

令和4年12月14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4年10月11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4年12月14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 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