



RIETI Discussion Paper Series 11-J-057

「多様な正社員」と非正規雇用

守島 基博
一橋大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

「多様な正社員」と非正規雇用

守島基博（一橋大学）

要 旨

現在、「多様な正社員」施策の導入には大きな期待が寄せられている。正社員と非正社員間の格差問題への対応としての位置づけと、正社員雇用の強みを活かしながら、働く人のワーク・ライフバランスの達成をこれまでより可能にするための位置づけもある。本稿では、こうした議論を前提として2つのテーマを扱った。

ひとつは、「多様な正社員」施策を取り入れている企業の特徴把握である。特に、雇用管理、評価・処遇、人材育成、非正社員の活用、ワーク・ライフバランスなど、企業が行うその他の人事管理のあり方に注目した。その結果、こうした企業は、「多様な正社員」施策を含んだ、正社員を対象とした堅固な内部労働市場の柔軟化を目指している可能性が示唆された。こうした企業は、ワーク・ライフバランスや女性人材活用に関しても積極的である。また、非正社員の活用に関しては、特に契約社員と派遣社員について、単なる人件費削減や雇用需要の変動への対応という目的だけではなく、これらの人材を経営上より重要な位置づけとして認識している可能性が高いことがわかった。

そして、もうひとつのテーマが「多様な正社員」施策が働く人の意識に与える影響である。結果としては、「多様な正社員」施策は、雇用形態がどうであろうとも、正社員として雇用されている人材に対しては大きな影響をもたないことが示された。これに対して、非正社員については、「キャリアパス」と「仕事内容」について両方とも区分をした「多様な正社員」施策は、働く人の意欲や格差納得感とプラスの関係を示し、「キャリアパス」の区分のみの場合、マイナスの関係がみられた。その他の結果とも総合して、ここからは人材ポートフォリオ管理を、単にキャリアパスの区分だけではない、一貫した戦略に基づいて行う企業は、「多様な正社員」施策から良い効果を得ることが期待されるのではないかと示唆が得られた。

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

1 はじめに

「非正規」と「正規」という二つの雇用形態間に存在する格差について議論が盛んである。なかでも、近年は、賃金など処遇面での格差に加えて、雇用保障に関する格差が関心を集めている(佐藤, 2007)。例えば、記憶に新しい企業の業績悪化にともなう派遣労働者の雇い止めや契約解除を中心に、いわゆる非正社員がまず削減される事態が発生し、非正規という雇用形態で働く労働者の「雇用の不安定性」がマスコミにも大きく取りあげられた。経済学においてもこうした現実、いわゆる二重労働市場論としてかなり前から指摘されており、多くの研究者が日本企業は正規社員の堅牢な内部労働市場と、その周辺に非正規社員の外部労働市場から構成されるいわゆる二重労働市場を形成していたと主張してきた(石川・出島, 1994)。

二重労働市場論は、労働市場が、熟練形成のあり方や労働者がもつ能力の性質により、内部労働市場と外部労働市場に分けられるという見解に立つ。日本企業は正規社員に中核的な業務に従事させる一方で、外部の労働市場からパートタイマーや契約社員などの非正規社員を調達し周辺の業務に従事させてきた。それに対して、周辺業務に従事する非正規社員は、賃金水準が低く設定され、能力開発機会も正規社員よりも限定されるのである。

昨今の企業の業績悪化に対する反応は、わが国の労働市場がもつこうした「分断的」特徴を残したまま非正規雇用に関する規制緩和が進んだことが内包する問題点を浮き彫りにしたといえよう。多くの企業では、内部労働市場によって労働市場の影響からある程度遮蔽された正社員を前提として、企業が業績変動に対応するために必要な量の柔軟性は主に非正規労働力が負担してきたのである。多くの論者が、過去 20 年間進んだ非正規労働力に関する規制緩和は、この状況を推し進めたことを主張している(山田, 2007)。だが、この格差がおおくなるなかで、合理性を超えた格差は是正されなくてはならないし、またいったん非正社員になると、労働者が非正社員として雇用される期間が長期化する(島貫, 2010)という現象もみられ、正規—非正規格差に対応が求められるようになってきた。

その結果、賃金処遇に関しては、改正パート法の施行などにもみられるように、政策的な対策が進んでいるし、また、非正規労働力に対する能力開発やキャリアアップ支援や、非正規労働市場から正規労働市場への移動を容易にする施策などを強化することが求められている。

もちろん、指摘しておくべきは、雇用に関する規制緩和は、働く人の視点からみれば、働き方の規制緩和でもあったことである。規制緩和が進んだことで、多くの人材にとって、働き方の選択肢が広がり、働き方に関して柔軟性が進展し、自分の価値観と人生プランに基づいて働く裁量が増えたのである。その意味でここ 20 年ぐらいは、働き方改革の過程でもあった。したがって、非合理的な格差の是正を推進するにしても、同時に働き方の規制緩和を進め、自らの価値観と人生プランに基づいて働き方を選択し、また変更することのできる労働者像を目指す必要があるのである(厚生労働省, 2010)。

正規労働力の働き方

そして、現在、こうしたやや対立する目標を達成し、働き方の柔軟化を目指しつつ、同時に正規—非正規格差の問題に一定の解決策を提示するための方策として、正社員という枠組みの中での雇用形態の多様化や柔軟化の推進が主張されることが多くなってきた。代表的な主張はいわゆる「多様な正社員」の議論である。いわゆる「多様な正社員」の仕組みを導入である（久本, 2003; 厚生労働省, 2010）。

なかでも際立っているのが、2010年7月に厚生労働省が出した雇用政策研究会の報告書（厚生労働省, 2010）である。ここでは、正規—非正規の格差への対応のひとつとして、正社員雇用の柔軟化が推奨され、有期雇用契約を締結する際のルールの整備や労働者派遣法の見直し、最低賃金の引上げに加えて、提言の中核として、非正規労働者の一部を「多様な正社員」に転換させるための環境整備の必要性が提言されている。

特に正社員雇用の改革に関しては、契約上は有期雇用であっても実態として無期雇用と同様に長期間にわたって就労している労働者を、正社員と非正規労働者の中間的な存在である「多様な正社員」の中に位置付けて、より安定的な無期雇用契約へと結びつけることを主張している。こうした従業員は、業務内容などを限定しない従来型正社員と異なり、多くのケースでは勤務地または職種限定で仕事をするようになる。これが、企業の業績変動とそれに伴う労働需要の変化への対処を可能にし、同時に、先にも述べた非正規雇用の不安定性を軽減するための方策として提案されている「多様な正社員」施策の内容である。

また、これに先立って既に2003年の時点で「多様な正社員」施策の導入を主張していた論者に久本（2003）がいる。久本の主張は、上記とは少し異なり、「多様な正社員」は、男女共同参画の視点から重要だとするものである。具体的には、現在のような正社員と非正規社員の分断は、家庭内で主に夫が正社員、妻が非正規という状況を生んでおり、この状況を脱して、両者が同等に仕事と家庭生活に参画できる道を切り開く手段として、「多様な正社員」施策を進めることを提言している。ここでもワーク・ライフバランスや男女共同参画の実現という雇用上の問題を解決するための施策として、「多様な正社員」は期待されているのである。

本稿の目的は、こうした主張を前提として、まず第1に「多様な正社員」という実態が進んでいる企業はどのような企業であるかを検討する。なかでも関心があるのは、上記の主張に従えば、「多様な正社員」施策（雇用政策研究会のイメージで言えば、雇用条件に何らかの限定のある正社員を雇用する施策）を導入していると思われる企業が、他の正社員（勤務地や仕事の内容について制限のない正社員）および非正社員についてどのような方針で、どのような人事管理を行っているのかという点である。企業が、いわゆる「多様な正社員」施策をコスト削減のために導入し、単に正社員内部にもう一層の“非正社員のクラス”を設けているだとすれば、上記に示したような期待が実現する可能性は少ない。逆に、「多様な正社員」施策が、正社員から構成される内部労働市場の変革の一環であれば、非正社員の雇用上のステータスも含め、今後改革の可能性が見えてこよう。

