

企業別賃金制度と従業員の幸福度

齋藤隆志・参鍋篤司

要 旨

本稿では、賃金水準と企業別の賃金制度のあり方が、従業員の幸福度へ及ぼす影響について、(社)国際経済労働研究所の個票データを用いて実証的に検討した。

従来の研究どおり、賃金水準が高くなると、従業員の生活幸福度は高まることが示される。しかし、相対的な所得水準を考慮すると、賃金水準はその有意性を失うが、その賃金が決定されるプロセスに関連した指標は変わらず有意であることが示された。すなわち、賃金水準の絶対額よりもむしろ、その賃金がどのように決定されるのかといった「企業別の賃金制度の在り方」、及び他社と比べた「相対的な賃金の高さ」の方が、従業員の幸福度にとってはより重要であることが示された。

賃金制度を示す指標として本稿では、成果主義的賃金制度におけるインセンティブの強さの程度を示す指標としての企業内賃金分散をはじめ、年功的要素を示す年功賃金指標、他社との賃金水準の差を示す効率賃金指標の三つについて検討した。

一般的には、これら三つの指標の値が高まると従業員の生活幸福度は上昇する傾向が示されるが、成果主義的な賃金制度を明示的に導入していない企業群においては、企業内賃金分散指標は負の影響を、年功賃金指標と効率賃金指標は正の影響を及ぼすことが示された。

キーワード：成果主義、年功賃金、効率賃金、幸福度、JEL Classification Codes: D6、J31、J41

Individual Firm's Wage Payment System and Employee's Happiness

Takashi SAITO, Atsushi SANNABE

Abstract

In this paper, we empirically examine the influence of wage level and wage system of companies on the happiness level of employees by using the micro-cross section data provided by the International Economy and Work Research Institute.

As previous researches show, increasing absolute wage levels of employees result in happier employees. However, taking into account the relative income level, it was shown that the absolute wage level loses its significance, while the indexes of the wage determination process keep their significance.

In other words, rather than the absolute level of the wage, the method of how the wage is determined by each company's wage system and the relative wage levels compared to other companies are more important in determining the degree of happiness.

Considering the indexes showing the difference in wage systems, this paper adopts the following three indexes. First, the intra-firm wage dispersion index showing the strength of the incentive in a short period. Second, seniority wage index showing the strength of long-term incentive. Third, the efficiency wage index showing the difference in relative wage level with other companies.

Generally, as the values of these three indexes increase, the happiness level of employees tends to rise. However, considering companies that explicitly introduce a performance-based wage system, we found that while the intra-firm wage dispersion index have a negative effect on happiness, the seniority wage index and the efficiency wage index continue to have positive and significant effects.

1. はじめに

過去、政治学や社会学などの分野において盛んに行われてきた、「幸福」に関する研究が、近年は行動経済学の隆盛とともに、経済学分野でも盛んに行われるようになってきている⁽¹⁾。本稿では、この幸福度をめぐる研究の中であまり取り上げられることのなかった、企業の制度、特に賃金制度が労働者の幸福度に及ぼす影響に着目した分析を行う。

主観的幸福度は、生活全般に関する幸福度に関するものであり、既存研究の中でも中心的な位置を占めてきた。このような幸福度は、前述したとおり、政治学（政治経済学）の分野でも活発な研究がなされてきた。なぜなら、国民の選好を知ることで、どのような政策が受容・採択されやすいか、というような分析が可能になるからである。その一例として、所得分配の不平等度が幸福度に及ぼす影響について、国レベルのデータを用いて実証分析した Alesina et al. (2004) がある。ヨーロッパ人をサンプルに採ったとき、ジニ係数の上昇が幸福度を低下させるのに対し、アメリカ人には有意な影響を及ぼさない。したがって、ヨーロッパ人はアメリカ人よりも、不平等度が低い社会を好ましいと考えていることになる。この選好のあり方が、ヨーロッパとアメリカとの所得再分配政策の違いを生む一つの源となっている、という議論がなされている⁽²⁾。

本稿では、Alesina et al. (2004) が国レベルで行っていた分析を、よりミクロな視点である企業レベルで行う。この場合、一国における所得分配の不平等度が、企業内における賃金分配と同じ概念に相当することになる。よって、企業レベルの分析においても、どのような賃金制度が支持されるのか、具体的に言えば、賃金分散が大きいほうが良いのか、あるいは小さいほうが良いのかといった問いに答えることが可能になるのである。これに加えて、年功賃金及び効率賃金の幸福度に及ぼす影響についても検討する。すなわち、年齢と共に給与が上昇していくいわゆる「年功カーブ」は従業員の幸福度を上昇させるのか、そして他者の賃金水準と自分の賃金水準との格差（効率賃金指標）は自分自身の幸福度に影響を及ぼすのか、について検討する。

したがって本稿の目的は、各企業における賃金制度を、企業内賃金分散指標、年功賃金指標、効率賃金指標の三つの指標でとらえ、これらがこの生活幸

福度に対してどのような影響を与えるのかについて検討することである。

賃金の絶対額水準が説明変数として加えられているとしても、これら三つの指標が影響を持っている場合、それらは、プロセスの効用の存在を示していると解釈することができる。Frey and Benz (2002) は、本稿における分析のように、賃金水準や労働時間等、その他多くの諸要因をコントロールした上でも、自営業者のほうが給与所得を得ている従業員よりも幸福度が高いことを確認し、これをプロセスの効用の存在として解釈している。つまり、同じ賃金レベルでもそれがどのように得られたのかによって効用水準が変化する可能性が高く、本稿では、効用に及ぼす手続き上の差異が生み出すものの総称としてプロセスの効用と呼んでいる。本稿での分析により引きつけていけば、同額の賃金をもらうにしても、それが成果主義的な賃金制度により得たものか、年功的色彩が強い制度から得たものか、あるいは効率賃金色彩が強いものから得たものなのか（他社の賃金水準と比較して高いかどうか）、などの違いによって個々人の幸福度が異なっている、ということの意味している⁽³⁾。そして本稿の分析から、結果として実現した賃金水準よりも、そのプロセス、あるいは相対的な賃金水準の方が重要であることが示される。

次に、本稿の貢献について述べる。本論文では、勤続年数の増加に従い賃金がどれぐらい増加するか、ということ企業別に算出し、それを年功賃金指標として用いている。こうした指標が幸福度へ及ぼす影響を見たことが本稿の貢献の一つである。また、勤続年数や学歴、職種等をコントロールしても残る、従業員間の格差の大きさを示す企業内賃金分散指標（Intra-Firm Wage Dispersion, IFWD）を企業ごとに算出し、これもまた、企業の賃金制度の特徴を示すものとして用いる。そして、他社との賃金格差についての認識を個別従業員に尋ねた、主観的な効率賃金指標を用いる。これらの変数は、インセンティブに関する諸理論との対応を有していると考えられる。即ち、年功賃金は Lazear (1979) において示された理論、IFWD と客観的な効率賃金は成果主義賃金におけるインセンティブ理論、主観的な効率賃金指標は、効率賃金仮説（Akerlof (1982)、Shapiro and Stiglitz (1984)）の理論と対応している。これらの賃金決定プロセスに関する制度や、相対賃

金水準の情報を総合的に考慮したところも、本稿の貢献である。

主観的な効率賃金指標を用いた分析には、Saito et al. (2005) があり、企業内賃金分散指標を用いた分析には、参鍋・齋藤 (2008) がある。本稿では、これらの分析において別々に用いられた諸指標を、幸福度関数の推計において同時に用いているところに特徴がある。また本稿では、参鍋・齋藤 (2008) における分析で用いた「仕事の満足度」ではなく「幸福度」を被説明変数として用いたこと、個人の労働環境等についての情報を多く説明変数として加えたことにより、サンプルサイズが異なっている。

さらに、日本企業における賃金決定システムにおいて中心的な役割を果たしてきた、年功に関する指標を計算し、これもまた推計に加え、幸福度関数への影響を見た先行研究は筆者らの知る限りなく、本論文の貢献と言えよう。主観的な効率指標の高さ（他社の従業員よりも高い賃金をもらっているという認識）が幸福度へ正の効果を与えるという結果は、Saito et al. (2005) 等の論文により知られた結果であったが、その結果を、企業から従業員への贈与が従業員の幸福度を高めた結果と捉えるためには、個人の年齢、学歴や労働時間の長さ等の idiosyncratic な要因に加えて、企業の賃金制度の諸特徴を示す指標等、企業を単位とした諸変数をコントロールしなければならない。例えば残業時間が長いほど、主観的効率賃金指標も高まることが予想されるが、こうした長時間労働は幸福度の低下につながるだろう。従って、個人の労働時間をコントロール変数として加えなければ、主観的効率賃金指標の効果は正確に測定できないことになる。同様に、同一企業内における賃金水準の偏差の大きさや、予測される将来所得の高さや低さが、主観的効率賃金指標に影響を及ぼし、それが幸福度へ影響を及ぼしている、という可能性をコントロールしなければならないだろう。これらの諸点が、本稿の貢献であると言えることができよう。

次節からの構成は以下のようになっている。第二節では、本稿で用いるデータについて紹介し、第三節では分析の中心となる幸福度、企業内賃金分散、年功賃金指標、効率賃金指標について説明する。第四節では、推計モデルについての説明のあと、その結果と考察を行い、第五節では簡単に結論を述べる。

