

JGSS-2009 ライフコース調査にみる仕事への取りくみ - 仕事量、アイデア提案、同僚サポートの分析 -

小林 盾
成蹊大学文学部

How Do People Work in the Workplace in JGSS-2009 Life Course Study?:
Analyses of Work Amount, Proposing New Ideas, and Supporting Colleagues

Jun KOBAYASHI
Faculty of Humanities
Seikei University

This paper examined how people worked in the workplace. How much do workers work, propose new ideas, and support their colleagues? I analyzed the data of JGSS-2009 Life Course Study. I found that, first, many workers did more than colleagues in all the three items. Second, based on regression analyses, non-regular workers were likely to do less than their colleagues in the three items. Third, however, if a worker did less amount of the work than colleagues, their work-life balance increased. Therefore, although non-regular workers work less than regular workers, they receive better work-life balance.

Key Words: JGSS, proposing new ideas, supporting colleagues

この論文では、人びとが職場でどのように仕事に取りくんでいるのかを検討した。そのために、仕事の量、職場へのアイデアの提案、同僚へのサポートという3つの項目について調べた。JGSS-2009 ライフコース調査データを分析した結果、以下のことがわかった。第一に分布から、どの項目でも同僚より少ないと感じる人より多いと感じる人が多かった。第二に仕事への取りくみを従属変数とした回帰分析から、非正規雇用労働者ほど、どの項目でも同僚より少ないことがわかった。ただし、第三にワークライフバランスを従属変数とする回帰分析から、仕事量が少ない人ほどワークライフバランスがよかった。したがって、たしかに非正規雇用労働者は仕事量が正規雇用労働者より少ないかもしれないが、かえって仕事と生活のバランスはとりやすいようであった。

キーワード：JGSS，アイデア提案，同僚サポート

1. はじめに

1.1 研究の背景

この論文では、職場で人びとがどのように仕事に取りくんでいるのかを、JGSS-2009 ライフコース調査データによって分析する。その際、仕事への取りくみを、ゲーム理論におけるフリーライダー問題としてとらえる。フリーライダーとは、組織や集団で共同作業をおこなうときに、ただ乗り（フリーライド）して、コストを負担することなく利益をえる人をさす（大浦 2008）。フリーライダーが少ないほど、職場は活性化される（高橋 1997）。

フリーライダー問題は、社会運動（Olson 1965）や環境問題（藤井 2003）などに見いだされてきた。社会運動であれば、デモに参加することがなくても、政治的要求などの成果を享受できることがある。環境問題であれば、たとえば自分はこれまでどおりの生活をしていても、他の人が二酸化炭素を減らしてくれれば、その利益に浴することができるといえる。こうした状況は「社会的ジレンマ」として定式化されてきた（Dawes 1980、その後の展開は Kollock 1998 や山岸 2002 に整理されている）。

フリーライダー問題は、職場だと手抜きという形で起こる。もともと組織研究で「怠業 Job neglect」とよばれ、「さぼり Shirking」「社会的手抜き Social loafing」「手抜き Withholding effort」として概念化されてきた（Kidwell and Robie 2003 参照）。日本ではぶら下がりともよばれる。近年は、本来の仕事である役割内行動にたいして、ちょっとしたアドバイスや手助けなどの役割外行動が「組織市民行動 Organizational citizenship behavior」として着目されている（Organ et al. 2005 など）。日本では、後輩の教育、職場の雰囲気作り、労働組合への参加などで、フリーライダー問題が発生しうると指摘されている（沼上 2003）。

1.2 先行研究

これまで、職場のフリーライダー問題の研究は、特定の企業を対象とした事例研究が中心であった。その結果、フリーライダーを減らす要因が明らかにされてきた（Leibowitz and Tollison 1980、George 1992、Liden et al. 2004）。日本では、高橋（1997）と小林他（2005）がある。

