



地道に頑張る職員に昇給を 納得できるボーナス制度を 都立病院労組第2回定期大会運動方針 ベテランを育てる昇給制度を！



10月27日(金)に私たち都立病院労組は2回目の定期大会を行います。定期大会では、向こう1年間の組合が何に取り組むのか(運動方針)を決め、それを支える予算も決めます。

今週から3回に分けて運動方針案(定期大会で決されると案が取れます)のエッセンスを紹介します。

まず賃金です。賃金は労働条件の要です。どんなに働きやすい環境が整備されたとしても賃金が低ければ人は集まりません。

運動方針では、「物価高に対応できる大幅賃上げを求めます。1級・2級の給料表の上限引き上げを要求します。」ボーナスについては「現場の意見を反映させ」「透明性のある制度を要求します」として

います(1級は一般スタッフ、2級は主任)。一言でいうと法人の給与は、現場で地道に頑張る人を評価しません。主任にならないと入社8年ほどで昇給はなくなります。ボーナスも全員がまず一定額を削られて、それを成績上位者に分配します。今年は、この制度を運用しないことで合意しています。来年以降どのようなボーナス制度にするかは今後の交渉です。現場はベテランがいて、職員がワンチームで力を合わせるからこそ、様々な患者さんに対応できるのです。ベテラン職員を育てることを放棄し、不透明な成績評価でボーナスに差をつけるようなことをしていれば、現場は力を失います。

日勤メンバーが全員ICU経験1年未満の日が多数

豊島病院ICU 緊張と重圧がスタッフを消耗させる

豊島病院ICUでは2日に6床運用に戻してから綱渡りのような日々が続いています。ICUにいるベテランは夜勤に入ることが多くなるので、どうしても日勤は新人さん、転入者さんなどICU配属1年未満の人が中心になります。そうすると、高度な治療を行う患者さんが入室してくると、患者さんを前にして、だれもその治療を経験したことがないという危機的な事態が生じます。唯一リーダーだけが経験があり、リーダーがフォローしながらなんとか対応する。こんな状態の勤務がもたらす緊張感と重圧はスタッフを消耗させるだけで、何より患者の安全が守れません。



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