2. データについて

本稿で用いるデータは、1990年から現在に至るまで社団法人国際経済労働研究所が行なっている「労働組合員総合意識調査」に参加した日本全国の大手上場企業59社のものである。実際に使用したのは1990年から2004年までのものであり、当該期間内に複数回調査が行われている企業もあるが、本稿における分析では、当該期間における、最新の調査結果を用いている。その結果、約9万人の組合員（ただし、正規従業員に限定）のデータが得られた。調査票は各労働組合を通して配布・回収され、本社のみならず各支社・工場の組合員のデータも収集されている。なお、全組合員を調査対象にした組合もあるが、無作為標本抽出によって一部の組合員のみが調査対象になった組合もある。質問項目は、性別、年齢、勤続年数、学歴などといった基本項目以外にも、労働組合の活動に対する評価や、会社の経営方針等に対する評価、各個人の仕事の内容や満足度など、多くの事柄についての調査項目を有している。記述統計量については、表2-1の通りとなっている⁽⁴⁾。

主観的幸福度についての具体的な質問項目は、「私は今、大変に幸せだ」である。これに対して、1. 全くそう思わない、2. ややそう思わない、3. どちらでもない、4. ややそう思う、5. 全くそう思う、の5件法で回答を求めた。以下の図2-1で示すのは、この幸福度の分布である。今回のデータにおける平均値は3.26であり、中央値である3をやや上回る程度になっている。何らかの形で不幸であると感じている人は、20%あるという結果となっている。なお、標準偏差は1.11であった。なお一般に、幸福度に対するアンケート結果は、このデータと同様、やや右に偏った分布形を示すことが多い。以後の分析では、この指標を被説明変数として、分析を進めていく。

次に、図2-2で示されているのが、男女・学歴別の平均幸福度の分布である。大卒・大学院卒は、中卒・高卒者に較べやや高い幸福度であり、女性は男性に比べかなり高い幸福度を示している。

次に、図2-3の職種別幸福度であるが、ここでの結果は、図2-2の結果を反映していると思われる。大卒者や、女性が多く含まれていると考えられる職種においては、平均幸福度が高くなってい

表2-1 記述統計

変数名	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
幸福度	90681	3.266	1.103	1	5
企業内賃金分散指標	90681	0.200	0.022	0.151	0.278
年功賃金指標	90681	0.009	0.003	0.000	0.019
主観的効率賃金指標	90681	-0.088	0.242	-1.946	1.946
会社の人事評価の公平さ	90681	2.872	0.911	1	5
自己の能力評価	90681	3.118	0.914	1	5
仕事の成果の明確性	90681	2.988	1.139	1	5
仕事の単調さ	90681	2.789	1.232	1	5
同僚による仕事への影響の大きさ	90681	2.678	1.149	1	5
自分の仕事の範囲の明確性	90681	3.320	1.204	1	5
昇進の可能性	90681	2.781	0.873	1	5
従業員が会社の経営方針などについてよく知っていること	90681	2.733	0.985	1	5
職場の人間関係の良好さ	90681	3.329	0.989	1	5
福利厚生の充実	90681	2.904	1.025	1	5
仕事の自律性	90681	3.193	1.140	1	5
対数賃金	90681	15.383	0.428	14.221	16.167
対数残業時間	90681	2.732	0.901	1.609	4.443
年齢	90681	34.588	9.924	15.000	69.000
女性	90681	0.226	0.418	0	1
大卒	90681	0.328	0.470	0	1
転職	90681	0.198	0.398	0	1
結婚	90681	0.572	0.495	0	1
営業・販売・サービス	90681	0.131	0.338	0	1
技術・開発職	90681	0.289	0.453	0	1
事務職	90681	0.232	0.422	0	1
現業職	90681	0.348	0.476	0	1
対数従業員数	90681	9.070	1.041	6.865	12.459

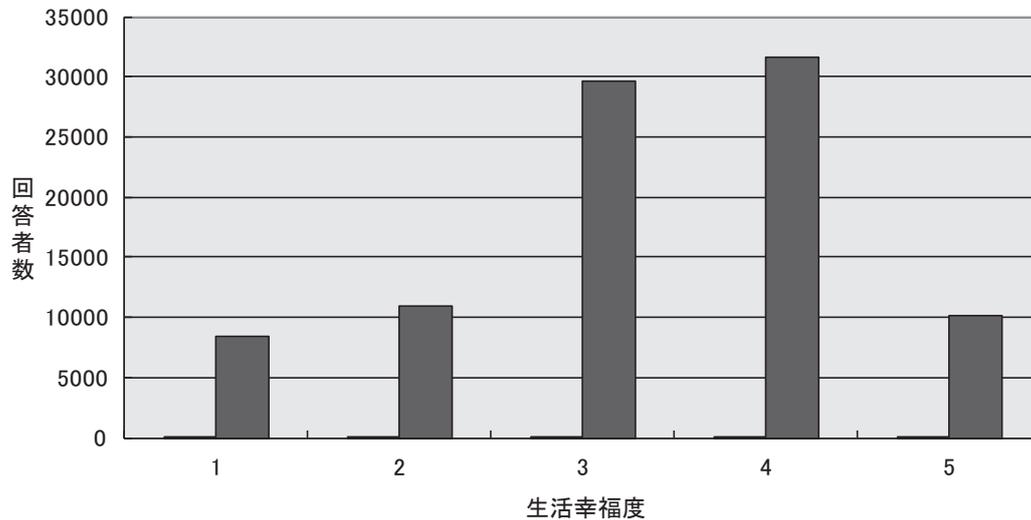


図2-1 生活幸福度の分布

る。即ち、専門・技術・研究および技能・現業には、高卒男性のサンプルが多く含まれている。高卒男性の占める割合は営業・販売・サービスでは28%、事務では24%であり、専門・技術・研究に占める割合は36%、技能・現業では82%である。また、

事務では、女性が多く含まれている。他の職種では、女性の占める割合は10から15%程度であるのに対して、事務では50%ほどを占めている。そのため、このような差が観察されていると考えられる。

