

独立・起業にはどのようなメリットがあるのか  
: 全国就業実態パネル調査  
(JPSED)を用いた実証的研究

参鍋篤司(流通経済大学)

独立・起業にはどのようなメリットがあるのか：全国就業実態パネル調査（JPSED）を用いた実証的研究<sup>†</sup>

参鍋篤司（流通経済大学）

2024年1月23日

### 要旨

本稿では、独立・起業がもたらす金銭的・非金銭的報酬について、全国就業実態パネル調査（JPSED）を用いて検証した。既存研究では、自営業者・起業家の報酬水準は、そのリスクと比較すると相当低いと結論しているものが多い。しかし、自身への報酬だけを金銭的成果とすると過小評価につながり得る。本稿では、筆者が収集した企業経営者に関するデータを用いて、全国就業実態パネル調査から得られた収入額を補正し、独立起業により得られる金銭的報酬への影響を推定した。結果は、起業はプラスの金銭的報酬をもたらす可能性を示しており、少なくともマイナスの結果ではなかった。また、上述の補正を行わずに通常報酬額を対象とした分析を行った場合でも、少なくともマイナスの効果を持っているとは認められなかった。また、金銭的報酬水準は2021年から有意に高まっており、独立起業による金銭的報酬水準が上昇している産業では、一般の従業員の賃金水準も上昇していることが分かった。非金銭的報酬については、裁量度、エンゲージメント、仕事満足度が有意に上昇することを確かめた。こうした非金銭的報酬の水準も、2020年度頃から上昇していた。また独立起業はこどもの数を増やす可能性が示された。その一方で、幸福度、生活満足度には影響を及ぼさないことが示された。

キーワード 起業,収入,エンゲージメント,幸福度,生活満足度

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

<sup>†</sup>本稿を作成するにあたり、株式会社リクルート リクルートワークス研究所からデータおよび資金援助を受けた。また、JSPS 科研費 17K13746 の助成を受けた。記して感謝する。また、株式会社リクルート リクルートワークス研究所関係者各位、神戸大学鈴木竜太氏、武蔵大学神林龍氏より学術的コメントを頂いた。記して感謝する。なお本論文における誤りはすべて筆者の責に帰する。

## 1. はじめに

近年、イノベーションを生み出し、社会全体の生産性を高める役割を果たす起業家に注目が集まっている。起業によるイノベーションの経済的効果は、起業家等の個人に帰属するというよりも、社会全体がその 90% 程度の恩恵を享受するとされる (Nordhaus(2004))。しかしながら、社会的意義が強調されたり、多くの企業の成長や業績などの成果が注目されたりするだけでは、起業を志す人々が増えていくことはあまり期待できないうえに、それが本当に望ましいことだと言い切ることもできないだろう。なぜならば、個々人の一度きりの人生を考慮した時、起業がつまるところ、色々な面においてハッピーなものであることが求められるからである。また、自営業者・起業家の金銭的報酬水準は、そのリスクと比較すると相当低く (つまりほとんどの起業家は金銭的に成功しない)、通常のリスク回避度の人は起業家になるべきではないと Hall and Woodward (2010) は結論している。金銭的報酬は期待できないが、非金銭的報酬は、相当高いものが期待できることになるが、これはどの程度事実なのだろうか。

コロナ禍以後、起業件数が大いに日米で増加していることが観察されている。図 1-1 からは、米国における新規の起業件数が、コロナ禍の状況が本格化したあたりから急激に増加していることが見て取れる (Haltiwanger(2022))。また日本においても、起業件数は増加傾向にある (図 1-2)。こうした増加は、報酬というインセンティブに呼応して生じているのではないだろうか。つまり、独立・起業による金銭的及びまたは非金銭的報酬の水準が急激に上昇しているのではないだろうか。本稿では、金銭的報酬の変動について検証するために、Hamilton(2000)と同様な観点からの分析を行った。

独立起業して、自身が会社を持つことになったとき、会社の外部に切り出した自身への報酬だけが、自身の生産性を表すものとは言えない。会社の外部へ引き出す (draw) ことはせず、純資産 (いわゆる内部留保) として蓄積させるという選択肢が存在するからである。特に、税制上有利になることが予見できるような場合、そうする誘因は強い。

Hamilton(2000)は、上述の問題意識に立ち実証的研究を行っている。その結果としては、起業した企業の純資産額は少なく、起業は、会社勤めよりもはるかに低いリターンしかもたらさないと結論付けている。

しかし、この研究結果はグローバルに適用できるかどうかには疑問がある。例えば、日米間では、内部留保についての考え方には大きな考え方の違いがある。米においては、それは株主に配当されるか、自己に再投資されるかすべきものであるのに対し、日本では、内部留保を継続して確保することが重視される傾向にある。原田(2021)では、日本の分析対象企業において、その 90% 以上が内部留保を重視しているのに対し、米では 46% にとどまっている。

日本では企業は従業員の雇用に責任を持たねばならないという発想が強く、いわゆる内部留保を積み重ねていかねばならないという考えも強いと考えられる。したがって、日本

における純資産の役割は非常に大きいと言えよう。つまり、こうした要因を考慮しなければ、経営者の稼得する金銭的な額を過小評価してしまうリスクは高いと言えよう。また、役員報酬が実態より低くなってしまう要因として、過大役員給与という問題がある(道下(2022))。同業他社との比較において、過大な役員賞与を支払っていると税務署により判定されれば、過大分が損金不算入となってしまうリスクがある。そうであれば、利益が高く得られた場合においても、役員報酬として支払われなかった部分は純資産増加分として蓄積される可能性が高い。こうした部分についても考慮しなければ、やはり、起業家としての生産性を正確に測ったとは言えないだろう。

本稿では、こうした問題点に対処するために、メインの分析対象である JPSED データに加えて、企業経営者に対してアンケート調査「日本の中小企業経営者に関する調査」から得たデータの情報を用いて、分析を行った。この調査結果に基づき、Hamilton(2000)と同様、「払われた給与+純資産増加額(Equity Adjusted Draw, EAD)」を修正された報酬所得として推計を行った。

通常の払われた報酬だけについて、独立起業の影響を計測したところ、統計的に有意な結果は得られなかった。すなわち、独立起業は、金銭的には、少なくともマイナスの効果を及ぼしていることは観察されなかったのである。次に、払われた給与+純資産増加額(EAD)について影響を推計したところ、21年度以後は100万円以上の ATT(Average Treatment effect on the Treated)の存在する結果を得た。

次に、非金銭的報酬が変動しているかどうか、という点について検証した。独立起業している人は高い非金銭的報酬を得ている可能性は高いと考えられる(Kawaguchi(2008))。独立起業することで、仕事の進め方についての自由度、仕事へのエンゲージメント、仕事満足度の値が有意に上昇することを確かめた。また、こうした非金銭的報酬の水準も、2020年度あたりから上昇していることが示された。また、独立起業は、こどもの数を増やす可能性も示された。その一方で、幸福度、生活満足度には影響を及ぼさないことが示された。独立起業することで時間の自由な使い方が可能となることで、より多くの子どもの持つことが可能となると考えられる。

本稿の構成は、以下のようになっている。2. データ では、本稿において使用するデータについて説明する。3. 推計手法については、本稿で使用する推計手法 Two way fixed effects 及び Callaway and Sant'Anna (2021)について検討し、その推計結果について述べる。4. 結論 で議論をまとめる。

