

両立支援等助成金（中小企業両立支援助成金） Q & A
（平成 26 年 4 月版）

I 共通事項

Q 共 1 中小企業両立支援助成金の支給要領が改正された場合、施行日より前に支給要件を満たした事業主については、施行日以降の申請であっても、旧要領に基づいて審査が行われるのですか。

A 共 1 要件の成立日前後で取扱いを異にする場合は、その旨改正後の支給要領の経過措置において個別に記載しています。経過措置に記載のない事項に係る審査については、支給要件を満たした時点にかかわらず、支給要領の改正日以降の申請については、すべて改正後の支給要領に基づき審査を行います。

Q 共 2 常時雇用する労働者に、短時間正社員は含まれますか。

A 共 2 短時間正社員は、通常の労働者とみなされるため、常時雇用する労働者に含まれません。

Q 共 3 就業規則等に規定の必要がある育児（又は介護）休業制度等については、どのような規定ぶりであれば支給要件を満たしていることになりますか。

A 共 3 育児（又は介護）休業制度については、「育児・介護休業等に関する規則の規定例」の簡易版程度の具体的な内容の整備が望ましく、最低でも育児・介護休業法への委任規定があり、かつ、法の定める基準に達していることが必要です。

育児（又は介護）のための所定労働時間の短縮等の措置については、措置義務であることから、規定されている必要があります。なお、期間雇用者継続就業支援コースの規定整備については別途の取扱いとなります。

(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/kosodate_tanjikan_pamphlet.pdf

の P33、P71 をご参照ください。)

Q共4 一般事業主行動計画策定・変更届は提出していましたが、計画そのものは策定していなかった場合は、支給対象となりますか。

A共4 一般事業主行動計画策定・変更届の内容が虚偽であると認められれば、支給要件を満たしたとはいえないため、不支給となります。

Q共5 一般事業主行動計画の策定及び労働局長への届出並びに計画の公表及び労働者への周知については、いつまでに行われている必要がありますか。

A共5 原則として、支給申請日までに行われている必要があります。

Q共6 在籍出向について、①常時雇用する労働者に含まれますか。②育児（又は介護）休業終了後に出向している場合、就業実績に含まれますか。

A共6 ①については、在籍出向者については、出向元事業所での従業員としての地位を存続させており、一般的に、雇用関係は出向元にあるとみなされます。②については、雇用保険の被保険者資格の継続、出向元での給与の支払いの有無、出向後に出向元に戻る旨の契約等を確認し、当該出向が企業内組織間の異動と同様のものであると確認できる場合は、就業実績に含めます。

Q共7 各コースの継続就業が必要な期間の以下のケースの就業実績の算定方法について、それぞれどのようになりますか。

《ケース1》育児（又は介護）休業終了後、継続就業が必要な期間に、会社の合併・分割があった場合

A共7

(1) 合併の場合

労働契約は、契約当事者の交替があれば、原則として交替前の契約と交代後の契約は同一性を失い、別個の契約と考えられる。しかしながら、会社の場合における合併の場合であって、新会社に一切の権利義務が包括的に継承された場合には、実態として労働契約関係は継続しているものと解されます。

したがって、このような場合においては、各コースの継続就業が必要な期間の途中で、会社の合併があった場合でも、原則、引き続き就業しているものとして就業実績を算定

します。

なお、代替要員確保コース及び休業中能力アップコースの支給実績については、合併前の会社の実績を含むことにご注意ください。

(2) 分割の場合

会社の分割に伴う労働契約の承継については、会社法に定められた吸収分割、新設分割を問わず、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律に基づき、承継される事業に主として従事する労働者については、分割契約等の定めどおりに承継会社等に承継されます。

したがって、各コースの継続就業が必要な期間の途中で、会社の分割があった場合でも、上記の労働者と確認できる者については、原則、引き続き就業しているものとして就業実績を算定します。

