

# 成果報酬は「いい制度」か？： オンラインアンケート調査を用いた社会経済的要因の検討 Is achievement rewards "good system"? : Forcused on socio-economic factors

後藤 晶<sup>1</sup>  
Akira GOTO

<sup>1</sup> 山梨英和大学人間文化学部 Yamanashi Eiwa College

**Abstract** Japanese working environment is changing. From the work environment, the payroll system is quite a big problem. In this study, we conducted the questionnaire survey focusing on subjective indicators. As a result, people prefer certain reward to reward changed with achievements. Also, the small variance of salary range is preferred to large in performance reward system, and the variance with the individual performance is preferred to with the company's performance. Especially in this report, we make a report on results of analysis focusing on the socio-economic factors.

**キーワード** 成果報酬, 一定報酬, 社会経済的要因, オンラインアンケート,

## 1. はじめに<sup>1</sup>

昨今の労働者を取り巻く環境は大きく変化しつつある。その代表例として報酬体系の変化があげられる。

おおよそ、1990年代までの日本社会は年功序列に基づいて、自身の業績に関わらずに一定の給与が担保され、年齢を重ねるにつれて給与が増加していく企業を中心となっていた。しかし、昨今ではグローバル化の流れの中で国内企業においても成果報酬に基づく給与体系が導入されつつある。しかしながら、成果報酬制度に対して、実際に労働者にとって望ましい制度であるのか、もしくは企業にとって望ましい制度であるのか否かについては問題点が存在する可能性がある。

成果報酬制度は一定報酬制度に比べて、労働意欲を低下させる可能性がある。これは自己決定理論（例えばRyan(2000)などが指摘している）を踏まえると、成果報酬によってアンダーマイニング効果を引き起こし、労働意欲を低下させたり、倫理規範を順守しようとする意欲を低下させるモチベーションのクラウディングアウト効果を引き起こす可能性がある(大洞, 2006)。

その成果報酬制度についても、個々人の業績によって給与が増減する個人業績連動型が望ましいのか、それとも企業全体の業績によって給与が増減する企業業績連動型が望ましいのかは一つの課題である。企業業績連動型では労働者個人が十分に大きな業績を上げたとしても、企業全体としての業績がよくなければ給与が上昇しないことになる。したがって、労働者個人の労働意欲を低下させる可能性がある。しかしながら、労働者が十分な業績をあげられなかったとしても企業全体として業績が良くなれば給与が上昇するために、

個人としては公共財ゲームと同様にフリーライドするインセンティブが存在していることになる。

さらに、成果報酬におけるもう一つの問題はどの程度の金額が業績連動するかにある。アリエリーらが実施したフィールド実験では様々なゲームを用いて、成果報酬の金額が大きければ大きいほど、成果があがらないことを指摘しており(Ariely, 2009)、この点についても課題がある。実際には国内の企業等で導入されている給与の全額が完全に業績連動するわけではなく、給与の一部が業績連動するものである。ここでは給与の内の一定金額が業績連動するものとして検討を行う。

本研究では、給与と報酬制度に対して、望ましさとという主観的指標に着目して検討を行う。あわせて、どのような社会経済的要因が報酬制度の望ましさに対して影響を与えているのかを検討する。これによって、様々な報酬制度がどのように人々にとって望ましい報酬制度であるかを整理し、あるべき制度について検討するための材料となることを目的とする。

## 2. 調査概要

### (1) 調査対象

本調査は 2015 年 10 月 16 日～10 月 19 日にかけて、インターネット意識調査「政治山リサーチ」を用いて実施された。20 歳以上の男女 2,211 名に対して調査を行った。なお、本調査に関連する結果は市ノ澤(2015)において報告されている。

### (2) 調査項目

調査項目は以下の通りである。年収と報酬制度の関係については年収「300 万円/600 万円」×給与が「一定/企業業績連動/個人成果連動」×連動式の場合は「変動が 100 万円/200 万円」という 2+2×2×2 の 10 項目について「1.働きたい～5.働きたくない」の 5 点尺度の質問を行った。いずれについても得点を逆転し

