

2020年度 電磁的総会議案書

大阪医科大学 教員・医師組合

1. 電磁的方法による議論の期間

2020年5月17日（月）～ 2020年5月31日（月）

2. 質疑応答および承認の方法

組合代表メールアドレス(otu@ompu.ac.jp)で議案に対する質問・異議を受け付け、執行委員会で検討して回答する。電磁的方法による公開討議を基本とし、匿名を認める。議論期間終了時に過半数以上の異議がない場合、全ての議案が承認されたものとする。

3. 議案 第1号議案：2020年度事業報告及び収支報告に関する件

第2号議案：2021年度執行委員(役員)に関する件

第3号議案：2021年度事業計画案及び予算案に関する件

第 1 号議案：2020 年度事業報告および収支報告

(2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日)

1. 2019 年度総会について

2019 年度通常総会を 2020 年 5 月 18 日（月）～ 29 日（金）に電磁的方法により開催した。

第 1 号議案：2019 年度事業報告及び収支報告に関する件

第 2 号議案：2020 年度執行委員に関する件

第 3 号議案：2020 年度事業計画案及び予算案に関する件
異議なく、全議案の承認を可決した。

2. 執行委員会について

電磁的方法により随時実施した。主な議題は以下の通りである。

- ・日本私大教連を通じた文部科学大臣宛ての「新型コロナウイルス感染防止に関する緊急要望書」（添付資料 01）の提出について
- ・法人への「新型コロナ対策に関する要望書」（添付資料 02）の提出について
- ・医療用マスクの発注取り纏めについて
- ・法人からの「教職員の勤務体制に関する通知」について
- ・2019 年度電磁総会議案書について
- ・法人への「医療従事者による感染拡大の抑制を目的としたズボン支給・洗濯の要望書」（添付資料 03）の提出について
- ・医局当直用ベットメイク業務について（添付資料 04）
- ・日本私大教連から政府に提出する「社会変化に対応する私立大学の教育政策の提言」（添付資料 05）における「医科系大学の窮状に対する支援」について
- ・法人への「ワークウェア運用改善要望書」（添付資料 06）の提出について
- ・休日の開院について（休日開院収支の精査）（添付資料 07）
- ・休職復職規程の改正について（添付資料 08）
- ・第 16 回全体集会における代表質問について
- ・職員部門代表者会議から法人に提出する「新人事制度導入に関する要望書」（添付書類 09）について
- ・団体交渉における要求内容について（後述の項目 4 参照）
- ・新人事制度に導入について（添付資料 10）
- ・本学の教員・医師組合および職員組合、大阪薬科大学の教員組合および職員組合の 4 組合合同 Zoom 会議について

- ・ 2021 年度組合役員選挙について
- ・ 2021 年度労使協定締結について
- ・ 大学合併に伴う組合名称の変更について

3. 労使協議会について

病院当直室のシーツ交換、ワークウェアの支給と洗濯、新型コロナウイルス感染防止対策、新人事制度の導入などについて月に 1 回の頻度で法人事務方と協議した。(主な議題については前述の項目 2 を参照)

4. 団体交渉について

2020 年 10 月に要望書(添付資料 11)を提出し、法人からの回答書(添付資料 12)を受け取り、11 月 24 日(火)に団体交渉を実施した。後日、議事録を作成して組合通信で周知した(添付資料 13)。

5. 衛生委員会および職員部門代表者会議について

第 1 部門職員代表として月 1 回(メール稟議を含む)の会議に出席し、各部署の職場環境や過重労働および労働災害発生状況について報告を受け、問題改善について議論した。

6. 執行委員半数改選選挙について

2021 年 3 月 9 日～2021 年 3 月 19 日に電磁的方法によって実施した(添付資料 14、添付資料 15)。

7. 組合通信について

全組合員に向け、組合通信 2020 No. 1～No. 27 をメール配信した。

8. 2021 年度労使協定(36 協定)締結について

働き方改革および労使協定遵守に向けた協議を継続することを条件に締結した(添付資料 16、添付資料 17)。

9. 収支報告について

2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日の収支決算について会計監事により監査を受け、適正かつ正確に処理されたことを報告する(添付資料 18)。

第2号議案：2021年度執行委員

2021年3月に執行委員半数改選を電磁的方法で実施し、執行委員会により添付資料19に示す通り役員を決定した。

第3号議案：2021年度事業計画案及び予算案

(2021年4月1日～2022年3月31日)

1. 執行委員会について
電磁的方法によって随時開催する。
2. 関西私大教連について
継続して参加する。
3. 労使協議会について
原則として月1回開催する。
(主に就業規則と新たな福利厚生を導入について議論する予定)
4. 本学の各事業所に存在する4つの労働組合による合同協議を実施する。
5. 衛生委員会および職員部門代表者会議について
衛生委員会委員および第1部門の職員代表として、主に組合長が出席する。
6. 労使協定契約締結について
働き方改革の進行具合、「医師の働き方改革に関する検討会」の答申を検討し、次年度の契約内容を労使協議会にて協議する。また、締結した労使協定に違反しない勤怠管理システムについて協議する。

7. 団体交渉について
9月末に要望書を提出する。
11月中に交渉し、要望に対する回答を得る。
8. 組合通信について
随時配信し、組合員からの意見を受け付ける。
9. 次期執行委員改選選挙について
2022年3月に電磁的方法による実施を予定する。
10. 総会について
2022年5月に電磁的方法による開催を予定する。
11. 2021年度予算案について
2021年度収支予算案を添付資料20に示す通りに提案する。

以上

添付資料

2020 年 4 月 6 日

文部科学大臣
萩生田 光一 殿

日本私立大学教職員組合連合
(日 本 私 大 教 連)
中央執行委員長 照本 祥敬

新型コロナウイルス感染防止に関する緊急要請書

今般、新型コロナウイルスは世界的に拡散し、国内での感染者数が増加している影響から、多くの私立大学・短期大学（以下、私立大学等）が、卒業式および入学式の中止、新年度の授業開始時期の延期等の判断を行っています。また、感染拡大を防ぐための不要不急の外出抑制が長期化する中で、国民の経済活動全般に深刻な影響が広がり、家計の急変により、一部の在学学生および入学予定者等（以下、学生）は、進学・修学が困難な状況に直面しています。

文科省は、2020 年 3 月 24 日に「令和 2 年度における大学等の授業の開始等について（通知）」（元文科高第 1259 号）（以下、文科省通知）を発出しました。文科省通知は、感染の拡大防止措置の実施や学事日程の編成、学生の修学支援等に関する留意をよびかける内容です。

しかし、適切な感染防止対策や学生の修学支援措置の実施を各私立大学独自の措置や自助努力のみに求めることは、国の責任を放棄するものです。財政状況によって、十分な対策を講じることができない私立大学では、教職員および学生の感染拡大が生じかねません。

私立大学は日本の高等教育において学生の約 8 割を占めるなど主要な部分を担っています。こうした私立大学の教職員および学生の健康・安全を守り、学生の修学の機会を確保するため、大学の自助努力に委ねるのではなく、政府の責務として緊急の措置を講ずることが不可欠です。

つきましては、下記の措置を可及的速やかに実施するよう要請いたします。

記

1. 教職員の健康・安全を守る措置

- (1) 各私立大学において、感染した教職員、感染者との濃厚接触の疑いのある教職員、感染の疑いのある症状が見られる教職員、基礎疾患を有する教職員、重症化リスクがある高齢の教職員が休業する場合に代替の教職員を必要としたときは、その雇用に係る経費

を補助すること。

- (2) 文科省通知は、授業期間の縮小や休校を行う場合における非常勤職員等の業務体制の確保を求めている。授業が行われなかった期間の非常勤講師の賃金不支給、有期雇用教職員の雇止めなどが行われないよう周知・徹底すること。

2. 感染防止対策に関する私立大学への補助

- (1) 文科省通知は、3条件（換気の悪い密閉空間、多くの人が密集、近距離での会話や発話）が重なることを徹底的に回避するよう求めている。終息の目途が立たない状況にあり、また感染者が出れば一定期間の休校が必要となることから、現実的には遅かれ早かれ、遠隔授業を行うことが必要と考えられる。各私立大学が、遠隔授業等を行うための設備（カメラ、モニター、マイク、通信装置など）を整えることができるよう経費を全額補助すること。
- (2) 換気設備を導入できるよう補助すること。
- (3) 学生、教職員の毎朝の検温を確実・容易に行えるよう、発熱者スクリーニング等の装置を全私立大学に配布すること。
- (4) 文科省の求めに応じ、ドアノブなど共有部分の消毒・清掃が、日常の清掃以上に求められるなか、清掃業務を外部に委託している多くの私立大学では委託内容の追加となり経費がかかる。また感染者が出た場合には消毒作業が必要となる。大学はその性質上、集団感染源となりかねないことから、新型コロナウイルス感染防止のための消毒・清掃に臨時的にかかる経費を全額補助すること。
- (5) 新型コロナウイルス感染防止対策のために、各私立大学において業務量の増加や経費負担が発生している。上記のほか、新型コロナウイルス感染防止対策に要した経費負担について、補助を行うこと。

3. 学生の修学を保障する措置

- (1) 高等教育修学支援新制度の年収要件・機関要件等の臨時的拡大を行い、直近の家計急変で経済的に修学困難となったすべての学生が給付型奨学金の支給、授業料減免を受けられるよう措置を行うこと。
- (2) 経済的事由により入学金、授業料等の期限内納付が困難になっている学生に対して柔軟に対応するよう、各私立大学に要請すること。あわせて、各私立大学が入学金、授業料の納付猶予が行えるよう、必要なつなぎ資金としての無利子の貸付を行うこと。

- (3) 奨学金返還が困難となった者については、収入が回復するまでの期間における返還額を免除すること。
- (4) 大学が遠隔授業を行う場合、学生がそれを受講するには多額の通信費が発生する。通信費無料の Wi-fi を使おうとする場合、結局、大学に出校したり、多数の人が集まる場所に設置されている Wi-fi スポットを利用せざるをえない。各私立大学が学生に通信費を援助できるよう補助をしたり、政府として通信会社に無料化を求めるなどの措置を講じること。

以 上

2020年4月10日

学校法人 大阪医科薬科大学
理事長 植木 實 様

大阪医科大学 教員・医師組合
執行委員会

要望書

新型コロナによる緊急事態宣言を受け、教職員に向けて時短勤務や在宅勤務を考慮するように連絡がありましたが、病院勤務の医師が在宅業務を実施するのは困難です。そこで、院内感染リスクを避けるため、および医師の健康維持のために以下の環境整備を求めます。

1. 定期的な院内の手すりやドアノブなどの消毒
2. マスクの配布
3. 建設工事の一時停止（換気をするため）
4. 職員食堂の利用時間帯制限（事務員等）
5. 職員食堂での予約による弁当販売
6. 診療に伴う危険手当

ご検討のほど何卒宜しくお願いいたします。

2020 年 6 月 15 日

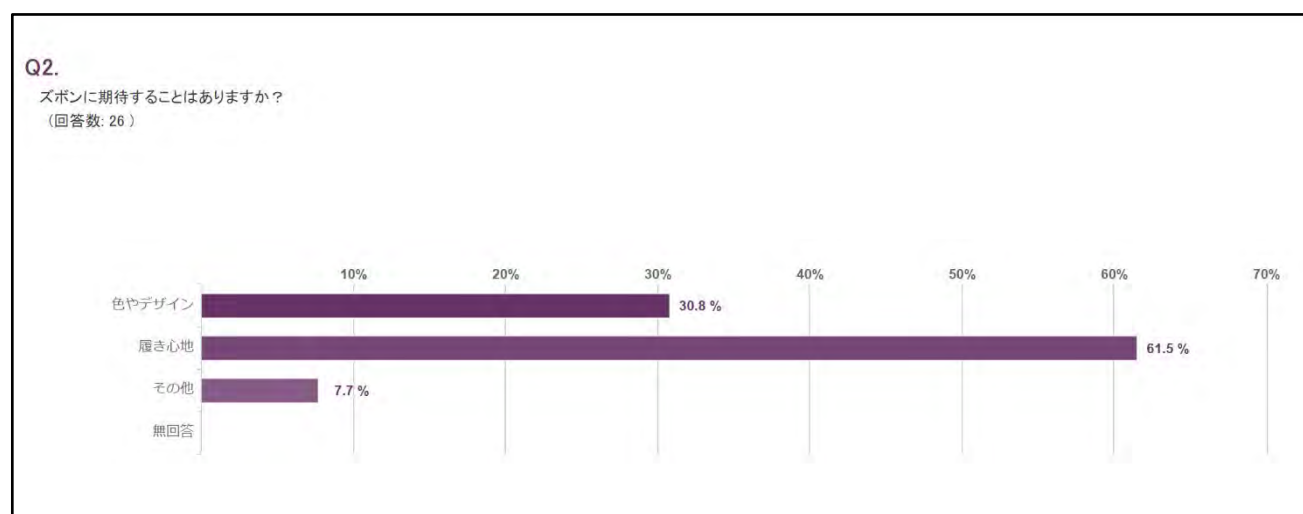
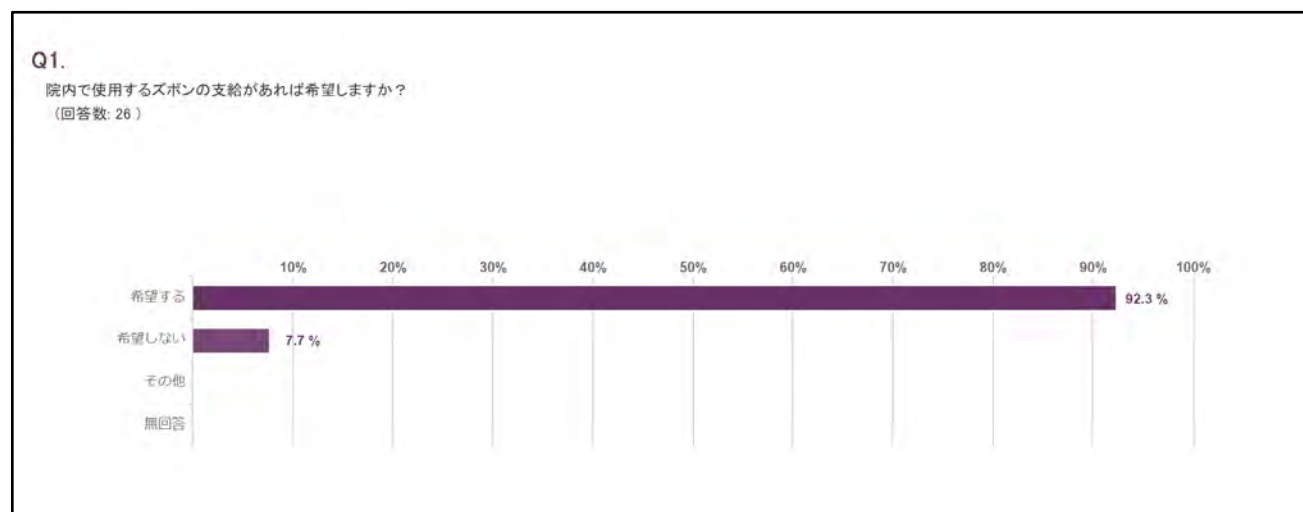
医療従事者による感染拡大の抑制を目的としたズボン支給・洗濯の要望

