

## 第2章 改訂案の内容

### 1. 凡例の改訂

#### (1)名称

現行の1999年版を含め、これまでの職業分類では、職業分類表に先立って職業の定義、分類構造、分類符号、職業の決定方法など職業分類の利用者に一般的な情報を提供するための解説を設け、これに「凡例」という見出しを付けている。この名称は、職業分類が初めて作成されたときに職業辞典の形態をとり、その特長、使用目的、使用方法などを記載した解説を「凡例」としたことから始まる。しかし、職業分類が辞典の形で編集されていたのは、1969年の改訂増補版までである。1986年以降の改訂では、職業分類表と職業名索引に分かれて作成されている<sup>14</sup>。編集方針が変わり、印刷物の内容が変わっても職業分類表の解説部分には依然として凡例という見出しが付けられている。

現行の1999年版の凡例をみると、その見出し項目は、職業分類の性格、職業の定義、分類構造、分類基準、分類符号、分類項目名、職務内容が複数の分類項目に対応する場合の分類原則などである。このような内容を持った凡例は、国語辞典などに記載されている、主に編集方針（見出し語、その配列、本文の解説など）や使い方などを整理した凡例に比べると、職業分類の特徴や個性を明記したというよりは職業分類に関する一般的な情報提供に止まっている。したがって、職業分類の解説部分に凡例という見出しを付けるのは記述内容の点からみて適切とは言い難いとの指摘があり、職業分類改訂委員会ではこの指摘の趣旨に則ってこの部分の見出しを「職業分類の概要」に変更することが了承された。

#### (2)解説の内容と範囲

現行の凡例は、国語辞典などに使われている意味での凡例よりも記述の範囲は広いが、職業分類の利用者に提供する情報としては不十分であるというやや中途半端な性格に止まっている。改善すべき点は、提供する情報の質と量である。この職業分類は主に職業紹介業務で使用することを前提にして作成されているので、職業分類の解説にあたっては、一般原則を記述するだけでなく、公共職業安定所職員が実務で問題に遭遇したときに考え方の指針となるような情報を提供することが求められる。公共職業安定所職員が実務での判断基準となる原則を共有していなかったり、求職者が職業分類について共通の理解を持っていなかった

---

14 1999年の改訂版は、職業分類表と職業名索引を統合した形で製本されているが、職業名の解説が含まれていない点で従来の職業辞典とは異なる。

りすると、効率的な業務遂行が阻害され、求職者は求人検索で不利益を被るおそれもある<sup>15</sup>。このため実務利用の視点を重視して現行の凡例を大幅に加筆・修正した。主な変更点は以下のとおりである。

#### ア. 解説の構成

現行の凡例は、簡ではあるが、同時に粗でもある。問題は2つに集約できる。ひとつは、解説すべき事項の項目立てとその配列、もうひとつは解説の深さである。

解説は、職業分類とはどのようなものであるのかということを利用者が理解しやすいような項目立てになっているだけではなく、それらの項目が体系的に配列されていることが望ましい。現行の凡例をみると、職業分類の性格、用語の定義、分類構造、分類基準などの職業分類の理解に必要な個別事項が見出し項目として設定されている。しかし、職業分類の理解に必要な最低限の事項をすべて網羅しているとは言い難い。重要な事項にもかかわらず言及されていないものがある。また、説明が不十分なものもある。言及されていない事項の例には、職業分類の適用がある。公共職業安定所の職員は、求人・求職者の申込受付にあたり求人の職種、求職者の希望する仕事を職業分類上の項目に位置づけることが求められている。凡例では、職務の類似性にもとづいて区分されたものが職業であるとしている。つまり分類項目は、類似した職務を束ねたものといえる。このように定義された職業を求人・求職者に適用するということはどのようなことを意味しているのかが凡例には記述されていない。

求人・求職者の職業の中には職業分類上の項目との対応がとりにくいものや、判断を迷いやすいものなどがある。このような職業については、職業分類上の考え方を明確にして全国どここの公共職業安定所であっても同じ種類の仕事は同一の項目に位置づけられるようにする必要がある。この意味において現行の凡例の記述は不十分である。現行の凡例に唯一記載されているのは、仕事内容が複数の分類項目に該当する職務に関する位置づけの決定方法である。職員が位置づけに迷いがちなものは、それだけではない。補助や助手の仕事は求人・求職が比較的多いが、分類の原則は明記されていない。また、管理職と実務者との中間に位置する現場の役付者はどこに位置づけられるのか、その原則も示されていない。原則が示されていないと、公共職業安定所職員に個人的な判断を下す余地を残すことになり、望ましくない。同じ求人・求職の仕事であっても職員の個人的な判断が介在すると、同一の仕事は同一の項目に位置づけるという職業紹介業務の基本が損なわれかねない。

---

15 これらの問題は、求人の職務内容が複数の分類項目に該当するときに起こる。たとえば、倉庫会社から倉庫作業員の求人申し込みがあり、仕事内容にフォークリフトを使った入出庫作業が記載されていたとする。この求人を倉庫作業員（大分類I）に位置づける職員がいる一方、フォークリフト運転者（大分類H）に位置づける職員もいる。両者は大分類レベルで異なっている。倉庫作業を希望する求職者が、求人検索機を使用するとき倉庫作業員は大分類Iの倉庫作業員だけではなく、大分類Hのフォークリフト運転者にも位置づけられていることを知らないと、フォークリフト運転による倉庫作業の求人情報にはたどり着くことができない。この問題は、求人の仕事内容が倉庫作業とフォークリフト運転の2つの項目に該当するとき、どちらの項目に位置づけるのかという分類の原則が凡例に明確な表現で記述されていないことに起因している。問題はこれに止まらず、分類の原則が不明確なため恣意的な判断をする余地が職員に残されていることも大きな問題である。

説明が不十分な事項の例には、分類項目の設定がある。凡例では分類項目の設定にあたって考慮した事項が列挙されている。職業紹介業務に使用する分類項目は小・細分類レベルの項目である。すなわち小・細分類項目の適不適によって業務効率が影響を受ける。そのような重要な分類項目であれば当然、公共職業安定所における求人・求職の取り扱いに考慮して項目を設定すべきである。しかし、小・細分類の設定にあたって考慮した事項の他にどのような点が考慮されているのかは記述されていない。

項目立てとともに解説すべき項目の配列も重要である。現行の凡例では、用語の定義、分類構造、分類基準、分類項目の配列、分類符号、分類項目名の順になっている。職業分類についてほとんど知識を有していないものに対して職業分類の全体像を理解するための情報を提供するという意味では、この配列はやや適切さに欠けているといわざるを得ない。また、ある程度職業分類について知識を有しているものに対して特定の事項に関する詳しい情報を提供するという意味でも配列にやや問題がある。これらの点を考慮して「職業分類の概要」では、まず始めにこの職業分類の性格を明らかにしたうえで使用する用語を定義し、次に分類項目を設定する際に考慮した事項を配置した。これらの事項を前提にして分類項目が設定されているが、その記述の順序は、分類体系、分類項目の配列、分類符号、項目名とした。記述の順序をこのようにしたのは、全体像を始めに提示したほうが、その細部である項目の配列、分類符号、項目名の解説を理解しやすいと考えられるからである。

#### イ. 解説の内容

解説のうち現行の凡例に記載された次の項目については、今回の改訂内容に照らして加筆・修正を行った。

##### ①分類基準

現行の凡例は、分類項目の設定にあたって考慮した点を5つ挙げている。しかし、改訂案では、現行の凡例にある5つの点はいずれも職務の類似性を判断するための基準であり、分類項目の設定にあたって実際に考慮したのは、職務の類似性を含む3つの視点（職務の類似性、職業としての社会的認知の程度、公共職業安定機関における求人・求職の取り扱い）であることを指摘し、更に、細分類項目の設定にあたっては、そのうちのひとつである職業紹介業務における求人・求職の取り扱いを重視していることを明確にした。

##### ②分類構造

分類構造に関して特に説明すべき点は、日本標準職業分類との対応関係である。この対応関係について現行の記述は極めて簡略である。改訂案では、日本標準職業分類に設定されていない小分類はどこから出てきたのか、小分類と細分類はどのような関係にあるのかなど説明の必要な情報を追加した。

##### ③項目の配列

現行の凡例では、小・細分類の配列に関する記述が欠けている。改訂案では、大・中

・小・細分類のそれぞれについて配列の基本的考え方を明記した。特に小分類では、日本標準職業分類の小分類に設定されていない項目の配列順について原則を明記した。

#### ④分類符号

分類符号は、細分類を除いて現行の表記法を踏襲している。ただし、小分類に十進分類法を適用していない関係で中分類の分類符号は、2桁数字の一連の通し番号になっていないことを明記した。細分類は、現行の集約職業と特掲職業による構造化を廃止して、分類符号の4・5桁目の数字は小分類ごとに01から始まる一連の通し番号とした。また、97、98、99は補助者・助手、見習、雑分類の項目を表す有意味コードとして使用しているが、細分類に設けられた項目の数に関係なく、原則として補助者・助手には97、見習には98、雑分類項目には99の分類符号を使用していることを明記した。

#### ⑤分類項目名

分類項目は、仕事の種類を表す名称が使われていることもあれば、その仕事に従事する人を表す名称が使用されていることもある。この2つの名称は、ある程度明確な使い分けがなされているが、現行の凡例にはこの点についての説明が欠けている。改訂案では、この点の説明に加えて、項目名の表記の原則を明記した。

### (3)職業分類の適用にあたって留意すべき点

#### ア. 職務内容が複合的な場合の分類原則

これまで公共職業安定所では、求人申し込みを受け付けるとき1求人1職業の原則に則って求人申込書に記載された職種と職業分類表の項目を一対一に対応させてきた。その際に問題となるのは、求人の職務が複数の分類項目に該当する場合の取り扱いである。凡例には、求人の職務内容が複合的な場合の分類原則が示されている。それによると、第一の判断基準は、その仕事を果たすために必要な知識・技術・技能である。該当する複数の分類項目のうち知識・技術・技能の困難な仕事に対応する項目に分類するとしている。この基準は、一見するとわかりやすいが、適用は困難である。

凡例の冒頭に記されているように1999年版の職業分類に設定されている分類項目は、職務の類似性にもとづいて区分された職業である。項目の設定にあたって知識・技術・技能の要素は、採り入れられていない。スキルが項目設定の基準になっていない以上、項目間のスキルの比較はできない。凡例では、複合的職務の例として製造と販売の両方の仕事を含んだケースを挙げ、この場合には、製造をとることを原則とするとしている。製造の仕事に必要な知識・技能は、販売の仕事に必要な知識・技能とは異なっている。現行の職業分類では両者の違いは知識・技能の種類にあるのであって、その程度にあるのではない。

知識・技能の程度で仕事を分けることも可能である。事実、国際労働機関（ILO）の作成している国際標準職業分類ではスキルが分類基準として採用され、分類項目の設定及びその配列に適用されている。しかし、1999年版の職業分類はスキルのレベル別に項目が配列されているわけではない。このため職務遂行に必要な知識・技能にもとづいて、その高低あるい

は難易によって職業を評価することはできない。

求人申込書に記入された仕事の内容が職業分類表の複数の項目に該当するとき、具体的にどのように対応しているのかを公共職業安定所職員に尋ねたところ<sup>16</sup>、凡例に記載された第一の判断基準によるとした回答は約32%に止まっている。回答の中で最も多かったものは、仕事内容のうち主な仕事に対応させるとするもの(92%)であった。これ以外の主な回答は、従事する時間の最も長い仕事によるとするものが31%、求人者に職業分類表から最も適切な職業を選んでもらうとするものが28%であった。回答はこれらのものだけに止まらず、求職者とのマッチングを考慮して判断する、応募者が多数見込める項目に位置づける、求人者の求める人材が多くいそうな項目に位置づける、求人者が求人申込書の職種欄の先頭に記入した職種に対応する項目に位置づけるなどの方法もあった。公共職業安定所職員が実際にとっている職業の決定方法は凡例の分類原則と異なっているという現実には、職業の決定方法を再検討しなければならないことを物語っている。

