

90 年度社会科学

* これは実際の試験問題ではありません。
(This is NOT the actual test.)

No.000001

受験番号				
------	--	--	--	--

学習能力考査

社 会 科 学

資料及び問題

指示

係りの指示があるまでは絶対に中を開けないこと

1. この考査は、資料を読んで、あなたがその内容をどの程度理解し、分析し、また総合的に判断することができたかを調べるためのものです。
2. この冊子は前半が資料で、後半に 30 の問い(1-30)があります。
3. 考査時間は、「考査はじめ」の合図があつてから正味 70 分です。資料を読む時間と解答を書く時間の区切りはありませんから、あわせて 70 分をどう使うかは自由です。
4. 解答のしかたは、問題の前に指示してあります答えが指示どおりでないと、たとえそれが正解であっても無効になりますから、解答の仕方をよく理解してから始めてください。
5. 答えはすべて、この冊子といっしょに配られる解答用カードの定められたところに、指示どおりに鉛筆を用いて書きいれてください。一度書いた答えを訂正するには、消しゴムできれいに消してから、あらためて正しい答えを書いてください。
6. もしなにか書く必要があるときは、必ずこの冊子の余白を用い、解答用カードには絶対に書きいれないでください。この冊子以外の紙の使用は許されません。
7. 「考査やめ」の合図があつたらただちにやめて、この冊子と解答用カードとを係りが集め終わるまで待ってください。集める前に退場したり用紙をもちだすことは、絶対に許されません。
8. 指示について質問があるときは、係りに聞いてください。ただし資料と問題の内容に関する質問はいっさい受けません。

「受験番号」を解答用カードの定められたところに忘れずに書き入れること

0. 「日本論」の類型

日本の社会や経済の特性についての理解は、時代の推移とともに変化しているように思われる。いま焦点をはっきりさせるために、これを仮に「文化論」的な理解と「合理論」的な理解とにわけて考えてみることにしたい。前者の立場からみれば、日本の社会や経済のさまざまな姿は、それを生みだした「文化」によって説明されるべきものであるが、後者の立場から考えれば、さまざまに異った文化的な背景に共通する、普遍的な要因を特定できると考えられるのである。この二分法は、もちろん、人工的なもので、多くの議論がこれらの両極端に立っていることはむしろ例外的であり、その中間に位置している場合が多い。したがって、これらの二つの立場は、ある種の座標軸のようなものである。

興味のあることは、時代の推移とともに、これらの二つの立場が、交代に登場しているということである。いまこの動きを略述してみよう。

1. 文化論Ⅰ 異質性と文化対立型理解

第一の立場は、文化論Ⅰとでもよぶべきもので、たとえばジェームス・アベグレンと中根千枝の考え方に代表されるものである。

アベグレンの理解によれば、日本の産業の発展を支えてきた組織 たとえば「企業」は、他の伝統的な社会組織と同一の特性を備えている。この場合、特性とはすぐれてその構成上のもので、その集団に参加する資格とその集団を維持するために必要な性質のことを意味している。この種の静態的な設定のみに注目するとき、その集団の戦略的な意志決定に対する関与というダイナミックな要因を考えないことになる危険性があるが、それはそれとして考えを進めてみる。アベグレンによれば日本の場合、既存の組織 村落、都市、家族など に通用していた資格認定の手法を、そのまま技術的に近代化された「企業」にあてはめ、そのまま今日に至っている、というのである。

考えてみれば、明治の開国以来の変革は、多くの場合、庶民が長期間にわたって慣れ親しんできて変えたくない生活の型を、ある種の強制力によって変えてきたものであったゆえ、この結末はむしろ予想されたものであった。「和魂洋才」などという中途半端な折衷がもてはやされたのも、この種の無理強いの結果である。

アベグレンの観察は、この点を鋭く指摘したものであり、端的に言って、日本的な企業組織の特性は「個人主義」の欠落にあり、具体的には日本の企業における業務指定のあいまいさ、グループ責任、業務の遂行と切離された報酬などにあらわれている、としている。

