

# 「派遣スタッフアンケート 2006」集計結果報告

## 《趣旨》

派遣スタッフの実態をより詳細に明らかにさせるためにアンケートをおこないました。  
過去には 1994 年、1998 年、2001 年、2004 年に実施しています。

## 《概要》

対象：派遣労働者あるいは最近派遣就労していた人  
時期：2006 年 1 月 8 日～2006 年 3 月 31 日  
方法：主にインターネットからの回答（郵送、FAXでも受付）  
件数：445 件（主にインターネットによる回答）

## 《属性》

### 性別

	2004年		2006年	
男	25	14.53%	97	21.80%
女	147	85.47%	348	78.20%

※ 男性の比率が高くなっています

### 家庭

	2004年		2006年	
①既婚	62	36.05%	152	34.16%
②独身(単身)	52	30.23%	152	34.16%
③独身(家族同居)	52	30.23%	105	23.60%
無回答など	6	3.49%	36	8.09%

### 扶養家族

扶養家族あり	56	12.58%
扶養家族なし	349	78.43%
無回答	40	8.99%

### 扶養家族数

扶養数	回答数
1 人	19
2 人	16
3 人	6
4 人	3
7 人	1
計	45

## 年齢

	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
20歳以下	0	0.00%	3	0.67%
21歳～25歳	7	4.07%	33	7.42%
26歳～30歳	48	27.91%	95	21.35%
31歳～35歳	54	31.40%	127	28.54%
36歳～40歳	41	23.84%	77	17.30%
41歳～50歳	15	8.72%	64	14.38%
51歳～	1	0.58%	9	2.02%
無回答など	6	3.49%	37	8.31%

平均年齢 34.05 歳

## 就労している（直近で就労していた）地域

北海道	11	新潟県	3	広島県	8
青森県	1	富山県	4	鳥取県	2
岩手県	2	石川県	5	島根県	1
宮城県	4	静岡県	14	山口県	3
秋田県	1	愛知県	23	香川県	2
山形県	2	長野県	3	徳島県	3
福島県	5	岐阜県	5	福岡県	23
群馬県	6	滋賀県	2	佐賀県	2
茨城県	4	京都府	10	長崎県	1
栃木県	5	大阪府	45	大分県	1
埼玉県	17	兵庫県	12	熊本県	3
千葉県	3	奈良県	1	宮崎県	3
東京都	128	和歌山県	1	鹿児島県	1
神奈川県	27	三重県	1	無効	7
山梨県	2	岡山県	4	無回答	34

## <従事している仕事と契約>

問1 主に従事している仕事は何ですか？

(契約書に記載内容にかかわらず実際におこなっている仕事をひとつ選択)

派遣法でのいわゆる26業種

従事している仕事	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
1. SE・プログラマー	8	4.65%	20	4.49%
2. 機械設計	2	1.16%	3	0.67%
3. 放送機器操作	0	0.00%	0	0.00%
4. 放送番組演出	0	0.00%	0	0.00%
5. 事務用機器操作(OA機器操作)	50	29.07%	72	16.18%
6. 通訳、翻訳、速記	2	1.16%	5	1.12%
7. 秘書	2	1.16%	3	0.67%
8. ファイリング	3	1.74%	4	0.90%
9. 調査	0	0.00%	1	0.22%
10. 財務(経理)	10	5.81%	21	4.72%

11. 取引文書作成(貿易事務)	0	0.00%	8	1.80%
12. デモンストレーション	0	0.00%	3	0.67%
13. 添乗業務	0	0.00%	0	0.00%
14. 建造物清掃	0	0.00%	1	0.22%
15. 建造物設備運転、点検、整備	0	0.00%	1	0.22%
16. 受付・案内、駐車場管理等	4	2.33%	9	2.02%
17. 研究開発	8	4.65%	13	2.92%
18. 事業の実施体制の企画、立案	0	0.00%	0	0.00%
19. 書籍等の制作・編集	0	0.00%	4	0.90%
20. 広告デザイン	3	1.74%	5	1.12%
21. インテリアコーディネーター	0	0.00%	4	0.90%
22. アナウンサー	0	0.00%	0	0.00%
23. OAインストラクション	1	0.58%	2	0.45%
24. テレマーケティング	2	1.16%	6	1.35%
25. セールスエンジニアの営業、金融商品の営業	1	0.58%	3	0.67%
26. 放送番組などの大道具・小道具	0	0.00%	0	0.00%

26 業種以外

従事している仕事	2004年		2006年	
27. 営業(上記以外)	2	1.16%	15	3.37%
28. 販売	1	0.58%	23	5.17%
29. テレフォンアポインター	0	0.00%	4	0.90%
30. (金融機関の)督促業務	0	0.00%	2	0.45%
31. 介護・福祉職	2	1.16%	8	1.80%
32. 製造業務	6	3.49%	29	6.52%
33. 一般事務	20	11.63%	78	17.53%
34. 営業事務	9	5.23%	20	4.49%
35. 総務事務	4	2.33%	14	3.15%
36. 庶務(事務的業務を含む部署内の所用を担当)	8	4.65%	21	4.72%
37. カスタマーサポート、ユーザーサポート	8	4.65%	9	2.02%
38. その他	13	7.56%	29	6.52%
無回答	3	1.74%	5	1.12%

「33. 一般事務」の内容 (記述回答一部)

給与計算、出版社の営業事務(内勤)、電話対応、来客対応、正社員事務員欠勤時の代理  
 庶務、データベース設計、資料作成、営業補佐、伝票整理、お茶室掃除、書庫整理など、その他雑  
 務、データ入力、チェック、発送業務、生産管理(購買)、営業企画事務、総務(庶務・会員管理)、  
 派遣スタッフの管理、納期確認・MAIL確認・TEL対応・他、資料作成・データチェックなど、設  
 計事務補助、金融機関後方事務、社員の補助、事務局業務、ディーラーのアシスタント、英語を使  
 った貿易事務、銀行ハイカウンター業務、企業年金に関する事務、予約・航空券発券業務、売上書  
 類作成、データの整理、保存、管理、アシスタントとして主に資料作成、営業アシスタント、小口  
 現金扱い、新規事業の立ち上げの補助的業務、英語でのメール対応、英語での見積書作成  
 プロジェクトマネジメント、ソフトウェアのローカライズ、テスト、ユーザーマニュアル  
 作成等、データ管理・作成・加工、書類作成・管理、倉庫在庫管理、その他所用、研修事務局運  
 営、部内予算・備品管理、部内スケジュール管理など、市場調査、原料購買

「38. その他」の内容（記述回答一部）

CADオペレーション、SV（スーパーバイザー）、ガス設備、パチンコ屋従業員  
ゼネコンでのリニューアル工事関連設備工事、プレゼン補助業務、医療事務、栄養士  
化学分析、事務処理、雑務、機器保守、司書業務、自動車部品の検査、専業主婦、配達  
実験、評価、銀行業務、金融後方事務、ネットワーク事務、工場内作業・引越し助手  
図書館員、ラウンダー、教育トレーナー（研修担当）、通信設備の設置調査及び諸手続  
医療事務、ゼネコンでのリニューアル工事提案・見積作成、電気設計  
品質保証（ソフト・回路・機構・製造・市場トラブルなど対象とした複合業務）  
OA 機器操作、翻訳、英文事務、ファイリング（専門的&非専門的）、庶雑務

問2 問1で回答した仕事は、契約書にある仕事内容と同じですか

	2004年		2006年	
	件数	割合	件数	割合
1. まったく同じである	34	19.77%	58	13.03%
2. おおむね同じである	69	40.12%	222	49.89%
3. 多少違っているところがある	39	22.67%	111	24.94%
4. かなりかけ離れている	14	8.14%	31	6.97%
5. まったくかけ離れている	6	3.49%	9	2.02%
6. わからない	6	3.49%	9	2.02%
無回答	4	2.33%	5	1.12%

仕事が契約内容と違っているという回答が3分の1程度ありました。

<労働時間と賃金>

問3 あなたの現在（あるいは直近）の賃金及び契約労働時間は？

[残業代、通勤交通費などを含まない固定給での回答。また、一日の契約労働時間、月間の契約就労時間もあわせて記入]

賃金体系と各々の平均金額

体系	2004年		2006年	
	件数	各平均金額	件数	各平均金額
時給	143	1,421.99 円	338	1,308.41 円
日給	2	6,600.00 円	23	8,515.65 円
月給	17	227,558.82 円	76	224,934.21 円
無回答など	10	—	8	—

	2004年	2006年
時給平均(総合)	1,429.61 円	1,327.00 円
首都圏平均	1,563.74 円	1,511.40 円

男女別時給平均

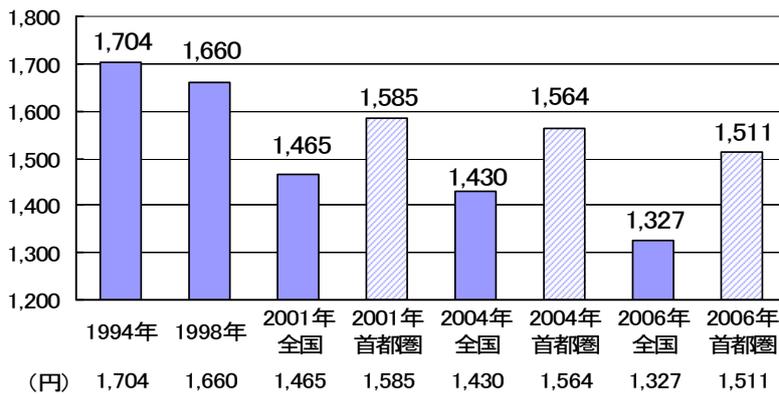
	2004年		2006年	
	時給平均	首都圏平均	時給平均	首都圏平均
男性	1492.93円	2125.64円	1370.06円	1581.77円
女性	1419.21円	1511.47円	1314.31円	1491.97円

契約労働時間

	2004 年	2006 年
一日の平均	7 時間 38 分	7 時間 31 分
月間の平均	145 時間 19 分	144 時間 13 分

《過去データとの比較》

派遣スタッフの平均時給



1994 年	1,704
1998 年	1,660
2001 年全国	1,465
2001 年首都圏	1,585
2004 年全国	1,430
2004 年首都圏	1,564
2006 年全国	1,327
2006 年首都圏	1,511

問 4 従事している仕事をすべてあわせて月に何時間ぐらい働いていますか？（残業を含む）

	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
100 時間未満	30	17.44%	38	10.86%
100 時間以上 120 時間未満	4	2.33%	11	3.14%
120 時間以上 140 時間未満	11	6.40%	19	5.43%
140 時間以上 160 時間未満	38	22.09%	78	22.29%
160 時間以上 180 時間未満	38	22.09%	89	25.43%
180 時間以上 200 時間未満	17	9.88%	53	15.14%
200 時間以上	19	11.05%	39	11.14%
無回答・無効	15	8.72%	23	6.57%

平均 2004 年 139.10 時間（就労時間 0 時間を除くと 140.00 時間）

2006 年 152.74 時間（就労時間 0 時間を除くと 153.12 時間）

問 5 先月の月収はいくらでしたか（千円以下四捨五入）

	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
0 円	4	2.33%	10	2.25%
10 万円未満(0 円以外)	11	6.40%	35	7.87%
10 万円以上 15 万円未満	13	7.56%	58	13.03%
15 万円以上 20 万円未満	37	21.51%	134	30.11%
20 万円以上 25 万円未満	50	29.07%	89	20.00%
25 万円以上 30 万円未満	22	12.79%	46	10.34%

30 万円以上 35 万円未満	10	5.81%	24	5.39%
35 万円以上	7	4.07%	18	4.04%
無回答	18	10.47%	31	6.97%

2004 年 平均 20 万 3 8 9 3 円 (0 円を除いた平均 20 万 9 3 3 0 円)  
2006 年 平均 18 万 9 7 9 3 円 (0 円を除いた平均 19 万 4 4 9 1 円)

男女別平均月収

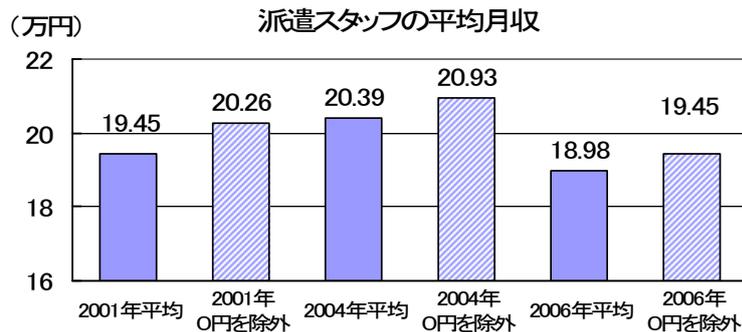
(2004 年)

	全国	0 を除外	首都圏
男性	23.33 万円	24.35 万円	30.67 万円
女性	19.85 万円	20.31 万円	20.74 万円

(2006 年)

	全国	0 を除外	首都圏
男性	22.83 万円	23.33 万円	23.13 万円
女性	17.85 万円	18.30 万円	21.11 万円

《過去データとの比較》



2001 年平均	19.45
2001 年0円を除外	20.26
2004 年平均	20.39
2004 年0円を除外	20.93
2006 年平均	18.98
2006 年0円を除外	19.45

問6 昨年の年収はいくらでしたか (千円以下四捨五入)

	2004年		2006年	
0 円	4	2.33%	6	1.35%
100 万円未満(0 円以外)	20	11.63%	50	11.24%
100 万円以上 200 万円未満	30	17.44%	86	19.33%
200 万円以上 300 万円未満	59	34.30%	156	35.06%
300 万円以上 400 万円未満	24	13.95%	73	16.40%
400 万円以上	9	5.23%	28	6.29%
無回答など	26	15.12%	46	10.34%

2004 年 平均 21 万 1 3 1 5 円 (0 円を除いた平均 22 万 2 1 9 7 円)  
2006 年 平均 22 万 3 6 9 2 円 (0 円を除いた平均 22 万 9 8 2 5 2 円)

男女別平均年収

(2004 年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	279.75万円	291.91万円	363.67万円
女性	203.62万円	208.75万円	221.02万円

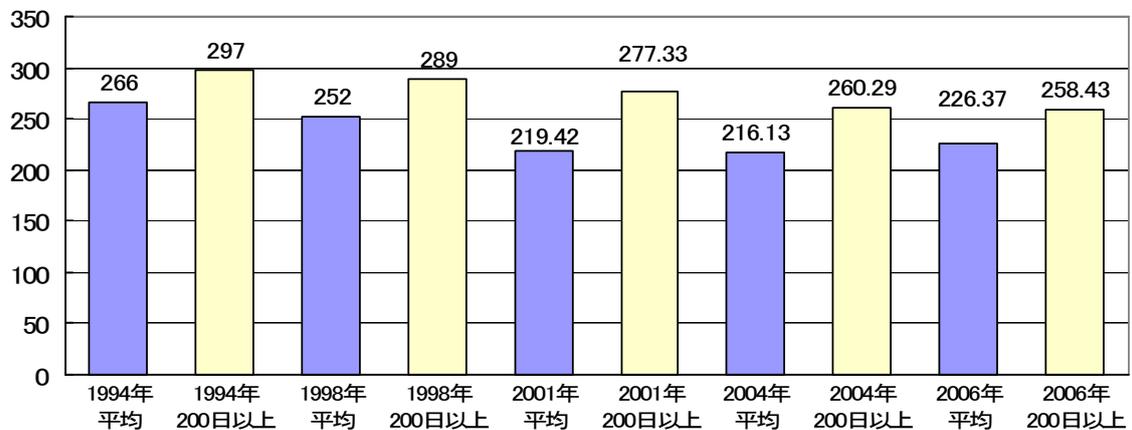
(2006 年)

	全国	0を除外	首都圏
男性	264.31万円	267.28万円	270.29万円
女性	215.32万円	218.86万円	246.14万円

《過去データとの比較》

派遣スタッフの平均年収

(万円)



＜労働と待遇＞

問7 自分がやっている仕事の対価として自分の賃金は見合っていると思いますか？

1. 仕事に賃金が見合っている	103	23.15%
2. どちらともいえない	176	39.55%
3. 仕事が賃金に見合っていない	140	31.46%
4. その他	4	0.90%
無回答	22	4.94%

「見合っていない」と回答した人が「見合っている」を上回っています。

問8 現在の収入と生活について該当するものは？

1. 現在の収入では生活は大変苦しい	105	23.60%
2. 現在の収入では生活は少し苦しい	189	42.47%
3. どちらともいえない	77	17.30%
4. 現在の収入で充分生活できる	40	8.99%
5. その他	9	2.02%
無回答	25	5.62%

「生活は苦しい」と感じている人が3分の2います。

問 9 次のうちどの点について正社員との格差を感じますか？ 該当するものすべてに○をつけてください。(複数回答)

1. 賃金	268	60.22%
2. 福利厚生	224	50.34%
3. 有給休暇	160	35.96%
4. 健康診断	104	23.37%
5. 安全対策	25	5.62%
6. 研修	103	23.15%
7. 育児・介護休業	128	28.76%
8. 一時金（賞与）	321	72.13%
9. 退職金	269	60.45%
10. 上司の指示の出し方	105	23.60%
11. 仕事の与えられ方	165	37.08%
12. 職場のスタッフとして尊重されているか	149	33.48%
13. その他	37	8.31%

### <複合就労と生活>

問 10 (就労中の人を対象に) 就労している事業所数 (1 箇所だけか掛け持ちがあるか)

	2004年		2006年	
	数	割合	数	割合
1. 一箇所のみ	146	84.88%	380	85.39%
2. 二箇所を掛け持ち	6	3.49%	34	7.64%
3. 三箇所以上を掛け持ち	5	2.91%	7	1.57%
無回答	15	8.72%	24	5.39%

問 11 二箇所以上の仕事を掛け持ちしているうえでの問題点はなんですか？ (複数回答可)

1. 労働時間が長くなる	28	6.29%
2. 体力的にきつい	70	15.73%
3. 労力のわりに効率的でない	40	8.99%
4. 労力のわりに賃金が少ない	28	6.29%
5. 特に問題点はない	13	2.92%
6. その他	11	2.47%

(その他の回答)

副業禁止と言われてる、仕事を両立できるレベルになるまでが精神的にも大変、  
休みがない。一箇所でしか仕事をしていないので分からない、  
緊急時での融通が利かない、移動時間が大変、休日の問題、気分を入れ替え

## <契約期間と就労期間>

問 1 2 現在（あるいは直近）の仕事の 1 回あたりの契約期間はどのぐらいですか？

	2004 年		2006 年	
	件数	割合	件数	割合
1カ月未満	—		1	0.22%
1カ月	13	7.56%	25	5.62%
1カ月上2カ月未満	—		1	0.22%
2カ月	8	4.65%	17	3.82%
3カ月	85	49.42%	161	36.18%
3カ月上6カ月未満	—		6	1.35%
6カ月	33	19.19%	111	24.94%
6カ月上12カ月未満	4	2.33%	2	0.45%
12カ月	12	6.98%	72	16.18%
12カ月上	—		11	2.47%
長期	1	0.58%	3	0.67%
1～3カ月	1		—	
無回答など	15	8.72%	35	7.87%

2004 年 平均 4.27 カ月（※ 無効を除く。1～3カ月の回答は3カ月で計算）

2006 年 平均 5.97 カ月（※ 無効を除く）

## 《過去データとの比較》

契約期間の平均など

	契約期間平均	3カ月契約
2001 年	5.34 カ月	29.55%
2004 年	4.27 カ月	49.42%
2006 年	5.97 カ月	36.18%

問 1 3 現在（あるいは直近）の仕事は、契約更新はありましたか？

	2004年		2006年	
	件数	割合	件数	割合
更新なし	48	27.91%	318	71.46%
更新あり	116	67.44%	94	21.12%
無回答	8	4.65%	33	7.42%

問 1 4 現在（あるいは直近）のところで、通算してどのぐらい働いていますか？

	2004 年	2006 年
平均勤続期間	17.04 カ月	23.31 カ月

### <派遣先での事前面接>

問 15 派遣先が事前面接や採用試験など、派遣スタッフを特定する行為は法律（指針）で禁止されていますが、そのことはご存知でしたか？

1. 知っていた	160	35.96%
2. 知らなかった	251	56.40%
無回答	34	7.64%

※ 違反だと知らなかった人が過半数を超えています。

問 16 現在（あるいは直近の仕事で）、働いているところに就労する前に派遣先での事前面接や採用試験はありましたか？〔「顔合わせ」「業務確認」などといった名目のものも含む〕

	2004年		2006年	
あり	146	84.88%	318	71.46%
なし	20	11.63%	94	21.12%
無回答	6	3.49%	33	7.42%

※ 前回調査と同様、圧倒的多数が「事前面接」を経験しています。

問 17 派遣就労前に「派遣先への訪問」（「顔合わせ」「業務確認」「職場見学」）を希望するかどうか担当から確認されたことがありますか？

1. 希望を確認されたことがある	112	25.17%
2. 希望を確認されたことはない	301	67.64%
無回答	32	7.19%

※ 希望を確認されたことがない人が3分の2います。

問 18 これまで、派遣先の事前面接や採用行為などで下記のような経験をしたことがありますか？（複数回答）

	2004年		2006年	
1. 派遣先から労働条件を確認された	—	—	189	42.47%
2. スキルにかかわることを聞かれたり、試験をされた	—	—	215	48.31%
3. 複数派遣会社間の競合に参加させられた	90	52.33%	124	27.87%
4. 同じ派遣会社が派遣予定人数以上のスタッフを事前面接させるのにつきあわされた	23	13.37%	61	13.71%
5. 派遣決定までに長い期間待たされた	54	31.40%	106	23.82%
6. 仕事が決まらなかった	65	37.79%	129	28.99%
7. 年齢を理由に断られた	18	10.47%	59	13.26%
8. 派遣先面接でプライバシーにかかわることをきかれた	38	22.09%	89	20.00%
9. セクシャルハラスメントにあった	6	3.49%	14	3.15%
10. 上記以外で派遣先面接でいやな思いをした	23	13.37%	26	5.84%
11. 履歴書などの個人情報が派遣先にわたった	59	34.30%	126	28.31%

1 2. 契約内容（仕事内容）がはっきりしない	38	22.09%	94	21.12%
1 3. 面接のときの話と実際の仕事が違った	51	29.65%	129	28.99%
1 4. その他	18	10.47%	22	4.94%

## 事前面接でのトラブル

問 18 の 10「選択肢以外で派遣先面接でいやな思いをした」、問 18 の 14「その他」での記述回答より一部掲載

- ・ 募集してない案件を募集してると嘘を言って派遣会社で面接をした。
- ・ 服装で無能だろうと決め付けられた
- ・ 派遣先との面接でスキルをバカにされた
- ・ 派遣社員に面接された
- ・ 長期契約の話で、正社員になる意思を確認した後、縁故採用で正社員を採用すること理由に契約を更新してもらえなかった
- ・ 長期で募集していたのに行ったら短期だと言われた。
- ・ 先方の担当者 3 名対 1 人の面接があった。そこで親の仕事についても聞かれた。
- ・ 高圧的な態度
- ・ 経歴書から今まで辞めた理由を事細かに説明しろと強要された
- ・ 過去の派遣契約を指して「なぜ 1 年に満たないのか」としつこく聞かれた（元からその期間だと言っても不審がられた）
- ・ パワーハラスメントにあった（複数）
- ・ あなたが断ったら派遣会社の信頼が下がる、といわれた。
- ・ 三重派遣で、派遣先すべてで事前面接があった
- ・ スーツ着用の服装規定があった
- ・ 子供のことや保育園のことを細かくきかれた
- ・ 婚約している事で色々言われ、他の会社では既婚者である事で嫌な言葉を言われた
- ・ 喫煙フロア勤務は無理と伝えたら、我慢するように言われた
- ・ 面接後、有休のことで納得がいかず労基署に訊きに行ったら、契約自体白紙になった
- ・ オーバースキルと断られた
- ・ 地方出身者はすぐ辞めるとかすぐ結婚しそうな顔だとか偏見
- ・ 前勤めていた会社名とか聞かれた。
- ・ 仲間が「職場不適應」と言われクビになった
- ・ 開口一番に「○大学卒なのに、なぜ就職できなかったんですか？」と訊かれた。こっちは就職できなかったなんて一言も言っていないのに・・・。
- ・ 面接では「あなたに決めると思います」と言われたが、その後に面接した他派遣会社の方が付き合いが長いから断れないと言って契約されなかった
- ・ 派遣会社側、雇用会社側共に、能力判断ができない
- ・ 旦那と子供の有無、両親の健康状態を聞かれた
- ・ 即日開始という話だったのに職場見学のあとに開始日が 1 ヶ月以上先（開始日未定）と

いわれた

- ・ 前職で同じ会社の他の部署で働いてたと言う理由で断られた。派遣会社の説明では一回でもその会社で働いたことがある人は採用しない方針と言ってました。事前面接を断ったらブラックリストに載って仕事の紹介を拒否された
- ・ 終業開始後も契約書が届かなかった
- ・ 教育機関（大学）で、学生と非常に年が近いという意味で、未婚者のため若干懸念された。
- ・ 急に契約期間を短くされた
- ・ 過去の職歴やブランクについてしつこく聞かれた
- ・ 結婚したばかりの頃は、子供はいつ作るのかとか、旦那さまは何をしている人で〇年以内に引越しの予定はあるかなど、現時点で約束出来ないことや回答出来ないことを聞かれ、嫌な顔をされたりした
- ・ あまりに派遣に仕事を押し付けすぎる。社員がな過ぎる働かなすぎる。
- ・ 祝日出勤を強制された（できるだけ出勤するという話だったのに）
- ・ 面接の時の話と実際の社風が違った
- ・ 勤務地を何の前ぶれもなく変えられた
- ・ 今までの経歴に一貫性がないと言われた
- ・ 仕事場に見学に行く当日にキャンセルされて不快な気分になった。
- ・ 紹介予定派遣と聞いていたが通常派遣契約をされていた
- ・ 仕事で英会話は不要なのに、なぜかいきなり派遣先面接官の思いつきで英語面接になった
- ・ 派遣会社の担当者が約束の日時を間違えた
- ・ 面接の時の話と実際の契約が違った。

## <その他待遇>

問 19 通勤交通費は別途支給されますか？

	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
全額支給	37	21.51%	126	28.31%
支給されない	115	66.86%	235	52.81%
一部支給	16	9.30%	52	11.69%
無回答	4	2.33%	32	7.19%

問 20 健康保険の加入は？

	2004年		2006年		
	人数	割合	人数	割合	
	—	—	派遣健保	170	38.20%
会社の社会保険	103	59.88%	上記以外の社会保険	126	28.31%
国民健康保険	36	20.93%	国民健康保険	89	20.00%
その他	25	14.53%	その他	60	13.48%
無回答	8	4.65%	無回答	0	0.00%

問 2 0 「その他」の内訳 (記述回答)

入っていない (複数)、扶養内なので主人の保険に加入 など

問 2 1 雇用保険の加入は?

