



RIETI Discussion Paper Series 23-J-039

多次的職業スキル尺度の作成と その社会・経済調査データとのリンク:方法と課題

山口 一男
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

多次元職業スキル尺度の作成とその社会・経済調査データとのリンク：方法と課題¹

山口一男（シカゴ大学／経済産業研究所）

要 旨

本稿は米国のO*NETの職業スキルデータを日本版総合社会調査（JGSS）の職業小分類とリンクさせる手法と、その課題点を議論する。米国労働省のO*NETは米国の人口センサスの職業小分類を更に細分化させ2000を超える職業について多次元の職業スキルの尺度を公表している。JGSSがモデルにした米国の総合社会調査（GSS）は米国人口センサスの職業小分類を用いており、このため人口センサスの職業小分類別の各種スキルの平均値を計算できるようになっている。だが、このデータをJGSSにリンクして分析に用いるには2つの問題がある。一つは日本のJGSSの職業分類と米国のGSSの職業分類が1対1に対応しないことである。2つ目は仮に対応しても米国で計測した職業スキルが即日本にも当てはまるかには疑問が残ることである。前者の問題に対しては、下記で述べるように問題は残るが、元のO*NETの分類との対応で補足することで改善できる。後者については、日本での職業スキルの計測が理想だが、また厚生労働省の労働研究・研修開発機構が開発した日本版O*NETの職業スキル尺度が存在するのだが、米国版O*NETと異なり、日本版O*NETの職業分類は独自のもので、職業が網羅的でないなど他の調査とのデータリンクが可能ないように設計されておらず、その点今回の分析には利用できない。また一般に日本の職業分類は、米国と比べ、産業分類が混在し、職業スキルの計測に必ずしも適していない。これには日本における職業分類の発達の歴史的経緯が関係している。これらの事実を明らかにしながら、本稿は日本版職業スキルが、他の調査とリンクでき、かつ職業スキルを有効に測定できるようになるためにこれらの課題について、米国版O*NETとJGSSデータのリンクの具体的方法と合わせて議論する。

キーワード：職業スキル、職業分類、データリンク、O*NET、日本版総合社会調査（JGSS）、日本標準職業分類（JSCO）

JEL classification: C82, J24

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

¹本稿は、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）における「Women's economic empowerment, low fertility rate, work-life balance, and the establishment of evidence-based policy making in Japan」研究の成果の一部である。

本稿の原案は、経済産業研究所（RIETI）のディスカッション・ペーパー検討会で発表を行ったものである。

I. 序

今後の日本の労働生産性の向上と、職業キャリアが連続する円滑な労働移動の推進のために、岸田政権は2022年10月、第210回臨時国会の中で「リスクリングの支援に5年で1兆円を投じる」と表明した。EBPMの観点からは、果たしてこの政策が投資に見合う成果を引き出し得たかの検証が将来的に必要となる。また、現代的にも、どのようなリスクリングが意図する効果を生み出すのかの、実証的根拠を得ることも重要だ。リスクリングの有効性の検証には三つの要素がある。第一に、高等教育やリスクリングなどの人材投資により、より高い職業スキルを要求し、かつそれを発揮できる職に国民が従業できるようになるか否かである。第2に各種職業スキルが、市場で相応に評価されている（他の条件が同じならより高いスキルがより高い賃金と結びつく）かどうかが問題となる。日本は、年功など職業的スキルとは相関が小さいと考えられる要素への賃金見返り度が従来高かったが、その特性が変わるか変わらないのかも重要となる。3番目は、国民の労働生産性がその結果高まるかどうかである。

第1と第2の点の評価には、賃金データを含む社会・経済調査で用いる職業小分類に多角的職業的スキル尺度を付随させることができることが最低限必要である。しかし、後述するように、現在のところそのような尺度が日本で賃金分析に用いられた研究例は、筆者の知る限りない。ただし、職業別のスキルのデータが日本に存在しないわけではない。厚生労働省では労働政策研究・研究機構（JILPT）に日本版O*NET（後述）を発達させ、米国のO*NETの評価方法などを参考にし、500余の職業について様々な職業スキルを計測し公表している。ただし後述する理由により、この職業スキルデータは今のところ職業小分類データを含む他の社会・経済調査とのリンクが全くできない形で設計されている。本稿と、その companion paper である RIETI-DP 23-J-033

山口一男「『科学技術スキル』と『対人サービススキル』の2種の職業スキルが日本の労働市場においてどう評価され、またそれが男女賃金格差や非正規雇用による人材の不活用にどう結びついているのか」

の目的の一つは、信頼できる職業スキルデータが得られることが、労働市場改革に関する実証的根拠を得るためにいかに重要であるかを示し、またそのためには日本で測定される多次元職業スキル尺度が、他の統計データとリンク可能になるように設計し直して計測・公表することが必要であることを訴えるためである。ただしその場合具体的には日本の国勢調査の職業小分類に職業スキルの測定ができればよいのかというと、必ずしもそうは言えない面がある。理由は本稿で議論する。従って日本版 O*NET の改正、あるいは新たな職業スキルの計測を目的とする調査の実施にあたっては、本稿で説明する理由で、米国版 O*NET 同様、職業分類を日本標準職業分類（後述）に対応はさせるが、それをさらに細分化する必要があると筆者は考えている。

日本で測定された職業別スキル尺度が現在用いることができないという前提の下で、多次元職業スキル尺度を社会・経済調査とリンクさせる分析の重要性を示すために、本稿は主たる目的として、米国労働省の職業情報データベースである Occupational Information Network、略称 O*NET、から得られる多次元職業スキルのデータを日本版総合社会調査（JGSS）のデータとリンクする手法とその課題について考え実行した結果を報告する。JGSS データとのリンクを目的とするのには 2 つの理由がある。一つは、国際比較が可能なデータだからである。JGSS は米国の総合社会調査（GSS）をできる限り国際比較可能なように日本版調査を設計したもので、GSS 調査データと比較可能な調査項目が多い。また GSS は日本以外にも韓国、台湾、ドイツなど他の多数の国で GSS と比較可能な調査が行われている。2 つめの理由は、GSS は職業分類に米国人口センサスの 500 余の小分類を用いているが、米国の O*NET は人口センサスの小分類をさらに細分化した 2000 余の職業について職業スキルを計測しており、小分類内の細分化されたデータの平均値を得ることができる。従って GSS の職業小分類データに O*NET の職業別スキルのデータを付帯させるのは容易なことである。

一方、JGSS のデータに米国の O*NET の職業別スキルデータを付帯させるには 2 種の異なる問題がある。問題の一つは、他の調査項目ではほぼ 1 対 1 に対応する GSS と JGSS が、職業小分類においては 1 対 1 の対応がないことである。この問題にどう対応したかは本項で詳細に記述する。もう一つの問題は、仮に職業がほぼ 1 対 1、あるいは 1 対多に対応して、JGSS の職業別にスキルデータが得られても、米国で作成された職業別スキル尺度が、そのまま日本に当てはめて良いのかどうかという疑念が残ることである。この点の解決には、上述したように日本版 O*NET データの職業分類を、日本の国勢調査の小分類に変えることが、まず考えられる。し

かし、この場合でも日本の職業分類が、米国の分類と比較して、職業別スキルの測定に即した分類なのかが問題になる。これは日本で「職業」と考えられているのが、米国で「occupation」と現在考えられているものと大きく異なってしまっており、日本の職業分類が職業スキルの測定の単位として必ずしも適さないことの問題でもある。これについては幾つかの側面と歴史的経緯があり、以下の II 節と III 節で順次議論する。

