

労使協議会 議事録

1. 開催概要

日時: 2025年11月25日(火) 17:00~18:30

場所: 会議室

出席者:

○ 教員・医師組合: 神吉 佐智子(組合長)、谷口 高平(副組合長)、川端 信司(書記長)、二木 杉子(会計主任)、牧 泰史(会計副主任)、松村 英樹(会計監事)、森原 啓文(会計監事)

○ 法人: 小河 宏(局長)、藤永 孝(局次長)、前田 尚利(次長)、麻中 和昭(課長)、青山 亮太(担当補佐)

2. 議題

令和7年12月2日付「要求書」に対する回答書に関する組合からの質疑応答、特に不透明な経営と実質賃金低下の改善策について

3. 協議内容

労使協議会 議事録(2025年度要求書 回答への質疑)

I. 実質賃金の低下改善と公正な分配に関する質疑(要求項目 1, 2)

1. 賞与加給額の抑制と俸給表の見直し

組合代表 2024年度冬季賞与の加給額(12,000円)は2018年度(26,300円)から大幅に抑制されており、実質賃金低下の負担が教職員個人に負わされている。人件費全体が5年間で27億円増加しているとの説明は、最低賃金や法定義務対応に過ぎず、教職員一人当たりの実質賃金向上にどの程度貢献しているのか、定量的な成果を明示してほしい。

事務方 A 賃金に関しては、2023年6月から1万円、2024年4月からさらに5千円、合計月額15,000円の職務手当を医師・教員全員に支給している。これは診療報酬改定を財源とし、法人からの持ち出しで年齢に関わらず平等に対応しており、法人としては賃金向上に努めている。

組合代表 この手当は「ベースアップ」ではない。基本給の引き上げや俸給表の見直しを求めている。現在の俸給表が何年に作られたものかを回答書に資料として添付し、その見直しの具体的な時期を明示してほしい。

事務方 A 俸給表の見直しについては、現在の財務状況から考えてかなり厳しいが、部分的な改定(例: 助教の給与改定)は行っている。

II. 経営責任の明確化と大規模投資の透明性に関する質疑(要求項目 3, 4)

2. 役員報酬の開示と経営責任

組合代表 役員報酬はグループウェアや財務情報で公開しているとのことだが、組合要求の過去 10 年分の報酬総額(賞与含む)を公開情報として、当日改めて開示してほしい。また、教職員の待遇が抑制される中で、役員報酬の減額や自助的対応方針が回答書に記載されていない点が不透明である。

事務方 A 当日、公開情報を改めて見せる行為は考えていない。理事長や役員が経営責任を負うべきとの指摘は理解するが、ここで一言で述べられる話ではない。役員報酬は今年 7 月から 6 月にかけて規則が変わったが、下がっている。

3. 大規模投資の経済合理性の追求

組合代表 「はにわプロムナード」や大原美術館提携はブランディングや地域貢献が目的とされているが、収益に直結すると思えない。法人負担額(客観的な数字)と、それに見合った具体的な収益見通しや PR 効果を説明してほしい。教職員への還元が少ない状況との関連を追及している。

事務方 A 「はにわプロムナード」は約 2,000 万円かかっており、監視カメラの経費も発生している。また、敷地内の蕎麦屋は患者サービス向上のために法人持ち(開店準備に 5,000 万円かかる)で行う予定だが、利益は法人には入らない構造である。

III. 収益戦略(医療インバウンド、研究費)に関する質疑(要求項目 6, 10)

組合代表 医療インバウンド推進について、具体的な戦略や目標設定が不明確である。収益を見込むなら、何名ぐらいのインバウンドでどれだけの収益を上げようとしているのか、定量的な計画を提示してほしい。また、英語対応スタッフ 2 名が医事課に配置されているが、専属ではない。教員が通訳代わりに使われているとの不満もあるため、教員を通訳代わりに使用しないことの保証を求める。

