

2020年10月15日

学校法人 大阪医科薬科大学
理事長 植木 實 様

大阪医科大学 教員・医師組合
執行委員長 吉田秀司

申入書

2020年度の要求書を提出いたします。2020年11月13日(金)までに文書でのご回答をお願いいたします。

団体交渉の日程については、後日別途申し入れさせていただきます。

以上

2020年10月15日

学校法人 大阪医科大学
理事長 植木 實 様

大阪医科大学 教員・医師組合
執行委員長 吉田秀司

要求書

大阪医科大学 教員・医師組合は、下記の通り賃金・労働環境に関する要求をいたします。
コロナ禍による影響で収益が悪化していることは承知しておりますが、我々の貢献に対し誠意あるご回答をいただきたく、何とぞよろしくお願いいたします。

記

I. 要求項目

1. 家賃補助手当および医療費補助の改正について
2. 基本給の引き上げについて
3. 冬季賞与について
4. 特別慰労手当およびホットライン手当、宿日直中の食事手当の支給について
5. 感染拡大防止対策について
6. 労使協定違反状態の解消について
7. 臨床医の仕事着(ズボン)支給および宿直室のシーツ交換について
8. 働き方改革について
9. 女性医師・教員支援について
10. 適正な評価システムの構築について
11. 三島救命救急センターの第三次救急機能の移転について
12. 教育センター課職員の増員について
13. IT関連の知識のある教育センター課職員の配置について

II. 要求内容

1. 家賃補助手当および医療費補助の改正について

家賃補助手当および医療費補助などの改正について教員・医師は説明を受けておりません。また、これら改正による不利益に対して補償措置が何も示されておりません。従って、

家賃補助手当および医療費補助の改正の撤廃

を要求いたします。

2. 基本給の引上げについて

2014年に消費税が8%に増税され、昨年10月に10%に増税されました。この間、本学では定期昇給のみで1度も基本給の引き上げが行われず、実質的に給与の低下が続いています。政府も経済界に積極的な賃上げを求めており、

10,000 円の基本給引上げ + 定期昇給

を要求いたします。

3. 冬季賞与について

昨年度(2019年度)の賞与は災害による影響で前年度に比べて8,000円(夏冬合計)の減額がなされ(添付資料1_項目2参照)、今年の夏季賞与もコロナ禍の影響により更に前年より20,000円の減額がなされました。現在、引き続き本学の財政に負担が生じていることは承知していますが、この状況下において教員・医師は例年以上の負担を強いられています。これら我々の貢献に対する評価として

(基本給+家族手当) × 2.7 カ月 + 47,000 円

を要求いたします。

4. 特別慰労手当およびホットライン手当、宿日直中の食事手当の支給について

コロナ禍の影響により教員・医師は業務増加により例年以上に疲弊しています。教員・医師の努力を評価し、

特別慰労手当 20,000 円/人

を要求いたします。

また、新たに設置された各種ホットラインにより対応部署の教員・医師の負担が増加しています。この貢献を評価し、

ホットライン手当の支給

を要求いたします。

さらに、働き方改革の一環で診療科毎の宿日直業務の格差が広がっています。宿日直手当の見直しを求め、

宿日直中の食事手当の支給

を要求いたします。

5. 感染拡大防止対策について

学生に対して建物や講義室の入口などに手指消毒薬が設置されていますが、教員・医師に対する感染拡大防止対策は十分ではありません。病院内や総合研究棟での感染拡大防止対策として、

各フロアのエレベーター前およびトイレ前への手指消毒薬の設置

を要求いたします。

6. 労使協定違反状態の解消について

医師に対しては勤怠管理システムの構築に伴い労使協定違反の解消が進んでいます。しかし基礎系教員に対する勤怠管理システムが整備されておらず、時間外労働手当不払いのために協定違反の状態にあります（添付資料1_項目4参照）。昨今の社会的状況を鑑み、

適切な勤怠管理システムの構築と労使協定違反状態の早急な解消

を要求いたします。

7. 臨床医の仕事着(ズボン)支給および宿直室のシーツ交換について

新型コロナ感染拡大予防に端を発し、臨床医の仕事着(ズボン)の支給と宿直室のシーツ交換について労使協議会で協議を重ねて参りましたが、未だ実現しておりません（添付資料2, 3参照）。感染症の拡大防止のためにも、

