

その解釈をめぐってかえって労使当事者間の新たな紛争の原因となること
がないよう十分に留意すべきである。

(3) 総則規定の必要性

労働契約法制を制定するに当たっては、その基本理念などを定めた総則規定が必要となる。労働契約に関する基本理念としては、例えば、労働契約は労使当事者が対等の立場で締結すべきことを定めることが適当である。

また、労使当事者は信義誠実の原則に従って権利を行使し、義務を履行しなければならないことや、雇用関係の特質にかんがみ労働契約上の権利を濫用してはならないことについても定めることが適当である。

さらに、労働契約においては、雇用形態にかかわらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適当である。

なお、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。特に、年金制度について、就業形態の多様化に対応して個人の働き方や雇用形態の選択に中立的な仕組みとし、個人が十分能力を発揮できるよう、また、被用者としての年金保障を充実させる観点から、短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大をできるだけ早急に実現することが望まれる。

このほか、労働契約法制において、人種、国籍、信条、性別等を理由とした差別的取扱いの禁止規定が必要かどうかについても検討した。これについては、民事的な規定のみならず罰則や行政の積極的な関与により履行が確保されるべきであり、実際にもそのような観点から労働基準法や雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）などにおいて対応が図られていることから、民事法である労働契約法制において、このような事由に基づく差別禁止規定を重ねて設ける理由はないと考えられる。

(4) 労働契約法制における指針の意義

労働契約法制を制定するに当たって、労使当事者間の基本的な権利義務関係を明確にするための規定は法律で定めるべきであるが、具体的な規範は社会状況の変化等に応じて変化することが多いことから、むしろ労使当事者の参考となるガイドラインとして指針を定めることが、規範が適切に運用されることとなり意義があると考えられる。下記第2以下でも論じているが、指針を定めることが考えられる事項としては、例えば、書面で通知された留保解約事由以外の理由による採用内定取消の場合の取扱い、就業規則の変更に
ついて合理性の推定が働かない場合の考慮要素、配置転換に当たって使用者