

みなわより (障がい開示・非開示両方含む)

一般企業で働いている発達障がい者の方へ

コロナ禍で経営不振になり労働者が解雇されるケースが今後あるかもしれません。

Q. 新型コロナで会社から退職を求められたり、解雇されそうになったらどうしたらいいですか？



A. 退職届・退職願い等の書類にサインする前に相談しましょう。



退職届は自分から退職する人のための書類です。解雇ではなく退職扱いとなった場合、雇用保険（失業給付）支給まで時間がかかる場合があります。

新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口（熊本労働局） 096-312-3877

労働条件相談ほっとライン 0120-811-610

上記でうまく相談できない時は **みなわ** 096-366-1919

厚労省ホームページ： https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00018.html#Q7-8

Q. 新型コロナに関連して会社から会社から退職を求められたり、解雇されそうになった場合は、どうしたらいいでしょうか。

※) 新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html

今回の新型コロナウイルスを理由として、会社が退職を求めてきた場合であっても、それに応ずるかどうかはあくまでも労働者の自由であり、労働者の自由な意思決定を妨げる退職の求めは違法な権利侵害にあたる可能性があります。

また、会社が労働者を解雇しようとする場合でも、直ちに解雇が認められるものではなく、労働関係法令などにより、以下のような決まりがあります。

① 業務上の傷病による休業期間及びその後30日間や、産前産後の女性の労働基準法第65条の規定による休業期間及びその後30日間は、解雇が禁止されていること（労働基準法第19条）。

② 上記①に当たらない場合でも、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となること（労働契約法第16条）。また、整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、

(1) 人員整理を行う必要性

(2) できる限り解雇を回避するための措置が尽くされているか

(3) 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか

(4) 労働組合との協議や労働者への説明が行われているかという4つの事項が考慮されること。

③ 有期労働契約の場合、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇をすることはできないこと。期間の定めのない労働契約を結んでいる場合の解雇よりも、解雇の有効性は厳しく判断されること（労働契約法第17条第1項）。

④ 使用者は労働者を解雇する場合には、30日前に予告するか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければならないこと（労働基準法第20条）