

2022年10月11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
組合長 吉田秀司

申入書

2022年度の要求書を提出いたします。2022年11月18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

2022年10月11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
組合長 吉田秀司

要求書

大阪医科薬科大学 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。我々の貢献に対し誠意あるご回答をいただきたく、何卒よろしくお願いいたします。

記

I. 要求項目

1. 冬季賞与について
2. 基本給の引上げについて
3. ハッピーマンデーについて
4. 宿日直規程の問題摘出と改善について
5. 合理的な勤怠管理システムの構築について
6. レジデントに対する産前・産後休暇期間の給与について
7. 母性保護措置による通勤経路の変更に伴う手当の支給について
8. 福利厚生の拡充について
9. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について
10. ハラスメント対策について

II. 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コロナ禍以前に比べて減少しています。

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
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 10,000 円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 18,000 円
2022 年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円

しかし添付の財政分析データが示す通り本学の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 カ月＋32,000 円

の冬季賞与を要求いたします。

2. 基本給の引上げについて

消費税が 2014 年に 5 % から 8 % へ、2019 年に更に 10 % へと増税されました。さらに今年 8 月には消費者物価指数も前年同月比で約 2.8 % 上昇しています。これらは実質的に給与の低下が続いていることを意味しています。一方、添付の財務データ（添付資料 1）が示す通り本学の総収入は安定しているにもかかわらず、長期に亘り基本給の引き上げが行われておりません。また、政府も経済界に積極的な賃上げを求めています。これら状況を鑑み、

3,000 円の基本給引上げ ＋ 定期昇給

を要求いたします。

3. ハッピーマンデーについて

年に 2 回のハッピーマンデーが設定されていますが、コロナ禍の終息が視野に入るなか、ハッピーマンデーを設定することが収益にどの程度の効果があるのでしょうか。また、ハッピーマンデーの労働分を手当なしの振替休日で補っていますが、実際には振替休日取得が難しく、また家族が休日でも出勤しなければならず、補填されている感覚が乏しい処置です。ハッピーマンデーが必要であるのなら、教職員が不満なくハッピーマンデーに協力できるように、その意義・効果に関する説明と、手当による相応の対価を求めます。

4. 宿日直規程の問題抽出と改善について

10 月 1 日より「医師の宿日直規程」に則った当直制度が適用されています。しかし、実際に運用が開始されると様々な問題の発生が予想されます。そこで、改定された規程の下で宿日直を経験した医師から意見聴取を行い、問題がある場合には改善を求めます。

5. 合理的な勤怠管理システムの構築について

上半期に提出した要求書の項目「基礎系教員の労使協定違反状態解消」に対し、今年度下半期に時間外手当の支給を開始し、勤怠管理システムの改修を進めるとの回答を頂きました。自己研鑽の扱いなど、勘案すべきことは少なからず存在しますが、問題点を修正しつつ、合理的な勤怠管理システムの早期構築と手当の支給を求めます。

また、ポストコロナ禍において多様な働き方の導入が厚労省からも推奨されています（添付資料 2）。本学においても状況により在宅勤務を認める就業規則の改定を求めます。

6. レジデントに対する産前・産後休暇期間の給与について

現行の就業規則では、正職員は産前・産後の休業期間が有給であるの対し、レジデントは無給（私学事業団の出産手当のみ）です。レジデントには若手が多く、出産適齢期と重なることから、多くの者が不遇な扱いを受けていると感じています。本学を働きやすい職場環境とするためにも、レジデントに対する産前・産後の有給処置を求めます。

7. 母性保護措置による通勤経路の変更に伴う手当の支給について

自宅から本学までの距離が 2km の場合は交通費が支給されませんが、妊娠に伴うつわりや倦怠感などの症状が出現した場合、徒歩や自転車での通勤が苦痛となります。そこで、「労働基準法における母性保護規定」の理念に基づき、妊娠中の一定期間に対して通勤手当の支給を求めます。

8. 福利厚生の拡充について

医学部・看護学部・薬学部の教職員が等しく恩恵を得られる福利厚生を要求します。以下の3つを提案いたしますので、ご検討をお願いします。

- ・福利厚生サービスとの契約（添付資料3）
利点：様々なサービスを受けることができる。
- ・QUOカードの支給（添付資料4）
利点：本部キャンパス・阿武山キャンパスにも使用可能なコンビニが入っている。
- ・人間ドック受診費用の補助
利点：教職員の健康維持に効果的である。

9. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について

新型コロナ感染拡大予防に端を発し、2年前より臨床医の仕事着（ズボン）の支給を求めています。臨床医全員を対象とするのではなく、「希望者のみ」や「対象となる部署を限定」など、経費圧迫を避ける方策は取れると考えます。今一度、臨床医の仕事着(ズボン)支給をご検討願います。