<sup>1</sup> 本研究は後藤(2016a)を再分析した後藤(2016b)に基づいて、特に成果報酬および一定報酬条件に着目してより詳細な分析を行ったものである。

て分析を行っている。その他、基礎項目として、個人年収、居住地域、未婚/既婚、子どもの有無、などの項目を尋ねている。

### (3) 分析方法

分析には統計ソフト R を使い(R, 2016), パッケージ ordinal(Christensen, 2015)内の関数 clmm を利用して、順序プロビット混合効果モデル(Ordered Probit Mixed Effects Model)として、もしくは関数 clm を利用して、順序プロビットモデルとして分析する。これは同一参加者から複数の回答を得ているために混合効果モデルである必要があること、5 点尺度を用いており、分布の正規性が担保されていないために順序プロビットモデルとして分析した。表の作成にはパッケージ xtable 内の関数 xtable(Dahl, 2014)およびパッケージ stargazer 内の関数 stargazer (Hlavac, 2015)を、図の作成にはパ

ッケージ ggplot2 内の関数 gplot を用いた。

## 4. 結果

### (1) 給与変動の有無について

表 1 の報酬有無モデルには給与変動の有無および年収額に関する分析結果を、図 1 には給与変動の有無に関する望ましさに関する平均値のプロットを示している。このモデルでは、個人、変動幅および変動要因をランダム効果として設定している。この結果から、成果報酬条件よりも一定報酬条件を望ましく思うこと、400 万条件よりも 600 万条件を望ましく思うことが明らかとなった。また、この傾向についてはさまざまな社会経済的要因によって差異があることが示されている。

