



氷河期世代問題

——なぜ氷河は生じ、溶けなかったのか

小熊 英二

(慶應義塾大学教授)

1 はじめに

「就職氷河期世代」とは、1990年代半ばから2000年代初頭にかけて就職活動に困難を抱えた世代である。この章では先行研究の成果を踏まえ、労働問題研究の概念や理論を紹介しながら、なぜ「氷河期世代問題」が発生し、その後も解決されなかったのかを考察する。

本稿で紹介する概念は「瑕疵効果」「雇用赤字」「内部労働市場」「雇用レジーム」「学歴インフレ」などである。本稿ではこれらの概念を用いて、「氷河期世代問題」とは、新規学卒労働力の学歴構成変化に対応した雇用レジームの調整過程であったと主張する。

2 「瑕疵効果」と「雇用赤字」

「就職氷河期」の問題に取り組んできた労働経済学者として、玄田有史、太田聡一、近藤絢子の三氏が挙げられる。2024年に刊行された近藤絢子『就職氷河期世代——データで読み解く所得・家族形成・格差』（中公新書）が評判を呼んだことは記憶に新しい。

三氏の共著である太田・玄田・近藤（2007）は、「労働市場の世代効果」を、「年齢、性別、学歴が同一な世代の賃金や離職などの就業状況が、学校卒業時点での労働市場需給と世代人口の規模により持続的影響を受けること」と定義した。つまり「世代効果」とは、その世代の労働市場への参入時期の景気と、その世代の人口規模の影響が、後年まで残ることを意味する。

このうち前者、すなわち労働市場参入時期の不況の影響は「瑕疵効果 scarring effects」とよばれることが多く、国や学歴によって異なるとされる。たとえば Kawaguchi and Murao (2014) は、アメリカよりもイタリアの方が、特定世代の失業率への影響が長引いたことを示した。また Genda, Kondo and Ohta (2007) はアメリカの CPS データの分析から、卒業時の労働

需給状況の年取への影響は高校卒では3年以内に消失したが、大学卒では6年から7年程度持続したことを示した。カナダを対象にした Oreopoulos, Wachter and Heisz (2012) も、大学卒業生の方が年取への影響が10年以上続いたことを示している。

後者すなわち特定世代の人口規模の影響は、経済学では Welch (1979) が言及されるが、社会学者のイエスタ・エスピン-アンデルセンも「雇用赤字 employment deficit」という概念で論じている。これは特定世代の人口規模が大きく、それに見合うほど労働需要が増えない場合に、失業などの形で「赤字」が生じることを指す。Esping-Andersen (1999) は、北米や西欧諸国で出生率の高かった1950~60年代出生世代が1970~80年代に労働市場に参入したことが、これらの諸国で若年失業率が上昇した一因だと主張した。

特定世代が労働市場で不利を被る世代効果は、日本でも1990年代から研究されていた。その1つである玄田（1997）は、1980年から1995年の『賃金構造基本統計調査』のデータを分析し、学歴別に異なる影響を見出した。高卒男性の場合は、低成長期に新規学卒就職した世代は長期雇用に就けず転職をくりかえす傾向がみられた。一方で大卒男性では、人口規模が大きい第二次ベビーブーム世代が進学した1990年代に大卒者が急増し、大卒就職率が低下していた。本稿の概念整理で言い換えれば、高卒者では契機による瑕疵効果、大卒者では世代規模による雇用赤字が生じていたということになる。

しかし近年の研究である玄田（2023）や Kondo (2024) は、「氷河期世代」に固有の世代効果があったという見方をとっていない。これらの研究によれば、1993年以降に学卒した世代では、どの世代もバブル期に学卒した世代に比して男性の正規雇用割合や卒業後年取が低下しており、景気が回復したとされる2000年代以降に学卒した世代も回復がみられない。つまり

問題は「氷河期世代」に限られておらず、その後の世代はずっと「氷河」が溶けなかったというのである。

近藤絢子は『「氷河期世代っていう塊だけが大変だ』というよりも、『そこに境目があって、そこから先もずっと大変なんだ』「景気が良くなったら元に戻るといような景気循環による変動ではなく、より構造的な変化であった」と述べている（近藤・今野 2025：52；近藤 2024：49）。だが近藤は、その「構造的な変化」の内容は述べていない。それを分析するには、内部労働市場と雇用レジームの概念が必要になる。