次に、残業時間別の幸福度を示したのが、図2-

企業別賃金制度と従業員の幸福度

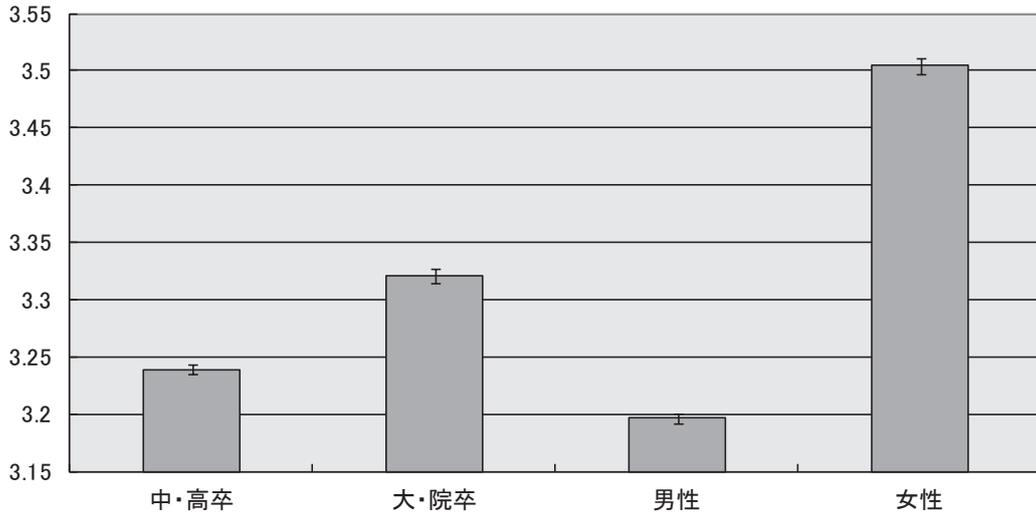


図2-2 男女・学歴別幸福度
注) エラーバーは平均値の95%信頼区間を示す。

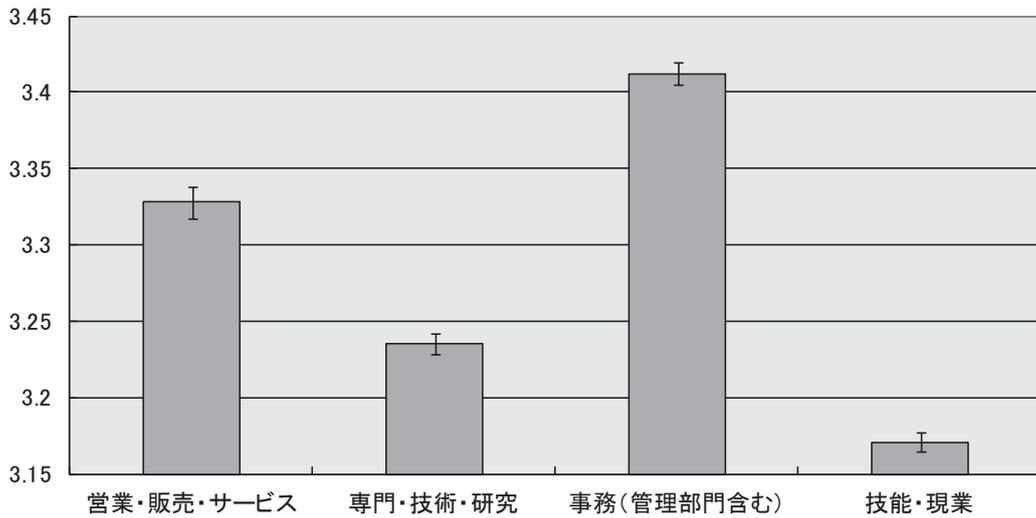


図2-3 職種別幸福度
注) エラーバーは平均値の95%信頼区間を示す。

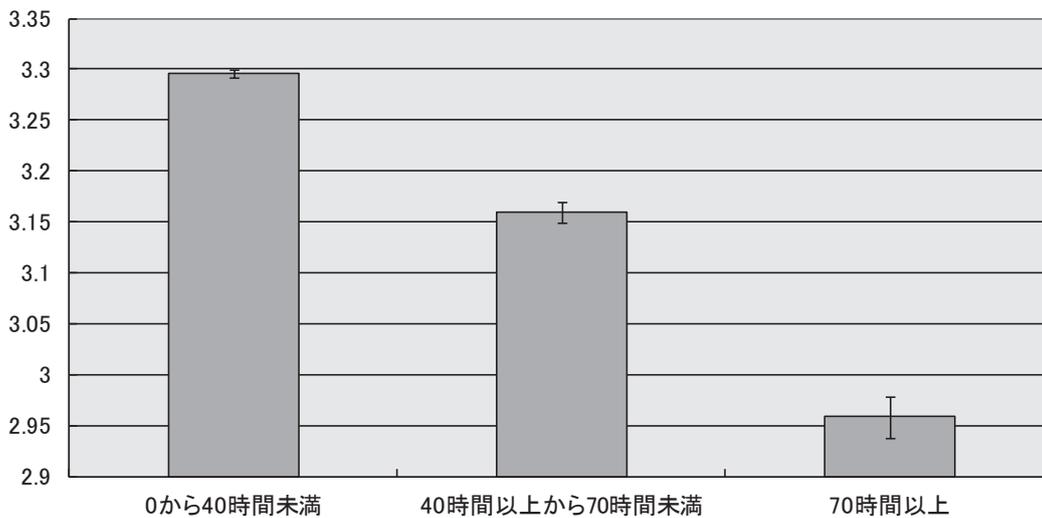


図2-4 残業時間別幸福度
注) エラーバーは平均値の95%信頼区間を示す。

4である。残業時間が増加するほど、幸福度が低下していく様子が分かる。

3. 企業内賃金分散・年功賃金・効率賃金

ここでは、企業の賃金政策をあらわす3つの指標、すなわち企業内賃金分散指標・年功賃金指標・効率賃金指標について、その計算方法を示す。

3.1. 企業内賃金分散の計測について

本稿で用いる企業内賃金格差の指標は、基本的に Winter-Ebmer et al. (1999)、Lallemand et al. (2004) で用いられたものと同様である。具体的には、まず各企業ごとに Mincer 型の賃金関数 (1) 式を OLS 推計し、そこで得られた回帰式の残差の標準偏差を IFWD (Intra Firm Wage Dispersion) と定義する。

$$\ln WAGE_i = HR_i \beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

ただし、 i は従業員をあらわす。WAGE は賞与や諸手当、時間外賃金等をすべて含む、1年間の賃金である。また、HR に含まれる変数は、人的資本変数を含んだ個人属性を示す諸変数、つまり女性ダミー、年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、学歴ダミー、職種ダミー (技術・開発職、事務職、現業職、ベースは営業職)、対数残業時間である。

3.2. 年功賃金指標・効率賃金指標の計測について

経済理論的には、成果主義的賃金のみが、従業員の努力を引き出す役割 (インセンティブとしての役割) を果たしている賃金制度ではない。勤続初期の時点では生産性を下回る賃金を支払い、後にその差額を上乗せして支払うことで従業員の努力を引き出そうとする理論⁽⁵⁾ (Lazear (1979)) や、他社より高い水準の賃金を支払うことで努力を引き出そうとする効率賃金の理論 (Akerlof (1982)、Shapiro and Stiglitz (1984)) などがある。

効率賃金に関する指標は、主観的なものと客観的なものの二種類がありうる。まず、年功賃金指標と (客観的) 効率賃金指標の二つの指標についての計算方法を示す。この二つの指標は、以下の賃金関数をすべての企業に属する従業員をサンプルとして推計することで、同時に計算することができる。

$$\ln WAGE_{ij} = HR_{ij} \beta + \alpha Tenure_{ij} + \sum_j \theta_j Tenure_{ij} * Firm_j + \sum_j \gamma_j Firm_j + \varepsilon_{ij} \quad (2)$$

i は個人を表す添え字であり、 j は企業を表す添え字である。WAGE は賞与や諸手当、時間外賃金等をすべて含む、1年間の賃金である。また、HR に含まれる変数は、人的資本変数を含んだ個人属性を示す諸変数、つまり女性ダミー、年齢、年齢の2乗、学歴ダミー、職種ダミー (技術・開発職、事務職、現業職、ベースは営業職)、対数残業時間である。Tenure は勤続年数を表し、Firm は企業ダミーである。

年功賃金指標として用いられるのは θ_j 、すなわち、Tenure と企業ダミー変数の交差項の係数値である。つまり企業ごとの、年功カーブの傾きの違いを示すものである。現在の賃金水準が同じでも、同じ企業に勤め続けた場合に将来にわたってそれが高くなっていく場合と、変わらない場合、あるいは低下していく可能性がある場合とでは、従業員の幸福度に及ぼす影響に差があるかもしれない。そのような可能性について検討するために、幸福度関数において年功賃金指標を説明変数として加えるのである。

一方、客観的効率賃金指標は企業ダミーの係数である γ_j を用いればよい。これは、あらゆる要因をコントロールした上でなお残る、企業間の賃金格差をあらわしているからである。しかし、本稿の分析では主観的効率賃金指標を用いる。なぜなら、Saito et al. (2005) が本稿と同じデータを用いて、効率賃金指標が個々の従業員の幸福度に与える影響を検証しているが、そこでアンケート調査の設問に対する答えを用いた主観的指標の方が適切であることが示されたからである⁽⁶⁾。なお、主観的効率賃金指標は、回答者自身の年収から、「あなたと同年齢で、同じ仕事をしているサラリーマンの平均年収はどれぐらいだと思いますか」という質問に対する答えを引いたものを用いる。

このような参照点を考慮したモデルの重要性は、いくつかの先行研究において指摘されている (Clark and Oswald (1996)、Saito et al. (2005)、佐野・大竹 (2007))。

以下の図3-1と図3-2は、他の二つ指標の値を一定とした場合の、それぞれの指標の大小をイメージしたものである。まず、図3-1は、IFWD についてのイメージを記したものである。たとえば、横軸に年齢を用いた場合、左のケース A はほぼ年齢が同じぐらいの従業員同士であれば同じぐらいの賃金となるのに対し、右のケース B は年齢が

同じぐらいの従業員同士でも賃金の格差が大きい。すなわち、AはIFWDが小さく、BはIFWDが大きいことを示している。また、図3-2の左側が年功賃金指標の大小をイメージしたものであり、右側が効率賃金指標をイメージしたものである。両者ともに、A社よりもB社の方が大きい値をとっていることを示している。図3-1は、勤続年数が長くなるに従い、賃金が上昇する程度が大きいことを示しており、図3-2は、勤続年数等に関わらず、他社よりも高い賃金を得ているかどうかを示すものである。

以下の表3-1は、企業内賃金分散指標、年功賃金指標、主観的効率賃金指標について、企業レベルでの相関係数を示した。

対数賃金と、主観的効率賃金指標には大きな相関がある。一方で、企業内賃金分散指標と対数賃金が

負の相関を持つことには注意が必要であろう。言い換えると、企業内賃金分散は、その企業の賃金水準が低いほど大きくなるという傾向がみられる。賃金水準が高い企業は、すなわち経営に余裕のある企業であり、成果主義的賃金体系を導入して従業員間で格差をつけるといった施策をとる必要のない企業である。一方、余裕のない企業は成果主義的賃金制度の導入を行い、従業員間の格差を拡大する必要に迫

表3-1 相関係数

	対数賃金	年功賃金指標	企業内賃金分散指標	主観的効率賃金指標
対数賃金	—			
年功賃金指標	0.351	—		
企業内賃金分散指標	-0.538	-0.188	—	
主観的効率賃金指標	0.745	0.450	-0.404	—

