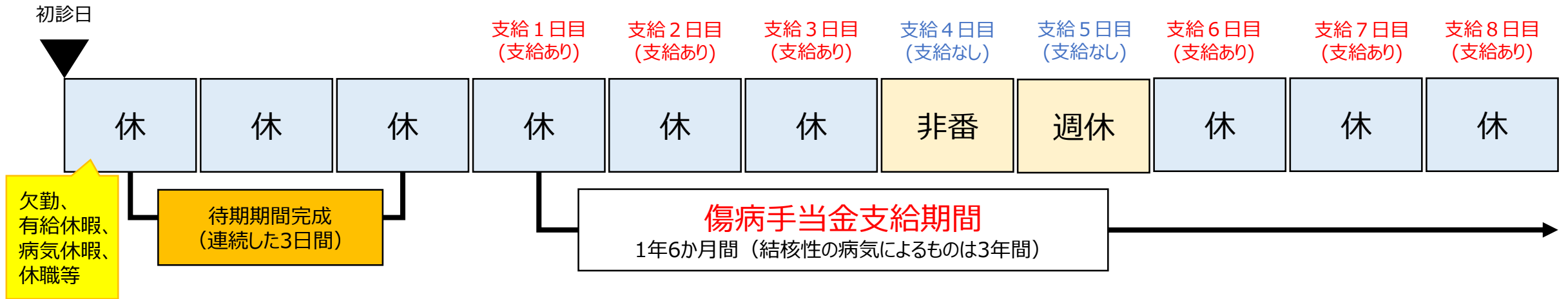


【支給期間の考え方（在職中）】

1. 復職することなく傷病手当金を受給する場合

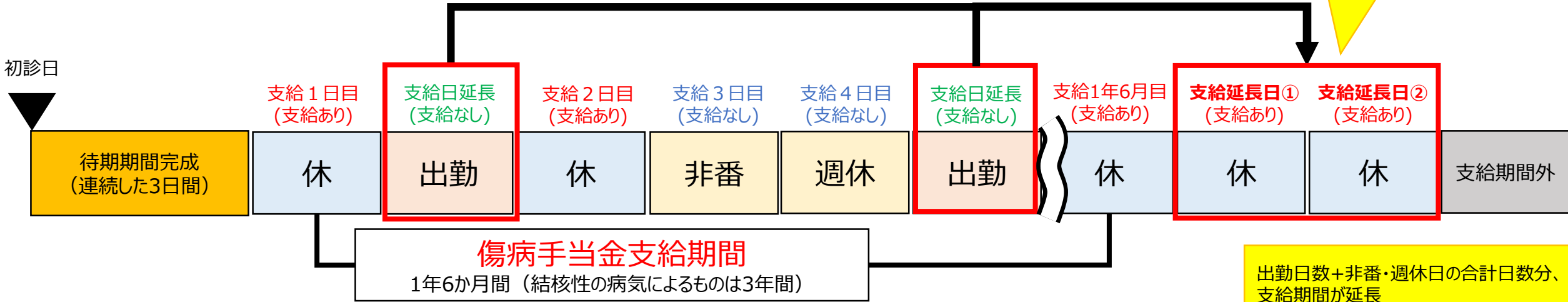


※非番・週休日は傷病手当金の支給はありませんが、支給期間には含まれます。

2-1. 支給期間中に復職するも、再度休職した場合

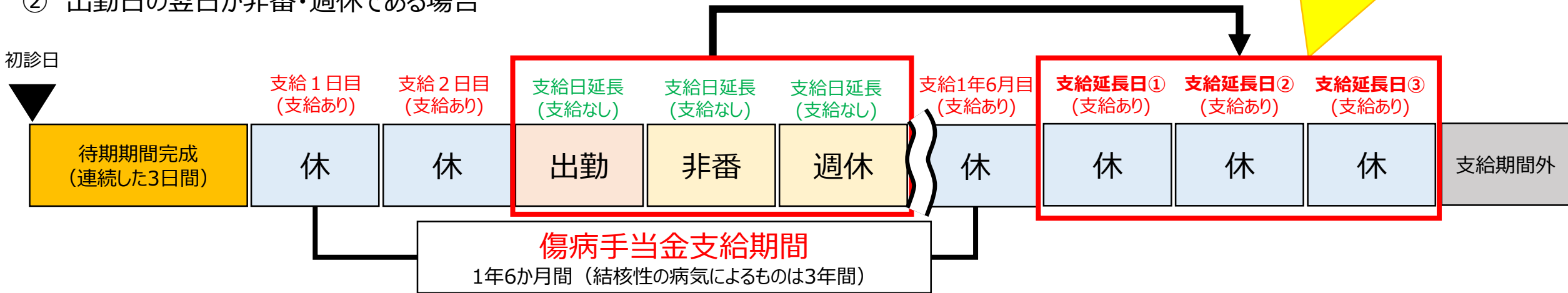
① 出勤日の翌日が非番・週休でない場合

出勤日数分、支給期間が延長
(この場合は2日分)



