

学校法人諸規定の整備と運用（第9版）訂正表

(2020年12月10日現在)

頁	行	訂正後	訂正前
277	12	■ <u>最高裁三小令2・10・13判決〔同上告審〕</u>	(追加)
	15	<u>大阪高裁判決は、後記①、②、④、⑤の格差については不合理でないとした一審判決を維持したが、アルバイト職員に対し賞与を支給しないこと（後記③）、夏季特別休暇を与えないこと（後記⑥）、私傷病による欠勤中の賃金を支給しないこと（後記⑦）という労働条件の相違は不合理であるとして、一審判決を変更した。最高裁判決は、後記③と⑦の格差は不合理でないとして、大阪高裁判決を変更したが、それ以外については高裁の判断を維持した。</u>	<u>大阪高裁判決は、賞与は「賞与の算定期間に働いたことへの対価」であり、フルタイムで働くアルバイト職員に全く支給しないのは不合理とし、額は、有期雇用の契約職員の額を踏まえ、60%を下回ると違法とした。夏季特別有給休暇は、正職員と同様の日数を与えないのは不合理と認定した（一審大阪地裁判決を変更）。</u>
279	6	<u>〔最高裁の判断〕（A不合理でない）</u> ○ <u>アルバイト女性の業務は相当に軽易と窺われ、配置転換もない。試験による正職員への登用制度が存在し、このことは労働契約法20条所定の「その他の事情」として考慮するのが相当で、賞与は正職員の人材の確保と定着を図る目的で支給されており、アルバイトに対し賞与を支給しないという労働条件の相違は不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。</u>	(追加)
280	最終行	<u>〔最高裁の判断〕（不合理でない）</u> ○ <u>アルバイトと正職員とは職務内容、変更の範囲が異なり、試験による正職員への登用制度の存在を前提に、アルバイトは長期雇用を前提とした勤務を予定しているとは言いがたく、私傷病による欠勤中の賃金は、職員の雇用を維持し確保することを前提とした制度であり、労働条件の相違は不合理とはいえない。</u>	(追加)
575	28	令和2年改正により、	令和3年改正により、
600	6～7	<u>ハラスメントを防止しなければならない</u>	<u>ハラスメントの防止に努める</u>
	10	<u>ハラスメントを防止しなければならない</u>	<u>ハラスメントの防止に努める</u>
621	30	令和2年改正により、	令和元年改正により、
625	12	2 学園の職員等は	2 学園の役員及び職員は、
626	11	職員等に継続的な教育	<u>役員及び職員等に継続的な教育</u>

