

どのような開業者が仕事に満足しているのか

日本政策金融公庫総合研究所 首席主任研究員

鈴木 正 明

要 旨

本稿では、日本政策金融公庫総合研究所「新規開業パネル調査」のデータを基に、収入とやりがいの二つの側面に分けて、開業者の職務満足度を分析する。

収入についての満足度（収入満足度）は、開業直後（2006年末）、開業5年目（2010年末）とも低い水準にとどまっている。その背景には、高い所得を得ている開業者は多くはないという現実がある。これに対して、仕事のやりがいについての満足度（やりがい満足度）をみると、満足とする開業者の割合は開業直後の8割から徐々に低下しているものの、5年目の年末でも依然として7割に達する。全体でみても、開業者ごとにみても満足度の変化は小さい。

では、どのような要因が満足度を規定するのか。本稿では、職務特性理論と多元的不一致理論などを踏まえ、現状と評価基準という二つの観点から開業5年目の満足度について分析を行った。収入満足度については、所得水準だけではなく、多様な要因が影響を与えることが確認された。たとえば、仕事をする時間帯に関する裁量は収入満足度を高める。支払制約または将来不安につながることから赤字は収入満足度を低下させる。さらに収入満足度は、収入を重視して開業した人たちで低く、女性で高い。

また、パネルデータを用いた分析では、参照グループの所得を上回る開業者について相対所得の効果が確認された。これに対して、過去の所得水準が期待を左右するという順応仮説の検証では予想とは正反対の結果が得られた。その理由としては、開業後数年間の所得変動の大きさが考えられる。

他方、仕事のやりがいについて、好ましい職務特性（自律性と多様性）や仕事に関する肯定的なフィードバックは満足度を高める。さらに、年齢や開業目的との相関はみられなかったものの、女性や大企業出身者のやりがい満足度は高いことも明らかになった。

本稿の分析からは、①効率的な労働力配置を促進するという開業の意義、②開業後について現実的な期待を事前に形成させることの重要性、という二つの政策的な含意を導くことができる。

1 はじめに

開業を境にして仕事は大きく変わる。組織で働いていればその束縛を受ける。しかし、開業後はすべて自分の裁量で仕事ができる。このため、仕事を通じて自己実現を図ることや、より大きなやりがいを得ることを目的として開業する人は多い。さらに、勤務していたときは営業だけを担当していたが、現在は資金調達や従業員管理なども手掛けるようになったというように、開業後には仕事の幅も一般に広がる。

開業後には収入面でもさまざまな変化がみられる。まず個人が得る収入に自社の業績が直接反映されるようになる。事業がうまくいった結果多額の収入を得る開業者もいれば、事業が軌道に乗らずアルバイトをしながら生計を立てる開業者もいる。勤務時にはある程度安定していた収入が不安定になることも少なくない。

仕事には外在的 (extrinsic) な側面と内在的 (intrinsic) な側面がある (Rose, 2003)。前者は物質的、後者は仕事の質に関する側面である。上述のように、開業前後で、内在的な面も、外在的な面も仕事は一変する。では、こうした変化を開業者はどのようにみているのだろうか。

本稿では、収入と仕事のやりがいという二つの側面について、開業者の仕事面の満足、つまり職務満足 (job satisfaction) を分析する。収入とやりがいはそれぞれ外在的、内在的な側面に対応するものである。

以下、第2節では先行研究を概観したうえで、基本的な分析枠組みと仮説を提示する。第3節で

は、本稿で使用するデータ、日本政策金融公庫総合研究所「新規開業パネル調査」の概要を説明し、これに基づき開業者の満足度を考察する。第4節では、職務満足の規定要因に関する推計方法と用いる変数の概要を説明する。なお、職務満足は包括して分析されることも多いが、収入とやりがいという二つの側面に分けることで、さまざまな要因の影響をより詳らかに捉えられるとともに、結果の解釈も容易になると考えられる。第5節では分析結果を報告する。第6節では、本稿の結果をまとめ、その含意と今後の課題を論じる。

2 先行研究と仮説

(1) 職務満足に関する先行研究

満足度に関する研究は、幸福度に関するものと重なり合いながら行われており、二つの用語はしばしば相互に交換可能なものとして用いられている (Frey and Stutzer, 2002)¹。本節においても、これらの用語を厳密に区別せずに用い、幸福度に関する研究も含めて検討する。また、職務満足に関する研究は職務特性に着目する状況 (situational) アプローチ、個人の特性を重視する気質 (dispositional) アプローチに大別される (井手, 2001) が、以下では、本稿で主に取り上げる状況アプローチを中心に概観する。

もともと、満足度や幸福度に関する研究は社会学や心理学などの分野で行われており、1990年代以降、経済学からの関心も高まっている (白石・白石, 2010)²。職務満足に関する先行研究における論点の一つは、所得との関係である³。所得が

¹ 厳密に二つの用語を使い分けようとする論者も存在する。たとえば、色川 (2004) は、幸福度は情緒的な色彩が強く、生活満足度はそれに加えて収入や就業状況などが総合的に勘案されたバランスのとれた指標とする。

² 主として心理学の観点から職務満足に関する文献をレビューしたものとしては小野 (1993) が挙げられる。また、幸福度に関するレビューには、Frey and Stutzer (2002)、Diener and Seligman (2004)、白石・白石 (2010) などがある。

³ 収入と所得という二つの用語は、税金や社会保険料などを控除するかどうかという点で違いがあるが、データの制約などから本稿では厳密に使い分けていない。

高いほど職務満足は高まるというのは自明のように思われるが、その関係は複雑であり、過去との比較（順応仮説）や、自分と類似する人たちとの比較（相対所得仮説）によっても左右されることが確認されてきた。たとえば、最近の日本の研究をみると、馬（2010）は雇用者の仕事満足度について、筒井（2010b）は幸福度について二つの仮説がともに妥当することを確認している。

順応仮説や相対所得仮説で強調されているのは比較の重要性だが、この点は他の学問分野でも指摘されている。Michalos（1985）が提示する多元的不一致理論（Multiple Discrepancies Theory; MDT）によると、「自分と比較しうる（relevant）他人が獲得したもの」「過去に有していた最善のもの」「獲得したいと望んでいたもの」など七つの基準と、現在有しているものとの乖離の大きさが満足度を左右する。この理論は、次に紹介する職務特性などにも広く応用可能なものである。

所得とともに、職務特性との関係も分析されてきた。伝統的な経済学では、労働は不効用を与えることが前提されてきたものの、好ましい職務特性が職務満足度を高めることは多くの研究で確認されている。

職務特性と満足度の関係を説明する代表的な理論は組織行動論の職務特性理論（Hackman and Oldham, 1976）である。この理論によると、職務の中核的特性は、スキルの多様性、仕事の完結性、仕事の重要性、自律性、仕事の成果に対する直接的で明瞭なフィードバックの程度の五つにまとめられる。そのうえで、最初の三つの特性は仕事の有意義感を高めることを通じて、自律性は責任感を与えることを通じて、また直接的で明瞭なフィードバックは自らの努力の成果の把握を容易にすることを通じて、職務満足度を高めると指摘される。

職務満足は「プロセスの効用（procedural utility）」によっても説明される（Benz and

Frey, 2008）。この理論によると、人は、自分のことは自分で決めたいという欲求を有しているため、結果だけではなく、結果を生みだしたプロセスも効用を左右する。つまり、同じ結果を得たとしてもそれが能動的な行動の帰結であれば満足度は高まる。プロセスから効用を得るための条件としては、自分が取る行動を自分で決定できること（autonomy）、自らを取り巻く環境をコントロールできること（competence）、他者との関わり合いのなかで行動できること（relatedness）の三つが指摘される。このように、自律性に注目する点で、プロセスの効用理論は、職務特性理論と接点を有する。半面、政治における民主的な手続きと幸福度との関係など、職務満足以外の分野にもより広く応用されている。

これらの理論の実証は、主に雇用者を対象として行われてきた。その背景には、職務満足の高い従業員の生産性は高く、企業の業績を高めるのではないかと、あるいは満足していない従業員ほど離職しがちなのではないかとといった経営管理上の実践的な問題意識がある。これに対して、非雇用者に関する分析は必ずしも多くはない（Schjoedt, 2009）ものの、自営業主は、高い自律性を享受しているため、雇用者と比べてより大きな職務満足を感じていることが指摘されてきた（Blanchflower and Oswald, 1998 ; Hamilton, 2000 ; Benz and Frey, 2008 ; Kawaguchi, 2008）。この傾向は、楽観的であるなどの理由によって高い満足度を報告するというバイアスなど、自営業主にみられがちな個人的な特性の効果を勘案したうえでのものである。Lange（2009）は、自営業主の満足度の高さは、個人的な特性ではなく、自律性の高さに起因すると指摘する。

自営業主の職務満足の高さは、自律性以外の要因によっても説明される。具体的には、スキルの多様性や直接的で明瞭なフィードバック（Schjoedt, 2009）、自分の将来に対するコントロー

ルの強さや仕事のスケジュールの柔軟性、スキルの活用 (Hundley, 2001) などが挙げられる。このほか、気質アプローチに属するものだが、Bradley and Roberts (2004) では、自己効力 (self-efficacy) の高さや抑鬱性^{よくうつせい}の低さが自営業主の高い職務満足につながっていることが確認されている。

以上は、雇用者との比較に関する分析だが、開業者や自営業主に限定したサンプルを用いて満足度の規定要因を探った研究もみられる。

Cooper and Artz (1995) は、MDTを踏まえ、開業時の目的や予想が満足度に与える影響を分析している。そのなかで、一般に、開業後数年間の所得は少ないため、経済的な目的で開業した人たちは、その目的を達成することが難しく、開業に対する満足度の低いことが確認されている。半面、成功の可能性を楽観していた、つまり予想の高かった開業者ほど満足度が高いというMDTに反する結論も得られている。また、Kautonen and Palmroos (2010) では、生計確立型の開業者 (適当な職がみつからないため生計を立てる目的で開業する人たち) の満足度は一般に低いものの、十分な所得を得ていればそれ以外の開業者と変わらないことが指摘されている。この結果からは、開業時の目的や予想に加え、開業後のパフォーマンスも職務満足を左右することが示唆される。