	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
加入	124	72.09%	325	73.03%
未加入	40	23.26%	85	19.10%
無回答	8	4.65%	35	7.87%

問 2 2 昨年有給休暇は何日とりましたか?

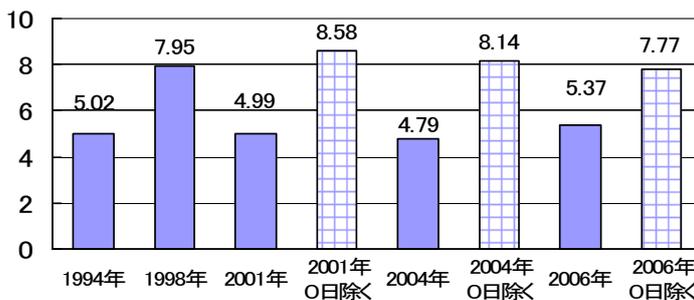
	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
0日	63	36.63%	122	27.42%
1日～5日	24	13.95%	105	23.60%
6日～10日	52	30.23%	116	26.07%
11日～15日	12	6.98%	41	9.21%
15日～20日	2	1.16%	11	2.47%
無回答など	19	11.05%	50	11.24%

2004年 平均取得日数 4.79日

2006年 平均取得日数 5.37日

《過去データとの比較》

(日) 有給休暇平均取得日数



1994年	5.02
1998年	7.95
2001年	4.99
2001年0日除く	8.58
2004年	4.79
2004年0日除く	8.14
2006年	5.06
2006年0日除く	7.48

注：統計データについて

1998年のアンケートでは、有給休暇が「ある」と回答した人に対し、有給休暇の取得日数を質問したものをデータとしています。2001年、2004年では、有給休暇が付与されているかどうかの区別がなく取得日数を質問しています。2001年、2004年は、取得日数「0日」を除いた統計をとっていますが、「0日」が、有給休暇の権利が発生していないのか、発生しているにもかかわらず1日もとれなかったかの区別ができていません。

取得日数「0日」を除いたデータでも、労働基準法で定められた就労半年経過後の付与日数10日を下回っており、有給休暇が充分取得できていない実態がうかがえます。

### <育児などの（家庭）生活と仕事の両立>

問 2 3 現在の仕事で、仕事と（家庭）生活（出産、育児、介護等）との両立ができると思いますか？

1. 思う	99	22.25%
2. 思わない	221	49.66%
3. わからない	88	19.78%
無回答	37	8.31%

※ 「両立ができると思わない」と考える人が、「思う」を大きく上回っています。

問 2 4 仕事と生活の両立ができると思わない方は、どのような点に問題があると思いますか？あてはまるものすべてに○をつけてください。（複数回答）

1. 残業が多い	73	16.40%
2. 休日出勤が多い	41	9.21%
3. 勤務時間が不規則	64	14.38%
4. 十分な時短措置がとられていない	66	14.83%
5. 収入が充分でない	163	36.63%
6. 休暇などの制度が充分でない	113	25.39%
7. 育児・介護休業等の法制を実質的に利用できない	131	29.44%
8. 上司や職場に理解がない	82	18.43%
9. その他	22	4.94%

### <就労日数>

問 2 5 昨年何日ぐらい就労しましたか？

	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
1. 139日以下	32	18.60%	54	12.13%
2. 140～169日	17	9.88%	32	7.19%
3. 170～199日	11	6.40%	33	7.42%
4. 200～229日	35	20.35%	100	22.47%
5. 230～259日	49	28.49%	148	33.26%
6. 260日以上	11	6.40%	36	8.09%
無回答など	17	9.88%	42	9.44%

問 2 6 過去 1 年間で 2 週間以上働かなかった時期がありますか

	2001年	2004年		2006年	
	割合	人数	割合	人数	割合
あり	30.75%	90	52.33%	168	37.75%
なし	69.25%	77	44.77%	242	54.38%
無回答	—	5	2.91%	35	7.87%

働かなかった時期「あり」の回答のうち

働かなかったのはどのぐらいの期間ですか？（週で回答）

	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
4週間以内	25	27.78%	54	32.14%
4週間超8週間以下	17	18.89%	36	21.43%
8週間超12週間以下	16	17.78%	20	11.90%
12週間超	24	26.67%	49	29.17%
わからない	1	1.11%	9	5.36%

働かなかった理由は何ですか？

	2004年		2006年	
	人数	割合	人数	割合
1. 自分の都合	22	24.44%	57	33.93%
2. 条件があわなかった	14	15.56%	29	17.26%
3. 仕事の紹介がなかった	33	36.67%	48	28.57%
4. その他	18	20.00%	32	19.05%

(働かなかった理由)

「その他」の内訳（一部掲載）

- ・ 即日開始という話だったのに職場見学のあとに開始日が1ヶ月以上先（開始日未定）といわれた
- ・ 面接はしていたが決まらなかった
- ・ 面接しても不採用だった
- ・ 派遣先が変わった為
- ・ 妊娠、出産に伴う家庭、子育て、健康上の理由
- ・ 通訳翻訳の仕事しかしないので仕方ない
- ・ 退職した
- ・ 体調不良
- ・ 出産
- ・ 失業保険期間中に職業訓練校に行っていた
- ・ 仕事を始めたのが1月の終わりからだった
- ・ 仕事が決まっても先方の都合でなくなった
- ・ 産休・育児休業中（複数）
- ・ 結婚・引越しの準備をするため、結婚したため
- ・ 契約満了の際有給休暇を消化したため
- ・ 入院（複数）
- ・ 怪我
- ・ 育児のため
- ・ 前職と次の仕事の間のブランク（複数）
- ・ 失業保険貰う為
- ・ 転勤による引越し準備、引越し後の期間
- ・ 派遣先が休みのため
- ・ 子供の体調が整わず、仕事の始められる日がなかなか決められなかった。
- ・ 就職活動

## <派遣先への直接雇用>

問 2 7 あなたは正社員への就職を希望していますか？

1. 正社員の就職を希望している	259	58.20%
2. 派遣スタッフを続けたい	98	22.02%
3. その他	53	11.91%
無回答	35	7.87%

※ 正社員希望が過半数を超えています。

問 2 8 派遣スタッフから派遣先正社員への直接雇用の制度があるのをご存知ですか？

1. 知っている	217	48.76%
2. 聞いたことはあるがよく知らない	137	30.79%
3. 知らなかった	57	12.81%
無回答	34	7.64%

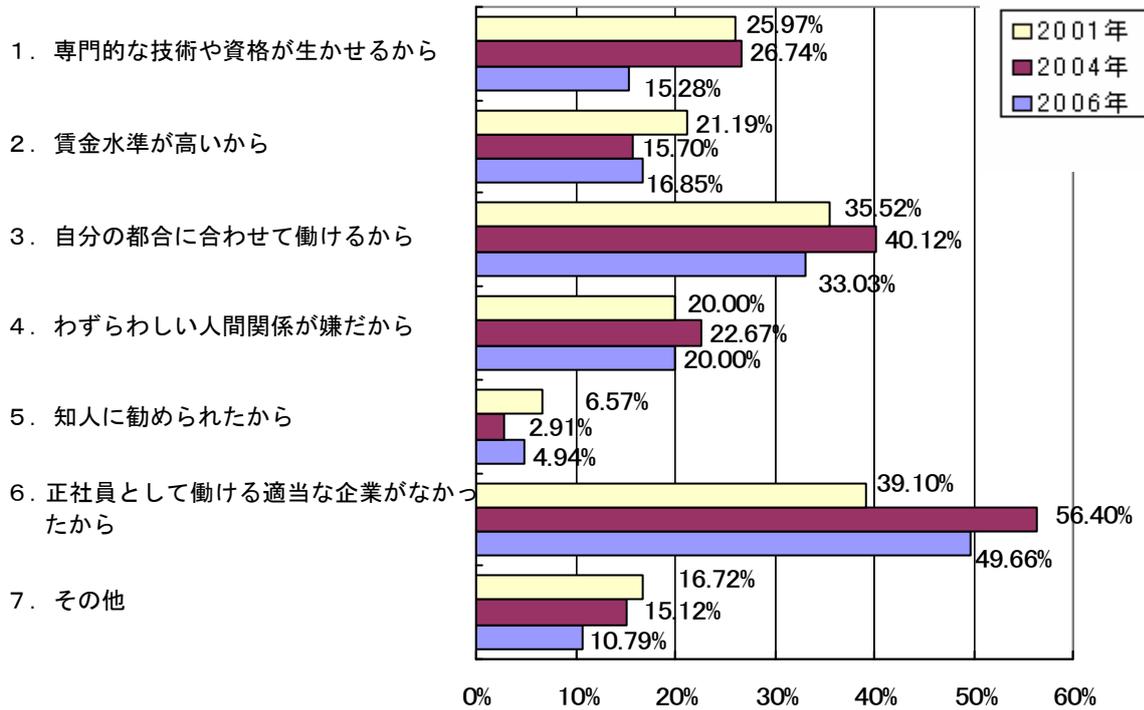
## <派遣という働き方について>

問 2 9 派遣の仕事を選んだ主な理由をおしえてください（複数回答）

	2001年		2004年		2006年	
	割合	人数	割合	人数	割合	人数
1. 専門的な技術や資格が活かせるから	25.97%	46	26.74%	68	15.28%	68
2. 賃金水準が高いから	21.19%	27	15.70%	75	16.85%	75
3. 自分の都合に合わせて働けるから	35.52%	69	40.12%	147	33.03%	147
4. わずらわしい人間関係が嫌だから	20.00%	39	22.67%	89	20.00%	89
5. 知人に勧められたから	6.57%	5	2.91%	22	4.94%	22
6. 正社員として働ける適当な企業がなかったから	39.10%	97	56.40%	221	49.66%	221
7. その他	16.72%	26	15.12%	48	10.79%	48

派遣で働いている理由として、「正社員として働ける適当な企業がなかったから」の回答率が、依然として多いです。また、「専門的な技術や資格が活かせるから」という回答が減ってきています。

《過去データとの比較》



問 29 「その他」回答の内訳（記述回答 一部掲載）

- ・留学をしたいため。
- ・未経験職種の実験ができるから
- ・勉強の時間をとる為
- ・福祉関係の試験を受けるため
- ・長期未就業のため派遣以外に仕事が無かったので
- ・全労働先から派遣先会社紹介されて
- ・正社員にすると聞いていたから
- ・正社員として働いていた会社の経営が悪化し、失業したから
- ・将来やりたいことがあるため
- ・社会復帰のステップアップとして
- ・仕事に対しての目標等を掲げる必要がないから
- ・仕事に就くのに（社員より）時間がかからない
- ・残業がないこと・講座が充実していることでスキルアップを図れるから
- ・既婚者で子供なしだと、何社か受けたけど、どこも正社員でとってくれない。
- ・フリーターではやっていけないから
- ・たまたま働いてみたい案件があったため、その派遣会社に登録（同様複数）
- ・それしかなかった
- ・アルバイトより待遇がよく簡単に採用されるから。
- ・スキルアップのため
- ・年齢がネックになって、面接で落とされた為
- ・大企業の中の派遣会社だから。残業がない職場を選べるから。

- ・ 正社員として入った会社が経営不振に陥り、業務命令で出向させられている
- ・ 契約期間までいけば会社をやめられるから。自由が利くから。
- ・ 正社員だと頑張りすぎてストレスに
- ・ 正社員のように、会社に縛られることがないから
- ・ 正社員になる年齢制限に引っかかる
- ・ しっかりした会社で働きたかった。(遵法)
- ・ 現在採用している会社は離職率が高い問題企業が多い。
- ・ 怪我で仕方なく
- ・ 無職でいられる時間は限られていると感じる。正社員にこだわる余裕はあまりないように思う。
- ・ 結婚したので正社員に採用されなかったから
- ・ 家庭との両立を考えると精神的に楽だから。
- ・ 正社員募集している企業でも、労働基準法違反が多い為調査的に派遣就労して様子を見ている。
- ・ 派遣先から、派遣会社に登録するよう指示されたため
- ・ 2人目を産んでから正社員で働きたい
- ・ いつでも独立できるから
- ・ すぐに働ける事が多いから
- ・ いろいろな職場で経験が積めると思ったから
- ・ 年齢的に正社員は無理と悟ったから
- ・ だまされた
- ・ すぐ仕事したかったから
- ・ 当時は、派遣の始まりでよく内容がわからず、仕事の内容で選んだ
- ・ 派遣先の会社で働きたかった
- ・ 正社員就職先をじっくり吟味するための繋ぎとして
- ・ 就職活動がめんどろだった
- ・ 就職難。離職しての就職活動が経済的に苦しいことも多いので、つい派遣に向いてしまった
- ・ 派遣元からの依頼 (リストラされた会社へ即戦力として派遣)

### 問30 派遣会社(派遣元)に言いたいこと(記述式回答、一部掲載)

- ◇ **自分が努力してスキルアップをした場合、給与面で評価されるか不安。**契約書の仕事内容と実際の内容が違う。契約書をどれだけ重要視しているのかが分からない。営業担当にどのような教育をしてどれだけの人を抱えているのか知りたい。忙しそうなのでほとんどケアがなく、お願いしたこともしてくれなくて、私と派遣先の信頼関係が疑われるようなことが何度かある。営業担当を変えてほしいくらいだ。
- ◇ 普段は語学専門の会社から仕事をもらっているが、今回初めて一般の派遣会社を利用した。**派遣会社側では仕事能力を判定することができず、また仕事内容も理解していない。**人を紹介して手数料だけ稼げればいいという、極めて無責任な職業だと思った。賃金などの待遇も劣悪で、派遣開始前から交渉してくれるよう何度も頼んでいたが、一切進められなかった。二度と派遣会社を利用するつもりはない。

- ◇ 前もって聞いていた仕事と内容がちがうのに給与を改訂してくれない。担当の営業の人に伝えたが営業は給与の件まではわからないという。勤務先にその話をするのも違うと思うので、そういったことから仕事をやめようかと思ってしまう。
- ◇ 給料の改定がよくあり、いつも事後説明である。(1～2ヶ月)有給制度を悪用していて、休ませないように買い取っている。給料を間引きしている疑いがある。以前、国税の調査を受けているけど、その際うけた追徴課税を従業員の給料に転嫁していた。指南役をやっているようだ。様々な悪行を正してほしいですね。
- ◇ 交通費を出してください
- ◇ 派遣先がなかなか紹介してもらえない
- ◇ 派遣会社が会社の仕事をしていない(契約更新など、派遣先にきかず、派遣されてる私に期間延長をきいてくる)
- ◇ 担当営業がいい加減過ぎる。勝手に契約更新された。
- ◇ 派遣先からの信頼が無い。一方的な言い分しか聞かず、契約満了後には更新しないと言うのは社会的にどうなのでしょう?社会保険なども、言ってきた人のみ加入とか有り得ないと思う。
- ◇ 7年間同じ企業で働きましたが、派遣会社は一体何の為にあるのだろうか和大いに疑問を抱きました。スキルアップの補助もなく、派遣先のトラブルも一人で社内の方に助けをいただき解決してきましたし、人間関係も何もかも一人で築き上げてきました。派遣会社はただ半年に一回「更新しますか?」これを聞くこととお給料計算だけしかしていません。約7年以上私は合計金額いくら搾取されてきたのだろうかと思うと馬鹿馬鹿しくなります。派遣先が合併になり、合併相手の会社社員が上司となり、暗に「合併してこちらに来て仕事が無い」と言われて仕方なく退職しました。派遣会社の社員は「**派遣の年齢上限は44歳まで**」これ以降はもう仕事がない。とも言われました。これでは人間の「使い捨て」としか思えません。私が派遣されていた会社は、準大手企業でしたので正社員の女性はのんびり仕事をして、待遇も良く既婚者の女性もたくさんいました。派遣の私は、社員なみに仕事をしていたのでいつも虚しい思いもをしていましたが、**35才という年齢もあり派遣で働くしかありませんでした**。更に、契約内容ではOA機器操作とありましたが、実際は完全なる事務全般で、電話対応から、接客、部長のお世話、部内庶務、文書管理、と契約内容と全く異なることをしてきました。そして、合併後の現在は無職ですが別の派遣会社には職場見学と称した他社との競合面接を1ヶ月待機させられています。待遇面で、一番腹立たしいのが長年にわたる派遣会社のピンはねと、交通費です。私は職場まで毎月約2万円かけて通勤していました。賞与もないのに、月収の約1割を交通費にかけてお金を稼ぐのに課税対象となるのです。派遣とはなんと劣悪な労働形態でしょうか。派遣会社に腹が立ってしかたありません。職場の苦情に、派遣会社は何の役にもたちません。実際現場を知らない派遣会社が介入すると、更に問題は複雑になるのです。ですから個人のコミュニケーションスキルで解決するしかないのが現実です。
- ◇ 仕事情報を Web に載せる時に相手先企業が年齢制限の希望を持ち出しているのなら、その旨載せて欲しい。問合せの時点で殆んどが断られる。電話代だけでもバカにならない。又、業界大手の会社から昨年受けた期間限定の仕事の時、最初に聞いた口頭での労働条件が実際とかけ離れていた(少ない)ので、直ぐにクレームを申し立てたが「調査中だから待つて欲しい」と引き伸ばされて満了まで就業させられた挙句今年になって「実際に働いていないから補償は出来ない」と言われた。結局初めの約束より10万近くもの減収。こういう派遣社員を騙すような仕打ちは止めて欲しい。

- ◇ (1) 医師から「1~2ヶ月の休養が必要」と診断書が出たのに、派遣先の都合を優先して、まとまった休みが取れるように働き掛けてくれない。診断書が出てから1ヵ月半経った今でも、後任者が見つからないからという理由で働かされている。(2) 契約に関しての連絡が遅すぎる。同じ職場のスタッフは、その月の契約書が10日を過ぎても届かないことがあった。
- ◇ もっと相手の勤務先の詳細(仕事内容や雰囲気など)をいろいろ調べて欲しい。
- ◇ **3年を超えているのに時給が一度も上がらない**ので、いい加減交渉して欲しいです。
- ◇ 年齢を重ねるにつれて仕事の紹介が減ってくるということに不満があります。35歳を過ぎたら仕事はまわせないとさえわれた。
- ◇ 実際の仕事は26業種以外の仕事为主だが契約書が5号の0A操作となっている。26業種以外の仕事の場合は1年を超えると直接雇用制度が利用できるが派遣元からそのような話を聞いたことがない。
- ◇ 派遣先の利益の追求ばかりで、派遣社員を守る意識が建前しかない。都合の悪いことは我慢するのが良い派遣社員というあからさまな評価ではなく、業務の遂行能力で正当にスタッフを評価する術を身につけて欲しい。
- ◇ 派遣会社は、**契約更新が無い場合に、その事実を派遣スタッフになかなか言おうとしない**。こちらが何度確認しても、うやむやにして答えようとしなない。ぎりぎりまで隠しておいて、契約終了の直前になって理由の説明も無く「更新はありません」と連絡してくる。更新が無いことをスタッフに言うと色々とやりづらくなるから隠すのだろうけど、だからといって事実を隠されても、それはそれで充分やりにくい。周りの正社員はみんな知っているのに、当の本人が知らないのだから、いい笑いものだと思う。こちらは次の仕事を探さなければならないし、更新の有無は早く教えてもらいたい。1ヶ月前までに知らせるなんて、全く守られていない。
- ◇ 賃金が安すぎる。」1年ぐらいうれば、正社員になって待遇も良くなるからこないかといったはずなのに、いまだに正社員の話が出てこない。**採用面接の際、正社員登用の話をちらつかせて入社を迫るのは不当**だと思う
- ◇ 現在は、某メーカーの関連派遣会社からの就業なので、一般的な派遣会社からの就業と比較すると、かなり優遇されていると思います。また、事前面接などは、自分自身が希望して実施をお願いしました。なぜならば、初めて派遣で就業した時(一般の派遣会社からの紹介)に、派遣会社からの説明と実際の職場の雰囲気や職務内容が、とても懸け離れていたもので、自分自身の目で確認したいので。
- ◇ 賃金が安い。
- ◇ 私の担当の営業の方が、10月から換わりました。その人が前日までにアポを取らずに、突然面談に来られました。急に来られても話す内容もまとめられないし、だいたいアポを取っておくのは社会人としての常識だと思うのです。それに、話の内容がよく分からなくて内容を確認しながら話しても、「聞いてます?」と冷ややかに言われました。聞いているから内容を確認しているのに…横柄な態度に困りました。  
しかし、派遣先の総務の男性に、アポがあったかを確認しようとしたところ、この総務の男性には「本当は勤務時間だから、面談もやって欲しくないんですよ」と言われました。もし面談に急に来られて私が外で作業をしていたらどうなるかを聞いてみたら、「終業後に電話などで直接面談の相談をして、勝手にやっていただければいいです」みたいなことを言われました。それはそうかもしれませんが、その総務の男性が

