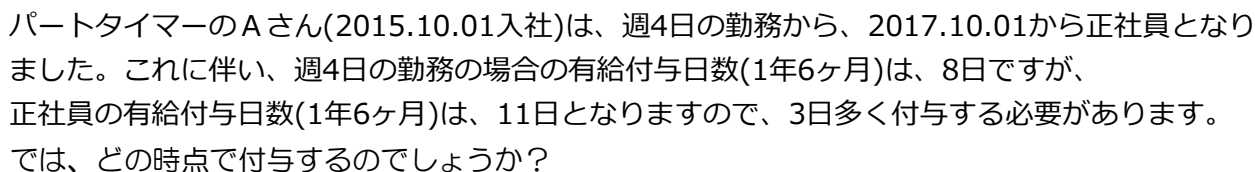




初版 2017.10.17

第2版 2017.10.18

パートタイマーから正社員の異動を例に説明します。



- 2/3

---

職種変更で雇用契約が変更となり、所定労働日数が変更になったという理由だけで、今すぐ有給日数を変更する必要はありません。

契約変更した日以降に来る有給の付与日の時に、新しい職種での有給を付与すればOKです。

上記の例では、入社日が2015.10.01で週4日勤務の労働者の場合、6ヶ月後の2016.04.01で7日の有給が付与され、1年6ヶ月後の2017.04.01で8日の有給が付与されます。

2017.10.01に契約変更で正社員(有給は11日)になったとします。

では、2017.10.01時点で差額の3日を付与しなければならないか？と言えば、NOです。

(現状のままで良い。)

つまり、契約変更した日以降に来る次の有給の付与日である2015.10.01の2年6ヶ月後の2018.04.01に、正社員としての有給を付与(2年6ヶ月の有給=12日)すれば良いのです。