

論 説

「資本主義の多様性」論と労働市場の成果

——その理論的概要と実証的検討——

遠 山 弘 徳

本稿においては、新たな比較資本主義分析の諸アプローチを概観した上で、そうしたアプローチの中からとくに「資本主義の多様性」論と呼ばれる理論的アプローチを取り上げ、同理論の理論的主張および同理論に基づいて展開された「技能と社会的保護」に関する実証的成果を示す。その上で「資本主義の多様性」論から引き出された理論的および実証的成果について経験的な観点からその妥当性を検討する。こうした検討をつうじてリベラルな市場経済（一般的資産経済）とコーディネートされた市場経済（特殊的資産経済）の理論的問題点を指摘する。

I. はじめに

戦後資本主義の黄金時代——第2次世界大戦後のおよそ30年間——に対する分析の多くは先進資本主義諸経済に多様性の可能性を見ることはなかった、少なくとも資本主義の多様性に関心が向けられることはなかった。たとえば、レギュレーション学派によって展開されたフォード主義モデルはすべての国に適用される参照規準であり、先進資本主義経済の制度的多様性が考察される場合でも、フォード主義という単一のモデルから各国の国民的ブランドが評価されるにすぎなかった(Boyer [1990])。だが、その後、1960年代末から1970年代初頭にかけて先進資本主義経済が陥った危機の分析をつうじて、各資本主義経済が同一の危機に異なった方法で対処したこと、さらに先進資本主義経済がその後異なった国民的軌道を取っていることが明らかにされるようになってきた。

こうした実証分析を受け、先進資本主義経済が1960年代の資本主義の黄金時代においても異なった独自の軌道を採用していたのではないかという問題が提起されてきた。また同時に、資本主義の多様性分析を可能にする理論の構築も試みられるようになってきた¹。

¹ 以上の研究動向については、たとえば、遠山 [2004] を参照されたい。

こうした背景の下、比較資本主義分析は新たな展開を見せ始めている。後に説明するように、その核心は諸制度の補完性と諸制度のヒエラルキーにある (cf. Amable [1999], Soskice [1999], Hall and Soskice [2001])。本稿の課題は、こうした比較資本主義分析の新たな理論的展開の概要を示すとともに、その理論的成果について経験的妥当性を検討することに置かれる。

以下、本稿は次のように構成される。第 1 に、新たな比較資本主義分析アプローチを概観した上で、その理論的概要を示す。次いで、複数のアプローチの中からとくに「資本主義の多様性」論と呼ばれる理論的アプローチを取り上げ、同理論から引き出される理論的成果を要約する (Ⅱ)。その上で、同理論に基づいて展開された、技能と社会的保護に関する実証的成果を示す (Ⅲ)。次いで「資本主義の多様性」論から引き出された理論的および経験的成果について実証的な観点からその妥当性について検討することにする (Ⅳ)。

Ⅱ. 「資本主義の多様性」論の理論的概要

本節においては、最初に、これまでに展開された比較資本主義への複数のアプローチを概観し、次いで「資本主義の多様性」アプローチの特徴と理論的主張を示すことにしたい。

Ⅱ-1. 資本主義の多様性への諸アプローチ

現代の資本主義は相異なるタイプの制度構造によって特徴づけられる。それは同一の外部環境にもかかわらず、先進資本主義経済が異なった国民的軌道を取ることを説明する。そうした制度構造を決定するのは諸制度の補完性と諸制度間のヒエラルキーである。

制度の補完性は経済エージェントの意思決定に対する制度的影響力の相互依存から発生する。すなわち、ある 1 領域の制度が他の領域における他の制度の効率性、機能、もしくはプレゼンスを強化する場合、制度的補完性が存在すると言うことができる。したがって制度間に補完性が存在する場合、それぞれの制度は、単独で機能する場合に比べ、より効果的に機能する。

補完性の概念は相異なる諸制度を関連づけ、相異なる制度間の正の相互作用——言い換えれば全体の首尾一貫性を条件づける相互作用に焦点を当てるものである。諸制度間のヒエラルキーの概念は、そうした諸制度の補完性の構造、したがって全体の首尾一貫性にとって、1 ないしは複数の制度の相対的重要性を強調する。

Amable [1999] はこうした諸制度の補完性とヒエラルキーを規準に現代資本主義への制度主義的アプローチの類型化を試みている (表-1 参照)。

表-1 さまざまな制度主義アプローチにおける制度的補完性

	主要な制度&組織	補完性	ヒエラルキー
古典的レギュレーション	5つの制度形態 -賃労働ネクサス -競争の形態 -国家 -国際レジーム -貨幣レジーム	成長レジームのダイナミックスと調整様式において表現される。歴史的に規定された諸形態の組み合わせをつうじて基本的な社会的諸関係を再生産するのに役立つ手続きと行動（個人的および集団的）のセットとして定義される。後者は成長レジームを支え、舵取りする、そして分権化された意思決定のセットの両立性・整合性を保証する。	賃労働ネクサスがフォード主義レジームの主導的形態である、しかし、階層は変化する。
蓄積の社会的構造(SSA)	-資本・労働合意 -資本・市民合意 -他の世界に対する国内資本の関係 -諸資本間関係(すなわち、資本内部のライバル性)	その要因間の首尾一貫性に起因する、長期にわたる SSA の安定性において表現される。もう一つの要因はアメリカ以外の他の国への普及能力である。	階級対立を和解させる資本・労働合意の支配
国民的システムのイノベーション	-広範な定義におけるイノベーション、技能および知識の蓄積に影響を与えるほとんどすべての制度 -狭い定義におけるテクノロジー制度と科学 -企業	合理性を制限されたエージェント間の相互作用をつうじて発生。1つの制度のプレゼンスは学習、したがって知識の蓄積をより容易にする。	イノベーションは成長の源泉であり、したがって経済生活のあらゆる他の領域を何らかの形で支配する。テクノロジーが経済的進化のもっとも重要な(唯一の?)決定要因である。
生産の社会的システム	市場は経済的エージェント間のコーディネーション様式の1つにすぎない。市場、階層、コミュニティ、国家、ネットワークおよびアソシエーションが存在する。いくつかの要因が考察される: -労使関係システム -訓練システム -企業の内部構造 -同一産業内部の企業間、もしくはサプライヤーとカスタマー間の構造化された関係 -社会の金融市場 -資本と労働によって保持される公正と正義の理解 -国家の構造とその政策 -ノルム、道徳原理、ルール、法律および行動の処方箋と同様に、社会の特異な慣習と伝統	すべての相異なる諸制度と組織諸形態が1つになり首尾一貫する。しかしそれらは、相異なる要因が相互にタイトに結びつく程度に応じて変化する、十分に発達したシステムへと変わる。したがって、ありうるシステムの多様性。制度はインセンティブだけをつうじて動くのではない、それはエージェントのための世界の表象様式を形成する。	歴史や制度の配置とともに変化する。
資本主義の多様性	4つのシステム: -金融システム -労使関係システム -教育および訓練システム -企業間システムおよびいくつかのアクター: -企業 -ビジネス組織 -労働組合 -中央銀行	経済の中心の問題はコーディネーション問題である。制度はアクター間の情報のフローを高め、モニタリングを提供し、確実なコミットメント、コミュニケーション、および分配問題に関する妥協の確立を提供する。金融システム(企業統治)と労働市場(労使関係)との間の、もしくは中央銀行と貸金交渉との相互作用	権力構造や政治的意思決定過程の観察可能性。たとえば、ドイツでは、交渉制度(労働組合/企業)の支配。より一般的には、ビジネスの組織化の程度が、実質的に採用される資本主義の多様性を条件付ける。コーディネートされているか、コーディネートされていないか。
比較制度分析	-企業 -金融システム -労働市場	金融システムと労働市場の特徴がインセンティブのセットを規定する。補完性はそうした結合されたインセンティブのジョイント効果に基づいている。たとえば、日本の産業に特徴的なメインバンク関係は、企業内部のチームベースの作業組織・作業インセンティブを強化する一定タイプの経営モニタリングを規定する。	金融システム組織と企業内部の作業組織が、インプリシットに、経済の他の構成要素を規定する。
生産ベクトルシステムの社会的システム	6つのサブシステム: -科学 -テクノロジー -産業 -労働力 -教育と訓練 -金融	相異なるサブシステムは、歴史から受け継がれ、部分的に政治行動や目的のエージェントによって変形された一定の制度と組織のミックスによって特徴づけられる。各サブシステムがエージェントに対するインセンティブと可能性の集合によって特徴づけられる。各サブシステム相互間の両立性は各国の事後的な成長軌道を規定する。	如何なるア priori なヒエラルキーも存在せず、それは歴史時期に依存する。フォード主義の時代の賃労働ネクサス(労働力サブシステム)；現在の競争形態(産業と金融)

(出所) Amable [1999], p.13.

