

## 第6回統計基準部会 議事録

- 1 日 時 平成21年6月26日(金) 14:00～16:15
- 2 場 所 総務省第二庁舎6階 特別会議室
- 3 出席者 (部会長) 大守 隆  
(委員) 舟岡 史雄、野村 浩二  
(専門委員) 岡本 英雄、西澤 弘、原 ひろみ  
(審議協力者) 総務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、東京都、埼玉県  
(事務局) 内閣府：河合統計委員会担当室参事官  
総務省：會田統計審査官、岩橋専門官、鈴木専門官、小高専門職、  
須藤アドバイザー(統計センター)
- 4 議 題
  - (1) 議題の整理について
  - (2) 日本標準職業分類の適用範囲について
  - (3) 日本標準職業分類の一般原則について
  - (4) その他

## 5 議 事

大守部会長 それでは皆さんおそろいですし、時間ですので、始めたいと思います。

第6回目になります。今日を除きますと、あと2回、今日を入れて3回ということです。

今日の議題は、お手元の議事次第にありますように、「課題の整理について」、「日本標準職業分類の適用範囲について」、3番目が「日本標準職業分類の一般原則について」、「その他」です。

開催通知で事前にお知らせした議題に(2)の適用範囲を加えていただきたいと思います。

それでは、配布資料について、事務局から御説明をお願いいたします。

事務局 はい。本日の配布資料でございます。

資料1、「課題の整理について」。

資料2、「日本標準職業分類の適用範囲について」。

参考1、「第5回統計基準部会の結果概要」をお付けしてございます。これにつきまして、既にメールで皆様に御確認を御依頼しているところですが、修正がございましたら、6月29日月曜日までに事務局までお寄せいただきたいと思います。

続きまして、席上配布資料です。

、「情報処理技術者におけるプロジェクトマネージャの専門性について」は、経済産業省さんの御提出資料です。

、「日本標準職業分類の一般原則(暫定案及び諮問案)」。

それから、これには書いてございませんが、1枚紙で参考としまして、「科学技術研究調査(調査票記入上の注意)」というものをお付けしてございます。

以上です。

大守部会長 ありがとうございます。

それでは、議題に入っていきますが、まず、課題の整理ということで事務局からこれまでに出示されたいろいろな課題について案が出てきておりますので、御説明をお願いいたします。

事務局(曾田統計審査官) それでは、前回までの各大分類での今回の改定の部分につきまして、いろいろと御議論をいただいた折に出てきた御指摘等に関して回答ということですよ。

資料1をご覧いただきたいと思います。資料1で一番最初に指摘事項1、中分類「研究者」について理科系か文科系かという内訳を廃止するということが、妥当かということで御指摘をいただいているところでございます。

参考までに統計局の科学技術研究調査というところで使っております、分野別の1枚紙のものがございます。

諮問案と申しますが、当初は研究者というところの内訳を、「自然科学系研究者」と「人文・社会科学系研究者」というのを分けないということにしていたのですが、いろいろ御指摘があって案の1と案の2という形で、自然科学と人文・社会とその他という3項目立てにするか、それとも従来型の自然科学系と人文・社会科学系で残すかということが考えられるということで、2案提示させていただいております。

2案提示したと申しますのは、「その他」というのをつけるということでいろいろ新しい境界型

領域、学際領域の研究分野ができてきているので、そういうものをわかるようにした方がいいのではないかと考えてございますが、統計局の科学技術研究調査を見ていますと、人文・社会と自然科学を除いたところはまだ若干少ないということがあって、改めて設けた方がいいか、それとも無理にでも人文・社会と自然科学に分けてしまった方がいいかというところがあります。

それとあと、次の2ページのところで書いてあるのですが、職業分類の場合、大学の教授の先生とかは基本的に全部大学の教員の方に行ってしまうので、研究者に残るのは民間企業の研究者の方とか、大学の附属研究機関、そういうところの研究者の方となるということで一般に考えている大学の教員を含めた研究者ということとは、若干違ったところが母集団の対象になるということ。

大学ですといろいろ新しい学部ごとにネーミングとかをやっているのがあるんですが、そういうところになるとまだそれほど新しいネーミングを取り入れていない可能性もあるので、それであれば従来型の2分類でいいのかなと思ひまして、その辺の御議論をいただきたいと思って、2案出させていただいております。

それから、2ページを見ていただきまして、指摘事項の2ということで分類基準の中で資格とか免許、そういうものが出てくるんだけど、そこをどう考えるかということで御審議いただきたい。

1つは、分類項目の構成要件として出てくる資格というときには、ここに書いてありますように、  
、の類型にあるものを主に念頭に置くということにしております。

は法令に基づいた業務独占資格の医師、歯科医師、看護師といったもの。もしくは名称独占資格の中小企業診断士、理学療法士、公認会計士であるとかそういう資格。それからもう一つの類型としては、大臣や知事など公的機関の長の任命が必要な職業とするもの。医療監視員、薬事監視員、そういったものを資格としてみなしましょうということにしております。

それで、ある分野、例えば小分類の項目を構成するところの要件がこの資格を持っている者、例えば医師という小分類であれば、医師の資格なり免許を持っている者がそこに全部該当するわけですけれども、そういうような小分類のときには分類項目の説明のところ、その資格を要件としているということをきちんと明記する。例えば医師というところであれば、医師の資格免許を持っている人がここになる。そういうような旨を明示するという形で対応したいというふうに思っております。

それに関連しまして、指摘事項3という形で見習人とか徒弟人というもの、補助作業員、そういうものを熟練者と同一カテゴリーに分類する場合と分類しない場合があるのをどう考えるかということで、最初に3ページ以降の外国の事例を見ていただきたいと思います。

見習人とはある意味できちんと訓練課程に入っているような人。補助者というのは熟練工がやっていることをお手伝いしている。aidesとかhelpersとかそういうふうに言ったりすると思いますが、それについての対応をどうするかということで、ILOの出しているISCOのところでは、徒弟と研修生は実際に行っている tasks、duties によって分類されて、将来就く職業によって分類はしないというようなことを、ILOの方では書いております。

アメリカの方では、徒弟と研修生は、訓練を受けている職業に位置付けられる。「一方、helpers と aides というものは、別に分類される。なぜならば、helpers と aides は彼らが補助している者の職業の訓練を受けているわけではないからである。」と書いてあります。

カナダのところは、アメリカと同じような形で3ページから4ページにかけてありますけれども、徒弟は、熟練工の職業に分類するという。「補助者は、通常、労働者とする。補助者の大半は、大工の補助者、石工の補助者、屋根工の補助者など、建設業界に多く見られる。」これらの仕事は正式な徒弟制度と混同されることはないので、熟練工に分類しないで、ここは helpers とか labourers という小分類をつくってここに分類するというのが、カナダの見解という形になります。

日本でどうするかということでございますが、2ページの真ん中あたりに戻っていただきまして、指摘事項3に対する対応ということで、ここで見習人というのをどういうふうに考えるかというのを書いております。「見習う職業の分類項目が、指摘事項2の資格を要件とする場合」。例えばお医者さんであるとか、小分類項目が資格と全く同じになる場合、見習人というのも一応資格を持っているけれども、スキルが低くて事実上訓練を受けている状況という場合の見習いというのは、資格を持っていなければ見習人とは考えないというふうに定義というか、考え方を整理した。

それから、見習う職業の分類項目がそういった資格とかでがんじがらめになっていない場合。見習人は資格の有無に関係なく、見習う職業の訓練を受けているというふうに解釈をした、というふうに考えました。

次の3ページの表にありますように、上段のところはお医者さんのように法令に基づく資格が必要条件として、その場合の見習人というのは一応その資格を持っているという前提をとりますので、見習う職業の分類項目に格付けする。補助の作業者というの、資格を持っているわけではありませんので実際に行う仕事により分類する。

下段の方は、職業の分類項目の定義というものが資格とリンクしていない場合、その場合の見習人というのは見習う職業の分類項目に格付けする。その補助者は仕事の内容により分類するというふうに、今回は整理をさせていただいております。

次に5ページに行ってくださいまして、指摘事項の4ということで製造技術者と専門職のところ、「製造技術者（開発）」と「製造技術者（開発を除く）」という分類を今回させていただきましたときに、説明のところでは機械器具を製造するというところについては説明があったんですが、部品の製造というのはどうだという御指摘がありまして、それは説明文の中に、「機械器具及び同機械器具の部品の生産に関し、...」という形で加えさせていただきたいというふうに思います。

指摘事項の5としまして、中分類18「経営・金融・保険専門職業従事者」というのがあって、その中に小分類184「金融・保険専門職業従事者」を今回新たに設定しておりますけれども、これは顧客向けサービスではないということ、個人向けだったりするということもあるので、別に中分類で設定した方がいいのではないかという御指摘があったんですが、今回新しく設定させていただいているということ、それから数の確認というのがまだ十分されていないということもあったので、とりあえず小分類の方で今回一分野として立たせていただいたということで、今後ある程度の数が

増えてくるということであれば、別途、中分類の方にさせていただきたいというふうに考えております。

6ページをご覧くださいまして、小分類243「カウンセラー（医療、福祉を除く）」につきましては、従来は職業と教育のカウンセラーという形である程度限定的なカウンセラーで小分類として立っていたのですが、今回はその職業・教育というところを取り除いて、「（医療・福祉は除く）」というような形にして小分類といたしました。

若干、職業と教育とは少しは広く読めるような形で小分類で設定させていただいたんですけれども、そうしてしまうと結婚相談員とか人生相談員とか、場合によっては専門的な知識を有してなくてもその仕事に入ってしまうというものも入れ込んでしまうのではないかなという御指摘を前回いただきました。

今回、変更させていただきましては、カウンセラーという形で一つ小分類項目をつくるんですけれども、その説明書きのところに専門的な知識を必要とするということで、専門的な仕事をするということ。それからあと、「（医療、福祉を除く）」というのは、ちょっと意味が曖昧だったので、「（医療・福祉施設）」、そういう現場にいないもの、いる者は除くという形にさせていただいています。若干、例示の方も増やさせていただきました。

それから、この小分類項目に該当しない×例示ということで、結婚相談員とか人生相談員というものを記述するという形で対応させていただきたいと思います。

評論家についてどうするかという御指摘があったと思いますが、小分類211に「著述家」というところがあり、そこに分類してはいますが、例えば国勢調査の調査票で「評論家」と書かれてきてしまった場合はそれが本当か確認しようがないので、やはり小分類の211「著述家」に格付けするしかないというふうに考えています。

次に、7ページをご覧くださいまして、「大分類K - 労務作業員」に関する幾つかの御指摘でございます。

1つは、大分類Kの定義が余りにもつまらないという変ですが、そのもの過ぎたのではないかなということがありましたので、「高度な知識・技能を必要としない」というふうに書き直させていただきたいというふうに思っています。

それから、「運搬等の仕事で機械を使用するものと区別するため、定義を明確にすべきではないか」という御指摘をいただきましたので、これにつきましても説明文の方で対応したいというふうに思います。

