

# 欠勤、休業等で給与が減額又は無給になったとき

## 共 済

### 1 傷病手当金・傷病手当金附加金

組合員が公務によらない病気やけがによる療養のため引き続き勤務ができない場合で、その期間内に給与の全部又は一部が支給されないとき、その間の経済的損失を補てんし、生活の安定を図るため給付されます。

引き続き1年以上職員であった組合員が、病気やけがによる療養のため勤務に服することができない状態で退職し、退職後もその状態が続いている場合、在職中は報酬との調整により実際には給付されていなくても、資格喪失後に傷病手当金を受けることができます。ただし、再就職ができるほど回復した場合は給付されません。退職し、任意継続組合員となった後に新たに発生した傷病についても給付対象とはなりません。

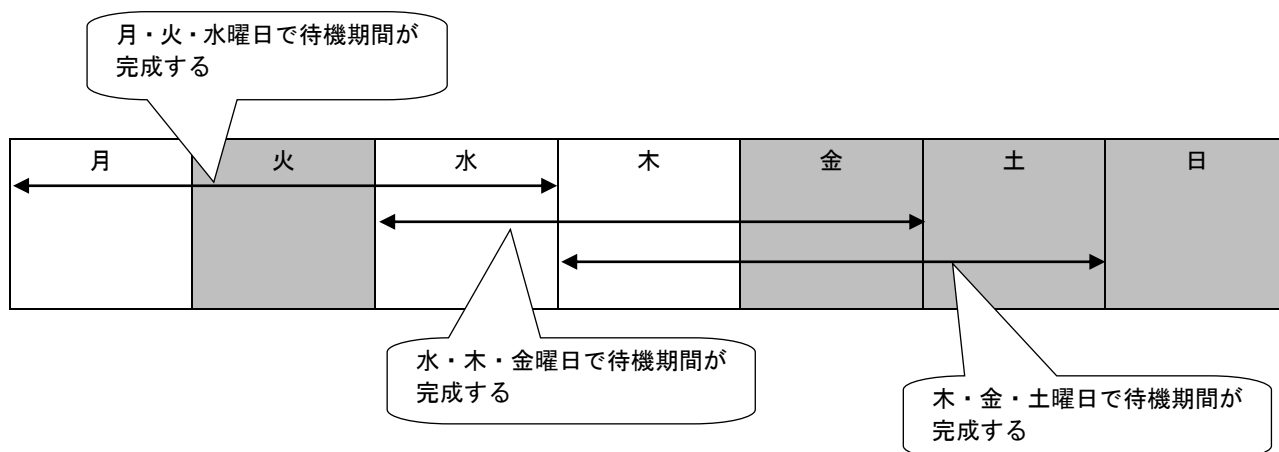
#### (1) 給付期間

勤務に服することができなくなった日以後3日（待機期間）を経過した日以降で、傷病手当金の給付を始めた日から通算して1年6か月（結核性の病気は3年間）。

傷病手当金の給付期間満了後、なお勤務に服することができない場合は、傷病手当金附加金が6か月間給付されます（組合員資格喪失後及び任意継続組合員に附加金の給付はありません）。

※常勤でない短期組合員の待機期間の考え方は次のとおりです。

《例》週3日勤務で、月・水・木曜日が要勤務日の会計年度任用職員



#### (2) 給付額

1日につき、標準報酬日額（※）×2/3（円未満四捨五入）

給付開始日の属する月以前の直近の継続した12か月の標準報酬月額を平均した額×1/22（10円未満四捨五入）  
（小数点以下第3位切捨て）

- ・給付開始日以降に標準報酬月額が改定された場合でも、給付開始日の時点で算定した1日あたりの給付額を給付期間終了まで用いることとなります。

#### (3) 給付対象日

週休日（土曜日・日曜日）は除かれますが、週休日と重ならない祝祭日は給付対象です。会計年度任用職員については、常時勤務に服することを要する地方公務員の正規の勤務日に準じて割り振った日を正規の勤務日とみなして給付します。例えば、週3日勤務であっても、週5日勤務とみなして給付するということです。

