



# 労働者派遣法改正から3年 アンケートに寄せられた 派遣労働者の声

- ▶ アンケート実施： 非正規労働者の権利実現全国会議
- ▶ アンケートページ：  
<https://haken2018.hiseiki.jp/>
- ▶ 実施：2017年9月～
- ▶ 回答数：237 (2018年8月24日現在)

年齢 性別 雇用形態 職種 現在の職場での派遣期間

50代 女性 有期 コールセンター

1年未満

3年いたら、私は還暦手前です。契約書確認してないのでなんともですが、不安を感じます。さらに、契約期間が延長することを期待します。年齢が高いとコールセンターでの仕事は獲得系か年金とかになり、選ばれません。高齢でも選択の余地はあると思う。(2017年9月)

50代 女性 有期 コールセンター

7~10年

今年の6月で雇い止めされました。直接雇用して貰えると思っていたのにショックです。現在失業保険を貰ってます。派遣法で地獄におとされました。誰の為の法律だったんですか？(2017年9月)

40代 女性 有期 OA事務、ソフトウェア開発

7~10年

今年で派遣先企業での勤務が7年目になります。

当初はOA事務でしたが、その後ソフトウェア開発も行っています。この7年間で時給は5年目に50円、6年目に30円上がりました。契約更新に関しては今年の6月頃に派遣先より私の派遣元での雇用形態の確認(正社員か契約社員か?)がありました。このままの状態(当時は契約社員)だと2018年で契約終了になるそうですが、派遣元の正社員であれば、それ以降も契約が延長できるそうです。

というわけで2017年7月より派遣元の企業で契約社員から正社員になりました。雇用形態が変わっても今後も給与が上がることもなく、何ら待遇が改善されるわけでもありません。社員と変わらない仕事をし、かつ業務量が増えているのに、この先の昇給は難しいとも言われています。

派遣先の企業は100年続く大企業で、正社員は終身雇用が当たり前、かつ高齢の方が多く環境です。正社員は65歳まで再雇用される制度が整いつつあり彼らの雇用継続が優先されています。

ここ数年で業績が悪化し、正社員の数が減り、一社員にかかる負担は増えているのですが、IT業務を高齢の社員がこなすのは難しく、実務を行っているのは派遣社員です。(2017年9月)

50代 女性 有期 WEBクリエイティブ

1~3年

社員以上の働きをしているのに、交通費もない非人道的な扱いに怒りを覚える。若い人は社員になれるケースもあるが、おばちゃんや中国人はなれないらしい。(2017年9月)

40代 女性 有期 一般事務

1年未満

交通費がほしい。抵触日が自分が勤めだして3年ではないのが訳判らない。単発の派遣の条件はなしにしてほしい。副業なしでも長期安定で自立して生活できるなら、派遣や直雇用は半分どうでもいい。(2017年9月)

30代 男性 有期 製造業

4~6年

非正規労働者の待遇を今すぐにも改善するべき。(2017年9月)

50代 男性 有期 コールセンター

1~3年

今の仕事を失うのではないかと心配している。(2017年10月)

40代 男性 有期 総務課所属での役員運転手及び書類整理、雑務

4~6年

3年越えたら、例外なく、派遣先から直接雇用されるようにしてほしい。(2017年10月)

50代 女性 有期 OA事務

1~3年

異動したり、正社員と全く変わらないのに対偶差がありすぎだと思います。(2017年11月)

50代 女性 有期 営業事務

11~15年

結局、社員にはなれず、同じ仕事をしてもお給料も安いまま。(2017年12月)

40代 男性 有期 製造業

1~3年

今年の12月末で派遣期間が3年になります。今いる会社では直接雇用になれてもあくまでのパート雇用。正規雇用登用は全くないので、派遣雇用での延長は望んでいません。退職した際は自己都合扱いになるのか、会社都合のなるのか分かりません。

また、同じ派遣会社に登録している同僚は派遣期間が3年を超えて新たに2年延長になったようですが、働いている部署は変わりません。これは本当に正しいのでしょうか。(2017年11月)

30代 女性 有期 製造業

1~3年

保育所の申請に当たり、フルタイムで仕事をしていても雇用証明書が有期となるため、無期雇用の正社員と比べて不利な扱いを受ける。審査や点数調整が無い認可外保育所に預けることで保育所問題はクリアしたものの、認可外保育所の保育料は認可に比べて数万円高い。なぜ無期雇用・高給の正社員が認可保育所に優先して入れ、有期雇用・低賃金の非正規雇用が認可外保育所にしか入れないのか。派遣労働は身分が不安定だからこそ、高給を保証してもらわないと割に合わない。(2018年1月)

60代 男性 有期 スポット派遣（日雇い）

「日雇い派遣」で同一企業に1ヵ月以上雇用されています。違法ではないでしょうか。(2018年1月)

40代 女性 有期 営業事務 11~15年

派遣元から直接雇用してもらえない場合は派遣切り…それはあまりにも酷すぎると感じます。何のための派遣法改正なのか本当のところよくわかりません。全国で恐らく多数の方が路頭に迷うでしょう。国としてそんな事があってもいいのでしょうか。大問題だと感じます。(2018年1月)

40代 女性 有期 独立行政法人での窓口対応 7~10年

今まで1年更新で当たり前のようになり、全員更新されて来ましたが、昨年9月に業務変更があるので更新しないといわれました。70歳まで働けるとあったのに、新しい業務は1年更新で5年で満期。更新できないとなりました。新しい業務といっても、今までの業務に新しい業務が加わっただけで、いままでもそんなことはありました。新しい業務へ応募しても構わないと言われて、履歴書を出し面接試験を受けてました。8人中4人採用4人不採用でした。業務内容は、世の中の弱い立場の人を助ける仕事なのに、我々非常勤を切り捨てることに納得できません。官庁管轄の全国組織です。そのような場所で、このようなことが行われたことに納得できません。(2018年1月)

40代 男性 有期 SEおよび事務 11~15年

本当に派遣労働者のことを考えての法改正だったのか疑問。企業側にのみ有利なように思えてならない。妻子がいるのに現職場を追われるわけには行かない。(2018年1月)

40代 女性 有期 技術系、CAD、実験 7~10年

外資系企業に勤務しておりますが、事務については無期雇用転換する者は受け入れない、また、3年で入れ替えと秋頃に決定しておりましたが、技術系については対応が遅く、年末になり指針が出され、事務系と同じ対応となり、待たされた挙句切られるということで途方に暮れています。シングルマザーで子供を育てており、何年もかけて積み上げた時給もまた転職するにしても収入は確実に半減してしまいます。本当に困っています。(2018年1月)

40代 女性 無期 技術職 19年

雇われ方への疑問はありつつも、半年ごとの契約で不安定だったのが、先生方に相談して色々な取組の結果、…派遣元のとはいえ、無期雇用になり、現在育休中なのですが、スムーズに産休育休がとれて、随分救われました。どうしたらいいかわからなくても、何か行動を起こす（まずは相談に行くだけでも）ことも大事だと感じています。(2018年1月)

40代 女性 有期 OA事務 1年未満

法改正の本当の目的である直接雇用の促進が進めばよいですが、前の業務委託の職場ではもっと安い会社へ乗り換えるとして、昨年クライアントから契約終了を言われたりしたので、現実には難しいだろうと不安で一杯です。自分で就職先を探そうにも年齢を重ねるとかなり厳しいですし、こんな状態で雇用が安定したとか経済状態がよくなったとか、国には言ってほしくありません。(2018年1月)

