

平成21年 5月14日現在

研究種目：若手研究 (B)

研究期間：2006～2008

課題番号：18730163

研究課題名 (和文) 行動経済学の要素を考慮した最適な企業内部組織の分析

研究課題名 (英文) On behavioral aspects of optimal organization design

研究代表者

石田 潤一郎 (ISHIDA JUNICHIRO)

大阪大学・大学院国際公共政策研究科・准教授

研究者番号：40324222

研究成果の概要：近年急速に発展してきた行動経済学の成果をいわゆる「組織の経済学」へ応用し、旧来の経済学の枠組みでは解明しきれなかったいくつかの現象に対して、新しい知見を得ることを目標に研究を行った。特に焦点をあてたのは、経済主体（エージェント）が自分自身の属性に関して不完全な知識しか有していない状況（*imperfectly known self*）で、制度やインセンティブといったものの機能がどのように変化し、そしてその結果、どのような含意を生み出すのかという点についてである。本研究では、自信や自尊心といった要素がエージェントのモチベーションに与える影響を明示的に取り入れることで、旧来の理論では説明が困難であった様々な制度や事象に対して新たな知見を提示した。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	1,200,000	0	1,200,000
2007年度	1,300,000	0	1,300,000
2008年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
総計	3,400,000	270,000	3,670,000

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：契約理論・組織・行動経済学・心理学

1. 研究開始当初の背景

経済学では、伝統的に、利己的かつ合理的な主体による意思決定を基礎として様々な社会現象に対する説明を与えてきたが、

こうした経済的な要因の他に社会心理学等の分野において強調される要因を取り入れた分析も増加の傾向にある。しかし、こうした心理学的な要因を導入した研究の多く

は基礎理論が中心であり、応用諸分野への拡張はまだ十分とはいえない状況である。

2. 研究の目的

本研究では、上述の点を踏まえ、近年の行動経済学や実験経済学における成果を取り入れて、企業内部組織の分析に新たな視点を与えることを目的とした。特に、エージェントが自分自身に関して不完全な情報しか持たない場合の最適な組織構造を中心的な問題意識としている。

3. 研究の方法

標準的な契約理論（特にモラルハザードモデル）に行動経済学の要素を取り入れることで理論的な分析を行った。

4. 研究成果

このテーマに直接関連するものとして4つの論文を作成した。

一つ目の論文では、エージェントの能力に関して、エージェント自身よりも管理者または評価者であるプリンシパルの方がより正確な情報を有している状況を想定し、こうした状況における最適な昇進ルールについての分析を行った(“Optimal Promotion Policies with the Looking-Glass Effect,” *Journal of Labor Economics*に公刊済み)。このような状況では、評価者による人事評価がその評価者自身の持つ私的情報を間接的に伝達するために、昇格や降格の判断に戦略的なインセンティブが生じる。特にこの論文では、降格はエージェントの自信を損ない、モチベーションを著しく低下させるため、降格人事が過少になることを示した。企業組織において降格人事がほとんど観察されないことはよく知られた事実であるが、この論文ではこのような問題に対して新たな視点を提示しているといえる。

二つ目の論文では、エージェントが自分自身の能力水準から直接または間接的に効用を得る (self-esteem concerns) 状況を想定し、こうした状況において最適な契約がどのような影響を受けるかという問題についての分析を行った (“Contracting with Self-Esteem Concerns,” OSIPP Discussion Paper DP-2006-E-004, 現在投稿中)。特に着目したのは、自分の能力に関する情報を意図的に遠ざける self-handicapping のインセンティブがモラルハザード問題におけるリスクとインセンティブの関係について与える影響である。この分析の結果、モラルハザード問題の基本命題であるリスクとインセンティブのトレードオフは、このような環境では必ずしも成立しないことが示された。リスクとインセンティブのトレードオフは理論的には頑健な命題であるにも関わらず、現実にはこの関係を観察することは難しく、モラルハザードの文献における一つのパズルと認識されている。この分析の結果はこうした問題意識に対して行動経済学的な観点から新たな視点を提供するものと考えられるであろう。

