

貿易自由化等の経済変化に直面した企業の行動 およびその経済効果の分析： 企業家能力と組織力の観点から

A51207

代表研究者 瀧井 克也 大阪大学 大学院国際公共政策研究科 准教授
Katsuya Takii Associate Professor, Osaka School of International Public Policy,
Osaka University

The purpose of this project is to investigate the role of a firm's entrepreneurial ability and organization capital under a continuously-changing environment. In this project, entrepreneurial ability is defined as the ability to predict and, therefore, appropriately adapt to initially unexpected changes in the environment and organization capital is defined as an organization-specific knowledge. We conducted a series of research and they show the following results. 1) A firm's entrepreneurial ability substantially raises its profits under a risky environment, and, moreover, a riskier environment requires more entrepreneurial ability. 2) A firm's entrepreneurial ability influences the aggregate productivity in an economy by changing the allocation pattern of resources in the economy. It improves the aggregate productivity when the market is competitive, but it might reduce it when the market is distorted. 3) When government expenditure partially crowds out private consumption, expansionary fiscal policy weakens the social role of a firm's activities to predict and adapt to idiosyncratic changes in consumers' tastes. Hence, expansionary fiscal policy may lower real GDP. 4) Large organization capital (high firm-specific knowledge) attracts skilled workers, who can create further organization capital in the future. This positive feedback brings about persistent differences in productivity, wages, and profits between firms, even in a continuously-changing environment. Our simulation results show that a positive assignment mechanism accounts for a large part of the observed persistence.

研究目的

貿易の自由化の進展は多くの企業に変化を要求する。競争が地球規模となるため、よりいっそうの効率的経営を多くの企業が迫られることとなり、ITなどの新しい技術への投資を不可欠なものとする。それにともない、その技術に対応した人材形成および組織変革が求められ、その成否によって経済パフォーマンス

に大きな差をもたらすことが予想されている。しかしながら、そういった組織変革が本当に生産性の上昇をもたらすのかどうかは定かではない。過去に蓄積されてきた企業特有の知識を破壊する可能性もあるからである。本研究は、そういった変化に直面した企業行動を分析する理論を構築し、それらの対応の違いが企業間や経済全体の生産性の違いにどのように影響を与えているのかを分析する枠

組みを作っていくことを主たる目的とする。そのために、企業家能力と組織力という概念に着目し、モデル化する手立てを研究していく。この際、企業家能力とは「環境の変化を予測し、資源を再分配することによって、経済機会をつかみとる力」と定義し、組織力とは「企業組織としての生産性を高める力」と定義する。その際に、企業組織の生産性を高める要素として、企業内部に形成されるルーティンとそれを維持する経営陣の技能の役割に特に注意を払う。

概 要

貿易の自由化、新技術の到来、消費者のニーズの変化といっためまぐるしいビジネス環境の変化の中で、企業はどのように変化に対応しているのだろうか。一方で、経営者はそういった変化を予想し、新しい商品の開発、事業規模の変更、そして組織構造の変更等の対応をとっていかねばならない。しかしながら、もう一方で、それらの変更がその企業が蓄積してきた固有の強みを失うことのないよう配慮する必要がある。

本プロジェクトにおいては、「環境の変化を予測する能力」としての企業家能力と「高い生産性を維持するための企業固有のノウハウやルーティン」としての組織資本の関係に焦点を絞りながら、こういった能力の差がどのように企業の利益、生産性、賃金に影響をあたえるのか。さらには、マクロ経済全体への影響は何かといったことの分析を行なった。

企業家能力の役割：

今回のプロジェクトを通じて、私が以前から行なってきた企業家能力の一連の研究をより改善し、そのいくつかを完成させていった。まず、環境の変化に適切に適應する能力は、

その変化の方向性を予測する力に依存するものと仮定し、その力がどのように企業利益と関連しているのかを分析した。環境の変化を予測し適應する能力とは、事前の意味では想定されていなかった変化とその変化への企業の対応との間の相関を推計することで測定した。この手法をつかって、アメリカの株式市場に上場している企業を分析すると、予測能力は個別企業の営業利益や株式市場での評価を押し上げていることが実証的に確認された。また、個別企業が直面するリスクの度合いが大きくなることが、企業が「適應力」を引き上げる要因のひとつとなっていることが確認された。

