

2024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

2024年5月28日（火）～2024年6月10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：2023年度事業報告及び収支報告に関する件

第3号議案：2024年度執行委員(役員)に関する件第3号

議案：2024年度事業計画案及び予算案に関する件

第 1 号議案：2023 年度事業報告および収支報告

(2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日)

1. 2023 年度総会について
2023 年度通常総会を 2023 年 5 月 18 日 (木) ～ 31 日 (水) に電磁的方法により開催した。
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
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. 2023 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. 宿日直に関する問題の解消について
 4. 自己研鑽の業務認定について
 5. 基礎系教員の労使協定違反状態の解消について
 6. 休日の取り扱いについて
 7. 助教(准)について
 8. 基本給の引上げについて
 9. 団体交渉における要求(添付資料 3)、回答(添付資料 4)、議事録(添付資料 5)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 6、7)について
 12. 任期満了に伴う半数改選選挙について(添付資料 8)
2023 年度労使協定締結について(添付資料 9)
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
2023 年 10 月に要求書(添付資料 3)を提出し、法人からの回答書(添付資料 4)を受け取り、12 月 7 日(木)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 5)。
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

2024年3月15日(金)～2024年3月22日(金)に電磁的方法によって実施した(添付資料8)。

7. 組合通信について

全組合員に向け、組合通信 2023年度 No.1～No.22 をメール配信した。

8. 2024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9)。

9. 組合ホームページについて

4組合各組合執行委員名簿を当組合ホームページに掲載することとなった。(URL: <http://ompu-union.sakura.ne.jp/index.html>)



10. 組合活動内容について

2023年度から組合ホームページトップページに、組合活動について【NEWS】として活動内容の報告掲載を開始した。(添付資料10)

11. 収支報告について

2023年4月1日から2024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：2024年度執行委員

2024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：2024年度事業計画案及び予算案

（2024年4月1日～2025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
2024年度は関西私大教連へ継続して加入する。
しかし、組合員減少により組合費収入が年々低下しており、また毎年約120万円の高額な年会費の支払いが発生するため、加入継続が厳しい状態となっている。来年度以降の継続可否について話し合うことを今年度の議題とする。
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更新・変更する。
10. 次期執行委員改選選挙について
2025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
2025年5月に電磁的方法による開催を予定する。
12. 2024年度予算案について
2024年度収支予算案を（添付資料13）に示す通りに提案する。
13. 組合員減少について
加入希望者は毎年若干名であり、定年退職者による減少が上回るため加入者増に向けて今年度も活動を行いたい。
（2023年度は、申込書の簡略化を行い、全職員に加入勧誘メールの発信を行うなどした。）
- 加入者の人数と所属内訳
- | | | | |
|-----------|----|----|-------------|
| 2023年度加入者 | —— | 3名 | （基礎0名／臨床3名） |
| 2022年度加入者 | —— | 0名 | |
| 2021年度加入者 | —— | 4名 | （臨床2名／臨床2名） |
| 2020年度加入者 | —— | 0名 | |
| 2019年度加入者 | —— | 4名 | （基礎1名／臨床3名） |

以上

添付資料

添付資料目次

添付資料 1_2023 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_2023 年度教員・医師組合団体交渉要求書

添付資料 4_団体交渉_回答書

添付資料 5_2023 年度_団体交渉議事録

添付資料 6_2023 年度_4 組合合同会議要求書

添付資料 7_4 組合合同会議_議事録

添付資料 8_2024 年度_執行委員選挙

添付資料 9_2024 年度_労使協定締結書

添付資料 10_組合ホームページより_【NEWS】（活動報告）

添付資料 11_2023 年度教員・医師組合決算報告書

添付資料 12_2024 年度教員・医師組合役員名簿

添付資料 13_2024 年度教員・医師組合収支予算書（案）

添付資料 1

2023年6月14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 川端 信司

2023 年度上半期要望書

2023年度の上半期の要望書を提出いたします。2023年7月14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. 宿日直に関する問題の解消について

宿日直に関する規定と、実際の宿日直医の業務には齟齬が生じているとの意見が多く寄せられています。21:00の宿直開始時刻までの診療体制が不明確、宿直体制を有しない診療科にのみ存在するオンコール担当者、宿日直の業務に定められた内容から逸脱した診療行為の常態化、などであり、早期の問題解消を求めます。

2. 自己研鑽の業務認定について

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る事例が発生しています。大学や病院において、論文執筆や学会準備やその指導等は業務であるとの認識が広がっており、これらの業務認定を求めます。

3. 基礎系教員の労使協定違反状態の解消について

昨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但未だに実現しておりません。早期の開始を求めます。

4. 休日の取り扱いについて

ハッピーマンデーの振替休日、土曜日の指定休日、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求めます。

5. 助教(准)について

今年度の人事発令においても助教(准)を職階とした雇用が見られます。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。本学の対応をお教えください。

6. 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。そして今また諸事情により消費者物価指数が上昇し続けています。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、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、基本給の引上げを求めます。

以上

令和5年7月19日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合

執行委員長 川端 信司 殿

学校法人 大阪医科薬科大学

理事長 植木 實

『要求書』の回答について

令和5年6月14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5年7月19日

学校法人 大阪医科薬科大学

『要求書』に対する回答書

要 求 項 目	回 答 内 容
<p>1. 宿日直に関する問題の解消について</p> <p>宿日直に関する規定と、実際の宿日直医の業務には齟齬が生じているとの意見が多く寄せられています。</p> <p>21:00 の宿直開始時刻までの診療体制が不明確、宿直体制を有しない診療科にのみ存在するオンコール担当者、宿日直の業務に定められた内容から逸脱した診療行為の常態化、などであり、早期の問題解消を求めます。</p>	<p>宿直の新ルールでは、21 時が宿直の開始時間となっており、当日の宿直担当者が宿直開始までの 16 時 50 分から 21 時までを所定勤務時間として、翌日の勤務の前倒しをすることにより、翌日の終業時刻が 11 時 40 分となるようにしています。運用につき、想定と違う問題点等ありましたら検討しますので、ご意見を承ります。</p> <p>なお、土曜日の宿直に関しては、翌日勤務が無いので通常勤務をしていただき、21 時まで時間外勤務手当の対象となります。本件については、今後検討しなければならない事項であると認識しています。</p>
<p>2. 自己研鑽の業務認定について</p> <p>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る事例が発生しています。大学や病院において、論文執筆や学会準備やその指導等は業務であるとの認識が広がっており、これらの業務認定を求めます。</p>	<p>原則、所定労働時間内に行う論文執筆や学会準備は全て労働です。所定労働時間外に行う論文執筆や学会準備の業務については、研鑽又は労働のどちらに該当するかは、所属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、労働時間に該当します。ただし、当該教員にとって業務上必須ではなく、所属長の明示・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、労働時間に該当しません。</p> <p>基準では上位職の医師については、ほとんど労働と認められるようになっており、助教(准)、レジデント、研修医は上司の指示の有無により違いが出ることとなります。</p> <p>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、当該教員と所属長が協議のうえ、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。)</p>
<p>3. 基礎系教員の労使協定違反状態の解消について</p> <p>昨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が未だに実現しておりません。早期の開始を求めます。</p>	<p>基礎系教員については、業務と研鑽の区別や全員が本学の通常勤務時間である 8 時 30 分から 16 時 50 分までの勤務をすることは困難であり、当面は先生方の働き方に合った時間帯で勤務できる時差勤務を利用して業務を行っていただくことをお願いします。</p> <p>なお、講師以上の教員については、今一度専門業務型裁量労働制の導入を試みる方針です。</p> <p>また、時間外勤務手当については、研鑽の定義と考え方を整理し、臨床医の働き方改革との兼ね合いで進めていきたいと考えています。</p>
<p>4. 休日の取り扱いについて</p> <p>ハッピーマンデーの振替休日、土曜日の指定休日、年 5 日以上の有給休</p>	<p>ハッピーマンデーの開院日や振替休日の対応については、毎年病院事務部から通知しています。休暇制度についても、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。十</p>

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求めます。

5. 助教(准)について

今年度の人事発令においても助教(准)を職階とした雇用が見られます。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。本学の対応をお教えてください。

6. 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。そして今また諸事情により消費者物価指数が上昇し続けています。

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、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、基本給の引上げを求めます。

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関しては、定期的に所属長と未取得者へ通知し、計画的に取得できるよう推進しています。

今年度に助教(准)の基本給の引上げを実施する予定です。

「同一労働・同一賃金」の原則から就業規則を別に設ける理由については、分かり兼ねますのでお教えいただきますようお願いいたします。

基本給の引上げ(ベースアップ)については、本法人も当然に職員が安心して働き生活ができるように、できる限り賃金の引上げは検討していきたいと考えています。この件につきましては、収支状況を確認しながら前向きに取り組んでいくつもりです。

なお、賃上げと共に労働者側も生産性を向上させる取組みが必要であるとの認識は共有させていただきたいと考えます。今後基本給の低い一部の等級については、優先的に賃上げを実施していく予定です。

以上

2023年10月24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 川端 信司

申入書

2023年度の要求書を提出いたします。2023年11月24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

2023年10月24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 川端 信司

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。

これらの要求は、労働者の権利と公平・公正な労働条件の確保を重要視しているものであり、組織の成功に寄与するための努力と協力を促すものです。私たちは、これらの要求が真剣に検討され、対応が行われることを期待しています。