なお、代替要員確保コース及び休業中能力アップコースの支給実績については、分割前の会社の実績も含むことにご注意ください。

《ケース2》雇用調整助成金の支給対象となる休業又は職業訓練を実施した場合

A共7 当該休業及び職業訓練については、就業実績として算定します。なお、雇用調整助成金を受給できる状況であったことが確認できればよく、受給の有無は問いません。

《ケース3》当該期間の間に一般社団法人又は一般財団法人から株式会社に移行した場合

A共7 雇用保険被保険者として雇用関係に中断がないと認められれば、支給対象となります。

Q共8 行政書士が、「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請を行うことはできますか。

A共8 社会保険労務士法第2条第1項第1号の2又は第1号の3に基づく「提出代行」又は「事務代理」については、同法第27条において原則的に社会保険労務士等以外の者が業として行ってはならない旨規定されていることから、行政書士が「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請を行うことはできません。

Q共9 中小企業両立支援助成金は、行政不服審査法の不服申立ての対象となりますか。

A共9 本助成金の支給制度は、行政不服審査法の不服申立ての対象たる処分性を有していないため、不支給又は支給の取消について同法に基づく審査請求等の不服申立ての対象となりません。

Ⅱ 代替要員確保コース

※ 原職等復帰に関するQ & Aについては、継続就業支援コース及び期間雇用者継続就業支援コースにおいても同様の考え方です。

Q代1 原職等に復帰させる旨の取扱いについての労働協約又は就業規則への規定について、いつまでに、どのような規定がされている必要がありますか。

A代1 労働者が原職等に復帰するまでに規定されている必要があります。原職等復帰時点で規定がまったく存在しない場合には、支給対象とはなりません。なお、原職等に復帰させる旨の取扱いとは、以下のようなものをいいます。

(参考：育児・介護休業等に関する規則の規定例)

- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

Q代2 女性労働者が労働基準法第65条第3項に基づく軽易業務への転換を請求し、軽易業務に就いていた場合で、休業から復帰後に職制上の地位が下がっていたとしても、本人希望により休業前の軽易業務に復帰していれば原職復帰とみなされますか。

A代2 職制上の地位が下がっている場合は、本人希望によるとしても原職復帰とはみなしません。

Q代3 原職等への復帰に伴い、業務に係る手当等、職制上の地位に係る手当以外の手当が支給されなかった場合、原職等に復帰していないということになりますか。

A代3 業務に関する手当については、休業前と復職後で取扱いが異なっている場合でも、ただちに原職等に復帰していないことにはなりません。ただし、業務に関する手当でも、休業前と復職後で取扱いが異なる理由によっては、不利益取扱いに該当することがあり、その場合、是正がされなければ、助成金は支給できません。

Q代4 育児・介護休業等に関する規則の規定例P28（簡易版ではP8）において、育児短時間勤務を利用する場合の給与等の取扱いの規定例として「給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する」と記載されており、時間給での支給を前提としているように見える一方、代替要員確保コースの原職等復帰の要件（支給要領0302bのロ（ハ）において、「月給制を時給制に変更する等の取扱いは原職等に復帰したとはみなさない」とされているのはなぜですか。

Q代4 当該規定例は、「基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給」をもとに算出した月給制で支給されることを想定した内容の規定であり、「月給制から時給制への変更」を想定したものではありません。

本規定例は、月給制の場合は月給制のまま、時給制の場合は時給制のまま適用できる規定例です。

代替要員確保コースの原職等復帰規定は、休業前と同じ待遇で継続就業することを目的としていることから、たとえ育児短時間勤務を利用したことを理由とするものであっても、月給制を時給制に変更することは、原職等に復帰したとはいえない、としているものです。

Q代5 時間単価では水準が下がっていても、月給制から時給制へ変更している場合は支給要件を満たさないのですか。

A代5 時間換算した単価の水準が同等、または増額されていたとしても、月給制から時給制へ変更している場合は支給要件を満たしません。

Q代6 同一敷地内の別事業所に復帰した場合、原職相当職への復帰とみなせますか。

A代6 両事業所が一体となって業務を行っている認められる場合は同一事業所とみなして原職相当職への復帰とみなします。

ただし、同一敷地内であっても本社機能と営業拠点等業務内容が異なる場合は、同一事業所と認められず、0302bロ（ロ）の要件を満たす必要があります。

Q代7 育児休業からの復帰日ではなく、復帰日から一定期間を経過してから原職等に復帰した場合、原職等復帰の要件を満たしたこととなりますか。

A代7 復帰日時点で原職等に復帰している必要があるため、支給要件を満たしたことにはなりません。

Q代8 支給要領 0302b ロについて、各部署の繁閑又は通勤事情等を勘案し、事業主の方から「この部署（事業所）の方が短時間勤務を利用しやすい（通勤しやすい）ので、希望するならその部署（事業所）に職場復帰させる」と労働者に提案し、労働者が同意した場合は、本人の希望によるものといえますか。

