

平成 2 6 年 6 月 1 2 日現在

機関番号 : 1 4 4 0 1

研究種目 : 基盤研究(A)

研究期間 : 2009 ~ 2013

課題番号 : 2 1 2 4 3 0 2 4

研究課題名 ( 和文 ) 人材配置の違いがもたらす経済効果の分析

研究課題名 ( 英文 ) Economic Analysis of Human Resource Allocation

研究代表者

瀧井 克也 ( Takii, Katsuya )

大阪大学・国際公共政策研究科・教授

研究者番号 : 7 0 3 4 6 1 3 8

交付決定額 ( 研究期間全体 ) : ( 直接経費 ) 24,300,000 円、( 間接経費 ) 7,290,000 円

研究成果の概要 ( 和文 ) : 本プロジェクトは人材の配置が生産性と階層化に与える影響を分析することを目的とする。以下、プロジェクトの成果を要約する。人材の配置と生産性に関しては、高等教育や企業特殊熟練と人材配置の関連を理論的に分析した。また、社長交代がもたらす企業戦略の変更の実証を行った。人材配置と階層化に関しては、昇進とローテーションの関係、合併後の役員の処遇と吸収合併された役員の勤続年数の関係の実証分析を進めた。企業の階層化については、以前開発したモデルを日本のデータに応用し成果を得た。人材配置分析のためのデータ作成作業は、大学偏差値データの拡張や官僚データ等、多方面にわたり地道に積み上げられてきた。

研究成果の概要 ( 英文 ) : This project is aimed at analyzing the role of human resource allocation on the productivity and hierarchy in the society. We summarize the results below. To understand how human resource allocation influences the aggregate productivity, we theoretically analyzed the relation between higher education and human resource allocation and between a firm specific human capital and human resource allocation. We also empirically investigated how the changes in presidents at Japanese corporations change the firms' strategy. To understand how human resource allocation influences the hierarchy in the society, we empirically investigated the relation between promotion and lateral transfer and how managers' tenure in target influences the retention rate as a director after M&A. We also applied a previously developed model to Japanese data to understand the hierarchy across firms. Finally, we accumulated several data such as university ranking and career for bureaucrats.

研究分野 : 社会科学

科研費の分科・細目 : 経済学・経済政策

キーワード : 人材の配置 生産性 階層化

### 1. 研究開始当初の背景

日本企業の強みは長期的関係を通じ形成された労働者の高度な技能であるという意見は根強い。一方、様々な社会変化の中、従来のシステムは人材の適切な再配分を妨げているという指摘もある。果たして、日本は効率的な人材配置を達成しているのだろうか。また、日本の人材配置は社会の階層構造にどのような影響を与えているのだろうか。

こういった問題意識に応えるため、「経営者のヴィジョンおよび組織能力の違いの源泉とその違いのもたらす経済効果の分析」(基盤研究(B)研究代表者 瀧井克也 平成18-20年度)で得られた理論・実証結果・データの蓄積を背景に、日本の人材配置の違いが生産性と階層化へ与える効果を分析するプロジェクトを開始した。

### 2. 研究の目的

今回のプロジェクトは、日本の人材配置の違いが生産性と階層化へ与える効果を理論的・実証的に分析することを目的とした。具体的には、人の配置と生産性、人の配置と階層化という二つのテーマについて以下のような目標を掲げた。

(1) 人の配置と生産性：人材の配置が生産性に与える効果を、マクロの生産性、個別企業の効率性、そして個人の生産性の3つの要素に分けて以下の問いに応えることを目指した。人材のミスマロケーションがどのように社会全体の効率性に影響するか。企業の変化が、どのように経営陣の顔ぶれを変え、そして企業戦略や生産性に影響を与えるか。人の配置の在り方が個人のインセンティブをどのようにかえるか。

(2) 人の配置と階層化：人材の配置と階層化との関係においては、個々人の階層化と組織の階層化の2点に分けて以下の問いに応えることを目指した。昇進とローテーション、経験した部署、出身大学・学部との間にどのような関係があるのか。人材の配置の違いがどのように組織間の格差を生み出しているのか。

### 3. 研究の方法

上記問いに応えるため、下記のような分析を行ってきた。

(1) 人の配置と生産性における3つの問いに対して下記研究がおこなわれた。マクロの生産性に関しては、高等教育政策と産業の構造との関係や企業熟練と人材獲得競争との関係について理論的分析がすすめられた。