50代 女性 有期 翻訳 4~6年間

当初から予想されていたことですが、派遣法制定の時は派遣労働者の雇用を守るためと言っていたのが、ここにきて、3年縛りをわかっていて派遣として働いているのだから自己責任という論調が目につきます。3年で雇止めがあたりまえのような言い方を平気ですのをネットではよく見ますが、雇用を守るためという視点がすっぽり抜け落ちているのに憤りを感じます。政府は大企業に3%の賃上げを要請していますが、経団連企業（私の派遣先もそうです）が自社の社員の賃金を上げるしわ寄せが派遣などの下請けに来ると思います。ボーナスどころか交通費もない、電車の遅延で遅刻してもその分時給から引かれるなど、本当にモノ扱いというのが実感です。(2018年1月)

40代 女性 有期 事務(旧26業務) 16~19年

12月下旬に派遣会社の担当者から、派遣先との相談の結果、無期転換の区切りとなる18年3月末か、派遣法の区切りとなる18年9月末のどちらで契約終了にするか選べと言われた。派遣先からの契約終了は違法ではないのだろうが、2002年3月から契約を繰り返し、以前派遣会社からは「他社を受験するならば派遣先に了承を得ないと許可できない」と言われて正社員への就職活動をためらってきた。自己責任と言われればそれまでだが、真面目に働いてきてこの状況では、正直この16年が実に悔しく感じる。只今就職活動中です。(2018年1月)

40代 女性 有期 査定事務 4~6年

派遣法も労働契約法も外見だけ非正規の雇用安定をうたってはいるが現場をよく知らない人たちの政策で、けして雇用安定措置とは思えない。派遣法によって3年ごとに入れ替え可能となり企業に有利なだけ。大手の派遣会社が無期雇用枠を作ってはいるが若い人が対象で、無期雇用の権利を主張して安定した雇用になる人はどれくらいいるのか疑問。(2018年1月)

年齢 性別 雇用形態 職種 現在の職場での派遣期間

40代 女性 有期 コールセンター 1年未満

将来設計も立てられないような働き方をさせるのは辞めてほしい。(2018年1月)

40代 女性 有期 一般事務 4～6年

3月で5年になり、春から派遣会社との無期雇用契約に切り替え可能の連絡を頂いていたけれど、無期雇用の資格ができたことを理由に、派遣先企業（勤務先）から、雇止め通告を受けた。派遣先企業が私を無期雇用するわけじゃないのに、理不尽極まりなく感じている。(2018年1月)

50代 女性 有期 WEB作成 1年未満

大学内での派遣業務をしています。派遣社員だけに屈辱的な態度でいじめがある。人の事を鼻で笑ってばかにした物言い。高学歴特有のものなのかわかりませんが、気に入らないうちにすぐにクビにするそうです。3ヶ月更新、半年のその先は契約社員に変更できる法律にしてほしい。だって、生きられないんですもの。(2018年2月)

30代 女性 有期 経理、財務 7～10年間

派遣先の個別状況について、もっと国が取締りを強化してほしい。改正派遣法の雇用安定化措置では、全く対策になっていない。(2018年2月)

40代 女性 有期 コールセンター 4～6年間

今までも同一労働・同一賃金ではないうえに、派遣法の改正で12月で切られるでしょう。今までも派遣社員は派遣先都合な状況であり、派遣元は立場が弱く、派遣先の保険会社都合ですべてがなされるでしょう。国会議員は自身の既得権益や議員数の改正はなかなかせず、立場の弱い派遣の実態を理解できないにも関わらず改正を勝手にする。(2018年2月)

50代 女性 有期 テクニカルサポート 4～6年

26業務廃止のため、スキルを生かした派遣という働き方を継続できなかったことにたいへん憤りを感じています。(2018年4月)

50代 男性 有期 電子機器設計 20年以上

派遣法は成立当初の形に戻すべき。(2018年2月)

40代 女性 有期 環境分析 4～6年

いままで4年間今の派遣先で一生懸命働いてきて、その業務に関する国家資格も取り、なるべく休まずに働き、人間関係もうまくいっているのに、ぜひ派遣先の直雇用していただきたいと思いますが、派遣会社からは派遣先からこれからについてまだ決まっています、と言われました。今年の3月までで契約満了ですどうなるか不安です。(2018年2月)

40代 女性 有期 ソフト開発、テスト業務 4～6年

派遣法が改正されるたびに、非現実的な内容で、法改正の目的趣旨に合致しておらず、むしろ現場のクビを締めつけられることが多いような気がします。(2018年2月)

50代 女性 有期 一般事務 11～15年

このままだったら、定年まで派遣で雇っていただけたのに…どうなるか不安です。若ければいいですけど。(2018年2月)

50代 女性 有期 秘書・英文事務 11～15年

大手派遣会社の無期雇用派遣の就業規則が出始めていますが、雇用の安定という法の趣旨に反したものが散見されます。ある大手派遣会社の就業規則は「決められたエリア（片道2時間以内）・職種で提示された派遣先を断る権利はなく、時給はその派遣先による。交通費なし、賞与なし、退職金なし。2か月以内に仕事が決まらなければ退職」というものらしいです。これでは、派遣会社が恣意的に通勤が困難または著しく低い時給の派遣先を紹介したり、紹介できる仕事がないという理由で（あるかないか証明してもらうことは困難）、無期の派遣社員を退職に追い込むことも可能性です。

デメリットばかりの就業報告を作り、有期の派遣社員が無期転換を選ばないように嫌がらせしているようにも感じてしまいます。

こんなことでは、無期を選んででも希望がないです。

無期雇用になってめでたしめでたしで終わることなく、就業規則が無期派遣社員に不利益をもたらすものでないか検証する必要があるのではないのでしょうか。(2018年4月)

30代 女性 有期 営業事務 4～6年

抵触日前の更新で雇止めとなり辛いです。(2018年6月)

年齢 性別 雇用形態 職種 現在の職場での派遣期間

40代

女性

有期

販売

4~6年

5年を目前に更新がなかった。次の仕事の紹介はされたが、希望に合わない。ここで派遣会社を退職しても、自己都合となり失業保険は一般受給(3ヶ月待機)になるらしく、長年働いたのがばかしくなりました。無期雇用についても派遣会社のガイドラインがなかなか決まらず、いまだに書面等でのお知らせもありません。(2018年4月)

50代

女性

有期

庶務事務

4~6年

2013年4月5日から同じ派遣会社で派遣社員として働いていましたが、2018年3月31日で契約を切られました。理由は「弊社(派遣会社)の取引条件のご提示のなかで、派遣先との取引が継続できなくなったため。詳細は、会社間の取り決めなので、お伝えできない」とのこと。次の仕事紹介はなく、応募しても落とされています。無期雇用を阻むために切られたとしか思えません。(2018年4月)

30代

女性

有期

事務

11~15年

派遣社員は今の職場と無期契約ができるわけではありません。派遣元が今の職場と直接契約の提案をしていますが、給料が減る可能性があり、またおそらく有期雇用だと思います。契約社員やパートと同じように無期転換ルールを派遣社員に適用するのはおかしいです。同じ職場に派遣社員として10年以上働いていますが、派遣元ではなく派遣先がいいから今まで働き続けられたんです。(2018年4月)

40代

女性

有期

貿易事務

11~15年

14年数か月、同じ派遣先に就業しておりましたが、2018年3月31日で契約終了になりました。派遣会社も次の仕事紹介は積極的ではなく、1週間に一度コンタクトしていましたが、連絡すると条件が合わない派遣先を1、2件紹介する程度でした。あまりにも非積極的な対応だったため、雇止め理由書を依頼したところ、一度は無視をされ、再度依頼したところ、作成する旨の返事はあったものの2週間ほど音沙汰がなく、催促メールをしたら、メールで送りたいと言われたので、メールと郵送どっちもすぐに送って欲しいと返信したところ、メールのみで終わり、郵送での書類はありません。メールでの雇止め理由書には、4月以降の雇用契約の締結に至らない場合は雇用契約は3月31日付で満了終了すると記載がありました。今回の一連の件で公的なところに相談しましたが、相談箇所のたらい回しにったり、雇止め理由書についても出さないことに罰則等はないということで、諦めることにしました。(2018年4月)

