§１０　欠勤・休業等で給料が減額又は無給になったとき

§１０の１　育児休業を取得したとき

掛金免除申請書の提出

《共済組合》《県互助組合》　§５の２　掛金（保険料）・負担金の免除に係る手続を参照してください。

貸付金の償還猶予を受けるとき

§１８-027頁の「貸付金の償還猶予を受けるとき」を参照してください。

§１０の１の（１）　育児休業手当金の請求（法第70条の２、第71条、施行令第24条、施行規程第115条の２、第174条、運用方針第70条関係、第71条関係、運用方針施行規程第115条の２関係、運営規則第21条）

１　支給要件

組合員が、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第２条第１項、又は地方公務員の育児休業等に関する法律第２条第１項の規定により育児休業を取得した場合、育児休業手当金が支給されます。

ただし、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ついては、共済組合からの支給は行えませんので、公共職業安定所（ハローワーク）等で手続をしてください（育児休業の分割取得、出生時育児休業（産後パパ育休）にかかわって、共済組合から支給できる場合があります。）。

２　支給期間

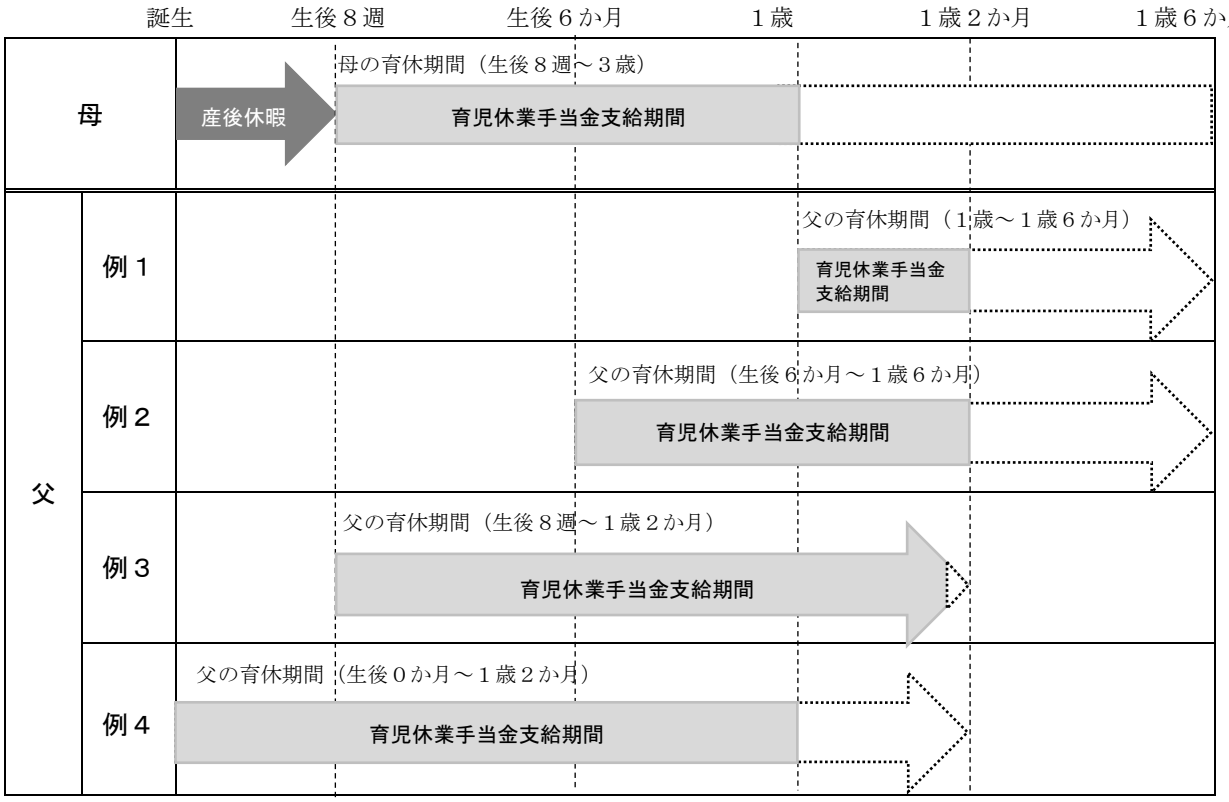
（１）　基本の支給期間（全員対象となる期間）

育児休業により勤務に服さなかった期間で、当該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）までの期間（日曜日及び土曜日を除く。）

（２）　父母がともに育児休業を取得する場合（いわゆる**「パパ・ママ育休プラス」制度**を利用して育児休業を取得した場合）の支給期間

組合員の配偶者が当該子の１歳に達する日以前に育児休業を取得しており、かつ組合員が当該子について育児休業を取得した場合は、当該子が１歳２ヶ月に達する日まで最大１年の期間（その子の出生の日及び産後の休業期間を含む。）（法70条の２第２項）

「パパ・ママ育休プラス」制度に係る育児休業手当金の支給例



【 母が、産後休暇を取得後、当該子が３歳に達する日まで育児休暇を取得する場合 】

母に対する育児休業手当金 ： 育児休業開始日から子が１歳に達する日まで支給（10 か月と数日間）

※ 子の出生の日・産後休暇期間（８週間）と合計で１年間

【 上記の場合において、父が次のとおり育児休業を取得するとき 】

例１… 子が１歳に達した日の翌日から１歳６か月まで育児休業を取得する。

父に対する育児休業手当 ： 育児休業開始日から子が１歳２か月に達する日まで支給（２か月間）

例２… 子が６か月から１歳６か月まで育児休業を取得する。

父に対する育児休業手当金 ： 育児休業開始日から子が１歳２か月に達する日まで支給（８か月間）

例３… 母の産後休業終了後、母の育児休業開始と同時に、子が生後８週から１歳２か月に達する日まで（１年と数日の間）育児休業を取得する。

父に対する育児休業手当金 ： 育児休業開始日から子が１歳８週に達する日まで１年間支給

例４… 子の出生の日から１歳２か月に達するまで育児休業を取得する。

父に対する育児休業手当金 ： 育児休業開始日から子が１歳に達する日まで１年間支給

※ 例４は、「基本の支給期間」と支給期間に相違なし。

（３） 延長要件に該当する場合

【延長時】

１歳時点（又は再取得時点）で、次の表に掲げる延長事由に該当する場合、１歳６か月に達する日までの間で、延長要件が継続する期間

【再延長時】

１歳６か月時点（又は再取得時点）で、次の表に掲げる延長事由に該当する場合（１歳から１歳６か月に達する日までの間に、育児休業等を取得中でありながら、育児休業手当金を支給されていなかった期間がある者を除く。）、２歳に達する日までの間で、延長要件が継続する期間

《支給延長事由及び請求書に添付する確認事項》

延　長　事　由		請求書に添付する確認事項
ア	育児休業の申出に係る子について、保育所等（**注１**）での保育実施を希望し、申込みを行っているが、その子が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（**注２**） （注１）「保育所等」とは保育所（児童福祉法第39条第1項に規定するものに限る。）、認定こども園（※）及び家庭的保育事業等（※）（※児童福祉法第24条第2項に規定するものに限る。）を含みます。 （注２）アについては、**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）又は１歳６か月に達する日の翌日までを保育所等の入所日として**、１歳に達する日（１歳の誕生日の前日）又は１歳６か月に達する日までに申込みを行ったが保育が実施されない場合が該当します。	・市町村が発行した保育所等の入所不承諾の通知書など、当面保育所等において保育が行われない事実を証明する書類 （証明書の発行が行われない場合は、別に定める所属所長の証明印が押印された証明書（様式集§10-032頁）） ・育児休業手当金支給対象期間延長事由認定申告書（§10-041頁） ・市町村に保育所等の利用（入所）申込をしたときの申込書の写し※ ※「すべてのページ」の写しを提出してください。電子申請で申込をした場合は「申込内容の画面を印刷したもの」が必要です。なお、申込内容を変更した場合は、変更後の申込書の写しが必要です。
イ	養育を行っている配偶者が死亡した場合	・世帯全員について記載された住民票の写し ・母子健康手帳の写し
ウ	養育を行っている配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合	・保育を予定していた配偶者の状態についての医師の診断書等 ・母子健康手帳の写し
エ	養育を行っている配偶者が婚姻の解消その他の事情により育児休業の申出に係る子と同居しないこととなった場合	・世帯全員について記載された住民票の写し ・母子健康手帳の写し
オ	養育を行っている配偶者が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週間を経過しない場合	・母子健康手帳の写し

