

# 企業成長と労働意欲\*

(『フィナンシャル・レビュー』第 67 号、財務省総合政策研究所編、2003 年 1 月掲載)

太田聡一

(名古屋大学大学院経済学研究科)

大竹文雄

(大阪大学社会経済研究所)

## 【要約】

本稿では、日本における企業成長と労働意欲との関係について実証的に検討した。主要な結論は次の通りである。第1に、従業員数の変化で定義した企業成長の指標は、労働意欲に正の影響を与える。第2に、企業成長の指標は、個人の仕事内容や賃金、さらには昇進・昇格の公平性に対する労働者の認識を変化させることを通じて個人の労働意欲を変化させる。第3に、職場の雰囲気我代表する諸変数は職場全体の労働意欲を規定する重要な要因となる。とりわけ、「部下や後輩を育てようという雰囲気」や「一人ひとりの能力を活かそうとする雰囲気」が重要である。第4に、このような職場の雰囲気も企業成長によって影響を受ける。職場人数が減少しているような場合には、部下や後輩の育成のための余力がなくなり、それが職場全体の労働意欲を阻害する可能性がある。

## ．問題意識

本稿の目的は、労働意欲と企業成長との関係を実証的に解明することにある。

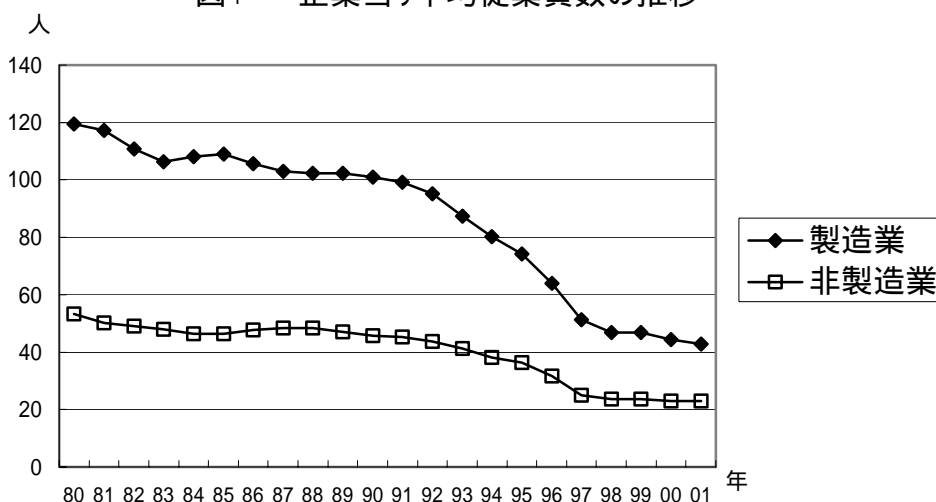
近年、労働意欲の決定問題に対する関心が高まっているが、その背後には多数の日本企業が「成果主義」的な人事・賃金制度へ移行している、あるいは移行を企図していることがあるように思われる。バブル経済崩壊後の長期的な経済成長の鈍化によって、企業の収益力は大幅に低下したが、それと同時に進行していた従業員平均年齢の高齢化が企業の総額人件費の増加をもたらした。企業経営を圧迫する事態となった。そこで、多くの企業は、貢献度よりも高く支払われているとされる中高年の平均賃金をカットしつつ、従来の「長期決済型」の賃金制度から「短期決済型」の賃金制度に移行することで人件費抑制を図ろうとしている。しかしながら、ここで(1)賃金傾斜の勾配を変化させて平均的な生産性プロファイルに近づけることで、労働者のモラルはダウンしないか、(2)以前よりも短期のスパンで評価がなされ、賃金格差が発生しても労働者のモラルは維持されるか、という2つの疑問が生じる。とくに、日本の労働者は企業特殊スキルへの投資

---

\* データの使用を認めて頂いた(財)中部産業・労働政策研究会に感謝申し上げます。関西労働研究会および財務省財務総合政策研究所におけるコンファレンスの参加者各位からは多くの有益なコメントをいただいた。とりわけ佐々木勝(関西大学)、村松久良光(南山大学)の両氏からは詳細にわたるコメントを頂戴した。記して感謝申し上げます。言うまでもなく、本稿に含まれる誤りは全て筆者の責に帰するものである。

水準が高く、それが日本企業の躍進を支えてきたという仮説に従えば、労働意欲が今後どのように変化するかが大きな関心事になって当然であろう。しかし、「成果主義」の導入が労働意欲に与える影響については多くの議論がなされている反面、それと同時に多くの日本企業が行っている長期的な従業員数の削減が労働意欲に与える影響を分析した例は数少ない<sup>1</sup>。図1には『法人企業統計調査』（財務省）を用いて算出した一企業当りの平均労働者数の推移が描かれている<sup>2</sup>。この図から明らかなように、製造業における一企業当りの平均従業員数は1980年代には100人程度で推移していたが、1990年代には急速に減少し、現在では40人強になっている。また、非製造業においても1990年代に平均従業員数は大幅に減少している。このような雇用人数の減少は、労働意欲にどのような影響を与えるのだろうか。

図1 一企業当り平均従業員数の推移



本稿における仮説は、(従業員数で測った)企業の成長が、いくつかのルートを通じて労働意欲にプラスの影響を与えるというものである。もしもこの仮説が正しければ、企業成長の停滞は、労働意欲の減退を通じて企業内における人的資本蓄積を阻害し、企業成長をさらに停滞させるという悪循環を惹起する可能性が生じる。したがって、この仮説の検証は将来の日本企業の活力を占う上で欠かす事ができない作業である。

本稿で用いるデータは、『職場の活性化に関するアンケート』（中部産政研、2000：大竹文雄主査）の従業員調査および企業調査である。従業員調査からは、従業員の労働意欲の変化が、企業調査からは従業員数の変化が得られるので、従業員調査と企業調査をマッチさせることによって、企業成長と労働意欲の関係を明らかにすることができるようになる。この調査に関しては、すでに『職場の活性化に向けた第一線管理・監督者の役割』（中部産政研、2001年）として報告書が刊行されており、その中で労働意欲の規定要因について詳細な分析が行われている<sup>3</sup>。そこで

<sup>1</sup> 「成果主義」に着目した最近の研究としては都留・守島・奥西(1999)、守島(1999a)、守島(1999b)、玄田・神林・篠崎(2001)、梅崎・中嶋・松繁(2001)などがある。

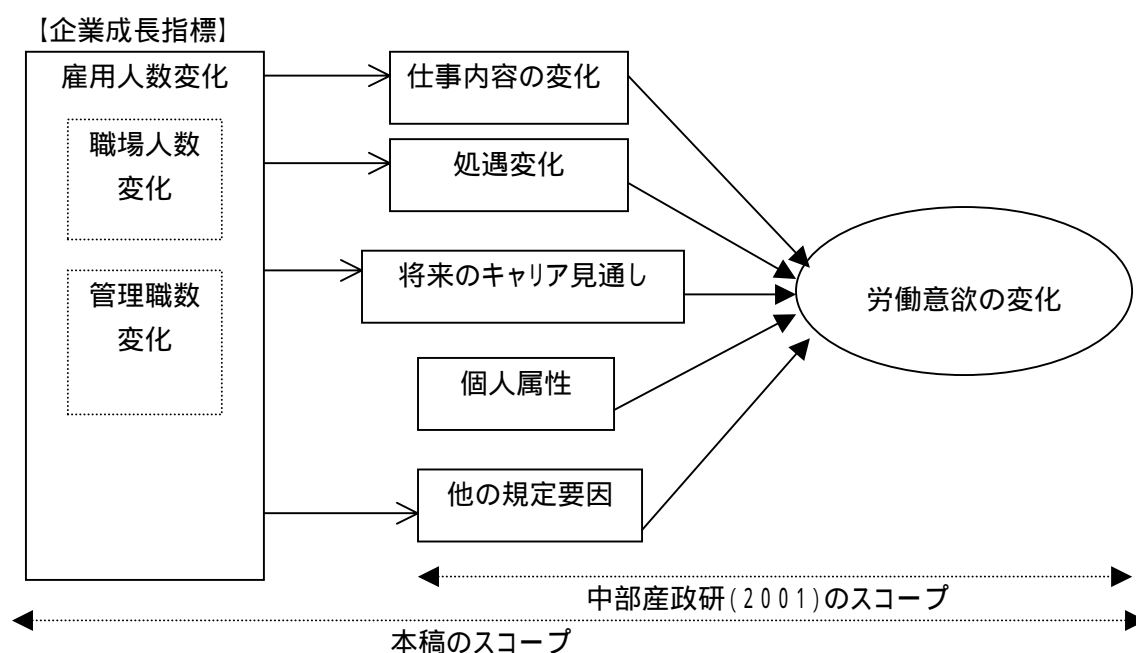
<sup>2</sup> ここでは「四半期別調査」から得られた一企業当り平均従業員数の年平均値が描かれている。なお、金融・保険業を除く資本金1000万円以上の営利法人が対象である。

<sup>3</sup> とくに第2部第2章第2節「成果主義賃金制度と労働意欲」(唐渡広志、大竹文雄執筆)。

は、労働意欲の規定要因として、仕事内容の変化、個人属性、賃金成長、他の労働者との相対位置(賃金で測った)などが重要であることが明らかにされている。本稿では、仕事内容の変化、  
 処遇変化(賃金等)、将来のキャリア見通し(昇進や抜擢人事など)等を労働意欲の主要な規定ルートととらえ、職場人数の成長や企業全体の従業員数の成長、さらには管理職数の成長などの企業成長を代表する諸変数が、主にどのルートを通じて労働意欲に影響を与えるかを明らかにしたい。下に示した模式図が本稿のスコープを表している。

このように、本稿では企業成長が主に仕事内容、処遇、将来のキャリア見通し等を変化させることを通じて従業員の労働意欲に影響を与えると想定している。以下では、これらのルートについて具体的な可能性を例示する。

仕事内容の変化を通じた効果: 企業成長は従業員の仕事内容に無視できない影響を与えると考えられる。たとえば、企業による従業員数の削減は、残った従業員の作業負荷を高めることを通じて、彼らの能力開発の機会を縮小させる可能性がある。能力開発機会の減少は、労働意欲の減少につながるかもしれない。また、従業員数の減少によって、残った従業員の仕事の分担が不明確となり、労働意欲が阻害されることも考えられる。



処遇(賃金)変化を通じた効果: 企業成長の停滞は、賃金上昇率の低下に結びつく可能性が高い。社会学的な贈与交換モデルにしたがえば、賃金上昇率の低下することは企業からの「贈与」の縮小に他ならないので、労働者としても企業への「返礼」たる努力水準を低下させる。企業単位で考えた場合には、ある企業において賃金が減少すれば、他企業との相対賃金が減少することになり、当該企業の従業員は自社で人的資本を蓄積するよりも他企業での雇用確保を目指すようになるかもしれない。このケースでも、労働意欲は減退するであろう。

キャリア見通しの変化を通じた効果: 企業成長の停滞は、労働者の上位職階への昇進可能性を縮小させるであろう。昇進によって賃金が増えたり、裁量の大きさが拡大することは、労働者にとって重要な努力インセンティブである。よって、企業成長の停滞は、昇進機会の減少を通じて、労

働意欲に悪影響をもたらすと推測される。また、企業成長の低下によって労働者が自社や自職場の存続について悲観的になると、労働意欲が減退するかもしれない。

心理的要因：本稿では一部分しか触れないが、より心理的な要素も重要であろう。業績が向上しており、より多くの人員が配置されるようになった職場では、仕事の充実感も高く、労働意欲が向上すると思われる。他方、人数が減少している職場では、仕事仲間が少なくなっていくことで組織への帰属意識が低下する可能性がある。

上で考察したのは、企業成長が労働意欲にプラスの影響をもたらす経路であった。しかしながら、企業による労働者数の削減が、残った従業員の危機意識を高め、労働意欲をかえって刺激する可能性もある。さらには、ダウンサイジングを行った企業にとどまることのできた労働者は、そのことを企業からの「信頼」と受け止め、労働意欲を高めることも考えられなくはない。したがって、企業成長が労働意欲に与える影響は、すぐれて実証的な問題となる。アメリカでは、企業によるダウンサイジングが労働意欲に与える影響についての数多くの研究がある。この点については、Capelli (1999) が詳しいが、多くの研究ではダウンサイジングで社員のモラルが低下したとされている。他方、日本における数少ない調査のひとつが、日本労働研究機構『事業再構築と雇用に関する調査』(2002) である。この調査は、従業員数 300 人以上の企業 1 万社を対象に行われたが、その結果、人員削減規模が大きい企業ほど、「従業員の士気の低下」を問題視していることが判明した。また、解雇などのハードな雇用調整方法を採用した企業ほど、人員削減の影響として「士気の低下」を挙げる比率が高まることが明らかにされている。ただし、あくまで企業に対する調査であり、従業員自身の捉え方とは異なる可能性がある。本稿では、従業員に労働意欲の変化を直接質問した調査を用いて、成長と労働意欲の関係を厳密に検討する。

本稿は以下のように構成されている。第 2 節では、データを導入するとともに、企業成長と労働意欲について概観する。第 3 節ではより詳しい実証分析を行う。第 4 節は「まとめ」にあてられる。

## ．データ

### - 1 データの概要

先に述べたように、本稿では 2000 年に中部産業・労働政策研究会(中部産政研)によって実施された『職場の活性化に関するアンケート調査』を用いて分析を行う。このアンケートの対象は、トヨタグループ企業、中部電力、松坂屋、名古屋鉄道を中心とした 123 社とその従業員(正社員)である。企業アンケートについては人事部に回答を依頼した。従業員アンケートについては、組合員に対しては労働組合を通じて、非組合員に対しては人事部を通じて配布・回収された。アンケート対象者の選定は無作為抽出によって行われた。また、アンケート票の回収は厳封の上行った。企業対象のアンケートは、配布数 123 件に対して回収数 83 件であり、回収率は 67.5% であった。従業員対象のアンケートは、配布数 2000 件に対し、回収数は 1823 件であり、回収率は 91.2% であった。このように、アンケートの回収率はきわめて高く、信頼性の高いものとなっている。

アンケート対象企業が無作為に選ばれたものではないことから、地域および業種が全国平均から大きく偏っていることには注意を要する。地域としては愛知県が圧倒的に多数であり、また業種としては輸送用機械器具製造業が回収企業の 55.4% (46 社) を占める。その結果、比較的堅調

な業績をあげている企業やそのような企業に勤務する従業員が多く選ばれている。

アンケートの調査項目は、非常に多岐にわたっている。企業調査では、人事の基本方針、賃金制度などの各種制度の改定状況、成果主義人事制度の導入状況、第一線管理監督職に対する評価、苦情処理制度の具体的運用状況、従業員区分(正社員・非正社員)別従業員数の動向、ライン管理職数、専門職・専任職数の動向などが中心である。他方、従業員調査の質問項目としては、職場の人数構成、職場の雰囲気、本人の仕事、職場において個人を評価するポイント、会社への信頼度、本人と職場全体の労働意欲、本人年収の相対位置、所得に関する情報源、所得の変化、抜擢人事の状況、人事評価についての意見、直属上司の評価、個人の属性などがメインとなっている。アンケート全般についての詳しい分析結果は、『職場の活性化に向けた第一線管理・監督職の役割』(中部産政研、2001年)にまとめられているので、以下では労働意欲の変化および企業成長に焦点を絞って、その傾向を探ることにしたい。