50代

男性

有期

コールセンター

14~19年

私の業務を正社員で内製化するとの理由から2018年3月末で契約終了となりました。引き継ぎ先は、正社員およびなぜか派遣社員です。非合理的な解雇であると思われます。また、昨年より派遣先上司からの無視、仕事を与えない等のモラハラを受け、職場に居づらい状況になりました。(2018年3月)

40代

女性

有期

専門職事務

4~6年

約4年半ずっと更新し続けてきましたが、派遣法により6月いっぱい契約終了となってしまいました。長年勤めて切れ、急に生活も環境も変わることになった心のケアはどう対象してくれるのでしょうか。派遣法による続けるか辞めるかは3年以上勤めた場合はこちらに主導権を与えるべきではないでしょうか。(2018年6月)

20代

女性

有期

コールセンター

1~3年

直接雇用や正社員など雇用替えがあるところはひと握りだと思います。実際は切られて終わりかと。(2018年6月)

30代

女性

有期

一般事務

1~3年

なぜ3年という期間を設けるのでしょうか。派遣社員の救済措置? 全ての企業で直接雇用ができると?勝手な法改正のせいで職を失う人間がいます。母子家庭でやっと今の就業先が見つかったのに。「仕事探し」か「無理心中」か考えなければいけないんです。子供がかわいい。子供だけ残すなんてできません。(2018年6月)

40代

女性

有期

WEBデザイナー

1~3年

低い時給で、契約書にない業務も振られます。対応しているのですが、批難され、成果を出せと言われます。数値で結果を見せても、派遣が口出しすること自体、間違いだとパワハラ的な発言もあります。契約終了をしたい旨を派遣会社に伝えても、「いいから出勤してください」と言われ話を聞いてもらえません。(2018年7月)

40代

女性

有期

一般事務

1~3年

前回の更新の際(5月末)に、私の抵触日が2019年1月1日で、希望する人には派遣会社の無期雇用により切り替えることができる、10月頃派遣先の方針が決定するのでその際に詳しく説明すると派遣会社から伝えられていた。7月に入り派遣会社から再度、10月末が抵触日にあたるので、他の部署に異動してほしい、と伝えられる。派遣先の認識では、「無期雇用対象外なので10月末まで終了」「継続して雇用したい場合は違う部署を用意しよう」言われた様子。(2018年7月)

40代

男性

有期

コンピュータシステムの管理

1~3年

某社へ派遣されていました。2014年7月派遣開始、2018年3月派遣終了でした。2018年3月末で同社内で大量の派遣切りがありました。私だけでなく20数名同時でした。(2018年7月)

年齢 性別 雇用形態 職種 現在の職場での派遣期間

40代 女性 有期 一般事務

4~6年

派遣先がある大手企業3社による出資会社である性質上、プロパーでの直雇用はできない。代わりに派遣元での直接雇用をして出向の形で雇い自体は止めたくないとの話があった。派遣先の業績は、最近落ち目であり、今後のことは分からない。派遣元に直接雇用された場合、派遣先に需要がなくなれば条件の悪い就業先に出向させられる可能性を感じ、就業先の変更を希望したが、現在の就業先との契約がなくなっても全く次の就業先の案内はなかった。ちなみに、他社の派遣会社にエントリーしたところすぐに、次の就業先を紹介され、失職はせずに済んだ。今回は偶然、失職せずに済んだが、次を案内すると言いながら、全くそれがなかったのは、こちらの実力不足か先方の就業先確保の営業力がないのかは判断できない。そこを不明瞭にしたまま、一声もないことに疑問を感じる。同じ派遣会社で長年働いたのは、特別な迷惑をかけずに就業できていたからかと思う。同じ状況にある人を同じ就業先で複数人みている。有給休暇は1年で沢山貰えるようになっていたので、できたら同じ派遣会社から就業したかったのが本音です。今回の理由が派遣法にあるのだとしたら改悪された法律なのか？と疑わざるをえません。(2018年7月)

40代 女性 有期 一般事務

1年未満

私は2016年12月に13年派遣で働いた会社を辞めました。上司からも私自身も幾度となく「直接雇用」を希望しましたが、全く受け入れられることはなかったです。また派遣元にも「無期雇用契約」をお願いしましたが、それも「弱小?!派遣会社のため、それは無理」との回答でした。3年の期限がなければ、ずっと働けたのに50歳になってから首になるくらいなら・・・と他の就職先を探しました。しかし結果的に派遣で働いています。派遣法の改正は私にとって最低最悪の法改正でした。今でも恨んでいます。(2018年7月)

40代 女性 銀行事務

1~3年

もう私は辞めたのですが、昨年12月にいきなり、1月までの契約で終了を告げられました。丸3年勤めていて、ある程度支店の勢力になっていると自負しておりました。支店の人数が多いから、それで減らすためと言われましたが、派遣切りだったのだと思っております。46歳で切られたら後はありません。幸い、知人の紹介で今の所に勤められましたし、結果は好転したラッキーな方ですが、他の方々はもっときつい思いをされていると思います。(2018年7月)

30代 女性 有期 一般事務

11~15年

私の派遣会社は3月末で5年以上勤務している派遣社員27名を全員契約解除にしました。幸い私だけは派遣先が強く継続を希望してくれ、別の派遣会社に転籍する事で同じ職場で4月からも継続して勤務していますが、派遣会社が変わった事による小さなデメリットもあり(健康保険組合が小さくなり金額が上がる、有休がリセットされる、など)雇止めさえなければ継続して12年働いたので、今回の法改正はすごく不利なものではないと思います。(2018年7月)

30代 女性 有期 一般事務・会計事務

1~3年

3年で派遣切りにあいます。企業は派遣なら同じ能力の人がゴロゴロいると考えているので、直接雇用なんて微塵も考えてはいないです。最初からこうなるのはわかっていたのでショックはありませんが、法律を作った方々の浅はかさにゲンナリします。(2018年7月)

40代 女性 有期 一般事務・会計事務

1~3年

3年で派遣切りにあいます。企業は派遣なら同じ能力の人がゴロゴロいると考えているので、直接雇用なんて微塵も考えてはいないです。最初からこうなるのはわかっていたのでショックはありませんが、法律を作った方々の浅はかさにゲンナリします。(2018年7月)

40代 女性 有期 事務職

1年未満

派遣社員として3か月更新で7月で3年を迎え、9月末が抵牾日でした。会社での表向きは社内の人事体制の変更とのことですが、結局、その前に、次回の契約更新なしを告げられました。社内で私と同様に6月末で12名の派遣社員が失職しました。2015年の法改正で結局は、派遣社員が仕事を失い長く同じ職場で働けないことに繋がっており、私たちには何もメリットがありません。派遣先の環境、仕事の内容がよければ派遣社員のままでも長く勤務したい派遣社員もいるはずですが。(2018年7月)

