

2009年2月2日  
2009年2月16日公表

## 2008年度「企業論」期末試験問題

### <解答用紙の使い方>

解答にあたっては、解答用紙に以下のように問題番号を書き、その右側に解答を記入すること。

(例)

I

1 a

2 b

.....

II

6 取引費用

7 企業論

8 終身雇用をよしとする規範

.....

### <問題> (80点満点)

I 以下の文章を完成させるために、提示された選択肢の中からもっとも適切なものを選んで、アルファベットで回答しなさい。(3×5=15点)

\*本講義によれば、経済システムの根本問題とは、コーディネーションと ( 1  
b ) である。企業を経済学的に論じる場合にも、この2つの観点から評価・分析することになる。

- a 資源配分の効率性
- b 動機づけ (インセンティブ)
- c イノベーション
- d 環境適応

\*取引費用経済学（TCE）によれば、生産費用が一定であるとするれば、企業と市場の境界は取引費用によって左右される。生産費用に変化がないという条件のもとでは、組織化のコストが市場を利用するコスト（ 2b ）、企業は拡大する。

- a を上回っているときには
- b を下回っているときには
- c とちょうど等しいときに

\*日本経営者団体連盟が1995年に発表した『新時代の「日本的経営」』は、従業員を3つのグループに分けて管理する「新・日本的経営」論の構想を示した。このうち、長期蓄積能力活用グループの雇用形態は（ 3b ）雇用契約である。

- a 生涯にわたる
- b 期間の定めのない
- c 期間を定めた有期の

\*本講義によれば、日本のサプライヤー・システムにおける完成品メーカーと部品サプライヤーの関係は、個々の取引のための契約によって成り立つのではなく、「長期継続的な取引相手である」とみなしあうことによって成り立ち、それに伴う規範が個々の取引を規定している。この関係は、形式的には設計図面や部品を売買する関係であるにもかかわらず、実質的には、（ 4d ）になっている。

- a 完成品メーカーが部品サプライヤーを搾取する関係
- b 部品メーカーから完成品メーカーへの技術移転を契約すること
- c 部品メーカーを貸与図メーカーから承認図メーカーに進化させる技術指導取引
- d 部品サプライヤーの技術・技能の使用権を売買する関係

\*本講義によれば、コーポレート・ガバナンスの諸側面を、誰によるコントロールかという観点と、どのような取引形態によるコントロールかという観点から類型化することができる。株主総会での審議や取締役任免によるコントロールは、（ 5c ）である。

- a 負債圧力が主体のコントロールで、かつ内部組織によるコントロールである。
- b 株主が主体のコントロールで、かつ市場によるコントロールである。
- c 株主が主体のコントロールで、かつ内部組織によるコントロールである。
- d 市場競争による企業間の相互コントロールで、かつ長期継続取引によるコントロールである。

II 以下の文章の空欄を、それぞれ3字以上25字以下の適切な語句で埋めなさい。(5×8=40点)

\*オリバー・E・ウィリアムソンは、取引費用を左右する諸要因の関係を示している。取引費用が大きくなるのは、不確実性・複雑性と限定合理性の双方が存在する上で、いずれか、あるいは両方がはなはだしい場合、取引の少数性と(6 **機会主義**)の双方が存在する上で、いずれか、あるいは両方がはなはだしい場合、また(6 **機会主義**)と不確実性・複雑性の一方または両方から、情報の非対称性が生み出され、それが取引の少数性(相互依存性)を高めている場合である。

\*本講義は、TCEに基づくならば、企業を企業としている雇用関係の性質について、二通りの説明が可能であるとした。一つは、企業特殊的技能の存在を基礎に、(7 **継続的な関係を実現する契約の束**)として企業を説明するものである。もう一つは、怠業と生産性低下を防ぎ、協業(チーム生産)を実現する契約の束として企業を説明するものである。

