

タイトル	会社法と起業活動との関係について
著者	増田, 辰良; 伊東, 尚美; MASUDA, Tatsuyoshi; ITO, Masumi
引用	北海学園大学法学研究, 46(4): 810-816
発行日	2011-03-31

## 資 料

## 会社法と起業活動との関係について

増 田 辰 良, 伊 東 尚 美

## 1. はじめに

国内のいずれの統計データを見ても、わが国の起業活動は活発である、とは言えない（『中小企業白書 2006 年版』、第 2 章第 1 節；安田、2007、pp. 40-49）。また、最近の起業活動に関する国際比較（グローバル・アントレプレナーシップ・モニター）を見ても、わが国の起業活動は最下位に近いところにランク付けられている（高橋、2007）。多くの先行研究は、起業はマイクロ、マクロの経済状況や起業支援政策、さらに起業を希望する者のリスク選好に依存することを確認している。

わが国については、こうした経済的要因や人的要因以外に起業に際しての煩雑な手続き等が制約になっているということが認識され、起業の足枷ともなっていた商法や有限会社法などが頻繁に改正されてきた。これらの法律は統合され「会社法<sup>(1)</sup>」として 2006 年 5 月 1 日から施行されている。

この会社法の制定には、次のような目的があった、と言われている（神田、2006、pp.15-18）。第一は、法文を片仮名文語体から現代語（平仮名口語体）化することであり、その過程において内容面を調整すること。第二は、これまで頻繁に行われてきた商法（会社の部分）の改正にともない発生している諸制度間の整合性を図ること。第三は、社会経済情勢に対応するための各種制度の見直しを図ることであった。これは主に実業界からの要望を受けたものである。

こうした調整や見直し、実業界からの要望を受けて、会社法は起業のしやすい環境も整備している（神田、2006、pp.45-46、p.152；前田・中村他、2006、p.10）。そのために会社法は株式会社という事業形態での起業手続きを簡略化し、既存の個人経営の「法人なり」やその他の事業形態（有限会社、合名会社、合資会社など）が組織変更する際の手続きも簡略化した（相澤、2005、pp.13-14）。さらに、会社の設立に必要であった最低資本金の限度額<sup>(2)</sup>も撤廃した。また、大幅な定款自治を認めることによって会社の機関設計等を会社の実情に合わせて従来よりも自由に設定できるようにした。

## 会社法と起業活動との関係について

会社法では新しい事業形態として、株式会社と任意組合の利点を併せ持つ「合同会社」の設立も可能になった。この事業形態では株式会社と同様に出資者の責任を出資額の範囲内（有限責任）に限定することができる。さらに、定款によって経営ルールを定める限り（定款自治の拡大）、任意組合と同様に利益や権限の配分を自由に設計することもできるようになった。これによって資金を十分に持たない起業家精神に富んだ個人やグループによる起業を促進することが期待されている。

このように新しい会社法は起業を促進することが期待されているが、この法改正の成果を評価するには時間を要する。この評価をする前に、そもそも起業時に選択した事業形態別（株式会社、有限会社、合名会社、合資会社、個人経営など）にその経営成果を検証してみる必要がある。この作業を通じて起業家はどの事業形態で事業を始めれば、その後の成功や企業成長に結びつくのかを知ることができる。また、「法人なり」するために必要な要件等を知ることでもある。本稿は会社法が施行される前のデータを使って、この問題に答えることを目的としている。

次節では会社法による起業の手続きについて事業形態別（株式会社、合名会社、合資会社、合同会社）に紹介する。3節では起業時に選択した事業形態とその経営成果との間にある関係を分析している先行研究の分析結果を紹介する。小さな規模でスタートする起業家にとって会社設立時の法手続きに必要な発起人を誰にするのか、あるいは経営のパートナーとして誰を採用するのかを決めることは重要な意思決定の一つである。そこで本稿では、このパートナーを「右腕者（the right-hand man）」と呼び、起業家の採用する「右腕者」の存在と彼らの役割に注目する。このパートナーは会社法の中の意思決定機関（株主総会、取締役会）に相当する意思決定をしているとみなすこともできる。会社法では、公開会社以外で監査役会も委員会も設置しない会社は、株主総会と1名以上の取締役を置けばよく、改正前より比較的自由に各機関を設置できるようになった。この各機関の役割を事業を継続するにあたって重要な意思決定をする経済主体と捉えるならば、右腕者の立場に近いものとなる。この機関の役割を直接検証しうるデータはない。そこで右腕者の有無やその役割を分析することによって機関が経営成果に与える効果を考える一手段とすることもできる。4節では株式会社、有限会社と個人経営という形態で事業をスタートし、かつ「右腕者」のいる起業家たちの人的属性、起業動機、事業形態の選択理由、資金調達などについて紹介する。5節では起業時に選択した株式会社、有限会社と個人経営の経営成果を決める要因について簡単な最小二乗法（OLS）分析を試みる。なお、ここでのOLS分析は試論の域を出るものではない。最後に、本稿の分析結果を要約し、会社法に

よる起業活動の促進効果について若干の示唆を提示する。以下では、起業を開業と表現したり、起業家を経営者と表現することもあるが、同じ意味である。本文中で紹介した統計データ等は全て最終ページに掲載した。もとより分析内容、分析手法とも資料の域を出るものではない。

## 2. 会社法による会社の設立<sup>(3)</sup>

### 2.1. 会社の種類

1899年(明治32年)の商法制定以来、多くの改正を経て2005年に「会社法」が制定され、2006年5月1日より施行されている(表1参照)。この会社法が目指す目的の一つに、会社を設立(起業)しやすい環境を整備することである、と言われることがある。この節では規模の小さな会社を新規に設立するときの手続きを会社法の規定に沿って説明する。よって既存の事業形態の組織変更については説明しない。

会社法は企業規模を資本金額と負債総額によって大会社でない会社(以下、中小会社という)と大会社に区分している。中小会社とは資本金額5億円未満あるいは負債額200億円未満の会社である。一方、大会社とは改正前の商法の定義と同じままであり、資本金額5億円以上あるいは負債額200億円以上の会社である(会社法2条6号。以後、会社法の条文は、原則として条数のみを表記する)。

個人あるいはグループが起業をするときに選択する事業形態は図1のように分類できる。個人企業(経営)とは設立の根拠となる法律が無く、実態はいわゆる個人事業主と同じである。会社とは設立の根拠となる法律があり、法律上も個人である代表者や構成員等から独立した法人格をもつものとして認められている事業形態のことである。個人企業は法人形態と違い起業にあたって登記等の面倒な手続きがなく、簡単に設立できる事業形態である。よって、以下では主に法人形態をとる会社の設立について説明する。

会社法では法人を大きく「株式会社<sup>(4)</sup>」と「持分会社」とに分けている。その違いは出資者の地位が株式という形をとるのか否かという点にある。株式を発行し、不特定多数の投資家から資金を集める株式会社では、その出資者は株主と呼ばれる。株主は出資額の範囲内で会社の債権者に責任を負う(有限責任)。会社法ではこの株式の譲渡制限に応じて株式会社を大きく2類型に分けている。全ての株式の譲渡が制限されている場合は「公開会社でない会社(株式譲渡制限会社)(以下、非公開会社という)」で、これが株式会社の基本となる。この非公開会社では株主の変動が少なく、株主相互の関係が緊密であるような、規模の小さな株式会社を設立するときに利用しやすい起業形態であることが想定されている。株式を上場していなくても、自由に譲渡

## 会社法と起業活動との関係について

できる株式が部分的にでもあれば「公開会社」となる。もちろん、全ての株式の譲渡が自由にできる（全部制限なし）場合には「公開会社」となる。

株式会社と違い、持分会社は個人的な信頼関係に基づいて、少数の出資者から構成されることが想定されている事業形態である。持分会社では、この出資者は社員と呼ばれ（従業員の意味ではない）、この社員の地位のことを「持分」という。信頼関係に基づく組織が想定されているため、この持分は自由に譲渡することができない。社員が持分を譲渡するには原則として他の社員全員の承諾を必要とする（585条1項）。これが株式会社との顕著な違いである。この持分会社には「合名会社」「合資会社」「合同会社」の3類型がある。その違いは社員が会社の債務に対して無限責任を負うのか、出資額を限度に有限責任を負うのかによる。また、持分会社は株式会社と比べて設立手続きが簡素化されている。つまり、定款を作成し（575条）、登記をする（912条、913条、914条）だけで会社設立の効力が生じ（579条）、出資に係る払込み・金銭以外の財産の給付の履行を待つ必要はない（ただし、合同会社の場合のみ出資に係る金銭の全額払込みまたは金銭以外の財産の全部給付がなされる必要がある（578条））。

こうした事業形態のうち起業時にいずれを選択するのかによって、会社の設立に必要な法的手続きが規定されている。小さな規模でスタートし、設立手続きの容易性から判断すると、会社を興す者が選びやすい事業形態は、株式会社であれば「中小会社」、「非公開会社」であり、持分会社であれば「合同会社」である、と考えられる。以下では、こうした小さな規模（中小会社）で起業をする場合の会社の設立手続きについて要点のみを紹介する。

### 2.2. 株式会社の設立手続き

図2は株式会社を設立する際の手続きを簡単に表現したものである。この図に沿って説明する。会社を設立する人のことを発起人と呼ぶ。発起人は1人でも構わない。発起人は会社を設立する際に、株式会社の組織と活動について定める根本規則である定款<sup>(5)</sup>を作成する。定款には、会社の目的、商号、本店の所在地、設立に際して出資される財産の価額またはその最低額、発起人の氏名または名称及び住所、発行可能株式総数等を記載しなければならない（27条、37条1項）。住所が多少異なれば、同一商号・同一営業目的の会社も設立できる<sup>(6)</sup>。従来、会社の設立時に必要であった最低資本金の限度額は撤廃され、どんな事業形態の会社であれ資本金1円から設立できるようになった。なお、金銭以外の財産（現物出資：土地、建物、備品や特許権など）も定款に記載・記録すれば出資できる（28条1号）。この財産の価額が500万円以内であれば、裁判所が選任する検査役の調査も不要になった（33条10項

1号)。また、市場価格のある有価証券については定款所定の価額が市場価格として法務省令で定める方法によって、算定されるものを超えない場合も調査は不要である(33条10項2号)。さらに、定款に記載・記録された価額が相当であることについて、弁護士等の証明を受けた場合も不要である(33条10項3号)。

会社法では、定款自治の範囲が拡大された。会社法29条は、株式会社の定款の記載事項を、①27条各号および28条各号の掲げる事項、②この法律(会社法、法務省令)の規定により定款の定めがなければその効力を生じない事項、③その他の法律でこの法律の規定に違反しないもの、の3つに区分している。②の事項は、会社法に定めがある事項であって定款で別段の定めを置くことができる旨の明文の定めがある場合に、定款で規定の内容とは異なる定めを置くことができると定めるものである。明文の根拠規定により明示された事項はこれまでの商法の明文あるいは解釈で認められていた事項より、かなり広範囲に及び、会社の機関設計(326条2項)あるいは株主の権利(105条2項)のように、これまで定款自治に馴染まないと考えられてきた領域の事項にも及んでいる(森、2008、p.329)。

これら定款自治の拡大や最低資本金の限度額の撤廃によって起業活動を促進することが期待されている。

次に設立時に発行する株式総数やその割当てなどを決める。全ての株式について譲渡を制限する規定を定款においているのか、一部でも譲渡の制限されない株式を発行しうることによって分けることができ、前者を非公開会社といい、後者を公開会社という。これらが決まれば発起人は作成した定款を持って公証人役場に行き、公証人に定款を認証してもらう。これ以降は、誰が新会社の株式を引き受けるのかによって設立の手順が2つに分かれる。第一は設立時の発行株式の全部を発起人が引受ける場合であり、これを「発起設立」という。会社設立時に必要な資本金はいかなる出資額でもよいので、発起人1名が1円を出資すれば、最も小さな株式会社を設立できる<sup>(7)</sup>。その後、発起人は設立時の役員(取締役、監査役、会計参与など)を選任するが、発起人がそのまま取締役にになっている場合が多い。選任された役員は設立手続きの調査をし、設立登記をする。この設立登記の日が会社の誕生日となる。登記は法務局へ認証済み定款、役員の印鑑証明書等および発起人の個人銀行口座残高を証明する文書(預金通帳でよい)のコピー等を提出することによっておこなう。このように個人としての口座残高だけで、株式会社を設立できることになった。これは定款自治の拡大とともに画期的なこととして評価されている。

第二は設立時に発行する株式のうち、一部を発起人が引受け、残りを他の

者に募集をして引受けてもらう場合であり、この設立方法を「募集設立」という。株式の割当てを受けた者は、払込期日までに引受けた株式の発行価額を払い込む。その後、創立総会（事実上の第1回目の株主総会）を開く。総会では役員（取締役、監査役、会計参与など）を選任し、設立手続きの調査をした後に設立登記をする。登記に際しては、出資金を払い込んだ銀行からの払込金保管証明書が必要である。これは発起設立と違い、発起人以外の出資者がいるため、出資金の保管状況をより厳密に確認するためである。

### 2.3. 株式会社の機関設計と剰余金

ここでは会社の「機関（会社の意思を決定し、執行する自然人または会議体）」の作り方を通して定款自治の内容を簡単に紹介する（図3参照）。会社法では最低限度の機関設計のみを要求し、原則として、各会社が任意に各機関（取締役会、監査役および監査役会、会計参与、会計監査人、委員会と執行役）を設置できるようにした。ただし株主総会（出資者である株主で構成される会社の最高意思決定機関）と取締役（株主のために会社の業務を執行する者であり、取締役会設置会社においては取締役会の構成員として経営に関する意思決定に関与し、業務を執行する代表取締役を監督する。取締役会を設置しない会社においては業務を執行する。）は全ての株式会社が設置しなければならない。取締役についてみると、公開会社の場合には取締役会（取締役3人以上で構成する。331条4項）を設置し（327条1項1号）、代表取締役（会社を代表し、業務執行に関する一切の権限を持つ者）を置くことが義務付けられている（362条3項）。取締役の任期は原則として2年である（332条1項）。委員会<sup>68</sup>、監査役会または監査役（会社の業務執行が法令や定款に違反していないかどうか監査する者で会計監査と業務監査を行う）のいずれかを置かなければならない（327条2項）。委員会を設置する場合（委員会設置会社）には、会計監査人（会社とは独立した第三者の立場で、その会社の計算書類をチェックする公認会計士かその集団である監査法人）の設置を必要とする（327条5項）。監査役会または監査役を設置する場合には、会計監査人を置くかどうかは自由に決めることができる（326条2項）。また、会計監査人とは別に社内の経理専門家（顧問税理士や会計士）として、取締役と一緒にあって、正しい計算書類を作成する会計参与を設置するかどうかにも自由に決めることができる（326条2項）。ただし会計参与は取締役、執行役（委員会設置会社において、会社の重要な業務を決定し、決定した業務内容を執行する者）、監査役、会計監査人等との兼任は禁止されている（333条3項1号、337条3項1号、公認会計士法24条1項1号）。こうしたことからすると公開会社で設計できる機関類型は5類型である。

非公開会社では、必ずしも取締役会を設置する必要はなく、設置しない場合には(取締役は1人でもよい)、代表取締役を置かなくてもよいことになった(362条3項)。取締役の任期は定款により最長10年まで伸ばすことができる(332条2項)。これは株式の譲渡制限のある多くの中小会社ではオーナー(株主)が自ら取締役として会社の経営にあたることが多いので(所有と経営が分離していない)、頻繁に株主の信任を問う必要がないからである(江頭、2009、p.361)。取締役会を設置しない会社は、会社法施行前の有限会社の機関と同じになる(326条2項)。この場合には監査役を置くこともできる。監査役を置かない会社では、株主が自ら経営監督に関与できる機会が増えることになる。取締役会を置かない会社が設置できる機関類型は3類型である。一方、取締役会を設置する場合には、監査役会または監査役を置くか、委員会を設置しなければならない(327条2項)(大会社以外の全株式譲渡制限会社で会計参与をおいた場合は別。327条2項但書)。委員会を設置する場合(委員会設置会社)には、会計監査人の設置を必要とする(327条5項)。監査役会または監査役を設置する場合には、会計監査人を置くかどうかは自由に決めることができる。公開会社と同様に、会計参与の設置も自由に選択することができる。取締役会をおく会社が設計できる機関類型は6類型である。

会社法では旧商法と比べて、剰余金(利益)の分配も比較的自由に行えるようになった。剰余金(利益)[総資産額(=資産の額+自己株式の帳簿価額)−総負債額−資本金額(=資本金及び準備金の額+その他)](446条1項)の株主への配当は、株主総会での普通決議(過半数による多数決)によって(309条1項)、いつでも配当できるようになった(453条、454条1項)(旧商法では中間と期末のみに配当していた。2005年改正前商法283条1項、293条ノ5第1項)。これは転売によってキャピタルゲインを確保するよりも、株式を保有すること自体で配当金を確保しようとしている投資家にとって意義のある制度である。ただし、配当はあくまでも会社に余裕資金がある場合にしかできない。余裕資金もないのに株主へ配当をしたのでは、会社の取引先などの債権者へ支払う資金がなくなってしまうからである。なお、配当後の純資産額(=総資産額−資本金額)が300万円を下回る場合には剰余金の配当はできないことになっている(453条、458条)。

#### 2.4. 持分会社

持分会社の定款に記載すべき事項は会社の目的、商号、本店の所在地、社員の氏名または名称及び住所、社員が無限責任社員または有限責任社員のいずれであるかの別、社員の出資の目的およびその価額又は評価の標準等である(576条1項)。持分会社では出資者である各社員の個性が重視されており、



## 会社法と起業活動との関係について

家族的で社員相互の信頼関係に基づく経営をするのに適した事業形態であることが想定されている。そのため社員になろうとする者が定款を作成し、その全員がこれに署名し、または記名押印しなければならない(575条1項)。定款の変更は社員全員の同意を必要とする(637条)。社員たる地位(持分)を自由に譲渡することはできず、原則として他の社員全員の承認が必要である(585条1項)。組織内部の諸関係については定款で定めることによって会社法の原則を変更することもできる。株式会社では設置が必要である株主総会(持分会社の場合は社員総会)や取締役などの機関について、持分会社では設置するかどうかを独自に決定できる。また、出資比率に関係なく、利益を配分することも定款で定めることができるし(621条2項)、一部の社員に業務の執行を任せられることもできる(590条1項)。