40代 女性 有期 一般事務

1~3年

派遣先での受け入れ努力義務が殆ど機能していません。現在の派遣先では大量の派遣社員を受け入れているにもかかわらず、現在派遣で入社する社員に対して予め3年後の直接雇用は無しと言い切っています。これは努力義務の放棄ではないでしょうか。会社に対して指導等できないのでしょうか。また何年働いても給料の上がる見込みのない派遣ですが、せめて交通費くらいは支給してほしいです。結果的に交通費込みの給料が総所得とみなされてしまい税金がかなり引かれてしまいます。生活が厳しいです。現在の法律だと最初に就業した部署での3年継続+別部署で2年継続→累計5年勤務後に後半の勤務部署での永続派遣が可能とのことだったのですが、後半2年の勤務部署ではなく最初に働いた3年の部署での直接雇用(もしくは永続派遣)ができるようになってほしいです。(2018年7月)

40代 女性 有期 一般事務

1~3年

20年近く派遣で働いていた多数の友人が職を失いました。この法律は派遣切りに繋がっています。受け入れる企業の方が圧倒的に少ないと思います。私も1年後には派遣切りに合うのか考えると仕事へのモチベーションもとても下がります。法律の見直しをしていただきたいです。(2018年7月)

年齢 性別 雇用形態 職種 現在の職場での派遣期間

50代 女性 有期 総務事務 1～3年

すでに法律が制定され施行された時点でこうなるのは分かっていたことです。企業は3年を超えないところで雇い、またこの時期に大量に発生する切られた経験豊かな派遣をまた雇えばいいのです。切られる派遣は永遠に社員にはなれません。(2018年7月)

40代 女性 有期 CADオペレーター 4～6年

派遣先の正社員に移行する手続きを行ってたら派遣の紹介料が高過ぎて断られた。しかも最後の更新して次の月の10日に教えられた。納得出来ないが、今さら今の会社に残りたいとは思わない。ただ、自分の希望は通らないと思いついた。(2018年7月)

20代 女性 有期 事務 1～3年

2015年5月に現在の職場に就いたあと、2015年11月1日付で部署異動しており、2018年10月31日が抵触日です。上司からはどのような雇用形態であっても残ってほしいと2017年10月ごろに言われたので続けていましたが、2018年5月になって、10月末で終了と告げられました。理由は予算がないとのこと。次の仕事を柔軟に探すためにも現在は1ヶ月更新をいただいています、腑に落ちません。どこに文句を言うこともできず、もはやいい機会なのではないかと聞き直ってしまっています。しかしこの声を少しでも誰かにお伝えしたいと思い回答させていただきました。(2018年7月)

30代 女性 有期 研究・調査(土質) 7～10年

安価な労働力として7年半在籍しました。正社員の方と同様に頑張っても報われず、真っ先に切られるのが派遣社員なのだと今回痛感いたしました。派遣労働者の立場は非常に弱く、派遣先のいいように使われるだけです。結局派遣先に散々振り回されて辞めることとなりました。派遣元も“お客様”である派遣先には強く言えず、派遣労働者に具体的な対策をしてくれません。派遣先にも派遣元にも捨てられたも同然です。(2018年7月)

50代 女性 有期 大学院の実験補佐員 1～3年

扶養枠内で働いています。派遣者と派遣先の希望がある場合は、3年の定めを法改正してほしいです。(2018年7月)

40代 女性 有期 専門CAD、書類作成 4～6年

派遣を守るための法が死活問題になっています。企業が派遣を社員にするはずがない。派遣の全員が社員になりたいわけじゃない。私たちの意見もきかずに作った法でなんで失業しなくちゃいけない。今すぐ救済処置を求む!!(2018年7月)

40代 女性 有期 営業事務 7～10年

派遣社員に対して全く良い法律ではないって決まった当初からわかりきっていたのに、派遣先の努力目標なんて事にして、そんなところだけゆるい感じ、会社には良い法律だけど、働く人にとっては何も良くない。派遣切り、雇用止め、散々な目にあいました。派遣先から最終的におしまいと言われたのは雇用契約が切られる3日前、最初から無期雇用なんてあんまり考えていない様です。(2018年7月)

50代 男性 無期 製造業 7～10年

昨年、「社員の道があるかもしれないから有休取ったりしね〜で、社員の言う事は聞けよ!」と会社から指示されて、今だに道が見えないままパートの人達は働き続けている状態です。社員は休み放題! 責任はパートにだけ! という会社方針のようです。仕方ないですが、年取は社員の5分の1くらいです。(2018年7月)

40代 女性 有期 製造業本社にてパソコンヘルプデスク 7～10年

大企業の関係子会社からの派遣(業務委託)で、グループ内の別の関係会社で契約更新を続けて10年働いています。今年4月からの5年ルールが近づくタイミングで、所属する派遣元の事業部ごと別の派遣会社に譲渡され、勤続期間がリセットされました。新しい派遣元では、同じく3ヶ月更新で、2018年4月開始から3年以上の更新はしない旨の契約書に変わりました。いろんな抜け道のある派遣法に振り回されて辛いです。早く3ヶ月後、長くても3年後には契約が終わります。その時に年齢的にも別の仕事が見つかる可能性は低いと思ってます。また、派遣先での直接雇用も例がほとんどなく、またあったとしても時給1000円未満の別枠の契約社員しかありません。どっちにしても厳しい環境になるので、別の仕事を探すべきなのは理解していますが、現実厳しいです。(2018年7月)

50代 女性 有期 技術派遣(製造業、設計支援業務) 7～10年

派遣として更新を続け、5年を迎える前に体調不良で契約を終了されたが、その後3カ月おきに更新し、長期雇用を見込めるとのことで同事業所で就業したが、この2月に「契約更新しない」と通達された。長期雇用の見込みがある、と言って就業を促すのは禁止にすべきではないかと思う。(2018年7月)

30代 女性 有期 一般事務 7～10年

派遣で同企業に勤めて10年が立ちますが、上がった給与は自給にして100円のみ。勤務地の変更なども容認してきたのに、抵触日とともに契約が終了しそうでむなしさを覚えます。(2018年7月)

年齢 性別 雇用形態 職種

現在の職場での派遣期間

40代

男性

有期

営業

1~3年

私は派遣法が改正されて3年間同じ企業で働いていればその企業の正社員になれると勝手に思っていました。3年間も3ヶ月毎に契約を更新してもらっていたので営業職としての能力も評価されていたとおもいます。2018年10月末で3年間働いた企業で契約終了の連絡が派遣会社よりありました。派遣会社は派遣先に強く言えない立場なので私には次の派遣先を探しますとしか言いません。その企業は中途採用もしていますが、社内ルールで大卒、年齢は35歳までと決まっているそうです。私は48歳、高卒なので中途採用には応募すらできません。私には結局、愛想よく派遣終了を了承して次の派遣先を紹介してもらうことを待つしかありません。一体、誰得の派遣法改正でしょうか。(2018年7月)

40代

男性

有期

設計エンジニア

7~10年

法改正より今年4月より有期から無期への転換があることを知らず、派遣元会社からはそれらの話がなかった。派遣先も我関せずのスタンスを取っているようで話すら出てこない。派遣元に確認をしたところ考えさせてくれで1、2カ月経過。(2018年7月)

20代

女性

有期

庶務

1~3年

2015年8月21日に入社し、その後派遣法が施行された為、3年後の抵触日には社員になれるようにと頑張ってきました。その結果、雇止めを食らい、2018年9月20日で契約打ち切り。入社日の2018年8月21日から換算すると2018年9月20日は3年を超えているはずで、と伝えても施行されてから3年なので派遣法施行から2年11か月、入社から3年1か月で雇止めとのこと。国が勝手に決めた法律で、こちらは仕事が無くなります。派遣法の執行を決定した方々は実際に派遣社員として勤務したことがあるのでしょうか。雲の上の空論で何人もの仕事が無くなることを視野にいれ議論なされたのでしょうか。私が働いている会社は大手ですが、そのようなところでも雇止めを平気で行います。派遣法は改正するのではなく、派遣自体廃止するべきかと思います。(2018年7月)

