

# 特別休暇と年次有給休暇との違いは？

Q&A

**Q:特別休暇と一般的な年次有給休暇との違いはどこにありますか？ 有給休暇などは付与後2年経ったら失効してしまうなど有効期間が定められていますが、特別休暇にも有効期間があるのでしょうか？**

**A:**特別休暇について定めた法律はなく、労働基準法第115条の時効も適用されません。就業規則等に定めることで、会社の事情に合わせて、有効期限を自由に設定できます。

休暇を法的に区分すると以下ようになります。

**法定休暇…法律で付与義務が定められている休暇**

年次有給休暇・産前産後休暇・生理休暇(労働基準法)、看護休暇(育児介護休業法)、通院休暇(男女雇用機会均等法・母子保健法)

**会社休暇(特別休暇)…就業規則・労働協約に定めることで成立する、法定休暇以外の休暇**  
慶弔休暇・病気休暇・リフレッシュ休暇(勤続休暇)・会社有給休暇(上乘せ年休)など

年次有給休暇と特別休暇とは法的な効力に大きな違いがあります。そのため、運用方法も違ってきます。特に以下の点に注意しましょう。

①自由にいつでも取得できるか？

年次有給休暇…従業員の希望する時季に与えなければならない  
(労使協定での計画休暇日数を除く)。

特別休暇…請求の時季・請求の手続など、取得に制限を設けても可。

②取得について会社の承認が必要か？

年次有給休暇…従業員が希望日を特定して会社に通告すれば年休が成立する。  
法律上は会社側の承認を必要としない(承認が望ましいとされている)。  
なお、会社側には時季変更権があります。

特別休暇…「会社側の承認によってはじめて休暇が成立する」と設定することも有効。

詳しいことは専門家におたずねください。