

## 正社員への登用に関するQ&amp;A

項番	質問	見解
1	「週所定労働時間が30時間に満たない場合（20時間以上に限る。）であっても、長期にわたり勤務しており、上記要件に準ずると所属長が認める場合」とは、どのようなケースか。	次の場合には、Ⅱ2. 4. 1現在の週所定労働時間が20時間以上30時間未満であっても応募できることとします。 ① 平成21年度1年間の雇用契約が週30時間以上であり、勤続3年以上の場合 ② 勤続6年以上の場合
2	「週所定労働時間が30時間以上の者」とは、勤務年数すべての期間にわたって30時間以上であることが必要か。	Ⅱ2. 4. 1現在の雇用契約が週あたり 30 時間以上であれば、過去の週所定労働時間が週あたり 30 時間に満たなくても対象とします。
3	継続勤務とはどこまでを指すのか。	退職してから1か月以内に採用された場合です。
4	1か月以内の雇用空白日であった者は、継続勤務として取り扱うが、その雇用空白日は、勤続年数に含まれるのか。	雇用空白期間は勤続年数に含みません。
5	グループ他社での期間雇用社員の勤務期間は、継続勤務として通算できるのか。	郵政グループ、派遣会社など、他社の勤続期間は通算しません。 ただし、平成21年度に宅配便事業統合の見直しにより、郵便事業会社を退職してJPエクスプレスに採用後、JPエクスプレスを退職し、再度郵便事業会社に採用された者については、JPエクスプレスの在職期間を通算します。
6	正社員の選考に合格した者を正社員として採用される前日から採用日にかけての勤務に指定することはできるか。	期間雇用社員を退職し、正社員に採用することになりますので、採用日前日（＝期間雇用社員としての退職日）に2日にまたがる勤務（泊まり勤務）は割り振らないようにしてください。
7	これまで兼業を認められていた場合、引き続き兼業を行うことはできるのか。	正社員に登用されると、1日の勤務時間が8時間（週40時間）になるので、原則として兼業は行えません。 それでも兼業を続ける場合は、社員としての適用される就業規則が異なることから、改めて会社の許可を受けることが必要です。

## 所属長評価調査

所属局所	所属部・室	受験者氏名		男・女	社員番号			
		昭・平 年 月 日生( 歳)			社員区分 契Ⅰ・契Ⅱ・パート・短時間			
資格要件	【年齢】 生年月日が昭和26年(1951年)4月2日以降である。				はい・いいえ			
	生年月日				年 月 日			
	【勤続年数】 平成19年(契約社員Ⅰ・短時間社員は平成20年)11月1日以前から継続勤務している。				はい・いいえ			
継続勤務開始日				年 月 日				
【週所定労働時間】 平成22年4月1日の雇用契約が週所定労働時間30時間以上である。 又は、週所定20時間以上30時間未満であっても、長期にわたり勤務しており、上記要件に準ずると認められるケースに該当する。				はい・いいえ				
勤務成績								
※ 該当する社員区分について、契約社員Ⅰ及び短時間社員においては平成21年度の評価を、契約社員Ⅱ及びパート・タイマーについては平成22年2月に評価し、現在適用している評価を記入する(該当する評価段階に○をつける。)こと。								
契約社員Ⅰ	勤行評価	◎・○・△	短時間社員	勤行評価	良好・普通・不良	契約社員Ⅱ パートタイマー	基礎評価給 の評価	すべて○・それ以外
	業績評価	◎・○・△		業績評価	良好・普通・不良		資格給の評価	ランク A・B・C 習熟度 あり・なし
所属長評価 記入欄	<p>評価段階</p> <p>※該当する番号に○</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>正社員に登用できる水準を十分に満たしており、是非正社員に登用すべきと考える。</li> <li>正社員に登用できる水準にあると思うが、登用の可否は一次・二次審査の結果次第と考える。</li> <li>正社員に登用できる水準にあるか否か判断に迷う。</li> <li>正社員に登用できる水準にないと考える。</li> </ol>							
	評価理由(具体的に記入してください。)							
所属長 署名欄	作成日 平成 22 年 月 日				氏名	Ⓞ		

## 所属長評価調査記入上の注意

### 【資格要件】

生年月日、勤続年数、週所定労働時間については、履歴書や労働条件通知書(又は勤務指定表)で確認のこと。

### 【勤務成績】

短時間社員の人事評価結果は、二次評価者の評価結果を記載する。

### 【所属長評価】

所属長評価の評価段階は、次の表の視点を参考にして該当する番号を選んでください。

	評価段階	評価の視点
1	正社員に登用できる水準を十分に満たしており、是非正社員に登用すべきと考える。	正社員と同等程度の職務遂行能力を有し、仕事に対する意欲や責任感が極めて高く、勤務態度や周りとの協調性も良好である。
2	正社員に登用できる水準にあると思うが、登用の可否は一次・二次審査の結果次第と考える。	能力・意欲・責任感・勤務態度等が良好であるが、1に該当するほどの水準にない。
3	正社員に登用できる水準にあるか否か判断に迷う。	2又は4に該当しない。
4	正社員に登用できる水準にないと考える。	能力・意欲・責任感・勤務態度等から見て、相当の努力が必要である。

評価理由には、評価段階の判断理由のほか、選考にあたり特に考慮すべきことがあれば記載してください。