

信頼，忠誠および交渉

ビヨン・ホリビィ，クリステル・エリクソン／石原 俊時 監訳

はじめに

- 1 信頼の概念
 - 2 ヘゲモニーを実現する権力関係としての信頼
 - 3 依存関係における信頼
 - 4 信頼，変化および交渉
 - 5 信頼と忠誠
- 結 論

はじめに

通常，信頼 (trust) の概念は，社会資本の形成やなぜ社会が一体となっているのかを理解する手段として議論されている⁽¹⁾。この論文では，信頼を，日本とスウェーデンにおけるパターナルな関係⁽²⁾を理解するための概念として議論し，この二つの国のパターナルな関係における類似性と差異を理解する方法として用いることとする。そこでまず，信頼の概念そのものを議論する。次に，信頼を権力関係あるいは忠誠の関係として分析する。そして最後に，スウェーデンと日本における信頼の概念の差について議論することとする⁽³⁾。

この論文は，2016年11月5日，東京大学経済学部にて開催した大原社会問題研究所・国際交流研究会「企業パターナリズムの国際比較」における著者の報告“Trust, loyalty and negotiation”を，著者の承認を得て一部修正した上で，共同研究者であり当日座長を務めた石原俊時が翻訳したものである。以下では，()は原語，[]は原文にはないが，理解しやすいように語句を補ったことを示す。なお斜字体は，原文でイタリックとなっている語句を意味する。

(1) Putnam / Leonardi / Nanetti 1996 ; Putnam 2000 (Putnam 2006)。ペッターション等の批判的な視角も見よ。Petersson & Rothstein, “Förord”, in Putnam 2006 ; Rothstein 2002, s.272-279 ; Papakostas 2009, s.11-31 ; Sztompka 1999, s.6-17 は，この概念の理論的起源をテンニース (Tönnis) やデュルケーム (Durkheim) に求めている。

(2) 訳注：共著 (Ericsson / Horgby / Ishihara 2015) の中では，企業パターナリズムを，職場に秩序をもたらし，従業員を企業に留めおいてその発展に協力させるため，様々な福利を提供し，企業アイデンティティを強化しようとした経営戦略と定義した。

(3) この論文での我々の議論は，Ericsson & Horgby & Ishihara 2015 に基づく。

1 信頼の概念

この概念については、現在の研究の中では多くの定義がなされている⁽⁴⁾。我々の分析は、ポーランドの社会学者ピョートル・シュトンプカ (Piotr Sztompka) の、信頼の概念を人間の行動の根本的な前提をなすものとして論じている著作『信頼』〔での議論〕に基づいている⁽⁵⁾。

信頼は、A というアクターが、想定され予測可能な形で行動すると B というアクターをあてにしているということと同義である。したがって、逆に A は、この信頼関係を維持することにおいては、これらの諸前提に応じて行動すればよいこととなる⁽⁶⁾。信頼は、それゆえ、アクターが相互に相手を知り、計算可能な関係を築いているという相互関係を前提としている。アクターは、関係するアクターの将来の行動が、予測できる規範やルールの体系に従うものと信じている。言い換えれば、信頼は、未来についての計算された期待に基づいているのである⁽⁷⁾。当然、A は、B がルールの体系の枠内で行動するかどうかを判断して、リスクの分析をする。諸主体がこれらのルールに従っている限り、相互関係は安定している。この事実のため、信頼は、不確実性や予測できぬ未来に対処してどうにかうまくやっていく上で重要な戦略となるのである。社会学者ニクラス・ルーマン (Niklas Luhman) によれば、「信頼はリスクの特殊な問題の解決の一つ」なのである⁽⁸⁾。リスクを分析することを強調し、シュトンプカは以下のような結論を導いている。すなわち、「この特殊な意味でのリスクは、多くの場合信頼とパラレルに存在する。第一に、双方とも未来の方向を向いている。リスクとは、未来の世界における歓迎されざる、脅威である状況なのである⁽⁹⁾」。それゆえ、複雑な諸関係といえども、確かな協力関係〔の存在〕があって成立しているように、信頼は断片的で不確かであるが、社会の安定のためには必要なものである⁽¹⁰⁾。

