

## 第3章

### 労働省編職業分類の特徴と問題点



## 第3章 労働省編職業分類の特徴と問題点

労働省編職業分類は他の職業分類から二重の影響を受けている。第1にJSCOからは直接的な影響を受けている。分類項目及び体系をJSCOに準拠しているため、JSCOの抱える問題点を共有せざるをえない状況に置かれている。第2にISCOからは間接的な影響を受けている。JSCOがISCO-68に準拠している関係でJSCOを介してISCO-68の問題点を共有している。

本章では、労働省編職業分類の現状を明らかにするため、第1にその特徴と直面する課題を整理し、第2にJSCO及びISCO-68から受け継いでいる問題点を解明する。

### 3.1 労働省編職業分類の特徴と課題

#### ① 職務調査と職業記述

労働省編職業分類の最大の特徴は、その凡例の第1項に示されている。

本分類は「名称の分類ではなく、仕事の内容を確認したうえで、その類似性に基づき分類することを前提としたものである」<sup>39</sup>。

労働省編職業分類における職業とは、職務分析の手法にもとづく概念－課業・職位・職務によって構成された概念である。職業は職務の類似性によって区分されることから、各職業には職務に関する情報を明示することが必要である。1953年の『職業辞典』の編纂にあたっては、全国の職業安定機関の協力を得て実施した職務調査の結果を職務記述の基礎資料として利用している。労働省ではその後も職務調査を継続し、その成果は1965年の改訂に活かされている。

しかし60年代中盤以降、職務調査は事実上中断している。このため1986年の改訂では、職務情報については職業研究の研究成果を利用している<sup>40</sup>。また、分類項目の整理にあたっては、全国の公共職業安定所を対象にして実施した調査結果を利用している。1999年の改訂では、職務情報については限定的な範囲で実施した職務調査の結果と職業研究の成果をあわせて利用している。分類項目の整理については、事業主団体等を対象にして実施した調査結果を利用している。職業分類上の職業と現実の職業との乖離を小さくするためには、職務情報の収集が欠かせない。しかし、『職業辞典』を作成したとき職業安定行政が組織をあげて実施したような大規模な職務調査は今では望むべくもない。

では、現実問題として職務情報が入手できないと、どのような不便が生じるのだろうか。

---

39 『労働省編職業分類－職業分類表－』、1999年、p.vi

40 労働省職業安定局が所管していた労働省編職業分類の維持・管理の任務は、雇用促進事業団職業研究所の設立にともなって同研究所に移管された（同研究所はその後雇用職業総合研究所と改称している）。1986年の改訂では雇用職業総合研究所の実施した職業研究の成果を活用している。また、1999年の改訂では、日本労働研究機構（雇用職業総合研究所は1990年に日本労働協会と統合して日本労働研究機構が発足した）の実施した調査研究を利用している。なお、同機構は2003年に厚生労働省労働研修所と統合して独立行政法人労働政策研究・研修機構に移行している。

各職業の職業記述をみれば、一目瞭然である。職業分類表に設定された職業には、職業の内容を1～2行で簡潔に記述した説明文が付いている。この説明文は、当該職業の主要な職務のエッセンスを抜き出したものである。簡潔ではあるが、具体性に欠け、解釈に主観の入る余地が残された記述になっている。この結果、たとえば同じ求人職種でも受付窓口職員によって職業分類上の位置づけが異なるという事態が起こりがちである。

求人関係の業務にしる、求職者関係の業務にしる、職業の中身、すなわちある程度詳しい職務情報が業務上必要である。このため職業分類の改訂にあたっては職務情報の収集が最大の課題になると考えられる。もし、必要かつ十分な職務情報にもとづいて改訂を行うことが難しい場合には、凡例の第1項を維持することも難しいであろう。

## ② 細分類レベルにおける職業の構造化

1986年の改訂では、細分類レベルの職業の構造化が行われ、この考え方は1999年の改訂にも引き継がれている。細分類職業の構造化は、職業分類上の職業のくくりと現実の職業との対応度を向上させるための工夫である。細分類職業は、上位の職業（「集約職業」という）と下位の職業（「特掲職業」という）の2層構造になっている。細分類レベルの職業といえども、含まれる職務は多様である。まず、それらの職務を組み合わせやや大きくくりの集約職業が設定され、集約職業に含まれる代表的な職業が下位の職業として特掲されている。したがって特掲された職業は、集約職業に含まれる職務を部分的に共有した職業である。

求人職種には5桁の職業分類番号（集約職業又は特掲職業のコード番号）を付けなければならないが、現場職員を対象にしたヒアリングによると集約職業のコード番号を多用する傾向にある。細分類職業の構造化は現実の求人職種に対応することを意図して行われている。しかし特掲職業として設定された項目は利用度が低いのが現実である。これにはふた通りの解釈が可能である。ひとつは、一般に求人者は職務範囲が明確に定められた仕事に従事する人を求めて求人申込をするわけではないという解釈である。公共職業安定所を利用する事業所は大半が小規模事業所であり、これらの事業所従業員の職務範囲は大・中規模事業所のそれに比べて広いことが多い。そのため求人申込書に記載される仕事内容はやや大まかな記述にならざるをえず、その結果集約職業に位置づけられることになる。もうひとつは、特掲された職業と現実の求人職種との対応度が低いために集約職業が選択されるとの解釈である。

どちらの解釈がより優勢な視点であるにせよ、問題は特掲された職業の利用度が低いという点にある。この問題は基本的には現実の職業の職務実態を把握し、それにもとづいて職業を設定するという原点に戻って対応しなければならない。しかし職務実態を把握する際には先に記した①の問題がある。

