

第7章

休業給付



7-1 傷病手当金・傷病手当金附加金

1 概要

傷病手当金は、組合員（任意継続組合員を除きます。）が公務外の傷病により、その療養のため引き続いて勤務することができない場合に、その療養中の生活を保障するために支給されます。

法定給付である傷病手当金の支給期間は、支給開始から原則1年6カ月ですが、これに当組合の定款による傷病手当金附加金が最長6カ月延長支給されます。

また、退職時に傷病手当金が支給されている場合には、原則、退職後も支給されます。

支給額は、勤務することができない期間1日ごとに算出されますが、報酬や年金等の支給がある場合には、一部または全部が減額されます。

なお、請求及び支給は月単位で行います。

	傷病手当金	傷病手当金附加金
支 給 期 間	1年6月以内(結核の場合は3年)	6月以内(ただし、休職期間が3年を超えない日まで)
支 給 額 (日 額)	(平成27年9月30日まで) 給料日額(給料月額 $\times \frac{1}{22}$) $\times \frac{2}{3} \times 1.25$ (平成27年10月1日から平成28年3月31日まで) 標準報酬日額(標準報酬月額 $\times \frac{1}{22}$) $\times \frac{2}{3}$ (平成28年4月1日から) 標準報酬日額(支給開始日の属する月以前の直近の12か月の標準報酬月額の平均額 $\times \frac{1}{22}$) $\times \frac{2}{3}$ (ただし、年金等の支給を受けている場合は支給額の調整あり)	
退 職 後 支 給	有	無

2 傷病手当金（法定給付）

（1）支給要件

組合員（任意継続組合員を除きます。）が、公務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場合には、勤務に服することができなくなった日以後、3日（以下、「待期期間」といいます。）を経過した日から傷病手当金を支給します。（法68条1項）また、待期期間は連続している必要があります。

	1日	2日	3日	4日	5日
①	休	休	休	休（支給開始）	休（支給）
②	休	休	休	勤務	休（支給開始）
③	休	勤務	休	休	休

上記①では4日目から支給開始となります。②では4日目に勤務していますが、待期期間が完成しているため、5日目から支給開始となります。しかし、③では2日目に勤務しており、待期期間が完成していないため5日目から支給開始とはなりません。

また、週休日が2日目、3日目の場合は待期期間に含みますが、1日目の場合は含みません。

土日が週休日の場合

	金	土	日	月	火	水	木
④	勤務			休	休	休	休（支給開始）
⑤	勤務		休	休	休	休	休（支給開始）
⑥	勤務	休	休	休	休	休	休（支給開始）
⑦	休	休	休	休（支給開始）			

⑤、⑥は勤務できない日の初日が週休日（土日）のため、待期期間には含まれず、④と同様、木曜日からの支給となります。

しかし、⑦については週休日が勤務できない日の初日ではないため、待期期間に含めます。

また、いつ発病したかによって待期期間の起算日が異なるので注意が必要です。

勤務時間中の発病→発病した日を起算日

勤務時間後の発病→発病した翌日を起算日

短時間勤務職員の待機期間は、共済組合加入後の要勤務日が初日である必要があります。

公務による場合は、報酬が全額支払われるか、又は公務災害補償による保証を受けることができるため支給されません。

なお、療養のために勤務できないことに関する医師の証明と勤務しなかった期間に支払われた報酬についての所属所長の証明が必要です。（規程 113 条 2 項）

<年次休暇の取扱い>

療養のために勤務できない場合であれば、休暇等の種類は問いません。そのため、年次休暇でも、傷病手当金の給付日額が支払われた報酬の日額より多い場合には、その差額（傷病手当金の一部）が支給されます。

年次休暇が療養のためのものかどうかの判定は、組合員本人からの請求があり、療養のため勤務できないことの医師の証明があれば、療養のためのものと判断します。

なお、傷病手当金の一部でも支給されれば、その時点から支給期間が開始し、勤務による場合以外は不支給であっても通算されます。

(2) 支給額

勤務に服することができない期間1日につき、標準報酬日額の3分の2（円未満四捨五入）に相当する額を支給します。（法68条2項）

但し、この期間に報酬が支給されるときは、その限度で傷病手当金は調整（以下、「報酬調整」といいます。）されます。（法71条）

その調整は、報酬を日額になおし、当該報酬の日額（以下、「報酬日額」といいます。）と標準報酬の日額に支給割合を乗じて得た日額（以下、「給付日額」といいます。）を比較することにより調整します。

報酬日額 \geq 給付日額 … 傷病手当金は支給されません。

報酬日額 $<$ 給付日額 … 給付日額から報酬日額を控除した額を傷病手当金として支給します。

<支給額の算出方法>

	平成28年3月31日まで	平成28年4月1日から
標準報酬の日額 ※10円未満四捨五入	支給対象月の標準報酬の月額 $\times 1/22$	支給開始日（※1）の属する月以前の直近の継続した12か月の標準報酬（※2）の月額を平均した額（※3） $\times 1/22$
給付日額 ※円未満四捨五入	標準報酬の日額 $\times 2/3$	
支給日額 ※円未満切捨て ※マイナスの場合0円	給付日額 $-$ 報酬日額	
支給月額	支給日額 \times 支給日数（週休日を除きます。）	

※1 傷病手当金の支給を始める日

→報酬との調整の結果、支給を開始しない場合は支給開始日が毎月変更となります。

※2 共済組合加入後の標準報酬のみ算定に用います。

※3 標準報酬が定められている月が12か月に満たない場合は以下の(ア)(イ)のいずれか少ない額が標準報酬の日額となります。

(ア) 支給開始日以前の直近の継続した各月の標準報酬月額を平均した額 $\times 1/22$

(イ) 支給開始日の属する年度の前年度の9月30日における全組合員の標準報酬月額を平均した額を報酬月額とみなした時の標準報酬月額 $\times 1/22$

ただし、平成28年8月31日までに支給が開始する場合は別に政令で定められています。

＜報酬日額の算出方法＞

標準報酬の日額は平均した標準報酬の月額の 1/22（固定）ですが、調整する報酬日額については、次のように算出します。

なお、給与減額は発生月（発生日）から減額します。

報酬日額 = 月額報酬 ÷ 日数（報酬の種類によって異なる）（円未満切捨て）

報酬の種類	算出方法
日々の勤務に対して支給されると考えられる給与 ・ 給料、地域手当	要勤務日数分の 1 (月の日数から週休日を除いた日数) ※月によって異なる
日々の勤務とは関係なく支給される給与 ・ 扶養手当、住居手当、通勤手当 など	22 分の 1（固定）

※勤務実績に基づいて翌月以後に支払われる給与（時間外勤務手当等）は含みません。

（例）給料 200,000 円、地域手当 33,030 円、扶養手当 20,200 円、住居手当 2,500 円
週休日以外の日数（要勤務日数）23 日の場合

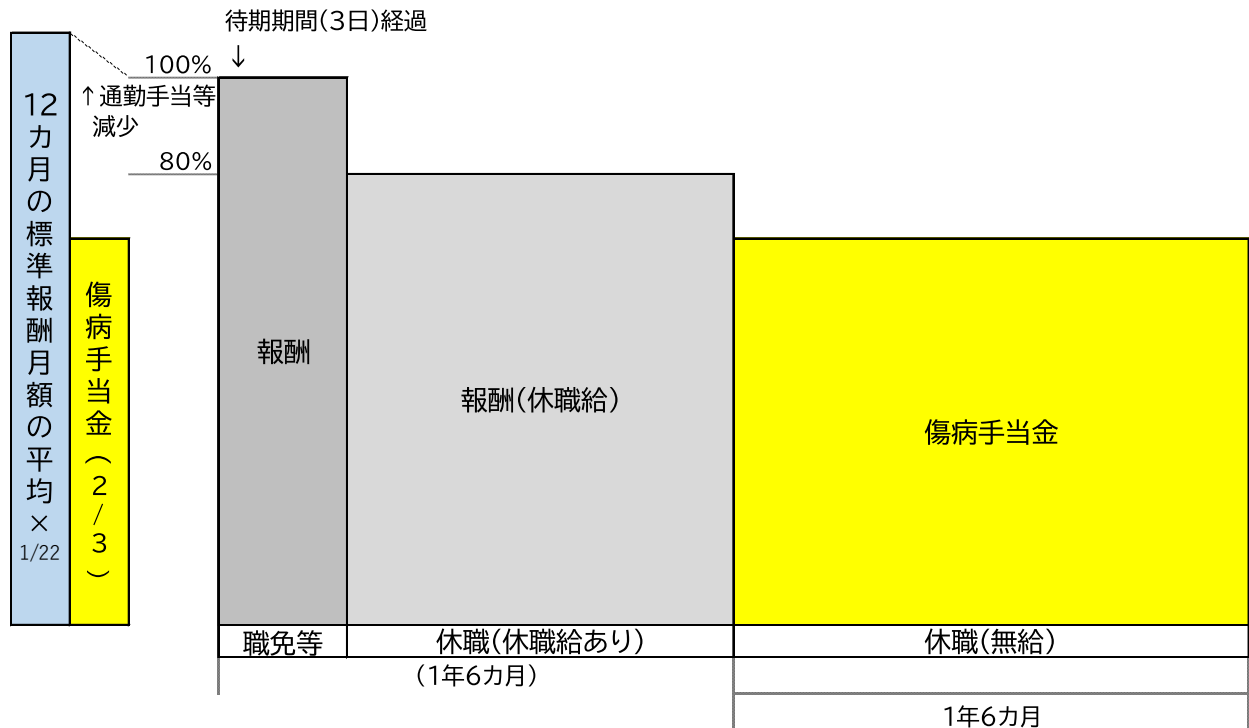
報酬日額 $(200,000 + 33,030) / 23 + (20,200 + 2,500) / 22 = 11,163$ （円未満切捨て）

（3）支給期間

同一の病気又は負傷（以下、「傷病」といいます。）及びこれらに起因して発生した傷病について、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（報酬調整により、傷病手当金の全部を支給しないときは、その支給を始めた日）から 1 年 6 月間（結核性の病気の場合は 3 年間）支給されます。（法 68 条 4 項）