カ	育児休業の申出をした組合員について、産前産後休業の開始により、前の子の育児休業が終了し、新たに生まれる子の産前産後休業が終了する日（産前産後休業の終了後に引き続き、産前産後休業の期間中に出産した子に係る新たな育児休業が始まった場合は、育児休業が終了する日）までに、当該産前産後休業に係る子の全てが、次のいずれかに該当することとなった場合。 (ｱ)　死亡したとき。 (ｲ)　養子となったことその他の事情により当該組合員と同居しないこととなったとき。	・世帯全員について記載された住民票の写し ・母子健康手帳の写し
キ	育児休業の申出をした組合員について、介護休業の開始により、育児休業の申出に係る子の育児休業が終了した場合で、当該介護休業が終了する日までに、当該介護休業に係る対象家族が、次のいずれかに該当することとなった場合。 (ｱ)　死亡したとき。 (ｲ)　離婚、婚姻の取消、離縁等により当該対象家族と組合員との親族関係が消滅したとき。	・世帯全員について記載された住民票の写し ※　対象家族と別居の場合は戸籍の除票も必要となります。
ク	育児休業の申出をした組合員について、新たに育児休業を開始したことにより、前の子の育児休業が終了した場合で、新たに開始した育児休業が終了する日までに、当該新たな育児休業に係る子の全てが、次のいずれかに該当することとなった場合。 (ｱ)　死亡したとき。 (ｲ)　養子となったことその他の事情により当該組合員と同居しないこととなったとき。 (ｳ)　特別養子縁組（民法第817条の２第１項の規定による請求）に係る家事審判事件が終了したとき（同項に規定する特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童自立支援施設又は児童養護施設等に入所させる（児童福祉法第27条第１項第３号の規定による）措置が解除されたとき。	(ｱ)及び(ｲ)の場合 ・世帯全員について記載された住民票の写し ・母子健康手帳の写し (ｳ)の場合 ・審判書の写し又は措置解除決定通知書の写し

（注）カ～クについて、対象となるのは１歳の時点で上記ア～オのいずれかの延長要件に該当し、当初の育児休業が別の休業に切り替わるまでの間、延長要件に該当し続けていた者のみとなります。

３　給付の対象日

育児休業期間のうち日曜日及び土曜日を除いた日が給付の対象になります。

正規の勤務日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の１月３日までの日に当たっても支給されます。ただし、これらの日が日曜日及び土曜日であるときは対象になりません。

４　算定方法及び支給額

１月ごとに計算し支給されます。支給額は、育児休業を取得した日が180日（注１）に達するまでの期間は、標準報酬日額（注２）の100分の67に相当する金額の、１月の給付対象休業日数分、育児休業を取得した日が181日以降の給付は、標準報酬日額の100分の50に相当する金額の、１月の給付対象休業日数分です。ただし、給付日額には給付上限額があり、上限額を上回る場合は、上限額で給付されます。（§１０-006頁参照）

（注１）　180日とは、育児休業を取得した日が180日に達する日（週休日、祝日、年末年始を含む。）までのことをいい、給付対象日数が180日ではありません。

（注２）　標準報酬日額とは、標準報酬月額の22分の１です。

（１）　算定方法

①　標準報酬日額の計算

標準報酬日額　＝　標準報酬月額　×　$\frac{1}{22}$　（10円未満四捨五入）

②　育児休業を取得して180日目までの給付

給付日額　＝　標準報酬日額　×　$\frac{67}{100}$　（円未満切捨て）【給付上限額あり】

給付月額　＝　給付日額【上限額以上の場合は上限額】×　給付対象休業日数

③　②の期間以後の給付

給付日額　＝　標準報酬日額　×　$\frac{50}{100}$　（円未満切捨て）【給付上限額あり】

給付月額　＝　給付日額【上限額以上の場合は上限額】×　給付対象休業日数

（２）　算定事例

育児休業に係る子の生年月日：　令和７年６月１日

育児休業開始：　令和７年７月28日　（育児休業を取得して180日目：令和８年１月23日）

手当金請求期間：　令和７年７月28日から令和８年５月31日（子が１歳に達する日の前日）

標準報酬月額：　第 25 等級　360,000 円

育児休業を取得して180日目：　令和８年１月23日　⇒　給付対象休業日数は128日

月	７月	８月	９月	10月	11月	12月	～1月23日	計
日数	４日	31日	30日	31日	30日	31日	23日	180日
給付対象休業日数	４日	21日	22日	23日	20日	23日	17日	130日

給付月額（令和８年１月分）の算定　※　給付率67％と50％が混在する月

①　標準報酬日額の計算

標準報酬日額　＝　標準報酬月額　360,000円　×1/22（10円未満四捨五入）≒　16，360円

② 育児休業を取得して180日目までの給付【給付率67%】（令和８年１月１日～令和８年１月23日）

給付日額 ＝ 標準報酬日額 16,360円 ×67/100（円未満切捨て）

→ 10,961円

給付額 ＝ 給付日額 10,961円 ×給付対象休業日数 17日＝ 186,337**円** …Ａ

③ ②の期間以後の給付【給付率50%】（令和７年１月24日～令和７年１月31日）

給付日額 ＝ 標準報酬日額16,360円 ×50/100（円未満切捨て）

→ 8,180円

給付額 ＝ 給付日額 8,180円 ×給付対象休業日数 ５日＝ 40,900**円** …Ｂ

給付月額（令和７年１月分、Ａ＋Ｂ）＝ 186,337円 ＋40,900円 ＝ 227,237円

育児休業手当金給付予定額（令和７年７月28日から令和８年５月31日まで）の算定

給付率	67/100							50/100					計
月	R７ 7/28-31	８月	９月	10月	11月	12月	R８ 1/1-23	R８ 1/24-31	２月	３月	４月	５月	
給付対象休業日数	４日	21日	22日	23日	20日	23日	17日	5日	20日	22日	22日	21日	220日
小計	130日							90日					

① 育児休業を取得して180日目までの給付【給付率67%】（令和７年７月28日～令和７年１月23日）

給付額＝ 給付日額 10,961円 ×給付対象休業日数 130日 ＝ 1,424,930円 …Ｃ

② 181日以降の給付【給付率50%】（令和７年１月24日～令和７年５月31日）

給付額＝ 給付日額 8,180円×給付対象休業日数 90日 ＝ 736,200円 …Ｄ

育児休業手当金給付予定額（Ｃ＋Ｄ）＝ 1,424,930円 ＋736,200円 ＝ 2,161,130円

（３） 給与報酬等との調整

育児休業手当金の支給期間に当該支給期間に係る給与報酬（給料＋各種手当）の全部又は一部を受ける場合には、育児休業手当金の日額として算定された金額から育児休業手当金の支給対象日について受ける給与報酬に相当する金額を差し引いた額を給付します。調整方法の詳細については、介護休業手当金の調整（§１０-009頁参照）と同様となります。

（４） 給付上限額（雇用保険法の給付水準に準じて、毎年８月１日に改正される予定）

育児休業期間	給付日額上限額（単位：円）	
	育児休業180日まで	左記期間以後
令和６年８月１日～令和７年７月31日	14,334	10,697
令和７年８月１日～令和８年７月31日	14,718	10,984
令和８年８月１日～令和９年７月31日	15,111	11,277

