

『産業カウンセリング 産業カウンセラー養成講座テキスト』第6版 第6刷(2016年10月20日発行)・第5刷(2015年10月20日発行)対照表

2017.1.25 育成・研修部

ページ	見出し等	行	修正箇所	修正内容
429	14-5 労働者の人権と法 14-5-1 雇用差別の禁止 a. 雇用差別禁止に関する法律規定	下から10行目	…短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止する規定(8条)	…短時間労働者に対する差別的取扱いを禁止する規定(8条。現行9条)
		下から8行目	「…定められた。」のあとに追加	さらに、2012年の労働契約法改正では、有期契約労働者に対する不合理な労働条件の禁止(20条)、2013年の障害者雇用促進法改正では、障害者への雇用差別の禁止(34条、35条)、障害の特性に配慮した必要な措置を講じる事業者の義務(36条の2、36条の3)、2014年のパートタイム労働法改正では、パートタイム労働者に対する不合理な待遇の禁止(8条)が定められた。
431	d. 正社員と非正社員間の差別の禁止—パートタイム労働法	見出しの次から2行目	「さらに…改正された。」の一文を差し替え	さらに、正社員との格差問題に対する社会的な関心の高さを受けて、2007年および2014年に同法は大きく改正された(2014年改正法は2015年4月施行)。
447	14-6-3 休暇・休業	見出しの次から3行目	子の看護休暇(同法16条2項以下)、介護休業(同法11条以下)、介護休暇(同法16条5項以下)がある。	子の看護休暇(同法16条の2以下)、介護休業(同法11条以下)、介護休暇(同法16条の5以下)がある。
448	b. 産前産後休業・育児休業・子の看護休暇など	下から7行目	所定時間外労働の免除を制度化すること(16条8項)	所定時間外労働の免除を制度化すること(16条の8)
		下から1行目	看護休暇を取得する権利を認めている(16条2項)。	看護休暇を取得する権利を認めている(16条の2)。
449	c. 介護休業・介護休暇	見出しの次から3行目	「(11条以下)」のあとに追加	(11条以下。2016年改正により3回まで分割取得可とされた)。2016年の改正(2017年1月1日施行)では、上記のほか、会社(事業主)に、介護のための短時間勤務制度等の制度化(23条3項)、および、介護のための所定時間外労働の免除の制度化(16条の9)を義務づけ、労働者が就業しつつ介護することを可能とする(介護離職を防ぐ)環境を整えようとしている。
		見出しの次から7行目	介護休暇を取得する権利を認めている(16条5項)。	介護休暇を取得する権利を認めている(16条の5)。
515	資料 産業カウンセラー倫理綱領	(定義)第2条	この綱領でいう産業カウンセラーとは、呼称にかかわらず、一般社団法人日本産業カウンセラー協会が認定した資格者(キャリア・コンサルタント資格者を含む)をいう。	この綱領でいう産業カウンセラーとは、呼称にかかわらず、一般社団法人日本産業カウンセラー協会が認定した資格者をいう。

* 第4刷(2014年10月20日発行)と第5刷(2015年10月20日発行)の内容に変更はありません。