

はじめに

「今どき派遣社員なんて、とてもやってられないね」

電車の中や喫茶店などで、しばしば派遣社員と思われる人のそんな会話を耳にします。

「派遣切り」の話題がニュースを賑わし、行き場を失ってしまった若者のリアルな惨状が報じられている現実をみれば、無理もないことでしょう。

「もう、派遣で働くくらいなら、バイトをやっていたほうがマシだよ」といった派遣を経験した人の痛切な声も聞かれます。

確かに、今は派遣社員にとっては冬の時代です。好況時、職場で誰よりも厳しい仕事に向き合い、長時間の残業もいとわずに頑張りぬいてきた派遣社員の人たちが、不況になると一転して次々に職場を追われています。しかもこの流れは、ひとつの職場やひとつの業界にとどまらず、猛烈な勢いで全国に広がりました。

派遣社員が柔軟で夢のある働き方だといわれたのは、もはや過去の話。もう、派遣で働くことにはアルバイトと同等の意味しかなく、できることならば、そんな働き方は選択し

たくない。多くの人がそう思い始めています。

でも、本当にそうなのでしょうか？

結論からいえば、私は必ずしもそうとは思いません。

私自身、かつては複数の職場で派遣社員を経験し、今では派遣の専門家として多くの派遣社員や派遣会社からの相談を受けていますが、そんな立場からまわりを見ても、派遣という働き方の魅力や可能性自体がなくなってしまうとは、決して断言できないと思います。

現実には、こんな時代でも「派遣社員としてやりがい満ちた生活を送っている」と自信を持って答えてくれる人もたくさんいるのです。

逆に今必要なことは、むしろ派遣社員という働き方が持っている本来の意味を見直すことではないでしょうか。強みとなる部分は強みとして生かし、期待してはいけないことはそれとしてしっかりと受け止める。そういった努力が今ほど必要なきはないと思います。

もちろん、派遣の働き方には厳しい一面がありますが、うまく活用すればとても魅力的な働き方でもあります。

本書では、派遣で働くために必要なリスク管理の方法と、よりメリットを見出すための上手な働き方について、ご紹介していきたいと思えます。

この本は、次のような人に読んでいただくと、とても効果があります。当てはまる人は、いちど冷静に読み進めていただくことをおすすめします。きっと、派遣についてご自身なりに考えをまとめ、何かの気づきを得ていただけると思えます。

- ・今まさに派遣社員として働いていて、漠然とした将来の不安を抱えていたり、職場で何らかの問題に直面している人
- ・かつて派遣社員として働いた経験があるが、「派遣切り」にあうなどして、派遣に対して相当悪いイメージを持っている人
- ・今まで派遣社員として働いたことはないが、今後のひとつの選択肢として派遣の働き方を考えたいと思っている人
- ・派遣社員を受け入れている会社で、日常的に派遣社員と一緒に仕事をしており、派遣社員との接し方について考えたい人
- ・派遣会社を経営していたり、派遣会社の正社員として勤務していて、派遣社員を管理しなければならない立場にある人

本書は派遣社員として働く人の立場で書かれています。派遣社員に仕事を委ねる派遣の受け入れ企業など会社側の立場からも、十分にお役に立てる内容だと思えます。この本を読むことで得られるものには、次のような点があります。

- ・派遣社員の働き方を選択することで得られるメリットと、実際にそのメリットを手にしたパターンを知ることができる
- ・派遣社員が巻き込まれやすい典型的なトラブルのパターンと対応法を知ることができる
- ・派遣社員が職場で働く上で最低限知っておくべき法律知識の内容やとらえ方を効率的に学ぶことができる
- ・「二重派遣」「偽装請負」など派遣元とのトラブルの解決法を具体的に見ることが出来る
- ・「派遣期間」「人間関係」など派遣先とのトラブルの解決法を具体的に見ることが出来る
- ・派遣社員として働いていく中で、幸せになるためのマインドを知ることが出来る

それでは、さっそく本論に入っていきます。

これだけは知っておきたいー
派遣社員のためのリスク管理と上手な働き方 目次

はじめに

プロローグ 派遣社員にとっては冬の時代？

「ネットカフェ難民」から「派遣切り」へ／決してなくならない二重派遣、偽装請負／かなりハードルの高い正社員採用への道／派遣元、派遣先の事情に翻弄される派遣社員／そして、誰も派遣社員にはならなくなるのか？

