

フリーランサーの幸福と諸要因についての分析

Analysis of Freelancer's Subject Well-Being(SWB) and Factors

尾森 玄陳
Omori Haruyoshi

(論文要旨)

本稿の研究動機は幸福研究の注目度の高まりとフリーランサーの増加が起因である。日本におけるワーカー1,119人(内フリーランサーは529人)のアンケート調査をもとに、「フリーランサーとフリーランサー以外の属性の違いを調べる」、「フリーランサーとフリーランサー以外の幸福度の違いを検証する」、「フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因について検証する」の3つのリサーチ・クエスチョンに対し定量的分析を行った。

分析を行った結果、フリーランサーとフリーランサー以外では有意差のある項目があること、フリーランサーの方がフリーランサー以外よりも幸福度が高いこと、フリーランサーとフリーランサー以外とでは幸福要因と幸福要因の影響度に違いがあることが検証された。

(Abstract)

The research for this paper is motivated by "increasing attention to well-being study" and "increasing freelancers". This paper includes the result of quantitative analysis of the three questions about "the difference in attributes between freelancers and non-freelancers", "difference in well-being between freelancers and non-freelancers", and "the well-being factors of freelancers and non-freelancers" based on a survey of 1,119 workers in Japan (including 529 freelancers).

As a result of the analysis, there were several items with significant differences in values between freelancers and non-freelancers such as freelancers have a higher subject well-being than non-freelancers, and there is a difference in well-being factors and the degree of influence of well-being factors between freelancers and non-freelancers.

1 はじめに

現在、日本において働き方の見直しが図られている(少子高齢化, GDP の低成長, 低賃金などが主な要因)。そのため、労働環境は年々良くなっている傾向にあるように感じられるが、幸福度に関してはフリーランサーと比較するとフリーランサー以外のワーカーの方の幸福度が低いように感じられる。フリーランサーと契約することの一般化(商慣習)やビジネスマッチングサービスの発展を背景にフリーランサーでも働きやすい環境が整備されていることから、フリーランサーは年々増加傾向にあるが、フリーランサーの幸福要因が明確になった場合、フリーランサーという働き方においてより幸福度を高めることができ

と考える。

本稿においては、全ワーカーの幸福度の計測からはじまり、幸福に影響する要因を明らかにすることが目的である。なお、本稿における「幸福度」はディーナーの人生満足度尺度(Satisfaction With Life Scale：以下 SWLS とする)(Diener et al.(1985))を指標とし分析を行うこととする。

2 先行研究

本節では先行研究を概観し、本稿における「幸福度の指標」と「フリーランサー」を定義することと合わせ、幸福における先行研究(「幸せの4つの因子」,「職務満足」,「地位財」,「年齢」,「性別」,「未婚・既婚」,「労働時間」,「所得」)とフリーランサーの実情(現状, 国際比較, フリーランサーの幸福度)についてまとめりサーチ・クエスチョンを導出する。

2.1 幸福とは

前野(2013)によると、幸福の定義は様々であるが、時間軸を踏まえ「well-being(幸せな人生)」と「happiness(うれしい・楽しいという感情)」を区分している。また、幸福研究を、主観的幸福研究(Subjective Well-Being：SWB)と客観的幸福研究(Objective Well-Being：OWB)に区分している。主観的幸福研究では「個人が感じる幸福」を重視し、客観的幸福研究では「幸福に関係しそうな客観的なデータを使用し間接的に幸福を計測すること」を重視する。主観的幸福研究で用いられる主な指標としては「幸福度」,「生活満足度」,「人生満足度尺度」,「感情的幸福」が挙げられる。

「幸福度」は、「あなたは幸せですか？」という設問に対し、何段階かに分けて測る指標である。設問が1択である上に、「幸せ」の感じ方は個人によるところが多いため、本来の幸福度を測る指標としては不十分である。「生活満足度」は「幸福度」と同様に「あなたは生活に満足していますか？」という設問に対し、何段階かに分けて測る指標であるが、「幸福度」と同様の理由から本来の幸福度を測る指標としては不十分である。一方、

「SWLS」は5つの設問により長期的なスパンの幸福度を測る指標とされている。佐藤・安田(2001)によると「感情的幸福」はポジティブ感情とネガティブ感情においてそれぞれ8項目のアンケート調査で幸福度を測るが、どちらかというとも短期的スパンの「happiness」を測る指標とされている。

本稿の目的は「働き方による幸福度への影響」を分析・解明することであるが、幸福度に関しては短期的スパンではなく長期的なスパンの幸福度を対象とする。そのため、本稿における「幸福度」の指標は、長期的スパンでの幸福度を測る上で適切とされ、また幸福研究で使用されることが多い「SWLS」を幸福度の指標とする。

2.2 幸福の先行研究

2.2.1 幸せの 4 つの因子

前野(2013)は 1,500 人を対象とし WEB アンケートを実施・分析した結果、主観的な幸福の因子を「やってみよう因子」、「ありがとう因子」、「なんとかなる因子」、「あなたらしく因子」の 4 つの因子に分解している。「やってみよう因子」は「コンピテンス」、「社会の要請」、「個人的成長」、「自己実現」の 4 つの設問で構成される。「ありがとう因子」は「人を喜ばせる」、「愛情」、「感謝」、「親切」の 4 つの設問で構成される。「なんとかなる因子」は「楽観性」、「気持ちの切り替え」、「積極的な他者感謝」、「自己受容」の 4 つの設問で構成される。「あなたらしく因子」は「社会的比較志向の無さ」、「制約の知覚のなさ」、「自己概念の明確傾向」、「最大効果の追求のなさ」の 4 つの設問で構成される。一方、全ての要因の点数が高いからといって、必ずしも幸福度が高いというわけではないと述べている。

本稿においても、幸せの 4 つの因子は幸福に影響を与える要因であるという立場をとるため、上記 16 項目の設問を設けて分析を行うこととする。

2.2.2 モチベーション・職務満足・組織コミットメント・キャリア

須田(2018)によると、仕事に対するモチベーションとは「人が行動を起こす(人に行動を起こさせる)こと、あるいは行動したいと思う(思わせる)こと」という意味であり、個人を対象とした場合には、仕事に対するやる気であり、職場環境の変化により短期的に変化するとされている。職務満足は「この仕事が好きだ」、「この職場が楽しい」といった仕事に対する全般的な好みや評価傾向をあらわし、職務満足が高いことで、ある程度長期的にやる気が継続するとされている。組織コミットメントは所属組織に対する関心や関心の度合いを示すが、職務満足同様、ある程度長期的にやる気が継続するとされている。キャリアは人の一生を通じて作り出されるものであるため、期間としてはとても長期間である概念である。パフォーマンスとの関係においては、モチベーションは正の相関にあり、職務満足は無相関であり、組織コミットメントにおいては、情緒的コミットメントでは正の相関があるが、功利的コミットメントでは負の相関があり、キャリアは定量的な測定は不可能とされている。

岡本(2013)の先行研究のレビューによると、職務満足の研究は Taylor(1911)の科学的管理法から Mayo(1933)や Roethlisberger(1941)らによるホーソン実験にまで遡ることができ、1950 年代の 10 年間は、賃金や人間関係等の職場環境が従業員の仕事意欲を高めるという視点から、仕事そのものによって従業員の心理的成長(自己実現)を目指すという Maslow (1954)や MacGregor(1960)、Herzberg(1966)による動機づけ論の開発に実を結んだ時期であるとしている。Herzberg(1959, 1966)は職務満足要因を「動機づけ要因」、不満足要因を「衛生要因」と名づけたが、職務満足を上げるためには、「動機づけ要因」と「衛生要因」が重要であると述べている。

岡本(2013)は因子分析の結果、職務満足の因子を「仕事の達成感」、「会社からの評価」、「職場の親和感」、「仕事へのチャレンジ」の 4 つの因子にまとめた。「仕事の達成感」につ

