

Q752. 新卒採用者と地位特定者（中途採用者）を解雇（能力不足）する場合の検討方法を教えてください。

新卒採用者は、一般的にゼネラリストとして採用されますので、仮に能力不足が認められたとしても、指導教育により改善する可能性が十分に認められる余地があると考えられます。解雇を検討する場合には、十分な期間、指導・教育をしたか、配置転換を検討したか、現に配置転換をしたかなどを考慮します。

地位特定者とは、一般の従業員とは異なり、「営業部長」などの職務上の地位を特定して、その地位に応じた能力などを期待されて、中途採用される者を言います。解雇を検討する場合には、能力を発揮する機会を与えたか（少なくとも1年程度）、能力不足の程度や勤務態度などを考慮します。営業次長に降格したり、配置転換したりする必要はありません。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成