持分会社のうち、合名会社とは出資者全員が会社の債権者に対して無限責任を負う会社である。上記の定款の記載事項として、この文言を記載しなければならない(576条2項)。社員1名からでも設立できる。法人も無限責任社員となることができる。出資者が無限責任を負うので、会社が持つ財産額はあまり重要ではなく、資本金額を登記する必要もない(合資会社と同様。株式会社、合同会社においては登記する必要がある)。そのため設立手続きも簡単である。社員の労務出資も認められている。労務出資とは「社員になった後に、会社のために一生懸命働くから、それを出資として評価し、労務の対価として利益の配当も受けることができる」というものである。

合資会社とは合名会社と次に説明する合同会社との中間の事業形態と考えられ、出資者の中に無限責任を負う社員と、出資額の限度でしか責任を負わない有限責任社員とがいる会社である。上記の定款の記載事項として、この文言を記載しなければならない(576条3項)。そのため無限責任社員がいなくなれば、合同会社に組織変更したものととして扱われ(639条2項)、有限責任社員がいなくなれば合名会社に変更したものととして扱われる(639条1項)。無限責任社員のみ、労務出資が認められている(576条1項6号)。法人も無限責任社員となることができる。有限責任社員の出資の目的及びその出資額は定款に記載しなければならない。同じく、無限責任社員の場合も記載する必要がある(576条1項6号)。

株式会社では、出資者はその出資額を限度として有限責任を負うに過ぎないが、会社内部の機関設計や運営に関しては、定款自治が認められていない部分もあった。一方、合名会社や合資会社は少なくとも無限責任社員を1名以上必要とするが、機関設計に関しては広く定款自治が認められていた。がしかし、無限責任というのは個人にとってあまりにもリスクが大きすぎ、誰も無限責任社員になりたがらないこともある。事実、この合名会社と合資会

社の設立件数<sup>9)</sup>は極めて少ない。これまでの会社法制では会社内部の機関設計や運営について広く定款による自治を認め、かつ、出資者が有限責任を負うような会社の設立は認めてこなかった。しかし現実問題として、専門的知識や技能を持つ少数の出資者だけが集まって市場環境の変化に柔軟に対応できる組織からなる会社を設立したいという社会的な要請もあった。そこで、会社法では、広く定款自治を認め、かつ有限責任社員のみからなる新しい事業形態として合同会社の設立を認めることにした。合同会社は他の持分会社と違って、出資者の全員が会社の債権者に対して、有限責任しか負わない。この点では株式会社と同じである。有限責任については、定款に明記しなければならない(576条4項)。資本金の額は登記する必要がある(914条5号)。また、定款自治による運営が可能であり、社員総会や取締役(会社の業務を執行する人)などの機関の設置については独自に決定することができる。また、出資比率に関係なく貢献に応じて利益の(配当額が利益額を上回らない範囲内で)配分をおこなうことができるほか(621条2項、628条)、一部の社員に業務の執行を任せすることもできる(590条1項)。これらは株式会社にはない定款自治の例である。こうした有限責任と定款自治によって、合同会社は市場経済の実情に応じて最適な機関を設計することや、迅速に意思決定がおこなえることから、比較的小規模な会社を起業するのに有効である、と言われている(前田・中村他、2006、p.10;若林2006、p.24)。

このように合同会社は株式会社と持分会社のいい所だけを集約した事業形態であると考えられる。これはアメリカのLLC(Limited Liability Company:有限責任会社<sup>10)</sup>)を参考にして創設されたことから日本版LLCと呼ばれることもある。株式会社のように所有と経営が分離していないので、社員は自ら直接会社の経営に携わることができる。事実、欧米での起業事例をみると、個人が持つ専門知識や技術・技能などを活用して利益を生み出す小規模な会社<sup>11)</sup>に適しているようである。また合同会社では、出資は金銭その他の財産による出資に限られ、労務出資は認められない(576条1項6号)。ただし財産的価値を有するならば、知的財産権などの無形財産も出資の目的物とすることができる(578条但書)。

### 3. 先行研究

起業時に選択した事業形態と経営成果(売上高、利益など)との間にある関係を分析する研究例は必ずしも多くない。そこで、この節では経営成果を売上高や利益に限定せずに、また事業形態の選択に関連する先行研究の分析結果を紹介する。

Brown et. al (1988) と Malach, et. al (2006) は起業を計画している潜

## 会社法と起業活動との関係について

潜在的起業家 (latent business ventures) たちが計画時においてどのような法的問題を抱えているのかを分析している。いずれの研究結果をみても起業家たちは事業形態 (株式会社、パートナーシップ、個人経営、ジョイント・ベンチャーなど) をどれにするかということに最大の関心を寄せていた。次に知的財産権に関心を寄せていた。業種でみるとサービス業 (コンサルティング、消費者サービス) や小売業は事業形態について最も関心を寄せていた。製造業は知的所有権に最も関心を寄せており、次に事業形態に関心を寄せていた。

会社法に有限責任の原則が導入されている大きな理由は、株式会社は大規模な共同事業であることを法が想定しているため、このような出資者の有限責任を認めないと、出資をしようとする者にとってのリスクが大きくなり、多数の出資者からの資本の結合ということが困難になるからである (神田、2010、p.25)。この考え方に従えば、個人はリスクを負担しても自分の会社を設立しようという意欲を駆り立てられる。この有限責任制度は株式会社や有限会社にのみ当てはまるものである。また、起業時にいずれの事業形態を選択するかは資金調達において大きな意義を有するとされている。株式会社や有限会社という形態を選択すれば、信用力 (credibility) がつき金融機関からの融資、商取引がしやすくなり、起業後の成長にとって有利であると言われている。事実、ストーリー (2004、p.143 参照) の先行研究に関するレビュー結果をみると、他の事情を一定だとすると、株式会社という事業形態で開業した経営者の企業成長率は他の形態よりも高い。株式会社という形態を採用することの重要なメリットは有限責任であり、次に銀行や顧客に対する信用力が高まることであるという調査結果もある。

Storey (1994) は社齡が7年以下の比較的若い企業が開業時に選択した事業形態 (有限会社 = private limited companies、個人会社 = sole proprietorship、合名会社・合資会社 = partnership) によって銀行からの融資を受けやすいか否か、また選択した形態によってその後の雇用成長率にどのような違いがあるのかを検証している。対象はイギリスのクリーブランド (Cleveland) に所在する企業である。分析結果によると、有限会社を選択したものはそうでないものよりも銀行からの融資を多く受ける傾向が見られた。また、この形態を選択した経営者の雇用成長率も高くなる傾向が確認された。ただし、売上げや利益という経営成果指標の分析は行われていない。

岡室 (2005) も日本の新規開業者について、開業時の事業形態が株式会社である場合には雇用成長率も高いことを確認している。同じく、日本の新規開業者を対象とした忽那 (2005) の分析によると、開業時における有限責任をもつ事業形態 (株式会社と有限会社) と民間金融機関への融資申請との間

にはマイナスでかつ統計上有意な相関関係のあることが確認されている。これは法人形態というものが必ずしも外部金融において有利ではないことを示唆している。

本庄（2004）も新規開業企業のうち法人企業を1、個人経営を0とするダミー変数と業績状況（同業他社と比べた現在の業況）、収支状況（現在の収支状況）との間にある関係を検証している。その結果をみると、法人企業ダミーは業績状況とプラスで統計上有意な相関関係があった。収支状況は個人経営とプラスで統計上有意な相関関係があった。同じく、本庄（2005）は新規開業企業のうち株式会社を1、それ以外を0とするダミー変数と売上高成長率との間にプラスで統計上有意な相関関係のあることを確認している。そして、株式会社という事業形態での起業は他の個人経営、有限・合名・合資会社などよりも外部からの資金調達が容易であり、これが良好な成果をもたらしている、と推測している。原田（2007）は5年間にわたるパネルデータを使って、開業時の事業形態ダミー（法人企業＝1、個人企業＝0）と売上高や雇用者数との間にある関係を検証した。分析結果によると、いずれの分析時点においても、個人企業よりも法人企業のほうが売上高や雇用者数とも大きく増やしていた。同じパネルデータを使った岡室（2007）も法人企業ダミーが従業員数の増加に貢献していることを確認している。

Duchesneau and Gartner（1990）はジョイント・ベンチャー、個人経営や特定の個人が株主をしている企業の売上高でみた経営成果を比較している。その結果、後者の事業形態の成果は良好ではなかった。その理由として、こうした経営者は意思決定を個人でし、他からのアドバイスを受けることを嫌がり、一人よがりな経営になりがちであることが考えられている。

これまで紹介した先行研究では個人が事業を興す場合、事業形態を個人経営とするか法人形態とするかは本来個人が事業の内容や実態に即して決めるものである、という前提に基づいていた。がしかし、実際には税制などがこの判断に大きな影響を与えていることが指摘されている。例えば、アメリカでは二重課税（法人利益には法人税と、それを個人に分配する際には個人所得税が課税される）が個人による法人形態での会社設立意欲を削いできた、という研究成果もある。また、所得税と法人税の限界税率差の変化によって節税を目的として所得が個人と法人間を移動することも分析されている（田近・八塩、2005、pp.177-179）。

同様の問題は日本でも分析されている。ただし、アメリカのような限界税率差による個人経営と法人形態との選択ではなくて、給与所得控除による小規模個人事業主の法人化（法人なり）という問題である。つまり、事業主が個人経営によって得た所得は税務上事業所得となり、給与所得控除は適用さ

れない。一方、法人形態を選択し、事業主として所得を法人から給与として分配するのであれば、それには控除が適用されて課税所得を大きく減らすことができる。この場合、配偶者を社員として一定の給与を支払えば、法人留保所得はさらに少なくなり、税負担を軽減できる。法人所得をマイナスにすることもできる。事実、日本に存在する約7割の企業が赤字会社である、と言われることもある。こうした節税対策として法人化（法人なり）や家族内での所得分配の可能性を示唆する研究として、田近・八塩(2005)、八塩(2006)がある。

数少ない先行研究例ではあるが、本稿の分析目的との関係でみると、法人形態をとる新規開業企業の経営成果はそうでないものよりも良好である、と言える。ただし、こうした先行研究は事業形態をダミー変数として分析していた。後に分析するように、本稿では事業形態別に経営成果を決める要因を検証する。

#### 4. 起業時の事業形態と経営成果との関係

##### 4.1. 予備的考察

この節では国民生活金融公庫（現在は日本政策金融公庫）総合研究所(2004)が2003年に収集したアンケート調査による個票データを使って、開業時の事業形態の選択と経営成果との間にある関係について検証をする。調査対象となった起業家は2,377人である。前節でレビューした幾つかの先行研究との大きな違いはデータソースそのものにある。データは国民生活金融公庫の全国の支店が2002年4月から9月にかけて融資した顧客のうち、融資時点で開業後1年以内（もしくはそれ以前から）の起業家たちである。いわゆる起業後の初期段階にある経営者たちが対象となっている。ただし、今回の起業が初めての起業（novice entrepreneurs）なのか、過去に廃業を経験（serial entrepreneurs）したことがあるのか、あるいは複数の起業（portfolio entrepreneurs）を手がけている者なのかは区別できない。また、営業譲渡、新設合併、新設分割、株式移転のいずれによる起業であるのかも区別できない。

内外の先行研究によると、起業後の初期段階における経営成果は起業家自身のもつ人的属性（性別、年齢、学歴、職業キャリア、親の家業・遺産など）に依存することが強調されがちであった。他方、起業家たちの成功物語を紐解くと、そこには必ず起業家を支える重要なパートナーが存在していることも事実である。例えば、本田技研工業の本田宗一郎と藤沢武夫、ソニーの井深大と盛田昭夫、ヒューレット・パッカートのウィリアム・ヒューレットとデイビッド・パッカート、マイクロソフトのビル・ゲイツとポール・アレンなどが思い浮かぶ。こうしたことから起業の成否は起業家自身の人的属性に

加えて、このパートナーに依存するところが大きいことも事実である。しかし、このパートナーは成功物語に登場こそするが、そのどのような役割が成功要因になっているのかを解明している先行研究は極めて少ない。本稿では経営者が起業時に採用するパートナーに注目する。

本稿が利用するデータソースはパートナーを次のように定義し、経営者との関係を尋ねている。定義：「経営者を補佐するパートナー（重大な判断を下す際に相談するような人、もしくは、欠けると経営が成り立たなくなるような人）はいますか。1. いる、2. いない」

パートナーとの関係は「1. 配偶者、2. 配偶者以外の家族・親せき、3. 勤務先での同僚・上司、4. 仕事を通じた友人・知人、5. その他の友人・知人、6. 社員（1～5以外）」である。以下では、このパートナーを「右腕者」と呼ぶ。

表2によると、開業時の事業形態で一番多いのは登記などの煩雑な法手続きが少ない個人経営である(サンプル数の64.4%)。次いで、有限会社、株式会社となっている。最初に、アンケート調査時のサンプル企業の開業後の経過月数(社齢)をみると、個人経営、有限会社、株式会社の順番で長くなっている。起業家は上記の6つの種類の右腕者から選択するよう、質問されていた。事業形態ごとに誰を右腕者として採用しているのかをみると、株式会社では「仕事を通じた友人・知人」「社員」、有限会社では「配偶者」「社員」であり、個人経営ではサンプルの半数以上が「配偶者」を採用していた。起業家の性別はどの事業形態をみても圧倒的に男性が多い。ただし国民生活金融公庫総合研究所の起業家の性別データを時系列推移でみると、女性の起業活動(女性：1993=12.9%；1995=13.4%；1997=14.9%；2001=15.3%；2005=16.5%、男性：87.1%；86.1%；85.1%；84.7%；83.5%、『2006年版新規開業白書』、p.32)は活発化しつつある。さらに開業時とアンケート調査時(平均15カ月の経過後)における事業形態の変化をみると、個人経営が減った分だけ株式会社や有限会社への「法人なり」が増えている。株式会社、有限会社、個人経営以外の形態はサンプル数も少ないので、以下ではこの3つの事業形態についてみていく。また、表13までは全て「右腕者のいる」経営者を対象とするデータである。

表3は事業形態別に起業家の人的属性をみたものである。学歴を合計数でみると、高校卒が最も多い。個別にみると、株式会社を創設するものは文系の大学卒が多く、有限会社や個人経営では高校卒が多い。起業前の勤務先規模を従業員数でみると、株式会社を創設する者は20～49人規模に勤務経験があり、有限会社や個人経営では5～19人規模に勤務していた。株式会社を創設する者は比較的規模の大きな企業に勤務した経験があり、個人経営では4

## 会社法と起業活動との関係について

人以下という小規模企業（マイクロビジネスという呼び方もある）に勤務していた起業家が多いようである。開業直前の職業をみると、株式会社を創設する者は「常勤役員」の経験者が多い。有限会社や個人経営では管理職経験者が多い。また、個人経営では管理職以外の一般勤務経験者が起業する確率も高い。起業直前の職種をみると、株式会社では管理的業務に就いていた者が多く、有限会社や個人経営では専門的・技術的職業に従事する者が多いようである。起業時の年齢、斯業年数、管理職としての年数は、いずれも株式会社、有限会社、個人経営の順番で短くなっていた。

表4はこうした起業家の前職の離職理由と右腕者の採用との間にある関係を見たものである。いずれの事業形態をみても最大の理由は「自らの意思による退職」であった。次いで「勤務先の倒産」である。「自らの意思による退職」に注目し、右腕者の採用方法をみると株式会社では「仕事を通じた友人・知人」や「社員」を採用する確率が高い。有限会社は比較的バランス良く「配偶者」「仕事を通じた友人・知人」や「社員」などを採用している。個人経営では「配偶者」を最も積極的に採用しているが、他の事業形態と比べると「配偶者以外の家族・親族」も多く採用している。右腕者を選ぶ場合、法人形態では仕事仲間や特定の社員を重視しているが、個人経営は血縁関係を重視していることが分かる。

表5は開業時の業種、企業規模等をみたものである。サンプル全体では一般消費者を対象とするサービス業での起業が多い。そのうち株式会社を創設する者は官公庁・企業を対象とするサービス業、有限会社は小売業、個人経営は一般消費者を対象とするサービス業での起業が多い。従業員数による企業規模をみると、株式会社は他の事業形態よりも規模が大きいようである。平均の雇用者数や1社当たりの雇用者数をみると、法人形態をとる場合には常勤役員・正社員を多く雇用しているが、個人経営ではパート・アルバイトを多く活用していることがわかる。起業による雇用の創出という点では法人形態の貢献度は大きい。

表6は右腕者のいる起業家に事業形態の選択理由、開業動機、将来の経営ビジョンなどを尋ねたものである。株式会社や有限会社という法人形態を選択する理由は外部金融による流動性制約を緩和し、取引相手との交渉を有利に進めるためである、と言われることがある。事実、株式会社や有限会社を創設した者は「取引上の有利性」、「資金調達上の有利性」を挙げている。新しい会社法の施行前には株式会社は1000万円、有限会社は300万円の資本金を設立要件としていたので、この資本金の調達に制約がある場合には有限会社の選択が行われていたことも分かる。一方、個人経営はこうした制約を意識することなく創業できるので「特に理由はない」、他の形態と比べると起業

「手続きが簡便だから」が多く選ばれている。こうしたことは、起業家は幾つかの制約条件の下で自己の利益や効用を最大化する事業形態を選択していることを示唆している。

開業動機では、どの事業形態も「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」を挙げる場合が多い。それ以外をみると、株式会社は「事業経営に興味があった」「社会の役に立つ仕事があった」が多い。有限会社では「事業経営に興味があった」が多く、個人経営では「自由に仕事があった」「適当な勤め先がなかった」「趣味や特技を生かしたかった」が他の事業形態と比べて顕著な開業動機となっていた。法人形態における理由と比べると、個人経営で起業をする者はライフスタイル型起業家 (lifestyle entrepreneurs) と呼ばれる範疇に入る場合が多い。