企業の生産性に関しては、社長交代がもたらす企業戦略の変更の実証を行った。個人の生産性に関しては、キャリアの在り方の違い、個人のインセンティブに与える影響の理論分析が行われた。

(2) 人の配置と階層化における2つの問いに応えるため、下記のような分析が行われた。

人の階層化に関しては、昇進とローテーションや部長の時の部署との関係、合併後の役員の処遇の実証分析を進めるとともに、官僚や政治家のキャリア分析にも着手した。組織の階層化については、以前開発したモデルを日本のデータに応用し成果を得た。

(3) データ整備：上記テーマに応えるための分析作業に加えて、その前提となるデータ作成作業の充実に勢力を尽くした。

### 4. 研究成果

以下具体的に、どのような成果を上げたのかということについて整理していく。

(1) 人材の配置と生産性：

マクロの生産性：教育政策と人材配置との関係に関しては、Takii and Tanaka (2009, 2013)においてエリート教育の是非について理論分析を進めた。Takii and Tanaka (2009)では、職種の多様性が存在しない時、所得格差により誘発される人的資本の多様性は、常に次期のGDPを下げることを示される一方で、能力の差により誘発される人的資本の多様性は、生産された中間財が十分に代替可能であり経営陣の権限の範囲が十分に大きいときは、GDPを上げることがあると示された。それに対し、Takii and Tanaka (2013)は職種の多様性が存在する時には、所得格差により誘発される人的資本の多様性も職種とスキルとの間の人材配置の効率性を高めることでGDPを引き上げる可能性があることを示した。その上で、人材配置の効率性は政府が衰退産業に対し過剰に保護を施している時には、優秀な人が衰退産業に割り当てられてしまうため、人的資本の多様性はかえって経済を阻害する可能性があることも示した。今後はこういった理論的予測の意味するところの経済的インパクトの大きさを確認するためにも、大学入試のデータの整備を急ぎ、定量分析を進めていく必要がある。

こういった教育と人材配置の関連の分析に加えて、Kawata and Takii (2013)においては、企業特殊熟練を身につけるインセンティブと人材獲得競争との関係についても理論的考察を深めた。そこでは、以下のことが示された。企業特殊熟練がなくてもある程度の生産活動を行えるような場合には、自由参入を許した競争的な環境下において、人材獲得競争と企業特殊熟練を身につけさせるためのインセンティブづけの間の矛盾は生じず、社会厚生を最大にするような賃金契約が提示される。一方、企業特殊熟練が非常に重要な経済においては、企業特殊熟練を身につけさせるためのインセンティブづけと人材獲得競争との間のどちらを優先するかの2者択一的状況に追い込まれてしまう。自由競

争は企業に企業特殊熟練への動機づけよりも人材獲得競争を優先させるインセンティブを過度に与えるため、政府の規制が必要となるケースがあることを示した。

企業の生産性：Hirata and Takii (2012)は、日本の役員四季報のデータを使いながら、社長の交代は何をもたらすかを分析した。そこでは、社長の交代は企業規模の縮小をもたらすが、その結果として企業の効率性が上昇しているというエビデンスはないという結論を得た。

個人の生産性：Ishida(2012)は昇進競争が労働者のインセンティブに及ぼす効果を分析した。能力差が明らかに大きい時に、労働者は昇進競争のために努力をするよりも、競争相手の失敗を誘発することで自分を有利に導こうとするインセンティブが生まれる。Ishida(2012)は、そういった場面において、Fast Track か Late Promotion を行うことで、インセンティブのゆがみを緩和できることを示した。Fast Track は若い時の業績に非常に大きなウェイトをおき、年をとってからの競争を緩めることで、初期の競争の結果個々人の能力がはっきりしてからのに、相手の足を引っ張ろうとするインセンティブを弱める。また、Late Promotion は能力差に対する評価を遅らせることによって、競争のために努力をするインセンティブを保ち続ける。これらの結果は、日米の内部労働市場の特色として考えられている Fast Track や Late Promotion は、労働者に適切なインセンティブを保つための異なる工夫としてとらえることができる可能性を示唆している。

