

第 4 章 常用型派遣労働者実態調査

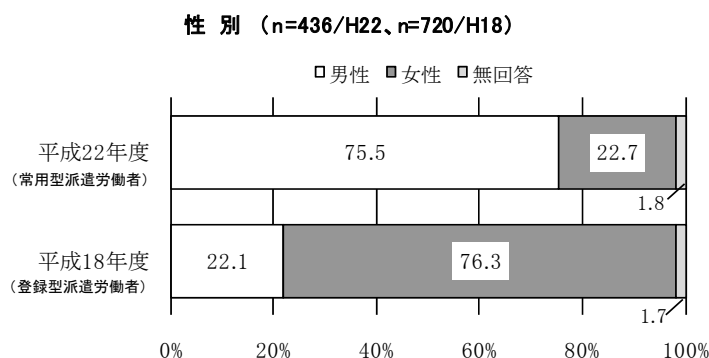
第4章 常用型派遣労働者実態調査

1. 常用型派遣労働者の概要

(1) 性別

○回答を得られた 436 人の性別割合は、「男性」(75.5%)、「女性」(22.7%)となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「男性」と「女性」の比率が概ね正反対である。



(2) 年齢

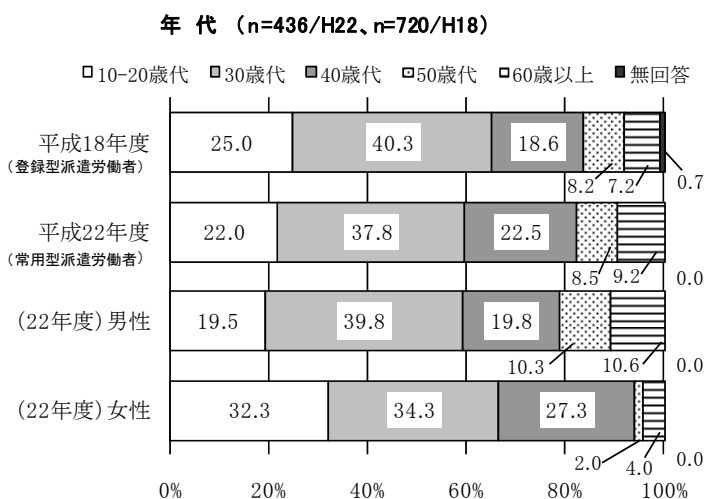
(全体)

○年代別割合は、「30 歳代」(37.8%)が最も多く、次いで「40 歳代」(22.5%)、「10～20 歳代」(22.0%)となっている。

(男女別)

○男性は、「30 歳代」(39.8%)が最も多く、次いで「40 歳代」(19.8%)、「10～20 歳代」(19.5%)であり、「50 歳代」、「60 歳以上」も約 10%見られる。

○女性は、「30 歳代」(34.3%)が最も多く、「10～20 歳代」、「40 歳代」も 3 割前後見られ、「50 歳代以上」は僅かである。

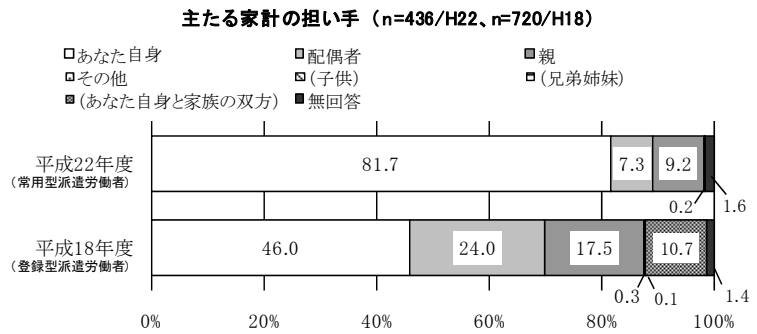


*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「30 歳代以下」の合計が 5.5 ポイント少なく、「40 歳代以上」の合計が 6.2 ポイント多くなっており、高齢者の比率がやや多くなっている。

(3) 主たる家計の担い手

(全体)

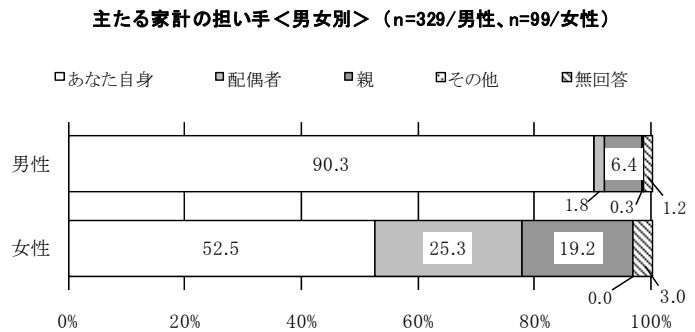
○主たる家計の担い手については、
「あなた自身」(81.7%)が大部を占めている。



※平成18年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢に「その他」が無く、「子供」、「兄弟姉妹」、「あなた自身と家族の双方」があったため、あくまで参考値である。

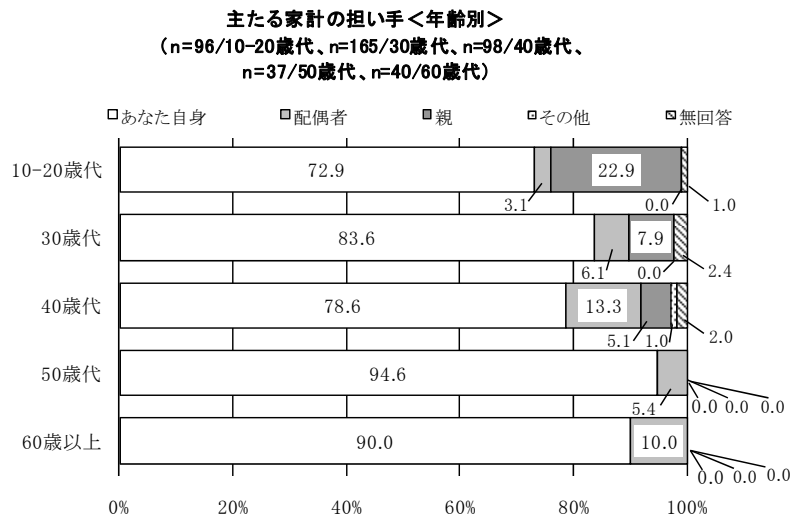
(男女別)

○男女別にみると、男性は、「あなた自身」が90.3%で大部を占めている。女性「あなた自身」が52.5%で過半を占め、次いで、「配偶者」(25.3%)、「親」(19.2%)となっている。



(年齢別)

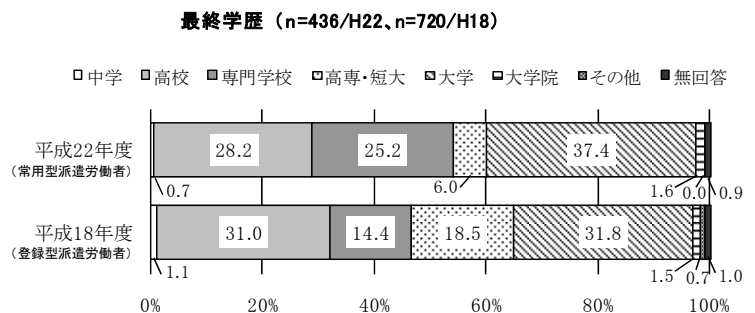
○年齢別にみると、どの年齢階層においても「あなた自身」が7割以上を占めているが、10～20歳代は、「親」が22.9%と他の年齢階層よりも多くなっている。



(4) 最終学歴

○常用型派遣労働者の最終学歴については、「大学」(37.4%)が最も多く、次いで「高校」(28.2%)、「専門学校」(25.2%)となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「専門学校」が10.8ポイント多く、「大学」が5.6ポイント多くなっている。「高専・短大」は12.5ポイント少なくなっている。

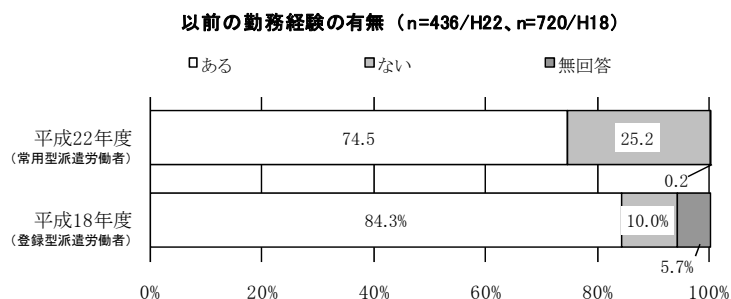


2. 派遣労働者になる前の勤務経験

(1) 派遣労働者になる前の勤務経験の有無

○派遣労働者になる前の勤務経験については、「ある」(74.5%)となっている。

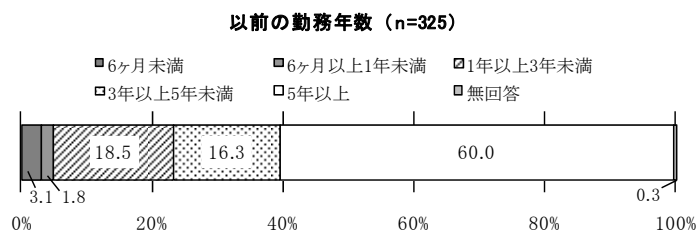
*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「ない」が15.2ポイント多く、「ある」が9.8ポイント少なくなっている。



(2) 派遣労働者になる以前の勤務経験の内容

① 通算勤続年数

○「5年以上」(60.0%)が最も多く、次いで、「1年以上3年未満」(18.5%)、「3年以上5年未満」(16.3%)となっている。

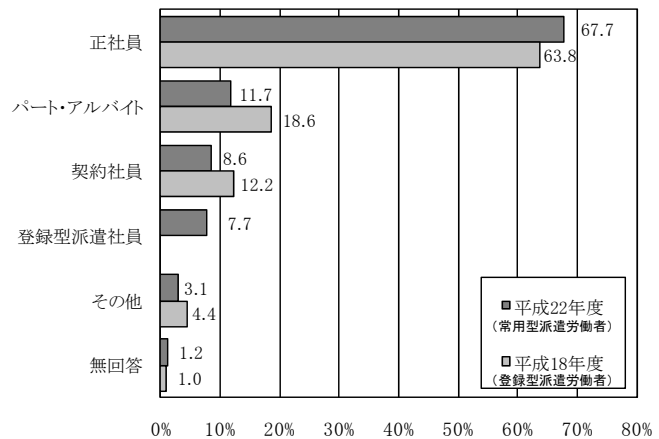


② 直前の勤務形態

(全体)

- 直前の勤務形態は、「正社員」(67.7%)が最も多く、次いで、「パート・アルバイト」(11.7%)、「契約社員」(8.6%)、「登録型派遣社員」(7.7%)となっている。

直前の勤務形態 (n=325/H22、n=607/H18)

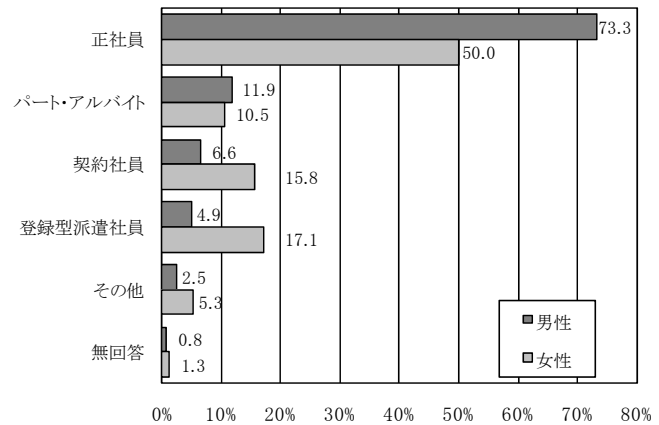


※平成18年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢の「登録型派遣社員」は無かったため参考値である。

(男女別)

- 男女別でみると、男性は「正社員」が73.3%で最も多く、女性よりも23.3ポイント多くなっている。
- 一方で、女性も「正社員」が50.0%で最も多いが、「契約社員」、「登録型派遣社員」の割合が男性よりも多くなっている。

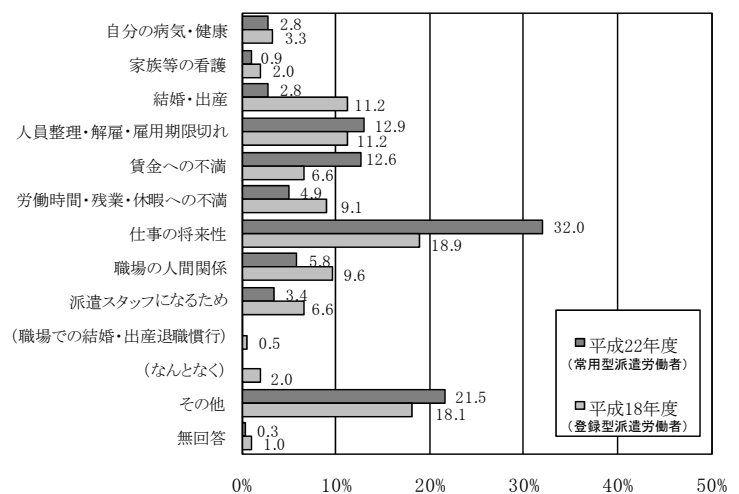
直前の勤務形態 (n=243/H22男性、n=76/H22女性)



