

NEWS LETTER

甲南大学 ビジネス・イノベーション研究所

超合理的なプレイヤーの想定は必要か？

甲南大学ビジネス・イノベーション研究所兼任研究員（甲南大学 経営学部教授） 三上 和彦

行動経済学に関する書籍が多く出版されている。私が専門とするゲーム理論で想定しているとされる完全な認知能力と計算能力を持った意思決定者などは現実には存在せず、不完全なあるいは時には不合理な行動をとるのが人間であり、そうした人間観を前提とした行動とはいかなるものかを明らかにするのが、行動経済学の目的である。その前提及びそこから得られる結論は、我々にとって十分納得的であるものが多く、少なくともゲーム理論などで仮定されているとされる人間観から導き出される結論よりは現実的である。これは基本的には正しい認識だが、果たしてゲーム理論は、そこで登場する意思決定者が、人間離れしたほどの能力を持っていると想定しなければ成り立たない理論なのであろうか？

このような印象がある理由は、少しでもゲーム理論に興味を持ったものであれば、想像がつくであろう。ゲーム理論の創始者であるフォン・ノイマンとモルゲンステルン彼ら自身が、非常に優れた能力の持ち主であった。ノイマンに関する逸話は、様々なところで述べられているので、ここでは彼の計算能力に関する次のエピソードを紹介するだけに留めておく（金出著『素人のように考え、玄人として実行する』より）。ノイマンは、世界で最初の電子計算機の開発に携わっており、そこには、当時の一流の研究者や学生が参加していた。ある学生が、どうしても解けない問題があり、他の研究者のアドバイスにしたがって、その問題の特殊ケースから検討し始め、2、3の例題を一日以上かけて計算して、ノイマンのアドバイスをもらいにきたそうである。その学生が例題の1つを説明し終わった瞬間に、ノイマンは「ウン」と数秒言った後で、たちどころにその問題の答を言い当てた。学生がその後も考えてきた問題を説明するたびに、ノイマンは即答してしまうので、最終的には、ノイマンが答える前に、その学生は自分で解いてきた答えを言ったところ、ノイマンは「なぜお前はそんなに早く答えることができるのか」と言ったそうである。ノイマンにとっては、答えを導くことはそれほど瞬間的にできるものという彼の計算力が並外れたものであったことがわかるエピソードである。

もう一人の創始者であるモルゲンステルンが、ゲーム理論を着想する際、どのようなことを考えていたのか。以下のエピソードは1928年の論文で示されたもので、ノイマンとモルゲンステルンによる『ゲーム理論と経済行動』でも述べられているものである。コナン・ドイル作の『シャーロック・ホームズの回想』「最後の事件」におけるシャーロック・ホームズとモリアティ教授の戦いの場面で、ホームズはモリアティから逃れ、大陸へ行くためにロンドンでドーバー行き汽車に乗った。ロンドンを離れる直前に、汽車に乗っているところをモリアティに見つかったが、捕まらずに汽車は発車した。その汽車は、ドーバーに着く前に、カンタベリーに途中停車する。ホームズは、モリアティは特別列車を仕立てて、ホームズを追いかけるに違いないと考え、ならば、途中のカンタベリーで途中下車するか、あるいはドーバーまで乗って行くかの判断に迫られた。ホームズの最終目的はモリアティに捕まらずに大陸に渡ることである。ホームズの最終目的地である大陸に渡るためには、ドーバーまで行かなければならないので、モリアティはホームズがドーバーまで行くと考えれば、ホームズはカンタベリーで下車すべきであるが、賢いモリアティはホームズがそう考えると考えるので、モリアティはカンタベリーで下車する。同様に賢いホームズはそのようにモリアティが考えていると考えるので、カンタベリーで下車してはならないと考える。モリアティはそのようなことも考えるので、…と思考の連鎖はいつまでも続き、確定的な判断ができない。このような状況で、「ホームズもモリアティも相手がどう考えるかを考えて自分の行動を決定するとすれば、最適な純戦略が存在しないことを知った以上、2人とも混合戦略について考えるに違いない。その時にも、2人とも全知全能に近い才能の持ち主であるから、自分と相手との混合戦略について、ミニマックスの思考にもとづいて最適戦略を見出そうとするだろう。」（鈴木著『ゲーム理論入門』より）

