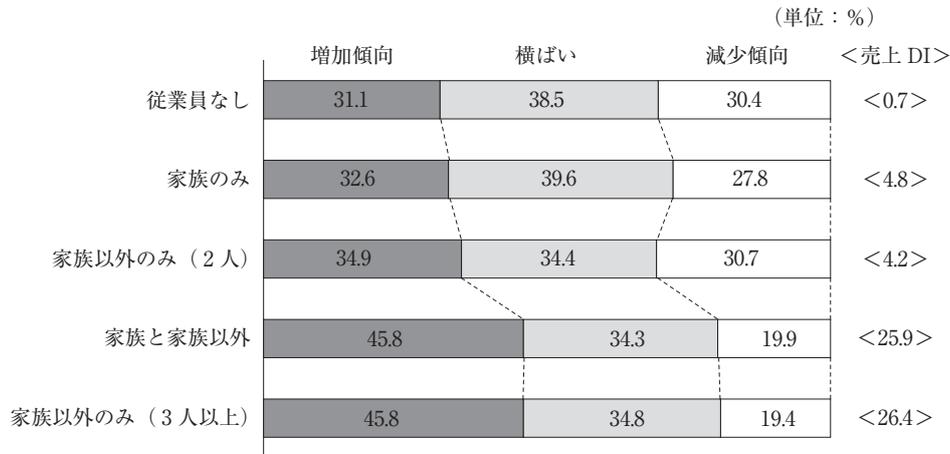
ちなみに業況についても、「良い」とする企業は「従業員なし」では17.7%、「家族のみ」では27.2%、「家族以外のみ(2人)」では19.6%と、採算状況と同じ傾向となった。ただ、「家族と家族以外」では39.1%、「家族以外のみ(3人以上)」では38.2%と、規模が大きくなっても家族従業員がいる方がパフォーマンスが良い傾向にあるものの、その差は縮まっている。

## (2) 成長性

一方、売上状況を見ると、やや状況が異なる。増加傾向である新規開業企業の割合は、「従業員なし」では31.1%、「家族のみ」では32.6%、「家族以外のみ(2人)」では34.9%となった(図-9)。

<sup>20</sup> 「従業員なし」は経営者本人のみでの稼働であるため従業員数は1.00人である。

図-9 売上状況



(注) 売上DI=「増加傾向」割合-「減少傾向」割合

また、「家族と家族以外」と「家族以外のみ (3人以上)」では、ともに45.8%と差はみられなかった。このように、売上高の増減については、規模の影響はあるものの、家族従業員の有無とはあまり関係がないようだ。

今後の事業規模についてみても、拡大したい企業の割合は「従業員なし」では44.7%、「家族のみ」では55.2%、「家族以外のみ (2人)」では55.4%となった。「家族と家族以外」は67.6%「家族以外のみ (3人以上)」は68.1%と、事業拡大意欲は規模が大きくなると強まっていく傾向にあるものの、家族従業員の有無とはあまり関係がなさそうである<sup>21</sup>。