③ 直前の勤務先をやめた理由

- 「仕事の将来性」(32.0%)が最も多く、次いで、「人員整理・解雇・雇用期限切れ」(12.9%)、「賃金への不満」(12.6%)が10%以上となっている。

直前の勤務先を辞めた理由 (n=325/H22、n=607/H18)



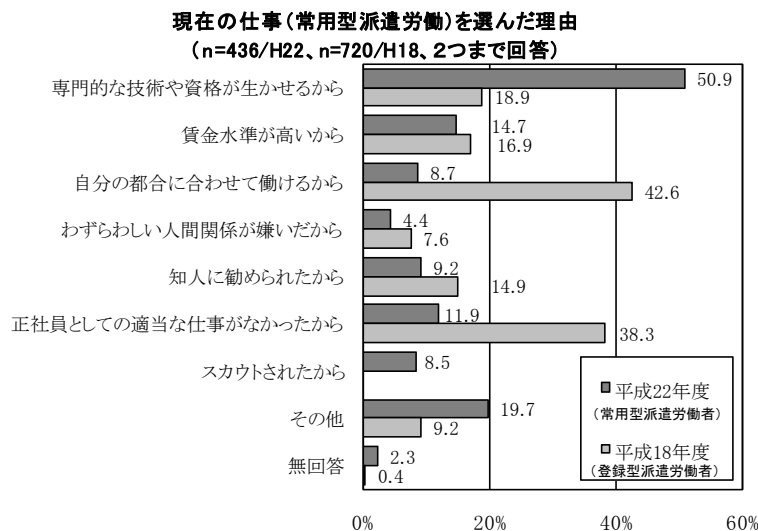
※平成18年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢の「職場での結婚・出産退職慣行」、「なんとなく」があったため参考値である。

3. 派遣労働者としてのプロフィール

(1) 現在の仕事を選んだ理由（2つまで回答）

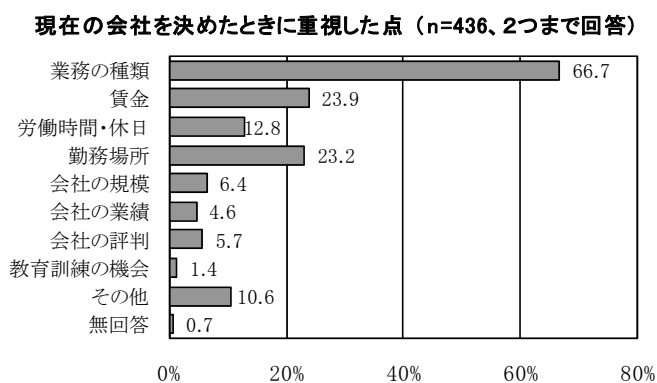
○「専門的な技術や資格が生かせるから」（50.9%）が最も多く、次いで、「賃金水準が高いから」（14.7%）、「正社員として適当な仕事がなかったから」（11.9%）となっている。

* 前回の登録型派遣労働者調査とは異なり
 常用型派遣労働者調査では、「自分の都合に合わせて働けるから」が33.9ポイント少なく、「正社員として適当な仕事なかった」が26.4ポイント少なくなっている。また、「専門的な技術や資格が生かせるから」は32.0ポイント多くなっている。



(2) 現在の会社を決めたときに重視した点（2つまで回答）

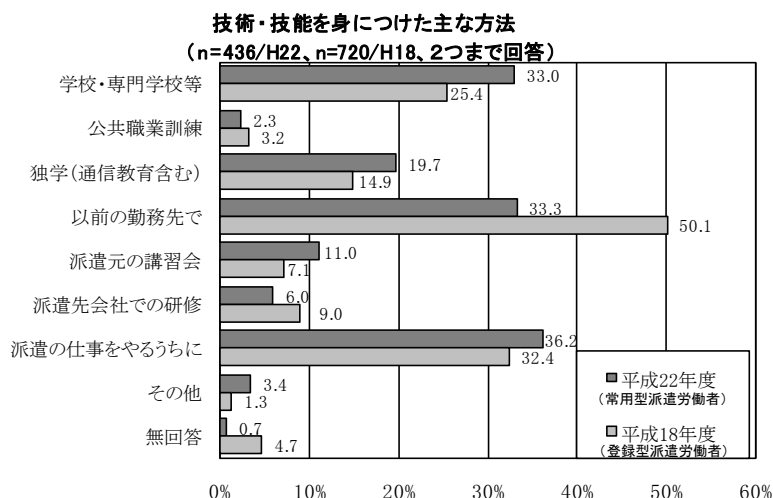
○「業務の種類」（66.7%）が最も多く、次いで、「賃金」（23.9%）、「勤務場所」（23.2%）、「労働時間・休日」（12.8%）が1割以上となっている。



(3) 職種の技術・技能を身につけた主な方法（2つまで回答）

○職種の技術・技能を身につけた主な方法は、「派遣の仕事をするうちに」（36.2%）が最も多く、次いで、「以前の勤務先で」（33.3%）、「学校・専門学校等」（33.0%）が3割以上となっている。

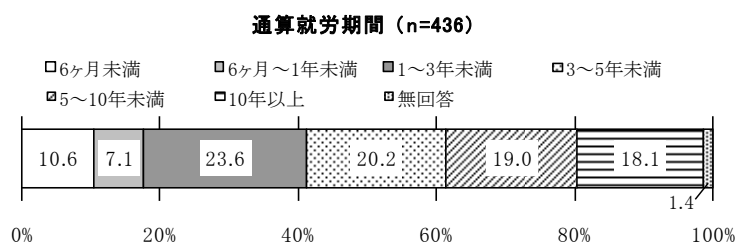
*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「以前の勤務先で」が16.8ポイント少なくなっているが、その他に大きな差は見られない。



(4) 派遣社員としてのキャリア

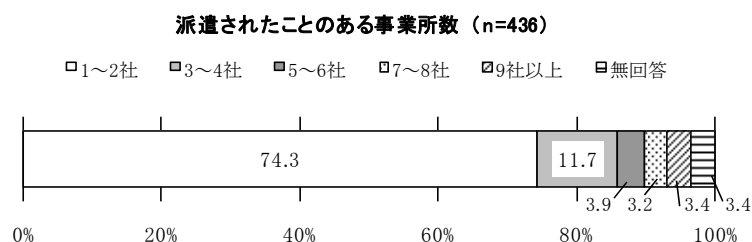
① 派遣社員としての通算就労期間

○通算就労期間については、「1～3年未満」が23.6%で最も多く、次いで、「3～5年未満」(20.2%)、「5～10年未満」(19.0%)「10年以上」(18.1%)となっている。



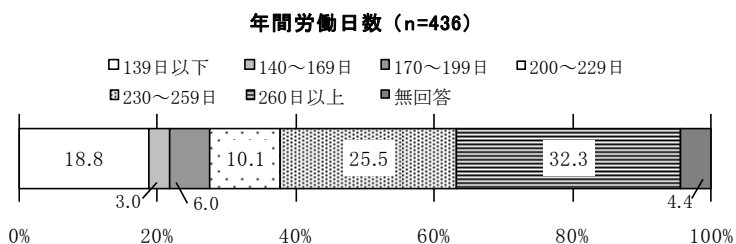
② 派遣されたことのある事業所数

○派遣されたことのある事業所数については、「1～2社」が74.3%で過半を占めている。



③ 年間労働日数

○年間労働日数については、「260日以上」の32.3%が最も多く、次いで、「230～259日」(25.5%)、「139日以下」(18.8%)となっている。



(5) 昨年の年収

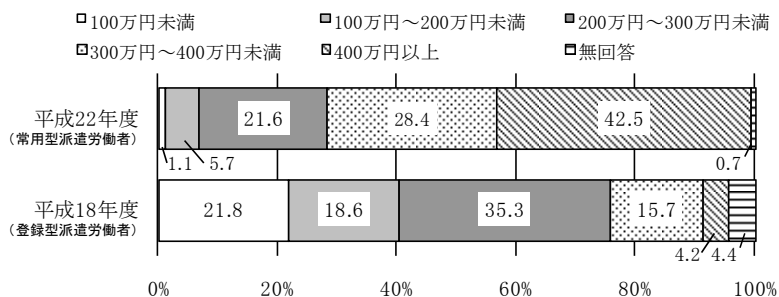
○昨年 1 年間の年収は、「400～600 万円未満」(31.9%) で最も多く、次いで「300～400 万円未満」(28.4%)、「200～300 万円未満」(21.6%) で 2 割以上となっている。

年収 (n=436/H22、n=720/H18)

年収	平成22年度 (常用型派遣労働者)	平成18年度 (登録型派遣労働者)
100万円未満	1.1	21.8
100万円～200万円未満	5.7	18.6
200万円～300万円未満	21.6	35.3
300万円～400万円未満	28.4	15.7
400万円～600万円未満	31.9	4.2
600万円～800万円未満	7.6	
800万円～1,000万円未満	2.1	
1,000万円以上	0.9	4.4
無回答	0.7	4.4
全体	100.0	100.0

* 前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「100 万円未満」が 20.7 ポイント少なく、「400 万円以上」が 38.3 ポイント多くなっている。

昨年の年収 (n=436/H22、n=720/H18)



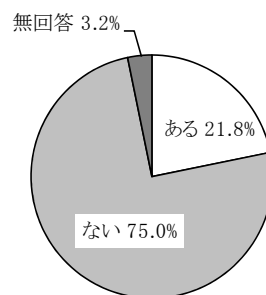
※平成18年度は一般労働者派遣事業を調査対象としており、選択肢の「ランク」が異なっていたため、平成18年度に平成22年度のランクを合わせて比較した。

(6) 派遣されなかった期間

① 派遣されなかった期間の有無

○この 1 年間に派遣されなかった期間の有無については、「ない」が 75.0% で過半を占め、「ある」は 21.8% となっている。

1年間派遣されなかった期間の有無 (n=436)

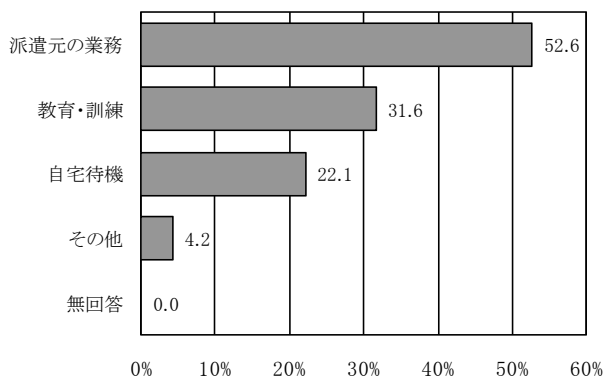


※②～④はこの1年間で派遣されなかった期間がある人のみ回答。

② 派遣されなかった期間にやっていたこと

○派遣されなかった期間にやっていたことについては、「派遣元の業務」が52.6%で過半を占め、次いで、「教育・訓練」(31.6%)、「自宅待機」(22.1%)と続いている。

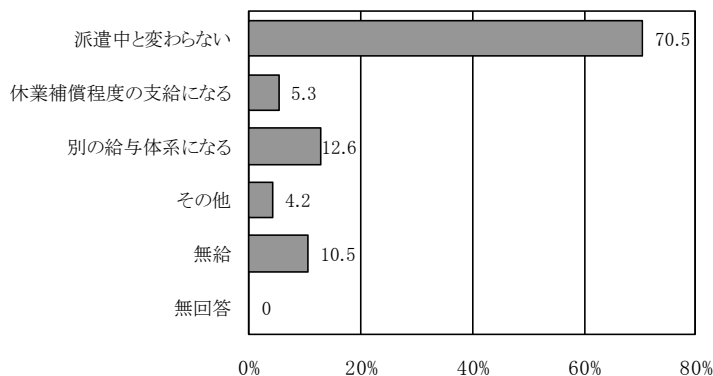
派遣されなかった期間にやっていたこと (n=95、いくつでも回答)



③ 派遣されなかった期間中の賃金支給方法

○派遣されなかった期間中の賃金支給方法については、「派遣中と変わらない」が70.5%で過半を占め、次いで、「別の給与体系になる」(12.6%)、「無給」(10.5%)、「休業補償程度の支給」(5.3%)と続いている。

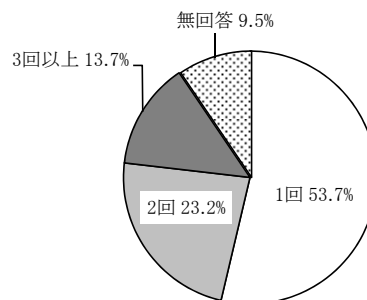
派遣されなかった期間中の賃金支給方法 (n=95、いくつでも回答)



④ この1年間の派遣回数

○派遣されなかった期間がある人について、この1年間で派遣された回数を聞いたところ、「1回」が53.7%で過半を占め、次いで、「2回」(23.2%)、「3回以上」(13.7%)となっている。

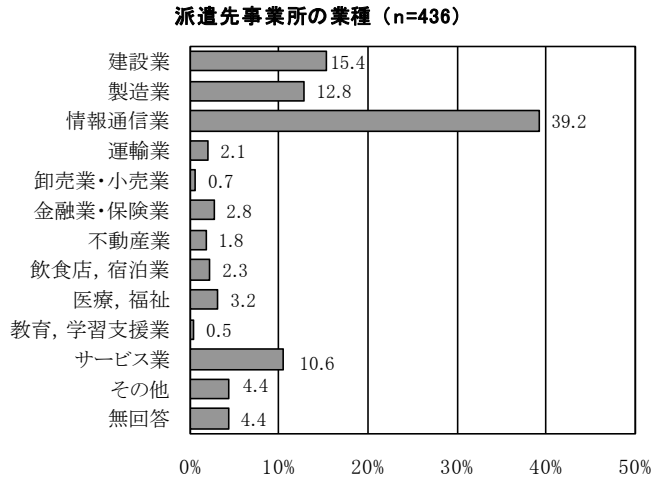
この1年間で派遣された回数 (n=95)