ズボンの支給とシーツ交換の早期実現

を要求いたします。

8. 働き方改革について

厚生労働省「医師の働き方改革の推進に関する検討会」が報告書「医師労働時間短縮計画及び評価機能について」において、医療機関に対し労働時間短縮に関する様々な対策の義務化を求めています。求められている対策を実現するには現場で働く医師の理解が必要ですが、残念ながら議論の方向性すら理解できているとは言い難い状況です（添付資料1_項目5参照）。従って、

本学の「働き方改革委員会」主導による説明会・討論会の開催

を要求いたします。

9. 女性医師・教員支援について

女性医師支援センターの女性医師を対象にした活動によって、学内保育園の利用対象者を教職員、大学院生、研究者に拡大するなどにより、出産・子育て中の女性医師もキャリア形成を継続できる支援環境が整いつつあります（添付資料1_項目6参照）。しかしながら、2024年4月に始まる医師の時間外労働上限を勘案すると、出産・育児のみならず、介護、疾病等による医師と教員の離職を防ぐ方策も必要です。女性医師・教員が本学医学部においてキャリア形成を継続するためには、ロールモデルとなる上位職に就く女性医師・教員の存在が欠かせません。

早急に支援対象に女性教員を含め、男性医師・教員にまで拡大する

と共に、

管理職に占める女性の割合の具体的数値目標の設定

を要求いたします。

10. 適正な評価システムの構築について

来年度からの賞与には「役割の差を反映する」として家族手当の代わりに役職手当が加算されることになっています。しかし、必ずしも役割に応じた役職が与えられているとは言えず不平等です。従って、

適正な評価システムの早期実現

を要求いたします。

1 1. 三島救命救急センターの第三次救急機能の移転について

三島救命救急センターの新病棟への移転が予定されておりますが、同センターは経営悪化により危機的状況にあるとの報道がなされており、また移転による関連部署の業務増加が予想されます。そこで、

三島救命救急センター移転による財務と業務への影響に関する説明

を要求いたします。

1 2. 教育センター課職員の増員について

教育センター課の業務増加が、教員・医師の教育業務にも影響を及ぼしています。今後も新カリキュラムの臨床実習開始などにより教育センター課の業務増加が予想されるので、

教育センター課職員の増員

を要求いたします。

1 3. I T関連の知識のある教育センター課職員の配置について

今般の遠隔授業および今後の I T 関連技術の教育現場への導入に対応するために、

I T 関連の知識のある職員の教育センター課への配置

を要求いたします。

以上

『要求書』に対する回答書

要 求 項 目	回 答 内 容										
<p>＜賃金・労働環境関連＞</p> <p>1. 基本給の引上げ(ベースアップ)について</p> <p>ベースアップ 3,000 円＋定期昇給</p>	<p>1. 平成 31 年度給与については、全教職員平均で 6,519 円の定期昇給 (2.04%)を行っており、本学は毎年 2%程度の定期昇給を実施しています。なお、今後の人事制度における処遇面では業務環境が厳しい中、限られた原資であることから一律に配分するのではなく、本法人の業務に、より貢献した割合に応じて配分していく方針です。</p> <p>(平成 31 年度定期昇給実績)</p> <table><tr><td>・全教職員平均</td><td>2.04 %</td><td>6,519 円</td></tr><tr><td>・教員平均</td><td>1.47%</td><td>6,141 円</td></tr><tr><td>・教員(教授除く)</td><td>1.58%</td><td>6,034 円</td></tr></table>	・全教職員平均	2.04 %	6,519 円	・教員平均	1.47%	6,141 円	・教員(教授除く)	1.58%	6,034 円	
・全教職員平均	2.04 %	6,519 円									
・教員平均	1.47%	6,141 円									
・教員(教授除く)	1.58%	6,034 円									
<p>2. 冬期賞与について</p> <p>(基本給＋家族手当)×2.7 ヶ月</p> <p>+27,000 円</p>	<p>2. 冬期賞与については、以下のとおり支給する予定にしています。日頃の教職員の貢献を考慮して、昨年と同様の支給率とします。</p> <p>◇賞与支給日</p> <p>令和元年 12 月 10 日(火)</p> <p>◇支給月数及び加給額</p> <p>2.5 ヶ月 ＋ 23,000 円</p> <p>◇平成 30 年度実績</p> <p>2.5 ヶ月 ＋ 26,300 円</p> <p>◇令和元年度冬期賞与平均支給額(試算)</p> <table><tr><td>・全教職員平均</td><td>835,872 円</td></tr><tr><td>(前年度比</td><td>- 3,920 円</td><td>- 0.47%)</td></tr><tr><td>・教 員 平 均</td><td>1,180,926 円</td></tr><tr><td>(前年度比</td><td>-16,698 円</td><td>- 1.41%)</td></tr></table>	・全教職員平均	835,872 円	(前年度比	- 3,920 円	- 0.47%)	・教 員 平 均	1,180,926 円	(前年度比	-16,698 円	- 1.41%)
・全教職員平均	835,872 円										
(前年度比	- 3,920 円	- 0.47%)									
・教 員 平 均	1,180,926 円										
(前年度比	-16,698 円	- 1.41%)									
<p>3. 住宅手当の増額について</p> <p>月額 8,000 円(持家の住宅手当月額 2,000 円の増額)</p>	<p>3. 他大学との比較が必ずしも社会状況を反映しているものではないと考えています。平成 30 年東京高裁の日本郵便事件の判決では、非正規職員への住宅手当賠償が認められたことにより、一般的に住宅手当は廃止・縮小となっています。本法人でも、現在新人事制度を検討している中、2020 年 4 月以降の入職者の住宅手当については、家賃補助として賃貸物件に係る家賃は、上限 27,000 円(最長 15 年迄)支給し、持家に対しては支給しない方針で進めています。持家手当の廃止は人件費の削減が目的ではなく、適正配分を目的としていることをご理解ください。</p>										