《例》週3日勤務で、月・水・木曜日が要勤務日の会計年度任用職員が月曜日に労務不能となったとき

	月	火	水	木	金	土	日
	←			休 (給付対象日)	休 (給付対象日)		
	休 (給付対象日)	休 (給付対象日)	休 (給付対象日)	休 (給付対象日)	休 (給付対象日)		

月・火・水曜日で待機期間が完成する

正規の勤務日とみなす

正規の勤務日とみなす

正規の勤務日とみなす

(4) 給与等との調整

ア 給与が支給されるときは、支給額と調整されます。(例-1参照)

8割休職期間中でも、傷病手当金の給付が開始される場合があります。

8割休職となる方は、「傷病手当金計算書」により給付が開始するかどうかを確認する必要があります。給与額や要勤務日数によって給付の有無が変わりますので、毎月確認し、給付がある月のみ、傷病手当金を請求してください。

イ 出産手当金が給付されるときは、給付額と調整されます。

ウ 障害厚生年金等との調整(例-2参照)

同一の傷病について障害厚生年金、障害共済年金、障害基礎年金、退職老齢年金給付等の支給を受けるときは給付されません。ただし、障害厚生年金等の額が傷病手当金の額より少ないときは、その差額が給付されます。

また、障害手当金又は障害一時金の支給を受けるときは、傷病手当金の額が障害手当金等の額を上回るまで給付されません。

なお、遡って障害厚生年金等の支給を受けることになったときは、給付済の傷病手当金の過払い分を返還していただくことになります。

エ 地方公務員災害補償法に基づく休業補償を受ける場合には、給付されません。

(5) 提出書類

ア 「傷病手当金請求書」(暦月単位で作成)

療養のため勤務することができない旨の医師からの証明及び給与の支給に関する証明を得てください。

イ 「傷病手当金計算書」(給与が支給される時のみ提出してください。)

ウ 「給料諸手当支給明細書」の写し(最初に請求するときは減額になる前月及び請求月分を、2回目の請求以降は請求月分を提出してください。)

※給料が10日締めの場合は、10日までの分と10日以降の分、それぞれについて明細書が必要です。

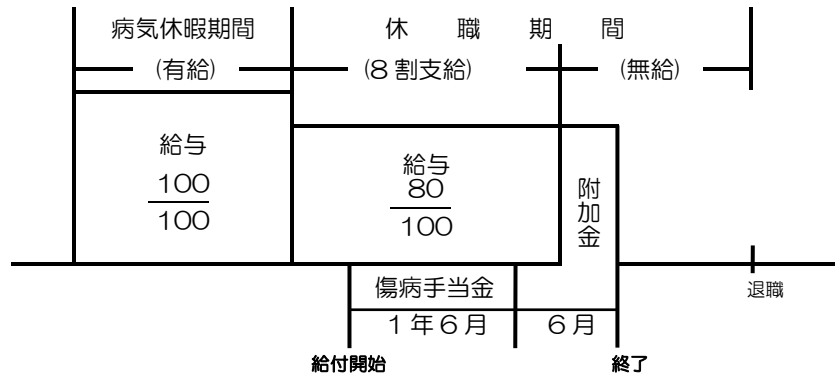
エ 「出勤簿」の写し(最初に請求するときは休暇取得時から請求月の末日分まで、2回目の請求以降は請求月分を提出してください。)

オ 「年金証書」の写し(年金額が改定されたときは、その都度提出が必要です。)

カ 「病気休暇関係書類及び休職等に関する辞令」の写し(最初に請求するときは病気休暇取得時から現在まで、休職期間延長のときはその都度提出してください。)

傷病手当金は療養のため勤務ができず、給与の全部又は一部が支給されなかった期間に(注) についての給付ですので、事前の請求はできません。請求しようとする期間が過ぎてから、その間が勤務不能であった旨の医師の証明を受けてください。