II. 日本版 O*NET の職業分類の問題、および厚生労働省編職業分類の特徴

日本版 O*NET（日本では O-NET と表現しているが、紛らわしいので O*NET と表記する）は厚生労働省の労働研究・研修開発機構が、2017－2021 年度のプロジェクトとして、「全員参加型のキャリア支援」というテーマで行った研究の中で、開発・整備したものである（労働政策研究・研修機構、2022a）。米国版 O*NET の活動は職業情報提供という点で多岐にわたる。同様に日本版も多岐にわたり、以下で議論する職業分類別の職業スキルの測定は、その活動の一部であるにすぎない。従って以下は日本版 O*NET の職業スキルの測定に関する評価で、日本版 O*NET 全体の活動の評価ではないことに留意する必要がある。

日本版 O*NET は、収録番号 1 から 539 の職（ただし一部欠番がある）からなる職業群について、職業スキルを 39 種のスキルについて格付けをしているもので、それ自体は極めて価値の高い情報である（厚生労働省職業情報提供サイト jobtag, 2023）。しかし 2 つの大きな問題を抱えている。最も重要な問題はその職業群が、MECE（mutually exclusive and collectively exhaustive）という分類の基礎条件を満たさないことである。特に全体ですべての職域を網羅するという分類の基準をみたしていないことがこのデータを他の調査のデータとリンクすることを不可能にしている。例えば、研究者については「土木・建築工学」「情報工学」「医学」「薬学」「バイオテクノロジー」の各研究者と「エコノミスト」のみで、数学・統計・物理・化学・生物学などの理系の研究者も、土木・建築、情報工学以外の様々な工学系の研究者も、歴史・心理・社会学・文学・言語学等の社会科学・人文学系の研究者も、法学者や経営学者などの社会科学系専門学者も、これらの人々を含む職業カテゴリーがない。これは研究者の一例だが、こういった網羅性に欠ける点は、製造業従業者など、他の分野にもすべて当てはまる。つまり、539 種の職は、あくまで職業スキル測定用の個々の具体的な職の寄せ集めで、職業全域をカバーすることを全く意図していないのである。当然、国勢調査の職業のように、大分類・中分類・小分類の区別もなく、また後述する日本の JGSS 調査の分類のように、非農林ブル

一カラー労働者についての「熟練」「半熟練」「非熟練」の区別もない。一方米国版 O*NET は、人口センサスの小分類の細分化なので、MECE の条件を満たす。ただし、職業の中分類ごとにある「その他の XX」という残りのカテゴリーについては、職業スキルの評価をしていない。

日本版 O*NET の分類には MECE を満たさないことに加え、今一つの大きな問題がある。それは職業分類が特に製造業関係で産業分類と混在する傾向があり、このため、職業分類が、主として何を製造するかによって区別される傾向がある。一方米国の製造業関係の分類は、何を製造するかではなく、製造過程のどのような部分に主にかかわるかによって分類されており、それ故に職業スキルとの関連が強化されている。

また、後述するが日本の国勢調査の場合は、当初国際標準職業分類（ISCO）に準拠して改定されてきた日本標準国際分類（JSCO）に沿って職業分類を改定してきたのだが、ISCO が 1988 年に職業スキルを職業大分類の基準とする考えに改定した際には、なぜかその考えを取り入れないまま現在に至り、その結果国勢調査の職業分類も分類の基準にスキルレベルの違いを重視しないという特質を持っている。この経緯については III 節で改めて議論する。従って日本版 O*NET とは異なり MECE の基準を満たす国勢調査の職業分類だが、職業スキルの測定の単位としては、例えば現在の米国の人口センサスや ISCO の分類に比べ、そぐわない形のまま現在に至っている。

上記の論点を O*NET の分類についていくつか具体的に例示する。表 1 は日本版 O*NET が職業別スキルを測定・公表している収録番号 1 から 19 までの職業を例示している（収録番号 1 から 16 は食品製造業関係の職業であり、17、18、19 はそれぞれ陶器、ガラス食器、プラスチック成形、と非金属材料を用いた製造に携わる職業となっている）。

表 1 日本版 O*NET 職業分類（最初の 19 職）

1	豆腐製造、豆腐職人
2	パン製造、パン職人
3	洋菓子製造、パティシエ
4	和菓子製造、和菓子職人
5	乳製品製造

6	水産ねり製品製造
7	冷凍加工食品製造
8	惣菜製造
9	清酒製造
10	みそ製造
11	しょうゆ製造
12	ハム・ソーセージ・ベーコン製造
13	ワイン製造
14	ビール製造
15	かん詰・びん詰・レトルト食品製造
16	野菜つけ物製造
17	陶磁器製造
18	ガラス食器製造
19	プラスチック成形

一方米国版の O*NET における食品製造業関係の職業分類はどうなっているのかを示したのが表 2 である (O*NET online, 2023)

表 2 米国 O*NET の食品製造関係職種

51-3011.00	Bakers
51-3021.00	Butchers and Meat Cutters
51-3022.00	Meat, Poultry, and Fish Cutters and Trimmers
51-3023.00	Slaughterers and Meat Packers
51-3091.00	Food and Tobacco Roasting, Baking, and Drying Machine Operators and Tenders
51-3092.00	Food Batchmakers
51-3093.00	Food Cooking Machine Operators and Tenders
51-3099.00	Food Processing Workers, All Other

まず、表 1 と表 2 を比べると、日本の分類は、どんな食品を製造するかによって、細かに分けられていることが分かる。一方米国の方は何の原材料を扱うかの区別は一部入るが、何を製造するかではなく、製造工程で何をするかによって分類されており、原材料の区別もその違いにかかわっている場合に分類に取り入れる形になっている。「何を製造するか」は米国ではむしろ産業分類の基準だと考えられて

いる。だが、この場合は、日本の分類の方がスキルを測るのにより不適とはいいがたい面もある。どのような製品を作るかについて、例えば伝統的職人芸も要する清酒製造と、大量生産のビール生産では、要求されるスキルが平均的には同じではないだろう。しかし、清酒製造でも「杜氏」とその他の酒造製造従業者では、職のスキルの度合いは大きく異なる。職のスキルというのは何を作るかではなく、その製造過程でどんな役割を果たすかに依存し、またそれこそが「職業」と考えるのが米国 O*NET の分類のもととなる考えで、また職業スキルの格付けを行う上ではその考えに即した分類がより有効である。

日米 O*NET の職業分類のこの点の違いは、プラスチック製品製造の場合著しく顕著で、日本の場合は「プラスチック成形」の 1 カテゴリーのみである。これは国勢調査の小分類の場合も同じで分類番号 50i の「ゴム・プラスチック製品製造従業者」という 1 カテゴリーが存在するのみである。一方米国 O*NET の分類では、プラスチック加工と金属加工に関する製造従業が 24 に分類され、そのうち溶接など金属のみに関係する職業を除いた 16 の職業がプラスチック加工に関する職とされ、そのリストは表 3 のとおりである。これを見ると、プラスチック加工の過程で、どのような作業工程の仕事に主に携わっているのかで多様な職業の区別が行われている。実は、国勢調査の「ゴム・プラスチック製品製造従業者」にどのような人たちが入るのかの記述を見ると、日本でもこれらの多様なスキルの職の人がいることは当然認識しているのだが、職業小分類上の区別はしていないのである²。それは、日本の職業分類の場合は、何を作るか同様、どんな材料で作るかに職業分類の力点が置かれるため「プラスチック成形」あるいは「ゴム・プラスチック製品製造従業」などとひとくくりにされるのである。しかし「どんな材料で作るか」も、米

