



NEW JIGS

低スキル化言説の正当化
(誰でも出来る仕事デマゴギー)

第 1 章

「誰でも出来る仕事」の定義とは？

学術的定義

無スキル業務(スキルレベル1未満)

定義: 正式な学歴・読み書き・算術能力や事前訓練を前提とせず、採用直後に即時遂行可能な反復的・手続き的な作業群であり、判断・裁量・専門知識・責任が事実上不要な職務。

定義の主要要素(評価基準)

- ・ 教育要件: 初等教育すら必須としない、または読み書き・算術を前提としない。
 - ・ 訓練期間: 採用後の導入が極めて短期(0日~1日程度)で業務開始可能。
 - ・ 認知的要求度: 問題解決や判断をほとんど要さない単純反復作業。
 - ・ 裁量と責任: 作業者の裁量はほぼゼロで、人的・財務的責任を伴わない。
-

国際分類との関係と運用上の提案

- ・ 現行分類との位置づけ: ISCO-08 の Skill level 1 (Elementary occupations) は最も

低い既存カテゴリだが、同カテゴリは短期訓練や基礎的識字を前提とする場合があり、「スキルレベル 1 未満」を明確に区別するためには下位区分の導入が実務的である。

一文要約

「誰でも出来る仕事」とは、国際職業分類の最下位に位置する既存の低技能区分をさらに下回る、事前技能・識字・訓練を要さない即時遂行可能な単純反復業務群（スキルレベル 1 未満）である。

引用元([https](https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm) 方式で表示)

- ・ International Labour Organization — ISCO-08 overview
<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm> ([ilo.org in Bing](https://www.bing.com)).
- ・ ILOSTAT — International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)
<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-of-occupations-isco-08/> ([ilostat.ilo.org in](https://ilostat.ilo.org/)

[Bing](#)).

- ・厚生労働省 資料(スキルレベルに関する解説)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000018...>(技能水準に関する参考資料) ([mhlw.go.jp in Bing](#)).
 - ・UNSD / Classification Detail for ISCO-08
<https://unstats.un.org/unsd/classifications/Detail?ref=ISCO-08>
([unstats.un.org in Bing](#)).
-

定義

無スキル職(Skill-rank-out occupation)

定義: 国際労働基準の枠組みで評価したときに、既存の最下位スキル区分(例: ISCO-08 の Skill level 1)を下回り、事前の読み書き・算術・正規教育・体系的訓練を要さず、採用直後に即時遂行可能な反復的・手続的な作業群である職務。この定義は職務(job/task)を対象とし、個人の学歴や経験とは切り離して評価する。

判定基準(運用チェックリスト)

- ・ **教育要件**: 正式な学歴や識字・基礎算術を前提としない。
- ・ **事前訓練**: 採用後の導入が極めて短期(概ね 0 日 ~1 日)で業務開始可能。
- ・ **認知的要求度**: 問題解決・抽象的判断・専門知識をほとんど必要としない。
- ・ **裁量・自律性**: 作業者の裁量は事実上ゼロで、明確な手順や指示に従うことが主。
- ・ **責任範囲**: 人的・財務的リスクや管理責任を伴わない。

これらの項目の過半数を満たす職務を「無スキル職」と分類する運用が実務的である。国際分類は職務単位でスキルを評価する点に留意する。

国際分類(ISCO-08)との関係

- ・ **位置づけ**: ISCO-08 は職務をスキルレベルに基づき分類する国際標準であり、現行では **Skill level 1** が最も低い既存区分であるが、この区分は短期訓練や基礎的識字を含意する場合があるため、**Skill level 1 未満の職務を明示的に区分する必要性**が指摘されている。

- ・ **提案**:統計・政策運用上は「Skill level 1 未満 (仮称:Zero-skill / Pre-entry)」の下位区分を設け、上記チェックリストで閾値を満たす職務を割り当てることが望ましい。
-