表-1 に示された現代資本主義への制度主義アプローチは時系列的に3つのタイプに分類される (Amable [1999])。第1のタイプのアプローチは、さまざまな生産様式の長期的展開を説明するために、経済の全体的な制度的設計をその主要な経済的特徴に関連づける。考察される制度は経済的活動を超え広範な領域をカバーする。「古典的レギュラシオン」理論と「SSA (Social Structure of Accumulation)」理論がここに入る。こうしたアプローチは、ある特定の歴史時代のすべての資本主義に適合的な一般的パターンを見出すことを意図している。このため、ありうる資本主義の多様性には——資本主義の歴史的可変性に比べ——関心が寄せられることは少ない。さらに、SSA 理論は投資と成長を一定の制度的コンテクストの中に埋め込み、長期的成長パターンを抽出しようとする試みであるが、その蓄積の社会的構造を構成する制度に関する理論的首尾一貫性を欠いている——どの制度が SSA に含まれ、どの制度が SSA から除外されるのか——。レギュラシオン理論についていえば、制度形態の概念内容もしくは境界が不分明であるため、どの制度がどの制度形態カテゴリーに含められるのか、ある種の混乱が発生している (Amable [2002], p.14)。

第2の制度的アプローチの焦点はセクターに置かれる。すなわち経済の特定領域にその中心を置き、そこから制度的構造の考察を行う。こうしたアプローチには「生産の社会的システム」が入る。だが、このアプローチは、明示された労使関係システム、訓練システム等を超え、慣習、公正、ノルム等といった領域に入ると曖昧さが発生する。経済学によって説明されないものを「文化」的要因とする問題を孕む。

第3のアプローチは比較資本主義の分析の新たな展開である。こうしたアプローチにおいては、第1のアプローチに比べ考察される制度がより限定的である。だが、第2のアプローチと異なり、生産システム全体を分析しようとする理論的志向を有する。したがって諸制度の厳格な取り扱いと資本主義への包括的なアプローチを展開するものとなっている。このタイプに含められるのは Amable 自身によって展開されている「イノベーションと生産の社会システム」²に加え、「資本主義の多様性」論と呼ばれるアプローチである。本稿では、こうした新たな比較資本主義の諸潮流のうち後者の「資本主義の多様性」論を検討の対象とする。「イノベーションと生産の社会システム」は、直接的には、「イノベーションの国民的システム」を超えようとする試みから生まれてきたものである。だが、レギュラシオン派の制度分析をも受け継ぐものであり、きわめて興味深い理論動向である。しかしながら、いまだ実証的な成果は少なく、経験的観点から比較資本主義理論を検討することを1つの主眼とする本稿では取り扱われない。

したがって、本稿では、比較資本主義への制度主義的アプローチのうち「資本主義の多様性」論を検討の対象とする。現在、同アプローチは、制度主義的アプローチの中では、理論的にも実証的

² なお、イノベーション・システム論とりわけ「イノベーションの国民的システム」論については安孫子 [2000] が参照されるべきである。

にももっとも多くの成果を生み出しているともみることができる³。

II-2. 「資本主義の多様性」論

ここでは「資本主義の多様性」アプローチの理論的特徴を概観し、その理論的主張を示すことにしたい。

(1) 「企業」中心型のアプローチ

「資本主義の多様性」論は「企業」というアクターを分析の中心に置くアプローチである。企業の戦略的行動は政治経済の制度構造によって条件づけられる。しかも制度的要因は各先進資本主義経済に特殊的なものである。言い換えれば、企業の一定の活動は政治経済から受け取る制度的サポートによって他の企業よりも効率的に遂行できるのであり、そして活動に適した諸制度が各国に均等には分布していないということになる。したがって理論的焦点は、第1に、企業が自己のコアコンピタンスを開発するためにどのようにして自己の直面するコーディネーション問題を解決するか、第2に、諸制度がコーディネーション問題の解決にどのように寄与するか、ということに置かれる⁴。

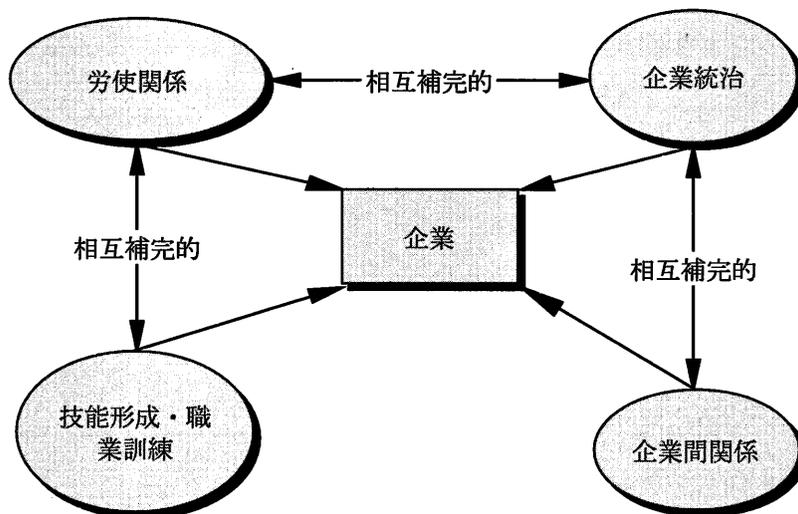
「資本主義の多様性」アプローチにとって主要な分析領域は次の5つである。第1に、労使関係領域である。この領域においては企業は、賃金と労働条件をめぐる自己の労働者、労働側を代表する組織、および他の使用者とどのようにコーディネートされた関係を形成するかという問題に直面する。ここで問題となるのは、企業の成功を条件づける生産性水準と賃金水準であり、経済全体について見れば、インフレ率や失業率である。第2に、職業訓練と教育の領域である。この領域においては、企業は適切な技能を有する労働者をどのようにして確保するかという問題に直面する。他方、労働者はどのような技能にどれだけの投資を行うかを決定する問題に直面する。

第3に、企業統治の領域である。企業は資金調達のためにどのような企業統治を選択するかという問題に直面する。他方、投資家は自己の投資に対する収益を保証するためにどのような企業統治が望ましいかという問題に直面する。第4の領域は企業間関係の領域である。企業は自社製品に対する安定的な需要、投入財の適切な供給、および技術へのアクセスを確保するために他企業と関係を結ぶ。企業間関係には、標準設定、技術移転、および共同の研究開発が含まれる。最後に、企業

³ たとえば、理論的には Soskice and Iversen [2001 a] [2001 b] の資産の一般性／特殊性に注目した資本主義の多様性に関する理論的基礎づけが注目されるし、実証的には、Hall and Soskice [2001] 所収の一連の論文、Hall and Gingerich [2001] の諸制度の補完性に関する計量分析、Rueda, Pontusson [2000]、Pontusson, Rueda, Way [2002] による資本主義の多様性と賃金の不平等の関連に関する研究が注目されるであろう。

⁴ こうした企業の取り扱い、磯谷 [2003] の詳細な企業理論の検討にしたがえば、企業への「契約論」アプローチと「能力論」アプローチを超える1つの試みと見ることもできるであろう。

図-1 企業と諸制度



注) Hall and Gingerich (2001), Fig.2 をもとに作成。

は自己の従業員に対する関係である。そこでの中心的問題は、従業員が企業の目的を推し進めるために必要な能力を持ち、他者と協力するということを保証する、ということである。