今般の本学における新型コロナ感染対策を経て、ズボン支給の要望が多く寄せられました。医療従事者が院内で着用した私服のズボンを自宅で洗濯することにより、家族への感染拡大が危惧されています。今後もパンデミック発生の恐れがあることから、医療従事者が安心して診療に従事できるよう早急に対策を講じて下さるようお願いいたします。

初期に組合執行委員が臨床系教室で個別に 50 名弱を対象として調査したところ、80%以上の臨床医からズボン支給の要望がありました。その後、組合員に対して Web アンケートを実施したところ、以下に示す通り 90%以上の方々がズボン支給を希望されました。感染対策の一環としてズボンの支給と洗濯を是非ともご検討くださいますようお願い申し上げます。

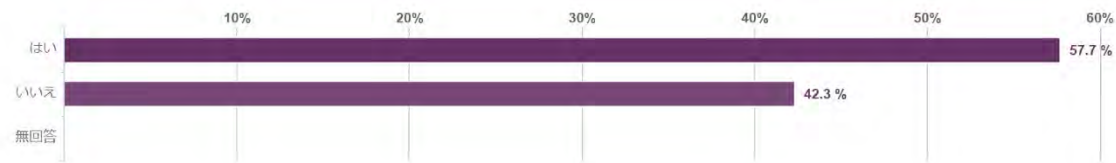
大阪医科大学教員・医師組合

アンケート結果



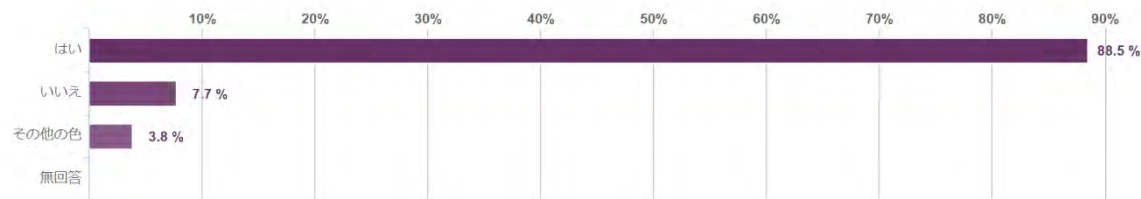
Q3.

（希望される場合）色が白のみでも請求しますか？
（回答数: 26）



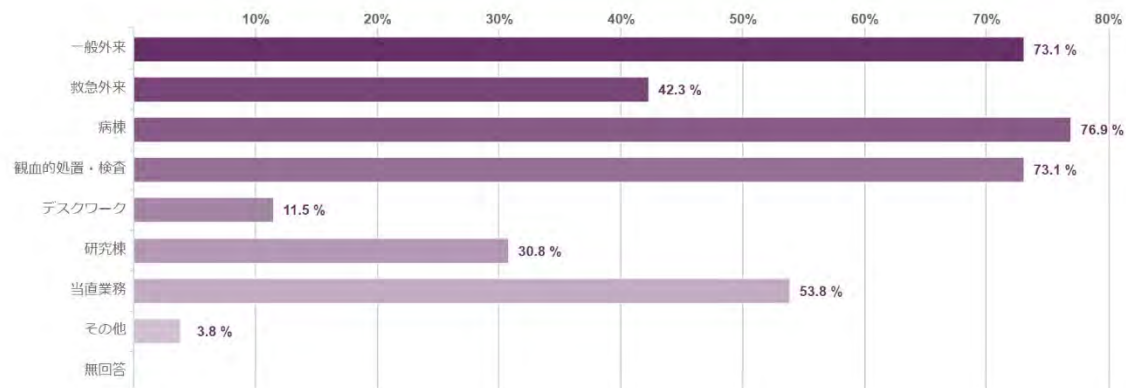
Q4.

（希望される場合）白と紺を選ぶなら、紺を選びますか？
（回答数: 26）



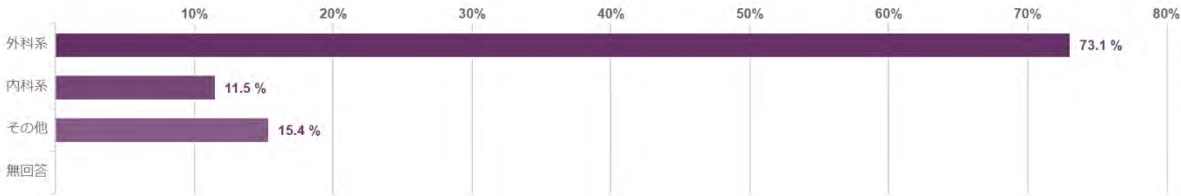
Q5.

あなたの活動範囲で（医療）業務上ズボンが必要となる場所
（回答数: 26）



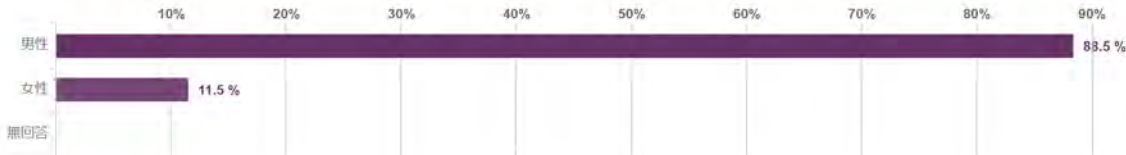
Q6.

ご所属
(回答数: 26)



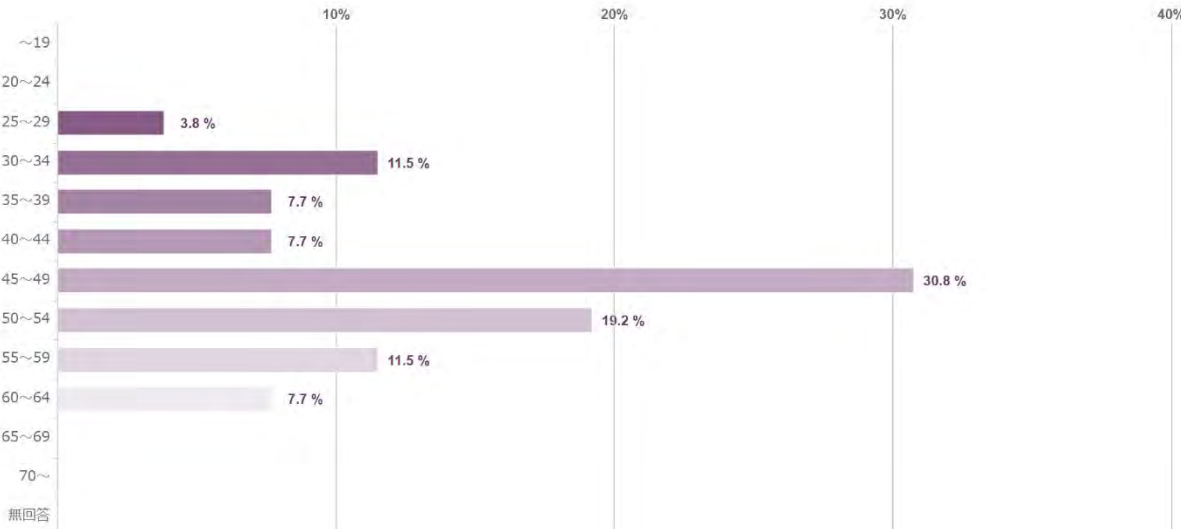
Q.

性別
(回答数: 26)



Q.

年齢
(回答数: 26)



意見

- ・ 希望としては新規にスクラブ型のパンツを採用いただくのが動きやすさや履き心地等の面でも一番ありがたいと思います。
- ・ 一年の支給枚数固定にして、選択肢から選べるようにしていただくとありがたいです。
- ・ 医療従事者の感染予防または院内感染予防の観点からもズボンのみ私服が当たり前という状況は改善項目だと思います。
- ・ ズボンを請求する場合、洗濯に2週間くらいかかっているので、始めは2枚の支給を認めてもらいたいです。
- ・ 支給だけでなく、洗濯してくれることが前提での希望です。
- ・ 白衣2枚は余るけれど、ズボンやスクラブの選択肢があれば希望したい。
- ・ 洗濯は、上下ともしてほしい
- ・ ズボンの更衣をするとなると男性の更衣室が必要だと思われます。
 - 医局隣の当直室&ロッカーが実質男性用という教室があります。
 - 各教室で対応可能？

6. 業 務 内 容：貴院ご指定の業務仕様書による

社会変化に対応する私立大学の教育政策の提言
－新型コロナウイルス感染症の拡大による学生の学びの保障と変化する国際社会を見据えて－

2020年6月
 一般社団法人日本私立大学連盟

世界的な新型コロナウイルス感染症の拡大は、国内外の大学教育に多大な影響を及ぼした。日本の私立大学は、通常の研究活動が阻まれる現状で、教育の質を維持し、学生への学びの保障を最優先にオンライン授業の環境を整備した。また、経済的困窮に陥った学生に対するさまざまな経済支援措置を講じつつ、感染拡大による負の影響を最小限とするための努力を重ねている。

現在、新型コロナウイルス感染症の拡大は一応の収束を見ているが、“ウイルスの拡大”によって顕在化した課題、すなわち、人々の行動様式の変容とともに大学のICT化を進めるなど、私立大学は、新たな学びの方法論を獲得するために、さらなる大学改革を進めなくてはならない。

これまで日本私立大学連盟は、幅広い学生に教育機会を公平に提供し、社会格差の解消に貢献することを使命として、日本の高等教育に大きな貢献を果たしてきた。ここに改めて、学生のための学びの保障を主張するとともに、今般の新型コロナウイルス感染症拡大による社会の変化を契機と捉え、変化する国際社会に対応するためのICTを活用したグローバル化やリカレント教育の進展方策、規制緩和など、私立大学に必要な国等の支援と施策を「高等教育の政策パッケージ」として提示する。

I. 学びの保障と学生支援

1. 学生の経済支援

○ 「学生支援緊急給付金」や「緊急特別無利子貸与型奨学金」の継続的措置等【緊急課題】

経済的困窮に陥った学生に対し、国は新たなスキームにより「学生支援緊急給付金」や「緊急特別無利子貸与型奨学金」を創設した。この制度は緊急措置として終わらせるのではなく継続的に措置していく必要がある。また「学生支援緊急給付金」の要件は、原則「自宅外学生」「多額の仕送り（年額 150 万円以上）を受けていない学生」となっており、学納金の高い（私立大学平均 122 万円）私立大学生にとって極めて不利な条件である。私立大学生の経済的困窮を救うために新たな要件の見直しをお願いしたい。

○ 国立・私立の学生間において格差が生じない支援【緊急課題】

令和2年度の補正予算において「困窮学生に対する授業料減免等の緊急支援」が措置された。しかし、私立大学の補助率は3分の2であるのに対し、国立大学は全額補助である。緊急事態下で困窮する学生に対しては、国立私立の設置形態の違いによる差別は撤廃し、私立大学の学生に対しても全額補助を措置すべきである。

○ 中間層の経済支援措置【中期的課題】

国の学生への支援として、私学助成の「授業料減免」において、令和元年度までは給与所得 841 万円までの学生を支援する措置が講じられていたが、本年度から導入された「高等教育の修学支援新制度」の創設に伴い本措置は廃止された。今般の事態を受け、「学生支援緊急給付金」をはじめ若者を支援するさまざまな措置が取られているが、経済的に困窮する中間所得層の私立大学生への支援はない。今後は、中間層の学生に対する学びの支援を恒久的な国の支援制度として講ずるべきである。また、私立大学の学生に対する国の経済的支援は、これまでのように機関補助として私学助成で措置された場合、2分の1補助を上限とする制

約があるなど国公立大学間の学生に格差をもたらすため、個人補助として明確に位置付ける必要がある。

2. 学生の通信環境に関する支援措置【緊急課題】

学生の安定的な学びを保障するためには、オンライン授業の推進が不可欠である。学生が所持する通信環境については、現在、総務省からの要請により各電気通信事業者において、利用料並びに利用期間について特別な措置が講じられているが、この特例措置の継続が必要である。

3. 令和2年度卒業・修了予定者等に対する就職活動の支援【緊急課題】

令和2年度卒業・修了予定者等に対する就職活動に関しては、企業説明会やインターンシップが延期、中止されるなど、企業等の理解を深め確かな情報を得られる機会が失われ、学生は先行きの見通せない状況に不安を抱えている。大学のサポートはもとより、企業等においては採用活動の適切な情報を適時提供し、インターネットを活用するなど多様な通信手段による説明会や面接、試験を実施していく必要がある。

4. 学生の学びのための感染予防・衛生管理に対する支援【緊急課題】

学生の学びの保障に向けては、大学の施設等における感染予防や衛生管理の対策を講じなくてはならない。現在、私立大学は、新型コロナウイルスの感染を予防しつつオンライン授業とオンキャンパスを併走するための準備を進めているが、オンライン授業の整備だけでなく、図書館や教室、食堂などでの飛沫対策をはじめ保健センターの機能整備などに対する十分な支援が必要である。

第1次補正予算では、国立大学には、新型コロナ感染予防・衛生確保のため予算として、トイレの洋式化・乾式化の補助46億円が措置されたが、私立大学には全く予算措置がない。私立大学に通う学生が安心してキャンパス生活を送れるための緊急的支援をお願いしたい。

Ⅱ. 新型コロナウイルス感染症防止に関する研究、医療体制への支援

1. 感染拡大防止に向けた支援【緊急課題】

私立大学では、新型コロナウイルス感染症拡大を防止するため、医療や研究分野において検査、病床の確保、治療法、新薬の開発などの対策を進めている。感染拡大防止に向けた私立大学の研究及び医療体制、産学の連携体制整備のための緊急的支援をお願いしたい。

2. 大学病院の持続的な経営のための全面的支援【緊急課題】

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により大学病院の経営が圧迫している。規模の大きい大学病院は、一般の病院に比べて、診療停止、病棟閉鎖などによる収支への影響も甚大である。医療崩壊の防止や今後の医療分野の進展のためにも、大学病院に対する政府の全面的支援が必要である。

Ⅲ. グローバル化、社会人教育に向けた新たな進展方策と支援

1. 大学のICT化の推進【緊急課題】

世界の大学においては、ICT化によるバーチャルモビリティが加速している。情報システム強化のためには多大な設備投資が必要となる。また、国の政策として掲げている社会人教育の推進に向けても、大学のICT化を推進しオンライン授業等を活用することで、社会人が学びやすい環境を整備することが重要な鍵となる。

オンライン授業を推進するためのシステム・サーバー整備、機材整備並びに技術面・教育面の支援体制整備について、政府によるさらなる支援が講じられるべきであるが、この大学等におけ

る遠隔授業の環境整備予算は、国公立大学等を含め第1次・第2次補正予算合わせてわずか100億円の措置である。日本の私立大学が、国内はもとより世界の大学を見据えた多彩な遠隔授業のプログラムを組めるよう、また、社会人教育を推進する効果的な授業方法として多様なプログラムを提供できるよう、情報システム強化に対する手厚い補助金の設定が必要であり、補助率2分の1を撤廃すべきである。