A代8 企業全体の体制等は事業主が把握していると考えられることから、事業主の方から労働者に提示した場合であっても、労働者本人が仕事と家庭の両立に資するものとして同意した場合は、本人が希望したものとみなします。

ただし、職務の内容（職責、職制上の地位を含む）は同じである必要があります。

Q代9 育児休業取得者の職務以外の職務も兼務している者も代替要員（ただし、「玉突き」を除く）とみなすことができますか。

A代9 原則、代替要員とみなすことができます。

Q代10 代替要員は正社員として雇用されていたり、育児休業者の復帰後もそのまま雇用されることがあっても支給対象となりますか。

A代10 支給要領 0302b のハに規定する代替要員に該当すれば支給要件を満たします。

Q代 11 第1子の育児休業から、復帰することなく第2子の育児休業（又は産前産後休業）に入った場合、第1子の育児休業期間に確保された代替要員、第2子の育児休業期間に確保された代替要員ともに支給対象となりますか。

A代 11 支給要件として「原職等に復帰している」ことを確認する必要がありますが、第1子の育児休業から復帰することなく第2子の休業に入った場合、原職等に復帰していることが確認できないため、第1子の育児休業時に雇用された代替要員については申請の対象となりません。

ただし、第2子の育児休業期間に雇用された代替要員については申請の対象となります。

Q代 12 上記ケースについて、第2子の育児休業のために新たな雇用又は派遣により確保せずに、第1子の育児休業のために雇用又は派遣により確保された代替要員を、引き続き第2子の育児休業のための代替要員としている場合支給対象となりますか。

A代 12 代替要員については、新たな雇用又は派遣において確保する必要がありますが、このケースにおいては、第1子の時に新たな雇用又は派遣において確保されていれば、第2子の育児休業時に雇用された代替要員として支給対象となります。

Q代 13 第1子の育児休業終了後、勤務時間短縮等の措置を利用していた労働者が第2子の育児休業を取得し、その代替要員を確保した場合、代替要員の勤務時間等については、第1子の育児休業前の勤務時間等と同一の必要がありますか。

A代 13 第2子の育児休業のための代替要員であることから、当該育児休業前の勤務時間等と同一の必要があります。

Q代 14 在籍出向者が育児休業を取得し、代替要員を出向元が確保した場合、出向元に対する助成金の支給申請は可能ですか。

A代 14 出向元で代替要員を確保し、出向先に配置している場合は可能です。ただし、雇用保険の被保険者資格の継続、出向元での給与の支払いの有無、出向後に出向元に戻る旨の契約等を確認し、当該出向が企業内組織間の異動と同様のものであると確認できる場合に限りです。

Q代 15 同一支給申請事業主の事業所に勤務する父母が、同一の子の育児を理由に育児休業を取得する場合、支給申請は可能ですか。

A代 15 可能です。

Q代 16 所定労働時間以外の要件を満たしている代替要員について、途中で育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等となった場合は、支給対象となりますか。

A代 16 所定労働時間が概ね同等の要件を満たした時点から勤務期間を算定し、支給要件を満たせば対象となります。

Q代 17 代替要員について、所定労働時間ではなく、実労働時間が育児休業取得者の所定労働時間と概ね同等の場合は、支給対象となりますか。

A代 17 所定労働時間が概ね同等との要件を満たさないため、支給対象にはなりません。

Q代 18 育児休業取得者が有資格者の場合、代替要員も有資格者である必要がありますか。

A代 18 育児休業取得者の職務が当該資格がなければ実施し得ない場合、代替要員にも同様の資格が必要です。

なお、資格に種類・等級がある場合において、補助的な資格を有している者でも、別の種類・等級の資格を有する育児休業取得者の職務を遂行できていた場合は、代替要員とみなすことができます。(例：育児休業取得者が正看護師、代替要員が准看護師で、当該育児休業取得者が従事していた業務は准看護師が従事できる内容だった場合等)

