

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 2 日現在

機関番号：12601

研究種目：基盤研究(A)

研究期間：2010～2014

課題番号：22243022

研究課題名(和文) 日本企業における内部労働市場の形成と拡大と縮小：人的資本投資の歴史的比較静学

研究課題名(英文) Formation, Expansion and Decline of Internal Labor Markets in Japanese Firms:
Historical Comparative Statistics of Human Capital Investment

研究代表者

中林 真幸 (Nakabayashi, Masaki)

東京大学・社会科学研究所・教授

研究者番号：60302676

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 32,000,000円

研究成果の概要(和文)：内部労働市場のあり方を、特に企業組織と労働市場、製品市場との相互作用に注意を払いつつ、分析した。理論的には、組織の経済学を市場の経済学の文脈に位置づけ、動学化し、経路依存性の歴史的な含意を抽出することに務めた。

実証的には、1920-1970年代においては、内部労働市場の深化と流動的な労働市場の存在とが両立していたことを個別企業のデータによって示す一方、大量観察データを用いて、1990年代以降、全労働者に占める内部労働市場の構成比が縮小していることを明らかにした。

1980年代に固有の「日本的経営」モデルに囚われることなく、望ましい労働組織のあり方を探る理論的、実証的な基礎を得ることができた。

研究成果の概要(英文)：We have studied function of internal labor markets, with special attention to interaction between the firm organization and the product and labor markets. Theoretically, we have placed organizational economics in the context of economics of market, and inserted dynamic factors, to scrutinize historical implication of path-dependency.

Empirically, we have shown that the deepening of internal labor market practice was consistent to flexible labor market in the 1920-70s by a micro data set, and that, in the national level, internal labor market practices have structurally diminished since the 1990s.

Our research provides a viewpoint to consider possible and better work organizations for the future beyond a organizational model very specific to Japan in the 1980s and in a general context.

研究分野：経済史、経営史、比較制度分析

キーワード：企業理論 産業組織

1. 研究開始当初の背景

企業、わけても、内部労働市場はなぜ存在するのか。ひとつの説明は、取引費用である。取引費用の相対的な大小によって市場取引と組織内取引の選択が決まるとする視角そのものは説得的であり、内部労働市場もまたその文脈において捉えられうる特質を備えていることは疑いない。しかし、多くの先進国の経験において、内部労働市場が深化する時期と、産業化の進展と共に外部労働市場が統合され、市場取引の費用が低下する時期とは重なっていた。市場の効率性が高まったときにこそ内部労働市場が発達したとすれば、そこにおける内部労働市場の機能と、その市場との関わりは、独立に分析されるべき課題ということになる。それが研究開始当初の基本的な問題意識であった。

2. 研究の目的

産業化を経る過程において、先進国はいずれも、統合された効率的な外部労働市場の拡大と平行して、優良企業における内部労働市場の形成を経験してきた。そして、それぞれの相対的な役割の大小は、日米のそれに顕著に見られるように、各国において異なっていた。外部労働市場の拡大と内部労働市場の深化がなぜ並進し、それぞれへの機能の割り当てはどのように決まるのか。その問いに対して、日本の経験の実証研究を組織の経済学によって解釈し、定式化するとともに、内部労働市場の特性が経済成長経路に与える含意を探ることが目的となる。

3. 研究の方法

(1)実証研究 柱となるのは、釜石製鐵所における1929-1969年のパネル賃金データの分析である。合わせて、官庁統計として提供されている大量観察を用いた、直近20-30年における長期雇用の動態も分析する。さらに、現代企業の内部データを用い、製品市場と内部労働市場との補完性にも切り込む。

(2)理論研究 契約理論による組織分析が中心を成すが、同時に、企業を取り巻く市場環境と企業組織との相互作用の分析にも注力する。伝統的な産業組織理論を用いることはもとより、新経済地理学による動学的な解析、さらに成長理論モデルを用いた組織の経済学の動学化にも取り組む。

4. 研究成果

以下に報告されているように、研究組織を構成する各員はそれぞれ、学術雑誌等にその成果を発表しているが、合わせて、研究組織全体の成果として、中林/石黒(2014)を発表した。以下にいくつかの章の概要を掲げる。