## 2. データ

本稿で主に用いるデータは、「全国就業実態パネル調査(JPSED)」である。2016年から2022年に至るデータを使用している。

調査手法はインターネットモニター調査で、調査会社の保有するモニターから15歳以上

の男女を抽出して調査を依頼した。当該データについて詳しくは、[https://www.works-i.com/surveys/panel\\_surveys.html](https://www.works-i.com/surveys/panel_surveys.html) を参照されたい。

表 2-1 は、記述統計表である。「全体」は、以後説明する Two-way fixed effects 推定を行う際に使用したデータについての記述統計である。「CSDID を実施したサンプル」は、これも後に説明する Callaway and Sant'Anna(2021)が提唱した手法を用いた分析におけるデータについての記述統計である。

使用した変数項目における EAD は、「払われた給与+純資産増加額(Equity Adjusted Draw, 以後 EAD)」である。この変数の推計方法について説明する。「日本の中小企業経営者に関する調査」と題し、株式会社クロス・マーケティングにランダム・サンプリング調査を依頼した。期間は、3月24日~3月27日に実施した。コロナ発生時の2020年2月時点から今に至るまで代表取締役であったことを回答して頂く条件として、サンプルサイズが1000人超集まったところで、調査を終了させている。本稿で用いたデータについての記述統計表が、表 2-2 に示されている。

まず、①直近の年度の決算時において、純資産の額はいくらでしたか。/万円 から、②直近の年度において、ご自身が御社に出資しましたか。/万円 と、③直近の年度の、その前の決算時の純資産の額はいくらでしたか。/万円 を引いたもの、即ち、①-②-③を「純資産増加額」(内部留保増加額)とする。次に、あなたは現在、御社の発行済み株式数のうち何%を所有しておられますか。/% という質問に対する答えを、「株式保有割合」とする。純資産増加額に株式保有割合をかけたものを、当該年度において分配請求権のあるものとみなし、「権利を持つ純資産増加額」と呼ぶ。これを通常の報酬額に足し合わせたものを修正された報酬 (Draw)、EAD とする。

表 2-2 は、日本の中小企業経営者に関する調査データについての記述統計である。注目すべきは、権利を持つ純資産増加額であろう。平均値は1019万円であるが、0である人は約63%に上っている。マイナスの値をとるのは16%、プラスの値をとるのは21%である。EAD に log をとったものを被説明変数とし、説明変数は週合計労働時間、年齢、女性ダミー、大卒ダミー、産業ダミーである。これを OLS 推計したところ、以下の推計結果を得た。サンプル全体を使った推計の結果は、以下である。

$$\text{Log(EAD)} = .0042799 * \text{労働時間} - .0032366 * \text{年齢} - .5162369 + \text{女性} + .5904898 * \text{大学} - 1.357761 * \text{農林漁業} + .0295904 * \text{建設業} - .1363045 * \text{製造業} + .3438823 * \text{電気・ガス・熱供給・水道業} - .0885557 * \text{情報通信業} + .0332708 * \text{運輸業} + .0127776 * \text{卸売・小売業} + .4910285 * \text{金融・保険業} + .1522033 * \text{不動産業} - .7140725 * \text{飲食宿泊業} - .119628 * \text{医療・福祉} - .6693174 * \text{教育・学習支援} - .3984431 * \text{サービス業} + 5.759696$$

次に、CSDID を実施したサンプルにおいて用いる推定値は、2016 年以後に開業した人に限定して推計を行ったデータを用いる。

$$\text{Log(EAD)} = .0226116 * \text{労働時間} + .0210515 * \text{年齢} - .7260891 * \text{女性} + .2916852 * \text{大学} - 2.118626 * \text{建設業} - 2.05772 * \text{製造業} - .3912364 * \text{電気・ガス・熱供給・水道業} - 1.170175 * \text{情報通信業}$$

-0.8364491\*運輸業-0.7219254\*卸売・小売業+1.839139\*金融・保険業-0.9695725\*不動産業-2.129987\*飲食宿泊業-4.042002\*医療・福祉-1.57653\*教育・学習支援-0.9996922\* サービス業+4.664303

これらの係数値を用いて、JPSED データにおける推定 EAD を求めた。その結果が、表 2-1 の記述統計表に示されている。全体のサンプルにおいては、その平均値は報酬額だけの場合と大差ないが、CSDID を実施したサンプルにおいては、50 万円弱ほど、EAD の値が大きくなっている。Hamilton(2000)と同様、報酬額と EAD にはそれほど大きな差があるわけではなく、その分散値は大きいものの平均値は EAD のほうが極端に大きいという事はないと言えるだろう。報酬と EAD の分布(カーネル密度関数)を描いたのが、図 2-1 である。大きい報酬水準においてほとんど両者に差異がないので、比較的差異のある 1500 万円以下に限定している。これをみると、300~500 万円ほどの金額帯において、EAD は報酬額を上回っていることが分かった。

### 3. 推計手法

#### 3.1. Two-way fixed effects 推定

まず、表 2-1 の記述統計表において「全体」と表現されたデータを使用し、以下のよう  
に定式化された Two-way Fixed Effects を考慮した式についての推計を行う。

$$Y_{it} = \theta \cdot Jiei_{it} + \alpha_i + \gamma_t + X\beta_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

上述の式(1)について固定効果モデルを推定することにより、自営業者であること (Jiei) と相関があると考えられる、時間について不変な個人の固定効果( $\alpha$ )の影響を除いた推計ができる。また、時間についてのダミー変数 ( $\gamma$ ) を置くことにより、二つの固定効果を考慮することができよう。それによりバイアスの小さい、 $\theta$  の推定量を求めることができる。これまでの社会科学研究においては、この推計手法が広範に用いられてきた。

本稿では、被説明変数 (アウトカム) Y として、EAD、(通常の) 報酬、エンゲージメント、仕事満足度 1、仕事満足度 2、幸福度、生活満足度、仕事自由度、子ども数を推計した。Jiei は、当該時期に自営業であった場合 1 の値をとる変数である。その他のコントロール変数は、年齢、大卒ダミー、企業規模、週合計労働時間、配偶者所得、産業 (15 種、ベースは他に分類されないもの等である)、東京、愛知、大阪、福岡ダミー、EAD (一部推計式)、仕事自由度 (一部推計式) である。

企業規模は、

- 1 4 人以下
- 2 5~9 人

- 3 10～19 人
- 4 20～29 人
- 5 30～49 人
- 6 50～99 人
- 7 100～299 人
- 8 300～499 人
- 9 500～999 人
- 10 1000～1999 人
- 11 2000～4999 人
- 12 5000 人以上
- 13 公務（官公庁）

の数値をそのままに用いている。

エンゲージメント、仕事満足度 1、仕事満足度 2 については、以下の質問項目

- (1) 仕事そのものに満足していた
- (2) 職場の人間関係に満足していた
- (3) 仕事を通じて、「成長している」という実感を持っていた
- (4) 今後のキャリアの見通しが開けていた
- (5) これまでの職務経歴に満足していた
- (6) 生き生きと働くことができていた
- (7) 仕事に熱心に取り組んでいた
- (8) 仕事をしていると、つい夢中になってしまった
- (9) 常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出していた
- (10) 楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じた

に対する回答

- 1 あてはまる
- 2 どちらかというにあてはまる
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかというにあてはまらない
- 5 あてはまらない

を反転させたものを用いている。

エンゲージメントは、

<・・・エンゲージメントは、「活力（仕事から活力を得ていきいきとしている）」「熱意（仕事に誇りとやりがいを感じている）」「没頭（仕事に熱心に取り組んでいる）」の 3 つが揃った状態として定義される（厚生労働省「令和元年版 労働経済の分析」第三章）。JPSED では、「活力」は「生き生きと働くことができた」、「熱意」は「仕事に熱心に取り

