

2023年度 電磁的総会議案書

大阪医科薬科大学 教員・医師組合

1. 電磁的方法による議論の期間

2023年5月18日（木）～ 2023年5月31日（水）

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：2022年度事業報告及び収支報告に関する件

第2号議案：2023年度執行委員(役員)に関する件

第3号議案：2023年度事業計画案及び予算案に関する件

第 1 号議案：2022 年度事業報告および収支報告

(2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日)

1. 2022 年度総会について
2022 年度通常総会を 2022 年 5 月 16 日 (月) ～ 31 日 (火) に電磁的方法により開催した。
第 1 号議案：2021 年度事業報告及び収支報告に関する件
第 2 号議案：2022 年度執行委員に関する件
第 3 号議案：2022 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。
 1. 2022 年度上半期要望書(添付資料 1)について
 2. 上半期要望書に対する法人からの回答(添付資料 2)について
 3. ハッピーマンデー・働き方改革について
 4. 宿日直規程の制定について
 5. 就業規則および給与規則の改正について
 6. 大阪医科薬科大学 4 組合合同会議 (添付資料 3) について
 7. 医師の兼業に対する本学の対応について
 8. 育児・介護休業規程に係る協定について
 9. 団体交渉における要求(添付資料 4)、回答(添付資料 5)、議事録(添付資料 6)について
 10. 大阪医科薬科大学 4 組合合同団体交渉 (添付資料 7、8) について
 11. 全体集会における代表質問について
 12. 組合ホームページの作成について
 13. 任期満了に伴う半数改選選挙について(添付資料 9)
 14. 2022 年度労使協定締結について(添付資料 10)
3. 労使協議会について
宿日直規程、就業規則、無期転換権申請などについて月に 1 回の頻度で法人事務局と協議した。

4. 団体交渉について

2021 年 10 月に要求書(添付資料 4)を提出し、法人からの回答書(添付資料 5)を受け取り、12 月 14 日(水)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 6)。

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

2022 年 3 月 9 日(木)～2022 年 3 月 17 日(金)に電磁的方法によって実施した(添付資料 9)。

7. 組合通信について

全組合員に向け、組合通信 2022 年度 No. 1～No. 45 をメール配信した。

8. 2023 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 10)。

9. 組合ホームページについて

情報発信のために、民間サーバーと契約し、組合ホームページを立ち上げた。(URL: <http://ompu-union.sakura.ne.jp/index.html>)



9. 収支報告について

2022 年 4 月 1 日から 2023 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 11)。

第2号議案：2023年度執行委員

2023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12に示す通り役員を決定した。

第3号議案：2023年度事業計画案及び予算案

(2023年4月1日～2024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。
(主に宿日直規程や働き方改革など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
組合員から周辺環境改善に関する意見聴取を行い、上半期要求書として6月頃に法人に提出する。
9月末に団体交渉要望書を提出し、11月中に交渉を行う。
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. 組合ホームページについて
組合ホームページを随時修正する。
- 10. 次期執行委員改選選挙について
2024年3月に電磁的方法による実施を予定する。
- 11. 総会について
2024年5月に電磁的方法による開催を予定する。
- 12. 2023年度予算案について
2023年度収支予算案を添付資料13に示す通りに提案する。

以上

添付資料

添付資料目次

添付資料 1_2022 年度上半期教員・医師組合要求書

添付資料 2_夏季要求_法人回答書

添付資料 3_2022 年度_4 組合合同会議_議事録

添付資料 4_2022 年度教員・医師組合団体交渉要求書

添付資料 5_団体交渉_回答書

添付資料 6_2022 年度_団体交渉議事録

添付資料 7_2022 年度_4 組合合同会議要求書

添付資料 8_4 組合合同会議_議事録

添付資料 9_2023 年度_執行委員選挙

添付資料 10_2023 年度_労使協定締結書

添付資料 11_2022 年度教員・医師組合決算報告書

添付資料 12_2023 年度教員・医師組合役員名簿

添付資料 13_2023 年度教員・医師組合収支予算書（案）

2022年5月26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 吉田秀司

2022 年度上半期要望書

2022年度の上半期の要望書を提出いたします。2022年6月24日(金)までに文書でのご回答をお願いいたします。

要求内容

1. 基礎系教員の労使協定違反状態の解消について

今年度の労使協定を締結する際、試験的にでも基礎系教員に対する勤怠管理と手当支給を開始することを確約して頂いて調印いたしました。準備の進捗状況と開始時期をお答えください。

2. 自己研鑽の業務認定について

今年2月、岐阜市民病院において医師が行った論文執筆や学会の準備などの業務を労働と認め、時間外労働手当を未払い賃金として支給されました。同病院は「今後は上司の命令に基づくものかなど判断基準を明確にする」とコメントしています。大学や病院において、論文執筆や学会準備は業務であるとの認識が広がっていますが、これらの業務認定について見解をお聞かせください。

3. 配布予定のスマートフォン端末の利用について

法人からの情報は主にグループウェアによって開示されますが、教員・医師の確認作業が対応期限に追いつかない事例が見られます。この対策として、新病棟稼働とともに配布されるスマートフォン端末の使用を提案いたします。配布された端末で院内・学内のWiFi ネットワークに接続できれば、業務効率の向上が見込めます。ご検討下さい。

4. 休日の取り扱いについて

ハッピーマンデーの振り替え休日、土曜日の所定休日、年5日以上の有給休暇など、休日に関する制度の周知が十分になされおらず、また休暇を取得するのに苦勞するような状況も見受けられます。これら制度を周知し、休暇を取得しやすい職場環境を実現するための対策をお聞かせください。

5. 救命救急センター稼働による業務量増加対策について

昨年の団体交渉において、救命救急センターが稼働しても業務量は増加しないとの見解を伺いましたが、現場の医師からは業務量の増加を危惧する声が届いています。今一度、業務量変化予想を精査し、必要に応じて業務手当の新設を求めます。

6. 助教(准)について

4月の人事発令において助教(准)を職階とした雇用が多く見られます。同一労働・同一賃金の原則に則れば助教(准)の就業規則は助教のものとは別に設けなければならないと考えますが、本学の対応をお教ください。

以上

令和4年6月22日

大阪医科薬科大学 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4年5月26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4年6月22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. 基礎系教員の労使協定違反状態の解消について 今年度の労使協定を締結する際、試験的にでも基礎系教員に対する勤怠管理と手当支給を開始することを確約して頂いて調印いたしました。準備の進捗状況と開始時期をお答えください。 2. 自己研鑽の業務認定について 今年 2 月、岐阜市民病院において医師が行った論文執筆や学会の準備などの業務を労働と認め、時間外労働手当を未払い賃金として支給されました。同病院は「今後は上司の命令に基づくものかなど判断基準を明確にする」とコメントしています。大学や病院において、論文執筆や学会準備は業務であるとの認識が広まっていますが、これらの業務認定について見解をお聞かせください。	医師の働き方改革を進めるにあたり、就業規則の別表に教員の勤務時間を新設し、管理の基準となる勤務時間帯を規定しました。 また、今後勤怠システムの改修を行い、全ての教員が勤怠管理システムによる出退勤管理ができるよう運用の定着化を進めていきます。 基礎系教員の時間外手当については、研鑽の定義と考え方を整理し、医師の働き方改革との兼ね合いを考慮しながら下半期を目途に進めていきたいと考えています。 論文執筆や学会準備の業務が、研鑽又は労働のどちらに該当するかは、上長が現場における判断として、当該教員にとって業務上必須と考えられる論文執筆や学会発表の準備において、明示・黙示の指示を出している場合は、労働時間に該当するものと考えます。 ただし、当該教員にとって業務上必須ではなく、上長の明示・黙示による指示がなく、自らの意思に基づき、論文執筆や学会への参加を時間外に行う場合は、労働時間に該当しないものと考えます。 なお、各々の研鑽が労働時間に該当するか否かについて、疑義が生じた場合は、当該教員と上長が協議のうえ、双方で確認するなどの対応が必要であるものと考えます。（勤怠上に記録するなど。）
3. 配布予定のスマートフォン端末の利用について 法人からの情報は主にグループウェアによって開示されますが、教員・医師の確認作業が対応期限に追いつかない事例が見られます。この対策として、新病棟稼働とともに配布されるスマートフォン端末の使用を提案いたします。配布された端末で院内・学内のWiFi ネットワークに接続できれば、業務効率の向上が見込めます。ご検討下さい。	既に個人で所持しているスマートフォンでグループウェアを閲覧できます。また、HR-Web勤怠システムにもグループウェアから接続できますので、先生方への周知が行き届いていないのであれば、何らかの方法にて周知いたします。 ただし、新本館A棟の稼働とともに配布されるスマートフォン端末では、現状グループウェアに接続できない状態となっており、新本館 B 棟完成後に接続できるよう進めているとの報告を受けております。
4. 休日の取り扱いについて ハッピーマンデーの振り替え休日、土曜日の所定休日、年 5 日以上の有給休暇など、休日に関する制度の周知が十分になされておらず、また休暇	休暇制度については、本学ホームページの人事部「休暇・休業制度」のコンテンツにおいて、掲載しておりますが、十分な周知に至っていないのであれば、周知方法を検討します。また、年 5 日以上の有給休暇取得についても、所属長と未取得者への連絡やアプローチの時期を例年より早め、計画的に取得できるよう進めていきます。

