

# 「経済統合と労働市場」の研究に向けて

内藤雄太

## 1. はじめに

20世紀は「比較の世紀」であったと言われる（中村・峰島 [2000]）。それまでの時代はそうではなかったのか、筆者に論じる資格はない。しかし少なくとも日本において「普遍性」を持った目標として欧米を眺めていた時代があり、また自分たち独自の価値に気づかされた時代があること、そして労働の世界においても従来は手本として考えられていた対象が相対化されることにより（Dore [1973]）、「比較」の営みそのものが相対化されるに至ったということはできる。一方で、市場化の拡大（猪木 [2009]）の中で「グローバル・スタンダード」や「ディーセント・ワーク」（Rodgers, et. al. [2009]）など、様々な立場から「普遍性」が問われ続けたのも20世紀であった。

「比較」をめぐる考察は、実はわれわれの生活や人生とも深く関係している。個々の人間の成長過程は多様なものであるが、一方でそうした人間が参加する個々の職場や経済社会に一定のルール・制度が求められることは論を待たない。そしてルール形成への参加、ルールに基づく他者の評価、そこにおける「内部者」と「外部者」、「先発者」と「後発者」などの間における様々な利害関係、関係性を通じたルールの変化といった問題は、国際問題であると同時に日常的

問題であるといえる。それを前提としつつ、様々な試行錯誤の中で何が普遍的価値といえるのか、問い続けるのが比較の意味であるのかもしれない。

本稿は、世界的に市場化が進展する中で、われわれ一人一人が職業人として成長していく過程を「市場と制度」という視点から考察する。制度に対する異なる見方を示した上で、それが労働者の技能形成とどう関わるのか検討し、制度とその変化を理論的に扱う必要とともに比較の視点の「普遍性」を主張し、経済学の方角性について持つ意味を考えたい。21世紀の最初の10年が過ぎ、様々な制度的調整が求められる「経済統合」の更なる進展が予測される中で、誰もが将来展望を描きつつ、日々の困難と何とか折り合いをつけながら働いていくためには何が必要か、考えるための一つの礎となることを目指している。

## 2. 労働市場と制度

最初に、教科書的な市場概念を振り返りたい。経済学において、市場は取引対象となる財・サービスによって定義され、それは労働市場も同様である。このことはつまり、労働サービスの定義が記述されねばならないことを意味する。ここでもしも分業が固定的であり、労働の取引単位が標準化され、にもかかわらず生産性の面で何の問題もないのであれば、われわれはより単純に異なる労働の取引市場と市場間の労働者の移行を理論的に想定できる。労働サービスを「完成品」とみなし、労働者間の質的差異は能力の「レベル」だとみなせるかもしれない。新古典派的な労働市場観に現実の制度を少々強引に当てはめれば、こう考えることも可能である。実際、ヒックスが初期の『賃金の理論』(Hicks [1932])において同一能力なら職業を変更しても賃金は同一になると述べたことは、こうした見方を端的に示すものといえよう。

元来、いわゆる新古典派は市場の機能に価値を置き、その分析は制度的要因を捨象する傾向にあった。これに対して制度を重視する立場からは労働市場の具体的事実に関する記述が積み重ねられ、制度にも様々な機能が埋め込まれて

いることが明らかになってきた (Dunlop [1958], Doeringer and Piore [1971])<sup>(1)</sup>。しかし両者の橋渡しあるいは統合は、経済学における制度への関心が高まってからすでに久しい現在でも成功しているとは言いがたい。上の奇妙な論理は、こうした問題意識から産業組織論における「市場の境界（確定）問題」を労働市場制度に適用した一つの思考実験である。

取引対象を定義し市場の境界を定める作業は、外部性、レント、規模と範囲の経済の性格を特定する作業でもある。これらを考える時、現実の制度の注意深い観察は大きなヒントを与えてくれる。経済学でしばしば紹介される経営分野の研究を例にとれば、ポーターの経営戦略論が産業組織論との（逆の）関係を持つといわれ（小田切 [2001]）、チャンドラーの経営史論はレントによる価値創造と参入障壁の創出（レントシーキング）の両者を含むと考えられる。経済学においては価値創造レントとしての効率賃金（Milgrom and Roberts [1992]）が既に市民権を得ているように、制度（や組織）を市場における扶雑物のように扱う考え方はすでに過去のものである。一方で、上の例からもわかるように特定の制度を前提とみなすことも危険を含んでおり、伝統的経済理論が有効性を失ったわけではない。制度の持つ様々な機能を峻別した上で、インセンティブの観点から制度設計を行う必要があると考えられる。