表 1 給与変動の有無と年収額に関する分析および年収額・分散の大きさと変動要因に関する分析

|                    | 報酬有無モデル  |            |         |          | 変動要因&変動幅モデル |            |         |          |
|--------------------|----------|------------|---------|----------|-------------|------------|---------|----------|
|                    | Estimate | Std. Error | z value | Pr(> z ) | Estimate    | Std. Error | z value | Pr(> z ) |
| 報酬制度               |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 一定報酬               |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 成果報酬               | -0.481   | 0.058      | -8.368  | 0.000    |             |            |         |          |
| 年収                 |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 300万条件             |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 600万条件             | 1.010    | 0.035      | 29.113  | 0.000    | 1.027       | 0.036      | 28.844  | 0.000    |
| 報酬制度&年収交互作用        |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 成果報酬:600万条件        | -0.042   | 0.038      | -1.094  | 0.274    |             |            |         |          |
| 変動幅                |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 100万               |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 200万               |          |            |         |          | -0.153      | 0.035      | -4.350  | 0.000    |
| 変動要因               |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 企業業績               |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 個人業績               |          |            |         |          | 0.133       | 0.035      | 3.779   | 0.000    |
| 変動要因&変動幅&年収交互作用    |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 年収600万:100万変動      |          |            |         |          | 0.125       | 0.049      | 2.530   | 0.011    |
| 年収600万:個人業績        |          |            |         |          | -0.012      | 0.049      | -0.250  | 0.803    |
| 200万変動:個人業績        |          |            |         |          | -0.048      | 0.050      | -0.957  | 0.338    |
| 年収600万:200万変動:個人業績 |          |            |         |          | 0.024       | 0.070      | 0.346   | 0.729    |
| 個人年収               |          |            |         |          |             |            |         |          |
| -199万              | -0.040   | 0.094      | -0.431  | 0.667    | -0.131      | 0.107      | -1.220  | 0.222    |
| 200-399万           | 0.086    | 0.089      | 0.964   | 0.335    | 0.052       | 0.102      | 0.507   | 0.612    |
| 400-599万           |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 600-799万           | -0.402   | 0.119      | -3.372  | 0.001    | -0.396      | 0.136      | -2.900  | 0.004    |
| 800-999万           | -0.738   | 0.149      | -4.958  | 0.000    | -0.770      | 0.170      | -4.519  | 0.000    |
| 1000-1199万         | -0.959   | 0.260      | -3.686  | 0.000    | -0.993      | 0.299      | -3.319  | 0.001    |
| 1200-1499万         | -1.782   | 0.345      | -5.168  | 0.000    | -1.860      | 0.395      | -4.714  | 0.000    |
| 1500-1999万         | -3.262   | 0.635      | -5.134  | 0.000    | -3.428      | 0.739      | -4.639  | 0.000    |
| 2000万-             | -0.348   | 0.515      | -0.675  | 0.500    | -0.304      | 0.589      | -0.517  | 0.605    |
| 世代                 |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 20代                |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 30代                | -0.091   | 0.090      | -1.019  | 0.308    | -0.155      | 0.103      | -1.512  | 0.130    |
| 40代                | -0.278   | 0.093      | -3.004  | 0.003    | -0.365      | 0.106      | -3.441  | 0.001    |
| 50代                | -0.278   | 0.098      | -2.847  | 0.004    | -0.401      | 0.112      | -3.591  | 0.000    |
| 60代以上              | -0.521   | 0.099      | -5.251  | 0.000    | -0.624      | 0.114      | -5.494  | 0.000    |
| 性別                 |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 男性                 |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 女性                 | -0.253   | 0.071      | -3.562  | 0.000    | -0.308      | 0.081      | -3.787  | 0.000    |
| 居住地域               |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 北海道                | 0.035    | 0.128      | 0.271   | 0.787    | -0.008      | 0.147      | -0.057  | 0.955    |
| 東北地方               | 0.153    | 0.130      | 1.175   | 0.240    | 0.110       | 0.149      | 0.740   | 0.459    |
| 関東地方               |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 中部地方               | 0.205    | 0.086      | 2.381   | 0.017    | 0.192       | 0.098      | 1.948   | 0.051    |
| 近畿地方               | 0.089    | 0.076      | 1.178   | 0.239    | 0.126       | 0.087      | 1.451   | 0.147    |
| 中国地方               | 0.302    | 0.134      | 2.246   | 0.025    | 0.333       | 0.154      | 2.166   | 0.030    |
| 四国地方               | 0.058    | 0.182      | 0.320   | 0.749    | 0.041       | 0.209      | 0.198   | 0.843    |
| 九州地方               | 0.236    | 0.118      | 2.005   | 0.045    | 0.304       | 0.135      | 2.253   | 0.024    |
| 未婚/既婚              |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 未婚                 |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 既婚                 | -0.129   | 0.085      | -1.511  | 0.131    | -0.134      | 0.098      | -1.368  | 0.171    |
| 子どもの有無             |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 子どもなし              |          |            |         |          |             |            |         |          |
| 子どもあり              | -0.094   | 0.080      | -1.163  | 0.245    | -0.116      | 0.092      | -1.255  | 0.209    |

\*p<.10; \*\*p<.05; \*\*\*p<.01 Standard Errors in parenthesis.

### (2) 給与変動および変動幅の影響について

続いて、表 1 に変動要因&変動幅モデルとして年収額・分散の大きさと変動要因に関する分析を、図 2 にはその望ましきの平均値をプロットしている。その結果、年収 300 万円条件に比べて、600 万円条

件を望ましく思うこと、100 万円変動条件に比べて、200 万円条件を望ましく思わないこと、企業業績連動型に比べて、個人業績連動型を望ましく思うことなどが示されている。また、この傾向についてはさまざまな社会経済的要因によって差異があることが

示されている。

### (3) 各項目に関する分析結果

最後に、表 3 には各項目に関する分析結果を示している。300 万円条件においては、日本の平均年収層を含む 400-599 万円層に比べて、0-199 万円層および 600-1999 万円層は望ましく思わないことを示している。一方、600 万円条件については 400-599 万円層に比べて 0-199 万円層においては一定条件、もしくは企業変動条件を望ましく思う一方で、個人変動条件については差が認められないこと、200-399 万円層を望ましく思わない傾向が認められた。あわせて、男性に比べて女性は 300 円変動大条件および 600 万条件を望ましく思わないこと、未婚者に比べて既婚者は 300 万一定条件、300 万変動小条件を望ましく思わないなど、社会経済的要因による差異があることが示されている。