しかし、職場でフリーライドすることが、ともすれば学歴や、正規雇用か非正規雇用かという従業上の地位や、ホワイトカラーかブルーカラーかといった職業によって異なるかもしれない。とくに近年、派遣社員や契約社員といった非正規雇用がふえて、労働者の 1/3 を超えた（労働力調査によれば 2009 年 7～9 月期平均で 34.1%）。その結果、柔軟な働き方をしやすくなった反面、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で待遇に格差が生れつつあるともいう（佐藤 1998）。非正規雇用労働者は、有期契約であるため、業績として評価されにくい役割外行動よりは、役割内行動での成果をだすことを優先させるかもしれない。

事例研究では、こうした差異を見いだすことが難しい。そこで、多様な人びとを対象とする横断的調査が必要となるだろう。小林（2009）は、横断的調査である 2005 年社会階層と社会移動日本調査（SSM 調査）をもちいて、役割内行動のフリーライダーを調べた。その結果、正規雇用労働者とくらべて非正規雇用労働者ほど、また年功序列型の賃金体系で働くより成果主義型であるほど、仕事に手抜きしないことを明らかにした。ただし、役割外行動については調べていない。

小林（2010）は、別の横断的調査をもちいて役割外行動のフリーライダーを調べた。その結果、同僚が役割外行動をするほど、まわりも役割外行動をすることが分かった。ただし、役職や職場環境や職歴など、職業にまつわる情報が不足していた。

2. データと変数

2.1 データ

そこで、JGSS-2009 ライフコース調査（特別調査「働き方と暮らしについての調査」）を、データとして用いる。これは横断的調査ではじめて、役割内行動と役割外行動の両方について調べた。職業に関連した情報も豊富にある。

調査対象は全国の満 28～42 歳の男女個人である（1966 年 1 月 1 日～1980 年 12 月 31 日生まれ）。計画標本は 6,000 人で、層化二段無作為抽出法で抽出された。2009 年 1～3 月に実施され、面接調査と留置調査が併用された。有効回収数は 2,727 人で、有効回収率は 51.1%であった。

2.2 従属変数

従属変数として、仕事への取りくみを「あなたの現在の仕事について、次のことを、同僚とくらべてどの程度していますか。現在仕事をしていない方は、もっとも最近の仕事についてお答えください」と質問した（主な変数の詳細は表 1）。役割内行動として「仕事の量」について、役割外行動として「アイデアの提案」と「同僚へのサポート」について、合計 3 項目を聞いた（Van Dyne and LePine 1998 の 17 項目を 3 項目に集約した）。以下では仕事への取りくみ項目として、「仕事量」「アイデア提案」「同僚サポート」とよぶ。選択肢は、「同僚より多い」「同僚よりやや多い」「同僚と同じくらい」「同僚よりやや少ない」「同僚より少ない」「同僚はいない」の 6 つであった。分析では、同僚より多いを 5、同僚より少ないを 1 とする。

2.3 独立変数と統制変数

独立変数には、現職情報として非正規雇用ダミー、現職の職業威信スコア（現職威信とよぶ）、ホワイトカラーダミー、従業先の規模が中規模の 30 人以上ダミーと大規模の 300 人以上ダミー、転職経験ダミーをもちいる。役職は、非正規雇用労働者がすべて役職なしとなるため、分析ではもちいない。

また、現職の職場環境として、「あなたの今の職場には、次のことがどの程度あてはまりますか。現在働いていない方は、もっとも最近の職場について、お答えください」として、以下の項目を質問した。選択肢は、「あてはまる」「どちらかといえばあてはまる」「どちらかといえばあてはまらない」「あてはまらない」の 4 つであった。分析では、あてはまるを 4、あてはまらないを 1 とする。項目は、「勤務時間を柔軟に決められる」「仕事の手順を自分で決められる」「仕事の量を自分で決められる」「休日や休暇を自分で決められる」「自分の仕事の分担をこなさないと、同僚の負担が増える」「上下関係に関係なく、自由に話し合える」「考え方や方針を十分に説明してくれる上司がいる」「指導や助言をしてくれるベテランがいる」「学校で学んだ知識や技術を活かせる」「教育や研修が効果的に実施されている」「自分の仕事は、同じことを繰り返している感じがする」「自分の能力を活かしている」「努力しだいで昇進できる」「自分がどれだけ成果を上げたかで、収入が変わる」「お金のためというより、仕事が楽しいから働いている」「仕事と生活の時間配分のバランスが取れている」の 16 項目であった。

