

---

## アカデミックセミナー要旨

---

日 時：2015年10月23日 10時00分～12時00分

講 師：高崎経済大学 地域政策学部・地域づくり学科 岩田和之准教授

演 題：Negative Effects of Wage Claims on Labor Relations: An Experimental Study on a Gift Exchange Game  
(高崎経済大学 経済学部 山森哲雄准教授との共同研究)

---

本研究では、賃金要求が企業と労働者の関係に対してどのような影響を与えるのかについて、Gift Exchange Game のモデルに基づき実験によって検証した。近年、労使間のコミュニケーションの高まり、特に企業側が労働者の「声」を直接聞く環境が整ってきている。労使間のコミュニケーションは、経済学の分野においては利害関係の緩和につながるとの先行研究が存在する。一方で、心理学や経営学の分野では利害関係を助長すると指摘されている。これは労使交渉の関係が不完備であることが背景に存在するからだと考えられる。本研究では、Gift Exchange Game のモデルを用いる。これは、公平性や互恵性などの社会的特徴に従う人々の間における労使関係を特徴づけるものであり、不完備契約の状況をモデル化したものである。このモデルの下、実験室での実験で賃金要求の与える影響について分析する。

実験は、ステージ1で企業が労働者に賃金を提示し、労働者が最低受け入れ賃金を設定する。次にステージ2では、最低受け入れ賃金より提示賃金が大きければ取引が成立し、労働者は提示賃金に見合った労働量を決定する。ここで、企業が賃金を決定する前に労働者が賃金要求を行うことのできるトリートメントグループと、それができないコントロールグループに分ける。トリートメントグループではステージ1の前に利得とは無関係に希望賃金を提示し、コントロールグループとの比較を行いその影響を分析する。企業側と労働者側の両者が、全ての賃金と努力水準に応じた獲得トークン表を見ながら意思決定を行うようにしているので、互恵性を考慮した実験を行うことができる。実験を行った結果、賃金要求によって企業の提示賃金は上がらないことが分かった。加えて、取引成立率、取引成立後の労働量が低下しており、モラルハザードが生じていると考えられる。それに伴い企業の余剰と総余剰も減少している。つまり、賃金要求は互恵性を毀損し、経済余剰を小さくしてしまう。この結果は海外で行われた既存の実験分析の先行研究の結果とは真逆となってしまうが、その要因として選好の変化が考えられる。2つのグループ間で賃金に対応する努力水準の平均を比較すると、トリートメントグループの努力水準の方が小さくなっている。つまり、希望賃金を提示することが賃金の上昇に応じて努力量を増やす効果を阻害し、選好の内生的変化を促している。この効果やスチューデントバイアスなどをコントロールした実験・分析が今後の課題である。

以 上