

【Q23】非正規社員女性の妊娠・出産・育児しながらの就労についてご意見あればお書き下さい。

- 一定の要件があることによって、会社のマネジメント層は「契約社員（非正規社員）は産休・育休を取得できない」と思い込んでいた。要件を削除するべきだと思うし、削除しなければ政府が掲げる「すべての女性が輝く社会」にはとてもならないと思う。
- 企業は、罰則があっても「お金で済む」と考えているので、企業体質を世間に公表するようなやり方でない限り、改善するとは思えません。
- 妊娠が発覚した後、お腹が目立たない状態でも決まっていた仕事を全部外されました。
- 何故、普通に他の独身子供無し女性と同じように働き、それが出来るよう色々な物を我慢し家族や友人のサポートを受けているのに、子供がいるだけでこんなに嫌がらせを受けなくてはならないのか、理解ができません。
- いったん辞めてしまうとなかなか出産後は雇ってもらえない。
- 妊娠を理由に契約を更新してもらえませんでした。
- もっと、企業が、妊娠・出産・育児などの事を理解し、スタッフにも情報共有を促してほしい。
- まずは、正規社員・非正規社員という区別をなくすべきではないでしょうか。均等雇用を目指すべきだと思います。
- どんなに正社員を望んでも年齢、子持ち、夜残業が遅くまでできないということで、内定後や面接中に内定取り消しやハラスメントを受けたことがあります。子供を産み育てるのは女性にしかできないし、人間として子を産み育て、働く権利はあるはずなのに、それさえもままならない生き方をしなくてはいけない日本のこの現状が腹立たしい。
- 正規雇用でも非正規雇用でも一律に育休が取れることは義務付けにしてほしいです。また、保育園問題とこの件は必ずセットで語られるべきだと思います。
- 労働局に電話しても「非正規は育休無理かもしれませんね」といわれたので、義務と罰則を盛り込んだものにしてほしい
- なんの保証もなく、守られてないなという疎外感と、虚無感を感じる毎日です。（退職後、自営業に就きました。それ以外道がなかったからです）
- 正規雇用者と非正規の間には、信じられないほどの格差があり、差別があると感じます。将来への不安が日に日に大きくなってきます。
- 非正規社員にライフイベントの変化があれば首をすげ替えばよい、という風潮があり、なおかつ、非正規社員自体が正社員の産休・育休補充人員として使い捨てられる風潮があります。
- 正規・非正規問わず、ライフイベントの変化に対処できる職場環境が整備されないと、コスト削減で、ギリギリの人員を非正規で、という考えでは、日本で妊娠・出産・育児などできません。
- 仕事と結婚、子育て、贅沢かもしれません。一つに絞れと言われるかもしれません。人として、社会人として勢いが乗る時期に結婚、出産が女性は重なります。
- 『健康な人に働いてもらう』と言われ辞めざるをえなかった私。そういう意に沿わない悔しい辞め方をさせられる人が1人でも減りますよう国に改善策を求めます!!
- 一度解雇されたため、保育園入園の基準の点が足らず苦勞した。
- 妊娠出産子育ては個人のワガママであるため、過剰なペナルティを課すことで他の職員を納得させるという職場の意識が、ストレスだった。