今回の改訂では、日本標準職業分類が統計基準として設定されたことから大・中分類の項目は日本標準職業分類に完全に一致させ、小分類も原則として準拠する方向で項目の設定が行われている。しかし、職業の決定方法が日本標準職業分類のそれと異なっている場合は、日本標準職業分類にもとづいて集計される他の職業別統計調査の結果との比較に支障が生じるおそれがある。このため日本標準職業分類の採用している職業決定の方法を援用することとした。日本標準職業分類における職業決定の原則は次のとおりである。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1 仕事が単一の分類項目に該当する場合<br/>個人が単一の分類項目に該当する仕事に従事している場合は、その仕事により職業を決定する。</li><li>2 仕事が複数の分類項目に該当する場合<br/>複数の分類項目に該当する仕事に従事している個人を、一つの分類項目に決定する場合は、次の原則により行う。<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 略</li><li>(2) 一つの勤務先で二つ以上の分類項目に該当する仕事に従事している場合<ol style="list-style-type: none"><li>a 就業時間の最も長い分類項目による。</li><li>b aにより難しい場合は以下による。<ol style="list-style-type: none"><li>(a) 二つ以上の大分類項目にまたがる場合<br/>財・サービスの生産に直接かかわる職業を優先するという観点から、次の大分類項目の順位による。<br/>(略)</li><li>(b) 一つの大分類内又は中分類内の複数の分類項目に該当する場合<ol style="list-style-type: none"><li>①該当する複数の分類項目が、生産工程における組み立て及び検査又は飲食物の提供における調理及び給仕のように、一つの財・サービスを生産する過程における異なる段階である場合は、主要な段階又は最終の段階に該当する分類項目による。</li><li>②①により難しい場合は、該当する複数の分類項目の中で、十分な業務遂行のために必要となる経験年数、研修期間等が最も長い分類項目による。</li></ol></li></ol></li></ol></li></ol></li></ol> |
|--|

16 JILPT資料シリーズNo.31『ハローワークにおける職業分類の運用に関する調査報告』2007、p.91-95.

複数の分類項目に該当する仕事を分類する場合に、従事する時間の長い仕事によるという原則は、適用が容易であって、かつ判断する者の恣意的な視点が入らないという意味で優れている。この原則は、統計調査における被調査者の仕事を判断するための客観的な基準として作成されたものであり、職業紹介業務に適用するのはそぐわないのではないかとの批判が当然ある<sup>17</sup>。

求人・求職のマッチングにおいて職務遂行に必要な知識・技術・技能に関する情報は極めて重要である。だからこそ、1953年の職業辞典では職業を技能度別に分類していた。しかし、1965年の改訂では、日本標準職業分類に準拠することによって技能度別の分類から職務の類似性にもとづく分類体系に変わり、それ以降の改訂でもこの方針が維持されている<sup>18</sup>。したがって、日本標準職業分類に準拠している以上、複数の分類項目を知識・技術・技能の点で

---

17 日本標準職業分類の定義では個人の行う仕事が職業である。したがって職業の決定にあたり仕事の内容と仕事に従事する時間を重視するのは当然である。しかし、職業紹介の場合、求人者は特定の職位及び職務に就く人を求めているので、職務だけではなく職位にも配慮する必要がある。たとえば、管理的な職務に従事する時間がそれ以外の職務に従事する時間よりも短い課長職の求人であっても、求人者が求めるのはあくまでも「課長」である。したがって求人は求める職位にも配慮して職業分類上の項目に位置づけるべきであるとの見方がある。

18 日本標準職業分類は、仕事の類似性にもとづいて職業を区分したものである。1960年に設定されて以降、2009年12月の第5回改定に至るまで標準的な統計基準としての客観性を保持する必要から仕事の類似性に着目して分類項目を設定している。仕事の類似性を判断する基準には、仕事の遂行に必要な知識や技能が含まれている。この基準は知識や技能の種類を問題にしているのであって、その深さ・広がりや修得のための期間などの程度を考慮するものではない。仕事遂行に必要な知識・技能の程度、すなわちスキルレベルがなぜ日本標準職業分類に採り入れられていないのか、その理由は次のとおりである。

日本標準職業分類は累次の改定にあたって国際標準職業分類との対応を重視している。その国際標準職業分類は、1988年の改訂において従来の職務(job)の類似性にもとづいて区分するという考え方に加えて、スキルレベルという新たな分類基準を導入している。スキルレベルは大分類に適用され、大分類項目はスキルレベル別の設定及び配列になった。日本標準職業分類の1986年及び1997年の改定ではスキルレベルを導入した国際標準職業分類との対応が緊要な課題になったが、スキルレベルの導入は見送られている。国際標準職業分類は2008年に3回目の改訂が行われた。この改訂版は、1988年版の特徴である、大分類にスキルレベルを、亜大分類・中分類・小分類に職務の類似性をそれぞれ適用して分類項目を設定するという分類の枠組みを踏襲している。日本標準職業分類の第5回の改定では、国際標準職業分類の2008年版との対応が課題になった。しかし、スキルレベルの導入はこれまでの2度の改定と同様に見送られている。その理由は、スキルレベルの考え方が我が国の職場の実態に適合的ではないことに尽きる。

国際標準職業分類におけるスキルレベルは、職務の複雑さや範囲を指している。スキルレベルは4つに区分され、その操作的定義に用いられているのは、UNESCOの国際標準教育分類における教育の区分である。教育と職業との対応関係が比較的緊密な国では、スキルレベルを採用している国際標準職業分類の適用可能性は高い。しかし、我が国にこのスキル概念を適用した場合、特に問題が大きいのは、17・18歳から始まり大学レベルの高等教育修了には及ばない教育に対応した職業である。国際標準職業分類では、この分野に該当する職業に準専門職、テクニシャンという項目名を付けている。この分野の職業と我が国における対応する職業の職業分類上の位置づけを考えたとき、国際標準職業分類の適用の困難さがわかる。例を挙げてみよう。国際標準職業分類では看護師を準専門職に位置づけている。これは、看護師の養成を中等教育と高等教育との中間にある教育機関で行っていることを示している。我が国では、看護師養成機関は看護専門学校に限らず、大学、短大、高校、あるいは中学卒業者を受け入れる准看護師養成所で行われている。このため教育レベルに対応した職業分類上の看護師の項目を我が国の看護師養成の実態に対応させることは難しい。

国際標準職業分類のいうテクニシャンとは、たとえば製造業を例にとると、技術者と現場労働者との間に立って現場での製造が円滑に進むように必要な作業を行うものを指している。技術者と現場労働者の職務が明確に分かれている国では、テクニシャンが必要であり、テクニシャンは独自の職務領域を持っている。しかし、技術者の職務領域と現場労働者の職務領域が必ずしも明確になっていない場合には、技術者が現場労働者の協力を得て、あるいは現場労働者のうち熟練した技能を持つ労働者が技術者に協力して、製造現場の課題や問題に対処することが考えられる。我が国の製造業の現場では、このような対応がインフォーマルな形で行われているといえる。このため、国際標準職業分類のテクニシャンに対応する労働者を明確な形で把握することは困難である。

比較することはできない。

凡例に記載されている分類原則の第一の判断基準は上に述べたとおりであるが、第二の基準は、従事する時間の長さ、第三は主要工程又は最終工程である。従事する時間は、現行の分類原則では第二に適用すべき基準になっているが、これを日本標準職業分類にあわせて第一の基準にしたのが今回の改訂案である。

職業紹介の現場で起こっている、複数の分類項目に該当する求人の取り扱いに関する問題は、日本標準職業分類の採用している職業の決定方法を採用入れることによって大方解決できると考えられる。この方法を採用入れるメリットは主に2つある。ひとつは、公共職業安定所職員が求人の職業分類上の位置づけを決定するときに基準として用いているさまざまな方法を統一できること、もうひとつは求人の位置づけにあたり職員が恣意的な判断を行う余地を狭めることができることである。

たとえば、営業所の課長職の求人があり、営業活動の管理・監督とともに自らも営業活動を行うことが職務内容になっている場合、この求人は管理職（大分類B）と販売の職業（大分類D）の両方に該当することになる。いずれの分類項目に位置づけるのかは、凡例に原則が示されているものの、現実には求人窓口の担当者の裁量に委ねられていると言っても過言ではない。たとえ、その原則を遵守して適用したと言ったとしても、職務遂行に必要な知識・技術・技能別に分類項目が設定されているわけではないので、判断にあたって個人の恣意性を排除することはできない。

時間という尺度を基準に据えることによって判断の客観性を確保することができる。上の例では、課長職として職務を遂行する時間と一人の営業員として営業活動に従事する時間を比較することになる。前者が後者を上回っていれば大分類Bに、その逆ならば大分類Dに位置づけることになる。判断の客観性は、必ずしも最善の判断方法であることを意味しているわけではない。全国どこの公共職業安定所であってもこの基準を用いれば、同じ結果になることを意味しているにすぎない。この客観性が担保されていなかった事実こそが職員個人の工夫を生む素地となり、その結果、マッチング等の便宜に配慮した求人の位置づけが行われてきたものと考えられる。

日本標準職業分類は、仕事の類似性という物差しを最優先の分類基準に用いて職業を区分した体系である。その日本標準職業分類の枠組みに準拠した職業分類を職業紹介業務に用いていることを考えると、分類項目に対して仕事の区分だけではなく、マッチングでの便宜を念頭においてそれ以外の意味を付加する、あるいは期待することは叶わぬ望みといわなければならない。現状では、職業分類の役割は基本的に職務の区分に止まっていることを改めて認識する必要がある。

#### イ. 見習、補助、助手の位置づけ

補助や助手の求人・求職は、さまざまな分野にみられる。たとえば、専門職の分野では司書補助、デザイナー助手、マンガ家助手など、研究者や技術者の分野では開発補助、研究補

助、実験助手などがある。販売・サービス関係の補助・助手には、営業アシスタント<sup>19</sup>、調理補助などがある。補助・助手の職業分類上の位置づけに関する原則は、現行の凡例には記載されていない。このためこれらの求人・求職の申し込みを受理した職員によってそれぞれ異なる分類項目に分類される可能性がある。更に、同一の仕事であっても職員によってそれぞれ異なる分類項目に位置づけられた場合には、求職者が求人を検索するときに希望する職種を見つけにくかったり、ひとつの項目に分類されていれば求人検索機に表示されるべき求人情報が示されなかったりする。このような望ましくない事態の発生を避けるため、見習、補助、助手の位置づけに関する原則を明記した。

原則は次の2つである。

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1 見習、補助、助手の分類項目が設定されている場合<br/>求人申込書に記載された職種又は求職票に記載された仕事が見習、補助者、助手であって、それに対応する分類項目が設定されているには、その項目に分類する。</li><li>2 見習、補助、助手の分類項目が設定されていない場合<ol style="list-style-type: none"><li>(1) 公的資格又はこれに準じる資格の名称を分類項目名にしている場合には、当該資格の有資格者を対象にした仕事のみ分類し、資格を有しない見習・補助・助手の仕事は、有資格者の項目には分類せず、その仕事内容に即した分類項目に分類する。</li><li>(2) 公的資格又はこれに準じる資格を要件としない分類項目については、見習・補助・助手の仕事内容が本務者と類似している場合には本務者と同一の項目に分類し、仕事内容が本務者と異なる場合にはその内容に即した分類項目に分類する。</li></ol></li></ol> |
|--|

#### ウ. 職場のリーダーの位置づけ

職業分類では、まず職業全体を経営・管理の職務とそれ以外の職務に分けている。この二分法では、管理職には該当しないが、管理的な職務と一般従事者の従事する職務を兼ねた仕事の位置づけがわかりにくい。たとえば、職場のリーダー、スーパーバイザー、職長などは管理職に該当しないという点で管理職の項目に分類することはできず、選択肢としては一般従事者と同一の項目あるいは雑分類項目に分類されることになる。これらの職務は、現行の体系ではどこに分類すべきか明確になっていない。というよりもむしろ位置づけの判断を迷わせる結果になっている。それは、職場のリーダーの位置づけが凡例ではなく、ひとつの大分類においてのみ言及されているからである。

現行の大分類Iには、以下のように職場のリーダーを一般労働者と同一の項目に分類することが明記されている。

労働者の監督、仕様書に基づく作業手順の決定、作業の割り当て、作業の仕方の指導・検査、生産記録の作成などに従事する職長、班長、組長、現場監督などの役付工も監督または実施する仕事の種類によって一般労働者と同様にそれぞれの項目に分類される。

<sup>19</sup> 営業アシスタントという言葉は一般的には営業事務を指すことが多いが、営業員の補助を指すときにも用いられる。

職場のリーダーは製造、建設、労務などの大分類Iの分野だけに特徴的にみられるのではなく、販売やサービスなど他の分野でもみられる。たとえば、居宅介護サービス提供事業者には、サービス提供責任者の設置が義務づけられている。この職業は、職業分類にいう管理職には該当しないが、ホームヘルパーの管理者的な役割を果たしている。このような職場のリーダーの位置づけは、大分類Iを除き他の大分類には記載されていない。このため職員は、管理職の項目に位置づけるのか、あるいは一般従事者の項目に位置づけるのか迷うことになる。今回の改訂では、位置づけの判断に迷わないように、職場のリーダーは、一般従事者と同じ分類項目に分類することを原則にした。ただし、上述の(3)アの原則は職場のリーダーなどにも適用されるので、管理的な職務に従事する時間とそれ以外の業務に従事する時間を比較して前者が後者を上回る場合には、当該求人は一般従事者と同じ項目ではなく、新大分類A「管理的職業」の対応する項目に分類される。

