



ブラックボックスでの評価は不平等の押し付け 成績率について解明要求を提出



労組は15日に、8日に提出した冬のボーナスに対する要求書に続いて、ボーナスの成績率に関する解明要求書を提出しました。要求は、1. 評価は何段階に分類されており、それぞれの割合はどのようになっているのか。2. 組合員が自分の評価を知ることができるのか、の2点です。成績率で低く評価されるとボーナスは減額されてしまいます。しかし現状では、自分の受け取ったボーナスの評価がどのようになされたのかはブラックボックスです。成績率の導入に際しては、「頑張った

職員を適切に評価する」などと言われています。しかし「適切に評価」というのは非常に難しいものなのです。冬のボーナスへの成績率の導入が適切な評価であるというならば、それを保障するために、誰もが納得できる評価方法、決定のプロセスが公開されている必要があります。ここがブラックボックスのままでは、成績率の導入は、単なる職場支配の道具になりかねませんし、職員のメンタルヘルスを悪化させるだけになってしまいます。納得できないボーナスの減額は、単なる不平等の押し付けです。「不平等が健康を損なう」のです。

年休買い取り 99.5%の圧倒的な賛成 背景には不平等な年休取得

組合が実施している年休買い取りに関するwebアンケート。回答が594まで伸びました。年休買い取りについては、賛成が99.5%です。反対はわずか3人です。年休取得は病院間で、そしてそれぞれの職場での差が存在しています。比較的、取りやすい職場もあれば、取りたくても取れない職場もあります。この年休取得にたいする不平等があるからこそ、買い取って欲しいという強い要求になるのです。また勤務表を作成して働く交代制の職場では、自分の計画どおりに年休を取得することができません。希望しているのに年休が取得できないなら、せめて買い取って欲しい。これが現場の切実な声です。

