

平成 21 年 4 月 30 日現在

研究種目：基盤研究（B）  
 研究期間：2006～2008  
 課題番号：18330085  
 研究課題名（和文） 現代アメリカ大企業の人事制度改革と労使関係システムの転換に関する理論的・実証的研究  
 研究課題名（英文） The Theoretical and Historical Analysis on the Reformation of Personnel Management and Transformation of Industrial Relations in the Modern U.S. Big Business  
 研究代表者  
 百田 義治 (HYAKUTA YOSHIHARU)  
 駒澤大学・経済学部・教授  
 研究者番号：90146754

研究成果の概要：わが国においても人事・労務管理の成果主義的な再編が顕著である。この変化は 1980 年以降アメリカにおける人事制度変革（人的資源管理への転換）の影響を受けたものである。本研究は現代アメリカの人事制度改革の意義を歴史的・実証的に検証している。すなわち、80 年代以前のアメリカ大企業の人事制度と労使関係システムが人的資源管理に与えた影響を、20 年代ウェルフェア・キャピタリズム（非組合型労使関係）、ニューディール期におけるその変容、それに制約された第 2 次大戦後の労使関係下の人事制度の課題を実証的に検証したものである。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2006 年度	8,600,000	2,580,000	11,180,000
2007 年度	4,300,000	1,290,000	5,590,000
2008 年度	2,800,000	840,000	3,640,000
年度			
年度			
総計	15,700,000	4,710,000	20,410,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：人的資源管理、人事管理、労使関係、アメリカ大企業、高業績パラダイム  
 ニューディール、従業員代表制、企業社会責任

## 1. 研究開始当初の背景

1980 年代以降、アメリカ大企業では、従来の人事管理(Personnel Management) 従業員を単なる労働力とみなしてその効率的な利用を目的とする労務管理と、その有効利用を安定的かつ円滑に進めるための労使関係管理からなる から、従業員との直接的コミュニケーションに基づく個別的労使関係の形成を重視する人的資源管理(Human Resource Management)、さらには環境変化に対応した経営戦略と一体化した戦略的人的資源管理

(Strategic Human Resource Management)へと人事制度の転換が図られてきていたが、その動向は現代日本企業の成果主義型人事制度改革にも大きな影響を及ぼしており、アメリカ大企業を中心として展開される人的資源管理あるいは戦略的人的資源管理への人事制度の転換、およびそのことと密接不可分の関係にある労使関係システムの変容の理論的・実証的・歴史的解明は、終身雇用（長期雇用）、年功制、企業別労働組合を柱として展開されてきた戦後日本の人事制度およ

び労使関係から成果主義型人事制度への改革を展望する上で避けて通ることのできない研究課題である、ということが本研究課題の申請時における研究の動機であり問題意識であった。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、(1)すでに「1. 研究開始当初の背景」で述べたことでもあるが、現代アメリカ大企業における人事制度の変革および労使関係システムの変容の実態とその含意を実証的・理論的に解明することであり、(2)その主眼は、1980年代以降における伝統的な人事管理から人的資源管理、戦略的人的資源管理への転換およびその必然性(背景・前提条件)を実証的に解明し、人事管理と人的資源管理の比較研究を理論レベルと実態レベルで行うことである。その際、伝統的なアメリカ人事管理制度に影響・制約を与えたとみられる「非組合型労使関係」(労働組合組織を排除した企業における労使関係)との関連を踏まえて、第一次大戦以降のウェルフェア・キャピタリズムの時期に非組合型労使関係の下にあった代表的な企業、General Motors、General Electric、E.I. du Pont、International Harvester、AT&Tなどを主要な研究対象企業として実証的にその実態を解明する。また、現代アメリカ企業における人的資源管理の実態を把握するために、典型的事例と評価できる企業数社を選定して検討する。(3)具体的な解明課題は、特に1980年代以前の人事管理が、それに先行する労使関係からいかなる制約を受けていたのか、それが制約条件として働いた理由は何か、そして、それらは1980年代以降の人的資源管理への人事制度の転換とどのように結びついているのか、という点であり、この点の解明を重視して研究課題にアプローチする。