さらに、第2の目的として、こうした「多様な正社員」施策をもつ企業で、働く人はどういった意識をもっているのか、という点である。なかでも関心があるのは、こうした制度が

働く人の意識とどう関連しているかである。人事施策や制度の持続可能性(sustainability)は、働く人の意識に大きく依存する(守島, 2010)。こうした施策の導入が他の従業員の意識にマイナスの影響を持つようであれば、人事制度として企業にとって有効ではなく、企業による積極的な導入は望めないだろう。働く人の意欲や満足度を基準として、「多様な正社員」施策の有効性を検討しようとするものである。

2 これまでの研究

では、「多様な正社員」とは企業の人事管理の観点からは、どう定義できるのだろうか。これまで人事管理論では、正規社員のなかでの区分も含めて、「社員区分」が、社員格付け制度とともに、企業内人材管理を構成する大きな軸のひとつであると主張されることが多かった(今野・佐藤, 2009)。社員区分とは、人事管理のあり方が何らかの合理的理由によって異なる複数の社員間のグループ分けのことであり、実態としては正社員と非正規社員の区分に始まり、また各々の内部でのさらなる区分が存在し得る。つまり、人事管理の議論に基づけば、企業が正社員の内部に人事管理のあり方の違いがある複数の雇用区分または社員区分をもっているとき、その企業は「多様な正社員」施策を採用していると考えられるのである。

そしてこう定義した場合、正社員管理における区分が、なんらかの合理的理由に基づいて、多くの企業で存在しているという結果が多い(平野, 2008, 2010; 西村・守島, 2009; 佐藤, 2007, 2008)。

例えば、佐藤(2007)は合計 2,925 社¹を対象にした 2002 年の質問紙データを用いて、企業が複数の正社員と非正規社員を含めて、社員区分の有無および区分数と、区分を設定している理由についての調査を行い、正社員内の区分については、雇用区分を設けていない企業が 44.1%、2 区分、3 区分、4 区分以上が各々、25.6%、16.%、13.6%であったことを報告している。

—————図 1—————

さらに図 1 が、正社員と非正規社員を区分する理由(3 つまで選択)と正社員と非正規社員それぞれの内部に複数の雇用区分を設ける理由(3 つまで選択)を選択させた結果である。区分を設ける理由としては、正社員、非正規社員を通じて、「仕事の内容や責任の違い」と「賃金・処遇制度の違い」が多く指摘されている。正社員内部に雇用区分を設ける理由では、それら 2 つに加えて「転勤の有無」と「昇進・昇格の上限の違い」が挙げられている。さらに、非正規社員内部に雇用区分を設ける理由は、「労働時間や勤務日数の長さ」と「雇用期間や期待する勤続年数の違い」にある。この 2 つは、正社員と非正規社員の区分を設ける

¹ 対象は、連合傘下の民間産業別組織に属する企業 925 社および帝国データバンクに登録のある企業のうち連合非加盟組合の多い産業に属する従業員数 500 名以上の企業(無組合企業を含む) 2,000 社であった。質問紙は、各社の人事部長宛に送られた。

要因としても指摘されている。

他方、「残業による勤務時間の拘束性の違い」、「技能育成に関する方針の違い」、「事業所内の配転の有無や頻度の違い」は、正社員と非正社員を区分する要因および正社員と非正社員のそれぞれに複数の雇用区分を設ける要因の上位には指摘されていない。正社員内部の区分を設ける最も積極的な理由は、「仕事の内容や責任の違い」と「転勤の有無」、「昇進・昇格の上限の違い」および「賃金・処遇制度の違い」のようである。基本は、「仕事の内容や責任の違い」と「転勤の有無」なのだろう。

また、西村・守島(2009)は、佐藤(2007)と同様の質問紙調査²を2007年12月に行い、正社員内部の区分設置理由に関して、図2のような結果を得ている。この調査では、正社員内部の雇用区分がある場合、それを3つの事業の「コア」に違い順に、A、B、C・・・と呼び、各々の設置理由を聞いている。ちなみに、サンプル企業のなかで正社員の区分を行っていない企業は全体の36.8%、正社員内部で2区分を設けている企業が33.7%、3区分が16.8%、4区分が12.6%であった。サンプルは大きく異なるが、2002年のデータを用いた佐藤(2007)よりも、若干、正社員内で区分を設けている企業が減少している。

———図2———

設立理由で、複数の雇用区分に共通するのは「仕事の内容や責任の違い」「配置転換や転勤の有無や頻度の違い」である。個別の雇用区分の特徴を見ると、雇用区分Aは企業にとってコア従業員であるので「人材育成・選抜を行うため」(39.7%)が大きな特徴として挙げられる。雇用区分Bは「賃金・人件費節約のため」(12.3%)、「育成や配置に関する方針の違い」(19.3%)が高い。雇用区分Cは「従業員の制約や志向に合う働き方の提供」(28.0%)、「雇用期間や期待する勤続年数の違い」(8.0%)が他の2つの雇用区分に比べて高い。

さらに平野(2008, 2010)は、理論的考察により、企業が社員区分を設ける理由を「関係特殊投資」と「タスク不確実性」の高低だとし、各人材タイプがもつこの2軸でみた特徴に応じて、最も経済合理的な雇用形態(正社員、制限のある正社員、非正社員など)を選択すると主張した。また、平野(2008)は、大阪府の企業で行ったデータに基づき、この2軸に基づく雇用形態の選択が、非正社員の管理のあり方に影響を及ぼすことを実証している。

こうした調査から言えることは大きく言って、2つであろう。第1に企業は実態として、正社員グループをひとつの均質な集団として扱うのではなく、幾つかの異なった雇用区分に分けて管理している。つまり、これを「多様な正社員」とよぶのであれば、既に少なくとも多くの企業で、「多様な正社員」施策は導入されているのである。

第2に、その区分は、「仕事の内容や責任の違い」、「転勤の有無」、「昇進・昇格の上限の

² 調査は、有価証券報告書を基にしたデータベース(eol ESPer)で登録されている上場企業4,014社の人事部を対象に2007年12月6日から17日にかけて人事部に送付された質問紙によって行われた。未提出企業に催促ハガキを送付し、締切日を延長したうえで回収率向上を目指した。欠損値の多い質問紙を除外したが、残念ながら回収は芳しくなく、最終的に98社から回答を得ることができた(回収率2.4%)。

違い」および「賃金・処遇制度の違い」などの何らかの人事管理上の理由に基づいていることがわかる。

3 区分を設ける企業の人事管理上の特徴

したがって、「多様な正社員」という考え方は、人事管理論のなかでは、ある程度確立された概念であり、また実際に運用されているようである。では、こうした正社員のなかに区分を設けている企業は、どのような企業なのだろうか。特に人事管理面でどういう特徴をもっているのだろうか。つまり、多様な正社員を雇用する企業の人事管理の全体像である。

基本的に忠実になれば、人事管理は、基本的にはひとつのシステムである(Osterman, 1987; Marsden, 1996)。そのため、システム内のある部分の変更は、他の部分に対しても影響を及ぼすことが予想される。本稿で取りあげている「多様な正社員」施策は、基本的には、それまで正社員全体に適用されてきた処遇や雇用保障などに関する人事管理ルールの細分化である。その結果、人事管理が全体としてひとつのシステムを形成しているとすれば、その他の、勤務地や仕事の内容などに関して制限を受けない正社員に関する人事管理のあり方も影響を受ける可能性がある。

