

幡多地区公立学校事務研究会では『部活動の手引き』『服務の手引き』に引き続き『給与の手引き』に取り組みました。

研究部会の中で、「認定権が委譲される諸手当を含め、給与全般について再度学習してみたい。」「担当者として役に立つ手引きが欲しい。」という意見が出て『給与』についての手引きを作成することになりました。

公務員の給与は、法律・条例に基づいて決定し支給すべきものとされており、一定の理念の下に制度として体系化されています。教職員は職責や勤務が特殊なゆえに、給与が、一般の公務員に比べ特別の法律、規則によって支給されるものが多くなっています。給与実務担当者として教職員の給与制度の由来と理念を理解することは、公金の適正支出という面からも必要となってきます。

平成 20 年 4 月から通勤手当・住居手当の認定権が学校長に委譲されます。学校から地教委を経由して総務事務センターに諸手当認定書を送れば完了です。今までのようにチェックを受け注意されることもなくなり迅速に支払われることとなります。

しかし、大事なチェック機能がなくなるということに危機感・不安感もあります。諸手当の届を提出する職員の意識はどうですか？それをチェックする事務職員の知識は十分ですか？認定権をもつことになる学校長はこのことの重要性が認識できていますか？

今校内で新たなチェック機能を作ることが必要になっています。学校事務職員のレベルアップを図ること、時代の変化に応じた学校事務職員の役割を踏まえることも大切です。また、職場の中で起案・決裁の流れがきちんとし、ミスや間違いを防ぐ体制が整っているかどうかが大変重要となります。

数年前からすると、社会の変化に伴い公務員として働いている私たちの意識も変わってきています。学校もいろいろな面で確かに変わってきていると思います。しかし一方で「学校事務処理上の危機管理も踏まえたうえで、この手引きが判断の参考になる資料のひとつとしかから・・・」という意識もあり、組織としての課題は残っています。

事務処理上の危機管理も踏まえたうえで、この手引きが判断の参考になる資料のひとつとして利用していただければ幸いです。また、今後の給与制度の改革にも対応しながら、これからもより良い『給与の手引き』にしていきたいと思っています。

平成 19 年 12 月

幡多地区公立学校事務研究会

○ 給与制度（一般原則）

1 給料と給与の違い

（1）制度の根拠

地方公務員である公立学校の教職員の給与は、地方公務員法の定めるところにより、その所属する地方公共団体の条例で定められます（地方公務員法24条6項）。従って、都道府県立学校の教職員の給与は都道府県条例で、市町村立学校の教職員の給与は市町村条例で、それぞれ団体ごとに別々に制定される条例で定めることとなりますが、市町村立学校であっても、その教職員の給与を都道府県が負担している場合（＝県費負担教職員）には、都道府県の条例で定めることとなります（市町村立学校職員給与負担法1・2条地方教育行政の組織及び運営に関する法律42条）。そのため高知県では、県立学校教職員及び県費負担教職員の給与について「公立学校職員の給与に関する条例」等を定めており、すべての給与は、こうした条例を根拠に支給されます。

（2）給料とは

地方公務員の給与体系は、給料と諸手当から成り立っていますが、給料は職員の正規の勤務時間の勤務に対する報酬であるとされています。（正規の勤務時間外の勤務に対する報酬及び正規の勤務時間に直接対応しない給与は諸手当によって措置されることとなります。）

給料は、給与体系のなかでも最も基本的な部分です。基本的というのは、ただ単に金額的にみて大きな部分を占めているということのほか、諸手当や退職手当等を算出する際の基本ともなるという意味を持っています。通常給料のことが基本給とかいわれているのはこのため、ここに給料の性格が表現されているといえます。

（3）給与とは

給料とは、このように、正規の勤務時間における勤務に対する報酬であり具体的には、給料表に定められた額（給料月額）のことをいいます。一方、教職員には、支給要件に該当すれば、通勤手当、扶養手当等の諸手当等が支給されます。

給与とは、一般的にこれらのものを全て含んだ意味で使われます。給与は勤労の対価として支給される金銭であって、その職務、勤労条件等に応じて給付されるものであるということはいまでもありません。

2 給与決定の基本原則

公務員の給与も勤労の提供に対する対価という面では民間との違いはありませんが、公務員は全体の奉仕者であり、勤労基本権に一定の制限を受けていること、人件費を含む行政経費は、住民の負担でまかなわれていること等から、給与の決定について地方公務員法等において特別な定めがなされています。

地方公務員法等で規定されている給与決定の主な原則は次のとおりです。

(1) 職務給の原則

給与は職務と責任に応じて決定されなければならない、という原則です。

具体例としては、教諭から教頭へ昇任することによる職責の度の高まりに応じて、給料についても2級から3級へ昇格させ、それによって職に相応した給与措置を講じる、ということです。

(2) 均衡の原則

給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の給与その他の事情を考慮して決定されなければならない、という原則です。

この均衡の原則に基づき、地方公務員の給与は、「国に準ずる」となっています。これは、国家公務員の給与についてはその決定にあたり、人事院勧告制度等により、「民間事業の従事者の給与」や「生計費」が十分に考慮されているので、国家公務員の給与に準じて給与決定することが法が定める均衡の原則の趣旨に最も合致すると考えられるからです。

また、公立学校の教員は、教育公務員特例法第13条において、公立の小学校等の校長及び教員の給与は、これらの者の職務と責任の特殊性に基づき、条例で定めるものとするとなっています。

(3) 給与条例主義

職員の給与は、条例でこれを定めなければならない（地方自治法204条第3項、地方公務員法第24条）また、職員の給与は法律又はこれらに基づく条例に基づかない限り支給することはできません（地方自治法第204条の2）。

このように、給与は必ず条例の根拠に基づかなければならないとする原則を、給与の条例主義といいます。給与について、条例主義が原則とされている理由は2つあります。

1つは、職員に対して給与を権利として保障することです。公務員は職員の勤労基本権が制限されており、これに代わりその勤務条件を保障する措置が必要です。給与を条例という地方公共団体における最高の法規、最高の意思決定で保障することは、その代替措置の中心となるものです。いま1つは、給与の決定を住民の意思に基づいて公明正大に行うことです。給与は人件費の大部分を占め、かつ地方財政の中でも大きな比重を有しており、納税者である住民の十分なコントロールが必要です。

住民の代表である議会が条例制定を通じて給与をコントロールすることが期待されているのです。

(4) 給与支払いの原則（通貨・直接・全額）

給与は、法律または条例により特に認められた場合を除き、通貨で、直接職員に、その全額を支払わなければならないとされています。直接払いの例外として、銀行口座への振込があります。これは、職員の意思に基づくものであること、職員が指定する本人名義口座であること、所定の給与支払日に払い出しできる状況にあること、の全ての要件に該当する場合に認められるものです。また、全額払いの例外として、法で定められた経費以外を控除するような場合には、その経費については条例で定めるべきことになっています。

3 給与の種類

私たちの給与は給料を含め以下の項目から成り立っています。

給与	給料	給料		
		給料の調整額		
		教職調整額		
	手当	管理職手当		
		初任給調整手当		
		扶養手当 *		
		調整手当		
		住居手当 *		
		へき地手当		
		へき地手当に準ずる手当 *		
		定時制通信教育手当		
		産業教育手当		
		特殊勤務手当	多学年学級担当手当	
			添削手当	
			用地交渉手当	
			教員特殊業務手当	
			教育業務連絡指導手当	
			特殊教育諸学校部主事手当	
			高所作業手当	
			有害農薬の使用手当	
		特地勤務手当		
		特地勤務手当に準ずる手当 *		
		時間外勤務手当		
		休日勤務手当		
		夜間勤務手当		
		宿日直手当		
		管理職員特別勤務手当		
		通勤手当 *		
		単身赴任手当 *		
		期末手当		
		勤勉手当		
	義務教育等教員特別手当			
	退職手当			
給付	児童手当 *			

*印は、本人が申請手続きを行う手当です。

○ 給与のイロハ

凡例：人委規則 「職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則」

1 ノーワークノーペイ

給与は、勤務に対する報酬ですので、勤務しなかった場合には給与は支給されません、つまり、勤務しなかった時間分だけ減額される、ということになります。これを、ノーワークノーペイの原則といいます。このノーワークノーペイの原則の例外として、年次有給休暇、特別休暇、病気休暇、職務専念義務を免除された場合等が、条例等により認められています。

2 「昇任」と「昇格」

「昇任」とは、行政職員については、例えば、5等級（職名例：主査）から4等級（職名例：主幹）へ、というように任用上の等級（任用等級）が上がることです。教員については、任用等級の考え方を厳密にはとっていないことから、教員の昇任は、教諭から教頭へ、教頭から校長へ、というように職名が変わることによって行われます。

では昇任した場合に、給与上、どのような措置が講じられるのでしょうか。

給与制度は、その職責に応じて給料を決定する、という職務給の原則に立っていますので、昇任（＝ポストが上がること）にともなって、給料表の職務の級の格付けを上位の職務の級に変更することとなります。

これを「昇格」といいます。例えば、教諭が教頭に昇任すると、それにともなって、給料表2級から3級へ昇格し、その結果、給料月額がアップします。つまり、「昇任」にともなって「昇格」する、ということです。

3 「給料月額」と「給料の月額」の違い

「給料月額」とは給料表に示された額のことであり、「給料の月額」とは、多くの場合、給料月額のほかに「給料の調整額」や「教職調整額」を含んだ額のことをいいますので、諸手当を算定する際等には注意が必要です。