² 国勢調査では「ゴム・プラスチック製品製造従業者」とは以下を含むと記述されている「ゴム製品生産設備操作・監視作業員、プラスチック製品生産設備オペレーター、素練り工（ゴム）（素練り・ストレーナ操作など）、ゴム処理工（洗浄・前加熱・切断など）、混練り工（ゴム）（ロール・バンパリーによる混練り）、ライニング成形工（ゴム）、アSEMBル成形工（ゴム）、カレンダー工（ゴム）、押出し工（ゴム）、ラテックス製品製造工、エポナイト加硫工、ゴム靴成形工、タイヤ工、合成樹脂製品成形工、圧縮成形工（プラスチック）、射出成形工（プラスチック）、積層成形工（プラスチック）、発泡（泡）成形工（プラスチック）、高周波ミシン工、裁断工（プラスチック製品）、プラスチック旋盤工、ゴム塗布工、ゴム防水工、再生ゴム製造工、型抜工（ゴム・プラスチック）、仕上工（ゴム）（チューブ張り合わせ・ばり取り・表面研磨）、プラスチック製品バフ磨き工、めっき工（プラスチック製品）、組立工（プラスチック製品）、めっき液試験分析工（プラスチック）」（総務省統計局、2017、頁80）

国の分類の基準では職業の区別ではなく、むしろ産業の小分類の区別である。産業区分は、市場における製品やサービスの需給に関する分類だからである。

表3 米国 O*NET のプラスチック加工関係職種

51-4021.00	Extruding and Drawing Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4022.00	Forging Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4023.00	Rolling Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4031.00	Cutting, Punching, and PreSSMachine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4032.00	Drilling and Boring Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4033.00	Grinding, Lapping, Polishing, and Buffing Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4034.00	Lathe and Turning Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4035.00	Milling and Planing Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4061.00	Model Makers, Metal and Plastic
51-4062.00	Patternmakers, Metal and Plastic
51-4072.00	Molding, Coremaking, and Casting Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4081.00	Multiple Machine Tool Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4191.00	Heat Treating Equipment Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4192.00	Layout Workers, Metal and Plastic
51-4193.00	Plating Machine Setters, Operators, and Tenders, Metal and Plastic
51-4199.00	Metal Workers and Plastic Workers, All Other

また木材加工製造従業についても同様なことが言え、日本版 O*NET では「281. 木材製造」「283. 家具製造」2種のみだが、米国の O*NET では以下の表4の7種に分かれており、一部（家具製造）は重なるが、あとは主に何をするかで分かっている。このうち“model makers”と“pattern makers”は他の職より、職業スキルの高い職業とみなされている。また最後の、「その他のすべて」にはスキルの尺度は付与されていない。

表4 米国 O*NET の木材関係製造関係職種

51-7011.00	Cabinetmakers and Bench Carpenters
51-7021.00	Furniture Finishers

51-7031.00	Model Makers, Wood
51-7032.00	Patternmakers, Wood
51-7041.00	Sawing Machine Setters, Operators, and Tenders, Wood
51-7042.00	Woodworking Machine Setters, Operators, and Tenders, Except Sawing
51-7099.00	Woodworkers, All Other

最後に表5は日本版のO*NETの「17. 陶磁器製造」「18. ガラス食器製造」に対応する、米国版O*NETの職種を示している。この場合はほぼ日本と米国で一对一の対応がつくが、ガラス製造業の場合、米国の定義では仮にガラス製品製造業従業者であっても、ガラス職人でなければならず、単にガラス製品製造業従業者であることを意味しないこと、また作る物が食器とは限らないこと（例えばランプでも該当）、というように、何を作るかではなく、何をするかに力点を置いた分類となっていることが分かる。

表5 米国O*NETの陶器・ガラス製品製造関係職種

51-9195.04	Glass Blowers, Molders, Benders, and Finishers
51-9195.05	Potters, Manufacturing

以上は例示だが、一般に日本版O*NET職業区分は製造業の場合「何を作るか」「何を材料にするか」で区別され、米国は「製造過程でどのような仕事(job)をするか」で区別されている。勿論ここには、米国の「ジョブ型」に比べ「メンバーシップ型」と言われる日本の雇用形態があり（濱口2011）、このため職業を細かいジョブである職に分けることが難しい面があるとも考えられる。しかし、会社内で職が変わっても、要求されるスキルのレベルが全く異なる職に人々が社内移動を頻繁にするとはいえ各時点では、特定のジョブを行っている。実際脚注1で示したように、日本のプラスチック製品製造従業者にも米国とほぼ同様なスキルの内容の異なる多様な工員が存在する。従って、現在主に行っているジョブで個人を格付けしても、平均には歪みは生じないと考えられる。ただ、管理職のように基本的に日本はジェネラリストで、米国では専門化が著しい場合、単に米国の管理職の職種の分類がより細かいだけでなく、仮に同種の管理職であっても期待されるスキルのレベルが日米では大きく異なる可能性がある。

それは日本版の尺度を作ることでしか解決できないと思われる。この点については、IV 節で再論する。

以上にみられる厚生労働省の日本版 O*NET の職業群の特性は、実は厚生労働省の職業分類の背後にある伝統的な職業分類の考えを踏襲している。「労働省編職業分類」（後に「厚生労働省編職業分類」と改名）は、国勢調査の職業分類と同様、後述する日本標準産業分類（JSCO）ができて以降は、共にその標準に合わせるようになったが、それ以前は国勢調査とはやや別に発展した経緯があり、その違いは、最後の章でも再論するように、職業分類に「職業紹介目的」という特定の考えを優先する考えを代表している。

労働省編職業分類は 1953 年に初めて作成され、以後 1965 年に改定され、以後も改定が続き、5 回目の改定は 2022 年なので、ごく最近である。このうち、1965 年の改定が、JSCO が 1960 年に制定されて以降初めての改定で、この改定以降は JSCO に依拠するところが多い。一方最初の 1953 年の分類は当時の日本版『職業辞典』の分類と呼ばれるが、それは当時の米国の人口センサスの職業分類である米国の「職業辞典（DOT、Dictionary of Occupational Titles）」を参考にして、日本の特性も加味しながら作られたもので、当然米国の DOT の分類の考えを色濃く反映していた。また DOT は当時から、職業大分類の作業職に「熟練」「半熟練」「非熟練」の区別を設けており、日本版「職業辞典」もそれを反映していたのである。だがその特徴は、第一回の改定版である 1965 年の労働省編職業分類以降は取り除かれることになる。

厚生労働省の労働政策研究・研修機構の『第 5 回改訂厚生労働省編職業分類表—改定の経緯とその内容』（2022b）によると、1965 年の改定の主な目的と理由は 3 点あったということだが、重要な理由は以下の 2 点である（以下同文献からの引用）。

「① 分類体系のわかりにくさ

（1953 年の日本版『職業辞典』が）技能度の考えを導入しているため、分類体系が複雑になり、職業紹介業務を担当する窓口職員にとって、わかりにくく、また使いにくい面があった。

