

若年者就業状況に見る大学の機能の変化 ～レジャーランドから「若い時の苦労」の場へ～

白 瀬 宗 範

〈 要約 〉

近年、学生から社会人に移行するパターンに大きな変化が見られる。これは就業構造の変化であり、日本経済の一つの特長でもあった、新卒者大量採用から企業内能力開発へと続いてきたキャリア・パスの変化でもある。従来の構造では新卒者の圧倒的多数は、入社と同時に社内で教育・訓練が開始され、企業人として育成されてきたのである。つまり「将来のための苦労」をする場を与えられていたことになる。ところが、現在は高校・大学の新卒者のうち、直接に就職する者の割合は3分の2に留まっている。言い換えれば、キャリアパスの入り口に立てない若者がそれだけ存在していることになる。

「若い時の苦労は買ってでもしろ」という慣用的表現がある。多分に道徳的観点からの含意であろうが、「苦労」を教育・訓練と解釈すれば、経済学的な意味にもつながる。そして、現在の日本は、若者が就業初期の教育・訓練を積める場所が十分にあるのだろうか。

本稿の主題は、学校教育の最終段階である大学が「将来のための苦労」を積める場所として成立する可能性を探ることである。大学の経済学的機能を検討し、どのようなモデルが現状に適応するかを検討し、今後の実証的研究の基礎となることを目的とする。第1章では日本の現状をデータと共に紹介する。第2章では若年者失業に対する各国の政策を評価する。第3章では大学の機能を経済学的に捉える。第4章では結論として、日本の大学が果たしてきた機能を考え、過渡期にある現状の説明が可能なモデルを検討する。

I 序章～大学を取り巻く現状

I-1 企業側の状況

日本の大学生は勉強しない、と言われ続けてきた。実態はともかく、レジャーランドと称されることもあり、特に欧米の大学との比較において自嘲も含めて、その評価に甘んじてきた観もある。果たして大学だけにその原因があるのだろうか。

戦後の経済成長を背景に、日本企業は学生の潜在能力を重視して大量に新卒者を採用してきた。入社前の学生の技能は問わず、入社後に各企業が独自に教育訓練を実施し、人材を育成してきた。育成といっても一朝一夕に結果は出ないから、長期的計画の中で各企業が自社に適応するような人材を戦力化してきたことになる。因みに、江戸期の商家の奉公制度では、採用後平均 11 年間無給（衣食住は支給）で働き、その後から賃金を受け取って働いた。それだけ長期間の教育訓練を経て「一人前」として扱われたのである。そのような歴史背景もあり、これまでの日本経済の長期的計画に基づく新卒者大量採用とそれに続く企業内教育訓練は、他の先進国と比較しても独特なものであった。

そのシステムの中では学生・企業にとって、大学時代に何を習得したかが選考基準とはならず、潜在能力を企業に伝えることが重要になる。そこで、学生たちは、より優秀な学生が集まる大学に入学することを目標としてきた。一方の企業にとって、学生の潜在能力の指標となったのは学生の出身大学、つまり学歴である。学生は在学中には勉強、つまり教育・訓練を重ねる必要は無く、受験戦争の果てに入学できた大学を無事に卒業しさえすれば、それに見合う企業に就職が可能だったのである。したがって、大学がレジャーランドと呼ばれようとも、厳しい受験戦争が存在し、偏差値による大学の序列が保たれていれば企業・学生の行動は合理的だったのである。

ところが 1990 年代以降の景気後退期にグローバル化・IT 化に伴う国際的な競争激化が加わり、企業体力は低下し、従来どおりの新卒大量採

用が不可能になった。なぜなら、人件費の圧縮を迫られる中、長期的な経営計画立案が困難になり、短期的な即戦力重視に企業経営が移行したからだ。そのため、新卒採用については将来の中核社員となるような少数厳選採用へと変更することとなった。

つまり、大量の新卒者を長期的に教育訓練し戦力化する余裕が無くなり、少数厳選の新卒採用、それ以外は契約・派遣社員で補うという企業が増えたことになる。日本労働研究機構の「事業再構築と雇用に関する調査（2002年）」でも、「新規学卒者の採用を拡大する」と答えた企業が9.1%に過ぎないのに対し、「中途採用を増やす」が17.5%、「契約社員・派遣労働者を増やす」が37.2%に達している。こうした動向の中、日本の若年失業率は1990年代以降上昇を続け、2003年4月時点の24歳以下完全失業率は12%に達し、全年齢層失業率の2倍強となり、日本よりも早くから若年失業に苦しんできた米英と同水準となった（グラフ1、2参照）。