スウェーデンの神学者エリック・ブレンベリエル (Erik Blennberger) は、社会に必要な基本的な信頼と、特定の関係に関わる特殊な信頼を区別する⁽¹¹⁾。信頼の相互性に関わり、ロバート・パットナム (Robert Putnam) はアメリカの野球選手ヨギ・ベラ (Yogi Berra) が言い放ったパラドックスに言及している⁽¹²⁾。もし誰かの葬式に行っておかないと、そいつはお前の葬式に行こうとしないだろう。〔このように〕相互性は、〔そもそも特定の〕好意とそれへの返答としての好意に関

(4) 信頼についての北欧での研究については、Grosse 2007 を参照。

(5) Sztompka 1999.

(6) Sztompka 1999, pp.38 fp. シュトンプカは、信頼がいつも善なるものとされているのを問題としている。Sztompka 1999, pp.102-118 を見よ。

(7) Sztompka 1999, p.26. 彼はまた、「信頼は関係性の質を示すものでもある」と言っている。Sztompka 1999, p.60.

(8) Sztompka 1999, pp.25, 30. このルーマンの引用はシュトンプカの引用したものである。

(9) Sztompka 1999, p.30. それゆえ、信頼を分析するには、信頼がどのようなもので、どのような要素から成立しているのかと、リスクがいかに計算されるかという二つの方向から分析を開始できることとなる。

(10) Sztompka 1999, pp.25,62.

(11) Trägårdh 2009, s.10-15 ; Hardin 2006, pp.17 fp ; Aronsson & Karlsson 2001, s.18-19 ; Blennberger 2009, s.19-21 ; Ramirez 2001, pp.131 fp. シュトンプカは、関係の性格による信頼における差の存在を指摘している。Sztompka 1999, pp.41 fp.

(12) Putnam 2006, s.20.

わることでありうるが、パットナムによれば、それはまた「一般化」されうるものである。主体は、何らそれに対応する行動を期待せずとも、信頼に足るように行動する。一般化された相互性は、良き関係を作り出し、人と人との交渉を円滑にする⁽¹³⁾。

2 ヘゲモニーを実現する権力関係としての信頼

基本的な信頼と特殊な信頼との区別は有益である。ここでは、特に特殊な信頼について議論したい。そこで我々は、特殊な信頼を二つの面から考察することとする。すなわち、第一に、二者間の関係〔いわば状態〕として、第二に、依存関係（dependent relation）を維持しようとしているのみでなく、調和と相互理解を実現することによってそれを発展させていこうとする諸主体間の連帯を示す行為として。

第一の意味では、信頼は絶対的なものではない。それは、関係する主体や規範および規則の範囲によって多様である⁽¹⁴⁾。ある関係は、他の関係よりも信頼に満ちたものである。第二の意味では、信頼は、たとえそれが絶対でなくとも、さらに進んだものとなりうる。第一の意味では対立することも視野に入れているのに対し、第二の意味では、合意を作り出すことを目指している〔ことに重きが置かれる〕。〔ただし、〕史料の中では、信頼は一種の経験的な問題であるが、ここで想定している理念型のような形で現れるとは限らない。

〔二者間の〕関係としての信頼は、一方が他方よりも強力で、〔行動や思考の〕枠組に影響を与える機会をより多く持つ垂直的な権力関係として信頼関係を理解することを可能とする。すべての信頼関係が不平等であるとは言わないが、垂直的な権力関係〔である場合を〕強調しておく。

現在の研究において、しばしば四つのタイプの権力の概念が使用されている。すなわち、決定する権力、問題を設定する権力、ヘゲモニー権力、そしてディスコースを規定する権力（discursive power）である。決定する権力とは、AがBを支配していることを意味する。この種の権力は、その関係が権力資源やそれを動員する可能性の差に規定されている垂直的な権力関係としても研究されうる。問題を設定する権力は、「誰が問題を設定するのに力を及ぼしているのか」とか「誰がある問題がどのように議論されることを規定できるのか」といった問題に関わっている。