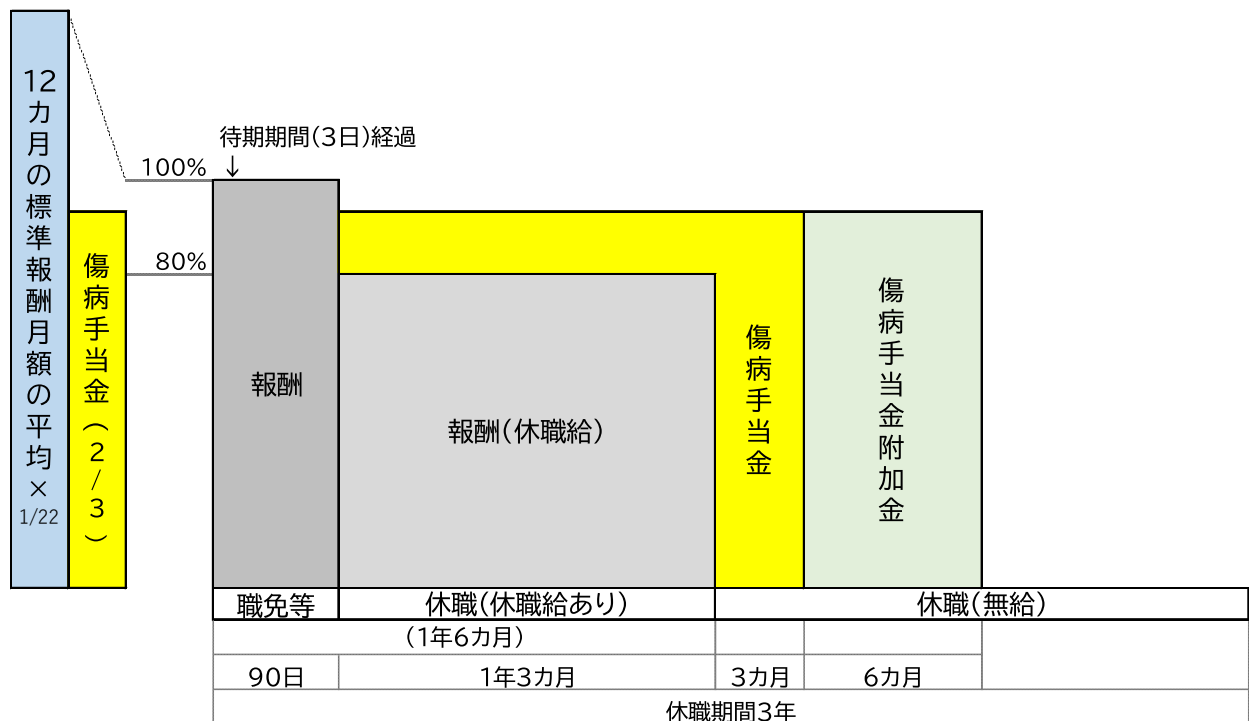
なお、短時間勤務職員の適用拡大に伴い共済組合に加入した短時間勤務職員は、協会けんぽから支給された傷病手当金とは通算されませんが、共済加入後に待機期間の経過が必要です。

①報酬≧傷病手当金の場合



待期期間は経過しているが、報酬日額が傷病手当金の給付日額を上回っているため、傷病手当金は支給(開始)されない。

②報酬<傷病手当金の場合



待期期間は経過後、傷病手当金の給付日額が報酬日額を上回ると、傷病手当金(報酬が支給されている場合はその差額)が支給される。

＜留意点＞

① 同一の傷病

支給期間は、同一の傷病について通算して 1 年 6 月間とされていますが、傷病名が異なっても相互に因果関係のある病気は同一の傷病として取り扱います。（運用方針法 68 条関係 4 項）

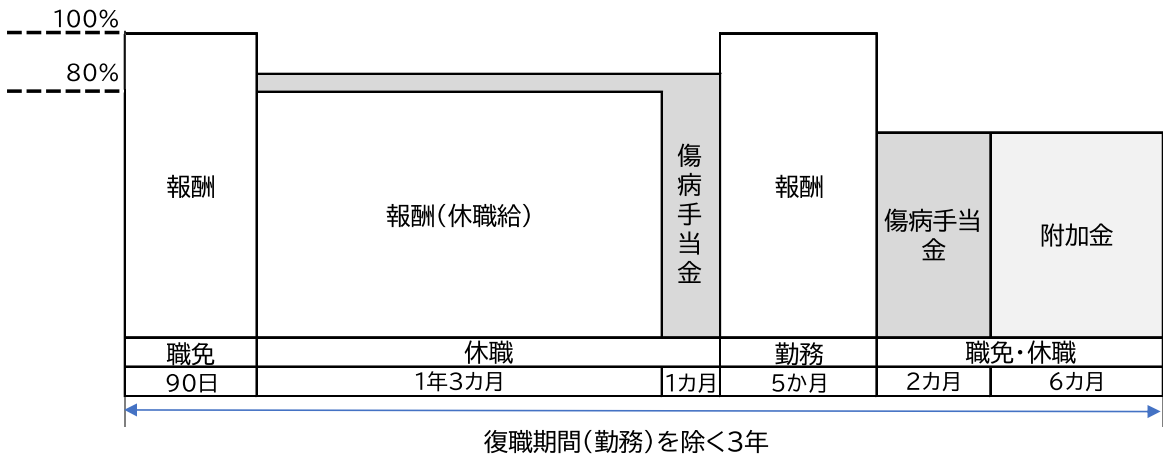
医師が臨床的に診断の結果、治癒したものと認めた場合でも、療養を離れてから 3 カ月以内に再発した場合には、同一の傷病とみなします。（運用方針法 61 条関係 1 項）

また、「社会的治癒」とは医学的な治癒に至っていない場合でも、医療を行う必要がなくなつて社会復帰している状態がある程度の期間継続していることを指します。社会的治癒が認められれば、再度傷病手当金を受給することができますが、受診状況や勤務状況等を総合的に見て判断しますので、個別にご相談ください。

② 支給期間中に出勤等により支給されない場合

支給開始以降は、傷病のため勤務に服することができなかった日について、報酬調整により支給されない場合でも、支給期間に算入されます。但し、病気の途中で出勤し、再び同じ傷病で欠勤した場合は、出勤期間は支給期間に算入されず、欠勤した期間は算入されます。（運用方針法 68 条関係 4 項 2）

例：支給期間の途中で勤務した場合



③ 2以上の傷病を有する場合

傷病手当金の支給を受けている期間内に更に他の傷病にかかり、引き続き勤務に服することができない場合における当該他の傷病にかかる傷病手当金の支給期間は、当該他の傷病により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起算することとして取り扱います。この場合、重複する期間については二重支給しません。（運用方針法 68 条関係 4 項 3）

（4）退職者（資格喪失者）の取扱い

1 年以上組合員であったものが退職した際に傷病手当金を受けている場合には、残りの支給期間について継続して支給されます。（法 68 条 5 項）

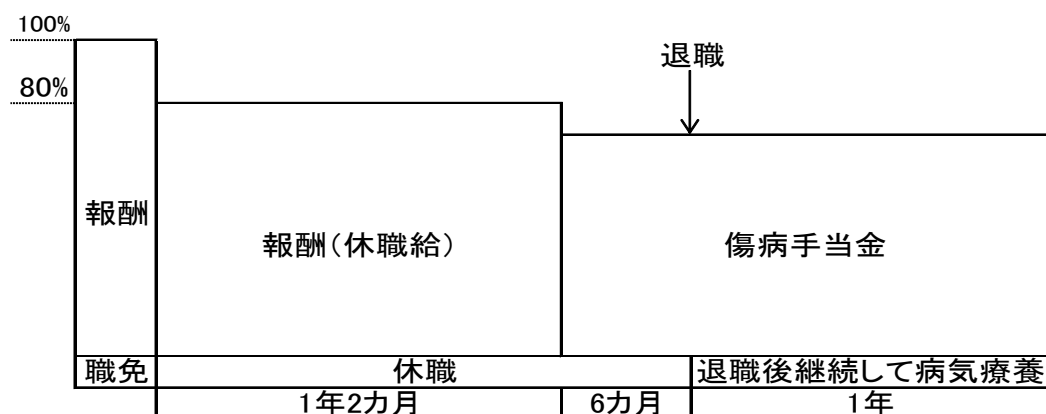
短時間勤務職員の適用拡大に伴い共済組合に加入した短時間勤務職員は、令和4年10月1日の前日まで引き続き健康保険の被保険者であった間、共済組合の組合員であったものとみなします。

なお、退職した日において、すでに勤務に服することができなかった日以後3日を経過しているが、報酬調整により支給が開始していない場合は、「退職した際に傷病手当金を受けている場合」に該当するものとして取り扱い、支給開始日は退職日の翌日となります。（運用方針法68条関係5項1）

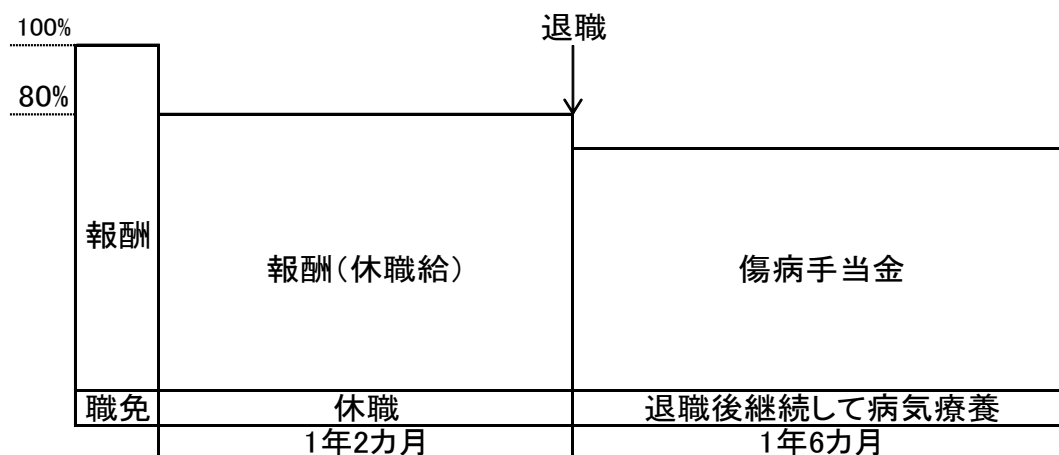
ただし、その者が他の組合の組合員（他の共済組合の組合員又は健康保険組合の被保険者）の資格を取得した場合は支給されません。（法68条5項）

また、労働能力がある場合は「傷病のために勤務に服することができない場合」に該当せず、自家営業を行っている、事業所に雇用されている、又は勤務に服することができる状態にありながら適当な職がないため勤務しない場合等には支給しません。（運用方針法68条関係5項2）

例：退職後も引き続き傷病手当金が支給される場合



例：退職後から傷病手当金が支給される場合



(5) 障害厚生年金との支給調整

同一の傷病について障害厚生年金の支給を受けることができるときは、支給されません。ただし、その支給を受けることができる当該厚生年金の額（当該障害厚生年金と同一の給付事由による障害基礎年金を受けることができるときはこれを合算した額）を基準として施行規則で定めるところにより算定した額が、支給調整前の傷病手当金の額より少ないときは、この差額が支給されます。（法 68 条 6 項）

「総務省令で定めるところにより算定した額」とは、障害厚生年金の支給額を 264 で除して、円未満の端数を切り捨てした額となります。（規則 2 条の 5 の 2・1 項）

なお、障害厚生年金の支給が停止され、障害基礎年金のみを受給している場合には、この支給調整は行われません。

$$\text{傷病手当金支給日額} = (\text{標準報酬の日額} \times 2/3) - (\text{障害厚生年金} \div 264)$$

（円未満切捨て、マイナスの場合 0 円）

(6) 障害手当金との支給調整

同一の傷病について、障害手当金の支給を受けることとなったときは、当該障害手当金の支給を受けることとなった日からその日以後において支給を受けるべき傷病手当金の額の合計額が当該障害手当金の額に達するまでの間、支給しません。（法 68 条 7 項）