#### エ. 経営・管理以外の職務にも直接従事する管理職の位置づけ

公共職業安定所に申し込みのある管理職の求人には、経営・管理以外に他の職務にも直接従事する、いわゆるプレーイングマネージャ的な職務内容のものが多くみられる。たとえば、営業所の課長職であって営業活動の遂行が求められているもの、経理課長であって経理業務の担当を求められているものなどである。現行の職業分類は、管理職の範囲を狭く定義している。もっぱら経営・管理の職務に従事するものだけを管理職として分類し、それ以外の職務にも直接従事するものは、管理職ではなく、それ以外に従事する仕事の内容に応じた分類項目に位置づけることを原則にしている。したがって、上に示した営業課長や経理課長は、現行の分類原則にもとづけば、管理的職業ではなく、それぞれ販売の職業、事務的職業に分類されなければならない。

この原則にもとづいて分類すると、小売店・卸売店・飲食店の店長、ホテル・旅館の支配人は、もっぱら経営・管理に従事するものだけが管理職に該当し、それ以外の職務にも従事するものは管理職以外の分類項目に分類されることになる。

今回の改訂では、上の(3)アに示した、職務内容が複合的な場合の分類原則がすべての求人・求職者に適用されることになる。管理職も例外ではなく、その位置づけは経営・管理の仕事とそれ以外の仕事に従事する時間の長さが基準になる。営業活動に従事する営業課長は、その時間配分によって管理職に分類されることもあれば、販売の職業に分類されることもある。同様に、接客や販売にも従事する飲食店店長や小売店店長は、接客や販売に従事する時間と経営・管理に従事する時間を比較して管理職又はそれ以外の職業のいずれかに分類される。

## 2. 分類項目の改訂

### (1)改訂の視点

これまで職業分類の改訂では、日本標準職業分類の大・中・小分類レベルの項目に準拠す

ることを改訂方針に掲げてきた（脚注10参照）。今回の改訂においてもこの方針が採用され、大・中・小分類の改訂は日本標準職業分類の改定結果にもとづいて行われている。

#### ア. 日本標準職業分類

日本標準職業分類の改定作業は2007年の12月から始まり、2009年3月に改定諮問案がまとめられ、同案は統計委員会の統計基準部会における審議を経て、同年8月に統計委員会の答申としてとりまとめられた。その後、日本標準職業分類は同年12月に統計基準として告示されている<sup>20</sup>。

#### (7)改訂の背景

日本標準職業分類は、1960年の設定以降、経済社会の変化と国際標準職業分類への対応の2点を中心的な課題として累次の改訂が行われてきた。今回の第5次改訂の背景になっているのは、高度情報通信社会の進展、少子・高齢化の進展、経済のソフト化・サービス化などの社会経済情勢の変化である。このような変化への対応が、日本標準職業分類の検討課題になっていた<sup>21</sup>。具体的な課題は、次の6点である。

- ①産業構造・就業構造・社会環境等の変化に対応した職業分類の見直し
- ②職業分類上の基本概念の再整理
- ③分類の体系・基準の見直し
- ④雇用政策・労働政策への活用促進方策の検討
- ⑤社会的に使用されている職業概念に対応した職業分類の見直し
- ⑥国際標準職業分類との比較可能性の向上

これらの課題は、職業分類の概念に関する事項から現実の職業との対応に関する事項まで多岐にわたっている。これらの課題のうち今回の改訂で特に重視されたものは、次の3点である<sup>22</sup>。

- ①統計の継続性に十分配慮しつつ、ユーザーへの的確な情報提供を図り、統計の利用可能性を高めるため、分類体系の抜本的な見直しを行う。また、これと併せて一般原則の見直しを行う。
- ②急速な変貌を遂げている社会経済情勢に対応して、的確な分類項目の設定と概念定義の明確化を行う。特に、技術進歩や産業構造の変化に大きな影響を受ける、生産工程関連職業、事務従事者、販売従事者、サービス職業、情報関連職業に重点を置いて、分類項目の統合あるいは拡充の見直しを図る。
- ③国際標準職業分類との整合性の向上を図るなど、国際比較の視点をより強める。

#### (4)改訂の基本方針

総務省の日本標準職業分類検討委員会では、上記の3点に沿って改定案の検討が行われているが、全体としてみると次のように、職業分類の純化、現実との対応、国際比較性の向上を中心にして検討が行われたといえる。

20 統計調査結果を職業別に表示するとき、日本標準職業分類に設定された大・中・小分類の項目をそのまま使用しなければならないわけではない。一定の範囲内での変更が認められている。すなわち、①一部の分類項目のみ使用すること、②小分類の下に細分類を設定すること、③同一大分類内において中分類を分割・集約すること、④同一中分類内において小分類を分割・集約することは認められている。

21 総務省統計局統計基準部『日本標準職業分類に関する調査研究報告書』2005年6月

22 日本標準職業分類第5回改定基本方針における改定の基本的方向

### ①職業分類の純化 - 産業分類又は商品分類的な視点の排除 -

日本標準職業分類には、産業分類的な視点や商品分類的な視点にもとづいて設定されている項目がある。前者の代表的な例は、大分類の運輸・通信従事者である。この項目は、1960年に日本標準職業分類が設定されたときから大分類として設定されている。この項目の中分類レベルには鉄道、自動車、船舶、航空機の運転従事者が設定され、これらを運輸のもとにひとまとめにする考え方は、まさしく産業分類的な視点である。また、電話交換手の仕事は一般的には事務の仕事と考えられるが、通信の仕事が大分類レベルに設定されているため電話交換手や郵便外務員は運輸・通信の大分類に位置づけられている。

他方、商品分類的な視点は、特に生産工程における製造の仕事に顕著にみられる。大分類I（亜大分類I-1）の中分類は、化学製品、窯業製品、土石製品、一般機械、電気機械、輸送機械、光学機器、食料品、飲料・たばこ、衣服・繊維製品、パルプ・紙、印刷・製本、ゴム・プラスチック、革製品、装身具などに区分されている。

このように従来分類の中には、人が従事する産業の種類や仕事の結果生み出される財貨・サービスの種類の違いに着目して分類項目が設定されているものがある。今回の改定では、職業分類の基本である仕事の種類の違いにもとづいて項目を設定するという考え方に立ち返り、産業分類や商品分類の視点を排除して、仕事の内容、すなわち財貨・サービスを生み出す過程の各段階における仕事の違いにもとづいて分類項目を設定している。

### ②現実との対応 - 社会経済情勢の変化への対応 -

職業は、社会経済の変化とともに変化する。産業構造や就業構造の変化は、知識社会化、情報化、サービス経済化、経済のグローバル化、ホワイトカラー化、高学歴化、少子・高齢化などの要因が複雑に絡み合って起こっている。今回の改定では、社会経済情勢の変化に対応して2つの方向で対応している。第一は、就業者の多寡に応じた分類項目の設定及び配列である。就業者の縮小している分野や分類項目が細分化され過ぎている分野では分類項目を整理し、その逆に就業者の増大している分野やこれまで分類項目が設定されていなかった分野では項目の細分化や新設が行われている。第二は、制度等の直接的な変化に対応した分類項目の改定である。

### ③現実との対応 - 社会的に使用されている職業概念への対応 -

これまで日本標準職業分類は、統計目的に使用する標準的な統計基準として設定することを前提に改定が行われてきた。しかし、今回の改定では統計法に規定された統計基準としての設定を念頭に改定が行われている。両者の違いは、想定するユーザーの範囲の違いでもある。従来の日本標準職業分類は、中央政府の府省や地方公共団体等の統計調査部門が主なユーザーであった。このため調査での把握が困難な職業は分類項目として設定されにくい傾向にあった。たとえば、特に国勢調査のように被調査者の回答にも

とついで職業の格付けを行う調査では、被調査者が回答した職業名との対応が難しい職業を国勢調査用職業分類に設定することを避ける傾向にあった<sup>23</sup>。今回の改定では、統計調査の結果を集計する際の項目として使用することだけを想定して分類項目の検討が行われたのではなく、それ以外の分野、なかんずく職業紹介等における使用も考慮して検討が行われている。具体的には、社会的に認知されている職業と職業分類上の位置づけとの対応関係が適切ではないものを整理することが中心になっている。

#### ④国際比較性の確保

国際標準職業分類は、1988年の改訂でスキルの概念を導入している。この概念はスキルレベルとスキルの専門性という2つの要素で構成され<sup>24</sup>、スキルにもとづいて分類項目の設定と配列が行われている。分類項目を設定する際にはスキルの専門性が適用され、大分類項目はスキルレベルにもとづいて配列されている。スキルレベルとスキルの専門性にもとづいて設定された準専門職やテクニシヤンの項目が、我が国の職業の実情と必ずしも整合的でないことは先に指摘したとおりである（脚注18参照）。この例が端的に示しているように現実的にはISCOに採用されているスキル概念を導入することは困難であるが、ISCOが国際基準になっているという事実を考慮するとISCOとの対応性あるいは比較性を向上させるための措置は必要である。今回の改定では、ISCOに設定された分類項目との整合性を確保するために新たに分類項目を設定した。また、ISCOの大分類項目の配列に準じて大分類項目の配列を変更している。

#### イ. 厚生労働省編職業分類

日本標準職業分類の改定結果のうち主なものは、上述の4視点のいずれかにもとづいている。厚生労働省の職業分類では、これらの視点に次の観点を加えて総合的な見地から分類項目の改訂を行っている。

##### ①大・中分類

大分類及び中分類の改訂案は日本標準職業分類の改定結果と同一である。

##### ②小分類

小分類の改訂にあたっては、日本標準職業分類の改定結果に加えて職業紹介業務における必要性を重視している。たとえば、日本標準職業分類の小分類に設定されている職業であっても、公務員を対象にした職種のように職業紹介にはなじまないものは廃止している（分類表から削除したわけではなく、日本標準職業分類との対応をとるために細分類に格下げして設定した。）。その逆に、日本標準職業分類の小分類レベルには設定されていなくても、求人・求職者の多い職業は設定した。

23 国勢調査用職業分類は、日本標準職業分類にもとづいて作成され、統計目的にあわせて中・小分類レベルの項目を集約しているのが特徴である。

24 スキルの専門性（skill specialisation）は、国際標準職業分類の第2版（ISCO-68）の分類基準である職務の類似性をスキルの観点から言い替えたものである。

### ③細分類<sup>25</sup>

細分類については、既に2008年度の研究で現行項目の見直しを行っている<sup>26</sup>。この見直し作業では、職業分類の実務利用に配慮して次の2つの視点を重視した。第一は量的視点である。求人・求職の取扱件数を基準にして利用度の高い項目（求人・求職者数の相対的に多い項目）を残し、利用度の低い項目（求人・求職者数の相対的に少ない項目）を整理した。しかし、一律の量的基準を設けて、それに沿って項目の廃止・分割・統合・格上げなどの判断をしたわけではない。求人・求職の取扱件数は、あくまでも相対評価を行うときにのみ使用した。たとえば、ひとつの小分類項目のもとに設定された複数の集約職業の間（又は集約職業と特掲職業との間）の相対的な重要性を評価するときなどである。

第二の視点は現実を反映させることである。現実の職務内容に合致していない分類項目を修正したり（これには項目名の修正も含まれる）、職業分類表に項目が設定されていない職業を新たな細分類として設定したりすることなどがこれに該当する。新しく設定した項目の多くは、これまで雑分類項目に分類されていた職業を細分類として独立させたものである。細分類項目の見直しは、基本的には小分類単位で上述の視点を考慮して行われている。その結果、集約職業と特掲職業による2段階の構造化は廃止され、分類項目は大分類Aでは専門性の分化、大分類Iでは集約化に代表されるような方向での

25 細分類は厚生労働省編職業分類の独自の分類レベルである。現行の細分類は、ある特定の職務範囲を持つ職業とその職務のうち一部が独立した職業との2種類の職業で構成された階層的な体系になっている。細分類が現在の形態になるまでには、幾度かの変遷を経ているが、その概要は次のとおりである。

