公正判断の不一致とその解消

ワシントン大学 山 岸 俊 男

Interpersonal conflicts in reward allocation and their resolution

Toshio Yamagishi (*Department of Sociology, University of Washington, Seattle, Washington 98195 U.S.A.*)

Subjects performed a task in pairs and received false feedback concerning their performance levels. The performance level of one subject (HS) was set twice as high as the other (LS). It was predicted that (1) when the total rewards to be distributed between the two are dependent upon the sum of their performance scores, HS's and LS's equity judgments would agree with each other, but (2) when the total rewards are predetermined and not dependent upon their performance scores, HS would think that he/she deserves more than half of the rewards while LS would think that he/she deserves about half of the rewards. It was further predicted that the compromise between the two concerning reward distribution would be easier when accepting the partner's claim still yields referentially fair rewards to the subject than not. These predictions were supported in an experiment using 144 subjects in 72 same-sex pairs.

Key words: equity, distributive justice, egocentric bias, reward allocation, interpersonal conflict.

報酬分配に際して一方が平等分配を公正であると考え、他方が公平 (equity) 分配を公正であると考えた場合、報酬分配の公正さに関する判断の不一致が生じた場合、このような不一致はどのようにして解消される (あるいはされない) のか? 公正判断に関するこれまでの研究では、個々の個人による特定の分配法の選択についての研究 (e.g., Austin, 1980; Greenberg, 1978; Lerner, 1974; Leventhal, Michaels, & Sanford, 1972; Morgan & Sawyer, 1967; 奥田 1984, 1985) はなされているが、異なった分配法を公正と考えている人々の間にいかにして合意が達成される (あるいはされない) かに関する研究はほとんど存在していない。現実の社会問題の多く (例えば累進課税による収入の再分配等) が報酬分配をめぐる公正判断の対立と密接に絡み合っていることを考えれば、個人による公正判断のみではなく、社会的なレベルでの公正、つまり個人の公正判断が集積され社会的レベルでの公正規範となる過程、の研究が必要であることは言うまでもない。このような研究のための第一歩として、本研究は、報酬分配をめぐる公正判断の対立している2人の間に、どのような場合に合意の達成が可能かを明らかにすることをめざしている。

公平判断の不一致が社会的に重要な意味をもってくるのは、それが利害の対立を反映している (例えば累進課税を不公平と考えるかどうか年収により異なる) 場合である。ただし、人々は常に自分に有利な報酬分配を主張するわけではない。Cook & Yamagishi (1983), Lane & Messé (1971), Leventhal & Anderson (1970), Messick & Sentis (1979) 等の研究では、インプット水

準の低い被験者は平等分配を選択し、インプット水準の高い被験者は公平分配を選択するという“自己中心的バイアス (egocentric bias)” (Messick & Sentis, 1979) が見られたのに対し、広瀬 (1977), Leventhal & Lane (1970), Leventhal & Michales (1969), Mikula (1974) 等の研究では、利他的な分配が選択されている。もし後者の研究が示すように、人々がお互いに譲り合い相手に有利な分配に合意するなら、報酬分配をめぐる社会的合意の達成は重要な社会問題とはならないであろう。逆に言えばこのような“謙譲の美德”は、社会問題としての社会的レベルでの公正判断にとってあまり重要な意味を持っているとはいえない。本研究の底にある基本的問題関心はこのような社会的レベルでの公正の問題にあり、従って本研究の焦点は、報酬分配に関する公正判断が利害の対立を反映している場合に当てられている。

これまでの研究では、相手に有利な報酬分配の選択は、自分自身および第三者をも含む当事者に対して良い印象を与えたいという、自己提示ないし印象操作の動機にもとづいてなされと考えられている。従って匿名の相手と一時的な関係にある場合、しかもその関係が経済的理由にもとづいておりかつチームワーク的な要素を含んでいない場合には、報酬の選択に自己の利害が直接に反映しやすくなる (松崎・相川・上野, 1980; Mikula, 1980; Reis & Gruen, 1976; Schwinger, 1980; Shapiro, 1975)。つまり、関係が非人格的になるにつれ利害関係が公正判断に入り込んでくると考えられる。本研究の焦点は公正判断に利害関係が入り込みやすい、つまり自己中心的バイアスの生じやすい状況に当てられてお

