



都立病院労組 Toritsu Hospital Workers' Union ニュース

第4期 43号
2026. 9. 29

地方独立行政法人都立病院機構労組
執行委員会発行

できていますか?
超勤申請
できない場合は労働組合へ相談を

ボーナス成績率 評価に納得できないが49% 過半数が加算を縮小して平等な制度への変更を望む



49%の人が、評価に納得できないと回答しました。一方で納得できると回答した人は38%でした。昨年は納得できないが54%でしたので5%低下していますが、依然として納得できない人が、納得できる人を11ポイントも上回っています。ボーナス成績率は約半数の人が納得できない制度になっています。

大いに納得している人の加算の有無を見てみると、加算Ⅲが38%でした。加算Ⅲは全体の10%ですから、約4倍加算Ⅲが多いという事です。つまりボーナス成績率制度に納得しているというより、高評価だったから納得しているわけです。

大いに納得できないと回答した人の中で加算Ⅲは0でしたが、加算なしは67%でした。加算なしは全体の40%です。低い評価を受けたと感じている人は納得できていない傾向がはっきり出ています。

サッカーに例えるなら、負けた側が審判の判定に納得していないという事になります。「あっちのチームもゴールはゼロだったのに、なんで向こうの勝ちになるの」という状態です。

これは非常に問題です。評価制度が円滑に運用されるためには納得感が必要です。ところがボーナス成績率の場合は、審判が謎ルールで低く判定してきて納得できないと思っているわけです。このままでは、制度を続ければ続けるほど評価を巡り不満がたまっていくことになり、チームワークは破壊されパフォーマンスは下がるでしょう。

アンケートでも差額はなくすべきが31%、小さくすべきが22%で、過半数が加算を縮小してより平等な制度を希望しています。一方で加算を大きくすべきは13%でした。平等な誰もが納得できるボーナス制度へ。抜本的な改善が必要です。（おわり）

連載:ただ働き ただ働きは重大なハラスメント

ただ働きの強制は、セクハラと共通点があるという話をしてきました。つまりただ働きをさせることは、重大なハラスメントだという事です。

ハラスメントは、個人の問題ではなく組織の問題です。ただ働きを放置しておいた方が、組織運営上の労力が少なく済むから、ただ働きはなくなるらないのです。一見、ただ働きハラスメントの原因は、労基法無視のパワハラチックな上司の問題のように見えます。パワハラチックな上司には、ただ働きの強制した責任が当然あります。しかしその問題ある上司を取り除いたとしても、問題は解決しません。新たな上司が問題を再燃させるだけです。なぜなら本当の問題は組織だからです。（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

