

## 欠勤、休業等で給与が減額又は無給になったとき

### 共 濟

#### 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。

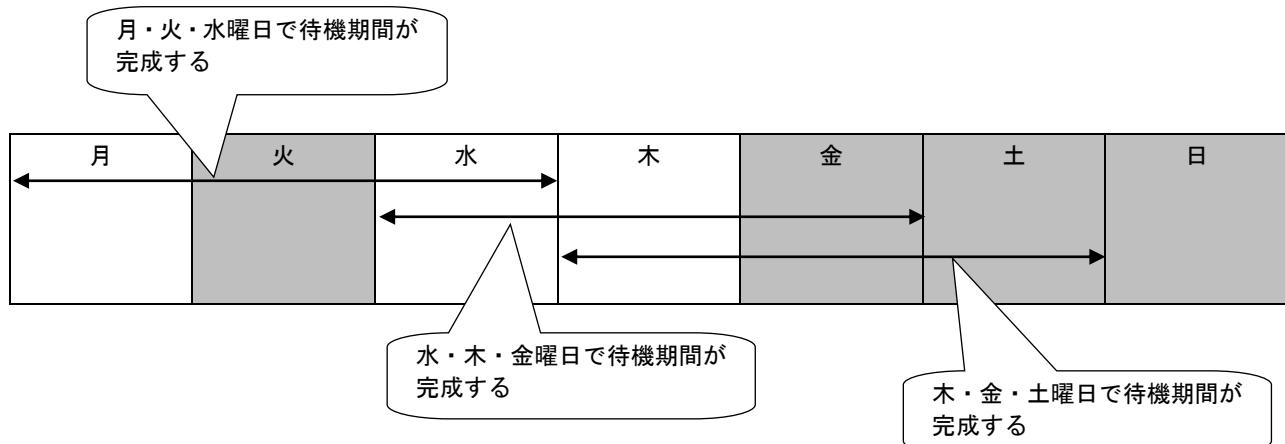
##### (1) 給付期間

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）

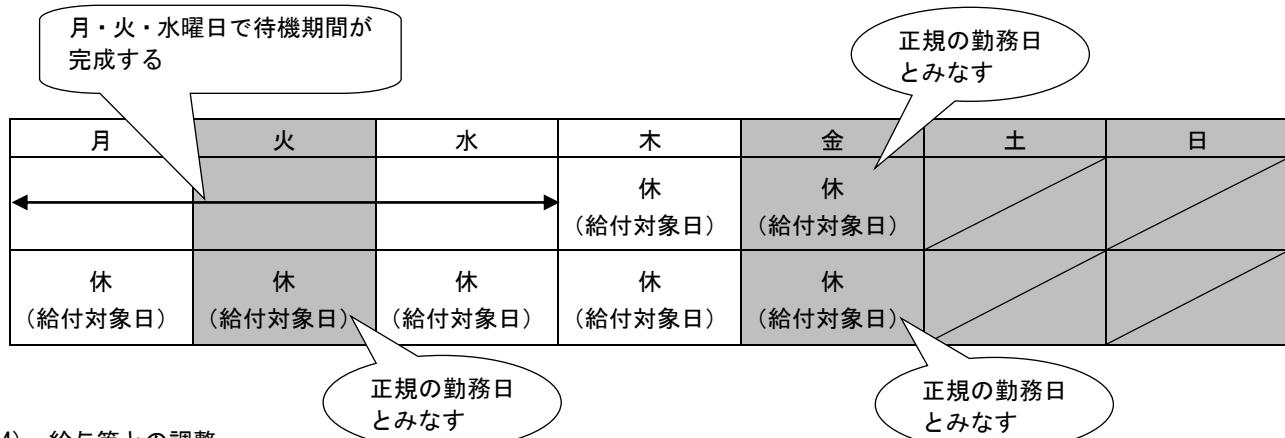
給付開始日の属する月以前の直近の継続した12か月の標準報酬月額を平均した額×1/22（10円未満四捨五入）  
(小数点以下第3位切捨て)

・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



#### (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ることになります。

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」(給与が支給されるとき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。)