り、従って以下の議論は、このような自己中心的バイアスの生じやすい場面の存在を前提としている。

貢献インプットと属性インプット 自己中心的バイアスの生じやすい上述の場面においても、人は必ずしも自己に有利な分配法を公正だと考えるわけではない。インプットが報酬の生産ないし獲得に直接貢献している場合には、相対的なインプットの量を無視した報酬分配を正当化するのには困難であるため、自己中心的バイアスは生じにくい。例えば1人が1時間働きもう1人が10時間働いて得た利益を平等に分配すべきだと主張する人は少ないであろう¹。このような、分配される報酬の生産ないし獲得に直接に貢献しているインプットを、本稿では“貢献”と呼ぶことにする。これに対して、分配される報酬の総量がインプットにより決定されない場合には、インプット水準の低い者は平等分配を公正であると考え、インプット水準の高い者は公平分配が公正であると考えやすい。報酬の生産ないし獲得に直接関係のない属性(地位、性別、学歴等)が報酬の分配にかかわってくる場合に、本稿ではこのようなインプットを“属性”と呼ぶことにする。

局所比較と準拠比較 お互いの貢献度に基づく公平判断は、一般に“局所比較 (local comparison)” (Anderson, Berger, Zelditch, & Cohen, 1969)——自己と特定の他者のインプットおよび報酬水準の比較——を含んでいる。これに対して属性が公平判断にかかわってくる場合には、一般に“準拠比較 (referential comparison)”がなされる。準拠比較においては、自己の報酬水準が、自分と同程度の属性を持つ人々の間で一般的な報酬水準(準拠水準)と比較される。例えば“大卒なのに高卒の給料と変わらない”という不満を持っている人は、大卒にとって期待される給料水準と自分の給料との比較を行っているわけである。

ただし、このような貢献＝局所比較、属性＝準拠比較の関係が常に存在しているとは限らない。属性水準の高い者は、そのような属性を準拠比較のみではなく局所比較にも持ち込もうとする傾向がある。例えば高卒の同僚と同じ仕事をして同じ給料を得ている社員は、たとえ仕事の能率に差がなくとも、“自分は学歴が上なのだから高卒の同僚よりも給料が高くて当然だ”と思うかも知れない。このような傾向は、属性水準を用いた局所比較により得られる報酬が、準拠比較により期待される報酬水準よりも低い場合に、特に強化されると考えられる。これに対して現在の報酬が準拠水準に達している場合には、属性を局所比較に用いようとする傾向は弱められる

¹ 先に述べたように、本稿での議論は非人格の関係の存在を前提としている。ある種の親密な関係(例えば家族)においては、報酬分配において貢献水準が重要でない場合もある。

であろう。“一応大卒並の給料をもらっているのだから、高卒の同僚と同じでも、余り文句を言う筋合いではない”ということになる。

逆に属性水準の低い者は、そのような属性を局所比較に持ち込むことを避ける傾向にあり、貢献水準(例えば仕事の能率)に差がない場合には、平等分配を公正だと考えるであろう。またこのような傾向は、平等分配にもとづく報酬が準拠水準に達していない場合に、より強められると考えられる。例えば同じ仕事を同じ能率で行いながら大卒社員よりも低い給料を得ている高卒社員は、その給料が一般の高卒並みにも達していないときに特に強い不満を抱くであろう²。

報酬分配に関する公正判断の不一致とその解消 以上の議論から、当事者の間に貢献水準にのみ差があり属性水準に差がない場合には、お互いの貢献度に応じた公平分配のみが正当化可能な分配法であるため、公正判断に不一致の生じる可能性が少ないが、その逆に属性水準にのみ差があり貢献水準に差がない場合には、一方は属性の差を考慮にいれた公平分配を、他方は属性の差を無視した平等分配を主張するといった形で、公正判断に不一致の生じる可能性の大きいことが予測される。また、このような不一致が生じた場合にどのような形で妥協が成立するかは、公平分配、平等分配のそれぞれにより得られる報酬と、準拠比較により期待される報酬水準との関係により決まってくることが予測される。すなわち、相手の主張する分配法では準拠水準に達する報酬が得られない場合には自己に有利な分配法が強力に主張されるが、相手の主張する分配法により準拠水準に達する報酬が得られる場合には、比較的容易に妥協が行われるであろう。以下の実験では、上述の議論にもとづいて得られたいくつかの仮説の検証を行う。

