

所定休日とは 簡単まとめ



※当資料に従うことで、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。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

所定休日とは 簡単まとめ

所定休日と割増賃金の関係

所定休日とは、労働基準法で定められた法定休日以外に、企業が独自に従業員へ与える休日のことを指します。企業で週休2日制が多く採用されているのは、労働基準法で定められた「1日8時間・週40時間」の上限を守るためです。

例えば、週5日間・1日8時間働くと週の労働時間が40時間に達し、週に1日の法定休日だけでは法定労働時間を超えてしまうため、追加の休日（所定休日）を設ける必要があります。なお、「法定外休日」という表現も、所定休日と同じ意味で用いられます。

休日区分	労働基準法の定め	割増賃金
法定休日	週1日または4週に4日以上	35%以上
所定休日（法定外休日）	法定休日以外	時間外・深夜労働による

法定休日・振替休日・代休との違い

法定休日は、労働基準法により企業が必ず与えなければならない休日です。これに対して、所定休日は企業が独自に定める任意の休日で、割増賃金の計算では両者を区別する必要があります。

振替休日は、あらかじめ決められた休日に働き、その代わりに他の労働日を休日とするものです。この場合、休日労働とはみなされず、休日労働の割増賃金は、週1日や4週を通じて4日以上法定休日確保されていれば発生しません。ただし、休日を振り替えることにより週の労働時間が40時間を超えることがあり、この場合には、週40時間を超えた時間に対して時間外労働の割増賃金（25%以上）の支払いが必要になります。

一方、代休は休日労働の後に別の日を休みにするもので、法定休日に働いた場合は割増賃金の支払いが必要です。

所定休日とは 簡単まとめ

所定休日の労働と割増賃金

所定休日に働いた場合でも、法定休日のように必ずしも割増賃金が発生するとはかぎりません。ただし、週の労働時間が40時間を超えた分については、時間外労働として25%以上の割増賃金が必要になります。さらに、深夜（22時～5時）に勤務した場合は、深夜割増（25%以上）も加算されます。

例1：月～金に各8時間働き、所定休日の土曜に8時間勤務 → 土曜分は全て時間外労働。



計算式

1時間あたりの賃金額

×

8時間

×

1.25

例2：月～金に各8時間勤務後、土曜日の23時まで7時間勤務 → 時間外労働は7時間、うち22時から23時までは深夜割増を加算。



計算式

(1時間当たりの賃金額 × 7時間
× 1.25)

+

(1時間当たりの賃金額 × 1時間 × 0.25)

なお、所定休日や法定休日に従業員を勤務させるには、事前に36協定（時間外・休日労働に関する協定届）を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。未締結での時間外労働は法律違反となるため注意が必要です。