ではどういうパターンが予想できるであろうか。ひとつの仮説は、新たに雇用保障において制限が設けられ、賃金処遇なども低い“限定的な”正社員が出現したのだから、他の正社員に関しては、より強い雇用保障が与えられ、処遇もこれまでより内部労働市場による外部労働市場からの遮蔽が強くなる、という仮説である。つまり、正社員のなかにも、新たなバッファー部分ができたのだから、他の正社員に関しては、より強い保障が高い処遇が可能になる、ということである。この場合、「多様な正社員」施策は、(他の正社員に関しては)、新卒採用や年次管理などのこれまでの日本企業の内部労働市場に見られた仕組みとの相関が高いと予想される。

これに対して、もし企業が「多様な正社員」施策を、これまでの強く守られた正社員雇用を中核とした内部労働市場に依存した仕組みからの、人事管理システム自体の改革の一部だと捉えている場合、他の正社員に対しても、例えば雇用保障に関する柔軟化を行い、また処遇に関しては競争的な人事施策を導入する可能性がある。つまり、雇用保障が守られ、処遇の決定に関しては外部労働市場から遮蔽されていた正社員に対して、新たな人事施策を適用する程度が高いという可能性である。この場合、いわゆる成果主義、抜擢人事、コア従業員の中途採用など、通常の人事管理のあり方からみて、より先進的な人事管理との相関が高く見られる、と予想される。

さらに、上述した「多様な正社員」施策について主張される正規—非正規問題解決への期待から関心があるのは「多様な正社員」施策を導入した企業が、非正規社員に対して、どういう人事管理の方針や施策をもつかである。非正規社員をより積極的に活用し、格差の少ないまたは格差が乗り越えられるような仕組み(例えば、正社員への登用制度)を取り入れているのか。または両者の壁をさらに厚くして非正規社員に関してより強い業績変動

に対するバッファ的な機能を担わせるのか、期待されるような格差縮小へ向けての施策が相関するのか、興味がそそられる。

以下では、データを用いて、「多様な正社員」施策を行っている企業が、正社員と非正社員との両方について、どういう施策を導入しているのかを確かめたい。ここで使用するデータは、(独)労働政策研究・研修機構が、2005年に行った「企業戦略と人材マネジメントに関する総合調査」(企業調査)のデータである。このデータはこの調査は東京商工リサーチの企業データベース台帳から従業員の多い順に11,856社を抽出したうえで、企業向けの質問紙を人事担当者に送付した。回答企業は1,280社、回収率は10.8%である³。

正社員に関する人事施策との関係

まず全体では、「勤務地の制限など、異なった雇用形態をもつ正規社員が存在するか」という問いに対して、17.7%の回答企業が存在すると答えた。佐藤(2007)や西村・守島(2009)のデータより大きく低いが、設問の仕方によると思われる。ここで使われた設問の方が、現在議論されている「多様な正社員」のイメージに近いと考えられ、このまま進めることにした。

「多様な正社員」が存在する企業の特徴は、比較的大企業であり、従業員数(正社員数)は、「存在する」企業が平均1,023.5人、「存在しない」企業が769.9人(5%水準で有意な差)、売上でも約2倍の違い(約61億円対122億円)があった。また、「存在する」企業と「存在しない」企業で、上場をしている割合が、各々19.9%と9.6%、製造業が41.9%と32.0%、労働組合がある企業が57.3%、51.9%であった。

次に、関心のあるこうした雇用形態をもつ正社員が存在する企業が行う他の人事管理施策を見てみよう。調査では、複数の人事施策について、これらを「過去5年間、重視してきたか」を聞いている⁴。これらの項目に対する回答と、多様な正社員が「存在する」、「存在しない」をクロス集計した分析結果が図3である。

—————図3—————

なお、ここでひとつ注意しなくてはならないのは、上記した他の人事施策との関連の議論では、主に制限のある雇用形態をもつ正社員を雇用する企業が、その他の正社員に適用する人事施策とどういう特徴があるのかが問題にされていた。だが調査票では、重視する項目に関して、一部ではなく、正社員全てに対して重視してきた施策を聞いていることである。その意味でやや厳密性を欠くことに注意しなくてはならない。だが、多くの正社員は「多様な正社員」以外の正社員であることが予想されるので、結果に大きな影響を与えるとは考えられない。

³ この調査について、詳しくは労働政策研究・研修機構(2006)を参照してほしい。

⁴ 質問紙では、図9-3に示された項目のほかに、合計28項目の人事施策について聞いている。労使関係や企業文化に関連した項目はここではとりあげなかった。

結果を見てみよう。図3では、人事施策を「雇用管理」^{*}、「評価・処遇」^{*}、「人材育成」^{*}、「ワーク・ライフバランス・女性活用」^{*}、「非正規人材の活用」^{*}に分けている。なお、項目名の頭にアスタリスク(*)がついている項目は、2種類の企業で、各施策の重視割合に統計的な有意差があったものである。

まず、雇用管理施策については、「長期安定雇用の維持」および「新卒社員の定期採用」といった、ある意味ではこれまでの堅固な内部労働市場に基づく正社員管理に関する施策については両者で大きな差は無い。だが、これに対して、こうした堅固な内部労働市場をやや弱めていくような施策については、「存在する」企業と「存在しない」の間で差がみられる。例えば「部・課長などの外部からの採用」や「自己都合で離職した社員の再雇用」などが、「存在する」企業でより大きな割合で見られる。また、社内の人事異動に関しても、従業員の意思を反映することをより重視しており、これも伝統的な企業意思中心の内部労働市場運営のあり方と異なっている。伝統的な年次管理に基づく、堅固な内部労働市場を変更し、管理職などの中途採用や退職社員の再雇用など、これまでより柔軟な外部労働市場からの入り口を作ろうとしている様子が見られる。

また、評価・処遇施策については、いわゆる成果主義的な評価や処遇、同期社員の間での選別時期の早期化、昇進・昇格における年齢基準への依存度低下、さらには管理職レベルでの降格など、これまでの内部労働市場の評価・処遇ルールから逸脱した方針が一貫してみられる。同様の傾向が人材育成の施策についてもみられる。従業員全体を対象とした育成は維持しつつも、おそらく選抜型であろう経営幹部育成のためのプログラムを導入し、さらにCDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)などを導入して、従業員一人ひとりのキャリア開発に企業が積極的に関与する傾向がみられる。

また、「存在する」企業は、女性活用やワーク・ライフバランス施策の面でも積極的である。仕事と家庭の両立支援を積極的に行い、また僅かでは有意差にはならなかった($p < 0.053$)が、女性の管理職登用にも熱心な傾向がみられる。こうした企業は女性の活用に積極的であり、また家庭での責任を抱える従業員に対しても支援をする傾向があるようだ。

そして、非正規人材に対する施策も注目すべきであり、こうした企業では、非正規人材の活用を積極的に行う反面、こうした人材の正社員登用についても、「存在しない」企業に比較して重視している傾向がみられる。後でも見るように、「存在する」企業では、非正規従業員を、そうでない企業に比べて、ビジネス上重要な人材として捉える傾向がある。外部人材や非正規人材を積極的に活用しつつも、同時にこうした人材を正社員に登用する施策を準備している割合も高いのである。

ここから見える人事戦略

ここから見える姿を概観しておこう。この結果を見ると、正社員内部に雇用形態の違った正社員が存在する企業が、外部人材による業績変動へのバッファーに加えて、こうした制度を入れ内部労働市場内にもう一層バッファーを構築し、コア(中核)正社員とでも呼ばれる人材をさらに強い内部労働市場で守るといった人事戦略をとっているとは考えにくい。

どうやらこうした企業の行っているのは、「多様な正社員」施策もその一環である内部労働市場の柔軟化戦略であり、それによって新卒レベルでの入口から、定年までの雇用を前提とした強い内部労働市場を、部分的だとしても外部労働市場に開かれた形に作り変えていくことを意図しているようである。