組んでいた」、「没頭」は「仕事をしていると、つい夢中になってしまった」>がそれぞれ対応するとしている(孫 (2020) )。本稿ではこの三つ((6),(7),(8))をシンプルに合計したものを、エンゲージメントの程度を表す指標として用いている<sup>1</sup>。

仕事満足度1は(1)~(6)を合計したもの、仕事満足度2は(1)~(10)をすべて足し合わせたものを用いている。幸福度、生活満足度については、

幸福度：昨年1年間、あなたはどの程度幸せでしたか。

- 1 5点 とても幸せ
- 2 4点
- 3 3点
- 4 2点
- 5 1点 とても不幸

仕事満足度：昨年1年間のあなたの生活全般について、どの程度満足していましたか。

- 1 満足していた
- 2 まあ満足していた
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかといえば不満であった
- 5 不満であった

の回答値を、反転して用いている。

仕事自由度は、

- (1) 勤務日を選ぶことができた
- (2) 勤務時間を選ぶことができた
- (3) 働く場所を選ぶことができた
- (4) "就業時間中に、自分の都合で中抜けすることができた

に対する回答

- 1 あてはまる
- 2 どちらかというにあてはまる
- 3 どちらともいえない
- 4 どちらかというにあてはまらない
- 5 あてはまらない

を反転させたものを用いている。仕事自由度も(1)~(4)の各項目をすべて足し合わせたものを用いている<sup>2</sup>。

この推計結果は、表3-1に示されている。自営業は、EAD、報酬に有意な影響を及ぼ

---

<sup>1</sup> クロンバックの $\alpha$ は0.8503である。

<sup>2</sup> クロンバックの $\alpha$ は0.8202である。



していない。その一方で、報酬、エンゲージメント、仕事満足度 1、仕事満足度 2、幸福度、生活満足度、仕事自由度には有意にプラスの影響を与えている。子どもの数には直接的に影響を与えておらず（列(9)）、直接効果は観察されない。しかし、「仕事自由度」の変数を介した、媒介効果（間接効果）を考慮すると、子どもの数の増加に影響のあることが推測される。

### 3.2. Callaway and Sant'Anna(2021)の推定手法

上述の推計はオーソドックスなものと言えようが、しかし近年、この Two-way Fixed Effects には多くの問題がある（種々のバイアスを生む）ことを指摘する論文が立て続けに出版されている（それら諸論文についてのサーベイが、Chaisemartin and d'Haultfoeuille (2022)である）。

特に問題が発生するのは、Jiei の効果が、時間によって、あるいはグループによって異なるという、異質性を有するときである。そうした場合、 $\theta$  の推定値は、真の値と正負が逆転することすら考えられるうえに、 $\theta$  というパラメータの直感的な意味がよくわからなくなってしまう (Goodman-Bacon(2021))。また、図 1-2 が示すように、新規開業数のトレンドは同質的でなく、複数のトレンドが認められる。この点は、効果の異質性と強く関連すると考えられる。

こうした問題に対して、トリートメントの発生時期が異なるグループと異なる時間によって、 $\theta$  の値が変動することを前提に、因果効果測定の手組（プロペンシティ・スコア・マッチング）を用いた推定手法を提示したのが、Callaway and Sant'Anna(2021)である（以後、CS と呼ぶ）。CS は、式(1)の  $\theta$  を、すべての  $2 \times 2$  の DID による ATT 推定量を、プロペンシティ・スコアで重みづけして推計する手法を示している<sup>3</sup>。

この手法により、グループごと、時間ごとに異なる ATT を推定することが可能となる<sup>4</sup>。一般に、DID 推定量を求める際に求められる、満たしていなければならない条件としてまず挙げられる条件は、パラレル・トレンド条件であろう。CS では、この条件が満たされている証拠として、他の説明変数によりコントロールされた条件下で、トリートメントの発生前のすべての  $2 \times 2$  の DID 推定量がゼロ、というカイ二乗統計量についての帰無仮説が受容されるよう求めている。

この条件を満たすために、自営業となる人々と属性が似通った人々をコントロール・グループとして選択する必要があるだろう。自営業となる人々に似通った雇用者として、「主な

---

<sup>3</sup> 本稿では、プロペンシティ・スコア・マッチング推計を実施する手法として、Heckman, Ichimura and Todd(1998)による推計手法を採用している。

<sup>4</sup> なお、異なるグループごとや異なる時間ごとの ATT の値がすべて同じ場合、それは式(1)の  $\theta$  と一致する。

職業は一貫して勤め人であるが、副業を行っており、その形態が自営業である」という人々をコントロール・グループとして採用した。その結果、上述の条件を高い水準で満たすことができた。

CSでは他に、一度トリートメントを受けると、その後ずっとトリートメントを受けた状態にあること、という条件を設けている。したがって、CSの分析を行う場合は、一度自営業となったものは、ずっと自営業であるという人を対象にする。また、Heckman, Ichimura and Todd(1998)では、プロペンシティ・スコアを計算し、カーネル・マッチングを行うために、トリートメントが発生しない期が最初の期に必要な。したがって、2016年時点で、正社員・役員である人、と対象を限定した。コントロール変数は、年齢、年齢の事情、大学、企業規模、週労働時間、配偶者収入、配偶者収入二乗、産業ダミー（ベースは、他に分類されないもの、その他である）、東京、愛知、大阪、福岡、女性ダミーである。以上の条件の下で、CSの分析を実施した。自営業になっていくグループと、ずっと自営業が本職とはならないグループ（コントロール・グループ）それぞれの、EADの推移を描いたものが、図3-1である。2016年から2017年の最初の時期は平行であることが見える。CSの推定結果は表3-2に示されている。一番上の行は、独立起業の及ぼす、総合的な効果（ATT）を示している。その下は、一年単位の、年度別に見たATTの結果を示したものである。この結果を見ると、多くのアウトカム指標において、その有意な効果は、20年、21年、22年のコロナ禍の状況に集中して発生していることがわかる。即ち、これらの時期に独立起業が急増したことと呼応するように、金銭的・非金銭的報酬レベルが跳ね上がっている。EAD、エンゲージメント、仕事満足度1、仕事満足度2、仕事自由度。子ども数が総合において有意である。

CSは、No anticipationの条件を満たすことが要求されるとしている。すなわち、トリートメントを受けるグループの人は、本来そのことを知らないことが望ましい。本稿での設定では、自営業を選択する場合、以前からその処置を予期していた場合、それがほかの説明変数に影響を及ぼすと、正しいマッチングに影響を及ぼす可能性があるためだ。日本的な人事の処遇の方式は、年功賃金が通常であり、ある人が将来稼得する賃金水準を予測することは比較的容易である（すなわち、偏りのない反実仮定の賃金水準を予想することは容易だろう）と考えられるが、この処置について、No anticipationを考慮したロバストネス・チェックは必要だろう。本稿では、この点について、自営業になる前の仕事を辞めた理由として、「独立するため」という選択肢を「選ばなかった」人を、トリートメント・コントロール・グループのどちらにおいても、分析対象とした推定を追加で実施した。JPSEDでは、現在の仕事の前の、直前に就いていた仕事を辞めた理由について、あてはまるものをすべて回答してください、という質問項目がある。その辞めた理由の中に、「独立するため」というものがある。したがって、この項目を選んでいない人は、やめた時点において、独立起業することを意識していなかったことになると考えられる。即ちそれ以前の生活において、自営業となることを予期していなかった（No anticipation）と考えら

