



Title	Essays on Collusion and Incentives in Organizations
Author(s)	宮下, 稔規
Citation	大阪大学, 2026, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/105282
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、 ＜a href="https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed">大阪大学の博士論文について をご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論文内容の要旨

氏 名 (宮 下 稔 規)

論文題名

Essays on Collusion and Incentives in Organizations
(組織における共謀とインセンティブに関する研究)

論文内容の要旨

本論文は、組織の経済学に関する 3 本の研究で構成されており、以下では各研究の内容を要約する。

第2章ではトーナメント型の業績評価において、参加者が他者の成果を削減する妨害行為と、参加者間合意の下で努力を抑制して利得を分け合う共謀という二重の脆弱性を抱えている状況を分析した。分析の結果、①双方が生産努力を継続し、逸脱者を妨害で懲罰する高努力型共謀と、②双方が無努力を維持する低努力型共謀という二つの自己拘束的均衡が存在することが明らかになった。妨害という選択肢を導入すると、従来の共謀モデルで観察された「双方が低努力で合意し生産性が低下する」という結果が反転し、一定の条件下ではむしろ高努力型共謀が持続することが示された。本研究は労働者の能力の均質化と報酬スプレッドの適切な調整により、妨害と低努力共謀を同時に緩和し、長期的な高努力を促進できることを示した。これにより、企業や公的機関の人事制度、経営者報酬スキーム、研究開発コンテストの設計に関して具体的な指針を提供している。

第3章では、コンテストにおいて「生産的努力」と「破壊的努力（妨害行為）」が同時に存在する状況で、引き分けの確率が両者の努力選択にどのような影響を及ぼすかを理論的に分析したものである。分析の結果、引き分け確率の上昇は、他者への妨害行為の限界便益を低下させるため、破壊的努力を抑制する一方で、生産的努力を増加させることが示された。これは、勝敗がつきにくくなるほど、他者を妨害するより自らの生産性向上に資源を投入した方が合理的になることを意味する。本研究の含意は、コンテストデザインにおいて、引き分けの存在が必ずしも非効率とは限らず、むしろ破壊的行動を抑制することで、総努力量や社会的余剰を改善する可能性がある点にある。特に、妨害行為が問題となる環境（社内競争やR&D競争など）では、引き分けを制度的に導入・許容することで、望ましい努力誘因を形成できることを示している。

第4章では組織内の昇進競争が行われている組織において、生産性の異なる二人の労働者（高能力者と低能力者）が昇進を争う二段階モデルを構築し、「低能力者を昇進させる方が組織成果は高まる一方で、競争では高能力者が勝ちやすい」というミスマッチが生じる条件を理論的に解明したものである。実務で頻繁に見られる「昇進後も元ライバルが同じ部署で協働する」状況を明示的に組み込み、〈誰が昇進しやすいか〉と〈誰を昇進させるべきか〉を同時に分析できる点がモデルの特徴である。分析の結果、部下の成果が上司の限界生産性を高める 戦略的補完（営業職など）の場合、低能力者を昇進させた方がプロジェクト成功確率は高まる一方、昇進競争では高能力者が勝利しやすいことが示された。これは「競争では高能力者が昇進するが、昇進後の業績は低能力者の方が優れる」というピーター原理型のミスマッチを理論的に説明する。さらに、部下の成果が上司の限界生産性を下げる 戦略的代替（研究職など）の環境でも、望ましい昇進者と実際の勝手が異なる条件を導出した。本研究は、企業や公的機関で観察される「昇進後のパフォーマンス低下」の理論的根拠を提供するとともに、能力差と職務特性を踏まえた昇進制度設計の重要性を示唆している。

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (宮 下 稔 規)			
	(職)	氏 名	
論文審査担当者	主 査	教授	石黒真吾
	副 査	教授	石田潤一郎
	副 査	教授	松島法明

論文審査の結果の要旨

〔論文内容の要旨〕 本論文は、組織の経済学に関する3本の研究で構成されている。第2章では、トーナメント型の業績評価において、参加者が他者の成果を削減する妨害行為と参加者間合意の下で努力を抑制して利得を分け合う共謀という二重の脆弱性を抱えている状況を分析した。分析の結果、「双方が生産努力を継続して逸脱者を妨害で懲罰する高努力型共謀」と「双方が無努力を維持する低努力型共謀」という二つの自己拘束的均衡が存在することが明らかになった。本研究は労働者の能力の均質化と報酬スプレッドの適切な調整により、妨害と低努力共謀を同時に緩和して長期的な高努力を促進できることを示した。これにより、企業や公的機関の人事制度、経営者報酬スキーム、研究開発コンテストの設計に関して具体的な指針を提供している。第3章では、コンテストにおいて「生産的努力」と「破壊的努力（妨害行為）」が同時に存在する状況を考察して、引き分けの確率が両者の努力選択にどのような影響を及ぼすかを理論的に分析した。分析の結果、引き分け確率の上昇は、他者への妨害行為の限界便益を低下させるため、破壊的努力を抑制する一方で、生産的努力を増加させることが示された。本研究の含意は、コンテストデザインにおいて、引き分けの存在が必ずしも非効率とは限らず、むしろ破壊的行動を抑制することで、総努力量や社会的余剰を改善する可能性がある点にある。特に、妨害行為が問題となる環境（社内競争やR&D競争など）では、引き分けを制度的に導入・許容することで、望ましい努力誘因を形成できることを示している。第4章では、組織内の昇進競争が行われている状況において、生産性の異なる二人の労働者（高能力者と低能力者）が昇進を争う二段階モデルを構築し、「低能力者を昇進させる方が組織成果は高まる一方で、競争では高能力者が勝ちやすい」というミスマッチが生じる条件を理論的に解明した。実務で頻繁に見られる「昇進後も元ライバルが同じ部署で協働する」状況を明示的にモデルに組み込み、「誰が昇進しやすいか」と「誰を昇進させるべきか」を同時に分析できる点がモデルの特徴である。分析の結果、部下の成果が上司の限界生産性を高める戦略的補完（営業職など）の場合、低能力者を昇進させた方がプロジェクト成功確率は高まる一方、昇進競争では高能力者が勝利しやすいことが示された。これは「競争では高能力者が昇進するが、昇進後の業績は低能力者の方が優れる」というピーター原理型のミスマッチを理論的に説明する。さらに、部下の成果が上司の限界生産性を下げる戦略的代替（研究職など）の環境でも、望ましい昇進者と実際の勝者が異なる条件を導出した。本研究は、企業や公的機関で観察される「昇進後のパフォーマンス低下」の理論的根拠を提供するとともに、能力差と職務特性を踏まえた昇進制度設計の重要性を示唆している。

〔審査結果の要旨〕 本論文は、契約の経済理論の枠組みを用いて、組織内の「競争」、「共謀」および「非生産的活動」という複数の側面から組織構成員の行動誘因を分析して、組織内における昇進・出世競争や人材選抜などの人的配置や人的資源配分にかかわる重要な含意を検討した意欲的な内容を含んでいると評価できる。現実を観察される事実との整合性やモデルの拡張など今後の課題はあるものの、厳密な分析によって得られた理論的結果は「組織の経済学」の分野に貢献する興味深いものであり、博士（経済学）を授与するに十分な価値があると判断する。