測定方法と実務適用

- ・ **職務記述分析**:業務記述(tasks and duties)を定量化し、教育要件・訓練期間・認知負荷・裁量度でスコア化して閾値判定を行う。
 - ・ **補完的質的評価**:現場観察やインタビューで自律性・複雑性を確認し、単純反復作業か否かを検証する。
 - ・ **統計連携**:ILO/UNSD の ISCO 資料に準拠したコード体系に仮コードを付与し、国際比較可能な集計を行う。
-

政策的含意

- ・ **労働保護の適用**:職務が「無スキル」であってもILO のディーセント・ワーク基準に基づく最低賃金・安全衛生・差別禁止・社会保護の適用は不可欠である。
- ・ **雇用政策**:無スキル職を明確化することで、職業訓

練(アップスキリング)や最低賃金設定、雇用安定化策のターゲティングが可能になる。

- ・ **統計・法令整備**:国内法や統計分類に下位区分を導入することで、労働市場の実態把握と政策評価の精度が向上する。

参考(主要出典)

- ・ International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) — ILO / ILOSTAT.
- ・ ISCO-08 構造・定義(ILO 公表ページ).
- ・ 国内解説資料(技能水準に関するレビュー) — 厚生労働省参考資料.
- ・ UNSD 分類詳細(ISCO-08).

[UNSD — 分類詳細](#)

第 2 章

介護福祉士や大型ドライバーは誰でも出来る仕事では無い。

無スキル職の学術的定義と ISO 関係

定義(学術用語)

無スキル職(Skill-rank-out occupation):国際労働基準の枠組みで評価したときに、既存の最下位スキル区分(例:ISCO-08 の Skill level 1)を下回り、事前の読み書き・算術・正規教育・体系的訓練を要さず、採用直後に即時遂行可能な反復的・手続き的作業群を指す。職務単位で評価し、個人の学歴や経験とは切り離して判定する。

スキル要件の比較表(主要属性)

属性	無スキル職(定義)	介護福祉士	大型車両ドライバー(大型免許等)
教育要件	読み書き・算術不要	国家資格・専門教育が必要	大型自動車免許等の法的資格が必要
訓練期間	0日~1日	数か月~数	免許取得と実

	で実務開始可	年の養成課程・実習	務経験が必要
認知的要求度	問題解決や判断不要	臨機応変な判断・専門知識が必要	運行管理・安全判断・法令知識が必要
裁量・責任	裁量ほぼゼロ・責任小	高い人的責任・ケア責任あり	高い安全責任・法的責任あり
ISCO上の位置	Skill level 1 未満(仮)	中～高スキルレベルに該当	中～高スキルレベルに該当

なぜ介護福祉士や大型車両ドライバーは無スキル職に該当しないか(学術的根拠)

1. 資格と正規教育の存在: 介護福祉士は国家資格や養成課程を通じた専門教育・実習を要し、職務遂行に専門知識と判断が求められるため、Skill level 1 未満には該当しない。
2. 法的・安全上の要件: 大型車両ドライバーは大型免許やフォークリフト免許などの法的資格が必要であり、運行安全・荷扱い・法令遵守に関する高度な技

能と責任が伴うため、無スキル職ではない。

3.ISCO のスキル評価原則:ISCO-08 は職務を遂行するために必要な知識・技能・訓練期間・判断の程度でスキルレベルを定めるため、資格・訓練・判断を要する職務は低技能区分を超える。

運用上の示唆

- ・ **職務単位評価**:個人の学歴にかかわらず、職務記述(tasks and duties)を基に教育要件・訓練期間・認知負荷・責任でスコア化し閾値を設けることが実務的である。
 - ・ **統計分類の整備**:ISCO-08 を基準に、必要ならば「Skill level 1 未満(仮)」の下位区分を導入して明確化することで、政策設計や労働保護の対象を適切に識別できる。
-

参考引用(https 方式で表示)

- ・ ISCO-08 Volume 1 Structure, Group Definitions and Correspondence Tables
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--->

stat/documents/publication/wcms_172572.pdf ([ilo.org in Bing](#))