私たち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. ハッピーマンデー開院日の効果と対価に関する要求
4. 勤怠システムの運用についての要求
5. 救命救急センター稼働による業務量増加への対策の要求と法人見解の再考
6. 臨床系教員に法人が求める行動指針について
7. 基礎系教員の労使協定に関する要求
8. タスクシフトに伴う労働環境の強化と要求
9. 福利厚生の見直しと拡充に関する要求
10. ハラスメント対策についての要求と提案
11. ダイバーシティの強化についての要求

II. 要求内容

1. 冬季賞与について

2019年は新棟建設にかかる支出増、2020と2021年はコロナ禍の影響を受けた収入減のため、下記に示す通り最近の賞与は減額されていました。理事長が全体集会で示された通り本学の財政は回復傾向であり、これは法人の経営努力のみならず私たち職員の貢献の結果でもあります。

この私たちの貢献に対する評価、および昨今の物価上昇を鑑み、

(基本給+家族手当) × 2.6カ月 + 28,000円

の冬季賞与を要求いたします。

【最近数年の賞与額】(参考)

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
	冬季賞与	(本給+家族手当) × 2.5 か月 + 25,000 円
	年間賞与合計	(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 45,000 円
2023年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,000 円

2. 基本給の引上げについて

消費税は、2014年に5%から8%へ、2019年に更に10%へ増税されました。基準消費者物価指数(今年9月末総務省発表、添付資料参照)は、前年同月比で3.2%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。このため、政府は経済界に対して積極的な賃上げを求めています。しかしながら、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。

この状況を鑑み、

3,000 円の基本給引上げ + 定期昇給

を要求いたします。

なおこの度の基本給の引上げ要求は、あくまで物価上昇など環境変化への対応であり、夏季ご回答に含まれました「労働者側の生産性向上」とは関連性が乏しいと考えております。

3. ハッピーマンデー開院日の効果と対価に関する要求

これまでの労使協議会において、年に2回のハッピーマンデー開院日が収益に一定の効果をもたらしているとの説明を受けてきました。しかし、国民の休日に勤務を要請されている現状を納得できる説明は受けていません。ハッピーマンデー開院の継続が収益向上の鍵戦略であるため継続するのであれば、教職員が不満なくこれに協力できるよう、その意義・効果に関する具体的かつ継続的な説明を強く要求します。この説明は、次の点を含むべきです：

- ✓ ハッピーマンデー開院日が組織や労働者に及ぼす具体的な利益と効果
- ✓ ハッピーマンデー勤務の目的とその組織への寄与
- ✓ これらの取り組みが長期的な収益向上にどのように寄与するかについての具体的なデータと証拠

また、ハッピーマンデー勤務に対する労働者への手当に関して、相応の対価を要求します。負担の増している一部の医師・教職員がハッピーマンデー開院日に労働することに対する適切な報酬を含むべきです。

さらに、ハッピーマンデー勤務に伴う振替休日についても検討が必要です。法で定められる最低 5 日の年次休暇取得が困難である現状のため、これにも加えて振替休日を取得することは困難です。また、ハッピーマンデー開院および勤務に関する情報が職員公募案内や入職時の説明に不足していることについても指摘し、情報提供の改善を要求します。

これらの要求は、労働者の権利と公平な労働条件の確保を重要視しているものであり、組織の成功に寄与するための努力と協力を促すものです。

4. 勤怠システムの運用についての要求

医師・教員への勤怠システムの導入が進み、これを用いた勤怠管理に完全移行が見込まれていたはずの本年 4 月以降、不備な導入と運用により、事前に把握すべき課題の抽出と解決法の努力が不足し、結果的に失敗したことに私たちは強い憤りを感じています。

事前に収集可能であった情報を十分に活用せず、紙媒体に逆戻りするという状況を、私たちは許すことはできません。これは、教職員の熱量を低下させ、業務の効率性を損ない、業務の品質を低下させる結果となっており、この責任は極めて重大で、関連する部局の職務遂行が不適切であったことを指摘せざるを得ません。

「医師の働き方改革」や「休日・時間外労働に関する協定」、そして「過重労働者の把握とその対応」に関する重要な職務において、期待に応える適切な運用を要望しています。そのために、以下の措置を強く要求いたします：

- ✓ 勤怠システムの再評価と適切で透明な運用の確立
- ✓ 運用における課題の抽出と解決法の迅速な導入およびその透明化
- ✓ 責任ある監督者に対する意識改革と実務職員の業務内容の改善ならびに質向上

私たちの要求は、職員の利益を守り、組織全体の効率性を向上させ、質の高い業務を提供することを目指しています。

5. 救命救急センター稼働による業務量増加への対策の要求と法人見解の再考

これまでの団体交渉において、法人は「救命救急センターが稼働しても診療科の業務量は増加しない」との立場を示してきました。しかし、現場の医師からは業務量が明らかに増加しているとの声が絶えません。また、最近の状況では過労やこれに伴う退職などの実態が見過ごされているとの意見が多く寄せられています。

診療科・レジデント等全体の時間外労働の増加は、これらの問題に起因しており、今後の予想を鑑みた対策が急務です。私たちは、次の措置の実施を強く要求します：

- ✓ 業務量変化の正確な精査
- ✓ 現場の医師や職員の負担を軽減するための業務手当の新設
- ✓ 人的、質的な労働環境の改善

また、法人見解についても再考を求めます。これまでの立場が実態に合致していないことが、医師や職員の熱量を低下させる主因となっています。もし法人の見解に変更がある場合、速やかに職員に新たな見解を提示してください。

この要求は、職員の福祉と業務環境の改善に焦点を当てています。これらの措置が真摯に検討され、実行に移されることを期待しています。

6. 臨床系教員に法人が求める行動指針について

臨床系教員は、本学の教員としての職務を果たすと同時に、附属病院の医師としても活動しています。これまで、臨床系教員は「教員」の立場を重視し、一般的な病院勤務医師と比べて低い給与水準を受け入れ、教育と研究への貢献を追求してきました。

しかし、法人や組織との関連性の深い施設や上長の命による他施設への診療支援など、臨床系教員に課せられた業務が所定労働時間外での兼業として扱われ、また本学での時間外労働に関する考え方が診療業務のみに過度に偏重しているとの指摘があります。このような法人の姿勢が臨床系教員の熱量を低下させており、重要な職務に対する適切な評価や支援の不足が指摘されています。

私たちは、臨床系教員に対する明確な理念と理想像の明文化を求めます。特に、臨床系教員がどのように軸足を置き、どの分野に重点を置くべきかについて、法人からの行動指針を策定することを要求します。この指針は、法人の指導層である理事長、学長、医学部長、病院長、およびその他の関連職責者らの合意のもと、次の点を含み策定すべきです：

- ✓ 臨床系教員の職務と役割の明確化
- ✓ 適切な報酬水準と労働条件の確立
- ✓ 時間外労働の適正な評価と報酬

この要求は、臨床系教員の職務と教育・研究への貢献を尊重し、適切なサポートと評価を提供することを目的としています。

7. 基礎系教員の労使協定に関する要求

昨年の団体交渉において「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。」との回答を頂きましたが、これに関して進展が見られておりません。一方、労使協議会では基礎系教員に対する専門業務型裁量労働制の契約が打診されています。元々、基礎系教員に対する裁量労働制契約の締結を組合側から要求した経緯もあり、このご提案を歓迎いたします。

したがって、法令（添付資料参照）に基づき、実際の労働状況に即した「みなし労働時間」（9時間20分を基準として労働対価を要求します）を設定し、基礎系教員に対する労使協定の締結について迅速な協議を開始することを要求します。

この措置は、基礎系教員の公平な待遇と適切な労働条件を確保し、組織全体の効率性と生産性を向上させることを目的としています。

8. タスクシフトに伴う労働環境の強化と要求

「医師の働き方改革」に伴い、タスクシフトの導入が急速に進行しています。タスクシフトは、業務を受ける側の負担が単純に増加することを意味し、これには他の職員への負担増が付随します。教育・研究や病院医事における事務作業等のタスクシフトは全く手つかずの状態であり、ただちに取り組みされるべき課題と感じています。タスクシフトやタスクシェアの実現は、負担の均等分担と労働環境の強化を必要とします。労働環境の改善を図るために、以下の措置を強く要求いたします：

- ✓ タスクシフトおよびタスクシェアの円滑な推進のため、人的資源の増強
- ✓ タスクシフトに伴う労働環境の質的向上に向けた措置の迅速な実施

タスクシフトおよびタスクシェアによる変化は、労働環境の向上に向けた機会でもあり、労働条件の改善、職場環境の最適化、適切なワークライフバランスの確保に焦点を当て、全職員の健康と労働条件の改善に貢献できるものです。

9. 福利厚生の見直しと拡充に関する要求

福利厚生の拡充について、現在食堂の食事補助およびその金額の引き上げが行われていますが、これは食堂経営に対する補助としての性格が強く、職員への福利厚生として十分なものとは言えません。食堂経営に対する補助が必要であれば、福利厚生とは独立した予算での補助が相応しいでしょう。私たちは、医学部、看護学部、薬学部の教職員が平等に恩恵を受けられる福利厚生を求めます。

また、本学の催しにおいて「大阪医科薬科大学サービス共通利用券」と称する紙媒体の配布が行われています。しかし、これは限定的な使用場所に制約され、職員への福利厚生としての満足度を高めるには不十分です。私たちは、共通利用券のような仕組みが可能であれば、このシステムを発展させ、職員が事業所内の店舗で使用可能な電子マネー等による福利厚生の導入を要望します。

この提案は、職員がより多くの利益を享受できるようにし、福利厚生の向上を促進するものです。福利厚生の改善は、職員の幸福と生産性向上に寄与することからも、これらの要望が真剣に検討され、実施されることを期待しています。

