

平成 30 年 6 月 12 日現在

機関番号：32689

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2017

課題番号：26780260

研究課題名(和文) 規範への信奉やアイデンティティを考慮する拡張的エイジェンシー理論による会計研究

研究課題名(英文) Accounting studies based on identity and agency theory

研究代表者

若林 利明 (Wakabayashi, Toshiaki)

早稲田大学・商学大学院・助教

研究者番号：80705666

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、既存のエイジェンシー理論に依拠したモデルに規範への信奉やアイデンティティなど心理的な要素を加味した会計研究を行った。かかる要素はこれまで十分に考慮されてこなかった。本研究はその意味で新しいモデルに基づき分析するとともに、2つの応用論点へと展開した。すなわち、第1に心理的要素がプリンシパルにとって観察不能であるようなケース、そして第2に、心理的な要素を考慮したうえでトップダウンとボトムアップという分権化の是非を考察することである。

研究成果の概要(英文)：This study focuses on the relationship between junior (agent) and senior employees (principal) in an organizational structure, and induce “identity coefficient” as a scale measuring the extent to which psychological stress is experienced. Moreover, this study examine two applications. One is that considers the principal cannot verify an agent’s identity coefficient. The other is that compares the effectiveness of top-down instruction and decentralization of setting input targets.

研究分野：会計学

キーワード：業績管理会計 アイデンティティ エージェンシー理論

1. 研究開始当初の背景

業績評価における会計の役割を分析する研究では、評価を受ける者と評価する者の相互作用を明らかにする必要があるから、委託者と受託者との利害対立を分析できるエイジェンシー理論は基本的な分析ツールとされてきた。しかし、エイジェンシー理論では、人間の複雑で現実に近いと思われる要素である、情緒的もしくは心理的な動機は無視されがちであった。

このことから、特に日本人は、組織に対する忠誠・奉仕を美德とする文化を有し、かかる要素が無視できない影響を与えているため、金銭的インセンティブに頼る業績管理論は日本企業の実態にそぐわないという主張も散見される。もっとも、既存のエイジェンシー理論によっても経済現象の多くを説明できているという理由で、かかる主張が数理モデルに反映されることはほとんどなかった。

しかし、例えば、日本取締役協会（2013）によると、2011年度の日米欧の大企業CEOの報酬の中央値は、日本が約1億1,100万円、米国が約9億8,500万円、そして英国が約5億3,300万円である。さらに、報酬ミックスを基本報酬（固定給）、業績連動賞与、そして株式報酬等の長期インセンティブにわけると、それぞれ、日本が64%、20%、16%、米国が11%、22%、67%、そして英国が22%、30%、48%である。このような日本企業の報酬額の相対的な低さや固定給部分の相対的な高さは、既存のエイジェンシー理論に対する批判を部分的に支持しているともいえるし、少なくともかかる差異を説明するための拡張的な視点を求められているともいえる。

2. 研究の目的

1.の背景を踏まえて、本研究では、営利企業と非営利組織の両方を対象とし、組織規範に対する信奉やアイデンティティなどこれまで無視されがちであった要素をエイジェンシー理論に基づく数理モデルに組み込み、既存のエイジェンシー理論では説明できなかった利害衝突のメカニズムや、その衝突の解決手段としての報酬契約の特性を分析的に明らかにする。

3. 研究の方法

本研究は、具体的に行動契約理論のモデルを援用し、プリンシパルが行動に関する具体的な目標（インプット目標）を設定するような状況に1期間シングルタスクのLENモデルを拡張したもとで、数理モデルを用いて解析的に研究を行なう。当該モデルでは、エイジェントが組織に対するアイデンティティを有していれば、インプット目標から乖離するような努力を投じることに対して心理的なコストを感じるであろう状況を想定している。

2014年度は、ベースとなるモデルを開発する。2015年度は、アイデンティティのような心理的要素がプリンシパルにとって観察不能であるモデルに展開する。2016年度は、インプット目標の決定権をエイジェントに委譲する意義を論じる。2017年度は、これらの議論が、わが国でよくみられる報酬契約である、固定給契約に対してどのような示唆を与えるのかを検討する。

4. 研究成果

2014年度

先行研究を参考にしてエイジェントの効用関数にアイデンティティや組織目標への信奉などの要素を導入し、既存のエイジェンシー理論を拡張したモデルを用いて、営利企業における事後的な業績評価の観点から会計情報の役割を論じた。

具体的には、エイジェントが組織目標を信奉する程度を「信奉度」と名付け、それが報酬契約においてどのようなメカニズムでいかなる役割を果たすのかを論じた。

2015年度

アイデンティティ係数がプリンシパルに検証不能である場合の報酬契約の性質と、プリンシパルがエイジェントに真のアイデンティティ係数を報告させる意義を論じた。2015年度においては、エイジェントがプリンシパルから指示された望ましい努力から乖離する場合に心理的なコストを感じる場合があると考え、その際のコストの感じやすさを「アイデンティティ係数」と名付けている。検証不能性の仮定は、現実には、例えばプリンシパルが部下を新規に登用する場合、あるいは買収した企業から経営陣を引き抜く場合などにおいて、プリンシパルはエイジェントのアイデンティティ係数を観察し、それを検証する手段を持たないことが多いことを反映している。