(例-1) 給与と傷病手当金との調整



※傷病手当金の給付日額が休業中の報酬日額（給与日額）を上回る場合、8割休職期間中でも傷病手当金が給付開始となります。

8割休職期間中の傷病手当金は、給付日額と報酬日額を比較し、給付日額が報酬日額を上回る場合に、その差額のみが給付されます。

傷病手当金と調整する報酬日額の算出方法については、次のような考え方となっています。

- ・勤務しないとき減額対象となる給与（給料月額、給料の調整額及び地域手当）＝要勤務日数分の1
- ・勤務しないとき減額対象とならない給与（教職調整額、扶養手当、住居手当及び寒冷地手当）＝22分の1

（注）報酬日額は要勤務日数又は22日で除して算出するため、要勤務日数が多い月ほど報酬日額が少額となり、傷病手当金が給付される可能性が高くなります。

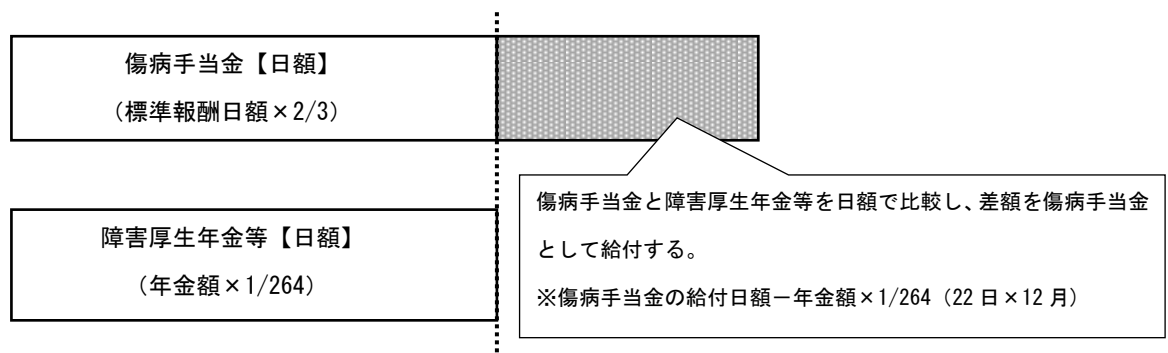
※傷病手当金の給付開始後、給付日額と報酬日額の差額が生じず傷病手当金が給付されない期間があっても、給付開始から1年6か月で傷病手当金は終了します。

組合員として在職中の場合は、傷病手当金附加金が引き続き6か月間、給与と調整の上給付されます（任意継続組合員には給付されません）。

※障害厚生年金等と給与の両方が支給される場合は、年金額と報酬額のどちらか高い額が給付額から控除されます。

(例-2) 障害厚生年金等と傷病手当金との調整

同一の傷病について障害厚生年金等の支給を受ける場合、傷病手当金の給付額が調整されます。



※障害厚生年金等と給与の両方が支給される場合は、年金額と報酬額のどちらか高い額が給付額から控除されます。

2 出産手当金

出産に直接要する費用を補てんするものとして出産費の給付があります。一方、出産手当金は勤務に服さなかったことにより、傷病手当金と同様に所得の減少があった場合の生計費の補助を行うことを目的としています。

なお、職務に専念する義務の免除により通常は給料が減額されないため、実際に出産手当金の給付が行われるのは、会計年度任用職員等で産前産後休暇の取得を認めつつも無給である場合です。

引き続き1年以上職員であった組合員が退職した際に出産手当金を受けているときは、残っている期間について引き続き給付されます。また、在職中は報酬との調整により実際には給付されていない場合でも、出産予定日又は出産の日以前42日の期間内に退職した場合は資格喪失後に給付を受けることができます。