を取得するのに苦労するような状況も見受けられます。これら制度を周知し、休暇を取得しやすい職場環境を実現するための対策をお聞かせください。

5. 救命救急センター稼働による業務量増加対策について

昨年 の 団 体 交 渉 に お い て 、 救 命 救 急 セ ン タ ー が 稼 働 し て も 業 務 量 は 増 加 し な い と の 見 解 を 伺 い ま し た が 、 現 場 の 医 師 か ら は 業 務 量 の 増 加 を 危 惧 す る 声 が 届 い て い ま す 。 今 一 度 、 業 務 量 変 化 予 想 を 精 査 し 、 必 要 に 応 じ て 業 務 手 当 の 新 設 を 求 め ま す 。

6. 助教(准)について

4 月 の 人 事 発 令 に お い て 助 教 (准) を 職 階 と し た 雇 用 が 多 く 見 ら れ ま す 。 同 一 労 働 ・ 同 一 賃 金 の 原 則 に 則 れ ば 助 教 (准) の 就 業 規 則 は 助 教 の も の と は 別 に 設 け な け れ ば な ら な い と 考 え ま す が 、 本 学 の 対 応 を 教 え て く だ さ い 。

現行の三島救命救急センターでの一日の受入れ件数は、平均 3 名程度であるとの報告を受けております。また、本院の救命救急センター設置に伴い、運営委員会を立ち上げ、役割分担等の議論を重ね、同センターの患者が全て本院に来たとしても、人員も含め救急医療部で対応できる体制を整える準備を進めているとの報告を受けています。よって、現状では業務手当の新設は考えておりません。

将来的には、予算や人件費のバランスを調整しながら、助教(准)の職名は廃止する方向で検討しています。

以 上

4 組合合同会議議事録			
日 時	2022年6月28日 (火) 18:00～19:45	場 所	遠隔 (Zoom 使用)
参加者	大阪医科薬科大学教員・医師組合： 吉田秀司、神吉佐智子、二木杉子、松村英樹、大黒恵理子 大阪医科薬科大学労働組合： 鹿野司、大上和宏 大阪医科薬科大学薬学部教職員組合： 和田俊一、加藤隆児、平田雅彦 大阪医科薬科大学阿武山キャンパス職員組合： 川崎香子、濱田桂輔		
議 題	1. 各組合活動の近況について 2. 法人との交渉における協力事案について 3. その他 4. 次回開催について		

内 容
1. 各組合活動の近況について 【教員・医師組合】 法人に提出した上半期要望書とその回答について説明し、医学部基礎系教員の労使協定違反解消が、薬学部教員の待遇に係る可能性について協議した。近況として、医師の宿日直規程制定と就業規則改正への対応について報告した。 【労働組合】 夏期団体交渉要求書と回答について説明した。 今後の継続要求として ・家族手当を基礎額に算入することを黒字の間は最低5年間継続することを要求していたが、今後は5年という縛りに関わらず、黒字の間は家族手当を基礎額に算入すること ・新人事制度に関わる要求 悪質な評価者によるアセスメントに関するパワハラが横行しており、担当から外すなどの措置を講ずること ・家賃補助手当に関わる要求 労務職1級かつ40歳以上の職員は家賃補助手当がなくなると生活が困窮することを説明。何らかの救済措置を講ずること。 近況としては10月7日の定期大会において役員の改選を予定しています。 【薬学部教職員組合】 本年度の活動方針について報告した。昨年度の大学統合による労働条件の変更（60歳昇給停止、扶養手当の変更、住居手当の変更等）に対する修正撤回を求める。また時間外労働・休日出勤に関する労働協約の締結を目指す。 【阿武山キャンパス職員組合】 「阿武山キャンパス」職員組合として活動するためにも、旧大阪薬科大学の職員だけで構成するのでは無く、本部キャンパスからの異動者及び大学統合後に採用された職員も対象とすることが望ましいと考え、本組合で合意を得た。ただし、本部により給与処理が行われている者が組合員となる場合は、組合費徴収に関する課題が残っていると説明があった。 2. 法人との交渉における協力事案について 4組合で協議し、共通の福利厚生案提出を検討する。現状で、各事業所における食券の配布、人間ドック費用の補助、福利厚生のアウトソーシングサービスの導入（福利厚生事業提供企業との契約）などが提案されており、下半期の団体交渉において各組合から共通案を要望したい。 3. その他 薬学部教員に対して60歳以上の昇給停止が行われている旨が報告され、医学部・看護学部教員に対する給与規則の相違が明らかとなった。また、法人が公開した「2022年度 事業計画」における各項目を確認した。 4. 次回開催について 冬季賞与支給を控えた団体交渉前、11月に次回開催を企画する。 以上

2022年10月11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 吉田秀司

申入書

2022年度の要求書を提出いたします。2022年11月18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

2022年10月11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 吉田秀司

要求書

大阪医科薬科大学 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。我々の貢献に対し誠意あるご回答をいただきたく、何卒よろしくお願いいたします。

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. ハッピーマンデーについて
4. 宿日直規程の問題摘出と改善について
5. 合理的な勤怠管理システムの構築について
6. レジデントに対する産前・産後休暇期間の給与について
7. 母性保護措置による通勤経路の変更に伴う手当の支給について
8. 福利厚生の拡充について
9. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について
10. ハラスメント対策について

II. 要求内容

1. 冬季賞与について

ここ数年の賞与は下記のようにコロナ禍以前に比べて減少しています。

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
2019 年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 24,000 円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 44,000 円
2020 年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 0 円
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 0 円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 0 円
2021 年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 8,000 円
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 10,000 円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 18,000 円
2022 年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円

しかし添付の財政分析データが示す通り本学の財政は安定しています（添付資料 1 参照）。これは法人の経営努力の結果でもあります、我々が貢献した結果でもあります。この我々の貢献に対する評価として、年間賞与合計が 2018 年度と同額となる

（基本給＋家族手当）×2.5 カ月＋32,000 円

の冬季賞与を要求いたします。

2. 基本給の引上げについて

消費税が 2014 年に 5 % から 8 % へ、2019 年に更に 10 % へと増税されました。さらに今年 8 月には消費者物価指数も前年同月比で約 2.8 % 上昇しています。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。一方、添付の財務データ（添付資料 1）が示す通り本学の総収入は安定しているにもかかわらず、長期に亘り基本給の引き上げが行われておりません。また、政府も経済界に積極的な賃上げを求めています。これら状況を鑑み、

3,000 円の基本給引上げ ＋ 定期昇給

を要求いたします。

3. ハッピーマンデーについて

年に 2 回のハッピーマンデーが設定されていますが、コロナ禍の終息が視野に入るなか、ハッピーマンデーを設定することが収益にどの程度の効果があるのでしょうか。また、ハッピーマンデーの労働分を手当なしの振替休日で補っていますが、実際には振替休日取得が難しく、また家族が休日でも出勤しなければならず、補填されている感覚が乏しい処置です。ハッピーマンデーが必要であるのなら、教職員が不満なくハッピーマンデーに協力できるように、その意義・効果に関する説明と、手当による相応の対価を求めます。

