

# 序 章



# 序 章

## 問題の所在

職業の世界は多様性に満ちている。多様なもののひとつが職業名である。仕事内容はほぼ同じでも事業所によって異なる職業名が使われることがある。たとえば、レストランの給仕の仕事をウェーター・ウェイトレスと呼ぶところがあれば、ホール係やホールスタッフと呼称するところもある。また、産業分野によっては仕事は異なっているのに同じ名称が使われることがある。たとえば、清涼飲料水の販売会社では自動販売機の商品補充など配送関連の仕事をルートセールスと呼んでいるが、一方、営業の世界にもルートセールスと通称される仕事があり、これは既存顧客との取引関係を中心にした営業の仕事を指している。

公共職業安定機関では、多様な職業の世界に対して統一的な見地に立って職業紹介サービスを提供するために職業名の基準を設定している。その基準が職業安定法に規定された標準職業名である。そして標準職業名を体系化、構造化したものが労働省編職業分類である<sup>1</sup>。全国の公共職業安定機関では、求人・求職申込書を受理する際には労働省編職業分類にもとづいて求人職種（求職者にとっては希望する仕事）の位置づけを行っている<sup>2</sup>。

このとき求人職種や求職者の希望職種には各職業に固有の職業分類番号が付与されるが、そのデータは職業紹介のさまざまな業務に活用されている。たとえば、求職者が求人検索機を使うとき、検索条件に職種を設定すると労働省編職業分類の上位の項目から下位の項目に沿って絞り込みが行われ、該当する職業の求人が表示される<sup>3</sup>。また、公共職業安定機関の

1 労働省編職業分類は職業安定法第15条の規定にもとづいて設定されている。この規定は1999年7月に改正されているが、旧法では「公共職業安定所に共通して使用されるべき標準職業名を定め、・・・職業分類表を作成」することとなっていた。改正法では標準職業名及び職業分類表は公共職業安定機関だけではなく、民間部門においても共通に使用されるべき旨の規定に改められた。

ここで本稿で用いている用語の定義をしておこう。

「**職業分類**」とは職業を一定の基準にもとづいて区分し、体系的に配列したものをいう。言い換えると一国の職業分化の様態を明らかにするものが職業分類である。通常、各職業に含まれる仕事の範囲を明確にするため所要の解説が付け加えられており、併せて職業ごとに当該職業に含まれる職業名が例示されている。

「**職業分類表**」は労働省編職業分類に対して用いられる用語であり、「職業分類」と同義である。労働省編職業分類は、1969年の追補改訂版までは職業辞典の形で編集されていた。同辞典は職業分類と職業名解説の二部構成になっていた。しかし1986年以降の改訂版では職業分類の改訂だけが行われており、職業名解説を含まず、職業分類の部分のみを指す用語として「職業分類表」が用いられている。

「**分類項目表**」とは職業分類又は職業分類表に分類項目として設定された職業名の一覧表をいう。

本稿では、「職業分類表に設定された項目」、「分類項目」、「職業分類に設定された職業」などの表現を使っているが、これらはいずれも一定の基準にもとづいて区分された職業を指している。なお、職業分類の英語表記は occupational classification である。

「**職種**」とは通常、事業体の属性としての「つとめ」の種類を指し、「**職業**」とは個人の属性からみた場合の「つとめ」の種類を指している。本稿では職業分類関係の記述には「職業」を使用し、職業紹介関係の記述には「職種」を用いている。

2 求人申込書を提出するときには「**職種**」欄と「**仕事の内容**」欄の記入が求められる。窓口の職員はそれらの職種名や仕事の内容にもとづいて、対応する労働省編職業分類の職業を確定し、求人申込書の所定欄に各職業に固有の5桁数字の職業分類番号を記入している。他方、求職者の場合は、窓口の職員が求職申込書を受理する際に「希望する仕事」欄に記入された事項にもとづいて、対応する労働省編職業分類の職業を確定し、職業分類番号を記入している。