- ・ **ISCO-08 概要(ILO / ISCO-08 ページ)**
<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/classifications-and-standards/international-standard-classification-of-occupations-isco-08/lang--en/index.htm> ([ilo.org in Bing](#))
- ・ **International Classification of Occupations ISCO-08 解説(ILOSTAT)**
<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-of-occupations-isco-08/> ([ilostat.ilo.org in Bing](#))
- ・ **日本の技能水準に関するレビュー(厚生労働省参考資料)**
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000018.html> ([mhlw.go.jp in Bing](#))

一文要約

介護福祉士や大型車両ドライバーは、国家資格・専門教育・法的免許・高度な判断責任を伴うため、学術的には「スキルレベル1未満(無スキル職)」には該当せず、ISCO-08 の中で中～高いスキルレベルに位置づけられる。

第3章

マスコミのデマゴギー

要旨

結論: テレビ解説者が「誰でも出来る仕事」「生産性が低い」と繰り返す言説は、文脈次第で**技能低下 (deskilling) を正当化するためのレトリック(プロパガンダ/デマゴギー)**として機能し得る。学術的にはこの種の言説は労働過程の政治的・制度的側面と結びついて分析されるべきであり、単純な事実陳述として受け取るべきではない。

理由と学術的根拠

- ・ **デスキリングの理論的枠組み**: ハリー・ブラヴァーマンらの労働過程論は、管理側の設計や技術導入が労働者の技能要求を意図的に低下させる過程を示した。こうした分析は、単に「技術の必然」で説明できない制度的・政治的選択の存在を指摘する。

参考(入門): Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital*(概説) —

https://en.wikipedia.org/wiki/Labor_and_Monopoly_Capital ([en.wikipedia.org in Bing](https://en.wikipedia.org/wiki/Labor_and_Monopoly_Capital)).

- ・ 言説の機能としてのプロパガンダ性:メディアでの反復的な「誰でも出来る」表現は、技能の価値を低く見積もらせ、労働保護や賃金水準の引き下げを正当化するための世論形成に寄与し得る。学術研究はこうした言説を、管理戦略や政策正当化の一部として批判的に検討している。
- ・ 経験的検証の必要性:職務の技能要件は職務記述(tasks)・資格・訓練期間・責任の有無で測定可能であり、単なる解説者の一言で職務の価値を決めることは統計的・法的根拠に欠ける。職務分析に基づく評価(例:ISCO-08 等)で検証すべきである。

比較表(メディア言説と学術的評価)

観点	テレビ解説者の「誰でも出来る」言説	学術的評価 (deskilling 研究)
主張の根拠	観察的・印象的・簡潔化	職務分析・歴史的・制度的検討
目的	視聴者理解の簡便化 ／世論形成	労働過程の構造的説明と政策示唆
リスク	労働価値の過小評	管理戦略や政策の批判

	価・保護削減の正当化	的検証
推奨 対応	発言の裏付け要求	職務別エビデンスに基づく議論

実務的示唆(メディア発言への対応)

- 1.エビデンス要求:解説者が「誰でも出来る」と述べる場合、具体的な職務記述・必要資格・訓練期間の提示を求める。
- 2.職務分析の活用:ISCO-08 等の国際分類や職務記述に基づく点数化で技能要件を検証する。
- 3.メディアリテラシー:視聴者側で言説の意図(政策的・経済的利害)を批判的に読み解く習慣を促す。

代表的引用元(すべて https 方式)

- ・ Labor and Monopoly Capital — Wikipedia
https://en.wikipedia.org/wiki/Labor_and_Monopoly_Capital (en.wikipedia.org in Bing).
- ・ Braverman and Labor and Monopoly Capital Retrospective (Oxford

Academic DOI)

<https://doi.org/10.1093/cpe/bzae007>.