4. 宿日直規程の問題抽出と改善について

10 月 1 日より「医師の宿日直規程」に則った当直制度が適用されています。しかし、実際に運用が開始されると様々な問題の発生が予想されます。そこで、改定された規程の下で宿日直を経験した医師から意見聴取を行い、問題がある場合には改善を求めます。

5. 合理的な勤怠管理システムの構築について

上半期に提出した要求書の項目「基礎系教員の労使協定違反状態解消」に対し、今年度下半期に時間外手当の支給を開始し、勤怠管理システムの改修を進めるとの回答を頂きました。自己研鑽の扱いなど、勘案すべきことは少なからず存在しますが、問題点を修正しつつ、合理的な勤怠管理システムの早期構築と手当の支給を求めます。

また、ポストコロナ禍において多様な働き方の導入が厚労省からも推奨されています（添付資料 2）。本学においても状況により在宅勤務を認める就業規則の改定を求めます。

6. レジデントに対する産前・産後休暇期間の給与について

現行の就業規則では、正職員は産前・産後の休業期間が有給であるの対し、レジデントは無給（私学事業団の出産手当のみ）です。レジデントには若手が多く、出産適齢期と重なることから、多くの者が不遇な扱いを受けていると感じています。本学を働きやすい職場環境とするためにも、レジデントに対する産前・産後の有給処置を求めます。

7. 母性保護措置による通勤経路の変更に伴う手当の支給について

自宅から本学までの距離が 2km の場合は交通費が支給されませんが、妊娠に伴うつわりや倦怠感などの症状が出現した場合、徒歩や自転車での通勤が苦痛となります。そこで、「労働基準法における母性保護規定」の理念に基づき、妊娠中の一定期間に対して通勤手当の支給を求めます。

8. 福利厚生の拡充について

医学部・看護学部・薬学部の教職員が等しく恩恵を得られる福利厚生を要求します。以下の3つを提案いたしますので、ご検討をお願いします。

- ・福利厚生サービスとの契約（添付資料3）
利点：様々なサービスを受けることができる。
- ・QUOカードの支給（添付資料4）
利点：本部キャンパス・阿武山キャンパスにも使用可能なコンビニが入っている。
- ・人間ドック受診費用の補助
利点：教職員の健康維持に効果的である。

9. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について

新型コロナ感染拡大予防に端を発し、2年前より臨床医の仕事着（ズボン）の支給を求めています。臨床医全員を対象とするのではなく、「希望者のみ」や「対象となる部署を限定」など、経費圧迫を避ける方策は取れると考えます。今一度、臨床医の仕事着(ズボン)支給をご検討願います。

10. ハラスメント対策について

学内にハラスメントに対応する委員会が存在するにも関わらず、本組合にパワーハラスメントの相談が相次いでいます。その原因として委員会の存在が周知されていない、あるいは相談することによる不利益を感じているなどの可能性があります。委員会によるアンケート実施などの積極的な対策、相談者に対する不利益取扱の禁止、活動の周知を要求いたします。これらの活動が本学におけるハラスメントの抑止に繋がると考えます。

以上

事業活動収支計算書における主要項目の推移

(単位:円)						
＜収入＞	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
教育活動収入計 (A)	46,471,733,247	47,623,322,657	49,057,322,794	50,614,999,818	51,241,015,794	53,965,582,315
学生生徒等納付金	9,079,518,927	9,050,742,937	9,051,509,596	9,018,038,819	9,086,726,360	9,056,478,666
経常費等補助金	2,267,286,087	2,370,988,888	2,520,435,509	2,581,810,758	3,392,301,922	4,143,517,563
医療収入	32,993,460,118	33,996,758,687	34,837,621,776	36,502,774,789	36,272,622,415	38,237,821,656
教育活動外収入計 (B)	103,638,444	96,631,856	114,028,862	120,078,430	155,551,093	172,732,584
特別収入計 (C)	27,501,338,685	47,990,829	199,874,645	272,516,500	978,679,781	724,469,985
※経常収入 (A+B)	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887	54,138,314,899
事業活動収入計 (A+B+C)①	74,076,710,376	47,767,945,342	49,371,226,301	51,007,594,748	52,375,246,668	54,862,784,884

(単位:円)						
＜支出＞	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
教育活動支出計 (D)	43,383,944,413	44,837,635,813	48,008,304,608	49,241,672,757	50,396,821,056	51,725,394,345
人件費	21,873,964,387	22,334,761,919	23,323,776,559	23,826,819,293	23,945,849,865	24,725,004,412
教育研究費	19,013,428,377	20,120,449,150	22,139,396,133	23,062,732,638	24,060,570,295	24,743,013,213
医療経費	10,706,294,935	11,449,165,795	12,072,684,681	12,918,627,111	13,186,567,559	14,424,208,100
管理経費	2,496,389,176	2,378,290,047	2,405,131,576	2,348,412,005	2,385,618,951	2,254,160,348
教育活動外支出計 (E)	59,190,183	62,064,606	71,456,231	63,815,965	63,886,762	88,936,325
特別支出計 (F)	229,377,307	402,935,272	510,733,642	83,024,580	250,323,531	93,668,334
※経常支出 (D+E)	43,443,134,596	44,899,700,419	48,079,760,839	49,305,488,722	50,460,707,818	51,814,330,670
事業活動支出計 (D+E+F)②	43,672,511,903	45,302,635,691	48,590,494,481	49,388,513,302	50,711,031,349	51,907,999,004

(単位:円)						
＜収支の差額＞	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
教育活動収支差額 (A-D)	3,087,788,834	2,785,686,844	1,049,018,186	1,373,327,061	844,194,738	2,240,187,970
教育活動外収支差額 (B-E)	44,448,261	34,567,250	42,572,631	56,262,465	91,664,331	83,796,259
特別収支差額 (C-F)	27,271,961,378	-354,944,443	-310,858,997	189,491,920	728,356,250	630,801,651
基本金組入前当年度収支差額(①-②)	30,404,198,473	2,465,309,651	780,731,820	1,619,081,446	1,664,215,319	2,954,785,880

＜主な比率＞						
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人件費	21,873,964,387	22,334,761,919	23,323,776,559	23,826,819,293	23,945,849,865	24,725,004,412
経常収入	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887	54,138,314,899
人件費比率	47.0	46.8	47.4	47.0	46.6	45.7
基本金組入前当年度収支差額	30,404,198,473	2,465,309,651	780,731,820	1,619,081,446	1,664,215,319	2,954,785,880
事業活動収入計	74,076,710,376	47,767,945,342	49,371,226,301	51,007,594,748	52,375,246,668	54,862,784,884
事業活動収支差額比率	41.0	5.2	1.6	3.2	3.2	5.4
経常収支差額	3,132,237,095	2,820,254,094	1,091,590,817	1,429,589,526	935,859,069	2,323,984,229
経常収入	46,575,371,691	47,719,954,513	49,171,351,656	50,735,078,248	51,396,566,887	54,138,314,899
経常収支差額差額比率	6.7	5.9	2.2	2.8	1.8	4.3

＜参考:法人が主張する人件費率＞						
	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人件費	21,873,964,387	22,334,761,919	23,323,776,559	23,826,819,293	23,945,849,865	24,725,004,412
委託費	3,663,000,000	3,986,000,000	4,424,000,000	4,616,000,000	4,863,000,000	5,056,000,000
人件費比率	54.8	55.2	56.4	56.1	56.1	55.0

※委託費は事業報告書の「事業報告」の数値

法人の本業部分（大学教育、医療）の収入について、2016年度から2021年度まで一貫して増加傾向にある。

2021年度は大幅に増加。国庫は3.7億、地方公共団体は15億、予算よりも収入増。

法人の全収入の7割近く（2016年度を除く）を占める医療収入は増加傾向にあるが、2020年度はコロナ禍の影響を受けて2.3億円ほど減収した。しかし、2021年度は予算を下回ったとはいえ2016年度以降の最高益となった。

法人合併に関わる受入収入のあった2016年度を含め、経常収入は2021年度まで安定しており、なおかつ増加傾向にある。2021年度は経常費補助、医療収入が伸びたことで経常収入も大きく増加した。

