

「新しい人事給与制度（原案）」に係る説明要求書への回答

要求事項	回答
今回発表された原案については不明瞭な点も多く、職場に混乱を招くものであることから、下記の通り説明要求します。	
<経過措置について>	
1 今回示された経過措置については10年間保障するという点でよいのか。	経過措置については、10年間保障することを考えている。
<人事制度について>	
2 複線型人事制度について、ポストの数はどの程度を想定しているのか。（「選考対象者の詳細」は「部門と検討」となっているが、少数職種はどうなるのか。	複線型任用制度は、高い専門性を発揮した職員を適切に処遇することを目的としている。 ポスト数は、病院運営面での必要性等から法人が設定していくこととなる。
<評価制度について>	
3 一次評定者を看護師長としているが、現状でも看護師長の負担は過剰であり、新たな負担が増えるということか。評価に対する異議申し立てや本人開示はどうなるのか。	新法人では、現場での働きをより評価してほしいという職員の意見を反映し、看護部門における一次評定者を看護師長としている。また、人事考課を行う看護師長に対しては、職務手当の上乗せを行い、職責に応じた処遇を行うこととしている。 一次評定に対する本人開示や評定結果についての苦情相談に係る職員面接は一次評定者が実施し、異議が残る場合は上司である管理職が対応することを想定している。
<給与制度について>	
4 評価期間を年度単位にするという理由で7月昇給にするとされているが、昇給を3か月延伸することか。また、昇給が夏のボーナスに反映しなくなるということか。	詳細については今後検討していく。

要 求 事 項	回 答
5 給料表や昇給制度について明らかにすること。また、都の現在の給料表で上限・下限の金額が示されているが、主事・主任の上限を大幅に引き下げるといふことか。	給料表や昇給制度については、今後提示していく。 新法人では、職責に応じた給与水準を設定することで、昇任へのインセンティブが高まりやすい給与制度とするとともに、高い専門性を発揮した職員については、複線型の任用制度等により適切に処遇していく。
6 今後の定年退職者数と退職金の試算はしているのか。	今後の定年退職者数と退職金の試算は行っている。
<職員の任用体系について>	
7 任期付病院職員について「常勤」と位置付けることによる「施設基準の取得可能性の拡大」とは何か。	施設基準上の常勤、非常勤は、法人の就業規則で判断されることとなる。 新法人では、法人常勤職員と同程度の勤務時間で働いている職員については、任期付病院職員であっても、就業規則で常勤職員と位置付けることで、施設基準の取得につなげることができるようになる。
8 再任用職員についての記載がないが、再任用の職員、及び派遣期間中に退職する職員、また法人に移行する職員の退職後の扱いはどうなるのか。	定年制、再任用制度を含む高齢者雇用制度については、今後提示する。
9 コメディカルの管理職ポストを配置するにあたり、課長代理・主任のポストは何パーセントなのか。	管理職ポストの設置に当たっては、係長、主任ポストの割合によらず、病院運営面での必要性等から法人が判断していくこととなる。
<賞与について>	
10 期末・勤勉手当を一本にするとなっているが、期間率や除算について期末・勤勉どちらの基準になるのか、あるいは別の基準をつくるのか。	賞与に係る期間率や除算については、期末・勤勉手当とは別の基準を設定することを検討している。
11 賞与について、例示の表では上位・最上位は都よりも上乘せされており、下位の引き下げ幅は拡大している。上下の差の基準や付与率はどう考えているのか。	新法人では、職員の能力や勤務実績を適切に処遇に反映するため、特別給へ人事考課をさらに反映していくこととしている。 期末手当と勤勉手当を賞与として一本化し、人事考課の結果を賞与全体に反映させていく。 また、付与率については、今後、法人で判断していく。

要 求 事 項	回 答
12 賞与の支給月数について、翌年度以降は法人の業績に応じて決定とされているが、その決定方法は。また支給月数の決定は法人で一律なのか、病院ごとなのか。	<p>法人の業績を職員に適切に還元するとともに、持続的な病院運営を行うため、賞与の支給月数についてはその時の法人の業績に応じて決定することとしている。</p> <p>行政的医療の提供にかかる費用は原則、収支の差額を負担金として都が負担するため、行政的医療の収支は理論上均衡し、賞与の支給月数を判断する法人の業績に行政的医療は影響しない。</p> <p>また、病院により求められる機能や行政的医療の比重が異なるため、所属する病院によって職員の処遇に有利不利が出ることがないように、賞与の月数は法人一律とすることを想定している。</p>
<諸手当について>	
13 資格手当の対象になるコメディカル、福祉・事務系の資格はどのようなものを想定しているのか。	<p>資格手当は、当該資格を有していることで、施設基準や診療報酬上の加算が取得できる等、その知識や技能が病院運営への還元につながることに對して支給するものと考えている。</p> <p>具体的な資格や支給要件等については、各部門と検討を進めている。</p>
<その他全体的な事項>	
14 原案に示された給与体系では現行の人件費率と比べて上がるのか、下がるのか。	<p>収支計画については、今後中期目標、中期計画の策定と併せて検討していく。必要な情報については適宜提供していく。</p>
15 その場合、法人の収入をどのように見込んでいるのか。	
16 コロナ対策を継続した場合の収入について試算はしたのか。	
17 病院経営をとりまく状況が非常に厳しくなっている現状において、原案に示された経過措置等を維持しながら、医療の充実を図っていくためには、相応の運営交付金の支出が不可欠である。運営交付金の支出についての考え方は。	<p>感染症医療や周産期医療など民間医療機関だけでは対応が困難な行政的医療の提供に必要な経費は、地方独立行政法人法により、設立団体が負担する旨が規定されている。</p> <p>そのため、運営費負担金は、現行の一般会計からの繰り出しと同様の考え方で、都が負担するものである。</p>
18 定款・中期計画はいつ頃決めようとしているのか。	<p>現在検討中であり、必要な情報については適宜提供していく。</p>