3つ目の指摘の関係で、「『ハウスクリーニング職』の定義について、掃除の範囲が不明確である」ということで、定義をこのように少し限定的に書いてはどうかということでしたので、このように対応したいというふうに思っております。

指摘事項4番目で「一般廃棄物処理」と「産業廃棄物処理」ということは、別に分けなくてもいいのではないかなという御指摘があったのですが、明らかにそれを取り扱う知識とか取扱方法が異なっているということ、いろんな規制もあるということ、実際、国勢調査においても分類してきているということもございまして、このとおり分けて今回設定させていただきたいというふうに考えて

います。

9ページに行きまして、大分類A - 管理的職業従事者の関係で、警察官・海上保安官・消防員については、現在は1本でとっておりますけれども、このところの管理職というのを分けてとるべきではないかという御指摘をいただきました。2ページ後ろのところに、A4横の表で幾つかの外国の事例という形で挙げております。

1つはILOの国際分類ISCOという国際標準職業分類ですが、軍隊を3つのグレードに分けて、警察を4つのグレードに分けている。一番上がManager、Chief Executiveというところ。中級幹部か上級幹部かというその名称がいいか悪いかは別にさせていただいて、2番目でProfessional Managerということで、中級幹部が入っています。

それから3番目の専門的・技術的職業のところではPolice Detective、刑事みたいなところ、一般のお巡りさんのものは一般職員に入る。あと、消防の方も3段階、刑務の方はprison関係ですけど、所長と普通のprison guardという形で2段階です。

次のページで、イギリスはやはり軍隊で2段階と警察の方でも2段階、消防も2段階。カナダも同じように2段階になっています。

14ページ、オーストラリアのところですけど、軍隊が3段階、警察が3段階、これは国際分類の方に近いと思いますけれども、一般職員のところのDetectiveとPolice Officerというところで、刑事と一般のお巡りさんみたいなのは、一番下の分類のところに分けてとっているということです。そういう外国の状況になっています。

日本で今まで区分されてこなかった理由としては、書物に明確に残っているわけではございませんけれども、ILOの国際分類の方でそのところが明確な記述がなかったので、実際どうやっているかわからなかったということもあります。それとあと仕事の内容が普通の公務員とはかなり違っている。現場というのがありますし、違っているということもあって、実際の調査で身分とかそういったところまで聞きづらかったのではないかということが理由だと思われま。

また、昭和35年に日本標準職業分類が最初にできたときにやはり一般原則というのがあって、その職業の決定の仕方というところで、勤務先は一つであるけれども、そこで従事している仕事の数が多数の分類項目にわたる場合の決定方法として、警察官とかそういったものはそれぞれ警察機関の職業をとるということで、1本にしてとるということが書いてあるということもあつたかと思

います。

いずれにしても、国際基準とか外国事例でも幹部と一般の区別をつければ、やり方はいろいろ違っていると思いますが、分かれておりますので国際比較の観点から検討する必要があるというふうに思っています。ただ、警察官の場合、どのような仕事をしているのかということ。それから警察官の場合、幹部の方は国家公務員になる者と地方公務員になる者が混在しているということ。

それから同じ保安職業従事者の中では、自衛官についても国際的に見るとみんな区分けしているということもあるので、しばらく時間をいただいて、次回までの課題として整理させていただいて、もう少し仕事の内容とかどのように調べるか、分けるか。それと併せてどのように調べたら、それがとれるかということを検討したいと思っておりますので、次回までの課題として整理させていただ

いというふうに考えております。

10 ページの大分類 F - 保安職業従事者の小分類 453「警備業」に関することですが、ここに住宅の警備も含まれることを明示的にすべきではないかということで、このように対応したいと思います。

大分類 J の建設・採掘作業者というところと、大分類 K - 労務作業者のところの格付けのところでございますけれども、J - 建設・採掘作業者の中で単純な作業を行う人は、建設・採掘作業者ではなくて、労務作業者に分類すべきではないかという御指摘でございますけれども、日本の職業分類の体系自体がいろんな分野でもって、職業のレベルが低い人を一般的に集める。国際分類ですと 9 というところで、「Elementary Occupations」というのがあるわけですが、そういうものを設けるという方法を取っていないので、ある程度技術が低くてもそれぞれの職業分野の中に一応格付けするという形を取っています。

そうしたときに残ってくるのがやはり運搬の関係と清掃の関係ということで、それを主にして労務作業者という大分類を今回作りましたということですので、実際に土木作業の現場にいる人が運搬だけ、そういうものがほとんどの仕事になるのであれば、それは労務作業者になりますけれども、建設の関係の方の作業を行っているのであれば、多少スキルは低くても建設・採掘の方に格付けするという形に整理しております。

大分類 E - サービス職業従事者の関係で、「個人家庭における…」という文言に関して、前回 1 回削るというお話だったのですが、中分類の中身を検討すると残した方がいいのではないかという御指摘を前回いただきまして、そのとおりにさせていただくということです。

以上でございます。

大守部会長 ありがとうございます。

それでは、審議に入りたいと思いますが、その前に、経産省から資料が提出されていますので説明をお願いいたします。

経済産業省調査統計部 経済産業省でございます。お手元に席上配布資料 ということで、前々回の部会の場におきまして、私どもの方から、情報処理のプロジェクトマネージャについて、小分類の新設特掲を御要望させていただいたところでございますけれども、当該職名は、他の業種においても存在しているのではないかということで、先生からの御指摘をいただいたところでございます。他の業種のプロジェクトマネージャとは異質であるというか、より専門性が高いということで、改めて御説明をさせていただければということでございます。

御指摘のとおり、他の業種におきまして、このプロジェクトマネージャというのが存在しているということにつきましては、認識をしているところでございますけれども、一般的にプロジェクトの推進の間に管理職が併任するようなケースが見受けられるというふうに聞いてございます。

これに対して、この情報分野のところにつきましては、1 の中ほどにも書いてございますように、「単にシステム要件を把握し、実行できるスキルのみ」というところではなく、「顧客となる他業種の知見を有し、かつ顧客のビジネス戦略を理解した上で、システム開発」からトータルなマネジメント能力というのが求められる業種、職種であるということで、極めて高い専門性を有している

ということが言えるのではないかというふうに思っているところでございます。

裏側 2 ページ目に、なお書きとしても書いてございますけれども、こういう観点で 1994 年から私どもの外郭団体のところで国家試験をやっているところでございますけれども、このプロジェクトマネージャという職種を 14 年に確立いたしましたして、これまで 8,400 名ほどの者が合格されているといことで、かなりの数のの方が専門として携わっているということが言えるのではないかというふうに思っています。

参考までに、このプロジェクトマネジメント学会というのがございまして、そのアンケート結果の情報を入手いたしておりますけれども、会員の 8 割強が情報処理部門、IT 関連のプロジェクトマネージャという結果もございまして、相対的にそれなりの職種としておられるのではないかというふうに考えているところでございます。

資料の 2 . にも書いてございますように、私ども経済産業省にとって、行政施策上の観点からも当該分野の人材育成というのが、重要な柱の 1 つというふうに位置付けてございまして、私ども統計実施部局でも情報通信業の分野の統計の見直し整備を進めているところでございます。この中でも現在の状況では、従事者数の内訳として、新たに再整理をいただく新分類に基づいて、当該分野の従事者数の職種別の把握というところを進めたいということで、内部で検討しているところでございます。是非この分割というところにつきまして、御理解いただければというふうに思っております。

よろしく願いいたします。

大守部会長 ありがとうございます。

それでは、今の点も含めまして、御意見、御指摘等、御発言をお願いしたいと思います。

順番にやっていきましょうか。1 ページの指摘事項 1 は 2 案示されていますが、皆様の御意見をいただきたいと思えます。この 2 つでなくて 3 つ目がいいということであれば、それでも結構ですが、野村委員、いかがでしょうか。

野村委員 集計したままというよりは、1 案、2 案の方が望ましいと思えます。1 案と 2 案と比べると、現実的には 2 なのかなと。「その他」というものの不明確さというのがやはり残るかもしれないなというところが大きな課題のような気がします。

ただ、勿論、第 3 案が仮にあるとしたら、先ほどまさに事務局が資料をつけられているように、もう一個分類を細かくする、例えば人文・社会、理学、工学程度の話は、十分にやり得る可能性はあるわけだと思います。同じ点は統計委員会でも出口委員が触れられていたと思えますが、その可能性は残っているだろうと思えます。

もしそれができないとした場合には、何らかの理由を少し必要とするかなと思えます。

大守部会長 その場合に、「その他」の扱いというのは、どうしますか。

野村委員 「その他」は学際性という扱いではなく、参考資料のような形のものが入ってくるのかと思えます。少し学際的な意味の「その他」と家政、教育、芸術とかそういうものの「その他」の意味が違ってくると思えますので、学際性という意味での「その他」は特に難しいと思えます。もし實際上、定義することが可能であるならば、勿論 1 つの独立したものとしてあり得るだろう

と思います。

大守部会長 他の先生方、いかがですか。

岡本専門委員 自然科学と人文・社会の2つでいいのではないかと思います。「その他」は特に必要ないのではないかと考えます。

大守部会長 他に御意見がありますか。

原専門委員 私も全く同意見で西澤先生もそうですけれど、大学ではなくて、こうした研究機関に勤めている者として、恐らく自然科学と人文・社会学の2分類で十分だと思います。もともとの絶対数が少ないので、「その他」という3番目を立ち上げることは、非常に難しいものがあるかと思っています。

舟岡委員 私も2つでいいと思うのですが、そのとき「その他」をどう扱うかについて、明確にしておかなければいけません。そもそも人文・社会科学系の研究者の数は限られていますから、量的基準等から照らせば、小分類を立てるのが適切かどうかという、判断がなされるどころかだと思います。人文・社会科学においてそうですから、その他の部門というともっと僅少であるので、人文・社会科学系等とか、よく「等」として、そこに含めるやり方もあるのかもしれませんが。その他の部門とは、家政、教育、芸術・その他の、微々たる数であり、どこに入るかわからないままにしておくよりは人文・社会科学のところに包含するという扱いで、よろしいのではないかと思います。

大守部会長 ありがとうございます。

確認ですが、現行は案2の方でよろしいですね。わかりました。議論の大勢は案の2で現行のままでいいのではないかとということです。今日の整理としてはそれが大勢であったということで先に進みたいと思います。

指摘事項の2と3は、一般原則のところでもた出てきますので、そこで併せて御議論をいただければいいのではないかと思います。とりあえず今は飛ばしまして、5ページの指摘事項の4について特に御意見がありますか。どうぞ。

西澤専門委員 特定の部品が特定の機械に使われるということであれば、各分類項目ごとに部品という文言を挿入しても特段問題はないかと思います。

ただ、実際は汎用的な部品というのかなりありますので、汎用的な部品はどこに位置付けるかという、前回も私は指摘しましたが、ボールベアリングのような機械にも使われる、自動車にも使われる、輸送機器にも使われるというような、汎用的な部品があると今の事務局の案ですと、どこにも位置付けられない。あるいはいろんなところに位置付けられてしまうというような、そのあたりの汎用部品をどうするかというのは、もう少し考えた方がいいのかと思います。