タバコの1本や2本吸う時間の面談さえも許されないものなんでしょうか。それに派遣会社の営業マンは、スタッフの終業後にさらに面談をして働かなければならないのでしょうか。スタッフと営業の面談がなければ、派遣先はどうやってスタッフの情報を得るのでしょうか。派遣社員がそこまで差別的な目で見られているとは思いませんでした。派遣元に言いたいことではなくなっていますが…こんな実態があることを派遣元に言いたいです。

- ◇ 派遣先との契約更新時の交渉でより好条件を成立させて欲しい。
- ◇ **お仕事紹介のメールをしても無視される。**返事が遅い。その間に決まってしまったことがある。いちいち電話をこちらからかけさせといてその仕事はスキルが足りないなどといわれる。営業によって仕事にむらがありこっちが**有給休暇は2週間前に言わないといけないのはおかしい**とぼつちりを食らう。
- ◇ 仕事内容が違うと言っても伝えてくれない。派遣される前に契約内容言われたがイヤな部分（トイレ掃除等）あり伝えたが言ってくれなかった。正社員の男性事務員がいるがその人がしないからと業法書類チェックの仕事をしてるが契約内容と違う。のでは？
- ◇ 最初の2年間、有給があることを知らなかった。賃金が半年後には900円に上がると言われたが、実際上がったのは2年後だった。
- ◇ 交通費を別途支給して欲しい。もしくは**時給に含まれてても確定申告の際に控除されるようにして欲しい**。勤務年数に応じた賞与を支給して欲しい。
- ◇ 1ヶ月トライアルの長期で採用されて、1ヶ月で終了になった。次の仕事がなかなか決まらなかった。辞めたいと希望してるのに辞めさせてもらえなかった。（営業が派遣先に言ってなかった）など。
- ◇ 産休、育児休業、有給などの労働者の権利を明確にしてほしい。派遣登録時にこれらを明確にまとめた規約をもらいたい。
- ◇ 派遣会社の人がいいかげん。以前登録していた派遣会社の営業はスタッフから携帯へ送られたメールはすぐ消すとの事。よく読まずに消去されたおかげで以前の職場で契約を終了するとき勝手に希望日より繰上げ終了させられた。
- ◇ 営業担当が何人も替わり、こちらの依頼する時給の賃上げ交渉などのサポートはほとんどおこなわれない。クライアントの要求（派遣先の賃下げ）は交渉にすぐ応じている。
- ◇ 契約内容と実際やっている事が違うといっても、それはたいした意味をなさないと言われた。でも実際は仕事の内容によって時給が変わるべきであるのにその事をごまかされてる気がする。残業が非常に多く、かなり多くの賃金を稼いでいるのに、何の還元もない。搾取されてる金額が1時間700円は高すぎないか。時給をあげてほしいと申請したら派遣先があげてくれないと対応できないと自腹を切ってくれる気配も無い。何も努力もせず、私が残業するおかげで、年間50万ほどの予定外収入がある上に、スタッフが私のあとに長期で3人も入った。口先だけで行動が伴わないし、スタッフをケアする能力もない。
- ◇ 一回親切心でやった無償労働（タイムカードを押した後のお手伝い）に味を占めたのか、タイムカードを押してから仕事を頼まれることが多くなった。30分毎の課金なのでちょっとした仕事だと非常に迷惑。また、朝他の正社員と同じように早く来て無償で掃除しろといわれるのが困る。とにかく、無償での労働が多すぎる。

- ◇ 派遣会社の職員自体がいい加減なところが多い。こちらの要望をきちんと伝えない。派遣先の話しか聞かない。腹の立つ派遣会社があったので、登録を抹消してほしいと言っているのに、いつまでたっても消してくれない。現在の派遣会社はいいところですが、長期の仕事の場合は、やはり直接契約にして欲しい。交通費も出ない、有給休暇ももらえない、そんな状態で長期契約されると正直つらい。
- ◇ 私が業務内容、職場環境の調整を要望したことに対し、対応を保留し未だに解決していない。70日も待たせていることにクレームを言ったが、「お怒りになっていることはわかりました」というだけで謝罪の言葉が一切ない。スタッフをなんだと思っているのか、理解に苦しむ
- ◇ **顔合わせで就業が決まったにもかかわらず、就業直前になって先方の都合という理由で仕事が無くなる理由がわからない。** 人員の募集をかけるのであれば先方ときちんとした契約書を交わし、仮にキャンセルするのであればそれ等々の損害を払ってほしい。最近顔合わせで就業が決まったにもかかわらず、先方の都合という理由で仕事が無くなるケースが非常に多すぎる。社会的に派遣が信用されない理由を作っているようなものだと思う。
- ◇ 登録の際の交通費を支給してほしい。
- ◇ 本音と建前はかなり落差がありそうで信用できないと思っている。
- ◇ 派遣先企業を悪く言いたくないのは分かるが、もっとかばって欲しい。派遣スタッフは派遣元、先の間にはさまれ結局自己解決しかない。
- ◇ 有休付与の方法が間違っていたので指摘したら、改善はしてくれたがそれに対する説明がないまま。所詮は派遣先の子会社なので、派遣先人事の言いなりになるばかり。
- ◇ 契約が1ヶ月更新であるにも関わらず、直接雇用の可能性について話が出た際、「直接雇用の妨げにならない額にするから」と前置きした上で**紹介手数料を派遣先に請求するようなことを言われた。** うまく法的責任逃れをした上で、事実上の就職活動の妨害行為をしているのではないか。疑問に感じています。
- ◇ 派遣社員の人権向上と生活をサポートすべく行政や派遣先企業に働きかけて欲しい。われわれは馬鹿にされている。使い捨ての調整弁でいることに満足はしていない！3年以上同職務に就かせていても、企業に罰則はないので派遣を使い続けると言っている派遣先企業の社員達の存在を放っておいて欲しくない。
- ◇ **「職場見学(という名の面接)」を当たり前にしなideほしい。** 職場見学の前に派遣先からテストと称する課題をうけとってそれをこちらに当たり前のように「先方からテストが出てますのでやってから提出してください」と言わないでほしい。派遣元が仕事を紹介する時は「他社の仕事は受けるな」というのにこちらが他社と平行して進めている事がわかると非常に責めるのをやめてほしい。紹介した仕事が他社競合に負けると競合を隠そうとするのか簡単に「仕事自体なくなりました」といわないでほしい(その間1週間は拘束される)。契約期間が3ヶ月位で終了とわかっているのに「3ヶ月更新型の長期」とこちらに伝え実際3ヶ月で終了になると「都合が変わった」とあっさりいわないでほしい。交通費を非課税にしてほしい。
- ◇ 事前に受けていた業務の内容と、実際に携わった業務の内容がかなりかけはなれています。なぜいつもスタッフのスキル以上の能力が必要な派遣先に無理やりスタッフをねじ込もうとするのでしょうか。派遣先の上司に、毎日罵倒されて、かなりつらい思いをしています。
- ◇ 何故、雇用保険に加入してくれないのか理解出来ない。

- ◇ 前回勤めていた派遣会社は最悪でした・・・特に男性社員が悲惨・・・職場を女漁りの場としか考えていない。プライベートまでズケズケ入ってきたり、借りていた寮にも不在時に勝手に入っていた。ボディタッチもすごく多いし女性派遣社員のほとんどがその理由で辞めた・・・ホテルに連れ込まれそうになった子もいた。その社員達はクビになるのかなって思ったら移動になっただけでした・・・
- ◇ セクハラや嫌がらせを理由に辞めるスタッフが続出している派遣先に、説明もなく次々新しいスタッフを派遣し続けるのはおかしい
- ◇ グループ会社の派遣会社なので派遣先よりで、スタッフのことは考えてくれない(会社の利益優先)
- ◇ こちらの探している仕事と派遣会社がスタッフに与えたい仕事に差がある。子育てをしているので時間に余裕のある仕事を探しています。もっと親身になってスタッフの希望にあった仕事をすすめて欲しい。
- ◇ 正社員で働けることが確定したため途中で派遣をやめたいと希望したが背任行為になるといわれた。正社員で働くほうの会社からは派遣のことを調べてみたが1ヶ月前に辞めたい旨を伝えると契約期限よりも前に辞められるはずなのでそうしてもらえないか?と通達を受けた。ただ派遣会社からは背任行為にあたると言われ脅しを受けたような気分になった。
- ◇ いつも様子を見に来ても同じことしか聞かなくて、問題があっても相談したらよけいトラブルになりそうな感じがして嫌だ。
- ◇ 派遣先の意向が最優先で、スタッフの希望や相談、苦情には対応してもらえない事に年々不安は募るばかりです。
- ◇ 派遣なので、特に言う事ありません。。自分がつきたい仕事があったらその場所へスムーズに動けるように動いてほしいです。。
- ◇ 希望した職種の仕事を紹介してもらいたいです。紹介予定派遣も希望しているのですが、紹介予定派遣は基本的に時給が安く、もしその企業で社員になれなかった(ならなかった)場合もあると思うので、社員になれるかもしれないというだけで、派遣時の時給が低いのは改善して欲しいです。
- ◇ アポなしで頻繁に会いに来るのは、就業先も私が呼んでいるみたいで気まずいので止めてもらうように今、申し出中。それ以外は、親身になってくれてとてもいい派遣会社。次もここでお願いしたい。(時給は他社に比べ低い、営業のサポートがしっかりしている)
- ◇ 仲介マージンを取りすぎです。その分、時給を100円でも高くして欲しいです。また、福利厚生もきちんと整えて欲しいですね。
- ◇ 1年間継続したスタッフに対しては、派遣先へ時給アップの交渉が出来ますと言われたが、実際時給がアップしたのは3年目の更新時だった。しかも、私より1年後に入ってきた派遣社員と、同じタイミングでの時給アップでした。「任せてください」と言っていたコーディネーターに裏切られた気分だった。「事務用機器操作」のはずが「複合業務」です。派遣先に上司はいますが、他の業務も担当されているので、事実上私1人で業務を担当しています。派遣元は私の業務内容を全く理解しておらず、契約内容の変更を申し出た事がありますが、ごまかされました。聞く耳を持たずという感じです。また現在時給制で働いており、また教育機関(大学)なので、8月の夏期休業の約14日間、年末年始休業約10日間は、全く収入が無く辛いです。派遣元から、このような内容が一切聞かされていなかったの、正直、生活に影響し辛いです。

- ◇ 退職前に会社契約の住宅の敷金一部負担を突然告げられ、生活費に困窮した。
- ◇ スキルアップの研修制度があるにも関わらず、参加させてくれないのが不満です。
- ◇ 以前は、税理士事務所で勤務していたため、所得税の計算に関しては理解しているつもりです。時給の中に交通費が含まれると所得税に影響が出てくるので、区別していただきたいとお願いしたら、検討してみると言ってくれたのに、年末調整では区別してくれず込みで所得税が計算されていた。大人数の派遣で、手を抜くのは仕方ないとは言え、概算でも、年末調整には区別して計算してもらいたかった。なんだかみんなそう計算しているのに私だけ特別扱いはダメといわれるのが怖くていえませんでした。
- ◇ 担当の人は派遣先と派遣社員とを結ぶ唯一の架け橋なので、派遣社員の話真剣に聞いて、派遣社員が気持ちよく働ける環境を作る手助けを心がけて欲しいです。
- ◇ 医療事務を習った学校に併設の派遣会社から現在の病院に勤務していますが、学校で学ぶ間から、派遣元は横柄な態度で不愉快でした。勤務後も会社側の都合で転籍を余儀なくされ、それに伴って事実上の賃下げがありました。一時金（賞与）の支給もありません。この年齢でこのご時勢、なかなかよい就職先がないので現状で我慢しています。勤務先も仕事内容も嫌ではありませんが、派遣元の体制には嫌気がさします。現在、勤務しつつも別の職を探しています。
- ◇ 時給が減っても良いので、交通費を別支給扱いにして欲しい。もちろん、理想は交通費を支給してほしいですが。
- ◇ 今の職場は入札制度なので、安い会社に変われば総入れ替えなどのこともあるので、入替した人材のフォローをもっとして欲しい。
- ◇ 派遣会社と派遣先の契約内容がどのようなものか知りたい。
- ◇ 天候・事故による交通機関の遅れで遅刻や早退を命じられた場合、正社員は給与保障されるが、派遣社員は時給をカットされる。将来的に見直す予定はあるのか聞いたところ「(派遣の人数が少なく) 該当する人が一部なので、考えていない」と言われた。不公平だし、理由になっていない。
- ◇ 年齢制限
- ◇ 紹介の時に、「未経験でも大丈夫」と有り得ないような職種でも言われ、顔合わせでガツカリのような態度を取られることがある。人員集めのために無駄に顔合わせに行かせないでほしい。時間も交通費も無駄。
- ◇ 希望している仕事については紹介は少ないが年末など忙しい時期になると希望していない仕事でも紹介された。多忙期の便利人間とゆう印象がある。
- ◇ できれば現在の派遣先で社員になることがベストだし、時給もあがるにこしたことはないが、それ以外は満足している。
- ◇ 有給を増やして欲しい
- ◇ **社会保険に加入したとき、時給を百円ダウンさせられました。**そして、給与天引きで、きっちり引かれております。最初の雇用の条件に入っていなかったもので、とても不服に思っています。
- ◇ 顔合わせの段階で担当営業マンは私のスキルは何一つ把握していませんでした。派遣先の担当者へ送られたスキルシートには私のフルネームが漢字でかかれていて驚きました。実際にお会いしてみて会議やミーティングでは喫煙もされるということだった

ので、事前に私がタバコアレルギーであることも伝えてあったので「自分の望んだ職場ではない」と感じたのでそのように伝えると「契約違反です。」「あなた以外に申し込みがなく、他の候補者なんていないんですよ」といわれました。

- ◇ 今回の業務に限っては、試用期間を設けずいきなり 4 ヶ月契約をされた。そのうえで、まったく業務内容の割合が事前に聞いていたものと異なり途中で契約をやめたくても聞き入れてもらえない。
- ◇ 営業部配属だが、あくまでも事務スタッフとしての仕事のための契約にもかかわらず、実際は営業アシスタントとして働く日々。正直言って、営業はやりたくないし、事務スタッフの給料で営業アシスタントはしたくない。
- ◇ 適材適所で人員を配置して欲しい。
- ◇ 普通の企業のような有給休暇の取得が分かる休暇表のようなものがまるで無い。派遣者のフォローをメールとか訪問とかで定期的にしますなどと HP 上では掲載されているが、実際はそんなことないと実感しています。多くの人の目に触れる HP に書いていることはちゃんとした派遣会社ならきちんとそれを守って欲しいと感じます。あと、派遣者も加入できる労働組合が派遣会社内にあるのなら、そういった情報も手紙などで公表して欲しい。
- ◇ 条件が充実しているように説明を受けたが、実際に有給休暇の申請が通らなくて結局利用できなかった。なんの為の制度だろうと思った。
- ◇ 女性一人のオフィスなので、有給休暇の申請がしにくい
- ◇ **コンペは違法なのででしないで下さい。** 私益（自身の成績）だけを考慮して仕事を紹介しないで欲しい。派遣スタッフはものではありません。一番大切な会社の財産です。賃金交渉をキチンと派遣先にして下さい。問題ありの会社にスタッフを騙して就業させないで下さい。派遣スタッフの意見を尊重するように。法律に則った会社運営をして下さい。
- ◇ 個人情報の開示をしていないといいつながら口頭など書面に残さない形で出身地などを話していたとおもう。そういうことがあれば個人に伝えて欲しい。
- ◇ 以前の話ですが、契約時と違って過度の残業がありました。**毎月残業だけで 120 時間。でも派遣会社はなんのフォローもしてくれませんでした。** 3 ヶ月でやめたいと申し出たら「早すぎじゃありませんか？」と言われました。せめて時給 UP や、企業への相談等、それなりのフォローが欲しかったです。それと退職金の代わりに長期の場合、契約終了金などとして、金銭面でもっといただきたいものです。交通費も欲しいです。
- ◇ 派遣先の言いなりになりスタッフを守ってくれない事に不満があります。仕事内容労働条件についても曖昧で苦情を言っても解決されていない。派遣会社によって扱いが違い同じ仕事をしていて賃金格差があるのは納得いかない。すべて担当営業者の手腕にかかっているように思われ担当者が頼りなく派遣先の言いなりならスタッフは使い捨ての駒のような扱いをされる。
- ◇ 保険などの事務手続きが遅い。派遣先で直接出来るものではないので、派遣会社に連絡して手続きするものに関して、何かとたらい回しにされたりで、普通の会社なら 1 週間以内にはできるはずのものを、一月も二月もかかる。同じ派遣会社から何人か派遣されてる場合、相談事があっても一番古株の派遣社員の話だけを親身に聞いて、自分たちの話は人事のようにしか聞いてくれない。
- ◇ 就業規則が整っていない会社が多すぎる

- ◇ 派遣登録は初めてで、何もわからずに言われるがままに派遣先が決まってしまった経緯があるのですが、いちいちこちらに詳しく説明して欲しかったです。
- ◇ 扶養枠内勤務を希望しているが、毎月 2 回以上その確認だけのために電話してくるのは、やめて欲しい。いつ引越しがあらかわらないので短期を希望していることに対して、「その条件では仕事が見つからない」と毎回言われるのは苦痛だ。
- ◇ 有給休暇の申請や、タイムシートの提出を簡易的にもっと簡易的にしてほしい。オンライン化されるのが好ましい。
- ◇ 大手のメーカーだが、秋に大量リストラで正社員が望めない。どんなに頑張っても正社員にしようという気は全くない。派遣のままで現在のように 2 人以上働けば、部署の経費削減になる（部署の株も上がる）し、派遣もとのピンはねも相当なものだと思う。そういった考えが企業をダメにしていくのに大企業なので部署の責任者の一存ではどうにもならないらしい……。頭にくる……。すみません。
- ◇ 健康診断を 3000 円までしか負担しないのはどうなのか？近所の病院では一番安くて 5500 円だった。何故自分で負担する分があるのか？交通費を支給しないのはおかしいのではないかと？
- ◇ 慶弔休暇を有給休暇と別に作ってほしい。勤続年数に応じて時給をあげてほしい。同じ職場の同じ仕事内容で人によって時給が違うのは、おかしいと思う。
- ◇ 派遣先とのトラブルや、不満にきちんと対応しているとは思えない。派遣元の提示した業務内容を超えた労働を強いられ、それに対して説明を求めたが一切説明をしてもらえない。
- ◇ **偽装請負が蔓延しています。使い捨ては、ごめんこうむりたい。**
- ◇ 管理職などにサービス残業・嫌がらせを受けた点について会社側として何の対処もないことについては遺憾。事務所移転などで貢献したが、感謝をするでもなく余計に嫌がらせを受ける状態にはあきれてものも言えない。
- ◇ **仕事の紹介が途切れたため有休残 25 日分が 0 になった。**派遣 7 年目の本年付与予定 20 日までも…私の意志ではないのに何故？と労基署で質問したが、派遣期間終了時記入要提出の「退職届」があるためとの返事。うまくできてますね。やっと納得した次の契約を「白紙に」なんてあんまりです。残業が 60 時間超えても何もしてくれなかったのに。
- ◇ 契約終了の 1ヶ月前に契約更新の電話があるのが原則なのに、終了月に電話がある事が殆どである。派遣元の担当がころころ替わって、相談できる担当者がいない。有給休暇を派遣会社の上司に二日休暇の許可をとったが、派遣元には月一日と言われてしまう。時給を上げて欲しい。
- ◇ **急な更新解除は困ります。**労基法がクリアされていても 1ヶ月前に急に更新されませんと告げられるのはやはり生活のこともあり、大変戸惑います。
- ◇ 派遣スタッフに対する対応が冷たい。もっとスタッフを大事にしてもらいたい。交通費の支給額が安すぎる。
- ◇ 連絡があるのは契約更新のときだけ、あとは何のフォローもない。派遣社員が働いて派遣会社がもうかれればそれでよい、という感じさえ受ける。派遣先に対して言いたいことは山ほどあるが、言ったところで何の解決さえしてくれないので、言うつもりもない。派遣会社は派遣社員をただの働く「モノ」ぐらいにしか考えていない。派遣社員は働くだけ働いて、いいように使われて期限が来たら捨てられる。

- ◇ 気軽に相談できる窓口やメール相談できるようなシステムがほしい
- ◇ 保険のため一応社員ということになっているが、“テンポラリー事業部”という所属部署名に情けなくなる。セミナーや資格の案内が派遣会社に届いても、本当の社員ではないから分からなかったと紛失されたりした。テレビコマーシャルのスポンサーになるくらい儲かっているのなら、もう少し私たちに還元して欲しい。長期従業者には退職金を出して欲しい。
- ◇ 私は7年程派遣で働いた結論としては、長期的に働けないということはパートやアルバイトより不利な面が大きい。仮に時給が高かったとしても、**仕事が途切れたり急な契約解除などで仕事を失ったときのリスクが高すぎる**（無給、一からやり直し）。そして職場が変わる度に社風や環境に溶け込む際のストレスが大きい。（以前の認識をすべて捨てなければやっていけないことも多い）何度もこの状態を繰り返すと精神的に限界が来ると思うのでいずれ派遣は辞めようという意識につながってしまうと思います。安定性が皆無だったので、もし派遣が適した状況があるならば、それは転職までの短期的なつなぎか主婦のお小遣い稼ぎ的、あるいは実家で同居しているパラサイト用の収入、夢に向かうフリーターの収入源ではないかと思いました。  
そのような目的でないといざ病気で入院したときや解雇されたりで無給になるのでは、自立した一人暮らしをするには全く向かないと思う。社員と同等の仕事をする場合は更安定性と保障を求めます。働く側にも無責任な人も多いので社員からの差別や偏見も多いです。まじめに働く人にはそれなりの安定と保障をつけてほしい。例えば紹介予定派遣もありますが、派遣社員の社員として雇用して派遣先に出向の形で勤務するなどです。仕事をしない社員に仕えて、明日は無給になるかもしれないなんて不安はもちたくないです。
- ◇ 就業前の業務説明と実際の業務内容の相違や自分のスキルでは不可能な業務を派遣先から指示されて不可能と答えたところ、派遣先から派遣会社にはその業務に必要なスキルを持つ人を要求していた。また、派遣会社との契約書には残業の規定があるのに、派遣先の社員には残業代が支給されないといって、派遣先業務指示者に残業を命じられたにも関わらず、残業代をつけてもらえなかった。それらのことで、何度も担当営業に相談したが、クライアントである派遣先に苦情を言えば、他の派遣会社に切り替えられるから、と言って取り合ってもらえない。派遣スタッフは派遣会社にとっては、単なる消耗品なのかと聞きたい。
- ◇ 交通費を支給すると原価割れになると言われた。自家用車通勤で月2万弱かかるので、少しでも支給してほしい。
- ◇ 現在の職場が二重派遣の形態をとっていたので、トラブルとかの解決に対応が出来ないにもかかわらず、困ったことがあったら何でも言ってくれと言われ相談したが、改善されない。人事権が実際にどうなっているか明確でない。更新についても不明確であり、別の会社も同じ職場におり、そちらの契約を断ったら、現場に居づらいつまらなくなった。
- ◇ 作業内容が話と違うのに、「嫌なら辞めるしかない・・・我慢して」と言って、派遣先に何も言ってもらえなかった。
- ◇ 契約更新のときに確認の電話がくるぐらいで、定期的に会社に様子を見に来ることはほとんどない。知らないうちにそれもひんぱんに担当者が変わっている。3割くらい仲介料とっているのだから、もう少しちゃんとしてほしい。
- ◇ 雇用前提派遣(?)と言われて数年経ち、相変わらず何のアクションもありません。なんかだまされてるのかなと思います。