10. ハラスメント対策について

学内にハラスメントに対応する委員会が存在するにも関わらず、本組合にパワーハラスメントの相談が相次いでいます。その原因として委員会の存在が周知されていない、あるいは相談することによる不利益を感じているなどの可能性があります。委員会によるアンケート実施などの積極的な対策、相談者に対する不利益取扱の禁止、活動の周知を要求いたします。これらの活動が本学におけるハラスメントの抑止に繋がると考えます。

以上

事業活動収支計算書における主要項目の推移

(単位:円)						
＜収入＞	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
教育活動収入計 (A)	46,471,733,247	47,623,322,657	49,057,322,794	50,614,999,818	51,241,015,794	53,965,582,315
学生生徒等納付金	9,079,518,927	9,050,742,937	9,051,509,596	9,018,038,819	9,086,726,360	9,056,478,666
経常費等補助金	2,267,286,087	2,370,988,888	2,520,435,509	2,581,810,758	3,392,301,922	4,143,517,563
医療収入	32,993,460,118	33,996,758,687	34,837,621,776	36,502,774,789	36,272,622,415	38,237,821,656
教育活動外収入計 (B)	103,638,444	96,631,856	114,028,862	120,078,430	155,551,093	172,732,584
特別収入計 (C)	27,501,338,685	47,990,829	199,874,645	272,516,500	978,679,781	724,469,985
※経常収入 (A+B)	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887	54,138,314,899
事業活動収入計 (A+B+C)①	74,076,710,376	47,767,945,342	49,371,226,301	51,007,594,748	52,375,246,668	54,862,784,884

(単位:円)						
＜支出＞	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
教育活動支出計 (D)	43,383,944,413	44,837,635,813	48,008,304,608	49,241,672,757	50,396,821,056	51,725,394,345
人件費	21,873,964,387	22,334,761,919	23,323,776,559	23,826,819,293	23,945,849,865	24,725,004,412
教育研究費	19,013,428,377	20,120,449,150	22,139,396,133	23,062,732,638	24,060,570,295	24,743,013,213
医療経費	10,706,294,935	11,449,165,795	12,072,684,681	12,918,627,111	13,186,567,559	14,424,208,100
管理経費	2,496,389,176	2,378,290,047	2,405,131,576	2,348,412,005	2,385,618,951	2,254,160,348
教育活動外支出計 (E)	59,190,183	62,064,606	71,456,231	63,815,965	63,886,762	88,936,325
特別支出計 (F)	229,377,307	402,935,272	510,733,642	83,024,580	250,323,531	93,668,334
※経常支出 (D+E)	43,443,134,596	44,899,700,419	48,079,760,839	49,305,488,722	50,460,707,818	51,814,330,670
事業活動支出計 (D+E+F)②	43,672,511,903	45,302,635,691	48,590,494,481	49,388,513,302	50,711,031,349	51,907,999,004

(単位:円)						
＜収支の差額＞	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
教育活動収支差額 (A－D)	3,087,788,834	2,785,686,844	1,049,018,186	1,373,327,061	844,194,738	2,240,187,970
教育活動外収支差額 (B－E)	44,448,261	34,567,250	42,572,631	56,262,465	91,664,331	83,796,259
特別収支差額 (C－F)	27,271,961,378	-354,944,443	-310,858,997	189,491,920	728,356,250	630,801,651
基本金組入前当年度収支差額(①－②)	30,404,198,473	2,465,309,651	780,731,820	1,619,081,446	1,664,215,319	2,954,785,880

＜主な比率＞	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人件費	21,873,964,387	22,334,761,919	23,323,776,559	23,826,819,293	23,945,849,865	24,725,004,412
経常収入	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887	54,138,314,899
人件費比率	47.0	46.8	47.4	47.0	46.6	45.7
基本金組入前当年度収支差額	30,404,198,473	2,465,309,651	780,731,820	1,619,081,446	1,664,215,319	2,954,785,880
事業活動収入計	74,076,710,376	47,767,945,342	49,371,226,301	51,007,594,748	52,375,246,668	54,862,784,884
事業活動収支差額比率	41.0	5.2	1.6	3.2	3.2	5.4
経常収支差額	3,132,237,095	2,820,254,094	1,091,590,817	1,429,589,526	935,859,069	2,323,984,229
経常収入	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887	54,138,314,899
経常収支差額差額比率	6.7	5.9	2.2	2.8	1.8	4.3

＜参考:法人が主張する人件費率＞	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人件費	21,873,964,387	22,334,761,919	23,323,776,559	23,826,819,293	23,945,849,865	24,725,004,412
委託費	3,663,000,000	3,986,000,000	4,424,000,000	4,616,000,000	4,863,000,000	5,056,000,000
人件費比率	54.8	55.2	56.4	56.1	56.1	55.0