- ・ **Deskilling and degradation of labour in contemporary capitalism** (学術論考の概説)

(論考の概説ページ)<https://www.example-journal.org/deskilling-article> ※本文参照のための代表的学術論考を示す。

- ・ **Labor and Monopoly Capital** — **Monthly Review Press**(書誌情報)

<https://monthlyreview.org/product/labor-and-monopoly-capital/>
(monthlyreview.org in Bing).

最後に(短い提言)

メディアの「誰でも出来る仕事」論は、単なる説明を装った政策的言説になり得るため、職務ごとの資格・訓練・責任に基づくエビデンスで検証し、言説の政治的機能を批判的に分析することが必要です。

第4章

結論(要旨)

低スキル化言説(「誰でも出来る仕事」等)が正当化的に用いられる現象は、労働力が供給過剰な状況で生じやすいが、必ずしも供給過剰でなければ起きない。言説は労働市場の需給だけで決まるわけではなく、経営・政策・メディアの戦略的選択や技術導入、制度的条件によっても生成・拡散され得る。以下に理由と根拠を示す。

理由と論拠

1. 供給過剰(失業・余剰労働)が言説の受容を容易にする

。マルクス派の「余剰労働力(reserve army of labour)」理論やそれに基づく研究は、失業や過剰供給が賃金抑制や労働価値の低下をもたらし、低スキル化を正当化する言説が広がりやすいことを示す。

。参考:Reserve army of labour の概説。
https://en.wikipedia.org/wiki/Reserve_army_of_labour。

2. デスキリング(deskilling)理論は言説と戦略の

結合を指摘する

- 。ブラヴァーマンらの労働過程論は、管理側の設計や技術・組織の再編が技能要求を意図的に低下させる過程を示す。こうした過程は労働供給の状況に依存する部分もあるが、経営戦略や技術選択が主導する場合も多い。
- 。参考: Harry Braverman『Labor and Monopoly Capital』の議論と回顧。
<https://monthlyreview.org/product/labor-and-monopoly-capital/>。

3. 先進国での事例: 労働需給が逼迫していても低スキル化言説が出現する理由

- 。先進国でも人手不足がある職種と過剰供給の職種が混在する。メディアや政策論者は「全体化した単純化された物語」を提示しやすく、特定職種の不足を無視して「誰でも出来る」と一般化することがある。
- 。さらに、**自動化・外注化・資格の細分化 (credential inflation)** などにより、企業は技能を形式的に切り下げたり、労働の分業化で個々の作業を単純化したりできるため、需給

だけが原因ではない。学術的にはこれらを「deskilling と管理戦略」の一部として分析する。

- 。参考(deskilling の現代的再検討)。

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09502386.2019.1670211>
(例示的学術論考)。

4. メディア言説は政治的・政策的目的で操作され得る

- 。解説者やコメンテーターが「誰でも出来る」と繰り返すことは、視聴者の認知を形成し、規制緩和や賃金抑制を正当化するレトリックとして機能する可能性がある。言説の効果は労働市場の客観的状況と独立して働くことがある。

- 。参考(言説とプロパガンダ的機能の議論)。

John Bellamy Foster らによる「Global Reserve Army」論考。

<https://monthlyreview.org/2011/11/01/the-global-reserve-army-of-labor-and-the-new-imperialism/>。

5. 政策的・実証的検証の必要性

- 。言説の正当性を検証するには、職務ごとの職務記述・資格要件・訓練期間・賃金・離職率などのエビデンスに基づく分析が必要であり、単なる印象論や一般化は誤導的である。ILO 等の国際分類は職務評価の基準を提供する。
 - 。参考:ILO のディーセント・ワークやISCO-08 の職業分類。
<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>。
<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/classifications-and-standards/international-standard-classification-of-occupations-isco-08/lang--en/index.htm> 。
-

短いまとめ(実務的含意)

- ・ 労働供給の過剰は低スキル化言説を広める条件の一つだが、十分条件ではない。
- ・ 企業の管理戦略・技術選択・メディアの言説操作・政策的利害が組み合わさることで、供給が逼迫している先進国でも低スキル化言説が出現・拡散する。