(1) 給付期間

出産の日（出産の日が出産の予定日後であるときは、出産の予定日）以前42日（多胎妊娠の場合は98日以内）か

ら出産の日の翌日 56 日間。

なお、出産の予定日後に出産した場合、出産の予定日の翌日から出産の日までの期間も給付対象となります。

(2) 給付額

傷病手当金と同じです。

(3) 給付対象日

週休日（土曜日・日曜日）は除かれますが、週休日と重ならない祝祭日は給付対象です。

(4) 給与等との調整

ア 給与との調整

給与が支給されるときは、支給額と調整されます。

イ 傷病手当金又は休業手当金との調整

傷病手当金又は休業手当金が給付される期間に、出産手当金の給付事由が生じた場合は、生活保障を目的とする休業給付が重複することになるので、出産手当金が給付され、他の休業給付は給付されません。

(5) 提出書類

「出産手当金請求書」

出産についての医師又は助産婦の証明及び給与の支給に関する証明を得てください。

### 3 休業手当金

(1) 組合員が次の事由により欠勤し、給料の全部又は一部が支給されなかったときに生活保障として支給されます。

なお、休業手当金は在職中の組合員のみを対象とし、傷病手当金や出産手当金のような組合員の資格喪失後の給付はありません。

給 付 要 件	給 付 日 数
被扶養者の病気又は負傷	全日数
組合員の配偶者の出産	14 日
組合員の公務によらない不慮の災害又は被扶養者にかかる不慮の災害	5 日
組合員の婚姻又は被扶養者の婚姻若しくは葬祭	7 日
組合員の配偶者（※）又は一親等の親族（子の配偶者を除く。）で被扶養者でない者の病気又は負傷	引き続き 14 日間 のうち欠勤した日
組合員が出席する学校教育法第 54 条第 1 項又は第 84 条の規定による通信教育の面接授業	通信教育の面接授業 に要する期間

※ 届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。

(2) 給付額

欠勤した期間 1 日につき、標準報酬日額の 50/100

(3) 給付対象日

週休日（土曜日・日曜日）は除かれますが、週休日と重ならない祝祭日は給付対象です。

(4) 給与等との調整

ア 給与が支給されるときは、支給額と調整されます。

イ 傷病手当金又は出産手当金との調整

傷病手当金又は出産手当金が給付される期間に、休業手当金の給付事由が生じた場合は、生活保障を目的とする休業給付が重複することになるので、休業手当金は給付されません。

(5) 提出書類

「休業手当金請求書」

欠勤事由に関する所属所長の証明及び給与の支給に関する証明を得てください。

## 4 育児休業手当金

育児休業手当金は、組合員が育児休業の承認を受けて休業するときに、子が1才に達するまでの育児休業期間中の所得を保障するための給付です。

ただし、雇用保険法の適用を受ける公立大学法人等の組合員で、雇用保険法の規定による育児休業給付を受けることができる組合員には給付されません。

### (1) 給付される時

育児休業の承認を受けて勤務に服さなかったときに給付されます。

### (2) 給付期間

育児休業に係る子が1歳(※)に達する日(1歳の誕生日の前日)まで給付されます。

①令和4年10月1日より、育児休業を原則2回まで取得可能です(施行日前は原則1回)。

②①に加え、子の出生後8週間以内に育児休業を2回(施行日前は1回)まで取得可能です。

※ パパ・ママ育休プラスに該当するとき(8)参照)は1年を限度に1歳2か月まで、保育所に入れない等特別の事情に該当するとき(9)参照)は最長2歳までとなります。

### (3) 給付額

育児休業1日につき標準報酬日額(※1)の50/100に相当する金額が給付されます。ただし、給付日額が給付上限相当額(毎年通知)を超えるときは、給付上限相当額を給付日額とします。

なお、育児休業開始から180日間(※2)は、標準報酬日額の67/100に相当する金額となります。

※1 標準報酬日額=標準報酬月額×1/22(10円未満四捨五入)

※2 180日間=育児休業手当金支給期間(土日を除く日数)ではなく、育児休業期間(土日を含む日数)(例:4月10日~10月6日)

