

2015年2月2日

2014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。文字や図表を両面に手書き，印刷，コピーで書き込んでよい。  
ただし，別の紙や，その他のものを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

.....

III 私の見解では，.....

<問題> (85点満点) (小テストに15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(以下，TCEと略す)において，契約が想定していなかった機会主義的行動によって，相手の利益を犠牲にしてでも自己利益を追求することを（ 1  
c ）という

a 逆選択

b 神の見えざる手

c モラル・ハザード

d 反転契約

\*講義で紹介したウィリアムソンによる取引統治構造決定の論理において、取引特殊的投資が必要とされる場合、( 2 a ) は不可能である。

- a スポット取引
- b 長期継続的取引
- c 垂直統合
- d 関係特殊的取引

\*A. アルチャンとH. デムゼッツによれば、古典的企業とは、投入物の結合生産をめぐるものであって、投入物所有者が複数存在しており、一定の性質を持つ一人の当事者(オーナー)を持つような契約構造のことである。オーナーの性質とは、投入物結合のすべての契約に関わること、すべての投入物の契約について、他の投入物所有者と独立に再交渉する権利を持つこと、( 3 b ) を持つこと、その地位を売却する権利を持つことである。

- a 取引特殊的資産
- b 残余請求権
- c 組織コミットメント
- d 私的所有権

\*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、( 4 d ) になっている。

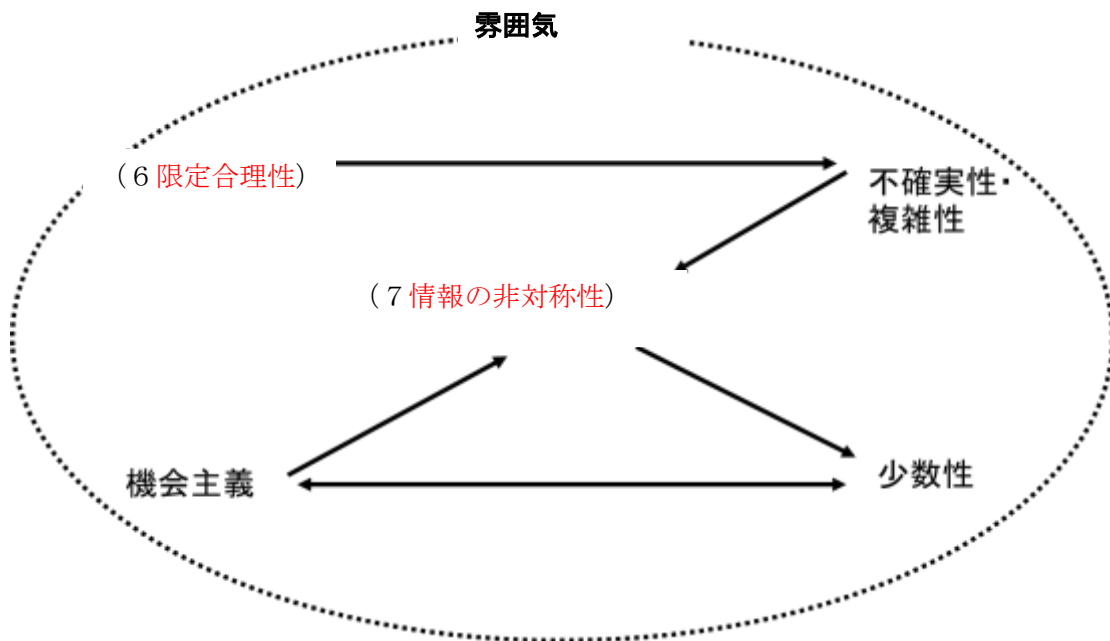
- a 完成品メーカーと部品サプライヤーの双方独占をもたらす関係
- b 部品メーカーから完成品メーカーへの技術移転を契約する関係
- c 部品メーカーによるモラル・ハザードを防止する関係
- d 部品サプライヤーの技術・技能の使用権を売買する関係

\*本講義によれば、1990年代以後の日本におけるコーポレート・ガバナンス改革は、株主の短期的な利益期待による圧力が強まったことに特徴がある。本講義の担当教員は、この場合の問題は( 5 a ) としている。

- a シェアホルダーであれステークホルダーであれ, 長期の期待にもとづいた経営者への圧力が働いていないこと
- b 株式持ち合いが解体され, それまであった長期の期待による統治が弱体化したこと
- c 株主と経営者の利害を一致させるしくみが整えられていないこと
- d 経営者が従業員への付加価値配分を優先させようとする事

II 以下の文章を完成させるために, 空欄を, それぞれ 20 字以下の適切な語句で埋めなさい (5×7=35 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は以下のように図示している。6 と 7 にあてはまる語句を答えなさい。



6について

限定された合理性 : 5 点

\*本講義によれば, 雇用関係の二つの性質が, 企業を企業たらしめる本質的なものである。ひとつは, 労働者が, 資本家または経営者の管理のもとで一定の期間持続的に働くことである。もうひとつは, (8 効率のよい協業を可能にすること) である。

経営者が労働者の機会主義を抑えること : 2 点

怠業と生産性低下を防ぎ, 協業を実現する事 : 5 点

労働者の協業を促すこと : 3 点

協業：2点

効率的な協業：4点

協業を実現する雇用契約の束としての性質：3点

チーム生産を実現すること：2点

\*本講義によれば、労働市場の類型を「内部労働市場」と「外部労働市場」に二分化する分類は、社会に広く出回っているが誤っている。この二分法の帰結として、まったく異なる性質を持っている（9 職業別労働市場と二次的労働市場）が同一視されてしまう。