## (2) 人材配置と階層化：

人の階層化：Sasaki, Takii and Wan (2012)は、ダイヤモンド人事録のデータを使い、昇進のタイミングで部署間のローテーションが行われているというロバストなファクトを発見した。なぜ昇進のタイミングと部署間ローテーションが同一のタイミングで行われるのかについて説明できる既存理論はない。そこで、論文ではそのことを説明する一つの理論仮説も提示した。具体的には、もし、各種役職や部署での仕事は様々な仕事によって構成されており、個別の仕事特殊な技能があるとすると、昇進とローテーションとが同じタイミングで行われるのは、そういった仕事特殊な技能を習得するためのコストを少なくするための配慮である可能性があることが示された。Sasaki, Takii and Wan (2012)では、役員に昇進しやすい部長の時の役職は何かということも分析している。そこでは、経理の部長は役員になりやすいが研究部門の部長は役員になりにくいことが示された。このことは、役員は資源配分能力にたけたジェネラリストであるという仮説と整合的である。

Hayashi and Takii (2012)は官庁のキャリアに視野を広げ、国交省のデータを用いて、出向と昇進の関係について調べた。まず、同じ課長職でも局長になるために重要な課長職とそうでない課長職があることをデータから確認し、入省15年目ぐらいからの出向は重要課長職への昇進に負の影響を及ぼすことを示した。このことは、国交省において外部での多様な経験は組織上層部が必要とするスキルと無関係であり、むしろ評価の悪い人を出向として他組織へ配属させていることを示唆している。また、Hayashi and Takii (2012)は、部長への昇進に大きく負の関係を持つのは課長昇進以降の出向であることを示した。部長は指定職であり給与形態が変わり、多くの人が部長まで昇進して辞めていることを考えると、局長レースに敗れた人のインセンティブを保つために、部長への昇進が使われていると考えることができる。出てきた結果の一般性を確認するためにも、ジョブランクの再定義や、他省庁のデータの分析を行っていく必要がある。

Hirata, Suzuki and Takii (2013)においては、吸収合併された企業の役員が吸収した企業の役員に残る確率と吸収された企業における勤続年数の関係を分析した。そこでは、役員になるまでの勤続年数は合併直後に役員に残る確率を高めるが、その後、役員から外されていく確率も高めることが見出された。このことは、合併の初期時点では、合併を成功させるために、吸収合併された企業における企業特殊な知識が必要だが、長期的には、一企業で勤め上げた人は新しい環境に適応していく能力をはぐくむ機会が乏しかったがゆえに、役員から外されていくという仮説と整合的である。Hirata, Suzuki and Takii (2013)はまた、役員になってからの勤続年数は上記のような傾向を示さないことも発見した。このことは、役員になってからの経験はどこの会社でも通用する一般的なものであり、その経験が長いことが新しい会社の運営を理解する力を弱めることはないことを示唆している。

企業の階層化：Takii (2011)は企業活動基本調査のデータを使いながら、Takii (2008)のモデルを発展させ、その妥当性が日本の企業においても成り立つことを確認した。Takii (2008)においては、優秀な人ほど組織資本を有効に利用できるだけでなく、優秀な人は組織資本の蓄積にも貢献できると仮定すると、すぐれた組織資本のある企業は優秀な人を引き付け、引き付けた優秀な人がより多くの組織資本を企業に蓄積していくという好循環を生み出すこと、そして、この好循環のメカニズムが、企業間の生産性格差や賃金格差が持続的である理由を説明することを示した。Takii (2011)はそういったメカニズムと無関係な企業固有の変わらない強みがあったとしても、上記メカニズムのほうが

より定量的により大きなメカニズムを生み出す可能性があり、企業固定の効果というものは一般に思われているよりも小さな意味合いしかない可能性があることを日本のデータを使って確認した。モデルそのものは、まだまだ改良されるべき余地があるが、改良した後も結果が変わらないかどうか今後しっかりと確認していく必要がある。

(3) データ整備：この間、分析を進める中で人材配置分析のためのデータ作成作業は、大学偏差値データの拡張・整備、役員データの拡充・整備、合併関連データの整備、官僚データの入力整備、そしてそれらのデータを結びつけるための補助データと多方面にわたり地道に積み上げられてきた。これらのデータは将来公開していく予定ではあるが、地道に作り上げてきたこれらのデータは将来に残る貴重な資産として、今回のプロジェクトの重要な成果といえることができる。今後も、地道なデータ作業を続けながら、整備されてきたデータを丁寧に分析し、ファクトをあぶりだし、理論化する作業を行っていくことが重要である。