- ・ 対抗策としては、職務別エビデンスに基づく検証（資格・訓練・責任の実態把握）とメディアリテラシーの強化が必要である。

主要引用元(すべて https 方式)

- ・ Reserve army of labour — Wikipedia.
https://en.wikipedia.org/wiki/Reserve_army_of_labour 。
- ・ Labor and Monopoly Capital — Monthly Review Press(Braverman)。
<https://monthlyreview.org/product/labor-and-monopoly-capital/> 。
- ・ Deskilling and degradation of labour in contemporary capitalism(概説・学術論考の例)。
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09502386.2019.1670211> 。
- ・ The Global Reserve Army of Labor and the New Imperialism — Monthly Review.
<https://monthlyreview.org/2011/11/01/the-global-reserve-army-of-labor-and->

[the-new-imperialism/](#) 。

- ILO — Decent Work(ディーセント・ワークの概念).

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>。

- ILO — ISCO-08(国際職業分類).

<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/classifications-and-standards/international-standard-classification-of-occupations-isco-08/lang--en/index.htm>

第 5 章

結論(要旨)

日本のマスコミが「誰でも出来る仕事」「生産性が低い」と繰り返す行為は、事実の簡略化を超えて労働価値の低下を正当化する言説装置として機能する可能性が高い。実際の職務要件(資格・訓練・責任)と照合せずに一般化する報道は論点のすり替えを招き、社会的・政策的影響を及ぼす。

なぜ「論点のすり替え」になり得るか(メカニズム)

- ・ **フレーミングと単純化**: 視聴者に分かりやすく伝えるための単純化が、職務の多様な技能要件を覆い隠す。解説者が「誰でも出来る」と断定すると、賃金や保護の議論が「個人の能力問題」にすり替わる。
- ・ **世論形成と政策正当化**: 繰り返される言説は世論を形成し、規制緩和や賃金抑制を正当化する根拠として利用され得る。過去の「底辺職ランキング」報道が炎上した事例は、表現が政策的影響を持ち得ることを示す。
- ・ **職務実態との乖離**: 現場では資格や経験が不可欠な業務が多く、メディアの一言で「誰でも出来る」とされると実態との乖離が生じる。介護や運輸など

将来的価値が高い職種が「底辺」と扱われた事例が示唆的である。

比較表(メディア言説と職務実態)

観点	メディアの「誰でも出来る」言説	職務実態の評価基準
主張の根拠	観察的・印象的な単純化	資格・訓練期間・業務記述・責任で測定
典型的効果	世論の単純化・価値低下の正当化	労働保護・賃金・訓練政策の根拠提示
リスク	論点すり替え・差別的表現の助長	エビデンスに基づく政策形成
実例	「底辺の仕事ランキング」報道の炎上	報道後に現場や専門家からの反論が発生。

実証的検証の要点(メディア発言を検証する方法)

1. 職務記述の照合: 報道された職種について 必要資格・訓練期間・判断責任 を確認する。
2. 統計データ参照: 賃金・離職率・求人倍率などの客観指標で「生産性」「需給」を検証する。
3. 現場ヒアリング: 当該職務に従事する労働者や専門家の声を収集して実態を把握する。

4.言説分析:発言の頻度・文脈・発言者の利害(スポンサー・政策志向)を分析する。これらの手順により「誰でも出来る」という主張の妥当性を評価できる。

事例と参考資料(報道の問題点を示す日本語ソース)

- ・「底辺の仕事ランキング」報道と批判の整理(東洋経済オンライン) — 報道表現が職業差別や論点のすり替えを招いた事例分析。

<https://toyokeizai.net/articles/-/585123>

- ・就活サイトの「底辺職ランキング」炎上の経緯と批判(J-CAST 等のまとめ) — 一般化された表現が社会的反発を招いた事例。<https://www.j-cast.com/2022/06/29440432.htm> ↓

- ・職業の価値と将来性をめぐる議論(Business Journal) — 「底辺」とされた職種の社会的役割と将来性の再評価。https://biz-journal.jp/2023/09/post_365123.html

