



資格手当制度の全容を早急に提案せよ!

物価高で暮らしが圧迫される中、資格手当制度の開始が急務



新法人に移行して早くも5か月がたちました。しかし、新法人移行に際して約束されていたコメディカルに対する資格手当制度がまだ実施されていません。法人本部は早急に資格手当制度の全容を私たち労働組合に提案するべきです。資格手当制度は多くの職種が影響を受けます。そのため交渉にもそれなりの時間がかかります。来年1月から資格手当制度を開始するには、もはやギリギリのタイミングです。法人本部は、診療報酬請求に必要な資格といった条件にこだわらず、コロナ感染拡大が収束しない

困難な状況下で職務に励む職員のモチベーションを高めるためにも、多くの職員が対象になるように制度を設計するべきです。

チーム一丸の基礎を崩す成果主義賃金

12月9日に支給されるボーナスは、成績率が導入されています。労組と法人本部では、2.275月で妥結しました。しかし実際には2.275月を受け取る職員はいません。成績率中位以下の職員も、上位以上の職員の上乗せ支給される分の財源として2.275月から削られてしまいます。病院はチームで働いています。チームの業績が上がったのは、誰か個人の頑張りではなく、チーム全体が頑張ったからです。



また長い職業人生では、常に100%全力で働けるとは限りません。子育てや介護、あるいは自身の病気など様々なイベントが職業人生にはあります。それぞれのおかれた立場で力を出せば評価される絶対評価ならともかく、相対評価では誰かが必ず下位に評価されてしまいます。日本企業の多くがこのような成果主義を導入していますが、このような評価制度でいいのでしょうか。英国の投資会社が「社員が幸福に働ける職場」かを世界トップ100社を対象に、多角的に評価・研究した結果が公表されました。そこでは5段階で企業を評価しますが、日本で評価対象になったトヨタとソニーはいずれも下から2番目の低評価でした。調査では、賃金の公平性が重視されており、同じ仕事をしているのに賃金の差があるような状態はメンタルヘルスに悪い影響を与えます。新法人は5段階の人事評価を導入予定です。組合は成果主義に対する取り組みを強化していきます。

発行 地方独立行政法人都立病院機構労組

@toritubyoin_ro 都立病院のお役立ち情報を発信しています

あなたの職場の健康度は? いますぐチェック →



LINE@ 都立病院労組

職場のお悩み相談に乗ります
LINE@アプリの登録が必要です