実 験

実験はワシントン大学社会学部社会的交換実験室で、2人1組の被験者を用いて行われた。被験者は独立に行った作業に対して\$4、\$8、ないし\$12の報酬を与えられ、その報酬を2人の間で分配するよう求められた。報酬額は予め決定されていたが、被験者に対しては、貢献条件では2人の作業成績の合計に応じて報酬総額が決定される旨、属性条件では作業成績と関係なく予め決定

² 自己中心的バイアスの程度がインプットの種類(貢献 VS 属性)により異なってくるという議論は、Cook & Yamagishi (1983)の実験により支持されている。この実験では、分配される報酬の総額が被験者の作業成績により決定される場合には高成績の被験者も低成績の被験者も公平分配を選ぶのに対して、報酬総額が作業成績と関係ない場合には高成績の被験者は公平分配を、低成績の被験者は平等分配を選ぶ傾向にあった。

されている旨教示された。従って作業成績は、貢献条件では、分配される報酬の獲得に直接貢献しているという意味で貢献インプットとしての条件を満たしている。これに対して属性条件では作業成績は分配される報酬の獲得に直接貢献しておらず、もし分配の規準に作業成績が用いられるとすれば、それは“属性”としての意味しか持ち得ない。

それぞれの被験者は作業終了後、一方の被験者が他方の被験者のほぼ2倍の成績を収めた旨の質のフィードバックを受け、2人に与えられた報酬総額(\$4, \$8, なし \$12)のうち自分はいくら受け取るべき(deserve)だと思ふか尋ねられる。次に、2人の求めている報酬額が示され、合意に達するよう再度自己の要求する報酬額を提示するよう求められる。このような要求額の再提示は、合意が達成されるまで、あるいは最大10回まで繰り返された。

初期分配に関する仮説 作業終了後に尋ねられた、自分がどれだけ受け取るべきかと思うかという質問に対する回答を、初期分配額と呼ぶことにする。初期分配に関しては、貢献条件においては、貢献水準(=作業成績)の高い被験者HSも成績の低いLSも、貢献度に応じた公平分配を公正と考えるため、公正判断の不一致は生じないと予測される。つまり初期分配においては、仮説1a: 貢献条件では、HSは報酬の半分以上を、LSは報酬の半分以下を受け取るべきだと考えるであろう。

これに対して属性条件では、LSは作業成績(=属性)を無視した平等分配を、HSは作業成績を考慮にいたれた公平分配を公正だと考えると予測される。従って、仮説1b: 属性条件では、HSは報酬の半分以上を、LSは報酬のほぼ半分を受け取るべきだと考えるであろう。

初期分配に対する報酬総額(\$4, \$8, \$12)の効果に関しては、“自分がどれだけ受け取るべきかと思うか”が強調され、それが相手の判断と合意できるかどうかは問題とされていないため、つまり相手がどれだけ受け取るべきか(相手の取り分=総額マイナス自分の取り分)が強調されていないため、仮説2: 分配される報酬総額は、初期分配に対して効果を持たないであろう。

最終分配に関する仮説 合意に達するか10試行を経過するかして実験が終了した時点で被験者の要求していた報酬額を、最終分配額と呼ぶことにする。貢献条件においては、初期分配におけると同様最終分配においても、貢献度(=作業成績)に応じた公平分配がHS, LSの双方により選択されると予測される。従って、仮説3a: 貢献条件では、最終分配においてもHSは報酬の半分以上を、LSは報酬の半分以下を要求するで

あろう。また、

仮説3b: 分配される報酬の総額は、最終分配に対しても何の効果も持たないであろう。

これに対して属性条件では、最終分配で合意が達成されるかどうかは、分配される報酬の総額によって異なってくると考えられる。\$4条件では、LS, HSの双方とも公平、平等のいずれの分配法を用いても準拠水準(学生の標準時間給\$4)に達する報酬を得ることが出来ないため、

