

傷病手当金について

1 傷病手当金とは？

組合員が公務によらない病気やケガの療養のため勤務に服することができなくなったときに支給される手当金のこと。




傷病手当金は、病気やケガの療養のため勤務に服することができなくなった当日から支給されるのではなく、病気やケガの療養のため、引き続き4日以上勤務に服することができなくなったときに4日目から支給対象となりますが、東京都の場合、病気休暇90日間は給料が10割、その後、病気休職となった場合1年間は給料が8割支給となるため、ほとんどの場合傷病手当金の支給は発生しません。

ただし、標準報酬月額が高く、管理職手当等が支給されていた場合には、病気休職中に8割の給料が支給されている場合でも、傷病手当金の支給が開始される場合があります。

2 支給対象者

- ① 現職の組合員
- ② 条件付き採用期間中の組合員
→ 無給の病気休職を取得する際に傷病手当金の支給対象者となる場合があります。
- ③ 臨時的任用職員（産休・育休代替）で13月以上勤務し、公立学校共済組合の組合員資格を有している場合
- ④ 組合員期間1年以上で退職した組合員
→ ・退職時に傷病手当金を受給していた場合
・退職までに療養のため引き続き3日以上勤務することができず、退職後、任意継続組合員か国民健康保険に加入し、退職後も引き続き労務に服することができないとき

3 傷病手当金支給までの流れ（原則的なパターン）

- ① 組合員が病気（ケガ）により勤務不能となる

- ② 病気休暇を取得
→ 有給10割支給（最大で90日の範囲内）
※ 週休日や祝日も病気休暇日としてカウントされる

- ③ 病気休暇期間90日間が経過し、以後も勤務不能の場合
→ 病気休職を取得 有給8割支給（最大で1年間の範囲内）

- ④ 有給期間1年間を経過し、以後も勤務不能の場合
→ 病気休職を継続 無給休職となる。 共済組合が傷病手当金を支給

【病気休暇及び病気休職と傷病手当金支給関連表】

病気休暇（90 日間）	病気休職①（1 年間）	病気休職（2 年目以降）
給料 10 割支給	給料 8 割支給※1	無給休職
傷病手当金支給無し	傷病手当金支給無し 支給の場合も有り※2	傷病手当金の支給開始 「法定給付」 1 年 6 か月 「附加給付」（現職者のみ）6 か月

※1 条件付き採用及び臨時的任用職員は、無給休職

※2 管理職手当等が支給されている組合員は傷病手当金支給の場合もあり

4 傷病手当金が支給される期間

「法定給付」 1 年 6 か月間の範囲内（結核性の病気の場合は 3 年間の範囲内）

「附加給付」 6 か月間の範囲内（結核性の病気の場合も同様。ただし、現職の組合員のみ）

→ 最大で 2 年間の範囲内（法定給付支給中に退職をした場合は、法定給付期間のみ）

※ 病気休職後、復職をした組合員が 1 年以内に再度病気休職を取得した場合

過去 1 年以内に同一の傷病により傷病手当金が支給されていた場合には、以前の支給期間が通算されます。（「同一の傷病」とは、相互に因果関係のある傷病を含み、治癒せずに治療を継続している傷病のことです。）

※ 相互に因果関係のある傷病の例

「抑うつ状態」で病気休暇及び病気休職を取得し、1 年 6 か月の範囲内で傷病手当金が支給されていた組合員が復職後も治療を継続していたが、1 年以内に症状が悪化した結果、医師から「うつ病」と診断され、再度病気休職を取得した場合

※ 復職から 1 年以上が経過し、新たに病気休暇が発令された場合には、以前の病気休暇取得時と傷病名が同じであっても、同一傷病とはみなさず、別傷病として扱うため、傷病手当金支給期間の通算は行いません。

