

2023年10月24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 川端 信司

申入書

2023年度の要求書を提出いたします。2023年11月24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

2023年10月24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 川端 信司

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。

これらの要求は、労働者の権利と公平・公正な労働条件の確保を重要視しているものであり、組織の成功に寄与するための努力と協力を促すものです。私たちは、これらの要求が真剣に検討され、対応が行われることを期待しています。

私たち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. ハッピーマンデー開院日の効果と対価に関する要求
4. 勤怠システムの運用についての要求
5. 救命救急センター稼働による業務量増加への対策の要求と法人見解の再考
6. 臨床系教員に法人が求める行動指針について
7. 基礎系教員の労使協定に関する要求
8. タスクシフトに伴う労働環境の強化と要求
9. 福利厚生の見直しと拡充に関する要求
10. ハラスメント対策についての要求と提案
11. ダイバーシティの強化についての要求

II. 要求内容

1. 冬季賞与について

2019年は新棟建設にかかる支出増、2020と2021年はコロナ禍の影響を受けた収入減のため、下記に示す通り最近の賞与は減額されていました。理事長が全体集会で示された通り本学の財政は回復傾向であり、これは法人の経営努力のみならず私たち職員の貢献の結果でもあります。

この私たちの貢献に対する評価、および昨今の物価上昇を鑑み、

(基本給+家族手当) × 2.6カ月 + 28,000円

の冬季賞与を要求いたします。

【最近数年の賞与額】(参考)

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
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 25,000 円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 45,000 円
2023年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,000 円

2. 基本給の引上げについて

消費税は、2014年に5%から8%へ、2019年に更に10%へ増税されました。基準消費者物価指数(今年9月末総務省発表、添付資料参照)は、前年同月比で3.2%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。このため、政府は経済界に対して積極的な賃上げを求めています。しかしながら、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。

この状況を鑑み、

3,000 円の基本給引上げ + 定期昇給

を要求いたします。

なおこの度の基本給の引上げ要求は、あくまで物価上昇など環境変化への対応であり、夏季ご回答に含まれました「労働者側の生産性向上」とは関連性が乏しいと考えております。

3. ハッピーマンデー開院日の効果と対価に関する要求

これまでの労使協議会において、年に2回のハッピーマンデー開院日が収益に一定の効果をもたらしているとの説明を受けてきました。しかし、国民の休日に勤務を要請されている現状を納得できる説明は受けていません。ハッピーマンデー開院の継続が収益向上の鍵戦略であるため継続するのであれば、教職員が不満なくこれに協力できるよう、その意義・効果に関する具体的かつ継続的な説明を強く要求します。この説明は、次の点を含むべきです：

- ✓ ハッピーマンデー開院日が組織や労働者に及ぼす具体的な利益と効果
- ✓ ハッピーマンデー勤務の目的とその組織への寄与
- ✓ これらの取り組みが長期的な収益向上にどのように寄与するかについての具体的なデータと証拠

また、ハッピーマンデー勤務に対する労働者への手当に関して、相応の対価を要求します。負担の増している一部の医師・教職員がハッピーマンデー開院日に労働することに対する適切な報酬を含むべきです。

さらに、ハッピーマンデー勤務に伴う振替休日についても検討が必要です。法で定められる最低 5 日の年次休暇取得が困難である現状のため、これにも加えて振替休日を取得することは困難です。また、ハッピーマンデー開院および勤務に関する情報が職員公募案内や入職時の説明に不足していることについても指摘し、情報提供の改善を要求します。

これらの要求は、労働者の権利と公平な労働条件の確保を重要視しているものであり、組織の成功に寄与するための努力と協力を促すものです。

4. 勤怠システムの運用についての要求

医師・教員への勤怠システムの導入が進み、これを用いた勤怠管理に完全移行が見込まれていたはずの本年 4 月以降、不備な導入と運用により、事前に把握すべき課題の抽出と解決法の努力が不足し、結果的に失敗したことに私たちは強い憤りを感じています。

事前に収集可能であった情報を十分に活用せず、紙媒体に逆戻りするという状況を、私たちは許すことはできません。これは、教職員の熱量を低下させ、業務の効率性を損ない、業務の品質を低下させる結果となっており、この責任は極めて重大で、関連する部局の職務遂行が不適切であったことを指摘せざるを得ません。

「医師の働き方改革」や「休日・時間外労働に関する協定」、そして「過重労働者の把握とその対応」に関する重要な職務において、期待に応える適切な運用を要望しています。そのために、以下の措置を強く要求いたします：