そしてそのために、内部の賃金やポストの配分（処遇決定や昇進・昇格）に関するルールに関しても、これまでとは違った方向を模索しているようだ。内部労働市場の入り口を多様化し（中途採用の強化など）同時に内部での処遇決定や人材の配分決定に関するルールもより競争的（市場的）にしている。こうした方向を、平野（2010）にしたがって、人事管理において、内部労働市場的な施策と、外部労働市場の影響を組み合わせる「ハイブリッドな人事」戦略と呼ぶとすれば、多様な正社員施策は、ハイブリッドな人事戦略の一部として捉えられるようである。

そして、このことが外部人材の活用の仕方にも影響することが十分考えられる。ひとつの仮説は、平野(2010)が主張するように、こうしたハイブリッドな人事管理方式においては、つまり、正社員を“より外部化”することで、非正社員を“より内部化”しやすくなるという予想である。つまり、正社員の雇用形態多様化により、内部人材は、外部労働市場からの影響をより大きく受けやすくなり、また外部人材は、内部における外部労働市場からの遮蔽の保護を獲得する可能性が高まるという主張である。その結果、外部人材が内部人材と接近し、外部労働市場と内部労働市場の明確な境界としての伝統的な正規—非正規の分断が弱まるのである。実際、ここまでの結果を見ても、多様な正社員施策を採る企業は、外部人材をより積極的に活用しつつも、同時に内部労働市場への道（正社員への転換）を設けている可能性が高かった。

外部人材に対する考え方

そこで、次にこうしたハイブリッドな人事施策をもつ企業が、外部人材をどういう意図で活用しているのかを見てみよう。この調査では、1)パート・アルバイト（単時間勤務の社員）、2)契約社員（有期雇用人材）および3)派遣人材に関して、「人件費削減」、「一定以上の技能を有しており、その活用のため」、「正社員の仕事も代替可能」、「雇用需要量への対応」という4つの活用目的が当てはまるかどうかを聞いており、これをこれまでの「雇用形態の異なった正社員が存在する」と「存在しない」という変数とのクロス分析を行った。結果は、図4に示されている。また図4には、その企業でパート・アルバイトなどのカテゴリーの人材が「活用されていない」という結果も併せて示している。

—————図4—————

結果をみると、まずパート・アルバイトなどの短時間勤務人材の活用目的に関しては、2つのタイプの企業で大きな違いはない。わずかに「雇用需要量の変動に対応」という活用意図が当てはまる程度が、「存在する」企業のほうが5%水準で高いのみである。

だが、契約社員と派遣社員については違いがみられた。ともに「一定以上の技能や知識

の活用」や「正社員の代替」が「多様な正社員」が存在する企業において、統計的に有意に高い。単なる人件費削減や雇用需要の変動への対応という、コスト削減のための目的だけではなく、契約社員や派遣社員を企業の業務にとってより重要なグループだと認識している程度が高いと読める。

さらに興味深いのは、多様な正社員がいる企業ではそうでない企業に比べて、「該当人材がない」という割合が、契約社員で 15%程度、派遣社員で 10%以上低い。つまり、こうした企業では、量的にも有期雇用の契約社員や派遣社員を積極的に使いながら、さらに質的にも高度な仕事を任せている可能性が高いのである。

もちろん、これだけのデータからはあまり決定的な結論を出すことはできないし、また何よりも「人件費削減」や「雇用需要変動への対応」という活用目的が指摘される割合が、「多様な正社員」が存在している企業で有意に低いわけではない。したがって、「存在する」企業が、そうでない企業と比べて、非正社員の活用に関して、逆転した認識をもっているわけでもない。

それでもこの結果は興味深い。先にも述べた正規社員に関する人材管理のあり方の柔軟化の構図には、専門性や能力レベルで正社員に匹敵し、恐らく処遇のレベルもそれに連動して高いことが予想される、非正社員が含まれる可能性があるからである。正社員雇用の柔軟化と、非正社員のより重要な人材としての活用が、多様な正社員の存在によって可能になるという関係と整合的な結果がある程度確認されたのである。

4 多様な正社員施策と従業員意識

では、こうした「多様な正社員」施策を企業が採用することは、働く人にどういう影響を与えるのであろうか。次に「多様な正社員」施策と従業員意識との関係として検討する。Marsden (1996)や守島(2010)が主張するように、人事施策の有効性を検討するひとつの手段は、それが働く人にどのような影響を及ぼすかであるからである。なぜならば、企業の競争力は、働く人のモチベーションや労働意欲、組織に対する態度などに依存するからである。働く人が組織に対して高いコミットメントをもち、意欲をもって働く時、その組織の競争力は高い。特に企業の長期的な競争力が問われる場合には、施策の働く人への影響を考慮することは重要である⁵。こうした視点からここでは、「多様な正社員」施策と働く人の態度や納得感の関係を検討する。

使われるのは、新たな質問紙調査によるデータセットである。このデータセットは、筆者と西村孝史（東京理科大学）が、2009年に収集した「雇用の多様化と労働者意識に関するインターネット調査」⁶である。この調査の目的は、正社員のなかで雇用形態の多様化が進む中で、勤務地や仕事の内容などについて制限のない正社員、なんらかの制限のある正社員、そして非正社員が抱く、組織や雇用条件に関する意識を比較することを目的として行われ

⁵ この点に関して、読みやすい展望については、Pfeffer, 1998 を参照のこと。

⁶ 本調査は、一橋大学大学院商学研究科を中核拠点とした G-COE プログラムからの支援を受けた。記して感謝したい。

た。

具体的には、インターネット調査会社に依頼して同社のもつモニタープールより、上記3種類の雇用形態をもつ労働者を回答者に指定して行った調査である。実施時期は、2010年2月~3月であった。結果として、雇用形態に制限のない正社員783人(全体の50.6%)、制限のある正社員(“多様な正社員”として雇用されている正社員)247人(全体の16.0%)、非正規社員(パート・アルバイト、契約社員、派遣社員)516人(全体の33.4%)、合計1,546人から回答を得た。雇用形態別の属性については、表1に示されている。なお、サンプリングが意図的であったため、本サンプルの代表性は高くないことに注意が必要である。

————表1————

雇用形態による満足度の違い

最初に雇用形態別に従業員の満足度を見てみよう。特に関心があるのは、勤務地など制限付きの契約で雇用されている人材が、他の種類の従業員と比較して示すパターンである。これらの従業員は、制限のない正社員と近いパターンを示すのか、それとも非正社員と近いパターンを示すのか。

この調査では、次の9つの側面についての個人の満足度が、5点尺度(5 = 満足している~1 = 満足していない)で測定された。「仕事全体」、「職場の人間関係」、「上司からの指示」、「賃金」、「教育や研修の機会」、「雇用の安定性」、「貴方に対する評価や処遇」、「就業形態」、「仕事と生活のバランス」である。図5には、各々の項目について、「満足している」か「どちらかと言えば満足している」を選択した人の割合を示している。

————図5————

雇用形態によってあまり目立った結果は見られない。制限付きの正社員に見られる特徴をあげるとすれば、「仕事全体」に対する満足度が、3形態のなかで最も高いこと、「雇用の安定性」と「就業形態」に関する満足度が、制限なしの正社員と同様に、非正社員より高いこと、さらには、「仕事と生活のバランス」が非正社員のレベルであり、制限なしの正社員の割合よりも高いことだろう。僅かな違いだが、深く読みこむとすれば、雇用の安定性を維持しつつ、就業形態に満足し、同時にワーク・ライフバランスを非正社員並みに保っているということだろうか。久本(2003)が期待するパターンである。ただし、その差は大きくないし、統計的に有意でもないので解釈には注意が必要である。その他については、制限付き正社員の満足度水準は、制限なしの正社員とほぼ同じであり、非正社員とは異なったパターンである。