５　請求書類

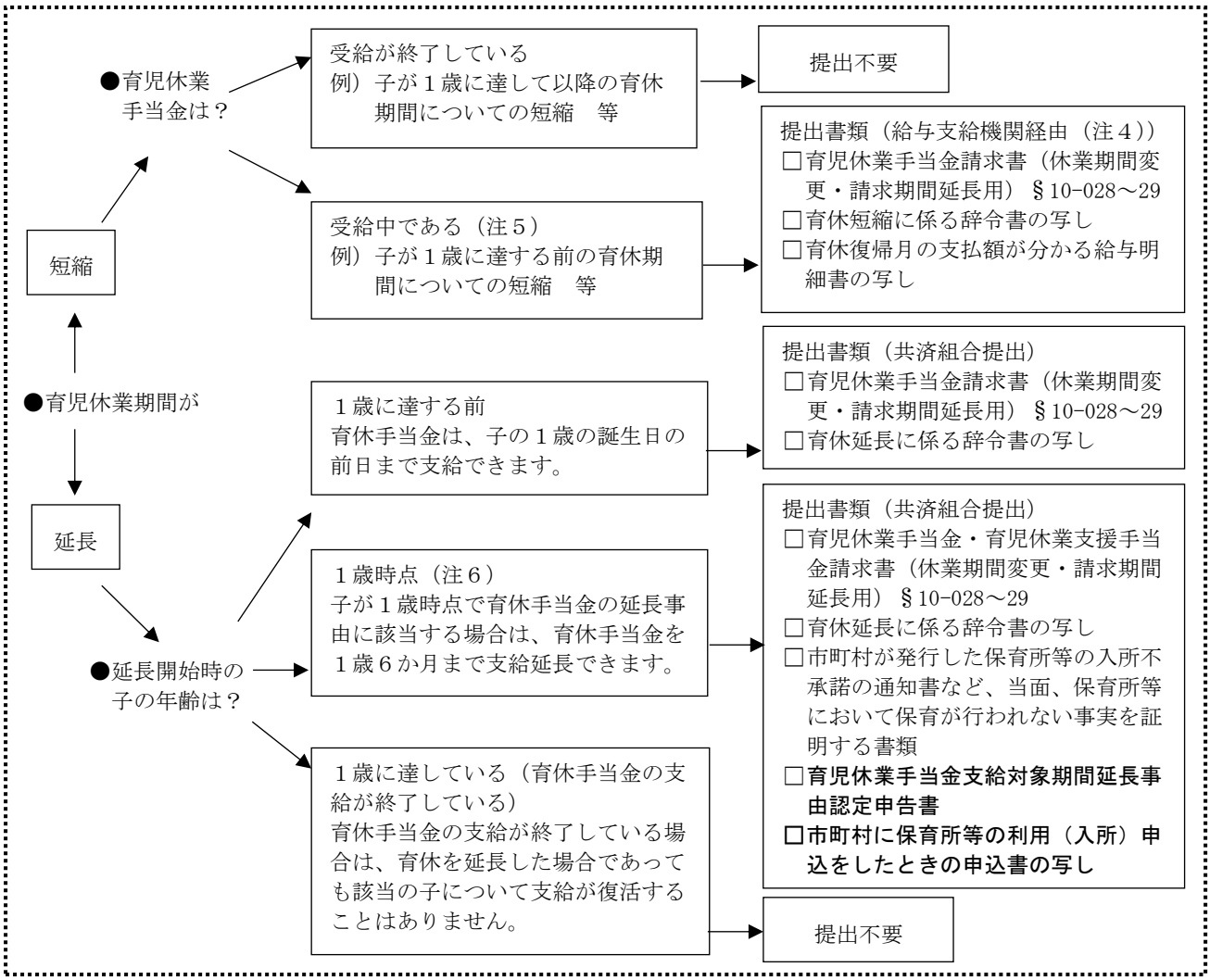
初回の請求を行うことにより、請求期間の全期間（原則、その子が１歳に達するまでの間で育児休業を取得する期間）を自動的に支給します。

育児休業の期間の変更により請求期間が変更になるときや、当該子が１歳の時点等で支給期間の延長要件該当により請求期間を延長するとき、また、育児休業手当金が支給される月の中途で育児休業から復帰するときには、再度、手続を行ってください。

（１）　初回の請求を行うとき（育児休業開始後、速やかに）

<table>
<tr><th colspan="2">請　求　書　類　・　添　付　書　類</th><th>提出方法</th></tr>
<tr><td colspan="2">育児休業手当金請求書（初回請求用）（様式集§10-023～024頁）（注１）</td><td rowspan="5">所属所
↓
給与支給機関等
（注４）
↓
共済組合</td></tr>
<tr><td colspan="2">育児休業取得に係る辞令書の写し</td></tr>
<tr><td colspan="2">育児休業開始月に係る支給額が分かる給与明細書の写し（注２）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">いわゆる「パパ・ママ育休プラス」制度に係る支給期間の特例により、当該子の１歳の誕生日から１歳２か月に達するまでの期間について請求する場合</td><td>請求者と配偶者との続柄が分かる書類
例：住民票の写し等（注３）</td></tr>
<tr><td>配偶者の育児休業取得を証明する書類
例：辞令の写し、育児休業承認通知書の写し等</td></tr>
</table>

（２）　育児休業の期間の変更により請求期間が変更になるとき（次のチャート図で該当した場合のみ）



（３） 当該子が１歳の時点（いわゆる「パパ・ママ育休プラス」制度による給付期間の延長を受けている場合は、その期間の末日時点）で支給期間の延長要件該当により請求期間を延長するとき（育休期間変更なし）

請　求　書　類　・　添　付　書　類	提出方法
育児休業手当金請求書（休業期間変更・請求期間延長用）（様式集§10-028～029頁）（注１）	所属所 ↓ 共済組合
支給延長事由に該当していることを証明する書類	

（４） 育児休業手当金が支給される月の中途で育児休業から復帰するとき（復帰後、速やかに）

請　求　書　類　・　添　付　書　類	提出方法
報酬支給額証明書（様式集§10-011頁）	所属所 ↓ 給与支給機関等 （注４） ↓ 共済組合
育児休業復帰月に係る支給額が分かる給与明細書の写し（注２）	

（注１）① 所属所証明欄の所属所長証明印は、必ず押印してください

② **裏面に、所属機関の長（県立学校・県教委事務局に限る。）又は給与支給機関による給与報酬等に係る証明**を必ず受けてください（要証明印）。

（注２） 給与報酬等の支給がなく、明細書の発行自体がない場合は、添付不要です。また、追給・戻入がある場合は、それに係る明細書を併せて提出してください。

（注３） 「本籍」又は「個人番号」の記載されている住民票の写し等は、証明書等の本籍及び個人番号部分を復元できない程度にマスキング（黒塗り）又は削除したものの写しに「本籍（又は個人番号）を除いた部分について原本と相違ない」と記載し証明して（証明印は不要）提出してください。

（注４） 県立学校・県教育委員会事務局を除く所属所においては、請求書等に給与報酬等に係る証明を受ける必要があるため、**所属所から給与支給機関（各教育委員会等）経由**で共済組合に提出してください。

県立学校・県教育委員会事務局においては、所属所から直接共済組合に提出してください。

（例）県費負担教職員（県立学校・県教育委員会事務局を除く。）の場合

組合員 → 所属所 → 給与支給担当機関（県教委・教職員課職員給与室）→ 共済組合

（注５） 請求期間が短縮になる場合に請求書の提出が遅れると、手当金の過払いが生じ、返還していただくことになりますので、速やかに提出してください。

（注６） 支給期間延長後、１歳６か月時点で「２ 支給期間」に記載の支給延長事由に該当し、再延長期間分の手当金を請求する場合にも同様の書類を改めて提出してください。

６ 支給方法

請求書等が共済組合に10日（土日・祝日の場合は前営業日）までに受理した場合、当月末に指定口座に振り込みます（10日までに共済組合に届いても、請求書・添付書類に不備がある場合は、支給月が遅れることがあります。）。

§１０の１の（２）　育児休業支援手当金の請求（法第70条の３、第71条、113条、施行令第24条、施行規則第２条の５、運用方針第68～70条の４関係、運用方針第71条関係、運営規則第21条第５項、施行規程第115条の２関係、第174条）

１　支給要件

組合員とその配偶者の両方（注１）が取得した育児休業(産後パパ育休を含む。以下同じ。）が、次の要件をいずれも満たす場合に支給します。

ただし、要件を満たす場合でも、同一の育児休業について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ことができる場合などは、支給しません（注２）。

（１）　対象期間

当該育児休業に係る子の出生日から56日（産後休業を取得したときは、子の出生日又は出産予定日のうちの早い日から起算して、子の出生日又は出産予定日のうち遅い日から112日）を経過する日の翌日までに取得。