分析の結果、次の諸点が明らかになった。第1に、エイジェントは自身のアイデンティティを過大に報告する誘因があるから、エイジェントに真実を報告させるには、プリンシパルは真実報告レントを支払わなければならない。第2に、アイデンティティ係数が報酬契約に及ぼす影響は、アイデンティティ係数の確率分布によって異なる。そして、第3に、検証可能である場合に観察されるアイデンティティを報酬に利用する利点が損なわれるために、真実のアイデンティティ係数を報告させることができたとしても、それを報酬に利用しない方が良い場合も存在することが明らかになった。

2016年度

昨年度までの研究を発展させ、インプット目標の決定権をエイジェントに委譲する意義を論じた。より具体的には、組織コントロールのためにインプット目標を定めるべき

か否か、定めるのであればその決定権をプリンシパルとエイジェントのいずれが有すべきかを計画コストとエイジェントの個人的属性の観点から契約理論に依拠して、2者1期間シングルタスクのLENモデルを用いて論じた。これにより、例えばソフトウェアの製造において、仕様書や工程表をプロジェクトリーダーとシステムエンジニアのいずれが示すべきか、あるいは建物や船舶の建造において、工程表を本社と現場監督のいずれが示すべきか、それとも工程表を組織階層間で明示しないのかを論じることができる。

分析の結果、(1) インプット目標の設定が組織コントロールに対して有用であること、(2) プリンシパルの計画コスト係数を閾値として、インプット目標の決定権の委譲の是非が区別されること、(3) インプット目標に近い努力を投じようとする意欲が低いのか、プリンシパルにとって理想的な目標に近い目標をエイジェントが申告しようとする傾向が高いほどボトムアップの目標申告が最善になる範囲が拡大することを示した。この結論は、目標をトップダウンで提示する組織とボトムアップで申告させる組織が併存することの一つの説明となる。またこの結論は、参加的決定に関する会計学の伝統的議論の結論と整合的であるが、結論の根拠が異なる。この意味で、本稿は、組織の分権化の議論に新たな視点を提供した。

2017年度

本年度は昨年度までの研究成果を進展させ、固定給契約がインセンティブ契約に勝るかを認知バイアスとインフルエンスコストの観点から考察した。

分析の結果、以下の諸点が明らかになった。まず、業界平均や自身の信念から乖離するインセンティブ係数を提示することに対してプリンシパルがコストを感じないとき（ベンチマーク）および認知バイアスによってプリンシパルがコストを感じる際には、インセンティブ契約が固定給契約より望ましいことを示した。次に、エイジェントのインフルエンス活動によってプリンシパルがコストを感じる時、プリンシパルにとって固定給契約の方がインセンティブ契約より望ましい場合が存在することを示した。具体的に、ベンチマークにおけるインセンティブ係数よりも業界平均や自身の信念が高すぎる時には固定給契約の方が望ましくなる場合があることを示した。

本研究は一貫してモデル分析のアプローチで研究を行ってきた。今後の課題は、モデル分析のみならず、アンケートによる実態調査を通じて組織目標（中期経営計画や経営者予想）から乖離することに対する抵抗感（信奉度）を定量化する。そして、それらが報酬契約や企業価値に与える影響を実証研究によって明らかにすることである。

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2件）

1. 若林利明. 2015. 「業績管理会計研究におけるエイジェンシー理論の意義と課題」『商経論集』108巻 pp. 35-72. 査読無
2. 若林利明. 2018. 「組織コントロールにおけるインプット目標の設定と申告の意義」『管理会計学』26巻 pp. 61-82. 査読有

〔学会発表〕（計10件）

1. Toshiaki Wakabayashi. An Analysis of the Role of Identity in Compensation Contracts and Corporate Performance. 37th Annual Congress of the European Accounting Association. 2014.
2. 若林利明. エイジェントの信奉度が業績評価に及ぼす影響の考察. 日本管理会計学会 2014年度全国大会. 2014.
3. Toshiaki Wakabayashi. Identity, Incentive Contracts, and Organizational Architecture. The 5th International Conference of The Japanese Accounting Review. 2014.
4. Toshiaki Wakabayashi. Unverifiable Identity and Incentive Contracts. 38th Annual Congress of the European Accounting Association. 2015.
5. Toshiaki Wakabayashi. Unverifiable Identity and Incentive Contracts. the 2015 Annual Meeting of the American Accounting Association. 2015.
6. 若林利明. 組織コントロールにおけるコミュニケーションと業績評価の意義—エイジェントの個人属性の観点からの考察—. 第1回 JARDIS ワークショップ. 2016
7. Toshiaki Wakabayashi. The principal instructs input or the agent sets input targets: Which is preferable in organizational control? 39th Annual Congress of the European Accounting Association. 2016.
8. Toshiaki Wakabayashi. Analyzing organizational control from the viewpoint of the agent's individual attributes. the 2016 Annual Meeting of the American Accounting Association. 2016.
9. Toshiaki Wakabayashi. The principal instructs input or the agent sets input targets: Which is preferable in organizational control? 28th Asian-Pacific Conference on International Accounting Issues. 2016.
10. 若林利明. 固定給契約はインセンティブ契約に勝るか—インセンティブ係数と目標設定の歪みの影響—. 日本会計研究学会 第76回大会. 2017.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

若林 利明 (Toshiaki Wakabayashi) 早稲
田大学・商学学院・助教

研究者番号：80705666

以上