全ての収入を合計した法人の総収入は安定している。

収入も増加していたが、本業部分の支出も増加している。人件費、教育研究経費、医療経費のいずれもが増加傾向にはある。

総収入が安定している一方で、総支出も年々増加傾向にある。

法人の本業部分の収入と支出の差額について、2016年度から2020年度いずれの年度もマイナスではないが、年々差額が縮小している。支出の増加に収入の増加が追いついていないことが原因と言える。ただし、落ちているといっても、2018年度は10.5億、2019年度は13.7億、2020年度は8.4億のプラスであって、十分な黒字を確保している。2021年度は補助金の影響大。

当該年度の採算＝赤字／黒字をみる指標である基本金組入前当年度収支差額について、この6年間で赤字であった年度は1度もなく、総じて採算が取れている。落ち込んでいる2018年度でも7.8億円の黒字。2019年度は16.2億、2020年度は16.6億の黒字。2021年度にいたっては29.5億円の大幅黒字。全教職員に何らかの還元があるべきである。

人件費は年々増加傾向にあるものの、増加幅は抑えられている。医師系法人を含めた全国平均は2020年度で47.5%であり、全国平均よりも人件費比率が低い。

基本金組入前当年度収支差額がプラスであるので、事業活動収支差額比率もプラス。医歯系大学法人を含め全国平均は5.5%（2020年度）で平均を下回っているものの、収支差額の金額が大きく十分な黒字が出ていることを看過すべきではない。ましてや、2021年度は補助金収入に後押しされて大幅な黒字である。

テレワークガイドラインを改定しました

新たな日常、新しい生活様式に対応した良質なテレワークを推進しましょう

テレワークとは、インターネットなどのICTを活用し自宅などで仕事をする、働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方です。

1

はじめに

厚生労働省は、令和3年3月にテレワークガイドラインを改定しました。

このガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入と実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組み等を明らかにしたものです。

このガイドラインを参考に、労使が十分に話し合いを行い、良質なテレワークを導入し、定着させていくことが期待されます。

2

テレワークのメリット

- 業務効率化による生産性の向上にも役立つ
 - 育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止、遠隔地の優秀な人材の確保
 - オフィスコストの削減
- などのメリットがあります。

3

業務を行う場所に応じたテレワークの特徴

在宅勤務

通勤を要しないことから、事業場での勤務の場合に通勤に要する時間を柔軟に活用できます。

また、例えば育児休業明けに短時間勤務等と組み合わせで勤務したり、保育所の近くで勤務したりすることが可能となることから、仕事と家庭生活との両立に資する働き方です。

自宅の近くや通勤途中の場所等に設けられたサテライトオフィス（シェアオフィス、コワーキングスペースを含む）での勤務は、通勤時間を短縮しつつ、在宅勤務やモバイル勤務以上に作業環境の整った場所で就労可能な働き方です。

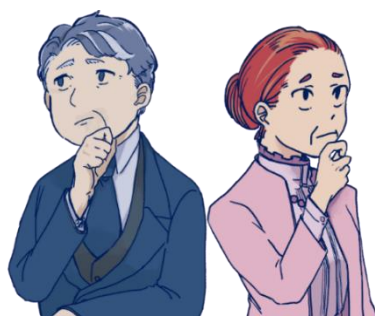
労働者が自由に働く場所を選択できる、外勤における移動時間を利用できるなど、働く場所を柔軟にすることで業務の効率化を図ることが可能な働き方です。

2. サテライトオフィス勤務

3. モバイル勤務

テレワークで困ったらどこに相談すればいいんだろう

⇒P6へ



労働者が自宅等でテレワークを行うときは、何に気をつけてもらえばいいんだろう

⇒P7へ

① ベネフィット・ステーション

会員数:1,011万人

月会費:従業員1名あたり1,200円 他 ※別途入会金として一社につき20,000円～発生します)

費用

学トクプラン 1,200円/月

得々プラン 1,000円/月

初回のみ入会金

会員数(従業員数)	1～10名	11～100名	101～1,000名	1,001名～
入会金	20,000円	100,000円	300,000円	1,000,000円

プラン・サービス



② 株式会社 リロクラブ「福利厚生倶楽部」

会員数:638万人

月会費:従業員1名あたり800円～(※別途入会金として30,000円～発生します)

費用

人数規模	入会金	月会費(お一人様あたり)
100名未満	30,000円	1,000円
100名以上	50,000円	900円
1,000名以上	100,000円	800円

プラン・サービス

企業の福利厚生制度の充実に

たよれる



子育てや介護にかかわる従業員をサポートし、ワーク・ライフ・バランスの支援に役立つサービスが充実しています。

まなぶ



仕事に必要な資格取得や外国語の習得などの自己啓発をサポートいたします。

スポーツ&アウトドア



従業員の健康増進を応援します。全国約3,800ヶ所以上のスポーツクラブや、約600ヶ所のゴルフ場と提携しています。

ライフプラン



マネープランや住宅に関する相談サポート、冠婚葬祭に関連するサービスなどがあります。

従業員の余暇・生活支援に

リゾート



国内旅行サイトを横断検索で簡単に比較検討ができ、ニーズに合ったプランをお得に利用できます。

あそぶ



映画、カラオケ、テーマパーク、スポーツ観戦など、従業員の余暇を演出する楽しいサービスが満載です。

たべる



身近な飲食店のランチから、有名ホテルのレストラングルメまで、全国のグルメサイトを完全網羅しています。

くらし



家事代行やペットのお世話、車サービス、給油カードなど日常生活を快適にするお得なサービスを用意しています。

③ WELLBOX(株式会社イーウェル)

会員数:384万人

月会費:従業員1名あたり400円～(※別途会員登録手数料として50,000円～発生します)

費用

上記参照

プラン・サービス



WELBOX

コストをかけずに充実した福利厚生を実現



カフェテリアプラン

企業と従業員のニーズを満たす福利厚生制度



c-CANVAS

企業の想いを浸透させるプラットフォーム



インセンティブ・プラス

働く人の「意欲」を引き出す新しいサービス



CRM WELBOX

既存顧客のサービス向上や新規顧客の開拓に



ライフプランシュミレーター

資産運用を強力サポート



行政情報サービス

育児・介護の情報サイト

④ ライフサポートクラブ (リソルライフサポート株式会社)

会員数:200万人

月会費:従業員1名あたり350円～(※初期費用等については直接お問い合わせください)

費用

従業員100名以上		従業員100名未満※
 総合型福利厚生 ライフサポート倶楽部	 選択型福利厚生 カフェテリアプラン	スマートプラン ライフサポート倶楽部
入会金 0円	入会金 0円	+ 入会金 45万円～
+ 基本料金 350円	+ 基本料金 350円	+ 年会費 2万円×5年
+ 補助金 任意設定	+ 管理費 150円	
	+ ポイント原資 任意設定	
= 合計 1名350円～/月	= 合計 1名500円～/月	= 合計 55万円～/5年
1年更新	1年更新	5年更新

プラン・サービス

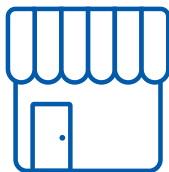


いつものお店で、 こんなに便利。

QUOカードの使い方

全国約6万店での お支払いに

コンビニエンスストアからホテルまで
幅広い加盟店で利用可能です。



レジに差し出すだけ

お会計の際、レジにて
お渡しいただくだけで
簡単に使えます。



小銭がわりに

残高が0になるまで、何度でも
利用できます。残高はレシートで
ご確認いただけます。



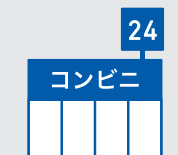
足りない分は現金でも

現金を追加してのご利用や、
複数枚でのお支払いも可能です。



QUOカード加盟店（一部抜粋）

最新の加盟店はこちらから→



- ・セブン-イレブン
- ・ファミリーマート
- ・ローソン



- ・マツモトキヨシ



- ・デニーズ
- ・上島珈琲店



- ・ENEOS
- ・JA-SS



- ・ジュンク堂書店
- ・丸善
- ・紀伊國屋書店

その他

- ・HMV
- ・ホームアシスト
- ・博品館

目的にあわせて贈れる 3つのQUOカード

- ▶ すぐを選んで贈れるスタンダードカード
- ▶ 文字やロゴが入れられるレディメイドカード
- ▶ 自由にデザインできるオリジナルカード

詳しいご説明は次のページから→



心づかいに、心をつくそう

[販売店検索](#) [よくあるご質問](#) [法人のお客さま](#) [企業情報](#) [お問い合わせ](#) [QUOカードPay](#)[QUOカードとは](#)[使えるお店](#)[購入方法](#)[商品情報](#)[コラム・活用術](#)[オンラインストア](#)