いては「今の仕事に達成感がある」、「今の仕事は自分にとって楽しい」、「今の仕事で能力や創意の発揮が出来る」、「現在の仕事にいきがいを感じる」など 12 項目のアンケート項目で構成される。「会社からの評価」については「会社から適切な処遇はなされている」、「今の会社の自分に対する評価には納得している」、「今の賃金は世間並以上である」、「現在、雇用の安定・安心感はある」の 5 項目のアンケート項目で構成される。「職場の親和感」については「自分の職場でのコミュニケーション能力は高いと思う」、「自分は今の職場で協調性がある」、「現在、同僚との人間関係は良い」、「今の職場で自分に対する周囲の評価は良いと思う」の 4 項目のアンケート項目で構成される。「仕事へのチャレンジ」については「技術・能力開発のために自己投資をしている」、「自分のキャリアは他社でも通用する」、「いまでもできるだけ経験したことのない仕事をしている」の 3 項目のアンケート項目で構成される。

本稿の対象はワーカーであり、岡本(2013)が提唱する 4 つの因子は職務満足に影響すると考えられ、また職務満足は幸福に対し正の相関があるという立場をとるため、上記設問を設けて分析を行うこととする。

2.2.3 地位財と幸福

前野(2013)によると、Nettle(2005)は幸福に与える要因として、「所得、社会的地位、物的財」など周囲と比較することで満足が得られる地位財と、「健康、自主性、社会への帰属意識、良質な環境、自由、愛情」など他人との相対比較とは関係なく幸せが得られる非地位財とに区分している。また、地位財による幸福は長続きせず、非地位財による幸福は長続きするとしている。なお、結婚については非地位財的であるように思われるが、地位財的な場合もあるとし、地位財と非地位財とは別に区分にしている。

本稿では地位財による幸福は長続きしないとしても、少なからず地位財があることで健康や安心が得られるため、地位財が幸福に与える影響は大きいと考えることから、地位財に関する設問を設けて分析を行うこととする。

2.2.4 年齢と幸福

前野(2017)によると、年齢と幸福の関係は 40 代～50 代を底として U 字カーブを描くと述べている。20 代は夢に向かって突き進むことや仕事で責任が比較的軽いことなどが幸福度の高い原因であると述べている。30 代は結婚して家族に対する責任感が高まることや、仕事においては責任感のあるポジションを任されるようになることが、20 代より幸福度が下がる原因として挙げられている。40 代～50 代の幸福度が低い原因としては、仕事では中間管理職になり、上司と部下の板挟みというつらい役割になっていたり、家庭生活では子供が思春期になっており一番面倒である時期であることが原因ではないかと述べている。40 代～50 代を底とし、60 代、70 代と年代が上がっていくにつれて幸福度が上がる傾向にあると述べているが、特に定年後には急激に上がると述べている。なお、定年後に幸福度がはね上がる理由として仕事のストレスからの解放を挙げている。

本稿においては、年齢は幸福に影響を与える要因であり、かつ地位財や幸福因子、職務満足因子などにも影響を与える要因であると考えするため、年齢に関する設問を設けて分析を行うこととする。

2.2.5 性別と幸福

前野(2013)によると、Diener and Lucas(1999)や Larson(1978)の研究より、海外では幸福度についてあまり性差はないという研究結果と、やや女性の方が高いという研究結果があると述べている。一方、日本の研究によると、蓮沼(2012)や林(2003)は男性の幸福度より女性の幸福度の方がやや高いという研究結果を示しているため、性別については研究者によって研究結果が異なる要因といえる。

本稿においても、性別により労働環境や生活環境、知覚などに影響を与える傾向があり、性別は幸福に影響を与える要因であるという立場をとるため、性別に関する設問を設けて分析を行うこととする。

2.2.6 既婚・未婚と幸福

前野(2013)は未婚者の幸福度より既婚者の幸福度の方が高い傾向にあると述べている。特に、日本の研究においては、結婚は幸福度に影響があると述べている。また、幸福度の高い順番は結婚(死別含む)、未婚、離婚の順番であり、夫婦の幸福度は子供が誕生した後に低下し、子供が独立するまで低下し続けると述べている。

先行研究においては、既婚者の幸福度の方が未婚者の幸福度より高い傾向にあるとされているが、本稿においても既婚者の幸福度の方が未婚者の幸福度より高いという立場をとる。なぜならば、既婚者の方が、生活満足度が高まり、結果、幸福度が高まると考えるためである。そのため、既婚・未婚に関する設問を設けて分析を行うこととする。

2.2.7 労働時間と幸福

佐野・大竹(2007)によると、余暇・消費の選択モデル(新古典派モデル)では、通常家計は余暇から正の効用を得ており、労働からは負の効用を得ており、労働による所得を元に消費により正の効用を得ているため、主観的な幸福が効用を表しているのであれば、賃金の絶対水準は幸福度を引き上げ、労働は幸福度を引き下げると述べている。一方、ワーカホリックが労働から正の効用を得ていることから、労働時間が幸福に負の影響を与えていたとしても、その影響は必ずしも線形の関係をもつとはいえないとしている。日本においては、週の労働時間が「1~40 時間」、「41~70 時間」、「71~90 時間」と労働時間が長くなるにつれ幸福度は下がる傾向にあるが、一方、「90 時間以上」のグループの幸福度が高い傾向にあり、サンプルサイズが 21 と少ないため異常値である可能性はあるものの、労働により効用を感じているという可能性を示唆している。

内閣府 (2011)によると、自由時間は短い方が幸福度が高い傾向にあることを示している。

一方、自由時間の長さ(労働時間の短さ)だけでは十分ではなく、自由時間の質の面も捉える時間配分の重要性を強調している。データの分析については自由時間が長いだけでは幸福に結びついていない点を踏まえ、自由時間の質の重要性を述べている。また、自由時間以外の時間が充実しているため、自由時間が短くなり幸福度が高まるのか、自由時間が長い場合幸福度が下がるのかといった因果関係についてははっきりしていない点として挙げられる。さらに、20歳～39歳に対する調査である点、また1日の自由時間の範囲を0～7時間未満、7～13時間未満、13時間以上として幸福度を測定している点、特に自由時間13時間以上の状況としては引きこもりや就業困難などによりほとんど労働を行っていないと考えられる点で自由時間の長さでは無く別の要因が幸福度を引き下げているとも考えられる。

本稿においては、経営者やプログラマーなどでみられるように、労働が幸福に対し正の影響を与える場合もあるが、基本、多くの場合には労働時間の長さは幸福度に負の影響をもたらすと考えするため、労働時間に関する設問を設けて分析を行うこととする。

2.2.8 所得と幸福

前野(2013)によると、Kahneman et al. (2006)は、人生満足度は年収増加に伴い増加するが、感情的幸福は年収7万5千ドルまでは収入に比例して増大するのに対し、年収7万5千ドルを超えると比例しなくなると述べている。

佐野・大竹(2007)は余暇・消費の選択モデルより、賃金の絶対水準は幸福度に比例するとしている。

一方、浦川(2011)は「出生年」、「居住地域」、「教育年数」において自分と類似した属性を持つ類似集団と比較して自身の所得が高い場合に、有意に生活満足度が高くなるという点を示しており、相対的な所得格差があることが幸福の要因として挙げている。また、日本においても同様の研究を行った浦川・松浦(2007)の研究においても同様の結果が導き出されており、「他者との比較」が幸福に影響を与えるとされている。

本稿においては、所得(年収)ないしは世帯所得(世帯年収)は、先行研究を踏まえ、人生満足度との間に正の影響がある要因とする立場をとるため、年収と世帯年収に関する設問を設けて分析を行うこととする。

2.3 フリーランサー

「フリーランサー」の定義を行った上で「フリーランサーの現状」、「国際比較」、「フリーランサーの幸福研究」について整理・言及を行う。

2.3.1 フリーランサーの定義

フリーランサーの定義は様々である。内閣官房(2020)は「自身で事業等を営んでいる、従業員を雇用していない、実店舗をもたない、農林漁業従事者ではない(法人の経営者を含む)」に該当するワーカーをフリーランスと定義しており、日本におけるフリーランスの総

数は 462 万人(本業 214 万人／副業 248 万人)と推計している。中小企業庁の調査主体であるリクルートワークス研究所(2019)は「雇用者のいない自営業主もしくは内職、実店舗をもたない、農林漁業(業種)従事者ではない」に該当するワーカーをフリーランスと定義しているが、総数は 472 万人(本業 324 万人／副業 148 万人)と推計している。