経営の将来ビジョンについて、その顕著な特徴のみをみると、法人形態をとるものは「従業員規模の拡大」「事業内容の多角化」「株式の公開」など企業規模・内容の拡大を考えているものが多い。法人形態で起業をする者は登記等の煩雑な手続きが必要であったとしても将来の成長を志向していることが分かる。また、法人形態をとるものは「親族以外への事業継承を考えている」ものが多いが、個人経営では逆に少ない。ここでも個人経営者が血縁関係を重視していることが窺える。

表7は起業時に「最も不足していたこと」とそれを「補った方法」とを尋ねたものである。どの事業形態も「経理、人事・労務、税務、法律などの知識」の不足を指摘することが多く、これを株式会社では「友人や知人を通じて」「知識を持つ社員を通じて」補っていた。有限会社や個人経営では、これらの「不足」以外に「営業戦略やマーケティングの知識」の不足を指摘するものが多い、この不足を有限会社は「日常業務を通じて」補っており、個人経営では「友人や知人を通じて」補っていた。有限会社や個人経営での起業は取引上必ずしも有利ではないことを示唆している。

表8は事業の経営にあたり、「重視していることの内容」と「事業を継続していく上での強み」を尋ねている。法人形態をとるものは「利益」を重視しているが、これは株主への貢献という一側面を表している。個人経営では「製品・サービスの質」「生活の維持」を重視している。経営上の強みでは、法人形態をとるものは「従業員の質」、個人経営では「技術力」を指摘するものが多い。こうしたことは会社の所有形態によって、明らかにその目的や比較優位性に違いのあることを示唆している。

表9は事業を営んでいる現在、苦労していることを尋ねている。どの事業形態も「顧客の開拓」に一番苦労している。次いで、「資金繰り」である。個別にみると、法人形態をとるものは「資金繰り」を指摘し、個人経営では



## 会社法と起業活動との関係について

「業界の低迷」を指摘するものが多い。運転資金が不足したときの対処の仕方では、法人形態をとるものは「金融機関からの借入金」によって対処する場合が多い。一方、個人経営では「経営者の給料」や「家族・親せきからの借入金」で補っている場合が多い。ここにも会社の所有形態による資金調達上の比較優位性に違いのあることが表れている。法人形態は外部金融に頼り、個人経営では血縁に依存した“内部金融”に頼っている。

表10は経営者の役割と採用した右腕者の役割との間にある関係をみたものである。法人形態をとる経営者の役割は、主に「営業・渉外」であり、個人経営は「接客・サービス」である。右腕者の役割をみると、どの事業形態も配偶者には「経理・財務」を任せている。配偶者以外の家族・親せき、勤務先での同僚・上司、仕事を通じた友人・知人には「営業・渉外」を任せている。個人経営では配偶者や社員にも「接客・サービス」を任せている。いずれの事業形態も「営業・渉外」に力点をおいている。これは起業後の初期段階にある企業が市場での自社の認知度を上げることに躍起になっていることを示唆している。

表11は開業後の受注・販売先とその売上高比率をみたものである。どの事業形態も「経営者になってから獲得した」販売先が多い。次いで、「元の勤務先での取引先」である。意外にも「元の勤務先」との取引は多くない。

表12は右腕者の有無と開業時の開業費用、開業資金額、経営成果との間にある関係を事業形態ごとにみたものである。右腕者の有無に関わらず、開業費用額や開業資金額は株式会社が最も多額を要し、かつ調達していた。資金額の調達のみをみれば、ここでも株式会社の有利性が確認できる。経営成果についても、株式会社は開業時の目標月商額を他の事業形態よりも高く設定し、実際にも高い月商額を実現していた。ただし、達成率（ $[\text{現在の月商} \div \text{開業時の目標月商}] \times 100\%$ ）でみると、有限会社が最も高い。

次に、右腕者の有無との関係でみる。開業費用額については、個人経営においてのみ右腕者の有無との間に統計上有意な差が確認できた。右腕者を採用している場合にはそうでない場合よりも多額の費用を要していた。開業資金額についても、個人経営で右腕者を採用している場合にはそうでない場合よりも多額の資金額を調達していた。次に、経営成果指標を右腕者の有無ごとに比較してみると、右腕者を採用している個人経営や有限会社では、どの経営成果指標をみても右腕者のいる組織の方がそうでない組織よりも良好な成果を達成していた。右腕者のいる有限会社や、特に個人経営では多額の開業費用や開業資金を必要とするが、株式会社と比べれば、経営成果は良好になるようである。この点については後に計量分析で検証を試みる。株式会社に関しては、右腕者の有無は開業費用額、開業資金額、経営成果のいずれで

みても統計上有意な差をもたらしていない。

表 13 は右腕者のいる経営者の開業資金の調達先を分類したものである。どの事業形態も自己資金や国民生活金融公庫からの調達額が大きい。これ以外に株式会社では「友人、知人からの借入金または出資金」、組織の設立主旨や「事業に賛同してくれた個人（株主一筆者）または法人（株主一筆者）からの出資金」による調達額が大きい。これらはビジネス・エンジェルと呼ばれる投資家たちである。他方、有限会社や個人経営では「民間金融機関からの借入金」額が大きい。ここでも事業組織ごとに流動性制約を緩和する方法に違いのあることが分かる。

#### 4.2. 経営成果指標<sup>(12)</sup>

この節では各事業形態で開業したときの経営成果を決める要因を検証するために、簡単な OLS 分析を試みる。そして開業時に個人経営であったものが法人なり（株式会社、有限会社）をするときに必要な要件を考える。その際、経営者を補佐するパートナー（右腕者）の存在やその役割などにも焦点を当てる。

開業後の経営成果を分析している多くの先行研究は成果の指標として、開業後のある時点における生存率（Hazard rate, Survival rate）、生存期間、雇用成長率、利益、売上高成長率などを利用している（Parker, 2004; Parker et al. 2006）。このうち起業家が事業を営む目的から考えて、成果指標としてふさわしいのは利益や売上高成長率である。開業支援政策に携わる政策当局者には開業によってどの程度の雇用が生まれるのかという雇用成長率は最大の関心事である（Storey, 1994）。がしかし、起業家の立場から考えると、雇用を増やすことは事業を営むときの直接的な目的ではない。

前節でもみたように、どの事業形態であれ起業家自身の担当業務は、主に「営業・渉外」「接客・サービス」という売上高に関わる業務であった。新たに市場へ参入する企業は市場での認知度も低く、売上高の獲得は市場での生き残りにとって必要不可欠である。ただし、前節でもみたように起業家の経営目的はその事業形態ごとに違っていた。法人形態をとる起業家の目的は、株主へ剰余金を配当金として還元するということから、利益を最大化することであった。しかし、ここで利用するデータには利益指標は含まれていない。また、開業後間もない起業家は売上高を重視しているという別の調査結果もある（中小企業総合研究機構、2002、p.6）。こうした前提が成り立つためにも当然生存し続けることが大前提としてあるが、また、この節で分析する起業家の大半は開業後 1.4 年から 1.8 年以内の者たちなので売上高の成長率も利用しない。成長を問うのであれば、もう少し長期にわたる期間を分析するこ

とが望ましいと考えるからである。結局、データの利用可能な売上高 ( $SE$  ; 月商の対数値) を経営成果の指標として採用する。別の先行研究によると、開業後 1.5 年から 2 年で売上高は最大になり、付加価値や所得・収支は 2.5 年から 3 年で最大となっていた(玄田, 2001)。こうしたことからすると、この節での目的は開業後 2 年以内に売上高を最大にする要因について事業形態ごとに検証することである。

### 4.3. 説明変数

起業の成果を決める要因を検証するとき、多くの先行研究では説明変数として起業家自身の人的属性に加えて企業属性、業種属性、地域属性や開業支援政策などを採用してきた。この節でも、こうした先行研究の一部にしたがう。

起業家自身の人的属性として性別と職業キャリアを採用する。最初に性別ダミー ( $GED$ ) を説明する。起業家が男性であれば 1、女性であれば 0 をとるダミー変数を定義する。女性が起業に有利であれば、回帰係数の符号はマイナスとなる。ただし、諸外国を対象とする先行研究によると、この変数が経営成果に与える効果はプラスである場合が多い。この因果関係を明確に説明する研究はないが、女性による起業は不利である (the female under-performance hypothesis) という共通認識がほぼ確立している、と言えるかもしれない (Brush et al. 2006; Parker, 2004; Rietz and Henrekson, 2000; Rosa et al. 1996)。わが国の研究をみても、本庄 (2005) を除けば、この結論を支持するものが多い (玄田, 2001; Harada, 2003)。しかし前節でも紹介したように、わが国では女性による起業活動が活発になりつつある。本稿ではこの共通認識を再検証したい。

本稿がより重視する人的属性は斯業経験の有無 ( $PRED$ ) と管理職経験の有無 ( $PEED$ ) などの前職キャリアである。開業後の初期段階にある起業家にとって、前職での職務経験は実務においても対外交渉においても最も重要な要因であると考えられるからである。このうち起業した業種と同じ業種における勤務 (斯業) 経験は事業を成功へと導く要因になるということは容易に想像できる。斯業経験の有無に関するダミー変数 (現在の事業に関する仕事をした経験がある場合に 1、それ以外を 0 とする) を採用する。また、管理職経験がある場合に 1 をとるダミー変数を採用する。こうした経験は事業を成功へと導くために必要となる資金調達や取引相手との交渉において重要な役割をすることが考えられる。特に、管理職経験者はそうでない一般の勤務経験者と比べて、社員の仕事を組織化した経験を有しているであろう。こうした職務経験は経営者としての専門性を補う機能をし、経営目的をより確実に達成することを可能にしているかもしれない。これらの変数が成果に良好な影

響を与えているのであれば、回帰係数の符号はプラスになる。

企業属性として、開業時の従業員規模 ( $FZ$ ; 企業規模の代理変数となる) を採用する。開業時の企業規模については開業に必要な費用額や資本金額を利用する先行研究もあるが、これらの変数は成果指標 (売上高) との間に多重共線性の問題が発生するので、本稿では従業員規模を採用する。2 節でレビューしたように 2006 年 5 月以降、最低資本金規制が撤廃されたので、資本金規模が経営成果に与える効果を検証することの意義も小さくなったと思われるが、しかし、依然として資本金規模は取引相手への信用力や担保の役割をし、経営成果に影響を与えているはずである。本稿では多重共線性の問題を回避するという理由のみで従業員規模を採用する。

先行研究によると従業員規模と経営成果との間には負の相関関係があり、起業時の規模が小さい企業ほど成長する可能性が高い (*Gibrat's Law*)、と言われている (Evans, 1987a, b; Hall, 1987)。これは起業時に小規模であるほど学習効果によって成長の余地があり、規模の不経済性を克服するために、成長を強く志向しているからである、と考えられる。一方、従業員規模と経営成果との間に正の相関関係のあることを確認している研究例もある (Heshmati, 2001)。よって、従業員規模がいずれの効果を発揮するのかを事前に予測することはできない。

さらに、経営成果は開業をする業種の景気動向にも依存する。そこで、この業種間での格差を解消するためにコントロール変数として開業時の業種ダミー ( $ID$ ) を採用する。

こうした既存の説明変数に加えて、本稿では新たに右腕者の有無 ( $RPD$ ;  $RPD1 \sim RPD4$ )、彼らの役割 ( $RRP1 \sim RRP8$ ) などを採用する。これらの変数は該当する項目がある場合に 1、ない場合に 0 をとるダミー変数である。また、経営者の役割と右腕者の役割との協調関係や補完関係 ( $COSB1 \sim COSB8$ ) が売上高に与える効果も検証する。ただし、ここで利用するアンケート調査によるデータでは右腕者の役割と経営者自身の役割はそれぞれ複数回答になっている。より正確な検証をするには因子分析や主成分分析によって主要な役割を特定化し、因子得点等を推定モデルに導入する必要がある。この作業は今後の課題として残し、上記のダミー変数を採用する。なお、業種ダミーの推定結果については煩雑になるため以下で説明する表には掲載していない。

以下の方程式を推定する。

$$SE1 = \alpha_0 + \alpha_1(FZ) + \alpha_2(GED) + \alpha_3(PRED) + \alpha_4(PEED) + \alpha_5(RPD) + ui \quad -①$$

$$SE2 = \alpha_0 + \alpha_1(FZ) + \alpha_2(GED) + \alpha_3(PRED) + \alpha_4(PEED)$$

会社と起業活動との関係について

$$+ \alpha i(\Sigma RPD_i) + \beta i(\Sigma RRP_i) + u_i \quad -②$$

$$SE3 = \alpha 0 + \alpha 1(FZ) + \alpha 2(GED) + \alpha 3(PRED) + \alpha 4(PEED)$$

$$+ \alpha i(\Sigma COSB_i) + \beta i(\Sigma RRP_i) + u_i \quad -③$$

## 5. 推定結果

表 14 は企業規模、起業家の人的属性、右腕者の有無が売上高に与える効果を見たものである（推定式①）。回帰係数がプラス（マイナス）の場合には売上高の増加（減少）をもたらすことを意味しているが、横に付された  $t$  値の絶対値が大きいほど（\*の数が多いほど）、売上高に影響を与えている（「統計的に有意である」とみなすことができる。推定式は全て半対数線形 [例えば、 $\log(SE) = \alpha + \beta \cdot (FZ) + u$ ] なので、 $FZ$  の水準が 1% 変化すると  $SE$  が  $\beta\%$  変化する、と読む。また、従属変数が売上高（万円）の対数値なので各説明変数の売上高に対する影響は非線形となる。そこで各係数の大きさを簡単に評価するために、各係数の推定値に売上高の平均値を乗じた値を計算してみた。これは、 $\log(SE) = \alpha + \beta \cdot (FZ) + u$  より、 $d(SE)/d(FZ) = \beta \cdot SE$  となるので、各説明変数 1 単位の昇が売上高に何万円ほど影響を与えるのかを知ることができる。 $SE$  は事業形態ごとの対数値をとる前の売上高の平均値である。

表 14 の上段から係数の効果を見る。株式会社では企業規模が売上高の増加に貢献していた。斯業経験もプラスでかつ 10% 水準で統計上有意な作用をしていた。有限会社では管理職経験以外の変数が売上高を増やすように貢献していた。全ての変数が売上高にプラスの影響を与えているのは個人経営のみであった。個人経営では右腕者の採用はそうでない場合よりも 60% 以上売上高を増やすような効果があった。この検証結果は表 12 でみたように、右腕者のいる有限会社や、特に個人経営では多額の開業費用や開業資金を必要とするが、株式会社と比べれば経営成果は良好になる、ということと整合的である。同じく、下段より平均値で評価してみると、株式会社では斯業経験があれば、約 175 万円だけ売上高を増やしていた。有限会社では男性の経営者であれば、約 146 万円だけ売上高を増やし、右腕者がいれば約 102 万円だけ売上高を増やしていた。個人経営では右腕者の存在が売上高の増加に与える効果が最も大きかった。

表 15 は採用している右腕者ごとに、彼らが売上高に与える効果を検証したものである（推定式②）。株式会社についてみると、右腕者として「勤務先と同僚・上司」を採用するときには、起業家自身の管理職経験とともに売上高の増加に貢献していた。また、「仕事、その他を通じた友人・知人」「社員」を採用したときには、これらの右腕者は効果を発揮していないが、起業家自身の管理職経験は売上高を増やすような効果を発揮していた。有限会社につ

いては「仕事、その他を通じた友人・知人」「社員」を採用したときには、売上高を増やすような効果がみられた。しかし、起業家自身の斯業経験や管理職経験は売上高を増やす要因とはなっていなかった。さらに、配偶者を採用すれば、19%の売上高の減少を被っていた。個人経営については、右腕者を「社員」の中から採用する場合には売上高を増やしていた。一方、「仕事、その他を通じた友人・知人」を採用した場合には売上高を減らしていた。この事業形態の場合には表13と同じく右腕者以外の全ての説明変数も売上高の増加に貢献していた。

この2つの検証結果から右腕者の効果に限定すれば、株式会社を設立する者は右腕者として「勤務先と同僚・上司」を採用するのが望ましい。有限会社については「仕事、その他を通じた友人・知人」「社員」を採用することが望ましい。個人経営については、右腕者を「社員」の中から採用することが望ましい。いずれの事業形態とも配偶者を右腕者として採用するときには売上高を減らしており、特に有限会社では約19%減らしていた。

こうした分析結果は次のことを示唆している。新しい会社法では個人経営から株式会社への法人なりが容易にできるようになった。この法人なりを目指す経営者は管理職経験を積んでおく必要があるし、右腕者として元の勤務先と同僚・上司を採用することによって経営成果を高めることができる。

最後に、表16は経営者自身の役割と右腕者の役割との関係が売上高に与える効果を検証したものである(推定式③)。株式会社と有限会社とを個別に分析するとデータの同質性のために推定が不可能になる(could not be estimated due to singularity the data)。そこで、この2つを合算し法人形態として分類し検証を試みた。経営者自身の役割と右腕者の役割との関係を以下のように定義する。同じ役割の回帰係数がプラスでかつ有意であれば両者の間には協調関係があり、異なる役割の回帰係数がプラスでかつ有意であれば両者の間には補完関係がある、と定義する。

最初に右腕者の効果をみる。法人形態をみると、ここでも右腕者としての「配偶者」は売上高にマイナスの影響を与えており、「社員」はプラスの効果を与えていた。同じことは個人経営にもみられるが、「社員」の効果は法人形態の場合よりも統計上その有意性は強い。法人形態について協調関係が確認できるのは「営業・渉外」のみである。それ以外の両者の役割は売上高を減らすように作用していた。特に、右腕者が「接客・サービス」の役割をするときには、経営者の多くの役割とともに売上高を減らすように作用していた。一方、個人経営では、右腕者が「営業・渉外」の役割をする場合には経営者の多くの役割(企画・マーケティング、経理・財務、接客・サービス、調達・購買)と補完関係をもって売上高を増やすように作用していた。両者の協調

会社法と起業活動との関係について

関係も「営業・渉外」において確認できた。ただし、右腕者が「出資」「技術研究・商品開発」などの役割をするときには売上高を減らすように作用していた。

売上高を増やすという点において、右腕者である社員の役割をみると法人形態では「営業・渉外」に特定化できそうであるが、個人経営では多様な役割をしていた。この違いは事業形態の構造に由来しているものと考えられる。つまり、明確な横断的・縦断的な組織構造をもつ法人形態では右腕者としての社員の役割が特定化されているのに対して、そうした組織構造を持たない個人経営では右腕者としての社員の役割が不明確かつ多様であることを示唆している。こうした右腕者の役割は法人化する過程において自ずと特定化されることになる。

