

平成 21 年 6 月 8 日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2007～2008
 課題番号：19530216
 研究課題名（和文） キャリアや評判に対する経済主体の関心が最適な企業組織に及ぼす影響
 についての研究
 研究課題名（英文） The Effects of Career and Reputation Concern of Economic Agents
 on the Optimal Organization of Firms
 研究代表者
 玉田 康成（TAMADA YASUNARI）
 慶應義塾大学・経済学部・准教授
 研究者番号：30265938

研究成果の概要：

（1）スタートしたプロジェクトは当事者の評判への関心や報酬への期待によって収益性に疑義が生じてストップしない傾向がある。このようなインセンティブの歪みをコントロールするような組織構造について分析を行った。（2）政治家やCEOのように自身が評判に対する関心を持つような主体による権限配分の決定について分析を行った。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,400,000	420,000	1,820,000
2008年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,300,000	690,000	2,990,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・応用経済学

キーワード：経済理論・インセンティブ・評判やキャリアへの関心・企業組織・権限委譲

1. 研究開始当初の背景

企業内の権限の配分や経営者や従業員のインセンティブといった企業組織や企業統治のあり方についての諸問題は、学術上古くて新しい問題であると同時に、現実経済において重要な問題である。Coase や Williamson を嚆矢とする取引費用に基づく企業組織の

研究は、Grossman Hart Moore の不完備契約に基づく企業組織の問題へと結実した。その後、組織や権限の配分は、（完備契約による金銭的なものも含めて）インセンティブのコントロールを補完するものとして認識され、数多くの分析がなされている。モラルハザードやアドバースセレクションといった非対

称情報の諸問題や、不完備契約のもとでの機会主義的な行動の問題の背後には、経済主体間の利害の不一致の問題が横たわっている。けれども、個別の経済主体のインセンティブを促すためには、意思決定の権限を与えることが正当化され得る。ここに、本質的なトレードオフを見つけることができるだろう。経営者や従業員は経営の技術、専門的知識、また実際的な情報などの面で企業所有者よりも優位にあり、結果として多くの権限を委譲される。けれども、彼らの意思決定は自らの私的利益の追求を目的とし（私的インセンティブ）、それが企業の目的と一致しない可能性があるのである。経営者・従業員のインセンティブを適切に制御するように権限の委譲や組織・契約のデザインをおこない、それと同時に、インセンティブの点で適切な経営者・従業員を探し出し、彼らにより多くの権限が委譲できるようなシステムの構築が重要である。契約理論や企業理論、労働経済学の枠組みの中で、昇進が果たすインセンティブ付けとタスクの配分としての役割については、様々な分析がおこなわれている（例えば Prendergast, 1993）。また、不完備契約のもとでの権限委嘱の問題についても、Aghion and Tirole (1997) をその嚆矢として研究がおこなわれている。さらには、企業組織そのものへの研究についても、完備契約、不完備契約の両方のアプローチで枚挙にいとまない。本研究もその系譜に連なるものである。

2. 研究の目的

経営者や従業員の主要な目的であると考えられるキャリアや評判に対する関心によって生まれるインセンティブの歪みをコントロールするような企業の組織構造や権限の配分についての研究はこれまでほとんど行

われていない。外部労働市場や内部労働市場での評価はインセンティブの根幹をなし、現実経済でも経営者の不祥事などは評判やキャリアに対する関心が源になることが多い。本研究ではキャリアや評判への関心のコントロールをメインの対象とするような企業組織や権限移譲についての分析を目的とした。本研究の独創性は企業組織と権限委譲の問題にエージェントのキャリアや評判に対する関心を取り入れたことにある。そして、これまで契約理論や企業理論が明らかにしてきた企業組織の分析をより現実経済にフィットした豊かなものにできると考えている。

3. 研究の方法

具体的な問題を設定し、理論研究を行う。研究は国外の研究者と共同で行い、広くコンファレンスやセミナーで報告し研究の完成度を高める。

4. 研究成果

(1) Optimal organization in a sequential investment problem with the principal's cancellation option. 一度スタートしたプロジェクトはその収益性に疑問が生じてもストップしないで継続されてしまう傾向があることは現実経済でもよく観察される。その理由としては、ストップさせることによって担当者の評判が傷ついてしまうこと、成功した場合の報酬を受け取ることができないことなどを挙げることができる。本研究ではプリンシパルがエージェントにプロジェクトを依頼し、そのプロジェクトは2期間にわたるエージェントの投資が必要な状況を考える。例えば、最初の投資はデザイン、次の投資は製造