② 出勤日の翌日が非番・週休である場合

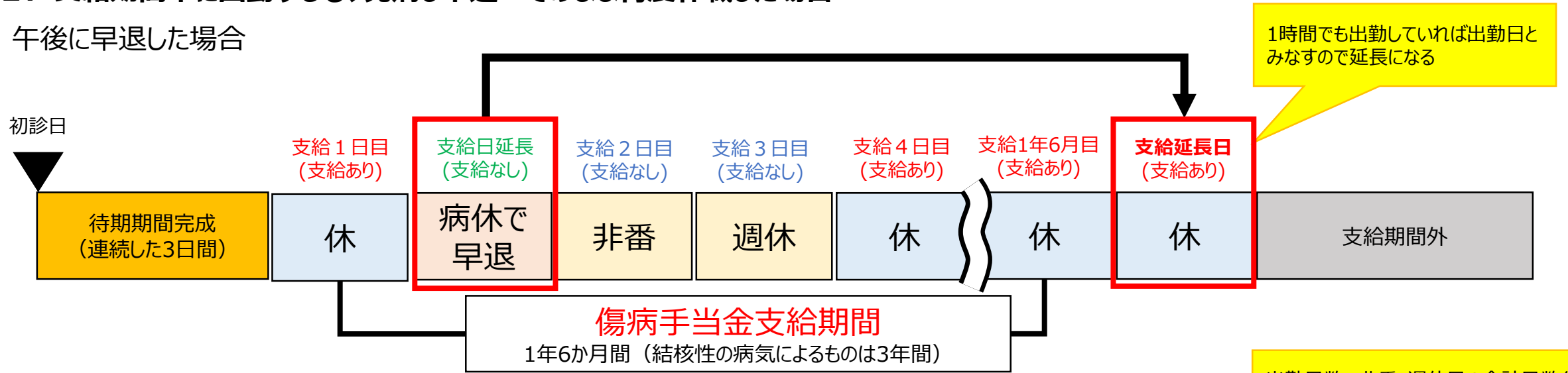
出勤日数+非番・週休日の合計日数分、
支給期間が延長
(この場合は3日分)



