

## 2021 年度 団体交渉 議事録

日時：2021 年 12 月 6 日(火) 17:30～18:45

場所：総合研究棟 12 階第 2 会議室

出席者（敬称略）：

法人側 植木理事長、佐野学長・副理事長、内山学部長、南病院長、門田事務局長、  
濱田事務局次長、小河事務局次長、藤永人事部長、藤岡病院事務部長、  
児玉財務部次長、高田人事課長、前田人事管理課長

組合側 吉田秀司(物理学教室)、神吉佐智子(胸部外科学教室)、二木杉子(解剖学教室)

最初に植木理事長がここ数年の本学経営状況について概説され、財務課から今般の財務状況について説明がなされた。コロナ禍による病院収入の落ち込みの結果、今年度上半期の実質収支差額が昨年度と同様に 4 億円程度であることが報告された（添付資料 1）。

以下、法人からの回答書（添付資料 2）に基づいて交渉がなされた。

### 1. 冬季賞与について

【組合】要求書に添付した財務分析表では、過去 5 年の総収入は安定しており、総じて採算が取れている。したがって、コロナ禍前の 2018 年度と同等の年間賞与支給額を要求する。

【法人】2018 年度の度重なる災害と今般のコロナ禍により支出が多く、財務状況は厳しい。特に今般は患者の減少による病院収入の減少が財政を悪化させている（添付資料 1）。しかも、国の方針で令和 10 年までにキャンパスの耐震化 100%に向けた必要な対応を取らなくてはならず、建て替えの前倒しが必要である。以上のことから、何とか 2.5 か月 + 10,000 円を確保した状態であり、理解してほしい。

【組合】以前から本学は人件費が高いとの説明がなされてきたが、要求書の財務分析表が示す通り、本学の人件費率は特に高いとは言えない。

【法人】医療材料費が高いため関連病院の関係で人件費率の計算結果は変わるが、本学の各職階における給与水準は近隣私立医科大学に比べて高く（参考回収資料あり回収）、人件費率は本学の 46.7%に対して、兵庫医大 40.1%、関西医大 39.2%となっている。

【組合】賞与について、支給月数が維持されたことは評価できるが、財務状況が回復すればコロナ禍前の加給額を基準に支給額を決定して欲しい。

【法人】そのように考えている。

### 2. 新規各種手当について

【法人】危険手当の増額とホットライン手当の支給を検討している。

【組合】もう少し増額して欲しいところであるが、まずは早期実現を要求する。

【法人】試験監督特別手当については労使協議会で協議を継続する。

【組合】一部の教室・教員の負担が大きくなっているの、不公平を是正する策を求める。

3. 基礎系教員に対する労使協定違反状態の解消について

【法人】 時間外として認める業務内容を検討した上で開始する。

【組合】 3年前からは是正要求しており、違反状態であるのは間違いないので、来年度の労使協定締結までに方策を示さない場合は締結を承認できない。

【法人】 了解した。

4. 臨床医の仕事着（ズボン）支給について

【法人】 莫大な予算が必要となるので見送りたい。

【組合】 全員に支給するのではなく、感染対策に必要な部署・人員に支給することにすれば経費は抑えられると考えられる。

【法人】 再調査・再検討する。

5. 任期規程への無期転換申請権に関する明記について

【法人】 規程には明記しないが、法律に従い対応する。

【組合】 有期契約が10年を経過した者には無期転換申請権が発生し、申請できることを組合から周知する。

6. 福利厚生の拡充について

【法人】 食堂業者への補助金は以前と同様に支給している。

【組合】 価格が高くなっており、食堂でのパン販売も利便性が高いとは言えない。業務の都合で外部に食事に出られない教員・医師もいるので、福利厚生として更なる充実を求める。

【法人】 引き続き労使協議会で協議する。

7. 教育設備の充実について

【法人】 第9会議室を使えるように整備した。

【組合】 大型スクリーンもなく、ネット環境も整っていない。コロナ禍で学会出張が減少したことによる余剰予算が使えるのではないか。

【法人】 余剰予算はコロナ禍対応の教育関連費として支出しており、今後も設備整備を行っていく。

8. オンライン会議および講義用の個室設置について

【法人】 P601、P602 に整備している。

【組合】 それを殆どの教員が知らず、図書館の研究個室で Zoom 通信をしている有様である。周知しなければ意味がない。

【法人】 学務課の案件であるが周知を指示する。

9. 女性教員・医師の活躍支援について

【法人】 規程を改正し、柔軟な勤務体制の構築を進めている。

【組合】 会議や試験監督に女性を入れるようになってきているが、女性人数が少ないために負担になっている。また、土曜日に試験監督業務がある場合、子供を預けられずに困る。