仮説4a: \$4条件では双方ともに妥協の余地が少なく、従って最終分配においても合意の達成は困難であろう。

これに対して\$12条件では、それぞれが相手の主張する分配法に従っても準拠水準に達する報酬を得ることが出来る(平等分配によりHSの得る報酬額は\$6, 公平分配によりLSの得る報酬額は\$4)。従って、仮説4b: \$12条件では、双方が歩み寄る形で合意が成立するであろう。

\$8条件では、LSは平等分配によつてのみ準拠水準の\$4を得ることが出来るのに対して、HSはいずれの分配法によつても準拠水準に達する報酬を得ることが出来るため、

仮説4c: \$8条件では、HSがより多く歩み寄る形で最終分配における合意が成立するであろう。

方 法

デザインおよび被験者 実験は2(貢献 vs 属性)×3(報酬額: \$4, \$8, \$12)×2(作業成績: 低成績 vs 高成績)×2(性別)の被験者間4要因配置を用いて行われた。性別に関しては特に仮説は存在しないが、公平判断に関するこれまでの研究で性差が見られていることから、コントロールの目的で要因に加えられた。2人1組の実験グループは成績要因とクロスし、他のすべての要因にネストしている。成績を除く3要因からなる12のセルのそれぞれには、男女各6組、計144名の被験者(社会学のいくつかのクラスから募集されたワシントン大学の学生)がランダムに配置された。被験者は実験者の教えているクラスからは募集されておらず、また募集に際しては金銭的報酬以外の何の強制(例えば単位を得るための条件)も存在していないため、被験者の実験参加の動機は主として経済的なものにあり、自己中心的バイアスの生じやすい条件の1つが満たされている。また自己中心的バイアスの生じやすい条件をさらに強化するため、被験者の匿名性が保証されており、被験者は実験中もその前後もお互いに顔を合わせることがないよう、また実験者との接触も最小限にとどめるよう配慮されていた。

手続き 被験者は実験室に着くとただちにコンピュー

Table 1
各条件における初期分配, 最終分配, および不一致度

		初 期 分 配			最 終 分 配		
		LS	HS	不 一 致	LS	HS	不 一 致
属 性	\$ 4	57.40 (22.80)	63.58 ^{a)} (22.55)	120.98 ^{c)} (29.67)	47.75 (18.35)	60.83 ^{a)} (15.18)	108.58 ^{c)} (12.56)
	\$ 8	49.01 (12.10)	71.98 ^{a)} (16.02)	120.99 ^{c)} (23.93)	42.34 ^{b)} (9.31)	60.00 ^{a)} (9.14)	102.34 (6.14)
	\$12	36.28 ^{b)} (15.51)	63.20 ^{a)} (16.48)	99.48 (29.46)	42.01 ^{b)} (7.31)	60.42 ^{a)} (8.92)	102.43 (8.06)
貢 献	\$ 4	40.73 (15.28)	63.63 ^{a)} (23.72)	104.35 (28.84)	40.00 ^{b)} (14.63)	64.48 ^{a)} (9.84)	104.48 (8.55)
	\$ 8	34.74 ^{b)} (17.45)	65.10 ^{a)} (20.64)	99.84 (28.77)	36.67 ^{b)} (10.67)	66.04 ^{a)} (11.80)	102.71 (8.98)
	\$12	40.42 (17.32)	69.94 ^{a)} (9.80)	110.37 (14.99)	34.42 ^{b)} (10.78)	66.65 ^{a)} (9.12)	101.07 (5.09)

各セルの $N=12$. カッコ内は標準偏差.

^{a)}. 05 水準で有意に 50% より大.

^{b)}. 05 水準で有意に 50% より小.

^{c)}. 05 水準で有意に 100% より大.

ター端末のおかれた個室に案内され, 端末の画面上に実験の教示が与えられる. 実験の目的は 1 人で作業を行う場合とグループで作業を行う場合とで作業内容にどのような差が生じるかを明らかにすることにある旨の教示がなされた後, すべての被験者は, グループ条件に選ばれたため別の部屋にいるもう 1 人の被験者と 2 人でグループを作り, 作業結果の評価および報酬の支払は個人ではなくグループを単位として行われると告げられる. さらに属性条件では予め定められた額の報酬が, また貢献条件ではグループの作業成績に応じた報酬が支払われる旨教示される.

