

第5章 職業分類の共有化に向けた取り組み

本研究会は、職業安定法第15条の規定及び民間事業者における職種分類の利用状況を踏まえて官民間での職業分類の共有をめぐる問題と課題について検討を重ねてきた。その結果、共有化を進めるためには官民間の溝を埋め、共有化意識を醸成するための環境整備が必要であるという点で合意に達した。以下は、本研究会の結論である。

I 現状認識

1. 労働省編職業分類は、ハローワークにおける職業紹介業務だけではなく業務統計や労働市場情報の提供等にも利用されている。大・中・小・細分類の4階層構造のうち上位3階層の項目は統計利用の観点から日本標準職業分類との整合性が確保され、最下層（細分類）の項目は職業紹介業務に利用されている。

現行の労働省編職業分類は、実務に使用しているハローワーク職員の立場から見ると多くの問題を抱えているが、それと同時に日本標準職業分類に準拠していることが実務用分類としての使い勝手を制約している面があることは否めない。後者については、官民共通の職業分類の視点に立つと次の2点が重要である。第1は分類の考え方である。統計目的の分類である日本標準職業分類の考え方の中には十進分類法など職業紹介業務に適用することが必ずしも適切とは考えられないものも含まれている。第2は改訂間隔である。日本標準職業分類の改訂間隔は約10年であるが、改訂からの時間が経つほど産業構造の変化などの影響を受けて現実の職業と分類表上の項目との対応関係にずれが生じやすくなる。

2. 一方、職業分類を使用している民間事業者を見ると、各社はそれぞれの事業の種類・事業対象の違い・事業運営の違いにあわせて独自性の強い職種分類を作成している。しかし事業者全体を俯瞰すると次の3点を共通項として取り出すことができる。第1は取扱量の多寡にあわせた項目の設定・細分化、第2はマッチングに配慮した項目の設定、第3は求職者の職業理解に配慮した項目名の使用である。職業分類に対する取り組みは、以下の通り同一事業の中で事業者間に違いが見られるだけでなく、事業者間での違いも大きい。

(1) 民営職業紹介事業

民営の職業紹介事業者は、有料職業紹介事業者と無料職業紹介事業者に大別できる。前者は、対象とする取扱職種を労働省編職業分類で見ると①全職種あるいはホワイトカラー職種など大分類レベルの項目を中心に紹介事業を行う事業者（いわゆる「人材紹介会社」）と②家政婦（夫）やマネキンなど細分類レベルの項目に特化して紹介事業を行う事業者（「伝統的職業紹介事業者」と呼ばれる）に分けられる。更に、人材紹介会社は取扱職種によって2つのタイプに分けることができる。幅広い職種を取り扱う、いわば百貨店型の紹介事業者と取扱

職種がやや限定的な、いわば専門店型の紹介事業者である。両者の職業分類は、設定された職種の広がりや項目の数の点で違いが見られる。他方、伝統的職業紹介事業者は、紹介職種の自由化後も特定分野における職業紹介が中心になっている。また、無料職業紹介事業所の中には労働省編職業分類をそのまま利用しているところもある。このように同じ職業紹介事業であっても事業者によって使用している職種分類の違いが大きい。

(2) 求人情報提供事業

求人情報の提供事業者が使用している職種分類を見ると、職種構成の広狭や分類項目の精粗などを規定する主な要因はメディアの編集方針や媒体の種類である。たとえば媒体としてインターネットを利用する場合、情報検索に優れた点を生かして項目数の多い職種分類を使用することができる。一方、紙媒体（求人情報誌・折込広告・フリーペーパーなど）で情報提供を行っている事業者を見ると、そもそも職種分類を使用していない事業者もある。それらのメディアでは、職種に代わって地域や雇用形態などが求人探索の指標として提供されている。

(3) 労働者供給事業

労働者供給事業を運営する労働組合は、事業申請にあたってそれぞれの分野で用いられている一般的な職種名を供給職種として登録している。

3. 労働省編職業分類は統計利用のための体系と業務利用のための項目設定という独自の構造を持っており、他方、民間事業者の職種分類はおしなべて実務に即したものになっている。このため両者間には、分類の考え方を始めとして体系・項目・配列・分類基準などの点で大きな違いが見られる。

4. 労働省編職業分類は主に行政で使用され、民間事業者がそれを直接利用する機会は多くない。その中で主なものは、職業紹介の事業許可申請における取扱職種の指定や職業紹介事業報告における求人・求職の職業別統計などである*。

(注) 厚生労働省の実施する市場化テストにおいて民間事業者は当然のことながら事業の遂行にあたって労働省編職業分類を直接利用している。

II 共有化の視点

5. 職業安定法第15条に規定された官民共通の職業分類を作成するという点については、そうすることが望ましいであろうという意味で概ね理解が得られたと考えられる。職業名は求人と求職者を結びつける重要な要素であるが、使用される用語が不統一だと労働市場における効率的な情報収集やその活用が妨げられるおそれがある。そのような事態を防ぐためには職業分類の共有化が求められるとの認識が大凡共有されたものと考えられる。

