（キャリアアップ助成金）

第百十八条の二　（略）

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。）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　（略）

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（当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年以下であるものに限る。）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。）

(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三年以下であるものに限る。）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（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。）

(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であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が三年以下であるものに限る。）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（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。）

（キャリアアップ助成金）

第百十八条の二　（略）

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。）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　（略）

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（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。）

(2)　その雇用する有期契約労働者、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

(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