

賃金とエフォートの関係に関する正規労働者へのオンライン調査¹

海野晋悟²
岡山大学

竹田陽介
愛知大学

地主敏樹
関西大学

はじめに

労働者と雇用者との間に労働生産性の情報に関して非対称性が存在する時、雇用者が平均的労働生産性に見合う均衡賃金を労働者に等しく支払えば、高い労働生産性をもつ労働者が退出する逆選択が起き、労働市場そのものが消失してしまう。その可能性を避けるため、非自発的失業の発生を許容した上で、雇用者は均衡賃金よりも高い賃金を提示し、平均よりも高い労働生産性を有する労働者を確保することができる。一方、賃金の引き下げは、提示に応じる労働者全体の平均的労働生産性を低下させるため、雇用者は選択しないことになる。こうして生じる名目賃金の下方硬直性の原因に関する効率賃金仮説によれば、労働者は個々人の労働生産性を完全に知っていると考え、賃金が彼ら彼女らの労働生産性よりも高ければ、提示される雇用契約に応じ、それぞれの労働生産性を発揮する。

しかしながら、労働者の供給する労働力に対する対価である賃金は、財貨・サービスの物価水準とは異なり、労働者の従事する仕事の出来が多数の他者の存在に依存し、仕事が社会的にどのようなステイタスをもっているか、配分される賃金が社会的に見てどれだけ公平であるかなど、社会成員の心理状態（社会心理）の影響を大きく受けている。こうした社会心理の影響を受けながら慣習を基礎として形成される社会制度には、最低賃金・超過勤務への対価、労働組合の団体交渉権、労働環境の安全管理などが含まれる。会社組織の内外における垂直的、水平的な公平性が賃金を決定する側面は強い(ローゼンフェルド,2022)。

¹ 本研究の実施において、公益社団法人日本経済研究センターの日本経済研究センター研究奨励金（研究代表者・海野晋悟「労働供給における公正な賃金をもたらすマクロ経済的帰結」令和4年2月受賞）から研究助成を受けている。また、本稿の作成において、柏木知恵さん（文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」）から図表の整理、アンケート票の修正等の補助を受けている。ここに感謝の意を記す。本稿作成のために行なったアンケート調査は、責任著者・海野の所属大学での研究倫理審査を経ている（社_2024_26）。残された誤りについては、全て筆者に属する。本稿で紹介するインターネット調査の質問票は、次のリンク先で公開している：

https://drive.google.com/file/d/1-AXE11_iVJlkivkowEPVgtzktUcSW69_/view?usp=sharing

² 責任著者：s.umino@okayama-u.ac.jp

こうして労働市場を社会制度として捉える社会学的な労働市場観に基づきながら、多くの企業の人事担当部長にインタビューをした Bewley (1999)は、賃金の切り下げが労働者のモラルの低下をもたし、それを雇用者が避けることに名目賃金の下方硬直性を引き起こすと主張した。さらに Bewley (2004)では、モラルを構成する3つの要因として、信頼(trust)・一体感(identification)・雰囲気(mood)を挙げている。これらの要因は、労働生産性や努力水準の監視が困難である企業組織の内部において、労働者と雇用者の間の相互信頼(mutual trust)こそが、モラルの醸成に影響することを示唆している。

労働者と雇用者の相互信頼は、公平な賃金(fair wage)の設定に関する贈与交換モデル(gift exchange hypothesis)によって、経済理論モデルとして提示された(Akerlof, 1982; Akerlof & Yellen, 1988; 1990)。雇用者は、労働者の努力水準を表わす質の高い労働を引き出すために、高い賃金を設定する。高い賃金を受ける労働者は、自身が勤勉に働くだけでなく、労働者間の相互扶助を厭わず、労働者の互酬性や利他性が発揮されることになる。また、職務怠慢に対する罰則を伴う労働契約にもとづき、高い賃金設定が労働者の生産性を高めると考える効率賃金仮説と比較しながら、Fehr, Kirchsteiger, & Riedl (1993)は、無私の贈与交換のメカニズムが働くことを実験において実証的に確認した。

以上の問題意識に基づく本研究は、賃金と労働者の仕事で発揮される力・能力（以降、エフォート（effort））の関係について、オンライン調査の結果を報告する。行動仮説の基礎となる Akerlof (1982) は、論文の式（14）で次のように定義している：

$$e_n = -a + b \left(\frac{w}{w_r} \right)^\gamma, \gamma < 1$$

w_r の式：

$$w_r = w_o^{1-u} b_u^u.$$

w は雇用者によって提示される賃金、 w_r はレファレンス賃金（reference wage）、 u は失業率、 w_o は集計された平均賃金、 b_u は失業給付を表している。 e_n は、エフォート・ノルムと呼ばれる変数で、提示された賃金とレファレンス賃金を元に労働者と雇用者の両方で合意する規範的なエフォートである。レファレンス賃金は、労働者が失業の可能性も加味して、自身に提示された賃金 w と比較する対象とされている。Akerlof (1982) の式(14) は、エフォート・ノルムが提示された賃金とレフェレンス賃金との相対的關係によって決定されることを示している。また、現実には労働者から提供されるエフォート e がエフォート・ノルムに一致すると単純化すれば、エフォートを測定できれば、Akerlof (1982) の式(14) は実証できる。

本調査では、レファレンス賃金を回答者が想定上仕事をする業界の平均年収として設定する。Akerlof (1982) の式（14）のレファレンス賃金は、労働者が就業と失業を天秤にかけるような背景を定式化している。本研究では、より一般化して、レファレンス賃金は回答労働者が想定上で務める会社の属する業界の平均的な賃金から成立すると仮定する。

Akerlof (1982) の式 (14) において、パラメータ γ の意味を正しく理解することは重要である。Akerlof (1982) では γ に $\gamma < 1$ という条件を課している。今、 γ と $(w/w_r)^\gamma$ の関係を確認すると、 $0 < w/w_r < 1$ の範囲で、 γ が大きく (小さく) になると、 $(w/w_r)^\gamma$ の値は下 (上) がって (上がって) いく。そして、 $w/w_r > 1$ の範囲では、 γ が大きく (小さく) になると、 $(w/w_r)^\gamma$ の値は上 (下) がって (下がって) いく。このことから、相対賃金が低い時の、小さい値の γ をもつエフォート e は、大きい値の γ' をもつエフォート e' に比べて、 $e > e'$ の関係が成立する。

γ の値が 1 より小さい時に、相対賃金が 1 より低いにも関わらず、労働者が比較的高いエフォートを出すのは、労働者と雇用者の間に高い互酬性の関係が生じているからである。 γ は労働者と雇用者の間の互酬性の程度を表しており、低ければ互酬性が高いという解釈ができる。

Akerlof (1982) の式 (14) を念頭においた本研究における実証すべき仮説を次のように設定する。本調査におけるメインの仮説：

レファレンス賃金を認識する労働者は、賃金下げに対して、エフォートの出力具合を下げる

労働者は、毎回新たな気持ちで雇用者から提示された賃金をレファレンス賃金と比較してエフォートを決めているだろうか。Akerlof (1982) の式 (14) から得られるメッセージは、パラメータが一定の下で、今回相対賃金が下がれば、エフォートも下がること示されている。しかし、賃金の相対的低下に対して、理論通りエフォートを下げる労働者もいれば、何らかの理由で、エフォートを下げない労働者もいることが想像される。本調査では、一様ではない 3 つの賃金カット率を示して、回答労働者のエフォートの出力具合の違いを確認する。

労働者は、今回の賃金カットという相対賃金低下の情報だけでなく、これまでの情報も参照してエフォートの出力を決めるのではないか。本調査の回答者は、当初、年収が高いなどの業界では比較的恵まれた労働・雇用環境にいる仮想的な状況から、15%や 20%、30%の基本給カットを通知されることで、その後のエフォートの出力具合を確認される。予想される回答者の反応は、15%のケースでは、エフォートの低下が基本であろうが、業界平均を依然として上回っていることから、以前からの出力具合を維持する、または帰属意識が高まってエフォートが上がる可能性も考えられる。同様に 20%のケースでは、エフォートの低下を基本として、業界平均に食い止まったことをポジティブに評価する回答者がエフォートの出力具合を以前と同程度に保つことも予想される。最後に 30%のケースでは、業界平均を下回ってしまったことから、多くの回答者はエフォートを下げる回答をするだろうが、会社への危機感からエフォートを上げる可能性も考えられる。

上記のような検討から、メインの仮説の検証を掘り下げる仮説として、下記のサブ仮説(1)を提示する：

賃金引き下げ率の程度に関わらず、賃金カットはエフォートの出力具合を下げる

Akerlof (1982) の式 (14) から、自身の賃金に変化がなければ、レファレンス賃金が一定の下で、エフォートにも変化は生じないことがわかる。サブ仮説 (1)は、自身を含めた社員全員が賃金カットの対象であるので、自身限定の賃金カットのケースを包含した質問を想定している。ところが、賃金カットの対象外となった労働者は、同僚の賃金カットの通知を受けて、エフォートの出力を変化させるだろうか。業界のレファレンス賃金が一定で、自身の賃金も変わらないが同僚の賃金が下げられた場合に、エフォートの出力を変えない労働者は、理論どおりであり、他者に対して無関心なのかもしれない。また、エフォートを上げる労働者は、今回の同僚他者限定の賃下げを受け、同情や忠誠の前向きな感情を生じさせているかもしれない。また、エフォートを下げる労働者は、不安や失望といった後ろ向きの感情を生じさせているかもしれない。

上記のような検討から、メインの仮説の検証を掘り下げる仮説として、下記のサブ仮説(2)を提示する：

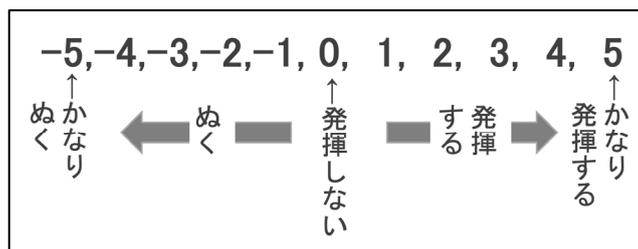
自身が対象外の賃金カットの場合、エフォートの出力具合は下がらない

調査設計

エフォート出力の尺度に関して

本調査のエフォートの出力は、11段階の程度を捉える尺度を設定する（図1参照）。11段階のどれを選択するかは、選択肢の表現と回答者の自己評価と照らし合わせ、主観的な評価に頼ることになる。回答労働者が自身の仕事で使える能力や力を発揮しない場合は、「0: 発揮しない」を選択する。そして、自身の能力や力を発揮する場合は、「発揮する」の0から5までのいずれかを選ぶ。特に、自身の能力・力を大きく発揮する場合は、「5: かなり発揮する」を選択する。逆方向に、自身の能力・力を発揮しないで、むしろぬく場合には、「ぬく」の-5から-1までのいずれかを選ぶ。特に、自身の能力・力を発揮せずに、いい加減に対応する場合は、「-5: かなりぬく」を選択する。

図 1 本調査のエフォート出力の具合の選択肢



回答者のエフォートの出力に関する認識と設問者の意図をできるだけ一致させるために、数値とその数値が表す意味も併せて表示した。エフォートという概念は、広く一般に受け入れられているものではないので、なんのガイドもなければ、設問者の理解と回答者の理解は一致していない。本調査では、能力・力を「発揮しない」を0というベースラインにおき、「ぬく」方向の表現として、マイナスを表示することで、能力・力を発揮していることを強調した。