福利厚生に

従業員への福利厚生ツールにもQUOカードを。

従業員はもちろん、そのご家族の生活にも大変役立ちます。インナーモチベーションのアップに貢献します。



利用イメージ



福利厚生に

日頃会社のために頑張っている社員と社員の家族に感謝の気持ちを込めて、好きなものが買えるQUOカードを贈りませんか。オリジナルデザインをすることにより社員の一体感が深まります。

葛飾北斎 QUOカード

なぜか背筋がびんとなる身が引き締まる作品です。この機会に芸術に触れることで、感性豊かな社員が増えるかもしれません。

葛飾北斎 富嶽三十六景



令和4年12月14日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合

組合長 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4年10月11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4年12月14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
＜要求内容＞ 1. 冬季賞与について ここ数年の賞与は下記のように減少しています。 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 2019 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円 冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 24,000 円 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 44,000 円 2020 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 0 円 冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 0 円 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 0 円 2021 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 8,000 円 冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 10,000 円 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 18,000 円 2022 年度 夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円 しかし添付の財政分析データが示す通り本学の財政は安定しています(添付資料1参照)。これは法人の経営努力の結果でもありますが、我々が貢献した結果でもあります。	1. 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。 また、加給額については昨年度の 10,000 円から 25,000 円に増額しています。なお、来年度については、病院新本館 A 棟などの設備資金の償却費負担が大きく、加給額は大変厳しい見込みであることをお含みお願いします。 ◇賞与支給日 令和 4 年 12 月 9 日(金) ◇支給月数及び加給額 2.5 ヶ月 + 25,000 円 ◇令和 3 年度実績 2.5 ヶ月 + 10,000 円 ◇令和 4 年度冬期賞与平均支給額(試算) ・全教職員平均 866,195 円 (前年度比 7,413 円 0.86%) ・教 員 平 均 1,124,454 円 (前年度比 -2,787 円 - 0.25%)

この我々の貢献に対する評価として、年間賞与合計が 2018 年度と同額となる (基本給＋家族手当) × 2.5 カ月＋32,000 円の冬季賞与を要求いたします。 2. 基本給の引上げについて 消費税が 2014 年に 5% から 8% へ、2019 年に更に 10% へと増税されました。さらに今年 8 月には消費者物価指数も前年同月比で約 2.8% 上昇しています。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。一方、添付の財務データ(添付資料 1) が示す通り本学の総収入は安定しているにもかかわらず、長期に亘り基本給の引き上げが行われておりません。また、政府も経済界に積極的な賃上げを求めています。これら状況を鑑み、3,000 円の基本給引上げ ＋ 定期昇給を要求いたします。 3. ハッピーマンデーについて 年に 2 回のハッピーマンデーが設定されていますが、コロナ禍の終息が視野に入るなか、ハッピーマンデーを設定することが収益にどの程度の効果があるのでしょうか。また、ハッピーマンデーの労働分を手当なしの振替休日で補っていますが、実際には振替休日取得が難しく、また家族が休日でも出勤しなければならず、補填されている感覚が乏しい処置です。ハッピーマンデーが必要であるのなら、教職員が不満なくハッピーマンデーに協力できるように、その意義・効果に関する説明と、手当による相応の対価を求めます。 4. 宿日直規程の問題抽出と改善について 10 月 1 日より「医師の宿日直規程」	2. 医療収入は回復傾向にあるものの、それを上回る医療材料費の高騰、エネルギーを始め諸経費の増加により、来年度の収支状況は大変厳しいものとなっています。法人としても部分的な処遇の改善については、検討可能と考えますが、基本給の一律引上げは大変厳しい状況であり困難であると考えます。 3. ハッピーマンデーの収益効果については、団体交渉当日に説明いたします。なお、ハッピーマンデーによる休日出勤は現行どおり振替休日にて対応してください。手当の要望については、応じられません。 4. 医師の宿日直規程の適用は、現在、勤怠システムの改修を行っており、改修後に試行期間を設定のうえ、システムにて運用できるようになれば、2023 年 4 月を目途に全面的に移行していきたいと考えてい
---	--

に則った当直制度が適用されています。しかし、実際に運用が開始されると様々な問題の発生が予想されます。そこで、改定された規程の下で宿日直を経験した医師から意見聴取を行い、問題がある場合には改善を求めます。 5. 合理的な勤怠管理システムの構築について 上半期に提出した要求書の項目「基礎系教員の労使協定違反状態解消」に対し、今年度下半期に時間外手当の支給を開始し、勤怠管理システムの改修を進めるとの回答を頂きました。自己研鑽の扱いなど、勘案すべきことは少なからず存在しますが、問題点を修正しつつ、合理的な勤怠管理システムの早期構築と手当の支給を求めます。 また、ポストコロナ禍において多様な働き方の導入が厚労省からも推奨されています(添付資料2)。本学においても状況により在宅勤務を認める就業規則の改定を求めます。 6. レジデントに対する産前・産後休業期間の給与について 現行の就業規則では、正職員は産前・産後の休業期間が有給であるのに対し、レジデントは無給(私学事業団の出産手当のみ)です。レジデントには若手が多く、出産適齢期と重なることから、多くの者が不遇な扱いを受けていると感じています。本学を働きやすい職場環境とするためにも、レジデントに対する産前・産後の有給処置を求めます。 7. 母性保護措置による通勤経路の変更に伴う手当の支給について 自宅から本学までの距離が 2km の場合は交通費が支給されませんが、妊娠に伴うつわりや倦怠感など	ます。実際に運用して問題があるようであれば、当然に改善していくよう対応いたします。 5. 勤怠システムの改修完了後は、臨床系医師の先生方を対象とした説明動画(ELNOにて配信)を公開し、実際にシステムを利用した運用を試行的に進め、勤怠システムでの一元管理を構築します。 また、基礎系教員の時間外手当については、勤怠システムへの打刻を前提として、業務と自己研鑽の扱いなどの課題を検討し、段階的に進めて参ります。 なお、在宅勤務については、一定の条件を定め進め方について、今後の課題として検討いたします。 6. レジデント(契約職員)は産前・産後の休業期間中は無給であるが、在職期間に関係なく、私学事業団の加入者であれば出産手当金が 8 割程度支給されます。現行どおり私学事業団の出産手当金申請を案内し、対応いたします。 7. 母性保護措置の概念からすれば、通勤手当が支給されず自転車や徒歩にて通勤している職員には、配慮すべきと考えます。 今後、妊娠中の職員に対する公平性のあるルール化を確立させたいとえ、一定期間に通勤手当を支給するよう進めて参ります。
--	--

の症状が出現した場合、徒歩や自転車での通勤が苦痛となります。そこで、「労働基準法における母性保護規定」の理念に基づき、妊娠中の一定期間に対して通勤手当の支給を求めます。 8. 福利厚生の拡充について 医学部・看護学部・薬学部の教職員が等しく恩恵を得られる福利厚生を要求します。以下の3つを提案いたしますので、ご検討をお願いします。 ・福利厚生サービスとの契約（添付資料3） 利点：様々なサービスを受けることができる。 ・QUOカードの支給（添付資料4） 利点：本部キャンパス・阿武山キャンパスにも使用可能なコンビニが入っている。 ・人間ドック受診費用の補助 利点：教職員の健康維持に効果的である。 9. 臨床医の仕事着(ズボン)支給について 新型コロナ感染拡大予防に端を発し、2年前より臨床医の仕事着(ズボン)の支給を求めています。臨床医全員を対象とするのではなく、「希望者のみ」や「対象となる部署を限定」など、経費圧迫を避ける方策は取れると考えます。今一度、臨床医の仕事着(ズボン)支給をご検討願います。 10. ハラスメント対策について 学内にハラスメントに対応する委員会が存在するにも関わらず、本組合にパワーハラスメントの相談が相次いでいます。その原因として委員会の存在が周知されていない、あるいは相談することによる不利益を感じているなどの可能性があります。委員会によるア	8. 2023年4月から食堂の食事補助を現行の50円から100円に上げます。今後、ご提案いただいた案を含め具体的な福利厚生案を提示できるよう検討して参ります。 9. 仕事着(ズボン)については、臨床医及び医療技術職からも要望があり、約1,000名の職員が対象となります。 ズボンを支給することによる予算面の確認を依頼しています。新規予算の計上や特に運用面では部署による管理ができるのかが課題である。今後、法人全体で検討していきたいと考えています。 10. 本法人のハラスメントに関する取組みは、厳正に運用している。入職者や入学生には、ハラスメントリーフレットを配布し、ホームページにも詳細を掲載しており、積極的に職員に周知しています。実際に事務局にもハラスメントの相談が年間に数回あり、相談者に対しては十分な配慮を行い、当然不利益な取り扱いをすることはありません。引続きハラスメントの相談窓口については、更に周知を図ります。
--	--