1-2 学生側の状況

企業の新卒採用減少、若年失業率上昇は学生の行動にも影響を与えている。端的な例としては新卒フリーターの増加だ（グラフ3参照）。フリーターの増加に関してはさまざまな方面から議論百出だが、一概に企業側が新卒採用を抑制していることだけが理由ではなさそうだ。日本労働研究機構「若者ワークスタイル調査」（2001年）によれば、希望の就職ができなかったからフリーターを選択しているわけではなく、半ば自発的にフリーターを選んでいる傾向がうかがえる。正社員となって責任を背負うよりも、自由で気楽な状態を続けたいという意識が強いようだ。このことはかねてから産業界で指摘されている、「若者の勤労観・職業観が希薄」と一致している。

このような若者の職業意識の低下は、大学を始めとして日本ではキャリア教育の導入に消極的だったことにも一因はあるだろう。また、日本経済新聞（2003年6月13日）「高校生就職、まず親を教育／厚労省、全

国でセミナー」によると、厚労省は「無理に就職しなくても」という親の姿勢が生徒を安易にフリーターにさせていると見ている。従来は「若い時の苦労は買ってでもしろ」と子供を叱咤激励してきた親までが、若者に苦労をさせない道を示していることになる。

このように、大量に新卒を採用し社会人としての初期教育訓練の機会を提供していた企業が採用を絞り、また、学生やその親たちも就職とそれに伴う初期教育訓練への参加を重視していない。すなわち社会全体から若者が「将来のための苦労」を経験できる場所が減少すると同時に、若者は「将来のための苦労」を軽視し、職業観の希薄な若者が増えていることに他ならない。若者は社会のどこで「若い時の苦労」を積み、安定した将来を目指すのだろうか。

I-3 若年失業率上昇の問題点

かくして若年失業率は上昇し、フリーター・無業者が増える（グラフ3参照）。職業観に関する道徳的な意見はともかく、若年失業の最大の問題は近い将来の社会・経済の活力を低下させることだろう。ここでの活力の低下とは労働力の生産性が低下することであり、初期教育訓練を受けられない労働者が増加し、彼らが将来に渡りその生産性を上昇させる機会を逸し、その社会・経済の平均的な労働生産性の低下を意味する。同時に失業手当、就職支援等の福祉面の財政負担が増加することにもなる。

若年失業は経済界だけの問題ではなく、毎年大量の新卒者を送り出してきた大学にとっても、その機能、そして社会に対する役割を改めて問い直す機会となるだろう。一方、若年失業率は先進国の共通の問題であり、その懸念が大きいからこそ、先進各国は若者に初期教育訓練の機会を提供し、ひいては若年失業率の低下を狙った政策を打ち出している。大学の機能を経済学の立場から考える前に、次章では各国の政策を紹介し、エンプロイアビリティ（就業能力）を高めるための条件を検討する。今後、大学にも就職に結びつくキャリア教育の充実が求められるとすれ

ば、エンプロイアビリティ向上を狙った政策を知ることは有意義であろう。

II 若年失業への対策

II-1 各国の対策

欧米諸国ではわが国よりも先に若年失業問題が顕在化し、さまざまな対応策が模索されてきた。若年失業問題は大学以下の学歴層でより深刻であり、各国の政策もそれに対応したものが多く、いずれもエンプロイアビリティを高めるためのものである。また、在学中に職場経験を積み、将来の職業を考える機会を与え、職業意識を高めるという点で共通しており、若者に苦労を積む意欲を持たせるための手段として検討してみたい。

ドイツ：ドイツではデュアルシステムと呼ばれる、学校と企業が協力して学生が働きながら学ぶ仕組みが存在する。日本の中学校にあたる専門学校を卒業後、訓練に入り、週に3、4日を企業での訓練、残りを学校での学習に充てる。訓練生に支払う賃金は成人労働者の3分の1から2分の1程度だが、企業にとっては学生を指導するコストのほうが大きい。社会的責任を果たす意味で企業は引き受けている。

