

2025年度（2024年度分）  
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  
2025年6月10日（火）～2025年6月18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](mailto: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：2024年度事業報告及び収支報告に関する件  
第2号議案：2025年度執行委員(役員)に関する件  
第3号議案：2025年度事業計画案及び予算案に関する件

## 第 1 号議案：2024年度事業報告および収支報告

(2024年4月1日～2025年3月31日)

1. 2024年度(2023年度分)総会について  
2024年度通常総会を2024年5月28日(火)～6月10日(月)に電磁的方法により開催した。  
第1号議案：2023年度事業報告及び収支報告に関する件  
第2号議案：2024年度執行委員に関する件  
第3号議案：2024年度事業計画案及び予算案に関する件

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  
電磁的方法等により随時実施した。主な議題は以下の通りである。
  1. 組合員・組合費減少による関西私大教連加入続行について(添付資料1)
  2. 下期団体交渉における要求(添付資料2)、回答(添付資料3)、議事録(添付資料4)
  3. 大阪医科薬科大学4組合合同団体交渉要求書(添付資料5)、議事録(添付資料6)について
  4. 任期中退職・任期満了に伴う執行役員改選選挙について(添付資料7)
  5. 2024年度労使協定締結について(添付資料8)
3. 労使協議会について  
宿日直規程(旅費増額)、DC説明不足の件、研鑽に関する意見交換と教育活動への影響、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  
2024年11月に要求書(添付資料2)を提出し、法人からの回答書(添付資料3)を受け取り、12月5日(木)に団体交渉を実施した。
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  
2025年3月10日(月)～2025年3月17日(月)に電  
磁的方法によって実施した(添付資料7)。
7. 組合通信について  
全組合員に向け、組合通信 2024年度 No. 1～No. 25 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8)。
9. 組合ホームページについて  
2023年から開始した組合ホームページを運営管理している。  
(URL: <http://ompu-union.sakura.ne.jp/index.html>)  

10. 収支報告について  
2024年4月1日から2025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9)

## 第2号議案：2025年度執行委員

2025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10）に示す通り役員を決定した。

## 第3号議案：2025年度事業計画案及び予算案

（2025年4月1日～2026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. 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）
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。

8. 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。
9. 次期執行委員改選選挙について  
2026年3月に電磁的方法による実施を予定する。
10. 総会について  
2026年5月に電磁的方法による開催を予定する。
12. 2025年度予算案について  
2025年度収支予算案を（添付資料11）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\_組合員・組合費減少による関西私大教連加入続行  
に関する件

添付資料 2\_2024年度下期団体交渉\_要求書

添付資料 3\_2024年度下期団体交渉\_回答書

添付資料 4\_2024年度下期団体交渉\_議事録

添付資料 5\_2024年度4組合合同会議\_要求書

添付資料 6\_2024年度4組合合同会議\_議事録

添付資料 7\_2025年度執行役員改選選挙

添付資料 8\_2024年度労使協定書

添付資料 9\_2024年度教員・医師組合決算報告書

添付資料 10\_2025年度教員・医師組合役員名簿

添付資料 11\_2025年度教員・医師組合収支予算書 (案)

## 当組合財政難により、関西私大教連と今後についての話し合い

日時：2024年 8月 8日(木) 18:00～19:00

場所：大阪医科薬科大学内総合研究棟議室

出席：

【組合】川端 信司(組合長)、森原 啓文(会計幹事)、吉良 佳奈子(事務)

【私大教連】関西私大教連委員長(現場教員)、紅露氏、中野氏(書記局長)

## 1.毎年春に提出が求められる「組合員名簿」内訳の詳細を組合長が尋ね、以下の説明があった

- ・組合費…私大教連への納付金
- ・救援積立金…私大教連加入組合員が裁判や怪我等で生活に困窮するようなことがあった場合に支援を行うための積立金
- ・日本私大教連加盟費…名前の通りの加盟費
- ・退職積立金…私大教連職員の積立金

## 2024 年度組合員名簿

(大学名 大阪医科薬科大学 )

No. 1

No.	氏名	性別	年齢	職種	基準内賃金	組合費	救援積立金	日本私大教連加盟費	退職積立金	合計
1	川端 信司	男		医師		64,000	6,400	8,320	2,240	80,960
2	神吉 佐智子	女		医師		64,000	6,400	8,320	2,240	80,960
3	嶋 洋明	男		医師		64,000	6,400	8,320	2,240	80,960
4	寺田 哲也	男		医師		64,000	6,400	8,320	2,240	80,960
5	二木 杉子	女		教員		64,000	6,400	8,320	2,240	80,960

↑登録は毎年書面上執行役員 8 名分となっており、この内容について疑問があったが、記載以外の組合員も支援を受けられるとの確認がとれた

## 2. 組合財政状況悪化により、現状約 120 万円の上納金が支払えないことを伝える

32名登録を16にして半額で案を持ってこられたが、30 万円を超えると年度内収支が赤字発生になってしまう旨を伝える。

今年度は半額の 60 万円、次年度以降 30 万円と減額を了承いただく。

納付書明細が「●年度 9 月～翌年度 8 月」、までとなっており今年度来月発行請求書から変更していただけることとなった。

⇒加入当初の当組合と先方との話し合いで「当面は預金があるのでと聞いていたが、それがいずれ枯渇するであろうことを承知されていた。

⇒私大教連加入のきっかけとなったのは、当時教職員・医師の反対があるなかでの【健康化学クリニック】の設立となり、問題をはらんでいることから訴訟の可能性もありうる（この日細かくは話されず）ということで、それが大きな動きとなったとのこと。

⇒今後について、財政分析や規定変更時にチェック、ときに団体交渉時に先方からの参加についても依頼できるとのこと。

以上

2024年11月 5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

2024年度の要求書を提出いたします。2024年11月29日(金)までに文書でのご回答をお願いいたします。  
団体交渉において、この要求書および回答に対する補足説明や追加の質疑が想定されますので、それらに対応できるようご参加のご調整をお願い申し上げます。

以上

2024年11月 5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、以下の通り、賃金および労働環境に関する要求を提出いたします。これらの要求は、労働者の権利を守り、公平かつ公正な労働条件を確保することを重視したものです。また、組織全体の成功に貢献するために、職員一同の協力を促すことを目的としています。本要求が真摯に検討され、誠意ある対応をいただけることを強く期待しております。何卒よろしくご願ひ申し上げます。

### 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. 私立学校法施行規則改正に対する現在の取り組みと今後\*
4. 賞与原資減少に関する管理者の責任と自主返還などの受け入れ態勢の構築
5. 「時間外・休日労働に関する協定書」署名に際する十分な説明と同意の要求
6. 不規則な就業上のルールの規定と周知に関して
7. 「断らない救急」と時間外労働時間増加の実態把握
8. 兼業派遣先施設と当法人ならびに関係者間の利益相反の透明化
9. 福利厚生の拡充\*

(\*1~3 および 9 に関しては、団体交渉当日の重要要求項目として説明を求めます。また、4~8 についても、いただく回答内容に応じて説明または追加の説明を求める予定です。)

#### 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の増加、2020 年と 2021 年はコロナ禍の影響による収入減により、下記に示す通り賞与が大幅に減額されてきました。この傾向はコロナの影響が去ったにもかかわらず、医業収益の不振という説明のもと、現在まで減少が続いています。

私たちの貢献に対する評価および「0.1 月」の一時金引き上げを柱とした引き上げ勧告(人事院勧告 2024 年 8 月)を踏まえ、2018 年並みの年間加給額を加えた上で、2024 年度冬季賞与の支給額として下記の要求を申し入れます。

**(基本給+家族手当) × 2.6 カ月 + 32,000 円**

の冬季賞与を要求いたします。

## 【最近数年の賞与額】(参考)

2018年度	夏季賞与	本給 × 2.1 か月 + 25,700 円
	冬季賞与	本給 × 2.5 か月 + 26,300 円
	年間賞与合計	本給 × <b>4.6 か月 + 52,000 円</b>
2019年度	年間賞与合計	本給 × <b>4.6 か月 + 44,000 円</b>
2020年度	年間賞与合計	本給 × <b>4.6 か月 + 0 円</b>
2021年度	年間賞与合計	本給 × <b>4.6 か月 + 18,000 円</b>
2022年度	年間賞与合計	本給 × <b>4.6 か月 + 45,000 円</b>
2023年度	夏季賞与	(本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,000 円
	冬季賞与	本給 × 2.5 ヶ月 + 23,000 円
	年間賞与合計	本給 × <b>4.6 か月 + 48,000 円</b>
2024年度	夏季賞与	本給 × 2.1 か月 + 20,000 円 ▼