② 日本標準職業分類の普及

行政管理庁は昭和 33 年（1958 年）に設定された ILO の国際標準職業分類（International Standard Classification of Occupations）に基づいて、1960 年に日本

標準職業分類を設定した。これ以降、政府機関の実施する統計調査では、調査結果の職業別集計にこの分類を用いることが一般化してきた。(頁4)」

筆者の想像では、改定の理由のうち②はいわば改定のきっかけであり、それを正当化する理由であるが、改定の動機はむしろ①にあったのだと思う。つまり1953年の『職業辞典』が見習った米国DOTの分類は、大分類から始まって、職のスキルの違いを職業分類に強く反映させていたが、そういった分類は、職業紹介という行政の実務上、「わかりにくく、使いにくい」という理由が改定の主な動機だということである。表の1, 2, 3の日本版O*NETと米国版O*NETの違いを思い起こしてほしい。一般人にとってどちらが分かりやすいかを考えたら、「何をつくるか」「どんな材料で作るか」で分類した日本の区分ははるかにわかりやすく食品製造従業者とプラスチック製品製造従業者の、製造工程のどの部分を主に担うかで分類した米国の区分は非常にわかりにくい。米国のO*NETが人口センサスの分類にも対応するように職業分類を設定したのに、日本版O*NETが厚生労働省の職務である「職業紹介」サービスに適した一般にわかりやすい職群を網羅的でなく取り上げたのも、職業スキルの評価が一つの大きな目的であるO*NETのプロジェクトにはスキルによる分類を重視しない厚生労働省の職業分類基準はふさわしくないという観点に欠け、同省の職業分類基準の伝統を踏襲したせいと思われる。

また日本標準職業分類に依拠して、職業大分類を行うことは非農林ブルーカラーワーカーの職業大分類を「熟練」「半熟練」「非熟練」の3分類から、産業別の「サービス職業従事者」「保安職業従事者」「運輸・通信作業員」「生産工程・労務作業員」の4分類に変えることとなった(またその後産業別という特質を残したままカテゴリーを増やした)が、これは単に職業分類と産業分類の混在を固定・強化しただけでなく、ブルーカラー労働者内の階層性が見えにくくなり、また職業大分類の男女別集計において「熟練」の職は圧倒的に男性割合が高く女性が極めて少ないという男女の不平等の事実も表に出ないことになり、女性にはサービス職業従業者が比較的多いなどの、産業による労働者の横並び的分業的印象を強めることになった。

III. 日本版総合社会調査 (JGSS) と米国の O*NET データを関連づける問題とその歴史的背景

III-1 JGSS 調査と SSM 調査の職業分類について

JGSS の標本の職業を米国の O*NET の職業と結びつけるのには独自の問題がある。米国の GSS の職業分類が 2000 年、及び 2010 年の人口センサスの職業分類に基づくのに対し、日本の JGSS の職業分類は米国の GSS に対応しない点であるが、その理由について本節で解説する。だが、II 節で述べた日本版 O*NET よりは、問題は比較的小さい。問題がより小さい理由の一つは JGSS の分類は MECE の基準を満たすからだが、それ以外にも理由があり、それも本節であわせて説明を行う。

JGSS の職業分類が米国版 GSS（あるいは米国の人口センサス）のコードとある程度対応するとともに、対応しない部分も少なくないのにはいくつかの理由がある。JGSS の職業分類は 2000 年の第一回調査以降、1995 年の SSM 調査（下記で説明）の職業分類を採用して、現在に至っている（西村・石田 2001）。

「社会階層と社会移動（SSM）」調査は、1955 年に始まり、10 年ごとに行われている学術目的の全国社会調査であり、社会学者による日本の社会階層化、社会移動、社会的不平等に関する計量的研究は、JGSS 調査が始まる以前は、この調査データに基づくものが圧倒的に多いという稀有な特質を持っている。また社会学者のダンカン（Duncan 1961）が開発・応用した職業の社会経済的地位指標

（SOCioeconomic Status Index, 略称 SEI）の日本版を作り、米国で発達した社会経済的地位達成モデルをこの SSM データに用いて分析研究したモデルが、1975 年、1985 年の SSM 調査データ分析の核であり、それは同時に日本の社会学者における計量的研究を代表するものであった（富永健一、1979）。だが、皮肉にも、現在多次元職業スキルの尺度が重要になった理由の一つは、この社会経済的地位達成モデルの特性にある。社会学者のポーラ・イングランド等は（England 1992, England et. Al. 1994）、社会経済的地位達成では男女格差は小さいのに、男女賃金格差は大きく残るため、SEI は男女の不平等を的確に反映しないこと、男女格差は SEI が同等でも女性割合の大きい職の賃金は低くなること、またこれは女性割合の大きい専門職に特有のスキルが、男性割合の大きい専門職に比べ労働市場で低く評価されること（devaluation 理論という）が主な原因であると主張したのだ。またこの理論に関連する日本データの分析を本稿の companion paper で行っている。

SSM 調査の職業分類は、初回（1955 年）は、前節で述べた米国の DOT に影響を受けた 1953 年の日本版『職業辞典』を参考にして作られたものと思われる。当時から米国の社会階層化研究では非農林ブルーカラーの熟練、半熟練、非熟練の区別が職業大分類に用いられ、その大分類区分が『職業辞典』に存在することもおそらくその動機であったと考える。SSM はその後現在に至るまで、一貫して

「専門」「管理」「販売」「事務」「熟練」「半熟練」「非熟練」「農林」の8区分を職業大分類の区分として用いている。原（編）の『SSM 職業分類（改訂版）』（1993）によると、SSM 職業分類は1975年調査で1970年の日本標準職業分類に合わせて改定され、それ以前の1955、1965年の職業分類もそれに合わせて組み換え作業が行われ、1975年の職業分類での集計も可能になるように編纂されたとある。確かにその後のSSMの職業小分類は日本標準職業分類とほとんど一致している。しかし、日本標準職業分類には、非農林ブルーカラー職の「熟練」「半熟練」「非熟練」の区別が大分類にはない。一方1975年以降でもSSMの職業大分類は、米国DOTや1953年の日本版『職業辞典』の職業大分類と類似しており、日本標準職業分類とは全く異なる。つまり、1975年のSSMの職業分類は大枠においては、それ以前のSSMの大分類の枠組みを残し、その結果日本標準職業分類の小分類に対応する、非農林ブルーカラー職の小分類の各職業については日本標準職業分類にはない、熟練・半熟練・非熟練の区別を付与したのである。これはSSMが学術目的の調査で、横断的調査ではありながら、日本社会の社会階層化の状態の時代変化の分析も、国際比較も当然研究目的の大きな一つであり、そのためには非農林ブルーカラーの「熟練」「半熟練」「非熟練」の区別を残すことが極めて重要であったからだと思われる。また、日本版総合社会調査（JGSS）も、日本においてSSM以外で初めての学術目的で行われる全国標本の大規模社会調査として、それまで圧倒的に日本の社会研究に影響を及ぼしてきたSSMとの比較可能性を無視できなかったため、また特に日本版社会経済地位尺度を利用可能にするため、SSM調査の職業分類を採用したものである。この分類は時代の変化に合わせて、微修正を加えてきたが、基本的な分類方法は現在も変わっていない。これは、日本の国勢調査の職業分類が、後述するように国際標準職業分類（ISCO）に合わせる形で、日本標準職業分類（JSCO）を制定し、その後もJSCOの独自の改定を何度か経ることに合わせて度々改訂されてきたことと比べると大きな違いである。

