

§ 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 育児休業をとったとき

(1) 掛金免除申請書の提出

《共済組合》

§ 5の2 掛金（保険料）・負担金の免除に係る手続きを参照してください。

《県互助組合》（互）組合員規則第11条第1項第1号）

育児休業の初日の属する月から、終了する日の属する月までの期間に係る掛金は、徴収されません。
なお、書類を提出する必要はありません。

(2) 育児休業手当金の請求（法第70条の2, 71条, 施行令第24条, 施行規程第115条の2, 第174条, 運営方針第70条関係, 第71条関係, 運営規則第21条, 施行規程運営方針第115条の2関係）

《共済組合》

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）等で育児休業給付の手続きをしてください。

注）平成29年1月1日より、地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正により地方公務員等共済組合（以下、「法」という。）が改正され、法第70条の2の規定による育児休業手当金の支給対象となる子の範囲について、次の3点が追加されました。

- ① 特別養子縁組の監護期間^{*1}中の子
- ② 養子縁組里親^{*2}に委託されている子
- ③ 上記①②に準ずる子（養子縁組を希望する里親に児童を委託しようとしたが、実親の同意が得られなかったため、養育里親^{*3}として当該里親に委託されている子）

※1 特別養子縁組の監護期間：特別養子縁組を成立させるためには、民法上、6か月以上の監護期間が要求されている。

※2 養子縁組里親：里親であって養子縁組によって養親になることを希望している者。

※3 養育里親：要保護児童を養育することを希望している者に児童の養育を委託する制度。

2 支給期間

(1) 基本の給付期間（全員対象となる期間）

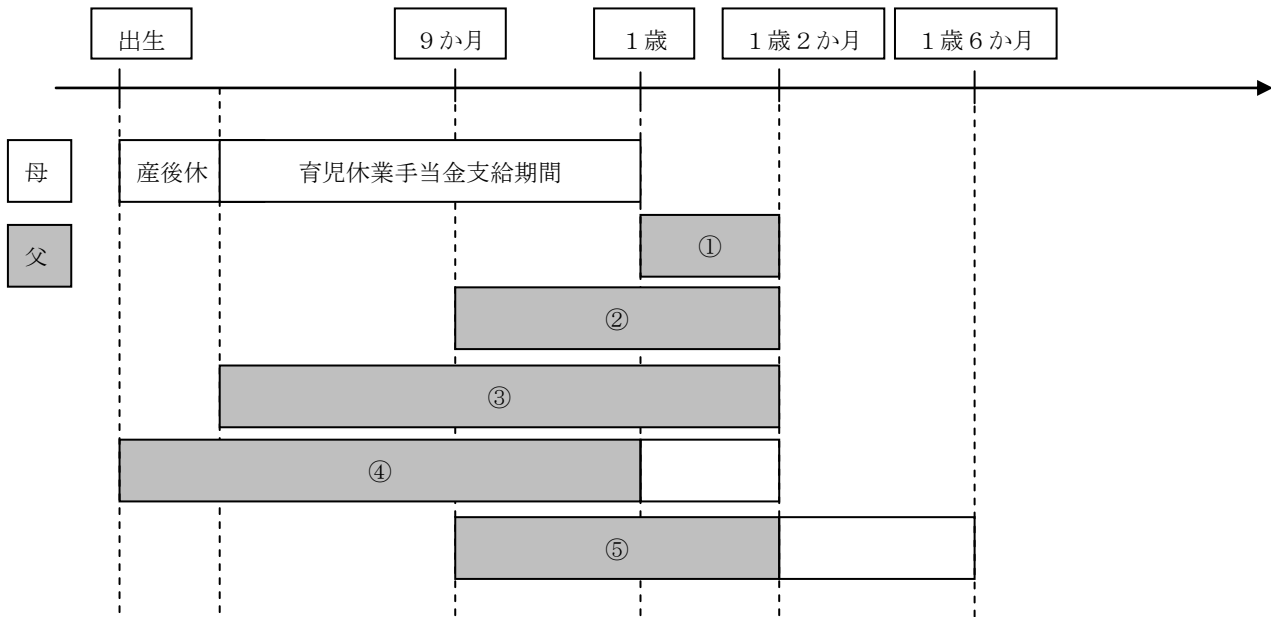
育児休業を開始した日から、育児休業に係る子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）までの期間。

(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扱い)