- ✓ 勤怠システムの再評価と適切で透明な運用の確立
- ✓ 運用における課題の抽出と解決法の迅速な導入およびその透明化
- ✓ 責任ある監督者に対する意識改革と実務職員の業務内容の改善ならびに質向上

私たちの要求は、職員の利益を守り、組織全体の効率性を向上させ、質の高い業務を提供することを目指しています。

5. 救命救急センター稼働による業務量増加への対策の要求と法人見解の再考

これまでの団体交渉において、法人は「救命救急センターが稼働しても診療科の業務量は増加しない」との立場を示してきました。しかし、現場の医師からは業務量が明らかに増加しているとの声が絶えません。また、最近の状況では過労やこれに伴う退職などの実態が見過ごされているとの意見が多く寄せられています。

診療科・レジデント等全体の時間外労働の増加は、これらの問題に起因しており、今後の予想を鑑みた対策が急務です。私たちは、次の措置の実施を強く要求します：

- ✓ 業務量変化の正確な精査
- ✓ 現場の医師や職員の負担を軽減するための業務手当の新設
- ✓ 人的、質的な労働環境の改善

また、法人見解についても再考を求めます。これまでの立場が実態に合致していないことが、医師や職員の熱量を低下させる主因となっています。もし法人の見解に変更がある場合、速やかに職員に新たな見解を提示してください。

この要求は、職員の福祉と業務環境の改善に焦点を当てています。これらの措置が真摯に検討され、実行に移されることを期待しています。

6. 臨床系教員に法人が求める行動指針について

臨床系教員は、本学の教員としての職務を果たすと同時に、附属病院の医師としても活動しています。これまで、臨床系教員は「教員」の立場を重視し、一般的な病院勤務医師と比べて低い給与水準を受け入れ、教育と研究への貢献を追求してきました。

しかし、法人や組織との関連性の深い施設や上長の命による他施設への診療支援など、臨床系教員に課せられた業務が所定労働時間外での兼業として扱われ、また本学での時間外労働に関する考え方が診療業務のみに過度に偏重しているとの指摘があります。このような法人の姿勢が臨床系教員の熱量を低下させており、重要な職務に対する適切な評価や支援の不足が指摘されています。

私たちは、臨床系教員に対する明確な理念と理想像の明文化を求めます。特に、臨床系教員がどのように軸足を置き、どの分野に重点を置くべきかについて、法人からの行動指針を策定することを要求します。この指針は、法人の指導層である理事長、学長、医学部長、病院長、およびその他の関連職責者らの合意のもと、次の点を含み策定すべきです：

- ✓ 臨床系教員の職務と役割の明確化
- ✓ 適切な報酬水準と労働条件の確立
- ✓ 時間外労働の適正な評価と報酬

この要求は、臨床系教員の職務と教育・研究への貢献を尊重し、適切なサポートと評価を提供することを目的としています。

7. 基礎系教員の労使協定に関する要求

昨年 の 団 体 交 渉 に お い て 「 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 。 」 と の 回 答 を 頂 き ま し た が 、 こ れ に 関 し て 進 展 が 見 ら れ て お り ま せ ン 。 一 方 、 労 使 協 議 会 で は 基 礎 系 教 員 に 対 す る 専 門 業 務 型 裁 量 労 働 制 の 契 約 が 打 診 さ れ て い ま す 。 元 々 、 基 礎 系 教 員 に 対 す る 裁 量 労 働 制 契 約 の 締 結 を 組 合 側 か ら 要 求 し た 経 緯 も あり 、 こ の ご 提 案 を 歓 迎 い た し ま す 。

したがって、法令（添付資料参照）に基づき、実際の労働状況に即した「みなし労働時間」（9時間20分を基準として労働対価を要求します）を設定し、基礎系教員に対する労使協定の締結について迅速な協議を開始することを要求します。

この措置は、基礎系教員の公平な待遇と適切な労働条件を確保し、組織全体の効率性と生産性を向上させることを目的としています。

8. タスクシフトに伴う労働環境の強化と要求

「医師の働き方改革」に伴い、タスクシフトの導入が急速に進行しています。タスクシフトは、業務を受ける側の負担が単純に増加することを意味し、これには他の職員への負担増が付随します。教育・研究や病院医事における事務作業等のタスクシフトは全く手つかずの状態であり、ただちに取り組みされるべき課題と感じています。タスクシフトやタスクシェアの実現は、負担の均等分担と労働環境の強化を必要とします。労働環境の改善を図るために、以下の措置を強く要求いたします：