企業家能力のもたらす経済効果は一企業の利益にとどまらない。企業家能力の社会的役割に関しては、別途、理論的に考察された。企業家能力の増大は資源の効率的な配分に影響を与え社会の生産性に影響を与えることや、拡張的財政政策が個人消費を減らす時個人の需要の変化に適切に対応するという企業家の役割が損なわれ、かえって実質国内所得を低下させる可能性が示された。

企業の組織資本の役割：

組織資本の研究は今回のプロジェクトを通じて、新たに取り組まれた課題であり、その基礎となるモデルを考案するところから研究がすすめられた。過去の研究では、組織資本はその組織が経験を通じて蓄積した組織固有の知識と定義されている。本研究では一歩進めて組織資本の蓄積のスピードは雇用している労働者の能力が高いほど早いと仮定した。この仮定のもとでは、こういった労働者を採用するのかということが決定的に組織能力の蓄積に大きな影響を与えることとなる。さらに、有能な人ほどより有効に企業内に蓄積さ

れた知識を利用し企業の生産性を高めると仮定すると、市場経済の下では、有能な労働者は組織資本の高い企業に割り当てられると考える。そのため、組織能力の高い企業は有能な人を雇い入れ、有能な人はより高い組織能力を形成するといった、正のフィードバックを生み出す。今回の研究では、絶えず変化する環境の下でこういった正のフィードバックがどの程度機能するのかを分析した。

まず、以下のことを理論的に示した。環境の変化の度合いに比して人々の能力の分散が大きいほど企業間格差は持続する。組織能力の大きい企業ほど、より有能な人を雇い入れることができるため、能力差の拡大は組織能力の高い企業がその組織能力を維持することに役立つ。一方、大きな変化が起こった時には、蓄積してきた知識が役に立たなくなることで組織資本を低下させる可能性がある。そのため、変化の増大は、企業間の序列の移り変わりを激しくする結果を生み出すのである。

しかしながら、人々が組織能力の水準を観察できないときには、他の要因も考察に入れることが大切となる。人々が組織能力の水準を観察できないとき、人々はそれぞれが持っている個別企業の組織能力に対する主観評価によって行動するため、実際の組織能力が低下している企業であっても、人々の主観評価が変わらず高いままであるならば、有能な人をひきつけることができる。そのため、主観評価の高い企業が一時的に組織能力を減らしたとしても、有用な人を雇い続けることによって、組織能力が将来的に実質的に高まり、企業間格差は持続する可能性があるのである。

こういった点を、アメリカの株式市場に上場している企業の財務データを使って確かめたところ、組織資本の高い企業に有能な人材が割り当てられるという効果は、企業間格差

の持続性に非常に大きな影響を与えているが、組織能力を正確に把握できないということが持続的な企業間格差に与える影響は補足的なものにとどまることが確認された。

本 文

はじめに：

市場は絶えずその姿を変えていく。特に近年の経済のグローバル化やIT技術の発展の中で多くの企業の経営者はその対応におわれている。一方で、経営陣はそういった変化の行く末を予想し、適切に事業の方向性を決定し、新しい技術の導入を図り、それに見合った組織へと変更を推し進めていかねばならない。それらの変更が仮に他の企業で成功しても、その企業において同様の帰結をもたらすとは限らない。時として、その企業が長年かけて蓄積してきた固有の強みを失う可能性もあるからである。

今回のプロジェクトでは、「環境の変化を予測し適切に適応する能力」としての企業家能力と「高い生産性を維持するために必要な企業固有の知識」としての組織資本の関係に焦点をしばらくしながら、個別企業への影響とマクロ経済全体への影響を分析した。

企業家能力の役割：

企業家の重要性は古くから指摘されてきた。シュンペーターは企業家の革新を引き起こす力を強調し、フランクナイトはリスクをとることを企業家の重要な役割と位置づけた。その一方でカーズナーは企業家の役割を、ビジネスチャンスを発見し、そのビジネスチャンスをつかむために、資源を再配分することに求めた。

