

# ブラジル労働改正法セミナー

## 労働改正法の影響

FATOR法律事務所  
(2018年9月4日)

# 労働改正法の対象

A) 個別労働法：雇用企業 x 労働者の関係を規定する。（勤務時間、超過勤務、振替制度、年次有給休暇など）

B) 集団労働法（組合）：

組合関連の問題を規定する。（組合組織、体制、集団争議、組合協約・協定など）

C) 労働訴訟手続き法：

労働裁判手続き、裁判費用、弁護士報酬など

# 労働改正法の影響

- 法的効力：  
新法の適用を保証する条件（法整備）が整っている場合、新法は効力を発揮できる。
- 社会的な効果：  
新法対象者の反応

# 労働改正法の影響

## 1) STF（連邦最高裁）

### □ 現時点までの提訴された違憲裁判：

新法の違憲を主張する 26 の裁判がSTFに提訴されている。断続的労働制度、司法無料制度、精神的苦痛による慰謝料の設定基準、組合費、会社の本来業務への派遣、など。

### □ 現時点までのSTFの決定：

・2018年6月29日に、6 x 3 票で組合費の義務的徴収の廃止は合憲であると決定した。

・2018年8月30日に、7 x 4 票で派遣法に関し、企業の中間的業務及び本来的業務の両方の派遣契約は合憲であるとした。

# 労働改正法の影響

## 2) TST (労働最高裁)

TSTは、2018年6月21日決議書221号を発令し、新法は2017年11月11日から効力があるとし、同時に前法の発効期間中に開始又は確立した問題には及ばないと決定した。つまり、

- a) 裁判費用の上限は、新法が施行した後に判決が出た裁判のみに適用する。
- b) 司法鑑定人の費用は、鑑定結果が不利になった方が負担すると言う新規定は2017年11月11日以前に開始した裁判には適用しない。
- c) 弁護士費用の負担は、2017年11月11日以前に開始した裁判には適用しない。

# 労働改正法の社会的な影響

## a) 組合

### 1) 組合費の徴収額：

FAT(労働者保護基金) 資金総括課のデータでは：

- 2017年: 1億7千万レアル  
(R\$ 170,3 milhões)
- 2018年: 3千470万レアル  
(R\$ 34,7 milhões)

# 労働改正法の社会的な影響

## a) 組合

(単位R\$千レアル)

組合名	2017年3月	2018年3月	推移
Nova Central	770.70	164.70	-78,6%
UGT	2,310.0	516.4	-77,6%
CTB	757.0	277.1	-63,4%
CSB	2,862.8	557.7	-80,5%
CUT	4,393.0	578.2	-86,5%
Força Sindical	1,950.6	604.4	-69%

# 労働改正法の社会的な影響

## a) 組合

### 2) 組合数の減少

- 改正法前の組合数：1万6,700組合（世界中の組合数の約91%）
- 組合数の減少が予想されている。規模のある組合だけが生き延びる。

# 労働改正法の社会的な影響

## a) 組合

### 3) 組合協約・協定数の減少

FIPE(経済研究財団) のデータ：

- 組合協定（企業 x 労働者組合の契約）の数は2017年～2018年で、24%減少した。
- 組合協約（企業組合 x 労働者組合の契約）の数は2017年～2018年で、44%減少した。

# 労働改正法の社会的な影響

## b) 労働裁判手続き法

1) 労働裁判数の減少：2018年1月～7月と2017年度の同期間を比べると、新たな労働裁判の件数が、約40%減少した。

部門別の減少件数：

- ・金融業: 62%
- ・工業: 45%
- ・行政: 41%
- ・輸送: 40%
- ・サービス業: 36%
- ・商業: 33%
- ・教育、文化、レジャー: 29%
- ・観光、ホテル業、飲食業: 28%
- ・農牧業、林業及び漁業: 28%
- ・その他: 36%