的確な職業紹介を効率的に行うためには、いくつかの条件が求められるが、その中には求人・求職の申込受付にあたって求人職種や求職者の希望する仕事を職業分類上の項目に適切に位置づけること、職業紹介に必要な職業を職業分類に設定することが含まれる。1953年の職業辞典に掲載された職業分類はこの後者の観点から作成されている。1965年以降の改訂では細分類レベルの項目を職業紹介業務に使用することになった（1965年版職業辞典の職業分類は大・中・小分類の3階層と小分類の下に代表職業名と呼ばれる職業の合計4階層の構造になっている。1986年以降の改訂では、代表職業名を細分類として位置づけ、大・中・小・細分類の4段階分類になった。）。1965年版職業辞典の職業分類に設定された代表職業名は、1953年版職業分類の最小単位の職業（代表職業名）を小分類のもとに並列的に配列したものであったが、職務の点で必ずしも相互排他的に設定されているわけではなかった。すなわち、職務範囲の広い職業とその職務のうち一部が独立した職業の両者が同一の小分類のもとに設定され、両者は分類番号の違いによって区分されていた。このように1965年版の職業分類は職務の点で包含関係にある代表職業名が並列的に配置されていること、分類番号に欠番が多く、細分類の体系が理解しにくいことなど構造的な問題を抱えていた。

1986年の改訂では、この細分類レベルの職業を職務範囲の大きさに応じて上下2段階に構造化した。職務範囲の広い職業を上位に置き、下位にはその職務の一部によって構成される職業を配置した。前者は集約職業、後者は特掲職業と呼ばれる。両者は分類番号で容易に見分けることができるようにそれぞれ別の体系の分類符号が用いられている。分類体系は大・中・小・細分類の4段階であるが、細分類の職業が2段階に構造化されているので、実質的には5段階の分類体系であった。

1999年の改訂では、1986年改訂の考え方に沿って集約職業と特掲職業による細分類項目の集約化と構造化がいったそう押し進められた。

26 見直し結果は次の報告書に公表されている。JILPT資料シリーズNo.54『職業分類の改訂に関する研究Ⅰ - 細分類項目の見直しを中心にして -』（2009年3月）

見直しが行われた<sup>27</sup>。

以上のとおり細分類項目の見直し作業は既に終了していることから、今年度は大・中・小分類の改訂にともなう細分類項目の調整を行った。具体的には、細分化の見直し、項目名の変更、項目の新設・廃止などである。

大・中・小・細分類の改訂結果は、図表5のとおりである。

## (2)大分類

大分類は、大きく変わった。主な変更点は項目数の増加、項目の配列順序の変更、項目名の変更の3点である。図表6は、新旧の大分類項目の対応関係を図示したものである。大分類レベルの項目は、日本標準職業分類との一対一の対応を確保することが改訂方針に掲げられている。このため日本標準職業分類の第5回改定に沿って大分類項目の設定・配列・名称変更等を行った。

### ア. 項目の再編

日本標準職業分類の第5回改定において大分類項目は、9から11に2項目増えた。増加といっても既存の大分類に新たに2項目が付け加えられたわけではなく、既存の2つの大分類を再編して4項目にしたものである。既存の大分類を再編するに至った経緯及び再編の結果は、以下のとおりである。

#### ①再編の経緯

再編の対象になったのは、大分類H「運輸・通信従事者」と大分類I「生産工程・労務作業員」である。これらの項目の見直しは、産業分類又は商品分類的な視点の排除と

---

27 今回の改訂では、職務の実態と求人・求職の実情を把握したうえで細分類体系のあり方について議論が行われた。1986年改訂において細分類を2段階に構造化した意図は、ひとえに実務における使い勝手を向上させることにあった。たとえば、求人職種や求職者の希望する仕事を職業分類表の項目に位置づけるとき、細分類体系は2段階に構造化されているので、該当する小分類さえ確定できれば、当該職種に該当する特掲職業の有無を確認して、特掲職業か集約職業のいずれかに位置づけるという判断が容易にできる。

論理的に考えると細分類の構造化は長所になるはずであった。しかし、時代の推移とともに長所が短所になる可能性が高まってきた。特に職業分類の改訂が社会経済の変化に追いつかないときには、短所がいつそう明確になる。細分類を2段階に構造化することは、より詳細な職業を職業分類に設定することを意味している。ある一時点における社会の断面を職業の視点から描いたものが職業分類であると考えれば、社会経済の推移につれて職業も変化する。特に特定の職務を職業として設定している場合には、社会経済の変化の影響を受けやすい。たとえば、製造する製品や提供するサービスの種類にもとづいて集約職業と特掲職業が設定されている場合、製品・サービスが変化したり、技術革新などによって職務の内容や職務範囲が変化したりすると、新たな製品の製造に従事する仕事や新たな職務内容の仕事を職業分類表の項目に該当させることが難しくなる。

職業別の求人・求職の取扱件数をみると、細分類レベルの2段階区分は当初想定したような効果を必ずしももたらしてはいたことが明確になった。このため職業分類改訂委員会では、社会経済の変化や職場の変化などに対して細分類レベルの項目が弾力的に対応できるように細分類は次のように設定することにした。第一に、現行の集約職業と特掲職業による2段階の構造化を廃止する。第二に、細分類は職務範囲の点でやや大きくくりの項目（現行の集約職業に相当する項目）を中心に設定して、特定の職務で構成される項目（現行の特掲職業に相当する項目）は特に求人・求職の取扱件数の多いものに限定し、両者を並列的に設定する。

図表5 分類項目の改訂結果

大分類	中分類			小分類			細分類		
	新	旧	増減	新	旧	増減	新	旧	増減
A 管理的・技術的職業	4	4	0	10	10	0	11	38	- 27
B 専門的職業	20	20	0	93	80	13	178	335	- 157
C 事務的職業	7	7	0	27	24	3	59	101	- 42
D 販売の職業	3	2	1	20	13	7	50	71	- 21
E サイロなどの職業	8	6	2	34	28	6	67	81	- 14
F 保安の職業	3	3	0	8	11	- 3	16	20	- 4
G 農林産物の職業	3	3	0	12	14	- 2	35	67	- 32
H 生産工程の職業	11			104			347		
I 輸送・機械運轉の職業	5	35	- 10	23	199	- 33	50	1454	- 961
J 建設・採掘の職業	5			24			54		
K 運搬・清掃・包装等の職業	4			15			42		
(計)	73	80	- 7	370	379	- 9	909	2167	- 1258

図表6 大分類項目の改訂

現行分類		新分類案
A 専門的・技術的職業	→	A 管理的職業
B 管理的職業		B 専門的・技術的職業
C 事務的職業		C 事務的職業
D 販売の職業		D 販売の職業
E サービスの職業		E サービスの職業
F 保安の職業		F 保安の職業
G 農林漁業の職業		G 農林漁業の職業
H 運輸・通信の職業	→	H 生産工程の職業
I 生産工程・労務の職業	→	I 輸送・機械運転の職業
	→	J 建設・採掘の職業
	→	K 運搬・清掃・包装等の職業

- (改訂のポイント) ①現行の大分類HとIを廃止し、新大分類H～Kに再編成した。  
 ②現行の大分類AとBの配列を入れ替えた。

いう今回の改定の視点に立って行われた<sup>28</sup>。

大分類Hは、職業分類に産業分類的な視点が入り込んでいる代表的な項目であるとして累次の改定で問題が指摘されてきた項目である。大分類Hに設定されている運輸関係の職業は、電車、機関車、自動車、船舶、航空機などの運転・操縦である。これらの職業は、国際標準職業分類（ISCO-88、ISCO-08）では機械運転の職業とみなされ、定置機関・機械及び生産工程で使用される機械等の運転・操作の職業で構成される大分類に位置づけられている。したがって、国際標準職業分類との対応及び仕事の類似性を重視すると運輸の職業は定置機関の運転作業員と同一の大分類に位置づけられることになる。

ところが定置機関の運転作業員は大分類Iに設定されている。運輸の職業に設定されている項目をすべて大分類Iに移設すると、パイロットや航空管制官など仕事の専門性が高い職業も大分類Iの位置づけになり、国際標準職業分類における運輸関係の職業の取り扱いと齟齬が生じることになる。国際標準職業分類はスキルの概念を導入しているので、運輸の職業全体を機械運転の大分類に位置付けているわけではなく、航空パイロット、船舶機関士、航空管制官などスキルレベルの高い職業は準専門職の位置づけになっている。

国際標準職業分類に倣うと、専門性の高い運輸の仕事は運輸の一般従事者が位置づけられている大分類とは異なる大分類に移設しなければならなくなる。そうした場合、運

28 現行の日本標準産業分類と日本標準職業分類にそれぞれ設定されている大分類レベルの項目をクロス表に並べると、農林漁業と運輸の2項目において両者が交わっていることがわかる。このうち農林漁業の職業は、仕事の種類にもとづいて区分した職業と経済活動の種類にもとづいて区分した産業が重複しているとはいえ、後者の視点に立って職業を区分しているわけではない。たとえば、養畜の仕事には、産業分類で区分される酪農、養豚、養鶏などの従事者とともに、産業分類には含まれない動物園の飼育係、馬の世話をするきゅう務員なども含まれている。

輸関連の仕事を一括して同一大分類の中に位置づけてきた従来の取り扱いとは大きく異なることになり、かえって使いづらい職業分類になるおそれがあった。

統計の継続性を維持するためには、現行の運輸関係の職業を分解しないで一括して機械運転の職業と統合し、かつ、新たに設定する分類項目は現行の大分類Iには位置づけないという2つの条件を満たす必要があった。この視点から新たな大分類の設定が推進された。

新たな大分類を設けるという発想の原点は、大分類Hに関する取り扱いが唯一のものではない。大分類Iもさまざまな問題を抱えていた。第一に、仕事の類似性からみると大分類Iは他の大分類に比べて多様な仕事と同じ大分類の中に位置づけられており、分類項目としての純一性に問題があった。これは、累次の改定において大分類として設定されていた項目が中分類に格下げされた際に、大分類Iがその受け皿になったことに起因している。1960年に日本標準職業分類が設定されたとき、大分類Iは建設などの分野の技能工と生産工程の作業員で構成される項目であった。その後の改定で、大分類として位置づけられていた単純労働者と採鉱・採石作業員がともに中分類に格下げになり、大分類Iの中分類として位置づけられた。このため大分類Iは、技能工、生産工程作業員、採掘作業員、労務作業員が同居する形になり、仕事の類似性の視点に立つと大分類としてのまとまりに欠けていた。

第二の問題は項目数である。日本標準職業分類に設定されている小分類レベルの項目を大分類別にみると、大分類Iは全体の47%を占めている。一方、大分類Iに該当する就業者は全体の29%にとどまっている。産業構造、就業構造において製造業、製造従事者の占める割合が漸減しているにもかかわらず、職業分類では大分類Iに全体の半数近くの小分類が設定されていた。大分類Iの小分類項目数を直接的に減らす方法として考えられたのは、項目の集約である。大分類I（亜大分類I-1）の中分類は、製造品目の分野別に項目が設定されており、集約するにしても、その基準を設定することが難しいという問題があった。そこで採用されたのが、仕事の類似性にもとづいて職業を区分するという職業分類の基本的な考え方であった。製造品目別に設定されていた中分類を廃止して、仕事の種類を基準にして全体を新たに組み替えることになった。

## ②再編の結果

以上の2つの点を総合して大分類HとIの再編が行われた。その結果生まれたのが新大分類H「生産工程従事者」、大分類I「輸送・機械運転従事者」、大分類J「建設・採掘従事者」、大分類K「運搬・清掃・包装等従事者」の4項目である。旧大分類Iには3つの亜大分類が設定されており、再編ではこれらの亜大分類が軸になっている。具体的には、亜大分類I-1「製造・制作作業員」をそのまま大分類に移行したものが新大分類Hである。亜大分類I-2「定置機械運転・建設機械運転・電気作業員」のうち定置機械運転と建設機械運転を抜き出し、それと旧大分類Hの運輸関係の中分類をあわせたものが新大分類

Iである。亜大分類I-3「採掘・建設・労務作業者」のうち採掘作業者と建設関係作業者を抜き出し、それと亜大分類I-2の電気作業者をあわせて大分類にしたものが新大分類Jである。新大分類Kは、亜大分類I-3のうち残りの労務作業者と亜大分類I-1の中の包装作業者をあわせて大分類にしたものである。

#### イ. 項目の配列

国際標準職業分類は、各国がILOに自国の職業別統計調査の結果を報告する際の集計の基準になっている。このため国際標準職業分類は職業別統計の国際基準としての役割を果たすことになる。国際標準職業分類の果たす役割はそれに止まらず、各国に対して職業分類のモデルにもなっている。イギリス、オーストラリア、カナダなどでは国際標準職業分類の枠組みにもとづいて自国の職業分類を作成している。しかし、国際標準職業分類の枠組みに準拠せず、独自の職業分類を作成している国では、国際標準職業分類との比較対応が課題になる。

日本標準職業分類は、1988年版の国際標準職業分類が公表されて以降の改定では国際標準職業分類との比較性の向上を課題に掲げている。これは先に述べたように国際標準職業分類に導入されているスキルレベルの考え方を我が国に適用することが困難な状況にあるからである。累次の改定では、分類項目の対応を意識した改定が行われてきた。今回の改定では、従来の方針を更に一步押し進めて項目の配列についても対応性を考慮している。

国際標準職業分類において大分類項目の配列を決定する基準はスキルレベルである。スキルレベルの高い職業が上位に、低い職業が下位に配置されている。スキルレベルの最も高い職業は専門的・技術的職業、その反対の極にあるのが、単純反復作業を特徴とする初級の職業 (elementary occupations) である。しかし、大分類の実際の配列順をみると、専門的・技術的職業が最初に置かれているわけではなく、管理的職業が先頭に来ている。これは、管理職の職務の遂行に必要なスキルには多様性があり、特定のスキルレベルに該当させることは適当ではないとされているからである<sup>29</sup>。

日本標準職業分類は、1953年の草案の段階では生産関連の大分類を上位に、事務・販売・サービス関連の大分類を下位に配列していたが、ILOが1958年に国際標準職業分類 (ISCO-58) を公表すると、その大分類の配列順に準じて1960年の日本標準職業分類の大分類項目を設定した。その配列順は以下のとおりである。

専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者、農林業作業者、漁業作業者、採鉱・採石作業者、運輸・通信従事者、技能工・生産工程作業者、単純労働者、保安職業従事者、サービス職業従事者

29 *International Classification of Occupations*, ILO, 1988, p.4.

