

博士後期課程学位論文

中小企業と日本の雇用システム ～中小企業家同友会における経営者事例に基づく考察～

大分大学大学院経済学研究科
博士後期課程地域経営専攻

17B3001

経済政策論演習所属

井上 桂太郎

(2025年9月)

論文要旨

【全体要旨】

(本稿の目的)

日本の雇用システムは改革すべきである、との批判は過去幾度となく言われ続けつつ、半世紀以上が経過している。一方で、日本の雇用システムの実相を考えるうえで、中小企業の世界での実際の雇用が如何なる形でなされているのかを十分に把握することは極めて重要であると考えられるが、一般に「周辺と外部」とされる中小企業における雇用の実相は、実は曖昧なままである。統計データに基づく先行研究によれば、日本の雇用システムは意外なほど堅固に存在し続けている。しかし中小企業の世界における日本の雇用システムの現状を確認しようとするとき未だに確証がない。これらを踏まえると「中小企業の世界においても日本の雇用システムの堅固な存続を裏打ちするような何かが存在してしかるべきではないだろうか」との論点が浮かび上がってくる。

本研究においては上記論点を起点とし、日本の雇用システムに関し、杵渕(2015)の言う「日本ならではの癖というか型というか、どうしても他ではなくその現象を生んでしまう日本的な何か」とされるものの実相を、中小企業の世界を舞台に具体的に、経営者の意思に注目しつつ、事実に基づいて探ることを目的とする。

(論考の手法)

具体的作業のための拠り所として、2つの視点を設定する。第1はいわゆる「虫の目」の位置に立ち、「経営者の意思」に注目する。雇用という現象を企業統治の観点から考えたとき、経営者が如何なる意図、志向をもって雇用という現象を実現しようとしているのか、経営者は自社の統治のためにいかなる雇用を手繰り寄せようとしているのかを知るとは、重要でもあるし、検証の起点としても意味があるだろう。特に中小企業の世界においては、雇用の在り方が経営者一人の意思に作用されるであろうことは容易に想像がつ

く。その当事者である経営者の意思・志向に直接アプローチしてみようという手法である。

視点の第2はいわゆる「鳥の目」の位置に立ち、過去から現在にかけて雇用やそれを取りまく社会システムの存在についてなされた3つの議論の高まりに注目する。経営者の意思は無から生ずるものではなく、個々の人間形成における諸々の要素や経営者としての出自・具体的体験などによることは一般論として妥当するだろう。一方これまで多くの先人により、日本社会における歴史的・文化的状況をも踏まえつつ、企業システムや雇用システムに関する概念化の取り組みがなされてきた。本稿ではこの点に注目し、過去に展開されたシステム化に関する議論を振り返ることを行う。具体的には、経営学の立場から提起された伊丹(1987)による「人本主義」、社会システム論の立場から村上・佐藤・公文(1979)によって提起された「イエ社会論」、濱口(2009、2011)により提起された「メンバーシップ型雇用システム」の3つである。

以上を踏まえ、中小企業経営者のいわば「内心」にアプローチするための手法として①参与観察（実際に調査対象集団のメンバーとなって、行動を共にしながら観察を行う）と、②オーラルヒストリー（関係者から直接話を聞き取り記録としてまとめる手法）の2つを設定した。また、具体的研究フィールドとして「(大分県) 中小企業家同友会」を選択した。

（結論）

上記を踏まえ、3、4、5章において様々な角度から検討した中小企業家同友会の現場事例をつぶさに重ね合わせていくと、臆気ながらも経営者たちの心性の基底に潜む一定の概念・志向性が見えてきた。中小企業家同友会の理念と活動に共感する経営者は、従業員との関係性のあり方に関して、日本的雇用システムが持つ方向性を追認し、正統的に志向している。中小企業経営者の多くは従来からある日本的雇用システムを、現場感覚に適合した合理的なもの（＝「人を生かす経営」）として受容・再確認し、企業経営のなかに発現させるべく努力している。

「日本ならではの癖というか型というか、どうしても他ではなくその現象を生んでしまう日本的な何か」に至る心性を、中小企業経営者は日々の現場における経営行動を通じて、いわば暗黙のうちに再認識し、再展開している。それは既に見たとおり、経営者にとっての従業員との調和であり、更に従業員をも含めたさまざまな経営環境(取引先、顧客、地域社会など)との調和である。この、いわば「あたりまえ」の理解が結局のところ、「日本的雇用システムの堅固な存在を裏打ちする何か」の大きな要因であると考えられる。以上が本稿の結論となる。