4. 労使協定違反状態の解消について	<p>4. 専門業務型裁量労働制の適用を検討していたが、本法人の現状や行政の動向による認識では導入は厳しいと判断しています。</p> <p>今後、労使で認識を統一したうえで、在学、在院時間の把握とその内訳として、時間外労働時間及び研鑽の時間の申請・承認を行うようにし、勤怠管理の徹底を図っていきます。</p>
5. 働き方改革について	<p>「働き方改革」の検討部会の協議及び実施状況については、今後、労使協議会で定期的に情報を開示します。また、教授や診療科長等の管理職の方々との意識統一を図るよう進めています。</p>
6. 女性医師支援センターの支援対象について	<p>6. 女性医師支援センターは女性医師を対象に活動し、短時間勤務制度や保育室の利用範囲を拡大するなどの成果を上げているが、今後は状況を確認して支援対象者等の拡大を検討していきます。</p>
7. 病院当直時の労働環境改善について	<p>7. 病院当直時の当直室のシーツ交換及び食事補助については、現状を確認して、今後検討したいと思います。</p>
8. ハラスメント対策について	<p>8. ハラスメント対策については、昨年度に啓発リーフレットとホームページを刷新し、入職者や新入生全員に対しリーフレットを配布して利用方法等の説明をしています。また、年 2 回の啓発講習会も実施しており、積極的に活動しています。</p>
9. 教室運営不均衡の是正について	<p>9. 個人研究費や兼業の取扱いについては、現況を調査したうえで今後の方針を定めます。</p>