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パターン例



前提：配偶者である母が、産後休暇後、当該子が1歳に達する日まで育児休暇を取得する。

- ① 当該子が1歳に達した日の翌日から1歳2か月まで父が育児休業を取得する。
→母に対する育児休業手当金は子が1歳に達する日まで支給され、父に対する育児休業手当金は子が1歳に達した日の翌日から1歳2か月に達する日まで支給されます。
- ② 当該子が9か月から1歳2か月まで父が育児休業を取得する。
→母に対する育児休業手当金は子が1歳に達する日まで支給され、父に対する育児休業手当金は子が9か月から1歳2か月に達する日まで支給されます。
- ③ 母の産後休業終了後、母の育児休業開始と同時に、父も子が1歳2か月に達する日まで育児休業を取得する。
→母に対する育児休業手当金は子が1歳に達する日まで支給され、父に対する育児休業手当金は育児休業開始日から1年間支給されます。
- ④ 当該子の出生から1歳2か月に達するまで父が育児休業を取得する。
→母に対する育児休業手当金は子が1歳に達する日まで支給され、父に対する育児休業手当金についても、子が1歳に達する日まで支給されます。(父は、当該子が1歳2か月まで育児休業を取得しているが、育児休業手当金の支給期間は最大でも1年と規定されているため。)
- ⑤ 当該子が9か月から1歳6か月まで父が育児休業を取得する。
→母に対する育児休業手当金は子が1歳に達する日まで支給され、父に対する育児休業手当金は子が9か月から1歳2か月に達する日まで支給されます。(育児休業手当金は当該子が1歳2か月に達する日まで支給すると規定されているため。)

(3) 延長要件に該当する場合

【延長時】

1歳時点で、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】

育児休業に係る子が1歳6か月に達するまで、育児休業手当金を延長支給され、かつ、その子が1歳6か月に達した日後も育児休業を取得する場合、1歳6か月時点で、次の表に掲げる延長事由に該当する場合、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）	・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書）様式集 § 10-032頁
イ	養育を行っている配偶者が死亡したとき	・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
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的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とき	・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
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週間を経過しないとき	・母子健康手帳の写し

(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。

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、平成28年4月現在、育児休業開始日から180日(注1)に達するまでの間の給付は、標準報酬日額(注2)の100分の67に相当する金額(以下「給付日額」という。)の、1月の給付対象休業日数分、育児休業開始日から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(以下「給付日額」という。)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)。

(注1) 180日とは、育児休業開始日から180日目(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、標準報酬月額を22分の1です。

(例) 平成29年5月1日に育児休業を開始した場合

育児休業開始から180日目：平成29年10月27日 ⇒ 給付対象休業日数は130日

月	5月	6月	7月	8月	9月	～10月27日	計
日数	31日	30日	31日	31日	30日	27日	180日
給付対象休業日数	23日	22日	21日	23日	21日	20日	130日

1 支給額の計算式

(1) 標準報酬日額の計算

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

(2) 育児休業開始から180日までの給付

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

(§10-006頁参照)

$$\text{給付月額} = \text{給付日額} \text{【上限額以上の場合は上限額】} \times \text{給付対象休業日数}$$

(3) (2)の期間以後の給付

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

$$\text{給付月額} = \text{給付日額} \text{【上限額以上の場合は上限額】} \times \text{給付対象休業日数}$$

2 計算例

【事例】 育児休業に係る子の生年月日：平成28年12月5日

育児休業開始：平成29年1月31日（育児休業開始から180日目：平成29年7月29日）

手当金請求期間：平成29年1月31日から平成29年12月4日（子が1歳に達する日の前日）

標準報酬月額： 第18等級 300,000円

※手当金請求全期間中の給付上限額を（67%）：12,927円，給付上限額（50%）：9,647円として計算しています。

計算1：給付月額の算出（例：平成29年7月分）

(1) 標準報酬日額の計算

$$\text{標準報酬日額} = \text{標準報酬月額} 300,000\text{円} \times 1/22 \text{ (10円未満四捨五入)} \div 13,640\text{円}$$

(2) 育児休業開始から180日目までの給付【給付率67%】（平成29年7月1日～平成29年7月29日）

$$\text{給付日額} = \text{標準報酬日額} 13,640\text{円} \times 67/100 \text{ (円未満切捨て)}$$

$$\rightarrow 9,138\text{円} \quad (\leq \text{給付上限額} 12,927\text{円})$$

$$\text{給付額} = \text{給付日額} 9,138\text{円} \times \text{給付対象休業日数} 20\text{日} = \mathbf{182,760\text{円}\cdots\textcircled{1}}$$