2. 9月入学への移行【中期的課題】

9月入学への移行は、根本的な社会構造の変革と初等中等教育と高等教育を含む教育改革を一体として行うことが必要であり、社会全体の合意を得るべく十分議論を尽くさなければならない。

今は、目前で困難な状況にある日本の将来を担う若者の支援に、国・大学は力を尽くすべき時である。

3. 初・中・高等教育における英語教育の一体的な改革の推進【中期的課題】

「9月入学はグローバルスタンダードだから」という説明は不適當であり、9月入学への移行で真のグローバル化が実現するわけではない。留学生の派遣を含めグローバル人材の育成には、英語の能力の向上が課題であり、初・中・高等教育における英語教育の一体的な改革を進め、大学教育へとつなぐことが喫緊の課題である。学生が、海外の高等教育に通用する十分な英語力を身につけたうえで留学しなければ、日本の高等教育は海外からの信頼を失ってしまうだろう。また同様に、留学生の受け入れに関しては、世界が日本の高等教育に失望することのないよう、各大学において高いレベルでの英語による授業の体制を整備することが必要であり、学期の開始期を揃えることだけでは日本への留学生は増やせない。国は、高大接続やグローバル化に向けた大学の多様な改革を支援すべきである。

4. リカレント教育への支援【緊急課題】

「新たな日常」のあり方を確立することが求められるなか、プライベートな時間の有益な使い方を模索する社会人も増えている。「新たな日常」の必須条件は、SDGsの理念を受けて、持続可能な社会の実現を目指すことに意味がある。

その一翼を担うものがICTを活用した大学における生涯教育の推進であり、現代社会に求められるこのようなニーズを総合的に考えたうえで、オンライン授業、あるいはオンライン授業と対面授業を組み合わせた新たな授業のあり方を検討することが重要である。企業等の人材育成、個人のキャリアアップ、キャリアチェンジに基づく多様なプログラムを用意し、産学が共通の認識のもとで、リカレント教育を推進し「学び続ける社会を実現」することが必要であり、ICTの活用は欠かせない授業方法である。政府は私立大学のICT化とリカレント教育に係る経費を十分に支援し、社会人教育の新たな進展方策として展開することが喫緊の課題である。

IV. 変化する国際社会に対応する規制緩和

1. 大学設置基準や当該法律の見直し等

○ 学生の定員管理の緩和

- i 【緊急課題】新型コロナウイルス感染症の拡大によって、大学は留学生の出入国に関する規制や通常とは異なる入試対応となることが予想され、さらに学生の流動状況が掴みづらくなる。令和3年度の学生定員の基準は、暫定的に緩和措置を取るべきである。
- ii 【中期的課題】学問分野の文理横断を推進し、多様な学生が多様な期間で卒業するような状況に対応するためにも、学生の定員管理は「学部単位の入学定員」ではなく「大学単位の収容定員」で管理する、あるいは単年度でなく複数年度の平均値で管理するという現実的な方法に変更すべきである。また、その際には、併せて長期履修学生制度も明確に規定し、社会人教育の推進を念頭に置いた弾力的な制度設計にすべきである。

- iii **【中期的課題】** 東京23区の大学は、地方創生等を目的としたいわゆる「地域大学振興法」により学生数増員の規制策が取られている。しかし、新型コロナウイルス感染症によってさらに大都市圏と地方の流動性を低下させる可能性があり、このことは日本の教育研究、産業の発展やイノベーションの創出を阻害することになりかねない。本法律の見直し期間（令和6年度）において、大学の規制を是正すべきである。

○ **授業の実施場所に関する要件の緩和【緊急課題】**

現在、大学設置基準においては、授業の主たる実施場所は大学の校舎等であることが求められ、学外の施設が認められるのは、授業の一部のみとされている。今後、オンライン授業やリカレント教育などを推進していくためには、学生一人当たりの校舎面積要件の緩和あるいは撤廃を行い、新たにオンライン授業やリカレント教育に要する設備と質にかかわる基準を加えることを提案する。

2. **リカレント教育に係る私立大学の経常費補助金の補助金算定の見直し【緊急課題】**

私立大学の経常費補助金の算定基礎の一つに、専任教員等の認定基準が設けられている。この専任教員とは一定の授業時間数を担当している者であり、正規課程に該当しないリカレント教育の授業時間数は算定の対象外となっているため、正規課程に該当しないリカレント教育に係る授業時間数も、補助金配分基準の授業時間数に含めるべきである。

3. **寄附税制の優遇措置【中期的課題】**

日本の大学への寄附は諸外国に比して低い水準にとどまっている。私立大学の外部資金獲得のためにも、寄附文化を醸成するためのインセンティブが必要である。私立大学に対する法人による寄附については、従来の損金算入に加え、大幅な税額控除を可能とする措置の創設を、個人からの寄附については、一定の上限まで、所得税・個人住民税から寄附金全額を控除するなど、日本の高等教育を支援する優遇措置の創設が必要である。

以上

2020 年 8 月 3 日

ワークウェア運用改善要望書

学校法人 大阪医科薬科大学
理事長 植木 實 様

大阪医科大学 教員・医師組合 執行委員会

コロナ禍において教職員とともに対応に尽力くださり有難うございます。感染対策を実施するにあたり、臨床医のワークウェアについて下記のような様々な問題が明らかになりましたので改善を要望いたします。

[問題点]

ズボンの支給がなく、私服を自宅に持ち帰って洗濯するため家族への感染が懸念される。

[関連部署から指摘された問題点]

大学が支給していないワークウェアがクリーニングに出されている。

[要望]

臨床医のワークウェアは数種類存在しますが、その運用について必要があれば見直し、ルールを周知して下さい。そのうえで支給品目にズボンを追加し、クリーニングをお願いします。

これに関して、部署独自のワークウェアの必要性や、支給するワークウェアの材質・形状・デザインおよび運用方法について、現場で働く臨床医に対して意見聴取を実施して下さい。

ご検討のほど何とぞ宜しくお願いいたします。

以上

平日と休日の収支比較

ハッピーマンデー開院による収支改善効果を確認する為、2019/4月の休日と平日の1日当たりの収支を比較しました。

1日当たりの収支状況(2019年4月)及び実態改善見込額

単位:千円

		外 来			入 院			改善見込
		休日 ①	平日 ②	改善見込 ③=②-①	休日 ④	平日 ⑤	改善見込 ⑥=⑤-④	
1	医療収益	454	35,994	35,540	35,119	76,961	41,842	77,381
2	包括収入				23,868	28,638	4,769	4,769
3	手術	32	742	710	561	16,552	15,990	16,700
4	その他	313	18,422	18,109	6,826	14,924	8,098	26,207
5	薬剤	86	15,861	15,775	941	4,128	3,187	18,962
6	その他	26	1,192	1,166	3,175	13,121	9,946	11,112
7	査定減	▲3	▲223	▲220	▲252	▲402	▲149	▲370
8	医業費用	446	37,243	36,797	41,594	71,132	29,538	66,335
9	材料費	118	18,245	18,127	8,104	23,834	15,730	33,856
10	医薬品費	85	15,180	15,095	3,544	7,967	4,423	19,518
11	診療材料費	33	3,039	3,006	4,035	14,969	10,934	13,940
12	その他	0	26	26	525	898	373	398
13	人件費	231	11,939	11,708	23,580	32,655	9,075	20,783
14	医師	90	4,608	4,518	3,551	5,875	2,324	6,842
15	看護師	60	1,547	1,487	11,401	14,553	3,151	4,638
16	医療技術職	38	2,493	2,455	2,269	3,993	1,724	4,179
17	事務員	22	1,615	1,593	2,455	3,174	719	2,312
18	技能労務員	4	241	237	1,180	1,449	269	506
19	その他	17	1,436	1,418	2,724	3,611	887	2,305
20	委託費	37	3,148	3,110	3,346	5,205	1,859	4,969
21	寝具			0	0		▲0	▲0
22	保守	18	1,540	1,522	1,071	2,048	977	2,498
23	その他	19	1,608	1,589	2,274	3,157	882	2,471
24	設備関係費	41	2,685	2,644	4,571	6,355	1,784	4,428
25	減価償却費	32	1,927	1,895	3,500	4,595	1,095	2,991
26	賃借料	7	526	520	677	1,081	404	924
27	修繕費	3	232	229	394	679	285	514
28	その他	19	1,227	1,208	1,994	3,084	1,091	2,299
29	医業損益	8	▲1,249	▲1,257	▲6,475	5,828	12,304	11,047

外来については、人件費が大きく膨らむことにより開院した場合医業損益は悪化する。
しかし、入院については手術収入等が大きく増加することにより医業損益は開院した場合に改善する。
外来の損益悪化を入院がカバーするために、外来と入院の合計損益は開院した方が改善する。

学校法人大阪医科薬科大学 休職復職規程

(平成28年3月1日施行)

(目 的)

第1条 この規程は、学校法人大阪医科薬科大学（以下、「本法人」という。）の各事業所の就業規則にある職員の休職復職に関する事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程は、本法人の職員に適用する。ただし、試用期間中の者については、適用しない。

(休職事由)

第3条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、休職を命ずる。

- (1) 業務外の身体的傷病により欠勤し、その期間が120日（休日を除く。）を超える場合
- (2) 業務外の精神的傷病により、通常の労務提供ができず、職員の健康および業務遂行を考慮して治療に専念する必要があると本法人が認めた場合
- (3) 本法人の許可をうけて留学、就学、出向等をなし、本法人が必要と認めた場合
- (4) 刑事事件に関し起訴された場合
- (5) 前各号のほか、特別の事情により本法人が必要と認めた場合

2 休職を命じられた職員は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しないものとする。

(欠勤期間の通算)

第4条 前条第1項第1号によって欠勤中の職員が、一時的に出勤し、3か月以内に同一又は類似の事由で再び欠勤したときは、前後の欠勤期間は連続するものとみなして通算する。

(休職期間)

第5条 休職期間は、採用日からの年数に応じ、次のとおりとする。

なお、当該年数には休職期間は含まないものとする。

採用日からの年数	最長期間
満1年未満の者	6か月※
満1年以上の者	1年6か月※

※有期雇用の職員については、上記期間若しくは契約満了日のいずれか早い日を休職期間とする。

- 2 前項の期間は、理事長が特に必要があると認めた場合において、6か月を超えない範囲で延長を1度行うことがある。
- 3 第1項の休職期間中に定年退職となる場合は、それまでの期間を休職期間とする。

- 4 第1項の休職期間は、暦日数による通算とする。
- 5 休職中は、少なくとも月1回、本法人に近況を報告しなければならない。

(休職期間の通算)

第6条 第3条第1項第1号及び第2号に定める事由のため休職した職員が、その後復職して6か月以内に同一又は類似の業務外の傷病により欠勤した場合、当該職員に対し休職を命ずることができる。この場合における休職期間は、復職前の休職期間の残日数とする。

(休職中の給与)

- 第7条 休職中の給与は支給しない。ただし、職員が、第3条第1項第3号に掲げる事由のため休職になった場合においては、1年間は本給及び家族手当を支給し、2年目以降は標準給与の20%の休職給を支給する。
- 2 職員が第3条第1項第2号及び第4号から第5号に定める事由により休職し、その休職が、使用者の責に帰すべき事由による場合においては、休職期間標準給与の60%の休職給を支給する。
 - 3 賞与及び退職金は、その対象期間から休職期間を差し引いて算定する。

(復 職)

- 第8条 第3条第1項各号の休職事由が消滅したと本人から申請があったときは、復職させる。ただし、復職させることが適当でないと本法人が認めたときには復職させない。
- 2 第3条第1項第1号及び第2号に該当した職員の休職事由の消滅確認は、本法人が指定する医師の診断をもって行うものとする。職員が正当な理由なくこれを拒否した場合、主治医の診断書があったとしても復職させないことがある。
 - 3 復職は原則として休職前の職務に復帰するものとし、復職時における本給月額（又は時間給）は、その者が休職となった日の前日時点の支給額とする。ただし、業務上やむを得ない場合は、他の職に転換させ、その職務内容に応じて、給与を改定することがある。
 - 4 休職期間が経過し、なお休職事由が消滅しないとき、又は復職を命ぜられないときは、自然退職するものとする。

(リハビリ勤務)

- 第9条 本法人が職員の復職に際して必要と判断した場合、リハビリ勤務を行う場合がある。
- 2 リハビリ勤務を行う場合、産業医及び保健管理室を含めた当該職員との個別協議の上復職プログラムを作成する。
 - 3 リハビリ勤務の業務内容、勤務時間や賃金等については、第2項に定めるプログラムの内容を考慮して個別協議の上決定する。

(改 廃)

- 第10条 この規程の改廃は、法人運営会議の議を経て、理事長が行う。

附 則

この改正は、平成28年3月1日から施行する。この規程の施行日をもって休職規程（昭和49年4月1日施行）は、廃止する。

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この改正は、令和3年4月1日から施行する。
- 2 第1項に定める施行日において本法人に在籍する職員で、既に休職を命じられている者については、従前の規定によるものとする。

2020 年 9 月 23 日

新人事制度導入に関する要望書

学校法人 大阪医科薬科大学
理事長 植木實 様

大阪医科大学 職員部門代表者会議
職員代表 吉田秀司

新人事制度の現職者への適用に関して以下を要望いたします。

[要望]

1. 新人事制度が導入された場合の基本給を試算できるように（新旧）基本給表を公開し、試算方法を周知して下さい。来年 4 月に導入するのであれば、協議期間を考慮して 10 月末日までに周知して下さい。
2. 基本給の減額および各種手当の廃止は不利益変更となるため、代償措置を立案し、10 月末日までに周知して下さい。
3. 新しい基本給を適用した場合に減額される退職金に対する代償措置を立案し、10 月末日までに周知して下さい。
4. 役職定年制の適用は令和 3 年 4 月以降に役職に着かれる者を対象とし、法の不遡及の原則に従って既に役職に着かっている者を対象から外してください。
5. 上記等の懸案事項について各組合と十分に協議を重ね、合意を得て下さい。合意が得られない場合、施行の延期あるいは現職者への適用の断念を要望いたします。また、合意を得ずに強行する場合には過半数代表者による意見書の提出をいたしません。

ご検討のほど何とぞ宜しくお願いいたします。

以上

令和2年10月29日

大阪医科大学 職員部門代表者会議

職員代表 吉田 秀司 殿

学校法人 大阪医科薬科大学

理事長 植木 實

『新人事制度導入に関する要望書』について（回報）

令和2年9月23日付でありました要求事項について別紙のとおり回報致します。

『新人事制度導入に関する要望書』に対する回答書

令和2年10月29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
1. 新人事制度が導入された場合の基本給を試算できるように(新旧)基本給表を公開し、試算方法を周知して下さい。来年4月に導入するのであれば、協議期間を考慮して10月末日までに周知して下さい。	1.新俸給表の公開は現在検討中です。
2. 基本給の減額および各種手当の廃止は不利益変更となるため、代償措置を立案し、10月末日までに周知して下さい。	2. 現在、下記の新規・変更手当(案)を検討しています。 災害時派遣手当 危険手当の増額 ホットライン手当 学部間講義手当
3. 新しい基本給を適用した場合に減額される退職金に対する代償措置を立案し、10月末日までに周知して下さい。	3. 退職金については、新しい基本給で減額になる場合は、減額前の基本給を適用する予定です。
4. 役職定年制の適用は令和3年4月以降に役職に就かれる者を対象とし、法の不遡及の原則に従って既に役職に就かれている者を対象から外して下さい。	4.十分に協議を行って、ご理解いただいたうえで進めたいと考えています。
5. 上記等の懸案事項について各組合と十分に協議を重ね、合意を得て下さい。合意を得られない場合、施行の延期あるいは現職者への適用の断念を要望いたします。また、合意を得ずに強行する場合には過半数代表者による意見書の提出をいたしません。	5.合意を得られるよう誠実に対応し、十分に協議を行ったうえで、進めて参ります。