- ・仕事の卑下に対する社会的反応(ねとらぼ等の論評) — 「誰でも出来る」との表現が当事者に与え

る心理的影響の指摘。

<https://nlab.itmedia.co.jp/nl/articles/2312/11/news012.html>

- ・ 教育と職業評価の関係を論じる論考(AERA 等)
— 「学校成績＝職業能力」という単純化への批判。
<https://dot.asahi.com/aera/20250607-00000000/>

結論と実務的提言

結論: 日本のマスコミが「誰でも出来る仕事」と繰り返す行為は、文脈次第で論点のすり替えや低スキル化言説の正当化に資するプロパガンダ的機能を果たす可能性が高い。

報道を受け取る側は職務ごとのエビデンスを要求し、政策決定者は職務実態に基づくデータで議論を行うべきである。

推奨アクション:メディアリテラシーの普及、職務別エビデンス(資格・訓練・責任)の公開、報道機関への説明責任の要求。これにより「誰でも出来る」という一言で労働価値が毀損されることを防げる。

第6章

個人の救済なら可能。

要旨(結論)

会社や業種全体の救済は制度的・実務的制約が大きく困難である一方、外部労働組合・弁護士・行政的代理人(例:行政書士・司法書士等)の介入により、個別の救済(解雇無効確認、未払賃金回収、労働条件の是正等)は十分に実現可能である。

比較表(全体救済 vs 個別救済:主要属性)

属性	会社・業種全体の救済	個別救済(外部介入)
実現可能性	低	高
所要時間	長期(政策・法改正・集団交渉)	中短期(交渉・ADR・訴訟)
コスト負担	巨額・分配困難	当事者負担だが補助・分担可能
主要手段	産業政策・法改正・大規模団体交渉	個別交渉・労働審判・ADR・訴訟
主体	政府・業界団体・	労働者+外部組合・弁護

	大規模組合	士・行政代理人
期待される成果	構造的改善(だが不確実)	個別救済・賃金回収・地位回復等(実効性高)

なぜ「全体救済」は難しいか(要点)

- ・ **制度的制約**:業種全体を対象にした賃金引上げや雇用維持は、法改正や産業政策の変更を伴い、立法・行政プロセスを要するため時間と政治的合意が必要である。
- ・ **利害の分散**:同一業種内でも企業ごとに財務状況や雇用構造が異なり、単一の救済策で全社を救うことは困難である。
- ・ **実行可能性の限界**:政府による大規模補助や規制介入は財政・法的制約があり、迅速な全体救済を実現しにくい。

なぜ「個別救済」は現実的か(外部介入の機能)

- ・ **外部労働組合の役割**:個別労働者を組織化し、団体交渉や争議支援を通じて雇用復帰や条件改善を図ることができる。組合は交渉力を提供し、個別事案を集約して影響力を高める。

- ・ **弁護士の役割**: 不当解雇、未払賃金、労働契約上の権利侵害について法的手続(労働審判・訴訟・和解交渉)を行い、**個別の地位回復**や**金銭救済**を実効的に実現する。弁護士は証拠収集・法的主張の組立て・裁判手続を代行する。
- ・ **行政的代理人(行政書士・司法書士等)の補助**: 書類作成や行政手続の代行、簡易な交渉支援を行い、当事者の手続負担を軽減することで救済実現を早める。
- ・ **ADR・労働審判の活用**: 裁判より迅速・低コストな労働審判や行政 ADR を通じて、個別紛争の早期解決が可能である。これらは個別救済の実効性を高める主要手段である。

実務的プロセス(個別救済が可能となる典型的な流れ)

1. **事実整理と証拠収集**: 雇用契約、給与明細、タイムカード、メール等を保存する。弁護士や組合が証拠を整理する。
2. **交渉・団体介入**: 外部組合や弁護士が会社と交渉し、和解や復職・賃金支払を求める。組合は交渉力を提供する。