（２）　取得日数

対象期間内に14日以上取得

（注１）　配偶者がいない場合など、配偶者の育児休業を要件としない場合については、§１０の１の（２）２を参照してください。

（注２）　育児休業支援手当金を支給しない場合の詳細については、§１０の１の（２）３を参照してください。

２　対象期間について

（１）　組合員が当該育児休業に係る子について産後休業を取得しなかったとき

その子の出生日から56日（８週）を経過する日の翌日までに、通算して14日以上、育児休業を取得する必要があります。

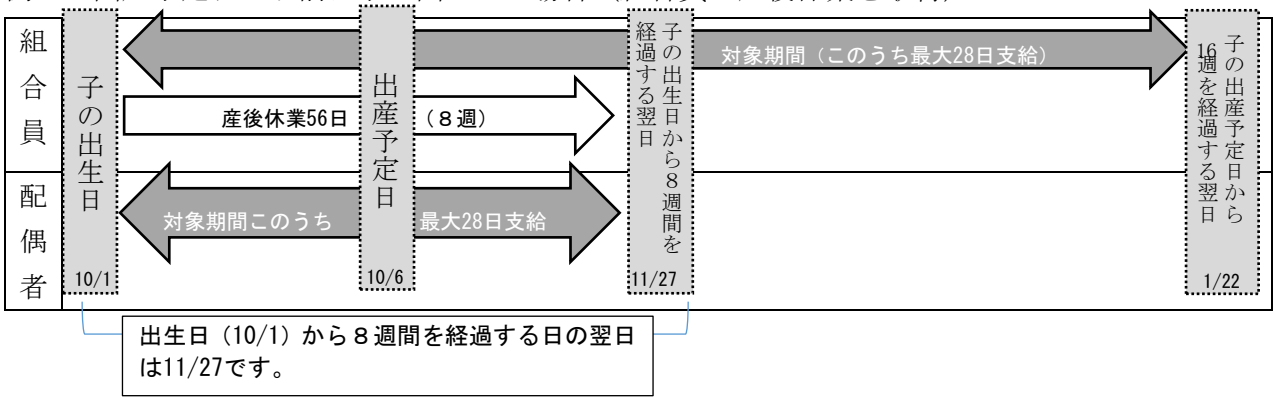
（２）　組合員が当該育児休業に係る子について産後休業を取得したとき

その子の出生日又は出産予定日のうち早い日からその子の出生日又は出産予定日のうち遅い日から起算して112日を経過する日の翌日までに、通算して14日以上、育児休業を取得する必要があります。

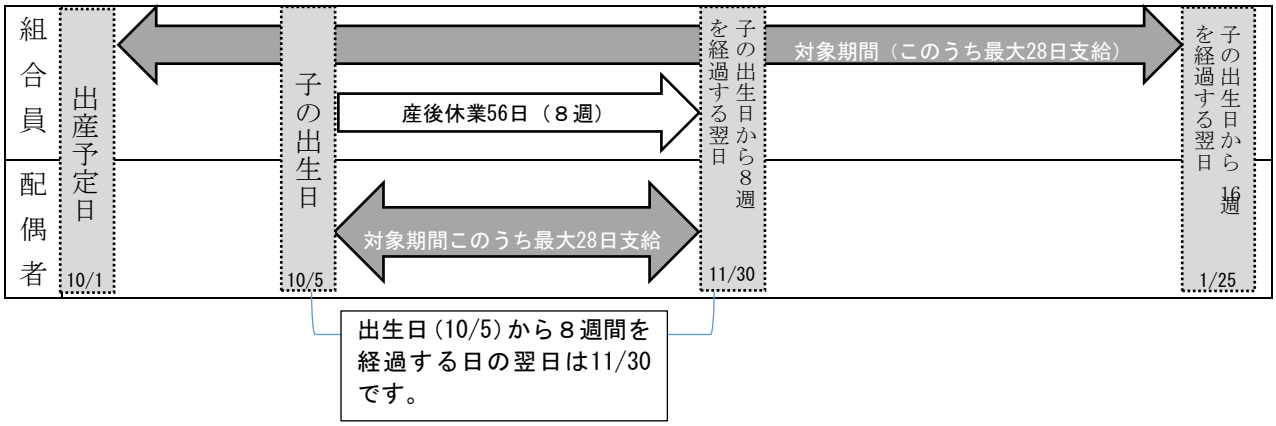
【出産予定日と出生日が異なる場合の取り扱い】

子の出生日	対象期間【自】	対象期間【至】	備考
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（16週）を経過する日の翌日	例１参照
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（16週）を経過する日の翌日	例２参照

例１：出産予定日より前に子が出生した場合（組合員が産後休業を取得）



例２：出産予定日より後に子が出生した場合（組合員が産後休業を取得）



２　配偶者の育児休業を要件としない場合

（１）　子の出生日の翌日時点において、次の【配偶者の育児休業を要件としない場合】に該当する場合は、請求書類と併せて次表の確認書類を提出してください。

【配偶者の育児休業を要件としない場合】

	事由	確認書類
1	ア　配偶者がいない者	ア　戸籍謄（抄）本（法律上の配偶者がいないことが確認できるものに限る。）及び世帯全員について記載された住民票の写し
	イ　組合員がする育児休業等に係る子が、当該組合員の配偶者の子に該当しない者	イ　育児休業等に係る子が､配偶者の子に該当しないことが確認できる戸籍謄（抄）本
	ウ　配偶者がいない者に準じる者 (ｱ) 配偶者から暴力を受け、別居している組合員	ウ (ｱ) 裁判所が発行する配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13 年法律第31号）第10条に基づく保護命令に係る書類の写し
	(ｲ) 配偶者が行方不明となっている組合員（配偶者が勤務先において３か月以上無断欠勤が続いている場合又は災害により行方不明となっている場合に限る。）	(ｲ) 組合員の配偶者であることを確認できる書類（世帯全員について記載された住民票の写し等）及び配偶者の勤務先において無断欠勤が３か月以上続いていることについて配偶者の事業主が証明した書類又はり災証明書
2	ア　配偶者が労働者でない場合	ア　次のすべての書類 ・　組合員の配偶者であることがわかる書類 ・　収入がないことを確認できる書類（配偶者の直近の所得証明書等）
	イ　配偶者が雇用保険法に規定する適用事業に雇用される労働者でない場合（自営業等）	イ　次のすべての書類 ・　組合員の配偶者であることがわかる書類 ・　給与収入がないことを確認できる書類（配偶者の直近の所得証明書等）
3	配偶者が産後休業取得中	・　配偶者が産後休業等を取得していることが確認できる書類
4	ア　配偶者が日々雇用される者である場合	ア　次のすべての書類 ・　組合員の配偶者であることが確認できる書類 ・　配偶者が配偶者育児休業等をすることができないことの申告書（§10-047） ・　労働契約の内容がわかる書類の写し（労働条件通知書等）

	イ　配偶者が期間を定めて雇用される者である場合であって、その養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合は当該出産予定日）から起算して56日を経過する日の翌日から６月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかである場合	イ　次のすべての書類 ・　組合員の配偶者であることが確認できる書類 ・　配偶者が配偶者育児休業等をすることができないことの申告書（§10-047） ・　労働契約の内容がわかる書類の写し（労働条件通知書等）
	ウ　配偶者が、配偶者育児休業等を取得することができない労働者に該当し、その雇用する事業主にその配偶者育児休業等の申出を拒まれた場合	ウ　次のすべての書類 ・　組合員の配偶者であることが確認できる書類 ・　配偶者が配偶者育児休業等をすることができないことの申告書（§10-047） ・　当該労働者に該当することがわかる書類の写し ・　労働契約の内容がわかる書類の写し（労働条件通知書等）
	エ　その他対象期間内に配偶者育児休業等を取得できないことについて、やむを得ない理由があると認める次の場合。	エ
	(ｱ) 配偶者が公務員であって、育児休業の請求について任命権者から承認されなかった場合	(ｱ) 次のすべての書類 ・　組合員の配偶者であることが確認できる書類 ・　配偶者が配偶者育児休業等をすることができないことの申告書（§10-047） ・　組合員の配偶者であることが確認できる書類 ・　任命権者からの不承認の通知書の写し
	(ｲ) 配偶者が雇用保険法に規定する適用事業に雇用される労働者であるが、期間を定めて雇用される者である等の理由により配偶者育児休業等の取得要件を満たさない場合	(ｲ) 次のすべての書類 ・　組合員の配偶者であることが確認できる書類 ・　配偶者が配偶者育児休業等をすることができないことの申告書（§10-047） ・　組合員の配偶者であることが確認できる書類 ・　労働契約の内容がわかる書類の写し（労働条件通知書等）

（２）　子の出生日の翌日より後に、以下の①又は②のいずれかに該当するときは、【配偶者の育児休業を要件としない場合の書類】と併せて疎明書（§10-046）を提出してください。

①　配偶者が配偶者育児休業等の申出（子の出生日から起算して、56日を経過する日の翌日までの期間内に、通算して14日以上の配偶者育児休業等をする旨の申出に限る。）を行っていたが、【配偶者の育児休業を要件としない場合の書類】の１、２又は４のいずれかに該当したことにより、配偶者育児休業等の日数が、通算して14日に満たなくなったとき