(7) 退職・老齢年金との支給調整

1 年以上組合員であった者が退職した後、傷病手当金を継続して支給を受けるものについて、退職・老齢年金等の支給を受けることができるときは、当該傷病手当金は支給されません。ただし、その支給を受けることができる退職・老齢年金等の額（当該年金給付が 2 以上ある場合には合算した額）を基準として施行規則で定めるところにより算定した額が、支給調整前の傷病手当金の額よりも少ない場合には、その差額を支給します。（法 68 条 8 項）

$$\text{傷病手当金支給日額} = (\text{標準報酬の日額} \times 2/3) - (\text{退職・老齢年金等} \div 264)$$

（円未満切捨て、マイナスの場合 0 円）

(8) 出産手当金との支給調整

出産手当金が支給される場合には、その期間は支給しません。ただし、報酬を受けることができないとしたならば支給されることとなる出産手当金の額が、同法 68 条第 2 項の規定により算定される額より少ないときは、同項の規定により算定される額から当該出産手当金の額を控除した額を支給します。（法 68 条 10 項）

3 傷病手当金附加金（附加給付）

傷病手当金附加金は、傷病手当金の支給満了後、法 68 条 1 項の傷病手当金の支給要件に該当する場合に引き続き 6 月間支給されます。ただし、次のアからウのいずれかに該当する場合には支給されません。（定款 36 条の 7・1 項）

ア 退職した場合。

イ 同一の傷病により休職処分を受け当該休職期間が 3 年を経過したとき。

なお、復職期間が 1 年を超え同一傷病により再び休職（休職期間はリセット）となった場合における 3 年の起算日は、リセット後の休職期間開始日となります。

ウ 同一の傷病により障害厚生年金若しくは障害手当金又は障害年金の支給を受けることができるとき。

4 共済統合前に同一傷病による傷病手当金・附加金を受給していた場合

平成 20 年 12 月 1 日の名古屋市職員健康保険組合（以下、「旧健保組合」といいます。）から名古屋市職員共済組合への移行において、傷病手当金及び傷病手当金附加金の支給要件も変更となりました。

また、平成 22 年 10 月 1 日から傷病による休職者の給与の支給期間が短縮（原則 3 年から 1 年 6 月）されたことで、これまで給与支給のため支給されていなかった傷病手当金が支給されることとなりました。

これら制度移行等にあたり、旧健保組合時に傷病手当金・傷病手当金附加金の支給を受けていた者が、復職後再び同一傷病により勤務に服することができなくなった場合に、共済組合の傷病手当金・傷病手当金附加金の全部又は一部が支給できる場合もあるため、申請にあたっては、所属所担当者は、必要に応じ、あらかじめ共済組合担当者まで受給の可否について確認してください。

なお、この制度移行等にかかる共済組合の傷病手当金及び傷病手当金附加金の支給可能性があるものとして、次のような場合が想定されます。

ア 旧健保組合において傷病手当金は受給せず、傷病手当金附加金のみ受給した場合

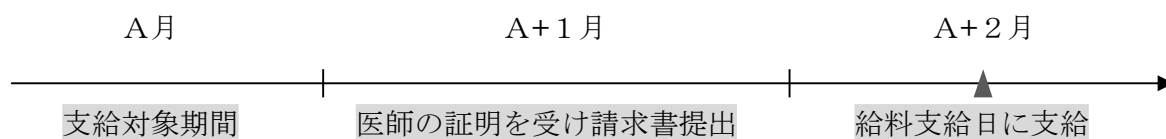
イ 旧健保組合から傷病手当金及び傷病手当金附加金を受給し、引き続く共済組合で支給が停止され受給期間が満了した場合で、かつ休職期間が 3 年以内の場合

（参照：平成 22 年 11 月 22 日付事務連絡「休職者の給与が支給されない職員に対する傷病手当金等の支給について」）

5 請求手続き

請求期間を経過してから医師の証明を受けることとなるため、請求書はその翌月以降となり、支給は請求月の翌月となります。請求書審査ののち、受付月の翌月給料支給日に支給されます。

なお、請求書の書類不備等により月末までに受付できない場合もあるため、できるだけ余裕を持って提出してください。



(1) 提出書類

原則、暦月単位で請求書を作成し提出してください。

《第1回目》

- ア 傷病手当金請求書
- イ 傷病手当金算出表
- ウ 出勤簿の写し
- エ 人事記録一覧表（または勤務条件確認書）
- オ 報酬支給額証明書（傷病手当金）
- カ 報酬日額算出表
- キ 給与明細書の写し

《第2回目以降》

- ア 傷病手当金請求書
- イ 傷病手当金算出表
- ウ 出勤簿の写し
- エ 報酬支給額証明書（傷病手当金）
- オ 報酬日額算出表
- カ 給与明細書の写し

※エ～カについては、報酬が支給されない場合は省略可。

※退職後の継続給付の場合、在職期間に重なっていない請求期間の請求書は、請求者が共済組合に直接提出してください。ただし、報酬調整により支給開始日が退職日の翌日になる場合、第1回目の請求は所属を通して上記の書類を添付し提出してください。

※短時間勤務職員の退職後の継続給付の場合は、日本年金機構より「健康保険・厚生年金保険資格取得・資格喪失等確認通知書」を取得し、添付してください。

(2) 請求書記載時の留意事項

①毎月申請

傷病手当金は、報酬が支給されない場合にその一部を補助するために支給されるものであるため、毎月定期的に請求することを原則とします。また、傷病の経過を適時把握するため及び傷病の早期回復を図るためにも定期の医療機関等での診断に合わせた請求を行ってください。

初めての請求の場合、請求書の標題の右横に（第1回）とし、その後請求回数を記載してください。傷病手当金は約18回まで、傷病手当金附加金は最長約6回までとなっています。

なお、原則は暦月単位での請求が必要ですが、請求期間が連続している3月についてはまとめて請求しても差し支えありません。

②「医師の証明」欄の記載について

医師の証明欄には、当該組合員にかかる傷病名、勤務不能と認めた期間、また、症状や経過など勤務できない状況についてはできるだけ詳しく記入してもらってください。

勤務不能と認めた期間は、請求期間と同じ期間の証明を受けてください。勤務不能と認めた期間が請求期間を含む期間である場合は可となりますが、勤務不能と認めた期間が請求期間より短い場合は不可となります。

医師の証明は、勤務不能と認めた期間の翌日以降の日付で受けてください。

医師の証明は、申請書への記載に代えて、別紙医師証明書の添付でも差し支えありません。

③「年金等の給付を受けたとき」欄の記載について

組合は必要があると認めるときは、退職老齢年金給付の支払をする者に対し、必要な資料の提供を求めることができます。（法68条9項）

在職中に傷病手当金の支給額の調整が必要となる障害年金等の給付を受ける状況が発生した場合、確認漏れにより後日遡及返還となることもあるため、留意してください。

※年金等の給付を受けていない場合は「0円」と記入してください。

④ 傷病手当金が支給期間満了し傷病手当金附加金が支給開始となる場合

暦月の途中で、傷病手当金の支給期間が満了し、傷病手当金附加金の支給が引き続き開始される場合、それぞれ別に様式が定められているため、傷病手当金と傷病手当金附加金の請求書をそれぞれ提出いただく必要があります。

ただし、傷病手当金請求書の医師の証明欄「勤務不能と認めた期間」に、傷病手当金の支給満了後から引き続いて傷病手当金附加金に係る勤務不能と認めた期間を記載いただいて構いません。その場合、傷病手当金と傷病手当金附加金の請求書は同時に提出いただき、傷病手当金附加金請求書の医師証明欄は、「請求期間〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までに係る傷病手当金請求書参照」と記載してください。

7-2 育児休業手当金

1 支給要件・支給期間・請求書類等

育児休業手当金は、組合員が育児のために休業した場合に、経済的援助を行うことを目的とした給付で、育児休業を取得中で報酬の全部又は一部を受けていない組合員からの請求を受けて、以下の期間について支給します。(法70条の2)

なお、育児休業手当金は、雇用保険法の育児休業給付と同様の給付であり、雇用保険の適用外である共済組合員について、共済制度の休業給付として支給するものです。

(1) 1歳に達するまで支給

育児休業期間のうち、休業を開始した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)まで。

- ・育児休業手当金請求書・育児休業中の掛金免除申出書
- ・育児休業承認書の写し

(2) パパ・ママ育休プラス

組合員と配偶者がともに育児休業を取得する場合において、育児休業期間のうち、その子が1歳2か月に達する日までの1年間(母親は出生の日及び産後休暇を含みます)。(以下、「パパ・ママ育休プラス」といいます。)(法70条の2・2項)

- ・育児休業手当金請求書・育児休業中の掛金免除申出書
- ・育児休業承認書の写し
- ・配偶者の育児休業期間を確認できる書類
- ・組合員の配偶者であることが確認できる書類(続柄記載のある住民票等)

(3) 支給期間を延長できる場合

組合員が育児休業を取得して勤務を休む時、原則対象の子が1歳(※)に達する日(誕生日の前日)までの期間について育児休業手当金が支給されます。

ただし、総務省令(規則2条の5の5)で定める次の要件1又は2に該当し、組合員が育児休業を引き続き取得する場合は、対象の子が1歳6月に達する日(1歳6月時点においても継続して該当する場合は2歳に達する日)まで支給期間を延長することができます。

注1 「子が1歳(※)に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。1歳6か月に達する日後(1歳6か月の誕生日応答日を含む)の延長の場合は、「子が1歳(※)に達する日」を「子が1歳6か月に達する日」に読み替えてください。

注2 パパ・ママ育休プラス制度の適用によって、育児休業手当金支給期間の末日が1歳の誕生日以降になっている場合、(※)は支給期間の末日と読み替えます(以下の※は同様に読み替えます)。

要件1 対象の子について、速やかな職場復帰を図るために保育所（認可保育所に限る）への入所を希望し、申し込みを行っているが、入所できない場合

ただし、次の①～③をすべて満たしており、市町村から発行される保育所の「入所不承諾通知」等の証明書の提出が必要となります。（パパ・ママ育休プラス制度の場合も要件は同じです。）

① 市区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（1歳の誕生日の前日）までに、保育所等の利用の申込をしていること

- ・単に申込を失念していた場合や、市区町村への相談なく申込をしなかった場合は延長の要件を満たしません。
- ・子の疾病や障害により特別な配慮が必要であり、市区町村から保育体制が整備されていない等の理由で申込の受付ができないとされた場合は、延長が認められる場合があります。

② ①の申込内容が、「速やかな職場復帰を図るために保育所における保育等の利用を希望しているものである」と認められるものとして、次のア～イの全てをみたすものであること

ア 利用（入所）開始希望日を子が1歳（※）に達する日の翌日（1歳の誕生日）以前の日としていること

イ 市区町村に対する保育利用の申込に当たり、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していないこと

- ・申込において、「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を明示的に記載・選択している場合は、要件を満たしません。
- ・「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」などの表現は、入所保留となることを希望する意思表示にはなりません。