(1) 企業の構造

第1章 石田潤一郎「リーダーシップ」は経営者の指導力の本質に迫る。現場にいる労働者は、努力すれば、利益につながる事業機会

をそれなりの正確さをもって知ることができるとする。努力して不完全な事業機会情報を得た労働者はそれを経営者に稟議し、経営者はその不確実な情報をもとに当該事業を実行するか否かを、ともかく決断する。それが、現実の企業における経営者の意思決定である。そうした不完全情報下における決断には、当然、経営者の恣意が介入しうる。ある事業機会から、経営者が直接に私的な利益を受け取ることもあるだろうし、また、企業の所有者ではない経営者は、最適水準以上にリスクをとって自分の功績を上げようとするかもしれない。そうした猪突猛進への歪みは、しかし、経営者が長く業界にとどまる場合には、当該経営者の評判に反映されるので、経営者がその評判を意識することによって抑制されうる。ところが、そのことは、ただちに裏返しの問題につながりうる。自分の職歴と共に積み重ねられる評判を気にし過ぎる経営者とは、いたずらに保身的で、過剰にリスク回避的な意思決定を行う経営者、すなわち、「決断力のない」経営者にほかならない。そのように不決断な経営者の下に働く労働者は、事業機会を報告しても採択されないものであるから、必然的に怠けることになる。第1章は、その社会における経営者の平均的な歪みが小さく、当該経営者がいたずらに自分の評判を気にし過ぎず、労働者の生産性が高く、労働者の伝達した情報が正確に経営者に届き、そして事業機会の収益性が高いときに、労働者が勤勉に働き、経営者が下すべき決断を下すことが、それぞれの誘因整合性制約条件を満たす「リーダーシップ」均衡が成り立つことを示し、「リーダーシップ」の本質が労使間の意思伝達の枠組みそのものにあることを明らかにする。

第2章 清水崇「組織における退出と発言の補完的機能」は、市場の存在が組織内の意思疎通に及ぼす効果を分析する。まず、第一の基準点として、「発言」の自由がない場合を考える。このとき、労働者が企業に対して感じている魅力が、労使間の利害の不一致に対して十分に大きいならば、労働者は企業にとどまるし、そうでなければ「退出」する。第二の基準点に、「退出」の自由はないが、送信、すなわち「発言」の自由はある場合について考える。労働者自身もまた現場で起きていることを完全に知ることができるわけではなく、たとえば、職場の状態は、大まかに分けると、良い、普通、悪いのいずれか、といった具合に認識するであろう。この場合、識別される状態区分は三つであるが、より詳しく分かるようになり、情報精度があがってゆけば、すごく良い、良い、普通、悪い、すごく悪い、の五つといった具合に、状態区間数は増えてゆく。こうした条件の下においては、労使間の利害の不一致が小さくなるか、もしくは情報精度が上がることによって、労使双方の利得は改善する。これら二つの基準点を踏まえて、「退出」の自由も「発言」の

自由もある場合を考える。このとき、第一の基準点、すなわち、「発言」の自由がない場合であれば、労働者が確実に離職を選択する程度にしか企業に魅力を感じていなくとも、労働者の離職を防ぐことができる均衡が存在する。この均衡において、労働者は「発言」して職場を自分の望む方向に変えさせようとし、経営者は、離職という脅しがそこにあることによって、労働者の声に耳を傾け、その言い分を飲む。かくして労使関係が継続する。そして、情報精度が高ければ高いほど、労働者を引き留める魅力は小さくて済む。すなわち、中途採用の市場が存在し、「退出」の選択が信憑性を持つことと「発言」とは、労使間の意思疎通を改善し、風通しの良い会社を作る上で補完的に作用するのである。