※公立学校の教育職員の給与その他の勤務条件の特別措置に関する条例4条

4 手当の開始と終了、追給と戻入

(1) 手当の開始と終了

手当の開始及び終了手続は、職員本人からの届け出（申請書等の提出）から始まります。

職員には、受給している手当に関する事実に変更があった場合には、直ちにその旨を届け出る義務があります。

(2) 追給と戻入

給与の追給は2年間、戻入は5年間、それぞれ遡及します。

○ 手当について

1 手当の意義

手当は、一般に給料に加給される従たる給与です。教職員の給与の基本的な部分を占めるものは、いうまでもなく給料といえますが、各職員の生活実態の違いとかあるいは勤務条件の違いなどをすべて給料で具体的に措置することが技術的に困難なため、給料に対する一種の補完的な給与として各種の手当制度が設けられています。

2 手当の種類

地方公共団体が常勤の職員に支給することのできる手当は、法律又はこれに基づく条例に基づいたものでなければならず（条例主義、地方自治法第204条の2）地方自治法第204条第2項において、その種類が定められています。

これは法律による制限列举であり、地方公共団体が独自にこれらのほかに他の手当を設けることは、地方自治法の規定に違反するものです。手当は、それを設けた趣旨・性格等から、大きく次のような種類に分類できます。

- (1) 生活給的な手当
扶養手当、住居手当、通勤手当
- (2) 職務給的な手当
管理職手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、特殊勤務手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当
- (3) 超過労働的な手当
時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当
- (4) その他の手当

3 支給の始期及び終期

本人が届け出なければいけない手当（へき地（特地勤務）手当に準ずる手当を除く）については、手当支給の始期及び終期は次のとおりです。

- (1) 始期・・・新たに要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるとき、その日の属する月）
- (2) 終期・・・要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときはその日の属する月の前月）

※ ただし、支給の開始については、届出が事実の生じた日から15日を経過した後
にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）

4 諸手当（各論）の概要説明に共通する項目についての説明

- (1) 1時間あたりの給与額＝ {給料の月額×へき地（特地勤務）手当月額} ×12月
／（40時間×52週－17日（※）×8時間）
円未満四捨五入

※勤務時間が一般的に割り振られる月曜日から金曜日までの間における祝日法による休日及び年末年始の休日の日数。年度により変動。

17年度は17日。

*この場合の給料の月額には教職調整額は含まれません。

- (2) 時間外単価＝1時間当たりの給与額（円未満端数処理前の額）×区分毎の支給率
円未満四捨五入

- (3) 給与期間

月の1日から末日までの期間

根拠となる法令

地方公務員法

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)

第24条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

2 前項の規定の趣旨は、できるだけすみやかに達成されなければならない。

3 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。

4 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。

5 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。

6 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

市町村立学校職員給与負担法

第一条 市（特別区を含む。）町村立の小学校、中学校、中等教育学校の前期課程、盲学校、聾学校及び養護学校の校長（中等教育学校の前期課程にあつては、当該課程の属する中等教育学校の校長とする。）、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師（常勤の者及び地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、学校栄養職員（学校給食法（昭和二十九年法律第六十号）第五条の三に規定する職員のうち栄養教諭以外の者をいい、同法第五条の二に規定する施設の当該職員を含む。以下同じ。）及び事務職員（地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第七十二条第一項に規定する吏員に相当する者及びこれに準ずる者として公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（昭和三十三年法律第十六号。以下「義務教育諸学校標準法」という。）第二条第三項の政令で定める者をいう。以下同じ。）のうち次に掲げる職員であるものの給料、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特勤勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当（学校栄養職員及び事務職員に係るものとする。）、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費（都道府県が定める支給に関する基準に適合するものに限る。）（以下「給料その他の給与」という。）並びに定時制通信教育手当（中等教育学校の校長に係るものとする。）並びに講師（義務教育諸学校標準法第十七条第二項に規定する非常勤の講師に限る。）の報酬及び職務を行うために要する費用の弁償（次条において「報酬等」という。）は、都道府県の負担とする。

一 義務教育諸学校標準法第六条の規定に基づき都道府県が定める小中学校等教職員定数及び義務教育諸学校標準法第十条の規定に基づき都道府県が定める特殊教育諸学校教職員定数に基づき配置される職員（義務教育諸学校標準法第十八条各号に掲げる者を含む。）

二 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律（昭和三十六年法律第八十八号。以下「高等学校標準法」という。）第十五条の規定に基づき都道府県が定める特

特殊教育諸学校高等部教職員定数に基づき配置される職員（盲学校、聾学校及び養護学校の高等部に係る高等学校標準法第二十四条各号に掲げる者を含む。）

三 盲学校、聾学校及び養護学校の幼稚部に置くべき職員の数として都道府県が定める数に基づき配置される職員

第二条 市（地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市を除く。）町村立の高等学校（中等教育学校の後期課程を含む。）で学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第四条第一項に規定する定時制の課程（以下この条において「定時制の課程」という。）を置くものの校長（定時制の課程のほか同項に規定する全日制の課程を置く高等学校の校長及び中等教育学校の校長を除く。）、定時制の課程に関する校務を整理する教頭並びに定時制の課程の授業を担当する教諭、助教諭及び講師（常勤の者及び地方公務員法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）のうち高等学校標準法第七条の規定に基づき都道府県が定める高等学校等教職員定数に基づき配置される職員（高等学校標準法第二十四条各号に掲げる者を含む。）であるものの給料その他の給与、定時制通信教育手当及び産業教育手当並びに講師（高等学校標準法第二十三条第二項に規定する非常勤の講師に限る。）の報酬等は、都道府県の負担とする。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律

（県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件）

第42条 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第24条第6項の規定により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。

教育公務員特例法

（校長及び教員の給与）

第13条 公立の小学校等の校長及び教員の給与は、これらの者の職務と責任の特殊性に基づき条例で定めるものとする。

《追加》平15法117

2 前項に規定する給与のうち地方自治法（昭和22年法律第67号）第204条第2項の規定により支給することができる義務教育等教員特別手当は、これらの者のうち次に掲げるものを対象とするものとし、その内容は、条例で定める。

1. 公立の小学校、中学校、中等教育学校の前期課程又は盲学校、聾学校若しくは養護学校の小学部若しくは中学部に勤務する校長及び教員
2. 前号に規定する校長及び教員との権衡上必要があると認められる公立の高等学校、中等教育学校の後期課程、盲学校、聾学校若しくは養護学校の高等部若しくは幼稚部又は幼稚園に勤務する校長及び教員

地方自治法

第二百四条 普通地方公共団体は、普通地方公共団体の長及びその補助機関たる常勤の職員、委員会の常勤の委員、常勤の監査委員、議会の事務局長又は書記長、書記その他の常勤の職員、委員会の事務局長若しくは書記長、委員の事務局長又は委員会若しくは委員の事務を補助する書記その他の常勤の職員その他普通地方公共団体の常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。

○2 普通地方公共団体は、条例で、前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）、時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当を含む。）又は退職手当を支給することができる。

○3 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

第二百四条の二 普通地方公共団体は、いかなる給与その他の給付も法律又はこれに基づく条例に基かすには、これを第二百三条第一項の職員及び前条第一項の職員に支給することができない。

公立学校の教育職員の給与その他の勤務条件の特別措置に関する条例

(教職調整額を給料とみなして適用する条例等)

第4条 前条第1項の教職調整額の支給を受ける者に係る次に掲げる条例の規定及びこれらに基づく人事委員会規則等の規定の適用については、同項の教職調整額は、給料とみなす。

各公立小中学校長
各県立学校長
高知市立養護学校長 様
高知市立高知商業高等学校長

高知県教育委員会事務局
教職員課長

公立学校職員の給料の切替等について（通知）

うえのことについて、公立学校職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成17年高知県条例第97号）等による改正後の給与条例等の関係規定に基づき、平成18年4月1日付けで職員の給料の切替等を実施しました。

この切替等の内容については、4月4日（火）に給与WEBで送信しますので、取り出しのうえ、所属職員にお渡しください。

また、給料の切替通知の内容及び給与制度の主な改正点等について別添のとおり説明資料を作成しましたので、所属職員に配付していただくよう併せてお願いします。

この通知文書に添付されている資料1は
省略しています。

18年4月の給与制度の改正について

平成17年10月の高知県人事委員会の給与勧告に基づく給与条例等の改正に伴って、公立学校の教職員の給与制度が改正されました。その主な改正内容は以下のとおりです。

1 給料表の改正

(1) 職務の級の統合

「行政職給料表」及び「技能職給料表」は職務の級が統合され、平成18年4月1日から新しい職務の級に切替が行われます。

①行政職給料表

旧級	18年3月まで	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
新級	18年4月以降	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級		

※例えば、行政職給料表の5級を受けていた職員は、18年4月1日から3級になります。

②技能職給料表

旧級	18年3月まで	1級	2級	3級	4級	5級	6級
新級	18年4月以降	1級	2級	3級	4級		

(2) 号給の細分化

すべての給料表で、現在の1号給が4号給に分割され、平成18年3月31日に受けていた号給とその経過月数に応じて、平成18年4月1日に新しい号給に切り替えられます。

(3) 給料月額の変額改定と平成18年3月31日現在の給料月額の現給保障

給料表の改正により、若年層を除くほとんどの職員の給料月額が引き下げになりました。

ただし、引き下げに伴って、平成18年4月1日以降に受ける号給の給料月額（「新給料月額」）が平成18年3月31日に受けていた給料月額（「旧給料月額」）を下回るようになる場合は、その後の昇格や昇給などによって新給料月額が旧給料月額を上回るまでの間は、旧給料月額と新給料月額の差額が「給料」として新給料月額に加えて支給されます。