そこで求められるのは、市場と制度のどちらか一方を所与とみなすことなく、市場と制度、そして経済主体の相互作用を体系的に追究していくことである。経営研究でしばしば強調されるのは企業の環境適応と環境変革の両面であるが、労働の分野でいえば特定の分業形態を相対化しつつ、なお制度設計に重きを置くスタンスが求められる。こうした観点から、次節では経済学の市場概念に照らしつつ、技能と職務の関係、および技能形成の問題を考えてみたい。

### 3. 技能形成と新制度派経済学<sup>(2)</sup>

最初に、労働経済学における技能形成の議論として、知的熟練の理論にあら

ためてふれたい (Koike and Inoki [1990], Koike [1994])。労使関係論や人的資源管理論の立場からはすでに (批判も含めて) 数多くの議論があるが、ここではより経済理論的に考察を行う。

小池氏は数多くのフィールド調査に基づき、重要なある種の技能、すなわち問題と変化へ対応する能力について論じている。たとえば、問題へ対応するライン作業者は少なくとも部分的にはエンジニアや技術者と知識を共有し、小さな問題を発見し、問題の原因を推理し、そして問題解消のためにプロセスに修正を施す。この種の能力は、氏が「キャリア」と呼ぶ関連した職務群の経験によって養成される。OJT と Off-JT の慎重なタイミングと組み合わせ、そして査定を伴う職能給がシステムの他の柱を形成する。その観察結果とインプリケーションの主要部分は、氏の調査が工場からオフィスへと移っても変わっていない。

ここで重要と考えられることは、問題発見、原因の推理、および修正に関する一定程度段階的な反復経験を含むこのようなキャリア形成の方法である。各段階において労働者は彼／彼女自身の内面に何かを発見し (それが社会的評価に値するか否かは別問題であり、年長者との対話が重要になる)、その経験に基づいて労働者は職場における不確実性に対処し解決策を追求する。そしてこのプロセスはしばしば新たな課業を生み出し、(とりわけ労働者が熟練していくにつれ) 分業に重要な影響を与える可能性がある。この種の推論は論争となりやすく慎重な議論が求められるが、少なくとも技能と分業とは深く根ざした関係を持つといえる。このことに加え、さらに製品市場と経営環境が時間を通じて常に変化するというスタンスに立てば、われわれさらに製品や製造方法の変更を含む変化への対応 (生産活動に対する一定程度体系的な知識と関心を必要とする) を行う特異な型の技能を (知的熟練論が示すように) 考えることが可能となる。労働者の技能は「深さ」と「幅」を持ち、それは固定的な分業を超えて変化しているといえる。「型」に学び、「型」を破る知性の働きを通して

環境変化を乗り越えようとする人間の営みがそこにはある。

これらの現象と伝統的経済理論の間の一貫性のある説明を、どのように達成できるだろうか。上の議論は、前節に示した思考実験の想定を許すものではない。しかし経済成長にとって基本条件となる生産性の成長に関する、労働研究の側からの貴重な貢献となっていることは間違いない。われわれは市場の制度的基盤に意識的である必要があり、市場と制度の境界、両者の相互作用、そのプロセスにおける人間の「学習」を説明する必要があると考えられる。

新制度派経済学を代表する一人であるノースの研究は、上述の議論を理論的に補強するものといえる（North [1990] [2005]）。次にそれについて言及する。氏は制度を経済のインセンティブ構造として、経済の理解における中心的な位置づけを与え、制度の理論を開拓した。そこにおいては市場と制度、および配分効率性と適応効率性が相互に補完的役割を果たすものと位置づけられている。「適応効率性」とは問題の進化とともに新たな制度の修正あるいは創造を行う社会的な効率性のことをいう。その要点は人間の学習プロセスであり、最近の研究において氏が取り組んでいるテーマである。

そこでは認知科学を参照しつつ新たな枠組が考案され、（選択の理論としての）経済学をさらに拡張して選択がなされる状況を把握することが志向されている。氏によれば、選択は認識を通じて行われ、認識はプレイヤーの信念から生ずるものである。そのどちらも個人的経験によって獲得されるのみでなく、社会的にも蓄積される。人間は認識された現実に基づき、不確実性を減少させるために行動を起こし制約を課する。しかしその制約自体が、われわれの不完全な認識と信念の「非合理的な」部分によって不確実な結果をもたらす。したがって、意図と結果の広範なギャップに対する、何世代にも渡る止むことなき闘争が継続する。同じく重要なことだが、進化心理学の知見から諸個人の適応力には一定の限界があると想定できる。このことは経済主体と環境の相互作用における制度の限界に影響し、歴史的に社会を繁栄そして崩壊させてきた。

