

令和5年7月19日

大阪医科大学 教員・医師組合

執行委員長 川端 信司 殿

学校法人 大阪医科大学

理事長 植木 實

## 『要求書』の回答について

令和5年6月14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5年7月19日

学校法人 大阪医科大学

## 『要求書』に対する回答書

要 求 項 目	回 答 内 容
<b>1. 宿日直に関する問題の解消について</b>  宿日直に関する規定と、実際の宿日直医の業務には齟齬が生じているとの意見が多く寄せられています。  21:00 の宿直開始時刻までの診療体制が不明確、宿直体制を有しない診療科にのみ存在するオンコール担当者、宿日直の業務に定められた内容から逸脱した診療行為の常態化、などであり、早期の問題解消を求めます。	宿直の新ルールでは、21 時が宿直の開始時間となっており、当日の宿直担当者が宿直開始までの 16 時 50 分から 21 時までを所定勤務時間として、翌日の勤務の前倒しをすることにより、翌日の終業時刻が 11 時 40 分となるようにしています。運用につき、想定と違う問題点等ありましたら検討しますので、ご意見を承ります。  なお、土曜日の宿直に関しては、翌日勤務が無いので通常勤務をしていただき、21 時まで時間外勤務手当の対象となります。本件については、今後検討しなければならない事項であると認識しています。
<b>2. 自己研鑽の業務認定について</b>  医師が行った論文執筆や学会の準備などの業務を労働と認め、時間外労働手当を未払い賃金として支給される事例が発生しています。大学や病院において、論文執筆や学会準備やその指導等は業務であるとの認識が広がっており、これらの業務認定を求めます。	原則、所定労働時間内に行う論文執筆や学会準備は全て労働です。所定労働時間外に行う論文執筆や学会準備の業務については、研鑽又は労働のどちらに該当するかは、所属長が現場における判断として、当該教員にとって業務上必須と考えられる論文執筆や学会発表の準備において、明示・默示の指示を出している場合は、労働時間に該当します。ただし、当該教員にとって業務上必須ではなく、所属長の明示・默示による指示がなく、自らの意思に基づき、論文執筆や学会への参加を時間外に行う場合は、労働時間に該当しません。  基準では上位職の医師については、ほとんど労働と認められるようになっており、助教(准)、レジデント、研修医は上司の指示の有無により違いが出ることになります。  なお、各々の研鑽が労働時間に該当するか否かについて、疑義が生じた場合は、当該教員と所属長が協議のうえ、双方で確認するなどの対応が必要であるものと考えます。(勤怠上に記録するなど。)
<b>3. 基礎系教員の労使協定違反状態の解消について</b>  昨年度の労使協定を締結する際、試験的にでも基礎系教員に対する勤怠管理と手当支給を開始することを確約して頂いて調印いたしましたが未だに実現しておりません。早期の開始を求めます。	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 分までの勤務を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。  なお、講師以上の教員については、今一度専門業務型裁量労働制の導入を試みる方針です。  また、時間外勤務手当については、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。
<b>4. 休日の取り扱いについて</b>  ハッピーマンデーの振替休日、土曜日の指定休日、年 5 日以上の有給休	ハッピーマンデーの開院日や振替休日の対応については、毎年病院事務部から通知しています。休暇制度についても、本学ホームページの人事部「休暇・休業制度」のコンテンツにおいて、掲載しております。十

<p>暇など、休日に関する制度の周知が十分になされておらず、また休暇を取得するのに苦労するような状況も見受けられます。これら制度を周知し、休暇を取得しやすい職場環境を実現するための対策を求めます。</p> <p><b>5. 助教(准)について</b></p> <p>今年度の人事発令においても助教(准)を職階とした雇用が見られます。同一労働・同一賃金の原則に則れば助教(准)の就業規則は助教のものとは別に設けなければならないと考えます。本学の対応をお教えください。</p> <p><b>6. 基本給の引上げについて</b></p> <p>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。そして今また諸事情により消費者物価指数が上昇し続けています。</p> <p>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、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、基本給の引上げを求めます。</p>	<p>分な周知に至っていないのであれば、周知方法を検討します。また、年5日以上の有給休暇取得に関しては、定期的に所属長と未取得者へ通知し、計画的に取得できるよう推進しています。</p> <p>今年度に助教(准)の基本給の引上げを実施する予定です。「同一労働・同一賃金」の原則から就業規則を別に設ける理由については、分かり兼ねますのでお教えいただきますようお願いいたします。</p> <p>基本給の引上げ(ベースアップ)については、本法人も当然に職員が安心して働き生活ができるように、できる限り賃金の引上げは検討していきたいと考えています。この件につきましては、収支状況を確認しながら前向きに取組んでいくつもりです。</p> <p>なお、賃上げと共に労働者側も生産性を向上させる取組みが必要であるとの認識は共有させていただきたいと考えます。今後基本給の低い一部の等級については、優先的に賃上げを実施していく予定です。</p>
---	---

以上