なお、現給保障により支給される給料の額が、特例条例による給料カットや教職調整額などの算定基礎になります。

2 昇給制度の改正

(1) 昇給時期の見直し

平成17年度まで年4回（4月、7月、10月及び1月）に分かれていた普通昇給の実施時期が、平成18年度以降は全ての職員について年1回、4月1日になります。

(2) 勤務実績に応じた昇給制度への転換

普通昇給は、昇給日（4月1日）前1年間の個人の勤務実績に応じて、普通昇給の昇給幅（昇給する号給数）を5段階に区分して実施することになります。

なお、新しい昇給制度は、次のスケジュールで実施しますが、勤務実績の判定方法や昇給区分等については、改めてお知らせします。

○新しい昇給制度の実施スケジュール

職員の区分	勤務実績判定期間	新昇給制度の実施時期
管理職手当の受給職員	平成18年4月1日～平成19年3月31日	平成19年4月1日
上記以外の職員	平成19年4月1日～平成20年3月31日	平成20年4月1日

(3) 枠外昇給の廃止

平成18年4月1日以降は、職務の級の最高号給を超えて昇給する制度（枠外昇給）は廃止します。これにより、最高号給に到達した後は、同一の職務の級にある間は昇給しません。

(4) 昇給停止制度の廃止

平成18年4月1日以降は、55歳を超えた職員の昇給停止制度は廃止します。これにより、55歳を超えても55歳以下の職員の2分の1の昇給幅で普通昇給があります。

18年4月1日の号給の切替及び現給保障について

【切替の例】

号給の切替は、条例や人事委員会規則により給料表毎に定められた「切替表」に基づいて行われます。号給の切替方法を小学校・中学校教育職給料表適用者を例にとれば、次のようになります。

○平成18年3月31日の級号給（切替前の級号給）及び発令の時期

小学校・中学校等教育職給料表2級20号給（給料月額 350,700円）

平成17年7月1日昇給（平成18年4月1日時点で9月経過）

○切替の具体例

号給の切替は、給料表毎に定められた切替表において、旧級、旧号給、経過期間をそれぞれ当てはめて、切替後の号給を求める形で行います。

事例のケースでは、下記の切替表で2級、20号給、9月の全てに対応する欄の数字「76」が切替後の号給になります。

旧号給	旧 級	1 級	2 級	3 級	4 級
	経過期間				
19	9月以上12月未満	72	72 (332,500円)	68	
	12月以上	73	73 (334,700円)	69	
20 (350,700円)	3月未満	73	73 (334,700円)	69	
	3月以上6月未満	74	74 (336,900円)	70	
	6月以上9月未満	75	75 (339,100円)	71	
	9月以上12月未満	76	76 (341,300円)	72	
	12月以上	77	77 (343,300円)	73	
	3月未満	77	77 (343,300円)	73	

○切替の際に、休職等から復職した職員に対する号給の調整や昇格方法の改正に伴う調整等を実施しますので、職員によっては切替後の号給が切替表により得られる者と異なる場合があります。

【現給保障の考えかた】

上記の切替例では、平成18年4月1日の切替後の級号給は2級76号給（給料月額341,300円）となり、切替の前後で給料月額が9,400円（350,700円－341,300円＝9,400円）の減額になります。

ただし、切替後の給料月額が切替日の前日（平成18年3月31日）の給料月額を下回っている間は、切替日の前日の給料月額が現給保障されますので、当該給料月額を上回るまでの間に実際に支給される給料の額は350,700円（341,300円＋9,400円）となります。

20高教政第1227号
平成20年12月19日

各市町村(学校組合)教育長 様

高知県教育委員会事務局
教育政策課長

公立学校職員の給与に関する条例の一部改正及び技能職員の給与
及び旅費に関する就業規則の一部改正について(通知)

公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例が平成20年12月県議会定例会において平成20年12月18日(木)に可決成立し、平成20年12月24日(水)に公布されます。また、技能職員の給与及び旅費に関する就業規則の一部改正が同日に告示されますので、これらの内容を下記のとおりお知らせします。

なお、公立学校職員の給与に関する条例等の一部改正に伴う差額(平成20年4月1日に遡及して支給される改定後の給与と既に支給された改定前の給与との差額をいう。)は、平成20年12月24日(水)に支給されますので、改正内容と併せて管内学校に対して、お知らせ下さるようお願いいたします。

記

第1 公立学校職員の給与に関する条例の一部を改正する条例の主な内容

1 条例改正の目的

この条例は、高知県人事委員会の議会及び知事に対する平成20年10月14日付の職員の給与等に関する報告及び勧告の趣旨に沿って、公立学校職員の給料月額を改定を行うとともに、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に副校長、主幹教諭及び指導教諭の新たな職が配置されることに伴う給料表の改正等必要な改正をしようとするものである。

2 主要な内容

(1) 給料表の改定等

- ア 全給料表の全給料月額を改定すること。(現行の給料月額に500円を加算)
- イ 小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校に副校長、主幹教諭及び指導教諭の新たな職が配置されることに伴い、給料表級別職務分類表に特2級の項の追加等をするとともに、給料表に特2級の給料月額を追加すること。

(2) 諸手当の改定

ア 教員特殊業務手当の改定

支給日額の限度額を6,400円(現行 3,200円)に引き上げること。(第16条第2項関係)

イ 義務教育等教員特別手当の改定

支給月額の限度額を15,900円(現行 20,200円)に引き下げること。(第23条の2第2項関係)

3 施行期日等

- (1) この条例は、次の各号に掲げる区分に応じ、それぞれ該当各号に定める日から施行する。
 - ア 上記2の(1)ア及び2の(2)アの改正規定 公布の日
 - イ 上記2の(2)イの改正規定 平成21年1月1日
 - ウ 前2号に掲げる規定以外の規定 平成21年4月1日
- (2) 上記2の(2)アの改正規定による改正後の別表第1及び別表第2は平成20年4月1日から、上記2の(2)アの改正規定による改定後の条例第16条第2項の規定は同年10月1日から適用する。

第2 技能職員の給与及び旅費に関する就業規則の一部改正の主な内容

- 1 平成20年度の改定
 - (1) 給料表
 - 現行の給料表の給料月額を改定する。(現行の月額に500円を加算)
 - (2) 施行期日等
 - この就業規則は、告示の日から施行し、改正後の規定は、平成20年4月1日から適用する。
- 2 平成22年度の改定
 - 平成22年度から適用する給料表の給料月額を改定する。(上記の改定と同様に500円を加算)

第3 人事委員会規則等の一部改正の主な内容

- 1 人事委員会規則で定めることとされている教員特殊業務手当及び義務教育等教員特別手当の支給額については、次のとおり改正されます。
 - (1) 教員特殊業務手当(平成20年10月1日適用)
 - 「職員の給与の支給等に関する規則」に規定する、教員特殊業務手当の支給日額を下表のとおり改める。

区 分		現行額	改定額
1号	ア 非常災害時における児童若しくは生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務	3,200円	6,400円
	イ 児童又は生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務	3,000円	6,000円
	ウ 児童又は生徒に対する緊急の補導業務	3,000円	6,000円
2号	修学旅行等の引率指導業務	1,700円	3,400円
3号	ア 対外運動競技等の引率指導業務(泊を伴うもの)	1,700円	3,400円
	イ // (週休日又は休日等に行うもの)	1,700円	3,400円
5号	部活動指導業務(4時間以上)	1,300円	2,400円
	// (2時間以上4時間未満)	650円	1,200円

- (2) 義務教育等教員特別手当(平成21年1月1日適用)
「義務教育等教員特別手当に関する規則」別表第1及び別表第2に規定する、各支給月額を現行の79%程度に縮減する。

2 公立学校職員の給与に関する条例と同様に職員の給与に関する条例についても、次のとおり改正されます。

- (1) 給料表の改定
全給料表の全給料月額を改定すること。(行政職、医療職(2)、医療職(3)等)
- (2) 初任給調整手当の改定(第9条の2第1項)
医療、歯科医師及び獣医師の初任給調整手当について改定すること。

(参考)

- 1 差額を支給する給与について
 - (1) 給料の差額の追給のほかに、給料月額を基礎として算定されることとなる給与(時間外勤務手当、期末手当、勤勉手当等)についても、その差額を追給することとなること。
 - (2) 教員特殊業務手当の支給日額の改定に伴い、追給されることとなる差額は平成20年10月1日以降の勤務に係る手当日額であること。
- 2 給与改定と現給保障との関係について
平成18年4月1日に実施した給与構造改革による給料の切替え等に伴う経過措置として現給保障を受けている職員については、次のとおりとなること。
 - (1) 給料表の給料月額の改定後も、引き続き現給保障を受けることとなる職員は、実支給額が変わらないため、差額の追給はないこと。
 - (2) 給料表の給料月額が改定されることにより、給料月額が、現給保障の額を上回った場合には、その上回った部分に限り、差額が追給されること。
- 3 条例改正後の各別表について
改正後の給料表等の各別表は「給与の広場」に掲示してありますので、改定額等について参考にしてください。
(<http://yairo.kochinet.ed.jp/seisaku/kyuuyo/>)

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育委員会事務局
教育政策課長

公立学校職員の給与に関する条例等の一部改正について

職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成21年高知県条例第80号）及び知事等、地方自治法第203条の2に規定する者及び職員の給料等の特例に関する条例の一部を改正する条例（平成21年高知県条例第81号）が平成21年10月15日に公布されました。

また、技能職員の給与の特例に関する就業規則の一部改正が同日に告示されましたので、これらの概要について下記のとおりお知らせします。

つきましては、管内の学校に対して周知していただきますようお願いいたします。

記

第1 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例の主な内容

1 条例改正の目的

高知県人事委員会の議会及び知事に対する平成21年10月15日付けの職員の給与等に関する報告及び勧告の趣旨に沿って、自宅に係る住居手当の廃止、平成22年度以降の期末手当及び勤勉手当の額の改定等をし、併せて月の60時間を超える時間外勤務に係る時間外手当について、支給割合を引き上げるとともに、その引き上げ分の支給に代えて時間外勤務代休時間を指定することができる制度を新設するものである。

