

成果主義賃金制度が労働者効用水準に与える影響の
ミクロデータ分析

鶴飼康東・竹内啓

RCSS

文部科学大臣認定 共同利用・共同研究拠点
関西大学ソシオネットワーク戦略研究機構
関西大学ソシオネットワーク戦略研究センター
(文部科学省私立大学学術フロンティア推進拠点)

Research Center of Socionetwork Strategies,
“Academic Frontier” Project for Private Universities, 2003-2009
Supported by Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology

The Research Institute for Socionetwork Strategies,

Joint Usage / Research Center, MEXT, Japan

Kansai University

Suita, Osaka, 564-8680 Japan

URL: <http://www.rcss.kansai-u.ac.jp>

<http://www.kansai-u.ac.jp/riss/index.html>

e-mail: rcss@ml.kandai.jp

tel: 06-6368-1228

fax. 06-6330-3304

成果主義賃金制度が労働者効用水準に与える影響の マイクロデータ分析

鵜飼康東 ^{*}[†]

関西大学ソシオネットワーク戦略研究機構・機構長

竹内啓

関西大学総合情報学部在籍

概要

本研究では、「職場における成果主義賃金制度の浸透度に対する労働者の主観的評価」が労働者の効用水準にどのような影響を与えるかについて、Web アンケート調査結果を用いて、労働経済学的観点からの実証的分析を行った。その結果、「職場における成果主義賃金制度の浸透度に対する各労働者の主観的評価」は労働者の効用に正の影響を与えることが確認された。また、職業別に分析した場合、成果主義賃金制度が労働者の効用水準に全く影響を及ぼさない職業が存在することが確認された。この結果は先行研究の主張と一致している。一方で、年齢別の分析結果から、企業が成果主義賃金体系を進めるうえで、世代の違いと効用の違いは相互に関係しないと結論づけることができる。この結果は、先行研究の結論と相違する。

キーワード： 労働者効用関数、成果主義賃金制度、マイクロデータ分析

* 関西大学ソシオネットワーク戦略研究機構長兼ソシオネットワーク戦略研究センター長、

† 関西大学総合情報学部教授

Email: ukai@rcss.kansai-u.ac.jp

Statistical Effect to Labors' Utility Functions
By Merit Based Wage System
Based on Micro-data

Yasuharu Ukai* †

Dean, Research Institute for Socionetwork Strategies, Kansai University

Hiromu Takeuchi

Faculty of Informatics, Kansai University

Abstract

This paper statistically examined the effect of the subjective degree of merit based wage system to the each labors' utility functions by using micro data from RISS web survey data base. The effect is positive over all generations. This is totally new finding of Japanese labor market in 21st Century.

Keywords : Labor Utility Function, Merit Based Wage System, Micro-data Analysis

* Dean, Research Institute for Socionetwork Strategies; Director, Research Center of Socionetwork Strategies, Kansai University

† Professor, Faculty of Informatics, Kansai University
Email: ukai@rcss.kansai-u.ac.jp

1. はじめに

本稿執筆時の 2010 年現在、「日本労働市場においては、年功序列賃金制度が崩壊しつつあり、これに代わって成果主義賃金制度が導入されつつある」という社会通念が蔓延している。しかし、この社会通念は学問的な裏付けに乏しい。日本を代表する労働経済学者たちが成果主義賃金制度について、白熱した議論を重ねているが、明確な結論は出ていない。さらに、日本の企業内部においても、成果主義賃金制度がひとりひとりの労働者の行動に与える影響についての基本的共通認識が形成されていない。これに加えて、最先端の経営学においては、職場における高度情報通信技術の導入とこれにともなう企業組織の変更が成果主義賃金制度普及の基礎条件となっているという議論が台頭してきている。しかし、膨大な個票データ（マイクロデータ）を用いて行われる組織分析が従来の労働経済学の議論とどのように結びつくのかはまったく明らかにされていない。

本研究の目的は、あらゆる業種で進行している高度情報通信技術の導入にともない、日本における賃金体系と労働時間が今後どのように変化するかについて、労働経済学的観点から実証的分析を行うことである。具体的には、年功序列賃金制度が形骸化しているという主観的認識が、職場における労働者の効用水準にどのような影響を与えているかを、Web アンケート調査結果（マイクロデータ）を用いて統計的に検討を行う。