7 **長期的な雇用関係を実現する契約の束**:5点、**長期継続取引**:3点、**長期的な雇用関係**:2点(雇用関係を雇用関係という言葉で説明してはトートロジーなので、長期継続取引より1点マイナス)、**長期継続取引の場**:5点(本講義と違う切り口だが妥当なので)、**労働者、経営者の機会主義的行動を抑えるもの**:2点(それだけではないから)、**特殊的資産の集合体**:3点(まず個人があつて、それが関係を取り結ぶというTCEの観点が欠けている)、**企業特殊的技能を発揮するための契約の束**:2点(継続性という観点が抜けている)

\*TCEの考え方によれば、雇用取引ルールは、効率性制約と履行可能性制約を満たさなければならない。このうち、効率性制約に対するアプローチの仕方は、労働市場の類型と対応すると考えられる。効率性制約に対して生産アプローチがとられる場合には、労働市場類型としては(8 **企業内労働市場**)が親和的である。訓練アプローチがとられる場合は、(9 **職業別労働市場**)が親和的である。なお、本講義では内部労働市場と外部労働市場という類型化は用いなかった。その理由は、この分け方には(9 **職業別労働市場**)と二次的労働市場の大きな違いを無視して、双方を外部労働市場と呼ぶなどの欠陥があるためである。

8 **企業別労働市場**:5点、**企業特殊技能労働市場**:2点

9 職能別労働市場：5点、一般的技能労働市場：2点

\*日本では1950年代半ばから1960年代半ばにかけて、経営者団体や一部の企業が(10 職務給)導入を試みたが、結果としてさほど普及しなかった。本講義によれば、その理由は、第一に技術革新のもとで、職場の仕事内容や、仕事と仕事の境界がしばしば変動したことであった。第二に、この賃金形態では等級別に定員が定められているため、勤続に伴う昇給があるべきとする日本で一般的な規範を否定することになり、労働者の動機づけに支障を来すとみなされたからであった。

10 職務給の：5点、職務内容に基づいた賃金制度の：5点、能力主義管理：0点、成果主義管理：0点、職能給：0点

\*本講義によれば、TCEによるサプライヤー・システム論は、日本における完成品メーカーと部品メーカーの関係を部分的には説明できたが、その重要な3つの側面を見落とした。その3つとは、「基本取引契約のあいまいさ、無限定性」、「原価低減と価格決定における契約の特異性」、「(11 承認図方式における開発と製造の未分化)」である。

11 開発・製造技術の所有権の曖昧さ：3点、開発と製造の未分化：2点、承認図方式における開発と製造の未分化：4点

\*1980年代まで発達し続け、以後崩れ始めた日本のコーポレート・ガバナンス構造は、TCEによれば、従業員が有力な主体となるステークホルダー型ガバナンスであった。しかし、本講義によればそうではなく、経営者支配の下で(12 経営者がコア従業員に配慮する)ものであった。

1990年代以後、日本の株式保有比率に大きな転換が見られた。企業間の持ち合いが縮小したため、金融機関・事業法人の持株比率は大きく低下した。一方で、持株比率を大幅に上昇させたのが(13 外国人投資家)であった。この転換によって、従来のガバナンス構造は弱体化しつつあり、かわって短期的利益を求める株主が主導するシェアホルダー型ガバナンス構造が強まっている。その中で経営者は、株主の利害に沿って行動するようになり、それによって高額の役員報酬・賞与を得るようになったのである。

12 経営者がコア従業員の生活に配慮する：5点、経営者が男子正社員(の生活)に配慮する：5点、コア従業員に対して配慮した：5点(主語があるべきだが、ここは省略しても何とかわかると判断した)、従業員は会社によって配慮される：5点、経営者と従業員間のメンバーシップによる：3点、ガバナンス機能が弱い：2点、株主が企業をモニタリングしない：2点、会社それ自体を発展させる：2点(ここではガバナンス構造のことをたずねている)、法人が所有する：1点、従業員にステークホルダーとしての交渉権がない：2点、量的拡大を試行する：2点、モニタリングなしで量的成長を追求する：3点

