

2022 年度 団体交渉 議事録

日時：2022年 12 月 14日(火) 17:00～18:00

場所：図書館棟4階第1会議室

出席者（敬称略）：

法人側 佐野学長・副理事長、内山医学部長、南病院長、門田理事、
小河事務局長、濱田事務局次長、藤永事務局次長兼人事部長、
藤岡病院事務部長、児玉財務部長、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)、松村英樹(小児科学教室)、二木杉子(解剖学教室)

以下、法人からの回答書（添付資料1）に基づいて交渉がなされた。

1. 冬期賞与について

【組合】要求は2.5カ月+32,000円だが、+25,000円であった。財務分析表から本学の経営状況はコロナ前のレベルに戻ったように見受けられるが、なぜ25,000円になったのか？

【法人】2022年4～10月までの業績報告資料の基本金組入前当年度収支差額だけを見ると増額しているように見えるが、これは三島救命救急センター施設設備補助金を高槻市より受けた分が利益計上されているためである（添付資料2）。また、このような補助金は来年には打ち切りになるという話もあり、安心できる状況ではない。

【組合】経常収支差額がマイナス6億円で、その原因は教育研究経費が大きいように思われるが、この認識で正しいか？

【法人】コロナ補助金がなければ前年比は落ち込んでいるが、見かけ上は悪くない。しかし来年度にはそれが打ち切りになる見込みであることと、建て替えている建物の減価償却費が10億円くらいマイナス計上になるため、来年の収支差額はかなり厳しい見込みである。今年度の冬季賞与は+25,000円にできたが、来年度は厳しいかもしれない。

【組合】教員・医師は、新病棟が建つ・建たない関係なく日々貢献し頑張っているのに、新しく新病棟を建てるために支出が増えるから賞与が減るというのは納得できない。我々に瑕疵があるわけではないので、日々の貢献に対する評価をお願いしたい。

【法人】貢献に見合った見返りを出せるようにしたい。

2. 基本給の引き上げについて

【組合】物価指数が上昇し続けている現況に対し、一時的にでも対策や改善策をお願いする。

【法人】診療報酬は国が決めた法定価格なので、どうしようもない状況にあるのが現状である。一方で医療材料・エネルギーは上がっている。試算では年間3億円支出が増加する計算になっており、病院の収支差額は売上利益の約1%である。苦しい結果と現状である。

【組合】「法人としても部分的な処遇の改善については検討可能と考える」という記載（添付資料1参照）に期待したい。

3. ハッピーマンデーについて

【組合】ハッピーマンデーの収益効果について、改めて説明をお願いしたい。

【法人】ハッピーマンデーに開院すると、平日の月曜日に比べると収益は少ないが、赤字だったものが黒字に転換している。オペの収入と検査関係の稼働で大きくプラスになっている。

【組合】現場からは、ハッピーマンデーの患者は少なく、人件費を考えると対費用効果に疑問の声が挙がっている。特定部門のみを開けるなど、より効果的な開院の仕方はできないか？

【法人】心臓血管外科・呼吸器外科・消化器外科・泌尿器外科・整形外科などで大きなオペが入ると収益は大きい。しかし様々な合併症を抱えている患者が大半のため、他の診療科も開院していないと突発的な事案に対応できなくなる。

【組合】専門外来は特殊な検査が必要になるが、ハッピーマンデーは検査できないものがでてくるため、専門外来を開院する意味合いが感じられない。

【法人】徐々に予約外来患者は増えている。外注先にも開院日を伝えており、その効果は出ていると実感している。

【組合】振替休日を取れない場合に手当を払うことを考えれば、必要性の低い診療科を閉めるのは1つの手ではないか。専門外来を閉めて、出勤した科の者に手当をつければモチベーションも上げられるのでは？

【法人】ハッピーマンデーはまだ開始して4、5回目なので、より効果的になるように改善していきたい。

【組合】不満の声が上がっている。利益が上がっているのであれば、手当の支給を検討してほしい。

4. 宿日直規定の問題摘出と改善について

【組合】来年4月に全面的に改訂する予定で、現在は試行期間ということですか？

【法人】宿日直の許可について労働基準監督署と調整中である。最終的なシステムの内容について、近く案内を出す予定である。

【組合】宿直をしてからそのまま日勤に出ることがあり、連続労働時間がかなり長くなっていたが、新たな規定でもそれが認められるのか？

【法人】本学は変形労働時間制をとっており、翌日の勤務が過剰にならないような対策を検討している。システムが本格的に動き出すのが4月であるため、年明けから試行期間として協力をお願いしたい。