III-2 日本標準職業分類と国勢調査の職業分類の特性

一方日本の国勢調査の職業分類その時代的变化は、ILOが1957年に採択した国際標準職業分類（ISCO、International Standard Classification of Occupation）とその変化に関係し、ISCOはその後何度か改定をして今日に至っている。厚生労働省の2006年の労働研究調査報告書 No.57『職業紹介における職業分類の問題を考える』によると、

「ISCO は、当時広まりつつあった考え方—すなわち職業は個人の遂行する仕事の種類であって、仕事が行われる産業や個人の従業上の地位とは無関係である—を積極的に採用したという意味において進取的な職業分類である。職業の分類基準は、個人の属している経済活動分野あるいは従業上の地位とはかかわりなく、技能の種類 (trade)、専門性 (profession)、又は仕事の種類 (type of work performed) に置かれた (頁 8)」

とあり、前節の日本版 O*NET の分類の問題として指摘した、職業と産業の混在を ISCO が早期から望ましくないものと考え、また技能や専門性の違いを重視し、国際標準職業分類に改定を加えてきたことが分かる。ISCO は 1957 年以降、1968 年と 1988 年に改定をしたが、1988 年の大幅改定が今回の分析目的に大きく関連している。それは 1988 年の職業分類基準の一つとして職業スキルのレベルの違いが、明示的になったことである。職業のスキルレベルが、初めて ISCO の職業大分類の基準となったのである。実は職業スキルレベルを職業大分類に組み込む点について DOT に基づく米国人口センサスは先行していたのだが、それについては II 節で言及した。

日本標準職業分類 (JSCO, Japanese Standard Classification of Occupation) は、1957 年に ISCO の設定に影響され 1960 年に作られたもので、ISCO が 1968 年に改定されたときも、それに合わせて 1970 年に改定している。だが、JSCO はそれ以降も何回か改定を加えているのだが、スキルのレベルの区別を重視した ISCO の 1988 年の改定は JSCO はなぜか取り込むことなしに基本的に 1968 年の ISCO の職業大分類の枠組みを残したまま今日に至っている (上記の「労働研究調査報告書 No.57」)。つまり JSCO は 1970 年以降の改定は、その枠組みを変えないままの中分類・小分類の改定であった。この JSCO が ISCO のスキル重視の分類を拒んだ理由が、II 節で言及した、行政における職業紹介上の便を考えるとスキルを職業分類に反映すると「わかりにくく、使いにくい」ことになるという考えの影響なのかどうかは、文献上新しい ISCO 基準の不採用の理由の説明が明示的でなく不明であるが、職業における階層性やスキルの水準を分類に組み入れることに対しては、議論がなされ、結果としてその考えを否定する選択をしたことは事実である。

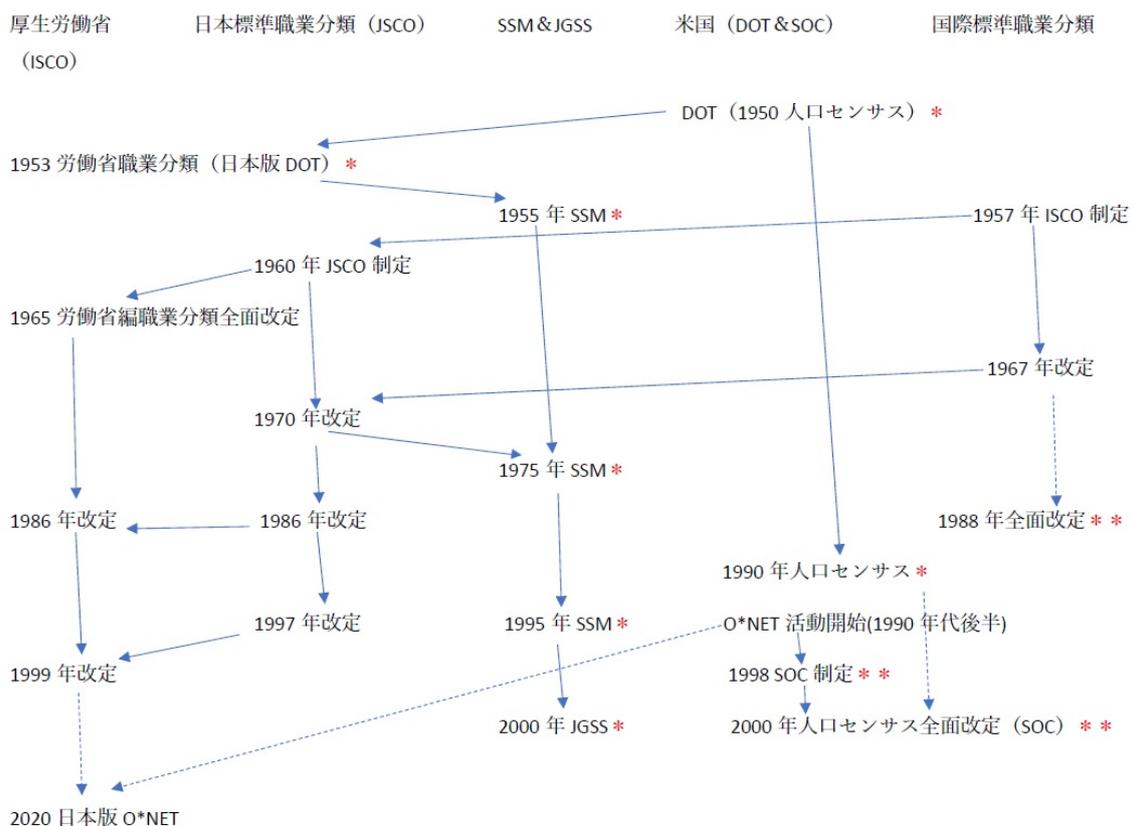
国勢調査の職業分類は JSCO に依拠している。従って、ISCO の改定の目的の一つであった「職業を産業と独立させる」という目的は、後述の米国の人口センサスの 2000 年調査の分類には及ばないが、一定程度実現している。しかし、日本版 O*NET のところで例示した「ゴム・プラスチック製造従業」がひとくくりにされ

る例などのようにこの点不十分なケースも多い。また前述のように職業スキルのレベルの区別については 1988 年の ISCO の改定を多くの国の統計が反映したのに対し、日本は取り入れず現在に至っているため、職のスキルの格付けには現在も大きく問題の残る分類となっている。特に IT 関係の専門技術職など米国の 2010 年人口センサスが“Computer and Mathematical Occupation”として、職務内容と職業スキルの 16 区分を設けているのに対し、国勢調査は数学者や統計学者は他の自然科学研究者とひとくくりに「自然科学研究者」に入れ、計算機関係は「システムコンサルタント・設計者」「ソフトウェア作成者」「その他の情報処理・通信技術者」の 3 区分のみである。これは不十分で、例えばウェブデザインの専門家も米国ではコンピュータ関係の技術者の区分であるし、また今後も AI の利用の進歩とともに、従来の理系の技術者だけでなく、文系の様々な専門職も IT + AI 関係の仕事に多くかかわってくると思われるので、その職業スキルの内容もスキルレベルも多様化してきている。今後そういった多様性の区別は近い将来より重要になると思われるが、スキルの内容やレベルを日本標準職業分類は主な基準の一つとしない方針を今後とも取り続けるのであろうか。現在の分類のままでは、特に IT 産業を重視したリスクリング政策の評価など良くできようもない。

