

労働市場の階層性と 労働組織

私の仕事は、事例研究やアンケート調査などの方法を使って、現代の日本の労働市場、労使関係、労務管理などを研究することである。正直に言えば、このリレー連載のタイトルである「マルクスの逆襲」というスローガンに込められたマルクス経済学の復権、復活などにはあまり興味は持っていない。重箱の隅をつつくような特殊研究にうちこんできたこの十数年を振り返ってみれば、収集したデータをつじつまのあうように整理するために、学派を問わずさまざまな理論をつまみぐいし、自分なりに解釈してきただけであって、何か気宇壮大な理論（たとえばマルクス経済学のような）をもって実証をすすめてきたわけではない。したがって、この連載の執筆者としてふさわしいといえないのかもしれない。それでも引き受けたのは、一つには、きわめて個人的な事情であるが、私の同僚である横川氏から依頼されたからである。主体性がないといえばそれまでである。第二の理由は、つぎに述べるように、私のひねくれた根性ゆえである。

近年、日本の製造業大企業の職場レベルにおける作業組織に対して、内外の研究者、実務家が多大なる関心を寄せるようになってきた。もっとも作業組織（Work Organization）への関心はいまに始まったことではなく、代表的なものだけに限ったとしても、かの有名な古典、トリスト他（1963）から、エミリー＝ソースラッド（1976）、デイヴィス＝テイ

ラー（1979）、ハックマン＝オールドマン（1979）など数点をすぐにあげることができる。現在における関心の特徴はピオレ＝セーベル（1984）、ウォーマック他（1990）にみられるように、生産管理方式との関連で作業組織が取り上げられるようになったこと、日本の製造業大企業におけるそれが一つのモデルとされたことである（その評価は分かれるにしても）。この連載のいくつかの論文の中にもそうした関心を読みとることはできる。この現象に対して、研究生活の当初から企業や工場、労働組合を訪れ、さまざまな人に会いインタビューを繰り返し、おおよそグラント・セオリーからほど遠いところで仕事をしてきた私は、ある種の違和感を捨てきれないでいる。それは簡単なことではあるが、このうち何人の人が実態を、調査や著作を通じて本当に知っているのだろうかということである。もちろん工場見学は調査ではないし、広報課や人事課のスタッフから聞いたことだけで作業組織の実態がわかるわけでもない。大急ぎでつけ加えなければならないが、まず調査をせよと傲慢に言い放とうと思っているわけではない。そうではなくて、たとえばこの分野の日本人による著作、たとえば小池（1977、1991）、小池＝猪木編（1986）、稲上（1981）、川喜多（1989）、雇用職業総合研究所（1983）などに目を通していただろうかということである¹⁾。こうした違和感を表明したい、これが二番目の理由である。

ところで私に編集部から与えられたテーマは「日本型資本主義の二重構造」であった。だが、これまで述べてきたことから明らかなように、私にはこのテーマで文章を書くことなどは至難の業である。このテーマに関連しそうな仕事といえば、自動車産業と電機産業におけるピラミッド構造を労働市場の階層性からとらえようとした研究だけである。この事例研究では各々の産業で最終組立メーカー2社を選び、各系列ごとに一次部品メーカー、二次部品メーカー、三次部品メーカーを訪れ、作業組織、労務管理などについてインタビューを行なった²⁾。自動車産業では19社を調査し、うち11社を分析対象に、電機産業では8社を調査、分析した。この研究を通してある仮説を検証しようとした。もちろん不十分なところはたくさんあるが、多くの研究者のご批判をいただき、私たちの研究をよりよいものにしていきたい。これが三番目の、そして最後の理由である。

下請制と通説

日本の自動車産業にみられる生産分業構造の特徴は、多数の企業がそこに参加していること、それらが階層構造をなしていることだといわれる。たとえば自動車の生産には多くの企業が携わり、最終的に自動車を完成させる自動車メーカー、そこに部品を供給する第一次部品メーカー、さらに部品加工を行なう第二次、第三次メーカーというように階層構造をなしている。多くの企業が分業し一つの完成品を生産する。しかもそれらの企業は階層別に分かれ、通常、下の階層にいくほど企業規模が小さくなる。こうした生産分業構造は普通、下請制あるいは下請分業構造と呼ばれている。

