

第5項 組合員が病気等で勤務できないとき

組合員が公務によらない病気、負傷、出産、その他の事由により休業したため給与の全部または一部が支給されないときは、休業給付を受けることができます。

休業給付は、生活保障や経済的援助を目的としているため、同じ期間において2つ以上の給付や、2つ以上の病気について重複して請求することはできません。

1 傷病手当金（法第68条）及び傷病手当金附加金（定款26条）

傷病手当金・傷病手当金附加金は、組合員（任意継続組合員を除く。）が公務によらない病気または負傷により療養のため引き続き勤務に服することができず、そのため給料の全部または一部が支給されなくなった場合に給付される給付金です。

なお、臨時的任用職員や会計年度任用職員等は、それぞれの雇用形態の労働条件で病気休暇等の日数や給料の支給の有無が定められていますので、公務によらない傷病での病気休暇等を取得し、給料の全部又は一部が停止された場合は、当共済組合に傷病手当金の支給開始日等を確認してください。

（1）給付要件

公務によらない病気又は負傷により療養のため引き続き勤務に服することができないとき、勤務に服することが出来なくなった日以後3日を経過した日から受給権があります。

また、1年以上組合員であった者が、在職中に病気休暇、退職等を引き続き4日以上続けて取得したまま退職し、退職日の翌日以降も引き続き病気、けがのため就労出来ない場合も対象となります。

ただし、就職した場合、他の組合の組合員の資格を取得した場合、労働能力が回復したが適当な職がないため勤務しない場合等は対象外です。

（2）支給開始日と給付期間

傷病手当金は、受給権が発生した日以後で、報酬（給与）の減額により給付日額が報酬日額を上回る又は退職により実際に手当金の支給が発生した日を支給開始日とします。

給付日額については後述「（4）給付額（給付日額）」、報酬日額については「（5）報酬日額との調整」、具体的な例については「（7）傷病手当金の受給例」を参照してください。

傷病手当金には、**法定給付（傷病手当金）**と**附加給付（傷病手当金附加金）**があり、法定給付は、結核性の疾病については支給開始日から最長3年間、その他の疾病については最長1年6月間給付対象となります。

附加給付は、法定給付期間が満了した翌日以降も支給要件に該当し、なおかつ在職している場合、6月間の範囲内で給付対象となります。（退職後は支給されません。）

また、傷病手当金受給中に他の傷病にかかり、引き続き勤務することが出来ない場合は、当該他の傷病により勤務することが出来なくなった日を支給開始日としますが、重複する期間についての二重給付は行いません。

（3）給付対象日

正規の勤務日以外の日（一般的には土曜日及び日曜日）については給付されません。

(4) 給付額（給付日額）

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
の平均額 $\times 1/22$ （注記1） $\times 2/3$ （注記2）

なお、標準報酬月額が定められている月が12か月に満たない場合、次の①及び②を比較し、いずれか少ない額を給付日額とします。

① 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平均額 $\times 1/22$ （注記1） $\times 2/3$ （注記2）

② 支給開始日の属する年度の前年度9月30日に
おける全組合員の平均標準報酬月額 $\times 1/22$ （注記1） $\times 2/3$ （注記2）

注記1：10円未満四捨五入

注記2：1円未満四捨五入

(5) 報酬日額との調整

傷病手当金（同附加金）の給付対象期間中に報酬が支給されている場合は、手当金の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、その差額を手当金として支給します。

〔報酬日額の計算〕

A：給付対象期間に支給された給与のうち日額で支給されるものの計 $\times 1/$ 月の要勤務日数

B：給付対象期間に支給された給与のうち月額で支給されるものの計 $\times 1/22$

報酬日額 = A + B

（道費職員については、通勤手当以外の給料・手当は日額で支給されるものとして計算します。）

(6) 年金日額との調整

傷病手当金（同附加金）の給付対象期間中に退職又は障害を事由とする年金を受給している場合は、傷病手当金の給付日額から年金日額（年金額 $\times 1/264$ ）を控除した額を手当金として支給します。

遡って年金受給が決定した場合は、傷病手当金の再計算を行い、過払い分をお返しいただくこととなりますので、あらかじめご了承ください。

障害厚生年金、障害基礎年金、老齢厚生年金等を受給（又は決定）している場合は、必ず、現在の年金額がわかる年金証書又は改定通知書のコピーを送付願います。

なお、傷病手当金（同附加金）の給付対象期間中に年金と報酬を両方受けている場合は、報酬日額と年金日額を比較し、いずれか高い額と手当金給付日額を調整します。

(7) 傷病手当金の受給例

例1：無給休職から傷病手当金の支給が開始となるケース（病気休暇→8割休職→無給休職）

| | 休職前の額 | 8割休職時の額 |
|------|----------|----------|
| 給料月額 | 402,378円 | 321,902円 |
| 扶養手当 | 31,000円 | 24,800円 |
| 住居手当 | 17,000円 | 13,600円 |
| 合計 | 450,378円 | 360,302円 |