国際標準職業分類の最新版 (ISCO-08) においても大分類にはスキルレベルが適用され、大分類の配列順を決定する基準になっている (大分類の項目と配列はISCO-88と同一である)。ただし、ISCO-08とISCO-88ではスキルレベルの適用に違いがみられる。ISCO-88では管理職の大分類はスキルレベルを決定できないとしているが、ISCO-08では管理職の亜大分類にスキルレベルを適用して管理職全体のスキルレベルを決定している (Report: Meeting of Experts on Labour Statistics, 2007, p.10)。

このうち専門的・技術的職業従事者及び管理的職業従事者の2項目は、1970年以降の改定においても配列順は1960年の設定時と同じであった。国際標準職業分類の1回目の改訂（ISCO-68）では大分類項目が集約されているが、大分類の配列順は基本的にはISCO-58と同一であった。しかし、2回目の改訂（ISCO-88）ではスキル概念を導入して専門的・技術的職業と管理的職業の配列順を逆にしている。この改訂以後に行われた日本標準職業分類の1986年及び1997年の改定では、大分類の配列順に変更はない。今回の日本標準職業分類の改定では、大分類の上位と下位の両方の項目において国際標準職業分類の大分類の配列順にあわせて両者の比較性の向上が図られた。その結果、管理的職業従事者が最上位に位置づけられ、次に専門的・技術的職業従事者が配置された。他方、大分類の最後には、労務的な作業内容を特徴とする運搬・清掃・包装等の職業が置かれた。

#### ウ. 項目名の変更

今回の日本標準職業分類の改定で新たに設定された4つの大分類は、現行の亜大分類I-1、I-2、I-3と大分類Hの4項目を再編したものである。このうち新大分類Kは、現行の亜大分類I-3の中分類79「運搬労務作業」、80「その他の労務作業」、及び72「その他の製造・制作作業」の中の包装作業の3項目をあわせて大分類にしたものである。改定作業では、当初、新大分類Kの項目名を「労務作業」、その中分類を「運搬労務作業」、「清掃作業」、「その他の労務作業」としていた。それは、新大分類Kが亜大分類I-3のうち労務従事者を中心にした仕事を区分した項目であったからである。また、この名称は国際標準職業分類（ISCO-08）に設定された配列上の最後尾の大分類である、「初級の職業」に分類されている職業の特徴に対応するものでもあった<sup>30</sup>。

しかし、項目名を労務作業にすることについては、次のような問題があった。第一に、日本標準職業分類は国際標準職業分類に導入されているスキルレベルの考え方を採り入れていない<sup>31</sup>。したがって、ISCO-08の「初級の職業」に相当する区分として労務作業を設定することは適当ではない。第二に、労務作業に分類される仕事はISCO-08の「初級の職業」の特徴である単純作業的な仕事に限定されるわけではない。運搬の仕事にしる、清掃の仕事にしる、仕事の遂行において判断が求められる（つまり仕事遂行上の裁量の余地が与えられている）、当該分野の独自の知識と技能を必要とする。このような仕事の実情に対して身体を使って行う単純作業を想起させがちな「労務」という名称を使用することは適切ではない。

新大分類Kはスキルレベルではなく仕事の内容にもとづいて設定した項目であるとの性格付けを明確にする必要があり、そのため包装の仕事の中分類に格上げして、項目名を「運搬

30 初級の職業には次の6項目の亜大分類が設定されている。清掃員・補助者、農林漁業の単純作業、鉱業・建設・製造・運輸の単純作業、調理補助者、露店での販売・サービス従事者、難民・その他の初級労働者。

31 新大分類AとBは、現行の大分類BとAの配列を逆にしたものであるが、これは単に国際標準職業分類の大分類の配列に対応する形に並べ替えただけであって、国際標準職業分類のスキルレベルの考え方に準拠して配列順を変更しているわけではない。

・清掃・包装等従事者」に変更した。その仕事の特徴は主に身体を使って行う定型的・反復的な作業である。この名称変更は大分類Kに含まれる仕事の全般的な性質を表すためのものであって、労務的な性質の仕事が大分類Kに分類することを妨げるものではないことに留意する必要がある。

### (3)中分類

中分類の改訂は、次の4つの視点にもとづいて行われた。

#### ア. 商品分類的な視点の排除

新大分類Hは、現行の大分類Iの亜大分類I-1を大分類に格上げしたものである。亜大分類I-1の中分類は生産工程の職業を分類の対象にしているが、そこに設定されているのは、金属材料製造、金属加工、化学製品、窯業製品、食料品、印刷・製本、機械組立などの製品分野別の項目である。これは製造する製品の種類を分類基準にしていることによる。職業を区分する際に製品の種類を優先的な分類基準にすると、各種の製品を作る仕事は職務遂行に必要な技能や知識が異なるので、職務の類似性の点で明確に異なる職業として区分できるという利点がある。このような考え方は日本標準職業分類だけでなく、国際標準職業分類でも採用され、ISCO-58とISCO-68では生産労働者を対象にした分類項目は製品別に設定されている。しかし、職業分類にスキルの概念を導入したISCO-88では、製品別の分類から仕事別の分類に重点を移し、生産労働者は大分類レベルで技能工と機械操作・組立工の2項目に分割された。この考え方はISCO-08にも継承されている。

日本標準職業分類の改定では、国際比較性の向上を重視する観点からISCO-88の生産労働者の分類方法に倣って新大分類Hの中分類を製品別の項目から仕事別の項目に変更した。生産工程の仕事を俯瞰すると、各種の製品を作る仕事、機械を組み立てる仕事、機械を修理する仕事、完成した製品を検査する仕事に大別できる。これらの仕事の違いをそのまま職業分類の分類項目として写し取ったものが新大分類Hの中分類項目である（図表3参照）。

日本標準職業分類の新大分類Hにおける中分類の設定に関する考え方を厚生労働省の職業分類にそのまま適用できるわけではない。日本標準職業分類の小分類には十進分類法が適用され、ひとつの中分類に設けられる小分類の数は最大9個に制限されている。十進分類法は、現行の職業分類にも適用されている。問題は、日本標準職業分類では現行の中分類をそのまま小分類に格下げして設定したために、各中分類に設けられた小分類は最大でも9個にとどまっているが、このような項目の集約を行うと職業紹介では使いにくくなることが予想される点にある。日本標準職業分類に設定された中分類に対応する現行の職業分類の小分類項目数は、図表4のとおりである。中分類に設定された11項目のうち対応する小分類項目が9個以下のものは3項目にすぎず、6つの中分類では対応する小分類が10個以上になっている。中でも中分類50と53では対応する現行の小分類が79個にもなる。

この問題を考える場合、中分類の分割の有無と小分類における十進分類法の適用の有無をクロス表にすると可能な選択肢が明確になる。すなわち選択肢は次のようになる。

①中分類を分割しない。

a. 小分類に十進分類法を適用するケース

利点：職業安定機関における求人・求職者の業務統計は、これまで日本標準職業分類の大・中分類に準拠して集計されており、十進分類法を小分類に適用することによって日本標準職業分類との一対一の対応を確保することができ、統計の継続性も確保できる。

難点：小分類に十進分類法を適用した場合、設定できる項目数が限られ、現行の中分類を小分類として設定せざるを得なくなる。求人・求職のマッチングなどの点で実務利用には不便である。

b. 小分類に十進分類法を適用しないケース

中分類の分類符号が非連続になるという問題が生じるが、実務利用の点では業務に必要な職業を小分類に設定することができという長所がある。

②中分類を分割する。

小分類における十進分類法の適用の有無にかかわらず次の利点と難点を共有する。

利点：日本標準職業分類に設定された中分類を分割してひとつの中分類に対応する現行の小分類の数を減らすことができる。これによって中分類は現行の分類体系に近似したものとなり、現行分類との親和性が高まる。

難点：日本標準職業分類類との一対一の対応が崩れると、業務統計の作成にあたって新中分類をそのまま集計の単位にすることが難しくなる。

この問題について職業分類改訂委員会では5つの案を検討した結果、日本標準職業分類の中分類に準拠して項目を設定することとなった（第1章2(2)参照）。設定された中分類の体系は図表7のとおりである。製品の製造に関する仕事のうち、もっぱら生産設備の操作・運転や稼働状況の監視の仕事はそれ以外の製造の仕事と職務内容が大きく異なるため独立した中分類として設定された。また、修理の仕事は製品全般に関係しているが、製品分野によっては一人の従事者が製造の仕事と修理の仕事の両方に従事している場合など両者を明確に区分することが難しいものがある。このため修理の仕事は、製造と修理の仕事が明確に分かれている機械を対象にして設定することになった。生産関連・生産類似の作業は、新大分類Hの中分類レベルの雑分類項目である。ここには、生産工程に直接関与する仕事ではなく、その前段階（製図など）や後段階（塗装など）の仕事が分類される。

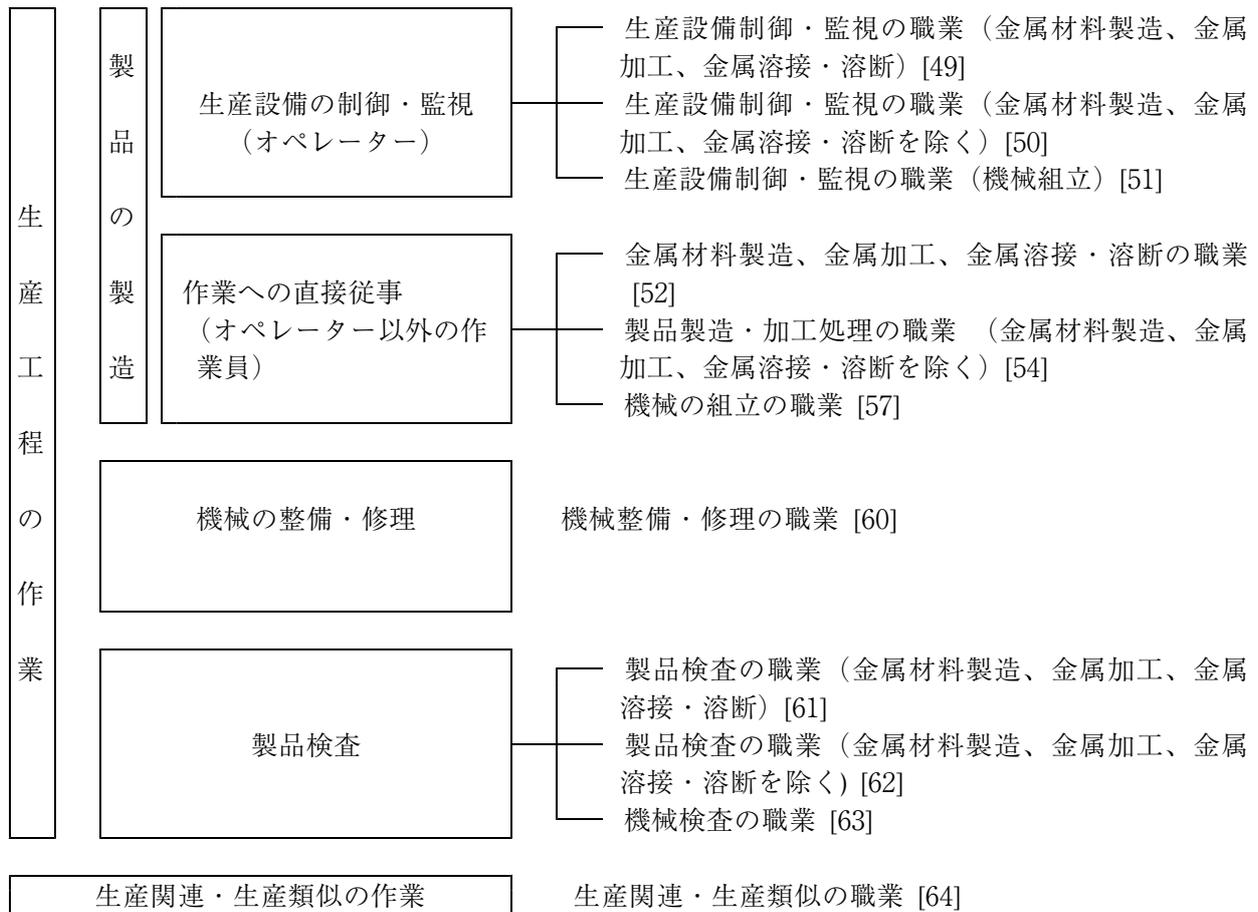
イ. 職務の類似性の重視

分類項目の設定にあたっては、基本的に職務の類似性を判断する際に考慮した6つの点（第3章職業分類案3(2)参照）を基準にしている。この視点から現行の分類項目をみると、これらの点以外の要素を優先して項目を設定していると思われるものがある。職務の類似性の観点から現行項目が適切であるかどうかを検討し、以下の3つの分野で見直しを行った。