統制変数には、男性ダミー、年齢、教育年数、既婚ダミーをもちいた。

表 1 主な変数

変数	備考
従属変数	仕事への取りくみ（仕事量、アイデア提案、同僚サポート）
独立変数	現職情報
	非正規雇用ダミー
	ホワイトカラーダミー
	30人以上ダミー
	300人以上ダミー
	職場環境
統制変数	教育年数
	結婚ダミー

3. 記述統計

3.1 分布

3 つの仕事への取りくみ項目の分布は、仕事量、アイデア提案、同僚サポートのどれも「同僚と同じくらい」がもっとも多く、1山でほぼ左右対称となっていた(表2、図1)。「同僚よりやや少ない」「少ない」とくらべて、「同僚よりやや多い」「多い」のほうが多かった。

表2 仕事への取りくみ項目の度数分布表

	仕事量		アイデア提案		同僚サポート	
	人数	%	人数	%	人数	%
1 同僚より少ない	83	3.7%	234	10.4%	132	5.8%
2 同僚よりやや少ない	201	8.9%	271	12.0%	201	8.9%
3 同僚と同じくらい	1215	53.7%	1120	49.8%	1302	57.7%
4 同僚よりやや多い	463	20.5%	414	18.4%	399	17.7%
5 同僚より多い	299	13.2%	212	9.4%	224	9.9%
計	2261	100.0%	2251	100.0%	2258	100.0%
同僚はいない	266		266		266	
非該当	34		34		34	
無回答	166		176		169	
合計	2727		2727		2727	

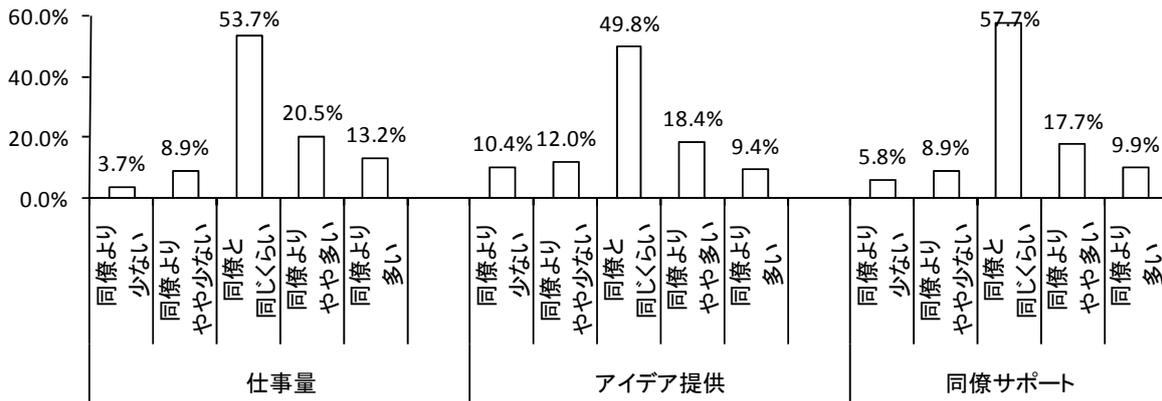


図1 仕事への取りくみ項目の分布

各変数の平均は、役割内行動である仕事量が 3.31 で、役割外行動のアイデア提案 3.04 と同僚サポート 3.17 より高かった(表3)。役割内行動は本来の業務であるため、役割外行動よりフリーライダーとなることが少なかったようである。

表3 仕事への取りくみ項目の平均と標準偏差

	人数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
仕事量	2261	1	5	3.31	.94
アイデア提案	2251	1	5	3.04	1.05
同僚サポート	2258	1	5	3.17	.93

3.2 平均の比較

では、学歴などのグループごとに平均を比較すると、どうなるだろうか(表4、仕事への取りくみ項目3つすべてに回答した人2250人のみ)。こうした比較は、今回の横断的調査によってはじめて可能となった。