## 6. おわりに

言うまでもなく個人やグループが事業を興すのは、その経済的状态を改善するためだけではない。ライフスタイル型起業家という言葉があるように「自由に仕事がしたい」「趣味や特技を生かしたい」「年齢や性別に関係なく仕事がしたい」「時間や気持ちにゆとりが欲しい」など経済的成功を度外視した起業の動機もある。これらの多くは個人事業主に当てはまる起業動機である。がしかし、言葉の真の意味で起業家が求めていることや彼らに求められていることは、利益の追求を通じた企業成長や社会貢献である。そうした起業家にとっては、起業時に選ぶ事業形態はその後の企業成長に大きな影響を与える重要な選択となる。それと同時に、いずれの事業形態を選択しようとも頼りになるパートナー（右腕者）の存在は事業の成否に影響を与える。

本稿の主要な目的は、起業家はいずれの事業形態を選び、どんな人的属性を有し、信頼しうる右腕者として誰を採用すれば成功する可能性が高くなるのかを解明することであった。検証結果によると、法人形態（株式会社、有限会社）を選択すれば、そうでない場合よりも経営成果は良好になっていた。次に、起業家が採用する「右腕者」と経営成果との関係を検証した。株式会社を設立する者は右腕者として「勤務先と同僚・上司」を採用するのが望ましい。有限会社については「仕事、その他を通じた友人・知人」「社員」を採用することが望ましい。個人経営については、右腕者を「社員」の中から採用することが望ましい。いずれの事業形態にも共通して言えることは、右腕者として「配偶者」を採用しないことである。「配偶者」は経営成果の改善に貢献しない可能性が高かった。さらに右腕者の役割をも含めると、法人であれ個人経営であれ、社員を右腕者として採用することによって経営成果を高めていた。そして経営者と社員との役割が経営成果に与える効果をみると、

法人形態について両者の協調関係が確認できるのは「営業・渉外」のみである。一方、個人経営では、社員が「営業・渉外」の役割をする場合には経営者の多くの役割と補完関係をもって売上高を増やすように作用していた。両者の協調関係も「営業・渉外」において確認できた。こうしたことは、起業後の初期段階にある会社では経営者もその社員も売上高の増加と市場における自社の認知度を高める活動に奔走していることを示唆している。

経営の将来ビジョンからもわかるように、法人形態をとるものは「従業員規模の拡大」「事業内容の多角化」「株式の公開」など企業規模・内容の拡大を考えているものが多かった。これは成長や利益を目指して起業する者は、設立に煩雑な手続きが必要であっても資金調達の有利な株式会社の設立を目指していることを示唆している。裏返して言えば、成長や利益を目標としない起業家は設立や解散が比較的容易な事業形態を選択していることを示唆しているのかもしれない。

以下は本稿の分析結果から考えられる新しい会社法を理解するときの示唆である。本稿が分析したデータによると、多くの起業家は個人経営という事業形態を選択していた。起業時は登記などの手続きの煩雑でない個人経営を選択し、後に「法人なり」することを目指しているようである。そうであれば今回の会社法の施行と「法人なり」との間にある関係をより詳細に分析する必要がある。わが国については、この法人化はしばしば節税との関連で議論されている(3節のレビューを参照せよ)。本稿において対象となるサンプル数は少ないが「法人なり」している個人事業主の雇用成長率なども分析する必要がある。この成長率が高ければ、雇用の創造に貢献しているので税収ロスというデメリットも相殺して評価しなければならないからである。

起業時の事業形態について、その選択理由をみると、株式会社を創設した者は「取引上の有利性」、有限会社は「資本金の制約」を挙げていた。新しい会社法ではこの資本金の限度額が撤廃されたため株式会社での起業が促進される可能性も高いであろう。実際のデータをみると、会社法の施行後(2006年5月1日)をみると、資本金300万円未満の株式会社の設立が大幅に増えている(『中小企業白書2008年版』、p.142参照)。また、有限会社を株式会社の中へ取り込んだことも実情に合わせた方法であると言える。いずれにしろこの会社法によってどの程度起業が促進されるのかを評価するにはもう少し時間を要する。

最後に、今後の研究課題を記す。

1. 経済学の視点から会社法の改正をみると、これは会社の設立にあたって発生する取引コストの削減を通じて、起業意欲を高める目的をもっている。この起業意欲に与える効果は改正後の起業動向によって評価できる。事実、



## 会社法と起業活動との関係について

資本金 300 万円未満の小規模会社の設立が増えつつある。今後、この改正に弾力的に反応している起業家たちの諸属性を検証することによって、改正の意義を一層明らかにすることができるであろう。また本稿が得た結論はあくまでも国民生活金融公庫が融資した顧客に関するものである。この結論を一般化するためにはサンプル数を増やし、より包括的なデータを収集し分析する必要がある。

2. 本稿が分析した右腕者の存在やその役割は機関（取締役、監査役、会計監査人、会計参与など）設計を考えるとときに応用できる。データさえあれば機関の有無と経営成果との間にある関係は比較的容易に検証することができる。この作業を通じて、こうした経済主体の組織内における役割が一層明確になり、経営者は株式会社を設立するのであれば公開会社と非公開会社との間で選択もし易くなる。それとともに起業時の機関設計やその後の機関設計などを効率的に選択できるようになる。こうした機関の有無やその役割は小規模な会社を興す経営者にとっては経営成果の重要な決定要因となることが考えられる。

3. 本稿が採用したデータソースには、起業の回数やその方法に関する情報は含まれていない。よって起業家を区別できない。つまり、初めての起業 (novice entrepreneurs) なのか、過去に廃業を経験 (serial entrepreneurs) したことがあるのか、あるいは複数の起業を手がけている者 (portfolio entrepreneurs) なのかは区別できない。また、新設合併、新設分割、株式移転のいずれによる起業であるのかも区別できない。こうした区別ができれば計量分析を通じて会社法が起業に与える効果をさらに明らかにすることができる。

4. 本稿は特定時点における起業の経営成果を評価したが、それ自体に限界がある。同一の新規開業企業を何年間にもわたって追跡調査をしていく「パネルデータ」を整備する必要がある。これによって「法人なり」や組織変更が経営成果に与える効果をより厳密に評価することができるようになるであろう。

5. 起業に限らず、事業承継など経済学による「会社の分析」は既に多く行われている。こうした経済学による分析成果を、これまで以上に会社法の解釈や運用に取り込むべきであろう。

### [注]

- (1) 今回の会社法が成立するまでは (2005 年 6 月 29 日)、わが国には会社法という名称の法律は存在しなかった。会社に関する法律を規定した商法の「第 2 編会社」、株式会社の監査等に関する商法の特例に関する法律 (商法特例法) と有限会社法

等を会社法と呼んでいた。

- (2) 条文では、株式会社の資本金の額は次のように規定されている。「株式会社の資本金の額は、この法律に別段の定めがある場合を除き、設立又は株式の発行に際して株主となる者が当該株式会社に対して払込み又は給付をした財産の額とする」(第445条)。つまり、株主が出資した額が資本金となる。よって、資本金は1円からでも株式会社を設立することができる。

旧商法によると撤廃される前の最低資本金制度には次のような意義や機能があると考えられていた。株式会社であれば、その株主は出資額を限度として会社に責任を負うのみなので、資本金は会社が倒産をした場合に銀行や取引先などの債権者を保護するために最低限持つていなければならない金額だと説明されてきた。しかし、倒産した多くの会社には、資本金額に相当する財産などは残っていないのが実情である。

旧商法に置かれていた最低資本金制度については、①設立に際して払い込むべき金銭等の価額、②剰余金分配規制における純資産額、③資本として表示することができる額、のそれぞれの下限規制という機能を有すると考えられるが、①の機能については、1990年改正後の経済情勢の変化、他国における立法動向、近時における起業促進の必要性の増大などにかんがみ、撤廃したと説明されている(相澤・岩崎、2005、p.8参照)。

起業時の資本金は1円でもよいが、会社法では会社の純資産額(剰余金)が300万円を下回る場合には、配当できないものとしているため(配当規制・剰余金分配規制。458条、453条)、最低300万円は必要である、と考えられる。いわば資本金の機能を会社設立時から配当時に移すことによって、起業時に300万円を用意しなくても起業だけはできるようにし、起業意欲を高めようとしている、と考えられる(神田、2006、p.45参照)。

また、資本金以外に設立費用として、定款認証料5万円、同印紙代4万円、登録免許税15万円、小計24万円がかかる。この手続きを司法書士に依頼すれば、さらに5万円から10万円の手数料もかかる。合計30万円から35万円となる。

この最低資本金の限度額を撤廃することは起業を促進する有効な政策である。撤廃される前の2003年2月1日に「中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律」が施行され、事業を営んでいない個人が経済産業大臣の承認を受けた場合に、最低資本金の規制(旧商法、有限会社法では、株式会社を設立するには最低1000万円の資本金が、有限会社であれば最低300万円の資本金が必要であった)を受けずに会社を設立することができるようになった。ただし、この制度では会社の創設後5年以内に上記の最低資本金を充たすよう増資することが義務付けられていた。いわゆる起業時に資本金が1円からでも株式会社を設立できるようになった。その後、2004年3月までに、この制度を利用申請した件数は13,299件であり、そのうち、10,133件(うち1円起業は437件)は既に会社設立の手続きが完了している。さらに、最低資本金以上の増資をおこなった企業数は365社であった。このように起業時における最低資本金の限度額を撤廃することは起業意欲を高めることがわかる(件数については「平成13年事業所・企業統計調査」、総務

## 会社法と起業活動との関係について

省を参照せよ)。

- (3) この節をまとめるにあたり、相澤 (2005)、相澤・岩崎 (2005)、江頭 (2009)、神田 (2006、2010)、近藤 (2006)、酒巻・龍田 (2008 a)、酒巻・龍田 (2008 b)、前田・中村他 (2006)、森 (2008)、若林 (2006)『朝日新聞 (朝刊)』(2005年6月29日)、『週間ダイヤモンド』(2006年3月25日号)『日本経済新聞 (朝刊)』(2005年6月29日) および「会社法制の現代化に関する要綱試案」などを参照した。
- (4) 会社法の制定前に存在した有限会社はそのまま存続できるが (特例有限会社と呼ばれる) 法律上は株式会社制度の中に含まれることになり、新たに有限会社を設立することはできなくなった。その根拠として、実際は有限会社での形態が望ましいが信用力を確保しやすいので株式会社をしているという実情に合わせて有限会社を株式会社に一本化した、と言われることもある。
- (5) 定款は書面あるいは電磁的記録 (電子データ) によって作成する。条文では、書面の場合は「記載」、電子データの場合には「記録」という言葉が使われている。
- (6) 2005年商法改正前は、商号の登記があると、同一商号は、同一市町村 (東京都の特別区および政令指定都市にあっては区) 内では、同一営業のために登記することはできず (2005年改正前商法19条)、同一でなくとも判然区別できない商号も登記できなかった (2005年改正前商業登記法27条)。2005年改正法は旧商法19条を削除した。また、商業登記法27条も、商号の登記は、その商号が他人のすでに登記した商号と同一であり、かつその営業所 (会社の場合は本店) の所在場所が当該他人の所在場所と同一であるときは、することができないものとしており (商業登記法27条)、住所が多少異なれば、同一商号・同一営業目的の会社を設立して登記することができる。

とはいえ、不正競争防止法によれば、商号が需要者の間に広く認識されていれば、商品や営業の混同を生じさせる行為があるときは、同一又は類似の商号を使用する者に対し、商号の使用差止めを請求でき (不正競争防止法2条1項1号・3条)、また、著名な商号である場合には、商品・営業の混同を生じさせる行為がなくとも、商号の使用差止めを請求できる (不正競争防止法2条1項2号・3条)。したがって、登記はできても、商号の使用の差止めを請求される可能性はある。また、会社法8条1項によれば、不正の目的をもって、他の会社であると誤認されるおそれのある名称または商号を使用している者がある場合、営業上の利益を侵害され、または侵害をするおそれのある会社は、使用の差止め、侵害の予防を請求できるとされている。

- (7) 酒巻 (2005) は一人会社についての諸問題を検討している。
- (8) 取締役会は経営者の監督に専念し、経営上の重要な意思決定を経営者に委ねることで、迅速な意思決定と業務執行を可能にするために作られたのが委員会である。委員会の構成員は取締役によって任命される。指名委員会は株主総会に提出する取締役の選任・解任議案の内容を決定する職務をもっている (404条1項)。監査委員会は取締役と執行役 (取締役会の監督の下で自ら会社の業務を決定し、それを実行する者) の職務の執行を監査し、株主へ報告する職務をもっている (404条2項1号、437条)。報酬委員会は取締役や執行役の報酬を決定する (404条3

- 項)。委員会を設置する会社における取締役の任期は1年である(332条3項)。
- (9) 会社法が施行される前(2005年11月)に存在した会社総数(3,196,900社)に占める割合をみると、有限会社が約60.5%、株式会社が36.2%、合資会社が2.7%、合名会社が0.6%となっている。資本金が5億円以下の中小会社数(1,146,300社)が会社総数に占める割合は35.8%である。株式会社総数(1,156,900社)に占める中小会社数は約99.1%である。神田(2006、p.14)参照。総務省「平成16年事業所・企業統計調査」によると、株式会社のうち、資本金3,000万円未満の企業数は約82%を占めている。常用雇用者20人未満の企業は、約74%を占めている。若林(2006、p.23)参照。
- (10) アメリカのLLCの最大の利点は利益の税務上の取扱いにある。LLCは法人格を持っているにも関わらず、その利益については法人税が課されない。利益は、そのまま出資者(構成員)へ配分されたかのように、出資者の所得として課税される。会社を通り抜ける課税方式であることからパス・スルー課税(pass through taxation)あるいは構成員課税と呼ばれることもある。一方、わが国の合同会社では、この課税方式は認められていない。つまり、株式会社の場合、会社の利益に対して、まず法人税が課される。次に、会社が株主へ配当をすると、今度は株主の所得として配当課税が課される。つまり、法人が稼いだ利益に対して、法人税と所得税という形での2重課税が行われている。合同会社については、この2重課税方式が採用されている。
- (11) 合同会社と似た事業形態として有限責任事業組合(LLP: Limited Liability Partnership)を設立することもできるようになった。これは、会社法(法務省の所管)が創設した合同会社では、構成員課税(パス・スルー課税)が認められなかったため、経済産業省が「有限責任事業組合契約に関する法律」案(民法上の組合契約の特例)を作成し、この法律の施行(2005年8月1日)により導入されたものである。この事業形態は法人ではなく組合であることが合同会社との大きな違いである。この組合は人材集約型共同事業の起業、産学連携による起業などに有効である、と言われている。法人ではないので不動産登記はできないが、有限責任でかつ定款自治が認められていることでは合同会社と同じである。課税対象は組織である組合員なので、会社と出資者に課税される合同会社よりも節税効果が大きくなる場合もある。ただし組合なので法人格はなく(会社形態ではないので)、他の事業形態への組織変更はできないため、株式上場ができない(関口・西垣、2008、p.23)。
- (12) 多くの先行研究が成果指標として従業員などの雇用成長率を採用している。その理由として、起業後の初期段階にある会社の財務諸表は入手しにくいことが考えられる。あるいは売上高や利益を採用しないのは、これらの指標が経営者によって操作されやすいが、雇用に関する指標の操作性は低いという認識があるからであろう。

#### 謝辞

本稿は2009年度北星学園大学特別研究費による研究成果の一部である。本稿の作

## 会社法と起業活動との関係について

成に際し、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターより個票データ（国民生活金融公庫総合研究所、新規開業実態調査、2004年）の提供を受けた。なお、残存しうるかもしれない誤りはすべて筆者たちに帰属する。

表 1. 会社法の変遷

1899年	新商法制定	
1910年	規定の不備の改正	
1938年	大規模な改正、有限会社法の制定	
1948年	株金分割払込制の廃止	
1950年	授権株式制度・取締役会制度の導入、株主権の強化等	
1955年	新株引受権に関する改正	
1962年	計算に関する大幅改正	
1966年	株主議決権の不統一行使の導入等	
1976年	監査役制度に関する大幅改正、商法特例法の制定等	
1981年	株式単位の引き上げ、監査制度の強化、株主総会の活性化、利益供与の禁止、開示の充実、新株引受権付社債の導入等	
1990年	最低資本金制度の導入、設立手続きの簡素化、優先株式制度の合理化等	
1993年	代表訴訟制度の改正、監査役制度の改正、社債法の全面的な見直し等	
1994年	自己株式取得規制緩和	
1997年	ストック・オプション制度の導入、合併手続きの簡素・合理化、利益供与に関する罰則の新設・強化	
1999年	株式交換制度、株式移転制度の導入、親会社の株主の子会社に関する情報収集権の整備、時価会計の導入	
2000年	会社分割制度の導入、簡易な営業全部の譲受けの容認、ストック・オプション制度の改善、子会社の計算による利益供与の禁止等	
2001年	自己株式法制の改正、株式の単位についての法制の改正、新株発行規制の改正、種類株式に関する改正、新株予約権に関する法制整備、会社の各種の書類の電子化を認める法制整備、貸借対照表の電磁的方法による公開の容認、監査役制度の強化、取締役らの責任軽減制度の導入、代表訴訟制度の合理化等	
2002年	株券失効制度の導入、株主総会特別決議の定足数の緩和、株主総会手続きの簡素化、委員会等設置会社制度の導入、重要財産委員会制度の導入、資産評価等の規定の法務省令への委任、連結計算書類制度の導入、現物出資等の目的財産の価格証明制度の導入等	
2003年	取締役会決議に基づく自己株式の買受けの容認等	
2004年	電子公告制度の導入、会社債権者保護手続きの簡素化、株券不発行制度の導入等	
2005年	会社法制定	
2006年	施行	