## 5 家族従業員の存在意義

### (1) 経営者の働き方

最後に家族と働くことのメリットについて考えてみる。とくに従業員が家族だけで他人がいない場合には、働き方に融通がきくのではないかと推

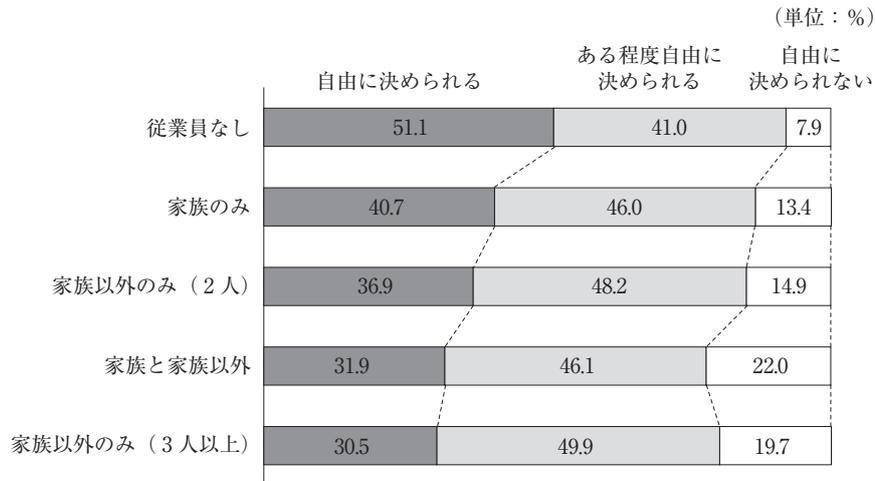
測される。そこで、営業時間や休日の設定など経営者が仕事をする時間帯について、どの程度自由に決められるかみたところ、自由に決められる企業の割合は、経営者だけで稼働している「従業員なし」では51.1%と、当然ながら最も高くなっている (図-10)。次に、ほぼ同規模の「家族のみ」では40.7%、「家族以外のみ (2人)」では36.9%と、家族従業員とともに働いている方が時間の融通がききやすいことがわかる。ただ、「家族と家族以外」では31.9%、「家族以外のみ (3人以上)」では30.5%と、その差は小さくなっている<sup>22</sup>。業種の分布が異なるなど、そのほかの要因が関係していることも考えられるものの、このデータをみる限り、時間の自由度には、家族以外の従業員を雇用するかどうかの影響しているようだ。

次に事業の本拠地についてみてみよう。自宅で事業を営んでいる割合は、「従業員なし」の場合は52.2%と半数を超えており、「家族のみ」は44.2%でそれに続く (図-11)。同規模の「家族以外のみ (2人)」の26.3%と比べると17.9ポイント高く、かなり差が開いている。「家族と家族以外」

<sup>21</sup> 成長意欲があったために現在の規模が大きくなっているとも解釈できる。

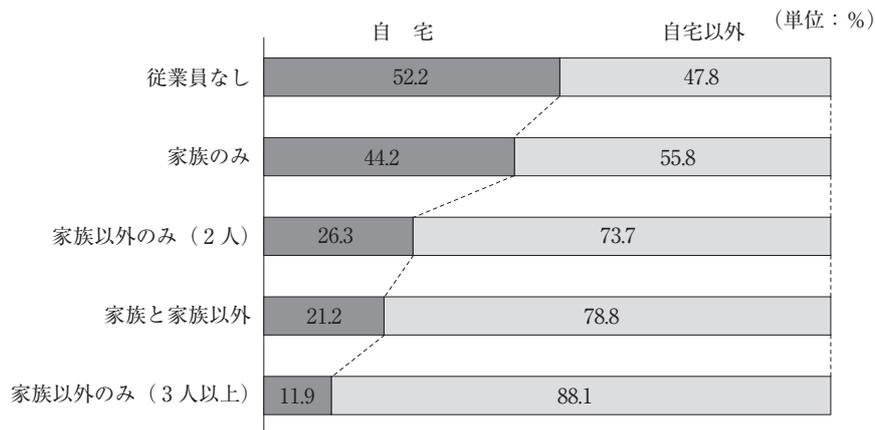
<sup>22</sup> 「自由に決められない」が「家族と家族以外」で22.0%、「家族以外のみ (3人以上)」で19.7%となっていることを考えると、ほとんど差がないといえる。