30代

女性

有期

営業事務

1~3年

私は今年の6月まで大手飲料メーカーにて3年半働いておりました(派遣法施行してからは2年半です)。派遣法の改正案が出た際、会社からは全員正規雇用するから安心して。といわれ、昨年3月に社内での派遣同士のパワハラが激化し耐えられなくなったことから、契約解除を申し出たがあと1年で社員だから頑張ろうと引き留められました。ですが今年に入り急に、派遣社員は誰ひとりとして正規雇用しない旨を派遣会社経由にて3月に知らされました。なんとなく昨年末より派遣会社が正規雇用について濁しておりましたので、いざ聞いたときは「ああやっぱり…」というあきらめが大きかったです。ただ、契約解除するならもっと早めに言ってもらえれば、就職活動も1年かけてできました。会社は派遣を切ったところで次を雇えばいいだけですが、私たち労働側はそうはいきません。社員になれるから…の言葉で、時間外労働も社員以上にこなしました。これは派遣の仕事じゃない!と思うようなこともやってきました。ひどいときは、17時半終業ですが22時まで会社におりました。子供がいるから、と残業月5時間以内という条件ではいったのに、多いときは月20時間以上残業しておりました。それが、最終的には派遣法で3年だから、の一言です。また派遣会社の無期雇用は、時給は下がる。仕事を選べない。勤務地はどこにいかかわからない。となると子供持ちにはかなり厳しいです。派遣会社は、派遣切りが決まっても、その期間より前に就業先を紹介してくれることはありません。仕事を絶やさないためには、自分自身で動かなければ失業するだけです。幸い年齢が若いこともあり、なんとか自力で正社員の仕事を見つけることができましたが、派遣法のせいで職場を追われたことには間違いありません。私のような派遣切りに合わないためにも、派遣法撤廃を強く願います。(2018年7月)

40代

女性

有期

一般事務

16~19年

比較的継続的に仕事がある派遣先に長く勤務しています。有期雇用の契約更新を継続する勤務形態が一番自分には合っていたのに、あえて法整備されたことで無期雇用化や派遣先での正社員登用等、望まない選択肢に悩まされることになりました。派遣とはいえ誇りを持って勤務して来ました。自分の19年間は何だったんだろう、何のための法律なんだろう、と思っています。(2018年7月)

30代

男性

有期

営業職

4~6年

2014年1月から派遣で働き始めました。ずっと同じ企業で働いていますが、この2018年9月末で雇止めが宣告されました。悲しいです。(2018年7月)

30代

女性

有期

グラフィックデザイン

4~6年

数年前の派遣法では、専門職は3年の縛りが無かったため働き続けられたが、派遣法が変わって、先日、今年いっぱい契約終了だと伝えられた(当初の説明では、数年前に勤務先に派遣されたのと同じ2月迄だと聞いていた…)一般事務などの職種なら他に仕事もあると思うが、専門職は募集自体が少ないため本当に困っている。派遣を守るためにできた法律だと説明を受けたが、法律に切られるなんてどう考えてもおかしい。(2018年7月)

40代

女性

有期

コールセンター

16~19年

既にこの3月末で契約終了となった。派遣元で無期雇用となったところで紹介していただける派遣先は通勤に2時間以上かかり、交通費も支給されないとこしかない。(2018年7月)

40代

女性

有期

ITヘルプデスク

1~3年間

酷い法律。派遣切りになることが確定している。社員化には到底無理。2015年4月から続けているが、大変困った法律が施行されてしまった。(2018年7月)



年齢 性別 雇用形態 職種

現在の職場での派遣期間

30代

女性

有期

貿易事務

7~10年

この法案ができた当初から「正規雇用への道が開ける」というより「雇用期間に期限が来た」という認識しか持っていませんでした。かといってこの法案が無ければ餓い殺しに遭うかもしれませんが、それが嫌なら「派遣先」は「経験を積む場」と割り切り、そのスキルを持って自分で正規雇用の道を探るしかないと思っていました。そもそもせつかく安く使い捨てできる都合のいい労働者である派遣を正規雇用に移行させるなんて嫌だと思える企業が多いのは当たり前だと思います。それでもこの法案を活かしたいなら、正規と派遣で職務内容にもっと明確な違いを持たせるか、正規社員と派遣社員で同じ試験などを受けさせて能力の低い者は正規でも落として派遣社員を正式に雇うなどすべきかと思います。もしくはそのような法案自体を作ればよいと思います。逃げ道があるような法案では強者である企業側はいくらでも逃げ回ると思います。本当に馬鹿馬鹿しい制度です。私自身も今年の春派遣法の5年契約に引っかかり、派遣から契約社員へ移行することになりました。しかし時給などは派遣時と全く同じ条件で、契約でも社員という責任が増した上でクビの期限が5年先に延びたというだけでした。一応5年後の正規雇用への可能性について企業側に伺ってみましたが、当然そんな先の事など分からないとされます。私は10年間この企業で派遣として働き、1円も時給が上がっていません。(もちろんそのような契約内容です)そこに文句を言うつもりはありませんが、職務内容のレベルの方は年々上がっておりますので、そこには文句を言いたいです。派遣の時給で社員と同じレベルを求めると。言えばクビにされかねませんので言えませんが)その上この先5年もまだこのままの条件で、さらに(トータル15年働いた上)切られる可能性が高いなど、どのように高いモチベーションを保って良い仕事ができるのでしょうか? そんな不安定な立場と精神状態で正社員と同じクオリティを求められるなど、不当でしかありません。私は4月から契約社員をやりながら転活を決意し、運良く同業他社の正規雇用への転職を決めることができました。が、私はざりざり30代ですし、タイミング良く今のスキルを活かせる求人が出たのでうまくいっただけで、年齢の壁や色んな環境・理由から転活自体が厳しい方もたくさんいらっしゃると思います。将来の不安から命を絶つ事も考えるような方もいらっしゃるのではないのでしょうか。私自身も精神が不安定になるあの不安な日々を思うとこのアンケートを書かずにいられませんでした。(2018年7月)

40代

女性

有期

ITヘルプデスク

1~3年間

社員さん・パートさん誰一人わからない業務を6年中、5年担当してきました。私の3年目は来年3月です。上司に「申し訳ないがどうなるか分からないし、僕も異動になるかもしれないし…」と言われました。「パートさんにレクチャーして下さい」と言われました。ちなみに、私の会社では昔からパートさんの派遣の扱いに大変な差があります。私は3年目を前に、今秋くらいに自ら退職します。(6年間、時給は一度も上がっていません。パートさん以上に仕事をしておりました。交通費なし)(2018年7月)

40代

女性

有期

貿易事務

11~15年

15年近く同じ就業先で働いてきたため、恐らく労働契約法に絡んでくるためか、同じように5年以上働いていた同じ職場の派遣社員も踏め、2018年3月31日で契約終了とされました。派遣会社からは就業先が契約終了と言ってきたのでどうすることも出来ないと言われ、週1で次の就業先の紹介を求めましたが、積極的ではなく見つかりませんでした。派遣元に雇止め理由書の提出も求めましたが、何度も催促してやっと電子文書で提出されましたが、郵送をお願いしていても届くことはありませんでした。労働基準監督署にも相談しましたが、国が決めたことでおかしくても従うまでと言われ、派遣会社もクーリングオフ後は紹介してくるだろうと言い、何の相談にもなりません。どこに相談しても解決するわけではなく、現在就職活動をしています。年齢が50代に近く就職先はまだ決まっていません。(2018年7月)