以 上

2020 年 11 月 18 日

新人事制度導入に関する要望書（再提出）

学校法人 大阪医科薬科大学

理事長 植木 實 様

大阪医科大学 職員部門代表者会議

職員代表 吉田 秀司

先に提出した「新人事制度導入に関する要望書」に対する回答を受け、再度以下を要望いたします。

[要望]

1. 棒給表の通知について

棒給表公開による悪影響を懸念されるのであれば、各個人に対し、これまで適用されてきた棒給表および今後適用される棒給表の通知を求めます。

2. 代償措置と手当について

ご回答いただいたように新規・変更手当を代償措置の一部とすることは理解できますが、基本給の減給、および持ち家に対する住宅手当を廃止により給与が減額されたとき、その不利益を軽減する措置は必要であると考えます。従って、その措置の具体的な説明を求めます。家賃補助手当については年齢制限ではなく、給与もしくは職級による配分など、更なる議論を求めます。

さらに、医療費補助廃止に伴う新たな福利厚生への提示を求めます。

3. 退職金について

「新しい基本給で減額になる場合は、減額前の基本給を適用する予定です」とのご回答をいただきましたが、これを現職者すべてに適用することは困難であると考えます。本対策の適用者や減額前の基本給の計算方法等について具体的な説明を求めます。

4. 役職定年制について

役職定年制の適用は令和3年4月以降に役職に着かれる者を対象とし、法の不遡及の原則に従って既に役職に着かっている者を対象から外すことを再度求めます。

5. 上記等の懸案事項について各組合と十分に協議を重ね、合意を得て下さい。合意が得られない場合、施行の延期あるいは現職者への適用の断念を要望いたします。また、合意を得ずに強行する場合には過半数代表者による意見書の提出をいたしません。

ご検討のほど何とぞ宜しくお願いいたします。

以上

令和2年12月24日

大阪医科大学 職員部門代表者会議

職員代表 吉田 秀司 殿

学校法人 大阪医科薬科大学

理事長 植木 實

『新人事制度導入に関する要望書』の回答について

令和2年11月18日付貴組合からの「新人事制度導入に関する要望書」について、別紙のとおり回報致します。

『新人事制度導入に関する要望書』に対する回答書

令和2年12月24日

学校法人 大阪医科薬科大学

添付資料 09 『新人事制度導入に関する要望書』に対する回答書

要 求 項 目	回 答 内 容
1. 俸給表の通知について 俸給表公開による悪影響を懸念されるのであれば、各個人に対し、これまで適用されてきた俸給表および今後適用される俸給表の通知を求めます。	1. 新制度の俸給表は、組合に公開し、全職員個人に対しては、適用級の通知を行います。
2. 代償措置と手当について ご回答いただいたように新規・変更手当を代償措置の一部とすることは理解できますが、基本給の減給および持ち家に対する住宅手当を廃止により給与が減額されたとき、その不利益を軽減する措置は必要であると考えます。従って、その措置の具体的な説明を求めます。家賃補助手当については年齢制限ではなく、給与もしくは職級による配分など、更なる議論を求めます。さらに、医療費補助廃止に伴う新たな福利厚生の提示を求めます。	2. 新人事制度導入の必要性は高く、基本給の減額となる職員に対しては、令和 3 年 4 月から令和 8 年 3 月まで 5 年間の経過措置を設け、1 年毎に 5 分の 1 ずつ減額するよう激変緩和措置を実施します。 また、既存職員への家賃補助手当の年齢制限については、令和 3 年 4 月から適用する予定でしたが、5 年間の延期をします。なお、持家者に対しての 6,000 円は、廃止します。 なお、新たな福利厚生については、労使協議会等で検討していきたいと考えています。
3. 退職金について 「新しい基本給で減給になる場合は、減額前の基本給を適用する予定です」との回答をいただきましたが、これを現職者すべてに適用することは困難であると考えます。本対策の適用者や減額前の基本給の計算方法等について具体的な説明を求めます。	3. 令和 3 年 4 月の昇給後の基本給と新人事制度移行後の退職時の基本給を比較し、高い基本給を適用します。ただし、令和 3 年 4 月から令和 8 年 3 月までの退職者に限ります。
4. 役職定年制について 役職定年制の適用は令和 3 年 4 月以降に役職に就かれる者を対象とし、法の不遡及の原則に従って既に役職に就かれている者を対象から外すことを再度求めます。	4. 限りある財源の中、若手職員の登用の為には組織内の役職の流動性を担保しなければなりません。一定の年齢で役割を変更し、新たな働き方に移行できるよう制度を整えていきたいと考えています。役職定年後は、役割の変更により役職手当が変更になります。 現状、既に役職に就かれている者を対象から外すことは考えていません。
5. 上記等の懸案事項について各組合と十分に協議を重ね、合意を得て下さい。合意が得られない場合、施行の延期あるいは現職者への適用の断念	5. 合意を得られるよう誠実に対応し、十分に協議を行ったうえで、進めて参ります。

を要望いたします。また、合意を得ず
に強行する場合には過半数代表者
による意見書の提出をいたしません。

以 上

新人事制度の導入について

令和3年3月18日
(教員・医師対象説明会資料)

人事制度改革の背景について

総務部 人事課

1、改正の必要性

外部環境の変化（昭和モデルの是正）

少子高齢化による定年の引き上げ

男女雇用機会均等法による女性の就労率の上昇

労働市場の流動化

同一労働 同一賃金 への法改正

職員の平均年齢の上昇により、
「**極端な年功賃金モデルでは事業活動を維持できない**」

< 医大職員平均年齢：事務職44歳（同上場企業1,400社 41歳） >

- ・ 若手職員の離職が増加（**競争力のある処遇が必要**）
- ・ 中途採用の重要性が増加（新卒一括採用の後退）

- ・ 職務遂行能力に無関係な手当：法人内で、同一にする必要あり
- ・ 賞与：今以上に業務実績を反映したものにシフトする

内部的事情

法人合併・大学統合のため、**同一法人内に「4つの人事制度」が混在**

- ・ 法人内の人事異動を適切に行う
- ・ 職員のモチベーション向上に繋げる

2、改正の方向性

1、**職能型**（年功型）賃金モデル から「**職務型賃金モデル**」へ

➡ **緩やかに移行（≠ 成果主義）**

2、**若手**（20歳代～30歳代）への**賃金配分を是正**

➡ 40歳代・50歳代の定期昇給率は減少

3、**賞与は**現支給方法を見直し、**法人及び個人の貢献度連動**

➡ 現評価制度を見直し、貢献度を反映させる

4、**各種手当**（医大・薬大・高槻中高）の**統合**

➡ 現代の実情に沿った手当支給にする

5、**旧3法人**（医大・薬大・高槻中高）の**人事制度を統合**

➡ 法人内で、同一の人事制度を運用する

新人事制度の主な改正点及び経過措置について

給与項目	要件	詳細
家族手当	配偶者扶養への補助以外に子育て支援も重視し、扶養家族数に応じて支給する	➢ 扶養者1人につき10,000円（配偶者と子のみ支給する。父母、祖父母、弟妹、孫は対象外とする。） （参考・・現医大例：配偶者14,900円・子2人まで6,600円・子3人目以降5,500円） ➢ 子が16歳年度ははじめから22歳年度末まで1人5,000円加算 【経過措置】 家族手当が減額となる教職員への経過措置はありません。
家賃補助手当	賃貸物件の居住者に係る費用に応じて、その家賃補助のため支給する	➢ 家賃に応じて支給し、上限27,000円とする。（満40歳になった年度末まで支給） ➢ 遠方からの人材確保を考慮して、自身の財産となり得ない賃貸物件費用に対し支給する。よって持家者に対しては支給しない。 【経過措置】 ＜持家者＞ 経過措置として、令和3年4月から令和6年3月までの3年間は6,000円を支給し、令和6年4月から廃止します。 ・40歳以上の職員が令和3年4月1日以降、持家者から賃借者になった場合は、経過措置期間であっても、家賃補助手当27,000円は不支給とする。 ＜賃借者＞ 経過措置として、令和3年4月1日時点で40歳以上の者及び令和3年4月から令和8年3月までの期間40歳に到達する者については、家賃補助手当27,000円を令和8年3月まで支給する。 ・40歳以上の職員が令和3年4月1日以降、賃借者から持家者になった場合は、経過措置期間であっても、住宅手当6,000円は不支給とする。 ・40歳以上の職員で令和3年3月31日以前から賃借者（住宅手当受給者）であり、令和3年4月1日以降、新たに別物件の賃借者になった場合は、経過措置期間である令和8年3月まで家賃補助手当27,000円を支給する。 （ただし、本人からの届出が必須です。）
賞与	役割の差を反映する（将来的には業績・評価を反映する）	➢ 基本給×支給月数とする。 新人事制度では、令和3年6月賞与以降、算定基礎から家族手当を除外した。 【経過措置】 令和3年6月賞与については、家族手当を基礎額に算入する。 令和3年12月賞与以降は未定です。 なお、支給月数は法人の業績を踏まえ毎年検討し、決定する。
医療費補助	医大のみに適用されている補助であり、大学統合を機に廃止する。	➢ 令和2年3月31日以前に入職した職員は、令和3年3月31日をもって廃止する。

2020年10月15日

学校法人 大阪医科薬科大学
理事長 植木 實 様

大阪医科大学 教員・医師組合
執行委員長 吉田秀司

申入書

2020年度の要求書を提出いたします。2020年11月13日(金)までに文書でのご回答をお願いいたします。

団体交渉の日程については、後日別途申し入れさせていただきます。

以上

2020年10月15日

学校法人 大阪医科大学
理事長 植木 實 様

大阪医科大学 教員・医師組合
執行委員長 吉田秀司

要求書

大阪医科大学 教員・医師組合は、下記の通り賃金・労働環境に関する要求をいたします。
コロナ禍による影響で収益が悪化していることは承知しておりますが、我々の貢献に対し誠意あるご回答をいただきたく、何とぞよろしくお願いいたします。

記

I. 要求項目

1. 家賃補助手当および医療費補助の改正について
2. 基本給の引き上げについて
3. 冬季賞与について
4. 特別慰労手当およびホットライン手当、宿日直中の食事手当の支給について
5. 感染拡大防止対策について
6. 労使協定違反状態の解消について
7. 臨床医の仕事着(ズボン)支給および宿直室のシーツ交換について
8. 働き方改革について
9. 女性医師・教員支援について
10. 適正な評価システムの構築について
11. 三島救命救急センターの第三次救急機能の移転について
12. 教育センター課職員の増員について
13. IT関連の知識のある教育センター課職員の配置について

II. 要求内容

1. 家賃補助手当および医療費補助の改正について

家賃補助手当および医療費補助などの改正について教員・医師は説明を受けておりません。また、これら改正による不利益に対して補償措置が何も示されておりません。従って、

家賃補助手当および医療費補助の改正の撤廃

を要求いたします。

2. 基本給の引上げについて

2014年に消費税が8%に増税され、昨年10月に10%に増税されました。この間、本学では定期昇給のみで1度も基本給の引き上げが行われず、実質的に給与の低下が続いています。政府も経済界に積極的な賃上げを求めている、

10,000 円の基本給引上げ + 定期昇給

を要求いたします。

3. 冬季賞与について

昨年度(2019年度)の賞与は災害による影響で前年度に比べて8,000円(夏冬合計)の減額がなされ(添付資料1_項目2参照)、今年の夏季賞与もコロナ禍の影響により更に前年より20,000円の減額がなされました。現在、引き続き本学の財政に負担が生じていることは承知していますが、この状況下において教員・医師は例年以上の負担を強いられています。これら我々の貢献に対する評価として

(基本給+家族手当) × 2.7 カ月 + 47,000 円

を要求いたします。

4. 特別慰労手当およびホットライン手当、宿日直中の食事手当の支給について

コロナ禍の影響により教員・医師は業務増加により例年以上に疲弊しています。教員・医師の努力を評価し、

特別慰労手当 20,000 円/人

を要求いたします。

また、新たに設置された各種ホットラインにより対応部署の教員・医師の負担が増加しています。この貢献を評価し、

ホットライン手当の支給

を要求いたします。

さらに、働き方改革の一環で診療科毎の宿日直業務の格差が広がっています。宿日直手当の見直しを求め、

宿日直中の食事手当の支給

を要求いたします。

5. 感染拡大防止対策について

学生に対して建物や講義室の入口などに手指消毒薬が設置されていますが、教員・医師に対する感染拡大防止対策は十分ではありません。病院内や総合研究棟での感染拡大防止対策として、

各フロアのエレベーター前およびトイレ前への手指消毒薬の設置

を要求いたします。

6. 労使協定違反状態の解消について

医師に対しては勤怠管理システムの構築に伴い労使協定違反の解消が進んでいます。しかし基礎系教員に対する勤怠管理システムが整備されておらず、時間外労働手当不払いのために協定違反の状態にあります（添付資料1_項目4参照）。昨今の社会的状況を鑑み、

適切な勤怠管理システムの構築と労使協定違反状態の早急な解消

を要求いたします。

7. 臨床医の仕事着(ズボン)支給および宿直室のシーツ交換について

新型コロナ感染拡大予防に端を発し、臨床医の仕事着(ズボン)の支給と宿直室のシーツ交換について労使協議会で協議を重ねて参りましたが、未だ実現しておりません（添付資料2, 3参照）。感染症の拡大防止のためにも、

ズボンの支給とシーツ交換の早期実現

を要求いたします。

8. 働き方改革について

厚生労働省「医師の働き方改革の推進に関する検討会」が報告書「医師労働時間短縮計画及び評価機能について」において、医療機関に対し労働時間短縮に関する様々な対策の義務化を求めています。求められている対策を実現するには現場で働く医師の理解が必要ですが、残念ながら議論の方向性すら理解できているとは言い難い状況です（添付資料 1_項目 5 参照）。従って、

本学の「働き方改革委員会」主導による説明会・討論会の開催

を要求いたします。

9. 女性医師・教員支援について

女性医師支援センターの女性医師を対象にした活動によって、学内保育園の利用対象者を教職員、大学院生、研究者に拡大するなどにより、出産・子育て中の女性医師もキャリア形成を継続できる支援環境が整いつつあります（添付資料 1_項目 6 参照）。しかしながら、2024 年 4 月に始まる医師の時間外労働上限を勘案すると、出産・育児のみならず、介護、疾病等による医師と教員の離職を防ぐ方策も必要です。女性医師・教員が本学医学部においてキャリア形成を継続するためには、ロールモデルとなる上位職に就く女性医師・教員の存在が欠かせません。