10. ハラスメント対策についての要求と提案

学内外でのハラスメントに対応する窓口が強化されているにもかかわらず、当組合にはハラスメントに関する相談が絶えません。窓口の運用がより厳格なものとなったことにも起因していると考えており、気軽に相談できる窓口としての役割を果たしていない現状があります。小さな「ハラスメントの兆候」から事案が明確になる段階まで、可能な限り多くの事例を「違和感」の段階から抽出できるシステムの構築を要望します。また、本学内に存在する潜在的なハラスメントの要因を根絶するために、積極的な努力を行うことを求めます。

ハラスメントに対する予防と対処は、職場の安全と快適さを確保するために不可欠であり、組合はその実現に向けて全力を尽くします。私たち相互の協力が、ハラスメントの撲滅と改善に向けた努力を後押しし、全職員の福祉と幸福を促進するものと信じています。ハラスメントの撲滅と職場環境の向上に向けて共に努力しましょう。

11. ダイバーシティの強化についての要求

近年、多様性（ダイバーシティ）の尊重と推進が、組織の成功と発展において極めて重要なテーマとして浮上しています。我々は、本組合のメンバーおよび全ての職員に対して、真にインクルーシブな環境を提供することを要求します。その一環として、「女性医師・研究者支援センター」の名称を、より包括的で幅広いダイバーシティを反映するものへ変更することを要望します。

この要求には、次のような背景がございます：

- ✓ **多様性の重要性：**ダイバーシティは、異なるバックグラウンド、性別、性的指向、障害、宗教、年齢などの多様な要素を尊重し、受け入れることを強調します。多様性は創造性やイノベーションを促進し、組織全体の力を高めます。
- ✓ **社会的な変化：**社会的な価値観が変化し、多様性を尊重する文化がますます求められています。組織は、ダイバーシティを受け入れ、奨励する姿勢を示すべきです。
- ✓ **女性医師・研究者支援センターの役割の拡大：**新たなセンター名は、男女平等に関する取り組みだけでなく、あらゆる形態の多様性と包括性に焦点を当てるように、センターの役割を拡大する機会を提供します。

- ✓ **多様な働き方の促進:** 妊娠出産に関連する女性医師のみならず、働きながら抗がん剤治療を受ける、家族の介護を担うといった職員も、例えば時短勤務が時限的に選択できるなど、多様な働き方が検討されることを求めます。

私たちは、センターの名称を変更し、ダイバーシティの考え方を組織文化に根付かせることで、職員全体が尊重され、公平な待遇を受けられる環境を築くことを期待しています。ダイバーシティの促進は、組織の成功にとって不可欠であり、私たちもその実現に向けた取り組みを支援します。

なお、この要求書は組合員で共有し、組合ホームページでの公開を伴うことから、全職員が閲覧可能となる点をあらかじめご了承くださいとともに、文書による回答に際しましては十分なお配慮と内容の吟味をお願い申し上げます。

以上

添付資料 4

令和5年12月7日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合

組合長 川端 信司 殿

学校法人 大阪医科薬科大学

理事長 植木 實

『要求書』の回答について

令和5年10月24日付貴組合からの「要求書」について別紙のとおり回答
報致します。

『要求書』に対する回答書

令和5年12月7日

学校法人 大阪医科薬科大学

『要求書』に対する回答書

要 求 項 目	回 答 内 容
<p><要求内容></p> <p>1. 冬季賞与について</p> <p>2019 年は新棟建設にかかる支出増、2020 と 2021 年はコロナ禍の影響を受けた収入減のため、下記に示す通り最近の賞与は減額されていました。</p> <p>2018 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,700 円</p> <p>冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 26,300 円</p> <p>年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 52,000 円</p> <p>2019 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円</p> <p>冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 24,000 円</p> <p>年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 44,000 円</p> <p>2020 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 0 円</p> <p>冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 0 円</p> <p>年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 0 円</p> <p>2021 年度夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 8,000 円</p> <p>冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 10,000 円</p> <p>年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 18,000 円</p> <p>2022 年度 夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 20,000 円</p> <p>冬季賞与 (本給+家族手当) × 2.5 か月 + 25,000 円</p>	<p>1. 冬季賞与については、以下のとおり支給する予定にしています。 支給率は昨年と同様です。</p> <p>◇賞与支給日 令和 5 年 12 月 8 日(金)</p> <p>◇支給月数及び加給額 2.5 ヶ月 + 23,000 円</p> <p>◇令和 4 年度実績 2.5 ヶ月 + 25,000 円</p> <p>◇令和 5 年度冬期賞与平均支給額(試算)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全教職員平均 874,425 円 (前年度比 8,230 円 0.94%) ・教 員 平 均 1,189,159 円 (前年度比 64,705 円 5.44%) <p>令和 5 年度中間決算では、補助金の減少などにより昨年比大幅に収支状況は厳しくなっています。足元の現状より加給額は、若干の減少になることをご理解いただきますようお願いいたします。</p>

年間賞与合計

(本給+家族手当) × 4.6 か月 + 45,000 円

2023 年度 夏季賞与

(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,000 円

理事長が全体集会で示された通り本学の財政は回復傾向であり、これは法人の経営努力のみならず私たち職員の貢献した結果でもあります。

この私たち職員の貢献に対する評価、および昨今の物価上昇を鑑み、

(基本給+家族手当) × 2.6 か月 + 28,000 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 9 月の消費者物価指数も前年同月比で約 3.2% 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。しかしながら、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。これらの状況を鑑み、

3,000 円の基本給引上げ + 定期昇給を要求いたします。

なおこの度の基本給の引上げ要求は、あくまで物価上昇など環境変化への対応であり、夏季ご回答に含まれました「労働者側の生産性向上」とは関連性が乏しいと考えております。

3. ハッピーマンデーについて

これまでの労使協議会において、年に 2 回のハッピーマンデー開院日が収益に一定の効果をもたらしているとの説明を受けてきましたが、国民の休日に勤務を要請されている現状を納得のできる説明は受けていません。

2. 基本給の引上げについては、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厳しい状況ですが、全体一律のベースアップは難しく、今年度 8 月には助教(准)・臨床研修専任指導医のベースアップを行い、今後社会情勢に応じて必要となるベースアップについては、順次検討していく予定です。

3. ハッピーマンデーの開院により、手術がスピーディーに行えることや医業利益も増加しており、患者にも大いに感謝されています。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、ハッピーマンデーの休日出勤については、現行どおり振替休日にて対応してください。

ハッピーマンデー開院の継続が収益向上の鍵・戦略であるため継続するのであれば、教職員が不満なくこれに協力できるよう、その意義・効果に関する具体的かつ継続的な説明を強く要求します。

この説明は、次の点を含むべきです。

- ・ハッピーマンデー開院日が組織や労働者に及ぼす具体的な利益と効果

- ・ハッピーマンデー勤務の目的とその組織への寄与

- ・これらの取り組みが長期的な収益向上にどのように寄与するかについての具体的なデータと証拠

また、ハッピーマンデー勤務に対する労働者への手当に関して、相応の対価を要求します。負担の増している一部の医師・教職員がハッピーマンデー開院日に労働することに対する適切な報酬を含むべきです。

さらに、ハッピーマンデー勤務に伴う振替休日についても検討が必要です。法で定められる最低 5 日の年次休暇取得が困難である現状のため、これにも加えて振替休日を取得することは困難です。また、ハッピーマンデー開院および勤務に関する情報が職員公募案内や入職時の説明に不足していることについても指摘し、情報提供の改善を要求します。

4. 勤怠システムの運用について

医師・教員への勤怠システムの導入が進み、これを用いた勤怠管理に完全移行が見込まれていたはずの本年 4 月以降、不備な導入と運用により、事前に把握すべき課題の抽出と解決法の努力が不足し、結果的に失敗したことに私たちは強い憤りを感じています。

事前に収集可能であった情報を十分に活用せず、紙媒体に逆戻りするという状況を、私たちは許すことはできま

4. 医師の働き方改革に伴う勤怠管理の実施にむけて、勤怠システムでの運用開始の為、2023 年 3 月 17 日に勤怠システムの運用及び新しい勤務時間についての説明会を行い、ELNO でも説明会の状況を閲覧できるように周知いたしました。

また、2023 年 5 月 26 日には説明会のスライド資料を全医師にメール添付にて送付しておりますが、Web ベースのみでは申請者及び承認者ともに手続きの内容の理解が十分とは言えず、一定の期間は勤怠システムと紙媒体を併用して運用する予定です。

今後、現行の紙媒体と勤怠システムの併用での運用から、教員の方々の負担軽減にもつながるように新勤怠システムとして、Dr. JOY の導入を進めて参ります。Dr. JOY 導入後も、適正な労働時間の管理・運用を構築していきます。

せん。これは、教職員の熱量を低下させ、業務の効率性を損ない、業務の品質を低下させる結果となっており、この責任は極めて重大で、関連する部局の職務遂行が不適切であったことを指摘せざるを得ません。

「医師の働き方改革」や「休日・時間外労働に関する協定」、そして「過重労働者の把握とその対応」に関する重要な職務において、期待に応える適切な運用を要望しています。そのために、以下の措置を強く要求いたします。

- ・勤怠システムの再評価と適切な透明な運用の確立
- ・運用における課題の抽出と解決法の迅速な導入およびその透明化
- ・責任ある監督者に対する意識改革と実務職員の業務内容の改善ならびに質向上