図 3 に示された平均値のプロットを見てみると、0-599 万円層では変動が小さいことを望ましく思う一方で、600 万円以上の層では変動が大きいことを望ましく思う傾向にあることが示されている。

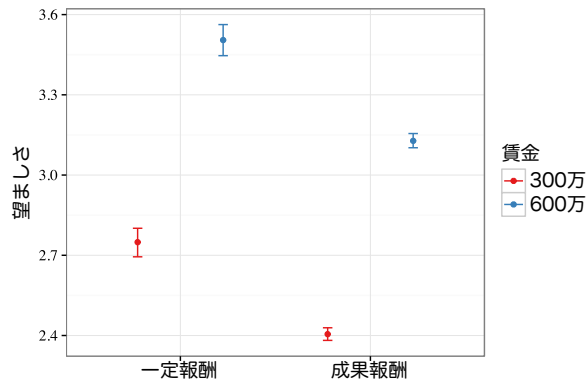


図 1 変動の有無の望ましさに関する平均値

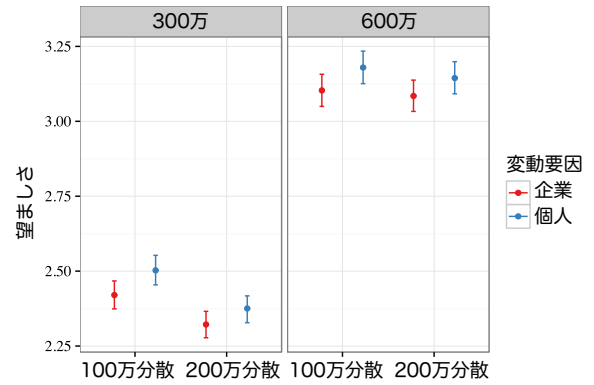


図 2 望ましさに関する平均値

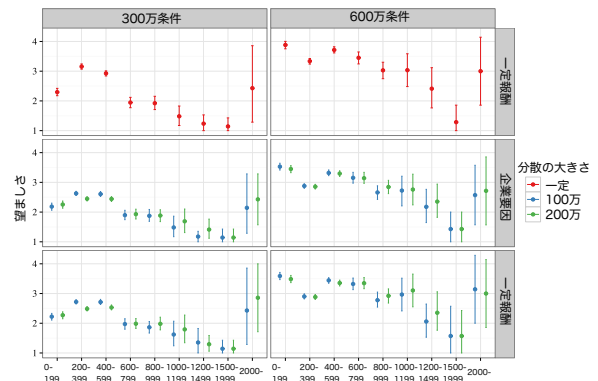


図 3 所得ごと望ましさに関する平均値

表 2 各項目ごとの分析

|                | 300万一定            | 300万変動小個人         | 300万変動小企業         | 300万変動大個人         | 300万変動大企業         | 600万一定            | 600万変動小個人         | 600万変動小企業         | 600万変動大個人         | 600万変動大企業         |
|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 個人年収           |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| -199万円         | -0.478*** (0.074) | -0.413*** (0.074) | -0.346*** (0.075) | -0.229*** (0.074) | -0.166** (0.074)  | 0.145* (0.075)    | 0.119 (0.073)     | 0.178** (0.073)   | 0.094 (0.073)     | 0.133* (0.073)    |
| 200-399万円      | 0.227*** (0.062)  | 0.116* (0.063)    | 0.098 (0.063)     | 0.044 (0.063)     | 0.075 (0.063)     | -0.202*** (0.064) | -0.305*** (0.063) | -0.247*** (0.063) | -0.245*** (0.062) | -0.231*** (0.062) |
| 400-599万円      | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           |
| 600-799万円      | -0.790*** (0.100) | -0.608*** (0.099) | -0.582*** (0.099) | -0.498*** (0.099) | -0.492*** (0.099) | -0.223** (0.097)  | -0.076 (0.095)    | 0.010 (0.095)     | -0.103 (0.095)    | -0.103 (0.095)    |
| 800-999万円      | -0.777*** (0.126) | -0.704*** (0.126) | -0.592*** (0.126) | -0.486*** (0.125) | -0.530*** (0.126) | -0.538*** (0.121) | -0.532*** (0.120) | -0.544*** (0.120) | -0.356*** (0.119) | -0.358*** (0.119) |
| 1000-1199万円    | -1.346*** (0.244) | -1.027*** (0.233) | -1.120*** (0.242) | -0.702*** (0.225) | -0.765*** (0.225) | -0.547*** (0.209) | -0.317 (0.209)    | -0.457*** (0.209) | -0.401* (0.207)   | -0.401* (0.207)   |
| 1200-1500万円    | -1.733*** (0.358) | -1.460*** (0.342) | -1.618*** (0.361) | -1.429*** (0.333) | -1.190*** (0.315) | -1.035*** (0.279) | -1.146*** (0.280) | -0.981*** (0.279) | -0.814*** (0.274) | -0.770*** (0.272) |
| 1500-1999万円    | -1.954*** (0.593) | -1.851*** (0.589) | -1.742*** (0.588) | -1.784*** (0.588) | -1.760*** (0.589) | -2.312*** (0.579) | -1.650*** (0.480) | -1.804*** (0.496) | -1.615*** (0.478) | -1.791*** (0.495) |
| 2000万円~        | -0.328 (0.432)    | -0.143 (0.427)    | -0.369 (0.434)    | 0.380 (0.412)     | 0.005 (0.422)     | -0.587 (0.419)    | -0.148 (0.415)    | -0.558 (0.420)    | -0.409 (0.417)    | -0.409 (0.417)    |
| 世代             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 20代            | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           |
| 30代            | -0.083 (0.073)    | -0.184*** (0.073) | -0.225*** (0.074) | -0.178** (0.073)  | -0.212*** (0.074) | 0.127* (0.075)    | 0.055 (0.073)     | 0.044 (0.073)     | -0.033 (0.073)    | -0.007 (0.073)    |
| 40代            | -0.143* (0.076)   | -0.297*** (0.076) | -0.327*** (0.076) | -0.263*** (0.076) | -0.327*** (0.077) | 0.016 (0.077)     | -0.122 (0.075)    | -0.144* (0.075)   | -0.120 (0.075)    | -0.182** (0.075)  |
| 50代            | -0.084 (0.080)    | -0.278*** (0.080) | -0.370*** (0.081) | -0.286*** (0.080) | -0.287*** (0.081) | 0.115 (0.081)     | -0.170** (0.079)  | -0.182** (0.079)  | -0.175*** (0.079) | -0.226*** (0.079) |
