二　当該機器の導入及び運用に係る事業所に雇用されていた者であつて、導入・運用計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金（この項の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この号において「基準期間」という。）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。

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、正社員化コース助成金、賃金規定等改定コース助成金、健康診断制度コース助成金、賃金規定等共通化コース助成金、諸手当制度共通化コース助成金及び短時間労働者労働時間延長コース助成金とする。

2　正社員化コース助成金は、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。

一　有期契約労働者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（派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において同じ。）、勤務地限定正社員（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、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において同じ。）、職務限定正社員（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、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において同じ。）及び短時間正社員を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)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。第百三十八条を除き、以下同じ。）の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び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。以下この条及び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　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、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。

(1)　その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換

(2)　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四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。）

(3)　その雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換

(4)　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、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ

(5)　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であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間が四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。）

(6)　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に限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ

ニ　ハ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　次のイからチ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（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十五人を超える場合は、当該事業所につき十五人までの支給に限る。）

イ　前号ハ(1)の措置を講じ、かつ、生産性要件に該当しない事業主　対象者一人につき四十二万七千五百円（中小企業事業主にあつては、五十七万円）

ロ　前号ハ(1)の措置を講じ、かつ、生産性要件に該当する事業主　対象者一人につき五十四万円（中小企業事業主にあつては、七十二万円）

ハ　前号ハ(2)、(3)又は(5)の措置を講じ、かつ、生産性要件に該当しない事業主　対象者一人につき二十一万三千七百五十円（中小企業事業主にあつては、二十八万五千円）

ニ　前号ハ(2)、(3)又は(5)の措置を講じ、かつ、生産性要件に該当する事業主　対象者一人につき二十七万円（中小企業事業主にあつては、三十六万円）

ホ　前号ハ(4)の措置を講じ、かつ、生産性要件に該当しない事業主　対象者一人につき七十一万二千五百円（中小企業事業主にあつては、八十五万五千円）

ヘ　前号ハ(4)の措置を講じ、かつ、生産性要件に該当する事業主　対象者一人につき九十万円（中小企業事業主にあつては、百八万円）

ト　前号ハ(6)の措置を講じ、かつ、生産性要件に該当しない事業主　対象者一人につき四十九万八千七百五十円（中小企業事業主にあつては、五十七万円）

チ　前号ハ(6)の措置を講じ、かつ、生産性要件に該当する事業主　対象者一人につき六十三万円（中小企業事業主にあつては、七十二万円）

3　前項第一号ハの措置により転換し、若しくは雇い入れられた者が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父に該当する場合又は青少年雇用促進法第十五条の認定を受けた事業主が転換し、若しくは雇い入れた者が三十五歳未満の者に該当する場合における同項第二号の規定の適用については、同号イ中「対象者一人につき四十二万七千五百円（中小企業事業主にあつては、五十七万円）」とあるのは「母子家庭の母等若しくは父子家庭の父である労働者又は青少年雇用促進法第十五条の認定を受けた事業主が転換し、若しくは雇い入れた三十五歳未満の者（以下この号において「母子家庭の母等である労働者等」という。）一人につき五十二万二千五百円、その他の労働者一人につき四十二万七千五百円（中小企業事業主にあつては、母子家庭の母等である労働者等一人につき六十六万五千円、その他の労働者一人につき五十七万円）」と、同号ロ中「対象者一人につき十四万円（中小企業事業主にあつては、七十二万円）」とあるのは「母子家庭の母等である労働者等一人につき六十六万円、その他の労働者一人につき五十四万円（中小企業事業主にあつては、