日本の開業者に関しては、国民生活金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」を用いた分析がいくつかみられる。原田 (2000) は、収入、仕事、生活という三つを分析し、収入を重視した開業者の満足度はいずれも低い傾向にあること、十分な開業準備は満足度を少なくとも引き下げないことなどを明らかにしている。ただし、開業者の性別や年齢との相関は確認されていない。逆に、深沼 (2006) では、性別や年齢という属性と仕事のやりがいに対する満足度との間に一定の相関があること、働く目的によって満足度を規定する要因が

異なることが明らかにされている。この結果は、目的が満足度の評価基準としての役割を果たしていることを示唆するものであり、MDTに符合する。

このほか、八幡 (1998) は、日本商工会議所のアンケートを基に主成分分析を行い、自営業主の満足度の説明要因として時間的な自由度、経済的豊かさ、仕事のやりがいの三つを抽出している。また、本庄 (2005) では、「家業発展型」の事業満足度は高いことが確認されており、深沼 (2006) 同様、開業タイプとの関連が示されている。

このように、開業者の職務満足については、目的や予想など開業時の条件や属性、パフォーマンスなどとの相関が確認されている。これらを踏まえたうえで、パネル調査の利点も活用しつつ、収入とやりがいに分けて、開業後数年間の職務満足を以下では分析していく。

ちなみに、非雇用者の職務満足をいくつかの側面に分けて分析したものとしてはTaylor (2004) がある。同分析では、総合的な職務満足に加え、所得、職の安定、仕事自体、就業時間という四つの側面が取り上げられている。自営業主の満足度は、雇用者と比べて、所得や仕事自体について高く、職の安定について低いというのが主な分析結果である。

(2) 仮説

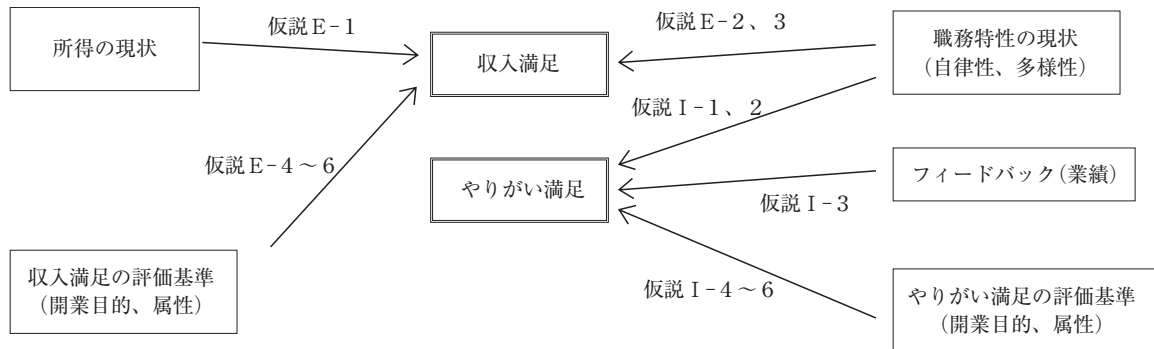
以下では、職務特性理論とMDTなどに依拠しつつ、開業者の満足度の規定要因に関する仮説を提示する。基本的なフレームワークは、現状と評価基準の両面から規定要因を探るというものである (図)。

① 収入満足に関する仮説

まず、所得の多寡が収入についての満足度 (収入満足度) を左右するという仮説を設定する。ただし、先行研究では、幸福な人がより多くの所得を得ているというように、逆の因果関係も指摘さ

どのような開業者が仕事に満足しているのか

図 仮説の概要



れている (Diener and Seligman, 2004)。そこで、本稿では、パネルデータを用いて、開業者固有の、観察されない特性をコントロールした分析も行う。なお、以下の仮説の後に付したEは外在的(extrinsic)側面に関する仮説であることを示す。

仮説E-1：所得が高いほど収入満足度も高い

補償賃金仮説によると、肉体的、精神的な厳しさや労働時間の柔軟性の乏しさ、裁量の小ささなど、職務特性が好ましくない場合、それを補償するために賃金プレミアムが支払われる。とすれば、開業者は、仕事の特性が好ましい場合にはより低い所得を甘受し、好ましくない場合にはより高い所得を期待するだろう。このため、所得をコントロールすると、職務特性が好ましいほど、収入満足度は高まることが予想される。本稿では、職務特性理論で提示された五つの中核的な特性のうち自律性と多様性を取り上げる。

なお、自律性に関しては同様の仮説がBenz and Frey (2008) からも導かれる。所得が同じであったとしても、所得を得るプロセスへのコントロールが強いほど、つまり自律性が高いほど満足度は高まることが予想される。

仮説E-2：自律性が高いほど、収入満足度は高い

仮説E-3：多様性が高いほど、収入満足度は高い

MDTによると、目的と現実との乖離は満足度を左右する。一般に開業後数年間に得られる所得は少なく、経済的な目的は充足されにくい (Cooper and Artz, 1995)。経済的な目的で開業した人たちは、目的が充足されない現状をより否定的に評価する結果、収入満足度は低いことが予想される。

仮説E-4：収入を重視して開業した人たちの収入満足度は低い

多くの要因が満足度に関する期待水準に影響を与えるが、特定の属性をもつグループは特有の期待を形成する (Cooper and Artz, 1995)。そこで、属性について検討する。ここで取り上げるのは性と年齢である。

MDTによると、満足度は過去との比較に左右される⁴。女性の場合、一般に開業前に得ていた所得が男性と比べて少ないとみられる。加えて、代替的な雇用機会の量は乏しく質は低いという女性は相対的に多いと考えられる。その場合、期待は低下し現状を好意的に評価しがちである (Hundley, 2001)。Cooper and Artz (1995) は、

⁴ 厳密にいうと、MDTは「過去に有していた最善のもの」を基準としている。ここでは、データの制約から、開業直前の収入が過去において最も高かったと想定している。

子育て環境の良好さに加え、代替的雇用機会の乏しさが開業に対する女性の満足度が高い一因と指摘する。以上より、女性の収入満足度は高いことが予想される。

同様の議論は若者についても当てはまるとみられる。若者が開業前に得ていた所得は相対的に少ない。代替的な雇用機会は豊富かもしれないが、そこで得られる所得は相対的に低いだろう。これらは所得に対する若者の要求水準を引き下げる要因である。以上から次の仮説を提示する⁵。

仮説 E - 5 : 女性の収入満足度は高い

仮説 E - 6 : 若者の収入満足度は高い

② やりがい満足に関する仮説

まず職務特性が高いほど、仕事のやりがいについての満足度（やりがい満足度）が高いという仮説を提示する。仮説の後の I は内在的（intrinsic）側面に関する仮説であることを示す。

仮説 I - 1 : 自律性が高いほど、やりがい満足度は高い

仮説 I - 2 : 多様性が高いほど、やりがい満足度は高い

職務特性理論によると、直接的で明瞭なフィードバックを通じて仕事がかうまくいったことを知ったとき職務満足は高まる。換言すれば、このようなフィードバックを得やすい仕事に就いていれば職務満足は高まることになる。

開業者が受けるフィードバックとしては、売り上げやキャッシュフローなど業績が挙げられる（Schjoedt, 2009）。しかし、業績というフィードバックは共通して得られることから、その強さについて開業者間のばらつきは小さいと考えられる。そこで、ここでは、フィードバックの強弱で

はなく、その内容について検証することとし、以下の仮説を設定する。

仮説 I - 3 : 業績が良いほどやりがい満足度は高い

次に、MDTを踏まえ、開業目的に関して仮説を設定する。

経済的な目的とは異なり、やりがいに代表される非経済的な目的は開業後数年間であっても充足されやすい（Cooper and Artz, 1995）。やりがいを重視して開業した人たちはこの点を肯定的に評価し、高い満足度を報告するかもしれない。半面、これらの人たちはやりがいに対してより高い期待を抱いている可能性もある。これは満足度を低下させる要因である。これら二つの相反する要因が考えられることから、ここでは両者が打ち消し合うという仮説を設定する。

仮説 I - 4 : 開業時に仕事のやりがいを重視した人たちの満足度はそれ以外の人たちと変わらない

最後に属性に関する仮説を設定する。ここでも性別と年齢を取り上げる。

まず、女性は補助的な仕事に従事することが多い。一般に、補助的な仕事は、自律性が低かったり、多様性に乏しかったり、完結性が低かったりするなど職務特性は好ましいものではないと考えられる⁶。開業前に行っていた仕事、または代替的な雇用機会に従事する仕事の特性がこのようなものであれば、やりがいに対する期待は低くなりがちであり、より高いやりがい満足を感じるものが予想される。実証研究をみると、性別とは無相関とするもの（原田、2000 ; Kautonen and Palmroos, 2010）もあるが、この仮説に整合的な

⁵ 本稿と類似のサンプルを用い収入満足度を分析した原田（2000）、深沼（2006）では性別や年齢との相関は確認されていない。ただし、これらの研究では所得水準がコントロールされていない。

⁶ 完結性とは、仕事全体や特定の仕事を完結させることが求められている程度であり、ある仕事を最初から最後まで行い、目に見える成果を得られることと定義される（Hackman and Oldham, 1976）。

どのような開業者が仕事に満足しているのか

結果を得ているもの（Cooper and Artz, 1995 ; 深沼、2006）もある。

年齢に関しても、若者は補助的な仕事に従事することが多く、満足度は高いと考えられる。しかし、原田（2000）では年齢とは相関がないこと、深沼（2006）では弱いながらも約40歳をボトムとするU字型の関係が示されている。若者の満足度が他の年齢層より必ずしも高いとはいえない理由としては、年齢が高まるほど代替的な雇用機会が乏しく、現実を好意的に評価していることが考えられる。以上を踏まえ、ここでは年齢とは無相関という仮説を設定する⁷。