## 3. 研究の方法

本研究の方法的特色は、伝統的な人事管理論と人的資源管理論との理論的な比較研究を行い、現代的視点から歴史的な人事管理制度や労使関係諸施策の評価も行う(例えば企業社会責任という視点からの再評価など)が、何よりもケーススタディを重視した歴史的・実証的な研究方法に依拠していることにある。すなわち、アメリカ大企業における人事管理制度改革の実態(人事管理から人的資源管理への転換)を個別企業の具体的な状況に即して明らかにするケーススタディの集積と比較によって解明するという方法を重視する点に本研究の特色がある。ケーススタディに依拠して、アメリカ大企業の労使関係システムの歴史的転換を実証的に解明することによって人事管理制度の転換の含意を把

握するという方法である。

このような方法に基づく研究によって、人事戦略策定における文脈的条件の中核的要素の一つである「先行する労使関係」と「結果として形成される人事管理」との関係を、複数企業のケーススタディを集積・比較分析することで解明し、この文脈的条件論(人事制度の有効性を個々の施策ごとに労働コスト削減率や労働移動率のような指標によって評価するだけでなく、個々の施策の相互連関的な編成や企業を取り巻く市場競争的条件や労使関係などの経営環境条件とのかかわりで評価する考え方)を理論レベルから実証レベルに具体化する前提を獲得することができると思う。

## 4. 研究成果

### (1) 人的資源管理論の理論的検討。

1980年代アメリカの人的資源管理論および労使関係研究におけるキーワードは、ニューディール型労使関係とそれを前提とした人事管理制度の変容ないし変革であった。具体的には、団体交渉の変容(交渉構造の分権化、経営スタッフ間における意思決定権の変動と労使関係スタッフの地位低下、直接的コミュニケーションの促進、条件適応的な報酬基準・報酬慣行の採用、賃金・付加給付に関する譲歩、ワーク・ルールに関する譲歩)や職場レベルの変容(QWLプログラムやクオリティ・サークルの実践)に着目するとともに、敵対的労使関係の修正、従業員のモチベーションやコミットメントの増大、品質・生産性向上、フレキシビリティ増大などの観点からこれらの変容を肯定する見解が研究のメイン・ストリームであった。

1990年代以降今日までの両分野における研究動向は、ニューディール型労使関係およびそれに基づく人事管理制度の変容・変革を説くという基本姿勢は堅持しつつも、それを実現する具体的方法として提唱された高業績作業システム(High Performance Work Systems)への関心の集中とその圧倒的な支持に特徴づけられる。

本研究では、このような研究動向を以下の観点から批判的に検討した。高業績作業システムの支持者はその相互利益(高業績、雇用保障や高賃金など高い労働条件、やり甲斐のある職務や参加機会の付与という労使双方のニーズが同時に満たされる状況)を主張するが、先行研究は必ずしもこれを裏づけていない。高業績作業システムの成果を論証する研究も少なくないが、そこには様々なバイアスが作用している可能性を否定できず、逆に高業績作業システム実施企業はその後レイオフを行う可能性が高いとする研究も存在する。むしろ、90年代以降、雇用保障や高賃金を構成要素とする高業績作業システムが

産業界によって広く支持・普及されたとはいえ難く、実際そのような事実は見出せない。

以上のような点を踏まえて言えることは、伝統的な労使関係観に基づいた批判的な視点、拮抗力、公共政策を重視する姿勢の必要性を再認識すると同時に、高業績作業システムの実態とその労使双方への影響をさらに客観的に把握する必要性があるということである。

(2) 人的資源管理の実際に関する事例研究。本研究では、1980年代以降の人的資源管理の特質を追究するために、その実践企業として、AT&T、Southwest Airlines、Ford、Lincoln Electricなどを事例研究対象とした。その結論をSouthwest AirlinesとLincoln Electricについて述べれば以下の通りである。

Southwest Airlinesについてはユニークな企業文化と労務管理(人的資源管理)の関係を検討し、いかなる企業文化であれ他社が模倣できない卓越した経営戦略と業務活動の実現に貢献する限りにおいてはじめて競争優位の源泉になりうること、企業文化を単なる理念に終わらせず日々の業務実践として具現化させるためには労務管理による一人ひとりのあるいは集団としての従業員に対する働きかけが不可欠であること、人的資源管理の役割の重要性が示唆されていることが確認された。他方、Lincoln Electricについては、出来高給制とボーナス制を中心とした一見単純な賃金管理の体系と業績および競争優位性との関係性が検討され、個々の要素は単純であるけれども、一つ一つの要素の短所が別の要素の長所によって埋め合わされるような制度的補完性が形成されていることが労務管理のシステム全体が他企業にとって模倣困難なものとなり、同社の競争優位性を形成していることが確認された。