このような二人が考え出した意思決定の方法であるゲーム理論であるから、常人には及びもつかない深い思考や計算能力を人々に要求するようになるが、それは必ずしも正しくない。何を明らかにするかという目的によって、プレイヤーに要請される合理性は異なってくるのは当然である。特定の意図なく、単に「合理的な」プレイヤーを仮定した場合、それは、どこまでの合理性を仮定しているのかは不明である。単に選好に関する無矛盾性を仮定しているのであれば（通常は、この場合が多い）、どのようなエキセントリックな行動であっても、その行動に矛盾がなければ合理的であり、合理的なプレイヤーを仮定して、（通常の意味での）不合理な結果を説明できる。もちろん、このような選好の一貫性自体は非常に強い条件であって、行動経済学では、多くの場合、このような選好の一貫性は人間には見られないという前提である。また、選好の一貫性に加えて、無限の推論能力、認知能力を仮定しているのか。この場合は確かに「超」合理的なプレイヤーが想定されていると言って良いだろう。しかし、単にナッシュ均衡点を求める場合であるのならば、オマンとブランデンバーガーがその認知的十分条件を明らかにしたように、上のエピソードで述べた認知、推論能力ほどには必要ないものである。計算能力に関して、戦略をオートマトンで表現することで、その計算能力の程度を表すことができる。ゲーム理論における結論は、必ずしも、全知全能のプレイヤーを仮定しない限り得られないものではなく、プレイヤーの認知、計算能力と得られる結論の関係については現在も精力的に研究が続けられている。

2018
vol. 42

甲南大学ビジネス・イノベーション研究所 2018年度第1回講演会
2018年7月12日(木) 13:00~16:00

テーマ1：産休・育休からの復職者の人事評価制度を考える

甲南大学経営学部教授 BI 兼任研究員 奥野 明子

第1回 BI 講演会第1部のテーマ「復職者のための人事評価制度」は、私が取り組んでいる研究テーマである。

日本の女性労働力の特徴とされてきたM字カーブは、その谷である35歳から44歳までの労働力率が2018年度には77.4%となり、台形型への変化がみられる（総務省「平成30年労働力調査」基本集計）。それに伴い、女性活躍推進の主要なテーマは、就労継続から人材活用へと変化しつつある。出産・育児を経て継続して働く女性を、組織にとって有用な人材として活かす必要がある。そのために重要なのは、彼女達が行った仕事を適切に評価することである。仕事の評価が公正に行われなければ、働く人のモチベーションは低下する。それだけではなく、職務の適正配分、人事配置、さらには人材育成にもマイナスの影響を与える。産休・育休からの復職者に対し人事評価を適切に行うことはとても重要である。にもかかわらず、これまで産休・育休からの復職者の人事評価に焦点を当てた研究はほとんど行われていない。私は、2017年からこの復職者の人事評価制度の問題に取り組んでいる。



講演会では、まず基本賃金調査をもとにした男女の賃金格差から話を始めた。賃金カーブをみれば、たとえ正規であっても男女の賃金格差は明らかだ。日本の男性賃金額を1とすれば、女性のそれは0.7である。このような男女間の賃金格差が生じる原因について、勤続年数の違い、雇用形態の違い、従事する職務の違い、雇用される企業規模の違い等、8つの点から説明した。

離職すると正規従業員としては復職しにくく、非正規として働き続けると生涯年収に1億円以上の差が生じる。近年では、正規従業員のうち8割が育児休業を取得する。子供ができて働き続けることは当たり前になりつつある。この事実を踏まえ、容易に離職しないこと、またそのために、国や企業がワーク・ライフ・バランス施策に取り組まなければならないことを話した。

後半は、産休産休からの復職者の人事評価の問題にふれた。この問題は、2点のポイントがある。復職者が短時間勤務をする場合、削減された時間に比例して減額される賃金に加え、人事評価が低くなったことによる減額が生じる。つまり、短時間勤務をすることによって2重に賃金が減額される「二重の減額問題」が1つである。もう1つは、残業・出張や突然生じた業務に対応しにくい復職者には、仕事能力の伸長につながる質の高い仕事を配分してもらえないという「仕事の配分問題」である。復職者の人事評価を適切に行い、これらの2つの問題を解決することが、産休・育休から復職し働き続ける人たちの仕事に対する意欲や成長を促すためには不可欠である。

テーマ2：身近な存在として LGBT を考える

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ 橋本 竜二 氏
谷口 優子 氏

「今日のルールです。『普通』とか、『常識』とか、『一般的』とか、『みんなそうだよね』みたいな考えは一旦横に置いて話を聞いてもらいたいです。」

虹色ダイバーシティの橋本竜二さんの話は、そんな言葉から始まった。私たちが無意識に抱いている考えや、そこからくる何気ない言葉のために、生きにくさを感じている人がいる。2つめのテーマ「身近な存在として LGBT を考える」は、その事に気づく第一歩となる話でした。

LGBT とは、Lesbian (レズビアン)、Gay (ゲイ)、Bisexual (バイセクシャル)、Transgender (トランスジェンダー) の頭文字をとった、性的マイノリティの総称です。調査によると人口の5%から7%は LGBT といわれ、それは13人から20人に1人に該当します。私たちは、ゲイやレズビアンといった言葉を日常的に口にしません。そのことが、LGBTの人やそれに関わる事柄から距離を置くことになってしまいます。そう説明され、教室にいる人たちが声を揃えてこれらの言葉を口に出してみました。