4. 派遣先事業所及びその就労状況

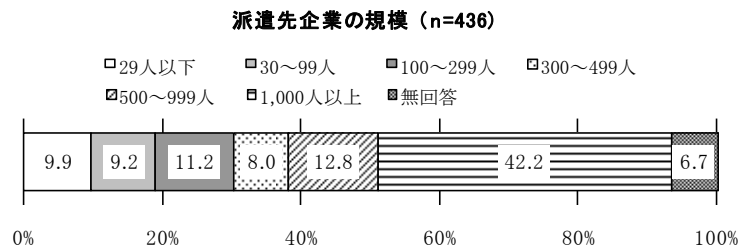
(1) 派遣先事業所の業種

○現在派遣されている事業所の業種については、「情報通信業」が39.2%で最も多く、次いで、「建設業」(15.4%)、「製造業」(12.8%)、「サービス業」(10.6%)が1割を超えている。



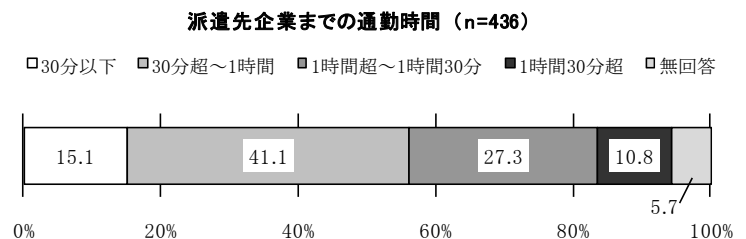
(2) 派遣先企業の規模

○派遣先企業の規模については、「1,000人以上」が42.2%で最も多く、次いで、「500~999人」(12.8%)、「100~299人」(11.2%)となっている。



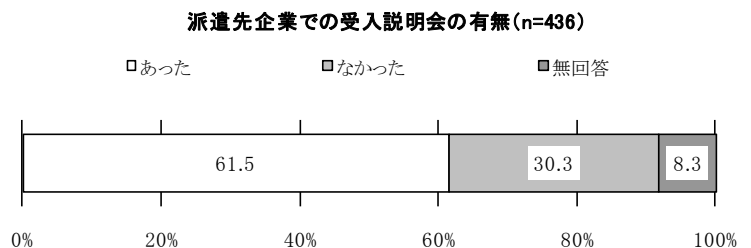
(3) 派遣先企業までの通勤時間

○通勤時間は、「30分超~1時間」が41.1%で最も多く、次いで、「1時間超~1時間30分」(27.3%)、「30分以下」(15.1%)の順となっている。



(4) 派遣先企業での受入説明会

○派遣先企業での受入説明会については、「あった」が61.5%と過半を占めている。



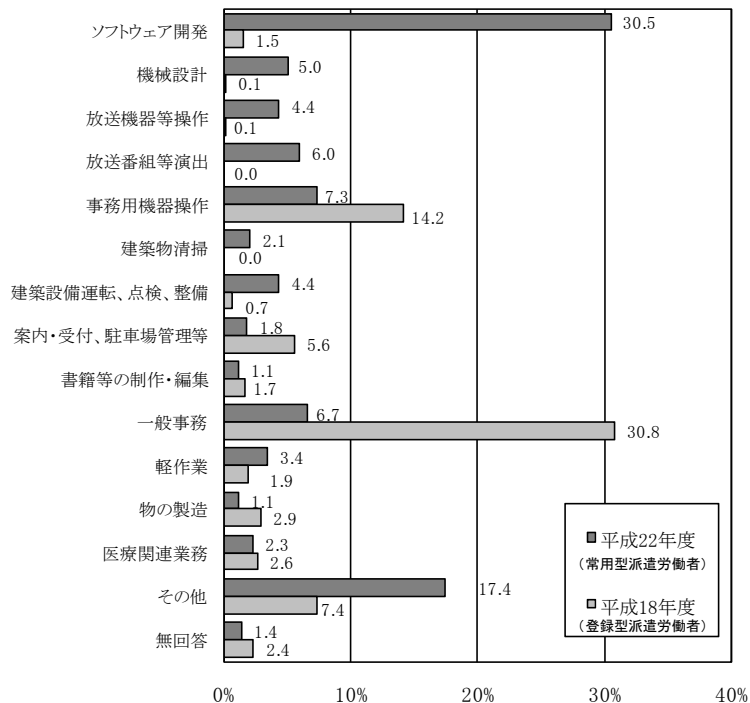
(5) 現在、主に従事している業務

(全体)

○現在、主に従事している業務については、「ソフトウェア開発」が30.5%で最も多く、次いで、「事務用機器操作」(7.3%)、「一般事務」(6.7%)、「放送番組等演出」(6.0%)、「機械設計」(5.0%)が5%以上となっている。「その他」は建築設計、建設現場管理等建築関係が多い。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「ソフトウェア開発」が29.0ポイント多く、「一般事務」が24.1ポイント少なくなっている。

主に従事している業務 (n=436/H22、n=720/H18)

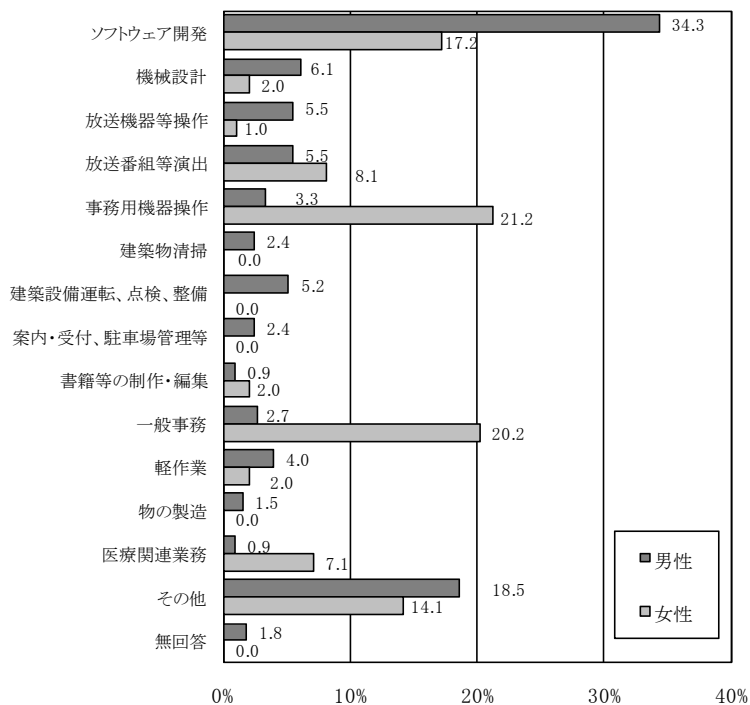


※回答サンプル数が4件以下の業種を除いて、掲載している。

(男女別)

○現在、主に従事している業務について男女別にみると、男性は「ソフトウェア開発」が34.3%で最も多くなっており、女性は「事務用機器操作」が21.2%で最も多く、次いで、「一般事務」が20.2%となっている。

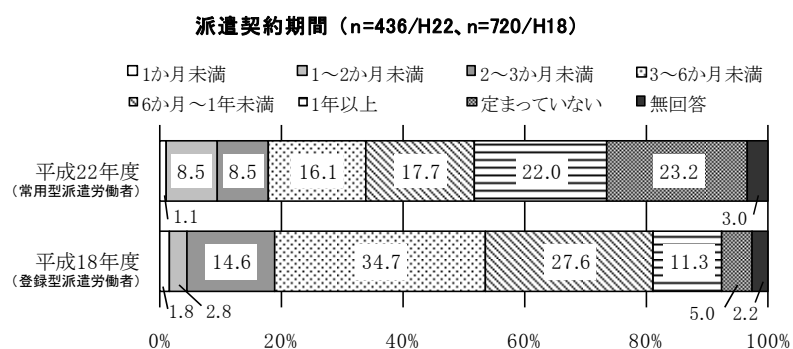
主に従事している業務<H22男女別> (n=329/男性、n=99/女性)



※回答サンプル数が4件以下の業種を除いて、掲載している。

(6) 現在の派遣契約期間

○現在の派遣契約期間については、
「定まっていない」が23.2%、
次いで、「1年以上」(22.0%)、
「6か月～1年未満」(17.7%)、
「3～6か月未満」(16.1%)とな
っている。



*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「1年以上」が10.7ポイント、「定まっていない」が18.2ポイント多くなっている。

(7) 現在の派遣先での勤務期間

(全体)

○全体の通算勤務期間は、「1年～3年未満」が30.7%で最も多く、次いで、「5年以上」(23.6%)、「3年～5年未満」(16.3%)と続いている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「5年以上」が10.8ポイント多く、「3年～5年未満」が4.4ポイント多くなっている。

(業務別)

○業務別の通算勤務期間については、「3年～5年未満」と「5年以上」を合わせた3年以上が多い業務は、「放送番組等演出」が80.8%、次いで、「一般事務」(75.8%)、「放送機器等操作」(73.7%)が7割以上となっている。一方で、「6か月未満」と「6か月～1年未満」を合わせた1年未満が多い業務は、「書籍等の制作・編集」が60.0%で最も多く、次いで、「医療関連業務」(40.0%)、「ソフトウェア開発」(33.1%)、「建築設備運転、点検、整備」(31.6%)と続いている。

通算勤務期間<業務別> (n=436)

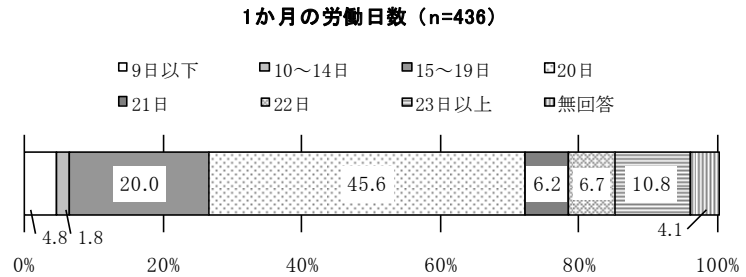
	件数(件)	6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 3年未満	3年～ 5年未満	5年以上	無回答
平成18年度 (登録型派遣労働者)	720	18.1	21.5	34.2	11.9	12.8	1.5
平成22年度 (常用型派遣労働者)	436	14.0	12.2	30.7	16.3	23.6	3.2
ソフトウェア開発	133	20.3	12.8	35.3	10.5	17.3	3.8
機械設計	22	13.6	9.1	36.4	13.6	22.7	4.5
放送機器等操作	19	5.3	10.5	10.5	21.1	52.6	0.0
放送番組等演出	26	3.8	3.8	11.5	30.8	50.0	0.0
事務用機器操作	32	3.1	6.3	25.0	25.0	40.6	0.0
建築物清掃	9	0.0	11.1	22.2	22.2	33.3	11.1
建築設備運転、点検、整備	19	5.3	26.3	52.6	5.3	10.5	0.0
案内・受付、駐車場管理等	8	12.5	0.0	87.5	0.0	0.0	0.0
書籍等の制作・編集	5	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
一般事務	29	0.0	3.4	20.7	31.0	44.8	0.0
軽作業	15	0.0	6.7	73.3	13.3	6.7	0.0
物の製造	5	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0
医療関連業務	10	0.0	40.0	50.0	10.0	0.0	0.0
その他	76	25.0	14.5	19.7	19.7	18.4	2.6
無回答	6	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	83.3

※回答サンプル数が4件以下の業種を除いて、掲載している。

(8) 就労状況

① 1か月の労働日数

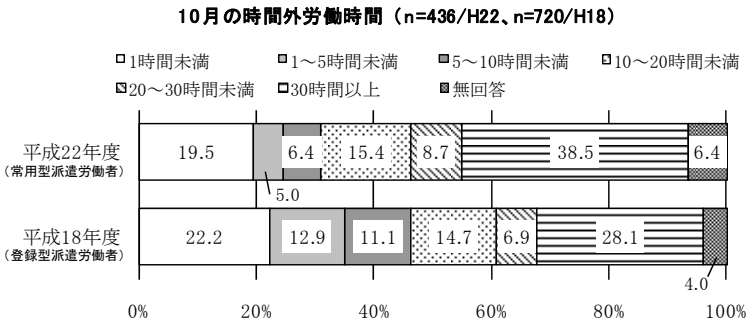
○1か月の労働日数は、「20日」が45.6%で最も多く、次いで「15～19日」(20.0%)、「23日以上」(10.8%)が1割以上となっており、平均日数は19.23日である。



② 1か月の時間外労働時間

○平成22年10月の時間外労働時間の平均は、49.6時間となっている。

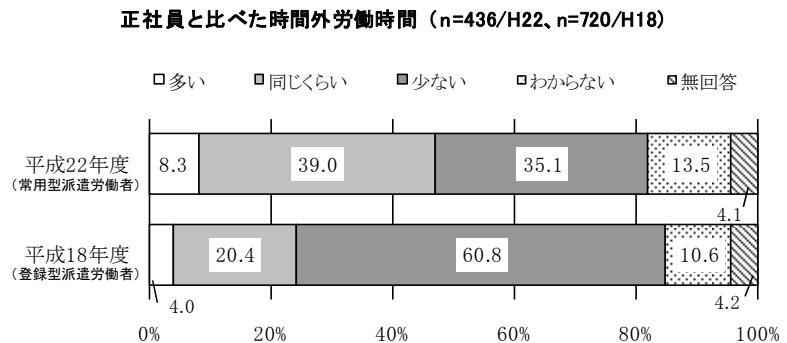
○時間別に見ると、「30時間以上」が38.5%で最も多く、次いで、「1時間未満」(19.5%)、「10～20時間」(15.4%)と続いている。



