

「組織の経済理論としてのエージェンシー理論」菊澤研宗著『日米独組織の経済分析』第4章

文責：鹿生

1. はじめに

エージェンシー理論の理論的基礎を分析する  
経営財務論分野に応用する  
人事労務論分野に応用する  
経営組織論分野に応用する

2. エージェンシー理論の理論的基礎

新古典派経済学モデル  
すべての経済主体は効用極大化する  
すべての経済主体は完全な情報収集、情報処理、情報伝達能力を持ち、完全に合理的に行動する  
エージェンシー理論の理論的基礎と基礎概念  
効用極大化するが利害が不一致となる  
限定合理的なので情報の非対称性が存在する  
フレームワークとして、プリンシパルとエージェントという概念が導入される。

機会主義的な行動がもたらす非効率的な資源の利用と配分現象  
～エージェンシー問題  
例 モラルハザードとアドバースセクション

理論研究の方向性

実証的エージェンシー理論  
規範的プリンシパル - エージェント理論

3. 経営財務論への応用

最適な負債と自己資本の資本構成比は存在するのか？

伝統的な経営財務論、MM理論

エージェンシー理論（ジェンセン & メックリング）

自己資本とエージェンシーコスト

株主と経営者の利害は一致せず、

情報の非対称性がある

経営者は株主の利害に反して経営努力を怠り、自己利益を追求する。結果として、企業資産は非効率的に活用され、そのコストは株主に帰属させられる。

自己資本比率が高まればエージェンシーコストは高くなる

負債とエージェンシーコスト

経営者はリスクのある投資を好む / 債権者はリスクの高い投資を嫌う

情報の非対称性が存在する

負債による資金調達では経営者は非効率的に資本を利用する可能性があるため、高いエージェンシーコストを生み出す

最適資本構成

・ から最適な資本調達の方法がありえる（図 4-1）

4. 人事労務論への応用

プリンシパル = 経営者、エージェント = 従業員

効用極大化、両者の利害は一致しない（AT<sub>1</sub>）

情報の非対称性が存在する（AT<sub>2</sub>）

非効率的な自体を回避するために、事前に契約される報酬制度がインセンティブシステムとして分析される（リスク分配制度）

情報の対称性（AT<sub>20</sub>）

経営者の関心は、企業の期待収益から従業員への報酬を差し引いた差額を最大化して、自分の期待効用を最大化することにある

報酬制度は「強制的契約」(最適努力水準以上の努力を行ったときは最低留保賃金を支払い、それよりも少ない場合は一切賃金を支払わない)

情報の非対称性(AT<sub>21</sub>)

「地代契約」か「賃金契約」か。

セカンドベスト解

リスク中立的エージェント

従業員には地代契約が最適な報酬制度となる

リスク回避的エージェント

従業員には地代契約と賃金契約との中間的な報酬制度が効率的となる。

情報の一部対称性(AT<sub>22</sub>)

経営者が努力水準を直接観察できないが、努力水準に関するシグナルを得ることができる場合。

リスク中立的エージェント：地代契約

リスク回避的エージェント：賃金契約と地代契約の中間

#### 4.4 拡張された研究

複数エージェントモデル

借地人の一部がリスク中立的、リスク回避的な場合。

前者とは地代契約を、後者とは強制的契約を結ぶ

すべての借地人がリスク回避的である場合

各借地人に収益と平均収益を基礎とする報酬制度を導入する

複数期間モデル(経営者と従業員間)

従業員がリスク中立的：地代契約

従業員がリスク回避的：今期の収益と過去の収益を基礎とする報酬契約

#### 5. 組織形態論への応用

ファームとジェンセン～所有と経営とが分離する巨大企業と、それらが一致する中小企業がなぜ共存するのか？

企業組織を契約の束と捉え、 残余請求権 経営的意思決定権 統制的意思決定権、の三つの権利に着目する。

単純な組織は . . . が特定のエージェントに集中する

錯綜した組織は、 から が分離され、 から が分離されている

エージェンシー理論によれば、おのおのの組織が効率的な資源の利用と配分システムであるとする

#### 6. 結語

エージェンシー理論では、利害を異にする人々が組織を形成するのか、財や資源の所有権関係がもたらす非効率性の分析はなされない。

(疑問点)

関係性に基づく契約の議論と新制度派経済学の議論との関係とは？

取引費用やエージェンシーコストを測れないのにどの制度 市場・中間・組織 が効率的であるのかを論じることは果たして可能なのであろうか？

エージェンシー理論を人事労務分野に应用することについて。エージェンシー理論では、プリンシパルとエージェントの関係を対等と考えているようであるが、使用者と雇用者の関係に照らし合わせた時、果たしてそれは妥当であるのか？対等であるという前提も疑わしいし、雇用者のエージェンシー問題を賃金のみで解決しているとは思えない。部門業績管理における「やる気」(石田光男)の引き出し方(評価と叱咤) また、作業工程を見ると、作業を細分化させたりして、作業に伴うリスクを軽減している施策をとる場合も多いのではなからうか？エージェンシー理論がいうエージェンシー問題の解決方法だけを見ていれば、到底過労死や過労自殺がおこるとは思えない。