5 傷病手当金が支給されない場合

① 病状が改善し、勤務に服することが可能となった場合

② 公務災害に認定された場合

③ 出産手当金を受給した場合

④ 傷病手当金の受給が可能になった月から 2 年経過後に傷病手当金を請求した場合

⑤ 在職期間（組合員期間）が 1 年未満で退職し、退職後国民健康保険へ加入した場合

例）平成 28 年 4 月 1 日採用者が平成 29 年 3 月 31 日に退職し、退職後に国民健康保険へ加入した場合には、在職期間は 364 日となります。このため組合員期間が 1 年以上（365 日以上）とはならず、退職後の傷病手当金が支給されません。

組合員期間 1 年以上で退職とするためには、退職日を 4 月 1 日以降にする必要があります。

- ⑥ 退職後に就職をした場合、又は家族の被扶養者となった場合
- ⑦ 退職後に障害厚生年金及び障害基礎年金を受給し、その日額（年金総額÷264）が傷病手当金の受給額を上回る場合。（任意継続組合員及び国民健康保険加入の場合）
- ⑧ 退職前に療養のため勤務に復することができなかった期間が3日以上なかった場合
- ⑨ 既に同一の傷病によって傷病手当金の支給期間が終了している場合

6 傷病手当金の支給額

支給額の算出式

「標準報酬日額」 × 「3分の2（1円未満四捨五入）」 × 「支給日数」

- ・「標準報酬日額」 → 標準報酬月額 ÷ 22 = 「標準報酬日額」（10円未満四捨五入）
例）組合員の標準報酬月額が 380,000円（22等級）の場合
 $380,000 \text{円} \div 22 = 17,272 \text{円} \approx 17,270 \text{円}$ → **標準報酬日額**
- ・「22」 → 地方公務員等共済組合法第68条第2項において、
『傷病手当金の額は、1日につき（中略）標準報酬月額の22分の1に相当する金額の3分の2に相当する金額（中略）とする。』
と定められているため、標準報酬日額を算出する際には
『**標準報酬月額 ÷ 22**』 という算出式を用いて計算します。
- ・「支給日数」 → 支給日数は月の日数から土日だけを除いた日数です。
(土日と重ならない祝日は、支給日数としてカウントします。)

先ほどの標準報酬月額380,000円の組合員が傷病手当金を受給する場合の受給額は？

- ① 標準報酬月額から標準報酬日額を算出する。
 $380,000 \text{円} \div 22 = 17,272 \text{円} \approx 17,270 \text{円}$ （10円未満四捨五入）
- ② 標準報酬日額から1日当たりの傷病手当金給付額を算出する。→ 給付日額
 $17,270 \text{円} \times 3 \text{分の} 2 = 11,513.33 \text{円}$ （1円未満四捨五入） $\approx 11,513 \text{円}$
- ③ 給付日額から1か月の傷病手当金支給額を算出する。
 $11,513 \text{円} \times \text{支給日数}$ （ここでは22日で計算） $= 253,286 \text{円}$

7 標準報酬月額制導入による支給額の計算方法の変更

平成27年10月の標準報酬制導入により、平成28年4月1日より傷病手当金の支給額算出方法が変更となっています。

原則は、傷病手当金受給月を含めた12か月の標準報酬月額を平均した金額で傷病手当金の標準報酬月額を算出後、上記の計算式に当てはめて、傷病手当金を算出するということとなります。

これを「**平均標準報酬月額**」といいます。

ただし、標準報酬制が導入されたのは平成27年10月ですので、まだ12か月分の平均標準報酬月額を算出することができません。

そこで、平成28年4月から平成28年8月31日までの期間は、以下の経過措置がとられることになりました。

【傷病手当金の支給開始日が平成28年4月1日～平成28年8月31日まで】

平成28年8月31日までは、平均標準報酬月額を算出するための標準報酬月額が12か月に満たないため、平成27年10月～傷病手当金支給開始月までの標準報酬月額の平均で傷病手当金の支給額を算出します。

- 例1) 傷病手当金を平成28年8月5日から受給予定 標準報酬月額改定なし
平成27年10月から平成28年8月までの標準報酬月額 340,000円(20等級)