早急に支援対象に女性教員を含め、男性医師・教員にまで拡大する

と共に、

管理職に占める女性の割合の具体的数値目標の設定

を要求いたします。

10. 適正な評価システムの構築について

来年度からの賞与には「役割の差を反映する」として家族手当の代わりに役職手当が加算されることになっています。しかし、必ずしも役割に応じた役職が与えられているとは言えず不平等です。従って、

適正な評価システムの早期実現

を要求いたします。

1 1. 三島救命救急センターの第三次救急機能の移転について

三島救命救急センターの新病棟への移転が予定されておりますが、同センターは経営悪化により危機的状況にあるとの報道がなされており、また移転による関連部署の業務増加が予想されます。そこで、

三島救命救急センター移転による財務と業務への影響に関する説明

を要求いたします。

1 2. 教育センター課職員の増員について

教育センター課の業務増加が、教員・医師の教育業務にも影響を及ぼしています。今後も新カリキュラムの臨床実習開始などにより教育センター課の業務増加が予想されるので、

教育センター課職員の増員

を要求いたします。

1 3. I T 関連の知識のある教育センター課職員の配置について

今般の遠隔授業および今後の I T 関連技術の教育現場への導入に対応するために、

I T 関連の知識のある職員の教育センター課への配置

を要求いたします。

以上

『要求書』に対する回答書

要 求 項 目	回 答 内 容									
＜賃金・労働環境関連＞ 1. 基本給の引上げ(ベースアップ)について ベースアップ 3,000 円＋定期昇給	1. 平成 31 年度給与については、全教職員平均で 6,519 円の定期昇給 (2.04%)を行っており、本学は毎年 2%程度の定期昇給を実施しています。なお、今後の人事制度における処遇面では業務環境が厳しい中、限られた原資であることから一律に配分するのではなく、本法人の業務に、より貢献した割合に応じて配分していく方針です。 (平成 31 年度定期昇給実績) <table><tr><td>・全教職員平均</td><td>2.04 %</td><td>6,519 円</td></tr><tr><td>・教員平均</td><td>1.47%</td><td>6,141 円</td></tr><tr><td>・教員(教授除く)</td><td>1.58%</td><td>6,034 円</td></tr></table>	・全教職員平均	2.04 %	6,519 円	・教員平均	1.47%	6,141 円	・教員(教授除く)	1.58%	6,034 円
・全教職員平均	2.04 %	6,519 円								
・教員平均	1.47%	6,141 円								
・教員(教授除く)	1.58%	6,034 円								
2. 冬期賞与について (基本給＋家族手当)×2.7 ヶ月 +27,000 円	2. 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。日頃の教職員の貢献を考慮して、昨年と同様の支給率とします。 ◇賞与支給日 令和元年 12 月 10 日(火) ◇支給月数及び加給額 2.5 ヶ月 + 23,000 円 ◇平成 30 年度実績 2.5 ヶ月 + 26,300 円 ◇令和元年度冬期賞与平均支給額(試算) <table><tr><td>・全教職員平均</td><td>835,872 円</td></tr><tr><td>(前年度比</td><td>- 3,920 円 - 0.47%)</td></tr><tr><td>・教員平均</td><td>1,180,926 円</td></tr><tr><td>(前年度比</td><td>-16,698 円 - 1.41%)</td></tr></table>	・全教職員平均	835,872 円	(前年度比	- 3,920 円 - 0.47%)	・教員平均	1,180,926 円	(前年度比	-16,698 円 - 1.41%)	
・全教職員平均	835,872 円									
(前年度比	- 3,920 円 - 0.47%)									
・教員平均	1,180,926 円									
(前年度比	-16,698 円 - 1.41%)									
3. 住宅手当の増額について 月額 8,000 円(持家の住宅手当月額 2,000 円の増額)	3. 他大学との比較が必ずしも社会状況を反映しているものではないと考えています。平成 30 年東京高裁の日本郵便事件の判決では、非正規職員への住宅手当賠償が認められたことにより、一般的に住宅手当は廃止・縮小となっています。本法人でも、現在新人事制度を検討している中、2020 年 4 月以降の入職者の住宅手当については、家賃補助として賃貸物件に係る家賃は、上限 27,000 円(最長 15 年迄)支給し、持家に対しては支給しない方針で進めています。持家手当の廃止は人件費の削減が目的ではなく、適正配分を目的としていることをご理解ください。									

4. 労使協定違反状態の解消について	4. 専門業務型裁量労働制の適用を検討していたが、本法人の現状や行政の動向による認識では導入は厳しいと判断しています。 今後、労使で認識を統一したうえで、在学、在院時間の把握とその内訳として、時間外労働時間及び研鑽の時間の申請・承認を行うようにし、勤怠管理の徹底を図っていきます。
5. 働き方改革について	「働き方改革」の検討部会の協議及び実施状況については、今後、労使協議会で定期的に情報を開示します。また、教授や診療科長等の管理職の方々との意識統一を図るよう進めています。
6. 女性医師支援センターの支援対象について	6. 女性医師支援センターは女性医師を対象に活動し、短時間勤務制度や保育室の利用範囲を拡大するなどの成果を上げているが、今後は状況を確認して支援対象者等の拡大を検討していきます。
7. 病院当直時の労働環境改善について	7. 病院当直時の当直室のシーツ交換及び食事補助については、現状を確認して、今後検討したいと思います。
8. ハラスメント対策について	8. ハラスメント対策については、昨年度に啓発リーフレットとホームページを刷新し、入職者や新入生全員に対しリーフレットを配布して利用方法等の説明をしています。また、年 2 回の啓発講習会も実施しており、積極的に活動しています。
9. 教室運営不均衡の是正について	9. 個人研究費や兼業の取扱いについては、現況を調査したうえで今後の方針を定めます。

以 上

2020 年 6 月 15 日

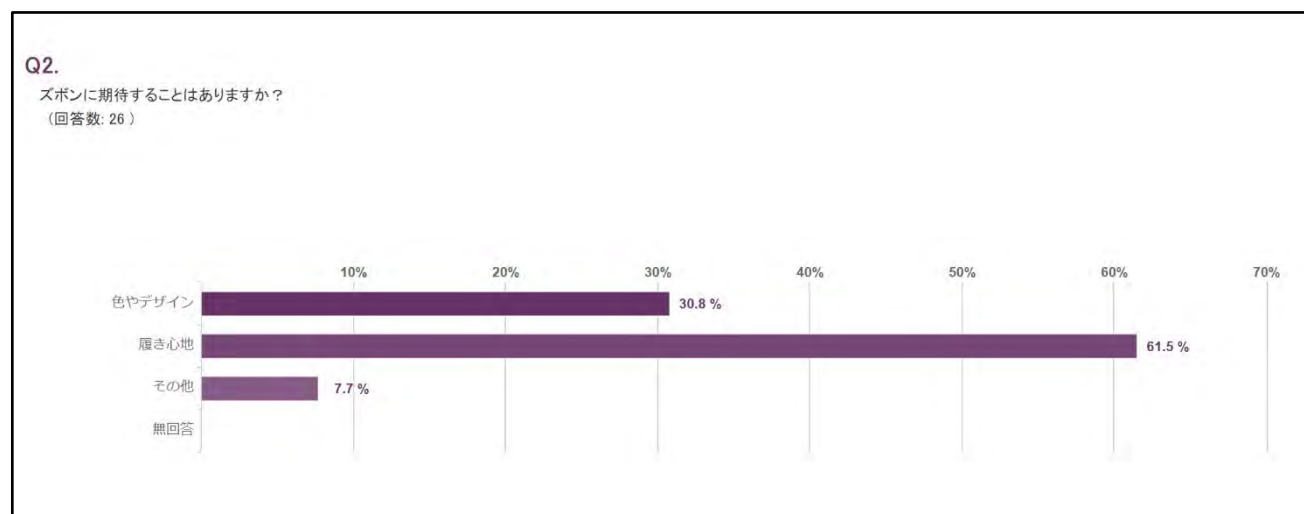
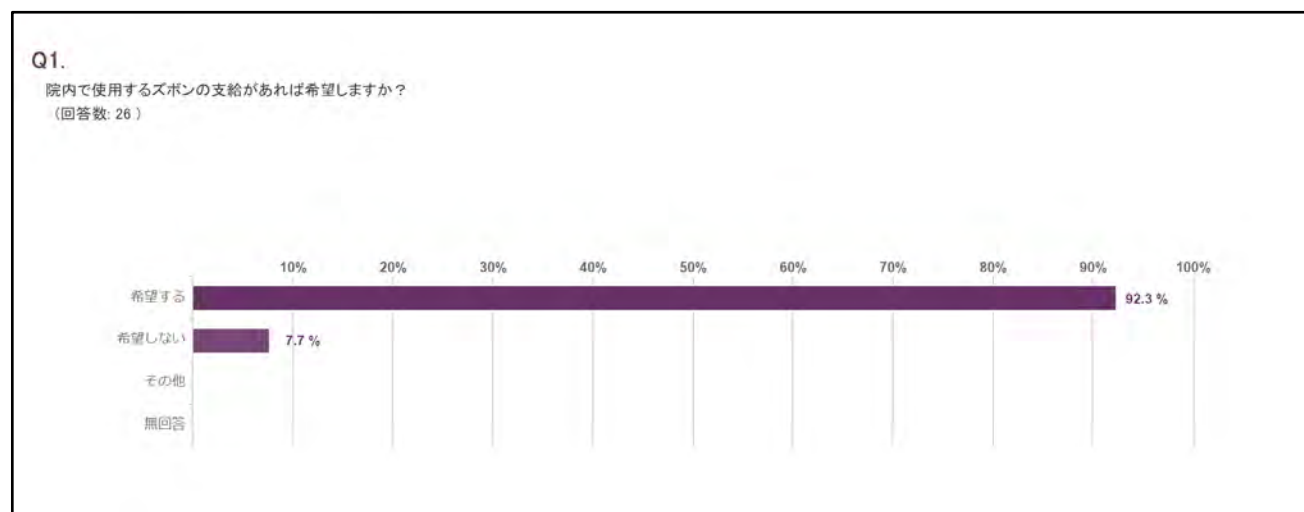
医療従事者による感染拡大の抑制を目的としたズボン支給・洗濯の要望

今般の本学における新型コロナ感染対策を経て、ズボン支給の要望が多く寄せられました。医療従事者が院内で着用した私服のズボンを自宅で洗濯することにより、家族への感染拡大が危惧されています。今後もパンデミック発生の恐れがあることから、医療従事者が安心して診療に従事できるよう早急に対策を講じて下さるようお願いいたします。

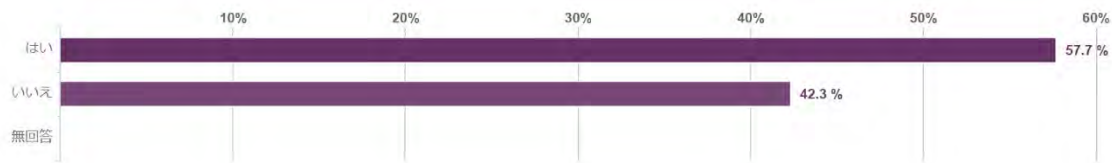
初期に組合執行委員が臨床系教室で個別に 50 名弱を対象として調査したところ、80%以上の臨床医からズボン支給の要望がありました。その後、組合員に対して Web アンケートを実施したところ、以下に示す通り 90%以上の方々がズボン支給を希望されました。感染対策の一環としてズボンの支給と洗濯を是非ともご検討くださいますようお願い申し上げます。

大阪医科大学教員・医師組合

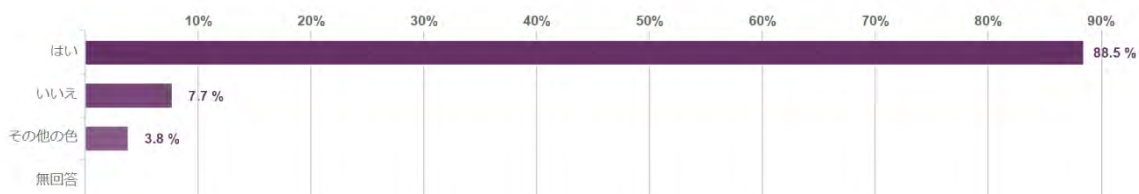
アンケート結果



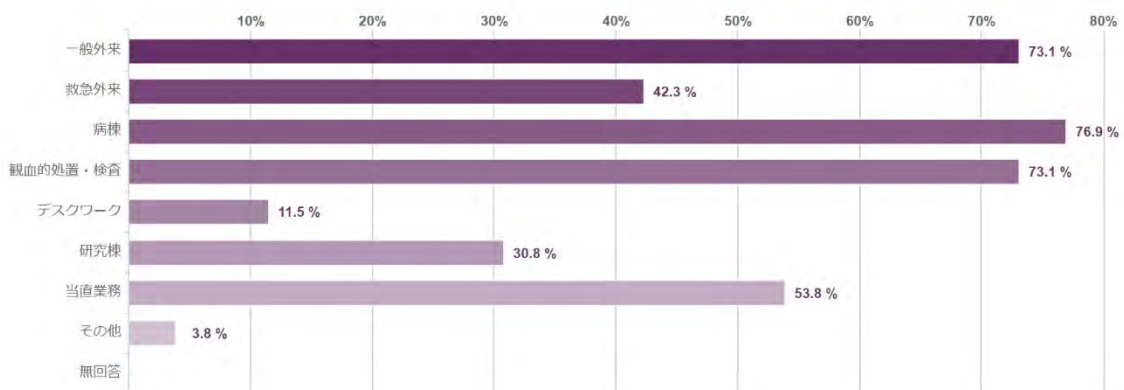
Q3.
〈希望される場合〉色が白のみでも請求しますか？
〈回答数: 26 〉



Q4.
〈希望される場合〉白と紺を選ぶなら、紺を選びますか？
〈回答数: 26 〉



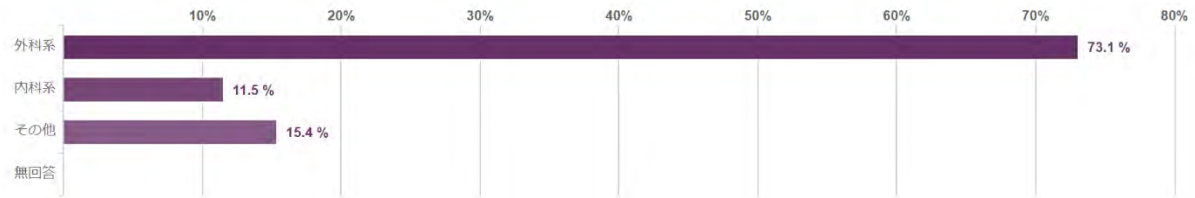
Q5.
あなたの活動範囲で〈医療〉業務上ズボンが必要となる場所
〈回答数: 26 〉



Q6.

