9・10　（略）

11　諸手当制度等共通化コース助成金は、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。ただし、既にこの項の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではない。

一　有期契約労働者等について、そのキャリアアップ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・ロ　（略）

ハ　次のいずれかに該当する事業主であること。

(1)　労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、手当に係る労働条件を決定するための雇用環境・均等局長が定める制度であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、当該制度に基づき、有期契約労働者等に対して手当を支払う等の措置を講じた事業主

(2)　労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、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。次項において同じ。）を実施するための制度であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、一の事業所につき、当該健康診断を受けた有期契約労働者等が四人以上生じた事業主

ニ　（略）

二　（略）

12　前項第一号に該当する事業主が、同号ハに規定する措置を講じ、同号ハに規定する制度に基づき、二以上（医師又は歯科医師による健康診断を一の事業所につき四人以上の有期契約労働者等に受けさせる措置を講じた場合には、一以上）の手当を有期契約労働者等に対して支払う等の雇用環境・均等局長が定める措置を講じた場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第二号イに定める額に加え、当該手当の数から一を減じた数（医師又は歯科医師による健康診断を一の事業所につき四人以上の有期契約労働者等に受けさせる措置を講じた場合には、当該手当の数。以下この項において同じ。）に十二万円（中小企業事業主にあつては、十六万円）を乗じて得た額又は同号ロに定める額に加え、当該手当の数から一を減じた数に十四万四千円（中小企業事業主にあつては、十九万二千円）を乗じて得た額を支給するものとする。

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　労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、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であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、一の事業所につき、当該健康診断を受けた有期契約労働者等が四人以上生じた事業主であること。

ニ　ハの措置に係る者に対す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　次のイ及びロ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　生産性要件に該当しない事業主　一の事業所につき二十八万五千円（中小企業事業主にあつては、三十八万円）

ロ　生産性要件に該当する事業主　一の事業所につき三十六万円（中小企業事業主にあつては、四十八万円）

10・11　（略）

12　諸手当制度共通化コース助成金は、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。ただし、既にこの項の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではない。

一　有期契約労働者等について、そのキャリアアップ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・ロ　（略）

ハ　労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、雇用環境・均等局長が定める手当に係る労働条件を決定するための制度であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、当該制度に基づき、有期契約労働者等に対して当該手当を支払つた事業主であること。

ニ　（略）

二　（略）

13　前項第一号に該当する事業主が、同号ハに規定する措置を講じ、同号ハに規定する制度に基づき、二以上の手当を有期契約労働者等に対して支払つた場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第二号イに定める額に加え、当該手当の数から一を減じた数に十二万円（中小企業事業主にあつては、十六万円）を乗じて得た額又は同号ロに定める額に加え、当該手当の数から一を減じた数に十四万四千円（中小企業事業主にあつては、十九万二千円）を乗じて得た額を支給するものとする。