大守部会長 事務局、どうですか。

事務局 汎用的な部品でございますが、例えば組込みのモーターですとかボールベアリング、そういったものは、現在のところでは機械の方に位置付けようかと考えてございます。

例えば自動車というものを考えてみますと、自動車はいろんなもので構成されているのですが、しかし自動車のエンジンのようなものは、やはり機械の方に位置付けております。同じ考え方で汎用的な部品といたしますか、そういったものも機械の方に位置付けられるかと考えています。

大守部会長 機械のどこですか。

これは、汎用的な横断的に使われる機械部品の製造に係る技術者の位置付けというのは、確かに御指摘の趣旨もあるので、次回までにもう一回事務局に検討していただくということでいかがでしょうか。

もしそれでよろしければ、指摘事項5に進みます。5は事務局の案は原案維持ということですが、いかがでしょうか。

特に御意見がなければそういう方向ですることにして、6に行きます。6については、定義の文書を直すということです。これについていかがでしょうか。

野村委員 考え方が、私は本当によくわからなくて率直にお聞きしたいのですが、例えば従来の諮問案というのは、どちらかといえば可能性としてはこういう選択があり得るのはわかるのですが、仕事の内容に基づいて分類をしてきた。つまり、場合によっては、必ずしも専門的な知識を有しなくてもその仕事に従事できるようなものが分類されてしまう。ただ、仕事の内容という意味では類似性があるという判断基準なのかなと思っていたのです。

新案は、「カウンセリングを行うための必要な専門的な知識を有し」ということで、スキルのスペシャライズというような感じの話が載ってくるのだと思います。そこでいつも私はよくわからないのですが、今までの議論も前回は完全にそうでしたが、日本の分類というのは、スキルを一般原則として入れようとしているのか、入れないのか。現行案では、入れないという整理をされていたように認識していますが、議論の中でも一般原則でも、ところどころそういう概念が混ざってくる。労務作業もそうですが、日本だと一体どちらのスタンスに立っているのかということが私にはわかりません。スキルのレベルとスキルのスペシャライゼーションぐらいの話ではまだ整理がされていないように思います。

スキルを原則として明示することを選択する可能性は、この指摘事項6のような原案というものはあり得る話だと思うのです。ところどころでそういう概念を使いながら、一般原則としてはうたわれないかのような話というのはどのように考えればいいのか。意味がよくわからないということで、何か隠すわけでもなく、もう少し明確化した方がいいのではないかと思います。

少しはずれますが、議事概要について少し言わせてください。前回の議事概要も見て驚きましたが、必ずしも合意に至っていない事柄について、一方の意見のみが書かれて、他方は全く書かれないというのはちょっとおかしいのではないかと思います。正確に書いて、問題としてこういう議論があって、それを我々はどれを採用したということで、勿論、間違えていたような議論はある程省略されてもしょうがないとは思いますが、今現状としてはこういうのを日本として選択しようという根拠をはっきりしておいた方がクリアになるのではないかと思いますけれども、どうでしょうか。

事務局(曾田統計審査官) 完全なお答えになるかどうかわかりませんが、スキルレベルを入れている外国の例というのは極端に言えば、小分類すべてに対してスキルレベルのレベルランクをつけているとか、そういう形でやっております。イギリスもそうですし、今度の2008年のISCOについてもそうです。一つ一つの小分類の職業に対して、これはレベル1なのか、2なのか、

3なのか、4なのかと、全部つけるということをやっています。そこまで徹底してやるかどうか、1つの形としてあると思います。

日本は確かに全面的には使っていないけれども、専門的・技術的職業と労務作業的なことを決めるときには、確におっしゃるとおりスキルレベルを使っている。スキルレベルというのか、労務の方については、スペシャライゼーションといたらいいかわかりませんが、専門的職業分類するときには確かに使っている。おっしゃるとおり、そののところでは使っていると思います。

一方、一般原則を考えると事業所とか企業の中におけるポジションということで、管理職の大分類を分けるときの基準が一般原則の中に1つ入っていますので、日本の場合には、一部使っている原則を一般原則の中に入れてもいいのではないかとすることは考えられると。ただ、完全に使っているわけではないということかと思えます。

野村委員 ニュージーランドも大分類のところでメジャーグループみたいなものを分けるところではスキルレベルで行きましょうと。その下ではスキルスペシャライゼーションみたいなものを適用しましょうという形になっていますよね。勿論、前回議論があったように、そのものを定義することは現実的には難しい部分は残っているわけですが、その程度の概念の曖昧さでもってしても、その概念が有用であるから我々はそれに基づいて議論をし、分類をしているのだと思います。測定可能な形ですべてのスキルをdefine(定義)するなんていうのは、はるか何十年経っても困難な話でしょうけれども、この程度の概念的な適用をして、例えば大分類だけでも適用するというスタンスであるならば論理の支点を与えます。

舟岡委員 野村委員の主張で私も理解できないところがあります。今までも議論がありましたが、我が国で専門的・技術的職業従事者と労務作業者とその他の分類には、明らかにスキルレベルによる分類基準が適用されています。

スキルレベルでちょうど中間に位置する分類項目に、スキルレベルを適用するのはいろんな意味で非常に困難であり、そこに主に適用されている基準がスキルスペシャライゼーションであり、そちらを中心として大分類が構成されている。その中で専門性として必要とされる知識なり技能の類似したもの、それが仕事の類似性に近いという考え方で大分類ができ上がっていると思います。

それを例えば、大分類すべてをスキルレベルで縦割りで分類するということになると、どんな分類になるのか、私は予想もつきません。

大守部会長 ありがとうございます。私の理解を申し上げますと、スキルについての議論というのは随分やったわけですが、横断的にスキルという概念で、大分類を区分していこうといった形で明示的に使うのは、必ずしも現実的ではないのではないかと。しかし、専門的・技術的というのと労務作業者というのは、かなりスキルに立脚した分け方をしているということで、分類基準の1つの要因としてスキルレベルというのを位置付けるということ程度が現実的ではないかというふうに、全体として私はそういうふうに思っています。

それから、今の243についての事務局に対する質問としては、「必要な専門的な知識を有し」というふうに限定した場合に、専門的な知識を有しないようなカウンセラーというのは、体系の完全性からしてどこで捨てることになるのか。

それから、御説明を聞いていて、ふと思いついたんですが、占いとかカウンセリングをやっている宗教家のような方はどういうあたりに位置付けるかということも、ちょっと確認した上で決める必要があるかなと思いました。

この点について、ほかの委員の方、いかがですか。

岡本専門委員 スキルに関しては、一般原則で分類の基準というところで知識または技能というふうに書いてあるわけですから、スキルが採用基準として採用されていないわけではないというふうに思います。

それから、このカウンセラーですが、従来のカウンセラーが学校または事業所というふうに限定したのは、そこでカウンセラー的な仕事をしていれば、専門的知識が欠けていても、ここに入れるという趣旨では多分なかったと思います。学校、あるいは事業所でカウンセラーというふうに言われている人たちは、専門的知識を持っている人に限られているということで、ここだけ狭くとおけば、専門的知識を持っていない人は入ってこないだろうということだったのではないかと思います。

新しい案では、「学校又は」というのを外して、「専門的知識を有し」というのを入れた。

大守部会長 いやいや、「学校又は」残っています。

岡本専門委員 後ろの方で残っているんですか。そうか、ちょっと考え直します。

事務局(曾田統計審査官) 若干場つなぎになるかもしれませんが、カウンセラーのところは、現行案のときには、今、岡本委員から御指摘いただきましたように、学校と事業所のところにおいて主に職業相談をするとか、事業所での心理カウンセラー的な人、学校において進路の相談を行うとか、学校での心理カウンセラーみたいな人を主に対象にして、現行分類では専門的・技術的職業の中の小分類の1つとしてあったわけです。

カウンセラーというのはもうちょっと新しく、いろいろな専門的なものもできているので、そこに場所を限定しないで広目にとることはできないかということで諮問案を今回出させていただきました。今、部会長から御指摘がありましたように、占い師はどうするんだとか、結婚相談所の人はどうするんだとか。いわゆる仲人をするような紹介所ですね。そういうのをどうするんだとか。ある意味で自称カウンセラー的になったときに、そこも入れていいのか。やはりそこは排除すべきではないかというのが、ちょっと御意見が出ました。

どうするかということだったんですが、ここは理屈からは外れてしまうんですけども、国勢調査のときにこのところを参考にして分類していただくということになるので、一般の人にこの小分類の説明書きをベースに書いていただくということではないので、その格付けをするときにある程度専門性が高いということがわかってもらえればいいかなと思って書いたというのが若干あります。

いい解決法があるかちょっとわからないんですが、場合によっては、カウンセラーの定義をもとに戻した方がいいのか。であれば、そういうことも考えられると思うんですが、若干今回は広目しようかという形から提案している状況です。

大守部会長 さっきの質問の続きなのですが、占いとか宗教のカウンセリングというのは、多分、

今の想定の範囲を外れていると思うんです。バツ例示で明示的にどこだというふうに書いておいた方がいいのではないかと思います。

事務局 占い師とか、あるいは手相を見る方とか、そういった方については、現行の職業分類だと、「他に分類されないサービス職業従事者」というところに分類しています。これはお手元の現行の冊子であれば、399 というところですし、新しいものとすると 429 というところに分類されるようになります。こちらの資料に書かれているところの結婚相談員とか人生相談員のバツ例示のところと同じものになります。ですのでサービス業の中の、「他に分類されない」というところに位置付けられるような整理になります。

大守部会長 ありがとうございます。

野村委員 確認なのですが、部会長は、スキルは既に結構議論されてきたと、さっきおっしゃいましたけれども、ちょっと確認させていただきたいんですが。

I S C E D ですか、教育分類との対応をつけないということ、それを明示的に議論しないという意味では、確かにそうだと思います。今は、日本の分類の中に入れていません。

ただ、一般原則にはスキルに関して書かれています。スキルという部分がはっきりと日本語としては書かれているわけで、そういう部分では原則として、十分に既に入っている概念です。スキルのレベルというのは、英語で言っても、function of the complexity and range of the tasks involved. タスクの複雑性と範囲であるとあります。仕事を構成するのは、task であると言っているわけで、仕事の内容によって分類するという話とスキルのレベルといったときかなり近いような話になっています。スキルのスペシャライゼーションは、ファンクションの右側の右辺の方で、required knowledge のフィールドとか経験とかが入ってくるのでしょうか。そちらの方はまた別途、一般原則にあるということで、その両方において我々は基準としてものを考えるとき、一般原則として既に入っていると言うべきです。