3 「内部労働市場」と「雇用レジーム」

内部労働市場という言葉は、日本では企業内の労働市場の意味で使われることが多い。しかしこの概念の起原までさかのぼるなら、これは限定的な用法である。

英語圏で内部労働市場の概念を初めて提起したのは Kerr (1954) だとされる。カーは労働市場を構造化 structured された労働市場と、構造のない structureless 労働市場の2つに類型化した。構造のない労働市場では雇用主と労働者に賃金の授受しか関係が存在しないが、構造化された労働市場では労使が合意したルールで賃金、業務配分、昇進などが決定される。そしてカーは、構造化された労働市場を内部労働市場 internal market と呼んだのである。

さらにカーは内部労働市場を、ギルドシステム guild system と荘園システム manorial system の2つに類型化した。前者は中世ヨーロッパの職人組合であるギルドを念頭にした名称で、徒弟修業を終えると組合が職人に資格を与え、その資格に即した請負対価や賃金相場をルールとして決める。それに対し荘園では、荘園主の温情によって、長期勤続した召使には相応の扱いを与えるといったルールが発生する。

この類型を継承したのが Doeringer and Piore (1971) だった。彼らは労働の価格付けや配分のルールで市場の影響が制御される内部労働市場 internal labor market と、ルールがなく市場の影響が制御されない外部労働市場 external labor market を区分した。さらに内部労働市場には、職種別組合がルールを制度化している職種別労働市場 craft markets と、特定企業内でルールが制度化されている企業別労働市場 enterprise markets があるとされた。前者はカーのギルドシステム、後者は荘園システムとほぼ同じ概念である。

この分類をあてはめるなら、日本型雇用は企業別内

部労働市場の一種で、企業ごとの長期雇用や年功賃金をルールとしている。職種別内部労働市場は日本ではあまりなじみがないが、例えば医師や看護師は、特定病院での勤続年数よりも、職種ごとの資格と経験年数で賃金が決まる傾向がある¹⁾。

日本とは異なり西欧諸国では職人組合の伝統が強く、現代でも職種別の技能資格や経験年数で標準賃金が決まる傾向が強い。ドイツ労働史の研究者でもあった労働経済学者の野村正實は、日本にドーリンジャーとピオレの学説が紹介されたさいに、企業別内部労働市場ばかりが注目され、職種別内部労働市場の概念が抜け落ちてしまったと批判している（野村 2003）。

とはいえ企業別内部労働市場は日本特有ではない。Marsden (1999) は、ドイツは職種別内部労働市場、日本とアメリカは企業別内部労働市場が主流だったとしている²⁾。アメリカも職人組合の伝統は弱く、1920年代から80年代には企業福祉にもとづく企業別内部労働市場が発達した国であった（Jacoby 1997）。

そのためアメリカでの内部労働市場に関する研究は、ほとんど企業別内部労働が対象だった（Althausen 1989）。日本において、内部労働市場といえば企業別内部労働市場とみなす傾向が生じたのは、こうしたアメリカでの研究動向に影響されたためもあっただろう。しかし1990年代以降のアメリカでは労働市場の流動化が進み、企業別内部労働市場が弱体化した。

上記のような内部労働市場の類型論を念頭に置くと、①労働市場全体に占める内部労働市場の比率がどの程度か、②主流の内部労働市場が企業別か職種別か、によってその国の労働市場の性格が類型化できると考えられる。こうした観点も含めて、国ごとの労働市場の構成を類型化している理論が雇用レジーム employment regime である。本稿で必要な範囲で複数の学説を総合して紹介すると、以下のようになる。

内部労働市場がその国の労働市場に占める比率は、労使交渉で合意された労働協約 collective agreement のカバレッジと相関する。労働協約とは、賃金や労働条件に関するルールを定めた労使の集团的合意で、労働協約が適用されている労働者は市況が悪化しても賃金や労働条件への影響が制御される。労働協約のカバレッジとは、その国の全雇用労働者のうち、労働協約が適用されている労働者の比率を指す。

