

ブラジル 労働法のポイント



ブラジル日本商工会議所
Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil

平成 29 年度中小企業海外市場開拓事業
ブラジルにおける新興国市場開拓事業（ロビイング活動支援事業）

ブラジル 労働法のポイント

ブラジル日本商工会議所
Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil

平成29年度中小企業海外市場開拓事業
ブラジルにおける新興国市場開拓事業（ロビイング活動支援事業）

はじめに

この『ブラジル労働法のポイント』は、2017年11月に労働法の改正が行われたことを機に、ブラジル日本商工会議所の政策対話委員会労働ワーキンググループの有志が集まって、人事担当者以外でも理解できるように分かりやすくまとめたものです。

ブラジルの労働法は大変複雑な上に、厳しい労働条件の規制、手厚い雇用保障、名目成長率にスライドして上がり続ける給与など、労務問題への対応には大変むずかしいものがあります。日本の労働法との大きな違いの中で悩みながら業務を行ってきた私たちの経験が、少しでも参考になれば幸いです。

労働ワーキンググループは、会員企業の人事、労務、総務の担当者が集まったグループで、ブラジル政府にビジネス環境の改善の提案を行うことを目的に、メンバーの交代はありましたが、2014年から活動を行なっており、

私たちは進出日本企業の観点から、ビジネスを行なう上での、ブラジルの硬直的な統一労働法（CLT：Consolidação das Leis do Trabalho）の諸課題を議論して、改善提案書（AGIR提言書）を作成、政策提言活動を行なってきました。このAGIR提言書には、従業員のニーズや生活スタイル、そしてビジネス環境の変化に対応し得る柔軟な人事管理制度の導入と、企業の生産性向上のために欠かせない、休暇の分割や柔軟な労働時間の設定などが含まれています。今回の改正内容を見ると、私たちの提言内容と同じ方向性を読み取ることができ、そしてそれを超える改善が実現しており、大変嬉しく思います。

本書はそういう意味でも、いわばこれまでのワーキンググループの活動の集大成的なものです。今後もこの小冊子が引き継がれ、商工会議所会員のみなさまの企業運営に役立つことを期待しています。

なお本書の発行については、経済産業省の平成29年度中小企業海外市場開拓事業・ブラジルにおける新興国市場開拓事業（ロビイング活動支援事業）を活用しています。ご支援に対して感謝申し上げます。

労働ワーキンググループ

監修によせて

ブラジルの統一労働法（CLT：Consolidação das Leis do Trabalho）は、1943年5月1日に制定されて以来、微調整が行なわれたのみで、74年間もの間「労働者を保護する法律」として継続して効力をもってきており、未だに変更について抵抗を感じる国民も多いといわれています。しかし、1943年というブラジルの工業化、都市化のはじまりの時代に制定された CLT は、当然ですが現代のビジネス環境にはそぐわない内容になっています。また硬直的でありすぎるため、雇用創出にとって障害となる条項が多く含まれ、労使交渉の範囲の狭さは、正規雇用を妨げ非正規雇用を増加する状況を生み出してきていました。そのため企業側のみならず、労働者側からも改善要望が出されてきており、既に見直す時期にありました。ブラジル工業連盟（CNI - Confederação Nacional da Indústria）の調査によれば、60%もの労働者が休暇の分割、そして73%が柔軟な労働時間を希望しているという結果がでています。

そうした状況の中、2016年12月22日に、ミシェル・テメル大統領、エンリケ・メイレス財務大臣、その他組合関係者参加のもと、ロナウド・ノゲイラ労働大臣が、CLT の近代化について発表したことが、一連の労働法改正への動きの始まりとなりました。この労働法改正法案「PL 6787/2016号」は、下院においての1340項目もの訂正、17回の公聴会、そして47回のセミナーや議論が重ねられ、2017年4月26日に、下院本会議を通過するに至りました。