*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「30時間以上」が10.4ポイント多くなっている。

③ 正社員と比べた時間外労働時間

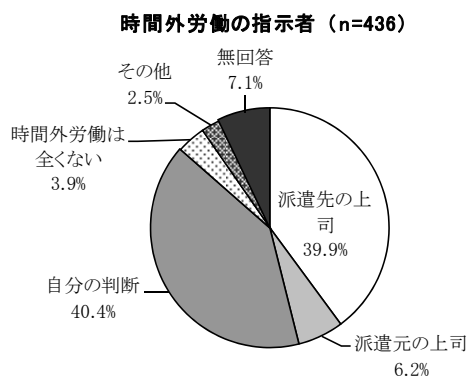
○派遣先の正社員と比べた時間外労働時間は、「同じくらい」が39.0%で最も多く、次いで「少ない」(35.1%)、「わからない」(13.5%)となっている。



*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「多い」が4.3ポイント多く、「少ない」は25.7ポイント少なくなっている。

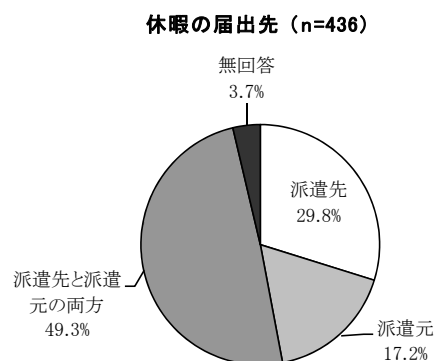
④ 時間外労働の指示者

○時間外労働の指示は、「自分の判断」が40.4%で最も多く、次いで、「派遣先の上司」(39.9%)、「派遣元の上司」(6.2%)となっている。



⑤ 休暇の届出先

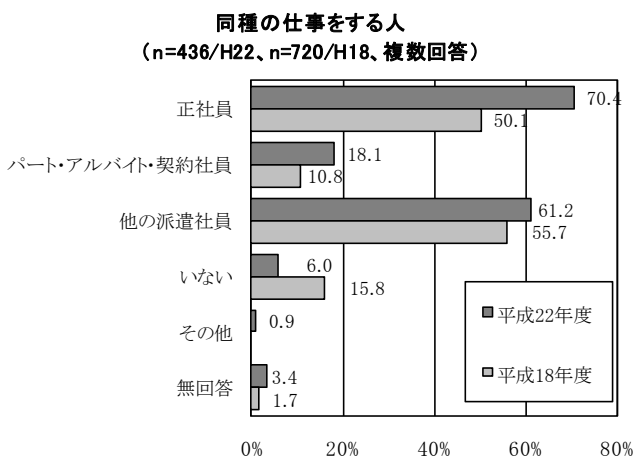
○休暇の届出先は、「派遣先と派遣元の両方」が49.3%で最も多く、次いで、「派遣先」(29.8%)、「派遣元」(17.2%)となっている。



⑥ 派遣労働者と同種の仕事をする人の有無

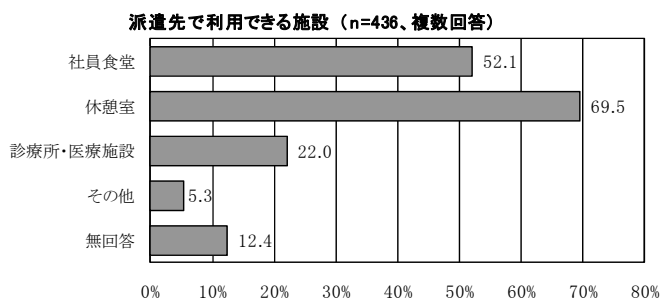
○派遣労働者と同種の仕事をする人の有無は、「正社員」が70.4%で最も多く、次いで、「他の派遣社員」(61.2%)、「パート・アルバイト・契約社員」(18.1%)となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「正社員」が20.3ポイント多くなっている。



⑦ 利用できる派遣先の施設 (複数回答)

○利用できる派遣先の施設は、「休憩室」が69.5%で最も高く、次いで、「社員食堂」(52.1%)、「診療所・医療施設」(22.0%)となっている。



(9) 派遣先事業所への要望（複数回答）

○派遣先事業所への要望としては、「契約期間を長くしてほしい」が20.4%で最も多く、次いで、「年次有給休暇をとりやすくしてほしい」（18.1%）、「契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい」（16.3%）、「指揮命令系統を明確にしてほしい」（15.8%）、「適切な労働時間管理をしてほしい」（13.8%）となっている。

○年齢別に見ると、「契約期間を長くしてほしい」との要望は30歳代以上で一番多くなっており、10～20歳代では「年次有給休暇をとりやすくしてほしい」が一番多くなっている。

派遣先事業所への要望<年代別>（n=436/H22、n=720/H18、複数回答）

	事前面接や試用期間のような扱いはやめてほしい	契約外業務はさせないでほしい	指揮命令系統を明確にしてほしい	契約期間を長くしてほしい	契約の不当な打ち切り、中途解除はやめてほしい	適切な労働時間管理をしてほしい	年次有給休暇をとりやすくしてほしい	職場のいじめやセクハラをやめてほしい	職場の同僚として差別なく対応してほしい	苦情申し立てに対応してほしい	個人情報情報を漏らさないようにしてほしい	職場環境（安全・衛生等）をよくしてほしい	福利厚生施設を利用させてほしい	派遣先正社員として直接雇用してほしい	その他	無回答
平成18年度 （登録型派遣労働者）	3.1	14.7	20.1	22.8	20.3	7.4	16.7	6.8	-	10.6	12.8	15.3	-	26.4	8.1	15.1
平成22年度 （常用型派遣労働者）	5.0	10.6	15.8	20.4	16.3	13.8	18.1	3.7	8.9	7.1	5.5	12.6	11.7	13.5	9.4	21.1
10-20歳代	8.3	12.5	19.8	10.4	11.5	25.0	27.1	6.3	12.5	9.4	7.3	20.8	12.5	17.7	8.3	19.8
30歳代	5.5	10.9	15.2	23.0	20.0	12.1	18.2	3.0	8.5	6.7	4.2	11.5	13.3	13.3	7.9	18.8
40歳代	5.1	14.3	14.3	25.5	19.4	8.2	14.3	4.1	9.2	10.2	9.2	9.2	10.2	11.2	10.2	17.3
50歳代	0.0	2.7	21.6	24.3	18.9	13.5	16.2	0.0	8.1	2.7	0.0	13.5	10.8	16.2	8.1	27.0
60歳以上	0.0	2.5	7.5	17.5	2.5	7.5	7.5	2.5	2.5	0.0	2.5	5.0	7.5	7.5	17.5	37.5

※平成18年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢の「職場の同僚として差別なく対応してほしい」と「福利厚生施設を利用させてほしい」が無かったため参考値である。

5. 派遣元会社との関係

(1) 就業条件の通知状況とその実態

○派遣元会社による就業条件の通知については、いずれの事項についても「派遣日以前に文書で」が3～6割強となっており、次いで、「派遣日以前に口頭で」が「基本賃金」と「派遣契約解除の場合の措置」を除いて約2～4割となっている。

○就業条件の通知と実態については、いずれの事項についても「同じだった」が7～9割弱と多くなっている。「少し違っていた」という回答が多い事項は、「業務の内容」が13.3%で最も多く、次いで、「就業時間、休憩時間」(9.9%)、「基本賃金」(8.3%)、「休日労働、時間外労働」(7.8%)となっている。

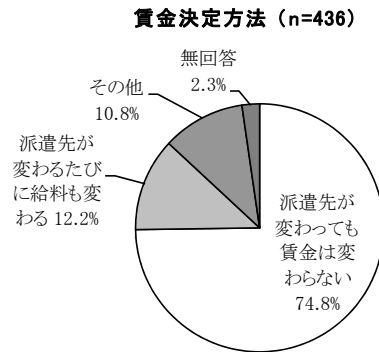
就業条件の通知状況とその実態 (n=436)

通知事項	通知の状況						実態との差異			
	派遣日以前に口頭で	派遣日以前に文書で	派遣日以前は口頭で、以降は文書で	派遣日以前には通知なし	現在も明確でない	無回答	同じだった	少し違っていた	まったく違っていた	無回答
(1) 基本賃金	15.6	63.3	9.6	2.3	4.1	5.0	82.3	8.3	0.7	8.7
(2) 交通費等手当	23.6	54.6	10.8	2.8	2.1	6.2	86.7	3.2	0.7	9.4
(3) 業務の内容	36.9	42.4	11.5	1.1	2.8	5.3	75.7	13.3	0.9	10.1
(4) 就業場所(部所)	38.1	42.0	11.5	1.1	1.4	6.0	86.0	4.4	0.5	9.2
(5) 直接の指揮命令者	36.2	35.6	11.9	6.7	3.4	6.2	82.6	6.7	1.1	9.6
(6) 派遣期間	25.9	39.7	11.7	2.5	14.0	6.2	81.0	6.2	1.8	11.0
(7) 就業する日	35.3	42.4	12.2	1.1	3.4	5.5	85.3	4.1	0.9	9.6
(8) 就業時間、休憩時間	28.2	45.2	13.1	3.2	4.8	5.5	78.2	9.9	2.5	9.4
(9) 休日労働、時間外労働	27.1	41.7	13.8	5.0	6.7	5.7	78.7	7.8	2.5	11.0
(10) 安全衛生	25.0	38.3	10.6	6.4	13.1	6.7	79.1	6.0	1.4	13.5
(11) 派遣先の福利厚生施設の利用	21.8	30.3	9.6	10.6	20.4	7.3	77.8	5.3	1.8	15.1
(12) 苦情の処理・申出先	27.3	35.3	8.9	6.9	15.4	6.2	80.5	5.7	1.4	12.4
(13) 派遣契約解除の場合の措置	19.0	38.8	11.0	6.2	18.1	6.9	77.8	4.4	1.1	16.7
(14) 派遣先責任者	31.7	39.9	11.2	6.0	5.0	6.2	83.0	4.4	0.7	11.9

(2) 賃金・労働時間・有給休暇

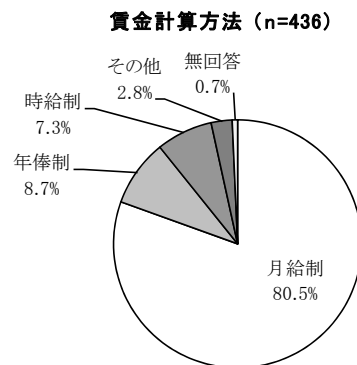
① 賃金決定方法

○賃金の決定方法については、「派遣先が変わっても賃金は変わらない」が74.8%で過半を占め、「派遣先が変わるたびに給料も変わる」は12.2%となっている。



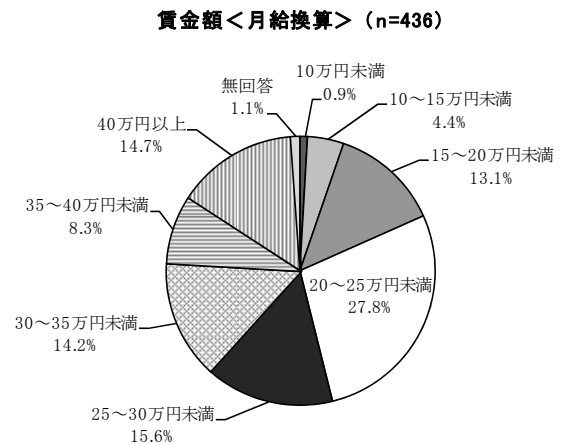
② 賃金計算方法

○賃金の計算方法については、「月給制」が80.5%で大部を占め、次いで、「年俸制」(8.7%)、「時給制」(7.3%)となっている。



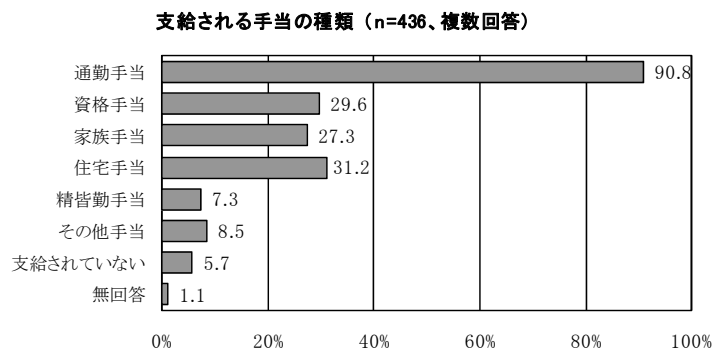
③ 賃金額 (月給換算)

○現在の賃金額 (月給換算) については、「20~25万円未満」が27.8%で最も多く、次いで、「25~30万円未満」(15.6%)、「40万円以上」(14.7%)、「30~35万円未満」(14.2%)、「15~20万円未満」(13.1%)と続いている。



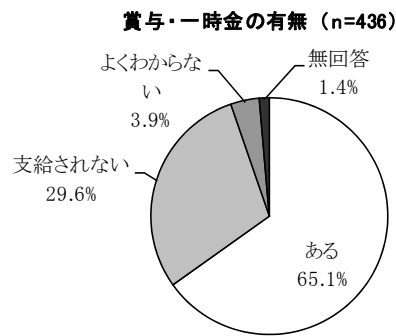
④ 支給される手当の種類 (複数回答)