6. しかし、事業者の視点に立つと、その必要性に対する認識には差が見られる。必要性を必ずしも強く意識できない背景には、次のような理由が考えられる。第1は現状認識である。共通分類を作成することが望ましいという点は理解できるものの現実には求職者が多様な職業名のゆえに求職活動を著しく妨げられるような差し迫った問題が生じているかどうかについては認識が分かれている。第2は共通分類という視点が未だ抽象的な概念に止まっていることである。共有化の具体的な形やそれに付与される役割が明らかになっていない現状では、その必要性について判断がしにくいと言える。第3は共有化によってもたらされるメリットが必ずしも明らかではないことである。各事業者はそれぞれの事業運営に適した職種分類を利用しているので、共通分類のメリットが現在使用している独自分類のそれを上回らないと共通分類の必要性を強く意識するようにはならないと考えられる。第4に、人と仕事のマッチングにおいて職業名の重要性が相対的に低下しているのではないかとの見方がある。この視点に立つと共通分類に対して積極的な評価をしにくいことになる。

7. 共有化の最終成果物である共通分類の利用については、現在、各事業者がそれぞれ独自に工夫を凝らした職種分類を使用している点を考慮すると、各事業者の裁量に委ねるべきであるとの点で意見が一致した。

8. 実務に使用する職業分類は、現実の職業と分類上の項目との乖離をできる限り小さくすることが求められる。したがって共通分類は時宜に応じて改訂する必要があるとの指摘があった。

9. 職業安定法第15条は、官民共通の標準職業名の設定、職業解説・職業分類表の作成を謳っている*。したがって共有化の順序としては職業名から始めるのが適当であるとの意見があった。これに対して職業分類を考える場合、まず、大分類を始めとして分類体系の骨格を議論するのが一般的であり、職業名の議論を先行させるのは適切ではないとの指摘があった。

(注) 第15条の「標準職業名、職業解説、職業分類表」という文言は、直接的には昭和28年の『職業辞典』において実現したものを指している。本来ならばこの規定に則ってこの三者を一体のものとして作成することが望ましいと考えられるが、行政上の諸事情により昭和61年以降の改訂では、標準職業名の設定（細分類レベルの項目）と分類表の作成（日本標準職業分類に準拠した分類体系）にとどまっている。

10. 職業分類の共有化の理念に配慮すると、労働省編職業分類はこれまで以上に業務利用を重視した分類であることが求められる。そのような分類にするためには、求人・求職者・マッチングの便宜などに配慮して項目を設定する必要がある。しかし、現行の分類では小分類レベルまでの体系と項目については日本標準職業分類との整合性を確保するという制約があるため、日本標準職業分類との整合性のあり方について改めて見直しが必要であると考えら

れる。

Ⅲ 共有化に向けた取り組み

11. 共有化に向けた取り組みは漸進的に進めることが望ましいという点で一致した。労働省編職業分類は日本標準職業分類に準拠した独自の分類体系であり、他方、民間事業者の職種分類は実務利用に焦点を当てた各社の独自色の強い分類である。このような状況のもとで両者の共通項を探し、そこから敷衍^{ふえん}して共有化を達成するという方法も考えられるが、この考え方ではその第一歩である共通項探しの段階で困難に直面することが予想される。官民の両者が職業分類を共有する環境が整っていない中で共有化を進めることには限界がある。

12. 官民が共有化の実現に向けて取り組むべき課題の第一は環境整備である。「官」と「民」が同じ土俵上に立てるように、迂遠^{うえん}と思われても両者の溝を埋めるための整地作業から着手することが重要である。

13. 具体的な環境整備策として今すぐにでも着手できるものは、職業名の整理である。同じ（あるいは類似した）職務内容を持つ職業であっても事業者によってさまざまな名称が使われることがある。それらの名称を代表的な名称のもとに整理して、更にその代表的名称によって表される職業の職務内容を明らかにすることができれば、労働力需給調整の関係者が共通理解を得るための架け橋になることが期待できる。この取り組みの成果はデータベースの形でとりまとめ、その恩恵を関係者が等しく享受できるようにデータベース情報は一般に広く公開すべきである。

14. 2つ目の環境整備策は労働省編職業分類の周知・広報・利用促進である。官民共通の職業分類の出発点をどこに求めるのかという問題は重要である。現在、官民が使用している職業分類の中から共通分類のプロトタイプ（原型）を探すとしたら、体系的包括的分類であるという点で労働省編職業分類を候補にすることができよう。プロトタイプをより洗練されたものとするためには、これから始まる労働省編職業分類の改訂作業において実務利用の視点をより重視した体系・項目になるようにすることが求められる。改訂後の職業分類は広く一般に公開してその周知を図るとともに利用を促すことが職業分類の共有化の基礎になると考えられる。

IV 残された課題

15. 職業分類の共有化をめぐる問題については、時間的制約もあり、必ずしも議論を尽くすことができたわけではない。共有化をめぐる問題を考える場合、議論の土台になるのは次の3点である。第1は共有化の理念に関する認識である。この点については官民間で大凡共通理解が成立していると言える。第2は共有化の必要性に関する認識である。この点については必ずしも共通認識が形成されているわけではないことが明らかになった。第3は共通認識を醸成するために官民それぞれが果たすべき役割や満たすべき要件に関する認識である。この点についてはまだ議論の入口にたどり着いていない。今後、共有化の必要性に関する認識の違いをどのようにして埋めるのか、そして共通認識を形成するための条件整備はいかにあるべきかについて議論を深める必要がある。

16. 今後改訂される労働省編職業分類を共通分類のプロトタイプに位置づけるとした場合、実務利用に比重を移した分類になるように改訂の原則（たとえば、日本標準職業分類との整合性のあり方、実務利用に適した項目の記述法、柔軟性の確保、量的基準の導入、分類の純化など）について検討し、その結果を職業分類の一般原則として整理する必要がある。その際には労働力需給調整に係る事業者からも積極的に意見を求めるべきであろう。