本研究の構成は次の通りである。第 2 節において簡単にではあるが、先行研究を紹介し、本研究の意義を明らかにする。第 3 節では、本研究で用いる Web アンケート調査の概要およびデータの説明を行う。第 4 節ではモデルを提示し、第 5 節において分析結果を示す。最後に、第 6 節において本研究のまとめと今後の展望を行う。

2. 先行研究

本研究の問題意識に関連する先行研究としては、玄田・神林・篠崎（2001）、大竹・唐渡（2003）などがある。

玄田・神林・篠崎（2001）では、成果主義と労働意欲の関連が検討されており、成果主義を導入しただけでは労働意欲は向上しないと統計学的に結論づけている。具体的にいえば、労働意欲の向上のためには、能力開発の機会確保が重要であることを指摘している¹。この結論は、性別、年齢、（一部の）学歴、職種によって違いがないと主張している²。なお、検証データとしては、財団法人社会経済生産性本部が 1998 年 9 月に東証一部上場企業 27 社の従業員を対象に実施した「職場生活と仕事に関するアンケート調査」のマイクロデータを用いる。そして、分析手法としては、プロビットモデルを用いている。

玄田・神林・篠崎（2001）の研究結果を基に、大竹・唐渡（2003）はさらに幅広いデータを用いて労働需要関数の基礎となる企業と労働供給関数の基礎となる労働者の双方の分析を行っている。検証データとしては、財団法人中部産業・労働政策研究会が 2000 年 7 月に行った「職場に関するアンケート」の個票データをプロビットモデルによって分析してい

¹ 玄田・神林・篠崎（2001）では、能力開発の機会確保を「裁量範囲の増加」、「仕事の分担の明確化」、「成果の重視」、「能力開発機会の増加」と定義している。

² しかしながら、例外としては高卒若年層、短大卒、一般事務職には能力開発の機会確保が労働意欲の向上に結び付いていないことが確認されている。

るである³。

大竹・唐渡（2003）の結論は、玄田（2001）と同様に、成果主義的賃金制度の導入は、平均的に労働意欲に影響を与えていないというものである。しかし、ホワイトカラーにおいては働き方を成果主義に見合った形へ変更した場合には労働意欲の向上がみられることを確認している。つまり、給与水準が高いと考えている労働者は上司から情報をもらうことで労働意欲が向上しており、一方で、給料水準が低い労働者は労働組合から情報をもらうことで労働意欲を向上させていると主張している。さらに、ブルーカラーに関しては労働意欲が上昇する階層と、逆に低下する階層の二極分布を促進することを確認している。すなわち、労働意欲が上昇するブルーカラーは賃金の相対的水準が「上位」のものとなっている。

3. データセット

本研究を行うに際しては、他の先行研究と同様に、労働者の職場環境等に関する個票データが必要となる。そこで、本研究では、Web アンケート調査「職場における ICT 活用に関するマイクロデータ」（以下、本調査とよぶ）によって収集された個票データを用いる⁴。同様の調査を郵送アンケート調査によって実施されることが望まれるが、近年の郵送アンケート調査の回収率の劇的な低下を鑑みると、分析に耐えることができるサンプルサイズを確保することは困難であり、また代表性のない（偏った）データが集められることが予想される（労働政策研究・研修機構（2005））。それをある程度回避することができる 1 つの方法が Web アンケート調査である。しかしながら、Web アンケート調査は、統計学的に見ると、母集団が調査会社の確保しているユーザ・パネルの集団と異なることやランダムサンプリングによって収集されていないことがあり、収集されたデータの「代表性」が全く保証されないといった大きな問題がある。本研究は、この問題点を理解した上で、この調査のマイクロデータを利用する⁵。

この調査は 2008 年 2 月に実施され、労働者の属性や職場環境をはじめとする 54 項目について質問を行っている。なお、調査対象者としては、平成 17 年度の国勢調査結果に基づき、関東圏（茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）および近畿圏（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）の 20 歳から 64 歳の男女で 10,000 人の割付を行った。なお、最終的なサンプルサイズは 9,549 である。

本研究では、この中で、成果主義賃金制度関連質問項目、労働者効用水準関連質問項目、情報通信技術関連項目、および、所得に関する項目のデータを用いる。また、第 4 節で提

³ このアンケートは「従業員対象」と「企業対象」の 2 種類が同時に行われた。このアンケート対象は東海地方の製造業が中心であり、労働者 1823 人、企業 83 社からの回答を得ている。