ご所属

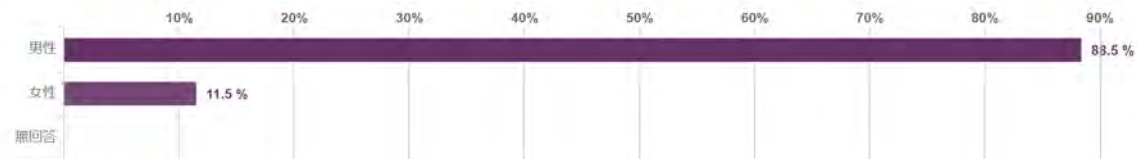
(回答数: 26)



Q.

性別

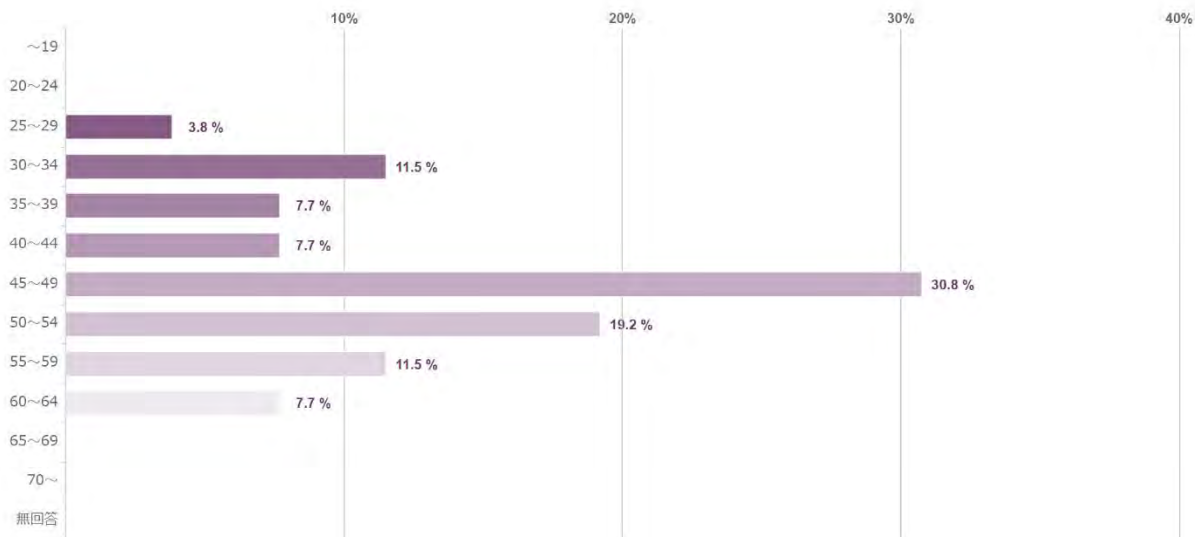
(回答数: 26)



Q.

年齢

(回答数: 26)



意見

- ・ 希望としては新規にスクラブ型のパンツを採用いただくのが動きやすさや履き心地等の面でも一番ありがたいと思います。
- ・ 一年の支給枚数固定にして、選択肢から選べるようにしていただくとありがたいです。
- ・ 医療従事者の感染予防または院内感染予防の観点からもズボンのみ私服が当たり前という状況は改善項目だと思います。
- ・ ズボンを請求する場合、洗濯に2週間くらいかかっているので、始めは2枚の支給を認めてもらいたいです。
- ・ 支給だけでなく、洗濯してくれることが前提での希望です。
- ・ 白衣2枚は余るけれど、ズボンやスクラブの選択肢があれば希望したい。
- ・ 洗濯は、上下ともしてほしい
- ・ ズボンの更衣をするとなると男性の更衣室が必要だと思われます。
 - 医局隣の当直室&ロッカーが実質男性用という教室があります。
 - 各教室で対応可能？

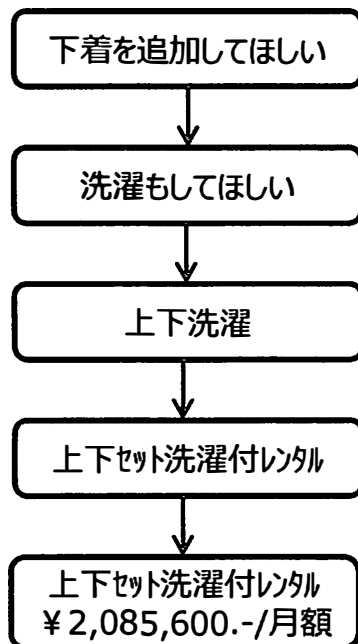
1-1 7月3日 人事課 高田課長より相談①

ドクター用_白衣について



スコロイ吸

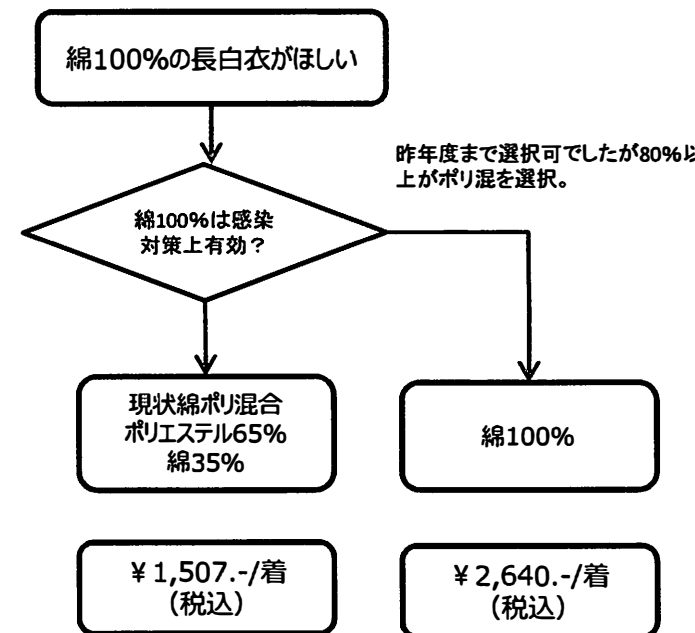
・600名×5着



※直近の病院白衣定期配布時、請求があった医師数:611名を元に見積頂いています。
 ※研修医含む、非常勤含まず

年間予算
¥ 25,027,200.-

ドクター用_長白衣について



1-2

7月3日 人事課 高田課長より相談①

御 兄 積 書

2024, 1981

宁波德人 八国联军侵华大学

大阪医科大学附属病院 御中

下記の通り訂正相申し上る。

[illegible]

已知: $\angle A = 90^\circ$

六、五〇

在太湖上

二六八

和久通子

二、五、七、九

支那の政治

木口枳 坐月 木口枳

ਪ੍ਰ. ੧੬੪੬:

见众东还

合	計	1,325,000円
---	---	------------

正	中	校	和	132.6001
---	---	---	---	----------

合計金額(税込)	2,085,600円
----------	------------

* 白衣皆皆德製約生新日第

想 的 期 間	54. 05 月	第一化	
使 用 部 門	計 劃 科 記 算 課 課 長 室	官 署 出 張 所	

[illegible]

小	31	1,876,000 ¹ .
---	----	--------------------------

1 - 3 7月3日 人事課 高田課長より相談①

ドクター用_白衣について



課題

(運用)

- ・医局別に運用は変える事が難しい。

- ・新たに場所の確保、整備

- 1、更衣場所
- 2、清潔納品場所
- 3、不潔回収場所

- ・運用ルール

例)自由に着用可能とするか、医局ごとの配給とするか
不潔場所へどなたが持ち込みされるのか

- ・着用される方の人数

直近の病院白衣定期配布時、請求があった医師数:611
名を元に見積頂いています。

※研修医含む、非常勤含まず

ドクター用_長白衣について



課題

(運用)

- ・800名×5着の清潔、不潔の置場をどうするのか？

- ・医局別に運用は変える事が難しい。

医師当直室ベッドメイク作業について

日経サービス：見積金額 ￥6,684,700.- (年額税込)

٤٥٤-

१५३

本書は、昭和十一年版より、増く第11版に改題した。下記の通り改題した。

全 6,681,700 円 (午帳・現金)

生 名 大阪医科大学付属病院における

五尾当主土佐大石



512-003 大坂戸中央大蔵庫貯蓄部

79. 人保 06 (6268) 6585

FAX 大阪 06 (6225) 9793

项 目	数 量	单 位	单 价	金 额	附 注
原局当户片、小刀、叉子、叉钩	1	件		6,037.70元	
出 费 元	10	元		603.70元	
合 计				6,641.40元	

五、

1. 契約の形態：委託契約

2. 参考文献: 见: 大阪府立大学图书馆刊

学校法人大阪府立医科大学大阪医科大学附属病院

3. 寒 寒 寒 寒 : 2021年4月1日 ~ 2022年4月31日

● 時間：8時30分～10時40分（其間45分間隔）

5. 沐 1. 442

6. 第 10 卷：國際標準化組織（ISO）... 8

2-2 7月3日 人事課 高田課長より相談①

2020/7/10

6F	ベッド数	1回の交換ベッド数
皮膚科	2	2
放射線科	3	3
泌尿器科	1	1

ベッドシーツ交換以外の作業

- ・不潔患者衣類り分け
- ・清潔病衣の入れ
- ・手術室不潔シーツ回収

5F	ベッド数	1回の交換ベッド数
脳神経外科	4	4
形成外科	4	4

・アンギオ術衣納品

- ・研修医 不潔病衣回収、シーツ交換
- ・清潔白衣仕分け

4F	ベッド数	1回の交換ベッド数
消化器外科	2	2
共同	6	6
女医	16	16

・金網バスマット納品

- ・その他

3F	ベッド数	1回の交換ベッド数
小児科	2	2
内科	7	7
腎外	4	4
NICU	1	1
眼科	1	1

2F	ベッド数	1回の交換ベッド数
研修医	10	10

1F	ベッド数	1回の交換ベッド数
放射線科	1	補充のみ
救急部	4	4
救急看護部	1	1
放射線技師	2	2

0号館	ベッド数	1回の交換ベッド数
口外	1	1
精神科	1	補充のみ
整形外科	1	1
産婦人科女医	2	2
産婦人科	2	2
耳鼻科	3	3

OP棟	ベッド数	1回の交換ベッド数
麻酔	2	2
ICU	1	1
看護部	1	補充のみ
臨床工学士	1	補充のみ
腎外	1	1

合計	87	83
----	----	----

1ベッド	必要時間	勤務時間	必要人数
15分	1,245分	330分	3.7人

令和2年11月24日

大阪医科大学 教員・医師組合

執行委員長 吉田 秀司 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2年10月15日付貴組合からの「要求書」について別紙のとおり回報
致します。

『要求書』に対する回答書

令和2年11月24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
＜賃金・労働環境関連＞ 1. 家賃補助手当および医療費補助の改正の撤廃について	家賃補助手当については、公務員等でも自身の財産(不動産)となる持家者には支給されていないケースもあり、本学では遠隔地からの人材確保を目的とした家賃補助手当に切り替えるものです。 また、日本郵便事件の最高裁判決では、非正規職員への住宅手当賠償が認められたことにより、今後、住宅手当を廃止する企業が増加するものと予想されます。 家賃補助手当を満40歳の年度末で廃止する理由は、国土交通省の統計により、住宅購入年齢が平均 40.7 歳となっていたため、参考にしております。なお、既存職員への適用については、令和3年4月からとしておりましたが、数年の延期を検討しています。 一方、医療費補助は、福利厚生としての意味合いよりも、役職員や学生への恩恵的な補助として支給されており、大学統合により本制度対象者が増加し、予算の確保が困難となるため、廃止に対する補償措置は考えていません。
2. 基本給の引上げについて 10,000 円の基本給引上げ＋定期昇給	2. 令和元年度給与については、全教職員平均で 6,516 円の定期昇給(2.04%)を行っており、本学は毎年2%程度の定期昇給を実施しています。なお、今後の人事制度における処遇面では業務環境が厳しい中、限られた原資であることから一律に配分するのではなく、貢献に応じて配分していく方針です。
3. 冬期賞与について (基本給＋家族手当)×2.7ヶ月 +47,000 円	3. 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。日頃の教職員の貢献を考慮して、昨年と同様の支給率とします。 ◇賞与支給日 令和2年12月10日(木) ◇支給月数及び加給額 2.5ヶ月 + 0 円 ◇令和元年度実績 2.5ヶ月 + 24,000 円 ◇令和2年度冬期賞与平均支給額(試算) ・全教職員平均 806,768 円 (前年度比 - 29,104 円 - 3.61%) ・教員平均 1,129,887 円 (前年度比 -51,039 円 - 4.52%)