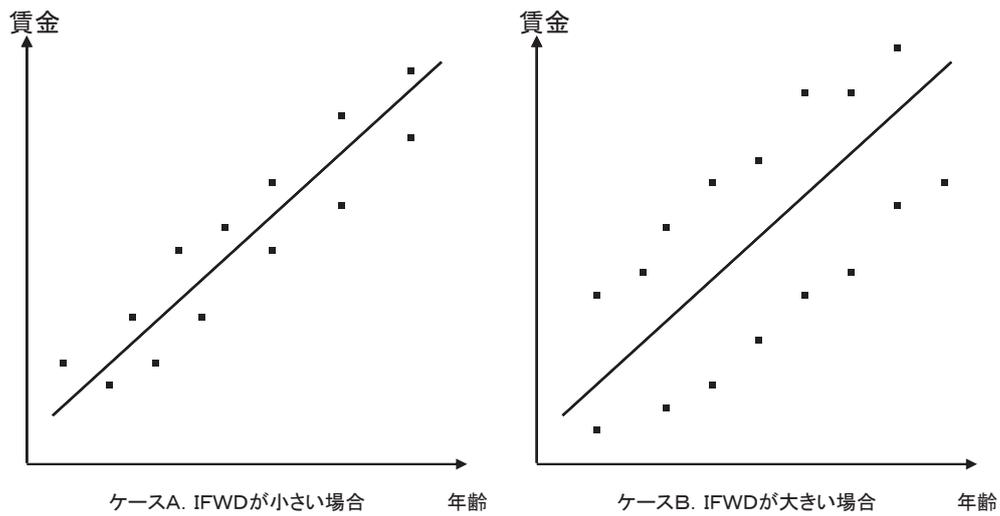


図3-1 IFWDのイメージ

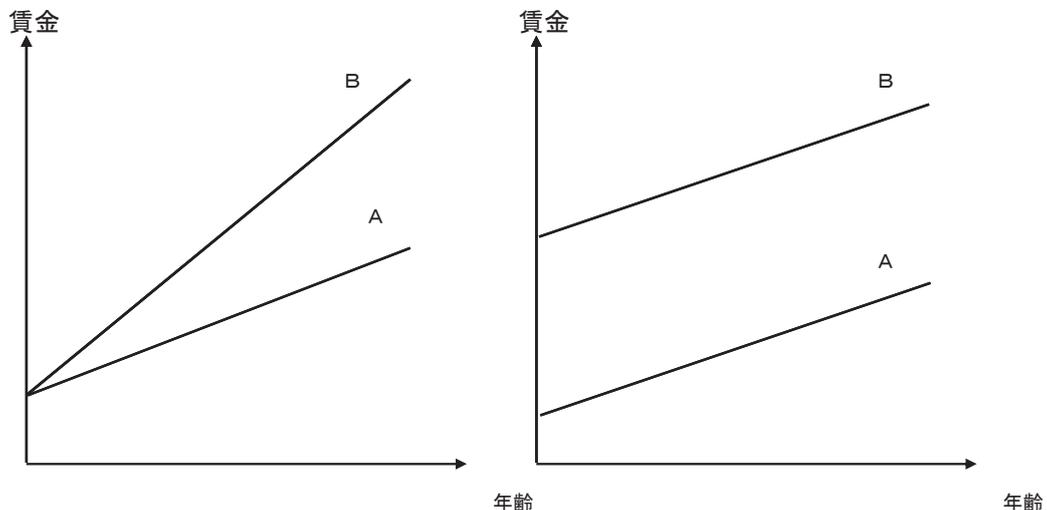


図3-2 年功賃金指標と効率賃金指標のイメージ

られると解釈できる。

また、企業内賃金分散指標は、年功賃金指標、主観的効率賃金指標とも負の相関を持っていることがわかる。

4. 推計モデル及び結果

従業員の幸福度は、以下の式によって推計される。なお、被説明変数が5段階の順序尺度であるため、オーダード・ロジットモデルを用いる。具体的には、以下の式(3)を推計する。

$$\text{Happiness}_i^* = \text{Incentives}_i \alpha + \text{Firm}_j \beta + X_i \gamma + \lambda_t + \theta_k + \varepsilon_i \quad (3)$$

i は個人を表し、 j は i の属する企業、 k は j 企業の属する産業、 t は年度を示している。

Happiness_i^* は生活幸福度であり、潜在変数である。 Incentives_i は年功賃金、成果主義賃金、効率賃金の指標を示す。 Firm_j は企業ごとの変数を表すが、ここでは従業員数を用いている。 X_i はその他多くの個人属性(年齢、性別、学歴、職種、結婚、転職経験、残業時間、収入。以下は仕事内容に関する質問: 会社の人事評価の公平さ、能力の自己評価、仕事の成果の明確性、仕事の単調さ、同僚による仕事への影響の大きさ、仕事の範囲の明確さ、昇進可能性、経営方針を知っていること、職場の人間関係の良好さ、福利厚生充実、仕事の自律性)を表す変数である。なお、 λ_t は年度ダミー、 θ_k は産業ダミーであり、各年度のマクロ的な経済状況及び、産業に共通する要因をコントロールしている。

表4-1はすべてのサンプルに対して推計を行った結果である⁽⁷⁾。三つの指標についての組み合わせをすべて掲載した⁽⁸⁾。効率賃金指標が説明変数として加えられている場合にのみ、賃金水準はその有意性を失っていることが分かる。

ここから、相対的な賃金水準のほうが、絶対的な賃金水準よりも重要な変数であることがわかる。また、賃金水準は有意性を失う一方で、企業内賃金分散指標及び効率賃金指標はそれぞれ、幸福度にプラスの影響を与えている。年功賃金指標は、非線形の効果を見るために、二次の項を説明変数として導入すれば、その有意な効果が示される。ここから、プロセスの効用に関連する諸指標のほうが、確かな影響を及ぼすとみることができよう。

企業内賃金分散指標が正の影響を及ぼしていることの解釈は、以下の通りである。本稿で用いられたデータは、1990年から2004年の間、即ち日本企業において成果主義賃金制度が導入された時期に収集されている。成果主義賃金制度は総人件費の低下をもくろむ企業側の論理により導入された側面は大きい。一方で、従業員側にも、この制度への期待があった。組合員が対象である本稿では、そうした影響が濃く出たと解釈される。若い従業員にしてみれば、この時期は年功的な賃金制度が長期にわたり維持されるということの信頼性が低下した時期である。従来の日系大企業においては、ラジアー型のインセンティブ制度が支配的であった(川口ほか(2007))。実際の生産性より賃金が低い状態があるならば、将来時点において両者の逆転が起こり、負の部分回収できることがクレディブルでなければならないが、こうした制度への信頼性が薄れた結果、成果主義的な賃金制度において賃金と生産性が一致するならば、若い組合員にしてみればそれは歓迎されることである。一方、ある程度の年齢の人にとって見ても、管理職への昇進可能性が低下した時期であるので、昇進によるインセンティブが機能しない以上、成果主義的な賃金制度は、インセンティブとして機能する可能性もある。

こうした理由は、年功賃金指標の及ぼす幸福度への影響が下に凸となっていることにも現れていると考えられる。つまり、年功賃金指標の幸福度への影響は二極化している可能性が指摘できる。年功賃金がフラット化した主な理由として、三谷(2010)、赤羽・中村(2008)は年齢の高齢化と生産性の変化を挙げているが、ラジアー理論が示すように、インセンティブを喚起する年功カーブが実際の生産性に近づけば、やはり年功カーブはフラット化する。年功カーブのフラット化が進めば、上述のような考え方を持つ人々にとっては、幸福度が上昇することになる。一方で、ラジアー型の年功インセンティブ制度を維持する企業も存続し続け、こうした企業群で働く従業員にとっては、年功カーブが上昇するほど、幸福度は上昇するだろう。なぜならば、年功カーブが急勾配であることは、それだけ将来の賃金水準の上昇を意味するし、それがクレディブルである、将来にわたって経営が磐石であると予想される企業群に勤務することは様々な面において高い幸福度をもたらすと考えられるからである。従って、以上の