ウ 申込した保育所等が、「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ないこと

- ・「合理的な理由」とは、次のa～fのいずれかの場合に該当します。

- a. 申込した保育所等が本人又は配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人又は配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場所にある場合を含む）
- b. 自宅から30分未満で通所できる保育所等がない場合
- 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ない場合
- e. 兄弟姉妹と同じ保育所等の利用（入所）を希望する場合
- 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都道府県又は市区町村から行政指導等を受けていた場合

③ 子が1歳（※）に達する日の翌日（子の1歳の誕生日）時点で保育が実施されないこと

- ・ 「やむを得ない理由」なく内定辞退を行っている場合は、原則として要件を満たしません。「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等があり、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します。

【提出書類】

①育児休業手当金**変更**請求書・育児休業中の掛金免除**変更**申出書（請求期間終了日は年度末日（3月31日））

②育児休業承認書の写し

③育児休業手当金支給対象期間延長事由認定申告書

申告書3の⑧欄において、エを選択した場合は医師の診断書や障害者手帳の写しなど特別な配慮が必要であることを確認できる書類が、オを選択した場合は理由欄に記載した内容を確認できる書類が必要になります。

④市区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

- ・ 市区町村へ申込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。
- ・ 申込内容を途中で変更した場合は変更後のものを提出してください。
- ・ 全てのページを提出してください。（保育所等施設ごとに申込している場合は、申込した全ての施設分が必要です。）
- ・ 入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
- ・ 電子申請で申込を行った場合は、申込内容を印刷したもの又は申込を行った画面を印刷したものを提出してください。
- ・ 申込書の内容について市区町村に確認する場合があります。
- ・ 提出された申込書の内容が実際の申込内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に受給した手当金を返還していただきます。

⑤市町村の発行した保育所の入所不承諾通知書等（該当年度分）

- ・ 子が1歳（※）に達する日の翌日において、保育が実施されないことを確認するため、交付年月日が子が1歳（※）に達する日の翌日の2か月前（4月入所申込の場合は3か月前）の日以降の日付となっているものを提出してください。

※複数年度にまたがる保育所入所待機に伴う支給延長手続き

自治体の保育利用申込みが年度毎に行われ、それに合わせて支給要件を確認する必要がありますので、保育所入所待機により育児休業手当金の支給期間延長をする場合は、年度毎に手続きが必要となります。次年度も引き続いて支給延長手続きを行う場合は、次年度の入所不承諾通知等を取得する必要があります。

なお、入所不承諾通知等に期限がある場合は、その期限までとなります。

【次年度の提出書類】

- ①育児休業手当金変更請求書・育児休業中の掛金免除変更申出書
- ②育児休業承認書の写し
- ③育児休業手当金支給対象期間延長事由認定申告書
- ④市区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
- ⑤市町村の発行した保育所の入所不承諾通知書等（該当年度分）

（注意！）保育所の空き状況等から明らかに入所することが困難な状況であっても、入所申請をしておらず、申込書や証明書を提出できない場合は、支給期間を延長することができませんので注意してください！

要件2 その他の事由

育児休業の申出に係る子の1歳に達する日後の期間について、常態としてその子の養育をおこなう予定であった配偶者が、次のいずれかに該当した場合

ア 死亡したとき

- ・育児休業手当金変更請求書・育児休業中の掛金免除変更申出書
- ・育児休業承認書の写し
- ・住民票の写し
- ・母子健康手帳の写し

イ 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

- ・育児休業手当金変更請求書・育児休業中の掛金免除変更申出書
- ・育児休業承認書の写し
- ・医師の診断書等
- ・母子健康手帳の写し

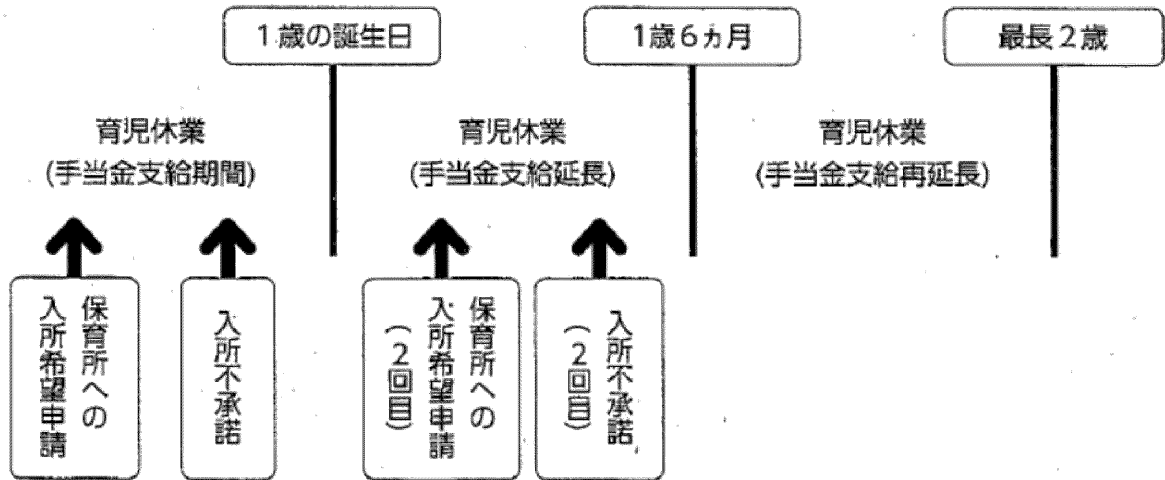
ウ 婚姻の解消その他の事情により、配偶者が育児休業に係る子と同居しないこととなったとき

- ・育児休業手当金変更請求書・育児休業中の掛金免除変更申出書
- ・育児休業承認書の写し
- ・住民票の写し
- ・母子健康手帳の写し

エ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しないとき

- ・育児休業手当金変更請求書・育児休業中の掛金免除変更申出書
- ・育児休業承認書の写し
- ・母子健康手帳の写し

(参考)



※パパ・ママ育休プラス制度の場合も要件は同様です。

2 支給対象となる事例

(1) 1歳に達するまで支給する場合

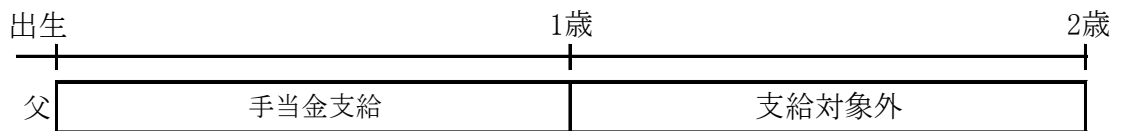
《支給事例1》

子が2歳に達するまで母が育児休業を取得した場合



《支給事例2》

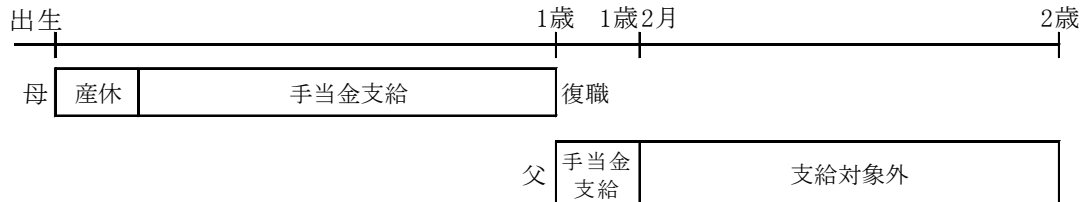
子の出生日から2歳に達するまで父が育児休業取得した場合



(2) パパ・ママ育休プラスで支給する場合

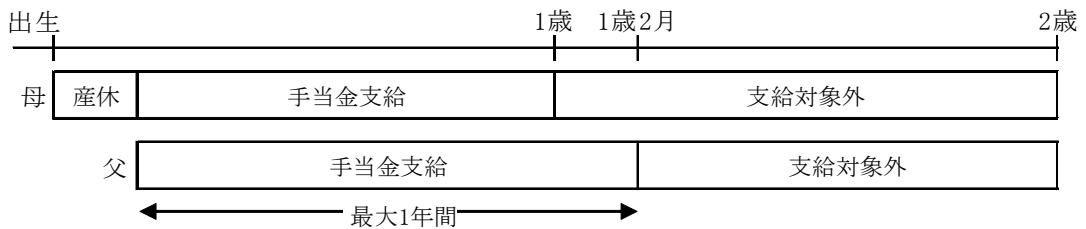
《支給事例1》

母は子が1歳に達する日まで育児休業を取得し、子の1歳の誕生日から2歳に達するまで父が育児休業を取得する場合



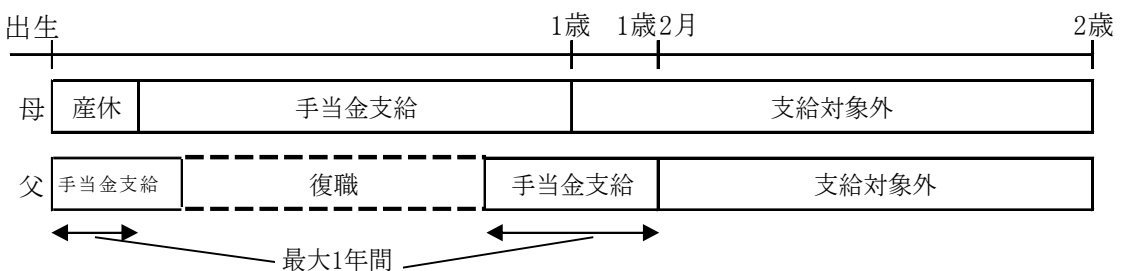
《支給事例2》

母の産後休暇終了後、子が2歳に達するまで母と父が育児休業を取得する場合



《支給事例3》

母の産後休暇中に父が育児休業を取得し、一旦復職した後再度2歳まで取得した場合



(3) 「総務省令で定める場合」に該当し延長支給する場合

《支給事例1》

子が1歳の誕生日以前に保育所の入所を希望し申込みをしたが入所できず待機状態で2歳まで育児休業を延長した場合

出生		入所希望日	1歳	1歳6月	2歳
母	産休	手当金支給	手当金支給期間延長	支給対象外	

《支給事例2》

母は産後休暇に引続き育児休業を取得し、父は出生日から育児休業を取得しており、子が1歳の誕生日以前に保育所の入所を希望し申込みをしたが入所できず待機状態となった場合

出生		入所希望日	1歳	1歳2月	1歳6月
母	産休	手当金支給	手当金支給期間延長	支給対象外	
父		手当金支給	手当金支給期間延長	支給対象外	

(4) 「総務省令で定める場合」に該当しない事例

1歳の誕生日の翌日以降に保育所の入所希望したが入所できなかった（1歳時点で入所待機状態でない）場合

出生		入所申込	1歳	入所希望日	1歳6月
母	産休	手当金支給	支給対象外		

3 支給額

育児休業期間が通算して180日に達するまでの期間は、支給率が67%に180日経過後は50%となっています。

(1) 支給額の算定

標準報酬の日額（10円未満四捨五入）＝標準報酬の月額×1/22

支給日額（円未満切捨、上限有）＝標準報酬の日額×支給率※

支給月額＝支給日額×月支給日数（土日を除きます。）

支給額は、日額単位で算定し、暦月単位の支払となります。

支給率

育児休業開始日	育児休業開始から通算180日まで	通算180日経過後から1歳到達日まで
平成26年4月1日以降	67%	50%

(2) 支給日額の上限額

上記で算定した支給日額が給付上限相当額（雇用保険法第17条4項2号ハに定める額に相当する額に30を乗じ100分の50（当該育児休業をした期間が180日に達するまでの

