

2024年11月 5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

2024年度の要求書を提出いたします。2024年11月29日(金)までに文書で
のご回答をお願いいたします。
団体交渉において、この要求書および回答に対する補足説明や追加の質疑が想定されま
すので、それらに対応できるようご参加のご調整をお願い申し上げます。

以上

2024年11月 5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、以下の通り、賃金および労働環境に関する要求を提出いたします。これらの要求は、労働者の権利を守り、公平かつ公正な労働条件を確保することを重視したものです。また、組織全体の成功に貢献するために、職員一同の協力を促すことを目的としています。本要求が真摯に検討され、誠意ある対応をいただけることを強く期待しております。何卒よろしくお願い申し上げます。

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. 私立学校法施行規則改正に対する現在の取り組みと今後*
4. 賞与原資減少に関する管理者の責任と自主返還などの受け入れ態勢の構築
5. 「時間外・休日労働に関する協定書」署名に際する十分な説明と同意の要求
6. 不規則な就業上のルールの規定と周知に関して
7. 「断らない救急」と時間外労働時間増加の実態把握
8. 兼業派遣先施設と当法人ならびに関係者間の利益相反の透明化
9. 福利厚生の拡充*

(*1～3 および 9 に関しては、団体交渉当日の重要要求項目として説明を求めます。また、4～8 についても、いただく回答内容に応じて説明または追加の説明を求める予定です。)

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の増加、2020 年と 2021 年はコロナ禍の影響による収入減により、下記に示す通り賞与が大幅に減額されていました。この傾向はコロナの影響が去ったにもかかわらず、医業収益の不振という説明のもと、現在まで減少が続いています。

私たちの貢献に対する評価および「0.1 月」の一時金引き上げを柱とした引き上げ勧告(人事院勧告 2024 年 8 月)を踏まえ、2018 年並みの年間加給額を加えた上で、2024 年度冬季賞与の支給額として下記の要求を申し入れます。

(基本給+家族手当) × 2.6 カ月 + 32,000 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 × 2.1 か月 + 25,700 円	
	冬季賞与	本給 × 2.5 か月 + 26,300 円	
	年間賞与合計	本給 × 4.6 か月 + 52,000 円	
2019 年度	年間賞与合計	本給 × 4.6 か月 + 44,000 円	
2020 年度	年間賞与合計	本給 × 4.6 か月 + 0 円	
2021 年度	年間賞与合計	本給 × 4.6 か月 + 18,000 円	
2022 年度	年間賞与合計	本給 × 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	
	冬季賞与	本給 × 2.5 ヶ月 + 23,000 円	
	年間賞与合計	本給 × 4.6 か月 + 48,000 円	
2024 年度	夏季賞与	本給 × 2.1 か月 + 20,000 円 ▼	

2. 基本給の引上げについて

消費税は 2019 年から 10%へ増税されました。基準消費者物価指数は、毎年 2～3%以上の上昇が続いており、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、直近では政府からの経済界への積極的な賃上げの求めを受け、世間一般には給与増の流れにあります。しかしながら本学の基本給は、長期に亘り引き上げが行われておりません。

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社会・環境変化への対応であり、「労働者側の生産性向上」に関連したものではありません。

3. 私立学校法施行規則改正に対する現在の取り組みと今後

私立学校法の一部を改正する法律（令和 5 年法律第 21 号）の施行に伴い、私立学校法等の委任を受けた各種規定の整備が進んでいます。特に注目されている理事会等の構成員に対する要件や機能の変更に関して、当法人における取り組みの現状と職員への影響について説明を要求します。

4. 賞与原資減少に関する管理者の責任と自主返還などの受け入れ態勢の構築

賞与原資減少に際し、管理職層が経営責任を果たし自主的に賞与返還を行うことを可能とする体制の整備を求めます。これら事前の取り決めにより事態を大げさにすることなく、管理職においてはそのガバナンス維持に貢献し、管理職が率先して負担を分かち合う姿勢が、全職員の理解と協力を促す体制が確立できると考えます。