本プロジェクトで行なってきた一連の研究は、カーズナーの流れを組む企業家の役割に

近い。企業家能力を「環境の変化を予測し、変化に適切に対応することで、経済機会をつかみとる力」と定義し、個別企業のもつ「適応力」がどのように企業活動に影響を与えるのかを研究してきた。

まず、Takii (2007a) は「環境の変化を予測し適応する力」を測定する指標を考案し、それがどのように企業利益と関連しているのかを分析した。その指標は以下のように測定される。企業が期待利潤を最大化するように行動しているとしよう。この仮定の下で、もし不規則な変化がなければ実現したであろう原材料等の投入量の理論値を導き出すことができる。現実には、企業は絶えず変化に直面している。そのため、理論値は決して実現することはない。この理論値と実現値の乖離は企業が不測の事態に対応した結果であると考えることができる。そうであるならば実際におこった変化とこの企業の対応との間の相関を測定することで、どの程度その企業が適切に変化の方向と大きさを読み取ったかということ推定することができる。

この直感を厳密に表現すると以下ようになる。生産関数がコブ-ダグラス型で不測の生産性の変化や需要の変化が対数正規分布に従っていると仮定したとき、企業がどの程度変化を読み解き適応したかということが、実現した変化とそれへの企業の対応との間の相関係数にルートを取ったもので測定できることを理論的に示した。このときの企業の対応は実現したインプットの投入量と理論値の乖離を対数変換したもので定義される。この「適応力」が果たして、平均的な利潤率や株価を押し上げるかどうかということをアメリカの株式市場で取引されている企業のデータを使って分析を行なった。

実証結果から得られたことは、「生産性」

と「適応力」の二つが期待利益を決定する上でもっとも頑強な二つの要素であるということである。「適応力」の重要性は企業が直面するリスクの大きさによって変化する。私たちの推定によると、もしある企業がすべての環境の変化を的確に捉えることができたならば、平均的なリスクに直面している会社で28%、上位10%のリスクに直面している会社で48%、上位1%のリスクに直面している会社では400%ほど株価を引き上げることができる。

翻って、なぜある企業は他の企業より「適応力」を身につけているのであろうか。二つの可能性が考えられる。より小さな会社では経営者は現場で起こっている情報にアクセスしやすいが故により多くの適応力を持ちうるかもしれない。もうひとつの仮説は、直面するリスクの大きな会社はそのリスクに対応するためにより多くの情報を集め「適応力」を高めようとするかもしれない。

その二つを識別するために、リスクの変化、企業サイズの変化、「適応力」の変化の3つ指標の相関を調べてみた。そうすると、確かにサイズの変化と「適応力」の変化の間には負の相関が、リスクの変化と「適応力」の変化の間には正の相関が観察された。しかしながら、回帰分析においてリスクの変化がコントロールされてしまうと、規模の変化は「適応力」の変化にまるで影響を与えていないことが確認された。この実証結果はリスクの変化がより多くの「適応力」を求めるという仮説を支持する。結果の一部を図1で示しておく。リスクの変化と「適応力」の指標の変化の間に明らかな正の相関が見てとれる。

企業家能力のもたらす経済効果は一企業の利益にとどまらない。Takii (2007b) は企業家能力と経済全体の生産性との関係を理論的に分析した。企業の生産活動に影響を与える

ような環境の変化が起こったときには、生産投入量を一単位増加させることによる利益とそのコストの間に乖離が生じるため、企業家が資源を再配分することで利益を上げることのできるビジネスチャンスが生まれる。より正確にその変化を読み取り適切に対応できればできるだけその限界の利益と限界の費用との間の乖離が小さくなるはずである。論文では、もし競争的に市場が取引されているならば、企業家の裁定行動を通じて企業家の能力はより適切に資源を配分し社会全体の効率性を引き上げることに役立てることができることを理論的に示した。

もちろん、企業家の行動は社会的害悪をもたらすかもしれない。競争的な市場が実現しておらず、個人的利益の追求と社会的利益間にギャップが存在するとき、こういった企業家の活動はかえって社会的害悪をもたらす可能性がある。論文では、補助金の分配に影響を及ぼすような政治的变化に企業家が適応するとき、企業家の能力が社会的生産性を引き下げる可能性があることを理論的に示した。