近代的自我の確立を核心とした功利主義の伝統に育てられた人々が、日本の組織を見る時、このような指摘は当然のことであろう。日本の組織の異質性を指摘しつつ、それを西欧型のモデルへ近づきつつある過渡期の特性であるというアベグレンの証言は、むしろ好意的なものであり、近代化は不可能であると結論する方が容易である。これを異質性の認識から生れる文化対立型の理解と呼ぼう。

中根千枝の場合、日本的特性はヨコ（横）社会にたいするタテ（縦）社会として捉えら

れている。このヨコ社会を互惠平等の原則にもとづく、分業と市場の交換と同一視することはすこし無理であろうが、上下の支配関係を中心とするタテ社会とこれを対比させて考えるとき、その特性の対比はきわだったものとなる。

先にあげた、業務指定のあいまいさ、グループ責任、業務の遂行と切離された報酬の設定などは、タテ社会の場合にはむしろ当然のこととして考えられる。業務の細目の指定とそれに基づく業務遂行の約束「契約」に代って、「リーダーに従え」という単純な命令と多くの場合その企業体（具体的にはそのボスたる社長あるいは会長）のもつ雑多で通俗的な哲学のお説教があたえられ、責任はその階級に位置しているグループ全体が負うべきものであり、したがって個人の報酬はその組織への一体化の程度（忠誠心）と属するランクによって決定されているのである。タテにならんでヨコのつながりのない組織の、上から下へと流れるのは一種の情報であり、この「上意下達」と引きかえに下から上へ捧げられるのは、その組織への献身の誓いとそれに基づく一体化なのである。

開かれた社会のなかにおける個人の尊重と相互間の情報の自由な交流を大切なものと考え人々にとって、この日本社会のイメージは、あまり洗練されていない宗教団体の姿にも似て、救いがたい異質性を強調する文化対立型の理解をよぶものであることは、容易に想像できるところである。

文化論Ⅰの結論は、いわゆる「国際化」の可能性を求めるとき、はなはだ悲観的なものであるが、認識の対象を日本だけではなく、アジア・アフリカ・中南米などのさまざまに異った背景を有する国々にひろげてみると、今日でも有力な、説得力をもつ考え方であることは注目に値する。結局のところ、人々はそれぞれ異った歴史と価値基準を有しているのであり、したがって民族自決であれ何であれ、自らが決すべき領域をもつべきであり、国際的なリンケージ（結びつき）は、善意と相互扶助の精神にもとづく「ゆるやかな連帯」にとどまるべきであるというのがその考え方である。

2. 合理論Ⅰ マルクス・レーニン主義と共通の発展図式

合理論的な立場からの理解は、異文化の中に共通する要素を発見し、それらを強調することによって、それぞれの異なった社会がこの共通の図式のなかにも占めるべき場所を設定し、またそのより普通的な方向に向かったの収束「進化」を期待するものである。

マルクス・レーニン主義がこの種の思想体系であることは、容易に理解されよう。かれらの理解のうち最も重要なものの一つに、生産力の発達と生産関係の矛盾という考え方が存在しており、この矛盾を解消する方向性をもつ社会の変革がなされるとき、それぞれ独自の特性をもっている社会と経済が、共通の発展方向を有するという点で一つのものとして認識される。たとえば、生産力の低い農業中心の社会を支えるものとしては封建主義が一定の役割を果たしたのであるが、産業革命による飛躍的な生産力の発達を支える体制としては不十分なものであり、資本主義体制がそれに代るものとして登場する、と考えるので

ある。要約すれば、歴史の発展法則という「合理論」的な理解をもつことが、唯一の正しい把握の仕方であり、日本の社会と経済の場合もその例外ではない、と考えるのである。

封建主義から民主主義革命を経て資本主義体制へ移行し、さらに社会主義革命を経て社会主義から共産主義へむかうという図式は、簡単明解であるという利点も手伝って、多くの国々の知的階級の支持するところとなっている。日本の場合にも、明治以来輸入された学問体系のなかで、マルクス・レーニン主義が唯一の総合的な思想体系であったこともあって、非常に多くまた強い支持層を有している。