仮説 I - 5 : 女性のやりがい満足度は高い

仮説 I - 6 : 年齢とやりがい満足度との間に相関はみられない

3 データの説明と満足度の推移

(1) データの概要

本稿では、日本政策金融公庫総合研究所「新規開業パネル調査」を使用する。

パネル調査とは、調査対象を固定し、定期的にその変化を追跡する調査手法である。新規開業パネル調査では、国民生活金融公庫（現・日本政策金融公庫）の融資先のうち2001年に開業した企業を第1コーホート（調査対象集団）として2005年末まで、2006年に開業した企業を第2コーホートとして2010年末まで追跡してきた。

本稿では第2コーホートのデータを基に分析を進める。同コーホートでは調査対象企業2,897社に対して、毎年12月末を調査時点とする郵送アンケートを2006年以降5回行っている。これらのアンケートからは、開業者の属性に加え、2006年から

2010年までの各年末時点（5時点）の満足度に関するデータを得ることができる。なお、同調査では、営業所の訪問や当公庫の債権管理情報などに基づき、各年末時点における調査対象企業の存続廃業状況が確認されている。

(2) パネル調査にみる開業者の満足度

① 満足度の推移

ここでは、新規開業パネル調査のデータに基づき、開業者の満足度を概観する。

データの集計に当たっては、まず、すでに始めていた他の事業と並行して新たな事業を始めた開業者（ポートフォリオ起業家）と、開業後代表者を退いた法人経営者を除外した。さらに、5回のアンケートでそれぞれの満足度をすべて回答した開業者に集計対象を絞った。このようにして回答者の一貫性を確保することで、満足度という主観的な変数を時系列で比較しやすくなる。なお、2010年末までに廃業した企業については、廃業後の回答が得られないことから、集計対象から除かれている。ちなみに、同時点までに廃業した企業は全体の約15%である。

以上のように定めた集計対象についてまず収入満足度をみると、開業1年目の年末に当たる2006年末には「大いに満足」が1.4%、「やや満足」が16.8%となっており、両者を合わせた「満足」は18.2%にすぎない（表-1）。これに対して、「やや不満」(28.1%)と「大いに不満」(22.4%)を合わせた「不満」は50.6%と過半数に達する。

収入に不満を感じている開業者が多いという状況は、開業5年目の2010年末でも変わらない。同時点において収入に「満足」は23.9%となっており、2006年末と比べて増加しているものの、その水準は依然として低い。一方、「不満」は59.2%と、

⁷ 開業に対する満足度について、Cooper and Artz (1995) は、一般に年齢が高いと仕事に満足しているがそれでも開業しようとする人たちは大きな期待を抱きがちであることを指摘する。開業の一側面であるやりがいについても同様のことが指摘できるかもしれない。

表-1 満足度の推移

(単位：％、点)

(1) 収入満足度 (回答数704)

	2006年末	2007年末	2008年末	2009年末	2010年末	2010年末 -2006年末
満足	18.2	21.2	20.9	19.5	23.9	5.7
大いに満足	1.4	1.6	1.7	1.7	2.7	1.3
やや満足	16.8	19.6	19.2	17.8	21.2	4.4
どちらともいえない	31.3	22.7	21.9	20.9	16.9	-14.3
不満	50.6	56.1	57.2	59.7	59.2	8.7
やや不満	28.1	29.7	28.4	29.7	29.1	1.0
大いに不満	22.4	26.4	28.8	30.0	30.1	7.7
平均点	2.47	2.40	2.37	2.32	2.37	-0.09

(2) やりがい満足度 (回答数703)

	2006年末	2007年末	2008年末	2009年末	2010年末	2010年末 -2006年末
満足	83.2	82.6	78.5	74.0	71.6	-11.7
大いに満足	37.3	28.0	27.0	22.3	21.8	-15.5
やや満足	45.9	54.6	51.5	51.6	49.8	3.8
どちらともいえない	11.4	11.4	13.2	15.4	16.9	5.5
不満	5.4	6.0	8.3	10.7	11.5	6.1
やや不満	4.8	4.7	6.1	8.5	10.1	5.3
大いに不満	0.6	1.3	2.1	2.1	1.4	0.9
平均点	4.15	4.03	3.95	3.83	3.80	-0.34

(注) 平均点は「大いに満足」を5点、「やや満足」を4点、「どちらともいえない」を3点、「やや不満」を2点、「大いに不満」を1点として算出した。

2006年末の水準を上回る。その分「どちらともいえない」が31.3%から16.9%へと14.3ポイント低下しており、「満足」と「不満」に分かれつつあることがうかがえる。

ちなみに、「大いに満足」を5点、「やや満足」を4点、「どちらともいえない」を3点、「やや不満」を2点、「大いに不満」を1点として平均点を算出すると、2006年末は2.47点、2010年末は2.37点とわずかながら低下している。平均的な開業者の収入満足度は「どちらともいえない」と「やや不満」の間、どちらかといえば後者に近いところにある。

では、この間、開業者の所得はどのように変化したのだろうか。新規開業パネル調査では1カ月当たりの「経営者ご自身、家族従業員への報酬・給与」(以下、経営者等所得)を尋ねている。5時点の経営者等所得をすべて回答した開業者につ

いてみると、2006年末には平均36.8万円だったが、2010年末には51.1万円へと14.3万円、率にすると約4割(38.8%)増加している(表-2)。しかし、中央値は2006年末の30万円から2010年末の35万円へと小幅な増加にとどまる。経営者等所得が大きく増加した一部の開業者によって、全体の平均が引き上げられていることがうかがえる。ちなみに、2010年末の中央値の35万円を単純に12倍して年換算すると420万円となる。

ところで、経営者等所得には家族従業員への支払いも含まれる。家族従業員数は開業者によって異なることから、開業者の所得は家族従業員数を勘案した1人当たりへに換算して考察すべきかもしれない。そこで、ここでは、総務省「全国消費実態調査」の「等価可処分所得」を参考に算出した「等価所得」を用いる。これは、開業者(1人)と家族従業員数の合計の平方数で経営者等所得を

どのような開業者が仕事に満足しているのか

表－２ 所得（１カ月当たり）の変化

(単位：万円)

	平均	標準偏差	中央値	最小値	最大値
2006年末	36.8	31.9	30.0	0	215
	30.8	26.9	25.0	0	215
2007年末	45.5	44.7	35.0	0	510
	37.3	36.3	29.8	0	361
2008年末	50.3	54.1	38.0	0	650
	40.4	42.5	30.0	0	460
2009年末	49.4	50.4	35.0	0	520
	39.7	39.4	30.0	0	368
2010年末	51.1	59.3	35.0	0	738
	40.3	45.0	30.0	0	522

(注) 1 5時点の数値がすべて把握できる開業者について集計した。

2 上段は経営者等所得(回答数559)、下段は等価所得(同518)である(それぞれの定義は本文を参照)。

除したものである⁸。

等価所得の推移をみると、2006年末には平均値は30.8万円、中央値が25万円だったが、2010年末にはそれぞれ40.3万円、30万円へと増加している。ただし、平均値の増加率は30.9%であり、経営者等所得よりもやや低い。

経営者等所得や等価所得の平均から判断する限り、開業者が多く所得を得ているとはいいがたい。自らの資産を投資し、かつリスクをとって開業したことを勘案すればなおさらである。低い収入満足度の背景にはこのような現実がある。

次に、やりがい満足度をみると、2006年末には「大いに満足」が37.3%、「やや満足」が45.9%と、「満足」が83.2%に達する(前掲表-1)。開業直後から、多くの開業者は非金銭的報酬を高く評価していることがうかがえる。しかし、「満足」の割合は2010年末には71.6%へと約10ポイント低下している。特に、「大いに満足」の低下幅が15.5ポイント(37.3%から21.8%への低下)と大きい。これは、時間の経過とともに開業後の職務に順応した結果、満足度の評価基準が上昇したことが一因ではないかと考えられる。また、収入満足度と

同じ方法で平均点を算出すると2006年末の4.15から2010年末には3.80へと0.34ポイント低下している。これはおおむね3人に1人が満足度を1段階引き下げたことを意味する。

低下傾向がみられるとはいえ、収入満足度に比べてやりがい満足度の水準ははるかに高い。金銭的報酬に不満を感じる半面、非金銭的報酬に満足感を抱くという平均的な姿は、Cooper and Artz(1995)など先行研究で描かれているものと整合的である。

② 開業者ごとにみた変化

開業者ごとにみると、開業後、満足度が上昇した人もいれば、低下した人もある。これらの相反する変化が部分的に相殺しあって、上記で示したような全体の推移となっている。そこで、ここでは、個々の開業者のレベルでどのような変化が生じたのかを観察したい。

まず2006年末から2010年末にかけての収入満足度の変化(開業者の割合)をみると、上昇した(上方シフト)のは28.3%(199人)、変わらなかった(不変)のは36.5%(257人)、低下した(下方シフト)

⁸ 2010年末の家族従業員数をみると、0人が45.8%、1人が44.3%、2人が7.8%、3人以上が2.2%となっている(回答数は555)。詳細は不明だが、「1人」の多くは配偶者とみられる。

のは35.2% (248人) である。不変や下方シフトに比べて上方シフトがやや少なく、その結果、平均点がわずかに低下したことがうかがえる。なお、両時点の収入満足度の相関係数は0.400 (有意水準0.000) である。

他方、やりがい満足度の変化をみると、上方シフトは15.4% (108人)、不変は47.5% (334人)、下方シフトは37.1% (261人) となっている。収入満足度と比べると、上方シフトの割合が明らかに低い。やりがい満足度の水準は2006年末において高かったため上昇する余地に乏しかったことがその一因といえるだろう。収入満足度と同様に、相関係数を計算すると0.306 (有意水準0.000) となる。

個人の満足度が経時的に安定しているかどうかは多くの先行研究で議論されてきた。この分野の代表的な研究であるStaw and Ross (1985) では、5年前と現在の職務満足度 (4段階評価) の相関係数が0.29となっている (対象は45~59歳の男性)。より若い世代を対象としたGerhart (1987) でもほぼ同じ係数が得られている。単純な比較はできないものの、本稿のデータでみる相関係数は収入満足度に関してやや高く、やりがい満足度に関してはほとんど変わらない。開業後数年間というのは激動とみられがちだが、相対的にみると、収入満足度については低位、やりがい満足度については高位で安定しているといえるかもしれない。