支給開始日直近12か月の標準報酬月額の平均 440,000円

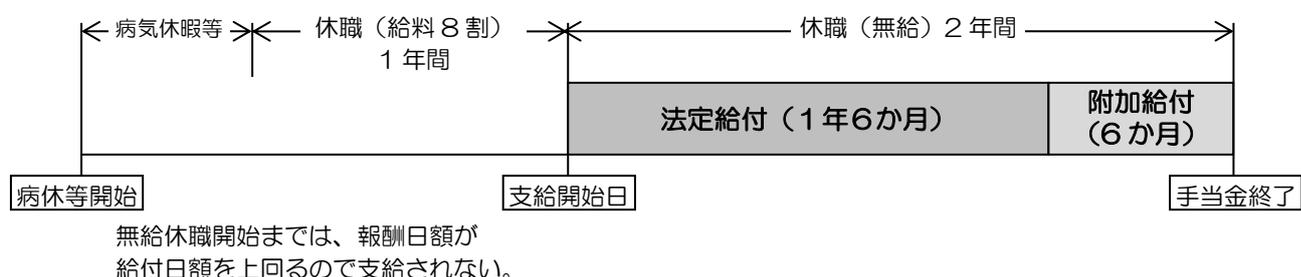
給付日額 $440,000 \text{ 円} \times 1/22 \times 2/3 = 13,333 \text{ 円}$

報酬日額 $360,302 \text{ 円} \times 1/\text{月の要勤務日数 (20日~23日)}$

| | | | | |
|------------|---------|---------|---------|---------|
| 月の勤務を要する日数 | 20日 | 21日 | 22日 | 23日 |
| 給付日額 | 13,333円 | 13,333円 | 13,333円 | 13,333円 |
| 報酬日額 | 18,015円 | 17,157円 | 16,377円 | 15,665円 |
| 給付日額－報酬日額 | -4,682円 | -3,824円 | -3,044円 | -2,332円 |

いずれの場合も給付日額（13,333円）が報酬日額（18,015円～15,665円）を上回ることがないので、8割休職中に傷病手当金の支給が始まることはありません。

無給休職（または退職）になると報酬日額が0円となるため、その時点から傷病手当金の支給が始まり、法定給付1年6か月＋附加給付6か月（在職中のみ）が支給されます。



例2：8割休職中に傷病手当金の支給が開始となるケース（病気休暇等→8割休職→無給休職）

| | 休職前の額 | 8割休職時の額 |
|-------|----------|----------|
| 給料月額 | 353,748円 | 282,998円 |
| 扶養手当 | 13,000円 | 10,400円 |
| 住居手当 | 9,400円 | 7,520円 |
| 通勤手当 | 3,000円 | 0円 |
| へき地手当 | 58,064円 | 0円 |
| 合計 | 437,212円 | 300,918円 |

支給開始日直近12か月の標準報酬月額平均 440,000円

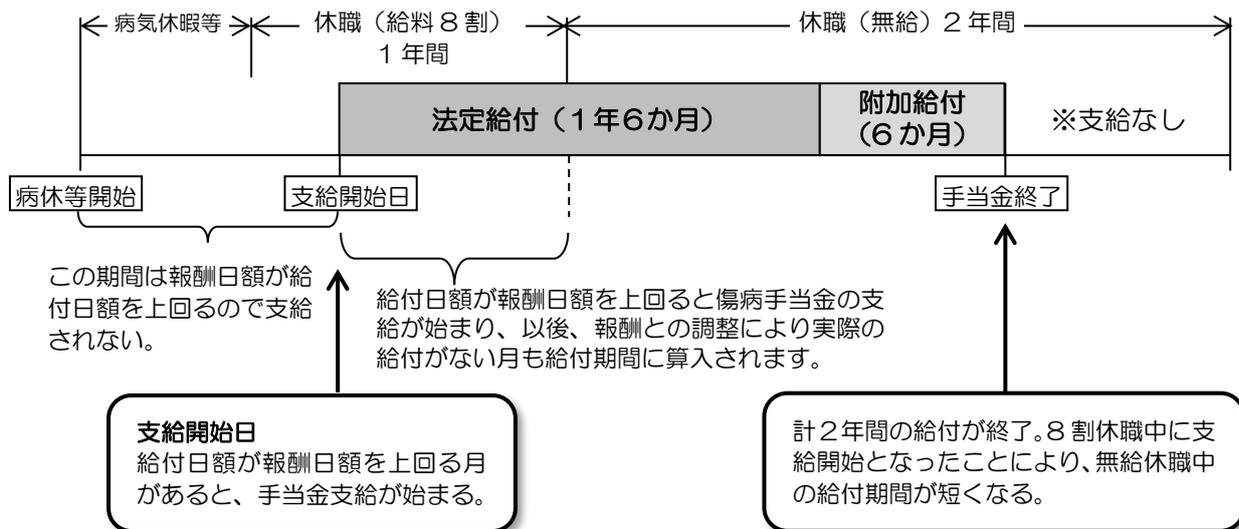
給付日額 $440,000 \text{ 円} \times 1/22 \times 2/3 = 13,333 \text{ 円}$