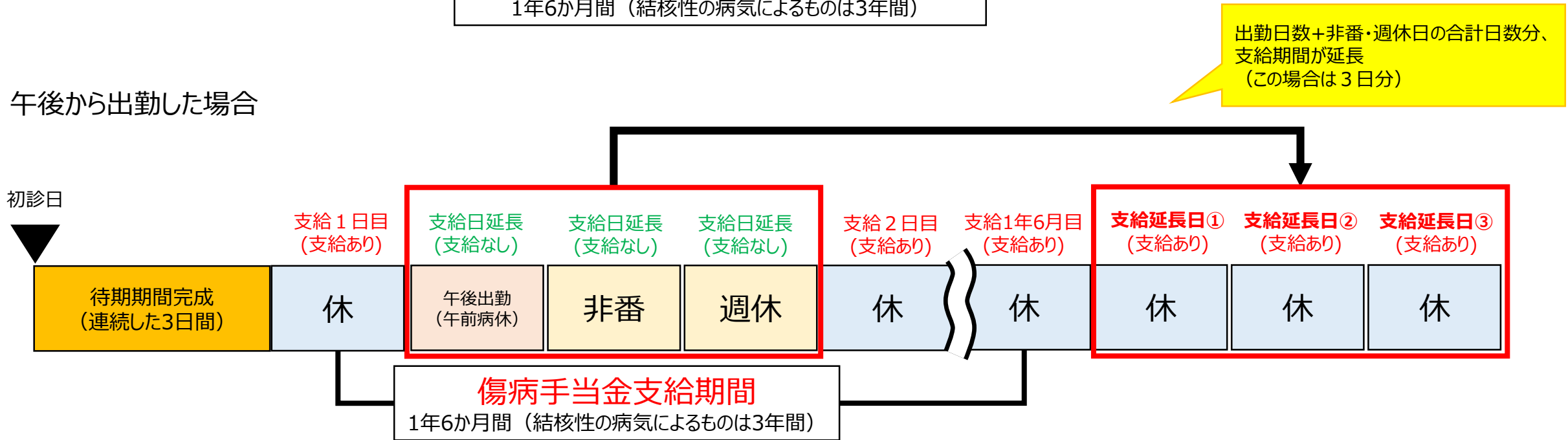
※非番・週休日は傷病手当金の支給はありませんが、支給期間には含まれます。

2-2. 支給期間中に出勤するも、発病し早退→そのまま再度休職した場合

① 午後に早退した場合



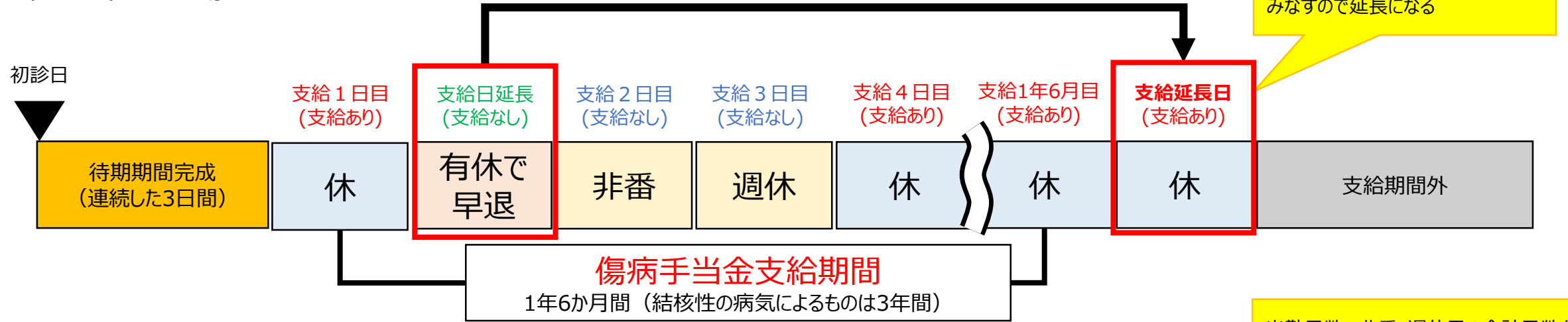
② 午後から出勤した場合



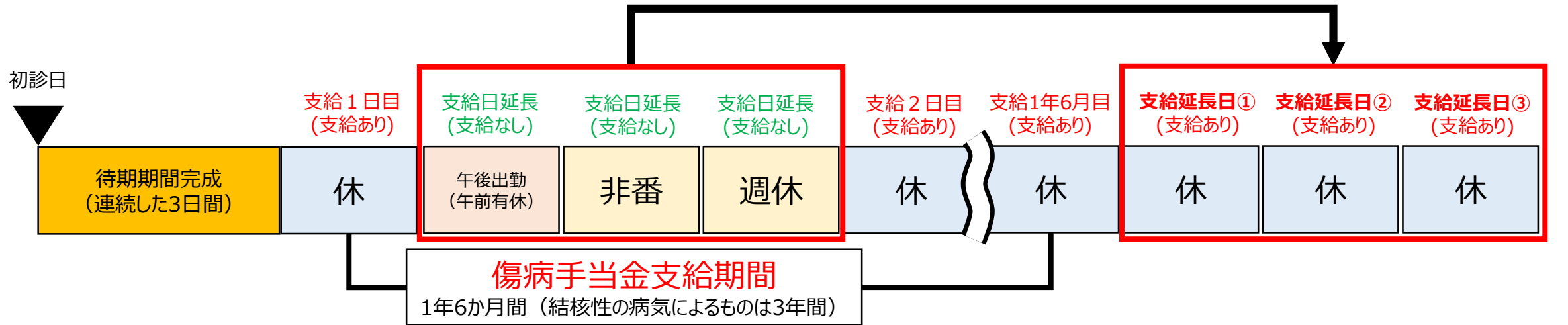
※非番・週休日は傷病手当金の支給はありませんが、支給期間には含まれます。

2-3. 支給期間中に出勤するも、発病し有給休暇を使って早退→そのまま再度休職した場合

① 午後に早退した場合



② 午後から出勤した場合