学歴別にみると、全体に学歴が高くなるほどややフリーライダーが減るようである。婚姻状態別で

は、とくに明確な傾向はなかった。

従業上の地位別だと、どの項目でも経営者・役員と常時雇用者といった正規雇用労働者で高く、自営業者と家族従業者も高かった(図2)。これらにくらべて、臨時雇用、派遣社員、契約社員といった非正規雇用労働者は、全体に低かった。非該当は現在無職の人をさし、平均よりやや低かった。職業別では、管理職と専門職で高く、それ以外では大きな差はなかった。

従業先の規模別では、ジクザグしており、明確な傾向はないようである(図3)。役職別では、役職が上がると、おおむね平均も高くなった。転職経験別では、経験していない人のほうが、経験した人より高かった。

全体に、仕事量、同僚サポート、アイデア提案の3つの項目が、おおむね同じ傾向をもっていた。

表4 平均の比較(仕事への取りくみ項目すべてに回答した人)

グループ		人数	仕事量	アイデア 提供	同僚 サポート
全体		2250	3.31	3.04	3.17
性別	男性	987	3.50	3.27	3.31
	女性	1263	3.17	2.87	3.05
年齢階級	20代(28~29歳)	212	3.36	3.05	3.09
	30代	1548	3.31	3.03	3.19
	40代(40~42歳)	490	3.30	3.08	3.15
学歴	中学	40	3.18	2.73	2.95
	高校	1203	3.32	2.99	3.16
	高専・短大	310	3.22	3.03	3.14
	大学	628	3.35	3.15	3.20
	大学院	53	3.30	3.28	3.30
婚姻状態	現在、配偶者がいる	1585	3.31	3.08	3.18
	離別、死別	103	3.38	3.25	3.29
	未婚	556	3.30	2.92	3.10
従業上の地位	経営者・役員	46	3.85	3.98	3.83
	常時雇用の一般従業者	1151	3.48	3.22	3.29
	臨時雇用(パート・アルバイト・内職)	364	3.00	2.71	2.96
	派遣社員	63	2.94	2.57	2.92
	契約社員・嘱託社員	68	3.35	3.03	3.13
	自営業主・自由業者	44	3.50	3.41	3.43
	家族従業者	45	3.20	3.18	3.11
	非該当	469	3.13	2.80	2.99
職業	専門職	382	3.38	3.25	3.33
	管理職	59	3.76	3.64	3.56
	事務職	480	3.25	3.01	3.16
	販売職	242	3.36	3.12	3.23
	熟練職	264	3.48	3.20	3.23
	半熟練職	212	3.38	2.91	3.07
	非熟練職	105	3.21	2.94	3.07
	農業	27	3.07	3.07	3.22
従業先の規模	2~4人	136	3.34	3.29	3.31
	5~9人	143	3.36	3.24	3.34
	10~29人	218	3.40	3.22	3.19
	30~99人	266	3.25	2.96	3.13
	100~299人	214	3.37	2.99	3.12
	300~499人	103	3.25	3.03	3.20
	500~999人	105	3.53	3.18	3.18
	1,000~1,999人	97	3.42	3.10	3.27
	2,000~9,999人	140	3.49	3.21	3.36
	1万人以上	93	3.32	3.08	3.17
	官公庁	185	3.39	3.18	3.24
役職	役職なし	791	3.36	3.08	3.19
	職長・班長・組長など	148	3.70	3.47	3.47
	係長(係長相当)	121	3.66	3.51	3.48
	課長(課長相当)	70	3.84	3.70	3.56
	部長(部長相当)	16	4.00	4.00	3.81
転職	経験なし	771	3.40	3.16	3.25
	経験あり	1478	3.26	2.99	3.13