イギリス：ブレア政権下で「若年者向けニューディール政策」と呼ばれるシステムが導入された。第1段階では公共職業安定所の職員がパーソナルアドバイザーとなり、就職相談と求職支援サービスを提供する。そこで就職できなければ第2段階に移行し、助成金つきの就職、ボランティア部門での就労、フルタイムの教育訓練、自営による起業などのいずれかに参加させる。一定の効果があり、若年失業率も低下したが、このシステムに参加しない若者を取り込めていない問題は残っている。

フランス：1998年に「ニューサービス・青年雇用プログラム」が導入され、公共部門や非営利部門のうち、社会的に必要と認められるが十分に提供されていない新分野で、かつ公共性の強い仕事に若者を雇用する場合に、継続的な助成金を交付している。ドイツ、イギリスの政策が労

働市場におけるサプライ・サイドに影響を及ぼすのに対し、この政策はデマンド・サイドを刺激するものである点で異なる。同様の効果を狙う政策はベルギーにも見られるが、助成金ではなく、企業割当制を採っている。

スウェーデン：国家が全国的な政策を実施するのではなく、国内の地方自治体に権限を委譲し、労働市場政策だけでなく、総合的な政策を採らせている。失業中の若者に労働市場との何らかのつながりを持たせる計画を中心に実習と教育を組み合わせ提供している。

各国ごとに違いはあるものの、学校教育から社会人へと移行できなかった（移行しなかった）若者に、キャリア形成の入り口を提供することを目的としている点は共通している。問題の焦点はキャリア形成の入り口にあるようだ。そう考えると、従来の日本は新卒採用から企業内訓練という、ほぼ画一的なキャリア形成のルートが支配的だったため、それ以外のキャリア形成の入り口は存在しなかった。

卒業までには内定獲得、という日本の慣行は世界的に見れば一般的ではないが、それ自体も変化が見られる。総務省「労働力調査特別調査」（2000年）によれば、大卒無業者（就職も進学もしない者）の割合は、1996年に15%を超え、2000年で20%を超えている。進学率が上昇する一方で大卒就職者数は増加せず、大卒者への労働市場での需要は増えていないのだ。そのギャップの相当数が未就職のままフリーター予備軍となっていると推測される（グラフ3参照）。対応策としての政府の取り組みも「卒業までに就職内定」、「早期離職防止」に加えて「未就職や不安定就労の若者を安定軌道に乗せる」ことが大きな目標となっている。この動きは2003年6月に発表された「骨太の方針2003（正式には『経済財政運営と構造改革に関する基本方針』）」にも反映されており、具体的には日本版のデュアルシステムの導入や若年求職者専門のハローワークの開設による個別支援メニューの拡充が計画されている。

いずれもドイツ、イギリスなどの問題先進国の政策を参考にしたものであり、前述の通り、諸外国以上にキャリア形成の入り口が画一的であ

る日本にとっては一層困難な問題である。フリーターそのものを失業と同列に論じるのはいささか乱暴だが、安定的な軌道とは言えない。現状では新規学卒就職以外の若者たち（フリーターを含む）がどこで就業訓練をしてエンプロイアビリティを身に付け、安定収入とキャリア形成を実現していくのかが問題になる。

中高卒の失業問題のみならず、大卒無業者が問題化している現状は、大学の機能も再確認する必要があるだろうが、視点をエンプロイアビリティに絞ると日本の大学には特殊性があるようだ。グラフ4に見られるように、大学で得た知識・技術を職業で活用している割合は日本が最も低い。これだけを見れば、日本の大学を卒業しても実際の職業には役に立たず、就職時期を先送りするだけで、社会的にも何ら役割を果たしていないことになる。

しかしながら、それは誤りで、そのデータだけで日本の大学の機能が否定されるものではない。次章ではそれを明らかにし、経済学の理論から大学の機能を検討する。

Ⅲ 経済学的分析

新卒者を失業させずに経済システムに取り込んできた日本経済も、若者の安定的就業を実現することは大きな課題となりつつある。この章では、新卒者を送り出す大学の機能について考えたい。

大学が社会に対して果たしている機能はいかなるものか。この問いに対してはシグナリング理論と人的資本理論によって研究が重ねられている。特に日本と欧米の大学の比較において、前者は日本に適合し、後者は欧米に適應するとされてきた。現在の日本がどちらのモデルにより説明可能なのかを検討する前に両理論を比較してみたい。