1 章 私はこんな派遣社員を経験してきました

- 1 想像もしていなかった派遣社員という選択肢
どうしても自分を活かす道がみつからなかった正社員時代 28
- 2 想像もしていなかった派遣社員という選択肢
もつ駄目かと思ったときにあらわれた派遣社員という働き方 30
- 3 自分を見つめ、自分を磨くなら正社員より派遣社員
派遣社員は、しっかりと自分と向き合うことができる働き方 33
- 4 自分を見つめ、自分を磨くなら正社員より派遣社員
派遣社員なら、間違いなくフリーランス感覚が身につく 35

2章

なぜ派遣社員はトラブルに巻き込まれやすいのか？

- 5 派遣社員から独立開業へのステップ
実務経験や資格よりも大切なもの 37
- 6 派遣社員から独立開業へのステップ
やはり、制度の理解や法律知識も大切 39
- 1 派遣社員をめぐるトラブルは増える一方
どうしたらいいかわからないことが多い 42
- 2 派遣社員をめぐるトラブルは増える一方
派遣社員の働き方は、そもそも諸刃の刃 44
- 3 派遣社員のトラブルの三つのパターン
「派遣元」労使トラブル型 46
- 4 派遣社員のトラブルの三つのパターン
「派遣先」現場トラブル型 48
- 5 派遣社員のトラブルの三つのパターン
「コンプライアンス」遵守困難型 51

3章

派遣社員が最低限知っておくべき法律知識

- 6 トラブルに勇敢に立ち向かうためのマインド
まずは、自分の意見の根拠をはっきりさせよう 53
- 7 トラブルに勇敢に立ち向かうためのマインド
主張が通っても、自分が傷ついたら意味がない 55
- 1 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「雇入れ」 58
- 2 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「試用期間」 61
- 3 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「労働時間」 63
- 4 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「割増賃金」 66
- 5 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「休憩・休日」 68

- 6 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「管理監督者」 70
- 7 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「年次有給休暇」 72
- 8 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「就業規則」 75
- 9 会社で働く上での最低限のルールを知ろう——労働基準法
「解雇」 78
- 10 派遣の仕組みの基本をしっかりとおぼえたいしよ——労働者派遣法
「一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業」 80
- 11 派遣の仕組みの基本をしっかりとおぼえたいしよ——労働者派遣法
「派遣契約」 84
- 12 派遣の仕組みの基本をしっかりとおぼえたいしよ——労働者派遣法
「派遣業務」 87
- 13 派遣の仕組みの基本をしっかりとおぼえたいしよ——労働者派遣法
「派遣期間」 90
- 14 派遣の仕組みの基本をしっかりとおぼえたいしよ——労働者派遣法
「就業条件明示書」 94
- 15 派遣の仕組みの基本をしっかりとおぼえたいしよ——労働者派遣法
「派遣元責任者」 97
- 16 派遣の仕組みの基本をしっかりとおぼえたいしよ——労働者派遣法
「直接雇用義務」 99
- 17 働く人の安全や健康管理のルールを知ろう——労働安全衛生法
「定期健康診断」 102
- 18 働く人の安全や健康管理のルールを知ろう——労働安全衛生法
「過重労働」 104
- 19 二重派遣が違法だということを知ろう——職業安定法
「労働者供給事業」 106
- 20 会社の責任は重大だということを知ろう——労働契約法
「安全配慮義務」 109
- 21 偽装請負が違法だということを知ろう——民法
「請負契約」 111
- 22 雇用保険の加入基準を知ろう——雇用保険法
「雇用保険の被保険者」 114
- 23 社会保険の加入基準を知ろう——健康保険法
「社会保険の被保険者」 117

4章

「派遣元」とのトラブル解決実践編

- 1 トラブルに巻き込まれないための派遣会社選び
よい派遣会社には、よい派遣社員が集まってくる
120
- 2 トラブルに巻き込まれないための派遣会社選び
派遣会社を見極めるならこの一言
122
- 3 「重派遣」のトラブル・ストーリー
「二重派遣」をめぐるトラブルの実態
124
- 4 「重派遣」のトラブル・ストーリー
行き先のない派遣契約の結末は
127
- 5 「二重派遣」のトラブル・ストーリー
トラブル解決のためのワンポイントアドバイス
140
- 6 「偽装請負」のトラブル・ストーリー
「偽装請負」をめぐるトラブルの実態
142
- 7 「偽装請負」のトラブル・ストーリー
「正社員雇用」の虚像と実像
144
- 8 「偽装請負」のトラブル・ストーリー
トラブル解決のためのワンポイントアドバイス
156