図 1. 事業組織形態

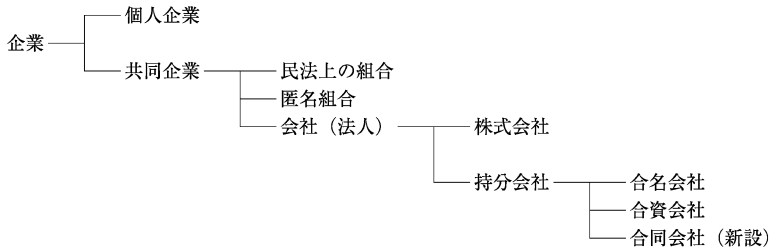


図 2. 株式会社設立の手続き

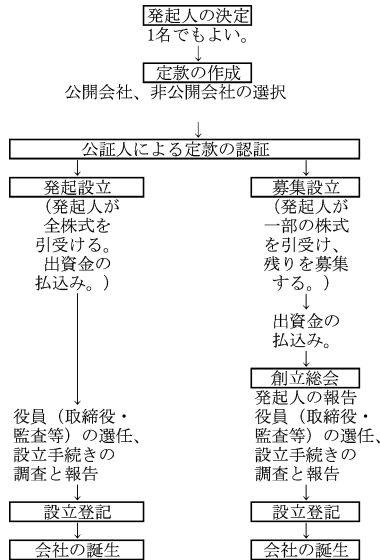
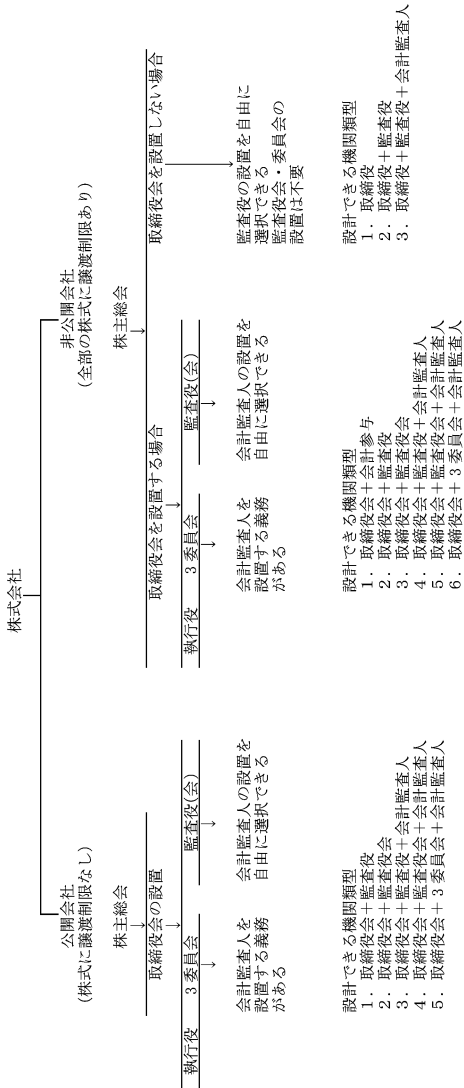


図 3. 中小会社の機関設計



注. 大会社とは最終事業年度の貸借対照表において資本金5億円以上あるいは負債200億円以上の会社である。  
中小会社とは大会社ではない会社をさす。  
3 委員会とは、指名委員会 + 監査委員会 + 報酬委員会である。神田(2006, 第2章)、近藤(2006, IV章)参照。



表 2. 開業後の経過月数、右腕者のいる開業者の開業時の事業形態、性別と右腕者との関係

1. 開業後の経過月数			
事業形態	平均値	最小値	最大値
株式会社	17.83	2	28
株式会社	16.65	1	28
合資会社	14.40	5	26
NPO法人	19.00	11	26
企業組合	16.33	12	24
その他法人	15.33	14	16
個人経営	13.94	0	28
合計	14.98	0	28

2. 右腕者との続柄			
事業形態	配偶者	配偶者以外の家族・親せき	勤務先での同僚・上司
株式会社	8.04	5.36	15.18
株式会社	25.99	10.17	13.28
合資会社	50.00	16.67	16.67
NPO法人	33.3	—	33.33
企業組合	25.00	75.00	—
その他法人	—	—	—
個人経営	52.17	13.45	5.71
合計	40.26	11.91	8.87

3. 性別			
事業形態	男	女	合計(人、%)
株式会社	97.60	2.40	125(100.00)
株式会社	87.21	12.79	383(100.00)
合資会社	75.00	25.00	8(100.00)
NPO法人	25.00	75.00	4(100.00)
企業組合	75.00	25.00	4(100.00)
その他法人	100.00	—	2(100.00)
個人経営	83.64	16.36	825(100.00)
合計	85.71	14.29	1351(100.00)

4. 事業形態の変化			
事業形態	開業時	現在	増減
株式会社	124	138	14
株式会社	379	425	46
合資会社	8	8	0
NPO法人	4	7	3
企業組合	4	3	-1
その他の法人	2	1	-1
個人経営	825	764	-61
合計	1346	1346	—

5. 右腕者との関係			
事業形態	仕事を通じた友人・知人	その他の友人・知人	社員(1~5以外)
株式会社	32.14	8.93	30.36
株式会社	22.88	4.52	23.16
合資会社	—	—	16.67
NPO法人	—	33.33	—
企業組合	—	—	—
その他法人	—	—	100.00
個人経営	12.09	6.39	10.19
合計	16.93	6.08	15.94

注. 経過月数は開業後からアンケートが実施された2003年8月までの月数である。現在とはアンケートが実施された2003年8月時点である。

表3. 開業時の事業形態、学歴、直前の勤務先規模、直前の職業・職種、開業時の年齢と新業年数

1. 最終学歴												
	中学	高校	高専	専修・各種	短大	大学(文系)	大学(理系)	大学院(文系)	大学院(理系)	その他	合計(人、%)	
株式会社	3.23	25.00	2.42	4.03	2.42	38.71	19.35	3.23	1.61	—	124(100.00)	
有限会社	4.47	41.84	0.53	8.95	4.74	26.32	11.58	0.26	0.26	1.05	380(100.00)	
個人経営	6.83	38.05	0.73	22.68	3.05	12.32	12.56	0.61	2.07	1.10	820(100.00)	
合計	5.82	37.82	0.83	16.99	3.47	18.81	12.92	0.76	1.51	0.98	1324(100.00)	
2. 開業直前の勤務先規模												
	4人以下			5～19	20～49	50～99	100～299	300～999	1000人以上	合計(%)		
株式会社	4.42	22.12	28.32	12.39	10.62	15.83	6.19	113(100)				
有限会社	8.31	31.69	20.31	10.77	13.54	7.69	7.69	325(100)				
個人経営	15.21	38.67	15.21	7.13	9.35	7.92	6.50	631(100)				
合計	11.97	34.80	18.15	8.79	10.76	8.70	6.83	1069(100)				
3. 開業直前の職業												
会社や団体の常勤役員	勤務者(管理職)	勤務者(管理職以外)	パートタイマー・アルバイト	派遣社員	家族従業員	学生	専業主婦	その他	合計(人、%)			
株式会社	48.78	38.21	—	0.81	—	—	0.81	2.44	123(100.00)			
有限会社	20.84	49.87	17.94	4.49	1.85	1.58	1.06	2.11	379(100.00)			
個人経営	5.28	37.35	38.08	7.49	1.60	2.33	1.97	5.28	814(100.00)			
合計	13.83	41.03	29.56	5.93	1.60	1.90	1.60	4.10	1316(100.00)			
4. 開業直前の職種												
専門的・技術的職業	管理的職業	事務	販売	サービス職業	運輸・通信職業	生産工程・労務作業	その他	合計(人、%)				
株式会社	33.73	43.37	6.02	—	4.82	1.20	10.84	83(100.00)				
有限会社	32.58	21.63	5.90	26.69	6.74	1.12	3.65	356(100.00)				
個人経営	50.00	8.42	3.82	16.97	10.79	1.71	5.39	760(100.00)				
合計	43.70	14.76	4.59	18.68	9.17	1.42	5.25	1199(100.00)				
5. 開業時の年齢												
株式会社	有限会社	個人経営	6. 正社員としての新業年数				7. 管理職としての年数				個人経営	
平均値	47.15	44.03	38.46	18.89	16.60	11.51	平均値	19.94	11.44	7.93	個人経営	
最小値	24	24	0	0	0	0	最小値	1	1	0		
最大値	70	72	71	42	49	48	最大値	35	39	38		
標準偏差	10.112	9.561	9.287	11.462	10.429	8.466	標準偏差	8.395	8.151	6.479		
サンプル数	123	377	816	99	299	632	サンプル数	108	312	509		

表4. 開業時の事業形態と勤務先の離職方法

離職方法 /事業形態	定年退職	解雇	勤務先の倒産	自らの意思による退職		配偶者 以外の 家族・親族	勤務先での 同僚・上司	その他の 友人・知人		社員 (1～5以外)	合計 (人、%)
				配偶者	配偶者以外の 家族・親族			友人・知人	友人・知人		
株式会社	7*(6.42)	3(2.75)	6(5.50)	93(85.32)	109(100.00)	—	3(75.00)	—	—	—	4*(100.00)
有限会社	6(1.89)	14(4.42)	25(7.89)	272(85.80)	317(100.00)	—	—	1(50.00)	—	—	2(100.00)
個人経営	10(1.59)	30(4.78)	37(5.89)	551(87.74)	628(100.00)	—	—	2(40.00)	—	2(40.00)	5(100.00)
合計	23(2.18)	47(4.46)	68(6.45)	916(86.91)	1054(100.00)	—	—	30(34.88)	—	29(33.72)	86(100.00)
事業形態	離職方法	配偶者	配偶者以外の 家族・親族	勤務先での 同僚・上司	仕事を通じた 友人・知人	配偶者	勤務先での 同僚・上司	友人・知人	友人・知人	社員 (1～5以外)	合計 (人、%)
株式会社	定年退職	1(25.00)	—	3(75.00)	—	—	—	—	—	—	4*(100.00)
	解雇	—	1(50.00)	—	1(50.00)	—	—	—	—	—	2(100.00)
	勤務先の倒産	1(20.00)	—	—	2(40.00)	—	—	—	—	—	5(100.00)
	自らの意思による退職	6(6.98)	4(4.65)	12(13.95)	30(34.88)	—	—	—	—	—	29(33.72)
	合計	8(8.25)	5(5.15)	15(15.46)	33(34.02)	—	—	—	—	—	86(100.00)
有限会社	定年退職	1(16.67)	—	1(16.67)	1(16.67)	—	—	—	—	—	6(100.00)
	解雇	3(27.27)	—	1(9.09)	5(45.45)	—	—	—	—	—	11(100.00)
	勤務先の倒産	4(16.67)	2(8.33)	8(33.33)	3(12.50)	—	—	—	—	—	24(100.00)
	自らの意思による退職	65(25.79)	25(9.92)	32(12.70)	60(23.81)	—	—	—	—	—	252(100.00)
	合計	73(24.91)	27(9.22)	42(14.33)	69(23.55)	—	—	—	—	—	293(100.00)
個人経営	定年退職	4(40.00)	1(10.00)	—	3(30.00)	—	—	—	—	—	10(100.00)
	解雇	13(44.83)	1(3.45)	4(13.79)	4(13.79)	—	—	—	—	—	29(100.00)
	勤務先の倒産	15(42.86)	4(11.43)	5(14.29)	4(11.43)	—	—	—	—	—	35(100.00)
	自らの意思による退職	269(55.12)	61(12.50)	26(5.33)	55(11.27)	—	—	—	—	—	488(100.00)
	合計	301(53.56)	67(11.92)	35(6.23)	66(11.74)	—	—	—	—	—	562(100.00)

注. \*の数値は一致しない。この数値は事業形態が株式会社で直前の勤務先を定年退職した者が7名おり、そのうち4名については右腕者との関係が確認された、ということを示す。

表 5. 開業時の事業形態、開業種と従業員規模分布

1. 開業業種												
事業形態	製造業	卸売業	小売業	飲食店	サービス業 (一般消費者)	サービス業 (官庁・企業)	建設業	運輸業	不動産業	その他	合計 (人、%)	
株式会社	16.26	13.01	7.32	4.07	10.57	31.71	8.13	3.25	5.69	-	123(100.00)	
有限会社	10.88	12.47	18.83	4.24	16.98	14.32	14.32	1.86	3.71	2.39	377(100.00)	
個人経営	5.33	3.47	16.23	22.30	37.17	3.84	6.44	2.60	0.87	1.73	807(100.00)	
合計	7.96	6.96	16.14	15.38	28.84	9.49	8.88	2.45	2.14	1.76	1307(100.00)	

2. 従業員規模

事業形態	10人以上				合計 (人、%)	うち 経営者のみ	中央値	平均値	最小値	最大値	SD
	1～4	5～9	10人以上	合計							
株式会社	23.58	43.90	32.52	123(100.00)	1( 0.84)	7	10.88	1	100	12.646	
有限会社	43.19	32.98	23.82	382(100.00)	13( 10.92)	5	8.38	1	91	10.201	
個人経営	67.64	24.24	8.12	825(100.00)	105( 88.23)	3	4.49	1	65	4.853	
合計	56.54	28.57	14.89	1330(100.00)	119(100.00)	4	6.25	1	100	8.013	

3. 雇業者数

事業形態	家族従業員				常勤役員				パート・アルバイト				合計	
	従業員	従業員	従業員	従業員	正社員	正社員	正社員	正社員	パート・アルバイト	パート・アルバイト	パート・アルバイト	パート・アルバイト	契約社員	契約社員
株式会社	8.59	45.86	22.33	14.04	1339(100.00)	0.93	4.99	2.43	1.53	10.89	123			
有限会社	12.65	37.01	33.85	4.56	3202(100.00)	1.06	3.10	2.84	0.38	8.38	382			
個人経営	16.89	18.29	40.14	2.43	3707(100.00)	0.76	0.82	1.80	0.11	4.49	825			
合計	13.89	30.03	34.81	5.14	8248(100.00)	0.86	1.87	2.20	0.32	6.25	1330			

注. 従業員規模と雇業者数の合計には経営者本人を含む。

表 6. 開業時の事業形態、それを選んだ理由、開業動機と将来ビジョン

1. 選択理由	取上り 有利だから		資金調達に 有利だから		有限責任 達成に 有利だから		税務上 有利だから		手続きが 簡単だから		資本金の 制約から		イメージが いいから		特に理由 はない		その他		合計	
	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No	Yes	No
株式会社	64.96	5.13	—	0.85	—	2.56	8.55	11.97	5.98	117(100.00)										
有限会社	24.72	7.22	5.00	10.00	5.83	34.72	1.39	6.11	5.00	360(100.00)										
個人経営	1.59	0.13	0.53	2.12	13.76	14.42	0.40	52.51	14.55	756(100.00)										
合計	14.36	2.68	1.78	4.30	10.14	19.22	1.46	35.12	10.95	1233(100.00)										
2. 開業動機	収入を 自由に 増やしたかった		事業経営 自分に技術や アイデアを事業 化したかった		仕事の経験・ 知識や資格を 生かしたかった		趣味や特技 を生かしたかった		社会の役に 立つ仕事があった		年齢や性別が 関係なく仕事 があった		時間や気持ち にゆとりが 欲しかった		適当な 動機先 がなかった		その他		合計	
株式会社	3.31	15.70	18.18	8.26	27.27	0.83	10.74	3.31	0.83	1.65	9.92	121(100.00)								
有限会社	8.31	10.25	15.79	13.02	36.01	0.55	5.54	2.22	1.39	5.54	361(100.00)									
個人経営	9.46	17.78	9.33	13.24	31.27	3.53	3.53	3.40	2.02	3.53	2.90	793(100.00)								
合計	8.55	15.45	12.00	12.71	32.24	2.43	4.78	3.06	1.73	2.75	4.31	1275(100.00)								
3. 経営の 将来ビジョン	a. 従業員規模の拡大を考えている		b. 事業内容の多角化を考えている		c. 事業内容の変更を考えている		d. 親族への事業継承を考えている		合計		合計		合計		合計		合計		合計	
株式会社	85.60	14.40	125(100.00)	66.94	33.06	124(100.00)	23.39	76.61	124(100.00)	13.71	86.29	124(100.00)								
有限会社	79.36	20.64	373(100.00)	73.12	26.88	372(100.00)	17.81	82.19	365(100.00)	22.47	77.53	365(100.00)								
個人経営	69.19	30.81	805(100.00)	60.77	39.23	836(100.00)	18.88	81.13	800(100.00)	17.17	82.83	821(100.00)								
合計	73.68	26.32	1303(100.00)	64.79	35.21	1332(100.00)	19.01	80.99	1289(100.00)	18.32	81.68	1310(100.00)								
e. 親戚以外への事業継承を考えている	合計		合計		合計		合計		合計		合計		合計		合計		合計		合計	
株式会社	59.68	40.32	124(100.00)	32.26	67.74	124(100.00)	4.03	95.97	124(100.00)											
有限会社	34.71	65.29	363(100.00)	12.60	87.40	365(100.00)	1.92	98.08	364(100.00)											
個人経営	15.19	84.81	810(100.00)	6.48	93.52	818(100.00)	1.94	98.06	824(100.00)											
合計	24.90	75.10	1297(100.00)	10.64	89.36	1307(100.00)	2.13	97.87	1312(100.00)											