第4章 中村尚史「資産特殊性と企業の境界
明治期筑豊地域における炭鉱と鉄道」は、1世紀前の九州筑豊地方において炭鉱を所有していた三菱が、石炭の運搬にあたる筑豊興業鉄道との関係において、どのような場合に組織内取引と市場取引のいずれを選択したのかを検討する。鉄道幹線から分かれて個別炭鉱に接続する運炭支線は、典型的に関係特殊な資産である。三菱は運炭支線の確保について、三菱の投資によって敷設する場合と、鉄道会社に敷設を求める場合の得失について検討し、支線を自前で敷設することは、残余コントロール権を確保できる利点はあるものの、その炭鉱が閉山した場合に全額損失となるリスクを分散できないことを主たる理由として、当初は鉄道会社に敷設を求めることを選んだ。統合ではなく、長期的な取引関係によって過小投資を緩和しようとしたのである。筑豊鉄道会社が運炭支線を敷設するにあたっては、運賃保障など、事後における三菱の恫喝を禁じる条項を含む契約書が交わされたが、この契約書は立証の困難な事項を多く含んでおり、裁判所において立証してその執行を期待する意味での契約書ではなく、長期的な関係契約の内容を双方で確認するための文書であった。この選択はそれなりに機能したが、支線への貨車の配車に三菱が介入できないなど、残余コントロール権を持たないことによる逸失利益は次第に大きく認識されるようになった。その結果として、三菱は、筑豊興業鉄道の過半数の株式を取得、すなわち、買収することにした。筑豊興業鉄道を丸ごと垂直統合するならば、個々の炭鉱に接続する運炭支線の稼働率変動リスクは分散される一方、貨車配車や新たな支線の敷設において十全な残余コントロール権を行使できる。三菱は言うまでもなく巨大企業であるが、しばしばリスク中立性が仮定される大企業においても、関係契約と垂直統合の選択においてリスク分散が重要な意味を持ったことは、注目に値しよう。

(2) 企業組織の成長

第5章 石黒真吾「組織と市場の均衡分析

多様性と進化」は、「有限責任制約」条件が組織選択を実際に制約する場合に生じる歪みを分析する。一般に、雇用契約を結んだ労働者に適切な働き方をさせるには、「転職するよりは今の職場にいる方が良い」という「個人合理性制約」条件と「怠けるよりも真面目に働いてより高い賃金をもらう方が効用が上がる」という「誘因整合制約」条件の双方が満たされる必要がある。このような制約下における最適賃金契約は、労働者に十分な努力誘因を与えるために、労働者が転職した場合に獲得するであろう賃金がから得られる留保効用を上回る「レント」(超過利益)を与える可能性があることが知られている。このレントは最適契約下においては資本家に帰属したであろう配当を割いて与えることになる。さて、今、資本家は二つの組織を選択することができるでしょう。ひとつは、資本家自身が全てを決定する集権的組織、もうひとつは労働者である経営者に意思決定が委譲される分権的組織である。設備や組織が大きくなるほど、生産活動の判断に必要な情報は現場により多く蓄積されていくから、大企業や大工場を経営するならば分権的組織の方が望ましい。ところが、分権的組織を採用した場合、意思決定を労働者に委譲してしまうので、その行動を完全に観察することはできない。「モラルハザード」問題が生じるのである。しかも、法制度の制約から、いかなる幹部労働者に対しても、資本家は負の賃金を課することができないという「有限責任制約」条件が最適契約の提示を妨げるかもしれない。「有限責任制約」条件によって最適契約を提示することができず、労働者にレントを支払わなければならない場合、このレントの大きさによっては、資本家は、非効率のだがレントを支払わなくてもよい集権的組織を選んでしまうかもしれない。分権的組織を選択する方が、より高い資本装備率を実現し、したがってより高い実質賃金を実現する均衡に到達できるのであるが、ひとたび、定常状態にはまってしまった企業、はまってしまった社会は、事業環境を激変させるような事態が生じない限り、そこから出てくることはない。基本的には効率性を追求しているはずの資本主義企業が、あるいは資本主義社会が、時として組織選択を間違えて、長い停滞の罠に陥ってしまう筋書きのひとつが、ここにある。この、資本主義企業にほぼ必然的にもなう歪みを理解する上で重要なことは、労働者が無産者で哀れであること、が鍵であるわけではない、ということである。経営者として年俸1億円を受け取る「労働者」も、年商1兆円の企業にとっては、「有限責任制約」条件が効きうる無産者に過ぎない。そして、「有限責任制約」条件が効くとき、労働者は自身の「有限責任制約」条件を盾に割り増し賃金を受け取る。この割り増し賃金を節約したいがために、資本家が敢えて非効率な集権的組織を選択することがある。それが、

資本主義企業の歪みの本質である。

第7章 中林真幸「学校教育と雇用者の学習と内部労働市場 日本製鉄業の賃金動態における隠された能力と技能特殊性」は、日本を代表する製鉄会社の事業所を事例として、この事業所に入職する前に労働者たちが経験する短期雇用と、この事業所に入職した後の長期雇用とでは、労働者の技能形成と雇用者の学習が不連続に変わることを明らかにしている。すなわち、長期雇用を得る前においては、雇用者側による労働者の能力の学習は緩慢であり、また、労働者は、学校教育によって身につける知識と補完的な、一般的な技能を修得しようとする。一方、長期雇用関係に入ると、雇用者による学習は加速し、また、労働者は、学校教育によって得られる知識との関連が薄い、特殊な技能を身につけるようになる。

