

令和6年12月5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6年11月5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6年12月5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
<p><要求内容></p> <p>1. 冬季賞与について</p> <p>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きました。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。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>【最近数年の賞与額】(参考)</p> <p>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</p> <p>2019 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当)× 4.6 か月 + 44,000 円</p> <p>2020 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当)× 4.6 か月 + 0 円</p>	<p>1. 冬季賞与については、以下のとおり支給する予定です。昨年と同様の支給率とします。</p> <p>◇賞与支給日 令和 6 年 12 月 10 日(火)</p> <p>◇支給月数及び加給額 2.5 ヶ月 +12,000 円</p> <p>◇令和 5 年度実績 2.5 ヶ月 + 23,000 円</p> <p>◇令和 6 年度冬季賞与平均支給額(試算)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全教職員平均 868,098 円 (前年度比 ▲4,327 円 ▲0.50%) ・教 員 平 均 1,159,079 円 (前年度比 ▲28,080 円 ▲2.42%)

<p>2021 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 18,000 円</p> <p>2022 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 45,000 円</p> <p>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 か月 + 23,000 円 年間賞与合計 (本給) × 4.6 か月 + 48,000 円</p> <p>2024 年度 夏季賞与 (本給) × 2.1 か月 + 20,000 円</p>	
<p>2. 基本給の引上げについて</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>2. 基本給の引上げについては、昨今の物価高に伴う医療材料費の高騰、エネルギーを始めとする諸経費の増加により厳しい状況です。しかしながら、2024 年 6 月より、診療報酬改定に伴う賃上げを実施し、職務手当として支給しています。</p> <p>3. 私立学校法の改正は、「執行と監視・監督の役割の明確化・分離」を目指し、理事・理事会、監事、評議員の権限分配を整理し、学校の</p>

<p>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。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>「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った手続きでは「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。</p> <p>6. 不規則な就業上のルールの規定と周知に関して</p>	<p>特性に応じた形で各機関の間で「建設的な協力と相互牽制」を確立し学校法人のガバナンス改革を進めるものです。</p> <p>本法人も、理事会、評議員会で検討を繰り返し寄付行為を始め重要規則の改正の手続きを進めています。これにより理事や評議員の選任方法の見直し等法律の趣旨に合った改正を行い、教職員などステークホルダーの皆様方にとってより透明性の高い経営となるよう注力してまいります。</p> <p>4. ご指摘の賞与原資の減少の問題については、経営環境の変化によるものや、経営判断によるものなど一律に論じられるものではありません。業績とその配分についての関係については、今後も継続的に議論を深め、検討していきたいと考えます。</p> <p>5. 2024 年度の 36 協定締結については、医師の働き方改革の初年度にあたり、正当な事務手順に則り、医師の先生方全員に水準の確認を行い、その後、全診療科長に自科の先生方の水準を確認していただく手順を踏んで進めましたので、時間を要しました。</p> <p>今年度は開始時期を早め、原案を開示できるよう進めて参ります。</p> <p>6. ハッピーマンデーについては毎年、対象日時が変わるため、グループウェアにて通知しています。Q&A 等をよりわかりやすい内容にする</p>
---	---

<p>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。</p> <p>7. 「断らない救急」と時間外労働時間増加の実態把握</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>よう努めます。</p> <p>宿直にかかわる前倒し勤務については、説明会の実施や各医師個人宛にメールにて複数回資料を添付して通知してきました。引き続き、通知方法を変更して、周知するよう努めます。</p> <p>7. 「断らない救急」を支えるためには、救急医療部とその他後方支援を行っている診療科との効率的な連携ができる体制を構築するよう検討して参ります。</p> <p>8. 教員の兼業範囲については、「学校法人大阪医科薬科大学 教員等の兼業規程」の第3条に次のとおり定められています (兼業先の機関長が提出した委嘱状に基づき、理事長若しくは 学長の承認を得た次に定める業務に従事する場合は、兼業の範囲外とする。 (1)学会の役員、顧問、その他これに類する職 (2)大学、短大、研究施設等からの要請による非常勤の講師 (3)国・地方公共団体からの要請による講演や健康診断等 (4)医師会、児童保育施設、養護施設、特別養護老人ホーム等からの要請による健康診断等 本法人から各科に対し、附設医療施設への医師派遣を依頼している場合の出張は、兼業の範囲外とする。)</p> <p>以上の兼業については、兼業の範囲外となるため、所定労働時間内の扱いになります。</p> <p>所定労働時間外の兼業に伴う利益相反については、今後透明化を徹底するよう方針を検討していきます。</p>
---	---