## 2. 基本給の引上げについて

消費税は 2019 年から 10%へ増税されました。基準消費者物価指数は、毎年 2~3%以上の上昇が続いており、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、直近では政府からの経済界への積極的な賃上げの求めを受け、世間一般には給与増の流れにあります。しかしながら本学の基本給は、長期に亘り引き上げが行われておりません。

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社会・環境変化への対応であり、「労働者側の生産性向上」に関連したものではありません。

## 3. 私立学校法施行規則改正に対する現在の取り組みと今後

私立学校法の一部を改正する法律（令和 5 年法律第 21 号）の施行に伴い、私立学校法等の委任を受けた各種規定の整備が進んでいます。特に注目されている理事会等の構成員に対する要件や機能の変更に関して、当法人における取り組みの現状と職員への影響について説明を要求します。

## 4. 賞与原資減少に関する管理者の責任と自主返還などの受け入れ態勢の構築

賞与原資減少に際し、管理職層が経営責任を果たし自主的に賞与返還を行うことを可能とする体制の整備を求めます。これら事前の取り決めにより事態を大げさにすることなく、管理職においてはそのガバナンス維持に貢献し、管理職が率先して負担を分かち合う姿勢が、全職員の理解と協力を促す体制が確立できると考えます。

## 5. 「時間外・休日労働に関する協定書」署名に際する十分な説明と同意の要求

「時間外・休日労働に関する協定書」、いわゆる 36 協定は、医師の働き方改革の影響を受けて大きな変化が加わりました。これには事前の十分な情報伝達が行われ、相当な準備期間が確保されていました。しかし、労働者側の再三の申し入れにもかかわらず、協定書の原案の開示は提出期限の直前に行われ、怠慢な対応が見受けられました。さらに、同日中に即座

に署名を求めるという手続きでは「同意」が得られたとは言い難い状況です。次年度以降、協定締結に関する事務を円滑に遂行できるよう、配慮を怠らないことを強く要求します。

#### 6. 不規則な就業上のルールの規定と周知に関して

指定土休やハッピーマンデー、オンコール担当、宿直にかかわる前倒し勤務などが暗黙のルールとして扱われており、その曖昧さが混乱を招いています。これらの不規則な就業ルールを明確に「規定」し、全職員に対して周知徹底することを強く求めます。

#### 7. 「断らない救急」と時間外労働時間増加の実態把握

救急担当者が「断らない救急」を支えるために常時勤務体制を維持する一方で、後方支援としての強制的な時間外労働が負担の増加を招いています。単に受付のみを行う救急体制は、形だけの「断らない救急」を成立させているにすぎず、労働時間終了後も後方支援を求められる診療科への負担が増大しています。「断らない救急」との明示の指示により、時間外にも在院して体制を構築することが求められている現状では、これらの時間は労働時間として認めざるを得ません。この体制が医師の働き方改革を進める上での障害となっており、不必要な時間外労働の増加を招きかねない状況です。

#### 8. 兼業派遣先施設と当法人ならびに関係者間の利益相反の透明化

本来、教員が本学の業務に専念し、魅力的な職務内容やそれに見合う給与を提供することで、教員を確保し大学運営を健全に維持できる組織であることを期待しています。

しかし、現状では近隣および連携医療機関への応援医師派遣や本法人での兼業許可に伴い、奨学寄附金等の名目で当法人に対する金銭的受給が発生し、これによって双方の関係が良好に構築されています。この寄附金等の財源は、派遣医師の給与が派遣先医療機関の通常雇用医師より低額に設定されていることから生じた差額によるものであり、さらに本法人も管理・監督諸経費の名目で受給しています。つまり、医師派遣は地域医療への貢献にとどまらず、派遣先医療機関からの金銭的利益を享受する状況にあるといえます。

こうした状況を踏まえ、医師派遣（本学では兼業として所定労働時間外に行われている）に伴う利益相反の透明化を徹底することを強く要求します。以前、利益相反問題として「顧問職」が指摘されましたが、実際には様々な形で利益相反が発生しています。具体的には、勤務実態のない給与や正当性のない謝金、金品の直接的な受け取り、祝い金、接待などが不透明かつ不健全な利害関係を生じさせています。

これらを踏まえ、医師の兼業に関連する利益相反について自己申告制度を導入し、その開示・閲覧を可能とする仕組みの構築を強く提案いたします。

#### 9. 福利厚生 の 拡 充

本学の福利厚生を充実させる目的で導入された「ライフプラン支援制度（確定拠出年金（DC）」ですが、規定上、法人側の拠出額の増額は現在想定されていないようです。福利厚生拡充の観点から、法人負担によるDC拠出金（現行1,000円）の増額が必要であると考えますが、今後この点について検討する予定はあるでしょうか？

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や組合掲示板での掲示を伴うことから、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ご配慮と内容の吟味をお願い申し上げます。

以上

## 団体交渉における質疑対応のお願い

法人よりいただいた回答に基づき、団体交渉の場において、下記の追加質問に対して口頭および資料に基づく具体的な回答をご準備くださいますようお願い申し上げます。法人のご協力により、建設的な議論を通じて労使間の相互理解を深められることを期待しております。

### 1. 賞与原資減少の要因分析

法人からの回答では、「経営環境の変化」や「経営判断」との表現がございましたが、具体的な要因や根拠が明示されておりません。以下の点について、詳細な説明をお願いいたします。

- 「経営環境の変化」とは具体的に何を指すのか？  
例として、受験者数の推移、競争環境、国からの補助金状況等、具体的な要因や数値を挙げてご説明ください。
- 「経営判断」によるものとは具体的に何を指すのか？  
例として、設備投資、新規事業の展開、人件費以外の経費増加等、具体的な判断内容およびその根拠をご説明ください。
- これらの要因が賞与原資にどの程度影響を及ぼしているのか？  
定量的データや分析結果を交えてご回答ください。

### 2. 診療報酬改定に伴う賃上げ分の具体的内容

法人は、2024年6月より診療報酬改定に伴う賃上げを実施したとされていますが、以下について具体的なご回答をお願いいたします。

- 診療報酬改定に伴う賃上げ額の詳細  
職種別、役職別の具体的な金額をご提示ください。
- 基本給への反映の有無  
職務手当としての支給とのことですが、基本給への反映がない理由を含めてご説明ください。
- 賃上げ分と賞与原資減少との関係  
賃上げ分が賞与原資減少の補填に該当するのか、その関係性について明確にお答えください。

### 3. 私立学校法施行規則改正に関する具体的な取り組み内容

法人は、私立学校法の改正に伴う寄付行為や重要規則の改正を検討中とされていますが、以下について具体的な説明をお願いいたします。

- 現在検討中の改正案の内容  
改正案の詳細を可能な範囲で示すか、閲覧の機会をご提供ください。

- **理事会構成員や機能の変化**  
改正による具体的な変化点およびその目的についてご説明ください。
- **改正による職員への影響**  
雇用条件や労働環境への具体的な影響評価をご提示ください。

#### 4. 教員の兼業に伴う利益相反の透明化

法人は透明化の徹底を検討中とされていますが、以下について具体的な対応をお示しください。

- **検討中の具体的対策**  
例として、自己申告制度、開示・閲覧の仕組み等について詳細をお願いします。
- **実施予定のスケジュール**  
対策の導入時期や手順を明示してください。
- **利益相反発生時の対応方針**  
責任の所在や罰則規定の整備状況についてご説明ください。

#### 5. 「断らない救急」体制と時間外労働に関する具体的な対応

1. **救急医療部と後方支援診療科との連携体制**  
法人の回答では、効率的な連携体制の構築が検討されているとのことですが、以下について具体的にお答えください。
  - **効率的な連携体制の具体像**  
どのようなシステムや手順を導入予定かご説明ください。
  - **構築スケジュール**  
体制構築の具体的計画をご提示ください。
  - **現場の意見反映の仕組み**  
医師の意見をどのように反映しているのか、具体例を挙げて説明をお願いします。
2. **時間外労働削減の具体策**  
法人の回答では具体策が示されていないため、以下について詳細を求めます。
  - **検討中の具体策**  
人員増、業務分担見直し、IT化等の具体的内容をお示しください。
  - **効果測定方法**  
時間外労働削減目標およびその評価指標を明確にしてください。
3. **時間外労働に対する報酬制度**  
以下について具体的な回答を求めます。