【法人】問題があるところは今後検討していく。

【組合】会議の時間が夕方以降に設定されることで、家庭において家事を担当する女性研究者が困っている。コロナ禍で導入した遠隔会議などの活用を今後も進めてほしい。また、各種支援制度の申請手続きを簡易化してほしい。

【法人】分かりました。

以下は要求書に記載していない項目であるが、この機会に法人に確認した。

【組合】11月25日に病院機能評価の改善報告がなされたが、結果をお聞きしたい。

【法人】結果は2か月後に通知されるが、改善が評価されたという感触を得ている。

【組合】三島救急センター移転によって業務量が増加することは本当でないのか。

【法人】人材は現センターからの異動で賄うことと、現センターの稼働状況からみて本学医師の業務量増加は殆どない。

【組合】文科省有識者会議が「理事会評議員を学外者で占め、これを最高議決機関とする」という改革案を提出したが、本学理事会の意見を伺いたい。

【法人】すでに評議員として学外者を入れているが、今後の文科省の対応を注視する。

以上

## 業績報告資料(2021(令和3)年10月期)【法人全体】

単位: 百万円

## 1. 事業活動収支計算書…日数消化率58.6%

|   |                    | 年間予算     | 実績(A)   | 予算執行率(%) | 前年同月(B) | 前年比(A-B) | 備考           |
|---|--------------------|----------|---------|----------|---------|----------|--------------|
| ① | 学生生徒等納付金           | 9,041    | 8,223   | —        | 8,270   | ▲47      |              |
|   | 寄付金                | 726      | 433     | 59.6     | 393     | +40      |              |
|   | 経常費等補助金            | 2,769    | 554     | —        | 1,012   | ▲458     | (注1)         |
|   | 付随事業収入             | 439      | 208     | 47.4     | 209     | ▲1       |              |
|   | (内受託及び共研費)         | (361)    | (164)   | (45.4)   | (177)   | (▲13)    |              |
|   | 医療収入               | 39,381   | 22,486  | 57.1     | 20,523  | +1,963   | +9.6%増加      |
|   | その他(手数料含む)         | 1,036    | 259     | 25.0     | 296     | ▲38      |              |
|   | 教育活動収入計            | 53,394   | 32,164  | —        | 30,706  | +1,458   |              |
|   | 人件費                | 24,462   | 13,142  | 53.7     | 12,678  | +464     | +3.7%増加      |
|   | 教育研究経費             | 24,851   | 13,950  | 56.1     | 13,628  | +322     | +2.4%増加 (注2) |
|   | 管理経費               | 2,639    | 1,088   | 41.2     | 1,156   | ▲68      |              |
|   | その他                | 10       | 0       | 0.0      | 0       | 0        |              |
|   | (内医療材料費)           | (13,032) | (7,684) | (59.0)   | (6,784) | (+900)   | +13.3%増加     |
|   | (内委託費)             | (5,053)  | (2,726) | (53.9)   | (2,552) | (+174)   | +6.8%増加      |
|   | (内減価償却額)           | (3,793)  | (2,213) | (58.3)   | (2,297) | (▲84)    |              |
| ② | 教育活動支出計            | 51,963   | 28,180  | 54.2     | 27,463  | +717     |              |
| ③ | 教育活動収支差額(①-②)      | 1,431    | 3,984   | —        | 3,243   | +741     |              |
| ④ | 教育活動外収支差額          | 41       | 67      | —        | 59      | +8       |              |
| ⑤ | 経常収支差額(③+④)        | 1,472    | 4,051   | —        | 3,302   | +749     |              |
| ⑥ | 特別収支差額             | 76       | ▲35     | —        | ▲20     | ▲15      |              |
|   | 予備費                | 340      | 0       | —        | 0       | 0        |              |
| ⑦ | 基本金組入前当年度収支差額(⑤+⑥) | 1,208    | 4,016   | —        | 3,282   | +734     |              |
|   | 基本金組入額             | ▲3,235   | ▲1,887  | —        | ▲789    | ▲1,098   |              |
|   | 当年度収支差額            | ▲2,027   | 2,129   | —        | 2,493   | ▲364     |              |
| ⑧ | 実質収支差額(⑦ - ※1、2)   | —        | 4,016   | —        | 3,610   | +406     | 下記「※」を除く値    |