# 労働改正法の社会的な影響

## b) 労働裁判手続き法

### 2) 裁判件数減少の理由

- ・第1回公判に欠席した場合、裁判費用の支払いを命じられる。
- ・原告による裁判額の提示：具体性が必要となった。
- ・敗訴の場合、弁護士費用の支払いを命じられる可能性がある。
- ・裁判無料制度の適用を申請するためには「INSS年金給付最高月額の40%まで」の収入しかないことを証明する必要がある。
- ・不誠実な裁判行為は、裁判額の1%～10の罰金で罰せられる。
- ・解約手続きのため、労働者組合に出頭して承認を得る必要がなくなったため、組合にそそのかされる機会が減った。

# 個別労働法

- 年次有給休暇の分割
- 合意解雇
- 解雇手続きの組合・労働省承認の免除
- 組合費の義務的徴収の免除
- 勤務時間の振替・相殺
- テレワーク制度
- パート・タイム制度
- フリーランス労働者の契約

# 年次有給休暇の分割

概要	休暇は、労働者が権利を取得した日から後続12ヶ月において、雇用企業が決定した時期に消化される。
詳細	<ul style="list-style-type: none"><li>休暇は、一括して付与される。</li><li>休暇は、労働者が合意すれば、3回に分割できる。</li><li>-1期最低連続14日</li><li>-1期最低連続5日</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>18歳未満及び50歳以上の労働者の分割禁止条項は取消しとなった。</li><li>休暇は、休日又は祝日の2日前に開始してはいけない。</li></ul>
根拠法	134条

# 合意解雇

概要	雇用契約解約には、自主退職、会社都合による理由なき解雇、法定解雇の形態があったが、労働改正法で「合意解雇」が追加された。
詳細	雇用契約は、雇用企業と労働者の合意により解約できる。解約金は以下のとおり。  <u>以下は半額で：</u> <ul style="list-style-type: none"><li>・解雇予告期間（買上げの場合）</li><li>・FGTSペナルティー</li></ul> <u>その他：</u> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働者によるFGTS銀行残額の80%までの引き出しが可能</li><li>・失業保険は申請できない。</li></ul>
	備考：2018年4月の時点で既に41,064人の労働者が「合意解雇」によりFGTSを引き出していた（労働省調べ）
根拠法	482, 483, 484-A条

# 解雇手続きの組合・労働省 承認の免除

改正前	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 1年以上仕事をした労働者の解約手続きは、労働者及び会社代表者が、労働者組合又は労働省に出向き、担当官の面前で行っていた。</li><li>・ 組合又は労働省が書名/調印した「雇用解約書」が、FGTS引き出し及び失業保険申請の有効な書類であった。</li></ul>
改正後	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働者組合又は労働省での解約手続きが不要となった。</li><li>・ 雇用企業は、労働手帳に解約を記載し、政府機関に解約通知を行い、解約日から10日以内に解雇通知証明書及び解約金支払い証明書を労働者に手渡す。</li><li>・ 労働者は、労働手帳を持ってFGTSの引出し及び失業保険の申請ができる。</li></ul>
根拠法	477条1項、4項、6項及び10項、労働改正法5条I項の j

# 組合費の義務的徴収の免除

## 企業組合費

改正前	雇用企業は、資本金額に比例した額の組合負担金を、毎年1月に納付する。
改正後	組合負担金の納付を <u>選択した</u> 雇用企業は、毎年1月に行なう。
根拠法	587条

# 組合費の義務的徴収の免除

## 労働者組合費

改正前	雇用企業は、 <u>義務的に</u> 、毎年、労働者の3月の給料から組合費を源泉徴収し、組合に納入する。
改正後	雇用企業は、毎年、 <u>事前的かつ明示的に許可した</u> 労働者の3月の給料から組合費を源泉徴収し、組合に納入する。
根拠法	582条

# 勤務時間の振替・相殺

## 概要

- ・超過勤務時間は、他日の勤務時間の短縮と振替した場合、超勤手当の支給が免除される。

## 備考

- ・振替制度は、超過勤務を習慣的に実施している場合でも利用できる。
- ・振替は時給単価の割り増しなしで行う。

# 振替制度のタイプ

## 相殺制度 (Compensação)

詳細	<ul style="list-style-type: none"><li>相殺は1ヶ月以内に行う。</li><li>個別合意書又は口頭・暗黙で契約できる。</li></ul>
根拠法	憲法7条XIII項、59-B条及び単項、59条6項、判例85号