- 会社を運営する人達には、女性の妊娠出産に関する雇用上の法律などを理解した上で、良識ある対応を望みます。
- 50代前半の男性に「子供を持ったら3歳までは仕事をしてはいけない」と真剣に諭され、本気で親切のつもりで言っているようなので驚いた。企業人の意識の遅れは、企業自体でしっかり正して欲しい。いかに時代遅れな人権侵害なことを言っているかきちんと教育して欲しい。
- 育休中に雇い止めにあった後、派遣で再就職しました。保育園の間は良かったものの就学後は夏休みなどの長期休暇中に朝から働くことができず（朝からやっている放課後等児童デイサービスが近隣にない）、結局1年生の夏に再度雇い止めにあいました。
- 雇用形態に関わらず、もっと自由に妊娠が望めることが自然だと思いますし、そういった社会になることを願っています。
- 新婚であったり、小さな子供がいると知って採用しているにもかかわらず、妊娠や保育園からの呼び出しの電話や子供の病気による突然の欠勤に対して、意外なことに女性から嫌がらせや暴言を受ける。私達はそういうときでも休まなかったのだ、妊娠したいなら仕事するな等…。あり得ません。今いる職場も非正規のまま何年働いても、正社員になる道がはなから無い事自体が働く母親を馬鹿にしています。
- 育休・産休を取得できましたが、マタニティハラスメントを受けました。チームリーダーから相談もなく降格させられました。後任は、その仕事の経験も無い入社2か月の男性でした。
- 相談している時間が惜しいくらい、出産までの時間が短いので、育休などは国への申請性にして、会社の裁量権をなくすなどにしてほしいです。
- 復帰後派遣だったので、子供の体調で休んでしまうとそこで派遣終了（別の方に交代）だった。認可保育園に通わせていたので就労条件との兼ね合いで綱渡りだった時期があった。
- 在宅ワークがもっと可能になると生活していきやすいのかなと思います。"
- 妊娠報告後の雇い止めは違法な旨が企業に認知されておらず、雇い止めになりました。もっと厳しい罰則など定めてほしい。
- 非正規の場合、産前産後休暇のほか、妊娠中の病気休暇でも給与が出ないので、収入面で困る。休みが取れても無給とか、病休でも給与が保証される正規職員の格差は否めない。
- 任期付非常勤職員の場合、妊娠・出産で休業しても任期の延長はないので、妊娠出産期間は極力休む期間を短くし、復職しないといけないが、産後の体力の回復やその後の育児に対する不安が大きい
- 自分のやりたい仕事があり、実績もある、しかし子供がいると、あきらめないとならない
- 子供がいるから、それだけでも良いのでは？と言われがちだが、女性は何故キャリアも家庭も「全てを手に入れる」ことは出来ないのだろうか？と思う
- 非正規雇用の場合、どうしても正社員と所得格差があり、子供の病時の病児保育などにお金がかかると生活に影響します。妊娠出産における職場環境の改善はもちろんですが、出産後職場復帰したあとの育児との両立ができるよう、より充実した子育てサービスの拡充を希望しています。
- 結婚し、妊娠を考えた時、上司へ結婚の報告と共に、産休育休は取得できるか聞いたところ、社員はできるが非正規はダメだと言われ、妊娠したら辞める決意をしました。
- 一時は、非正規であろうと産休育休取得を拒否することは出来ない、告訴することも考えましたが、身重な身体では難しく諦めました。
- うちの会社はダイバーシティを大々的に掲げており、正社員には産休や育休を含めたワークライフバランスを整える施策が用意されているが、契約社員には開かれていないものも多い。

- 男女の所得格差もひずみを生んでいると思います。同じ時間働きに出たとしても、女性の方が賃金が低いことが多く、そのため「俺の方が稼いでいるからその分育児はお前よろしく」という男性が一定数いるのが悔しくてたまりません。
- とにかく周り（会社、同僚、家族）の育児に対する理解、協力が欠かせない。それから保育園やベビーシッターなど、子供をいつでも預ける場所、制度が利用しやすいこと。
- 正規になるために必死になっていると今度は年齢の壁、不妊の壁もある。
- 保育園の入園もフルタイム正規が優先になり、キャリア実績がいつまでも積めない。
- 非正規の人は「非正規だから言い出しにくい」とか「非正規だから辞めてまた落ち着いたたら新しい仕事でも」という考えを持つのではなく、非正規でも条件により産休・育休がきちんと保障されているということを、まずは雇う側も雇われる側もしっかり認識するべきだと思います。
- 私は派遣社員ですが、幸い派遣先は出産育児に理解があり、産休育休を取得することができました。しかし、育休後の派遣先と子供の預け先が決まらなければ、仕事を続けることはできません。派遣先が決まらなければ保育所に入れず、保育所が決まらなければ派遣先を紹介してもらえない。正社員と違って復帰できる保証がないため、産休育休を取得したところで先がないのが現実です。
- 非正規は特に生きづらく、乳幼児がいるだけで働きづらい、仕事もみづかりにくい、スキルアップも出来ないの三重苦。
- 2人目の産休・育休の取得に理解を得るのは難しいと実感しているため、子どもは1人限りとなります。取得できる事が確実であれば、2人目が欲しかったです。正社員の方々は続けて2~3人の育休を取得し、それでも適切なポジションで復帰されています。正直羨ましい
- 非正規社員は正社員に比べて給与も少なく、産休育休取得出来たとしても保育料の事を考えると働くメリットがしんどさに見合わないと思う。
- 一定期間勤めたら、非正規でも正社員登用する制度を設けるべき。"
- 産休育休制度を非正規でも一定の条件を満たせば取得出来る事を知らない人が多いです。会社経営者側も知らない事が多く、また知っていたとしても他の理由を元に妊娠した従業員を解雇してしまう例が多いと思われます。
- 男女雇用均等法があるとはいえ、それを守らなかつたら罰則がないと言う今の法律では会社側は何かしらの理由をつけて解雇する事が可能だと思われます。
- 産休育休の社員のために、就学前の子を持つ非正規社員が時短無しのフルタイムで雇われている現実の子を持つ働き手のための法律ではなく、数少ない正規雇用者のための法律であることが明らか。
- 所詮時短勤務時間帯にしか対応できないのが認可園。非正規社員は通勤時間をかけ遠くにフルタイムで働きに出て、認可園に預けられず、認可外に預けて少ない収入から、さらにまた支出が増え、子と過ごす時間も無い。そもそも非正規はフルタイムであっても認可園に入れない。
- 非正規雇用は産休育休無しで復帰するにもフルタイム勤務せざるを得ない。税金を納めても認可園に入れない。認可外に預けるしかないのだからさらに時間外労働する悪循環。子と顔を、合わせてご飯を食べることもない。
- 妊娠の報告をし、産休も育休も無く、働けない期間は仕事を紹介出来ないし、就業させられないため、会社都合の期間満了終了。そもそも雇用形態で法律を分けるからこうなる。意味がない。
- 正規職員と同等、またはそれ以上の働きをしているのだから、待遇の差を無くして欲しい。
- 少子化と言いながら、女性の権利でもある妊娠・出産をさせない社会環境・労働環境では、いつまでたっても解決しません。