- **報酬体系の詳細**  
救急体制維持にかかわる時間外労働に対する現状の報酬体系および算定根拠を示してください。
- **報酬制度見直しの検討状況**  
救急体制維持のもと、働き方改革に即した新たな報酬制度、インセンティブ等の構築について検討されているかご説明ください。旧来の体制とは全く異なる救急体制維持に基づいて、後方支援のオンコール体制やホットライン携行に関する追加的報酬について。

令和6年12月5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6年11月5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6年12月5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><b>1. 冬季賞与について</b></p> <p>2019 年は新棟建設にかかる支出の増加、2020 年と 2021 年はコロナ禍の影響による収入減により、下記に示す通り賞与が大幅に減額されてきました。この傾向はコロナの影響が去ったにもかかわらず、医業収益の不振という説明のもと、現在まで減少が続いています。</p> <p>私たちの貢献に対する評価および「0.1 月」の一時金引き上げを柱とした引き上げ勧告(人事院勧告 2024 年 8 月)を踏まえ、2018 年並みの年間加給額を加えた上で、2024 年度冬季賞与の支給額として下記の要求を申し入れます。</p> <p>(基本給+家族手当)×2.6 カ月+32,000 円の冬季賞与を要求いたします。</p> <p><b>【最近数年の賞与額】(参考)</b></p> <p>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</p> <p>2019 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当)× 4.6 か月 + 44,000 円</p> <p>2020 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当)× 4.6 か月 + 0 円</p>	<p>1. 冬期賞与については、以下のとおり支給する予定です。昨年と同様の支給率とします。</p> <p>◇賞与支給日 令和 6 年 12 月 10 日(火)</p> <p>◇支給月数及び加給額 2.5 ヶ月 +12,000 円</p> <p>◇令和 5 年度実績 2.5 ヶ月 + 23,000 円</p> <p>◇令和 6 年度冬期賞与平均支給額(試算)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全教職員平均 868,098 円 (前年度比 ▲4,327 円 ▲0.50%)</li> <li>・教員平均 1,159,079 円 (前年度比 ▲28,080 円 ▲2.42%)</li> </ul>

<p>2021 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 18,000 円</p> <p>2022 年度 年間賞与合計 (本給+家族手当) × 4.6 か月 + 45,000 円</p> <p>2023 年度 夏季賞与 (本給+家族手当) × 2.1 か月 + 25,000 円 冬季賞与 (本給) × 2.5 か月 + 23,000 円 年間賞与合計 (本給) × 4.6 か月 + 48,000 円</p> <p>2024 年度 夏季賞与 (本給) × 2.1 か月 + 20,000 円</p>	
<p><b>2. 基本給の引上げについて</b></p> <p>消費税は 2019 年から 10%へ増税されました。基準消費者物価指数は、毎年 2～3%以上の上昇が続いており、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、直近では政府からの経済界への積極的な賃上げの求めを受け、世間一般には給与増の流れにあります。しかしながら本学の基本給は、長期に亘り引き上げが行われておりません。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。</p> <p>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社会・環境変化への対応であり、「労働者側の生産性向上」に関連したものではありません。</p> <p><b>3. 私立学校法施行規則改正に対する現在の取り組みと今後</b></p>	<p>2. 基本給の引上げについては、昨今の物価高に伴う医療材料費の高騰、エネルギーを始めとする諸経費の増加により厳しい状況です。しかしながら、2024 年 6 月より、診療報酬改定に伴う賃上げを実施し、職務手当として支給しています。</p> <p>3. 私立学校法の改正は、「執行と監視・監督の役割の明確化・分離」を目指し、理事・理事会、監事、評議員の権限分配を整理し、学校の</p>

私立学校法の一部を改正する法律（令和 5 年法律第 21 号）の施行に伴い、私立学校法等の委任を受けた各種規定の整備が進んでいます。特に注目されている理事会等の構成員に対する要件や機能の変更に関して、当法人における取り組みの現状と職員への影響について説明を要求します。

#### 4. 賞与原資減少に関する管理者の責任と自主返還などの受け入れ態勢の構築

賞与原資減少に際し、管理職層が経営責任を果たし自主的に賞与返還を行うことを可能とする体制の整備を求めます。これら事前の取り決めにより事態を大げさにすることなく、管理職においてはそのガバナンス維持に貢献し、管理職が率先して負担を分かち合う姿勢が、全職員の理解と協力を促す体制が確立できると考えます。

#### 5. 「時間外・休日労働に関する協定書」署名に際する十分な説明と同意の要求

「時間外・休日労働に関する協定書」、いわゆる 36 協定は、医師の働き方改革の影響を受けて大きな変化が加わりました。これには事前の十分な情報伝達が行われ、相当な準備期間が確保されていました。しかし、労働者側の再三の申し入れにもかかわらず、協定書の原案の開示は提出期限の直前に行われ、怠慢な対応が見受けられました。さらに、同日中に即座に署名を求めるといった手続きでは「同意」が得られたとは言い難い状況です。次年度以降、協定締結に関する事務を円滑に遂行できるよう、配慮を怠らないことを強く要求します。

#### 6. 不規則な就業上のルールの規定と周知に関して

特性に応じた形で各機関の間で「建設的な協力と相互牽制」を確立し学校法人のガバナンス改革を進めるものです。

本法人も、理事会、評議員会で検討を繰り返し寄付行為を始め重要規則の改正の手続きを進めています。これにより理事や評議員の選任方法の見直し等法律の趣旨に合った改正を行い、教職員などステークホルダーの皆様方にとってより透明性の高い経営となるよう注力してまいります。

4. ご指摘の賞与原資の減少の問題については、経営環境の変化によるものや、経営判断によるものなど一律に論じられるものではありません。業績とその配分についての関係については、今後も継続的に議論を深め、検討していきたいと考えます。

5. 2024 年度の 36 協定締結については、医師の働き方改革の初年度にあたり、正当な事務手順に則り、医師の先生方全員に水準の確認を行い、その後、全診療科長に自科の先生方の水準を確認していただく手順を踏んで進めましたので、時間を要しました。

今年度は開始時期を早め、原案を開示できるよう進めて参ります。

6. ハッピーマンデーについては毎年、対象日時が変わるため、グループウェアにて通知しています。Q&A 等をよりわかりやすい内容にする

指定土休やハッピーマンデー、オンコール担当、宿直にかかわる前倒し勤務などが暗黙のルールとして扱われており、その曖昧さが混乱を招いています。これらの不規則な就業ルールを明確に「規定」し、全職員に対して周知徹底することを強く求めます。

### 7. 「断らない救急」と時間外労働時間増加の実態把握

救急担当者が「断らない救急」を支えるために常時勤務体制を維持する一方で、後方支援としての強制的な時間外労働が負担の増加を招いています。単に受付のみを行う救急体制は、形だけの「断らない救急」を成立させているにすぎず、労働時間終了後も後方支援を求められる診療科への負担が増大しています。「断らない救急」との明示の指示により、時間外にも在院して体制を構築することが求められている現状では、これらの時間は労働時間として認めざるを得ません。この体制が医師の働き方改革を進める上での障害となっており、不必要な時間外労働の増加を招きかねない状況です。

### 8. 兼業派遣先施設と当法人ならびに関係者間の利益相反の透明化

本来、教員が本学の業務に専念し、魅力的な職務内容やそれに見合う給与を提供することで、教員を確保し大学運営を健全に維持できる組織であることを期待しています。

しかし、現状では近隣および連携医療機関への応援医師派遣や本法人での兼業許可に伴い、奨学寄附金等の名目で当法人に対する金銭的受給が発生し、これによって双方の関係が良好に構築されています。この寄附金等の財源は、派遣医師の給与が派遣先医療機関の通常雇用医師より低額に設定されていることから生じた差額に

よう努めます。

宿直にかかわる前倒し勤務については、説明会の実施や各医師個人宛にメールにて複数回資料を添付して通知してきました。引き続き、通知方法を変更して、周知するよう努めます。

7. 「断らない救急」を支えるためには、救急医療部とその他後方支援を行っている診療科との効率的な連携ができる体制を構築するよう検討して参ります。

8. 教員の兼業範囲については、「学校法人大阪医科薬科大学 教員等の兼業規程」の第3条に次のとおり定められています

(兼業先の機関長が提出した委嘱状に基づき、理事長若しくは 学長の承認を得た次に定める業務に従事する場合は、兼業の範囲外とする。

- (1)学会の役員、顧問、その他これに類する職
- (2)大学、短大、研究施設等からの要請による非常勤の講師
- (3)国・地方公共団体からの要請による講演や健康診断等
- (4)医師会、児童保育施設、養護施設、特別養護老人ホーム等からの要請による健康診断等

