

「新しい人事給与制度」等に係る職場意見について（回答）

要 求 事 項	回 答
病院経営本部におかれましては、各職場・組合員の声を受けとめ、改めて独法化の方針を再検討することを求めます。	
1 コロナ対応で職場が振り回されている中で独法化を進めるのは無理がある。コロナが落ち着くまで凍結してほしい。	<p>各病院には、新型コロナウイルス感染症への対応を積極的に行っていただくと同時に、新型コロナ以外の医療にも引き続き力を入れていただいております。こうした難しい状況の中での職員の方々のご尽力に、感謝申し上げます。</p> <p>今後、高齢化の進展に伴い、医療の質や量が大きく変わることが予測されている中、都民ニーズに確実に対応できる医療提供体制の整備は急務であり、また、新型コロナのような感染症が新たに発生した場合にも、より柔軟・迅速に対応することが求められる。新型コロナへの対応に注力しつつ、こうした将来の医療課題にも機動的に対応できる法人への移行準備も着実に進める必要がある。</p>
2 10年の経過措置は絶対に守ってほしい。ボーナスも経過措置に含めてほしい。	<p>経過措置については、10年間保障することを考えている。</p> <p>賞与の支給月数については、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、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>
3 10年の経過措置でカバーできない中堅・若手の職員に将来不安が広がっており、退職を考える職員も少なくない。そもそも公務員になるつもりで都に入ったのに勝手に変更され、係長以上にならないと給料があがらず、主事・主任のままでは現行よりも生涯賃金で大幅なマイナスになってしまう。ポストの数もわからず上がれる保証もない。ポスト数は「法人が設定」という都の対応は無責任。現在の処遇を下げないようにしてほしい。	<p>新法人では、職員の能力や職責、勤務実績を適切に処遇に反映する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処遇していくこととしている。</p> <p>職級構成については、病院運営面での必要性等から法人として判断していくこととなるが、現時点では見直しを検討していない。</p>

要 求 事 項	回 答
<p>4 ボーナスは年収の約4分の1を占めており、それが法人の業績次第ということで不安定なのは非常に困る。生活設計が壊れてしまう。コロナ対応等で大変な思いをしているのに、業績が上がらないからとボーナスを引き下げられるのは許せない。都と同じボーナスを保障してほしい。また現行に比べて上位・最上位と下位の金額の差が、大幅に拡大しているが、多くの職員がチームで働いている病院では人事考課で大きく差をつけるこのような制度はなじまないのを見直してほしい。</p>	<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>令和2年6月に実施した新しい人事給与制度に関する職員調査において、半数以上の職員が「昇給、特別給への人事考課のさらなる反映」を求める取組として選択している。こうした職員の意見も踏まえ、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ることとしている。</p>
<p>5 看護師の業績評価の一次評定者を看護師長としているが、日々一緒に働いている看護師長が一次評定をつけて面接するというのは、働きにくい職場になるのでやめてほしい。</p>	<p>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。</p>
<p>6 育児短時間勤務が中学入学までに延長されているが、現在の都の制度でも、夜勤人員が足りないため他のスタッフにしがが寄ってしまい、利用して申し訳ない気持ちになる。制度の拡大だけでなく、安心して利用できるように、人員を配置してほしい。</p>	<p>新法人では、育児との両立がしやすい制度を求める職員の意見を踏まえ、育児短時間勤務の取得期間を中学校就学の始期まで延長することとしている。</p> <p>職員数については、中期計画、年度計画や医療環境の変化等を踏まえ、法人で決定していくが、状況に応じて例えば夜勤職員の柔軟な配置など、新法人の制度を活用しながら検討していく。</p>
<p>7 障害者雇用について、現在は都全体で受け入れて、サポートしているが、独法になると病院だけで、既定の人数を雇用し、またサポートの体制を作っていかなければならない。どうするのか明らかにしてほしい。</p>	<p>法人化後の障害者雇用については、法人全体として職員を受け入れ、障害者が働きやすい職場環境を整備していくこととなる。</p> <p>具体的な障害者雇用の計画については、現在検討中である。</p>
<p>8 退職後、再任用職員として働くつもりだったが、独法になるとどうなるのか。雇用と処遇をきちんと保証してほしい。</p>	<p>新法人の高齢者雇用については、1月15日に制度の原案を公開したところである。</p>
<p>9 現在、会計年度任用職員として働いている職員はどうなるのか。ボーナスは出るのか。給料の金額はいくらになるのか。なにより雇用が継続するのか非常に心配している。「無期転換職員」というのがあるが、5年更新が終わったらどうなるのか。現在、職員の3分の1が会計年度任用職員の職場もあり、今いる職員に引き続き働いてもらわないと大変なことになるが、先行きが不安なため、次の就職先を探そうかという声もでている。会計年度任用職員の雇用や処遇がどうなるのか、早く明らかにしてほしい。希望する職員全員の雇用を継続してほしい。現状の処遇を維持し、さらに改善してほしい。</p>	<p>病院職員（現行：会計年度任用職員）の人事給与制度については、1月15日に制度の原案を公開したところである。</p>