### (4) 給付対象日

週休日(土曜日・日曜日)は除かれますが、週休日と重ならない祝祭日は給付されます。

### (5) 給与との調整

給与が支給されるときは、支給額と調整されます。

### (6) 提出書類

該当期間を一括で請求してください。ただし、給付は一括ではなく、毎月登録した口座に振り込まれます。

ア 育児休業を開始した場合

(7) 「育児休業手当金請求書」

(4) 「育児休業に関する辞令」の写し

イ 育児休業手当金の給付期間が変更になった場合

(7) 「育児休業手当金変更請求書」

(4) 「育児休業期間変更に関する辞令」の写し

(4) 特別の事情に該当する給付期間延長の場合は(9)の表の添付書類

### (7) 計算例

例) 標準報酬月額 260,000円
--------------------

ア 育児休業開始から180日目までの期間

#### (7) 標準報酬日額の算出方法

標準報酬月額	法で定める数値	標準報酬日額
260,000	× 1/22	= 11,820円(10円未満四捨五入)

#### (4) 給付日額の算出方法

標準報酬日額	法で定める数値	給付日額
11,820	× 67/100	= 7,919円(円未満切り捨て)

#### (4) 育児休業手当金給付額の算出方法

給付日額	給付日数(各月の土日を除いた日数)	給付額
7,919	× 23日	= 182,137円

イ 育児休業181日目以降の期間

#### (7) 標準報酬日額の算出方法 上記アの(7)のとおり

#### (4) 給付日額の算出方法

標準報酬日額	法で定める数値	給付日額
11,820	× 50/100	= 5,910円(円未満切り捨て)