さらに上院で議論が重ねられ、国会通過を遅らせないために、調整のための大統領暫定法を発令することを条件に、改正法案を変更なしで通過する方向で上院議員の間で交渉され、ついに7月11日に、上院本会議で承認されました。その後、テメル大統領の承認を受け、7月14日に官報公布がなされました。

その後、120日間の準備期間がおかれ、11月11日に、ついに法律「Lei 13467/2017号」として施行されました。ブラジルでは一般的に法改正には長期を要しますが、今回の労働法改正が比較的スムーズに実現したことは、いかにこの労働法の改正が、今のブラジルにとって必要であったかということをあらわしています。その後、11月14日に大統領暫定法令「MP 808/2017号」の発令によって微調整が行われ、一連の労働法改正の動きは、いったん落ち着いたかと思われます。

今回の労働改正法の内容を見ますと、CLT の 922 条項の内、54 の条項に改定が行われ、43 の条項が追加、そして 9 の条項が取り消しとなりました。派遣法については、2 つの条項が改定、3 つの条項が追加されています。他の労働関連法による改定・追加を含めると合計で 114 の条項を変更するという大規模な改正となりました。本書では、今回の改正で新しく導入されたこと、変更があった項目に関しては、「新規」「変更」とわかりやすく示すことにし、また 11 月 14 日の最新の大統領暫定法令「MP 808/2017 号」までが反映されています。しかし、今後も調整、変更は行われると思われますので、成り行きには十分な注意が必要です。

今回の改正の内容は、雇用準備段階（テレワーク、断続的労働制度などの新規雇用形態の導入）から、雇用契約期間中の労務管理（休暇分割を認めることや新たな賃金定義の導入）、雇用契約の解約（労働組合による解雇手続承認の必要性の廃止など）などの各雇用段階、それに労働裁判の手続きの変更など、幅広いものになっていますが、本書にはなるべく多くの変更項目を盛り込むよう努めました。

これまでの雇用契約は、企業にとって未知数の不確定要素が多いものでした。雇用中には、雇用開始前に必ずしも予想できなかった想定外の負担を強いられることが重なったり、契約終了後は、多発する労働裁判に対応しなければなりませんでした。主観的な法律の解釈をする労働裁判官が多い中、その判決により潜在的であった労働負債が顕在化し、予期しえなかった新たな賠償の支払いを強いられることが半ば日常化しておりました。ここであえて「多発する労働裁判」と「半ば日常化」しているという表現を使っていますが、ブラジルでの労働裁判の件数は、累積で 910 万件あるといわれ、正規雇用人数 4810 万人の内、5 分の 1 の労働者が裁判をおこしているという事実があります（2015 年）。

このような背景で制定された労働改正法「Lei 13467/2017 号」は、単に労働法の近代化を目指したことのみならず、それ以上に資本と労働の対立を解消し、両者に法的安全性のある基準を設け、予想外の負担の軽減や潜在的労働負債の予見が可能となるように考慮されています。周知のことではありますが、企業が投資を決定する際に最も重視する要素は法的安全性ですので、今回の労働法改正を通じて労務についてのビジネス環境が改善され、雇用創出、そしてブラジルの経済発展に寄与することを期

待しています。

また、今回の労働改正法の内容は、一部で報道されているような労働者の権利を阻害または削減・削除するというものではなく、むしろ労働者の権利を肯定し、企業、労働者ともにそのインパクトを予め予測できるようにしようとしたものです。さらに企業側及び労働者側の双方が、労使交渉をより自由な形で進め、また柔軟な内容で雇用契約を締結することを可能にしています。今後の企業内での労務実務への影響や、ブラジル政府の動向についても、しっかり分析しながら見守っていきたいと思っています。

この『ブラジル労働法のポイント』は、政策対話委員会労働ワーキンググループにより企画・作成され、我々の監修のもとに発行されました。本書ではブラジルでの労務管理の基本的な部分が説明されておりますが、それに加え労働法にまつわる興味深い話やデータなども、コラムと言う形で掲載しており、企業で労務管理を担当する人だけでなく、労務管理に興味のある人にとっても、必ず役に立つ小冊子になったと思っています。