れるのだ<sup>5</sup>。

さて、その推計結果は表3-3に示されている。EADについて、その総合的なATTの効果は統計的な有意性を失っている。しかし、上述の表3-2と同様、21年、22年における効果は有意となっていることに注目したい。やはり、近年に至り金銭的な報酬額が大きくなっていることを示していると捉えられよう。報酬については、18年度においてその効果が10%水準でマイナスとなっているが、EADについては有意ではない。報酬だけを見ているとマイナスに見えるが、総合的に金銭的報酬を捉えると、マイナスとは言えない、という事を示す事例であると言えるだろう。子ども数については正の有意性は消えたものの、エンゲージメントや仕事満足度、仕事自由度は正の有意な効果が認められる結果となっている。

#### 4. 結論

本稿における、独立起業の及ぼす金銭的報酬についての推定の結果は、プラスの可能性を示しており、少なくともマイナスの結果ではなかった。また、上述の補正を行わずに通常の報酬額を対象とした分析を行った場合でも、独立起業は、少なくともマイナスの効果を持っているとは認められなかった。そして21年、22年と近年に至るに伴い、その効果が上昇していた。こうした現象の背後に何があるのか調べることは重要な課題である。もっとも、その背景にあるものとして、ひっ迫する労働市場の状況があると考えられる。詳細は補論をご覧いただきたい。また、コロナ禍において、政府の補助金や貸し出し等が急増した時期にあたり、こうしたものが上述の金銭的報酬の増加にどれだけ寄与したか、分析する必要がある。仕事満足度やエンゲージメント等の非金銭的報酬も上昇していることが分かったことから、政府によるコロナ禍の政策だけが、種々の報酬水準を高めているわけではないことも推量できよう。非金銭的報酬水準が上昇した理由としては、コロナ禍において在宅勤務が可能な状況が一気に拡がり、働き方の形態の一つとして定着してきたことも背景にあると考えられる。上述の政府の金銭的な援助の影響と合わせて、今後探求していく必要があるだろう。

独立起業することは様々な非金銭的な報酬を高める一方で、幸福度や生活満足度を高めてはいなかった。独立起業には、長期的に仕事があるのかどうかといった不安感が常に在

---

<sup>5</sup> もっとも、こうした条件を満たす人々に分析を限定することには、また別のバイアスが発生しうることに注意が必要であろう。自営業となることを想定せずに結果的に自営業となったという事は、前職を辞めた後、何らかの理由によって、「偶然に」自営業者となったのであり、以前から計画的に自営業者となった人々と比べて無計画であり、当然想定されるパフォーマンスは、それほど高くないことが想像される。そのようなバイアスが、推定結果に含まれてしまっていることに十分に注意が払われるべきであろう。

り続けるなど、本稿で用いたデータでは捉えられないマイナス面が伴う。そうした面と合わさってプラスマイナスゼロ、となっている可能性も指摘できよう。そのような負の側面について把握することも今後の課題と言えよう。もっとも、独立起業することは人生における一大事に思われるが、所詮仕事は仕事でありそれ以上のものではないとすれば、人生における幸福の水準に影響を及ぼさないのかもしれない。

## 参考文献

Callaway, B., & Sant'Anna, P. H. (2021). Difference-in-differences with multiple time periods. *Journal of Econometrics*, 225(2), 200-230.

De Chaisemartin, C., & d'Haultfoeuille, X. (2022). Two-way fixed effects and differences-in-differences with heterogeneous treatment effects: A survey (No. w29691). National Bureau of Economic Research.

Goodman-Bacon, A. (2021). Difference-in-differences with variation in treatment timing. *Journal of Econometrics*, 225(2), 254-277.

Hall, R. E., & Woodward, S. E. (2010). The burden of the nondiversifiable risk of entrepreneurship. *American Economic Review*, 100(3), 1163-1194.

Haltiwanger, J. C. (2022). Entrepreneurship during the COVID-19 pandemic: Evidence from the business formation statistics. *Entrepreneurship and Innovation Policy and the Economy*, 1(1), 9-42.

Hamilton, B. H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political economy*, 108(3), 604-631.

Heckman, J. J., Ichimura, H., & Todd, P. (1998). Matching as an econometric evaluation estimator. *The review of economic studies*, 65(2), 261-294.

Kawaguchi, D. (2008). Self-employment rents: Evidence from job satisfaction scores. *Hitotsubashi Journal of Economics*, 35-45.

Nordhaus, W. D. (2004). Schumpeterian profits in the American economy: Theory and measurement. NBER Working paper, 10433.

厚生労働省(2019) 令和元年版 労働経済の分析 一人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について－

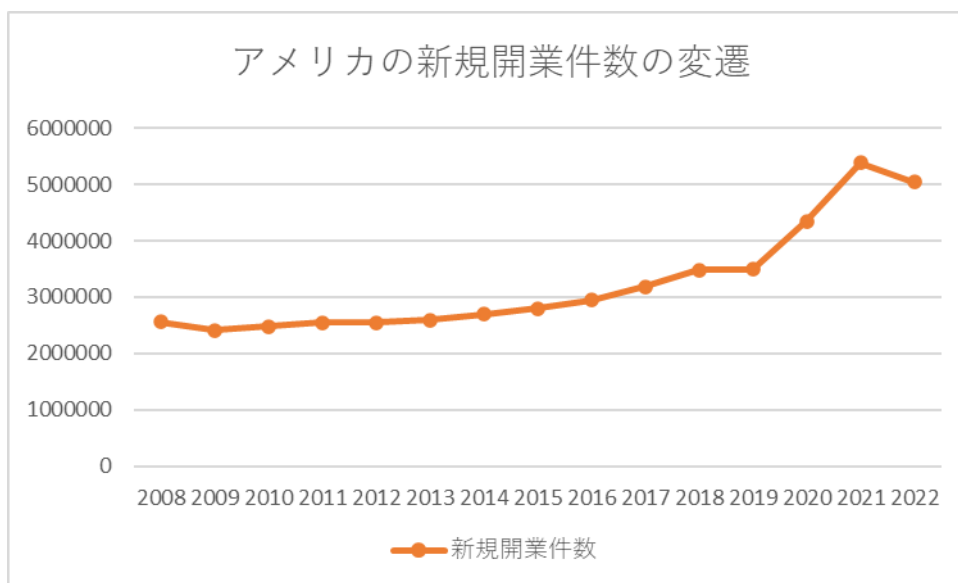
(<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html>)

孫垂文. (2020). ハラスメントはどう職場を蝕むのか. *Works Discussion Paper No.36*.

原田佳明. (2021). 自己資本内容の比較財務分析による日米上場企業の倒産発生の差異性に関する研究. *ビジネス・マネジメント研究*, 17, 1-10.