2 主要な内容

(1) 自宅（単身赴任手当を支給される職員の所有に係る住宅で、その配偶者等が居住しているものを含む。）に係る住居手当を廃止する。

(2) 月に60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当について、支給割合を100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）に引き上げる。

(3) 平成22年度以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数を次の表のとおり引き下げる

区 分		本条例施行前の支給月数			本条例施行後の支給月数		
		期末手当	勤勉手当	計	期末手当	勤勉手当	計
再任用職員以外の職員	6月期	1.40月	0.725月	2.125月	1.25月	0.675月	1.925月
	12月期	1.60月	0.725月	2.325月	1.50月	0.675月	2.175月
再任用職員	6月期	0.75月	0.35月	1.10月	0.65月	0.35月	1.00月
	12月期	0.85月	0.40月	1.25月	0.80月	0.35月	1.15月

(4) 義務教育等教員特別手当の月額を11,700円（現行 15,900円）に引き下げる。

(5) 月に60時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合と、本来の支給割合との差額分の手当の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日、又は時間（時間外勤務代休時間）を指定することができる制度を新設する。

3 施行期日

この条例は、平成22年4月1日から施行する。ただし、義務教育等教員特別手当の月額の限度額を引き下げる改正規定については、平成22年1月1日から施行する。

第2 知事等、地方自治法第203条の2に規定する者及び職員の給料表の特例に関する条例の一部を改正する条例

1 条例改正の目的

一般職員の給料月額及び給料の調整額の特例措置を平成21年12月限り終了させる等必要な改正をしようとするものである。

2 主な内容

職員の給料月額及び給料の調整額の減額については、平成21年12月限りで終了させる。なお、職員の管理職手当の月額の減額については、現行どおり継続する。

3 施行期日

公布の日から施行する。

第2 人事委員会規則等の一部改正の主な内容

1 義務教育等教員特別手当に関する規則

「義務教育等教員特別手当に関する規則」別表第1及び別表第2に規定する、各支給月額を現行の79%程度に縮減する。

2 職員の給与の支給等に関する規則

- ・公立の特別支援学校に勤務する教員に対して支給する給料の調整額に係る調整数を2から1.5に改める。（調整数1については、廃止）
- ・公立の小中学校に勤務する職員で特別支援学級を担任する教員に対して支給する給料の調整額に係る調整数を2から1.5に改める。

3 施行期日

平成22年1月1日から施行する。

第3 その他

- 1 給料の調整数に係る調整数の改定に伴い、施行日前から引き続き給料の調整額を支給される職員に対して、調整数1.5を支給する旨の発令を行います。発令通知を給与システムの帳票取出しから出力の上、職員本人へ交付してください。
帳票取り出し日は平成22年1月8日（金）を予定しています。

- 2 改定後の義務教育等教員特別手当の支給額については、「給与の広場」に掲示していますので参考にしてください。
(<http://yairo.kochinet.ed.jp/seisaku/kyuuyo/>)

扶養手当	
根拠法規 及び 通知文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公立学校職員の給与に関する条例 第13条・第14条 ・ 職員の給与の支給に関する規則 第4条 ・ 扶養親族の認定並びに除外に関する取扱いについて（通知） （平成17年3月20日 16高教職第1323号） ・ 扶養親族の認定等について（通知）（平成14年6月19日 14高教職第859号） ・ 扶養親族の認定等について（通知）の一部改正について（通知） （平成19年11月7日 19高教政第909号）
手当の 概要	<p>扶養親族のある職員に支払われるもので、そのねらいは生計を補助するところにあり、基本給としての給料を補完する趣旨の手当です。</p>
手当の 沿革	<p>民間企業が、第一次世界大戦後において、諸外国で実施されていたものを採りいれていたもので、一般的に採用されたのは、日支事変の進展に伴う物価高騰から官吏の生活難を緩和しようとして設けられました。</p> <p>昭和15年 8月 臨時家族手当の制度を制定 同 年10月 施行</p> <p>昭和21年 7月 地域別に扶養親族一人について臨時家族手当が支給 昭和22年 地域区分撤廃、一律に扶養親族一人について支給 昭和23年 暫定扶養手当と改称 昭和24年 扶養親族の種類によって手当額を区分 昭和49年 手当額の定め方が改められる（配偶者、配偶者以外の扶養親族のうち2人まで、その他の扶養親族に区分） 平成 9年 「職員に配偶者がない場合」「職員が扶養親族でない配偶者を有する場合」についても手当額の特例が設けられ現在に至っています。</p>
支給要件 ・ 支給期間	<p>他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けている次のような人が、扶養親族にあたります。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。） 2 22歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある子及び孫 3 60歳以上の父母及び祖父母 4 22歳に達する日以降の最初の3月31日までの間にある弟妹 5 重度心身障害者 <p>ただし、つぎのような人を除きます。</p> <p>（ア）民間その他から扶養親族に相当する手当の支給を受けている人</p> <p>（イ）その人の勤労所得、資産所得、事業所得等の合計が年額130万円程度以上である人</p> <p>（ウ）重度心身障害者の場合は、終身労務につくことができない程度でない人</p> <p>※・「年額130万円程度」とは、会計年度や暦年ではなく、そのときから将来に向かって1年間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「月額108,333円程度」給与収入や貸家料の収入など月単位で判断すべきもの ・ 「日額3,611円程度」雇用保険など

支給方法	給料の支給方法に準じて支給されます。	
支給額	配偶者	13,000円
	配偶者以外	① 1人につき (職員に配偶者がいない場合、そのうち1人について)
		② 15歳に達する日以後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子1人につき、加算(特別加算)
届出が必要な場合	<p>新規採用者に扶養親族がある場合</p> <p>新たに扶養親族としての要件を具備するに至った者がある場合</p> <p>扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合(子、孫及び弟妹が満22歳の年度末を経過したことにより扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。)</p> <p>扶養親族たる子、父母がある職員が配偶者のない職員(離婚・死亡等)となった場合、又は配偶者を有するに至った場合(例えば共働きの妻など)</p>	
支給手続等	<ul style="list-style-type: none"> ・扶養親族届 ・添付すべき証明書 <p>扶養している事実を証明する書類として「扶養親族届の添付書類一覧表」を参考にしてください。</p> <p>あくまでも参考事例であり、ケースに応じて扶養の事実(又は扶養が消滅した事実)を証明するに足る証拠書類を確認し、適切に処理を行うようにすること。</p> <p>職員のプライバシーに関する事項でもあるので、添付書類の取扱い等は特に慎重に行うこと。</p> <p>提出する書類(証明書)については、原本でなくても「写し」で可。特に重要な書類(雇用保険受給者証や年金の改定通知書など)は必ず写しを保管し、原本は職員に返すこと。</p> <p>事実が生じた日から15日以内に手続きをすること。</p>	

参考資料

扶養親族届の添付書類一覧表

扶養親族 証明書		60歳以上の 父母又は祖 父母(A)	配偶者 (B)	22歳年度末ま での子、孫(C)		22歳年度 末までの 弟妹(E)	重度心 身障害 者(F)	摘 要
					出生(D)			
新たに扶養親族の認定を受けようとする場合	戸籍抄本又は住民票(1)	○	○	○	(3)又は○	○	○	職員との続柄生年月日を明らかにするもの((F)の場合は必ずしもこの限りではない。)
	所得証明書(2)	○	○	○	義務教育を受けている者を除く。	○		義務教育を受けている者を除く。
	助産師等の出産証明書(3)				(1)又は○			出生の場合に必要であり医師の証明であることも多い。
	医師の証明(4)						○	重度心身障害者についての診断証明書
	退職証明雇用保険証明書(5)	○	○	○		○		申請直前まで勤労等で定額以上の所得があった場合勤務先及び公共職業安定所等の証明
	被扶養者との別居は別書(6)	○	○	○		○	○	申請しようとする者と別居している場合次頁の様式により記入(必要に応じ証明を得ること。)
除外の場合	就職証明(7)	○	○	○		○		認定の扶養親族が定額以上の所得を得るに至ったときその事実を明らかにする証明
	戸籍抄本等(8)		○					離婚の場合
備 考		他に扶養義務者がある場合(戸籍謄本が必要)は、他の扶養義務者の扶養親族となっていないことの証明及び扶養を必要とする理由書		配偶者が、扶養手当の認定を受けていない場合は、配偶者の扶養親族に入っていないことの証明。ただし配偶者が県職員である場合を除く。		他に扶養義務者がある場合(謄本が必要)は、他の扶養義務者の扶養親族となっていないことの証明及び扶養を必要とする理由書		国又は他の都道府県の職員から引き続き本県の職員となった者にあつては、本県の職員となる直前の国又は他の都道府県における扶養親族簿の写をもって、この表に掲げる書類に代えることができる。

注) 上記一覧表は届出に必要な書類であり、認定に当たり必要な場合は、上記以外の証明書を必要とする場合がある。

Q	<p>A教諭の夫（県職員）は、先月病気でなくなりました。A教諭の夫は、父親（実父）と第1子（21歳・大学生）を扶養親族としており、A教諭は第2子（17歳 高校生）を扶養親族としています。どのような手続をとればよいでしょうか。</p>
A	<p>夫の父親は、A教諭の扶養とすることはできません。</p> <p>配偶者以外の扶養親族は重度心身障害者の場合を除き、血族または、法定血族である者と解されるているので、夫の父親が重度心身障害者でない場合は、A教諭が、夫の父親と養子縁組をしない限り親族として認定されません。</p> <p>第1子はA教諭の扶養親族とすることができるので、扶養替えの手続をしなければなりません。</p> <p>また、配偶者がいる場合と、いない場合では手当ての支給額が違うため、第2子についても再度、手当ての請求を提出しなおす必要があります。</p> <p>事実が生じた日から15日以内に手続をとってください。</p> <p>※なお共済組合の認定の場合は夫の父親も被扶養者の範囲なので認定できます。</p>
根拠法規 及び 通知文書	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公立学校職員の給与に関する条例第13条第2項 ・ 公立学校職員の給与に関する条例第14条 ・ 扶養親族の認定並びに除外に関する取扱いについて（通知） （平成17年3月20日 16高教職第1323号）