最後に、本書を企画・作成するに当たり、多忙な中時間を作り、何度にもわたる会議に参加し、積極的な意見交換を行いながらこのような充実した内容のブックレットを作り上げた労働ワーキンググループメンバーの皆様と、ブラジル日本商工会議所政策対話委員会事務局の吉田章則氏及び近藤千里氏、そしてお忙しいなかご支援いただいた平田藤義事務局長、編集業務に携われた福井真司氏に感謝の意を表します。また日本語版及びポルトガル語版の監修作業を委託し、このブックレット作成に携る機会を与えてくださったブラジル日本商工会議所の会員の皆様に感謝いたします。

佐藤 ジルセウ 弁護士
ダグラス・マイア 弁護士

目 次

はじめに	2
監修によせて	3
第1章 採用	9
採用	9
■ 求人活動のルール	9
■ 採用手続き	10
第2章 雇用形態	11
期限付き契約	11
■ 試用期間契約（上限90日間）	11
■ 期限付き契約（上限2年間）	12
無期限契約	12
■ 8時間勤務制度（通常の雇用契約形態）	12
■ 12/36時間制度	13
■ テレワーク制度	13
■ 断続的労働制度	14
■ パートタイム制度	15
■ 大学卒及び高給労働者との自由契約	16
その他の契約	17
■ 自営業者契約（Contrato de Autônomo）	17
■ 派遣契約（Terceirização）	17
第3章 勤務時間と休暇	21
勤務時間	21
■ 勤務時間の定義	21
■ タイムカードでの出勤記録	21
■ 勤務時間の振替・相殺	22
出勤日	23
■ 日曜・祝日出勤	23
■ 有給で欠勤できるケース	23

■産休	24
通勤時間	25
休息时间	26
年次有給休暇	28
■年次有給休暇の概要	28
■年次有給休暇手当	29
第4章 賃金	31
「賃金」とは	31
賃金と賃金外手当	31
給料	33
■給料の設定	33
■同一労働、同一賃金（給料の平等性）の原則	34
諸手当	35
■超過勤務手当	35
■週休手当(DSR - Descanso Semanal Remunerado)	36
■その他の手当	37
13ヶ月特別給料	38
FGTS（勤続年数保証基金）	39
■FGTSの概要	39
■ブラジル国外で受け取っている給料についてのFGTSの積立	40
第5章 社会保障	41
INSS社会保障費	41
日本とブラジルの社会保障協定	42
■社会保障協定を締結する背景・目的	42
■対象期間と加盟する社会保障制度	43
第6章 雇用契約の終了	45
雇用終了のパターン	45
■従業員都合による自主退職	45
■「理由なき解雇」（企業都合による解雇）	45
■正当な理由のある解雇	46

■ 間接的解雇	47
■ 合意解雇	47
解約金	47
■ 解約金の支払い期限	48
■ 解約金の構成	48
退職・解雇の予告期間	50
■ 従業員都合による自主退職	51
■ 「理由なき解雇」（企業都合による解雇）	51
■ 正当な理由のある解雇	52
雇用契約終了の手続き	53
 第7章 労働訴訟	 55
労働裁判所	55
裁判外の合意	55
訴訟費用の負担	56
慰謝料について	56
仲裁法の活用	57
時効	57
 第8章 労働組合	 59
組合について	59
組合協約・協定	59
組合費について	60
労働者代表委員会	61
ストライキ	61
 法律用語集（日本語・ポルトガル語）	 62
法律用語集（ポルトガル語・日本語）	65

