

2011年2月2日

2011年2月22日解答例公表

2010年度「企業論」期末試験問題

<本試験において持ち込みを許可するもの（掲示したものの再確認）>

A3の紙1枚。文字や図表を裏表に手書き、印刷、コピーで書き込んでよい。ただし、別の紙を切り貼りしてはいけない。紙以外のものも貼り付けてはいけない。

<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 取引費用理論

7 経済システムの基本問題に即して

.....

<問題> (80点満点) (小テストに20点配点)

I 以下の文章や図表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、アルファベットで解答しなさい。(3×5=15点)

*取引費用経済学においては、取引費用とは、生産活動に必要な取引を行うためにかかる独自の費用であり、生産費用とは区別されるものである。市場が完全であれば取引費用は存在しないので、取引費用が存在することは（ 1 c ）の一種とみなされる。

- a 組織の失敗
- b 政府の介入の必要性の根拠
- c 市場の失敗

*取引費用理論によれば、特殊的資産の存在は取引の少数性を強める。AとBの二者の取引においてAとBの双方が取引特殊的資産に投資する必要がある場合には、投資後に、
(2c)。

- a AとBの他にも多くの取引参加者が参入し、市場競争による均衡点で取引条件が定まる
- b AとBのうち、財・サービスの買い手である方が売り手である方を脅迫して、投資の成果を引き渡すように事実上強制することが起こりうる
- c 取引条件を決定する際に、AとBが双方独占状態になり、互いに譲らないまま交渉が続いて容易に決着しないことが起こりうる

*講義で紹介したウィリアムソンの分類にしたがえば、財やサービスの取引統治構造には市場による統治、三者による統治、二者による双務的統治、統合された統治がありうる。取引形態に即して言えば、それぞれの統治構造は、スポット市場での取引、第三者を介在した取引、二者で取り決めた長期継続取引、垂直統合による内部取引を媒介すると言える。ただし、市場経済では、労働力の取引については (3d) は不可能である。なぜならば、労働力は労働者の肉体と不可分であり、これをまるごと企業の所有物とすることは、一般に許されていないからである。

- a スポット市場での取引
- b 第三者を介在した取引
- c 二者による長期継続取引
- d 垂直統合による内部取引

*企業特殊的技能は、継続的な雇用関係の中で形成しなければならない。このような技能形成への教育・訓練投資を誰の負担によって行うかが問題となる。雇い主である企業が負担した場合、(4a)。一方、労働者が負担した場合、(5b)。

[4の選択肢]

- a 訓練後に労働者が転職すると、企業は訓練費用を回収できない。ただし、労働者にとっても、転職すると技能は無価値になるので、転職するインセンティブは生じない
- b 訓練後に労働者が転職すると、企業は訓練費用を回収できない。一方、労働者は、当該技能に対してよりよい報酬を払う企業があれば、転職しようとするインセンティブを持つ

c 訓練後に労働者が転職すると、企業は訓練費用を回収できない。そのため、費用回収のためには当該労働者を雇用し続ける以外に方法がなくなる。すると、労働者から労働条件の大幅引き上げを迫られる可能性がある。企業にとって、少しでも費用回収できる方が、まったく回収できないよりはましだからである

[5の選択肢]

a 労働者は、訓練後に、当該技能に対してよりよい報酬を払う企業があれば、転職しようとするインセンティブを持つ。一方、企業は訓練費用を負担していないので、転職されても損失は生じない。そのため、技能の価値に見合った労働条件を提示する

b 労働者は、訓練後、転職すると技能は無価値となるので費用回収できない。そのため、費用回収のためには当該企業で働き続けるしかなくなる。すると、雇い主に労働条件の大幅切り下げを迫られる可能性がある。労働者にとって、少しでも費用回収できる方が、まったく回収できないよりはましだからである

c 労働者は、訓練後に、当該技能に対してよりよい報酬を払う企業があれば、転職しようとするインセンティブを持つ。一方、企業は技能を活用するためにこれを引き留める必要に迫られる。そのため、労働者から労働条件の大幅引き上げを迫られる可能性がある