| 60代以上          | -0.187** (0.081)  | -0.301*** (0.081) | -0.393*** (0.082) | -0.269*** (0.081) | -0.308*** (0.082) | -0.113 (0.082)    | -0.298*** (0.081) | -0.371*** (0.081) | -0.278*** (0.080) | -0.360*** (0.081) |
| 性別             |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 男性             | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           |
| 女性             | 0.058 (0.058)     | -0.085 (0.058)    | -0.004 (0.059)    | -0.115** (0.058)  | -0.094 (0.059)    | -0.142** (0.059)  | -0.251*** (0.058) | -0.228*** (0.058) | -0.255*** (0.058) | -0.249*** (0.058) |
| 居住地域           |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 北海道            | -0.106 (0.107)    | -0.00002 (0.108)  | -0.064 (0.108)    | -0.049 (0.107)    | -0.037 (0.107)    | -0.367*** (0.110) | -0.128 (0.106)    | -0.048 (0.105)    | -0.059 (0.106)    | -0.029 (0.105)    |
| 東北地方           | -0.059 (0.140)    | -0.001 (0.141)    | -0.069 (0.142)    | -0.138 (0.142)    | -0.078 (0.142)    | -0.201 (0.145)    | -0.153 (0.140)    | -0.039 (0.139)    | -0.054 (0.139)    | 0.028 (0.139)     |
| 関東地方           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           |
| 中部地方           | -0.003 (0.117)    | 0.118 (0.118)     | 0.068 (0.118)     | 0.012 (0.117)     | 0.016 (0.118)     | -0.107 (0.121)    | -0.067 (0.116)    | 0.103 (0.116)     | -0.010 (0.116)    | 0.109 (0.116)     |
| 近畿地方           | -0.170 (0.113)    | 0.057 (0.113)     | -0.012 (0.113)    | 0.016 (0.113)     | -0.004 (0.113)    | -0.287*** (0.116) | -0.036 (0.112)    | 0.018 (0.111)     | -0.007 (0.111)    | 0.052 (0.111)     |
| 中国地方           | 0.033 (0.144)     | 0.215 (0.145)     | 0.079 (0.146)     | 0.092 (0.145)     | 0.050 (0.145)     | -0.080 (0.148)    | 0.124 (0.144)     | 0.154 (0.143)     | 0.171 (0.143)     | 0.141 (0.143)     |
| 四国地方           | -0.173 (0.175)    | -0.047 (0.176)    | 0.025 (0.176)     | -0.092 (0.176)    | -0.093 (0.177)    | -0.154 (0.181)    | -0.046 (0.176)    | 0.163 (0.175)     | -0.023 (0.175)    | 0.167 (0.175)     |
| 九州地方           | -0.038 (0.134)    | 0.114 (0.135)     | 0.071 (0.136)     | 0.188 (0.135)     | 0.105 (0.135)     | -0.286** (0.137)  | 0.031 (0.134)     | 0.149 (0.133)     | 0.065 (0.133)     | 0.171 (0.133)     |
| 未婚/既婚          |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 未婚             | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           |
| 既婚             | -0.173** (0.070)  | -0.142*** (0.070) | -0.136* (0.071)   | -0.087 (0.070)    | -0.030 (0.071)    | -0.067 (0.071)    | -0.047 (0.069)    | -0.023 (0.069)    | -0.057 (0.069)    | -0.016 (0.069)    |
| 子どもの有無         |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |
| 子どもなし          | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           | コントロール群           |
| 子どもあり          | 0.103 (0.066)     | 0.074 (0.066)     | 0.079 (0.067)     | 0.109 (0.067)     | 0.088 (0.067)     | 0.008 (0.066)     | 0.029 (0.065)     | 0.062 (0.065)     | 0.032 (0.065)     | 0.034 (0.065)     |
| Observations   | 2211              | 2211              | 2211              | 2211              | 2211              | 2211              | 2211              | 2211              | 2211              | 2211              |
| Log Likelihood | -3184.084         | -3036.814         | -2943.314         | -3027.359         | -2949.628         | -3188.335         | -3239.74          | -3240.654         | -3286.099         | -3244.225         |