労働市場についてみると、専門化と分業とは知識の専門化であり、価格メカニズム単独では分散した知識を低い取引費用で統合する問題を解けないと氏は主張している。さらに、技術等の変化が生じる世界においては、プレーヤーに適切なインセンティブを与える効率的市場に向けた自動的な構造調整を想定することはできない。氏によれば、これらの点はアダム・スミスの『国富論』では暗黙に想定されていたが、明示的な制度分析が必要になるため、新古典派理論では無視されてきた領域である。

知的熟練論が示唆するとおり、問題と変化への対応は、新技術の効果的な活用法を含む生産に関する（動的で体系的な）推測によってより適切に実行される。その意味で技能形成は動的で、際限のないプロセスであり、ゆえに労働サービスの取引に「完成品」は存在しないともいえる。取引対象の再定義と範囲の経済の活用が日常的に生じているのがその本質であると考えられる。個人と環境の相互作用、個人が制度を形成しそれが個人に影響を及ぼすプロセスに関するノースの議論は、いまだ不完全なものとはいえ、こうした労働者（技能）と職務の間のプロセスに適用可能性を持つものといえよう。

価格メカニズムが作用する領域の存在、資源配分を通じた生産性向上をもちろん忘れるわけにはいかない。しかし一方で技術、技能、そして生産性を、不完全な認識のもとに制約を課す人間のプロセスとして考察し、技能形成の理論を制度変化の理論に統合することは意義ある課題だと考えられる。制度の中に技能形成メカニズムは埋め込まれており、そこに制度変化の源泉が存在する。そして労働市場の形成と進化は、おそらくこうした状況において生じうると考えられる。

#### 4. 経済政策的含意：国際的議論をふまえて

前節の議論をまとめれば、知的熟練論は（ノースのいう）適応効率性の労働市場における理論的説明となりうるということになる。本節ではこうした想定

の経済政策的な含意について考察する。以下では（ピグーの）伝統的な区分による経済安定政策と経済成長政策について、現実の制度的環境に関する国際的議論を参照しながら述べていきたい。

経済安定のミクロ的構造についての考察は、現在では確立された概念といえる「フレキシビリティ（柔軟性）」と関係がある。それは高度経済成長期が終わって多くの先進国が経済変動への対策を長く模索していた1980年代の、アトキンソンの研究に代表される（Atkinson [1985]）。社会的パートナー間の合意は未だに容易ではないが、1990年代と2000年代の国際的なサーベイに基づくILOの文献に見られるように（Ozaki [1999], Auer and Cazes [2003]）、この概念は後に受け入れられてきた。それらによれば、フレキシビリティには通常4つの側面がある。つまり、「外的数量的フレキシビリティ」、「内的数量的フレキシビリティ」、「賃金フレキシビリティ」そして「機能的フレキシビリティ」であり、それぞれ雇用契約、労働時間、賃金制度と作業組織に対応している。そしてもし特定種類のフレキシビリティが労働者のセキュリティ（保障・安定）と両立可能な場合（すなわち「フレキシキュリティ」が実現されている場合）、それらは総需要に結びつく（International Labour Organization [2005]）。

フレキシビリティの概念は経済成長についても意味を持っている。重要なのは、労働移動と雇用安定の両方がそこで要求される生産性の成長につながる可能性があるという点である。労働移動（資源配分）は低付加価値部門から高付加価値部門への構造転換を可能にし、一方で雇用の安定性は仕事を通じた訓練OJT（共同投資）を可能にして企業の競争力との間に好循環を創り出すことを可能にする（前者は外的数量的フレキシビリティ、後者は機能的フレキシビリティを支持する1つの根拠となっている）。上記報告は両方の側面の重要性を認識し、移動と安定性とは異なる次元の概念だとしている。ただし個々の企業のキャパシティには一定の限界があるため、推奨される方向は「保護された移動」、つまりミクロレベルの柔軟性とマクロレベルの安定性である（ibid.）。す

なわち社会保護が雇用保護よりも望ましいということになる。たとえば、外的数量的フレキシビリティが選択された場合でも、訓練パッケージを伴うまとまった額の失業保険はセキュリティの認識をもたらすといえる。