これら人的資源管理の実践と企業業績のパフォーマンスが一致する企業に関する事例研究の結果と(1)に述べた理論的検討の帰結との乖離に関する研究の深化が、人的資源管理の理論と実践に関する今後の検討課題として残されている。

(3) 人事制度改革および労使関係変容の歴史的・実証的研究。

本研究の核心的な研究課題は、1980年代以前の人事管理と労使関係が先行する時期の人事管理と労使関係から受けた制約条件と、それらが1980年代以降の人的資源管理への人事制度転換にどのような影響を与えているのか、この点の解明に歴史的・実証的にアプローチすることである。この点では非組合型労使関係の模索という点においてニューディール期前後におけるアメリカ大企業の人事制度、労務管理諸施策、労使関係に関する研究が不可欠である。本研究では、このような課題に対してAT&T、E.I.du Pont、

Western Electric, International Harvester, GE, GoodyearなどのSpecial Conference Committee参加企業を研究対象として選定しアプローチした。

E.I.du Pontの研究では、Hagley Museum and Libraryが所蔵する経営資料の検討により、ニューディール期の労使関係の実態分析を行った。具体的には、1933年の全国産業復興法(NIRA)の制定を契機に全社一斉に導入された従業員代表制の定着状況とその後の変遷、つまり全国労働関係法(NLRA)の制定(1935年)と同法の連邦最高裁合憲判決(1937年)を受けて、従業員代表制が独立労働組合へと衣替えしていく経緯を同社の経営に内在する形で分析し、以下の諸点を確認した。

第1に、同社の従業員代表制は、1919年にチャンバース工場、1920年にアーリントン工場に導入されたが、それ以後はニューディール期まで他工場へ導入されることはなかった。しかもアーリントン工場の従業員代表制は1927年頃には消滅していた。この状況に示されるように、同社は従業員代表制の導入に必ずしも熱心であったわけではない。経営資料によれば、それは、高賃金および年金や社宅などの高福利厚生存在、労使共同の工場安全委員会活動などを通じた協調的な労使関係の存在などによって、同社経営陣が、あえて従業員代表制を導入する必要を感じていなかったからである。

第2に、そのような同社が、NIRAを契機に全社工場に一斉に従業員代表制を導入したのは、労働組合の組織化攻勢に備えるためであった。この点は他の諸企業における従業員代表制の導入と軌を一にする。

第3に、同社が導入した従業員代表制は、労使双方の代表がメンバーである合同委員会型であったが、1934年には、合法性への配慮から経営側代表委員を排除する修正を行っている。注目すべき点は、大規模工場の従業員代表の多くは、その措置に反対していたことである。その理由は、経営側委員と意見交換し交流する機会が無くなることを恐れていたからである。つまりそれほど協調的な雰囲気になった労使関係であった。

第4に、当然のことながら、ワグナー法の合憲判決以後の独立労働組合への移行も、会社の期待通りの展開となった。

第5に、このような展開を辿った同社労使関係を全体として特徴づけるものは、高収益が可能とした高賃金・高福利厚生政策の存在、そしてその基盤の上で労務管理の諸施策が展開されていたことである。

International Harvesterの研究では、同社における従業員代表制(労使協議会制度)の展開・衰退・消滅の過程が労働組合運動の展開を軸とする労使関係の変遷の中に位置づ

けて検討され、以下の諸点が確認されている。

第1に、1919年に従業員代表制を導入した同社は、同制度を活用し、その中核工場であるマコーミック工場をはじめとしてほとんどの工場から組合運動を撃退した。その際大きな役割を果たしたのが、従業員代表制のもとに設置された工場協議会であった。同社は、従業員のストライキを逆にとり、スト終結後に同社に再雇用される従業員の選考を工場協議会に委ねるといった露骨な組合運動弾圧手法をとった。こうした方法で、同社では1920年代に経営側にとって安定した労使関係が構築されていた。