「多様な正社員」施策と従業員意識

次に本節の主な関心である「多様な正社員」施策と、働く人の組織への態度や賃金の納得感の関連を見よう。働く人の態度がその施策の効果の一端を表すからである。この調査で

は、組織への態度は「この企業を選んで良かった」という文章への同意の程度、格差に関する態度は、「他の雇用形態との賃金格差に納得している」という文書への同意の程度を聞くことで組織への態度や賃金の納得感を計測した。尺度は両方とも、「5 = 強くそう思う」から「1 = 全くそう思わない」までの5点尺度であった。

説明要因としては、佐藤(2007, 2008)に従い2種類の「多様な正社員」施策を分類した。佐藤(2007)は、正社員内部の社員区分が、通常議論されているキャリアパスの違いに基づくものに加えて、さらに「仕事の範囲」が限定されている場合とそうでない場合があることを見出した。ここでキャリアパスが異なるというのは、勤務地が限定されている、異動できる仕事に限定されている、昇進・昇格について上限があるなどの意味である。本調査でもこの考え方にに基づき、「勤務地限定などキャリアパスの違い」による「多様な正社員」施策と、「勤務地限定と仕事の範囲」が両方限定されている場合とに分けて施策の有無を質問した。

また、もうひとつの説明変数として、その企業が、各雇用形態にいる従業員に対し、他の雇用形態への転換制度を取り入れているかを回答者に聞いた項目を用いる。組織や雇用格差に対する態度は、単に従業員が今置かれている状況だけではなく、本人がその雇用形態から他の雇用形態に移行する可能性をどれだけ認識しているかにも依存しよう。

また理論的には勤務地などに関して制限のある正社員グループを作ることが内部労働市場の細分化を進める「多様な正社員」施策であるならば、細分化された内部労働市場の部分の間を繋げる「多様な正社員」施策が転換制度である。その意味で、どちらも「多様な正社員」施策だと考えることもできる。

ある雇用形態から別の雇用形態への企業内部での転換施策に関しては、これまで多くの論者が、主に実務的な視点から、非正規従業員に関して、働き方の選択肢を増やすことを通じてモチベーションを高めるとの主張をしてきた（運用面での課題がもたらす問題点については、武石, 2008 を参照）。また事例研究が主だが、実態調査もある(労働政策研究・研修機構, 2007)。ここでは予測されるモチベーション高揚効果を正社員間での転換にも拡張した。具体的には、組織への非正規社員の場合は、正社員への登用制度、正社員（制限つきおよび制限なし共に）の場合は、他の雇用形態への転換制度の有無を聞いた。

纏めると、本稿では、1) キャリアパスと仕事の区分の両方で、他の正社員と異なっている「多様な正社員」施策が運用されている職場（「多様な正社員」施策1と呼ぶ）、2) キャリアパスでは区分されているが、仕事の内容については異なっていない「多様な正社員」施策が運用されている職場（「多様な正社員」施策2と呼ぶ）、3) 他の雇用形態（ひとつの正社員区分→もうひとつの正社員区分または非正規社員→正社員）への転換施策が運用されている職場、という合計3つの変数が主な説明変数として用いられた。各々、回答者全体の33.6%、26.5%、41.7%が自分の職場がこうした基準を満たしていると回答した。

ただ、ここで注意しなくてはならないのは、データはあくまでも回答した従業員によるこうした施策の存在に関する認識であり、人事部門などによる回答ではないことである。そのため、従業員の認識の限界を考慮して、質問紙では、各人の「職場で○○○のような仕組み

が導入されているか」を聞く形にした。会社全体については認識していない可能性があると考えられるからである。

分析においては、非説明要因が5点の順序尺度により計測されているので、順序ロジット分析を用い、コントロール変数として、従業員がもつ自らの労働条件や環境について抱く意識に影響を与えると考えられる5つの変数（年齢、性別、学歴（就学年数）、年収（対数変換）、結婚の有無）を導入した。先に述べた説明変数は、別々のダミー変数として投入された。また、分析は、「勤務地や仕事の内容について制限のない」正社員、「勤務地や仕事の内容について制限のある」正社員、非正社員の3種類の人材グループを分けて行われた。

結果は、表2(1)と(2)に示されている。ここから言えることが3点ほどあるだろう。まず第1に「多様な正社員」施策は、制限がある正社員でも、無い正社員でも、正社員の意識に大きな関連はないことである。唯一、賃金格差に関する納得感について、「多様な正社員施策1」と「多様な正社員施策2」を個別に入れた場合、制限のない正社員について、5%水準で有意な係数が得られた。「多様な正社員」施策1は正（納得性を高める）の方向であり、「多様な正社員」施策2は、負（納得性を低める）方向である。キャリアパスでは区分があるが、仕事では区分がない場合、もっとも内部労働市場に強く守られているはずの、制限なしの正社員でも、賃金に関して納得感が低くなるのかもしれない。制限のある正社員に関しては、どの施策も意識との関係は見られなかった。

————表2(1)および(2)————

第2が、「多様な正社員施策1」は、たとえ統計的に有意ではなかったとしても、係数の方向がほぼ一貫してプラスであり、逆に「多様な正社員施策2」はほぼ一貫して方向がマイナスの係数であったことである。このことは示唆的である。多くが統計的に有意でないために確定的なことは言えないが、キャリアパスを区分するが、仕事の内容について、明確な区別をしない「多様な正社員」施策は、働く人の意識にマイナスの影響があるのかもしれない。逆に、両方の側面について区別をする施策はプラスの影響がある可能性が示唆される。ここから言えるの、「多様な正社員」施策をいれるのであれば、キャリアパスと仕事の内容、両方を明確にわけることの重要性である。当然、本稿の結果からは断定できない結論だが、「多様な正社員」施策の効果的な設計について実務的な示唆である。

そして、第3が、非正社員を対象にしたときに見られた「多様な正社員」施策と従業員意識と統計的に有意な関連の多さである。まず、転換施策は、一貫して有意な正の関連を示した。ここでの転換施策は、対象従業員にとって、非正社員の区分から正社員への区分を意味する可能性が高いので、こうした選択肢が提供されていることは、賃金格差の納得感および会社への態度において、ポジティブな関連がみられるのは予想範囲内である。

だが、ここで興味深いのは、「多様な正社員」施策1の正で有意な係数と、「多様な正社員」施策2の負で有意な係数である。この結果は、既に言及した「多様な正社員」施策1の一貫したプラス係数、「多様な正社員」施策2の一貫したマイナス係数とも合致する。これを

どう解釈すれば良いのだろうか。

ひとつの解釈は、「多様な正社員施策1」が示すキャリアパスの区分と仕事内容の区分を両方行っている職場は、本稿前半で見たような人事管理を積極的に行っている企業であり、非正社員の活用においても、仕事をきちんと区分し、合理的な理由で賃金格差を決定し、その意味で、正社員および非正社員を含めて、従業員全体の人材理を有効に行っている企業であるのかもしれない。

逆に、「多様な正社員施策2」が示す職場は、「多様な正社員」に対して、単にキャリアパスを限定するだけで、負担させている仕事は他の正社員と異ならないという、ある意味では一貫しない人材管理を行っているのかもしれない。キャリアパスで区別されているにも関わらず、仕事内容や職責が他の正社員と同じであるという状況は新たな不公平感をおこす原因となりうるからである。こうした企業は、非正社員の人材管理においても同様なかもしれない。

「多様な正社員」施策は、正社員、非正社員を含む、企業の人材ポートフォリオ管理のあり方の一部分であり（平野, 2010; Lepak and Snell, 1999）、その意味で、人材ポートフォリオ管理を一貫した施策により行うことが求められる。「多様な正社員」施策2で示される職場をもつ企業は、こうした一貫性を欠く企業なのかもしれない。もちろん、あくまでも推測の域をでないが、ひとつの解釈である。