第8章 川口大司 / 上野有子「我が国の長期雇用の弱まり」は、過去20年間における内部労働市場の縮小を析出している。過去20年間の相当部分が不況期を含み、また、製造業が経済全体に占める比率の低下をともなっていたことから、私たちが肌で感じている「長期雇用の弱まり」という印象に対しては、しばしば、景気後退による循環的な現象であるとする反論、あるいは、日本経済全体における産業としての構成費を下げたものの、製造業内部においては依然として長期雇用は健全であるといった異論が唱えられてきた。しかし、川口と上野は、勤続年数の減少が、景気循環の影響を考慮してもなお観察される構造的な変化であること、製造業もまたその変化の例外ではないことを明らかにしている。

(3) 企業と市場

第9章 松村敏弘 / 松島法明「市場競争と研究開発投資 相対評価アプローチ」は、競争度が異なりうる寡占市場を一元的に分析する視角を提供する。競争相手の供給量を所与として自己の利潤を最大化する供給量を決定する数量競争モデル(クールノー・モデル)に、自社の利潤に加えて、一定の掛け目を乗せられた他社の利潤を差し引いた、自社の相対利潤を最大化するという仮定を織り込む。乗数が0ならば通常のクールノーモデルであるし、乗数が-1ならば、互いの利潤の合計を最大化することになるので、完全なカルテルを指すことになる。乗数が1ならば完全競争を捉えていることになる。その意味では、この乗数は市場の競争度を表していると言っても良い。この設定から得られる重要な結論は、市場の競争度と、企業の研究開発投資努力とは、線形ではなく、逆U字型の関係になるということである。乗数が-1、すなわち、市場競争度が最低である完全なカルテルや独占の場合、研究開発投資は大きくなる。一方、乗数が1、すなわち完全競争の場合にも、研究開発投資は大きくなる。そして、中

途半端に競争的なとき、研究開発投資は最低となるのである。

第11章 佐藤泰裕 / 山本和博「市場統合と熟練形成」は新貿易理論の枠組みに、さらに、熟練の形成、具体的には教育投資を組み込んでいる。そのことによって得られる自由貿易の含意は、陰翳を含んだ正の効果である。自由貿易によって世界経済が統合されると、低学歴労働者も高学歴労働者も、閉鎖経済よりは高い効用を得る。その意味で、自由貿易はすべての人々に朗報である。しかし、自由貿易によってより多様な財が供給される社会においては、より高い名目所得を稼ぐ高学歴者の効用の増大はより大きい。自由貿易によって効用は全体的に底上げされるが、高学歴者と低学歴者の格差は拡大するのである。自由貿易の拡大にともなって絶対的貧困層が世界的に減少する一方、先進国の高学歴者とそれ以外の者との格差が拡大していることはよく知られている。佐藤と山本の示す論理は、その一端を説明しよう。

第12章 大湾秀雄「製品市場と職場組織理論と実証」は、情報構造と組織構造が相互に規定し合う関係を取り出した Aoki(1988)の着眼を受けて、異なる市場環境によって与えられる異なる情報構造が、異なる組織を要請することを理論的に予測する。具体的には、国際市場の影響を受けやすく、したがって、経営者にも分かる世界的な環境変化に関する情報が重要であるほど、企業内の情報構造と組織構造は垂直化し、一方、特定の顧客との関係が重要であり、したがって、現場に蓄積される情報が重要であるほど、労働者相互の水平的なつながりから成る企業内組織が重要性を増す、というものである。大湾はこの理論的予測を現代日本企業のデータによって実証する。加えて、大湾は、労使協議会など、伝統的な水平型組織を内部に持つ企業ほど、新たなチーム組織が効果を挙げやすいことを明らかにした。企業内組織にしばしば強い補完性が働くことは Aoki(1988)によって予測され、その後の実証研究においても明らかにされているが、歴史的に先行する企業内組織と新たに作られた企業内組織との間の補完性、すなわち、歴史的経路依存性を明らかにした研究は少ない。大湾の示す知見はその点においても貴重であろう。

