

裁判例の紹介

～日々雇用の労働者に労働契約法 19 条 2 号が類推適用された事案～

2025 年 7 月 14 日

One Asia Lawyers 東京オフィス

弁護士 山本博人

弁護士 楠 悠河

第 1 概要

近年の裁判例（大阪高裁令和 6 年 1 月 19 日労働判例 1327 号 13 頁、以下、「本裁判例」といいます。）において、日々雇用の労働者に対し、労働契約法（以下、「法」といいます。）19 条 2 号を類推適用するという判断がなされた事案があります。

法 19 条 2 号は、雇止めが認められない場合の 1 つとして、「当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。」を規定しています。このように、同号は、有期労働契約の更新について定めた規定であるのに対し、一日の労働に対し使用者が賃金を支給し、その一日の労働が終了すれば労働契約自体も終了するという、そもそも契約の更新という状況が想定しづらい日々雇用の労働者に対して、同号が類推適用されたという点で、本裁判例は特徴的であると言えます。

雇止め法理が適用される場合には、当該労働契約が更新されることとなるため、同号の適用があるか否かは非常に重要な問題であるといえ、法 19 条 2 号を類推適用した本裁判例が実務に与える影響に注視する必要があります。以下、その概要及び解説を説明いたします。

第 2 事案の概要及び判旨

1 本件訴訟に至るまでの経緯

- （1）原告（控訴人、以下「A」といいます。）は、昭和 33 年生まれの男性であり、平成 4 年夏頃、被告（被控訴人、以下、「B 社」といいます。）に正社員として入社し、一時雇用が中断した時期があったが、平成 6 年 9 月 5 日、再度、労働契約を締結し、平成 11 年頃までの間、ミキサー車を運転し工事現場に生コンを運ぶ業務に従事していました。B 社が、平成 11 年頃、経営難に陥ったことから、人員整理によって希望退職を募ったところ、A がこれに応募し、同年 3 月 20 日付けで B 社を退職し、退職金の支給を受けました。
- （2）A は、B 社を退職後も、B 社の下で、他の日雇労働者に優先して、1 か月 13 日ないし 18 日程度稼働する状態が続いていました。退職後における稼働日の決定は、B 社が A に稼働を求めるときは前日に稼働の可否を確認することを



基本とし、A に対して特定の日の就労が義務付けられることはありませんでした。賃金については、毎稼働日の終了時に現金で支払いがなされており、また、A は、B 社の下で稼働しない日について日雇労働求職者給付金を受給していました。

- (3) 平成 29 年 8 月 25 日、B 社が甲賀公共職業安定所長から、A について、その就労実態等に照らし、日雇労働被保険者から一般被保険者に切り替える必要がある旨の行政指導を受けました。これを受けて、B 社は A に対し、日雇労働求職者給付金を受給できるようにするため、別の事業所でも稼働するように要請したが、A はこれを拒絶しました。労働組合は、B 社に対し、A を正社員として認め、一般被保険者として取り扱うよう求めたが、B 社は、A を正社員とは認めない一方で、A を B 社の一般被保険者として加入させること、基本給に加えて指導手当を支給することを認めました。これによって、A の B 社における賃金総額は 1 か月 50 万円近くとなりました。
- (4) 以上のような状況の中、平成 30 年 7 月、B 社の代表者が逮捕及び起訴されたことを受け、B 社は、所属する大津生コンクリート協同組合から、同年 12 月の 1 か月間、生コンの出荷自粛を要請されました。B 社は、同年 12 月 27 日、A に対し、「平成 30 年 12 月 1 日から 1 か月間出荷自粛を余儀なくされております。」「来月 1 月以降も不確定であり、従来のような雇用は不可能となります。」と記載がある書面及び雇用保険被保険者離職票（以下、併せて「本件通知書」といいます。）を交付し、以降、A に稼働を求めることはありませんでした。

2 本件訴訟における A の主張及び判旨

(1) A の主張

A は、B 社が行った解雇又は雇止めの本件通知が無効であることを理由とし

- ①労働契約上の地位を有することの確認
- ②未払い賃金の支払い

等を求めました。

(2) 地裁の判旨（大津地裁令和 4 年 2 月 25 日労働判例 1327 号 28 頁）

地裁は、以下のような理由（法 19 条 2 号についての記載のみ要約して記載。下線は筆者により加筆）から、A の主張を棄却しました。

原告と被告間の労働契約の内容は日雇契約であると認められるところ、日雇契約は、労働者が一日の労働力を提供し、使用者がこれに対する賃金を支給するもので、その一日の労働が終了すれば労働契約自体も終了するのであるから、労働契約法 19 条を直ちに適用することはできない（同規定の類推適用が問題になり得るにとどまる。）。