報酬日額 $300,918 \text{ 円} \times 1/\text{月の要勤務日数 (20日~23日)}$

| | | | | |
|------------|---------|---------|---------|---------|
| 月の勤務を要する日数 | 20日 | 21日 | 22日 | 23日 |
| 給付日額 | 13,333円 | 13,333円 | 13,333円 | 13,333円 |
| 報酬日額 | 15,045円 | 14,329円 | 13,678円 | 13,083円 |
| 給付日額－報酬日額 | -1,712円 | -996円 | -345円 | 250円 |

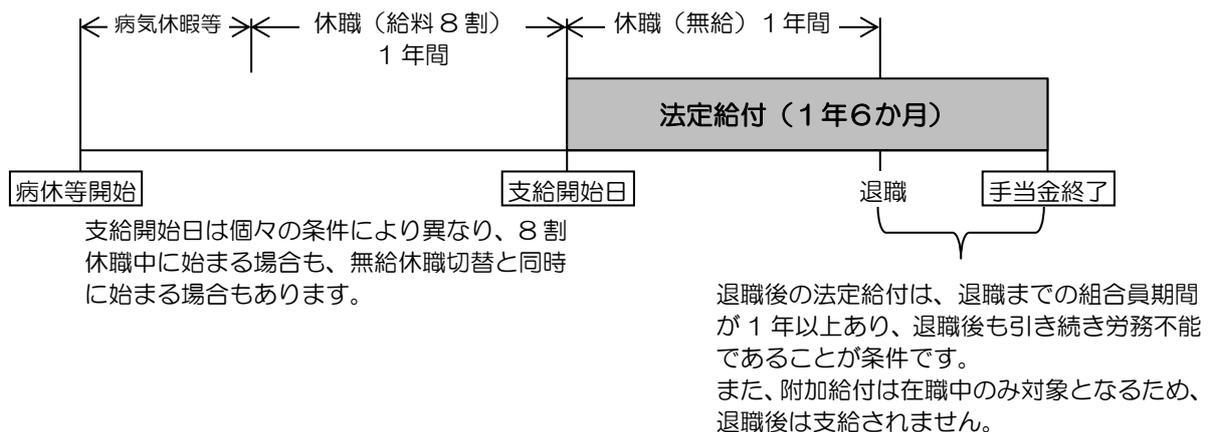
月の勤務を要する日数が23日ある月は、給付日額（13,333円）が報酬日額（13,083円）を上回るので、8割休職中でも傷病手当金が支給されます。

そして、一度傷病手当金の支給が始まると、その支給開始日が法定給付1年6か月＋附加給付6か月（在職中のみ支給）の起点となり、途中、報酬日額との調整により手当金が支給されない月があったとしても、その期間は給付期間に算入されます。