下請制についての研究はこれまで数多く蓄積されている。最近では表だって主張する人が減ったようにもみえるが、にもかかわらず、通説は下請制＝取奪機構説であり、下請制は独占的親企業が下請の地位にある中小企業を取奪するための仕組みであると論じる（巽、1987；三井、1983；佐藤、1976；渡辺、1983）。ここで取奪の内容として考えられているのは、景気変動への調節弁、低賃金、利潤率格差の三つであるが、いずれも理論的および実証的に検討す

なむら・けいすけ 福岡県生まれ。東京大学大学院経済学研究所博士課程修了。現在、武蔵大学経済学部助教授。著書：『労働組合は本当に役に立っているのか』（共著、総合労働研究所）、『日本のソフトウェア産業——経営と技術者』（共著、東京大学出版会）ほか。

ると、合理性を欠くことがわかる。

下請企業が景気変動への調節弁でありうるのは、親企業と同じ部品や完成品を生産している下請企業に限られる。それ以外の下請企業の場合であっても、最終製品の販売量が減少すれば、それに必要な部品の需要量が減り、当該下請企業への発注量も減少する。だがこの場合、親企業も生産量の低下に直面しているのであって、決して親企業が下請企業の犠牲の上に安定しているわけではない。これに対してつぎのような反論が生じる可能性はある。「親企業は下請企業に発注している部品を自社内で生産しうる技術力を持ち、不況の際には、機械設備の稼働率を下げないために、当該部品を自社内で生産する。その結果、下請企業への発注量は減り、景気変動の調節弁として利用されることになる」。だが、ごく単純な作業を除いて、生産をたちあげ、それを軌道に乗せるためには、少なくない時間と費用が必要になる。自社生産に変えることは技術的には可能であっても、経済的にはそう簡単ではない。さらに事実として、自動車産業ではあるモデルが生産されている間に、突然、発注先が変わるようなことはない（浅沼、1984）。以上のように、景気変動の調節弁として利用される下請企業は一部にすぎない。したがってこれだけを理由に、下請制を取奪機構とみなすのは難しい。

賃金センサスなどの統計資料で賃金水準を企業規模別にみると、たしかに格差がある。年齢、勤続年数を同一にしたとしても企業規模が小さいほど賃金は低くなる。一般に下請企業は階層が下に行くほど小規模になるから、賃金水準も低くなるとみてよいだろう。だがそのことと取奪があることは同じではない。格差が取奪を意味するためには、同質の労働力であるにもかかわらず下請企業の労働者の賃金が不当に低く抑えられていると論じなければならない。だがもしそうだとすると、親企業の地位にある大企業がなぜに低賃金労働力を自ら利用しないのか、あるいは自ら雇用する労働者になぜにわざわざ高い賃金を支払うのかを説明しなければならない（小池、

1966、1981)。これについては、詳しくは述べられないが説得的な議論は展開されているように思えない。

利潤率格差については理論的にも問題があるし³⁾、何よりも想定されるような利潤率の規模間格差がみられないという事実の前にその正当性を失ってしまう(清成、1980；三輪、1990)。

以上のようにみえてくると、通説とされている下請制=収奪機構説は、理論的、実証的根拠もなく流布していたように思われる。だが私はこの説がまったく意味のないものだとは思っていない。その最大の意義は、下請制の根拠を日本経済の構造的特質に求めたところにあると思っている。

新しいアプローチ：取引関係の経済学

内部組織の経済学、あるいは制度の経済学と呼ばれる新しい経済学の登場とともに(ウィリアムソン、1975；今井他、1982；伊藤=松井、1989)、近年、下請取引関係への新たなアプローチが行なわれるようになってきている。それは現実の取引の効率性を、取引の継続性、取引参加者の少数性、情報の偏と不確実性などの鍵概念を使いながら明らかにするものだといってよい。こうした新しいアプローチはこれまでの構造的把握からは自由に、下請取引関係のメリットを積極的に明らかにしたという点で、下請研究に画期をもたらした。これらによって日本に多くみられる下請取引関係が少数者間取引であるにもかかわらず、競争の効率性を確保でき、下請分業構造が全体として高い生産性を維持できることが理論的に明らかにされつつある(中村、1983；港、1985；伊丹、1988；浅沼、1984、1989)。