【平均標準報酬月額算出方法】

$$340,000円 \times 11か月 \div 11か月 = 340,000円$$

標準報酬月額の改定がない場合には、現在の標準報酬月額のままです。

※ 傷病手当金受給者が教員の場合には、超過勤務手当等がないため、標準報酬月額に大きな変更が発生せず、このパターンとなる可能性が高いです。

- 例2) 傷病手当金を平成28年8月5日から支給予定 標準報酬制度導入から、傷病手当金支給までの間に標準報酬月額の改定があった場合

- ①平成27年10月から平成28年1月までの標準報酬月額 340,000円
②平成28年2月から平成28年8月までの標準報酬月額 300,000円

【平均標準報酬月額算出方法】

- ① 平成27年10月から平成28年1月まで(4か月)

$$340,000円 \times 4か月 = 1,360,000円$$

- ② 平成28年2月から平成28年8月まで(7か月)

$$300,000円 \times 7か月 = 2,100,000円$$

①及び②の標準報酬月額を適用された月数で乗ずる。

- ③ 平均標準報酬月額算出

$$1,360,000 + 2,100,000 \div 11か月 = 314,545円$$

①・②それぞれの標準報酬月額を合算し、合計月数(11か月)で除して平均標準報酬月額を算出する。

※ 標準報酬月額の改定があった教員や超過勤務手当の発生する事務職員は、こちらのパターンとなる可能性が高い。

8 傷病手当金支給手続きについて 【事前審査編】

組合員に傷病手当金を支給するためには、事前に審査を行う必要があります。

事前審査は、傷病手当金支給のおよそ1か月前を目安に審査書類を短期給付担当へ提出してください。

【現職組合員の事前審査時に必要となる書類】（原則的なパターン）

- ① 出勤簿（写し）
「現年度のもの」と「過去3年度分のもの」
- ② 医療機関の診断書（写し）－「1」
傷病手当金が支給されることになった、一連の休暇及び休職において、最初（傷病発生時）に病気休暇を取得した際に提出した診断書
- ③ 医療機関の診断書（写し）－「2」
無給休職に至る病気休職の更新をした際（直近）に提出した診断書
提出書類②、③の診断書様式は任意のため、特定の様式はありません。
- ④ 履歴カード（写し）
有給（8割）の病気休職発令や無給休職、承認されている病気休職期間が記載されているものが望ましい。
無給休職や承認されている病気休職期間が記載されていない場合には、履歴カードに加えて、発令通知書を添付してください。
また、事務系の職員の場合には、無給休職が発令されないため、履歴カードに加えて、無給休職期間の登録を行ったマスターカードの写しを添付してください。

【条件付採用期間中の組合員の場合】

上記 ①～④の書類に加えて、「給与減額整理簿の写し」

- ※ 条件付採用期間中の組合員は、無給休職となっても教職調整額等が支給となるため給与減額整理簿で傷病手当金支給額の調整を行う必要があるため、この書類が必要となります。

【臨時的任用職員（産休・育休代替）で組合員の場合】

上記 ①～②の書類に加えて、「臨時的任用の発令通知書の写し」及び「給与減額整理簿の写し」

- ※ 臨時的任用職員が発令から13月以上勤務し、公立学校共済組合の組合員となっているかを確認し、上記の条件付き採用期間中の組合員と同様に給与減額整理簿で傷病手当金支給額の調整を行うために必要となります。

【退職後受給について】（2パターン）

（ア）退職後、初めて傷病手当金の支給手続きをする場合

上記 ①～④の書類に加えて、「退職辞令の写し」に加えて「任意継続組合員証」または「国民健康保険証の写し」また、障害厚生年金や障害基礎年金が決定されている方は、年金証書の写しと年金額決定通知書の写しが必要です。

