

川口章『日本のジェンダーを考える』初版第1刷(2013年9月刊)の訂正情報(2015.8.8版)

ページ	行	誤	正	備考
14	6	大人の経済行動にかかわる人間行動でも	大人の経済行動でも	
36	8	益軒は子どもを	益軒は母親が子どもを	
80	6	結婚は性別分業を	結婚が性別分業を	
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、 <u>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る
92	2	平均的に結婚している人の幸福度が高いのは、結婚で不幸になった人たちが <u>結婚関係</u> を解消するためのようである。	平均的に結婚している人の幸福度が高いのは、 <u>もともと幸せな人が結婚する可能性が高いのと</u> 、結婚で不幸になった人たちが <u>婚姻関係</u> を解消するためのようである。	
92	左から2	<u>男親</u>	<u>父親</u>	
93	1, 3, 4, 6	<u>男親</u>	<u>父親</u>	
112	3	<u>アメリカでは</u> 、子どもを産んだ女性社員が基幹的職種から外され、キャリアを積むことが困難になることをマミー・トラックという。	子どもを産んだ女性社員が基幹的職種から外され、キャリアを積むことが困難になることを、 <u>マミー・トラックに陥る</u> という。	
112	4	出産後 <u>に</u> 継続して就業できる会社が少ないのが問題であるが、	出産後 <u>も</u> 継続して就業できる会社が少ないのが問題であるが、	

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」制度が導入される
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る
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>	
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
207	4	営業活動がMRの第一の目的ではないが、MRの活動が医薬品の販売に影響を及ぼすのも事実である。	削除	
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。	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。 <u>(2)</u>	文末注の挿入。現在、女性活躍推進法案が国会で審議中のため
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>(3)</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)二〇一五年八月七日現在、第一八九回国会でポジティブ・アクションの義務化を含む「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が審議されている。	文末注追加
218			(3)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

以上