図-10 仕事をする時間帯の決め方



(注) 「自由に決められない」は「あまり自由に決められない」と「自由に決められない」の合計。

図-11 仕事の本拠地



も21.2%で、「家族以外のみ (3人以上)」の11.9%より9.3ポイント高くなった。

このように、家族従業員がいるケースで職住が一致しているケースが多いことも、時間の融通がきくことにつながっていると推測される。

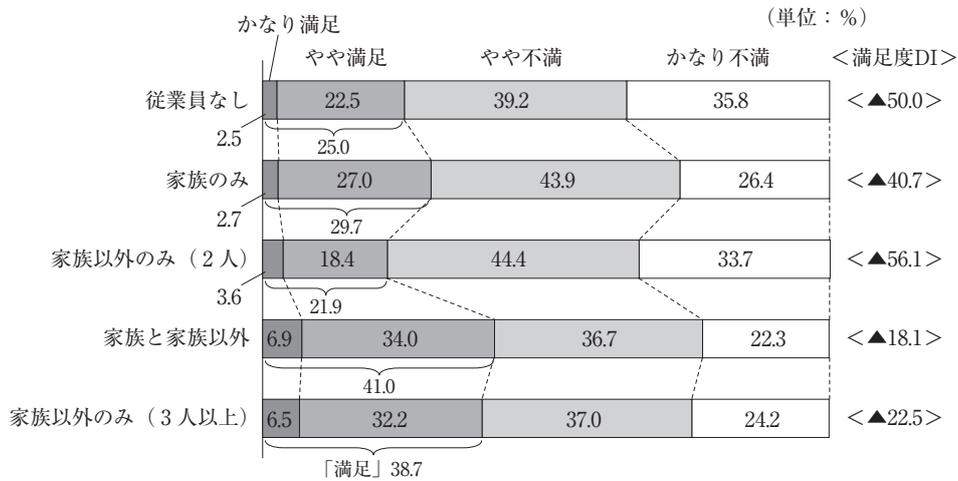
## (2) 満足度

前段では、同一規模では家族以外を雇用すると採算が悪い傾向にあることを指摘した。これが従業員への給与の負担によるものだとすると、家族従業員は家族以外を雇うよりも安上がりで、給与が相対的に少ないとも考えられる。では、そうしたケースでは収入に不満を抱く人も多いのだろうか。

事業からの収入に対しては、全体として不満に思っている人が多く、「かなり満足」が5.1%、「やや満足」が29.1%で、満足している人の割合は34.2%にとどまる。満足しているから不満である人の割合を差し引いた収入満足度DIは、マイナス22.5であった。

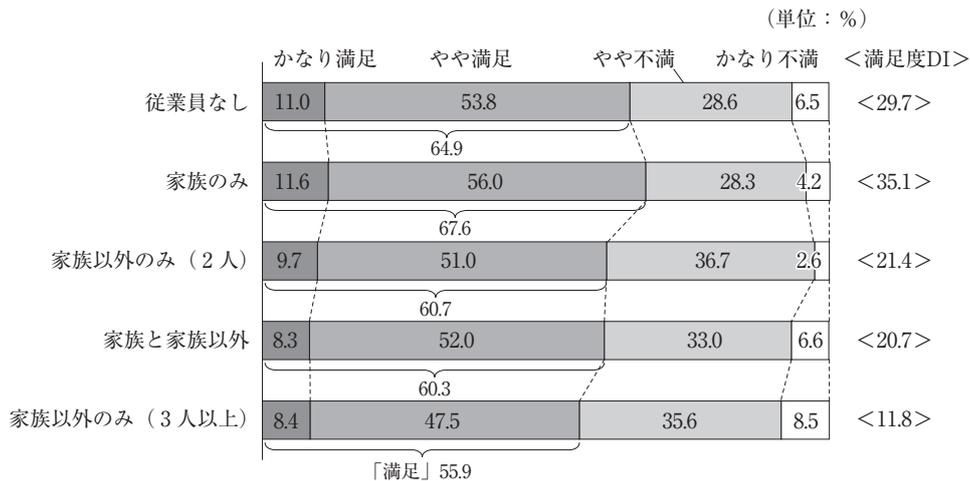
満足している人の割合を従業員カテゴリー別にみると、「従業員なし」の25.0%のほか、「家族のみ」では29.7%、「家族以外のみ (2人)」は21.9%で、採算状況と同様、家族以外を雇用している方が満足度は低くなった (図-12)。やや規模が大きいカテゴリーでも、「家族と家族以外」では41.0%、「家族以外のみ (3人以上)」では38.7%と、差が小さくなるものの家族がいる方が満足している割