## ③ 分類項目の設定基準

凡例の分類基準に関する項には、分類項目の設定にあたっては「従事する人数の大きさも

あわせて考慮する」と記されている<sup>41</sup>。これは設定された項目の適切性を裏付けるための根拠として JSCO の分類基準をそのまま援用したものである。JSCO では小・中分類の項目設定にあたって数量基準を用いている。1997 年の改訂では項目の新設の場合は、小分類が就業者 2000 人以上、中分類が 50000 人以上、廃止の場合は、小分類が 1000 人未満、中分類が 10000 人未満という基準を設定して分類項目の整理を行っている。JSCO に準拠することによって小・中分類には一定数以上の就業者のいる職業を設定することが可能になった。しかし職業紹介の現場で用いられるのは細分類レベルの職業である。このレベルの職業に従事する就業者の一般的な数量データは存在しない。

では、細分類職業を設定する際には、その適切性を如何に担保したらよいかという問題が生じる。方法は 2 つある。ひとつは細分類職業が現実の職業を反映していることを示すことである。このためには職業の職務実態を把握した資料が必要である。ここで再び職務情報の収集が問題解決の隘路になっていることが想起される。もうひとつの方法は、細分類職業の裏付けに求人・求職者のデータを利用することが考えられる。職業別求人・求職者のデータは、厚生労働省の「労働市場センター業務月報」と『労働市場年報』に公表されている。前者は大・中分類の項目、後者は大・中分類に加えて小分類と細分類の一部の項目も網羅している。しかしデータの公表されている細分類職業はわずか 21 項目にすぎない<sup>42</sup>。

職業紹介業務に使用することを念頭に置くと、項目を設定する際には、求人・求職者の多い分野の職業は細かく、そうでない分野の職業はやや粗くすることが基本であると考えられる。しかし、現実に対応した職業や求人・求職者の実態に即した職業を設定するために必要な記述データと数量データは両方とも入手困難なのが現実である。

#### ④ 分類項目の精粗

労働省編職業分類の細分類レベルには 2167 の職業が設定されている。細分類職業の分布を大分類別にみると偏りが大きいことがわかる。全体の約 64%にあたる 1383 項目は大分類 I 「生産工程・労務の職業」に含まれる職業である。これに対して、事務の職業は 5%弱、販売の職業は 3%強、サービスの職業は 4%弱をしめるにすぎない。

このように細分類職業が偏って分布しているのは、現在の労働省編職業分類が 1953 年の『職業辞典』の遺産を基礎にしているからである。『職業辞典』の編纂には基礎資料として職務調査の結果が用いられているが、職務調査は当時の産業状況のもとで製造業を中心に実施され、調査結果にもとづいて製造関係の項目が数多く設定されている。製造業の分野では、技術革新によって生産技術が変わり、新たな製品が生まれている。このような変化にともなって働き方も変化している。しかし職業分類の更新は職場の変化の後追いに終始しがちであ

41 『労働省編職業分類－職業分類表－』、1999 年、p.vi

42 『労働市場年報』に掲載されている細分類項目は、集約職業が 1141 項目のうち 20 項目、特掲職業が 1026 項目のうち 1 項目である。

る。製造分野に設定された職業の数は多いが、求人職種の実態にあわなくなっているのが現実である。

一方、職業の専門性が進み現在の分類項目では求人職種を適切に位置づけられなくなってきた分野もみられる。その代表は専門的・技術的職業である。この分野の細分類項目の数は全体の15%をしめているが、特に急速に進展している産業分野を中心にして職業の専門化が進み、現状の職業分類表では新たな職業に対応することが困難な事態も生じている。

項目数の多寡は、求人職種を職業分類上の職業に位置づけるときに起こる問題の直接的な原因というわけではない。問題の核心は設定項目と時代との対応関係にある。職業紹介用職業分類は、現実の職業の実態を映す鏡の役割を負うことが期待されている。現実の変化のスピードに対応できるかどうかを問われているといっても過言ではないであろう。項目の設定という点では時代への対応性が真の問題なのである。

#### ⑤ 地域における求人・求職処理の効率化のための便宜

細分類レベルの職業は、上位の小分類職業の構造や当該細分類職業の代表性などさまざまな判断材料にもとづいて項目の設定が行われている。そのひとつが地域の特性である。たとえば特定の産業分野に属する数多くの事業所が管内にある公共職業安定所では、当該分野の職種が職業分類表に設定されていれば、求人に関する業務処理やマッチングを効率的に進めることができる。このため職業分類表には全国各地の地場産業や伝統工芸品の製作に関連する細分類項目が設定されている。

1986年の改訂時には、公共職業安定所を対象にして求人に関する実態調査が行われ、この調査には地場産業の求人等に関する項目も含まれている。調査結果にもとづいて細分類項目の調整が行われている。その調査から既に20年経過している。その間の産業構造の変化、地域の産業・伝統工芸品の消長は大きいと考えられる。地域における業務効率の促進という観点を今後とも維持するためには、細分類レベルに設定された職業の適切性を担保することが求められる。この点については2つの方法がある。ひとつは細分類職業の設定に数量基準を導入して、求人・求職者のデータから細分類職業の適切性を判断することである。もうひとつは地場産業・伝統工芸品等に関する職務情報などの記述情報を収集・蓄積して第1の方法を補足することである。

#### ⑥ 複合的職務内容を持つ仕事に関する分類基準

職業分類表に設定された職業とは、職務の組合せをパターン化したものであるともいえる。aとbの職務を組み合わせてAという職業を設定し、cとdの職務を組み合わせてCという職業を設定した場合、aとcを仕事内容とする求人が出てくることが考えられる。このため複数の職業に属する職務を含む仕事はどのように処理するのか、その方法を予め定めておく必要がある。複数の職業に位置づけることを許容する場合もあるが、通常はどちらか一方の