図 1 は、これらの職業分類の系譜と、核で述べる SSM 及び JGSS 調査の系譜について記している。図上の実線の矢印は基本的な分類基準が同じ、あるいは極めて類似していること、点線の矢印は基準が大きく変わったが分類の連続性も残していること、矢印がないことは基準が影響していないこと、をそれぞれ示す。

(図 1)

図1 職業分類の系譜



* 大分類区分に「熟練」「半熟練」「非熟練」区別使用。 ** 小分類でもスキルの違いの区別重視。
SSM:社会階層社会移動調査。JGSS:日本版総合社会調査。DOT (Dictionary of Occupational Titles)。SOC (U.S. Standard Occupational Classification)。

III-3 米国の人口センサスの職業分類の推移およびJGSS分類との対応について

一方ISCOの動きとは全く独立に、米国のセンサスの職業分類は、その時代に合わせて新たな職業区分を追加したり、多少の、修正・合併などをしながらも、1940年センサスから1990年センサスに至る60年の長きにわたってDOT（職業辞典）の基準に基づく職業大分類や小分類を持っていた。特にサービス労働職は別の区分としたが作業職について、熟練（craftsmen）、半熟練（operatives）、非熟練（laborers）の区別を踏襲した。Craftsmenには様々な技能の熟練職人だけでなく、工場の班長や組長にあたるforemenも含まれ、技能の内容だけでなく工員内の階層的区別も伴っていた。その一方1990年までの米国人口センサスの職業分類は、日本の国勢調査や日本版O*NETの職業分類にみられる、職業分類に産業分類が混在す

る特徴を合わせ持っていた。例えば、経営管理職における農業と非農業、公務と非公務などの区別や、作業職の分類における産業の区別の混在である。

しかし、米国人口センサスの職業分類は 2000 年調査によって大改変されることになる。職業大分類から、異なる基準で行われるようになったのである。この変化は米国労働省（US Department of Labor/Employment and Training Administration, USDOL/ETA）が、1990 年代に O*NET を設立し、その結果 1998 年に米国が DOT に代わる標準職業分類（SOC, Standard occupational Classification）を新たに定めたからである。そして GSS が採用した 2000 年の人口センサスの職業分類は、数が少ないので「その他の X X」のカテゴリーに組み替えられた職を例外として、小分類の職はほぼ完全に SOC の分類と 1 対 1 で対応する。その結果例えば、経営・管理職であれば、農業・非農業の区別や、公務員・民間人の区別はなくなり、その代わりに経営管理職として主にどのような職務に当たるのかがより緻密に分類されるようになった。また専門職も同様の観点から再分類され、また II 節の O*NET の分類で具体的に見たように製造業従業の作業職でも、製造のどの部分の作業に主にかかわっているかによってより細かく分類されるようになった。この結果、例え 1990 年調査と 2000 年調査の職業分類のラベルが同じでも、定義が微妙に異なり、必ずしも完全に一致しないことに関連文書は注意を促している（Scopp 2003）。またこの改変は、職業大分類の作業職からは、大まかなスキルの区別と考えられる熟練・半熟練・非熟練の区別を取り外し、職業大分類は ISCO の大分類に近くなったが、その一方職業小分類では、特に専門職や作業職において、より細かにスキルレベルの違いに配慮して分類を行うことになった。また、さらに 2010 年調査では、「数学・コンピュータ関係技術者」の分類が 12 から 16 に拡大されるなど、専門職の分類がより精緻化された。

現在の JGSS の職業分類と米国の GSS が依拠している 2000 年、2010 年の人口センサスの分類が一致しないのは、JGSS の職業小分類が、ISCO に依拠していることに加え、この米国における 2000 年人口調査以降の職業分類の改変のせいである。だが、米国の分類は 2000 の分類でも 1990 年以前の分類とラベル上の対応がつく職も多い（Scopp 2003）。この点一方で ISCO に影響されながらも、1988 年に ISCO が導入したスキルレベルの区別を導入しなかった JSCO と比べ、JGSS の職業分類は非農林ブルーカラー職に関し作業職の熟練、半熟練、非熟練のスキルの区別を残している分、日米の分類で職が完全に対応しない場合でも、類似の職で熟練、半熟練、非熟練の区別から判断して、ほぼスキルレベルが同じとみなせる米国の

GSS や O*NET の職業分類に対応する職を見つけることを可能にした。その点では不十分ながら、職業スキルの指標を米国版 O*NET から日本のデータに持ち込むうえでは JGSS の分類は大きな利点を持っていたのである。

その結果、実際に職業レベル上ほぼ JGSS と 1 対 1 に対応する GSS（あるいは米国の 2000 年人口センサス、以下同様）の職や、日本の分類の方が幅が広いため 1 対多に対応するので平均を取ればほぼ対応する職、に加え、職は完全に対応しないが、作業職の場合、熟練度もほぼ同等な職なのかを対応基準に用いて日本の職にほぼ対応する類似の代替の職を、見つけることもできた。また一部の職には GSS の分類にはおおざっぱに対応する職しか見つからないが、元のより細かな O*NET の分類の中には、JGSS の職と良く対応するか、またはその一部とみられる職が見つかる場合もあった。また職業ラベル上は類似していても専門性や熟練度が異なるので対応しないと判断することも可能にした。2 例ほどあげると、例えば日本の「(専門) 保育士 (保母・保父)」は、(専門) とあるので米国ではサービス労働職である“childcare worker” (いわゆるベビーシッター) では全くなく、GSS の専門職カテゴリーである「幼稚園及び保育園の教師」にほぼ相当することが分かったが、O*NET の更に細かい分類では、「幼稚園の教師 (kindergarten teacher)」と「保育園の教師 (preschool teacher)」が区別されていたので、後者と対応させることができた。また、JGSS の「(専門) あんま・はり・きゅう師、柔道整復師」は、GSS では「その他の専門職」でスキル評価がされていないのだが、O*NET では専門職の「acupuncturists (鍼治療師)」が独立に評価されており、その職に対応させることができた。

この結果、O*NET 自体に職業スキルの評価のない「その他の何々」や、同様に O*NET で職業評価をしていない、「(階級の示されない) 軍人」(JGSS の「自衛隊員」に相当)「議員 (JGSS の「国会議員」「地方議員」の 2 カテゴリーに相当)」、O*NET の職に全く対応する職が見つからなかった、JGSS 分類の「(熟練) 船舶ぎ装工」、「(熟練) 酒類製造工」、「(熟練) 畳職人」、「(販売) 再生資源卸売人・回収人」(注：米国に再生資源回収人の職はあるがサービス労働職で、再生資源の販売職は「その他」の販売職なのでスキル評価がない)、「(半熟練) 玩具製造業」(この産業に特有な製造業の作業職が O*NET から特定できない)、「(熟練) 土木建築請負師」(米国 O*NET の各種事業代理人はホワイトカラーワーカーで対応する熟練のブルーカラーの職がない)を除く他の職業には、ほぼ対応する職業、あるいは職業