4 推計方法

以下では、開業者の満足度を規定する要因について計量分析を行い、仮説を検証していく。推計式は次のとおりである。

収入満足度 = f (所得、業績、職務特性、開業目的、
開業者属性、企業属性)
やりがい満足度 = g (業績、職務特性、開業目的、
開業者属性、企業属性)

被説明変数の満足度は第5回アンケート (調査時点2010年末) の回答に基づく。アンケートでは「大いに満足」から「大いに不満」の5段階で尋ねているが、収入満足度の「大いに満足」、やりがい満足度の「大いに不満」は極めて少ない (前掲表-1)。そこで、前者は「やや満足」に、後者は「やや不満」に統合し被説明変数を4段階とした。また、推計結果の解釈を容易にするために、満足度が高いほど被説明変数の値が大きくなるようにしている。このため、説明変数の係数がプラス (マイナス) であれば満足度を高める (低める) ことを意味する。

推計に当たっては、ポートフォリオ起業家と、開業後代表者を退いた法人経営者を除外した。また、2010年末の満足度の回答が得られないことから、同時点までに廃業した開業者は推計に含まれていない。説明変数の詳細は次のとおりである (表-3)。

ところで、やりがい満足度の推計には所得を含めていない。これは、所得は他の業績指標との相関が比較的強く、多重共線を避けるために推計には含めなかったことによる。

(1) 所得、業績

所得については、第5回アンケートにおける経営者等所得と等価所得の自然対数値を用いる。経営者等所得が0万円という回答も一部みられるが、自然対数をとっているのだからこれらは推計から除外される。

業績については、収益性の指標として2010年末の採算状況 (赤字基調であれば1、黒字基調であれば0をとる赤字ダミー)、成長性の指標として開業時から2010年末までの従業員数増加率 (両時点の従業員数の自然対数の差) を用いる。従業員数は、経営者 (1人)、家族従業員、常勤役員・正社員、パートタイマー・アルバイト・契約社員、派遣社員の合計である。

どのような開業者が仕事に満足しているのか

表－3 説明変数の記述統計

	平均	標準偏差	最小値	最大値
経営者等所得 (万円、対数)	3.557	0.908	0	6.604
等価所得 (万円、対数)	3.356	0.870	0	6.257
赤字ダミー	0.309	0.463	0	1
従業員増加率	0.308	0.628	-1.386	3.466
時間裁量ダミー				
完全裁量	0.381	0.486	0	1
部分裁量	0.506	0.500	0	1
その他	0.113	0.317	0	1
FC加盟ダミー	0.047	0.211	0	1
顧客・取引先数ダミー				
1社専属	0.030	0.171	0	1
少数集中	0.181	0.385	0	1
多数分散	0.084	0.278	0	1
一般消費者	0.704	0.457	0	1
新規性ダミー				
大いにある	0.123	0.329	0	1
少しある	0.472	0.500	0	1
あまりない	0.299	0.458	0	1
まったくない	0.075	0.264	0	1
わからない	0.030	0.171	0	1
開業時重視事項ダミー				
収入	0.253	0.435	0	1
仕事のやりがい	0.658	0.475	0	1
私生活充実	0.089	0.285	0	1
年齢階級ダミー				
20歳代	0.014	0.117	0	1
30歳代	0.327	0.469	0	1
40歳代	0.346	0.476	0	1
50歳代	0.225	0.418	0	1
60歳以上	0.088	0.284	0	1
女性ダミー	0.130	0.336	0	1
開業直前勤務先規模ダミー				
小企業	0.421	0.494	0	1
中企業	0.286	0.452	0	1
大企業	0.135	0.342	0	1
非正社員	0.158	0.365	0	1
教育水準ダミー				
大卒	0.365	0.482	0	1
短大・専門学校卒	0.265	0.442	0	1
中学・高校卒	0.370	0.483	0	1
経営経験ダミー	0.064	0.245	0	1
有配偶者ダミー	0.824	0.381	0	1
就学中の子どもの数ダミー				
1人	0.213	0.409	0	1
2人	0.242	0.428	0	1
3人以上	0.089	0.285	0	1
0人	0.457	0.498	0	1
従業員数 (人、対数)	1.347	0.938	0	4.990
法人ダミー	0.399	0.490	0	1
業種ダミー				
建設業	0.087	0.282	0	1
製造業	0.042	0.200	0	1
情報通信業	0.020	0.141	0	1
運輸業	0.044	0.205	0	1
卸売業	0.077	0.266	0	1
小売業	0.117	0.322	0	1
飲食店・宿泊業	0.146	0.353	0	1
医療福祉	0.147	0.354	0	1
個人向けサービス業	0.174	0.379	0	1
事業所向けサービス業	0.109	0.312	0	1
その他の業種	0.038	0.191	0	1
営業所所在地ダミー				
北海道	0.054	0.226	0	1
東北	0.079	0.270	0	1
北関東	0.035	0.184	0	1
南関東	0.262	0.440	0	1
北陸	0.047	0.211	0	1
甲信越	0.025	0.157	0	1
東海	0.093	0.291	0	1
近畿	0.221	0.415	0	1
中国	0.047	0.211	0	1
四国	0.036	0.188	0	1
九州	0.101	0.301	0	1

(注) 表－4のモデル1に用いたサンプルについての集計。ただし、等価所得はモデル2のサンプルに基づく。
集計対象企業数はすべて795社。

(2) 職務特性

職務特性の測定方法としては、Hackman and Oldham (1980) の職務診断調査 (Job Diagnostic Survey; JDS) など、いくつかのものが提唱されている。これらは主に雇用者を対象とした分析で用いられているが、開業者の職務特性には異なるところが少なくない。たとえば、雇用者と比べて開業者が手掛ける職務の範囲は一般に広く、より多様なスキルが必要とされる (Lazear, 2005)。企業の業績を通じて自らの仕事の成果に対してより直接的で、明瞭なフィードバックも受ける。そこで、本稿では開業者の職務の特性を反映させた独自の変数を探索的に設けることとする。

なお、同一アンケートで尋ねた職務特性の自己評価と満足度を用いると、両者が共通の基準で測定される結果見せかけの相関が生じやすい(井手、2001)。このため、できる限り、客観的に観測可能な変数を用いたり、パネル調査の利点を活用して異なる時点のアンケートの回答を基に変数を作成したりするといった方法を試みる。

① 自律性

自律性は、仕事のスケジューリングや実施手順を決定する自由、独立性、裁量の程度と定義される (Hackman and Oldham, 1976)。ここでは、仕事をする時間帯の裁量とフランチャイズ・チェーン (FC) への加盟状況を用いて操作化する。

前者について、Hundley (2001) ではスケジューリングの柔軟性が職務満足度を高めることが確認されている。本稿では、「仕事をする時間帯をご自身の裁量で決められますか」という設問に基づき、「完全に決められる」「ある程度決められる」を選択した場合にそれぞれ1をとる、完全裁量ダミー

と部分裁量ダミーを設ける。参照カテゴリーはそれ以外の選択肢を選んだ開業者である⁹。

他方、FCに加盟すると、品ぞろえやサービスの提供方法などについて本部からの指導を受けられる半面、ブランド維持や品質管理の徹底のために、本部によって指示された運営手順の順守を厳しく求められる。こうした制約に服する分、発揮できる裁量の幅が狭く、自律性は低いと考えられる。推計に当たっては2010年末においてFCに加盟している場合1をとるダミー変数を加える。

② 多様性

多様性は、異なるスキルや能力の使用にかかわるもので、仕事を行ううえで求められる活動の多様性の程度と定義される (Hackman and Oldham, 1976)。JDSでは、仕事のなかで多様なスキルや能力を用いるかどうか、定型的、反復的、単純な仕事かどうか、複雑で高度なスキルが必要かどうかについての自己評価を基準として測定される (Hackman and Oldham, 1980)。

ここでは次の二つを多様性の指標とする。第1は事業の新規性である。新規性の高い事業機会を実現する方法は確立されていないため、ビジネスモデルを自ら考え構築しなければならない(高橋、2005)。しかもビジネスモデルは複雑になりがちであり、そのようなモデルを構築するには、開業後も以前の勤務先で手掛けていた仕事を大きく変えずに続けるような場合と比べて、より高い問題解決能力や予測能力が求められる。経営資源の調達に当たっても、事業機会の不確実さに懸念を抱く関係者を説得できる交渉力が必要となる。このように、新規性が高い事業を手掛ける場合には、「定型的、反復的、単純な仕事」とは対照的に、より多様で高度なスキルが要求される。

⁹ この質問には、本文中の二つに加え、「どちらともいえない」「あまり決められない」「まったく決められない」という合計五つの選択肢が設けられている。しかし、「どちらともいえない」以下を選択した開業者の割合はそれぞれ6.4%、5.1%、1.5%に過ぎない(回答数1,308)。このため、これらの回答を一括して、参照カテゴリーとした。

どのような開業者が仕事に満足しているのか

新規性に関する変数は、事業の新規性の有無を尋ねた設問に基づく。この設問に対する選択肢は「大いにある」「多少ある」「あまりない」「まったくない」「わからない」の五つであり、前四者についてのダミー変数を推計に加え「わからない」を参照カテゴリーとする。なお、当該設問は5回のアンケートのすべてで尋ねられているが、ここでは第5回ではなく第1回アンケートの回答を用いる。被説明変数と説明変数を同一のアンケートの回答を基に作成した場合に生じうるバイアスを回避するためである。

多様性に関する第2の変数は取引先・顧客の数である。多数の顧客を有する場合、それだけ多様な要望に応えなければならず、より幅広いスキルが求められるだろう。加えて、多数の企業との取引は学習機会を増やす(延岡、1998)ことから、より多様な仕事をこなすことができるようになるとみられる。取引先・顧客が多いほど職務の多様性は高まると考えられる。

ただし、このような論理は主に事業所を対象とする企業について妥当するものと考えられる。一般消費者を対象とする企業は、通常、数多くの顧客を有するものの、それぞれの要望に応える程度は相対的に低いとみられる。たとえば、飲食店が顧客の要望に応じて味付けを変えたり好みの食材を加えたりすることと、金型メーカーやソフトウェアハウスが取引先独自の仕様に従い製品を開発することを同列に論じることはできないだろう。