- ◇ 派遣先が派遣元のグループ会社であるため、派遣元の担当者は派遣先の言いなりで、派遣会社としてのルールをよく理解しておらず、全く信頼できない。担当者を変えて欲しいと言ってもスタッフは親会社から出向している部長と次長のみで交換要員がない。ちなみに担当者は次長であり、いろいろと苦情を言うと最終的には、前任者から仕事を引き継いだけで派遣会社としての仕事についての教育を受けたことがないので派遣のルールについての詳しいことはわからない、と言われた。派遣会社に次長として席を置いてそれなりの給料をもらっているのなら、仕事内容についてしっかりと勉強して欲しい。
- ◇ 誰も長期で派遣就労したいと思っている人は少ないのではないのでしょうか？ 短期就労を希望する者に仕事を与えず、こちらが妥協するのを待つのはどのようなものなのでしょうか？ 一応広告には「1 日からでも大歓迎！」なんて言っているのですから。一生派遣・・・有り得ません！
- ◇ 仕事が楽だからと言って、実質労働時間より 1 時間給与計算の際ひかれます。そんなのってありですか？ 採用時には一言もそんなこと言っていなかったのに。話が違います。
- ◇ あまり派遣先（クライアント）の言いなりにならないでほしい。
- ◇ 正社員になりたい！
- ◇ 派遣会社がスタッフには何も言わず、何人ものスタッフを時間をずらし、派遣先に顔合わせに連れていっていたことをあとから知り、不信感を感じてしまいました。せめて始めからその旨説明してほしかったです。
- ◇ 高レベルを求めたり、なんでも、できると勘違いしてる
- ◇ 新しい求人情報がでたときに、まず登録スタッフのなかから条件にあう人材がいなか確認していないように思います。すぐに求人サイトのHPにのせ連絡のあった人材の中から選んでいるという感じをうけます。そのほうが派遣会社側としてはいい人材が集まり、自分で探さなくてもいいわけですから楽なのでしょうが、登録しているスタッフとしては納得がいきません。あと、そろそろ交通費は支給するということが常識になってもいいのではないかと思います。
- ◇ 正社員登用制度ありと聞きましたが、実際は10分の9が派遣と契約社員でした。ここ5年間正社員登用は無い、とのこと。何だかおかしいと思います。
- ◇ 一度会社に入れてしまえばこっちのもの、と思っているのがみえみえ。
- ◇ 現場に全然こないから、どんなにがんばってもそれが時給に反映されてこない。もっと見に来てほしい。がんばってる人にはボーナスだすとかしてほしい。
- ◇ スケジュール表などで事前に仕事予約をしているにもかかわらず、突然電話でキャンセルされてしまう。また、決まった仕事に従事しているにもかかわらず、他の仕事にまわされる。
- ◇ 社員さんとの話し合いが無い
- ◇ 雇用主の要望がまかり通っている昨今、派遣労働者にたいする賃金体系の是正と福利厚生の実と仕事紹介の雇用主の要望を完全に把握して紹介してほしい
- ◇ 交通費を支給して欲しい事と、正社員で働く方より派遣社員の方が仕事のスキルが上で、賃金待遇は下回るという妙な仕組みになっていて、責任も正社員並みに重く設定されているのに、客先からは「この仕事をこういう派遣社員のような責任のない者にさせられては困る」と言われました(^\_^;)もし私のスキルを認めて頂けるようでした

ら、責任は果たしますので賃金に反映、せめて交通費くらいは支給して欲しいと思います。

- ◇ 偽装請負はやめろ
- ◇ 契約上の仕事と実際の仕事が違っていても、立場的に不満はいえない現状が多くあるので、派遣会社はもっと派遣先に顔を出して、現状を知るべき。
- ◇ 勤務時間に比べて仕事量が少ないので、仕事を増やして欲しい。
- ◇ 有給休暇を増やして欲しい。(派遣されて6ヶ月後から年10日の有給、毎年1日ずつ増える) それと休暇を時間で取れると良い。通勤費を支給して欲しい。
- ◇ 社員より下というのではなく、技術者としてきちんと扱ってほしい。
- ◇ 交通費の証明書をお願いしたが、法律で定められていないと断られたので、確定申告できない。交通費が実費で非課税にならないのはどう考えてもおかしいと思う。差別です。
- ◇ 派遣社員にとっては担当のコーディネーターが頼りなので、しっかりして欲しい。
- ◇ 勤務形態や賃金、仕事内容の説明を、最初から明確にして欲しい。見学の際、実際の仕事の説明を丁寧にして欲しい。現場の事をもっとよく知って欲しい。社会人として常識のない人を採用しないで欲しい。派遣先とのコミュニケーションをしっかり取って欲しい。
- ◇ 派遣スタッフへのケアを怠らないでほしい。現在は派遣先の中での人間関係に戸惑いを感じるから。更新の事しか頭に無い様な気がする。
- ◇ 営業担当が契約更新のときにしか顔を出さない
- ◇ 交通費を出して欲しい。長期に渡って一つの会社に派遣されて(契約延長で)いるのだから時給をきちんと見直して派遣先企業にも交渉し、上げてほしい。派遣先で困ったことがあっても結局丸め込んで泣き寝入りさせるのはやめてほしい。スキル・キャリアのない人でも平気で登録させ、稼働させるのはやめてほしい。ちゃんとやってる人間も一緒くたにされてただでさえ「下」に見られている派遣の評価が更に下がる。
- ◇ 打ち合わせ(顔合わせ)というの名の事前面接で社内競合・他社競合をかけられたのに、不採用になった時営業に言われた言葉「打ち合わせなんだから採用で当たり前なのに、不採用なのはあなたに問題があったせい」という言われたことがあり頭にきました。後は派遣先に住所や学歴など含めた履歴書を渡しているのがわかったとき。派遣会社は競合するくせに紹介時に他に仕事探しをしないように指示されるとき。
- ◇ なにも期待していない。少し取り分を少なくして、派遣労働者に還元してほしい。給料の水準が益々最近低下していると感じる。平気で残業が50時間ある紹介予定派遣を紹介しようとする会社もある。
- ◇ 現在、タイムシートの時間記入が15分単位となっているが、10分単位にして欲しい。残業の割り増しを、派遣先と同様、実労7時間を超える時間から付与して欲しい。
- ◇ 現在の派遣会社に対してはありませんが、以前行っていた派遣会社はほとんどの営業担当がしっかりしていなく、派遣先企業とのいろいろな交渉事を自分でした。
- ◇ 今回急遽継続の話がなくなったが、2日足りないので失業保険の受給資格が得られない。派遣会社は雇用保険の継続は不可能の一点張りで信頼できない。派遣先の言いなりでなく、派遣社員のことを考えて行動して欲しい。
- ◇ 慣れればなれるほど 仕事が増えていく。有給なしはおかしい。有給が欲しい。

- ◇ 交通費の控除、控除、控除、控除、控除、控除、控除、控除、控除、控除。保険料が高い、高い、高い、高い、高い、高い、高い、高い、高い、高い。
- ◇ 今の派遣先に行った時、当初は業務委託でした。(派遣元と私の間の契約は、一般派遣と同じものです) 派遣先から「一般派遣でなければ困る」と言われたらしく、私に何の断りもなく当初の派遣元から、派遣元の系列会社の一般派遣業の会社に移籍させられました。それを知ったのは、自宅に新しい雇用保険被保険者証が届いた時です。さらに、派遣スタッフの私に対し、この 1 年間何のフォローもなく、派遣元から派遣先に送られてくる請求書に不備があったから、こちらから連絡しましたところ、その電話で 4 月からの更新の話を持ちかけてきました。それも、1 ヶ月切るか切らないかのタイミングです。日ごろから「あなたの契約は、単価が安い」とばかり言われていましたから、やっかいなことと思っているのは分かりますが、こちらも生活しなければならないのです。誠意を持って、こちらを一労働者として尊重していただきたいものです。
- ◇ 手続き書類などは、小出しに送ってくるのではなく、必要なものを漏れなくまとめて送ってほしい。
- ◇ 契約では交通費支給はないのですが、交通費まで課税されるのはやはり納得いかないため、通勤交通費証明書に代表印をいただきたいと話したら、それはできないとの返答でした。理由を聞いたところ、弊社では交通費は払ってないと契約書にも明記しているし、そのような書類には印は押せないとの事でした。本当に、派遣社員のことを考えているのだろうかと不安になります。派遣会社側の事務方の方々は正社員なので、このような問題に取り組む姿勢すらありません。派遣元を変えようかと本気で思います。。
- ◇ 長く働いた派遣会社を通じて仕事を紹介してもらったが、競合で 1 ヶ月待たされたことがある。私も仕事を探す気がなく、受かれば仕事しようと思っていたので問題はなかったが、その後なぜかその派遣会社は仕事に応募しても「今回は。。。と言われる。
- ◇ 実際の仕事は 26 業種以外の複合的な業務を行っているが、契約上は 26 業種の事務用機械操作になっている。7 年以上同じ部署の同じ仕事をしているのに、正社員にする手続きをとってくれない。派遣元は派遣先の子会社になっているため、派遣先の言いなりになっている。
- ◇ 派遣先の言いなりになっている。
- ◇ 1、どうして女性は正社員にはなれないのか？ 2、どうして、社会保険料を時給から 50 円引かれるのか？ 3、契約期間を決めないのは、なぜでしょうか？
- ◇ 派遣会社は会社であるはずなのに、単に職業安定所のように人を仲介し、その仲介したことに對してずっとマージンをとるのは人権を考慮してもおかしいと思います。派遣会社はやとっている社員に対して、会社として責任をもってほしい。マージンをずっととっているのならば、登録している人に対しては、次の派遣先が決まるまで(そもそも派遣は永遠に働けないのだから)は、責任をもって給料、保険等を払うようにするなどしなくてはいけないと思う。そうでないと、単なる派遣社員の給料のぼったくりでしかないと思う。
- ◇ 一昨年派遣先への直接雇用を希望したところ、派遣先が派遣元に密告し、派遣元社長より叱られ「徹底的に阻止する」と罵られたが、違法でないのであれば許可して欲しい。残業することでしか会社に貢献できないのだからと言う理由で残業時間目標(何時間以上残業しなさい)を設定しないで欲しい。

- ◇ 職を紹介された当初は紹介予定派遣と聞いていて、確認もした上で面接し派遣された筈なのに、半年経った契約更新時に通常派遣契約を結んでいると知らされた。その件があってから派遣制度を学んだのですが、そういった制度を隠して職を紹介するのは止めて欲しい。あと、紹介予定派遣という言葉が餌にして人を集めないで欲しい。
- ◇ 交通費を支給してほしい スキルアップのための研修制度を設けてほしい
- ◇ 自分のスキルを活かせる企業を真剣に探して欲しい。
- ◇ 契約更新が行われていないのと休日出勤の内容が詳しく分からない
- ◇ 派遣スタッフで生計を立てていることがあることを知っていて欲しい。気楽に働いているスタッフばかりではない。
- ◇ 派遣会社は、派遣先が関連グループなので、雇用契約を結ぶだけで、何もしない。
- ◇ この不況の中、年齢が高くて職を得るチャンスがなかった 30 代の私などにも、嫌な顔ひとつせずきちんとしたまっとうなお仕事を紹介していただき本当にどうも有難うございました。皆様の暖かいご親切のおかげで、こんな年寄りでも社会で自分の生きる場所がまだあることを感じ、生きる希望を持つことができたと思っております。本当に有難うございました。
- ◇ 年齢で派遣先への正社員雇用への推薦の是非を決めないで欲しい。
- ◇ 無理やり就労させるのは、理不尽です。
- ◇ 有給が欲しいです。緊急を要する場合、休まなくてはいけないのですが、ただ、休むと日数分の時給が減るため後から困ります。あと、派遣会社で厚生年金・健康保険に加入するとなぜ時給が 100 円下がるのかの説明が判らないです。事務手数料と言われたが納得できません。
- ◇ 実際はほんの数時間の登録作業だけで派遣スタッフを登録させている（雇用している）実態に、自覚を持った方がいい。派遣会社にとって派遣スタッフは、商品であり、その事実は変わらないのだから、都合のいい時だけ『雇用主』だと偉そうに言うのには腹が立ちます。
- ◇ 営業担当が、異動で新規に来られた派遣取引先の上司にあいさつにも来ない等、対派遣取引先に対しての誠意がなく、話していても言動に社会常識が欠けているように感じられることがある。いつも忙しそうにしているが、取引先の上司に直接会ってご挨拶するのが常識ではないかと思う。また、派遣決定前（契約更改前）の態度と、派遣先決定後（契約更改後）の態度が、あからさまに違うことも含め、人を送り込むことのみ優先させる風潮がミエミエで、派遣先の業務とは対照的に、派遣元の会社に所属することに対して誇りがもてない。
- ◇ 年収 180 万円しかないのもっと給料を上げてほしい。派遣なのか業務請負なのかはっきりしない。
- ◇ どうしても派遣元は派遣先に弱い。派遣社員の意見が通らない
- ◇ 契約更新に来ない。勝手にしているのか？ 普段のケアはなくクレームだけ言いに来る。賃金の計算ミス多い。とにかく、ずさんすぎる。
- ◇ コーディネーターとしての役割が分からない
- ◇ 派遣先との契約では 26 業務の機械設計となっているが、機械設計経験がなく派遣先の業務実態も機械設計ではなく複合型（広範囲）の品質保証業務となっており契約内容と実態が異なる業務でも問題視しない。正社員雇用の申し込み回避とも受け取れる。

派遣元管理者が派遣先OBということも一つの要因に感じられる。(クレームを言っても無駄な感じ)

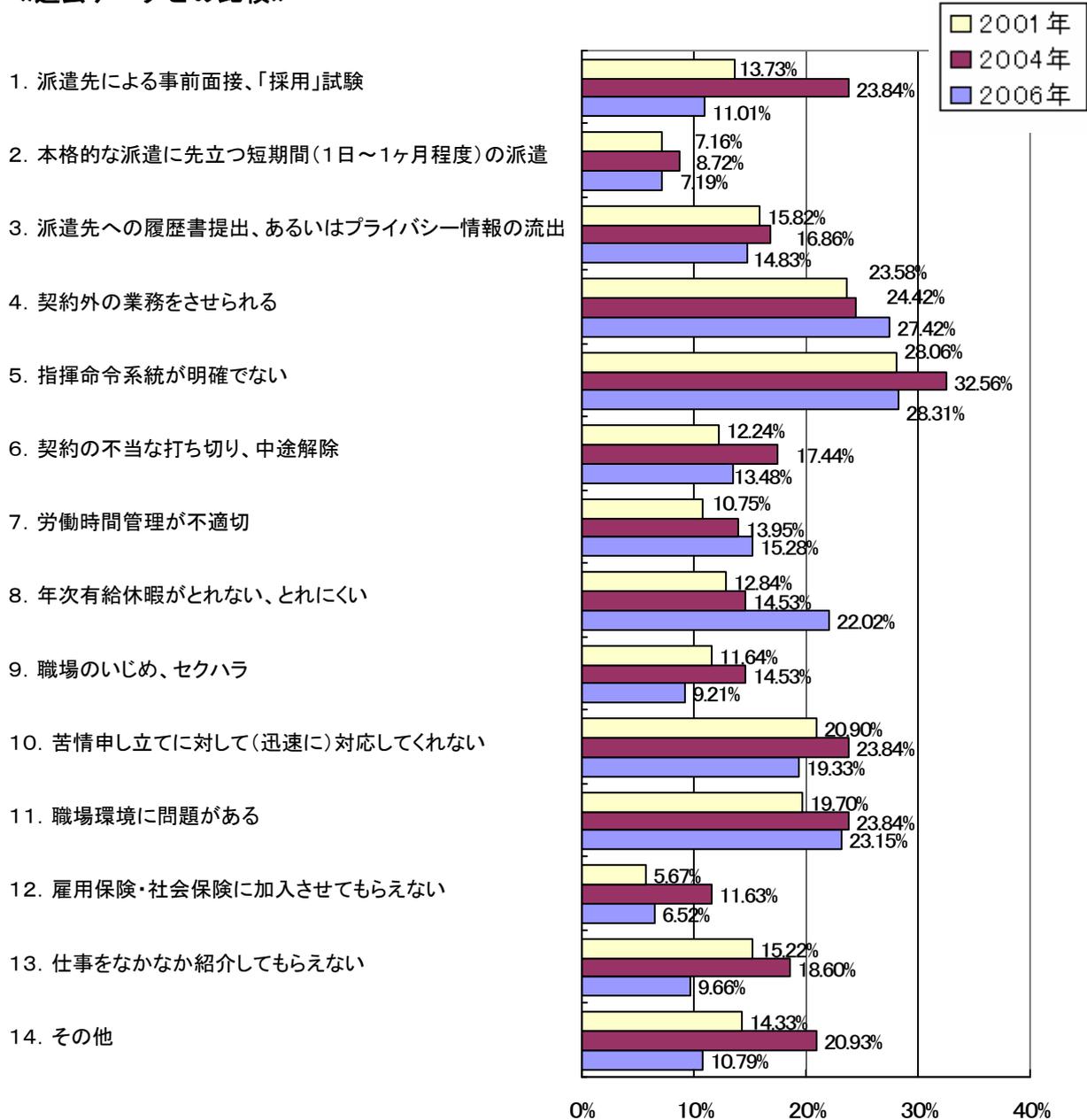
- ◇ 派遣先に対して強く言いにくい立場であることは理解できるが、法令などに明確に謳われていることについては周知徹底するよう努力してほしい。
- ◇ 正社員にしてあげると言われ、昨年派遣社員ながら新入社員の教育も担当した。しかし、急に、「新しい正社員をとることになったので、辞めていいよ」と言われた。話が違うが、「正社員にしてあげるなんて言っていない。勘違いだ。」と私の方がおかしいみたいに言われた。人間不信になりそうです。

※ 今回も多くの方が寄せられました。「賃金を上げてほしい」「交通費を支給してほしい」「雇用が不安定なのがつらい」「産休・育休の制度をつくってほしい」という声が、複数ありました。

問 3 1 現在困っていることについておしえてください (複数回答)

	2001 年		2004年		2006年	
	割合	件数	割合	件数	割合	件数
1. 派遣先による事前面接、「採用」試験	13.73%	41	23.84%	49	11.01%	
2. 本格的な派遣に先立つ短期間の派遣	7.16%	15	8.72%	32	7.19%	
3. 派遣先への履歴書提出、プライバシー情報の流出	15.82%	29	16.86%	66	14.83%	
4. 契約外の業務をさせられる	23.58%	42	24.42%	122	27.42%	
5. 指揮命令系統が明確でない	28.06%	56	32.56%	126	28.31%	
6. 契約の不当な打ち切り、中途解除	12.24%	30	17.44%	60	13.48%	
7. 労働時間管理が不適切	10.75%	24	13.95%	68	15.28%	
8. 年次有給休暇がとれない、とれにくい	12.84%	25	14.53%	98	22.02%	
9. 職場のいじめ、セクハラ	11.64%	25	14.53%	41	9.21%	
10. 苦情申し立てに対して(迅速に)対応してくれない	20.90%	41	23.84%	86	19.33%	
11. 職場環境に問題がある	19.70%	41	23.84%	103	23.15%	
12. 雇用保険・社会保険に加入させてもらえない	5.67%	20	11.63%	29	6.52%	
13. 仕事をなかなか紹介してもらえない	15.22%	32	18.60%	43	9.66%	
14. その他	14.33%	36	20.93%	48	10.79%	

《過去データとの比較》



問 3 1 「その他」回答の内訳 (記述回答 一部掲載)

- ・派遣先は直接雇用をするつもりがない。
- ・派遣元の都合による体制の変化
- ・直接雇用の申し出について
- ・長期契約を結びたいが、常に短期(3ヶ月)毎の延長のため、継続してもらえない場合を考えると将来的に不安。
- ・長期に渡る短期契約(1ヶ月)の継続
- ・男性で30歳を超えてしまうとなかなか仕事がない。
- ・昇給、賞与がない
- ・就業が決定したにもかかわらず、先方の都合で仕事なくなる
- ・収入が低い

- ・ 次回更新の有無が不明なので、とても不安。
- ・ 子供がいるのがネックだと言われる
- ・ 仕事がうまくいかず精神的に参っている
- ・ 過去の派遣先で正社員にいじめられた
- ・ スキル不足と、残業をつけにくく、収入が足りない。
- ・ クレームを言ったらブラックリストになった。
- ・ 指揮命令者が仕事に精通していない
- ・ 残業があること（残業がないところを強く希望していた）
- ・ 数社とのコンペ
- ・ 適度な残業がしたいです・・・（毎日が定時あがりのため）
- ・ 正社員並の仕事に任される。
- ・ 時給 UP が見込めない
- ・ 精神的に参っている。派遣元に信頼を裏切られた感じ。
- ・ 有給休暇が少ない
- ・ 半日休暇がない
- ・ 産休・育休について取得させてもらえない、理解がない。
- ・ 派遣先の他スタッフとの時給格差が大きすぎる。400円～700円。（契約内容は同じ）
- ・ 正社員なれるとの説明があったのに実現しない
- ・ いつまで仕事を続けられるのか、将来に不安
- ・ 年齢を理由に紹介してもらえないことがある。
- ・ 現在の仕事と次の仕事開始のタイミングがあわない
- ・ 引継ぎの人員補充がすぐに出来ない為、退職日が先延ばしにされそうになっている
- ・ 派遣社員よりもお客さん優先
- ・ 派遣先上司のパワーハラスメント的な発言
- ・ 3年経つと契約更新されない
- ・ 派遣期間が1年を超える長期でも契約期間は1ヶ月ごと、長い場合でも最長3ヶ月なので、忙しい時期が過ぎるとすぐ不要人員とみなされクビになるのがいつもとても精神的に追い詰められて辛いです。
- ・ 雇用主（派遣会社）にとって派遣先は客先のため、何でもありになる所
- ・ 社員と派遣の区別をされる

### 問32 派遣先に言いたいこと（記述式回答 一部掲載）

- ◆ 責任ある業務を任せるつもりなら直接雇ってほしい
- ◆ 派遣先には自分からいろいろ言っただけいけないという暗黙の了解的なものがあつたります。派遣先の社員の方と溝がある事も事実だと思います。
- ◆ 高いお金を払っているからと言って、**社員が絶対やりたがらないキツイシフトを課すのは止めてほしい**。また、社員は甘やかさず、派遣はアラを探すのは止めてほしい。
- ◆ 仕事の指示系統が一環していないのでとてもやりづらい
- ◆ 正社員として雇い入れしてほしい。
- ◆ お互い様だと思うけれど、絶対今まで登録していたところには登録したくない。