Strategic Survey Questions に関して

本調査では、Strategic Survey Questions (以降、SSQs) の手法を用いてエフォートの出力具合とその変化の計測を試みる。SSD は、Barsky et al. (1997) や Ameriks et al. (2020) によって開発・実施されてきた。その方法は、アンケート調査文面において回答者に仮想的な状況に自身をおいて、その状況下で行われた仮想的な意思決定から、経済学で使用されるディープ・パラメターの推定や経済理論とデータの整合性の検証を行うために開発された。

本研究では、仮想的な労働環境においた回答者が相対賃金の低下に直面した場合のエフォートの出力具合を SSQs の方法で計測する。具体的には、3つのステージで構成される。

1. 仮想的な労働・雇用環境の提示

第1ステージでは、仮想的な労働・雇用環境として、回答者に業界平均より高い賃金を受け取れて、安定した職場で自身が働いていることを理解させる。具体的には、回答者に次のような「基本的な5つの想定」を読ませる。

- あなたは、**業界大手の白物家電メーカーの営業部署で正社員**として勤務しています
- あなたは、会社からの現在の年収は、**業界の平均年収よりも20%高いので、満足しています**
- あなたは、**その他の雇用条件や労働・仕事環境に、満足しています（ストレスがありません）**
- あなたの年齢や役職・地位、婚姻・家族の状態は、**今の現実と同じです**
- 日本及び世界経済は、安定していて、あなたの勤める業界の景況も安定していますが、**あなたの会社の白物家電の販売は、「ある理由」で落ち込んでいます**

1つ目の想定は、回答者に仕事内容を比較的想起しやすい業界と商品を提示した。2つ目の想定は、仮想的な労働・雇用環境で、回答者が受け取る年収が業界よりも20%高いことと、その年収に満足していることを提示した。3つ目の想定は、賃金以外の仮想的な労働・雇用環境の諸設定に関しても満足しており、ストレスを感じていないことを提示している。4つ目は、仮想的な労働・雇用環境での回答者は、現実の回答者と同じ年齢や役職、家族生活を有していることを提示し、現状の年齢や役職、家族を要因としたエフォートの出力具合を一定になるよう試みた。5つ目は、日本・世界経済や業界全体ではなく、回答者が仮想的に働く会社だけの業績が「ある理由」で落ちていることを提示した。この想定を読み終えた後、回答者はこの想定での、エフォートの出力具合を質問されている。

2. 仮想的な労働・雇用環境での一律の賃金カット

第2ステージでは、回答者に基本の想定5つ目で触れた「ある理由」が、リコール発生による業績悪化であることを提示し、会社側が全社員一律での賃金カット実施を事前通知してきたことを提示する。実施される基本給のカット（賃金カット）は、3種類のカット率を用意して、回答者を3つに分けて質問に回答させる。

- 賃金カット率 30%のケース
- 賃金カット率 20%のケース
- 賃金カット率 15%のケース

各賃金カット率のケースにおいて、回答者の独自の解釈が入り込まないように、賃金変更による想定の変化を補足説明する文言を入れている。具体的には、提示された異なる賃金カット率ごとに、「ちなみに、この基本給の引き下げによって、あなたの年収は、」「業界平均以下になります」や「業界平均になります」「業界平均以上をキープします」という3種類の文言である。このような基本の想定に変更の想定が加えられた後、回答者は、まず変更された想定での労働・雇用環境での退職の意向を尋ねられ、「すぐに仕事を辞める」以外の回答者は、各賃金カット率の想定でのエフォート出力具合を質問されている。

3. 仮想的な労働・雇用環境での部分的な賃金カット

第3ステージは、第2ステージの想定をリセットして、回答者に基本の想定 of 5つ目で触れた「ある理由」が、リコール発生による業績悪化であることを提示し、会社側が回答者の想定上の所属部署（営業）とは関係ない製造部署に限定したマイナス 30%の賃金カットを通知してきたことを提示する。回答者の理解を補足するために、想定上で営業部署に所属する回答者に「あなたは、この基本給の引き下げの対象外なので、あなたの年収は業界平均を 20%超えたままです」という文言を掲示する。このような基本の想定に変更の想定が加えられた後、回答者は、まず変更された想定 of 労働・雇用環境での退職の意向を尋ねられ、「すぐに仕事を辞める」以外の回答者は、各賃金カット率の想定でのエフォート出力具合を質問されている。

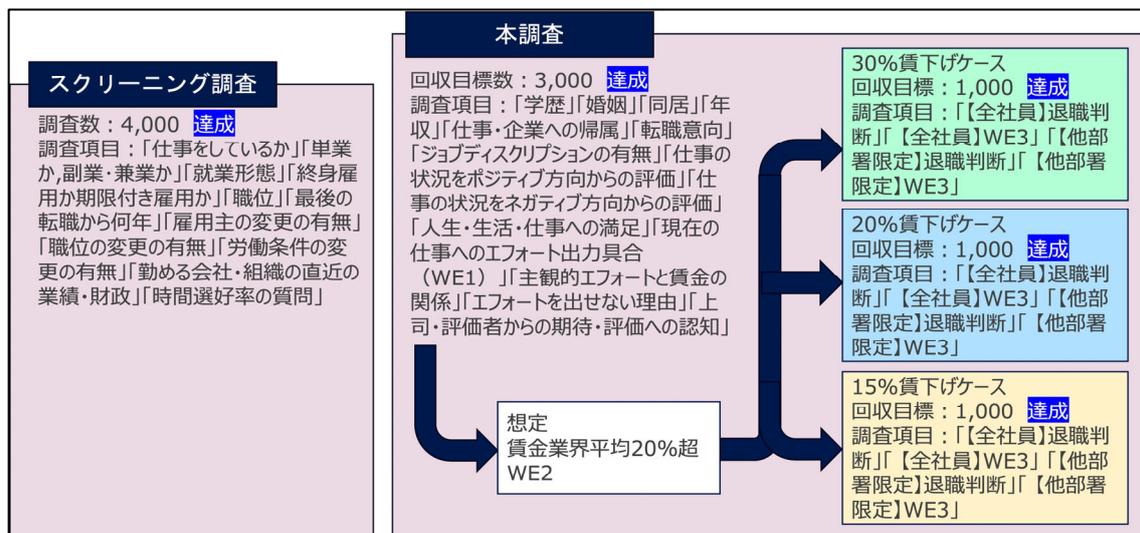
調査実施に関して

本調査は、現在仕事をしている正規労働者の仕事におけるエフォート出力の具合の測定することに主眼がある。エフォートの出力を測定する本調査は、限定的な労働者を対象にしている。望ましい調査は、これらの限定を外し、すべての労働者を対象にした調査を実施することである。1つ目の条件は、現在就業している人であり、失業者や求職者を除外している。2つ目は、自営業者を含む経営者や取締役などの賃金決定に関与できる労働者の除外である。3つ目は、職場において正規雇用（非正規雇用（「パート・アルバイト」や「契約社員」、「派遣社員」）でない）形態で働く者を対象としていることである³。これらの条件に見合う労働者は、一般的な認識の正規労働者と大部分一致する。本調査は、そのような正規労働の回答者のサンプル数をできる限り多く回収して、正規労働者の母集団の代表性を目指そうと企図している。

本研究の調査は、インターネット調査会社（アイブリッジ株式会社）のモニター登録者に対して調査依頼をする形式でアンケート調査を行なった。調査は、スクリーニング調査と本調査の2段階で構成される（図2を参照）。スクリーニング調査は、事前の条件設定で合致するモニター登録者に回答依頼を出し、回収目標 4,000 サンプルを目指して、目標を達成した。4000 人の回答者の中から、「現在仕事をしている（失業中、求職中ではない）」、かつ「職場で正規の職（正規社員、正社員）についている」、かつ「自営業や社長・取締役ではない」の条件に合致する回答者を 3,647 人に絞りこんだ。

³ 本研究上、民間企業の労働者が公務員かの区別に主眼をおいていないが、回答者の構成では、3,000 サンプルで会社員が 92.47%、教職員を除く公務員が 7.53%となった。

図 2 本研究での各調査の概要と流れ



絞り込んだ 3,647 のうち、1,216 サンプルに「30%賃下げ」ケースの想定質問を提示し、また別の 1,216 サンプルに「20%賃下げ」ケースの想定質問を提示、残った 1,215 サンプルに「15%賃下げ」ケースの想定質問を提示した。各ケースの回収目標サンプル数は、1,000 件として、それを達成した。

サンプルを 3 つのケースに分けて回答させた理由は、主に調査へのコミットの問題（不良回答への対応）である。元々、どのような調査手法であれ、質問文をよく読まないで回答された不良回答（サティスファイサー回答）が一定程度紛れている。不良回答は、訪問面接調査、電話調査、Web 調査の順に顕著になる（Holbrook et al. 2003, Heerwegh & Loosveld 2008）。さらに本調査の問題数は、3 つのケースに分かれるまでで（問 15 まで）、回答すべき箇所数として 43 箇所ある。監督下にいない回答者の集中力は、低下してきていると考えるのが自然である。本研究では、問 15 以降に、さらに 1 ケースにつき回答すべき 4 箇所を 3 ケース追加して計 12 箇所の回答を依頼した場合の不良回答の増加を懸念した。

回答者の属性

本調査の回答者の概要について言及する（表 1 参照）。性別は、3,000 サンプルのうち女性が 22%である。年齢に関しては、50 代がもっとも多く、38.73%、その次に 40 代が 31.07%と続く。年齢構成から、ある程度の学業を終えてから、ある程度の就労経験を持つ回答者が過半を占めている。労働回答者の多くは、製造業に従事しており（26.13%）、つ

いでサービス業が 10.07%、その他が 8.10%、商社・卸売り・小売業が 8.00%となった。回答者の最終学歴は、「大学 卒業（卒業見込みを含む）」が 50.97%で半分を超え、ついで「高等学校 卒業（卒業見込みを含む）」が 26.60%となった。

表 1 本調査の回答者の属性

女性	男性	総計
661	2339	3000
22.03%	77.97%	100%

20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	総計
163	415	932	1162	323	5	3000
5.43%	13.83%	31.07%	38.73%	10.77%	0.17%	100%

製造業	調査業・シンクタンク	ス・電気・水道業	業・農業・林業・漁業・鉱業	非営利団体	不動産業	サービス業	その他	メディア・広告業
784	7	58	19	122	58	302	243	21
26.13%	0.23%	1.93%	0.63%	4.07%	1.93%	10.07%	8.10%	0.70%
医療・福祉	運送・輸送業	教育業	金融・証券・保険業	建設業	出版・印刷業	商社・卸売業	情報通信業	総計
231	230	92	187	215	21	240	170	3000
7.70%	7.67%	3.07%	6.23%	7.17%	0.70%	8.00%	5.67%	100%

小中学校 卒業	高等学校 中退	高等学校 卒業（卒業見込みを含む）	短期大学 中退（高専等を含む）	短期大学 卒業（高専等を含む）	大学 中退	大学 卒業（卒業見込みを含む）	大学院修士課程 退中	大学院修士課程 退中	大学院博士課程 退中	大学院博士課程 修了（卒業見込みを含む）	総計
23	33	798	20	325	30	1529	7	200	2	33	3000
0.77%	1.10%	26.60%	0.67%	10.83%	1.00%	50.97%	0.23%	6.67%	0.07%	1.10%	100%