LGBTの人達は、子どもの頃からの学校生活ではトイレ、制服が負担になり不登校になってしまうことが多くあります。社会人になっても安心して働きにくい傾向にあります。例えば、就職活動時では、履歴書やエントリーシートの性別欄、リクルートスーツ、ネームプレート、面接での会話など性別に関わる事は多くあります。就職してからも、トイレや更衣室の利用、名刺、服装、健康診断、福利厚生の利用基準等も性別に関わります。職場での何気ない会話で出る恋人や結婚の話題は、LGBTの人達にとっては大変なストレスとなります。そのために、離職を繰り返すことになりがちです。

第2部の後半は、フロアから出た質問に橋本さんと谷口さんが答える形式でした。質問の中には、次のようなものがありました。「誰かに自分はLGBTだとカミングアウトされたら、どのような反応をすればいいんでしょうか。」これに対して橋本さんは、「難しい質問ですね。セクシャリティー、性のあり方でコミュニケーションの仕方を真面目に考え過ぎると、何もしゃべれなくなります。」と言いました。そして、「相手について、『彼』や『彼女』ではなく性別を特定しない『恋人』、『パートナー』という言葉を使うようにしてください。これだけでも随分変わるので、余り悩み過ぎないようにしてください。」とお話しされました。数多くの質問が寄せられ、時間ぎりぎりまでお二人で答えてくれました。そして、『性同指向、自由でいいやん』、『性自認だって自由でいいやん』、そのとおりだと思います。みんなが自由にできるように、差別、あるいは偏見の目というのが、どんどんなくなればいいと思います。」と最後を締めくくりました。

甲南大学経営学会、ビジネス・イノベーション研究所、経営学部（共催）

経営学のススメ

～日常生活にも深く関わる経営学 2018～

日時:2018年12月8日(土) 13:30～14:20、14:30～15:20、15:30～16:20
場所:甲南大学岡本キャンパス511教室

第1限 13:30～14:20 鴻池の歴史

BI研究所兼任研究員、経営学部教授 廣山謙介

小学校や中学・高校時代に、社会科の歴史科目の日本史や世界史で、また理科や国語、音楽の授業のなかでも、変化の流れや様子、発明や発見などについて習います。それは起こったとされること(事象)を時間順に並べる作業が中心で、試験の時には「暗記して書く」作業が多かったことでしょう。

ところが大学では暗記するだけでは話がすすまない。経営学や法学、経済学の分野では対象になる事象は、いつ(When did it take place?) どこで(Where did it take place?) 誰が(何が)(Who was involved?) 何をどうしてどうなったか(What happened? Why did that happen? How did it happen?)という整理で示されることが多く、事象と事象との間の関係を明らかにし、時間の流れのなかで説明していくのが歴史学の使命です。

経営史の役割も歴史的な経営事象を経営学の立場から検討し、なぜそのような事象が起こったのか、どう変化していったかを明らかにすることで、この講座では、鴻池一族による銀行をはじめとする企業経営の歴史を俯瞰しました。



第2限 14:30～15:20 財務諸表から見る企業

経営学部教授 久保田秀樹

企業は、今日の消費者としての私たちの生活に深くかかわっており、また、身近な知合いで企業で働いている人、また自分自身、将来企業で働きたいという人も多いと思います。まず、そもそも企業とは何かということについて、小売業で起こった「イノベーション」を例にして、「イノベーション」という特徴から企業についてみていきました。次に財務諸表から見る企業について紹介しました。買い物をするとき、そのスーパーマーケットやコンビニが企業としてどれくらいの規模かということ意識することは無いと思います。しかし、財務諸表から、その規模を知り、他社と比較することができます。小売業の大手2社を例にして、経営規模の比較と投資効率の比較についてお話ししました。



第3限 15:30～16:20

私たちにとっての3つの幸せ～人間の欲求からのアプローチ

経営学部教授 櫻田涼子

皆さんは、社会に出たら、どんな風に働きたいですか。世の中には働く場所が沢山ありますが、どのような基準で選べば良いのでしょうか。そもそも働くにあたり、自分がどのような価値観を持っているのか、把握していますか。この難しい問いを考える際に、役に立つ(かもしれない)経営学の考え方を紹介しました。経営学はなにも「金儲け」のための学問ではありません。経営に必要な資源の中には「ヒト」が含まれています。価値観の違う人びとをどうやってまとめるのか、働きやすい環境を作るにはどうすれば良いのかを考えることも経営学なのです。この講座を通じて、企業でのひとや働き方に興味をもち、もっと詳しく勉強したい高校生の皆さんと、経営学のなかでの「ヒト」について、一緒に考えました。



甲南大学
ビジネス・イノベーション研究所

〒658-8501 兵庫県神戸市東灘区岡本8-9-1
TEL.078-435-2754 FAX.078-435-2324
E-mail:bi@ml.konan-u.ac.jp
http://www.konan-u.ac.jp/bi

発行日 / 2019年(H.31)3月1日発行