- ※ 障害厚生年金等を受給する場合には、傷病手当金支給額との調整を行う必要があるため。

注意！ 退職後受給の場合の③「医療機関の診断書の写し」－「2」には、

「退職後も引き続き労務に服することができない」旨の記載が必要となります。

(イ) 現職中に傷病手当金を受給しており、退職後も受給する場合

在職中に事前審査を行い、傷病手当金が支給されていますが、退職後支給のため、改めて事前審査を行う必要があります。

上記①の出勤簿に加えて、「退職辞令の写し」「任意継続組合員証」又は「国民健康保険証」の写しが必要になります。

また、障害厚生年金や障害基礎年金が決定されている方は、年金証書の写しと年金額決定通知書の写しが必要です。

9 傷病手当金支給手続きについて 【事前審査終了後編】

事前審査終了後、組合員へ傷病手当金を支給するための通知文等を所属所へ送付します。送付されるのは、下記の書類です。

- ① 本人用通知文 → 組合員本人へ送付
- ② 所属所用通知文 → 所属所で保管
- ③ 傷病手当金請求の手引き → コピー後1部を組合員本人へ送付、1部を所属所で保管
- ④ 障害厚生年金について → 組合員本人へ送付
- ⑥ 年金等調整方法申請書 → 組合員本人へ送付後、必要事項を記入して共済組合へ提出
- ⑦ 傷病手当金請求書 → 必要部数をコピーして本人へ送付
- ⑧ 傷病手当金請求書記入例 → 組合員本人へ送付

傷病手当金請求の流れ（原則的なパターン）

- ① 事前審査終了後、上記の書類が所属所へ送付される。
- ② 上記書類のうち、組合員に渡す書類を送付する。
- ③ 組合員が医療機関において、請求期間における勤務不能状態を証明してもらう。
- ④ 医療機関での勤務不能証明後、組合員が傷病手当金の請求を行う。
- ⑤ 所属所にて、組合員から送付された傷病手当金請求書に所属長の公印を押印する。※1
- ⑥ 所属所より、公立学校共済組合へ傷病手当金請求書を送付する。※2 ※3

※1 組合員の請求日は、医療機関の勤務不能証明日と同日かそれ以降の日付となる。

※2 所属長の公印及び証明日は、組合員の請求日と同日かそれ以降の日付となる。

※3 傷病手当金及びその他の給付金請求書は毎月10日に受付終了となります。

10日までに受付が出来た請求書は原則、その月の24日に給付金が支給されます。

10日を過ぎて提出された給付金請求書は翌月処理となり、給付金の支給は翌月の24日となりますのでご注意ください。

請求書の日付は **医療機関証明日・組合員請求日・所属長証明日**の順番となります。

医療機関での証明日よりも組合員の請求日や所属長の証明日が前の日付とならないよう注意してください。

傷病手当金請求後の流れ（原則的なパターン）

- ① 毎月10日までに到着した給付金請求書の内容を審査します。
- ② 不備がある場合には、所属所へ修正を依頼します。
- ③ 不備がない場合、請求内容及び給付金額を給付金支給のシステムへ登録します。
※不備がある場合でも、請求書のコピーでシステム登録をする場合もあります。
- ④ 毎月10日までに登録された給付金は、24日（24日が土曜日の場合は前日、日曜日の場合は翌日）に組合員の給与口座へ振り込まれます。
- ⑤ 給付金支給時には「給付金決定通知書」が毎月24日以降に所属所へ送付されます。
- ⑥ 所属所へ給付金決定通知書が届きましたら、組合員へ送付をお願いします。