5. 「時間外・休日労働に関する協定書」署名に際する十分な説明と同意の要求

「時間外・休日労働に関する協定書」、いわゆる 36 協定は、医師の働き方改革の影響を受けて大きな変化が加わりました。これには事前の十分な情報伝達が行われ、相当な準備期間が確保されていました。しかし、労働者側の再三の申し入れにもかかわらず、協定書の原案の開示は提出期限の直前に行われ、怠慢な対応が見受けられました。さらに、同日中に即座

に署名を求めるという手続きでは「同意」が得られたとは言い難い状況です。次年度以降、協定締結に関する事務を円滑に遂行できるよう、配慮を怠らないことを強く要求します。

6. 不規則な就業上のルールの規定と周知に関して

指定土休やハッピーマンデー、オンコール担当、宿直にかかわる前倒し勤務などが暗黙のルールとして扱われており、その曖昧さが混乱を招いています。これらの不規則な就業ルールを明確に「規定」し、全職員に対して周知徹底することを強く求めます。

7. 「断らない救急」と時間外労働時間増加の実態把握

救急担当者が「断らない救急」を支えるために常時勤務体制を維持する一方で、後方支援としての強制的な時間外労働が負担の増加を招いています。単に受付のみを行う救急体制は、形だけの「断らない救急」を成立させているにすぎず、労働時間終了後も後方支援を求められる診療科への負担が増大しています。「断らない救急」との明示の指示により、時間外にも在院して体制を構築することが求められている現状では、これらの時間は労働時間として認めざるを得ません。この体制が医師の働き方改革を進める上での障害となっており、不必要な時間外労働の増加を招きかねない状況です。

8. 兼業派遣先施設と当法人ならびに関係者間の利益相反の透明化

本来、教員が本学の業務に専念し、魅力的な職務内容やそれに見合う給与を提供することで、教員を確保し大学運営を健全に維持できる組織であることを期待しています。

しかし、現状では近隣および連携医療機関への応援医師派遣や本法人での兼業許可に伴い、奨学寄附金等の名目で当法人に対する金銭的受給が発生し、これによって双方の関係が良好に構築されています。この寄附金等の財源は、派遣医師の給与が派遣先医療機関の通常雇用医師より低額に設定されていることから生じた差額によるものであり、さらに本法人も管理・監督諸経費の名目で受給しています。つまり、医師派遣は地域医療への貢献にとどまらず、派遣先医療機関からの金銭的利益を享受する状況にあるといえます。

こうした状況を踏まえ、医師派遣（本学では兼業として所定労働時間外に行われている）に伴う利益相反の透明化を徹底することを強く要求します。以前、利益相反問題として「顧問職」が指摘されましたが、実際には様々な形で利益相反が発生しています。具体的には、勤務実態のない給与や正当性のない謝金、金品の直接的な受け取り、祝い金、接待などが不透明かつ不健全な利害関係を生じさせています。

これらを踏まえ、医師の兼業に関連する利益相反について自己申告制度を導入し、その開示・閲覧を可能とする仕組みの構築を強く提案いたします。

9. 福利厚生 の 拡 充

本学の福利厚生を充実させる目的で導入された「ライフプラン支援制度（確定拠出年金（DC））」ですが、規定上、法人側の拠出額の増額は現在想定されていないようです。福利厚生拡充の観点から、法人負担によるDC拠出金（現行1,000円）の増額が必要であると考えますが、今後この点について検討する予定はあるでしょうか？

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や組合掲示板での掲示を伴うことから、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ご配慮と内容の吟味をお願い申し上げます。

以上

団体交渉における質疑対応のお願い

法人よりいただいた回答に基づき、団体交渉の場において、下記の追加質問に対して口頭および資料に基づく具体的な回答をご準備くださいますようお願い申し上げます。法人のご協力により、建設的な議論を通じて労使間の相互理解を深められることを期待しております。