図-1 の概念図に示されているように、こうした領域において中心的アクターは企業である。企業はそれぞれの領域において他のアクターと一定の関係に入るため、それぞれの領域においてコーディネーション問題に直面することになる。企業のコアコンピタンス——もしくは財やサービスを収益力ある形で開発し、生産し、販売する能力——は、したがって、コーディネーション問題を解決できるかどうか依存することになる。

(2) 市場コーディネーションと戦略的コーディネーション

企業がコーディネーション問題を解決する方法に応じて基本的に2つのコーディネーション様式が区別される。

1つのコーディネーションにおいては、企業は対等な関係とフォーマルな契約によって特徴づけられるような競争市場をつうじて他のアクターとコーディネートする。ここでは、均衡の結果はおもに市場によって規定される。もう1つのコーディネーションにおいては、企業は典型的には戦略的相互作用の過程をつうじて他のアクターとコーディネートする。ここでは、均衡の結果は、確実なコミットメントの形成に利用可能な制度的なサポートに依存する。そこには効果的な情報の共有、モニタリング、制裁および協議に対するサポートが含まれる。

ある政治経済においては企業は自己の活動を組織するために主に非市場的コーディネーション様式

を利用する。ある別の経済においては企業は企業活動をコーディネートするためにおもに市場に依存する。企業の利用するコーディネーションは各政治経済において利用可能な制度構造に対応する。ここから2つの資本主義が分類される。すなわちコーディネートされた市場経済 Coordinated Market Economies とリベラルな市場経済 Liberal Market Economies である。

(3) コーディネートされた市場経済とリベラルな市場経済

表-2は2つの資本主義タイプの制度的特徴を要約したものである。それぞれの市場経済において諸制度の補完性が成立する。それは、企業の戦略的行動を条件づけ、それによって企業が一定種類の財とサービスを生産する効率性に影響を与える。各資本主義の諸制度の補完性は企業のある一定の活動と製品において比較優位を与えることになる。

たとえば、表-3は労使関係と技能形成の補完関係を示している。ここでは2つの補完関係が見出される。1つは(A)流動的な労使関係とフォーマルな教育訓練制度であり、もう1つは(B)協調的

表-2 コーディネートされた市場経済とリベラルな市場経済

	コーディネートされた市場経済	リベラルな市場経済
労使関係	協調的で安定的な労使関係：労使双方の、関係への長期的なコミットメント	非協調的な、流動的な労使関係
労使交渉主体	全国もしくは産業レベルに組織された強力な労働組合	個々の使用者と労働者、もしくは企業レベルでの労働組合と使用者との交渉
労働移動 (雇用調整)	企業横断的な職業市場での移動	企業外への移動（高い雇用調整の自由度）
賃金決定制度	労使間交渉制度をつうじた賃金決定：安定的な所得の保障	市場競争をつうじた賃金決定
技能	転用可能性の低い技能（産業特殊技能）	転用可能性が高い技能（一般的技能）
技能形成・訓練	徒弟訓練と職業学校制度（デュアル・システム）	フォーマルな職業訓練もしくは学校教育
職務編成	厳格に区分された深い職務内容	厳格な、狭い職務範囲：硬直的な職務編成
賃金と職務	熟練に基づく賃金	職務に基づく賃金
企業統治	株主からの経営の相対的自律	株主による経営の支配
資金調達	銀行からの調達：銀行との長期的関係に依存	資本市場から調達
企業間関係	他企業との長期的関係の形成	他企業と長期的関係を形成しない

表-3 労使関係と技能形成の相互補完性

		労使関係	
		安定	不安定
訓練制度	フォーマルな教育訓練制度		(A)流動的な労使関係とフォーマルな教育訓練制度
	企業特殊な技能形成	(B)安定的な労使関係と企業特殊な技能形成	

安定的な労使関係と企業特殊な技能である。

- (A) 流動的な労使関係とフォーマルな教育訓練制度：労使関係が高水準の労働移動と競争市場による賃金設定に基礎をおいている場合、フォーマルな教育をつうじて移転可能な一般的技能を提供する訓練システムがより効率的である。なぜならば、流動的な労働者は他企業においても利用可能な一般的技能を取得する強いインセンティブを持つからである。
- (B) 協調的で安定的な労使関係と企業特殊な技能：賃金が競争市場から分離され、安定的な所得が保障される場合、企業は高水準の企業特殊な技能を提供する訓練制度を運営する方がより効率的である。制度的に保障される相対的に高い賃金は労働者に企業特殊な技能を身につけさせることにより、従業員に技能訓練を提供しない企業が、たとえ賃金プレミアムを提示したとしても、労働者を引き抜くことができなくなるからである。

以下の表-4には、Hall and Soskice [2001]に基づいて、先進資本主義諸経済がいずれのタイプに分類されるかを示してある。

(4) 特殊資産経済と一般資産経済

理論的には、コーディネートされた経済は特殊的資産への投資に基づく経済であり、リベラルな

表-4 コーディネートされた市場経済とリベラルな市場経済

資本主義のタイプ	先進資本主義経済
コーディネートされた市場経済	オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、ドイツ、日本、オランダ、ノルウェー、スウェーデン、スイス、アイスランド
リベラルな市場経済	オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、イギリス、アメリカ、アイルランド

注) Hall and Soskice [2001]に基づく。

市場経済は一般的資産への投資に基づく経済である。実際、Iversen and Soskcie [2001 a][2001 b] はコーディネートされた市場経済とリベラルな市場経済を「特殊資産」経済と「一般資産」経済として分類することを選好している。

企業は関係特殊な資産——簡単には他の目的に転用できない資産であり、その収益性もしくは効率性が他者の能動的な協りに強く依存する資産である——に投資することで利潤を追求する。たとえば、企業が企業特殊な技能形成を実現するためには労働者と長期的な関係を形成し、労働者も企業もそうした特殊な関係にコミットする必要がある。そのためには労働者の雇用が保障される必要があり、経営も短期的な収益性の変動から切り離された企業統治を前提とする。

他方、企業は、簡単に他の目的に転用できる資産——すなわち、他の用途に向けられた場合でもその価値が実現される資産——により多く投資することで利潤を追求する。たとえば、流動的な市場の下では経済的アクターは、より高い収益を追い求め、資源を動かす機会の拡大を追求する。そのさい経済主体は転用可能な資産——たとえば、一般的技能や多用途の技術——を取得するように奨励される。

資産の特殊性はあきらかに「資本主義の多様性」アプローチにおいては決定的な分析的役割を与えられている。Ⅲにおいて取り上げる Esteve-Abe, et al. [2001]、Iversen [2002] にとって、資産の特殊性——労働の技能の特殊性——は「社会的保護」（たとえば、雇用保護規制、失業給付、賃金補償等）にとり決定的なものと理解されている。

Ⅲ. 「資本主義の多様性」論の経験的分析

「資本主義の多様性」論に基づき、これまですでにいくつかの実証的成果がもたらされているが、この理論的枠組みにもっとも忠実な実証的成果は Estevez-Abe, et al [2001]、Iversen [2002] であろう。これらの研究の理論的主張の核心は、転用不可能な技能への投資を行う労働者が、長期的失業や、異なった技能を要する職務への非自発的シフトに起因する所得の損失に対して社会的保護を要求する、というものである。

Ⅲ-1. 製品市場戦略、技能および社会的保護

Estevez-Abe et al [2001]、Iversen [2002] の理論的主張はより詳細には次の2点に要約される。(1)企業の製品市場戦略は利用可能な技術の分布に制約される。そして(2)技能の利用可能性は適切な保護水準を必要とする。

最初に、企業の製品市場戦略と技術の相互補完性——(1)の理論的主張——について見て行きたい。3つの技能タイプが資産の特殊性——すなわち転用可能 portability かどうか——によって区別さ

表-5 企業の製品市場戦略と技能

		利用可能な技能 (技能の転用可能性)		
		高い転用可能性	←————→	低い転用可能性
		一般的技能	産業特殊的技能	企業特殊的技能
企業の製品市場戦略	標準的な、規格化された製品の大量生産	(A) フォード主義的大量生産 (自動車や耐久消費財等の生産)		
	多様化された製品の大量生産			(B) 日本の自動車産業、電子機器産業
	ニッチ市場向けの高品質製品の生産		(C) クラフト集約型職場	
	多品種・高品質の製品の生産			(D) ドイツの多品種高品質生産

