

内発的動機を持つ労働者への最適契約の分析

氏名 熊谷 啓希¹

論文要旨

本稿の目的は、エージェントが内発的動機を持つ場合の企業内における最適な報酬契約を導出し、その性質を分析することである。経済学で企業内の雇用関係を分析する際、エージェンシー理論が用いられる。エージェンシー理論では、報酬を用いてエージェントを誘因づけるが、このように外部から行動の誘因をつけることを心理学では「外発的動機」と呼ぶ。これに対して、本稿では、仕事から得られる達成感などの内側から生じる「内発的動機」をモデルに導入した。

主な先行研究では、この内発的動機が強くなるにしたがってプリンシパルの利潤は増加するという結果が一般的である。誘因づけの必要がなくなり、情報レントが下がるためである。

それに対して、本稿で得られた結果は、「内発的動機が強すぎる場合には、内発的動機付けの度合いが大きくなるにしたがいプリンシパルの利潤は減少する」というものであった。本稿では、一般的な企業内の仕事の進め方を考慮し、プロジェクトの情報を収集させ、その報告をもとにプロジェクトの実行/中止を決定するモデルを用いている。この設定により、成功に対する内発的動機付けが強すぎる場合、プロジェクト実行に強く誘因づけられ、中止となる情報を報告させるために多大な情報レントが必要となってしまうため利潤が減少する。

以上の結果は、労働者の内発的動機を高めようとする昨今の人材マネジメントには利点だけでなく弊害もあることを示唆できうるものと考えられる。

¹九州大学大学院 経済学府 経済工学専攻 博士後期過程、E-mail: k.keiki8@gmail.com