(3) (2)の期間以後の給付【給付率50%】（平成29年7月30日～平成29年7月31日）

$$\text{給付日額} = \text{標準報酬日額} 13,640\text{円} \times 50/100 \text{ (円未満切捨て)}$$

$$\rightarrow 6,820\text{円} \quad (\leq \text{給付上限額} 9,647\text{円})$$

$$\text{給付額} = \text{給付日額} 6,820\text{円} \times \text{給付対象休業日数} 1\text{日} = \mathbf{6,820\text{円}\cdots\textcircled{2}}$$

$$\underline{\text{平成29年7月分の給付月額} \quad (\textcircled{1} + \textcircled{2}) = 182,760\text{円} + 6,820\text{円} = 189,580\text{円}}$$

計算2：育児休業手当金給付予定額の算出（※実際は平成29年8月1日以後の給付上限額変更によって変わる可能性があります。）

《事例の給付対象休業日数》

給付率	67/100							50/100					計	
	1/31	2月	3月	4月	5月	6月	7/1-29	7/30-31	8月	9月	10月	11月		12/1-4
日数	1日	28日	31日	30日	31日	30日	29日	2日	31日	30日	31日	30日	4日	
給付対象休業日数	1日	20日	23日	20日	23日	22日	20日	1日	23日	21日	22日	22日	2日	220

(1) 育児休業開始から180日目までの給付【給付率67%】（平成29年1月31日～平成29年7月29日）

$$\text{給付額} = \text{給付日額} 9,138\text{円} \times \text{給付対象休業日数} 129\text{日} \text{ (1+20+23+20+23+22+20)} = 1,178,802\text{円}\cdots\textcircled{3}$$

(2) 181日以降の給付【給付率50%】（平成29年7月30日～平成29年12月4日）

$$\text{給付額} = \text{給付日額} 6,820\text{円} \times \text{給付対象休業日数} 91\text{日} \text{ (1+23+21+22+22+2)} = 620,620\text{円}\cdots\textcircled{4}$$

$$\underline{\text{育児休業手当金給付予定額} \quad (\textcircled{3} + \textcircled{4}) = 1,178,802\text{円} + 620,620\text{円} = 1,799,422\text{円}}$$

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（§10-010頁）と同様となります。

4 給付上限額

給付日額の上限額は、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です。

育児休業期間	給付日額上限額（単位：円）	
	育児休業開始180日まで	左記期間以後
平成26年4月1日～平成26年7月31日	13,001	9,702
平成26年8月1日～平成27年7月31日	12,973	9,681
平成27年8月1日～平成28年7月31日（注）	12,982	9,688
平成28年8月1日～平成29年7月31日	12,927	9,647
平成29年8月1日～平成30年7月31日	13,622	10,165

注）平成27年10月より標準報酬制が導入されましたが、給付日額上限額に変更はありません。

5 請求書類

(1) 育児休業開始時

育児休業手当金請求書（初回請求用）（様式第67号の1）

- ・平成27年9月以前（様式集 § 10-23～24頁）と10月以降（様式集 § 10-27頁）で請求書の様式が異なります。
- ・裏面に所属機関の長又は給与事務担当者の証明を必ず受けること。
- ・一度の請求で、承認された育児休業手当金給付対象期間の全期間（原則その子が1歳に達するまでの間）に対しての請求となります。

（添付書類）

- ① 育児休業取得に係る人事異動通知書の写し（所属所長の原本証明必要）
- ② 給与支給明細書の写し（所属所長の原本証明必要）

※いわゆる「パパ・ママ育休プラス」による給付期間が適用される場合（子が1歳に達した日の翌日から1歳2か月（最長）まで支給される場合）は、上記①②と併せて次の書類を提出してください。（該当しない場合は必要ありません。）

③請求者と配偶者との続柄が分かる書類 例：住民票等

④配偶者の育児休業取得を証明する書類 例：辞令の写し、配偶者の当該子に係る育児休業承認通知書の写し等

（提出先）

所属所を通じて、給与支給機関（各教育委員会等）を経由して共済組合へ提出してください。

（例）県費負担教職員（県立学校・県教育委員会事務局等を除く。）の場合

組合員 → 所属所 → 給与支給担当機関県教育委員会教職員課職員給与室 → 共済組合

(2) 期間が変更になった場合 (育児休業手当金の支給期間が変更になった場合のみ)