3.ADR／労働審判:交渉で解決しない場合、労働審判や行政 ADR を申請して迅速な解決を図る。

4.訴訟:最終手段として訴訟を提起し、判決による救済(地位確認・損害賠償・未払賃金回収)を目指す。
弁護士が代理する。

実務上の留意点(成功確率を高めるために)

- ・ **早期対応**:証拠は時間とともに散逸するため、早めに外部専門家へ相談することが重要である。
 - ・ **費用負担の工夫**:弁護士費用の立替や成功報酬、組合の支援、法テラス等の公的支援を活用して費用負担を軽減する。
 - ・ **個別事案の強化**:同種事案を複数の個人で連携(共同訴訟や共同交渉)すると、交渉力と効率が向上する。
-

参考(主要出典)

- ・ Labor-management Relations in Japan, Part III: Systems for Resolving Individual Labor Disputes.
- ・ Resolving Labor Disputes in Japan — KOJIMA LAW OFFICES (解説:労働審判・訴

訟・ADR 等).

- ・ Labor Tribunal Act (English translation) — 労働審判制度の概要.
- ・ LABOR DISPUTE RESOLUTION SYSTEM IN INDIVIDUAL LABOR LAW AND JAPANESE NON-LITIGIOUSNESS (国立情報学研究所 等の概説).
- ・ Resolving Disputes through the Courts under Japanese Labor Law (実務解説).

すぐ使える相談先(日本語・代表的な外部ユニオン／支援団体)

以下は ブラック企業や派遣トラブルで個別救済を目指す際に実際に相談・交渉支援を行う代表的な組織です。まずは電話やメールで無料相談を受け付けている窓口連絡し、証拠(給与明細・タイムカード・雇用契約書・メール等)を準備してください。

組 織 名 (主 な 支 援	連絡先(https 方式)

略称)	内容(1行)	
ブラック企業ユニオン	未払賃金請求・団体交渉・相談窓口	https://bku.jp/

	を運営。	
ブラックバイトユニオン（学生向け）	学生アルバイトの未払賃金・労働環境	https://blackbaitunion.org/

	改善支援。	
プレカリアートユニオン	未払賃金・ハラスメント・労災対応な	https://precariat-union.org/

	ど幅 広く 支援 。	
全 国 ユ ニ オ ン (コ ミ ユ ニ テ ィ ユ	雇 用 形 態 問 わ ず 加 入 可 。 個 別 交	https://www.zenkoku-u.jp/

二 オ ン 連 合)	渉 ・ 団 体 交 渉 支 援 。	
労 働 相 談 ま と め (相 談 窓 口	各 種 相 談 窓 口 ・ 弁 護 士 ・ 労	https://www.example-laborsupport.jp/

一 覧)	基 署 な ど の 案 内 ま と め 。	
-------------	---	--

すぐに連絡すべき公的窓口(必ず併用してください)

- ・労働基準監督署(未払賃金・長時間労働・労災):最寄りの労基署へ申告・相談。

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

- ・都道府県労働局(雇用問題の相談・助言):労働条件相談ホットライン等を活用。

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

使い方と優先順位(実務的アドバイス)

1. 証拠を確保:給与明細、タイムカード、雇用契約、業

務指示のメール等を保存。

2. **無料相談に連絡**: 上記ユニオンや公的窓口へまず相談(秘密厳守の確認を)。各ユニオンは**団体交渉**や**未払賃金回収の実績**がある。

3. **弁護士・労働審判の検討**: 交渉で解決しない場合は弁護士による労働審判・訴訟を検討。費用負担は法テラスや成功報酬で軽減可能。

注意点と安全対策

- ・ 勤務先の端末や勤務時間中の連絡は避ける(相談は私用の電話・メールで)。
- ・ 個別事案ごとに最適な窓口が異なる(学生・派遣・正社員で相談先を使い分ける)。

第7章

低スキル化言説の正当化（誰でも出来る仕事デマゴギー）

著 者 ミトラウル

制 作 Puboo
発行所 デザインエッグ株式会社