※非番・週休日は傷病手当金の支給はありませんが、支給期間には含まれます。

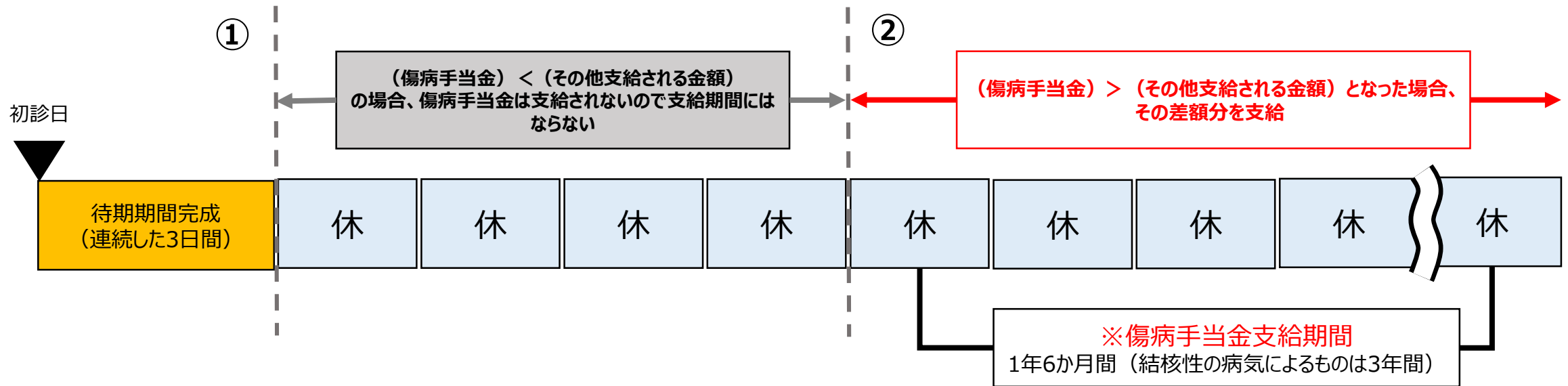
3. 給与や年金等の複数受給する場合

国共法第69条の規定により、傷病手当金の他に給与や年金等の受給がある場合は、以下のとおりとなります。

【計算方法】

$$(\text{傷病手当金}) - (\text{その他支給される金額}) = (\text{支給額})$$

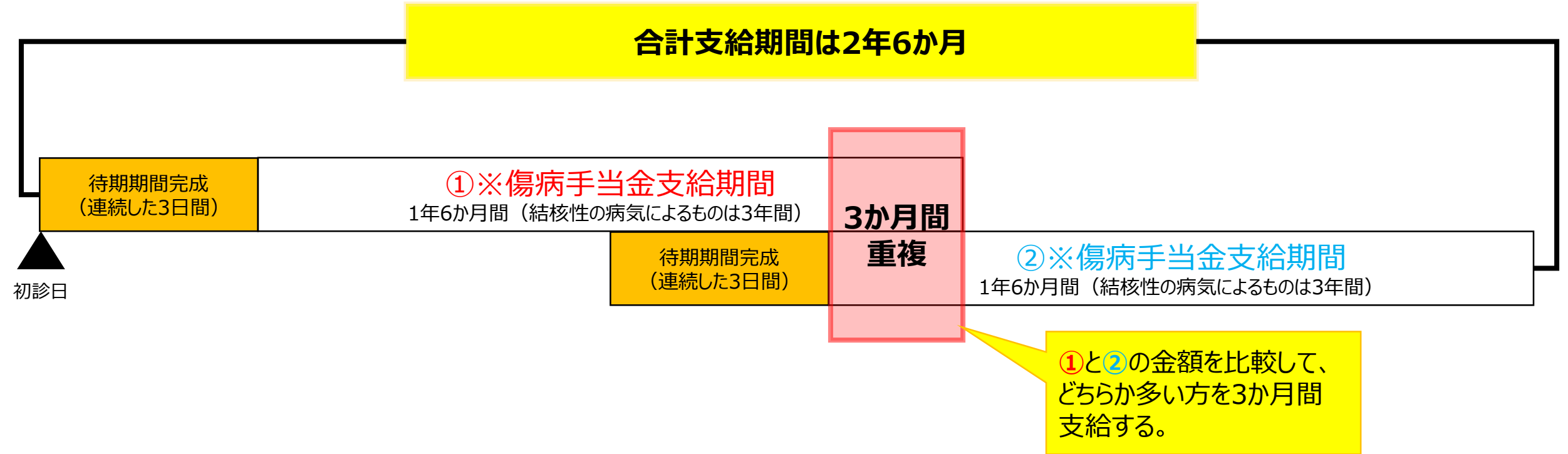
- ①【計算方法】の結果、（支給額）がマイナスまたは0円の場合
→支給されません。
- ②【計算方法】の結果、（支給額）が1円以上の場合
→支給されます。