職業にだけ位置づけることになる<sup>43</sup>。後者の場合には位置づけの原則が必要である。

労働省編職業分類には「職務内容が複合的な場合の分類原則」が定められている。原則は3つある。優先順序は次のとおりである。第1はスキル（知識・技術・技能）である。職務内容が複数の職業に関係するとき、当該求人職種は必要とされるスキルがより上位の職業に位置づけられる。第2は時間である。従事する時間の長い職業に位置づけられる。第3は生産工程である。主要工程あるいは最終工程を含む職業に位置づけられる。

原則1は、『職業辞典』の遺産を引き継いでいると考えられる。『職業辞典』の分類項目は技能度別の配列であり、スキルの違いは明白であった。しかしJSCOが準拠しているISCO-68にはスキル概念は導入されていない。このためスキルの程度を判断するとなると、判断する者の主観が入りかねない。この意味でこの原則は客観性を損なうおそれがある。原則の2はJSCOと共有している。ただし、JSCOではこちらが第1原則になっている。原則3は、製造関係の仕事の求人・求職者が多い公共職業安定機関の特徴を表しているといえる。

求人職種が職業分類表の複数の職業に該当するとき、現場では実際にどのように対応しているのだろうか。大半の者は求人申込書に記載された仕事のうち主な仕事を確認して、その仕事に対応する職業に位置づけると回答している<sup>44</sup>。これは明らかに原則1とは異なる。原則2とは関係あるが、両者が重複する部分は求人によって異なると考えられる。では、どうして原則1が用いられないのだろうか。それはスキルの判断基準が明示されていないからである<sup>45</sup>。1965年以降の労働省編職業分類にはスキルの考え方は全く取り入れられていない。それにもかかわらず原則だけが『職業辞典』から引き継がれている。原則1を適用しようにも、現状ではスキルの判断材料を職業分類表に求めることはできない。したがって基準が明確で、適用が容易な原則を設定することが求められているといえよう。

## ⑦ 特定の職業への集中

求人は特定の職種に集中している。『労働市場年報』（平成12～16年度）でこの点を検証してみよう。小分類レベルの項目のうち求人の多い順に上位10職種を採ると、求人全体の1/3をしめる。これを求人5000人以上の職種に限定すると、年度によって職種数は12から14の間で変動があるが、全体にしめる割合は37～39%に達する。これらの職種の中で特に求人が多いのは「商品仕入・販売外交員」、すなわち営業員である。全体の8～9%をしめて

43 公共職業安定所における求人申込の場合、求人職種と職業分類表の職業との一対一の対応が求められるが、求職申込のときには希望職種を職業分類表の複数の職業に位置づけることが可能である。

44 東京都内の公共職業安定所でのヒアリングによる（4.2.1参照）

45 アメリカ標準職業分類における複合的職務の分類原則は、第1原則がスキル、第2原則が主な活動である(Standard Occupational Classification Manual, p.xii)。同分類はスキルにもとづいて分類項目を配列しているわけではないので、複数の職業をスキルの点で比較したとき、どの職業のスキルがより上位であるかを明確に判断することは困難である。したがってスキルの判断はアメリカ社会で一般的に共有されている暗黙の基準によってなされることになるものと考えられる。なお、同分類にはスキルの違いにもとづいてスキル別の分類項目を設定している分野がある（生産・サービス・販売の各分野における第一線管理監督者、補助・助手など）。

いる。2 番目に求人の多い職種は販売員である。全体の 4 ～ 5%をしめている。すなわち公共職業安定所に申し込みのあった求人のうち約 10 人に 1 人は営業員、約 20 人に 1 人は販売員である。これら 2 職種以外で特に求人の多い職種（求人数が 10000 人以上の職種）は、看護婦・看護師、警備員、自動車運転者である。

このほか一般事務員の求人も相当多いと考えられる。「考えられる」としたのは、一般事務員の求人データが公表されていないため、推測的な見方になるざるをえないからである。一般事務員を含む中分類「一般事務の職業」の求人は、商品仕入・販売外交員と販売員の両者を含む中分類「商品販売の職業」に次いで 2 番目に求人の多い中分類である。当然一般事務員の求人も多いと推測できる。

マッチングの効率（求職者が希望する分野の求人をすばやく探し出せること）を考慮すると、求人の多い職業の細分類レベルには求人・求職者動向を反映した項目を設定することが望ましいと考えられる。しかし一般事務員の細分類レベルは細分化されておらず、営業員や警備員の細分類には求人・求職者動向を反映しているとはいいがたい項目が設定されている。したがって細分類項目の設定にあたっては、特に求人の多い小分類職業の場合には求人・求職者動向を考慮することが望まれる。

職業分類上の新職業は、その他の職業として設定されている雑多項目（分類番号の末尾が「9」の項目）から生まれることがある。雑多項目は、他の分類項目に位置づけられないときに利用され、当然のことながらその中には種々雑多な職種が含まれる。雑多項目とはいえ、その中である程度類似性の高い職業がある場合、それを小分類レベルあるいは細分類レベルで独立させることが考えられる。公表データをみると小分類レベルの雑多項目（「他に分類されない保健医療の職業」、「その他の技術者」）は求人数が多い。これらの中に新職業として独立させる必要のある職業が存在するかどうか検討することが求められる。