以 上

2020 年 6 月 15 日

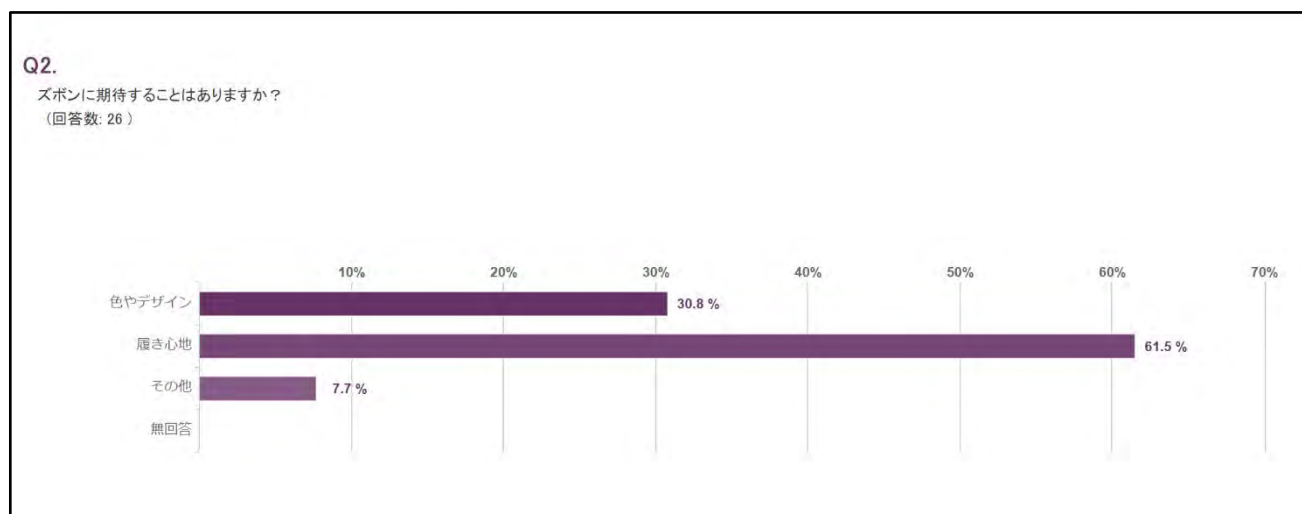
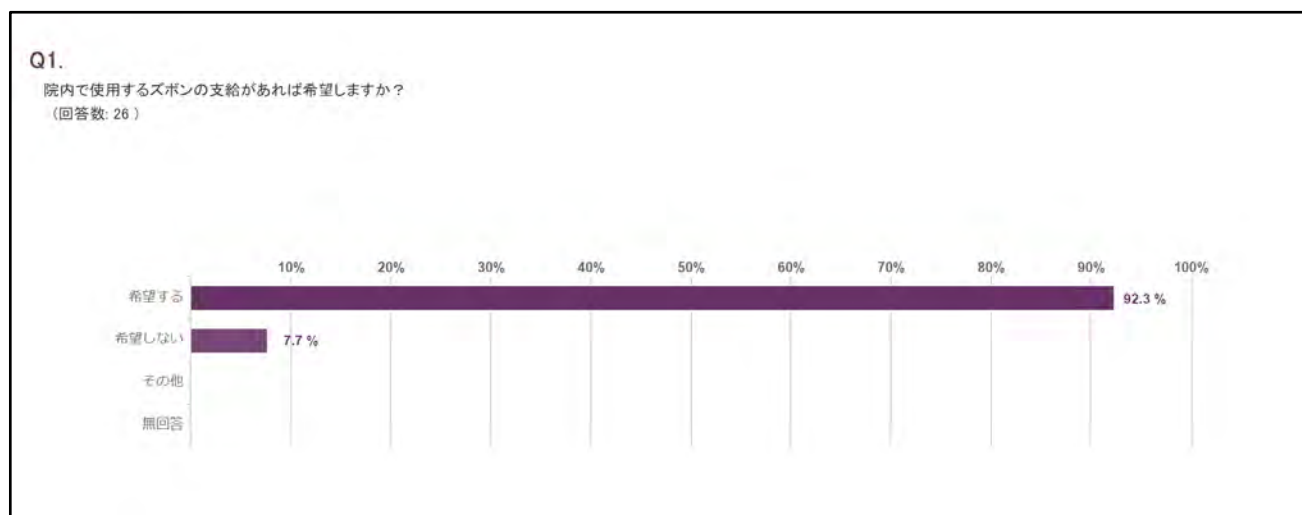
医療従事者による感染拡大の抑制を目的としたズボン支給・洗濯の要望

今般の本学における新型コロナ感染対策を経て、ズボン支給の要望が多く寄せられました。医療従事者が院内で着用した私服のズボンを自宅で洗濯することにより、家族への感染拡大が危惧されています。今後もパンデミック発生の恐れがあることから、医療従事者が安心して診療に従事できるよう早急に対策を講じて下さるようお願いいたします。

初期に組合執行委員が臨床系教室で個別に 50 名弱を対象として調査したところ、80%以上の臨床医からズボン支給の要望がありました。その後、組合員に対して Web アンケートを実施したところ、以下に示す通り 90%以上の方々がズボン支給を希望されました。感染対策の一環としてズボンの支給と洗濯を是非ともご検討くださいますようお願い申し上げます。

大阪医科大学教員・医師組合

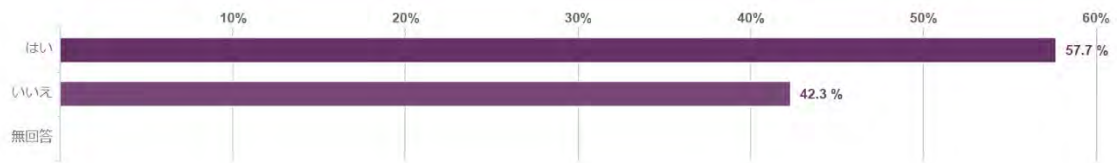
アンケート結果



Q3.