そういった民間企業家の行動は、政府の活動とどのような関係があるのであろうか。

Takii (2007c) では、このことを拡張的財政政策が個人に対する税負担を高め、個人消費を減らすような経済設定の下で分析を行なった。政府支出と個人消費とはマクロ経済学において通常同列に考えられることが多いが、1つ重要な違いがある。民間消費は個人の嗜好の変化を反映しうるが、政府支出はそれを反映することができないということである。そのため、政府支出の増大が民間消費を減らすとき、個人の嗜好の変化を読み解き対応するという企業家の活動の社会的役割が損なわれる可能性がある。そのため、仮にトータルの需要が増えたとしても、政府支出は民間消費を完全には代替できないかもしれない。論文では、政府支出の増大は企業家の活動の停滞を招き競争が少なくなるため、物価が高くなり、実質GDPをかえって引き下げる可能性があることを示唆している。

組織資本の役割：

企業を取り巻く環境はめまぐるしく変化している。IT技術の導入にともないネットビジネスが急成長を遂げる一方、国際化にともない中国やインドに生産拠点を移す企業はたえ

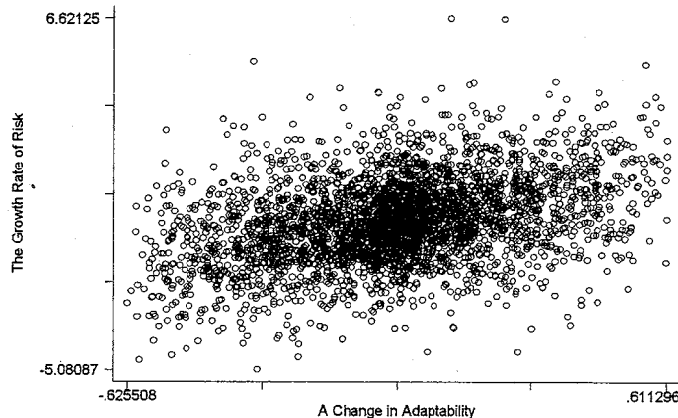


図1

ない。しかしながら、そういった変化にもかかわらず、トヨタなど力強さを維持し続ける企業もある。こういった企業のもつ力強さは何に基づいているのであろうか。

今回のプロジェクトでは「企業の持つ組織固有の知識」と定義される組織資本に焦点をあてることで、企業の強みの源泉にせまってみた。企業は通常、他企業へ移転が困難なその組織ならではの知識、情報、ノウハウ等を所有している。それらは、新商品を生み出す力であったり、貴重な顧客情報であったり、社員の志気を高く保つ文化であったりする。それらは総称して「組織資本」と呼ばれる。過去の研究では「組織資本」は企業がその経験を通じて形成されると考えられてきた。今回のプロジェクトにおいては、観察されるデータの動きを統一的に説明しうる理論を構築するために、「組織資本」の蓄積のあり方に再考を加えることから分析を開始した。

まず事実を確認しておこう。アメリカの実証研究では、厳しい競争にもかかわらず、過去に生産性が高かった企業は10年後も生産性を高く保っている確率が高いことが報告されている。同様の傾向は賃金支払いのデータからも利益率のデータからも観察される。つまり、賃金や利益の高さにも一定の持続性が観察されるのである。面白いことに、生産性、賃金、利益の間には強い正の相関があることも知られている。つまり、生産性、賃金、利益の持続性は関連しあっている可能性が高いのである。

生産性の持続性は別の興味深い特質も持っている。簡単な推計を行なってみると、来期の生産性は今期の生産性をコントロールした後でも過去の生産性との間に正の相関を保っていることを確かめることができる。このことは、今期の生産性が飛躍的に高まったとして

も、過去からの蓄積がない限り、次期の生産性が継続的に高くなる保障はないことをしめしている。

Takii (2007d) は上記の定型化された事実を統一的に説明するモデルを作るために、組織資本と人材の採用のあり方に焦点をしばらく次のような二つの仮定をおいた。1) 有能な人は組織資本を有効に使うことができるため、組織資本を多くもつ企業ほど有能な労働者を雇うことによって得られる生産性の上昇は大きい。2) 有能な労働者はより多くの知識を組織に残すことで組織資本の形成に役立つ。