## ⑧ 普通職業名の整理

労働省編職業分類の職業名索引には 28275 種の職業名が採録されている。索引の見直しは職業分類表の改訂にあわせて行われている。まず国勢調査用職業名索引など関連資料から職業名が抽出され、次にそれらの職業名と職業名索引の既存職業名とが比較照合され、採録するかどうかの判断が行われる。したがって基本的には古い職業名が残り、新たな職業名が追加されることになる。現在の職業名索引は、1990 年国勢調査用職業名索引に掲載された職業名を中心にした資料との比較照合にもとづいて作成されている。つまり「最新」の職業名は 16 年前に把握された職業名である。この間の産業分野の盛衰にともなう職業名の変化、文字通り新たな職業の出現による新職業名の誕生、企業の差別化戦略に対応した職業名の流通など職業名をめぐる動きはめまぐるしい。この状況に 16 年前の職業名索引で対応することには明らかに無理がある。

職業名索引は職業紹介業務には必須の資料である。なぜ索引が必要か。理由は簡単である。



たとえば求人受理の場面を考えてみよう。職員は、求人申込書に記載された事項を確認し、職種欄に記入された職種名に対応する職業分類上の職業を特定し、その職業に固有の分類番号を記入することが求められる。通常、窓口職員には求人の多い職種の一覧表や簡易職業分類表が用意され、求人職種の位置づけにはこれらの資料が利用されている。しかしあまり知識のない分野での求人や初めてみる職種名のときには、職業名索引を引いて求人職種と職業分類表の職業との対応を確認せざるをえない。このため索引が広範な分野で最新の職業名を採録しているほど、求人職種に対する職業分類コードの付与が容易になり、その結果（少なくとも求人受理の点では）業務効率を高めることができる。

職業名索引の見直しのポイントは時期と範囲である。職業分類表の改訂にあわせてすべての分野の職業名を見直すとなると作業の負担が大きくなる。求人職種名は多様で、かつ変動が激しい。このため、すべての分野の職業名を一度に見直すのではなく、職業名索引の内容を漸次充実させることができるように新職業名を適宜索引に追加できるような仕組みを作ることが望ましい。この際、職業名の収集にあたってはある程度の時間的経過の中で存続している職業名を対象にすべきであろう。

## 3.2 日本標準職業分類に準拠することから派生する問題

### ① 職業分類の考え方

JSCO は上位分類を ISCO に準拠し、我が国固有の職業の分化にあわせて下位分類を設定するという方針を採っている。それとともに職業分類としての純化を指向している。職業分類の純化とは仕事の違いに注目して職業を区分することである。これは職業と仕事の行われる場や従業上の地位の間を峻別しなければならないという考え方である。換言すると職業分類の純化とは仕事の種類を最優先の分類基準にすることである。しかし ISCO 準拠、国内の職業分化の反映、分類の純化という 3 条件を同時に満たすことは極めて困難な課題である。そのため JSCO の改訂結果はこれらの諸条件の妥協の産物ともいえる。

労働省編職業分類は JSCO 準拠の方針を掲げたとき、同時に JSCO の職業分類に関する考え方を導入し、そこから派生する問題を背負うことになった。JSCO はその基本方針である 3 条件に対して現実にはどのように対応しているのだろうか。

第 1 に ISCO 準拠の方針については、ISCO-88 の一世代前の分類体系である ISCO-68 との対応を確保しているにすぎない。それは、先述したように ISCO-88 で新たに導入された分類基準（技能度）を現実に適用した場合、困難な問題の起こることが予め予見できるからである。技能の概念は『職業辞典』を作成するときに用いられており、職業紹介業務では有用な概念である。しかし ISCO-88 の考え方を採用していない JSCO に準拠した労働省編職業分類では、技能の視点を業務に活かさないというジレンマを抱えている。

第 2 に職業分化の様相を職業分類に反映させるという点については、項目設定の基準を設けることによって対応している。小分類レベルの項目を設定するときには、ひとつの目安と

して数量基準が用いられている。数値の出所は主に国勢調査報告である。国勢調査などで就業者の人数が確認された職業について分類項目の新設・分割・統合・廃止が検討されることになる。つまり JSCO の小・中分類項目は就業者の視点からみた職業の区分であるともいえよう。一方、公共職業安定所の扱う求人は事業所の求める人材であり、求職者は仕事に就いてなく、仕事を探している人が中心である。就業者の視点と求人・求職者のそれとは必ずしも重複するとは限らない。事実、求人・求職者が多くても JSCO に設定されていない職業もある。JSCO に準拠するとこの点が見逃されがちである。

第3に分類の純化の点では、前述した通り産業分類の視点と従業上の地位分類の視点が必要でも払拭されているわけではない。前者については大分類レベルに運輸・通信従事者などの項目が依然として設定されている。一方、後者については自営業主と雇用者をそれぞれ別の項目として設定している分野がある。たとえば大分類「販売従事者」の中分類「商品販売従事者」では、小分類レベルで店主と店員の項目をそれぞれ別々に設定している。

## ② 適用単位：人 vs 仕事

JSCO と労働省編職業分類では適用単位が異なる。前者は「人」であり、後者は「職務」である。「人からみた仕事の種類」と「特定の職務に従事する人」とは、多くの場合同じことを違った立場からみて表現しているにすぎない。しかし時には両者が一致せずになれが生じることがある。そのような食い違いの代表的な例はホームヘルパーである。JSCO では介護の仕事を訪問介護と施設等での介護に二分して、異なる大分類項目の中にそれぞれの職業を位置づけているが、このような扱いになるのは従事する人を基準にして分類項目を設定しているからである。これに対して職務を基準にすると、まず介護の仕事というやや大きくくりの項目を設定し、次にその下位分類として就業場所や就業形態等を考慮して細分化項目を設けるという順序で項目の設定が行われることになると考えられる。