5. 救命救急センター稼働による業務量増加への対策の要求と法人見解の再考について

これまでの団体交渉において、法人は「救命救急センターが稼働しても診療科の業務量は増加しない」との立場を示してきました。しかし、現場の医師からは業務量が明らかに増加しているとの声が絶えません。また、最近の状況では過労やこれに伴う退職などの実態が見過ごされているとの意見が多く寄せられています。

診療科・レジデント等全体の時間外労働の増加は、これらの問題に起因しており、今後の予想を鑑みた対策が急務です。私たちは、次の措置の実施を強く要求します。

- ・業務量変化の正確な精査
- ・現場の医師や職員の負担を軽減するための業務手当の新設
- ・人的、質的な労働環境の改善

また、法人見解についても再考を求めます。これまでの立場が実態に合致

ハッピーマンデー開院日による勤務に関する情報を公募案内や入職時に説明する必要性については、検討のうえ対応いたします。

5. 救命救急センター稼働による業務量増加への手当として、救急医療部及び総合診療科の日直及び当直当番の医師(研修医除く)には、1当番あたり、2023年4月から臨時救急手当として15,000円支給しております。

ただし、ご指摘いただいているとおり、その他の各診療科においても重症患者増加による救急患者関連の付随的業務(救急患者入院後の各科での対応や交通事故患者対応など、救急医療部や総合診療科のみで治療が完結しない重症患者)の増加もあろうかと思っておりますので、今後、対策を検討していく必要があるものと考えています。

していないことが、医師や職員の熱量を低下させる主因となっています。もし法人の見解に変更がある場合、速やかに職員に新たな見解を提示してください。

6. 臨床系教員に法人が求める行動指針について

臨床系教員は、本学の教員としての職務を果たすと同時に、附属病院の医師としても活動しています。これまで、臨床系教員は「教員」の立場を重視し、一般的な病院勤務医師と比べて低い給与水準を受け入れ、教育と研究への貢献を追求してきました。

しかし、法人や組織との関連性の深い施設や上長の命による他施設への診療支援など、臨床系教員に課せられた業務が所定労働時間外での兼業として扱われ、また本学での時間外労働に関する考え方が診療業務のみに過度に偏重しているとの指摘があります。このような法人の姿勢が臨床系教員の熱量を低下させており、重要な職務に対する適切な評価や支援の不足が指摘されています。

私たちは、臨床系教員に対する明確な理念と理想像の明文化を求めます。特に、臨床系教員がどのように軸足を置き、どの分野に重点を置くべきかについて、法人からの行動指針を策定することを要求します。この指針は、法人の指導層である理事長、学長、医学部長、病院長、およびその他の関連職責者らの合意のもと、次の点を含み策定すべきです。

- ・臨床系教員の職務と役割の明確化
- ・適切な報酬水準と労働条件の確立
- ・時間外労働の適正な評価と報酬

7. 基礎系教員の労使協定に関する要求について

昨年の団体交渉において「基礎系

6. 教員の役割については、大阪医科薬科大学教員規則第3条に明記されており、臨床系教員や基礎系教員などに区分して明記はされておりません。また、本学の時間外労働については、当面は現行の運用を継続していきたいと考えております。

7. 基礎系教員の専門業務型裁量労働制の適用を踏まえ、労使協議会にて前向きに検討したいと考えています。

今後、基礎系教員の勤務実態を把握するため、アンケート調査等を

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。」との回答を頂きましたが、これに関して進展が見られておりません。一方、労使協議会では基礎系教員に対する専門業務型裁量労働制の契約が打診されています。元々、基礎系教員に対する裁量労働制契約の締結を組合側から要求した経緯もあり、このご提案を歓迎いたします。

したがって、法令(添付資料参照)に基づき、実際の労働状況に即した「みなし労働時間」(9時間20分を基準として労働対価を要求します)を設定し、基礎系教員に対する労使協定の締結について迅速な協議を開始することを要求します。

8. タスクシフトに伴う労働環境の強化と要求について

タスクシフトは、業務を受ける側の負担が単純に増加することを意味し、これには他の職員への負担増が付随します。教育・研究や病院医事における事務作業等のタスクシフトは全く手つかずの状態であり、ただちに取り組まれるべき課題と感じています。タスクシフトやタスクシェアの実現は、負担の均等分担と労働環境の強化を必要とします。労働環境の改善を図るために、以下の措置を強く要求いたします。

- ・タスクシフトおよびタスクシェアの円滑な推進のため、人的資源の増強
- ・タスクシフトに伴う労働環境の質的向上に向けた措置の迅速な実施

9. 福利厚生の見直しと拡充に関する要求について

福利厚生の拡充について、現在食

実施し、計画的に対応していく予定です。

8. 適正な人的配置や事務作業の効率化の推進を図り、タスクシフトやタスクシェアの実現に向け、措置を講じていきます。

人的資源の増強については、前述2. のとおり医療材料費の高騰、エネルギーを始め諸経費の増加により、今年度及び来年度の収支状況は大変厳しいものとなることが予想されるため、法人全体の財政状況を考慮したうえで、対応していきます。

9. 食堂の食事補助額の引き上げに加え、職員への福利厚生として、現在、DC(確定拠出年金)の導入を進めております。DC 制度の導入により、職員の毎月の社会保険料控除額の減少及び所得税の減額が

堂の食事補助およびその金額の引き上げが行われていますが、これは食堂経営に対する補助としての性格が強く、職員への福利厚生として十分なものとは言えません。食堂経営に対する補助が必要であれば、福利厚生とは独立した予算での補助が相応しいでしょう。私たちは、医学部、看護学部、薬学部の教職員が平等に恩恵を受けられる福利厚生を求めます。

また、本学の催しにおいて「大阪医科薬科大学サービス共通利用券」と称する紙媒体の配布が行われています。しかし、これは限定的な使用場所に制約され、職員への福利厚生としての満足度を高めるには不十分です。私たちは、共通利用券のような仕組みが可能であるとすれば、このシステムを発展させ、職員が事業所内の店舗で使用可能な電子マネー等による福利厚生を導入を要望します。

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窓口が強化されているにもかかわらず、本組合にパワーハラスメントの相談が絶えません。窓口の運用がより厳格なものとなったことにも起因していると考えており、気軽に相談できる窓口としての役割を果たしていない現状があります。小さな「ハラスメントの兆候」から事案が明確になる段階まで、可能な限り多くの事例を「違和感」の段階から抽出できるシステムの構築を要望します。また、本学内に存在する潜在的なハラスメントの要因を根絶するために、積極的な努力を行うことを求めます。

11. ダイバーシティの強化について

我々は、本組合のメンバーおよび全ての職員に対して、真にインクルーシブな環境を提供することを要求しま

見込め、資産形成にも寄与できるものと考えます。2024年4月から導入する予定です。また、教職員の健康面や利便性を鑑み、食堂の存在は非常に重要であるとの認識のもと、食費の一部補助を行っています。

10. 本法人のハラスメントに関する取組みは、厳正に運用しており、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毎年増加しており、相談窓口の運用は定着しつつあります。また、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。今後も引き続きハラスメントの相談窓口の強化に努めていきます。

11. 女性医師・研究者支援センターは、2018年4月に立ち上げ、女性医師がキャリアを継続するために必要な制度や体制の改善に努めており、令和4年度と5年度に厚生労働省「子育て世代の医療職支援事業」の実施団体に選定されたことは、子育て世代への支援を進め

す。その一環として、「女性医師・研究者支援センター」の名称を、より包括的で幅広いダイバーシティを反映するものへ変更することを要望します。

この要求には、次のような背景がございます。

- ・多様性の重要性
- ・社会的な変化
- ・女性医師・研究者支援センターの役割の拡大
- ・多様な働き方の促進

る大きな原動力になっています。また、現在では子育て世代のワークライフバランスの実現に向け、上位職者の理解を深めるため、「イクボス宣言」の取組みを進めており、当センターの活動は学内及び学外でも認知されるようになりました。今後も引き続き、当センター名は女性に限定されているものの、ダイバーシティの配慮に係わる男性・女性双方が育児・介護と仕事を両立するための環境整備やサポート体制の充実を図り、全ての職員が働きやすい職場とするため活動していきます。

以上

2023 年度 団体交渉 議事録

日時：2023 年 12 月 7 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 植木理事長、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、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、
橋本経理課長、中角人事課長、前田人事管理課長

組合側 川端信司(脳神経外科学)、神吉佐智子（胸部外科学）、
二木杉子(解剖学)、中村仁紀（語学）、森原啓文（薬理学）、松村英樹(小児科学)

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。

冒頭組合長より：

「組織の成功に寄与するための努力と協力を促すため、賃金・労働環境に関するこの要求書を提出し、昨日回答書をいただきました。いただいた回答をもとに、本日対面での議論の場を頂戴出来たことに感謝申し上げます。」

1. 冬季賞与について

コロナ渦及びその余波に伴う経営危機、救命救急センター稼働を無事乗り越えるには、下級職員により大きなしわ寄せがあったものと考えますが、加給額のみを減じる本提案（令和 4 年度実績 2.5 ヶ月 + 25,000 円 → 2.5 ヶ月 + 23,000（▼2000 円））では上級職員がその責任の重さについてより希薄に感じたまま次年度を迎えるという事になります。

この点に関し今回のご決断のお考えを伺いたい。

（厳しい収支状況の解決、次年度以降の奮起を下級職員にゆだねた理由として）

本給が低い職員に対して、上級職が身を削る（割合部分を見直す）ことで対応できるのではないか。これによって賞与総支出額を変更することなく加給額部分を大きく、例えば+5 万円等に増額することもできるはずである。

