険者又は当該支援書対象被保険者に対して支払つた賃金の額で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成した場合における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に係る同号の規定の適用については、同号イ中「四十万円」とあるのは「五十万円」と、同号ロ中「千円」とあるのは「千円」とする。

5　第二項第一号ハ又は第二号ハに該当する事業主が、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に対し、同項第一号ハ(2)又は第二号ハ(2)の休暇を与えた場合において、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の離職の日の翌日から起算して一箇月を経過する日までの間に当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の再就職を実現したときは、当該事業主に対しては、同項第三号ハに定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、十万円（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

第百三条中「高年齢者雇用安定助成金及び」を削り、「並びに」を「及び」に改める。

第百四条を次のように改める。

（六十五歳超雇用推進助成金）

第百四条　六十五歳超雇用推進助成金は、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　次のいずれかに該当する事業主であること。

イ　次のいずれにも該当する事業主（既にこのイに該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた事業主を除く。）

(1)　労働協約又は就業規則により次のいずれかに該当する措置を新たに講じた事業主であること。

(i)　六十五歳への定年引上げ

(ii)　六十六歳以上までの定年引上げ又は定年の定めの廃止

(iii)　六十六歳以上七十歳未満の年齢までの継続雇用制度（被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この条において同じ。）であつて定年後も引き続いて雇用されることを希望する者を定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下この条において同じ。）の導入

(iv)　七十歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

(2)　(1)の措置の実施に要した費用（人件費を除く。）の負担の状況及び当該措置の実施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。

(3)　(1)の措置を講じた日から起算して一年前の日から支給申請を行つた日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第八条又は第九条第一項の規定に違反していないこと。

(4)　支給申請を行つた日の前日において、当該事業主に一年以上継続して雇用されている者であつて六十歳以上の被保険者（ロ(4)及び次号ロにおいて「対象被保険者」という。）が一人以上いること。

ロ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に対して、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第二条第一項に規定する高年齢者（以下この条において「高年齢者」という。）の作業環境の改善又は雇用管理制度の整備等の雇用環境整備の取組に係る計画（以下この条において「雇用環境整備計画」という。）を提出し、当該雇用環境整備計画が高年齢者の雇用の推進を図るために適当であると認められる事業主であること。

(2)　雇用環境整備計画に基づく措置として、次に掲げるいずれかの措置を実施し、当該措置の実施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。

(i)　機械設備若しくは作業方法・作業環境の導入若しくは改善による既存の職場又は職務における高年齢者の雇用の機会の増大

(ii)　労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）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の導入

(3)　雇用環境整備計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した日から起算して一年前の日から支給申請を行つた日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第八条又は第九条第一項の規定に違反していないこと。

(4)　支給申請を行つた日の前日において、対象被保険者が一人以上いること。

ハ　次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に対して、五十歳以上の期間の定めのある労働契約を締結する労働者（(2)において「対象有期契約労働者」という。）の期間の定めのない労働契約を締結する労働者への転換に係る計画（以下この号において「無期雇用転換計画」という。）を提出し、当該無期雇用転換計画が当該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。

(2)　無期雇用転換計画に基づく措置として、労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた制度に基づき、その雇用する対象有期契約労働者が、同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年（六十五歳以上である場合にあつては、六十五歳）と同じ年齢に達する前に、当該対象有期契約労働者を期間の定めのない労働契約を締結する労働者に転換させた事業主であること。

(3)　(2)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（(4)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。

(4)　(2)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。

(5)　高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第十一条の規定による作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者の選任に加え、雇用する高年齢者に配慮した次に掲げるいずれかの措置を行つた事業主であること。

(i)　職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

(ii)　作業施設及び方法の改善

(iii)　健康管理及び安全衛生の配慮

(iv)　職域の拡大

(v)　知識及び経験等を活用できる配置又は処遇の推進

(vi)　賃金体系の見直し

(vii)　勤務時間制度の弾力化

(6)　(2)の措置の実施の状況、当該措置に係る事業所の労働者の離職の状況、当該措置に係る者に対する賃金の支払の状況及び(5)の措置の実施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。

(7)　無期雇用転換計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した日から起算して一年前の日から支給申請を行つた日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第八条又は第九条第一項の規定に違反していないこと。