

## 管理職として採用したが 能力不足の場合は？

Q&amp;A

**Q:**2ヵ月前に経理部長として社員を採用しました。前職でも経理部長を務めており、経験豊富と聞いたのですが、実際の業務レベルはあまりにも低く、部長という肩書きとはかけ離れていました。部下にあたる経理担当者や、他のセクションの社員からも苦情が出るありさま。解雇することはできるのでしょうか？

**A:**まず確認したいのが「経理部長の雇用契約をどのように行ったか」という点です。「管理職」「特別な技術や資格のある技術者」「実績のある営業職」等を採用(いわゆるキャリア採用)をする場合、一般社員と違い「肩書き」「職種」「責任の範囲」等を明確に決めて、雇用契約を結ぶ必要があります。また、これらに応じた業務レベルを具体的に示すことも欠かせません。これらを明確にして雇用契約を結んでいれば、解雇が可能な場合があります。

もし、一般社員と同じ雇用契約を結んでいたら、簡単には解雇できません。次のような手順を踏む必要があるでしょう。

1. 最初に話し合い、期待している業務レベルを明確にして書面で伝える
2. 様子を見る期間を設ける
3. 業務レベルの改善が見られない場合は降格または配置転換を実施
4. 就業規則の解雇事由に該当するレベルならば解雇

履歴書を見て、経歴がどんなに素晴らしくても、実際に有能かどうかは仕事をしてみないとわかりません。キャリア採用をする場合の雇用契約は、一般社員とは区別する必要があります。また、実際に能力があっても、会社の文化になじめなければ力が十分に発揮できません。自社の企業文化とのシンクロ度も勘案して選考することをおすすめします。