【章別要旨】

第1章 問題の所在と背景

日本的雇用システムは改革すべきである、との批判は過去幾度となく言われ続けつつ、半

世紀以上が経過している。一方で、日本的雇用システムの実相を考えるうえで、中小企業の世界での実際の雇用が如何なる形でなされているのかを十分に把握することは極めて重要であると考えられるが、一般に「周辺と外部」とされる中小企業における雇用の実相は、実は曖昧なままである。

先行研究によれば統計データからみて、日本的雇用システムは意外なほど堅固に存在し続けている。しかし中小企業の世界における日本的雇用システムの現状を確認しようとすると未だに確証がない。そこで本研究においては、中小企業の世界においても日本的雇用システムの堅固な存続を裏打ちするような何かが存在してしかるべきではないだろうか、との論点を起点に研究を進める。また、そのための研究のフィールドとして、中小企業家同友会を選択する。

第2章 企業統治と日本的雇用システム

第1章において示した「構造要因」への問いに対し、何らかの回答を示すのが本稿の目的である。それは何分つかみ所のない「何か」を模索することでもある。それは、日本的雇用システムの堅固な存続を裏打ちするような何かを探ることでもあるし、日本的雇用システムの生成要因に目を向ける事かも知れない。いくつかのアプローチにより、この「何か」の外縁程度でも示すことは出来ないだろうかと考えた。

経営者の企業家精神は、企業活動を通じた社会的関係性の中に雇用関係というあらたな関係を生み出すにあたり大きな駆動力となっている。よって、杵渕(2015)の言う「日本ならではの癖というか型というか、どうしても他ではなくその現象を生んでしまう日本的な何か」について、その当事者である経営者の意思・志向にアプローチしてみようという手法である。

またその前段の作業として、過去に展開された日本的雇用に関連する、システム化に関する議論を振り返ることを行う。具体的には、経営学の立場から提起された伊丹敬之(1987)による「人本主義」、社会システム論の立場から村上・佐藤・公文(1979)によって提起された「イエ社会論」、濱口(2009、2011)により提起された「メンバーシップ型雇用システム」の3つである。

上記を踏まえた具体的な研究手法として、中小企業経営者に対し、①参与観察(実際に調査対象集団のメンバーとなって、行動を共にしながら観察を行う)と、②オーラルヒストリー(関係者から直接話を聞き取り記録としてまとめる手法)を実施することとした。具体的なフィールドは大分県中小企業家同友会である。

第3章 中小企業家同友会の歴史と理論

中小企業家同友会は、「経営者自身が自主的に会活動に参加し、自らの意欲と責任で学び、それを企業経営に創造的に活かし、経営の発展と経営者自身の自己成長、革新を図っていく会」とされる経営者の集団である。ここでは経営者相互の真摯な「学びあいの連鎖」を通じ

て、経営に関する諸課題の解決が目指されている。

第3章においては、中小企業家同友会の歴史的成立経過、その依って立つ3つの理念、また中小企業家同友会の在り方のエッセンスとも言える「労使見解」について、その内容を検討し、そこでめざされている「人を生かす経営」の内容についてもみる。さらにその上で、これらの同友会現象がいわゆる戦後民主主義の文脈に連なって形成されたものである事、さらにかつて経済同友会が提起した「企業民主化試案」との相同性などをみる。これらにより、中小企業家同友会においては、経営者たちの内心において、労使を対等な「共同体」の一員とみなす日本的心性（ミーム）が強固に存在する点が確認される。