- ◆ 派遣会社というものが無くなればいいと思います。職場紹介以外、なんの機能も果たしていません。
- ◆ 意見は山ほどあり、書きつくせない
- ◆ 具合が悪いのを分かっている、ずるずると働かせるのはやめてほしい。
- ◆ 派遣法をきちんと理解してほしい。直接雇用できないならきちんと説明してほしい。
- ◆ 嫌な先輩が一人いますが、他は特段言いたいことはありません。
- ◆ 金庫（現金）を扱う業務は契約外です。一度どうしても合わなくて財布から 50 円入れました。自分のミスで合わないのはわかりますが、契約外の業務だと思えば正直納得いきません。派遣先から直接雇用の申し入れがありましたが正直派遣で働いた方が給与・労働条件が良いです。高い時間給を払っていつ辞めるかわからない派遣を使うよりきちんと求人を出すべきだと思います。（私はその条件で働くのは嫌ですがその条件でも働きたいという人はいると思います）（言い訳としては「募集したけど来なかった」そうですが）
- ◆ **社員が働かない。危機感が全くない。**雑用等の仕事は全て派遣社員任せ。社員と平等に仕事を与えられているのにもかかわらずそれに伴う研修・勉強会等業務に係わる事には派遣社員は人数の加減で参加させてもらえないので情報が乏しい。とにかく社員にとっても優しい会社です。派遣社員は契約をきられたくないという危機感から嫌な仕事でも率先してやっている傾向にあるが、社員は危機感がなく定時まで座っているだけで良いという変な習慣が根付いている。上司も誰も注意しない。
- ◆ 派遣社員を正社員に雇用しようという姿勢はまったく見られません。その姿勢を改めてほしいです。
- ◆ O A 機器操作業務でやとっているのに一般事務の仕事を当然のようにさせて 5 年。正社員で雇ってほしい。
- ◆ 私は、派遣先で働いて 2 年 3 ヶ月になる。偽装請負も含めて。派遣先は、直接雇用をするが、三ヶ月の期間工で終了させ、元の派遣の籍へ戻される。そんな脱法行為をしないで、派遣期間 1 年過ぎた人を全員正社員として採用して欲しい。派遣先は大儲け。現場は慢性的な人手不足。派遣社員の離職率が高く、現場は混乱し、職長も頭を痛めている。それでも正社員を採用できないのか。派遣社員同士で、労働組合を結成しストライキを起こすぞ！
- ◆ 派遣先の人事担当者は、**5 号の O A 操作で派遣されている労働者にはいわゆる庶務業務をやらせてよいと勘違いをしている。**また、直接雇用制度をしらない。
- ◆ 契約以外の仕事をさせたり、終業時になっても帰してくれない事等はやめて欲しい。
- ◆ 派遣をかなりレベル下に見ており、日常的に正社員同士の会話で業務が出来ない人の事を「その人は派遣さん？」などという無神経な発言を改めて欲しい。画一的に低い賃金の人だから責任の無い仕事をさせる、という扱いではなく、業務に有効な人材の登用を研究してほしい。
- ◆ ある派遣先で更新を断られたのですが、その理由がどうやら「社員の女の子が私のことを嫌いだから」らしいのです。私がかもし正社員だったらそんなこと解雇の理由になり得ないはずですが、派遣社員だと平気で出来てしまうのが腹立たしいです。
- ◆ 私は 41 歳で仕事の経験も長いため、派遣先から過剰な期待をされてしまいます。何の業務にしろ「分かっているもの」と勝手に決め付けられ、ろくに教えてもらえません。正社員（それも中間管理職以上）並みの仕事を押し付けられているにもかかわらず

らず、時給は一般的な派遣社員よりほんのちょっといい程度……。年齢の高さゆえに足許を見られた扱いを受けていると思うと、納得がいきません。

- ◆ なぜ、派遣社員を使うのか。企業としての理由と現場の現実とは、全く相容れない状況なのだと思うが、プロパー以下の経費でプロパー以上の成果を期待することは、止めたほうが良いと思う。お互いに不幸です。また、庶務業務をプロパーから派遣に切り替える企業が多いが、専門的な仕事ではなく、一般事務的な仕事こそ、長期雇用を見込めるプロパーで賄うべきだと思う。【女の子】でもできるレベルの仕事で、派遣社員が変わる度に能率が下がる方が、企業にとってデメリットでは？
- ◆ 私の所属している部署の皆様は非常に好意的で、他の部署の人に嫌なことも言われましたが、同じ部署の方々の暖かいお心遣いのおかげでめげずにやることができました。むしろ感謝しているぐらいです。ただ、「**OA機器操作**」という業務内容に**合わない仕事が多いんです**。それは嫌ではないのですが、ここまでいろいろなお仕事をいただけるなら、直接雇用を結んでいただきたいです。どんな仕事でも一生懸命やりたいと思いますので。私のポジションの人は、正社員の方でも仕事がなかったそうです。これを何とか解消していただきたいです（先月訴えたので、やっと少し仕事を考えてもらえました）。派遣社員は「よそ者」扱いされることがあるので（会議で追い出されるとか）、これが辛いんですね。電話番号表を見ると、派遣社員・アルバイトは、名前に（ ）がついています。これがどうも差別的に見えるんです。
- ◆ 指導してくれるのはいいが個人的な好き嫌いで指導しないで欲しい。自分がやらないことを私がやらないと怒られる。
- ◆ 男子事務員との格差をなくしてほしい
- ◆ 同じグループの正社員が結婚退社しているのに人を補充してくれないので仕事が増えて休めない状況。残業が多くて困る。仕事でフォローしてくれる人がいいない。取引先事業所からのクレームも全部私に来るのが困る。
- ◆ 専門知識のない社員に仕事を引き継がせるのはやめてほしい。社員の仕事を確保するために、派遣社員の仕事を引き継がせたり、派遣社員と正社員との立場に格差をつけるのはやめてほしい。能力を評価するのであれば、時給をあげてほしい。
- ◆ せめて人事担当者は、基本的なところで労働基準法を理解しておいてほしい。派遣は、よい人材を見つけるチャンスだと思う。面接で社員を採るのなら派遣で掘り出し物を見つけたほうが好いのでは？
- ◆ 年明けから派遣社員を首にするという動きがあり派遣会社に確認したが、派遣先からは聞いていないと回答いただきましたが実際、正社員の方に現在の仕事内容教えるよう強要されている
- ◆ 社員と派遣の待遇の違い・格差についてもっと理解を深めるべきだと思うし、社員に近い扱いをするならば定期的なミーティング・面談など、直接派遣社員の意見を聞き入れる機会をもっと増やすべきだ。
- ◆ 日中、仕事に余裕があるときではなく一日の業務終了間際に残業になりそうな仕事を頼まないで欲しい。
- ◆ 現在の派遣先は大企業で社員の方も鷹揚で、働き安い環境も整っており特に文句はない。ただ女性に関しては年配は正社員、若手は契約か派遣という構成になっており、仕事内容と比較して社員との給料・福利厚生が格差が激しいので仕事のモチベーションをキープするのが大変。若い人の正社員率や収入が下がってういるのは会社を超えた社会的な問題だと思うので、国でなんとかしてほしい。

- ◆ 派遣先の企業が労働者をうまく使いきれないジレンマを派遣員にぶつける。高い賃金を払うのだから、派遣先の企業も、ちゃんとした応募に沿った仕事を回してほしい。確かに色々触ることができるが、それは苦手であり無駄に時間がかかってしまうからその職種に応募していないのに、応募職種と違う仕事ばかりが回ってくる。
- ◆ 技術開発系の会社であるにもかかわらず派遣、契約社員の割合が極端に高く社員を育てていくべき仕事内容にもかかわらず正社員がすべき仕事をすべて派遣、契約社員でまかなうのは止めてほしい
- ◆ 契約に関することなどを直接話をされるので、とても答えにくい。契約に関しては、派遣を通してもらわないと、派遣の意味がない。結局、仕事の話などは直接派遣先と話をするので、間に派遣会社が入っている意味がない。
- ◆ 私の派遣先は派遣を雑用係としか思っていないところに腹が立つ。契約書の通りの業務ではあるが、口頭で確認した内容とは全く違う仕事をしている。仕事の説明や社内の説明は全く受けていないのに、派遣は雑用係だから庶務のことは知っていて当たり前という風潮が許せない。
- ◆ 働く環境が年々悪くなっています。自由にできるとはちがってほったらかしにされているようです。上司も必ず 2 年で変わるので同じ事を何度も何度も言わないといけなことが苦痛です。仕事はおもしろいので出来ればずっとここでやっていきたいですが、派遣社員のままだといつ仕事がなくなるか不安です。
- ◆ 求人募集を派遣会社に依頼するのであれば、本当に人が必要なときに募集してもらいたい。「人が必要になるかもしれない」との予測から募集しないでもらいたい。誰かが法的手段に出なければわからないのだろうか。いい加減な会社が多すぎる。
- ◆ 引継ぎもないのに、即戦力ばかり求めないで欲しい。会社ごとにそれぞれやり方が違うのだから、引継ぎや研修がないとその会社に合った仕事が出来ません。仕事上の指示を、その場の気分や、場当たりの対応でコロコロ変えるのは止めて欲しいです。
- ◆ 仕事の出来ない社員に年功序列で無駄に給料を払っているのが不思議でたまらない。収入に見合った仕事を誰しもがすべきだと思う。指揮系統の不備で指示が不明瞭。あまりに言うことが時間ごとに異なりすぎて、心療内科通院中の派遣社員が 2 人。同理由で退職した派遣社員が 1 人。自社社員の低レベルさを棚上げして、派遣社員に期待をしすぎる。2ヶ月契約のまま、既に 4 年近くになろうとしている。長期雇用の予定なら半年契約にでも切り替わらないだろうか。
- ◆ **メインの業務は正社員と同等にこなした上で、正社員がやりたがらない事務処理や雑用等をあれもこれもとやらされる。**待遇や身分は差別しておきながら、虫のいい要求の多さに心理的についてゆけない。契約という言葉の意味をもう一度考え直してほしい。男性社員のお嫁さん候補的な考えはやめてほしい。(男女関わらず高年齢の社員に多い)
- ◆ 子会社に委託するため単金を下げようと、社員がしていた仕事を派遣に移行するのはやめて欲しい。働く条件が違うのに社員同様に責任を持たせないで欲しい。褒めてくれるなら、時給に表すなり直接雇用して欲しい。便利屋のように扱わないでくれ。
- ◆ 大企業のため、派遣社員が契約に基づいて働いているということを全く理解しておらず、「正社員も派遣も区別しない」などと堂々と言う(社員と同じだけ残業することを強要されたりした)。気に入らないとクビを切ろうとする。派遣社員はおとなしくないとダメらしい。
- ◆ 立場が弱いのをいいことに就業業務の変更を言われ、断れば解雇といういやがらせを

普通に行っているのはおかしい。

- ◆ 社員と業務的には差異が無いにも関わらず、賃金・賞与・昇給・福利厚生・研修などあらゆる待遇面で日常的に差別を感じています。長年に渡っての 1 ヶ月更新という極めて不条理な雇用形態にも納得できません。
- ◆ 1、派遣社員ばかり雇用せず正社員を雇え。2、個人情報収集するな。3、きちんとした研修をやれ4、事前面接は辞めろ5、派遣先、派遣元、派遣社員の3つの意思疎通がとれてない。6、派遣の仕組みが分からないなら派遣社員を使うな。
- ◆ 派遣社員を雇うならもう少し派遣法を知ってほしい。当たり前の様に時間を割いて派遣雇用のために面接をするなら自社で募集してほしい。とても便利に派遣社員を使っているのに派遣社員というだけで一段低くみるのはやめてほしい。
- ◆ 権力の乱用、パワーハラスメント等々で簡単に、クビにする事は有ってはならないと思う。社員よりも派遣の人間の方が知識や能力が有り、上司として尊敬出来る人間がいない。
- ◆ どこまでが残業なのかはっきりして欲しい。不満はあるが、なんとか社員になりたいので我慢している。
- ◆ 今の職場はたった一人で店長みたいな感じです。責任も重大すぎる・・・売り場に一人なんて聞いてませんでした・・・日給は8000+交通費で悪くないけど人気のない売り場でお客さんもあまり来ない為、8時間労働のうち4時間位で仕事が終わってしまう。立ちっぱなしになるから逆にすごく疲れます。
- ◆ 「頑張れば論文をかかせてあげる」と言って派遣スタッフを雇って時間外無給労働をさせておきながら結局全部自分たちの論文にするのは、よくあることかもしれませんが非道です。技術職(派遣スタッフ)をミーティングに参加させないでおきながら、その場にはいないスタッフに失敗を全てなすりつけるのも、結局自分たちのためにならないと思います。
- ◆ 派遣スタッフの仕事は社員の雑用のみだが、派遣スタッフがいないと社員は何もできず、有給をとれば仕事を貯められる「どうせ、(スタッフは)大した給料ももらっていないんだから、そんな真面目に働かなくていいよ」と社員に言われた
- ◆ 指定休日や時間短縮が多くなり、収入が減る一方なのでやる気がなくなってまいりました。
- ◆ 送別会等であっても、飲みに行くのを強制するのはやめて下さい。
- ◆ 自社の社員が出来ないもしくはスピードが遅いのに注文だけは早くしろ！少し立場が上だからと無理を言うな
- ◆ 派遣社員を働くロボットとしてではなく、1人の人間として扱ってほしい。
- ◆ もっと仕事を与えて欲しい。いい扱いだけどやることなすすぎて、時間が長く感じます。あと、派遣先の正社員と偽って、得意先に行くとき社長のことをね掘り聞かれるとわからないから困る。
- ◆ 派遣先そのものには、どこにも色々な社内事情があり、派遣社員への対応が違うのも分かるので、特に言える立場ではない事は理解しています。やはり派遣元の問題が大きいと思います。
- ◆ 人気の仕事は時給が安く思われるのですが。
- ◆ 派遣の異動が多い

- ◆ 健康診断はどこで受けても全額負担してほしい。
- ◆ たまに 22 時まで残業する事があるのですが、5 分の休憩もくれずお昼休憩を取ったっきり 22 時まで働きつめで、それでは疲れてきて効率も悪くなるのにお構いなし。
- ◆ 1、派遣会社に業務の追加、変更等必ず了承を取ってもらいたい。 2、勝手に契約内容以上の事をさせないで欲しい（有無も言わせない） 3、派遣社員なのに、異動があるのはおかしいし、派遣会社にきちんと行って説明して欲しい。何でも、社員で決めて、後日談として勝手に押し付ける。 4、派遣会社には、契約外の事など「チクルな、余計な事言うな」と言われている。 5、いいように使われている。総務事務なのに、庶務と言われ、雑用係だとみんなが思っている。 6、その他の業務が 1 割以下ではない。1 割以上。 7、派遣社員なのに、社長との面談があった。 8、業務変更、追加しているのに時給を上げない（派遣会社に口止めされているので昇給の話が出来ない） 9、派遣先責任者に「これは総務事務ではない」と言ってみたが「総合事務＝総務事務だから契約通り」との答え。総合事務と言うくらい、多岐に渡ってやれられている。小口、庶務、総務事務、OA 事務、資産管理、備品管理、グループ秘書、取締役秘書、お茶だし・・・挙げたらきりが無い。
- ◆ 正社員の中に派遣スタッフが一人だと、社員がしたくない仕事を押し付けられたりする事が沢山ありました。もっと派遣スタッフにも遣り甲斐のある仕事を与えて欲しいです。
- ◆ 他の派遣会社の方を採用するために、自分の契約期間を一方的に短くされたこと。事前に納得いく説明がほしかった。
- ◆ 事前面接で説明があったのと、かけ離れている業務です。また、オフィスで英語が出来るのが私だけの為、通訳や翻訳作業までを任されているのです。別途手当を頂きたい気持ちです。現在時給制で働いており、また教育機関（大学）なので、8 月の夏期休業の約 14 日間、年末年始休業約 10 日間は、全く収入が無く辛いです。派遣元や派遣先から、このような内容が一切聞かされていなかったのも、正直、生活に影響し辛いです。この点、専任職員は月給です。こう比べると、少々腹が立ちますね。
- ◆ 派遣社員より正社員の退社が早いのはどうしてなのか考えてみてほしい。
- ◆ そこに勤めているから先輩ということはわかります。しかし、派遣社員って一度は違う会社に勤めたりして、違う世界や世間を見てきている分一ヶ所にとどまっている人よりは頭が軟らかい部分があるとおもいます。新しいアイデアや職場環境を改善するには少し違う角度からみた人間の意見も参考にするのも、一つの策ではないでしょうか？と言いたいです。
- ◆ 派遣社員は正社員の雑用係りではない!!
- ◆ 派遣だからといって馬鹿にしないでほしい。同じ仕事仲間として扱ってほしい。
- ◆ 派遣社員の身分で正社員並みの責任を押し付けないで欲しい。派遣社員をコスト削減の手段としてしか見ていない。
- ◆ 社員と派遣社員を差別する
- ◆ 派遣社員に対しての言葉遣い、使い方が余りにも失礼な人がいる。もっと教育して欲しい。
- ◆ 今のところは、職員、非常勤、臨時職員とあって派遣があるので、格差がかなりあるので、お茶当番などのことは職員で処理して欲しい。
- ◆ 派遣先の都合で勝手に業務内容が変更されてしまう。業務内容が変更になることは構

わないのだが、まず、派遣者の契約内容を変更してから業務変更するのがルールではないのか？

- ◆ 新年会の席で部長が「来月の組織変更で人員整理をするかもしれない。がんばってね。」と派遣社員3名+アルバイト1名に対して言った。実際は誰もクビにはならなかったが、不愉快だったし、そういう発言をして不安にさせていいものなのか？ 同じような例で、賞与時期に、「ボーナス幾ら？」と聞いてくる課長もいた。派遣に賞与がないと、知ってか知らずか分からないが、どちらにせよ、不愉快。派遣先では「月に1度は有給取得」を奨励しており、派遣も正社員も有給取得予定日を申告するシステム。しがし、派遣社員には年10日しか与えられておらず日数が足りない。矛盾している。正社員の男性の補佐を行っているが、忙しいを理由に有給をとらせてくれない。しかし正社員男性は月に1度は必ず取るし、連休を取得することもある。派遣のわたしが正社員男性の分の仕事も引き継ぎ、ひとりで行っている日が月に1度はある。女性社員が極端に少ない職場。(8:2の割合) 20代の女性はすべて派遣社員。セクハラを受けている派遣社員が何名かいる。セクハラ相談窓口(派遣先)は、派遣社員の相談も受け付ける、と公言しているが、実際は、忙しいを理由に面談を受け入れてもらえなかった。
- ◆ 仕事の忙しいときと暇なときが極端で暇なときは何をすればいいのか困る。
- ◆ 派遣社員として、という扱いが曖昧。電話を取ることは仕方ないと思うが、正社員が一切電話を取らないような派遣先が多い。派遣に頼り過ぎと感じる。
- ◆ 過去2回ほど派遣社員として勤務しましたが、どこの職場でも派遣社員を依頼した社員が実際の仕事量を把握していない、もしくは自分が忙しすぎて仕事の指示を出せない状況で1日7時間のうち4時間位は何もすることがない状況が続き、結局3ヶ月で辞めています。業務や進捗について把握して欲しいと思います。
- ◆ 今まで正社員にさせていた業務を同じ比率で派遣に与え、責任も同じくらい持たせている。話になかった業務内容で、全くモチベーションが下がっており、派遣を雇い入れることへの意識の改革をお願いしたい。
- ◆ 働きやすく、自分のペースで仕事ができるので、環境はいいと思います。
- ◆ 継続して働いているのに女性は正規雇用は絶対しないと言われた
- ◆ 事務スタッフとして派遣されているのだから、営業アシスタントはしたくない。また、残業はほとんどない(残業なしの職場を希望)としながら、夜に開かれる会議や接待等(派遣の事務スタッフには一切関係ない)ことまで出席させられるのには、困っている(残業としてカウントされず)。
- ◆ 時給を中々上げてくれない。どのくらい大変な仕事をしてるかも知らないくせに「大した仕事はしてないだろ」とか差別だと思う。
- ◆ 人使いが荒い。派遣先社員が無能・頼りにならない
- ◆ 現在の職場環境で「残業しないように」と言われても、勤務時間が変則の嘱託社員と2人しかいない営業所で、その嘱託社員が帰宅されたあと、その後の処理を1人でしない環境下で、それは無理があると思うし、そういう環境にしている矛盾があると思う。また、そういう状況ゆえに、有給休暇が前の派遣先以上に気持ち的にも取得しにくい環境にある。そして、これは派遣先にもその営業所を設置しているグループ会社にも言えることだが、事務所の環境・設備が非常に良くない。派遣先もそれなりには希望をそのグループ会社に伝えてはくれているのだが、改善される見通しがまるでない。派遣社員と嘱託社員しかいない営業所ゆえか、その会社の総務上層部は、われわれを含め、営業所自体を軽視しているように思える。ゆえに、何だかんだ理由をつけ

て、最終退場の権利とかを与えようとしな。そのため、安心して急ぎの仕事ややむを得ない残業が出来ない。周りを気にしながら仕事をし、そのフロアの正社員が帰る前までに半強制的に帰宅へと追い込まれている。これが大手半導体工場のすることかと疑問に思う。自分達も多くの製造関係の派遣社員を抱えているくせに、その辺のことは理解・把握はしていないと思う。建前だけ、派遣法などの規則を守っているように見せかけているかと思われます。

- ◆ 派遣の私に休日出勤をおしつけるのやめてほしい。今の派遣先での派遣社員は私だけ。土日祝だけにとどまらず、盆休みや正月休みのほとんどは私が出勤。正社員やったら手当とかつくけど、私にはつかへんからかな・・・？ 職員が足らんときも、私ばかり呼び出すのやめてほしい。派遣先での院内感染があつて、職員もバタバタ倒れたときは、2週間もぶっ続けで働かされた。しかも、電車の始発のって出勤。帰りはサービス残業して・・・、終電帰りという日もあったんや！休ませろ！わしが死ぬっちゃうねん！そんなとき、うちも院内感染してて・・・40度の熱あつたのに・・・。なんで正社員優先で休ませるのかわからん。
- ◆ ちゃんとした経理をしてほしいのと、指揮命令者が仕事を把握してほしい。
- ◆ 有休をもっととりやすい環境にしてほしいです
- ◆ 上司は特に正社員・派遣社員と分け隔てなく接してくれるので仕事はやりやすかったです。
- ◆ 長期の契約でありながら派遣先の事情により、延長がなくなったにも関わらず、担当者がいい加減であった
- ◆ 社会経済生産性本部で東電、関電、中電、東北電、九電からの出向者の方と仕事をしていますが、先日「アルバイトの女の子」といわれました。派遣について、キチンと学習して欲しい。「ねー」でなく、キチンと名前で呼んで欲しい。社員の長引く会議でお昼当番をしていたら、「君まだお昼行ってないの?」。15時に休憩を与えられました。派遣の存在を忘れていたようです。課長に仕事の相談をしたら「派遣は大人しくしている!」だって。仕事の相談なのに。派遣とは口を利きたくないようです。
- ◆ 派遣だからということで、社員割引が対象外なのはやめてほしいです。適度な残業がしたいです。もっと責任ある仕事を任せてほしいです。
- ◆ スタッフの仕事内容を把握できていない。契約書を曖昧な表現で記載しトラブルがあった時に逃げれるようにするのはやめて欲しい。苦情を言うと露骨にうるさいな～という対応をするのはやめて欲しい。
- ◆ 派遣という仕事は、即戦力としてそれないのスキルを持って派遣されてきているのだから、雑用などの仕事を「派遣にやらせとけば～」なんて発言を見下したように言うのはやめてほしい。しかも新入社員さんとかに・・・。(あなたより仕事は出来ますと言いたい!!)
- ◆ 正社員との待遇が違いすぎるのに、社員よりレベルの高い仕事を任されるのは不公平。その上、お茶当番などの雑用のローテにも派遣を加えるのはどうかと思う。仕事のできる人間はたとえ派遣でも評価をしていただきたい。社員よりレベルの高い業務を望むのならば、資格をとるための講座などは社員と同じように費用を会社が負担してほしいし、資格を取ったら昇給などをしてほしい。
- ◆ 馴れ馴れしく話しかけてきたり、見下されている感じがするので、一個人として敬意を持った接し方を心がけて欲しいです。

