

9. コロナの影響

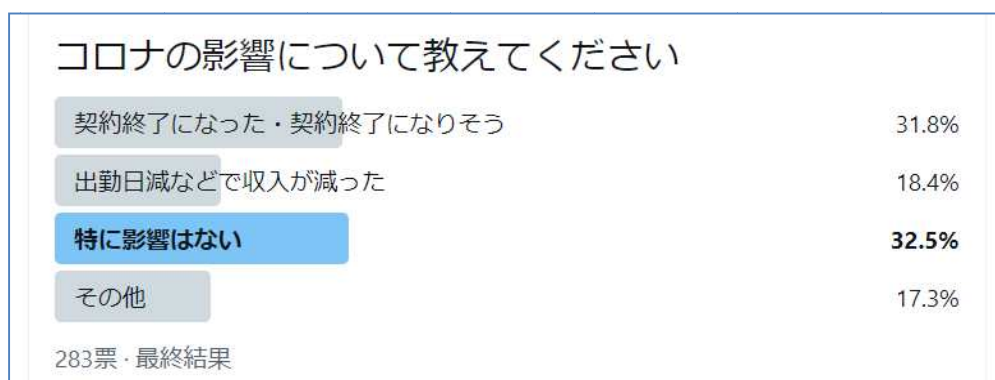
POINT

第9回派遣かふえゲストの石橋みちひろ参議院議員からのリクエストでコロナの派遣労働者への影響についてアンケートを行いました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2020年10月に実施

(22) コロナの影響について教えてください

「特に影響がない」が32.5%でトップでしたが「契約終了」と「収入減」を合わせると50.2%。影響があった人が半数を超えているという結果になりました



ハケンの声

- 現在契約社員です。勤続11年になります。3ヶ月更新なのですか、同じ契約社員の人が更新されず退職しました。来月は自分もそうなりそうで不安です。50過ぎからの再就職は難しいです。
- 契約終了になった。無期転換なので営業が仕事を探してくれていると感じている。今は派遣会社が受注した給付金事業の仕事。有期派遣で1ヶ月更新。無期派遣の雇用を維持するために3人ほどの有期派遣は、その月に入ってから「今月で終わりね」と契約終了を告げられた。有期派遣には厳しい状況だと思う。再委託先からさらに派遣会社に再委託。中抜きがなくなれば、もっと時給が上がるのではと感じている。
- 1ヶ月や2か月の更新で不安
- コロナの影響かは分からないが契約終了に。契約期間も1ヶ月から3ヶ月と色々。切られるときは突然できちんとした理由も告げられない。

- 派遣の案件が減っている いつもだったら出ているような企業の案件が出ていない 営業からは企業が足元を見ているので時給が下がっていると言われた。3月に契約終了になって半年決まらない人もいる。励ましあいながら仕事を探している状態
- リクルートスタッフィング、とうとう「テレワークする場合は通勤交通費は払いません、移動した日だけ実費支給」と言い出した。4月の待遇改善の際に派遣料を値上げしとして、「ボーナスも退職金も入った時給」と待遇改善には一銭も支払ってくれず、出るのは交通費だけ。コロナでテレワークなら交通費が出ないので、値上げ分は全てリクルートスタッフィングの懐へ。さらにテレワークの前に誓約書で「電気代、設備費、水道代などテレワークで増える自宅の費用は自分もち」に署名をさせられています。
- リクルートスタッフィングとテンプスタッフが「在宅勤務を行い、通勤に要する実費が発生しない日については通勤手当は支給しない」「在宅勤務にかかったNW費用、光熱費等は在宅勤務者の負担とする」という項目を令和3年1月1日付け改定予定として意見を派遣社員に聞くという連絡をしてきました。

通勤したら支払うのでしょうか、交通費支給を条件に時給を下げた派遣社員に関しては連絡なしです。

このまま切り捨てるようでは不利益行為にあたるので、厚労省がはっきり見解を示してもらいたいです。もちろん労使協定に委ねるという回答は無しで。

交通費支給を条件に時給を下げた派遣社員は以前の交通費込みの時給に戻してもらい、交通費をカットしないよう指導してほしいです
- 派遣切りにより育休が取れなくなったので、私の収入は今勤務している分の給与と出産までにもらえる失業保険だけ。以降、育児中は就活も出来ないので失業保険も貰えない。派遣元は積極的に次の派遣先を紹介しようとはしてくれていたが、2月末には産休に入れる予定だったため、現在の契約終了後残り3ヶ月も働ける期間がなく、さらに前回の流産があり入院の可能性も大いにあるハイリスクなので毎日出社するような勤務先は厳しいと思い、派遣元の仕事紹介をお断りさせていただきました。