- 非正規で働きながら、妊娠・出産・育児を経験していますが、かなりしんどいです。出来ることなら、二人目も欲しかったです。"
- マタハラに関して会社と闘いたい気持ちはあるが、妊娠中のストレスを避けるために結局泣き寝入りするしかない。労働局もあてにならないし、これでは少子化も若年層の貧困問題もまったく解決しない。
- せっかく積んだキャリアも子供を出産したせいでつぶされてしまう。安月給となってしまう。やりたい仕事もできずに、キャリアがあってもフルタイムで勤務できないと無理と断る企業がものすごく多かった。
- 正社員との待遇はかなり違う。できない正社員が元の職場に復帰でき、有能な派遣社員などは戻るところがなかったりする。派遣社員は捨て駒だと思われ知らされる。
- 非正規であるだけで保育園など不利になるので改善を願う。
再就職するにしても保育園に入れなければ働けないが働いてないと保育園には入れないという制度の矛盾があり、就職活動中でも保育園に入れるようになればいいと思う。
- パートアルバイトは産休・育休は取れないし、妊娠中もほかのスタッフと同等の仕事ができないなら辞めてくれと言われた。法律がトップから現場までまったく浸透していないことに厳しさを感じ辞めることにした。世の中の女性の就労に対する意識が変わらないと法律だけあっても厳しい。話し合いにならない。
- 非正規社員は解雇に怯えながら働いています。妊娠したら仕事を辞めなければと考えると妊娠もできない。
- 認可保育園が少なすぎる。正社員か非正規かではなく就業時間・就労日数での保育園選考の必要性。産休・育休のために退職をよぎなくされた方が訴えた場合の対応をもっとしっかりしてくれれば声をあげる女性が増え雇用主の対応も変わる。
- 非正規、正規に限らず、子供の病気などで休んだ時に、有給休暇が消化されてしまうのが困るので、子供が病気であったという証明があれば（病院の領収書など）特別休暇扱いになるなど、そういう制度があれば非常に助かると思う。
- 「妊娠」をその人だけの個人的な特別なことにはせず、「職場にいる人が、妊娠して当たり前、子育てをして当たり前」という職場の理解が必要です。
- 労働基準法が、会社の中でお飾りなだけでなんの効力もないのが悔しいです。
- 小さな子どもを抱えての職探しは本当に大変。よほど手に職がない限り、そして祖父母のサポートがないと雇ってくれるところがないのが現実。
- 契約社員で勤務していた時に妊娠し産休・育休は取得させて頂きましたが、結局もどる場所がなくまた、育休中に保育園へも申請していましたが、空きがなくそのまま働くことをあきらめてしまいました。
- 非正規社員女性でも、実際の仕事の内容は社員とほとんど変わらない事が多いと思うので、妊娠・出産・育児しながらの就労については、時短勤務ができるようになればいいと思います。
- 正社員の様な雇用じゃないと、出産、育児をしながらの就労は無理だと思います。
- 罰則をつくるなど、強い態度がないと派遣は子供も生めない
- 正社員でも産休が難しいので、自分が派遣で働いていた時は産休はないものと思っていました。