存在する社会の異質性を認めながら、それらに共通する発展の図式を考えるという仕方は、たしかに優れたものであり、一步の前進である。しかしながら、この図式を極度にパターン化し、人間の成長段階にも似た階段を考え、各社会が「同じ」発展経路をたどりつつ進化してゆくと考えるのは単純にすぎる。マルクス・レーニン主義が、多くの場合、進化の多様性についてゆけず、自らの単純化された図式にこだわりすぎたことは一種の自己矛盾であり、それ自体進化発展の弁証法的な理解（対立した理解のより高い段階での総合）と反するものであった。

第二次世界大戦後の日本経済の発展は、もちろん、かれらの単純な図式で説明できるものではなく、この合理論 I は、勇気と努力をおしまない支持層の強い期待にもかかわらず、いわば未完の利器として終ってしまった。成長の発展図式をその合理論的な論議の核心にすえようという努力は、この他にも多くみられたのであるが、いずれも実りすくない結末をみせている。

3. 合理論 II 新古典派経済学と「市場の解」

経済発展の図式を、いわば予言しようという試みが失敗に終わったのは、むしろ当然のことと云わなければならないが、それらの示唆した考え方がある正当性を有していることは、正しく評価されなければならない。すなわち、それは、さまざまな意匠をこらした経済と社会の底流としてなんらかの共通した特性が存在し、そのはたらきにしがたって社会の経済機構が作動しその「効率」を向上させているのではないか、という合理論的な理解に備っている考え方である。

その誕生地をヨーロッパに持ち、しがたって功利主義・個人主義的な背景をもちながら、その成長期をアメリカですごし、機能主義を身につけた「新古典派」経済学の考え方は、当然のことながら、発想の源を自由な主体の行動 特に消費者の効用（満足）の極大化と企業の利潤の極大化に基づく行動 にもっている。またその結果としての財と用役（サービス）に対する「需要」と「供給」が「市場」の自由な働きによって一致させられるという構想を有している。それは、いわゆる「市場の解」という考え方である。

この種の理解によれば、市場の解をもたらす自由な「競争」がすべての解決策であり、自由な競争に近いほどより正しい解が求められる一方、それから遠いほど非効率的でかつ社会に対して社会的厚生を極大化を阻害するという意味で有害である。

この考え方は、アメリカをスポンサーとして、自由貿易を基調とする GATT（関税および貿易に関する一般協定）その他の機構の創設構想となって実り、第二次大戦後の西側経済のすばらしい発展の根本哲学となっている。所得分配の公正化への配慮が欠如しているという点を除けば、個別主体の自由な活動とそれを支持した調整する市場の動きがほとんどすべてであり、「市場」が「解決の神」（デウス・エキス・マシナ）であるという考え方である。もちろん、この考え方の具体化の総本山はアメリカ合衆国であり、その原型に近いほど優等生であるということになる。

さきの合理論 I が発展のパターンを模範として提示したのに対して、この合理論 II は、経済合理化の終点をしめし、これに対する収束を指令したのであった。この考え方の中で、功利主義の二つの特性である個別主義と帰結主義（結末にいたる過程を評価するのではなく、結末を評価する立場）は、見事な結実をみせたといわなければならない。

1960 年代末にはじまるアメリカ社会の後退は、この原則の過剰な援用 たとえばヴェトナム戦争当時の国防長官ロバート・マクナマラの殺りく比率極大化を中心とした最適戦略などの結果であるといわれている。これに対して、1970 年代と 1980 年代を通して、経済発展の先頭集団にとどまりつづけながら、依然としてこの種の哲学からほど遠い組織と動因を維持している日本の社会と経済は、この合理論 II をこえるものとして注目をあつめることになった。いまこれを文化論 II として論じてみたい。

4. 文化論 II 「日本式経営」

よく引用される悪いジョークの一つに次のようなものがある。ハイジャックされた航空機の中で、ハイジャッカーたちが乗客にむかって、それぞれ最後の願いを一つだけかなえてやると申しわたす。アメリカ人の乗客いわく「願わくば、日本人が日本式経営についてのお説教をはじめの前に、私を射殺して下さい」。