【組合】勤怠管理システムは外勤も管理するのですか？

【法人】本学以外での外勤は、各自自己申告で勤怠管理システムに入れてもらい、合わせたうえで勤務時間を長時間労働にならないように把握していく形になる。施行の2025年に向けて準備をしている。

5. 合理的な勤怠管理システムの構築について

【組合】勤怠管理システムの一元管理を構築するという話は、今のシステムとは違ったものを改良して導入するということですか？

【法人】医師の勤怠管理を現状のシステムで行えるような統合を目指している。

【組合】在宅勤務を取り入れることは、本学がリーディングカンパニーであるならば率先して取り入れていくことが大事であると考えます。一定の条件を定めてぜひ検討して頂きたい。

【法人】検討します。

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

【組合】回答として現行通りとあるが、レジデントの場合は私学共済からの手当金のみということか？

【法人】レジデントの場合、出産手当金を支給されるためには、勤続年数が1年以上経たないと支給されませんでした。しかし、私学事業団の加入者であれば勤続年数に関係なくすぐに支給されると確認が取れましたので、8割程度支給するという対応になります。

【組合】正職員の方は、大学と私学事業団の両方から支給されるということですね？

【法人】両方からは出ません。正職員は有休扱いで私学事業団からの支給はありません。

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

【組合】前向きな返答を頂いたので、特に異論はございません。

8. 福利厚生 of 拡充について

【法人】食堂への補助金を増額しました。

【組合】それは本部キャンパスだけですか？

【法人】阿武山キャンパスも、です。

【組合】ありがとうございます。しかし、それでも福利厚生が充実しているとは言い難いので、提案させて頂いたものを是非ご検討ください。

【法人】調べて検討したいと思います。

9. 臨床医の仕事着（ズボン）支給について

【法人】予算を検討中です。

【組合】そもそもコロナ禍において「自前の衣類を家庭に持ち込みたくない」というのが発端なので早期の対応をお願いします。

【法人】検討します。

10. ハラスメント対策について

【法人】法人の方にも相談があり、対策は行っています。

【組合】それでも組合に投書がある状況なので、対策室に相談する閾値を下げる努力をお願いしたい。

【法人】窓口の存在と対応に関する周知をしていきたい。

11. 無期転換権の発生について（追加質問）

【組合】無期転換権が発生する勤続10年以上の有期契約教員を大学は把握しているか。

【法人】人事として勤続年数は把握しており、無期転換申請があった場合は法に基づいて対応する。

以上

『要求書』に対する回答書

添付資料1-1

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 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。	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。 また、加給額については昨年度の 10,000 円から 25,000 円に増額しています。なお、来年度については、病院新本館 A 棟などの設備資金の償却費負担が大きく、加給額は大変厳しい見込みであることをお含みお願いします。 ◇賞与支給日 令和 4 年 12 月 9 日(金) ◇支給月数及び加給額 2.5 ヶ月 + 25,000 円 ◇令和 3 年度実績 2.5 ヶ月 + 10,000 円 ◇令和 4 年度冬期賞与平均支給額(試算) ・全教職員平均 866,195 円 (前年度比 7,413 円 0.86%) ・教 員 平 均 1,124,454 円 (前年度比 -2,787 円 - 0.25%)

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」	2. 医療収入は回復傾向にあるものの、それを上回る医療材料費の高騰、エネルギーを始め諸経費の増加により、来年度の収支状況は大変厳しいものとなっています。法人としても部分的な処遇の改善については、検討可能と考えますが、基本給の一律引上げは大変厳しい状況であり困難であると考えます。 3. ハッピーマンデーの収益効果については、団体交渉当日に説明いたします。なお、ハッピーマンデーによる休日出勤は現行どおり振替休日にて対応してください。手当の要望については、応じられません。 4. 医師の宿日直規程の適用は、現在、勤怠システムの改修を行っており、改修後に試行期間を設定のうえ、システムにて運用できるようになれば、2023 年 4 月を目途に全面的に移行していきたいと考えてい
---	--