表 4-1 全サンプルの推定結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
被説明変数=幸福度								
対数賃金	0.109*** (0.0324)	0.117*** (0.0316)	0.110*** (0.0321)	-0.0424 (0.0420)	-0.0345 (0.0411)	0.113*** (0.0317)	-0.0401 (0.0418)	-0.0369 (0.0413)
年功賃金指標			-62.14*** (18.16)			-51.44*** (16.86)	-58.08*** (17.40)	-47.53*** (16.05)
年功賃金指標二乗			3,698*** (1,121)			3,332*** (1,005)	3,430*** (1,070)	3,069*** (948.4)
企業内賃金分散指標		2.272** (1.095)			2.244** (1.040)	2.099* (1.268)		2.069* (1.219)
主観的効率賃金指標				0.413*** (0.0399)	0.413*** (0.0398)		0.409*** (0.0396)	0.409*** (0.0395)
会社の人事評価の公平さ	0.210*** (0.0136)	0.209*** (0.0136)	0.209*** (0.0137)	0.197*** (0.0141)	0.196*** (0.0141)	0.208*** (0.0137)	0.196*** (0.0141)	0.196*** (0.0142)
自己の能力評価	0.272*** (0.00870)	0.272*** (0.00867)	0.272*** (0.00871)	0.276*** (0.00877)	0.276*** (0.00874)	0.272*** (0.00867)	0.276*** (0.00878)	0.276*** (0.00874)
仕事の成果の明確性	0.0208*** (0.00525)	0.0205*** (0.00522)	0.0211*** (0.00525)	0.0210*** (0.00512)	0.0207*** (0.00510)	0.0209*** (0.00524)	0.0213*** (0.00512)	0.0211*** (0.00512)
仕事の単調さ	-0.0291*** (0.00672)	-0.0289*** (0.00676)	-0.0290*** (0.00676)	-0.0293*** (0.00673)	-0.0291*** (0.00677)	-0.0288*** (0.00680)	-0.0293*** (0.00676)	-0.0291*** (0.00681)
同僚による仕事への影響の大きさ	-0.0548*** (0.00562)	-0.0547*** (0.00559)	-0.0540*** (0.00557)	-0.0538*** (0.00568)	-0.0538*** (0.00564)	-0.0540*** (0.00554)	-0.0531*** (0.00564)	-0.0531*** (0.00561)
自分の仕事の範囲の明確性	0.0607*** (0.00635)	0.0605*** (0.00637)	0.0605*** (0.00632)	0.0600*** (0.00636)	0.0598*** (0.00638)	0.0604*** (0.00633)	0.0598*** (0.00633)	0.0598*** (0.00634)
昇進の可能性	0.106*** (0.0140)	0.106*** (0.0140)	0.106*** (0.0140)	0.102*** (0.0139)	0.102*** (0.0139)	0.105*** (0.0140)	0.102*** (0.0138)	0.102*** (0.0139)
従業員が会社の経営方針などについてよく知っている	0.0521*** (0.00899)	0.0524*** (0.00912)	0.0532*** (0.00911)	0.0537*** (0.00914)	0.0539*** (0.00926)	0.0531*** (0.00915)	0.0547*** (0.00927)	0.0546*** (0.00930)
職場の人間関係の良好さ	0.316*** (0.00811)	0.316*** (0.00812)	0.317*** (0.00810)	0.318*** (0.00805)	0.318*** (0.00805)	0.317*** (0.00810)	0.318*** (0.00804)	0.318*** (0.00804)
福利厚生の実	0.139*** (0.00818)	0.140*** (0.00816)	0.138*** (0.00822)	0.132*** (0.00827)	0.133*** (0.00824)	0.139*** (0.00819)	0.131*** (0.00832)	0.132*** (0.00828)
仕事の自律性	0.125*** (0.00840)	0.125*** (0.00838)	0.125*** (0.00842)	0.126*** (0.00841)	0.127*** (0.00840)	0.125*** (0.00842)	0.126*** (0.00843)	0.126*** (0.00843)
対数残業時間	-0.0583*** (0.0128)	-0.0601*** (0.0128)	-0.0597*** (0.0127)	-0.0566*** (0.0128)	-0.0585*** (0.0127)	-0.0607*** (0.0127)	-0.0581*** (0.0126)	-0.0590*** (0.0127)
年齢	-0.0269*** (0.00201)	-0.0270*** (0.00199)	-0.0272*** (0.00201)	-0.0231*** (0.00214)	-0.0232*** (0.00213)	-0.0272*** (0.00201)	-0.0234*** (0.00215)	-0.0234*** (0.00214)
女性ダミー	0.707*** (0.0359)	0.707*** (0.0358)	0.705*** (0.0355)	0.687*** (0.0338)	0.687*** (0.0336)	0.705*** (0.0354)	0.686*** (0.0334)	0.686*** (0.0333)
大卒以上ダミー	0.113** (0.0441)	0.113** (0.0443)	0.113** (0.0442)	0.130*** (0.0442)	0.129*** (0.0444)	0.112** (0.0442)	0.129*** (0.0442)	0.129*** (0.0443)
転職ダミー	0.0131 (0.0159)	0.0113 (0.0158)	0.0129 (0.0161)	0.0158 (0.0159)	0.0140 (0.0158)	0.0114 (0.0160)	0.0156 (0.0161)	0.0141 (0.0160)
結婚ダミー	0.980*** (0.0231)	0.979*** (0.0231)	0.980*** (0.0231)	0.992*** (0.0234)	0.991*** (0.0234)	0.980*** (0.0231)	0.992*** (0.0234)	0.991*** (0.0234)
職種 (ベース: 営業・販売・サービス)								
技術・開発職	-0.0181 (0.0280)	-0.0180 (0.0280)	-0.0208 (0.0278)	-0.0143 (0.0285)	-0.0142 (0.0285)	-0.0205 (0.0279)	-0.0168 (0.0283)	-0.0165 (0.0283)
事務職	0.101*** (0.0325)	0.100*** (0.0322)	0.0966*** (0.0320)	0.104*** (0.0327)	0.103*** (0.0325)	0.0958*** (0.0319)	0.100*** (0.0323)	0.0992*** (0.0322)
現業職	-0.00321 (0.0292)	-0.00547 (0.0291)	-0.00869 (0.0284)	-0.0152 (0.0287)	-0.0175 (0.0286)	-0.0110 (0.0286)	-0.0201 (0.0281)	-0.0224 (0.0282)
対数従業員数	-0.00111 (0.0244)	-0.0131 (0.0250)	0.0140 (0.0201)	-0.00192 (0.0225)	-0.0138 (0.0233)	0.00560 (0.0205)	0.0117 (0.0192)	0.00341 (0.0197)
年次ダミー included?	yes							
産業ダミー included?	yes							
cut1	2.514*** (0.517)	3.006*** (0.574)	2.480*** (0.499)	0.243 (0.644)	0.730 (0.684)	2.946*** (0.573)	0.232 (0.630)	0.693 (0.690)
cut2	3.589*** (0.517)	4.081*** (0.573)	3.554*** (0.499)	1.319** (0.642)	1.806*** (0.682)	4.021*** (0.573)	1.308** (0.629)	1.769** (0.688)
cut3	5.271*** (0.521)	5.763*** (0.577)	5.236*** (0.503)	3.003*** (0.649)	3.491*** (0.689)	5.703*** (0.577)	2.993*** (0.635)	3.454*** (0.694)
cut4	7.415*** (0.536)	7.907*** (0.590)	7.381*** (0.518)	5.150*** (0.665)	5.637*** (0.704)	7.848*** (0.590)	5.140*** (0.652)	5.600*** (0.709)
Observations	90,681	90,681	90,681	90,681	90,681	90,681	90,681	90,681
Pseudo R2	0.0662	0.0663	0.0664	0.0670	0.0670	0.0664	0.0671	0.0671
Log likelihood	-123035	-123029	-123021	-122939	-122934	-123017	-122927	-122924

Cluster-robust standard errors in parentheses:***p < 0.01, **p < 0.05, *p < 0.1
Cluster は企業。

論理に基づけば、下に凸の形状であっても、Jの形状に近い形ではないかと推量され、それは後ほど言及する図4-2に示される。

効率賃金指標は、すべてのケースにおいて有意に正の影響を及ぼしている。

ところで、企業内賃金分散指標を、成果主義導入の「程度」としてより正確にその効果を見るためには、各社のIFWDの違いが、各社の採用する「賃金制度間の差異」から生じたものではなく、「評価する幅のばらつき」を表しているものでなければならない。したがって、サンプルが採られた時点において成果主義的賃金体系を採用していたことが確認できた企業に限った分析を併せて掲載することにする。具体的には、日本経済新聞、日本経済産業新聞、読売新聞の新聞各社、そして企業自身がIR活動などのために発行した報告書において、「個人の成果に応じて年収のかなりの部分が決定される賃金方式へと移行した」と報道・発表された企業及び、同様な制度が採られていることが(社)国際経済労働研究所を通じた取材により確認できた企業、8社に限った分析をも併せて掲載する。

本稿で用いられたデータは、上述の通り1990年から2004年の間、即ち日本企業において成果主義賃金制度が導入された時期に収集されたため、成果主義を明示的に採用している企業の数も8社と少なくなっている。また、それ以外の残りの企業についても、成果主義をとっているか、公開された情報

では明らかでなく、成果主義賃金制度をとっている可能性もあることに注意されたい。

図4-1、図4-2、図4-3は、企業別の幸福度の平均値を縦軸に、横軸に企業内賃金分散指標、年功賃金指標、主観的効率賃金指標をとった散布図である。企業内賃金分散指標は、成果主義導入企業においては上に凸の形状をしており、その頂点はおよそサンプル平均にあり、参鍋・齋藤(2008)と同様の結果である。一方で、非導入企業では、右下がりの形状をしている。年功賃金指標、効率賃金指標では導入一非導入企業とも、右上がりの関係にある。

非導入企業については、AICを基準とすると、企業内賃金分散指標は、リニアではなく、右下がりの緩やかなカーブがより適合し、年功賃金指標は右上がり、これもリニアよりも急勾配の形状のほうがより適合した。効率賃金指標はリニアのほうがよりフィットしている。ここから、成果主義導入企業を含むと、企業内賃金分散指標の影響の計測が偏ったものとなることが予想されるので、重回帰分析の推計においては、成果主義導入企業を除いた。また、図4-1から図4-3の結果を踏まえ、企業内賃金分散指標、年功賃金指標は二次の項を含み、主観的効率賃金指標は一次項のみで推計を行った。その結果は表4-2に示されている。