2 人の被験者が教示を読み終わり質問に対する応答がなされた後, 作業が開始される. 作業の内容は, 画面上に提示された 2 つ 1 組の記号 (+, -, <, > 等) の位置関係を記述する文章 (例えば “+ is not above -”) の正誤の判断を行うというものである. 被験者は別々にこの作業を 30 分間行う. 作業終了後被験者は自分と相手の作業成績についてのフィードバックを受ける. このフィードバックは実際の成績とは関係なく, HS の成績は 740 点から 760 点の間で, LS の成績は 240 点から 260 点の間でランダムに決定された. 作業成績は正答率と速度の両方を考慮して点数化されると教示されているため, 被験者は自分の点数を客観的に評価できず, 従って貰ったフィードバックに対する疑惑は起こりにくいと考えられる. また, 2 人の成績の合計と, これまでの研究では 500 点が個人の平均である旨の表示がなされる. 最後に, グループに与えられる報酬額と, その報酬額がどのようにして決定されたか (属性条件では予め決定されて

いる旨, 貢献条件では 2 人の成績の合計によって決定されている旨) が表示される.

上述のフィードバックが被験者の 端末画面上に表示された後, 同一画面の下部に, 報酬額のうちいくらを受け取るべきだと思うかという質問が表示される. 2 人ともがこの初期報酬額の入力を終えた後, それぞれの画面に 2 人の初期報酬額が表示され, 2 人の納得の行くように報酬を支払いたいの, 合意の達成できるように要求額を提示するよう求められる. 2 人の要求額の合計が報酬総額に近い (+5 セント以内) 場合には実験は終了となるが, それ以外の場合には 2 人の要求額が表示され, 要求額を変更するかどうか尋ねられる. この過程は合意の達成されるまで最大 10 回繰り返される. 合意に達するか 10 試行経過するかして実験の終了した後, 実験の説明がなされ, それぞれの最終要求額 (\$4 以下の場合には \$4) が報酬として支払われた. 実験は全体で 45 分ほどを要した.

結 果

以下の分析においては, 要求額そのものではなく, 報酬総額に対する要求額のパーセンテージを従属変数として用いる. 初期分配および最終分配のいずれにおいても性差 (交互作用効果を含む) は有意とはならなかったため, 以下の分析から性別は除くことにする.

初期分配 予測 (仮説 1a, b) 通り, HS は貢献・属性にかかわらず, 報酬の半分以上 (ほぼ成績の比率と同じ 2/3) を受け取るべきだと考えた (貢献条件では 66.22%, $t_{(35)}=5.00$, $p<.001$; 属性条件では 66.25%,

$t_{(35)}=5.05, p<.001$). これに対して LS は、貢献条件では報酬の半分以下を受け取るべきだと考えたが (38.63%, $t_{(35)}=-3.97, p<.001$), 属性条件では半分と有意に変わらない額を受け取るべきだと考え (47.56%, $t_{(35)}=-0.74, n.s.$) ており、貢献・属性の LS の初期要求額に対する条件差は有意となっている (貢献属性×報酬額×成績の ANOVA における LS 条件での貢献属性の単純主効果 $F_{(1,68)}=5.95, p<.05$). また報酬額の効果に関しては、仮説 2 で予測された通り主効果も交互作用効果も有意になっていない。

2 人の初期要求額の合計が 100% を越えている場合には 2 人の判断に不一致が生じていることになるため、合計パーセンテージを不一致度の指標として用いることにする。予測された通り、貢献条件では不一致度は 100% を有意に越えていない (104.92, $t_{(35)}=1.04, n.s.$) のに対して、属性条件では有意に 100% を越えている (113.82, $t_{(35)}=2.96, p<.001$). ただし属性条件でも、報酬の総額が \$12 の場合には不一致度は 100% を越えていない (99.48, $t_{(11)}=-0.07, n.s.$). これに対して \$4 条件 (120.98, $t_{(11)}=2.35, p<.05$) および \$8 条件 (120.99, $t_{(11)}=2.91, p<.05$) では不一致度は有意に 100% を越えている。