エフォート出力具合の結果

エフォート出力具合の回答の一部修正

あなたは、現在の仕事に対して、最近2年間で平均的に（または現職に就いてから2年以内の人は、これまで平均的に）どれくらい熱心にとりこんでいますか。-5から5の間の数で、適当な数を1つお選びください。数値を選ぶ時、下記のように考えてください。仕事に関して、2つ以上の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

- あなたのもてる能力・力を発揮している場合は、発揮している程度を **1** から **5** の中で選んでください
- あなたのもてる能力・力をかなり発揮している場合は、 **5** 選んでください
- あなたのもてる能力・力を発揮していないし、ぬいている場合は、 **0** を選んでください
- あなたのもてる能力・力をぬいている場合は、ぬいている程度を **-5** から **-1** の中で選んでください
- あなたのもてる能力・力をかなりぬいている場合は、 **-5** を選んでください

として、あなたの考えに近い番号を1つお選びください。

図 3 エフォート出力の回答の分布(修正前)

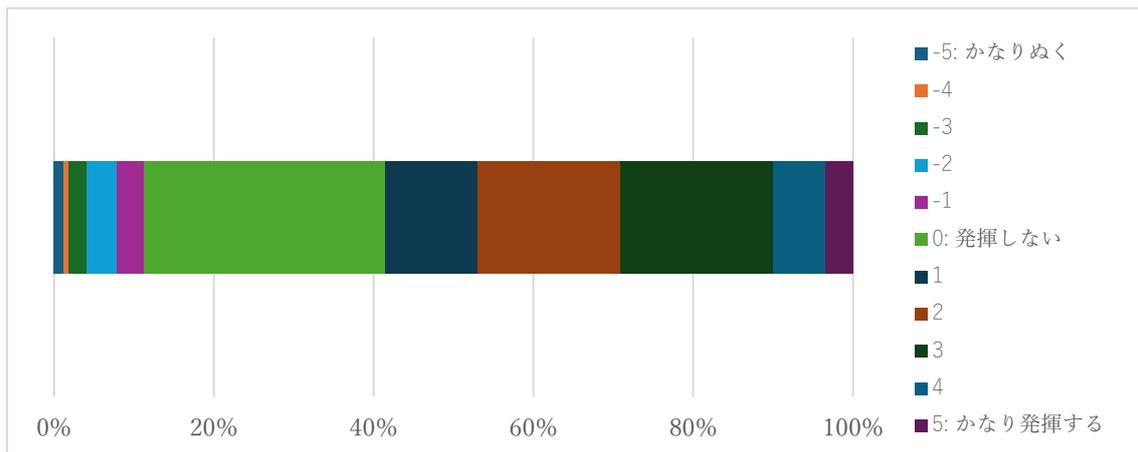


図3のように回答の分布は、「0: 発揮しない」から右の「発揮する（1, 2, 3, 4, 5: かなり発揮する）」に集中している。そのことから、選択肢を下記のようにまとめることにする。「-5: かなりぬく」から「-1」までの選択肢を、新たに「ぬく（-5~-1）」として設定する。同様に、「0: 発揮しない」を「発揮しない（0）」、「1」を「発揮する

(+1)」、「2」を「発揮する(+2)」、「3」を「発揮する(+3)」、「4」と「5: かなり発揮する」を「発揮する(+4,+5)」と設定する。この修正後の分布を下図〇〇で示す。

図 4 エフォート出力の回答の分布(修正後)

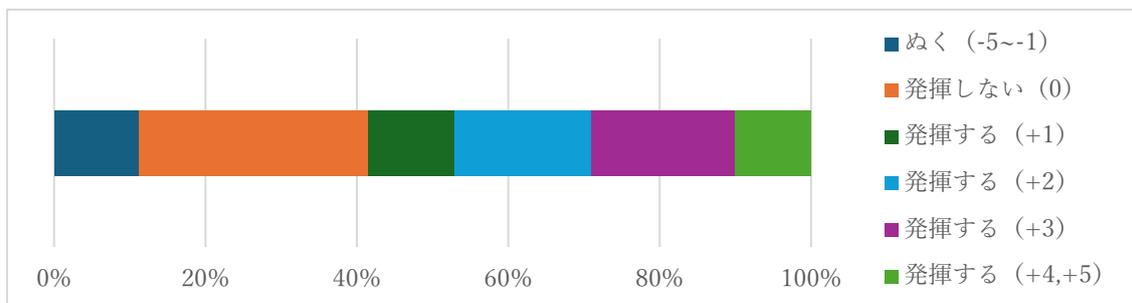


図 4 より、55%以上の回答者は、現在の仕事で、エフォートを発揮していることがわかる。しかし、項目で見た場合、最高回答率の項目は、「発揮しない」で 30.20%あった。

前問に関連し、あなたが現在、能力・力を最大に発揮できない理由、または将来、発揮できない時の理由について、なにが考えられますか。あなたに当てはまる選択肢をいくつかでも選んでください。

表 2 エフォートを発揮できない理由について回答の分布

ぬく 発揮しない	理由	発揮する
5.07%	能力を最大限発揮できている	11.03%
0.49%	妊娠・出産のため	0.89%
2.46%	育児・子育てのため	3.88%
1.03%	介護・看護のため	1.51%
2.02%	家事（出産・育児・介看・看護以外）のため	2.75%
0.39%	通学のため	0.76%
3.84%	健康上（身体面）のため	7.15%
3.99%	健康上（精神面）のため	4.81%
7.93%	年齢のため	10.62%
9.21%	仕事内容に不満があるから	6.70%
7.34%	人間関係に不満があるから	6.15%
9.06%	賃金に不満があるから	9.07%
5.61%	賃金以外の待遇などの労働条件や勤務地などの労働環境に不満があるから	6.32%
5.22%	会社・組織の将来性や雇用の安定性に不安があるから	5.33%
5.96%	目立ちたくないから	3.71%
9.50%	仕事をする元気がないから	3.44%
0.98%	転職するから	0.62%
6.45%	その他の理由	3.30%
13.44%	特に理由はない	11.96%

表 2 は、前問の現在の仕事でのエフォート出力具合の回答で、「ぬく (-5~-1) 」または「発揮しない (0) 」を選択した回答者と、「発揮する (+1) 」から「発揮する (+4,+5) 」のいずれかを選択した回答者に 3000 のサンプルを 2 つに分けて、彼女ら・彼

らの現在エフォートが発揮できない理由、または将来発揮できない理由の選択率を示している。「ぬく・発揮しない」グループと「発揮する」グループに共通して、「特に理由はない」が最大の選択率になっている。それを除けば、「ぬく・発揮しない」グループにおいては、選択率が高い順に、「仕事をする元気がない」(9.50%)、「仕事内容に不満がある」(9.21%)、「賃金に不満がある」(9.06)となる。「発揮する」グループでは、選択率が高い順に、「能力を最大限に発揮できている」(11.03%)、「年齢のため」(10.62%)、「賃金に不満があるから」(9.07%)となる。

「賃金に不満があるから」という理由は、現在エフォートを発揮できていない回答者においてももちろん、現在エフォートを発揮できている回答者の将来発揮できない場合の重要な理由になることがわかる。

回答者の属性とエフォート出力具合

あなたの性別をお答えください。

図 5 性別によるエフォート出力具合

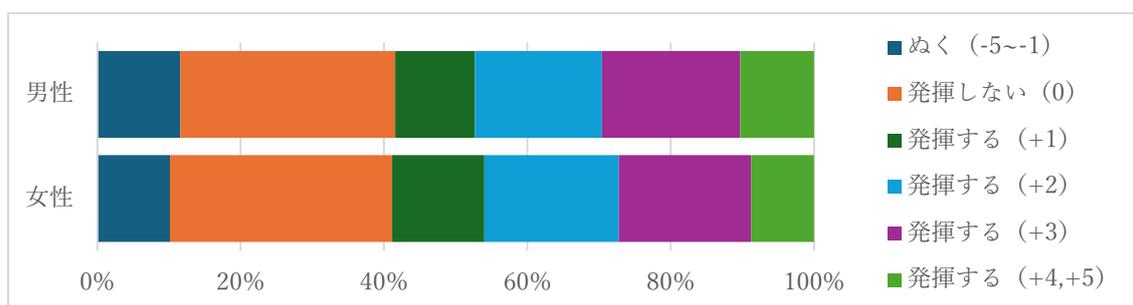


図5からは、性別によるエフォートの出力具合に大きな違いはみられない。女性も男性も、「発揮する (+1~+5)」の回答割合が、60%弱であることがわかる。

あなたの年齢をお答えください。

回答者には自然数で回答してもらっているが、年代毎に表現を修正し、現在の仕事でのエフォートの出力具合との関係を図6で表す。

図 6 年齢別のエフォート出力具合

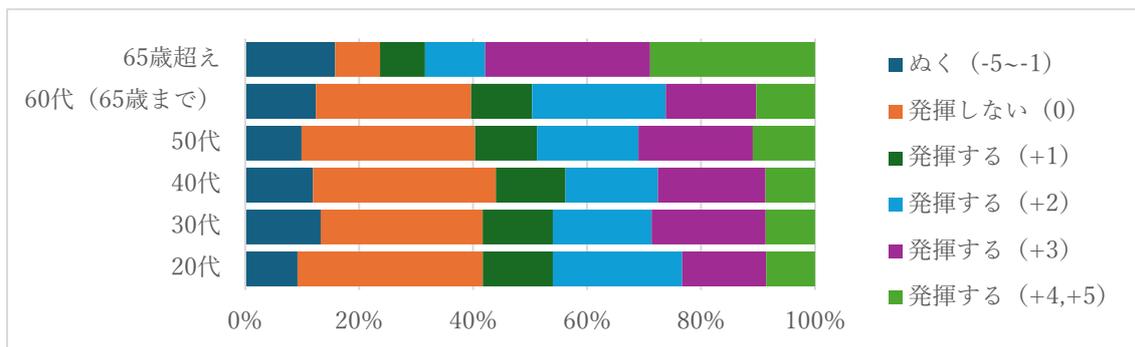


図 6 からは、65 歳を超える回答者を除けば、年齢によるエフォートの出力具合に大きな違いはみられない。どの世代に関しても、「発揮する (+1~+5)」の回答割合は、60%前後あることがわかる。65 歳以上の世代は、サンプル数が他の世代に比べて少ないので、検討する場合は注意が必要である。

あなたが最後に卒業された学校をお答えください。在学中の方は、現在在学している学校をお答えください。適当な選択肢を 1 つ選んでください。

下の図 7 は、11 の学歴の項目を「大卒以上」と「大卒未満」の 2 項目に集約した場合の、現在の主な仕事でのエフォートの出力具合を表している。

図 7 学歴別のエフォート出力具合

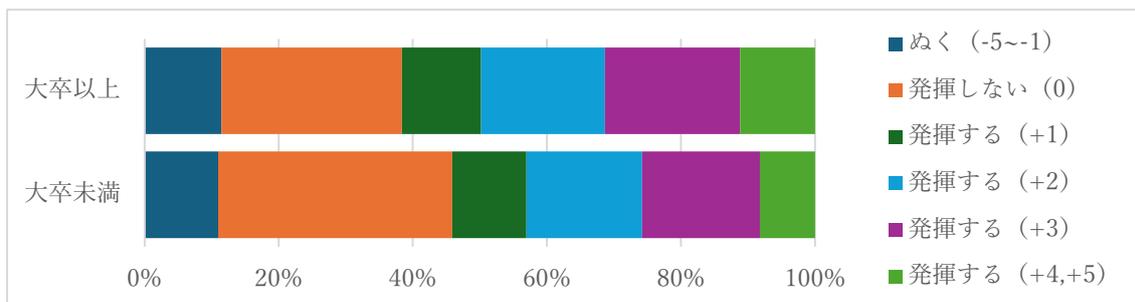


図 7 からは、大卒以上の「発揮する (0~+5)」は、60%以上で、大卒未満は 50%程度となっている。また、大卒以上の回答者の「発揮しない」の回答率 (26.93%) は、大卒未満の回答者の回答率 (34.91%) より 5%ポイント以上低い。