II 以下の文章を完成させるために、空欄を、それぞれ 30 字以下の適切な言葉で埋めなさい (5×5=25 点)。

共通基準

文法が正しくない：-2 点

字数オーバー：-2 点

*本講義によれば、取引費用経済学によるサプライヤー・システム論は日本の取引慣行の重要な側面を見落としていた。それは、(6 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、承認図方式における開発と製造の未分化の 3 側面であった。

「基本取引」、「あいまいさ」、「無限定性」のいずれかが欠落：4 点

契約の無限定性：3 点

基本契約書による取引：2 点

*本講義で紹介した藤本隆宏の定義によれば、アーキテクチャとは、どのように製品を構成部品や工程に分割し、そこに製品機能を配分するかということ、および部品・工程間のインターフェースをいかに設計・調整するかということに関する、基本的設計思想

のことである。前者について、(7 機能と構造の関係が1対1になっている設計思想)をモジュラー・アーキテクチャと言い、(8 機能と構造の関係が錯綜している設計思想)をインテグラル・アーキテクチャと言う。後者について、インターフェースが業界標準であることをオープン・アーキテクチャといい、インターフェース設計ルールが1社または1企業グループで閉じていることをクローズ (ド)・アーキテクチャという。

7

機能と部品の関係が1対1になっているもの：5点

規格に沿ったユニットどうしを組み合わせしていくこと：2点

機能変更の際に、それに対応する部品をかえればすむタイプ：2点

組み合わせによる設計：1点

8

機能と部品の関係が錯綜しているもの：5点

専用設計で部品間の刷り合わせが必要なこと：2点

機能変更の際に、それに対応するすべての部品変更を要するタイプ：2点

すりあわせによる設計：1点

一つの構造に対し、複数の機能に対応しているもの：2点

*本講義においては、株式会社の経済的機能は、私的個人の限界を突破した企業活動を可能にすることであるとした。私的個人の限界を突破するとは、具体的には、個人所有の限界を超えた資本規模の拡大、出資者個人の能力の限界を超えた専門経営者と経営機構の確保、そして(9 個人の寿命の限界を超えた企業活動の永続化)であると説明された。

ゴーイング・コンサーン：2点

*本講義によれば、1960-80年代の日本の経営者企業のガバナンス構造においては、株式の持ち合いが重要な役割を果たした。当時、金融機関・事業法人の持ち株比率は7割を突破したが、これらの株式は、多くの場合、利潤証券としてではなく支配証券として保有されていた。これにより、株主が取締役会をコントロールする力が無効化された。これを本講義では「(10 法人所有に基づく経営者)支配」として紹介した。

経営者がコア従業員に配慮する経営者：1点

経営者：1点

株主のコントロールのない：1点

法人資本主義による企業：2点

Ⅲ 以下の説明文を読み、問題に解答しなさい。(30点)

(説明)

本講義では、日本企業において職務給と成果主義(職務の成果給)が定着するために、個々の企業で整備されるべき社内的条件と、社会全体について整備されるべき社会的条件を解説した。その上で、今後の展望について、3つのシナリオを紹介した。(1)社会変革シナリオとは、社内的条件と社会的条件が双方とも満たされることから生じる事態を描くシナリオであった。(2)企業内変革シナリオとは、社内的条件は満たされるが、社会的条件は満たされないことから生じる事態を描くシナリオであった。上記二つのシナリオでは、企業に職務給・成果主義が定着することが想定された。これに対して、(3)成り行きシナリオとは現状の延長線上にあるものであり、職務給・成果主義と職能給が癒着し、人事制度が漸進的にのみ変化していくシナリオであった。

(問題)