⁴ 関西大学ソシオネットワーク戦略機構（RISS）では、「職場における ICT 活用に関するマイクロデータ」をはじめとするアンケート調査によって収集された個票データを、一定の手続きを経ることで、学術目的として利用することができる。詳細については、RISS のウェブサイト（<http://www.kansai-u.ac.jp/riss/shareduse/database.html>）を参照されたい。

⁵ 星野（2010）では、Web アンケート調査の偏りの補正を行う新たな試みを行っている。このような試みに今後期待したい。

示するモデルで必要とされる業種別の余暇時間は、労働時間に関する政府統計データ（平成 20 年 2 月の厚生労働省『毎月勤労統計調査結果速報』）を用いて計算している。

4. モデル

本研究では、労働供給行動を導くツールである効用関数の設計を行う。本来であれば、効用関数を Cobb-Douglas 型や CES 型等を用いて特定化すべきであるが、本研究で用いるデータがアンケート調査データであることを考慮して、式(1)のような線形式を想定する。

$$U_i = A + aD_i + bS_i + cI_i + dL_i \quad (1)$$

ここで、 U_i は労働者 i の職場への満足度（効用水準）を表現したものである⁶。また、 I_i 、 L_i はそれぞれ労働者の所得と余暇時間を表している⁷。そして、 D_i と S_i は労働者の職場における能力開発制度と成果主義賃金制度浸透度を採用しているか否かを表すダミー変数である⁸。なお、質問に対する回答が労働者の主観的な評価にもとづいており、実際に労働現場において、成果主義賃金制度や能力開発制度が導入されているかは不明であることに注意する必要がある。

第 5 節にて、式(1)の各係数パラメータの推計を行っていく。

5. 分析結果

本研究では、式(2)のパラメータ推計を重回帰分析によって行う。最初に、全世代と全職種にまたがる検討を行い、次に、世代間、職種によって分類して更なる検討を行う。なお、余暇時間を計算した際に、厚生労働省『毎月勤労統計調査結果速報』に掲載されていなかった農林水産と公務員の業種を分析対象から除外した。また、労働経済学において重要な

⁶ 労働者の職場への満足度（効用水準）に関しては、本調査で「あなたの現在の会社や仕事全般に関する満足度はいかがですか。」と質問し、「満足していない」、「あまり満足していない」、「まあ満足している」、「満足している」の 4 段階で回答を求めており、そのデータを用いる。

⁷ 所得に関しては、本調査で 200 万円未満、200 万円台、300 万円台、400 万円台、500 万円台、600 万円台、700 万円台、800 万円台、900 万円台、1000 万円以上の 10 段階で回答を求めており、そのデータを用いている。また、余暇時間（単位は時間）に関しては、厚生労働省『毎月勤労統計調査結果』のデータを用いて計算している。ここで、余暇時間に関しては、『毎月勤労統計調査結果』から業種別データを用いているため、業種ダミーを用いるべきであるかもしれないが、その点については今後の課題としたい。

⁸ D_i は本調査における「あなたの職場について以下の項目で該当するものをすべてお選びください」という質問で、「幅広い能力育成のための部署替えが行われている」もしくは「同僚や他部門を支援するなど環境に合わせて職務範囲を弾力的に変化させている」のいずれかの項目を選択した場合は 1 を付与し、そうでなければ 0 を付与するダミー変数であり、これは企業が率先して労働者に能力開発のための支援を行っているかを表す指標であると本研究では考えている。また、 S_i は本調査における「あなたの業務上の実績（成果）は給与に直結する仕組みになっていると思われませんか」という質問に「全く反映される仕組みになっていない」、「あまり反映される仕組みになっていない」、「ある程度は反映される仕組みになっている」、「明確に反映される仕組みになっている」の 4 段階の回答を求めているものから、前者 2 つと後 2 つをまとめ、ダミー変数としている。なお、直結する仕組みになっていないものについては 0、そうでないものについては 1 を付与している。

要因とされる賃金と余暇に関する変数が有意でない推計式は紙面の制約により、記載しないことにする。

5.1 全データを用いた推計結果

(農林水産と公務員の業種を分析から外した) 全てのデータを用いた推計式は式のようになった。

$$U_i = 0.181 + 0.078D_i + 0.367S_i + 0.028I_i + 0.090L_i \quad (2)$$

(4.178) (19.921) (7.870) (4.725)