注) Estevez-Abe, et al. [2001], Iversen [2002] に基づき作成。

れる。すなわち、企業特殊的な技能、産業特殊的な技能、および一般的技能である。企業特殊的技能は OJT をつうじて獲得され、その転用可能性がもっとも低い。産業特殊的技能は、ドイツで見られるように、徒弟制と職業訓練校をつうじて獲得される。そうした技能は特定の職業内部ではどの使用者によっても利用可能である。一般的技能は、すべての使用者によって認められる、企業や産業のタイプから独立的な価値を持つ。

こうした技能プロファイルと製品市場戦略との相互補完的關係は表-5 のように要約することができる。表-5 の各セルには企業の製品市場戦略と必要とされる技能の補完關係が示されている。

- (A) フォード主義的生産の標準化され規格化された財の大量生産には高度に訓練された労働者を必要としない。必要とされるのは半熟練労働であり、狭い範囲の標準化された課業をこなす生産労働者である。自動車やその他の耐久消費財などの伝統的なアメリカ製造業産業はこうしたカテゴリーに入る。
- (B) 日本の自動車メーカーと電子機器産業にみられるような、多様な範囲の製品を大規模に生産する戦略は、ラインにおいて頻繁な製品の変更を可能にする広範囲な課業を遂行できる労働者に依存する。労働者が遂行する課業は自社の製品や利用する機械に関する高い知識水準を伴い、したがって高度に企業特殊的である。
- (C) 第3の製品戦略はニッチ市場向けの高品質の製品生産戦略である。それは産業特殊的なクラフト技能を持つ労働者を必要とする。こうした生産戦略のプロトタイプはスケールメリットを持たず、その工程には高度にクラフト集約的の職場が存在する。この例としては、オーダーメイドの衣料品、宝飾品等があげられる。

(D) 最後の戦略はハイブリッド型である。それは高品質の製品ラインを追求するが、生産量を高めるために小規模のクラフト職場から離れる。これは多様化された品質生産と呼ばれる。この生産戦略は高水準のクラフト技能に加え企業特殊的な技能を必要とする。ドイツがこうしたタイプの生産のプロトタイプである。

次に、Estevez-Abe et al. [2001], Iversen [2002] の第2の理論的主張——技能の利用可能性は適切な社会的保護水準を必要とする——に移ることにしたい。この両者の相互補完的關係は表-6に要約されている。Estevez-Abe et al. [2001] は労働者の行動に関して次の3つの仮定の下にどのようなタイプの制度が、どのようなタイプの社会的保護と結びつくかを検討する。

- (i) 人々は教育／訓練投資にコミットすることを決定する前に自己の教育／訓練投資の包括的なリターンを計算する。
- (ii) 人々は、投資のリスクが同一であるとすれば、より高い期待リターンを生み出す技能へ投資することを選択する。
- (iii) 他の条件を一定とすれば、人々はより不確かな将来のリターンを持つ技能への投資を控える（人々はリスク回避的である）。

表-6において示されている雇用保護は制度化された雇用保障を指す。雇用保護が高まれば高まるほど、労働者が経済的下降期にレイオフされる可能性は低下するであろう。失業保護は失業に起因する所得の低下からの保護を意味する、したがってキャリア全体をつうじた賃金水準に対する不確実性を低下させることができる。表-6においては、4つの主要な技能と社会的保護の補完性が確認され、また典型国も与えられている。

表-6 社会的保護と予測される技能プロファイル

		雇用保護および被用者に対する所得保護	
		低い	高い
者失 業 対 保 護 お よ び 失 業 保 護	高い	(A)産業特殊な技能 例：デンマーク	(B)産業特殊な技能と企業特殊な技能のミックス 例：ドイツ
	低い	(C)一般的な技能 例：アメリカ	(D)企業特殊な技能 例：日本

(出所) Iversen [2002], p.10, cf. Estevez-Abe et al. [2001], p.154.

- (A) 産業特殊な技能に関していえば、雇用保護はそれ程重要ではない。技能が企業特殊ではなく産業特殊である場合、労働者は比較的容易に企業間を移動できるからである。産業特殊な技能に投資しようとする労働者のインセンティブにとって重要な点は雇用状態に関わりない熟練に基づく賃金の保護である。失業保護は、所得連動的な給付を提供することによって、もしくは熟練労働者の供給がその需要を超える場合でも熟練労働者の賃金を高水準に維持することによって、技能に投資する労働者の所得を保障する。
- (B) 企業特殊および産業特殊な技能に依存する製品市場戦略を追求する企業にとって、雇用の約束と失業の補償は、市場における競争ポジションを改善するコスト効率的な経路を提供しうる。雇用の地位に対する将来の不確実性——したがって将来の賃金プレミアムに対する不確実性——を低下させる措置は大いに企業のコスト効率性を改善しうる。そしてそうした企業が成功すればするほど、特殊技能に対する需要はますます拡大する。こうして特殊技能均衡の中に立つことになる。
- (C) 雇用保護も失業保護も制度化されていないとすれば、労働者にとって労働市場のリスクに対する最善の保険は一般的な、転用可能な技能に投資することである。企業が一般的技能戦略を追求するのであれば、より高い保護は、特殊な技能労働者の雇用を大幅に高めないため、そうした技能に投資しようとする労働者のインセンティブを損なう。
- (D) 企業特殊な技能は特定の企業の外では無価値であり、それゆえ、そのような技能に投資するように労働者を動機づけるためには高水準の雇用保護を必要とする。あるいは労働者による企業特殊な技能への投資を拡大するためには、労働者がそうした投資に対するリターンを取得できる程長期間にわたり企業に留まることができるという保証を必要とする。

要するに、雇用保護と失業保護の特定の組み合わせが技能プロファイルを決定するということが理解される。雇用保護は労働者が企業特殊な技能に投資する傾向を高め、他方、失業保護は産業特殊な技能への投資を促進する。両方の保護を欠く場合、一般的技能へ投資するインセンティブが強められる。

III - 2. 労働市場の成果

以上の理論的主張からは、労働市場の成果について次のような理論的予測を引き出すことができる。第 1 に、一般的技能システムは稼働所得の格差を創造する可能性が高いということが指摘される。第 2 に、企業特殊な技能と産業特殊な技能に依存する製品市場戦略は、一般的技能にもとづく市場戦略に比べ、ジェンダーの点において不平等をもたらす可能性がある。第 3 に、技能の転用可

能性が低い経済では、高い経済に比べ、失業が高まると期待される。

1) 一般的技能システムにおいては、中等レベルの学校教育が雇用保障へと導くことはない。低水準の学校教育を受けた人々が自己の教育投資からリターンを取得することはほとんどない。しかも、このシステムにおいては、そうした人々たちのための職業訓練——たとえば OJT や Off-JT ——の提供は依然として低水準である。このため貧窮化した労働プールが創造される可能性がある。対照的に、一般的技能システムにおいては、高い学位と大学院学位を有する人々は自己の教育投資に対して大きなリターンを取得する。したがって学力の分布が技能の分布に翻訳され、きわめて非対称的な稼働所得分布を生み出すと期待される。

2) 一般的技能はキャリアを中断した場合でも高いペナルティを科されることはない。ところが、企業特殊の技能と産業特殊の技能においては、キャリアの中断は解雇もしくは長期的な賃金所得の低下に帰結する。こうした結果は、キャリアの中断が女性労働者の多くに妥当する場合、特殊の技能戦略を持つ企業の経済においては、ジェンダーの観点からみた不平等が発生する可能性が高くなる。対照的に、一般的技能システムはジェンダー中立的と期待される。

3) 技能の転用可能性が低い経済では雇用保護が要求され、失業が抑制されると期待される。他方、技能の転用可能性が高い経済では雇用保護は求められず、低水準の失業は期待されない。