図2 雇用人数成長率の分布

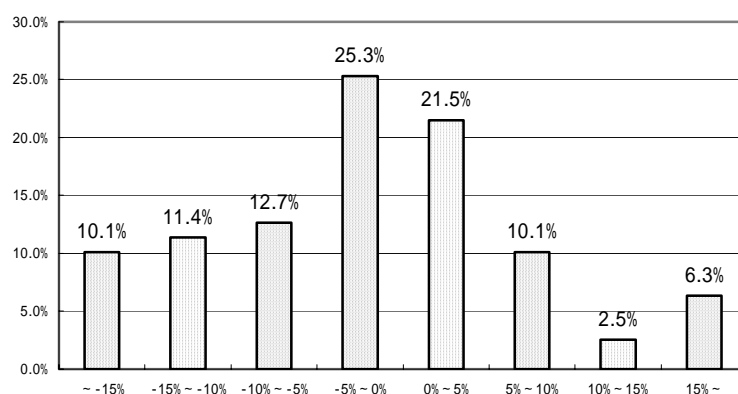
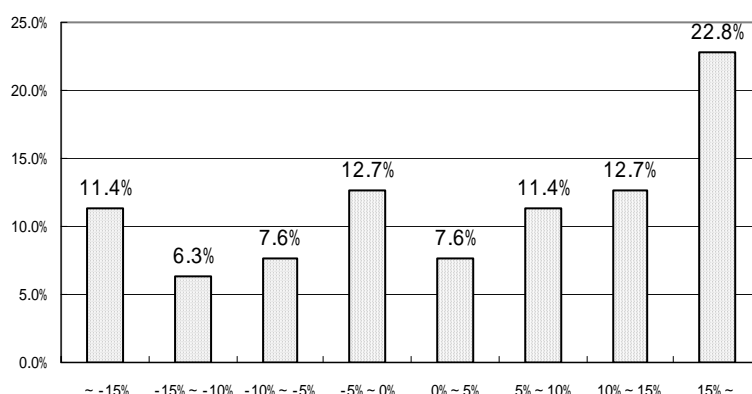


図3 管理職数成長率の分布



## - 2 企業成長と労働意欲の概観

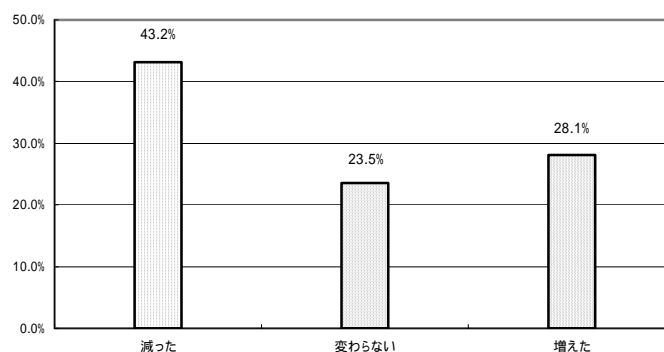
最初に、調査対象企業における従業員数の変化を概観しよう。図2には、企業調査から得られた、1997年3月31日から2000年3月31日までの3年間における従業員総数(非正社員含む)の変化率が5%区分で示されている。図から明らかなように、雇用人数が増加した企業が、減少した企業を上回っている。分布としては、単峰分布にかなり近く、46.8%の企業が-5%から+5%の

変化率の間に収まっているが、3年間で15%以上雇用を減少させた企業が10.1%、15%以上雇用を増加させた企業が6.3%と、企業間のばらつきもある程度大きい。全企業平均の雇用成長率は-0.29%であった。

次に管理職数の変化を観察する。ここで「管理職数」とは、ライン管理職および専門職・専任職数の合計を指す<sup>4</sup>。図3には、このように定義した管理職数の3年間の変化率が示されている。興味深いことに、管理職数の変化は企業によって大きく異なっている。15%以上も管理職者数を減少させた企業が11.4%ある反面、15%以上増加させた企業も22.8%に達する。企業平均では5.6%の増加となっている。

職場人数の変化については、従業員調査を利用する。ここでは、過去3年間における職場の人数の変化を「減った」、「変わらない」、「増えた」という3つの選択肢で訊ねている。職場人数が「減った」とした労働者の比率は43.2%、「変わらない」とした比率は23.5%、「増えた」とした比率は28.1%であり、職場人数が減少したとする労働者が多い(図4)。企業が平均的に雇用人数を減らしているために、職場人数も平均的に減少していると解釈できる。実際、雇用人数の成長率がプラスの企業に属する労働者のうち、職場人数が「増えた」とする者の割合は33.9%であったが、雇用人数の成長率がマイナスの企業に属する労働者のうち、職場人数が「増えた」とする者の割合は24.6%であった<sup>5</sup>。

図4 職場人数成長の分布



従業員の労働意欲に関しては、「あなたと職場全体の働く意欲は最近3年間でどのように変わりましたか」という従業員調査の項目を利用する。回答における選択肢としては、「意欲が低下した」、「どちらかといえば意欲が低下した」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば意欲が向上した」、「意欲が向上した」の5つが用意された。本人についての集計結果が図5にある。これで見ると、「どちらともいえない」が34.5%と最も多いが、それに続くのは「どちらかといえば向上した」の32.4%であり、平均的には労働意欲が向上したとする回答が多くなっている。

<sup>4</sup> 専門職・専任職数について、明らかに記載ミスと見られる回答が2件あったが、これらは0とした。

<sup>5</sup> 雇用人数変化と管理職数変化の相関係数も比較的高く、0.54であった。

図5 労働意欲変化(本人)の分布

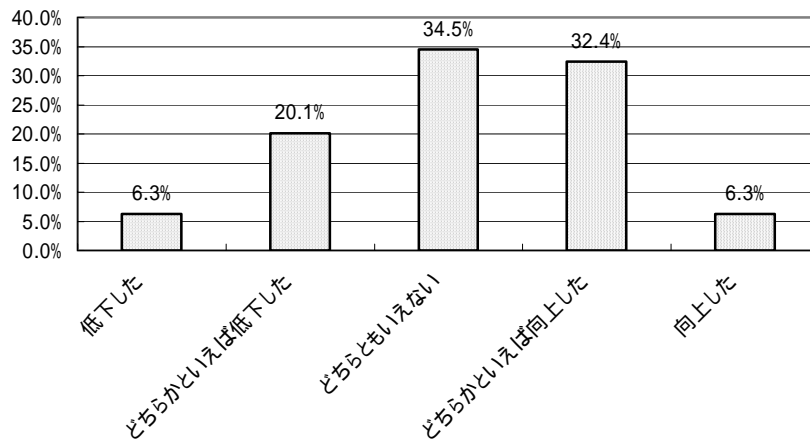
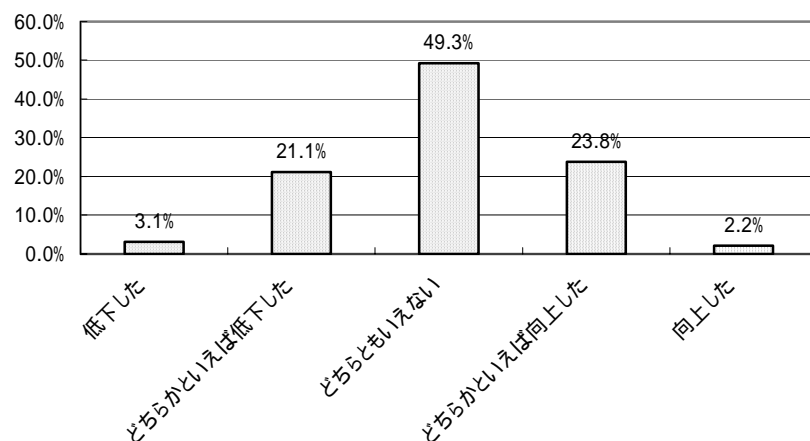


図6 労働意欲変化(職場全体)の分布



ところが、職場全体の労働意欲については、やや異なった見解となっている(図6)。回答分布としては「どちらともいえない」を中心として左右対称であり、意欲が低下したとする回答と向上したとする回答が伯仲している。アンケート対象者の選定が無作為抽出で行われており、回収率も高いことから、そもそもアンケートが職場において意欲の高い人に偏って配布されたために生じた問題とは思えない。むしろ、自分のことについてはやや甘く評価するという心理的傾向が表れていると解釈すべきかもしれない。

では、企業成長と労働意欲の関係はどうであろうか。図7に示されているのは、職場人数の変化と本人の労働意欲変化との関係である。この図から、職場人数が減少している場合よりも増加している場合の方が、本人の労働意欲が高い傾向にあることがわかる。労働意欲変化の最頻回答は、職場人数が減少もしくは変わらない場合には「どちらともいえない」であるが、職場人数が増加した場合には「どちらかといえば向上した」が最も多くなる。職場人数変化と本人の労働意欲の独立性について<sup>2</sup>検定を行ったところ、1%有意水準で独立であるという仮説は棄却された。図

8は、職場人数変化と職場全体の労働意欲との関係を示している。この場合には、職場人数変化にかかわらず最頻回答は「どちらともいえない」になっている。しかしながら、子細に観察すれば、やはり職場人数が減少している場合よりも増加している場合の方が、労働意欲が向上していることがわかる。この場合も、1%有意水準で独立性は棄却される。

図7 職場人数変化と労働意欲(本人)

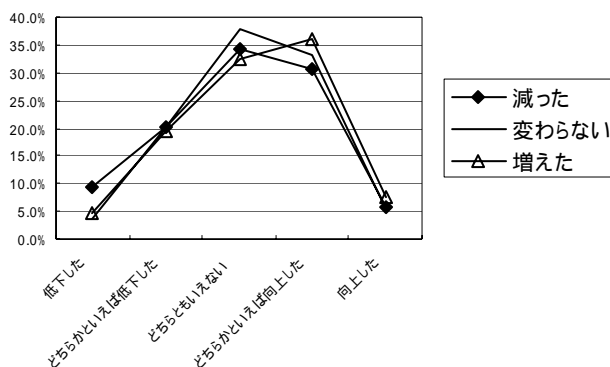


図8 職場人数変化と労働意欲(全体)

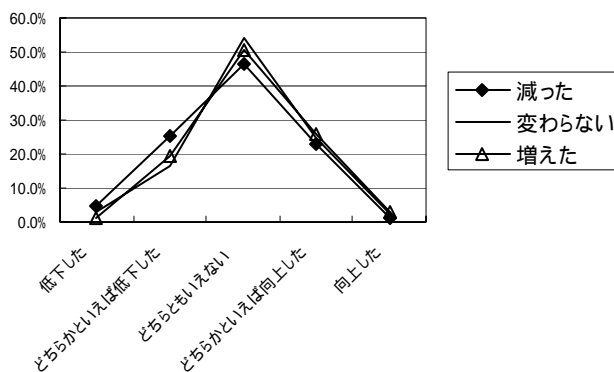


図9 雇用人数変化と労働意欲(本人)

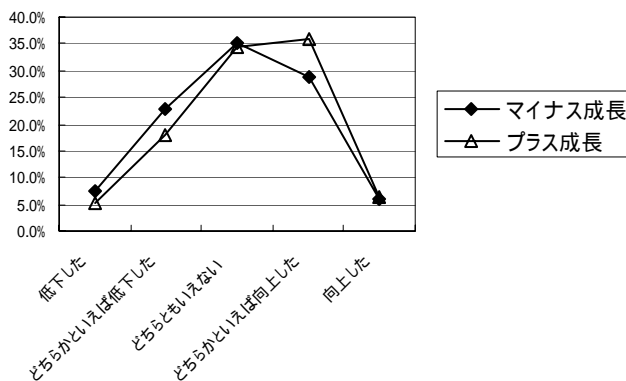




図10 雇用人数変化と労働意欲(全体)

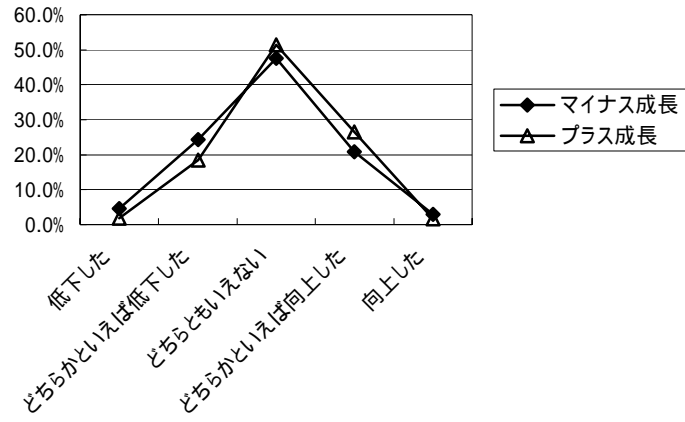


図11 管理職数変化と労働意欲(本人)

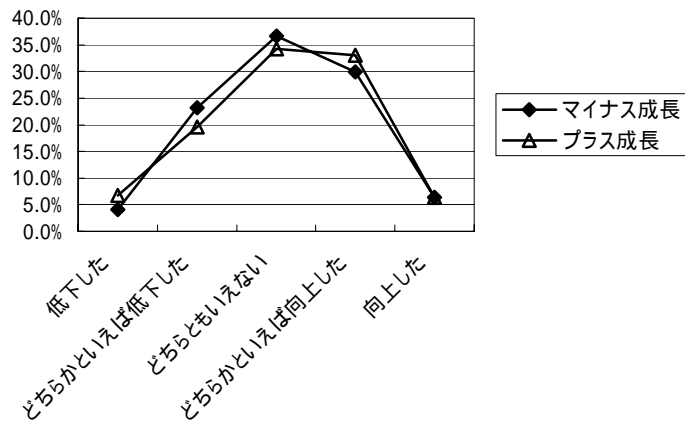
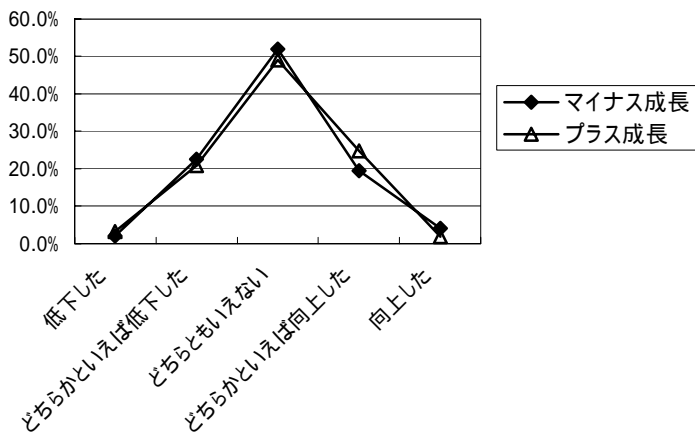