- ◆ ありすぎる。働いていると、自尊心が傷つく。
- ◆ 去年、月 200 時間を越える仕事をした時に、体を壊す寸前まで行った。(病院には通った) 今までの経験上、もし倒れて入院でもしたら首を切られるのは派遣社員。それでも無理な残業をさせようとするのはどうか。残業を断ったら露骨に嫌な顔をするのはどうか。
- ◆ 仕事内容が増えている。正社員ならわかるが時給も上がらない派遣なのに。
- ◆ 今までのキャリアを認めてもらうまでに時間がかかるので、精神的に疲労が重い。もっと対等に扱ってほしい。
- ◆ 派遣社員でも正社員以上の仕事をしているので、夏期休暇など取りやすくして欲しい。
- ◆ 待遇面で正社員との格差があまりに大きく、なおかつ社員以上に仕事をしているにもかかわらず賃金が社員の約半分ということなどにはあまりにも格差があることに労働意欲を失わせている。
- ◆ 残業時間ぐらい把握してほしい。
- ◆ 派遣先で常に個人成績を把握出来るシステムがあり派遣元からの情報が筒抜けでありクビにする場合も派遣先の意向で物事が決まる。派遣元の意向は殆どない状態
- ◆ 仕事のプレッシャーがあつて、精神的に参っている。 営業場が建物の二階にある為、夏は暑く、冬が寒いので、体調を崩す事が多い。 以前の金融機関と違う点が多いので、戸惑いがある。
- ◆ 正社員ではないが同じだけの仕事はこなしているはずですが。待遇の差に悲しいどころか呆れてしまいます。
- ◆ 派遣先の方々には大変良くしていただいています。
- ◆ すべての面において、派遣に厳しく社員に甘い。勤務中、休憩と称してタバコを吸いに行き、ムダ話をし、ダラダラ仕事をしている。効率性、正確性、迅速性という言葉さえ知らないのか、仕事に対しては戦前のような雰囲気である。非常に時代遅れなことをしている。 どの派遣先でもそうであるが、だいたいにして社員を守ろうとする、派遣社員は社外から来てもらっているという考えがあり、やりにくい。
- ◆ 正社員と同じ条件の待遇(法律の最低保障との格差)を補填して欲しい。産休・育児休暇をとっている正社員が飲み会には必ず出席し、バカバカしくなる。
- ◆ 職場に派遣の人がいないときは、やっぱり溶け込みにくいと思うので少し気を使ってもらえたらいいなと思います。自分も努力するようにします。
- ◆ ・人間関係に重大な問題のある会社は派遣を雇わないでほしい。例(特定の古株の社員が新人や派遣をいじめて、何人もの人が辞めたり、体を壊したりしていると思われる部署や会社) ・「もともと」長期で雇う意思がないのに、長期で雇いたい意思を見せること。例(本当は短期的に仕事をしてほしいが、そうすると派遣社員が来てくれないので長期的に働いてほしいという。私は就労後、実際に社員から聞いたので。) ・縁故で社員を働かせるため突然派遣を切る例(役職の高かった社員が亡くなった時、収入に困るその家族が突然部署に縁故で入ってきて仕事がなくなったことがある) ・仕事を殆どしていなくてもごますりの人を契約更新すること。例(上司が部署に来るときしか仕事をしない人を見抜けない会社。) PC 作業が多いところがありがちでしたが。
- ◆ 顔合わせの際、色々経歴を入社当時から聞かれ、派遣されてから社内で仕事を教えて

もれず、2ヶ月契約トライアル期間があり、派遣されてから半月間パソコンおよび事務用品も与えてもらえず、一ヶ月たたない状態で、契約2ヶ月で契約更新なしという回答でありました。その回答の前にクライアントの人事より直接面接があり、それも違法と考えますが、派遣先では了承したそうです。その面接はまるで尋問のようでした。今までの仕事をしてきたことがすべて否定されたようで精神的にダメージを受け、さいご一ヶ月間頑張りとおしましたが、働くことに対し恐怖を感じています。派遣会社の対応は話は聞いてくれるもののクライアントにその旨を話したということでもまずまず先方の対応のいじめがひどくなり今でも働けない状態が続いています。しかしながら年齢的にも正社員としての仕事を探すのは困難があり、他の派遣会社で登録しても仕事紹介があるかわからないため、その派遣会社で使ってもらわなくては仕事ができない状態で生活上苦しい立場を考えると案件を頂きたいため、今回の件で一応お礼のためコーディネーターには心遣いとしてお菓子ではありましたが、今後を思いお礼を送付いたしました。とても辛いです。

- ◆ 忙しいと言いつつ、派遣スタッフを雇っている以上は責任を持って、仕事の指示をして欲しい。
- ◆ もっと正社員並みの扱いをしてほしい
- ◆ スキルアップをしていって、もっと紹介してもらおう仕事を増やしていきたい。
- ◆ 派遣職員と正社員との境目が余りはっきりしないので、正社員でもわからないようなことを頼まれるのは苦痛。派遣の知識レベルに個人差があるのは仕方がないが、レベルの低い人にはあまり仕事が頼まれず処理できる人に仕事の依頼が偏る。できない人にも仕事を教える姿勢を見せて欲しい。
- ◆ 3年勤務すると準社員になれる可能性もあるが、長すぎると思う。正社員のパソコンのスキルが低いので、毎日こちらが教えている状態。契約期間だけで時給を決めるのではなく、能力に見合った職能給をつけてもらいたい。正社員が、休みや会議、研修で一度に休むことが多々あり、残された派遣が不安になる。
- ◆ 現場の管理者のえり好みでの人の扱いや仕事のシフトを組まれる。自分に対して行動をともしないと、はじき者にしたりするのは勘弁である。(実際に1人退職させられている<改善を求め意見したから>)
- ◆ 4年前から現在 外資の大手医薬品の製造過程で錠剤の自動検査機のオペレーターをやられています。一人作業の仕事です。誰もいない夜の工場で、一人で作業させられた事もあります。社員さんに教育をする事もあります。時給は3年間上がることはありませんでしたが 昨年「機械の操作をしない他の派遣さんたちと、変わらない賃金で社員さん以上の仕事をさせられて・・・辞めたい」と言う話をしたら、賃金アップして頂けたのですが 直接雇用の話などありません。他の派遣さんと同じ軽作業にして頂くか、雇用していただきたいです。
- ◆ 正社員の方々は仕事の仕方がてきぱきとしてなく、むだで残業しているほうがえらいと思いついでいる。
- ◆ 派遣社員でも、意見や要望を言えるような職場環境であってほしい。専門性やスキルを活かしていけるような仕事の与え方を考えてほしい。
- ◆ 社員と派遣で差別？なのか接しにくい点がある。自分でも社員大勢で派遣一人だとなんだか孤立している感じがする。自分でも差別？なのかしてしまいう点があります。
- ◆ みなさんすごくいい方ばかりなので、特にないです。いごごちがよく、すごく信頼してくださっていて、逆にやめにくいです。

- ◆ 派遣先の労働組合が強いため、がんばって仕事をしているいろいろなスキルを身につけたいと思っても、派遣社員の専門性が高くなれば正社員の地位が脅かされる可能性があるためか、あまり仕事をさせてもらえない。労働組合は管理職も一体となっているため、派遣社員は常にかやの外でワンランク下の人間と見なされている。仕事で同じ内容のミスをして、正社員と派遣社員では取り扱われ方が異なり、派遣社員は徹底的にチェックされる。同等の人間として扱い、充実感のある実りある仕事をさせて欲しいと思う。
- ◆ 職業安定所に来ている一般募集も、派遣会社が独占してる有様で我々と企業は出会えるチャンスが奪われていると思う。景気回復したらどの様な展開になるかが楽しみです。
- ◆ 極端にプライバシーに立ち入るのをやめて欲しい。正社員になれると言っていたのに実現しない。にもかかわらず、正社員と同じ働きをしろと命令される、理不尽な態度を改めて欲しい。残業を命令するのではなくて、望んでなくても本人が申告し、許可するという手続きをとっているのはおかしい。業務と直接関係ない大量の仕事を命令して、しかも残業はするなと言う。したくはないが、残業しないと終わらないから残業「させてください」と言うと、評価を下げると脅された。有給休暇をとろうとすると、派遣社員に有給休暇なんかあるのかと言われた。上司に聞かれてパソコンの使い方はずっと教えていて、仕事が進まない時がある。予定どおりの期日に間に合わせているのに、仕事が遅いとか、事務仕事は向いていないなどと侮辱された。
- ◆ セクハラはやめてください。思い悩み、仕事をやめようかと思っています。
- ◆ 問28のような制度があることを初めて知りました。いままでいくつかの派遣会社に登録して仕事をいただいたことがあります。その中のひとつで、派遣先へ直接雇用についての話は禁止です、と言われたことがあります。そんなものなのだと今まで思っていました。派遣会社はもっと働く人たちに派遣とはどういう制度があり、自分の会社はこんなことをしている、していないなどはっきりした姿を示すべきだと思います。
- ◆ 正社員との格差がありすぎる。仕事に意欲的な派遣社員でも周囲の評価はほとんど報酬には結びつかない。逆に、全く仕事に意欲のない、明らかに職務怠慢である正社員でも派遣社員より格段に待遇が良い。管理職は自分の評価が下がることを恐れて職務怠慢な部下を野放しにしており、そのしわ寄せは派遣社員のもとにやってくる。また正社員は組合にも守られているため、明らかに怠慢であっても罰せられることはない。まさに「希望格差社会」の縮図を見ているようだ。
- ◆ 評価いただけるようであれば、直接雇用への道をもっと考えていただけたらうれしいです。
- ◆ もっと、内面をみたほうがいい。
- ◆ 小さい会社は派遣を使い慣れていないのか、アルバイトと同じ時給労働者として扱う傾向があると思います。確かにそうなのでしょうが、5、10分の一息についても文句を言うような会社は派遣会社からも愛想をつかさされてしまえばいいのに！と思うくらいなのですが、最近は派遣会社も増え、いくらでも人材を提供してくれるところがあるので改善されないのだろうと諦めがはいっています。小さいところではできるだけ働きたくない、何社か派遣スタッフとして働いてきた現在の心境です。
- ◆ 派遣元が求めているスキルを出来ないと言って紹介を断っても、無理矢理「まあ出来なくても大丈夫です」と言われ、事前面接前に「出来ると言っておけば大丈夫ですか

ら、聞かれたら出来ると答えて下さい」とか平気で言う。信じられない。

- ◆ 正社員より、派遣社員の方がしっかり働いて役にたっているとわかっているにもかかわらず、正社員にちゃんと教育しようとせず、なあなあになっているのを直してもらいたい。たよりにされるのはうれしいけど、正社員よりよっぽど安い給料なんだから、まじめに働いてるのがばかばかしく思ってしまうこともある。
- ◆ 終わる時間が不規則過ぎる。
- ◆ 仕事の内容がいまいち明確にされていないので大変困る。
- ◆ 会社を選んだり、それを辞める権利も私たちにはあるのではと思います。これから労働人口が減り、色々な意味で私たち年代の負担が増えるので、家族を養う事が大変、教育費がかかる等々意見を述べる 50 代の上司がみえますが、あなた方が多少なりとも私たちに妥協していかないと、あなた方が高齢になって本当に困ったときに知りませんよ と思います。後、技術の継承に関しては本当に問題で、派遣より紹介派遣のような長い期間経験を積ませ教えていく体制に会社がしないと故障事故が多発する世の中になるとと思います（私の今取り組む業務は契約期間内の三ヶ月で習熟する事はとうてい無理、とベテラン社員の方に言われました）
- ◆ 偽装請負はやめろ
- ◆ 職場には非常に満足しています。
- ◆ 派遣先の所長が、せっかちで自己中心的、優柔不断、人格に問題あり、忠告しても改善する気がまったくなし、何もかもが誰かがやってくれすと当たり前のように思っている。周りが振り回されている。上司が変わらない限り派遣先の発展はないと思う。
- ◆ 信頼して仕事を任されると感じております。今回初めての派遣の仕事ですが、長く契約してもらって大変有り難いと思ってます。
- ◆ かげでいじめがあるのに男性社員は知らない。
- ◆ 直接雇用者と違い、派遣社員とモメると後々会社間で厄介なことになるという理由で仕事内容になるべく関わりをもたない。ということ辞めてほしい。本当は必要のない仕事をするはめになり、矛盾をかんじる。
- ◆ コミュニケーションを遠慮せずにとって、指示を出して欲しい。連絡事項など、正社員との差別なく説明して欲しい。
- ◆ もっと割切ってほしい。派遣スタッフは正社員ではないのでドライな人間関係を保ってほしい。
- ◆ 時給をあげてほしい
- ◆ 会社にとって都合悪いとき（時給や休みに関わることは「派遣だから」と差別するのに、都合のいいときだけ（残業や仕事の責任や量において）「うちの会社は派遣さんも社員と同じに平等に考えてるから」と言うのはやめてほしい。本当に平等に考えているなら派遣だけ昼休みに電話をとったり仕事させたり（時給はもちろん発生しない）、トイレや事務所の掃除をさせたり（事前面接時にも契約書にも記載なし）しないでほしい。立場が弱いものにつけこむのはやめてほしい。生活のために働くのは社員も派遣も一緒です。
- ◆ 派遣社員に失礼な物言いが多。仕事をするにあたって必要な情報が全く派遣には伝わってこないで社員との仕事の差が出てきてしまう
- ◆ 派遣を雇用する時は。ちゃんとした受け入れ態勢があって欲しい。就業開始前に年齢

や経歴が社内に広まっていたりするのは困る（最近は個人情報の観点から無くなったようには思いますが）暇すぎたり、忙しすぎたり極端なところが多い。またどう考えてもちゃんと正社員を雇って長期にわたって、仕事を任せていった方が良いのではという会社や仕事内容の場合もある。

- ◆ 現在独立行政法人に派遣中。正職員に比べると、非職員（派遣、嘱託、委託）に対しての処遇や対応に格差がある。基本的に、思いやりが感じられない。国際協力・援助を実施している機関だが、自分たちの組織内にある格差に対しては鈍感、無神経、無関心。
- ◆ 仕事は時間内に終わらせているのに、残業をしないからといってやる気がないとみなさないで欲しいです。
- ◆ 一度継続という話で合意しておいて、いきなり翻意された。今後の予定がとても狂って困っている。失業保険の受給資格を得られないということも説明したのだが、そういった面倒なことが嫌で派遣を雇っている、ということを言われた。全く信用できない。
- ◆ 社員より忙しいのはどういうことでしょうか？
- ◆ 4月～の部署移転に伴い派遣元と派遣先とで時給交渉の際（移転2ヶ月以上も前）、口答で時給UPを交わしたにも関わらず、契約更新1ヶ月を切ったところで、時給UPの件が却下→契約更新保留。現在、派遣元 VS 派遣先 fight!! 状態。移転を見越して、この先の生活設計をたてていたのにも関わらず、来月からの生活の見通しも全くなくなってしまう。この会社、派遣を使い捨てとしか思っていないようなので、とことん闘ってやろう！と思っています。（派遣会社も協力してくれるみたいなので・・・）
- ◆ 派遣社員を安く見るのもいい加減にしていきたい。初日から、契約外の事務や現金の取り扱いがさせられるし、むやみにクビをほのめかすような言動、今までの私の経歴を否定するような言動、許せません。
- ◆ 派遣でもある程度は職場のスタッフとして扱ってほしい。業務について正当な評価をしてもらいたい。
- ◆ 実際に派遣者を使う指揮命令者が、26業種についてや直接雇用についてなどの人材派遣についての知識をもっていない。どんな仕事でも派遣することができると思っているし、派遣者の社会的立場を理解していない。現在自分の業務について記録を残しているので、不当解雇や正社員雇用の拒否など何かあれば公的な相談窓口で相談したいと思っている。
- ◆ 派遣なのに、社員以上のことをやっている。仕事に不満は無いが、人に問題がある。
- ◆ 3年経ったら契約更新せず、他の派遣社員に引継ぎをさせられる。社員は派遣社員の仕事内容を知らず、派遣任せのため引継ぎも100%派遣社員の責任である。また3年経って他の部署の違った職種にも移動させてもらえない。もちろん社員として雇用される事はありません。
- ◆ 1、どうして男性しか、社員として採用しないのか？ 2、なぜ「派遣の人」という言葉で、分けたがるのか？同じ仕事内容をこなしているはずですが。
- ◆ 派遣先企業の社員が、管理職も含め派遣契約というものについて理解していないことが多い。派遣を入れるにあたって、派遣先企業の社員に派遣契約の内容周知を徹底していただきたい。

- ◆ 現在トヨタ自動車で派遣社員として働いています。正社員とまったく同じ仕事をしているのに、賃金はかなり違い、また私の部署は英語力が必要な部署なのですが、正社員は英語力も派遣社員より明かにありません。スキルは派遣社員に求めているのに、給料は低いというのは、とても納得できません。正社員で入社した、派遣社員で入社したというだけで、同じ仕事をするのに差をつけるのは、非常に間違っていると思います。
- ◆ 経験年数を考慮し直接雇用して欲しい。正社員は労働基準法に基づいた残業規制があるが、派遣社員は派遣先から特に聞いていないので何時間でも残業していいという理由で、正社員がやり散らかした仕事を派遣社員の残業でカバーするという考え方はやめて欲しい。
- ◆ 職種についてもう少し的確な職場を紹介して欲しい。
- ◆ ある工場に派遣されたときにもう一人のスタッフと一緒に同じ日に派遣されました。その人と同じ機械を使う仕事を担当したのですが、その人は一台、私は二台の機械を同時に使いこなさなければならないのに、その人は一年後正社員になり、私は二年以上たった今でも派遣社員のままです。なぜ能力が上の私が社員になれないのか、あまりにもひどすぎる！！！！
- ◆ 最低 4 人必要な現場なのに 3 人で休出と残業でカバーしろと言われてる。2 ヶ月前からもう一人入れる様に言っているがまったく聞いてくれない。それで今月やめました。
- ◆ 紹介派遣を希望していると要望を出し続けているが、一度として紹介してくれたことはない。派遣会社にとってスタッフは商品であるのだろうが、われわれスタッフの将来を考慮して欲しい。
- ◆ 派遣先の仕事は、私が入る前に社員がしていた仕事で、会社の組織変更に伴い、社員が関連企業に行きたくないの、しかたなく派遣を雇用したようで、結果 10 年間社員と同じ仕事やそれ以上のスキルを求められている。毎日社員が自分たちが覚えようとしないう仕事をいちいち聞きにきて、イライラする。少しは、社員も仕事を覚えなさい。こちらが、仕事を落ち着いてできる環境を作してほしい
- ◆ 僭越ながらこの場をお借りして申し上げますと、派遣社員は社員の皆様の忙しさを緩和するための便利な道具ではあっても、奴隷ではありません。皆様と同じ『人間』です。社会的に派遣社員を低く見るのが定着しておりますし、同じ会社の同僚ではない部外者の気軽に切り捨て可能な非常要員であるため、意識を変えるのは簡単なことではないかもしれませんが、派遣社員も人として感情を持ち、生きがいを持ちたいと望み、食べていくため道具として扱われることに耐えながら必死に生きている、同じ『人間』だということを少しでも考えていただければと思います。
- ◆ 上司が正社員への採用を聞いてくれたが、年齢(44歳)を理由に人事に断られた。6年間も同じ所に派遣されていて、最近同じグループ(10人程)に中途採用で正社員として入社した方がいるのは納得しづらい。
- ◆ おいしいところだけ取っていくやり方(派遣スタッフを自社の社員であるかのように扱う等)は頭にくる。そのように扱いたいなら最初から派遣を雇わなければよい。自分たちの思い通りに長く続かないと知ると(私はもうすぐ正社員就職のため退職します)今度は私を派遣扱いして、雇用主である派遣会社に損害賠償を求めているやり方も汚い。
- ◆ 派遣期間を3年未満で転々とさせて、直接雇用義務を果たさない大企業の体質は腐っ

ていると思う。雇用が安定しない状況で働く派遣社員の立場というものを、いったいどのくらい理解していただいているのか（雇用調整のコマ扱いは卑怯ではないか）

- ◆ 事前面接を行っているのに、違法である事を認識し、我々を正社員として雇い入れて欲しい。
  - ◆ 仕事をしない事務屋の下につかされて上司へ仕事内容の話をしても通じなかった。おかしすぎる。
  - ◆ 完全に使い捨て扱いしている。社員以上の仕事内容、残業時間、責任もある仕事なのに社員登用の道はなし。早く辞めたいが、責任のある仕事だけに、無責任に辞められない。
  - ◆ 私の契約書には専門 26 業務の「5 号」とあるが、実際は一般事務から企画立案にまで及ぶ複合業務である。派遣先企業は派遣受入を全て「専門 26 業務」に限定して契約しているが、どこの部署の派遣社員も「アドミ」と呼ばれ、いわゆる一般事務を担当している。専門 26 業務は直接雇用申し入れ義務の効力が専門外と比べて非常に弱い。（私の派遣先では派遣社員の業務に社員を新たに雇い入れることはありえない）派遣先は派遣社員の直接雇用の義務を回避するために、契約書は「専門 26 業務」とするよう法律違反をしているとしか思えない。コンプライアンスを徹底していただきたい。
  - ◆ 昨年、派遣労働法で労働局からたたかれたキヤノンに派遣されています。その中で、対策として、自由化職種の調査が行われ、1 年以上派遣で勤務しているものはキヤノン直接採用となり、一年未満のものは自由化職種とうたわれ、マックス 3 年で派遣終了となるような見通しです。会社側、派遣元からもきちんとした説明も無く、ただ、4 月 1 日から、同じ業務を行うもの同士でも派遣と直雇用社員とに別れ、これからどうなるのでしょうか？
  - ◆ 元正社員を派遣として受け入れているため契約外の仕事もしなければならない雰囲気になっている。正社員より残業・休出が多い、多いと言うより正社員はほとんど残業・休出はせず、その分派遣の残業・休出が多い（時間外労働が 60～100 時間、休出も多い月は 6 日間で派遣の私一人だけの出勤も）。休暇も有給ではなく全て欠勤扱い。
  - ◆ 派遣社員の労務管理がまったくと言っていいくらいされていない。指揮命令者が自分の役割をまったく理解していない。いわゆる 26 業務を理解していないし、理解する必要もないと思っている。これらのことについて 1 月に労働局に相談しました。先週派遣元に調査が入り、来週派遣先に指導に入るらしいです。少なくとも派遣会社は、就労明示書に業務内容を細かく記載する必要性を指摘されたようです（現在は 26 業務 3 つ記載しているのみ）。実際にこれに従うのかどうか、私はこの仕事は本日で契約満了とさせてもらったので確認することができず残念です。それから、1 週間の夏休み等、会社で固定の休暇が決まっていると、社員は固定給だから良いが、派遣の人はその月の給与が極端にすくなくなるのが困る。こういう休暇には有休を適用できるようにするか、会社で定める休暇は廃止して、自由に休みたい時に休めるようにしないと社員以外の人が不利になる。
  - ◆ 派遣元が派遣先の子会社で、話が二転三転する。契約書もあるが、内容は厳守されていない。口頭の約束は「言っていない」と反古にされる。電話をかけても居留守で、メールは無視される。
- ※ 「正社員にしてほしい」「差別的な扱いはやめてほしい」「都合のよい使い方をされている」という声が目立ちました。