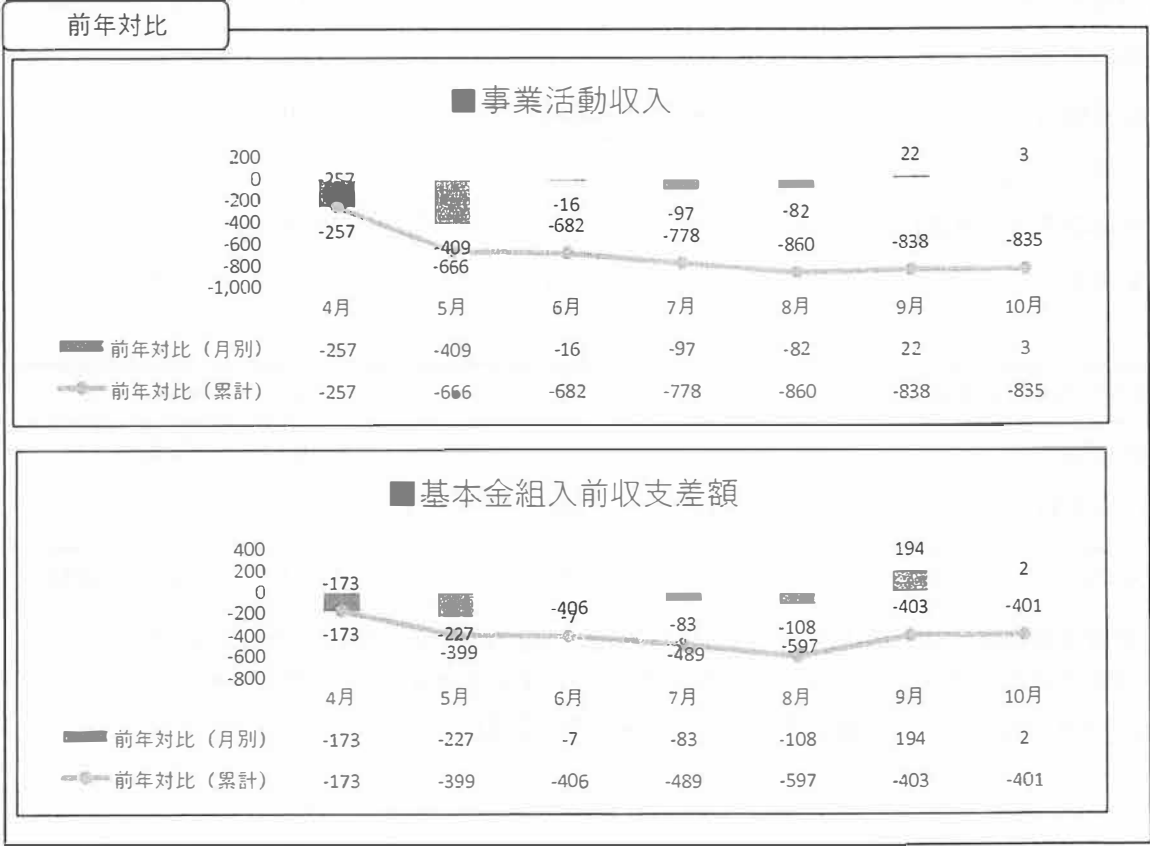
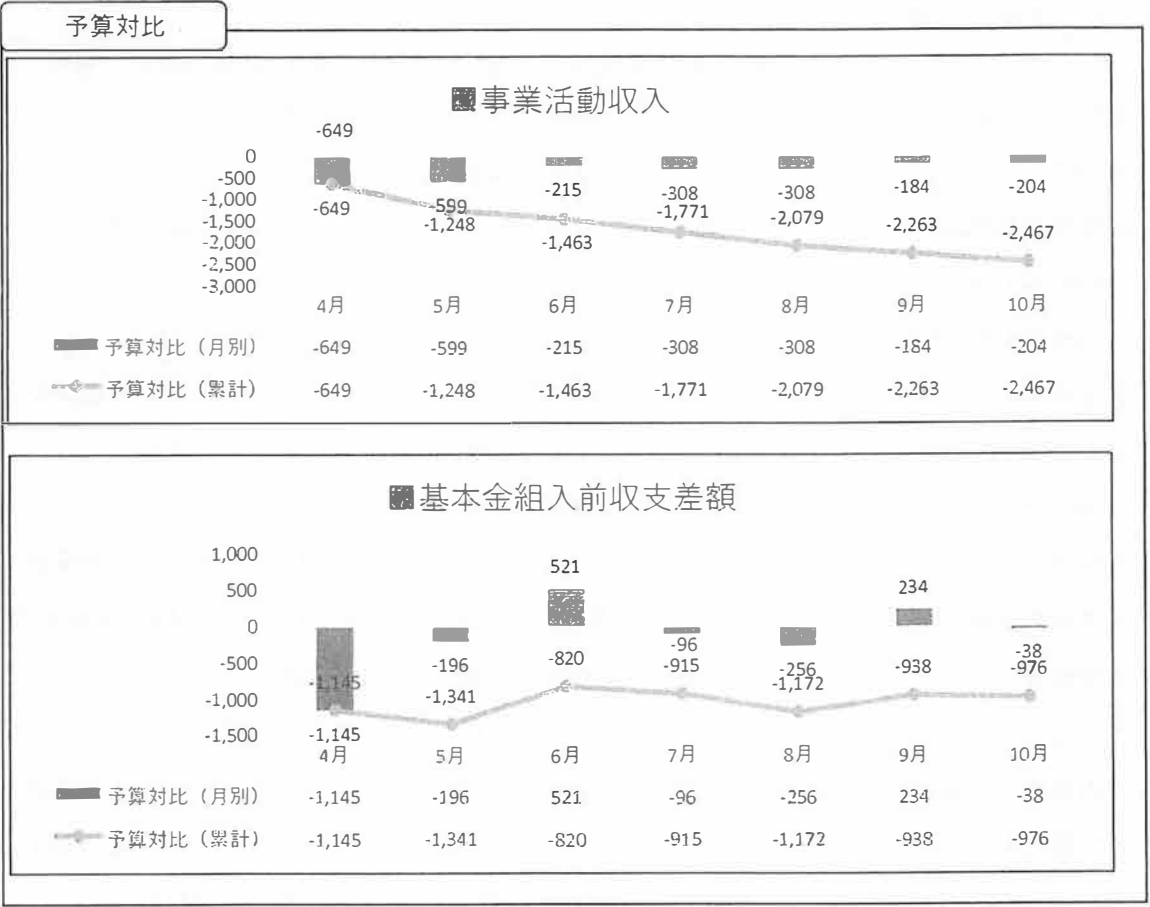
4. 特別慰労手当 20,000 円およびホットライン手当、宿日直中の食事手当の支給について	4. 法人においても、新型コロナウイルス感染症の影響で収支状況が厳しい中、住宅手当の廃止を含め、新人事制度全体の中で検討していきます。 現在、下記の新規・変更手当(案)を検討しています。 災害時派遣手当 危険手当の増額 ホットライン手当 学部間講義手当 ※原資は住宅手当、医療費補助の廃止を予定しています。 宿日直中の食事については、衛生上の問題等に配慮し、提供は困難であると考えます。
5. 感染拡大防止対策について 病院内や総合研究棟の各フロアのエレベータ前およびトイレ前への手指消毒薬の設置	5. 感染拡大防止対策の一環として、病院内及び総合研究棟等の必要な場所に手指消毒薬を設置するよう準備中です。
6. 基礎系教員に対する労使協定違反状態の解消について(適切な勤怠システムの構築)	6. 臨床、基礎系共に、認識を統一したうえで、在学・在院時間を把握し、時間外労働時間及び研鑽時間の申請・承認を行うよう勤怠管理の徹底を図っていきます。
7. 臨床医の仕事着(ズボン)支給および宿直室のシーツ交換について	7. 臨床医の仕事着(ズボン)については、購買・物流部が毎年実施している白衣の必要枚数の確認と同時に仕事着(ズボン)の支給に関するアンケート調査を実施し、その結果とシーツ交換については、アルバイトの人件費試算を確認した上で、今後の方針を決めていきたいと思っています。
8. 働き方改革について	8. 「働き方改革」の検討部会の協議、及び実施状況については、今後、労使協議会等で定期的に情報を開示します。また、勤務医に対し、説明会を実施する予定です。
9. 女性医師・教員支援について 支援対象に女性は教員を含め、男性医師・教員まで拡大すると共に、管理職に占める女性の割合の具体的数値目標の設定	9. 今後は状況を確認して支援対象者等の拡大を検討していきます。 本学の管理職に占める女性の割合は、50.4%(看護職含む)を占めています。今後、女性管理職(看護職除く)の数値目標については、検討していきます。
10. 適正な評価システムの構築について	10. 教員の評価制度は導入しているが、現状は給与や賞与に反映されていないので、反映させるための制度の見直しを図り、合理性を見出した上で進めていきたいと考えております。
11. 三島救命救急センターの第三次救急機能の移転について	11. 三島救急医療センター受入れに伴う、進捗状況等については、労使協議会を通じて可能な範囲でお応えさせていただきます。

12. 教育センター課職員の増員について 13. IT関連の知識のある教育センター課職員の配置について	12. 13. 教育センター課職員の増員の要求については、人事異動に関連しますので、法人全体の人員配置等を考慮した上で検討します。 以 上
---	--

添付資料 12

大阪医科大学 事業活動収入及び基本金組入前当年度収支差額

(単位:百万円)



【速報版】

業績報告資料(2020(令和2)年10月期)【大阪医科大学】

単位:百万円

■事業活動収支計算書・・・日数消化率58.6%

		年間予算	実績(A)	予算執行率(%)	前年同月(B)	前年比(A-B)	備考
①	学生生徒等納付金	4,415	4,097	—	4,059	+38	
	寄付金	671	379	56.5	465	▲86	
	経常費等補助金	1,958	629	—	0	+629	(注1)
	付随事業収入	502	194	38.6	178	+16	
	(内受託及び共研費)	(431)	(163)	(37.9)	(142)	(+21)	
	医療収入	39,068	20,474	52.4	21,339	▲865	▲4.1%減少
	その他(手数料含む)	855	262	30.6	239	+23	
	教育活動収入計	47,471	26,035	—	26,280	▲245	
	人件費	21,146	11,264	53.3	11,266	▲2	▲0.0%減少
	教育研究経費	20,606	10,832	52.6	10,428	+404	+3.9%増加(注2)
	管理経費	2,120	866	40.8	845	+21	
	その他	10	0	0.0	0	0	
	(内医療材料費)	(13,077)	(6,785)	(51.9)	(7,030)	(▲245)	▲3.5%減少
	(内委託費)	(4,493)	(2,237)	(49.8)	(2,243)	(▲6)	▲0.3%減少
②	教育活動支出計	43,883	22,962	52.3	22,538	+424	
③	教育活動収支差額(①-②)	3,587	3,073	—	3,741	▲669	
④	教育活動外収支差額	▲40	17	—	▲2	+19	
⑤	経常収支差額(③+④)	3,546	3,090	—	3,740	▲649	
⑥	減価償却額	3,093	1,805	58.4	1,880	▲76	
⑦	減価償却後経常収支差額(⑤-⑥)	453	1,286	—	1,859	▲574	
⑧	特別収支差額	▲93	▲20	—	▲17	▲4	
	予備費	300	0	—	0	0	
⑨	基本金組入前当年度収支差額(⑦+⑧)	59	1,265	—	1,843	▲578	
	基本金組入額	▲1,949	▲1,137	—	▲1,580	+443	
	当年度収支差額	▲1,889	128	—	263	▲135	
⑩	実質収支差額(⑨-[※1、2])	—	1,442	—	1,843	▲401	「※」を除く

(注1)経常費等補助金・・・私学助成金+374(12月分前倒し)、コロナ関連+232 ※1、新制度修学支援+21

(注2)教育研究経費・・・医療材料費▲245、旅費交通費▲51、消耗品費▲45、学生厚生費▲16

◇建物等撤去費+783(臨床講堂棟、5号館、共同利用会館の取壊し) ※2

2020 年度 団体交渉 議事録

日時：2020 年 11 月 24 日(火) 17:30～18:30

場所：総合研究棟 12 階第 2 会議室

出席者（敬称略）：

法人側 植木理事長、佐野副理事長、大槻学長、南病院長、門田事務局長、
濱田法人事務局副局長、小河事務局次長、児玉財務部次長、
木村病院事務部担当部長、橋本経理課長、高田人事課長、前田人事担当課長
組合側 吉田秀司(物理学教室)、神吉佐智子(胸部外科学教室)、
川端信司(脳神経外科学教室)、二木杉子(解剖学教室)、松村英樹(小児科学教室)

最初に植木理事長がここ数年の本学経営状況について概説され、財務課から今般の財務状況について説明がなされた。コロナ禍による病院収入の落ち込みや公的援助の結果、現状の実質収支差額が 4 億円程度であることが報告された。

以下、法人からの回答書に基づいて交渉がなされた。

1. 家賃補助手当および医療費補助の改正について

【組合】 ほとんどの教員・医師が改正について説明を受けていないので、何らかの形で説明を求める。

【法人】 どのような手段で説明するのか検討する。

【組合】 賃貸に対する家賃補助手当改正の既存職員への適用延期を歓迎する。しかし、教員には 30 歳以上で着任する人もいるので、より良い人材を確保するためにも新規入職者への適用も含め再度十分な検討を求める。当初提案のあった着任後 15 年間支給という案は比較的受け入れやすいと考える。

【法人】 職種によって細やかに区別することは難しいが、検討する。

【組合】 項目 4 で回答しているように、持ち家の住宅手当廃止分を原資にして「業績に応じた適正配分」を各種手当に置き換える現状案では支給対象に偏りがある。更なる手当の増設と、持ち家の住宅手当廃止による減収に対する緩和措置を検討するための延期を求める。

【法人】 どのような手当を創設して補填するのかを、今後も労使協議会で議論する。

【組合】 医療費補助の廃止により本学の福利厚生が削減されることは事実である。例えば、健康に関する福利厚生ということで 40 歳、50 歳、60 歳での人間ドック受診クーポン券発行など、現在の医療費補助に代わる福利厚生を求める。

【法人】 新たな福利厚生の新設を模索する。

2. 基本給の引き上げについて

【組合】 消費増税などが行われている中で棒給表が長年変わっていないことは事実である。今後、大学合併に伴い両大学教員の棒給表の見直しがなされると予想するが、その際には医療系総合大学にふさわしい棒給表にすることを求める。

【法人】 検討する。

3. 冬季賞与について

【組合】 コロナ禍において経営状態が悪化していることは理解できるが、我々教員・医師も例年以上に苦難を強いられている。これに対し「日頃の教職員の貢献を考慮し」と言いつつ、夏季と同様に加給金をゼロにするという行為には誠意を感じることができない。支給日までに更なる検討を求める。

【法人】 何とか2.5カ月を確保した状態であり、理解を求める。

4. 特別慰労手当およびホットライン手当、宿日直中の食事手当の支給について

【組合】 手当の新設は歓迎するが、宿日直者に対する食事券の提供などの検討も求める。

【法人】 労使協議会で議論する。

5. 感染拡大防止対策について

【法人】 感染対策室に意見を聞き、少なくとも出入口への消毒液設置を準備中である。

6. 労使協定違反状態の解消について

【法人】 違反状態の早期解消に向け、自己研鑽の扱いなどについて検討中である。

7. 臨床医の仕事着(ズボン)支給および宿直室のシーツ交換について

【法人】 必要費用を試算中である。

8. 働き方改革について

【法人】 先日、検討部会を開催した。数か月以内に説明会を開催する予定である。

9. 女性医師・教員支援について

【法人】 支援対象の拡大、および女性管理職の比率について今後も検討する。

10. 適正な評価システムの構築について

【法人】 改めて教員評価検討委員会で議論する予定である。

11. 三島救命救急センターの第三次救急機能の移転について

【法人】 自治体からの補助・補填があり、経営を圧迫することはない。

12, 13. 教育センター課職員の増員及びIT関連の知識のある教育センター課職員の配置について

【法人】 検討する。

以上

2021年2月22日

大阪医科大学教員・医師組合員のみなさま

大阪医科大学教員・医師組合
役員選挙管理委員会
委員長 吉田秀司

平素は組合運営に格別のご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

当組合は2021年3月31日の会期末に伴い役員選挙を行います（組合規約第11条）。現役員の自他薦では役員定員を満たさないため、候補者を募らせていただきます。

今般の法人との労使協議会では、新人事制度や労使協定、新たな福利厚生などに関して議論しています。現場の先生方の意見が反映されるべき案件が多数あり、様々な部署・役職の方のご協力が必要です。我々の待遇や職場環境の改善のために是非ご協力ください。つきましては、立候補もしくは候補者のご推薦を宜しくお願いいたします。

受付締切日 2021年3月5日（金）

届出先 otu@osaka-med.ac.jp

役員選挙管理委員会

（教員・医師組合事務局内）



2021年3月9日

大阪医科大学教員・医師組合員のみなさま

大阪医科大学教員・医師組合
役員選挙管理委員会
委員長 吉田秀司

平素は組合運営に格別のご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

先日ご連絡のとおり、当組合は2021年3月31日の会期末に伴い、役員選挙を行います（組合規約第11条）。

今回は、「電磁的方法による組合運営に関する細則」のもと、
電子メールで不信任候補者の届出をもって選挙を行います。不信任
の届出がない場合、信任されたものとみなしますので、期日までに届
出をお願いいたします。なお、結果は事務で取りまとめ匿名性を担保
いたします。ご理解、ご協力をお願いいたします。

