

令和3年12月6日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合

組合長 吉田 秀司 殿

学校法人 大阪医科薬科大学

理事長 植木 實

『要求書』の回答について

令和3年10月7日付貴組合からの「要求書」について別紙のとおり回報致します。

『要求書』に対する回答書

令和3年12月6日

学校法人 大阪医科薬科大学

『要求書』に対する回答書

要 求 項 目	回 答 内 容
＜要求内容＞ 1. 冬季賞与について ここ数年の賞与は下記のように減少しています。 2018 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,700 円 冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 26,300 円 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 52,000 円 2019 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円 冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 24,000 円 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 44,000 円 2020 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 0 円 冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 0 円 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 0 円 2021 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 8,000 円 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。 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 (基本給+家族手当) × 2.5 か月 + 44,000 円を要求いたします。	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。 ◇賞与支給日 令和 3 年 12 月 10 日(金) ◇支給月数及び加給額 2.5 ヶ月 + 10,000 円 ◇令和 2 年度実績 2.5 ヶ月 + 0 円 ◇令和 3 年度冬期賞与平均支給額(試算) ・全教職員平均 847,688 円 (前年度比 40,920 円 4.83%) ・教 員 平 均 1,107,983 円 (前年度比 -21,904 円 - 1.98%)

2. 新規各種手当について 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。 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。 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 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。 4. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について 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。 5. 任期規程への無期転換申請権に関する明記について 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	2. 現在、下記の新規・変更手当(案)を検討しています。 ①危険手当の増額 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。 ②ホットライン手当 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。 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。 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。 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。 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。
--	--

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。