企業内労働市場の開放型と閉鎖型：2点

専門的な技能の必要な労働市場と一般技能のみが要求される労働市場：3点

非正規労働者と正規労働者：1点

二次的労働市場と専門的労働市場：3点

職能別労働市場と二次的労働市場：5点

専門職労働市場と非正規単純労働市場：5点

\*本講義によれば、職能資格制度に基づく能力主義管理の年功的運用は、昇進・昇格・昇給の局面では二つの形をとった。一つは、（10 職位は昇進せず、職能資格で昇格し昇給する）という形である。もう一つは、職位での昇進も職能資格での昇格もし、昇給もするが、昇進が名目的なもので、職位が実際の職務内容に即していない場合である。

昇進しないが、昇格し、昇給する：3点

職位では昇進しないが、職能資格では昇格する：2点

役職でなく職能資格で昇格し昇給する：3点

昇進しないが職能資格で昇格し、昇給する：4点

昇格の年功的運用による昇給：3点

職位の昇進をせず、昇格による昇給のみ：4点

（20字に納めるのは出題時の予想より難易度が高いと判明したため、字数オーバーと、20字に詰めるための表現の工夫については寛大にみた）

\*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、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）の3側面であった。

開発と製造の未分化：2点

\*本講義における整理によれば、1960-80年代半ばの日本でメインバンクによるモニタリングが有効だったという説は、「日本企業＝長期利潤志向」説と親和的である。これに対して、モニタリングがこの時期から無効だったという説は「日本企業＝ 12 量的拡大志向」説と親和的である。

売上高最大化：3点

量的志向：3点

量的拡大促進：5点

短期利潤志向：0点

法人所有に基づく経営者支配：0点

III 講義では、日本企業においては、主に男性である正社員のみが、職務と対応しない、社員というメンバーシップに基づいて、期間の定めのない形で雇用され、典型的には定年まで勤務し、年功的に処遇されること、その一方、非正規従業員はそのようには処遇されないことについて解説した。このような雇用のあり方は、今後、どのように、どの程度、変化するだろうか。それはなぜだろうか。あなたの見解を400字以上で述べなさい。

見解が担当教員と同じであるかどうかについては、採点の対象にならない。講義内容を活用しているか、見解が明確か、見解の根拠をきちんと述べているか、用語の使い方は正確か、論理的整合性や実証的妥当性があるか、説明と説得のための表現がよくできているか、などを基準に採点する。(30点)

変化に向かう経済的・社会的要因と、それを阻止する経済的・社会的要因の間での緊張関係を考察していることは加点要因。反対に作用する要因を無視することは減点要因。

見通しを書いてあっても、その理由を書いていないことは減点要因。

上記の補完性や反対に作用する要因を踏まえながら、授業で教えた3つのシナリオなど何らかの単一の見通しを叙述した場合は、おおむね24点。それ以外の可能性や実現にあたっての諸条件を考察するとさらに加点。

男性である正社員のみが年功的に処遇されることがダブルスタンダードであり、これを解消しないと社会的・経済的に深刻な事態になるとする答えは、どのようにすればなぜ公正であるのかについて丁寧に説明してあれば、24点。そのような是正に向かう経済的・社会的圧力がどこにあるかも論じていればさらに加点。

現在のように主に男性である正社員のみが年功的に処遇される雇用管理が続くであろうと強調する答えは、最大でも 23 点。それが企業自身にとってコスト高であり、次第に縮小されつつあるという条件を踏まえて論じていけばさらに加点。

講義スライドの話の運びに依拠せず、独自の論理展開をしている答えは、そのユニークさ、論拠の確からしさに応じて採点。ただし、授業で教えた事実関係や用語などを明らかに理解していない場合、無視している場合は、最大でも 21 点。

講義で説明した社会変革シナリオ、企業変革シナリオ、成り行きシナリオを用いる場合、その内容、正規、非正規、男性、女性などの構成部分に対する作用を説明せず、ただ「…シナリオになるだろう」とする場合は、最大でも 21 点。

自分自身の論拠を十分に示さずに、ただ成り行きシナリオになるだろうとして、これを講義スライドにそって叙述した場合は、最大でも 21 点。

正規従業員とそれ以外の従業員、男性と女性、年功的処遇とそうでない処遇、向き雇用と有期雇用など、異なる処遇の補完関係について触れていない場合は、他の部分が優れていても最大 23 点。

単純に現状がそのまま続くだろうとして根拠が深められていない場合は、最大でも 21 点。

単純に、どんどん能力主義になる、どんどん成果主義になる、なぜならそれが合理的だからという見解で、それを妨げる要因への考慮がない場合は、最大でも 21 点。

字数が規定に満たない場合は、最大 12 点。

#### IV 以下の問いに答えなさい。(5 点)

以下の二つのテーマのいずれかについて、100 字以上で自由に記述してください。

- (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 5 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。

<授業評価アンケート自由記述欄を読んで>

授業の内容と方式について、おおむね高い評価をいただきました。今後も改善に努めます。

みなさんに提示した方針をおおむね守って講義できたと思いますが、履修者名簿に基づいて発言を求める方式は実施しませんでした。これは授業進行上うまくいかないと考えたからですが、そのことをみなさんに告知しなかったのは適切ではありませんでした。この点について反省し、発言の方法について改善したいと思います。