この二つの仮定から、次のような理論的帰結を導くことができる。仮定1) から、多くの組織資本を蓄積している企業は、有能な人を雇い生産性を高めることができるため、高い賃金を支払って有能な人を雇っても高い収益を保つことが可能になる。逆に、組織資本の少ない企業にとっても有能な人は大切ではあるが、その高い賃金に見合うほどの利益はもたらさない。そのため、より自分の会社に見合った人を採用する。仮定2) から、有能な人はより多くの知識を組織に残すため、今期多くの組織資本を蓄えている企業は、有能な人を雇うことで、次の期にも組織資本の総量を高く維持することができるといった好循環が生まれる。そのため、生産性、賃金、収益が持続的に高くなる。

上記の仮定の下では、以下の結果を理論的に導き出すことができる。環境の変化の度合いに比して人々の能力の分散が大きいときには企業間の格差は持続する。より有能な人を雇い入れることができるのは組織資本の大きい企業であるため、個人の能力差が大きいほど、組織資本の大きい企業がその組織資本を維持することに役立つ。一方、大きな変化が起こった時には、蓄積してきた知識が役に立

たなくなることで組織資本を低下させる可能性がある。そのため有能な人をひきつけることができなくなり、企業間の序列の移り変わりは激しくなる。

上記の二つの仮定の下では、確かに、生産性、賃金、収益の格差の持続性を説明することはできる。ただ、なぜ今期の生産性をコントロールした後も過去の生産性が将来の生産性に影響を与えるのかということを説明することはできない。最後の事実を説明するために、3つめの仮定をおく。3) 組織資本は直接的には観察できないが、組織資本はその企業の業績から類推することが可能である。

人々が組織資本の水準を的確に判断できないときには、人々はそれぞれが持っている個別企業の組織資本に対する主観評価によって行動するため、実際の組織資本が低下している企業であっても、人々の主観評価が変わらず高いままであるならば、有能な人をひきつけることができる。ところが、この主観評価はその企業の過去の実績から学ぶことで形成される。そのため、過去の優れた実績は人々の組織資本に対する現在の高い主観評価を形成し、その高い主観評価がより有能な人をひきつけることで将来の組織資本の総量を増やしていく。このため、過去の生産性は現在を越えて将来にも影響を及ぼし続ける可能性があるのである。

組織資本が直接観察できないならば、生産性格差を持続させる別のメカニズムも生まれてくる。上記でしめしたように、現在の個別企業に対する高い主観評価は有能な人をひきつけることで将来の組織資本を大きくするが、その一方で、大きな組織資本はよりよい業績を生み出す可能性を高め、より高い主観評価を形成しやすい。そのため、高い主観評価と高い組織資本の水準は持続的に推移する可能

性がある。

この新しいメカニズムに基づく、企業の実績からどの程度組織資本について学ぶことができるかといった情報価値の度合いによっても生産性、賃金、収益の格差の持続性は影響を受ける。もし、実績からほとんど組織資本の水準について学ぶことができないのであるならば、人々はその主観評価をほとんど変更することができない。主観評価のランキングがあまり変わらないため、高い主観評価を得た企業は一時的な業績にかかわらず絶えず有能な人を雇い続け、高い組織資本を維持していくことができる。つまり、組織資本といったものを現実のデータから推量することが難しくなればなるほど格差は持続する可能性があるのである。

Takii (2007) では、これらの仮説を下にモデルを作り、モデルのパラメーターをアメリカの株式市場に上場している企業の財務データを使って推定した後に、シミュレーションを行い、どの程度上記の仮説が実際のデータの動きを説明するかを分析した。

図2と図3は結果の一部を紹介している。図2では、現在の相対的生産性と過去の相対的生産性との間の相関関係が年数の乖離とともにどのように変化するかを示している。(相対的生産性は企業の生産性の産業平均からの乖離で測定している。) それに対して図3では現在の相対賃金と過去の相対賃金との間の相関係数が年数の乖離とともにどのように変化するかを示している。(相対賃金は企業の平均賃金の産業平均からの乖離で測定している。)