5章

「派遣先」とのトラブル解決実践編

- 11 「ここがポイント！」 「派遣元」とのトラブル解決のツボ
最後は毅然とした態度で思いのたけを告げる
162
- 10 「ここがポイント！」 「派遣元」とのトラブル解決のツボ
派遣元の二員としてのプライドを持って行動する
160
- 9 「ここがポイント！」 「派遣元」とのトラブル解決のツボ
派遣社員として働くスタンスをほうきりさせる
158
- 1 「派遣先」とのトラブルに巻き込まれないための処世術
派遣先の責任者との「ミニ」ケースの取り方
166
- 2 「派遣先」とのトラブルに巻き込まれないための処世術
いい意味で孤独を楽しむ感性を持つ
168
- 3 「派遣期間」のトラブル・ストーリー
「派遣期間」をめぐるトラブルの実態
170
- 4 「派遣期間」のトラブル・ストーリー
「それでも、この仕事を続けたいのです！」
172

- 5 「派遣期間」のトラブル・ストーリー
トラブル解決のためのワンポイントアドバイス 184
- 6 「派遣先での人間関係」のトラブル・ストーリー
「派遣先での人間関係」をめぐるトラブルの実態 186
- 7 「派遣先での人間関係」のトラブル・ストーリー
「人間関係」をめぐる三つ巴の抗争 188
- 8 「派遣先での人間関係」のトラブル・ストーリー
トラブル解決のためのワンポイントアドバイス 200
- 9 ここがポイント！ 「派遣先」とのトラブル解決のツボ
派遣元との信頼関係を第一におく 202
- 10 ここがポイント！ 「派遣先」とのトラブル解決のツボ
職場で孤立しないための仲間づくりの大切さ 204
- 11 ここがポイント！ 「派遣先」とのトラブル解決のツボ
具体的な打開策を打ち出した交渉を心がける 206

6 章

派遣社員として幸せになるためのマインド

- 1 派遣社員だからこそ、正社員以上に仕事に熱中すべき
派遣社員のメリットは短期集中型 210
- 2 派遣社員だからこそ、正社員以上に仕事に熱中すべき
必ず評価してくれる人はいると信じることの大切さ 212
- 3 派遣元や派遣先と融和していく人間力を身につけよう
派遣社員経験は人間力を鍛えるのに最適 215
- 4 派遣元や派遣先と融和していく人間力を身につけよう
派遣元や派遣先を敵視したのでは何も得ることはできない 217
- 5 輝く派遣社員になるための自分プロデュース法
マインドを高めるための自分と職場の結びつけ方 220
- 6 輝く派遣社員になるための自分プロデュース法
遠慮なく理想を追い求める人が、最後には勝ち残る 222
- 7 現場のプロたちに聞く！
成功派遣社員へのインタビュー 派遣社員歴15年の松本知子さん 225
- 8 現場のプロたちに聞く！
成功派遣社員へのインタビュー 社労士法人日本人事の織田純代さん 228

おわりに

カバーデザイン B S L
本文DTP ジェイアイ

プロローグ

派遣社員にとっては 冬の時代？

「ネットカフェ難民」から「派遣切り」へ

「派遣」と聞いて、ネガティブな印象を持つ人も多いことでしょう。2009年2月現在、毎日のように、テレビや新聞では人材派遣を取り巻く惨状が報道され、派遣で働く人や職場を失った人の苦悩の姿が映し出されています。派遣制度や派遣会社のイメージも著しく低下しており、雇用不安の象徴のように扱われています。

数年前に「ネットカフェ難民」という言葉が登場しましたが、今でも夜のインターネットカフェやマンガ喫茶には、多くの日雇派遣の状態にある人や定職に就かない人が集っています。この傾向は大都市から地方都市にも広がり、年齢的には40代後半から50代以上の層の人も増えつつあります。