※非番・週休日は傷病手当金の支給はありませんが、支給期間には含まれます。

4. 傷病手当金受給中に他の傷病にかかってしまった場合

新たに発生した傷病についても、3日間の待期期間を完成できれば、傷病手当金は支給されます。
ただし、重複する期間は、二重には支給されず、金額の多い方が支給されます。



※非番・週休日は傷病手当金の支給はありませんが、支給期間には含まれます。

番外. 支給期間の考え方 週4勤務（金曜非番）の場合

○考え方のポイント

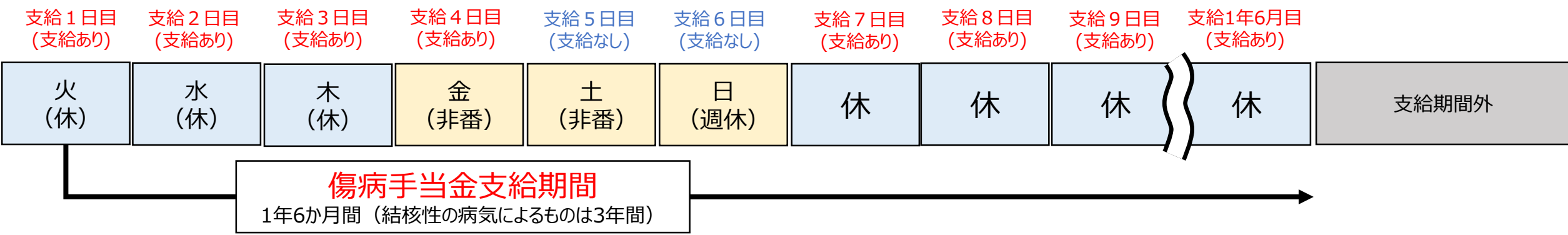
- ・非番の前日に着目（出勤の有無によって考え方が変わります。）

非常勤職員の勤務日等については、かならずしも常勤職員と同じではないため、「国家公務員共済組合法等の運用方針」において「常勤職員の勤務日等に準じて割り振った日を勤務日等とみなす」と定められています。

