

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現

(3) 新たに講ずべき具体的施策

(前略)「世界でトップレベルの雇用環境・働き方」を実現するためには、終身雇用や頻繁な配置転換等に代表される「メンバーシップ型」の働き方に加え、職務等を限定した働き方（中略）を可能とする新たな制度を構築することが必要である。

(中略)このため、今後3年間で雇用環境改善のための集中改革期間と位置づけ、以下の取組を進める。

i) 働き方改革の実現

⑤職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大

- ・ 勤務地を絞った「地域限定正社員」など（中略）「多様な正社員」の普及の動きが多く企業で生み出されるよう、本年7月までに労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表するとともに、本年中に、職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。あわせて、専門性の高い人材を含むモデルとなりうる好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う。

その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援について、今年度中に検討し、2015年度から実施する。

規制改革実施計画（平成26年6月24日閣議決定） <抄>

2 雇用分野

(1) 規制改革の観点と重事項

個人のライフスタイルや価値観に応じた多様で柔軟な働き方選択肢の拡大や、労働者が活躍できる職場を円滑に見出せる環境の整備、雇用形態にかかわらず働く価値を高め処遇の改善を図る観点から、①ジョブ型正社員の雇用ルールの整備（中略）に重点的に取り組む。

(2) 個別措置事項

1. ジョブ型正社員の雇用ルールの整備

- ・ 職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、労働条件の明示などの雇用管理上の留意点、好事例及びそれらを踏まえた就業規則の規定例等を取りまとめ、周知を図る。（平成26年7月とりまとめ）
- ・ 労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換・均衡処遇について、当面、労働契約法（平成19年法律第128号）の解釈を通知し周知を図る。（本年中）
- ・ 労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換及び均衡処遇に関する政策的支援の制度的枠組みについて検討する。（26年度検討・結論を得次第措置）