上の例のように同一分野の職業であっても JSCO に準拠して異なる大分類のもとに項目を設定すると、求人探索が複雑になり求職者に負担を強いることになる。介護の求人は複数の分類項目に位置づけられているため、介護職希望者は求人を一括して検索することができない。まず訪問介護を希望するのか、あるいは施設介護を希望するのかを決めなければならない。次にそれぞれに該当する項目を検索して求人を探すことになる。ところが求職者には介護の求人が複数の項目に分かれていることは周知されていない。当然、ひとつの項目の求人しか探さなかった求職者（逆にいうと、求人を見てももらえなかった事業所）が出てくる。このように「人」を優先して職業を区分すると業務上不都合の生じることがある。

## ③ 十進分類法の導入による負の側面

十進分類法を職業分類に適用すると、ひとつの分類項目の下位に設定できる項目は最大で9つに限定される。つまりひとつの大分類項目の中には最大で9つの中分類項目を、ひとつ

の中分類項目の中には最大で9つの小分類項目を設けることができる。各分類項目にコード番号を付けるときには通常1から9のアラビア数字を使った記数法が用いられる<sup>46</sup>。それらの数字のうち「9」は、職業分類では「その他の職業」を示すコード番号として使われるため、職業として設定できる項目は最大で8項目程度になる。

ISCO-88 はすべての分類レベルにおいて十進分類法に則って項目を設定・配列しているが、JSCOにおける十進分類法の適用は限定的である<sup>47</sup>。これは分類体系の枠組みをISCO-68に準拠していることが大きい<sup>48</sup>。JSCOにおける十進法の適用状況をみると、設定時には十進法の考え方は採り入れられていないが、1986年の改訂で大分類レベルの項目数を9項目に減らすとともに各中分類項目のものと小分類項目を9以下に整理して大・小分類レベルにおける十進法の形を整えている<sup>49</sup>。しかしISCO-68の体系に準じている関係で現在でも中分類レベルには十進法は適用されていない。他方、労働省編職業分類における十進法は、JSCO体系に準拠した1986年の改訂で大分類レベルに適用され、JSCOに完全準拠した1999年の改訂では小分類レベルにも適用されて適用範囲の点でJSCOとの整合性が図られている。

十進分類法の問題、というより十進分類法を採用した職業分類の最大の問題点は、職業分

46 コード番号は、通常、分類階層の上位から順に1桁数字、2桁数字、3桁数字、4桁数字（以下、階層が下がるにつれて数字の桁数が増加する）が割り当てられる。この記数法を採用すると、大分類項目は1桁数字、中分類項目は2桁数字、小分類項目は3桁数字で表される。ISCOではすべての分類レベルでコード番号にアラビア数字を用いているが、JSCOは1960年の設定時から大分類項目にはアルファベット大文字、中・小分類にはアラビア数字を使用している。JSCOが大分類項目をアルファベット大文字で表している理由は1960年のJSCO設定にさかのぼる。ISCO-57の大分類には9つの項目が設定されていた（分類不能を除く）。このうち大分類「技能工、生産工程従事者、単純労働者」には20の中分類項目が含まれていたため、ふたつの1桁数字(7と8)が割り当てられている。この体系に準拠した1960年のJSCOは、ISCO-57の大分類7/8を分割しただけではなく、他の大分類項目も分割して項目を設定した関係で大分類項目が12になっている（分類不能、無職を除く）。このため大分類項目のコード番号に1桁のアラビア数字を用いると、10・11・12番目の大分類項目は「0」の数字を採用したとしても2つの項目は番号を振ることができない。これらの項目に2桁数字を割り当てることにすると、コード番号に2桁数字を用いている中分類項目と紛らわしくなる。この事態を避けるため大分類項目にはアラビア数字以外の符記号が用いられることになったものである。

すべての分類レベルのコード番号にアラビア数字を用いる場合には、通常、1桁目が大分類、2桁目・3桁目がそれぞれ中分類・小分類のコード番号になっており、コード番号自体に意味が付与されている。このため2桁あるいは3桁のコード番号を持つ職業がどの大分類項目に属するかは1桁目の数字をみれば直ちに判断することができる。一方、JSCOの2桁番号・3桁番号はそれぞれ中分類・小分類レベルの項目であることを表すだけで1桁目の数字が大分類項目に対応しているわけではない。つまりJSCOのコード番号は有意味コード（番号の末尾「9」は雑多項目を表す）を除いて、コード番号自体が意味を持っているわけではない。3桁の小分類コード番号から当該職業の属する大分類項目を判断することは（分類体系を知らない）容易ではない。

なお、JSCOの中分類項目のコード番号は01から始まる2桁数字の連番になっているが、これは中分類項目を2桁数字で表示するとの原則のもとで、1桁目の数字に意味を持たせる必要がないからである。

47 JSCOの大分類・小分類レベルは十進法の基準を満たしているが、中分類レベルは十進法に準じた項目数の設定が行われていない。中分類に10以上の分類項目を設定している大分類項目が2つある。大分類A「専門的・技術的職業従事者」には20項目、大分類I「生産工程・労務作業者」の亜大分類「製造・制作作業者」には22項目の中分類項目が設定されている。

48 ISCO-68は基本的にはISCO-57の分類体系を継承している。十進法についてはISCO-57では大分類・小分類レベルに適用されているが、ISCO-68での適用は大分類レベルにとどまっている。ISCO-68の大分類0/1「専門的・技術的職業及び関連職業従事者」と大分類7/8/9「生産工程従事者・運転従事者・単純労働者」には、それぞれ16項目、30項目の中分類項目が設定されている。また、大分類0/1の2つの中分類（「建築技術者、技術者及び関連テクニシャン」、「医師、歯科医師、獣医師及び関連職業従事者」）にはそれぞれ10以上の小分類項目が設定されている。

