

土曜出勤と休日出勤の 法的定義まとめ

 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。

土曜出勤の法的定義と「休日出勤」との違い

■ 土曜出勤は必ずしも休日出勤ではない

土曜出勤が法律上の「休日出勤」に該当するかどうかは、企業の就業規則や労働時間の設定の方法によって異なります。適切な労務管理のためには、「法定休日」と「法定外休日」の区別を正しく理解することが不可欠です。

■ 法律上の休日の考え方

- ・ **法定休日**：労働基準法第35条で定められた、毎週少なくとも1回（または4週間で4日）与えなければならない最低限の休日。
- ・ **法定外休日（所定休日）**：企業が独自に設定する休日。週休2日制の場合、就業規則などで日曜日を法定休日に設定していると、一般的に土曜日の多くがこれに該当します。

■ 休日出勤の定義

法律上の「休日出勤」とは、原則として「法定休日」に労働することを指します。したがって、土曜日が「法定外休日」として設定されている場合、そこでの勤務は法律上の休日労働には該当しません。

法定休日と法定外休日の取り扱いの違い

土曜出勤がどちらの休日に該当するかによって、賃金や労働時間のカウント方法が大きく異なります。

【休日別の取り扱い比較表】

項目	法定休日労働	法定外休日労働（所定休日）
割増賃金率	35%以上	25%以上（時間外労働時）
労働時間の扱い	法定労働時間の枠外	法定労働時間に含まれる
36協定の上限	年720時間の枠に含まれない	年720時間の枠に含まれる
8時間超過時	割増率は35%のまま	25%以上の割増が発生

■ 注意点

- ・ **法定休日労働**：1日8時間を超えて働いても、割増率は35%のままです。また、時間外労働の上限規制（年720時間）の対象外となります。
- ・ **法定外休日労働**：週40時間を超えた時点、あるいは1日8時間を超えた時点から「時間外労働」としてカウントされます。

土曜出勤における賃金計算と実務上の対応

■ パターン別の割増率（時給1,300円の例）

土曜出勤の状況に応じた賃金の変化は以下の通りです。

勤務条件	割増率	1時間あたりの賃金
法定外休日（週40時間超過なし）	なし	1,300円
法定外休日（週40時間超過）	25%	1,625円
法定休日（土曜が法定休日の場合）	35%	1,755円
法定休日 + 深夜労働（22時～5時）	60%	2,080円

■ 36協定にもとづく適切な対応

- ・ **36協定の締結**： 法定外休日であっても週40時間を超える場合や、法定休日に労働させる場合は、36協定の締結と届出が必須です。
- ・ **代休の活用**： 土曜出勤の代わりに後日休みを取得する「代休」を利用しても、休日労働分の割増賃金の支払いは必要です。
- ・ **特別条項の検討**： 繁忙期などで上限を超える可能性がある場合は、36協定の特別条項の活用も検討します。