最終分配 仮説 3a で予測された通り、貢献条件では最終分配においても HS は半分以上 (65.72%, $t_{(35)}=4.78, p<.001$) を、LS は半分以下 (37.03%, $t_{(35)}=4.32, p<.001$) を要求しており、初期分配からほとんど変化していない (初期分配からの変化は HS では $t_{(35)}=-0.80, n.s.$, HS では $t_{(35)}=-0.52, n.s.$). また仮説 3b で予測された通り、報酬総額は貢献条件における最終分配に何の効果も及ぼしていない。分配の不一致度も初期分配におけると同様、最終分配においても有意に 100% を越えていない。

これに対して属性条件では、不一致度は初期の 113.82 から 104.46 へと大幅に縮小されている ($t_{(35)}=-2.18, p<.05$) が、いぜんとして有意に 100% を越えている ($t_{(35)}=2.66, p<.05$). ただし仮説 4a, b, c により予測された通り、不一致度が最終分配においても有意に 100% を越えているのは \$4 条件 (108.58, $t_{(11)}=2.27, p<.05$) のみであり、\$8 条件 (102.34, $t_{(11)}=0.81, n.s.$) においても \$12 条件 (102.43, $t_{(11)}=0.84, n.s.$) においても、不一致度は有意に 100% を越えていない。

以上の分析から、貢献条件では初期分配においても最終分配においても報酬分配に関する合意がほぼ成立していることが明らかにされた。属性条件では、報酬総額が \$12 の場合を除いて初期分配に不一致が存在すること、またその不一致は \$8 条件では最終分配において解消されるが、\$4 条件では最後まで残ることが明らかにされた。\$8 条件においては、HS の減少幅 (71.98%→

60.00%) は LS の減少幅 (49.01%→42.34%) よりも大きく、仮説 4c により予測された通り、主として HS が大幅に歩み寄ることにより不一致の解消がなされている。

考 察

以上の実験結果は、公正判断における自己中心的バイアスによる判断の不一致とその解消に関する仮説を、ほぼ全面的に支持している。すなわち、(1) 自己中心的バイアスにもとづく不一致が存在するのは属性が局所比較に持ち込まれる場合であり、貢献度に応じて局所比較がなされる場合には不一致はほとんど存在しない。(2) このような公正判断の不一致は、少なくとも一方が相手の主張する分配法によって準拠水準に達する報酬を得ることが出来る場合には、一方ないし双方が準拠水準まで要求を下げることにより比較的容易に解消可能であるが、双方ともに相手の主張する分配法によっては準拠水準に達しない場合には、合意の達成が困難である。

予測が支持されなかったのは、属性 \$12 条件での LS の初期分配が報酬の半分よりも有意に少なかった点のみである。属性条件では LS は作業成績を無視した平等分配を公正と考えるであろうという予測に反して、LS が報酬の半分以下を受け取るべきだと考えたという結果は、属性水準の低い被験者は準拠水準を越えた平等分配を公正とは考えないという可能性を示唆している。つまり属性水準の低い被験者が公正と考える報酬は、準拠水準により上限が限られている可能性がある。この点は、準拠比較と局所比較の関係についての今後の研究における興味ある研究課題である。

公平判断に関する従来の研究は主として局所比較にのみ関心が向けられており、たとえ準拠比較が扱われている場合 (cf. Anderson et al., 1969; Jasso & Rossi, 1977) にも、局所比較と準拠比較の関係についての議論はなされていない³。本実験の結果は、局所比較に属性が持ち込まれるときに自己中心的バイアスが生じること、また当事者間に公正判断の不一致が生じた場合にどの程度容易に合意の達成が可能かは、局所比較と準拠比較との関係により異なってくることを明らかにすることにより、公平判断に関する今後の研究においては局所比較と準拠比較を独立に扱うのではなく、両者の関係に注目する必要があることを示している。

要 約

男女各 72 ペアの被験者を用いた実験により、分配される報酬の総額が作業成績により決まってくる場合 (貢献条件) には、作業成績の高い被験者 (HS) も低い被験

