

「能力低い」=解雇、韓国で運用開始 労働組合は猛反発！

韓国の朴槿恵政権は、労働者の業務能力が著しく低いと会社が判断すれば解雇できるとの指針を発表し、1月25日から運用を開始したと、報道は伝えました。これにより、労働組合は猛反発し、ストライキなどで反撃しています。

私たちが働くJR東海にも、これと似た制度があることはご存じでしょう。専任社員への再雇用条件のことです。49歳以降の10年間にボーナスカット5回以上などの「基準」に該当する社員は、報酬比例部分の年金が支給される年齢までしか専任社員として雇用されません。事実上の解雇です。また、この「基準」に該当すると「専任V」の区分とされます。処分が無くても、勤務成績が良好でないものと判断されれば、ボーナスカットの条件に該当します。多くの組合員が、会社の恣意的判断により再雇

用の道を閉ざされたり、「専任V」に落とし込まれています。

労働者の立場で考えるならば、この制度は良いわけがありません。JR東海ユニオンは、この制度を良しとしているのです。

韓国の企業が、労働者の能力が著しく低いと恣意的に判断するかどうかは分かりません。しかし、会社が気に入らない労働者は、いつでも解雇されると理解できます。

JR東海は、「専任V」の区分を撤回し、恣意的ボーナスカットを止めるべきです。

「能力低い」解雇可能に

韓国政府指針、労組反発

【ソウル共同】韓国の朴槿恵（パククネ）政権が、労働者の業務能力が著しく低いと会社が判断すれば解雇できるとの指針を発表し、25日から事実上の運用を始めた。若者の失業対策「行政指針」を発表し、要件も経営者に有利な内容に緩和、反発する労組の全

を名目に、就労規則の変更要件も経営者に有利な内容に緩和、反発する労組の全

国組織は25日からスト入り宣言、対立が激化している。韓国ではこれまで解雇の形態として、懲戒解雇と、

韓国ではこれまで解雇の形態として、懲戒解雇と、