期間については、100分の67)に相当する額を22で除した額)を超える場合は上限額を支給額とします。(法70条の2・1項、2項、法附則17条の2)

この額は、毎年8月1日に改定されます。

育児休業手当金の給付上限相当額

期間	支給日額上限額		上限となる月額(一般職)
	67%	50%	
R5年8月1日～R6年7月31日	14,097円	10,520円	470,000円(標準報酬月額)
R6年8月1日～R7年7月31日	14,334円	10,697円	500,000円(標準報酬月額)
R7年8月1日～R8年7月31日	14,718円	10,984円	500,000円(標準報酬月額)

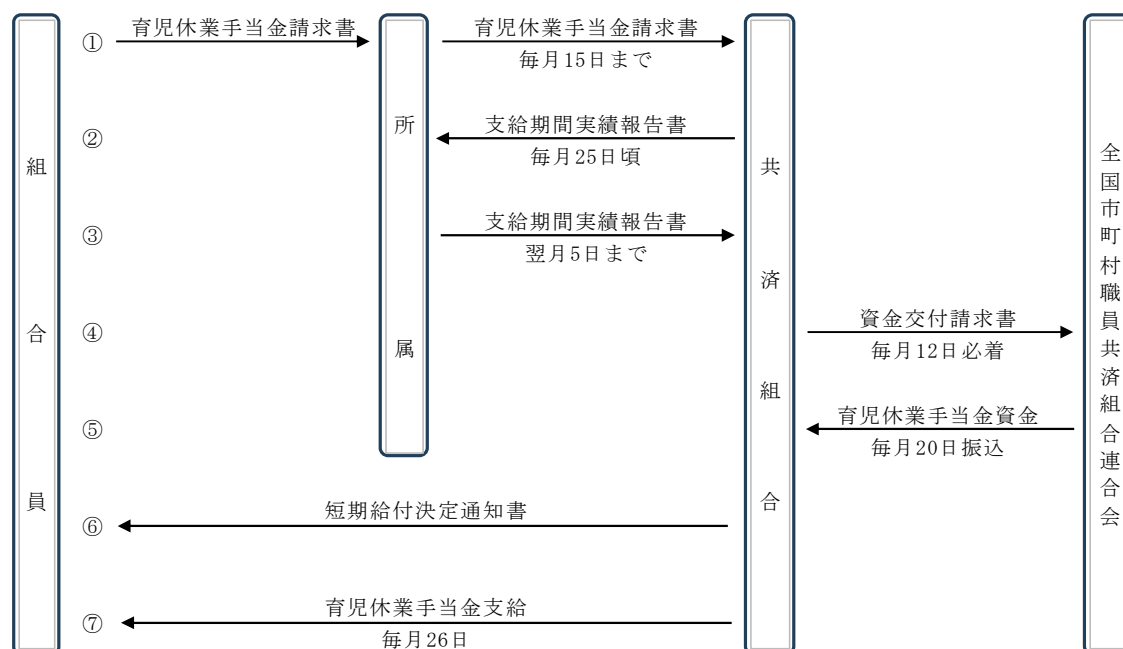
(3) 報酬との調整

出勤しなかった期間に報酬が支給されるときは、その限度で育児休業手当金は調整(以下、「報酬調整」といいます。)されます。(法71条)

※育児休業中は報酬は支給されないため、調整することはありません。

4 請求から支給までの流れ

育児休業手当金請求書・育児休業中の掛金免除申出書に必要書類を添付し、育児休業開始月の15日(土日祝日の場合は前開庁日)までに提出してください



5 実績報告

共済組合で出力した**育児休業手当金支給期間実績報告書**を毎月下旬に所属所あて送付しますので、各所属所において内容を確認し、訂正箇所がある場合には赤字で記入のうえ、翌月5日までに共済組合へ返送してください。

6 支給

(1) 支給決定通知書の送付

支給月の毎月20日頃に、共済組合から組合員宛てに**短期給付決定通知書**を送付します。

なお、支払は暦月単位で、支給対象月の翌月払いとなります。

(2) 支給日

毎月26日（金融機関の休業日の場合は前営業日）に、諸手当口座へ振込まれます。

7 掛金免除

(1) 育児休業中の共済掛金免除

育児休業中の組合員は、申出により、育児休業を開始した日が属する月から終了する日の翌日の属する月の前月まで掛金は免除となります。（法114条の2・1項）

掛金免除申出書は、育児休業手当金請求書と合わせた様式である育児休業手当金請求書育児休業中の掛金免除申出書により提出してください。

また、育児休業期間の変更等があった場合には、**育児休業手当金請求期間等変更請求書・育児休業中の掛金免除変更申出書**を提出してください。

掛金免除についての詳細は、「第4章 標準報酬と掛金・負担金」の「4-9 掛金・負担金」を参照してください。

(2) 3歳に満たない子を養育する組合員等の給付算定基礎額の計算の特例（養育特例）

3歳に満たない子を養育し、又は養育していた組合員又は組合員であった者が、共済組合に申出したときは、その標準報酬月額等が当該子を養育することとなった日の属する月の前月（基準月）の標準報酬月額等（従前標準報酬月額等）を下回る月については、従前標準報酬月額等を当該下回る月の標準報酬月額等とみなして、厚生年金給付における平均標準報酬額及び退職年金給付における給付算定基礎額の計算の基礎となる標準報酬月額等とみなします。（法第79条）

7-3 育児休業支援手当金

1 支給要件・請求書類等

育児休業支援手当金は、育児休業手当金の受給者に対して追加的に支給する給付で、組合員とその配偶者双方が対象期間に通算 14 日以上の子育て休業等をした場合、**最大 28 日（週休日を含みます。）を上限**に、組合員からの請求を受けて支給します。（法 70 条の 3）

支給対象となる対象期間は、組合員の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（組合員が父親又は子が養子）、出生の日から起算して 56 日を経過する日の翌日までの期間となります。産後休業等をした場合、出生の日から起算して 112 日を経過する日の翌日までの期間となります。

なお、法改正による施行日は令和 7 年 4 月 1 日のため、施行日前の期間における育児休業支援手当金は支給できません。

（1）支給要件

- ① 組合員が対象期間内に、子育て休業等をした日数が通算して 14 日以上であるとき
- ② 組合員の配偶者が対象期間内に、子育て休業等をした日数が通算して 14 日以上であるとき

なお、次のいずれかに該当する場合は、上記①のみ該当すれば支給することができます。

（法 70 条の 3・2 項）

- ア 配偶者のない者
- イ 配偶者が、組合員の育児休業等に係る子と法律上の親子関係がない者
- ウ 配偶者から暴力を受け、別居している者
- エ 配偶者が無業者である者
- オ 配偶者が就労しているが雇用される労働者ではない者（自営業者・フリーランス等）
- カ その他、配偶者が対象期間内に子育て休業等をすることができない者

（2）経過措置

施行日前後における経過措置は以下のとおりです。

- ① 施行日前から引き続き子育て休業等をしている組合員については、施行日から子育て休業等が開始されているものとします。
- ② 組合員の支給要件については、対象期間のうち施行日以後の期間において、子育て休業等の日数が通算して 14 日以上あればよいこととし、施行日以後の子育て休業等の日数に応じて支給額を決定します。
- ③ 配偶者子育て休業等の要件については、施行日前の期間も含めた対象期間内に通算して 14 日以上あればよいこととします。

(3) 請求書類等

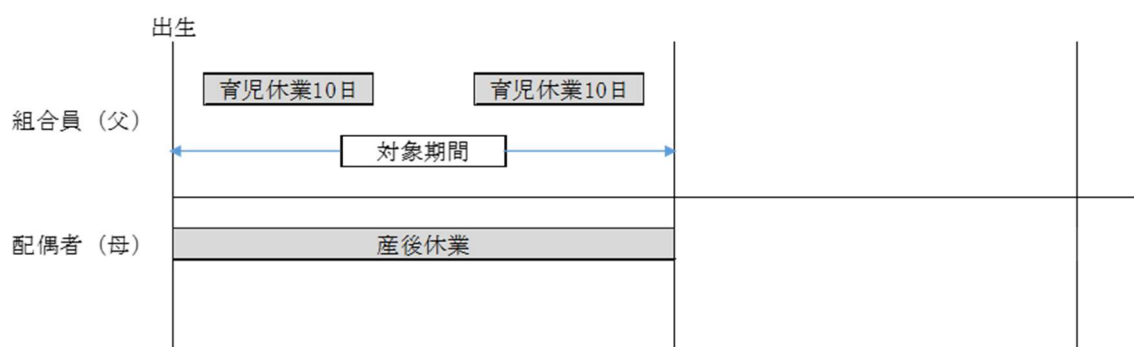
- ① 育児休業支援手当金請求書
- ② 出産予定日の確認できるもの
- ③ 組合員の育児休業承認書の写し及び配偶者の育児休業期間を確認できるもの
- ④ 世帯全員の住民票の写し（続柄が記載されたもの）
- ⑤ その他必要な書類

※ 請求書内の「配偶者の状態」欄の7に該当する場合は、「配偶者が育児休業等を行うことができないことの申告書」の添付が必要です。また、この申告書上の⑤～⑦に該当する場合には、「雇用保険の適用に関することの証明書」の提出が必要です。

2 支給対象となる事例

《支給事例1》

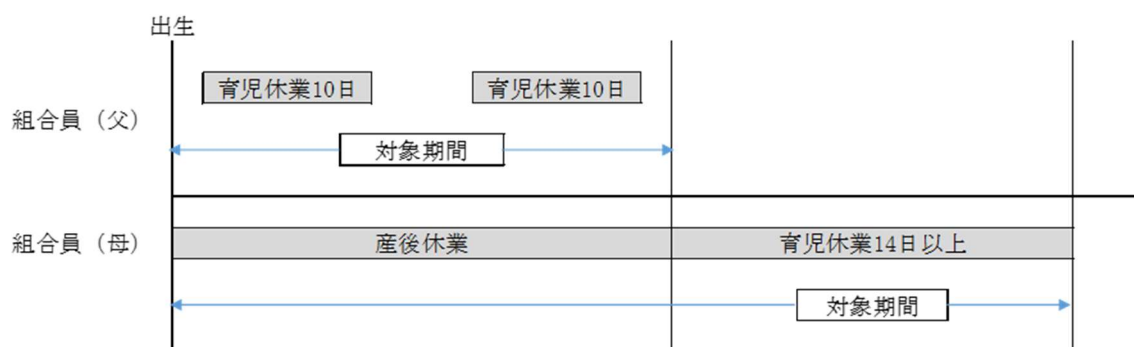
- ・父が対象期間内に育児休業を2回に分けて通算20日間取得
- ・母は雇用保険法の適用事業所に雇用される労働者であり、産後休業等を取得



