

『日本のジェンダーを考える』初版第2刷発行に伴う、初版第1刷の主な修正箇所

ページ	行	誤	正	備考
85	6	第三に、 <u>事実婚のカップルの子どもに対する法的差別がある。事実婚のカップルから生まれた子どもは非嫡出子とされ、法律婚のカップルから生まれた嫡出子の半分の遺産しか相続する権利が認められていない。また、親権については、法律婚カップルのように共同でもつことができず、母親だけがもつことになる。</u>	第三に <u>親権の問題がある。親権とは子どもを養う権利であり義務である。法律婚のカップルは共同で親権を行使できるが、事実婚のカップルはどちらか一人しか親権を行使することができない。</u>	民法改正により、非嫡出子差別が解消されたため
116	5	また、「認定」の基準として、二年から五年の計画期間に「男性の育児休業等取得者がいること」という項目があるが、一人でも取得者がいればいいという甘い基準である。従業員数一万人の大企業でも、男性が一週間育児休業をとれば、その項目の条件は満たされる。	削除	次世代法改正により、「特別認定」制度が導入されたため
117	左から4	サービス提供する	サービスを <u>を</u> 提供する	
124	左から3	その内容は時代とともに <u>内容は</u> 大きく変化する。	その内容は時代とともに大きく変化する。	
169	6	かつ、全雇用期間を通じて正規労働者と同様の人事異動があり、 <u>かつ、契約期間が無期または更新により無期と同じ扱いになっている労働者である。</u>	かつ、全雇用期間を通じて正規労働者と同様の人事異動がある労働者である。	パート労働法の改正により、契約期間要件が削除されたため
169	8	このようなパートタイム労働者は <u>ほとんどいない。</u>	このようなパートタイム労働者は <u>少ない。</u>	同上
188	左から4	企業に <u>よ</u> って重要な	企業に <u>と</u> って重要な	
206	1	賃金の五〇%が雇用保険より	賃金の五〇% <u>(休業開始から一八〇日目までは六七%)</u> が雇用保険より	育児介護休業法改正のため

211	7	日本は、ポジティブ・アクションが義務化されていない数少ない先進国の一つである。男女雇用機会均等法では、ポジティブ・アクションを行おうとする事業主に対して、「国は、…(中略)…相談その他の援助を行うことができる」(第14条)とあるだけで、強制はもちろん、指導すら行うことができない。	二〇一五年、ポジティブ・アクションの実施を義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が成立した。同法は、常時雇用する労働者の数が301人以上の事業主に対し、(1)自社の女性の活躍状況の把握と課題分析、(2)女性活躍推進のための行動計画の策定、届出、社内周知、公表(3)自社の女性活躍に関する情報の公表を義務付けている。	女性活躍推進法成立のため
211	左から4	<u>ただ</u> 、地方自治体によっては、企業の育児支援策や男女均等施策を、公契約の入札参加施策審査の審査項目や入札における評価項目に入れているところがある。	地方自治体によっては、 <u>女性活躍推進法施行以前から</u> 、企業の育児支援策や男女均等施策を、公契約の入札参加施策審査の審査項目や入札における評価項目に入れているところが <u>あった</u> 。	同上
213	1	<u>法律によって義務化</u> すべきである。	<u>雇用主に要求</u> すべきである。	同上
214	左から3	二〇一二年末でおよそ二万六〇〇〇社の企業が両立支援対策を公開している。	二〇一二年末でおよそ二万六〇〇〇社の企業が両立支援対策を公開している。 <u>(2)</u>	文末注の挿入。「女性の活躍『見える化』サイト」創設のため
218			(2)二〇一四年に内閣府男女共同参画推進課は「女性の活躍『見える化』サイト」を開設した。このサイトでは、上場企業のうち、一一五〇社が、管理職・役員の女性比率、女性登用に関する目標、育児休業からの復職率等を開示している。	文末注追加