49 JSCOの大・中・小分類レベルにおける十進分類法の適用状況は次のとおりである。

	大分類	中分類	小分類
1960年設定	×	×	×
1970年改訂	×	×	×
1979年改訂	×	×	×
1986年改訂	○	×	○
1999年改訂	○	×	○

(注)○印は十進分類法を適用、×印は未適用

類上の位置づけと求人・求職者の意識との間にずれが生じがちなことである。JSCO の大分類項目は 9 項目である（分類不能を除く）。1960 年の JSCO 設定時には大分類項目は 12 項目であったが（分類不能と無職を除く）、1970 年以後の改訂で大分類項目の統合や中分類への格下げによって現在の 9 項目になっている。現行 JSCO の大分類 I には 3 つの亜大分類項目が設定されている。これらの亜大分類項目は元の大分類項目の一部から生成されたものもある。つまり以前は大分類であったものが現在は他の大分類の中に包摂される形になっている。しかしそれ以前には大分類レベルの項目として設定されていたということは、独立した職業分野として人々が認識していたということでもある。この結果、たとえば「建設の仕事が大分類 I（生産工程・労務作業）の中にあるのは理解しがたい」（建設関係の職業は大分類 I の亜大分類 I-3 の中分類レベルに設定されている）という求人窓口職員の指摘につながることになる。また、求職相談の担当職員からは、建設関係の仕事を探している求職者にとって建設の仕事が生産工程・労務作業の中に入っているのでは探しにくいとの指摘もある。

十進分類法を貫徹しようとする、項目数が 10 を越える分野は分割せざるを得ない。その例を建設の職業にのみてみよう。この分野には 12 の小分類項目が設定されている。求職者の求人検索の便宜等を考慮すると、これらの 12 項目はひとつかたまりであるほうが望ましい。しかしこれらの項目に十進法を適用した関係で、3 つの中分類項目が設定されている。同じ建設の分野の職業にもかかわらず中分類レベルで 3 項目に分割されていることは職業紹介実務の担当者には理解しにくく、そして何よりも求職者にとって求人検索に不便である。

#### ④ 産業分類的な項目の存在

JSCO には産業分野別に設定された項目が存在している。それらは、大分類 G「農林漁業作業」・H「運輸・通信従事者」、大分類 I「生産工程・労務作業」のうち亜大分類 I-1「製造・制作作業」の中分類項目である。職業を区分する基準として仕事の種類を採用しながら、活動の種類を視点に採り入れることは、台木に性質の全く異なる穂木を接木するようなものである。職業を区分するときは、まず仕事の種類で大きくりに分け、次にその中を特定の基準にもとづいて細分化するのが一般的である。この手順を運転の仕事に適用すると、まず運転の仕事の範囲を大きくりに設定し、その中を運転対象の違いによって異なる分類項目に分けることになる。しかし現実の分類項目をみると、運転の仕事は大分類 H（鉄道、自動車、船舶などの運転）と大分類 I（定置機械の運転、建設機械の運転など）に分かれて設定されている。JSCO に設定されている産業分類的な項目は、職業分類の純化を進めるときに障害になるだけでなく、JSCO に設定されている他の項目の独立をも脅かすものであるといえる。同様な例は、大分類 H に設定されている他の項目にもみられる。たとえば郵便物の集配・電報の配達の仕事は、労務の仕事の中の配達員の職務と共通する部分が多い。このように産業分類的な視点にもとづく職業の区分は、分類基準に対する攪乱要因となり、分類の統一性を乱すだけでなく、求職者の職業意識と食い違いが生じる素因にもなっている。

たとえば電話交換手は大分類 H に位置づけられているが、電話交換の仕事は事務の仕事として認識している求職者が多い。

## ⑤ 専門職の範囲

専門職は人口に膾炙<sup>かいしや</sup>した言葉であるが、職業分類ではどのように定義づけられているのだろうか。JSCO には大分類レベルに「専門的・技術的職業従事者」が設定されており、専門職の定義づけは次のとおりである。

「・・・医療・教育・法律・宗教・その他の専門的性質の仕事に従事するものという。この仕事を遂行するには、通例、大学・研究機関などにおける高度の科学的訓練・その他の専門的分野の訓練、又はこれと同程度以上の実務的経験あるいは芸術上の創造的才能を必要とする。」

この説明文から読み取れることは、専門職の要件には大学レベルの教育、高度な実務上の経験、芸術上の創造力などがあることである。

一方、他の国の職業分類（その代表としての ISCO）では専門職（professionals）をどのようなカテゴリーの職業として位置づけているのだろうか<sup>50</sup>。その説明文は JSCO より詳しいが、ある職業が専門職に含まれるかどうかを判断できるほど明確で具体的な基準が示されているわけではない<sup>51</sup>。とすれば、専門職であるかどうかの判断はどのように行われるのだろうか。西欧諸国における専門職は社会的発展の過程の中で徐々に醸成された概念である。その特徴は、大学教育、職業としての自律性、高い職業倫理、同業者団体の存在、高い社会的評価などである。これらの特徴を共有する一群の職業が専門職として認識されるようになったのである。したがって専門職の範囲については基本的に社会的コンセンサスが形成されているといえる。

翻って我が国の状況をみると、2つの条件（すなわち、大学レベルの専門的教育、国家資格による名称・職務の独占）を備えている職業については専門職であるとの認識が共有されているといえる。これ以外の条件（たとえば、仕事がどの程度専門的性質を有しているかといった点）については、一般的に受容された基準を見いだすことは困難である。極論すれば専門職として社会的に認知された職業が専門職ということになる。基準を設定できない以上、専門職であるかどうかの判断は社会的なものにならざるをえない。