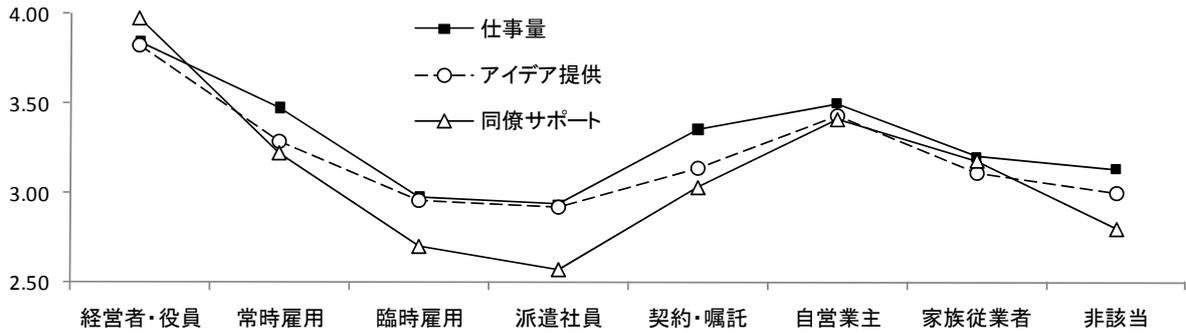


図2 従業上の地位別の仕事への取りくみ項目

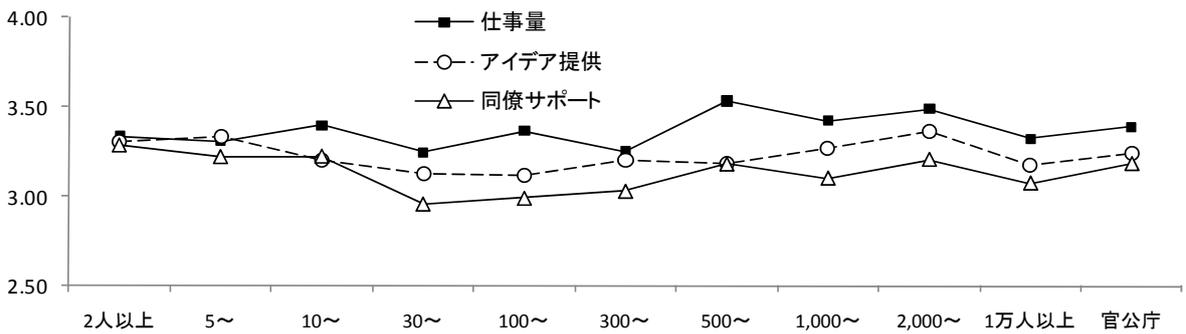


図3 従業先の規模別の仕事への取りくみ項目

3.3 相関係数

つぎに、仕事への取りくみが職場環境とどのように関連しているのかを調べるために、取りくみに影響しそうな職場環境変数との相関係数を求めた(表5)。すると、3つの仕事への取りくみ項目同士は、たがいに強く関連していた。つまり、仕事量が多い人は、同僚をサポートするし、職場にアイデアを提供していた。とくに、役割外行動である同僚サポートとアイデア提案で相関が高かった。

分担をこなさないと同僚の負担になるような職場では、人びとの仕事量が多かった。これは自然なことだろう。ただし、この連帯責任は、同僚サポートとアイデア提案とは無関連であった。

高橋(2004)によれば、成果主義型賃金制度が導入されると、人びとは「収入のために働く」という外発的モチベーションをもつようになる。その結果、「仕事そのものが楽しいから働く」という内発的モチベーションが減るので、フリーライダーが増えるという。相関係数をみると、どの項目も高橋の予想どおり「収入より楽しさ」という内発的モチベーションとは正の相関をもっていた。しかし同時に、「成果しだいの収入」という成果主義とも、正の相関があった。他に、努力しだいで昇進できたり、仕事の手順を自己管理できると、フリーライダーとはならなかった。

表5 仕事への取りくみ項目と職場環境の相関係数

仕事への取りくみ項目	職場環境						
	仕事量	同僚サポート	連帯責任	収入より楽しさ	成果しだいの収入	努力しだいの昇進	手順の自己管理
仕事量			.064**	.059**	.071**	.124**	.161**
同僚サポート	.530**		.004	.181**	.117**	.196**	.243**
アイデア提案	.533**	.636**	.030	.103**	.081**	.133**	.189**