注. 経営の将来ビジョンは、YesあるいはNoの回答である。

表 7. 開業時の事業形態、最も不足していたものとそれを補った方法

事業形態	補った方法										合計 (人、%)	
	不足	a	b	c	d	e	f	g	h	i		j
〈株式会社〉	1	—	—	33.33	—	33.33	—	—	33.33	—	—	3(100.00)
	2	—	—	14.29	7.14	28.57	14.29	14.29	14.29	—	7.14	14(100.00)
	3	22.22	11.11	11.11	—	—	11.11	33.33	—	11.11	—	9(100.00)
	4	11.22	1.02	2.04	10.20	19.39	8.16	21.43	11.22	14.29	1.02	98(100.00)
	5	—	8.33	8.33	—	—	25.00	41.67	16.67	—	—	12(100.00)
	6	—	—	—	50.00	50.00	—	—	—	—	—	2(100.00)
	7	—	25.00	—	50.00	—	—	—	—	—	25.00	4(100.00)
	合計	9.15	2.82	4.93	9.86	17.61	9.86	21.83	11.27	10.56	2.11	142(100.00)
〈有限会社〉	不足	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	1	25.00	—	6.25	—	6.25	25.00	12.50	25.00	—	—	16(100.00)
	2	6.45	—	3.23	—	16.13	25.81	9.68	35.48	—	3.23	31(100.00)
	3	14.71	—	11.76	2.94	7.35	19.12	19.12	23.53	—	1.47	68(100.00)
	4	15.64	3.29	4.12	16.87	11.93	9.47	17.70	11.52	6.58	2.88	243(100.00)
	5	2.56	2.56	12.82	—	2.56	17.95	30.77	28.21	—	2.56	39(100.00)
	6	6.67	3.33	—	33.33	10.00	16.67	30.00	—	—	—	30(100.00)
	7	—	7.41	3.70	48.15	3.70	3.70	7.41	3.70	—	22.22	27(100.00)
合計	12.56	2.64	5.73	14.54	9.91	13.44	18.50	15.64	3.52	3.52	454(100.00)	
〈個人経営〉	不足	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	1	21.82	5.45	9.09	—	9.09	7.27	27.27	18.18	—	1.82	55(100.00)
	2	14.81	3.70	12.96	—	11.11	20.37	16.67	18.52	—	1.85	54(100.00)
	3	13.81	2.38	13.33	2.38	1.90	12.38	30.48	20.95	—	2.38	210(100.00)
	4	14.49	2.03	4.71	19.72	4.54	8.20	27.23	11.52	2.62	4.89	573(100.00)
	5	—	4.08	2.04	2.04	6.12	14.29	46.94	22.45	—	2.04	49(100.00)
	6	4.76	—	4.76	19.05	4.76	33.33	26.19	4.76	—	2.38	42(100.00)
	7	5.77	1.92	3.85	28.85	—	—	7.69	9.62	—	42.31	52(100.00)
合計	13.24	2.42	6.96	13.72	4.44	10.53	27.25	14.30	1.45	5.70	1035(100.00)	

注. 経営者になるにあたって、最も不足していたと思うもの。

1. 商品やサービスの知識、技術
2. 業界や業界の慣習に関する知識
3. 営業戦略やマーケティングの知識
4. 経理、人事・労務、税務、法律などの知識
5. 人脈や取引先とのネットワーク
6. 営業許可などの行政上の手続きに関する知識
7. その他

最も不足していたと思うものを補った方法。(2つまでの複数回答)

- a. 雑誌や書籍を通じて
- b. インターネットを通じて
- c. セミナーや講習会を通じて
- d. 公的な相談窓口を通じて
- e. 知識を持つ社員を通じて
- f. 取引先や業界団体を通じて
- g. 友人や知人を通じて
- h. 日常業務を通じて
- i. アウトソーシングして
- j. その他

表 8. 開業時の事業形態と経営上最も重視することと事業を継続していく上での強み

事業形態	1. 重視することの内容				最新の設備 (人、%)	資金力	人脈 (人、%)
	利益	製品・サービスの内容	生活の維持への貢献	地域や社会への貢献			
株式会社	58.82	31.93	5.04	4.20	119(100.00)	3.98	16.37
有限会社	43.36	37.67	12.47	6.50	369(100.00)	4.41	16.76
個人経営	24.65	40.61	25.80	8.94	783(100.00)	2.78	17.76
合計	33.28	38.95	19.80	7.79	1271(100.00)	3.38	17.33

事業形態	2. 事業を継続していく上での強み				最新の設備 (人、%)	資金力	人脈 (人、%)
	技術力	企画力	販売力	従業員の質			
株式会社	18.58	20.80	10.18	20.80	0.88	8.41	16.37
有限会社	19.85	17.35	11.76	21.47	1.47	6.91	16.76
個人経営	30.88	12.27	10.34	18.90	2.64	4.42	17.76
合計	26.43	14.60	10.75	19.84	2.12	5.55	17.33

注. 事業を継続していく上での強みは2つまでの複数回答である。

表 9. 開業時の事業形態、現在苦勞していることと運転資金不足への対処

事業形態	1. 現在苦勞していること																合計(人、%)
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	
株式会社	8.85	22.62	14.75	12.46	11.15	1.97	2.30	22.30	0.33	1.31	0.66	1.31	0.66	1.31	0.66	1.31	
有限会社	6.90	21.25	15.86	11.97	11.11	2.70	7.01	19.74	0.32	0.76	0.86	0.76	0.86	0.76	0.86	0.76	
個人経営	8.32	25.24	16.49	10.38	9.14	1.89	7.35	15.35	0.38	1.30	1.46	1.30	1.46	1.30	1.46	1.30	
合計	7.95	23.78	16.13	11.06	9.93	2.14	6.75	17.36	0.36	1.14	1.20	1.14	1.20	1.14	1.20	1.14	

事業形態	2. 運転資金不足への対処の仕方																合計(人、%)
	q	r	s	t	u	v	w	x	y	z	aa	ab	ac	ad	ae	af	
株式会社	38.50	5.35	4.81	1.60	17.65	9.63	9.63	5.35	7.49	187(100.00)							
有限会社	28.50	4.72	6.58	0.34	30.35	14.50	4.55	5.40	5.06	593(100.00)							
個人経営	17.20	0.77	5.28	0.19	31.03	22.00	1.73	10.37	11.43	1041(100.00)							
合計	23.06	2.53	5.66	0.38	29.43	18.29	3.46	8.24	8.95	1821(100.00)							

注. 1. 現在苦勞していることは3つまでの複数回答である。 2. 対処の仕方は複数回答である。  
 a. 製品・サービスの内容 低コスト  
 b. 顧客開拓  
 c. 業界の低迷  
 d. 人材の確保・管理  
 e. 人材の育成  
 f. 後継者の育成  
 g. 経営知識の不足  
 h. 資金繰り  
 i. 相談相手がない  
 j. 相談相手がいない  
 k. 特に苦勞していない  
 l. その他  
 m. 金融機関からの借入金  
 n. 手形割引  
 o. 掛けによる支払い  
 p. 支払手形の給料  
 q. 経営者の給料  
 r. 家族・親せきからの借入金  
 s. 友人・知人からの借入金  
 t. 運転資金は必要ない  
 u. その他

表10. 開業時の事業形態、経営者自身の役割、右腕者との関係とその役割

1. 経営者の役割		企画・マーケティング		営業・渉外		人事・労務管理		経理・財務		接客・サービス		生産工程 労務作業		調達・購買		合計 (人、%)						
事業形態	技術研究・ 商品開発	企画・マーケティング	営業・渉外	人事	労務管理	経理・財務	接客・サービス	生産工程 労務作業	調達・購買	合計 (人、%)	事業形態	技術研究・ 商品開発	企画・マーケティング	営業・渉外	人事	労務管理	経理・財務	接客・サービス	生産工程 労務作業	調達・購買	合計 (人、%)	
株式会社	8.55	16.67	23.08	15.81	14.53	8.55	4.70	8.12	468(100.00)		株式会社	7.37	13.60	20.64	15.00	13.40	13.07	5.84	11.08	1507(100.00)		
有限会社	9.77	11.00	14.37	10.02	13.39	19.61	8.73	13.11	3264(100.00)		個人経営	8.97	12.25	11.97	13.49	16.74	7.54	12.08	5239(100.00)			
合計																						
2. 右腕者との関係とその役割																						
事業形態		技術研究・ 商品開発		企画・マーケティング		営業・渉外		経理・財務		接客・サービス		その他 (社内事項)		その他 (社外事項)		合計 (人、%)						
事業形態	右腕者との 関係	出資	技術研究・ 商品開発	企画・マーケティング	営業・渉外	経理・財務	接客・サービス	その他 (社内事項)	その他 (社外事項)	合計 (人、%)	事業形態	右腕者との 関係	出資	技術研究・ 商品開発	企画・マーケティング	営業・渉外	経理・財務	接客・サービス	その他 (社内事項)	その他 (社外事項)	合計 (人、%)	
株式会社	1	—	6.25	18.75	12.50	43.75	—	12.50	6.25	16(100.00)	株式会社	2	13.33	13.33	26.67	6.67	6.67	20.00	6.67	—	15(100.00)	
	2	18.92	18.92	8.11	24.32	13.51	8.11	5.41	2.70	37(100.00)		3	26.87	11.94	26.87	7.46	2.99	5.97	2.99	67(100.00)		
	4	28.57	23.81	14.29	9.52	19.05	4.76	—	—	21(100.00)		5	16.48	17.58	13.19	18.68	13.19	9.89	8.79	2.20	91(100.00)	
	6	19.43	15.79	13.36	21.05	13.77	7.29	6.88	2.43	247(100.00)		合計	10.89	4.95	7.92	13.86	27.72	19.80	9.41	5.45	202(100.00)	
	1	16.05	7.41	12.35	23.46	16.05	16.05	6.17	2.47	81(100.00)		2	18.02	14.41	22.52	12.61	9.01	9.91	2.70	111(100.00)		
	3	13.33	13.89	18.89	18.33	11.67	10.56	7.78	5.56	180(100.00)		4	18.18	6.06	18.18	27.27	3.03	3.03	12.12	3.03	33(100.00)	
	5	6.84	10.53	15.79	23.16	13.16	14.74	11.58	4.21	190(100.00)		6	12.30	9.91	13.30	17.31	13.93	9.41	4.39	797(100.00)		
	合計	4.97	6.96	9.32	9.07	28.82	28.07	9.07	3.73	805(100.00)		1	14.95	6.70	12.89	22.68	19.59	6.70	5.15	194(100.00)		
	2	3.06	14.29	22.45	11.22	21.43	17.06	7.65	4.08	98(100.00)		3	4.71	13.53	16.47	14.71	17.06	7.65	7.65	170(100.00)		
	4	6.98	8.14	12.79	11.63	25.58	30.61	12.24	2.72	147(100.00)		5	1.36	11.56	18.37	11.56	30.61	8.87	4.67	1500(100.00)		
	6	5.87	8.67	11.33	12.60	22.60	25.40	8.87	4.67	1500(100.00)		合計										



表10. 開業時の事業形態、経営者自身の役割、右腕者との関係とその役割 (続き)

3. 経営者の役割\右腕者の役割	出資	技術研究・商品開発	企画・マーケティング	営業・渉外	経理・財務	接客・サービス	その他 (社内事項)	その他 (社外事項)	合計 (人、%)
3-1. 株式会社 (N=125)									
技術研究・商品開発	15.70	18.18	15.70	19.83	13.22	9.09	5.79	2.48	121(100.00)
企画・マーケティング	18.18	15.51	14.97	19.25	14.97	8.02	6.42	3.74	187(100.00)
営業・渉外	17.74	15.32	13.31	22.18	14.11	6.85	6.85	3.63	248(100.00)
人事・労務管理	17.90	14.81	14.20	20.37	14.81	8.02	6.79	3.09	162(100.00)
経理・財務	17.48	17.48	13.99	21.68	11.89	7.69	6.29	3.50	143(100.00)
接客・サービス	14.95	15.89	14.02	23.36	12.15	11.21	3.74	4.67	107(100.00)
生産工程・労務作業	17.65	14.71	16.18	19.12	16.18	7.35	5.88	2.94	68(100.00)
調達・購買	15.09	16.04	15.09	18.87	15.09	7.55	6.60	5.66	106(100.00)
合計	17.08	15.94	14.45	20.75	13.84	8.06	6.22	3.68	1142(100.00)
3-2. 有限会社 (N=383)									
技術研究・商品開発	12.04	15.72	14.72	17.73	13.38	13.04	8.36	5.02	299(100.00)
企画・マーケティング	11.38	11.78	15.57	17.96	14.97	13.77	9.38	5.19	501(100.00)
営業・渉外	13.37	10.38	13.09	18.78	17.50	12.80	9.67	4.41	703(100.00)
人事・労務管理	12.26	9.77	13.03	18.97	15.71	14.56	10.73	4.98	522(100.00)
経理・財務	12.82	10.68	14.10	21.15	11.97	14.53	9.83	4.91	468(100.00)
接客・サービス	11.78	9.50	14.46	17.56	15.29	17.77	9.09	4.55	484(100.00)
生産工程・労務作業	12.62	12.62	10.75	14.95	18.69	13.08	12.15	5.14	214(100.00)
調達・購買	13.65	10.17	14.14	18.61	14.64	14.14	10.42	4.22	403(100.00)
合計	12.52	10.96	13.86	18.50	15.28	14.27	9.85	4.76	3594(100.00)
3-3. 個人経営 (N=825)									
技術研究・商品開発	5.36	12.76	12.88	13.14	20.79	23.09	8.16	3.83	784(100.00)
企画・マーケティング	5.94	10.84	15.50	13.75	18.41	21.33	8.28	5.94	858(100.00)
営業・渉外	5.92	9.61	11.46	15.53	19.81	21.55	10.19	5.92	1030(100.00)
人事・労務管理	3.27	52.73	7.16	7.57	9.82	12.07	4.98	2.39	1466(100.00)
経理・財務	5.41	10.93	12.63	14.65	16.45	25.27	9.02	5.63	942(100.00)
接客・サービス	6.17	8.35	11.55	12.20	21.93	26.43	8.79	4.58	1377(100.00)
生産工程・労務作業	5.06	9.34	12.03	12.66	21.99	22.63	10.28	6.01	632(100.00)
調達・購買	6.03	10.01	12.77	13.18	20.02	23.70	8.89	5.41	979(100.00)
合計	6.05	17.71	11.51	12.38	17.97	21.40	8.25	4.72	8131(100.00)

注. 右腕者との関係は、1. 配偶者、2. 配偶者以外の家族・親せき、3. 勤務先での同僚・上司、4. 仕事を通じた友人・知人、5. その他の友人・知人、6. 社員 (1～5以外) である。経営者と右腕者の役割はそれぞれ複数回答である。

表11. 開業時の事業形態、現在の受注・販売先とその売上高比率  
(社、%)

1. 販売先：元の勤務先			
	株式会社	有限会社	個人経営
平均値	27.66	26.45	26.24
最小値	4	1	1
最大値	100	100	100
標準偏差	30.923	29.656	27.401
サンプル数	18	62	140
うち100%依存(社)	2	3	4
2. 販売先：元の勤務先での取引先			
	株式会社	有限会社	個人経営
平均値	53.33	54.31	42.88
最小値	1	2	1
最大値	100	100	100
標準偏差	29.997	30.916	31.936
サンプル数	80	209	284
うち100%依存(社)	7	21	30
3. 販売先：経営者になる前からの友人・知人			
	株式会社	有限会社	個人経営
平均値	27.75	28.66	26.12
最小値	5	1	1
最大値	98	100	100
標準偏差	22.402	22.88	22.118
サンプル数	48	167	395
うち100%依存(社)	0	1	4
4. 販売先：経営者になってから獲得した先（1～3以外）			
	株式会社	有限会社	個人経営
平均値	54.46	57.91	67.89
最小値	2	2	1
最大値	100	100	100
標準偏差	32.476	33.605	31.077
サンプル数	108	335	672
うち100%依存(社)	21	84	168

表12. 開業時の事業形態、開業費用額、資金調達額と経済成果

(単位：万円)

事業形態	右腕者あり	なし	t-value	p-value	事業形態	右腕者あり	なし	t-value	p-value
株式会社	1932.807	1934.776	-0.0054	0.9956	株式会社	1449.65	1289.00	0.659	0.510
最小値	150	100			最小値	80	45		
最大値	15000	14000			最大値	5000	6000		
標準偏差	2025.380	2316.595			標準偏差	1350.714	1481.604		
サンプル数	119	49			サンプル数	117	45		
個人経営	1289.830	1109.032	1.2578	0.2091	個人経営	714.88	601.24	1.698	0.0901
最小値	7	7			最小値	28	30		
最大値	28000	14000			最大値	5000	5000		
標準偏差	1865.997	1456.223			標準偏差	787.550	710.570		
サンプル数	376	186			サンプル数	368	181		
株式会社	1607.898	942.932	6.6348	0.0000	株式会社	250.49	212.79	2.497	0.0126
最小値	5	5			最小値	1	1		
最大値	31000	7500			最大値	3500	2500		
標準偏差	2438.354	1200.855			標準偏差	298.960	239.300		
サンプル数	795	562			サンプル数	759	553		
個人経営	2349.017	2527.551	-0.4515	0.6528	個人経営	1200.04	1143.33	0.245	0.806
最小値	150	250			最小値	30	20		
最大値	13000	14000			最大値	8000	5000		
標準偏差	1973.949	2463.277			標準偏差	1278.221	1406.789		
サンプル数	120	49			サンプル数	117	45		
個人経営	1426.874	1173.747	2.0235	0.0435	個人経営	687.76	500.46	3.046	0.0024
最小値	7	7			最小値	10	3		
最大値	28000	8000			最大値	5500	3800		
標準偏差	1859.110	1103.907			標準偏差	806.970	603.390		
サンプル数	380	186			サンプル数	368	181		
株式会社	1684.815	1003.655	6.7505	0.0000	株式会社	227.62	173.17	3.639	0.0002
最小値	30	5			最小値	1	1		
最大値	31000	7700			最大値	3500	2500		
標準偏差	2437.573	1250.735			標準偏差	298.960	239.300		
サンプル数	801	566			サンプル数	759	553		
個人経営	86.13	94.38	-0.689	0.493	個人経営	86.13	94.38	-0.689	0.493
最小値	6.67	20.00			最小値	6.67	20.00		
最大値	214.290	546.880			最大値	214.290	546.880		
標準偏差	38.155	76.670			標準偏差	38.155	76.670		
サンプル数	117	45			サンプル数	117	45		
個人経営	98.90	84.92	3.447	0.0006	個人経営	98.90	84.92	3.447	0.0006
最小値	1.00	5.00			最小値	1.00	5.00		
最大値	375.00	240.00			最大値	375.00	240.00		
標準偏差	40.960	41.910			標準偏差	40.960	41.910		
サンプル数	368	181			サンプル数	368	181		
株式会社	89.40	80.83	3.825	0.0001	株式会社	89.40	80.83	3.825	0.0001
最小値	1.00	6.67			最小値	1.00	6.67		
最大値	400.00	400.00			最大値	400.00	400.00		
標準偏差	298.960	239.300			標準偏差	298.960	239.300		
サンプル数	759	553			サンプル数	759	553		