かなり折衷的であるが、この説明は制度と同様に市場には限界があることをまさに意味している。とすれば、われわれは両方の手段を活用して何とか前に進むより選択の余地がないのかもしれない。ではどのような形で両者を活用するか、それが次の問題となる。市場が制度によるサポートを必要とするという点で、上の処方箋は前節と同じスタンスに立つ。しかし、市場・技術的なコンテキストの変化を考慮に入れるなら、制度変化を組み込んだメカニズムが決定的に重要だという点が前節の主張である。前者の観点からは、上の処方箋は経済の安定と成長に資するといえよう。たしかに企業内の経験を重視する制度が、企業の盛衰を生活や社会の安定と直結させてしまいかねない問題点は適切に指摘されねばならない。しかし後者の観点から、われわれは一定の留保をおきたい。とりわけ技術や訓練が外生変数として扱われているように見えることは問題と思われる。上に述べた意味で技能形成が動的なものであるのなら、経営における具体的な実行プロセスが重要となり、それを社会化した場合に生産性の持続的向上がどこまで可能なのか、疑問は残る。

とはいえ、需要主導型の訓練をする必要があるとの上記報告の指摘は適切なものといえよう (op. cit.)。そしてもし個々の企業に労働者の十分な訓練を行う余裕がないのであれば、何らかの社会的なメカニズムについての提案には説得力がある。われわれの認識の不完全性を考えるなら、産業政策と労働政策をコーディネートしつつ、経済主体の選択肢(手がかり)を具体的に準備できれば望ましいといえる。地域や産業・職業、企業規模や雇用形態などをきめ細かく検討しながら、教育や訓練の内実について丁寧に議論を組み立てていく必要があると考えられる<sup>(3)</sup>。



## 5. おわりに：「経済統合と労働市場」の研究に向けて

知的熟練論が、分業形態や作業組織研究に対するインプリケーションを持つことは既に指摘されている（中村 [1996]）。経済学的には違った見方ができる。生産性の成長には一定の需要が必要とされ、需要創出のためには労使のインセンティブ設計が必要とされるという問題の、一つの説明になっている可能性がある。仮にそうだとすれば、「競争的環境の整備」のみに力点を置いた施策が、生産性向上のひとつの基盤を破壊してしまう可能性は否定できない。雇用創出→就労経験の蓄積→生産性向上といった戦略も省みられる余地はある。ただし具体的な経営プロセスの注意深い観察が不十分であれば、低生産性部門への財政支出→生産性向上に失敗→所得と税収の増加に失敗→財政赤字の増加と政策選択肢の縮小、というよく知られた悪循環が生じかねない。生産性の内実とその向上に関する、具体的な記述に基づいた理論や政策の構想が不可欠となる<sup>(4)</sup>。

一方で、働く場の具体的な在り様は時代や地域により異なる。「ふだんの作業」「ふだんと違った作業（問題と変化への対応）」が、定義からして理論上の概念であると同時に、歴史・比較の概念としての側面を持つことに注意が必要である。経済理論的・政策的含意を導き出す立場からは具体的な記述こそが手掛かりであるが、どのような条件下で、どのような作業がふだんの作業／ふだんと違った作業になったのか、追究していく必要はあろう。多様な現実のどの部分に物事の本質を見出し、どのような切り口から描かれたものであるのか、慎重な考察が求められる。

一国の経済発展にも段階があるように、一個人の職業人としての成長にも段階がある。本稿では段階論の系譜に立ち入って人材育成を考える紙幅はなく、今後の研究課題の一つとしたいが、最後に一点だけ述べておきたい。途上国を含めた各国の発展経路を踏まえた国際ルール形成が求められるとすれば、先進国を含めた各国に成長過程にある若年層が多数存在する事実（国際的にも）

無視しえないはずである。「段階」を規定するための「普遍的な」基準が、現時点であるわけではない。しかしだからこそ、制度変化とその過程における様々な影響を織り込みつつ、お互いが成長できる機会を探り合いながら、国際的な成長戦略を描くことが求められるのだといえる。そしてそれには広い視野（比較の視点）が不可欠となる。