本法人から各科に対し、附設医療施設への医師派遣を依頼している場合の出張は、兼業の範囲外とする。)

以上の兼業については、兼業の範囲外となるため、所定労働時間内の扱いになります。

所定労働時間外の兼業に伴う利益相反については、今後透明化を徹底するよう方針を検討していきます。

よるものであり、さらに本法人も管理・監督諸経費の名目で受給しています。つまり、医師派遣は地域医療への貢献にとどまらず、派遣先医療機関からの金銭的利益を享受する状況にあるといえます。

こうした状況を踏まえ、医師派遣(本学では兼業として所定労働時間外に行われている)に伴う利益相反の透明化を徹底することを強く要求します。以前、利益相反問題として「顧問職」が指摘されましたが、実際には様々な形で利益相反が発生しています。具体的には、勤務実態のない給与や正当性のない謝金、金品の直接的な受け取り、祝い金、接待などが不透明かつ不健全な利害関係を生じさせています。

これらを踏まえ、医師の兼業に関連する利益相反について自己申告制度を導入し、その開示・閲覧を可能とする仕組みの構築を強く提案いたします。

### 9. 福利厚生の拡充

本学の福利厚生を充実させる目的で導入された「ライフプラン支援制度(確定拠出年金(DC))」ですが、規定上、法人側の拠出額の増額は現在想定されていないようです。福利厚生拡充の観点から、法人負担によるDC拠出金(現行 1,000 円)の増額が必要であると考えますが、今後この点について検討する予定はあるでしょうか？

9. DC 拠出金の法人負担(ベース掛金)は、今年度から開始したばかりであり、当面は増額する予定はありません。

以上

令和6年12月4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 事務局

『団体交渉における追加質問』の回答について

令和6年11月27日付貴組合からの「追加質問」について別紙のとおり回報致します。

## 『追加質問』に対する回答書

令和6年12月4日

学校法人 大阪医科薬科大学

## 『追加質問』に対する回答書

質 問 項 目	回 答 内 容
<p>1. 賞与原資減少の要因分析</p> <p>法人からの回答では、「経営環境の変化」や「経営判断」との表現がございましたが、具体的な要因や根拠が明示されておりません。以下の点について、詳細な説明をお願いいたします。</p> <p>・「経営環境の変化」とは具体的に何を指すのか？</p> <p>例として、受験者数の推移、競争環境、国からの補助金状況等、具体的な要因や数値を挙げてご説明ください。</p> <p>・「経営判断」によるものとは具体的に何を指すのか？</p> <p>例として、設備投資、新規事業の展開、人件費以外の経費増加等、具体的な判断内容およびその根拠をご説明ください。</p> <p>・これらの要因が賞与原資にどの程度影響を及ぼしているのか？</p> <p>定量的データや分析結果を交えてご回答ください。</p>	<p>賞与原資の減少の要因について</p> <p>1) 経営環境の変化について</p> <p>・人件費の上昇と物価の上昇により法人経営における収支状況の悪化は顕著。</p> <p>令和5年度は本法人の収支差額は約11億円でしたが令和6年度の見込みでは楽観的にみても8億円程度で見込んでいます。この大きな要因としては、医療収入の伸び(前年同月比 2.3%)を上回る人件費の増加(同 2.4%)及び医療材料費の増加(同 2.3%)があげられます。なお、医療収入の増加が今一步である要因は延べ入院患者数の伸び悩み(同 98.8%)が大きいと考えられます。</p> <p>2) 他学などの状況はどうか</p> <p>・私立医科大学協会の加盟大学の比較では令和5年度の教育活動収支差額で24大学中赤字の法人が15法人ありました。また最新の日経メディカルの情報で令和6年度の国立大学病院42のうち32病院が赤字見込みでありその総額は260億円(1病院あたり8億円)で令和5年度の4倍になるとのことであります。これらの状況は本法人のみが苦境に陥っているわけではないということを示しています。</p> <p>3) 賞与原資を増加させることについて慎重にならざるを得ない状況について</p> <p>・令和6年10月時点で本法人の借入額は226億円と前年比28億円増加しています。当面の設備計画でもさらに150億円(管理棟、第一研究館)程度の追加借り入れが必要であり足元の収支状況から見て賞与による配分を増やす判断には慎重にならざるを得ません。なお、手元の資金は相応にあり資金繰りを心配するような状況でないことは付言しておきます。また、賞与の加給額は減少していますが賞与原資総額について減少しているわけではありません。令和5年冬季の賞与支給総額20億5百万円でしたが、令和6年度は20億21百万円予定と16百万円増加しています。</p> <p>賞与原資減少に関する管理者の責任への考え方について</p> <p>賞与原資の減少に対する管理者の責任分について負担を求めるとのご意見ですが、管理者についてどの層を指しているかによります。職員である管理者に経営責任を負わせることはできません。故意過失や任務懈怠による責任追及はあり得ても上記のような経営レベルでは難しいと思います。なお、成果の分配方法で個人の賞与の加減を行うことは別次元の話ではありますが、その前提として評価の仕組みを導入する必要があります。</p>

<p>2. 診療報酬改定に伴う賃上げ分の具体的内容</p> <p>法人は、2024年6月より診療報酬改定に伴う賃上げを実施したとされていますが、以下について具体的なご回答をお願いいたします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・診療報酬改定に伴う賃上げ額の詳細 職種別、役職別の具体的な金額をご提示ください。</li> <li>・基本給への反映の有無 職務手当としての支給とのことですが、基本給への反映がない理由を含めてご説明ください。</li> <li>・賃上げ分と賞与原資減少との関係 賃上げ分が賞与原資減少の補填に該当するのか、その関係性について明確にお答えください。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支給対象の教職員は職種や役職に限らず、職務手当として、10,000円程度を支給しています。(職種別、役職別の具体的な金額は別紙参照)</li> <li>・診療報酬改定に伴う賃上げについては、いつまで継続されるものかわからない状況であるため、職務手当として支給しました。ただし、若年層に限ってはベースアップを実施しております。 また、基本給へ組み込めば、退職金や賞与に反映されることにより人件費が増加し、将来的に財務状況の悪化に繋がります。</li> <li>・賃上げ分と賞与原資減少との関係性はありません。</li> </ul>
<p>3. 私立学校法施行規則改正に関する具体的な取り組み内容</p> <p>法人は、私立学校法の改正に伴う寄付行為や重要規則の改正を検討中とされていますが、以下について具体的な説明をお願いいたします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在検討中の改正案の内容 改正案の詳細を可能な範囲で示すか、閲覧の機会をご提供ください。</li> <li>・理事会構成員や機能の変化 改正による具体的な変化点およびその目的についてご説明ください。</li> <li>・改正による職員への影響 雇用条件や労働環境への具体的な影響評価をご提示ください。</li> </ul>	<p>○私立学校法改正に対する具体的な取り組み方法について</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 現在検討中の改正案の内容 改正の骨子について資料にてご説明します。</li> <li>2) 理事会構成員や機能の変化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事会の構成員は現在17名ですが改正後は13名になります。</li> <li>・理事は現在理事会で選任していましたが改正後は理事評議員選任委員会が選任します。委員会の構成員は過半数を評議員会で選任します。</li> <li>・理事会の機能は大きく変わりませんが内部統制システムを整備する義務を負います。(内部統制システムは別紙参照)</li> <li>・監事の選任は現在理事会でしたが改正後は評議員会が選任します。</li> </ul> </li> <li>3) 改正による職員への影響 <ul style="list-style-type: none"> <li>・私立学校法改正による雇用条件の変化はありません。</li> <li>・労働環境への影響ですが内部統制システムの整備にはコンプライアンス体制や通報窓口の整備などが具体的に含まれており、理事会の責任が明確にされています。このような仕組みの整備により労働環境にはプラスに働くと思われれます。</li> </ul> </li> </ol>