Q代 19 支給要領 0302b の中の「最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと。」及び「過去に育児・介護雇用安定等助成金（両立支援レベルアップ助成金（代替要員確保コース）又は育児休業代替要員確保等助成金）の支給決定を受けた事業主については、当該助成金において最初に支給決定された対象育児休業取得者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年を経過していないこと。」について、5年を経過していない場合とは支給申請の日かそれとも支給要件を満たした日のどちらですか。

A代 19 支給要件を満たした日になります。

Q代 20 上記に関し、（財）21世紀職業財団で実施していた両立支援レベルアップ助成金から、都道府県労働局へ移管された際に、労働者数により対象外となっていた301人以上企業について、中小企業規模判断で再度対象となる場合、対象外だった空白2年間はこの「5年間」に含めるのか、それとも除かれるのか。

A代 20 対象外であった2年間も、この「5年間」に含みます。（※休業中能力アップコースについても同じ取扱いです。）

Ⅲ 休業中能力アップコース

Q能1 実施要領と実施されたプログラムの月数又は日数に差異がある場合、支給対象となりますか。

A能1 実施要領で設定された講習期間の範囲内で、実施されたプログラムの月数又は日数を支給対象とします。

Q能2 実施要領の策定期間は、プログラム実施時期より前でなければいけませんか。

A能2 プログラム実施時期より前に策定されている必要があります。

Q能3 在宅講習の「事業主が本講習のために新たに作成した教材」の「新たに」とは、どのような内容であれば新たなものと認められますか。また、同時期または時期を前後して複数の休業取得者が出た場合に、同じ教材をコピーして使用することは、「新たに」には該当しませんか。

A能3 「新たに」には該当しない例として、

- ・ 従来休業取得者が休業前に職務で使用していた要領を見ながら、休業中に自宅で製図の作業をする
- ・ 職場で回覧している資料を、回覧終了後に休業取得者に送付してレポートの題材とする

等が考えられます。このような内容の作業は支給対象とはなりません。

それぞれの労働者の能力を勘案した上で、同じ内容の講習を実施することが適当と事業主が判断する場合は、教材を複製して使用することについては、著作権の問題がない限り、助成金については支給対象としています。

Q能4 情報提供とは、どのようなものが支給対象となりますか。

A能4 対象労働者の休業終了後の再就業を円滑にするものとして、

- ・ 対象休業者が従事していた職務又は復職後に従事する予定の職務に関する業界紙、業務データ、月報、業務マニュアル、企画書
- 等が考えられます。

Q能5 職場環境適応講習や職場復帰直前講習については、就労とみなされますか。その場合、賃金はどの程度支払う必要がありますか。

A能5 いずれも労使の話し合いにより決定してください。

Q能6 対象労働者が第1子の育児休業中に第2子を妊娠し、産前休業に入った場合、第1子の育児休業中に実施されたプログラムは支給対象とすることができますか。

A能6 支給対象となります。なお、支給申請期間は、第1子の育児休業終了日（第2子の産前休業の開始日の前日）の翌日から起算して1か月を経過する日の翌日から2か月以内となります。

Q能7 同一労働者が、異なる子について引き続いて育児休業を取得する等、複数回休業を取得し、それぞれの休業期間中にプログラムを実施し復職した場合、支給限度額や対象となる休業者数の人数は休業回数毎に計上するのですか。または、復帰回数毎に計上するのですか。

A能7 支給決定がされた回数毎に計上します。なお、支給申請は、それぞれの回の育児休業終了日から起算して1か月を経過する日の翌日から2か月以内となります。

IV 継続就業支援コース

Q継1 次の事業主については、支給要領 0302d の二（事業主が雇用する雇用保険の被保険者であって、初めて育児休業を終了した労働者が平成 23 年 10 月 1 日以降に出た事業主であること。）に該当しますか。