三つ目の論文では、意思決定者が自らの特性に関する評判に関心をもつ時の意思決定の歪みに関する分析を行った (“Decisiveness,” OSIPP Discussion Paper DP-2008-E-002, 現在投稿中)。この分析によって示されたリーダーと組織構成員の間の相互依存関係の構造は、Burns (1978) や Conger and Kanungo (1998) に代表される近年のリーダーシップ研究における主要な主張とも概ね整合的であり、新しいリーダーシップ理論の経済学的基礎付けの一つの可能性を示している。経済学分野においてはこうしたモチベーションやインスピレーションといった側面を重視する transformational

leadership を明示的に扱った研究はほとんど存在しておらず、今後もこのような研究を継続することで新たな知見が得られるものと期待している。

四つ目の論文では、エージェントが自分の自信の水準を保持するために、意図的に情報の取捨選択が行える状況を想定した(“Vision and Flexibility,” OSIPP Discussion Paper DP-2009-E-001, 現在投稿中)。自らの記憶のある一定の範囲で操作できる環境においては、エージェントは自分に都合のよい事象に過剰なウェイトを置くインセンティブがある一方で、自分に都合の悪い事象には過小なウェイトを置くインセンティブが生じる。この結果として、情報が動学的に得られるときに、エージェントは先に得られた情報に過剰に影響され、新しい情報に客観的に対応できないことが示された。このような人間の記憶に関する自己帰属的なバイアスは、心理学の分野ではよく知られた事実であるが、こうした傾向の経済学の枠組みでの応用はまだそれほどなく、今後も研究の継続が必要な課題の一つである。

これらの一連の研究は、どれも最適な組織デザインには物質的な要因だけでなく、心理的な要因の考察も重要であることを示唆していると考えられる。本研究では、エージェントの自信や自尊心といった側面に重点を置いて分析を行ったが、人間のモチベーションを決定する要因はこの他にも多岐にわたっており、これらの要因の影響に関する知見の蓄積は今後の重要な課題といえよう。

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 10 件)

- ① Junichiro Ishida Should Civil Servants be Restricted in Wage Bargaining? A Mixed-Duopoly Approach, (with N. Matsushima), *Journal of Public Economics*, vol. 93, no. 3-4, pp. 634-646, 2009. (査読有)
- ② Junichiro Ishida Incentives in Academics: Collaboration under Weak Complementarities, *Labour Economics*, vol. 16, no. 2, pp. 215-223, 2009. (査読有)
- ③ Junichiro Ishida Vision and Flexibility, OSIPP Discussion Paper DP-2009-E-001, 2009. (査読無)
- ④ Junichiro Ishida Misperception-Driven Chaos: Theory and Policy Implications, (with M. Yokoo), *Journal of Economic Dynamics and Control*, vol. 32, no. 6, pp. 1732-1753, 2008. (査読有)
- ⑤ Junichiro Ishida Decisiveness, OSIPP Discussion Paper DP-2008-E-002, 2008. (査読無)
- ⑥ Junichiro Ishida Gender Specialization of Skill Acquisition, (with H. Nosaka), *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, vol. 7, no. 1 (Advances), Article 61, 2007. (査読有)
- ⑦ Junichiro Ishida Optimal Promotion Policies with the Looking-Glass Effect, *Journal of Labor Economics*, vol. 24, no. 4, pp. 857-877, 2006. (査読有)
- ⑧ Junichiro Ishida Seniority Bias in a Tournament, *Review of Economic Design*, vol. 10, no. 2, pp. 143-164, 2006. (査読有)
- ⑨ Junichiro Ishida Team Incentives under Relative Performance Evaluation, *Journal of Economics and Management Strategy*, vol. 15, no. 1, pp. 187-206, 2006. (査読有)
- ⑩ Junichiro Ishida Contracting with Self-Esteem Concerns, OSIPP

Discussion Paper DP-2006-E-004, 2006.
(査読無)

[学会発表] (計 2 件)

- ① 石田潤一郎
‘Decisiveness’ Decentralization
Conference
2008 年 9 月 13 日 近畿大学
- ② Junichiro Ishida “Dynamically Sabo
tage-Proof Tournaments”
Japan-Taiwan Contract Theory
Conference 2007 年 12 月 8 日
Academia Sinica (Taipei)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

石田 潤一郎 (ISHIDA JUNICHIRO)
大阪大学・大学院国際公共政策研究科・准
教授
研究者番号：40324222

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：