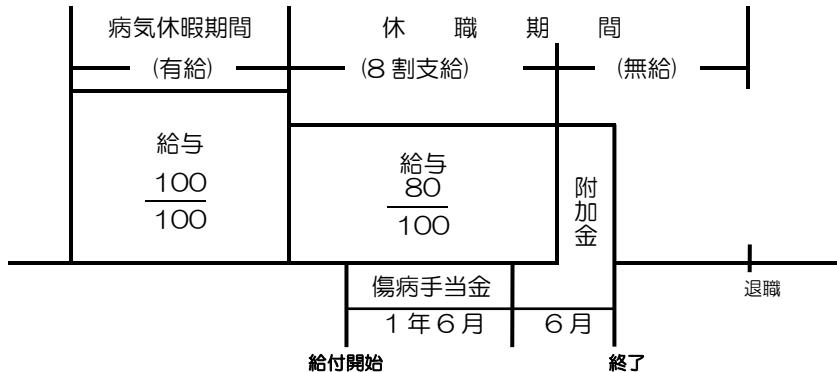
カ 「病気休暇関係書類及び休職等に関する辞令」の写し (最初に請求するときは病気休暇取得時から現在まで、休職期間延長のときはその都度提出してください。)

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。

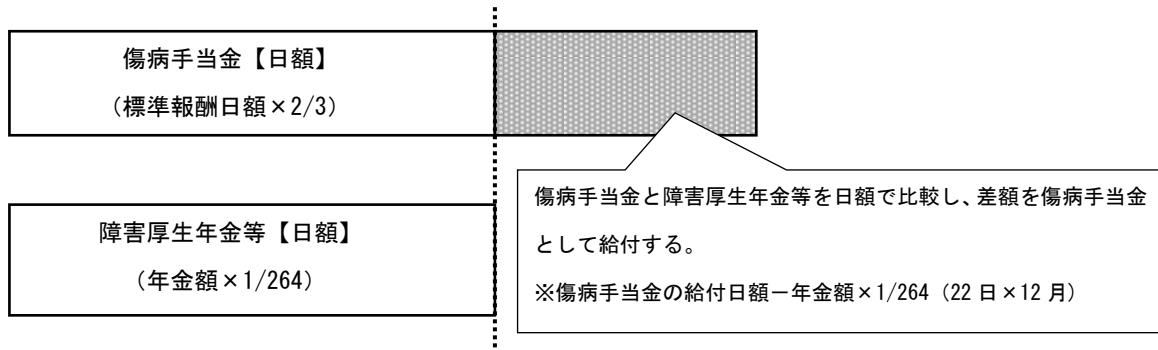
※傷病手当金の給付開始後、給付日額と報酬日額の差額が生じず傷病手当金が給付されない期間があっても、給付開始から1年6か月で傷病手当金は終了します。

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ので、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くても、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) 納付額

傷病手当金と同じです。

(3) 納付対象日

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) 納与等との調整

ア 納与との調整

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	引き続く 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) 納付額

欠勤した期間 1 日につき、標準報酬日額の 50／100

(3) 納付対象日

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) 納与等との調整

ア 納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) 紹介されるとき

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) 紹介期間

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（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。

※ 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) 紹介額

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) 紹介対象日

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) 紹介との調整

紹介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」

（イ）「育児休業に関する辞令」の写し

#### イ 育児休業手当金の紹介期間が変更になった場合

（7）「育児休業手当金変更請求書」

（イ）「育児休業期間変更に関する辞令」の写し

（ウ）特別の事情に該当する紹介期間延長の場合は（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

$$\begin{array}{rcl} \text{標準報酬月額} & & \text{標準報酬日額} \\ 260,000 & \times & 1/22 \\ & & = 11,820 \text{円} \quad (10 \text{円未満四捨五入}) \end{array}$$

##### （イ）紹介日額の算出方法

$$\begin{array}{rcl} \text{標準報酬日額} & & \text{給付日額} \\ 11,820 & \times & 67/100 \\ & & = 7,919 \text{円} \quad (\text{円未満切り捨て}) \end{array}$$

##### （ウ）育児休業手当金給付額の算出方法

$$\begin{array}{rcl} \text{給付日額} & & \text{給付日数(各月の土日を除いた日数)} & \text{給付額} \\ 7,919 & \times & 23 \text{日} & = 182,137 \text{円} \end{array}$$

#### イ 育児休業181日目以降の期間

##### （ア）標準報酬日額の算出方法 上記アの（7）のとおり

##### （イ）給付日額の算出方法

$$\begin{array}{rcl} \text{標準報酬日額} & & \text{標準報酬日額} \\ 11,820 & \times & 50/100 \\ & & = 5,910 \text{円} \quad (\text{円未満切り捨て}) \end{array}$$