⇒ 組合からそのような提案を頂いたことも受け、痛みを分かち合う方向性も今後模索していきたい。

2. 基本給の引上げについて

賞与も減額せざるを得ないような収支状況では、基本給の引き上げまで手が回るはずもありませんので、ご回答は致し方ないとは察します。

引き続き社会情勢をふまえました「ベースアップ」を強く要求いたします。

(補助金減額により経営状況が厳しいという説明をうけて) 本学の経営は補助金頼みの不安定さがあるという理解でよいか。そうなりますと何等か抜本的な改革を要すると感じますが、黒字化のビジョンはあるのでしょうか。全体集会等で伺ってきた経営が安定しているという(外部むけの)アピールとは齟齬があるのではないのでしょうか。

⇒ 病院収支に大きく依存しているのは事実なので、粘り強く収支を増やしていけるように努めていく。とはいえ医業収入の医科点数は決められたものであり、価格を上げるといった方策はあり得ない。他では、BNCTの収入を増やしていくことに期待している。

3. ハッピーマンデーについて

ハッピーマンデー勤務者を如何に扱うかに関しては人事部ですら把握されておりません。勤務形態や規則に関する問い合わせを人事課等にした際に、相手先診療科や対応した職員によって回答が違うのはやめていただきたい。

⇒ 今後はこのようなことがないよう、統一性を持って対応するように努める。

⇒ (「相応の対価」に関して) 労使で今後協議していく。

4. 勤怠システムの運用について

「内容の理解」が不十分であったとのことであるが、「周知や説明の方法」こそが不十分であったと思っていないのはどうしてでしょうか。

『Web ベースのみでは申請者及び承認者ともに手続きの内容の理解が十分とは言えず』と回答があり、申請者の理解不足とあるが本当にそうなのでしょうか。「周知や説明の方法」は今後も改善するつもりはないのですか？

紙では提出を拒否する等、抑止力が働いてきたという状況も意見としては寄せられている。

⇒ 周知の方法が不十分であったことは認める。

5. 救命救急センター稼働による業務量増加への対策の要求と法人見解の再考について

これまでの団体交渉等において、「救命救急センターが稼働しても人員含め救急医療部のみで対応可能な体制をとることから、診療科の業務量は何ら増加しない」との見解が示されてきました。この度の回答を見る限り、考えは変わってきているように伺える。

各診療科では医師(教員)の増員なくこれをカバーしているため、時間外労働が前年より増している主因とされている。

⇒ 救急から他の診療科に対するコメント(クレーム?)は挙がってきており、認識しているが、他科から救急に対するコメントは認識していないので、あるのであれば救急協議会(?)で挙げるようにしなさい。現状は一方向(救急部のみの負担増加)の状況しか認識できていない為、各診療科への負担は一切ないものと認識している。

臨時救急手当が救急医療部・総合診療科の当番にのみ支給されているのも、このような状況認識によるものである。各診療科で救急医療に関して問題を抱えているのであれば、もっと

協議会に声を挙げていくようにしてください。

6. 臨床系教員の行動指針について

診療にかかわる各教室の教員の役割は「教員」として既に明文化されていることを再認識させていただきました。

教員規則には教員の本分は教育・研究にあるとあり（診療の文言はない）、臨床系教員についてもそのことを強く伝えてはどうか。教員意識の向上のためにも、教員評価項目から診療に関する部分の評価をなくす、もしくは教育・研究に資する診療のみを正しく評価する、または参考資料とするなど再考を求めます。

⇒建学の精神や実務家教員という最近の考えを踏まえると診療と教育・研究を明確に線引きするのは難しい。診療の時間も教育や研究として評価する必要性をこれから考えていく。

7. 基礎系教員の「みなし労働時間」を9時間20分と設定することについて

教員に基礎系も臨床系もないとのことですので、基礎系教員の役割は他の教員とも同じということになり、勤務条件を分けることは難しいのではないのでしょうか。

協定届内には「基礎系教員」や「看護学部教員」といった文言が使われています。

7時間20分で協定締結となると、入試業務など含め休日・時間外の勤務・動員への考え方が難しくなり、9時間20分と設定することは妥当と考えます。

⇒要望として承った。

8. タスクシフトに伴う労働環境の強化と要求

病院内の医療職内でのみ完結する問題ではない為、事務職等ふくめたすべての職員を動員すべきと考えています。

医師からタスクシフトできる仕事は看護職・技師職や薬剤部のみではありません。またタスクシフトを受け取る人員には限度があり、そちらがオーバーワークになりかねません。

⇒今後検討の余地があると考えている。

9. 福利厚生の見直しと拡充に関する要求について

職員食堂の必要性はよくわかっている。経営も難しいという事も理解はしている。経営の補助は不要であるという事であり、職員に付与されるべき福利厚生予算を食堂経営の補助に使うのは直ちに中止していただきたい。それで無理なら撤収もやむを得ない。

本学の食堂で提供されているメニューが1食いくらで提供可能な内容か考えたことがありますか？入居家賃や光熱費をカバーするなど、職員に使われるべき福利厚生費以外での補填・補助方法を考えれば良いでしょう。食堂の経営努力も促して行ってほしい。

⇒努力をしていないわけではないが、代替案がない。良い業者は、儲からないところには参入してこないなので、そのような地盤をつくることも大事である。現状は、食堂をなくすと

いう方向性には極力持っていきたくない。食堂を廃止した他大学では、廃止を後悔しているとも聞くことが多い。

⇒（電子マネー等による福利厚生への導入について）ばら撒きのようにするのは避けたい。医療費補助がなくなったままなので復活させてほしい。

10. ハラスメント対策について

「ハラスメント相談窓口の強化」だけでは却って相談が忌避される場合もある。小さなハラスメント相談を見落とさない工夫を求めます。回答の考えでは本学からハラスメントはなくなりません。大きな新聞沙汰を待つということになります。

全職員対象ではなく管理職が特に受けるべき講習などはありますか。

⇒ コンプライアンス委員会が ELNO などで啓発している。

11. ダイバーシティの強化について

センターの名称等に「女性」というワードが頻用されている。女性に限定して運用していくとのこと、承知しました。

本学ではダイバーシティ対応に関しては手付かずですので、今後の対応に期待しています。

⇒ 今後は「ダイバーシティ」等のワードを用いていくようにしていきたい。

最後、植木理事長から総括のお言葉

・病院の収支は悪化している。このことよく認識していただきたい。今回の冬季賞与の加給額マイナス 2000 円もそのことを認識してもらいたいという表れである。

・ハッピーマンデーは助かっているので、今後前向きに手当て支給等は考えていく。

・救命救急センター稼働に伴っては、全体の患者数に関しては大きく変動した訳ではなく、患者の流れが変わっただけである。

・臨床系教員に求める行動指針は、今後明文化していく予定である。

・他大学と比較して劣ると思う点は、福利厚生なので、その充実は今後も力を入れていく。

DC などの退職後のフォローを中心に。

最後に、本年も昨年同様に物価高で家計が苦しい状況が続いているため、昨年同様のインフレ手当の支給を検討することを要求したところ、「検討する」旨の回答を得た。

以上

添付資料 6

2024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 川端 信司
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 箕浦 克彦
大阪医科薬科大学 阿武山キャンパス 職員組合 忍穂 陽介

申入書

2023年度の組合組織合同による要求書を提出いたします。
別途申し入れいたしました4組合合同による団体交渉に向け、我々の貢献に対し誠意あるご回答をお願いいたします。。

以上

2024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 川端 信司
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 箕浦 克彦
大阪医科薬科大学 阿武山キャンパス 職員組合 忍穂 陽介

要求書

大阪医科薬科大学 教員・医師組合、労働組合、薬学部 教職員組合、阿武山キャンパス 職員組合は、組合組織合同での協議を経て下記の通り賃金・労働環境に関する要求をいたします。

これらの要求は、労働者の権利と公平・公正な労働条件の確保を重要視しているものであり、組織の成功に寄与するための努力と協力を促すものです。私たちは、これらの要求が真剣に検討され、対応が行われることを期待しています。

私たちの貢献に対し誠意あるご回答をいただきたく、何卒よろしく願いいたします。

記

I. 要求項目

- 基本給の引上げについて
- インフレ手当の支給について

II. 要求内容

1. 基本給の引上げについて

昨今の食材料費、光熱費をはじめとする物価高騰の状況、30年ぶりの高水準となる賃上げの状況などといった経済社会情勢は、医療・教育・研究といった多分野における活動維持や優秀な人材確保にも大きな影響を与えています。

政府は、物価高に負けない「賃上げ」の実現を目指し積極的にこれを促していますが、現実には賃金の伸びは鈍く、労働者の経済的な不安が増大しています。このような状況下で、経済界全体が賃上げに向けて動き始めていますが、本学の総収入は安定している

にもかかわらず、長期にわたり基本給の引き上げが行われていません。

このような経済状況・社会的情勢の変化を踏まえ、我々は基本給の引き上げを求めます。これは、物価上昇や消費税増税などの環境変化に対応するための措置であり、従来の「労働者側の生産性向上」とは全く異質の要求であることを理解していただきたい。

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。これに加えて、大学統合による業務負担の増加も考慮すべき点です。このような状況下で、職員が日々の業務に全力を尽くしていることは明らかであり、その貢献を適切に評価し支援する必要があります。インフレ手当の支給は、全職員のモチベーションの維持と向上に繋がります。適切な報酬が与えられることで、職員はより意欲的に仕事に取り組むことができ、生産性の向上にもつながります。さらに、競争激化の中で優秀な人材を確保し離職を阻止するためにも、適切な手当の提供は重要です。

