論点（案）

（正社員転換支援等関係）

今後、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少が進み、労働供給の一層の制約が見込まれる中で、我が国が豊かで活力のある経済社会を実現していくためには、多様な労働者が、その能力を十分に発揮できるようにしていくことが、これまで以上に重要になる。

こうした状況を踏まえ、労働者の希望に応じた正社員転換や職業能力の開発及び向上を通じたキャリアアップを促進し、多様な労働者がその能力を十分発揮できるような環境整備を進めていく観点から、本部会で御議論頂きたい論点（案）は、以下のとおり。

1 正社員転換支援等

（1）正社員転換支援

〔論点〕 正規雇用を希望する非正規雇用労働者が、その希望に応じた働き方を実現できるようにする観点から、正社員転換に向けた企業の取組を促進し、更に実効あるものとするための方策について、どのように考えるか。

⇒ パートタイム・有期雇用労働法第13条において、事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、同条各号のいずれかの措置を講じなければならないと規定されているところ、当該措置を講じる際に、パートタイム・有期雇用労働者への意向に配慮するよう求めることについて、どのように考えるか。

⇒ 正社員転換制度等に関する情報公表などの企業の取組を促進することについて、どのように考えるか。

⇒ 上記のほか、正社員転換を更に実効性のあるものとするために、どのような方策が考えられるか。

（2）「多様な正社員」制度の普及促進

〔論点〕 「多様な正社員」制度は、非正規雇用労働者の正社員転換の際の受け皿となり得るものであるところ、その普及促進を図っていく上で、どのような方策が考えられるか。

（参考） 令和7年度から、働き方改革推進支援センターにおいて、短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度の導入を検討している企業に対するコンサルティングを実施している。

2 キャリアアップの促進

〔論点〕 企業内における能力開発の機会に恵まれにくい非正規雇用労働者の職業能力の開発及び向上を通じたキャリアアップを促進するため、どのような方策が考えられるか。例えば、パートタイム・有期雇用労働法に基づく雇用管理指針において、事業主がパートタイム・有期雇用労働者の雇用管理の改善等の措置等を講ずるに当たり、職業能力開発促進法上の責務を踏まえるべきことを明確化することについて、どのように考えるか。