ンケート実施などの積極的な対策、相談者に対する不利益取扱の禁止、活動の周知を要求いたします。これらの活動が本学におけるハラスメントの抑止に繋がると考えます。

以 上

2022 年度 団体交渉 議事録

日時：2022年 12 月 14日(火) 17:00～18:00

場所：図書館棟4階第1会議室

出席者（敬称略）：

法人側 佐野学長・副理事長、内山医学部長、南病院長、門田理事、
小河事務局長、濱田事務局次長、藤永事務局次長兼人事部長、
藤岡病院事務部長、児玉財務部長、高田人事課長、前田人事管理課長
組合側 吉田秀司(物理学教室)、松村英樹(小児科学教室)、二木杉子(解剖学教室)

以下、法人からの回答書（添付資料1）に基づいて交渉がなされた。

1. 冬期賞与について

【組合】要求は2.5カ月+32,000円だが、+25,000円であった。財務分析表から本学の経営状況はコロナ前のレベルに戻ったように見受けられるが、なぜ25,000円になったのか？

【法人】2022年4～10月までの業績報告資料の基本金組入前当年度収支差額だけを見ると増額しているように見えるが、これは三島救命救急センター施設設備補助金を高槻市より受けた分が利益計上されているためである（添付資料2）。また、このような補助金は来年には打ち切りになるという話もあり、安心できる状況ではない。

【組合】経常収支差額がマイナス6億円で、その原因は教育研究経費が大きいように思われるが、この認識で正しいか？

【法人】コロナ補助金がなければ前年比は落ち込んでいるが、見かけ上は悪くない。しかし来年度にはそれが打ち切りになる見込みであることと、建て替えている建物の減価償却費が10億円くらいマイナス計上になるため、来年の収支差額はかなり厳しい見込みである。今年度の冬季賞与は+25,000円にできたが、来年度は厳しいかもしれない。

【組合】教員・医師は、新病棟が建つ・建たない関係なく日々貢献し頑張っているのに、新しく新病棟を建てるために支出が増えるから賞与が減るというのは納得できない。我々に瑕疵があるわけではないので、日々の貢献に対する評価をお願いしたい。

【法人】貢献に見合った見返りを出せるようにしたい。

2. 基本給の引き上げについて

【組合】物価指数が上昇し続けている現況に対し、一時的にでも対策や改善策をお願いする。

【法人】診療報酬は国が決めた法定価格なので、どうしようもない状況にあるのが現状である。一方で医療材料・エネルギーは上がっている。試算では年間3億円支出が増加する計算になっており、病院の収支差額は売上利益の約1%である。苦しい結果と現状である。

【組合】「法人としても部分的な処遇の改善については検討可能と考える」という記載（添付資料1参照）に期待したい。

3. ハッピーマンデーについて

【組合】ハッピーマンデーの収益効果について、改めて説明をお願いしたい。

【法人】ハッピーマンデーに開院すると、平日の月曜日に比べると収益は少ないが、赤字だったものが黒字に転換している。オペの収入と検査関係の稼働で大きくプラスになっている。

【組合】現場からは、ハッピーマンデーの患者は少なく、人件費を考えると対費用効果に疑問の声が挙がっている。特定部門のみを開けるなど、より効果的な開院の仕方はできないか？

【法人】心臓血管外科・呼吸器外科・消化器外科・泌尿器外科・整形外科などで大きなオペが入ると収益は大きい。しかし様々な合併症を抱えている患者が大半のため、他の診療科も開院していないと突発的な事案に対応できなくなる。

【組合】専門外来は特殊な検査が必要になるが、ハッピーマンデーは検査できないものがでてくるため、専門外来を開院する意味合いが感じられない。

【法人】徐々に予約外来患者は増えている。外注先にも開院日を伝えており、その効果は出ていると実感している。

【組合】振替休日を取れない場合に手当を払うことを考えれば、必要性の低い診療科を閉めるのは1つの手ではないか。専門外来を閉めて、出勤した科の者に手当をつければモチベーションも上げられるのでは？

【法人】ハッピーマンデーはまだ開始して4、5回目なので、より効果的になるように改善していきたい。

【組合】不満の声が上がっている。利益が上がっているのであれば、手当の支給を検討してほしい。

4. 宿日直規定の問題摘出と改善について

【組合】来年4月に全面的に改訂する予定で、現在は試行期間ということですか？

【法人】宿日直の許可について労働基準監督署と調整中である。最終的なシステムの内容について、近く案内を出す予定である。

【組合】宿直をしてからそのまま日勤に出ることがあり、連続労働時間がかなり長くなっていたが、新たな規定でもそれが認められるのか？

【法人】本学は変形労働時間制をとっており、翌日の勤務が過剰にならないような対策を検討している。システムが本格的に動き出すのが4月であるため、年明けから試行期間として協力をお願いしたい。

【組合】勤怠管理システムは外勤も管理するのですか？

【法人】本学以外での外勤は、各自自己申告で勤怠管理システムに入れてもらい、合わせたうえで勤務時間を長時間労働にならないように把握していく形になる。施行の2025年に向けて準備をしている。

5. 合理的な勤怠管理システムの構築について

【組合】勤怠管理システムの一元管理を構築するという話は、今のシステムとは違ったものを改良して導入するということですか？

【法人】医師の勤怠管理を現状のシステムで行えるような統合を目指している。

【組合】在宅勤務を取り入れることは、本学がリーディングカンパニーであるならば率先して取り入れていくことが大事であると考えます。一定の条件を定めてぜひ検討して頂きたい。

【法人】検討します。

6. レジデントに対する産前・産後休暇期間の給与について

【組合】回答として現行通りとあるが、レジデントの場合は私学共済からの手当金のみということか？

【法人】レジデントの場合、出産手当金を支給されるためには、勤続年数が1年以上経たないと支給されませんでした。しかし、私学事業団の加入者であれば勤続年数に関係なくすぐに支給されると確認が取れましたので、8割程度支給するという対応になります。

【組合】正職員の方は、大学と私学事業団の両方から支給されるということですね？

【法人】両方からは出ません。正職員は有休扱いで私学事業団からの支給はありません。

7. 母性保護措置による通勤経路の変更に伴う手当の支給について

【組合】前向きな返答を頂いたので、特に異論はございません。

8. 福利厚生 of 拡充について

【法人】食堂への補助金を増額しました。

【組合】それは本部キャンパスだけですか？

【法人】阿武山キャンパスも、です。

【組合】ありがとうございます。しかし、それでも福利厚生が充実しているとは言い難いので、提案させて頂いたものを是非ご検討ください。

【法人】調べて検討したいと思います。

9. 臨床医の仕事着（ズボン）支給について

【法人】予算を検討中です。

【組合】そもそもコロナ禍において「自前の衣類を家庭に持ち込みたくない」というのが発端なので早期の対応をお願いします。

【法人】検討します。

10. ハラスメント対策について

【法人】法人の方にも相談があり、対策は行っています。

【組合】それでも組合に投書がある状況なので、対策室に相談する閾値を下げる努力をお願いしたい。

【法人】窓口の存在と対応に関する周知をしていきたい。

11. 無期転換権の発生について（追加質問）

【組合】無期転換権が発生する勤続10年以上の有期契約教員を大学は把握しているか。

【法人】人事として勤続年数は把握しており、無期転換申請があった場合は法に基づいて対応する。

以上

2023年2月28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 吉田秀司
大阪医科薬科大学労働組合 大上和宏
大阪医科薬科大学薬学部教職員組合 和田俊一
大阪医科薬科大学阿武山キャンパス職員組合 川崎香子

