



譲り合いの精神が全体最適を生む

ある会社の従業員組合が、社員食堂を借り切った社内イベントを企画した。100名の組合員数に対し、食堂スペースの制約上、イベント参加定員は50名である。そのイベントに参加するかどうかは、各組合員の裁量に任されている。

参加した場合に、もし参加者数が定員以下なら非常に楽しい時間を過ごせるが、定員を上回れば、混雑のためまったく楽しめないでしょう。逆に、自分が参加を見合わせた場合に、もし定員超過であれば「参加せずよかった」と胸をなでおろすが、定員割れなら「参加すればよかった」と後悔してしまう。

この社内イベントが継続的に開催される場合に、組合員各位は、各回の参加／不参加をどう決めれば合理的だろうか。すぐ考えつくのは、過去に得した経験（あるいは損をした経験の逆）を次の行動とする戦略で

あろう。つまり、ある回に参加して定員以内におさまった場合は、「次も参加しよう」と考える。また、参加したが定員超過に遭遇してしまった場合は「次の参加は控えよう」と考える戦略である。

しかし、自分の利益のみを考える上記のような戦略を全組合員がとると、全体最適がうまく図れないことが知られている。イベントが大幅に定員超過したり、大幅に定員割れになったりする両極端を、際限なく繰り返してしまうのである。

一方、各組合員が「前回参加して楽しんだが、今回は参加せず他の人に機会を譲ろう」というような考え方もとりうるならば、毎回の参加者数が定員近辺でほぼ均衡することが、アメリカの経済学者ブライアン・アーサーが行った実験によって明らかにされている（複雑系研究で有名なサンタフェ研究所内にある研究者たちの憩いの場の名前をとって、「エルファロール・バーの少数派ゲーム」と呼ばれる）。

全体の利益が限られているときに、全員が経済

合理的な行動をとると、利益の極端な奪い合いが生じたり、逆に、利益がまったく誰にも配分されないという非効率が生じたりする。一方、各人が譲り合いの精神を持ち合わせれば、平等な利益配分が実現しやすくなることを示唆しているのである。

現在わが国では、景気悪化に伴い「ワークシェアリング」の議論が盛

り上がっている。「仕事」が限られる局面で、譲り合いの精神で急場を耐え凌げるのか、簡単には割り切れない問題だが、「エルファロール・バーの少数派ゲーム」は興味深い視点を提示しているように思う。

（南本 肇）



（参考図書）『うそつきは得をするのかー新ゲーム理論で読みとく人間関係の裏事情』（生天目章著、サイエンス・アイ新書）