第2に、しかし同社トラクター工場では状況は異なり、1920年代半ば頃から、同工場で組合運動が再生した。その最大の要因は、流れ作業による大量生産であるにもかかわらず、出来高給制がとられていたことにあった。この出来高給に対する不満が契機となり、同工場では工場協議会を組合(ABC組合)が乗っ取る形で新たな運動が展開し、他の工場とは違った労使関係が生成する。このABC組合が農機具労働組合 農機具労働者組織委員会(FEWOC) 合同農機具・金属労働組合(FE)と発展し、最終的には全国労働関係局(NLRB)選挙で勝利し、労使協議会制度に終焉をもたらした。

第3に、もちろんその背後には1932年に誕生したローズヴェルト政権下での労働法改革があったことは言うまでもない。1933年の全国産業復興法と1935年の全国労働関係法、この両法の存在が当時の従業員代表制に与えた影響は計り知れない。同社における労働組合運動も両法の恩恵を受けている。少数派のFEWOC並びにFEのNLRB選挙での勝利、特に同社の牙城であるマコーミック工場での勝利は両法の存在抜きには考えられない。だがそこには、FEWOC並びにFEが展開した草の根的な運動があったことを見逃してはならない。

第4に、同社に関する研究が最終的に明らかにすることは、NLRB選挙で工場協議会の発展形態である独立組合やAFL系の組合にFEWOC並びにFEが勝利した背景には、以上のような地道な運動があったという事実である。

1980年代以前の人事管理と労使関係が先行する時期の人事管理と労使関係から受けた制約条件と、それらが1980年代以降の人的資源管理という人事制度転換に与えた影響の解明に歴史的・実証的にアプローチするという本研究にとって、非組合型労使関係の模索という点において1920年代からニューディール期前後の期間におけるアメリカ大企業の人事制度、労務管理諸施策、労使関係に関する研究が不可欠である。この点においてE.I. du PontとInternational Harvester

に関する研究成果は、非組合型労使関係の具体的な存在形態とその転換のあり方は一様でないこと、労使関係の転換に果たした労働法制の意義の大きさを実証していること、企業の高収益が非組合型労使関係の前提であること、労働運動のあり方が労使関係に大きな影響を与えること、などを明らかにしている。同時に、個別企業におけるニューディール期以前の人事管理と労使関係がニューディール期以降の人事管理と労使関係に少なからず影響していることを読み取ることができる。この点では、第2次大戦以降、1980年代以前のアメリカ大企業の人事管理と労使関係を規定したといわれるいわゆるニューディール型労使関係下における個別企業の人事管理と労使関係の更なる実証的研究が、1980年代以降における個別的労使関係(非組合型労使関係)を模索するものともいえる人的資源管理への人事制度の転換とその意義の解明には必要である。

#### (4) 研究成果の全体的総括

ニューディール期以降にアメリカ労使関係の主流となったいわゆるニューディール型労使関係は、1980年代には地殻変動のような衰退をみせはじめ、今日では明白である。アメリカの民間部門の労働組合組織率は、1997年にはすでに10%を下回り、その後ほとんど回復するきざしをみせていない。

こうした労使関係の変容の根底には製品や市場における競争条件の変化があるが、それを受けて実践された企業の人事管理制度の変化が直接的に大きくかかわっている。人事管理制度の変化とは、伝統的な人事管理から80年代以降台頭した人的資源管理への転換である。人的資源管理の大きな特徴は、労働組合との集団的労使関係を軽視ないし無視し、従業員との個別的な労使関係やコミュニケーションを重視することにある。それはニューディール労働法制とその下での敵対的労使関係たるニューディール型労使関係の必然的産物である欠陥を克服しようとするものといえる。ニューディール労働法制は、企業横断的な労働組合との団体交渉を前提とし、従業員代表制のような労働組合とは無関係の企業内での従業員コミュニケーションないし協議機関を原則として禁止した。ところが、1980年代以降、アメリカ企業の国際競争力が低下するなかで、そうした敵対的労使関係や企業内コミュニケーション機構の欠如が競争力回復の桎梏とみなされたことが、人的資源管理の出現の背景であったいえる。

ニューディール型労使関係の上記のような欠陥は、それ以前の無組合(非組合型労使関係)の企業において展開されていた従業員代表制を基軸とするいわゆるウェルフェア・キャピタリズムの歴史的結果であつたと