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？

9. DC 拠出金の法人負担(ベース掛金)は、今年度から開始したばかりであり、当面は増額する予定はありません。

以上

令和6年12月4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 事務局

『団体交渉における追加質問』の回答について

令和6年11月27日付貴組合からの「追加質問」について別紙のとおり回報致します。

『追加質問』に対する回答書

令和6年12月4日

学校法人 大阪医科薬科大学

『追加質問』に対する回答書

質 問 項 目	回 答 内 容
<p>1. 賞与原資減少の要因分析</p> <p>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。</p> <p>・「経営環境の変化」とは具体的に何を指すのか？</p> <p>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。</p> <p>・「経営判断」によるものとは具体的に何を指すのか？</p> <p>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。</p> <p>・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？</p> <p>定量的データや分析結果を交えてご回答ください。</p>	<p>賞与原資の減少の要因について</p> <p>1) 経営環境の変化について</p> <p>・人件費の上昇と物価の上昇により法人経営における収支状況の悪化は顕著。</p> <p> 令和5年度は本法人の収支差額は約11億円でしたが令和6年度の見込みでは楽観的にみても8億円程度で見込んでいます。この大きな要因としては、医療収入の伸び(前年同月比 2.3%)を上回る人件費の増加(同 2.4%)及び医療材料費の増加(同 2.3%)があげられます。なお、医療収入の増加が今一步である要因は延べ入院患者数の伸び悩み(同 98.8%)が大きいと考えられます。</p> <p>2) 他学などの状況はどうか</p> <p>・私立医科大学協会の加盟大学の比較では令和5年度の教育活動収支差額で24大学中赤字の法人が15法人ありました。また最新の日経メディカルの情報で令和6年度の国立大学病院42のうち32病院が赤字見込みでありその総額は260億円(1病院あたり8億円)で令和5年度の4倍になるとのことであります。これらの状況は本法人のみが苦境に陥っているわけではないことを示しています。</p> <p>3) 賞与原資を増加させることについて慎重にならざるを得ない状況について</p> <p>・令和6年10月時点で本法人の借入額は226億円と前年比28億円増加しています。当面の設備計画でもさらに150億円(管理棟、第一研究館)程度の追加借り入れが必要であり足元の収支状況から見て賞与による配分を増やす判断には慎重にならざるを得ません。なお、手元の資金は相応にあり資金繰りを心配するような状況でないことは付言しておきます。また、賞与の加給額は減少していますが賞与原資総額について減少しているわけではありません。令和5年冬季の賞与支給総額20億5百万円でしたが、令和6年度は20億21百万円予定と16百万円増加しています。</p> <p>賞与原資減少に関する管理者の責任への考え方について</p> <p> 賞与原資の減少に対する管理者の責任分について負担を求めるとのご意見ですが、管理者についてどの層を指しているかによります。職員である管理者に経営責任を負わせることはできません。故意過失や任務懈怠による責任追及はあり得ても上記のような経営レベルでは難しいと思います。なお、成果の分配方法で個人の賞与の加減を行うことは別次元の話ではありますが、その前提として評価の仕組みを導入する必要があります。</p>

<p>2. 診療報酬改定に伴う賃上げ分の具体的内容</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支給対象の教職員は職種や役職に限らず、職務手当として、10,000円程度を支給しています。(職種別、役職別の具体的な金額は別紙参照) ・診療報酬改定に伴う賃上げについては、いつまで継続されるものかわからない状況であるため、職務手当として支給しました。ただし、若年層に限ってはベースアップを実施しております。 また、基本給へ組み込めば、退職金や賞与に反映されることにより人件費が増加し、将来的に財務状況の悪化に繋がります。 ・賃上げ分と賞与原資減少との関係性はありません。
<p>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</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>○私立学校法改正に対する具体的な取り組み方法について</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 現在検討中の改正案の内容 改正の骨子について資料にてご説明します。 2) 理事会構成員や機能の変化 <ul style="list-style-type: none"> ・理事会の構成員は現在17名ですが改正後は13名になります。 ・理事は現在理事会で選任していましたが改正後は理事評議員選任委員会が選任します。委員会の構成員は過半数を評議員会で選任します。 ・理事会の機能は大きく変わりませんが内部統制システムを整備する義務を負います。(内部統制システムは別紙参照) ・監事の選任は現在理事会でしたが改正後は評議員会が選任します。 3) 改正による職員への影響 <ul style="list-style-type: none"> ・私立学校法改正による雇用条件の変化はありません。 ・労働環境への影響ですが内部統制システムの整備にはコンプライアンス体制や通報窓口の整備などが具体的に含まれており、理事会の責任が明確にされています。このような仕組みの整備により労働環境にはプラスに働くと思われれます。

<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>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</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<p>・慣例として長く続いてきた仕組みであり、実態の確認と問題点の把握にはもう少しばかり時間を要するものと考えます。</p> <p>1. 救急医療部と後方支援診療科との連携体制 次年度上半期を目途として、救急医療部の組織下にある救命救急センターを中央診療部門の部署とし、救急医療部を診療科（名称は未定）として改組を検討している。新たな救命救急センターでは現場の意見を反映する体制を構築するため、病院長（もしくは救急担当の副病院長）を委員長とし、各診療科から選出された委員により構成する運営委員会を設置して救命救急センターの運営を行う見込みである。</p> <p>2. 時間外労働削減の具体策 検討中の具体策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特命助教枠の拡大（約 20 名）することで教員数の増加を計画している。 ・アプリ追加等、業務用スマホの利用範囲の拡大に伴う共有情報の一元化及びペーパーレス化 ・病院新本館 B 棟の開院に伴う業務の効率化 ・時間外に開催される委員会の削減 <p>効果測定方法</p>
--	--

<p>・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。</p> <p>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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<p>・過去5年間の教員(医師)に対する時間外勤務手当の推移と今後の着地点(グラフ参照)</p> <p>3.時間外労働に対する報酬制度</p> <p>・救急体制に関わる現状の報酬体系としては、法定の時間外勤務手当を支給していますが、その他、宿日直手当、当直手当、年末年始手当等を給与規則に基づき支給しています。</p> <p>・救急患者インセンティブ制度を検討しており、三島南病院にて試験的な導入を計画している。</p>
---	--