したがって、コーディネートされた市場経済とリベラルな市場経済それぞれについて、表-7 において示されているような労働市場の成果が期待される。

IV. 2つの資本主義と労働市場の成果

本節においては、「資本主義の多様性」論から引き出された労働市場の成果に関する理論予測を

表-7 2つの資本主義と労働市場の成果

資本主義のタイプ	典型国	社会的保護		労働市場の成果		
		失業保護	雇用保護	稼働所得の格差	ジェンダー間の不平等	失業
コーディネートされた市場経済	(A)デンマーク	高い	低い	低い	高い	高い
	(B)ドイツ	高い	高い	低い	高い	低い
	(D)日本	低い	高い	高い	高い	低い
リベラルな市場経済	(C)アメリカ	低い	低い	高い	低い	高い

注) Estevez-Abe et al. [2001], Iversen [2002] の理論モデルを基に作成。典型国のアルファベットは表-6 に対応。

経験的に検討することにしたい。検討にあたっては、第 1 に、労働市場の成果を直接的に評価する方法を採用する。具体的には、労働市場の成果に関するデータについてクラスター分析を適用し、グループ化された経済が「資本主義の多様性」アプローチで識別された経済グループ（表-3 および表-7 参照）と整合的であるかどうかを問うことにする。第 2 に、「資本主義の多様性」アプローチが理論的に資産の一般性/特殊性に基礎を置く点に注目し、資産の一般性/特殊性——労働者の技能の一般性/特殊性——と労働市場の成果との間に関連があるかどうかを検討することにしたい。

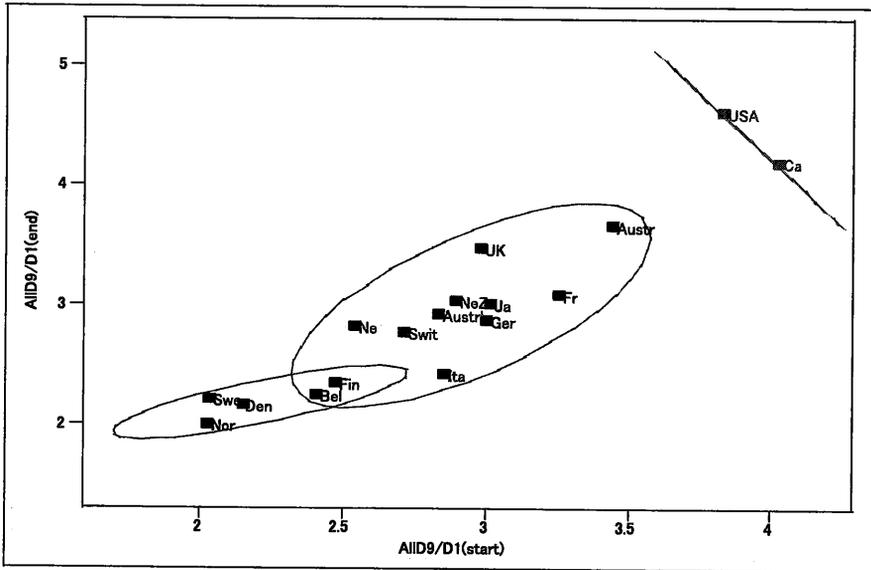
IV-1. 資本主義経済のクラスター化

「資本主義の多様性」論からは表-7 に示されているような労働市場の成果が期待される。そこで同理論を検討にあたっては、賃金分散、失業率、男女間の賃金格差データを取り上げることにしたい。

(1) 稼働所得

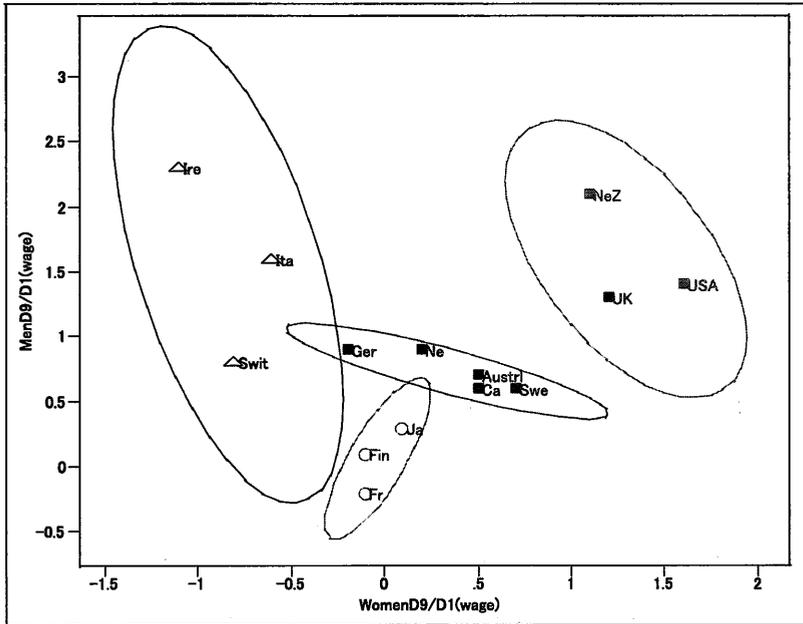
賃金分散としては稼働所得（製造業）の第 9 十分位/第 1 十分位を利用した。図-2 は同データ

図-2 稼働所得（製造業）の格差



注) 各国コードは以下のように対応する。なお、カッコ内はここで利用された稼働所得の格差の開始年 (AIID 9/D 1 (start)) と終了年 (AIID 9/D 1 (end)) をあらわす。Austl: Australia (1980-1995), Austr: Austria (1980-1995), Ca: Canada (1981-94), Den: Denmark (1980-90), Fin: Finland (1980-95), Fr: France (1980-95), Ger: Germany (1984-95), Ita: Italy (1979-95), Ja: Japan (1980-95), Neth: Netherlands (1980-95), NZ: New Zealand (1984-95), Nor: Norway (1989-93), Swe: Sweden (1980-95), Swi: Switzerland (1991-95), UK (1980-95), USA (1980-95)。データの出所は Howell and Huebler(2001), Appendix A, p.33。

図-3 稼働所得（製造業）の格差の長期的変化 1979-2000年



注) データの出所: Glyn (2001), table 1, p.4. なお、データの計測期間は Austl: Australia (1979-2000), Ca: Canada (1981-94), Den: Denmark (1980-90), Fin: Finland (1980-99), Fr: France (1979-98), Ger: Germany (1984-98), Ire: Ireland (1987-97), Ita: Italy (1986-96), Ja: Japan (1979-99), Neth: Netherlands (1979-99), NZ: New Zealand (1984-97), Nor: Norway (1980-91), Swe: Sweden (1980-98), Swi: Switzerland (1991-98), UK (1979-2000), USA (1979-2000).

の1980年と1995年の水準値にクラスター分析⁵を適用した結果である。図-2においては横軸に1980年のデータ、縦軸に1995年のデータがとられている。この図から理解されるように、カナダ、アメリカのグループ、他方、ベルギー、デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデンのグループはあきらかに異なるクラスターを形成し、「資本主義の多様性」論の理論予測に一致する。しかし、これ以外のサンプルはいずれのクラスターにも入らず、独自のグループを形成している。

さらに、長期的変化を見た場合、水準値以上に複雑な様相を見せる。図-3においては、稼働所得（製造業）の第9十分位/第1十分位の年平均百分比変化(%)が示されている。この指標からは賃金格差の長期的動向を理解することができる。ここでは、1979-2000年期間の男性と女性のデータにクラスター分析が適用されている。図-3から理解されるように、4つのクラスターが成立するようである。「資本主義の多様性」アプローチから引き出された理論的予測に一致して、アメリカ、イギリス、ニュージーランドは同一のクラスターに入った。だが、同じリベラルな市場経済に分類されるカナダ、オーストラリアはむしろスウェーデン、オランダ、ドイツと同一のクラス