10 傷病手当金の事務処理上でよくある質問

傷病手当金支給の事務処理上で質問の多い項目をまとめました。

- Q 病気休職中で8割の給料が支給されている組合員に傷病手当金が支給されるのはどのような場合か？
- A 標準報酬制の導入後、傷病手当金の給付日額と報酬日額を比較して、傷病手当金の給付日額が報酬日額を上回った場合にその差額を傷病手当金として支給することになります。対象となる可能性があるのは、標準報酬月額が高額で病気休職となる前に「管理職手当」「へき（特）地手当」「超過勤務手当」が支給されていた組合員です。
- Q 病気休職中から傷病手当金が支給される場合、支給期間はどのようになるのか？
- A 給料の8割が支給されている病気休職中から傷病手当金の支給が開始された場合、病気休職中を傷病手当金の始期日として、その日から「法定給付」が1年6か月の範囲内、法定給付終了後の「附加給付」が6か月の範囲内で支給されることとなります。
- Q 病気休職中で傷病手当金の支給が開始された場合、毎月傷病手当金が支給されるのか？また、支給額はどの程度なのか？
- A 病気休職で給料の8割が支給されている場合、傷病手当金の給付日額が報酬日額を上回らなければ、傷病手当金は支給されません。
傷病手当金の支給額は、8割支給の報酬日額を上回った差額分となります。
- 【注意！！】**
- 傷病手当金の支給が開始された場合、傷病手当金支給の有無にかかわらず、傷病手当金の支給期間は、経過していきます。
- 例えば、病気休職中の組合員が7月に傷病手当金の支給を開始したが、8月、9月については、傷病手当金の支給がなかったとしても、傷病手当金の支給期間は3か月経過したということになります。

Q それでは、病気休職中に傷病手当金の支給が開始される組合員が存在する場合、無給休職になってから傷病手当金の請求を行えば、傷病手当金が支給されない月の支給期間はカウントされないのか？

A 無給休職になってから傷病手当金支給の事前審査書類が送付された場合でも、事前審査の中で病気休職中から傷病手当金の支給が可能であると判明した場合、傷病手当金が支給される月まで遡って傷病手当金の開始日を設定しますので、傷病手当金の始期日及び終期日については、病気休職中でも無給休職になってからの審査であっても同じ日付となり、傷病手当金が支給されない月も経過期間としてカウントされてしまいます。

ですので、病気休職中でも傷病手当金の支給が可能な場合には、なるべく早く事前審査を行うことをお勧めいたします。

Q 傷病手当金請求書にある「請求期間」に3か月間の期間を記入し、1枚の請求書で3か月分の傷病手当金を請求しても良いか？

A 傷病手当金は、1月毎に請求を行う給付金で、勤務に服することができなかったという証明を毎月、医師に証明してもらう必要があります。

ですので、請求書の「請求期間」は1月の期間を記載することになり、医師の証明欄についても、1月毎の期間を記載してもらう必要があります。

Q 月の途中から無給休職になった組合員の傷病手当金請求書を作成している。

月の途中まで、病気休職による8割の給料が支給されていたが、請求書の下段にある

「請求期間中に支払われた報酬の額」（所属所で記入）の欄には、日割りで支給された8割の給料額を記載しなければいけないか？

A 請求書下段の「請求期間通に支払われた報酬の額」（所属所で記入）の欄には、傷病手当金の請求期間内に支払われた報酬の額を記載します。ほとんどの場合、傷病手当金の請求権は、無給休職となって発生するため、この欄への記入をすることはありません。

上記のように月途中から無給休職となり、傷病手当金を請求する場合には、それ以前の報酬である8割支給の給料額は、この欄には記載をしないでください。

この欄に報酬額が記載されている場合、誤って傷病手当金の調整を行ってしまう可能性もありますのでご注意ください。

Q 体調が悪く、医療機関で医師の証明を書いてもらうことができなかった。その月の傷病手当金を受給することは不可能なのか？

A 傷病手当金は、1月毎に請求を行う給付金ですが、請求ができなかったからといって、不支給とはなりません。請求書が届き次第、次回以降の給付金支給時に給付できるよう請求書の登録を行います。また、数か月分の請求書を同時に提出することも可能です。

Q 傷病手当金の支給を受けている組合員の休職期間が変更となった。
共済組合に休職期間変更の連絡を行わなくても、請求書を送付すれば、傷病手当金の支給は継続されるか？