<p>Q</p>	<p>A教諭とB教諭に待望の第1子が誕生しました。第1子の扶養は、どちらがとればいいでしょうか。</p>
<p>A</p>	<p>所得に差があれば所得の多い方につけます。同程度であれば、A教諭、B教諭どちらにつけてもよいことになります。 ※同程度とは夫婦双方の年間収入の差額が多いほうの年間収入の1割以内</p>
<p>根拠法規 及び 通知文書</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の給与の支給に関する規則第4条4項 ・ 扶養親族の認定並びに除外に関する取扱いについて（通知） （平成17年3月20日 16高教職第1323号）

根拠となる法令等

16高教職第1323号
平成17年3月20日

各市町村（学校組合）教育長 様
各 県 立 学 校 長 様

高知県教育委員会事務局 教職員課長

扶養親族の認定並びに除外に関する取扱いについて（通知）

扶養親族の認定並びに除外に関する事務処理については、条例、規則に定めるほか、「公立学校の職員の扶養親族の認定並びに除外に関する取扱い要項」による事とされています。

しかし、扶養親族として認定される基準、扶養親族届の取扱い等については、いまだに十分徹底されていない向きがあり、なかには扶養親族の要件を欠くにいたっているにもかかわらず、除外の手続をしないまま相当長期間不当に扶養手当を受け多額の戻入を要するものや、提出書類が不備なため事務処理が困難なものがあります。

つきましては、平成17年4月1日以降、扶養親族の認定並びに除外に関する取扱いについては、本通知により取扱ってください。これに伴い「公立学校職員の扶養親族の認定並びに除外に関する取扱い要項」は、廃止します。

また、扶養親族の認定等について、より適正な事務処理が行われるよう、本通知について職員に十分周知徹底を図るとともに、すでに扶養親族として認定されている者で、認定基準に該当しなくなっているものがあれば、早急に除外の手続をしてください。

記

第1 扶養親族の認定基準

扶養親族の要件は、条例及び規則に規定されているが、この認定基準は、次の1に掲げる者であって、かつ、2に掲げる事由に該当するものであること。

1 扶養親族の範囲

(1) 配偶者

ア 所定の届出（民法第739条）をした適法な婚姻関係にある職員の妻又は夫

イ 適法な婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係にある職員の内縁の夫又は内縁の妻

(2) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

直系血族である1親等の卑属、すなわち実子及び養子をいう。

ア 実子は嫡出であると否とを問わない。ただし、職員が男子であるときは、認知した子に限られる。

なお、職員が実子を他人の養子にしたときでも実子であることには変わりがないので、事情によっては扶養親族とすることができる。

イ 養子は民法上の養子縁組をした者に限る。

いわゆる継子あるいは連子は姻族であるから扶養親族にはならないが、養子縁組をした場合は扶養親族とすることができる。

(3) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫

直系血族である2親等の卑属すなわち実子の実子又は養子及び養子の実子又は養子をいう。

(4) 60歳以上の父母

直系血族である1親等の尊属すなわち実父母及び養父母をいう。

ア 実父母は、職員が他人の養子になっている場合であっても実父母であることには変わりないので、事情によっては扶養親族とすることができる。したがって場合によっては、養父母、実父母とともに扶養親族とすることもできる。

イ 養父母は、民法上の養子縁組をしたものであること。したがって婚家の姓を名乗り事実上扶養していても養子縁組をしていなければ扶養親族にはできない。職員が婚姻した場合における配偶者の父母は、職員とは姻族となり、扶養親族にはできない。

ただし、配偶者の父母と職員が養子縁組をした場合は養父母となるから扶養親族とすることができる。

(5) 60歳以上の祖父母（曾父母は含まない）

直系血族である2親等の尊属すなわち実父母の実父母又は養父母及び養父母の実父母又は養父母をいう。

(6) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹

傍系血族である弟妹をいう。

ア 配偶者の弟妹及び父又は母の連子はいずれも姻族であり扶養親族にはできない。

イ 父又は母の一方を異にする弟妹及び職員が養子であるときの養家の弟妹は扶養親族とすることができる。

(7) 重度心身障害者

重度心身障害者とは、心身の故障が永久的又は半永久的でほとんど回復の見込がなく終身労務に従事することができないと認められる程度のものをいい、必ずしも親族であることを要しない。

なお、著しい障害の状態の判定は、医師の診断、証明書、著しい障害の状態の程度を具体的に記載した書面等により個々について検討される。

2 他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けていること。

(1) 他に生計の途がないとは

ア 民間その他から、その者にかかる扶養手当又はこれに相当する手当が支給されていないこと。

イ 勤労所得、資産所得、事業所得等又はこれらの所得の合計額が年額1,300,000円程度未満であること。

ウ 遺族扶助料、雇用保険料等の収入及び他人からの仕送りは上記イの所得に含まれるが、戦没遺族に交付される一時金（いわゆる灯明料）、退職一時金等は所得に含めないこと。

エ 年間1,300,000円程度とは、月あるいは年等の単位で恒常的に収入のあるものについていうものであり、給与所得又は貸家料等の月単位による収入をもって判断すべき性質の収入については月額108,333円程度とし、農業所得又は事業所得等については、通常年額により認定するものであるが、季節的な事業で、稼働日数2～3月でその間に1年分の収入等を得る場合には、これを年額として考えることとなる。

なお、年額とは、会計年度又は暦年でなく事由の生じた時から1年をさすものであること。

オ 職員の配偶者が、職員等の名義で農業その他の事業に従事している場合又は賃金を受けないで、親族等の事業に従事している場合であっても、その労務の提供に対する反対給付として実質的に（例えば家賃、食事等を免除されている場合を含む。）年額1,300,000円程度以上の収入又は利益を得ていると認められるときは、扶養親族とはできない。

(2) 主としてその職員の扶養を受けているとは

ア 民法上の扶養義務の順位にかかわらず、その実態につき認定すべきもので、現実にその職員に扶養を受けておれば扶養親族とすることができる。

親、配偶者、兄弟等に収入がある場合において、子、弟妹等をいずれかが扶養するものと認定するかは困難な問題であるが、家計の実態、所得税の扶養親族、控除の状態その他社会通念等の客観的な実態を総合判断していずれの者がその主たる扶養者であるかを認定することとなる。例えば

(ア) 両親が健在であっても特別な事情で職員が現実に弟妹を扶養している場合、あるいは長男が健在であるが次男である職員が現実に両親を扶養している場合には、いずれも扶養親族とすることができる。

(イ) 別居していても、職員が仕送りをし主として扶養していることが明らかな場合は、扶養親族とすることができる。

イ 上記アの場合には、職員がその主たる扶養者であることの事実を明らかにする証明書、理由書等を届に添付しなければならない。

第2 扶養親族届等の取扱い

1 扶養親族の認定及び除外はすべて扶養親族届により行うこと。

2 記載事項

(1) 提出の日付 職員が学校長に提出した日をさすものであること。

(2) 受理の日付 学校長が届出内容等を確認し適正な届であると認め、現実に受付けた日をさすものであること。

(3) 所属所長の認印 学校長の私印とする。

この認印は学校長の確認を意味するものであるから届を受理したときは、記載事項、添付された証明書等を検討し該当者であることを確認するものであること。

3 扶養親族届に添付すべき証明書等

(1) 添付すべき証明書

職員の収入により生計を維持しているものであることの事実を証明する次の書類の提出を必要とすること。

ア 子の場合

戸籍抄本（出産の場合は、医師又は助産婦の出産証明書若しくは戸籍抄本）又は職員との続柄及び生年月日が記載されている住民票。

両親とも勤務している場合は、申請をしないほうの勤務先で扶養手当の支給を受けていないことの証明書（両親とも県職員の場合は不要であるが、届に配偶者の所属を明記すること。）

夫婦が共同して子を扶養している場合の第1子の取扱いについては、夫婦双方の年間所得を比較して、職員の年間所得が配偶者の年間所得より多いとき又は同程度（夫婦双方の年間収入の差額が多いほうの年間収入の1割以内）であれば認定することになるので、両親の所得証明書（両親とも職員の場合は不要であるが、届に申請者以外の者の所属を明記すること。）の添付が必要であること。

イ 配偶者の場合

○ 戸籍抄本（内縁の場合は双方の抄本を必要とする。）又は職員との続柄及び生年月日が記載されている住民票（事実の発生が婚姻の日である場合は戸籍抄本に限る。）

○ 申請しようとする配偶者の所得証明

○ 内縁関係の場合については、市町村長、媒酌人、所属所長等信用にたる者の内縁関係にあることの証明書

ウ 父母、祖父母、弟妹、孫の場合

○ 戸籍謄本（職員との血縁関係、職員以外の扶養義務者等の有無を確認する必要がある。）

○ 扶養理由書—その職員が扶養すべき具体的な理由書

○ 申請しようとする者（弟妹が義務教育を受けているもの場合は不要）の所得証明書

○ 扶養手当を受けていないことの証明—扶養親族の申請をし得る者が2人以上ある場合においては、他のものが扶養手当又はこれに相当する手当の支給を受けていないことの証明書（例え