ヘゲモニー権力とは、イタリアのマルクス主義者アントニオ・グラムシ（Antonio Gramsci）の理論と結びついている。権力関係において、ある主体が、ヘゲモニーを掌握している程度にしたがい、有利に事を進めることができる。それゆえ、広く言えば優越している側は、ルールを体系を設定できるし、双方がそうした体系に従っている限り、承認を得て支配することができる。最後に、ディスコースを規定する権力とは、言語（language）を規定する権力と同義である。この論説では、特にヘゲモニー権力を議論するが、この概念をグラムシの理論的視野から離れて用いることとする⁽¹⁵⁾。

ヘゲモニーを維持するには、諸主体が、たとえ歴史的な文脈が変化しても、枠組を受け入れている

(13) Putnum 2006, s.20-21.

(14) Sztomska 1999, pp.38-41 ; Davies & Ikeno 2002, pp.17-21.

(15) Ericsson & Horgby & Ishihara 2015, Kap.3.

ることを前提とする。しかし、ある場合には、そうした変化はヘゲモニーの崩壊に帰結しうる。ヘゲモニー〔権力の関係〕、とりわけ企業におけるパターナルな関係を理解する一つの方法は、ヘゲモニー関係をルールと規範の体系を含む暗黙の契約 (an unwritten contract) として分析することである。諸主体が、これらの契約の条件に従って行動する限り、行動は計算可能であり、信頼に足るものとなる。家父長主義的な雇用主や企業がこの契約を守るならば、労働者は、自分たちが何を期待して良いかがわかるし、彼らの主人も労働者がどのように行動するかを予測できる⁽¹⁶⁾。

ヘゲモニー権力の関係にある信頼を分析する一つの方法は、信頼が条件付きであることに留意することである。双方がその義務を果たす限りにおいてのみ〔契約が〕成立するのである。一方が、遵守すべきものを破るならば、双方において新たにリスクを計算しなおすことを余儀なくされる。この新たな計算が行われる中で、双方は、関係を崩したコストと将来の関係においては〔相手に〕不信を抱かざるをえない不確実性に直面せざるをえない。攻勢をかけた主体は、攻勢を受けた主体がどのように反応するか、例えば、もしかすると信頼関係を破ったことに対し過剰な反応を示すのではないかと、様々な可能性について思いをめぐらさざるをえない。

理論的にいえば、例えば、福祉財、アイデンティティ、コミュニケーション、あるいは成功〔体験〕などを「付与すること (deliverance)」の概念は、信頼関係の土台である。ヘゲモニー関係は、上位に立つ者の付与することの巧みに左右される。付与することに欠ければ、信頼は崩れる。上位に立つ者が付与すれば、権力関係は「正統なもの」となる。パターナルな関係においては、労働者は、企業の体制を、それが福祉、安全および確固としたアイデンティティを与えてくれるものとして受け入れるのである⁽¹⁷⁾。

社会科学において、信頼の概念は、制度的なルールや規範という面から議論されるばかりでなく、正統的な行動という観点からも議論されるであろう⁽¹⁸⁾。正統性は、以下のように二様に検討されうる。第一に、行動は規範とルールの体系に支配されているという面から。第二に、付与の巧みが信頼を作り出すという面から。この場合、従属的な側は、まさにパターナルな関係においては、権力関係を受容して、その関係自体を信頼している⁽¹⁹⁾。民主主義的な組織においては、たとえ構成メンバーの民主的な権力が限られていたとしても、成功を付与する支配者の能力が、その体制を民主主義的かつ正統的なものとするのである⁽²⁰⁾。

3 依存関係における信頼

依存関係における信頼はどうか。目的が合意を作り出すならば、権力関係について語れるのであろうか。なるほど、これは、非常にきわどい問題であり、我々の回答は高度に試論的なもので

(16) Ericsson & Horgby & Ishihara 2015, Kap.9.

(17) Ericsson & Horgby & Ishihara 2015.