(注1) 経常費等補助金…コロナ関連▲19、授業料減免+9、私学助成金▲455(前年は前倒し交付)※1

(注2) 教育研究経費…医療材料費+900、委託費+153、学外実習費+52、消耗品費+59、奨学助成費+11

建物等撤去費▲722、修繕費▲30、損害保険費▲16、賃借費▲11、減価償却額▲72

補足: 前年度の建物等撤去費783百万円※2(臨床講堂棟、病院5号館、共同利用会館)

## 『要求書』に対する回答書

| 要 求 項 目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 回 答 内 容                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>＜要求内容＞</p> <p>1. 冬季賞与について</p> <p>ここ数年の賞与は下記のように減少しています。</p> <p>2018 年度夏季賞与</p> <p>(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,700 円</p> <p>冬季賞与</p> <p>(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 26,300 円</p> <p>年間賞与合計</p> <p>(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 52,000 円</p> <p>2019 年度夏季賞与</p> <p>(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円</p> <p>冬季賞与</p> <p>(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 24,000 円</p> <p>年間賞与合計</p> <p>(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 44,000 円</p> <p>2020 年度夏季賞与</p> <p>(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 0 円</p> <p>冬季賞与</p> <p>(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 0 円</p> <p>年間賞与合計</p> <p>(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 0 円</p> <p>2021 年度夏季賞与</p> <p>(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 8,000 円</p> <p>しかし過去 5 年の事業活動収支計算書を分析すると、財政は安定しています(添付資料1参照)。これは法人の経営努力の結果でもあります、我々が貢献した結果でもあります。</p> <p>この我々の貢献に対する評価として、年間賞与合計が 2018 年度と同額となる</p> <p>(基本給+家族手当) × 2.5 か月 + 44,000 円を要求いたします。</p> | <p>1. 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 3 年 12 月 10 日(金)</p> <p>◇支給月数及び加給額</p> <p>2.5 ヶ月 + 10,000 円</p> <p>◇令和 2 年度実績</p> <p>2.5 ヶ月 + 0 円</p> <p>◇令和 3 年度冬期賞与平均支給額(試算)</p> <p>・全教職員平均 847,688 円</p> <p>( 前年度比 40,920 円 4.83% )</p> <p>・教 員 平 均 1,107,983 円</p> <p>( 前年度比 -21,904 円 - 1.98% )</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. 新規各種手当について</p> <p>夏季に提出した要求に対して、「学部間講義手当」、「災害時派遣手当」は既に支給していると回答をいただきました。我々の状況を踏まえ、判断・対応して頂いたことを感謝いたします。一方、「危険手当の増額」および「ホットライン手当」については検討中との回答を頂きましたが、改めてその進捗状況をお教えてください。</p> <p>また、卒業試験や総合試験など担当科目以外の試験監督業務が一部の教員に偏り負担となっています。この不公平の是正と貢献を評価するために「試験監督特別手当」の新設を要求します。</p> <p>3. 基礎系教員に対する労使協定違反状態の解消について</p> <p>基礎系教員に対して時間外手当が支払われていないことは明確な労使協定違反です。長期にわたり違反状態の解消を求めています、未だ実現しておりません。新人事制度導入の際に「業務量と実績を評価する」との考えを示されましたがこれにも反します。このままでは来年度の労使協定を締結することはできません。早急な労使協定違反の解消を求めます。</p> <p>4. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について</p> <p>臨床医の仕事着(ズボン)の支給に関する夏季の要求に対して「対象となる部署、職種、支給方法や予算計上等を法人全体で協議のうえ、今後の方針を検討します」との回答を頂きました。検討の進捗状況をお教えてください。</p> <p>5. 任期規程への無期転換申請権に関する明記について</p> <p>医学部・看護学部では、2007 年以降に採用された教員に対して 5 年の任期制が導入されています。労働契約法第 18 条第 1 項により基本的には有期契約が 5 年経過したところで無期転換申請権が発生します。しかし教員・研究者に対しては平成 25 年法律第 99 号により有期契約が 10 年経過したところで無期転換申請権を発生させる特例が設けられています(添付資料 2 参</p> | <p>2. 現在、下記の新規・変更手当(案)を検討しています。</p> <p>①危険手当の増額</p> <p>危険手当については、各部署の所属長に業務の危険性を再確認し、支給対象者の見直しを行っています。今後、対象者や手当名称の見直しを行い、現行支給額から 500 円程度の増額を検討しています。</p> <p>②ホットライン手当</p> <p>ホットライン手当については、4 診療科(循環器内科、産科・生殖医学科、心臓血管外科・小児心臓血管外科及び脳神経外科・脳血管内治療科)の待機対象者に 1,500 円程度の支給を検討しています。</p> <p>なお、危険手当の増額及びホットライン手当の新設を検討します。現状では試験監督特別手当の新設については、考えていませんが、今後話し合いは継続していきたいと思います。</p> <p>3. 基礎系教員の認識を統一したうえで、先ず勤怠システムによる在学・在院時間を把握し、兼業、時間外労働時間及び研鑽時間の申請・承認の管理の徹底を図ったうえで、時間外に講義等に要した時間数などの要件を限定して、開始することの検討を始めたいと思います。</p> <p>4. 仕事着(ズボン)については、コメディカル(職員組合)からも要望が出ており、莫大な予算が必要になることを鑑み、仕事着(ズボン)の支給は、見送りさせていただきたい。なお、感染対策室にも意見を求めたいと考えます。</p> <p>5. 有期期間 10 年経過時の無期転換申請権は法律で定められていることであり、規程には明記せず法律を遵守して対応いたします。</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