育児休業手当金請求書 (休業期間変更・支給期間延長用) (様式第67号の1-2)

(添付書類)

① 人事異動通知書の写し (所属所長の原本証明必要)

② 月の途中で育児休業復帰を行う場合は、育児休業復帰月の給与支給明細書の写し (所属所長の原本証明必要)

(提出先)

【月の途中で育児休業復帰を行う場合】

所属所を通じて、給与支給機関を経由して公立学校共済組合広島支部へ提出してください。

【育児休業復帰を行わない場合】

所属所を通じて、直接公立学校共済組合広島支部へ提出してください。

なお、短縮の変更の場合、請求書の提出が遅れると手当金の過払いとなることがあります。この場合、過払い分については返還していただくこととなりますので、速やかに提出してください。

(3) 満1歳時点(パパ・ママ育休プラス制度利用の場合は延長されている期間の末日時点)で「2 支給期間」に記載の支給延長事由に該当し、延長期間分の手当金を請求する場合

育児休業手当金請求書 (休業期間変更・支給期間延長用) (様式第67号の1-2)

(添付書類)

支給延長事由に該当していることを証明する書類 (§10-003頁 参照)

(提出先)

所属所を通じて、直接、公立学校共済組合広島支部へ提出してください。

※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

原則として、支給対象月の翌月の末日 (金融機関が休日のときは直前の営業日) に、指定口座に振り込みます (初回請求時に、請求書・添付書類等に不備がある場合や育児休業開始月の翌月10日 (10日が休日のときは休前日) までに共済組合に到達していない場合は、支給月が遅れることがありますのでご注意ください。)。

(3) 貸付金の償還猶予を受けるとき

§18-030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 2 介護休暇を取得したとき

《共済組合》介護休業手当金…………… § 10-008項

《県互助組合》介護休業手当金…………… § 10-011項

《共済組合》介護休業手当金（法70条の3, 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に支給されます。（注）1 参照

(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（注）2 参照

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

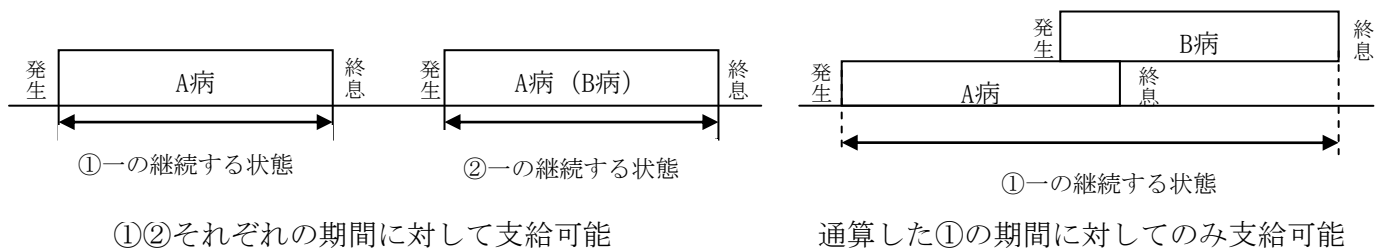
(2) 支給期間

介護を必要とする一の継続する状態ごとに（（注）3 参照）、介護休業の日数を通算して66日を超えないもの（（注）4 参照）とする。

（注）1 平成29年1月1日より適用。施行日より前の介護休暇については、初めて介護休暇の承認を受けるときに2週間以上の期間について一括して請求した場合に支給されます（介護休暇の初回申請期間が2週間以上であれば、結果的に2週間未満となっても支給対象となります）。経過措置として、平成28年10月2日から施行日（平成29年1月1日）の前日までに2週間未満の介護休暇を取得した組合員が、平成29年1月1日以降に、介護を必要とする一の継続する状態について介護休暇を再取得した場合、その再取得の期間については介護休業手当金を支給します。施行日前の介護休暇は支給対象外ですが、再取得の期間に対する給付期間を算出する場合に、給付上限日数（66日）からの控除日数として取扱います。