図-12 収入の満足度



(注) 満足度 DI = 「かなり満足」 + 「やや満足」 - 「やや不満」 - 「かなり不満」

図-13 生活の満足度



(注) 図-12に同じ。

合が高い。

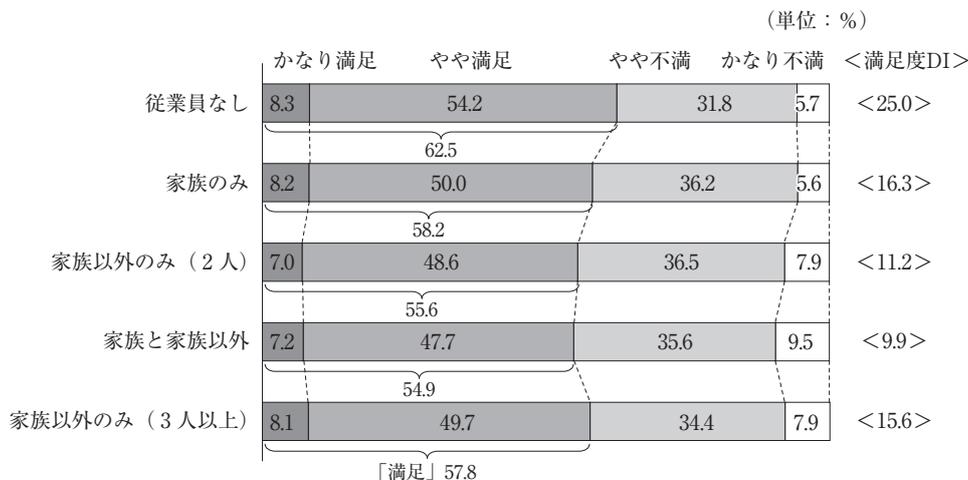
前段でみたとおり、家族従業員がいる場合の方が採算は良い。このことは、その給与が家族以外の従業員に対するものより少ないという可能性を示唆している。ただ、仮にそうであったとしても、経営者の給与プラスアルファの収入を得て家計の足しになっているため、不満の度合いは相対的に下がっていると考えられる。

一方、生活の満足度について従業員カテゴリー別にみると、「家族のみ」が67.6%で最も高く、「従業員なし」の64.9%や、「家族以外のみ (2人)」

の60.7%を上回った (図-13)。「家族と家族以外」も60.3%で「家族以外のみ (3人以上)」の55.9%よりも高い割合となっている。このように、家族とともに仕事をしているケースでは、生活の満足度が高くなる傾向にあることがみてとれる。

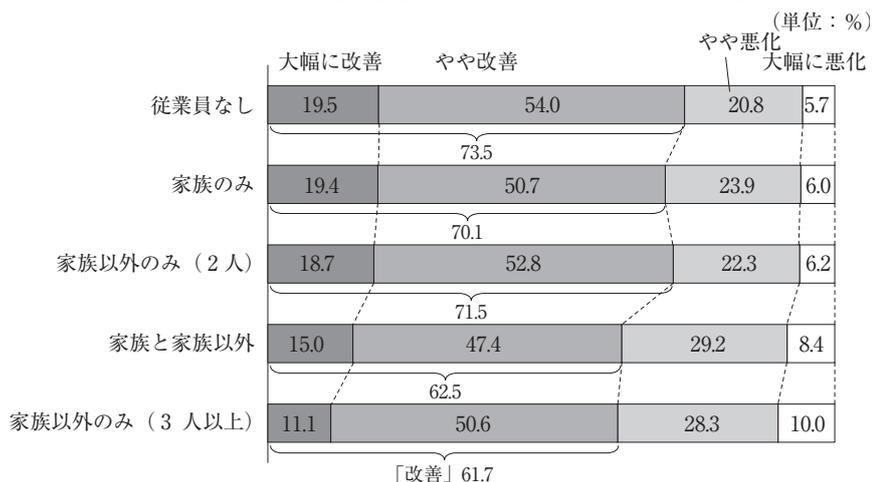
さらに、ワークライフバランスに関する満足度をみると、満足している人の割合は「家族のみ」では58.2%と「従業員なし」の62.5%に次いで高く、「家族以外のみ (2人)」の55.6%を上回った (図-14)。ただし、「家族と家族以外」の54.9%、「家族以外のみ (3人以上)」の57.8%と比べて、そ

図-14 ワークライフバランスの満足度



(注) 図-12に同じ。

図-15 開業前後のワークライフバランスの変化



れほど大きな違いではない。開業前後のワークライフバランスの変化については、改善した人は「家族のみ」では70.1%、「家族以外のみ (2人)」で71.5%と、明確な違いはみられなかった(図-15)。規模の要因は働いているように見えるが、従業員が家族かどうかは、ワークライフバランスの変化には影響していないように見える。なお、この点は補論でもう少し詳しく分析してみることにする。