(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
5,910	×	23日 = 135,930円

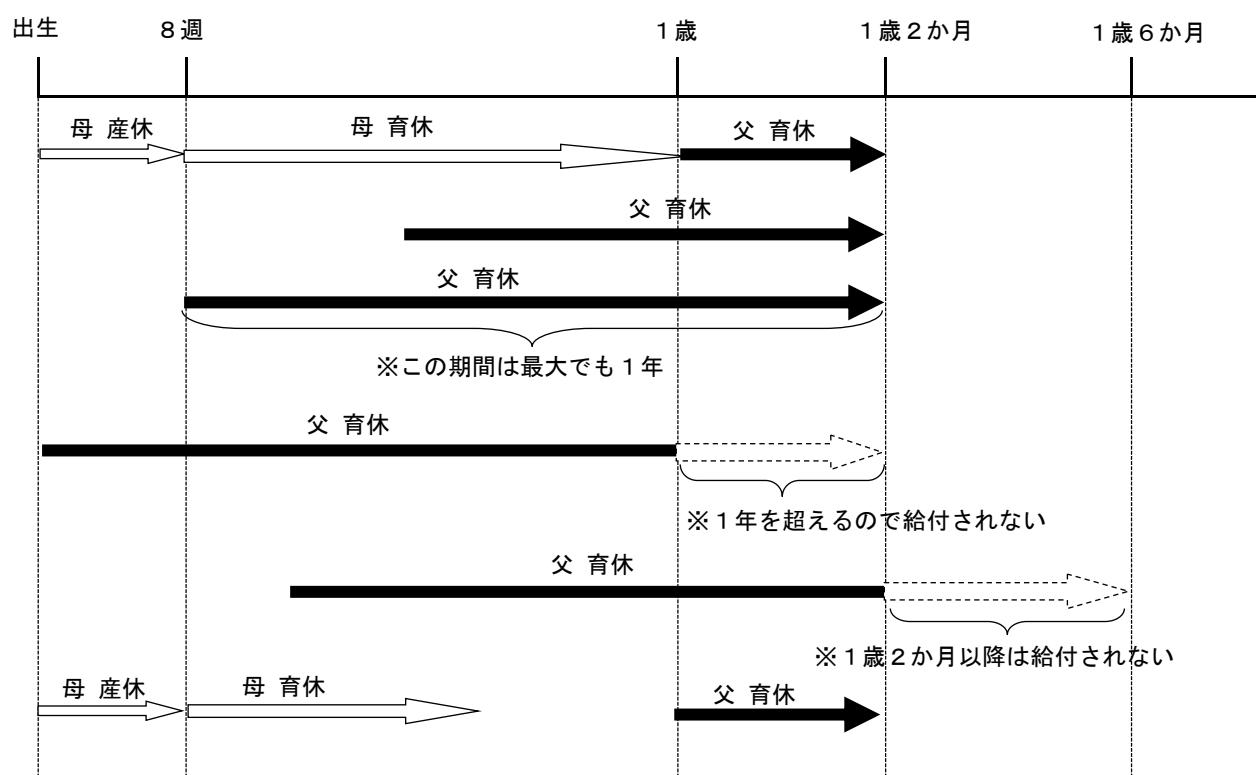
(8) パパ・ママ育休プラスによる支給期間の延長について

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。(速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等の利用を希望しているものであると組合が認める場合に限る。→(10)を参照)	(10)を参照
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っては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) (9)の1の「速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等の利用を希望しているものであると組合が認める場合」とは、次のア～ウのいずれの要件も満たす場合です。

また、当該要件を満たすことを確認するため、以下の書類の提出が必要です。

- ・ 育児休業手当金支給対象期間延長事由認定申告書(以下「申告書」という。)
- ・ 市町村に提出した保育所等の利用申込書の写し(以下「利用申込書」という。)
- ・ 市町村より発行された保育所等における保育が当面行われないことが明らかとなる通知(以下「入所保留通知書等」という。)

ア 市町村に対して、育児休業の申出に係る子が1歳に達する日までに保育利用の申込を行っていること。

ただし、保育所等における保育を希望し、市町村に対して、育児休業の申出に係る子が1歳に達する日までに保育利用の申込を行おうとしたものの、一定の理由により申込ができなかつた場合は、申告書の理由欄へ記入し、医師の診断書や障害者手帳の写し等を添付すること。