(18) パパコスタスは、組織における透明性について議論している。Papakostas 2009, s.61 fp., 79 fp. 信頼と正統性については、Sztomska 1999, p.45を参照。

(19) シェトンプカは、代表に対する信頼をめぐる議論において、この問題を同等視している。

(20) この点については、例えば、ホリビイ等 (Björn Horgby, Christer Ericsson & Bill Sund) によるスウェーデンのエリートスポーツの民主主義的諸条件と経営についての進行中の研究で扱っている。

ある。理論的に言えば、依存関係は、垂直的なものでも水平的なものでもありうる。垂直的な関係は、例えば、父親が家族を支配するといった権力関係である。依存関係においては、暗黙の契約は双方の間で異なって見えうる。この関係は、我々が先に論じたものと同じようには条件づけられない。双方が相互に依存的であるならば、彼らは、依存関係が最終的に破壊されるまで、こうした関係を維持し、しかも暗黙の契約を拡大しようと試みる。しかし、相互不信に陥ると、新たに暗黙の契約を再建することは大変難しい。〔両者の〕関係は、依存関係がある限りにおいて正統なものなのである。〔そこでは〕付与が重要ではない所以である。

我々はまた、双方の間の絆が我々の理解にとって枢要であると考え。双方は、共通の目的さらには恐らく共通の過去によっても、互いに結びつけられている。そのような種類の絆をもってすれば、双方は相手の行動すべてを信頼する必要はない。しかし、結局は、そうした絆がある限り、相互関係を維持しようとするであろう。民族的なアイデンティティやナショナル・アイデンティティのような生涯におよぶアイデンティティは、このように理解されうる。これらのアイデンティティは、多くは水平的なものであるが、例えば、パターンルな関係のような、垂直的な関係およびアイデンティティの中には、同じ種類のものと見なされるものもある。

垂直的な関係——パターンルな関係——において同じ目的を持つということは、経済的、社会的あるいは文化的な立場における差によって合意に基づく関係に限界があることがわかって、共通の利害を持つという感覚を作り出す。同じ目的を持つという信念が無くなると、立場の違いが利害の差を照らし出すのである。

この問題における我々の理論的理解はまったく試論的なものであるので、この問題は、今後の議論に任すこととする。

4 信頼、変化および交渉

日本とスウェーデン両国においては、パターンルな企業は、優越的な側と従属的な側との間でインフォーマルな〔暗黙の〕契約に基づくヘゲモニー的な関係を築いていたのであり、そうした契約によって両者の絆は制度化され、両者の関係は計算可能なものとなった。彼らの緊密な関係は、それらの保持によって強化された。長期にわたるサービスの存在は、両国に共通している。絆はまた、それによって企業が安全と福祉を保障する福利厚生によっても支えられた。人類学者マルセル・モース（Marcel Mauss）は、贈り物が絆を作り出すことを論じている。年金は、パターンルな関係を正統化し、パターンルな契約に信頼を生み出す贈り物であった⁽²¹⁾。

企業はまた、アイデンティティと仲間を与えた。企業や同僚、地域のコミュニティに対する信頼は、組織や服従のモデルとして家族を強調することと結びついていたが、家族は、信頼の関係の一つのモデルでもあった。家父長主義的なレトリックは、信頼の関係にとってふさわしいものとして権力秩序を正統化するのに重要な役割を果たした⁽²²⁾。

(21) Mauss 1972.

(22) 信頼と社会秩序の創造については、Aronsson & Karlsson 2001, s.15-18.

19世紀末葉において、両国のパターナルな契約は権威主義的⁽²³⁾なものであり、家父長主義的な企業主は、時には過酷な方法を用いつつ、労働者を規律化していた。20世紀初頭において、これらの契約は破綻した。この変化は、一つにはテイラー主義的な合理化の形態に、また一つには階級対立に、さらには労働組合組織の要求によって引き起こされた。企業は、新たに〔権威主義的ではなく〕教え諭すことを志向した（didactic）パターナルな関係を再建しようとしたのであるが、垂直のおよび水平的な信頼の絆をできる限り堅牢なものとする信頼のメカニズムを導入した。こうして信頼を生み出そうとする中で、永続性と計算可能性を備えた、贈り物の性格を持った福利厚生体系が整備されたのである。そして企業は、特に日本において、スウェーデンにおいてもいくつかの製鉄業コミュニティ⁽²⁴⁾で、1920年代から60年代まで、共通の目的を有するという信念を作り出すことに成功し、合意形成を可能にした⁽²⁵⁾。