1. 賞与原資減少の要因分析

法人からの回答では、「経営環境の変化」や「経営判断」との表現がございましたが、具体的な要因や根拠が明示されておりません。以下の点について、詳細な説明をお願いいたします。

- 「経営環境の変化」とは具体的に何を指すのか？
例として、受験者数の推移、競争環境、国からの補助金状況等、具体的な要因や数値を挙げてご説明ください。
- 「経営判断」によるものとは具体的に何を指すのか？
例として、設備投資、新規事業の展開、人件費以外の経費増加等、具体的な判断内容およびその根拠をご説明ください。
- これらの要因が賞与原資にどの程度影響を及ぼしているのか？
定量的データや分析結果を交えてご回答ください。

2. 診療報酬改定に伴う賃上げ分の具体的内容

法人は、2024年6月より診療報酬改定に伴う賃上げを実施したとされていますが、以下について具体的なご回答をお願いいたします。

- 診療報酬改定に伴う賃上げ額の詳細
職種別、役職別の具体的な金額をご提示ください。
- 基本給への反映の有無
職務手当としての支給とのことですが、基本給への反映がない理由を含めてご説明ください。
- 賃上げ分と賞与原資減少との関係
賃上げ分が賞与原資減少の補填に該当するのか、その関係性について明確にお答えください。

3. 私立学校法施行規則改正に関する具体的な取り組み内容

法人は、私立学校法の改正に伴う寄付行為や重要規則の改正を検討中とされていますが、以下について具体的な説明をお願いいたします。

- 現在検討中の改正案の内容
改正案の詳細を可能な範囲で示すか、閲覧の機会をご提供ください。

- ・ **理事会構成員や機能の変化**
改正による具体的な変化点およびその目的についてご説明ください。
- ・ **改正による職員への影響**
雇用条件や労働環境への具体的な影響評価をご提示ください。

4. 教員の兼業に伴う利益相反の透明化

法人は透明化の徹底を検討中とされていますが、以下について具体的な対応をお示しください。

- ・ **検討中の具体的対策**
例として、自己申告制度、開示・閲覧の仕組み等について詳細をお願いします。
- ・ **実施予定のスケジュール**
対策の導入時期や手順を明示してください。
- ・ **利益相反発生時の対応方針**
責任の所在や罰則規定の整備状況についてご説明ください。

5. 「断らない救急」体制と時間外労働に関する具体的な対応

1. **救急医療部と後方支援診療科との連携体制**
法人の回答では、効率的な連携体制の構築が検討されているとのことですが、以下について具体的にお答えください。
 - ・ **効率的な連携体制の具体像**
どのようなシステムや手順を導入予定かご説明ください。
 - ・ **構築スケジュール**
体制構築の具体的計画をご提示ください。
 - ・ **現場の意見反映の仕組み**
医師の意見をどのように反映しているのか、具体例を挙げて説明をお願いします。
2. **時間外労働削減の具体策**
法人の回答では具体策が示されていないため、以下について詳細を求めます。
 - ・ **検討中の具体策**
人員増、業務分担見直し、IT 化等の具体的内容をお示しください。
 - ・ **効果測定方法**
時間外労働削減目標およびその評価指標を明確にしてください。
3. **時間外労働に対する報酬制度**
以下について具体的な回答を求めます。

- **報酬体系の詳細**
救急体制維持にかかわる時間外労働に対する現状の報酬体系および算定根拠を示してください。
- **報酬制度見直しの検討状況**
救急体制維持のもと、働き方改革に即した新たな報酬制度、インセンティブ等の構築について検討されているかご説明ください。旧来の体制とは全く異なる救急体制維持に基づいて、後方支援のオンコール体制やホットライン携行に関する追加的報酬について。