- ① 平成 23 年 9 月 30 日より前の日を終了日とする育児休業期間中に第 2 子を妊娠し、産前休業を取得した労働者がいる事業主
- ② 平成 23 年 9 月 30 日より前の日を終了日とする育児休業期間の途中で退職した労働者がいる事業主

A継1 支給要領における「育児休業」の定義は 0202 のとおりですが、①及び②ともに、0202 に定義する育児休業を終了していることとなるため、該当しません。

なお、このほか、育児・介護休業法に定める育児休業の終了事由が平成 23 年 9 月 30 日より前に生じている事業主については、育児休業の期間に関わらず、支給要領 0302d の二には該当しないこととなります。

Q継2 初めて育児休業を終了した労働者が平成 23 年 10 月 1 日以降に出たことについて、過去に合併や分割等があった企業についての取扱いはどうなりますか。

A継2

（1）合併の場合

企業の合併においては、新会社に一切の権利義務が包括的に継承されている場合、合併前の一社でも平成 23 年 9 月 30 日以前に育児休業を終了した労働者がいれば、合併後の企業には育児休業を終了した実績があるものとみなします。

（2）分割の場合

企業の分割においては、分割をした会社の権利義務が分割によって承継する会社又は新規に設立する会社に包括的に承継されるものです。

したがって、過去に企業の分割があった場合、分割前に平成 23 年 9 月 30 日以前に育児休業を終了した労働者がいれば、分割後のいずれの企業にも育児休業を終了した実績があるものとみなします。

Q 継 3 「連続した6か月以上」の育児休業の考え方について、次のようなケースは支給対象となりますか。

例：育児休業（又は産後休業）開始日：4月1日
育児休業終了日：同年11月30日
5月のみ、労使合意の上12日出勤している

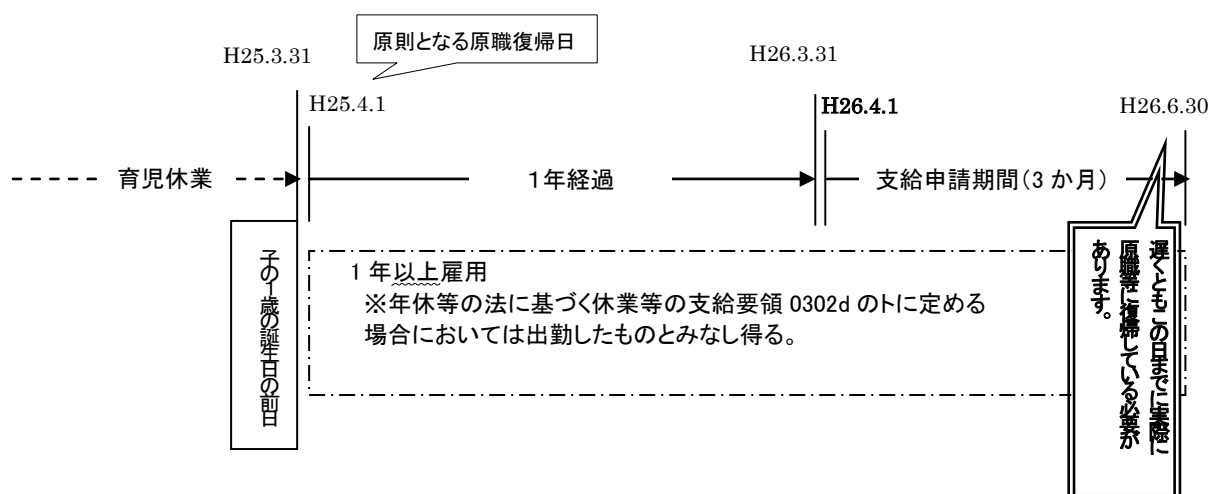
A 継 3 6月1日から11月30日までの6か月間は休業しているため、支給対象となります。
（※期間雇用者継続就業支援コースについても同様の考え方になります。）

Q 継 4 最も遅い支給申請の事例はどのようになりますか。

A 継 4 支給対象期間が平成25年3月31日までに育児休業を終了した対象育児休業取得者までであること、申請期間は原職等復帰日（子の1歳到達日を超えて育児休業を取得した場合は子の1歳の誕生日）から起算して1年を経過する日の翌日から3か月以内（※）であることを踏まえると、子の誕生日が平成25年4月1日であった場合に、平成26年6月30日が最も遅い申請期限日となります。