前述したように内部労働市場とは、企業内の労働市場という意味に限定されず、市場の影響を制御する

ルールで構造化された労働市場である。労働協約は労使の合意で締結されるルールなのだから、そのカバレッジは内部労働市場の比率に近くなる。

そして労働協約のカバレッジは、労働組合と使用者が個別企業で交渉する国よりも、労働組合と使用者団体が職種別・産業別に交渉する国の方が高い（Visser 2009）。北欧や西欧の諸国は、産業別労働組合と産業別使用者団体が労働協約を締結して職種別の賃金表を決める国が多い。そしてその賃金表がその産業全体の企業に適用されるルールとなる。

それに対し日本は企業別労働組合が個別企業経営者と交渉するため、労働協約はその企業外に広がらない。アメリカは労働組合は産業別だが、交渉相手は個別企業で労働協約のカバレッジが限定されやすい。2010年代のOECD/IAS ICTWSS databaseによれば、欧州諸国に比し日米は労働協約のカバレッジが低い。

そして労働協約のカバレッジが低い国は、労働市場の二重構造が生じやすい（Esping-Andersen 1999）。ルールが適用されている労働者と、適用されない労働者の分断が生じるからである。さらに労働組合が男性の正規労働者を中心とする国では、女性および非正規労働者との格差を含む二重構造雇用レジーム dualist employment regime となる（Gallie 2007）。Cockx (2016) は、労働市場が二重構造になっているスペインでは、労働市場参入の時期が不況と重なった世代は非正規雇用割合が後年まで高かったことを指摘している。

もともと Doeringer and Piore (1971) が内部労働市場の概念を提起したのは、労働市場の二重構造を説明するためだった。経済学者は労働市場の二重構造を認めない傾向があるが（玄田 2011）、Esping-Andersen や Gallie は社会学者で、労働市場が慣行やルールで構造化されているという考え方を忌避していない。

上記の諸研究は日本を対象にしていないが、日本の労働市場に賃金上昇にルールがある一次部門と、それが二次部門の二重構造があることは、『賃金構造基本統計調査』や『就業構造基本調査』のデータ分析からも示されている（石川・出島 1994；鈴木 2018）。日本の労働市場を、二重構造の雇用レジームとみなすことは不当ではない。次節ではこの雇用レジームの概念を用いて、「氷河期世代」の問題を考える。

4 日本の雇用レジームと「氷河期世代」

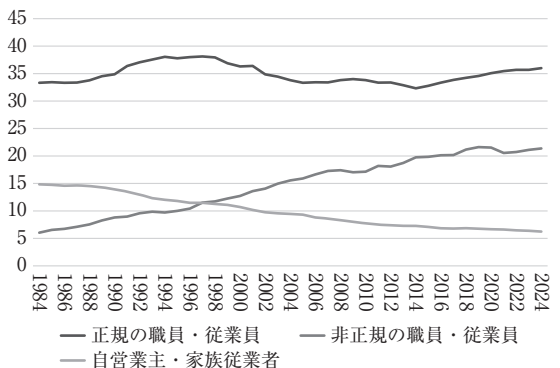
2で述べたように、「氷河期世代問題」は特定世代

の問題ではなく、1990年代に何らかの構造的変化があった可能性が示唆されている。それでは日本の雇用レジームに、何らかの変化があったのだろうか。

結論から述べれば、雇用レジームに大きな変化はなかった。しかし「就職氷河期」にあたる1993年から2004年には大学進学率が上昇し、新規学卒者の学歴構成が変化し、雇用レジームとミスマッチを起こした。

まず雇用レジームに大きな変化がなかったことから確認しよう。日本の正規職員・従業員数は、『労働力調査』で確認できる1984年から2024年まで約3500万人前後で大きく変動していない。非正規職員・従業員数は604万人から2137万人に増加したが、減少したのは自営業主と家族従業者から成る自営業部門（1484万人から624万人）で、正規雇用が減少したわけではない（神林 2017；小熊 2019）³⁾。

図 従業上の地位別有業者数（1984-2024年）



出所：総務省『労働力調査』（単位：百万人）。

前述の石川・出島（1994）は1980年と1990年の『賃金構造基本統計調査』の抽出データから、賃金上昇にルールがある（具体的には教育程度と勤続年数で賃金が上昇する）一次部門を雇用労働者の約30%と推計している。小池（2005）は『就業構造基本調査』における就業上の地位から年功賃金が適用される雇用労働者比率を推計したが、ほぼ30%と結果は変わらなかった⁴⁾。

