

令和7年12月2日

大阪医科大学 教員・医師組合

組合長 神吉 佐智子 殿

学校法人 大阪医科大学

理事長 佐野 浩一

『要求書』の回答について

令和7年11月11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7年12月2日

学校法人 大阪医科大学

『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>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。</p> <p>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) × 2.5 カ月 + 52,000 円 の冬季賞与を要求いたします。なお、令和 7 年の人事院勧告では、ボーナスの増額(4.6 カ月 → 4.65 カ月)が行われたことが報告されています。</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>1. 冬期賞与については、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 7 年 12 月 10 日(水)</p> <p>◇支給月数及び加給額 2.5 ケ月 + (未定)</p> <p>◇令和 6 年度実績 2.5 ケ月 + 12,000 円</p> <p>◇令和 7 年度冬期賞与平均支給額(試算) ・全教職員平均 855,842 円 (前年度比 ▲12,256 円 ▲1.43%) ・教員平均 1,148,194 円 (前年度比 ▲10,885 円 ▲0.95%)</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 カ月 + 25,700 円 冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 カ月 + 26,300 円 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 カ月 + 52,000 円</p>	
<p>2019 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 カ月 + 44,000 円</p>	
<p>2020 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 カ月 + 0 円</p>	

<p>2021 年度</p> <p>年間賞与合計</p> <p>(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 18,000 円</p> <p>2022 年度</p> <p>年間賞与合計</p> <p>(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 45,000 円</p> <p>2023 年度</p> <p>夏季賞与</p> <p>(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,000 円</p> <p>冬季賞与</p> <p>(本給) × 2.5 か月 + 23,000 円</p> <p>年間賞与合計</p> <p>(本給) × 4.6 か月 + 48,000 円</p> <p>2024 年度</p> <p>夏季賞与</p> <p>(本給) × 2.1 か月 + 20,000 円</p> <p>冬季賞与</p> <p>(本給) × 2.5 か月 + 12,000 円</p> <p>年間賞与合計</p> <p>(本給) × 4.6 か月 + 32,000 円</p>	<p>2. 基本給の引上げと俸給表の見直し</p> <p>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。なお、令和7年的人事院勧告では、官民較差15,014 円(3.62%)解消に向けた俸給表の見直しが行われることが報告されています。</p> <p>3. 経営責任の明確化と役員報酬の開示</p> <p>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(賞与を含める)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。</p> <p>2. 基本給の引上げについては、物価高による医療材料費や最低賃金等の引上げによる人件費の高騰、エネルギーを始めとする諸経費の増加により、収支は厳しい状況が継続しております。</p> <p>賃上げに関しては、2026 年度の診療報酬改定の動向を注視し、今後検討していきます。</p> <p>なお人件費全体では、2020 年度 239 億円から 2025 年度 266 億円と 5 年で 27 億円増加しています。</p> <p>3. 役員報酬については、役員等報酬及び退任慰労金支給規則に定められており、グループウェアにて開示しております。また、年度の実績については、財務情報として公開されています。</p>
--	---

<p>4. 大規模投資の透明化と返済計画の提示</p> <p>過去数年間、賞与の加給金が低く設定さ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。これには、「はにわプロムナード」設置や大原美術館との提携による法人負担額に見合った活用方法と効果の展望を含めて説明をお願いします。</p>	<p>4. はにわプロムナードは、全ての方の健康長寿を願う理念のもと、地域に根ざし「温かみは最良の医療」を実践する病院として、高槻の歴史や文化にふれ、患者さんやご家族、地域の皆さんに来学・来院の合間に心安らぐひとときを過ごしてもらうための、癒しと憩いの場としていただく展望です。</p> <p>対外的にPRできるものの1つであり、地域貢献の意味合いもあるので、大原美術館についても、美術館と連携した国内初の「対話型鑑賞デジタルアートミュージアム」であり、法人のブランディングを高めるものです。</p>
<p>5. 法人改革プランの再検証と「健院」構想の導入</p> <p>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。</p>	<p>5. 健院構想については、健康長寿の実現や感染症対策の強化等の未来の医療の在り方を示す重要な取組みであり、今後先生方の意見もいただきながら検討していきます。</p>
<p>6. 医療インバウンド推進の具体策と体制整備</p> <p>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。</p>	<p>6. 医療インバウンド推進については、訪日外国人に安心・安全な医療サービスを提供するための重要な取組みであり、今年度より、JTB 及び大阪府観光局が設置するプラットフォームと契約し、外国人患者の受入体制を強化しています。また、現場負担の軽減のため、外国語が話せるスタッフを医事課に配置し、患者対応を担当しています。</p>
<p>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</p> <p>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。</p>	<p>7. ハッピーマンデーについては、原則所定の第5土曜日を閉院日として振替休日を取得できるように定めております。振替休日の取得が困難な場合は、平日に取得するよう運用しています。</p> <p>入学試験業務については、アドミッションセンターからの振替休日報告書により、振替休日を取得できない先生は、所定の手当を支給しています。</p>
<p>8. Dr.JOYシステムの運用状況と法令遵守の確認</p> <p>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</p>	<p>8. 医師の時間外勤務及び兼業先の時間外勤務を含めた法定時間外勤務の集計がDr.JOYシステムにより実現できており、法定の面談実施をするにあたり、不可欠なシステムです。</p> <p>一方で、当月内に面談実施が必要な先生において、当月中に対応できていない場合も発生しますので、診療科長会や働き方改革推進委</p>

<p>点、現場の声の反映状況について説明を求めます。</p> <p>9. 救急・ホットライン対応への報酬制度の整備</p> <p>一部診療科に過重な負担が集中しております、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。</p> <p>10. 出張宿泊費と旅費の見直し</p> <p>学会等への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。世界情勢不安(戦争の長期化、為替不安定)やガソリン価格高騰で海外出張時の旅費も高騰しています。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。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。競争的研究費取得をサポートする方策と経費負担軽減についても検討してください。</p> <p>11. 福利厚生(DC 拠出金・健診体制)の拡充</p> <p>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。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を提案します。</p> <p>12. 性別を問わない育児・介護支援制度の整備</p> <p>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。</p>	<p>員会にて隨時、対応策を検討して、改善を重ねている状況です。</p> <p>9. 「断らない救急」を支えるため、救急医療部やその他後方支援で負担が大きくなっている診療科等の実態を調査したうえで、今後の対応を検討します。</p> <p>10. 出張宿泊費については、特に都心部では高騰しており、宿泊料金の相場等を参考のうえ、旅費支給規程の見直しを検討します。</p> <p>11. DCについては、2025 年 10 月より三島南病院の職員が新たに対象になりました。2026 年度中に薬学部の職員にも拡充する予定です。DC 法人支援金の追加増額については、現状は考えておりません。健診体制の拡充など全職員が享受できる福利厚生については、今後検討します。</p> <p>12. 正職員の短時間勤務制度やレジデントの短時間勤務制度、育児・介護休業等に関する規程などは性別による差は設けていません。男性教職員から出生届の提出があれば、産後パパ育休や育児休業の取得意思を確認し、取得率向上に努めています。</p>
---	---

13. 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る。

13. 医師派遣については、法人から各科に対し、附設医療施設への派遣を依頼している場合の出張は、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。
所定労働時間外の兼業に伴う問題点については、今後逐次透明性を確保するよう方針を検討していきます。

以上