#### 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42件)

- 1) Katsuya Takii and Ryuichi Tanaka, "On the Role of Job Assignment in a Comparison of Education Systems," *Canadian Journal of Economics*, 査読有, Vol.46, No.1, 2013, pp.180-207  
DOI: 10.1111/caje.12009
- 2) Masaru Sasaki, Yoichi Hizen, Keisuke Kawata, "An Experimental Test of a Committee Search Model," *The European Economic Review*, 査読有, Vol.61, 2013, pp.59-76
- 3) Masaru Sasaki, Miki Kohara, Tomohiro Machikita, "Measuring Search Frictions using Japanese Micro Data," *The Japanese Economic Review*, 査読有, Vol.64(4), 2013, pp.431-451
- 4) Kenn Ariga, Masako Kurosawa, Fumio Ohtake, Masaru Sasaki, Shoko Yamane, "Organization Adjustments, Productivity and Job Training: Evidence from Japanese Automobile Makers," *Journal of the Japanese and International Economies*, 査読有, Vol.27, 2013, pp.1-34
- 5) Kenn Ariga, Masako Kurosawa, Fumio Ohtake, Masaru Sasaki, "How do high school graduates in Japan compete for regular, full time jobs? An empirical analysis based upon an internet survey of the youth," *The Japanese Economic Review*, 査読有, Vol.63(3), 2012, pp.348-379
- 6) Masaru Sasaki and Tamie Matsuura "Can the Health Insurance Reforms stop an increase in medical expenditures for old- and middle-aged persons in Japan?" *International Journal of Health Care Finance and Economics*, 査読有, Vol.12, No.2, 2012, pp.163-187
- 7) Masaru Sasaki, "Dual Poverty Trap: Intra- and Intergenerational Linkage in Frictional Labor Markets," *Journal of Public Economic Theory*, 査読有, Vol.14(1), 2012, pp.131-160  
DOI: 10.1111/j.1467-9779.2011.01536.x
- 8) Junichiro Ishida, "Dynamically Sabotage-Proof Tournaments," *Journal of Labor Economics*, 査読有, Vol.30, 2012, pp.627-655
- 9) Junichiro Ishida, "Contracting with Self-Esteem Concerns," *Journal of Economic Behavior and Organization*, 査読有, Vol.81, 2012, pp.329-340
- 10) Ayako Suzuki, "Yardstick competition to elicit private information: An empirical analysis," *Review of Industrial Organization*, 査読有, Vol.40(4), 2012, pp.313-338  
DOI: 10.1007/s11151-011-9332-6
- 11) Katsuya Takii, "Entrepreneurial Efficiency: Theory," *Japanese Economic Review*, 査読有, Vol.62, No.2, 2011, pp.196-214
- 12) Julen Esteban-Pretel, Ryo Nakajima, Ryuichi Tanaka, "Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation," *Labour Economics*, 査読有, Vol.18, 2011, pp.513-526
- 13) Junichiro Ishida, Toshihiro Matsumura, Noriaki Matsushima, "Market Competition, R&D and Firm Profits in Asymmetric Oligopoly," *Journal of Industrial Economics*, 査読有, Vol.59, 2011, pp.484-505
- 14) Ayako Suzuki, "An Empirical Analysis of Entrant and Incumbent Bidding in Electric Power Procurement Auctions," *Waseda Global Forum 2010*, 査読有, No.7, 2011, pp.385-404
- 15) Julen Esteban-Pretel, Ryo Nakajima, Ryuichi Tanaka, "TFP Growth Slowdown and the Japanese Labor Market in the 1990s," *Journal of the Japanese and International Economies*, 査読有, Vol.24(1), 2010, pp.50-68
- 16) Noritaka Kudoh and Masaru Sasaki, "Precautionary Demand for Labor in Search Equilibrium," *Bulletin of Economic Research*, 査読有, Vol.62(2),

