

2025 年 3 月 7 日

学校法人 大阪医科薬科大学
理事長 植木 實 様

大阪医科薬科大学 教員・医師組合 川端 信司
大阪医科薬科大学 労働組合 大上 和宏
大阪医科薬科大学 薬学部 教職員組合 平田 雅彦
大阪医科薬科大学 阿武山キャンパス 職員組合 塚田 ひろみ

申入書

2024 年度の大阪医科薬科大学組合組織合同による要求書を提出いたします。
別途申し入れいたしました 4 組合合同による団体交渉の場において、我々の貢献に対し誠意あるご回答をお願いいたします。。

以上

2025 年 3 月 7 日

学校法人 大阪医科薬科大学

理事長 植木 實 様

大阪医科薬科大学 教員・医師組合 川端 信司

大阪医科薬科大学 労働組合 大上 和宏

大阪医科薬科大学 薬学部 教職員組合 平田 雅彦

大阪医科薬科大学 阿武山キャンパス 職員組合 塚田 ひろみ

要求書

大阪医科薬科大学 教員・医師組合、労働組合、薬学部 教職員組合、阿武山キャンパス 職員組合は、組合組織合同での協議を経て、以下の通り賃金・労働環境に関する強く切実な要求を申し入れます。

これらの要求は、労働者の正当な権利の確保と、公平・公正な労働条件の実現を強く求めるものであり、大学全体の発展と持続可能な成長にも不可欠な要素であると確信しております。私たちは日々、教育・医療・研究に献身し、大学の使命達成に貢献しているにもかかわらず、依然として改善が求められる課題が存在しています。この現状を看過することはできず、組合として断固たる姿勢で改善を求める次第です。

つきましては、これらの要求を真摯に受け止め、誠意をもって迅速かつ具体的な対応を講じていただきますよう、強く要請いたします。何卒、誠意あるご回答を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

記

I. 要求項目

1. 基本給の引上げについて
2. インフレ手当の支給について
3. 福利厚生の実施について
4. 家族手当の基礎額算入の継続について

Ⅱ. 要求内容

1. 基本給の引上げについて

近年、食材料費や光熱費をはじめとする生活必需品の価格が急激に上昇し、家計への負担が増大しています。また、政府が主導する「賃上げ」の方針に沿い、経済界全体が賃金の引き上げに向けて動き出しているにもかかわらず、本学においては長期にわたり基本給の引き上げが行われておりません。

現在の経済・社会情勢は、医療・教育・研究といった多岐にわたる活動の維持のみならず、優秀な人材の確保や既存職員のモチベーション維持に重大な影響を及ぼしています。本学の総収入が安定しているにもかかわらず、適正な賃金改定が行われないことは、職員の士気を著しく損ない、結果として大学全体の発展にも深刻な影響を及ぼしかねません。

私たちは、これらの厳しい経済状況を鑑み、基本給の引き上げを強く求めます。これは、単なる労働者の生産性向上を理由とした賃上げ要求ではなく、生活を維持するための最低限の措置であり、労働者の正当な権利として当然の要求です。本学が優秀な人材を維持・確保し、持続的に発展するためにも、速やかな対応を求めます。

2. インフレ手当の支給について

昨今の消費者物価指数の上昇は、職員の生活に直接的な負担をもたらしています。さらに、大学統合による業務負担の増加が加わり、多くの職員がこれまで以上の業務量を抱えながらも、誠心誠意職務を全うしています。こうした職員の献身に対し、適切な評価と支援を行うことは、大学運営の安定と発展に不可欠です。

職員のモチベーションを維持・向上させるためには、生活環境の悪化を補填するための具体的な措置が必要です。インフレ手当の支給は、職員が安心して業務に取り組める環境を整える上で欠かせない施策であり、労働意欲の向上や生産性の向上にも直結します。また、厳しい雇用環境の中で優秀な人材を確保し、離職を防ぐためにも、適切な手当の支給は不可欠です。

私たちは、本学が職員の努力と貢献を正に評価し、適切な報酬を提供することを強く求めます。法人としての社会的責任を果たすとともに、組織全体のパフォーマンス向上と長期的な発展のために、誠意ある対応を切に要請いたします。

3. 福利厚生の実施について

職員が健康で安心して働き続けることができる環境を整えることは、大学の持続的な発展のためにも極めて重要です。特に、医療・教育・研究といった高度な専門性を要する業務に従事する職員にとって、健康維持は職務遂行の基盤であり、適切な健康管理を支援する制度の充実が不可欠です。

現状では、健康診断の補助制度が十分とは言えず、職員の自己負担が大きい状況が続いています。これでは、健康診断の受診率が低下する恐れがあり、結果として病気の早期発見や健康維持に支障をきたす可能性があります。職員の健康を守ることは、大学にとっても業務効率の向上や医療費の抑制といった観点から重要な課題であり、決して軽視すべきではありません。

私たちは、人間ドックやがん検診を含めた健康診断の全額補助を強く求めます。これは、職員が安心して健康管理を行い、最大限の能力を発揮できる環境を整えるための最低限の措置であり、職員のモチベーションを維持・向上させるためにも不可欠です。

本学が、職員の健康を守り、安心して働ける職場環境を整えることは、組織の社会的責任であると同時に、優秀な人材を確保し、長期的な発展を支える礎となるものです。誠意ある対応を、強く要請いたします。

4. 家族手当の基礎額算入の継続について

本年度の年末期回答によると、夏期賞与の基礎額から家族手当が削除されることですが、これは生活費の負担が増す中での大きな打撃となります。特に、食品や米をはじめとする生活必需品の価格が高騰している現在、家族を支える職員にとってこの措置は深刻な影響を及ぼします。

さらに、令和 3 年に開始された新人事制度においては、管理職の役職手当が大幅に増額されたにもかかわらず、今回の家族手当削除による打撃を受けるのは一般職員のみです。このような不公平な措置は、職員の士気を大きく低下させる要因となります。

私たちは、合同団体交渉において、家族手当を基礎額に算入し続けることを強く要望します。家族を持つ職員が安心して働ける環境を維持するため、大学側には誠意ある対応を求めます。

以上