

Q 勤務日数の少ないパートタイマーを正社員に登用したとき、年休付与日数はどうなりますか。逆のときはどうなりますか。

A 所定労働日数の少ない者については、年休の日数もその所定労働日数の少なさに応じて、少なくとも良いことになっています(労基法 39 条 3 項)。

所定労働日数の少ない者の年休日数は、次のとおりです。

週所定労働日数	勤続年数						
	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月
4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

このように、付与日数は、当該労働者の所定労働日数に応じて定められていますが、この所定労働日数は、年休が付与される年度における当該労働者の所定労働日数によります。

年休日数は、年休権が発生する時点(すなわち基準日)における所定労働日数に応じて決まるものですから、仮に年度の途中において所定労働日数が変更になっても年休日数に変更は生じません。

したがって、年度途中で正社員に登用された場合は、次の基準日が来るまでは、年休日数を増加させる必要はありません。

どちらの場合でも付与日数は、年休が付与される年度の所定労働日数に基づいて決まります。年度途中で正社員に登用された場合は、次の基準日が来るまでは年休日数を増加させる必要はなく、その逆の場合は、基準日までは減らすことはできません。

所定労働日数が減った場合は、以上の考え方を逆に考えることとなります。すなわち、基準日前に週 5 日であったとしても、基準日から週 4 日になったとすれば、年休日数は、週 4 日に対応する日数ということになります。