「一定の理由」とは、育児休業の申出に係る子の疾病や障害により特別に配慮が必要であり、市町村から保育体制が整備されていない等の理由により、申込の受付ができないとされた場合が該当し、市町村への相談なく組合員の判断のみによって申込を行わなかつた場合はこれに該当しない。

なお、「一定の理由」に該当する場合は、下記イ及びウの確認は要さない。

イ アの申込の内容が、速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等を希望しているものであると認められるものとして、次の①～③のいずれも満たすものであること。

- ① 利用(入所)開始希望日を育児休業の申出に係る子が1歳に達する日の翌日以前の日としていること。

なお、子が1歳に達する日の翌日より相当前の日を利用(入所)開始希望日として保育利用の申込を行い、入所保留通知書等の交付を受けている場合は、交付年月日が、子が1歳に達する日の翌日の2か月前(4月入所の申込の場合は3か月前)の日以降の入所保留通知書等を添付すること。なお、交付年月日が当該日よ

り前の日付の入所保留通知書等しかなく、入所保留中は市町村から新たな入所保留通知書等が発行されない場合は、申告書の理由欄に子が1歳に達する日の翌日において保育が実施されていないことを記載の上、直近の入所保留通知書等（当該子が1歳に達する日の翌日が保留の有効期限内にあるものに限る。）を添付すること。

ただし、子が1歳に達する日の翌日の属する月について、市町村が保育利用の募集を行っていない場合は、利用（入所）開始希望日を当該育児休業の申出に係る子が1歳に達する日の翌日から2か月以内としていること。

この場合においては、申告書の理由欄にその旨を記載の上、当該市町村が保育利用の募集を行っていないことが確認できる書類（市町村が作成している資料やホームページ）、利用申込書及び入所保留通知書等を添付すること。

② 市町村に対して、入所保留扱いとなることや育児休業を延長することを積極的に希望する旨の意思表示を行っていないこと。

「入所保留扱いとなることや育児休業を延長することを積極的に希望する旨の意思表示」とは、「保育所等への入所を希望していない」、「育児休業からの職場復帰の意思がない」、「育児休業の延長を希望する」、「入所保留となることを希望する」など、職場復帰や保育所等への入所の意思がないことが入所申込時に明示的に意思表示されている場合が該当し、選考結果次第では育児休業を終了して職場復帰するつもりがあることが読み取れる旨の意思表示はこれに該当しない。

③ 利用（入所）希望の保育所等が、合理的な理由なく通所に片道30分以上要する保育所等のみとなっていること。

また、通所時間が30分以上となっている場合は、合理的な理由に該当することを確認する。「合理的な理由」とは、以下の場合をいう。

a 利用（入所）希望の保育所等が以下のいずれかを満たす場合

- ・ 組合員又はその配偶者の通勤の途中で利用できる場所にある場合
- ・ 勤務先（配偶者の勤務先を含む。）からの片道の通所時間が30分未満の場所にある場合

b 自宅から30分未満で通所できる保育所が無い場合

c 自宅から30分未満で通所できる保育所等では、職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できない場合

d 子の疾病や障害により特別に配慮が必要であり、自宅から30分未満で通所できる保育所等が無い場合  
→医師の診断書や障害者手帳の写し等を添付

e 兄弟姉妹と同じ保育所等の利用（入所）を希望する場合

→兄弟姉妹の在籍証明書等を添付

f 自宅から30分未満で通所できる保育所等が、いずれも過去3年以内に、児童への虐待等について県又は市町村から行政指導等を受けていた場合  
→当該保育所等が行政指導等を受けた事実に関する市町村の公表資料、保育所等の公表資料等を添付

ウ 育児休業の申出に係る子が1歳に達する日の翌日の時点で保育が実施されないこと。ただし、当該子について、これまでにやむを得ない理由なく保育の利用を辞退した場合を除くこと。

「やむを得ない理由」とは、申込を行ったときから内定を辞退したときまでの間に住所や勤務場所等の変更その他これらに準ずる事情の変更があり、内定した保育所等に子を入所させることが困難となった場合が該当する。

