

# M&I 生活設計と資産運用

## もしものホーム法務

解雇に関するルールを定めた労働契約法第16条は、客観的、合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合は解雇を無効とする規定があります。就労は労働者の生活を支えるもので、いったん解雇されると収入の道が断たれて

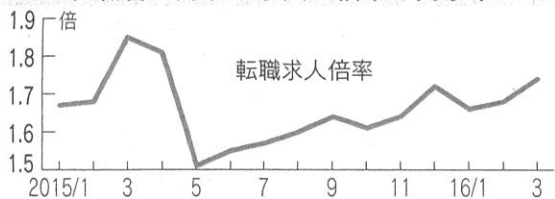
アパレル会社で店舗開発に携わっていたAさんは、人材紹介会社にスカウトされ、若い女性向けに新製品を売り出す予定だったB社にマーケティング部長として迎えられた。販売促進プランの作成を任せられたAさんだったが、具体案の提示が遅れ、売り上げ目標も達成できなかったため解雇を通告された。会社を辞めなうといけないうか。

では、どういうケースが重大な能力不足と判断されるのでしょうか。ペリーベ

スト法律事務所 弁護士、金ヶ崎絵美さんは「新卒で高度なスキルや特別な役割を期待されずに採用された場合と、人材紹介会社などを通じて、いわゆるヘッドハンティングによって入社した場合とは扱いが異なる」と話します。

## 能力不足が重大かで判断

転職者に対する求人の倍率は高水準



(注) リクルートキャリア調べ。倍率は中途採用の求人数を人材紹介の登録者数で割った数値

### 能力不足などを理由とする解雇の判断基準

- ① 会社の経営や職場で支障があるほど重大か
- ② 適切な指導、別の部署へ配置転換したか

新卒などで入社 ..... ①、②を厳密に判断または実施  
 スカウトなどで入社 ..... ①については期待された能力や成果を下回ると不利。②は不要なこと

(注) 金ヶ崎弁護士の話などを参考に作成

こうしたトラブルに遭わないためにはどうすればいいか。金ヶ崎弁護士は「転職の際、部長といった地位にこだわる人も多いが、過大な成果目標を求められることもある。自分の能力を誇張せず、どんな仕事を任されて入社するのか、職務内容を理解して契約を結ぶことが大事」と話します。

### 労使のトラブル

### スカウトで転職した先から解雇

しまつので安易な解雇を認めないようにしています。

それでも、労働者の能力不足や営業成績の不振を理由に解雇が認められることがあります。雇用関係の維持ができないといえるほど能力不足が重大であり、向上する見込みがない場合です。

を経験してキャリアを積んでいくことが予定されています。このため、その時点での能力不足を問うだけでは解雇理由としては弱く、その人の能力不足によって企業経営に現に支障が生じている、あるいは損害が生じているおそれがあることを、会社側が客観的に明らかにしなければなりません。

さらに、社内で教育訓練をしたり、他の部署へ異動させたりすれば、能力を発揮できる可能性もあります。こうした措置をとらずに、すぐに解雇することは合理的な理由がないとされ

一方、Aさんの例のように、新規事業を立ち上げるため、経験者を「部長」といった地位を特定して採用したので、教育訓練はそれを前提にした内容で足りるとされ、必ずしも配置転換の措置をとらなくてよいとされることもあります。

で、非課税枠は合わせて同400万円になる。通常の証券口座の取引では約20%の税金が掛かるため、恩恵は小さくない。  
 口座を開いて投資を始める際に注意が必要なのは、売却益などの払い出しに制

# ジュニア

### A ジュニアNISAには成

開始時期	2016年
年間非課税枠	
非課税期間	
運用・管理	
払い出し制限	あり(3/前年末)
金融機関の変更	

### B プロがジュニアNISA

投信	
バランス型	国内外の安定的なりしない
ターゲットデイト型	運用開始株式の比用、目標徐々に保常のバラ成績がぶ
インデックス型	株価指對るようのが相対的指数に連け変動が大面も

### C 米529プランでの投