〈希望される場合〉色が白のみでも請求しますか？

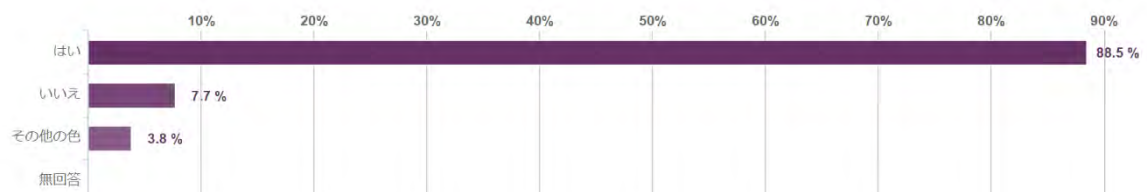
〈回答数: 26〉



Q4.

〈希望される場合〉白と紺を選ぶなら、紺を選びますか？

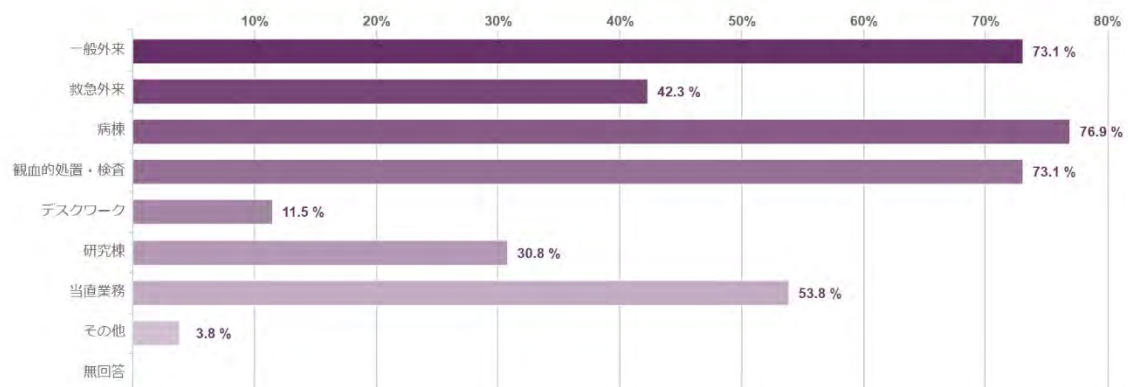
〈回答数: 26〉



Q5.

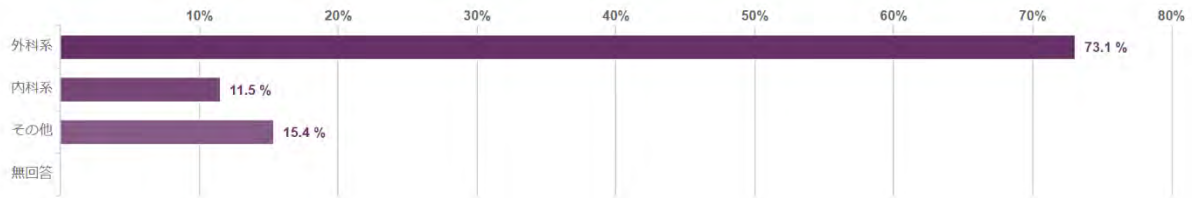
あなたの活動範囲で〈医療〉業務上ズボンが必要となる場所

〈回答数: 26〉



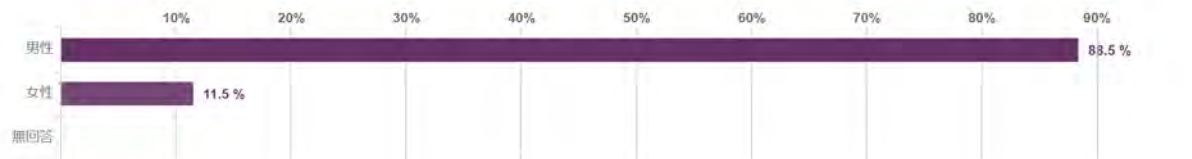
Q6.