いえる。それはニューディール労働法制とその下での労使関係の隆盛によって、アメリカ労使関係のメイン・ストリームとしては消滅したが、一部の無組合企業においては残存・継続され、そのような企業では人間関係論、行動科学的労務管理論といった新たな人事管理手法が開発・実践されていった。これらが人事管理手法としては、従業員個人や小集団に焦点を当てた苦情処理やコミュニケーション、動機づけ、リーダーシップや監督スタイル、従業員参加などの制度を特徴とすることから明らかなように、人的資源管理論は、こうした手法開発の延長線上に生成したと理解することができる。それは「新しい非組合モデル」として示唆されてもいる。しかし、ウェルフェア・キャピタリズムの現代版ともいえる「新しい非組合モデル」とそこで生成した人的資源管理も、グローバリゼーションの進展と市場主義の展開によって、以前とは異なる内容とパースペクティブを持つ戦略的人的資源管理へと発展し、わが国にも大きな影響を及ぼしている。

以上がアメリカ労使関係の変容との関係において現代アメリカ大企業における人事制度改革、人的資源管理への転換を把握するとき、どのような歴史的な位置づけ・意義づけができるかという本研究の研究課題について、研究成果として歴史的・実証的・理論的に確認できたことの概略である。

本研究の成果としては、上記以外に、Western Electricの研究では、ホーソン実験と非組合型労使関係の模索との関連を実証的に解明している。この研究は人間関係論研究に新たな地平を切り開くものである。また、ウェルフェア・キャピタリズムの実践である人事管理および労使関係の諸施策を歴史的に評価・総括するあらたな視点として、企業社会的責任(CSR)という視点を提示している。最後に、GEの研究では、戦後におけるホワイトカラー層、マネジメント層の形成を同社の一次資料に基づき解明している。それは雇用管理、人事管理の展開の前提として大きな意義をもつものである。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 25 件)

佐藤健司、ビッグ・ビジネスの生成・展開過程について - アメリカ電気通信産業を事例として、京都経済短期大学論集、第16巻増刊号、2009年、29-53頁、査読なし。

橋場俊展、「高業績パラダイム」の批判

的検討 - Godard & Delaneyの所論を中心に、法経論叢(三重大学) 第26巻第2号、2009年、63-78頁、査読なし。

橋場俊展、1990年代以降のアメリカにおける人的資源管理・労使関係研究の動向 - 「高業績パラダイム」を切り口として、労務理論学会誌、第18号、2009年、19-33頁、査読なし。

佐藤健司、人間関係論の理論的枠組、京都経済短期大学論集、第15巻第2号、13-32頁、2008年、査読なし。

森川章、ワグナー法合憲判決のデュポン社労務管理・労使関係政策への影響、名城論叢、第8巻第4号、2008年、101-120頁、査読なし。

伊藤健市、戦略的ビジネスパートナーと取締役会 - 戦略的HRM理解の一視座、関西大学商学論集、第53巻第3号、2008年、13-30頁、査読なし。

岩波文孝、コーポレート・ガバナンスにおける会社支配と社外取締役の機能、経営と経済、第88巻第3号、2008年、47-69頁、査読なし。

宮崎信二、初期ニューディール期におけるATTと労使関係：1933年～1935年、名城論叢、第8巻第4号、2008年、55-74頁、査読なし。

伊藤健市、マコーミック工場における組合運動の勝利 - 労使協議会制度の終焉、関西大学商学論集、第52巻第5号、2007年、1-18頁、査読なし。

橋場俊展、「チーム法」案騒動後における従業員参加の法的位置づけ - Crown & Cork Seal事件を手がかりとして、法経論叢(三重大学) 第24巻第2号、2007年、49-88頁、査読なし。

関口定一、アメリカ労使関係における「ジョブ・コントロール・ユニオニズム」 - 歴史的視点からの再検討、商学論纂(中央大学商学研究会) 第48巻第5・6号、227-278頁、2007年、査読なし。