スキルの分類上その代替と考えてよいとみなせる職を見つけることができたのである。

添付する EXCEL ファイルは、JGSS コード、その内容、及び対応する O*NET コード（複数）とその内容を示している。JGSS コード欄が空白なのは、複数の O*NET コードが対応するので、2 番目以降は JGSS コードを省いているからである。コラム J はコラム A の JGSS に対応する O*NET のコード、コラム K はコラム J のカテゴリーが複数のサブカテゴリーからなる場合のそのコードを示す。JGSS の職業スキル尺度は JGSS と O*NET 1 対 1 に対応する場合は後者の尺度を、一对多の場合には後者の尺度の単純平均を、充てている。注のコラム（コラム I）は 2 種の情報を載せている。そのコラムに“Substitute”とあるのは、正確には対応しないがほぼ同等とみられる O*NET の職のコードで代用した場合である。また同コラムに複数のカテゴリーとそのコードが示されているのは、コラム H の SOC コードが JGSS の職業カテゴリーを含むより広い内容を含む場合のその成分の O*NET コードを示している。この場合 JGSS のカテゴリーはそのうち一つのサブカテゴリーに対応する。

（EXCEL ファイル添付、一般には現在は非公開）

IV. 米国の職業別スキル変数の利用とその妥当性について

もともとの米国の O*NET は多様な職業スキルの変数を作成し、米国の標準職業分類（SOC）をさらに細分化した 2000 余の職業ごとに、各種スキルのスコアを算出し、公表している。前述の companion paper では、「科学技術スキル」と「対人サービスキル」を用いているが、「科学技術スキル」は筆者と共同研究者で、O*NET データから合成した尺度である（Yamaguchi and Zhou 2023）。以下ではその 2 つの尺度について説明するとともに、米国の職業スキル尺度を、日本の分析に用いることへの一般的な注意事項について議論する。

米国の職業尺度を日本のデータに用いることが妥当か否かの基準は、そのスキルと実際の職との対応に文化的差異が大きいか否かである。米国版 O*NET は職業スキルについてはその職に就く者にとって、そのスキルが要求される（1）レベルと（2）重要度を合わせた指標、として算出している。この基準が米国でそのスキルが高いとされる職について日本でもそれが成り立つかが問題になる。その評価は社会の文化や制度的理解に基づく主観的価値判断も入らざるを得ないが、

どのような人々がその職を得るのかに関する日米の違いもより客観的基準として重要になる。筆者は日本版 O*NET のデータが他の調査とリンクできることがいわばファーストベストの方法とすれば、米国版の O*NET のデータを日本の職業分類に当てはめるのは、ファーストベストの方法が利用できない場合のセコンドベストな方法であると考えるが、それは無条件にそうだというわけではない。以下、セコンドベストになりうる条件について、例示を示して説明を行う。

この点について米国の尺度が日本に持ち込めないと考えられる 1 例、持ち込むことが妥当と考えられる 2 例を具体的に上げて例示しよう。後者の 2 例は、前述の companion paper で、実際に利用した職業スキル尺度である。

まず、日米で大きく異なると考えられる例だが、O*NET の中に「資源管理スキル」というグループがあり、以下のスキルの成分や、管理職の種類によって、スキルのスコアは多少異なるが、一般に管理職は平均的に高いスコアを得ている。このスキルには 4 つの成分があり (1) 財政資源管理、(2) 物的資源管理、(3) 人的資源管理、(4) 時間管理 (タイムマネジメント) であり、各職業はこの成分ごとにスキルの高さについて格付けされている。スキルの内容については、説明があり、例えば「人的資源管理」については“Motivating, developing, and directing people as they work, identifying the best people for the job”と定義され、「時間管理」については“Managing one's own time and the time of other”となっている。

まず日米の違いは、財政にしても、物資調達にしても、人事にしても、米国は日本より中心化されておらず、各部署の管理職者に自由裁量の余地があることである。例えば、社員の採用は、部署毎に公募しおこなうのが普通である。一方、日本では、会計課、人事課、調達課などで部署を超えて会社で一括して管理することが多い。また、日本で管理職への昇進は、別稿でも示すが、主に年功と、これは残念な事実だが、性別で決まり、種々の管理能力に優れるからではない。会計課長や、人事課長といっても「ジェネラリスト」の管理職が順繰りに部署を担当し、管理職の専門化が進んできた米国とは異なる。時間管理に至っては、果たして日本の管理職者がそんな能力を持っているのか、また要求されているのかも、極めて疑わしい。従ってこれらの管理能力と、実際に管理職を得ている人がその能力に秀でているかについて、米国では十分な関係が成り立つとしても、日本では成り立っていないと考えるのが妥当であり、したがって米国のこのスキル尺度は日本のデータには用いるべきではないと考えられる。

さて、反対に米国の職業尺度を用いることが妥当と筆者が考える職のスキルの尺度の一つは、「科学技術スキル」の尺度である。これは米国の O*NET のスキル変数のうち“Mathematics”, “Science”および “Interacting with computers” の3変数から筆者と共同研究者が主成分分析で主成分を抽出したものである (Yamaguchi and Zhou 2023)。O*NET の定義では“Mathematics”は「数学を用いて問題を解くスキル」、 “Science”は「科学的ルールを用いて問題を解くスキル」、そして “Interacting with computers”の尺度はその職における「コンピューターとコンピューター・システム(コンピューター自体とソフトウェアを含む)を用いてプログラムを書き、ソフトウェアを作成し、機能を設定し、データを入力し、情報を処理する」業務の重要度を示す。この職業スキルは、文化を超えた普遍的基準であると考えられる。このスキルの一番高い職種は、JGSS の分類では数学者や物理学者を含む「自然科学系研究者」で、次いで「農業技術者」や「建築・土木技術者」など技術系の専門職が高く、作業職の中では「(熟練)製図工・現図工」が最もスコアが大きい。これらの結果は、日本の場合でもかなり納得がいく。また、別稿では、この科学技術スキルの高い職の日本での決定要因として、年功要因は非常に弱く、一番大きく影響するのは学歴で、中卒、高卒、短大・高専卒、大卒、大学院卒と、学歴が高ければ高いほど、このスキルの高い職に就く割合が増えており、またそれは日米共通の特徴であることもこの職業スキルを日本の職に当てはめることへの妥当性を傍証している。

なお、主成分分析結果に、合成尺度と3つの成分の相関は米国版 O*NET データの分析では以下の表6となっており、数学のスキルの重みがやや高くなっている。

表6 科学技術スキルとその成分との相関

科学技術スキルとの相関	
Mathematics.....	0.862
Science.....	0.785
Interacting with computers	0.777

もう一つの妥当性が高い職のスキルは、筆者が「対人サービススキル」と呼ぶスキルである。O*NET ではこのスキルを社会的スキルの一つにあげ、「サービス志向 (service orientation)」と名づけ「積極的に人々を助けるスキル」と定義している。そのスキルの高さを要求される職には、女性の多い医療・保健、教育・養育、社会福祉などヒューマン・サービス系の職が高いスコアを与えられている。JGSS の職業分類では医療・保健系なら特に「看護師」のスコアが高く、つづいて「助産師」「保健師」「薬剤師」「栄養士」などのスコアが高い、教育関係では特に「盲・ろう・養護学

