第五十条第一項中第十号の三を第十号の四とし、同号の次に次の一号を加える。

十の五　育児時短勤務手当金

第五十条第一項第十号の二の次に次の一号を加える。

十の三　育児休業支援手当金

第五十条第二項中「及び介護休業手当金」を「、育児休業支援手当金、介護休業手当金及び育児時短勤務手当金」に改める。

第四章第二節第三款の款名を次のように改める。

第三款　休業等給付

第六十六条第一項中「第六十八条の三」を「第六十八条の五」に改める。

第六十八条の二第一項中「この項から第三項まで」を「この条及び次条」に改め、同条第二項中「育児休業を含む」の下に「。次条第一項第二号において「配偶者育児休業等」という」を加え、同条第四項中「の育児休業」を「の育児休業等」に改める。

第六十八条の三第三項中「前条第三項」を「第六十八条の二第三項」に改め、同条を第六十八条の四とし、同条の次に次の一条を加える。

（育児時短勤務手当金）

第六十八条の五　組合員が、その二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財務省令で定める勤務（以下この条において「育児時短勤務」という。）をした場合には、支給対象月につき育児時短勤務手当金を支給する。

2　前項の規定にかかわらず、支給対象月における報酬の月額が支給限度額（雇用保険法第六十一条の十二第二項に規定する支給限度額をいう。第四項ただし書において同じ。）以上であるときは、当該支給対象月については、育児時短勤務手当金は、支給しない。

3　この条において「支給対象月」とは、組合員が育児時短勤務を開始した日の属する月から当該育児時短勤務を終了した日の属する月までの期間内にある月（その月の初日から末日まで引き続いて組合員であり、かつ、育児休業手当金又は介護休業手当金の支給を受けることができる休業をしなかつた月に限る。）をいう。

4　育児時短勤務手当金の額は、一支給対象月について、次の各号に掲げる区分に応じ、当該支給対象月に支払われた報酬の額に当該各号に定める率を乗じて得た額とする。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額を減じて得た額とする。

一　当該報酬の額が、育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬の月額の百分の九十に相当する額未満であるとき　百分の十

二　当該報酬の額が、育児時短勤務を開始した日の属する月における標準報酬の月額の百分の九十に相当する額以上百分の百に相当する額未満であるとき　当該標準報酬の月額に対する当該報酬の額の割合が百分の九十を超える大きさの程度に応じ、百分の十から一定の割合で逓減するように財務省令で定める率

5　前項各号の標準報酬の月額が、雇用保険給付相当額（雇用保険法第十七条第四項第二号ハに定める額（当該額が同法第十八条の規定により変更された場合には、当該変更された後の額）に相当する額に三十を乗じて得た額をいう。）を超える場合における前項の規定の適用については、同項第一号中「標準報酬の月額」とあるのは「次項に規定する雇用保険給付相当額（次号において「雇用保険給付相当額」という。）」と、同項第二号中「標準報酬の月額」とあるのは「雇用保険給付相当額」とする。

6　第一項及び第四項の規定にかかわらず、同項の規定により支給対象月における育児時短勤務手当金の額として算定された額が雇用保険法第十七条第四項第一号に掲げる額（当該額が同法第十八条の規定により変更された場合には、当該変更された後の額）の百分の八十に相当する額を超えないときは、当該支給対象月については、育児時短勤務手当金は、支給しない。

7　育児時短勤務手当金は、同一の育児時短勤務について雇用保険法の規定による育児時短就業給付金、高年齢雇用継続基本給付金又は高年齢再就職給付金の支給を受けることができるときは、支給しない。

第六十八条の二の次に次の一条を加える。

（育児休業支援手当金）

第六十八条の三　組合員が、対象期間内に育児休業等をした場合において、次の各号に掲げる要件のいずれにも該当するときは、育児休業支援手当金として、対象期間内に当該育児休業等をした日一日につき標準報酬の日額の百分の十三に相当する金額を支給する。

一　対象期間内に育児休業等をした日数が通算して十四日以上であるとき。

二　当該組合員の配偶者が当該育児休業等に係る子について配偶者育児休業等をしたとき（当該配偶者が当該子の出生の日から起算して五十六日を経過する日の翌日までの期間内にした配偶者育児休業等の日数が通算して十四日以上であるときに限る。）。

2　組合員が次の各号のいずれかに該当する場合における前項の規定の適用については、同項中「次の各号に掲げる要件のいずれにも」とあるのは、「第一号に掲げる要件に」とする。

一　配偶者のない者その他財務省令で定める者である場合

二　当該組合員の配偶者が雇用保険法第五条第一項に規定する適用事業に雇用される労働者でない場合

三　当該組合員の配偶者が当該育児休業等に係る子について労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第二項の規定による休業その他これに相当する休業として財務省令で定める休業（第五項各号において「産後休業」という。）をした場合

四　前三号に掲げる場合のほか、当該組合員の配偶者が当該育児休業等に係る子の出生の日から起算して五十六日を経過する日の翌日までの期間内において当該子を養育するための休業をすることができない場合として財務省令で定める場合

3　組合員が育児休業等についてこの条の定めるところにより育児休業支援手当金の支給を受けたことがある場合において、当該組合員が次の各号のいずれかに該当する育児休業等をしたときは、前二項の規定にかかわらず、育児休業支援手当金は、支給しない。

一　同一の子について当該組合員が複数回の育児休業等を取得することについて妥当である場合として財務省令で定める場合に該当しない場合における二回目以後の育児休業等

二　同一の子について当該組合員が五回以上の育児休業等（当該育児休業等を五回以上取得することについてやむを得ない理由がある場合として財務省令で定める場合に該当するものを除く。）をした場合における五回目以後の育児休業等

三　同一の子について当該組合員がした育児休業等ごとに、当該育児休業等を開始した日から当該育児休業等を終了した日までの日数を合算して得た日数が二十八日に達した日後の育児休業等

4　第一項（第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定により支給すべきこととされる標準報酬の日額の百分の十三に相当する金額が、雇用保険給付相当額（雇用保険法第十七条第四項第二号ハに定める額（当該額が同法第十八条の規定により変更された場合には、当該変更された後の額）に相当する額を二十二で除して得た額をいう。）を超える場合における第一項の規定の適用については、同項中「標準報酬の日額の百分の十三」とあるのは、「第四項に規定する雇用保険給付相当額」とする。

5　第一項の「対象期間」とは、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

一　組合員が当該育児休業等に係る子について産後休業をしなかつたとき　その子の出生の日から起算して五十六日を経過する日の翌日までの期間