（※経過措置により本事案では3カ月まで申請可能です。）

また、対象育児休業取得者を原職等に復帰させていることが要件であることから、支給申請の期限である平成26年6月30日までには原職等に復帰していることが必要であることにご留意ください。



Q継5 第1子の育児休業から、復帰することなく第2子の育児休業（又は産前産後休業）に入った場合、第1子の育児休業と第2子の育児休業はともに支給対象となりますか。

A継5 支給要件として「原職等に復帰している」ことが確認できる必要がありますが、第1子の育児休業から復帰することなく第2子の休業に入った場合、原職等に復帰していることが確認できないため、第1子の育児休業については申請の対象となりません。
ただし、第2子の育児休業については、休業後原職等に復帰している場合は、申請の対象となります。

Q継6 研修は、外部講師が行っても対象となりますか。また、支給申請に係る企業の両立支援制度等に精通している顧問の社会保険労務士が行っても問題はないですか。

A継6 当該企業の両立支援制度等について、具体的な申請手続等を含め適切に説明できる者であればいかなる者が講師をするかは問いません。

Q継7 研修の講師（説明者）が申請企業の雇用保険被保険者である労働者である場合、その者についての研修は別途行う必要がありますか。

A継7 講師（説明者）となる者については、別途研修を行う必要はありません。

Q継8 1人目の支給者の時に行った研修であっても、2人目の支給申請日まで「過去1年間に1回以上開催した」と言えるのであれば、2人目の支給申請時に改めて研修をしなくてもよいのですか。

A継8 支給申請日時点で、過去1年間に1回以上開催していれば支給要件を満たします。

Q継9 研修を複数回に分けて実施することは可能ですか。また、その場合、時間及び回数に上限はありますか。

A継9 分割の回数に上限は設けていませんが、時間については各回最低1時間以上実施されている必要があります。最終的に、各雇用保険被保険者が合計で2時間以上研修を受講する必要があります。

Q継 10 研修実施日以降に雇い入れた雇用保険被保険者に対して、追加で研修を実施することは必要ですか。

A継 10 研修実施日時点では雇用されていなかった雇用保険被保険者に対して、追加で研修を実施することまでは必要ありませんので、支給対象となりますが、研修後に雇用された労働者にも、資料を追加配布する等して、各企業の両立支援制度の周知を図っていただくようお願いします。

Q継 11 研修は、どのような資料で実施すればよいのですか。

A継 11

- ・厚生労働省等が作成している法律の周知用資料
 - ・事業所の育児休業制度や育児のための短時間勤務制度等、両立支援制度の規定が記載されている就業規則や労働協約の該当部分（育児・介護休業規程等）
 - ・事業所で定めている、制度の申請書様式や申請手続き等を掲載した資料
 - ・事業所が提供している育児・介護サービス（事業所内保育施設や育児・介護サービスの利用補助等）について案内している資料
- 等を組み合わせて実施することが考えられます。

Q継 12 支給申請事業主が一般社団法人又は一般財団法人から株式会社への組織変更を行った場合、当該事業主が一般社団法人又は一般財団法人であったときにおいて平成 23 年 10 月 1 日より前に育児休業終了者が出ている場合は、支給対象となりませんか。