校の教員」、社会福祉関係では「社会福祉事業専門職員」など弱い立場にある受益者と直接接触して助ける職のスコアが最も高く、他に「旅館主人・番頭・ホテル支配人」や「宗教家」などもこのスキルが高いとされ、業種は多岐にわたっている。これらは、「宗教家」の評価を除き、科学技術スキル同様、日米文化の差を超えて、職別のスキルの高低の評価に大きな差はない種類のスキルと考えられる。「宗教家」は、米国の場合は大多数がプロテスタントの牧師であり、日本の場合は仏教の僧侶が多いと考えられ、社会的役割がどの程度似ているかはわからないが、「対人サービススキル」の高い職で文化によりスキルが違う可能性が高いのは、この職のみである。一方別稿で示すように日本でもこの対人サービススキルの高い職に就く可能性には、年齢や同じ会社・組織への従業年数など、年功はまったく有意に影響しておらず、その点でも文化を超えた、普遍的な職のスキル基準とみることは妥当と考えられる。

添付の STATA ファイルは、JGSS データの職業小分類について、上記の2種のスキルの尺度を当てはめることができたものについての、職のスキルのスコアを与えている。なお、JGSS データに存在し、このファイル上にない職業については、今回の分析で、職業スキルスコアを与えることができなかった職業で、それらは具体的にはII節で上げたものと、「その他のXX」と分類された職業である。

(STATA ファイル添付、一般には現在は非公開)

なお、この2種以外のO*NETの職のスキル変数の日本データへの応用の妥当性と有用性については、今後の研究課題である。

V. 結論・議論

かつて丸山真男は『日本の思想』（1961）の中で「ササラ型とタコツボ型」の対比を行った。丸山によると西洋文化がササラ型であるのに対して、日本文化はタコツボ型だと論じたのである。ササラ型というのは、ササラのように同根から様々な枝葉が分かれるが、根のところでつながっているため、さまざまに発展した「枝葉」に共通の基盤があり、統合や相互の対話が可能な文化である。逆にタコツボ型の文化では、学問や芸術などから社会制度のあり方まであらゆるものがタコツボのように同じ「根」を共有せずに、相互の関わり合いがなく、別個に欧米などの類似の学問・芸術や、社会制度に影響されながら発達した文化で、その点で個々のタコツボを超える統合もなく、対話も成立しない、という指摘である。

今回の職業スキルの格付けが日本の職業分類ではあまり有効ではないというのも日本の組織や文化がタコツボ型であるということと関係があるように思える。例えばJGSSが1995年のSSM調査の職業分類を採用しその後も踏襲しているのも、計測の時系列的連続性を重視するだけではなく、社会学研究におけるSSM調査の影響を考えると、SSM調査との比較可能性や、社会経済地位指標の利用を可能にするという、いわば狭い専門社会の論理が優先しているからであると思われる。非農林ブルーカラー職の熟練・半熟練・非熟練という職のスキルの選別に有用な区分を残したのも、時系列的連続性や、米国の研究との比較可能性など、学問的基準を優先したために起こったからであるが、そのことが今回は利点となった。

一方厚生労働省のO*NETの職業分類がMECEを満たさず、かつ日本の国勢調査の分類と比べてすら、職業と産業のより混在した職業分類を採用したのも、従来国民への職の「紹介サービス」を重視した職業の「わかりやすさ」を重視したからである。一般国民への「わかりやすさ」の重視という職業紹介での利用目的の基準と、O*NETの目的の一つである職のスキルの計測という目的とが両立し得ないはずだという認識に欠けることも、これもタコツボ型と言える、縦割り行政の弊害と思える。職業スキルの評価が、例えばリスクリング政策の評価に重要という観点から職業分類を考えるという観点は、経済産業省なら当然生じたであろうからである。

従来、職業分類をどう考えるかの評価には、2つの目的があった。「統計目的」と「利用目的」である。統計目的というのは、国の調査の場合には、国勢調査に典型的に見られるように、国民の実態を人口構成の面から正確に、かつ能率的に把握できる分類である。「正確に」という基準は厚生労働省の「わかりやすさ」の基準と相通じる。また「能率的に」というのは、圧倒的に数の少ない職は「その他のXX」とまとめることでMECEの基準を満たす際に用いる基準である。一方「利用目的」というのは、従来は厚生労働省の職務に代表される「職業紹介」上の目的であった。しかし、現在社会では利用目的に新たな基準がより重要になったと筆者は考える。それは、データ分析目的や、EBPMなど政策決定に、有効な分類である。EBPMは別として、分析基準のうえで、スキルの区分の重視や産業と混在しない職業分類の重視は、本稿がレビューしたように欧米ではかなり歴史のある考えでもある。だが、日本の場合「統計目的」と「職業紹介目的」の優先が、現在に至るまで行政統計では続いていると思われる。そしてこれらの目的による職業分類は様々な職業スキルの計測には向いていない。この問題をどう解決するか、が今後の

一つの大きな課題である。もし、厚生労働省が日本版 O*NET の職業分類別職業スキルのデータを他の国の調査とリンクでき、かつより職業スキルの測定に相応しい区分に改編する意思がない場合は、例えば経済産業省において、米国版 O*NET の手法を参考にしながら、新たに他の調査データとリンク可能な職業スキルの尺度を作成することが必要と思われる。ほぼ同等な統計や尺度を異なる目的から別個に調査し作成するのは行政的には非効率ではあるが、これはタコツボ型の行政が変わらない以上、これもファーストベストの実現が困難な状況でのセコンドベストな方法といえるのではないか。

引用文献

- 厚生労働省職業情報提供サイト jobtag. 2023. 「詳細版数値系ダウンロードデータ（スキル）—EXEL（IPD.DL.skills_03_01_01）」 ウェブサイト
<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/download>
- 総務省統計局. 2015. 『平成 27 年度国勢調査に用いられる職業分類』
- 富永健一（編）. 1979. 『日本の階層構造』東京大学出版会。
- 西村幸満・石田浩. 2001. 『JGSS-2000 調査(2000 年 11 月)職業・産業コーディング
インストラクション』
- 濱口桂一郎. 2011. 『日本の雇用と労働法』日経文庫
- 原純輔（編）1993. 『SSM 職業分類（改訂版）』
- 丸山真男. 1961. 『日本の思想』 岩波新書
- 労働政策研究・研修機構. 2006. 『労働政策研究報告書 No.57 職業紹介における職業分類のあり方を考える—「労働省編職業分類」の改定に向けた論点整理』
- 労働政策研究・研修機構. 2022a. 『全員参加型の社会実現に向けたキャリア支援（JILPT 第 4 期プロジェクト研究シリーズ）』
- 労働政策研究・研修機構. 2002b. 『第 5 回改訂厚生労働省編職業分類表—改定の経緯とその内容。』
- Duncan, Otis D. 1961. “A SOCioeconomic index for all occupations.” Pp. 109-138 in *Occupations and SOCial Status*, edited by A. J. Reiss, Jr. New York: Free Press.
- England, Paula (ed.) 1992. *Comparable Worth: Theory and Evidence*.
- England, Paula, Melissa S. Herbert, Barbara Stanek Kilbourne, Lori L. Reid and Lori

McCreary Megdal. 1994. "The Gendered Valuation of Occupations and Skills: Earnings in the 1980 Census Occupations." *SOCial Forces* 73: 65-100.

O*NET online. 2023. "All occupations (EXCEL)" website:

<https://www.onetonline.org/find/all>

Scopp, Thomas. 2003. "The Relationship Between the 1990 Census and Census 2000 Industry and Occupation Classification Systems." The U.S. Census Bureau Technical Paper #65.