②　子の出生日から14日を経過する日までに【配偶者の育児休業を要件としない場合の書類】の１、２又は４のいずれかに該当したことにより、配偶者育児休業等をすることができる日数が、14日に満たなくなったとき

３　育児休業支援手当金を支給しない場合

組合員が、すでに育児休業支援手当金の支給を受けたことがあり、かつ次のいずれかに該当するには、育児休業支援手当金は支給しません。

ア　組合員が取得する育児休業等であって、育児休業手当金が支給されるものを合計２回以上する場合に該当しない場合における２回目以後の育児休業等

イ　同一の子について、当該組合員が５回以上の育児休業等（５回以上の取得についてやむを得ない理由ある場合として総務省令で定める場合(※)に該当するものを除く。）をした場合における５回目以後の育児休業等

ウ　同一の子について、当該組合員がした育児休業ごとに、当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了した日までの日数を合算して得た日数が28 日に達した日後の育児休業等

※　総務省令で定める場合（その養育する１歳に満たない子について、次のいずれかに該当する場合）

	事　由
1	育児休業の申出をした組合員について産前産後休業期間が始まったことにより、当該申出に係る休業をする期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間が終了する日（当該産前産後休業期間の終了後に引き続き当該産前産後休業期間中に出産した子に係る新たな育児休業等の期間が始まった場合には、当該新たな育児休業等の期間が終了する日）までに、当該産前産後休業期間に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至った場合 イ　死亡したとき。 ロ　養子となったことその他の事情により当該組合員と同居しないこととなったとき。
2	育児休業等の申出をした組合員について介護休業を開始するため、当該申出に係る育児休業等をする期間が終了した場合であって、当該介護休業の期間が終了する日までに、当該介護休業の期間の休業に係る対象家族が、次のいずれかに該当するに至った場合 イ　死亡したとき。 ロ　離婚、婚姻の取消、離縁等により当該対象家族と組合員との親族関係が消滅したとき。
3	育児休業等の申出をした組合員について新たな育児休業等の期間が始まったことにより、当該申出に係る育児休業等をする期間が終了した場合であって、当該新たな育児休業等の期間が終了する日までに、当該新たな育児休業等の期間の休業に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至った場合 イ　死亡したとき。 ロ　養子となったことその他の事情により当該組合員と同居しないこととなったとき。 ハ　民法第817条の２第１項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第１項第３号の規定による措置が解除されたとき。
4	育児休業等の申出に係る子の養育を行っている配偶者が死亡した場合
5	４に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業等の申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
6	婚姻の解消との他の事情により４に規定する配偶者が当該育児休業等の申出に係る子と同居しないこととなった場合
7	育児休業等の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、14日以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
8	育児休業等の申出に係る子について、保育所における保育等の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
9	育児休業等の申出をした組合員について出向をした日の前日において育児休業等をしている場合であって、出向をした日以後も引き続き当該育児休業等をする場合（出向をした日以後も引き続き組合員であるときに限る。）

４　支給期間

組合員の休業期間１日につき、標準報酬日額の13%（上限額あり。）を、最大28日間（手当金支給日数ではなく、育児休業等を取得した日数。このうち、週休日は支給対象外）支給します。

５　給付の対象日

育児休業期間のうち日曜日及び土曜日を除いた日が給付の対象になります。

正規の勤務日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の１月３日までの日に当たっても支給されます。ただし、これらの日が日曜日及び土曜日であるときは対象になりません。

６　算定方法及び支給額

勤務しなかった期間1日につき標準報酬日額(標準報酬月額の22分の1の額)の13％（円未満切捨て）を支給します（令和８年８月以降、給付上限相当額2,932円)。

なお、1日当たりの給付上限相当額は、雇用保険法に定める額に相当する額に30を乗じて得た額の13％に相当する額を22で除して得た額となります。

７　請求書類

ア　初回の請求を行うとき（注１）

育児休業手当金の請求と同様、初回の請求を行うことにより、請求期間の全期間を自動的に支給します。

育児休業手当金のみの請求の場合は、次の①～③の書類を、育児休業支援手当金のみ請求する場合及び育児休業手当金と併せて請求する場合は次の①～⑥の書類をすべて提出してください。

請　求　書　類　・　添　付　書　類
①　育児休業手当金・育児休業支援手当金請求書（初回請求書）（様式集§10-023～024）
②　育児休業取得に係る辞令書の写し
③　育児休業開始月に係る支給額が分かる給与明細書の写し（注）
④　育児休業等に係る子の出産の予定日が確認できる書類 例：母子健康手帳（予定日が掲載された箇所）の写し等 ※　組合員が、当該育児休業に係る子について、産後休業を取得しなかったときは、提出不要
⑤　組合員と配偶者との続柄がわかる書類 例：住民票の写し（続柄が記載され、かつ、本籍・個人番号の記載が省略されているもの）等
⑥　配偶者の状況について証明する書類 例：育児休業の辞令書の写し等（配偶者が育児休業を取得しているとき） ※　配偶者が、当該育児休業に係る子について、産後休業を取得しているときは、産後休業を取得していることが確認できる書類の提出に替えることができます。 ※　配偶者が、育児休業に係る子の出生日の翌日時点で、「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当するときは、別紙１「２　配偶者の育児休業を要件としない場合」の、該当する事由の確認書類を提出してください。

イ　育児休業期間の延長により、育児休業支援手当金の請求期間を延長するとき

次の①及び②の書類を提出してください。

請　求　書　類　・　添　付　書　類
①育児休業手当金・育児休業支援手当金請求書 （休業期間変更・請求期間延長用）（様式集§10-028～029頁）
②組合員と配偶者のうち育児休業の延長を確認できる書類 例：辞令書の写し、育児休業承認通知書の写し等

ウ　育児休業支援手当金が支給される月の途中で、育児休業から復帰するとき（申請期間の短縮による場合）

次の①～③の書類をすべて提出してください。

請　求　書　類　・　添　付　書　類
①育児休業手当金・育児休業支援手当金請求書 （休業期間変更・請求期間延長用）（様式集§10-028～029頁）
②組合員と配偶者のうち育児休業の短縮を確認できる書類 例：辞令書の写し、育児休業承認通知書の写し等
③育児休業復帰月に係る支給額が分かる給与明細書の写し（注２）

エ　育児休業手当支援金が支給される月の途中で、育児休業から復帰するとき（申請期間を変更しない場合）（注１）

次の①及び②の書類を提出してください。

請　求　書　類　・　添　付　書　類
①報酬支給額証明書（様式集§10-011頁）
②育児休業復帰月に係る支給額が分かる給与明細書の写し（注２）

（注１）　請求書類には、給与支給機関（県立学校・県教委事務局は所属機関の長）による給与報酬等に係る証明（要証明印）が必要となるため、必ず給与支給機関等を経由して、提出してください。

（注２）　給与報酬の支給がなく、明細書の発行自体がない場合は、添付不要です。また、追給・戻入がある場合は、それに係る明細書を併せて提出してください。

§１０の２　育児時短勤務を取得したとき

《共済組合》育児時短勤務手当金の請求（法第70条の５、第113条、施行規則第２条の５、施行規程第115条の５、第174条）

１　支給要件

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支給されます。

ただし、 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又は高年齢再就職給付金の支給を受けることができるときは、支給しません。

また、その育児短時間勤務の末日（その事業主に申し出ることによって変更された場合は、その変更後の日とし、ア又はイに該当する場合にあっては、その前日とする。）までに、次のアからエの事由に該当する場合には、当該事由に該当することとなった日（ウ又はエに該当する場合は、その前日）後は、育児時短勤務手当金は、支給されません。

ア　子の死亡その他の組合員が育児時短勤務に係る子を養育しないこととなった事由※として組合が認める事由が生じたこと。

イ　育児時短勤務に係る子が２歳に達したこと。

ウ　育児時短勤務の申出をした組合員について、産前産後休業、介護休業又は育児休業等をする期間が始まったこと。

エ　育児時短勤務の申出をした組合員について、新たな育児時短勤務をする期間が開始したこと。

※　「組合員が育児時短勤務に係る子を養育しないこととなった事由」として認める事由は、次表のとおりです。

	子を養育しないこととなった事由として認める事由
①	育児時短勤務に係る子の死亡
②	育児時短勤務に係る子の離縁又は養子縁組の取消
③	育児時短勤務に係る子が他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
④	組合員が民法（明治29 年法律第89号）第817条の２第１項に規定する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
⑤	児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第１項第３号の規定によりなされた同法第６条の４第２号に規定する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
⑥	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、育児時短勤務に係る子が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