法人がインフレ手当を支給することは、組織全体のパフォーマンス向上につながる可能性があると考えています。

4 組合合同会議 議事録

2024年2月14日 オンライン会議として開催

出席：

大阪医科薬科大学 教員・医師組合：川端信司、二木杉子、森原啓文、中村仁紀、神吉佐智子、松村英樹、嶋洋明、寺田哲也、吉田秀司

大阪医科薬科大学 労働組合：大上和宏、辻翔平

大阪医科薬科大学 薬学部 教職員組合：箕浦克彦、藤井忍、土屋孝弘、和田俊一、平田佳之

大阪医科薬科大学 阿武山キャンパス 職員組合：忍穂陽介

概要：

各組合活動の近況報告

川端（教員・医師組合）：

吉田先生から活動を引き継ぎ、医師の働き方改革が中心テーマ。

基礎系教員に関する裁量労働制の導入は春に向けて見送りの可能性。

労働時間を9時間20分に設定する交渉を予定。法人側も時間に関して理解を示す。

箕浦（薬学部 教職員組合）：

住宅手当の減額・廃止に向けて粘り強い交渉を実施。

忍穂（阿武山キャンパス 職員組合）：

職員数が23人から15人に減少。組合の存続が危ぶまれる。

明日、総務課と面談予定。

大上（労働組合）：

春闘を例年通り実施予定。ベースアップとして最低5000円を要求。

昨年に引き続き、インフレ手当として5万円の要求。昨年は3万円を獲得。

診療報酬増額改定により、看護職員に加え、全医療者を対象に1.1万円の増額を要求。

年間活動は10月定期、11月団体交渉、4月春闘、6月賞与前の3回実施。

研究等のための駐車場割り当てについて疑問提起。

追加・補足

吉田（教員・医師組合）：

企業型DCの導入と裁量労働制について法人側からの打診があったが、進展なし。

忍穂：

組合の存続危機。活動が一方通行で、労働環境の悪化が続いている。

仕事量の増加と時間外労働の増加。人事評価制度での給与増は望めない状況。

箕浦：

薬学部キャンパスの移転は無期延期。土地の名義人問題が存在。

駐車場問題について言及。管理費用 500 円に疑問。

4 組合合同団体交渉の件

年度末を迎え、4 組合合同での活動を年 1 回の開催で継続する方向で検討。

要求内容は、ベースアップ、賞与、インフレ手当等。各組合固有の案件も共通認識として共有。

組合 HP について

現状、教員・医師組合のみが HP を運営。

執行委員等の開示については、おおむね同意。4 組合合同の活動紹介ページで検討。

~~~~~

#### 議事進行状況

各組合活動の近況報告

川端：吉田先生の任期を川端が引き継ぎ活動継続してきた。医師の働き方改革を目前にこの 1 年間はこの話題が中心となってしまった。基礎系教員の裁量労働制の導入について進めているが、この春は導入見送りの気配。皆し労働時間 9 時間 20 分で交渉予定、団体交渉では法人側も時間に関しては理解が得られた様子である。

箕浦：

住宅手当の減額・廃止方向の説明に対し、粘り強く交渉している。

忍穂：

職員も 23 人が 15 人へ減員など、組合の存続も危うい

・・・明日面談を予定している（総務課の方と思う）

大上：

春闘を例年通り実施予定。人事院改訂に伴いベースアップ 5000 円以上を要求予定

インフレ手当昨年 5 万円要求で 3 万円、今年も 5 万円要求を予定

診療報酬増額改定に伴い昨年は看護職員 1.1 万円増、今回はすべての医療者が対象となる改訂が加わったことから医療者を対象に 1.1 万円アップの要求を予定

年間の活動は年 3 回、10 月定期・役員決定後、11 月初旬団体交渉、4 月春闘、6 月賞与前研究等前と安満遺跡付近の駐車場割り当て、同じ 5000 円は?? ど～よ

以上

ほか追加・補足として

吉田：

企業型 DC が導入された件

裁量労働制の打診を法人側から受けたが進んでいない件

忍穂：

組合組織は存続の危機に危ぶまれた。人数も少なく活動しても話は聞いてくれそうになり。一方通行で通達を受けるのみである。

定期昇給が実質ない方もおられたり、若い世代の離職が続いている。労働環境が悪すぎて、退職を待っている感じにさえ思える。

仕事量は増加の一途であり、いままでにはなかったようなデスクワークが極端に増している。時間外労働が増えるが、皆持ち帰って自宅でも仕事をせざるを得ないような状況。

人事評価制で給与が上がるといわれているが、上がるような点数はつかない仕組みである。

薬大教員・・・薬学部一部キャンパスの移転の話は無期延期、土地の名義人不明問題があったりも聞いている。継続的にヒアリング等は実施されており、移転の方向ではあるようだが。

吉田：駐車場は原則医師優先で公共交通機関を推奨している。

箕浦：駐車場は十分なスペースがあり、管理費用として 500 円？支払いがある。

ベースアップ、インフレ手当の要求を行っている

～～

4 組合合同団体交渉の件

**今年度含め継続的実施の方向で検討する**

交渉の要求内容

やはり 4 組合それぞれで異なる課題があり、共通項目はベースアップ、賞与、インフレ手当等の要求を中心に、各組合固有の案件もこの場で共通認識として共有していきたい

今後の 4 組合合同での活動について

**年度末のこの時期に年一回の開催を継続**

組合 HP の件

各組合の HP はあるか？・・・組合組織で HP を運営しているのは教員・医師組合のみ  
執行委員等開示は可能か？・・・教員・医師組合の HP 上での各組合の役員名簿掲載に関しておおむね同意。4 組合合同の活動紹介のページ内で検討

2024年3月15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 神吉佐智子

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。

さて、当組合は2024年3月31日の会期末に伴い、執行委員選挙を行います（組合同約第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 2024年3月22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）

### 執行委員候補（※敬称略）

- ☆川端 信司（脳神経外科学教室）
- ☆寺田 哲也（耳鼻咽喉科学教室）
- ☆二木 杉子（解剖学教室）
- ☆中村 仁紀（語学教室）
- ☆松村 英樹（小児科学教室）

教員・医師組合のご加入も

随時受け付けております。

組合HPQRコード

または  otu@ompu.ac.jp まで。



添付資料 9

時間外労働に関する協定届  
休日労働

|        |                                          |                                |                           |                         |
|--------|------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| 労働保険番号 | 27 1 14<br><small>都道府県   所管   管轄</small> | 0079007<br><small>基幹番号</small> | 000<br><small>枝番号</small> | <small>被一括事業場番号</small> |
| 法人番号   | 5120905001893                            |                                |                           |                         |

様式第9号の5 (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)                                                    |                  |               |                          | 協定の有効期間                                          |                                  |
|---------|--------------------------|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|--------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|
| 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 |                                                                                                                          | (〒 569-8686 )<br>大阪府高槻市大学町 2 番 7 号<br>(電話番号: 072-683-1221 )      |                  |               |                          | 2024年4月1日<br>~2025年3月31日                         |                                  |
| 時間外労働   | ① 下記②に該当しない労働者           | 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<br>(満18歳以上の者)                                               | 所定労働時間 (1日) (任意) | 延長することができる時間数 |                          |                                                  |                                  |
|         |                          |                       |                                                                                                                          |                                                                  |                  | 法定労働時間を超える時間数 | 1日<br>所定労働時間を超える時間数 (任意) | 1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)<br>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)               |
| 時間外労働   | ① 下記②に該当しない労働者           | 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 102名                                                          | 5時間              | 5時間           | 45時間                     | 360時間                                            |                                  |
|         |                          | 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 87名<br>技術員 1名<br>看護職 12名<br>非常勤 21名                          | 5時間              | 5時間           | 45時間                     | 360時間                                            |                                  |
|         |                          | 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、臨床研究支援センター、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<br>技術員 5名<br>技能員 11名<br>用務員 2名<br>看護職 3名<br>非常勤 29名      | 5時間              | 5時間           | 45時間                     | 360時間                                            |                                  |
|         |                          | 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                                                                                               | 技能員 13名                                                          | 5時間              | 5時間           | 45時間                     | 360時間                                            |                                  |
|         |                          | 医療、診療、給食の業務           | 診療科、病院看護部、病院中央診療部門、医療総合研修センター、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 205名<br>技術員 357名<br>技能員 1名<br>用務員 2名<br>看護職 983名<br>非常勤 172名 | 5時間              | 5時間           | 45時間                     | 360時間                                            |                                  |
|         | ② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者 |                       |                                                                                                                          |                                                                  |                  |               |                          |                                                  | 第 号<br>- 6.3.29<br>受付<br>労働基準監督署 |

| 休日労働 | 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<br>(満18歳以上の者)                                               | 所定休日<br>(任意) | 労働させることができる<br>法定休日の日数 | 労働させることができる法定<br>休日における始業及び終業の時刻            |
|------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------|---------------------------------------------|
|      | 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<br>(実験、講義、委員会、会<br>議)業務等                                                                                                                        | 教員 102名                                                          |              | 1ヶ月に2回                 | 8時30分～16時50分<br>(学校法人大阪医科薬科<br>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、<br>情報企画管理部、総務部、人<br>事部、財務部、歴史資料館に<br>おける季節的繁忙期に伴う事<br>務業務等                                                                                     | 事務員 87名<br>技術員 1名<br>看護職 12名<br>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<br>課、保健管理室、臨床研究支<br>援センター、基礎系各教室、<br>大学安全対策室における季節<br>的繁忙期に伴う事務業務等                                                                             | 事務員 57名<br>技術員 5名<br>技能員 11名<br>用務員 2名<br>看護職 3名<br>非常勤 29名      |              |                        |                                             |
|      | 施設の保全・保守の業務         | 施設課(電気・ボイラー)に<br>おける設備点検や工事等                                                                                                                                 | 技能員 13名                                                          |              |                        |                                             |
|      | 医療、診療、給食の業務         | 診療科、病院看護部、病院中<br>央診療部門、医療総合研修セ<br>ンター、病院事務部、診療支<br>援部門、臨床研究センター、<br>がん医療総合センター、広域<br>医療連携センター、LDセン<br>ターにおける患者診療及び院<br>内業務、関西BNCT共同医<br>療センター、健康科学クリニ<br>ック等 | 事務員 205名<br>技術員 357名<br>技能員 1名<br>用務員 2名<br>看護職 983名<br>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こと(医業に従事する医師は除く。)

(チェックボックスに要チェック)

【医業に従事する医師】

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こと、かつ1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については1,860時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になつても差し支えない。)

(チェックボックスに要チェック)



様式第9号の5（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。
  - （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 上記3について、同欄に記入する時間数にかかわらず、医業に従事する医師以外の者については、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。また、医業に従事する医師については、同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（労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を行つた場合（A水準医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行つた場合も含む。）を除く。）、及び1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,860時間）を超えた場合には労働基準法違反（同法第141条第5項の規定により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。
- 5 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。
- 6 「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。
- 7 「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。
- 8 （1）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（医業に従事する医師は除く。）。  
（2）「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。また、医業に従事する医師についての労働時間の上限を遵守する趣旨の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。
- 9 「A水準医療機関」とは病院（医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう。）若しくは診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）又は介護老人保健施設（介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）若しくは介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）のうち医療法に基づく次のいずれの指定も受けていないものをいい、「B水準医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「連携B水準医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「C水準医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
- 10 上記8（2）に関し、チェックボックスに係る記載中の面接指導及び健康確保のために必要な就業上の適切な措置とは、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するものであること。
- 11 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。
- 12 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。