I S C E D 等の教育分類との接合という意味では、直接的に対応関係を明示的に持たないということであるならばそうだろうし、それが必ずしも必要ではないと。教育分類は、仕事の内容とは別に定義するということは十分あり得る話です。そういう意味で、少し混乱があるように思うのですが、スキル概念は原則としては入っているということでもよろしいでしょうか。

大守部会長 私の理解はスキルについては、まず複数の基準の中の一つとして入っているということです。ただスキルをどういう形でとらえるかというのは、なかなか悩ましい問題があって、先ほど来議論が出ているように、かなり明示的にそれに頼った大分類というのが2つありますと。

そのほかに、今回後で一般原則で議論をしますが、資格についてこういう扱いにしましょうといったものも、スキルの1つの扱い方だと思います。

それから職長といいますか、foreman についての一般原則の上でちょっと書き込んでみたのですが、これも後で議論をしていただきますけれど、これもやはりスキルについてどう考えているかということの表現だと思います。

foreman であっても管理職とか専門技術者とみなさないものについては、それぞれの当該分野で扱うというのは、スキルに関するそれなりの整理をした結果の表現として考えたつもりです。これ

はちょっと後で、一般原則のところ、引き続いて議論をしていただければと思います。

とりあえず先に進ませていただきたいと思います。指摘事項の6は少しペンディングにして、7ページに行きます。労務作業、それから指摘事項2は、説明に追記していたのですが、その説明文は今日はまだ準備ができていないということでもいいですか。

事務局(曾田統計審査官) はい。

大守部会長 そうすると今日の時点で余り議論をしてもあれですが、指摘事項4は分けたままで維持すると。これは一括して議論をしたいと思います。7ページから8ページにかけて。

舟岡委員 細かい点ですが、指摘事項3で「電気製品」と特定化するよりは家庭用器具とかの用語の方が、もう少し一般的かなと思います。

大守部会長 他にいかがですか。

西澤専門委員 指摘事項の1は定型的作業ではなくて、「高度な知識技能を必要としない」という文言にするということですがけれども、ただ、労務作業の特徴を考えると、やはり定型的作業と高度なスキルを必要としない。その両方を兼ね備えているような作業もあります。片一方、定型的作業が特に特徴的な仕事というのもあります。それから、また全然スキルなんか必要じゃない、入った人が1時間も経てばすぐ習熟してしまうような仕事も当然あります。そうすると、これは「高度な知識、技能を必要としない」という文言に限定するのではなく、つまり定型的作業をしていることと、それから高度な知識技能を必要としないということ、これをandでつなぐのではなく、orでつないで、どちらかが該当すれば、労務の作業に該当しますということによろしいのではないかなと思います。

大守部会長 文案としてはどんな感じになりますか。

西澤専門委員 「知識技能を必要としない」となっていますから。分けて考えてしまえば、「定型的作業に従事している者又は特に高度な知識技能を必要としない作業に従事する者」というような、2つに分けてどちらかに該当すればいい。

大守部会長 ただ、そうすると、例えば工場において生産工程で定型的な作業に従事している仕事もたくさんあるわけですね。そういったものも全部こちらに引き寄せられてくるということになりませんか。

西澤専門委員 そうですね。ただ、その前に頭に「運搬・配達・清掃など」というのがくっついていきますので、運搬・配達・清掃の仕事で定型的な作業とかかかってくると思いますので。

大守部会長 そうだとすると、今の文書だと、これは例示であって概念としては、「特に」以下という、そういう構造になってくるのですね。運搬・配達・清掃に限るのであれば、もうちょっと別の表現をする必要が出てくるのではないのでしょうか。

西澤専門委員 それではすみません。そこは御検討していただくことにして、ほかの点ですがけれども、指摘事項3の舟岡委員が御指摘なさいましたように、「住宅内の水回り・電気製品などの掃除」の文言では、一番最後が掃除ですから、住宅内の水回りの清掃をするわけではないので、例えば設備の掃除をしたり、あるいは家庭用の電気製品の掃除をするわけですから、少し文言の追加が必要かと思います。

指摘事項の4ですけれど、一般廃棄物と産業廃棄物は統合しないということですから、前々回の部会では岡本委員がこの点を指摘なさいまして、私の方からは一般廃棄物では項目名だけを見ると、どこまでの仕事が入るかわかりにくいので一般廃棄物処理の代表的な仕事である、ごみ・し尿処理を項目名にしたかどうかという提案を確かしたと思います。

その点について、事務局で御検討されたのか、あるいは検討すべきまでもないと思ったのか、そのあたりをちょっとお聞かせ願いたいと思います。

大守部会長 事務局は、今のことについていかがですか。

事務局 御指摘いただいた点については、もし名称を直さないのであれば、名称はそのままにして、×例示なりで書きあらわすというような案も先生からおっしゃっていただいたかと思うのですが、そこは事務局としては例示を書いて明示的にするというのを考えておりますので、次回また指摘事項2の定義の明確化を文章で出すときに、一緒に例示に記載するような案を出したいと思っております。

事務局(曾田統計審査官) 今のにつきまして、西澤先生の今の御意見も含めて、もう一度検討して、次のときにもう一回整理をして出させていただきます。

大守部会長 ありがとうございます。指摘事項1に関して、「運搬・配達・清掃など」というのを例示だというふうに申し上げたんですが、そうするとやはり「特に高度な知識・技能を必要としない作業」というのは、ほかの分野にもたくさんあって、生産工程等であるのでやはりもうちょっとここは考えなくてはいけなかなと。やや分野を限定するようなニュアンスを持った表現を少し考えなくてはいけなかなと思いますので、ここもちょっと引き続き事務局に検討していただければと思います。

原専門委員 よろしいでしょうか。指摘事項1につきまして、私も説明に、「特に高度な知識・技能を必要としない」と入っていることがちょっと疑問に思いました。野村委員からも質問がありましたけれども、私もスキルがどこまでこの大分類の中に入っているのか、よく理解していないところがございます。

舟岡委員から専門的・技術的職業従事者と労務作業者についても、スキルのレベルがかなり明確に入っているということを御説明いただいて、そうだったのかと思ったところではあるんですが、ちょっと先走るんですが、10ページの大分類の、指摘事項3の「(対応3)」の3行目ですね。職業分類の基本的な考え方として「日本で、個々の職業を技能レベルで区別することは難しいと考えられる」という考え方があるのであれば、7ページの「(対応1)」労務作業者の定義の中にも、特にこうしたことを入れ込まない。「高度な知識・技能を必要としない」ということは、仕事の天井がかなり低いということ。

仕事の天井が低いということから、恐らく作業が定型的、ルーティーンになっているということで、定型的な作業の方に重視した説明でもいいのかなと思いました。

例示として「運搬・配達・清掃など」とありますが、こうしたことというのは、ほかの仕事と比べて突発的な事態への対応というのは比較的少なく、定型的というところがかなり強く当てはまるのかなと思ひまして、そんなことを考えました。

大守部会長 ありがとうございます。

では、これは割と重要な問題ですので、できれば次回ということではなく、次回までの間に、少しメールベースでもやり取りをしながら詰めていきたいと思います。

それでは、指摘事項2はいいことにして、1、3、4、継続審議ということだと思います。

9ページの管理的職業従事者の「警察官・海上保安官・消防員」ですが、これは事務局の案では、この部会ではなく、次回改定までの課題ということで、原案維持という案になっていますが、いかがでしょうか。

私自身の意見を言いますと、国際標準職業分類に、特に理由がなければ合わせることを検討してはどうかというふうに思っていたのですが、国際標準職業分類ですと、専門職の方にも関わり出すということと、それから一般的な職業であれば、課長クラス以上というので、これは業務の実態とも関係しますけれども、管理的職業かどうかということが大きな目安になるわけですけれども、この警察官・海上保安官・消防員といった方々のランク付けというのは、独自の用語ですから、実際にこれを適用しようとするとかかなり細かく職業上の地位について、追いかけて聞かないといけない。

そういうことに伴ういろいろな困難性といいますが、報告者の心理的な意味も含めた負担ということを考えて、検討課題ということで、今回はやむを得ないかなという気もするんですが、そうした点も含めて、皆さんの御意見を伺いましょう。

舟岡委員 私もただいまの部会長の考え方に、同感です。

管理的な職業に従事しているのか、それとも専門的な分野に特化した仕事を管理職の呼称のもとで行っているのかについて、なかなか区分できないことと、従事している職業について、そう簡単にはつまびらかにできないような職種でもあります。したがって、実際上の格付け上の問題だけにとどまらず、分類を設けるときの定義等について、どうしても明確にはできないところも残り、改定するにしても十分な検討が必要かなと思います。

大守部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。西澤さん。

西澤専門委員 今、議論をしている問題に直接関係することではないんですけど、関連することなので、ちょっと触れたいと思います。

警察や消防員を管理職やそれ以下のものに区分するということになりますと、実はILOに結社の自由委員会というのがありまして、そこに日本の公務員の職員組合が、団結権の問題で提訴を80年代からずっとしております。旧自治省の説明ぶりは、消防の機能は警察のそれと同じであるというようなことを言っていて、消防と警察は機能上同一であるというような説明をしておりますので、それがまた団結権となると、今度は適用の範囲の問題になってしまいますので、そうすると管理職を抜き出すのか、抜き出さないのかと、かなりデリケートな問題もあるのではないのかなと思いますので、御参考までに。

大守部会長 ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

岡本専門委員 とりあえず先送りはやむを得ないでしょうね。あと2回ぐらいで結論にたどり着

くというのは、難しそうだと思います。

大守部会長 ありがとうございます。

それでは、この問題はそういう方向で、とりあえずは決着をさせることにしまして、そうしますと、あとは経産省から出された御意見ですが、ちょっと議論に入る前に私から質問です。

国勢調査で、ITシステムプロジェクトマネージャの把握をされるということもお考えなのかどうか。その場合には、国勢調査の調査票についている例示のところと割と踏み込んで書き込まないと、区別してとらえられないのではないかと思いますので、そこまでやるということも含めた御提案なのかどうかということについて、お聞きしたいと思います。

経産省調査統計部 現状、定量的なデータというのは国勢調査の結果しかないということで、この結果を将来ビジョンづくりなどにも使ってきた実績があるというふうに聞いてございますので、当然、来年度の国勢調査の結果としても活用の方で考えてございます。

その具体的な記入の仕方ということでございますけれども、そこは極めて専門的な職種であるということでございますので、一般の国民に協力をいただく方が、どういう定義、記入の仕方であれば、正確につかまえられるのかということにつきましては、御相談しながら工夫を仮にそういう形の整理をいただければ、御相談をさせていただいてということで、現段階で明確にこういう形というものは持ち合わせてございません。

総務省統計局 すみません。ちょっとよろしいですか。

国勢調査を担当している統計局ですけれども、従来この情報処理技術者はシステムエンジニアとプログラマーの2つの分類だけでした。今回の諮問案で全部で6つ、その他も入れれば6つ、かなり中身がいろいろ詳しくなった。このときもいろいろ意見を言ったわけですが、この全部の6つのあれでも、かなり記入上の点からいうと難しいのではないかという意見は、常々言ってきたわけですが。

