

行方不明の社員、解雇できる？

●継続雇用制度の内容・雇用条件

継続雇用制度には、大きく分けて2つの制度があります。定年到達者について、いったん退職させた後新たな雇用契約により再び雇い入れる『再雇用制度』と、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する『勤務延長制度』です。

【再雇用制度】

これは、正社員のうち定年年齢到達者を定年退職させた後、再度、定年前とは異なる社内身分、雇用形態、労働条件等で雇い入れるものです。再雇用する場合の大多数は、1年または数年間の臨時、嘱託、パートタイマーとして契約します。

※再雇用制度はのメリットとしては・・・

- ① 1年または数年ごとの契約更新といった形で雇い入れるため、比較的容易に雇用を調整することができます。
- ② 会社は、従業員を臨時、嘱託、パートタイマー等といった形で再度雇い入れるため、賃金出勤日数、労働時間等の労働条件を、定年退職するまでと全く異なる内容として、自由に決めることができます。

【勤務延長制度】

これは、定年退職制のある会社で、定年年齢に到達した従業員を退職させることなく、その後も引き続き雇用する制度で、雇用契約は、定年前から勤務延長終了時点まで継続されます。従来の勤務延長制度の実施状況を見ますと、大企業ではほとんど実施されておらず、中小企業ほど普及しています。

※その理由としては、中小企業は大企業に比較して、

- ① 定年制がそれほど厳格に運用されていないこと
- ② 従業員が定年退職した後、新たに別の適任者を確保することが困難なこと
- ③ 賃金がそれほど年功賃金になっていないこと・・・などがあげられます。

ストレスコントロール10箇条

- 第1条・・・完璧主義をすてる
- 第2条・・・現実を直視する
- 第3条・・・自分なりのストレス尺度を持つ
- 第4条・・・心から打ち込める趣味を持つ
- 第5条・・・つらくなったら悲鳴をあげる
- 第6条・・・悩みを打ち明けられる心の友を持つ
- 第7条・・・軽い運動でいい汗をかく
- 第8条・・・先入観を持って人と接しない
- 第9条・・・解決を先に延ばさない
- 第10条・・・「ノー」という勇気を持つ

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。送信リストから削除させていただきます。よろしく申し上げます。

FAX番号45-7166 不要 貴社名 _____