エ 子が1歳6か月に達する日後の期間について育児休業等をすることが必要と認められる場合においては、ア～ウを準用すること。

例えば、子が1歳6か月に達する日後の期間について、子が1歳に達する日の翌日において保育所等に入所できず支給対象期間の延長を行っており、引き続き入所できない状況が続いている場合も、再度の支給対象期間の延長に際しては、原則1歳6か月に達する日後の期間について、保育所等における保育の実施を希望し、申込を行っているが、保育の実施が行われない旨の新たな確認書類を提出すること。

ただし、市町村から新たな証明書等が発行されない場合（入所保留通知書等の保留の有効期限が到来していない、1歳に達する日の翌日に係る申込時以降新たな申込の機会がなかった等）は、申告書にその旨を記載すること。

## （11）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) 納付されるとき

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) 納付期間

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) 納付額

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) 納付対象日

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) 納与との調整により、実際には祝祭日は給付されません。

### (5) 納与との調整

納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）

##### (ウ) 請求期間に係る「給料諸手当支給明細書」の写し

##### (エ) 「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）

##### (ウ) 請求期間に係る「給料諸手当支給明細書」の写し

##### (エ) 「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	⑯	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

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

(8) 給付日額の算出方法

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

(9) 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

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

$$A = (330,600 + 8,900 + 10,200) \times 1/21 = 16,652.38 \text{ (端数処理せず)}$$

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

(円未満四捨五入)

$$C = 2,237 \times 7.75 = 17,336.75 \text{ (端数処理せず)}$$

$$D = (13,224 + 5,100) \times 1/22 = 832.90 \text{ (端数処理せず)}$$

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

(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、特地勤務手当、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。

(I) 給与との調整後の介護休業手当金給付額の算出方法

$$\begin{array}{cccc} \text{給付日額} & \text{控除額(報酬日額)} & \text{給付対象日} & \text{請求金額} \\ (11,570 - 832) \times 10 \text{ 日} & & & = 107,380 \text{ 円} \end{array}$$



## 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

## 共 濟

### 7 育児休業支援手当金

育児休業支援手当金は、組合員が子の出生直後の一定期間に両親ともに育児休業の承認を受けて学校等を休むときに、育児休業期間中の所得を保障するための給付です。

#### (1) 給付される時

次の要件をいずれも満たす場合に給付されます。

#### 【支給要件】

① 組合員	対象期間（下記ア）内に育児休業等を通算して14日以上取得している
② 配偶者	子の出生日から56日を経過する日の翌日までに育児休業等を通算して14日以上取得している ※下記イに該当する場合は①のみ満たしていれば支給対象

#### ア 対象期間

(ア) 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をしなかった場合  
⇒その子の出生日から起算して56日を経過する日の翌日まで

(イ) 組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業等をした場合  
⇒次の表のとおりです。

子の出生日	いつから	いつまで
出産予定日より前	子の出生日	出産予定日から起算して 112日を経過する日の翌日
出産予定日と同日	子の出生日	子の出生日から起算して 112日を経過する日の翌日
出産予定日より後	出産予定日	子の出生日から起算して 112日を経過する日の翌日

#### イ 組合員の支給要件（上記①）のみ満たしていれば支給対象となる場合

(ア) 組合員の配偶者が産後休業等を取得した場合  
(イ) 組合員に配偶者がいない場合、配偶者が労働者ではない場合、自営業やフリーランス等で事業所に雇用されていない場合 等  
詳しくは別紙「育児休業支援手当金における『組合員の支給要件のみ満たしていれば対象となる場合』について」をご確認ください。

#### (2) 給付期間

育児休業等の期間が28日に達する日まで

※週休土曜日や日曜日は除かれますが、これらの日と重ならない祝祭日は給付されます。そのため、実際の支給日数は28日よりも少なくなります。

※育児休業等の期間が28日に達する前に、同一の子について次に該当した場合は原則として給付が終了します。

- ・組合員が複数回の育児休業等を取得することが妥当である場合として、育児休業手当金が支給されるものを2回以上取得する場合に該当しない2回目以降の育児休業等を開始した場合
- ・5回以上の育児休業等をした場合
- ・育児休業等の日数が通算して28日に達した場合

### (3) 給付額

対象期間内に育児休業等をした日1日につき、標準報酬日額の13%に相当する金額

※標準報酬日額＝標準報酬月額×1/22 (10円未満四捨五入)

※給付上限日額あり

例) 標準報酬月額 260,000円、当月の給付対象となる日数 20日(土日を除いた日数)