** $p < .01$

4. 分析

4.1 非正規雇用労働の効果

それでは、仕事への取りくみはどのような規定要因をもつのだろうか。3つの仕事への取りくみ項目をそれぞれ従属変数として、回帰分析をおこなった(表6)。以下で分析対象者は、仕事への取りくみ項目に「同僚はいない」と答えた人、非該当、無回答の人を除く。現職の情報をもちいるため、現在働いている人に限定する。また、フリーライダーは他人へのただ乗りという性質をもつため、自営業、自由業者、家族従業員は除いた。

表6 仕事への取りくみ項目を従属変数とした回帰分析

	独立変数	従属変数		
		仕事量	アイデア提案	同僚サポート
属性	男性ダミー	.123 *	.209 ***	.147 **
	年齢	-.003	.012 *	.007
	教育年数	-.025 *	-.005	-.015
	既婚ダミー	.016	.048	.022
現職情報	非正規雇用ダミー	-.164 **	-.173 *	-.126 *
	現職威信	-.001	-.002	.001
	ホワイトカラーダミー	-.085	.041	.058
	規模30人以上ダミー	-.017	-.180 **	-.079
	規模300人以上ダミー	.061	.071	.053
	転職経験ダミー	-.021	-.033	-.017
職場環境	連帯責任	.053 *	-.007	.020
	収入より楽しさ	.031	.101 **	.010
	成果したいの収入	-.011	-.014	-.015
	努力したいの昇進	.044	.089 **	.049 †
	仕事の手順の自己管理	.106 ***	.056 †	.032
	仕事の量の自己管理	.003	.073 *	.077 *
	自由な上下関係	.086 **	.105 **	.096 **
	教育的な上司	-.053 †	-.008	-.046
	助言をくれるベテラン	-.144 ***	-.196 ***	-.140 ***
	能力の活用	.137 ***	.217 ***	.233 ***
	ワークライフバランス	-.162 ***	-.083 **	-.037
	柔軟な勤務時間	-.009	-.039	-.040
	休暇の自己管理	-.027	.028	.027
	学校の知識技術の活用	-.006	.007	-.043
	効果的な研修	.030	.001	.022
繰り返しの仕事	-.036	-.077 **	.017	
決定係数	.149	.204	.125	
標本サイズ	1565	1565	1565	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$ 。数字は非標準化係数。

分析結果から、正規雇用労働者とくらべて非正規雇用労働者ほど、すべての項目でフリーライダーとなっていた。つまり、非正規雇用労働者は、どちらかといえば仕事量が少なく、アイデアを提案することが少なく、同僚をサポートすることも少なかった。

このことは一見すると、非正規雇用労働者がさぼりがちであるかのようにみえる。しかし、もともとこうした項目が非正規雇用労働者には正規雇用労働者ほど期待されていないならば、この結果は自然であろう。なお、この調査では職場の非正規雇用労働者の割合も質問している。そこでそれで統制してみたが、やはり非正規雇用労働者であることの効果は有意であった。非正規雇用労働者の割合が高いほど、仕事量は有意に増えた。

職業の効果はなかった。現職威信もホワイトカラー職であることも、フリーライディングに影響しなかった。従業先の規模と転職経験も、ほとんど効果をもたなかった。小林(2007)は、転職経験者

ほどフリーライダーとならないことを報告しているの、やや異なる結果となった。

職場環境の効果をみると、仕事に連帯責任があると、仕事量が増えた。これは自然な結果だが、役割外行動のアイデア提案と同僚サポートには効果をもたなかった。内発的モチベーションは、アイデア提案のみ促した。成果主義は、有意な効果をもたなかった。したがって、高橋の予想は、内発的モチベーションについて部分的に支持された。

その他では、自由な上下関係はフリーライダーを減らした。しかし、指導や助言をしてくれるベテランがいると、かえってフリーライダーを増やす。

また、ワークライフバランスがとれているほど、仕事量とアイデア提案でフリーライダーとなっていた。このことはむしろ、因果関係が逆であって、仕事量が多かったりアイデア提案をよくおこなう人ほど、ワークライフバランスを低下させていると解釈するほうが自然だろう。なお、ワークライフバランスを独立変数から抜いて分析しても、結果は同じであった。