注. 達成率 = (現在の月商 ÷ 開業時の目標月商) × 100%。

表13. 開業資金の内訳

	1. 自己資金 (預貯金、退職金)	2. 親、兄弟姉妹、 親せきからの借入 金または出資金	3. 友人、知人から の借入金または出 資金	4. 事業に賛同して くれた個人または 法人からの借入金	5. 事業に賛同して くれた個人または 法人からの出資金	6. 国民生活 金融公庫か らの借入金	7. 地方自治 体からの借 入金
<b>株式会社</b>							
平均値	776.666	122.916	97.583	150.875	417.125	497.083	55.8333
最小値	0	0	0	0	0	0	0
最大値	4200	2000	3000	4100	5000	4000	1000
標準偏差	812.603	318.986	328.986	564.322	746.060	693.435	214.905
<b>有限会社</b>							
平均値	418.802	125.197	38.618	48.136	46.513	506.473	30.131
最小値	0	0	0	0	0	0	0
最大値	4100	3320	2000	5000	2000	5900	1500
標準偏差	481.905	303.851	193.298	298.160	192.276	646.762	164.993
<b>個人経営</b>							
平均値	401.918	192.576	15.908	14.594	9.450	732.107	20.599
最小値	0	0	0	0	0	0	0
最大値	6000	5000	1400	6000	1600	10000	3500
標準偏差	647.091	504.847	106.347	221.924	87.949	1076.127	178.080
<b>8. 公的機関・政府系 金融機関からの借 入金(6と7は除く)</b>							
平均値	54.166	42.5000	0	57.100	0	77.166	2349.017
最小値	0	0	0	0	0	0	150
最大値	3000	1000	0	3800	0	5060	13000
標準偏差	353.825	188.275	0	382.847	0	517.500	1973.949
<b>有限会社</b>							
平均値	17.500	154.631	0	25.984	0	14.973	1426.874
最小値	0	0	0	0	0	0	7
最大値	3200	24000	0	3000	0	2800	28000
標準偏差	182.377	1305.513	0	204.859	0	166.320	1859.110
<b>個人経営</b>							
平均値	47.378	171.223	0.624	69.821	0	8.540	1684.815
最小値	0	0	0	0	0	0	30
最大値	6100	11000	500	8000	0	3000	31000
標準偏差	436.848	871.117	17.666	439.638	0	124.783	2437.573

貸 率

表14. 右腕者の有無と売上高との関係

定数項	1. 株式会社(N=150)		2. 有限会社(N=513)		3. 個人経営(N=1207)	
	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value
従業員規模	2.243	9.468***	1.870	11.588***	1.504	15.062***
性別	0.005	4.270***	0.015	6.828***	0.050	7.361***
事業経験の有無ダミー	0.045	0.031	0.234	3.812***	0.162	5.235***
管理職経験の有無ダミー	0.242	1.904*	0.139	2.649***	0.248	7.289***
右腕者の有無ダミー	0.054	1.430	0.036	0.682	0.078	3.488***
R <sup>2</sup>	0.180	0.664	0.164	4.085***	0.619	2.837***
F	3.337***		13.402***		60.065***	

定数項	平均値による評価(単位:万円)			平均値による評価(単位:万円)		
	1. 株式会社(N=150)	2. 有限会社(N=513)	3. 個人経営(N=1207)	1. 株式会社(N=150)	2. 有限会社(N=513)	3. 個人経営(N=1207)
従業員規模	(-)	(-)	(-)	18.095	9.378	10.492
性別	(-)	(-)	(-)	146.290	33.994	52.040
事業経験の有無ダミー	(-)	(-)	(-)	174.918	86.899	16.368
管理職経験の有無ダミー	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	129.891
右腕者の有無ダミー	(-)	(-)	(-)	102.528	(-)	(-)

注. t値はWhite(1980, 1982)の分散不均一性を考慮した標準誤差に基づく。  
 有意水準: \*; 10%, \*\*; 5%, \*\*\*; 1%。業種ダミーも含む。  
 Coeff.は係数の推定値である。以下、同じ。  
 平均値による評価は回帰係数が統計上有意性をもつものについてのみ計算した。

表14-1. 基本統計量

	1. 株式会社(N=150)			2. 有限会社(N=513)			3. 個人経営(N=1207)		
	Mean	SD	Max	Mean	SD	Max	Mean	SD	Max
売上高	1206.33	1384.823	8000	625.17	7743.705	209.84	285.601	3500	4.219
従業員規模	10.28	12.247	100	7.78	10.177	3.91	65	65	0.361
性別	0.97	0.161	1	0.89	0.302	1	0.84	0	0.344
事業経験の有無ダミー	0.89	0.309	1	0.84	0.361	1	0.82	0	0.474
管理職経験の有無ダミー	0.94	0.225	1	0.87	0.328	1	0.68	0	0.492
右腕者の有無ダミー	0.70	0.456	1	0.67	0.469	1	0.58	0	0.208
業種									
製造業	0.18	0.385	1	0.11	0.316	1	0.04	0	0.217
卸売業	0.16	0.373	1	0.13	0.343	1	0.04	0	0.362
小売業	0.06	0.240	1	0.16	0.373	1	0.17	0	0.370
飲食業	0.04	0.211	1	0.03	0.173	1	0.01	0	0.449
サービス業(一般消費者)	0.05	0.225	1	0.16	0.368	1	0.37	0	0.469
不動産業	0.06	0.238	1	0.04	0.198	1	0.009	0	0.095

注. 売上高は対数をとる前の絶対額(万円)である。

表15. 右腕者と売上高との関係

1. 株式会社 (N=93)										
	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value
定数項	2.068	5.177***	2.240	9.618***	2.281	9.764***	2.278	10.088***	2.259	9.852***
従業員規模	0.010	4.141***	0.010	3.816***	0.011	4.308***	0.011	3.884***	0.011	3.844***
性別	0.025	0.213	0.043	0.485	-0.017	-0.193	0.042	0.463	0.036	0.338
事業経験の有無	0.151	1.327	0.191	1.897*	0.106	1.118	0.114	1.169	0.120	1.276
管理職経験の有無	0.213	1.125	0.285	1.827*	0.315	1.899*	0.338	2.065**	0.334	1.996**
右腕者										
配偶者	0.013	0.032	-0.251	-1.455	0.302	2.687***	-0.030	-0.393	0.017	0.209
勤務先での同僚・上司	0.525	1.322								
仕事・その他を通じて友人・知人	0.238	0.634								
社員(上記以外の者)	0.261	0.689								
R <sup>2</sup>	0.210		0.182		0.206		0.154		0.109	
F	2.529**		2.576**		2.841**		2.295*		2.287	
2. 有限会社 (N=305)										
	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value
定数項	2.078	13.488***	2.172	14.922***	2.121	14.949***	2.085	14.688***	2.113	15.168***
従業員規模	0.016	5.863***	0.016	5.981***	0.017	5.170***	0.017	5.392***	0.017	5.371***
性別	0.231	3.149***	0.240	3.278***	0.283	3.823***	0.271	3.653***	0.275	3.723***
事業経験の有無	0.062	0.994	0.073	1.159	0.078	1.264	0.072	1.125	0.071	1.161
管理職経験の有無	0.050	0.828	0.057	0.919	0.041	0.644	0.046	0.714	0.037	0.591
右腕者										
配偶者	-0.076	-0.988	-0.189	-3.445***	0.01	0.153	0.103	2.174**	0.109	2.400**
勤務先での同僚・上司	0.077	0.884								
仕事・その他を通じて友人・知人	0.144	1.961**								
社員(上記以外の者)	0.148	2.036**								
R <sup>2</sup>	0.302		0.299		0.266		0.276		0.277	
F	9.231***		10.988***		9.504***		9.956***		9.983***	
3. 個人経営 (N=589)										
	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value	Coeff.	t-value
定数項	1.553	10.820***	1.612	11.674***	1.599	11.681***	1.615	11.702***	1.561	11.587***
従業員規模	0.055	10.154***	0.055	9.847***	0.055	9.876***	0.055	9.819***	0.055	10.109***
性別	0.159	3.580***	0.159	3.483***	0.155	3.642***	0.148	3.485***	0.162	3.837***
事業経験の有無	0.251	4.942***	0.256	4.856***	0.256	4.893***	0.255	4.958***	0.252	4.934***
管理職経験の有無	0.065	2.248**	0.074	2.476**	0.075	2.509**	0.078	2.608**	0.063	2.163**
右腕者										
配偶者	0.012	0.266	-0.019	-0.618	0.028	0.538	-0.084	-2.162**	0.207	4.568***
勤務先での同僚・上司	0.048	0.753								
仕事・その他を通じて友人・知人	0.043	-0.797								
社員(上記以外の者)	0.207	3.498**								
R <sup>2</sup>	0.426		0.409		0.408		0.413		0.426	
F	28.353***		32.315***		32.289***		32.937***		34.689***	

注. 4つの右腕者間には多重共線性の問題が発生するので、個別に推定した。以下、同じ。

会社法と起業活動との関係について

表15-1. 基本統計量

	1. 株式会社(83)				2. 有限会社(305)				3. 個人経営(589)			
	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD
売上高	1219.89	50	8000	1278.799	694.35	10	5500	810.576	224.86	1	3500	297.807
従業員規模	11.38	2	100	13.821	8.37	1	84	9.819	4.29	1	1	4.038
性別	0.97	0	1	0.140	0.87	0	1	0.334	0.83	0	1	0.371
起業経験の有無ダミー	0.91	0	1	0.281	0.81	0	1	0.385	0.85	0	1	0.351
管理職経験の有無ダミー	0.94	0	1	0.226	0.84	0	1	0.361	0.63	0	1	0.480
右腕者												
配偶者	0.09	0	1	0.297	0.25	0	1	0.438	0.50	0	1	0.500
勤務先での同僚・上司	0.11	0	1	0.324	0.13	0	1	0.338	0.06	0	1	0.242
仕事、その他を通じた友人・知人	0.43	0	1	0.497	0.26	0	1	0.442	0.19	0	1	0.398
社員(上記以外の者)	0.32	0	1	0.469	0.23	0	1	0.427	0.10	0	1	0.302
右腕者の役割												
出資	0.44	0	1	0.499	0.22	0	1	0.447	0.12	0	1	0.333
技術研究・商品開発	0.33	0	1	0.473	0.27	0	1	0.419	0.18	0	1	0.385
企画・マーケティング	0.30	0	1	0.461	0.30	0	1	0.459	0.23	0	1	0.426
営業・渉外	0.43	0	1	0.497	0.45	0	1	0.498	0.26	0	1	0.440
経理・財務	0.29	0	1	0.456	0.36	0	1	0.482	0.44	0	1	0.497
接客・サービス	0.14	0	1	0.389	0.22	0	1	0.411	0.19	0	1	0.394
その他(主に社内に関する事項)	0.18	0	1	0.388	0.22	0	1	0.431	0.19	0	1	0.394
その他(主に社外に関する事項)	0.05	0	1	0.226	0.10	0	1	0.306	0.10	0	1	0.309
経営者自身の仕事												
技術研究・商品開発	0.32	0	1	0.469	0.31	0	1	0.463	0.38	0	1	0.487
企画・マーケティング	0.56	0	1	0.497	0.55	0	1	0.497	0.42	0	1	0.494
営業・渉外	0.86	0	1	0.348	0.80	0	1	0.393	0.56	0	1	0.496
人事・労務管理	0.59	0	1	0.494	0.59	0	1	0.492	0.39	0	1	0.489
経理・財務	0.53	0	1	0.501	0.54	0	1	0.498	0.52	0	1	0.499
接客・サービス	0.32	0	1	0.469	0.50	0	1	0.500	0.77	0	1	0.420
生産・工程・労務作業	0.18	0	1	0.388	0.25	0	1	0.435	0.33	0	1	0.473
調達・購買	0.30	0	1	0.461	0.45	0	1	0.498	0.52	0	1	0.499
経営上の将来ビジョン												
事業規模の拡大を考えた	0.86	0	1	0.348	0.80	0	1	0.395	0.68	0	1	0.463
事業内容の多角化を考えた	0.65	0	1	0.477	0.73	0	1	0.440	0.56	0	1	0.496
事業内容の変更を考えた	0.21	0	1	0.337	0.21	0	1	0.393	0.16	0	1	0.371
親族への事業継承を考えた	0.12	0	1	0.337	0.21	0	1	0.412	0.16	0	1	0.375
親族以外の事業継承を考えた	0.59	0	1	0.494	0.35	0	1	0.480	0.15	0	1	0.360
会社の公開を考えた	0.30	0	1	0.461	0.10	0	1	0.306	0.06	0	1	0.251
会社の売却を考えた	0.03	0	1	0.177	0.01	0	1	0.139	0.01	0	1	0.135
業種												
製造業	0.19	0	1	0.397	0.12	0	1	0.327	0.04	0	1	0.212
卸売業	0.11	0	1	0.324	0.12	0	1	0.334	0.03	0	1	0.189
小売業	0.06	0	1	0.247	0.19	0	1	0.398	0.15	0	1	0.361
飲食店	0.02	0	1	0.145	0.02	0	1	0.169	0.21	0	1	0.412
サービス業(一般消費者)	0.08	0	1	0.281	0.15	0	1	0.358	0.37	0	1	0.485
サービス業(企業・官公庁)	0.32	0	1	0.469	0.14	0	1	0.351	0.04	0	1	0.205
建設業	0.09	0	1	0.297	0.14	0	1	0.335	0.07	0	1	0.257
運輸業	0.04	0	1	0.203	0.01	0	1	0.139	0.02	0	1	0.162

注. 売上高は対数をとる前の絶対額(万円)である。

表16. 経営者自身の仕事、右腕者の役割と売上高との関係

	a. 技術研究・商品開発 (N=128)		b. 企画・マーケティング (N=232)		c. 営業・渉外 (N=344)		d. 人事・労務管理 (N=243)	
	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.
1. 法人形態(株式会社+有限会社)	(-)**	(-)**	(-)**	(+)	(-)**	(-)**	(-)**	(+)
定数項	0.25	0.17	0.25	0.23	0.28	0.25	0.26	0.24
従業員規模	3.15***	2.32***	4.92***	4.52***	7.68***	6.81***	5.26***	4.90***
性別	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**
事業経験の有無ダミー	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**
管理職経験の有無ダミー	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**
右腕者	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
配偶者	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
勤務先での同僚・上司	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
仕事・その他を通じて友人・知人	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
社員(上記以外の者)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
右腕者の役割	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
出資	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
技術開発・商品開発	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
企画・マーケティング	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
営業・渉外	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
経理・財務	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
接客・サービス	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
その他(主に社内に關する事項)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
その他(主に社外に關する事項)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
2. 個人経営	(-)**	(+)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
定数項	0.40	0.40	0.41	0.40	0.37	0.37	0.38	0.39
従業員規模	9.13***	9.10***	10.27***	9.86***	11.56***	11.34***	8.38***	8.76***
性別	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**
事業経験の有無ダミー	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**
管理職経験の有無ダミー	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**	(+)**
右腕者	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
配偶者	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
勤務先での同僚・上司	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
仕事・その他を通じて友人・知人	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
社員(上記以外の者)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
右腕者の役割	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
出資	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
技術開発・商品開発	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
企画・マーケティング	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
営業・渉外	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
経理・財務	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
接客・サービス	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
その他(主に社内に關する事項)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
その他(主に社外に關する事項)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**



表16. 経営者自身の仕事、右腕者の役割と売上高との関係 (続き)

	e. 経理・財務 (N=224)		f. 接客・サービス (N=189)		g. 生産工程・労務作業 (N=98)		h. 調達・購買 (N=172)	
	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.	Coeff.
1. 法人形態(株式会社+有限会社)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
定数項	0.33	0.31	0.33	0.30	0.24	0.16	0.28	0.23
従業員規模	6.56***	6.15***	5.63**	5.08***	2.57**	1.98	4.41***	3.57***
性別	(-)	(-)	(-)	(-)	(+)	(+)	(+)	(+)
事業経験の有無ダミー	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
管理職経験の有無ダミー	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
右腕者	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
勤務者との同僚・上司	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
勤務先で働いた友人・知人	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
社員(上記以外の者)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
右腕者の役割	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
出資	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
技術開発・商品開発	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
企画・マーケティング	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
営業・渉外	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
経理・財務	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
接客・サービス	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
その他(注に社内に関する事項)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
その他(注に社外に関する事項)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
2. 個人経営	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
定数項	0.41	0.41	0.40	0.39	0.40	0.39	0.43	0.42
従業員規模	12.79***	12.59***	17.55***	16.77***	8.27***	8.03***	13.36***	13.12***
性別	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
事業経験の有無ダミー	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
管理職経験の有無ダミー	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
右腕者	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
配偶者	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
勤務先での同僚・上司	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
仕事、その他を通じた友人・知人	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
社員(上記以外の者)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
右腕者の役割	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
出資	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
技術開発・商品開発	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
企画・マーケティング	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
営業・渉外	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
経理・財務	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
接客・サービス	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
その他(注に社内に関する事項)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**
その他(注に社外に関する事項)	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**	(-)**