Adj. R²=0.090 N=6,290

ここで、式(2)の()内の数値は t 値であり、Adj R²は自由度修正済み決定係数、N は個票データの数をそれぞれ表している。

式(2)の推計された各係数パラメータは統計的に 1%水準で有意となっている。また、式(3)における所得と余暇の係数パラメータは正の値をとっており、理論的に整合的である。さらに、式(3)における S_i と D_i の係数パラメータはともに正の値となっている。これは、前者においては「業務上の成果が給与に直結する仕組みになっていると労働者が認識していれば、労働者の効用は向上する」と解釈することができ、後者においては「企業が労働者に能力開発のための支援を行っている」と労働者が認識するほど、労働者の効用は向上する」と解釈することが可能である。

5.2 職業別の推計結果

式(1)の係数パラメータを職業別に推計していく。職業分類に関しては、総務省『日本標準職業分類』に基づき、表 1 の通り、8 種類に分ける⁹。

表 1: 職業分類

分類	内容	変数名
専門的・技術的職業従事者	科学研究者や医師という専門的知識を必要とする労働者	G
管理的職業従事者	公務員や会社役員など	K
事務従事者	会計事務従事者など	J
販売従事者	小売店店主や不動産販売員など	B
サービス職業従事者	家政婦や美容師、調理人など	S
保安職業従事者	自衛官や警察など	H
運輸・通信従事者	鉄道や船、航空機の乗組員など	T
生産工程・労務作業	金属材料や化学材料などを製造する労働者	R

⁹ 本調査では農林漁業作業者が含まれているが、上述したように、農林漁業作業者の労働時間が厚生労働省『毎月勤労統計調査結果速報』に記載されていないため、分析から外している。

5.2.1 専門的・技術的職業従事者: G

専門的・技術的職業従事者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、 D_i の係数パラメータは統計的に有意にならなかった。そのため、式(1)から D_i を除外して再推計したものが式(4)である。

$$U_i^G = -0.568 + 0.422 S_i^G + 0.032 I_i^G + 0.161 L_i^G \quad (3)$$

(12.929) (4.860) (4.419)

Adj. $R^2=0.098$ $N=1,942$

なお、添字の G は専門的・技術的職業従事者であることを表している。

式(3) の推計された各係数パラメータは統計的に 1%水準で有意となっている。また、式(3)における S_i^G の係数パラメータは正の値となっている。これより、専門的・技術的職業従事者に関しては、業務上の成果が給与に直結する仕組みになっていると労働者が認識していれば、労働者の効用は向上すると解釈することができる。

5.2.2 管理的職業従事者: K

管理的職業従事者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、 L_i^K の係数パラメータが統計的に有意とならなかった。

5.2.3 事務従事者: J

事務従事者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、 I_i^J と L_i^J の係数パラメータが統計的に有意とならなかった。

5.2.4 販売従事者 B

販売従事者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、 D_i の係数パラメータは統計的に有意にならなかった。そのため、式(1)から D_i を除外して再推計したものが式(4)である。

$$U_i^B = -0.596 + 0.218 S_i^B + 0.063 I_i^B + 0.148 L_i^B \quad (4)$$

(3.201) (4.126) (1.713)

Adj. $R^2=0.067$ $N=490$

式(4) の推計された各係数パラメータは統計的に 10%水準で有意となっている。また、式(4)における S_i^B の係数パラメータは正の値となっている。これより、販売従事者に関しては、業務上の成果が給与に直結する仕組みになっていると労働者が認識していれば、労働者の効用は向上すると解釈することができる。

5.2.5 サービス職業従事者: S

サービス職業従事者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、 D_i の係数パラメータは統計的に有意にならなかった。そのため、式(1)から D_i を除外して再推計したものが式(5)である。

$$U_i^S = -0.022 + 0.327 S_i^S + 0.027 I_i^S + 0.110 L_i^S \quad (5)$$

(6.987) (2.664) (2.467)

Adj. $R^2=0.063$ $N=958$

式(5)の推計された各係数パラメータは統計的に5%水準で有意となっている。また、式(5)における S_i^S の係数パラメータは正の値となっている。これより、サービス職業従事者に関しては、業務上の成果が給与に直結する仕組みになっていると労働者が認識していれば、労働者の効用は向上すると解釈することができる。