それらの企業では、特にスウェーデンでは（製鉄業コミュニティにおいても、また殆どの都市の工業においても）信頼は、歴史的変化により、恩恵を与えること、あるいは、契約の諸条件を履行する可能性が変わってきたことによって限界づけられていた。双方の側が契約の諸条件に満足できなくなり、彼らは契約を変えようとしたのである。諸条件を変えることは、議論や行動を通じて諸条件を拡張することで可能となる。両方のケースにおいて、契約の条件を改めるためのインフォーマルな条件交渉の存在を指摘できる。状況に応じて値踏みがなされ、新たな条件と前提に基づきつつ、良き信頼関係の再構築の努力がなされた。

スウェーデンでは、そうした変化は、フォーマル・インフォーマルな交渉を行う古い文化と結びついてきた。例えば、1920年代以来この変化の時期においては、企業の経営陣と労働組合の役員の間でのフォーマルな交渉が、規範が確立している団体交渉システムにおいて規則的に行われた。交渉の一つの前提条件は、初期の労働運動の時期から存在する、署名した契約を遵守し、責任を持って振る舞うという労働者階級の文化を強調することにあった。もう一つの重要な要因は、労働組合において民主主義的慣行が発展し、メンバーがその役員を可能な限り最善の方法で交渉していると、大抵の場合は信頼していることにあった。信頼を受けた側もまた、しばしばそれが確固となるべく努力し、そのことが交渉のプロセスの民主主義的な正統化のプロセスを作り出した。交渉は、企業に対する条件付きの信頼に拠るところも大きかった。労働者は、ある程度は、企業がその義務を果たすことを信頼していた。彼らはまた、交渉のやりとりが、予め決まっていたルールに従うと想定していた。双方が自己の利害にそって交渉した。契約の諸条件が履行される限りにおいて、利

(23) 訳注：企業パターナリズムの歴史的展開を、権威主義的パターナリズム、教諭的パターナリズム、新パターナリズムを三つの段階に分けて把握する試みについては、とりあえず、翻訳者石原による本特集の巻頭言、あるいは共著の紹介（石原俊時「書評と紹介：Ericsson, Christer, Horgby, Björn & Ishihara, Shunji, *Faderliga företagare I Sverige och Japan*」『大原社会問題研究所雑誌』第698号、2016年）を参照。

(24) 訳注：スウェーデンでは、製鉄業は伝統的に農村に存在し、古くは燃料や食料を供給する林業や農業を合わせて経営することで半ば自給自足的な経済単位を形作っていた。そこには、従業員やその家族が企業主を頭に仰ぐ家父長的な秩序の下、周囲から独立した地域コミュニティが形成された。このような製鉄業コミュニティ（brukssamhälle）については、Ericsson 1997など著者の一人エリクソン氏の一連の著作を参照されたい。

(25) フランシス・フクヤマは、テイラー主義を低度の信頼と包括的なコントロールで特徴づけられていると考えている。Fukuyama 1995, p.226.

害は一致したのである⁽²⁶⁾。

工場の門の外では、両者の間に明らかな差を見ることができた。政治的には、パターンルな雇用主は、保守党か自由主義政を支持した。彼らは、しばしば、地域あるいは国家レベルで政治活動を行った⁽²⁷⁾。労働者の殆どは社会民主主義者で、地域においても国家レベルにおいても社会民主主義の影響の下で福祉国家建設に従事した。とりわけ当該企業が唯一の、あるいは支配的な企業であった製鉄業コミュニティでそうであったが、いくつかの工業都市においても、政治的支配権を握る社会民主主義のリーダーは、政治的少数派を代表する企業のパターンルな経営者と相対した。異なる利害を持ちつつも、彼らは、殆どすべての問題は交渉と妥協で解決しようとする非常に強力な交渉文化を作り上げた。その結果、こうした制度にたいする強い信頼が生まれた⁽²⁸⁾。