⁵ 標準化されたデータに階層型クラスター分析が適用されているが、2つのクラスター間の距離の測定にあたってはWard法が利用されている。

ターに入る。さらに、コーディネートされた市場経済を形成するサンプル国についても日本とフィンランドは異なったクラスターに入る。

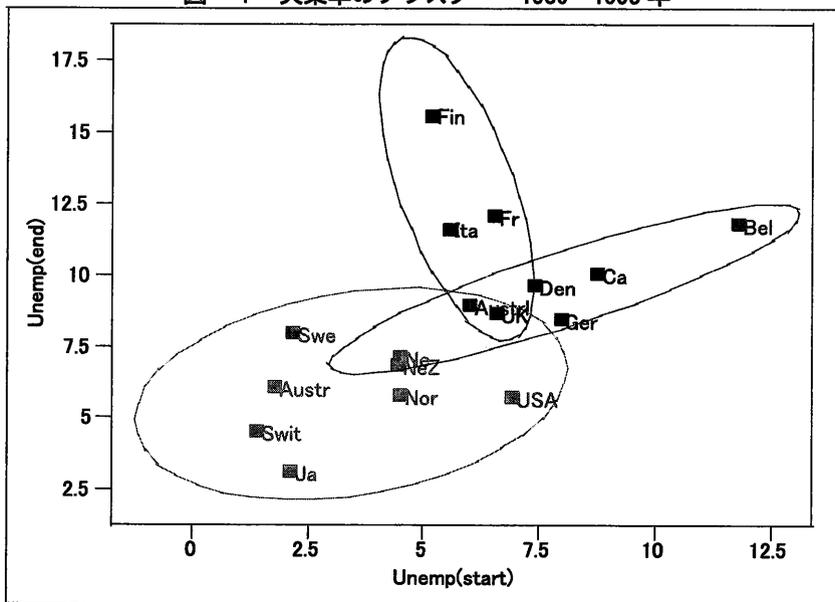
(2) 失業率

次に、失業率データを用いて、同様に、クラスター分析を行った。利用されたデータは1980年と1995年の失業率である。図-4においては横軸に1980年の失業率、縦軸に1995年の失業率とられている。Estevez-Abe, et al. [2001]、Iversen [2002] の理論的予測にしたがえば、デンマークとアメリカが、そしてドイツと日本が同一のクラスターに入る。だが、ここでも彼らの予測とは異なり、むしろ、日本とアメリカ、ドイツとデンマークがそれぞれ同一のクラスターに入る。失業率に関しては3つのクラスターが形成される。しかも、表-3 の分類にも適合しない⁶。

(3) ジェンダー間の不平等

これについても理論予測どおりの結果を得ることはできなかった。図-5においては、1998年

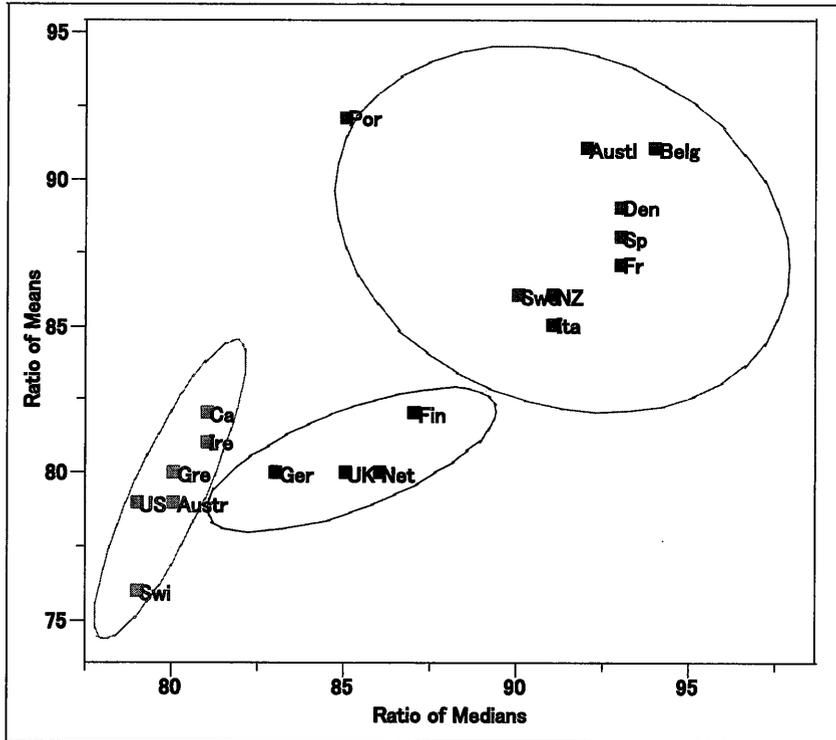
図-4 失業率のクラスター 1980-1995年



注) ただし、オーストリア (1980-1994年)、ベルギー (1986-1993年)、カナダ (1981-1994年)、デンマーク (1980-1990年)、イタリア (1979-1995年)、ニュージーランド (1984-1995年)、ノルウェー (1989-1993年) である。

⁶ だが、失業率は、各国の制度的要因や測定方法、さらに労働力人口からドロップした人口を考慮すると、雇用パフォーマンスを評価する上で適切な指標ではないかもしれない。このため、失業率データを基礎にした場合、Estevez-Abe, et al. [2001] Iversen [2002] の理論的予測を適切に評価したとはいえないかもしれない。

図-5 ジェンダー間の賃金格差 (1998年)



注) 年齢 20~64 歳の従業員の賃金・サラリー (フルタイム従業員の 1 時間あたりの稼働所得) の中位と平均をとり、男性賃金に対する女性賃金の比率 (%) を計算。オーストラリア、カナダ、スウェーデンについては 2000 年のデータ、ニュージーランド、スイスについては 2001 年のデータ、アメリカについては 1999 年のデータである。データは OECD Employment Outlook (2002), p. 97, table 2.15 より得た。

時点の男女間の賃金格差を基にクラスター分析を試みた結果が示されている。この図をみると、北欧経済は低い平等を示し、アメリカ、カナダは高い不平等を示している。だが、女性が労働市場の下層的な領域に入る可能性が高いことを考慮すれば、「中位」および「平均」のデータではジェンダー間の不平等を捉えることができないかもしれない。そこで賃金・サラリーの 20 パーセントタイルでも比較を行ったが、その場合でも、同様に、「資本主義の多様性」論から引き出された理論予測に適合する結果は得られなかった⁷。

IV-2. 資産の特殊性と労働市場の成果

すでに述べたように、「資本主義の多様性」論において決定的な役割を果たしているのは資産の

⁷ もっとも、「資本主義の多様性」論から引き出されるジェンダー間生涯の不平等はキャリアの中断に基づくものであり、したがって、比較にあたっては勤続年数をコントロールする必要があるであろう。また、本データは男女間の賃金格差に与える他の要因をコントロールしたものではない。したがって純粋な性別格差を捉えたものではないというデータの制約にも注意しておく必要がある。

一般性／特殊性——Estevez-Abe, et. al. [2001], Iversen [2002] の実証分析の場合、労働者の技能の一般性／特殊性——である。そこで次に資産の一般性／特殊性と労働市場の成果の関連を考察することにしたい。

労働市場の成果をあらわす指標としては上述の稼働所得の格差と失業率を取り上げる。他方、資産の特殊性を表現する指標として Estevez-Abe, et al. [2001] によって採用された中位の在職期間を採用する。さらに、Hiscox and Rickard [2002] によって考案された特殊性指標を採用する。これは基本的に産業間の労働移動を尺度するものである。

具体的な検討に入る前に、ここで、資産の一般性／特殊性を代理する指標について説明しておこう。中位の在職期間は Estevez-Abe, et al. [2001] においては企業特長的技能の尺度として利用されている。Hiscox and Rickard [2002] は資産の特殊性を表現する代理変数として産業間労働移動を尺度する指標を利用している。そこには労働者の技能の特殊性が、労働者が職を変えるさいの意思決定——すなわち、労働移動の意思決定——に影響を与える、ということが前提されている。本稿で利用される第 1 の指標は構造調整指標 SA (Structural Adjustment) と呼ばれるものである。それは以下のように定義される。

$$SA_{t-z} = 0.5 \sum_{i=1}^N |S_i^t - S_i^{t-z}|$$

ここで S_i は t 期から $t-z$ 期にかけて i -番目の産業が占める雇用のシェアを表現する。構造調整指標は一定期間における産業間の雇用の相対的シフトを尺度するものであり、0 (産業構造において変化がまったく発生しない) から 1 (ある産業から他の産業へ労働者が完全に移動) の値をとる。したがってこの指標の値が大きければ大きいほど、雇用分布におけるより急激な変化を表現する。

