

## 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			
論文調査委員	主 査	九州大学	教授	三浦 功
	副 査	九州大学	准教授	堀 宣昭
	副 査	九州大学	准教授	宮崎 毅

## 論 文 審 査 の 結 果 の 要 旨

本論文は、最先端の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検討している。主要な分析内容及びその結果は以下の4点に集約される。

第一に、情報収集業務とプロジェクト実行業務を一人のエージェントに委託するケース(統合)とそれらの業務を別々のエージェントに振り分けるケース(分離)を比較し、Riordan and Sappington (1987)など既存研究での分離が望ましいという結論に対し、エージェントの努力と成果に不確実性が存在する場合には統合が望ましくなるという結果を導出している。さらに、統合の優位性は、エージェントが外部企業でも成立することを明らかにしている。第二に、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し、ある条件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。第三に、内発的動機を持つ労働者と雇用者の関係をLaffont and Tirole (1993)を応用して二期間のダイナミックモデルに構築し、分析を行っている。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及び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。特に前者に関して、雇用者と労働者間の情報非対称性の有無や動学的契約構造に関わらず成立するという意味で、非常に頑健な結果を得ている。第四に、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、職務が増大し生産性が低下するケースを不完備契約理論により、分析している。その結果、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、常に統合が望ましくなるという Bao and Wang (2012)の分析とは対照的に分離が望ましい状況が存在することを、数値例により、確認している。

以上、本論文は主として企業内における雇用者と労働者の関係について、既存のマルチタスク問題を取り上げてきた契約理論に依拠しつつも、経済環境の不確実性、職務増大によるヒューマンエラーの可能性、さらには内発的動機という心理学的要素を加味することで、より現実的な枠組みでオリジナルかつ緻密な理論分析を展開した。特に、タスクの割り当て、長期雇用契約が効率性を高めるための条件及び内発的動機と労働者への報酬の関係に関してそれぞれ独自の新しい知見を得ており、この分野への貢献は大きい。さらに、これらの知見は日本の人材戦略の特徴である多能工や継続的雇用関係に対して、その合理性を検討する際、貴重な示唆を提供すると考えられる。

以上の理由により、本論文調査会は、熊谷啓希氏より提出された論文「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」を博士(経済学)の学位を授与するに値するものと認める。