

ることが重要であり、この観点から労使委員会の在り方について検討を行った。この場合、労使委員会が多様な労働者の意見を民主的に反映できるように、委員の選出方法等についても検討した。

なお、本報告書では、契約の締結その他の多くの場面において、書面交付を求めること等を検討しているが、これは、労働者と使用者との情報の質及び量の格差の是正、紛争予防等の趣旨と同時に、契約に係る透明性の確保を図るものであって、そもそも労使自治や契約自由の原則の大前提ともいえるものである。

(2) 労働関係における公正さの確保

使用者は、人種、国籍、信条、性別等を理由として労働者を差別的に取り扱ってはならないことは当然である。また、いわゆる非正規労働者が増大している中で、これらの者に対応した政策が不可欠となってきた。どのような働き方も、それが労使双方にとって良好な雇用形態として活用されるためには、働き方によって賃金等の処遇（労働条件）に差がある場合でもその差が合理的なものであることが重要であることから、これらの問題についても検討を加えた。

また、有期契約労働者については、均等待遇を図るための大前提として、民事的な規定によって正社員と同様に安心して正当な権利を行使できるようにするための検討も行った。

さらに、税・社会保険制度や労働関係法令などの社会的な諸制度においても、これらが企業及び労働者の雇用形態の選択にできる限り中立的な仕組みとなるよう必要な措置を講じるべきと考える。

(3) 就業形態の多様化への対応

ア 雇用と自営の中間的な働き方に従事する者への対応

雇用と自営の中間的な働き方に従事する者については、発注者との間に使用従属関係までではないとしても、特定の発注者に対して個人として継続的に役務を提供し、経済的に従属している場合は、特定発注者との間に情報の質及び量の格差や交渉力の格差が存在する。そこで、これらの者も含めて広く労働契約法制の対象とすることについて検討した。

イ 高度な専門性を有する労働者への対応

就業形態の多様化に伴って、労働者の中にも高度な専門性を有し、自律性を発揮しながら知的労働に従事する労働者が増えている。

これを踏まえ、均質な労働者像を前提とした従来の労働関係法令について、多様な労働者に一律に適用できるかどうかという観点からの検証が必