（注）2 平成29年1月1日より祖父母、孫、兄弟姉妹の同居要件がなくなりました。施行日より前は同居要件があります。

（注）3 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。



(注) 4 平成29年1月1日より適用。施行日より前の介護休暇については介護休暇開始の日から起算して3月を超えない期間。

支給期間にかかる経過措置は次のとおり。

① 施行日（平成29年1月1日）前に介護休業を開始した者であって、施行日（平成29年1月1日）において介護休業を開始した日から起算して3月を超えていないもの（介護休業を開始した日が平成28年10月2日以降の日のもの）に係る改正後の介護休業手当金については、66日から施行日前の介護休業の日数を除いた日数を支給日数とする。

② ①以外の場合、施行日（平成29年1月1日）前に開始された介護休業に係る介護休業手当金については、なお従前の例による。

(3) 適用除外

- ① 時間を単位として介護休暇を取得した日
- ② 任意継続組合員

2 支給額

平成28年8月1日以後に開始された介護休暇については、標準報酬日額の67/100に相当する金額が日数に応じて支給されます。

(注) 給付日額が上限額を超える場合は上限額で算出する。

給付日額の上限額は、平成29年8月1日現在14,992円。（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。）

(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。

$(\text{給付日額} - \text{報酬日額}) \times \text{支給日数} (1 \text{ か月単位}) = 1 \text{ か月分の介護休業手当金支給額}$

(注) 1 参照 (注) 2・3 参照

<平成27年10月（標準報酬制導入後）～平成28年7月31日以前に介護休暇を開始した場合>

標準報酬日額の40/100に相当する金額が日数に応じて支給されます。

(注) 給付日額が上限額を超える場合は上限額で算出します。

給付日額の上限額は、平成29年8月1日現在7,718円。

(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×40/100＝給付日額（円位未満切捨て） ただし上限あり。

$(\text{給付日額} - \text{報酬日額}) \times \text{支給日数} (1 \text{ か月単位}) = 1 \text{ か月分の介護休業手当金支給額}$

(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 扶養手当 住居手当 単身赴任手当 特勤手当 等	へき地勤務手当 産業教育手当 教員特別手当 通勤手当(※) 等

※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

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

$$B = \text{減額する給与額}$$

【県費職員の場合】

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

$$C = (A - B) / \text{勤務しなかった日数} \quad * \text{ただし、} A < B \text{ のときは、} A - B = 0 \text{ とする。}$$

$$D = (\text{減額対象外の手当}) \times 1 / 22$$

$$E = C + D \quad (\text{円未満切捨て})$$

(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 年末年始及び祝日については、支給対象外となります。

<平成27年9月まで>

給料日額の40/100に相当する金額が日数に応じて支給されます。

(注) 給付日額が上限額を超える場合は上限額で算出する。

給付日額の上限額は、平成26年8月1日～平成27年7月31日までは7,745円。平成27年8月1日～平成27年9月30日は7,750円。

(算式)

給料月額×1/22＝給料日額(円位四捨五入)

給料日額×40/100×1.25＝給付日額（円位未満切捨て） ただし上限あり。

（給付日額－教職調整額/22）×支給日数（1か月単位）＝1か月の介護休業手当金支給額

（注）2・3参照

3 請求書類

介護休業手当金請求書（様式第68号・様式集 § 10-038③～038⑥頁） 1部

- ・裏面に所属機関の長又は給与事務担当者の証明を必ず受けてください。
- ・平成29年3月以前に介護休暇を取得した場合で、互助組合の介護休業手当金と併せて請求する場合は、「介護休業手当金・（互）介護休暇手当金請求書」（様式集 § 10-033～038②頁）を使用してください。

（添付書類）

(1) 初回請求時のみ、休暇簿（介護休暇用）の写し。ただし、介護休暇期間の変更があった場合は、変更期間について請求する時に、変更分の休暇簿の写し。

(2) 出勤簿の写し

(3) 所属所長の原本証明のある給与明細書の写し（請求期間が平成27年10月1日以降の場合）

＊給与明細書がシステムから再発行されない場合、給与等明細支払簿（領収証書）の写しで構いません。給与明細書の内容と相違がないことを確認した上で、所属所長の原本証明を付して送付してください。給与等の支給がなく、明細書の発行自体がない場合は、その旨を請求書の余白に記載してください。

