

## ◎ 病気等で勤務出来ないとき

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料を受けることが出来ないときに、共済組合では、次のような生活保障や経済的援助を目的とする給付を行います。

したがって、これらの給付は同じ期間において2つ以上の給付や、2つ以上の病気については重複して行うことが出来ません。

### 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。

傷病手当金の制度は、それぞれの事例に応じて運用される部分も多いので、一般的な内容についての説明となっています。

ご不明の部分や実際の運用については、個別にお問い合わせください。

また、様式集に記入例を掲載していますので、そちらもあわせてご覧ください。

#### (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、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（4）、報酬日額については（5）、具体的な例については（7）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）

平成27年9月30日まで（平成27年9月30日以前に退職した者を含む）

$$\boxed{\text{支給対象月又は退職した月の給料月額}} \times 1/22^{(*)1} \times 2/3 \times 1.25^{(*)2}$$

平成27年10月から平成28年3月まで

$$\boxed{\text{支給対象月の標準報酬月額}} \times 1/22^{(*)1} \times 2/3^{(*)2}$$

平成28年4月以降

$$\boxed{\text{支給開始日の属する月以前の直近の継続した12か月間の各月の標準報酬月額の平均額}} \times 1/22^{(*)1} \times 2/3^{(*)2}$$

(※1) 10円未満四捨五入

(※2) 円未満四捨五入

なお、平成28年4月以降について、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。

$$\boxed{\text{①支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額}} \times 1/22^{(*)1} \times 2/3^{(*)2}$$

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

(※1) 10円未満四捨五入

(※2) 円未満四捨五入

(※3) 支給開始日が平成29年3月31日以前の場合は平成27年10月1日

ただし、傷病手当金の支給開始年月日が平成28年8月31日以前である場合や、過去に傷病手当金を受給した者が復職後に平成28年4月1日をまたいで再度受給した場合については、標準報酬制の導入が平成27年10月であり、組合員期間に係わらず支給開始日の属する月以前の標準報酬月額を定められた月が12か月に満たないことから、経過措置として次のとおり取扱います。

##### (ア) 平成27年9月以前に支給開始日がある場合

平成27年10月1日現在の標準報酬月額  $\times 1/22 \times 2/3$

（支給開始日前の組合員期間が12か月に満たないものにあつては、上記の額と平成27年10月1日における全組合員の平均標準報酬月額  $\times 1/22 \times 2/3$  のいずれか少ない額）

##### (イ) 平成27年10月から平成28年8月に支給開始日がある場合

平成27年10月から支給開始日の属する月までの各月の標準報酬月額の平均額  $\times 1/22 \times 2/3$

（支給開始日前の組合員期間が12か月に満たないものにあつては、上記の額と平成27年10月1日における全組合員の平均標準報酬月額  $\times 1/22 \times 2/3$  のいずれか少ない額）

#### (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】

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  $\times 1/\text{月の要勤務日数}$  …A

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  $\times 1/22$  …B

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×1/264）を控除した額を手当金として支給します。

さかのぼ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】病気休暇等→8割休職→無給休職（無給休職から傷病手当金の支給が開始となるケース）

	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

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、報酬日額を計算します。

支給開始日直近 12 か月の標準報酬月額平均 440,000 円

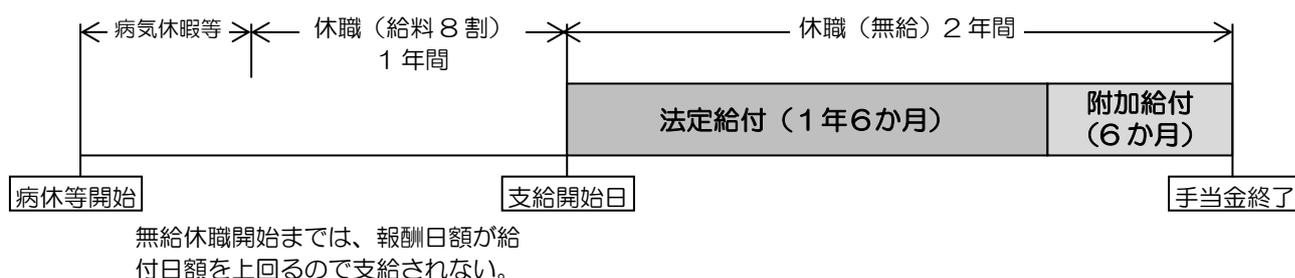
給付日額  $440,000 \text{ 円} \times 1/22 \times 2/3 = 13,333 \text{ 円}$

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

月の勤務を要する日数	20日	21日	22日	23日
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】病気休暇等→8割休職→無給休職（8割休職中に傷病手当金の支給が開始となるケース）