<引用文献>

中林真幸 / 石黒真吾、『企業の経済学』、有斐閣、2014年。
Aoki, Masahiko, *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press, 1988.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計160件)

Tadashi Morita, Hajime Takatsuka, Kazuhiro Yamamoto, Dose globalization foster

economic growth?、*Japanese Economic Review*、査読有、掲載確定、2015、印刷中、10.1111/jere.12059

Noriaki Matsushima, Laixun Zhao、Multimarket linkages, Trade, and the productivity puzzle、*Review of International Economics*、査読有、Vol.23, No.1、2015、pp.59-91

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2551094

Toshihiro Matsumura, Daisuke Shimizu、Endogenous Flexibility in Flexible Manufacturing System、*Bulletin of Economic Research*、査読有、67(1)、2015、pp.1-13、10.1111/j.1467-8586.2012.00458.x

Naofumi Nakamura、Reconsidering the Japanese Industrial Revolution: Local Entrepreneurs in the Cotton Textile Industry during the Meiji Era、*Social Science Japan Journal*、査読有、18(1)、2015、pp.23-44、10.1093/ssjj/jyu043

Masaki Nakabayashi、Imposed Efficiency of Treaty Ports: Japanese Industrialization and Western Imperialist Institutions、*Review of Development Economics*、査読有、18(2)、2014、pp.254-271、DOI:10.1111/rode.12082
Yoshiyasu Ono, Junichiro Ishida、On Persistent Demand Shortages: A Behavioral Approach、*Japanese Economic Review*、査読有、65、2014、pp.42-69、<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jere.12016/abstract>

Ryo Nakajima, Ryuichi Tanaka、Estimating the Effects of Pronatal Policies on Residential Choice and Fertility、*Journal of the Japanese and International Economies*、査読有、34、2014、pp.179-200、10.1016/j.jjie.2014.07.001

Toshihiro Matsumura, Yasunori Okumura、Comparison between Specific Taxation and Volume Quotas in a Free Entry Cournot Oligopoly *Journal of Economics*、査読有、113(2)、2014、pp.125-132、10.1007/s00712-013-0365-1

Toshihiro Matsumura, Akira Ogawa、Corporate Social Responsibility or Payoff Asymmetry? : A Study of Endogenous Timing Game、*Southern Economic Journal*、査読有、81(2)、2014、pp.457-473、10.4284/0038-4038-2012.182.

Junich Haraguchi, Toshihiro Matsumura、Price versus Quantity in a Mixed Duopoly with Foreign Penetration、*Research in Economics*、査読有、68(4)、2014、pp.338-353、10.1016/j.rie.2014.09.001

Hiroshi Kitamura, Misato Sato, Koki Arai、Exclusive contracts when the incumbent can establish a direct retailer、*Journal of Economics*、査読有、112、2014、pp.47-60、DOI 10.1007/s00712-013-0335-7

Chongwoo Choe, Shingo Ishiguro、On the Optimality of Multi-tier Hierarchies: Coordination versus Motivation、*Journal of Law, Economics and Organization*、28(3)、2012、pp. 486-517、doi:10.1093/jleo/ewr022

〔学会発表〕(計 130 件)

Masaki Nakabayashi、"Accelerated Rise and Distorted Vigor: Unconventional Interventions into an Emerging Market of Japan," 2015年3月13日、

Masaki Nakabayashi, Toshiki Kawashima、"Structural Disposal and Cyclical Adjustment: Non-performing Loans, Structural Transition, and Regulatory Reform in Japan, 1997-2011," 2015年3月12日、2015年度米国南西部金融学会年次大会 (SWFA 2015) ヒューストン (アメリカ合衆国テキサス州)

Tomoko Hashino、"The rise and fall of industrialization and changing labor intensity: The case of an export-oriented silk weaving district in modern Japan," 2014年9月20日、4th Asian Historical Economics Conference、イスタンブール (トルコ)

Noriaki Matsushima, Hiroshi Kitamura, Misato Sato、"Exclusive Contracts with Complementary Inputs," 41th Annual Conference of European Association for Research in Industrial Economics、2014年8月30日、ミラノ (イタリア)

Hideo Owan、"Finding Good Managers: An econometric case study of a large Japanese Auto Dealership," International Conference: Global Aspects of Personnel Economics、2014年8月27日、ソンダーボルグ (デンマーク)

Keisuke Kawata、"Work hour mismatch and on-the-job search," European Society for Population Economics、2014年6月18日、ブラガ (ポルトガル)

