



# ボーナス制度 頑張った職員を評価というが みんな頑張っているのに誰をどう評価するの？



23日法人本部から新たなボーナス制度について提案がありました。私たちはこの間、成果主義について、チーム医療を破壊するものと批判してきました。成果主義が医療労働者のモチベーションを向上させるというエビデンスはありません。むしろ「成果主義的な制度を導入しただけでは労働意欲は向上しないこと」<sup>1)</sup>が実証されているのです。ところが今回の提案は、まさに成果主義を導入しただけなのです。

今回の提案のポイントは、①上位者に上乘せする原資を確保するために、全員から一律徴収することをやめた。②上位者に上乘せ分を圧縮し差が開かないようにした。③6割の職員が上乘せの対象。上乘せがない4割の職員も一律徴収されないので受結した月数でボーナスが支給される。以上3点です。

成果主義アンケートなど組合の働きかけにより、独法化時に示された案よりもかなり「マイルド」なものになっています。

また「頑張った職員」像が私たちと法人本部ではかなり違っているはずです。例えば欠員の中、年休も取らず懸命に働いたとしても、法人本部の基準では「通常業務をしていただけ」で特に評価はされないでしょう。これでは、モチベーションを向上させるどころか、不公平感が募る可能性が大了。

「頑張った職員に報いる制度」といいますが、評価を気にして心理的安全性が低下するようでは、チームとしてのパフォーマンスが低下してしまいます。法人本部は、俗論ではなく科学的根拠に基づいたボーナス制度を検討するべきです。

表1. 提案された加算額 (60%の職員が加算 40%は加算なし)

加算の区分	付与割合	定年前		再任用	
		リーダー級	主任級以下	リーダー級	主任級以下
加算Ⅲ	10%	120,000円	60,000円	60,000円	30,000円
加算Ⅱ	20%	60,000円	30,000円	30,000円	15,000円
加算Ⅰ	30%	30,000円	15,000円	15,000円	10,000円

1) 玄田有史他 成果主義と能力開発: 結果としての労働意欲 組織科学Vol.34 No3.18-31 2001

\* 提案では下位、最下位の減額率も5~10%の割合で提案されています。運用については解明要求予定です。

## 1.30 (火) 12時 組合員ミーティング

組合員なら、誰でも、どこからでも参加できます

ボーナス制度の提案がありました。非常に重要なテーマですので1人でも多くの組合員の声を方針に反映させる必要があります。そこでZOOMを使って昼休みの時間に組合員ミーティングを行います。当局提案を詳しく知りたい、他の人の意見も知りたい等どんな議論がされているのか聞くだけでもOKです。QRコードを読み込んで参加してください。時間は13時までを予定しています。



↑QRを読み取って参加してください。※ZOOM

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