- ①原告は、被告の正社員として稼働していたところ、平成11年に退職金を受け取ったうえで被告を一度退職し、その後は日雇契約を前提として被告において稼働していたといえること
- ②被告は、甲賀公共職業安定所長の行政指導を受けて、原告に対し、別の事業所でも稼働するように伝えたが、原告はこれを拒絶したこと（したがって、被告が積極的に原告を一般被保険者としたものではない。）
- ③本件通知当時、原告が、被告における勤務条件と同程度ないしそれ以上の条件で他の事業所において稼働することが困難であったと認めるに足りる証拠もないことの各点からすれば、雇用継続の合理的期待を生じさせる事情があったとまではいえない。

(3) 高裁の判旨（大阪高裁令和6年2月13日労働判例1327号15頁）

高裁は、以下のような理由から（同様に、法19条2号の適用についての判示のみ抜粋、下線は筆者により加筆）、一審の判決を変更し、Aの未払賃金等の支払請求を一部認容しました。

日々雇用においては、特定の使用者との間で雇用関係が事実上継続されることがあったとしても、その間には雇入れがされない日も存在することから、契約更新による継続的な法律上の労働契約関係の存在を認めることはできない。しかし、控訴人は被控訴人の下で1か月当たり少なくとも13日程度以上の稼働が長年月にわたって続けられていたものであって、このような場合、日雇労働者において、従前と同程度の稼働が認められる状態が継続することについての期待の存在やそれに対する保護の必要性は、有期労働契約の更新の場合と異なるものではないといえる。したがって、日雇の労働者について、労働契約法19条2号の類推適用の余地があるというべきである。

第3 分析

- 1 法19条が立法化される前の事例ではありますが、日々雇用の労働者について、雇止めの法理が適用された事案があります（最決平成17年5月16日（判例番号【L06010239】）、以下「平成17年決定」といいます。）。なお、平成17年決定の高裁判決（東京高裁平成14年11月26日労働判例843号20頁）が多く引用されています。

この事案では、約14年間にわたり日々雇用の関係で勤務していた配膳人（ホテルのスタッフ）への雇止めが問題となっており、①14年間という長期間にわたり日々雇用の関係を継続してきたこと、②当該労働者が平成8年以降、週5日勤務を継続していたこと（使用者側が平成11年5月11日以降の雇用契約の存在を

否定している事案)、③労働条件に関して当該労働者についてほかの配膳人により高い基準での合意をしてきたこと、④雇止め当時、当該労働者が当該使用者のホテルにおける勤務条件と同程度ないしそれ以上の条件で、ほかのホテルにスチュワードとして勤務することは困難であったこと等の理由から、これらの事情を総合して、当該労働者と当該使用者の間の雇用関係においては、雇用関係のある程度の継続が期待されたものであり、当該労働者におけるこの期待は法的保護に値するとし、当該使用者による当該労働者の雇止めには、解雇に関する法理が類推され、社会通念上相当と認められる合理的な理由がなければ雇止めは許されないと解するのが相当であると判断されました（原審において、このような判断がなされ、最高裁においては上告棄却となりました。）。

2 上記裁判例と、本件を比較すると、以下のとおりです。

	本裁判例	平成 17 年決定
雇用期間	約 19 年間（平成 11 年～平成 30 年） （正社員時代を含めると合計約 26 年（平成 4 年～平成 30 年））	約 14 年間
勤務頻度	1 か月 13 日ないし 18 日程度稼働する状態が続いた	平成 8 年以降、週 5 日勤務を継続していた
他の労働者との差	他の日雇労働者に優先して、1 か月 13 日ないし 18 日程度稼働する状態が続いた 賃金総額は 1 か月 50 万円近くであった（正社員の時代に劣らない手厚い待遇を受けていたと認められる）	労働条件に関して当該労働者についてほかの配膳人により高い基準での合意をしてきた
他の場所での就業可能性	本件通知当時既に 60 歳に達していた労働者が、使用者より支給されていた賃金水準と同程度の条件で他の事業所で稼働するのは困難であることが見込まれる	雇止め当時、使用者における勤務条件と同程度ないしそれ以上の条件で、ほかのホテルにスチュワードとして勤務することは困難であったこと等の事情が認められる