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・産後休業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に対し、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	ます。実際に運用して問題があるようであれば、当然に改善していくよう対応いたします。 5. 勤怠システムの改修完了後は、臨床系医師の先生方を対象とした説明動画(ELNOにて配信)を公開し、実際にシステムを利用した運用を試行的に進め、勤怠システムでの一元管理を構築します。 また、基礎系教員の時間外手当については、勤怠システムへの打刻を前提として、業務と自己研鑽の扱いなどの課題を検討し、段階的に進めて参ります。 なお、在宅勤務については、一定の条件を定め進め方について、今後の課題として検討いたします。 6. レジデント(契約職員)は産前・産後の休業期間中は無給であるが、在職期間に関係なく、私学事業団の加入者であれば出産手当金が 8 割程度支給されます。現行どおり私学事業団の出産手当金申請を案内し、対応いたします。 7. 母性保護措置の概念からすれば、通勤手当が支給されず自転車や徒歩にて通勤している職員には、配慮すべきと考えます。 今後、妊娠中の職員に対する公平性のあるルール化を確立させたいとえ、一定期間に通勤手当を支給するよう進めて参ります。
--	--

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	8. 2023年4月から食堂の食事補助を現行の50円から100円に上げます。今後、ご提案いただいた案を含め具体的な福利厚生案を提示できるよう検討して参ります。 9. 仕事着(ズボン)については、臨床医及び医療技術職からも要望があり、約1,000名の職員が対象となります。 ズボンを支給することによる予算面の確認を依頼しています。新規予算の計上や特に運用面では部署による管理ができるのかが課題である。今後、法人全体で検討していきたいと考えています。 10. 本法人のハラスメントに関する取組みは、厳正に運用している。入職者や入学生には、ハラスメントリーフレットを配布し、ホームページにも詳細を掲載しており、積極的に職員に周知しています。実際に事務局にもハラスメントの相談が年間に数回あり、相談者に対しては十分な配慮を行い、当然不利益な取り扱いをすることはありません。引続きハラスメントの相談窓口については、更に周知を図ります。
--	--

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
---	---------------------------------------

業績報告資料(2022(令和4)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	9,023	8,200	90.9	8,223	△23	
2	寄付金	731	438	59.9	434	+4	
3	経常費等補助金	2,997	1,408	—	554	+854	+154.2% 増加(注1)
4	付随事業収入	417	380	91.2	208	+172	
5	(内受託及び共研費)	(344)	(338)	(98.4)	(164)	(+174)	
6	医療収入	41,477	22,730	54.8	22,487	+243	+1.1% 増加
7	その他(手数料含む)	1,387	283	20.4	259	+24	
8	教育活動収入計	56,033	33,439	—	32,164	+1,274	
9	人件費	25,188	13,535	53.7	13,142	+392	+3.0% 増加
10	教育研究経費	27,619	15,545	56.3	14,017	+1,528	+10.9% 増加(注2)
11	管理経費	2,614	1,053	40.3	1,103	△51	△4.6% 減少(注3)
12	その他	10	0	0.0	0	0	
13	(内医療材料費)	(14,025)	(7,851)	(56.0)	(7,685)	(+167)	+2.2% 増加
14	(内委託費)	(5,879)	(3,014)	(51.3)	(2,726)	(+288)	+10.6% 増加
15	(内減価償却額)	(4,775)	(2,785)	(58.3)	(2,296)	(+489)	+21.3% 増加
16	教育活動支出計	55,431	30,133	54.4	28,263	+1,870	
17	教育活動収支差額(8-16)	602	3,306	—	3,901	△596	
18	教育活動外収支差額	△16	56	—	67	△12	
19	経常収支差額(17+18)	585	3,361	—	3,969	△607	
20	特別収支差額	1,756	1,508	—	△36	+1,543	(注4)
21	予備費	570	0	—	0	0	
22	基本金組入前当年度収支差額(19+20-21)	1,772	4,869	—	3,933	+936	
23	基本金組入額	△5,299	△3,091	—	△2,125	△967	
24	当年度収支差額(22+23)	△3,527	1,778	—	1,808	△30	

(注1)経常費等補助金…コロナ関連+818(三島南病院+694、本院+123)、職員処遇改善+34

(注2)教育研究経費…委託費+319(教411・医△92)、消耗品+231、医療材料費+167、光熱水費+131、修繕費+89、旅費交通費+27、減価償却額+520

(注3)管理経費…損害保険費+13、光熱水費+12、委託費△31、減価償却額△30

(注4)特別収支差額…三島救命救急センター施設設備補助金(高槻市)+1,500

【参考】 病院新本館関連費用+583(主に委託費+241、消耗品費+225、修繕費+108)

以上