○支給される手当の種類については、「通勤手当」が90.8%で大部を占め、次いで、「住宅手当」(31.2%)、「資格手当」(29.6%)、「家族手当」(27.3%)、「資格手当」(29.6%)、「家族手当」(27.3%)が2割以上となっている。

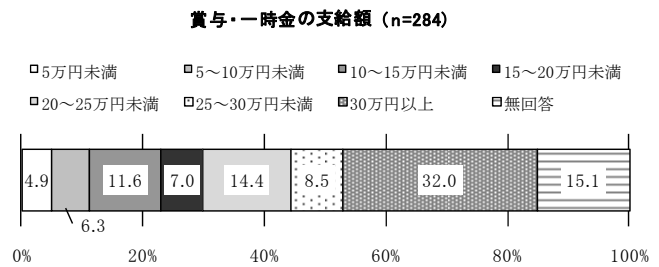


⑤ 賞与・一時金の有無

○賞与・一時金については、「ある」が65.1%で過半を占め、「支給されない」は29.6%となっている。



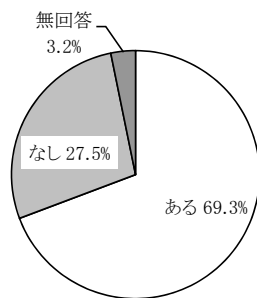
○支給額の平均は、25.7万円となっており、ランク別に見ると、「30万円以上」が32.0%で最も多く、次いで、「20～25万円未満」(14.4%)、「10～15万円」(11.6%)の順となっている。



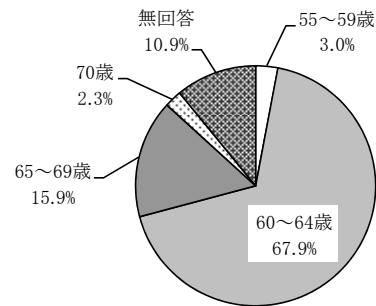
⑥ 定年制の有無

○定年制の有無については、「ある」が69.3%で過半を占め、「なし」は27.5%となっている。
○定年年齢の平均は、61.3歳となっており、ランク別に見ると、「60～64歳」が67.9%で過半を占め、次いで、「65～69歳」(15.9%)となっている。

定年制の有無 (n=436)



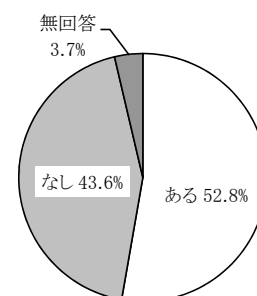
定年年齢 (n=302)



⑦ 退職金制度の有無

○定年制の有無については、「ある」が52.8%で過半を占め、「なし」は43.6%となっている。

退職金制度の有無 (n=436)



⑧ 現在の1週間の所定労働時間

○1週間の所定労働時間は、「40時間」が39.0%で最も多く、次いで、「30～40時間未満」(35.1%)、「40時間超」(17.0%)となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「40時間以上」の合計が22.8ポイント多くなっている。

一週間の所定労働時間
(n=436/H22、n=720/H18)

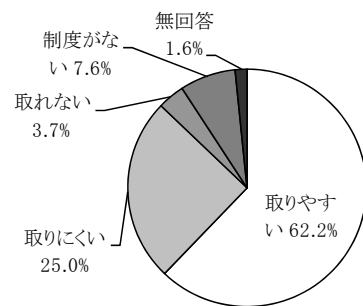
	平成22年度 (常用型派遣労働者)	平成18年度 (登録型派遣労働者)
1～20時間未満	3.0	6.9
20～30時間未満	3.7	5.9
30～40時間未満	35.1	52.5
40時間	39.0	33.2
40時間超	17.0	
無回答	2.3	1.4

※平成18年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢の「ランク」が異なっていた。

⑨ 年次有給休暇の取得

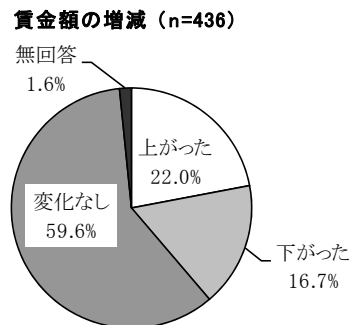
○年次有給休暇の取得は、「取りやすい」が62.2%で過半を占め、次いで、「取りにくい」(25.0%)、「制度がない」(7.6%)、「取れない」(3.7%)となっている。

年次有給休暇 (n=436)



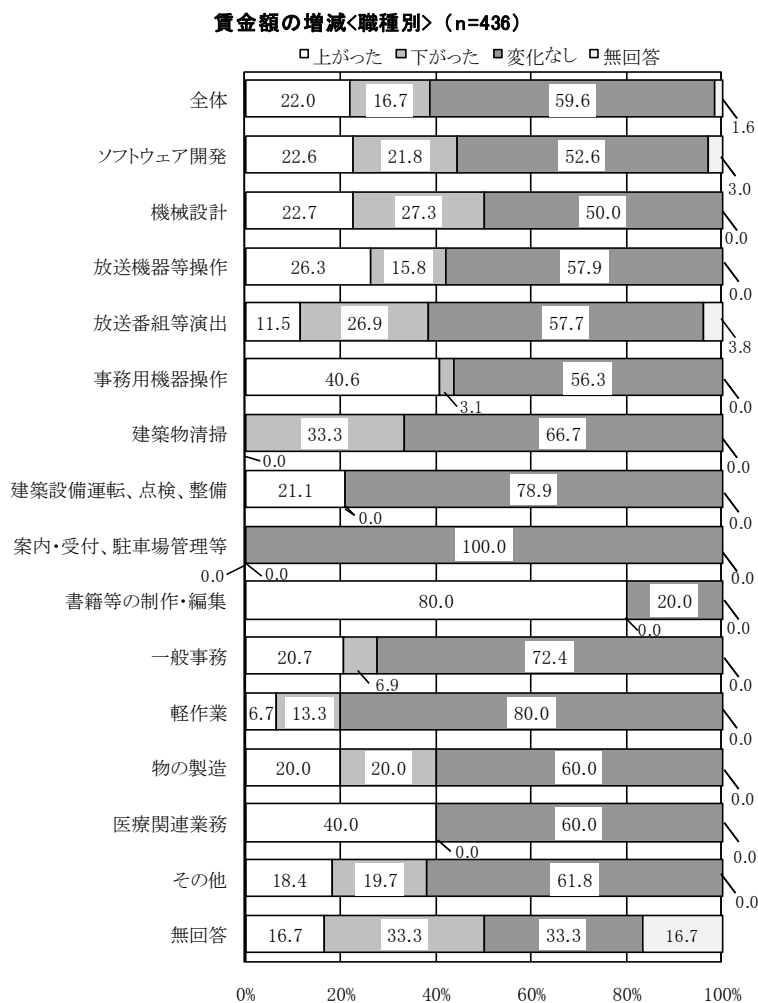
⑩ 今年の賃金額の増減

- 賃金額の増減状況は、「変化なし」が59.6%で過半を占め、次いで、「上がった」(22.0%)、「下がった」(16.7%)となっている。
- 上がったと回答した労働者の月給換算した金額は、「7,366円」であり、下がったと回答した労働者の月給換算した金額は、「43,168円」となっている。



- 業種別に見て「上がった」との回答が多いのは、「書籍等の制作・編集」が80.0%で最も多く、次いで、「事務用機器操作」(40.6%)、「医療関連業務」(40.0%)が4割以上となっている。

- 業種別に見て「下がった」との回答が多いのは、「建築物清掃」が33.3%で最も多く、次いで、「機械設計」(27.3%)、「放送番組等演出」(26.9%)、「ソフトウェア開発」(21.8%)、「物の製造」(20.0%)が2割以上となっている。

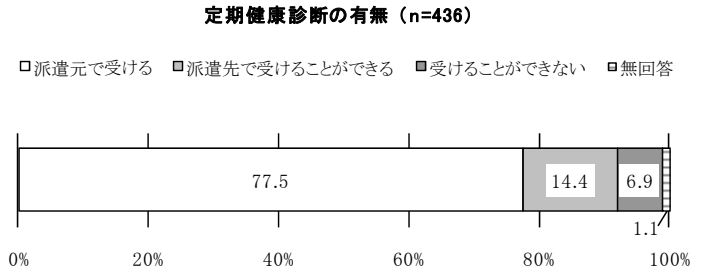


※回答サンプルが5件未満については、掲載していない

(3) 安全衛生・社会保険等

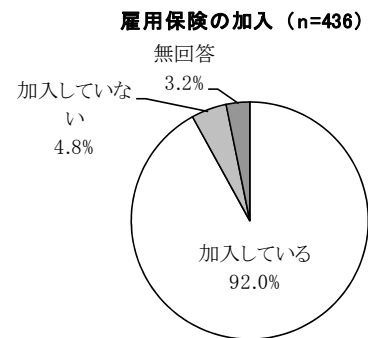
① 定期健康診断の有無

○定期健康診断の有無については、「派遣元で受ける」が77.5%で最も多く、「派遣先で受けることができる」(14.4%)、「受けることができない」(6.9%)となっている。



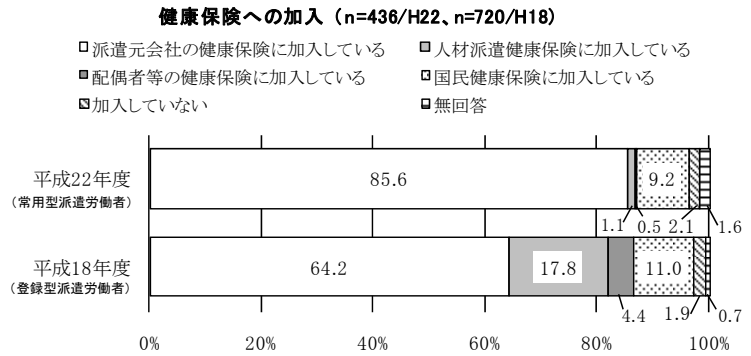
② 雇用保険への加入

○雇用保険への加入については、「加入している」が92.0%で大部を占め、「加入していない」は4.8%である。



③ 健康保険への加入

○健康保険への加入については、「派遣元会社の健康保険に加入している」が85.6%で大部を占め、「加入していない」は2.1%である。

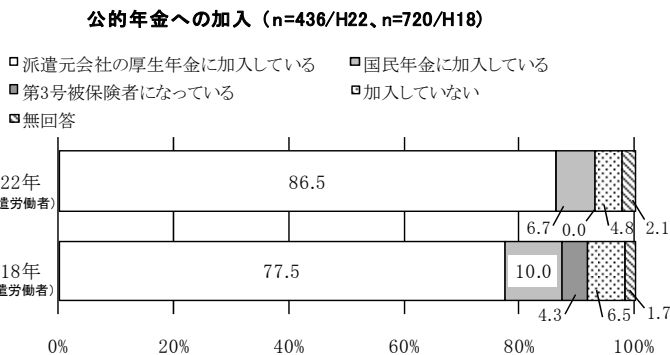


*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「加入している」が21.4ポイント多くなっている。

④ 公的年金への加入

○公的年金への加入については、「派遣元会社の厚生年金に加入している」が86.5%で大部を占め、次いで、「国民年金に加入している」(6.7%)、「加入していない」(4.8%)となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「加入している」が9.0ポイント多くなっている。

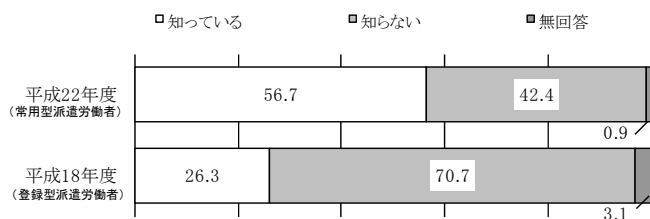


⑤ 36協定の労働者代表

○36協定の労働者代表については、「知っている」が56.7%で過半を占め、「知らない」は42.4%となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「知っているが」30.4ポイント多くなっている。

36協定の代表者の認知 (n=436/H22, n=720/H18)



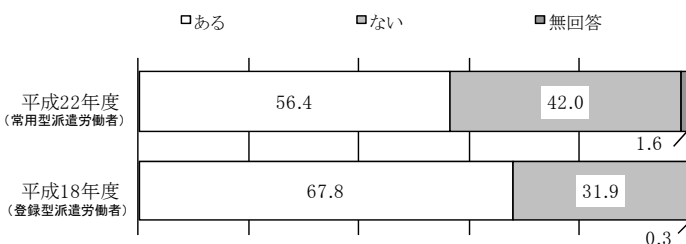
6. 派遣先を決める際に行う事項

(1) 派遣先での事前面接の有無

○派遣先での事前面接については、「ある」が56.4%で過半を占め、「ない」は42.0%となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、派遣先での事前面接が「ある」が11.4ポイント少なくなっている。

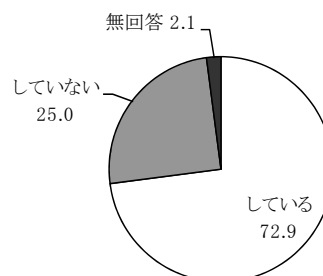
事前面接の有無 (n=436/H22, n=720/H18)