この問題は職業を専門職とそれ以外の職業に二分することが可能ならば、分類基準の問題として扱うことができ、比較的単純な問題になる。しかし両者の間にはグレーゾーンが存在

50 ISCO の professionals は、技術者（engineers）を含む概念である。この概念は JSCO では技術者と専門職に二分されている（大分類 A「専門的・技術的職業従事者」の中分類項目は技術者と専門職に明確に分かれて設定されている）。本稿で用いる「専門職」は JSCO の用法にもとづく専門職である。

51 ISCO-88 における Professionals の職業定義は次のとおりである。

Professionals increase the existing stock of knowledge, apply scientific or artistic concepts and theories, teach about the foregoing in a systematic manner, or engage in any combination of these three activities. Tasks performed by professionals usually include: conducting analysis and research, . . . ; teaching the theory and practice of one or more disciplines . . . ; providing various business, legal and social services; creating and performing works of art . . . . (ISCO-88, p.47)

し、このことが問題を複雑にしている。仕事の専門性の性質に着目して職業を並べると、片方の極には高度の専門性をともなう専門職を、他方の極には専門的性質の弱い職業を位置づけることができる。職業分類上の専門職に入れるかどうかを判断するときには、両者の中間領域の職業の扱いが問題になる。現実には両者の間に一線を画するための明確な判断基準があるわけではなく、公共職業安定所の求人窓口職員は、特定の職業に対する一般的な認識にもとづいて専門職に位置づけるかどうかを判断することになる。ここに判断の個人差・主観が入り込む余地が生じる。

この問題をより複雑にしているのは、職業が次第に細分化される過程で、一般の職業であるにもかかわらず、専門職への格上げが行われる専門職化（professionalization）と呼ばれる現象が起こることである。専門職であるかどうかの判断を社会的認識に委ねている状況下では、当該職業に関係する団体やマスコミを始めとしてさまざまなルートを通じて格上げの運動が行われる。この結果、たとえば「資格職業は専門職である」という考え方が次第に広まってきている。このような流れがあるからこそ、明確に専門職と認識される職業と一般の職業との間の職業をどのように扱うかが重要な課題になっている。

## ⑥ 管理職の設定基準と範囲

大分類レベルの9つの項目の中で求人数が最も少ないのは「管理的職業」である。全体の0.4%程度をしめるにすぎない。しかし取扱件数が少ないからといってこの項目に問題がないというわけではない。問題、それも大きな問題が2つある。第1の問題は項目設定の考え方である。JSCOの管理職はISCOの考え方と大きく異なった視点から設定されている。両者の最も大きな違いは役職を中心にするのか、それとも組織に重点を置くのかという点にある。この点について次に簡単に触れよう。

JSCOでは管理職を区分する基準に組織と役職を用いている。まず組織の種類を適用して公務員とそれ以外（会社・団体等）に分け、次いで公務員以外の組織に対しては役職を適用して、役員とそれ以外の管理職（課長級以上）の項目をそれぞれ設定している。

他方、ISCO及びISCOに準拠する各国の標準職業分類、アメリカやカナダの標準職業分類において管理職を区分する際に用いられている分類基準は、JSCOと同様に組織の種類と役職の種類である。したがって分類項目はJSCOと同様に組織を基準にして公務員とそれ以外の組織に分けられ、公務員以外の組織では役職を基準にして役員とそれ以外の管理職に区分されている。ISCO等における管理職の区分法がJSCOと大きく異なる点は、公務員以外の組織の場合、分野別の設定になっていることである<sup>52</sup>。これに対してJSCOでは部・課長の役職に対応する分類項目はひとつしか設定されていない。

分類項目を設定する際には、特に職業紹介業務に用いられる職業分類では、求職者の便宜

---

<sup>52</sup> 管理職の分野の区分には、経済活動の種類や機能の種類（たとえば財務・広報）が用いられている。

を考慮する必要がある。そうしないと紹介サービスを提供する対象者である求職者に不便を強いることになりかねないからである。仕事探しは、通常それまでの仕事経験を活かせる分野での求人探索から始めるのが基本である。しかし管理職のように職業がひとつの大きな固まりになっていると、求職者は希望する分野の求人を探すために求人票を1件ずつすべてチェックしなければならず、効率的な求人探索を阻害するおそれがある。

第2の問題は管理職の範囲である。JSCOでは課長相当以上の役職を管理職と定義しているので、語義上では管理職の範囲は明快だといえる。この定義を現実の職場に適用した場合、役職名と仕事内容（管理的職位にある者が遂行する仕事の種類）は無条件に対応すると考えていいのだろうか。事業所規模がある程度大きなところでは、職位に応じた仕事の役割分担が行われている可能性が高く、そのため管理職の役職に就いている者はJSCOの定義通り管理職に位置づけることができよう。しかし小規模事業所では管理職の役職にある者といえども、管理的な仕事に加えて一般の従事者が遂行する仕事に携わることがある。このような働き方は例外ではなく、むしろ広くみられるのではなかろうか。そのような場合、JSCOでは管理以外の仕事に直接従事する者は管理職ではなく、それ以外の仕事に対応する職業に位置づけることとしている。たとえば小規模事業所で営業活動にも従事する営業部・課長は、大分類B「管理的職業従事者」の小分類「会社管理職員」ではなく、大分類D「販売従事者」の小分類「商品仕入・販売外交員」に位置づけられる。同様に労働省編職業分類でも管理の仕事だけに従事する者を管理職としている。しかし、この点については職業分類によって取扱いが異なっている。管理職の範囲を限定する場合には、事業所の規模などを基準にしている。ISCOでは規模の小さな事業所の役職者は管理職として認めていない。この考え方はオーストラリアの標準職業分類にもみられる<sup>53</sup>。JSCOの視点はこれらの分類と基本的に同じと考えられる。一方、このような考え方とは逆にカナダの標準職業分類では、管理的職業の中に販売・サービスなど小規模事業所の多い分野の管理職を位置づけるための項目を設けている。このように職業分類によって管理職の範囲や項目の設定に若干の相違がみられるのは、管理職の項目を設定する目的が異なるからである。専ら経営管理の仕事に従事する人だけを純粋に抽出することが目的ならば、ISCOやJSCO的な考え方に傾かざるをえない。この考え方では、経営管理の仕事とそれ以外の仕事を兼務する場合、仕事の比重は全く考慮されていない。経営管理の仕事に従業する時間がたとえ9割以上であっても、それ以外の仕事に従事しているときには管理職以外の分類項目に位置づけられることになる。ここで問われているのは、職業紹介業務におけるこの考え方の適合性である。