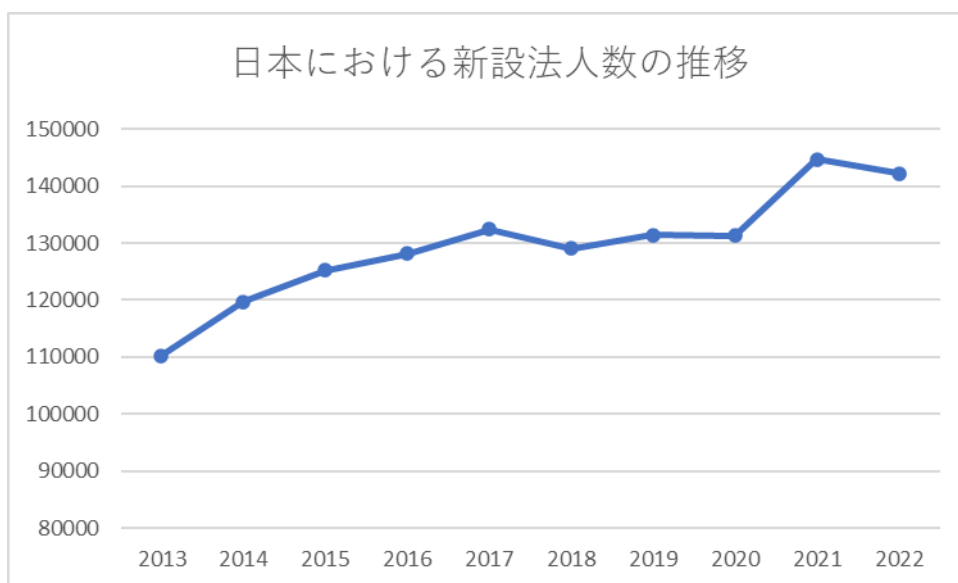
道下知子. (2022). アメリカにおける役員給与の合理性判断基準: 法人税法 34 条 2 項に基づく実質基準への示唆はあるか. *青山ビジネスロー・レビュー*, 12(1), 1-35.

図 1-1 アメリカの新規開業件数の推移



出典：アメリカセンサス局ホームページ。6月18日閲覧時のデータより、著者作成。

図 1-2 日本の新設法人数の推移



出典：株式会社東京商工リサーチホームページ。6月18日閲覧時のデータより、著者作成。

図 2-1 報酬と EAD の分布

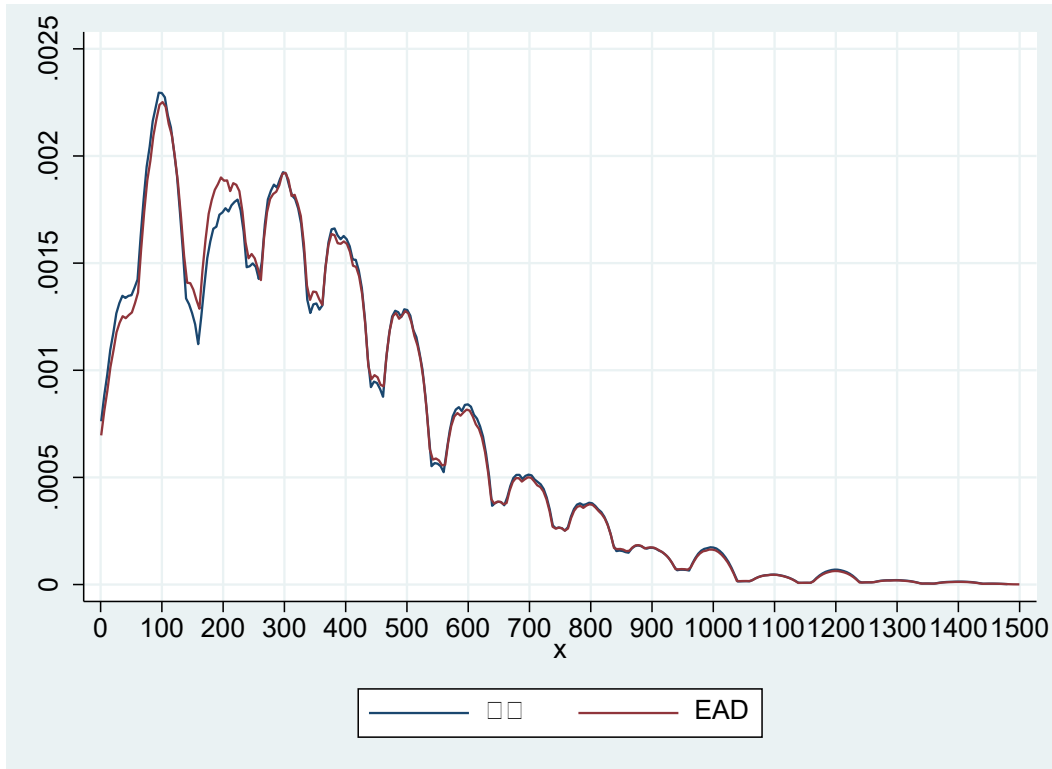


表2-1 記述統計										
	全体					CSDIDを実施したサンプル				
	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
自営	150,446	<b>0.07</b>	0.25	0	1	5,206	<b>0.44</b>	0.50	0	1
女性	150,446	<b>0.39</b>	0.49	0	1	5,206	<b>0.27</b>	0.45	0	1
EAD	150,446	<b>383.07</b>	297.99	1	5000	5,206	<b>404.77</b>	518.30	1	6988.167
報酬	150,446	<b>386.81</b>	307.07	1	5000	5,206	<b>355.87</b>	323.06	1	5000
エンゲージメント	92,462	<b>9.70</b>	2.67	3	15	3,933	<b>10.29</b>	2.63	3	15
仕事満足度1	150,446	<b>18.10</b>	5.01	6	30	5,206	<b>18.85</b>	5.14	6	30
仕事満足度2	92,462	<b>30.99</b>	7.10	10	50	3,933	<b>32.13</b>	7.12	10	50
幸福度	131,742	<b>3.45</b>	0.93	1	5	4,907	<b>3.43</b>	0.94	1	5
生活満足度	150,446	<b>3.40</b>	0.98	1	5	5,206	<b>3.37</b>	1.02	1	5
仕事の自由度	67,255	<b>9.93</b>	4.51	4	20	3,098	<b>12.29</b>	4.85	4	20
子どもの数	150,399	<b>1.58</b>	1.05	0	10	5,205	<b>1.64</b>	1.07	0	6
年齢	150,446	<b>48.42</b>	12.67	16	91	5,206	<b>52.48</b>	13.92	21	86
大卒	150,446	<b>0.36</b>	0.48	0	1	5,206	<b>0.33</b>	0.47	0	1
企業規模	150,446	<b>6.72</b>	3.95	1	13	5,206	<b>4.14</b>	3.79	1	13
労働時間（週合計）	150,446	<b>36.72</b>	14.97	1	160	5,206	<b>35.83</b>	17.46	1	140
配偶者の所得	150,446	<b>285.37</b>	299.39	0	5000	5,206	<b>241.66</b>	271.27	0	3000
農林漁業	150,446	<b>0.01</b>	0.10	0	1	5,206	<b>0.03</b>	0.16	0	1
鉱業	150,446	<b>0.00</b>	0.03	0	1	5,206	<b>0.00</b>	0.01	0	1
建設業	150,446	<b>0.06</b>	0.24	0	1	5,206	<b>0.07</b>	0.25	0	1
製造業	150,446	<b>0.17</b>	0.37	0	1	5,206	<b>0.13</b>	0.34	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	150,446	<b>0.02</b>	0.12	0	1	5,206	<b>0.02</b>	0.12	0	1
情報通信業	150,446	<b>0.05</b>	0.23	0	1	5,206	<b>0.06</b>	0.24	0	1
運輸業	150,446	<b>0.06</b>	0.24	0	1	5,206	<b>0.04</b>	0.20	0	1
卸売・小売業	150,446	<b>0.11</b>	0.32	0	1	5,206	<b>0.13</b>	0.34	0	1
金融・保険業	150,446	<b>0.04</b>	0.19	0	1	5,206	<b>0.02</b>	0.16	0	1
不動産業	150,446	<b>0.02</b>	0.14	0	1	5,206	<b>0.03</b>	0.18	0	1
飲食宿泊業	150,446	<b>0.04</b>	0.19	0	1	5,206	<b>0.05</b>	0.21	0	1
医療・福祉	150,446	<b>0.11</b>	0.31	0	1	5,206	<b>0.06</b>	0.24	0	1
教育・学習支援	150,446	<b>0.05</b>	0.22	0	1	5,206	<b>0.04</b>	0.19	0	1
サービス業	150,446	<b>0.11</b>	0.32	0	1	5,206	<b>0.18</b>	0.39	0	1
他に分類されないもの等	150,446	<b>0.16</b>	0.36	0	1	5,206	<b>0.14</b>	0.34	0	1
東京	150,446	<b>0.11</b>	0.31	0	1	5,206	<b>0.10</b>	0.30	0	1
愛知	150,446	<b>0.06</b>	0.24	0	1	5,206	<b>0.07</b>	0.26	0	1
大阪	150,446	<b>0.07</b>	0.25	0	1	5,206	<b>0.06</b>	0.24	0	1
福岡	150,446	<b>0.04</b>	0.21	0	1	5,206	<b>0.05</b>	0.21	0	1
非独立志向	150,446	<b>0.51</b>	0.50	0	1	5,206	<b>0.54</b>	0.50	0	1
副業を自営業として行うもの	150,446	<b>0.03</b>	0.18	0	1					