※委託費は事業報告書の「事業報告」の数値

法人の本業部分（大学教育、医療）の収入について、2016年度から2021年度まで一貫して増加傾向にある。

2021年度は大幅に増加。国庫は3.7億、地方公共団体は15億、予算よりも収入増。

法人の全収入の7割近く（2016年度を除く）を占める医療収入は増加傾向にあるが、2020年度はコロナ禍の影響を受けて2.3億円ほど減収した。しかし、2021年度は予算を下回ったとはいえ2016年度以降の最高益となった。

法人合併に関わる受入収入のあった2016年度を含め、経常収入は2021年度まで安定しており、なおかつ増加傾向にある。2021年度は経常費補助、医療収入が伸びたことで経常収入も大きく増加した。

全ての収入を合計した法人の総収入は安定している。

収入も増加していたが、本業部分の支出も増加している。人件費、教育研究経費、医療経費のいずれもが増加傾向にはある。

総収入が安定している一方で、総支出も年々増加傾向にある。

法人の本業部分の収入と支出の差額について、2016年度から2020年度いずれの年度もマイナスではないが、年々差額が縮小している。支出の増加に収入の増加が追いついていないことが原因と言える。ただし、落ちているといっても、2018年度は10.5億、2019年度は13.7億、2020年度は8.4億のプラスであって、十分な黒字を確保している。2021年度は補助金の影響大。

当該年度の採算＝赤字／黒字をみる指標である基本金組入前当年度収支差額について、この6年間で赤字であった年度は1度もなく、総じて採算が取れている。落ち込んでいる2018年度でも7.8億円の黒字。2019年度は16.2億、2020年度は16.6億の黒字。2021年度にいたっては29.5億円の大幅黒字。全教職員に何らかの還元があるべきである。

人件費は年々増加傾向にあるものの、増加幅は抑えられている。医師系法人を含めた全国平均は2020年度で47.5%であり、全国平均よりも人件費比率が低い。

基本金組入前当年度収支差額がプラスであるので、事業活動収支差額比率もプラス。医歯系大学法人を含め全国平均は5.5%（2020年度）で平均を下回っているものの、収支差額の金額が大きく十分な黒字が出ていることを看過すべきではない。ましてや、2021年度は補助金収入に後押しされて大幅な黒字である。

テレワークガイドラインを改定しました

新たな日常、新しい生活様式に対応した良質なテレワークを推進しましょう

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方です。

1

はじめに

厚生労働省は、令和3年3月にテレワークガイドラインを改定しました。

このガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入と実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組み等を明らかにしたものです。

このガイドラインを参考に、労使が十分に話し合いを行い、良質なテレワークを導入し、定着させていくことが期待されます。

2

テレワークのメリット

- 業務効率化による生産性の向上にも役立つ
 - 育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止、遠隔地の優秀な人材の確保
 - オフィスコストの削減
- などのメリットがあります。

3

業務を行う場所に応じたテレワークの特徴

在宅勤務

通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用できます。
また、例えば育児休業明けに短時間勤務等と組み合わせて勤務したり、保育所の近くで勤務したりすることが可能となることから、仕事と家庭生活との両立に資する働き方です。

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス（シェアオフィス、コワーキングスペースを含む）での勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方です。

労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できるなど、働く場所を柔軟にすることで業務の効率化を図ることが可能な働き方です。

2

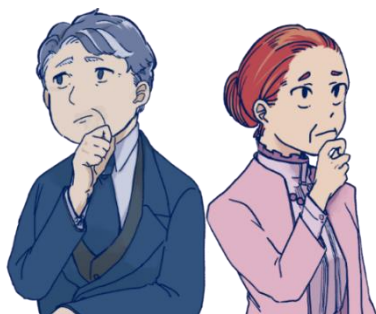
サテライトオフィス勤務

3

モバイル勤務

テレワークで困ったらどこに相談すればいいんだろう

⇒P6へ



労働者が自宅等でテレワークを行うときは、何に気をつけてもらえばいいんだろう

⇒P7へ

① ベネフィット・ステーション

会員数:1,011万人
月会費:従業員1名あたり1,200円 他 ※別途入会金として一社につき20,000円～発生します)

費用

学トクプラン 1,200円/月
得々プラン 1,000円/月
初回のみ入会金

会員数(従業員数)	1～10名	11～100名	101～1,000名	1,001名～
入会金	20,000円	100,000円	300,000円	1,000,000円

プラン・サービス



② 株式会社 リロクラブ「福利厚生倶楽部」

会員数:638万人
月会費:従業員1名あたり800円～(※別途入会金として30,000円～発生します)

費用

人数規模	入会金	月会費(お一人様あたり)
100名未満	30,000円	1,000円
100名以上	50,000円	900円
1,000名以上	100,000円	800円

