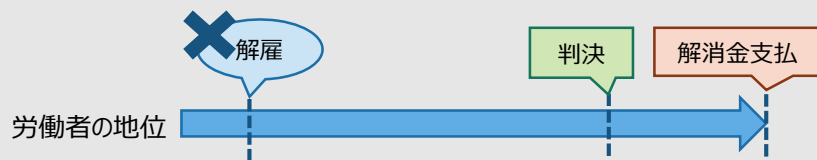


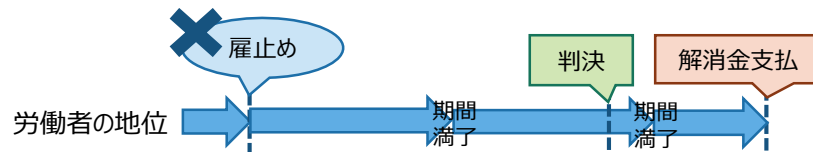
無期労働契約の場合、解雇が無効であればその後は労働契約が継続することとなるが、有期労働契約の場合、期間途中の解雇や雇止めが権利濫用に当たる場合であっても、民法上の原則によれば、その契約又は更新後の契約は、期間満了により一旦は終了し、その後はさらに労働契約が更新されなければ現在の労働者としての地位がないという相違点がある。

## 【無期労働契約の解雇の場合】



※無期労働契約の場合、解雇が無効であれば、その後、辞職等の事情がない限り、労働契約は継続しているのが原則。  
 ※有期労働契約から無期転換した労働者の解雇はここに該当する。

## 【有期労働契約の雇止め（労契法19条）の場合】



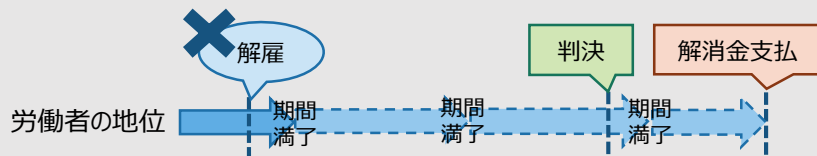
※有効性が争われている雇止めが権利濫用に当たったとしても、判決までに更新後の契約の契約期間が満了していた場合、その後も更新を繰り返したといえる状況がなければ判決時や解消金支払時に労働契約が継続しているとはいえない。

※同条1号に該当する場合は、実質的に無期労働契約と同視できる場合であり、無期労働契約と同程度に有期労働契約の更新を繰り返したといえる場合が多く、無期労働契約と同等の継続期間が期待できるケースが多いと考えられる。

※同条2号に該当する場合は、実務上、更新が否定されるような特段の事情がない限り、有効性が争われている雇止めの際と同じ更新の合理的期待が、再度の期間満了時においても存在すると判断されることが多いと考えられるが、その後の個別の事情により更新の合理的期待は減殺され得る。

※同一の使用者と間で更新された有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超えると無期転換ルール（労働契約法18条）が適用され、**当該労働者の申込みにより**無期労働契約の労働者としての地位を有することになる可能性もある。

## 【有期労働契約の途中解雇（労働契約法17条）の場合】



※期間途中の解雇が無効であったとしても、その後の契約期間満了時に労働契約法19条の要件に該当しない限り、更新は起こらず、さらに、その後も判決時まで更新を繰り返したといえる状況がなければ、判決時や解消金支払時に労働者の地位が続いているとはいえない。

（参考判例）

有期労働契約を締結していた労働者が解雇の無効を主張して労働契約上の地位の確認等を求める訴訟について、最一小令和1・11・7集民262号151頁