(7) 育児休業手当金給付額の算出方法

給付日額		給付日数(各月の土日を除いた日数)		給付額
5,910	×	23日	=	135,930円

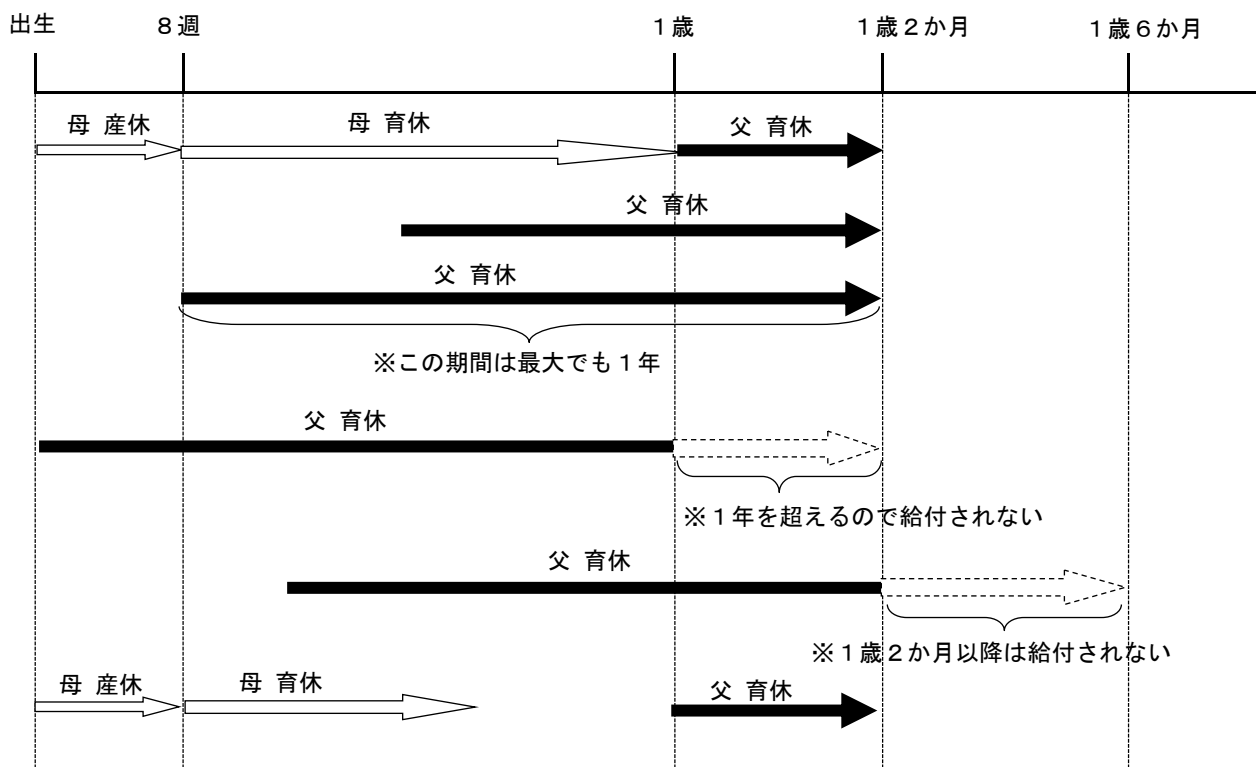
(8) パパ・ママ育休プラスによる支給期間の延長について

男性の育児参加を促進する観点から、父母がともに育児休業を取得した場合の育児休業期間の延長制度に伴い、育児休業手当金の給付期間も延長されます。

母親が、子が1歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業を取得している場合、父親の取得する育児休業期間に応じて、子が1歳2か月になるまでを限度に最大1年間、育児休業手当金が給付されます(給付期間の上限は、父親の場合は1年間、母親の場合は産後休業期間を含め1年間となります)。

個々の事例により給付内容が異なりますので、詳細についてはお問い合わせください。

《例》配偶者である母が産後に育休をとっている場合、父は子が1歳2か月に達するまで、1年を超えない期間で育児休業手当金を受給できる。



(9) 特別の事情に該当する支給期間の延長について

特別な事情に該当したことによる給付期間の延長については、まず、子が1歳に達した日後について、下記の特別な事情に該当する場合に1歳6か月まで、子が1歳6か月に達した日後について、なお下記の特別な事情に該当する場合に2歳まで育児休業手当金の支給期間が延長されますので、下記書類を添付して請求してください。

	該当事由	添付書類
1	育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合。	保育所の入所に関する市町村長の証明書 私立保育所は施設長の証明書
2	常態として育児休業に係る子の養育を行っている配偶者であって、当該子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合。	
	(1) 死亡したとき。	住民票の写し及び母子健康手帳の写し
	(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業に係る子を養育することが困難な状態になったとき。	医師の診断書等及び母子健康手帳の写し
	(3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業に係る子と同居しないこととなったとき。	住民票の写し及び母子健康手帳の写し
	(4) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。	母子健康手帳の写し

※ 1については、育児休業に係る子が1歳に達する日の翌日（1歳の誕生日）までを保育所の入所日として、1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までに申込みを行い、保育が実施されない場合が該当します。

※ 「保育所の入所に関する市町村長の証明書」が発行されない場合で、次のいずれかに該当する場合には、請求書に確認内容を記載のうえ、所属所長がその旨を証明することで、市町村長の証明に替えるものとします。

- ① 育児休業に係る子が1歳に達する日までに保育所入所の申込みをし、待機状態であることについて市町村の確認が得られる場合であって、児童福祉法施行令第27条（昭和23年政令第74号）に定める保育の実施要件に該当しているにもかかわらず、保育所入所不承諾通知書等の交付が行われない場合。
- ② 保育所入所不承諾通知書等の交付手続き中であることが市町村に確認できる場合。
- ③ 既に交付を受けていた保育所入所不承諾通知書等を紛失したことにより、その再交付申請をしていることが市町村に確認できる場合