一方、ランサーズ (2021)によると「12 ヶ月以内に仕事の対価として報酬を得たワーカー」をフリーランスとして定義し、「副業系すきまワーカー(1 社に所属し副業をしている)」、「副業系パラレルワーカー(2 社以上に常時雇用されているワーカー、ないしは、2 社以上に一時雇用されておりプロ意識があるワーカー)」、「自由業系フリーワーカー(雇用はされていないプロ意識のあるワーカー)」、「自営業系独立オーナー(プロ意識がある個人事業主、ないしは従業員数 1 名の法人経営者)」に 4 区分しており、総数は 1,577 万人と推計している。

本稿では、上記の定義と一般的なフリーランサー(フリーランス)の捉え方を踏まえ、「会社や組織に所属することなく、個人で仕事を請け負うワーカー(従業員を雇用していない個人事業主や従業員を雇用していない 1 人法人を含む)」の要件に該当するワーカーをフリーランサーと定義する。そのため、美容師、ライター、コンサルタント、翻訳家、デザイナー、プログラマーなどの職種が対象となる。

2.3.2 フリーランサーの現状

ランサーズ(2021)によると、国内におけるフリーランス人口は 1,577 万人である。仕事に対する満足度はノンフリーランス(フリーランス以外)と比較して高い傾向を示し、特に「仕事に対してやる気がある」、「仕事に誇りを持てる」、「仕事を通じて自身が成長していると感じる」という設問において、ノンフリーランスと比較し大きな違いがみられる。また、同調査によると、フリーランスになったきっかけ(複数回答)は「収益の拡大のため(50.8%)」、「時間にとらわれない働き方をするため(31.3%)」、「自己実現のため(25.8%)」であり、フリーランスにおける主な課題(複数回答)は「収入がなかなか安定しない(31.5%)」、「収入が低い(30.5%)」、「退職金による老後の備えができない(15.9%)」と収入面の項目が上位 3 位を占める。

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会(2021)によると、フリーランスになったきっかけ(複数回答)は「自分の裁量で仕事をするため(55.8%)」、「働く時間/場所を自由にするため(50.8%)」、「より自分の能力/資格を生かすため(49.2%)」であり、今の働き方を続ける上での課題としては、「収入がなかなか安定しない(64.2%)」という項目が突出しているが続いて、「社会的信用を得るのが難しい(30.2%)」、「仕事がなかなか見つからない(29.8%)」の順に挙げている。

フリーランサーになったきっかけは、「自由に仕事をする」、「自己実現」が上記調査において共通しており、課題においては「収入関連」がフリーランサーの課題として挙げられる。本稿においては、フリーランサーの幸福度の違いにおいては、収入が重要であるとする立場

をとる。

2.3.3 フリーランサーの国際比較

ランサーズ(2021)によると、アメリカにおいては、2019 年時点では労働人口の 35%(5,700 万人・経済規模 1 兆ドル近く)がフリーランスであると推計しており、2020 年時点では労働人口の 36%(5,900 万人・経済規模 1.2 兆ドル)がフリーランスであると推計している。一方、日本においては、2019 年時点では労働人口の 16.7%(1,118 万人・経済規模 21.0 兆円)がフリーランスであると推計しており、2021 年時点では労働人口の 22.8%(1,577 万人・経済規模 23.8 兆円)がフリーランスであると推計している。いずれの国においても、フリーランスの労働人口は年々増加している傾向にある。

日米比較でフリーランサーが増加傾向にあり、日本においてもフリーランサーという働き方がより一般化し経済的影響が大きくなることが予想される以上、フリーランサーについての研究は今後より活発になると考える。

2.3.4 フリーランサーの幸福度

ワリス(2017)によると、「女性をメインに、30 代～40 代を中心とした既婚者で子供を持つフリーランス」を調査対象としたフリーランスの幸福度調査の結果、前野(2013)による全ワーカーの幸福度(18.9 点)と比較して、フリーランサーの方がより高い幸福度(25.9 点)であるという結果を示している。

各要因との関係性については、被説明変数を「人生満足度尺度」とし、説明変数については「所得」、「労働時間」、「幸せの 4 つの因子(前野(2013))」を指標としフリーランサーにおける幸福度の分析を行っているが、「所得」については無相関であり、「労働時間」についても有意な関係が無いという調査結果となった。一方、グループ分け(高幸福度グループ・中幸福度グループ・低幸福度グループ)を行い、幸せの 4 つの因子との関係性を分析した結果、高幸福度グループは「幸福因子 1(やってみよう因子)」が高く、次に「幸福因子 3(なんとかなる因子)」が高いため、特に「幸福因子 1(やってみよう因子)」がフリーランス比較においては幸せのカギであるとしている。

先行研究においては、フリーランサーを対象とした場合、「所得」については無相関、「労働時間」については有意差が無く、「幸福因子 1 (やってみよう因子)」と「幸福因子 3(なんとかなる因子)」において大きな差がみられたが、本稿においては、アンケート対象の拡大(年齢、性別)と設問項目の追加(地位財、職務因子、年収など)を踏まえ分析を行う。

3 リサーチ・クエスチョン(RQ)

本稿におけるリサーチ・クエスチョンは「フリーランサーとフリーランサー以外の属性の違いを調べる」,「フリーランサーとフリーランサー以外の幸福度の違いを検証する」,「フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因について検証する」である。以下, 3 つのリサーチ・クエスチョンについて言及する。

3.1 RQ1 : フリーランサーとフリーランサー以外の属性の違いを調べる

フリーランサーとフリーランサー以外の違いについては, 測定値に違いがあることが予想される。そのため, フリーランサーとフリーランサー以外での各測定値での違いを調べ考察することにより, フリーランサーとフリーランサー以外の違いを示す。

3.2 RQ2 : フリーランサーとフリーランサー以外の幸福度の違いを検証する

先行研究よりフリーランサーの幸福度の方がフリーランサー以外の幸福度より高いと予想する。それは, フリーランサーとフリーランサー以外で幸福因子や職務因子, 地位財に違いがみられるためである。

3.3 RQ3 : フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因について検証する

フリーランサーの幸福要因とフリーランサー以外の幸福要因は異なる。フリーランサーが幸福度の高いフリーランサーになるための要因と, フリーランサー以外が幸福度の高いフリーランサー以外のワーカーになるための要因を検証する。また, フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因の相互の違いについて考察する。

4 実証研究の枠組み

本稿では被説明変数を幸福度(主観的幸福感), 説明変数を幸福因子 1(やってみよう因子), 幸福因子 2 (ありがとう因子), 幸福因子 3 (なんとかなる因子), 幸福因子 4 (あなたらしく因子), 職務満足因子 1 (仕事の達成感), 職務満足因子 2 (会社からの評価), 職務満足因子 3 (職場の親和感), 職務満足因子 4 (仕事へのチャレンジ), 地位財とし, コントロール変数を年齢, 性別, 既婚・未婚, 労働時間(月), 年収, 世帯年収とし幸福度と説明変数の関係を分析する。

4.1 サンプルと分析モデル

クラウドソーシング(クラウドワークス)を活用し, 全ワーカー(フリーランスとフリーランス以外)に対し, アンケート調査を実施した(フリーランサーについては設問数 99 問, フリーランサー以外については設問数全 97 問ではあるが基本同一の設問を採用, 有効回答

数で n 数=1119, 内フリーランサーは 529, フリーランサー以外は 590(会社員(正社員)363, パート・アルバイト 130, 契約社員・派遣社員 72, 公務員 12, 会社役員 7, その他 4, 学生 2)). なお, アンケートの設問は, 蓮沼 (2012), 前野 (2013, 2020), 岡本(2013)をベースにしたが, 世帯年収の設問を追加して調査を行った. 分析モデルは下記の通りである.