非番の前日は休みなので、待期期間の考え方と同じく延長せずに、傷病手当金を支給

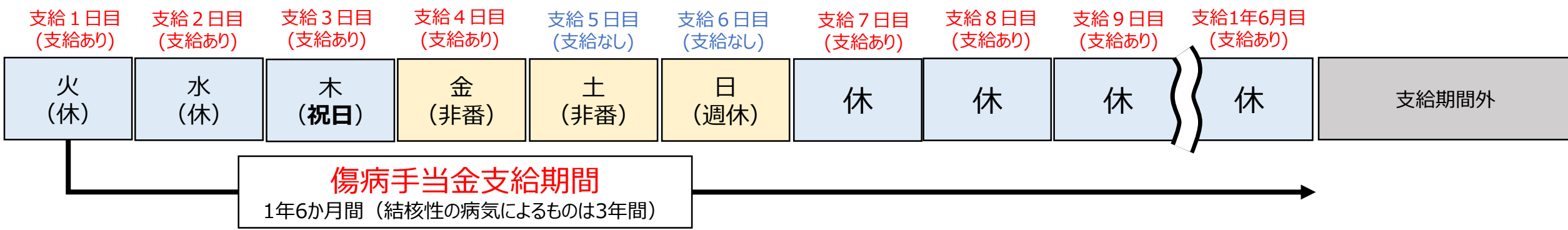
（ただし、有給休暇等を使用した場合は、報酬との併給調整が必要なので注意。）

① 非番の前日が欠勤（休み）の場合



② 非番の前日が祝日の場合

非番の前日は休みなので、待期期間の考え方と同じく延長せずに、傷病手当金を支給

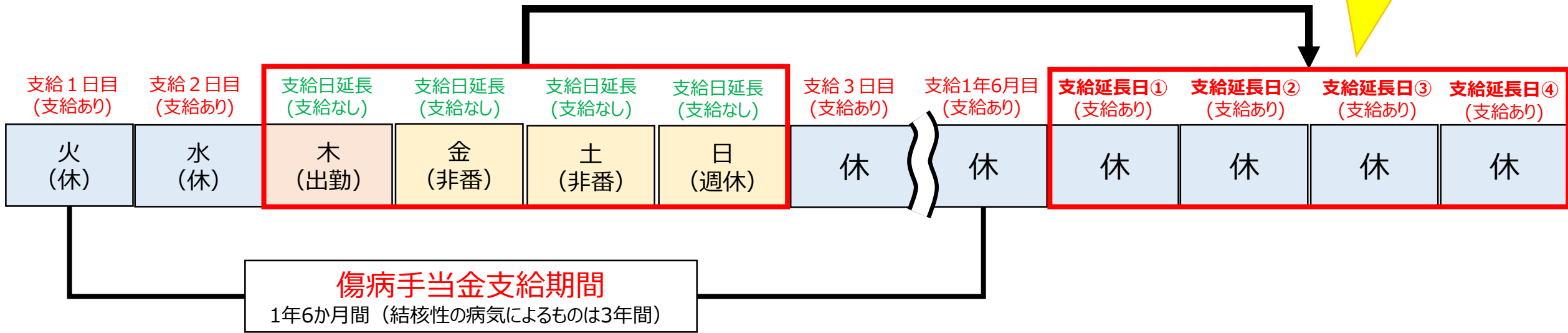


番外. 支給期間中に出勤するも、再度休職した場合 週4勤務（金曜非番）の場合

○考え方のポイント
 ・**非番の前日に着目**（出勤の有無によって考え方が変わります。）
 非常勤職員の勤務日等については、かならずしも常勤職員と同じではないため、「国家公務員共済組合法等の運用方針」において「常勤職員の勤務日等に準じて割り振った日を勤務日等とみなす」と定められています。

① 非番の前日に**出勤**した場合

非番の前日に出勤しているため、待期期間の考え方と同じく延長する

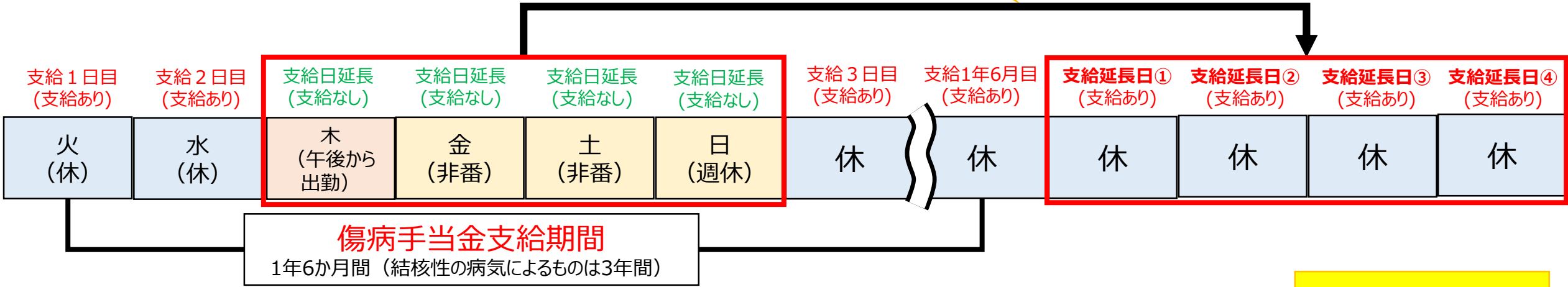


番外. 支給期間中に出勤するも、再度休職した場合 週4勤務（金曜非番）の場合

② 非番の前日に午後から出勤した場合

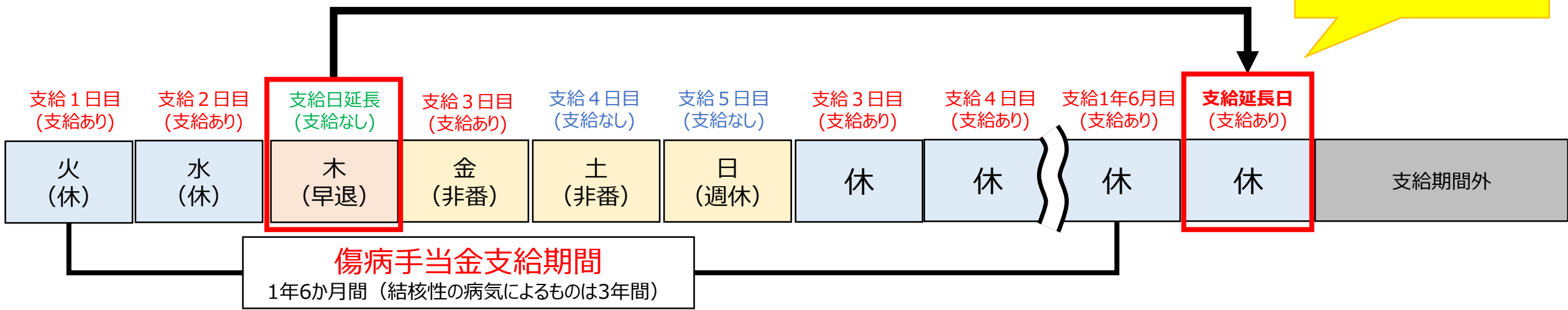
○考え方のポイント
 ・非番の前日に着目（出勤の有無によって考え方が変わります。）
 非常勤職員の勤務日等については、かならずしも常勤職員と同じではないため、「国家公務員共済組合法等の運用方針」において「常勤職員の勤務日等に準じて割り振った日を勤務日等とみなす」と定められています。