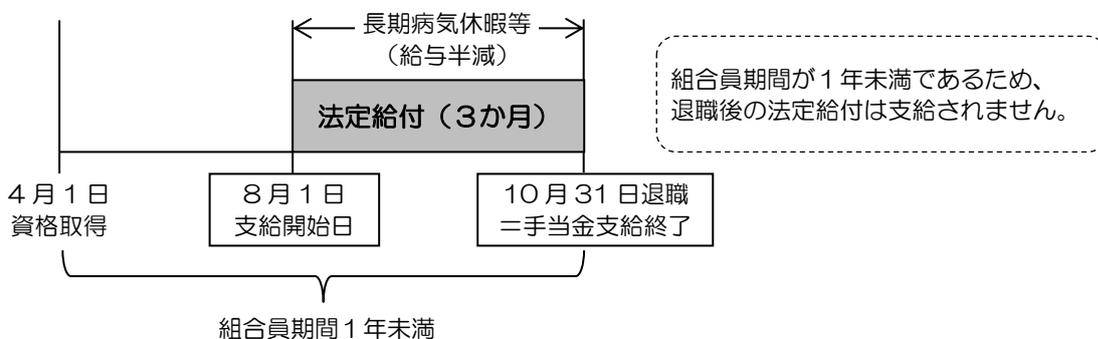


例3から例6については、給付期間についてのみ掲載します。

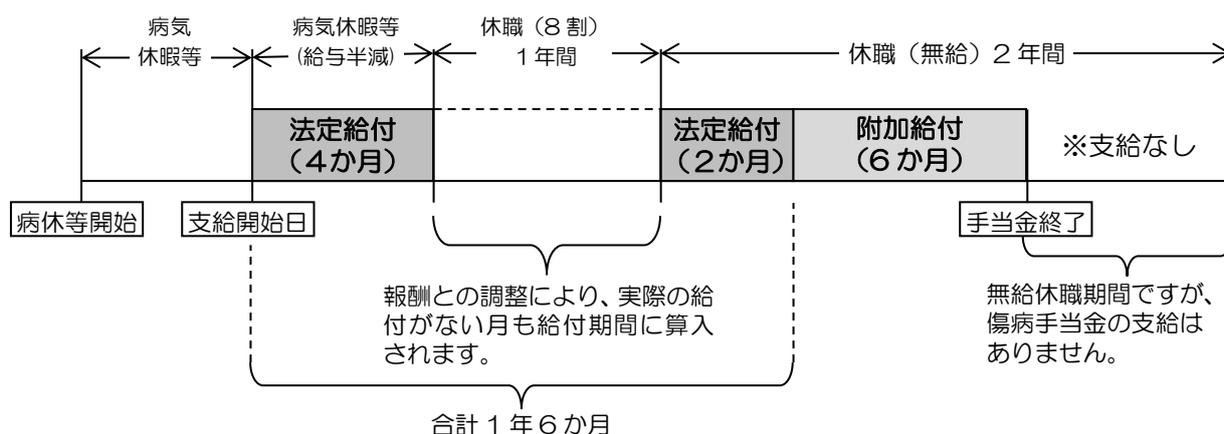
例3：傷病手当金受給中に退職したケース



例4：長期病気休暇等から退職したケース（組合員期間1年未満）



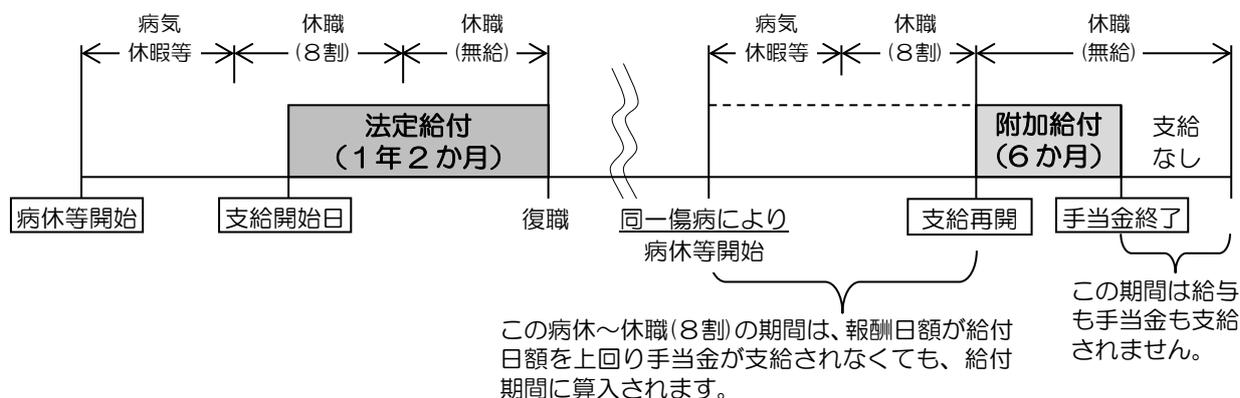
例5：病休90日超過による給与半減の後休職したケース



例6：傷病手当金受給中に復職し、再度、無給休職や退職となったケース

再度の無給休職や復職後勤務に服せない状況となりそのまま退職となった場合は、同一傷病か、病名が同一でも社会的治癒とみなされるものか、再度の無給休職か退職か、その期間や時期などにより、取扱いが大きく異なります。