$$\begin{aligned} \text{SWLS} = & \alpha + \text{幸福因子}(\beta_1 \text{ 幸福因子 1} + \beta_2 \text{ 幸福因子 2} + \beta_3 \text{ 幸福因子 3} + \beta_4 \text{ 幸福因子 4}) \\ & + \text{職務因子}(\beta_5 \text{ 職務因子 1} + \beta_6 \text{ 職務因子 2} + \beta_7 \text{ 職務因子 3} + \beta_8 \text{ 職務因子 4}) + \beta_9 \text{ 地位財} + \\ & \beta_{10} \text{ 年齢} + \beta_{11} \text{ 性別} + \beta_{12} \text{ 既婚・未婚} + \beta_{13} \text{ 労働時間} + \beta_{14} \text{ 年収} + \beta_{15} \text{ 世帯年収} \end{aligned}$$

被説明変数の SWLS は幸福度, 説明変数の幸福因子 1 は幸福因子 1(やってみよう因子), 幸福因子 2 は幸福因子 2(ありがとう因子), 幸福因子 3 は幸福因子 3(なんとかなる因子), 幸福因子 4 は幸福因子 4(あなたらしく因子), 職務因子 1 は職務満足因子 1(仕事の達成感), 職務因子 2 は職務満足因子 2(会社からの評価), 職務因子 3 は職務満足因子 3(職場の親和感), 職務因子 4 は職務満足因子 4(仕事へのチャレンジ), 地位財は地位財, コントロール変数として年齢は年齢, 性別は性別(男性=1 のダミー変数), 既婚・未婚は既婚・未婚(既婚=1 のダミー変数), 労働時間は労働時間(月), 年収は年収, 世帯年収は世帯年収である.

4.2 被説明変数

本稿では, 被説明変数は幸福度(主観的幸福感)の代理変数として SWLS を用いる. これは, 主観的幸福度研究において多く用いられる指標のためであり, また, 本稿の調査概要が主観的幸福研究であり客観的幸福研究ではないためである. なお, SWLS は「ほとんどの面で, 私の人生は私の理想に近い」「私の人生は, とてもすばらしい状態だ」「私は自分の人生に満足している」「私はこれまで, 自分の人生に求める大切なものを得てきた」「もう一度人生をやり直せるとしても, ほとんど何も変えないだろう」で 7 段階の尺度を用いて計測し, 設問の合計値にて分析を行う.

4.3 説明変数

本稿では, 説明変数として, 幸福因子(心理的因子), 職務満足因子, 地位財に関わる変数を用いる. 幸福因子については, 心理的因子を因子分析で解析した上でまとめられた因子であるが, 心理的因子がフリーランサーやフリーランサー以外の幸福度に影響を与えると考える. また, 心理的因子により, 幸福の感じ方に大きな違いがあると考えられるため, 幸福因子を説明変数に用いる. なお, 幸福因子は幸福因子 1(やってみよう因子), 幸福因子 2(ありがとう因子), 幸福因子 3(なんとかなる因子), 幸福因子 4(あなたらしく因子)で構成されるが, それぞれ, 幸福因子 1(やってみよう因子)は「私は有能である」「私は社会の要請に答えている」「私のこれまでの人生は, 変化, 学習, 成長に満ちていた」「今の自分は「本当になりたかった自分」である」, 幸福因子 2(ありがとう因子)は「人の喜ぶ顔

が見たい」、「私を大切に思ってくれる人たちがいる」、「私は、人生において感謝することがたくさんある」、「私は日々の生活において、他者に親切にし、手助けしたいと思っている」、幸福因子 3（なんとかなる因子）は、「私はものごとが思い通りにいくと思う」、「私は学校や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない」、「私は他者との近い関係を維持することができる」、「自分は人生で多くのことを達成してきた」、幸福因子 4（あなたらしく因子）は「私は自分のすることと他者がすることをあまり比較しない」、「私に何ができて何ができなはいは外部の制約のせいではない」、「自分自身についての信念はあまり変化しない」、「テレビを見るときはあまり頻繁にチャンネルを切り替えない」で 7 段階の尺度を用いて計測し、各因子の設問の合計値にて分析を行う。

職務満足因子については、フリーランサーとフリーランサー以外では職務満足因子に違いがあることで、幸福度が変わるという立場から、職務満足因子を説明変数に用いる。なお、職務満足因子は職務満足因子 1（仕事の達成感）、職務満足因子 2（会社からの評価）、職務満足因子 3（職場の親和感）、職務満足因子 4（仕事へのチャレンジ）で構成されるが、それぞれ、職務満足因子 1（仕事の達成感）は「今の仕事に達成感がある」、「今の仕事は自分にとって楽しい」、「今の仕事で能力や創意の発揮が出来る」、「現在の仕事にいきがいを感じる」、「今の職場（環境）ではやりたい仕事ができる ※フリーランサーは〇該当」、「仕事に打ち込んでいるとき、充実感を感じる」、「今の仕事は自分にとって楽しい自分に合っている」、「今の仕事には意味や使命感がある」、「仕事を通じて自分は成長している」、「現在、責任ある仕事（クライアント）を任せられている ※フリーランサーは〇該当」、「現在取り組んでいるのは自分の希望で配置された仕事だ（自分で希望して決めた） ※フリーランサーは〇該当」、「仕事も余暇も両立して充実させている」、職務満足因子 2（会社からの評価）は、「会社（クライアント）から適切な処遇はなされている ※フリーランサーは〇該当」、「今の会社（クライアント）の自分に対する評価には納得している ※フリーランサーは〇該当」、「今の賃金は世間並以上である」、「現在、雇用（労働）の安定・安心感はある ※フリーランサーは〇該当」、「会社の経営方針や事業計画等の情報は与えられている」、職務満足因子 3（職場の親和感）は、「自分の職場（クライアント・パートナー含む）でのコミュニケーション能力は高いと思う ※フリーランサーは〇該当」、「自分は今の職場で協調性がある（クライアント・パートナー含む） ※フリーランサーは〇該当」、「現在、同僚（クライアント・パートナー含む）との人間関係は良い ※フリーランサーは〇該当」、「今の職場（クライアント・パートナー含む）で自分に対する周囲の評価は良いと思う ※フリーランサーは〇該当」、職務満足因子 4（仕事へのチャレンジ）は「技術・能力開発のために自己投資をしている」、「自分のキャリアは他社でも通用する」、「いまでもできるだけ経験したことのない仕事をしている」で 7 段階の尺度を用いて計測し、各因子の設問の合計値にて分析を行う。

地位財については、地位財に違いがあることで幸福度が変わるという立場から地位財を説明変数に用いる。なお、地位財は「自分や家族の収入に満足している」、「自分や家族の資産に満足している」、「自分の社会での立場・地位に満足している」、「自分が今までに成し遂

げたことに満足している」で7段階の尺度を用いて計測し、設問の合計値にて分析を行う。

4.4 コントロール変数

本稿では、コントロール変数として、年齢、性別、既婚・未婚、労働時間(月)、年収、世帯年収を用いる。年齢については、先行研究で示した通り幸福に影響を与える要因であると考えられる。なお、年齢は19歳から71歳で計測する。

性別については、男女差は少ないにしろ幸福に影響を与える要因であると考えられる。なお、性別は男性、女性、その他、回答しないの4つの選択肢を設けたが、十分なサンプルサイズを獲得できた男性と女性にサンプルを限定した(男性=1のダミー変数)。

既婚・未婚については、先行研究より既婚の方が幸福度高いと考える。なお、既婚・未婚は既婚と未婚にて計測する(既婚=1のダミー変数)。

労働時間(月)については、基本、労働時間が短い方が幸福度が高くなる傾向にあると考える。なお、労働時間(月)は9時間から600時間で計測する。

年収と世帯年収については、所得が高い方が健康や安心などが得られるため幸福度が高くなると考える。また、共働きの場合、世帯収入が発生するため世帯年収も併せてコントロール変数とする。なお、年収は3万円から3,000万円、世帯年収については20万円から3,500万円まで計測する。

5 実証分析の結果

5.1 フリーランサーとフリーランサー以外の属性の違いを調べる

5.1.1 平均値の差の検定

フリーランサーとフリーランサー以外で説明変数とコントロール変数の平均値の差の検定(ウェルチ検定)で分析した結果、平均値、標準偏差、有意確率は表1の通りである。

平均値の差の検定により、職務満足因子1(仕事の達成感)、職務満足因子2(会社からの評価)、職務満足因子4(仕事へのチャレンジ)の3要因で0.1%水準の有意差が、幸福因子1(やってみよう因子)と幸福因子3(なんとかなる因子)の2要因で1%水準の有意差が確認された。なお、職務満足因子2(会社からの評価)のみフリーランサーの方が低い数値を示した。

