

2022年1月25日

病院経営本部
本部長 西山 智之 殿

都庁職病院支部
支部長 千葉 かやと
都庁職衛生支部
支部長 奥山 領華

独法化に関する解明要求書

日頃の病院運営へのご尽力に敬意を表します。

独法化に関する人事給与制度等について、組合員から様々な疑問が出されています。ぜひ組合員から寄せられている疑問について改めて回答していただきたく、下記のとおり解明要求を提出します。

記

1. 現場を支える多くのベテランスタッフが10年後以降昇給なしになり、処遇が現状から大幅引き下げになるが、経過措置はなぜ10年なのか。しかもなぜそれを書面で確約できないのか。
「10年間の経過措置」は、新法人においてどのように実施が担保されるのか、都と新法人間の契約なのか、新法人の人事給与制度の中に条項として入れ込むのか、明らかにすること。
2. 「現場での成果をより評価できるようにする」ために一次評定者を看護師長としているが、看護師長は管理職に比して人数も多く、個々の経験やキャリア等もそれぞれ異なっている。また現状でも看護師長の負担は大きく、その上スタッフ一人一人の評定をすることは、さらに大きな負担となる。このような実態において公平かつ納得性のある評価をどのように保証するのか。チェック機能は働くのか。
3. 派遣職種の職員が、派遣期間中に定年退職になった場合、新法人で再任用を希望することはできるのか。
4. 看護職員の3月末の退職予定、4月の採用予定は何人か。人事異動も含めて新法人に向けての人員確保はできているのか。
5. 新法人に移行するにあたり、視覚障害者対応のTIMESが引き上げられてしまうが、視覚障害者が使用できる代替りのパソコンは整備されるのか。
6. 育児短時間勤務・部分休業を利用していた職員が、子供が小学校に上がった等の理由で、現在やむなくフルタイムで勤務しているような場合、独法化に伴い育児短時間勤務または短時間法人職員の制度を利用できるか。利用できる場合、その意向はいつどこで聴取されるのか。

7. 期末手当と勤勉手当が賞与に一本化されるにあたり、「除算率、減額率は都制度（期末・勤勉手当の合計）に準じて設定」「在職期間と支給割合はわかりやすい制度に改変」と説明されている。現状では期末手当・勤勉手当の除算率や在職期間・勤務期間にもとづく支給割合の算定は、両手当の間で相当差がある。ただでさえボーナスがどうなるか分からない中で、今以上に減額を強化されるのではという不安の声があがっているが、どのように考えているか。