正規の勤務時間を完了しているので、待期期間の考え方と同じく延長する



③ 非番の前日に出勤したが、早退した場合

勤務時間に早退しているため、待期期間の考え方と同じく延長せずに、傷病手当金を支給



番外. 支給期間の考え方 (飛び石ver) 週4勤務 (木曜非番) の場合

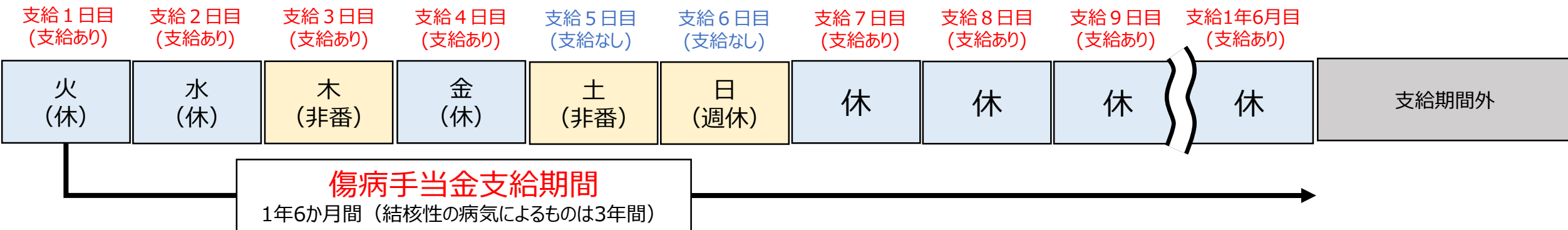
① 非番の前日が欠勤 (休み) の場合

非番の前日は休みなので、待期期間の考え方と同じく延長せずに、傷病手当金を支給
 (ただし、有給休暇等を使用した場合は、報酬との併給調整が必要なので注意。)

○考え方のポイント

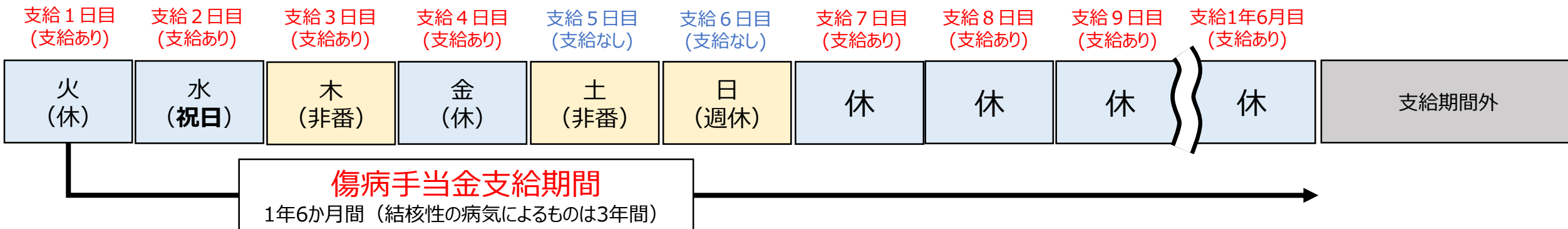
・非番の前日に着目 (出勤の有無によって考え方が変わります。)

非常勤職員の勤務日等については、かならずしも常勤職員と同じではないため、「国家公務員共済組合法等の運用方針」において「常勤職員の勤務日等に準じて割り振った日を勤務日等とみなす」と定められています。