問 3 3 その他、派遣という働き方について、何かありましたらご記入ください。

(記述式回答 一部掲載)

- 最初は自分がきちんと仕事をしたら評価されると思っていたけど、金銭面での評価アップは期待できないと思っています。今契約書に書かれていない仕事も受けてスキルアップして他の派遣会社に再度雇い直してもらうことで対応しようと思っています。フリーになると国民健康保険と国民年金という社会保障になるので、それは避けたいと思っています。なので、派遣をしているという感じです。最初は派遣という働き方が好きで働いていましたが、2年経っていろいろな不信感、疑問点がわいてきました。これから考え直す必要があると思っています。
- 労働者・雇用者・派遣会社ともに、責任を負わずにすむ、使い捨て・使い回しの働き方という感想を持った。仕事に対する誇り・責任が低下し、仕事の質が落ちてゆくのではないかと思う。何事につけ、過当で安易な価格競争は良い結果を招かないと思う。
- 安定を望まない人々にとって自分の人生にあわせて仕事を調節できるいい仕組みだとは思いますが。すぐ辞めればいいのか。と思うのも事実ですが。
- 職場では仕事ができても給料や扱いに差別的でできれば辞めたい。
- 派遣の自由さが自分には合っている。今の派遣先のような職場ばかりではないことを知っているので、これからも続けたい。
- 派遣先に都合のいいように使われている。きちんと仕事しても正社員と立場が違い、給料格差と大事なところで阻害されてる。
- イマイチ不安定な働き方な気がします。。。
- 法律でもっと優遇規制を作っていただきたいと思います。なぜ、交通費にまで課税されないといけないのでしょうか。そして、契約事項とは全く違う仕事をしているのが現実です。
- 私は派遣社員歴が長いので、プロフェッショナルとして誇りを持ち、自分のキャリアを売っていると思っています。しかし、最近派遣業界に入ってきた人の中には、何もやる気が無い、ただ時給をもらえれば良いという人を時々見掛ける。同列に並べられて同じ時給で働くのは苦痛だ。
- 今後、体力的にきつすぎるので、悩んでいる
- 時給が高いので、目先のお金が欲しいときには便利。ただボーナスが無いので、年間を通じて考えると、物凄く残業しないと一般 OL と年収が同額にならない。飽きっぽいので、仕事の内容が頻繁に変わるのは楽しい。
- もっと社会的地位を上げてほしい。
- 給与がかなり良くないと、社員という働き方にあまりメリットはないような気がするのですがどうなのでしょう？
- 派遣という立場を望んで選択している者も中にはいると思いますがこの就職難の昨今、とりあえず・・・といった形で仕事に就いている人が大半だと思います。雇う側も会社のメリットだけを考えるのではなくスタッフの能力、将来等本人の希望を聞いた上で社会に貢献して行く必要があると思う。単発的にさせる仕事ならともかく、継続性のある業務に就かせる場合はその辺まで視野に入れた上、雇い入れて欲しい。
- 若いうちなら良いけど、足元が不安定で、結婚しているならともかく、その予定が見

えないと将来が不安になる。

- 派遣先で正社員と同じ仕事。能力も正社員並みに求められる。なのに、賃金の格差はひどい。ボーナスなし。退職金なし。昇給なし。いつクビになるかわからない。私は派遣を好きで選んだのではない。もう 40 歳代なので、正社員の仕事が見つからないから、仕方なく派遣を選んだのだ。労働法を改正し、こんな雇用形態を廃止して欲しい。
- 派遣社員 というのはバイトとして割り切って働かないと色々なことに失望し、やる気をなくし続かないものだと思います。
- いろいろな会社を回ったが主に 5 号で派遣されていると何でもやらせてよいと勘違いしている派遣先が多い。直接雇用について、派遣先の理解が薄いと思う。
- 企業が単に安価で都合良く使用する人材にしか扱っていないし、その意味ではアルバイトと変わらないと思う。
- 以前は、派遣という働き方もなかなかいいなと思っていましたが、最近は「派遣」というシステムは、派遣先と派遣会社の利益のために作られたシステムなんだな、とつくづく思います。儲かっているのは派遣先と派遣会社で、派遣スタッフにとっては、本当にデメリットが多いです。給料は安い、契約期間が短くいつまで働けるのかも分からない、更新が無い場合の理由がはっきりしない、「やりたい仕事を選べる」どころか、面接で細かいことまで聞かれ「企業から選んで頂く」立場。しっかり面接をされて、仕事内容も正社員とそんなに変わらない、にもかかわらず正社員とは区別され、正社員よりも悪条件のもとで働かなければならない。もしも「顔合せ」が法的に許されてしまったら、完全に企業側にはメリットばかり、派遣スタッフにはデメリットばかりのシステムが出来上がってしまうような気がします。これ以上派遣社員の立場が不利になるのは絶対に許せません。
- 社会悪だとおもう。このまま派遣が続ければ、日本はだめになると感じている
- タイムシェアリングの一形態とも思えなくはない。が、だとしたら、育児休暇中のプロパーと代替の派遣との給与（生涯給与）の差異は、何なのか？もちろん、自ら希望して、時間的な自由と責任の軽い就業形態を望む方もいるとは思うので、一概に派遣は良くない！とは思わないが、実際は、プロパーになりたいのになれないでいる派遣が大多数だと思う。
- 是非派遣ではなく正社員として採用して欲しい。
- 派遣社員は「使い捨て」されるものなのかもしれません。私の上長は非常に私を気に入ってくれていますが、やはり不安定な立場であることは確かです。来月の末に来年度はどうするか、という話をされると思うのですが、今から非常に怖いです。
- 正社員が必ずしも自分の希望通りに配属されないのに対し、派遣は自分の能力・専門性に特化した仕事がやりやすいと思う。短所としては、長期的な保証がない（少ない）ということが挙げられるが、それも、更に自分を磨くための動機付けとして捉えれば、資格取得や人脈形成にも自ずと力が入り、結果自分にとってプラスに働くと考えている。ただし、やむを得ず病気にかかったりしてしまうと辛いとは思う。
- 不安定。競合面接や事前面接があるなら派遣の意味がない。正社員の面接と同じである。
- 別途至急交通費だと非課税だが、込みだと非課税でないのが損な気がする。
- 現在勤務している会社は、働きやすく、派遣社員としてはとても恵まれた環境で働い

ていると思います。ただ、以前に派遣社員で働いていた会社では、派遣会社、派遣先からとても不快な思いをさせられました。派遣先によって、派遣社員として働きやすいか、働きにくいかが決まるのだなと改めて感じております。

- デメリットとしてはやはり雇用不安が一番だと思います。これだけ派遣という働きかたが雇用する側にも浸透してきているのだから、社会的にもっと優遇されたい。今の状態はやはりまだまだ使い捨てのような感じがある。
- 派遣なのに社員と同じ扱いの仕事をやらされたり、逆に「派遣だから使い捨て」のような扱いになる。
- 専門知識や能力があっても派遣社員というだけで不当な取り扱いをされたり、社員の都合で仕事をローテーションされたりする職場では派遣社員としては働きたくない。自分の能力を活かして、自分なりの働き方ができると思ったが、現実はかなりかけ離れているように思う。
- 興味のある仕事に比較的楽にありつくことができ、自分を試す上でもとてもよいと思う。自分だけでなく、派遣先にとっても、良い人材を見つける素晴らしいチャンスだと思う。派遣から社員へという流れがもう少し出来上がるといいなと思う。
- 20歳代の頃は、気楽に仕事できていたが、これからも仕事があるか心配です。
- 社員の仕事を派遣に…という形での就業がもはや一般的になりつつある状況にとっても戸惑いと憤りを感じる事が最近多々あります。社員からは、「社員だとか派遣だとか気にしなくても良い」と言われますが、社員の昇格試験など、行事などの度にどうしても越えられない壁を感じる事を社員は理解していないのだろうなど、悲しくなる事もあります。もっと企業側も「とりあえず派遣」ではなく、人員的余裕が無いからこそ、きちんと社員として人を雇い入れ、教育すべきだと思います。派遣社員を正しい使い方方で戦力として見るように、企業側がもっと勉強するべきなんじゃないかな。そして私達派遣社員側も、「社員になれないから、派遣で」とか「就職できないから派遣」という安易な意識での選択は避けなければ解決できないのかもしれない。
- 理由もなく解雇されるのがあたりまえなんだと痛感させられることが多い。
- 企業の都合のよいように低賃金で働かされているように思います。
- 仕事を通じて知り合った他の派遣の女性の方々はバックグラウンドがさまざまで、いい関係を結ぶことができた。結婚を機に正社員から派遣になる人が多かったが、一度派遣をやると正社員にはなれませんよとアドバイスされたそう。ふんばって派遣から他の会社の正社員になった人も多いが、「わたらしい生き方」とかいつてないで、仕事をするときのメリットとリスクをもっと正確に説明するべき。派遣社員は腰掛の人も多いが、スキルの高い人もおり転職しようとする際の評価がどうなってるか、同じく腰掛とみられるのか、キャリアとしてみてもらえるのか、気になる。
- なんだかんだで、『やりたい仕事しかない』『社会人意識が低い』等々言われるが、正直、派遣先の正社員のほうが意識は低い。安定をいいことに、かなりめちゃくちゃなことをしているのに許されるのが派遣社員同士の不満。また、交通費が出ないのもきつい。最初の時点で、希望勤務地を伝えたにもかかわらず、無理くり遠くに行かせるのに交通費の支給がないのはいただけない。
- 派遣という形態は、ある意味で言えば、自分の能力を伸ばしていける職業形態だと思います。ただ、世間一般から見ると、パートと同じように見られるのが不満です。私は、OAインストとして、派遣を通して技術力を高めてきたので、所詮、派遣労働者でしょ・・・と言われると哀しく思います。もっと派遣労働のプラス面なども注目し

て、新しい労働スタイルとして、認められるようになって欲しいと思います。そのためにも、派遣労働の制度の充実が大切だと思います。

- 派遣という働き方が浸透してきているが、その実態を知っている人は殆どいない。派遣先企業はアルバイトとの区別がついてないし、派遣会社は自分たちが現場で働かないからスタッフのクレームをおさなりにする。派遣会社もスタッフを雇う企業も、派遣を使おうと思うならその実情をしっかりと理解するべきだと思う
- あまり長いことやっては行けない仕事かもしれません。
- 社会的に信用されない不安定な生き方だと思います。。
- 派遣会社や派遣スタッフが大幅に増え、時給の基準が安くなったり、職場環境がどんどん悪くなっているように思います。派遣会社がスタッフの弱い立場をいいことに、その上にあぐらをかいています。近年感じる事は、本当に派遣スタッフは使い捨てだという事です。年齢も厳しいですが、正社員を目指して自己啓発を続けて行きたいです。出来る事なら今すぐにでも派遣は辞めたいです。
- 生活の貧富の差は、ますます広がりそう
- 派遣先によるとは思いますが、大企業だからといってよいというものではなく…。
- まだまだ肩身が狭く、不安定な仕事で社員からはフラフラしているように見られづらい。
- いくつかの派遣会社から派遣された経験がありますが、結局派遣会社はスタッフ寄りではなく派遣先寄りで、派遣スタッフは非常に弱い立場だと感じます。去年「残業が多いから」という理由で契約を打ち切れそうになり、それから派遣法のことなどについて勉強を始めましたが、知らなかったことがたくさんあり、スタッフももっと派遣法のことなどについて知っておくべきだと思います。また、そういう弱いスタッフだからこそ頼れる機関がもっとあればいいと思います。以前連合福岡ユニオンに相談の電話をしたことがあります。出られた方が「直接雇用申し込み義務」のことをご存じなく、がっかりした覚えがあるので…。
- 割と時間が作りやすいので、派遣も良いと思います。
- 自ら望んで派遣という労働形態を望んでいる人は少なく、充分ではない待遇の元、企業に正社員の代替労働力として利用されているのが実情です。現在の日本経済の復興を下支えしているのは、このような低待遇労働者に対する搾取です。結局はニートの増加や少子化といった日本の将来に横たわる根本的問題を悪化されることになるのではないのでしょうか。
- 4年間派遣社員をしてきていいこともあるが基本的に勧めない！特に独身者の女性は辞めたほうがいい。長く続ける仕事ではない。特別な技能を持たない限り正社員を目指すべきだと痛感。
- 1、派遣会社の正社員で派遣されるならいいと思う。2、このままじゃフリーター、ニートを増やすだけ。3、人身売買と変わらないのではないのか？4、本来の派遣という立場、あり方が生かされていないと思う。
- 欧米のように契約社会というならまだしも、会社の体制は超日本式で派遣という働き方だけとりいれていることに無理があると思う。これだけ派遣をとりいれているのに「正社員以外人に非ず」のような風潮もどうかしてほしい。
- 正社員としての就職先が派遣会社に埋められているから、仕方なく。

- 派遣というと、軽視されがち。仕事内容はたいしてかわらないのに。
- 都合に合わせて出来る仕事って言うのはいいけれど、職場で見下されるのはすごく嫌だし、休日出勤の強制とか、残業の強制とか・・・就業前には出来る範囲でいいって言われたのに。
- 正社員との仕事の差があまりないのに賃金差がありすぎると思う。
- 真面目に働くのがバカらしくなります
- そもそも、派遣はもっとプロフェッショナルなのだから、それなりの対応をしてほしい。あまりにも扱いが奴隷のようだ
- 扶養内で働くには便利なシステムだと思うが、自分で生活をしていくとなると賃金的にも福利厚生でもきつい。
- 雇用が安定していないという所が一番の問題点だと思います。
- 正社員との賃金の格差を考えると、頑張れば頑張るほど虚しくなるので、そこそこの仕事をして、そこそこのお付き合いをして、そこそこのお給料を貰えればいいのでは？と割り切っています。
- 仕事で同等のことをしても賃金格差があることにむなしさがあります。
- 正社員として決まったとしても派遣で働いていると辞められないということは今後一切派遣として働こうという気にはなれない。派遣よりもアルバイトや正社員のほうが個人に対しての理解がある。
- 一定期間だけ働くと割り切れば生活していく上では収入も確保できていいと思う。ただ、いつ仕事がなくなるか不安はある。
- 残業なしで帰れる、得意先の付き合いもすんなり断れる。やはり自分の時間を有効に使いたい人は派遣ですね。同じ時間はたらいてボーナスなかったりするから、そんな時は正社員が羨ましいけど、残業や扱いのことを考えると私にはあっている気がする。
- 本来は「契約」に基づく明確で分かりやすい、合理的な働き方だとは思っていますが、「便利使いのアルバイト」扱いされている面が大きい気がします。もっと派遣業務が一般的になり、成熟した業界になる事を期待しています。
- 社員が、派遣社員を見下しすぎだと思いました。やっている仕事内容は同じのはず。
- 一度就職するとなかなか転職しにくいと、短期間の派遣で働くと、自分はどういう仕事が向いているのか分かりいいと思うが、反面、期間限定なため経済的に不安定だし、休暇などとりにくい。
- 誰でも簡単に登録ができ、仕事も紹介してもらえることはとてもありがたいが、逆に派遣スタッフのレベルの低下を感じる。
- 今回、杜撰な扱いをされていて派遣先に疑問がありますが、派遣社員は契約を守ってくれる会社ならOKだと思う。正社員だと企業も固く考えますが、派遣だと気軽に思っているようで（ここも問題ですが）私のように結婚&子供がいる身分だと正社員よりは狭き門ではない。ボーナスや昇給がないのは、痛い。
- 仕事とプライベートを区別して仕事が出来るという就業スタイルは女性に合った形だと想います。その反面、福利厚生が充実していなかったり、いつ切られるか分からないといった不安定な側面も多分にあります。派遣も社員と殆ど同じ仕事内容ですから、それに見合った収入と福利厚生があれば意欲も増すのではないかと想います。

- 今の時代は企業がほうが、強く、労働者は弱いたちばである。
- 契約内容には結構正確な内容明示がなかったため、苦労をしました。派遣でも短期の場合であればめんどろな事もないのかと思うのですが、度々、面接を行うというのが大変なので、現在は休職中です。
- 人を使い捨てライターのように、扱われるのは耐え難い
- 現状では経済的自立ができない。都内でマンションを借り 1 人暮らししている場合、貯金ができない。安定の約束されていない雇用形態であるにも関わらず、貯金ができないとなると将来に大きな恐怖を感じる。万が一シングルマザーになってしまった場合、子供を育てていける自信がない。働く側にメリットがないわけでは決してないけれども、人材派遣もここまで巨大化してしまうと、収入格差はますます広がり二極化していけらる。こんな社会では、諦めや絶望ばかり大きくなりニートなんて生き方を選択する若者が増えるのも仕方ないと思う。
- 留学から帰国後、ナカナカ就職活動が上手く行かず、派遣という方法を選んでしまった部分があります。安易だったのかなと思う部分もあります。
- 派遣社員は仕事をやらせている割には大事にされない。社員から、仲間はずれの存在。派遣社員どうしは仲がよいので助かってますが…
- 派遣社員は、普通の人よりも早くその環境に慣れ、仕事をより早く人並みにこなす、それが求められると思います。一番を目指すではなく、標準を誰よりも早くできるようになる、それが派遣として求められる姿だと思います。派遣という言葉にこだわらず、君がいてくれて助かったと感謝される仕事がしたいです。
- 派遣社員はある程度の能力と専門知識を得て、自分を必要とする会社を選び自信を持って働いています。即戦力を武器に高い時給を得ています。その派遣社員に対して、社員の雑用係りというイメージで雇われるのは心外です。
- 派遣社員も社員と同じ仕事をしているし、自分の仕事を責任持ってやっているが、世間的に見て派遣社員の地位が低いと思います。(無責任に仕事を請け負ったりわががまな、お気楽な派遣社員が 1 部いることで真面目に働いている派遣のイメージが悪くなる)
- 人間関係がわずらわしくないのは楽だ。
- やっぱり正社員に比べて収入が少ないので、最終的には正社員を希望する
- 派遣社員には企業が正社員採用を控えたここ十年くらいに正社員になれなかった人が多いのではないかという気がする。(子育てを終えた主婦や、正社員の苛酷な長時間労働に嫌気がさしたという人も居るが) そういう、二〇代、三〇台は派遣社員としてフルタイムで働いても次の仕事に繋がるようなスキルが得にくいように思う。また、そもそも正社員になれなかった者が派遣で仕事にありつくには誰にでもでき、職業技術も身につかないような業務内容の案件につくしかない現状もある。このまま面接でアピールできるような仕事をしないまま年だけをとっていくことにとても不安を感じる。
- 子供がまだ小さいので病気とかで急に休んだりしていて迷惑をかけてますが対応してくれます。
- 日割りは多いが賞与がほとんどない。
- 子供が小学生の頃に派遣で働き始めました。時間に余裕が出来て正社員で働きたくても不景気で仕事が見つからず結局 16 年勤めています。

- 自分のスキルがどのレベルにあるのか明確な位置づけがわかるものがあるといい。
- 以前はスキル判断で、派遣ということばがあったような気がするのですが、今は、正職につけないから派遣になるという人が多く、少し疑問??
- 派遣がこれだけ多い世の中で、派遣に対する法律がほとんどの人に認知されていないと思う。派遣者には派遣法を勉強する機会を設けるか、冊子等を配布すべき。
- 昇給、賞与、退職金もなく、将来が不安。
- お互いに簡単に契約を終了にできる、ということが、メリットでもあり、
- 保険等を明確且つ利用しやすいようにすればもっと良くなると思う。
- 長い目でみれば社員のほうが安定しているので、多少の不安はある。
- お昼休みが、45分 10時に5分の休憩、2時半に10分と聞いておりましたが、本当は、昼休みの45分のみということで、パソコンと使用するのに、休憩がなさすぎるのが、不満です。
- 結婚、出産などで仕事に制限を受けがちな女性には好都合な働き方だと思います。一方不安定な身分で不安も感じます。
- 物事には必ずメリットとデメリットがあると思っています。その中でどちらかを強調するのではなく、冷静に考えれば自分ひとりで抱えている大きな悩みも実は他愛ない事だったと気付くことが多いです。派遣で働いて3年になりますがいいところもたくさんあると思います。(こうやってアンケートをとっていただくだけでも安心感があります・・) 派遣で働いている自分は時間もうまく使えるし、いい職場を紹介していただいたな。という気持ちです。
- 辛い…しがらみがないぶん、シビアです。
- 時間で勤務しているため、都合が付けやすい点では、いいと思います。が、やはり、スキルをあげても評価につながらない場合があるので、評価してもらいたい場合は、考えてしまいます。
- 派遣制度そのものを禁止にしてください。私達は物ではありません
- 派遣先の会社の契約解約理由に、会社の活性化と言われ契約更新してもらえなかったのですが、1年で交替と言うのは、事前に知らせて欲しい事で、1年で契約を解除されるのであれば、今の派遣先にいってなかったのも、長期等と、曖昧な言われ方だと、複数年働けるものだと思っていたので、1年なら1年と働く前に知らせてほしかったです。
- 派遣でも加入できる労働組合があるなら、そういった団体への加入方法とかをもっとPRして、増えつつある派遣社員を守って欲しいし、いろんな面で協力し合いたいと思います。今のハローワークとかでは、男女雇用均等法の影響で、係官に面接の希望を伝えるまで、その企業が男性を雇いたいのか、女性を雇いたいのか分からず、自分が申し込みたい企業の面接すら受けられない環境にある。そういった人たちに対して派遣は、少しは門戸が広いように感じます。実際、派遣で私のように事務職系を希望する男性も受け入れ、派遣先を紹介してくれる面では、派遣制度はありがたいと思うし、多少の不満も我慢できると思います。しかし、確かにわずかでも良いから賞与や退職金の制度を1日も早く確立して欲しいと感じました。私自身、まだまだ知らないことが多いので、こうした派遣者のための情報が載ったHPなどを見ながら勉強したいと思います。