要求書

大阪医科薬科大学に現存する4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。我々の貢献に対し誠意あるご回答をいただきたく、何卒よろしくお願いいたします。

記

I. 要求項目

1. 基本給の引上げについて

消費税が2014年に5%から8%へ、2019年に10%へと増税されているにも関わらず、本学の基本給は長らく変更がありません。これ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。本学が私学助成金を受けており、収益の一部が税金で賄われていることから、本学は社会貢献をしなければならないのであれば、今こそ政府の要請に従い、400億円を越える運用資産の一部を賃上げに使うことが社会貢献になると考えます。

これら状況を鑑み、長年据え置かれた基本給の引き上げを要求いたします。

2. インフレ手当の支給について

現在、諸般の事情により消費者物価指数が上昇を続けています。このような社会情勢と大学統合による業務負担の増加に対応するため、本学教職員は日々身を削る思いで業務に携わっています。これら我々の貢献を評価して頂き、インフレ手当の支給を要求いたします。

以上

2022年度 4組合合同団体交渉 議事録

日時：2023年3月2日(火) 18:00～18:45

場所：図書館棟4階第1会議室

出席者（敬称略）：

法人側

辻坊常務理事、小河事務局長、濱田事務局次長、秋月事務局次長、藤永事務局次長、児玉財務部長、高田人事課長、垣貫薬学総務課長、前田人事管理課長

組合側

大阪医科薬科大学 教員・医師組合：吉田秀司

大阪医科薬科大学労働組合：大上和宏、辻翔平、杉村成一、二階堂剛、大比良ひとみ、田中浩子、山口雅史

大阪医科薬科大学薬学部教職員組合：和田俊一、藤嶽美穂代、平田雅彦

大阪医科薬科大学阿武山キャンパス職員組合：川崎香子

大阪医科薬科大学に存在する4組合が合同で法人に対して要求・交渉を行う初めての団体交渉である。基本的に4組合共通の重要案件である賃金引上げを議題として交渉がなされた。

1. 基本給の引き上げについて

【組合側】昨年度の団体交渉で、教員・医師組合と薬学部の教職員組合から3,000円＋定期昇給を要求した。消費税や物価が上がっているにも関わらず本学の基本給は平成16年から上がっていない。政府からも企業へ賃上げ要請がなされているが、どのように考えているか？

【法人側】皆様方が安心して働いて頂けるように賃金を引き上げたいと考えている。しかし、法人の収入である医療収入や学費は物価に応じて上げることができない。コストアップが響いており来年度の収支見込が非常に厳しい。現段階でベースアップできると明言できない。しかし、かなり低い基本給の職種が一部あり、そういった職種に対して優先的に引き上げを行いたいと考えている。

来年度の収支状況によっては引き上げたいという気持ちはあるので、様子を見ながら検討したい。

【組合側】事業報告書をもとにした収支報告を見れば、経営状況が悪いと思えない。全体集会でも理事長がV字回復して来ていると仰っていた。病棟改築で支出が多いのは理解できるが、そもそも法人はそれを見越して事業を計画すべきである。長期に亘って基本給は上がっておらず、近況の視点からではなく考えてほしい。

【組合側】2021年度財産目録を確認すると、自己資本比率70%、現金預金比率150%、現金預金対借入金44%と健全である。しかし東洋経済オンラインが示した「利益を確保している私大トップ200」では、2016年度には24位だったところ、2021年には55位まで下落している。一方、関西医大は11位から3位に上昇している。原因は職員のモチベーションなどではないかと考えている。今こそ人材にお金を使うべきではないか。

【法人側】関西医大は定年が早いなど必ずしも本学より良いわけではない。

【組合側】新人事制度により年収ベースで5～10%減収となっている。20時など遅い時間帯での会議なども多く、時間に対する給与換算も非常に低下していると感じている。給与の低下はモチベーションの低下につながっている。長年、教員の俸給表は公務員ベースと聞いているが、民間企業のベースより低くなっているのが現状である。

【組合側】本学の給与に対して人事院勧告は何か影響しているのか？

【法人側】旧医大と旧薬大とで、若干相違はあるかもしれないがどちらも人事院勧告には沿っていない。今回の人事院の勧告は0.2%程度であり高い。

【組合側】人事院勧告にプラスの時とマイナスの時があるのは確かであるが、平成16年ぐらいからのプラスマイナスを足すと、月額3,305円のプラスになる。このことから考えても、昨年の団体交渉で3,000円の基本給の昇給を求めたのは妥当な要求と言える。本学の基本給は20年以上上昇していない。若手の給与をアップする話は歓迎するが、今まで本学を支えてきた人達の貢献に報いることも考えてほしい。

2. インフレ手当の支給について

【組合側】インフレによる相対的な給与の減少に対して、基本給とは別に考えて頂きたい。

【法人側】インフレ手当の支給について、法人として前向きに検討したいと考えている。しかし、ご期待に沿える金額になるかどうかはこれから検討したい。

【組合側】4組合で情報を交換し、インフレ手当として5万円を要求している。現在本学には職員3,117名の職員がおり、手当の総額は1億5585万円になるが、現在の現金預金からすると0.9%程度のため、これぐらいは支出して頂きたい。

【組合側】ニュースからの情報だが、一般企業の4社に1社がインフレ手当を支給しており、その平均額が53,700円である。これぐらいを期待したい。

3. その他 安満キャンパスについて

【組合側】中長期計画では「2027年に薬学部移転」と書かれているが、実際はいつ頃を考えているのか聞きたい。

【法人側】2027年と記載してはいるが、括弧書きで「時期を見て」と書いてある。実際には、**2028～2029年辺りかと考えている**。

【組合側】情報を具体的に出して頂かないと分からない。できれば責任のある理事長の言葉で情報発信をしていてもらいたい。

【組合側】医学部同窓会報の理事長のコメントで、「薬学部の移転に関しては医療系のみを移転する」と書かれていた。基礎系はどうなるのか？

【法人側】そのあたりも報告をあげるようにします。

【組合側】薬学部の移転について、全移転か一部移転なのかも分かっていないのですか？

【法人側】取得予定の建物の大きさが微妙なため予測が難しい。調査しているところで、令和6年頃には判断する予定である。

【組合側】さらに周辺の土地が取得できれば、薬学部の全面移転が可能になるのか？確定した情報から、発信をしてもらいたい。

最後に、

【組合側】少なくともインフレ手当に関しては、前向きな回答が得られたので期待している。基本給に関しては直ぐには難しいかもしれないが、20年間据え置かれていることを踏まえ、ぜひ検討してもらいたい。

以上

2023年3月9日

大阪医科薬科大学教員・医師組合員のみなさま

大阪医科薬科大学教員・医師組合
執行委員選挙管理委員会
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2023年3月31日の会期末に伴い、執行委員選挙を行います（組合規約第11条）。

「電磁的方法による組合運営に関する細則」に従い、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、結果は組合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 2023年3月17日（金）

届出先 otu@ompu.ac.jp
執行委員選挙管理委員会
（教員・医師組合事務局内）

新組合執行委員候補者一覧（☆現執行委員、＊欠員補充）

執行委員候補（※敬省略）

☆神吉 佐智子（胸部外科学教室）

☆嶋 洋明（整形外科科学教室）

森原 啓文（薬理学教室）

＊中村 仁紀（語学教室）

教員・医師組合のご加入も随時受け付けております。

otu@ompu.ac.jp まで。



様式第9号の2（第16条第1項関係）

労働保険番号	27	1	14	0079007	000
	都道府県	所管	管轄	基幹番号	枝番号 被一括事業場番号
法人番号	5120905001893				

[illegible]

	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 88 名		1 ヶ月に 2 回	8 時 30 分～16 時 50 分 （学校法人大阪医科薬科 大学就業規則 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、人事部、財務部、歴史資料館における季節的繁忙期に伴う事務業務等	事務員 89 名 技術員 1 名 技能員 1 名 看護職 10 名 非常勤 21 名			
	入試及び教務関係業務	学務部、研究推進課、図書館課、保健管理室、研究支援センター、基礎系各教室、大学安全対策室における季節的繁忙期に伴う事務業務等	事務員 57 名 技術員 5 名 技能員 10 名 用務員 2 名 看護職 2 名 非常勤 32 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 13 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、医療総合研修センター、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、がん医療総合センター、広域医療連携センター、LID センターにおける患者診療及び院内業務、関西 BNCT 共同医療センター、健康科学クリニック等	事務員 203 名 技術員 359 名 技能員 1 名 用務員 1 名 看護 1086 名 非常勤 174 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ず、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）（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。