40代

女性

有期

営業事務

1~3年

給料安い派遣に頼ってきたくせに、3年しか働けないのがわかったら、派遣切りして、給料やすい新入社員を入れる。やっぱり、派遣は切り捨てでした。社員と同じ仕事内容なのに、一部上場だからか、使い捨てです。(2018年7月)

40代

女性

有期

ITオペレーター

1年未満

- 契約更新は3ヶ月単位だが、いつ何時、自分の契約が打ち切られるのだろうかとかビクビク怯えながら仕事している。長期的視野に立つことなど到底できない。
- また、派遣としての労働は、派遣先企業の業務の末端のごく一部で、自らの労働が経済活動のどこに貢献しているのかが全く見えない。
- 現在は派遣労働者が多いが、日本経済の一員という意識を持つ機会がないまま、ただ日々のサイクルに組み込まれて就労する人を増やしているだけの社会になっている。
- 派遣先企業を通じて当事者意識を持ち、経済活動に問題意識を持つことができたとしても、派遣労働者には意見を発表する場がない。これは企業にとっても痛手ではないか。正社員のみが全知全能であるわけがない。
- 一日でも早く、派遣労働者を辞めて、正規雇用で仕事をしたいと願っている。
- 派遣労働者にも労働組合が欲しい。(2018年7月)

30代

女性

有期

一般事務

11~15年

無期雇用を選択できる状況なのですが、今の派遣先では、有期雇用の人しか雇わないと、3年縛りの派遣法が制定されてから決定したとのことで、無期雇用を選択する=派遣先をやめなければいけないという状況です。今の職場でずっと働きたかったのですが、有期雇用で働けるのも12月までです。派遣先が無期雇用の派遣も雇ってくれるといってくれれば、今の会社にずっといられるのに、辞めなければいけないのが非常につらいです。派遣法は派遣切りを増やすだけの制度だと思います。(2018年7月)

年齢 性別 雇用形態 職種 現在の職場での派遣期間

40代

女性

有期

営業事務

1～3年

派遣が来年1月末で丸3年になります。派遣元が派遣先に今後の話をしたら、3年終了後は、次の新しい人を入れてくださいと言われたそうです。正社員契約もパート契約も枠がないと言われました。また次の派遣を見つけなければなりません。(2018年7月)

40代

女性

有期

CADオペレーター

4～6年

無期雇用だと派遣元が派遣先に値上げして提出したため、無期雇用はできないと言われた。何のための無期雇用なのか分からない。(2018年7月)

40代

男性

有期

バス運転士

4～6年

今年の3月末で雇い止めになりました。労災でケガが完治せず途中で症状固定になり可動域問題と疼痛管理に問題があり、道路運送法に基づく会社に治療を続けると申し出をし、退職勧奨されたり、配置転換を受け入れて貰えず雇い止めになりました。これから仕事を探すのですが、派遣だけは行きたくないが仕方ないかと不安で一杯です。(2018年7月)

40代

女性

有期

政府系金融機関の情報システム

4～6年

今年の9月で満了となります。派遣先は直接雇用はしないとのこと。無期雇用の話も出てはいますが、条件は今と変わらず。また派遣の枠自体が2年毎に入札対象となるため、枠を獲得するために派遣会社が賃金を低く設定して参加する可能性もあります(実際過去に打診されました)。仕事も環境も好きですが、派遣元も派遣先も消耗品として考えているような気がします。誰のための法案なのでしょう。(2018年7月)

40代

女性

有期

一般事務

1～3年

前職は2008年8月～2018年3月まで派遣社員として働いてました。派遣法の3年が到来する9月で派遣終了になることは分かってましたが、その前に終了となりました。派遣先の説明では人事が決めたことで20代の新入社員が入るから派遣終了になるということでした。納得いく説明ではないですが、誰にも相談できないまま終了となりました。後で聞いた話ですが、派遣先は派遣先のグループ会社の派遣を無期派遣にして、他の派遣会社の派遣は終了にさせているようです。私は2ヶ月後から現在の派遣先で働いてますが、いつ終了になるか弱い立場で不安定で先が見えない状態で1年働けるか分かりません。派遣法は派遣先が雇用調整をしやすくするための法律であって、派遣社員のほんの一部の人しか正社員になれず、派遣社員のままでよい人は3年ごと終了になり、次を探すにも補助的な仕事しかしていないためスキルが身につけてる人が少なく、次の仕事がなかなか決まらない。同じ会社で長く働きたいのに、こんな状態では前向きになれません。(2018年7月)

40代

女性

有期

金融事務

1～3年

3か月更新で11月4日が抵触日となっています。10月30日までの雇用で、次の更新なし、派遣先で直接雇用もなし、次の派遣先も紹介できるかわからないとのこと。同じ部署で同じ状況の派遣社員が9人います。また、その後に派遣されてきた人たちも働けるのは2年11ヶ月とのことで次々に辞めていく状況に。全員派遣はまずいと思ったのか、私達、派遣社員は直接雇用されないのに契約社員を募集して随時採用中。その契約社員に私達が質問され教えている。「ここで働きたいなら、ハローワークなどを通して応募して下さい、但し今まで働いてきたことなどは考慮しませんので採用はフラットにみます」とのこと。派遣社員は高卒や専門学校卒もいますので、学歴が採用の基準のひとつなら直接雇用したくないのでしょうか。採用されても、教えている契約社員たちは先輩になり、昇給もそちらが先なので納得できないと思います。(2018年7月)

40代

女性

有期

営業&amp;貿易事務

1～3年

誰のための法改正なのか、悪法としか思えません。当方の就業先(大手化学メーカー)からは、法改正により3年毎に代わる派遣を置くのはリスク高なので、新入社員を据え置き教育する方針のため更新しないとされました。また抵触日11/1→6/末前倒しで終了になったのは、そのタイミングでの人員確保が未確定のためとも。また他部門への転属を希望しましたが、近い内容の部門へは転属できないとのことで、非常に不本意ではありますが、終了し現在に至ります。法改正がなければ継続可能性があったこと、また近い内容部門への転属禁止等の制限があることで、余計に窓口が狭まったことに憤りを感じています。現場を知らないお役所の方々のおかげで情緒不安定になり、毎日将来への不安に苛まれています。メンタルをやられ社会復帰するのに少々時間がかかりそうです。(2018年7月)

50代

女性

有期

一般事務

20年以上

有期雇用者を救済するための法律のはずなのに、企業側に有利な解釈をして派遣切りが横行しています。派遣元から3年になる前に「次の更新はありません。これは派遣先の意向だから従ってください」と言われてしまったら、個人という単位では立ち向かうこともできず、泣く泣く応じている人が多い。今回の改正では新たな派遣を雇えば引き続き派遣社員を置くことができるという企業側にとって抜け道を作ってしまったがために理不尽な派遣切りが横行していると思われます。直ちにこのような改正を取りやめてほしい。(2018年7月)

30代

女性

有期

CADオペレーター

11~15年

妊娠を2回しましたが、1度目の時派遣先には一言目に「クビだね」と言われ、その後不利益な取り扱いについて説明したところ、「じゃあ産休か」と。その他に産休を2度取得している人も居たのに、その上司との”仲の良さ”で全く違う対応をされました。前日まで荷物はそのままで良いと言われていたのに、当日に「全部片付ていって。置いてって言いわけしないでしょ」と言われ、最終日に大量の荷物を車まで何度も行き来し、妊婦には辛かったです。

また、派遣元の窓口の女性には「次（産休）は無いよ」とキツク言われました。その後、就業規定で雇用期間が1年から半年に短くなり（全体）、その説明時にまた妊娠した時は産休は取得できますか？と質問したら「契約満了です」を断固押され、更に「労働基準監督署に相談しても無駄ですから」と。