だが、現段階における実証研究不足という難点は別としても、私はこの新たなアプローチには一つの問題があると思う。それは通説の持っていた最大の意義をも捨て去ってしまったということである。誤解を恐れずにいえば、下請制を論じることは日本の経済構造を論じることであり、日本社会の構造を論じることでもあった。だが下請取引関係の経済学はこの点を捨て去ってしまったように思える。

労働市場の階層性と下請制

下請制の構造的把握をめざすためのきっかけをどこに求めたらよいのか。私が調査研究を始めるにあたって抱いた関心はこれであった。私が着目したのは、賃金の企業規模別格差であった。通説のように、低賃金を親企業による収奪の手段と考えるのではなく、むしろ賃金格差は合理的な根拠を持つことを論じる必要がある。二重労働市場論によれば、現実の労働市場は高賃金、良好な労働条件、雇用の安定性、昇進機会、公平さ、作業規律運用の公正さといった特徴を持つ第一次市場(企業特殊な熟練、OJT、慣習などによって構造化された内部労働市場)と、低賃金、貧弱なFRINGE・ベネフィット、貧弱な労働条件、高い離職率、少ない昇進機会、しばしば恣意的で気まぐれな監督などの特徴を持つ第二次市場とに分かれる。しかも第二次市場に永久に、非自発的に(自ら進んでではなく)縛り付けられた労働者が存在している(ドリンジャー=ピオレ、1971；石川、1989)。

日本には事実として企業規模別の賃金格差が存在する。勤続年数、年齢を固定したとしてもそれでも残る格差が存在する。上の二重労働市場論を前提とすれば、こうした格差の存在は企業規模別に、職務および職務群の質、熟練の企業特殊性の多少およびその高さ、教育訓練機会の質・量などによって規定される労働市場の階層性があることを示しているように思われる。とすれば、下請分業構造内部においても労働市場の階層性がみられるのではないだろうか。そればかりではなく、労働市場の階層化が下請分業構造を生むと考えられるのではないか。

なぜに、一つの完成品をつくる産業において、労働市場が階層にわかれるのか。一般に一つの完成品を生産する場合には、多数の工程が必要になる。連続した機械設備を必要とする工程もあるだろうし、手作業の比重が高い工程もあろう。そしてそれらの工程ごとに必要とされる職務の内容、それらを集めた職務群の内容も異なっていく。さらに職務を遂行するのに必要とされる熟練の質、OJTを含む教育訓練の質・量も異なっていく。ところで日本の労務管理の特徴の一つとして、賃金が仕事と直接に結びついていないことがあげられる。表面的には年

齢、勤続年数との結びつきの方が強い。こうした賃金制度が合理的であるためには、労働者は同じようなキャリアを歩み、同じような質の熟練を獲得していくことが必要となる。少なくともそれらが大きく異なる労働者を一つの企業の中に包摂することは難しい。たとえ同じ企業に包摂したとしても、正社員とは異なる雇用形態、たとえばパートタイム労働者として異なる労務管理制度を適用されるのが普通である。

こうした労務管理の特徴によって、異質なキャリア、いかえれば質の異なる職務および職務群が企業の外に出されることになる。その結果、企業ごとに、職業訓練機会とくにOJTに違いが生まれ、同時に各々の職務を遂行するのに必要な熟練にも違いが生まれる。換言すれば労働市場が階層化される。それは産業組織という視点からみれば、階層的な生産分業構造が成立することでもある。要約すれば、日本の労務管理上の特徴が労働市場を階層化し、その結果、下請分業構造が成立する。もちろん、分業構造が成立する理由としては、この他に技術的理由や資本節約ということもあげられよう。だが、これほど多数の企業からなり、内部に階層性をもった分業構造ができていく最大の理由の一つは労働市場の階層性にあるのではないか。これが私の仮説であった。