ば兄が市町村、民間等に勤務し、弟は県職員で父母の扶養申請をする場合は、兄が扶養手当又はこれに相当するものを受けていないことの兄の勤務先での証明書)

○ 別居扶養理由書

別居者を扶養している場合は別居している理由並びに扶養の事実証明書（扶養理由書と併書することもできる。）

エ 重度心身障害者一著しい障害の状態の程度を具体的に記載した書類及び医師の診断書又は証明書

オ 死亡又は就職（年収1,300,000円程度以上）等のため扶養親族から除外する場合は、これを証する証明書（戸籍抄本等の添付は省略できる。）を添付すること。

カ 給与証明その他

市町村、民間等に勤めていた者が退職したことにより扶養親族として申請する場合は、その者の退職証明書、及び雇用保険の適用の有無の証明書

なお、雇用保険（日額3,611円以上）の受給者については、その支給が終了しなければ申請することができないので、申請には公共職業安定所の発行する雇用保険支給証明書又は雇用保険受給資格者証の写し

(2) 証明書の確認

届に添付されたこれらの各証明書の日付が届けの受理年月日に比し、著しく遅延している事例が多いが、学校長は扶養親族届を受理するときは、その要件に該当することの有無について確認することはもちろん添付されるべき証明書の有無をも十分確認して受理されたいこと。

なお、添付書類が不備なときは速やかにその補足をさすよう配慮されたいこと。

4 その他

(1) 国立大学法人、他の地方公共団体等の公務員が引き続き採用された場合においては、前任官公署における扶養親族簿の写に証明を受けて扶養親族届に添付して提出することにより証明書を省略することができる。

(2) 「配偶者の有無、その事実の生じた年月日」欄は、次に掲げる場合に記入のこと。

ア 配偶者以外の扶養親族を有するに至ったときに配偶者のない場合

イ 配偶者以外の扶養親族がある職員が配偶者のない職員となった場合

ウ 配偶者以外の扶養親族がある職員が配偶者を有するに至った場合

第3 除外の場合の取扱い等

1 扶養親族としての要件を欠く事由が生じた場合は、速やかに届け出ること。

2 要件を欠く事由

(1) 扶養親族の勤労所得、事業所得、年金収入等の合計額が年額130万円以上となった場合（年額130万円の取り扱いについては、第1の2(1)エを参照のこと。）

(2) 同一の扶養親族について、他の者が民間その他から扶養手当に相当する手当の支給を受けることとなった場合

(3) 扶養親族が死亡した場合

(4) 別居等により主たる扶養者でなくなった場合

(5) 扶養親族が重度心身障害者の場合には、終身労務に服することができない程度でなくなった場合

3 学校長（市町村（学校組合）立学校にあっては教職員課長）は、扶養親族の認定後、扶養親族としての要件を欠くに至った場合の手続きに抜かりがないよう、職員に扶養親族としての要件を欠くこととなる事由を周知するため、「扶養親族認定後の留意事項」（別紙）を職員に交付すること。

第4 届出の手続き

- 1 申請者は、扶養親族届に必要事項を記載し、記名押印のうえ必要書類を添えて学校長に提出すること。

提出部数

- (1) 扶養親族届 2部
- (2) 添付書類 1部

- 2 学校長は、提出された届の記載内容、提出部数、添付書類等を調査検討し、適正な届であると認めるときは、現実に受付けた日をもって受付印及び認印を押印すること。

なお、市町村（学校組合）立学校にあっては、直ちに、当該市町村（学校組合）教育委員会に提出すること。

- 3 市町村（学校組合）教育委員会は、校長から提出された届出を現実に受付けた日に受付印を押印し、直ちに教育政策課に提出すること。

第5 支給の始期及び支給の終期

- 1 支給の始期

扶養の事実が生じた日の属する月の翌月（事実の日の生じた日が月の初日であるときはその月）から支給を開始する。但し、届出が事実の生じた日から15日を経過してなされたときは、校長の受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときはその月）から支給する。

- 2 支給の終期

扶養親族としての要件を欠く事実が生じた日の属する月（事実の生じた日が月の初日であるときはその日の属する月の前月）まで支給する。

第6 扶養親族認定書の保管及び整備

- 1 学校長は、認定された扶養親族届（市町村（学校組合）立学校にあっては「写し」）（以下「扶養親族認定書」という。）を保管すること。

- 2 人事異動によって職員が勤務校を異にしたときの取扱い

学校長は保管している扶養親族認定書を、職員が新たに所属する学校の学校長に送付すること。

別紙

扶養親族認定後の留意事項

今回、あなたから届出のあった扶養親族について、別紙のとおり認定しました。

今後、下記のような事由が生じた場合には、扶養親族としての要件を欠くこととなりますので、速やかに除外の手続きをとってください。

なお、届出が遅れますと、その間に受給した扶養手当は不当利得として返還を求められることはもとより、場合によっては、届出の義務違反に問われることにもなりますので、くれぐれも留意してください。これまでに認定されている扶養親族がある場合は、当該扶養親族についても同様です。

また、あなたが配偶者を有することとなった場合又は配偶者を有さないこととなった場合には、手当額が改定されることとなりますので、配偶者の扶養親族としての認定の有無にかかわらず速やかに届出をしてください。

記

- 1 扶養親族の勤労所得、事業所得、年金収入等の合計が年額130万円以上となった場合
なお、この年額については、改定される場合がありますので十分留意してください。

【注】（１）年額とは、暦年や会計年度ではなく、事由の生じたときから1年間の収入をさすものである。

（２）年額が130万円に満たない場合でも、次のような収入が見込まれるときは、扶養親族の除外の手続きをとること。

ア 雇用保険の受給が開始された場合は、日額3,611円以上受給することとなったとき。

イ 給与所得等のような月単位の収入については、月額108,333円以上の収入が引き続き2箇月を超える期間見込まれるとき。（年額の改定とともに月額も改定される。）（月間の収入が変動する場合は、2～3箇月の平均の収入額による。）

ウ 雇用期間が不安定な場合又は限定されている場合等については、当初から2箇月を超える雇用期間が見込まれるときや、2箇月を超える期間まで雇用期間が延長されたとき。

- 2 同一の扶養親族について、他の者が民間その他から扶養手当に相当する手当の支給を受けることとなった場合

- 3 扶養親族が死亡した場合

- 4 別居等により主たる扶養者でなくなった場合

- 5 扶養親族が重度心身障害者の場合には、終身労務に服することができない程度でなくなった場合

年 月 日

学 校 長又は教職員課長

様

各市町村（学校組合）立教育長 様
各 県 立 学 校 長 様

高知県教育委員会事務局
教 職 員 課 長

扶養親族の認定等について（通知）

平成14年4月1日から育児休業の対象となる子の年齢が3歳未満に引き上げられたことに伴い、育児休業中の者についての扶養親族としての認定に係る所得見込額の算出について、人事委員会において下記のとおり要領が定められましたので、お知らせします。

なお、各市町村（学校組合）教育委員会におきましては、管内の学校へも周知くださるようお願いいたします。

記

○ 育児休業期間中に係る所得見込額算出要領


- (1) 育児休業期間開始日から向こう1年間の所得見込額を算出し、扶養親族としての認定（以下「扶養認定」という。）の可否を判断する。
- (2) 上記（1）で扶養親族として認定されなかった者については、育児休業手当(30/100支給分(19.11.7改正、19.10.1施行))の支給が終了した日の翌日から向こう1年間の所得見込額を算出し、扶養認定の可否を判断する。なお、この期間中に支給される育児休業手当金（残りの10/100支給分。ただし、育児休業手当金に関する暫定措置として20/100を支給される者にあつては、20/100支給分とする。(19.11.7改正、19.10.1施行))は所得見込額に加えるものとする。
- (3) 扶養認定に影響を与える新たな事実が発生した場合は、改めて向こう1年間の所得見込額を算出し、扶養認定の可否を判断する。


【例】

- ① 育児休業期間の延長
延長された育児休業期間の開始日から向こう1年間の所得見込額を算出し、扶養認定の可否を判断する。
- ② 見込まれていなかった所得（恒常的な不動産所得等）の発生
当該所得の発生の日から向こう1年間の所得見込額を算出し、扶養認定の可否を判断する。
- (4) 上記（1）で扶養親族として認定された者については、育児休業手当金（30/100支給分(19.11.7改正、19.10.1施行))の支給終了後においても、扶養親族として認定された際の所得状態（所得限度額未満）が継続している状況であれば、改めて扶養認定の可否の判断は要しない。


参考


1 育児休業期間が「1年（子は約1歳2か月）」で期間延長なしの事例

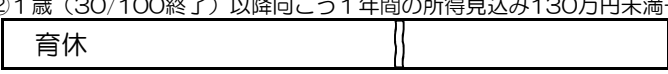
ア  開始から向こう1年間の所得見込み130万円未満→育休期間中「扶養親族」可能

イ  ①開始から向こう1年間の所得見込み130万円以上→1歳時点まで「扶養親族」不可
②1歳（30/100終了）以降向こう1年間の所得見込み130万円以上→以後の育休期間中「扶養親族」不可


2 育児休業期間が「1年6月（子は約1歳8か月）」で期間延長なしの事例

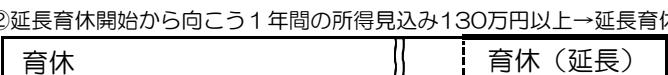
ア  開始から向こう1年間の所得見込み130万円未満→育休期間中「扶養親族」可能

イ  ①開始から向こう1年間の所得見込み130万円以上→1歳時点まで「扶養親族」不可
②1歳（30/100終了）以降向こう1年間の所得見込み130万円未満→以後の育休期間中「扶養親族」可能


