

企業のタスクデザインと内発的動機を有する労働者の 契約理論分析

熊谷, 啓希

<https://doi.org/10.15017/1866251>

出版情報：九州大学, 2017, 博士（経済学）, 課程博士
バージョン：
権利関係：

氏 名 : 熊谷 啓希

論 文 名 : 企業のタスクデザインと内発的動機を有する労働者の契約理論分析

区 分 : 甲

論 文 内 容 の 要 旨

本論文では、契約理論を用いて企業の望ましいタスクデザインの決定問題および内発的動機付けを持つ労働者への最適報酬設計の問題を理論的に分析し、経済学的な示唆を得ることを目的としている。企業における雇用者と労働者等の雇用関係の理論的分析には、契約理論が用いられてきた。本論文においても雇用者や親会社をプリンシパル、労働者や子会社をエージェントとして最適な契約を設計する問題を考察する。

ここでのタスクデザインとは経営効率の観点から、「誰にどの仕事をさせるか」を決定することである。多くの大企業が業績評価制度を採用しているが、個人の業績を評価するにはまず個人の仕事を特定化しなければならない。本論文では、この仕事の内容や範囲の決定問題を人材管理における必要不可欠な課題として理論分析を行い、望ましいタスクデザインの決定問題を考察する。

次に、内発的動機づけに関して説明する。内発的動機とは、自分の内側から発する行動の誘因であり、仕事から得られる達成感や仕事を通して企業や社会の役に立ちたいという利他性などが要因として挙げられる。それに対して、報酬や地位など、外部から与えられる誘因を外発的動機と呼んで区別する。内発的動機は労働者のみならず、人が普遍的に持っている動機だと考えられる。しかし、雇用関係を分析する契約理論では、報酬といった外発的動機付けだけにより行動誘因を与える。すなわち、外発的動機のみを持つ労働者像が想定されている。そこで、本論文では、近年の就労意欲を喚起するような人材マネジメントの動向を念頭に、外発的動機だけでなく内発的動機を持つ労働者を考え、現実的な企業の施策に示唆を与えることを目的としている。本論文の構成は以下の通りである。

まず、第1章(序)では本論文の目的と関連する先行研究との位置づけに関して説明している。第2章では、企業内のタスクデザインの問題を論じている。具体的に想定した状況は以下である。経営者が既にあるプロジェクトを抱えているが、そのプロジェクトの実行費用がいくらかかるのかが分からないため、部下に費用に関する情報収集の業務を委託する。経営者は、部下に獲得した情報を報告させ、それを基にプロジェクトを実行するか否かを決定する。プロジェクトを実行する際には、そのプロジェクトの実行業務を部下に委託する。この業務は、実際に現場で費用を削減する業務である。経営者は効率性の観点から、情報収集業務とプロジェクト実行業務の二つの業務を一人の部下に振り分けることが望ましいのか(統合)、あるいは、それらの業務を別々の部下に振り分けることが望ましいのか(分離)を決定する必要がある。本章ではこの問題を考察するため、契約理論アプローチを用いて理論的に分析していく。その際、タスクデザインを論じた先行研究Lewis and Sappington (1997)と比較し違いを明らかにしながら、タスクデザイン決定の条件についても考察する。また、補論としてプロジェクト実行費用をエージェントが負担するケースを分析し、結論の頑健性を検証している。第2章における結果は、両業務の統合であることがわかっている。

第3章では、外発的動機付けだけでなく、内発的に動機付けられている労働者を想定し、内発的動機付けの程度の大きさが最適契約に与える影響を考察する。この章での労働者は自らが関わった仕事は成功し、企業の利潤が最大化するという結果に貢献したときに内発的効用を獲得する。第3章でも第2章と同様、情報収集モデルを用いて分析を行う。労働者に対して情報収集を委託し、その情報を基にしてプロジェクトの実行判断をする。プロジェクトを実行した場合、確率的に高い費用か低い費用が実現する。このとき、実行費用の削減が成功し、低い費用が実現したときに労働者は内発的な効用を獲得する。内発的動機が与える影響として、労働者の内発的動機が高いほどプリンシパルの期待利得は高まるという結果が直観的にも妥当であると言える。それに対して本章では、ある条件の下で内発的動機が高いほど反対にプリンシパルの期待利得を下げってしまう場合が存在することを示している。

第4章では、Laffont and Tirole (1993) の規制モデルを応用して内発的動機を持つ労働者をモデル化し、さらに二期間のダイナミックモデルに拡張し分析を行っている。この章での労働者は献身的であり、プロジェクトに携わりその成功に向けて努力をすることに喜びや満足感を得るものとする。また、本章では二期間のダイナミックモデルを考える。内発的動機を持つ労働者を仮定しダイナミックモデルで分析している研究は少ないが、通常企業内における企業と労働者との契約関係は幾期にもわたる。その点を考慮すると、二期間のモデルで分析することで内発的動機の効果をより現実的な意味で分析することができる。主要な結果として、第一に内発的動機の程度が大きくなるにつれ、労働者の努力と労働者への報酬の節約を通じて雇用者の利得を増加させること、第二に雇用者による混合戦略の利用は、労働者の内発的動機とは独立にある条件下で正当化できることを明らかにしている。

第5章では、経営者が選択するタスクデザインによって労働者が内発的に動機づけられ、さらにタスクデザインによっては職務が増大し生産性が低下することをモデル化し不完備契約理論を用いて望ましいタスクデザインの分析を行っている。ここで、経営者は二つの部門のプロジェクトの決定権を一人に移譲するか(統合)、それぞれの部門に対し一人ずつに移譲するか(分離)を決める。統合する場合には、労働者の自己決定感が高まり内発的に動機づけられ企業に対して利他的な行動を取るようになる一方、関連業務の増大により労働者の生産性が低下する。分析の結果、統合の際の生産性低下が大きく、さらに労働者の内発的動機が強い場合には、分離が望ましい状況が存在することを明らかにした。これは先行研究Bao and Wang (2012)の常に統合が望ましいという結果と対照的である。

終章では、本論文の主要結果に関する経済学的含意と今後の課題が述べられている。