

# 祝日出勤時の 賃金割増ルールノウハウ

 Money Forward クラウド

※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、2026年2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。

# 祝日出勤時の賃金割増ルールノウハウ

## 祝日出勤の基礎知識：法定休日と所定休日

祝日＝休日とは限りません。就業規則で祝日をどのように定義しているかにより、割増賃金の要否が異なります。

- ・ **法定休日**：労働基準法で義務付けられた週1日または4週4日の休日。この日に働くと35%以上の割増賃金が発生します。
- ・ **所定休日（法定外休日）**：会社が独自に定めた法定休日以外の休日（例：土曜日や祝日）。この日の労働は、原則として割増賃金の対象外ですが、法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えた場合は時間外労働として扱われます。

# 祝日出勤時の賃金割増ルールノウハウ

## 割増賃金の計算ルール

出勤した祝日がどちらの区分かによって、適用される割増率が変わります。

区分	労働時間の条件	割増率	備考
法定休日	労働時間に関わらず	35%以上	深夜（22時～5時）は+25%で計60%以上
所定休日	法定労働時間内	割増なし	通常の賃金（100%）のみ支給
	法定労働時間超	25%以上	時間外労働として扱う
	月60時間超	50%以上	2023年4月より中小企業も適用

※ 時間外労働が月60時間を超えた場合、その超過分については割増率が50%以上となります。

# 祝日出勤時の賃金割増ルールノウハウ

## 振替休日と代休の決定的な違い

混同しやすい2つの制度ですが、賃金計算においては全く扱いが異なります。

### ・振替休日（事前変更）

**定義：**事前に休日と労働日を入れ替えること。

**賃金：**休日に働いたことにならないため、休日割増（35%）は不要です。ただし、入れ替えにより週の労働時間が40時間を超えた場合、その分は時間外割増（25%）が必要です。

### ・代休（事後付与）

**定義：**休日に労働させた後、その代わりとして別の日に休みを与えること。

**賃金：**休日労働の事実は消えないため、休日割増（35%）の支払いが必要です。代休取得日を受給とする場合でも、割増分（35%）は支払わなければなりません。

# 祝日出勤時の賃金割増ルールノウハウ

## 祝日出勤を適法に行うための要件

従業員に祝日出勤を命じるには、以下の環境整備が必須です。

1. **36協定の締結・届出**：法定休日に労働させる場合、労使協定（36協定）が必要です。
2. **就業規則への明記**：「業務の都合により休日出勤を命じることがある」等の規定が必要です。
3. **割増賃金の支払い**：前述のルールに従い、正しく計算・支給しない場合、労働基準法違反となります。