３６協定作成手順

（１）労働者代表を決めてください

※【労働者代表選任届】を使用し労働者代表を決め、記録を残す意味で事業所保管して下さい

（２）『推奨』３月中の届出【様式９号の４】

※【様式９号の４】を使用し、出来るだけ、３月中に労働基準監督署へ届出する

３月中に届出すれば、2025年３月までの協定有効期限内は、現状の法改正適用前の規定が適用となり、現行の制度が適用となります。（実質約1年の適用猶予になると考えられるためです。）

1. 添付の【届出用】を使用し作成
2. 記入方法は【参考事項】を参考に作成

記載日及び届出日（提出日）のご案内

【３月中の届出が可能な場合】※推奨

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 給与締日【１０日】 | 給与締日【１５日】 | 給与締日【２０日】 | 給与締日【２５日】 | 給与締日【末日】 |
| ⑨の起算日 | 2024年3月11日 | 2024年3月１６日 | 2024年3月２１日 | 2024年3月２６日 | 2024年3月１日 |
| ⑳の協定の成立年月日 | 3月1日 | 3月1日 | 3月1日 | 3月1日 | ２月２６日 |
| (23)の届出日 | 3月１日~3月1０日の間で作成した日 | 3月１日~3月15日の間で作成した日 | 3月１日~3月20日の間で作成した日 | 3月１日~3月2５日の間で作成した日 | ２月２６日~２月2９日の間で作成した日 |
| 労働基準監督署への届出 | ３月10日以前の日必着 | ３月1５日以前の日必着 | ３月２０日以前の日必着 | ３月２５日以前の日必着 | ２月２９日以前の日必着 |

【給与締日が１０日の事業所】

⑨の起算日欄：　2024年3月11日

⑳の協定の成立年月日欄：　3月1日

(23)の届出日欄：　3月１日~3月10日の間で作成した日を記入して下さい

労基署への届出は必ず３月10日以前の日付必着で届出（送付）して下さい

給与締日が【末日】の事業所

⑨の起算日：　2024年3月１日

⑳の協定の成立年月日：　２月２６日

(23)の届出日：　２月２６日~２月2９日の間で作成した日を記入して下さい

労基署への届出は必ず２月２９日以前の日付必着で届出（送付）して下さい

【末日締】の事業所様は提出期限が難しいと思われますので、

代替案として日割り計算が発生したときに計算しやすいように、月の半分【15日】での起算日での作成を提案します

⑨の起算日：　2024年3月１６日

⑳の協定の成立年月日：　3月1日

(23)の届出日：　3月１日~3月15日の間で作成した日を記入して下さい

労基署への届出は必ず３月1５日以前の日付必着で届出（送付）して下さい

|  |  |
| --- | --- |
| 給与締日 | 【末日】だが２月２９日必着での届出が難しい事業場 |
| ⑨の起算日 | 2024年3月１６日 |
| ⑳の協定の成立年月日 | ３月１日 |
| (23)の届出日 | 3月１日~3月15日の間で作成した日 |
| 労働基準監督署への届出 | 必ず３月1５日以前の日必着 |

【３月の届出が難しい場合】

※4月１日以降の届出は、2024年問題である「時間外労働の上限規制」が4月１日から適用されますのでご注意ください

【４月１日以降届出の様式】

2024年4月以降届出で、月の残業時間が45時間未満の場合

※様式９号の３の２　使用

2024年4月以降届出で、月の残業時間が45時間以上の場合

※様式９号の３の３　使用

【４月１日以降届出の場合】

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 給与締日【末日】 | 給与締日【１０日】 | 給与締日【１５日】 | 給与締日【２０日】 | 給与締日【２５日】 |
| ⑨の起算日 | 2024年４月１日 | 2024年４月11日 | 2024年４月１６日 | 2024年４月２１日 | 2024年４月２６日 |
| ⑳の協定の成立年月日 | ３月２５日 | ４月1日 | ４月1日 | ４月1日 | ４月1日 |
| (23)の届出日 | ３月２５日~３月３１日の間で作成した日 | ４月１日~４月1０日の間で作成した日 | ４月１日~3月15日の間で作成した日 | ４月１日~４月20日の間で作成した日 | ４月１日~４月2５日の間で作成した日 |
| 労働基準監督署への届出 | ３月３１日以前の日必着 | ４月10日以前の日必着 | ４月1５日以前の日必着 | ４月２０日以前の日必着 | ４月２５日以前の日必着 |

「時間外労働・休日労働に関する協定書」（３６協定）の届出をせずに、労働者が残業した場合、労働基準法違反になります。

４月１日より罰則、「６か月以下の懲役又は３０万円以下の罰金」が適用されますので、

必ず届出してください。

（３）届出用の「３６協定」は裏表で印刷してください

（４）郵送で管轄の労働基準監督署に提出する場合

届出用の「３６協定」は２部作成し、２部を労働基準監督署へ送付して下さい。

その際、事業場への「返信封筒」に切手を貼ったものも同封をお願いします。