

共生社会の足音



第62回 新型コロナ社会を生き抜くために 知っておきたいこと

おおごだ法律事務所
弁護士 大胡田 誠

1 はじめに

新型コロナウイルスの流行は少しずつ収まりつつあるようだが、外出自粛などによる経済への影響がどの程度深刻なものになるのか、また、いつまで続くのかは未だ見通せない。

とりわけ、多くの視覚障害者が従事している、いわゆるあはき（あんまマッサージ指圧、鍼、灸）業は、施術者と患者の「密接」が避けられず、今年の4月以降、治療院に患者がほとんど来なくなってしまうという話が聞こえてくる。

また、企業で働く視覚障害者も、テレワークや自宅待機が長引き、これから、自分の雇用がどうになってしまうのか、不安な気持ちでいる人が少なくないようだ。

今回のエッセイでは、このような状況下、視覚障害者が経済的に生き抜くために、知っておいてほしい2つのことをお伝えすることにした。どうか、今、ギリギリの状況で頑張っている皆様に届きますように。

2 持続化給付金の受け取り方と問題点

（1）持続化給付金とは？

ニュースなどでもご存じのように、政府は、新型コロナウイ

(P 38～40 は試し読み対象外)

は知っているので、社員を辞めさせたいと思う場合には、できるだけ自己都合による退職の形にしたいと画策する。そのため、「会社の厳しい状況を分かってほしい」とか、「あなた自身の将来のためでもある」などとして、精神的なプレッシャーをかけ、退職届にサインをさせようとするかもしれない。

しかし、そのような場合にも、安易にサインをしてはいけないというのが私からのアドバイスだ。それにはいくつか理由があるが、そもそも、それが、真に経営上やむを得ない働きかけなのか、危機に乗じて行われる不当な退職勧奨なのかは、通常は社員の側では判別できない。そして、いったん退職届にサインをしてしまうと、その後企業側の不当性に気づいたとしても、それを追求することはほぼ不可能になる。

また、無視できないのが、解雇予告手当と失業手当の問題だ。解雇であれば、企業は、社員に対し30日分の給与額に相当する解雇予告手当を支払わなければならないが、自主退職ではこれが支払われない。

加えて、解雇の場合は会社を辞めてからすぐに、それまでの平均給与額の50%から80%に相当する失業手当を受給することができるが、社員が自ら辞めた場合には自己都合退職とされて、退職後3カ月は失業手当が支給されない可能性がある。

このように、もし、勤め先から退職届へのサインを求められた場合にもすぐにサインをしないこと、そして、できれば弁護士や労働組合などに相談することをお勧めしたい。

私の事務所でも、「行列のできない電話相談所」と称して無料の電話相談を実施している (<https://oogoda-law.jp/news/2/>)。こちらも利用していただき、一緒に乗り切っていきましょう。