事務方 A 医療インバウンドはまだ具体的な成果が出ていないため、具体的な収益目標の提示は現在できない。料金設定については、日本の保険診療の金額よりも上積みした、諸外国と比べて競争力のある高い金額で設定していると認識している。担当は病院事務部であり、料金体系について詳細な資料は今持ち合わせていない。

組合代表 競争的研究費取得をサポートする具体的な方策と経費負担軽減策について、回答書に記載がない。若手教員が研究費を取得できるよう、サポート体制の強化(例:申請サポート、研究費の設立)を検討してほしい。

IV. 労働環境の整備と法令遵守に関する質疑(要求項目 7, 8, 9, 10)

4. 休日勤務・割増賃金と Dr.JOY の運用

組合代表 入学試験業務以外のオスキーや CBT 試験業務などで、土曜日に朝 7 時半など早朝から勤務させられているが、これに対する手当が支払われていない(0 円である)。振替休日は取れることになっているが、平日取得は現実的ではない。特に、振替休日を事前に特定せずに事後に取らせる運用は、法令遵守の観点から問題がある。

事務方 A 休日勤務については、法定休日の場合は割増賃金(1.35倍)となるが、通常の休日は時間外勤務と同じ扱いで、振替休日を取得すれば割増賃金は発生しないというのが原則である。しかし、組合からの請求が上がった場合は上長は認めざるを得ない。

組合代表 医師の年次有給休暇取得率が43%(平均8~9日しか取れていない)であり、有給消化が進んでいない中で、振替休日を優先させる運用では、教職員の権利を行使できていない。

組合代表 Dr.JOYシステム導入後も、面談未実施のケースが発生しているとのことだが、これは医師の健康管理体制として不十分であり、システム上のアラート機能強化や運用規程の変更をいつまでに実施するのか。

組合代表 出張宿泊費について、都市部での高騰に対応するため、旅費支給規程を「見直しを検討する」という回答ではなく、具体的な改定案と施行時期を提示してほしい。

V. 福利厚生と組織運営に関する質疑(要求項目 11, 12, COI)

5. 企業型 DC と女性支援センターの名称

組合代表 企業型 DC 拠出金の権利付与者拡大は、三島南病院や薬学部の職員拡充だけでなく、出向等で3年経たない医師の継続勤務年数カウントに関する問題である。これについて改善を求めたい。

組合代表 「女性医師研究者支援センター」の名称は、実態(男性の育児・介護支援も行う)に合致していないため、名称から「女性」を外すべきである。法人側はダイバーシティ推進センター(法人全体)にすべきと主張するが、話が進まないため、まず医学部内での名称変更(例:医師研究者キャリア支援センター)を優先して実施するよう強く要求する。

事務方 A 育児・介護支援制度については性別による差を設けておらず、人事としては公平に運用しており、男性の育休取得も促している。名称変更の是非については、再度センター会議で話し合う。

6. 白衣からスクラブへの移行

組合代表 白衣の支給(年2回新品)が過剰であり、経費削減のためスクラブ(手術着)の導入とクリーニングの提供に移行すべき。スクラブ導入は医師のモチベーション維持と経費削減に繋がる。医師以外のコメディカルを含めると予算が膨大になるとの法人側の懸念があるが、まずは医師のみで先行導入すべきである。

事務方 A スクラブ導入については、医師だけでなくコメディカル全体で検討する必要があるが、予算が膨大になるため、現在も検討中である。

結論

組合側は、法人からの回答(令和7年12月2日付)について、実質賃金改善、経営の透明性、および労働環境の法令遵守に関する多くの項目で、具体的な数値目標や実施時期、責任の所在が欠けていると強く指摘し、これらを明確にするよう要求した。特に、賞与加給額、非医療系大規模投資の経済効果、休日勤務の運用、および女性支援センターの名称変更については、具体的な進捗と対応方針を次回の交渉までに提示するよう求めた。

4. 決定事項 法人が、質問の意図を取り違えている回答を修正し、不足している回答は追加する。

5. 次回開催予定:

団体交渉

2025年12月2日 17時～ 総合研究棟 12階 会議室