特に難しかったのが、今度出ていますプロジェクトマネージャ、これをどういうふうに区分けをするのかという点については、かなり相当な説明が要るのではないかとことを言ってきています。

実際問題、国勢調査でここのプロジェクトマネージャまで分けるということは、かなり厳しいと考えています。

大守部会長 ありがとうございます。このプロジェクトマネージャの件について、いかがでしょうか。

岡本専門委員 プロジェクトマネージャが、専門性の高い職種であるということは、そのとおりだと思います。ですが、もし入れる場合、置く場所といたしますか、彼らはIT技術者なのか、エンジニアなのかどうか。エンジニアのカテゴリーのところと一緒に置いていいのかどうかというところが、問題なのではないか。ほかのマネージャという性質をどう考えるかということが問題になるのではないかと思います。

大守部会長 今の御指摘は、場所自体を中分類あるいは大分類の別のところに格付けるという御示唆ですか。

岡本専門委員 専門的職業であるのか、管理的職業であるのかといったところから問題になるのではないのでしょうか。

大守部会長 とりあえずわかりました。野村委員、どうぞ。

野村委員 私の感じでは、管理的職業とは、やはり大分違う形で整理できるのかなと思います。今回の基準としても、仕事の内容から見てもスキルという側面から見ても、あるいは補助的に使う資格という基準かもしれませんが、そのようななどの要素から見ても、十分な資格といいますが、小分類として独立するには何ら問題がないと言わざるを得ないと思います。

一方、先ほどの量的基準が実際存在するとすれば、小分類が2,000人ということが新設の基準であるということから、この8,000人というのは十分上回っているわけですし、何ら問題はないと思います。分類としては入れることは、十分なんだろうと思います。

むしろ分類として問題だとすれば、ほかの業種にもそういうプロジェクトマネージャのような、スーパーバイザーのようなものがあるかもしれない。だとするならば、それで特定ができるようなものが何かあるのかを検討することは分類としてはあると思います。実際の適用は国勢調査であって、少々そこでの難しさがあっても、ここでの分類の議論としては採用すべきではないかと思いません。

国勢調査だけではなく、ほかの統計でも、勿論この職業分類を使うわけです。

大守部会長 ありがとうございます。今のと関連して総務省の方にお伺いしたいんですが、これからもうちょっと後で適用範囲の話をしませけれども、小分類として設定したからといって、国勢調査ですべて細かく区分けしなければいけないということでは、必ずしもないと思うんですが。

ただ、経産省の目的が国勢調査でつかまえないからということであると、おっしゃるような現実性というのを勘案しなくてはいけないと、そんな理解でよろしいですか。

総務省統計局 そういうことだろうと思います。多分、国勢調査の適用のときにはその他の情報技術職業というところになると思います。ただ、実際問題、その下で細分類というのが実はありまして、その段階でかなりまたそれを細かくした場合に格付けを更にやるのですが、そのときにできなくて、数がとれないのではないかなと思われま。

大守部会長 ほかの先生方は、いかがですか。

今の議論をまとめますと、人数基準を満たしているので、小分類として設定してもいいのではないかと御意見もありましたので、それが国勢調査で1つの集計対象としてできるかどうかというのは、また更に検討が必要だと思いますが、小分類としては新しく考えてもいいのではないかと、全体の方向性かと思いますが、いかがですか。

それでは、そういう整理にさせていただきたいと思います。

次に進ませていただきます。適用範囲です。

事務局(曾田統計審査官) 本体資料の2というところをごらんいただきたいと思います。

この資料を説明します前に、なぜこういうことを聞いているかということをお簡単に説明させていただきます。そこに書いてあることと若干オーバーラップしますが、

日本標準職業分類というのをここで決めていただいて、それを今後どうやって使っていくかとい

うことになるんですが、基本的にはここで決めたとおりに使っていただくのが一番いい。例えば国勢調査でも、この決めたとおりの小分類で集計して、結果としてつくってもらうのが一番いいんですけども、なかなかそうも行かない。例えば職業分類ではなくて産業分類のケースで考えますと、経済産業省さんで工業統計調査というのをやっている。これのときは対象を製造業しか対象にしないと。そうしますと、サービス業とか農林水産業のところの分類は全く使わないんですけど、それは標準分類を使ったことになるのかと。当然そういう疑問も出てきますけれども、それは当然使ったことにしますと。

また標本数の関係で標本数が小さい調査の場合ですと、大分類しか集計できない場合もある。それは中分類とか小分類は使わないけれども、それはいいか。それも当然いいと考えるわけです。あと小分類の下に省庁独自で細分類をつくることもある。それも当然許して構わないというようなことがあります。

では、今ある分類の中の中分類の中、この分類項目とこの分類項目を合わせようとか、ここを更に細分化したいとか、そういうことをやったときにどう考えますかということがあります。

今の考え方、先行して産業分類とか疾病分類なんかも分類として、統計法でいう統計基準という形になっているんですけど、その中では一定の範囲の中での統合とか細分類の範囲の中であれば、それは標準分類を使っているということとみなしますと。ただ、その範囲を超えた場合には、それは標準分類を使っているとはみなさないという判断をしている。標準分類を使っていないということになると、それは統計基準を使っていないということになりますので、統計調査の実施計画の審査の段階で、それをちゃんと必要な理由を了解してもらわないといけない。総務大臣に了解をしてもらう必要があって、そういったことが手続きとしては発生します。

今、書いてあることにもなるんですけど、日本標準産業分類の中で、認められる一定の範囲の変更というのはどういうことを認めているかといいますと、大分類レベルでは併合とか分割をしてはいけないと。それから中分類レベルでは同じ大分類の中であれば、ほかの大分類とくっつけてもかまわない。それから1つの中分類を2つに分けてもいい。例えばAという中分類をA1、A2というふうにしてもいいということを言っています。

もう一つあるのは、細かくしておいて、違う併合を繰り返していってしまうと、今の分類体系と違うものができてしまうので、それはやってはいけないということを言っています。それから小分類レベルでは中分類と同じことをやって構わないということを言っています。

そういうことをやってきているということがありまして、それを今度の標準職業分類の方にも適用させていただきたいと。とりあえず産業分類で使っているものと同じ文言を使ってやらせていただきたいということを、提案させていただきます。

資料2の2ページのところで、四角の中で表現としてはわかりにくいんですが、「大分類項目を除く分類項目について、その直下位分類項目を細分し、または直上位の一の分類に属する分類項目のいずれかを集約する。」この中の範囲であれば、それは日本標準分類を使っているというふうにみなす。そういうことを御理解いただきたいと思います。

この枠の中の表現の解説が、2ページの1と次のページの2というふうに書いてあります。「そ

の直下位項目を細分し」というふうなことが出てくるんですが、そのこのところは、下に書いてありますように中分類Aというところであれば、その下に小分類a、b、c、dがあったときに、例えばa、bから中分類のAをつくってc、dから中分類のA2をつくる。こういうふうな形で終わっている。

それから、集約というのは同じ大分類の中で違う中分類を2つくっつけて、新しい1つの中分類をつくるということがある。それから、3ページの2というところで、「統計基準としての分類というのは標準分類の体系性を損なうおそれがあることから、同一分類項目に対して、細分と集約を同時に行うことはしてはいけない」というふうな形で書いてあります。このような範囲の中であれば、標準分類を使っているという形。柔軟性をここで認めるという形で提案してございますが、この範囲でいかがでございましょうかということの御審議をお願いするということでございます。

大守部会長 ありがとうございます。

時間の制約もありますのでちょっと論点を整理したいと思います。1点目は、標準職業分類だけでなく適用範囲一般の問題として、統計基準部会のテーマだと思います。したがって今回延々と議論すべきだとは思いませんけれども、適用範囲というのが一種の手続き規定になっていて、無条件でこういうことならやっていますよと。それを越えると総務大臣に承認してもらわないといけないのですよということを規定しているわけです。

総務大臣がどういう観点から承認したり、しなかったりしたらいいのかということまで踏み込んでいないのですが、そういう適用範囲の位置付け、性格について、御議論があれば出していただきたいということが1点目です。

それから、2点目が私がこの資料2の前のバージョンを見せてもらったときをお願いして、これでもかなりわかりやすく直してもらったんですが、やはりこの四角の中で困ってある文章が、統計に従事している方が読んで、なかなかこれはわかりにくいのではないかと。今は曾田さんからわかりやすく御説明をいただいたのですが、そういうことを意味しているところまで解釈するのが難しいような気がします。可能であれば、もうちょっとわかりやすい表現にもらった方がいいのではないかと思います。その点についてお知恵があればということが、2点目です。

3点目は中身の問題ですけれども、今のこの事務局の案では、産業分類と同じぐらいの厳しさということを要求しているわけです。これまでの審議から得た私の印象は、勿論、我々は精力的にこの職業分類をいいものにしようと、厳密かつ現実的なものにしようとはしているんですけど、しかし実際例えば国勢調査などで例示をもとに答えが出てくるということになりますと、例えば大分類をまたぐところでも十分な厳密性が保てるかどうか。勿論保たなくてはならないのですが、産業分類に比べるとそこは少し自由度を持たせておいた方がいいのかもしれないとも思いますので、端的に言えば、産業分類と同じ規定でいいか。もうちょっと緩くした方がいいかといったあたりも論点になるかと思います。

ほかにも論点はあるかと思いますが、御自由に御発言ください。

舟岡委員 日本標準職業分類については、その適用の仕方について、柔軟性を認めることも検討したら良いのではないかと。その点ですが、それを無原則に認めますと、恐らく分類として成り立たな

いところが出てくるだろうと思います。

もとよりこの日本標準職業分類は、国勢調査における非常に重要な分類ではありますが、事業所を対象として適用される分類でもあって、これは産業分類についても同様です。個人を対象とした調査においては、分類を基準に忠実に従って回答してもらって、適切に格付けするのは無理なところがあります。そこはそういう割り切り方をせざるを得ないのかなという気がいたします。

ただし、分類をまたがって一つの分類をつくっても良いということになりますと、もはや標準分類の意味をなさなくなると思います。それならば、日本標準職業分類を統計基準から外すべきだろうと、私は思います。

大守部会長 ありがとうございます。ほかにいかがですか。

特に御意見がないようでしたら、では中身的には産業分類と同様の形にするということとでせっかく今度、職業分類改定の機会ですから、わかりやすい表現を事務局に検討していただくということによろしいですか。

ではそういうことにして、次に移りたいと思います。

一般原則ですが、前回の部会での議論と、それから皆様方にいろいろと出していただいたものを慎重に参考にして、事務局と私とで相談し、素案をつくっておりますので、事務局から説明をお願いいたします。