	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

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、報酬日額を計算します。

支給開始日直近12か月の標準報酬月額平均 440,000円

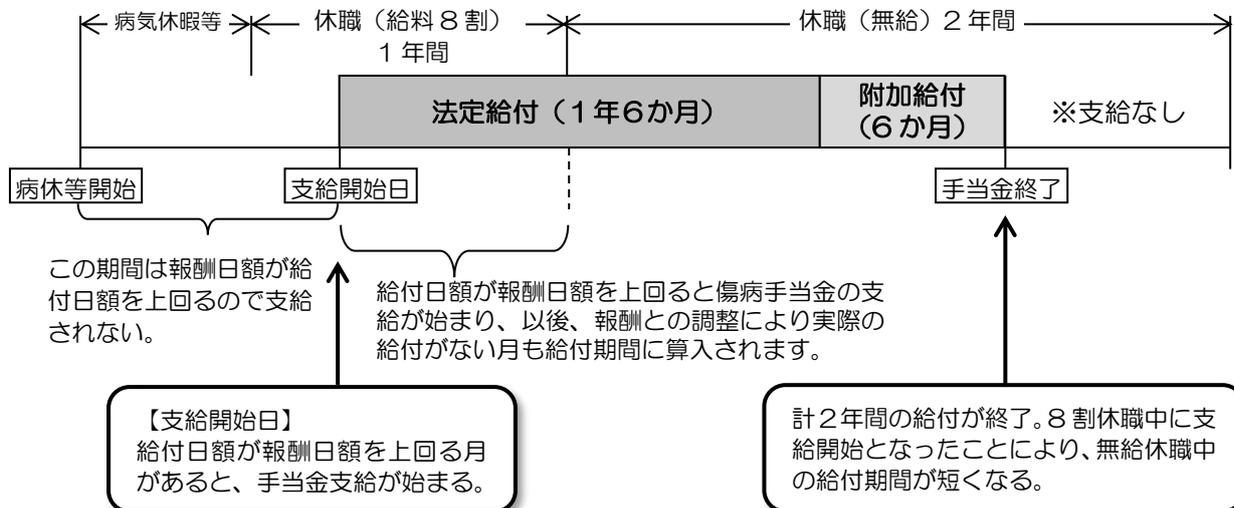
給付日額  $440,000円 \times 1/22 \times 2/3 = 13,333円$

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

月の勤務を要する日数	20日	21日	22日	23日
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

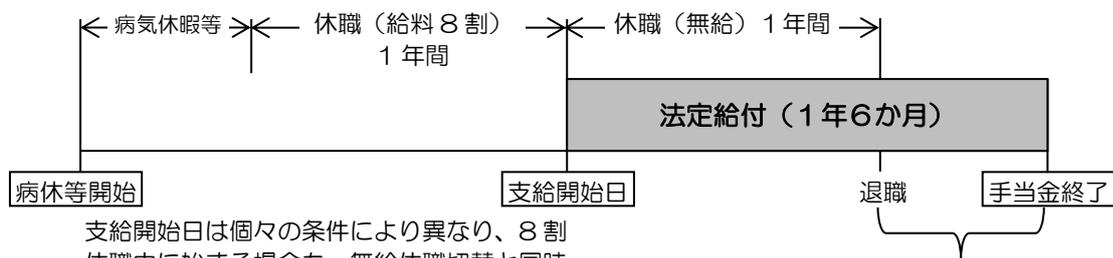
月の勤務を要する日数が23日ある月は、給付日額（13,333円）が報酬日額（13,083円）を上回るため、8割休職中でも傷病手当金が支給されます。