小池（2005）と同じ方法で、1982年から2022年の『就業構造基本調査』から推計すると、日本の有業者（自営業主と家族従業者を含む）は、以下の3つのグループに大別される。①大企業正社員を中心に年功賃金が適用される正規労働者、②中小企業正社員を中心に年功賃金が十全には適用されない正規労働者、③傾向的に減少している自営業部門（自営業主と家族従業者）

者)と傾向的に増加している非正規従業員の合計、である。①と②はそれぞれ有業者の約27%、③が約46%を占め、この三者の構成比率は1982年から2022年まで大きな変化がなかった(Oguma 2024)。

つまり日本の雇用レジームは1980年代から大きな変化がない。しかし「就職氷河期」は、新規学卒者の学歴構成が大きく変化した時期であった。

『学校基本調査』によれば、1970年代後半から1989年までの学卒者数は、大卒者約37万人、大卒就職者30万人弱、高卒就職者数60万人前後という数値で安定していた。これは高度成長期に高校進学率と大学進学率が急伸したあと、1975年の私学振興助成法によって大学定員の制限が行われたためである。

新規学卒者に学歴別の年功賃金体系を適用する日本型雇用が高卒工具にまで適用されたのは1960年代で、1970年代末にその表現形態である職能資格制度の普及率が300人以上規模企業でほぼ100%となった(小熊 2019)。その最盛期である1970年代後半から80年代は、新規学卒労働力の供給が人数・学歴構成の双方で安定していた時期と重なっていた。すなわち日本型雇用を中核とする雇用レジームの安定は、学歴別の新規学卒労働力供給の安定と適合していたのである。

この安定を攪乱したのが第二次ベビーブーム世代である。1973年の出生数は約209万で、1961年の約159万人や1983年の約151万人に比して世代規模が大きかった。1985年の経企庁報告書は、この世代が労働市場に参入する1992年以降、労働需要を上回る労働供給が生じると予測していた(小熊 2019: 58)。

そしてこの世代の対策として行われたのが大学臨時定員増で、1989年から2004年に大学進学率(男女計)は24.7%から42.4%に上昇し、大卒者数は37万6688人から54万8897人と約1.5倍に増加した。しかし1980年代に30万人弱だった日本企業の大卒者採用数は、1990年代に大卒者が急増しても30万人台前半のまま推移した。このため雇用赤字が生じ、大卒就職率は1990年の81.0%から2004年の55.8%に低下した。

すなわち玄田(1997)も指摘したように、大卒就職率が低下した主要因は需要の減少ではなく、大卒者の急増という供給だった。そして2005年以降の大卒者数は55万人強で安定し、大卒労働力供給は安定を回復した。大学進学率はその後も上昇し2009年には50%を超えたが、これは進学者数が増えたからではなく、少子化で世代規模が小さくなったためである。

ただし「就職氷河期」に不況の影響がなかったわけではない。1992年10月をピークに製造業就業者数が減少し、『学校基本調査』によれば新規高卒就職者は1990年3月の60万7737人から2004年3月の20万8903人と約三分の一になった。1990年代の大学進学率上昇は臨時定員増のためだけではなく、高卒求人減少による緊急避難としての進学も存在したと考えられ、実際にそうした証言もある(小熊 2019: 536)。

もう1つの不況の影響は、大卒者の就職先である。日本の労働市場では、景気動向によって大企業が新規採用を減少させると、中小企業が採用を増加させ、好況期には獲得できない人材を採用する(野村 1998)。近藤(2024)が示した社研パネル調査からの推計でも、大卒者で初職が正規雇用だった比率は1987~92年卒が94.1%に対し1993~98年卒が93.6%と大きく違わないが、最初の勤め先が300人以上規模だった比率は60.6%から49.8%に低下していた。つまり正規雇用に着けても、就職先が小規模化したのである。

すなわち1989年から2004年は、日本の雇用レジームが大卒者の急増を受け止めきれず、大卒者数が再び安定的数値に落ち着くまでに要した調整期間だった。そしてこの時期に、世代規模による雇用赤字と、不況による瑕疵効果の双方が発生していたといえる。

