

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 4 月 1 日現在

機関番号：32601

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010～2012

課題番号：22530238

研究課題名（和文）

多国籍企業の労務管理戦略が、発展途上国の労働力形成に果たす役割

研究課題名（英文）

How do human resource management strategies affect the work motivations of employees working for multinational companies in developing countries?

研究代表者

友原 章典（TOMOHARA AKINORI）

青山学院大学・国際政治経済学部・教授

研究者番号：80448810

研究成果の概要（和文）：

この研究は、反グローバリゼーション運動にかかる問題のうち、労働問題に焦点を絞り、多国籍企業による洗練された労務管理が、どのような形で発展途上国における労働力の形成に役立っているかを考察しました。特に、伝統的な経済学では、労働誘因として、金銭的要因のみに焦点を当てていましたが、労働誘因に関するいくつかの理論モデルの妥当性を比べることで、現実には非金銭的な要因が、労働者のやる気を起こさせるのに、かなり重要であることを確認しました。

研究成果の概要（英文）：

Our study examines the relevance of different work incentive models by distinguishing reciprocity induced by pecuniary and non-pecuniary factors. The literature does not present an examination of different models all together but rather specifically examines each model mainly through experimental laboratory games. By using survey data, we study which models are suitable to explain work incentives in real labor markets. The results show that overall the non-pecuniary reciprocity model explains work incentives well. Additionally, the shirking model induces effort only if employees face a high level of vulnerability to firing and the high level of vulnerability to dismissal invalidates the pecuniary gift exchange and non-pecuniary reciprocity models. These results can complement controlled laboratory experiments, since their results are often restricted in applying to the reality.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2011年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2012年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	3,100,000	930,000	4,030,000

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：海外直接投資、相互性、多国籍企業、労働誘因、労働意欲

1. 研究開始当初の背景

多国籍企業は、単に自国の労務管理を海外に移転させて、成功したわけではなく、国ごとの制度・文化的要素などを考慮し、様々な外部環境に適応させながら、精緻な労務管理制度(労働報酬体系や職場環境の整備)を構築してきました。しかし、古典的経済理論は、こうした複雑な報酬決定過程を説明するには十分ではありません。多国籍企業による洗練された労務管理は、どのような形で発展途上国における労働力の形成に役立っているのでしょうか？

2. 研究の目的

この研究は、多国籍企業による洗練された労務管理と労働意欲の問題に焦点を絞り、金銭的な誘因だけではなく、非金銭的な相互性が、労働誘因に与える影響を研究します。特に、正と負の相互性(課題以上に努力することと仕事をさぼること)を区別して、公平感などの非金銭的な要因が労働意欲に与える影響に関して分析を行います。

相互性に関するこれまでの研究は、主にラボ実験によって行われてきましたが、この研究では、同じような帰結が、現実の労働意欲

の議論においても見られるかどうかをチェックすることがポイントとなります。なぜなら、ラボによる実験は、単純化されたゲームの設定(たとえば、1人の雇用者と1人の労働者という労使関係)を使用していたため、研究成果が、現実の労働市場に妥当するかが疑問視されることがあったからです。

繰り返しゲームや複数労働者との関係を導入することにより、ゲームの設定は精緻化されてきましたが、短時間で擬似労使関係が終了してしまう実験ゲームに対しては、その分析の限界も認識され始めています。フィールド実験を用いて、数日間の労使関係を考察することによって、分析結果が変わる可能性が指摘されたからです。

3. 研究の方法

このため、発展途上国で活動を行う多国籍企業の労務管理戦略と労働者の勤労意識に関してアンケートを行い、そこで得られた個票データを使って、実証分析を行いました。

具体的には、労働誘因に関するいくつかの理論モデルの妥当性を比べることで、公平感を含め、非金銭的要因が、どのような場合に、どの程度労働意欲の向上につながるかを数量的に明らかにしたのです。

4. 研究成果

経済学における労働誘因に関する議論で有名なものに、効率賃金理論というものがあります。効率賃金には、大まかに2つのアプローチ（怠業阻止とギフト交換）があります。両方とも、市場均衡よりも高い賃金を支払って、労働者の労働意欲を引き出そうという点では同じですが、誘因の与え方が異なります。前者においては、怠業が見つかり、失職した場合のリスクを回避するために、一生懸命働きます。後者では、高い賃金を支払ってくれた雇用者に対して、そのお礼として一生懸命働くのです。