今の職場でリモートワーク継続、だったら続けられたのですが、3ヶ月も働けない短期の仕事ってほぼないです。しかもハイリスク妊婦なので派遣契約が切れても雇用契約を継続をお願いする休業給付金も使えず産休も育休も使えません

派遣かふえからの提言

- ◆ リーマンショック時と同様、コロナ過でも真っ先に影響が出ています。日雇い派遣が禁止されたことで衣食住を同時に失う派遣切りよりも、コロナを直接的な理由としない業務や人員配置の見直し等による契約満了が増えており、行政が実態の把握を出来ないのではという懸念があります。

10. 紹介予定派遣

第9回派遣かふえゲストの石橋みちひろ参議院議員からのリクエストで紹介予定派遣についてアンケートを行いました。

○派遣かふえ追加の質問 ※2020年10月に実施

(23) 紹介予定派遣制度は見直した方が良いですか？

「見直しが必要」が9割を超えました。



- 紹介予定派遣って、その会社が怪し気がして....大手はそんな事はしないので。ブラック企業だったらと思うと受けるのが怖くて。人生は、環境できまるから
- これがあるから事前面接とか面談が横行してると思います。いらないです。人の人生がかかっているのに軽くあしらう派遣会社や派遣先が多すぎる。職場見学したいならこちらからやりたい、と言わない限りやったらダメくらいのことをしないと。そして紹介予定派遣の成功率を必ず労働局に提出する仕組みを！
- 紹介予定派遣を受けたことがあります。「面接(履歴書での)」を受けて職場見学をしました。前任者が次へ進むことを辞退したための募集です。スキル等は大丈夫だったようですが年齢が...で不採用でした。ちなみにこの紹介予定派遣の求人は常に掲載されています。このような求人は多いと思います
- ずっと同じ案件が掲載されてます。派遣会社自体やる気も需要もないのだと思います
- 私の職種は紹介予定派遣の案件があまり無いので利用したことはないです 試用期間

が 1 年ある感じで、普通に採用すれば良いのと思っています 契約社員は非正規なので、正社員限定にしてほしいです

- 紹介予定派遣を利用したが、初日に短期派遣として紹介され違う部署で違う仕事をさせられた。その他にも問題が頻発。改善するから延長してほしいと言われるも、結局改善されず辞退した
- 紹介予定派遣は年齢で弾かれる。私が調べていたときは、30 歳以下とか 25 歳以下でした
- 3 回利用しているが 3 回とも酷い派遣先だった。思い出すのも嫌な経験でした。直接雇用になる際に給与や待遇を確認しないと入社するか決められないのに、まずは続けるかどうかを決めてくださいと言われた
- 外資系で経験があるが、採用前提なので入口のハードルが非常に高いというのが前提にあると思う。

派遣かふえからの提言

- ◆ 紹介予定派遣は若年層でないと社内選考すら通らないというのが派遣労働者の共通認識であり、実際に直接雇用を望んでいる年齢層の派遣労働者にとって狭き門であるという実態が見えてきました。
紹介予定派遣を雇用安定措置の一環として運用するためには、企業のニーズや各派遣会社内での応募状況と社内選考状況等、踏み込んだ実態調査が必要と考えます。

