

## 労使協議会 議事録（職員代表案件含む）

### 1. 開催概要

日時：2026年1月27日（火） 17:00～18:30 場所：第1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）、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（事務局長）、藤永 孝（事務局次長兼人事部長）、前田 尚利（人事部次長）、麻中 和昭（課長）、三橋 敏浩

### 2. 議題

**I. 論文インセンティブ制度に関する事実確認と協議の申し入れ** 大学側は1月初旬の教授会にて、本制度は労使合意済みであり、全医師への周知および初回支給を完了した旨を報告した。しかし、組合側は詳細な基準や支給実態の説明を受けておらず、合意の認識を共有していない。については、本制度の適正かつ公平な運用に向け、事実関係の開示および協議を求めた。

**II. 論文インセンティブ制度における臨床系・基礎系教員の処遇差異とその性質について**

・**臨床系教員（現行の支給対象）**について 現状、研究活動は「自己研鑽」と扱われ時間外手当が支給されていない。そのため、本インセンティブは実質的な未払い労働時間の補填、あるいは研究活動への動機づけとしての性質を有する。

・**基礎系教員（現行の支給対象外）**について 法人側は、基礎研究を「所定労働時間内の業務」と回答しており、給与による対価が含まれている建前である。したがって、同教員へのインセンティブは労働対価ではなく、優れた成果に対する「追加報酬（ボーナス）」と位置づけられる。

### 3. 協議内容

**(1) 論文インセンティブ制度の運用実態と課題について**

- ・ **第1回支給実績の開示:** 法人側より、2024年度の実績（2025年12月支給）として、予算・支給総額は約100万円、対象者は約38名（臨床系医師）であったことが報告された。支給基準は「英文論文の筆頭著者」に限定し、今回はインパクトファクター（IF）による足切りはなく、1本あたり一律1

万円をベースに、IF 上位者や多投稿者への加算（アワード）が行われた。財源は病院の機器購入予算の一部を流用したものであった。

- 「労使合意」に関する認識の是正: 組合側より、教授会での「労使協議会で合意済み」との報告は事実と異なると抗議した。法人側は、協議会で「検討・調査すること」は伝えていたが、詳細な制度設計や支給条件について合意には至っていなかったことを認め、報告内容が誤解を招くものであったとした。
- 対象者の範囲（基礎系・レジデント）: 法人側は、基礎系教員については「講座研究費」等を財源とする別枠での支給（2本立て）を検討中であると回答した。また、組合側より、経済的支援が必要なレジデント（前期・後期）が対象外となっている点について、次年度以降の対象に含めるように要望した。
- 評価の質: 組合側より、教員全体として大学の臨床・教育・研究の質向上を目指して各個人が頑張っている。アウトプットを公正に評価することは困難。筆頭著者のみへのインセンティブではなく、共著者で分割支給を検討してほしい。また、単なる論文数や症例報の乱造を招く懸念があり、大学のアカデミアとしての価値を高める基礎研究や質の高い研究も正当に評価される制度設計を求めた。

## (2) 看護学部教員への専門業務型裁量労働制の導入について（職員代表である組合長のみへの報告）

- 法人側より、2026年（令和8年）4月1日から看護学部の教授・准教授・講師を対象に、専門業務型裁量労働制を導入する方針が説明された。対象者は署名をもって裁量労働制を適応するかどうかを意思表示する。
- 制度は3年間で一旦終了し、その後に締結しなおす予定。
- 本制度に対して、看護学部教授会、さらに制度対象者に説明し、質問を受け付けた。1件のみ質問があり説明書内に記載されている内容を回答した。
- 助教・助手については、業務における教育・実務の割合が高いため対象外とし、時間外手当の対象とすることを確認した。これまで未払いの時間外労働への手当は支払わない。
- 職員代表から、説明資料等に「大阪医科薬科大学」の明記や作成日の記載がない不備を指摘し、修正を求めた。
- 職員代表から、数年以上前から医学部基礎系教員への専門業務型裁量労働制の導入を要望し検討してきた点であることを確認し、なぜ今看護学部教員への制度導入なのかについて回答を求めたが、明確な回答はなかった。段階的に、本年は看護学部、来年は薬学部、再来年から医学部に導入するとのことであった。
- 職員代表は、持ち帰り検討すると述べた。

### (3) その他（環境整備・設備投資等）

- 令和7年度補正予算「大学病院機能強化推進事業」（64箇所程度×5億円程度）の応募内容: 国からの支援金への応募について、法人側は電子カルテの画像診断システム更新費用として申請した旨を報告した。組合側は、「診療報酬では補填されていない、教育・研究の質を高めるために必要となる経費の一部を支援」という趣旨に鑑み、もともと予定されていた電子カルテ更新時の支出に充てるのではなく、教育・研究など大学病院ならではの機能強化に投資すべきであったと遺憾の意を示した。法人は、この補正予算を獲得できた場合には、（もともと支払う予定であった更新費用が浮いた分で）必要な設備を更新すると説明した。
- 施設環境: 組合側より、大判プリンター（ポスター印刷用）の設置要望や、清掃スタッフの業務改善、病院本館のスタッフ用エレベーターの運用に問題があり効率が悪い。また、車椅子やカートを利用するものは自動ドアからエレベーターホールに入出入りすることが必要。改善を申し入れた。
- スクラブの支給の進捗状況を問う。

### 4. 決定事項

1. インセンティブ支給実績の開示: 法人側は、個人が特定されない範囲（診療科別、職位別等）で、第1回支給実績の詳細を組合に開示した。
2. 基礎系教員は対価の支払われる労働として研究を行っている（言質）

### 5. 職員代表としての申し入れ

1. 若手医師への支援拡大: 次年度以降のインセンティブ制度において、将来を担うレジデント（前期・後期）を支給対象に含めることを強く要望する。
2. 質の高い研究への評価: 論文数のみを追うのではなく、基礎研究など大学のブランド価値を高める研究成果が適正に評価される指標を導入すること。
3. 職場環境の改善: エレベーターの運用改善（患者動線と業務動線の分離）、大学備品の保護（物品による引き戸の損傷）および清掃業務の質向上について、事務部が責任を持って指導・改善を行うこと。
4. 育児・介護休業規程改正に伴う意見書: 就業規則と説明資料の修正版をもって女性医師研究者支援センターで報告すること。
5. 次回開催予定 2月24日(火)午後5時（原則、第4週火曜日午後5時）  
2月12日(木)看護学部教員対象の専門職裁量労働制について