- 13 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。

時間外労働  
休日労働 に関する協定届 (特別条項)

| 臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合 | 業務の種類                                    | 労働者数<br>(満18歳以上の者)                                                                              | 1日<br>(任意)                                                       |                       | 1箇月<br>(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。ただし、②-⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。) |                                        |                     | 1年<br>(①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②・④については960時間以内、③・⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。) |                     |              |           |
|----------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------|-----------|
|                            |                                          |                                                                                                 | 延長することができる時間数                                                    |                       | 限度時間を超過して労働させる回数<br>(①については、6回以内、②-⑤については任意)                                                             | 延長することができる時間数及び休日労働の時間数                | 限度時間を超過した労働に係る割増賃金率 | 延長することができる時間数                                                                                     |                     | 起算日<br>(年月日) | 2024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<br>(任意) | 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                                                                           | 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<br>(任意) | 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<br>(任意)                                                                             | 限度時間を超過した労働に係る割増賃金率 | 起算日<br>(年月日) | 2024年4月1日 |
| ①<br>(下記②-⑤以外の者)           | 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 102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 87名<br>技術員 1名<br>看護職 12名<br>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、臨床研究支援センター、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<br>技術員 5名<br>技能員 11名<br>用務員 2名<br>看護職 3名<br>非常勤 29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                                                                        | 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、病院中央診療部門、医療総合研修センター、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、 | 事務員 205名<br>技術員 357名<br>技能員 1名<br>用務員 2名<br>看護職 983名<br>非常勤 172名 | 5時間                   |                                                                                                          | 6回                                     | 80時間                | 25%                                                                                               | 720時間               | 25%          |           |



|                            |                                      |                                                                                                           |      |     |  |  |       |     |         |  |     |  |
|----------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|--|--|-------|-----|---------|--|-----|--|
|                            |                                      | 関西BNC T共同医療センター、健康科学クリニック等                                                                                |      |     |  |  |       |     |         |  |     |  |
| ②<br>A水準医療機関で勤務する医師        | 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）                                                                                  | 515名 | 6時間 |  |  | 100時間 | 25% | 960時間   |  | 25% |  |
|                            | 臨床研修に関する診療業務                         | 患者に対する診療業務                                                                                                | 117名 | 6時間 |  |  | 80時間  | 25% | 720時間   |  | 25% |  |
| ③<br>B水準医療機関で対象業務に従事する医師   | 救急患者や重症患者に対する診療、検査、診断、手術及び処置業務       | 医師業務（救急医療部、呼吸器外科、産科・生殖医学科、耳鼻咽喉科・頭頸部外科、集中治療部、循環器内科、小児科、心臓血管外科・小児心臓血管外科、脳神経外科・脳血管内治療科、婦人科・腫瘍科、麻酔科・ペインクリニック） | 55名  | 6時間 |  |  | 155時間 | 25% | 1,500時間 |  | 25% |  |
|                            |                                      |                                                                                                           |      |     |  |  |       |     |         |  |     |  |
| ④<br>連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師 |                                      |                                                                                                           |      |     |  |  |       |     |         |  |     |  |
|                            |                                      |                                                                                                           |      |     |  |  |       |     |         |  |     |  |
| ⑤<br>C水準医療機関で対象業務に従事する医師   | 専門研修プログラムにおける診察、検査、診断、手術及び処置業務       | 医師業務（脳神経外科・脳血管内治療科）                                                                                       | 7名   | 6時間 |  |  | 155時間 | 25% | 1,500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)<br>①、③ | (具体的内容)<br>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する。 |
| 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（医業に従事する医師は除く。）。<br><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) |                 |                                                                              |

【医業に従事する医師】

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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 1 年について 960 時間（B 水準医療機関若しくは C 水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携 B 水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については 1,860 時間）以下でなければならないこと（ただし、1 箇月について 100 時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 100 時間以上になつても差し支えない。）。<br><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ③-⑤の場合、都道府県知事から B 水準医療機関、連携 B 水準医療機関又は C 水準医療機関としての指定を受けていること。<br><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 協定で定める 1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 100 時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。                                                                                                                                                               |
| 1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 100 時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと（②で疲労の蓄積が認められない場合は、100 時間以上となつた後での面接指導でも差し支えない。）。また、面接指導を行つた医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。<br><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) |
| 1 箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 155 時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。<br><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)                                                                                                       |

|                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ③-⑤の場合、1 年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が 960 時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。<br><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

協定の成立年月日 2024 年 3 月 29 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 脳神経外科学教室 准教授  
氏名 川端 信司

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)

2024 年 3 月 29 日

茨木 労働基準監督署長殿

使用者 職名 学校法人大阪医科薬科大学 理事長  
氏名 植木 實



## 様式第9号の5（第70条関係）

（記載心得）

- 労働基準法第36条第1項の協定において同法第141条第2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。
  - 「A水準医療機関」とは病院（医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう。）若しくは診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）又は介護老人保健施設（介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）若しくは介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）のうち医療法に基づく次のいずれの指定も受けていないものをいい、「B水準医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「連携B水準医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「C水準医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
  - 「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（医業に従事する医師については、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合を除く。）。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、医業に従事する医師以外の者については720時間の範囲内、医業に従事する医師については960時間（B水準医療機関又はC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師については1,860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、医業に従事する医師以外の者については、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。また、医業に従事する医師については、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（労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を行った場合（A水準医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行った場合も含む。）を除く。）、及び1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,860時間）を超えた場合には労働基準法違反（同法第141条第5項の規定により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。
  - 医業に従事する医師以外の者については、「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。
  - 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。
  - 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。
  - 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。
  - 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。
  - 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（医業に従事する医師は除く。）。
    - 「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。
    - 医業に従事する医師についての労働時間の上限を遵守する趣旨のチェックボックスに係る記載並びに協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合のチェックボックスに係る記載中の面接指導及び健康確保のために必要な就業上の適切な措置とは、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するものであること。
    - 1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間（医療法施行規則に定める時間）を超えた場合に行うべき労働時間短縮のための具体的な措置は、医療法第108条第6項に規定する措置とすること。
    - 1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して行われるべき勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保は、医療法第123条第1項及び第2項に規定するものとする。
    - 医業に従事する医師についてチェックボックスが設けられている項目のうち、該当する項目であるにもかかわらず、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。」とあるのは「労使委員会の委員の半数については、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により、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により任期を定めて指名されていること。」と、「協定する」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「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「をする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、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」及び「労働基準法第36条第1項の協定」の「協定」については読み替えを行わない。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。」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働組合」と、「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「をする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、「の当事者である労働者」とあるのは「をする委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「同法に規定する協定等をする者」及び「労働基準法第36条第1項の協定」の「協定」については読み替えを行わない。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。

## 教員・医師組合ホームページより抜粋 ～NEWS（活動報告）～

| 年月日         | 活動内容                                                                                                             |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2024年3月19日  | 「2024年度職員部門代表の改選（信任）について」職員部門代表掲示板に掲示いたしました                                                                      |