現在あなたが同居している人を、次の選択肢のなかから、すべてお選びください。
(複数回答可能)

下の図8は、100件以上の回答を集めた「1人暮らし」、「子ども」、「配偶者（事実婚のパートナーを含む）」、「兄弟姉妹」、「父（義理の父を含む）」、「母（義理の母を含む）」の項目と現在の主な仕事でのエフォートの出力具合を表している。

図 8 暮らし方によるエフォート出力具合

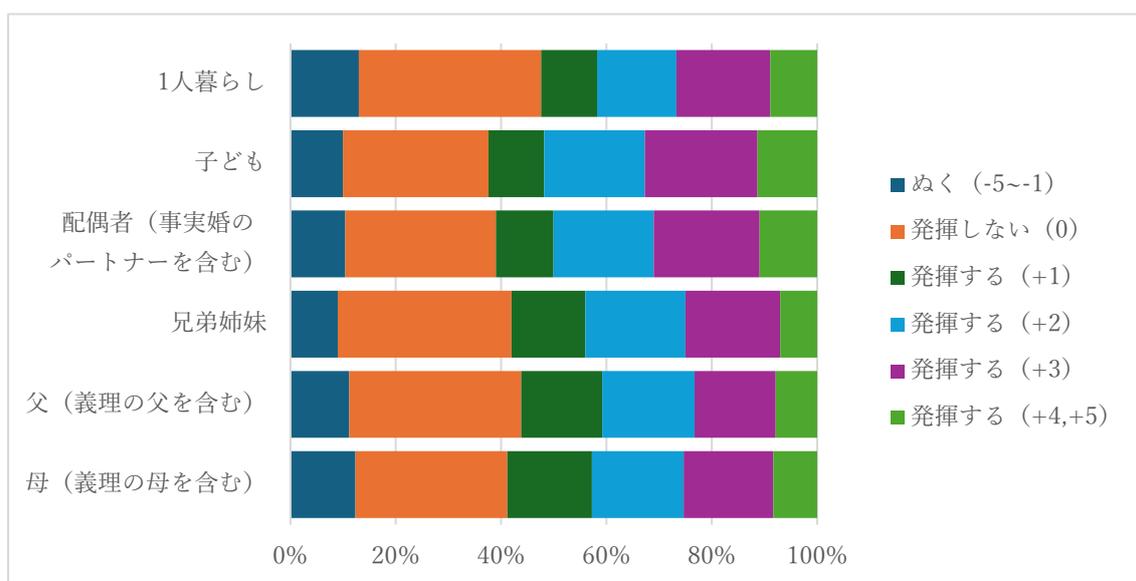


図8からは、「1人暮らし」と「自分以外の誰かと同居」で、「発揮する (+1~+5)」の割合に違いがあることがわかる。

あなたは、結婚していますか。適当な選択肢を1つ選んでください。

下の図9は、100件以上の回答を集めた「結婚したことはない」、「結婚したが、離婚した」、「結婚している」の項目と現在の主な仕事でのエフォートの出力具合を表している。

図 9 婚姻状態によるエフォート出力具合

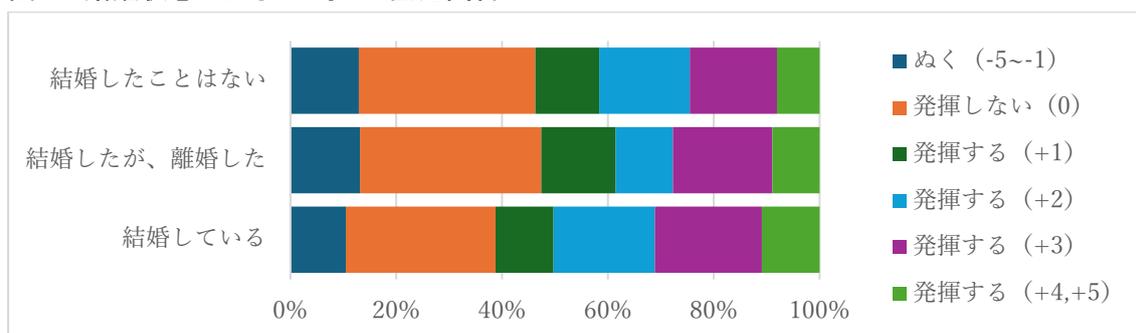


図9からは、結婚している回答者の「発揮する (+1~+5)」の回答率が、他の現在独身者と異なることがわかる。

現在、勤める会社・組織でのあなたの雇用形態は、定年まで勤められる（期限のない）雇用形態ですか、それとも雇用期限のある（有期限の）雇用形態ですか。以下の選択肢から、適当なものを1つ選んでください。2つ以上、仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

図 10 雇用期間によるエフォート出力具合

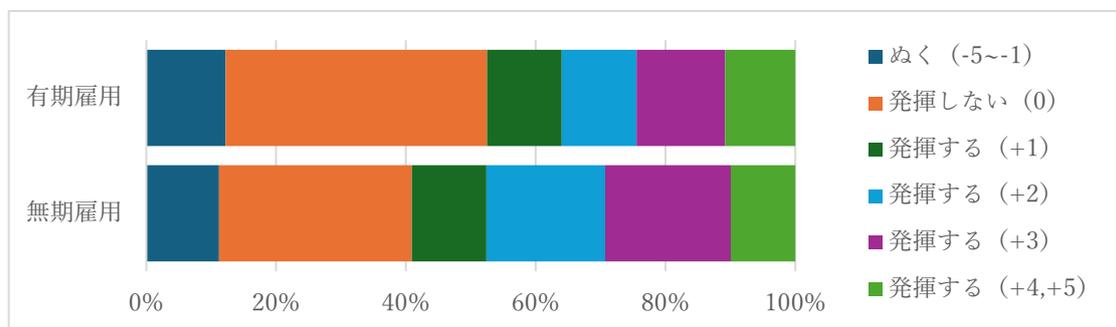


図10からは、有期雇用の回答者の「発揮しない (0)」の回答率が無期雇用に比べて大きいことがわかる。その分、無期雇用においては、「発揮する (+2)」と「発揮する (+3)」の回答率が有期雇用に比べて大きいことがわかる。

現在のあなたの勤務先での役職は次のどれにあてはまりますか。名称が異なる場合も、職階（職位）が近いと思われるものをお選びください。適当な選択肢を1つ選んでください。2つ以上、仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

図 11 役職別のエフォート出力具合

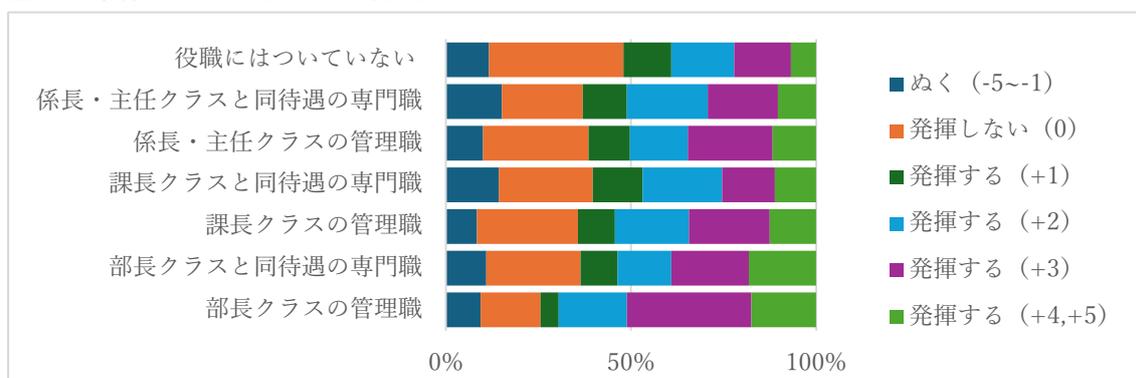


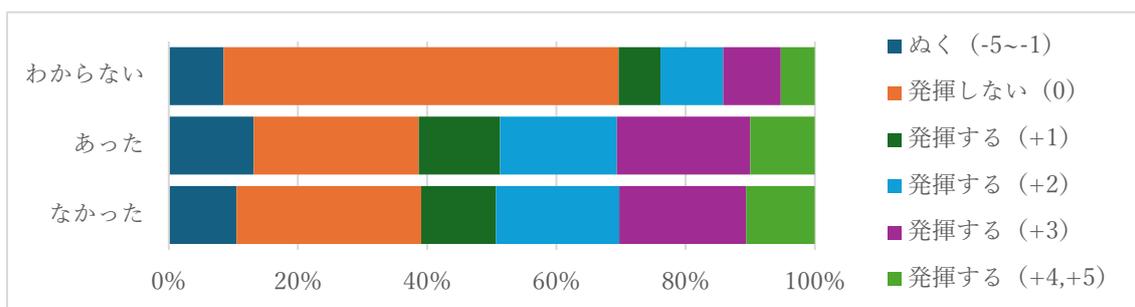
図 11 からは、役職についていない回答者の「発揮しない (0)」の回答率が、他の役職ホルダーに比べて、高いことが特徴である。

回答者に最近起こった労働・雇用上の変化とエフォート出力具合

在から過去 2 年間の間に、あなたが働く会社・組織やあなた自身に、以下のような変更はありましたか。各項目から、適当な選択肢を 1 つお選びください。2 つ以上、仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