11. 派遣制度

POINT

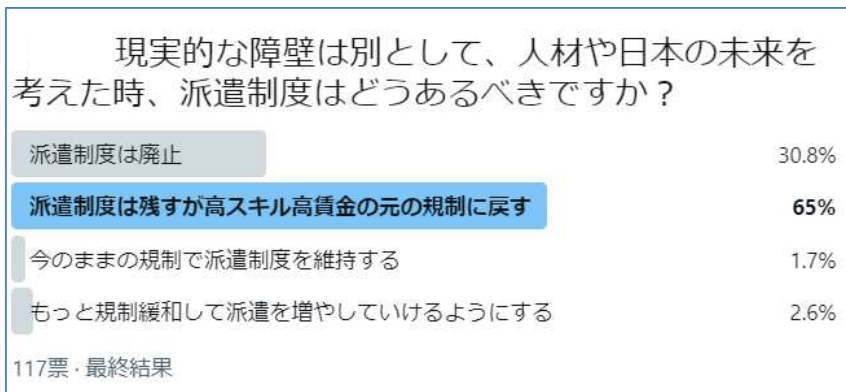
派遣制度について派遣労働者がどう考えているのかの調査が無かったため設問を追加しました。

○派遣かふえ追加の質問

(24) 現実的な障壁は別として、人材や日本の未来を考えた時、派遣制度はどうあるべきですか？

【派遣かふえ調査】 派遣社員に限らずに回答を求めました

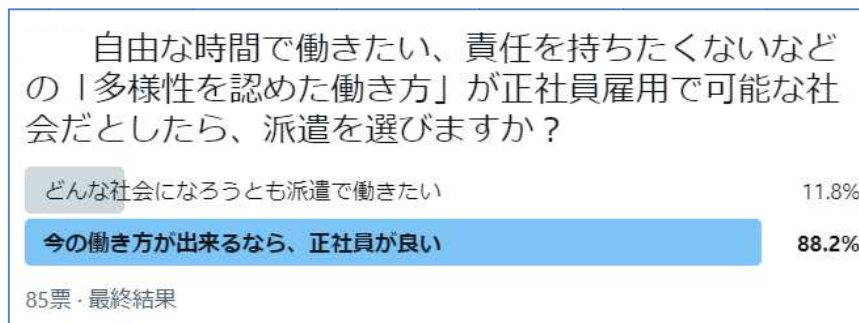
「廃止」が 30%、「元に戻す」が 65%でした



(25) 自由な時間で働きたい、責任を持ちたくないなどの「多様性を認めた働き方」が正社員で可能な社会だとしたら派遣を選びますか？

【派遣かふえ調査】

「今の働き方が出来るなら正社員がよい」が 88%。



● ハケンの声

- 派遣だから悪いと派遣のせいにするのではなく、立場が弱く泣き寝入りするしかない直接雇用をちゃんとした条件にできるよう取り組んでください。最低時給 1500 円で 8 時間 働いたら暮らせるように、というような相談は民間の派遣会社は対応調整してくれていましたよ。公的などころが何もしてくれないのに派遣をどんどん改悪するのはいい加減にしてほしいです。
- 正社員時代は 365 日 24 時間使いホーダイな会社にいましたので、私には定時できっぱり帰される派遣は夢のようでした。苦笑 コロナによる契約終了で失業中のため、いまハローワークで仕事を探していますが、基本的には「あとはご自分で直接やりとりしてご自分でなんとかしてください」と言われています。

派遣就業先に定期的にこまめに顔を出して「職場の雰囲気や人間関係はどうですか？」「何か困ったことはありませんか？」「契約内容と違うところはないですか？」などなど気にして声をかけてくれた派遣会社の営業さんが懐かしいです。こういうきちんとマネジャー的な仕事をしてきている色々な派遣会社を、単純に「中抜き」とよぶのはちょっと乱暴な話だなと思っています。
- 業務委託も派遣会社が中抜きしているケースがあります。たまにテレアポで電話が来ます。誰も応募しないのにお説教をかましてきたり、雇用形態を隠して電話をかけてきますね。男性で事務系には受かりにくいため足元を見て強い態度に出る営業がいます。

職場見学当日に実は業務委託だと発覚したこともありました。業務委託は派遣会社と派遣先ではなく派遣先と派遣元、派遣元とスタッフがそれぞれ業務委託契約を結ぶので中抜きされるだけでメリットはありません。補償はなく全て自己責任になると思います。