第1章 採用

採用

■求人活動のルール

ブラジルは人種に対する差別が犯罪となる国であり、採用もそれに十分注意して行わなければなりません。

募集要項・採用要件

性別、社会階級、人種、肌の色、未・既婚状況、家族状況、身体障害、年齢その他の差別的な特記事項を採用の告知に載せてはいけません [法律9,029/1995号1条]。女性に関して日本と同様、妊娠しているかどうかを条件として採用、昇給、解雇に関して不利な取り扱いをしてはいけません [法律9,029/1995号2条、CLT 373条-A項]。

また採用にあたり、同じ職務での6ヵ月以上の職務経験を採用要件とすることはできなくなっています [CLT 442-A条]。さらに妊娠していない、あるいは不妊手術をしたという証明書の提出を求めることも禁止されています [法律9,029/1995号2条I項]。採用のためのエイズ検査、ドラッグ検査の診断書や労働裁判証明書、それに債務証明書の提出を求めることもできません。

無犯罪証明書の提出は、2017年のTST判例で、憲法5条が保護する個人プライバシー及び憲法7条が規定する雇用関係の差別の禁止を侵害するため違法とされましたが、法律が認める場合、あるいは業務の性質上必要とされる場合、例えば警備員、現金輸送担当者[法律7,102/1982号]、家庭内就労者[法律5,859/1972号]、託児所や養護施設の子供、老人、障害者の介護者、貨物輸送トラックの運転手、銀行員、武器やドラッグを扱う業務に従事する人、機密情報を取り扱う仕事に携わる人などは例外とされました。

ペナルティは重く、例えば妊娠の状況や不妊手術についての証明書を要求した場合

は、1年～2年の禁固刑に加え罰金が課せられます。また労働関係における人種、肌の色、身体障害などによる差別があった場合は、給料の10倍に相当する行政罰金に加え、公的金融機関との取引禁止のペナルティがあります。差別的な解雇の場合は、対象者の職場復帰を命じるとともに、解雇されていた期間の給料の倍額を支払うことが罰則として規定されています [法律9,029/1995号]。また性別あるいは人種差別による給料の不平等性が立証された場合、裁判官は給料の差額の補填と INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social、社会保障院) 厚生年金制度の年金給付最高月額 (2017年度で 5,531.31 レアル) の 50% 相当の罰金を科します [CLT 461 条6項]。

■採用手続き

健康診断

採用と退職時、および在職期間中に定期的に従業員に健康診断を受けさせることが義務づけられています [CLT 168条]。採用時の健康診断は採用日前に行う必要があります。

労働手帳への記入・従業員登録

雇用企業は労働省が発行した労働手帳に、雇用企業の情報、入社年月日、休暇消化や給料改定情報などを記入することが義務づけられています [CLT 29条]。雇用企業は、従業員から労働手帳を預かって必要事項を記入し、48時間以内に返却しなければなりません [CLT 53条]。また従業員の採用、登録、解雇に関しては、現在も官公庁へ電子報告をする義務がありますが、2018年1月1日からは、段階的になりますが、連邦政府が新しく導入する税務、社会保障と労務義務の官公庁への電子報告システムである「eSocial」へ移行することになります。