³ 局所比較と準拠比較の関係を総合的に考察している例外的な例としては、Markovsky (1985) がある。

者 (LS) も成績にもとづく公平分配を公正と考えるため、報酬分配に関する不一致は生じないが、報酬総額が作業成績と関係なく定められている場合 (属性条件) には、HS は作業成績を考慮にいれた形で報酬の半分以上を受け取るべきだと考え、LS は作業成績にかかわらず報酬の半分を受け取るべきだと考えるため、両者が公正だと思う報酬額の合計は分配される報酬総額を上回ることが明らかにされた。また属性条件では、お互いに準拠水準まで要求を引き下げることにより報酬分配に関する合意の達成が可能だが、双方ともに相手の主張する分配法によっては準拠水準に達する報酬が得られない場合には、そのような合意の達成が困難であることが明らかにされた。

引用文献

- Anderson, B., Berger, J., Zelditch, M., & Cohen, B. P. 1969 Reactions to inequity. *Acta Sociologica*, **12**, 1-12.
- Austin, W. 1980 Friendship and fairness: effects of types of relationship and task performance on choice of distributive rules. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **6**, 402-408.
- Cook, K. S., & Yamagishi, T. 1983 Social determinants of equity judgments. In D. M. Messick & K. S. Cook (Eds.), *Equity theory: psychological and sociological perspectives*. New York: Praeger. Pp. 95-126.
- Greenberg, J. 1978 Allocator-recipient similarity and the equitable division of rewards. *Social Psychology*, **41**, 337-341.
- 広瀬幸男 1977 集団目標達成が地位分化並びに報酬分配に及ぼす効果について 実験社会心理学研究, **17**, 14-21.
- Jasso, G., & Rossi, P. H. 1977 Distributive justice and earned income. *American Sociological Review*, **42**, 639-651.
- Lane, I. M., & Messé, L. A. 1971 Equity and the distribution of rewards. *Journal of Personality and Social Psychology*, **20**, 1-17.
- Lerner, M. J. 1974 The justice motive: equity and parity among children. *Journal of Personality and Social Psychology*, **29**, 539-550.
- Leventhal, G. S., & Anderson, D. 1970 Self-interest and the maintenance of equity. *Journal of Personality and Social Psychology*, **15**, 57-62.
- Leventhal, G. S., & Lane, D. W. 1970 Sex, age, and equity behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, **15**, 312-316.
- Leventhal, G. S., & Michaels, J. W. 1969 Extending the equity model: perception of inputs and allocation of reward as a function of duration and quantity of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, **12**, 303-309.
- Leventhal, G. S., Michaels, J. W., & Sanford, C. 1972 Inequity and interpersonal conflict: reward allocation and secrecy about reward as methods of preventing conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, **23**, 753-763.
- Markovsky, B. 1985 Toward a multilevel distributive justice theory. *American Sociological Review*, **50**, 822-839.
- 松崎 学・相川 充・上野徳美 1980 報酬分配における将来の相互作用への期待の効果——被分配者の存在との関連において—— 心理学研究, **51**, 120-127.
- Messick, D. M., & Sentis, K. P. 1979 Fairness and preference. *Journal of Experimental Social Psychology*, **15**, 418-434.
- Mikula, G. 1974 Nationality, performance, and sex as determinants of reward allocation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **29**, 435-440.
- Mikula, G. 1980 On the role of justice in allocation decisions. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction: Experimental and theoretical contributions from psychological research*. New York: Springer-Verlag. Pp. 127-166.
- Morgan, W. R., & Sawyer, J. 1967 Bargaining, expectations and the preference for equality over equity. *Journal of Personality and Social Psychology*, **6**, 139-149.
- 奥田秀宇 1984 報酬の分配意見が対人魅力に及ぼす効果 心理学研究, **55**, 22-28.
- 奥田秀宇 1985 報酬分配における利己主義と対人魅力 心理学研究, **56**, 153-159.
- Reis, H. T., & Gruen, J. 1976 On mediating equity, equality, and self-interest: the role of self presentation in social exchange. *Journal of Experimental Social Psychology*, **12**, 487-503.
- Schwinger, T. 1980 Just allocation of goods: decisions among three principles. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction: Experimental and theoretical contributions from psychological research*. New York: Springer-Verlag. Pp. 95-125.
- Shapiro, E. G. 1975 Effects of expectations of future interaction on reward allocation in dyads: equity or equality. *Journal of Personality and Social Psychology*, **31**, 873-880.