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、いわゆる「食い潰し」となります。



※例3～6については、給付期間についてのみ掲載します。

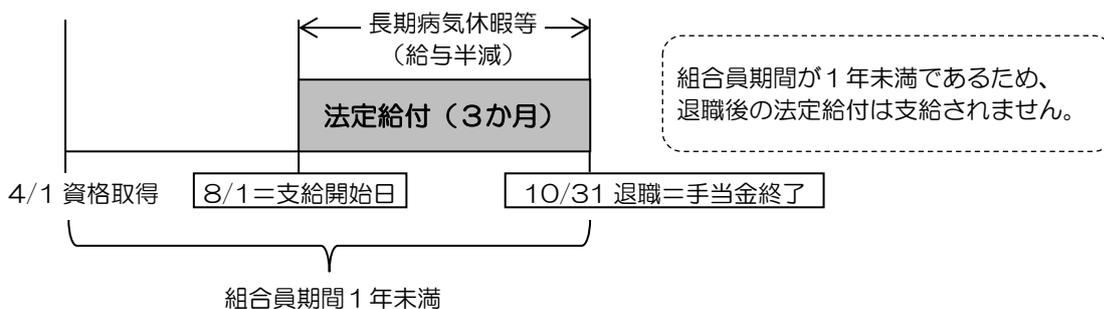
**【例3】 病気休暇等→8割休職（1年間）→無給休職（1年間）→退職**



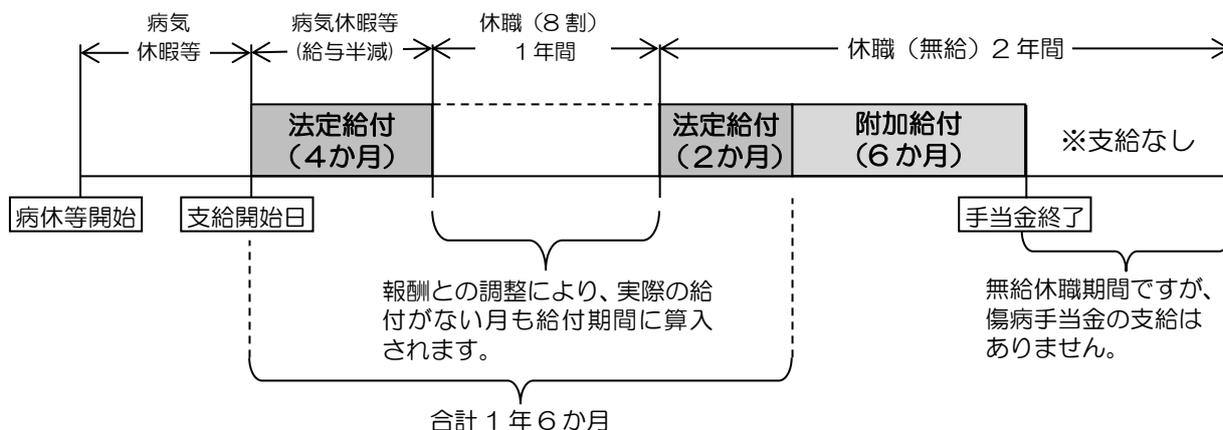
支給開始日は個々の条件により異なり、8割休職中に始まる場合も、無給休職切替と同時に始まる場合もあります。

退職後の法定給付は、退職までの組合員期間が1年以上あり、退職後に国民健康保険又は任意継続組合員に加入することが条件です。また、附加給付は在職中のみ対象となるため、退職後は支給されません。

**【例4】 長期病気休暇等→退職（組合員期間1年未満）**



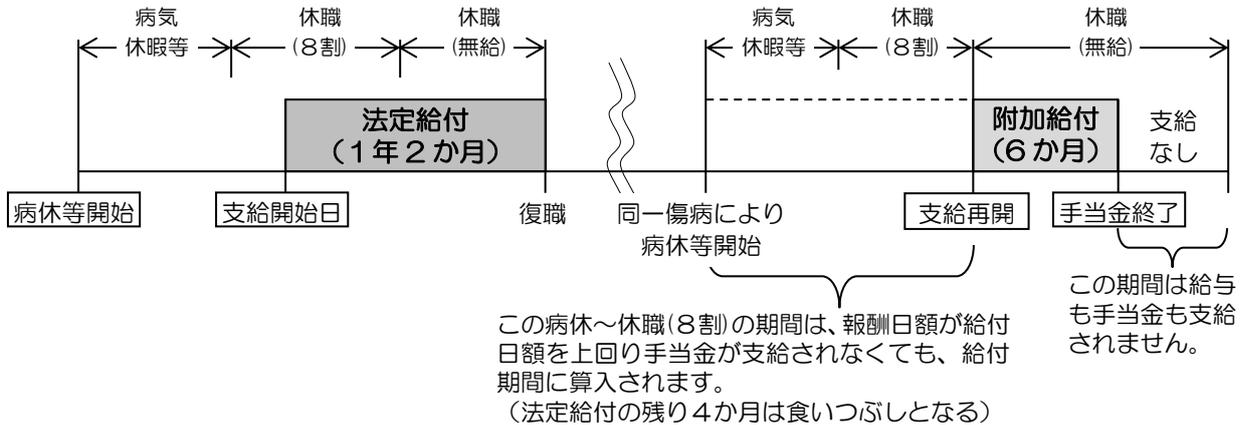
**【例5】 病休90日超過による給与半減→8割休職1年→無給休職2年**



## 【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場合

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

### 在職中

#### ア 初回の請求

- ・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
  - ・療養に関する報告書（別紙様式第5号の2）……………所属所長作成
  - ・報酬支給額証明書（別紙様式第5号の4）……………所属所長作成
  - ・年金が決定している場合は、年金証書等のコピー……………請求者用意
  - ・給与（報酬）支給明細書のコピー……………所属所長作成
- ※無給休職の場合は必要ありません。