図4-1で確認したように、成果主義未導入企業においては、企業内賃金分散指標は、緩やかな右

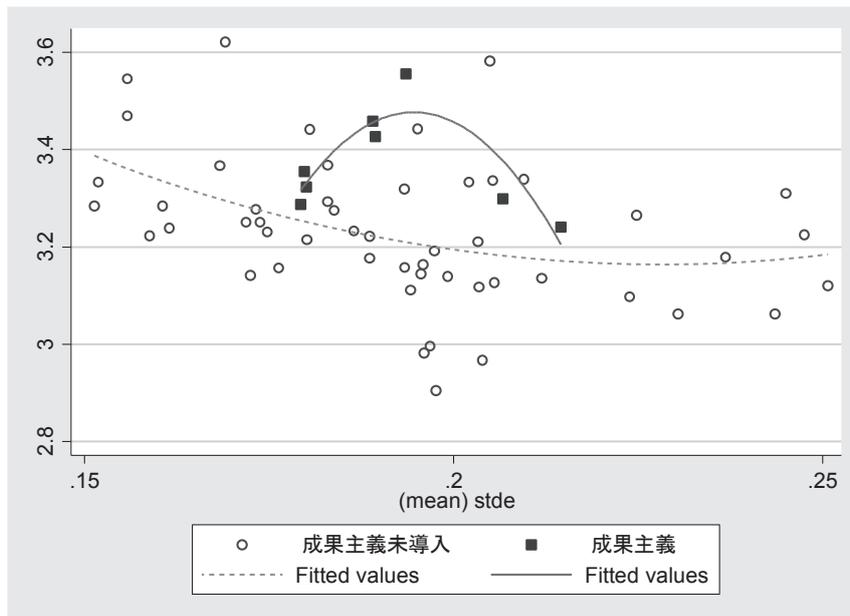


図4-1 幸福度と企業内賃金分散指標

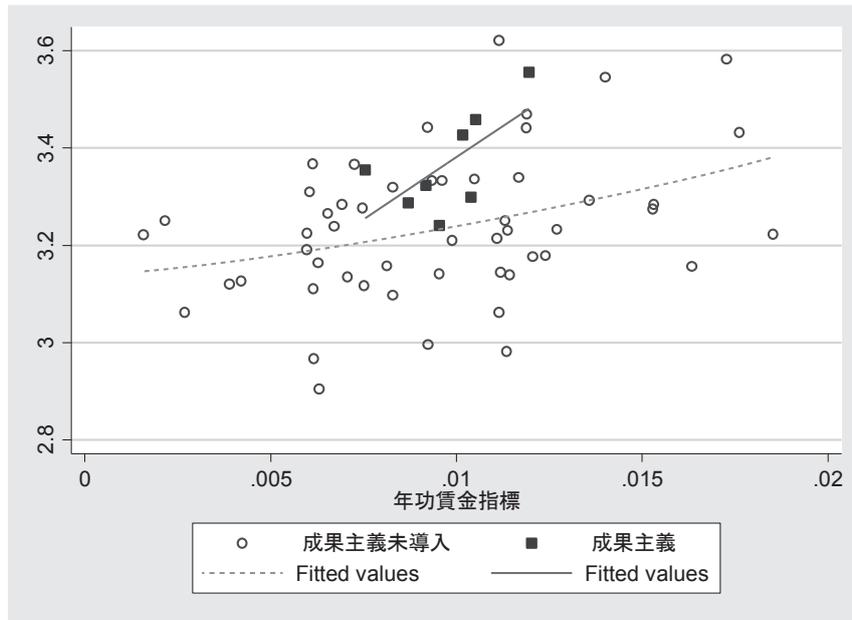


図 4 - 2 幸福度と年功賃金指標

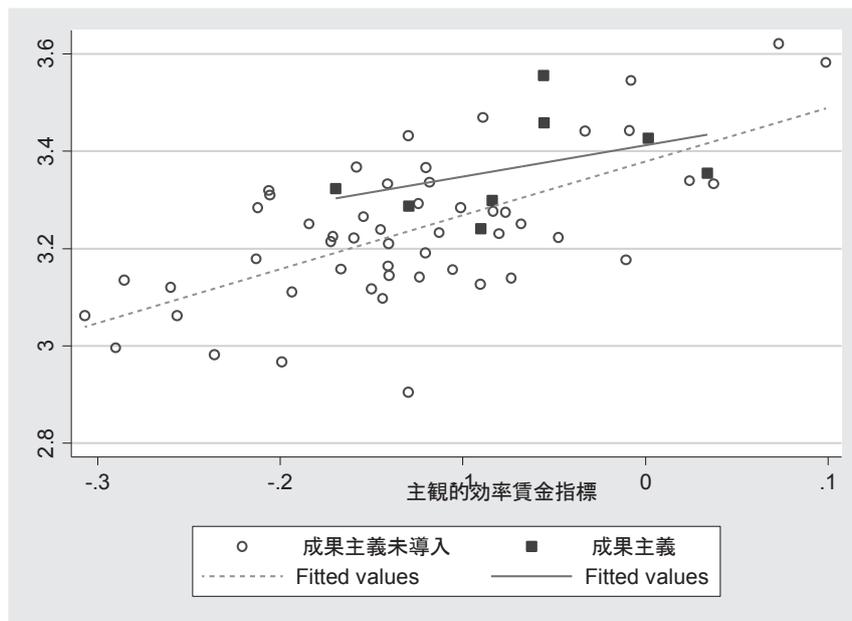


図 4 - 3 幸福度と主観的効率賃金指標

下がりの影響を及ぼしていた。成果主義を導入していない企業群においては、従業員間の賃金格差が高まることは、賃金変動のリスクが高まり、生活全般の幸福度に与える影響という観点から見れば望ましくないことを反映していると思われる。

効率賃金指標に関しては、常に正の有意な影響を及ぼしている。このような効率賃金指標の有意性は、Clark and Oswald (1996)、佐野・大竹 (2007) の結果と一致するものであり、他社と比べた「相対的な」所得水準が、自分自身の幸福度にとって重要

であることを確認するものとなっている。成果主義をとっていることが分かった企業を除いたサンプルでは、企業内賃金分散指標は有意ではないが、二乗項を加えた場合はプラスの効果を持っている。この結果を踏まえれば、あくまでも年功賃金的な色彩が強いときに、企業内での賃金格差は意味を持つ、ということになる⁽⁹⁾。逆説的であるが、従業員間で実際の賃金に差をつけることは、年功賃金制度のもとでのみ、従業員の幸福度を増し得ると解釈できる。