4.2 ワークライフバランスへの効果

そこで、ワークライフバランスを従属変数として、仕事への取りくみがどのような効果をもつのかを検討した。回帰分析をおこなった(表7)。

表7 ワークライフバランスを従属変数とした回帰分析

	独立変数	非標準化係数
属性	男性ダミー	-.006
	年齢	-.004
	教育年数	.001
	既婚ダミー	.037
現職情報	非正規雇用ダミー	.193 **
	現職威信	-.010 *
	ホワイトカラーダミー	.074
	規模30人以上ダミー	.035
	規模300人以上ダミー	-.015
	転職経験ダミー	.070
職場環境	連帯責任	-.106 ***
	収入より楽しさ	.139 ***
	成果しだいの収入	-.011
	努力しだいの昇進	-.021
	仕事の手順の自己管理	.010
	仕事の量の自己管理	.045
	自由な上下関係	.053 †
	教育的な上司	.057 †
	助言をくれるベテラン	.035
	能力の活用	.013
	柔軟な勤務時間	.073 **
	休暇の自己管理	.104 ***
	学校の知識技術の活用	-.003
	効果的な研修	.010
繰り返しの仕事	.036	
フリーライダー	仕事量	-.165 ***
	アイデア提案	-.024
	同僚サポート	.056 †
決定係数		.196
標本サイズ		1565

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$.

すると、予想どおり仕事量が多い人ほど、ワークライフバランスが悪かった（図4）。ただし、同僚をサポートしても、とくにワークライフバランスが低下することはなかった。アイデアを提供していると、雰囲気の良い職場になるためか、むしろワークライフバランスが向上した。内発的モチベーションが高くても、ワークライフバランスは向上した。

なお、正規雇用労働者とくらべて非正規雇用労働者ほど、ワークライフバランスはよかった。非正規雇用労働だと、柔軟な働き方ができて、時間や場所や仕事内容を選びやすいためかもしれない。ワークライフバランスの1~4の尺度のうち、非正規雇用労働者の平均は2.84で、正規雇用労働者の平均2.40より高かった（0.1%水準で有意）。

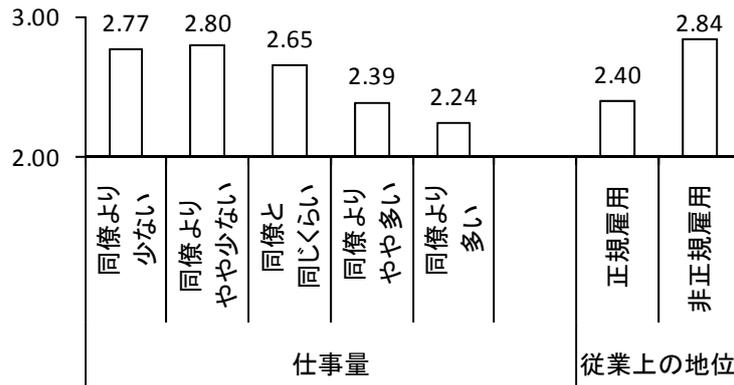


図4 仕事量別、従業上の地位別のワークライフバランス

5. まとめ

5.1 結果の要約

この論文では、人びとが職場でどのように仕事に取りくんでいるのかを、仕事の量、同僚へのサポート、職場へのアイデアの提案という3つの項目について検討した。JGSS-2009 ライフコース調査を分析した結果、以下のことがわかった。

第一に、分布から、どの項目も同僚と同程度が多く、同僚より少ないという人より多いという人が多かった。この傾向は、小林他（2005）と一致した。

第二に、仕事への取りくみを従属変数とした回帰分析から、非正規雇用労働者ほどどの項目でもフリーライダーとなりやすいことがわかった。小林（2009）は、2005年SSM調査をもちいて、非正規雇用労働者ほど仕事に手抜きをしないことを示した。今回の結果と総合すると、非正規雇用労働者は、仕事に手抜きをするわけではない。とはいえ、期待される業務が正規雇用労働者と異なるためか、仕事量、同僚サポート、アイデア提案が正規雇用労働者より少ないようである。