新規開業パネル調査では、主な取引先を個人、事業所の二つからを選択してもらい、後者を選択した場合にはさらに売上構成を尋ねている。売上構成の設問は、「一つの販売先・顧客に集中」「少

数の販売先・顧客に集中」「多数の販売先・顧客に分散」の三つから一つを選択するというものである。これら二つの設問に基づき、一般消費者向けダミー、1社専属ダミー、少数集中ダミー、多数分散ダミーという四つの変数を設ける。推計では、一般消費者向けダミーを参照カテゴリーとする¹⁰。

(3) 開業目的

開業目的と満足度との関係に関する仮説(E-4、I-4)を検証するために、開業時に重視したことを推計に加える。開業時に重視したことを収入、仕事のやりがい、私生活の充実のなかから一つ選択するという第1回アンケートの設問に基づき、三つのダミー変数を作成する。推計には前二者のダミーを含め、私生活の充実を参照カテゴリーとした。

(4) 開業者属性

開業者属性については、上記仮説でとりあげた性別、年齢に加えて、配偶者の有無、就学中の子どもの数、教育水準、経営経験の有無、開業前の勤務先の規模を用いる。これらの多くは先行研究における満足度の推計において一般に用いられる変数である。

性別に関しては女性の場合1をとる女性ダミーを加える。年齢(2010年末)については満足度との間に非線形的な関係が存在する可能性を考慮し20歳代から50歳代までの年齢階級ダミーを用いる。参照カテゴリーは60歳以上である。

コントロール変数について、配偶者の有無(配偶者がいる場合1をとる有配偶者ダミー)と就学中の子どもの数は第5回アンケートの回答に基づく。後者については、子ども0人(なし)を参照カテゴリーとし、1人、2人、3人以上という三

¹⁰ 組織間関係論の資源依存アプローチ(Pfeffer and Salancik, 1978)によると、組織は必要な経営資源を外部環境から調達する。しかし、そうすることで、経営資源の調達先に生じるパワーの受容を余儀なくされる。

一般に、新規開業企業にとって最大の課題は販路の確保である。取引先が少なければそれだけ販路という経営資源の依存が高まる結果、自律性は低下する。こうした観点からは、取引先・顧客数の少なさは自律性の低さとも解釈しうる。しかし、この場合も取引先・顧客の多さは満足度を高める方向に働くことが予想される。

つのダミーを推計に加える。教育水準については、中学・高校卒を基準とし、短大・専門学校卒ダミー、大卒ダミー（大学院修了を含む）を含める。

さらに、2006年の開業以前に事業を経営した経験がある場合に1をとる経営経験ダミーを用いる。かつて事業を経営したことがあれば、開業後の状況をより正確に予想でき、より適切な期待を抱くようになる可能性があると考えられる。

開業直前の勤務先の規模（正社員数）については、第1回アンケートの回答に基づき、19人以下（小企業）、20～299人（中企業）、300人以上（大企業）という三つのダミー変数を作成する。大企業には官公庁も含まれる。なお、当該設問は開業直前の職業が「会社や団体の常勤役員」「正社員（管理職）」「正社員（管理職以外）」だった人たちに対してのみ尋ねたものである。そこで、パートタイマー・アルバイト・契約社員や派遣社員、専業主婦や学生、無職など、開業直前に正社員ではなかった場合に1をとる非正社員ダミーを作成し、これを参照カテゴリーとする。

(5) 企業属性

企業属性については、2010年末の従業者数（自然対数）のほか、組織形態、業種（大分類）、営業所所在地域をコントロールする。

組織形態には、2010年末において法人経営であれば1、個人経営であれば0をとる法人ダミーを用いる。法人には株式会社や有限会社、合同会社とともに、NPO法人や医療法人が含まれる。

業種については、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売業、小売業、飲食店・宿泊業、医療福祉、個人向けサービス業、事業所向けサービス業、その他の業種、他方、営業所所在地域については、北海道、東北、北関東、南関東、北陸、甲信越、東海、近畿、中国、四国、九州の各地域に

対応するダミー変数を作成した。営業所所在地域と業種は、開業時のデータに基づく。

5 推計結果

(1) 収入満足度（クロスセクション分析）

収入満足度に関する推計結果は表-4のモデル1、2のとおりである。二つのモデルの違いは、所得に関して異なった変数を用いている点である。

結果をみていくと、いずれの変数を用いても所得は収入満足度に強い影響を与える。それぞれの係数の大きさもほぼ同じである。これは仮説E-1と整合的な結果である。

業績に関しては、赤字ダミーが有意にマイナスであり、赤字の場合収入満足度は低下する。これは、採算状況が悪いと資金制約が強まる結果、期待していた、または必要とするだけの所得を得ることが難しくなるためと解釈できる。将来の所得に対する不安は幸福度を有意に低下させる（筒井、2010a）という先行研究からは、赤字は将来の所得に対する不安を惹起するため満足度が低下するという解釈を導くこともできる。他方、従業者増加率について有意な結果は得られていない。

職務特性に関する結果をみると、自律性について、FC加盟ダミーの符号は予想どおりマイナスだが有意水準は低い。仕事をする時間帯の裁量については完全裁量ダミー、部分裁量ダミーとも有意にプラスであり、裁量がある場合には収入満足度が高まることが示されている。これは仮説E-2と整合的である。他方、多様性についてみると、顧客・販売先数と収入満足度との間には明確な相関はみられないが、事業の新規性が「大いにある」または「多少ある」場合、10%水準ながら収入満足度は高いという結果が得られている¹¹。ただし、

¹¹ 第5回アンケートの回答に基づき新規性に関する変数を作成しても結果は変わらない。後述するやりがい満足度の推計結果についても同様である。

どのような開業者が仕事に満足しているのか

表-4 収入満足度の推計 (クロスセクション分析)

	モデル1		モデル2	
	係数	z値	係数	z値
経営者等所得 等価所得	0.548	7.72***	0.535	7.28***
赤字ダミー	-0.687	-7.01***	-0.687	-6.99***
従業員増加率	0.118	1.36	0.104	1.19
時間裁量ダミー				
完全裁量	0.271	1.97**	0.260	1.88*
部分裁量	0.321	2.44**	0.323	2.45**
その他		参照カテゴリ		参照カテゴリ
FC加盟ダミー	-0.125	-0.56	-0.167	-0.76
顧客・取引先数ダミー				
1社専属	0.152	0.57	0.170	0.63
少数集中	-0.056	-0.32	-0.078	-0.44
多数分散	0.223	1.15	0.198	1.02
一般消費者		参照カテゴリ		参照カテゴリ
新規性ダミー				
大いにある	0.566	1.90*	0.558	1.87*
少しある	0.506	1.81*	0.484	1.73*
あまりない	0.412	1.48	0.399	1.43
まったくない	0.172	0.56	0.163	0.53
わからない		参照カテゴリ		参照カテゴリ
開業時重視事項ダミー				
収入	-0.418	-2.64***	-0.446	-2.81***
仕事のやりがい	-0.205	-1.43	-0.242	-1.68*
私生活充実		参照カテゴリ		参照カテゴリ
年齢階級ダミー				
20歳代	0.206	0.44	0.178	0.38
30歳代	-0.193	-1.13	-0.214	-1.26
40歳代	-0.238	-1.48	-0.260	-1.62
50歳代	-0.218	-1.40	-0.249	-1.60
60歳以上		参照カテゴリ		参照カテゴリ
女性ダミー	0.404	2.92***	0.372	2.72***
開業直前勤務先規模ダミー				
小企業	0.089	0.69	0.081	0.64
中企業	0.104	0.73	0.091	0.64
大企業	-0.104	-0.59	-0.093	-0.53
非正社員		参照カテゴリ		参照カテゴリ
教育水準ダミー				
大卒	0.206	1.97**	0.195	1.87*
短大・専門学校卒	0.178	1.54	0.173	1.51
中学・高校卒		参照カテゴリ		参照カテゴリ
経営経験ダミー	0.181	1.07	0.158	0.94
有配偶者ダミー	0.050	0.42	0.106	0.88
就学中の子どもの数ダミー				
1人	0.020	0.17	0.032	0.27
2人	0.150	1.28	0.163	1.40
3人以上	0.006	0.04	0.026	0.16
0人		参照カテゴリ		参照カテゴリ
従業員数	0.032	0.47	0.073	1.09
法人ダミー	-0.032	-0.29	-0.044	-0.40
業種ダミー				
建設業	-0.089	-0.36	-0.143	-0.57
製造業	-0.098	-0.32	-0.100	-0.33
情報通信業	-0.736	-1.85*	-0.848	-2.15**
運輸業	0.173	0.57	0.071	0.23
卸売業	-0.144	-0.56	-0.143	-0.55
小売業	-0.366	-1.56	-0.402	-1.72*
飲食店・宿泊業	-0.313	-1.29	-0.347	-1.43
医療福祉	0.005	0.02	-0.036	-0.14
個人向けサービス業	-0.189	-0.81	-0.246	-1.06
事業所向けサービス業	-0.060	-0.22	-0.121	-0.45
その他の業種		参照カテゴリ		参照カテゴリ
営業所所在地ダミー				
北海道	-0.152	-0.67	-0.118	-0.52
東北	0.295	1.54	0.301	1.58
北関東	-0.310	-1.27	-0.289	-1.18
南関東	-0.363	-2.33**	-0.344	-2.23**
北陸	0.106	0.43	0.124	0.52
甲信越	-0.291	-0.84	-0.294	-0.86
東海	-0.255	-1.42	-0.222	-1.25
近畿	-0.240	-1.51	-0.230	-1.46
中国	-0.228	-1.16	-0.210	-1.07
四国	0.249	1.01	0.240	0.98
九州		参照カテゴリ		参照カテゴリ
閾値1	1.293		1.117	
閾値2	2.316		2.137	
閾値3	2.953		2.771	
対数尤度	-931.79		-934.01	
観測数	795		795	
Waldカイ2乗値	338.58	***	328.49	***
McFaddenR2	0.145		0.143	

(注) 1 Whiteの標準誤差を用いている (以下同じ)。

2 ***は1%、**は5%、*は10%水準の有意を示す (以下同じ)。

これらの係数は「わからない」という回答との比較であり、「あまりない」と比べた場合係数の大きさに有意な違いはみられない。仮説E-3を強く支持する結果は得られていない。職務特性については、多様性よりも自律性が収入満足度に影響を与えていることが示唆される。