3 求人検索機の提供する情報は、公共職業安定機関の受理した求人を地方労働局の管轄区域又は隣県を含んだ広域地域を単位としてデータベース化した情報（すなわち求人票に記載された情報）にもとづいている。求人検索機は、規模の小さなおよびほとんどの公共職業安定機関に導入されている。求人の検索時には、職種や業種などの検索条件を設定することができる。検索条件に職種を設定した場合、画面に表示される職業のくくりは、基本的には労働省編職業分類の項目に準じているが、地域の求人特性に応じて特徴のあるくくり方をしている労働局や職業安定所もある。

とりまとめる業務統計のうち職業別統計（有効求人数・求職者数、有効求人倍率、求人賃金額など）は、求人・求職の受理時に窓口職員が記入した職業分類番号のデータを集計したものである。

職業分類を業務に利用するのは、公共職業安定機関だけではない。人と仕事のマッチングを事業として行うとき、職業分類は必須の用具である。有料職業紹介、労働者派遣、求人広告の各分野では多くの事業者が職業分類を利用している。それらの分野で実際に使用されている職業分類をみると、労働省編職業分類や総務省統計局の日本標準職業分類に準拠した分類体系を利用している事業者は少数であり、大半の事業者は独自の分類体系を構築している。

民間の人材ビジネス事業者が独自色の強い職業分類を利用するのは、それなりの必然性がある。それは職業分類を作成する際に、求人重視とユーザーフレンドリーを原則としているからである。これらの原則を遵守すると職業分類に設定される職業には労働市場で現実で使用されている職種名が選ばれ、求人・求職者の双方にとって理解しやすい体系が組み立てられることになる。つまり事業者の職業認識と求人・求職者のそれとが同心円を描くように分類項目の設定と分類の体系化が行われるのである。

現実には、これら2つの原則からより具体的な規準が導き出され、適用され、そして分類体系が組み立てられている。ひとつは区分の精粗に関する規準である。求人の多い分野では職業の網の目を細かくし、逆に求人の少ない分野では粗く区分するという考え方である。もうひとつは職種の集約の仕方（複数の職種を束ねて上位の職種を設定すること）に関する規準である。職種を確定した後、それらの職種をどのように束ねるかによって利用のしやすさに差が生じてくる。事業者によっては求職者の認識（ある特定の職種がどの分野の職業に属するかといった直感・感性）に配慮したくくり方をしている。

次に、これらの分野の事業者が実際に使用している職業分類の特徴をまとめると次のようになる。まず、有料職業紹介では規模の小さな事業所が多く、経済変動の中で事業を維持していくためには求人動向に照準をあわせた紹介を行うことが多くの事業所にとって大原則になっている。このため職業分類は求人の多い分野ほど項目が細かく設定される傾向にある。たとえば、現在、求人の多いIT分野の職業については、労働省編職業分類には数項目しか設定されていないが、IT人材を専門に扱う事業所の中には数十項目に細分化して設定している会社もある。

労働者派遣の事業者が利用している職業分類は、職業の分類というよりも業務の分類に近いといえる。それは事業の中心が、業務を受注して、その業務の遂行に必要な技術・スキル・経験を持った者を派遣することにあるからである。仕事のくくり方を基準にすると、職業は仕事をやや大きくくりにしたときの概念であり、それに比べると業務は仕事や責任の範囲がやや狭い概念である。職業と業務の関係は必ずしも一定ではなく、職業の中に業務が包摂されることもあれば、複数の職業と業務が重複することもある。労働者派遣事業者の職業（業務）分類は、有料職業紹介事業者の場合と同様に、需要の多い分野は細かく設定することが

原則になっており、規模の大きな事業者の分類体系では 1000 項目以上に細分化されている。

求人広告の場合、求人者にとって最も重要なことは仕事を探している求職者に広告をみてもらえるかどうかである。そのため求人広告の事業者は求職者の職業認識を重視し、またその認識と親和性の高い名称を用いて職種の設定と項目の集約が行われていることが多い。

経済社会の変化にともなって職業も変化する。その変化の様相は多様である。急成長する産業分野では当該分野に特徴的な職業に対する需要が拡大し、新たな職業が生まれ可能性も高い。また、時代の趨勢にともなって職業名にも変化がみられる。このため現実の求人・求職の職種にあわせて職業分類に設定されている職業の調整を行わないと両者の乖離が大きくなり、引いては業務の遂行に支障をきたすことにもなりかねない。民間の事業者の場合、定期的というよりも、求人動向等を参考にしながら必要に応じて職業分類を改訂している。システムの中に大規模な職業分類体系を組み込んでいるときには改訂の間隔は数年になることもあるが、小規模事業所では、毎年、労働市場の変化にあわせて分類項目の手直しを行っているところもある。