〔しかし、〕60年代および70年代のスウェーデンでは、パターンルな信頼関係は揺り動かされた。第一に、家父長主義的な上から下を見下ろす態度は、頑迷で近代的ではないものとして扱われるようになった。第二に、資本主義的な市場関係が変化し、パターンルな企業がその義務を負うことが難しくなった。忠実だが年取った従業員や生産性が低い労働者の首を切るなど、約束に従って付与を施すことがなくなったのである。第三に、鉄鋼業や鋳業のグローバリゼーションが、西欧世界から仕事を奪った。このような新たな状況の中で、スウェーデンの製鉄業者は苦境に陥り、ストライキさらには倒産に見舞われたのであるが、それは、契約を破ったと見なされ、怒った労働側に過剰反応を呼び起こしたためであった。第四に、この変化は企業全体や社会の多くの部分の社会関係に影響を与えた。70年代前半の山猫ストライキの波は、かつての交渉文化がやせ細っていることを如実に示すものであった。

まもなく企業の中には、テイラー主義に代わり、リーン生産方式のコンセプトを支える強力な信頼を得ることで、信頼の絆を再建するものも現れた。このことは、教論的パターンリズムの契約の改変を伴っていた⁽²⁹⁾。

5 信頼と忠誠

信頼の諸制度、交渉文化そしてパターンルな雇用主への条件付きの信頼に対するもう一つの選択肢となるのが、忠誠や依存関係に基づき、より無条件である信頼の関係である。スウェーデンでは、特に30年代から70年代初めまで、製鉄コミュニティのいくつかで、それが見られた。ここでは、教論的なパターンリズムに基づく暗黙の契約が、強固な絆を形作り、〔労使双方が〕共通の目的を信じている状況に至っていた。〔しかし、〕契約が同じ教論的なパターンリズムに基づいていたのではあるが、都市の工業や多くの製鉄業では、それらの関係はもっと厳格に条件づけられたもの

(26) Horyby 2012, Kap.11och 12; Ericsson & Horgby & Ishihara 2015, Kap.7. 利益が重なることは、利益が同一ということではない。利益が重なっても、対立と合意の間の差が存在するのである。

(27) Ericsson 2008.

(28) Ericsson & Horgby & Ishihara 2015. シチズンシップと信頼との結びつきについては、Papakostas 2009, s.139 fpを見よ。

(29) ポスト・テイラー主義としてのリーン生産方式のコンセプトが高度な信頼に基づいていることについては、Ericsson & Horgby & Ishihara 2015; Fukuyama 1995, pp.258-62を参照。

であった。これらの強固な絆は、スウェーデン福祉国家が新しい信頼の関係に市民を編み込むようになった戦後すぐの時期に弱まったが、それは、福祉国家が、社会的・経済的安全を作り出すことにおいて、当初はパターナルな企業と補完関係にあったのだが、次第にそれにとって代わったことによる。70年代から80年代初めに殆どの製鉄業コミュニティが「死」を迎え、パターナルな契約、あるいはまたもちろん共通の目的の感覚も消え去った。しかし、思想は残され、ずっと後まで存続した⁽³⁰⁾。

日本では、権威主義的なパターナリズムは、20世紀初頭に、被雇用者が極めて強固な信頼の絆に結びつけられた家族主義的なシステムを伴う、新たに教諭的なパターナリズムにとって代わられた。この種のパターナリズムは、合理化のコンセプトにおけるテイラー主義からリーン生産方式への転換の中で、姿を変えた。新しいパターナルな契約は、労働力をさらに強固に企業に結びつけた。例えば、トヨタの労働組合は、60年代初めには会社と共通の利害を持つことを高らかに宣言していた。その帰結として、依存的関係は、日本ではより重要なものとなった。日本の企業はまた、福利厚生をさらに進んで付与した。このことは忠誠を生み出した⁽³¹⁾。