5 最後に

現在、「多様な正社員」施策の導入には大きな期待が寄せられている。正社員と非正社員間の格差を埋める施策として、または正社員雇用の強みを活かしながら、ワーク・ライフバランスを進展させるために必要だという主張もある。本稿では、こうした議論を前提として2つのテーマを扱った。

ひとつは、「多様な正社員」施策を取り入れている企業の特徴の把握である。特に、雇用管理、評価・処遇、人材育成、非正社員の活用、ワーク・ライフバランスなど、企業が行うその他の人事管理のあり方に注目した。その結果、こうした企業は、「多様な正社員」施策を含んだ、正社員を対象とした堅固な内部労働市場の柔軟化を目指している可能性が示唆された。「多様な正社員」施策を採用している企業は、新卒レベルでの入口から、定年までの雇用を前提とした強い内部労働市場を、部分的だが外部労働市場に開かれた形に作り変え、内部の賃金決定ルールや昇進・昇格のパターンもより競争的にしている傾向が見られたのである。また正社員の雇用形態に関して、多様性を導入している企業は、ワーク・ライフバランスや女性人材活用に関しても積極的であった。

さらに非正社員の活用に関しては、特に契約社員と派遣社員について、単なる人件費削減や雇用需要の変動への対応というコスト削減のための目的だけではなく、これらの人材を経営上より重要な位置づけとして認識している可能性が高いことがわかった。契約社員や派遣社員が、企業の業務にとってより重要な社員だと位置づけられている企業では、正規非正規間の非合理的な格差を是正するインセンティブも高いであろう。

そして、もうひとつのテーマが「多様な正社員」施策が働く人の意識に与える影響である。ここでの発見事実は、第一に「多様な正社員」施策は、どのようなカテゴリーであろうとも、正社員に対しては大きな影響をもたない可能性が高いことである。これに対して、非正社員については、「キャリアパス」と「仕事内容」について両方とも区分をした場合には、働く人の意識とプラスの関係を示し、「キャリアパス」区分のみの場合、マイナスの関係がみられたことである。ここからは、その他の結果とも総合して、人材ポートフォリオ管理を総合的に行う企業は、「多様な正社員」施策から良い効果が期待できるのではないかという示唆が出る。

多様な正社員についての研究はまだ始まったばかりである。本稿の結果も、データの制約により確定的な結論は引き出せない。今後、より多くのデータを積み重ねることで、大きな期待がよせられている、この新たな人事施策についてのより精緻な議論が可能になろう。

以上。

参考文献

- 今野浩一郎・佐藤博樹 (2009) 『人事管理入門 第2版』日本経済新聞出版社.
- 平野光俊 (2008) 「人材ポートフォリオの動的・個別的マネジメント - HRM 方針と非典型労働者の態度とギャップの経験的考察 - 」『国民経済雑誌』第 197 号, pp.25-48.
- 平野光俊 (2010) 「三層化する労働市場 - 雇用区分の多様化と均衡処遇 - 」『組織科学』第 44 巻第 2 号, pp.30-43 .
- 久本憲夫 (2003) 『正社員ルネッサンス』中公新書.
- Huselid, Mark A. (1995) "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance," *Academy of Management Journal*, 38 (3): pp. 635-672.
- 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.
- 厚生労働省 (2010). 『雇用政策研究会報告書 持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム』 .
- Lepak, D. P. & Snell, S. A. (1999) "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development", *Academy of Management Review*, Vol.24, No.1, pp31-48.
- Marsden, D. 1999. A Theory of Employment System: Micro-Foundations of Societal Diversity. Oxford: Oxford University Press (宮本光晴・久保克行訳. 2007 『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).
- 守島基博 (2004) 『人材マネジメント入門』日本経済新聞出版社.
- 守島基博 (2010) 「人材マネジメントのサステナビリティを考える」『日本企業研究のフロンティア』, 第 7 号, 11-22.
- 西村孝史・守島基博(2009) 「企業内労働市場の分化とその規定要因」『日本労働研究雑誌』 No.586, 20-33.
- Osterman, P. (1987) "Choice of employment systems in internal labor markets." *Industrial Relations*, Vol. 26, 46-67.

Pfeffer, J. (1998) Human Equation: Building Profits by Putting People First. Boston: Harvard Business School Press (守島基博監修・佐藤洋一訳 2010 『人材を活かす企業』翔泳社).

労働政策研究・研修機構編 (2006) 『日本の企業と雇用:長期雇用と成果主義のゆくえ』(独)労働政策研究・研修機構.

労働政策研究・研修機構編 (2007) 『パート、契約社員等の正社員登用・転換制度——処遇改善の事例調査』 JILPT シリーズ, No. 32.

Sato, Hiroki (2007) “Employment Category Diversification and Human Resources Management Problems—Balance of Rewards and Employment Security—“ESRI International Collaboration Projects 2006 Changes in Corporate Human Resource Management and Their Effects on Polarization of Labor Markets in Japan. Tokyo: Economic and Social Research Institute, Cabinet Office, Government of Japan.

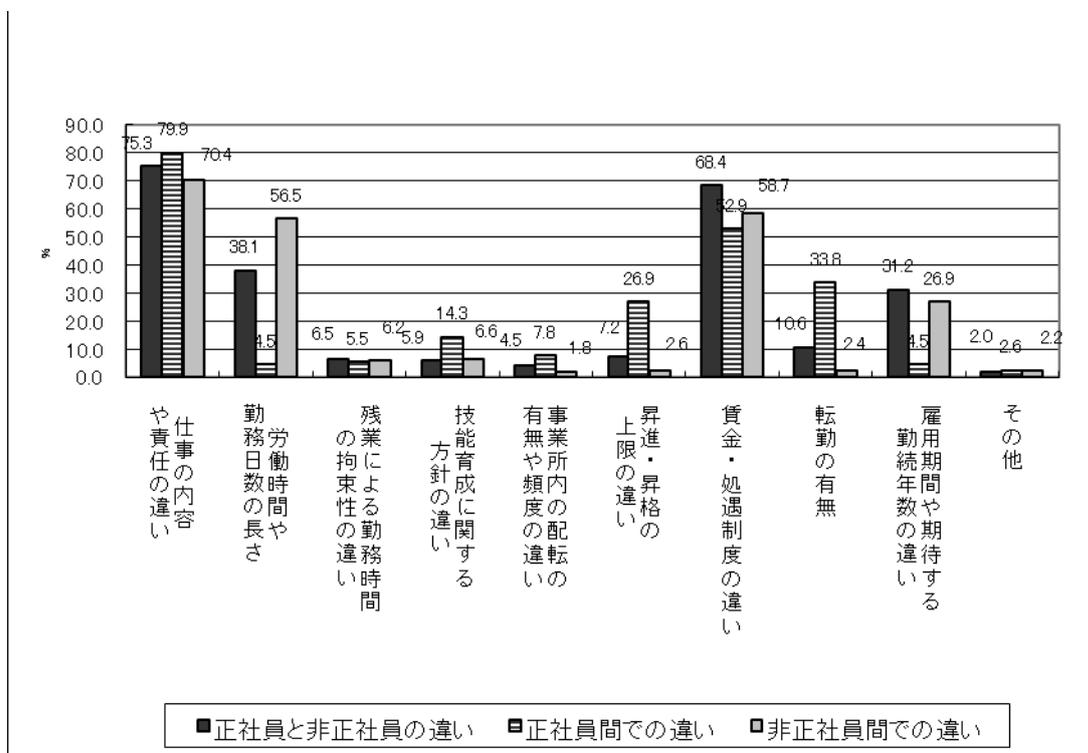
佐藤博樹 (2008) 「人材活用における雇用区分の多元化と処遇の均等・均衡の課題」『組織科学』, 41(3), 22-32.