— 記 —

受付締切日 2021年3月19日（金）

届出先 otu@osaka-med.ac.jp

役員選挙管理委員会

（教員・医師組合事務局内）

新役員候補者一覧（☆現役員）

役員候補

神吉 佐智子 先生（胸部外科学） ☆

嶋 洋明 先生（整形外科） ☆

大黒 恵理子 先生（生理学）

教員・医師組合のご加入も随時受け付けております。

otu@osaka-med.ac.jp まで。



添付資料 16

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働
休日労働

に関する協定届

労働保険番号

271140079007000
都道府県 | 所掌 | 管轄 | 基幹番号 | 枝番号 | 被一括事業場番号 |

法人番号

5120905001893

添付資料 16

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働
休日労働

に関する協定届

労働保険番号

271140079007000
都道府県 | 所掌 | 管轄 | 基幹番号 | 枝番号 | 被一括事業場番号 |

法人番号

5120905001893

添付資料 16

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働
休日労働

に関する協定届

労働保険番号

271140079007000
都道府県 | 所掌 | 管轄 | 基幹番号 | 枝番号 | 被一括事業場番号 |

法人番号

5120905001893

添付資料 16

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数	労働させることができる法定 休日における始業及び終業の時刻
休日労働	基礎系教員及び看護学部教員の教育、研究	各教室における教育・研究(実験、講義、委員会、会議)業務等	教員 81名	日曜、国民の祝日 創立記念日(6/1) 年末年始(12/29～1/3) 月第2、第4土曜及び第1/3/5のいずれかの土曜又は他の曜日の半日	1ヶ月に2回	8時30分～16時50分 (大阪医科大学 就業規則第7条に従う)
	人事・庶務及び会計等の業務	法人監査室、募金推進本部、情報企画管理部、総務部、財務部、歴史資料館、購買・物流部における季節的繁忙期に伴う事務業務等	事務員 86名 技術員 1名 看護職 12名 非常勤 20名			
	入試及び教務関係業務	学務部、法人広報室、図書館課、保健管理室、研究支援センター、基礎系各教室、大学安全対策室、中山国際医学医療交流センターにおける季節的繁忙期に伴う事務業務等	事務員 58名 技術員 1名 技能員 13名 事務員 2名 看護職 2名 非常勤 21名			
	施設の保全・保守の業務	施設課(電気・ボイラー)における設備点検や工事等	事務員 1名 技能員 20名			
	医療、診療、給食の業務	診療科、病院看護部、病院薬剤部、栄養部、総合医療研修センター、病院中央診療部門、病院事務部、診療支援部門、臨床研究センター、がんセンター、広域医療連携センター、LDセンターにおける患者診療及び院内業務等	事務員 205名 技術員 345名 技能員 2名 事務員 1名 看護職 992名 非常勤 172名			

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 ☒

(チェックボックスに要チェック)

添付資料 16

様式第 9 号の 2（第 16 条第 1 項関係）（裏面）
（記載心得）

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第 36 条第 6 項第 1 号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満 18 歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第 32 条から第 32 条の 5 まで又は第 40 条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数を記入すること。なお、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 1 箇月について 100 時間以上となった場合、及び 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第 119 条の規定により 6 箇月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）となることに留意すること。
- （1） 「1 日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1 日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- （2） 「1 箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1 年」の欄に記入する「起算日」において定める日から 1 箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を 45 時間（対象期間が 3 箇月を超える 1 年単位の変形労働時間制により労働する者については、42 時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- （3） 「1 年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から 1 年についての延長することができる限度となる時間数を 360 時間（対象期間が 3 箇月を超える 1 年単位の変形労働時間制により労働する者については、320 時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

- 4 ②の欄は、労働基準法第 32 条の 4 の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が 3 箇月を超える 1 年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1 箇月 42 時間、1 年 320 時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第 35 条の規定による休日（1 週 1 休又は 4 週 4 休であることに留意すること。）に労働させることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第 35 条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 労働基準法第 36 条第 6 項第 2 号及び第 3 号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2 箇月から 6 箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した 2 箇月から 6 箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第 6 条の 2 第 1 項の規定により、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 9 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 10 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

労働基準法施行規則第 24 条の 2 第 4 項の規定により、労働基準法第 38 条の 2 第 2 項の協定（事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定）の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

添付資料 16

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働に関する協定届（特別条項）
休日労働

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限り。)		
			延長することができる時間数		延長することができる時間数及び休日労働の時間数				起算日 (年月日)	2021年4月1日	
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限り。)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
各教室における教育・研究（実験、講義、委員会、会議等）	各教室における教育・研究（実験、講義、委員会、会議）業務等	教員 81名	5時間		6回	80時間		25%	720時間		25%
人事・庶務業務及び会計等の各種申請業務、保健請求業務及び決算業務等が発生した場合	法人監査室、募金推進本部、情報企画管理部、総務部、財務部、歴史資料館、購買・物流部における季節的繁忙期に伴う事務業務等	事務員 86名 技術員 1名 看護職 12名 非常勤 20名	5時間		6回	80時間		25%	720時間		25%
入試及び教務関係業務等が発生した場合	学務部、法人広報室、図書館課、保健管理室、研究支援センター、基礎系各教室、大学安全対策室、中山国際医学医療交流センターにおける季節的繁忙期に伴う事務業務等	事務員 58名 技術員 1名 技能員 13名 用務員 2名 看護職 2名 非常勤 21名	5時間		6回	80時間		25%	720時間		25%
地震、台風等の災害及び工事等により本学法人施設の保全・保守の業務等が発生した場合	施設課（電気・ボイラー）における設備点検や工事等	事務員 1名 技能員 20名	5時間		6回	80時間		25%	720時間		25%

添付資料 16

医療、診療、給食等の業務が発生した場合	診療科、病院看護部、病院薬剤部、栄養部、総合医療研修センター、病院中央診療部門、病院事務部、診療支援部門、臨床研究センター、がんセンター、広域医療連携センター、LDセンターにおける患者応対及び院内業務等	事務員 205名 技術員 345名 技能員 2名 用務員 1名 看護職 992名 非常勤 172名	5 時間		6 回	80 時間		25%	720 時間		25%
限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ										
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) ①、⑨		(具体的内容) 月 45 時間を超えた労働者に対して、面接指導を奨励する通知を行い、職員の申し出により産業医あるいは医師による面接指導を実施								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならない、かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと。 ☒											
(チェックボックスに要チェック)											

様式第 9 号の 2（第 16 条第 1 項関係）
協定の成立年月日 年 月 日
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 物理学教室 准教授
吉田 秀司
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。☒
(チェックボックスに要チェック)
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☒（チェックボックスに要チェック）
年 月 日
使用者 職名 学校法人大阪医科薬科大学
氏名 理事長 植木 實 ㊞
茨木 労働基準監督署長殿

添付資料 16

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

（記載心得）

- 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
 - 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
 - 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
 - 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。
 - 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であつて、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数を併せて記入することができる。
「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - 「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1箇月45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間））を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。
 - 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。
 - 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。
 - 「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄には、以下の番号を「（該当する番号）」に選択して記入した上で、その具体的な内容を「（具体的内容）」に記入すること。
 - 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
 - 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

- ⑥ 年次有給休暇についてまとまつた日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
 - ⑩ その他
- 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

- 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

添付資料 17

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
医学教育・診療		学校法人大阪医科薬科大学 大阪医科大学		大阪府高槻市大学町2番7号（072-683-1221）				
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 満18歳以上の者	所定労働時間	延長することができる時間数		期間	
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
						1ヶ月（毎月1日）		1年（4月1日）
① 下記②に該当しない労働者	診療、分娩、緊急患者、入院患者の様態急変等、緊急を要する手術及び処置業務	病院中央診療部門、診療科（患者に対する診療業務）	医師 508名	【平日】 7時間20分	5時間	時間外労働の延長できる時間は月間45時間を遵守します。	360時間	2021年4月1日 ～ 2022年3月31日
	臨床研修に関する診療業務	患者に対する診療業務	研修医 107名	【土曜】 4時間10分				
				（大阪医科大学就業規則7条に従う）				
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者								
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 満18歳以上の者	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間	
診療、分娩、緊急患者、入院患者の様態急変等、緊急を要する手術及び処置業務		病院中央診療部門、診療科（患者に対する診療業務）	医師 508名	日曜、国民の祝日 創立記念日（6/1） 年末年始（12/19～1/3）	1ヶ月に2回 8時30分～16時50分 （大阪医科大学就業規則第7条に従う）		2021年4月1日 ～ 2022年3月31日	
臨床研修に関する診療業務		患者に対する診療業務	研修医 107名	月第2、第4土曜及び 第1/3/5のいずれかの土曜又は他の曜日の半日				

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 物理学教室 准教授
氏名 吉田 秀司
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ☒（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 ☒（チェックボックスに要チェック）

年 月 日

使用者 職名 学校法人大阪医科薬科大学
氏名 理事長 植木 實 ㊞

茨木 労働基準監督署長殿

添付資料 17

様式第9号の4（第70条関係）（裏面）

記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 2 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数について記入すること。
- 3 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - （1）「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
 - （2）「1日を超える一定の期間（起算日）」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、労働基準法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 5 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 6 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。
- 7 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 8 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。

2020年度医学部教員・医師組合 決算報告書

(2020年4月1日 ～2021年3月31日)

【経常経費】

収入の部		支出の部	
項目	金額 (円)	項目	金額 (円)
組合費	1, 245, 600	人件費	600, 000
入会金	0	事務局費	792, 451
預金利息	74	関西私大教連 組合費	1, 197, 440
特別会計繰入金収入	0		
雑収入	713, 138		
収入合計 (A)	1, 958, 812	支出合計 (D)	2, 589, 891
前年度繰越金 (B)	8, 949, 759		
収入の部合計 (C = A + B)	10, 908, 571	支出の部合計 (D)	2, 589, 891

【当年度収支差額】 -631, 079 円
(A) - (D)

【当年度繰越収支差額】 8, 318, 680 円
(C) - (D)

【次年度繰越金】

上記当年度繰越収支差額 (8, 318, 680円) を次年度に繰り越します。

上記の通り報告いたします。

2021 年 4 月 15 日

大阪医科大学医学部教員・医師組合
会計

二木 松子



監 査 報 告 書

大阪医科大学教員・医師組合同規約第13条第7項の規定により、大阪医科大学教員・医師組合の収支決算について 年 月 日に監査を行いました。その結果は、適正かつ正確に処理されていたことを認めます。

2021 年 4 月 28 日

大阪医科大学教員・医師組合

会計監事

川端 信司



会計監事

坂田 宗平



2020 年度医学部教員・医師組合 決算報告書

科 目	予算額	決算額	比較増減	備考
(収入の部)				
組合費収入	1,470,800	1,245,600	-225,200	
組合費収入	1,468,800	1,245,600	-223,200	
加入金収入	2,000	0	-2,000	
交付金収入		0	0	
賦課金収入		0	0	
寄付金収入		0	0	
受取利息配当金	43	74	31	
雑収入		713,138	713,138	
資産売却収入		0	0	
積立預金取崩収入		0	0	
特別会計繰入金収入		0	0	
借入金収入		0	0	
収入合計(A)	1,470,843	1,958,812	487,969	
前年度繰越金(B)	9,730,630	8,949,759	-780,871	
収入の部合計 (C = A + B)	11,201,473	10,908,571	-292,902	
(支出の部)				
人件費	600,000	600,000	0	
給料諸手当	600,000	600,000	0	
厚生費		0	0	
事務局費	32,000	792,451	-760,451	
旅費交通費	0	0	0	
通信費	2,000	4,136	-2,136	
消耗品費	1,000	0	1,000	
印刷費	9,000	5,500	3,500	
図書費	0	0	0	
賃借料	21,000	0	21,000	
雑費	21,000	782,815	-761,815	
会議費		0	0	
大会費		0	0	
委員会費		0	0	
賃金補償費		0	0	
諸会議費		0	0	
事業費		0	0	
組織部費		0	0	
文化部費		0	0	
青婦人部費		0	0	
支部交付金		0	0	
情宣費		0	0	
機関紙費		0	0	
情宣雑費		0	0	
会費	1,200,000	1,197,440	2,560	
上部団体会費	1,200,000	1,197,440	2,560	
諸会費		0	0	
支払利息		0	0	
資産購入支出		0	0	
借入金返済支出		0	0	
特定預金支出		0	0	
引当預金支出		0	0	
積立預金支出		0	0	
特別会計繰入金支出		0	0	
予備費		0	0	
支出の部合計(D)	1,832,000	2,589,891	-757,891	
当年度収支差額 (A) - (D)	-361,157	-631,079	-269,922	
次年度繰越額 (C) - (D)	9,369,473	8,318,680	-1,050,793	

2021 年度 大阪医科薬科大学 教員・医師組合 役員

役員名	役職	氏名（敬称略）	所属	備考(任期)
執行委員	組合長	吉田 秀司	物理学	2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日
執行委員	副組合長	嶋 洋明	整形外科	2021 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日
執行委員	書記長	神吉 佐智子	胸部外科学	2021 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日
執行委員	副書記長	寺田 哲也	耳鼻咽喉科学	2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日
執行委員	会計主任	二木 杉子	解剖学	2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日
執行委員	会計副主任	松村 英樹	小児科学	2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日
会計監事		川端 信司	脳神経外科学	2020 年 4 月 1 日～2022 年 3 月 31 日
会計監事		大黒 恵理子	生理学	2021 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日

2021 年度医学部教員・医師組合収支予算書(案)

科 目	前年度決算額 (円)	当年度予算額 (円)	比較増減(円)	備考
(収入の部)				
組合費収入	1,245,600	1,228,800	-16,800	
組合費収入	1,245,600	1,228,800	-16,800	組合員128人、延1.536人×800円/月
加入金収入	0	0	0	入会者0人×500円
雑収入	713,138	1,000	-712,138	預金利息等
収入合計(A)	1,958,812	1,229,800	-729,012	
前年度繰越金(B)	8,949,759	8,318,680	-631,079	前年度繰越金
収入の部合計 (C = A + B)	10,908,571	9,548,480	-1,360,091	
(支出の部)				
人件費	600,000	600,000	0	
給料諸手当	600,000	600,000	0	アルバイト5万円×12ヶ月
事務局費	792,451	12,500	-779,951	
旅費交通費	0	0	0	
通信費	4,136	4,500	364	
消耗品費	0	1,000	1,000	
印刷費	5,500	6,000	500	コピー代等
賃借料	0	0	0	
雑費	782,815	1,000	-781,815	
会議費	0	0	0	
大会費	0	0	0	
委員会費	0	0	0	
賃金補償費	0	0	0	
諸会議費	0	0	0	
情宣費	0	0	0	
機関紙費	0	0	0	
情宣雑費	0	0	0	
会費	1,197,440	1,200,000	2,560	
上部団体会費	1,197,440	1,200,000	2,560	関西私大教連組合費、春闘闘争基金等
諸会費	0	0	0	
支払利息	0	0	0	
資産購入支出	0	0	0	
借入金返済支出	0	0	0	
特定預金支出	0	0	0	
引当預金支出	0	0	0	
積立預金支出	0	0	0	
特別会計繰入金支出	0	0	0	
予備費	0	0	0	
支出の部計(D)	2,589,891	1,812,500	-777,391	
次年度繰越金(E)	8,318,680	7,735,980	-582,700	
支出の部合計 (D + E)	10,908,571	9,548,480	-1,360,091	

上記のとおり、収支金額を ￥9,548,480 円と定め、提案します。

2021年 4月15日

組合長 吉田 秀司

会計主任 二木 杉子