図12 管理職数変化と労働意欲(全体)



企業の従業員数の変化と労働意欲の関係についても同様の傾向が伺われる。雇用人数の変化をマイナス成長かプラス成長かで分類して、それと個人の労働意欲変化との関係を見たのが図9である。マイナス成長企業の従業員については、最頻回答は「どちらともいえない」であったが、プラス成長企業の従業員の最頻回答は「どちらかといえば向上した」であった。職場全体の労働意欲と雇用人数変化の関係については、最頻回答は成長程度に関らず「どちらともいえない」であったが、やはりプラス成長企業では全体に向上したとする回答が多く、低下したとする回答は少ない。なお、雇用人数変化と労働意欲(本人、全体)の独立性はここでも1%有意水準で棄却された。

最後に、管理職数変化と労働意欲の関係を検討しよう。この場合にも、管理職数変化をプラス成長とマイナス成長の2つに区分した。図11は本人の労働意欲との関連を示しているが、全体にプラス成長の場合ほど労働意欲は高いといえる。図12で示された全体の労働意欲との関係についても同様である。ただし、本人の労働意欲との独立性については、<sup>2</sup>検定では棄却できなかった。

以上の結果から、職場あるいは企業の成長と労働意欲にはプラスの相関があると結論づけることができる。ただし、これはあくまで表面上の関係であることに注意を払う必要がある。たとえば、労働者タイプによって労働意欲の向上度が異なっており、たまたま労働意欲向上度の高いタイプの労働者が成長企業に集中しているならば、見かけ上は労働意欲と成長の相関が見られてもおかしくはない。このような可能性に対処するためには、計量経済学的手法を用いて、成長以外の様々な要因をコントロールする必要がある。これが第3節の課題であるが、その前に成長職場と減少職場の違いについて概観する。

### - 3 職場の成長と職場の実態

人数が増加している職場と減少している職場では何が異なるのであろうか。この調査では、従業員に対し、20項目にわたって職場の実態を訊ねている。たとえば、一つの項目として「個人に対する評価がオープンでフェアである」というものがあるが、回答者は自職場の実態に照らして「あてはまらない」、「どちらかといえばあてはまらない」、「どちらともいえない」、「どちらかといえばあてはまる」、「あてはまる」の5つの選択肢から1つを回答している。そこで、この結果を利用して、以下のような作業を行うことにした。まず、「あてはまらない」に1、「どちらかといえばあてはまらない」に2、「どちらともいえない」に3、「どちらかといえばあてはまる」に4、「あてはまる」に5の数字を割り振り、回答を数値化する。そして、人数が増加した職場と減少した職場に属する労働者を分けて、それぞれの数値の平均スコアを算出する。このようにして得られた増加職場の平均スコアから減少職場の平均スコアを差し引いたものが、増加職場と減少職場の違いを示す指標となる。結果は図13に示されている。

図13 成長職場の特徴

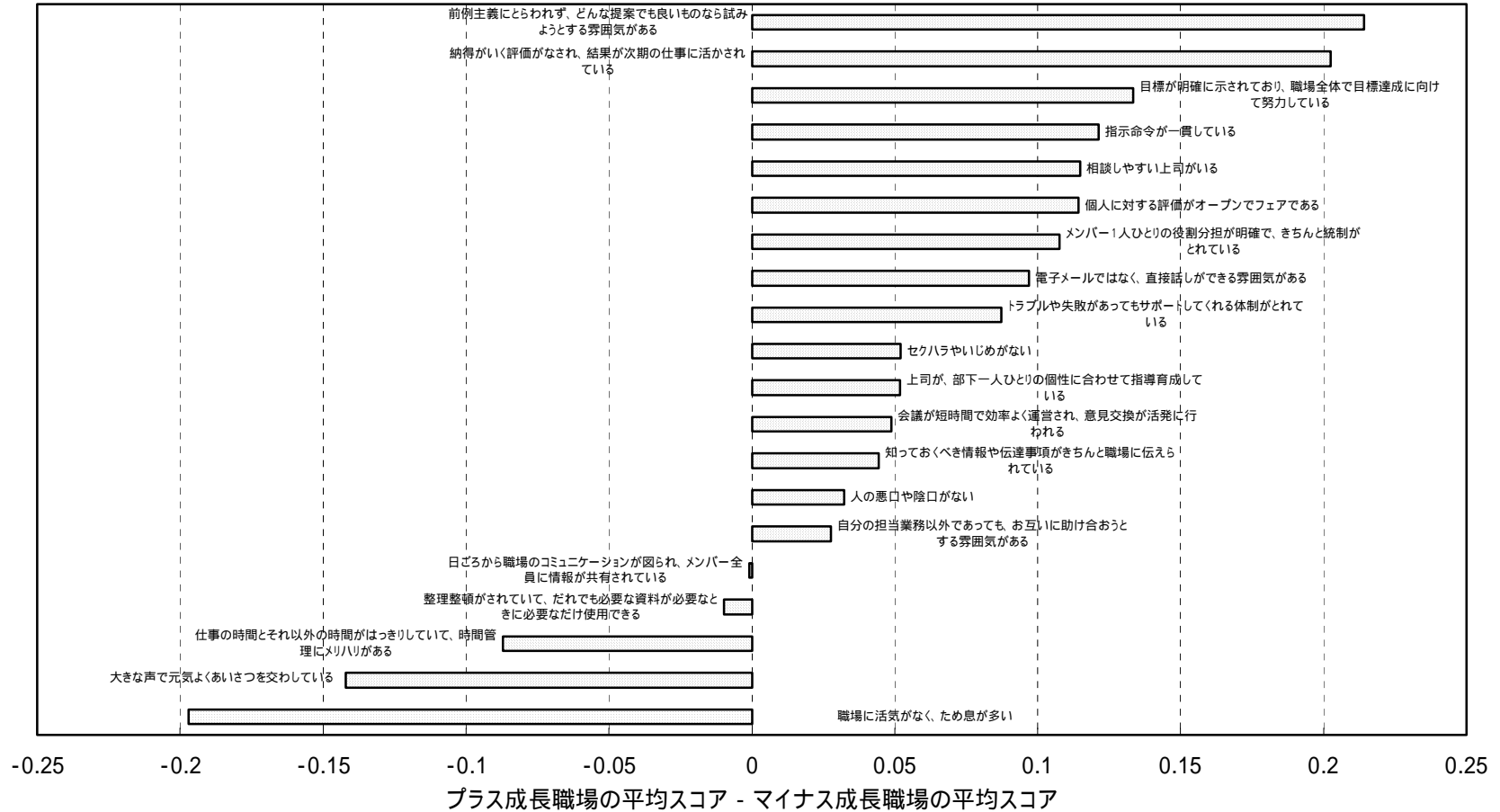
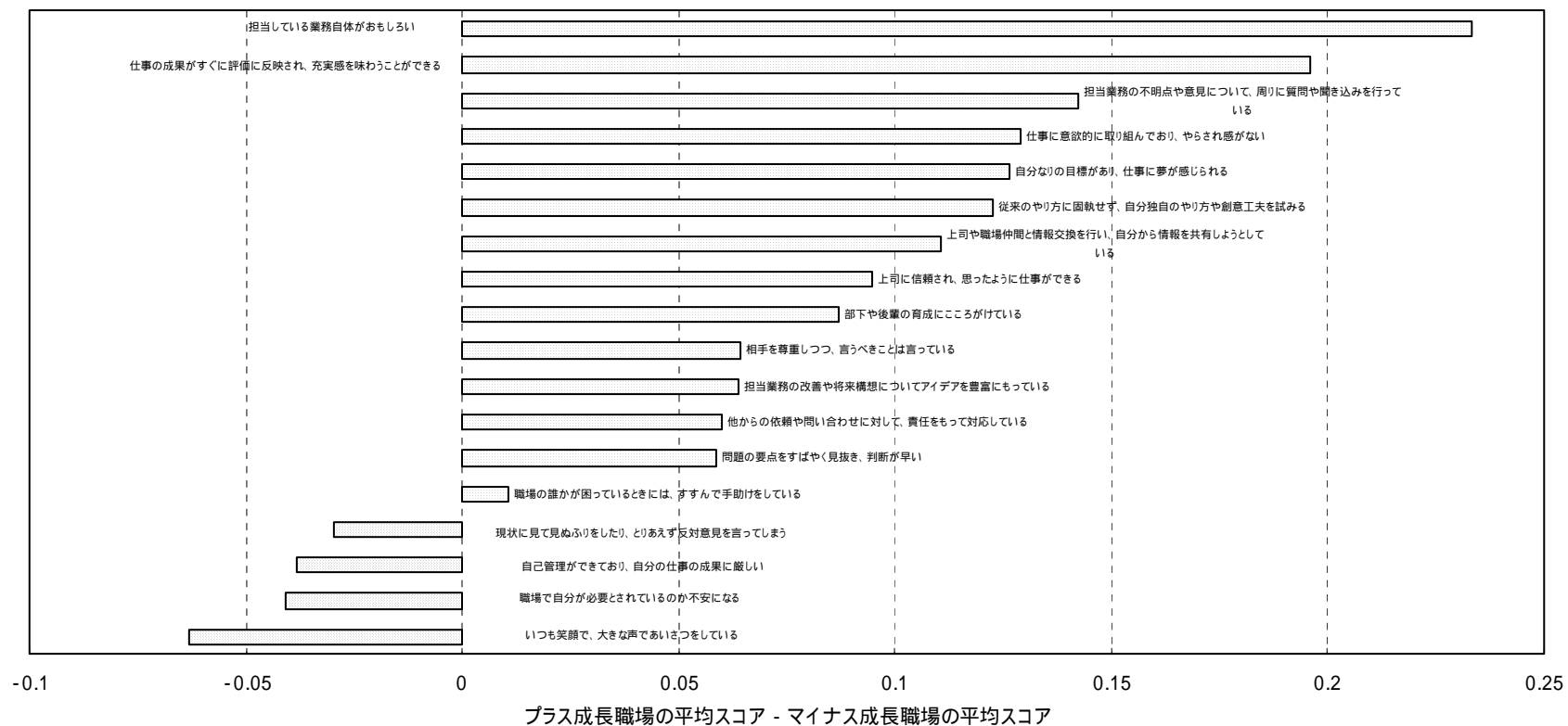


図14 成長職場在職者の特徴



スコア差の特に大きいもの(絶対値で0.15ポイント以上)は、「前例主義にとらわれず、どんな提案でも良いものなら試みようとする雰囲気がある」(0.21)、「納得がいく評価がなされ、結果が次期の仕事に活かされている」(0.20)、「職場に活気がなく、ため息が多い」(-0.20)の3つである。成長職場ではチャレンジ精神が旺盛で、活気があり、評価の納得度が高いことがわかる。スコア差がある程度大きいもの(絶対値で0.1~0.15ポイント)としては、「大きな声で元気よくあいさつを交わしている」(-0.14)、「目標が明確に示されており、職場全体で目標達成に向けて努力している」(0.13)、「指示命令が一貫している」(0.12)、「相談しやすい上司がいる」(0.11)、「個人に対する評価がオープンでフェアである」(0.11)、「メンバー1人ひとりの役割分担が明確で、きちんと統制がとれている」(0.11)が抽出された。「大きな声で元気よくあいさつを交わしている」が減少職場で多いのは、おそらく職場の志気を鼓舞するための空元気ではないかと思われる。成長職場では、達成目標が明確であり、それに伴って各人の役割分担がはっきりしていることが特徴となっている。また、評価の公平感も高い。後にみるように、仕事の役割分担が明確な場合や評価(昇進・昇格について)の公正感が高いことは、労働意欲にプラスの効果をもたらすが、成長職場ではこのような要件が満たされている。

では、成長職場に在籍している労働者個人はどのような働きぶりを示しているであろうか。調査では、「以下の項目はあなたの日頃の姿にどれほどあてはまりますか」という問を立てて、18項目にわたって調べている。上と同じ方法で、人数が増加している職場と減少している職場のポイント差を調べた結果が図14にある。

とくにポイント差が大きかったもの(0.15ポイント以上)は、「担当している業務自体がおもしろい」(0.23)、「仕事の成果がすぐに評価に反映され、充実感を味わうことができる」(0.20)であった。成長職場では、成果を挙げやすく、それにとまって業務が面白く感じられるということであろう。次いでポイント差が大きいもの(0.10ポイント以上)は、「担当業務の不明点や意見について、周りに質問や聞き込みを行っている」(0.14)、「仕事に意欲的に取り組んでおり、やらされ感がない」(0.13)、「自分なりの目標があり、仕事に夢が感じられる」(0.13)、「従来のやり方に固執せず、自分独自のやり方や創意工夫を試みる」(0.12)、「上司や職場仲間と情報交換を行い、自分から情報を共有しようとしている」(0.11)などであった。やはり、成長職場に在籍している労働者は、仕事に意欲的に取り組んでいるということがわかる。

## ．実証分析

### - 1 個人の労働意欲関数の推計

成長要因が個人の労働意欲に与える影響についてより詳しくみるために、個人の労働意欲変化を被説明変数とする回帰分析を実行する。先に見たように、アンケート調査では労働意欲変化について「意欲が低下した」、「どちらかといえば意欲が低下した」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば意欲が向上した」、「意欲が向上した」の5つの順序づけられたカテゴリーで回答が得られている。したがって、実証上の手法としては順序プロビット法が適当である。ここでは、実際に用いる被説明変数として、「低下した」、「どちらかといえば低下した」の両者に1を、「どちらともいえない」に2を、「どちらかといえば向上した」、「向上した」に3を当てはめて数値化したものを利用する。