最も多い事例についてご紹介させていただきますが、個々の取扱いについては、共済組合へお問い合わせください。



(8) 提出書類

請求にあたっては、次の書類を共済組合へ提出してください。

なお、勤態発令や報酬の支給状況を確認するにあたって、記載以外の書類の提出を求めることがありますのでご了承ください。

ア 在職中の期間の請求をするとき

所属所経由で提出してください。

- (a) 傷病手当金請求書 (別紙様式第5号) ……請求者及び所属所長作成
- (b) 療養に関する報告書 (別紙様式第5号の2) ……所属所長作成 (初回請求時のみ)
- (c) 報酬支給額証明書 (別紙様式第5号の4) ……所属所長作成
- (d) 給与 (報酬) 支給明細書の写し ……所属所用意 (無給休職の場合は不要)
- (e) 年金が決定または改定した場合は、年金証書等の写し ……請求者用意

イ 受給中に退職した場合（退職日以後）

退職後の期間の請求は、請求者から共済組合へ直接請求書類を提出してください。

- (a) 傷病手当金請求書（別紙様式第5号）……………請求者作成
- (b) 無職の申立書……………請求者作成
- (c) 年金が決定または改定した場合は、年金証書等の写し……………請求者用意

ただし、退職日が月途中の場合で、退職月分を請求する場合は、前項アの提出書類に「無職の申立書」を追加し、所属所経由で提出してください。

ウ 退職により初めて給付要件に該当し請求する場合

初回の請求は所属所経由で提出してください。2回目以後は、請求者から共済組合へ直接請求書類を提出してください。

- (a) 傷病手当金請求書（別紙様式第5号）……………請求者作成
- (b) 療養に関する報告書（別紙様式第5号の2）……………所属所長作成（初回請求時のみ）
- (c) 報酬支給額証明書（別紙様式第5号の4）【退職月分】……………所属所長作成（初回請求時のみ）
- (d) 無職の申立書……………請求者作成
- (e) 年金が決定または改定した場合は、年金証書等の写し……………請求者用意

(9) 請求にあたっての注意事項

ア 原則として月ごとに請求書を提出願います。また、給付金は月単位で請求してください。

例：7月3日から手当金の支給が開始となる場合、7月分（初回）の請求書は、7月3日から7月31日分の医師の証明を7月31日以後に受け、共済組合へ（必要に応じて所属所を経由して）提出します。

イ 傷病手当金・傷病手当金附加金請求書は、必ず医師の証明を受けてください。

ウ 傷病手当金・傷病手当金附加金は、原則として、毎月10日までに請求書を受理し内容に不備がないものについて、その月の28日頃に給付金登録口座へ送金します。

詳しくは第3節「給付の請求から支払いまで」をご覧ください。

(10) 傷病手当金の支給確認事務手続き

平成27年10月1日の標準報酬制導入以降、8割休職中であっても傷病手当金の支給が始まる可能性があることから、公立学校共済組合北海道支部では、平成27年10月1日以降新たに8割休職になった方について、所属所から「報酬支給額証明書」及び「給料支給明細書の写し」を提出いただき、傷病手当金の支給が発生しないか確認しています。

道費及び札幌市費の組合員については、勤態発令状況の情報提供により8割休職者・無給休職者を抽出して各所属所へ通知しますが、次の場合は共済組合での把握が困難なため、お手数ですが所属所から共済組合へ連絡くださいますようお願いいたします。

ア 8割休職中の組合員の給与報酬額に変動があったとき

イ 給料半減となったとき

ウ 病気休暇又は休職中に退職したとき

エ 札幌市以外の市町村費職員が休職したとき

オ 欠勤（病気休暇中に給与が一部又は全部支給されない等を含む）となったとき

カ 臨時的任用職員や会計年度任用職員等の一般職員以外が病気休暇等となったとき

(11) 傷病手当金Q&A

Q1 病院が遠方にあり2か月おきにしか受診できないため、傷病手当金請求書の医師の証明を月ごとに受けることが困難です。1枚の請求書に2か月分の証明を受けることはできますか？

A1 原則として、請求書は月ごとに請求いただくこととなりますが、複数月分を1枚の請求書にまとめて提出しても差し支えありません。この場合、請求書を不備なく受理した次の給付金送金日に、請求期間分の手当金をまとめて送金します。

Q2 傷病手当金は課税されますか？

A2 傷病手当金は税法上の給与所得にはあたりませんので、所得税が課税されません。したがって、確定申告に含める必要もありません。

ただし、扶養手当や健康保険における被扶養者の手続き等においては恒常的収入とみなされる場合がありますので、ご注意ください。