事例研究

第一次部品メーカーをみると、生産技術者、技能労働者の職務内容は最終組立メーカーの購買政策に対応する過程で、大きく変わり、より高度に、より幅広くなってきている。技能労働者は、ライン・オフ前の生産準備段階に生産技術者とともに参加し、自らの経験を基礎に、加工条件、検査方法などに関して技術者にアドバイスをこなしている。工程設計業務を行なっているといつてよい。普段の状態でもいくつかの工程あるいは機械を担当する、多工程持ちが一般化し、多品種化に伴い段取り替えもまた頻繁になっている。他方で段取り替え後その他の品質データの収集、そのチェック、異常値が発見された場合にはその原因究明と迅速な対応を行なっているし、段取り替えのタイミングもまた現場の技能労働

者が前後工程をみながら判断している。言い換えれば、品質管理業務や進捗管理業務を行なっている。たしかに監視作業の比重が増え、従来のような熟練は不要になりつつあるとはいえ、新しく、より高度な熟練が必要となってきているように思える。

これに対し、第二次部品メーカーでは生産技術者は極端に少なくなる。生産ラインの設定、安定、改善などを図るのは、彼ら以外には技術員、技術課員、そして経営陣である。生産管理合理化への対応を含めた第二次部品メーカーの技術力は、これら少数の技術課員と経営陣に担われている。他方、技能労働者をみれば、多品種化、納期短縮に伴い段取り替えの頻度は増え、迅速さと正確さがより求められ、さらに品質確認も行なうようになってきている。だが第一次部品メーカーの技能労働者のようにライン・オフ前の生産準備段階への関与はみられないし、普段の状態においても品質管理業務、進捗管理業務などの生産管理業務を担ってはいない。

だがそうした企業だけではない。ある1企業における自動化プレスラインを担当する技能労働者の職務をみれば、ラインが順調な状態ではたしかに監視労働になっているが、段取り替えの頻度が増えると同時に、自動化に伴い品質チェック、不良発生時の迅速な対応といった品質管理業務も行なうようになってきている。そのため、金型や品質についての知識を得る必要が生じてきているといわれる。この限りにおいては第一次部品メーカーの技能労働者に近いと思われる。ただそうした職務が現状においては、一部の者に限られていること、また生産準備段階における関与はみられないなどの違いがある。

さらに第三次部品メーカーをみると、技術スタッフはまったくいなくなり、経営陣(その多くは創業者およびその家族である)が技術力を担っている。技能労働者の職務をみると、ある企業では機械をいかにうまく操作するかという意味の、昔ながらの熟練が必要になっているが、それ以外の企業では不熟練労働である。

以上を要するに、二つの最終組立メーカー系列のいずれにおいても、職務遂行において、理解力・判断力など知的能力を必要とする度合いおよび職務範囲は、階層を下るにしたがい低下し、狭くなっている。労働力の質を規定するものが生得的能力ではなく教育訓練機会の有無であり、なかでもOJTが最

も重要であるとするならば、こうした職務の質の違いは労働力の質の違い、熟練水準の格差を生み出すことになる。またoff-JTをみても、第一次部品メーカーでは体系的教育訓練が行なわれているのに対し、第二次部品メーカーでは取引先主催の訓練に従業員を派遣しているにとどまり、第三次部品メーカーではまったくみられない。このようにしてみるとOJT、off-JTの両面において教育訓練機会に階層による違いがはっきりとみてとれる。しかも採用の面では第一次部品メーカーは新規学卒採用が基本である。いいかえれば第二次部品メーカー以下の階層の企業で経験を重ねた労働者は、良質な教育訓練を提供してくれる上の階層の企業に入社することは難しい。明らかに労働市場は階層化されている。しかもここでは述べなかったが、取引関係も階層化されており、最終組立メーカーによる技術進歩の指導、それに応えるインセンティブは下位にいくほど薄まり、職務の高度化を促す程度も階層性を帯びる。その結果は、階層化された労働市場の再生産である。だが注目すべき第二次部品メーカーもある。この企業は金型メーカーからプレス加工メーカー、さらにプレス部品メーカーへと発展し、その過程で大幅な自動化を進めてきている。こうした経営戦略は職務内容の高度化を伴う。教育訓練にも積極的であり、きわめて能力主義的な労務管理を基礎に労働力資源の質的向上を図りつつある。積極的経営戦略は階層化された労働市場を揺るがせる一つの重要な要因である。

調査した事例は最終組立メーカーを含めわずかに11社にすぎない。だがこの11社の事例に関する限り、私の仮説はある程度、実証されたといえる。すなわち下請制と呼ばれる生産分業構造内部には階層化された労働市場構造がみられる。