第 2 の指標は、産業から産業への労働移動だけに起因する雇用分布の変化を表現する、雇用の産業間再配分指標 IR (Industry Reallocation of Employment) である。この指標は、経済の他セクターへの流入・労働力への参入・撤退に起因する変化を取り除くものであり、純粋に産業間を移動する労働者に起因する雇用配分の変化を表現する。

$$IR_{t-z} = \frac{\sum_{i=1}^N |E_i^t - E_i^{t-z}| - \left| \sum_{i=1}^N E_i^t - \sum_{i=1}^N E_i^{t-z} \right|}{0.5 \sum_{i=1}^N (E_i^{t-z} + E_i^t)}$$

ここで E_i は $t-z$ 期において N 産業の i 番目の産業に見出される雇用である。分子における左側の項はその期間における全産業の雇用変化 (失われた職と創出された職) の総数を表現し、右側の

項は失われた職もしくは創出された職の総数であり、他の産業での職の喪失もしくは創出によって相殺されない（補償されない雇用変化と呼ばれる）。雇用の総変化から補償されない雇用変化を引くことで、産業間への職の再配分の総数に関する尺度が与えられる。さらに、比率で表現するために製造業の雇用総数（ $t-z$ 期の平均）によって除してある。

以上の3つの指標と労働市場の成果指標の関連を検討することにしよう。表-8には資産の一般性/特殊性と労働市場の成果の相関係数が示してある。表-9には同じデータに基づいてSpearmanの順位相関が示してある。

1) 中位の在職期間と稼働所得格差

中位の在職期間と稼働所得の格差との間には弱い関係ではあるものの、負の相関が存在する（積率相関-0.1160、順位相関-0.2133）。これは、技能の特殊性が低い場合稼働所得の格差も低い、ということを示す。したがって、コーディネートされた市場経済の下では稼働所得格差が低く、リベラルな市場経済の下では稼働所得格差が高いという理論的予測に一致していると見ることができる。

だが、相関係数を見ただけでは、コーディネートされた経済の中の違いを見ることはできない。そこで2つの変数を基にクラスター分析を行い、産業特殊的技能ベースと企業特殊的ベースの経済の間に相違がみられるかどうかを見ることにしたい。図-6においては、3つのクラスターが形成

表-8 技能の特殊性指標と労働市場パフォーマンス指標の相関

	中位の在職期間	SA	IR
稼働所得格差	-0.1160 (0.68063)	-0.1259 (0.6549)	0.1655 (0.5555)
失業率	0.1552 (0.5808)	0.1569 (0.5766)	0.2193 (0.5123)

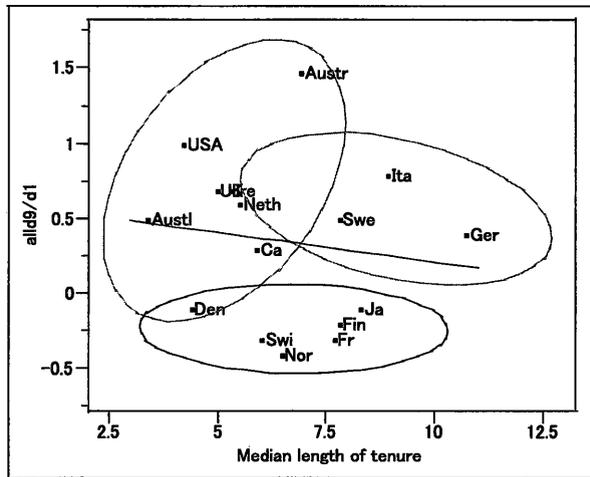
注) カッコ内は有意確率。

表-9 技能の特殊性指標と労働市場パフォーマンス指標の順位相関

	中位の在職期間	SA	IR
稼働所得格差	-0.2133 (0.4277)	-0.2581 (0.3531)	0.1074 (0.7031)
失業率	0.2520 (0.3649)	0.1610 (0.5665)	0.4522 (0.0906)

注) Spearmanの順位相関。カッコ内はp値。

図-6 在職期間と稼働所得の格差



されている。リベラル市場経済はほぼ同一のクラスターに入り、予測される理論的特徴——技能の特殊性（中位の在職期間）が低く、稼働所得の格差が高い——にもフィットしている。他方、コーディネートされた経済については、予測と異なり、デンマークと日本が同一のクラスターの中に入る。

2) 中位の在職期間と失業率

次に、中位の在職期間と失業率の相関をみると、両者の相関係数は小さいものの、正の相関が見られる。これは「資本主義の多様性」論の予測——技能の特殊性が高くなれば、社会的保護（雇用保護）が高くなり、失業率は低下すると期待される——とは異なる結果である。図-7を見ると、リベラルな市場経済とコーディネートされた経済はそれぞれ異なるクラスターを形成するが、先進資本主義諸経済の間には線形の関係よりも、むしろ、非線形の関係が存在するようである。すなわち、技能の特殊性（中位の在職期間）の低い（短い）経済と高い（長い）経済については失業率が低く、両者の中間程度の技能の特殊性（中位の在職期間）経済については失業率が高い。

3) SA・IR 指標と稼働所得の格差

SA 指標と IR 指標については、SA 指標と稼働所得の格差の関係を除けば⁸、「資本主義の多様性」論から期待される結果と整合的な結果を得ることができた。だが、図-8の IR 指標と稼働所得の

⁸ SA 指標はすでに述べたように労働力人口への参加や撤退等を含み、純粋に産業間労働移動を捉えることができないという欠点を持つ。計測期間の失業率を考慮すると、SA 指標のそうした欠点が反映された可能性も否定できないであろう。

図-7 中位の在職期間と失業率

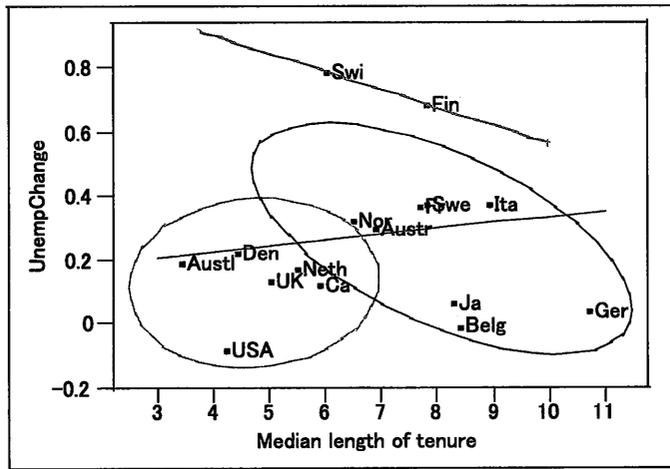
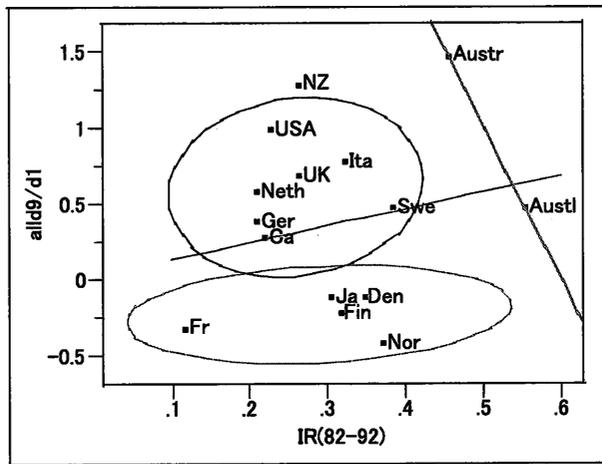