ウ  ①開始から向こう1年間の所得見込み130万円以上→1歳時点まで「扶養親族」不可
②1歳（30/100終了）以降向こう1年間の所得見込み130万円以上→以後の育休期間中「扶養親族」不可

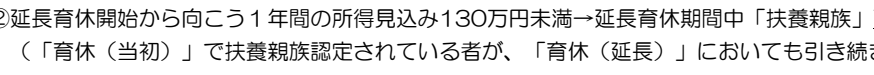
3 育児休業期間が「1年（子は約1歳2か月）」で期間延長（6か月）ありの事例






ア  ①開始から向こう1年間の所得見込み130万円未満→育休期間中「扶養親族」可能
②延長育休開始から向こう1年間の所得見込み130万円以上→延長育休期間中「扶養親族」不可

イ  ①開始から向こう1年間の所得見込み130万円以上→1歳時点まで「扶養親族」不可
②1歳（30/100終了）以降向こう1年間の所得見込み130万円以上→以後の育休期間中「扶養親族」不可
③延長育休開始から向こう1年間の所得見込み130万円以上→延長育休期間中「扶養親族」不可

4 育児休業が「1年（子は約1歳2か月）」で期間延長（1年）ありの事例

ア  ①開始から向こう1年間の所得見込み130万円未満→当初育休期間中「扶養親族」可能
②延長育休開始から向こう1年間の所得見込み130万円未満→延長育休期間中「扶養親族」可能
（「育休（当初）」で扶養親族認定されている者が、「育休（延長）」においても引き続き扶養親族たる要件を具備している本事例のような場合には、あらためて扶養親族の届出は要しない。）

イ  ①開始から向こう1年間の所得見込み130万円以上→1歳時点まで「扶養親族」不可
②1歳（30/100終了）以降向こう1年間の所得見込み130万円以上→以後の育休期間中「扶養親族」不可
③延長育休開始から向こう1年間の所得見込み130万円未満→延長育休期間中「扶養親族」可能

注1：  : 1歳時点、  : 延長育休開始日、色付け部分（、）は「扶養親族」可能をそれぞれ表す。掲載事例は所得見込み時点で見込まれていなかった別所得の発生等の事情は考慮していない。また、は扶養親族としての認定の可否を表したものであり、扶養手当の支給始期、改定時期は届出の時期に応じて変わることとなる。

2：1歳（30/100終了）以降向こう1年間の所得を見込む際、その時点で職員から育児休業の延長に係る請求がされており、当該育児休業延長が承認されることが確定的である場合は、それを見込んで所得を算定する。

各市町村（学校組合）教育長 様

教育政策課長
（ 公印省略 ）

扶養親族の認定等について（通知）の一部改正について（通知）

このことについて、扶養親族の認定について（平成14年5月31日付け14高人職第66号高知県人事委員会委員長通知。以下「人委通知」という。）の一部が下記1のとおり改正され、平成19年10月1日から施行されたことに伴い、扶養親族の認定等について（平成14年6月19日付け14高教職第859号教職員課長通知。以下「課長通知」という。）の一部を下記2のとおり改正することとしましたので通知します。

つきましては、貴管内学校へも周知下さるようお願いいたします。

記

1 人委通知の一部改正の内容

(1) 育児休業手当金の支給期間の延長に伴う改正

育児休業手当金（30/100支給分）の支給期間について、当該育児休業に係る子が1歳に達する日までとされていたものが、1歳に達した日後の期間について育児休業をすることが必要と認められる場合に該当するときに限り、1歳6月まで延長されたことに伴い、所要の改正が行われたもの。

(2) 育児休業手当金の給付率の暫定的な引き上げに伴う改正

平成22年3月31日までに育児休業を開始した職員等について、40/100（原則として1歳に達する日まで30/100、職務に復帰した日又は子が1歳に達した日等から6箇月経過したとき、10/100支給。）とされていた育児休業手当金の給付率が、暫定措置として50/100（職務に復帰した日又は子が1歳に達した日等から6箇月経過したときの支給率を20/100へ引き上げ。）に引き上げられたことに伴い、扶養認定の可否の判断においては、この暫定措置の支給率による育児休業手当金を所得見込額に加えることとされたもの。

2 課長通知の一部改正

(1) 育児休業手当金の支給期間の延長に伴う改正

記の「育児休業期間中に係る所得見込額算出要領」の(2)及び(4)中「子が1歳に達する日までの」を削る。

(2) 育児休業手当金の給付率の暫定的な引き上げに伴う改正

記の「育児休業期間中に係る所得見込額算出要領」の(2)中「10/100支給分」を「10/100支給分。ただし、育児休業手当金に関する暫定措置として20/100を支給される者にとっては、20/100支給分とする。」に改める。

子ども手当	
根拠法規 及び 通知文書	<ul style="list-style-type: none"> ・平成22年度における子ども手当の支給に関する法律 第1条、第2条、第3条、第4条、第14条、第15条、第17条、第24条 ・平成22年度における子ども手当の支給に関する法律施行規則 第4条 ・平成22年度における子ども手当の支給に関する法律の施行について（通知） （平成22年4月6日 22高教政第11号） ・「平成22年度における子ども手当の支給に関する法律の施行について（通知）」 の一部改正について （平成23年4月14日 23高教政第101号）
手当の 概要	<p>この法律は、次代の社会を担う子どもの健やかな育ちを支援するために、平成22年度における子ども手当の支給について必要な事項を定めるものとする。</p>
手当の 沿革	<p>平成21年8月の第45回衆議院総選挙での民主党マニフェストにおいて、子ども手当の創設を掲げる。その内容は「次代の社会を担う子ども一人ひとりの育ちを社会全体で応援する」こと及び「子育ての経済的負担を軽減し、安心して出産し、子どもを育てられる社会をつくる」ことを政策目的として、「中学校卒業までの子ども一人当たり年31万2000円(月額26,000円)の子ども手当を創設する」というものであった。</p> <p>政権交代を経て、新政権は子ども手当創設に向けた制度設計に取り組み、平成22年1月29日、第174回国会に「平成22年度における子ども手当の支給に関する法律案」を提出した。</p>
支給要件	<p>日本国内に住所を有し、次の要件を満たす者。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子どもを監護し、生計を同じくする父母、又は父母に監護されていない15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子どもを監護し生計を維持する者。 ・所得についての制限は設けない

支給方法	<p>平成22年6月、10月及び平成23年2月に、それぞれの前月までの分を支給。 平成23年2・3月分は同年6月に支払う。 ※ただし、前支払期月に支払うべきであった児童手当又は支給すべき事由が消滅した場合は、支払期日でない月であっても支給する。</p>																			
支給額	<p>子ども1人につき = 月額 13,000円</p>																			
手 続	<p>新たに受給資格が生じたとき・増額の改定を行うとき</p> <p>1) 手 順</p> <table border="1" data-bbox="360 824 1390 875"> <tr> <td>認定請求書の提出</td> <td>→</td> <td>受付・審査</td> <td>→</td> <td>決定・入力・通知</td> </tr> </table> <p>2) 認定請求書への添付書類</p> <table border="1" data-bbox="360 922 1390 1249"> <thead> <tr> <th>事 由</th> <th>添 付 書 類</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>受給資格者が父母であり、かつ同居している場合</td> <td>①世帯全員の住民票</td> </tr> <tr> <td>子どもと別居している場合、又は実子でない児童を養育している場合</td> <td>①受給資格者及び別居している児童の世帯全員の住民票 ②監護し、生計を同じくしている事実を明らかにできる書類（監護・生計同一(維持)申立書） ③その他必要に応じて指定する書類</td> </tr> </tbody> </table> <p>現況届の提出</p> <p>平成22年6月1日における現況の届けが必要である。添付書類は認定請求の場合と同じ。</p> <p>ただし、認定期間猶予適用者については、届け出を省略できる。</p> <p>子ども手当額の減額・支給の消滅の場合</p> <p>1) 届出</p> <p>現在、手当の算定の基礎となる子どもの数が減少した場合や、受給事由が消滅した場合に届けを提出する必要がある。</p> <p>2) 添付書類</p> <table border="1" data-bbox="477 1686 1390 1935"> <thead> <tr> <th>事 由</th> <th>添 付 書 類</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>減少事由が死亡の場合</td> <td>死亡年月日の確認できる証明書</td> </tr> <tr> <td>減少事由がその他の場合</td> <td>発生年月日の確認できる証明書等</td> </tr> <tr> <td>消滅の場合</td> <td>必要に応じて指定するもの</td> </tr> </tbody> </table>	認定請求書の提出	→	受付・審査	→	決定・入力・通知	事 由	添 付 書 類	受給資格者が父母であり、かつ同居している場合	①世帯全員の住民票	子どもと別居している場合、又は実子でない児童を養育している場合	①受給資格者及び別居している児童の世帯全員の住民票 ②監護し、生計を同じくしている事実を明らかにできる書類（監護・生計同一(維持)申立書） ③その他必要に応じて指定する書類	事 由	添 付 書 類	減少事由が死亡の場合	死亡年月日の確認できる証明書	減少事由がその他の場合	発生年月日の確認できる証明書等	消滅の場合	必要に応じて指定するもの
認定請求書の提出	→	受付・審査	→	決定・入力・通知																
事 由	添 付 書 類																			
受給資格者が父母であり、かつ同居している場合	①世帯全員の住民票																			
子どもと別居している場合、又は実子でない児童を養育している場合	①受給資格者及び別居している児童の世帯全員の住民票 ②監護し、生計を同じくしている事実を明らかにできる書類（監護・生計同一(維持)申立書） ③その他必要に応じて指定する書類																			
事 由	添 付 書 類																			
減少事由が死亡の場合	死亡年月日の確認できる証明書																			
減少事由がその他の場合	発生年月日の確認できる証明書等																			
消滅の場合	必要に応じて指定するもの																			