東京大学の黒川清教授は、福島原発事故処理に関する報告書の中で、日本文化には強い忠誠の絆が存在することに注意を促している⁽³²⁾。恐らく依存的な関係が、ここでは重要な役割を果たしているのであるが、既に指摘したように、結論に至るにはさらなる研究を必要とする。

結 論

スウェーデンでは、交渉文化が前工業化期には根づいていた。それが、20世紀初頭に現れた団体交渉システムによって再活性化されたのである。このことは、特に制度化されたシステムに対する強い信頼を作り出した。

日本のパターナリズムは、企業にとっても、また福祉社会にとっても、より重要な役割を果たしたのであり、もっと長く存続した。労働組合は、スウェーデンのそれよりは弱体で、福祉国家もそれほど発達しなかった。それゆえ、企業に対する絆は、一層強固にかつ重要なものとなった。パターナリズムにおける変化は、まず教諭的なパターナリズムの出現、そして後には新パターナリズムの出現に伴って起こり、新しい強固な信頼の絆の創造に帰結した。我々の結論に従えば、これらの絆は、忠誠や依存的な関係の古き文化と結びつけられることができたのであるが、そうした文化は、スウェーデンにも存在したが、日本ほど強固で徹底したものではなかったのである。

(Björn Horgby エーレブロー大学)

(Christer Ericsson エーレブロー大学)

(いしはら・しゅんじ 東京大学大学院経済学研究科准教授)

(30) Ericsson & Horgby & Ishihara 2015 ; Ericsson 2013.

(31) Ericsson & Horgby & Ishihara 2015, Kap.5,6 & 7.

(32) *The National Diet of Japan*, 2012.

【参考文献】

- Aronsson, Gunnar & Jan C. Karlsson (red.), *Tillitens ansikten*, Lund 2001.
- Blennberger, Erik, "Att tolka tillit-begrepp och grundfrågor", i : Trägårdh 2009.
- Davies, Robert, J. & Osamu Ikeno eds., *The Japanese Mind. Understanding Contemporary Culture*, Tokyo 2002.
- Ericsson, Christer, "Vi är alla delar av samma familj" : patronen, makten och folk vid Nyby bruk 1880-1940, Stockholm 1997.
- Ericsson, Christer, *Kapitalets politik och politikens kapital*, Stockholm 2008.
- Ericsson, Christer, *Bandybaronen i folkhemmet*, Stockholm 2013.
- Ericsson, Christer, Horgby, Björn & Ishihara, Shunji, *Faderliga företagare i Sverige och Japan*, Stockholm 2015.
- Fukuyama, Francis, *Trust. The Social Virtues and the Creation of Property*, London 1995.
- Grosse, Julia, "Nordisk tillitsforskning", *Forskningsavdelningens arbetsrapportserie nr.49*, Ersta Sköndal högskola, Stockholm 2007.
- Hardin, Russell, *Trust*, Oxford 2006.
- Horgby, Björn, *Kampen om facket. Den socialdemokratiska hegemonins förändringar*, Umeå 2012.
- Mauss, Marcel, *Gåvan*, Uppsala 1972.
- The National Diet of Japan*, The Official Report of The Fukushima Nuclear Accident Independent Investigation Commission, Executive Summary, Tokyo 2012.
- Papakostas, Apostolis, *Misstro, tillit, korruption – och det offentliga civiliseringen*, Lund 2009.
- Putnam, Robert D. & Leonardi, Robert & Nanetti, Raffarlla Y., *Den fungerande demokratin. Medborgarandans rötter i Italien*, Stockholm 1996.
- Putnam, Robert D., *Bowling Alone, Den ensamme bowlaren. Den amerikanska medborgarandans upplösning och förnyelse*, Stockholm 2006.
- Ramirez, J.L., "Den mänskliga existensens grund – en undersökning om tillitens fenomenologi", i : Aronsson & Karlsson 2001.
- Rothstein, Bo, *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*, 2., uppl., Stockholm 1994.
- Sztompka, Piotr, *Trust. A Sociological Theory*, Cambridge 1999.
- Trägårdh, Lars (red.), *Tillit i det moderna Sverige. Den dumme svensken och andra mysterier*, Stockholm 2009.