第百十八条の二を次のように改める。

（均衡待遇・正社員化推進奨励金）

第百十八条の二　均衡待遇・正社員化推進奨励金は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）第二条に規定する短時間労働者又は期間の定めのある労働契約を締結する労働者について、その能力又は職務の内容等に応じた待遇についての通常の労働者と同一の制度の整備、通常の労働者への転換に関する制度の整備その他の通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図るための措置を実施する事業主に対して支給するものとする。

第百十八条の三第一項中「事業協同組合等雇用促進事業助成金及び精神障害者雇用安定奨励金」を「精神障害者雇用安定奨励金、職場支援従事者配置助成金及び重度障害者等多数雇用施設設置等助成金」に改め、同条第六項を削り、同条第七項第一号イ中「公共職業安定所」の下に「又は職業紹介事業者（精神障害者雇用安定奨励金の支給に関し職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。以下この項において同じ。）」を加え、同項第二号から第四号まで及び第六号中「公共職業安定所」の下に「又は職業紹介事業者」を加え、同項第八号ハ中「講習」を「課程」に改め、同項を同条第六項とし、同条に次の二項を加える。

7　職場支援従事者配置助成金は、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　次のいずれにも該当する事業主であること。

イ　重度知的障害者又は精神障害者である六十五歳未満の求職者（職場適応訓練受講求職者を除く。）を、公共職業安定所又は職業紹介事業者（職場支援従事者配置助成金の支給に関し職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主であること。

ロ　イの雇入れに係る労働者の行う業務に関する一年以上の実務経験を有し、かつ、特例子会社（障害者雇用促進法第四十四条第一項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた事業主に係る同項に規定する子会社をいう。以下同じ。）において障害者の雇用管理に関する一年以上の実務経験を有する者その他の重度知的障害者又は精神障害者である労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導の業務について相当程度の経験及び能力を有すると公共職業安定所長が認める者（以下「職場支援従事者」という。）を、イの雇入れに係る労働者に対する業務の遂行を通じた雇用管理のために必要な業務の遂行に関する援助及び指導の業務を担当する者として配置している事業主（当該配置の日の前日から起算して三年を超えないものに限る。）であること。

ハ　都道府県労働局長に対して、ロの配置に係る職場支援従事者の業務等に関する計画を提出し、当該計画がイの雇入れに係る労働者の安定した雇用の確保のために適当であると認められる事業主であること。

ニ　イの雇入れの日の前日から起算して三箇月を経過した日までの間において、ロの配置を行う事業主であること。

ホ　資本金、資金、人事、取引等の状況からみて当該雇入れに係る者を雇用していた事業主と密接な関係にある他の事業主以外の事業主であること。

ヘ　当該雇入れの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（トにおいて「基準期間」という。）において、当該雇入れ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。

ト　当該雇入れ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者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、適切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。

チ　当該事業主の雇用する労働者の離職状況及びイの雇入れに係る者に対する賃金の支払の状況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　前号ロの配置に係る職場支援従事者に対する賃金額（その額が一月につき、当該職場支援従事者の配置に係る対象労働者の数（三人を限度とする。以下この号において同じ。）に三万円（中小企業事業主にあつては、四万円。以下この号において同じ。）を乗じて得た額を超えるときは、対象労働者の数に三万円を乗じて得た額）

三　第一号イに該当する雇入れであつて、短時間労働者として雇い入れる場合における前号の規定の適用については、同号中「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円」とあるのは「一万五千円（中小企業事業主にあつては、二万円」と、「三万円を」とあるのは「一万五千円を」とする。

8　重度障害者等多数雇用施設設置等助成金は、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　次のいずれにも該当する事業主

イ　都道府県労働局長に対して、ロの雇入れ、ロに係る事業所において雇用する障害者である労働者に係る雇用管理の方法及び当該事業所の所在する地域における障害者の雇用の促進に資する取組等に関する計画を提出し、当該計画が他の計画に比して著しく障害者の雇用の促進に資すると認められる事業所の事業主であること。

ロ　次のいずれかに該当する障害者（以下この項において「重度障害者等」という。）である六十五歳未満の求職者を継続して雇用する労働者（障害者雇用促進法第四十三条第三項に規定する短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である者を除く。）を除く。以下ハ並びに次号及び第三号において同じ。）として十人以上雇い入れ、かつ、適当な雇用を継続することができると認められる事業所であつて、当該事業所の事業の用に供する施設又は設備（以下この項において「事業施設等」という。）の設置（賃借による設置を除く。以下この項において同じ。）又は整備（重度障害者等の雇用に適当であると認められる設置又は整備に限る。以下この項において同じ。）が行われる事業所の事業主であること。

(1)　重度身体障害者

(2)　知的障害者

(3)　精神障害者

ハ　ロの雇入れに係る労働者の数と現に雇用している重度障害者等である労働者の数との合計数が十五人以上であり、かつ、当該合計数の現に雇用している労働者の数のうちに占める割合が十分の二以上である事業所の事業主であること。

ニ　資本金、資金、人事、取引等の状況からみて当該雇入れに係る者を雇用していた事業主と密接な関係にある他の事業主以外の事業主であること。

ホ　当該雇入れの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（ヘにおいて「基準期間」という。）において、当該雇入れ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。

ヘ　当該雇入れ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者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、適切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。

ト　当該事業主の雇用する労働者の離職状況及びロの雇入れに係る者に対する賃金の支払の状況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　前号ロに係る事業施設等の設置又は整備に要した費用の三分の二の額（その額が次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じ、それぞれイからハまでに定める額を超えるときは、それぞれイからハまでに定める額）

イ　次号イ若しくはロのいずれかに該当する事業主又は特例子会社の事業主であつて、かつ、前号ロの雇入れに係る労働者の数が十五人以上であり、同号ハの合計数が二十人以上である事業主　一億五千万円

ロ　次号イ若しくはロのいずれかに該当する事業主又は特例子会社の事業主であつて、かつ、前号ロの雇入れに係る労働者の数が二十人以上であり、同号ハの合計数が二十五人以上である事業主　二億円

ハ　イ及びロのいずれにも該当しない事業主　一億円