あなたを雇用している会社・組織の代表者（雇用主）の変更

図 12 雇用主の変化別のエフォート出力具合



あなたの職務上の地位（肩書き）の変更

図 13 職務上の地位の変化別のエフォート出力具合

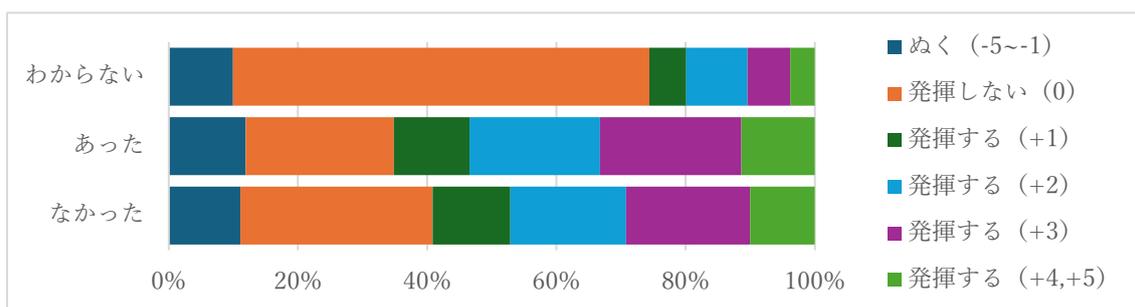


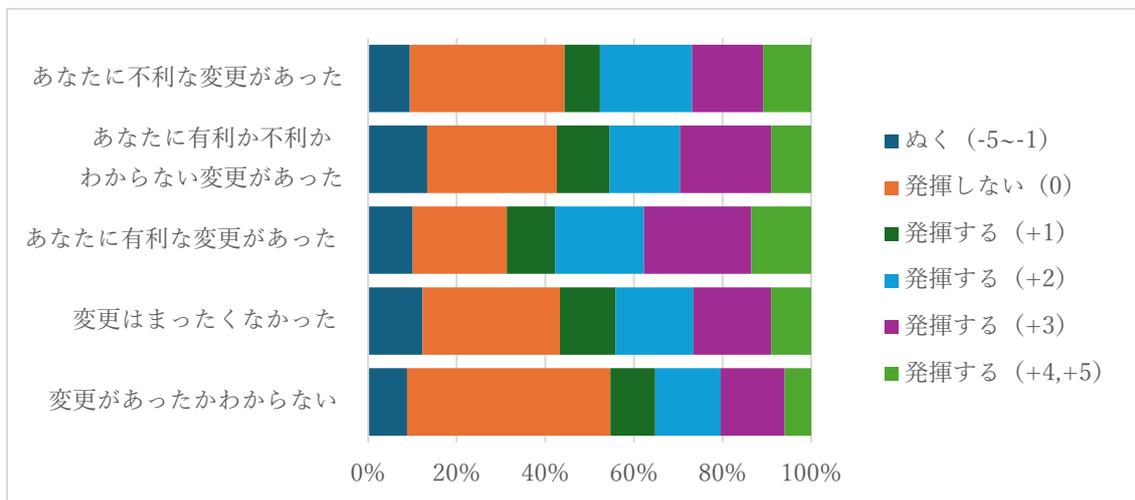
図 12 と 13 からは、「わからない」の選択肢を選択した回答者の現在の仕事でのエフォート出力具合において、「発揮しない (0)」回答率が非常に高いことが特徴である。この特徴は、以降の回答結果にも現れ、変更があったかどうかではなく、変更を認知しているかどうかのエフォートの出力具合と関係する可能性を示唆している。

過去2年間の間に、あなたが働く上での以下の項目のような規則の会社・組織都合による変更はありましたか。また、それらの変更は、あなたにとって有利なものでしたか、それとも不利なものでしたか。以下の項目に対して、5つ選択肢から適当なものをお選びください。2つ以上、仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

本質問の結果は、計8つの項目で質問をしている。以下では、「賃金関係の規則の変更」の結果だけを示すが、それ以外の項目に関しては調査票を参照して欲しい。

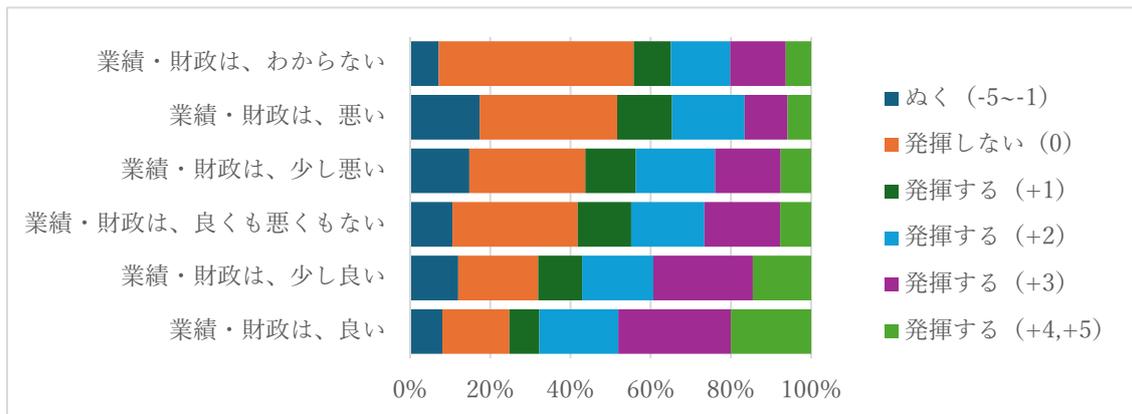
賃金関係の規則の変更

図 14 賃金関係規則の変化によるエフォート出力具合



あなたの現在の勤める会社・組織の去年1年間の業績や財政は、どのようなものでしたか。以下の選択肢から、適当なものを1つお選びください。2つ以上、仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

図 15 業績・財政の状況の認知によるエフォート出力具合



あなたは、現在の職場から職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）を提示されて、それに基づいてお仕事をされていますか。職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）とは、職務内容（職務の範囲）を詳しく記述した文書で、勤め先から提示される文書のことを指します。仕事に関して、2つ以上の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

図 16 ジョブディスクリプションの有無によるエフォート出力具合

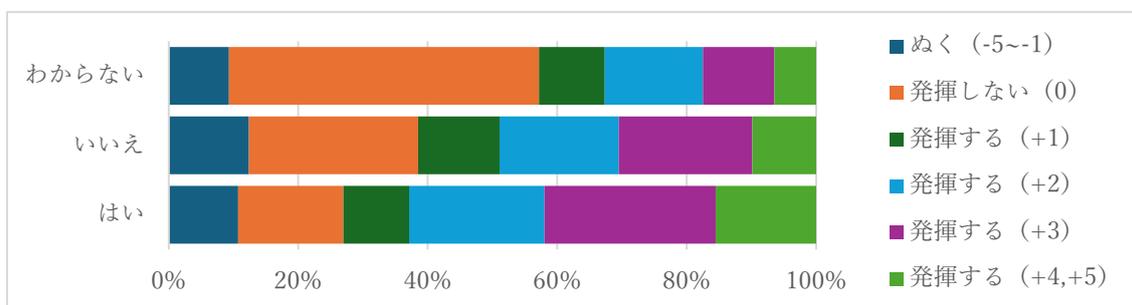


図 15 と 16 からは、先述したように、「変更があったかわからない」や「業績・財政は、わからない」、「わからない」における「発揮しない (0)」の回答率が、他の項目での「発揮しない (0)」の回答率よりも高いことが明らかになった。それとは別に図 15 は、自身にとって有利な賃金規則の変更があった回答者のエフォート出力具合（発揮する (0~+5)）」は、他の項目と比べて高いことがわかる。また図 16 から、業績・財政が良いほど、回答者のエフォート出力具合（発揮する (0~+5)）」は、高くなることもわかる。

回答者の年収とエフォート出力具合

あなたとあなたの配偶者（事実婚のパートナーを含む）の主な仕事からの2024年のボーナスを含めた税込み年収は、およそいくらでしたか（副業・兼業からの収入は含まない）。適切な選択肢を、あなたの場合と配偶者の場合で1つ選んでください。
-あなた（下に1つ選んでください）

図 17 回答者の年収とエフォート出力具合

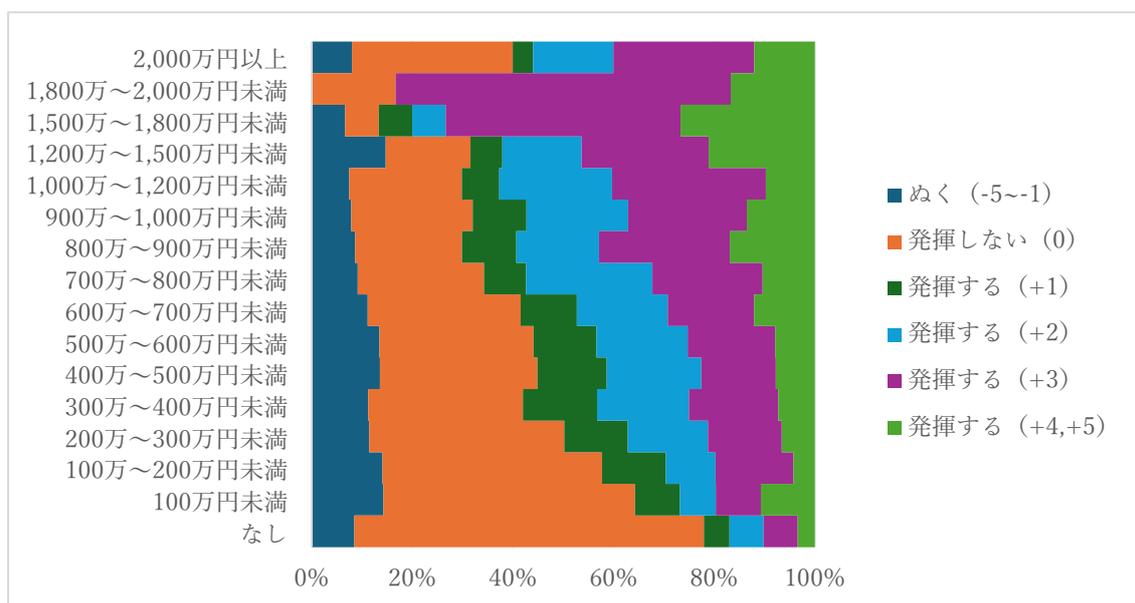


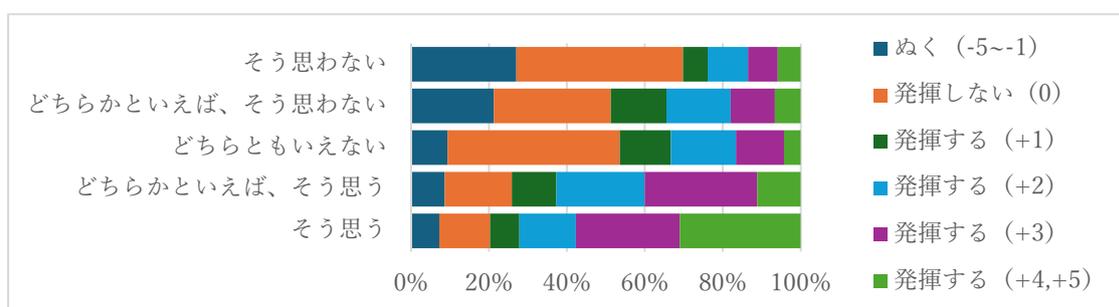
図 17 は、回答者自身の2024年の主な仕事からのボーナスを含めた税込年収と現在の主な仕事へのエフォート出力具合の分布である。図 17 の注意すべき点は、特に年収が高額の層のサンプル数が少ないために、その他の年収層と容易に比較できないことである。図から、年収が低いほど、「発揮しない (0)」の割合が高まり、その分「発揮する (+1~+5)」を押し込める状況がわかった。どの年収層においても「ぬく (-5~-1)」は、10%前後で一定割合存在することもわかった。

回答者の仕事への意識・認識とエフォート出力具合 その1

あなたは、次の3つの項目について、どのように考えていますか。各項目について、適切な選択肢を1つ選んでください。2つ以上、仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

今勤めている企業や組織が発展するように、進んで与えられた以上の仕事をしたい

図 18



今勤めている企業や組織で働いていることに誇りを感じる

図 19

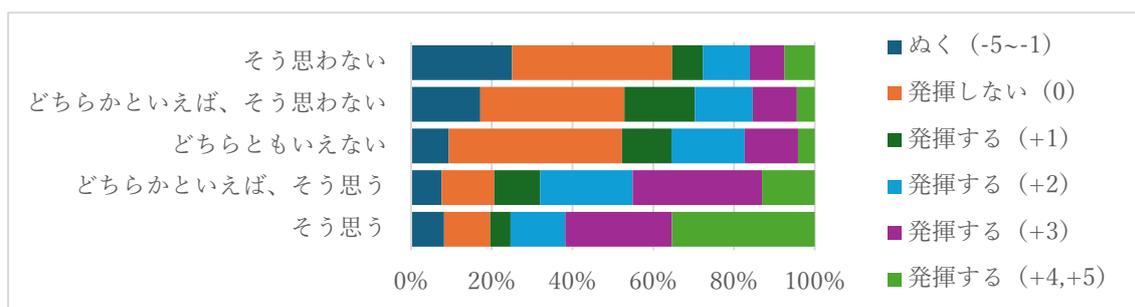


図 18 と 19 から、「進んで与えられた以上の仕事をしたい」や「誇りを感じる」に関して「そう思う」の同意に向かうほど、「発揮する (+1~+5)」の回答割合が最大になり、80%に到達する。