(2) 派遣先を決める際の派遣元との協議

○派遣先を決める際に派遣元と協議をしているかについては、「している」が72.9%で過半を占め、「していない」は25.0%となっている。

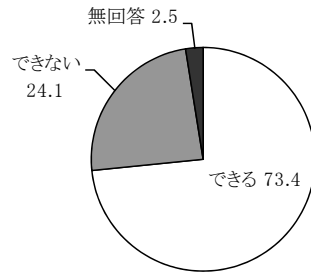
派遣先決定時の派遣元との協議の有無 (n=436)



(3) 提示された派遣先を拒否することの可否

○提示された派遣先を拒否することの可否については、「できる」が73.4%で過半を占め、「できない」は24.1%となっている。

提示された派遣先を拒否できるか (n=436)

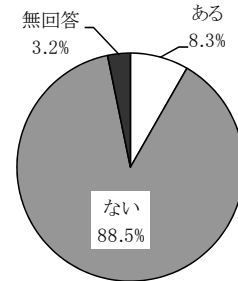


7. 派遣契約の途中での仕事の変更、打ち切り (過去3年間)

(1) 仕事の変更、打ち切りの有無

○過去3年間に契約途中で仕事を変更されたり、契約を打ち切られたりした経験について、「ある」との回答は8.3%となっている。

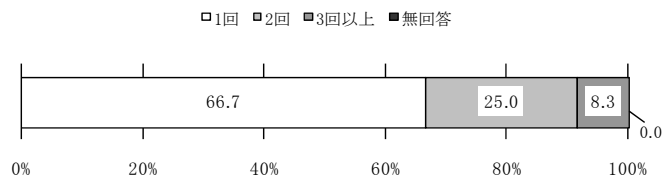
契約途中の仕事の変更、打ち切りの有無 (n=436)



(2) 仕事の変更、打ち切りの回数

○仕事の変更、打ち切りの経験がある人の回数については、「1回」が66.7%で最も多く、次いで、「2回」(25.0%)、「3回」(8.3%)となっている。

仕事の変更、打ち切りの回数 (n=36)

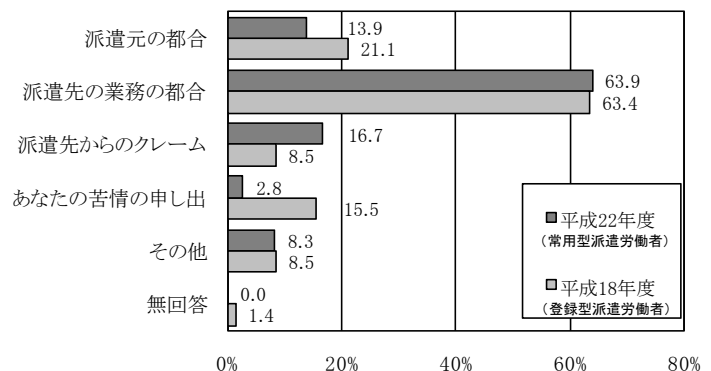


(3) 仕事の変更、打ち切りの理由 (複数回答)

○仕事の変更、打ち切りの理由としては、「派遣先の業務の都合」が63.9%で最も多く、次いで、「派遣先からのクレーム」(16.7%)、「派遣元の都合」(13.9%)となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「あなたの苦情の申し出」が12.7ポイント少なくなっている。

契約途中の打ち切りの理由 (n=36/H22, n=71/H18, 複数回答)



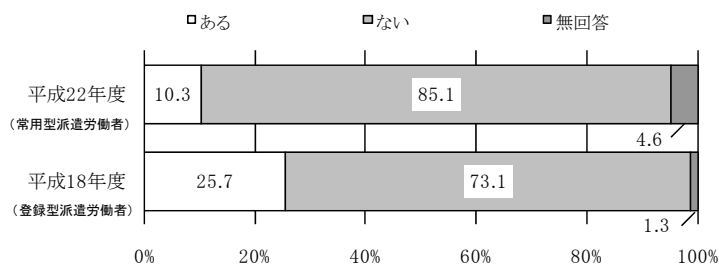
8. 苦情の申し出（過去3年間）

(1) 苦情の申し出の有無

○過去3年間で苦情の申し出の経験について、「ある」との回答が10.3%となっている。

* 前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、苦情の申し出の経験が「ある」が15.4ポイント少なくなっている。

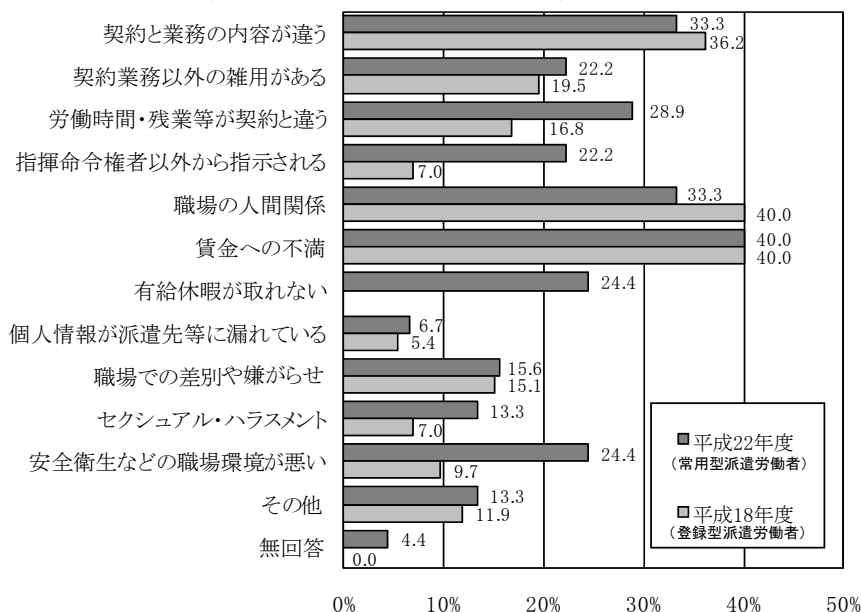
苦情申し出の有無（n=436/H22、n=720/H18）



(2) 苦情の内容（複数回答）

○苦情の内容としては、「賃金への不満」が40.0%で最も多く、次いで、「契約と業務の内容が違う」(33.3%)、「職場の人間関係」(33.3%)、「労働時間・残業等が契約と違う」(28.9%)となっている。

苦情の内容（n=45/H22、n=185/H18、複数回答）

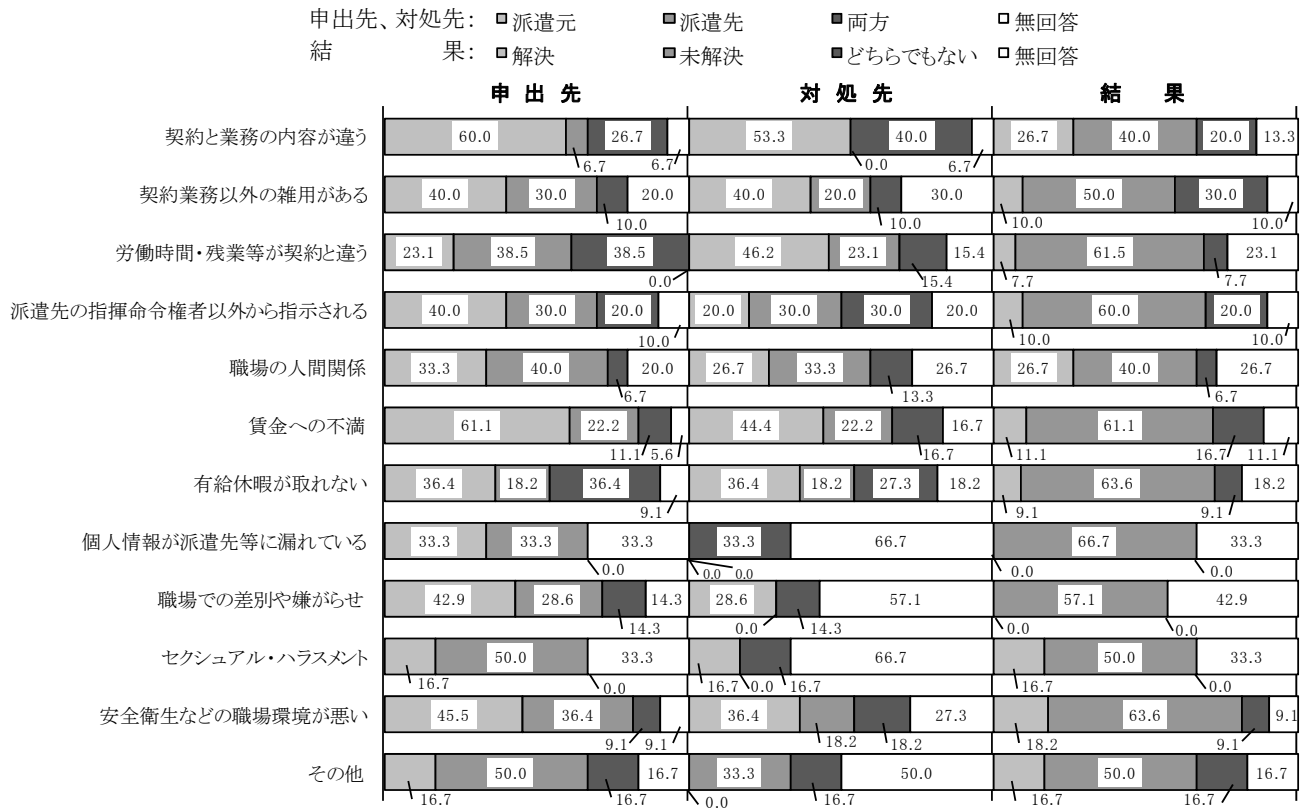


※平成18年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢の「有給休暇が取れない」が無かったため参考値である。

(3) 苦情別の申し出先、対処先とその結果

- 苦情の申し出先は、概ねどの事項についても「派遣元」が3～6割を占め多くなっているが、「セクシュアルハラスメント」、「労働時間・残業時間」、「職場の人間関係」は、「派遣先」への申し出が多くなっている。
- 対処先については、概ねどの事項についても「派遣元」が約3～5割を占め多くなっているが、「派遣先の指揮命令権者以外から指示される」、「職場の人間関係」は、「派遣先」への申し出が多くなっており、「個人情報」が派遣先等に漏れている」は「両方」が多くなっている。
- 結果については、概ねどの事項についても「未解決」が5～6割を占めているが、「契約と業務の内容が違う」および「職場の人間関係」の未解決は約4割と若干低くなっている。

苦情別の申し出先、対処先とその結果（複数回答）

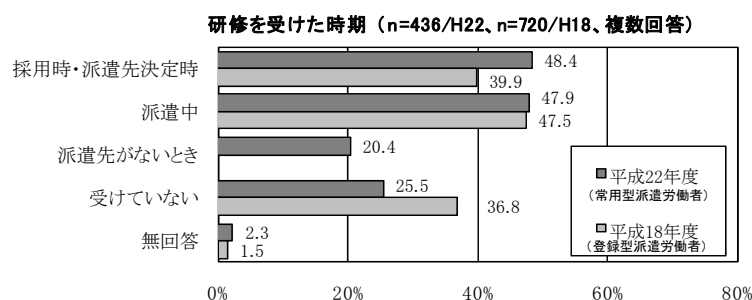


9. 教育訓練

(1) 教育訓練を受けた時期と場所（複数回答）

① 時期

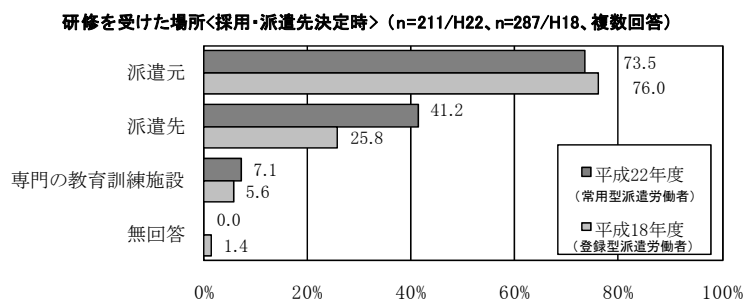
○教育訓練を受けた時期は、「採用時・派遣先決定時」が48.4%で最も多く、次いで「派遣中」(47.9%)、「派遣先がないとき」(20.4%)となっている。



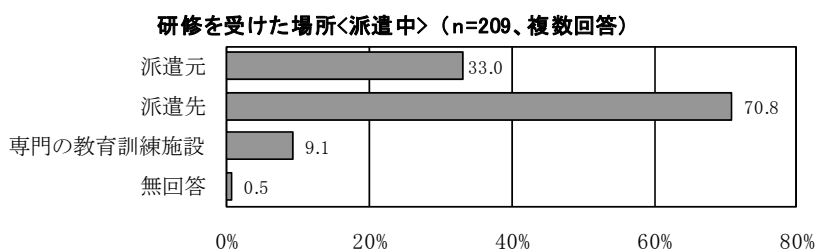
※平成18年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、選択肢の「派遣先がないとき」が無かったため参考値である。