13 外国人・個人投資家：5点（外国人投資家と個人投資家の比率の上昇度合いには大きな差があるが、授業で一括して発言したこともあるので）、個人投資家：1点、機関投資家：3点

6-13 内容が全部または部分的に妥当だが文法や漢字がおかしい場合：程度に応じて 2-3 点減点

### Ⅲ 以下の問いに答えなさい。（15 点）

本講義によれば、日本企業の職能資格制度は、男子正社員に対して年功的に運用されたため、能力主義という理念とは実質的に異なるものとなった。しかし、それにもかかわらず、1980年代までは多くの企業において、企業成長に寄与するとともに、多くの男子正社員に受け容れられるという意味で積極的な効果をあげた。このうち、①賃金と職務の分離の効果から説明できる効果と、②昇格と昇進の分離から説明できる効果について説明しなさい。

#### 注意事項

・ただ「〇〇の効果があつた」と結論だけ書いても説明にはなりません。「分離」と「効果」の因果関係をそれぞれ示してください。

職能資格制度は、本来職務遂行能力に基づいて賃金を支給するものであつたが、年功的に運用されたために職務と賃金は分離した。このことと、男子正社員の終身雇用をよしとする規範があいまつて、経営者が技術革新や柔軟な労働編成をすすめやすい効果が生まれた。なぜなら、男子正社員にとっては、技術進歩によって職務が熟練を不要とする単純なものにされたり、組織の編成換えで配置転換されたりしても、賃下げや解雇に結びつくおそれが小さかつたので、それらを受け容れやすかつたからである。

また、職能資格制度は、もともと職能資格の上昇（昇格）と役職への就任（昇進）を分離するものであつたが、年功的運用により、その程度が著しくなつた。年功的運用により、ポスト不足で役職への昇進はできない社員でも、昇格によって昇給することはできるようになつた。長期間の勤続を積みば社内で昇格・昇給できるという見通しは、男子正社員の労働意欲を増大させ、会社に対する組織コミットメントを引き出すものであつた。勤続による評価は絶対評価であるため、従業員同士の協力も促進することができた。その一方、年功的運用は査定を伴つており、昇格・昇給はまったく自動的なものではなかつたし、同期入社社員間で次第に差が広がっていくものでもあつた。このため、男子正社員が怠けるのを防ぐこともできた。

・終身雇用規範による相乗効果は書かなくても可。「勤続による……」以下に相当する部分がなければ 13 点。

- ・「組織コミットメントを引き出すことになった」のかわりに「労使の協調的な関係をつくりだした」でも可。厳密には異なるが、授業では両方の表現で説明したため。
- ・因果関係の説明がなくて、ただ「賃金と職務の分離は技術的合理化と柔軟な職務編成をもたらした」「昇格と昇進の分離は協調的労使関係をもたらした」と結論だけ正しく書いてある場合は、4点。
- ・基本的な用語や因果関係の説明が大きく誤っている場合は、4点未満。

#### IV 以下の問いに答えなさい。(10点)

本講義に参加して、(1) もっとも興味深く学んだ内容、(2) もっとも驚きを感じた内容、(3) もっとも強く疑問を抱いた内容のいずれかについて、一つの題目を設定し、300字以上で論じなさい。読める字で書いてあり、すじみちが立っていれば10点を与えます。

##### 注意事項

- ・ 題目と論述は分けて書いてください。
- ・ 題目が(1)(2)(3)のいずれに該当するかは書く必要はありません。
- ・ 主張内容が、担当教員の見解と同じであるか異なっているかは採点に影響しません。

題目と論述を分けていない：4点減点。ただし、最初の一文が題目に相当していると読める場合は2点減点。

著しい字数不足：6点減点。