島貫智行 (2010) 「事務系派遣スタッフのキャリア類型と仕事・スキル・賃金の関係」佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聰子編著 『実証研究-日本の人材ビジネス』日本経済新聞出版社, pp. 506-533.

武石恵美子 (2008) 「非正社員から正社員への転換制度について」 『日本労働研究雑誌』 No.573, 50-53.

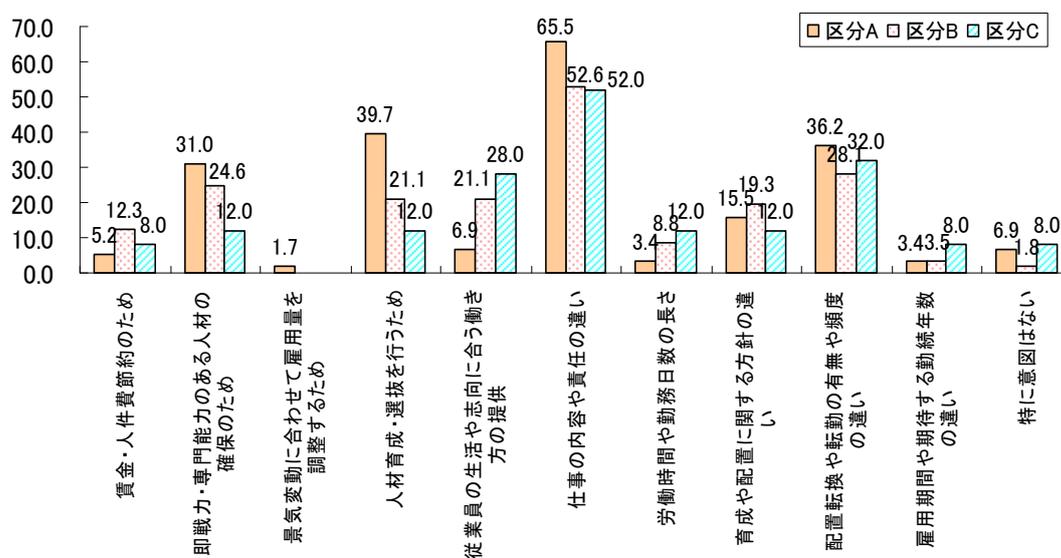
山田久 (2007) 『ワーク・フェア』日本経済新聞出版社.

図1 正社員と非正社員の区分を設ける理由およびそれぞれに複数の雇用区分を設ける理由(それぞれ3つまで選択)(単位:%)



出典: Sato(2007)

図2 正社員に雇用区分を設定する理由



出典: 西村・守島(2009)

図3 雇用形態に違いのある正社員の存在別にみたその他人事管理施策 (N=1,280社, 単位%)

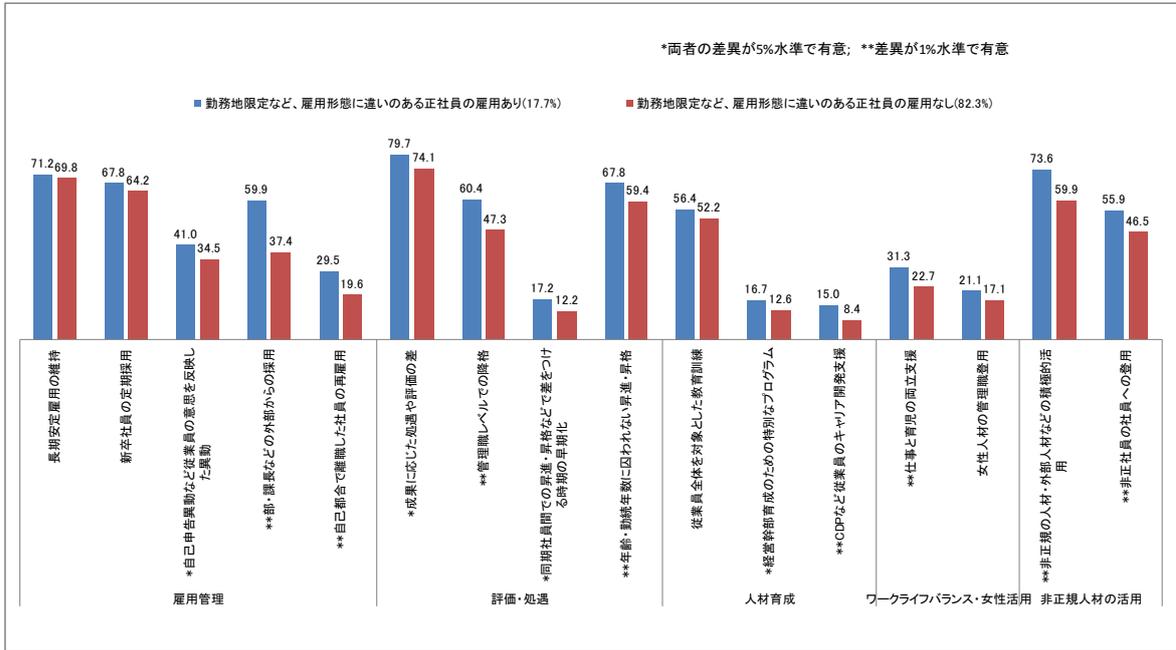


図4 雇用形態に違いのある正社員の存在別にみた非正規社員活用理由 (N=1,280社, 単位%)