①製造関係の技術者

製造関係の技術者は、現行の分類体系では大分類A「専門的・技術的職業」の3つの中分類に分かれて項目が設定されている。これは職務の類似性というよりも、むしろ仕

図表7 新大分類Hの構造と中分類項目



(注) 括弧内の数字は中分類番号を表す。

事の分野や技術の分野を重視して技術を区分した結果である<sup>32</sup>。技術者を機械技術者、電気技術者、化学技術者などに分けるのは技術分野を重視した区分法である。

これに対して今回の改訂では技術者の職務内容の違いに着目して区分した。技術者の職務内容をみると、設計などの開発関係の仕事、生産技術、工程管理、品質管理、技術指導などを共通項として取り出せる。このうち開発関係の仕事は課題に対する探求的な性質を特徴としており、他方、生産技術等の仕事は課題に対する現実対応的な性質を有している。したがって職務の点で両者を明確に区分できる。

日本標準職業分類の改定ではこの点を重視して技術者の仕事を中分類レベルで区分している。今回の改訂では、この区分法に倣って技術分野別の項目を職務別の項目に再編して、中分類レベルに開発技術者と製造技術者の2項目を設定した（図表8）。

32 鈹工業関係の技術者が、中分類03「機械・電気技術者」と04「鈹工業技術者（機械・電気技術者を除く）」に分かれているのは、小分類レベルに十進分類法を適用しているために、ひとつの中分類のもとには最大9個までしか小分類を設定できないことによる。03と04の区分は職業分類上の技術的な制約によるものとはいえ、機械、電気、それ以外という技術分野の違いによって中分類を分けていることに変わりはない。

図表8 技術者に関する中分類項目の改訂

現行分類	新分類案
A 専門的・技術的職業	B 専門的・技術的職業
02 農林水産業・食品技術者	07 開発技術者
021 . . .	071 食品開発技術者
025 食品技術者	072 電気・電子・電気通信開発技術者
029 . . .	073 機械開発技術者
03 機械・電気技術者	074 自動車開発技術者
031 機械技術者	075 輸送用機器開発技術者（自動車を除く）
032 航空機技術者	076 金属製錬・材料開発技術者
033 造船技術者	077 化学品開発技術者
034 電気技術者	079 その他の開発技術者
035 電気通信技術者	08 製造技術者
036 原子力技術者	081 食品製造技術者
039 その他の機械・電気技術者	082 電気・電子・電気通信製造技術者
04 鉱工業技術者（機械・電気技術者を除く）	083 機械製造技術者
041 金属製錬・材料技術者	084 自動車製造技術者
042 化学技術者	085 輸送用機器製造技術者（自動車を除く）
043 窯業技術者	086 金属製錬・材料製造技術者
049 その他の鉱工業技術者	087 化学品製造技術者
	089 その他の製造技術者

（改訂のポイント）現行の中分類02、03、04を開発とそれ以外の仕事に分割し、開発の仕事は新中分類07に、開発以外の仕事は新中分類08にそれぞれ設定した。

## ②介護の仕事

介護の仕事は、その対象者を基準にすると福祉施設や医療機関などの入所者・入院患者を対象にした介護と介護認定を受けた者の居宅における介護に大別できる。現行の分類体系では、前者のうち社会福祉施設における介護の仕事は大分類A「専門的・技術的職業」に、後者は大分類E「サービスの職業」にそれぞれ設定されている。両者の仕事内容をみると、いずれも身体介護が中心になっている。したがって両者は職務の点で類似性が極めて高いといえる。しかし、その位置づけは大分類レベルで異なっている。これは、職務の類似性よりも、それ以外の要素を重視して分類項目の位置づけが行われているからである。

福祉施設の介護職は、大分類Aの中分類「社会福祉専門の職業」のものの小分類として設定されている。この中分類に設けられた小分類は、いずれも社会福祉の分野の仕事である。社会福祉施設では、介護の仕事が行われていることから施設の介護職員がこの中分類の小分類に設定されることになったものである。このような介護職の取り扱いに対して、今回の改訂では職務の類似性を重視する視点から新大分類E「サービスの職業」に中分類「介護サービスの職業」を新たに設けて、その小分類として施設介護の仕事と居宅介護の仕事を設定することになった（図表9）。

図表9 介護職に関する中分類の設定

現行分類	新分類案
A 専門的・技術的職業	E サービスの職業
12 社会福祉専門の職業	36 <u>介護サービスの職業</u>
124 福祉施設寮母・寮父	361 施設介護員
E サービスの職業	362 訪問介護職
34 家庭生活支援サービスの職業	
342 ホームヘルパー	

(改訂のポイント) 介護の仕事を包括的に分類するための中分類を新たに設定した。

### ③保健医療の分野における助手の仕事

医師、看護師、薬剤師、臨床検査技師、栄養士等の保健医療関係の職業は大半が免許を必要とする資格職業である。しかし、医療機関の看護助手や歯科医院の助手の仕事は、免許を必要としないという点でこれらの資格職業とは異なる。このためこれらの仕事は、大分類Aの中分類「その他の保健医療の職業」に位置づけられている。

ここには2つの問題がある。第一に助手の仕事が大分類Aに位置づけられていること、第二にこの位置づけは職務内容を反映したものではないことである。職務内容からみると、保健医療の助手の仕事は専門的というよりもサービスの色彩が濃い。そのため新大分類E「サービスの職業」に中分類「保健医療サービスの職業」を新たに設けて保健医療関係の補助・助手の仕事を位置づけることになった(図表10)。この中分類に含まれる助手は、看護助手、歯科助手、調剤助手、柔道整復師助手、リハビリ助手、動物病院助手<sup>33</sup>などである。

図表10 保健医療の補助者に関する中分類の設定

現行分類	新分類案
A 専門的・技術的職業	E サービスの職業
11 その他の保健医療の職業	37 <u>保健医療サービスの職業</u>
119 他に分類されない保健医療の職業	371 看護助手
119-40 看護補助者	372 歯科助手
119-99 他に分類されないその他の保健医療の職業	379 その他の保健医療サービスの職業
G 農林漁業の職業	
43 農業の職業	
432 養畜作業者	
432-99 他に分類されない養畜作業者	

(改訂のポイント) 保健医療関係の補助・助手の仕事を包括的に分類するための中分類を新たに設定した。

33 ここでは動物看護師、動物衛生看護師、アニマルヘルステクニシャンなどと呼ばれる獣医療の補助者を指している。

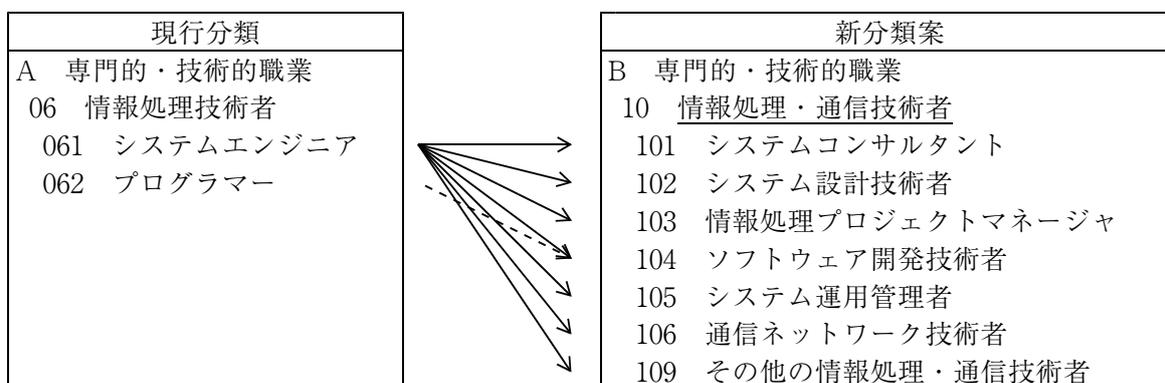
## ウ. 専門性の重視

分類項目の設定にあたって職務遂行に必要な知識・技術・技能の要素は重要である<sup>34</sup>。この視点から現行の分類項目を見直し、職務の専門性にもとづいて現行項目の細分化、中分類の新設を行った。

### ①情報処理技術者

1999年に現行分類が作成されたとき、情報処理関係の技術者はシステムエンジニアとプログラマーの2項目であった。その後、情報処理技術者は専門分野ごとに分化し、現在ではそれぞれ独立した職業として認知されている。また、通信技術との融合によって仕事領域そのものが拡大している。このような情報処理技術者の変容を分類項目に写し取るために現行の中分類を拡充するとともに専門分野別の小分類を設定した(図表11)。

図表11 情報処理技術者に関する中分類の拡充



(改訂のポイント) 現行の中分類06の職務範囲を拡大し、061を新101~109に分割した。

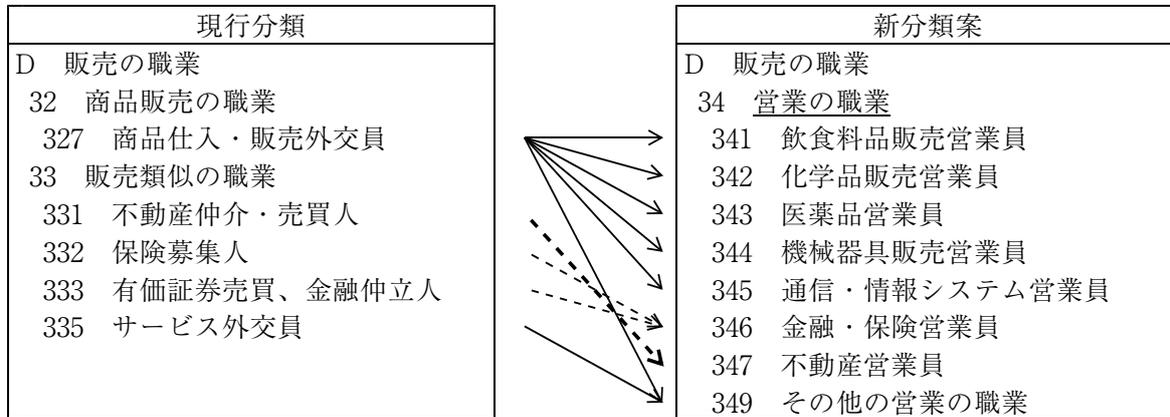
### ②営業職

営業の仕事は就業者が多いにもかかわらず、日本標準職業分類には営業職を一括して把握するための分類項目が設定されていない。それは大分類D「販売の職業」では分類基準に財・サービスの種類を採用して分類項目を設定しているからである。大分類Dの中分類は、有体的商品の販売と不動産・金融商品などの販売の2つに区分されている。これらの中分類のもとに設定された小分類には、一般の販売の仕事と営業の仕事の両方が含まれている。たとえば、不動産仲介・売買人の項目には、店舗における不動産仲介の仕事と他者を訪問して不動産取引の勧誘を行う営業の仕事の両者が含まれている。これらの小分類では、職務の類似性よりも取り扱う商品等の種類を基準にして項目が設定されている。仕事の専門性を重視すると、一般の販売の仕事と営業の仕事は別項目とし