次に、開業時に重視したことをみると、収入重視ダミーは有意にマイナスである。仮説E-4が支持される。

開業者属性について、女性ダミーは有意にプラスであり、一定の所得の下で女性の収入満足度は高い。仮説E-5は支持される。年齢階級ダミーをみると、収入満足度は開業前の所得が相対的に高かったとみられる40、50歳代で低く、20歳代で高いという傾向がうかがえる。ただし、20歳代ダミーと、40歳代、50歳代ダミーの係数の差を検定すると、20歳代の観測数が少ないこともあり、有意な結果は得られない。この結果からは、年齢によって要求水準は変わらないことが示唆される。仮説E-6は支持されない。

他の開業者属性をみていくと、有配偶者ダミー、子どもの数ダミー、開業前の勤務先の規模、経営経験ダミーはいずれも有意な影響を与えないものの、大卒ダミーが有意にプラスとなっている。同様の結果は、当公庫の融資先という点で類似するサンプルを用いた深沼(2006)でも確認されている。一般に、教育水準は汎用的な人的資本を示すとされる。とすれば、汎用的な人的資本が高いほど開業後の姿をより現実的に予想できる結果、期待が適正なものとなり、現実との乖離が小さくなるためではないかと解釈できる¹²。

最後に、企業属性をみると、現在の従業員数、

法人ダミーはともに非有意である。業種ダミーについては、情報通信業で収入満足度は低いという傾向がみられる。地域的には、南関東の収入満足度は低い。これはこの地域の物価水準が高いため、同額の所得を得ていても満足度が低下するためと解釈できる。さらに、南関東では平均所得が高く、周囲と比較した相対所得が低下するため収入満足度が低いと解釈できるかもしれない。

(2) 収入満足度 (パネル分析)

上記では、所得と収入満足度との間に強い正の相関が確認された。しかし、前述のように、先行研究では、幸福な人がより多くの所得を得ているという因果関係も確認されている(Diener and Seligman, 2004)。そこで、ここではパネルデータを用い、所得稼得能力と満足度の両方に影響を与える要因をはじめとする開業者固有の特性をコントロールしたより厳密な分析を行う。推計方法としては、パネルデータに基づく順序プロビットモデルは一般的ではないことから、標準的な線形の固定効果モデルを用いる¹³。なお、2010年末までに廃業した企業であっても、廃業以前のアンケートに回答があれば推計に含めた。

合わせて、開業者の収入満足度に関して相対所得仮説と順応仮説のいずれがより妥当するののかについても検証する。

相対所得仮説を検証するためには、開業者が比較対象とする参照グループを確定させる必要がある。ここでは、業種、性、最終学歴、年齢が類似している雇用者を想定する。そのうえで、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(賃金センサス)の業種別(中分類)性別最終学歴別年齢階級(5歳

¹² ただし、大卒を文系、理系に分けて推計すると、前者の満足度が有意に高く、後者は非有意である。大卒の満足度の高さは、汎用的な人的資本の高低のみでは説明できない可能性があり、より詳細な検討が必要である。

¹³ 被説明変数を5値から2値に置き換えたうえで、固定効果ロジットモデルを利用することも考えられる。しかし、その場合、被説明変数の変動が小さくなってしまふことから、ここでは線形モデルを用いることとした。

また、残念ながら、この分析は、欠損値が多い不完全パネルデータに基づくものである。脱落バイアスが存在する可能性があり、結果は慎重に解釈する必要がある。

どのような開業者が仕事に満足しているのか

刻み) 別一般労働者の「きまって支給する現金給与額」と「年間賞与その他特別給与額」に基づき、前者を12倍したものに後者を加えたものを参照グループの所得(年間)とみなす。他方、賃金センサスのデータは1人当たりであるため、開業者の所得には等価所得を用い、これを12倍して年換算する。以上より、相対所得は、参照グループの所得に対する開業者の等価所得の比率(等価所得/参照グループの所得)の自然対数で定義される。

もちろん、賃金センサスのデータとアンケートの回答は厳密に比較できるものではない。それでも両者の比率はある程度開業者の所得の相対的な大きさを示すものと考えられる。相対所得仮説が妥当するのであれば、上記で算出した相対所得の係数は有意にプラスとなる。

さらに、浦川・松浦(2007)などが示すように、開業者の所得が参照グループよりも高い場合と低い場合とでは、相対所得に対する反応が異なることも考えられる。そこで次の変数を設け、このような非対称性を分析に取り込む。

$$\begin{aligned} \text{所得(基準以上)} & \begin{cases} = \text{相対所得(等価所得が参照グループの所得以上)} \\ = 0 \text{ (等価所得が参照グループの所得未満)} \end{cases} \\ \text{所得(基準未満)} & \begin{cases} = 0 \text{ (等価所得が参照グループの所得以上)} \\ = -\text{相対所得(等価所得が参照グループの所得未満)} \end{cases} \end{aligned}$$

他方、順応仮説の検証に当たっては、等価所得の対前年比(当年の等価所得/前年の等価所得)の自然対数値(等価所得増加率)を用いる。順応仮説によると、過去の実績を基準として現在の所

得に関する期待は形成される。このため、当年の所得を一定とした場合、前年の所得が高いほど期待が大きく満足度は低下する。推計では、等価所得増加率の係数が有意にプラスであれば順応仮説が支持されることになる¹⁴。

加えて、相対所得仮説と同様に、前年に比べて所得が増加した場合と減少した場合とでは満足度に与える影響が異なることも考えられる。そこで、次のように、所得増加、所得減少という二つの変数を設ける。

$$\begin{aligned} \text{所得増加} & \begin{cases} = \text{増加率(当年の所得が前年以上)} \\ = 0 \text{ (当年の所得が前年未満)} \end{cases} \\ \text{所得減少} & \begin{cases} = 0 \text{ (当年の所得が前年以上)} \\ = -\text{増加率(当年の所得が前年未満)} \end{cases} \end{aligned}$$

一方、被説明変数はクロスセクション分析と同じ4段階の収入満足度である。また、推計には年ダミーも加えている。

以上の変数を用いて推計した結果は表-5のとおりである。まず、相対所得仮説を検証したモデル3をみると、まず等価所得は有意にプラスであり、開業者固有の特性をコントロールしたうえでも所得が満足度を左右するという仮説E-1を支持する結果が得られている。半面、相対所得の係数は予想どおりプラスとなっているものの非有意である。相対所得仮説を支持する結果とはいえない。

しかし、相対所得の効果の非対称性を勘案したモデル4をみると、所得(基準以上)は有意にプラスであり、参照グループ以上の所得を得ている場合には、予想どおり、相対所得が高いほど満足度も高まることが示されている。さらに、その係数は等価所得の係数をやや上回っており、影響力も強い。一方、所得(基準未満)は非有意であり、

¹⁴ 原田(2000)や深沼(2006)では、開業前と比べて所得が増加した場合、収入満足度は高まることが確認されている。ただし、前述のように、これらの研究では、データの制約から、現在の所得がコントロールされていない。このため、所得の増加自体ではなく、現在の水準の高いことが満足度を引き上げているという可能性も考えられる。

表-5 収入満足度の推計 (パネル分析)

	モデル3		モデル4		モデル5		モデル6	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値	係数	t値
等価所得	0.290	2.47**	0.293	2.49**	0.612	9.23***	0.597	8.99***
相対所得	0.116	1.02						
所得 (基準以上)			0.353	2.62***				
所得 (基準未満)			-0.039	-0.33				
等価収入増加率					-0.216	-5.47***		
所得増加							-0.293	-5.23***
所得減少							0.118	1.74*
2007年ダミー	-0.120	-4.11***	-0.124	-4.22***				
2008年ダミー	-0.163	-5.13***	-0.168	-5.31***	-0.079	-2.25***	-0.079	-2.24**
2009年ダミー	-0.231	-6.78***	-0.239	-6.98***	-0.164	-3.68***	-0.164	-3.67***
2010年ダミー	-0.193	-5.27***	-0.199	-5.43***	-0.142	-3.13***	-0.144	-3.17***
定数項	1.617	3.73***	1.538	3.53***	0.423	1.90*	0.504	2.23**
観測数	6,295		6,295		3,411		3,411	
グループ数	2,331		2,331		1,460		1,460	
F値	31.61	***	28.14	***	19.55	***	17.42	***
R2	0.134		0.135		0.139		0.139	

所得が参照グループを下回っている場合には相対所得は満足度に影響を与えないことが分かる。これは、相対所得が低い開業者のなかには、他者と比べるまでもなく不満を感じるほど所得水準が低い人たちが少なくないためではないかと考えられる。

次に、順応仮説を検証したモデル5をみると、相対所得仮説を検証したモデル3、4と同様、等価所得は有意にプラスである。一方、等価所得増加率の係数は有意にマイナスである。これは、前年と比べた増加率が高いほど、つまり当年の所得が同じであれば前年の所得が低いほど、満足度が低下することを意味するものであり、順応仮説とは正反対の結果である。次に、等価所得が増加した場合と減少した場合に分けたモデル6をみると、所得増加、所得減少という二つの変数の係数の大きさはやや異なるものの、やはり順応仮説とは矛盾する結果が得られている。なぜこのような結果が得られたのか。

Diener and Seligman (2004) によると、ドイツのパネルデータを用いた分析では、所得が急速に上昇すると、ゆっくり上昇した場合と比べて幸

福度は低下すること、年ごとの所得の変動が大きいほど生活満足度が低下することが確認されている。本稿のデータをみると、開業後数年間の所得の変動は大きい。2006年末から2010年末にかけて、前年に比べて10%以上の等価所得の減少を1度でも経験した開業者の割合は76.8% (398人)、20%以上の減少でみても64.3% (333人) に達する (回答数518)。開業者ごとに5年間の等価所得の平均値と標準偏差を算出し、変動係数 (標準偏差÷平均値) を求めるとその平均は0.374、中央値でも0.286である (回答数514)¹⁵。