第4章 中小企業家同友会の活動の実相

第4章においては、先に述べた「参与観察」の手法により、筆者が実際に大分県中小企業家同友会の会員として、個々の経営者たちと活動を共にする中で得られた知見を起点に分析を進める。具体的な分析の視点は、i) 中小企業にとっての採用・教育、ii) 中小企業にとっての経営理念・経営指針、iii) 経営者における「労使見解」の現代的意義、iv) 経営者間ネットワークの意味と意義、の4つである。それぞれの結論を要約すると以下のとおりである。

i) 経営者はその内心において、社員を共同体の一員として迎え入れることが、会社にとっての利益にもなるし安定にも繋がると理解している。経営者は社員の「メンバーシップ」を期待し、それが企業経営にとって最も合理的であると感じている。

ii) 中小企業にとっての経営理念／経営指針とは、会社の経営姿勢を明確（旗幟鮮明）にし、併せて社員をメンバーとして迎え入れるための方策となっている。またその基本には産業民主主義的概念があり、経営者自身の経営姿勢や日々の執務姿勢をも規律するものでもあり、労使がコミュニケーションを正しく行うための基盤としての意味をも持つ。

iii) 「人を生かす経営」として経営者間に共有される「労使見解」は、結局のところ、従業員を「イエ」の一員と見なし「メンバーシップ」を主軸に企業統治を行っていこうとする経営姿勢の基本である。「労使見解」は日本的経営そのものとの理解が成り立つ。

iv) 経営者共通の悩みについて、共に学び改善の手がかりを見いだす場が同友会となっている。

以上を踏まえ、こうした経営者の心性の根底には、日本的「和」の理性が存在するであろう点、そしてそれは経営者自身の旺盛な企業家精神と整合的である点が確認される。

第5章 中小企業家同友会の経営者像

同友会に参加する個々の経営者像、すなわち彼ら彼女らの経営観や企業観、労使の関係性に対する理念などを明らかにしていく。具体的には11名の同友会会員経営者に対して行ったインタビュー調査（オーラルヒストリー）が起点となる。インタビューにあたっては、主として経営者としてのライフヒストリーに焦点をあて、彼ら彼女らが経営者として一定の評価を得るに至るまでに、どのような道程を経て現在に至ったのかを聞き取ることを試みる。インタビュー対象者の選定にあたっては、筆者が参与観察のために同友会に参加して

後に最初に知遇を得、また同友会の中でも際だって精力的に活動していた秋吉社長にまずインタビューを実施し更にその上で、次のインタビュー対象者を紹介してもらう、という手法（スノーボール標本化）を次回以降も順々に繰り返してインタビュー対象者の選定を行った。

インタビュー（オーラルヒストリー）を通じて明らかになったのは、経営者たちがその経営者人生の中で遭遇し、自己の経営を確立するために向き合うこととなるいくつかの典型的なフェーズであった。すなわち「事業承継」「中小企業の脆弱性」「同友会との出会いと学び」、更にその結果として経営者たちがたどり着く「人を生かす経営」、すなわち労使見解の実践、という4つである。

経営者たちは上記のフェーズを経て、やがて同友会理念に到達し「人を生かす経営」を実践していくこととなる。その実践を、i)採用と教育、ii)経営理念の確立・社員への浸透、iii)働きやすさと働きがい、iv)多様な社員の戦力化、という4つの視点から分析していくと、経営者たちは社員と経営との一体性・有機的統合を求めていることが明らかになった。そして、労使見解に示された「労使は対等なパートナー」との理念は経営者にとって、実践的な道標・マニュアル・マニフェストであり、現実的な経営手法を確立するための最も合理的な拠り所であることがわかった。こうして、経営者たちは結果的に日本的雇用システムを選択することとなると結論づけられた。

第6章 結語～中小企業経営者と日本的雇用システム

最終章においては再度結論を整理する。3、4、5章において検討してきた中小企業家同友会の現場事例をつぶさに重ね合わせていくと、臆気ながらも経営者たちの心性の基底に潜む一定の概念・志向性が見えてくる。すなわち中小企業家同友会の理念と活動に共感する経営者は、従業員との関係性のあり方に関して、日本的雇用システムが持つ方向性を追認し、正統的に志向していると言える。中小企業経営者の多くは従来からある日本的雇用システムを、現場感覚に適合した合理的なもの（＝「人を生かす経営」）として受容・再確認し、企業経営のなかに発現させるべく努力している。

本稿冒頭より繰り返し取り上げてきた「日本ならではの癖というか型というか、どうしても他ではなくその現象を生んでしまう日本的な何か」に至る心性を、中小企業経営者は日々の現場における経営行動を通じて、いわば暗黙のうちに再認識し、再展開している。それは既に見たとおり、経営者にとっての従業員との調和であり、更に従業員をも含めたさまざまな経営環境（取引先、顧客、地域社会など）との調和である。この、いわば「あたりまえ」の理解が結局のところ、「日本的雇用システムの堅固な存在を裏打ちする何か」の大きな要因であると考えられる。以上が本稿の結論となる。