- 2010, pp.133-153
- 17) Noritaka Kudoh and Masaru Sasaki, "Employment and Hours of Work," *European Economic Review*, 査読有, Vol.55(2), 2010, pp.176-192
  - 18) T.Oshio, S.Sano and M.Kobayashi, "Child Poverty as a Determinant of Life Outcomes: Evidence from Nationwide Surveys in Japan," *Social Indicator Research*, 査読有, Vol.99(1), 2010, pp.81-99
  - 19) Katsuya Takii and Ryuichi Tanaka, "Does the Diversity of Human Capital Increase GDP? A Comparison of Education Systems," *Journal of Public Economics*, 査読有, Vol.93, No.7-8, 2009, pp.998-1007
  - 20) Katsuya Takii, "Entrepreneurial Competition and Its Impact on the Aggregate Economy," *Journal of Economics*, 査読有, Vol.97, No.1, 2009, pp.1-18
  - 21) Katsuya Takii, "Limited Attention, Interaction and the Gradual Adjustment of a Firm's Decisions," *Journal of Economic Dynamics and Control*, 査読有, Vol.33, No.2, 2009, pp.345-362
  - 22) Catalina Gutierrez and Ryuichi Tanaka, "Inequality and Education Decisions in Developing Countries," *Journal of Economic Inequality*, 査読有, Vol.7, No.1, 2009, pp.55-81
  - 23) 田中 隆一、河野 敏鑑、出産育児一時金は出生率を引き上げるか 健康保険組合パネルデータをういた実証分析、*日本経済研究*、査読有、61巻、2009、pp94-108
  - 24) 大竹 文雄、佐々木 勝、スポーツ活動と昇進、*日本労働研究雑誌*、査読有、587巻、2009、pp.62-89
  - 25) Junichiro Ishida, "Incentives in Academics: Collaboration under Weak Complementarities," *Labour economics*, 査読有, Vol.16, 2009, pp215-223
  - 26) Junichiro Ishida, Noriaki Matsushima, "Should Civil Servants be Restricted in Wage Bargaining? A Mixed-Duopoly Approach," *Journal of Public Economics*, 査読有, Vol.93, 2009, pp.634-646
  - 27) 小塩 隆士、佐野 晋平、末富 芳、教育の生産関数の推計 - 中高一貫校の場合、*経済分析*、査読有、第 182 号、2009、pp.48-69
- 〔学会発表〕(計 36 件)
- 1) Katsuya Takii (written with Keisuke Kawata), "Incentives to Invest in Match-Specific Human Capital in Competitive Search Equilibrium," マクロ経済学研究会(招待講演), 2013 年 2 月 22 日, 中之島センタービル(大阪)
  - 2) Masaru Sasaki, "The Effect of Extended Unemployment Benefit on Unemployment Hazard: Evidence from Regression Discontinuity Estimates in Japan," Asian Meeting of the Econometric Society 2012, 2012 年 12 月 22 日, デリー大学(インド、デリー)
  - 3) Katsuya Takii, "The Career of Japanese Managers," APL セミナー(招待講演), 2012 年 9 月 6 日, ジェトロ・アジア経済研究所(東京)
  - 4) 松繁 寿和、アジア HRM への招待、日本労務学会第 42 回大会(招待講演)、2012 年 7 月 14 日、和歌山大学
  - 5) Katsuya Takii (written with Masaru Sasaki and Junmin Wan), "Horizontal Transfer and Promotion: New Evidence and an Interpretation from the Perspective of Task-Specific Human Capital," Econometric Society Australian Meeting 2012, 2012 年 7 月 4 日, The Langham Hotel, Melbourne, Australia
  - 6) Junichiro Ishida, "Seeking Harmony Amidst Diversity: Consensus Building with Network Externalities," PET12, 2012 年 6 月 12 日, Academia Sinica, Taipei, Taiwan
  - 7) Katsuya Takii (written with Keisuke Kawata), "Incentives to Invest in Match-Specific Human Capital in Competitive Search Equilibrium," Contract Theory Workshop(招待講演), 2012 年 5 月 19 日, 立命館大学大阪キャンパス
  - 8) Katsuya Takii, "Incentives to Invest in Match-Specific Human Capital in Competitive Search Equilibrium," Economics & Statistics Seminar Series, 2012 年 3 月 29 日, Singapore Management University(シンガポール)
  - 9) Katsuya Takii, "Incentives to Invest in Match-Specific Human Capital in Competitive Search Equilibrium," Innovation and Growth Workshop II(招待講演), 2012 年 3 月 24 日, 一橋大学
  - 10) Katsuya Takii, "Persistent Productivity Differences," Seminar at the Bank of Canada(招待講演), 2011 年 7 月 25 日, Bank of Canada(カナダ、オタワ市)
  - 11) 佐々木 勝, "Can the Health Insurance Reforms stop an increase in medical expenditures for old- and middle-aged persons in Japan," Econometric Society (Australian Meeting), 2011 年 7 月 5 日, University of Adelaide (オーストラリア、アデレード)
  - 12) Katsuya Takii, "Horizontal Transfer and Promotion: Evidence from Personnel