※県費負担教職員のうち、県立学校・事務局以外の職員の提出先は、各所属所から教職員課職員給与室です。

※請求書等が共済組合に10日（土日・祝日の場合は前営業日）までに届いた場合、当月末に支給します。

※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は、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、聴き取りや上記以外の書類の提出依頼等を行う場合があります。

《県互助組合》介護休業手当金（互）運営規則第14条）

1 支給要件

組合員が介護休暇を受けたときに支給されます。

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の支給期間終了の翌日から通算して120日まで（注1）支給されます。

（注1）平成29年4月1日以降に取得した介護休暇について適用。施行日より前に開始した介護休暇については、介護休暇開始の日から起算して6月を超えない期間。なお、時間を単位として取得した介護休暇を取得した日は支給期間に計上しません。

3 支給額

平成 29 年 4 月 1 日以降に開始された介護休暇については、組合員の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。

(給付日額の決定方法) 介護休暇を開始した年度の 4 月 1 日時点での組合員の満年齢によって決定。

- ・ 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

<平成 29 年 3 月 31 日以前に介護休暇を開始した場合>

標準報酬日額の 60/100 に相当する金額が、給付日数に応じて支給されます。ただし、共済組合又は公共職業安定所から介護休業手当金の給付があった場合及び給与の一部が支給された場合は、その金額相当額をそれぞれ控除して支給します。

(注) 給付日額が上限額を超える場合は上限額で算出します。

互助組合の給付日額の上限額は、共済組合の上限額の 60/50 です。

(算式)

標準報酬日額×60/100＝給付日額（円未満切捨て）ただし上限あり。

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

平成 29 年 4 月 1 日以降に開始した介護休暇の場合

(互) 介護休暇手当金請求書 1 部

(添付書類)

- (1) 所属長の原本証明のある休暇簿（介護休暇用）の写し
- (2) 所属長の原本証明のある出勤簿の写し

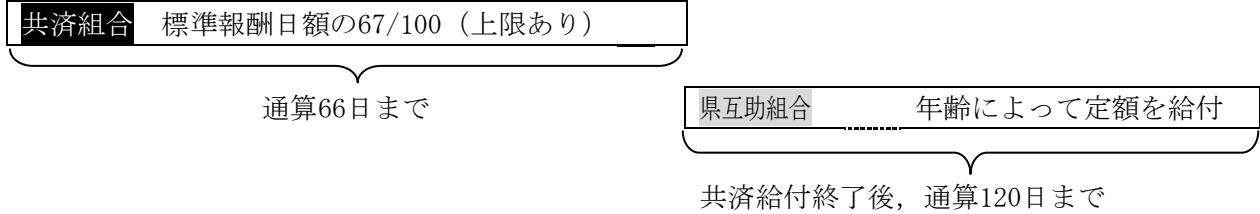
<平成 29 年 3 月 31 日までに開始された介護休暇について>

介護休業手当金請求書（様式第 68 号）

この請求書は、共済組合と互助組合の共通様式です。1 部を提出されると、共済組合と互助組合の両方に請求したことになります。ただし、同一月に共済・互助両方分（給付コード 1）と互助組合単独分（給付コード 2）の 2 つの給付が発生する場合は、請求書は 2 部必要です。互助組合単独分で請求するときの添付書類は、共済組合の介護休業手当金の場合と同様です。