② 教育訓練を受けた場所

○採用・派遣先決定時の教育訓練受講場所は、「派遣元」が73.5%で最も多く、次いで、「派遣先」(41.2%)、「専門の教育訓練施設」(7.1%)となっている。



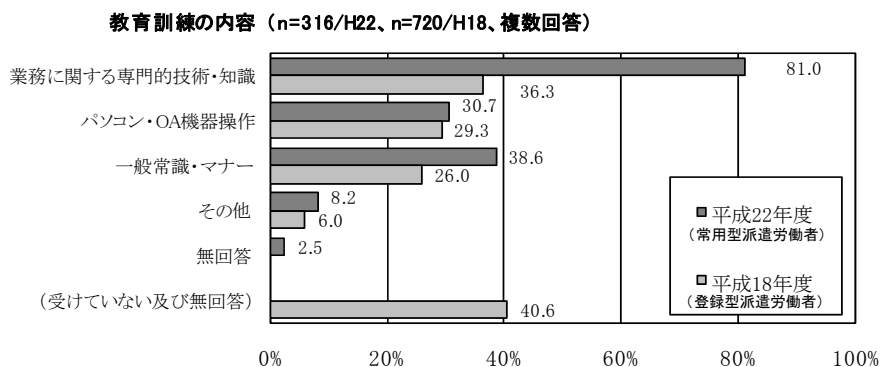
○派遣中の教育訓練受講場所は、「派遣先」が70.8%で最も多く、次いで、「派遣元」(33.0%)、「専門の教育訓練施設」(9.1%)となっている。



(2) 教育訓練の内容と受講料負担等

① 教育訓練の内容

○教育訓練の内容については、「業務に関する専門的技術・知識」が81.0%で最も多く、次いで、「一般常識・マナー」(38.6%)、「パソコン・OA機器操作」(30.7%)となっている。



※平成18年度は登録型派遣労働者を調査対象としており、「受けていない」が「無回答」と同じくくりで集計されていたため参考値である。

② 受講料負担及び受講中の賃金補償

○「受講料本人負担」を見ると、各内容ともに約9割が「本人負担無し」となっており、最も本人負担無しが多いのは「一般常識・マナー」の93.4%となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査と常用型派遣労働者調査では、受講料本人負担は大きな差はみられない。

賃金補償については、常用型派遣労働者では「パソコン・OA機器操作」は「有」が14.1ポイント少ないが、「業務に関する専門的技術・知識」は17.8ポイント、「一般常識・マナー」は17.6ポイント、「その他」は29.6ポイント多くなっている。

教育訓練内容別の受講料負担及び受講中の賃金補償の有無(H22)

	受講料本人負担				賃金補償			
	有	一部有	無	無回答	有	一部有	無	無回答
業務に関する専門的技術・知識	4.7	3.1	91.4	0.8	68.4	5.1	24.2	2.3
パソコン・OA機器操作	5.2	2.1	89.7	3.1	52.6	4.1	37.1	6.2
一般常識・マナー	2.5	0.8	93.4	3.3	59.8	2.5	31.1	6.6
その他	7.7	3.8	88.5	0.0	80.8	0.0	15.4	3.8

教育訓練内容別の受講料負担及び受講中の賃金補償の有無(H18)

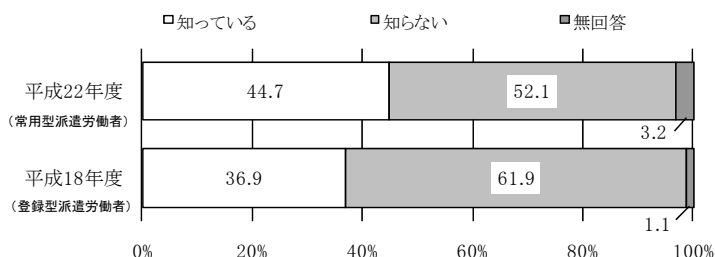
	受講料本人負担				賃金補償			
	有	一部有	無	無回答	有	一部有	無	無回答
業務に関する専門的技術・知識	6.9	1.5	91.2	0.4	50.6	7.7	37.5	4.2
パソコン・OA機器操作	9.5	3.8	86.7	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0
一般常識・マナー	2.7	1.6	94.7	1.1	42.2	5.3	46.0	6.4
その他	4.7	2.3	93.0	0.0	51.2	0.0	41.9	7.0

10. 直接雇用制度

(1) 直接雇用制度（受入期間制限ありの場合）

○受入期間制限がある業務について、派遣受入期間制限に抵触する日以降も派遣労働者を使用しようとする場合、派遣先は派遣労働者に対して直接雇用契約を申し込む義務がある。このことを「知っている」人は44.7%であり、「知らない」人の52.1%を下回っている。

直接雇用制度(受入制限ありの場合) (n=436/H22, n=720/H18)

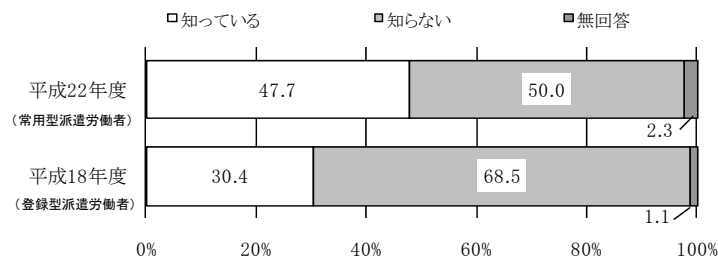


*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「知っている」が7.8ポイント多くなっている。

(2) 直接雇用制度（受入期間制限なしの場合）

○受入期間に制限がない業務について、派遣労働者を3年を超えて働かせ、かつ同じ業務について募集・採用をする場合は、その派遣労働者を優先して雇用する義務が発生する。このことを「知っている」人は47.7%であり、「知らない」人の50.0%を下回っている。

直接雇用制度(受入制限なしの場合) (n=436/H22, n=720/H18)

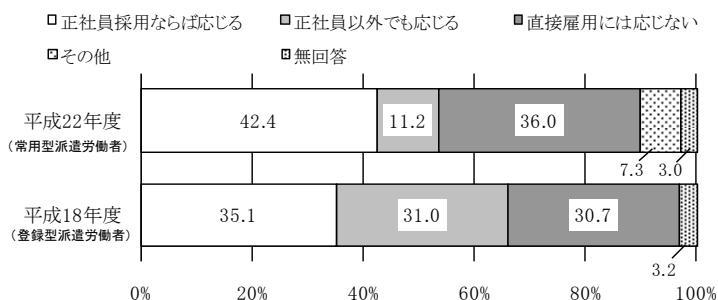


*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「知っている」が17.3ポイント多くなっている。

(3) 現在の派遣先から直接雇用を申し込まれたら

○派遣先から直接雇用を申し込まれた場合の対応としては、「正社員採用ならば応じる」が42.4%で最も多く、次いで、「直接雇用には応じない」(36.0%)、「正社員以外でも応じる」(11.2%)となっている。

直接雇用を申し込まれた場合(n=436/H22, n=720/H18)

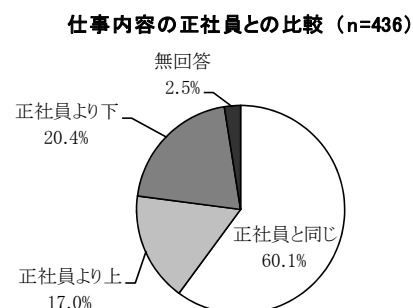


*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「正社員以外でも応じる」が19.8ポイント少なくなっている。

11. 派遣先正社員との比較

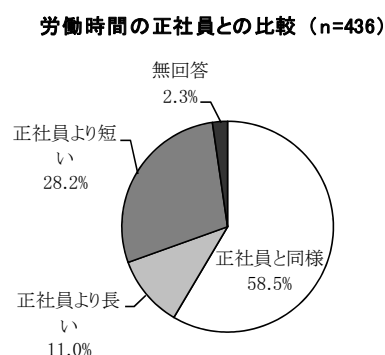
(1) 仕事内容の質の派遣先正社員との比較

○仕事内容の質を派遣先正社員と比べると、「正社員と同じ」が60.1%で過半を占め、次いで、「正社員よりも下」(20.4%)、「正社員よりも上」(17.0%)となっている。



(2) 労働時間の派遣先正社員との比較

○労働時間を派遣先正社員と比べると、「正社員と同様」が58.5%で過半を占め、次いで、「正社員より短い」(28.2%)、「正社員より長い」(11.0%)となっている。



(3) 同じ仕事をする派遣先正社員と比較した処遇面での格差(問29回答者のみ集計)

○同じ仕事をする正社員と処遇面の格差があると回答した人の具体的な項目を比較すると、「賃金格差」が67.4%で最も多く、次いで、「福利厚生格差」(50.9%)、「休暇制度格差」(38.5%)の順になっている。しかし、格差があると回答した人は、「同じ条件にしてほしい」よりも「立場上やむを得ない」と考えている人が各項目とも多くなっている。

派遣労働者の処遇の格差 (n=359)

	格差がある		格差はないと思う	無回答
	同じ条件にしてほしい	立場上やむを得ない		
賃金格差	67.4	18.7	26.7	5.8
休暇制度格差	38.5	14.8	54.9	6.7
福利厚生格差	50.9	15.0	41.8	7.2
執務環境格差	32.1	10.9	60.4	7.5
派遣先社員の対応格差	32.3	9.5	61.3	6.4

12. 派遣元会社への要望（2つまで回答）

（全体）

○派遣元会社への要望では、「賃金制度の改善・アップ」が57.1%で最も多く、次いで、「継続した仕事の確保」（45.4%）、「有給休暇のとりやすさ」（14.9%）となっている。

*前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「賃金制度の改善・アップ」が7.2ポイント少なく、「苦情・要望等への迅速な対応」が6.8ポイント少なくなっている。

（年代別）

○40歳代以上では、「継続した仕事の確保」が最も多く、30歳代以下では「賃金制度の改善・アップ」が最も多くなっている。

○60歳以上については、「健康管理制度の充実」も12.5%で比較的多くなっている。

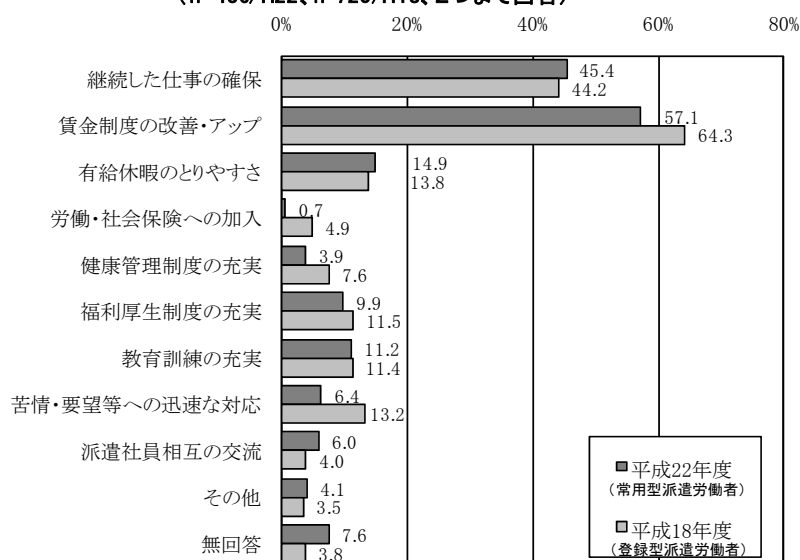
○10～20歳代、30歳代については、「教育訓練の充実」が他の年代よりも多くなっている。

派遣元会社への要望<年代別> (n=436/H22、n=720/H18、2つまで回答)

	継続した仕事の確保	賃金制度の改善・アップ	有給休暇のとりやすさ	労働・社会保険への加入	健康管理制度の充実	福利厚生制度の充実	教育訓練の充実	苦情・要望等への迅速な対応	派遣社員相互の交流	その他	無回答
平成18年度 (登録型派遣労働者)	44.2	64.3	13.8	4.9	7.6	11.5	11.4	13.2	4.0	3.5	3.8
平成22年度 (常用型派遣労働者)	45.4	57.1	14.9	0.7	3.9	9.9	11.2	6.4	6.0	4.1	7.6
10-20歳代	29.2	62.5	25.0	0.0	4.2	11.5	21.9	6.3	7.3	1.0	4.2
30歳代	43.6	58.8	15.2	0.0	3.6	9.1	10.9	5.5	8.5	3.6	7.3
40歳代	60.2	57.1	11.2	2.0	2.0	10.2	6.1	8.2	4.1	6.1	6.1
50歳代	59.5	56.8	8.1	0.0	0.0	8.1	5.4	8.1	2.7	5.4	13.5
60歳以上	42.5	37.5	5.0	2.5	12.5	10.0	5.0	5.0	0.0	7.5	15.0

派遣元会社への要望

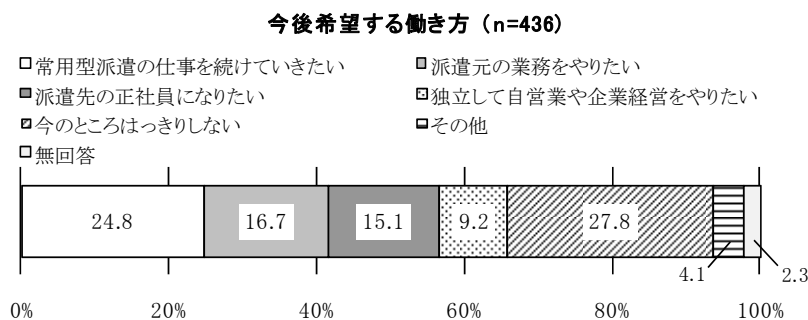
(n=436/H22、n=720/H18、2つまで回答)



13. 今後希望する働き方

(全体)

○今後希望する働き方については、「今のところはっきりしない」が27.8%で最も多く、次いで、「常用型派遣の仕事を続けていきたい」(24.8%)、「派遣元の業務をやりたい」(16.7%)、「派遣先の正社員になりたい」(15.1%)と1割以上となっている。



(年代別)