説明変数は、次のように分類される。

- (1) 仕事の変化：従業員アンケートでは、「あなた自身の仕事は、最近3年間でどのように変わってきましたか」という問を立て、担当している仕事の量(減った、変わらない、増えた)、担当している仕事の範囲(狭まった、変わらない、広がった)、自分の裁量に任されている範囲(狭まった、変わらない、広がった)、労働時間(短くなった、変わらない、長くなった)、仕事の分担・役割(不明確になった、変わらない、明確になった)、仕事に対する責任(減った、変わらない、増えた)、仕事の成果(あまり問われなくなった、変わらない、厳しく問われるようになった)、仕事で求められる能力や知識(減った、変わらない、増えた)、仕事に関する能力開発の機会(減った、変わらない、増えた)の9項目について( )内の選択肢で回答を得た。( )内の順番に1~3までの数字を割り当てたものを説明変数として利用する。
- (2) 所得関連変数：まず、年収の変化として「あなたの勤め先からの収入はその前の年に比べてどのように変化しましたか」という問に対する回答を説明変数に用いる。この場合、「増えた」場合に1、「減った」もしくは「据え置き」の場合に0をとるダミー変数として処理する。さらに、勤め先から支払われた税込み年間総収入額(万円単位)も説明変数に加える<sup>6</sup>。
- (3) 昇進・昇格関連変数：アンケート調査では「最近3年間で見て、あなたの職場では、抜擢人事が行われるようになりましたか」という問がなされている。この問の選択肢は「以前から行われていたが、最近目立つようになった」、「以前から行われており、とくに目立った変化はない」、「以前は行われていたが、最近は行われていない」、「以前は行われていなかったが、最近行われるようになった」、「以前も現在も行われていない」の5つである。そこで、「以前から行われていたが、最近目立つようになった」および「以前は行われていなかったが、最近行われるようになった」を1として、それ以外を0とする抜擢人事動向ダミーを作成し、説明変数に用いる。さらに、「あなたの勤め先の昇進・昇格制度はフェア(公正)であると思いますか」という問に対し、「フェアでない」、「どちらかといえばフェアでない」、「どちらともいえない」、「どちらかといえばフェアだ」、「フェアだ」という選択肢が設けられている。この順に1、2、3、4、5の数字を当てはめて昇進・昇格の公正感を表す指標を作成し、説明変数に導入する。
- (4) 個人属性：性別、学歴、労働者のタイプ(ホワイトカラーかブルーカラーか)、年齢、勤続年数、職位などの個人属性をコントロールする。年齢および勤続年数はそのまま変数として用いるが、性別については女性ダミー、学歴については大卒ダミー、労働者のタイプについてはホワイトカラーダミー、職位については「一般」をベースに、班長ダミー、組長ダミー、工長・係長ダミー、課長ダミー、部次長ダミーを作成してそれらを利用する。
- (5) 賃金の相対位置：アンケートには「あなたの年収は、勤め先で性別、年齢、学歴、職種等と同じ従業員と比べてどのくらいのレベルにあると思いますか」という質問が設けられている。回答は「上位(上から20%以内)」、「中の上(上から20~40%)」、「中(上から40~60%)」、「中の下(下から20~40%)」、「下位(下から20%以内)」、「わからない」の5つの選択肢から1つを選ぶ形である。そこで、「わからない」をベースにした5つのダミー変数を作成して説明変数に導入する。
- (6) 所得の情報源：「あなたは所得に関する情報をどういったルートで知りましたか」という設問に対

---

<sup>6</sup> 元のデータは年収階級別となっているので、実際に変数として用いる際には階級の中位値をとることにした。また、年収階級の両端については、上端最低値の130%と下端最高値の76%をとった。

し「労働組合から」、「会社の同僚口コミなど」、「直属の上司から」、「人事担当部門から」、「情報はとくにない」の5つの選択肢が用意されている。「情報はとくにない」をベースとする4つのダミー変数を説明変数に加える。

- (7) 成長指標：前に導入した職場人数変化(3区分)、雇用人数成長率、管理職数成長率を用いる。ブルーカラーの管理職数成長率については、係長・組長クラスの人数と専門職・専任職数の合計の成長率と定義する。
- (8) 残りの変数：従業員数(3年前)、製造業ダミー、職種ダミー、部門ダミー。

以下、第1節と重複する部分もあるが、各カテゴリーについて若干の説明を加えておく。まず、本人の仕事の変化が労働意欲に影響を与える可能性が高いことは自明であろう。責任ある仕事をまかされたり、自らの裁量の幅が拡大したりすれば、やる気が高まるということは、一般にしばしば指摘される。経済学的に解釈すれば、これらは「仕事の魅力度」の上昇をもたらすことで、努力を行うに際してのコストを低下させる要因となる。

所得関連変数で特に重要なのが、最近1年の所得上昇の有無を表す変数である。アンケート調査では、年収が減った、もしくは据え置かれた労働者に対して、「年収の引き上げが行われなかったことはあなたのやる気に影響を与えましたか」という付随的な質問を行っている。その結果によれば、年収引き上げがなかった労働者のうちの57.1%が「やる気が少し損なわれた」あるいは「大きく損なわれた」と回答している。経済学的に可能な解釈は多様であるが、ひとつは効率賃金仮説 (efficiency wage hypothesis) が考えられよう<sup>7</sup>。Shapiro and Stiglitz (1984)による怠業モデル (shirking model) を例にとれば、労働者の働きぶりについてのモニタリングが不完全な場合、労働者は怠業行動に出る可能性があるが、企業は外部賃金(もしくは失業給付)よりも高い賃金を支払うことで怠業を抑止することができる。元々の彼らのモデルは、ある固定された水準の努力をするか、しないかという離散的な状況が想定されていたが、努力を連続変数としてモデルを再構築することは容易である。その場合、賃金水準の下落は解雇された場合のロスの減少につながるから、労働者は努力水準を低下させるだろう。さらに、怠業モデルではなく贈与交換モデル (Akerlof, 1982) で解釈することもできよう。賃金水準が低下することは企業からの「贈与」の一方的な縮小に他ならないので、労働者としても企業への「返礼」たる努力水準を低下させる。他方、Bewley(2000)は、賃金カットが「侮辱効果」と「生活水準低下効果」によって労働者のモラルを損ねるとしている。このように、年収変化は労働意欲を規定する重要な要因のひとつと考えられる。

労働者が判断する抜擢人事の動向も注目に値する変数である。昇進が重要な努力インセンティブメカニズムであることは、すでにいくつかの研究で明らかになっている(例えば伊藤・照山、1995)。昇進の基準としてはもちろん査定が重要であるが、日本企業では査定以外にも労働者の勤続年数なども昇進確率にプラスの影響を与えてきたとされる(富田、1992)。これは、労働者の能力をじっくり判断して長期的に適所適材を実現する上で優れたシステムであるが、昇進ポストが減少傾向にある時期には、昇進の遅れとそれに伴う若手のモラルダウンが生じる危険性もある。そのような問題を解決するためのひとつの手段として、抜擢人事が考えられる。また、たとえ昇進・

---

<sup>7</sup> 有用な論文集として Akerlof and Yellen (1986)がある。

表1 主要変数の記述統計量

	変数	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値
労働意欲	個人の労働意欲	1561	2.1384	0.7967	1	3
	職場の労働意欲	1556	1.0302	0.7081	0	2
年収関連	年収変化(上昇)ダミー	1551	0.6319	0.4825	0	1
	年収(万円)	1543	693.46	239.47	230	1950
昇進・昇格	抜擢人事ダミー	1554	0.2851	0.4516	0	1
	昇進・昇格の公正さ	1561	2.7527	1.1084	1	5
個人属性	女性ダミー	1566	0.0556	0.2291	0	1
	大卒ダミー	1566	0.3640	0.4813	0	1
	ホワイトカラーダミー	1566	0.5370	0.4988	0	1
	年齢	1562	37.1088	7.5601	20	59
	勤続	1564	16.5876	8.0908	1	41
賃金の相対位置	相対賃金ダミー(下位)	1560	0.0288	0.1674	0	1
	相対賃金ダミー(中の下)	1560	0.1064	0.3085	0	1
	相対賃金ダミー(中位)	1560	0.3583	0.4797	0	1
	相対賃金ダミー(中の上)	1560	0.2192	0.4139	0	1
	相対賃金ダミー(上位)	1560	0.0968	0.2958	0	1
所得情報源	所得情報源ダミー(組合)	1546	0.3001	0.4585	0	1
	所得情報源ダミー(口コミ)	1546	0.1708	0.3764	0	1
	所得情報源ダミー(上司)	1546	0.0699	0.2550	0	1
	所得情報源ダミー(人事)	1546	0.0964	0.2952	0	1
企業規模	企業規模(3年前の従業員数)	1566	30933	26490	78	67105
仕事の变化 (個人)	仕事の量	1562	2.7036	0.5726	1	3
	仕事の範囲	1562	2.7497	0.5018	1	3
	自分の裁量の範囲	1555	2.6167	0.5473	1	3
	労働時間	1559	2.3393	0.7244	1	3
	仕事の分担・役割	1560	2.0904	0.7029	1	3
	仕事に対する責任	1558	2.6945	0.4983	1	3
	仕事の成果	1559	2.6363	0.5197	1	3
	求められる能力や知識	1560	2.7769	0.4519	1	3
	能力開発の機会	1556	2.2449	0.6650	1	3
職場雰囲気の変化	部下・後輩育成の雰囲気	1565	3.0652	1.0150	1	5
	一人ひとりの能力を活用する雰囲気	1562	3.3035	0.9396	1	5
	ゆとりをもって仕事をする雰囲気	1562	2.2222	0.9724	1	5
	職場業績・成果をあげる雰囲気	1556	3.5964	0.8698	1	5
	社員同士が競い合う雰囲気	1558	2.9313	0.6939	1	5
	協力して仕事をする雰囲気	1560	3.1071	0.9079	1	5
	自由に意見を言える雰囲気	1559	3.1315	0.8599	1	5
成長指標	職場人数変化	1483	1.8543	0.8562	1	3
	雇用人数成長率	1566	-0.0071	0.0920	-0.1833	1.0492
	管理職数成長率	1566	0.1060	0.1749	-0.6739	1.8571

(注) ブルーカラーとホワイトカラーの合計。



昇格が比較的よく行われていたとしても、それが公正ではないと労働者が判断すれば、昇進・昇格の努力インセンティブとしての機能は大きく減殺されるであろう。したがって、昇進・昇格の公正感も重要な変数である。

賃金の相対位置も労働意欲を左右する可能性が高い。ひとつには、企業内で比較的似た労働者タイプの中で比較的高い賃金を受け取った労働者は、そのような待遇を企業からの「贈与」とみなす可能性がある。さらに、労働者よりも企業の方が当該労働者の企業における将来性を知っている場合には、優秀な労働者に同僚よりも高い賃金を支払い、そのことを知らせることで、労働意欲を引き出すことが可能となる<sup>8</sup>。ただし、賃金を通じた人事情報の開示は、低い評価を受けた労働者のモラルダウンを引き起こすかもしれない。

賃金の相対位置についての情報源に関するダミー変数は、情報の質をコントロールするために導入している。

これらの諸変数に加えて、職場人数変化、雇用人数変化、管理職数変化を説明変数とした導入してその効果を検討する。

表2は、ホワイトカラー・ブルーカラー計の推定結果である。説明変数から仕事変化、年収変化、昇進・昇格関連変数を除いて推定した式(1)の結果から、労働意欲に対する効果は、相対賃金が低い場合にプラス、所得情報源が組合、上司の場合にプラス、従業員数がプラス、課長および部次長の高職位でプラスであった。相対賃金、所得情報源の効果については予想通りであるが、従業員数と職位ダミーの効果はそれほど自明なものではない。従業員数が労働意欲にプラスの効果をもつことについてのひとつの可能な解釈は、大企業の方が中小企業よりも労働条件が整っていることから、努力を行いやすいというものである。あるいは、中小企業の方が概して雇用が不安定なので、努力水準が低迷しやすいのかも知れない。職位ダミーの効果も、雇用不安が課長・部次長クラスで比較的小さいことが影響している可能性がある。もしくは、昇進の困難なポストに昇進したことから、同じ条件下でも、一般労働者よりも高い労働意欲が維持できるためかも知れない。さらには、労働意欲の向上度の高かった人が、昇進対象になった結果であり、因果関係が異なるとも解釈できる。さて、肝心の企業成長指標であるが、職場人数変化と雇用人数変化が有意にプラスとなっている。したがって、仕事変化、年収変化、昇進・昇格変数を考慮しない限りでは、成長指標は努力水準にプラスの効果をもつ。

式(2)、(3)、(4)は、仕事変化、年収変化、昇進・昇格変数をひとつずつ導入した結果である。まず、仕事変化を代表する9つの変数を導入したところ、自分の裁量の範囲が広くなったり、仕事の分担・役割が明確化したり、仕事に対する責任が増えたり、求められる能力や知識が高まったり、さらには能力開発の機会が増えた労働者ほど労働意欲が向上することが判明した。興味深いのは職場人数変化の効果はもはや有意でなくなった点である。これはすなわち、仕事変化と職場人数変化の間には密接な関連があることから、仕事変化変数群の導入が職場人数変化の効果を吸収したためであると推察される。この点に関しては後でさらに検討する。

年収変化を導入した式(3)では、年収変化が1%水準で有意にプラスとなった。昇格・昇進変数を加えた場合、抜擢人事動向ダミーは有意でなかったが、昇進の公正感は1%有意でプラスとなった。また、上記すべての変数を導入した式(5)では、雇用人数成長率の有意性がやや低くなった。

---

<sup>8</sup> Prendergast(1992)は、米国におけるfast trackの存在理由をこの点に求めている。

表2 個人の労働意欲変化の推定結果(ホワイトカラー・ブルーカラー計)

式番号	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
仕事の量		-0.0259			-0.0034
仕事の範囲		-0.0310			-0.0284
自分の裁量の範囲		0.1645 **			0.1587 **
労働時間		-0.0380			-0.0645
仕事の分担・役割		0.4612 ***			0.4272 ***
仕事に対する責任		0.2195 ***			0.1878 **
仕事の成果		-0.0928			-0.0708
求められる能力や知識		0.2405 ***			0.2281 ***
能力開発の機会		0.2738 ***			0.2541 ***
年収変化			0.2994 ***		0.2270 ***
抜擢人事動向ダミー				0.0959	0.0768
昇進・昇格の公正さ				0.2733 ***	0.2058 ***
女性ダミー	-0.1766	-0.1237	-0.1762	-0.1599	-0.1218
大卒ダミー	0.0113	0.0281	0.0451	-0.1225	-0.0584
ホワイトカラーダミー	-0.2371	-0.1839	-0.2130	-0.2219	-0.1357
年齢	-0.0152	0.0018	-0.0122	-0.0116	0.0065
勤続	-0.0017	-0.0070	0.0017	-0.0026	-0.0061
年収(万円)	0.0002	0.0001	0.0001	0.0001	0.0000
相対賃金ダミー(下位)	-0.6169 ***	-0.3786 *	-0.5421 ***	-0.4326 **	-0.1993
相対賃金ダミー(中の下)	-0.3607 ***	-0.2414 *	-0.3088 **	-0.2248 *	-0.0974
相対賃金ダミー(中位)	0.1119	0.1352	0.1271	0.1556 *	0.1830 **
相対賃金ダミー(中の上)	0.2393 **	0.2352 **	0.2214 **	0.2605 **	0.2435 **
相対賃金ダミー(上位)	0.2153 *	0.1743	0.1829	0.2099	0.1543
所得情報源ダミー(組合)	0.1636 **	0.1525 *	0.1735 **	0.1899 **	0.1923 **
所得情報源ダミー(口コミ)	0.0923	0.0739	0.0947	0.1222	0.0998
所得情報源ダミー(上司)	0.2820 **	0.3004 **	0.3008 **	0.2179 *	0.2673 *
所得情報源ダミー(人事)	0.1459	0.0911	0.1608	0.1178	0.0900
職種ダミー(技術職)	-0.2121	-0.1590	-0.1977	-0.2187	-0.1619
職種ダミー(営業職)	-0.0198	-0.0239	0.0024	-0.0561	-0.0353
職種ダミー(製造職)	0.0230	-0.0239	0.0616	-0.0904	-0.0694
職種ダミー(プログラマー)	-0.4101	-0.5799	-0.3357	-0.4214	-0.5034
職種ダミー(保守・サービス職)	0.0704	-0.0020	0.0847	-0.0031	-0.0356
製造業ダミー	-0.2150	-0.1620	-0.2813 *	-0.0920	-0.1271
従業員数(3年前) × 10 <sup>-5</sup>	0.5992 ***	0.5627 ***	0.5795 ***	0.4986 ***	0.4607 ***
部門ダミー(経理)	0.1585	0.1531	0.1367	0.2111	0.1665
部門ダミー(調達)	0.1665	0.0938	0.1918	0.1811	0.1149
部門ダミー(生産)	-0.0585	-0.0555	-0.0400	-0.0218	-0.0035
部門ダミー(生産技術)	0.1475	0.1445	0.1293	0.1547	0.1429
部門ダミー(技術開発)	0.0998	0.0252	0.0884	0.1117	0.0354
部門ダミー(国内営業)	-0.1209	-0.0545	-0.0856	-0.1048	-0.0214
部門ダミー(海外営業)	-0.1073	-0.0714	-0.1535	-0.0450	-0.0600
部門ダミー(人事)	-0.0209	-0.0494	-0.0207	-0.1210	-0.1169
部門ダミー(情報)	-0.1915	-0.0126	-0.2427	-0.1991	-0.0867
部門ダミー(渉外・広報)	0.4784	0.3805	0.4677	0.5531	0.4382
部門ダミー(サービス)	0.0758	0.0700	0.0720	0.1373	0.1110
職位ダミー(班長クラス)	-0.1067	-0.1652	-0.0993	-0.1498	-0.1822 *
職位ダミー(組長クラス)	0.0284	-0.0714	0.0350	-0.0052	-0.0739
職位ダミー(工長、係長クラス)	0.0015	-0.0787	-0.0077	-0.0018	-0.0695
職位ダミー(課長クラス)	0.5858 ***	0.4512 **	0.5718 ***	0.4538 **	0.3602 **
職位ダミー(部次長クラス)	1.2592 ***	1.0466 **	1.2798 ***	1.2418 ***	1.0693 **
職場人数変化	0.0870 **	0.0462	0.0777 **	0.0907 **	0.0489
雇用人数成長率	1.1351 ***	0.9630 **	1.0103 **	0.9532 **	0.7491 *
管理職数成長率	0.0228	0.0658	0.0906	0.0696	0.1550
cut1	-0.9786	2.1581	-0.6870	-0.1295	2.8481
cut2	0.0100	3.2643	0.3116	0.8950	3.9858
サンプル数	1430	1418	1417	1415	1391
尤度比検定統計量	164.94	403.54	182.22	247.85	451.55
psuedo R2	0.0532	0.1312	0.0593	0.0808	0.1496