#### ・その他

#### イ 2回目以降の請求

- ・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
  - ・報酬支給額証明書（別紙様式第5号の4）……………所属所長作成
  - ・給与（報酬）支給明細書のコピー……………所属所長作成
- ※無給休職の場合は必要ありません。

### 受給中に退職する場合

- ・傷病手当金請求書（別紙様式第5号）
  - ・無職の申立書（様式は任意）
  - ・年金が決定している場合は、年金証書等のコピー
  - ・国民健康保険加入の場合は、保険証のコピー
- ※ ご退職翌月分以降は、公立学校共済組合へ直接請求書を送付願います。

例) 3月15日付け退職の場合

2月分 所属所経由（退職後に請求する場合も所属所経由）

3月分 所属所経由（同上）

- 4月分 共済組合へ直接提出
- 例) 3月31日付け退職の場合
- 3月分 所属所経由(退職後に請求する場合も所属所経由)
- 4月分 共済組合へ直接提出

#### 退職により給付要件に該当し、新たに請求する場合

- ア 初回の請求(所属所経由)
- ・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
  - ・療養に関する報告書(別紙様式第5号の2)……………所属所長作成
  - ・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
  - ・無職の申立書(様式任意)……………請求者作成
  - ・年金が決定している場合は、年金証書等のコピー……………請求者用意
  - ・国民健康保険加入の場合は、保険証のコピー……………請求者用意
  - ・その他
- イ 2回目以降の請求(請求者から共済組合へ直送となります。)
- ・傷病手当金請求書(別紙様式第5号)
  - ・無職の申立書(様式任意)
  - ・その他
- ※ 2回目以降は、公立学校共済組合へ直接請求書を送付願います。

#### 例) 3月31日付け退職の場合

- 4月分(初回) 所属所経由 ※4月末までの医師の証明を受け、5月以降の手続き
- 5月分以降 共済組合へ直接送付

#### 注意事項(共通)

- ア 請求にあたっては、原則として、月ごとに請求書を提出願います。(月単位)
- (例) 7月1日から手当金が該当した場合
- 7月分(初回)の請求書は、7月1日～7月31日分の医師の証明を7月31日以後に受け、8月1日以後、共済組合へ(必要に応じて所属所を経由し)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(同附加金)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日頃に給付金受領口座へ送金します。(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。)

#### (9) 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。

道費の組合員については、道給与電算の勤態発令状況により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、8割休職中の方の給与報酬額に変動があったとき、給料半減のとき、病気休暇・休職中に退職したとき、市町村費職員が休職したときは、共済組合での把握が困難なため、お

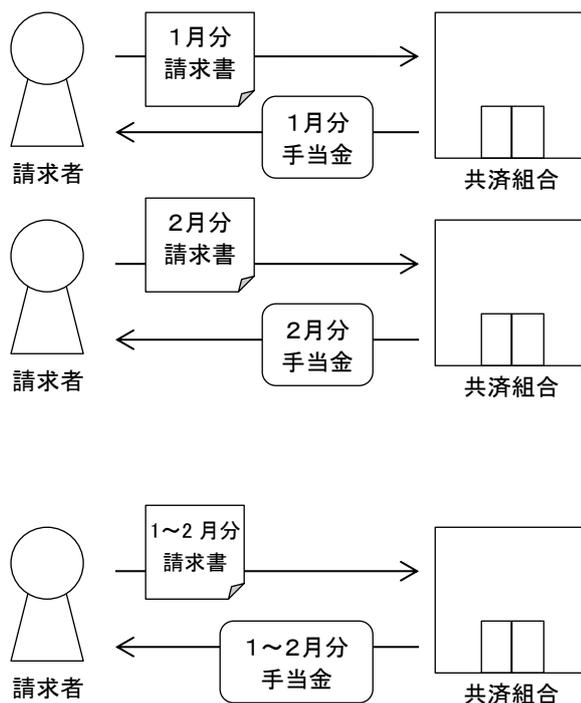
手数ですが所属所から共済組合へ連絡くださいますようお願いいたします。

#### (10) 傷病手当金Q&A

Q1 病院が遠方であり2ヶ月おきにしか受診できません。傷病手当金請求書は、毎月、医師の証明を受けて請求書を提出しなくてはならないのでしょうか？

A1 原則として、請求書は月ごとに分けて請求いただくこととなりますが、通院の際に証明をもらい、複数月分をまとめて提出しても差し支えありません。

ただし、請求のつど送金になりますので、請求書を提出しない間は、送金がないということになります。



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、扶養手当等の手続きにおいては恒常的収入とみなされますので、ご注意ください。