日本人の経営者とその参謀たちが、得々として「社長も一般社員も、同じ制服を着て、同じ食堂で食事をする」式的美談佳話を中心とする内容希薄な話をし、外国人たちがうんざりながらこれを承っている姿が目にかぶようである。

もっとも、真の日本式経営 というより、アメリカ式経営の非人間的な点を修正しようとする考えには、より真面目で、学ぶべき点が多く備わっている。しかしそれと同時に、このジョークにみられるような、大きな文化上の理解ギャップが存在していることにも注意せねばならない。なぜなら理解の同調がみられないところに、行動の一致はないからである。

日本式経営の特性はさまざまな形で表現されているが、その中でも終身雇用制（より正確には、終身ではなく長期雇用制）と年功序列型賃金と企業別労働組合の三つは、もっとも大きな注目を集めているようである。

これらの特性に対する最も素朴な解釈は、もちろん、これらを日本独得の文化的現象で

あると考える仕方である。この文化論的な理解は、たとえば村上泰亮の「イエ（家）」定理である。村上泰亮その他によれば、日本の現代企業は、その技術工学上の近代化とは裏腹に、日本古来の等質な小集団（イエ）による村落（生産現場）の形成や、被支配者（労働者）の忠誠心と交換にあたえられる支配者（雇用主）の労働者に対する保護と育成などを、温存し、活用しているのである。これらの「非競争的」で「非市場的」な要因こそが日本式経営の核心であり、したがってこれに「同化」することは出来ても、これを「輸出」することは不可能あるいは著しく困難であると考えられるのである。

ロナルド・ドーアは優れた企業研究家 特に日本と英国の工場の比較についての権威である。彼は、この日本の特性は、(i) 巨大企業組織の登場 内部組織の重視と、(ii) 平等主義的な理解の普遍化のあいだのバランスをとるために考察された手法であると評している。もっともドーアは手放しで日本式を賛美しているのではない。彼は「組織論的な考慮を加えた雇用制度」の確立の必要性をのべているのであり、その限りにおいて日本式の手法がアメリカ式の「市場の解」に代るもの 補完するもの として評価されるべきであると考えているのである。

この文化論 II が先に述べた文化論 I と異っている点は、文化対立的な孤立主義をとらず、国際貿易の一層の拡大と合併企業の増加を前提として、そのために必要なパラダイム（考え方）を求めているという点である。日本式経営が一つの二者択一的なものであるのか、あるいはより普遍的な枠組みの中に位置づけることができるのか、が問題となっているのである。文化論 II の解答は、いくぶん悲観的なものであるが、最近のニュースによれば、さる日本式経営を主張している多国籍企業が自社の経営手法を手引書にまとめて各地支店に配布し、その趣旨の徹底をはかっているということであるから、かえって自信を深めているのかも知れない。

5. 合理論 III 非神話化と国際化

日本式経営の「三種の神器」である終身（長期）雇用制、年功序列型賃金、企業別労働組合、の神秘のヴェールをはがし、それらにより合理的な理由づけをあたえようという試み 「非神話化」 は、日本の社会と経済が一層の国際化をむかえようとしている今日、大変重要なものである。興味あることに、これらの試みは多くの場合、日本研究以外の専門分野の研究者によってなされている。いまその中から有力な研究と考えられるものに共通な論点を取りあげてみたい。

まず「終身（長期）雇用」であるが、現代の日本の大企業が、その時々々の労働市場の状況に応じて雇用量を定めるのではなく、とくに企業の中核部分を形成する大学卒のエリートに関しては、より長期的な人材確保という考え方を中心に雇用を決定しているというのは事実である。これを支えるものとして「年功序列型の賃金」体系があり、年々追加されてゆく新規雇用者の将来がふさがれないような配慮 たたとえば年功と職能の両面を評価す

る複線的な賃金体系などが工夫されている。「企業別労働組合」が、良好な労使関係の形成と維持に努力し、雇用と賃金に関する上述のような設定の微調整を行っていることもよく知られている。