(注)順序プロビットモデルを推定した。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

表3および4は、表2と同様の定式化を用いて、ホワイトカラーとブルーカラー別に労働意欲関数を推計した結果である。ホワイトカラーの結果で興味深いのは、すべての推計式で職場人数変化および雇用人数成長率が有意ではない反面、管理職数成長率が仕事内容や昇進・昇格変数を導入しない場合には5%水準で有意にプラスとなっていることである。とくに、昇進関連変数を導入した場合に係数が大幅に減少することは、労働者が認識する公平感と管理職数の成長(すなわち昇進可能性の程度)との間に密接な関連があることを示唆する。この点については後述する。相対賃金、情報源、従業員数、職位ダミーが有意である点は、以前と同様である。仕事変化については、「仕事に対する責任」が有意ではなくなっている。年収変化は仕事変化と昇進・昇格変数とは別に導入された場合のみで有意となる。なお、抜擢人事動向ダミーは有意な効果を労働意欲変化に与えないが、昇進・昇格の公正感は強く有意にプラスの効果をもつ。この点はホワイトカラー・ブルーカラー計の結果と同様である。

ブルーカラーでは、ホワイトカラーとは異なり、「自分の裁量の範囲」や「求められる能力や知識」は有意ではない。他方、「仕事に対する責任」が有意にプラスで検出されている。労働者タイプで共通するのは、仕事の分担・役割の明確化と能力開発機会の増加が労働者の労働意欲を向上させるという点である。年収変化については、ホワイトカラーとは異なり、きわめて明瞭なプラスの係数が得られている。抜擢人事動向ダミーも有意にプラスの効果を検出される。相対賃金や所得情報源はホワイトカラーほど強い効果はもっていないようだ。成長指標について見れば、ホワイトカラーとは対照的に、職場人数変化が労働意欲にプラスの影響を与えている。

なぜ、ホワイトカラーでは管理職数成長が、ブルーカラーでは職場人数成長が労働意欲の比較的重要な規定要因になっているのであろうか。本稿の解釈は次の通りである。ホワイトカラーのスキルは、ブルーカラーに比して企業内外における通用性がやや広いと考えられる。そのため、ホワイトカラーの努力インセンティブは、自職場の成長よりもむしろ昇進可能性の代理指標である(会社全体の)管理職者数の成長率に依存しがちとなる。他方、ブルーカラーの場合は、各職場の人数の減少がそのまま雇用不安に直結しがちになる。また、昇進可能性も現在の職場が中心となるので、労働意欲は企業全体の管理職者数の変化とは連動しにくくなる。長期的な昇進可能性がホワイトカラーほど広くないことから、もうひとつのインセンティブ・システムとしての賃金上昇が重要となる。そのため、ブルーカラーの労働意欲はホワイトカラーよりも賃金変化に敏感に反応する。このように、他職場へのスキルの転用可能性の違いを考慮すれば、労働者タイプによる推定結果の相違が解釈できるようになる。

表3 個人の労働意欲変化の推定結果(ホワイトカラー)

変数	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
仕事の量		-0.0107			0.0177
仕事の範囲		0.0877			0.1172
自分の裁量の範囲		0.2512 **			0.2066 **
労働時間		-0.0922			-0.1071
仕事の分担・役割		0.4328 ***			0.3926 ***
仕事に対する責任		0.1627			0.1570
仕事の成果		-0.0948			-0.0814
求められる能力や知識		0.3497 ***			0.3751 ***
能力開発の機会		0.3350 ***			0.3141 ***
年収変化			0.2102 **		0.1263
抜擢人事動向ダミー				-0.0348	-0.0458
昇進・昇格の公正さ				0.2576 ***	0.2120 ***
女性ダミー	-0.2305	-0.0707	-0.2068	-0.1601	0.0117
大卒ダミー	0.0900	0.1141	0.1114	-0.0493	0.0100
年齢	-0.0054	0.0213	0.0004	0.0040	0.0317
勤続	0.0019	-0.0083	0.0025	-0.0037	-0.0119
年収(万円)	0.0000	-0.0002	-0.0001	-0.0003	-0.0003
相対賃金ダミー(下位)	-0.6977 **	-0.4557	-0.6536 **	-0.5194 *	-0.2946
相対賃金ダミー(中の下)	-0.1938	-0.1245	-0.1567	-0.0688	0.0098
相対賃金ダミー(中位)	0.2032	0.2087	0.2089	0.2494 *	0.2463 *
相対賃金ダミー(中の上)	0.4061 ***	0.4316 ***	0.3905 ***	0.4043 ***	0.4160 ***
相対賃金ダミー(上位)	0.1114	0.1296	0.0933	0.0572	0.0761
所得情報源ダミー(組合)	0.3395 ***	0.2898 **	0.3685 ***	0.3689 ***	0.3436 ***
所得情報源ダミー(口コミ)	0.1430	0.0999	0.1532	0.1912	0.1404
所得情報源ダミー(上司)	0.3726 **	0.3939 **	0.3954 **	0.3238 *	0.3689 **
所得情報源ダミー(人事)	0.2107	0.0798	0.2239	0.1786	0.0659
職種ダミー(技術職)	-0.2263	-0.1401	-0.2163	-0.2622 *	-0.1616
職種ダミー(営業職)	-0.0285	-0.0122	-0.0093	-0.0309	-0.0196
職種ダミー(製造職)	0.1563	0.1278	0.1487	0.0273	0.0231
職種ダミー(プログラマー)	-0.3868	-0.5416	-0.3372	-0.4545	-0.5441
製造業ダミー	-0.2440	-0.1973	-0.2887	-0.1737	-0.1547
従業員数(3年前) × 10 <sup>-5</sup>	0.5449 **	0.6636 ***	0.5247 **	0.5371 **	0.6104 **
部門ダミー(経理)	0.1279	0.1287	0.1157	0.1471	0.1326
部門ダミー(調達)	0.0978	0.0349	0.1064	0.0945	0.0420
部門ダミー(生産)	0.0103	0.0037	0.0281	0.0334	0.0506
部門ダミー(生産技術)	0.2432	0.1849	0.2327	0.2643	0.2193
部門ダミー(技術開発)	0.0236	-0.0848	0.0269	0.0657	-0.0342
部門ダミー(国内営業)	-0.1066	-0.0740	-0.0776	-0.1057	-0.0351
部門ダミー(海外営業)	-0.1479	-0.0694	-0.1747	-0.1450	-0.0601
部門ダミー(人事)	-0.0228	-0.0841	-0.0203	-0.1311	-0.1538
部門ダミー(情報)	-0.2339	-0.0841	-0.2633	-0.2294	-0.1152
部門ダミー(渉外・広報)	0.5021	0.3979	0.4912	0.5507	0.4412
部門ダミー(サービス)	0.0476	0.0257	0.0392	0.0342	0.0254
職位ダミー(係長クラス)	-0.0662	-0.1191	-0.0841	-0.0369	-0.1124
職位ダミー(課長クラス)	0.5001 **	0.3496	0.4602 **	0.4662 **	0.3075
職位ダミー(部次長クラス)	1.2092 ***	0.9981 **	1.1752 ***	1.3599 ***	1.0842 **
職場人数変化	0.0620	-0.0136	0.0562	0.0681	-0.0005
雇用人数成長率	0.1716	0.3544	0.1085	0.9731	0.3115
管理職数成長率	1.3745 **	0.9095	1.3974 **	0.8169	0.6759
cut1	-0.2700	3.6584	0.0438	0.4725	4.4781
cut2	0.6787	4.7408	0.9966	1.4575	5.5927
サンプル数	764	759	759	759	750
尤度比検定統計量	114.53	258.81	119.01	152.54	279.9
psuedo R2	0.069	0.1569	0.0722	0.0925	0.1718

(注)順序プロビットモデルを推定した。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

表4 個人の労働意欲変化の推定結果(ブルーカラー)

変数	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
仕事の量		-0.0183			-0.0033
仕事の範囲		-0.1388			-0.1640
自分の裁量の範囲		0.0945			0.1316
労働時間		-0.0135			-0.0460
仕事の分担・役割		0.4985 ***			0.4643 ***
仕事に対する責任		0.2707 **			0.1937 *
仕事の成果		-0.0656			-0.0243
求められる能力や知識		0.0823			0.0503
能力開発の機会		0.2177 ***			0.1989 **
年収変化			0.3671 ***		0.3111 ***
抜擢人事動向ダミー				0.2400 **	0.1922 *
昇進・昇格の公正さ				0.2923 ***	0.2079 ***
女性ダミー	0.1991	0.1029	0.1379	0.0716	-0.0837
年齢	-0.0203	-0.0046	-0.0175	-0.0215	-0.0031
勤続	-0.0148	-0.0152	-0.0089	-0.0119	-0.0110
年収(万円)	0.0009 *	0.0006	0.0007	0.0008 *	0.0005
相対賃金ダミー(下位)	-0.4199	-0.2956	-0.3622	-0.2258	-0.1079
相対賃金ダミー(中の下)	-0.5017 ***	-0.3951 **	-0.4456 ***	-0.3434 **	-0.2332
相対賃金ダミー(中位)	0.0685	0.0639	0.0857	0.1084	0.1167
相対賃金ダミー(中の上)	0.0974	0.0305	0.0741	0.1542	0.0609
相対賃金ダミー(上位)	0.3550 *	0.2126	0.3007	0.4199 **	0.2382
所得情報源ダミー(組合)	-0.0110	0.0105	-0.0117	0.0198	0.0490
所得情報源ダミー(口コミ)	0.0080	0.0643	-0.0012	0.0069	0.0544
所得情報源ダミー(上司)	0.2026	0.1883	0.2167	0.1176	0.1478
所得情報源ダミー(人事)	0.1316	0.1141	0.1465	0.1080	0.1370
職種ダミー(製造職)	0.3708	0.2407	0.4250	0.3008	0.2293
職種ダミー(保守・サービス職)	0.3900	0.2449	0.4186	0.3703	0.2533
製造業ダミー	-0.2450	-0.1093	-0.3521	-0.0319	-0.0794
従業員数(3年前) × 10 <sup>-5</sup>	0.6430 ***	0.5411 **	0.6224 ***	0.5188 **	0.4276 *
部門ダミー(調達)	1.3585	1.4136	1.3706	1.3790	1.4232
部門ダミー(生産)	0.0193	0.2468	0.0138	0.1574	0.3205
部門ダミー(生産技術)	0.1495	0.4263	0.1055	0.2517	0.4120
部門ダミー(技術開発)	0.7375	0.8569 *	0.6836	0.8759	0.8708
部門ダミー(サービス)	0.4082	0.6022	0.3904	0.7158	0.7079
職位ダミー(班長クラス)	-0.0353	-0.1103	-0.0701	-0.0844	-0.1449
職位ダミー(組長クラス)	0.1118	-0.0117	0.0962	0.0964	0.0083
職位ダミー(工長クラス)	0.2582	0.0429	0.1968	0.2792	0.0721
職場人数変化	0.1041 *	0.1044 *	0.0944 *	0.1068 *	0.1087 *
雇用人数成長率	1.3437 **	1.1215 *	1.1561 **	1.2162 **	0.8958
管理職数成長率	-0.1774	-0.1553	-0.0828	-0.0733	-0.0085
cut1	-0.5771	2.0016	-0.3577	0.4973	2.6306
cut2	0.4913	3.1807	0.7288	1.6060	3.8495
サンプル数	666	659	658	656	641
尤度比検定統計量	85.97	182.49	99.05	134.04	214.56
psuedo R2	0.0598	0.1282	0.0697	0.0945	0.1548

## - 2 仕事変化・年収変化・昇進と成長

上で検討したように、成長指標は仕事変化をコントロールしても労働意欲に影響を与えうるが、仕事変化など他の重要な規定要因を媒介する形で労働意欲に影響を与える可能性がある。この点を検討するために、各個人の仕事変化を被説明変数にした回帰分析を実行した。説明変数は、女性ダミーを始めとする個人属性、職種ダミー、部門ダミー、製造業ダミー、従業員数、そして3つの成長指標である。推計方法は、順序プロビット法を用いた。