5.2.6 保安職業従事者: H

保安職業従事者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、全ての係数パラメータが統計的に有意とならなかった。

5.2.7 運輸・通信従事者: T

運輸・通信従事者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、 L_i^T の係数パラメータが統計的に有意とならなかった。

5.2.8 生産工程・労務作業員: R

生産工程・労務作業員のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、 L_i^T の係数パラメータが統計的に有意とならなかった。

以上のことから、職業別に式(1)の係数パラメータを結果として、統計学的に有意となったものは、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」、「サービス職業従事者」である。しかしながら、それ以外の職業に関しては統計学的に有意とならなかった。このことから、職業の違いが効用に大きく関係していると結論づけることができる。一方で、能力開発のダミー変数 D_i の係数パラメータを見てみると、いずれのケースでも統計的に有意な結果を得ることはできなかった。

5.3 世代別の推計結果

式(1)の係数パラメータを世代別に推計していく。世代としては、20代、30代、40代、50代と60代の5区分である。

5.3.1 20代

式(6)は、20代の労働者のデータを用いて式(2)の係数パラメータを推計したものである。

$$U_i^{20}=0.228+ 0.139D_i^{20}+0.377 S_i^{20} +0.044 I_i^{20}+0.071 L_i^{20} \quad (6)$$

(3.664) (9.894) (3.562) (1.805)

Adj. R²=0.091 N=1,623

式(6) の推計された各係数パラメータは統計的に 10%水準で有意となっている。また、式(6)における S_i²⁰ の係数パラメータは正の値となっている。このことから、20 代の労働者に関しては、業務上の成果が給与に直結する仕組みになっていると認識していれば、労働者の効用は向上すると解釈することができる。さらに、式(6)における D_i²⁰ の係数パラメータも正の値となっている。このことから、20 代の労働者に関しては、企業が労働者に能力開発のための支援を行っているという労働者が認識すれば、労働者の効用は向上することにつながると解釈することができる。

5.3.2 30 代

30 代の労働者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、I_i³⁰ の係数パラメータが統計的に有意とならなかった。

5.3.3 40 代

式(7)は、40 代の労働者のデータを用いて式(2)の係数パラメータを推計したものである。

$$U_i^{40}=0.346+ 0.104D_i^{40}+0.390 S_i^{40} +0.017 I_i^{40}+0.076 L_i^{40} \quad (7)$$

(2.504) (9.798) (2.230) (1.905)

Adj. R²=0.099 N=1,226

式(7) の推計された各係数パラメータは統計的に 10%水準で有意となっている。また、式(7)における S_i⁴⁰ の係数パラメータは正の値となっている。このことから、40 代の労働者に関しては、業務上の成果が給与に直結する仕組みになっていると認識していれば、労働者の効用は向上すると解釈することができる。さらに、式(7)における D_i⁴⁰ の係数パラメータも正の値となっている。このことから、40 代の労働者に関しては、企業が労働者に能力開発のための支援を行っているという労働者が認識すれば、労働者の効用は向上することにつながると解釈することができる。

5.3.4 50 代

50 代の労働者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、D_i の係数パラメータは統計的に有意にならなかった。そのため、式(2)から D_i を除外して再推計したものが式(8)である。

$$U_i^{50}=0.281+0.243 S_i^{50} +0.020 I_i^{50}+0.095 L_i^{50} \quad (8)$$

(6.340) (3.224) (2.346)

Adj. R²=0.042 N=1,360

式(8)の推計された各係数パラメータは統計的に5%水準で有意となっている。また、式(8)における S_i^{50} の係数パラメータは正の値となっている。このことから、50代の労働者に関しては、業務上の成果が給与に直結する仕組みになっていると認識していれば、労働者の効用は向上すると解釈することができる。

5.3.5 60代

60代の労働者のデータを用いて式(1)の係数パラメータを推計したところ、 D_i の係数パラメータは統計的に有意にならなかった。そのため、式(2)から D_i を除外して再推計したものが式(9)である。

$$U_i^{60} = -0.064 + 0.356 S_i^{60} + 0.054 I_i^{60} + 0.123 L_i^{60} \quad (9)$$

(5.442) (4.988) (1.783)

Adj. R²=0.133 N=426

式(9)の推計された各係数パラメータは統計的に5%水準で有意となっている。また、式(9)における s_i^{60} の係数パラメータは正の値となっている。このことから、60代の労働者に関しては、業務上の成果が給与に直結する仕組みになっていると認識していれば、労働者の効用は向上すると解釈することができる。