53 ISCOとオーストラリア標準職業分類は共に小規模事業所の管理職を「管理職」の適用範囲から除外しているが、適用除外の範囲が異なっている。ISCOでは、管理職の役職にある者が3人以上いる事業所において経営管理の仕事に従事している者だけを「管理職」に位置づけている。他方、オーストラリア標準職業分類では、販売・サービス・その他の小規模事業所を管理職の対象から除外している（ただし、除外対象事業所の具体的な規模は明示されていない）。

## ⑦ 補助者・助手の位置づけ

公共職業安定所で比較的多い求人は、調理補助や歯科助手などの補助者・助手である。これらの仕事は、分類上の位置づけが不明確である。それは JSCO にはこの点についての記述がなく、いわばとりつく島がないからである。ただし位置づけの手がかりが全くないというわけでもなく、1 ヶ所だけ記述の例がある。それは職業の内容例示（小分類「他に分類されない保健医療従事者」の例示として記載されている「看護助手・看護補助者」）である。JSCO に準拠している労働省編職業分類も JSCO と同様にこれらの職業の位置づけについて原則を明示していない<sup>54</sup>。そのためこれらの職業の取扱いは一貫性を欠き、「補助・助手」の名称を含む普通職業名に割り当てられたコード番号から判断すると、個別の職業ごとに何らかの基準にもとづいて処理が行われてきたことが推測できる。

労働省編職業分類では、補助者・助手を位置づける方法にはふた通りの考え方がある。ひとつは、補助の対象である仕事と補助者・助手の仕事を同一の職業として扱うという考え方である。たとえば、トラック運転助手は細分類「トラック運転者」に位置づけられている。もうひとつは、補助の対象である仕事と補助者・助手の仕事は別の職業とみなして、後者を別の項目に位置づけるという考え方である。この時に利用される項目は、中分類レベルの雑多項目や労務の雑多項目である<sup>55</sup>。前者には看護助手、歯科助手、リハビリ助手などの例がある。後者の例にはブルドーザ助手などがある。

各国の職業分類では補助者・助手の扱いはどのようになっているのだろうか。ISCO を始め英・米・加・豪の標準職業分類における helpers や aides の職業は、補助の対象である仕事とは別の項目（独立項目あるいは雑多項目）に位置づけられている。それらの項目は補助の対象である仕事と同一の大分類項目の下位に設定されていることが多い。この視点を労働省編職業分類に適用すると、補助者・助手を補助の対象である仕事と同じ位置づけにするのは適当ではないと考えられる。仕事の種類が異なるからである。また、補助の対象である仕事の位置づけに関係なく一律に労務の職業に位置づけることも仕事の種類の観点を重視すると適切な処理だとはいえない。

以上の位置づけ原則の問題に加えて補助者・助手の職業には実務上の問題がある。第1は現行の位置づけの問題、第2は公共職業安定所における補助者・助手の取扱いの問題である。前者の代表的な例は看護助手・歯科助手である。これらの職業は保健医療の職業の雑多項目に位置づけられているが、保健医療の職業は大分類「専門的・技術的職業」に含まれている。

---

54 補助者・助手の名称を代表職業名に使っている項目は、「看護補助者」と「事務補助員」の2項目だけである。

55 大分類「生産工程・労務の職業」の中分類「運搬労務の職業」の雑多コード 809-99 は、職業分類全体の雑多コードとして利用されがちである。求人職種・求職者の希望職種のうち職業分類表に設定された項目に位置づけることが難しいものは、身体的負荷をとまなう仕事であることが多く、そのため労務の仕事という意味で 809-99 のコードを割り当てられるケースが目立つ。その結果 809-99 には多様多種の職業が位置づけられ、マッチングの効率を阻害するおそれがある。また、809-99 のコードは、求職者が特定の仕事に絞り切れないとき（すなわち、軽作業・工場勤務・製造など大まかな分野を希望するとき）に希望の仕事が明確になるまでの間一時的に位置づける項目としても多用されている。



補助の対象の職業が専門的職業であって、補助者・助手も専門的職業に位置づけるということは、これらの職業を仕事の種類で区分しているのではなく、仕事の分野で区分していることになる。第2の点で代表的な例は調理補助である。調理補助の求人に対しては、小分類「調理人」のものと見習コードや雑多コード、あるいは労務の職業の雑多項目が利用され、統一的なコード番号の付与が行われていない。このように現場に混乱をもたらしている直接的な原因は、補助・助手の位置づけについて原則が示されていないことが大きく関係していると考えられる。