注. a~hは経営者自身の仕事である。

表16-1. 基本統計量

1. 法人形態(株式会社+有限会社)	a. 技術研究・商品開発 (N=128)				b. 企画・マーケティング (N=232)				c. 営業・渉外 (N=344)				d. 人事・労務管理 (N=243)			
	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD
売上高	74.77	10	539.79	98.63	80.88	14	300	107.92	83.57	10	880	100.22	83.59	25	3500	88.43
従業員規模	4.00	1	42	6.897	7.46	0	300	10.403	8.27	0	100	10.227	10.23	0	100	11.690
技術研究の有無ダミー	0.90	0	1	0.292	0.90	0	1	0.293	0.86	0	1	0.255	0.90	0	1	0.287
営業・渉外	0.91	0	1	0.281	0.84	0	1	0.263	0.93	0	1	0.255	0.90	0	1	0.298
人事・労務管理の有無ダミー	0.90	0	1	0.292	0.89	0	1	0.310	0.34	0	1	0.298	0.90	0	1	0.298
配属者	0.27	0	1	0.447	0.21	0	1	0.409	0.20	0	1	0.401	0.20	0	1	0.405
勤務先での同僚・上司	0.313	0	1	0.455	0.10	0	1	0.310	0.14	0	1	0.352	0.13	0	1	0.343
仕事、その他を通じた友人・知人	0.28	0	1	0.455	0.31	0	1	0.467	0.29	0	1	0.458	0.30	0	1	0.459
社員(上記以外)の有無ダミー	0.28	0	1	0.455	0.29	0	1	0.456	0.28	0	1	0.450	0.28	0	1	0.451
右腕者の役割	0.33	0	1	0.474	0.30	0	1	0.459	0.31	0	1	0.467	0.27	0	1	0.449
技術開発・商品開発	0.43	0	1	0.498	0.30	0	1	0.459	0.27	0	1	0.444	0.24	0	1	0.429
企画・マーケティング	0.47	0	1	0.501	0.40	0	1	0.497	0.27	0	1	0.477	0.24	0	1	0.449
営業・渉外	0.43	0	1	0.501	0.40	0	1	0.497	0.27	0	1	0.477	0.24	0	1	0.449
人事・労務管理	0.35	0	1	0.481	0.32	0	1	0.468	0.35	0	1	0.469	0.32	0	1	0.469
接客・サービス	0.35	0	1	0.479	0.28	0	1	0.450	0.24	0	1	0.431	0.28	0	1	0.451
その他(主に社外に関する事項)	0.25	0	1	0.434	0.24	0	1	0.428	0.21	0	1	0.413	0.24	0	1	0.429
その他(主に社外に関する事項)	0.12	0	1	0.352	0.12	0	1	0.258	0.09	0	1	0.250	0.10	0	1	0.304
製造業	0.20	0	1	0.403	0.15	0	1	0.358	0.15	0	1	0.358	0.15	0	1	0.360
卸売業	0.23	0	1	0.425	0.16	0	1	0.374	0.14	0	1	0.352	0.10	0	1	0.304
小売業	0.18	0	1	0.380	0.12	0	1	0.316	0.10	0	1	0.302	0.10	0	1	0.302
飲食店	0.06	0	1	0.243	0.03	0	1	0.193	0.02	0	1	0.141	0.03	0	1	0.178
サービス業(一般消費者)	0.18	0	1	0.281	0.12	0	1	0.236	0.10	0	1	0.210	0.14	0	1	0.210
サービス業(企業・官公庁)	0.18	0	1	0.391	0.17	0	1	0.382	0.20	0	1	0.401	0.18	0	1	0.385
製造業	0.16	0	1	0.313	0.13	0	1	0.265	0.14	0	1	0.255	0.15	0	1	0.265
卸売業	0.16	0	1	0.374	0.18	0	1	0.390	0.22	0	1	0.417	0.18	0	1	0.392
小売業	0.11	0	1	0.322	0.12	0	1	0.227	0.13	0	1	0.237	0.12	0	1	0.236
飲食店	0.14	0	1	0.350	0.14	0	1	0.255	0.19	0	1	0.333	0.14	0	1	0.348
サービス業(一般消費者)	0.30	0	1	0.463	0.26	0	1	0.442	0.20	0	1	0.401	0.20	0	1	0.407
サービス業(企業・官公庁)	0.33	0	1	0.472	0.39	0	1	0.489	0.24	0	1	0.431	0.30	0	1	0.461
技術開発・商品開発	0.32	0	1	0.469	0.32	0	1	0.468	0.33	0	1	0.471	0.32	0	1	0.469
企画・マーケティング	0.50	0	1	0.504	0.44	0	1	0.477	0.45	0	1	0.488	0.45	0	1	0.485
営業・渉外	0.50	0	1	0.504	0.44	0	1	0.477	0.45	0	1	0.488	0.45	0	1	0.485
人事・労務管理	0.19	0	1	0.395	0.19	0	1	0.393	0.21	0	1	0.411	0.21	0	1	0.410
接客・サービス	0.09	0	1	0.289	0.13	0	1	0.240	0.13	0	1	0.237	0.11	0	1	0.317
その他(主に社外に関する事項)	0.06	0	1	0.250	0.04	0	1	0.200	0.07	0	1	0.256	0.04	0	1	0.215
製造業	0.04	0	1	0.200	0.04	0	1	0.217	0.06	0	1	0.247	0.03	0	1	0.177
卸売業	0.11	0	1	0.317	0.16	0	1	0.367	0.16	0	1	0.371	0.13	0	1	0.340
小売業	0.33	0	1	0.471	0.25	0	1	0.434	0.17	0	1	0.383	0.23	0	1	0.424
飲食店	0.06	0	1	0.243	0.04	0	1	0.194	0.07	0	1	0.163	0.04	0	1	0.179
サービス業(一般消費者)	0.04	0	1	0.250	0.05	0	1	0.232	0.07	0	1	0.256	0.03	0	1	0.256
サービス業(企業・官公庁)	0.02	0	1	0.156	0.03	0	1	0.182	0.10	0	1	0.208	0.08	0	1	0.278

会社法と起業活動との関係について

表16-1. 基本統計量 (続き)

1. 法人形態(株式会社+有限会社)	e. 経理・財務(N=224)				f. 顧客・サービス(N=189)				g. 生産工程・労務作業(N=98)				h. 調達・購買(N=172)							
	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD				
売上高	79.5	10	500	76.5	62.3	1	300	72.8	61.2	15	580	79.2	72.5	15	530	88.9				
従業員規模	0.88	0	1	0.24	0.7	0	1	0.42	0.15	0	1	0.36	0.15	0	1	0.49				
性別	0.17	0	1	0.37	0.34	0	1	0.48	0.27	0	1	0.44	0.27	0	1	0.50				
事業継続の有無ダミー	0.85	0	1	0.34	0.85	0	1	0.35	0.80	0	1	0.35	0.83	0	1	0.37				
管理職経験の有無ダミー	0.20	0	1	0.40	0.25	0	1	0.44	0.36	0	1	0.48	0.26	0	1	0.40				
配偶者	0.14	0	1	0.35	0.10	0	1	0.42	0.30	0	1	0.48	0.14	0	1	0.35				
勤務先での同僚・上司	0.29	0	1	0.45	0.29	0	1	0.45	0.27	0	1	0.32	0.14	0	1	0.30				
仕事、その他を通じた友人・知人	0.29	0	1	0.44	0.24	0	1	0.43	0.27	0	1	0.44	0.24	0	1	0.30				
社員(上記以外の者)	0.31	0	1	0.46	0.30	0	1	0.46	0.31	0	1	0.46	0.28	0	1	0.42				
右隣者の役員	0.27	0	1	0.46	0.26	0	1	0.44	0.30	0	1	0.46	0.31	0	1	0.45				
技術開発・商品開発	0.46	0	1	0.52	0.35	0	1	0.48	0.35	0	1	0.48	0.35	0	1	0.49				
営業・マーケティング	0.46	0	1	0.50	0.35	0	1	0.49	0.36	0	1	0.48	0.35	0	1	0.47				
営業・海外	0.24	0	1	0.42	0.34	0	1	0.47	0.28	0	1	0.48	0.28	0	1	0.48				
接客・財務	0.29	0	1	0.45	0.40	0	1	0.49	0.45	0	1	0.45	0.31	0	1	0.46				
接客・サービス	0.22	0	1	0.42	0.23	0	1	0.42	0.29	0	1	0.43	0.26	0	1	0.40				
その他(注に該当する事項)	0.10	0	1	0.34	0.11	0	1	0.33	0.13	0	1	0.34	0.10	0	1	0.36				
その他(注に該当する事項)	0.12	0	1	0.33	0.11	0	1	0.32	0.13	0	1	0.33	0.14	0	1	0.35				
製造業	0.13	0	1	0.34	0.09	0	1	0.29	0.09	0	1	0.29	0.18	0	1	0.30				
卸売業	0.04	0	1	0.21	0.04	0	1	0.13	0.04	0	1	0.13	0.05	0	1	0.13				
飲食店	0.13	0	1	0.36	0.15	0	1	0.36	0.07	0	1	0.25	0.05	0	1	0.24				
サービス業(一般消費者)	0.19	0	1	0.34	0.15	0	1	0.36	0.09	0	1	0.29	0.08	0	1	0.27				
サービス業(企業・官公庁)	0.10	0	1	0.39	0.13	0	1	0.33	0.11	0	1	0.31	0.13	0	1	0.37				
製造業	0.10	0	1	0.34	0.13	0	1	0.33	0.14	0	1	0.32	0.15	0	1	0.34				
2. 個人経営	Mean	e.	Min	Max	SD	Mean	f.	Min	Max	SD	Mean	g.	Min	Max	SD	Mean	h.	Min	Max	SD
売上高	209.10	3	1700	246.194	206.50	1	2000	265.212	182.06	3	1600	221.342	224.82	3	3500	311.722				
従業員規模	4.24	0	31	4.195	4.11	1	32	3.801	3.96	1	32	3.537	3.98	1	20	3.122				
性別	0.0	0	1	0.35	0.02	0	1	0.32	0.89	0	1	0.304	0.84	0	1	0.35				
事業継続の有無ダミー	0.85	0	1	0.35	0.82	0	1	0.34	0.86	0	1	0.34	0.84	0	1	0.35				
管理職経験の有無ダミー	0.67	0	1	0.470	0.64	0	1	0.478	0.67	0	1	0.470	0.67	0	1	0.469				
配偶者	0.42	0	1	0.495	0.51	0	1	0.500	0.56	0	1	0.498	0.50	0	1	0.500				
勤務先での同僚・上司	0.08	0	1	0.417	0.18	0	1	0.387	0.17	0	1	0.379	0.21	0	1	0.411				
仕事、その他を通じた友人・知人	0.22	0	1	0.326	0.09	0	1	0.297	0.06	0	1	0.239	0.08	0	1	0.285				
社員(上記以外の者)	0.12	0	1	0.395	0.14	0	1	0.346	0.11	0	1	0.316	0.13	0	1	0.349				
右隣者の役員	0.12	0	1	0.413	0.17	0	1	0.37	0.19	0	1	0.394	0.21	0	1	0.409				
技術開発・商品開発	0.21	0	1	0.439	0.25	0	1	0.436	0.27	0	1	0.445	0.29	0	1	0.455				
営業・マーケティング	0.25	0	1	0.463	0.25	0	1	0.434	0.28	0	1	0.454	0.29	0	1	0.455				
営業・海外	0.1	0	1	0.471	0.45	0	1	0.498	0.47	0	1	0.500	0.44	0	1	0.498				
接客・財務	0.1	0	1	0.557	0.19	0	1	0.494	0.57	0	1	0.500	0.44	0	1	0.498				
接客・サービス	0.52	0	1	0.397	0.19	0	1	0.394	0.20	0	1	0.401	0.19	0	1	0.395				
その他(注に社内に関する事項)	0.19	0	1	0.319	0.10	0	1	0.303	0.11	0	1	0.321	0.11	0	1	0.317				
その他(注に社外に関する事項)	0.11	0	1	0.221	0.03	0	1	0.193	0.10	0	1	0.210	0.05	0	1	0.234				
製造業	0.05	0	1	0.179	0.01	0	1	0.134	0.02	0	1	0.151	0.03	0	1	0.188				
卸売業	0.03	0	1	0.380	0.16	0	1	0.368	0.12	0	1	0.327	0.17	0	1	0.383				
飲食店	0.17	0	1	0.415	0.24	0	1	0.429	0.28	0	1	0.452	0.28	0	1	0.450				
サービス業(一般消費者)	0.37	0	1	0.422	0.22	0	1	0.404	0.22	0	1	0.414	0.22	0	1	0.414				
サービス業(企業・官公庁)	0.03	0	1	0.232	0.03	0	1	0.183	0.05	0	1	0.230	0.06	0	1	0.203				
建設業	0.05	0	1	0.232	0.03	0	1	0.177	0.14	0	1	0.347	0.06	0	1	0.245				

注. 売上高は対数をとる前の絶対額(万円)である。

## 参考文献

- 相澤哲 (2005) 「会社法制定の経緯と概要」『ジュリスト』No.1295, 有斐閣, pp.8-16.
- 相澤哲・岩崎友彦 (2005) 「新会社法の解説(2)会社法総則・株式会社の設立」『商事法務』1738号, pp.4-13.
- 江頭憲治郎 (2009) 『株式会社法 (第3版)』有斐閣.
- 岡室博之 (2005) 「取引関係とパフォーマンス」忽那憲治・安田武彦編『日本の新規開業企業』白桃書房.
- 岡室博之 (2007) 「存続・成長と地域特性」樋口美雄・村上義明・鈴木正明・国民生活金融公庫総合研究所編『新規開業企業の成長と撤退』勁草書房.
- 神田秀樹 (2006) 『会社法入門』岩波新書.
- 神田秀樹 (2010) 『会社法 (第12版)』弘文堂.
- 忽那憲治 (2005) 「新規開業時の資金調達」忽那憲治・安田武彦編『日本の新規開業企業』白桃書房.
- 玄田有史 (2001) 「開業の旬：開業のためのキャリア形成」, SSJ Data Archive Research Paper Series, SSJDA-17, 9-21, Tokyo: University of Tokyo.
- 国民生活金融公庫総合研究所編, (2005・2006) 『新規開業白書』中小企業リサーチセンター.
- 近藤光男 (2006) 『会社法の仕組み』日経文庫.
- 酒巻俊雄・龍田節編集代表 (2008 a) 『逐条解説会社法第1巻総則・設立』中央経済社.
- 酒巻俊雄・龍田節編集代表 (2008 b) 『逐条解説会社法第4巻機関1』中央経済社.
- 酒巻俊之 (2005) 『一人会社と会社設立の法規制』成文堂.
- ストーリー (2004) (ストーリー・D・J著, 忽那憲治・安田武彦・高橋徳行訳『アントレプレナーシップ入門』有斐閣, Storey, D. J., 1994. *Understanding the small business*, International Thomson Business Press.).
- 関口智弘・西垣建剛 (2008) 「合同会社や有限責任事業組合の実務上の利用例と問題点」『法律時報』80巻11号, pp.18-25.
- 田近栄治・八塩裕之 (2005) 「税制と事業形態選択—日本のケース—」日本財政学会編『グローバル化と現代財政の課題』有斐閣, pp.177-194.
- ダイヤモンド社 (2006) 「週間ダイヤモンド」3月25日号.
- 高橋徳行 (2007) 「わが国の起業活動の特徴」国民生活金融公庫総合研究所編『2007年版新規開業白書』中小企業リサーチセンター.
- 中小企業総合研究機構 (2002) 『新規開業研究会報告書～企業家活動に関する研究の進展および有効な支援システムの構築にむけて～』中小企業総合研究機構.
- 中小企業庁 (2006・2008) 『中小企業白書』ぎょうせい.
- 原田信行 (2007) 「追跡調査に見る新企業の動態」樋口美雄・村上義明・鈴木正明・国民生活金融公庫総合研究所編『新規開業企業の成長と撤退』勁草書房.
- 本庄裕司 (2004) 「開業後のパフォーマンスの決定要因」国民生活金融公庫総合研究所編『2004年版新規開業白書』中小企業リサーチセンター.
- 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『日本の

## 会社法と起業活動との関係について

- 新規開業企業』白桃書房。
- 前田雅弘・中村直人・北原直・野村修也 (2006) 「新会社法と企業社会」『法律時報』78 卷 5 号, 日本評論社, pp.4-23.
- 森淳二朗 (2008) 「第 29 条」江頭憲治郎編『会社法コンメンタール 1 総則・設立 [1]』商事法務。
- 八塩裕之 (2006) 「個人自営業者の所得分散行動に関する実証分析」日本財政学会編『少子化時代の政策形成』有斐閣, pp.179-199.
- 安田武彦 (2007) 「中小企業の誕生」安田武彦・高橋徳行・忽那憲治・本庄裕司『テキストライフサイクルから見た中小企業』同友館。
- 若林真 (2006) 「新会社法のポイント」『調査月報』国民生活金融公庫, No.537・538・539.
- Brown, C. A., Colborne, C. H. and W. ED McMullan (1988). Legal issues in new venture development, *Journal of Business Venturing* 3, 273-286.
- Brush, C. G., N. M. Carter., E. J. Gatewood., P. G. Greene and M. M. Hart ed (2006). *Women and Entrepreneurship*, Edward Elgar.
- Duchesneau, D. A. and W. Gartner. (1990). A profile of new venture success and failure in an emerging industry, *Journal of Business Venturing* 5, 297-312
- Evans, D. S. (1987a). Tests of alternative theories of firm growth, *Journal of Political Economy*, 95(4), pp. 657-674.
- Evans, D. S. (1987b). The Relationship between firm growth, size and age: estimates for 100 manufacturing industries, *Journal of Industrial Economics*, 35(4), pp. 567-581.
- Harada, N. (2003). Who succeeds an entrepreneur? An analysis of the post-entry performance of new firms in Japan, *Japan and the World Economy* 211-222.
- Hall, B. H. (1987). The Relationship between firm size and firm growth in the US manufacturing sector, *Journal of Industrial Economics*, 35(4), pp. 583-606.
- Heshmati, A. (2001). On the growth of micro and small firms: Evidence from Sweden, *Small Business Economics*, 17, 213-228.
- Malach, S., Robinson, P. and T. Radcliffe. (2006). Differentiating legal issues by business type, *Journal of Small Business Management* 44(4), 563-576.
- Parker, S. C. (2004) *The Economics of Self-employment and Entrepreneurship*, Cambridge University Press.
- Parker, S. C. ed., (2006). *The Economics of Entrepreneurship*, London; Edward Elgar.
- Rietz, A., and Henrekson, M. (2000). Testing the female under-performance hypothesis, *Small Business Economics*, 14, 1-10.
- Rosa, P., Cater, S., and Hamilton, D. (1996). Gender as a determinant of small business performance: insights from a British study, *Small Business Economics*, 8, 463-478.
- Storey, D. J. (1994). The role of legal status in influencing bank financing and

- new firm growth, *Applied Economics* 26, 129-136.
- White, H. (1980). A heteroscedasticity-consistent covariance matrix and a direct test for heteroscedasticity, *Econometrica*, 48, 817-838.
- White, H. (1982). Maximum likelihood estimation of misspecified models, *Econometrica*, 50, 1-25.

その他、次の文献を参照した。

- 『朝日新聞（朝刊）』（2005年6月29日）。
- 『日本経済新聞（朝刊）』（2005年6月29日）。
- 「会社法制の現代化に関する要綱試案」。
- 「平成13年事業所・企業統計調査」, 総務省。