## 勤務時間ストック制度 (Banco de Horas)

詳細	<ul style="list-style-type: none"><li>1日10時間の労働時間上限を超えてはいけない。</li><li>1年間の週労働時間の合計を超えてはいけない。</li></ul>
振替期間	<ul style="list-style-type: none"><li>1年の相殺：組合協約又は組合協定で認められている必要がある。</li><li>6ヶ月の相殺：個別合意書のみで契約できる。</li></ul> <p>例外：強者労働者の場合、個別合意書で1年の相殺が契約できる。</p>
根拠法	59条、2項、3項、判例85号、59条5項、59-B条及び単項、444条単項

# テレワーク制度

概要	テレワークとは、情報通信技術を駆使して業務の大半を雇用企業の施設外で行い、その性質上、外勤として位置づけられない業務をいう。
詳細	<ul style="list-style-type: none"><li>・業務の大半を雇用企業の施設外で行う。</li><li>・出社して特定の業務を実施しても問題ない。</li><li>・労働者の業務を記載した個別契約書の締結が必要。</li><li>・出社制度とテレワーク制度は、個別契約書で明文化されており、双方の合意があれば、交代できる。</li><li>・テレワーク制から出社制への交代は、15日間の猶予を置けば、雇用企業の一方的な指示で行える。</li><li>・テレワーク労働者には勤怠管理は無く、超勤手当が支給されない。</li><li>・自宅で自由な時間に勤務できる。</li><li>・業務に必要な機材・施設・インフラの供給/メンテナンスの負担費は会社 x 労働者が交渉して決める。会社が負担する場合、賃金とは見なされない。</li><li>・雇用企業は労働災害・労働病の予防に関する注意事を文章で示し、労働者の「承知」を取り付ける。</li></ul>
根拠法	75-A条、75-B条、75-C条、75-D条、75-E条

# パートタイム制度

概要	<p>パートタイムとは：</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・週30時間までの労働（超過勤務なしで）</li><li>・週26時間までの労働（週6時間までの超過勤務が可能）</li></ul>
詳細	<ul style="list-style-type: none"><li>・パートタイムの賃金は、定時勤務労働者の賃金と比例する。</li><li>・超過勤務は、通常単価の50%割増しで支給される。</li><li>・パートタイムを週26時間以下で設定した場合も超過勤務は週6時間に限定される。</li><li>・超過勤務は、実施した翌週までに振替えできる。翌週までに振替えが行われない場合、超勤手当を支給する。</li><li>・パートタイム労働者は、有給休暇の1/3の売上を選択できる。</li><li>・パートタイム制の有給休暇は通常の労働者と同じ方法で取得・消化される。</li><li>・8時間制労働者のパートタイムへの移行は組合協約の規定を踏まえた労働者のイニシアティブによる。</li></ul>
根拠法	58-A条、130-A条、(改)58-A条、(既存)1項、2項、(新)3項、4項、5項、6項、7項、

# フリーランス労働者 (Autônomo)

概要	フリーランス労働者 (Autônomo) とは、自立して、自己の事業のリスクを負いつつ、雇用関係と従属性無く、経済活動を展開する者をいう。
特徴	<ul style="list-style-type: none"><li>・フリーランス労働者が法的形式を満たした場合、独占的、連続的な労務を提供した場合でも雇用契約とな見なされない。</li><li>・労働手帳への記載が必要無い/労働法を適用しない。</li><li>・勤怠管理を行ったり、従属性があると、雇用契約と見なされるリスクが高まる。</li><li>・大工、左官、電気屋、入力業、運転手、あるいは、会計士、医者、エンジニア等の自営業者との契約に有効</li></ul>
根拠法	442-B条

# 終わり

ご静聴ありがとうございました

# FATOR法律事務所

São Paulo事務所  
Avenida Paulista, 2.073  
Edif. Horsa II, conj.1702  
(11) 3373-7487

Rio de Janeiro事務所  
R. Visconde de Inhaúma, 134  
Edif. Rio Paraná, 20<sup>a</sup>.  
(21) 3232-2637

E-mail: [fatortributaria@uol.com.br](mailto:fatortributaria@uol.com.br)