(10) その他

ア 掛金の免除

共済組合掛金については、本人からの申し出により、免除される期間があります。

<提出書類>

「育児休業等（育児部分休業等）掛金免除申出書」

「育児休業等（育児部分休業等）掛金免除変更申出書」

イ 貸付金の償還猶予

育児休業者が、休業に入る前に貸付金を受けている場合は、本人の申し出により、育児休業期間中の償還が猶予されます。

## 5 介護休業手当金

介護休業手当金は、介護を必要とする一の継続する状態について介護休暇の承認を受けるときに、組合員に対して給付されます。

ただし、雇用保険法の適用を受ける公立大学法人等の組合員で、雇用保険法の規定による介護休業給付を受けることができる組合員には給付されません。

この場合の「介護休暇」とは、要介護者を介護するための休暇であって、任命権者又はその委任を受けた者の承認を受けたものをいいます。

(1) 給付されるとき

組合員が介護を必要とする家族のために介護休暇の承認を受けて勤務に服さなかったときに給付されます。

(2) 給付期間

介護を必要とする一の継続する状態ごとに、介護休暇の日数を通算して66日を超えない期間。

(3) 給付額

給付の対象となった日1日につき、標準報酬日額(※)の67/100に相当する金額。ただし、給付日額が給付上限相当額(毎年通知)を超えるときは、給付上限相当額を給付日額とします。

※ 標準報酬日額=標準報酬月額×1/22(10円未満四捨五入)

(4) 給付対象日

週休日(土曜日・日曜日)は除かれますが、週休日と重ならない祝祭日は給付対象です。ただし、(5)給与との調整により、実際には祝祭日は給付されません。

(5) 給与との調整

給与が支給されるときは支給額と調整されます。

(6) 雇用保険法による給付との調整

同一の介護休暇について雇用保険法の規定による介護休業給付の給付を受けることができるときは給付されません。

(7) 提出書類

ア 介護休暇を開始したとき

(7) 「介護休業手当金請求書」(暦月単位で作成)

介護休暇に関する所属所長の証明及び給与の支給に関する所属所長又は給与事務担当者の証明を得てください。

(イ) 「出勤簿」の写し(請求月の末日まで整理済みのもの)

(ロ) 請求期間に係る「給料諸手当支給明細書」の写し

(ハ) 「介護休暇請求書」の写し

イ 介護休業手当金の給付期間が変更になった場合

(7) 「介護休業手当金変更請求書」

介護休暇の期間について、変更前と変更後を記入の上、請求してください。

(イ) 「出勤簿」の写し(請求月の末日まで整理済みのもの)

(ロ) 請求期間に係る「給料諸手当支給明細書」の写し

(ハ) 「介護休暇請求書」の写し(変更になったとき)

(8) 計算例(令和2年4月1日以降に開始された介護休暇に係る介護休業手当金(給付率67/100)の場合)

(例) 令和00年11月2日~16日介護休暇を取得。標準報酬の等級及び月額 第22級 380,000円

給料月額	給料の調整額	教職調整額	寒冷地手当	教員特別手当	合計
330,600円	8,900円	13,224円	10,200円	5,100円	368,024円

日	月	火	水	木	金	土
1	②	3 (祝日)	④	⑤	⑥	7
8	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	14
15	⑬	17	18	19	20	21
22	23 (祝日)	24	25	26	27	28
29	30					

※ 介護休業手当金の給付対象日(カレンダーの○印の日): 10日(祝日含まない)

※ 要勤務日数 : 21日(祝日含む)

(7) 標準報酬日額の算出方法

$$\begin{matrix} \text{標準報酬月額} & & \text{法で定める数値} & & \text{標準報酬日額} \\ 380,000 & \times & 1/22 & = & 17,270 \text{円 (10円未満四捨五入)} \end{matrix}$$

(イ) 給付日額の算出方法

$$\begin{matrix} \text{標準報酬日額} & & \text{法で定める数値} & & \text{給付日額} \\ 17,270 & \times & 67/100 & = & 11,570 \text{円 (円未満切捨て)} \end{matrix}$$