<p>4. 教員の兼業に伴う利益相反の透明化 法人は透明化の徹底を検討中とされていますが、以下について具体的な対応をお示してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・検討中の具体的対策 例として、自己申告制度、開示・閲覧の仕組み等について詳細をお願いします。</li> <li>・実施予定のスケジュール 対策の導入時期や手順を明示してください。</li> <li>・利益相反発生時の対応方針 責任の所在や罰則規定の整備状況についてご説明ください。</li> </ul> <p>5. 「断らない救急」体制と時間外労働に関する具体的な対応</p> <p>1. 救急医療部と後方支援診療科との連携体制 法人の回答では、効率的な連携体制の構築が検討されているとのことですが、以下について具体的にお答えください。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・効率的な連携体制の具体像 どのようなシステムや手順を導入予定かご説明ください。</li> <li>・構築スケジュール 体制構築の具体的計画をご提示ください。</li> <li>・現場の意見反映の仕組み 医師の意見をどのように反映しているのか、具体例を挙げて説明をお願いします。</li> </ul> <p>2. 時間外労働削減の具体策 法人の回答では具体策が示されていないため、以下について詳細を求めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・検討中の具体策 人員増、業務分担見直し、IT化等の具体的内容をお示してください。</li> </ul>	<p>・慣例として長く続いてきた仕組みであり、実態の確認と問題点の把握にはもう少しばかり時間を要するものと考えます。</p> <p>1. 救急医療部と後方支援診療科との連携体制 次年度上半期を目途として、救急医療部の組織下にある救命救急センターを中央診療部門の部署とし、救急医療部を診療科（名称は未定）として改組を検討している。新たな救命救急センターでは現場の意見を反映する体制を構築するため、病院長（もしくは救急担当の副病院長）を委員長とし、各診療科から選出された委員により構成する運営委員会を設置して救命救急センターの運営を行う見込みである。</p> <p>2. 時間外労働削減の具体策 検討中の具体策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特命助教枠の拡大（約 20 名）することで教員数の増加を計画している。</li> <li>・アプリ追加等、業務用スマホの利用範囲の拡大に伴う共有情報の一元化及びペーパーレス化</li> <li>・病院新本館 B 棟の開院に伴う業務の効率化</li> <li>・時間外に開催される委員会の削減</li> </ul> <p>効果測定方法</p>
--	--

<p>・効果測定方法 時間外労働削減目標およびその評価指標を明確にしてください。</p> <p>3.時間外労働に対する報酬制度 以下について具体的な回答を求めます。</p> <p>・報酬体系の詳細 救急体制維持にかかわる時間外労働に対する現状の報酬体系および算定根拠を示してください。</p> <p>・報酬制度見直しの検討状況 救急体制維持のもと、働き方改革に即した新たな報酬制度、インセンティブ等の構築について検討されているかご説明ください。旧来の体制とは全く異なる救急体制維持に基づいて、後方支援のオンコール体制やホットライン携行に関する追加的報酬について。</p>	<p>・過去5年間の教員(医師)に対する時間外勤務手当の推移と今後の着地点(グラフ参照)</p> <p>3.時間外労働に対する報酬制度</p> <p>・救急体制に関わる現状の報酬体系としては、法定の時間外勤務手当を支給していますが、その他、宿日直手当、当直手当、年末年始手当等を給与規則に基づき支給しています。</p> <p>・救急患者インセンティブ制度を検討しており、三島南病院にて試験的な導入を計画している。</p>
---	--

## 2024 年度 団体交渉 議事録

日時：2024年 12月 5日(木) 17:00～18:00

場所：図書館棟 4階第1会議室

」

上半期業績報告資料について

- 教育活動収入計 28,989百万円（昨年比 +160百万円）
  - 教育活動支出計 27,658百万円（前年比 +343百万円）
  - 教育活動収支差額 1,331百万円（前年比 ▲182百万円）
- 当年度だけで見れば黒字（黒字額は昨年度より小さい）

### 1. 賞与の引上げについて

- 今回は要求に沿った増額なし
- 仮に加給額を5000円／人とすると約1千万円の支出となる（事務方コメント）

### 2. 基本給の引上げについて

- 2024年6月より診療報酬改定に伴う賃上げを実施し職務手当として支給（回答書）  
（追加回答に内訳あり）
- 次年度は2.2%の賃上げとなる見込み（事務方コメント）

（組合）今後の賃上げのために何を収入源と考えているか？

（回答）教職員の生産性向上による収支差額の改善

（組合）生産性向上とは具体的には？

（回答）医療インバウンドの増加を見込む

（病院長）

- (1)入院患者・手術件数・外来営業を増やす必要あり。
- (2)材料費削減のためには現場医師が価格交渉に関わるのが重要。
- (3)中央手術部拡充にむけて現在調査中

### 3. 私立学校方施行規則改正について

- 理事会 17名 → 13名

- 評議員 36名 → 15名
- 監事 3名（変更なし）
- 理事の選任 理事会 → 理事評議員選任委員会（委員の過半数は評議員会）
- 監事の選任 理事会 → 評議員会

（評議員の選任方法は聞き漏らした）

（組合）外部からの（たとえば銀行など）介入が強まるということか。

（回答）それはない、むしろ監事の機能が強まるので理事会の透明性が上がるのでは。

#### 4. 賞与原資減少に関する管理者の責任

（特に意義のある回答・コメントなし）

#### 5. 36協定

#### 6. 就業ルール周知

（要求書、回答書の内容を確認）

#### 7. 「断らない救急」

##### 救命救急センター開設による「断らない救急」と時間外勤務延長について

勝間田先生の発言

納税者に求められている救命救急センターの役割を果たすため、ここでしか対応できない診療を行う。

「断らない救急」は象徴的な文言で、何でも対応するように言っているわけではない。

その場の医師（救急医）が当面の診療にあたる。

#### 8. 兼業について

要望が伝わった感じを受けなかった。

#### 9. 福利厚生としてのDC

（組合）法人拠出学1000円の将来的な増額を

（回答）拠出金増額を現在は考えていない

（組合）更新の機会は1回だけか。福利厚生としての利点が周知できていないのでは。

（回答）様子見ながら更新、新規契約についての機会をつくる。

（組合）福利厚生をもっと考えてほしい；例として、食堂でお弁当販売、教職員が使えるAIを法人契約、など。

**学長の追加発言**

・2022年の出生数は88万人を想定していたが、実際には77万人で、将来の学校教育に影響が出る。新しいことにチャレンジするか、学校を集約し撤退するか、もう一つの案からどれかを選択することを求められる。撤退する場合には補助金が出る。本学は、これをチャンスと考えチャレンジすることを選んだ。ヨーロッパでは、Ver1. 教育、Ver.2研究、Ver.3社会実装、Ver.4社会を変える研究を行う、と段階が進むことが言われている。本学には、BNCTがあり、LDセンターがある。これらを中心に研究が進むことが考えられるため、チャレンジしていく。

以上

2025年 3月 7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 平田 雅彦  
大阪医科薬科大学 阿武山キャンパス 職員組合 塚田 ひろみ

## 申入書

2024年度の大阪医科薬科大学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の場において、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

2025年 3月 7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 平田 雅彦  
大阪医科薬科大学 阿武山キャンパス 職員組合 塚田 ひろみ

## 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、以下の通り賃金・労働環境に関する強く切実な要求を申し入れます。

これらの要求は、労働者の正当な権利の確保と、公平・公正な労働条件の実現を強く求めるものであり、大学全体の発展と持続可能な成長にも不可欠な要素であると確信しております。私たちは日々、教育・医療・研究に献身し、大学の使命達成に貢献しているにもかかわらず、依然として改善が求められる課題が存在しています。この現状を看過することはできず、組合として断固たる姿勢で改善を求める次第です。

つきましては、これらの要求を真摯に受け止め、誠意をもって迅速かつ具体的な対応を講じていただきますよう、強く要請いたします。何卒、誠意あるご回答を賜りますよう、重ねてお願い申し上げます。

## 記

### I. 要求項目

1. 基本給の引上げについて
2. インフレ手当の支給について
3. 福利厚生の実施について
4. 家族手当の基礎額算入の継続について



## II. 要求内容

### 1. 基本給の引上げについて

近年、食材料費や光熱費をはじめとする生活必需品の価格が急激に上昇し、家計への負担が増大しています。また、政府が主導する「賃上げ」の方針に沿い、経済界全体が賃金の引き上げに向けて動き出しているにもかかわらず、本学においては長期にわたり基本給の引き上げが行われておりません。

現在の経済・社会情勢は、医療・教育・研究といった多岐にわたる活動の維持のみならず、優秀な人材の確保や既存職員のモチベーション維持に重大な影響を及ぼしています。本学の総収入が安定しているにもかかわらず、適正な賃金改定が行われないことは、職員の士気を著しく損ない、結果として大学全体の発展にも深刻な影響を及ぼしかねません。

