

36協定起算日計算ガイド



※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。

36協定の起算日とは？

36協定の起算日とは、時間外労働の上限時間（原則として年間360時間）の計算を開始する最初の日のことです。この起算日を基点として36協定の有効期間が設定され、その期間は1年間とすることが望ましいとされています。



36協定の起算日の決定方法

36協定の起算日をいつにするかについては、法律上の定めはなく、各企業が任意に設定できます。実務上は、賃金計算期間の起算日と一致させることが推奨されます。これにより、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金（2023年4月1日から企業規模にかかわらず50%以上）の計算・支払いが煩雑になるのを防げます。起算日を決定する際のポイントは以下の通りです。

法律上の定め	特にありません。企業が自由に決定できます。	36協定届への記載	必須項目です。
推奨される設定	賃金計算期間の起算日と合わせると管理がしやすいです。	設定時の注意点	有効期間は長期間ではなく1年間が望ましい。 (1年ごとに更新)

36協定の起算日の変更は原則不可、例外ケースもあり

一度設定した36協定の起算日は、原則として有効期間中に変更できません。これは、安易な変更を認めると時間外労働の上限規制の趣旨が損なわれるためです。例外的に変更が認められるのは、複数の事業場を持つ企業が全社的に管理を統一するために起算日を揃えるなど、やむを得ない理由がある場合です。起算日を変更した場合でも、当初の36協定で定められた年間時間外労働の上限時間や、月45時間を超えることができる月数の上限はリセットされず、引き続き遵守する必要があります。後から変更する必要が生じないよう、十分に検討して決定しましょう。

派遣社員の36協定と起算日

派遣社員に適用される36協定の起算日も、基本的な考え方は同じです。重要なのは、派遣社員の36協定を締結するのは派遣元企業ですが、協定内容は実際に就業する派遣先企業の実情を反映する必要がある点です。

万が一、36協定に違反して派遣社員に時間外労働をさせた場合、その責任は派遣先企業が負います。派遣先企業の労務担当者は、派遣元企業が締結している36協定の内容（起算日、上限時間など）を事前に確認することが不可欠です。