照)。これに基づき「学校法人大阪医科薬科大学 医学部・看護学部 教員の任期に関する規程」(添付資料3参照)の別表に記載される再任可能な教員に対し、有期期間 10 年経過時の無期転換申請権発生を規程に明記することを求めます。

#### 6. 福利厚生の拡充について

学内食堂の運営業者が変更になりましたが、「美味しくない」や「高い」といった不満の声が挙がっています。また、病院コンビニが混雑しており教職員の昼食確保に支障を来しております。これらの問題を解決するために、福利厚生の一環として、食堂への補助金支給(増額)およびオフィス向け弁当販売導入などの対策を求めます。

(オフィス向け宅配弁当大阪版

<https://okan-media.jp/food-delivery-lunch-bento-osaka/>参照)

#### 7. 教育設備の充実について

旧施設の解体による講義室の減少およびコロナ禍における映像授業での設備不備など、教育の質の劣化が発生しています。映像授業を実施する教室への大型ディスプレイの整備など、早期の改善策の策定と実施を求めます。

#### 8. オンライン会議および講義用の個室設置について

オンラインによる会議や講義用の個室の設置を求めます。オンライン会議等に関する設備はパンデミック終息後も必要な設備です。労使協議会では場所を検討中との回答を得ておりますが、早急な設置を求めます。

#### 9. 女性教員・医師の活躍支援について

令和元年に公布された「女性活躍推進法」に基づき、301 人以上の事業所は女性の職業生活の活躍支援が義務付けられています(添付資料4参照)。これに従い、女性社員の多い日本航空や全日空ではく懐妊・育児休職制度>やく看護休暇制度>などが設けられています(<https://airline.gr.jp/article/ca-kekkon> 参照)。本学においても一般事業主行動計画が策定されていますが(添付資料5参照)、女性教員・医師が長く活躍できる職場環境をより向上させるため、上記のような各種時短勤務制度の導入を求めます。

6. 学内食堂については、医大サービスのアンケート調査では「美味しくなった」との声が多く挙がっており、利用職員も以前より増加していますので、現状の運営を継続いたします。委託先とも話し合いを続け、より良い食材の提供をしていただけるよう努力して参ります。法人からの補助金は、従来同様に支給していく予定です。

7. 映像授業を実施する教室への大型ディスプレイについては、現在、新講義実習棟のP101、P301、P302 及び講義実習棟の学Ⅰ、学Ⅱ講堂に整備されています。また、講義室の減少に伴う対応として、第9会議室を講義用に追加し、学務部で調整しています。

8. オンラインによる会議や講義用の個室の設置については、現在、新講義実習棟のP601、P602に整備されています。また、病院新本館B棟には、オンライン会議等に対応する設備を設置する予定です。

9. 今般、本学では女性研究者への柔軟な勤務体制の構築等を推進し、女性研究者にもサポートを広げて対応することを定め、女性医師支援センターを女性医師・研究者支援センターと改称いたしました。

また、短時間勤務制度を利用している正職員及びレジデントが院内で週 20 時間以上診療を行っている場合は、兼業や院外研修を1週につき1日以内又は半日2回以内とし、年間の兼業許可日数の累計は60日以内とする。に規程を改正し、兼業の枠を拡大しました。