２　支給額及び支給期間

減収後の報酬の最大10%（上限額あり。）を、支給対象月１月につき、支給します。

支給対象月とは、組合員が育児時短勤務を開始した日の属する月から、当該育児時短勤務を終了した日の属する月までの期間内にある月のうち、次のア～ウのすべてを満たす月をいいます。

ア　その月の初日から末日まで、引き続いて組合員である月

イ　初日から末日まで、引き続いて育児休業手当金又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なかった月

３　算定方法

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

ただし、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90%以上であるときは、当月の報酬の額に、アに掲げる額からイ及びウに掲げる額の合計額を減じた額をイに掲げる額で除した率を乗じて得た額が給付されます。

ア　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

イ　当月の報酬の額

ウ　アの1%に、アに掲げる額からイに掲げる額を減じた額をアの10%で除して得た率を乗じて得た額

なお、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（令和８年８月以降は496,200円）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、給付額の計算が行われます。

また、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（令和８年８月以降は484,121円）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。

（２）　次のいずれかに該当する場合は、その月の育児時短勤務手当金は給付されません。

- 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
- 当月の報酬の額が、支給限度額以上であるとき
- 当月の育児時短勤務手当金の額が、最低限度額（令和８年８月以降は2,562円）未満であるとき

４　請求書類

請求書類は、月ごとに提出してください。

なお、請求書類には、給与支給機関（県立学校・県教委事務局は所属機関の長）による給与報酬等に係る証明（要証明印）が必要となるため、必ず給与支給機関等を経由して、提出してください。

- 初回請求時：次の①～⑥のすべての書類を提出してください。
- ２回目以降請求時：次の①、②及び④～⑥の書類を、請求時ごとに提出してください。

請　求　書　類　・　添　付　書　類
①育児時短勤務手当金請求書（様式集§10-042～043頁）
②育児時短勤務の期間及び勤務時間が確認できる辞令書の写し
③育児時短勤務に係る子の生年月日が確認できる書類（初回請求時のみ） 例：母子健康手帳の写し、住民票の写し等
④請求月の給与明細書の写し（注１）
⑤請求月の出勤簿の写し
⑥勤務条件通知書の写し（注２）

（注１）　給与報酬の支給がなく、明細書の発行自体がない場合は、添付不要です。また、追給・戻入がある場合は、それに係る明細書を併せて提出してください。

（注２）　一般組合員のうち会計年度任用職員フルタイム職員及び短期組合（臨時的任用を除く）については、本来の１週間の所定勤務時間を確認するため提出してください。

５　支給方法

当支部が10日（土日・祝日の場合は前営業日）までに受理した請求書類は、受理した同月末日に、指定口座に振り込みます。

なお、10日までに当支部に届いた場合でも、請求書類に不備や記入漏れがある場合は、支給できませんので、十分に確認を行った上で、提出してください。

§１０の３　介護休暇を取得したとき

《共済組合》介護休業手当金……§１０-018頁

《県互助組合》介護休暇手当金……§１０-021頁

《共済組合》介護休業手当金（法第70条の４、第71条、施行令第24条、施行規程第115条の３、第115条の４、第174条、運用方針71条関係、運営規則第21条）

１　支給要件

介護休暇の承認を受けた組合員（任意継続組合員を除く。）に支給されます。

ただし、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ついては、共済組合からの支給は行えませんので、公共職業安定所（ハローワーク）等で手続をしてください。

（１）要介護家族の範囲

ア　組合員の配偶者（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人を含む。）、父母、子及び配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹

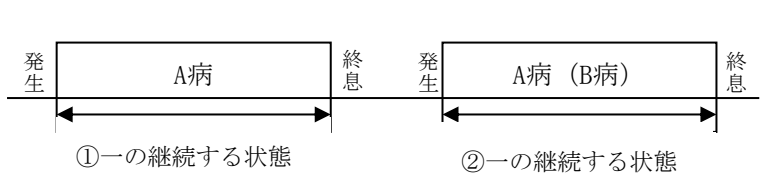
イ　組合員と同居している次の人

父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子

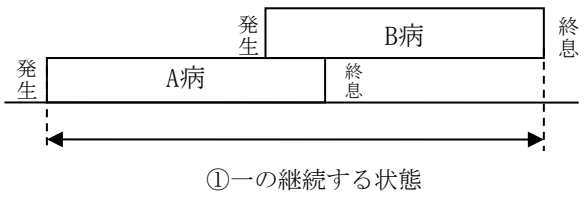
（２）支給期間

介護を必要とする一の継続する状態ごとに（(注)参照）、介護休業の日数を通算して66日を超えないものとします。（土・日・祝日などの給与減額対象とならない日は支給対象外）

（注）介護を必要とする一の継続する状態とは、介護を必要とする状態が発生してから終息するまでをいい、他の病気を併発した場合は、一の状態と考えます。



①②それぞれの期間に対して支給可能



通算した①の期間に対してのみ支給可能

（３）適用除外

時間を単位として介護休暇を取得した日

２　支給額

標準報酬日額の67/100に相当する金額（給付日額が上限額を超える場合は上限額）が日数に応じて支給されます。

（注）給付上限額（雇用保険法の給付水準に準じて、毎年８月１日に改正される予定）

介護休業期間	給付日額上限額（単位：円）
令和６年８月１日～令和７年７月31日	15,778
令和７年８月１日～令和８年７月31日	16,207
令和８年８月１日～令和９年７月31日	16,646

（算式）

標準報酬月額×1/22＝標準報酬日額（５円未満切捨て、５円以上切上げ）

標準報酬日額×67/100＝給付日額（円位未満切捨て）　ただし上限あり。

（給付日額－報酬日額）×支給日数（１か月単位）＝１か月分の介護休業手当金支給額

（注１）参照　（注２・３）参照

（注１）　報酬の全部又は一部が支給される場合、支給額を調整します。

報酬日額の算出方法 （手当等の金額に乗じる率）		
区分	手当等の種類	算出に用いる率
日々の勤務に対して支給されると考えられるもの （日額等で支給されるもので、勤務しない日について減額して支給されるもの）	給料月額 給料の調整額 地域手当	勤務を要する日数分の１
日々とは関係なく支給されるもの （月額で支給されるもの） **減額対象外の手当**	教職調整額　へき地勤務手当 扶養手当　産業教育手当 住居手当　教員特別手当 単身赴任手当　通勤手当（※） 特地勤務手当　等	22 分の１

※　傷病手当金、休業手当金、出産手当金とは異なり、一定の期間を対象として支給される報酬に該当する通勤手当は介護休業手当金との調整を行いません。ただし、実際に支給を受ける報酬の額が日割り計算で算出されており、介護休業手当金の算定の基礎とする日を対象として算出されている場合は、介護休業手当金との調整を行います。

勤務しなかった期間に支払われた報酬の日額

Ａ＝（（給料月額＋給料の調整額＋地域手当）×１日／要勤務日数）×勤務しなかった日数

Ｂ＝ 減額する給与額

【県費負担教職員の場合】

$$\frac{\text{（給料月額＋給料の調整額＋これに対する地域手当）}\times 12\text{月}}{\text{7 時間 45 分}\times 5\text{ 日}\times 52\text{ 週}-7.75\times 18\text{ 日}}\text{（円未満四捨五入）}\times\text{勤務しなかった時間数（減額時間）}$$

Ｃ＝（Ａ－Ｂ）／ 要勤務日数　　＊ただし、Ａ＜Ｂのときは、Ａ－Ｂ＝０とする。

Ｄ＝（減額対象外の手当）×１／22

Ｅ＝ Ｃ＋Ｄ　（円未満切捨て）

（注２）　「支給日数」は、勤務を要しないと定められている日（週休日）は算入されません。

（注３）　給与の減額対象とならない年末年始及び祝日については、支給対象外となります。

３　請求書類

請求書類は、月ごとに提出してください。

請　求　書　類　・　添　付　書　類	提出方法
介護休業手当金請求書（様式集§10-038③～038④頁）（注１）	所属所 ↓ 給与支給機関等 （注５） ↓ 共済組合
休暇簿（介護休暇用）の写し等（注２）（原則初回のみ。注３）	
請求対象月の出勤簿の写し	
請求対象月の給与明細書の写し（注４）	