プラン・サービス

企業の福利厚生制度の充実に

たよれる

子育てや介護にかかわる従業員をサポートし、ワーク・ライフ・バランスの支援に役立つサービスが充実しています。

まなぶ

仕事に必要な資格取得や外国語の習得などの自己啓発をサポートいたします。

スポーツ&アウトドア

従業員の健康増進を応援します。全国約3,800ヶ所以上のスポーツクラブや、約600ヶ所のゴルフ場と提携しています。

ライフプラン

マネープランや住宅に関する相談サポート、冠婚葬祭に関連するサービスなどがあります。

従業員の余暇・生活支援に

リゾート

国内旅行サイトを横断検索で簡単に比較検討ができ、ニーズに合ったプランをお得に利用できます。

あそぶ

映画、カラオケ、テーマパーク、スポーツ観戦など、従業員の余暇を演出する楽しいサービスが満載です。

たべる

身近な飲食店のランチから、有名ホテルのレストラングルメまで、全国のグルメサイトを完全網羅しています。

くらし

家事代行やペットのお世話、車サービス、給油カードなど日常生活を快適にするお得なサービスを用意しています。

③ WELLBOX(株式会社イーウェル)

会員数:384万人

月会費:従業員1名あたり400円～(※別途会員登録手数料として50,000円～発生します)

費用

上記参照

プラン・サービス



WELBOX

コストをかけずに充実した福利厚生を実現



カフェテリアプラン

企業と従業員のニーズを満たす福利厚生制度



c-CANVAS

企業の想いを浸透させるプラットフォーム



インセンティブ・プラス

働く人の「意欲」を引き出す新しいサービス



CRM WELBOX

既存顧客のサービス向上や新規顧客の開拓に



ライフプランシュミレーター

資産運用を強力サポート



行政情報サービス

育児・介護の情報サイト

④ ライフサポートクラブ (リソルライフサポート株式会社)

会員数:200万人

月会費:従業員1名あたり350円～(※初期費用等については直接お問い合わせください)

費用

従業員100名以上		従業員100名未満※	
	総合型福利厚生 ライフサポート倶楽部		選択型福利厚生 カフェテリアプラン
入会金	0円	入会金	0円
+ 基本料金	350円	+ 基本料金	350円
+ 補助金	任意設定	+ 管理費	150円
		+ ポイント原資	任意設定
= 合計	1名 350円 ～/月	= 合計	1名 500円 ～/月
1年更新		55万円～/5年	
		5年更新	

プラン・サービス

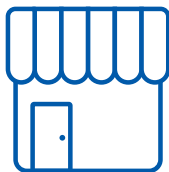


いつものお店で、 こんなに便利。

QUOカードの使い方

全国約6万店での お支払いに

コンビニエンスストアからホテルまで
幅広い加盟店で利用可能です。



レジに差し出すだけ

お会計の際、レジにて
お渡しいただくだけで
簡単に使えます。



小銭がわりに

残高が0になるまで、何度でも
利用できます。残高はレシートで
ご確認いただけます。



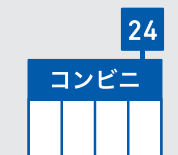
足りない分は現金でも

現金を追加してのご利用や、
複数枚でのお支払いも可能です。



QUOカード加盟店（一部抜粋）

最新の加盟店はこちらから→



- ・セブン-イレブン
- ・ファミリーマート
- ・ローソン



- ・マツモトキヨシ



- ・デニーズ
- ・上島珈琲店



- ・ENEOS
- ・JA-SS



- ・ジュンク堂書店
- ・丸善
- ・紀伊國屋書店

その他

- ・HMV
- ・ホームアシスト
- ・博品館

目的にあわせて贈れる 3つのQUOカード

- ▶ すぐを選んで贈れるスタンダードカード
- ▶ 文字やロゴが入れられるレディメイドカード
- ▶ 自由にデザインできるオリジナルカード

詳しいご説明は次のページから→



心づかいに、心をつくそう

販売店検索 よくあるご質問 法人のお客さま 企業情報 お問い合わせ QUOカードPay

QUOカードとは

使えるお店

購入方法

商品情報

コラム・活用術

オンラインストア

福利厚生に

従業員への福利厚生ツールにもQUOカードを。

従業員はもちろん、そのご家族の生活にも大変役立ちます。インナーモチベーションのアップに貢献します。



利用イメージ



福利厚生に

日頃会社のために頑張っている社員と社員の家族に感謝の気持ちを込めて、好きなものが買えるQUOカードを贈りませんか。オリジナルデザインをすることにより社員の一体感が深まります。

葛飾北斎 QUOカード

なぜか背筋がびんとなる身が引き締まる作品です。この機会に芸術に触れることで、感性豊かな社員が増えるかもしれません。

葛飾北斎 富嶽三十六景