このようにみると、本裁判例と平成 17 年決定には多くの共通点があるといえます。

そもそも、法 19 条第 1 号又は第 2 号の要件該当性について説明する通達（平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号「労働契約法の施行について」第 5、5、(2)、ウ）では、法第 19 条第 1 号又は第 2 号の要件に該当するか否かは、「これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものである」とされています。これらの要素は、日々雇用の労働者の雇止めが問題となった上記 2 つの裁判例についても同様に検討されている要素であるといえます。

また、本裁判例の原々審判決（大阪地裁令和 4 年 2 月 25 日労働判例 1327 号 28 頁）では、法 19 条 2 号の類推適用を認めなかったものの、本裁判例や平成 17 年決定とは異なり「本件通知当時、原告が、被告における勤務条件と同程度ないしそれ以上の条件で他の事業所において稼働することが困難であったと認めるに足りる証拠もない」と認定していることから、他の場所での就業可能性も重要な要素となるのではないかと考えられます。

また、本裁判例の原々審判決は法 19 条 2 号の類推適用を認めなかったのに対し、本裁判例が同号の類推適用を認めたことにつき、地裁判決が「単に当該日雇労働者にほかの事業所における稼働可能性があったということを殊更重視していたのに対し、高裁では、仮にそのような事情があったとしても、長い年月にわたりかつ安定的に継続されてきた稼働実績があった本件においては、雇用継続の合理的期待の存在が否定されるに至らないと判断したことが、1 審と控訴審で具体的適用の場面において結論が別れたことの背景事情であるように思われる」とする分析もあります¹。

第 4 結語

以上、簡潔ではありますが、法 19 条 2 号の類推適用を認めた本裁判例についての説明となります。

法 19 条 2 号の類推適用を認めた類似の裁判例がほとんどないことから、そもそも本件のようなケースは稀であるように思われます。また、日々雇用の労働者に対し、1 か月あたり従前と同程度の日数の稼働をする日々雇用の存在を認めた点でも注目に値します。

¹ 労働判例 1327 号 15 頁

本裁判例自体は特殊な前提を踏まえた事例判断とも考えられますが、19条2号の適用対象が広がったという点で、本裁判例及び今後の実務の動向には着目する必要があると言えます。

以上

◆ One Asia Lawyers ◆

「One Asia Lawyers Group」は、アジア全域に展開する日本のクライアントにシームレスで包括的なリーガルアドバイスを提供するために設立された、独立した法律事務所のネットワークです。One Asia Lawyers Group は、日本・ASEAN・南アジア・オセアニア各国にメンバーファームを有し、各国の法律のスペシャリストで構成され、これら各地域に根差したプラクティカルで、シームレスなリーガルサービスを提供しております。

この記事に関するお問い合わせは、ホームページ <https://oneasia.legal> または info@oneasia.legal までお願いします。

なお、本ニュースレターは、一般的な情報を提供することを目的としたものであり、当グループ・メンバーファームの法的アドバイスを構成するものではなく、また見解に亘る部分は執筆者の個人的見解であり当グループ・メンバーファームの見解ではございません。一般的情報としての性質上、法令の条文や出典の引用を意図的に省略している場合があります。個別具体的事案に係る問題については、必ず各メンバーファーム・弁護士にご相談ください。

<著者>



山本 博人

One Asia Lawyers Tokyo Office

アソシエイト弁護士 日本法

2022年に弁護士登録、弁護士法人 OneAsia（東京オフィス）に入所。入所後は、労働法関係の業務、金融関係法の業務を中心に企業法務全般に携わる。

また、近時では、AI や WEB3 技術を取り扱う企業からの相談や個人情報管理に関する相談等に対応している。

bakuto.yamamoto@oneasia.legal



楠 悠冴

One Asia Lawyers Tokyo Office

アソシエイト弁護士 日本法

2025 年 4 月に弁護士登録後、One Asia 法律事務所 東京オフィスに入所。

各法域の弁護士と連携し、国内外問わず、企業法務を中心とする幅広い案件に取り組む。

2022 年に HSK6 級を取得しており、3 か国語に対応可能。

yugo.kusu@oneaia.legal