（注１）①　所属所証明欄の所属所長証明印は、必ず押印してください。

②　裏面に、所属機関の長（県立学校・県教委事務局に限る。）**又は給与支給機関による給与報酬等に係る証明**を必ず受けてください（要証明印）。

（注２）　休暇簿の作成がない場合は、要介護者氏名・続柄・要介護状態等が確認できる書類を提出してください。

（注３）　介護休暇の期間に変更があった場合は、変更後の期間について請求する際に、変更分の休暇簿の写しが必要です。

（注４）　給与報酬等の支給がなく、明細書の発行自体がない場合は、添付不要です。

（注５）　県立学校・県教育委員会事務局を除く所属所においては、請求書に給与報酬等に係る証明を受ける必要があるため、**所属所から給与支給機関（各教育委員会等）経由**で共済組合に提出してください。

県立学校・県教育委員会事務局においては、所属所から直接共済組合に提出してください。

（例）県費負担教職員（県立学校・県教育委員会事務局を除く。）の場合

組合員 → 所属所 → 給与支給担当機関（県教委・教職員課職員給与室）→ 共済組合

（注６）　同一の要介護者について、再度介護休業手当金を請求してきた際、前回と今回の要介護者の状態が「介護を必要とする一の継続する状態」か否かを確認するため、上記以外の書類の提出を依頼すること等があります。

４　支給方法

請求書等が共済組合に10日（土日・祝日の場合は前営業日）まで受理した場合、当月末に指定口座に振り込みます。（10日までに共済組合に届いても、請求書・添付書類に不備がある場合は、支給月が遅れることがあります。）

《県互助組合》介護休暇手当金（㊥運営規則第14条）

１　支給要件

介護休暇の承認を受けた組合員に支給されます。

２　支給期間

介護を必要とする一の継続する状態ごとに、共済組合の介護休業手当金又は雇用保険被保険者が受給する介護休業給付金の給付期間終了の翌日から通算して 120 日まで支給されます。

３　支給額

介護休暇を開始した年度の４月１日時点での組合員の次の満年齢によって決定される金額が、日数に応じて支給されます。

・45 歳未満：日額 5,000 円

・45 歳以上：日額 7,000 円

（算式）

給付日額×支給日数（１か月単位）＝１か月分の介護休暇手当金支給額

４　請求書類

請求書類は、月ごとに提出してください。

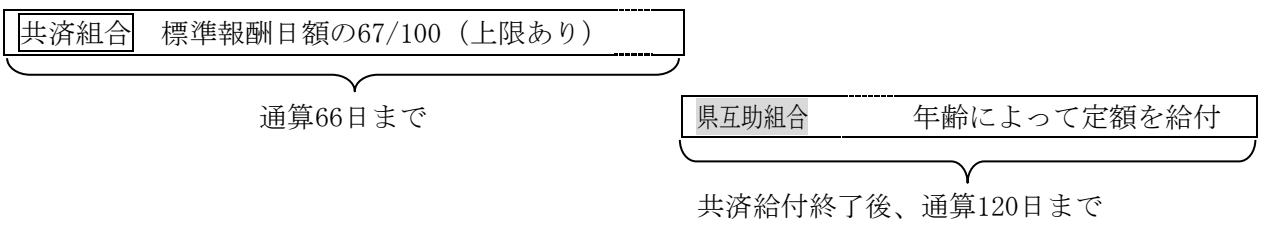
・（互）介護休暇手当金請求書　　１部

・所属長の原本証明のある休暇簿（介護休暇用）の写し

・所属長の原本証明のある出勤簿の写し

※　雇用保険法の規定による介護休業給付金受給の場合は、支給期間終了の日が確認できる書類（支給決定通知等）が必要です。

参　考　共済組合「介護休業手当金」と県互助組合「介護休暇手当金」の給付形態



§１０の４　療養・休職のため給料が支給されないとき

《共済組合》傷病手当金・同附加金……§１０-022頁

《県互助組合》傷病手当金……§１０-026頁

《共済組合》傷病手当金・同附加金（法第68条、第71条、施行令第23条の6、第24条、 施行規則第2条の5、施行規程第113条、第174条、運用方針第68条関係、 第70条、第71条関係）

１　支給要件

（１）組合員が公務（通勤）災害によらないで病気にかかり、又は負傷し、療養のため引き続き勤務に服することができないときは、勤務に服することができなくなった日以後３日を経過した日から通算して１年６月間（結核性の病気は３年間）支給されます。

（２）次のときは支給されません。

ア　報酬日額が給付日額を上回ったとき。

イ　傷病手当金の受給中に出産手当金の支給を受けることになったときは、その期間内。

（３）年金との調整

障害厚生年金、障害基礎年金、障害手当金、老齢厚生年金、老齢基礎年金等を受けることになったときは、給付の調整により傷病手当金の全部又は一部が支給されません。

２　支給額

平均標準報酬日額の2/3に支給日数を乗じた額が支給されます。

(算式)

○支給開始日の属する月以前の継続した組合員期間が12月以上の場合

「傷病手当金支給開始日の属する月以前の直近の継続した12か月間の各月の標準報酬月額の合計額」×1/12×1/22＝平均標準報酬日額（5円以上切上げ5円未満切捨て）

○支給開始日の属する月以前の継続した組合員期間が12月未満の場合

次の金額のうちいずれか少ない金額×1/22＝平均標準報酬日額（5円以上切上げ5円未満切捨て）

・「傷病手当金支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の合計額」×1/月数

・支給開始日の属する年度の前年度９月30日における共済組合の平均標準報酬月額

平均標準報酬日額×2/3＝給付日額（50銭以上切上げ50銭未満切捨て）

（注）支給開始日以降、標準報酬月額が改定されても再算定は行ないません。また、復職後に同一傷病により再度、休職した場合であっても、支給開始時に算定した給付日額を用いることとなります。

給付日額×支給日数（１か月単位）＝１か月分の傷病手当金支給額

（注）「支給日数」には、勤務を要しないと定められている日（週休日）は算入されません。

３　報酬との調整

給料報酬の全部または一部が支給されているときは、給付日額から報酬日額を控除した額が支給されます。

（算式）

$$\left(\text{日々の勤務に対して支給されると考えられるものの支給額の合計}\right) \times \left(\frac{1}{\text{対象期間の間の勤務を要する日数}}\right) + \left(\text{日々とは関係なく支給されるものの支給額の合計}\right) \times 1/22 = \text{報酬日額}$$

（円未満切捨て）

（給付日額－報酬日額）×支給日数＝傷病手当金支給額

※　月の中途に給与報酬の支給割合が変わるなどする場合は、共済組合にお問い合わせください。

報酬日額の算出方法 （手当等の金額に乗じる率）		
区分	手当等の種類	算出に用いる率
日々の勤務に対して支給されると考えられるもの （日額等で支給されるもので、勤務しない日について減額して支給されるもの）	給料月額 給料の調整額 地域手当	勤務を要する日数分の１
日々とは関係なく支給されるもの （月額で支給されるもの、一定期間を対象として支払われるもの） **減額対象外の手当**	教職調整額　特地勤務手当 扶養手当　へき地勤務手当 住居手当　産業教育手当 通勤手当　教員特別手当 単身赴任手当　等	22 分の１

４　年金との調整

障害事由の年金や退職老齢年金等が支給される場合は、給付日額から年金日額を控除した額が支給されます。

なお、報酬と障害事由の年金等の併給が可能となることから、両方が支給される場合は報酬日額と年金日額、いずれか高い額と調整することになります。

手当金の支給時に年金等が支給されていない場合であっても、遡って年金が支給された場合は、調整後の手当金との差額を返還していただくことになります。

（算式）

・障害厚生年金等と調整する場合

標準報酬日額×2/3－年金日額（年金の額×1/264）＝給付日額

・障害手当金と調整する場合

傷病手当金の請求累計額が障害手当金の支給額を超えた部分から支給されます。

５　支給開始後について

一度支給が始まると以後の期間について報酬日額が給付日額を上回り請求金額が０円だったとしても、休職等（休暇を含む。）の期間内は、支給期間として算定され食い潰すことになります。そのため無給休職に入るときには傷病手当金の支給が終わっている場合もあります。支給開始後に支給期間を残したまま復職した場合、出勤した期間については支給期間に含まれず繰り延べますが、同一の傷病が理由で再び休職等（休暇を含む。）に入り、給料が満額支給されるなどやはり報酬日額が給付日額を上回るなど請求金額が０円の場合でも、勤務に服することが出来なかった日は支給期間として算定され食い潰すことになります。