結局、労働基準監督署に相談したところ、それまで10年以上働いている旨を伝えると、産休取得可能との事で派遣元の総括の方へ相談したところ、「取得できます」と訂正されました。その後契約期間が半年から3か月と短くなっていき、産休を取らせないように何かやっているんだなという感じがしました。

派遣法が色々変わり、継続年数によって育休取得が関係するなど不安になることが多くありました。派遣元は産休を取得することを敬遠しているような感じで、取得しづらい空気がありました。

派遣先の今までの流れから、産休を取っても戻れるというのがあり、実際何にも派遣社員が育休取得後同じ職場に戻っていません。そのため、私もそう上司（↑クビとった上司とは別の上司）から席空けておくからと言われ、そのように産休取得によるお詫び&また戻ります！メールを関係者へ送ったところ、「なぜ私だけ特別扱いなのか？私の契約内容は特別なのか？契約内容見せろ！」ということと言われ、仕事でのやりとりもやりづらくなり、階段などで後ろに立たれた時は押されるのではないかと恐怖すら感じ、産休を取得するのは子持ちのママだとしても、快く思わない人がいると知り、職場内への説明は「産休の為ではなく、諸事情により」という説明が回りました。そのため、あまりお腹が出てなかった私を妊婦だと認識していない人達は「精神的な問題」だと思ったようで、それもまた 不快な気持ちと主人へ向けられる目が申し訳ない気持ちでした。

派遣で産休というのは、取得できるという認知度が低く、取得を良く思わない人がまだ多くいます。派遣でも産休を取得できる事などもっと企業や一般の人向けなどでもっと発信してほしいなと思いました。

また、上司によっては派遣と正社員をはっきり分ける/分けないというのがあります。15年もやっていると、社員より知識・経験・判断も鋭くなり、他課との取り決めや、現場対応・出張による業務説明・システム開設のやり取り等1人で行っていました。しかし、それでも上司が変わり、明らかに派遣は前に出るなという感じで、大事な会議には出席も不可能となり、まったく理解していない社員がわけのわからない物を引き受けてくるという事態が起きたこともあります。それでも、窓口は社員にという空気になり、前面へ出てやり取りすることができなくなりました。そういった扱いも傷つきますし、またこれだけ築いてきたのに何で？という気持ちでいっぱいでした。

私が在籍していた会社はいくつかの派遣会社の人が社員と同等レベルで働いていました。仕事内容的には何も変わらないのに、何かあると派遣はひっこんでいろとなり、面倒な事になれば派遣に任せろという扱いでした。もしかしたらそれが本来の派遣の扱いなのかもしれませんが、社員のしりぬぐい=派遣と思っている意識をどうにか変えて頂きたいです。だから3年ルールでやっと社員になれるかなと期待していたのに、まさか育休開けのタイミングで契約を切られるとは思っていませんでした。(2018年7月)

50代

女性

有期

一般事務

20年以上

有期雇用者を救済するための法律のはずなのに、企業側に有利な解釈をして派遣切りが横行しています。派遣元から3年になる前に「次の更新はありません。これは派遣先の意向だから従ってください」と言われてしまっただけでは、個人という単位では立ち向かうこともできず、泣く泣く応じている人が多い。今回の改正では新たな派遣を雇えば引き続き派遣社員を置くことができるという企業側にとって抜け道を作ってしまったがために理不尽な派遣切りが横行していると思われまます。直ちにこのような改正を取りやめてほしい。(2018年7月)

50代

男性

雇用している側の者です。今般、改正派遣法に従い、優秀な派遣社員を正社員化しようと考えていますが、派遣元（派遣会社）への高額な紹介手数料がネックとなっています。紹介手数料の支払いを拒否することは可能なのでしょうか？会社としては数年前に派遣会社からの要請で紹介手数料を支払う旨の覚書を締結してしまっています（締結の際にろくな説明も受けていない）。ちなみに大手派遣会社の場合は想定年取の30%を要求しています。(2018年7月)

30代

女性

有期

OA事務

1~3年

抵触日が2018年11月30日です。今回5日目以外で派遣先から3日目でも派遣元無期雇用で今後ともというお話をいただきました。ただ、交通費は上限1万、非課税枠ではなく、時給に加算する方法をとる。さらに時給は現在より下がるので、交通費を時給に足しても現在の時給には届かず。3年で責任も業務も増えているのに1円も上がらないばかりか、下がるということでしたので、今回は無期雇用は拒否しました。また直接ではなく、という判断をした派遣先にも落胆したため、抵触日をまたず契約を切り、次は正社員雇用（直接無期契約という新しい雇用形態とみなし残業を掲げている企業を除く）を探す予定です。（そもそも派遣が長かったのは、正社員面接時に、結婚の予定は？ お子さんの予定は等、諸々女性は雇ってもすぐやめるからという発言が多く心が折れたからです）2000年3月短大卒でそもそも門戸を閉ざされていた私たち世代はどこまでバカにされ、いないことにされればよいのでしょうか？パートで20何万稼げると思っている世間知らずの人々が私たちの雇用を脅かすのは本当に我慢なりません。(2018年7月)

60代

男性

有期

IT関連開発サポート

1年未満

私自身は定年近くまで正社員で働いたのですが、若い時には先輩から様々なことを教えていただき成長しました。若い派遣社員の立場では職場で成長する機会が与えられていないように感じます。3年経ったら雇い止めとなるような現状の法律には大きな疑問を感じます。(2018年7月)

30代

女性

有期

電話交換（事務や清掃含む）

1年未満

【住民税支払に関して】派遣では天引きにされないのが当たり前らしいが、居住地域の役所に相談し、月払い分割に同僚が幾人もしてもらっているのを聞き、自分も相談したが、居住地域では「被災者以外は月払いを許可しない。年額一括か、6月～翌年1月迄の8ヶ月間で4回払いをしろ。あとは、派遣であれ、会社に希望を出せば派遣元はそれに応じる義務がある」と言われましたが、絶対の義務ではなく、派遣元がNOと言え、8ヶ月間で支払わないと給与差し押さえなどになると言われました。収入や雇用の安定性で明らかに弱者である自分のような派遣社員が、8ヶ月間での支払を余儀なくされ、強者である正社員は6～翌年5月の12ヶ月間でゆっくりと天引きになる、この不合理さ、不公平さに納得がいきません。この対応は地域の裁量に任されて決めているようですが、自身のような者でも6月からの12回払いが選択ができる制度に変わってほしいと切実に思います。減額や免除をしてくれとは一言も言っておらず、ただ「しっかり支払うから分割にさせてほしい」と言っているだけなのに、あちらの地域ではあっさり可、こちらの地域では不可と言われ、同僚の幾人もが5月までゆっくり分割支払をしているのに、なぜ私は給与差し押さえにならないように失職しないために、借金までして短期間での支払をしなければならないのか。と非常につらい心情です。(2018年7月)

40代

女性

有期

貿易事務

4～6年

派遣社員を守る為の法律が企業に有利な法律ではないのでしょうか？バブル崩壊後、社会に出て、正社員と同じ仕事をしてきましたが、大手企業の為、正社員にはなれません。賃金の格差は酷いものです。不平等で理不尽な今の日本のこの雇用形態は変わらないと思います。(2018年7月)