#### ア 標準報酬日額の算出方法

$$\begin{array}{lll} \text{標準報酬月額} & \text{法で定める数値} & \text{標準報酬日額} \\ 260,000\text{円} & \times 1/22 & = 11,820\text{円} \text{ (10円未満四捨五入)} \end{array}$$

#### イ 給付日額の算出方法

$$\begin{array}{lll} \text{標準報酬日額} & \text{法で定める数値} & \text{給付日額} \\ 11,820 & \times 13/100 & = 1,536\text{円} \text{ (円未満切り捨て)} \end{array}$$

#### ウ 育児休業支援手当金給付額の算出方法

$$\begin{array}{lll} \text{給付日額} & \text{給付日数(土日を除いた日数)} & \text{給付額} \\ 1,536\text{円} & \times 20\text{日} & = 30,720\text{円} \end{array}$$

### (4) 給与との調整

育児休業等に係る期間について、給与が支給される事例が発生した場合は当支部にご相談ください。

### (5) 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。

なお、組合員が(1)イに該当する場合は別紙「育児休業支援手当金における『組合員の支給要件のみ満たしていれば対象となる場合』について」で提出書類をご確認ください。

ア 「育児休業支援手当金請求書」

イ 組合員の配偶者であることが確認できる書類

(世帯全員について記載された「住民票」の写し(続柄が記載されたものに限る)等)

ウ 子の出生日が確認できる書類

(世帯全員について記載された「住民票」の写し(続柄が記載されたものに限る)、「母子健康手帳」の写し等のいずれか)

エ 組合員の「育児休業に関する辞令」の写し

オ 配偶者が育児休業等を取得したこと及びその期間が確認できる書類の写し

(「育児休業に関する辞令」、「育児休業取得通知書」、その他勤務先発行の育児休業を取得したことを証明する書類等のいずれか)

※配偶者が当支部の組合員である場合及び(1)イに該当する場合は提出不要です。

カ 育児休業等に係る子の出産予定日が確認できる書類

(「母子健康手帳」の写し、医師の発行する証明書類等のいずれか)

※組合員が産後休業等を取得した場合のみ必要です。

育児休業等の期間が変更となった場合は、次の書類をご提出ください。

ア 「育児休業支援手当金変更請求書」

イ 「育児休業期間変更に関する辞令」の写し

#### (6) 経過措置

育児休業等を令和7年4月1日より前に開始した場合、取扱について次の通りです。

組合員の育児休業等取得日	令和7年4月1日から起算
(1) アの対象期間	実際の出産予定日又は出生日から起算（取扱に変更なし）
配偶者の育児休業等取得日	実際の育児休業等の開始日から起算（取扱に変更なし）

組合員については対象期間内かつ令和7年4月1日以降に育児休業等を14日以上取得していることが要件となります（対象期間及び配偶者の要件については(1)②と同様です。）。

※子の生年月日について、組合員が産後休業等を取得しない場合は令和7年2月17日以降、産後休業を取得した場合は令和6年12月23日以降（出産予定日に出生した場合）に出生した子が該当します。

#### (7) その他

組合員が雇用保険法の規定による出生後休業支援給付金の支給を受ける場合、共済組合からは育児休業支援手当金を支給しません。

## 8 育児時短勤務手当金

育児時短勤務手当金は、組合員が2歳に満たない子を養育するために時短勤務したときに、育児時短勤務中の所得を保障するための給付です。

#### (1) 給付される時

組合員が、2歳に満たない子を養育するため、育児時短勤務の承認を受けて勤務時間を短縮した場合に給付されます。

#### 【育児時短勤務に該当するもの】

- ① 育児短時間勤務（初日及び末日を明らかにして承認を請求したものに限る。）
- ② 部分休業（初日及び末日を明らかにして承認を請求したものに限る。）
- ③ 雇用保険法第61条の12第1項に規定する育児時短就業

#### (2) 給付期間

育児時短勤務を開始した日の属する月から、育児時短勤務を終了した日の属する月まで給付されます（支給対象月）。なお、次の要件をいずれも満たす必要があります。

#### 【支給要件】

- ① その月の初日から末日まで、引き続いて組合員であること。
- ② その月の初日から末日まで、引き続いて育児休業手当金または介護休業手当金の支給を受けることができる休業をしていないこと。

※1日でも育児休業手当金または介護休業手当金の支給を受ける休業をしなかった日があれば支給対象月になります。

※育児時短勤務に伴う報酬の減額が翌月に反映される場合でも、育児時短勤務が終了した日の属する月の翌月は手当金の対象外です。

例)