日雇派遣で働く人については、以前からさまざまな雇用管理や安全管理が問題になっていました。携帯電話1本で、行き先も仕事内容も告げられず、何の教育もされないままに危険な現場作業に従事させられることで、労働災害にあつて重傷を負ってしまったり、場合によっては死亡事故につながるようなケースが相次ぎました。

こういった深刻な状況は社会問題にもなり、日雇派遣の制度自体は廃止される流れにあります。が、「ネットカフェ難民」の実態は何ら変わっていません。

日雇派遣ではなく数か月の期間契約などで働く派遣社員でも、低賃金や雇用不安が原因でネットカフェなどを拠点とする人が増えてきています。派遣で働く人の数が増えるにしたがつて、派遣社員を取り巻く環境の悪化も、ますます深刻化してきているといえるでしょう。

そういった状況に追い打ちをかける格好で、リーマンショックに端を発する世界不況の影響が、派遣で働く人たちを直撃しました。円高の悪影響もあいまって、輸出製品を主力とする多くの国内メーカーの業績が急速に悪化すると、今まで数百人、数千人の派遣社員を抱えていた派遣先企業も競うように「派遣切り」を始め、瞬く間に派遣社員が現場から姿を消していきました。

これは製造業に限ったことではなく、IT系や販売系や事務系でも、世界不況の影響が深刻になるにしたがつて、「派遣切り」の流れが加速しています。今まで派遣社員がなくてはならなかった職場で、どんどん派遣社員が仕事を失い、あるいは仕事を失う危険が近づいているのです。

「こんなはずではなかった」「なぜ、自分（たち）がこんな目に」というのが、多くの派遣社員たちの本音だと思います。しかし、この「派遣切り」の流れに対して、今のところ具体的な対策や処方箋が見い出されるには至っていません。

※「ネットカフェ難民」：いわゆるホームレスの一種で、家賃が払えず定住する住居を失い、インターネットカフェなどを宿代わりにして暮らす人々のことを指した造語

※「派遣切り」：2008年11月からの金融危機を発端とする世界的不況で、自動車メーカーや家電メーカーなどによって行なわれた大規模な派遣契約の打ち切りと、それに伴う派遣社員の解雇・雇い止めのこと

決してなくならない二重派遣、偽装請負

派遣社員が直面しているのは、景気の低迷からもたらされる「派遣切り」の恐怖だけではなくありません。そもそも、日本全体が慢性的な人手不足の状況にあり、派遣で働く人の数が増え続けていた時期から、派遣社員を取り巻く環境には大きなリスクの影が漂っていました。

その代表格が、「二重派遣」と「偽装請負」です。これらはマスコミでもしばしば話題になったので、聞いたことがある人も多いでしょう。派遣された派遣先の会社からさらに別の会社に向けて派遣されるのが二重派遣、派遣契約の実態にある仕事なのに形式だけ請負契約を交わしているのが偽装請負です（3章参照）。

二重派遣というのは、行き先がわからず、派遣先を転々とする日雇派遣のことを指していることが多いのですが、もちろん、それだけではありません。たとえば、いろいろな会社に所属する人が混在する派遣先で、職場の指示に従って部署を変更したところ、次第に自分がどこに所属しているのかわからなくなり、気がついたらまったく別の会社で勤務することになってしまったという例なども、二重派遣になります。これらは、IT系の派遣でしばしば見られるケースです。

また、製造業の工場などで請負契約の労働者として働いているケースでは、かなりの確率で偽装請負のリスクが付きまといまいます。労働者が入社した会社以外から指示を受けて働くことが許されるのは唯一、派遣にのみ認められたことです。請負契約なのに所属する会社以外から指示を受けるのは違法であり、偽装請負ということになってしまいます。

自分が勤務する会社でこういった二重派遣や偽装請負が発覚すると、まず会社自体に行政の厳しい調査の手が入ることになります。それが悪質だと判断されてしまうと、会社が事業を続けることが困難になるケースもあります。結果として、会社に所属する労働者も生活の糧を失うことに直結してしまいかねないのです。

二重派遣や偽装請負は、それが違法であることがマスコミなどでも大きく報じられています。一向になくなる兆しがないというのが、企業社会の現実です。

むしろ、「2009年問題」によって契約更新ができない派遣社員が大量に発生してし

●紹介予定派遣で職業紹介に至らなかった理由

(職業紹介に至らなかった労働者がいる事業所のみ)(複数回答3つ以内)