- ✓ タスクシフトおよびタスクシェアの円滑な推進のため、人的資源の増強
- ✓ タスクシフトに伴う労働環境の質的向上に向けた措置の迅速な実施

タスクシフトおよびタスクシェアによる変化は、労働環境の向上に向けた機会でもあり、労働条件の改善、職場環境の最適化、適切なワークライフバランスの確保に焦点を当て、全職員の健康と労働条件の改善に貢献できるものです。

9. 福利厚生の見直しと拡充に関する要求

福利厚生の拡充について、現在食堂の食事補助およびその金額の引き上げが行われていますが、これは食堂経営に対する補助としての性格が強く、職員への福利厚生として十分なものとは言えません。食堂経営に対する補助が必要であれば、福利厚生とは独立した予算での補助が相応しいでしょう。私たちは、医学部、看護学部、薬学部の教職員が平等に恩恵を受けられる福利厚生を求めます。

また、本学の催しにおいて「大阪医科薬科大学サービス共通利用券」と称する紙媒体の配布が行われています。しかし、これは限定的な使用場所に制約され、職員への福利厚生としての満足度を高めるには不十分です。私たちは、共通利用券のような仕組みが可能であれば、このシステムを発展させ、職員が事業所内の店舗で使用可能な電子マネー等による福利厚生の導入を要望します。

この提案は、職員がより多くの利益を享受できるようにし、福利厚生の向上を促進するものです。福利厚生の改善は、職員の幸福と生産性向上に寄与することからも、これらの要望が真剣に検討され、実施されることを期待しています。

10. ハラスメント対策についての要求と提案

学内外でのハラスメントに対応する窓口が強化されているにもかかわらず、当組合にはハラスメントに関する相談が絶えません。窓口の運用がより厳格なものとなったことにも起因していると考えており、気軽に相談できる窓口としての役割を果たしていない現状があります。小さな「ハラスメントの兆候」から事案が明確になる段階まで、可能な限り多くの事例を「違和感」の段階から抽出できるシステムの構築を要望します。また、本学内に存在する潜在的なハラスメントの要因を根絶するために、積極的な努力を行うことを求めます。

ハラスメントに対する予防と対処は、職場の安全と快適さを確保するために不可欠であり、組合はその実現に向けて全力を尽くします。私たち相互の協力が、ハラスメントの撲滅と改善に向けた努力を後押しし、全職員の福祉と幸福を促進するものと信じています。ハラスメントの撲滅と職場環境の向上に向けて共に努力しましょう。

11. ダイバーシティの強化についての要求

近年、多様性（ダイバーシティ）の尊重と推進が、組織の成功と発展において極めて重要なテーマとして浮上しています。我々は、本組合のメンバーおよび全ての職員に対して、真にインクルーシブな環境を提供することを要求します。その一環として、「女性医師・研究者支援センター」の名称を、より包括的で幅広いダイバーシティを反映するものへ変更することを要望します。

この要求には、次のような背景がございます：

- ✓ **多様性の重要性：**ダイバーシティは、異なるバックグラウンド、性別、性的指向、障害、宗教、年齢などの多様な要素を尊重し、受け入れることを強調します。多様性は創造性やイノベーションを促進し、組織全体の力を高めます。
- ✓ **社会的な変化：**社会的な価値観が変化し、多様性を尊重する文化がますます求められています。組織は、ダイバーシティを受け入れ、奨励する姿勢を示すべきです。
- ✓ **女性医師・研究者支援センターの役割の拡大：**新たなセンター名は、男女平等に関する取り組みだけでなく、あらゆる形態の多様性と包括性に焦点を当てるように、センターの役割を拡大する機会を提供します。

- ✓ **多様な働き方の促進:** 妊娠出産に関連する女性医師のみならず、働きながら抗がん剤治療を受ける、家族の介護を担うといった職員も、例えば時短勤務が時限的に選択できるなど、多様な働き方が検討されることを求めます。

私たちは、センターの名称を変更し、ダイバーシティの考え方を組織文化に根付かせることで、職員全体が尊重され、公平な待遇を受けられる環境を築くことを期待しています。ダイバーシティの促進は、組織の成功にとって不可欠であり、私たちもその実現に向けた取り組みを支援します。

なお、この要求書は組合員で共有し、組合ホームページでの公開を伴うことから、全職員が閲覧可能となる点をあらかじめご了承くださいとともに、文書による回答に際しましては十分なお配慮と内容の吟味をお願い申し上げます。

以上