ご所属
(回答数: 26)



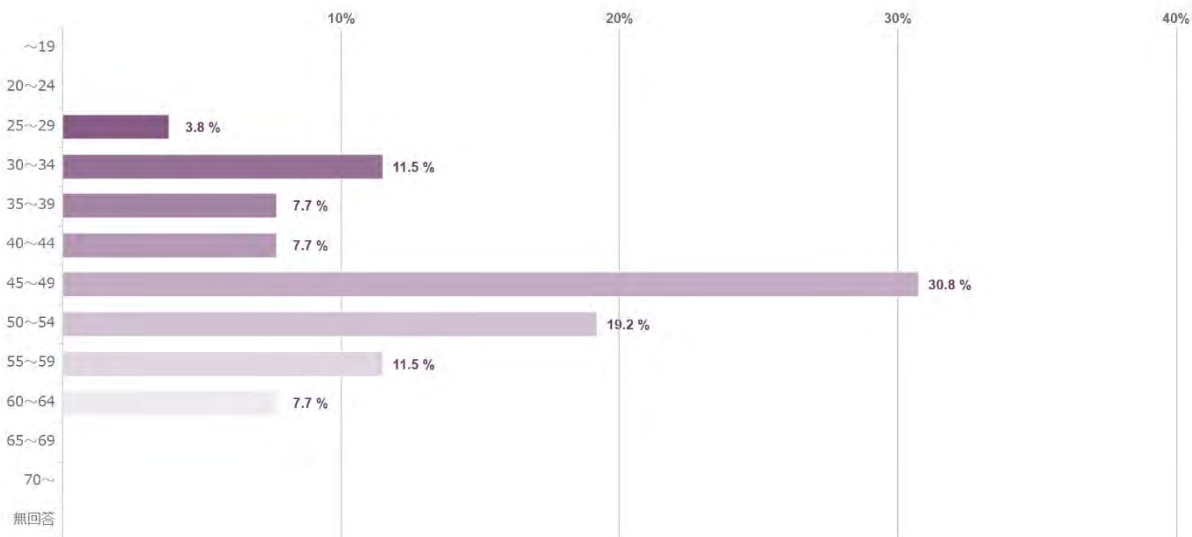
Q.

性別
(回答数: 26)



Q.

年齢
(回答数: 26)

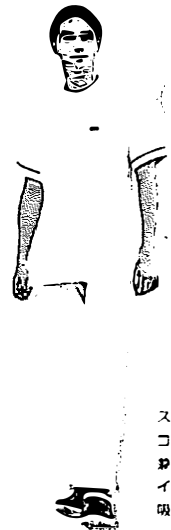


意見

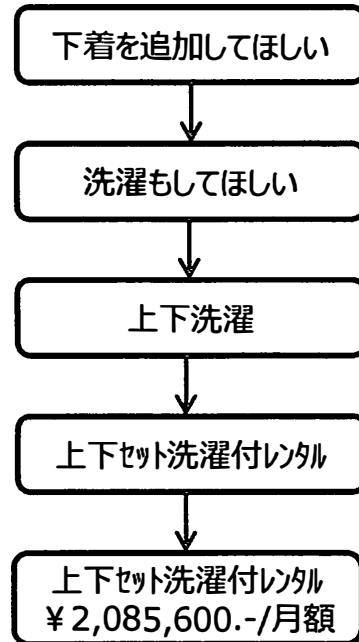
- ・ 希望としては新規にスクラブ型のパンツを採用いただくのが動きやすさや履き心地等の面でも一番ありがたいと思います。
- ・ 一年の支給枚数固定にして、選択肢から選べるようにしていただくとありがたいです。
- ・ 医療従事者の感染予防または院内感染予防の観点からもズボンのみ私服が当たり前という状況は改善項目だと思います。
- ・ ズボンを請求する場合、洗濯に2週間くらいかかっているので、始めは2枚の支給を認めてもらいたいです。
- ・ 支給だけでなく、洗濯してくれることが前提での希望です。
- ・ 白衣2枚は余るけれど、ズボンやスクラブの選択肢があれば希望したい。
- ・ 洗濯は、上下ともしてほしい
- ・ ズボンの更衣をするとなると男性の更衣室が必要だと思われます。
 - 医局隣の当直室&ロッカーが実質男性用という教室があります。
 - 各教室で対応可能？