	一般		特定	
	所	%	所	%
該当事業所	266	100	7	100
派遣労働者の知識・技術が派遣先の要望と異なっていたため	81	30.5	1	14.3
派遣労働者の勤務状況に問題があったため	19	7.1	0	0
派遣先における人間関係に問題があったため	35	13.2	0	0
派遣先の事業計画の急な変更・中止等があったため	15	5.6	1	14.3
派遣労働者が派遣先で働くことを希望しなかったため	99	37.2	2	28.6
不明	134	50.4	5	71.4

厚生労働省 2005 年労働力需給制度についてのアンケート調査集計結果 (派遣元調査)

まうことで、これらの問題はいつそう拡大するおそれすらあります。これからも派遣社員を続けたい人にとっては、「派遣切り」と同じくらいに心配しなくてはならないのが、ますます深刻化する二重派遣や偽装請負の問題だといえるでしょう。

※「2009年問題」…製造業への派遣期間の上限である3年の契約期間の満了が、2009年に一斉に到来することにより、従来の派遣契約をそのまま続けることが許されなくなるため、製造派遣の現場での大混乱が予想される問題のこと

かなりハードルの高い正社員採用への道

派遣社員として働いている人でも、いずれ正社員になることを希望する人は多いものです。実際、最近のデータでも、非正規社員のうち6割以上の人が「正社員になりたい」と回答しています(「ワークシェアリングに関する意識調査」モバイルリサーチ、2009年2月)。

それでも、正社員への道はなかなか険しいのが現実です。2007年のデータでは、日本には延べ人数で約380万人の派遣社員がいました。もちろん、世界的な不況の影響で「派遣切り」が本格化してからは減り続けていますが、それでもかなりの人数が派遣社員

として働いている現実があります。

派遣社員として働きながら、正社員への転身を目指すための制度としては、派遣先への就職の斡旋を前提として派遣を行なう紹介予定派遣があります。でも、紹介予定派遣を利用した人は約5万人、この制度を利用して実際に派遣先に就職した人は約3万人足らずです(「労働者派遣事業の事業報告の集計結果」2007年)。

もちろん、正社員を目指す派遣社員のすべてが紹介予定派遣を活用するわけではありませんが、現実には派遣社員としてフルに働きながら本格的な転職活動を行なうのは至難の業です。紹介予定派遣に限らないにせよ、派遣社員として勤めている職場や職種との何らかの関わりの中で、再就職先との縁を求めて

いくというパターンが実際には多いものです。正社員採用の試用期間や研修期間とは異なり、いかなれば出口の見えないトンネルに近い状況に置かれているのです。

いざ、働きながら正社員を目指そうにも、将来の展望どころか、1か月後どうなっているかわからないというのが、派遣社員を取り巻く厳しい現実だといえます。そんな環境の中で、数十人、数百人に1人の狭き門である正社員採用のハードルを突破できるだけの経験や知識、スキルを身につけるのは、かなり険しい道のことになり変わりはありません。

本編でも触れますが、派遣社員を使う会社には**直接雇用義務**というものがあります。一定期間以上、同じ派遣先で働いた派遣社員が派遣先への就職を希望した場合、派遣先は雇入れの申込みをしなければならぬというのが、それです。

しかし、この制度は現実には十分に機能しているとはいえません。その上、運良く派遣先に転職できたとしても、ほとんどの場合は期間雇用であり、正社員ではありません。現実には、派遣社員よりも低賃金になってしまうなどの弊害もたくさん指摘されているのです。

派遣元、派遣先の事情に翻弄される派遣社員

派遣社員というのは、とても柔軟性が求められる働き方です。人手不足の時代なら、ひとたび派遣会社に登録すると毎日のように携帯に連絡が入り、新しい仕事への誘いの声がかかります。すでに派遣先で働いていても関係なく紹介があり、複数の派遣会社の間で人材の取り合いになることも、しばしばです。こんなときは、一時的に引っぱりだこ状態になることもあります。自分のペースでじっくりとキャリアを磨いていきたいという人にとっては、迷惑な話に違いありません。

