

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 16 日現在

機関番号：32601

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380320

研究課題名(和文)主観的な公平感が労働意欲に与える影響は、男女間でどのように異なるのか

研究課題名(英文)Domains of Reciprocity beyond Monetary Compensation

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

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：アジアで活動を行う多国籍企業による洗練された労務管理戦略と労働者の勤労意識に関する個票データを用いて、どのような要因が労働意欲と深いかわりがあるかについて研究を行いました。その結果、職場の人間関係などの非金銭的な要因が、給与などの金銭的な要因と比べても、無視しえない程度雇用者の労働誘因と強い関係があることが示されました。将来の産業・開発政策をめぐる議論に有用な示唆を与えるものと考えられます。

研究成果の概要(英文)：Our empirical study examines how sources of reciprocity are related to work motivation by distinguishing positive and negative work attitudes in practical working environments. We move away from the uni-dimensional perspective of monetary compensation and investigate employees' reciprocal behaviors, together with non-pecuniary aspects of work relations such as human relationships and company management. The results show that positive reciprocity, represented by effort, is fundamentally distinct from negative reciprocity, represented by shirking, when examining the multi-dimensional sources of reciprocity. Additionally, our analyses reveal that non-pecuniary factors in the working environment have a relatively large degree of association with work motivation, even when compared to monetary compensation. Our results complement those from controlled laboratory experiments.

研究分野：国際経済学、労働経済学

キーワード：労働意欲

1. 研究開始当初の背景

多国籍企業誘致の是非については、重要な政策課題として様々な論点から議論がなされています。

これまでの研究では、職場における人間関係や経営陣の雇用者への態度等の非金銭的要因の重要性を認識してはいましたが、どの要因が、どの程度労働誘因に影響を与えるかについてはそれほどきちんとはわかっていませんでした。給与などの金銭的な要因や職場環境のような非金銭的な要因と労働意欲の関係性について、包括的に且つ目に見えるような数値化などの分析が必ずしも満足いくような形ではなされてこなかったわけです。

2. 研究の目的

反グローバル化運動にかかる問題と関連させて、多国籍企業による洗練された労務管理が、発展途上国における労働力の形成という正の役割を担っている可能性を検証します。

特に、この研究は、発展途上国における労働力の形成という視点から、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することを目的としています。

このため、この研究では、労働者の労働環境や職務意識など、伝統的な経済学ではあまり取り扱われてこなかった要因を、実証研究に積極的に取り入れて行っています。

特に、この実証研究では、たとえば、職場環境のような非金銭的要因が労働誘因に与える影響の程度を金額に換算することで、非金銭的要因の重要性を明らかにしていきます。

3. 研究の方法

アジア(マレーシア、中国、タイ、シンガポール、インドネシア)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する個票データを使って、実験室での実験結果とは違った現実の労働環境における労使関係のあり方を明らかにしていきます。

分析にあたっては、さまざまな非金銭的要因のうち、たとえば、(1)重要性な項目は国によって変わるのか、それとも共通性が見られるのかどうか。また、非金銭的要因の重要性が、文化的側面だけでなく、国家の発展段階によっても異なる可能性などを検証しました。

(2)労働意欲を議論する枠組みとして2つのアプローチがあります。1つは、他の人がある人の行動にどのような影響を与えるかを取り扱う社会選好アプローチと呼ばれるものです。もう一つは、プライドや恥などの自己的な動機を取り扱う社会尊厳アプロ

チと呼ばれるものです。こうしたアプローチのうち、努力やさばりをうまく説明するのは、どちらのアプローチなのかについて検証しました。

また、その分析結果は、男性と女性で違ってくるのかについても考察しました。

(3)努力や怠惰などの労働意欲は、どのような要因との関係が深いのでしょうか?この点に関して、非金銭的な要因だけでなく、金銭的な要因とも併せて、包括的な分析を行いました。特に、既存の経済理論で中心的な役割を果たしている金銭的な要因と比べ、非金銭的な要因がどの位重要なかを考察しました。

(4)金銭的な要因に焦点を当てた古典的経済理論は、現在多国籍企業が直面しているような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?