第三に、ワークライフバランスを従属変数とした回帰分析から、仕事量が少ない人ほどワークライフバランスがよかった。したがって、非正規雇用労働者は仕事量がたしかに正規雇用労働者より少ないかもしれないが、そのぶん仕事と生活のバランスはとりやすいようだ。

5.2 今後の課題

第一に、3つの仕事への取りくみ項目の間に、どのような因果関係があるのかを解明する必要があるだろう。組織市民行動の理論によれば、役割外行動が増えると、役割内行動が促進されると予想されている。

第二に、仕事への取りくみ項目の効果として、この論文ではワークライフバランスを取りあげた。今後は、仕事への満足度や継続意向に、どのような効果をもつのかを調べることもできるだろう。

[Acknowledgement]

日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査 (JGSS-2009LCS) は、大阪商業大学 JGSS 研究センター (文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点) が実施している研究プロジェクトである。

[参考文献]

- Dawes, Robyn M., 1980, "Social Dilemmas," *Annual Review of Psychology* 31:169-93.
- George, Jennifer M., 1992, "Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations," *Academy of Management Journal* 35: 191-202.
- 藤井聡, 2003, 『社会的ジレンマの処方箋 - 都市・交通・環境問題のための心理学 - 』ナカニシヤ出版.
- Kidwell, Ronald E. and Nathan Bennett, 1993, "Employee Propensity to Withhold Effort: A Conceptual Model to Intersect Three Avenues of Research," *Academy of Management Review* 18:429-56.
- 小林盾, 2007, 「組織活性化と労働移動 - フリーライダーへの転職の効果 - 」『成蹊大学文学部紀要』42:53-66.
- 小林盾, 2009, 「非正規雇用と成果主義の職場への影響 - SSM 若年層調査の分析 - 」『成蹊大学文学部紀要』44:109-123.
- 小林盾, 2010, 「組織活性化とネットワーク-フリーライダーへの同僚の影響」『成蹊大学文学部紀要』45:59-74.
- 小林盾・小山友介・大浦宏邦, 2005, 「職場のフリーライダー - サイズ、仕事内容、モチベーションの効果 - 」大浦宏邦編 『秩序問題への進化ゲーム理論的アプローチ』日本学術振興会科学研究費報告書:273-86.
- Kollock, Peter, 1998, "Social Dilemmas: The Anatomy of Cooperation," *Annual Review of Sociology* 24:183-214.
- Leibowitz, Arleen and Robert Tollison, 1980, "Free Riding, Shirking and Team Production in Legal Partnerships," *Economic Inquiry* 18:380-394.
- Liden, Robert C., Sandy J. Wayne, Renata A. Jaworski, and Nathan Bennett, 2004, "Social Loafing: A Field Investigation," *Journal of Management* 30:285-304.
- 沼上幹, 2003, 『組織戦略の考え方 - 企業経営の健全性のために - 』筑摩書房.
- Olson, Mancur, 1965, *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard University Press. (依田博・森脇俊雅訳, 1983, 『集合行為論 - 公共財と集団理論 - 』ミネルヴァ書房).
- Organ, Dennis W., Scott B. MacKenzie, and Philip M. Podsakoff, 2005, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Sage. (上田泰訳, 2007, 『組織市民行動』白桃書房).
- 大浦宏邦, 2008, 『社会科学者のための進化ゲーム理論 - 基礎から応用まで - 』勁草書房.
- 佐藤博樹, 1998, 「非典型的労働の実態 - 柔軟な働き方の提供か? - 」『日本労働研究雑誌』462:44-53.
- 高橋伸夫, 1997, 『日本企業の意思決定原理』東京大学出版会.
- 高橋伸夫, 2004, 『虚妄の成果主義: 日本型年功制復活のススメ』日経 BP 社.
- Van Dyne, Linn and Jeffrey A. LePine, 1998, "Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity," *Academy of Management Journal* 41:108-119.
- 山岸俊男, 2002, 「社会的ジレンマ研究の新しい動向」今井晴雄・岡田章編 『ゲーム理論の新展開』頸草書房.