のような状況を考えればよいだろう。1期目の投資の結果その収益性に疑問が生じたならば2期目にプロジェクトを継続すべきではないが、上記の理由でプロジェクトは継続されてしまう傾向があるときに、プリンシパルはエージェントから1期目の結果についての情報を引き出しプロジェクトの継続についての判断を適切なものにしたいと考える。ここで問題は、1期目と2期目で同じエージェントを採用するか(統合型組織)、それとも異なるエージェントを採用するか(分離型組織)のそちらのシステムがより効率的にプロジェクトの継続・ストップを実行できるかというものである。主要な結論は以下のとおりである。(1) 統合型組織のほうがエージェントの投資インセンティブを引き出しやすい。(2) 分離型組織のほうがプロジェクトの収益性についての情報を獲得する上では優れている。(3) 1期目の投資がそれほど重要ではないならば、投資のインセンティブよりもプロジェクトの継続・ストップの効率性を重視して分離型組織を採用すべき。ここで得られた結論は、企業内におけるエージェントの長期的な評判や報酬に対するインセンティブがプロジェクトの継続・ストップという重要な意思決定に対してゆがみをもたらすこと、そして、企業の組織構造の選択を通じてこの問題を部分的にはコントロールできることを示している。現実の企業組織のあり方についても重要な論点を提示していると考えられる。本研究は *International Journal of Industrial Organization* に掲載された。

(2) *The Buck Stops Here: Allocation of Decision-Making Authority with Principal's Reputation Concerns.*

国家を運営する政治家や企業を営するCEO(プリンシパル)は、意思決定を官僚や部下(エージェント)に任せずに、過剰に自身で行う傾向がある。本研究では、プリンシパルが外部に対する評判を考慮するような状況を想定する。政治家ならば選挙での再選、CEOならば労働市場での評判を考えればよいだろう。そして、たとえエージェントの方が意思決定についてより優れていると考える場合でも、評判を考慮するプリンシパルは過剰に自信で意思決定を行うことを理論的に説明する。通常、外部は意思決定の結果は観察できても、それを誰が行っているのかは観察できない。けれども、外部がプリンシパルによる意思決定を信じ、しかも適切な意思決定が行われているならば、プリンシパルの評判は高まることになる。‘The buck stops here(責任は自身にある)’という言葉に象徴されるように、プリンシパルは自身の意思決定を外部にアピールするためにこそ、適切なタイプのプリンシパルでさえもが過剰に意思決定を自身で行うようになる(これは、適切なタイプこそが意思決定に自信があるからともいえる)。通常のプリンシパルエージェントモデルでは、エージェント側の評判への関心を考慮することが多いが、本研究ではプリンシパル側の評判への関心を明示的に取り入れ、それが意思決定の権限の配分にもたらす歪みを明らかにしたことに意義がある。

Journal of Law, Economics, and Organization に投稿し、現在修正中であ

る。

(3) Communication versus Delegation in Long-term Relationships and Promotion Policy.

昇進 = 昇給と解釈した上で、昇進システムが果たすインセンティブ付けの役割が重視され、昇進競争が適切なインセンティブを与えらるという側面が重視された。それと同時に、適材適所の観点から、いかにして能力と地位・役割を調和させるかという点が分析対象となった。また、経営者や従業員にどの程度の権限を委譲すべきかについては、彼らのもつ情報の効率的な利用と、彼らのインセンティブの制御という側面から分析がおこなわれてきた。けれども、昇進は本質的に権限委譲の拡大であると解釈し、いかにして従業員・経営者もつ情報を効率的に利用し、長期的な評判形成インセンティブを制御した上で、適切な人材を探し出すかという問題について分析をおこないたい。結果として、現実に用いられる様々な昇進システム、年功序列や段階的昇進、抜擢などについて、同一の枠組みから説明できる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 1件)

(1) Tamada, Yasunari and Tsai, Tsung-Sheng
“Optimal organization in a sequential investment problem with the principal's cancellation option”

International Journal of Industrial Organization, 2007(4), 631-641.(査読有)

6. 研究組織

(1)研究代表者

玉田 康成 (TAMADA YASUNARI)

慶應義塾大学・経済学部・准教授

研究者番号：30265938

(2)研究分担者

(3)連携研究者