ところが不況になると、一転して「派遣切り」の嵐が吹き荒れ、ほとんど心の準備もなく職場が奪われてしまいます。それぞれの派遣社員の人のスキルや貢献度がまったく判断されないわけではないにせよ、多くの場合はただ派遣社員というポジションゆえに仕事を失ってしまうことになります。景気の動向次第で、一瞬にして生活の糧を失ってしまうような働き方では、自分なりの将来設計をすることができません。

派遣社員が前向きに活躍できるかどうかは、ひとえに派遣会社を取り巻く環境いかにかかっているといっても、いすぎではありません。

それは派遣先との関係においても、まったく同じです。勤務先が繁忙期で人手が足りな

いときには連日連夜の残業で、同じ職場の誰よりも苛酷な勤務を強いられることもしばしばです。それが、ひとたび業務が減少に転じると瞬く間に残業がなくなり、やがては契約解除の影がちらつくこととなります。

派遣社員は派遣会社の就業規則のもとに就業するのが原則ですが、現実的には派遣先の業務状況やシフト表などにしたがって勤務することになります。派遣会社に勤務する存在でありながら、刻々と変わる派遣先の状況に翻弄され、極端な場合は明日の仕事がどうなるのかすら不明瞭なこともあります。

また、派遣社員は派遣契約で決められた業務に従事する必要があり、OA機器操作や財務処理などの専門業務（**専門26業務**という、90ページ参照）の場合、基本的には全体の1割を超えて他の業務を行なってはなりません。一定の専門知識やスキルを活かして、即戦力として専門分野で能力を発揮することが、専門26業務の趣旨だからです。

しかし現実には、専門26業務でも雑用やまったく専門性のない業務を依頼され、相当の時間を費やすことも少なくありません。専門業務が100%とはいかないにせよ、専門業務を行なうために派遣されたことが形骸化してしまつては意味がありません。このように派遣先の事情に翻弄されてしまつている派遣社員は、意外と多いものです。

そして、誰も派遣社員にはならなくなるのか？

私たちは、日雇派遣で働く人が「ネットカフェ難民」化する社会問題の悲惨さに加えて、フルタイムで働く派遣社員も、不況が到来すると真っ先に「派遣切り」されるといふ現実にも直面しました。そして、今も多くの派遣社員は、日常的には二重派遣や偽装請負のリスクと隣り合わせにあり、刻々と変化する派遣元や派遣先の事情に翻弄される毎日を送っています。心機一転、正社員採用を目指そうにも、道のりは決して平坦ではなく、生半可な努力では転身を勝ち取ることはできません。

今はまさに派遣社員にとっては、冬の時代だといふことができます。こんな派遣社員の現状を見ていると、もはや派遣という働き方に未来はないようにも思えてきます。わずか数年前には、派遣社員の自由で奔放な働き方が注目され、テレビの人気ドラマのテーマとしても脚光を浴びていたのが、嘘のようです。この変化のすべてを不景気のせいにするのは、いささか無理があるといえるでしょう。

派遣社員を取り巻く問題が深刻化するのを受けて、日雇派遣については廃止される見通しとなり、製造業への派遣についても見直しの声が高まっています。派遣法の大幅な改正も含めて、今後、派遣をめぐるルールはかなり変化していくことが予想されます。これか

らの新しい流れについても、注目していく必要があります。

これだけ派遣で働くことのデメリットばかりが目立つ世の中になってしまつてしまつと、今から派遣で働くことを希望する人は誰もいなくなつてしまつてはいないか、という心配の声も聞かえてきます。もちろん、ここ当面は新たに派遣社員を選択する人が少なくなることは、やむを得ない状況ではあるでしょう。

しかし、ここで冷静に考えたいのは、そもそも派遣という働き方には、それ自体に大きな強みがあり、メリットがあるということです。だからこそ、今まで広く社会に受け入れられ、あらゆる業種や職種に浸透してきたのです。時代の流れにに応じてルールを見直していくことは大切ですが、それはそもそもその存在意義を損なうことではないはずで、

必要性和メリットだけでなく、それに伴うリスクやデメリットをしっかりと自覚した上で向き合つていくならば、これからも、「派遣で働くことを希望する人がいなくなる」ということは決してないと思います。

派遣という働き方に疑問が投げかけられた時代に必要なことは、派遣社員として働くために必要なリスク管理をしっかりと行ない、その上で自分自身にとって上手な働き方とは何なのかをしっかりと見極めることではないでしょうか。