



成果不振による解雇

第 8 回

韓国の労働基準法上、労働者の解雇には「正当な理由」が必要です。この際「正当な理由」は、社会通念上労働契約を継続させることができない程、労働者に責任ある事由があるとか、やむを得ない経営上の必要がある場合に認められます。

これと関連し、業績不振、勤務成績不良など、職務遂行能力が著しく不足している場合(以下「成果不振」)も、解雇の「正当な理由」になることがあります。ただし、(i) 原則として団体協約、就業規則で業績不振を懲戒解雇事由として規定していなければならず、さらに(ii) 当該労働者の業績不振が社会通念上、労働契約を継続させることができない程、労働者に責任がある事由がある場合、つまり成果不振の程度が著しい場合でなければなりません。

このような、事実関係に基づく「正当な理由」の有無についての判断は、常に変化するものであり、一般化するのは難しいですが、裁判所はおおむね業績不振による解雇を認定しない傾向にあります。以下、参考にすべき裁判所と中央労働委員会の先例を紹介すると、下記のとおりです。

(1) 新設された法人営業チームを5ヶ月で廃止し、所属の労働者を解雇した事例では、その労働者の勤務成績不良および販売実績低調は懲戒事由に該当すると認めながらも、その労働者が当該業務についての経験が不足しており、特別な非違行為をしているとは言えず改善の余地があると、解雇の「正当な理由」がないとした事があります。

(2) 比較的単純で定型的な業務(人事補助業務)に数年間従事してきたが、同じミスを繰り返し、能力や知識を向上させるよう指示を受けたにもかかわらず改善せず、人事考課の結果が持続的に低下した事例では、「正当な理由」があるとしています。

(3) 中央労働委員会は、9年間、最下位の人事評価を受けて9回も昇進の機会を逃す等、労働者の業績不振が長期にわたって継続され、これを認める客観的な資料がある場合、これを理由にした解雇は、「正当な理由」があるとしています。

このように、成果不振を理由にした解雇における「正当な理由」は、簡単に認められず、事実関係に基づいて結論が変わることがある問題です。したがって、使用者は、解雇の実行に先立ち、「正当な理由」が認められるかについて、解雇に関する諸般の事情を慎重に検討する必要があります。

そのほか、使用者は、実務上、留意すべき点は次のとおりです。

(A) 団体協約、就業規則で業績不振を懲戒解雇事由として規定するにあたっては、「能力、適格性の欠如による解雇等」とし、包括的な解雇事由として規定することをお勧めします。

(B) 労働者の業績不振かどうかを判断するにあたり、客観的かつ公正な評価がおこなわれなければなりません。可能であれば、労働者の成果を測定する方法として、定性的な評価基準よりは、定量的な評価基準を活用し、評価の客観性・公正性を期す必要があります。

(C) 労働者の懲戒解雇に対する正当性についての立証責任は、使用者側にあります。これと関連し、使用者は労働者の成果不振および、それにより労働関係を継続することが不可能であるという具体的な事情を記録に残し、証拠資料を確保することが重要です。

(D) 業績不振があったとしても、初めから解雇措置をとる代わりに、その労働者に成果改善のための教育の機会を実質的に付与したり、解雇よりも軽い懲戒処分を活用したりすることを考慮する必要があります。

(E) 勧告辞職や名誉退職など、当該労働者との合意により労働関係を終了させる方法を模索するか、待機発令、年俸制のもとでの報酬削減、新入社員の場、試用期間の活用等、他の措置を取るといった方法も検討する必要があります。

< 筆者紹介 >

法務法人 律村(ユルチョン) < <http://www.yulchon.com/ycindex.htm> >

韓国の六大法律事務所といわれる大手法律事務所の一つ。「志を同じくする者達が力をあわせて法律家の村を作ろう!」との意味を込めて設立された。韓国国内外の顧客に対し、あらゆる分野の法律サービスを提供している。

今回の担当: 趙サンウク弁護士

70年生まれ。96年第38回司法試験合格。ソウル大学法学部卒業。米国コーネル大学法学大学院法学修士(LL.M.)。米国ニューヨーク州弁護士。労働法理論実務学会非常任理事歴任。主な専門分野は労働、企業一般、M&Aなど。99年律村入所。電話番号: +82-2-528-5355・5709(直通)5200(代表)