資格取得	育児休業開始	育児休業終了	育児時短勤務開始	資格喪失
H24. 4. 1	R6. 10. 1	R7. 4. 29	R7. 4. 30	R7. 8. 30

⇒支給対象月はR7.4～R7.7

※R7.4は育児休業手当金の対象となる休業をしなかった日があるため、支給対象。

ただし、育児時短勤務を終了する日までに次の事由に該当した場合は給付終了月が異なります。

子を養育しないこととなった場合	その日が属する月まで給付
<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の死亡</li> <li>・子の離縁又は養子縁組の取消</li> <li>・子がほかの者の養子となったことその他の事情により当該子と同居しないこととなったこと</li> <li>・組合員が特別養子縁組の成立について請求した家事審判事件が、特別養子縁組の成立の審判が確定することなく終了したこと</li> <li>・養子縁組里親である組合員への委託の措置が解除されたこと</li> <li>・組合員の疾病、負傷又は身体上若しくは精神上の障害により、子が2歳に達するまでの間に、当該子を養育することができない状態になったこと</li> </ul>	
育児時短勤務に係る子が2歳に到達した場合	子の2歳の誕生日の前々日が属する月まで給付
新たに産前産後休業や介護休業、育児休業を開始した場合	その日の前日が属する月まで給付
他の2歳に満たない子に係る育児時短勤務を開始した場合	その日の前日が属する月まで給付 ※当該月は新たに開始した他の子にかかる育児時短勤務の支給対象月となる。

### (3) 給付額

育児時短勤務の期間1月につき、当月の報酬の額（※1）の10%が給付されます。

例1) 当月の報酬の額が標準報酬月額（※2）の90%未満

標準報酬月額が300,000円、報酬の額が240,000円（標準報酬月額の80%）

$$240,000 \text{円} \times 10\% = 24,000 \text{円}$$

例2) 当月の報酬の額が標準報酬月額（※2）の90%以上100%未満

標準報酬月額が300,000円、報酬の額が285,000円（標準報酬月額の95%）

この場合は次のとおり計算します。

① 育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額

② 当月の報酬の額

$$③ ① \times 0.01 \times \frac{(① - ②)}{① \times 0.1}$$

$$\text{給付額} = \frac{① - (② + ③)}{②} \times ② \text{ (円未満切り捨て)}$$

（※小数点第5位四捨五入）

①育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額

→300,000 円

②当月の報酬の額

→285,000 円

$$\text{③ } 300,000 \text{ 円} \times 0.01 \times \frac{(300,000 \text{ 円} - 285,000 \text{ 円})}{300,000 \text{ 円} \times 0.1} = 1,500 \text{ 円}$$

$$\begin{aligned} \text{給付額} &= \frac{\text{①}300,000 \text{ 円} - (\text{②}285,000 \text{ 円} + \text{③}1,500 \text{ 円})}{\text{②}285,000 \text{ 円}} \times \text{②}285,000 \text{ 円} \\ &= 0.0474 \text{ (小数点第5位四捨五入)} \times 285,000 \text{ 円} \\ &= 13,509 \text{ 円 (円未満切り捨て)} \end{aligned}$$

#### ※1 報酬

- ・その月に支給される給料及び手当の合計です。
- ・ただし、期末手当、勤勉手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、災害派遣手当（武力攻撃災害派遣手当及び特定新型インフルエンザ等対策派遣手当を含む。）、退職手当、3月を超える期間ごとに支給される手当を除きます。
- ・通勤手当が複数月分として一括して支給される場合（公共交通機関の定期券や回数券を使用している場合等）は、1か月あたりの金額を算出して報酬に含めます。
- ・寒冷地手当については、当年7月1日前の1年間に受けた寒冷地手当の総額の12分の1の額を各月の報酬に含めます。（育児休業等により寒冷地手当が支給されない期間がある場合、当年4/1～7/1に復職した場合は復職の日前1年間に寒冷地手当が支給されたとした場合の総額、7/2～3/31に復職した場合は当年度に支給される予定の総額のそれぞれ12分の1の額を各月の報酬に含めます。）
- ・育児時短勤務の期間中に、別の事由（介護休業、病気休暇等）により報酬が減額された場合は、当該事由による減額後の報酬を計算に使用します。
- ・給与改定以外の理由で過去の報酬の額が変更となった場合（発令誤りや誤支給等）は、当該月の育児時短勤務手当金について再計算が必要です。
- ・当月の報酬が確定した後に当月中から開始する育児時短勤務が承認され、翌月以降に当該月の報酬を減額調整した場合は、育児時短勤務を開始した日の属する月の報酬から減額調整します。