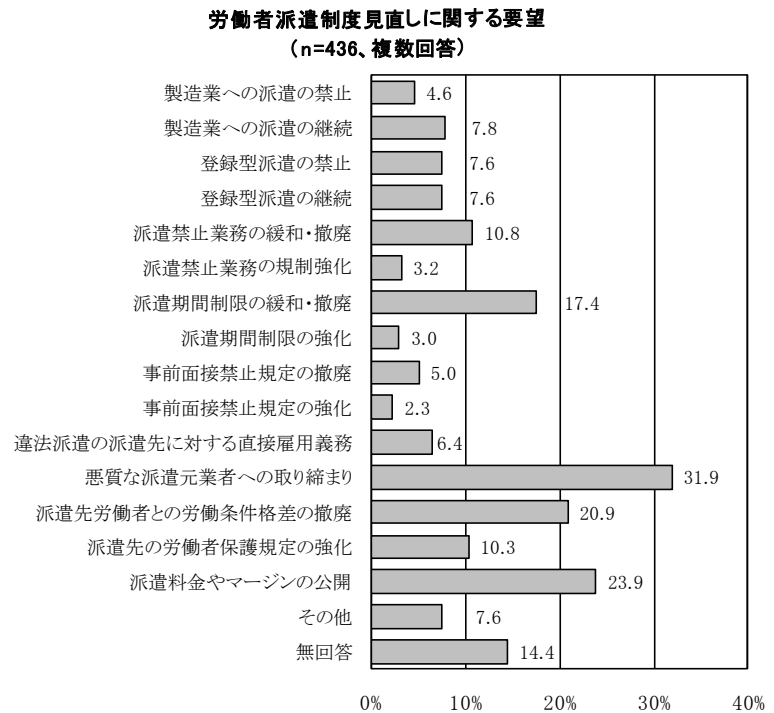
○30歳代以下は「今のところはっきりしない」が最も多く、40歳代は「常用型派遣の仕事を続けていきたい」と「今のところはっきりしない」が同じ比率で、50歳代以上は「常用型派遣の仕事を続けていきたい」が最も多くなっている。

今後希望する働き方<年代別> (n=436)

	常用型派遣の仕事を続けていきたい	派遣元の業務をやりたい	派遣先の正社員になりたい	独立して自営業や企業経営をやりたい	今のところはっきりしない	その他	無回答
合計	24.8	16.7	15.1	9.2	27.8	4.1	2.3
10-20歳代	10.4	14.6	21.9	14.6	33.3	2.1	3.1
30歳代	20.0	21.8	13.9	7.3	31.5	3.6	1.8
40歳代	27.6	11.2	11.2	11.2	27.6	8.2	3.1
50歳代	40.5	21.6	21.6	0.0	13.5	0.0	2.7
60歳以上	57.5	10.0	7.5	7.5	12.5	5.0	0.0

14. 労働者派遣制度の見直しに関する要望

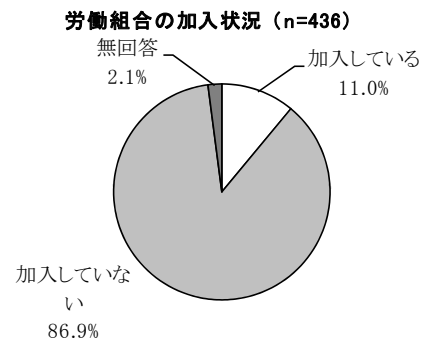
○労働者派遣制度の見直しに関する要望については、「悪質な派遣元業者への取り締まり」が31.9%で最も多く、次いで、「派遣料金やマージンの公開」(23.9%)、「派遣先労働者との労働条件格差の撤廃」(20.9%)と2割以上となっている。



15. 労働組合への加入

(1) 加入の有無

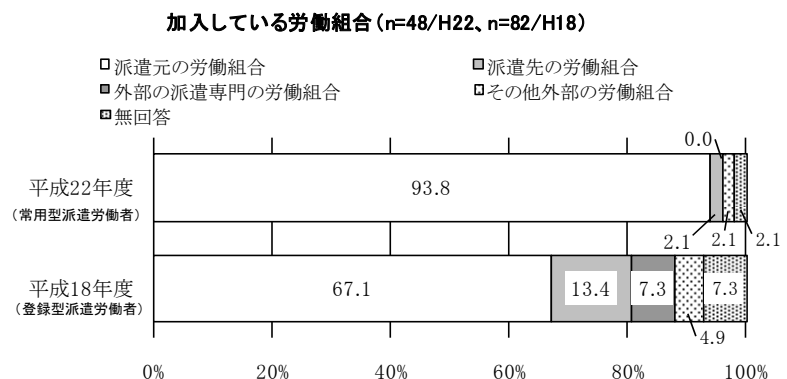
○労働組合への加入の有無については、「加入していない」が86.9%で大部を占めており、加入しているは11.0%となっている。



(2) 加入している組合

○加入している労働者の組合については、「派遣元の労働組合」が93.8%で大部を占めている。

* 前回の登録型派遣労働者調査とは異なり常用型派遣労働者調査では、「派遣元の労働組合」が26.7ポイント多くなっている。



16. 自由意見

※斜体は (左:年代、右:従事する業務)

(1) 労働条件についての意見・要望

・労働条件についての意見・要望

教育の制度が全く無く、新人の受入れ教育もされないことから安全面等危険がつきまとう。	60歳代	教育、学習支援業
過去5年派遣元と個人契約で派遣されていたが、派遣先が「派遣元と直接雇用でないと派遣はNG」といつてきたらしく、契約社員という話になった(給料年84万円の減になった)。その話を契約更新2週間前に言われた。こちらも急に対応できず、しぶしぶ契約した(法的に問題はないのか?)。	30歳代	情報通信業
月当たりの契約上の労働時間を低くしてほしい。	40歳代	金融・保険業
現在の会社では手当が削られていってる。定期代すら満身に支払われていない。労働組合も存在しないので、自分達の意見も言うことができない。	20歳代	情報通信業
派遣元の社員になっているが、派遣先が見つからない場合どこまで社員として守ってくれるのかが心配である。	30歳代	建設業
日本では派遣とは賃金が安い使い勝手の良い便利屋的な扱い。諸外国と同様に、正社員と同等の扱いをするべき。	40歳代	建設業
使い捨てにされていると感じる。このままでは、人生設計もままならない。	30歳代	情報通信業
派遣元の企業に正社員として所属しているのに、勤怠のルールは派遣先に合わせるので残業の申請ができない。	20歳代	情報通信業
うちでは、営業を親会社、現場を子会社(派遣会社)で分けている。当たり前だがそこで賃金の差が発生している。仕事、業務の上でどちらがというのはないと思うので、同等になればと思うが...	20歳代	情報通信業
給与をアップしてほしい	30歳代	建設業
賃金が低い。安定しない。教育訓練の不足。将来への不安がある。	30歳代	情報通信業
派遣先の社員と同じ仕事をしているが、賃金、有給休暇制度に大きな格差がある。ごくたまにむなしくなる(大概の場合は自ら選択し、この様な仕事についているのだから、と言いかせ、納得するが)。仕事上の不満は、とてもじゃないが、上司に伝えられない(首を切られたくない)。派遣先社員は不満を口にして、やりたいようにやっていてうらやましい。くやしい。	40歳代	製造業
IT業界の二重派遣の調査と改善	40歳代	情報通信業
現在の仕事で70歳位まで働きたいが、派遣先からは65歳までと言われている。健康であれば、希望通りに働けるよう検討してもらいたい。	60歳代	製造業
施工図作成の仕事だが、残業が極めて多く、勤務表で嘘を書いている。理由は①勤務先から〇〇時間しか出さないといわれている、または②派遣元、勤務先から〇〇時間内で提出しろと言われているから。こういう業界として当然という状態をとめたい。	30歳代	建設業
派遣先から実質二重派遣。それを無理やり業務にして、わけのわからない業務の成果品を作成することになり、負担が増す。何をやっても悪くなるので、法整備等何もしないで、とにかく元に戻してもらいたい。	40歳代	サービス業

(2) 派遣元、派遣先会社に対する意見・要望

・派遣先・派遣元事業者に対する意見・要望

派遣先常駐請負契約のコンプライアンスの緩和。派遣先責任者の作業指示を派遣元の窓口を通さないと受けられないのは、手間である。現実には証拠を残さないようにして、派遣先責任者から窓口を通さずに直接作業指示がきており、あまり意味がない。	30歳代	情報通信業
派遣元から派遣内容に関する説明が少ない。36協定についての説明がない。	20歳代	情報通信業
親会社の定年退職者を子会社で雇用することは好ましいが、偽装請負を防止するため派遣扱いをするのはやめて欲しい。また、親会社から子会社への役員出向(非常勤を含めて)、やめて欲しい。	60歳代	不動産業

・正規雇用の意見・要望

派遣先の最高責任者が ”自分(派遣社員)を正社員として採用したい” と言ったが、派遣元がそれを拒んでいる。契約期間がまだ残っている等の理由のためといわれるが、どこかならないものか。	20歳代	医療、福祉
現代は派遣が増え、派遣切りなどで職業難で困っている人たちがたくさんいる現状がある。日本の将来の為にもっと正社員雇用を増やすべきだと思う。	20歳代	医療、福祉
正社員登用試験を受け、高順位の成績であったが、体調不良を理由に採用されなかった。形式ばかりのテストに憤慨をしている。派遣先の本心が分からず、疑心を抱く結果となった。	30歳代	その他
これから先、派遣そのものをなくしてほしい。正社員として雇用でないといけない制度を作ってほしい。もしくは、正社員と同様(賃金、ボーナス)、安定した生活ができるような環境、労働条件がほしい。契約の打ち切りでいつまで働けるのか不安でしようがない。	30歳代	製造業

(3) 派遣制度に関する意見・要望

・派遣関連法制度に関する意見・要望

IT業界のようなスキルで成り立っている業界では、派遣法の2次派遣禁止は基本的には必要ないと思う。仲介会社が入ると、労働者が損をするという主旨のようだが、どこかの会社に所属していれば、賃金なり納得した金額で勤務しているので会社の契約金額に影響はされないはず。指揮命令が不明確というが、最終職場の上司が担当するので、決して不明確はない。2次派遣禁止の為に、逆に仕事する機会を失っている。また、派遣先は、ある条件では直接雇用せよとなっているが、直接雇用でも正社員化するのは超大会社のみ、大半は直接の契約社員で契約が終わればクビになる。その人達は一般人材会社なりに戻らざるを得ず、これではイタチごっこである。多くの友人は、派遣法で苦しんでいるところがある。	30歳代	情報通信業
--	------	-------

(4) その他の意見・要望

・悪徳業者の取り締まりに対する意見・要望

実際は常用派遣なのに正社員雇用をうたう企業を取り締まってほしい	20歳代	建設業
派遣労働者のスキルをupさせるような機会を増やし、雇用の流動化を促進し、国内企業の復活を望む。悪質な派遣業者の排除と派遣業界の適正な競争を推進してもらいたい。	40歳代	製造業
会社にだまされた。派遣と分かっていたら入社していない。	40歳代	製造業
派遣会社の業務内容の立ち入り監査などの適正の推進、適正業者の下での各種規制の緩和による、人材の流動化を望む。	40歳代	情報通信業

・その他の意見・要望

派遣社員だとあまり周囲に紹介してもらえないので、自分が何の仕事をしているのか、誰にも知られておらず、寂しい。	20歳代	情報通信業
私は、派遣元では正社員として採用されている。会社間の契約の特定派遣の為、派遣内容、業務内容、賃金等は派遣元会社と派遣先会社で決められる為、私は関与していない。	30歳代	製造業
仕事なくなるくらいだったら派遣で仕事することを望む。	30歳代	製造業
机上の論理では何も変わらない。みんなすりぬけてる。	20歳代	情報通信業
IT企業は派遣により成り立っているので派遣を禁止すれば、労働者に仕事なくなる。業種によるが、派遣料金やマージンを公開すれば、「自分はずっともらえるはず」とか、「会社もうけすぎ」などの文句が出る。気持ちよく働くためには、まったく必要のない議論である。	40歳代	情報通信業
派遣先企業と直接契約が出来なくなり、大幅に年収ダウンになった。	40歳代	建設業
楽だし、責任もないので30代後半までズルズルきてしまった。自分の責任だが、今までのツケが全てかえってきた。将来のことを考えると、恐ろしくて眠れない夜が最近多い。	30歳代	サービス業
派遣先のイベントに参加を強要される為、不快な気持ちで仕事をしている。派遣労働者にもっと気を使ってほしい。	30歳代	情報通信業
派遣元、派遣先共により環境で働いている。基本賃金が上がりにくいことで将来に対して不安を感じている人は多いと思う。私個人としてはあまり問題なく働くことができています。	30歳代	情報通信業
派遣先の上司の言いがかり、パワハラ、セクハラ等、泣き寝入りせざるを得ない状況である。もし、そのような事態が発生しても、派遣元に相談して問題が解決することはあまりない。公的な介入が必要だと思う。	30歳代	製造業
大手派遣先企業の人事担当からパワーハラスメントを受けたことがある。縁故採用の変った人が多く、隠蔽されているのかと思う。	40歳代	情報通信業
派遣労働者として働くことを選んだのは自分自身であるから、権利を振りかざし正社員にしろというのはおかしいと思う。今までは良好な状態であったのに、制度が厳しくなり、長期間・高給で働くことを制限されるようになった。一部の悪質な業者、被害にあう労働者がいて規制しなければならぬのは事実だが、厳しくなればなるほど困るのは実は派遣労働者である。	40歳代	建設業
他の派遣労働者を見ていると、指揮命令された業務しかやらない。できない。向上心のなさが見受けられる。受入先では、向上心・実力がある人に対するの評価がされていない。	30歳代	製造業