A 共済組合では、組合員毎に傷病手当金支給期間を把握し、支給期間の登録を行っています。給付金を支給するシステムにも休職期間を登録しているため、期間が変更となった場合にシステムの登録も変更しなければ、傷病手当金の支給が出来なくなってしまいます。休職期間が変更となった場合には、発令通知の写しを共済組合へ提出してください。

Q 傷病手当金の支給を受けていた組合員が復職したが、1か月後に再度、病気休職となった。既に傷病手当金の事前審査をしているので、傷病手当金請求書を提出するだけで良いか？

A 傷病手当金の支給を受けていた組合員が復職し、1年以内に再度、病気休職となる場合には、以前に支給されていた傷病手当金の期間が通算されます。また、傷病手当金の法定給付期間（1年6か月の給付）の終期日がいつになるのかを組合員が復職していた期間から算定し、法定給付の終期日と附加給付の開始日を決定します。
そのため、もう一度事前審査を行い、組合員の出勤状況等を共済組合で確認する必要があります。組合員が復職と休職を繰り返す場合には、休職を取得するたびに事前審査を行う必要があります。

Q 年末調整等を行う際、傷病手当金は課税対象として計上するのか？

A 傷病手当金は、勤務に服することができず、給料が支給されない組合員の生活給としての給付金ですので、課税対象にはなりません。

Q 退職した職員の傷病手当金請求書は所属所を經由して請求する必要があるのか？

A 任意継続組合員の場合には、組合員が直接共済組合へ請求書を提出することとなりますが国民健康保険へ加入された場合、請求書の誤り等があった場合などに共済組合から本人へ連絡等が出来ませんので所属所を通じて請求及び給付決定通知書を送付することになります。

1 1 傷病手当金請求書の作成

請求書を作成する際の確認ポイントと訂正を行う場合の注意点

請求書は3つのブロックに分かれています。

- ① 請求者（組合員）本人が記載しなくてはならない部分
- ② 医療機関の医師が記載しなくてはならない部分
- ③ 所属所の事務担当者及び所属長が証明を行う部分

①、②、③の部分で誤りがある場合には、記載をしなければならない人が訂正を行う必要があります。

例1) 医師の証明欄にある、「勤務不能と認めた期間」(請求書中段)と請求者本人が記載する「請求期間」(請求書上段)が異なる場合。

1 請求者本人が記載した請求期間が誤っている場合

→ 請求者本人が訂正印を押印のうえ請求期間を修正する必要があります。

2 医療機関において、勤務不能と認めた期間が誤っている場合

→ 医療機関において、証明を行った医師の訂正印及び修正が必要です。

例2) 医療機関において勤務不能と認めた期間の証明日よりも所属所長の記載事項証明日よりも前の日付となっている場合

傷病手当金の請求に関しては、先述のとおり

医師の証明日 → 請求者本人の請求日 → 所属所長の証明日 となります。

医師の証明日よりも前に所属所長が請求内容に関する証明はできないため、所属所長の訂正印(公印を押印する)及び証明日の修正が必要となります。

例3) 医師の証明日が請求期間の末日と同じ日付となっている場合

医師の証明日は、請求期間の末日の「翌日以降」の日付となりますので、請求期間の末日と医師の証明日が同日の場合には、証明を行った医師の訂正印及び修正が必要です。

1.2 最後に

昨年度の標準報酬制導入や年金一元化により傷病手当金は、以前より複雑な事務手続きが必要となってしまいました。

病気休職中に8割の給料が支給されていても、傷病手当金の支給が開始されてしまうケースやこれまで在職中は、支給停止となっていた障害年金も在職中に支給され、傷病手当金との調整を行うケースが発生しています。

それに伴い、事務処理も以前より複雑になり、傷病手当金が支給されていても書類の提出をお願いするケースも発生しています。

事務手続きが煩雑化しておりますので、不明な点がございましたら、どのような些細な事でも下記担当者までご相談いただければと思います。

問い合わせ先

公立学校共済組合東京支部 給付貸付課 短期給付担当

電話 03-5320-6827

傷病手当金担当 久能 宮下