また以上を踏まえ、重ねて確認すべき点は経営者達は日本的雇用システムと認識されるような体系的な制度や手法を意識しているのではないという点である彼らが求めているのはあくまでも企業家精神の実現・実装であり、終身雇用や年功賃金そのものを実施しようとしているのではない。終身雇用や年功賃金はあくまでも現象であり、それは経営に関する現

実的選択のなかから、結果的にもたらされるものなのである。

以下各節において、本稿の結論を観取・導出するためのロジックを再度整理し確認する。

第1節においては、従業員の採用・教育に関する方向性を確認する。経営者達は従業員の採用や教育において、新卒採用にメリットを見いだし、長期的視点で育成する事を良しとしている点を見る。

第2節においては、企業経営における経営指針の意義と運用について確認する。経営者は経営指針を明確にしそれを集团的に社員と共有することに大きな意義を見いだし、企業ガバナンスの起点としている点を見る。

第3節においては、労使見解それ自体が日本的雇用システムと整合的である点について確認する。従業員を対等なパートナーと捉え、協働で経営を進めようとする方向性は、村上・公文・佐藤(1979)のいう「イエ社会システム」や濱口(2009、2011)による「メンバーシップ型」の雇用システムと高い同質性を持つ点を見る。

第4節においては、ではなぜ経営者達はこうした日本的雇用システムと整合的な志向・方向にたどり着くのか、その理由について次のように整理した。

(1) 内的要因～経営者たちの内心には産業民主主義のミームが存在し、それは日本的「和」の理性とも整合的である

(2) 外的要因～「人を生かす経営」の観念・手法は現場実態と極めて整合的である。経営者の判断として、外部環境との調和の側面において、同友会的な発想・手法は極めて現実的であり、多くの経営者の同意を集めている。

(3) 経営学的視点からの補足～守島(2021)、及び岩尾(2023)に見られる日本の経営・日本的雇用システムへの評価の視座は、同友会のもつ「同友会らしさ」、あるいは「労使見解」に示された労使観、労使がともに持つべき経営意識などの点で、極めて高い相同性を持つ。同友会における「人を生かす経営」とは、こうした日本の経営の「強み」を生かし発展させることを、「結果的に」志向してきたものと考えられる。

第5節においては、全体に関する補足的論点として、政策形成へ向けてのインプリケーションをも念頭に、(1)過度な労働力流動化への懸念、(2)「同友会らしさ」を政策形成に生かす／中小企業の強みとは、(3) 同友会現象の「一般化」の可能性、について言及した。なお、一般化に関して、本稿においては対象のリアリティへのアプローチを第1義に考え、そうした質的調査のメリットを最大限に生かす視点から、大分県中小企業家同友会を研究フィールドとして選択したものであり、中小企業全体の分布から考えた場合、その観測点は極めて限局的である点も確認している。

第6節においては、今後の研究の発展の可能性に向け、同友会以外の対象を選定し、オーラルヒストリーと参与観察を適用・深化させる事も有益と考えられる点を示した。更に本稿の結論と方法論を踏襲した上での、いわゆる計量的アプローチによる現象把握・分析の可能性について述べるとともに、その際は「業績」、及び「組織文化と倫理」の2つの視点を取り入れる事が有用であろう旨確認した。

博士学位論文審査報告書

令和7年9月10日

1. 氏名 井上 桂太郎

2. 学位請求論文の題目

中小企業と日本的雇用システム～中小企業家同友会における経営者事例に基づく考察～

3. 論文の審査項目

☐ 論文テーマの重要性

国内の企業総数の99%以上、従業者数は約70%を占める中小企業に特化して分析した先行研究は少なく、日本的雇用システムを評価する上で重要なテーマであると判断できる。

☐ 論文の構成

問題設定、先行研究の整理、参与観察・オーラルヒストリーの分析から結論に至る論文構成は妥当である。

☐ 論述の一貫性

論述には一貫性がある。

☐ 先行研究及び関連研究の展望・理解

日本的雇用システムに関わる先行研究の展望について、概ね評価できる。

☐ 研究方法の妥当性

大分県中小企業家同友会の委員を対象とした参与観察と会員経営者に対して行ったインタビュー調査（オーラルヒストリー）が採用され、質的研究のための手法として妥当である。