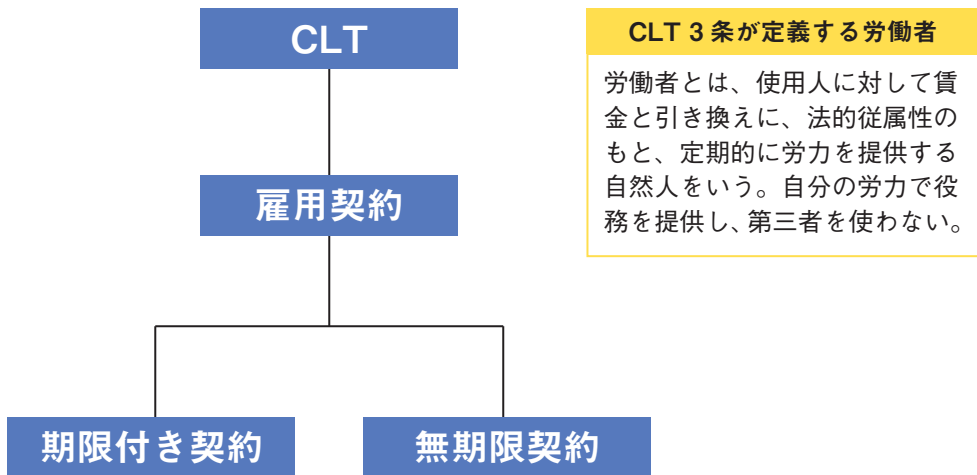
コラム

ブラジルでの採用

ブラジルでは、かつては求人のピラを使って募集するのが主流でしたが、現在は人材紹介会社を通じた採用が一般的になっています。またインターネットやソーシャルネットワークを活用した就職活動も盛んになってきました。因みにブラジルは世界で最も日系人が多いことから、日本語の読み書きができる人材も存在します。

第2章 雇用形態

ブラジルの雇用契約の概念は次の図のようになります。



大きく分けて雇用契約には期限付き契約と無期限契約の2種類があります。

期限付き契約

■試用期間契約（上限90日間）

採用時に試用期間契約書を締結し、労働手帳への記入も同時に行います。試用期間契約の性質は「期限付き契約」であり、1回のみ更新可能で、合計で90日を超えてはいけません [CLT 443条2項-c、445条単項]。試用期間契約が90日を超えた場合、

または2回以上更新した場合は自動的に「無期限契約」に切り替わります [CLT 451条]。
正式採用しない場合は、満期日に解雇することになります。

■期限付き契約（上限2年間）

期限付き契約は、業務の性格とその臨時性（工事、芸能人、アスリート、収穫期労働など）により、あらかじめ期限を定めることが正当化されるときに締結されます。また企業の事業が一時的なものであるときに用いられます（工業・農業品評会での企業活動、季節活動） [CLT 443条1項、2項]。採用時に期限付き契約書を締結し、労働手帳への記入も同時に行います。

契約は1回のみ更新が可能で、最高2年間です [CLT 443条1項、2項、445条]。契約期間が2年を超えた場合、または2回以上の更新をした場合は、自動的に無期限契約に移行されます [CLT 451条]。

期限付き契約の利点は、満期に解雇すれば解雇予告通知を出す必要がないことと、無期限契約の「理由なき解雇」の場合と解約金の額は同じですが、FGTS解雇ペナルティー（FGTS口座積立総額の50%）の支払いが不要なことです。

無期限契約

■8時間勤務制度（通常の雇用契約形態）

勤務時間は1日8時間、週44時間が上限です [憲法7条XIII、CLT 58条]。それ以上の勤務時間は超過勤務の対象になります。

新規

■ 12/36時間制度

今回の改正で新しく導入されたものです。12時間の連続勤務後、36時間連続で休息する制度です [CLT 59-A条]。これは1日の超過勤務時間の上限を2時間と定めている CLT 59条の例外となっています。通常本制度を活用するためには、組合協約・協定で規定されている必要がありますが、医療分野の企業に関しては、従業員との個別契約で活用することができます [MP 808/2017号]。また、この制度の給料には、週休手当と深夜手当が含まれています [CLT 59-A条単項、CLT 70条]。

新規

■ テレワーク制度

今までの TST判例では、在宅勤務と雇用企業の施設での勤務を同列に扱っていましたが、今回の改正で在宅勤務についての規約が「テレワーク制度」として明文化されて新しく導入されました [CLT 75-A条、75-B条、75-C条、75-D条、75-E条]。内容は以下のようになっています。