## 6 小 括

本稿の要点をまとめると、次のとおりである。

新規開業にあたって、経営者の家族は経営者とリスクをともにし、心身両面で経営者を支えている。開業当初から家族が従業員として働く人も少なく、業歴が長くなるにつれて、その人数は増えていく傾向にある。マクロ経済的にみれば、配偶者をはじめとする無職の家族が労働力化しているケースもかなりあると考えられる。

また、家族従業員がいることが、そのまま安定志向や、成長意欲の乏しさにつながるわけではない。採算などのパフォーマンスも家族従業員がない企業と比べて遜色なく、同一規模で比較すると、家族が協力することで、むしろ他人を雇用する

よりも採算性が向上しているとみることもできる。

さらに、家族とともに働くことで、家族同士の時間がすれ違わず常に一緒にいることができるといった、金銭面以外のメリットもあるようだ。職住の一致により、従業員である家族が、仕事と家事や育児などを両立しやすい状況となっている可能性もある。こうしたことが、生活に対する相対的に高い満足度にもつながっている。

家族がともに働くという事業の形態は、ひょっとしたら時代遅れのようにみえるかもしれない。しかし、現代の新規開業においても、家族従業員の果たす役割は決して小さくはない。彼らの協力こそが、事業成功のひとつの要因となっていることを、忘れてはならないだろう。

---

## 補論 統計的手法による検証

### (1) 問題意識

本論では、新規開業における家族従業員の役割について、主にクロス集計による分析を行った。こうしたクロス集計は、実際の分布をそのまま示すものであり、直感的にわかりやすい。しかしながら、みかけ上の関係性が現れてしまう可能性があるという欠点もある。

そこで補論では、従業員パターンによるパフォーマンスの違いについて、統計的手法を用いて検証していくことにする。具体的には、採算、売上の傾向、ワークライフバランスの変化について、詳しく分析する。

### (2) 参考とした先行研究

新規開業企業や中小企業のパフォーマンスにつ

いて、統計手法を用いて分析した先行研究は、本稿では詳細なレビューは省略するが、多くの研究者が取り組んできている。パフォーマンスの指標としては、採算、売上高、従業員数などの方向性や伸び率データ、経営者の満足度に関するものなど、さまざまなものが採用されているが、前述のとおり、ここでは、採算、売上の傾向、ワークライフバランスの変化についての推計を試みる。そこで、類似の推計を行っている拙著2点を推計手法の参考としたい。

ひとつは、地方の新規開業のパフォーマンスについて分析した深沼・松原(2009)である。被説明変数として、売上高の傾向、採算などが採用されている。もうひとつは、新規開業企業の経営者のワークライフバランスについて、開業前後の変化を被説明変数として要因を推計した深沼・松原(2010)である。これら被説明変数に関しては、両者とも、分析手法としては二項ロジスティック回帰モデルを用いている。

本推計で使用するデータは、深沼・松原(2010)と同じものであり、深沼・松原(2009)ともよく似たサンプリング手法を取っている<sup>23</sup>。そのため、これら先行研究で採用されたモデルは、今回の推計にも当てはまりやすいと思われる。

### (3) データと推計モデル

データは本論と同じく日本政策金融公庫総合研究所「2009年度新規開業実態調査(特別調査)」(2009年8月)を用いた。使用した変数は補論表1の記述統計量のとおりである。

まず、被説明変数としては、採算については「黒字ダミー」、売上の傾向については「売上増加ダミー」、ワークライフバランスの変化については「ワークライフバランス変化ダミー」を採用した。後の二者は、アンケートの回答を合成して、1ま

<sup>23</sup> 両者とも国民生活金融公庫(現・日本政策金融公庫国民生活事業)が新規開業の際に融資をした企業を調査対象としたアンケートのデータを利用している。ただし、調査年が違うため調査対象は異なる企業である。