今までこのような打診があったのは 4 社のうち 3 社は中小の案件の少ない会社でした。職種は全て営業事務で就業は断っています。派遣が規制された場合、こういった形で間接雇用を続けようとする会社が出る可能性が高いと思っています。
- キャリアコンサルタントというものを受けたことがありません。弱小の派遣会社だとそういったものはないです。半年で担当営業が 3 人変わりました。3 人目は挨拶に来ると言われましたが断りました。派遣営業自身のキャリアプランが構築できていないようです。ただ大手より時給が 200 円ほど高いので、仕方がないかなと思っています。
- 派遣社員で働いていた人に国から派遣社員特別退職金みたいなものを支給することを考えて欲しいです。
- 工場の人事で働いていましたが「雇用安定措置」なんて文字、見た事ないです生産計画に対しての人員補充なので、直接雇用化なんて、ミラクルに近いかもですね…

- 自由な働き方と言われていますが、いま正社員の方が自由な時間で働けたりしています。コアタイムだけいけばいいとか。遣社員の方が自由がありません。休んだら契約切られるんじゃないかと、気を遣います。
- ホワイト企業の一般職(正社員)の方が自由な働き方をしています。私の派遣先は、月末・月初、休めません。
- 派遣製造現場で長年働いた方を、企業は上限来たから。で、ぱったり切り捨てる場面もありました。(同ポジションを別派遣社員が翌日配属…)有期の直雇用でさえ、更新の上限来たらぱったり切りですし…(契約書に更新の上限記載で無期雇用化を回避する手段)聞ばかりで、企業側の働く人に対する姿勢が見えますね…
- 行政主体でやっている正社員へのトライアル云々派遣会社に業務委託してるので担当者が派遣という。もうそこからして…
- 来客のお茶出しや郵便の配布などの雑用も業務外で禁止でしたね。今思えば民主党時代だったけど、いつの間になし崩しになった。
- コールセンターでクレーム対応をしていた。1ヶ月更新の派遣なのに責任者と名乗られ数時間クレーム対応にあたった。正社員は電話を代わってくれない コールセンターは派遣で回っていて、お客様の声は企業には届いていないと感じている
- 業務内容が変わったのに明示書の変更がなかったり、更新期間が1ヶ月だったり2ヶ月だったり不安定だった。理由を聞いたら派遣社員全体の勤務状況の評価が悪いからだ。自分の勤怠は問題がないため意義を唱えたところ、会社の悪口を言っていないのに言ったという理由をつけられ契約終了になりました。
- 派遣会社の営業は派遣社員のスキルなど分かっていなくて、とりあえず仕事を渡せばよいと思っている
- 派遣は必要な存在なのに、こんなに格差があつて良いのかなと感じている
- 派遣にだけテレワークが出来ないのはおかしいと交渉していたが受け入れられず、匿名で愚痴をツイートしていたところ、そのアカウントを知っていた同僚が派遣先に報告し解雇された。契約外業務でも積極的に提案し派遣先に貢献してきたつもりだったが、言い訳もさせてもらえず解雇に。あまりにも簡単に首を切られてしまう派遣の立場の弱さに驚いた。
- 小さいことから大きなことまで、日々尊厳が傷つけられる。3ヶ月更新だけど派遣先の都合で今回は2ヶ月とか1ヶ月とか変えられたり理由を明確にせず契約終了なんてことは正社員なら起こりえない。