「職務給と成果主義は日本企業に定着するのか？」というテーマで、自由に論じなさい。副題をつけてもかまいません。採点基準は以下の通り。

・社内的条件と社会的条件を区別して論じてください。区別をまったくしない場合には、20点より多くを獲得することができません。

・内容については、受験者自身の考えで自由に論じてください。論理的整合性と説得力によって評価します。受験者の見解が、担当教員の見解や、授業での説明と同じであるか異なっているかは、採点に影響しません。

(この問題には唯一の正解はないので、解答例を述べる)

洗練された成果主義とは職務の成果に対して賃金を支払うものである。よってここでは、成果主義を定着させるためには職務給も定着させねばならないと想定する。職務給と成果主義が定着するためには、各企業で満たされるべき社内的条件と、社会全体で満たされるべき社会的条件がある。

まず社内的条件について述べる。

職務給とは職務分析制度を持つ賃金であり、職務分析を徹底し、職務の相対的価値と、そこに求められる成果の相対的価値を明確にしなければならない。その上に立って人事査定の効率性と公平性を確保し、さらに、低い評価を受けたもののディスインセンティブなど査定の副産物をコントロールすることが必要である。実際の成果主義管理は目標管理制度を用いて行われることが多いので、これらの条件を目標管理制度の運用において満たす必要がある。しかし、既に日本企業の実験の経験から、そこには様々な困難があることが指摘されている。目標管理制度を機能させるためには、より具体的な条件を満たすことが必要である。

第1に、目標管理制度を、管理職に対してより厳しいものにすることである。権限と責任を比例させ、上位ほど目標管理を厳しくしなければならない。第2に、管理職の評価能力とコミュニケーション能力育成を徹底することである。これがなければ公正な評価や副産物コントロールはできないからである。第3に、専門職のキャリアを整備することである。管理職にならなくとも、専門的職務の成果で高く評価されるしくみが必要である。第4に、職務分析・職務評価を会社の隅々まで徹底し、正規従業員と非正規従業員を同じ仕組みで評価することである。これにより、事実上の身分差別となっている現状を解消することができる。

これらの社内的条件が満たされたとしても、社会的な制度・慣行がそれを受け入れやすいものになっているかどうかで、職務給と成果主義が定着する可能性は大きく変わってくる。その社会的条件とは、右肩上がり賃金カーブがなくとも生活しやすい条件を整備することである。

男子正社員の右肩上がり賃金カーブの廃止や縮小に対して根強い社会的抵抗があるのは、現実に生計費が年齢とともに右肩上がりになる傾向が強いからである。その大きな要因は、子どもの養育費が家計の負担に委ねられていること、退職後の生活を支える社会保障制度の弱さにある。これに加えて、持ち家で住宅を確保する費用が高く、住宅ローンの貸し付け条件や返済方法が、右肩上がり賃金や高額の退職金を想定していることも大きい。

これらの要因を緩和するには、子どもの養育や高齢者の生活支援、最小限の居住条件の確保を社会全体として支えるように、社会保障をはじめとする制度・政策を変更する必要がある。具体的には保育体制の充実、学費の自己負担の軽減、年金制度と住宅政策の改革などが必要であり、当然、その財源も確保する必要がある。

さて、以上の社内的条件と社会的条件が満たされる可能性についてであるが、……（各自の考えで解答は異なる）

*以上は、授業で論じた社内的条件と社会的条件に即して述べたものである。これ以外の論じ方をしても、整合性と説得力があれば、それに応じた評価をした。

IV 以下の問いに答えなさい。(10点)

以下の二つのテーマのいずれかについて、300字以上で自由に論じなさい。いちどに両方を取り上げてもかまいません。

- (1) 学問的に見て、本講義から興味深く学んだ点や疑問を抱いた点。
- (2) 実用性の見地から見て、本講義が有用だと思った点や有用でなかった点。

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。テーマにそっているかどうか、すじみちが立っているかどうかによって減点することがあります。なお、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。

字数が不足：-5点

字数が極端に不足：-8点