Ⅲ－1 シグナリング理論

シグナリング理論とは情報の経済学の産物であり、市場メカニズムにおける需給両サイドの行動を説明する理論である。言葉のとおり、需給

双方が「信号」を相互に発信して「情報の非対称性」を改善しようとするものである。つまり、市場で取引される財・サービスについての情報（主に財・サービスについての知識）が、需給双方で大きな差が存在する場合には社会的に最適状態が達成できない。そこで、市場参加者が何らかの形で財・サービスについての情報を発信し、市場での正当な評価を得ようとする。この理論の考案者であるスペンスは2001年にノーベル経済学賞を受賞しているが、彼が用いたシグナルの例も大学の卒業資格であった。

彼の議論によれば、潜在能力の高い労働者（学生）にとって、大学に入学・卒業することは容易だが、潜在能力の低い者にとっては困難である。したがって、潜在能力の低い者が大卒というシグナルを獲得しようとする、そのコストは相対的に高くなり、潜在能力の高い労働者（学生）のみが大卒者となる。結果的に、大学を卒業することが「潜在能力の証明書」として就職活動時に機能することになる。

シグナリング効果のみに着目すると、潜在能力の低い労働者（学生）にとっては大学入学・卒業のコストが相対的に高くなることが基準になるから、大学在学中にどのような学習もしくは教育訓練を受けようともシグナリングの効果に影響は無い。

例えば、一流大学に入学してしまえば、まったく勉強せずに卒業してしまっても（それは不可能だろうが）、大卒のシグナルは獲得できてしまう。加えて、入学試験が難関で卒業が容易だと言われてきた日本の大学では、一流大学卒業がシグナルとして有効に働くための条件は、入学試験で潜在能力のある人間を選別できるかという点のみで、その在学中にどのような教育が受けられるかは問題にならない。入試のコストが潜在能力の高低と強く相関するかという問題を無視しても、大学卒業のシグナリング効果は日本の大学教育に関して示唆に富む。

以上のように、シグナリング理論によれば大学の機能は、在学中の教育・訓練ではなく、明確に難易度が序列化された大学入試制度の下で、卒業生の潜在能力を証明することに有る。大卒者は、自らが入学・卒業

した大学の難易度に応じた潜在能力を持つというシグナルを発信することが可能となるのだ。

Ⅲ－２ 人的資本理論

シグナリング理論は、大学の機能は「潜在能力の証明書」を発行することにあるとしているが、大学教育によって仕事の生産性がまったく上昇しないとは考えられない。シグナリング理論は、教育に生産性を向上させる機能が無いという強い仮定を置いて、教育水準・学歴を基準とした雇用・賃金格差が存在することを示すという一面が強いのである。

そのような仮定の対極が人的資本理論である。教育・訓練を生産手段（実物資本）への投資と同様に、教育を受けた労働者の人的資本が増加し、仕事の生産性が上昇するという考え方である。企業側が人的資本論に依って行動し、大卒者の採用を優先する（中高卒者よりも）ならば、より長い期間の教育を受けた学生の生産性がそうでない学生よりも高いと考えるからである。在学中に「将来のための苦労」を重ね、生産性を上昇させた者が就職活動においても高く評価され、より採用されやすくなる。

その場合は大学在学中の教育水準とその達成度のみが採用の基準となり、シグナリング理論で見られるように、入学試験の難易度（出身大学の入学試験の難易度）は直接には問われない。しかしながら、入学試験の難易度と在学中に受ける教育水準にも相関が有ると考えるほうが妥当だろう。

Ⅲ－３ 比較

純粋な理論として、それぞれ強い仮定を置く二つの理論を紹介してきたが、どちらが現実をより良く説明可能かは難問である。直感的には、大学教育で修得した技能・知識が職場での要求に卒業直後から合致するケースでは人的資本理論が適合し、そうでないケースではシグナリング理論が適合すると思われる。

従来の日本の大学が「レジャーランド」と呼ばれていたことは、大学、学生、企業との関係がシグナリング理論で説明可能である。学生が遊んでいられたのは、在学中の教育・訓練の水準が問われるのではなく、入学した大学の序列が採用の基準になっていたからである。したがって、日本では入学試験の難易度が取り沙汰される事は多いが、大学ごとの教育水準、具体的には教授陣の詳細、設備の優劣、カリキュラムの充実度などが話題となることは少なかった。最近になって、教育の質に着目するランキングが登場し、大学内でも学生による授業評価が導入されるなど変化は見られている。