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

【基本】平成29年4月1日以降に介護休暇を開始した場合

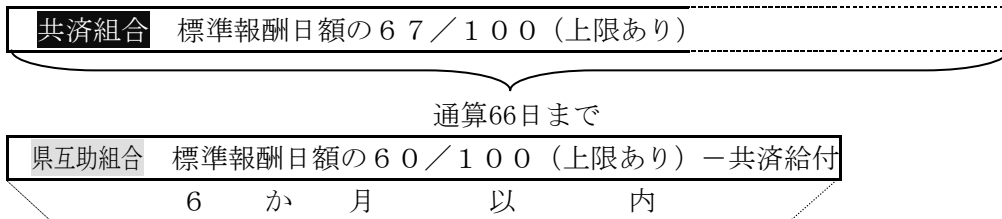


【その他】

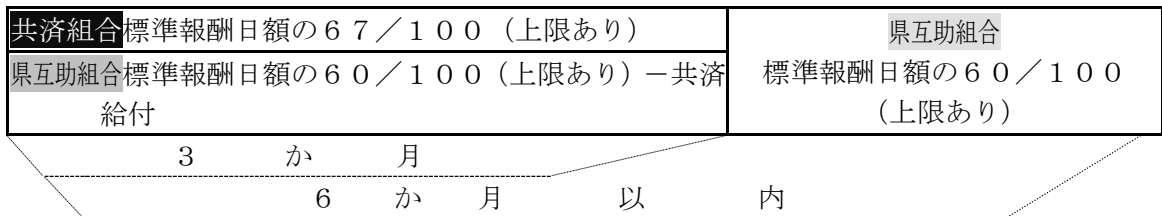
注：次の場合については、給料・手当が支給されていない場合で説明しています。

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。

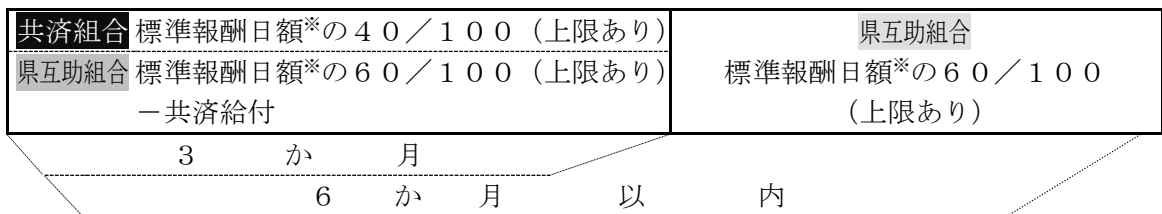
A 平成28年10月2日以降平成29年3月31日までに介護休暇を開始した場合



B 平成28年8月1日以降平成28年10月1日までに介護休暇を開始した場合

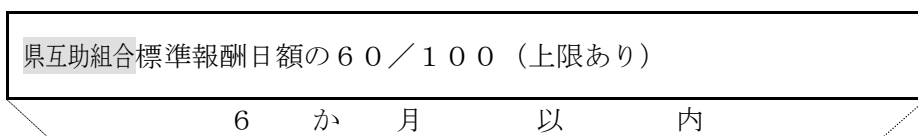


C 平成28年7月31日以前に介護休暇を取得した場合



*平成27年9月までは「給料日額」になります。

D 共済組合支給対象外かつ県互助組合支給対象の場合



§ 10 の 3 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…………… § 10-013項

《県互助組合》傷病手当金…………… § 10-017項

《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, 運用方針第68条
関係, 第71条関係, 施行規則第2条の5, 施行規程第113条, 第174条）

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
老齢厚生年金，障害厚生年金，障害基礎年金又は障害手当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（平成27年度は9月30日における共済組合の平均標準報酬月額がないことから平成27年10月1日における組合の平均標準報酬月額（44万円）を用いる）

（注）平成28年8月31日以前に手当金の支給が始まる場合は，経過措置の適用の該当となる場合がありますので，短期給付係まで問い合わせてください。

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。

平成27年10月～平成28年3月分までの給付についてこれから請求される場合は次の算式にて支給されます。（その給付事由が生じた日の翌日から2年間で時効となり請求出来なくなります。）

（平成27年10月～平成28年3月分までの算式）

標準報酬月額×1/22＝標準報酬日額（5円以上切上げ5円未満切捨て）

（注）算定のもととなる標準報酬月額は支給月に属するものとなります。

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）

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。

但し、平成27年9月末までに退職した場合は、標準報酬制移行前の算式により支給されます。また、平成27年9月分までについて、これから請求される場合でも標準報酬制移行前の算式にて支給されます。

（標準報酬制移行前の算式）

給料×1/22＝給料日額（5円以上切上げ5円未満切捨て）

給料日額×2/3×1.25＝給付日額（50銭以上切上げ50銭未満切捨て）

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）・「給料」には、教職調整額及び給料の調整額を含みます。

・「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)

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

(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

※月の中に給与報酬の支給割合が変わるなどする場合は、短期給付係まで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)	教職調整額 扶養手当 住居手当 通勤手当 単身赴任手当 特地勤務手当 へき地勤務手当 産業教育手当 教員特別手当 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。

(算式)

- ・ 障害厚生年金等と調整する場合

$$\text{標準報酬日額} \times 2/3 - \text{年金日額} (\text{年金の額} \times 1/264) = \text{給付日額}$$