分割して育児休業を取得しても、対象期間内に通算14日以上となるため、20日分（週休日除く）支給することができます。

《支給事例2》

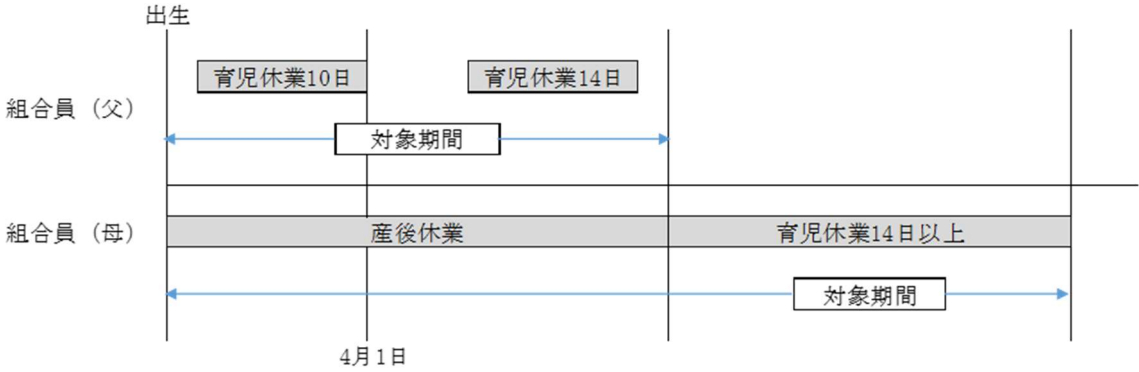
- ・父が対象期間内に育児休業を2回に分けて通算20日間取得
- ・母が対象期間内に育児休業を通算14日以上取得



父・母ともに対象期間内に14日以上の子育て休業等を取得しているため、支給することができます。

《支給事例3》

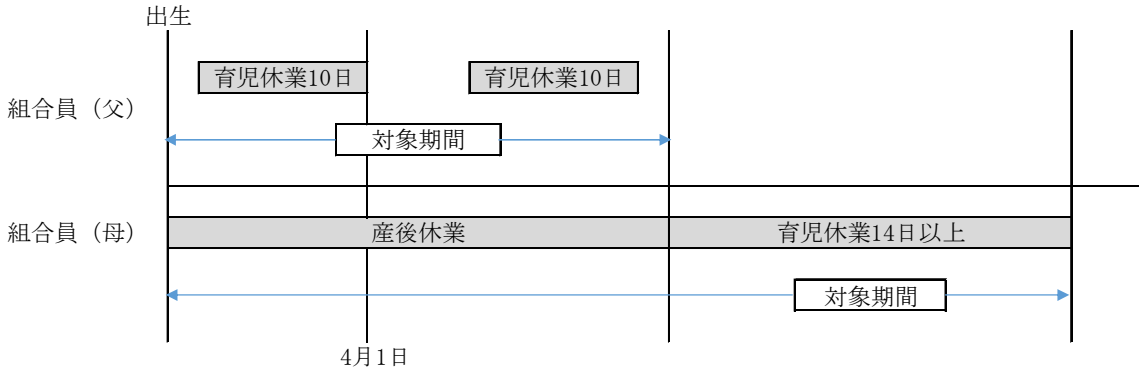
- ・父が令和7年4月1日以降、対象期間内に育児休業を14日以上取得
- ・母が令和7年4月1日以降、対象期間内に育児休業を通算14日以上取得



父・母ともに対象期間内に14以上の育児休業等を取得しているため、支給することができます。

《支給事例4》

- ・父が対象期間内に育児休業を通算14日以上取得。ただし令和7年4月1日以降の育児休業期間は14日未満
- ・母が令和7年4月1日以降、対象期間内に育児休業を通算14日以上取得



父は令和7年4月1日以降育児休業期間が14日未満のため支給できません。
母は父が令和7年4月1日以前も含め、対象期間内に14以上の育児休業等を取得しているため、支給することができます。

3 支給額

(1) 手当金の支給額の算定

$$\begin{aligned} \text{標準報酬の日額} &= \text{標準報酬の月額} \times 1/22 \quad (10 \text{ 円未満四捨五入}) \\ \text{支給日額} &= \text{標準報酬の日額} \times 13\% \quad (\text{円未満切捨て、上限有}) \\ \text{支給額} &= \text{給付日額} \times \text{支給日数} \quad (\text{週休日を除きます。}) \end{aligned}$$

(2) 支給日額の上限額

上記で算定した支給日額が給付上限相当額（雇用保険法第17条4項2号ハに定める額に相当する額に30を乗じ100分の67に相当する額を22で除した額）を超える場合は上限額を支給額とします。（法70条の3・4項、法70条の2・2項）

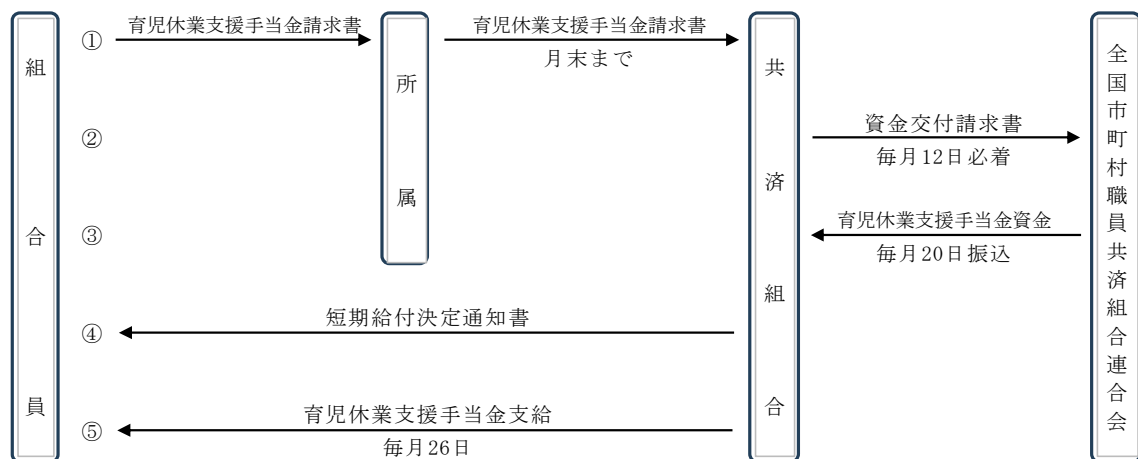
この額は、毎年8月1日に改定されます。

育児休業支援手当金の給付上限相当額

期間	支給開始日 R7. 4. 1～R7. 7. 31	支給開始日 R7. 8. 1～R8. 7. 31
支給日額上限額	2,781 円	2,855 円
上限額を超える 標準報酬月額	500,000 円	500,000 円

4 請求から支給までの流れ

支給要件を満たしたことを確認の上、**育児休業支援手当金請求書**に必要書類を添付し、提出してください。



5 支給

(1) 支給決定通知書の送付

支給月の毎月20日頃に、共済組合から組合員宛てに**短期給付決定通知書**を送付します。

(2) 支給日

毎月26日（金融機関の休業日の場合は前営業日）に、諸手当口座へ振込まれます。

7-4 介護休業手当金

1 支給要件

(1) 支給要件

組合員が介護休業により勤務に服さなかった期間について介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休業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組合員に対して支給します。(法70条の4)

(2) 対象となる家族（要介護者）の範囲（規程115条の3）

次の範囲にある者（組合員の被扶養者でなくても可）

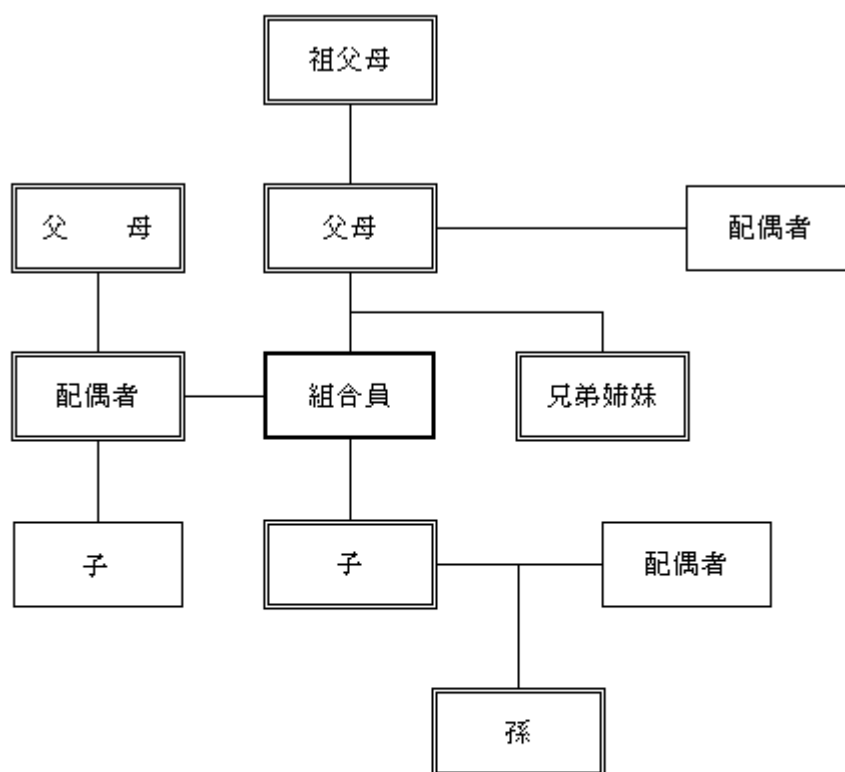
ア 同居を要件としない者

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹

イ 同居を要件とする者

父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子

配偶者の父母の配偶者（ただし、介護休暇取得対象外）



 …組合員と別居していても認められる

 …組合員と同居している場合に限り認められる

2 支給期間

組合員の介護を必要とする者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、介護休業の日数を通算して 66 日を超えない期間とします。(法 70 条の 4・2 項)

3 支給額

(1) 手当金の支給額の算定

手当金の支給額は、日額単位で算定（法 70 条の 4・1 項）し、暦月単位で請求してください。

$$\begin{aligned}
 \text{標準報酬の日額} &= \text{標準報酬の月額} \times 1/22 \quad (\text{10 円未満四捨五入}) \\
 \text{支給日額} &= \text{標準報酬の日額} \times 67\% \quad (\text{円未満切捨て、上限有}) \\
 \text{支給月額} &= \text{給付日額} \times \text{介護休暇取得日数} \quad (\text{週休日を除きます。}) \\
 \text{支給金額} &= \text{給付月額} - \text{報酬の額}
 \end{aligned}$$

(2) 支給日額の上限額

上記で算定した支給日額が給付上限相当額（雇用保険法第 17 条 4 項 2 号ハに定める額に相当する額に 30 を乗じ 100 分の 67 に相当する額を 22 で除した額）を超える場合は上限額を支給額とします。(法 70 条の 4・1 項、法 70 条の 2・2 項)

この額は、毎年 8 月 1 日に改定されます。

介護休業手当金の給付上限相当額

期間	支給開始日 R6. 8. 1～R7. 7. 31	支給開始日 R7. 8. 1～R8. 7. 31
支給日額上限額	15,778 円	16,207 円
上限額を超える 標準報酬月額	530,000 円	560,000 円