順応仮説は、人は現状に慣れることを前提とする。しかし、所得の変動が激しければ慣れることが難しく、過去が基準とはなりにくい。加えて、大きな変動が将来の所得に関する不安を高めているということも考えられる。これらの理由によって順応仮説を支持する結果が得られなかったのではないかとみられる。

(3) やりがい満足度

やりがい満足度に関する推計結果は表-6のと

¹⁵ 所得変動の大きさは経営者等所得からも確認できる。2006年末から2010年末にかけて、前年に比べて経営者等所得が10%以上減少したという経験が少なくとも1回はあるという開業者の割合は72.8% (407人) に達する (回答数555)。20%以上の減少でみても59.6% (333人) と約6割に上る。変動係数の平均は0.366、中央値は0.287である。

どのような開業者が仕事に満足しているのか

おりである。

まず職務特性に関する変数をみると、自律性について、FC加盟ダミーは非有意であり、加盟者の満足度が低いとはいえない。しかも予想に反して符号はプラスである。客観的にみると裁量の余地が乏しいとみられるにもかかわらずこのような結果となったのは、FC加盟者の抱いていた期待がもともと低かったことが一因ではないかと思われる。他方、部分裁量ダミーは非有意だが、完全裁量ダミーは有意にプラスとなっており、仕事をする時間帯に関する大きな裁量があるとやりがい満足度は有意に高まる。これは仮説 I - 1 と整合的な結果である。

他方、多様性についてみると、顧客・販売先数に関して、多数分散ダミーが10%水準でプラスとなっている。一方、1社専属ダミーは非有意ながらマイナスである。顧客・取引先数が多いほど仕事の多様性が高まる結果、満足度が上昇するという傾向が認められる。ただし、1社専属ダミーと多数分散ダミーの係数の差を検定したところ、前者の観測数が少なく標準誤差が大きいこともあり、有意な結果を得ることはできなかった（p値0.248）。これに対して、新規性が「大いにある」事業を行っている場合やりがい満足度は有意に高い。以上の結果を踏まえると、職務の多様性が高いほどやりがい満足度が高まるという仮説 I - 2 は少なくとも部分的に支持される。

次に、フィードバックに関する変数をみると、赤字ダミーは有意にマイナスであり、赤字の場合やりがい満足度が低下することが示されている。また、従業員増加率は有意にプラスであり、成長性が高いほどやりがい満足度が高まることが示されている。企業の成長や収益性は開業者にとって自らの努力の成果に関する重要なフィードバックとなっていることがうかがえる。仮説 I - 3 が支持される。

次に、開業時に重視したことについて、やりが

表-6 やりがい満足度の推計

	モデル7	
	係数	z値
赤字ダミー	-0.465	-5.77***
従業員増加率	0.185	2.32**
時間裁量ダミー		
完全裁量	0.310	2.65***
部分裁量	0.060	0.53
その他		参照カテゴリー
FC加盟ダミー	0.134	0.62
顧客・取引先数ダミー		
1社専属	-0.035	-0.13
少数集中	0.086	0.58
多数分散	0.286	1.88*
一般消費者		参照カテゴリー
新規性ダミー		
大いにある	0.710	3.04***
少しある	0.343	1.67*
あまりない	0.116	0.55
まったくない	0.024	0.10
わからない		参照カテゴリー
開業時重視事項ダミー		
収入	0.076	0.61
仕事のやりがい	0.120	1.05
私生活充実		参照カテゴリー
年齢階級ダミー		
20歳代	0.175	0.49
30歳代	0.008	0.05
40歳代	0.144	0.98
50歳代	-0.044	-0.31
60歳以上		参照カテゴリー
女性ダミー	0.205	1.71*
開業直前勤務先規模ダミー		
小企業	0.058	0.51
中企業	0.116	0.91
大企業	0.326	2.13**
非正社員		参照カテゴリー
教育水準ダミー		
大卒	0.245	2.64***
短大・専門学校卒	0.173	1.66*
中学・高校卒		参照カテゴリー
経営経験ダミー	-0.009	-0.06
有配偶者ダミー	0.194	1.76*
就学中の子どもの数ダミー		
1人	-0.087	-0.84
2人	-0.044	-0.41
3人以上	0.148	0.92
0人		参照カテゴリー
従業員数	-0.112	-1.88*
法人ダミー	0.097	0.96
業種ダミー		
建設業	0.056	0.24
製造業	-0.038	-0.14
情報通信業	0.101	0.31
運輸業	-0.515	-2.11**
卸売業	-0.169	-0.71
小売業	-0.006	-0.03
飲食店・宿泊業	0.261	1.21
医療福祉	0.114	0.55
個人向けサービス業	-0.086	-0.41
事業所向けサービス業	-0.089	-0.36
その他の業種		参照カテゴリー
営業所所在地ダミー		
北海道	0.069	0.37
東北	0.076	0.41
北関東	-0.263	-1.08
南関東	-0.185	-1.31
北陸	0.142	0.66
甲信越	0.014	0.06
東海	-0.001	-0.01
近畿	0.014	0.10
中国	-0.208	-1.04
四国	-0.173	-0.80
九州		参照カテゴリー
閾値1	-0.534	
閾値2	0.095	
閾値3	1.614	
対数尤度	-1061.63	
観測数	930	
Waldカイ2乗値	152.59	***
McFaddenR2	0.060	

い重視ダミーは非有意である。これは仮説 I - 4 で予想した結果である。非経済的な目的は経済的な目的に比べて充足されやすいが期待も大きいといえるだろう。

開業者属性をみると、女性ダミーは有意にプラスであり、仮説 I - 5 が支持される。他方、年齢階級ダミーは非有意であり、やりがい満足度との間に明確な関係はみられない。表には示していないが、2010年末時点ではなく、開業時の年齢を用いても同様の結果が得られる。仮説 I - 6 も支持される。

上記以外の開業者属性のうち有意な結果が得られたものをみると大卒ダミーが有意にプラスである。この点も、前述の深沼 (2006) と同様の結果であり、汎用的な人的資本が高いほど、開業後の予想をより正確に行っていることが考えられる¹⁶。

また、開業前の勤務先規模について、開業前に大企業に勤務していた人たち (大企業出身者) のやりがい満足度は有意に高い。この結果は、企業規模が大きくなるほど職務満足が低下することを確認したBenz and Frey (2008) に基づき解釈することができる。同分析によると、一般に、組織の規模が拡大すればするほど階層性は高まるが、このような組織では専門化や活動のルーチン化が進む結果、個々の雇用者が有する裁量の余地が乏しくなり、プロセスから得られる効用が小さくなる。とすれば、大企業出身者は、過去との比較で仕事のやりがいを開業後高く評価しているのではないかと考えられる。組織に縛られずに自由に仕事ができることが開業の魅力と喧伝されているが、大企業出身者はこうした魅力を強く感じているのかもしれない。

最後に、企業属性についてみると、業種別では運輸業の満足度が低い。運輸業のなかで多いのは個人タクシーである。開業前と仕事内容が大きく

変わらないことが一因かもしれない。このほか 5%水準で有意な変数はみられない。

6 おわりに

本稿では、開業者の職務満足を、収入とやりがいの二つの側面に分けて分析してきた。概要は次のとおりまとめられる。

まず、開業直後 (2006年末) の収入満足度は総じて低く、その後もわずかながら低下している。ここには、開業直後のみならず、開業5年目にいたっても、所得面での厳しい現実が反映されている。開業希望者は、家族の別途収入なども含め、開業後の数年間、家計をどのように維持していくかを十分検討する必要があるといえるだろう。

これに対して、仕事のやりがいについては開業直後でも8割が満足している。順応効果が働いたとみられることから徐々に低下しているものの、5年目でも満足という回答は依然として7割に達する。少なくとも開業5年目までの職務満足は主に内在的な側面から生まれていることがうかがえる。

では、どのような要因が開業後の満足度を規定するのか。本稿では、現状と評価基準という二つの観点から、主として開業5年目の満足度を規定する要因を分析した。そのなかで、職務特性理論やMDTによって開業者の職務満足がある程度説明されることが確認された。具体的な分析結果は以下のとおりである。

収入満足度についてみると、所得との間に正の相関が存在することが確認された。この結果は、パネルデータを用いて開業者固有の特性をコントロールしても変わらない。さらに、相対所得仮説を検証したところ、参照グループの所得を上回る場合について同仮説を支持する結果が得られた。他人との比較に目を向けるようになるのはある程

¹⁶ 文系、理系に分けてみると、やりがい満足度が高いのは理系大卒である。収入満足度と同様、さらなる分析が必要である。

どのような開業者が仕事に満足しているのか

度以上の所得を得るようになってからなのかもしれない。これに対して、順応仮説の検証では同仮説と正反対の結果が得られた。その理由としては、開業後数年間における所得変動の大きさが考えられる。

分析を通じて、所得以外に収入満足度に影響を与える要因も確認された。仕事をする時間帯の裁量を有していたり、新規性の高い事業を手掛けていたりする場合には満足度が高まる。低い所得が好ましい職務特性によって補償されていることがうかがえる。他方、支払制約または将来不安につながることから赤字の場合には低下する。さらに、収入満足度は、収入重視の開業者で低く、女性で高いことも確認された。MDTが示すように、開業目的や過去との比較が満足度の評価基準となっていることがうかがえる。

他方、やりがいについては、仕事をする時間帯の裁量を有していたり、新規性の高い事業を手掛けていたりする場合、満足度は高まる。肯定的なフィードバック（業績）と満足度との間の強い相関も確認されており、職務特性に加えて業績を勘案することで開業者のやりがい満足度をより適切に説明できることが示された。さらに、開業目的や年齢については有意な結果が得られなかったものの、女性、大企業出身者のやりがい満足度が高いことも明らかになった。

以上の分析結果から得られる政策的な含意は次の2点である。第1は、効率的な労働力配置の手段としての開業の意義である。

内閣府「国民生活選好度調査」(2008年)では、「やりがいのある仕事や自分に適した仕事ができること」がどの程度充足されているのかを5段階で尋ねている。これによると、最も充足度が高い「十分満たされている」は3.8%、次に高い「かな

り満たされている」は14.7%となっており、合わせて18.5%にすぎない。単純な比較はできないものの、本稿のデータでみる開業者のやりがい満足度は高いといえるだろう¹⁷。