Junichiro Ishida、"Hierarchies Versus Committees: Communication and Information Acquisition in Organizations," 日本経済学会春季大会、2014年6月14日、同志社大学 (京都府京都市)

Masaki Nakabayashi、"Career experiences replaced: Emergence of Japanese internal labor markets," 2014年5月2日、米国労働経済学会 2014年次大会アーリントン (アメリカ合衆国ヴァージニア州)

Masaki Nakabayashi、"Acquired skill and learned abilities: Wage dynamics in internal labor markets," 2014年4月12日、第12回国際産業組織学会年次大会、シカゴ (アメリカ合衆国イリノイ州)

〔図書〕(計 17 件)

田中亘 / 中林真幸編、『企業統治の法と経済 - 比較制度分析の視点で見るガバナンス』

入』、416頁、有斐閣、2015年。
中林真幸 / 石黒真吾編、『企業の経済学 - 構造と成長』、388頁、有斐閣、2014年。
中村尚史、『地方からの産業革命 - 日本における企業勃興の原動力』、名古屋大学出版会、2010年。
中林真幸 / 石黒真吾編、『比較制度分析 - 入門』、有斐閣、2010年。

〔その他〕

OEIO (制度と組織の経済学研究会) HP

<https://sites.google.com/site/theoeio/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

中林 真幸 (NAKABAYASHI, Masaki)
東京大学・社会科学研究所・教授
研究者番号：60302676

(2) 連携研究者

- ・石黒 真吾 (ISHIGURO, Shingo)
大阪大学・大学院経済学研究科・教授
研究者番号：60288496
- ・瀧井 克也 (TAKII, Katsuya)
大阪大学・大学院国際公共政策研究科・教授
研究者番号：70346138
- ・大湾 秀雄 (OWAN, Hideo)
東京大学・社会科学研究所・教授
研究者番号：60433702
- ・松村 敏弘 (MATSUMURA, Toshihiro)
東京大学・社会科学研究所・教授
研究者番号：70263324
- ・田中 隆一 (TANAKA, Ryuichi)
政策研究大学院大学・准教授
研究者番号：00397704
- ・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
- ・佐々木 弾 (SASAKI, Dan)
東京大学・社会科学研究所・教授
研究者番号：30345110
- ・松島 法明 (MATSUSHIMA, Noriaki)
大阪大学・社会経済研究所・教授
研究者番号：30345110
- ・石橋 郁雄 (ISHIBASHI, Ikuo)
大阪大学・大学院国際公共政策研究科・准教授
研究者番号：30365035
- ・山本 和博 (YAMAMOTO, Kazuhiro)
大阪大学・大学院経済学研究科・准教授
研究者番号：10362633
- ・堀井 亮 (HORII, Ryo)
大阪大学・社会経済研究所・教授
研究者番号：90324855
- ・橋野 知子 (HASHINO, Tomoko)
神戸大学・大学院経済学研究科・教授
研究者番号：30305411
- ・清水 崇 (SHIMIZU, Takashi)
関西大学・経済学部・教授

研究者番号：80323468

- ・田中 亘 (TANAKA, Wataru)
東京大学・社会科学研究所・教授
研究者番号：00282533
 - ・大土井 涼二 (OHDOI, Ryoji)
東京工業大学・大学院社会理工学研究科社会工学専攻・准教授
研究者番号：90433292
 - ・中村 尚史 (NAKAMURA, Naofumi)
東京大学・社会科学研究所・教授
研究者番号：60262086
 - ・石井 利江子 (ISHII, Rieko)
滋賀大学・経済学部・准教授
研究者番号：40456918
 - ・北村 紘 (KITAMURA, Hiroshi)
京都産業大学・大学院経済学研究科・准教授
研究者番号：30582415
 - ・高槻 泰郎 (TAKATSUKI, Yasuo)
神戸大学・経済経営研究所・准教授
研究者番号：70583798
 - ・川田 恵介 (KAWAKA, Keisuke)
広島大学・国際協力研究科・准教授
研究者番号：40622345
 - ・結城 武延 (YUKI, Takenobu)
秀明大学・人文社会・教育科学系・助教
研究者番号：80613679
- (3) 研究協力者
- 酒井 真世 (SAKAI, Mayo)
 - 森 知晴 (MORI, Tomoharu)
 - 猪俣 賢太郎 (INOMATA, Kentaro)