



Title	Essays on Behavioral Contract Theory
Author(s)	大洞, 公平
Citation	大阪大学, 2005, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/46718
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、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

氏 名 大 洞 公 平

博士の専攻分野の名称 博 士 (経済学)

学 位 記 番 号 第 19790 号

学 位 授 与 年 月 日 平成 17 年 9 月 30 日

学 位 授 与 の 要 件 学位規則第4条第1項該当

経済学研究科日本経済・経営専攻

学 位 論 文 名 Essays on Behavioral Contract Theory
(行動契約理論に関する緒論)

論 文 審 査 委 員 (主査)

助教授 石黒 真吾

(副査)

教 授 二神 孝一 教 授 大竹 文雄

論 文 内 容 の 要 旨

本論文では、モラル・ハザードが存在する状況下における最適なインセンティブ契約や組織設計の問題を理論的に考察することを目的としている。とくに、エージェントの効用関数を、従来のモデルで考慮されている金銭的な側面のみならず社会心理学的な側面をも加えた形で定義することで、従来の契約の経済理論を行動経済学的に発展させることを目的としている。具体的には、エージェント間の社会的関係から生み出されるエージェントの心理的効用がインセンティブ契約の設計や人事システムの構築にどのような影響を与えるのかという問題を考察していく。具体的な構成と内容は以下の通りである。

第2章では、各エージェントが協働するエージェントとの努力水準の比較を通して受けるピア・プレッシャー (Peer Pressure) がインセンティブに与える影響を分析している。具体的には、有限責任制約下にあるリスク中立的な二人のエージェントのモラル・ハザードの問題を考える。そこでは、エージェントの効用関数に、新たに定義されたピア・プレッシャー関数を付加してこの問題を分析している。その結果、ピア・プレッシャーが存在するケースでは、能力の高いエージェントのインセンティブは能力の低いエージェントのそれよりも弱くなることを示している。また、ピア・プレッシャーの存在しない場合と比較すると、能力の高い (低い) エージェントのインセンティブはより弱く (強く) なることを示している。

第3章では、リスク回避的なエージェントを考え、第2章と同様の問題を考慮している。さらに、第2章では、エージェントの異質性の源泉としてその生産能力のみを考慮していたが、第3章ではそれに加えて、エージェントのピア・プレッシャーを感じる度合いの異質性も加味して分析を進めている。結果として、プリンシパルはリスク・シェアリングと peer pressure という二つの影響を考慮したインセンティブを構築する必要が生まれてくることが示される。

第4章では、エージェントの心理的な効用がその職階に依存していると想定する。これは、互いに比較の対象となる準拠集団は同じようなカテゴリーに存在する人々の間で形成されるという社会学的な知見に基づくもので、同じ職階のエージェント間でピア・プレッシャーを感じるようなモデルを考えている。複数のエージェントがある一つのプロジェクトに従事するとき、まず、すべてのエージェントをプロジェクトチームのメンバーとして単一の準拠集団により規定される組織形態が考えられる。また、あるエージェントをマネージャー、他のすべてのエージェントをその

部下として階層化し準拠集団を分けるような組織形態も考えられる。第4章ではこのようなチーム的な組織形態と階層的な組織形態の最適性を吟味している。また、階層的な組織形態においてはどのようなタイプ（能力）のエージェントがマネージャーとしてふさわしいかという問題も分析している。

以上のように、本論文は、社会心理的な要因を加味することで、従来の金銭的インセンティブのみを考慮したモデルの拡張を試み、インセンティブ設計問題の新たな展開を提示するものとして位置づけることができる。

論文審査の結果の要旨

本研究は、職場における同僚からの Peer Pressure という社会心理学的要素を考慮し、最適な労働契約や人事システムの設計という問題を理論的に考察するという斬新なアプローチを理論的に提示している。Peer Pressure の存在によって従来の最適労働契約の議論がどのように修正されるのか、また、企業における人事制度の設計に対してどのような経済的な示唆が得られるのか、といった問題を契約の経済学という分析道具を駆使しながら考察し、理論的にも完成度の高い研究がなされている。契約や組織の経済分析にこうした行動経済学的手法を導入した研究は、まだ十分な研究蓄積がないというのが現状であり、その意味においても本研究はこれらの分野への重要な貢献を果たしていると言える。以上のことから、本論文は博士（経済学）の学位に十分に値すると判断できる。