



何が基準？加算がつく理由もつかない理由もわからない ボーナス成績率 制度改善に向けてアンケートに参加を

ボーナス制度は、成績率により大きな差がつくようになっていきました。最高評価の加算Ⅲだと、夏だけで主任級以下は最大6万円、リーダー級だと12万円の加算がつきます。

4割の人には加算が付きません、機構本部は、4割の人は標準。頑張った6割の人を評価する制度といます。

ここで問題なのは、頑張って成果を出した人と、そうでない人の基準はどこにあるのか不明確なことです。

完全な成果主義賃金であるプロスポーツの世界では、チームへの勤続年数や年齢などは評価されず、ただ成績

(数字)だけが評価されます。では、私たちの成績は何で決まるのでしょうか。私たちには、例えば打率や得点数のような、誰もが認める客観的な数値がありません。しかも、医療はチームで働くことが多く、誰かの目覚ましい働きで成果が上がった、などというようなことは通常はありません。それにも関わらず、主任級以下では年間12万もの差が付く制度が運用され3年目になります。機構本部は、頑張った人を評価しないと労働意欲が減ると言います。これはエビデンスのない俗論です。

労組では、今年もボーナス成績率アンケートに取り組みます。



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

人は比較されるだけでメンタルが悪化します。多くの職員のメンタルに悪影響を与えるボーナス制度を改善するために、アンケートにご参加をお願いします。アンケートは成績制度を改善する貴重なエビデンスになります。

アンケートはこちら。
所要時間1分です。



特集：働いた時間で超勤申請できない職場を変えよう

今回は、労働時間の管理は管理職の責務であり、終礼で申告した超勤時間を過ぎて超勤した時に、申告を修正させないのは管理職の怠慢であり、労働基準法37条の違反ですという話でした。違反しているのは管理職なのですから、恥じ入って小さくなっていてもいいはずなのですが、そのような管理職に限って堂々としており、労働者が小さくなっている場合が多いようです。

加害者の方が偉そうで、被害者の方が小さくなっている。ただ働き以外でも、このような構造が見られるケースが多発する問題があります。

それは、セクシャルハラスメントです。加害者が社会的立場が上という点、仕事が遅いのが原因なんじゃないのと、被害者が責められやすい点など、ただ働きの強制とセクシャルハラスメントは多くの共通点があります。(つづく)



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