今よりかなり高い給料をくれると誘われても、転職しないで今の組織にとどまりたい

図 20

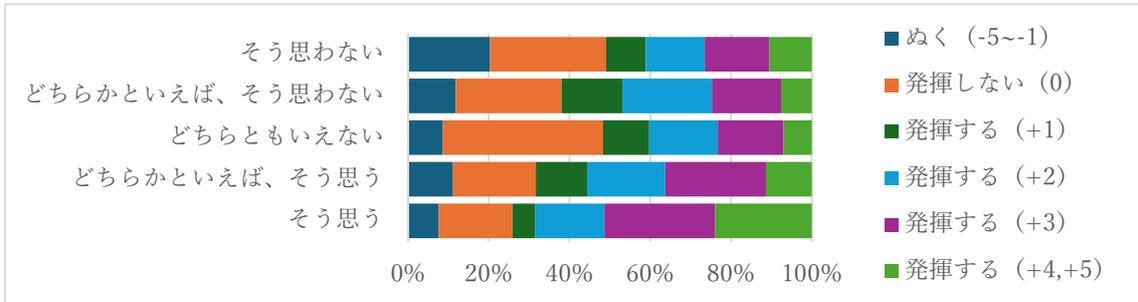


図 20 から、先の 2 つの図よりも「そう思わない」における、「発揮する (+1~+5)」の回答割合が 50%程あることが特徴であろう。これはやや不可解だと思われるかもしれないが、一種の労働者の不満を表しているかもしれない。現在の仕事にある程度のエフォートを出力しているが、仕事先に対して不満があるので、高い給料の誘いには乗ることを表しているとみられる。

あなたは今後、転職（会社や団体が変わること）を考えていますか。適当な選択肢を 1 つ選んでください。

図 21 転職の意向とエフォート出力具合

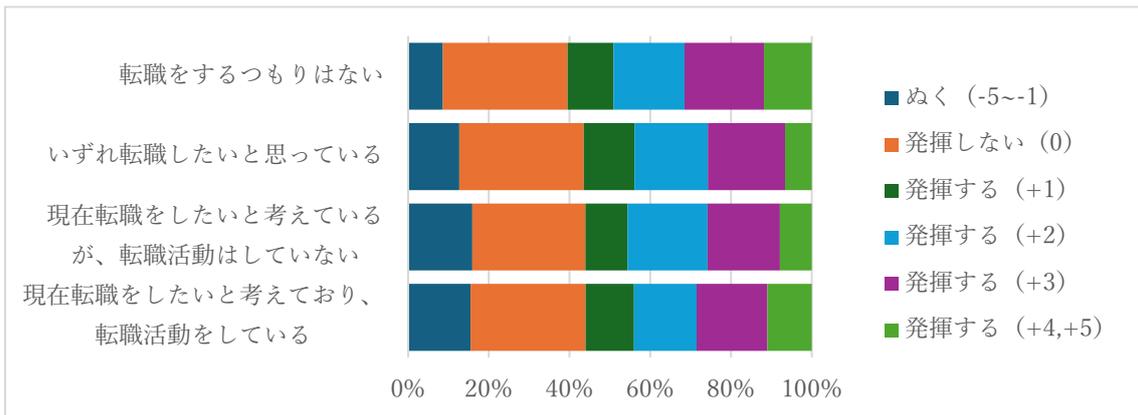


図 21 から、転職に関する回答者の活動状況に違いはあっても、現在の仕事へのエフォート出力具合は、「発揮する (+1~+5)」は 55%を超える程度を保っている。さらに、「転職するつもりはない」回答者の「ぬく」は、他の回答者に比べて、低いことがわかる。

あなたの現在の主な仕事から得ている年収を、あなたが職場で発揮している能力・力の金銭価値になおしたものと比較した場合、あなたの年収は、上回っていますか、それとも同等ですか、それとも下回っていますか。仕事に関して、2つ以上の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。適当な選択肢を1つ選んでください。

図 22 回答者の年収-能力評価の関係とエフォート出力具合

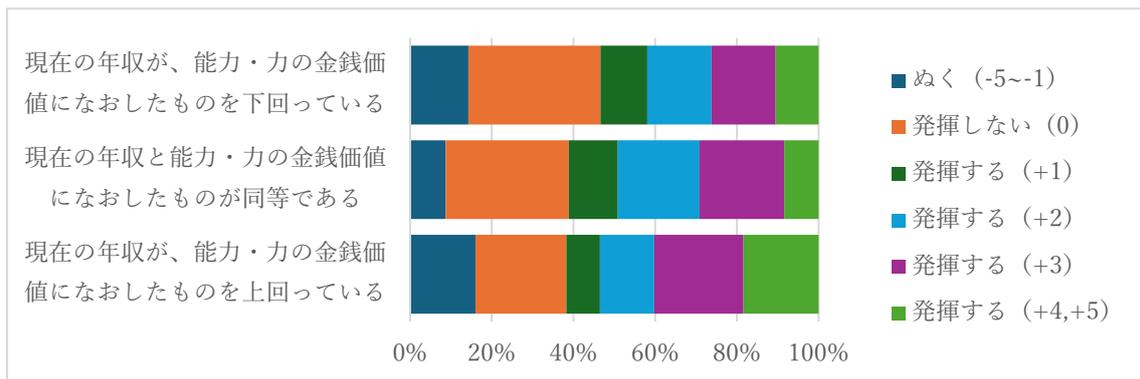
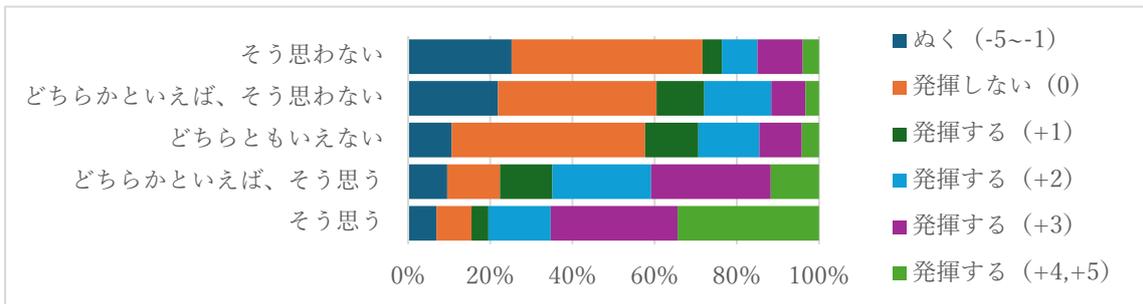


図 22 から、現在の年収が、自身の発揮している能力の金銭価値になおしたものを下回っていると認識していても、50%を超える回答者は、エフォートを「発揮する (+1~+5)」を選んでいることがわかった。さらに、年収が上回っていても、「発揮する (+1~+5)」の回答割合が大きく増えるわけでもないことがわかる。また「発揮する (+1~+5)」の細部に注目すれば、年収が上回っている場合は、「発揮する (+4,+5)」の回答割合が大きいことがわかっている。

あなたは、次の2つの項目に関して、どのように考えていますか。各項目について、適当な選択肢を1つ選んでください。仕事に関して、2つ以上の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

あなたの現在の勤務先の雇い主（上司を含む）は、仕事に対してあなたの能力・力を発揮してほしいと期待していますか。

図 23 エフォート発揮への期待とエフォート出力具合



あなたの現在の勤務先の雇い主（上司を含む）は、あなたが仕事に対して発揮した能力・力を正確に評価していますか。

図 24 エフォート評価の適正性とエフォート出力具合

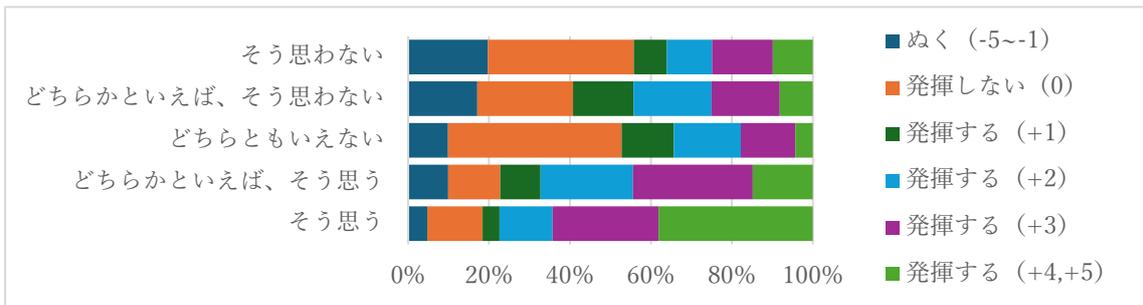


図 23 と 24 から、上司からの能力を發揮してほしいという「期待」と發揮した能力の「評価」に対して、「そう思わない」から「どちらとも言えない」の不同意の回答と「どちらかといえば、そう思う」と「そう思う」の同意の回答の2つに分かれる特徴がみられる。不同意の回答のほとんどでは、「ぬく (-5~-1)」と「発揮しない (0)」の回答率の合計が50%を超えている。一方で、同意の回答では、「ぬく (-5~-1)」と「発揮しない (0)」の回答率の合計が20%前後である。

回答者の仕事への意識・認識とエフォート出力具合 その2

あなたの現在の仕事についておたずねします。次の項目がどれくらいあてはまりますか。各項目について、適当な選択肢を1つ選んでください。2つ以上の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

私の仕事は、自分が望んだとおりの雇用契約である

私の仕事は、失業の心配がない

私の仕事は、昇進の可能性が高い

私の仕事は、自分ひとりでできる

私の仕事は、社会の役に立つ

私の仕事は、収入が多い

私の仕事は、おもしろい

私の仕事は、人助けができる

私の仕事は、人と接する機会がある

上記のような質問に合計9つの項目がある、これらの各項目に5つの選択肢を当てている。各項目の回答結果の紹介を省くことにする。全体の傾向を掴むために、5つの選択肢に数値を当てて（「そう思う」=1、「どちらかといえば、そう思う」=2、「どちらともいえない」=3、「どちらかといえば、そう思わない」=4、「そう思わない」=5）、回答者毎に全9項目の回答選択肢の数値を合計する。その合計値と現在の仕事でのエフォート出力具合の関係をグラフ化したのが図25である。