- 派遣先も派遣会社も、わからへんといって責任逃れされるのが腹立つ。
- いろんな会社が見れていい経験になった。
- 割り切って働けてそれなりの収入をいただけるので、いいと思います。
- 正社員だと勤務地変更や業種変更にも適応しなければいけないので、今の自分には負担が大きいです、派遣だと仕事内容に安定があるのでこのような形態も必要だと感じます。
- どうみても、プロパーの方よりも仕事量が多いのにプロパーの人のボーナス支給の時期は辛いです
- 一言でいうと、仕事が出来ても上司に好かれないと契約を即終了されてしまうのが派遣なのかなあーと思います。社員より高いスキルが気に食わないとか。10年派遣をしていますが、このような光景を何度も見ました。好かれていれば、勤怠が悪くミスが多くても契約が続いている話も耳にします。半年しないと有給が発生しない、育児休暇などが無い、1ヶ月空くと有給などの権利がなくなる、セクハラ、社員との差別、コンペによりなかなか仕事が見つからないなど、まだまだ整備されていない環境が沢山あると思います。やっぱり派遣は損な雇用形態かなと感じています。
- 時給が良いし、社会保険もあり、契約期間もあり、自由なイメージです。実際派遣社員として7年経ちますが、居心地が良いです。単発や短期でも仕事しました。ただ、年齢が40、50になったときには選べる仕事が少なくなるので、派遣は若いときだけなのかな、と感じています。
- 結婚をしても仕事を続けて行きたいと考えているが、“派遣”として働き続けると育児休業等の制度が全くないので、出産の為に一旦仕事を辞めて、その後再び社会復帰出来るかどうか不安である。
- はっきり言って社員より仕事の覚えは早いし能力もある。それなのに正社員と雇用条件がかなり違う。いくら仕事ができても上司に嫌われれば契約期間満了とともに解雇され保障が何もないような気がしてやってられない時がある。仕事ができない、しない社員はリストラし能力のある人材を雇用すべき！人件費削減の為に派遣をいのように利用しないでほしいと思っている。
- 派遣先での就業期間や評価によって、時給を上げていくべきだと思う。5年働いてる人と、1ヶ月の人とで仕事量も格段と違うのに同じ時給なのは張り合いがないと思う。
- 条件し実態には、大きな較差がありすぎる
- 派遣はいつ契約解除になるかわからないという不安と隣り合わせです。このまま独身で生きていく人間には非常につらい雇用形態だと思います。社員との年収の格差は数十万だし、物価が上昇していけば、生活にもかなり支障がでます。20～30代の独身女性は生きていくのが不安になると思います。派遣の待遇はもっと見直されてもいいと思います。収入が低いので既婚者も子供を産もうとは思わないだろうし、このままでは少子化がますます深刻になるのは間違いないと思います。
- お給料も安定しているし、仕事も任されてるし、プライベートの時間も作りやすいので、個人的には好きです
- 子供が小さいので時間帯と時給のみで条件を絞り、派遣というものを選びました。子供が小学校に上がる頃には、派遣はやめてまた考え直すつもりです。
- 煩わしい人間関係に巻き込まれにくい分、精神的に楽に働けるのところがいいと思う。ただ交通費が一切支給されないのがキツイ。

- スキルアップのため。と前向きに考えられる年でなくなったのでやはり、正社員で働きたい。会社にもよるが、派遣会社の利益のために働いているという考えが頭にある。今の派遣先・派遣元で働くことによって、コンプレックスが生まれた。
- 会社の都合で首を切られる不安が大きい。体調を崩して休職できたとしても、その間収入が無いのが不安。
- ボーナスがない、少ない。いつまで続けられるかが分からないという不安もあるので正直正社員がいいかもしれないです。
- 将来が不安になります。
- コストという概念の中で社会で搾取されています。
- 2年ほど派遣として働いていますが、正社員になりたくても派遣会社がそれを妨害する。働くものの人権を尊重してほしい。
- 労働条件を最悪にさせる何者でもない、罰則など有って無しの如くである。大手企業の利益は弱い労働力で賄われているのが実情
- 以前の経験が生かせるので、働き甲斐があると思います。 正社員という、気分的にしんどいので、派遣の方が楽ですね。
- 私は地元の小さな派遣会社に登録していますが、やはり大手（パソナ、テンプ）などの方が最初の自給額も高いし、社会保険もしっかりしているので、そちらに登録しようかと思っています。派遣という働き方は気に入っているので、これからも派遣で働いていこうと思っています。
- 派遣でずっと働きたいとは思いません。収入の面でとても不安があります。
- 派遣で働きたいのではない。社員で働きたいが、どの会社も年齢制限があり、面接までこぎつけたためしがない。だから仕方なく派遣で働いている。**なぜ能力でなくて年齢なのか。**悔しいので自分で資格を取りキャリアアップを図っている。が、資格があるだけで経験がないからダメと派遣会社にすら仕事を断られる。いったいどうしたらいいのか。こんな社会を何とかして欲しい。
- 派遣というのは所詮パートのような社会的扱いを取られているのが不満。**まるでフリーターのようなイメージ**がある
- 正社員の厚遇を維持しつつ会社を維持するための奴隷階級であると、つくづく思います。
- ずっと長く働きたいのであれば正社員として一つの会社で働くのがいいと思うが、派遣は大企業で働けるところや、仕事も選べるので期間限定で色々な会社で働くことができ、自分のスキルと高めていけるところが魅力的だと思う。きちんと業務をこなして派遣会社の人に信頼されること、いい仕事を紹介してもらえるためにまめに連絡を取ることが大切だと思います。悪い派遣会社に登録しないようにしたいなと思います。
- これからは今までの派遣の認識が大きく違ってくると思います。本来社員だった人がリストラされて社員の数が減っています。派遣で働く人の割合は今後もっともっと増えると思います。バブル～2000年くらいまでのキャリアアップや収入アップなどのメリットより安定が重視されると思います。社員で生活していた人が今までの生活を維持する意味あいも生まれますから長期に働ける仕事ではないのならばますます「繋ぎ」的意味合いが強くなってくるだろうと思います。  
アルバイトやパートの方が働く側の需要が高くなるかもしれません。安定面や保障が改善されたなら新たに理想の働くスタイルとして確立できるかもしれません。今のま

まなら派遣の女性は特に 35 前後が定年でしょう。契約終了とともに紹介は来なくなり路頭に迷うシステムだと思います。私は社員に比べて社会的、仕事上立場的に本当に低い扱いを受けましたので派遣に誇りがもてなくなりました。イメージ (勿論実態も) よくしてほしいです。

以前は派遣=キャリアがある技術やスキルがあるというイメージでしたがマスコミの捉え方でも今は派遣=ニート、アルバイト、フリーター、派遣は同じ枠で語られます。社会的レベルが落ちたのだと思います。

- 派遣は手数料がひかれる分給料は低いかもしれませんが、学生や、短期の仕事を探している人にとってはありがたいと思います。
- 派遣という立場は雇用形態が直接雇用 (アルバイト) と違い関せ雇用のため差別的なことが多く感じられます。クライアントはまだまだ派遣という立場を下に見ている傾向があるようです。
- 結婚している人や、十分な別収入のある人にとっては良い雇用形態だと思いますが、これからの日本を支えていく年代の人達がこのような低水準の雇用形態で働いていては、国としての先が不安ですね。派遣は、バイトの延長、フリーターと変わらないということ認識していないとあとで、辛い思いをします。同じ年代の正社員の人達と自分の年収の差を見れば、生活水準の差も歴然です。
- 正社員との格差は感じる
- すぐに働きたいときには、派遣は便利だと思うけれども将来的には不安定で、一時的な働き方だと思う。
- 子育て中の私にとって、派遣という形で働けるのはありがたい。いずれは社員となって働いていきたい。
- 仕事を継続できる保証が無いので、継続して働いている場合などは時給の昇給などがある一定の期間で行われるとありがたい。
- 余りにも正社員との賃金と有給休暇の格差に、むなしくなる。
- 派遣法のことなど詳しく知りたい
- 先が見えない
- 社員より仕事をしてる派遣もたくさんいるのに、いろんな面でどうしても軽くみられがち。派遣にも勤務年数に応じた時給アップはあっていいと思う。
- 自由な一面、責任を持って働けないのが自分自身悔しく思います。
- 非正規の権利拡大の方がより豊かで重要だと思う。正社員の現実も硬直化していて、ライフバランスが悪すぎる。
- 派遣という働き方は、自分の専門性やスキルを発揮でき、仕事を通じてさらにそれを磨いていくものだと考えていますそのためには、個人の努力ももちろん必要ですが、派遣元、派遣先共にスキルを向上させていくような環境や支援を考えてほしいと感じます。派遣社員の中には社員と同様に働き、高いスキルを持っているにもかかわらず、待遇や制度が正社員に比べて劣っていると感じます。個人的に特に感じたことは、出産・育児に関する制度や法律、派遣会社の理解がまだまだだと思います。**育児休業や時短制度など派遣社員が自由に取得できる風土を築いてほしい**ものです。
- **派遣はできると思われている点にすごくプレッシャーを感じます。**自分なりに背伸

びしてしまう感じがします。働き方として、短期で働くなら派遣だけど長期なら正社員がいいのかな?と思います。

- もうすぐ6年になります。こんだけ長いこと働いていて退職金が出ない事を不満に思いますこれからもしばらくは続けるつもりですし、何とかならないものかと思ひます。
- 派遣元に雇用され派遣先で仕事をするという三角関係では、問題が起こった時の話し合いのルートが複雑で、特に仲介の派遣元が役に立たない場合は派遣先の現場担当者 と派遣スタッフが最も苦勞する。派遣はコストダウンにつながると言われるが、実際はコスト高だと思ひます。派遣先が支払う派遣料から役に立たない派遣元がピンハネを行った後、わずかな金額が派遣スタッフに支払われるわけだから、派遣先はそれなりの金額を支払っているようで、それほど経費削減にはつながっていない。それより直接契約社員等の形で例えば1年毎に契約更新を行った方がずっとコストダウンにつながると思ひますし、雇用される方も、問題が起こった場合直接話し合えるので良いのではないかと思ひます。派遣はコスト高であり、派遣会社に利益をもたらすだけのものである。
- 10年近く正社員で働き、その後気が付くと同じくらいの年月派遣で働いてきました。今まで様々な職場で働きましたが、期間満了後も全ての職場で続けて欲しいと言われてきたことが少し自慢です。派遣は仕事のプロとして、派遣会社の看板を背負って働くので、パートなどと違い、プロ意識を持って責任持って働くというスタイルが自分に合っていると思ひます。いろんな人と出会うことができたのも財産になっています。
- 実際派遣で就業してみても、「守られていない」ことを痛感しています。労働者の権利というものが、働き方や業務内容など、主張できる場所も確かに多いのですが、収入、安定といふところでは全く保護されていないと思ひます。具体的には交通費が課税対象なことがおかしいと思ひます。派遣従事者というものを保護するべき責任の所在が曖昧なことが原因だと思ひますが、交通費を自分の時給から支払い、またそれが課税されることについて、かなり憤りを感じます。派遣会社からの交通費別途支給が無理なようなら、交通費分実費精算として、その金額は所得として換算しないようなシステムに移行されることを願ひます。
- 総合的に考えたら、プラスマイナスゼロかな~と思ひます。精神的に正社員よりも縛られることが少なく、仕事と家庭を両立したい時には最適だと思ひます。まだまだ社会が育児に対して寛容ではないですから。逆に、給料や福利厚生などの点で正社員と比べると劣ります。本人が納得して働いていけば、心地よい働き方だと思ひます。
- 職場の派遣社員の中では一番時給が高いようだが、それでも一家で生活するのは非常に苦しい。まったく生活の展望が見えず、常に不安感を感じている。
- 気に入らなければ切ればいいという感じで相談にものってくれないし、派遣を軽視している人が多い。そうゆう所が辛いです。
- 派遣社員であることに誇りを持てるようになればいいと思ひます。派遣も正社員と同じ労働者であり、法に守られているということを理解している人が少なすぎる。派遣の事前面接など、個人を特定する行為が禁止されているということが浸透しておらず、派遣スタッフとして働いている人すらもそのことを知らないということが、その象徴とも言えると思ひます。
- 人それぞれかもしれないが、派遣はしょせん、派遣だな.....
- 何歳ぐらいまで派遣社員として仕事ができるのか、将来に不安を感じる。
- 将来が不安でしょうがない。

- 現代風というか、少し前ならあまりなかったけど最近では派遣は当たり前になってるようなこの時世だと思います。今後、社会はどうなっていくのか不安になります。
- 気分的に楽ですが賃金面で厳しいです
- やりたい職種に絞って働けるととてもいい働き方だとおもいます。今後今のような安い給料で働くような体系から社員並みに、せめて契約社員のような扱いに待遇や世間の見方もかわっていくことを期待したいです。
- 私は、正社員で働いたことがありません。それは、なれないのではなく、なりたくないからなんだと思います。理由は・・・自分でもよくわからないのですが・・・派遣先では、やはり派遣社員と正社員では違いますよね。スキルに関しても、派遣社員の方が高いのがあたり前というような雰囲気、(人によって感じ方は違いますが、私はそれを期待されていることだと思っています。)その期待と、やりがいと自由なスタイルが、私は、なんとなく好きなんです。
- 私は扶養の範囲以内で働きたいので今の状況には不満はありません。週に2・3日出勤で自分の時間もできストレスも正社員に比べればあまり、ありません。時給も良いし同じ仕事をするなら派遣の方が良いと思います。
- 今の時代、当たり前になっているのだから、法できちんとした規定を作って欲しい。
- 派遣会社がふえすぎていいかげんなところがとても多いと思います。
- スキルを身に付ける為のいい経験だと思っています。
- 最近派遣業者が多すぎて信用性があるかないかの判断に困る。若い人も多すぎる感じがして今の世の中、正社員で働くのは大変なのだなと実感している。
- 派遣労働者の賃金の見直しと福利厚生の見直しを派遣会社に求める
- 人それぞれに生き方の価値が変わっているのだから、この働き方もありかと思えます。が、貴方年齢が行っているから正社員になれないとか結婚していないから責任ある仕事は任せられないとか、その人の働きぶりを見ずにして正社員採用を妨げている人が多すぎる気がします。昔は私も苦勞したんだと言いますが、今会社に役に立っているか否かそれが肝心かと。後需要と供給のバランスが極端に悪いと思います。双方が妥協して行かないと数年先本当に困った辞退になりかねないかと(一:一)
- 私の仕事は健康被害を受ける仕事です。派遣先正社員も同様なので、工場側も少しでもそれをなくす努力をしている事は認めます。仕事の性格上やむおえない部分もありますから。派遣先の会社はかなりの収益を上げているらしいが、我々の健康被害の対価はいったいどこに消えているのか。製造元は前期に空前の収益を上げたとの事で、それはマスコミにも取り上げられていました。私の派遣先はその製造元の下請け加工をしているのです。ちなみに重金属を体内に入れてしまう仕事です。現在は通勤に非常に便利な事と比較的に労働時間が短いという事でそこで働いております。せめて、偽装請負はやめてほしいのです。ユニオンといえば、数年前にテレビ等でリストラ問題ではげしくやっていましたね。私にはそんな根性はありませんが、只、黙っているには忍びないのです。この仕事、しばらくは液晶ディスプレイ需要で続くでしょう。製造元も偽装か派遣かはわかりませんがそういう形態をとっていると聞きます。読んでいただいてありがとうございます。
- 自分のライフスタイルにあったお仕事ができるのはすごく良いと思いますが、やはり残業があれば、無責任に帰ることはできませんので、その辺は難しいと思います。
- 私の場合、ある程度のお金が貯まったら海外にしばらく移住し、なくなれば日本にも

どる生活を送っているの、派遣という働き方は自分に適していると思います。

- それほど責任が重くない所がいいと思うし、残業した分もきちんとお給料に跳ね返ってくる所がいいです。
- 今回初めての派遣の仕事で、雇用の継続に不安が無いわけではないのですが、派遣先の社員さんは社員、派遣は派遣と割り切って仕事をしております。それほど責任等も負担では無いので、以前の仕事より言葉は良く無いのですが気楽に頑張ってます。
- 一定期間以上の雇用にはある程度の賞与をつけるなりしてほしい。
- 月々の賃金は多く思えるが、年間にしたら少ない。育児出産となったらまず働けない。労働者とし、納税しているのだからもう少し権利を考えて欲しい。派遣会社は一方的です。
- 実際は、派遣会社の実態も見えず。派遣先からも中途半端な扱いをされるし、一般的にも派遣社員に対して偏見があるのは事実だとおもいます。しかし、希望の職種で正社員としての就職は難しい為。希望職種でなくとも、せめて時給の高い派遣の道を選びました。本当に満足して派遣をやっている人は少ないんじゃないでしょうか？
- 同じ派遣先で長期に渡り派遣スタッフをすると、人間関係がドロドロしてしまう。結局、正社員で働くのと同じ感覚があるが、やはり、金銭面において不利だと思う。メリットよりもデメリットが多い気がします。
- 昔は時給がよかったからいろいろ我慢もできましたが、今は何の魅力もないです。
- 報われないし、収入面でも必要最低限にしかならない。同じ会社に数年勤務しても時給がアップするわけでもない。現在は仕事があるが、もうあと数年で仕事を紹介されなくなるといつも不安である。
- 様々な雇用形態のうちの、一つの形に過ぎないはず。それを理由に理不尽な差別を受ける理由にはならないと思う。
- 不安定な雇用であり、不快な思いを多々している。正社員がやりたくない業務を派遣にやらせている印象がある。だから定着しないし、仕事のノウハウの継承もできない。結果的にその企業にとってプラスにならないと思う。
- 短期であればいい条件の働き方だが 長期でしかも引継ぎが大変な仕事の場合 低賃金で抑えられていて大変不利な働き方だと思う。
- 今まで派遣は 3 回経験しました。1 回目はまあまあ働きやすく、大事にもしていただいていたのですが、2 回目の派遣先は理由のわからない嫌がらせを受け、上司も口を開けば逃げ口上。そして 3 回目の今の派遣先は、「これがパワーハラスメント？」というような派遣先上司の言動の数々……。早く厚生労働省で、派遣社員の制度を整備していただきたい。派遣元企業も、派遣先企業も、少々無知すぎると思います。
- 問 3 0 でも書きましたが、派遣社員は交通費にも課税されます。一昨年は派遣という仕事も始めてでよくわからず、言われるがまま年末調整をしました。しかし、昨年特別扶養に入れるか入れないかのぎりぎり、いろいろ考えたところ「通勤費が課税対象になるのはおかしい！」と思い、何度も相談しました。しかし、証明書は出せないの一点張りです。通勤費が年間 29.5 万円もかかる主婦の私としては、許せない問題です。そして子供を市立保育園に預けているために通勤費までも課税対象とみなされその分保育料が高くなってしまいます。早く、よりよい環境での派遣のお仕事ができるよう法律も改正される事を強く希望します。
- 社員では時間的に大変なので派遣にしている。所詮よそ者だと思うので、仕事はきち



- 派遣は、仕事をしたいときだけするような簡単な気持ちではないので、10年も使うなら、社員として雇用すべき
- 私のような30歳以上の年寄りにとっては、就職しようにもできないので、派遣制度は食べていく上で非常に助かります。ですが、年齢が高くなればなるほど派遣でも仕事もなくなることが分かっているため、今、一時的には仕事があっても、将来どうしようという不安はとてつもなく大きいです。生活保護は審査が厳しく通常なかなか受けられないと聞きました。30代で大きな病気にもならず交通死亡事故にもあわず寿命がつきなかつた場合、40代になればご飯はどうすればいいのか、50代は、60代は、と不安でたまりません。自殺はしたくない、けれど40歳以上の老後を生きる手立ては何も見つからない、という思いであせるばかりで、どうしたらいいのか分かりません。
- 正直、精神的、金銭的につらい。
- 派遣で雇用契約結ぶのは、差し控えたいと思っています。
- やはり正社員に比べると産休を取りたい旨を話しても、実際には辞めてもらうよう促されるので、そういうしくみが確立されていない。仕事に復帰できるという保障はどこにもない。
- 派遣は流動的である事実を、派遣会社・派遣先企業・そして派遣スタッフの皆はしっかりと自覚した方がいいです。3者がリスクを背負い、成り立っている危うい関係なので、普通の2者の雇用関係（直雇用）よりも多くのトラブルの種があります。だからトラブルがあった時、派遣スタッフは、必ずしも100%被害者とは言えないと正直思います。（リスクを理解しているはずだから）だから派遣にどっぷり浸かるのではなく、自分の責任でそのリスクを一抜けする努力をした方がいい。派遣スタッフがその様な働き方をすれば、派遣会社も、派遣を雇う企業も、価値観が変わって、『派遣』という雇用スタイルの在り方自体も変わっていくような気がする。
- 今の勝ち組負け組という発想は、単に職業差別ではないかと思われてなりません。派遣社員といえども、しっかりと責任を背負ってがんばっている人も多いし、がんばって成果を出している派遣社員に対しての正当な待遇改善が行われな限り、大企業に都合の良い使い捨ての単価の安い人材として扱われる限り、技術者としての向上心が萎えそうな心理になるときも正直あります。
- 工場で製造の派遣をしているが、事務系の派遣と違って給料が安く非常にみじめな人生を送っている。自分が望んで派遣の仕事をしているのではなく、正社員の求人が無いので、しかたなく生活のため派遣の仕事をしている。派遣会社のえげつない搾取にはウンザリしている。自分は何のために、こんな辛い思いをして働かなければいけないのか、とても虚しい。36歳で年収200万円未満なので、生きる事に絶望しています。
- 年をとってくると、不安なものである。派遣先は若い人を要求してくるし。
- 使い捨て扱いされることが多く、気分が悪い。今の会社を辞めたら二度と派遣では働きたくない。同じ我慢をするなら、福利厚生、賞与のある社員のほうがよっぽど良い。
- 大企業の本社管理部門に派遣されているが、この会社には「へたな社員より派遣社員のほうが仕事が確実」という暗黙の了解がある。他の企業でも働いていたが、私の経験上、派遣社員の能力のほうが信頼性があるように思う。当たり外れが少ない。就職氷河期の時代を生きてきた世代に派遣社員は多いと思うが、それも関係してくると思う。現在の若者のニート現象も深刻だとは思いますが、30歳前後の年代で特に派遣・契約

などの雇用形態で働く人たちにももっとフォーカスしてもらいたい。それらの人たちは、40 歳直前の「バブル後期の世代」の尻拭いをさせられているように思えてならない。派遣社員をもっと直接雇用に結びつけることは、派遣先企業と派遣社員のお互いに多くのメリットがあると思うし、無能な正社員の意識改革にも役立つと思う。

- 私の場合は元正社員と言うことで内情を他の派遣より熟知しているため、賃金の安い都合のよい働き手という感じ。正社員として雇用される会社が見つかるまでのつなぎとして短期間であれば派遣という形も良いが長期間となれば不利となることもある。(業務実績は正社員に持っていかれるから)
- 今の職場で色々問題を感じたので自分で調べたり、派遣法の法令に目を通したが、法令の趣旨の通り派遣業務はできるだけ専門性を重視すべきと改めて感じた。それと同時に、派遣で働こうと思う人は自分のスキルや専門性についてより自覚と責任を持つ必要があると思う。そうでないと、結局企業のいいようにしか使ってもらえない。ちなみに、現行の法令ではいわゆる 26 業務の専門的業務を主な派遣業務の対象としながら、これらのうち複数を兼任（さらに庶雑務も兼任）することについては全く問題にしていないが、このようなケースといわゆる一般業務との線引きはどう判断するのか？ 実際に労働局に相談したところ、労働者自身が細かく記録して実情を報告するのでないとその部分について争うのは難しいとのこと。今後法令改正があったら、26 業務を複数兼任する場合そのうちのどれがメインとなるかはっきりしないといけないようにしてほしい。26 業務を列挙するだけというのは問題外にせよ、その内容を細かく明記しただけでは根本的な問題解決にはならない。何がその人の主業務か明確でないと、3 者間で必ずなんらかの認識の違いが生じると思う。企業の都合でどうとでも解釈できるような就業明示書では意味がない。
- 差別だと思う。仕事は正社員と同じか、同等以上を求められるが、扱いは人間的ではない。対応の改善を求めても「派遣社員だからしょうがないんじゃないか」と言われる。

※ 「将来的には不安を感じる」「社会的地位が低い」「正社員との格差を感じる」などといった声が目立ちました。