図2においても図3においても、モデルの予想する値は、実際のデータから計測された値とかなり近い。このことはモデルが現実をうまく近似していることを示唆している。

次に2つの実験をおこなってみた。一つ目

今年度の生産性の産業平均からの乖離と過去の生産性の産業平均からの乖離の相関

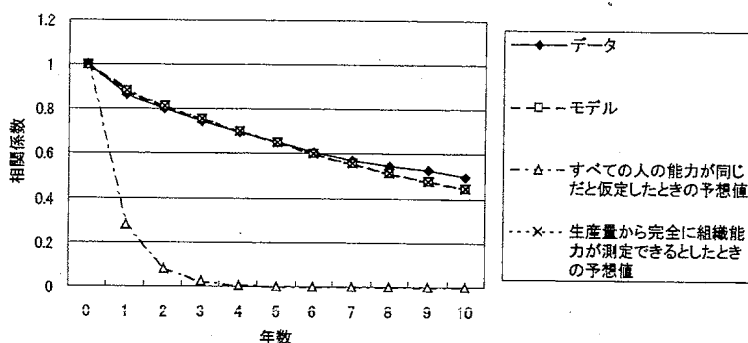


図2

今年度の平均賃金の産業平均からの乖離と過去の平均賃金の産業平均からの乖離

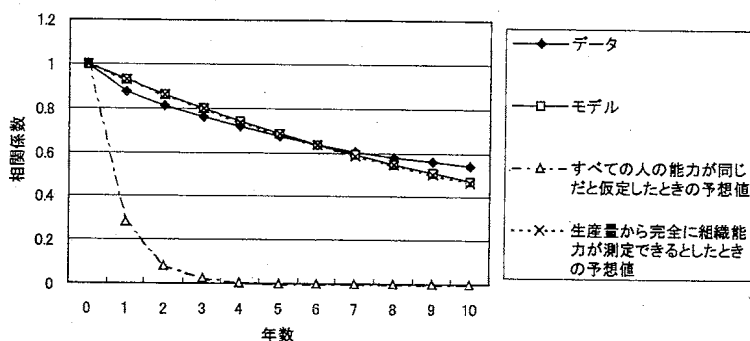


図3

の実験は「もしすべての人の能力が同じだとすると何が生じるか」という実験を行なった。すべての人の能力が同じなら、組織能力の高い企業はより有能な人を採用できるという相対的利益がなくなってしまう。驚くことに、すべての人の能力が同じだとすると、今期の生産性と過去の生産性との間の相関は5年ほどではほぼ0となる。同様のことは賃金の相関にも現れている。この結果は、ある企業が高い生産性を維持できる源泉として、優秀な人材の採用を通じた好循環メカニズムが大きな役割を果たしている可能性があることを示唆している。

その他に、「もしその期の生産量から完全に組織資本の水準を測定できるとしたときに何が生じるか。」も行ってみた。図2においても、図3においても、完全に測定できたとしてもほとんど結果に影響を及ぼしていないことがみてとれる。このことは、情報の不完全性に伴う生産性や賃金の持続的格差というものはあるとしても比較的マイナーな要素にすぎないことを示唆している。(今回紹介している図では相関係数の値は情報量の変化によってほとんど影響を受けていないが、データ等を変えて推計を行なうと、多少の変化は観察される。)

結びにかえて

今回のプロジェクトでは、絶え間なく変化する経済環境下において、企業が生き延びていくとしたときに考慮されるべき2つの要素について分析を行ってきた。1つは、「環境の変化を予測し適応する力」としての企業家能力であり、もう1つは「企業組織として保有する企業固有の知識」としての組織資本である。

企業家能力の上昇は企業収益を引き上げると同時に、社会全体の資源配分に影響を与えることを通じて社会全体の生産性に影響を与えうる。企業家の力を社会的に望ましい方向に導くためには、企業家のインセンティブをゆがめることなく、企業家の行動が社会厚生を引き上げるように制度設計を行なうことが望ましいであろう。そのために市場経済をどのように利用すべきであるかということについては、政策を考える際には真剣に議論されてしかるべきテーマであろう。

