



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

第4期 45号

2026.10.13

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

休日給なしに不満爆発！ 手当なしに誰が働くの 日勤人数と年休を削って「代休」、手取りは減少！



不満が爆発しています。一部の都立病院で祝日に出勤した職員に、今まで出されていた休日出勤手当が支払われず、代休処理（別な日に休みをとらせること）となったからです。

祝日に出勤した場合の対応は、労基法ではなく就業規則で決めることになっています。機構の就業規則では以下のように書かれています。

「休日に勤務することを命じた場合には」、「前後各2月以内の日で」代休日を指定することができるとなっています（就業規則34条1項）。

現在の就業規則は、都の決まりを持ってきたもので日勤職場を念頭につくられています。年に1回か2回の祝日勤務を代休で処理するのは何とかできるかもしれませんが、交代制勤務職場で年間16日の祝日と年末年始をすべて代休で処理することは極めて困難だからです。

機構の「勤務時間の手引P.27（休日の取扱い方針）」には以下のように書かれています。「休日には、職員を勤務させないことを原則とし、職務の性質上やむを得ず休日に勤務を命ずる場合には可能な限り代休日を指定すること。この措置をとることのできない場合に限り、休日給の支給をもってその補償をすること。」今まではこの「取扱い方針」に基づいて休日給が支給されてきました。

人員不足が深刻で多忙な医療現場で代休処理を徹底すると以下のような問題が発生します。

1. 年休が取得できず代休に置き換わり、トータルの休みの数は変わらないのに、手当だけが減ってしまう。
2. ただでさえ人員不足の職場で、無理に代休を入れると、日勤人数が足りなくなってしまう。

労組としては、休日給問題を労働条件にかかわる重大な問題として、秋の交渉項目にします。皆さんの声を組合に集中してください。

ご意見はこちらから



連載：ただ働き 不合理が「合理的」になる仕組み

話を先に進める前に、組織の問題とはどういうことなのかを考えてみます。

加害者である管理職はただ働きをさせること、被害者である部下はハラスメントに抗議せず黙っていること。このようなお互い不合理なのだけど、その時に限れば「合理的」になってしまう仕組み。これが組織問題の特徴です。ただ働きに抗議すると、「ボーナスの成績評価に響くかな」、「抗議して2～30分時間かけるよりは早く帰ろう」というのが部下にとっての「合理的」判断です。

「超勤が多いとマネジメントができていないと評価されるかも」というのが管理職にとっての「合理的」判断で、それぞれがその時点で最も「合理的」な判断をすることでハラスメントの構造が動き始めるのです。（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