事務局(曾田統計審査官) お配りしております席上配布資料の A 4 横でございます。

「諮問案」と「6月26日暫定案」というふうに書いてございます。前回あたりから修正した部分だけ説明させていただきます。

第1項の「職業の定義」というところで職業の定義を書いて、その後に「仕事とは」、「報酬とは」という言葉の定義を行う。2段階でそのところを明確にする。

それから仕事の方は「報酬を伴う」ということと、「報酬を目的にする」というのを両方 or で結んだ形で定義をするという形に変えてございます。

報酬の対象としては、従前と同じ形をとってございます。

次のページ、第2項のところに行きまして、「分類の適用と基準」ということですが、(1)～(6)のところを部会長の方で整理して書いていただいたということです。先ほどありました仕事の知識とか技能というのが(1)、(2)が「事業所またはその他の組織の中で果たす役割」ということで、(1)と(2)は大分類を区分するのに使っている基準ということで、順序として上の方に書いています。

(3)の資格とか免許は、特に専門的・技術的職業、大分類の中の中分類のところを使うということで次の段階になります。

(4)、(5)、(6)というのは、それ以下の中分類とか小分類を分けるときに主に使っている基準ということで、段階としてはこのようにさせていただいています。

それから「なお」書き以下のところで、仕事の定義をどうするかということが前回いろいろと御議論がありました。部会長からの投げかけの方にもあったかと思いますが、仕事というものは、この分類を適用する統計調査とかそういったものに依存してそちらの方で決めていただく。その上で、

この分類を適用していくという形のを明記していくという形になります。

3 ページ第3項のところは、数とか言っているだけです、変わりません。

4 ページの職業の決定方法というところで、前回までの御議論を踏まえて、複数の分類項目に該当する格付けというか、職業の分類が複数の分類項目に該当する場合で、2つ以上の勤務先で異なる仕事をしている場合、その決定方式ということで、最初に報酬を1番目の基準にする。2番目に時間、3番目に調査時点の直近に従事した仕事というような形で基準を入れるということになります。

(2) のところで、「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」ということで、いろんなことをやっているというときどうするかということですが、大分類の決定の手続きとして、仕事の内容に応じて大分類ごとに集計をする。就業時間を仕事の内容に応じて、大分類ごとに集計をして、それに該当する最長の大分類にする。大分類を決定してその中で中分類という形になります。

それから大学の教授について、それが大学の教員になってしまうというところは、このところでお書きになります。

どうしてこんなことが行われているのかというのを、ILOが出している国際標準職業分類（ISCO）の最初の版を見ますと、大学教授を大学教員にするのは各国状況がいろいろ違うし、先生によっては100%研究をしていたりする人とか、教育にかけている時間が違う人もいるだろうけれども、国際比較性を担保するために、大学の教授は全員教員にするんだというようなことが、ISCOのところ最初に書かれていたので、それを引きずってきているんだと思います。そういうことの原因がありますので、このところに特例的に入れているという形になります。

それから、2以上の大分類にまたがる場合、あと時間が全く同じで2つ以上の大分類にまたがる時に、優先順位をどうするかということで、従前ですとアからサまで全部完全順序が付いていたんですけど、そうではなくて多少グルーピング化した形で順位をつけていくということで、財とかサービスへの生産に直接関わる大分類を優先して入れています。その補助的なものを次に入れていくということでそこに書いておりますように、サービス、保安、農林、生産、建設・採掘、これが一番目のグループ、その次に輸送・定置・運転の関係、専門的・技術的職業、それから販売、管理職業、事務職業、労務従事者という形の順番で優先度を決めていくというふうにしてございます。

その次に、中分類の中に複数の項目に該当する場合の基準をここに書いております。のところでは、大分類Cの事務職業従事者の中で総合事務というのをつくっております。そこに該当する場合はそこになります。

今までの2つの基準でもどうしても判定がつかない場合は、2つの中である意味スキルレベルといたらいいのかもしれませんが、経験年数とか研修期間が長いと思われる方に格付けをするというふうにしてございます。

2番目のところで、先ほど御議論がありました資格と見習い、補助の扱いということですが、先ほどの分類と同じような形で分けてございます。

3番目に職場のリーダーの扱いということで、先ほど部会長からお話がありましたように、基本的にはその人たちが一緒にしている仕事と同一にするけれども、内容に応じて管理的職業であったり専門的職業にも位置付けるというような形です。

以上前回までと変わった点です。

大守部会長 ありがとうございます。

私から2、3分で悩ましかったところについて、付け加えますと、1ページで、「労働への対価」という言葉を明示的に残しました。前もそれに似た言葉があったのですが、今回明示的に書きました。一方で、「社会的に新たな経済的価値を生み出した」という表現を削りました。これは統計作成側が、どの活動が社会的に価値があるかを判断することは、なかなか難しいのではないかと考えたからです。

それと対応させてアパート経営云々では、「業として」という言葉があったのですが、それだと、「業として」というのは何だという、定義の問題がまた出てきます。労働の対価として報酬を得ているかどうかを問題にするのだという表現にしました。

それから、文言は変わっておりませんが、(6)デイトレーダーみたいなものについて、報酬とはみなさないという事例の中に残したのは、労働への対価というふうには考えにくいのではないかとことです。それに伴って(1)から(8)までの一番上のところですが、「また」という表現を「したがって」ということで、上に書いてあるような発想から収入とはみなさないのだということで、接続詞を変えたということです。

次のページに行きまして、2ページ目ですが、第2項の基準が6つありますが、「仕事の内容」というのが一番上にあったのですが、これは思い切って削除しまして、仕事の内容というのは、(1)から(6)までの基準のどれかに当たるものであって、内容というオーバーオールな基準を一番上に持ってこない方がいいのではないかとということで、あえて外しております。

3ページ目は飛ばしまして、4ページ目です。これは今、御説明を聞き、見直していて気が付いたのですが、第4項のすぐ後に4行ありますが、これは場所がここにあるのが適当ではなくて、多分1.の下に引っ越すべきものだと思います。「複数の分類項目に該当する場合」のすぐ下だと思います。

それから、今、御説明がありましたけれども、まだ明示的に議論はしておりませんが、この案をつくった暗黙の前提として、大学教員と研究者の仕分けは例外だと。それから管理職にも専ら規定があったわけですが、これは「専ら」を外す方向で、管理職もほかの大分類と同じような基準で扱うということです。

それから、ちょっと飛ばしましたが、1.(1)4ページの真ん中よりちょっと上ですが、2つの勤務先の場合に報酬の方を重要な基準として考えるようにしたというのも変わった点です。

それから、5ページですが、さっきちょっと御説明をしましたように、今までの諮問案にはなかったんですけども、「資格および見習い等」についてどう考えるかということをやはり明示すべきであろう。「職場のリーダー」についてもそうです。

これである程度整理できたように思いますが、この文章には書いていないのですが、「資格およ

び見習い等の取り扱い」には、「原則として」という言葉を残しておいた方がいいかなと思います。この基準で一律に割り切れない場合もあるかなということ。全体も一般原則なのですけれども、そんな気もしています。

以上ですが、どの点でも結構ですが、御意見をいただきたいと思います。

舟岡委員 大学教員のところですが、「教員としての職位を保有している限り」というと、これまでよりも広く教員をとらえることになりませんか。大学に付属する研究機関の教員も大学教員ですが、そうすると、そこまで含めて大学教員にすることになり、今までと若干適用の仕方が違ってしまいます。

大守部会長 ありがとうございます。そしたら、そこは事務局に検討していただいて、これまでと同じといたしますか、であることを正確にあらわすような表現にしてもらいたいと思います。

総務省統計局 すみません。ちょっとよろしいですか。

大守部会長 どうぞ。

総務省統計局 この「職業の決定方法」のところなんですけれども、非常にややこしい感じがするんです。一つ1.(2)で「一つの勤務先で二つ以上の分類項目に該当する」場合、まずはアの「就業時間」でやりますね。それにより難しい場合にはイになるわけですが、そのうちの「(ア)二以上の大分類項目にまたがる場合」で、最初にまず優先する大分類があるわけなんです。サービス、保安、農林漁業、生産工程、建設・採掘の2つにまたがっていて、順番を付けなくてもわかるんですか。

以前は順番があったんです。順番を付けなくて2つにまたがったらどちらにするんですか、とちょっとそこを疑問に思いました。

大守部会長 これは前回の議論では、順番はつけ難いのではないかとということでグルーピングして、かつ優先的な基準で振り分けを試みて、それに「より難しい場合」ということで、ここまで落ちてくるものはほとんどないのではないかと認識でやったんですが、そういう御懸念、現実的な懸念がありますか。

総務省統計局 具体的には今はちょっとあれですが、例えば生産工程と建設関係とか、何かあり得る感じもしないでもないですかね。実際問題、どこまであるかどうかちょっとわかりませんが、最終的に困るような感じがちょっとするんですが。

大守部会長 確かに論理的に完全でないと、理屈っぽい回答者の方が調査員の方を問い詰めて、やり込める材料に使われてもいけないと思いますので、それであれば、現実的には私の判断としては同じ、困ることはないと思っていたんですが、別に直列に並べても実態的に不都合はないように思いますが、いかがでしょうか。

舟岡委員 同じく「職業の決定方法」の「1.複数の分類項目に該当する場合」で、「二つ以上の勤務先で」というとき、ある時点において二つ以上の勤務先を持っている場合と、例えば過去1年という統計調査の対象期間において二つの勤務先を持っていた場合の2つを同時にここに含めているのか。どちらでしょうね。

これからどうなるかわかりませんが、登録型の派遣労働者の場合だと、1年間を通して複数の勤

務先を持っているというケースは数多くありますから。

大守部会長 私の漠然とした、これを整理したときの認識は個別の統計調査等での聞き方に多分よるのだろうと。したがって過去1年についての調査であれば、2つの勤務先で勤務したことになります。特定時点に関する調査であれば、今、言われたような途中で転職したような方は当該時点の勤務先を念頭に置いて答えていただく。そういうことかなと思っていたのですが。

舟岡委員 どちらも含むということですか。

大守部会長 どちらも含み得るということではないかと思います。

今の御指摘を踏まえて、私もちょっと気になっていたのですが、なお書きで追加したところで仕事の対象期間や継続性という表現があるのですが、対象期間の前か後に、時点という言葉を加えて、仕事の対象時点・期間とかそういうふうに、もうちょっとははっきりさせた方がいいと思います。

スキルの問題について、野村委員、さっきの議論の続きがあればどうぞ。

野村委員 第2項になるのでしょうか。いろいろなものが第1項とも密接に関わっていると思います。個人が従事する仕事の形態という内容に関する部分が、1から落とされています。部会長はあえて落とされたんだと思いますが、それは(2)、(3)、(4)、(5)、(6)のものが、スキルなり仕事の内容を実質上補完するようなものであったり、補助的なインフォメーションであったりするからだということであろうと。

私自身もそれは賛成なんですけれど、であるならば、「仕事の内容」はそのまま残して、今ある(2)、(3)、(4)、(5)、(6)というものを付随的なものとして格付けて、仕事の内容とスキルについてはしっかりと書かれる方が望ましいのではないかと思います。