表5にホワイトカラー・ブルーカラー計の結果が、表6、7にそれぞれホワイトカラー、ブルーカラーの結果が示されている。まず、ホワイトカラー・ブルーカラー計についてであるが、いくつかの点が指摘できる。第1に、「仕事量」と「能力開発機会」を除くほとんどのケースで、職位ダミーが有意にプラスの符号をとっている。第2に、女性ダミーが「労働時間」と「役割分担」を除くケースですべて有意にマイナスの符号をとっている。仕事の量や範囲が増えたり、仕事の成果への要求がより厳しくなったり、要求される能力が上がったりしたのは主に男性であるということだろう。第3に、労働者の勤続年数はあまり仕事変化を左右しないが、年齢はいくつかのケースで仕事変化に影響を与えている。年齢が高まると裁量範囲が狭くなり、役割分担の不明確化がもたらされ、責任も減少しがちである。要求能力および能力開発機会も減る傾向がある。第4に、従業員数は労働時間にはマイナス、役割分担や要求能力にはプラスの効果をもつ。第5に、問題の成長指標であるが、仕事の量、裁量範囲、労働時間、分担役割、能力開発機会は、職場人数変化によって有意にプラスの影響を受けている。他方、雇用人数成長は裁量範囲と仕事の責任にのみプラスの影響を与え、管理職者数成長率については統計的に有意な効果は見出されなかった。

表6のホワイトカラーの結果は、表5のホワイトカラー・ブルーカラー計と似ているが、労働時間について職場人数変化の有意性が消失した点と、管理職成長率が仕事量、裁量範囲、要求能力でプラスとなった。表7のブルーカラーの推定結果から、ブルーカラーの仕事はホワイトカラーの仕事ほど人数変化に敏感に反応しないことがわかる。ただし、労働時間の変化に関しては、職場人数変化の影響を強く受けることが特徴的である。また、役割分担、仕事の責任、要求能力は雇用人数成長からプラスの影響を受ける。

このように、企業成長は個人の仕事条件を変化させる。よって、成長は労働意欲に対して仕事条件の変化を通じた間接的な影響を与えると推測される。続いて年収変化と昇進・昇格関連変数についても同様の方法で推計を行う。

年収変化の被説明変数は、年収が1年前に比べて上昇した場合に1、それ以外の場合に0をとる2値離散変数なので、推定方法としては通常のプロビット法が適当である。表8が推定結果を示す。ここから読み取れることとしては、まず、学歴が高いほど年収変化にマイナスの影響を与えることがある。ただし、この理由ははっきりしない。ホワイトカラーでは勤続年数が長い人ほど年収下落に見舞われやすい。これは、賃金カーブが逡減することが影響していると思われる。ホワイトカラー、ブルーカラーともに、企業の従業員数が多いことが年収変化にプラスの影響をもたらしている。成長の効果については、ホワイトカラーで職場人数変化、ブルーカラーで職場人数変化および雇用人数変化のプラス影響が検出された。ただし、ブルーカラーでは管理職成長がマイナスの効果を与えているが、理由ははっきりしない。

抜擢人事動向ダミーを被説明変数とする推計を行った結果が表8中央にある。興味深いことに、管理職数成長率は抜擢人事動向に有意にマイナスの影響を与えている。このことは、企業内で管理職数が減少するような場合には抜擢人事が実施されやすくなることを意味する。つまり、抜擢人事は管理職の数を増やしにくい企業が、労働者のインセンティブ維持のために導入する側面がある。

昇進公正感についても、順序プロビットモデルで推定を行った。結果は表8右に示されている。とくに重要なのは、ホワイトカラーで管理職成長率が公正感に有意にプラスの影響を与えていることである。すなわち、昇進機会が多くなること自体が、ホワイトカラー労働者の昇進に対する公正感を高めるという効果が観察される。このような効果があるために、ホワイトカラーの労働意欲関数に昇進公正感を導入した際に、管理職成長率の効果が小さくなると考えられる。

表5 仕事の変化に関する推定結果(ホワイトカラー・ブルーカラー計)

	被説明変数								
	仕事量	仕事範囲	裁量範囲	労働時間	分担役割	責任	成果	要求能力	能力開発機会
女性ダミー	-0.4259 **	-0.4793 ***	-0.3238 **	-0.1074	-0.0402	-0.3967 **	-0.6861 ***	-0.7637 ***	-0.2564 *
大卒ダミー	0.1020	-0.0164	0.0512	0.1228	-0.0755	0.0094	-0.0501	0.0401	-0.1937
ホワイトカラーダミー	-0.0002	-0.2665	-0.0466	0.3668 **	-0.1110	-0.1869	-0.1145	-0.0078	-0.0018
年齢	-0.0131	-0.0044	-0.0281 **	0.0105	-0.0326 ***	-0.0329 **	0.0055	-0.0264 *	-0.0305 **
勤続	0.0029	-0.0261 *	-0.0050	-0.0116	0.0169	-0.0002	-0.0074	0.0022	0.0136
職種ダミー(技術職)	-0.1632	-0.2401	-0.2410 *	-0.1519	-0.1563	-0.1155	-0.3211 **	-0.1815	-0.1113
職種ダミー(営業職)	-0.1861	0.0870	-0.0734	0.3795	0.0902	-0.1501	0.1921	-0.0813	-0.0378
職種ダミー(製造職)	-0.0228	-0.3201	-0.0646	-0.0310	0.1568	0.0839	-0.1542	-0.0600	0.0890
職種ダミー(プログラマー)	-0.1620	-0.2387	-0.1192	0.0524	0.4313	1.1842 **	0.4924	0.2363	-0.0050
職種ダミー(保守・サービス職)	0.3307	0.0201	0.1955	-0.1596	0.1099	0.0257	0.2816	0.0951	0.1755
製造業ダミー	0.0491	0.0949	-0.0390	-0.1047	-0.2899 **	-0.2673	-0.1983	-0.1892	-0.2924 **
従業員数(3年前) × 10 <sup>-5</sup>	-0.0170	0.2060	0.1481	-0.2334 *	0.2322 **	0.1003	0.0624	0.6251 ***	0.1917
部門ダミー(経理)	-0.4387	0.1204	-0.3570	-0.3067	0.0979	-0.1509	-0.1204	0.2867	0.0729
部門ダミー(調達)	-0.4892 *	-0.2267	-0.0497	0.2753	0.0878	0.2749	0.1628	0.0395	0.3314
部門ダミー(生産)	-0.4844 **	-0.3788 *	0.0077	0.0633	-0.0549	-0.0599	0.1168	0.0611	0.0222
部門ダミー(生産技術)	-0.4401 **	-0.2217	0.2038	-0.0343	0.0484	0.0786	0.1931	0.2222	-0.0060
部門ダミー(技術開発)	-0.2988	-0.1791	0.1046	0.0958	0.2643	0.1381	0.5209 ***	0.2810	0.0631
部門ダミー(国内営業)	-0.3642	-0.3899	-0.0903	-0.2899	-0.0907	-0.2143	-0.2155	-0.3718	-0.1097
部門ダミー(海外営業)	-0.3172	-0.4558	-0.2160	-0.2144	0.2838	0.1540	-0.6843 **	-0.4130	-0.3300
部門ダミー(人事)	-0.6400 ***	-0.2558	-0.2110	-0.2452	0.0098	0.1502	0.0512	-0.0019	0.4182 **
部門ダミー(情報)	-0.0282	0.4209	0.1021	-0.2092	-0.4636	-0.4890	-0.5735	0.1565	-0.7517 **
部門ダミー(渉外・広報)	0.3564	0.3376	-0.0066	0.8733 *	0.4845	0.4371	-0.0151	0.5991	-0.1335
部門ダミー(サービス)	-0.5539 **	-0.2976	-0.1741	-0.1508	-0.0930	-0.1100	-0.0771	-0.0298	0.0798
職位ダミー(班長クラス)	0.1760	0.2598 **	0.4083 ***	0.2812 ***	0.0519	0.2540 **	0.2429 **	0.1054	0.0763
職位ダミー(組長クラス)	0.6032 ***	0.4322 ***	0.5759 ***	0.5260 ***	0.1767	0.5670 ***	0.5016 ***	0.4675 ***	0.1892
職位ダミー(工長、係長クラス)	0.0760	0.3498 ***	0.4277 ***	0.2499 **	0.1399	0.4401 ***	0.3277 ***	0.2905 **	0.0747
職位ダミー(課長クラス)	0.2707	0.5686 ***	0.7915 ***	0.2878 **	0.4925 ***	0.5769 ***	0.5825 ***	0.5840 ***	0.2468 *
職位ダミー(部次長クラス)	0.0604	1.0462 **	0.9742 **	0.1454	1.2013 ***	1.5815 ***	1.0338 **	0.5089	-0.0871
職場人数変化	0.0959 **	0.0284	0.0958 **	0.1558 ***	0.1036 ***	0.0131	-0.0078	0.0228	0.0940 ***
雇用人数成長率	-0.0623	0.2243	0.8849 **	0.0937	0.4762	2.2925 ***	0.4574	1.2895 **	0.2761
管理職数成長率	-0.1832	-0.2701	-0.1012	-0.1806	-0.0890	-0.1776	0.0069	-0.2274	-0.1965
cut1	-2.1558	-2.7388	-2.6512	-0.3744	-1.6951	-3.4534	-2.1462	-2.9978	-2.0786
cut2	-1.2753	-1.6059	-1.1037	0.7505	-0.3014	-1.8480	-0.3740	-1.5785	-0.5753
サンプル数	1472	1472	1467	1470	1472	1470	1470	1471	1469
尤度比検定統計量	53.64	62.6	75.27	110.67	59.78	82.64	114.96	90.99	74.57
psuedo R2	0.027	0.0345	0.0342	0.0376	0.0197	0.0423	0.0545	0.0549	0.0259

(注) 順序プロビットモデルを推定した。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

表6 仕事の変化に関する推定結果(ホワイトカラー)

	仕事量	仕事範囲	裁量範囲	労働時間	分担役割	責任	成果	要求能力	能力開発機会
女性ダミー	-0.6852 ***	-0.6211 ***	-0.4433 **	-0.3523 *	-0.1542	-0.6591 ***	-0.8382 ***	-0.8709 ***	-0.2590
大卒ダミー	-0.0599	-0.1671	0.0781	0.1491	-0.1272	-0.0655	-0.2422	0.0933	-0.1642
年齢	-0.0053	-0.0067	-0.0507 **	-0.0151	-0.0372 *	-0.0456 *	0.0314	-0.0283	-0.0366 *
勤続	-0.0229	-0.0415	0.0111	0.0064	0.0150	-0.0037	-0.0430 *	0.0117	0.0185
職種ダミー(技術職)	-0.2513	-0.3286 *	-0.2111	-0.2238	-0.1529	-0.1903	-0.4706 ***	-0.2848	-0.1184
職種ダミー(営業職)	-0.1904	0.1421	-0.0759	0.4444 *	0.0660	-0.1373	0.2322	-0.0572	-0.0278
職種ダミー(製造職)	0.7505 **	-0.1563	-0.1891	0.0750	0.2889	0.2986	0.2582	-0.0451	0.2442
職種ダミー(プログラマー)	-0.2017	-0.2278	0.0504	-0.0505	0.4410	1.2174 **	0.4661	0.2044	0.0335
職種ダミー(保守・サービス職)	-0.6846	-0.5635	0.2294	-0.3775	-0.4642	0.3039	-0.1239		0.0232
製造業ダミー	-0.0427	0.0602	-0.2033	-0.0688	-0.2783	-0.2217	-0.3414 *	-0.3269	-0.3422 **
従業員数(3年前) × 10 <sup>-5</sup>	-0.2281	0.0719	-0.2679	-0.0086	0.0067	-0.2409	0.0710	0.3806 *	0.0279
部門ダミー(経理)	-0.4903	0.0924	-0.3582	-0.2476	0.1299	-0.1294	-0.1265	0.2240	-0.0081
部門ダミー(調達)	-0.4697 *	-0.2874	0.0032	0.3924	0.1536	0.2734	0.1977	-0.0199	0.2637
部門ダミー(生産)	-0.7017 ***	-0.4650 **	0.0726	0.0702	-0.0508	0.0091	0.0472	0.0354	-0.0015
部門ダミー(生産技術)	-0.2902	-0.0981	0.2500	0.1357	0.1484	0.1765	0.3481 *	0.3655	-0.0471
部門ダミー(技術開発)	-0.2419	-0.0668	0.2311	0.2476	0.2954 *	0.2994	0.6777 ***	0.3925 *	0.0005
部門ダミー(国内営業)	-0.3430	-0.4022	0.0068	-0.2641	-0.0354	-0.1293	-0.2314	-0.3446	-0.1418
部門ダミー(海外営業)	-0.4120	-0.5155	-0.1887	-0.2135	0.3483	0.1751	-0.7373 **	-0.4872	-0.4041
部門ダミー(人事)	-0.6878 ***	-0.2976	-0.1382	-0.2755	0.0655	0.2365	0.0578	0.0227	0.4093 **
部門ダミー(情報)	-0.0522	0.4119	0.1126	-0.1052	-0.4498	-0.4269	-0.5550	0.1879	-0.8250 **
部門ダミー(渉外・広報)	0.4098	0.3042	0.0974	0.9752 **	0.5439	0.5918	-0.0482	0.6270	-0.1689
部門ダミー(サービス)	-0.4696 *	-0.3240	-0.0654	-0.1879	-0.0649	-0.0825	-0.2419	-0.0381	-0.0016
職位ダミー(係長クラス)	-0.0903	0.3345 **	0.3113 **	0.0540	0.0915	0.3111 **	0.2266 *	0.1015	0.0212
職位ダミー(課長クラス)	0.3463 *	0.7465 ***	0.8269 ***	0.2581	0.5410 ***	0.6382 ***	0.6000 ***	0.4095 *	0.2095
職位ダミー(部次長クラス)	0.2449	1.3216 ***	0.9784 **	0.1336	1.2849 ***	1.6971 ***	1.1601 **	0.2749	-0.1178
職場人数変化	0.0826	0.0086	0.1239 **	0.0607	0.1295 ***	0.0375	0.0650	0.0692	0.1372 ***
雇用人数成長率	-0.8851	0.8887	0.1218	-0.2958	-0.2879	2.1245 **	-0.0586	0.2345	0.1510
管理職数成長率	1.4263 **	0.0578	1.6344 **	0.4111	0.5620	0.6007	0.6272	1.5438 **	0.2790
cut1	-2.5679	-3.0463	-3.3220	-1.5842	-1.7585	-3.9382	-1.7744	-3.0388	-2.2813
cut2	-1.5706	-1.8352	-1.6600	-0.3168	-0.3163	-2.1668	0.0518	-1.5252	-0.7223
サンプル数	795	795	794	795	795	795	794	794	792
尤度比検定統計量	50.21	48.11	55.69	39.57	44.94	62.87	90.12	62.8	51.3
psuedo R2	0.047	0.0528	0.0474	0.0269	0.0275	0.0581	0.0766	0.0722	0.0328

(注) 順序プロビットモデルを推定した。\*\*\*は1%水準 \*\*は5%水準 \*は10%水準で有意であることを示す



表7 仕事の変化に関する推定結果(ブルーカラー)