34 日本標準職業分類の改定作業では、高度の専門的知識を必要とする金融・保険関係の仕事を中分類として新たに設定するかどうか検討されたが、中分類の新設に関する数量基準(就業者50,000人以上)を充足するか否かの点が明確ではないため、今回の改定では中分類の設定は見送られ、小分類の新設に止まっている。

て取り扱われるべきである。このため今回の改訂では、現行の小分類から営業職の職務を抜き出し、それを収容するための新たな中分類「営業の職業」を設定した（図表12）。

図表12 営業職に関する中分類の設定



（改訂のポイント）現行の小分類を営業職とそれ以外の仕事に分割し、営業職を包括的に分類するための中分類を新たに設定した。

#### エ. 大分類の新設にともなう中分類の設定

今回の改訂で新たに設定された4つの大分類のうち新大分類Hの中分類は上述のAのとおり日本標準職業分類に準拠して設定され、新大分類IとJでは現行の中分類をそのまま移行している。新大分類Kに設定された4つの中分類のうち2つは現行の中分類をそのまま移設したものであるが、残りの2つは以下のように現行の小分類を中分類に格上げして設定している。

##### ①清掃員

現行の小分類「清掃員」には、ふたつの特徴がある。第一に、小分類にもかかわらず就業者が多い。第二に、包含する仕事の範囲が広い。2005年の国勢調査によると清掃の就業者は約100万人である。仕事は、ビル・建物の清掃の仕事だけでなく、近年急速に市場が拡大している個人宅の掃除、ごみ・産業廃棄物の処理など広範囲にわたっている。このため日本標準職業分類の改定作業では、清掃員を中分類に格上げして、その小分類に各種の清掃の仕事を設定している。これに倣って以下のような形で清掃員を中分類に格上げした（図表13）。

図表13 清掃員の中分類格上げ

現行分類	新分類案
I 生産工程・労務の職業	K 運搬・清掃・包装等の職業
80 その他の労務の職業	76 清掃の職業
801 清掃員	761 ビル・建物清掃員
	762 ハウスクリーニング作業員
	763 道路・公園清掃員
	764 ごみ・し尿処理作業員
	765 産業廃棄物収集作業員
	769 その他の清掃の職業

(改訂のポイント) 新大分類Kの設定にともない現行の小分類を中分類に格上げした。

## ②包装工

包装の仕事は、現行の分類体系では大分類Iの亜大分類I-1のもとの小分類として位置づけられている。この位置づけは、包装の仕事が生産工程の延長上にあるものとしてとらえた見方である。しかし、包装の仕事は製造業の事業所だけに存在するわけではない。小売店でも商品によっては販売に際して包装を行うことがある。このため今回の改訂では、包装の仕事を生産工程から分離して、包装という仕事の種類に着目して項目を設定した(図表14)。包装の作業に従事している者は2005年の国勢調査によると34万人であり、中分類を新設するための数量基準を満たしている。日本標準職業分類の改定作業では、当初、包装の仕事を中分類レベルの雑分類項目に設定された小分類に位置づけていた。しかし、新大分類Kの項目名を変更する過程で包装の仕事を中分類レベルに格上げする必要が生じ、中分類として設定されることになった。

図表14 包装作業員の中分類格上げ

現行分類	新分類案
I 生産工程・労務の職業	K 運搬・清掃・包装等の職業
72 その他の製造・制作の職業	77 包装の職業
728 包装工	771 包装の職業 <sup>35</sup>

(改訂のポイント) 新大分類Kの設定にともない現行の小分類を中分類に格上げした。

## (4)小分類

### ア. 改訂の視点

厚生労働省の職業分類は、これまで主に実務(職業安定機関における職業紹介業務)、統計(業務統計の集計など)、及び行政(職業区分の指標など)で使用されてきた。この利用

35 本職業分類では、原則として大・中分類の項目名には職業の種類を表す表現(「〇〇の職業」)を用いているが、小・細分類は公共職業安定機関の職業紹介業務に使用される項目であるため、項目名には人を表す表現を使用している。新中分類77のもとに設定されている小分類は1項目である。このため中分類と小分類の項目名は同じになる。

実態に対応して大・中分類の項目は日本標準職業分類のそれに準拠して設定され、小・細分類には実務利用を重視した項目が設定されている。今回の改訂においても小分類レベルの項目は利用者に配慮して設定することが改訂方針に掲げられている点で従来の改訂と変わるところはない。

しかし、職業分類を取り巻く外的環境にはやや変化がみられる。その最たるものは日本標準職業分類が統計基準になったことである。これは単に行政機関が職業別統計を集計するときに日本標準職業分類を使用しなければならないことを意味しているだけではない。日本標準職業分類が我が国の職業の俯瞰図になったことをも意味している。これまで日本標準職業分類は、主に統計調査の視点を重視して改定が行われてきた。これに対して今回の改定では、標準的な職業分類にするため項目の設定にあたって我が国の職業全体を網羅する視点がいっそう徹底している。その結果、職業の分化が進んでいる分野では分類項目が細分化され、産業や商品などではなく仕事内容に即した分類項目が設定されている。

日本標準職業分類に設定された小分類に準じて小分類項目を改訂すれば、いずれの分野においても基本的な職業を網羅することができると考えられる。この意味で小分類の改訂にあたって日本標準職業分類の小分類との対応をとることは極めて重要である。これに加えて従来の視点である実務での利用を考慮して小分類の改訂が行われた。

#### イ. 日本標準職業分類との対応

##### (7) 日本標準職業分類に新たに設定された小分類レベルの項目

日本標準職業分類に新設された小分類に対応する項目を設定した。その主なものは次のとおりである。

(例) 金融・保険専門職、図書館司書、学芸員、電話応接事務員、経理事務員、訪問調査員、保険仲立人、看護助手、歯科助手、ビル・建物清掃員、ハウスクリーニング作業員、ごみ・し尿処理作業員、産業廃棄物収集作業員

##### (4) 現行中分類の再編又は中分類の新設にともなう現行小分類の分割

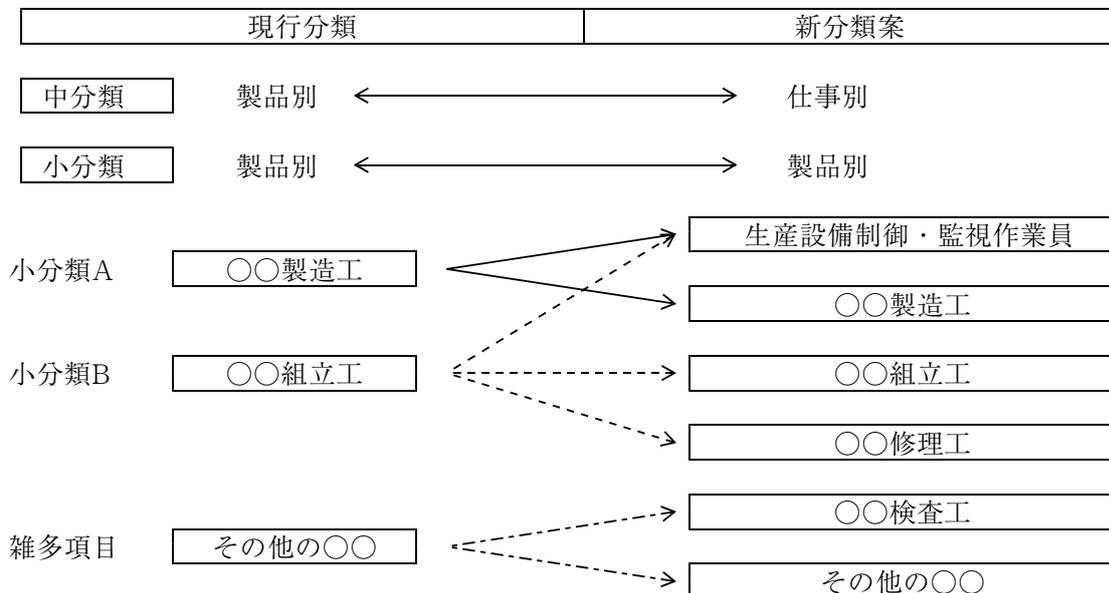
###### ① 生産工程作業

新大分類Hの中分類は仕事別に項目が設定された。現行の垂大分類I-1の小分類には製品別の項目が設定されているので、これらを仕事別の項目に再編する必要がある。再編は、図表15のとおり現行小分類を複数の項目に分割して行った。すなわち製品の製造作業の項目は制御・監視の職務と製造作業に直接従事する職務に2分割、組立工の項目は制御・監視の職務、組立作業に直接従事する職務、修理の職務に3分割、雑分類項目は検査の職務とそれ以外の職務に2分割した。

小分類には十進分類法が適用されていないので、中分類によっては小分類が9個を越えて設定されているものがある。小分類が10項目以上設定されている中分類は、新大分類Hの52、54、57である。それぞれ16、22、20個の小分類がひとつの中分類のもとに設定されている（図表16）。ひとつの中分類のもとに多くの小分類が設けられていると、

公共職業安定所職員が求人・求職者をマッチングするときや求職者が求人検索機を使って求人情報を探す際にはこれまでとは異なる負担をかけるおそれがある。

図表15 新大分類Hの設定にともなう現行小分類の分割



図表16 新大分類Hの中分類別小分類項目数

中分類	小分類項目数	日本標準職業分類*
49 生産設備制御・監視の職業(金属材料、金属加工、金属溶接・溶断)	9	9
50 生産設備制御・監視の職業(金属材料、金属加工、金属溶接・溶断を除く)	9	9
51 生産設備制御・監視の職業(機械組立)	4	5
52 金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業	16	9
54 製品製造・加工処理の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)	22	9
57 機械組立の職業	20	5
60 機械整備・修理の職業	4	5
61 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断)	2	2
62 製品検査の職業(金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断を除く)	9	9
63 機械検査の職業	4	5
64 生産関連・生産類似の職業	5	2

(注) 新大分類Hの中分類に設定された日本標準職業分類の小分類項目数を表す。

## ②製造技術者

製造技術者に関する現行の小分類は、機械技術者、電気技術者等の技術分野にもとづいて項目が設定されている。改訂ではこの体系を仕事別の項目に再編成した。新たに設定した小分類は、現行の小分類を開発技術者と製造技術者に分割してそれぞれを独立させたものである(図表8参照)。

### ③システムエンジニア

現行の中分類「情報処理技術者」は、通信技術者を包含するカテゴリーになり、項目名は情報処理・通信技術者になった。この新中分類のもとには、現行のシステムエンジニアが専門分化して独立した6つの項目を設定した（図表11参照）。

### ④営業職

今回の改訂における新設中分類である「営業の職業」のものの小分類には、現行の小分類を分割して項目を設定した（図表12参照）。分割の基準は、営業の対象商品である。現行の商品販売外交員は、飲食料品、化学品、医薬品、機械器具など営業品目別の6項目に分割した。また、不動産と有価証券は、売買と営業の仕事に分け、営業の仕事をこの中分類に移設した。

#### ウ. 職業紹介業務における必要性

##### (7)求人・求職の取扱件数の多寡に応じた項目の設定

①日本標準職業分類の小分類レベルに設定されていない職業であっても求人・求職の取扱件数の多いものは小分類レベルに設定した。その主なものは次のとおりである。

（例）医療・介護事務員、トリマー、製図工、内装工、パタンナー、フォークリフト運転作業員、玉掛作業員、ビル設備管理員、選別作業員、軽作業員

②日本標準職業分類の小分類レベルに設定されている職業であっても求人・求職の取扱件数の少ないものは整理した。その主なものは次のとおりである。

（例）自然科学系研究者、人文・社会科学系研究者の2項目 → 「研究者」に集約  
洗張職 → 細分類に格下げ  
接客社交係、「芸者、ダンサー」の2項目 → 「接客社交係、芸者、ダンサー」に集約  
石油・天然ガス採取工 → 廃止

##### (4)公務員を対象とした項目の見直し

公務員の仕事は職業紹介の対象にはなりにくいと思われるので見直しを行った。その主なものは次のとおりである。

（例）監督的専門公務員 → 廃止  
陸上自衛官、海上自衛官、航空自衛官の3項目 → 「自衛官」に集約

なお、細分類に設定されている公務員の項目の見直しにあたっては、管理職や保安の職業を除いて項目を廃止したものが多い。廃止した主なものは次のとおりである。

（例）医療監視員、食品衛生監視員、社会教育主事、戸籍・登記事務員、徴税係員、麻薬取締官

#### エ. 職業紹介業務における使いやすさ

##### ①項目名の適切さ

小分類の項目名は、社会的に定着している名称やわかりやすい名称を使用しているかどうかという観点から見直しを行った。項目名を変更した主なものは次のとおりである。

（例）特殊法人の役員 → 独立行政法人等の役員、キーパンチャー → データ入力係員、  
保険募集人 → 保険営業員、身の回り世話従事者 → 旅館・ホテル・乗物接客員

