

令和3年6月30日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合

執行委員長 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6月2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6月30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															
1. 新規各種手当の支給について 昨年度の団体交渉にむおいて「災害時派遣手当、危険手当、ホットライン手当、学部間講義手当の支給・増額を検討する。」との回答をいただきました。検討の進捗状況を教えてください。	①学部間講義手当は増担手当として、令和3年4月1日から常勤職員が所属以外の部署で講義等を行った場合、下記のとおり時間単位で支給しています。 <table><tr><th>支給区分</th><th>時間単価※</th><th>基 準</th></tr><tr><td>A</td><td>4,000円</td><td>教授</td></tr><tr><td>B</td><td>3,500円</td><td>准教授</td></tr><tr><td>C</td><td>3,000円</td><td>講師</td></tr><tr><td>D</td><td>2,500円</td><td>上記以外の者</td></tr></table> ※ 1コマ45分の場合は、1時間分の手当を支給する。 ※ 1コマ90分の場合は、2時間分の手当を支給する。 ※ 本部キャンパス・阿武山キャンパス間の移動には、交通費として必要な実費を支給する。 ※ 看護職、技術職、事務・労務職が講義を担当する場合、部長職以上の者は支給区分A、次長・副部長相当の者は支給区分B、課長職相当の者は支給区分C、監督職以下の者は支給区分Dを適用する。 ②災害時派遣手当 DMAT等で災害時に派遣された職員に対して、10,000円/1日を支給しています。また、大阪府医療対策課から要請されたDMAT派遣職員に対して、同額の支給を行っています。 ③危険手当の増額 危険手当については、対象者の見直しを行ったうえで現行支給額から500円程度の増額を検討しています。 ④ホットライン手当 ホットライン手当については、対象者に1,500円程度の支給を検討しています。	支給区分	時間単価※	基 準	A	4,000円	教授	B	3,500円	准教授	C	3,000円	講師	D	2,500円	上記以外の者
支給区分	時間単価※	基 準														
A	4,000円	教授														
B	3,500円	准教授														
C	3,000円	講師														
D	2,500円	上記以外の者														
2. 教員・医師に対する住宅手当(賃貸)の新人事制度における支給期間について 教員・医師組合には30歳以上で着任する人もいますので、より良い人材を確保するためにも年齢で支給を制限するのではなく、教員・医師に対しては着任後年数での適用を求めます。	家賃補助手当の廃止時期については、勤務年数で制限を設定することも検討しましたが、教員・医師は短期間で入退職を繰り返す先生がおられること、更には職員との手当の条件面にて格差を設けることは管理面における混乱を生じさせるため、年齢による制限を設定いたしました。 満40歳の年度末で廃止する家賃補助手当は、令和8年3月まで支給する経過措置を設定しておりますので、ご理解ください。															

3. 基礎系教員の労使協定違反状態の解消について 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。どのような方策を検討しているのかお答えください。 4. 臨床医の仕事着(ズボン)支給および宿直者のシーツ交換について 宿直室のシーツ交換については実施予定報告を受けています。一方、臨床医の仕事着支給に関しては進展しておりません。支給対象や必要枚数を調査し、必要分のみを支給することで予算を大幅に増額することなく実現可能であると考えます。検討の進捗状況をお教えください。 5. 働き方改革に関する説明会について 昨年度の団体交渉において、「勤務医に対し(働き方改革に関する)説明会を実施する予定です。」との回答をいただきました。検討の進捗状況をお教えください。 6. 女性の医師・教員に対する支援について 昨年度の団体交渉において、「女性管理職の数値目標について検討する。」との回答をいただきました。検討の進捗状況をお教えください。 また、女性の医師・教員に対する支援として病児保育の拡充を求めます。添付書類に示すような法人パックの検討をお願いいたします。	基礎系教員については、業務と研鑽の区別や全員が本学の通常勤務時間である8時30分から16時50分まで勤務することは困難であり、当面は先生方の働き方に合った時間帯で勤務できる時差勤務を利用して業務を行っていただくことをお願いします。 また、時間外手当については、研鑽の定義と考え方を整理し、臨床医の働き方改革との兼ね合いで進めて行きたいと考えています。 仕事着(ズボン)については、臨床医のみではなく、コメディカルの職員を含め同時に進めていく必要があります。 職員代表、教員・医師組合及び職員組合と相談のうえ、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。 「働き方改革」の検討部会の協議及び実施状況については、労使協議会等で定期的に情報を開示します。今年度は勤務医に対し、説明会を実施する予定であり、現在、私立医科大学協会や全国医学部長病院長会議等からの情報の収集を進めていきます。 女性管理職の数値目標については、本法人HPの情報公開で「2020年度女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」に事務職において、3名以上の女性管理職を昇進させる旨を公開しています。 病児保育については、提出いただいた訪問型病児保育「NPO 法人ノ一ベル」との法人契約を進めています。 以 上
--	--