5 「学歴インフレ」と「氷河」

だがそれでは、その後に「氷河」が溶けなかった理由は何か。前述したように玄田(2023)やKondo(2024)によれば、2000年以降に新規学卒した世代は、好況とよばれた時期でも学歴別の正規雇用割合や卒業後年収が1993年以前に新規学卒した世代より低かった。近藤はこれを、一世代だけの瑕疵効果ではなく、何らかの構造的変化ではないかと示唆している。

それでは、この時期に生じた変化とは何だったのか。それは大学進学率の上昇に伴って、「大卒」や「高卒」の内容が変化したことだと考えられる。

教育が賃金に与える影響には2つの説がある。1つは人的資本理論 human capital theory で、教育を受けるほど人的資本が増し、高賃金が得られると考える。もう1つは仕事競争モデル job competition model で、高賃金が得られる職は限られており、社会全体の教育程度が上昇すれば、従来は低学歴者が就いていた職に高学歴者が就く代替雇用が発生すると考える。

どちらの説明力が高いのかは定説がない。しかし労

働市場に二重構造がある社会では仕事競争モデルがあまり、教育を受けても賃金が上がらない過剰教育 overeducation が発生するという研究がある (Muysken and Weel 1999)。二重構造とは、賃金や人材評価にルールのある労働市場が比率的に限定されている状態、すなわち教育や経験があってもそれが評価される雇用が限られている状態だからである。

日本でも正規雇用の総数は1980年代から大きく変動しておらず、全体の教育程度が上昇してもそれにみあう増加はなかった。2007年の全国調査データを分析した荻谷 (2011) は、大学進学率が40%を超えた世代になると安定的な雇用機会を得る上で (入学難易度を問わない) 大卒学歴の影響が弱まり、かわって入学難易度の高い大学卒の影響が強まったことを示している。2000年以降に学卒した世代では、入学難易度の低い大学卒者には、従来の高卒者と同等以下の雇用機会しか得られなかった者がいたと考えられる。

これは教育社会学で学歴インフレ qualification inflation と呼ばれる現象である (Dore 1976)。2012年のOECDの「PIAAC調査」によれば、就いている職に比して教育程度が過剰 over-qualification だとする回答は、調査対象の23カ国で日本が最多だった⁵⁾。

これらを考慮すると、近藤らが指摘した変化、すなわち2000年以降学卒の世代で高卒・専門学校卒・大卒の学歴別に集計した正規雇用割合や卒業後年収が1993年以前学卒の世代より低いのは、学歴インフレの効果だと考えられる。これは雇用レジームの構造的変化ではなく、むしろそれが変化しないまま、新規学卒労働力の学歴構成が変化したことを示唆している。

これは「就職氷河期」以降にのみ起きた現象ではない。1980年から1993年の『賃金構造基本統計調査』の抽出データを分析した大竹・猪木 (1997) によれば、大卒就職者数が増加した世代の大卒者の生涯賃金は、それ以前の世代の大卒者に比して低かった⁶⁾。

とはいえ1960年の「大卒」、1980年の「大卒」、2000年の「大卒」の雇用や賃金を、同一類型の時系列的変化として分析するのが適切なのかは疑問である。2000年の「大卒」は、社会的存在としては1980年の「高卒」と同等の者を含んでいるだろうからだ。

ただし学歴構成のほかにも「就職氷河期」以降の変化はあった。『賃金構造基本統計調査』から確認できる標準労働者の賃金は、年功賃金カーブを描いていることは変わっていないものの、2000年代以降にその

ピークが低下している。これは統計上における2000年代以降の大卒者の賃金を押し下げる効果をもつ。

また前述のように自営業主と家族従業者が減少し、非正規雇用が増えた。さらに『就業構造基本調査』によれば、1997年以降は従業者数10人未満規模での雇用数が顕著に減少した。これらは従来なら自営業や零細企業で就労していた高卒者や女性において、非正規雇用や無業者の比率を押し上げた可能性がある。

なお前述のように Genda, Kondo and Ohta (2007) は、アメリカやカナダでは大卒者に瑕疵効果が長く残ったのに対し、日本では高卒者に長く残ったとしている。推測の域を出ないが、以下の要因が考えられる。