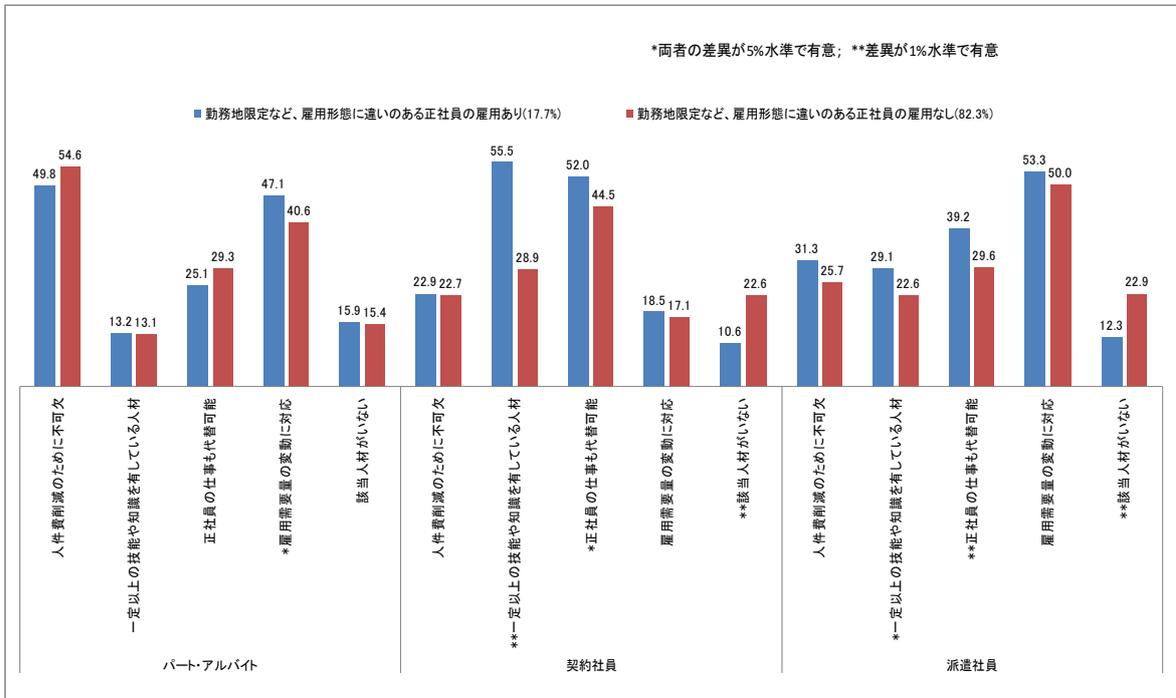


図5 雇用形態別満足度（「満足」と「ある程度満足」の合計%; N=1,536人）

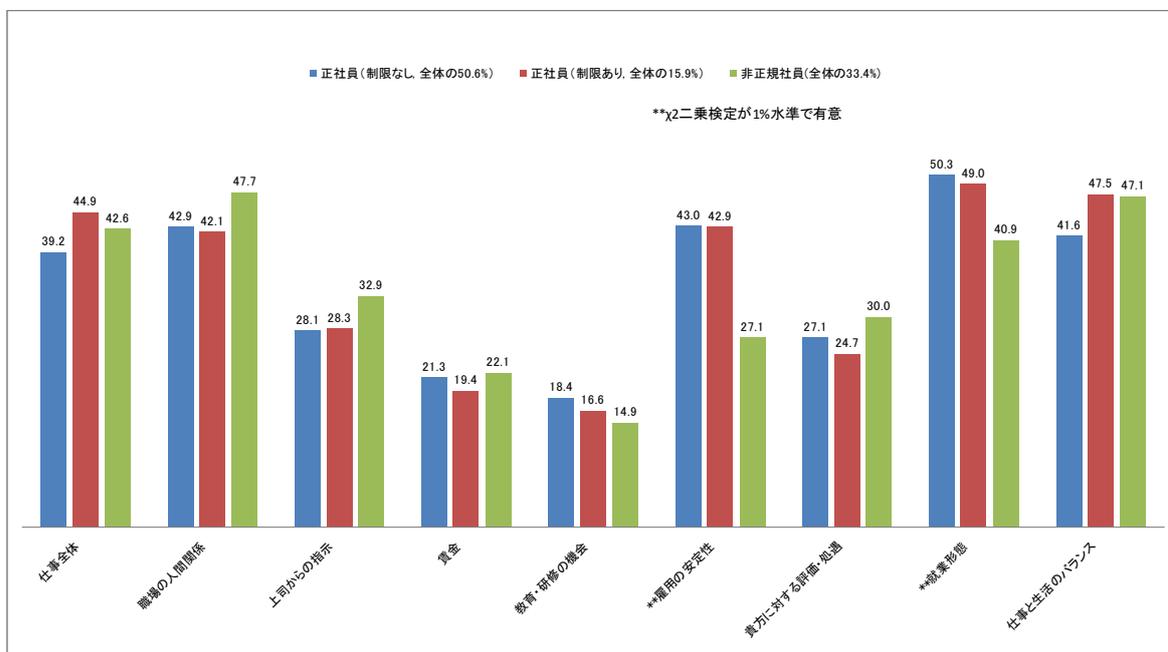


表1 サンプル属性

	正社員(制限なし)	正社員(制限あり)	非正社員
サンプルサイズ(人)	783	247	516
年齢(才)	39.1	39.7	42.9
性別(女性比率%)	42.4	66.6	60.0
年収(万円)	481.0	246.1	178.0
既婚の割合(%)	55.8	51.4	55.0
製造業(対非製造業)の割合(%)	27.2	19.4	13.6

表2 「多様な正社員」施策と従業員態度との関連：順序ロジット分析

(1)

非説明変数	「この会社を選んで本当に良かった」への同意の程度 (5 = 強く同意する~1 = 全く同意しない)								
	正社員 (限定なし) n=783			正社員 (限定あり) n=247			非正社員 n=516		
年齢	-.004 (.011)	-.004 (.011)	-.004 (.011)	-.004 (.017)	-.004 (.017)	-.003 (.017)	.006 (.011)	.005 (.011)	.005 (.011)
性別	-.585*** (.183)	-.579 (.181)	-.598** (.183)	-.373 (.326)	-.348 (.323)	-.380 (.326)	-1.107** (.238)	-1.100** (.237)	-1.085** (.237)
学歴	-.011 (.045)	-.011 (.045)	-.010 (.045)	-.128 (.081)	-.132 (.081)	-.123 (.080)	.032 (.053)	.033 (.053)	.035 (.053)
年収 (対数変換)	1.012** (.248)	1.012** (.248)	1.024** (.247)	.412 (.395)	.416 (.395)	.406 (.395)	.166 (.204)	.160 (.203)	.124 (.203)
既婚・未婚	.207 (.166)	.208 (.166)	.201 (.166)	.758* (.232)	.760* (.323)	.732* (.319)	.314 (.225)	.316 (.225)	.329 (.224)
転換制度の有無	.039 (.154)	.037 (.153)	.044 (.154)	.089 (.294)	.062 (.291)	.097 (.294)	.660** (.207)	.663** (.207)	.661** (.207)
多様な正社員 1	.123 (.199)	.149 (.152)	-----	.173 (.395)	.299 (305)	-----	.474* (.260)	.417* (.198)	-----
多様な正社員 2	-.045 (.216)	-----	-.128 (.165)	-.207 (.387)	-----	-.312 (299)	.080 (.293)	-----	-.271* (.182)
Pseudo R2	.046	.046	.045	.057	.055	.056	.129	.129	.123
-2 対数尤度	1547.75**	1568.02**	1570.57**	454.22*	454.52*	446.11*	954.26**	951.56**	950.05**

注：各セルの上段は回帰係数、下段は標準偏差；*.01<p<.05, ** p<.01.

(2)

非説明変数	「他の雇用形態との賃金格差に納得する」への同意の程度 (5 = 強く同意する~1 = 全く同意しない)								
	正社員 (限定なし) n=783			正社員 (限定あり) n=247			非正社員 n=516		
年齢	-.041** (.011)	-.042** (.011)	-.040** (.011)	-.030 (.018)	-.030 (.018)	-.029 (.017)	-.019 (.011)	-.019 (.011)	-.020 (.011)
性別	-.407* (.183)	-.366* (.180)	-.421* (.182)	-1.078** (.336)	-1.083** (.332)	-1.077** (.336)	.040 (.229)	.021 (.229)	.052 (.229)
学歴	.004 (.045)	.0001 (.045)	.004 (.045)	-.166* (.082)	-.165* (.082)	-.156* (.079)	-.023 (.053)	-.025 (.053)	-.022 (.053)
年収 (対数変換)	1.692** (.255)	1.678** (.255)	1.709** (.255)	1.240** (.410)	1.236** (.410)	1.235** (.410)	-.219 (.202)	-.195 (.201)	-.264 (.201)
既婚・未婚	.022 (.166)	.031 (.165)	.013 (.165)	.385 (.321)	.385 (.321)	.347 (.317)	.628** (.224)	.617** (.223)	.638** (.223)
転換制度の有無	-.044 (.154)	-.063 (.153)	-.040 (.154)	.292 (.296)	.297 (.292)	.294 (.296)	.640** (.204)	.624** (.204)	.645** (.204)
多様な正社員 1	.146 (.199)	.318* (.122)	-----	.263 (.395)	.238 (.306)	-----	.415 (.285)	.583** (.197)	-----
多様な正社員 2	-.309 (.216)	-----	-.407* (.165)	-.040 (.388)	-----	-.108 (.300)	-.248 (.290)	-----	-.554** (.201)
Pseudo R2	.099	.095	.098	.120	.120	.118	.088	.086	.082
-2 対数尤度	1567.39**	1563.16**	1562.41**	439.80**	439.82**	437.50**	998.21**	996.60**	994.95**

注：各セルの上段は回帰係数、下段は標準偏差；*.01<p<.05, ** p<.01.