② 非番の前日が祝日の場合

非番の前日は休みなので、待期期間の考え方と同じく延長せずに、傷病手当金を支給



番外. 支給期間中に出勤するも、再度休職した場合（飛び石ver）

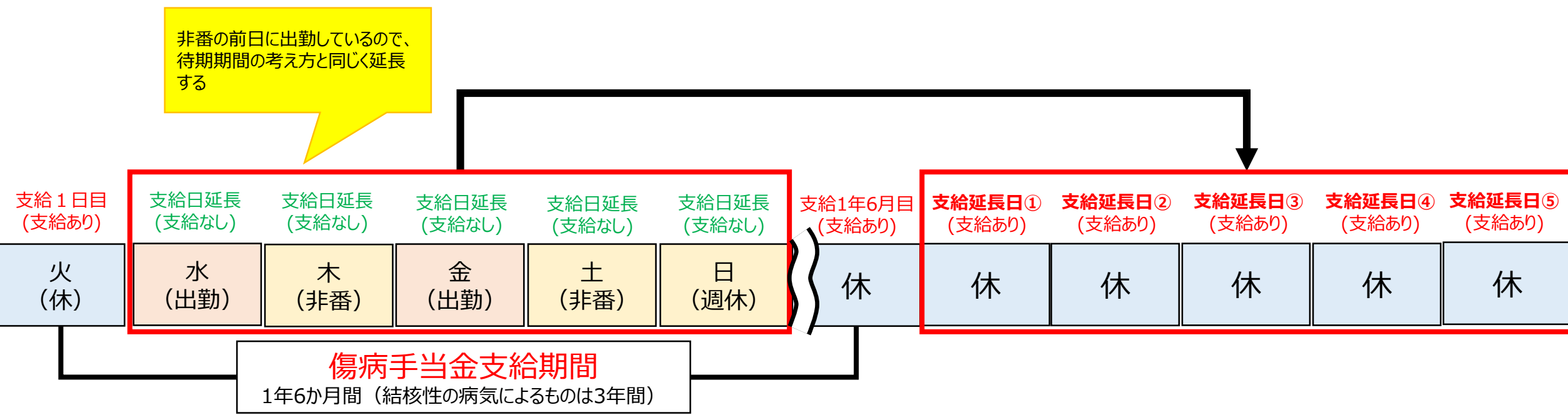
週4勤務（木曜非番）の場合

○考え方のポイント

- ・非番の前日に着目（出勤の有無によって考え方が変わります。）

非常勤職員の勤務日等については、かならずしも常勤職員と同じではないため、「国家公務員共済組合法等の運用方針」において「常勤職員の勤務日等に準じて割り振った日を勤務日等とみなす」と定められています。

① 非番の前日に出勤した場合



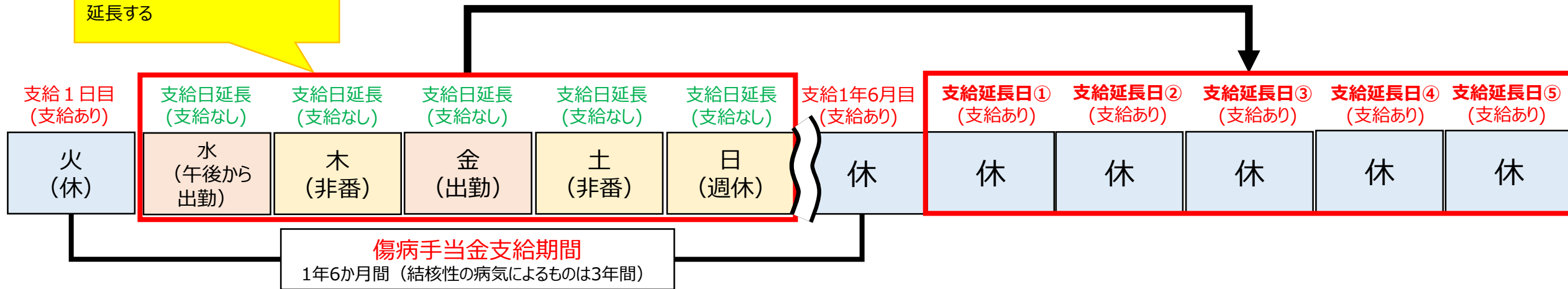
番外. 支給期間中に出勤するも、再度休職した場合（飛び石ver）

週4勤務（木曜非番）の場合

② 非番の前日に午後から出勤した場合

正規の勤務時間を完了しているので、待期間の考え方と同じく延長する

○考え方のポイント
 ・非番の前日に着目（出勤の有無によって考え方が変わります。）
 非常勤職員の勤務日等については、かならずしも常勤職員と同じではないため、「国家公務員共済組合法等の運用方針」において「常勤職員の勤務日等に準じて割り振った日を勤務日等とみなす」と定められています。



③ 非番の前日に出勤したが、早退した場合

勤務時間に早退しているため、待期間の考え方と同じく延長せず、傷病手当金を支給