人的資本理論とシグナリング理論、両者は相反する極端な仮定を置くものであり、現実への妥当性を考えると、双方の混在と言えるだろう。そのような議論の中、日本ではシグナリング理論が強く認識され、欧米では人的資本理論が強く認識されてきた。本稿で主題としている「若いときの苦労」を積む場として認識されるには人的資本理論の性格が強くならなければならないが、どちらの理論が台頭するにしても、大学の制度や企業の採用方針だけではなく、学生の姿勢と職業意識・キャリア意識が重要な要素である。入学時点から職業を意識し、将来のための苦労を大学在学中に積む意識の有無である。

大学の存在価値を「就職前の教育機関」にもとめるなら、その後の社会が大卒者に何を望むかが先行し、大学・大学生は受動的にならざるを得ない。現在の日本は経済システムの過渡期に在り、それに従っての大学の機能の変化も必然の結果だろう。

IV 結論

IV-1 結論

前章で取り上げたシグナリング理論と人的資本理論の直感的な違いは、教育を「消費」と認識するか、「投資」と認識するかである。前者は消費であり、後者は投資である。大学が「レジャーランド」と称されるのは、まさに教育を消費として捉えることであり、従来はシグナリング

理論が日本の大学の機能を説明可能として支持されてきた。

戦後の日本経済における若者の初期教育訓練は新卒大量採用を背景に企業が担ってきたといえる。しかし、それが許されてきたのはパイが長期的に拡大するという経済全体の期待が形成され、各主体が長期的な計画を立案していたからだろう。産業全体が拡大するからこそ大量に採用し、長期的な訓練で戦力化してきたのだ。新卒学生を自動的にキャリア形成の過程に取り組み、訓練の場を与えてきたという意味で、企業が「若い時の苦勞」の場を提供してきたことになる。その中で労働者は、「安心して」一つの企業に「終身雇用」され、「若い時の苦勞」が報われて社内でキャリア形成が可能だった。

それが許されない今、企業間で拡大しないパイを奪い合う状況下で、企業は短期的な業績を重視している。採用に関しても社内で訓練するのは最小限に留め、外部調達により労働力を補充している。このことは従来のように大量の新卒者が「若い時の苦勞」の場を失い、「キャリア形成の入り口」を奪われつつあることに他ならない。

結果的に、若者が有利な就職を望むならば、新卒者になる前（在学中）に「若い時の苦勞」すなわち企業が望むような訓練を積む必要に迫られる。「レジャーランド」に甘んじていれば大卒というシグナリングが不利に働くことになるからである。つまり、従来は大卒ということが潜在能力の証明と受け止められてきたものが、現在はただ在学中に遊んでいただけと受け止められ、在学中に何ら教育・訓練を受けていない証明になるからである。

日本と欧州 11 ヶ国の大卒者を対象とした調査（日本労働研究機構、2001 年）によれば、大学で得た知識・技能を就職後に活用している人の割合は日本が最も低い。（グラフ 4 参照）このことはエンプロイアビリティ（就業能力）を高めるといふ機能に限定してみた場合、日本の大学と学生の双方が変わらざるを得ない部分だろう。学生のすべてが文学者やエコノミストになるわけではなく、職業人としての教育・訓練を積める場になるべきだろう。それこそが、企業が放棄しつつある「若い時の

苦労」の場を大学が提供することになる。

以上のことを経済学の枠組みで考えれば、シグナリング理論で説明可能な社会システムから人的資本理論で説明可能なシステムへの移行といえる。「若いときの苦労を買ってでもしろ」という慣用表現は、人的資本理論の概念そのモノであり、就職活動期に限ったことではなく、将来の生活を安定させるための投資の重要性を意味している。

一方で2003年版「労働経済の分析（労働経済白書）」（厚生労働省）によれば、フリーターをはじめとする働き方の多様化を少子高齢化の進展や企業間競争の激化など社会の変化に伴う「必然的な流れ」と指摘している。すべての若者が積極的に「若い時の苦労」を積むわけではなく、彼らの意欲に応じた就業形態を幅広く選択可能な環境整備が重要だとしている。この考えに立つならば、否定的に捉えられてきたフリーターについても安定的な労働者層として機能させる必要がある。つまりはキャリア形成の入り口を従来の「新卒から大量採用」という単一なルートから、より多様なキャリア形成が可能な社会・経済に改革する必要が生じる。第2章でも紹介したように、政府も諸外国に倣って能力開発機会の提供を政策に盛り込んでいる。