コントロール変数においては労働時間(月)、年収、世帯年収の3要因で0.1%水準の有意差が確認された。なお、労働時間(月)、年収、世帯年収の3要因全てでフリーランサーの方が低い数値を示した。

以上の結果より、RQ1の「フリーランサーとフリーランサー以外の属性の違いを調べる」については、職務満足因子1(仕事の達成感)、職務満足因子2(会社からの評価)、職務満足因子4(仕事へのチャレンジ)、幸福因子1(やってみよう因子)、幸福因子3(なんとかなる因子)の5要因で有意差が確認され、フリーランサーとフリーランサー以外の属性に違

いが示され、コントロール変数においては労働時間(月)、年収、世帯年収の 3 要因で有意差が確認された。

表 1 フリーランサーとフリーランサー以外の要因

変数名	略称	区分	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	有意確率
幸福因子1 (やってみよう因子)	幸福因子1	フリーランサー	529	17.0	4.32	0.001 **
		フリーランサー以外	590	16.2	4.09	
幸福因子2 (ありがとう因子)	幸福因子2	フリーランサー	529	22.0	4.28	0.074
		フリーランサー以外	590	21.5	4.02	
幸福因子3 (なんとかなる因子)	幸福因子3	フリーランサー	529	16.2	4.50	0.003 **
		フリーランサー以外	590	15.4	4.50	
幸福因子4 (あなたらしく因子)	幸福因子4	フリーランサー	529	18.4	3.89	0.531
		フリーランサー以外	590	18.2	3.69	
職務満足因子1 (仕事の達成感)	職務満足因子1	フリーランサー	529	56.9	13.76	0.000 ***
		フリーランサー以外	590	49.7	15.53	
職務満足因子2 (会社からの評価)	職務満足因子2	フリーランサー	529	19.5	5.07	0.000 ***
		フリーランサー以外	590	20.9	5.89	
職務満足因子3 (職場の親和感)	職務満足因子3	フリーランサー	529	19.1	4.31	0.356
		フリーランサー以外	590	18.9	4.61	
職務満足因子4 (仕事へのチャレンジ)	職務満足因子4	フリーランサー	529	12.9	3.56	0.000 ***
		フリーランサー以外	590	11.4	3.53	
地位財	地位財	フリーランサー	529	14.8	5.51	0.609
		フリーランサー以外	590	14.6	5.26	
年齢	年齢	フリーランサー	529	38.8	10.08	1.276
		フリーランサー以外	590	38.1	9.42	
性別	性別	フリーランサー	529	0.503	0.50	0.104
		フリーランサー以外	590	0.454	0.50	
既婚・未婚	既婚・未婚	フリーランサー	529	0.522	0.50	0.086
		フリーランサー以外	590	0.573	0.50	
労働時間(月)	労働時間	フリーランサー	529	128.2	65.91	0.000 ***
		フリーランサー以外	590	149.1	50.96	
年収	年収	フリーランサー	529	237.4	188.25	0.000 ***
		フリーランサー以外	590	351.8	243.50	
世帯年収	世帯年収	フリーランサー	529	514.4	305.27	0.000 ***
		フリーランサー以外	590	599.1	4.09	

(注)有意確率は平均値の差の検定の有意確率で、***, **, *はそれぞれ 0.1%, 1%, 5%水準で有意なことを表す。

5.1.2 平均値の違いの考察

職務満足因子 1 (仕事の達成感) については、フリーランサーの方が高い数値を示すが、フリーランサーは仕事のほとんどを 1 人で完結することが多く、結果、仕事の達成感が高まるためフリーランサー以外よりも高い数値を示していると考えられる。

職務満足因子 2 (会社からの評価) については、フリーランサー以外の方が高い数値を示すが、フリーランサー以外は評価者とのコミュニケーションをとる機会が多く、また、雇用が比較的安定傾向にあるため、フリーランサーよりも高い数値を示していると考えられる。

職務満足因子 4 (仕事へのチャレンジ) については、フリーランサーの方が高い数値を示

すが、フリーランサーは比較的収入が安定しないため、収入を継続的に得るために自己投資が必要になることや、自信があるからこそフリーランサーになっていること、また仕事をある程度自分自身で選択できることでフリーランサー以外よりも高い数値を示していると考えられる。

幸福因子 1（やってみよう因子）については、フリーランサーの方が高い数値を示すが、これはフリーランサーの方が比較的仕事の自由度が高い傾向にあることでフリーランサー以外よりも高い数値を示していると考えられる。

幸福因子 3（なんとかなる因子）については、フリーランサーの方が高い数値を示すが、安定志向が比較的低い傾向にある人の方がよりフリーランサーになる傾向にあるため、フリーランサー以外よりも高い数値を示していると考えられる。

一方、コントロール変数である「労働時間(月)」、「年収」、「世帯年収」においてはフリーランサーの方が低い数値を示した。この結果は、フリーランサーは年収の高さよりも労働時間(月)の短さを重視していると考えられる反面、仕事が十分に無いため労働時間(月)が短くなり、結果、年収が下がるとも考えられる。また、世帯年収に占める個人の収入が低く、あまり収入を得る必要が無いため、結果、労働時間が短くなるとも考えられる。

5.2 フリーランサーとフリーランサー以外の幸福度の違いを検証する

5.2.1 幸福度の平均値の差の検定

フリーランサーとフリーランサー以外で SWLS の平均値の差の検定(ウェルチ検定)で分析した結果、SWLS の平均値、標準偏差、有意確率は表 2 の通りである。

表 2 フリーランサーとフリーランサー以外の幸福度

	サンプルサイズ	平均値	標準偏差	有意確率
フリーランサー	529	19.8	6.89	0.000 ***
フリーランサー以外	590	18.2	6.77	

(注)有意確率は平均値の差の検定の有意確率で、***, **, *はそれぞれ 0.1%, 1%, 5%水準で有意なことを表す。

フリーランサー(n 数=529)の SWLS の平均値は 19.8 点であり、フリーランサー以外(n 数=590)の SWLS の平均値は 18.2 点であるためフリーランサーの幸福度の方がフリーランサー以外の幸福度より高い数値を示したが、平均値の差の検定により 0.1%水準で有意差が確認された。よって、RQ2 の「フリーランサーとフリーランサー以外の幸福度の違いを検証する」は確認することができた。なお、同様の分析を行ったワリス(2017)の調査結果では、フリーランサーの平均値 25.9 点であり大きな乖離がみられた。乖離が起こる理由としては、調査対象者数、年齢、性別などが異なる点が理由として挙げられる。

5.2.2 幸福度の平均値の違いの考察

5.1.1 の分析結果よりフリーランサーとフリーランサー以外で平均値の差に有意差が確認された要因は、職務満足因子 1（仕事の達成感）、職務満足因子 2（会社からの評価）、職務満足因子 4（仕事へのチャレンジ）、幸福因子 1（やってみよう因子）、幸福因子 3（なんとかなる因子）の 5 要因であり、コントロール変数においては労働時間(月)、年収、世帯年収の 3 要因であるため、以上の要因がフリーランサーとフリーランサー以外の幸福度の違いに影響していると推測できる。一方、要因における平均値の差に有意差が確認されたことだけでは、なぜフリーランサーの方がフリーランサー以外より幸福度が高いのかを断定することは難しい。なぜならば、各要因の幸福度への影響が不透明であり、また、フリーランサーとフリーランサー以外で幸福要因が異なる可能性があるためである。

次に、被説明変数の設問に着眼し、働き方の違いによるフリーランサーがフリーランサー以外よりも幸福度が高くなる理由を考察する。SWLS の設問は「ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い」、「私の人生は、とてもすばらしい状態だ」、「私は自分の人生に満足している」、「私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた」、「もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう」の 5 つの設問で構成されていることから、働き方においては、受動的な行動よりも能動的な行動、他責よりも自責といった点が SWLS に影響を及ぼす可能性があり、そのためフリーランサーの方がよりフリーランサー以外よりも SWLS が高くなるのではないかと考える。

「ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い」、「私の人生は、とてもすばらしい状態だ」、「私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた」、「もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう」については、やりたい業務(能動的行動)ができていたり、また、実現したいと思うことが叶っている程、数値が高くなると推測できる。この点においては、フリーランサーはフリーランサー以外よりもやりたくないけどやらなければいけない業務(受動的な行動)が少なくなり、結果として、実現したいと思うことが叶っているため、上記設問に対してフリーランサー以外より高い数値になるのではないかと考える。

「私は自分の人生に満足している」については、フリーランサーはフリーランサー以外よりも自己選択において 1 人で仕事を行っているため、仕事においては他責にすることができず、自責で仕事をせざるを得ない結果、自己選択による満足感によって、上記設問に対してフリーランサー以外より高い数値になるのではないかと考える。

5.3 フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因について検証する

本節においては、上述した被説明変数及び説明変数、コントロール変数をもとに、フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因について重回帰分析を行うことで、フリーランサーとフリーランサー以外の幸福度に影響する要因を明らかにする。

フリーランサーの幸福と諸要因についての分析

5.3.1 推定結果(フリーランサー)

フリーランサーにおける基本統計量および相関係数は下記の通りである。

表 3 フリーランサーの基本統計量

変数名	サンプルサイズ	平均	標準偏差	最小	最大
幸福因子1 (やってみよう因子)	529	17.0	4.32	4	28
幸福因子2 (ありがとう因子)	529	22.0	4.28	4	28
幸福因子3 (なんとかなる因子)	529	16.2	4.50	4	27
幸福因子4 (あなたらしく因子)	529	18.4	3.89	4	28
職務満足因子1 (仕事の達成感)	529	56.9	13.76	12	84
職務満足因子2 (会社からの評価)	529	19.5	5.07	5	33
職務満足因子3 (職場の親和感)	529	19.1	4.31	4	28
職務満足因子4 (仕事へのチャレンジ)	529	12.9	3.56	3	21
地位財	529	14.8	5.51	4	28
年齢	529	38.8	10.08	19	69
性別	529	0.503	0.50	0	1
既婚・未婚	529	0.522	0.50	0	1
労働時間(月)	529	128.2	65.91	10	600
年収	529	237.4	188.25	3	1500
世帯年収	529	514.4	305.27	20	2000

表 4 フリーランサーの相関係数

	SWLS	幸福因子1	幸福因子2	幸福因子3	幸福因子4	職務因子1	職務因子2	職務因子3	職務因子4	地位財	年齢	性別	既婚・未婚	労働時間	年収	世帯年収
SWLS	1															
幸福因子1	0.675	1														
幸福因子2	0.473	0.553	1													
幸福因子3	0.642	0.700	0.500	1												
幸福因子4	0.387	0.369	0.364	0.360	1											
職務因子1	0.635	0.621	0.517	0.492	0.365	1										
職務因子2	0.483	0.413	0.282	0.435	0.227	0.569	1									
職務因子3	0.418	0.541	0.523	0.494	0.306	0.565	0.497	1								
職務因子4	0.459	0.582	0.456	0.498	0.222	0.583	0.420	0.506	1							
地位財	0.722	0.527	0.307	0.485	0.336	0.514	0.582	0.423	0.393	1						
年齢	-0.042	0.044	-0.053	0.015	0.059	-0.034	-0.126	-0.059	-0.048	-0.008	1					
性別	-0.142	-0.086	-0.194	-0.046	-0.033	-0.121	-0.053	-0.145	-0.025	-0.122	0.171	1				
既婚・未婚	0.226	0.159	0.210	0.195	0.018	0.104	0.055	0.109	0.068	0.195	0.197	-0.180	1			
労働時間	-0.072	0.022	-0.153	-0.003	-0.012	0.028	0.059	0.001	0.087	-0.074	0.000	0.406	-0.182	1		
年収	0.122	0.167	-0.028	0.190	0.077	0.160	0.331	0.144	0.220	0.171	0.043	0.413	-0.011	0.479	1	
世帯年収	0.216	0.156	0.145	0.210	0.083	0.133	0.204	0.212	0.161	0.300	-0.048	-0.168	0.412	-0.066	0.279	1

相関係数行列から被説明変数においては、地位財(0.722)、幸福因子1(やってみよう因子)(0.675)、幸福因子3(なんとかなる因子)(0.642)、職務満足因子1(仕事の達成感)(0.635)、職務満足因子2(会社からの評価)(0.483)、幸福因子2(ありがとう因子)(0.473)、職務満足因子4(仕事へのチャレンジ)(0.459)、職務満足因子3(職場の親和感)(0.418)、幸福因子4(あなたらしく因子)(0.387)の順に正の相関があることが確認された。

表 5 フリーランサーの推定結果

説明変数・コントロール変数	標準化係数	t値	P値
幸福因子1（やってみよう因子）	0.191	4.794	0.000 ***
幸福因子2（ありがとう因子）	0.054	1.636	0.102
幸福因子3（なんとかなる因子）	0.226	6.371	0.000 ***
幸福因子4（あなたらしく因子）	0.039	1.442	0.150
職務満足因子1（仕事の達成感）	0.248	6.718	0.000 ***
職務満足因子2（会社からの評価）	-0.040	-1.159	0.247
職務満足因子3（職場の親和感）	-0.134	-4.098	0.000 ***
職務満足因子4（仕事へのチャレンジ）	-0.032	-0.974	0.331
地位財	0.440	13.169	0.000 ***
年齢	-0.067	-2.652	0.008 **
性別	-0.015	-0.508	0.612
既婚・未婚	0.066	2.365	0.018 *
労働時間(月)	-0.018	-0.613	0.540
年収	-0.004	-0.112	0.911
世帯年収	-0.029	-0.993	0.321
サンプルサイズ	529		
自由度修正済み決定係数	0.704		

(注)***, **, *はそれぞれ 0.1%, 1%, 5%水準で有意なことを表す。

重回帰分析の結果、SWLS に対し、幸福因子 1（やってみよう因子）、幸福因子 3（なんとかなる因子）、職務満足因子 1（仕事の達成感）、地位財で 0.1%水準で有意に正の関係があることが、職務満足因子 3（職場の親和感）で有意に負の関係があることが確認された。一方、幸福因子 2（ありがとう因子）、幸福因子 4（あなたらしく因子）、職務満足因子 2（会社からの評価）、職務満足因子 4（仕事へのチャレンジ）については幸福度に大きな影響を及ぼしていないことが確認された。

また、要因の影響度については地位財（0.440）、職務満足因子 1（仕事の達成感）（0.248）、幸福因子 3（なんとかなる因子）（0.226）、幸福因子 1（やってみよう因子）（0.191）、職務満足因子 3（職場の親和感）（-0.134）の順で幸福度への影響度が高いことが確認された。

5.3.2 推定結果(フリーランサー以外)

フリーランサー以外における基本統計量および相関係数は下記の通りである。

フリーランサーの幸福と諸要因についての分析

表 6 フリーランサー以外の基本統計量

変数名	サンプルサイズ	平均	標準偏差	最小	最大
幸福因子1 (やってみよう因子)	590	16.2	4.09	4	28
幸福因子2 (ありがとう因子)	590	21.5	4.02	4	28
幸福因子3 (なんとかなる因子)	590	15.4	4.50	4	28
幸福因子4 (あなたらしく因子)	590	18.2	3.69	6	28
職務満足因子1 (仕事の達成感)	590	49.7	15.53	12	84
職務満足因子2 (会社からの評価)	590	20.9	5.89	5	34
職務満足因子3 (職場の親和感)	590	18.9	4.61	4	28
職務満足因子4 (仕事へのチャレンジ)	590	11.4	3.53	3	21
地位財	590	14.6	5.26	4	28
年齢	590	38.1	9.42	20	71
性別	590	0.454	0.50	0	1
既婚・未婚	590	0.573	0.50	0	1
労働時間(月)	590	149.1	50.96	9	400
年収	590	351.8	243.50	7.8	3000
世帯年収	590	599.1	321.24	70	3500

