

2025年11月11日

学校法人 大阪医科薬科大学
理事長 佐野 浩一 様

大阪医科薬科大学 教員・医師組合
組合長 神吉佐智子

申入書

2025年度の要求書を提出いたします。2025年11月25日(火)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

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の改善に関する要求を提出いたします。本要求は、教職員一人ひとりの権利を守り、安心して働ける環境を整えるとともに、法人の発展と社会的使命の遂行に資することを目的とするものです。教職員が健康で意欲的に職務を全うできる体制の確立こそが、大学・病院・研究機関としての持続的な成長につながると考えます。つきましては、下記事項について誠実かつ建設的なご検討とご対応を賜りますようお願いいたします。

記

I. 要求項目

1. 冬季賞与の加給額回復
2. 基本給の引上げと俸給表の見直し
3. 経営責任の明確化と役員報酬の開示
4. 大規模投資の透明化と返済計画の提示
5. 法人改革プランの再検証と「健院」構想の導入
6. 医療インバウンド推進の具体策と体制整備
7. 休日勤務（試験業務・ハッピーマンデー）に対する手当と制度改善
8. Dr. JOYシステムの運用状況と法令遵守の確認
9. 救急・ホットライン対応への報酬制度の整備
10. 福利厚生（DC拠出金・健診体制・出張宿泊費）の拡充
11. 性別を問わない育児・介護支援制度の整備
12. 兼業派遣と利益相反の透明化

II. 要求内容

1. 冬季賞与について

2024年度冬季賞与の加給額が前年実績の23,000円から12,000円に抑制され、「収支状況の悪化」が職員への不利益として現れています。この加給金の大幅な抑制は、教職員の貢献に対する評価として不十分であり、士気を著しく低下させます。

よって、2018年並みの年間加給額（52,000円）を目標とし、2025年度冬季賞与の支給額として、（基本給＋家族手当）×2.6カ月＋20,000円 の冬季賞与を要求いたします。

【最近数年の賞与額】

年度	夏季賞与	冬季賞与	年間賞与合計
2018年度	本給 × 2.1か月 + 25,700円	本給 × 2.5か月 + 26,300円	本給 × 4.6か月 + 52,000円
2019年度			本給 × 4.6か月 + 44,000円
2020年度			本給 × 4.6か月 + 0円
2021年度			本給 × 4.6か月 + 18,000円
2022年度			本給 × 4.6か月 + 45,000円
2023年度	本給 × 2.1か月 + 25,000円	本給 × 2.5か月 + 23,000円	本給 × 4.6か月 + 48,000円
2024年度	本給 × 2.1か月 + 20,000円	本給 × 2.5ヶ月 + 12,000円	本給 × 4.6か月 + 32,000円

2. 基本給の引上げと俸給表の見直し
物価上昇と円安が進行する中、俸給表は長年据え置かれ、実質賃金が低下しています。生活実態に即した見直しと、物価変動に応じた定期的な改定制度の導入を求めます。
3. 経営責任の明確化と役員報酬の開示
教職員の待遇が抑制される一方で、役員報酬の水準や増減が不透明です。過去10年分の報酬総額の開示と、経営悪化時の役員報酬見直し等の自助的対応方針の提示を求めます。
4. 大規模投資の透明化と返済計画の提示
新棟建設などにより376億円規模の負債が見込まれ、雇用や処遇への影響が懸念されています。投資の目的、収益見通し、返済計画を明示し、教職員への影響を説明してください。
5. 法人改革プランの再検証と「健院」構想の導入
現行プランは病床依存型で、地域や患者の生活支援への視点が弱く、信頼低下の懸念があります。「健院」構想を取り入れ、地域・予防・教育・研究の連携型体制への転換を求めます。
6. 医療インバウンド推進の具体策と体制整備
収支改善策として医療インバウンドが挙げられていますが、具体的な戦略や体制が不明です。目標設定、専門部門の整備、人材育成計画の提示を求めます。
7. 休日勤務(試験業務・ハッピーマンデー)に対する手当と制度改善

休日勤務が常態化し、代休取得が困難なうえ、割増賃金も支払われていない実態があります。制度の運用実態と法令遵守状況を明らかにし、改善を求めます。

8. Dr.JOYシステムの運用状況と法令遵守の確認

勤務時間管理のため導入されたシステムが、実際に働き方改革に資しているか不透明です。運用状況、改善点、現場の声の反映状況について説明を求めます。

9. 救急・ホットライン対応への報酬制度の整備

一部診療科に過重な負担が集中しており、働き方改革の妨げとなっています。オンコールや即時対応に対する適正な報酬制度の導入を求めます。

10. 福利厚生(DC拠出金・健診体制・出張宿泊費)の拡充

勤続中と退職後の生活支援や健康維持に関する制度が不十分で、将来不安が高まっています。さらに、学会等へ出張時の宿泊費が都市や曜日を問わず一律金額に設定されており、実費との差額を教職員が負担するケースが常態化しています。これは実質的な賃金低下を招き、学術活動への意欲を損なう要因となっています。

DC拠出金の増額(月額3,000円以上)、権利付与者の拡大、健診項目の拡充、健診施設の整備と地域展開の検討に加え、国内外の出張費の宿泊費と海外渡航費の地域・実態に応じた柔軟な見直しを求めます。

11. 性別を問わない育児・介護支援制度の整備

女性医師支援制度はあるものの、男性医師の家庭責任への支援が未整備です。性別を問わず育児・介護を担う職員への支援制度の整備と公平な運用を求めます。

12. 兼業派遣と利益相反の透明化

医師派遣に伴う利益相反の懸念があり、透明性の確保が求められています。自己申告・開示制度の導入と、閲覧体制の整備を求めます。

以上