以上のことから、世代別に式(1)の係数パラメータを結果として、統計学的に有意となったものは、「20代」、「40代」、「50代」、「60代」であり、いずれのケースでも S_i の係数パラメータは正の値となった。このことから、企業が成果主義賃金体系を進めるうえで、世代の違いと効用の違いは相互に関係しないと結論づけることができる。また、能力開発のダミー変数 D_i の係数パラメータは、20代と40代のケースにおいて有意に効いているが、一方で、50代と60代のケースでは有意なものとなっていない。このことから、能力開発の支援は比較的若い世代には有効に働くが、年齢が上の世代には効果が全くない（もしくはほとんど効果がない）と解釈することができる。

7. 結論と残された課題

本研究では、「職場における成果主義賃金制度の浸透度に対する労働者の主観的評価」が労働者の効用水準にどのような影響を与えるかについて、Webアンケート調査結果を用いて、労働経済学的観点からの実証的分析を行った。その結果、「職場における成果主義賃金制度の浸透度に対する各労働者の主観的評価」は労働者の効用に正の影響を与えることが確認された。また、職業別に分析した場合、成果主義賃金制度が労働者の効用水準に全く影響を及ぼさない職業が存在することが確認された。この結果は先行研究の主張と一致している。これは、職場満足度を高めるために、職種等に関係なく成果主義賃金体系を導入することは効果がある場合とそうでない場合があることを意味しており、企業は、成果主義賃金体系を導入する際、企業の特徴を考慮する必要があるといえる。

さらに、年齢別の分析結果から、企業が成果主義賃金体系を進めるうえで、世代の違い

と効用の違いは相互に関係しないと結論づけることができる。この結果は、第 2 節で紹介した先行研究の結論と相違する。

われわれは、相違の理由として、現在、長期の経済的停滞に直面している日本の労働者にとって、将来自分の企業は存在しないのではないか、あるいは、急速に職場で導入が進んでいる高度情報通信技術が将来の自分を苦しめるのではないかという不安があることにより、技術革新的イメージのある成果主義賃金制度を好ましく感じていると暫定的な仮説予想を立てている。

試しに、本データの「職場における情報化技術の導入がうまくいっていると感じているかどうか」についての質問項目と成果主義賃金制度浸透度との間で順位相関係数を試算してみた。しかし、ほとんどの係数値は 1 パーセント水準で有意ではあるが、社会調査上関係があるとみなされる 0.5 を越えるグループはひとつも発見されなかった。したがって、この暫定的仮説予想については、再度の詳細なアンケート調査の実施と統計的検討が必要である。

追記

本研究は、文部科学省科学研究費補助金交付課題「情報のユビキタス化による組織構造の実証研究」（課題番号：19330056、課題種目：基盤研究（B）、研究代表者：鶴飼康東）、文部科学省委託業務「人文学及び社会科学における共同研究拠点の整備の推進事業」、および、文部科学省私立大学学術研究高度化推進事業（学術フロンティア推進事業）による助成を受けて行った研究成果である。

参考文献

- [1] 大竹文雄 (2006)、「市場主義的賃金制度」、『人事経済学と成果主義』、日本評論社』、pp27-40
- [2] 大竹文雄・唐渡広志(2003)、「成果主義賃金体系と労働意欲」、『経済研究』 Vol.54, No3 , pp193-206
- [3] 清家篤 (2004)、「年功序列賃金はどうなるか」、『日本労働研究雑誌』 , No525 , pp26-29
玄田有史・神林龍・篠崎武久 (2001)、「成果主義と能力開発」、『組織科学』 Vol.34, No3 , pp18-31
- [4] 星野崇宏 (2010)、「Web 調査の偏りの補正：行動経済学における調査研究への適用」 RCSS Discussion Paper Series, No.97
- [5] 樋口美雄 (1996)、『労働経済学』、東洋経済新報社
- [6] 八代尚宏 (1997)、『日本的雇用慣行の経済学』、日本経済新聞出版社
- [7] 八代尚宏・伊藤由樹子(2006)、「経済学視点から見た年功制・成果主義論争」、『人事経済学と成果主義』、日本評論社、 pp201-218
- [8] 労働政策研究・研修機構 (2005)、「インターネット調査は社会調査に利用できるか」『労働政策研究報告書』 No.17.