(ウ) 介護休業手当金支給対象日に支給される給与（報酬日額）の算出方法

$\frac{(\text{給料月額 } 330,600 \text{ 円} + \text{給料の調整額 } 8,900 \text{ 円} + \text{寒冷地手当 } 10,200 \text{ 円})}{\text{要勤務日数 } 21 \text{ 日}} \dots \text{A (減額対象給与の日額)}$	} ここが マイナス の場合は 0円
$- \frac{(\text{給料月額 } 330,600 \text{ 円} + \text{給料の調整額 } 8,900 \text{ 円} + \text{寒冷地手当 } 10,200 \text{ 円}) \times 12 \text{ 月}}{7 \text{ 時間 } 45 \text{ 分} \times 5 \text{ 日} \times 52 \text{ 週} - 7 \text{ 時間 } 45 \text{ 分} \times \text{休日 } 18 \text{ 日}} \dots \text{B (1時間当たりの給与額)}$ $\times 7 \text{ 時間 } 45 \text{ 分} \dots \text{C (1日当たりの給与額)}$	
$+ \frac{(\text{教職調整額 } 13,224 \text{ 円} + \text{教員特別手当 } 5,100 \text{ 円})}{22} \dots \text{D (減額対象外給与の日額)}$	

A = (330,600 + 8,900 + 10,200) × 1/21 = 16,652.38 (端数処理せず)

B = ((330,600 + 8,900 + 10,200) × 12) ÷ (7.75 × 5 × 52 - 7.75 × 18) = 4,196,400 ÷ 1,875.5 = 2,237

(円未満四捨五入)

C = 2,237 × 7.75 = 17,336.75 (端数処理せず)

D = (13,224 + 5,100) × 1/22 = 832.90 (端数処理せず)

報酬日額 = (A - C) + D = (16,652.38 - 17,336.75 → マイナスのため 0) + 832.90 = 832 円 (円未満切捨て)

(注) 介護休業手当金と調整する「報酬日額」の算出方法については、次のような考え方になっています。

- ・勤務しないとき減額対象となる給与（給料月額、給料の調整額、地域手当、特勤手当、へき地手当、寒冷地手当）  
= 要勤務日数分の1（上記のA）
- ・勤務しないとき減額対象とならない給与（教職調整額、扶養手当、住居手当、教員特別手当等）  
= 22分の1（上記のD）

※通勤手当は調整の対象となりません。

(イ) 給与との調整後の介護休業手当金給付額の算出方法

給付日額	控除額(報酬日額)	給付対象日	請求金額
( 11,570	- 832 )	× 10日	= 107,380円



## 6 介護休暇補助金

会員が介護休暇（時間休を除く）の承認を受けたとき、連続して2週間以上の休暇を取得した場合介護休暇補助金が支給されます。

- (1) 支給額  
介護休暇30日毎に10万円、30日に満たない場合は5万円を支給。
- (2) 提出書類
  - ア 「介護休暇補助金請求書」
  - イ 「出勤簿」の写し
  - ウ 「介護休暇請求書」の写し

（最初に請求するとき又は介護休暇の期間が変更になったとき）
- (3) その他  
介護休暇補助金は介護休業手当金等の給付期間を超えた期間について支給されますので、介護休業手当金等と介護休暇補助金が重複して支給されることはありません。

(例) 介護休暇補助金が令和00年4月1日から翌年の3月31日までの場合

R00.4.1 (介護休暇初日)	R00.7.1 (3か月経過日)	翌年.3.31 (介護休暇最終日)
介護休業手当金	介護休暇補助金	

(1回目) R00.7.1~R00.7.30 (30日間)

(2回目) R00.7.31~R00.8.29 (30日間)

※以降、介護休暇30日毎に10万円支給

:

:

(9回目) 翌年.2.26~翌年.3.26 (30日間)

(10回目) 翌年.3.27~翌年.3.31 (5日間)

※10回目のみ、介護休暇30日に満たないため5万円支給