佐藤健司、ニューディール期におけるウェスタン・エレクトリック社の労使関係と人事相談制度、京都経済短期大学論集、第15巻第1号、1-15頁、2007年、査読なし。

森川章、デュポン社における初期ニューディール労働政策への対応、名城論叢、第8巻第3号、2007年、55-78頁、査読なし。

佐藤健司、1930年代ウェスタン・エレクトリック社における福利厚生、京都経済短期大学論集、第14巻第2号、61-81頁、2007年、査読なし。

中川誠土、「リソース・ベスト・ビュー」に依拠した戦略的人的資源管理の可能性 - リンカーン・エレクトリック社の

事例研究を通して、福岡大学総論叢、第 51 巻第 4 号、409 - 451 頁、2007 年、査読なし。

岩波文孝、The Structure of Inter-locking Directorates and Corporate Power in the U.S. and Japan through Social Network Analysis、立命館経営学、第 45 巻第 4 号、2006 年、1 - 14 頁、査読なし。

伊藤健市、ウェルフェアリズムの限界 - インターナショナル・ハーヴェスター社の場合、関西大学商学論集、第 51 巻第 5 号、2006 年、1 - 14 頁、査読なし。

〔学会発表〕(計 3 件)

橋場俊展、1990 年代以降のアメリカにおける人的資源管理・労使関係研究の動向「高業績パラダイム」を切り口として、労務理論学会第 18 回全国大会統一論題報告、金沢大学、2008 年 6 月 14 日。

百田義治、現代日本企業の CSR 課題に関する批判経営学的考察、経営学史学会第 16 回全国大会統一論題報告、中央大学、2008 年 5 月 18 日。

関口定一、アメリカにおけるホワイトカラーの形成 ゼネラル・エレクトリックにおける技師・管理者の内部育成とキャリア、経営学史学会第 42 回全国大会パネルディスカッション、一橋大学、2006 年 11 月 26 日。

〔図書〕(計 16 件)

百田義治(共著) 文眞堂、経営理論と実践(経営学史学会編) 2009 年、59 - 74 頁。

伊藤健市(単著) 関西大学出版部、インターナショナル・ハーヴェスター社従業員代表制の研究、2008 年、612 頁。

堀龍二(共著) 泉文堂、人間らしく働く - ディーセント・ワークへの扉、2008 年、180 - 200 頁。

百田義治(編著) 中央経済社、企業社会責任の研究、2008 年、129 - 143 頁。

百田義治(共著) 中央経済社、CSR 経営革新、2008 年、107 - 130 頁。

伊藤健市(単著) 中央経済社、資源ベースのヒューマン・リソース・マネジメント、2008 年、241 頁。

中川誠土(共著) 慶應義塾大学出版会、保険学のフロンティア(石田重森編著) 2008 年、285 - 303 頁。

宮崎信二(共著) 文眞堂、経営から見る社会、2008 年、163 - 185 頁。

岩波文孝(共著) 文理閣、Business and Society: New Perspective Studies of Management (日本比較経営学会編) 2007 年、107 - 111 頁。

関口定一(共著) 法律文化社、格差社会への視座、2007 年、116 - 119 頁。

伊藤健市、佐藤健司、田中和雄、中川誠土、橋場俊展、宮崎信二、税務経理協会、アメリカ企業の人的資源管理、2006 年、31 - 88、127 - 258 頁。

宮崎信二(共著) 名古屋大学出版会、日米企業のグローバル競争戦略、2006 年、326 - 350 頁。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

百田 義治(HYAKUTA YOSHIHARU)

駒澤大学・経済学部・教授

研究者番号: 90146754

(2) 研究分担者

伊藤 健市(ITO KENICHI)

関西大学・商学部・教授

研究者番号: 70159870

岩波 文孝(IWANAMI FUMITAKA)

駒澤大学・経済学部・教授

研究者番号: 40258637

内田 一秀(UCHIDA KAZUhide)

札幌大学・経営学部・教授

研究者番号: 50140984

佐藤 健司(SATHO KENJI)

京都経済短期大学・教授

研究者番号: 30342158

関口 定一(SEKIGUCHI TEIICHI)

中央大学・商学部・教授

研究者番号: 20138613

中川 誠土(NAKAGAWA SEISHI)

福岡大学・商学部・教授

研究者番号: 80180248

橋場 俊展(HASHIBA TOSHINORI)

三重大学・人文学部・准教授

研究者番号: 10364275

堀 龍二(HORI RYUJI)

駒澤大学・経済学部・教授

研究者番号: 00190231

宮崎 信二(MIYAZAKI SHINJI)

名城大学・経営学部・教授

研究者番号: 20141468

森川 章(MORIKAWA AKIRA)

名城大学・経営学部・教授

研究者番号: 20140022

(3) 連携研究者 なし