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ていきました。

なお、これらの分析にあたっては、努力のような正の相互性と怠惰のような負の相互性に関する動機は異なるかもしれない可能性を念頭に置いて、この2つを区別してデータの分析を行っています。

こうした一連の研究は、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ている点が特徴です。

4. 研究成果

(1)分析の結果、国にかかわらず、非金銭的要因の相対的な重要性に関して、共通のパターンがあることが示されました。それは、自己の労働意欲を高めるような人事管理の方が、ホスピタリティーに基づいた人事管理より、労働意欲への影響が大きいことがわかったのです。

また、GDPが高い国の労働者の方が、低い国の労働者よりも、労働意欲に関して非金銭的な要因を重視することも示されました。

単に自国の労務管理を海外に移転させるのではなく、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)を構築する必要のある多国籍企業の人事管理のあり方について有用な示唆が得られました。

(2)努力に関しては、相互性や公平などのように、他の人がある人の行動にどのような影響を与えるかを取り扱う社会選好アプロ

ーチと呼ばれるものより、プライドや恥などの自己的な動機を取り扱う社会尊厳アプローチと呼ばれるものの方が、より適切であることが示されました。

つまり、公平などの目に見えない要因に比べて、社会評価や職業訓練のような目に見える要因の方が、やる気と大いにかかわっていることがわかりました。

一方、さばりについては、両方のアプローチとも同じくらい重要であることがわかりました。また、このような結果には男女の性差が認められず、男女ともにあてはまる普遍的な結果であるようです。

(3) その結果、努力に関しては職場の人間関係が最も重要な関係があり、仕事の満足度との関係がそれに続くのに対し、経営陣による雇用者への態度が怠惰と最も重要な関係にあることがわかりました。

また、公平感については努力との関係が見られませんが、不公平感は怠惰の助長と関係があることが示されました。

怠惰との関係性は、努力との関係性よりも強いことも示されています。人は、負の側面に対し、正の側面よりも敏感に反応するという従来の研究でいわれていたことが、職場環境の議論においてもあてはまることわかりました。

結論として、努力と怠惰は、1枚のコインの裏表ではなく、全く違う要因との関係性が示されています。一生懸命努力する人が、必ずしもあまりサボらない人でないことが、データの分析でわかったのです。こうした非対称性は、正の相互性と負の相互性が別物であることを意味しています。

さらに、非金銭的な要因は、金銭的な要因と比べてみても、雇用者の労働誘因に無視しえない程度強い関係があることが示されています。

(4) 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。

そこで、質問事項には、高い賃金を支払うことによって、労働者の勤労意欲を引き出そうという効率賃金のような金銭的誘因に基づく考え方以外にも、良好な職場環境や労働者間の公平性の確保など、非金銭的誘因が労働意欲を改善するというギフト交換にかかる仮説も含んでいます。そして、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います。

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ことでもありません。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。

これら一連の研究は、これまでの研究で一般的であった雇用の創出や賃金への影響ではなく、発展途上国における労働力の形成という新たな視点を導入しました。このため、将来の産業・開発政策をめぐる議論に有用な示唆を与えるものと考えています。

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 5 件)

AKINORI TOMOHARA, AKIHIKO OHNO, DOMAINS OF RECIPROCITY BEYOND MONETARY COMPENSATION: HOW DO NON-PECUNIARY FACTORS AFFECT EFFORT AND SHIRKING? COGENT ECONOMICS AND FINANCE, 査読有, (出版予定)

AKINORI TOMOHARA, AKIHIKO OHNO, NON-PECUNIARY FACTORS IN WORK INCENTIVE MODELS: SOCIAL PREFERENCE AND SOCIAL ESTEEM APPROACH, BRITISH

JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT & TRADE, 査読有, 5(1), 2015, PP.1-13.
<http://sciencedomain.org/abstract/6027>
<http://sciencedomain.org/download/NjAyNOBACGY>

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 後編』青山国際政経論集、査読無、第95号、2015年、PP.15 - 39.
HTTP://CI.NII.AC.JP/VOL_ISSUE/NELS/AN10004672_JA.HTML
<HTTP://SOC.SIPEB.AOYAMA.AC.JP/RONSHU/MOKUJI/095.HTML>

AKINORI TOMOHARA, AKIHIKO OHNO, VALUING NON-PECUNIARY INSTRUMENTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, INTERNATIONAL REVIEW OF ECONOMICS, 査読有, 61, 2014, pp.1-11.
<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12232-013-0193-1>

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, 34, 2013, pp.241-252.
<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12122-013-9159-z>

〔学会発表〕(計 0 件)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕
出願状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

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

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：