欧米諸国の場合、一般に大学で学んだスキルと一致した職種で経験を積み、それによって高賃金を得ている。初職に大学で学んだスキルと一致しない職種に就かざるを得なければ、その後のキャリア形成に大きく影響する。それに対し20世紀末以降の高卒者は、初職にかかわらず未熟練労働に留まらざるを得ない傾向があり、従ってキャリア初期の景気の影響が小さくなる。

だが日本では、大学で学んだ内容と無関係に、入学難易度の高い大学を卒業したことが訓練対応能力 trainability のシグナリング効果を持つ (荻谷 2011)。このため大卒者は、学卒時の初職が非正規でも、のちに正規雇用には就ける可能性が高くなる。だが高卒者はシグナリング効果が弱いので、自営業と零細企業の雇用が減少した。これらが、日本では大卒者よりも高卒者に瑕疵効果が長く残った理由と考えられる。

本稿の結論を述べよう。「就職氷河期」とは、新規学卒労働力の学歴構成変化に日本の雇用レジームが対応するために要した調整過程だった。その間には雇用赤字と瑕疵効果が発生したが、雇用レジームの構造が変わったわけではない。ただし学歴インフレで統計上の各学歴における雇用状況は低下し、高卒者では自営業と零細企業の雇用減少がより事態を深刻化させた。

今後を予測するならば、少子化で世代規模はさらに減少する。それでも大卒労働力の供給は、進学率を上昇させながら一定を維持するだろう。だが2010年代以降、世代規模の減少で大卒者数を一定に維持しながら高卒就職者数が減少しており、その減少分を女性と高齢者の労働力率の上昇、外国人労働者の増加が埋めている。こうした二重構造の下層部分の労働と人権の状況が、今後ますます重要な課題となるだろう。