資格というものがここで、むしろ強調されてきていますが、前にもありましたけれども、アメリカではむしろその言葉を2010年に落としてきています。今回、日本の分類では、資格の有無が強調されてきたように思いますが、それがどれだけ意味があるのか。一般原則としては、1番目は仕事の内容として、2番目がスキルという形でしっかりとされることが良いのではないかと、思います。

第1点、少しこだわりたいというか、私自身がここに責任があるのかもしれないんですけど、「報酬を目的とする」という文言を入れていただいているわけです。本来の意図は、「報酬を伴うか」、orで結ぶのではなく、「報酬を目的にする」ということによって、今あった就業の期間に関する問題、どのくらい労働をするのか、報酬がいつまでもらえるものなのかというような、「期間の問題」を排除、スキップできるという意味で報酬を目的にするという意味で入れたと思います。

ただ、「報酬を目的とする」を入れることによって、例えば事後的に報酬が仮に0でもあって、報酬を目的にしている活動は職業であるということは中に入れることができるので、現行案の方は、ある程度ストックオプションとかも勿論包括的に中に入るのでしょうけれども。

もう一つは、今日いただいたばかりなので今もまだ考えているんですけど、「労働への対価」というのは、一見良いのですけれど、理論的には少し難しいのかなと思います。財産収入は、かつては業として行っている限りは、それは職業とみなすということだったんですが、労働の対価として報酬を得ている場合はといっても、ほとんどが財産収入であって、そこに付随的に労働が追加し

ているのかもしれませんが、財産所得の取扱い等の関係の中で、「労働への対価」ということは、少しきついのかなということちょっと考えています。まだもう少し整理しまして、議論をさせていただきたい。

大守部会長 ありがとうございます。

最初の点は、もうちょっと具体的に修正文案のような形で教えていただきたいと思いますと思うのですが。

2点目は、私自身にちょっとこだわりがありまして、「つまり報酬を伴う」という表現はどうしても残したいと思うのです。つまり報酬を目的としていないというつもりで仕事をしている方は、かなりたくさん、高齢者も含めておられると思うのです。「報酬を目的とした仕事」というようなくくりをすると、やや無用の反発を招くおそれがあって、無報酬のボランティアは外すけれども、報酬を伴っているのであれば、それは仕事でしょうということでこれは残したいと思います。

ただ、それだけで、報酬を伴うだけでは野村委員の御指摘のようなものが落ちているなど思ったので、or でつなぐのが良いのではないかということなんですが。

それから、「労働への対価」ということですが、まず資産所得については、職業とは考えるべきではないというふうに基本的に思います。そういう整理でいいのではないかと思います。

ただ、アパート経営などで厳密に言えば、ある程度こまごまとした、手間暇をかけて賃料を取っている部分もあるでしょうし、それから資産に基づいた資産性の所得という性格もあるでしょうし、厳密に数量的に詰めていくと、これはもう切りがないと思います。仮に数字を出して、何パーセントだったらという基準を作っても、余り意味がないということです。定性的ですけれども、必ずしも労働と書かなくて良いのですが、仕事と書いてもいいと思いますけれども、やはりそこでそういう概念的な区分をすべきではないかというふうに思った次第です。

野村委員 1点だけ確認なのですが、その点でデイトレーダーに関しては、今の論理からいくと、それを職業とみなさないという話でよろしいでしょうか。(私は入るべきと思いますが・・・)

大守部会長 そうですね。ここも厳密に言うといろんな議論があると思うのですが、一つは、デイトレーダーというのはまずここに書いてあるイメージですと、「自己所有の株券」というふうに書いてあるので、かなりの資産がまず基本的に必要であると。それから対価という概念の中には、やはり投入した労働とアウトプットの対応が安定的・長期的に見込まれるような、そういうニュアンスがあると思います。

相場を相手にしている場合には必ずしもそうではないのではないかと。そこは余り詳しく書き込むと厳密でない面もあるので、あえてそこまでは書かなかったということです。

原専門委員 私も「労働への対価」という表現は、必要不可欠かというふうに考えております。それが1点です。

あと1点、簡単な質問なんですけれど、2ページ目の第2項で「分類の基準は、次の諸点からみた仕事の類似性である」ということで、6点並列的に掲載されているわけですが、これは(1)から順番に優先順位が高いということなのではないでしょうか。「次の諸点からみた」と書いてありますし、今までの議論を聞いていると、どうも職種によって(1)から(6)の一番使いやすい基準を使って分類をしているようなイメージを持ったんですが、これは(1)を一番優先順位を高く基準とし

て使って、次に(2)、(3)、(4)、(5)、(6)というふうになっている、そういう構造の文章と読み取ってよいのでしょうか。

大守部会長 最初の点は、「労働の対価」という表現が適切かどうかは別として、何らかの、つまり利子云々は報酬とみなさないということについての考え方を書き込むべきかもしれません。

それから同時に前から議論になっているデイトレーダーについて、どう考えるかということを経済論はどちら側にするかは別として、やはり整理すべきではないか。

そういう概念として私は労働の対価という表現がいいのではないかと思った次第です。勿論、これは皆さんの御意見を聞いて、変えることも考えていいと思いますが。

第2項の6つの項目ですけれど、これは厳密ではありませんけれども、重要性の順番に並べたつもりです。特に大分類を分ける基準として使っていることが多いかどうかということ念頭に置いて書いているものです。

野村委員 第1項のところですが、「報酬を伴う」というのは、今の部会長のお話は、報酬を目的とするということを知ったときに、心理的抵抗感を持つという方がいらっしゃるのかもしれませんが、その部分はある程度わかりますけれど。報酬を目的とせずに、結果的に報酬を得たと、現物支給も含めまして得た場合には、それは純粋なボランティアであるというふうになすことができなくなってしまう。中に入ってくることになりましてけれども、そちらの原則としての弊害というのは、実はかなり大きいかもしれません。もうちょっと検討される方がいいのかなと思います。

第2点は、第1項の最初の文で最後のところの締めが、「下記第2項の基準から分類したものを言う」という少し遠回しな感じになってきたのが改めて入ってきたと思うんですが、主語は「職業分類にいう職業とは」ですので、職業分類とはでしたら、締めくくり方もあるのかと思うんですが、「基準から分類したものを言う」というのは、一般原則の冒頭の第1文としては、やや明確性に欠けるというか、奇妙な感じがするのですが、その点はいかがでしょう。

あと、第4項のところの一つお聞きしたいのですが、私がまだちょっとよくわからないのですが、複数の仕事を持っていると聞いて、2つの勤務先であるか、1つの勤務先であるかによって(1)と(2)で、対応が変わるということは、なぜ必要なかということですか。もしその2つの勤務先が仮に合併をしたら、一つの勤務先になるわけですが、そのもとで適用が変わってしまうということの根拠なのですか、これはどのような形で考えるべきなのか、少し教えていただきたいと思います。

資格見習いの部分は、最後の5ページ目でしょうか。私自身は少し驚いたのですが、先ほどの議論から見たときにこうじゃないということなのかなと認識したんですが、有資格者のみを対象とすると、こうした仕事に関する無資格の見習いは資格がないことから、ほかの仕事の内容に位置付けるというふうには、読むんですか。異なる仕事を行っている。

先ほどの整理であった、事務局の提案の話のマトリックスがあったものを読んだときに、見習いは見習う職業の方に格付けます、補助作業者は違います、という整理なのかなと思っていましたし、それが望ましいと考えていますが、これはそういう整理ではないということですか。

大守部会長 確か3点、今、野村さんがおっしゃったと思うんですが、「職業とは」ということ

で読んで来て、職業とは仕事の集合であるということではいいのではないかと思います。集合という言葉は余り普通の方が使われないので分類をしたものであると。分類しただけであるとわかりにくいので、何を基準に分類したかも、具体的にしておいた方がいいだろうということです。もっとやさしい、わかりやすい表現があれば、教えていただければと思います。

それから2つ目ですが、第4項を2つに分ける。これは単純な理由でして、要するに報酬基準が使えない。単一の事業所であれば、常識的に考えて2つの仕事をしていても、何とか部長と何とか部長を兼任しろと言われていても、報酬は一体として支払われているということが想像されるので、2つ以上の勤務先の場合に一番優先して使うべき基準が使えないということで、いきなり就業時間に入ってくるということです。

3番目ですが、ここは私も事務局の資料がまだ十分整理されていないのではないかとということもあって、さっき審議を飛ばしたのです。事務局のさっきの資料では見習いを、資格を持った見習いというふうに位置付けているんです。それは一つのやり方ではありますけれど、やや特殊な位置付けであって、もうちょっとここでは一般原則のところ、一般名詞としての見習い・助手・補助というあたりをひっくるめて解説しておいた方がいいのではないかと思います。

勿論、資格を持った見習いというのがある可能性がありますから、そこはわかるように無資格の見習い・補助・助手という表現にして、そのこの区別ははっきりさせたいということです。

舟岡委員 1ページの一番最後ですが、「仕事をしていても報酬を伴わず、かつ報酬を目的としない場合は、これを職業としない。すなわち、例えば、」と書いてありますが、これはいいとして、その中に例えば自給農家、販売農家ではない農家などもそこに含まれるのかもしれないが、家庭菜園の作業は仕事に入っていて、恐らく労働とされます。

大守部会長 そうでしょうね。

舟岡委員 報酬は現物も含むということで、労働をして、そしてその対価を受け取っています。「すなわち」と続けると、ちょっと矛盾するのではないかと。こういう場合は職業とみなさないというなら良いのでしょうか。

大守部会長 なるほど。

御指摘の趣旨はわかりましたが、これはどう考えたらいいですかね。現物というのがちょっと広過ぎるということなのではないでしょうか。

舟岡委員 曖昧かもしれませんが、以前のように仕事をしていても報酬を伴わない場合となれば矛盾はないと思うのです。これはそういうのを特記しているとの扱いにすれば良い。それでも上の方の記述と照らし合わせると正確性に欠けるかもしれませんが。

大守部会長 今の御指摘の趣旨は別に今回に限ったことではなくて、諮問案でもあったわけですね。

舟岡委員 ええ。よくよく見ますと。

大守部会長 単に戻しても問題は解決されないもので、概念的にちゃんと整理をした方がいいように思うのですが。

舟岡委員 そうですね。「すなわち、例えば、」ということで、より鮮明になってしまったとい

うことですね。

大守部会長 今いい知恵が出ませんので、もうちょっと考えさせてください。

ほかにいかがですか。

野村委員 第2項の(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(6)の並びを変えた方がいいと思います。並びといいですか、書き方は後で提案をさせていただきます。前回も言っていますけど。その後の一文ですけれど、「なお、この職業分類は、事業所の産業分類や、個人の雇用形態、仕事の期間や継続性とは独立に設けられる」というふうに書かれていて、その下のところで、「したがって、人に対してその仕事を通じて～仕事の対象期間や継続性を指定した上で、本分類を利用することが必要である」というふうに書いてありますが、ここは利用の話が来て、分類の分類をつくるときの基準が第2項だだと思います。それを利用する話がここに来ているように思うのですが、前のときは、そこに量的基準に似ているようなものを書いていたわけで、それをもう少ししっかりと書くようなことになるのかなと思いましたが、後ろの方の文章は余り関係がないような感じがするのですが。なぜここにある必然性があるのでしょうか。