以下では、その他の変数の影響についての結果を

表4-2 成果主義未導入サンプルの推定結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
被説明変数=幸福度								
対数賃金	0.101** (0.0400)	0.106*** (0.0392)	0.0994** (0.0404)	-0.0464 (0.0511)	-0.0404 (0.0505)	0.103*** (0.0397)	-0.0465 (0.0515)	-0.0427 (0.0510)
企業内賃金分散指標		-28.18*** (7.787)			-26.58*** (7.769)	-19.87** (8.901)		-19.19** (9.035)
企業内賃金分散指標二乗		72.75*** (18.90)			69.04*** (18.90)	51.44** (20.21)		49.97** (20.57)
年功賃金指標			-73.29*** (19.78)			-43.10** (21.59)	-69.61*** (19.49)	-39.57** (21.02)
年功賃金指標二乗			4,171*** (1,136)			2,513** (1,197)	3,926*** (1,124)	2,286** (1,164)
主観的効率賃金指標				0.396*** (0.0418)	0.394*** (0.0413)		0.393*** (0.0413)	0.393*** (0.0411)
会社の人事評価の公平さ	0.217*** (0.0142)	0.216*** (0.0143)	0.216*** (0.0144)	0.205*** (0.0146)	0.204*** (0.0147)	0.216*** (0.0144)	0.204*** (0.0148)	0.204*** (0.0148)
自己の能力評価	0.267*** (0.00950)	0.266*** (0.00950)	0.266*** (0.00950)	0.271*** (0.00941)	0.270*** (0.00941)	0.266*** (0.00948)	0.271*** (0.00943)	0.270*** (0.00940)
仕事の成果の明確性	0.0227*** (0.00569)	0.0225*** (0.00570)	0.0228*** (0.00571)	0.0229*** (0.00553)	0.0227*** (0.00554)	0.0227*** (0.00573)	0.0230*** (0.00555)	0.0228*** (0.00557)
仕事の単調さ	-0.0271*** (0.00769)	-0.0266*** (0.00780)	-0.0269*** (0.00771)	-0.0272*** (0.00773)	-0.0268*** (0.00783)	-0.0266*** (0.00778)	-0.0271*** (0.00775)	-0.0268*** (0.00781)
同僚による仕事への影響の大きさ	-0.0544*** (0.00553)	-0.0544*** (0.00546)	-0.0539*** (0.00551)	-0.0535*** (0.00564)	-0.0535*** (0.00558)	-0.0540*** (0.00547)	-0.0530*** (0.00563)	-0.0532*** (0.00559)
自分の仕事の範囲の明確性	0.0613*** (0.00727)	0.0613*** (0.00728)	0.0613*** (0.00724)	0.0604*** (0.00731)	0.0604*** (0.00732)	0.0613*** (0.00725)	0.0604*** (0.00729)	0.0604*** (0.00730)
昇進の可能性	0.0904*** (0.0112)	0.0902*** (0.0112)	0.0905*** (0.0112)	0.0876*** (0.0113)	0.0873*** (0.0113)	0.0903*** (0.0112)	0.0877*** (0.0113)	0.0875*** (0.0113)
従業員が会社の経営方針などについてよく知っている	0.0546*** (0.00995)	0.0547*** (0.0102)	0.0554*** (0.0100)	0.0561*** (0.0101)	0.0562*** (0.0103)	0.0552*** (0.0102)	0.0569*** (0.0102)	0.0566*** (0.0103)
職場の人間関係の良好さ	0.317*** (0.00904)	0.317*** (0.00906)	0.318*** (0.00902)	0.318*** (0.00891)	0.318*** (0.00893)	0.318*** (0.00904)	0.319*** (0.00889)	0.319*** (0.00891)
福利厚生の実	0.135*** (0.00911)	0.135*** (0.00908)	0.134*** (0.00920)	0.128*** (0.00918)	0.129*** (0.00914)	0.134*** (0.00916)	0.127*** (0.00926)	0.128*** (0.00922)
仕事の自律性	0.124*** (0.00917)	0.123*** (0.00922)	0.123*** (0.00921)	0.125*** (0.00919)	0.125*** (0.00923)	0.123*** (0.00927)	0.125*** (0.00922)	0.125*** (0.00928)
対数残業時間	-0.0615*** (0.0145)	-0.0611*** (0.0141)	-0.0629*** (0.0143)	-0.0597*** (0.0146)	-0.0595*** (0.0142)	-0.0620*** (0.0141)	-0.0611*** (0.0143)	-0.0603*** (0.0142)
年齢	-0.0271*** (0.00262)	-0.0273*** (0.00262)	-0.0272*** (0.00263)	-0.0233*** (0.00276)	-0.0235*** (0.00275)	-0.0273*** (0.00263)	-0.0234*** (0.00277)	-0.0235*** (0.00276)
女性ダミー	0.691*** (0.0362)	0.691*** (0.0362)	0.690*** (0.0359)	0.671*** (0.0337)	0.670*** (0.0338)	0.690*** (0.0360)	0.669*** (0.0335)	0.670*** (0.0336)
大卒以上ダミー	0.132*** (0.0476)	0.132*** (0.0474)	0.134*** (0.0473)	0.147*** (0.0480)	0.148*** (0.0478)	0.133*** (0.0472)	0.149*** (0.0476)	0.149*** (0.0476)
転職ダミー	0.0197 (0.0169)	0.0178 (0.0167)	0.0191 (0.0171)	0.0229 (0.0167)	0.0209 (0.0165)	0.0180 (0.0169)	0.0222 (0.0169)	0.0211 (0.0167)
結婚ダミー	0.981*** (0.0241)	0.979*** (0.0241)	0.981*** (0.0241)	0.992*** (0.0246)	0.990*** (0.0246)	0.980*** (0.0241)	0.992*** (0.0246)	0.991*** (0.0247)
職種 (ベース: 営業・販売・サービス)								
技術・開発職	-0.0237 (0.0297)	-0.0274 (0.0292)	-0.0284 (0.0295)	-0.0211 (0.0306)	-0.0249 (0.0301)	-0.0290 (0.0292)	-0.0258 (0.0304)	-0.0265 (0.0302)
事務職	0.101*** (0.0343)	0.0947*** (0.0335)	0.0951*** (0.0340)	0.103*** (0.0350)	0.0968*** (0.0342)	0.0930*** (0.0336)	0.0974*** (0.0346)	0.0952*** (0.0343)
現業職	0.00104 (0.0306)	-0.00504 (0.0297)	-0.00420 (0.0298)	-0.0119 (0.0303)	-0.0179 (0.0294)	-0.00664 (0.0297)	-0.0166 (0.0295)	-0.0192 (0.0294)
対数従業員数	-0.0475 (0.0318)	-0.0517* (0.0307)	-0.0245 (0.0284)	-0.0431 (0.0306)	-0.0471 (0.0298)	-0.0362 (0.0282)	-0.0217 (0.0281)	-0.0331 (0.0283)
年次ダミー included?	yes							
産業ダミー included?	yes							
Constant cut1	2.173*** (0.607)	-0.480 (1.133)	2.088*** (0.601)	-0.0143 (0.758)	-2.478** (1.207)	0.260 (1.271)	-0.0752 (0.752)	-1.822 (1.357)
Constant cut2	3.242*** (0.606)	0.589 (1.132)	3.157*** (0.600)	1.056 (0.757)	-1.408 (1.206)	1.329 (1.270)	0.995 (0.751)	-0.751 (1.357)
Constant cut3	4.920*** (0.611)	2.268** (1.132)	4.836*** (0.605)	2.736*** (0.764)	0.273 (1.209)	3.007** (1.271)	2.676*** (0.758)	0.930 (1.359)
Constant cut4	7.045*** (0.633)	4.393*** (1.140)	6.961*** (0.627)	4.863*** (0.789)	2.400** (1.220)	5.133*** (1.278)	4.803*** (0.783)	3.057** (1.370)
Observations	76,832	76,832	76,832	76,832	76,832	76,832	76,832	76,832
Pseudo R2	0.0654	0.0654	0.0655	0.0661	0.0661	0.0655	0.0662	0.0662
Log likelihood	-104681	-104677	-104668	-104607	-104603	-104667	-104596	-104594

Cluster-robust standard errors in parentheses:*** p < 0.01, ** p < 0.05, * p < 0.1

Cluster は企業。

まとめて考察する。

女性ダミーは有意に正である。すなわち、男性より女性の方が、生活全般に関する幸福度は高い。この結果は、世界中で共通して観察される (Inglehart (1990)、White (1992)、佐野・大竹 (2007))。しかしこの結果は、必ずしも女性の方が男性よりも恵まれた生活をしていることを示しているわけではない。女性は一般的に男性よりも野心レベルが低いために、この結果が得られているのかもしれない。Blanchflower and Oswald (2000) は、1970年代前半から1990年代後半にかけて女性の幸福度は低下している一方で、男性にはこうした変化が見られないことを報告している。この間に女性の社会進出が進んだと考えられる。

大卒ダミーは有意に正である。すなわち、大卒者は中卒者・高卒者に比べて、幸福度が高い。この結果は、大卒でないということによって野心や希望が、職場における処遇を中心になんかえられにくい状況を反映しているのかもしれない。

職種による差は、性別や学歴をコントロールした後では、生活幸福度に関してほとんど影響を及ぼしていない。

既婚者は未婚者に比べて、有意に幸福度が高い。この結果も、先行研究と一致する。結婚が主観的幸福度を高めることはほとんど確かなことと言ってよい (Diener et al. (2000))。

なお、結婚と幸福の関係は、幸福だから結婚するのではなく、結婚が幸福をもたらすことが知られている (Mastekaasa (1995))。

年齢が高まる程、幸福度は低下する。この結果は、欧米諸国における多くの先行研究とは反する (Stroebe and Stroebe (1987)、Campbell, Converse, and Rodgers (1976)、Argyle (1989)、Carstensen (1995)、Lawton (1996))。もっとも、この回帰分析には、健康状況を示す変数が含まれていない。加齢による幸福度の低下の背景には、健康状況が悪化している可能性がある。従って暫定的な解釈になるが、日本では (サンプルの取られた期間において)、中高年はあまり幸福な状況にはなかったと言える。また、こうした結果は、年齢効果ではなく、世代効果であるかもしれない点に注意が必要であろう。

会社の従業員数は、幸福度に影響を及ぼしていない。企業規模は生活幸福度に影響を及ぼしていない。収入や職場の状況などがコントロールされてい

るので、大きな企業に勤めているということそれ自体が、幸福度に影響を及ぼすことはほとんどないということが示されたのだと考えられる。また、本稿で用いられたデータにおける企業は一部上場企業であることが多いため、大企業の効果を見る目的にはそぐわない点が影響しているとも考えられる。

転職を経験している人としていない人の間には、幸福度の差は生じていない。これは、もし不幸であるのなら転職を考えることになるからだと考えられる。

残業時間の長さは有意にマイナスの影響を与えている。これは余暇の時間が削られていることが、生活全般の幸福度を押し下げていることを示していると言えるだろう。

仕事の内容や職場の状況を示す変数のなかで、「自己の能力評価」、「仕事の成果の明確性」、「自分の仕事の範囲の明確性」、「昇進の可能性」、「従業員が会社の経営方針などについてよく知っていること」、「職場の人間関係の良好さ」、「福利厚生充実」、「仕事の自律性」はプラスの影響を与えている一方、「仕事の単調さ」、「同僚による仕事への影響の大きさ」は、幸福度を低下させている。これらの観察結果は、仕事の内容や職場の状況が望ましいものであると判断する人ほど、幸福度が高いことを示しており、被説明変数を仕事満足度とした参鍋・齋藤 (2008) の結果と概ね整合的である。

5. 結論

本稿では、賃金水準と企業別の賃金制度のあり方が、従業員の幸福度へ及ぼす影響について、(社)国際経済労働研究所の個票データを用いて実証的に検討した。

賃金制度を示す指標として本稿では、成果主義賃金制度導入の程度を示す指標としての企業内賃金分散をはじめ、年功的要素を示す年功賃金指標、他社との賃金水準の差を示す効率賃金指標の三つについて検討した。

一般的には、これら三つの指標の値が高まると従業員の生活幸福度は上昇する傾向が示されるが、成果主義的な賃金制度を明示的に導入していない企業群においては、企業内賃金分散指標は負の影響を、年功賃金指標と効率賃金指標は正の影響を及ぼすことが示された。