私たちは、これらの厳しい経済状況を鑑み、基本給の引き上げを強く求めます。これは、単なる労働者の生産性向上を理由とした賃上げ要求ではなく、生活を維持するための最低限の措置であり、労働者の正当な権利として当然の要求です。本学が優秀な人材を維持・確保し、持続的に発展するためにも、速やかな対応を求めます。

### 2. インフレ手当の支給について

昨今の消費者物価指数の上昇は、職員の生活に直接的な負担をもたらしています。さらに、大学統合による業務負担の増加が加わり、多くの職員がこれまで以上の業務量を抱えながらも、誠心誠意職務を全うしています。こうした職員の献身に対し、適切な評価と支援を行うことは、大学運営の安定と発展に不可欠です。

職員のモチベーションを維持・向上させるためには、生活環境の悪化を補填するための具体的な措置が必要です。インフレ手当の支給は、職員が安心して業務に取り組める環境を整える上で欠かせない施策であり、労働意欲の向上や生産性の向上にも直結します。また、厳しい雇用環境の中で優秀な人材を確保し、離職を防ぐためにも、適切な手当の支給は不可欠です。

私たちは、本学が職員の努力と貢献を正當に評価し、適切な報酬を提供することを強く求めます。法人としての社会的責任を果たすとともに、組織全体のパフォーマンス向上と長期的な発展のために、誠意ある対応を切に要請いたします。

### 3. 福利厚生の実践について

職員が健康で安心して働き続けることができる環境を整えることは、大学の持続的な発展のためにも極めて重要です。特に、医療・教育・研究といった高度な専門性を要する業務に従事する職員にとって、健康維持は職務遂行の基盤であり、適切な健康管理を支援する制度の充実は不可欠です。

現状では、健康診断の補助制度が十分とは言えず、職員の自己負担が大きい状況が続いています。これでは、健康診断の受診率が低下する恐れがあり、結果として病気の早期発見や健康維持に支障をきたす可能性があります。職員の健康を守ることは、大学にとっても業務効率の向上や医療費の抑制といった観点から重要な課題であり、決して軽視すべきではありません。

私たちは、人間ドックやがん検診を含めた健康診断の全額補助を強く求めます。これは、職員が安心して健康管理を行い、最大限の能力を発揮できる環境を整えるための最低限の措置であり、職員のモチベーションを維持・向上させるためにも不可欠です。

本学が、職員の健康を守り、安心して働ける職場環境を整えることは、組織の社会的責任であると同時に、優秀な人材を確保し、長期的な発展を支える礎となるものです。誠意ある対応を、強く要請いたします。

#### 4. 家族手当の基礎額算入の継続について

本年度の年末期回答によると、夏期賞与の基礎額から家族手当が削除されるとのことで、これは生活費の負担が増す中での大きな打撃となります。特に、食品や米をはじめとする生活必需品の価格が高騰している現在、家族を支える職員にとってこの措置は深刻な影響を及ぼします。

さらに、令和3年に開始された新人事制度においては、管理職の役職手当が大幅に増額されたにもかかわらず、今回の家族手当削除による打撃を受けるのは一般職員のみです。このような不公平な措置は、職員の士気を大きく低下させる要因となります。

私たちは、合同団体交渉において、家族手当を基礎額に算入し続けることを強く要望します。家族を持つ職員が安心して働ける環境を維持するため、大学側には誠意ある対応を求めます。

以上

## 4 組合合同団体交渉 会議録

日時：2025 年 03 月 13 日 木曜日 18 時 00 分～

場所：大阪医科薬科大学 本部キャンパス図書館棟 4 階 第 1 会議室

参加者：

### 【法人】

辻坊（常務理事）、小河（事務局長）、藤永（事務局次長兼人事部長）、錦野（事務局次長兼薬学総務部・学務部長）、藤岡（病院事務部長）、児玉（財務部長）、橋本（財務部次長兼経理課長）、前田（人事部次長兼人事管理課長）、垣貫（薬学総務課長）、中角（人事課長）、北尾（薬学総務課主幹）、青山（人事管理課担当補佐）

### 【職員】

教員・医師組合；川端信司（脳神経外科）、神吉佐智子（心臓血管外科）、二木杉子（解剖学）、森原啓文（薬理学）、

薬学部 教職員組合；平田雅彦（RI 研究施設管理室）、天ヶ瀬葉子（言語文化学グループ）、平田佳之（生薬科学研究室）

阿武山キャンパス 職員組合；齋藤貴博（入試・広報課）、塚田ひろみ（薬学学務部教務課）

## Overview

この文書は、2025 年 3 月 13 日に作成された会議議事録の概要を示しています。内容は、団体交渉の開始、財務報告、大学経営の現状、福利厚生、賞与と家族手当の配分、大学の合併とブランド戦略、大学の経営と人件費削減、法人の多様性と開放性の向上、学部間の交流と融合の促進に関する議論を含んでいます。各セクションには、具体的な議論内容とそれに基づく Action Item が記載されています。

\*この会議録は一部生成 AI を用いていますが、職員側参会者全員が内容を検討し校正したものです。

### 団体交渉の開始

#### 参加者の紹介と目的

法人と 4 つの労働組合による団体交渉が開始されました。

川端（大阪医科薬科大学 教員・医師組合）が進行を担当。

参加組合は教員・医師組合、職員を中心とした労働組合、薬学部の教員組合、阿武山キャンパスの職員組合。主な議題は事前提出の要求書に沿った賃上げと福利厚生に関する事項。