Note:

\*p<0.10; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01 Standard Errors in parenthesis.

#### 4. 考察

本研究をまとめると、以下のようになる。報酬制度と所得について、成果報酬条件に比べて一定給与条件を望ましく思うことが明らかとなった。そして、年収が低いよりも高いほうが望ましく思うこと、企業業績要因による給与の変動よりも、個人業績要因による給与の変動をより望ましく思うこと、変動が小さいことをより望ましく思うこと、これらの傾向は社会経済的要因によって異なることが明らかとなった。

一定報酬を望ましく思う要因の一つには、フリーライドが影響している一方で、ある程度の「保険」としての役割もあると考えられる。業績によって給与が変動してしまうのであれば、失敗を恐れて積極的に挑戦的なプロジェクトに挑むことも難しいのかもしれない。

給与の変動要因が企業要因よりも個人要因を望ましく思う理由は二つあると考えられる。一つは自己決定権を発揮したいという自己決定欲求であり、もう一つは、自信過剰バイアスの影響である。本研究からは自分自身のことは自分で決めたいという自己決定欲求であるのか、自信過剰バイアスによるかは弁別が困難ではあるが、今後は精査して検討する必要がある。しかしながら、図 3 に示されたように年収 599 万円以下の層においては個人変動よりも企業変動を望ましく思う一方で、年収 600 万円以上の層においては企業変動よりも個人変動の方を望ましく思う傾向にあることは、自己決定欲求、ないしは自信過剰バイアスが年収 600 万円以上の層で強い傾向にあることを示している。

