



ボーナス年間最大係長級24万 主任以下12万の差 チームで働く職場でこの差は合理的で納得できる？

今年のボーナスは昨年と同月数2.225月で支給されています。6割の人には成績率による加算が付き、4割の人には加算が付いていません（下表参照）。昨年に比べ支給額が変わった人は成績率の評価が変わった可能性があります。加算の有無は、明細の支給額の下欄に加算額の欄があります。そこに金額が記入されていれば加算あり、何も記入がなければ加算なしです。

加算ではなく減額されている場合は下位、最下位です。下位は本来の支給額の95%、最下位は90%の支給になります。

法人本部は、4割が標準で加算なし、過半数の6割には成果に応じて加算を付ける「病院現場により即した制度」と言います。そうでしょうか？

給料に関する満足度は、金額よりも他人と比べて高いか低いかによって左右されます。そのため加算が付かなかった4割は、標準として納得できるわけがなく、低評価と不満を感じるのは当然です。

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

成績率 加算なしと加算Ⅲでは夏だけで12万、6万の差が出る



何をもって成果とするのかに合意がないことも問題です。そのため昨年は、加算が付いた人も含めて50%が評価に納得できないと回答しました。ボーナスをより良い制度にするために、今年もWebでアンケートを行います。ご協力ください。

アンケートはこちら



地位の低い人ほどフィブリノーゲンが増加する理由

フィブリノーゲンは人間関係が良好な人ほど低いという研究があります。一方で組織のなかで地位の低い人ほどフィブリノーゲンが上昇する傾向があるそうです。進化の過程では、ストレスとは身体への脅威だったので、血を固まりやすくして外傷に備えたわけですが、このような社会的状況に応じたフィブリノーゲンの変化は健康への影響がありそうです。イギリスの公務員の健康状態を25年にわたって調査した研究では、地位の低い人はトップに比べて死亡率が4倍になりました。トップほど責任が重くストレスが強いというのは俗論でしかありません。



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