### 財務報告

#### 財務状況の説明

財務部 橋本氏が法人全体の第 3 四半期の業績報告

を行いました。

教育活動収入は前年比で 6 億 1400 万円増加。

✓ 医療収入が 8 億 1100 万円増加したことが主な要因。

✓ 高校の授業料無償化により学校納金は減少したが、補助金でほぼ相殺。

教育活動支出は前年比で 7 億 9900 万円増加。

✓ 人件費が 3 億 4900 万円増加。

✓ 管理経費には福利厚生費として新たに導入された DC が 1 億 2800 万円含まれる。

教育活動収支差額は前年比でマイナス 1 億 8500 万円。

経常収支差額は前年比でマイナス 1 億 4600 万円。

当期純利益は前年比でマイナス 5400 万円。

## 質疑応答

前年度比での業績の理解について質問がありました。現在の状況は前年並みであり、厳しい状況から脱却しつつあるとの説明。

今年度の見込みは前年とほぼ同等の 10 億 5000 万円程度と予測。

## 賞与と経済状況

### 賞与の見通し

現時点では確定的なことは言えないとはいえ、来年度の賞与に関しては、明るい話が出る可能性があるのか。

昨年の賞与は前々年度と比較して落ち込んでおり、今年も同様の状況が予想される。

経済状況が厳しい中で、できる限り多くの賞与を渡すべきという認識はある。

### 病院の影響

病院の収益は変動が大きく、経営に大きな影響を与えている。

病院が稼いでいるわけではなく、頑張れば伸びる可能性があるが、浮き沈みが大きい。

## 大学経営の現状と展望

### 医学部と薬学部の状況

医学部は人気があるが、少子化の影響で今後 5 年以内に急展開が予想される。

薬学部は安定しているが、医学部は病院の影響を受けやすく、評価が難しい。

### 収入源と補助金

大学の収入は学納金等で固定されており、大幅に収入が増えるということはない。

付随事業収入が減少しており、特に AMED 関係や共同研究関係が減少している。

文科省の方針に合わせて補助金を積極的に取得することが重要であり、積極的にこれに取り組んでいる。

### ブランド力と補助金の強化

医療系の学部を揃えたブランド力を強化し、大型の補助金を狙う必要がある。

AMED 関係や共同研究といった細かな補助金は職員の個々の能力に依存しており、職員の能力を引き出す体制作りが必要とされる。

## 補助金の現状

### 大学法人としての補助金

大阪医科薬科大学は 22 億円の補助金を受けており、大学法人 660 の中で上位に位置している。

医学系大学としては上位に入っており、私立大学としては十分な位置にある。

### 経常費補助金

経常費補助金は学生数や教員数に応じて多く入るため、総合大学が中心となる。

病院側の補助金獲得にも力を入れていただく必要がある。

## 人件費と予算

### 人件費と管理経費の表示変更

#### 表示位置の変更

昨年は、DC（確定拠出年金）が人件費から管理経費の項に移動した。

表示の変更により、基本給が減少したように見えるが、実際には他の項目で増加している。

#### 個人への影響

DC を設定することで見かけの給与が減少し、所得税や社会保険料が減少し、個人にはメリットがある。

### DC（確定拠出年金）の導入計画

#### 導入スケジュール

2024 年に本部キャンパスで DC を導入。

2025 年には三島南病院の給与制度を本部キャンパスに合わせる予定。

薬学部は 2026 年度に給与制度を本部キャンパスに合わせる予定。

#### 給与体系の違い

薬学部と本部で給与体系が異なるため、DC の計算が煩雑になる。

給与計算を一本化する必要がある。

## 補填と手当の要望

### 補填の現状

薬学部では補填が行われているが、強化程度が下がっているとの認識。

家族手当なども含めて、個別に調整が必要。

### 手当の要望

若い家庭や職員に対する緊急措置的な手当が必要。

インフレに関連して支給規定が低い水準に据え置か

れている。

### 給与体系の統一

#### 統一の見込み

給与計算が来年、再来年度に統一される予定。

高い方に合わせるだけでは財政上の問題があるため、調整が必要。

#### 宿泊費の改善

宿泊費の上限を速やかに改善する必要がある。

助教の先生や学生の自己負担を軽減するため、上限の引き上げを要望。

若い層に歪みが出ているため、手当の強化が求められる。

### 薬学部学生への支援

#### 学生の補助金

学生は 4 万円を上限に補助金を受け取っているが、上限の引き上げが必要。

### 福利厚生に関する議論

#### 健康診断と補助制度

##### 健康診断の必要性

- ✓ 全職員、特に幹部や年齢を重ねた職員にとって健康診断やドック事業検診の補助が重要であるとの意見が多く出ている。
- ✓ 大学病院であるがゆえに、職員が健康診断を受けにくい状況がある。

##### 現状の課題と提案

- ✓ 健康科学クリニックの予約が取りにくく、職員が利用しにくい状況にあり、本学実施は困難。
- ✓ 外部の施設を利用することを奨励する案が出された。
- ✓ 職員の健康維持は法人の発展に寄与するため、健康増進のための工夫が必要。

##### 補助制度のアナウンス不足

- ✓ 健康科クリニックの補助制度があるが、アナウンスが不足しているため、改善が必要。

#### ワクチンと健康教育

##### 带状疱疹ワクチンの導入

- ✓ 带状疱疹ワクチンの有効性が高く、50 歳以上に推奨される。
- ✓ 自費診療のワクチン費用の一部補助を検討することで、職員の健康維持に寄与する。

#### 健康教育事業の可能性

- ✓ 職員やその家族に対する健康教育事業の展開が提案された。

- ✓ 他大学の例を参考に、学内での検診実施を検討。

#### 福利厚生の充実

##### 福利厚生の現状と改善案

- ✓ 福利厚生が乏しい状況を認識しており、広く有効な福利厚生を提供するための意見を募集中。
- ✓ 給与の一部を福利厚生に充てる目安がないため、過去の制度を参考に改善を模索。

### 賞与と家族手当の配分

#### 賞与の配分方針

家族手当を賞与の算定額から引くのではなく、人件費全体の配分を見直す方針。

教員以外の職員は評価に基づいて配分を変更する。

- ✓ 「汗をかいたかどうか」という評価基準に基づく。

- ✓ 役職手当が個人によって変動する可能性がある。

#### ポイント制の評価

役職の高い職員がポイントを多く得る印象がある。

- ✓ 課長クラスが高いポイントを得ることで、ボーナスが増える可能性。

若い職員への影響を懸念。

- ✓ 若い職員が不利にならないように配慮が必要。

#### 職位ごとの評価

職位ごとに評価を行い、バランスを取る方針。

- ✓ 役職の高低による不公平はない。

教員には評価制度がないため、変更は予定されていない。

### 人事評価と給与の振れ幅

#### 評価制度の現状

人事評価の増減幅が小さいため、評価の差が金額に反映されにくい。

家族手当を別の振れ幅として利用する可能性。

- ✓ 今後、評価による給与の差が大きくなる見込み。

#### 評価指標の正確性

現在の人事評価指標は正しいスケーリングができていないと認識。

大きな給与の増減があっても、職員からの不満は少ないと予想。

## 大阪医科薬科大学の認識

### ブランディングの課題

大阪医科大学と大阪薬科大学の合併が世間に認識されていない。

法人としてのブランディング強化が必要。

### 大学の合併とブランド戦略

#### 大阪医大と大阪薬科大学の合併

大阪医大が大阪薬科大学と合併し、名称が変更された。

医療従事者からでさえ認識不足が指摘され、ブランド力の低下が懸念されている。

#### 教育の質と偏差値

関西医大と比較して、学費や偏差値の問題があるが、教育の質は高いレベルを維持している。

学生からも教育環境の良さが評価されているが、アピール不足が課題。

#### 広報戦略

7 月にグランドオープンする病院に合わせて広告を強化予定。

全国レベルでの広報活動を計画中。

## キャンパス移転計画

### 東キャンパス移転の見通し

東キャンパスへの移転を 2029 年、遅くとも 2030 年までに計画。

現在のキャンパスの狭さは課題であるものの、移転により利便性を向上させたい。

### 移転に伴う課題

土地の所有者不明問題や資金繰りが課題。

300 人の定員を維持するための施設設計が必要。

## 収入と定員維持の戦略

### 定員削減の可能性

少子化に伴い、将来的には定員削減の検討が必要。

安定した収入を得るためには、300 名の定員維持が重要であり、現時点では削減を想定していない。

## 大学の経営と人件費削減

### 人件費削減の現状

#### 事務職員の効率化と人件費削減

✓ 特に私立大学では、事務職員の効率化と人件費削減が進められているように聞き及ぶ。

✓ 少数制の事務体制を目指し、一人当たりの事務

職員が抱える学生数を増やす傾向がある。

### 薬学部の事務職員の状況

✓ 薬学部の事務職員が減少しており、疲弊しているとの報告がある。

✓ 他部門とのマンパワーの貸し出し合いが必要とされている。

### 人件費削減の方向性

#### 事務職員の削減余地

✓ 大学事務職員が人件費削減の対象となっているが、質の向上が求められている。

✓ 若年層の減少により、逆に人材確保が重要視されており、積極的な獲得の方向にある。

## 教員の男女比率と業務負担

### 医学部の女性教員の負担

#### 女性教員の業務負担

✓ 医学部では女性教員が少なく、特に高い職位の女性に業務負担が集中している。

✓ 入試業務などで女性教員の負担が大きい。

#### 業務のシェアと改善提案

✓ 薬学部や看護学部との業務シェアが提案されている。

✓ 受験生のトイレ誘導など、業務の見直しが必要とされている。

### 教員採用と男女比率のバランス

#### 教員採用のバランス

✓ 教員の男女比率のバランスを考慮した採用が必要。

✓ 女性教員の負担軽減のため、業務のタスクシェアが求められている。

## ガバナンスと女性比率

### 女性教員の目標値

#### 女性教員の目標設定

✓ 女性教員や教授の目標値が設定されており、数年後に達成予定。

✓ 現状では若干の不足があり、積極的な取り組みが必要。

### 多様性の重要性

#### 多様な視点の必要性

✓ 多様な視点を取り入れることで、細やかな気づきが生まれる。

✓ 女性が一人では女性全体の意見を代表できない

ため、複数の女性の意見が必要。

### 法人の多様性と開放性の向上

#### 意見の共有

法人がより多様な人々で構成され、開かれた組織になることが望ましいとの意見が出されました。

「積極的に法人外の人を取りこんで、開かれた、多様な人で構成される法人にしていきたい」という意見がありました。

この意見に対して、「もっともなご意見だと思いますので、できるだけそうなるようにさせていただきます」との回答がありました。

### 学部間の交流と融合の促進

#### 現状の課題

医学部の体育館改修工事により、医学部の学生がクラブ活動を行えなかった事例が報告されました。薬学部の学生がクラブ活動で交流を持ちにくい状況があるとの指摘がありました。

