

令和5年12月7日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合

組合長 川端 信司 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5年10月24日付貴組合からの「要求書」について別紙のとおり回答
報致します。

『要求書』に対する回答書

令和5年12月7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 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。 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	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。 支給率は昨年と同様です。 ◇賞与支給日 令和 5 年 12 月 8 日(金) ◇支給月数及び加給額 2.5 ヶ月 + 23,000 円 ◇令和 4 年度実績 2.5 ヶ月 + 25,000 円 ◇令和 5 年度冬期賞与平均支給額(試算) ・全教職員平均 874,425 円 (前年度比 8,230 円 0.94%) ・教 員 平 均 1,189,159 円 (前年度比 64,705 円 5.44%) 令和 5 年度中間決算では、補助金の減少などにより昨年比大幅に収支状況は厳しくなっています。足元の現状より加給額は、若干の減少になることをご理解いただきますようお願いします。

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

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
員の貢献した結果でもあります。

この私たち職員の貢献に対する評
価、および昨今の物価上昇を鑑み、

(基本給+家族手当) × 2.6 か月 +
28,000 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 9 月の消費者物価指数
も前年同月比で約 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。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。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. ハッピーマンデーについて

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が、国民の休日
に勤務を要請されている現状を納得
のできる説明は受けていません。

2. 基本給の引上げについては、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
り厳しい状況ですが、全体一律のベースアップは難しく、今年度 8 月
には助教(准)・臨床研修専任指導医のベースアップを行い、今後社
会情勢に応じて必要となるベースアップについては、順次検討してい
く予定です。

3. ハッピーマンデーの開院により、手術がスピーディーに行えることや
医業利益も増加しており、患者にも大いに感謝されています。

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、ハッピーマンデーの休日出勤については、現行どおり振替休
日にて対応してください。

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。

4. 勤怠システムの運用について

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

4. 医師の働き方改革に伴う勤怠管理の実施にむけて、勤怠システムでの運用開始の為、2023 年 3 月 17 日に勤怠システムの運用及び新しい勤務時間についての説明会を行い、ELNO でも説明会の状況を閲覧できるように周知いたしました。

また、2023 年 5 月 26 日には説明会のスライド資料を全医師にメール添付にて送付しておりますが、Web ベースのみでは申請者及び承認者ともに手続きの内容の理解が十分とは言えず、一定の期間は勤怠システムと紙媒体を併用して運用する予定です。

今後、現行の紙媒体と勤怠システムの併用での運用から、教員の方々の負担軽減にもつながるように新勤怠システムとして、Dr. JOY の導入を進めて参ります。Dr. JOY 導入後も、適正な労働時間の管理・運用を構築していきます。

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

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について

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

ハッピーマンデー開院日による勤務に関する情報を公募案内や入職時に説明する必要性については、検討のうえ対応いたします。

5. 救命救急センター稼働による業務量増加への手当として、救急医療部及び総合診療科の日直及び当直当番の医師(研修医除く)には、1当番あたり、2023年4月から臨時救急手当として15,000円支給しております。

ただし、ご指摘いただいているとおり、その他の各診療科においても重症患者増加による救急患者関連の付随的業務(救急患者入院後の各科での対応や交通事故患者対応など、救急医療部や総合診療科のみで治療が完結しない重症患者)の増加もあろうかと思っておりますので今後、対策を検討していく必要があるものと考えています。

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。

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

7. 基礎系教員の労使協定に関する要求について

今年の団体交渉において「基礎系

6. 教員の役割については、大阪医科薬科大学教員規則第3条に明記されており、臨床系教員や基礎系教員などに区分して明記はされておられません。また、本学の時間外労働については、当面は現行の運用を継続していきたいと考えております。

7. 基礎系教員の専門業務型裁量労働制の適用を踏まえ、労使協議会にて前向きに検討したいと考えています。

今後、基礎系教員の勤務実態を把握するため、アンケート調査等を

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ん。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。

8. タスクシフトに伴う労働環境の強化と要求について

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、ただちに取組ま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

9. 福利厚生の見直しと拡充に関する要求について

福利厚生の拡充について、現在食

実施し、計画的に対応していく予定です。

8. 適正な人的配置や事務作業の効率化の推進を図り、タスクシフトやタスクシェアの実現に向け、措置を講じていきます。

人的資源の増強については、前述2. のとおり医療材料費の高騰、エネルギーを始め諸経費の増加により、今年度及び来年度の収支状況は大変厳しいものとなることが予想されるため、法人全体の財政状況を考慮したうえで、対応していきます。

9. 食堂の食事補助額の引き上げに加え、職員への福利厚生として、現在、DC(確定拠出年金)の導入を進めております。DC 制度の導入により、職員の毎月の社会保険料控除額の減少及び所得税の減額が

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るとすれば、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への導入を要望します。

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窓口が強化されているにも関わらず、本組合にパワーハラスメントの相談が絶えません。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。

11. ダイバーシティの強化について

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

見込め、資産形成にも寄与できるものと考えます。2024年4月から導入する予定です。また、教職員の健康面や利便性を鑑み、食堂の存在は非常に重要であるとの認識のもと、食費の一部補助を行っています。

10. 本法人のハラスメントに関する取組みは、厳正に運用しており、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毎年増加しており、相談窓口の運用は定着しつつあります。また、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。今後も引き続きハラスメントの相談窓口の強化に努めていきます。

11. 女性医師・研究者支援センターは、2018年4月に立ち上げ、女性医師がキャリアを継続するために必要な制度や体制の改善に努めており、令和4年度と5年度に厚生労働省「子育て世代の医療職支援事業」の実施団体に選定されたことは、子育て世代への支援を進め

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 ・社会的な変化 ・女性医師・研究者支援センターの役割の拡大 ・多様な働き方の促進	る大きな原動力になっています。また、現在では子育て世代のワークライフバランスの実現に向け、上位職者の理解を深めるため、「イクボス宣言」の取組みを進めており、当センターの活動は学内及び学外でも認知されるようになりました。今後も引続き、当センター名は女性に限定されているものの、ダイバーシティの配慮に係わる男性・女性双方が育児・介護と仕事を両立するための環境整備やサポート体制の充実を図り、全ての職員が働きやすい職場とするため活動していきます。 以 上
---	---