(3) 報酬との調整

出勤しなかった期間に報酬が支給されるときは、その限度で介護休業手当金は調整（以下、「報酬調整」といいます。）されます。(法 71 条)

介護休暇により出勤しなかった期間の給与額等については、勤務時間 1 時間当たりの給与額に当該勤務しなかった期間の時間数を乗じて得た額を減額することとなっています。

具体的には、次の数式によって勤務しなかった期間に支払われた報酬の額を計算します。

<div><div>(給料月額＋給料に対する地域手当＋初任給調整手当)</div><div>要勤務日数</div></div>			
勤務時間 1 時間当たりの給与額（円未満四捨五入）		1 日の勤務時間数	
－	<div><div>(給料月額＋給料に対する地域手当＋初任給調整手当)</div><div>156.29時間</div></div>	×	<div>7 時間 4 分</div>
※塗りつぶしの部分がマイナスになる場合は 0 円とする			
＋	<div><div>減額対象外の手当</div><div>22</div></div>		
円未満切捨て			

(事例)

令和7年6月1日～令和7年6月30日

要勤務日数21日 介護休暇取得日数10日

標準報酬の月額 500,000円 地域手当 57,465円

給料月額 383,100円 住居手当 11,500円

標準報酬の日額 = $500,000 \times 1/22 = 22,730$ (10円未満四捨五入)給付日額 = $22,730 \times 67\% = 15,229$ (円未満切捨て)

出勤しなかった期間に支払われた報酬の額

A = (給料月額+給料月額に対する地域手当) / 要勤務日数

B = (給料月額+給料月額に対する地域手当) / 156.29 (円未満四捨五入)

C = B × 7時間45分 (1日当たりの勤務時間)

D = 減額対象外の手当 / 22

E = A - C + D (円未満切捨て)

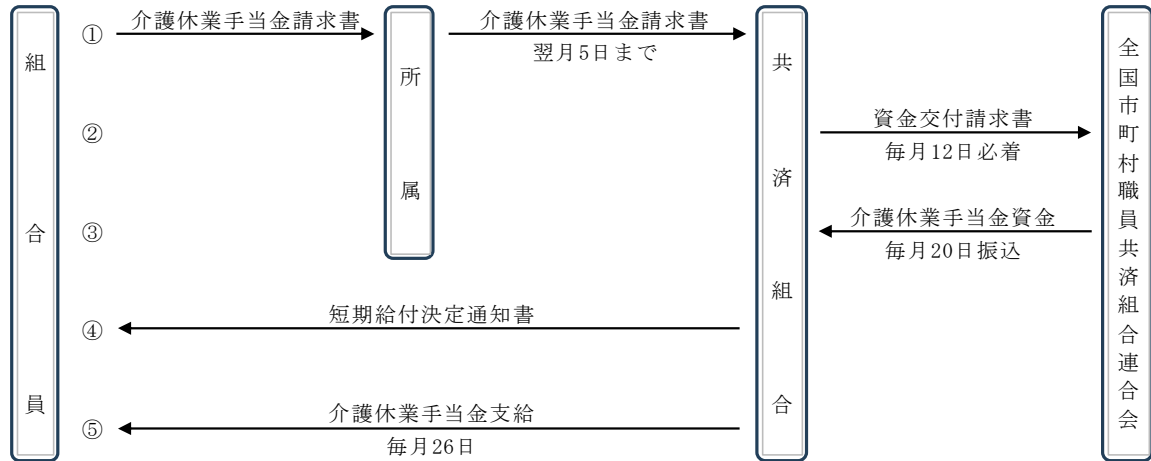
A = $(383,100+57,465) \times 1/21 = 20,979.285\dots$ B = $(383,100+57,465) \div 156.29 = 2,819$ (円未満四捨五入)C = $2,819 \times 7.75 = 21,847.25$ D = $11,500 \div 22 = 522.727$ E = $(20,979.285 - 21,847.25) + 522.727 = 0 + 522.727 = 522$ (円未満切捨て)出勤しなかった期間に支払われた報酬の額 = $522円 \times 10日 = 5,220円$

介護休業手当金支給月額

給付日額15,229円 × 介護休暇取得日数10日 - 報酬の額5,220円 = 147,070円

4 請求から支給までの流れ

請求は1月単位（暦月）で、**介護休業手当金請求書**に必要書類を添付し、介護休暇を取得した翌月5日までに提出してください。



5 請求及び添付書類

ア 介護休業手当金請求書

イ 介護休暇承認通知書

ウ 出勤簿の写し

エ 給与明細書の写し（勤務しなかった期間に報酬が支払われた場合）

オ 住民票

同居を要件とする者を介護する場合

カ 医師の診断書

過去に介護休暇取得実績のある場合に、一の継続する状態でないことの証明

6 支給

（1）通知書の送付

支給決定後、短期給付決定通知書を共済組合から所属所経由で組合員あて送付します。

（2）支給日

毎月26日（金融機関の休業日の場合は前営業日）に、諸手当口座へ振込まれます。

7 介護休業手当金請求期間等の変更

介護休業手当金請求期間等に変更が生じた場合は、**介護休業手当金変更請求書**に「介護休業承認書」または「介護休暇終了届出書」を添付し、所属所経由で提出してください。

8 互助会の介護休暇支援金との調整

共済組合の介護休業手当金は、介護休暇の取得方法により一部の給付を受けられない場合があります。そのための救済措置として、互助会の介護休暇支援金制度があります。

互助会の介護休暇支援金の支給にあたっては、共済組合の介護休業手当金の支給を優先し、その支給状況から支給額等を算定しますので、介護休暇支援金の請求は、運用上、共済組合を通じ、共済組合の介護休業手当金請求書により行う取扱いとしています。

【介護休暇にかかる共済組合と互助会の給付比較】

項目	共済組合の介護休業手当金	互助会の介護休暇支援金
対象となる要介護家族の範囲	共済法で規定 (介護休暇より狭い範囲)	介護休暇と同じ範囲
支給額	標準報酬の日額×67% 日単位で支給	同左。 半日単位支給可（支給額は半額） 時間単位支給可（支給額は時間額）
支給対象期間	2週間以上の期間で、支給開始から通算して66日	取得初日から承認された期間を通算して3カ月 ただし、共済組合の手当金が支給されない期間
申請方法	共済組合へ介護休業手当金請求書及び必要な添付書類を提出	同左（互助会の支給対象となる場合は共済から互助会へ転送）
支給日	26日	給料日

7-5 育児時短勤務手当金

1 支給要件・請求書類等

組合員が2歳に満たない子を養育するため、勤務時間を短縮することによる勤務として総務省令で定める勤務をした場合には、組合員からの請求を受けて、支給対象月につき育児時短勤務手当金を支給します。(法70条の5)

総務省令で定める勤務には、地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第1項に規定する育児時短勤務及び同法19条第1項に規定する部分休養が承認された期間における勤務並びに雇用保険法第61条の12第1項に規定する育児時短就業その他これらに相当する勤務とされる。

なお、法改正による施行日は令和7年4月1日のため、施行日前の期間における育児時短勤務手当金は支給できません。

(1) 支給要件

組合員が2歳に満たない子を養育するため、育児部分休業をしたとき

※ 名古屋市の制度として総務省令で定める勤務に該当するものが、育児部分休業のみのため。

(2) 請求書類等

- ① 育児時短勤務手当金請求書
- ② 出勤簿の写し
- ③ 育児部分休業に関する所属機関の長の証明の写し
- ④ 給与明細の写し又は支給対象月に支払われた報酬の額についての所属所長の証明書

2 支給対象月

育児部分休業を開始した日の属する月から、終了した日の属する月まで

※ 月途中から育児部分休業を開始した場合も対象となる。

3 支給額

当該支給対象月に支払われた報酬の額に以下の率を乗じて得た額を支給する。ただし、その額に当該報酬の額を加えて得た額が支給限度額を超えるときは、支給限度額から当該報酬の当該報酬の額を減じて得た額とします。

- (1) 支給対象月に支払われた報酬の額が、育児部分休業を開始した日の属する月の標準報酬の月額100分の90に相当する額未満であるとき

100分の10

(2) 支給対象月に支払われた報酬の額が、育児部分休業を開始した日の属する月の標準報酬の月額額の100分の90に相当する額以上、100分の100に相当する額未満であるとき

第1号に掲げる額から第2号及び第3号に掲げる額の合計額を減じた額を第2号に掲げる額で除して得た率とします（逓減給付率）。

- ① 育児部分休業を開始した日の属する月の標準報酬の月額
- ② 支給対象月に支払われた報酬の額
- ③ 第1号に掲げる額に100分の1を乗じて得た額に、アに掲げる額をイに掲げる額で除して得た率を乗じて得た額
- ア 第1号に掲げる額から第2号に掲げる額を減じた額
- イ 第1号に掲げる額に100分の10を乗じて得た額

<逓減給付率の算出方法>

- ①＝育児部分休業を開始した日の属する月の標準報酬の月額
- ②＝支給対象月に支払われた報酬の額
- ③＝①×(1/100)×((①－②)／(①×(10/100)))
- 逓減給付率＝(①－(②＋③))／②

(3) 支給限度額

支給対象月における報酬の月額が支給限度額以上であるときは、育児時短勤務手当金は支給しません。（法70条の5・2項）この支給限度額は、雇用保険法第61条の12第2項の規定に基づき、厚生労働大臣が定めます。

この額は、毎年8月1日に改定されます。

期間	支給対象月 R7. 4. 1～R7. 7. 31	支給対象月 R7. 8. 1～R8. 7. 31
支給限度額	459,000 円	471,393 円

(4) 最低限度額

支給額が最低限度額を下回る場合は、育児時短勤務手当金は支給しません。

この額は、毎年8月1日に改定されます。

期間	支給対象月 R7. 4. 1～R7. 7. 31	支給対象月 R7. 8. 1～R8. 7. 31
最低限度額	2,295 円	2,411 円

(5) 基準報酬月額相当額（育児部分休業を開始した日の属する月の標準報酬の月額の上限額）

育児部分休業を開始した日の属する月の標準報酬の月額が基準報酬月額相当額を超える場合は、基準報酬月額相当額を育児部分休業を開始した日の属する月の標準報酬の月額とします。

この額は、毎年8月1日に改定されます。

期間	支給対象月 R7. 4. 1～R7. 7. 31	支給対象月 R7. 8. 1～R8. 7. 31
基準報酬月額相当額	470,700 円	483,300 円

