

特別休暇の早見表



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

特別休暇とは

特別休暇は、労働基準法や育児・介護休業法などで定められた法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休業、育児休業、介護休業など）とは異なり、企業がその裁量に基づき任意で設ける法定外の休暇制度です。

特別休暇は法定外であるため、導入するか否か、また導入する場合の種類、付与日数、有給とするか無給とするかといった条件は、各企業が自由に決定できます。したがって、特別休暇を無給としても法律上の問題は生じません。

特別休暇の早見表

休暇の種類	一般的な日数（目安）		有給 / 無給の傾向	主要な注意点・最新情報
慶弔休暇	本人結婚	配偶者出産	企業によるが、慣習的に有給とする企業が多い。	対象範囲（例：姻族を含めるか、何親等までか）、日数を就業規則で明確化。不幸の場合、喪主を務めるか否かで日数を変える例もある。これらの日数の差異は、社会的な慣習や弔事・慶事における当事者の役割の重さを反映しているため、公平性と納得感が重要。
	5日程度	1～3日		
	近親者の不幸			
	関係性により変動 例 配偶者10日、実父母・子7日、兄弟姉妹・祖父母3日など			
病気休暇	数日～数ヶ月（私傷病の場合）。企業規定による。		企業判断。令和6年調査で特別休暇としての病気休暇制度がある企業のうち、利用時に全額有給とした企業は44.2%。	導入企業割合は27.9%（令和6年調査）。法定の年次有給休暇とは別個の制度。健康保険から支給される傷病手当金との関連（支給調整等）も確認が必要。有給率が他の休暇に比べて低い傾向は、企業側のコスト管理意識を反映している可能性があり、従業員にとっては傷病手当金の重要性が増す。

休暇の種類	一般的な日数（目安）	有給 / 無給の傾向	主要な注意点・最新情報
夏季・冬季休暇	各3～5日程度が一般的。	夏季休暇は、令和6年調査で制度がある企業のうち81.4%が全額有給。	夏季休暇の導入企業割合は40.0%（令和6年調査）。お盆や年末年始の時期に合わせて設定されることが多い。夏季休暇は特別休暇の中で最も導入率が高く、有給率も高いことから、日本の企業文化における季節的な慣習として深く根付いていると言える。
リフレッシュ休暇	勤続年数に応じて数日～数週間 例 勤続5年で5日、10年で10日など。	令和6年調査で制度がある企業のうち89.3%が全額有給。	導入企業割合は14.7%（令和6年調査）。従業員の心身の疲労回復や、長期勤続の奨励を目的とする。導入率は夏季休暇等に比べ低いものの、有給率が非常に高いことから、企業が従業員の長期貢献に対する報奨として位置づけ、重要な福利厚生と捉えていることがうかがえる。
裁判員休暇	裁判員候補者として 選任手続期日に出頭する場合	令和4年度調査で導入企業の約6割が有給。	裁判員制度への参加は国民の義務。企業は従業員が職務を果たせるよう配慮が必要。裁判所から日当や旅費が支給される。企業が有給とするか否かは、この公的支給を考慮しつつ、従業員の経済的負担軽減や公民権行使への支援姿勢を示すものとなる。
	1日程度		
	裁判員・補充裁判員として 職務に従事する場合		
	審理等に必要の日数 （平均5日前後が多い）。		

休暇の種類	一般的な日数（目安）	有給 / 無給の傾向	主要な注意点・最新情報
ボランティア休暇	短期（1～5日程度）から、中長期（数週間～2年程度）まで企業により多様。	企業判断。短期は有給、長期は無給のケースが多いが、有給の長期休暇を認める企業もある。	導入企業割合は6.5%（令和6年調査）。社会貢献活動への参加を支援。企業のCSR活動の一環として、また従業員のスキルアップや社会性の涵養、企業イメージ向上にも繋がる。
ワクチン休暇	ワクチン接種当日および副反応が出た場合など、1回接種につき1～2日程度。	特別有給休暇として付与する企業が多い。	主に新型コロナウイルスワクチン接種を念頭に導入された。接種勧奨と、接種に伴う業務への支障を最小限に抑える目的。家族の付き添いにも適用する企業例あり。