これらはいわば一般的な理解であるが、その解釈はさまざまであり、その評価も異っている。合理論 II の主張するところは、これらが封建制の遺物であり、近代化とともにこれを打破して、より合理的な「市場の解」へ移行すべきであるというものであった。

この考えに対する批判 合理論 III の主張するところは、まず日本における長期雇用の定着は戦後のことであり、また雇用期間が長期にわたっているという点に関していえば、日本だけが例外ではなく、他の国々にもみられる現象であるという。したがってこれを封建制の遺物であるとするのは事実誤認であるとする。

雇用を長期にわたって安定的に維持してゆこうという傾向を説明する合理論 III の考え方は次のようなものである。まず「市場の解」が十分に作動しない場合 これを「市場の失敗」という表現で表わしている を考えて、その際に発生する危険を企業と労働者が分担して負ってゆこうとする「危険分担」(リスク・シェアリング)の考え方がある。企業と労働者は、企業という共同体の利益を極大化しようとして行動するのである。前述の三種の神器を説明するときにもこの考え方が用いられている。

共同体利益を中心とする考え方をより詳しくみてゆけば、生産現場における労働者の技能習得が重視されなければならないとする立場と、「企業別労働組合」の果している役割を認識すべきであるという考えにわけられる。もちろん、これらは相互補完的な理解であり、どちらを重要視するかという違いはあっても、相対立する考え方ではない。企業間の危険分担を支えるものとしては、株式を相互に保有しあって安定株主をつくり出してゆく仕方と主銀行(メイン・バンク)が単に主な資金供給者にとどまらず、企業間の調整にあたる役割を演じている点などが指摘されている。

これらの理解のうちどれを中心にし、またどのような位置をその他の要因にあててゆくべきであるかという点になると、識者の意見はまだ統一されていない。ただ、これらが日本的な慣行となったのは第二次世界大戦以後のことであり、その限りでこれを文化的遺産とよぶより、何らかの合理的な理由づけを求める方が正しい、という点での一致はみられている。

この種の「日本論」の将来を展望することは難しいが、ここで論じたように、文化論的な理解と合理論的な理解とが、二つの座標軸となって、その緊張の下で考察が進められるのが正しい方向づけであると思われる。この二つの軸のいずれか一方に偏った議論の方が、色彩あざやかで面白いということはある。ただし、いずれか一辺倒では、よきバランスを保った議論とはいえない。筆者の好みを申せば、合理論的な理解によって中心的な命題が確立され、これによって国際交流の中心的な合意形成がなされ、それに文化的な違いの認識が加えられ、配慮がなされてゆくべきであると思うのであるが、あるいはすべてに先行するものとして文化上の違いに対する相互認識がなければ、合理的な合意などは成り立た

ないのかも知れない。文化論的な理解をもつ合理論者と合理論的な理解をもつ文化論者とのあいだの距離は、考えるほど遠いものではないであろう。

次の問題(1 - 30)には、それぞれ a、b、c、d の答えが与えてあります。各問題につき、a、b、c、d のなかから、最も適切と思う答えを一つだけ選び、解答用カードの相当欄にあたる a、b、c、d のいずれかのわくのなかを黒くぬって、あなたの答えを示しなさい。