表 7 フリーランサー以外の相関係数

	SWLS	幸福因子1	幸福因子2	幸福因子3	幸福因子4	職務満足因子1	職務満足因子2	職務満足因子3	職務満足因子4	地位財	年齢	性別	既婚・未婚	労働時間	年収	世帯年収
SWLS	1															
幸福因子1	0.654	1														
幸福因子2	0.472	0.506	1													
幸福因子3	0.671	0.686	0.464	1												
幸福因子4	0.396	0.344	0.318	0.469	1											
職務満足因子1	0.568	0.612	0.479	0.529	0.261	1										
職務満足因子2	0.489	0.399	0.313	0.454	0.227	0.548	1									
職務満足因子3	0.462	0.531	0.499	0.556	0.289	0.563	0.468	1								
職務満足因子4	0.458	0.586	0.366	0.505	0.276	0.545	0.360	0.446	1							
地位財	0.700	0.521	0.324	0.541	0.260	0.520	0.604	0.399	0.362	1						
年齢	0.005	0.125	0.016	0.103	0.108	0.126	0.049	0.072	0.029	0.077	1					
性別	-0.149	-0.062	-0.138	-0.003	-0.001	0.006	0.041	-0.066	0.101	-0.078	0.189	1				
既婚・未婚	0.253	0.233	0.237	0.167	0.061	0.157	0.170	0.223	0.101	0.228	0.304	0.072	1			
労働時間	-0.119	-0.052	-0.066	-0.023	0.026	-0.019	0.012	-0.022	0.114	-0.039	-0.049	0.362	-0.095	1		
年収	0.079	0.130	-0.016	0.129	0.025	0.131	0.283	0.059	0.251	0.178	0.140	0.411	0.142	0.447	1	
世帯年収	0.228	0.178	0.097	0.194	0.056	0.092	0.267	0.115	0.146	0.322	0.132	0.008	0.435	0.074	0.625	1

相関係数行列から被説明変数においては、地位財(0.700)、幸福因子3 (なんとかなる因子) (0.671)、幸福因子1 (やってみよう因子) (0.654)、職務満足因子1 (仕事の達成感) (0.568)、職務満足因子2 (会社からの評価) (0.489)、幸福因子2 (ありがとう因子) (0.472)、職務満足因子3 (職場の親和感) (0.462)、職務満足因子4 (仕事へのチャレンジ) (0.458)、幸福因子4 (あなたらしく因子) (0.396)の順に正の相関があることが確認された。

表 8 フリーランサー以外の推定結果

説明変数・コントロール変数	標準化係数	t値	P値
幸福因子1（やってみよう因子）	0.160	4.165	0.000 ***
幸福因子2（ありがとう因子）	0.057	1.899	0.058
幸福因子3（なんとかなる因子）	0.235	6.298	0.000 ***
幸福因子4（あなたらしく因子）	0.101	3.762	0.000 ***
職務満足因子1（仕事の達成感）	0.105	2.919	0.004 **
職務満足因子2（会社からの評価）	-0.004	-0.111	0.912
職務満足因子3（職場の親和感）	-0.058	-1.786	0.075
職務満足因子4（仕事へのチャレンジ）	0.035	1.108	0.268
地位財	0.383	11.336	0.000 ***
年齢	-0.110	-4.299	0.000 ***
性別	-0.079	-2.686	0.007 **
既婚・未婚	0.105	3.564	0.000 ***
労働時間(月)	-0.066	-2.350	0.019 *
年収	0.019	0.450	0.653
世帯年収	-0.025	-0.655	0.513
サンプルサイズ	590		
自由度修正済み決定係数	0.676		

(注)***, **, *はそれぞれ 0.1%, 1%, 5%水準で有意なことを表す。

重回帰分析の結果、SWLS に対し、幸福因子 1（やってみよう因子）、幸福因子 3（なんとかなる因子）、幸福因子 4（あなたらしく因子）、地位財において 0.1%水準で有意に正の関係があることが、職務満足因子 1（仕事の達成感）において 1%水準で有意に正の関係があることが確認された。一方、幸福因子 2（ありがとう因子）、職務満足因子 2（会社からの評価）、職務満足因子 3（職場の親和感）、職務満足因子 4（仕事へのチャレンジ）については幸福度に大きな影響を及ぼしていないことが確認された。

また、要因の影響度については地位財（0.383）、幸福因子 3（なんとかなる因子）（0.235）、幸福因子 1（やってみよう因子）（0.160）、職務満足因子 1（仕事の達成感）（0.105）、幸福因子 4（あなたらしく因子）（0.101）の順で幸福度への影響度が高いことが確認された。

以上の結果より、RQ3 の「フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因について検証する」については、フリーランサーの幸福要因は、影響度の高さの順で地位財、職務満足因子 1（仕事の達成感）、幸福因子 3（なんとかなる因子）、幸福因子 1（やってみよう因子）、職務満足因子 3（職場の親和感）であり、フリーランサー以外の幸福要因は地位財、幸福因子 3（なんとかなる因子）、幸福因子 1（やってみよう因子）、職務満足因子 1（仕事の達成感）、幸福因子 4（あなたらしく因子）であり、双方の幸福要因の違いとして、幸福要因の影響度の違いと、職務満足因子 3（職場の親和感）と幸福因子 4（あなたらしく因子）で幸福要因に違いがあることが確認された。

5.3.3 フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因の考察

フリーランサーの幸福要因については、5.3.1の分析より地位財、職務満足因子1（仕事の達成感）、幸福因子3（なんとかなる因子）、幸福因子1（やってみよう因子）、職務満足因子3（職場の親和感）の5要因であることが確認された。地位財については、数値が高い程幸福度に対し正の影響を及ぼすが、高単価な仕事に携わることで、より収入や顧客からの評価、達成感を得られるため幸福度を高めることができると考える。職務満足因子1（仕事の達成感）については、数値が高いほど幸福度に対し正の影響を及ぼすが、難易度の高い仕事に携わることや自分がやりたいと思う仕事に携わることで幸福度を高めることができると考える。幸福因子3（なんとかなる因子）については、数値が高いほど幸福度に対し正の影響を及ぼすが、仕事や収入について楽観視するようにすることで幸福度を高めることができると考える。幸福因子1（やってみよう因子）については、数値が高いほど幸福度に対し正の影響を及ぼすが、新しい仕事に携わることや顧客から高い評価を得ることで幸福度を高めることができると考える。職務満足因子3（職場の親和感）については、数値が高いほど幸福度に対し負の影響を及ぼすが、顧客との関係性を構築する以上に自身にとって好ましい案件を獲得することで幸福度を高めることができると考える。

フリーランサー以外の幸福要因については、5.3.2の分析より地位財、幸福因子3（なんとかなる因子）、幸福因子1（やってみよう因子）、職務満足因子1（仕事の達成感）、幸福因子4（あなたらしく因子）の5要因であることが確認された。地位財については、数値が高いほど幸福度に対し正の影響を及ぼすが、高い役職に就くことや大きな仕事に携わることで幸福度を高めることができると考える。幸福因子3（なんとかなる因子）については、数値が高いほど幸福度に対し正の影響を及ぼすが、転職により複数の企業を体験することで幸福度を高めることができると考える。幸福因子1（やってみよう因子）と職務満足因子1（仕事の達成感）については、数値が高いほど幸福度に対し正の影響を及ぼすが、ジョブローテーションや転職を通して適職に就くことで幸福度を高めることができると考える。幸福因子4（あなたらしく因子）については、数値が高いほど幸福度に対し正の影響を及ぼすが、他人と比較せず、自信やこだわりをもって仕事を行うことで幸福度を高めることができると考える。

次に、フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因についての違いについて考察する。職務満足因子1（仕事の達成感）では、フリーランサーの方がフリーランサー以外と比較して影響度の順番が高く示されるが、これは、フリーランサーの生活においては、フリーランサー以外のワーカー以上に仕事による幸福度への影響度が高い傾向にあると考える。また、フリーランサーとフリーランサー以外の幸福要因において、職務満足因子3（職場の親和感）と幸福因子4（あなたらしく因子）で違いがみられる点については、フリーランサーにおいては顧客との親和性より自身にとって好ましい案件を獲得することが重要になること、また、フリーランサー以外においては自分らしさを実現することが重要になることで違いがみられると考える。