- 業務の大半を雇用企業の施設外で行うが、出社して特定の業務を実施しても問題ない。
- 従業員の業務を記載した個別契約書の締結が必要。
- 出社制度とテレワーク制度は、双方の合意書があれば変更でき、テレワーク制から出社制への変更のみに関しては、通知から15日間の猶予をおけば、雇用企業の一方向的な指示で変更できる。
- テレワーク労働には勤怠管理はなく、また超過勤務手当は支給されない。
- 自宅で自由な時間に勤務できる。
- 業務に必要な機材、施設、インフラの供給、メンテナンスの費用の負担は雇用企業と従業員との交渉で決める。企業が支給する場合は賃金と見なされない。
- 雇用企業は労働災害、労働病の予防に関する注意事項を文章で示し、従業員の「確認」を取り付ける必要がある。その際、従業員は、雇用企業が示す注意事項を厳守するという宣言書に署名しなければならない。

■断続的労働制度

今回の改正で新しく導入された制度ですが、導入にあたり労働組合からの反発がありました。断続的労働とは、業種に関係なく勤務時間と休息時間が非連続的に時間、日、月単位で入り交じる雇用契約をいいます。なお独自の法律を持つ航空業界は例外とされています [CLT 443条、同-3項、452条-A条、MP 808/2017号]。

主な内容は以下のようになっています。

- ・時給及び支払い期限を記載した契約書の締結が不可欠、その際、時給は同じ職場の正規従業員より低くできない。
- ・断続的労働制度の活用についてを、労働手帳に記載する必要がある。
- ・従業員は複数の雇用企業と契約できる。
- ・雇用企業は連続3日前までに勤務時間を指定して召集する必要がある、従業員は

コラム

「断続的労働制度」導入の背景には、マクドナルドの判例があった

今回の改正により新しく導入される雇用形態としては、「12/36時間制度」、「テレワーク制度」、「断続的労働制度」、「大学卒および高給労働者との自由契約」などがあげられます。この中で労働組合からの反発が強く上院から拒否権の発動も要望されていた項目のひとつとして、「断続的労働制度」があります。この制度は、労働者保護色の強い今までの労働法では規定されていなかった「雇用企業が労働時間を制限することができる」という考え方を取り入れるもので、画期的な制度といえます（そのため当然、組合から相当の反発があったわけだが）。

過去にマクドナルドの労働訴訟で、毎週1回勤務していた従業員に、週の残りの曜日にも拘束されていたものとして給料を支払うように労働裁判所が判決を出したことがあります。何とも不合理なことですが、今までの労働法、労働裁判所では働かない日も拘束時間としてみなされていましたので、それに従うとこうなってしまう。断続的労働制度の導入は、これに対して明確な定義を設けることで、このようなケースの発生を防ぐことを目的としています。

召集を受けてから24時間以内に回答しなければならない。回答がない場合は拒否とみなされるが、拒否の場合でも命令不服従とはみなされない。

- 勤務場所、召集及び回答の方法、キャンセル料の支払いについて両者が交渉した後、契約書に記載することができる。
- 雇用企業は従業員と契約で決めた時期に、給料、年次有給休暇手当の比例分、13ヶ月特別給料の比例分、週休手当その他の手当を支給する義務があり、その際にそれらを各項目別に記載した領収書を取り付ける。1ヶ月以上の勤務に召集された場合、賃金の支払いは、1ヶ月毎に行なう。
- 12ヶ月毎に次の12ヶ月間中に消化すべき1ヶ月間の年次有給休暇が付与され、休暇消化中は、召集をかけてはいけない。また休暇の3分割の制度を適用することができる。
- 休息時間は拘束時間ではないため、報酬はない。休息時間に対し報酬が支払われた場合、拘束したとみなされることになるので、断続的労働の契約は無効となる。
- 契約締結後、または最後の勤務日から召集なしで1年が経過した場合、雇用契約は自動的に解約される。解約金のうち、解雇予告期間の買い上げとFGTS解雇ペナルティーは「理由なき解雇」の半額になるが、それ以外の解約金は全額になる。FGTS口座からの引き出しは総額の80%に限定され、失業保険は申請できない。解約金は、断続的労働契約期間中に受給した賃金の平均額をベースとして計算される。平均額の計算は、直近12ヶ月あるいは雇用期間が12ヶ月未満の場合は、契約期間中受給した月のみが対象となる。
- 2020年12月31日までに解雇された従業員は、同じ雇用企業と解雇日から数えて18ヶ月以内に断続的労働の契約を結べない。