- 1) Ariga, Brunello and Ohkusa (1997) は日本の職種別内部労働市場の規模を推計している。
- 2) Marsden (1999) は1980年代までのイギリスも職種別内部労働市場が主流で、フランスは企業別内部労働市場が強かったと位置づけている。
- 3) 2010年代後半からはとくに女性で正規雇用が増えているが、これは介護を中心とした医療・福祉の寄与が大きく、高賃金雇用の増加とは言いがたい。
- 4) 小池 (2005) の方法は、『就業構造基本調査』から企業規模500人以上の男性正規従業員と、中小企業もふくめた事務職・販売職の男性および管理職・専門職の男女合計の正規従業員を算出するものである。
- 5) Survey of Adults Skills (PIAAC) (2012), Table A4.25. <<http://dx.doi.org/10.1787/888932901733> (Accessed on 30 August 2023)>.
- 6) 岡村 (2000) はコーホート・サイズが大きいと大卒男性の実質賃金が低下するとしているが、対象が1988~95年の『賃金構造基本統計調査』における標準労働者なので、団塊世代において大学進学率が上昇した効果と区別しがたい。
- 参考文献**
- 石川経夫・出島敬久 (1994) 『労働市場の二重構造』石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会, pp. 169-209.
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子 (2007) 『溶けない氷河——世代効果の展望』『日本労働研究雑誌』No. 569, pp. 4-16.
- 大竹文雄・猪木武徳 (1997) 『労働市場における世代効果』浅子和美・吉野直行・福田慎一編『現代マクロ経済分析——転換期の日本経済』東京大学出版会, pp. 56-68.
- 岡村和明 (2000) 『日本におけるコーホート・サイズ効果』『日本労働研究雑誌』No. 481, pp. 36-50.
- 小熊英二 (2019) 『日本社会のしくみ——雇用・教育・福祉の歴史社会学』講談社。
- 荻谷剛彦 (2011) 『大学教育機会の拡大によって大卒学歴の価値はどのように変化したのか?——日本型学歴インフレの功罪』東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ 48.
- 神林龍 (2017) 『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶応義塾大学出版会。
- 玄田有史 (1997) 『チャンスは一度——世代と賃金格差』『日本労働研究雑誌』No. 449, pp. 2-12.
- (2011) 『二重構造論——「再考」』『日本労働研究雑誌』No. 609, pp. 2-5.
- (2023) 『就職氷河期とその前後の世代について——雇用・賃金等の動向に関する比較』ISS Discussion Paper Series, J-245.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 第三版』東洋経済新報社。
- 近藤絢子 (2024) 『就職氷河期世代——データで読み解く所得・家族形成・格差』中公新書。
- 近藤絢子・今野晴貴 (2025) 『「就職氷河期世代」神話を越えた政策論を』『POSSE』60号, pp. 48-72.
- 鈴木恭子 (2018) 『労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響——Finite Mixture Modelを用いた潜在クラス分析』『日本労働研究雑誌』No. 698, pp. 73-89.
- 野村正實 (1998) 『雇用不安』岩波書店。
- (2003) 『日本の労働研究——その負の遺産』ミネルヴァ書房。
- Althaus, Robert P. (1989) "Internal Labor Markets," *Annual Review of Sociology*, Vol. 15, pp. 143-161.
- Ariga, K., G. Brunello and Y. Ohkusa (1997) "Occupational and Internal Labor Markets in Japan," *Industrial Relations*, Vol. 36, No. 4, pp. 446-473.
- Cockx, Bart (2016) "Do Youths Graduating in a Recession Incur Permanent Losses?" *IZA World of Labor*, No. 281.
- Doeringer P, and Piore M. (1971) *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass, D.C.: Heath. (= 2007, 白木三秀監訳『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部)
- Dore, Ronald (1976) *The Diploma Disease: Education, Qualification and Development*, Berkeley, CA: University of California Press. (=1978, 松居弘道訳『学歴社会——新しい文明病』岩波書店)
- Esping-Andersen, Gosta (1999) *Social Foundations of Post-industrial Economies*, Oxford: Oxford University Press. (= 2000, 渡辺雅男・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎——市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店)
- Gallie, Duncan (2007) "Production Regime, Employment Regime, and the Quality of Work," in Duncan Gallie (ed.) *Employment Regimes and the Quality of Work*, New York, Oxford University Press, pp. 1-33.
- Genda, Yuji, Ayako Kondo and Souichi Ohta (2007) "Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States," ISERP Working Paper 07-09, Institute for Social and Economics Research and Policy, Columbia University.
- Jacoby, Sanford, M. (1997) *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal*, Princeton, NJ: Princeton University Press. (=1999, 内田一秀訳『会社荘園制——アメリカ型ウェルフェア・キャピタリズムの軌跡』北海道大学図書刊行会)
- Kawaguchi, D. and T. Murao (2014) "Labor Market Institutions and Long-Term Effects of Youth Unemployment," *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol. 46, pp. 95-116.
- Kerr, Clerk (1954) "The Balkanization of Labor Markets," in E. W. Bakke (ed.) *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, Mass: MIT Press, pp. 92-110.
- Kondo, Ayako (2024) "Scars of the Job Market 'Ice-age,'" *Social Science Japan Journal*, Vol. 27, No. 2, pp. 133-148.
- Marsden, David (1999) *A Theory of Employment Systems*, Oxford: Oxford University Press. (=2007, 宮本光晴・久保克行訳『雇用システムの理論——社会的多様性の比較制度分析』NTT出版)
- Muysken, Joan and Weel, Bas ter (1999) "Overeducation, Job Competition and Unemployment," *Research Memorandum 030*, Maastricht University, Maastricht Economic Research Institute on Innovation and Technology (MERIT), pp. 1-30.
- Oguma, Eiji (2024) *The System of Japanese Society: Work and Employment*, Melbourne: Trans Pacific Press.
- Oreopoulos, P., T. von Wachter and A. Heisz (2012) "The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession," *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-29.
- Visser, Jelle (2009) "The Quality of Industrial Relations and the Lisbon Strategy," in J. Visser (ed.) *Industrial relations in Europe 2008*, Geneva, Office for Official Publications of the European Communities, pp. 45-72.
- Welch, Finis (1979) "Effects of Cohort Size on Earnings: The Baby Boom Babies' Financial Bust," *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, Pt. 2, pp. S65-S97.

おぐま・えいじ 慶応義塾大学総合政策学部教授。著者に *A Genealogy of 'Japanese' Self-Images* (Trans Pacific Press, 2002年) など。歴史社会学専攻。