Variable	全数 (1000)				2016年以後に開業限定(112)			
	Mean	Std. Dev.	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Min	Max
会社からの給与所得	<b>698.12</b>	726.00	0.5	3250	<b>549.74</b>	646.72	0.5	3250
純資産増加額	<b>1982.28</b>	45551.68	-850000	649945	<b>970.63</b>	9181.06	-10000	95900
株式保有割合	<b>0.61</b>	0.43	0	1	<b>0.64</b>	0.45	0	1
権利を持つ純資産増加額	<b>1019.12</b>	40881.61	-850000	649945	<b>612.12</b>	5595.38	-8000	57540
EAD	<b>1717.24</b>	40921.47	-846750	653195	<b>1161.86</b>	5904.74	-7450	60790
労働時間 (一週間合計時間)	<b>43.13</b>	20.24	0	168	<b>38.51</b>	21.39	0	100
年齢	<b>55.87</b>	7.87	23	69	<b>52.23</b>	8.55	28	67
女性ダミー	<b>0.06</b>	0.24	0	1	<b>0.10</b>	0.30	0	1
大卒ダミー	<b>0.59</b>	0.49	0	1	<b>0.54</b>	0.50	0	1
農林漁業	<b>0.01</b>	0.11	0	1	<b>0.00</b>	0.00	0	0
建設業	<b>0.09</b>	0.29	0	1	<b>0.09</b>	0.29	0	1
製造業	<b>0.10</b>	0.30	0	1	<b>0.06</b>	0.24	0	1
電気・ガス・熱供給・水道業	<b>0.01</b>	0.09	0	1	<b>0.01</b>	0.09	0	1
情報通信業	<b>0.07</b>	0.25	0	1	<b>0.04</b>	0.21	0	1
運輸業	<b>0.03</b>	0.17	0	1	<b>0.04</b>	0.19	0	1
卸売・小売業	<b>0.16</b>	0.36	0	1	<b>0.11</b>	0.31	0	1
金融・保険業	<b>0.03</b>	0.17	0	1	<b>0.02</b>	0.13	0	1
不動産業	<b>0.11</b>	0.31	0	1	<b>0.15</b>	0.36	0	1
飲食宿泊業	<b>0.05</b>	0.21	0	1	<b>0.07</b>	0.26	0	1
医療・福祉	<b>0.05</b>	0.22	0	1	<b>0.04</b>	0.19	0	1
教育・学習支援	<b>0.03</b>	0.17	0	1	<b>0.02</b>	0.13	0	1
サービス業	<b>0.18</b>	0.39	0	1	<b>0.25</b>	0.43	0	1
他に分類されないもの	<b>0.08</b>	0.28	0	1	<b>0.11</b>	0.31	0	1