本稿では経済史家でもあるノースの議論を引用しつつ技能形成との関連を論じたが、氏は歴史と比較を踏まえた多様な枠組を提示しており、国際的な政策形成の基礎となる理論的考察の手がかりを提供しうるものと考えられる。ただしエルゴード性を否定し、リスクよりも不確実性を強調するその論理構造は、ともすると政治的プロセスに重きを置きすぎる危険はある。政治の意志が問われているのは間違いないが、そこに裏づけを与えるためには、市場と制度との関係を理論的に開拓し、その中で人材育成をより深く追究していく必要がある。本稿の議論をまとめるならば、（労働市場における）資源配分と競争的環境の重要性は踏まえつつ、一方で（人的）資源を形成するための取引の形成、制度の設計が肝要となり、「経済統合」の時代を迎えてその重要性は増しているということになる<sup>(5)</sup>。大きな課題ではあるが、可能なことから一つ一つ取り組んでいきたい。

注(1) 本稿の議論は人的資本論や内部労働市場論と深く関連する。それらの系譜について、米国における議論は Kerr et. al [1994]、日本への紹介を含めた動向は島田 [1977]、白井 [1992]、Ishikawa [2001] などを参照。本稿は、（外部）市場を所与としてそこからの乖離を分析するスタンスには立っていない。

(2) 本節と次節の議論は Naito [2010] に基づく。

(3) ILO [2005] は生産性に関する基本的論点を踏まえて国際的提言をしているが、そこでは産業部門間の労働移動による構造転換とともに、部門内における内生的成長の必要性（とりわけ途上国にとって重要なのは農業部門）についても論じられている。同じことは「企業」や「職業」についても言えるであろう。

(4) 成果主義導入→生産性向上という単純な図式ですまないことも、既に明らかと思われる。

(5) 労働サービスの提供と経験機会の獲得という「結合交換」としての性格 (Ishikawa [2001]) が、やはり事の本質であろう。これに関連して、経済統合により国際的な所得格差が各国内の格差に置き換わるにすぎないのかといった論点もさらに探求される必要がある。「職務」に対する全体

論的／部分論的視点（あるいは動的／静的視点）と関与する労使のスタンスとをクロスさせた Marsden [1999] のような枠組の国際的拡張が必要になると考えられる。

#### 参考文献

- 猪木武徳 [1987] 『経済思想』 岩波書店  
 ——— [1992] 「労働の位置を探る——インテレクトゥスの力を求めて」『岩波講座 社会科学の方向 V 分岐する経済学』 岩波書店  
 ——— [2009] 『戦後世界経済史』 中央公論新社  
 小田切宏之 [2001] 『新しい産業組織論』 有斐閣  
 加藤篤史 [2006] 『取引システムの経済分析』 中央経済社  
 金子美雄（編著） [1972] 『賃金 その過去・現在・未来』 日本労働協会  
 桑原靖夫（編著） [1993] 『国際労働力移動のフロンティア』 日本労働研究機構  
 島田晴雄 [1977] 『労働経済学のフロンティア』 総合労働研究所  
 白井泰四郎 [1992] 『現代日本の労務管理（第2版）』 東洋経済新報社  
 鈴木宏昌 [1990] 『国際化時代の労働問題』 日本労働協会  
 ——— [2000] 「国際労働基準と変容する労働の世界」 永山武夫（編著）『新版 労働経済』 ミネルヴァ書房  
 ——— [2010] 「国際労働分野におけるパラダイムの変遷」『日仏経営学会誌』 第27号。  
 仁田道夫・久本憲夫（編著） [2008] 『日本的雇用システム』 ナカニシヤ出版  
 中村圭介 [1996] 『日本の職場と生産システム』 東京大学出版会  
 ——— [2006] 『成果主義の真実』 東洋経済新報社  
 中村元（監修）、峰島旭雄（編集） [2000] 『比較思想事典』 東京書籍  
 橋本寿朗 [2000] 『近代日本経済史』 岩波書店  
 ——— [2000] 『現代日本経済史』 岩波書店  
 平沼高・佐々木英一・田中萬年（編著） [2007] 『熟練工養成の国際比較——先進工業国における現代の徒弟制度——』 ミネルヴァ書房  
 宮沢健一 [1988] 『業際化と情報化 産業社会へのインパクト』 有斐閣  
 吉田良生・河野稠果（編著） [2006] 『国際人口移動の新時代』 原書房  
 Acemoglu, D. [2009], *Introduction to Modern Economic Growth*, Princeton University Press.  
 Aoki, M. [2001], *Towards a Comparative Institutional Analysis*, MIT Press. (滝澤・谷口訳 [2003] 『比較制度分析に向けて』 NTT 出版)  
 Atkinson, J. [1985], "Flexibility, Uncertainty, and Manpower Management," *IMS Report No.89*.  
 Auer, P. and Cazes, S. (eds.) [2003], *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, International Labour Office.  
 Bamber, G., Lansbury, L. and Wailes, N. (eds.) [2004], *International and Comparative Employment Relations (4th ed.)*, SAGE Publications.  
 Blair, M. M. and Roe, M. J. [1999], *Employees and Corporate Governance*, Brookings Institution Press.  
 Blank, R. M. [1994], *Social Protection versus Economic Flexibility: Is there a Trade-Off?* National Bureau of Economic Research.  
 Cahuc, P. and Zylberberg, A. [2004], *Labor Economics*, MIT Press.  
 Coombes, R. et al. [1987], *Economics and Technological Change*, Palgrave Macmillan. (竹内・廣松監訳 [1989] 『技術革新の経済学』 新世社)  
 Dore, R. P. [1973], *British Factory- Japanese Factory*, University of California Press. (山之内ほか訳 [1987] 『イギリスの工場・日本の工場』 筑摩書房)