	被説明変数								
	仕事量	仕事範囲	裁量範囲	労働時間	分担役割	責任	成果	要求能力	能力開発機会
女性ダミー	-0.3426	-0.5111	-0.3659	0.2300	0.1024	-0.1513	-0.6726 **	-0.7573 **	-0.3599
年齢	-0.0237	-0.0050	-0.0217	0.0191	-0.0351 **	-0.0287	-0.0111	-0.0268	-0.0252
勤続	0.0155	-0.0203	-0.0184	-0.0212	0.0171	-0.0064	0.0108	-0.0086	0.0034
職種ダミー(製造職)	-0.2762	-0.0450	0.2274	0.2534	0.3583	0.1860	-0.2718	0.0746	0.2358
職種ダミー(保守・サービス職)	0.4792	0.3722	0.5208	0.1698	0.3615	0.1162	0.3006	0.2298	0.3329
製造業ダミー	0.3499	0.0994	0.1468	-0.0531	-0.3181	-0.3395	0.3294	-0.1420	-0.3806
従業員数(3年前) × 10 <sup>-5</sup>	0.3422	0.3234	0.5425 ***	-0.4416 **	0.5212 ***	0.5350 **	0.1231	0.9566 ***	0.4168 **
部門ダミー(生産)	0.0362	-0.3065	-0.1270	-0.3028	-0.1424	-0.4192	-0.2913	-0.1309	-0.0236
部門ダミー(生産技術)	-0.2420	-0.3574	0.1402	-0.4300	-0.1773	-0.2780	-0.3697	-0.1239	-0.0745
部門ダミー(技術開発)	-0.1481	-0.2595	-0.3031	-0.3811	0.2392	-0.3863	-0.3796	-0.1077	0.2273
職位ダミー(班長クラス)	0.3590 **	0.3497 **	0.6721 ***	0.5160 ***	0.1359	0.3861 ***	0.3218 **	0.2519 *	0.1368
職位ダミー(組長クラス)	0.7048 ***	0.5032 ***	0.8679 ***	0.7419 ***	0.2906 *	0.7971 ***	0.6060 ***	0.7285 ***	0.3181 **
職位ダミー(工長クラス)	0.6934 ***	0.4898 **	0.9705 ***	0.6670 ***	0.4482 **	1.0054 ***	0.6273 ***	0.7739 ***	0.3234 *
職場人数変化	0.1119 *	0.0532	0.0745	0.2665 ***	0.0657	-0.0229	-0.0958	-0.0246	0.0350
雇用人数成長率	0.0874	-0.1782	0.8927	0.2638	1.0256 *	2.2148 **	1.2387	1.3968 *	0.1048
管理職数成長率	-0.2669	-0.2448	-0.2158	-0.3422	-0.1017	-0.1430	-0.0357	-0.3724	-0.1815
cut1	-1.3931	-2.1193	-1.9737	0.1076	-1.5521	-3.3499	-2.4697	-3.0247	-1.9608
cut2	-0.5995	-1.0325	-0.4935	1.1322	-0.1966	-1.8880	-0.7166	-1.6646	-0.5142
サンプル数	677	677	673	675	677	675	676	677	677
尤度比検定統計量	39.59	22.02	53.47	68.99	24.6	41.91	45.6	46.12	18.38
psuedo R2	0.0434	0.0245	0.0524	0.0482	0.0176	0.0484	0.0492	0.0587	0.0141

(注)順序プロビットモデルを推定した。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

表8 年収変化・抜擢人事動向・昇進公正感の推定結果

	年収変化			抜擢人事動向			昇進公正感の推定結果		
	WB	W	B	WB	W	B	WB	W	B
女性ダミー	-0.0155	-0.3186	0.4140				-0.1641	-0.4002 **	0.3318
大卒ダミー	-0.2954 **	-0.4771 ***					0.5212 ***	0.6505 ***	
ホワイトカラーダミー	0.0211						-0.0369		
年齢	-0.0200	-0.0172	-0.0262				-0.0125	-0.0379 *	0.0050
勤続	-0.0325 **	-0.0544 **	-0.0231				0.0045	0.0346 *	-0.0192
年収(万円)							0.0002	0.0002	0.0004
相対賃金ダミー(下位)							-0.8178 ***	-0.8304 ***	-0.6980 **
相対賃金ダミー(中の下)							-0.5261 ***	-0.4474 ***	-0.6378 ***
相対賃金ダミー(中位)							-0.1167	-0.1703	-0.0451
相対賃金ダミー(中の上)							-0.0203	0.0566	-0.1017
相対賃金ダミー(上位)							0.0653	0.1820	-0.1485
所得情報源ダミー(組合)							-0.0258	-0.0433	-0.0308
所得情報源ダミー(口コミ)							-0.0559	-0.1666	0.0655
所得情報源ダミー(上司)							0.2811 **	0.2749 *	0.2256
所得情報源ダミー(人事)							0.1872 *	0.2299	0.1618
職種ダミー(技術職)	-0.0708	-0.1181		-0.0816	-0.0825		0.0380	0.0764	
職種ダミー(営業職)	-0.3134	-0.2796		0.4169	0.3743		0.0602	0.0550	
職種ダミー(製造職)	-0.1281	0.0062	-0.0664	0.1873	0.5414 **	0.3833	0.4166 **	0.4346 *	0.3764
職種ダミー(プログラマー)	-0.4789	-0.5115		-0.1471	-0.1926		0.1450	0.3172	
職種ダミー(保守・サービス職)	-0.1978	0.4461	-0.1683	0.0785	0.6021	0.1890	0.3672 *		0.3231
製造業ダミー	0.3491 **	0.3724 *	0.2057	-0.6948 ***	-0.5419 ***	-0.7805 **	-0.4399 ***	-0.5554 ***	-0.6738 **
従業員数(3年前) × 10 <sup>-5</sup>	0.5086 ***	0.4296 **	0.6089 ***	-0.0309	-0.0834	0.0796	0.5114 ***	0.3883 *	0.5175 ***
部門ダミー(経理)	0.1702	0.1086		-0.5464	-0.5443		-0.0934	-0.1658	
部門ダミー(調達)	-0.1982	-0.2731	0.2574	0.1597	0.0727	0.9118	-0.0375	-0.1053	0.9049
部門ダミー(生産)	-0.1717	-0.2946	-0.1571	-0.0272	0.0639	-0.1119	-0.0749	-0.0873	0.3359
部門ダミー(生産技術)	0.1210	0.1302		0.0236	-0.0263		0.0001	-0.1111	0.4762
部門ダミー(技術開発)	0.1132	0.0701		0.0358	0.0516		0.0135	-0.1053	0.5667
部門ダミー(国内営業)	-0.1926	-0.2567		-0.0221	-0.0290		-0.0622	-0.0969	
部門ダミー(海外営業)	1.0152 *	0.9355		-0.9104 *	-0.8733		-0.1644	-0.1776	
部門ダミー(人事)	0.0307	-0.0312		0.0893	0.0920		0.4777 **	0.4247 **	
部門ダミー(情報)	0.1675	0.1010		-0.0237	-0.0268		-0.0309	-0.1571	
部門ダミー(渉外・広報)	0.0469	-0.0086		-0.0079	0.0094		-0.3165	-0.3114	
部門ダミー(サービス)	0.0525	-0.0530	0.0608	-0.3746	-0.4763 *		-0.0546	0.0961	-0.0674
職位ダミー(班長クラス)	0.1760		0.4009 ***				0.1166		0.1792
職位ダミー(組長クラス)	0.1954		0.3849 **				0.1469		0.1829
職位ダミー(工長・係長クラス)	0.1963 *	0.1547	0.5309 **				-0.0054	-0.0579	0.0364
職位ダミー(課長クラス)	0.6260 ***	0.7550 ***					0.5365 ***	0.3788 *	
職位ダミー(部次長クラス)	0.2720	0.4313				-0.2098	-0.0167	-0.2269	
職場人数変化	0.1362 ***	0.1469 **	0.1267 **	0.0474	0.0580	0.0255	0.0024	-0.0012	0.0099
雇用人数成長率	1.2306 ***	0.7431	1.5001 **	0.2342		0.6246	0.7027 **	-0.2228	0.6145
管理職数成長率	-0.6239 ***	-0.0143	-0.6617 ***	-0.7053 ***	-1.6799 **	-0.4865 *	-0.0080	1.6216 ***	-0.2417
cut1 or const.	1.0599	1.4291 **	0.9927 **	-0.0037	-0.0487	-0.0934	-1.2656	-1.7087	-0.7744
cut2							-0.4163	-0.8668	0.1047
cut3							0.4433	-0.0204	1.0035
cut4							1.8543	1.4717	2.3377
サンプル数	1462	792	670	1471	800	671	1430	764	666
尤度比検定統計量	157.97	96.79	57.55	66.12	65.5	13.75	215.71	174.17	65.67
psuedo R2	0.0824	0.0983	0.063	0.0377	0.0686	0.0172	0.0517	0.0777	0.0342

(注) 年収変化および抜擢人事についてはプロビット、昇進公正感については順序プロビットモデルを推定した。"WB"はホワイトカラー・ブルーカラー計、"W"はホワイトカラー、"B"はブルーカラーを表す。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

表9 職場全体の労働意欲変化の推定結果

	労働者タイプ		
	WB	W	B
職種ダミー(技術職)	-0.0956	-0.0885	
職種ダミー(営業職)	0.0807	0.0568	
職種ダミー(製造職)	0.0819	0.5032*	0.2562
職種ダミー(プログラマー)	-0.1649	-0.2248	
職種ダミー(保守・サービス職)	0.1108	-0.2193	0.1798
製造業ダミー	-0.3013**	1.3635**	-0.7259**
従業員数(3年前) × 10 <sup>-5</sup>	0.6150***	0.4821***	0.7441***
部門ダミー(経理)	0.1114	0.0803	
部門ダミー(調達)	0.4130*	0.3109	1.6403**
部門ダミー(生産)	-0.0689	-0.1249	0.3563
部門ダミー(生産技術)	0.0055	-0.0205	0.3167
部門ダミー(技術開発)	-0.1348	-0.2331	0.4644
部門ダミー(国内営業)	-0.0604	-0.0635	
部門ダミー(海外営業)	-0.0475	-0.0863	
部門ダミー(人事)	0.4580**	0.4284**	
部門ダミー(情報)	-0.4937	-0.5108	
部門ダミー(渉外・広報)	0.2484	0.2406	
部門ダミー(サービス)	-0.3185	-0.2577	-0.2757
職場人数	0.0006	0.0017**	-0.0004
職場人数変化	0.1344***	0.1423***	0.1117**
雇用人数成長率	0.4338	-0.0522	0.7375
管理職数成長率	0.2545	0.5947	0.2620
cut1	-0.5593	-0.4911	-0.4089
cut2	0.8233	0.8898	1.0029
サンプル数	1451	783	668
尤度比検定統計量	76.43	61.37	36.85
psuedo R2	0.0253	0.0375	0.0266

(注) 順序プロビットモデルを推定した。"WB"はホワイトカラー・ブルーカラー計、"W"はホワイトカラー、"B"はブルーカラーを表す。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

表10 職場雰囲気と労働意欲(全体)との関連

	労働者タイプ		
	WB	W	B
部下・後輩育成の雰囲気	0.4441 (2)	0.4574 (1)	0.4357 (2)
一人ひとりの能力活用雰囲気	0.4517 (1)	0.4422 (2)	0.4735 (1)
ゆとりをもって仕事をする雰囲気	0.2852	0.2556	0.3062
職場業績・成果をあげる雰囲気	0.3228	0.29	0.3559
社員同士が競い合う雰囲気	0.3083	0.2613	0.3656
協力して仕事をする雰囲気	0.4077 (3)	0.4033 (3)	0.4165 (3)
自由に意見を言える雰囲気	0.3864	0.3784	0.3838

(注) 職場全体の労働意欲との相関係数。( )内は順位。"WB"はホワイトカラー・ブルーカラー計、"W"はホワイトカラー、"B"はブルーカラーを表す。

### - 3 職場全体の労働意欲

ここまでは、個人の労働意欲の決定を取り扱った。本節では、職場全体の労働意欲についての分析を行う。ここで利用するのは、職場全体の労働意欲の変化について各人に質問した結果であるが、実際には個々人による推測に他ならないことから信頼性の問題がないわけではない。しかしながら、次のような理由によって分析対象として取り上げることにした。第1に、アンケート回答者本人の労働意欲は、外部からは観察されない様々な個人の要因によって影響を受けることがありうるが、職場全体を対象とした場合にはそのようなバイアスから部分的に逃れることができる。第2に、前に指摘したように、労働者は自分自身の労働意欲については甘く評価する傾向があるかもしれない、本人の労働意欲だけでは充分ではない可能性がある。

ここで被説明変数となるのは、職場全体の労働意欲がこの3年間でどのように変化したかについての各従業員の見解を指数化したものである。具体的には、「低下した」、「どちらかといえば低下した」の両者に1を、「どちらともいえない」に2を、「どちらかといえば向上した」、「向上した」に3を当てはめたものを利用する。説明変数としては、職種や部門のダミー、製造業、従業員数、製造業ダミー、成長指標を用いる。順序プロビット法による推定結果が表9にある。この表からわかるように、ブルーカラー、ホワイトカラーともに職場人数変化が被説明変数に対して有意なプラスの影響を与えている。このように、職場全体の労働意欲についても、成長指標が有意な影響を与える。

さらに、アンケート調査では「職場の雰囲気」についての質問がなされているので、その結果も利用する。職場の雰囲気で挙げられているものは、「部下や後輩を育てようという雰囲気」、「一人ひとりの能力を生かそうとする雰囲気」、「ゆとりをもって仕事をしている雰囲気」、「職場の業績や成果をあげようという雰囲気」、「社員同士が競い合っているような雰囲気」、「仲間と協力して仕事をしようという雰囲気」、「一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気」の7項目であり、回答者はそれぞれについて「弱まった」、「どちらかといえば弱まった」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば強まった」、「強まった」の5つの選択肢から1つを選んで回答する形である。本稿では、それぞれ順番に1から5までの数字を当てはめて、労働意欲変化との相関を調べる。これらの変数を労働意欲の回帰分析の説明変数にしない理由は、相互の相関がきわめて強いことから多重共線性の問題が生じることが判明したからである。

これらの変数と職場全体の労働意欲変化との相関係数が表10に示されている。ホワイトカラーについては最も強い相関が観察されるのが、「部下や後輩を育てようという雰囲気」(0.46)であり、次いで「一人ひとりの能力を活かそうとする雰囲気」(0.44)、「仲間と協力して仕事をしようという雰囲気」(0.40)となっている。ブルーカラーについては、「一人ひとりの能力を活かそうとする雰囲気」(0.47)が最も強い相関を示し、次いで「部下や後輩を育てようという雰囲気」(0.44)、「仲間と協力して仕事をしようという雰囲気」(0.42)である。このように、第1位と第2位の順番は入れ替るものの、労働者タイプによる差はあまり大きくない。