1. アベグレンが日本的な企業組織の特性としているものはどれか。

- a. 実存主義の欠如
- b. 戦略的な意志決定
- c. 調和の精神
- d. 和魂洋才
- e. 個人主義の欠如

2. 日本的な組織の特性がよくあらわれている表現はどれか。

- a. 以心伝心の意志決定
- b. 業務指定のあいまいさ
- c. 信賞必罰
- d. 環境保護
- e. 保護貿易中心主義

3. 日本的な組織の特性がよくあらわれていない表現はどれか。

- a. グループ責任
- b. 平等賃金
- c. 上意下達
- d. 契約の概念
- e. 親方日の丸

4. 日本的な社会と対立的な社会の典型的な考え方はどれか。

- a. 弁証法的唯心論
- b. 調和主義
- c. 功利主義
- d. 全体主義
- e. 封建主義

5. タテ社会とヨコ社会を区別する主要因はどれか。
- a. 財の流れ
 - b. 用役の流れ
 - c. 権力の流れ
 - d. 文化の流れ
 - e. 意識の流れ
6. 日本は「村落、都市、家族などに通用していた資格認定の手法」を近代化された企業にあてはめたというとき、この「資格認定の手法」にあたらないものはどれか。
- a. 契約
 - b. 和の精神
 - c. 分(ぶん)
 - d. 上意下達
 - e. 家族主義
7. マルクス・レーニン主義の中心となっている理解として資料中であげているものはどれか。
- a. 白人帝国主義と人類平等の矛盾
 - b. 高度成長の矛盾
 - c. 人類平等と機会均等の矛盾
 - d. 資源保護と経済成長の矛盾
 - e. 生産力の発展と生産関係の矛盾
8. 「新古典派」経営学の中心的な考え方として資料中であげているものはどれか。
- a. 市場中心主義
 - b. 社会中心主義
 - c. 競争主義
 - d. 合理主義
 - e. 功利中心主義

9. 「市場の解」を「みえざる手」による解とよんだのはアダム・スミスであるが、彼の考え方にもっとも近い表現はどれか。
- a. 賢人支配
 - b. 階級闘争
 - c. 自由民権
 - d. 民族自決
 - e. 自由放任
10. 「市場の解」をもたらすものはどれか。
- a. 協力
 - b. 合意
 - c. 競争
 - d. 対立
 - e. 交渉
11. 「市場の失敗」の原因にあたらぬものはどれか。
- a. 公害
 - b. 外部不経済
 - c. 公共財
 - d. 価格の変動
 - e. 人口の高年齢化
12. 「市場の解」を中心にして考える場合、対応する政府活動のあり方についての考え方はどれか。
- a. 小さな政府
 - b. 大きな政府
 - c. 中間的な政府
 - d. 地方政府
 - e. 連邦政府
13. 「自由貿易」に反対している人々の主張している考え方はどれか。
- a. 貿易の縮小
 - b. 円高の是正
 - c. 関税同盟
 - d. ドル安の是正
 - e. 管理貿易

14. 功利主義の二つの特性として資料中にあげられているものはどれか。
- a. 民主主義と資本主義
 - b. 全体主義と共産主義
 - c. 機能主義と能力主義
 - d. 社会主義と能力主義
 - e. 個別主義と帰結主義
15. 「最大多数の最大幸福」という表現は、よく功利主義の立場を代表するものとして用いられているが、これは()のことばである。
- a. アダム・スミス
 - b. ディヴィット・ヒューム
 - c. ジョン・ロールズ
 - d. ジェレミー・ベンサム
 - e. ロバート・ノジック
16. ヴェトナム戦争当時の米大統領リンドン・ジョンソンが、米国社会の活性化をめざして提唱した計画の名は()である。
- a. ニュー・フロンティア計画
 - b. 所得倍増計画
 - c. 平和計画
 - d. 進歩と自由計画
 - e. 偉大な社会計画
17. 資料の中でのべられている年功序列型賃金と異なる型の賃金はどれか。
- a. ボーナス
 - b. 能率給
 - c. 年給
 - d. 時給
 - e. 週給
18. 資料の中で述べている企業別組合でない労働組合はどれか。
- a. 共済組合
 - b. 消費組合
 - c. 職場組合
 - d. 職種別組合
 - e. 地域組合