図 25 現在の仕事をポジティブに捉えることとエフォート出力具合

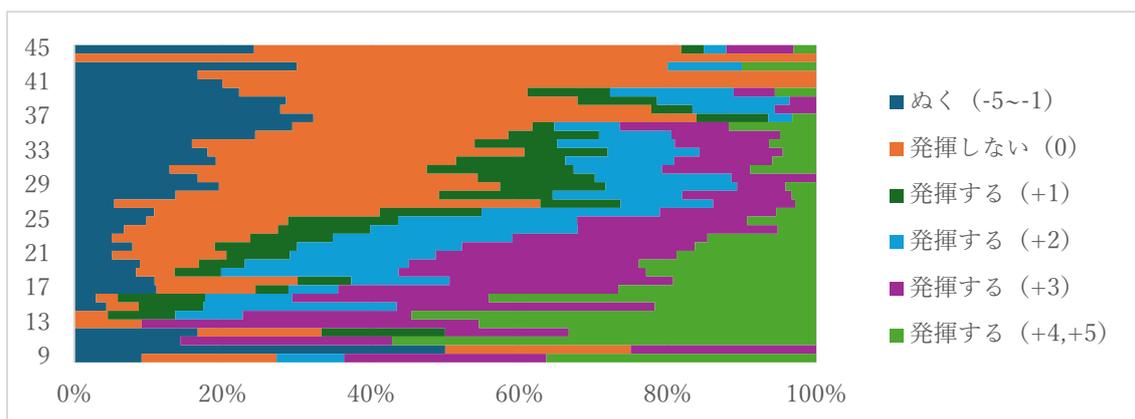


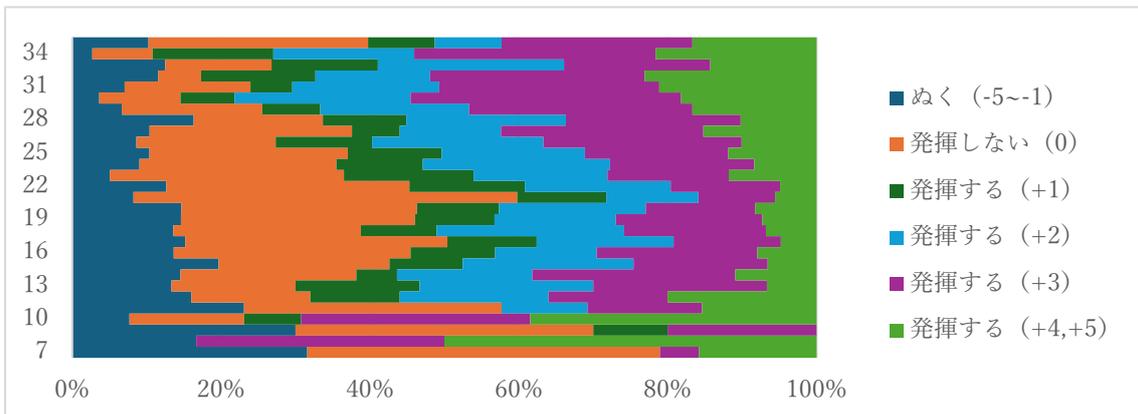
図25から、全9項目で「そう思わない」を答えた場合は、合計値が45（最大値）に、「そう思う」を答えた場合は合計値が9（最小値）になる。最大値と最小値付近の回答数は多くないことに注意が必要である。それらを踏まえれば、9項目を概ねポジティブに認識している（合計値が小さい）回答者ほど、発揮する（+1~+5）の回答割合が高いことがわかった。

あなたの現在の職場についておたずねします。次の項目がどれくらいあてはまりますか。各項目について、適当な選択肢を1つ選んでください。2つ以上、仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

私の職場で、処理しきれないほどの仕事であふれていた
 私の職場で、性別・年齢・国籍・障がいの有無・雇用形態によって差別を受けた人を見聞きしたことがあった
 私の職場で、パワハラ・セクハラを受けたという話を見聞きしたことがあった
 私の職場で、身体的な怪我を負う人が発生した
 私の職場で、ストレスによって、精神的に病んでしまう人が発生した
 私の職場で、同僚どうしの関係は悪い 私の職場で、経営者と社員・職員の関係は悪い

前問の修正と同じように、5つの選択肢に数値を当てて（「そう思う」=1、「どちらかといえば、そう思う」=2、「どちらともいえない」=3、「どちらかといえば、そう思わない」=4、「そう思わない」=5）、回答者毎に全7項目の回答選択肢の数値を合計する。その合計値と現在の仕事でのエフォート出力具合の関係をグラフ化したのが図26である。⁴

図 26 現在の仕事をネガティブに捉えることとエフォート出力具合



⁴ 調査においては、8項目質問している。除外した項目は、「私の職場で、労働者の利益を代表して交渉してくれる組織がある、あるいは、そのような手段が確保されていた」である。除外した理由は、本項目以外の項目で「そう思う」と答えた場合は、職場のネガティブな状況が想起できるが、当該項目はどちらとも解釈可能であることから除外した。

図 26 から、全 7 項目で「そう思わない」と答えた場合は、合計値が 35（最大値）に、「そう思う」と答えた場合は合計値が 7（最小値）になる。最大値と最小値付近の回答数は多くないことに注意が必要である。図からは、7 項目の職場の状況をネガティブに認識している回答者で合計値が 20 くらいまでの回答者には、「発揮する（+1~+5）」の回答割合が小さくなるという傾向が見られない。合計値が 20 を超えてからは、合計値が大きくなると、「発揮する（+1~+5）」の回答割合が大きくなる傾向が見られる。

あなたは、次の 10 つの項目に、現在どのくらい満足していますか。各項目について、適当な選択肢を 1 つ選んでください。仕事に関して、2 つ以上の仕事をお持ちの場合は、主な仕事についてお答えください。

生活全般について	友人関係について
住んでいる地域について	余暇・休日の過ごし方について
現在の世帯の金融資産運用（預貯金や株式・債券、NISA・iDeco 等の運用）の状態について	
あなたが主な仕事で受け取る給与について	仕事上の立場（肩書き）・権限について
正規社員という雇用形態について	会社・組織から提示された労働条件について
人生全般について	

前問 2 つの修正と同じように、本質問でも、7 つの選択肢に数値を当てて（「完全に満足している」=1、「満足している」=2、「まあ満足している」=3、「どちらともいえない」=4、「少し不満である」=5、「不満である」=6、「まったく不満である」=7）、回答者毎に全 10 項目の回答選択肢の数値を合計する。その合計値と現在の仕事でのエフォート出力具合の関係をグラフ化したのが図 27 である。

図 27 満足とエフォート出力具合

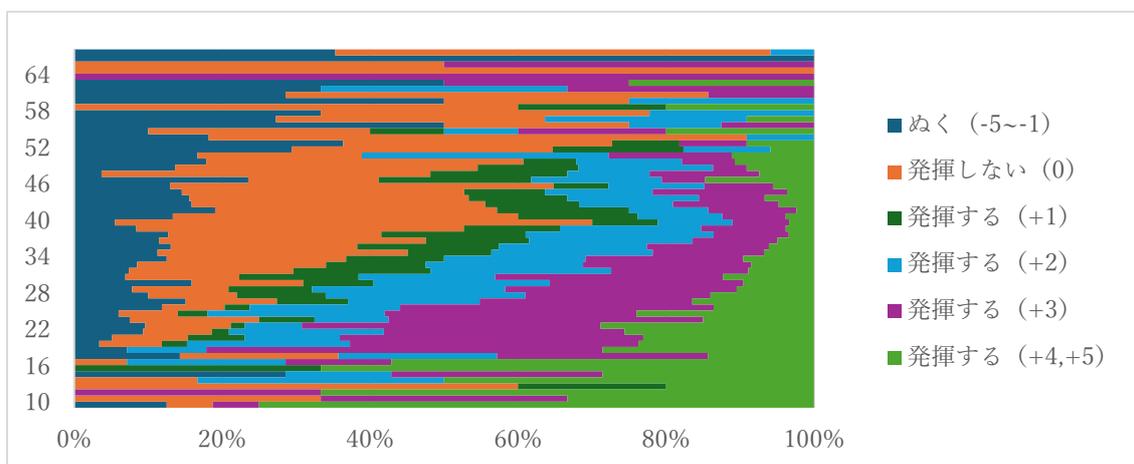


図 27 から、全 10 項目で「まったく不満である」と答えた場合は、合計値が 70（最大値）に、「そう思う」と答えた場合は合計値が 10（最小値）になる。最大値と最小値付近の回答数は多くないことに注意が必要である。合計値が大きい（不満の程度が高い）ほど、「発揮する（+1~+5）」の回答割合が低くなるという大きな傾向があることがわかる。また、合計値 40 台では、その関係が反転する傾向があることも特徴である。

回答者を仮想的な状況においた質問

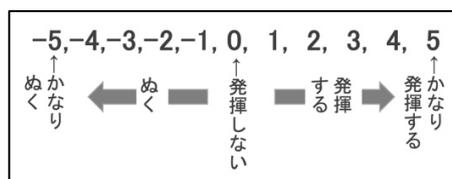
【5つの想定】

あなたは、次のような状況にいと基本的に想定してください。

- あなたは、**業界大手の白物家電メーカーの営業部署で正社員**として勤務しています
- あなたは、会社からの現在の年収は、**業界の平均年収よりも 20%高い**ので、満足しています
- あなたは、**その他の雇用条件や労働・仕事環境に、満足しています（ストレスがありません）**
- あなたの年齢や役職・地位、婚姻・家族の状態は、**今の現実と同じ**です
- 日本及び世界経済は、安定していて、あなたの勤める業界の景況も安定していますが、**あなたの会社の白物家電の販売は、「ある理由」で落ち込んでいます**

上記の5つの想定を踏まえて、下の質問文を読んでください。

上記の想定にあなたがいるとして、あなたは、この仕事に今後どれくらい熱心にとりくみますか。-5 から 5 の間の数で、適当な数を1つお選びください。数値を選ぶ時、下記の箇条書きを参考にするか、下の図を参考にしてください。



上記の5つの想定を保ったまま、**次の想定を追加**します。

【追加の想定】

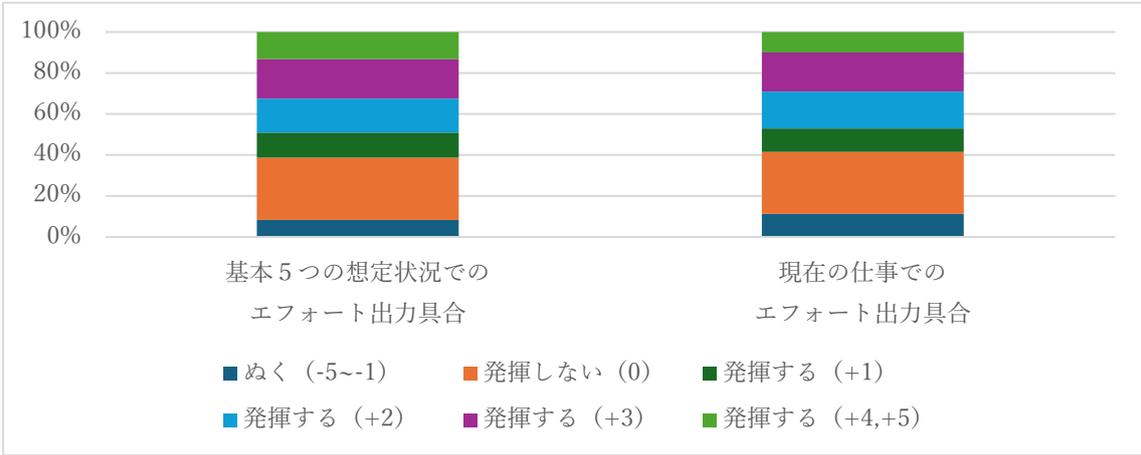
- あなたの会社は、**リコールによる業績悪化の理由**で、**来月から、全社員対象に、基本給を{15%, 20%, 30%}引き下げる**通知を出しました