より最近の研究では、こうした金銭的誘因よりも、非金銭的誘因と労働意欲の関係、特に、非金銭的誘因に基づく相互性が労働意欲に与える影響が注目されるようになっていきます。相互性とは、物質的な見返りを期待できないとしても、相手方の好意的もしくは敵対的な行為に対して反応することです。たとえば、配慮のない提案に対しては、自分の利得を犠牲にしても報復することが知られています。こうした相互性の概念は、金銭的誘因が重要な役割を果たす従来の経済学のあり方に挑戦しています。

(1) そこで、怠業阻止モデル、金銭的な要因に基づくギフト交換モデル、非金銭的な要因に基づくギフト交換モデルという、3つのモデルを比べながら、その妥当性を調べてみました。

分析によると、非金銭的な要因に基づくギフト交換モデルは、総じて労働者の労働意欲をかなりうまく説明していることがわかりました。非金銭的な要因の重要性が確認されたわけです。

では、他のモデルが無効かというところで

もありません。たとえば、労働者が、常に解雇の不安におびえるような職場では、怠業阻止モデルがうまく機能していることがわかりました。逆に、常に解雇の不安におびえるような職場では、金銭的および非金銭的な要因に基づくギフト交換モデルは、労働意欲をうまく引き出せないこともわかりました。

常に解雇の不安があるということは、労働者と企業の間信頼関係が成立していないような状況であり、こうした場合には、正の相互性である労働者の努力を引き出すことが難しいこととなります。直感的に納得のいく結果でしょう。これまでに提唱されているモデルは、普遍的に適用できるものではなく、状況に応じて妥当であったり、そうでなかったりすることがわかりました。

(2) 仕事の満足度は、労働意欲と関連があることが知られています。そこで、仕事の意義（やりがいのようなもの）を導入して、仕事の満足度を拡張した概念（仕事にかかる総合的な厚生とでも呼びましょう）の決定要因をみてみました。すると、金銭的要因に比べても、非金銭的な要因の重要性が確認されました。

これまでの研究で、金銭的な要因は、仕事の満足度を定める大事な要因として知られていました。しかし、仕事にかかる総合的な厚生をみると、金銭的な要因の重要性が低下するようです。

こうした結果は大事な含意をもちます。たとえば、仕事の満足度と仕事にかかる総合的な厚生では、どちらのほうか労働意欲を決める大事な要因なのでしょうか。たとえば、技術を極める職人芸のような仕事は、後者であると考えられます。すると、これまでの議論に修正が必要ということになります。

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3件)

- ① AKINORI TOMOHARA、AKIHIKO OHNO、WHAT ARE RELEVANT WORK INCENTIVE MODELS? SHIRKING MODEL, GIFT EXCHANGE MODEL, OR RECIPROCITY MODEL、JOURNAL OF LABOR RESEARCH、査読有、(出版予定)

<http://www.springer.com/social+sciences/journal/12122>

- ② AKINORI TOMOHARA、AKIHIKO OHNO、ARE NON-MONETARY FACTORS IMPORTANT FOR JOB-RELATED SELF-FULFILLMENT?: GENDER AND REGIONAL DIFFERENCES IN PERCEIVED WELL-BEING、JOURNAL OF CONTEMPORARY MANAGEMENT、査読有、VOL. 2(1)、2013、pp. 38-47、

http://www.bapress.ca/jcm/jcm2013-1/Are_Non-Monetary_Factors_Important_for_Job-related_Self-Fulfillment%EF%BC%92.pdf

- ③ 友原章典、多国籍企業における労使関係や労働誘因を組織的公正を中心に考える(前編)、青山国際政経論集、査読無、第89号、2013、pp. 1-23、

<http://soc.sipeb.aoyama.ac.jp/ronshu/mokuji/089.html>

[学会発表] (計1件)

- ① 友原章典、IS RECIPROCITY SO IMPORTANT FOR WORK INCENTIVES?: GENDER DIFFERENCES RELATED TO EFFORT AND SHIRKING、WESTERN ECONOMIC ASSOCIATION INTERNATIONAL 10TH BIENNIAL PACIFIC RIM CONFERENCE、2013年3月15日、東京

[図書] (計1件)

- ① 友原章典、創成社、幸福の経済学、2013、220

6. 研究組織

(1) 研究代表者

友原 章典 (TOMOHARA AKINORI)
青山学院大学・国際政治経済学部・教授
研究者番号：80448810

(2) 研究分担者

大野 昭彦 (OHNO AKIHIKO)
青山学院大学・国際政治経済学部・教授
研究者番号：20176960

(3) 連携研究者

()

研究者番号：