補論表 1 記述統計量

変数	定義	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
黒字ダミー	「黒字」= 1 「赤字」= 0	2,203	0	1	0.555	0.497
売上増加ダミー	「増加傾向」= 1 「横ばい」「減少傾向」= 0	2,363	0	1	0.404	0.491
ワークライフバランス 変化ダミー	「大幅に改善」「やや改善」= 1 「大幅に悪化」「やや悪化」= 0	2,380	0	1	0.661	0.474
従業員なし	経営者のみ (従業者数 1 人)	2,422	0	1	0.184	0.388
家族のみ	経営者と家族従業員のみ (従業者数 2 人以上)	2,422	0	1	0.140	0.347
家族以外のみ (2 人)	経営者と家族以外の従業員 1 人 (従業者数 2 人)	2,422	0	1	0.082	0.274
家族と家族以外	経営者と家族従業員と家族以外の従業員 (従業者数 3 人以上)	2,422	0	1	0.318	0.466
家族以外のみ (3 人以上)	経営者と家族以外の従業員 2 人以上 (従業者数 3 人以上)	2,422	0	1	0.275	0.447
本人収入ダミー01	「10万円以上減少」= 1	2,170	0	1	0.309	0.462
本人収入ダミー02	「10万円未満減少」= 1	2,170	0	1	0.091	0.288
本人収入ダミー03	「不変」= 1	2,170	0	1	0.170	0.376
本人収入ダミー04	「10万円未満増加」= 1	2,170	0	1	0.114	0.318
本人収入ダミー05	「10万円以上増加」= 1	2,170	0	1	0.316	0.465
労働時間ダミー01	「1時間以上減少」= 1	2,099	0	1	0.234	0.423
労働時間ダミー02	「1時間未満減少」= 1	2,099	0	1	0.081	0.272
労働時間ダミー03	「不変」= 1	2,099	0	1	0.273	0.445
労働時間ダミー04	「1時間未満増加」= 1	2,099	0	1	0.130	0.336
労働時間ダミー05	「1時間以上増加」= 1	2,099	0	1	0.283	0.451
仕事充実感ダミー01	「かなり感じている」= 1	2,373	0	1	0.568	0.495
仕事充実感ダミー02	「やや感じている」= 1	2,373	0	1	0.385	0.487
仕事充実感ダミー03	「感じていない」= 1 ※「まったく感じていない」が7件しかないため、「あまり 感じていない」と統合して「感じていない」とした。	2,373	0	1	0.047	0.212
仕事時間帯ダミー01	「自由に決められる」= 1	2,387	0	1	0.367	0.482
仕事時間帯ダミー02	「ある程度は自由に決められる」= 1	2,387	0	1	0.465	0.499
仕事時間帯ダミー03	「あまり自由に決められない」= 1	2,387	0	1	0.105	0.306
仕事時間帯ダミー04	「自由に決められない」= 1	2,387	0	1	0.064	0.244
業種ダミー01	建設業	2,422	0	1	0.137	0.344
業種ダミー02	製造業	2,422	0	1	0.064	0.246
業種ダミー03	情報通信業	2,422	0	1	0.036	0.185
業種ダミー04	運輸業	2,422	0	1	0.036	0.185
業種ダミー05	卸売業	2,422	0	1	0.071	0.256
業種ダミー06	小売業	2,422	0	1	0.110	0.313
業種ダミー07	飲食店、宿泊業	2,422	0	1	0.116	0.320
業種ダミー08	医療、福祉	2,422	0	1	0.118	0.323
業種ダミー09	教育、学習支援業	2,422	0	1	0.010	0.099
業種ダミー10	一般消費者を主な顧客とするサービス業	2,422	0	1	0.156	0.363
業種ダミー11	企業、官公庁を主な顧客とするサービス業	2,422	0	1	0.095	0.294
業種ダミー12	不動産業	2,422	0	1	0.040	0.195
業種ダミー13	その他	2,422	0	1	0.012	0.107
男性ダミー	「男性」= 1 「女性」= 0	2,422	0	1	0.871	0.336
開業年齢	開業年齢 (歳)	2,405	20	77	41.993	10.375
開業年齢交差項	開業年齢 (歳) × 60歳以上ダミー (開業年齢「60歳以上」= 1)	2,405	0	77	3.760	14.985
管理職ダミー	役員・正社員 (管理職)	2,367	0	1	0.520	0.500
正社員ダミー	正社員 (管理職以外)	2,367	0	1	0.331	0.471
非正社員等ダミー	パート、アルバイト、その他	2,367	0	1	0.149	0.356
大卒ダミー	大学・大学院卒	2,381	0	1	0.352	0.478
高卒等ダミー	大学・大学院卒以外	2,381	0	1	0.648	0.478
LN (斯業経験年数 + 1)	LN (斯業経験年数 + 1)	2,391	0	4	2.269	1.081
LN (現在従業者数)	LN (現在の従業者数・人) ※経営者を含む。	2,422	0	5	1.275	0.935
法人ダミー	「法人経営」= 1 「個人経営」= 0	2,411	0	1	0.405	0.491
フランチャイズダミー	「フランチャイズチェーン」= 1	2,390	0	1	0.045	0.208
LN (開業費用 + 1)	LN (開業費用 (万円) + 1)	2,275	0	10	6.344	1.344
LN (業歴年数 + 1)	LN (業歴年数 + 1)	2,402	0	5	3.051	0.657