40代

男性

有期

製造業 試験・評価

4～6年

今の職場には約4年半勤めています。労働基準法の5年を満たさないため、派遣元の無期雇用社員になれず、改正派遣法の3年で2018年9月もしくは12月で契約満了と本日（2018年7月23日）派遣元から告げられました。派遣先は、一旦「直接雇用の契約社員」として採用する旨を伝えてきましたが、適性試験（性格試験）で不合格ということで直雇用の話はなくなりました。派遣元は、「あと半年こちらが紹介する違う会社で働ければ無期雇用になる権利が与えられる」というものの、今の給料から大幅に低い額を提示してきてとてもじゃないですが、生活できません。今勤めている派遣先の部署に戻れる可能性もある（クーリング期間を設けて）ということですが、一連の経緯から到底考えにくいのですがいかがでしょうか。2年前から転職活動もしてまいりましたが、年齢が45歳と高齢のためなかなか決まりません。ただ、最長でも今年の12月には職を失うため、なにかしら仕事はしなくてはいけないため転職活動は今も継続しております。このまま次が決まらなければどうしたらよいのかと...不安でしかたありません。(2018年7月)

30代

女性

有期

秘書

11～15年

2018年3月末にて12年働いた大手通信会社が契約終了となりました。同じ会社の派遣社員はすべて対象で、10年以上働いた多くの人たちが同時期にまとめて総入れ替えとなりました。今後受け入れる派遣社員は3年限定の契約となり、採用条件として契約終了日まで直接雇用を一切希望しないことが必須となりました（派遣会社に時給アップ等の交渉をした場合も契約終了）。今回の契約終了もきっかけとなり、現在は転職し正社員として働いております。前職の契約終了となった他の派遣社員の方の中には現在も無職のまま、派遣会社から紹介もされない方も多く、今回の派遣法改正で人生が大きく変わってしまった人もいと実感しております。(2018年7月)

50代

女性

有期

編集

1～3年

派遣先企業で「派遣社員を直接雇用にしようすると、派遣会社が何10万（給料半年分）も紹介手数料を請求するので、直接雇用できる人が限られる」との話を知りました。派遣会社にもよるのでしょうか、このような手数料がまかり通ると、直接雇用されない、されても給料が安く抑えられるなど、困ります。(2018年7月)

40代

女性

有期

製造業

4～6年

今日派遣法のなんやらで今年一杯で契約は終わりと立ち話で言われました。派遣法ってなんなんですか？誰のための法律なの？私にだって生活があります。正社員と同じく仕事もやってきました。派遣だからしょうがない？人間扱いしてほしい。要らなくなったら法律便乗でポイですか？(2018年8月)

40代

女性

有期

マーケティングアシスタント、製造業大手

1～3年

派遣社員は福利厚生なども薄い、派遣元が提供する研修も低レベルなものしかなく、派遣先でもアピールする機会が決してあるとも言えず、チャンスも限られ過ぎている。また交通費や住宅費についても、派遣元も軽減しない、税金面でも軽減されないため、生活が余計に不安定。確定申告しても、現状は認められないことが多い。企業にばかり負担を強いるのではなく、納税軽減措置など公平性を求めたい（交通費が住宅費が軽減されるのであれば、もっと家賃の安い所に引っ越して通勤時間が増えても、負担は確実に減る）。あまりに不公平だ。ど素人で勝手な意見かもしれないが、妥当性がある物があれば、訴えたい。全ての働く意欲とスキルアップの意欲がある派遣労働者にチャンスを与えてほしい。たとえ自分が派遣社員で無くなったとしても、職場にそういう思いをする人がいれば、同じ。頑張って働けば報われる。そういう社会になってほしい。(2018年8月)

50代

女性

有期

ソフトウェア評価業務

7~10年

派遣で働き始めて28年ですが、複数企業、職場で専門26業務に従事しています。多くの方と同じように9月末は現在の契約が更新されません。同じ派遣会社から5年以上派遣されてるので無期契約社員になれるのですが、10月以降現在の職場で働くことは派遣先から拒否されました。派遣会社からの説明はありませんが、職場の上司から「一度契約を終了し、時給を下げるのが会社全体の方針なので、無期契約社員に切り替わっても更新はできないと契約部署から言われた」と聞きました。大企業で派遣スタッフが大勢いるのですが、ほぼ派遣切りになるのでしょうか。周りのスタッフに聞くと、昨年末くらいから派遣切りにあっている人がたくさんいるそうです。いつもコンプライアンスを守れとうるさい会社ですが、派遣スタッフを守るという倫理観や道徳観はないことを痛感しました。永く働いている会社ですが、がっかりしました。まあ、会社が悪いと言うよりも法律が悪いと思うのですが。「派遣」という形が良いのかどうかは、一長一短だと感じています。今回の派遣法は改悪だと感じています。派遣スタッフも派遣先も派遣会社も、どこもメリットがないと思います。(2018年7月)

40代

女性

有期

CADオペレーター

4~6年

大手の会社でも派遣切りが横行しています。私は某住宅総合メーカーの東海地方の支店で4年ほど3ヶ月更新の派遣をしています。今の契約は来月9月末までで、10月からは更新しない事を、先日派遣会社から伝えられました。表向きは業績悪化ですが、要は直接雇用したくないがための派遣切りです。業績悪化はかなり前からであり、今更という気持ちです。派遣法の抵触日ギリギリまで契約を結び、期待をさせておいての更新なしです。(2018年8月)

50代

男性

有期

グラフィックデザイナー

11~15年

過去かなり酷いブラック企業を転々とし、約12年前には勤務先を残業代の未払いと年金の不正をしていたとして、1年8ヵ月に渡り裁判(勝訴)を致しました。それ以降、精神的にも厳しくなり、正社員で働くことを断念。特定26業務という3年区切りがない業務であったこともあり、派遣という働き方を選択しました。現在の派遣先では、専門部署で私1人が業務を行っており、正社員と全く同じ環境で働いています。3年前、安倍政権が私たちの意見を聞くことなく一方的に強行採決によって一律3年区切りを決定しました。自分としては、年齢的な面と業界のブラック体質を嫌というほど経験してきましたので、正社員として働きたいという希望は全くありません。今後も派遣社員として働いていくつもりですが、派遣法の改悪によって自分自身が働き方を選ぶという自由が奪われてしまいました。今の派遣先は社員10人にも満たない小さな会社です。人を新たに雇用する余裕はなく、私が抵触日を迎えた時点で仕事が滞ってしまうことが避けられない(デザインという感性が求められる仕事なので、代わりというわけにはいかない仕事)状況にあります。今日(8月17日現在)、派遣会社とも話し合っていますが、出口が見えない状況になっています。私も含め、様々な事情で派遣社員として働き続けたいという人も多くいると思います。働き方に応じた選択肢を残す等の話し合いが全くなされずに法改正されたことに憤りと強い怒りを感じます。派遣会社も積極的に次の就業先を探しているようには見えませんし、抵触日後どうなるかが非常に不安です。(2018年8月)

40代

女性

有期

保険事務

1~3年

来月の9月で就業3年のため契約期間満了、解雇です。同じ時給で直接雇用の契約社員になれるがどうするか問われましたが、期間5年で終了のため断りました。契約社員で10年以上勤めていた方たちも、今年の春から順次7名が去りました。法律なので仕方ないですね。(2018年8月)

40代

女性

有期

金融事務

1~3年

派遣で働き始めて2年経過します。周囲の様子から3年経過しても直接雇用は難しそうです。派遣法が変わる見込みはないと派遣会社に言われました。新たな派遣先で仕事をして3年経ったら仕事を探さなければならいかもしれない、若いうちならともかく40代で正社員の仕事も派遣の仕事も探すのは難しい。どうしたらよいのかわかりません。また派遣会社も積極的に直接雇用のために動くことはしてないのを見えます。なりたくて派遣社員になったわけではない。雇用形態の違いで格差をつくるのはやめてほしい。給与も仕事も。(2018年8月)