しかも、近年、日本では、仕事のやりがいに対する充足度が低下している（内閣府、2007）。先の内閣府の調査で時系列の推移をみると、上記二つの選択肢の回答割合は1981年の31.9%をピークとして2008年には18.5%へと趨勢的に下落している。

やりがいを感じていれば、仕事に対するコミットメントが高まり、その結果生産性も上昇するだろう¹⁸。これは、開業を通じて労働力のより効率的な配置が促進されることと捉えることもできる。そうであれば、開業はマクロの観点からも歓迎すべきことである。こうした開業の意義は、社会的、制度的な制約要因によって、雇用者という立場ではやりがいを相対的に得にくい人たちにとって特に重要である。

もちろん、すべての雇用者が開業する必要もないし、それにふさわしい資質を備えているわけではない。しかし、意思と資質を有する人たちが開業しやすくするようにすることは重要である。先行研究では、資金制約など、雇用者が自営業主に移行することが妨げる障壁の存在が指摘されている（Blanchflower and Oswald, 1998 ; Kawaguchi, 2008）。とすれば、開業資金に対する融資の拡充など、政策支援を通じて、このような移動障壁を解消していくことも検討されるべきである。

なお、以上の議論は開業後にある程度の所得を得られることが前提である。現状、平均でみた開業者の所得は決して高いとはいえない。開業前の経営指導や、専門家派遣など、従来行われてきたソフト面での開業支援を今後も継続、拡充していくことも必要ではないかと考えられる。

¹⁷ 開業者の満足度が高いのは、満足していない人たちが退出した結果という側面もある。しかし、新規開業パネル調査の調査対象企業のうち2010年末までに廃業したのは全体の約15%に過ぎない。廃業を勘案しても、開業者のやりがい満足度は高いといえるだろう。

¹⁸ ただし、雇用者に関して、職務満足と生産性との相関が確認されたとしても、因果関係は複雑であり、特定は困難とする見解もある。同時に、両者の関係は双方向的とのモデルも存在する（小野、1993）。

第2の含意は、開業後の姿について現実的な期待を事前に形成することの重要性である。

収入にせよ、やりがいにせよ、低い満足度はコミットメントを低下させ、業況の悪化、場合によっては事業からの撤退という事態を招きかねない。開業前に形成された期待が評価基準として満足度を左右するとすれば、職務満足度を低下させないためには、非現実的な期待を開業希望者が抱かないようにすることも重要であろう。

そのためには、各地で行われている創業支援セミナーにおいて、開業のマイナス面を含めて先輩経営者の体験談を聞く機会を設けることも一案である。個別指導を通じて収支計画をより妥当なものとすることによって、より現実的な所得見込みをもてるようにすることも考えられる。他方、開業希望者には、こうした場に積極的に参加したり、開業後の話を聞ける相手を主体的に見つけたりすることが求められる。

最後に、今後の課題として、次の4点を指摘する。第1に、より緻密な変数を推計に用いることである。開業者の職務の特殊性を踏まえ、職務特性に関して探索的に作成した変数を用いたが、少なくとも

その一部がやや多義的であることは否めない。諸概念をより適切に操作化できる変数を検討する必要がある。アンケートという限界はあるものの、所得に関する変数も精緻なものとするべきであろう。

第2に、開業者をタイプ分けした分析を行うことである。たとえば、開業目的が異なっていれば、さまざまな変数が満足度に与える影響にも違いがみられるかもしれない。本稿では紙幅の都合で十分検討できなかったが、この点については別稿で論じたい。

第3に、推計に関する技術的な課題である。今回の推計では内生的に決定されているとみられる所得を外生変数として扱っている。また、労働時間も内生変数と考えられることから推計には含まれていない¹⁹。加えて、満足度に関する2010年末のデータがとれないことから、廃業企業を順序プロビットの推計対象から除外した。廃業に伴うバイアスを精緻に修正することも必要である。

第4は満足度と業績との関係をさらに詳しく分析することである。心理的な要因は存続廃業の意思決定にも影響を与える(鈴木、2011)。この点についてもさらに検討していきたい。

<参考文献>

- 井手亘 (2001) 「満足感－職務満足と個人の特性」 田尾雅夫編著『組織行動の社会心理学』北大路書房、pp.66-75
- 色川卓男 (2004) 「女性の幸福感はどう変化しているか」 樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況－デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社、pp.261-282
- 浦川邦夫・松浦司 (2007) 「相対的格差が生活満足度に与える影響－「消費生活に関するパネル調査」による分析」 家計経済研究所『季刊 家計経済研究』No.73、pp.61-70
- 小野公一 (1993) 『職務満足感と生活満足感－ゆとりの時代の人事・労務管理へのクオリティ・オブ・ワーキング・ライフからのアプローチ』白桃書房
- 白石賢・白石小百合 (2010) 「幸福の経済学の現状と課題」 大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著『日本の幸福度－格差・労働・家族』日本評論社、pp.9-32
- 鈴木正明 (2011) 「自発的、非自発的廃業の実証分析－起業家要因を中心に」 日本政策金融公庫総合研究所編著『2011年版新規開業白書』佐伯印刷、pp.95-141

¹⁹ 新規開業パネル調査では1週間の就業時間も尋ねている。これを含めた推計も行ったところ、収入満足度と負の相関が確認されたものの、やりがい満足度については有意な結果は得られなかった。その他の変数の結果については本稿で示したものとほぼ変わらなかった。

- 高橋徳行 (2005) 『起業学の基礎－アントレプレナーシップとは何か』 勁草書房
- 筒井義郎 (2010 a) 「なぜあなたは不幸なのか」大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著『日本の幸福度－格差・労働・家族』 日本評論社、pp.33-73
- (2010 b) 「幸福度研究の課題」大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著『日本の幸福度－格差・労働・家族』 日本評論社、pp.263-279
- 内閣府 (2007) 『国民生活白書 平成19年版』 時事画報社
- 延岡健太郎 (1998) 「部品サプライヤーの顧客ネットワーク戦略－顧客範囲の経済性－」藤本隆宏・西口敏宏・伊藤秀史編『リーディングス サプライヤー・システム』 有斐閣、pp.181-199
- 原田信行 (2000) 「新規開業の満足度」 国民生活金融公庫総合研究所『調査季報』 第54号、pp.1-16
- 深沼光 (2006) 「新規開業者の満足度を決めるのは何か」 国民生活金融公庫総合研究所『調査季報』 第76号、pp.14-25
- 本庄裕司 (2005) 「新規開業企業のパフォーマンス」 忽那憲治・安田武彦編著『日本の新規開業企業』 白桃書房、pp.75-99
- 馬欣欣 (2010) 「給与所得およびその変化が雇用者の仕事満足度に与える影響」 慶応義塾大学パネル調査共同研究拠点Discussion Paper Series, DP-2010-006
- 八幡成美 (1998) 「雇用者から自営業主への移行」 日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』 第452号、pp.2-14
- Benz, Matthias and Bruno S. Frey (2008) “Being Independent is a Great Thing: Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy,” *Econometrica*, 75, pp. 362-383.
- Blanchflower, David G. and Andrew J. Oswald (1998) “What Makes an Entrepreneur?” *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, No. 1, pp.26-60.
- Bradley, Don E. and James A. Roberts (2004) “Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority,” *Journal of Small Business Management*, 42 (2), pp.37-58.
- Cooper, Arnold C. and Kendall W. Artz (1995) “Determinants of Satisfaction for Entrepreneurs,” *Journal of Business Venturing*, 10, pp.439-457.
- Diener, Ed. and Martin E. P. Seligman (2004) “Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being,” *Psychological Science in the Public Interest*, Vol.5 No.1, pp.1-31.
- Frey, S. Bruno and Alois Stutzer (2002) *Happiness and Economics*, Princeton University Press. (佐和隆光監訳、沢崎冬日訳『幸福の政治経済学－人々の幸せを促進するものは何か』ダイヤモンド社、2005年)
- Gerhart, Barry (1987) “How Important Are Dispositional Factors as Determinants of Job Satisfaction? Implications for Job Design and Other Personnel Programs,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, No.3, pp.366-373.
- Hackman, J. Richard, and Greg R. Oldham (1976) “Motivation through the Design of Work: Test of a Theory,” *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, pp.250-279.
- (1980) *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company.
- Hamilton, Barton H. (2000) “Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment,” *Journal of Political Economy*, Vol. 108, No. 3, pp.604-631.
- Hundley, Greg (2001) “Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work?” *Industrial Relations*, Vol. 40, No.2, pp.293-316.
- Kawaguchi, Daiji (2008) “Self-Employment Rents: Evidence from Job Satisfaction Scores,” *Hitotsubashi Journal of Economics*, 49 (1), pp.35-45.
- Kautonen, Teemu and Jenni Palmroos (2010) “The Impact of a Necessity-Based Start-Up on Subsequent Entrepreneurial Satisfaction,” *International Entrepreneurship and Management Journal*, No.6, pp. 285-300, DOI: 10.1007/s 11365-008-0104-1.
- Lange, Thomas (2009) “Job Satisfaction and Self-Employment: Autonomy or Personality?” *Small Business Economics*, DOI: 10.1007/s 11187-009-9249-8.

- Lazear, Edward P. (2005) "Entrepreneurship," *Journal of Labor Economics*, 23, pp.649-680.
- Michalos, Alex C. (1985) "Multiple Discrepancies Theory (MDT) ," *Social Indicators Research*, 16, pp.347-413.
- Pfeffer, Jeffrey and Gerald R. Salancik (1978) *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, Harper and Row, Publishers.
- Rose, Michael (2003) "Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations," *Work, Employment and Society*, Vol. 17, No. 3, pp.503-530.
- Schjoedt, Leon (2009) "Entrepreneurial Job Characteristics: Their Effect on Entrepreneurial Satisfaction," *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33 (3), pp.619-644.
- Staw, Barry M. and Jerry Ross (1985) "Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitude," *Journal of Applied Psychology*, 70 (3), pp.469-480.
- Taylor, Mark (2004) "Self-Employment in Britain: When, Who and Why?" *Swedish Economic Policy Review*, 11, pp.139-173.