	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	EAD	報酬	エンゲージメント	仕事満足度1	仕事満足度2	幸福度	生活満足度	仕事自由度	子ども数	子ども数
自営業	8.392 (7.365)	0.853 (3.444)	0.132*** (0.0439)	0.401*** (0.0703)	0.425*** (0.118)	0.0287* (0.0151)	0.0342** (0.0152)	0.389*** (0.0899)	1.80e-05 (0.00508)	-0.00504 (0.00517)
EAD			0.000168*** (5.69e-05)	0.000415*** (8.88e-05)	0.000779*** (0.000160)	0.000111*** (1.81e-05)	0.000152*** (1.94e-05)	-0.000149 (0.000124)	-1.80e-05** (8.73e-06)	-7.98e-06 (1.20e-05)
仕事自由度										0.000814* (0.000430)
年齢	35.80*** (3.977)	40.56*** (3.631)	0.00757 (0.0777)	-0.0589 (0.108)	0.190 (0.205)	-0.0556** (0.0219)	-0.0738*** (0.0216)	0.331* (0.174)	0.158*** (0.00848)	0.174*** (0.0131)
年齢二乗	-0.368*** (0.0121)	-0.398*** (0.0124)	0.000595** (0.000251)	0.00159*** (0.000275)	0.000481 (0.000661)	0.000572*** (5.99e-05)	0.000561*** (5.60e-05)	-0.00195*** (0.000609)	-0.00156*** (3.21e-05)	-0.00180*** (5.82e-05)
会社規模	2.816*** (0.386)	3.438*** (0.370)	0.00108 (0.00588)	0.00958 (0.00804)	0.0107 (0.0153)	-0.000320 (0.00156)	0.000551 (0.00152)	-0.0493*** (0.0119)	0.000124 (0.000516)	0.000400 (0.000794)
一週間の仕事時間 (単位：時間)	1.186*** (0.0653)	1.214*** (0.0649)	0.00181* (0.00107)	0.000740 (0.00144)	0.0124*** (0.00279)	-0.000487 (0.000301)	-0.000283 (0.000291)	-0.0144*** (0.00212)	-0.000678*** (0.000112)	-0.000613*** (0.000177)
配偶者収入(単位： 万円)	0.0198 (0.0138)	0.0308** (0.0140)	-4.29e-05 (9.56e-05)	0.000120 (0.000129)	-5.97e-05 (0.000248)	5.10e-05** (2.51e-05)	0.000107*** (2.53e-05)	0.000283 (0.000198)	-8.72e-05*** (9.61e-06)	-0.000139*** (1.94e-05)
配偶者収入二乗	8.43e-06 (1.11e-05)	7.52e-06 (1.13e-05)	1.93e-08 (4.11e-08)	-6.73e-09 (7.31e-08)	8.33e-08 (8.87e-08)	-2.10e-09 (1.01e-08)	-1.84e-08 (1.33e-08)	-8.89e-08 (6.50e-08)	2.77e-08*** (3.90e-09)	4.07e-08*** (6.70e-09)
農林漁業	-61.72*** (12.16)	-21.24* (11.75)	0.762*** (0.219)	0.428 (0.302)	1.213** (0.548)	0.00495 (0.0552)	0.0546 (0.0551)	0.752* (0.447)	-0.0200 (0.0217)	-0.0159 (0.0404)
鉱業	23.44 (36.73)	25.37 (36.66)	-0.653* (0.346)	-0.569 (0.581)	-0.201 (1.107)	0.152 (0.145)	-0.0849 (0.149)	1.987** (0.854)	-0.0421 (0.0739)	-0.119 (0.0960)
建設業	13.56** (5.927)	19.54*** (5.780)	-0.228** (0.111)	0.0232 (0.157)	-0.483* (0.293)	-0.0389 (0.0298)	-0.0532* (0.0303)	-0.267 (0.216)	-0.0127 (0.0112)	-0.00389 (0.0162)
製造業	17.84*** (4.060)	21.48*** (3.952)	-0.0409 (0.0723)	-0.205** (0.0993)	-0.294 (0.188)	-0.0130 (0.0198)	-0.0175 (0.0191)	-0.261* (0.153)	-0.000451 (0.00669)	-0.00222 (0.00940)
電気・ガス・熱供給・	4.797 (9.823)	3.321 (9.275)	0.205 (0.186)	0.433* (0.246)	0.699 (0.501)	-0.00604 (0.0455)	0.103** (0.0455)	0.177 (0.342)	-0.00678 (0.0186)	0.0194 (0.0175)
情報通信業	4.677 (6.577)	11.92** (5.895)	-0.103 (0.107)	-0.0104 (0.143)	-0.161 (0.282)	-0.0261 (0.0272)	-0.0400 (0.0264)	-0.0156 (0.194)	0.00302 (0.00992)	0.00482 (0.0143)
運輸業	-19.73** (7.707)	-14.97** (7.627)	0.000905 (0.103)	-0.0534 (0.142)	-0.238 (0.272)	0.0192 (0.0263)	0.0363 (0.0264)	-0.0288 (0.205)	-0.00383 (0.00912)	-0.00503 (0.0164)
卸売・小売業	-1.522 (3.670)	0.981 (3.328)	-0.0315 (0.0742)	-0.0193 (0.0946)	-0.0967 (0.192)	-0.0194 (0.0182)	-0.00269 (0.0177)	0.119 (0.135)	-0.00224 (0.00604)	0.00865 (0.00905)
金融・保険業	16.79** (8.402)	12.02* (7.151)	-0.441*** (0.164)	-0.364* (0.207)	-0.675 (0.458)	-0.0943** (0.0396)	-0.0673* (0.0348)	-0.284 (0.293)	0.00716 (0.0150)	0.0111 (0.0220)
不動産業	-9.046 (10.09)	1.713 (11.95)	-0.209 (0.183)	0.236 (0.246)	-0.361 (0.496)	0.0407 (0.0456)	0.00546 (0.0419)	0.997** (0.394)	-0.0103 (0.0154)	-0.0157 (0.0217)
飲食店・宿泊業	-23.81*** (5.512)	-3.354 (4.852)	-0.0524 (0.113)	-0.303** (0.145)	-0.0898 (0.297)	-0.0337 (0.0271)	-0.0443 (0.0270)	0.317 (0.217)	-0.00500 (0.00962)	0.00723 (0.0207)
医療・福祉	-15.45*** (4.674)	-8.773* (4.593)	0.157* (0.0836)	0.410*** (0.111)	0.502** (0.214)	0.0186 (0.0205)	0.000557 (0.0212)	-0.393** (0.173)	0.00656 (0.00822)	0.0124 (0.0103)
教育・学習支援	-16.62** (6.752)	9.936 (6.662)	-0.120 (0.0983)	0.212 (0.140)	-0.238 (0.255)	-0.0141 (0.0267)	-0.00848 (0.0254)	-0.333 (0.207)	0.00467 (0.00920)	-0.00685 (0.0103)
サービス業	-18.57*** (2.677)	-6.619*** (2.512)	-0.0459 (0.0486)	-0.0520 (0.0661)	-0.127 (0.127)	-0.0225* (0.0133)	-0.0241* (0.0135)	0.0314 (0.0993)	0.00830* (0.00426)	0.0135** (0.00672)
東京	9.812 (8.867)	10.43 (8.767)	-0.0616 (0.155)	-0.0710 (0.192)	-0.0792 (0.387)	-0.00213 (0.0393)	-0.0686* (0.0378)	-0.228 (0.296)	-0.0416** (0.0193)	-0.0981*** (0.0339)
愛知	19.68* (11.74)	8.226 (11.92)	-0.211 (0.251)	-0.0872 (0.377)	-0.176 (0.652)	-0.0553 (0.0724)	0.0261 (0.0680)	-1.223** (0.489)	-0.0372 (0.0301)	-0.0475 (0.0341)
大阪	5.634 (12.16)	8.774 (12.19)	-0.193 (0.193)	-0.0439 (0.250)	-0.831* (0.496)	0.0538 (0.0585)	0.110* (0.0582)	0.554 (0.556)	-0.0986*** (0.0274)	-0.121** (0.0500)
福岡	-10.19 (15.63)	-10.43 (15.55)	0.0180 (0.234)	-0.344 (0.313)	0.127 (0.586)	0.0344 (0.0741)	0.0210 (0.0660)	-0.610 (0.531)	-0.0485* (0.0253)	-0.0265 (0.0314)
定数項	-509.7*** (174.6)	-668.9*** (158.1)	7.797** (3.500)	16.85*** (4.786)	20.08** (9.248)	4.708*** (0.980)	5.361*** (0.956)	-0.242 (7.924)	-2.172*** (0.362)	-2.269*** (0.575)
観察数	150,827	150,446	92,657	150,827	92,657	132,066	150,827	67,351	150,780	67,334
R-squared	0.029	0.033	0.002	0.003	0.003	0.012	0.016	0.006	0.108	0.072
個人数	47,368	47,308	37,222	47,368	37,222	43,687	47,368	32,497	47,360	32,494

年ダミーはすべての式において含まれている。産業ダミーのベースはその他分類されないものを中心としたものである。個人IDをクラスターとした、クラスター・ロバストな標準誤差がカッコ内に示されている。\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

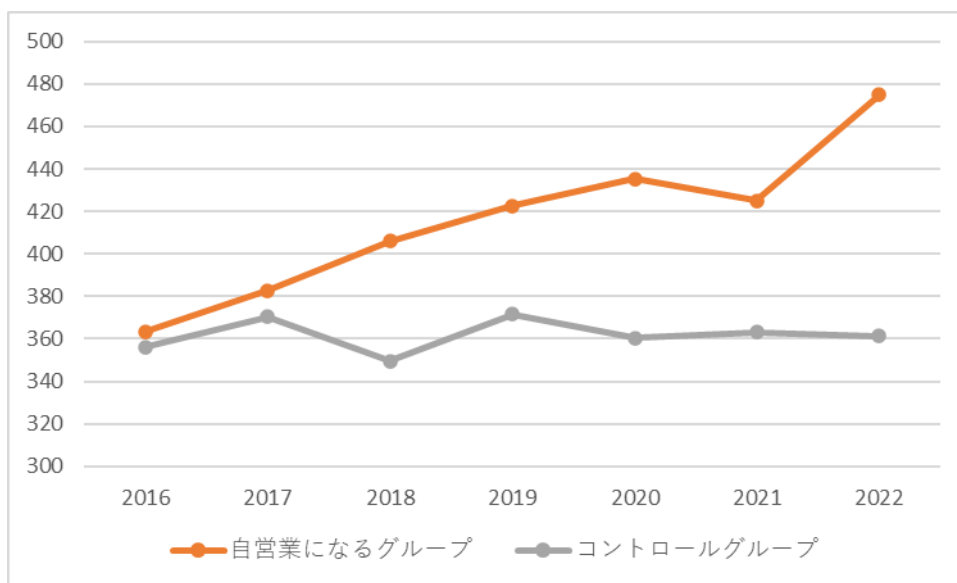
	EAD	報酬	エンゲージメント	仕事満足度 1	仕事満足度 2	仕事自由度	子ども数	幸福度	生活満足度
総合	<b>141.26**</b>	22.53	0.39	<b>0.95**</b>	<b>1.43**</b>	<b>1.47***</b>	<b>0.05*</b>	0.07	-0.03
T17	395.73	11.06		1.25			-0.13		-0.11
T18	298.59	-7.28		1.54			-0.02	-0.24	-0.32
T19	157.03	8.02		1.18			-0.03	-0.6	-0.06
T20	69.36	43.41	0.11	<b>1.29*</b>	2.31		<b>0.1*</b>	-0.25	0.12
T21	<b>107.45**</b>	18.96	0.27	0.42	1.05	0.99	<b>0.1**</b>	0.02	0.04
T22	<b>152.17***</b>	23.86	<b>0.51**</b>	<b>0.98**</b>	<b>1.41**</b>	<b>1.62***</b>	0.04	-0.1	-0.09