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時間以内に限る。)		
			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)	2023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回以内に限る。)	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 88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、人事部、財務部、歴史資料館における季節的繁忙期に伴う事務業務等	事務員 89名 技術員 1名 技能員 1名 看護職 10名 非常勤 21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、研究推進課、図書館課、保健管理室、研究支援センター、基礎系各教室、大学安全対策室における季節的繁忙期に伴う事務業務等	事務員 57名 技術員 5名 技能員 10名 用務員 2名 看護職 2名 非常勤 32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 13名	5時間		6回	80時間		25%	720時間		25%

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、医療総合研修センター、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、がん医療総合センター、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、関西BNCT共同医療センター、健康科学クリニック等	事務員 203名 技術員 359名 技能員 1名 用務員 1名 看護 1086名 非常勤 174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ず、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（部門代表者の選出は、過半数の賛成する選出方法をもって第1区分～第5区分から各々2名を選出する。代表する者は、部門代表者の互選により選出する。） 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 氏名	学校法人大阪医科薬科大学 理事長　植木　實　⑧					

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）
（記載心得）

1 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。

- （1）「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。
- （2）「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。
- （3）「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。
- （4）「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。
- （5）「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。
- （6）「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。
- （7）「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。
- （8）「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。
- （9）「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。
 - ① 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。
 - ② 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。

- ③ 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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 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
- 2 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。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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）

- 1 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。
- 2 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。

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 大阪医科薬科大学		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 541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	2023年4月1日 ～ 2024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 111名	【土曜】 4時間10分				
				（学校法人大阪医科薬科大学就業規則第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 541名	日曜、国民の祝日 創立記念日(6/1) 年末年始(12/29～1/3)	1ヶ月に2回 8時30分～16時50分 （学校法人大阪医科薬科大学就業規則第7条に従う）		2023年4月1日 ～ 2024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 111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（部門代表者の選出は、過半数の賛成する選出方法をもって第1区分～第5区分から各々2名を選出する。代表する者は、部門代表者の互選により選出する。）

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

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。

2022年度大阪医科薬科大学 教員・医師組合 決算報告書

(2022年4月1日 ～2023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	1,021,300	人件費	600,000
入会金	0	事務局費	40,428
預金利息	57	会議費	778
		情報宣伝費	20,051
		関西私大教連上納金	1,197,440
		資産購入費	29,941
収入合計 (A)	1,021,357	支出合計 (D)	1,888,638
前年度繰越金 (B)	7,189,173		
収入の部合計 (C = A + B)	8,210,530	支出の部合計 (D)	1,888,638

【当年度収支差額】 -867,281 円
(A) - (D)

【当年度繰越収支差額】 6,321,892 円
(C) - (D)

【次年度繰越金】

上記当年度繰越収支差額(6,321,892円)を次年度に繰り越します。

上記の通り報告いたします。

2023 年 4 月 17 日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合
会計

二木 杉子



監 査 報 告 書

大阪医科薬科大学教員・医師組合同規約第13条第7項の規定により、大阪医科薬科大学教員・医師組合の収支決算について2023 年 5 月 2 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。

2023 年 5 月 2 日

2023 年 4 月 20 日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合
会計監事

大黒 恵理子



会計監事

川端 信司



2022年度 大阪医科薬科大学 教員・医師組合 収支報告書

科 目	予算額	決算額	比較増減	備考
(収入の部)				
組合費収入	1,114,800	1,021,300	-93,500	
組合費収入	1,112,800	1,021,300	-91,500	
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	1,000	57	-943	
雑収入		0	0	
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)	1,115,800	1,021,357	-94,443	
前年度繰越金(B)	8,304,974	7,189,173	-1,115,801	
収入の部合計 (C = A + B)	8,304,973	8,210,530	-94,443	
(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	76,000	40,428	35,572	
旅費交通費		0	0	
通信費	50,000	33,517	16,483	
消耗品費	10,000	5,675	4,325	
印刷費	6,000	0	6,000	
図書費		0	0	
賃借料		0	0	
雑費	10,000	1,236	8,764	
会議費		778	-778	
大会費		0	0	
委員会費		778	-778	
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	
情報宣伝費	23,000	20,051	2,949	今年度より組合ホームページ立ちあげ・運営
機関紙費		0	0	
情宣雑費	23,000	20,051	2,949	
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	50,000	29,941	20,059	
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)	1,876,000	1,888,638	-12,638	
当年度収支差額 (A) - (D)	-760,200	-867,281	-107,081	
次年度繰越額 (C) - (D)	6,428,973	6,321,892	-107,081	

2023 年度 大阪医科薬科大学 教員・医師組合 執行委員・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	川端 信司	脳神経外科学	2022 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日
執行委員	副組合長	神吉 佐智子	胸部外科学	2023 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日
執行委員	書記長	嶋 洋明	整形外科	2023 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日
執行委員	副書記長	寺田 哲也	耳鼻咽喉科学	2022 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日
執行委員	会計主任	二木 杉子	解剖学	2022 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日
執行委員	会計副主任	中村 仁紀	語学	2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日
会計監事		松村 英樹	小児科学	2022 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日
会計監事		森原 啓文	薬理学	2023 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

2023年度 大阪医科薬科大学 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	取扱要領
(収入の部)					
組合費収入	1,021,300	1,000,000	-21,300		
組合費収入	1,021,300	1,000,000	-21,300	延1,277人×800円/月	組合員から徴収した組合費
加入金収入	0	2,000	2,000	入会者4人×500円/人を見込む	新規組合加入者の加入金
受取利息配当金	57	50	-7		受取利息配当金銀行預金利子
収入合計(A)	1,021,357	1,002,050	-19,307		
前年度繰越金(B)	7,189,173	6,321,892	-867,281	前年度繰越金	前年度からの繰越金
収入の部合計 (C = A + B)	8,210,530	7,323,942	-886,588		
(支出の部)					
人件費	600,000	600,000	0		
給料諸手当	600,000	600,000	0	アルバイト事務員5万円×12ヶ月	給与
厚生費	0	0	0		その他福利厚生費
事務局費	40,428	48,000	7,572		
旅費交通費	0	0	0		旅費交通費、出張日当旅費
通信費	33,517	35,000	1,483		Wi-Fi通信料金、振込料金等
消耗品費	5,675	10,000	4,325		事務用品、消耗品
印刷費	0	0	0		各種印刷物の印刷代
図書費	0	0	0		図書、定期刊行物の購入費
賃借料	0	0	0		貸金庫レンタル料、会議室使用料等
雑費	1,236	3,000	1,764		上記以外の諸費用
会議費	778	2,000	1,222		
大会費	0	0	0		大会の開催費用、旅費その他
委員会費	778	2,000	1,222		委員会の開催、飲み物代等
賃金補償費	0	0	0		不就業時間補償費
諸会議費	0	0	0		上記以外の諸会議の費用
情宣費	20,051	10,000	-10,051		
機関紙費	0	0	0		機関紙発行費、発送費等
情宣雑費	20,051	10,000	-10,051		情報宣伝活動、HP運営
会費	1,197,440	1,197,440	0		
上部団体会費	1,197,440	1,197,440	0	関西私大教連上納金、春闘闘争基金等	上部組合への納入金
諸会費	0	0	0		その他諸会費
支払利息	0	0	0		借入金利息
資産購入支出	29,941	30,000	59		固定資産購入額
借入金返済支出	0	0	0		借入金返済額
特定預金支出	0	0	0		
引当預金支出	0	0	0		特定目的のための積立預金支出
積立預金支出	0	0	0		
特別会計繰入金支出	0	0	0		特別会計への繰入金支出
予備費	0	0	0		
支出の部計(D)	1,888,638	1,887,440	-1,198		
次年度繰越金(E)	6,321,892	5,436,502	-885,390		
支出の部合計 (D + E)	8,210,530	7,323,942	-886,588		

上記のとおり、収支金額を ¥7,323,942 円と定め、提案します。

2023 年 5 月 10 日

組合長

吉田 秀 司



2023 年 4 月 17 日

会計主任

二木 松子