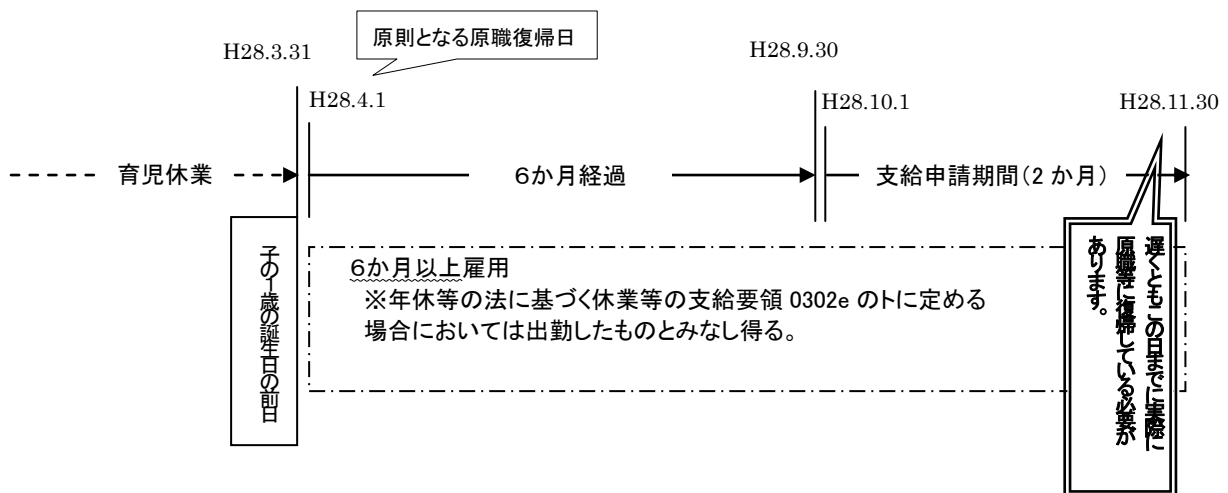
A継 12 一般社団法人又は一般財団法人は、解散した上で、株式会社を設立する必要があることから、一般社団法人又は一般財団法人であったときにおいて平成 23 年 10 月 1 日前に育児休業終了者が出ている場合についても、支給対象となります。

V 期間雇用者継続就業支援コース

Q期1 最も遅い支給申請の事例はどのようになりますか。

A期1 支給対象期間が平成28年3月31日までに育児休業を終了した対象育児休業取得者までであること、申請期間は原職等復帰日（子の1歳到達日を超えて育児休業を取得した場合は子の1歳の誕生日）から起算して6か月を経過する日の翌日から2か月以内であることを踏まえると、子の誕生日が平成28年3月1日であった場合に、平成28年11月30日が最も遅い申請期限日となります。

また、対象育児休業取得者を原職等に復帰させていることが要件であることから、支給申請の期限である平成28年11月30日までには原職等に復帰していることが必要であることにご留意ください。



Q期2 育児休業及び育児短時間勤務の規定が、通常の労働者と同等の要件で取得できる内容となっていることという要件については、いつの時点までに整備されている必要がありますか。

A期2 原則として、申請日までに規定されている必要があります。

【正社員として復帰させた場合の加算関係】

Q期3 通常の労働者への転換時期については、期間満了期日が復職日よりも後だったため、その日に期間の定めのない労働契約を結び、通常の労働者に転換させた場合は、支給要件を満たさないのですか。

A期3 復職してしばらく経ってから通常の労働者に転換させた場合は、本加算の支給要件は満たしません。

Q期4 期間雇用者継続就業支援コースにも原職等復帰要件がありますが、通常の労働者として復帰させた場合は、原職等復帰要件はかからないということですか。

A期4 期間雇用者の継続就業及びキャリア形成の促進という観点から、本加算措置を設けていますが、正社員は基幹業務、期間雇用者は補助業務というような方針をとる企業においては、正社員になるには基幹的業務に異動することが必要となる場合があります。このため、休業前の職位・待遇を下回らないことを要件に、通常の労働者として復帰させる場合には、原職等復帰の要件は必要としない、という制度となっています。

Q期5 通常の労働者の要件として、「所定労働時間が、当該事業所の同じ職種でフルタイムの正規の従業員と同等であること」とありますが、短時間労働者で期間雇用者だった労働者が、復職時に期間の定めのない労働者にはなったが、育児を理由にそのまま短時間勤務をしている場合は、本要件は満たさないのですか。

A期5 正社員としての所定労働時間が設定された上で、短時間勤務の制度を利用している必要があります。

Q期6 期間雇用者の育児休業取得者を通常の労働者として復帰させた場合に、正社員しか従事しない職務（職位・待遇は休業前を下回らない）に就かせたため、原職等復帰ではない場合でも、支給要領 0302e の口(ロ)の就業規則への原職等復帰規定は必要ですか。

A期6 原職等復帰規定は必要です。