もちろん、そのことは私の仮説の一面を検証したにすぎない。後者が前者を生み出すという仮説は、論理的にはともかく、実証することは非常に難しい。だがこの対応関係は、日本の労務管理の特徴から導かれるところの労働市場の階層性によって説明しうる部分が大いのではないかとというのが、私の解釈である。いずれにしても、わずか11社の事例研究でこの仮説を証明しようとしたにすぎない。追試が必要なことはいうまでもない。また最終組立メーカーについては購買管理について論じただけであって、

作業の実態、職務編成、労働者の熟練、教育訓練、その他の労務管理を論じているわけではない。この点もまた今後の課題として残されている。

注

- 1) 私自身の最近の研究をあげれば、中村=デーメス=永野(1994)がある。なお、職場の作業組織そのものを扱っているわけではないが、QCサークルについてはたとえば仁田(1988)、その歴史的展開については中村(1992)、野中(1993)、宇田川(1993)などがある。
- 2) 調査は私、橋元秀一、工藤正の三人で行ない、結果は自動車産業編は日本労働研究機構(1992a)、電機産業編は日本労働研究機構(1992b)としてまとめられている。本稿は、このうち自動車産業編の日本労働研究機構(1992a)によっている。なお、その理論仮説については中村(1991)も参照されたい。
- 3) 利潤率格差についての理論的検討については、中村(1991)を参照されたい。

参考文献

- 浅沼万里「自動車産業における部品取引の構造——調整と革新のメカニズム」季刊現代経済、第58号、1984年6月。
- 「日本におけるメーカーとサプライヤーとの関係」、土屋守章・三輪芳朗編『日本の中小企業』東京大学出版会、1989年、所収。
- 石川経夫「賃金二重構造の理論的検討」、土屋・三輪前掲書所収。
- 伊丹敬之「見える手による競争：部品供給体制の効率性」、伊丹敬之・加護野忠男・小林孝男・榎原清則・伊藤元重著『競争と革新——自動車産業の企業成長』東洋経済新報社、1988年、所収。
- 伊藤元重・松井彰彦「企業：日本の取引形態」、伊藤元重・西村和雄編『応用ミクロ経済学』東京大学出版会、1989年、所収。
- 稲上 毅『労使関係の社会学』東京大学出版会、1981年。
- 今井賢一・伊丹敬之・小池和男『内部組織の経済学』東洋経済新報社、1982年。
- 宇田川勝『日本自動車産業における品質管理活動——日産とトヨタ』、法政大学産業情報センター、1993年。
- 川喜多喬『産業変動と労務管理』日本労働研究機構、1989年。
- 清成忠男『中小企業読本』東洋経済新報社、1980年。
- 小池和男『賃金——その理論と現状分析』ダイヤモンド社、1966年。
- 『職場の労働組合と参加——労資関係の日米比較』東洋経済新報社、1977年。
- 『中小企業の熟練』同文館、1981年。
- 『仕事の経済学』東洋経済新報社、1991年。
- 小池和男・猪木武徳編著『人材形成の国際比較——日本と東南アジア』東洋経済新報社、1986年。
- 雇用職業総合研究所『マイクロエレクトロニクスの雇用

- に及ぼす質的影響』雇用職業総合研究所、1983年。
- 佐藤芳雄『寡占体制と中小企業——寡占と中小企業競争の理論構造』有斐閣、1976年。
- 巽 信晴「産業組織と中小企業」、藤田敬三、竹内正巳編『中小企業論 [第3版]』有斐閣、1987年。
- 中村圭介「生産分業構造と労働市場の階層性——下請制への新たな視点——(1)・(2)」、武蔵大学論集第38巻第5・6号および第39巻第1号、1991年3月、7月。
- 『日本鋼管におけるQCサークルの生成過程』法政大学産業情報センター、1992年。
- 中村圭介・デーメス・ヘルムート・永野仁『作業組織の日独比較——VTR生産職場の事例(1)』ドイツ日本研究所、1994年。
- 中村 精『中小企業と大企業——日本の産業発展と準垂直的統合』東洋経済新報社、1983年。
- 仁田道夫『日本の労働者参加』東京大学出版会、1988年。
- 日本労働研究機構『生産分業構造と労働市場の階層性——自動車産業編』日本労働研究機構、1992年a。
- 日本労働研究機構『生産分業構造と労働市場の階層性——電機産業編』日本労働研究機構、1992年b。
- 野中いづみ『小松製作所におけるQCサークルの生成過程』法政大学産業情報センター、1993年。
- 三井逸夫『「環境変化」・「技術革新」のもとでの外注管理政策と下請構造』駒沢大学経済学論集第15巻第2号、1983年9月。
- 三輪芳朗『日本の企業と産業組織』、東京大学出版会、