#### 融合の提案

「医学部と薬学部の学生と一緒に活動できるような

形になると、学生募集時にもメリットがある」との提案がありました。

「薬学部と医学部、本部の学生の融合がうまくいくように」との要望が出されました。

#### 補助率の違い

医学部、看護学部、薬学部で補助率が異なるため、うまく一緒に活動できないという問題が指摘されました。

#### 交流のメリット

「薬学部の学生が医学部の学生と一緒にキャンパスライフを送ることが広報の一環になる」との意見がありました。

「せっかく合併したメリットをもっと生かすべき」との提案がありました。

#### 具体的な提案

「医学部・薬学部と一緒にどこか大会に行くなど、学部間の交流を促進する方策を考えていただきたい」との要望がありました。

## Action Items

財務報告の詳細を各組合に共有する

次回の団体交渉に向けた準備を進める

文科省の方針に合わせて補助金を積極的に取得する

医療系のブランド力を強化し、大型の補助金を狙う

職員の能力を引き出す体制を整える

病院側の補助金にも力を入れる

薬学部の給与体系と補填について個別に調整

宿泊費の上限を速やかに改善

学生の出張など学術活動においても補助金の上限引き上げを検討

健康科クリニック利用の際の補助制度のアナウンスを改善する

検診に関する外部施設の利用を奨励するための具体策を検討する

帯状疱疹ワクチン等私費診療の補助制度等を検討し、本学での実施も促す

福利厚生充実に向けた意見を引き続き募集する

賞与基礎額からの家族手当除外について再考を検討する

法人としてのブランディング強化策を検討する

広報担当と広告強化について再度話し合う

薬学部の東キャンパス移転に向けた土地所有者の確定と寄贈等の交渉を進める

薬学部在校 300 名の定員を前提とした施設設計を検討する  
薬学部と他部門のマンパワーの貸し出し合いを検討する  
受験生のトイレ誘導業務等、全学部共通での見直しを行う  
教員採用における男女比率のバランスを考慮する  
女性教員比率の目標値達成に向けた積極的な取り組みを進める  
学部間の交流を促進する具体的な方策を検討する

## 今後に向けた提案

会議で結論が出なかった問題や明確な行動項目が欠けている問題：

1. 医学部と薬学部の学生と一緒に活動できる形が求められているが、具体的な方策が不明であり、学部間の交流を促進するための具体的な方策を検討する必要がある。
2. 東キャンパス移転に伴う土地の所有者不明問題や資金繰りが課題であり、300 名の定員を前提とする施設設計が必要であるが、具体的な計画が不明。
3. 若い職員が不利にならないように配慮が必要であり、職位ごとの評価のバランスを取る方針があるものの、教員職への応用などにおいては具体的な実施方法に疑問が残る。
4. 医療従事者からでさえ統合後の本学の認知不足が指摘され、ブランド力の低下が懸念されているため、法人としてのブランディング強化策を検討する必要があるが、具体的な施策が未定。
5. 薬学部の事務職員が減少しており、疲弊しているとの報告があるため、薬学部と他部門のマンパワーの貸し出し合いを検討する必要がある。

以上

2025年3月10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 川端 信司

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2025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 **2025年3月17日（月）**

届出先 ☒ otu@osaka-med.ac.jp

—————執行委員選挙管理委員会—————

## 組合執行委員候補者一覧

(☆現執行委員、\*異動・退職による交代)

### 次年度執行委員候補 (※敬称略)

☆神 吉	佐智子	(胸部外科学教室)
☆森 原	啓 文	(薬理学教室)
*谷 口	高 平	(トランスレーショナルリサーチ (TR) 部門)
* 牧	泰 史	(物理学教室)

教員・医師組合へのご加入も  
随時受け付けております。



組合ホームページ 

または  otu@ompu.ac.jp まで。



添付資料 8

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 <small>都道府県   所管   管轄</small>	0079007 <small>基幹番号</small>	000 <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 ) 大阪府高槻市大学町 2 番 7 号 (電話番号: 072-683-1221 )				2024年4月1日 ~2025年3月31日		
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者				延長することができる時間数					
		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 (1日) (任意)	1日	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)	1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)	起算日 (年月日)	2024年4月1日
						法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数	法定労働時間を超える時間数
		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		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 技術員 1名 看護職 12名 非常勤 21名		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 技術員 5名 技能員 11名 用務員 2名 看護職 3名 非常勤 29名		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		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 技術員 357名 技能員 1名 用務員 2名 看護職 983名 非常勤 172名		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									



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 (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
	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			
	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 技術員 1名 看護職 12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、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 技術員 5名 技能員 11名 用務員 2名 看護職 3名 非常勤 29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)
	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			
	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 技術員 357名 技能員 1名 用務員 2名 看護職 983名 非常勤 172名			

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと（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)



添付資料 8  
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。

添付資料 8

様式第9号の5 (第70条関係)

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。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 (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		限度時間を超えて労働させる回数 (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	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日 (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 (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 (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 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
① (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 技術員 1名 看護職 12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、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 技術員 5名 技能員 11名 用務員 2名 看護職 3名 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 技術員 357名 技能員 1名 用務員 2名 看護職 983名 非常勤 172名	5時間		6回	80時間	25%	720時間	



添付資料 8

		関西BNC T共同医療センター、健康科学クリニック等										
② 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 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 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師												
⑤ 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%	



添付資料 8

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) ①、③	(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。）。 <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。）。 <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。 <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。 <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。 <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。 <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



## 添付資料 8 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。

## 2024年度大阪医科薬科大学 教員・医師組合 決算報告書

(2024年4月1日 ~2025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	939,200	人件費	600,000
加入金	1,500	事務局費	44,640
預金利息	2,716	情報宣伝費 (HP等-ハ-) )	2,530
		関西私大教連上納金	524,460
収入合計(A)	943,416	支出合計(D)	1,171,630
前年度繰越金(B)	5,460,552		
収入の部合計 (C = A + B)	6,403,968	支出の部合計(D)	1,171,630

【当年度収支差額】 -228,214 円  
(A) - (D)【当年度繰越収支差額】 5,232,338 円  
(C) - (D)

## 【次年度繰越金】

上記当年度繰越収支差額(5,232,338円)を次年度に繰り越します。

上記の通り報告いたします。

2025年 4月 21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。

2025年 5月 2日

2025年 5月 12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



## 2025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	2025年4月1日～2027年3月31日
執行委員	書記長	谷口 高平	トランスレーショナルリサーチ部門	2025年4月1日～2027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	牧 泰史	物理学	※2025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	2025年4月1日～2027年3月31日

※前任会計副主任が任期満了前に退職のため、任期中交代就任となります

【次年】2025年度 大阪医科薬科大学 教員・医師組合 収支予算書(案)

科目	2024年度 決算額(円)	2025年度 予算額(円)	比較増減 (円)	備考	取扱要領
<b>(収入の部)</b>					
組合費収入	940,700	920,000	-20,700		
組合費収入	939,200	940,000	800	800円/月会費	組合員から徴収した組合費
加入金収入	1,500	1,500	0	入会者3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	2,716	50	-2,666	例年利息平均は50円程度	受取利息配当金銀行預金利子
収入合計(A)	943,416	941,550	-1,866		
前年度繰越金(B)	5,232,338	5,000,000	-232,338	前年度からの繰越金	前年度からの繰越金
収入の部合計(C) (A + B)	6,403,968	5,941,550	-462,418		
<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	組合役員、職員の給料、賞与等
厚生費	0	0	0		その他厚生福利費
事務局費	44,640	55,000	10,360		
旅費交通費	0	0	0		旅費交通費、出張日当旅費
通信費	36,950	40,000	3,050		電話料、郵便料金等
消耗品費	3,140	5,000	1,860		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		会議室使用料等
雑費	4,550	10,000	5,450	文房具全般	上記以外の諸費用
会議費	0	0	0		
大会費	0	0	0		大会の開催費用、旅費その他
委員会費	0	0	0		委員会の開催費用、旅費その他
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	2,530	3,000	470		
機関紙費	0	0	0		機関紙発行費、発送費等
情宣雑費	2,530	3,000	470	組合ホームページサーバー代金	情報宣伝活動のための諸費用
会費	524,460	300,000	-224,460		
上部団体会費	524,460	300,000	-224,460	減額交渉により通年1,197,440円のところを →300,000円/2024年度524,460は段階的金額	上部組合への納入金 その他諸会費
諸会費	0	0	0		
支払利息	0	0	0		借入金利息
資産購入支出	0	5,000	5,000		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)	1,171,630	963,000	-208,630	関西私大教連上納金減額によりマイナス	
収支 (C - D)	5,232,338	4,978,550	-253,788	上納金減額により、収支のマイナスは例年より おさえられる予定です	

上記のとおり、次年度収支金額を ¥4,978,550 円と定め、提案します。

2025年5月20日

組合長

川端 信司



2025年4月21日

会計主任

二木 松子

