

法律及び判例ニュース(n.º 6-07)

社員の昇格 ー 会社役員への就任に係わる事務処理について

先日、会社経営の現地化及び現地採用社員へのインセンチブとして、長年働いている現地採用部長を会社役員(Administrador)への昇格を検討しているが、如何なる手続或は事務処理が必要なのか質問が有った。
本件は他社への参考になると考えられ、次の通り纏めてみた。

民法(lei n.º 10.406-10-01-2002)の第 1052 条から 1087 条に規定された有限会社法(Sociedade Limitada)をベースとし、次の二通りの方式が考えられる。

- 1.- 増資又は会社資本金の一部を社員へ譲渡し、出資社員(Sócio)として会社の経営管理者(Administrador)へ就任させる。

前有限会社法の規定では、有限会社の役員(Sócio-Gerente)へ就任 出来る必要条件として出資社員(Sócio- Cotista)であることが規定されていた。

従って、この方式は民法による有限会社法改正以前と変わらない方式と言える。

更に、民法による改正以前は、ブラジルに居住する自然人が出資社員の代理人(Gerente -Delegado)として、出資社員に替わり会社の経営管理職に就任することが出来たが、有限会社法の改正により、経営管理者への同任命方式は削除された。

- 2.- ブラジル居住の出資社員でない(Não Sócio) 自然人を経営管理者へ任名する。

民法の第 1061 条に、会社の定款が出資社員以外(Não Sócio)の経営管理者(Administrador)への就任を認める規定がある場合は:

- a.) 資本金の一部未払いのケースでは、全出資社員の承認(Aprovação)により、
- b.) 資本金が全額払い込み後は、出資社員の 3 分 2 の承認の下に会社の経営管理職へ選出就任できるとある。

従って、定款が認めているケースの場合は出資社員外の者でも、経営管理者として業務を施行出来る。

尚、定款変更による会社役員へ選出就任により、社員との労働契約書は中断(Suspenso)となり、社員が役員から解任された時点で、労働契約書が再有効となる。

従って、会社役員への就任後は労働法又は労使協約による従業員へ保証されていた諸権利、例えば、昇給の権利、13ヶ月給料、退職引当積立金(FGTS)、休暇、休暇手当(Abono de Férias)等を失うため、就任前に役員の待遇条件について会社と当事者間で契約書を取り交わし条件を明確にしておくことが重要となる。

更に、上記“1”の方式の場合、たとえ少額の出資金であっても、出資社員の死亡、病気、不慮の事項等が発生した場合の対応について、定款内又は別書類に出資金の相続、譲渡等に係わる詳細な規定条文を明記しておく必要がある。

以上から、社員を役員へ就任させる事務手続としては第2の方式がリコマンドされる。

有限会社法上は上記2方式となるが、定款変更なしの代案として次の方式も考えられる。

a.- 定款による役員への任名方式をとらず、社員の労働契約条件を維持し、社内取り扱い上ののみ、役員としての待遇をする。

本方式の場合は定款変更の手続等を必要とせず、労働法上の権利は継続保証されることから、会社役員と同等の代表権を与える委任状をベースに、全て経営管理業務の執行が可能となり、本人に対する報酬、賞与(Abono)、解任時の手当等の支払条件を明確にしあげれば問題ないと判断される。

更に、株式会社の場合、株式会社法(Lei n.º 6.404, modificada pela Lei n.º 10.303)の第146条に、ブラジル居住の自然人が、株主でなくとも会社役員へ就任することが出来ると規定されている。

この規定の準用から、外国人が現地法人会社の役員へ就任する為には、当国に居住していることが必要条件となり、外国人の場合、永住ビザ(Visto Permanente)を所持する外国人だけが当国に居住している者とみなされている。

以上の理由から、現地法人会社の管理職へ派遣される外国人は、永住ビザを取らないと会社役員へは就任できない仕組みとなっている。