

法令及び判例

(04/10)

A.- 法令

- 1.- 解約 — 労働時間 — 残業手当 — 役員 (Diretor) 又は支配人 (Gerente) の取り扱い

a.) 解約手続

会社都合により、労働者 (Empregado) を解雇する場合、不当解雇取り扱いとなり、労働法に従い、給料残額、予告通知相当額（最高報酬をベースとする）、法定休暇、13ヶ月給料、付帯費用 (Abono de Férias etc.) , 更に 退職引当金残高 (FGTS)の 40% 罰金額を労働者へ支払う必要がある。

一年以上勤務した労働者の解約事務手続は当該労働組合又は地方労働局へ会社代表者(Preposto)と労働者が出頭し、解約書(Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho)に記載された項目と金額について労働者の同意と確認の下に解約書が組合又は労働局の当該帳簿に記録され完了する。

法律に従い、上記内容の解約事務処理後、前従業員は解約時に残業手当が支払われていない、或いは、支払い不足金額がある等の理由で労働裁判(reclamação Trabalhista)を申請するケースが多々発生する。

b.) 労働時間 — 残業 — 残業手当

憲法は労働時間数について、一日 8 時間、週 44 時間を限度とし、当該組合との協約に従い相殺又は短縮が可能としている、残業手当については時給の最低 50% 割増額と規定している (Art. 7º inciso XIII e XVI) 。

一方、労働法(CLT)は、会社と従業員間の契約書、或いは会社と当該組合間の協約書に従い、一日 2 時間内で残業を認めている(Art. 59)。

更に、当該組合との協約書に、週 44 時間、一日 10 時間の限度内で、他日に勤務時間を短縮し相殺した場合、残業割増金額を支給する必要が無い。但し相殺期間は最高 1 年間とし、相殺完了前に労働契約書を解約する場合、未相殺時間は割増額付きで清算し支払う必要がある(Art. 59, § 2º e 3º)。

未成年者と勤務時間が短い(tempo parcial)労働者の残業は認められず、不衛生環境での時間外作業は当局の認可を必要とする(art. 60)。

不可抗力又は仕事の性質から中断できない作業の場合は法定労働時間を超過できる。但し、法律に特別時間数が規定されていない場合、12 時間を限度とする。更に、法定労働時間数を超過した場合、10 日以内に当局へ報告する義務がある(art. 61)。

多くの会社は社員を採用する際、労働法の規定に従い、労働契約書に仕事の必要により残業をする条件に従業員の同意を取っており、問題は無いと判断するが、一日に付き 10 時間をオーバーする場合、会社は残業を強制できない。

c.) 役職者の取り扱い

労働法は次に該当する労働者を法定労働時間数の規定外と取扱し、残業手当の支給対象にならないとしている (Art. 62) 。

a.- 仕事の性質から社外業務に携り、勤務時間の管理が不可能な労働者の場合。但し、この条件は労動手帳に記載する必要がある(inciso I)。

b.- 会社の経営管理業務を執行する職種、役員、支店長、部長(inciso II - Exercentes de cargos de gestão/cargo de confiança)

日本の大手企業の場合、課長以上が管理職、非組合員として取り扱われと聞いているが、当国ではどの役職から管理職であり、非組合員なのか定義も無く一線が引かれていない。更に労動組合への参加は各自の自由選択である点から、課長或いは部長でも労動組合へ参加しているケースも考えられる。

同様に上記の 62 条単項に経営管理業務を執行する職種である、役員（定款或いは株主総会で任命された役員は労働者でなく対象外となる）、支店長、部長とあるが、役職手当が基本給に対し 40%以上の報酬を受取っている条件の他に、会社の経営管理業務を執行する職種(Exercentes de cargos de gestão/cargo de confiança)については具体的な定義は無く、どのような条件を満たした場合、残業手当の支給が免除されるのか判例を調べても不明瞭な点が多い。

銀行員については特別規定(Art. 221)があり大きな問題は発生しないと考えられるが、一般企業の場合、部長（gerente）へ残業手当の支給が免除される条件として役職手当額が役職へ就任する前の給料に対し 40%以上支給されており、部長の勤務時間が自由である 2 条件を満たしていれば残業手当の支給免除に十分条件なのか疑問が残る。

日本で話題になった、食事を提供するチェン店の店長のように、名目だけが店長、支配人である点から、裁判所は残業手当の支払いを命じた例があったと記憶しているが、当国でも社内取り扱い上、部長、勤務時間の自由等を与えていても、待遇、特に報酬面 (art. 62 § único) で報われていないと労動契約書を解約したの後に、過去 5 年間の残業手当の支払い請求(reclamação trabalhista)が発生する可能性が高いと判断する。

SP. 08/04/10
Flavio Tsuyoshi Oshikiri