年功賃金が何故観察されるのかについては、

Lazear (1979) による説明以外にも、人的資本理論、適職探し理論、生活費保障理論などからの説明がなされうる。大竹 (2005) が指摘するように、単に年功的に賃金が毎年上昇することを好む人が存在している。本稿での結果は、その様な好みを持つ人人が、調査時点ではまだまだ多かったことを示している可能性がある。年功賃金指標が幸福度へ及ぼす影響が、これらのどのような要因により生じているのかについて分析することは、今後の課題である。

また、本稿においては数多くの個人関連の変数をコントロールしているものの、各指標は、各企業の観察されざる諸要因 (omitted variables) の影響を受けている可能性がある。つまり、内生性の問題を排除しておらず、こうした点について対処していくことは今後の重要な課題である。

補論 説明変数の定義

従業員の幸福度の推定式で用いられた説明変数のうち、仕事内容に関する質問項目を用いたものについては、紙幅の関係で本文上では掲載できなかった。したがって、表. 補-1 に各説明変数に対応するアンケート上での質問文を掲載する。

注

- (1) 幸福度について詳しくは、Frey and Stutzer (2002)、白石・白石 (2006) を参照されたい。
- (2) このような問題意識を持った実証分析としては Alesina et al. (2005)、Ohtake and Tomioka (2004) がある。
- (3) このテーマについて、詳しくは Frey and Stutzer (2001)、Frey and Stutzer (2002) を参照されたい。
- (4) 賃金に関するデータは、全て 100 万円刻みのカテゴリ・データである。
- (5) 従業員の賃金プロフィールが年功的になる理由は、Lazear (1979) による理論によるものだけでなく、人的資本理論、生活費補償理論、適職探し理論などがありうる。それぞれの理論の詳細は大竹 (2005) を参照されたい。
- (6) 他者の賃金水準についての情報は個人によって異なっており、従って認識される賃金格差も異なったものとなっていることが背景にあると考えられる。
- (7) 回帰式について、VIF (マルチコの問題を判断する指標) をチェックしたところ、説明変数間でそれほど大きなマルチコがあるとは判断されない。
- (8) 20-25 歳の平均賃金水準と 40-45 歳の平均賃金水準の比率を、企業ごとに計算し、年功賃金指標の代わりとして推計を行った結果、年功賃金指標における推計結果と似た係数値を得たが、統計的に有意ではなかった。
- (9) サンプルを、成果主義をとっていることが明らかな企業 8 社に限定した場合、マルチコの問題が発生し、企業内賃金分指標の二乗項を加えた分析はできなかった。

参考文献

赤羽亮・中村二郎 (2008) 「企業別パネルデータによる賃金・勤続プロフィールの実証分析」日本労働研究雑誌, 580,

表. 補-1 変数の定義

変数名	質問項目	選択肢
能力の自己評価	仕事はよくできるほうだ	1. そう感じない 2. どちらかといえばそう感じない 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう感じる 5. そう感じる
会社の人事評価の公平さ	会社のあなたに対する人事考課 (評価)	1. 不公平 2. どちらかといえば不公平 3. どちらともいえない 4. どちらかといえば公平 5. 公平
仕事の成果の明確性	自分の仕事の成果は一目で明らかである	1. そう思わない 2. どちらかといえばそう思わない 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思う 5. そう思う
仕事の単調さ	毎日の仕事は単調である	1. そう思わない 2. どちらかといえばそう思わない 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思う 5. そう思う
同僚による仕事への影響の大きさ	自分の仕事は同僚の出来不出来によって影響されることが多い	1. そう思わない 2. どちらかといえばそう思わない 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思う 5. そう思う
仕事の範囲の明確さ	自分がやらなければならない仕事の範囲ははっきりしている	1. そう思わない 2. どちらかといえばそう思わない 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思う 5. そう思う
昇進可能性	昇進の可能性	1. 不満である 2. どちらかといえば不満である 3. どちらともいえない 4. どちらかといえば満足している 5. 満足している
経営方針を知っていること	従業員は会社の経営方針などを十分に知っている	1. そう思わない 2. どちらかといえばそう思わない 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思う 5. そう思う
職場の人間関係の良しさ	職場の人間関係	1. 不満である 2. どちらかといえば不満である 3. どちらともいえない 4. どちらかといえば満足している 5. 満足している
福利厚生充実	会社の福利厚生	1. 不満である 2. どちらかといえば不満である 3. どちらともいえない 4. どちらかといえば満足している 5. 満足している
仕事の自律性	自分の立てたプランやスケジュール通りに仕事を進めることが認められている	1. そう思わない 2. どちらかといえばそう思わない 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思う 5. そう思う

- pp.44-60.
- 大竹文雄 (2005) 『経済学的思考のセンス—お金のない人を助けるには』中央公論新社.
- 川口大司・神林龍・金榮慧・権赫旭・清水谷論・深尾京司・横山泉 (2007) 「年功賃金は生産性と乖離しているか—工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析—」*経済研究*, 58(1), pp.61-90.
- 佐野晋平・大竹文雄 (2007) 「労働と幸福度」*日本労働研究雑誌* No.558, pp.5-18.
- 参鍋篤司・齋藤隆志 (2008) 「企業内賃金分散・仕事満足度・企業業績」*日本経済研究* No.58, pp.38-55.
- 白石賢・白石小百合 (2006) 「幸福度研究の現状と課題——少子化との関連において」*ESRI Discussion Paper Series*, No.165.
- 三谷直紀 (2010) 「年功賃金・成果主義・賃金構造」樋口美雄編『バブル／デフレ期の日本経済と経済政策』第6巻『労働市場と所得分配』, 慶應義塾大学出版会
- Akerlof, G. A. (1982). "Labor contracts as partial gift exchange," *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), pp.543-569.
- Alesina, A., Di Tella, R. and MacCulloch, R. "Inequality and Happiness : are Europeans and Americans different?," *Journal of Public Economics*, 2004, Vol.88, issue9/10, pp.2009-2042.
- Alesina, A. and La Ferrara, E. "Preferences for redistribution in the land of opportunities," *Journal of Public Economics*, 2005, Vol.89, issue5/6, pp.897-931.
- Argyle, M. *The Social Psychology of Work*, 2nd ed., 1989, London : penguin.
- Blanchflower, D., G. and Oswald, A., J. "Well-Being over Time in Britain and the USA," *NBER Working Paper*, 2000, No.7487.
- Campbell A., P. E., Converse, and W. L. Rodgers. *The Quality of American Life : Perceptions Evaluations, and Satisfactions*. New York : Russell Sage Foundation, 1976.
- Carstensen, L. L. "Evidence for a Life-span Theory of Socio-emotional Selectivity," *Current Directions in Psychological Science*, 1995, 4(5), pp.151-155.
- Clark, A. E. and Oswald, A. J. "Satisfaction and Comparison Income," *Journal of public economics*, 1996, 61(3), pp.359-381.
- Diener, E. "Subjective Well-Being," *Psychological Bulletin*, 1984, Vol.95, no.3 , pp.542-575.
- Frey, Bruno S. and Matthias Benz. Being Independent is a Great Thing. Subjective Evaluations of Self-Employment and Hierarchy. Institute for Empirical Research in Economics Working Paper, 2002, No. 135.
- Frey, B. S. and Stutzer, A. *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well-Being*, Princeton University Press, 2001.
- Frey, B. S. and Stutzer, A. "What Can Economists Learn from Happiness Research?," *Journal of Economic Literature*, 2002, Vol.40, issue2, pp.402-435.
- Inglehart, R. F. *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton, N. J. : Princeton University Press, 1990.
- Lallemand, T., Plasman, R and Ryce, F. "Intra-Firm Wage Dispersion and Firm Performance: Evidence from Linked Employer-Employee Data," *KYKLOS*, 2004, Vol.57, Fasc.4, pp.533-558.
- Lawton, MP. "Quality of Life and Affect in Later Life," Carol Magai and Susan H. McFadden (eds.), *Handbook of Emotions, Adult Development and Aging*, San Diego, California, Academic Press, pp327-348, 1996.
- Lazear, E. P. "Why is there mandatory retirement?," *Journal of political economy*, 1979, 87(6), 1261-1284.
- Mastekaasa, A., "Age variations in the Suicide Rates and Self-Reported Subjective Well-Being of Married and Never Married Persons," *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 1995, 5(1), pp.21-39.
- Ohtake, F. and Tomioka, J. "Who supports redistribution?," *Japanese Economic Review*, 2004, Vol.55, issue 4, pp.333-354.
- Saito, T., Sannabe, A. and Yamada, K. "Satisfaction and Comparison Income in Japan : evidence from data of Japanese Union Workers," *Economics Bulletin*, 2005, Vol.4, No.17, pp.1-20.
- Shapiro, C., & Stiglitz, J. E. "Equilibrium unemployment as a worker discipline device," *The American Economic Review*, 1984, 74(3), 433-444.
- Stroebe, W. and Stroebe, M. S. *Bereavement and Health : The Psychological and Physical Consequences of Partner Loss*, New York, Cambridge University Press, 1987.
- White, J. M. "Marital Status and Well-Being in Canada : An Analysis of Age Group Variations," *Journal of Family Issues*, 1992, Vol.13, No.3, pp.390-409.
- Winter-Ebmer, R. and Zweimuller, J. "Intra-firm Wage Dispersion and Firm Performance," *KYKLOS*, 1999, Vol.52, Fasc.4, pp.555-572.