

労働契約の締結の際、また労働者の募集を行う場合等に業務内容や賃金などの他、一定の労働条件に関する事項について明示する必要があるところですが、2024年4月より、その明示すべき事項が追加されます。労働契約締結時の他、求人募集の際には追加される事項はもちろんのこと、その他の明示事項にも漏れのないよう対応する必要があります（募集時と締結時では、追加分以外でも項目に差があるため注意）。

以下では、追加される明示事項を次の1～4に分け、解説します。なお、【締結時】とあるのは労働契約締結時の労働条件明示事項に追加されるもの、【募集時】とあるのは労働者の募集等を行う際の労働条件明示事項に追加されるものを指します。

1. 従事すべき業務および就業の場所の変更の範囲 【募集時】【締結時】

すべての労働者に対して明示が必要です。当該雇用契約期間中における変更の範囲を明示します。したがって、有期契約労働者の場合、契約更新後の異動の範囲まで明示することは求められていません。一方で、無期雇用の場合で限定がない場合（＝いわゆる正社員）は、想定されるすべての場所、業務を記載する必要があります。明示の仕方の例として「会社の定める業務/場所」などとすることができる他、地域や業務を限定して採用する（した）場合などは、その想定しうる範囲で記述するのが良いところです。

2. 更新上限（通算契約期間や更新回数の上限）の有無等 【募集時】【締結時】

有期労働契約において、更新の回数や通算の契約期間に上限を設定する場合、これを明示する必要があります。『上限を設定ならどちらも設定して明示しなくてはならない』ものではなく、設定したほうの上限を記載します。もちろん、上限を設定しないことも可能で、その際には「上限なし」などと明示するほうがよいでしょう。ただし、上限を後から追加する場合は、労働者に説明を行う必要があります。

3. 有期雇用契約を更新する場合の基準 【募集時】

こちらは募集時の明示事項への追加です（労働契約締結時に関しては、既に明示事項となっています）。総合的に判断、などという何が基準になるか不明な基準を明示することは望ましくないとされています。勤務成績や能力、経営状況など、ある程度具体的に記載することが求められていると言えそうです。

4. 無期転換権と転換後の労働条件等 【締結時】

労働契約法による無期転換権が発生した（することになる）労働者に対して、無期転換申込ができる旨を明示する必要があります。既に雇用している労働者が対象になるため、募集時の追加明示事項には含まれません。

この明示は、5年を超えることになるタイミングだけではなく、無期転換申請がなされずに契約を更新した場合も、改めてその度に明示をする必要がある点、注意が必要です。

また、申請が可能であることに加えて、無期転換後の労働条件も合わせて明示しなければなりません。もし、契約期間の定めが撤廃される以外には労働条件に変更がない場合は、その旨明示すれば足ります。変更がある場合でも、その差分を明示すれば問題ありません。この場合、無期転換後の契約締結時にも、通常通り改めて明示が必要になります。

一方で無期転換の申込みが可能であることと同時にした労働条件の明示の際に、上記のような簡易的な明示ではなく、通常の労働契約締結時と同じように各事項について明示を行っていて、かつそれと変更がない場合は、無期転換後の締結時の条件明示は「既に明示した通り」といった形でも問題はないとされています。

ただ、上述の通り無期転換する場合、その無期転換後の条件について、いずれにしても細かい明示が一度は必要になるため、実務的には申込権がある旨の明示の際は、無期転換後の条件との差分（変更ない場合はその旨）のみにしておき、実際に無期転換した場合に細かなものを明示することになりそうです。

・その他の留意点

これらの明示事項の追加に関する改正は、4月以降に明示を行う場合に効力を生じます。したがって、4月以降の労働契約に関し、3月中にその労働条件を明示する場合は、従前の通りの明示事項で足り、変更の範囲等上記に記載の事項は含まなくても問題はないものです。ただし、この改正を踏まえて、変更の範囲等まで明示すること自体は望ましい取り組みとされていますので、その点留意していただければと思います。

また、募集時の明示事項（追加事項含む）については、求人広告のスペース不足等の場合は、詳細は面接のときに説明、などとしておいて、応募者と初めて接触するときまでに必要な事項をすべて明示をすれば問題ありません。