補論表2 推計結果

単位: Exp ( $\beta$ ) = オッズ比

被説明変数	推計① 採算ダミー (黒字)	推計② 採算ダミー (黒字)	推計③ 売上傾向	推計④ 売上傾向	推計⑤ ワークライフ バランスの変化
従業員なし ※基準は家族以外のみ (3人以上)	0.891	0.893	0.864	0.764	1.514
家族のみ	0.933	0.914	0.844	0.767	1.476 *
家族以外のみ (2人)	0.542 ***	0.525 ***	0.757	0.717	1.296
家族と家族以外	0.959	0.984	1.049	1.056	0.731
本人収入ダミー01 ※基準はダミー03					0.656 **
本人収入ダミー02					0.609 **
本人収入ダミー04					1.018
本人収入ダミー05					0.958
労働時間ダミー01 ※基準はダミー03					1.913 ***
労働時間ダミー02					2.126 ***
労働時間ダミー04					0.444 ***
労働時間ダミー05					0.255 ***
仕事充実感ダミー01 ※基準はダミー03					3.108 ***
仕事充実感ダミー02					1.940 **
仕事時間帯ダミー01 ※基準はダミー04					2.031 ***
仕事時間帯ダミー02					2.142 ***
仕事時間帯ダミー03					1.098
業種ダミー01 ※基準はダミー05	0.663 *	0.728	0.766	0.707	0.656
業種ダミー02	0.400 ***	0.396 ***	0.873	0.812	0.860
業種ダミー03	0.488 **	0.520 **	0.416 ***	0.382 ***	0.777
業種ダミー04	0.371 ***	0.407 ***	0.654	0.586 *	0.468 **
業種ダミー06	0.562 **	0.569 **	0.645 *	0.605 **	0.676
業種ダミー07	0.417 ***	0.443 ***	0.548 **	0.550 *	0.424 ***
業種ダミー08	0.825	0.851	1.389	1.345	0.682
業種ダミー09	0.902	0.947	2.134	2.088	1.210
業種ダミー10	0.614 **	0.615 **	1.226	1.166	0.772
業種ダミー11	0.762	0.811	0.840	0.804	0.619 *
業種ダミー12	0.957	1.023	0.890	0.835	0.986
業種ダミー13	0.851	0.951	1.023	0.923	0.571
男性ダミー	1.064	1.016	0.942	0.896	1.445 **
開業年齢	0.966 ***	0.966 ***	0.975 ***	0.973 ***	0.995
開業年齢交差項	1.010 ***	1.010 ***	1.002	1.002	1.009 *
管理職ダミー	1.182	1.208	0.862	0.915	
正社員ダミー	1.026	1.069	0.713 **	0.744 **	
大卒ダミー	1.042	1.032	1.361 ***	1.329 ***	
LN (斯業経験年数 + 1)	1.074	1.068	0.864 ***	0.873 ***	
LN (現在従業者数)	1.533 ***	1.492 ***	1.197 **	1.147 **	0.925
法人ダミー	0.649 ***	0.648 ***	1.384 ***	1.390 ***	
フランチャイズダミー	0.833	0.818	0.816	0.833	
LN (開業費用 + 1)	0.980		1.040		
LN (業歴年数 + 1)	1.035	1.019	0.659 ***	0.644 ***	
定数	4.815 ***	4.553 ***	7.297 ***	12.417 ***	1.015
Cox&SnellR2乗	0.083	0.093	0.082	0.093	0.176
NagelkerkeR2乗	0.112	0.126	0.109	0.126	0.245
n	2,024	2,152	2,122	2,270	1,869