報酬基準というものは、職業の決定方法として、事業所として分類されるのであれば、それを第一原則にするということですが、報酬という意味では当然仕事の期間と継続性、期間というものが必要だと思うのですが、どのくらいの期間に得た報酬だと考えるべきでしょうか。そういう問題をスキップするために、報酬を目的にするとかではなく、スキルで定義しましょうという考え方でそれをスキップできると思います。一般原則では、期間に関して、少し相矛盾するような感じがするのですが、ここでは原則として期間や継続性には関係ないんだと明示されており、その後スキルをおおすような形の話があって、そして、でも実際の職業の決定においては報酬の多い方にしなさいと。ある期間を決めてそのところで実現した、受け取った、獲得した報酬の大小によって決めてくださいというふうにすると、一般原則として貫徹していない感じがするのですが、その点はどうか。

大守部会長 私はむしろ、今回の整理ではっきりしたのではないかと思っています。つまり報酬を基準として考えるときでも当該調査が過去1年間を対象にしているのであれば、過去1年の中で報酬をどちらが多かったかということで、期間の長い仕事の方が報酬が多かった可能性が高くなると思いますけども、それはそれでいいのではないかということです。特定時点であれば、その特定時点を含む、その時点における報酬ということで、報酬の概念ははっきりしていると思います。

それから、最初の点ですが、なぜこの箇所になお書きの文章があるかということ、ここで分類の基準として対象期間とか継続性とか雇用形態とか、そういうのは分類の基準ではないですよということをここで書いていますつもりなのです。分類の基準でないからそれは当該調査の方で、必要に応じて設定してくださいということで書いたのですが、もうちょっとそこを明示的に書いた方がよければ書きますが、どの場所で書くかというのは皆さん特段気にならないかと思って、その説明まではしていないのですが。

野村委員 最初のことに言いますと、事例として売れない画家とか作家がアルバイトをしているようなケースで言えば、今のアイデアで言えば、アルバイトに属すべきという結論でしよ

うか。

大守部会長 ですから、それは報酬を目的とするというのを発生主義でとらえるか、現金主義でとらえるかというそういうことと関係していると思うのですが、概念的にはかなりはっきりしていて、調査の対象とする期間をとらえて報酬というのを考えてくださいということだと思えます。

野村委員 作家でリアライズしていない報酬を目的に働いていると。しかし報酬基準を適用する限りはアルバイトであると。

大守部会長 別にアルバイトかどうかというのは、この職業分類では問題にしていけないわけです。

野村委員 いや、今は、単に事例を挙げているだけです。例えば軽い作業、労務作業を行っているとしてもいいです。そのとき、もう一つ、自宅の中で作家活動を行っているというとき、報酬の大小で比べるという意味では、前者の方で職業分類をなささいということですか。

大守部会長 前者の方といいますと、自宅で。

岡本専門委員 お金が入ってくる方ということですね。

大守部会長 そうですね。お金が入ってくる方と入っていないのであれば、そういうことですね。

野村委員 それは前回、社会学的には後者の方がいいのではないかという話がありましたね。経済学的には所得基準だというような話もありましたが、経済学的にも極めて近視眼的に所得のリアライズだけで見るとというのは、必ずしも望ましいことではないと思います。

大守部会長 別にリアライズだけで見るとは言っていない。ですから、委員が御指摘のように報酬を伴うか目的としているということを書いてあるわけですから。

野村委員 2つの仕事を持っていたときに、別の勤務先であると。1つは自営です。1つはアルバイト、パート先です。そのときにはこの適用基準が適用されるわけですね。

大守部会長 そうです。

野村委員 第4項が適用される。そのときにはアルバイトの方に適用されてしまう。

大守部会長 どうしてそうなるのですか。

野村委員 作家としての収入がほとんどないから。もし収入の高い方があるならば、高い方に分類しなさいということになりますね。

大守部会長 ですからそこは、「報酬を目的とする」という意味の報酬の定義だと思えますけれども、そこは主観的にとらえるしかないのだと思います。報酬によって区分してくださいと、報酬には...

野村委員 報酬を目的にして労働時間によって区分しなさいという基準でしたら、作家に帰属されるという可能性は十分残っているわけですが、ここで言えば第一原則として報酬の最も多い仕事によると来ていますので。

大守部会長 ですから、報酬を受けているかどうかということだけでなく、「報酬を目的とする」というのも入れているわけですから。

野村委員 将来獲得、期待報酬も含むということですか。

大守部会長 ええ。

岡本専門委員 そこはちょっと統計としては少し作成に無理があると思うので、現実に発生している収入の大小で分けるというのが現実的ではないでしょうか。経済活動を職業活動の面からとらえるというのであれば、それでいいのではないかと考えますが。

大守部会長 確かに解釈としては、現実の適用としては、現実に発生しているものというのに多く引きずられるとは思いますが、ただそこまで厳密に現金主義で考えてくださいというふうを書くのもそれもまた現実的ではなくて、「報酬を目的とする」ものも含むのですよということを書いておくあたりが現実的なのところではないかと思うのです。

西澤専門委員 すみません。1点よろしいでしょうか。

先ほど原委員の方から第2項の分類基準のことについて、(1)から(6)の6つの分類基準は優先順位順でしょうかという質問がありました。それについてはそのとおりですというようなコメントだったかと思えますけれど、私はそれとは違うように解釈をしております、ここは大・中・小分類レベルの分類項目を設定するときに、この(1)から(6)までの任意の1つの分類基準を重視して項目が設定されるのであって、1つの分類項目を決めるときに、(1)から(6)のうちのどれに当たるかというのをざっと見ながらやるのではなく、管理職の分類項目を決めるのでしたら、ここで言うとな何になるのか、(2)が適用されて、それで分類項目を設定するということから、ここはこの基準がどうやって適用されているか。それを誤解のないように書いておくべきだと思うんです。

例えばこれが優先基準であるのなら、そう書いておくべきだし、あるいは優先基準ではなくて、各分類項目はこれらの6つの分類基準のうち、任意のものが適宜適用されるのであれば、その旨を記述すべきだと思います。

大守部会長 ちょっと誤解があるといけないのですが、辞書式という言葉、ちょっと日本語では余りないんですけど、辞書式にこれは適用しているという趣旨わけではないのです。ただ、全体として適用するのに重要度が高い。全体をざっと見直した観点から高いものがどれであるかということから、重要度の高い順に並べたつもりですということをお願いしたわけで、すべてのものについて1番の基準でどう、それが終わったら2番の基準でどうというふうになっているわけではないです。

それをそこまで詳しく言う必要もなく、全く任意の基準かということ、それはそうではなくて、現実的なある基準ではどうもうまく分け切れないから、別の基準を使ったと。場所という基準なんかはそうなわけですけども、何かいい文言があれば入れていいと思いますけれども、御提案をお持ちしたいと思います。

野村委員 例えばこの部分で事業所またはその他の組織の中で果たす役割というのは、仕事の内容に係るような話であると思います。資格・免許の話はスキルに係るもの。使用する道具・設備もスキルに関連する。場所、関係、環境とか、営業の話が前にありましたね。そういう意味では仕事の内容に近いかもしれない。どれか、必ず仕事の内容か仕事のスキル、要求されるスキルに関連しているものが、ここで言う(2)、(3)、(4)、(5)、(6)であって、その前に僕の感じでは(0)という仕事の内容がやはりあるべきだと思うんですけども、仕事の内容

とスキルについて書いて2点を明示的に書いて、その他4個のものはその補助的な役割、もう少し具体化したものであって、最初の二点と並列する関係ではない。それは補助的な役割であるとして、性質が違うと思うんですが、いかがでしょうか。

大守部会長 そういう解釈もできると思うのですが、「仕事の内容」と書くと余りに漠然としていて、その下のこと全部ではないかというふうにも解釈し得ると思います。そうであれば、むしろ仕事の内容を規定する要因というのを書く方がいいわけで、「仕事の内容」はその一つを書けば、それで尽きているといえれば尽きているわけですね。

この間出てきた新しい概念で、手で持ち運べる機械というような概念がありましたけれど、そういうようなこともそれを使っているかどうかというのは、仕事の内容の一部ではないかと言われれば、そのとおりであって、やはり仕事の内容という漠然とした概念を最初に出すと、スキルも含めてそれである意味、尽きてしまっているわけです。

私はそういうふうを考えて、むしろ内容という表現を書かずに、具体的な観点から仕事の内容を考えているかということを一覧した方がいいのではないかと思います。

実際にそれをやっているわけですね。例えば(5)の使用する道具みたいなものも線引きの基準にしているわけですから、そういうものを具体的に書く方が情報量として多いのではないかと思います。

舟岡委員 私も西澤委員の説明のように理解してしまっていて、(1)、(2)、(4)ぐらいまでが一部含まれるんですが、大分類を構成して、以下順に中分類を構成するときの基準と考えたときに、(3)の「仕事に必要とされる資格・免許の種類」は、実は小分類を分類するときに適用されている基準で、一番下にきていい基準かなという気がします。

野村委員 ちょっと私には疑問なのですが、仕事の内容というのは、確かにスキルと同じように漠然としていますけれども、しかし日本の今回の分類において最も重要な概念、重要なキーワードを一言で挙げると言われれば、基準を決める上でやはり「仕事の内容」なんじゃないんですか。

大守部会長 わかりました。それでは、「次の諸点からみた仕事の内容の類似性」というふうにでもしましょうか。つまり確かに仕事の内容なのですね。全部仕事の内容で区分しているつもりなのですが、ただ、それを具体的にどういうふうにしているかといえれば、こういうことですよと。

ちょっと時間の制約が来ましたが、これは是非もうちょっと考えて行きましょう。

今、大体方向性は出したと思うのですが、更にコメントをいただいて、これもちょっとまた事務局と相談して、今日の暫定案をもとにした修正案というのを早急にメールベースでお配りしますので更にそれにコメントを加えていただくということにしたいと思います。

それからこれもさっき事務局に提案したんですが、今回は確か7月10日ですが、その何日か前にこれまでの指摘事項への対応状況というのでしょうか、余り細かくはそれぞれの部会の資料でありますので、ごく簡単にこれはどうする方向になったということを一覧表みたいなもので整理をして次回の部会に進みたいと思います。

他に何かなければ、事務局から御発言をお願いします。

事務局 次回以降の予定でございます。今回は7月10日金曜日、14時から。

また、第8回目の部会につきましては、既にメールでお知らせしておりますが、8月6日木曜日14時から、いずれもこの場所で行います。

それから、ただいま部会長から御発言のありましたコメント等の日程につきましては、後ほどメールで送らせていただきたいと思います。

以上です。

大守部会長 他に何か皆さんから御発言がありますか。

では、今日はこれで終わります。どうもありがとうございました。