上記の5つの想定を保ったまま、上の【追加の想定】を破棄して、**次の想定を追加**します。

【追加の想定】

■ あなたの会社は、リコールによる業績悪化の理由で、来月から、営業に所属するあなたと別の製造部署限定で、基本給を{15%, 20%, 30%}引き下げる通知を出しました

図 28 基本の5想定提示後のエフォート出力具合



本研究の上記のような基本の5つの想定は、大体の労働者にとって理想的な労働・雇用環境だと考えている。このような想定での回答者のエフォートの出力具合は、現在の（現実の）仕事でのエフォートの出力具合と比べて、「ぬく (-5~-1)」と「発揮しない (0)」の割合が低くなって、合計で40%を下回る。しかし、「想定状況」と「現在」との間でのエフォートの出力具合に大差がないことも確認できる。この結果の1つの解釈として、回答者の現在の仕事の状況と「想定された労働・雇用環境」に大差がない（または差（≒魅力）を感じなかった）ので、エフォートの出力具合に差が出なかったことがあげられる。

図 29 一律賃金カットと他部署限定賃金カットの想定を提示後のエフォート出力具合

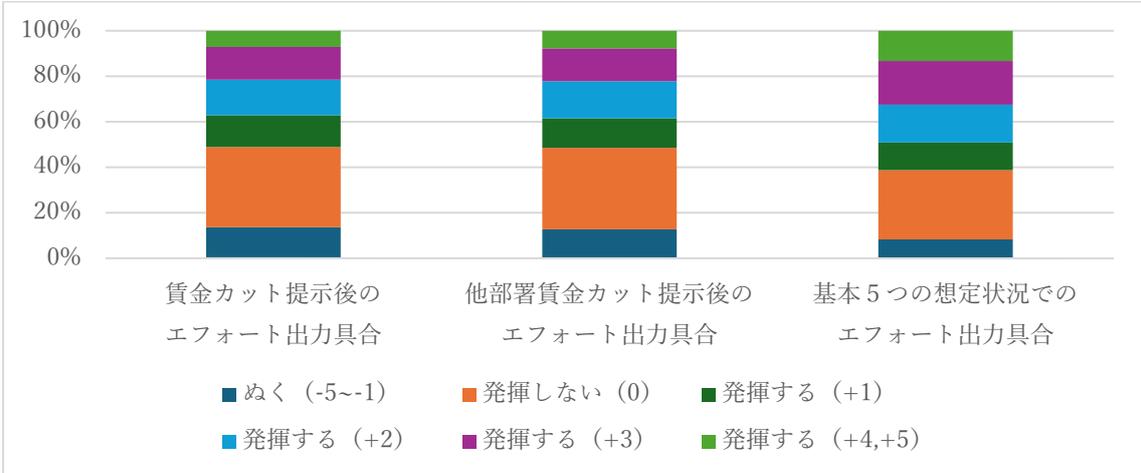


図 29 は、基本の 5 つの想定に「賃金カット」という新たな想定を加えた後の、この状況での回答者のエフォート出力具合と、また基本の 5 つの想定に、「他部署での賃金カット」という別の想定を加えた後の、その状況での回答者のエフォート出力具合を示している。「賃金カット」と「他部署での賃金カット」を「基本 5 つの想定」のエフォート出力具合を比較すると、個別に追加された 2 つの想定のエフォート出力具合は、「基本 5 つの想定」よりも、「ぬく (-5~-1)」と「発揮しない (0)」を合わせた割合が、10%ほど高く大体 50%であることがわかる。回答者自身の賃金がカットされる「賃金カット」のケースと異なり、対象外となった「他部署での賃金カット」のケースにおいて、回答者の「ぬく (-5~-1)」と「発揮しない (0)」の回答率は、改善していないことがわかる。

図 30 各賃金カット率提示後のエフォート出力具合

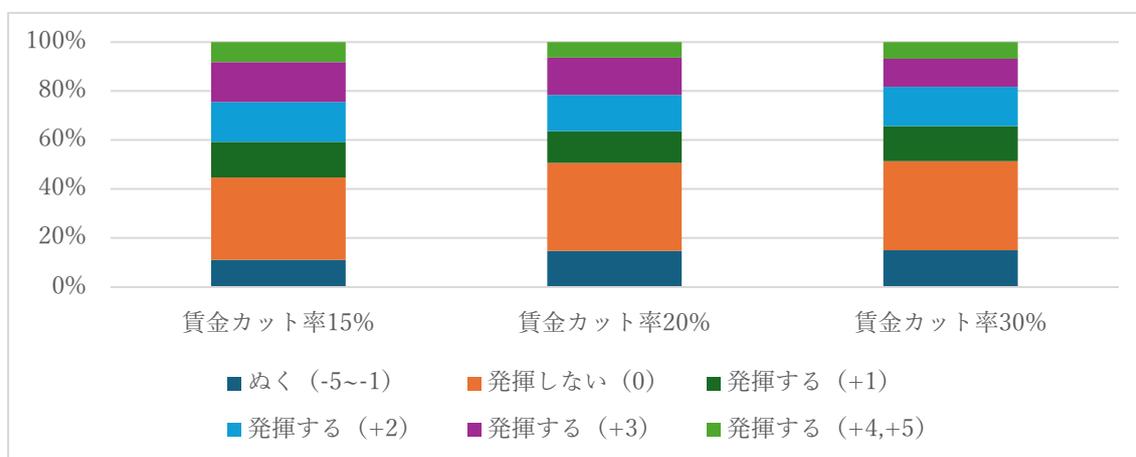


図 30 は、1000 サンプル毎に異なる 3 種類の賃金カット率 (15%, 20%, 30%) を提示した時のエフォート出力具合を示している。「賃金カット率 15%」はそれ以外と比べて、「ぬく (-5~-1)」と「発揮しない (0)」の合わせた割合が、50%を下回っている。想定で業界平均を上まっていた給与が、業界平均に一致する、またはそれ以下になる賃金カット率を提示された回答者の「ぬく (-5~-1)」と「発揮しない (0)」の合わせた割合が 50%を上回っていることは特徴的である。

表 3 賃金カット提示後の退職意向

回答者数：3000	自身の賃金カットの通知を受けた後の退職意向	他部署限定賃金カットの通知を受けた後の退職意向
退職しない	30.97%	31.53%
退職も少し考えるが、しばらくは職場に留まる	45.57%	42.30%
転職先が決まり次第、仕事を辞める	20.90%	23.60%
転職先は決まっていないが、すぐに仕事を辞める	2.57%	2.57%

表3は、自身の賃金カット想定質問と他部署での賃金カット想定質問の2つの質問後の退職意向の回答結果を表している。想定上の所属企業の決定を受けて、退職（「転職先は決まっていないが、すぐに仕事を辞める」）を選ぶ回答者の割合は、自分自身の賃金カットのケースと他者限定の賃金カットのケースで、同じであった。それ以外の退職を選ばない場合に関して、「退職しない」は少し上昇するが、「退職も少し考えるが、しばらくは職場に留まる」が3%程度低下し、「転職先が決まり次第、仕事を辞める」が同程度に上がった。これらの結果から、自身が賃金カットの対象から外れたとしても、退職の意向に変化があまり生じないことが明らかになった。

表 4 各賃金カット率での退職意向

自身の賃金カットの通知を受けた後の退職意向	賃金カット率		
	15% (回答数：1000)	20% (回答数：1000)	30% (回答数：1000)
退職しない	32.90%	28.80%	31.20%
退職も少し考えるが、しばらくは職場に留まる	45.00%	48.20%	43.50%
転職先が決まり次第仕事を辞める	19.80%	20.80%	22.10%
転職先は決まっていないが、すぐに仕事を辞める	2.30%	2.20%	3.20%

表4は、提示された賃金カット率毎の退職の意向を表している。詳細な分析の前であるが、各賃金カット率のサンプルが同質であるという仮定を用いて結果をみていく。「賃金カット30%」を提示された回答者は、他の賃金カット率を提示されたケースよりも、退職する可能性（「転職先が決まり次第仕事を辞める」と「転職先は決まっていないが、すぐに仕事を辞める」）が高いことが明らかになった。業界平均を上まっていた給与水準が、「賃金カット30%」を提示され、回答者に想定給与が業界平均を下回ることで認知され

たことで、退職を意識することが高くなったと考えられる。しかし、程度の問題かもしれないが、「賃金 30%カット（業界平均マイナス 10%）」では退職意識の回答が急増するレベルではないのかもしれない。

表 5 各賃金カット率での他部署限定賃金カット通知後の退職意向

他部署限定賃金カットの通知を受けた後の退職意向	賃金カット率		
	15% (回答数：1000)	20% (回答数：1000)	30% (回答数：1000)
退職しない	33.20%	30.60%	30.80%
退職も少し考えるが、しばらくは職場に留まる	41.50%	44.30%	41.10%
転職先が決まり次第仕事を辞める	22.80%	22.70%	25.30%
転職先は決まっていないが、すぐに仕事を辞める	2.50%	2.40%	2.80%

表 5 は、前の質問で異なる賃金カット率を提示されたサンプル毎に、本質問の賃金カットの対象外となったケースでの、退職の意向を表している。先ほどと同様に、詳細な分析の前であるが、各賃金カット率のサンプルが同質であるという仮定を用いて結果をみていく。自身が賃金カットの対象から外れたにもかかわらず、先の想定質問で「賃金カット 30%」を提示された回答者は、他部署の賃金カットの想定質問での退職意向が、他の賃金カット率よりも、退職する可能性（「転職先が決まり次第仕事を辞める」と「転職先は決まっていないが、すぐに仕事を辞める」）が高いことがわかった。

おわりに

本稿は、賃金と労働者の仕事で発揮されるエフォートの関係を探るアンケート調査の結果を報告するために作成された。報告した結果は、クロス集計の結果だけであり、引き続き仮説検証のための精緻な計量分析が必要であることは言うまでもない。

参考文献

- ジェーク・ローゼンフェルド. (2022) 『給料はあなたの価値なのか 賃金と経済にまつわる神話を解く』川添 節子訳, みすず書房.
- Akerlof, G. A. (1982). Labor contracts as partial gift exchange. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543-569.
- Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1988). Fairness and unemployment. *The American Economic Review*, 78(2), 44-49.
- Akerlof, G. A., & Yellen, J. L. (1990). The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 255-283.
- Ameriks, J., Briggs, J., Caplin, A., Shapiro, M. D., & Tonetti, C. (2020). Long-term-care utility and late-in-life saving. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2375-2451.
- Barsky, R. B., Juster, F. T., Kimball, M. S., & Shapiro, M. D. (1997). Preference parameters and behavioral heterogeneity: An experimental approach in the health and retirement study. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(2), 537-579.
- Bewley, T. (1999), *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bewley, T. (2004). Fairness, Reciprocity, and Wage Rigidity. *IZA Discussion Paper Series*, No.1137.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G., & Riedl, A. (1993). Does fairness prevent market clearing? An experimental investigation. *The Quarterly Journal of Economics*, 108(2), 437-459.
- Holbrook, A. L., Green, M. C., & Krosnick, J. A. (2003). Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires: Comparisons of respondent satisficing and social desirability response bias. *Public opinion quarterly*, 67(1), 79-125.
- Heerwegh, D., & Loosveldt, G. (2008). Face-to-face versus web surveying in a high-internet-coverage population: Differences in response quality. *Public opinion quarterly*, 72(5), 836-846.