表11 職場の雰囲気変化の推定結果

被説明変数	説明変数			サンプル 数	LR_stat	psuedo R2
	職場人数変化	雇用人数変化	管理職数 変化			
(ホワイトカラー・ブルーカラー計)						
部下・後輩育成の雰囲気	0.1868 ***	0.9100 ***	0.0674	1458	94.89	0.0231
一人ひとりの能力活用雰囲気	0.0828 **	0.7857 **	-0.0788	1456	60.66	0.0158
ゆとりをもって仕事をする雰囲気	0.1314 ***	0.1818	0.1657	1457	73.67	0.019
職場業績・成果をあげる雰囲気	0.0542	-0.3236	0.2821	1450	73.13	0.0203
社員同士が競い合う雰囲気	0.0360	0.4868	-0.1446	1452	48.72	0.0175
協力して仕事をする雰囲気	0.0888 ***	0.4815	-0.2865	1454	64.02	0.017
自由に意見を言える雰囲気	0.0727 **	0.2325	-0.0807	1454	85.36	0.0238
(ホワイトカラー)						
部下・後輩育成の雰囲気	0.1777 ***	0.2474	0.4109	786	67.21	0.0306
一人ひとりの能力活用雰囲気	0.0559	0.4580	0.3937	785	47.46	0.0234
ゆとりをもって仕事をする雰囲気	0.1205 ***	0.4846	-0.0523	786	55.75	0.0271
職場業績・成果をあげる雰囲気	0.0270	-0.9209 *	0.8821 *	783	66.21	0.0347
社員同士が競い合う雰囲気	0.0019	-0.0163	0.5527	785	36.3	0.0279
協力して仕事をする雰囲気	0.0862 *	-0.1599	-0.3308	785	51.63	0.0254
自由に意見を言える雰囲気	0.0918 **	-0.1515	0.4889	784	51.64	0.0262
(ブルーカラー)						
部下・後輩育成の雰囲気	0.1880 ***	1.3130 ***	0.1051	672	56.32	0.0297
一人ひとりの能力活用雰囲気	0.1042 **	0.7385	-0.0984	671	36.65	0.0203
ゆとりをもって仕事をする雰囲気	0.1489 ***	-0.1197	0.1799	671	26.19	0.0145
職場業績・成果をあげる雰囲気	0.0791	-0.0771	0.2142	667	33.63	0.0199
社員同士が競い合う雰囲気	0.0515	0.4868	-0.2029	667	27.93	0.0192
協力して仕事をする雰囲気	0.0818	1.1802 **	-0.2376	669	29.95	0.0174
自由に意見を言える雰囲気	0.0428	0.2796	-0.1350	670	37.89	0.0235

(注) 順序プロビットモデルを推定した。他に導入した説明変数は職種ダミー、部門ダミー、製造業ダミー、職場人数。\*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

では、これら「職場の雰囲気」は成長指標によってどのような影響を受けるのであろうか。この点について考察するために、これらの変数を被説明変数とする順序プロビットモデルを推計した。説明変数としては、職種や部門のダミー、製造業、従業員数、製造業ダミー、職場の人数、成長指標を導入した。表11に推定結果が示されているが、冗長さを避けるために、係数は成長指標についてのみ掲載している。この表から明らかのように、ホワイトカラー、ブルーカラーともに「部下や後輩を育てようという雰囲気」、「ゆとりをもって仕事をする雰囲気」と職場人数変化に有意なプラスの相関が見られる。ブルーカラーでは「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気」、ホワイトカラーでは「仲間と協力して仕事をする雰囲気」と「一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気」も職場人数変化に規定される。雇用人数成長率はブルーカラーでは「部下や後輩を育てようという雰囲気」および「仲間と協力して仕事をしようという雰囲気」に影響を与えている。ホワイトカラーでは、雇用人数成長率は「職場業績・成果をあげる雰囲気」にマイナスの影響を与えているが、管理職

数成長率はプラスの効果をもっている。雇用人数が減少している企業では、成果を求める雰囲気が強まるということであろう。他方、管理職は職場の業績や成果を問われざるを得ないが、そのような管理職になる人が多ければ、業績主義的傾向が強まるのかもしれない。

#### - 4 技能継承問題との関連

以上の結論を、推論を交えつつストーリーにすれば次のようになる。ある職場で人員が増えれば、その職場の構成員が「ゆとり」をもって仕事をすることができるようになる。その結果、部下や後輩の育成に十分な時間を割くことが可能となる。部下や後輩を育てようとする職場の雰囲気が醸成されれば、それが職場全体の労働意欲を刺激する。逆に、職場人数の減少はゆとりの減少につながり、人材育成に時間をかけることが難しくなる。

「成長低下 職場のゆとり減少 訓練機会減少」というルートについて、3 - 2で行った仕事内容の変化に関する推定結果を再検討しよう。表2および表6から判明したように、ことにホワイトカラーにおいては、職場人数の増加は能力開発機会の増加につながり、能力開発機会の増加は労働意欲の上昇につながっていた。問題は、職場人数変化が「ゆとり」の変化を通じて能力開発機会に影響を与えていると判断できるかどうかである。そこで、再び能力開発機会の変化を被説明変数とした分析を行う。表6と異なるのは、「ゆとり」の要因をはっきりと抽出するために、他の仕事内容の変化を他の説明変数に加えたことにある。注目するのは、「仕事の量」や「労働時間」の変化が能力開発機会の変化に与える影響である。ホワイトカラーについての推定結果が表12にある。「仕事の量」のみを説明変数から外した結果が(1)式、「労働時間」のみを外した結果が(2)式、双方を導入した結果が(3)式となっている。(1)式では、労働時間が1%有意で能力開発機会にマイナスの影響を与えている。他方、(2)式では仕事の量が5%有意で能力開発機会にマイナスの影響を与えている。ただし、双方を導入した(3)式では労働時間のみが5%有意でマイナスであった。これは、労働時間と仕事量がきわめて密接に相関しているためである。以上の結果は、仕事量や労働時間ではなかった「ゆとり」が能力開発機会に影響を与えることを示唆している。

さらに、仕事量をコントロールした上で、職場人数変化が労働時間に与える影響を検討する。今度は労働時間変化を被説明変数として、能力開発機会以外の仕事変化を他の説明変数に加えた推計を行う。説明変数には、「職場全体の仕事量の変化」も加えることにする。これもアンケート調査で訊ねられた項目である。また、職場人数変化として、正社員数の変化を用いることにした。結果は表12右にある。個人の仕事量や職場全体の仕事量の増加は、労働時間にプラスの影響を与える。興味深いことに、職場人数の変化は、有意にマイナスに検出されている。よって、他の条件を一定にすれば、正社員数の増加は労働時間の減少につながる。

表12 能力開発機会と労働時間の推定結果(ホワイトカラー)

被説明変数 式番号	能力開発機会の変化			労働時間の変化	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
仕事の量		-0.1936 **	-0.0859	1.3694 ***	1.2652 ***
仕事の範囲	0.0299	0.0468	0.0553		0.1694
自分の裁量の範囲	0.1604 *	0.1591 *	0.1629 *		0.0392
労働時間	-0.1980 ***		-0.1645 **		
仕事の分担・役割	0.4320 ***	0.4286 ***	0.4338 ***		0.0816
仕事に対する責任	0.0271	0.0299	0.0322		-0.0078
仕事の成果	0.1924 **	0.1886 **	0.1970 **		0.1300
求められる能力や知識	0.5114	0.5167 ***	0.5173 ***		0.0040
職場仕事量変化				0.3357 ***	0.3301 ***
職場人数変化	0.0957	0.0958	0.0969 *	-0.1081 *	-0.1122
雇用人数成長率	0.2217	0.1970	0.1978	0.2526	0.1691
管理職数成長率	-0.1693	-0.1177	-0.1424	-0.5977	-0.6106
サンプル数	790	790	790	815	812
尤度比検定統計量	168.71	165.18	169.39	371.61	380.95
psuedo R2	0.1083	0.106	0.1087	0.2462	0.2531

(注)

- 1) 順序プロビットモデルを推定した。
- 2) 他に導入した説明変数は、年齢、勤続年数、性別、職種ダミー、部門ダミー、製造業ダミー、職位ダミー、定数項。
- 3) 「能力開発機会の変化」の推定で用いた職場人数は非正社員を含む。「労働時間の変化」では正社員のみ。
- 4) \*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

前節の結果も踏まえてまとめれば、成長は「ゆとり」をもたらし、能力開発機会や訓練機会を向上させるということである。逆に、企業成長が停滞している場合には、人的・時間的な「ゆとり」が少なくなり、訓練機会が減少してしまう。この点は、現在多くの職場、ことに製造業が直面している「技能継承問題」と密接な関連がある。小池・中馬・太田(2001)やゼンキン連合調査「モノづくりの再発見」(1996)では、技能継承がうまくいっていないケースについて、アンケート調査を用いて調べているが、共通して見出されているのは、「ベテランに技能継承の余力がない」という問題であった。小池・中馬・太田(2001)のもととなった、これも中部産政研調査である『もの造りの技能とその形成』(2000年)では、技能向上についての職長の意見を詳細に分析しているが、自由記載欄に書き込んだ製造部門の職長931名のうち160名もが時間的・人的余裕が技能向上のために必要であるとしていた(p352 - 353)<sup>9</sup>。本節で得られた結論は、人員減によるゆとりの欠如が人材育成に悪影響を与え、それが労働意欲の減退、ひいては企業体力の低下、そしてさらなる人

<sup>9</sup> 職長による次のような回答が、問題の所在をあぶりだしている。「最近特に感じていることは、全体的に時間に追われゆっくり教えていくことが困難になってきているように思われる。会社を強くしていくためにはもっとゆとりがあっても良いのでは。有給休暇対応や欠勤対応で職長までがラインに入っているようではレベル向上は望めない」(部品組付)「稼働中に他の技能をマスターできるだけの工数(人員のこと、筆者注)を与えて欲しい」(車両組立)。

員減につながるという悪循環の可能性を示唆するものである<sup>10</sup>。

## ・まとめ

本稿で見出された主要な結果は、以下のようにまとめられる。

- (1) 企業成長を代表する指標群と労働者本人および職場全体の労働意欲にはプラスの相関が観察される。
- (2) 職場人数が増加している職場では、減少している職場に比べて達成目標が明確であり、それに伴って各人の役割分担がはっきりしている傾向がある。また、上司による評価の公平感も高い。さらに、成長職場では仕事の成果を挙げやすく、仕事自体が面白く感じられることから、意欲的に仕事に取り組む傾向が強い。
- (3) 成長の指標の中でもブルーカラーの労働意欲は職場人数の成長、ホワイトカラーの労働意欲は管理職数の成長の影響を比較的強く受ける。また、所得変化はブルーカラーで有意であったが、ホワイトカラーでは有意ではなかった。本稿の解釈は、ホワイトカラーとブルーカラーでスキルの通用性が異なることから、ホワイトカラーでは昇進可能性、ブルーカラーではマイクロな職場の将来性および賃金成長が労働意欲に影響を与えることによるというものである。
- (4) 回帰分析の結果によれば、職場人数の変化を中心とした成長指標は、個人の仕事内容や賃金、さらには昇進・昇格の公平性に対する労働者の認識を変化させることを通じて個人の労働意欲を変化させる。成長が停滞している企業では、仕事の役割分担の不明確化、能力開発機会の減少、賃金ダウン、昇進・昇格についての不公平感の増大といった問題が生じやすく、それが労働意欲を阻害する側面が強い。
- (5) 職場の雰囲気我代表する諸変数、たとえば「部下や後輩を育てようとする雰囲気」は職場全体の労働意欲を大いに規定する。また、職場の雰囲気も職場人数の変化によって影響を受ける。職場人数が減少しているような場合には、部下や後輩の育成のための余力がなくなり、それが職場全体の労働意欲を阻害する可能性がある。

本稿の分析結果によれば、企業成長の低迷は労働意欲の低下と訓練機会の減少をもたらし、それが企業内における人的資本蓄積を阻害し、企業成長をさらに停滞させるという悪循環を生み出す可能性を示唆する。たしかに、企業による従業員数の削減は短期的な生産性の改善につながるかもしれないが<sup>11</sup>、従業員の育成が犠牲になることは長期的に見ればマイナスが大きいものと考えられる。ただし、ここで悲観的なシナリオばかりを強調すべきではないだろう。というのも、労働

---

<sup>10</sup>久本(1999)は「... (略) ...受注が減少したときに、すぐに人員削減をおこなうという近視眼的な志向は中長期的にみれば企業の資産である技能の力を落としてしまう。倒産しては何にもならないことは確かだ。だが、受注に一定の余裕があるときに人材育成に励むことが重要である」(p. 9)としている。

<sup>11</sup>実際、『事業再構築と雇用に関する調査』(日本労働研究機構、2000年)では、人員削減を実施した企業のうち、その影響として「従業員の生産性の向上」をあげた企業が29.8%であり、「従業員の生産性の低下」をあげた企業の14.6%を大きく上回っている。また、従業員数削減によって、労働時間が長くなる傾向があることも見出されている。このように、従業員数の削減は、短期的には生産性の向上につながる傾向が強いものと考えられる。



意欲の変化は企業が制御可能な多くの変数に依存しているために、経営環境が厳しい中でも従業員のモラルを維持することは工夫次第では可能だと考えられるからである。

本稿で残された課題は数多い。とくに、従業員数の削減方法の違いが、労働意欲に及ぼす影響について、従業員対象の調査を用いて明らかにすることは今後の重要な課題である。また、年齢構成をはじめとする、より詳細な職場情報も、分析の精緻化のためには必要であろう。さらには、労働意欲の変化が企業成長に与える効果についても、今後の研究の蓄積が望まれる。

#### (引用文献)

伊藤秀史・照山博司(1995)「ホワイトカラーの努力インセンティブ」 橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『「昇進」の経済学』所収、東洋経済新報社。

梅崎修・中嶋哲夫・松繁寿和(2001)「賃金と査定に見られる成果主義導入の効果：企業内マイクログデータによる分析」OSIPP Discussion Paper 01-11。

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, No.3.

小池和男・中馬宏之・太田聡一(2001)『もの造りの技能 - 自動車産業の職場で - 』東洋経済新報社。

都留康・守島基博・奥西好夫(1999)「日本企業の人事制度 - インセンティブ・メカニズムとその改革を中心に」『経済研究』vol. 50, No.3, pp.259-283。

富田安信(1992)「昇進のしくみ - 査定と勤続年数の影響」橘木俊詔編『査定・昇進・賃金決定』所収、有斐閣。

久本憲夫(1999)「技能の特質と継承」『日本労働研究雑誌』No.468。

守島基博(1999a)「ホワイトカラー・インセンティブ・システムの変化と過程の公平性」『社会経済研究』第50巻、第3号、pp.81-100。

守島基博(1999b)「成果主義の浸透が職場に与える影響」『日本労働研究雑誌』第474号。

Akerlof, G.A. (1982), "Labor Contracts as Partial Gift Exchange," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, pp.543-69.

Akerlof, G.A. and J.L.Yellen (1986) *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge University Press.

Bewley, T.F. (2000) *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Harvard University Press.

Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work-Managing the Market-driven Workforce*, Harvard Business School Press. (邦訳：若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社、2001)

Prendergast, C. (1992) "Career Development and Specific Human Capital Collection," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 6, pp.208-27.

Shapiro, C. and J.E. Stiglitz (1984) "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device,"