組織資本の存在は、変化する社会の中で既存企業が生き残るよりどころとなる。それは、市場で簡単に売買されるものではなく、長い間の経験を通じてのみ築き上げられていくものである。それは、先人たちが組織に残していった知恵として、企業内部でルーティンに行なわれている活動の中に息づいている。既存の知識抜きに組織を動かすことができないという事実は、その知識にアクセスできる人々にレントを与える。そういったレントの存在が有能な人々を魅了し、ひきつけられた人々がまた新たな知識を組織内に作り上げていくのである。このプロセスが、激動する環境の中でも、強い組織を維持するために一役買っていることを論文で示した。

今回のプロジェクトの結果は、個別企業で蓄積された組織資本は社会全体の生産性を高めるための基礎であると同時に、企業間格差

が固定化する源泉でもあることを示唆している。政策を考える際には、効率性と公平性がどのような形でバランスさせるべきかという問いを丁寧に議論する必要がある。

参考文献

- [1] Takii (2007a), "The Value of Adaptability - Through the Analysis of a Firm's Prediction Ability," *Journal of Economics and Business*, March-April, vol.59, 144-162.
- [2] Takii (2007b), "Entrepreneurial Efficiency: Theory," 改訂中
- [3] Takii (2007c), "Fiscal Policy and Entrepreneurship," *Journal of Economic Behavior and Organization*に近刊予定
- [4] Takii (2007d), "The Persistence of Differences in Productivity, Wages, Skill Mixes and Profits Between Firms," OSIPP Discussion Paper, DP-2007-E-002.

今後の研究の見通し

今回のプロジェクトでは、変化する環境の下における企業の行動を、企業家能力と組織資本という二つ企業の能力に焦点をあてることで、分析を加えてきた。それを通じてその二つの能力が企業の収益のみならず、社会的な生産性や格差の源泉として重要な役割を果たしていることを示してきた。

しかしながら、そういった企業の持つ力が何によってもたらされているのかといったことについてはまだほとんど何もわかっていない。今後の課題としては、よりその内実に向き合うことであろう。

企業家能力が、経営者の手腕、資質、経験に基づくものであるならば、経営陣の学歴、経歴等は何らかの形で個別企業の業績のあり方に影響を与えるはずである。同様に、企業の組織資本というものは結局のところそこで働いている人々が蓄えてきた知恵であるとする

るならば、その企業の人材確保のあり方や人材育成のあり方等と無縁ではあるまい。

つまりは、経営陣の経歴や組織内外における人材の形成のされ方を丹念にデータでおい、組織の動きとリンクさせながらその背後にあるメカニズムを理論的に考察していくという作業が求められているように思われる。そのためには、人の動きと企業の動きをリンクさせることのできるデータ構築が不可欠であると同時に、そこから生まれてくるデータの動きが企業家能力や組織資本とどのように結び付くのかということについての明確な理論的フレームワークを練り上げていくことが必要となる。

今回の研究結果をベースにしながら、企業家能力と組織資本の背後にあるものに迫るため、今後研究を進めていこうと考えている。

本助成金による主な発表論文、著書名

- 1) "The Value of Adaptability - Through the Analysis of a Firm's Prediction Ability," *Journal of Economics and Business*, March-April 2007, vol.59, 144-162.
- 2) "Fiscal Policy and Entrepreneurship," *Journal of Economic Behavior and Organization*に近刊予定
- 3) "The Persistence of Differences in Productivity, Wages, Skill Mixes and Profits Between Firms," OSIPP Discussion Paper : DP-2007-E-002 / Discussion Papers in Economics and Business 07-19 (このディスカッションペーパーの内容の一部は "恒常的な企業間格差の源泉", 阪大ニュースレター, Summer 2007, No.36, 15. でも紹介している。)
- 4) 上記論文の研究会・カンファレンスにおける発表 : 2006 : Georgetown University [2.24], Osaka University (ISER) [4.26], 関西マクロ経済学研究会[5.19], 神戸大学(六甲フォーラム・開発経済学セミナー共催) [7.3], 東京大学 (マクロ経済学セミナー) [7.13], 契約理論研究会[10.14], 経済産業研究所[11.29], 大阪府立大学[11.30] 2007 : Econometric Society-Australian Meeting (Brisbane) [7/4], Econometric Society-Far Eastern Meeting (Taipei) [7/11].