これに対して労働省編職業分類の改訂間隔は相対的に長い。現行の分類体系は 1999 年 11 月に改訂され翌 2000 年 4 月から業務に使用されている。改訂時から既に 6 年以上の年月が経過している。公共職業安定所で求人・求職の受理を担当している職員に職業分類について尋ねると、「使い勝手が悪い」、「不便を感じる」など業務効率に影響していることが推察される意見を聞くこともまれではない。労働省編職業分類が現在抱えている問題は、直截にいうと、過去 6 年間の経済社会の動向を反映した職業の調整（すなわち、求人動向に配慮した職業の新設・分割・統合・廃止）が行われていないことにある。分類体系の耐用年数が切れかかっているのである。しかし問題はそれにとどまらない。

労働省編職業分類は、総務省統計局の日本標準職業分類（以下「JSCO」という）と関係を持ち、JSCO は国際労働機関(以下「ILO」という)の設定している国際標準職業分類（以下「ISCO」という）を基準にした分類体系である<sup>4</sup>。この三者の間には、ISCO が JSCO を規定し、JSCO が労働省編職業分類を規定するという構図が成立している。したがって、労働省編職業分類が JSCO や ISCO から受け継いでいるもの、すなわち JSCO や ISCO と共有しているもののうち労働省編職業分類にネガティブな影響を及ぼしている点を正確に把握しない限り、現在遭遇している問題の核心に迫ることは難しいと考えられる。このため本稿ではこの点に真正面から取り組むこととする。図表 1 は、以上の問題意識を図式化したものである。

## 分析の視点

本稿は、「労働省編職業分類は使い勝手が悪い」というユーザーの指摘に対してその原因

<sup>4</sup> JSCO と ISCO は、それぞれ Japanese Standard Classification of Occupations、International Standard Classification of Occupations の略語である。

を2つの側面—すなわち①理論的側面（分類基準の設定やその適用等に関する問題）と②時代性の側面（設定されている分類項目と現実の職業との対応に関する問題）から分析し、労働省編職業分類の問題点と課題を明らかにすることを目的としている。この作業は、今後の来るべき労働省編職業分類の改訂に向けた論点整理としても位置づけられよう。問題を理論面から分析する場合には、各種の職業分類の特徴や体系の比較、分類基準や分類項目の設定に関する原則などの視点が重要である。時代性の問題については、現実とのずれを的確に把握することが重要である。本稿ではこれら2つの分析視点に対して3つの課題を設定している。第1は各種の職業分類の相互関係を明確に描くこと、第2は労働省編職業分類に内在する問題と外的要因によって規定される問題をそれぞれ整理すること、第3は現実の職業と職業分類上の職業との乖離の程度を明らかにすることである。これら3つの課題は以下の章で順次扱われるが、課題1は第1章及び第2章に、課題2は第3章に、課題3は第4章にそれぞれ対応している。

労働省編職業分類のあり方を検討する際には、3つの観点を考慮する必要がある。第1に、労働省編職業分類は職業紹介業務に用いられる実務用具であり、分類表そのものが業務遂行の効率に影響を及ぼすことから実務での利用を考慮する必要がある。第2に、労働省編職業分類は厚生労働省の行政施策に利用されており、その利用実態を考慮する必要がある。第3に、労働省編職業分類は公共職業安定機関の業務だけを想定して設定されているのではなく、官民を問わず職業紹介業務に広く用いられることをも想定しており、職業分類の共通基盤という考え方を考慮する必要がある。これらのうち第1の観点は上述した課題3の分析に利用している。しかし第2と第3の観点から職業分類にアプローチするときには本研究で用いている方法とは異なる研究方法をとる必要があるため、それらの観点到立った問題点の分析と課題の整理は別の機会に譲ることとする。

図表1 問題意識の概念図