☐ 独創性

日本的雇用システムについて、中小企業に焦点をあて、大分県中小企業家同友会委員を研究対象とした質的研究であること、日本的雇用システムを存続させる要因の背景を抽出しようとする点に独創性があると認められる。

☐ 体裁（引用・参考文献）など

引用、参考文献の提示等、概ね適切に行われている。

4. 論文の要旨及び論文審査の結果

本論文は、日本的雇用システムが意外なほど堅固に存在し続けている状況で、これまで検討が十分でない中小企業の雇用の実相に注目し、日本的雇用システムを存続させている構造要因を明らかにすることを目的とし、分析手法として質的調査を採用し、経営者たちの心性の基底に潜む一定の概念・志向性を明らかにしようとしている。論文の要旨は以下の通りである。

第1章「問題の所在と背景」では、日本的雇用システムは改革すべきである、との批判は過去幾度となく言われ続けつつ、半世紀以上が経過している一方で、日本的雇用システムの実相を考えるうえで、中小企業の世界での実際の雇用が如何なる形でなされているのかを十分に把握することは極めて重要であると考えられるが、一般に「周辺と外部」とされる中小企業における雇用の実相が明確ではないこと、先行研究から統計データからみて、日本的雇用システムは意外なほど堅固に存在し続けていること、しかし中小企業の世界における日本的雇用システムの現状を確認しようとすると未だに確証がないことが整理されている。

そこで本論文では、中小企業の世界においても日本的雇用システムの堅固な存続を裏打ちするような何か（構造要因）が存在してしかるべきではないだろうか、との論点を起点に、中小企業家同友会を研究対象として分析を進めることが提示される。

第2章「企業統治と日本的雇用システム」では、過去に展開された日本的雇用に関連する、「人本主義」、「イエ社会論」、「メンバーシップ型雇用システム」の議論を整理し、経営者の企業家精神が、企業活動を通じた社会的関係性の中に雇用関係というあらたな関係を生み出す大きな駆動力となっていることから、日本的雇用システムを堅固に存続させる構造要因について、当事者である経営者の意思・志向にアプローチする手法を採用することが示される。人本主義については、「従業員主権（＝コア従業員による経営参加）」、イエ社会論については、「間柄主義」、メンバーシップ型雇用システムについては、「人と仕事の緩やかな結びつき」を前提とした「集団性と長期継続性」に注目し、経営者の意識（深層）を探るための具体的な研究手法として、信用（調査者の意向・姿勢が安定的なものとして被調査者に理解されていること）等の観点から大分県中小企業家同友会の会員である中小企業経営者に対し、①参与観察（実際に調査対象集団のメンバーとなって、行動を共にしながら観察を行う）と、②オーラルヒストリー（関係者から直接話を聞き取り記録としてまとめる手法）が採用される。

第3章「中小企業家同友会の歴史と理論」では、中小企業家同友会の歴史的成立経過、活動理念としての3つの理念、①3つの目的（「よい会社をめざす」「よい経営者をめざす」「よい経営環境をつくらう」）、②自主、民主、連帯の精神、③国民や地域と共に歩む中小企業を目指す）が検討され、また中小企業家同友会の在り方のエッセンスと理解される「労使見解」について検討し、そこでめざされている「人を生かす経営」の内容がまとめられている。そして、さらにその上で、これらの同友会現象がいわゆる戦後民主主義の文脈に連なって形成されたものである事、さらに経済同友会が提起した「企業民主化試案」との相同性の分析などから、中小企業家同友会においては、経営者たちの内心において、労使を対等な「共同体」の一員とみなす日本の心性が強固に存在する点が確認される。

第4章「中小企業家同友会の活動の実相」では、①中小企業にとっての採用・教育、②中小企業にとっての経営理念・経営指針、③経営者における「労使見解」の現代的意義、④経営者間ネットワークの意味と意義が検討され以下のことが確認されている。

①中小企業にとっての採用・教育については、経営者はその内心において、社員を共同体の一員として迎え入れることが、会社にとっての利益にもなるし安定にも繋がると理解している。経営者は社員の「メンバーシップ」を期待し、それが企業経営にとって最も合理的であると感じている。