６　給付についての一般的事項

（１）傷病手当金は、要件を満たせば休暇の段階でも支給される場合があります。

（２）組合員の退職後、傷病手当金が支給される場合があります。

詳しくは、§１４-010頁「退職後に受けることのできる短期給付」を参照してください。

７　傷病手当金附加金

傷病手当金の支給期間が満了した日の翌日から６か月間の範囲において、引き続き勤務（労務）に服することができない期間、傷病手当金附加金が支給されます。（支給額は傷病手当金と同様）

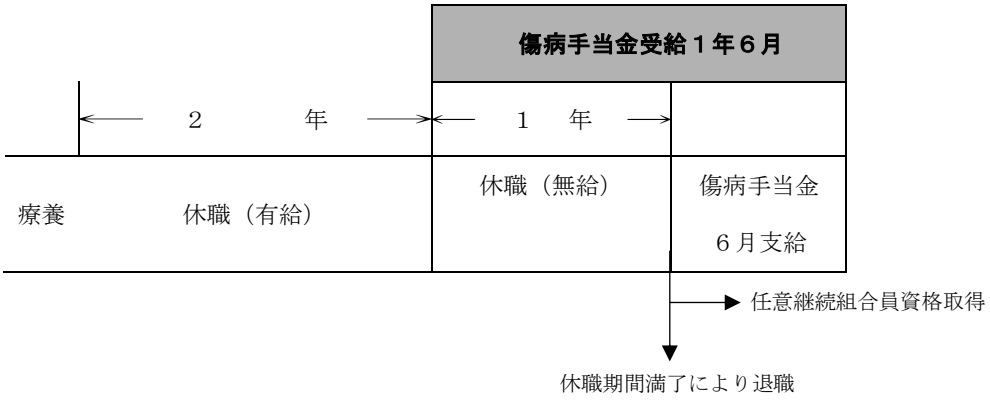
ただし、この附加給付は組合員（任意継続組合員は除く）の資格を有している人に限り給付されます。

●受給例

退職後、任意継続組合員に加入したときの傷病手当金附加金について

・退職後、傷病手当金を６月支給（現職から通算して１年６月支給）

・傷病手当金附加金の支給はなし



８　請求書類

請求書類は、月ごとに提出してください。

請　求　書　類　・　添　付　書　類		提出方法
傷病手当金、傷病手当金附加金請求書（注１）　（様式集§10-001～002頁）		所属所 ↓ 給与支給機関等 （注５） ↓ 共済組合
日常生活等に関する申立書（原則初回のみ）　（様式集§10-040頁）		
生活能力等についての医師の意見書 （原則初回のみ。休職中不要）　（様式集§10-039頁）		
報酬支給額証明書（注２、注３）　（様式集§10-011頁）		
請求対象月に係る支給額が分かる給与明細書の写し（注２）		
出勤簿の写し（注４）		
年金等の支給決定又は額改定がある場合	**年金証書又は年金改定通知書の写し等**	

（注１）①　医師の証明欄の医師証明欄は、必ず**医師による勤務不能の証明**を受けてください（要証明印）。

②　市町費職員で請求対象月に係る給与報酬等の支給がない場合は、**裏面に、給与支給機関（各教育委員会等）による非支給証明**を受けてください（要証明印）。

（注２）①　給与報酬等の支給がない場合は、いずれも添付不要です。また、追給・戻入がある場合は、それに係る証明書、明細書の写しを併せて提出してください。

②　翌月に給与報酬等が減額になる場合は、請求月及び翌月の給与明細書を添付してください。

（注３）　給与報酬等の支給がある場合は、**所属機関の長（県立学校・県教委事務局に限る。）又は給与支給機関による給与報酬等に係る証明**を必ず受けてください（要証明印）。

（注４）　初回は必須です。２回目以降は、請求期間に在職している場合のみ添付してください。

（注５）　県立学校・県教育委員会事務局（一般組合員）を除く所属所においては、請求書に給与報酬等に係る証明を受ける必要があるため、**所属所から給与支給機関（各教育委員会等）経由**で共済組合に提出してください。

県立学校・県教育委員会事務局においては、所属所から直接共済組合に提出してください。

（例）県費負担教職員（県立学校・県教育委員会事務局を除く。）の場合

組合員 → 所属所 → 給与支給担当機関（県教委・教職員課職員給与室又は教育事務所）

→ 共済組合

９　支給方法

請求書等が共済組合に10日（土日・祝日の場合は前営業日）までに受理した場合、当月末に指定口座に振り込みます。（10日までに共済組合に届いても、請求書・添付書類に不備がある場合は、支給月が遅れることがあります。）

《県互助組合》傷病手当金　（㊁運営規則第12条）

１　支給要件

組合員が共済組合から傷病手当金の給付を受けることになった期間に対して初回の１回のみ支給されます。

２　支給額　50,000円

３　請求書類

（互）傷病手当金請求書（様式集§10-001頁）

この書類は、共済組合と県互助組合の共通様式です。共済組合に提出されると県互助組合に請求手続をしたことになります。

§１０の５　欠勤等により給料が支給されないとき

《共済組合》休業手当金（法第70条、法第71条、施行令第24条、施行規程第115条、第174条、運用方針第70条関係、第71条関係、運営規則第21条、第24条）

１　支給要件

組合員が次の事由によって欠勤し、給料の支給が行われないときに、所定の期間について支給されます。ただし、傷病手当金又は出産手当金が支給されるときは、その期間内は支給されません。

なお、年次有給休暇等の適用により給料が支給されるときは該当しません。

（１）被扶養者の病気又は負傷（欠勤した全期間）

（２）組合員の配偶者又は１親等の親族（子の配偶者を除く。）で被扶養者でない人の病気又は負傷（一の病気又は負傷を理由とする欠勤を開始した日から起算して14日を経過する日までのうち、欠勤した日）

（３）組合員の配偶者の出産（出産日を含む14日を限度）

（４）組合員の公務によらない不慮の災害又は被扶養者の不慮の災害（災害発生の日から起算して５日を限度）

（５）組合員の婚姻、配偶者の死亡又は２親等内の血族若しくは１親等の姻族で主として組合員の収入により生計を維持する人若しくはその他の被扶養者の婚姻若しくは葬祭（結婚式の日を含む７日又は死亡の日を含む７日）

（６）学校教育法に規定す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）

２　支給額

給付事由に該当する欠勤した期間１日について、標準報酬日額の50/100に相当する金額が支給されます。

（算式）

標準報酬月額×1/22＝標準報酬日額（５円未満切捨て、５円以上10円切上げ）

標準報酬日額×50/100＝給付日額（円位未満四捨五入）

給付日額×支給日数（１か月単位）＝１か月分の休業手当金支給額

（注）・「支給日数」には、勤務を要しないと定められている日（週休日）は算入されません。

・報酬の一部又は全部が支給される場合、支給額を調整します。

報酬日額の考え方は介護休業手当金と同様です。ただし、通勤手当（一定の期間を対象として支給される報酬）については、休業手当金と調整を行います。

３　請求書類

請求書類は、月ごとに提出してください。

請　求　書　類　・　添　付　書　類	提出方法
休業手当金請求書（様式集§10-013～014頁）（注１）	所属所 ↓ 給与支給機関等 （注３） ↓ 共済組合
出勤簿の写し	
請求月に係る支給額が分かる給与明細書の写し（注２）	

（注１）　**裏面に、所属機関の長（県立学校・県教委事務局に限る。）又は給与支給機関による給与報酬等に係る証明**を必ず受けてください（要証明印）。

（注２）　給与報酬等の支給がなく、明細書の発行自体がない場合は、添付不要です。また、追給・戻入がある場合は、それに係る明細書を併せて提出してください。

（注３）　県立学校・県教育委員会事務局を除く所属所においては、請求書に給与報酬等に係る証明を受ける必要があるため、**所属所から給与支給機関（各教育委員会等）経由**で共済組合に提出してください。

県立学校・県教育委員会事務局においては、所属所から直接共済組合に提出してください。

（例）県費負担教職員（県立学校・県教育委員会事務局を除く。）の場合

組合員 → 所属所 → 給与支給担当機関（県教委・教職員課職員給与室）→ 共済組合