- 有期から無期転換した。コロナの影響かは分からないが契約終了となった。無期転換した派遣先での時給はそのままだったが、次の派遣先からは派遣会社の決めた時給リストに合わせた時給になるため、有期派遣より150円も時給が安い。仕事は途切れないように紹介してくれるが、とにかくどこでも良いからといった感じで仕事が充てられる。仕事が決まらなかったときに休業補償を受けた。6割だから10万円はもらえると思ったが、色々引かれて10万円に満たない額しかもらえなかった。ある程度働いたことが評価されて無期雇用となったのに無期って辛い。
- 給付金関連の仕事。コールセンターの現場に言ったら正社員が誰もいない。SVすら派遣。責任を取れる人がいない。こじれる話是对応させないからと言っていたのに、こじれた案件の担当をさせられた。給付金なので相手は本当に困っているのに、マニュアル通りの返答しかできず辛かった。
- 不当に契約終了にされ労働局に相談にいったが民事なので相手にしてもらえなかった。派遣会社は労働局に指導されても痛くも痒くもない。どうにか出来ないかと派遣台帳の未記載や職場見学という名の面接があったので、労働局に派遣法違反ですよと訴えたが門前払い。
もう一度書類を揃えて相談にいったら渋々受け付けてもらった。調査に入ったら派遣元は複数の違反があり派遣先にも違反があった。喜んでいたが何の罰則も無いので派遣元は「労働局がから指導受けたので直しましたけど何か？」程度。法律違反に対する罪の意識もない。需給調整課って派遣労働者を守るんじゃなくて派遣会社を守っているのかなって思うほどだった。
- 派遣労働者は本当に立場が弱くて派遣会社と派遣先と2社を相手にしないといけない。この二つが結託をする。組合に入り団体交渉を続けていたら派遣元から訴えられた。弁護士さん雇うのもお金がかかるし不当解雇のこともしないとけないのに、そっちもやらないと負けてしまう。雇用している派遣社員にたいして派遣会社が報復的な意味でそこまでやるのかとビックリした
- 派遣は人件費ではない。経費。コスト。人として見られていない。人間扱いされていない
- 派遣について色々調べてみたら、有期派遣で派遣契約が終了すると雇用契約が終了するのが、海外の派遣は派遣会社との無期雇用が多く、休業補償が使えるため即路頭に迷うようなことは無い
- 職場見学の件もだが労働局に力が無くて弱い。韓国は罰則を与えられる。日本は派遣会社に有利に法律が出来ている
- 海外では非正規労働は人間の尊厳を傷つけるとして法的にあらゆる縛りがかけられて拡大していない。日本だけでしょう？派遣会社の8割が日本にある時点で狂っている。

- 派遣先の雇用調整助成金の使い方に疑問があります

- ①早退した数時間は雇用調整助成金を使う
- ②道路状況によって遅刻した場合でも、普通なら遅刻なのにそこも雇用調整助成金
- ③有給使うなら、それすべて雇用調整助成金で休み

特に計画的ではない有給休暇です。突然、明日誰か雇用調整で休もうか！とか言っています。先日も会議報告で、「雇用調整助成金の期間が終了したら、そこからは有給を使うように。それ以外は雇用調整助成金で申請の協力をお願いします。」と言っていました。

- 忌引きがないので非正規は有給を使ってと言われる。忌引きがあっても無給。正社員は忌引きで特別休暇なのに。

- 弊社では労使協定方式を採用しております。私はこれがまず疑問です。労使協定方式の採用を労使間で合意したと書類が届きました。これだけです。労使協定方式で締結された内容は労使代表者と事業主しか知りません。資料の配布等もありません。こちらについて事業主に意義を申しましたが何も回答はありません。この合意により、退職金も以前と変更はないと説明されましたが変更されています。契約交渉時の評価についても説明もありませんし、確認しても評価はわからないと言われました。

以上の事から私は弊社が労使協定方式を締結しているとは思えません。

- ①説明義務、周知義務を果たしていない。
- ②締結した内容を採用せず、都合の良い対応を行なっている。

これが派遣会社の現状です。

こちらを行政に確認を行っても事業主の都合の良い内容の回答が帰ってきます。

派遣法、労使協定方式とは何のためにあるのでしょうか？

派遣労働者のためですか？事業主のためですか？

- 契約期間1ヶ月前ギリギリの状況でほぼ更新意向って何様よ。現私は社員の誰もできない仕事一人でやってるけど、もし更新なしとなった場合は、有休10日フル消化の残り2週間しかない中で、後任も決められないだろうから引き継ぎできひんで。自分達の置かれた状況わきまえろ。

- 私は現在派遣労働者として働いていますがあまりにも、事業主と労使代表者間の労使協定の内容が無茶苦茶だったので異議を申し立てました。この派遣法が開始される前に会社に説明を求めると、変更はないので説明はしないと一言。その後も説明もなく、契約書が郵便で届きました。内容を確認し変更が無いことを確認しました。しかしこの時にはすでに退職金についての変更が勝手にされていました。

- 元々弊社では中退共に加算しており、退職金制度がありました。契約書にも通年通りの中退共に加算済みの文言があり、6%以上の水準で積み立てが行われるとおもってい

ましたが、金額が変わらない為、労使に確認したところ。ガイドラインに載っていなかった
ので協議していないと言われました。それはおかしいと思い、労使代表と面談し確認を
行いました。すると全額を中退共に加入しておらず、給料に前払いしていることが判明。
すぐに事業主に確認すると労使代表の方と説明内容が全然違いました。事業主からは
全額を給料に前払いしていると説明されました。この地点で契約書の内容とも差異が
あります。