②中小企業にとっての経営理念／経営指針とは、会社の経営姿勢を明確にし、併せて社員をメンバーとして迎え入れるための方策となっている。またその基本には産業民主主義的概念があり、経営者自身の経営姿勢や日々の執務姿勢をも規律するものでもあり、労使がコミュニケーションを正しく行うための基盤としての意味をも持つ。

③「人を生かす経営」として経営者間に共有される「労使見解」は、従業員を「イエ」の一員と見なし「メンバーシップ」を主軸に企業統治を行っていかうとする経営姿勢の基本であり、「労使見解」は日本の経営そのものの理解が成り立つ。

④経営者間ネットワークの意味と意義として、経営者共通の悩みについて、共に学び改善の手がかりを見いだす場が同友会となっている。

以上の内容より、こうした経営者の心性の根底には、日本的「和」の理性が存在し、それは経営者自身の旺盛な企業家精神と整合的であることと結論づけられている。

第5章「中小企業家同友会の経営者像」では、11名の同友会会員経営者に対して行ったインタビュー調査（オーラルヒストリー）を基に、同友会に参加する個々の経営観や企業観、労使の関係性に対する理念などについて考察されている。インタビューでは、経営者たちがその経営者人生の中で遭遇し、自己の経営を確立するために向き合うこととなるいくつかの典型的なフェーズである「事業承継」「中小企業の脆弱性」「同友会との出会いと学び」、更にその結果として経営者たちがたどり着く「人を生かす経営」、すなわち労使見解の実践が提示されている。その実践について、①採用と教育、②経営理念の確立・社員への浸透、③働きやすさと働きがい、④多様な社員の戦力化、という4つの視点からの分析により経営者たちは社員と経営との一体性・有機的統合を求めていることが示される。そして、労使見解に示された「労使は対等なパートナー」との理念は経営者にとって、実践的な道標・マニュアル・マニフェストであり、現実的な経営手法を確立するための最も合理的な拠り所であり、

経営者たちは結果的に日本的雇用システムを選択することとなると結論づけられている。

第6章「結語～中小企業経営者と日本的雇用システム」では、3, 4, 5章において検討された結論が整理されている。中小企業家同友会の現場事例の分析により経営者たちの心性の基底にある、中小企業家同友会の理念と活動に共感する経営者は、従業員との関係性のあり方に関して、日本的雇用システムが持つ方向性を追認し、正統的に志向していると言え、中小企業経営者の多くは従来からある日本的雇用システムを、現場感覚に適合した合理的なもの（＝「人を生かす経営」）として受容・再確認し、企業経営のなかに発現させるべく努力していることが述べられる。繰り返し提示される問題意識である「日本ならではの癖というか型というか、どうしても他ではなくその現象を生んでしまう日本的な何か」に至る心性を、中小企業経営者は日々の現場における経営行動を通じて、経営者にとっての従業員との調和であり、更に従業員をも含めたさまざまな経営環境(取引先、顧客、地域社会など)との調和であると捉え、「日本的雇用システムの堅固な存在を裏打ちする何か」の大きな要因であると結論づけられている。

論文最終審査会においては、論文の目的、分析手法、結論の関係や、分析結果から説明できる結論の範囲についての確認が行われた。

本論文は、分析の目的と分析手法が整合的で、結論が明確であり、全体としても論理が一貫している。

また、中小企業においても長期雇用が実現しているかどうかについては本論文の分析の対象外ではあるが、本論文の最大の貢献は、従来分析が十分ではなかった中小企業に注目し、大分県中小企業家同友会構成員の経営者 11 名へのヒアリング調査及び参与調査を通じて、中小企業経営者の心的特性を分析した結果、同会に所属する経営者が「労使は対等なパートナー」と考える理念を有し、これを合理的な拠り所として経営上実践していること、中小企業でも経営者側には日本的雇用システムを選択しようとする傾向があることを明らかにしていることにある。

以上のことから、審査委員会は一致して、本論文は学位論文として質、内容ともに十分なレベルにあると判断する。

5. 最終試験の日時および結果

最終試験は、令和7年8月26日に口頭により行った結果、研究者として自立して研究活動を行うに必要な高度の研究能力及びその基礎となる豊かな学識を有すると認められる。

審査委員	主査	<u>高見 博之</u>
	副査	<u>松隈 久昭</u>
	副査	<u>高島 拓哉</u>
	副査	<u>宍倉 学</u> （長崎大学経済学部教授）