

『キャリア・コンサルタント その理論と実務』 新旧対照表

2010.3.25 社団法人日本産業カウンセラー協会育成・研修部

新行本
 旧し年
 対ま施
 照し行
 表たの
 をの労
 ごと働
 参照、
 基準
 第法
 だ2と
 さい「
 育児
 ・
 2介
 0護
 0休
 9業
 年法
 2の
 月改
 1正
 2点
 日な
 発ど
 行を
 盛
 をり
 お込
 持ん
 ちだ
 の「
 方第
 は3
 こ刷
 ち」
 らを
 の発

ページ	行	旧 (2009年2月12日発行第2版第2刷)	新 (2010年2月8日発行第2版第3刷)
44	2	企業、営業、研究開発など	企画、営業、研究開発など
76	下8	体験学習を <u>導</u> じて	体験学習を <u>通</u> じて
142	4	雇用改善	雇用安定
147	下10	労働条件が定められている	合理的な労働条件が定められている
154	2	(労基法第37条)	(<u>労基法第37条第1項</u>)
154	3	[⑥割増賃金に追加]	<ul style="list-style-type: none"> ●延長して労働させた時間が1カ月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない(労基法第37条第1項ただし書き)。なお、中小企業には当面の間適用しない。 ●代替休暇制度: 労使協定により法定割増賃金の引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与することができる(労基法第37条第3項)。
156	2	[④時間外労働・休日労働に追加]	<ul style="list-style-type: none"> ●限度時間を超える時間外労働については25%を超える割増率を定めるよう努めなければならない。
157	下11	[⑧年次有給休暇に追加]	<ul style="list-style-type: none"> ●労使協定により、1年に5日分を限度として時間単位で取得することができる。
158	2	[◎育児休業制度に追加]	<ul style="list-style-type: none"> ●父親が配偶者の出産後8週間以内の期間内に育児休業を取得した場合には、再度の取得が可能。 ●パパ・ママ育休プラス: 母(父)だけでなく父(母)も育児休業を取得する場合、休業可能期間は1歳2カ月まで認められる。
158	13-14	[◎子の看護休業制度を修正] 1年に5日まで	1人であれば1年に5日、2人以上は10日まで
158	16-19	[◎勤務時間の短縮等を修正] ●就業しつつ、1歳に満たない子を養育する労働者には勤務時間の短縮等の措置を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者については育児休業に準ずる措置または勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない(育児・介護休業法第23条第1項)。	<ul style="list-style-type: none"> ●3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けなければならない(育児・介護休業法第23条第1項)。 ●3歳までの子を養育する労働者が請求した場合所定外労働をさせてはならない(育児・介護休業法第16条の8第1項)。
158	21	育児・介護休業法第23条第2項	育児・介護休業法第23条第3項
158	22	<u>3歳から</u> 小学校就学までの子を	小学校就学までの子を

158-159	下4-1	<p>〔◎時間外・深夜労働の制限等を修正〕</p> <p>●育児や家族の介護をする労働者が請求した場合には、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない(育児・介護休業法第17～18条)。</p> <p>●育児や家族の介護をする労働者が請求した場合には、深夜業に従事させてはならない(育児・介護休業法第19～20条)。</p>	<p>●育児や家族の介護をする労働者が請求した場合には、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならず(育児・介護休業法第17～18条)、そのことを理由とする不利益取り扱いも禁止される。</p> <p>●育児や家族の介護をする労働者が請求した場合には、深夜業に従事させてはならず(育児・介護休業法第19～20条)、そのことを理由とする不利益取り扱いも禁止される。</p>
159	3	育児休業、介護休業、子の看護休暇の申し出をしたこと	育児休業、介護休業、子の看護休暇、 <u>介護休暇</u> の申し出をしたこと
159	5	(育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4)	(育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、 <u>第16条の7</u>)
169	下4	[3 紛争解決制度 に追加]	(4)……………育児・介護休業法に基づく紛争解決援助制度 育児・介護休業等の民事上の紛争が生じた場合、都道府県労働局雇用均等室が窓口となって援助に当たる。当事者からの申し出により、調停委員による「調停」の制度もある。
188	4-5	身体表現性障害は、心気症とも呼ばれる。身体症状を繰り返して訴え、検査を繰り返しても異常が見つからないにも関わらず、さらに専門検査を要求する。	身体表現性障害は、身体症状を繰り返して訴えるが、医学的な検査をしても、異常所見が見つからない。心気症や転換性障害などを含む。
216	7	<u>ㄷ</u> 確認が得られたら、	<u>ㄱ</u> 確認が得られたら、
229-230	下1-1	6つの興味とは現実的(R)、研究的(I)、 <u>社会的(S)、慣習的(C)、企業的(E)、芸術的(A)</u> である	6つの興味とは現実的(R)、研究的(I)、 <u>芸術的(A)、社会的(S)、企業的(E)、慣習的(C)</u> である
259	8	具体的行動を立てる	具体的行動 <u>計画</u> を立てる