- Data in Many Firms,” 関西労働研究会(招待講演), 2011 年 3 月 25 日, 大阪大学
- 13) Katsuya Takii, “Horizontal Transfer and Promotion: Evidence from Personnel Data in Many Firms,” Trans-Pacific Labor Seminar 2011(招待講演), 2011 年 3 月 19 日, 京都大学
- 14) Katsuya Takii, “Persistent Productivity Differences Between Firms,” The Osaka Workshop on Economics of Institutions and Organizations (Conference: 2011 Spring)(招待講演), 2011 年 3 月 9 日, 東京大学
- 15) Katsuya Takii, “Persistent Productivity Differences Between Firms,” 「少子高齢化時代の労働政策に向けて: 日本の労働市場に関する基礎研究」研究会(招待講演), 2011 年 3 月 8 日, 経済産業研究所(東京)
- 16) Masaru Sasaki, “An Experimental Test of a Search Model under Knightian Uncertainty,” The 2011 Asia-Pacific Economic Science Association Meeting, 2011 年 2 月 12 日, University of Nottingham, Malaysia
- 17) Katsuya Takii, “Persistent Productivity Differences Between Firms,” 「サービス産業生産性向上に関する」研究会(招待講演), 2011 年 1 月 28 日, 経済産業研究所(東京)
- 18) Masaru Sasaki, “An Experimental Test of a Search Model under Knightian Uncertainty,” The 2010 International Workshop on Experimental Economics and Finance, 2010 年 12 月 14 日, Xiamen University, China
- 19) 平田 憲司郎, 時間割引行動に対する遺伝の影響、第 3 回横幹連合総合シンポジウム(招待講演)、2010 年 9 月 6 日、早稲田大学
- 20) Katsuya Takii, “The Persistence of Differences in Productivity, Wages, Skill Mix and Profits Between Firms in a Rapidly Changing Environment,” 現代経済セミナー(招待講演), 2010 年 7 月 7 日, 岡山大学
- 21) Katsuya Takii, “The Persistence of Differences in Productivity, Wages, Skill Mix and Profits Between Firms in a Rapidly Changing Environment,” ARISH-NUPRI Economics Workshop(招待講演), 2010 年 7 月 1 日, 日本大学
- 22) Katsuya Takii, “Industry Choice and the Returns to Education,” 「少子高齢化時代の労働政策に向けて: 日本の労働市場に関する基礎研究」研究会(招待講演), 2010 年 4 月 1 日, 経済産業研究所(東京)

〔図書〕(計 2 件)

- 1) 安部 正浩(松繁 寿和) 株式会社有斐閣、キャリアのみかた 図で見る 109 のポイント、2010、pp.81-100、pp.257-273
- 2) Masaru Sasaki (G. Sedlacek, S. Duryea and N. Ilahi), Palgrave Macmillian, “Child Labor, Schooling and Poverty in Latin America (Ch.2 Child Labor and Education in Latin America: An Economic Perspective),” 2009, 252

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

瀧井 克也 (TAKII, Katsuya)  
大阪大学・国際公共政策研究科・教授  
研究者番号: 70346138

### (2) 研究分担者

田中 隆一 (TANAKA, Ryuichi)  
政策研究大学院大学・政策研究科・准教授  
研究者番号: 00397704

佐々木 勝 (SASAKI, Masaru)  
大阪大学・経済学研究科(研究院)・教授  
研究者番号: 10340647

佐野 晋平 (SANO, Shinpei)  
千葉大学・法経学部・准教授  
研究者番号: 80452481

石田 潤一郎 (ISHIDA, Junichiro)  
大阪大学・社会経済研究所・教授  
研究者番号: 40324222

松繁 寿和 (MATSUSHIGE, Hisakazu)  
大阪大学・国際公共政策研究科・教授  
研究者番号: 50219424

平田 憲司郎 (HIRATA, Kenjiro)  
神戸国際大学・経営学部・講師  
研究者番号: 70423209

鈴木 彩子 (SUZUKI, Ayako)  
早稲田大学・国際教養学術院・講師  
研究者番号: 20327696  
(平成 21 年度から平成 23 年度まで)

### (3) 連携研究者

万 軍民 (MAN, Gunmin)  
福岡大学・経済学部・准教授  
研究者番号: 40423123