<p>Q</p>	<p>子ども手当を受給している職員が、育児休業に入ることになりました。育児休業中も引き続き子ども手当は受けられますか。</p>
<p>A</p>	<p>受けられます。 (支給月に、給与と同じように明細書によって通知され支給されます。)</p> <p>地方公務員の給与体系は、給料と諸手当から成っており支給することのできる手当は、法律又はこれに基づく条例によってその種類も定められています。</p> <p>給与とは勤務に対する報酬であり、勤務しなかった場合には支給されませんが、子ども手当については、児童を養育している家庭の生活の安定に寄与するとともに、児童の健全な育成と資質の向上を資するという目的を達成するため支給される手当であるので、上記のような場合であっても引き続き給付されます。</p>
<p>根拠法規 及び 通知文書</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方自治法第204条 ・ 平成22年度における子ども手当の支給に関する法律第1条～第4条

根拠となる法令等

平成22年度における子ども手当の支給に関する法律

(趣旨)

第1条 この法律は、次代の社会を担う子どもの健やかな育ちを支援するために、平成22年度における子ども手当の支給について必要な事項を定めたものとする。

(受給者の責務)

第2条 子ども手当の支給を受けた者は、前条の支給の趣旨にかんがみ、これをその趣旨に従って用いなければならない。

(定義)

第3条 この法律において「子ども」とは、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者をいう。

2 この法律にいう「父」には、母が子どもを懐胎した当時婚姻の届出をしていないが、その母と事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含むものとする。

(支給要件)

第4条 子ども手当は、次の各号のいずれかに該当する者が日本国内に住所を有するときに支給する。

- 一 子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくするその父母
- 二 父母に監護されず又はこれと生計を同じくしない子どもを監護し、かつ、その生計を維持する者。
- 三 子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくするその父又は母であって、父母に監護されず又はこれと生計を同じくしない子どもを監護し、かつ、その生計を維持するもの

2 前項第1号又は第3号の場合において、父及び母がともに当該父及び母の子である児童を監護し、かつ、これと生計を同じくするときは、当該児童は、当該父又は母のいずれか当該児童の生計を維持する程度の高い者によって監護され、かつ、これと生計を同じくするものとみなす。

(受給権の保護)

第14条 児童手当の支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、または差し押さえることが出来ない。

(公課の禁止)

第15条 租税その他の公課は、児童手当として支給を受けた金銭を標準として、課することができない。

(子ども手当の支給に要する費用の負担)

第17条 子ども手当の支給に要する費用(第20条第1項又は第2項の規定に基づき児童手当法(昭和46年法律第73号)の規定により支給する児童手当又は同法附則第7条第1項の給付とみなされる部分の支給に要する費用を除く。次項において同じ。)については、国が負担する。

2 次の各号に掲げる子ども手当の支給に要する費用は、前項の規定にかかわらず、それぞれ当該各号に定める者が負担する。

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育長

（公印省略）

平成22年度における子ども手当の支給に関する法律の施行について（通知）

平成22年度における子ども手当の支給に関する法律（平成22年法律第19号。）以下「法」という。）が本年4月1日から施行されました。

県費負担教職員への子ども手当の支給については、現行の児童手当法に基づく児童手当（以下「児童手当」という。）と同様に県から支給することとなりますが、その際の子ども手当の認定、支給等については、下記のとおり取り扱うことになりましたので通知します。つきましては、管内の学校長に対して周知いただきますようお願いいたします。

記

第1 制度の概要

1 支給要件（法第4条）

日本国内に住所を有し、15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子どもを看護し、生計を同じくする父母、又は父母に看護されていない15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子どもを監護し生計を維持する者（所得制限なし）

2 支給額（法第5条）

支給要件に該当するものに係る子ども一人につき、月額13,000円を支給

3 支給方法

（1）支給の始期及び終期（法第7条第2項）

ア 支給の始期

受給対象者が認定請求した日の属する月の翌月から支給

イ 支給の終期

平成23年3月

ただし、同年2月末までに支給すべき事由が消滅した場合は、支給すべき事実が消滅した日の属する月

（2）支給期月（法第7条第4項）

平成22年6月、10月、平成23年2月、6月の4回

4 制度導入に伴う経過措置

(1) 認定請求免除（法附則第3条）

施行日の前日において児童手当の受給者であって、施行日に子ども手当の支給要件に該当する者については、子ども手当に係る認定請求があったものとみなすこととし、新たに認定請求を行う必要はないこと。この場合の子ども手当は、4月分から支給する。

(2) 認定請求猶予期間（法附則第4条）

施行日において子ども手当の支給要件に該当している者（中学生を養育する者又は所得制限により児童手当が支給できなかった者）等に係る認定請求期間を平成22年9月30日まで延長する措置が設けられたこと。この場合の子ども手当は、4月分から支給する。

第2 認定等の手続き

1 子ども手当認定請求書等の取り扱い

(1) 認定請求書の様式及び提出方法等

認定請求は、様式第1号（子ども手当認定等請求書（届））に必要事項を記載し、添付書類（1部）を添え、市町村教育委員会を經由して教育政策課へ提出すること。

(2) 認定請求書の添付書類

子ども手当法施行規則（平成22年3月31日付け厚生労働省令第51号。以下「規則」という。）第1条第2項に規定する添付書類

ア 受給資格者及び子ども（15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子どもをいう。）の属する世帯全員の住民票の写

イ 子どもと別居している場合、又は実子でない子どもを養育している場合は、監護、生計同一（維持）申立書（様式2号）

ウ その他必要に応じて指定する書類

2 子ども手当認定請求書以外の請求書等の取扱い

子ども手当が認定された職員は、それぞれの事由に応じて次の（1）から（5）までに掲げる手続きを必要とするが、これらの取り扱いは、すべて前記1の子ども手当認定請求書等の取扱いに準じて取扱うものとし、様式第1号によること。ただし、（5）は様式第3号によること。

(1) 子ども手当増額改定請求書の提出（規則第2条）

算定の基礎となる子ども数が増加した場合に行う手続きでの添付書類は、つぎのとおりであること。

ア 子ども手当の額の増額の原因となる子どもの属する世帯全員の住民票の写

ウ その他必要に応じて指定する書類

(2) 子ども手当減額改定届の提出（規則第3条）

算定の基礎となる子ども数が減少した場合に行う手続きで添付書類は、次のとおりであること。

ア 算定の基礎となる子ども数の減少事由が死亡による場合は、死亡及び死亡年月日の確認できる証明書、その他の場合は減少事由及びその事由の発生日の確認できる証明書等。

(3) 現況届の提出（規則第4条）

受給者は、平成22年6月1日における現況（必要記載事項は、認定請求の場合と同じ。）の届けをするよう義務付けられており、添付書類は、上記第2の1（2）と同じであること。

ただし、上記第1の4（2）の認定請求猶予期間適用者（子どもと同居していない者を除く。）については、届を省略できること。

(4) 受給事由消滅届の提出（規則第7条）

受給事由が消滅した場合に行う手続きで添付書類は、必要に応じて指定するものであること。

(5) 未支払子ども手当請求書の提出（規則第9条）

受給者が死亡した場合において未払額を支払うため、受給者が養育していた子どもが提出するもので、添付書類は必要に応じて指定するものであること。

3 経過措置適用者の取扱い

(1) 認定請求免除適用者

平成22年3月31日において、児童手当の支給対象であった子ども（同年3月31日時点で小学校6年生の子どもを含む。）を同年4月1日以降も引き続き養育している者については、同年4月1日に認定請求があったものとみなされることから、認定請求を行う必要はないこと。この場合、子ども手当は4月分から支給されることとなる。

(2) 認定請求猶予期間適用者

平成22年4月1日において、次に該当する者については、新たに認定請求を行う必要があるが、この者に係る認定請求の期間を平成22年9月30日まで延長する経過措置が設けられたこと。この場合において認定請求猶予期間中に認定請求があった場合は、4月分から支給されることとなる。

ア 中学校2、3年生の子ども（平成7年4月2日から平成9年4月1日までの間に出生した者）を養育する者

イ 所得制限により児童手当の支給を受けることができなかった者

ウ 割愛採用者

4 経過措置の適用を受けない者の取扱い

次に該当する者については、上記3の経過措置が適用されないため、支給すべき事実が発生した日から、15日以内に認定請求を行う必要があること。この場合の子ども手当は、支給すべき事実の発生した日の属する月の翌月から支給されることとなる。

- (1) 平成22年3月31日以前に出生した子どもを養育する者で児童手当の認定を受けていない者（児童手当法に基づく所得制限により認定されないものを除く。）
- (2) 平成22年4月1日以降に出生した子ども等、新たに支給すべき要件を満たした子どもを養育する者

第3 支給方法等

子ども手当の支給期月は、平成22年6月（4～5月分）、10月（6～9月分）、平成23年2月（10～1月分）、6月（2～3月）であり、支給期月の給料と同時に給料の支払い方法に準じて支払う。

なお、平成22年2月～3月分の児童手当については、平成22年6月に支払うこととなる。

支給期月以外の月に支払う必要がある場合においても給料の支払方法に準じて支払う。

第4 認定請求の受付開始時期

1 認定請求猶予期間適用者

経過措置適用者のうち、認定請求猶予期間適用者については、経過措置期間中に認定請求を行うこととなるが、現在、給与システムの改修を行っており、回収が完了し次第、認定請求の受付を開始する予定であること。

2 経過措置の適用を受けない者

上記第2の4に該当する者等、経過措置の適用を受けない者に係る認定請求の受付は、平成22年4月1日から開始する。

この場合、支給の事実が生じた日から15日を経過した後に認定請求を行った場合は、認定請求をした日の属する月の翌月から支給となること。