4 計算例

《計算例1》

- ① 育児部分休業開始日の属する月の標準報酬の月額＝300,000 円
- ② 支給対象月に支払われた報酬の額＝260,000 円

支給対象月に支払われた報酬の額が、育児部分休業開始日の属する月の標準報酬の月額の100分の90に相当する額未満のため、支給対象月に支払われた報酬の額に100分の10を乗じます。

$$\text{給付額} = 260,000 \times 10/100 = \underline{26,000} \text{ 円}$$

《計算例2》

- ① 育児部分休業開始日の属する月の標準報酬の月額＝300,000 円
- ② 支給対象月に支払われた報酬の額＝280,000 円

支給対象月に支払われた報酬の額が、育児部分休業開始日の属する月の標準報酬の月額の100分の90に相当する額以上、100分の100に相当する額未満のため、逓減給付率で計算する。

$$\begin{aligned} \text{③} &= \text{①} \times (1/100) \times ((\text{①} - \text{②}) / (\text{①} \times (10/100))) \\ &= 3,000 \times (20,000/30,000) = 2,000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{逓減給付率} &= (\text{①} - (\text{②} + \text{③})) / \text{②} \\ &= (300,000 - 282,000) / 280,000 \\ &= 0.064285714 \cdots \div 6.43\% \text{ (小数点第3位四捨五入)} \end{aligned}$$

$$\text{給付額} = 280,000 \times 6.43\% = \underline{18,004} \text{ 円 (円未満切捨て)}$$

《計算例3》

- ① 育児部分休業開始日の属する月の標準報酬の月額＝500,000 円
→483,300 円（基準報酬月額相当額）
- ② 支給対象月に支払われた報酬の額＝430,000 円

支給対象月に支払われた報酬の額が、育児部分休業開始日の属する月の標準報酬の月額の100分の90に相当する額未満のため、支給対象月に支払われた報酬の額に100分の10を乗じます。

$$\begin{aligned}
 & \text{計算給付額} = 430,000 \times 10 / 100 = 43,000 \text{ 円} \\
 & 430,000 \text{ 円（報酬の額）} + 43,000 \text{ 円（計算給付額）} \\
 & = 473,000 \text{ 円} > 471,393 \text{ 円（支給限度額）} \\
 & \text{支給限度額を超えているため、} \\
 & \text{給付額} = 471,393 \text{ 円（支給限度額）} - 430,000 \text{ 円（報酬の額）} \\
 & = \underline{41,393 \text{ 円}}
 \end{aligned}$$

《計算例4》

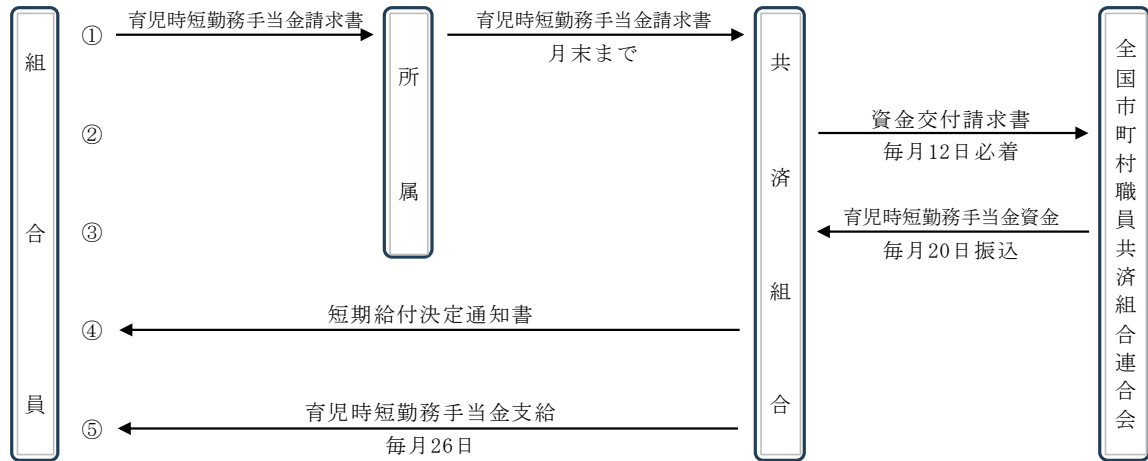
- ① 育児部分休業開始日の属する月の標準報酬の月額＝300,000 円
- ② 支給対象月に支払われた報酬の額＝20,000 円

支給対象月に支払われた報酬の額が、育児部分休業開始日の属する月の標準報酬の月額の100分の90に相当する額未満のため、支給対象月に支払われた報酬の額に100分の10を乗じます。

$$\begin{aligned}
 & \text{給付額} = 20,000 \times 10 / 100 = 2,000 \text{ 円} \\
 & \underline{\text{給付額が最低限度額（2,411 円）を超えないため、支給しない。}}
 \end{aligned}$$

5 請求から支給までの流れ

請求は1月単位（暦月）で、**育児時短勤務手当金請求書**に必要書類を添付し、月末までに提出してください。



6 支給

(1) 支給決定通知書の送付

支給月の毎月20日頃に、共済組合から組合員宛てに**短期給付決定通知書**を送付します。

(2) 支給日

毎月26日（金融機関の休業日の場合は前営業日）に、諸手当口座へ振込まれます。

7-6 出産手当金

1 概要

組合員（任意継続組合員を除きます。）が、産前産後の休業中に報酬の全部又は一部を受けない場合、その休業中の生活を保障するための給付となります。なお、ここでいう出産は、出産費と同様に4箇月以上の出産となります。

特別休暇中に退職するような場合や給付日額が報酬日額を上回る場合は、出産手当金が支給されます。

2 支給要件

組合員が出産した場合には、出産の日（出産の日が出産予定日後である時は出産予定日）以前42日（多胎妊娠の場合にあつては、98日）から出産の日後56日までの間において勤務に服することができなかった期間につき、出産手当金を支給します。（法69条1項）

なお、出産の日以前42日は出産の日を含め、出産の日後56日には出産の日を含めません。

1年以上組合員であった者が退職した際に出産手当金を受けているとき、その給付は、同期間内については引き続き支給します。ただし、その者が他の組合の組合員（他の共済、協会けんぽ、健康保険組合等）の資格を取得したときは、この限りではありません。（法69条2項）

出産手当金は、その支給期間に係る報酬の全部又は一部を受ける場合には、全部又は一部を支給しません。（法71条）

妊娠4箇月以上の異常分娩、又は、母体保護法に基づく妊娠4箇月以上の胎児の人工妊娠中絶をした場合も出産に該当するものとして出産手当金を支給します。（運用方針法69条関係）

実際の出産日が出産予定日より後ろにずれた場合、そのずれた期間も支給します。

3 支給額

（1）算出方法

勤務できなかった期間1日につき標準報酬の日額の3分の2に相当する金額（当該金額に50銭未満の端数がある場合にはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数がある場合にはこれを1円に切り上げるものとする。）を支給します。（法69条1項）

報酬の全部又は一部が支給され出産手当金の額より低い場合には、その差額を支給する。（法71条、令24条1項）

<支給額の算出方法>

標準報酬の日額 ※10 円未満四捨五入	支給開始日（※1）の属する月以前の直近の継続した 12 か月の標準報酬の月額を平均した額（※2）
給付日額 ※円未満四捨五入	標準報酬の日額×2/3
支給日額 ※円未満切捨て ※マイナスの場合 0 円	給付日額 － 報酬日額
支給月額	支給日額 × 支給日数（週休日を除きます。）

※1 出産手当金の支給を始める日

※2 標準報酬が定められている月が 12 か月に満たない場合は以下の(ア)(イ)のいずれか少ない額が標準報酬の日額となります。

(ア) 支給開始日以前の直近の継続した各月の標準報酬月額を平均した額×1/22

(イ) 支給開始日の属する年度の前年度の 9 月 30 日における全組合員の標準報酬月額を平均した額を報酬月額とみなした時の標準報酬月額×1/22

(2) 報酬との支給調整

出産手当金は、その支給期間に係る報酬の全部又は一部を受ける場合には、その受ける金額を基準としてその全部又は一部を支給しません。(法 71 条)

標準報酬制により、産前産後特別休暇期間において、出産手当金の算定額が報酬を上回り、出産手当金の差額支給が発生する場合があります。

<報酬日額の算出方法>

標準報酬の日額は平均した標準報酬の月額の 1/22（固定）ですが、調整する報酬日額については、次のように算出します。

$$\text{報酬日額} = \text{月額報酬} \div \text{日数（報酬の種類によって異なる）}$$

（円未満切捨て）

4 請求書類

ア 出産手当金請求書

イ 出勤簿の写し

ウ 報酬支給額明細書

エ 報酬日額算出表

オ 給与支給明細書の写し

(参考) 休業給付の比較

休業給付は5種類ありますが、それぞれの共通点、相違点は以下の通りです。

	傷病手当金 出産手当金	育児休業手当金 介護休業手当金	休業手当金
支給日額	標準報酬の日額×2/3	標準報酬の日額×支給率	標準報酬の日額×50%
支給額端数処理	円未満四捨五入	円未満切捨	円未満切捨
支給日	給料日	26日	給料日
退職後支給	あり	なし	なし
民間の健康保険	あり	なし (雇用保険から支給)	なし
関連給付	傷病手当金附加金	介護休暇支援金(互助会)	

7-7 休業手当金

1 概要

組合員（任意継続組合員を除きます。）が、傷病又は出産以外の事由で欠勤したために、報酬の全部又は一部が支給されない場合で、その欠勤事由が法で定められた社会通念上やむを得ないものと認められるときに支給されます。

なお、欠勤とは、地方公務員法上、職務専念義務が免除される事由がないにもかかわらず、勤務しないことであり、給与が支給されないことその他、懲戒処分又は分限処分の対象になる場合があります。

2 支給要件及び支給期間

組合員が次の各号いずれかの事由により欠勤した場合には、休業手当金を支給します。ただし、傷病手当金又は出産手当金を支給する場合、その期間内はこの限りではありません。

（法 70 条）

傷病手当金又は出産手当金のように、資格喪失後の継続給付とはなりません。なお、週休日は除きます。

号	事由	支給期間
一	被扶養者の病気又は負傷	全期間
二	組合員の配偶者の出産	14 日
三	組合員の公務によらない不慮の災害又は被扶養者に係る不慮の災害	5 日
四	組合員の婚姻、配偶者の死亡又は二親等内の血族若しくは一親等内の姻族で主として組合員の収入により生計を維持するもの若しくはその他の被扶養者の婚姻若しくは葬祭	7 日
五	その他組合の運営規則で定める事由	運営規則で定める期間

また、上記五号の「その他組合の運営規則で定める事由」とは、名古屋市職員共済組合運営規則第8条にて以下のとおりとなっています。

号	事由	支給期間
一	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者を含む。次号において同じ。）、子又は父母で被扶養者でない者の病気又は負傷	7 日
二	組合員の配偶者、子又は父母で被扶養者でない者の不慮の災害	5 日
三	組合員の学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）の規定に基づく大学の通信教育の面接授業への出席	所属の課の長が承認した期間

3 支給額

1日につき、標準報酬の日額（標準報酬の月額 \times 1/22）の50/100に相当する金額を支給します。ただし、傷病手当金又は出産手当金を支給する場合には、その期間内は、この限りではありません。（法70条）

また、その支給期間に係る報酬の全部又は一部を受ける場合には、その全部又は一部を支給しません。（法71条、令24条1項）

$$\begin{array}{lcl} \text{標準報酬の日額（10円未満四捨五入）} & = & \text{標準報酬の月額} \times 1/22 \\ \text{支給日額（円未満切捨て）} & = & \text{標準報酬の日額} \times 50\% \end{array}$$

4 請求書類

- ア 休業手当金請求書
- イ 出勤簿の写し
- ウ 報酬支給額証明書
- エ 給与支給明細書の写し
- オ 支給要件を証明する書類の写し