## ②名称の統一

職業紹介業務での使用に配慮して項目名のうち人を表す表現を用いているものは、当該職業に従事する人の全体を指す用語ではなく、雇用を前提にした名称に統一した。すなわち、作業員、運転者はそれぞれ作業員、運転手に変更した。その主なものは次のとおりである。

(例) 農耕作業者 → 農耕作業員、土木作業員 → 土木作業員、  
フォークリフト運転者 → フォークリフト運転作業員、バス運転者 → バス運転手

## ③職務範囲の拡大

類似の職務を同一の小分類に位置づけられるように現行の項目を変更して職務範囲の広いカテゴリーを設定した。その主なものは次のとおりである。

(例) 中小企業診断士 → 経営コンサルタント、葬儀師 → 葬儀師、火葬係

## ④職務の違いを重視

1小分類1職業を原則とし、職務の異なる複数の職業で構成される項目は分割してそれぞれ独立の項目を設定した。ただし、複数の職業を併記した項目であっても求人・求職の取扱件数の少ないものは現行の項目名を維持した。その主なものは次のとおりである。

(例) 「理学療法士、作業療法士」 → 理学療法士と作業療法士に分割  
「郵便集配員、電報配達員」 → 現行項目名を維持

## ⑤職務範囲の見直し

職務範囲の広い職業は、職務の違いに即して細分類レベルの項目を設定し、必要に応じてその位置づけを変更した。その主なものは次のとおりである。

(例) ・受付事務員は、細分類レベルで会社・団体受付係と旅館・ホテルフロント係に区分し、前者は事務の職業に、後者はサービスの職業にそれぞれ位置づけた。  
・通信販売受付事務員は、注文を受け付ける通信手段によって職務内容が異なるので、電話による受け付けとそれ以外の通信手段（インターネットやファックス）による受け付けに分け、前者は電話応接事務員の細分類（コールセンターオペレーター）に、後者はその他の一般事務の細分類（通信販売受付事務員（電話を除く））にそれぞれ設定した。

## (5)細分類

細分類項目は、既に本研究の2年目（2008年度）に見直しを完了しているが、本年度に行った大・中・小分類の改訂にともない見直し結果の修正などが必要になった項目がある。そのため以下の観点から細分類の見直し案を修正した。

### ア. 細分化の見直し

細分化され過ぎていた項目は集約し、逆に、項目のくくりが大きいものは細分化した。また、細分化が適切ではないものは項目の見直しを行った。修正を行った主な項目は次のとおりである。

#### ①項目を集約したもの

(例) 営業写真家、カメラマン → 写真家

事務部門管理職員、営業部門管理職員、生産関連管理職員 → 会社の管理職員  
生産管理事務員、工程管理事務員 → 生産・工程管理事務員  
金融事務員、保険事務員 → 金融・保険事務員  
運輸出改札係、旅客係 → 運輸出改札・旅客係  
再生資源回収人、再生資源仲買・卸売人 → 再生資源回収・卸売人  
伐木・造材作業員、集材・運材作業員 → 伐木・造材・集材作業員  
大型・中型トラック運転者、小型トラック運転者 → トラック運転手

## ②項目を細分化したもの

(例) 新聞・放送・雑誌記者 → 新聞・放送記者、雑誌記者  
医療・介護保険事務員 → 医療事務員、介護事務員  
倉庫作業員 → 倉庫作業員（冷蔵倉庫を除く）、冷蔵倉庫作業員

## ③細分化を見直したもの

(例) 管理薬剤師、調剤薬剤師 → 薬剤師（調剤）、薬剤師（医薬品販売）  
生活相談員、児童指導員 → 老人福祉施設指導専門員、障害者施設指導専門員、児童福祉施設指導専門員  
製品包装工、箱詰・袋詰工 → 包装作業員（機械包装を除く）、機械包装作業員

## イ. 項目名の見直し

職業紹介業務に使用する項目の名称として適切であるかどうか、日本標準職業分類の項目名と対応が図られているかどうかなどの観点から見直しを行った。項目名を変更した主なものは次のとおりである。

### ①職業紹介業務の視点

(例) ケースワーカー → 福祉相談員、受入係員 → クリーニング等受入係員、  
支配人 → 店長、ウエイター・ウエイトレス → ウエイター・ウエイトレス（飲食店ホール係）、スポーツ・クラブハウス係 → スポーツ施設係、  
特用林産物採取作業員 → 山菜・うるし等採取作業員、配送員、集配員 → 荷物配達員、ルートセールス員 → ルート集配員、選果工 → 青果選別作業員、  
内装工 → 内装仕上工、工場軽作業員 → 工場労務作業員

### ②日本標準職業分類との対応

(例) 一般事務員 → 総合事務員  
通信販売受付事務員、顧客相談窓口事務員 → コールセンターオペレーター

## ウ. 項目の廃止

廃止の検討対象になった職業は、職業紹介の対象にはなりにくいもの、職務範囲が他の項目と重複しているもの、求人・求職の取扱件数が少ないものなどである。廃止した主な項目は次のとおりである。

(例) 医療・薬事・食品衛生監視員、公証人、語学教室教師、照明家、個人経営事業所の経営者・管理者、士業事務所事務員、会計監査係員、中古商品査定・買取人、航空機機関士、内燃機関運転工、選鉱員、発破員、外壁工

## エ. 項目の新設

細分類の見直し過程では項目を設定しなかった職業であっても、今回の大・中・小分類

の改訂において必要性を認めたものは新たに細分類に設定した。その主なものは次のとおりである。

(例) 医療ソーシャルワーカー

オ. 日本標準職業分類の大・中分類レベルにおける変更にとまなう細分類の調整

#### ①新大分類Hにおける細分類の調整

新大分類Hに設けられた小分類は、現行の小分類を分割して設定している（第2章2(4)イ(イ)①を参照）。小分類レベルにおけるこの再編を細分類の視点からみると、現行の細分類項目を分割することになる。しかし、実際に細分類項目を分割したわけではなく、細分類に含まれる職務を分割することによって小分類レベルで分割された作業（生産設備の制御・監視の作業、製造・組立・修理に直接従事する作業、検査の仕事）のそれぞれに対応する細分類項目を設定している。具体的には次の処理を行っている。生産設備の制御・監視の作業は現行の分類表には設定されていないので、項目を新設した。他方、製造・組立・修理に直接従事する作業及び検査の仕事については現行の項目名をそのまま使用したものが多し。求人・求職の取扱件数の多寡に即して分割、集約、新設、廃止などを行っている項目もある。

#### ②中分類の新設にとまなう細分類の調整

製造技術者、介護職、保健医療サービス、情報処理技術者、営業職、清掃員などの新設中分類のもとに設定された小分類にもとづいて現行の細分類を分割したり、移設したりしている。また、対応する細分類が設けられていないときには項目を新設した。

#### ③大分類の再編にとまなう細分類の調整

現行の大分類Hは廃止され、通信関係の小分類項目は専門的・技術的職業と事務的職業に移設された。細分類項目は、小分類の移設にあわせて移動した。

カ. 日本標準職業分類の位置づけにあわせた項目の移動

大・中分類の項目は日本標準職業分類に準拠して設定しているため、大分類又は中分類レベルにおいて日本標準職業分類の位置づけと異なる職業は、日本標準職業分類にあわせて位置づけを変更した。その主なものは次のとおりである。

(例) 学童保育指導員（社会福祉専門の職業） → サービスの職業に移設  
土地家屋調査士（その他の専門的職業） → 法務の職業に移設  
診療情報管理士（その他の専門的職業） → 一般事務の職業に移設  
ホテル・旅館フロント係（一般事務の職業） → サービスの職業に移設  
速記者（事務用機器操作の職業） → その他の専門的職業に移設  
保険仲立人（その他の販売類似の職業） → 「保険代理人、保険仲立人」の項目に移設  
個人宅掃除員（サービスの職業） → 清掃の職業に移設  
リラクゼーション療法施術人(生活衛生サービスの職業) → その他のサービスの職業に移設  
ビル設備管理員（サービスの職業） → 輸送・機械運転の職業に移設  
養蚕作業員（農耕・養蚕作業員の細分類） → 養畜作業員の細分類に移設

### 3. 残された課題

#### (1)分類基準の一貫性

今回の改訂の特徴は、職務の違いにもとづいて分類項目を設定する姿勢をこれまで以上に重視したことである。その結果は新分類項目に如実に反映されている。新たに設定された4つの大分類、生産工程作業員の中分類、技術者の中分類、金融・保険専門職や電話応接事務員などの新項目はその一斑である。全体を俯瞰すると、職務の違いにもとづいて分類項目が設定されていることを看取することができる。しかし、小分類レベルに降りてみると、分類基準は必ずしも一貫して適用されているわけではないことに気づく。職務の点では同類の仕事であっても、位置づけが大分類あるいは中分類レベルで異なる職業がある。

たとえば、セメント製造における中央制御監視室での生産設備の制御・監視の仕事、自動車の塗装工場における自動塗装設備の制御・監視の仕事、自動化された包装機械の運転・操作の仕事は、いずれも生産活動に直接携わる仕事ではなく、機械の操作・制御が仕事の中心である。したがって職務の類似性を基準にすると、これらの仕事は同じ中分類のものと小分類に位置づけられるべき職業である。しかし、日本標準職業分類では、セメント設備の制御・監視と塗装設備の制御・監視の仕事は同じ大分類ではあるが、異なる中分類に位置づけられている。一方、自動包装機械の操作員はこれらの制御・監視の仕事とは異なる大分類に位置づけられている。

もうひとつ例を挙げてみよう。今回の日本標準職業分類の改定では、電話応接事務員の項目が新設された。この項目には電話交換手、コールセンターオペレーター、テレフォンアポインター、電話調査員など電話という通信手段を使って行う仕事が分類される。ここに適用されている分類基準は、使用する道具・機械器具・設備の種類である。電話を使って行う仕事がひとつの項目にまとめられるのであれば、現在広く普及しているパーソナルコンピュータを使って行う仕事もひとつの項目にできない理由はない。各種の文書などを作成するパーソナルコンピュータの操作員、パーソナルコンピュータを操作して図面を作成するCADオペレーター、パーソナルコンピュータを操作して印刷用の原稿を作成するDTPオペレーターなどの仕事は、使用する道具を重視すると同一のカテゴリーに位置づけることが可能である。しかし、これらの仕事は日本標準職業分類では事務の職業と生産工程の職業に分かれて設定されている。

以上の例にみられるように、分類基準は必ずしも一貫して適用されているわけではない。この問題を職業紹介の視点からみると、求人の探しやすさに関係してくる。電話を使った仕事を希望する求職者が求人を探す場合、電話応接員の項目を検索すればこと足りるが、パーソナルコンピュータを使った仕事を希望する人は、パーソナルコンピュータで何をしたいのかが明確になっていないと求人を探すことができない。日本標準職業分類の次回の改定では、現実の職業の具体的な仕事内容に照らして分類基準の適用のあり方を更に検討する必要がある。

## (2)今後の課題

職業分類表は、職業分類の概要、分類項目表、分類項目の内容説明の3部で構成されている。本年度の研究ではこのうちの前二者の改訂が終了した。職業分類の概要には、本職業分類の利用者が職業分類の考え方と原則を容易に理解できるように必要な事項を追記するとともにいっそう詳しい説明を加えた。更に、職業の決定にあたっては、本職業分類の利用者の個人的な判断に委ねる余地を少なくするために統一的な決定方法を明確に示した。分類項目の改訂では、日本標準職業分類の大・中分類の体系に準拠することによって我が国の職業全体を網羅できる基盤が整った。この基盤の上に立って職業安定機関における職業紹介業務に必要な職業を小・細分類項目として設定した。

本年度の改訂作業を終えた現在、来年度に残された課題は大・中・小・細分類項目の内容説明である。本職業分類は、分類の単位を職務に置いている。したがって、職務の観点から分類項目の内容を記述することになる。本職業分類の想定している主な利用者は、職業安定機関において職業紹介業務に携わる実務者である。実務資料として本職業分類が使いやすいものとなるかどうかは、分類項目の内容説明によるところが大きい。特に職業紹介業務の実務に使用する細分類の内容説明においては、代表的な職務を記述するだけでなく他の分類項目に含まれる職務に重複する場合、どちらの項目に分類するのかを明確にする必要がある。また、求人・求職の申込書に記載された求人職種や希望する仕事の名称から対応する職業分類上の分類項目が容易に判断できるように細分類には的確な職業名の例示を掲げる必要がある。これらの内容説明が完成して初めて職業分類表の改訂が完了することになる。