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つて、当該雇入れに係る者の数（当該者を短時間労働者（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をいう。以下この号において同じ。）（重度身体障害者又は重度知的障害者である者を除く。）として雇い入れる場合にあつては、当該短時間労働者の数に二分の一を乗じて得た数とし、当該者を重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者（短時間労働者を除く。）として雇い入れる場合にあつては、当該重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者の数に二を乗じて得た数とする。）が障害者雇用促進法第四十三条第一項に規定する法定雇用障害者数以上であるものであること。

イ　身体障害者

ロ　知的障害者

ハ　精神障害者（精神保健福祉法第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）

二　その常時雇用する障害者雇用促進法第四十三条第一項に規定する労働者の数が五十人以上三百人以下である事業主であること。

三　第一号の雇入れの日の前日までの過去三年間に同号イからハまでに掲げる者を雇用したことがない事業主であること。

四　資本金、資金、人事、取引等の状況からみて対象労働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。

五　第一号に該当することとなつ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（次号において「基準期間」という。）において、第一号の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。

六　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。

七　当該事業主の雇用する労働者の離職の状況及び当該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。

八　百二十万円

7　前項の規定にかかわらず、障害者初回雇用コース奨励金は、国等に対しては、支給しないものとする。

8　第六項の規定にかかわらず、障害者初回雇用コース奨励金は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主に対しては、支給しないものとする。

附則第十六条（見出しを含む。）中「地域雇用開発奨励金」を「地域雇用開発コース奨励金」に改める。

附則第十六条の二の前の見出し中「通年雇用奨励金」を「通年雇用助成金」に改める。

附則第十六条の二及び附則第十七条中「通年雇用奨励金」を「通年雇用助成金」に改める。

附則第十七条の二の二の見出し中「中小企業両立支援助成金」を「育児休業等支援コース助成金」に改め、同条中「同項第二号イ中「五十万円」を「同項第二号イ中「四十七万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、六十万円）」に、「五十万円（中小企業両立支援助成金」を「四十七万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、六十万円）（中小企業両立支援助成金」に改める。

附則第十七条の二の四第二項中「六十万円」を「五十七万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、七十二万円）」に改め、同条第三項中「九十万円」を「八十五万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、百八万円）」に改める。

附則第十七条の二の四の次に次の見出し及び一条を加える。

（キャリアアップ助成金に関する暫定措置）

第十七条の二の五　第百十八条の二のキャリアアップ助成金として、同条に規定するもののほか、平成三十二年三月三十一日までの間、選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金を支給するものとする。

2　選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金は、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　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　その雇用する有期契約労働者等（公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律（平成二十四年法律第六十二号）附則第十七条第七項の規定に基づき同条第一項の規定が適用されないこととなつたものに限る。）の全てについて、その賃金を、当該措置を講ずる前の賃金と比べて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。

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（一の事業所につき、一の年度における前号ハの措置の対象となる労働者の数が三十人を超える場合は、当該事業所につき三十人までの支給に限る。）

イ　生産性要件に該当しない事業主　次の(1)から(5)までに掲げる賃金の増額の割合の区分に応じてそれぞれ当該規定に定める額

(1)　三パーセント以上五パーセント未満　対象者一人につき一万四千二百五十円（中小企業事業主にあつては、一万九千円）

(2)　五パーセント以上七パーセント未満　対象者一人につき二万八千五百円（中小企業事業主にあつては、三万八千円）

(3)　七パーセント以上十パーセント未満　対象者一人につき三万三千二百五十円（中小企業事業主にあつては、四万七千五百円）

(4)　十パーセント以上十四パーセント未満　対象者一人につき五万七千円（中小企業事業主にあつては、七万六千円）

(5)　十四パーセント以上　対象者一人につき七万千二百五十円（中小企業事業主にあつては、九万五千円）

ロ　生産性要件に該当する事業主　次の(1)から(5)までに掲げる賃金の増額の割合の区分に応じてそれぞれ当該規定に定める額

(1)　三パーセント以上五パーセント未満　対象者一人につき一万八千円（中小企業事業主にあつては、二万四千円）

(2)　五パーセント以上七パーセント未満　対象者一人につき三万六千円（中小企業事業主にあつては、四万八千円）

(3)　七パーセント以上十パーセント未満　対象者一人につき四万二千円（中小企業事業主にあつては、六万円）

(4)　十パーセント以上十四パーセント未満　対象者一人につき七万二千円（中小企業事業主にあつては、九万六千円）

(5)　十四パーセント以上　対象者一人につき九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）