以上のような展望の下に、大学に人的資本投資の場としての変革が求められる中で、大学の二極化が進行するだろう。シグナリングが有効となる大学と不利になる大学である。つまり、上述のような社会経済の変化が進むとしても、その大学を卒業することが従来どおりにシグナリングとして有利に企業に伝わる一部の大学と、そうでない大学である。そして、後者は学生のエンプロイアビリティを向上するような改革を迫られることとなろう。多くの大学が人的資本を増加し、学生の生産性を向上させる場へと変革することは、学生が「将来のための苦労」を重ねる場を提供することに他ならない。企業での教育訓練に期待できない今後、政府による就職支援制度も拡充されるが、大学の機能も「レジャーランド」から「苦労の場」へと変わるべき時なのだろう。

ただし、エンプロイアビリティの向上を資格所得やインターン実習な

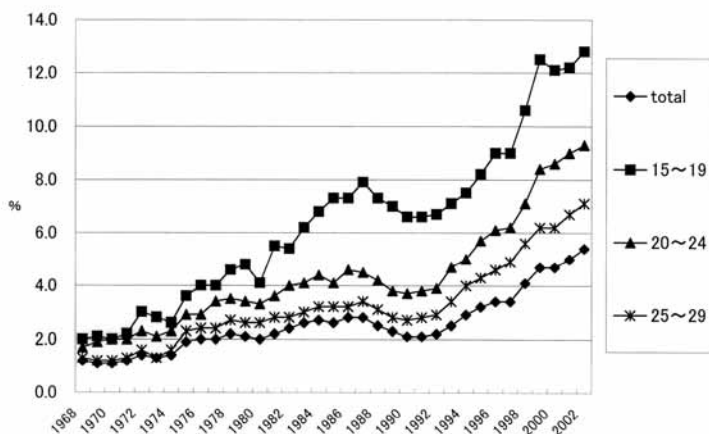
どにのみ求めるのは大いに疑問の余地がある。前述のように、卒業時点で就職に対して最初から消極的な学生（保護者も含む）が多いことが問題を深刻化しているし、各国の政策を見ても、その政策に応じて活動させない若者が多数存在するという。今後の大学は、学問的な教育で学生を感化し、その延長線上に積極的な職業観が持てるような環境が理想だろう。『論点 2002』によれば、アメリカの大学で教授陣に求められるのは、「各々の専門科目の授業を通じて、学生たちに前向きなモチベーションを与えること」だという。学生を前向きな態度に導く努力が、大学と学生自身の双方に必要とされるのだろう。その努力こそが「将来のための努力」つまり「若い時の苦労」であり、学生のエンプロイアビリティを高める第一歩である。

IV-2 今後の課題

本稿では、「若い時の苦労は買ってでもしろ」という慣用表現に端を発し、「若い時の苦労」つまり、若者の初期訓練の場が企業には無くなり、大学の機能にも変革が求められることを概観してきた。その中でシグナリング理論と人的資本理論による大学の機能の説明にも触れた。本稿を基にした今後の課題としては、大学進学率の決定要因を実証分析し、若者が大学進学を決定するに当たり、どのような要因が働いているかを分析したい。時系列モデルにより、大学の機能説明理論の推移が説明できる。

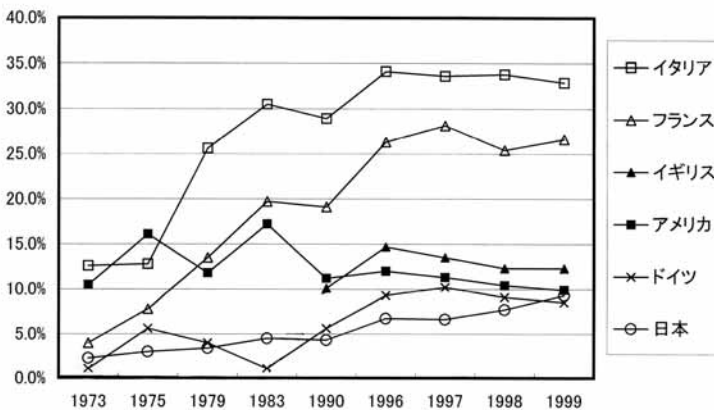
その他、近年拡充しつつある各種の資格制度の効果も有意義な研究だと思われる。有利なシグナルを持たない大学にとっては、資格制度を利用して個々の学生のエンプロイアビリティ向上を狙い、企業にアピールさせることが可能である。カリキュラムの中に積極的に資格取得を謳う大学も多く、大学本来の機能との関わりの中で検討に値するだろう。また、企業が内部での教育訓練に消極的になった原因を地代理論の拡張で説明し、労働市場における特化の効果を計測することも有意義な研究課題だと思われる。