1-1 7月3日 人事課 高田課長より相談①

ドクター用_白衣について



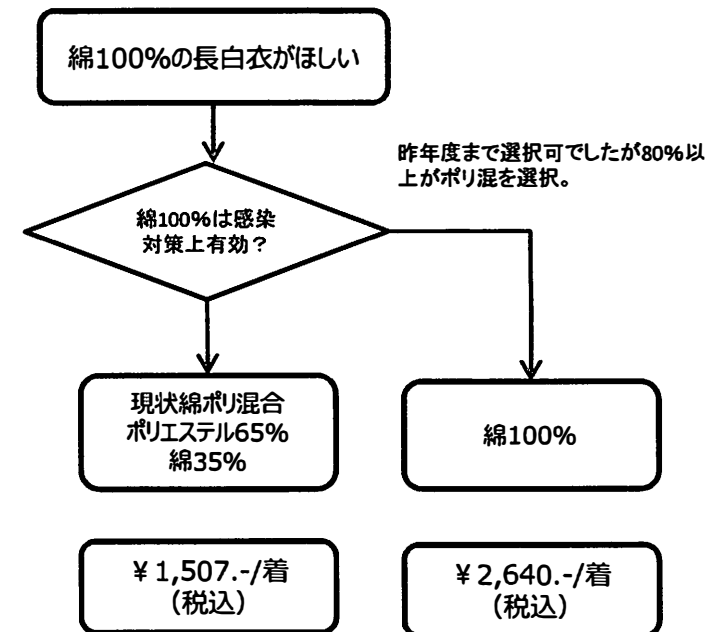
・600名×5着



※直近の病院白衣定期配布時、請求があった医師数:611名を元に見積頂いています。
 ※研修医含む、非常勤含まず

年間予算
¥25,027,200.-

ドクター用_長白衣について



御 兄 積 書

大阪医科大学附属病院 御中

[illegible]

见众怒也

合計金額(税込)	2,085,600円
----------	------------

* 自衣貨貸借製約生新見第

[illegible]

小	41	1,878,000P.
---	----	-------------

ワタキューセイモア株式会社
大塚市朝日

生 态 学 第 二 版 王 宗 石

21:
24:

和

1-3 7月3日 人事課 高田課長より相談①

ドクター用_白衣について



課題

(運用)

- ・医局別に運用は変える事が難しい。

- ・新たに場所の確保、整備

- 1、更衣場所
- 2、清潔納品場所
- 3、不潔回収場所

- ・運用ルール

例)自由に着用可能とするか、医局ごとの配給とするか
不潔場所へどなたが持ち込みされるのか

- ・着用される方の人数

直近の病院白衣定期配布時、請求があった医師数:611
名を元に見積頂いています。

※研修医含む、非常勤含まず

ドクター用_長白衣について



課題

(運用)

- ・800名×5着の清潔、不潔の置場をどうするのか？

- ・医局別に運用は変える事が難しい。

- ・

2-2 7月3日 人事課 高田課長より相談①

2020/7/10

6F	ベッド数	1回の交換ベッド数
皮膚科	2	2
放射線科	3	3
泌尿器科	1	1
5F	ベッド数	1回の交換ベッド数
脳神経外科	4	4
形成外科	4	4
4F	ベッド数	1回の交換ベッド数
消化器外科	2	2
共同	6	6
女医	16	16
3F	ベッド数	1回の交換ベッド数
小児科	2	2
内科	7	7
腎外	4	4
NICU	1	1
眼科	1	1
2F	ベッド数	1回の交換ベッド数
研修医	10	10
1F	ベッド数	1回の交換ベッド数
放射線科	1	補充のみ
救急医科	4	4
救急看護科	1	1
放射線技師	2	2
0号館	ベッド数	1回の交換ベッド数
口外	1	1
精神科	1	補充のみ
整形外科	1	1
産婦人科女医	2	2
産婦人科	2	2
耳鼻科	3	3
OP棟	ベッド数	1回の交換ベッド数
麻酔	2	2
ICU	1	1
看護科	1	補充のみ
原庄工学士	1	補充のみ
腎外	1	1
合計	87	83

ベッドシート交換以外の作業

- ・不潔患者衣類り分け
- ・清潔病衣の入れ
- ・手術室不潔シート回収

・アンギオ術衣納品

- ・研修医 不潔病衣回収、シート交換
- ・清潔白衣仕分け

・金網バスマット納品

・その他

1ベッド	必要時間	勤務時間	必要人数
15分	1,245分	330分	3.7人