- 契約終了する際に 20 日を超える有給休暇が残っていました。有給消化して終了した
かったので、更新してすぐにその旨を派遣会社に伝えましたが、業務が忙しいこともあり
有給消化はしないでほしい、でも派遣先との契約が切れたら派遣会社との雇用契約も切
れるので有給は消失すると言われました。

納得いかず「派遣先に話をして有休消化のために 1 ヶ月派遣契約を結んでもらうよう
交渉します。」と伝えたところ、派遣会社が態度を軟化、派遣会社と 1 ヶ月雇用契約を結
び無事に有休を消化できました。

そういえば、22 日出勤に対して有給残は 20 日だったので、2 日欠勤にして末日退職
の契約を結びましたが、その後、社会保険料を支払いたくないのか、欠勤にせず退職日
を 2 日前にすると保険料がお得になるから契約書を作り直しましょうと連絡が来ました。
退職日を末日にしないと損をすると知っていたので対処出来ましたが、派遣会社は派遣
労働者の権利を守る意思が無いことを思い知りました。

労政審の中間整理

労働力需給制度部会においては、両改正法についての施行状況の調査を実施するとともに、関係者からのヒアリングを行うなど、今後の労働者派遣制度の在り方について、13回にわたる検討を行った。

その結果、全体としては、概ね制度の定着が図られていると評価できたが、派遣労働者に対する制度の周知や更なるキャリアアップの推進が必要であるとともに、法令を遵守している派遣元事業主等がある一方で、一部には不適切な事案が見られるなど、改善を図るべき点も明らかとなった。

こうした現状を踏まえ、当部会としては、以下のような具体的措置を講じ、引き続き必要な制度及び運用の改善に着実に取り組んでいくことが適当と考える。また、労働者派遣事業が適正に行われるためには、派遣元事業主への厳正な指導監督を中心として、当該事業に関わる関係者に対する制度周知や指導監督の徹底を図ることが必要である。

派遣元事業主による情報提供の法的義務がある全ての情報について、原則として、常時インターネットの利用により広く関係者に提供することが適当である。その際、厚生労働省としても、人材サービス総合サイトの活用により、派遣元事業主による情報提供を支援することが適当である。

また、優良派遣事業者認定制度の活用や派遣元事業主による法令遵守に係る自主点検を進めることで、派遣労働者や派遣先が良質な派遣元事業主を選択できる環境を整備し、優良な事業者を育成する取組を一層進めていくことが適当である。

優良派遣事業者認定制度

<http://yuryohaken.info/>

労働者派遣契約については、省令上、「書面に記載しておかなければならない」とされているが、書面保存に係る事業者負担が大きいことから、電磁的方法による保存を認めることが適当である。

今後の労働者派遣制度の検討については、上記の検討結果を踏まえた対応や、いわゆる同一労働同一賃金に関する平成30年改正労働者派遣法の施行状況、今後の経済・雇用情勢の動向等を踏まえ、更なる検討を行うことが適当である。