グラフ1 若年層失業率の推移



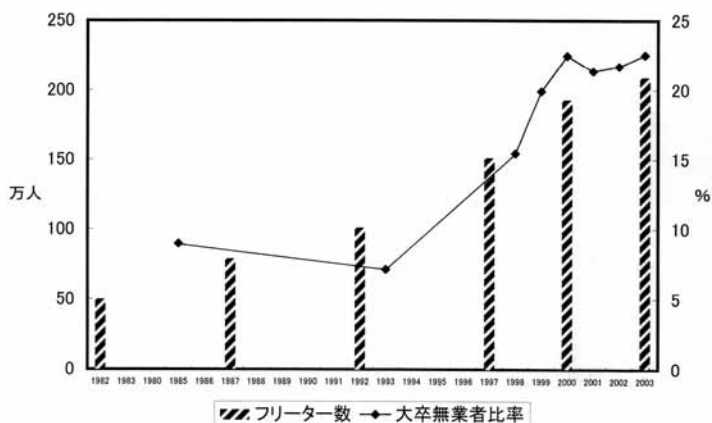
【資料】 総務庁（省）統計局「労働力調査報告」
 【注】 本表の数値は年内月平均値である。

グラフ2 各国の若年失業率



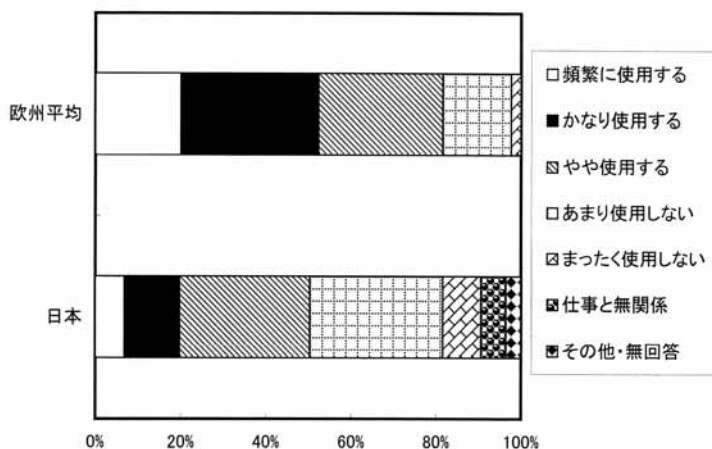
【資料】 OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 1995.2000
 若年失業率とは各国とも15歳から24歳までの失業率を指すが、
 アメリカのみは16歳から24歳までの数値

グラフ3 フリーター数と大卒無業者数比率



出所:「大都市の若者の就業行動と意識」2001年 日本労働研究機構

グラフ4 大学で得た知識・技能を仕事で使用しているか



出所:日本労働研究機構(2001)「日欧の大学と職業」

(注)「仕事と無関係」は日本での調査のみの選択肢

参考文献

- 荒井一博 『教育の経済学』 有斐閣 1995
- 大谷剛・梅崎修・松繁寿和 「仕事競争モデルと人的資本理論・シグナリング理論の現実妥当性に関する実証分析－学士卒・修士卒・博士卒間賃金比較」『日本経済研究』 日本経済研究センター 2003
- 苅谷剛彦 『学校・職業・選抜の社会学』 東京大学出版会 1991
- 苅谷剛彦 『アメリカの大学・ニッポンの大学』 玉川大学出版部 1992
- 苅谷剛彦 『変わるニッポンの大学』 玉川大学出版部 1998
- 斎藤修 『商家の世界／裏店の世界－江戸と大阪の比較都市史』 リポート 1987
- 斎藤修 『江戸と大阪－近代日本の都市起源』 NTT 出版 2002
- 総務省統計局 『労働力調査報告』
- 中野卓 『商家同族団の研究・第二版』 上・下 未来社 1978
- 日本労働研究機構 『大都市の若者の就業行動と意識』 2001
- 日本労働研究機構 『日欧の大学と職業』 2001
- 文藝春秋 『論点2002』 2001
- OECD *OECD Employment Outlook* 1995, 2000