- ・ 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（休暇も含む）の期間内は、支給期間として算定され食べ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（休暇も含む）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べ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) 傷病手当金は、各月ごと請求してください。その都度、請求書中の「療養のため勤務ができないことに関する医師の証明」が必要です。
- (3) 毎月10日までに共済組合が受け付けたものを当月末に、11日以降に受け付けたものを翌月末に給付します。
- (4) 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、§14-012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

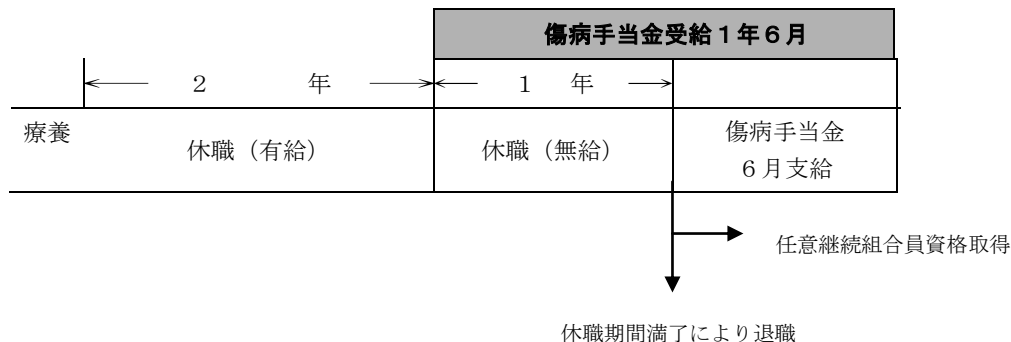
傷病手当金の支給期間が満了した日の翌日から6か月間の範囲において、引き続き勤務（労務）に服することができない期間、傷病手当金附加金が支給されます。（支給額は傷病手当金と同様）

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せん。

●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の例

- ・退職後、傷病手当金を6月支給（通算1年6月支給）附加金の支給はなし



8 請求書類

傷病手当金，傷病手当金附加金請求書（様式第64号・様式集 § 10-001頁） 1部

（平成27年9月末までに退職した場合，もしくは平成27年9月までの請求については，従前の様式を使用してください。）

※裏面の所属機関の長又は給与事務担当者の証明

- ・請求対象月に係る給料報酬の支給額が0円の場合

県費負担職員……………証明を受ける必要はありません。

市町費等負担職員……………請求しようとする月ごとに証明を受けてください。

- ・請求対象月に係る給料報酬が支給された場合

県費負担職員，市町費等負担職員ともに裏面ではなく，報酬支給額証明書にて請求しようとする月ごとに証明を受けてください。

（添付書類）

(1) 出勤簿の写し

(2) 日常生活等に関する申立書（初回請求時及び必要とするとき）（様式集 § 10-042頁）

(3) 生活能力等についての医師の意見書。（初回請求時及び必要とするとき）ただし，休職中のときは不要。（様式集 § 10-041頁）

※報酬支給額証明書が必要な場合は，県費負担教職員のうち，県立学校以外の職員の提出先は，各所属所から教職員課職員給与室となります。

《県互助組合》傷病手当金（㊤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きをしたこととなります。

§ 10 の 4 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。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">(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（14日） ※平成29年3月31日以前は所属所長が休業手当金の支給を必要と認めた期間(3) 組合員の配偶者の出産（14日）(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（5日）(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（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）

<平成27年10月以降>

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。

<平成27年9月まで>

給料日額の60/100に相当する金額が日数に応じて支給されます。

給料月額×1/22＝給料日額（円位四捨五入）

給料日額×60/100＝給付日額（円位未満切捨て）

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。

・給料の一部又は全部が支給される場合、支給額を調整します。

3 請求書類

休業手当金請求書（様式第64号・様式集 § 10-013～014頁） 1部

・平成27年9月以前（様式集 § 10-021～022頁）と10月以降（様式集 § 10-017～018頁）で請求書の様式が異なります。

・裏面に所属機関の長又は給与事務担当者の証明を必ず受けること。

（添付書類）

(1) 支給要件に関する所属所長の証明書

(2) 出勤簿の写し

(3) 所属所長の原本証明のある給与明細書の写し

*給与明細書がシステムから再発行されない場合、給与等明細支払簿（領収証書）の写しで構いません。給与明細書の内容と相違がないことを確認した上で、所属所長の原本証明を付して送付してください。給与等の支給がなく、明細書の発行自体がない場合は、その旨を請求書の余白に記載してください。