6 おわりに

フリーランサーのさらなる増加は日本においても予想される範疇にある。一方、フリーランサーという概念は日本においてはまだ日が浅いため、「一生のキャリア」としては不透明な点はいなめない。本稿においては、フリーランサーの幸福の分析を行うことでフリーランサーの幸福要因を示した。現代社会におけるフリーランサーの実態の分析に終始しているため、今後の社会変化により幸福要因が変化する可能性は否定できないが、現在の環境下においては、「生涯フリーランサーであり、かつ高い幸福度を実現し続けるためにはどうしたら良いのか」という要求については、幾分、応えることができたのではないかと考える。

無論、本稿においては限界がある。第一に、検証が不十分な点である。十分な先行研究レビューをもとに仮説の構築を行うことや、定量分析の手法もプリミティブな分析は行ったが、より精緻な分析を行っているわけではないため、検証結果が正しいとは必ずしも言い難い。第二に、フリーランサーの属性において幸福要因は変わる可能性がある点である。特に、既婚者の場合、収入は双方から得ることが可能であるが、世帯収入の大部分を占める場合と不足分を補う場合とでは、仕事の目的が異なることで仕事に求める要件が変わるため、幸福要因は変化する可能性がある。以上の点については、次回以降の研究課題として取り上げていくこととする。

(参考文献)

- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会(2021), 「フリーランス白書 2021」. 2021 年 12 月 30 日アクセス, <<https://blog.freelance-jp.org/wp-content/uploads/2021/03/【フリーランス白書 2021】プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会.pdf>>
- 浦川邦夫・松浦司(2007), 「相対的格差が生活満足度に与える影響——「消費生活に関するパネル調査」による分析」『季刊家計経済研究』, 73, 61-70.
- 浦川邦夫(2011), 「幸福度研究の現状」『日本労働研究雑誌』, 612, 4-15.
- 大竹文雄・白石小百合・筒井義郎(2010), 『日本の幸福度: 格差・労働・家族』日本評論社.
- 岡本英嗣(2013), 「職務満足 of 要因からみた人材マネジメントの一方策」『目白大学経営学研究』, 11, 1-5.
- 小崎亜依子(2018), 「人生 100 年時代の新しい働き方と, 企業とワーカーの幸せな関係」『リアルオプションと戦略』, 10(1), 8-14.
- 小原重信(2018), 「個人の幸福価値に対する社会共感と P2M プログラムガバナンス—プログラムベース訓練法によるステークホルダーの巻き込み促進—」国際 P2M 学会誌, 13(1), 273-293.
- 工藤禎子(2019), 「高齢者の Well-Being に関する指標とその活用」, 日本地域看護学会誌,

22(1), 59-64.

小林盾・ホメリヒカローラ・見田朱子(2015), 「なぜ幸福と満足は一致しないのか: 社会意識への合理的選択アプローチ」『成蹊大学文学部紀要』, 50, 87-99.

佐藤徳・安田朝子(2001), 「日本語版 PANAS の作成」『性格心理学研究』, 9(2), 138-139.

佐野晋平・大竹文雄(2007), 「労働と幸福度」『日本労働研究雑誌』, 558(1), 4-18.

島直子(2017), 「女性新入社員の管理職志向を高める要因: 仕事満足度を高める要因との比較」NWEC 実践研究, 7, 56-73.

須田敏子(2018), 「キャリア理論」『組織行動 理論と実践』NTT 出版.

宗健(2018), 「労働時間が仕事満足度・幸福度に与える影響」『経営情報学会 全国研究発表大会要旨集 2018 年春季全国研究発表大会』, pp.5-8.

竹内博(2018), 「経済から見た幸福度指標について」『四国大学経営情報研究所年報』, 23,31-40.

田辺和俊・鈴木孝弘(2014), 「サポートベクターマシンを用いた世界各国の幸福度の決定要因の実証分析」『経済分析』, 188, 44-67.

田村輝之(2010), 「OECD 諸国における職務満足度の決定要因について—仕事に対する「理想」と「現実」を用いて」『行動経済学』, 3, 242-245.

富岡淳(2006), 「労働経済学における主観的データの活用」『日本労働研究雑誌』, 551(6), 17-31.

内閣官房(2020), 「フリーランス実態調査結果」. 2021 年 1 月 7 日アクセス, <
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai7/siryou1.pdf>

内閣府(2011), 「幸福度に関する研究会報告(案): 幸福度指標試案」. 2021 年 1 月 7 日アクセス, <
<https://www5.cao.go.jp/keizai2/koufukudo/shiryou/4shiryou/2.pdf>>

野口教子(2021), 「働き方の多様化から見た COVID-19 支援対策: 税と社会保障の一体化運用について」『高岡法科大学紀要』, 32, 113-137.

蓮沼理佳(2012), 「幸福・性格・欲求の調査アンケートに基づく幸福感の関係解析」2011 年度慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科修士論文.

林秀彦(2003), 『悲しいときの勇気—日本人のための幸福論』明成社.

樋口美雄・何芳(2013), 「日本における女性の生活満足度と幸福度: パネルデータによる相対所得仮説と順応仮説の検証」『家計経済研究』, 99, 62-73.

久米功一・大竹文雄・奥平寛子・鶴光太郎(2011), 「非正規労働者の幸福度」『RIETI ディスカッション・ペーパー』.

星渉・前野隆司(2021), 『99.9%は幸せの素人(3 版)』KADOKAWA.

前野隆司(2013), 『幸せのメカニズム 実践・幸福学入門』講談社現代新書.

前野隆司(2017), 『実践ポジティブ心理学 幸せのサイエンス』PHP 研究所.

前野隆司(2020), 『7 日間で「幸せになる」授業』PHP 研究所.

丸茂雄一(2019), 「日本人の職業満足度の決定要因」『ソーシャル・ウェルビーイング研究

論集』, 5, 9-27.

ランサーズ(2021), 「新・フリーランス実態調査 2021-2022 年版」. 2021 年 1 月 7 日アクセス, <https://speakerdeck.com/lancers_pr/xin-huriransushi-tai-diao-cha-2021-2022nian-ban>

リクルートワークス研究所(2019), 「全国就業実態パネル調査 2019」. 2021 年 1 月 7 日アクセス, <https://www.works-i.com/research/works-report/item/190605_jpsed2019data.pdf>

ワリス(2017), 「活躍フリーランスの幸せ度実態調査 ～フリーランスが幸せに働くためのヒント～」. 2021 年 11 月 17 日アクセス, <

https://waris.co.jp/data/pdf/170530_Waris_report.pdf>

Diener, E. D., R. A. Emmons, R. J. Larsen, and S. Griffin (1985), “The Satisfaction with Life scale”, *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

Diener, E and R. E. Lucas (1999), “11 Personality and Subjective Well-being”, *Well-being: Foundations of Hedonic Psychology*, 213.

Herzberg, F. I. (1959), *The Motivation to Work*, Wiley.

Herzberg, F. I. (1966), *Work and the Nature of Man*, World Pub. Co.

Kahneman, D., A. B. Krueger, D. Schkade, N. Schwarz, and A. A. Stone (2006), “Would You Be Happier If You Were Richer? A Focusing Illusion”, *Science*, 312(5782), 1908-1910.

Larson, R. (1978), “Thirty Years of Research on the Subjective Well-being of Older Americans”, *Journal of Gerontology*, 33(1), 109-125.

MacGregor, D. (1960), *The human side of enterprise* (Vol. 21, No. 166.1960), McGraw-Hill: New York.

Mayo, E. (1933), *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Macmillan.

Maslow, A. H. (1954), *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row, Publishers.

Nettle, D. (2005), *Happiness: The Science Behind Your Smile*, OUP Oxford.

Roethlisberger, F. J. (1941), *Management and Morale*, Harvard University Press.

Taylor, F. W. (1911), *The Principles of Scientific Management*, Harper & Brothers.