- 1990年。
- 港 徹雄「下請中小企業の新局面とその理論的展開」商工金融第35巻第1号、1985年1月。
- 渡辺幸男「下請企業の競争と存立形態——「自立」の下請関係の形成をめぐる——(上)・(中)」、三田学会雑誌76巻2号・5号、1983年6月・12月。
- Davis L.E. and Taylor J.C., *Design of Jobs*, Goodyear Publishing Company Inc., 1979.
- Doeringer, P.B. and M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Health and Company, 1971.
- Emery F., and E. Thorsrud, *Democracy at Work*, Martinus Nijhoff Social Sciences Division, 1976.
- Hackman J.R. and G.R. Oldman, *Work Redesign*, Addison-Wesley Publishing Company, 1979.
- Piore M.J. and C.F. Sabel, *The Second Industrial Divide*, Basic Books Inc., 1984.
- Trist E.L., G.W. Higgin, *H. Murray and A.B. Pollock*, Organizational Choice, Tavistock Publications, 1963.
- Williamson, O.E., *Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implication*, The Free Press, 1975. (浅沼万里・岩崎晃訳『市場と企業組織』日本評論社、1980年)
- Womack J.P., D.T. Jones and D. Roos, *The Machine that Changed the World*, Rawson Associates, 1990.



城島明彦著

の経済学

ISBN 4-535-55003-4

❑四六判❑定価1648円❑好評発売中

モータースポーツの頂点「F1」は、巨大なビジネスの世界でもある。参入・退出、スポンサー活動、チームの運営、レースの誘致等をめぐって繰り広げられる「F1ビジネス」の実態を、独自の資料を駆使して紹介する。

バシフィック・グランプリとF1ビジネスの現在、幻の「ヨコハマ・グランプリ」、日本グランプリの経済波及効果、F1チーム創設に必要なヒト・モノ・カネ、20億円チームと5億円チーム、10億円選手目白押し—F1ドライバーの世界、入賞賞金はなぜか非公開、F1シミュレーション産業の興隆、F1スポンサー白書、フジテレビの収支決算、F1バブル紳士録、レースクイーンのお値段





日本評論社

〒170 東京都豊島区南大塚3-10-10
☎03-3987-8621 (販売)

経済セミナー

the keizai seminar

10

October 1994 no.477

1994年10月1日発行/通巻477号

CONTENTS
目次

特集

税制改革の視点

- 6 消費税増税は正当化しうるか野口悠紀雄
- 10 税制改革；どこが問題か藤田晴
- 14 消費税“改革”論議の混乱と低迷宮智宗七
- 22 日本の直間比率は高いのか八田達夫・西岡英毅
- 27 高齢社会を迎え福祉と税制はどうなるか丸尾直美
- 31 分権化と地方税制改革の方向神野直彦
- 38 「制度化された経済学」の現在新宮晋
- 45 一般均衡の系譜(上)荒川章義
- 50 〈インタビュー〉チェコスロヴァキアにおける体制転換(上)
.....タマシユ・イエジェク/聞き手・池本修一

連載

- 66 平成不況の経済学④太田清・春日教測
- 70 平成不況はなぜ大きなものになったのか(1)
- 76 貨幣論の周辺⑤金谷貞男
- 76 MACで実践！統計学⑦高橋克秀
- 80 回帰分析の実際 その2
- 80 マルクスの逆襲⑦中村圭介
- 60 労働市場の階層性と産業組織
- 60 ワシントン通信⑩石井菜穂子
- 62 プレトウッズ体制50年 高まるIMF改革論
- 62 海外便り トロント室田武
- 64 解けるか？ パミュダー海水域の謎
- 64 ハローNext Asia③井川一久
- ベトナムの「ドイモイ経済」(上)

