二　次のイからハまでに掲げる認定組合等又は中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号イに該当する認定組合等　中小企業労働環境向上事業（同号イ⑵の計画に基づくものに限る。）に要した費用の額の三分の二に相当する額（その額が次の⑴から⑶までに掲げる構成中小企業者の数の区分に応じ、当該⑴から⑶までに定める額を超えるときは、当該定める額）を支給する。

⑴　百未満　六百万円

⑵　百以上五百未満　八百万円

⑶　五百以上　千万円

ロ　前号ロに該当する中小企業事業主　次の⑴から⑶までに掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に掲げる額の合計額

⑴　前号ロ⑴ⅰの措置を実施し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合　四十万円

⑵　前号ロ⑴ⅱの措置を実施し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合　三十万円

⑶　前号ロ⑴ⅲの措置を実施し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合　三十万円

ハ　前号ハに該当する中小企業事業主　機器の導入及び運用に要した費用の額の二分の一に相当する額（その額が三百万円を超えるときは、三百万円）

第百十八条第三項中「建設雇用改善助成金」を「建設労働者確保育成助成金」に改める。

第百十八条の二を次のように改める。

（キャリアアップ助成金）

第百十八条の二　キャリアアップ助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一　期間の定めのある労働契約を締結する労働者（以下「有期契約労働者」という。）又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者（通常の労働者（一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短い労働者又は派遣労働者（労働者派遣法第二条第二号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者であつて通常の労働者と同等の待遇を受けるものを含む。）を除く。以下この号において「無期契約労働者」という。）（以下「有期契約労働者等」という。）について、そのキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等（職業訓練又は教育訓練をいう。以下同じ。）の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上及びこれによる将来の職務上の地位、賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。以下同じ。）を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ　事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに関する事項を管理する者をキャリアアップ管理者として配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。

ロ　当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画（有期契約労働者等のキャリアアップを図るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。第百三十三条において同じ。）を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ハ　次のいずれかに該当する事業主であること。

⑴　労働協約又は就業規則に定めるところにより設けられた制度に基づき、次のいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

ⅰ　次のいずれかに該当する措置

㈠　その雇用する有期契約労働者の通常の労働者への転換

㈡　その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年未満であるものに限る。）の無期契約労働者への転換（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）

㈢　その雇用する無期契約労働者の通常の労働者への転換

㈣　その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結しているものに限る。）の通常の労働者としての雇入れ

㈤　その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているものであつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が三年未満であるものに限る。）の無期契約労働者としての雇入れ（当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）

㈥　その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもの（通常の労働者と同等の待遇を受けているものを除く。）に限る。）の通常の労働者としての雇入れ

ⅱ　次のいずれかに該当する措置

㈠　その雇用する労働者の短時間正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいう。以下この条において同じ。）への転換

㈡　新たな短時間正社員の雇入れ

⑵　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全ての有期契約労働者等について、賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた事業主であること。

⑶　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等に対し、医師又は歯科医師による健康診断（労働安全衛生法第六十六条第一項から第四項までに規定する健康診断を除く。）を実施するための制度を整備する措置を講じた事業主であること。

⑷　その雇用する有期契約労働者等（一週間の所定労働時間が二十五時間未満であるものに限る。）に対し、一週間の所定労働時間を三十時間以上とする措置を講じた事業主であること。

ニ　ハ⑴の措置を実施した日の前日から起算して六箇月前の日から一年を経過した日までの間（ホにおいて「基準期間」という。）において、当該措置に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となつたこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。

ホ　ハ⑴の措置に係る事業所に雇用されていた者であつて基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行つていると認められる事業主であること。

ヘ　ハ⑴の措置に係る事業所の労働者の離職状況及びハの措置に係る賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備している事業主であること。

二　次のイからホまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ　前号ハ⑴ⅰの措置を講じた事業主　次の⑴又は⑵に定める額（一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。）

⑴　前号ハ⑴ⅰの措置（同号ハ⑴ⅰ㈠の転換又は同号ハ⑴ⅰ㈡の雇入れに限る。）を講じた場合　対象者一人につき三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）

⑵　前号ハ⑴ⅰの措置（同号ハ⑴ⅰ㈠の転換又は同号ハ⑴ⅰ㈡の雇入れを除く。）を講じた場合　対象者一人につき十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）