| 2024年3月15日  | 組合通信NO. 22（改選選挙のお知らせ）を配信、掲示いたしました                                                                                |
| 2024年3月15日  | 組合通信NO. 21（機関誌）を配信いたしました                                                                                         |
| 2024年3月14日  | 4組合合同団体交渉を実施いたしました                                                                                               |
| 2024年3月5日   | 2023年度4組合合同団体交渉要求書を掲載いたしました                                                                                      |
| 2024年2月28日  | 労使協議会を開催いたしました                                                                                                   |
| 2024年2月27日  | 4組合合同会議-各組合執行役員名簿を掲載いたしました<br>2023年度団体交渉議事録を掲載しました                                                               |
| 2024年2月22日  | 組合通信臨時号にて京都南座歌舞伎チケット優待斡旋のご案内を配信いたしました                                                                            |
| 2024年2月14日  | 4組合合同会議を、zoomにて開催いたしました                                                                                          |
| 2024年2月13日  | 組合通信NO. 20（機関誌）を配信いたしました                                                                                         |
| 2024年1月24日  | 労使協議会を開催いたしました                                                                                                   |
| 2024年1月13日  | 組合通信臨時号にて大阪松竹座公演チケット斡旋のご案内を配信いたしました                                                                              |
| 2023年12月30日 | 組合通信NO. 19（団体交渉資料）を配信いたしました                                                                                      |
| 2023年12月28日 | 組合通信NO. 18（機関誌）を配信いたしました                                                                                         |
| 2023年12月21日 | 組合通信臨時号にて大阪松竹座歌舞伎チケット優待斡旋のご案内を配信いたしました                                                                           |
| 2023年12月19日 | 【組合員専用ページ】に「2023年度冬季賞与通知」を掲載いたしました<br>※パスワードをお忘れのかたは、メールにてお問い合わせください<br>組合通信2023年度NO. 17「関西私大教連NO. 188」を配信いたしました |
| 2023年12月7日  | 【法人提出資料】に「2023年度団体交渉回答書」を掲載いたしました                                                                                |
| 2023年11月28日 | 【教員・医師組合】ご存知でしたか（11月号）（組合通信 2023年度 No. 16）<br>を配信いたしました                                                          |
| 2023年11月21日 | 【組合員専用ページ】に「9月度労使協議会議事録」を掲載いたしました<br>【法人提出資料】に「2023年度団体交渉要求書」を掲載いたしました                                           |
| 2023年11月7日  | 令和5年5月25日付け「時間外労働の申請について（重要）」の書簡に対する<br>組合からの質問に対し、回答書をいただきました                                                   |

教員・医師組合ホームページより抜粋 ～NEWS（活動報告）～

| 年月日         | 活動内容                                                     |
|-------------|----------------------------------------------------------|
| 2023年10月26日 | 2023年の団体交渉の日程が12月7日(木)17時からに決まりました                       |
| 2023年10月24日 | 「お問い合わせフォーム」を設置しましたお名前とメールアドレスを未記入のまま送信することにより、匿名で投稿できます |
| 2023年10月24日 | 2023年度の要求書を提出いたしました                                      |
| 2023年9月20日  | 労使協議会を開催しました                                             |
| 2023年7月19日  | 労使協議会を開催しました                                             |
| 2023年6月14日  | 労使協議会を開催しました                                             |
| 2023年5月12日  | 労使協議会を開催しました                                             |
| 2023年4月30日  | 労使協議会を開催しました                                             |

## 2023年度大阪医科薬科大学 教員・医師組合 決算報告書

(2023年4月1日 ~2024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                   | 980,000   | 人件費       | 600,000   |
| 入会金                   | 1,500     | 事務局費      | 41,612    |
| 預金利息                  | 50        | 会議費       | 0         |
|                       |           | 情報宣伝費     | 2,121     |
|                       |           | 関西私大教連上納金 | 1,197,440 |
|                       |           | 資産購入費     | 1,717     |
| 収入合計(A)               | 981,550   | 支出合計(D)   | 1,842,890 |
| 前年度繰越金(B)             | 6,321,892 |           |           |
| 収入の部合計<br>(C = A + B) | 7,303,442 | 支出の部合計(D) | 1,842,890 |

【当年度収支差額】 -861,340 円  
(A) - (D)【当年度繰越収支差額】 5,460,552 円  
(C) - (D)

## 【次年度繰越金】

上記当年度繰越収支差額(5,460,552円)を次年度に繰り越します。

上記の通り報告いたします。

2024年4月24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 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。

2024年4月25日

2024年4月30日

大阪医科薬科大学 教員・医師組合  
会計監事

松村 英樹

大阪医科薬科大学 教員・医師組合  
会計監事

森原 啓文



# 2023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 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|------------|----|
| <b>(収入の部)</b>                     |           |           |            |    |
| 組合費収入                             | 1,000,000 | 981,500   | -18,500    |    |
| 組合費収入                             | 1,000,000 | 980,000   | -20,000    |    |
| 加入金収入                             | 2,000     | 1,500     | -500       |    |
| 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                           | 50        | 50        | 0          |    |
| 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          |    |
| <b>収入合計(A)</b>                    | 1,002,050 | 981,550   | -20,500    |    |
| 前年度繰越金(B)                         | 8,304,974 | 6,321,892 | -1,983,082 |    |
| <b>収入の部合計<br/>    (C = A + B)</b> | 8,304,973 | 7,303,442 | -1,001,531 |    |
| <b>(支出の部)</b>                     |           |           |            |    |
| 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                              | 48,000    | 41,612    | 6,388      |    |
| 旅費交通費                             | 0         | 0         | 0          |    |
| 通信費                               | 35,000    | 31,062    | 3,938      |    |
| 消耗品費                              | 10,000    | 3,092     | 6,908      |    |
| 印刷費                               | 0         | 0         | 0          |    |
| 図書費                               | 0         | 0         | 0          |    |
| 賃借料                               | 0         | 0         | 0          |    |
| 雑費                                | 3,000     | 7,458     | -4,458     |    |
| 会議費                               | 2,000     | 0         | 2,000      |    |
| 大会費                               | 0         | 0         | 0          |    |
| 委員会費                              | 2,000     | 0         | 2,000      |    |
| 賞金補償費                             | 0         | 0         | 0          |    |
| 諸会議費                              | 0         | 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                             | 10,000    | 2,121     | 7,879      |    |
| 機関紙費                              | 0         | 0         | 0          |    |
| 情宣雑費                              | 10,000    | 2,121     | 7,879      |    |
| 会費                                | 1,197,440 | 1,197,440 | 0          |    |
| 上部団体会費                            | 1,197,440 | 1,197,440 | 0          |    |
| 諸会費                               |           | 0         | 0          |    |
| 支払利息                              |           | 0         | 0          |    |
| 資産購入支出                            | 30,000    | 1,717     | 28,283     |    |
| 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          |    |
| <b>支出の部合計(D)</b>                  | 1,845,440 | 1,842,890 | 2,550      |    |
| <b>当年度収支差額<br/>    (A) - (D)</b>  | -843,390  | -861,340  | -17,950    |    |
| <b>次年度繰越額<br/>    (C) - (D)</b>   | 6,459,533 | 5,460,552 | -998,981   |    |

## 2024 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 | 2024年4月1日～2026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     | 整形外科学  | 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 | 2024年4月1日～2026年3月31日 |
| 執行委員 | 会計主任  | 二木 杉子    | 解剖学    | 2024年4月1日～2026年3月31日 |
| 執行委員 | 会計副主任 | 中村 仁紀    | 語学     | 2024年4月1日～2026年3月31日 |
| 会計監事 |       | 松村 英樹    | 小児科学   | 2024年4月1日～2026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 |

2024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<br>(円) | 当年度予算額<br>(円) | 比較増減<br>(円) | 備考                | 取扱要領             |
|-----------------------|---------------|---------------|-------------|-------------------|------------------|
| <b>(収入の部)</b>         |               |               |             |                   |                  |
| 組合費収入                 | 981,500       | 1,000,000     | 18,500      |                   |                  |
| 組合費収入                 | 980,000       | 1,000,000     | 20,000      | 800円/月会費          | 組合員から徴収した組合費     |
| 加入金収入                 | 1,500         | 2,000         | 500         | 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               | 50            | 50            | 0           |                   | 受取利息配当金銀行預金利子    |
| 収入合計(A)               | 981,550       | 1,002,050     | 20,500      |                   |                  |
| 前年度繰越金(B)             | 6,321,892     | 5,460,552     | -861,340    | 前年度繰越金            | 前年度からの繰越金        |
| 収入の部合計<br>(C = A + B) | 7,303,442     | 6,462,602     | -840,840    |                   |                  |
| <b>(支出の部)</b>         |               |               |             |                   |                  |
| 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                  | 41,612        | 50,000        | 8,388       |                   |                  |
| 旅費交通費                 | 0             | 0             | 0           |                   | 旅費交通費、出張日当旅費     |
| 通信費                   | 31,062        | 35,000        | 3,938       |                   | Wi-Fi通信料金、振込料金等  |
| 消耗品費                  | 3,092         | 5,000         | 1,908       |                   | 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                    | 7,458         | 10,000        | 2,542       |                   | 上記以外の諸費用         |
| 会議費                   | 0             | 2,000         | 2,000       |                   |                  |
| 大会費                   | 0             | 0             | 0           |                   | 大会の開催費用、旅費その他    |
| 委員会費                  | 0             | 2,000         | 2,000       |                   | 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                   | 2,121         | 3,000         | 879         |                   |                  |
| 機関紙費                  | 0             | 0             | 0           |                   | 機関紙発行費、発送費等      |
| 情宣雑費                  | 2,121         | 3,000         | 879         |                   | 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                | 1,717         | 5,000         | 3,283       |                   | 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)              | 1,842,890     | 1,857,440     | 14,550      |                   |                  |
| 次年度繰越金(E)             | 5,460,552     | 4,605,162     | -855,390    |                   |                  |
| 支出の部合計<br>(D + E)     | 7,303,442     | 6,462,602     | -840,840    |                   |                  |

上記のとおり、収支金額を ¥6,462,602 円と定め、提案します。

2024年5月7日

組合長

川端 信司



2024年4月24日

会計主任

二木 杉子