また、社会経済的要因に着目すると 300 万円条件の一定条件、企業／個人業績変動・分散大／小の各条件において、年収 400-599 万円世帯に比べて 0-199 万円世帯は望ましく思わない一方で、600 万円条件においては望ましく思う傾向にあることが明らかとなった。この結果は、年収 0-199 万円層が稼いでいない、もしくは働いていないだけではなく、稼がない、働かないという選択をしている可能性がある。この層にとっては年収 300 万円程度では現在の生活を変えるインセンティブにはなっていないのだろう。

一方で、600 万円条件になると逆転する。特に一定報酬および企業要因による変動を望ましく思うことが示されている。600 万円条件においては年収 400-599 万円世帯に比べて 0-199 万円世帯がその労働環境を望ましく思う一方で、個人業績連動よりも企業業績連動の報酬制度を望ましく思うことは、この層がフリーライドを企んでいる可能性を示唆している。この結果は後藤(2015)で指摘された、低所得層ほど割引率が高い傾向にある結果と整合的な結果であり積極的に働かせるためには、非常に大きなコストがかかる可能性がある。この層の一部には、いわゆる働きアリの法則でいう「サボっているアリ」に当たる人々がこの層には比較的多くいる可能性がある。

また、年収 200-399 万円層は年収 400-599 万円層とくらべて、いずれの 600 万円条件においても望ましく思わないことが示されている。これらの結果は全ての人にとって給与が高ければ高いほど望ましい労働環境であるとは限らないことを示唆している。

今後の課題として、以下の点があげられる。第一に、本研究においてはあくまでも主観的指標に着目したものである。そのために、成果報酬条件下や一定報酬条件下で行われる仕事によるアウトプットの質や量に着目した研究ではない。この点については過去にいくつか言及されている。日本に成果報酬が導入されて一定程度の期間がたった現在、改めて成果報酬の功罪について顧みる必要があるか。そのために、経済ゲーム実験を用いるのは有用であろう。

第二に、どのような報酬制度を望ましく思うかは個人によって異なるために、それぞれに応じた対応が必要になる。一方で、望ましさを満足させることが個人の人々の成長にとってよいものであるとは限らない。この点についても十分に注意を払って主観的指標を活用していく必要があるであろう。

#### 参考文献

- 1) Ariely, D., U.Gneezy, G.Loewenstein, and N. Mazar (2009) Large stakes and big mistakes, Federal reserve bank of Boston working paper, 5(11), 1-27.
- 2) Christensen, R. H. B.(2015) ordinal - regression models for ordinal data. R package version 2015.6-28.
- 3) Dahl, D.B. (2014) xtable: Export tables to LaTeX or HTML. R package version 1.7-4.
- 4) 大洞公平 (2006) 「成果主義賃金に関する行動経済学的分析」, 『日本労働研究雑誌』, 554, 36-46.
- 5) 後藤晶 (2015) 「プレミアム商品券の経済行動：プレミアム商品券の経済行動：購入判断に対する社会経済的要因に着目して」, 『行動経済学会誌』, vol.8, pp.86-89.
- 6) 後藤晶 (2016a) What are desirable compensation systems?: Analysis by online questionnaire, 『第 22 回社会情報システム学シンポジウム』. 於電気通信大学.
- 7) 後藤晶 (2016b) 「報酬制度に関する一考察：オンライン調査を用いて」, 『情報コミュニケーション学会第 3 回社会コミュニケーション部会』, 於明治大学.
- 8) Hlavac, M., (2015) Stargazer – Well-formatted regression and summary statistics table. R package version 5.2
- 9) 市ノ澤充 (2015) 「第 33 回政治山調査改正派遣法の低い認知度」, 『知らない』が 6 割, [http://seiji-yama.jp/research/investigation/inv\\_33.html](http://seiji-yama.jp/research/investigation/inv_33.html). (2016 年 6 月 22 日閲覧).
- 10) R Core Team (2016) R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria.
- 11) Ryan, R.M. and E.L. Deci (2000) Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions, Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54-67.
- 12) Wickham, H., (2009) ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis. Springer-Verlag New York.