**回答書（事務折衝後）**

　２０１６年３月２９日付けの要求について、次のとおり回答します。

|  |
| --- |
| 01．これまでの労使慣行等を遵守すること。 |

これまでの良き労使関係については今後とも維持してまいりたい。

02.地独法人化に向けた勤務労働条件等については、以下の事項を遵守すること。

　　①従前の労使慣行を遵守すること。

　　②勤務労働条件は現状を低下させず、充実・改善すること。

　　③職員が所属した組織の違いで、勤務労働条件に差を設けないこと。

　　④協議を尽くすこと。

　　⑤法人が解散した場合、職員の身分保障を行うこと。

①府職労健康福祉支部、公衛研分会との良き労使関係は今後とも維持してまいりたい。

03.地独法人化に向けた勤務労働条件等については、以下の事項を遵守すること。

　　①従前の労使慣行を遵守すること。

　　②勤務労働条件は現状を低下させず、充実・改善すること。

　　③職員が所属した組織の違いで、勤務労働条件に差を設けないこと。

　　④協議を尽くすこと。

03.地独法人化に向けた勤務労働条件等については、以下の事項を遵守すること。

　　①従前の労使慣行を遵守すること。

　　②勤務労働条件は現状を低下させず、充実・改善すること。

　　③職員が所属した組織の違いで、勤務労働条件に差を設けないこと。

　　④協議を尽くすこと。

なお、地独法人化後の法人職員の勤務労働条件については、法人が法人職員で構成する労働組合と協議するものと認識している。

②③今回の府市の研究所の統合・独法化にあたっては、人事・給与制度は府制度を基本に　設計するとともに、特殊勤務手当や勤務時間、休暇等の一部については、法人化を契機に改めて、制度の趣旨等も踏まえて検討し、平成25年10月末に提案し、協議してきたところであり、ご理解いただきたい。細部については、改めて協議させていただく。

④今後とも、勤務労働条件等に関する事項については、必要に応じ協議してまいりたい。

⑤法人を設立した場合、解散は想定していない。

03.統合・独法化など勤務労働条件等に影響が生じる事項については、事前に職員に説明すること。

　統合・地独法人化等について、適宜、職員説明会等を開催してまいりたい。

04.時間外勤務については36協定を遵守すること。

36協定を遵守し、時間外勤務の適正化を図ってまいります。

05.退職等で欠員が生じた場合は、欠員が生じている所属職員の労働条件が悪化しないよう必要な対策を講じること。

欠員が生じた場合には必要に応じて非常勤職員や臨時任用職員を配置するなど、適正な欠員については職場の実態を踏まえ、臨時的任用職員等を配置するなど、職員の負担軽減に努めてきているところです。

06.職員が産休・育休を取得するにあたっては、担当業務に支障をきたさず、他の職員に過重負担がかからないようにするため、業務内容に適した代替職員を確保する等の必要な措置を講ずること。

研究職員の研究業務についての代替は困難ですが、代替可能な業務（検査補助業務等）がある場合は、可能な範囲で臨時的任用職員又は非常勤職員など代替職員の確保に努めているところです。

07.管理職を含め、人事の明朗化につとめ、人事異動については本人の意志を尊重し納得を得て行い、職員の技能を十分に発揮させること。また、技術の継承など当該職場の業務に支障がないように配慮すること。

人事異動については、職員の育成及び適材適所の人員配置を目指して実施しているところであり、今後とも適正な人事異動に努めていきます。

08.職員の労働条件の向上を図るため、職場環境の整備・改善に向けた必要な措置を講じること。特に、「労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則」に定められた室温（17℃以上28度以下）で業務に従事できるように努めること。また、食品化学課検査室には個別空調が設置されていないため、冬季に時間外勤務を行う場合には室温が低くなり、作業効率が悪くなるとともに健康にも悪影響がでる。時間外勤務であっても適切な室温で業務に従事できるよう検討を行うこと。

職場環境についてはこれまでも改善を行ってきたところであり、今後も可能な限り必要な措置を講じてまいります。

労働安全衛生法に基づく事務所衛生基準規則第5条第3項の適用となる空気調和設備を設けている別館については、同規則を順守し、適正な温度・湿度管理を実施しているところです。また、室の気温が10度以下になる執務室において時間外業務を実施する必要が生じたときは、同規則第4条第1項の規定による温度調節の措置を講じるため、時間外勤務命令をする際に補助暖房器具の使用を促すよう、各課長に伝えてまいります。

09.労働環境の悪化をもたらすパワハラ、セクハラ等のハラスメントを防止するための必要な対策を講じること。

平成25年12月17日付け知事メッセージ及び総務部長通知を受け、パワハラ・セクハラ防止について所員全員に周知を行ってきたところです。また、平成27年3月11日開催の定例部課長会におきまして、「ハラスメントの防止及び相談体制」について、再度、周知徹底するとともに、啓発ポスターの掲示を各課長に依頼したところです。今後ともセクハラパワハラのない職場環境構築に向け努めてまいります。

10.ヒト生体試料の混入が疑われる検体を扱う職員については、あらゆる危険性を考慮し、可能なワクチン接種を実施する等、職員の安全に配慮すること。

特に、糞便からのＡ型肝炎ウイルス感染を未然に防ぐため、糞便検体や生活排水等の環境水検体を扱う職員に対し、Ａ型肝炎ウイルスワクチンを接種すること。

大阪府職員ウイルス肝炎感染防止指導要綱によりウイルス肝炎感染防止対策を実施するとともに、Ｂ型及びＣ型肝炎検査及びＢ型肝炎ワクチン接種を実施しているところです。

今後とも、職員の感染による健康被害を防止するため、感染症防止対策委員会において都度検討を行ってまいります。

11.移転後の貸与被服等の洗浄について、設置予定の洗浄機器で対応しきれない状況が想定される。定期的クリーニングも含め種々の対応を検討すること。

移転基本設計の策定に当たっては、ワーキングにより各課の意見集約を踏まえ作業を行ってきたところです。移転後の業務運営については今後の検討課題としてまいります。