空欄は、当該年度において質問していないことを表す。

	EAD	報酬	エンゲージメント	仕事満足度 1	仕事満足度 2	仕事自由度	子ども数	幸福度	生活満足度
総合	111.32	-11.88	<b>0.9**</b>	<b>1.36**</b>	<b>2.25**</b>	<b>2***</b>	-0.01	-0.03	0.1
T18	64.24	<b>-126.48*</b>		0.28			0.05	-0.21	-0.2
T19	233.42	20.77		-0.02			-0.01	-0.13	0.12
T20	40.23	8.26	0.74	<b>1.82**</b>	2.09		-0.02	0.1	0.13
T21	<b>100.85*</b>	-2.84	<b>1.1**</b>	<b>2.09**</b>	<b>3.06***</b>	1.3	0.02	-0.05	0.14
T22	<b>227.17***</b>	-69.92	0.56	-0.31	0.16	<b>3.13**</b>	0.04	-0.09	0.07

空欄は、当該年度において質問していないことを表す。

図3-1 EADの推移

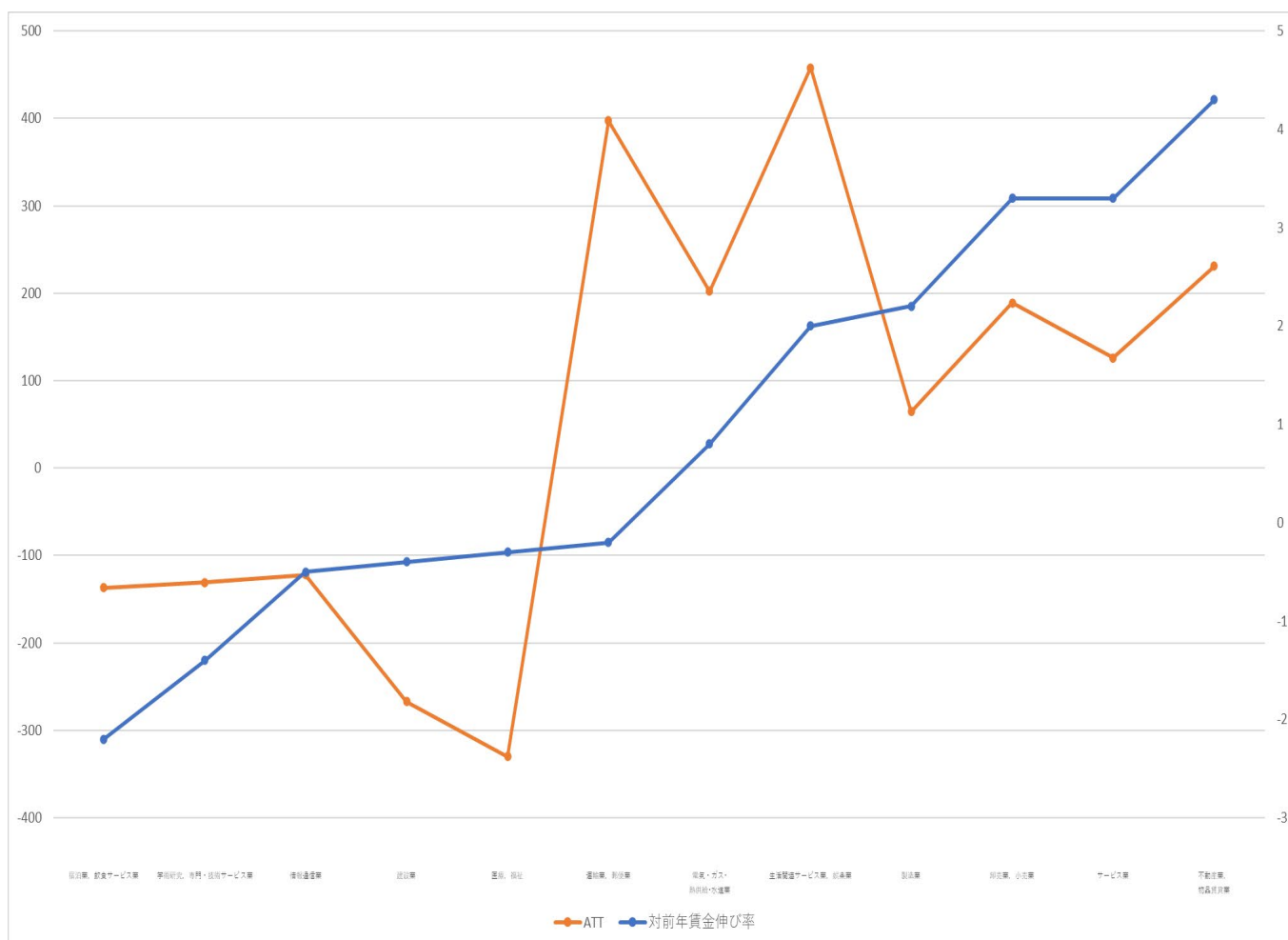


### 補論 ATTはなぜ近年高くなったのか

本稿において示された結果の一つに、独立起業の金銭的報酬が、2021年から有意に高まっていることがある。そうした現象がなぜ起きたのかについての詳細は、今後の研究テ

マであるが、ひっ迫する労働市場の影響があるのではないかと予想されることを示すデータがある。厚生労働省「毎月勤労統計調査」の令和三年度における、前年度から現金給与総額がどれほど伸びたのか産業別に集計したものと、表 3-2 の EAD 推計を、産業別に実施した結果を比較したのが、補図 産業別 EAD への効果(ATT)と産業別対前年度比賃金伸び率 である。

補図 産業別 EAD への効果(ATT、左側 (単位万円))と産業別対前年度比賃金伸び率 (右側、%)



このグラフを見ると、産業別 ATT(産業別に見た、独立起業のもたらす金銭的效果)と産業別の対前年度比賃金の増加率とは高い相関のあることがわかる。相関係数の値は 0.57 であり、p 値は 0.05 であった。人手不足等の理由で賃金水準が増加している産業では、独立・起業により得られる金銭的報酬水準も増加する傾向のあることがわかる。つまり業界全体で賃金水準が上昇している産業において独立起業に踏み切ると、サラリーマンであるよりも、さらに高い収入を得られる可能性を示しているものと考えられる。