(注) \*\*、\*、\*はそれぞれ1%、5%、10%で有意であることを示す。

たは0のダミー変数としている。このように被説明変数は2区分であるため、推計には二項ロジスティック回帰モデルを採用した。

説明変数は、「従業員なし」「家族のみ」「家族以外のみ（2人）」「家族と家族以外」「家族以外のみ（3人以上）」とし、それぞれ該当する場合は1、該当しない場合は0とするダミー変数とした。推計においては、基準を「家族以外のみ（3人以上）」としている。

その他のコントロール変数については、基本的に深沼・松原（2009）、深沼・松原（2010）と同じものを採用した<sup>24</sup>。

#### （4）推計結果

推計結果は補論表2のとおりである。推計①は、「黒字ダミー」を説明変数として採用した推計である。これによると、「家族以外のみ（2人）」のオッズ比<sup>25</sup>は0.542と1を下回っているが、従業員パターンに関する他の変数は有意にはならなかった。これは、「家族以外のみ（3人以上）」に比べて「家族以外のみ（2人）」は明らかにパフォーマンスが悪いが、これとほぼ規模が同じである「家族のみ」や、その他の従業員パターンとの間では

明確な違いはみられないということである。この結果は、図-8のクロス集計の結果とほぼ整合している。

一方、売上増加ダミーに関する推計③では、従業員パターンに関しては有意にはならなかった。図-9のクロス集計の結果では、規模による違いが観察されたが、規模をコントロールした場合には差はなくなっている。また、クロス集計では家族の有無と売上の傾向は関係がなさそうであることも示したが、これは推計結果でもサポートされた<sup>26</sup>。

最後に、ワークライフバランスの変化については、「家族のみ」はオッズ比1.476で有意となったが、他の従業員パターンに関しては有意にはならなかった。これは、図-15のクロス集計の結果と一部整合しないが、家族とともに働くことによるメリットを認める方向となる結果である。

このように、推計結果からも、家族従業員の協力が事業成功のひとつの要因となっていることが示唆された。本論で述べた新規開業における家族従業員の果たす役割は決して小さくはないという結論も、概ね支持されるといってよいのではないだろうか。

#### 〈参考文献〉

- 石井淳蔵（1996）『商人家族と市場社会』有斐閣  
 ———（1997）「わが国小売業における家族従業員の過去と未来」国民金融公庫総合研究所編『中小企業の後継者問題』中小企業リサーチセンター、pp.153-206  
 国民生活金融公庫総合研究所（2008）『小企業で働く魅力』中小企業リサーチセンター  
 坂田博美（2006）『商人家族のエスノグラフィー』関西学院大学出版会  
 日本政策金融公庫総合研究所（2010）『2010年版新規開業白書』中小企業リサーチセンター  
 深沼光・松原直樹（2009）「地方の新規開業の特徴とパフォーマンス」『中小企業と地域再生 日本中小企業学会論集28』同友館、pp.3-16  
 ———（2010）「新規開業者におけるワークライフバランスの決定要因」『日本政策金融公庫論集』日本政策金融公庫、pp.75-98

<sup>24</sup> 深沼・松原（2009）では開業年齢交差項ではなく開業年齢二乗を使用した。ここでは深沼・松原（2010）にそそえた。

<sup>25</sup> オッズ比（=Exp（β））は、説明変数の変化による被説明変数が1になる確率の違いを示したものである。たとえばオッズ比が2であれば、説明変数が1単位増えると被説明変数が1になる確率が2倍になり、オッズ比が0.5であれば0.5倍になることを意味している。

<sup>26</sup> 推計②と推計④は開業費用と規模の相関を考慮して、推計①と推計③からそれぞれ開業費用に関する変数を除いたものである。一部の変数の有意性に変化がみられたが、従業員パターンに関する推計結果には、大きな影響は与えなかった。