19. 「市場の失敗」に対処する方策はどれか。
- a. 社会主義
 - b. 政府統制
 - c. 危険分担
 - d. 日本式経営
 - e. メイン・バンク
20. 開かれた社会からすれば、日本社会は救いがたい閉鎖性を示すとしても、その認識対象をアジア、アフリカ・中南米などに広げたとき、日本社会のイメージは一定の説得力を持つ。そのような共通性はどこにあるか。
- a. 経済活動の優先
 - b. 功利主義
 - c. 多重信仰の文化圏
 - d. 経済的後進性
 - e. 集団主義
21. ロナルド・ドーアが日本的組織を評価する理由としてあげているものはどれか。
- a. 生産現場の能率化と平等主義
 - b. 内部組織の重視と平等主義
 - c. 労働者の忠誠心と平等主義
 - d. 労働者の保護育成と平等主義
 - e. 市場の解と平等主義
22. アラン・ブラインダーの近著『ハードヘッド・ソフトハート』によれば、ハードヘッド（効率と自由）とソフトハート（弱者に対する同情と平等指向）の組合せが理想である。資料の中でハードヘッドを指す表現はどれか。
- a. 強い市場
 - b. 弱い市場
 - c. 市場の解
 - d. 市場の失敗
 - e. 市場の不成立

23. ブラインダーの表現でソフトハートを指す資料中の表現はどれか。

- a. 強い市場
- b. 弱い市場
- c. 分配の衡平
- d. 自由貿易
- e. 均衡財政

24. ブラインダーはハードハート（自助努力の尊重と弱者の窮状に対する無頓着）という考え方を強く批判しているが、それを指す表現はどれか。

- a. 経済成長
- b. 環境保全
- c. 適者生存
- d. 行政改革
- e. 税制改革

25. 合理論 I と合理論 II を比較した際、合理論 I の際だった特質はなにか。

- a. 発展のパタンの模範を提示したこと
- b. 自由な主体の行動を重視したこと
- c. 異文化の中に共通する要素を発見したこと
- d. 歴史的進化の多様性を重視したこと
- e. 経済合理化のターミナルを提示したこと

26. 文化論 I と文化論 II を比較した際、文化論 II の際だった特質は何か。

- a. 日本企業の中にイエや村落などの集団と共通の特質を認めたこと
- b. 「非競争的」「非市場的」原理に基づいていること
- c. 国際貿易を拡大するためのパラダイムを求めていること
- d. アメリカ式経営を補完するものであること
- e. 長期雇用制度の確立を主張していること

27. 合理論 III が目ざしているものは何か。

- a. 日本式経営を国際的に広めること
- b. 日本式経営のもつ封建的遺物をのりこえること
- c. 日本式経営に合理的な説明を与えること
- d. 日本式経営のもつ長所を明らかにすること
- e. 日本式経営のもつ限界を明らかにすること

28. 合理論 III が共通の認識として考えているものはどれか。
- a. 生産現場における技能習得の重視
 - b. 企業別労働組合の役割の重視
 - c. 相互補完的な認識の重視
 - d. 日本的慣行の合理的説明の重視
 - e. 「日本論」の将来の展望の重視
29. 資料の筆者の立場を最もよくあらわしているものはどれか。
- a. 文化論者
 - b. 合理論者
 - c. 文化論的合理論者
 - d. 合理論的文化論者
 - e. 合理論的合理論者
30. 資料にあげた文章の表題として最も適切なものはどれか。
- a. 日本式経営の再評価
 - b. タテ社会とヨコ社会
 - c. 「市場の解」と「市場の失敗」
 - d. 「日本論」における文化論と合理論
 - e. 文化論と合理論

参考文献

- Abegglen, James C. (1958) The Japanese Factory (Glencoe, IL: Free Press)
占部都美・森義昭訳 『日本の企業』(ダイヤモンド社)
- 青木昌彦 (1984) 『現代の企業』(岩波書店)
- 青木昌彦・小池和男・中谷巖 (1986) 『日本企業の経済学』(TBS ブリタニカ)
- Aoki, Masahiko (1988) Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy (Cambridge: Cambridge University Press)
- 村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎 (1979) 『文明としてのイエ社会』(中央公論社)
- Murakami, Yasusuke (1989) "The Japanese Model of Political Economy" in Yamamura, K. and Y. Yasuda, eds. (1987) The Political Economy of Japan, Vol. 1, The Domestic Transformations (Stanford, CA: Stanford University Press), pp. 33-90.
- 中谷巖 (1987) 『転換する日本企業』(講談社現代新書)