- [2004], *New forms and meanings of work in an increasingly globalized world*, International Labour Office. (石塚訳 [2005] 『働くということ グローバル化と労働の新しい意味』中央公論新社)
- Doeringer, P. and Piore, M. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath. (白木監訳 [2007] 『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部)
- Dunlop, J. T. [1958], *Industrial Relations Systems*, Henry Holt.
- Grossman, G. and Helpman, E. [1993], *Innovation and Growth in the Global Economy*, MIT Press. (大住監訳 [1998] 『イノベーションと内生的経済成長 グローバル経済における理論分析』創文社)
- Hamermesh, D. [1993], *Labor Demand*, Princeton University Press.
- Hicks, J.R. [1932], *Theory of Wages*, Macmillan.
- Hodgson, G. M. [1988], *Economics and Institutions*, Polity Press. (八木ほか訳 [1997] 『現代制度派経済学宣言』名古屋大学出版会)
- International Labour Organization [2005], *World Employment Report 2004-05: Employment, Productivity and Poverty Reduction*, International Labour Office.
- Ishikawa, T. [2001], *Income and Wealth*, Oxford University Press. (石川 [1991] 『所得と富』岩波書店)
- Kerr, C. and Staudohar, P. D. (eds.) [1994], *Labor Economics and Industrial Relations*, Harvard University Press.
- Koike, K. [1994], "Learning and Incentive Systems in Japanese Industry," in Aoki, M. and Dore, R. (eds.), *The Japanese Firm: Sources of Competitive Strength*, Oxford University Press. (NTTデータ通信システム科学研究所訳 [1995] 『システムとしての日本企業』NTT出版)
- and Inoki, T. (eds.) [1990], *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*, University of Tokyo Press. (小池・猪木編著 [1987] 『人材形成の国際比較 東南アジアと日本』東洋経済新報社)
- Maurice, M., Sellier, F. and Silvestre, J.-J. [1986], *The Social Foundations of Industrial Power: A Comparison of France and Germany*, Cambridge, MIT Press.
- Marsden, D. [1999], *A Theory of Employment Systems*, Oxford University Press. (宮本・久保訳 [2007] 『雇用システムの理論』NTT出版)
- Milgrom, P. and Roberts, J. [1992], *Economics, Organization and Management*, Prentice Hall. (奥野ほか訳 [1997] 『組織の経済学』NTT出版)
- Naito, Y. [2010], "Theoretical Implications of Labor Market Institutions: Skill Formation and New Institutional Economics," *Otomon Economic Studies*, vol.43.
- North, D. [1990], *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge University Press. (竹下訳 [1994] 『制度・制度変化・経済成果』見洋書房)
- [2005], *Understanding the Process of Economic Change*, Princeton University Press.
- Organization for Economic Cooperation and Development [2004], *Employment Outlook*, OECD.
- [2007], *Employment Outlook*, OECD.
- [2008], *A Profile of Immigrant Populations in the 21st Century*, OECD.
- [2010], *Going for Growth 2010*, OECD.
- Ozaki, M. (ed.) [1999], *Negotiating Flexibility: the Role of the Social Partners and the State*, International Labour Office.
- Piore, M. [1979], *Birds of Passage: Migration Labor in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- and Sabel, C. [1986], *The Second Industrial Divide*, Basic Books. (山之内ほか訳 [1993] 『第

二の産業分水嶺』筑摩書房)

Prescott, E. and Visscher, M. [1980], "Organization Capital," *The Journal of Political Economy* 88, No.3.

Rodgers, G., Swepston, L., Lee, E. and van Daele, J. [2009], *The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009*, International Labour Organization.