

申18号

## 公募制異動に関する交渉を実施！

### 第1項：「公募制異動募集」を実施する目的を明らかにすること！

組合

・現行の自己申告書だけでは社員の意欲に応えられないのか！

- ・社員の意欲に応えるチャンネルを増やしていく。
- ・現在の異動などについても、やり方をブラッシュアップしていく。

会社

組合

・応募、選考が本社では、人格が見えてこない。合否を判断する場面では現場長を通して人格を判断するべきだ。

- ・1次選考が書類、2次選考が面接。最終的には任用の基準で、通常の人事異動と変わらない。会社として適任を選考する。

会社

組合

・人材育成ではなく、意欲ある社員のみを把握するためにやっているように見える。公募制に申し込んだ人のみが意欲のある社員ではない！

- ・申し込んだ事は一つの判断材料。職場での日々の業務なども会社としてきちんと見ていく。

公募制だけで意欲を判断しないことを確認！

### 第2項：年齢制限している根拠を明らかにすること！

組合

・年齢でなく、採用の年次で区切るべき。同期で申し込めない人が出て職場では不公平さがある！

- ・専門性が高いので長期間従事してもらうため、年齢で区切った。
- ・社会人採用は年齢のスタートラインが違うので差を設けた。

会社

### 第3項：今後の人材育成（公募制異動）の考え方を明らかにすること！

組合

今後の計画では、募集内容・機関等は変わっていくのか。

- ・公募制は継続して実施していく。要員需給や人材育成の観点から必要性を見て募集内容・機関を判断していく。

会社

組合

職場に競争意識が生まれ、職場内がぎくしゃくするような制度になるようであれば反対だ。

確認！

- ・職場に過度な競争意識をあおるつもりはない。

会社

公募制異動を導入することにより職場に過度な競争を持ち込むべきではないことを確認し、交渉終了