図-8 IR指標と稼働所得の格差



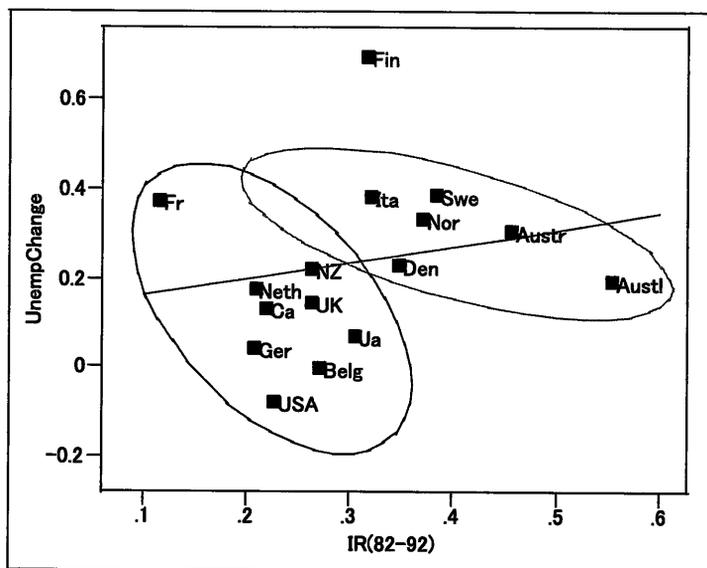
格差を見ると、コーディネートされた市場経済に属する経済が相対的に高い産業間労働移動⁹を示し、しかも稼働所得の格差が小さい。むしろ、リベラルな市場経済の方が産業間労働移動が低く、稼働所得も高い。したがって相関係数において得られた結果は「資本主義の多様性」論の理論的予測とまったく異なった理由から得られたということが理解できる。

4) IR指標と失業率の変化

失業率の変化についても同様の結果が妥当する(図-9参照)。失業率の変化とIR指標をもとに

⁹ コーディネートされた市場経済のうち、とくに北欧諸国については、積極的労働市場政策をつうじた産業間労働移動の促進がIR指標に反映されていると見ることができる。

図-9 IR 指標と失業率



クラスター分析を行った場合、各国経済は2つのクラスターに分割される。北歐経済とアングロサクソン型経済とは「資本主義の多様性」論から期待されるとおりに分類されるが、その他の経済——ドイツ、日本、オランダ、オーストラリア等——については予測とは異なっている。コーディネートされた市場経済に属する経済においては産業間労働移動が相対的に高く、失業率の変化も大きい。リベラルな市場経済においては産業間労働移動が低く、失業率も低い。したがって相関係数において得られた結果は、ここでも、「資本主義の多様性」論の理論的予測とまったく異なった理由から得られたということが理解できる。

V. 結びにかえて

本稿においては「資本主義の多様性」論の理論的概要と同理論に基づく実証分析を紹介し、その上で「資本主義の多様性」論の仮説が経験的妥当性を持つかどうかを検討した。そこから以下の3点が同理論の問題点として浮かび上がってきた。

第1に、「資本主義の多様性」論は理論的には資産の特殊性と一般性に基づいており、ここから先進資本主義経済がコーディネートされた市場経済とリベラルな市場経済に分割されるという理論的主張が展開されていた。だが、本稿での実証的検討からは先進資本主義経済のクラスターは、少なくとも、2つと見ることはできないようである。

したがって第2に、理論的には中間的経済をどのように理論化するかが問題となるであろう。同

理論——少なくとも Estevez-Abe, et al. [2001], Iversen [2002] の理論的主張——では市場製品戦略—企業—技能の3者の補完性が経済システム全体にとって決定的な役割を果たすが、企業統治や金融制度との関連が全体の諸制度の整合性に与える影響も検討される必要がある。言い換えれば、「資本主義の多様性」論に仮定されている諸制度のヒエラルキーが再検討される必要があるであろう。

第3に、経験的な観点からみれば、資産の特殊性指標——技能の特殊性指標——の再検討が必要であろう。この点はとくに Hiscox and Rickard [2001] の指標を利用した場合資産の特殊性と資本主義タイプの関連が逆の関連を示していることから言える。一方ではコーディネートされた市場経済と資産の一般性、他方ではリベラルな市場経済と資産の特殊性の組み合わせが出現する。その結果、同理論から予測された労働市場の成果も異なった理由から出現することとなっている。

【データの出所】

稼働所得の格差：Howell and Huebler (2001), Appendix A, p.33、および Glyn (2001), table 1, p.4.

中位の在職期間：Estevez-Abe, et al. (2001), table 4.3, p.170.

SA 指標：Hiscox and Rickard (2002), table 1, p.33. 計測期間 1982-1992 年。

IR 指標：Hiscox and Rickard (2002), table 3, p.35. 計測期間 1982-1992 年。

性別賃金格差：OECD (2002), table 2.15, p.97.

失業率：Howell and Huebler (2001), Appendix A, p.33.

【引用文献】

Amable, Bruno (1999) Institutional Complementarity and Diversity of Social Systems of Innovation and Production, *Discussion Paper FSI 99-309*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Boyer, Robert (1990) The Capital Labour Relations in OECD Countries, *CEPREMAP*. No.9020 (伊藤正純訳ボワイエ・R. (1993) 「OECD 諸国における資本—労働関係——フォーディズムの「黄金時代」から対照的な国民軌道へ——」『<レギュレーション・コレクション1> 危機——資本主義』藤原書店、1993年)

Estevez-Abe, Margarita, Iversen, Torben, Soskcie, David (2001) Social Protection and Formation of Skills: A Interpretation of the Welfare State, *Variety of Capitalism: The*

- Institutional Foundation of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- Glyn, Andrew (2001) Inequalities of Employment and edited by Peter A. Hall and David Soskice Wages in OECD Countries, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol.63.
- Hall, Peter A. and Gingerich, Daniel W. (2001) Variety of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy: A Empirical Alanyse, *Paper presented at the Annual Meeting of the American Political Association*, San Francisco.
- Hiscox, Michael J. and Richard, Stephanie J. (2002) Birds of a Different Feather? Varieties of Capitalism, Factor Specificity, and Interindustry Labor Movements, *mimeo*.
- Howell, David and Huebler Friedrich (2001) Trends in Earnings Inequality and Unemployment Across the OECD: Labor Market Institutions and Simple Supply and Demand Stories, *CEPA Working Paper Series I, Economic Policy Analysis, Working Paper*, No.23.
- Iversen, Torben (2002) Welfare Production Regimes: A Political Economy Approach to the Welfare State, *paper prepared for International Society for New Institutional Economics 6th Annual Meeting: Institutions and Economic Performance*, Cambridge, September 27-29, 2002.
- Iversen, Torben and Soskice, David (2001 a) An Asset Theory of Social Policy Preference, *American Political Science Review* 95 (4): 875-93.
- Iversen, Torben and Soskice, David (2001 b) Two Worlds of Capitalism: Ricardo versus Heckshcer-Ohlin, *Paper prepared for presentation at the American Political Science Association meetng in San Francisco*, August 29-September 3, 2001.
- OECD (2002) *Employment Outlook*.
- Pontusson, Jonas, Reueda, David, Way, Christopher R. (2002) Comparative Political Economy of Wage Distribution: The Role of Partisanship and Labour Market Institutions, *British Journal of Political Science*, no.32, pp.281-308.
- Rueda, David, Pontusson, Jonas (2000) Wage Inequality and Varieties of Capitalism, *World Politics*, No.52, pp.350-83.
- Soskice, David, (1999) Divergent Production Regimes: Coodinated and Uncoordinated Market Economies in the 1980 s and 1990 s, *Continuity and Change in Contemporary Capitalism*, edited by Herbert Kitschelt, Peter Lange, Gary Marks, John D. Stephens. Cambridge University Press.
- 安孫子誠男 (2000) 「イノベーション・システム論の現在——ひとつのサーベイ——」『千葉大学経済研究』第 14 卷第 4 号。

磯谷明徳（2003）「企業組織への契約論アプローチと能力論アプローチ——知識・制度・組織能力——」Discussion Paper Series（九州大学経済学部），No.2003-5.

遠山弘徳（2004）「資本主義の構造変化」宇仁宏幸、坂口明義、遠山弘徳、鍋島直樹著『入門・社会経済学』ナカニシヤ出版（2004年4月刊行予定）、第13章。