講座

- 86 対外摩擦の政治経済学⑥八代尚宏
- 92 日米交渉における「官僚摩擦」
- 92 ミクロ経済学・入門⑦清野一治
- 99 家計の消費選択
- 99 演習 | マクロ経済学⑤辻正次・田岡文夫・吉本佳生
- 108 IS-LM分析の基礎
- 108 地方分権の経済学⑦林宜嗣
- 114 地方行政の広域化
- 114 モノグラフ・21世紀経済社会の高齢化⑥後藤元之
- 120 高齢化と貯蓄率のゆくえ(下)
- 120 市場開放の経済学⑨中北徹
- 直接投資からみた市場開放とは何か

- 3 今月の視点 再分配国家香西泰
- 4 ひと片岡勝さん
- 127 Forthcoming 平本厚「日本のテレビ産業」
- 128 経セミ・ふおーらむ

表紙イラスト・小島武
デザイン・駒井佑二

文真堂 〒162 東京新宿鶴巻町533
電話：東京(03)3202-8480

柳田義章著

労働生産性の国際比較と 商品貿易および海外直接投資

「リカード貿易理論の実証研究」日・米・田西独・韓国・台湾五カ
国の工業労働生産性の国際比較の算定結果を提示し、労働生産性と輸出
実績、および労働生産性成長率と輸出増加率の相関関係の研究を通して
リカード原理を実証的に分析。更に商品貿易と海外直接投資との統一
的把握を試み、リカード原理の現代的適用の有効性を論述する。労

4480円

東アジア経済の局地的成長

局地的経済成長を生み出し、且つ激しい地域間格差を生み出しながら成
長をつづける東アジアの各経済圏(華南、環黄海、メコン、環日本海經
済圏等)の最近の実態を検討し、併せて「東アジア経済圏」の経済的内
実を貿易や日本産業との関連で追求する。若手研究者集団の意欲的書。執
筆者(張 紀海/山本博史/郭 洋春/橋谷圭司/櫻谷勝美/小林英夫)

2678円

東アジアの開発と協力

東アジア「開発・協力」シンポジウムを出発点として、三年間の海外現
地調査と国際会議の成果を取り入れ、東アジアが抱えている重要課題と
その解決策および、如何なる開発と協力が可能なものか、を経済面に焦点
を当て論述。執筆者(斎藤 優/西川 潤/横田高明/マムグエン
ロン/A.P.ロテイオノフ/金 広平/ホン・スンウン/陶 朋蔚)

3708円

アジアの経済発展と日本型 モデル

「社会類型論的アプローチ」経済発展は優れて経済的現象である。し
かし、経済的分析だけではアジア諸国の経済発展の相違の説明、発展の
可能性の予測はできない。本書は、新しい視点から、アジア(特に日本、
NIEs, ASEAN)を中心として、経済発展と社会・文化的要素と
の関わりを通し、発展の体系的メカニズムの解明を試むものである。

6180円

梶川啓之著

長洲一二監修/斎藤・西川・中内編著

新しい経済学シリーズ

最先端の問題を
新しい理論・分析で考察

- 土地の経済学野口悠紀雄著 ●1,650円(税別)
- 金融自由化の経済学横山昌一著 ●1,600円(税別)
- 政策協調の経済学石井菜穂子著 ●2,000円(税別)
- 日米摩擦の経済学竹中平蔵著 ●2,000円(税別)
- バブルの経済学野口悠紀雄著 ●1,600円(税別)
- 日本の流通の経済学有馬康徳著 ●2,000円(税別)
- 都市問題の経済学林 宜嗣著 ●1,800円(税別)
- 金融政策の経済学山田規久男著 ●2,000円(税別)
- 農業問題の政治経済学本間正徳著 ●2,000円(税別)
- 不況の経済学小野善康著 ●1,800円(税別)
- 戦後50年の景気循環藤原三代平著 ●2,000円(税別)
- 医療の経済学広井良典著 ●2,000円(税別)

日本経済新聞社 東京本社/〒100-86 東京都千代田区千代田1-9-5 編集/03(3)7-7353
大阪本社/〒540 大阪市中央区大馬路1-1-1 編集/09(2)1-73217 ●定価は税込