また、現下の新型コロナウイルス感染症による派遣労働者の雇用への影響等については、専門的見地からの検証を行うことが適当である。

派遣制度についての総括

- ◆ 正社員の定義が無いため派遣に限らず様々な政策が中途半端になっています。早急な正社員の定義を求めます。基準は公務員と同等の待遇が妥当と考えます。
- ◆ 雇用安定措置で 2 号措置を選択した人がトップで派遣は需要があるように見えますが、1 号措置を選択出来ず 2 号措置を選択した人が一定数いると考えられます。2 号措置を選択した背景の詳細な調査を希望します。
- ◆ 間接雇用は問題点を可視化しづらく、労働法の見直しの際、派遣については別途の考察と制度設計が必要になります。全労働者の 2.5% という割合に対して労働者と行政への負荷が大きく非効率です。労働者保護と行政改革の点から、雇用形態をなるべくシンプルにすべく、派遣雇用は縮小し直接雇用を原則としていくことを提案します。
- ◆ 雇用安定措置の希望聴取が労使で乖離しています。派遣会社、派遣先企業、派遣労働者及び厚労省が共有し、4 者が自由に閲覧できるシステムの構築を希望します。
- ◆ 多様性のある働き方を派遣が担う方向に議論が進んでいるようですが、個々の企業が多様性のある働き方を受け入れる体制を整える機会を奪っています。ジェンダーや環境問題のように各企業が主体的に取り組み、それを国が支えるという仕組みが効果的と考えます。
- ◆ 雇用安定措置の直接雇拒否について制限や規制が必要です。拒否が可能である現行制度の下では、キャリアアップ研修もコンサルも効果を出しづらいと考えます。直接雇用が全体の 1 割という結果を踏まえて再考が必要だと考えます。
- ◆ 派遣は間接雇用であるため団体交渉の際、しばしば派遣先、派遣元の双方との交渉が生じます。また、3 ヶ月契約のため契約期間分の和解金しか得られず費用が赤字になるため争議を断られてしまうなど、団体交渉権の点から見ても派遣労働者は不利益を受けていると言えます。派遣制度の早急かつ抜本的な見直しが必要と考えます。
- ◆ 事前面接の緩和の必要性についてマッチングを理由にあげていました。派遣かふえでは共通のスキルシート使用を提案します。派遣労働者をスキルで判断出来るためジョブ型雇用の推進や特定目的行為の防止にもつながります。面接が必要な業務は企業にとって重要なポジションであるため直接雇用が妥当です。
- ◆ 中間整理書で周知拡充が必要とされている優良認定事業者制度は、選定されている大手派遣会社でも雇用安定措置の趣旨を無視した対応や特定目的行為の脱法が見られており見直しが必要と考えます。

- ◆ 派遣会社の規模や人材派遣協会への加入状況で受けられるキャリアコンサルティングや研修の質、量に差が出ています。厚労省で一元化するなど共通の研修システムを希望します。
- ◆ 労働局需給調整課は平日しか開いておらず、都道府県に 1 か所なので通報や相談などが少ないと考えられます。土日空いているハローワークでの対応や WEB 受付の設置などアクセスしやすい仕組みへの改善を希望します。
- ◆ 1 ヶ月前に契約終了を言い渡され期間内に引継ぎを行うため有給消化出来ない実態があります。派遣が派遣に引継ぎをするという行為も常用代替防止の観点から禁止にすべきと考えます。派遣労働者保護と規制の強化を強く求めます。

以上

おわりに

厚生労働省が公表した中間整理では派遣制度の見直しは行われませんでした。派遣かふえが行ったアンケートと届いた声を見ると、雇用安定措置が一定の効果を出しているとは言えないことが分かりました。

調査の設問の設定や深度、また同時に比較検討しづらい資料が要因と考えられます。

ハケン白書をまとめるにあたり、若年層の置かれている状況の実態把握と問題提起を試みましたが、若年層は派遣という働き方に疑問を持っている人が少ないせいか派遣かふえとの関りが無く実態調査は叶いませんでした。

派遣かふえに届いた声から推測すると、若い世代は派遣という雇用形態の実態を知らずに派遣を選択している可能性があります。

派遣会社のなかには若い世代を正社員として雇用し、研修や資格試験等でスキルアップのサポートを行い充実した福利厚生を用意しているケースもありますが、派遣先では派遣としての業務にしか携われません。組織の中で教育を受け経験を積み上げることで身に付くマネジメントや予算の絡んだ交渉などの重要なスキルは、派遣という雇用形態で得ることは困難です。これは本人だけでなく日本にとって非常に大きな損失であると考えます。

このような懸念を持ちながら、若年派遣労働者の調査と提案が出来なかったことは、派遣かふえの限界点であると感じています。

ですが、今回、低賃金なうえ 3 か月ごとに契約終了に怯えながら働くこと、無期雇用派遣であつても契約終了でスキルの蓄積が途絶えること、組織のなかでの成長が見込めないこと、間接雇用ゆえ「よそ者」という存在であること等々、ハケンが働くモチベーションを奪い尊厳を傷つけ将来の不安が常につきまとう雇用形態であるということは、少なからずお伝えすることが出来たのではないのでしょうか。

最後に、アンケートに快くご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。