例)・5月分給与について満額支給された後に5/25から育児時短勤務を開始

・育児時短勤務の対象となる日について、6月分給与で減額調整

⇒ 5月分の報酬から減額調整されるものとして育児時短勤務手当金を計算

※制度上、育児時短勤務に伴う給与の減額が翌月に反映される場合（職員の育児休業等に関する条例第26条に規定する部分休業等）はこの例には該当しません。

#### ※2 計算に使用する標準報酬月額

- ・育児時短勤務を開始した日の属する月の標準報酬月額を計算に使用します。
- ・他の2歳の子に係る育児時短勤務を開始した場合等、育児時短勤務の様態が変更になった場合について次のとおりです。

例) 前後の育児時短勤務が引続く

時短勤務A: 4/1～5/15、時短勤務B: 5/16～9/30

⇒Bの期間は当初の育児時短勤務に係る標準報酬月額（4/1の額）を計算に使用

例) 前後の育児時短勤務に空白期間がある

時短勤務A: 4/1～5/15、時短勤務B: 5/17～9/30

⇒Bの期間は当該育児時短勤務を開始した日の標準報酬月額（5/17の額）を計算に使用

育児時短勤務を開始した日の属する月の標準報酬月額が、雇用保険法に定める基準報酬月額相当額を超える場合は、当該標準報酬月額を基準報酬月額相当額と読み替えて、給付額を計算します。  
給付額と当月の報酬の額との合計額が、雇用保険法に定める支給限度額を超えるときは、支給限度額から当月の報酬の額を減じて得た額が給付されます。

遡及して給与改定があった場合は、差額調整が行われた月を起算月として、差額分を除いて算出します。

例) 給与が遡及して改定され、4~11月分給与の差額が12月に支給された場合

4~11月 手当金の額は再計算しない

12月 4~11月支給分給与の差額を除いた額を当月の報酬の額として手当金の額を算定

#### (4) 提出書類

支給対象月ごとの請求も、複数の支給対象月をまとめての提出も可能です。

ア 「育児時短勤務手当金請求書」

イ 育児短時間勤務に関する所属機関の長の証明書（辞令の写し等）

※育児時短勤務期間中の1週間の所定勤務時間が記載されていない場合は、1週間の所定勤務時間を確認できる書類の写しを併せて添付してください。

ウ 請求月の「給与支給明細書」の写し

※当該月の給与について追給や戻入が行われた場合は追給・戻入が行われた月のものも添付すること。

エ 「出勤簿」の写し（請求月の末日まで整理済みのもの）

オ 育児時短勤務に係る子の生年月日が確認できる書類

（「母子健康手帳」、「住民票記載事項証明書」又は「戸籍謄本」の写し、医師の診断書等のいずれか）

※育児休業手当金又は育児休業支援手当金の請求時にこれらの書類を提出している場合は添付不要。

カ 短縮前の1週間の所定勤務時間が確認できる書類（「出勤簿」の写し、「任用条件通知書」の写し等）

※フルタイム勤務の場合は不要。

育児時短勤務手当金請求書の提出後に記載内容に変更が生じた場合は、あらためて変更後の内容により「育児時短勤務手当金（変更）請求書」及び上記イ～エを提出してください。

#### (5) 給付しない場合

次に該当する場合、育児時短勤務手当金は給付されません。

ア 同一の育児時短勤務について、雇用保険法の規定による育児時短就業給付金、高年齢雇用継続給付金、高年齢再就職給付金の支給を受けることができるとき

イ 当月の報酬の額が、育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬月額の100%以上であるとき

ウ 当月の報酬の額が、雇用保険法の規定による支給限度額以上であるとき

エ 当月の育児時短勤務手当金の額が、雇用保険法の規定による最低限度額以下であるとき

#### (6) 経過措置

令和7年4月1日より前に育児時短勤務を開始した場合は、令和7年4月1日に当該育児時短勤務を開始したものとして取り扱います。

手当金の額の計算に使用する標準報酬月額は、施行日の属する月（令和7年4月）の標準報酬月額となります。