変更

■パートタイム制度

今までパートタイム制度では、超過勤務をすることができませんでしたが、今回の改正により新しく規制が緩和されました [58-A条、同3項、4項]。内容は以下のようになっています。

- パートタイム制度では2つの勤務形態が選べる。一つは超過勤務なしの週30時

間勤務で、もう一つは週6時間までの超過勤務が可能な 26 時間を超えない勤務である。

- パートタイム制度の従業員の給料は、同一労働で通常の勤務時間をこなす従業員の給料に比例する。
- 現職の従業員のパートタイム制度への変更は、従業員から組合協約・協定の定めに基づいて、雇用企業にその意思を伝える場合に可能となる。
- 超過勤務の手当は、通常の勤務時間の単価の 50% 割増しで支給される。
- 超過勤務は、実施した週の翌週までは振り替えることができるが、振り替えが行われない場合には、翌月の給料明細書に記載したうえで支払う。
- パートタイム制度の年次有給休暇は、通常の勤務時間で働く従業員の休暇制度を定める CLT 130 条の規定に順ずる。なお取得した年次有給休暇の 3 分の 1 を売却することも選択できる。

新規

■大学卒及び高給労働者との自由契約

従業員が大学卒業者であり、INSS 厚生年金制度の年金給付最高月額の 2 倍以上の給料を受給する場合、法律と組合協約・協定に優先して、企業との間で自由契約を結ぶことができるようになりました [CLT 444 条、同単項]。ただし自由契約で取り決めることができる内容は、CLT 611-A 条が定める、勤務時間、「勤務時間ストック制度」(Banco de Horas 制度)、休息时间、信任職扱い制度、テレワーク制度、待機制度、断続的労働制度、生産性に基づく賃金制度、勤怠管理モード、祝日振替制度、報奨金、企業利益の配分制度などです。

さらに雇用契約には、従業員のイニシアティブまたは明示的な承諾がある場合に限り、仲裁法 [法律 9,307/1996 号、CLT 507-A 条] を適用できます。

その他の契約

新規

■自営業者契約 (Contrato de Autônomo)

これまで CLT には規定がありませんでしたが、今回、新たに CLT でも規定されました。自営業者とは、自立して、自己の事業リスクを負いつつ、契約企業との雇用関係と従属性なしで経済活動を展開する業者をいいます。これまでは自営業者が習慣的、連続的に労務を提供した場合は「雇用契約」になるリスクが高かったのですが、今回の改正で「法的条件を満たした場合、連続的な契約でも CLT 3条が規定する雇用契約ではない」とされるようになりました。雇用契約ではないため、労働手帳への記載の必要がなく CLT が適応されません。自営で活動する大工、左官、電気屋、入力作業、運転手、会計士、医者、エンジニア、栄養士などとの契約の際に有効です。

しかし、「従属性」がキーワードで、企業が自分の従業員同様に自営業者を管理・監督した場合、従属性があるとされ雇用契約と見なされます。さらに特定の企業との専属的な契約も禁止されました [CLT 442-B条、MP 808/2017号]。

変更

■派遣契約 (Terceirização)

派遣法は 2017年4月1日に法律 13,429/2017号として施行開始され、今回の改正で部分的に修正されました。派遣契約とは、派遣会社が従業員を雇用し、給料を支払ったうえで派遣先企業に派遣してサービスを提供することをいいます。派遣契約では、派遣先企業と派遣社員の間には直接雇用契約はないので、派遣先企業は労働手帳へ記入する必要はありません。派遣先企業の責任として、派遣社員の安全・衛生面の措置、自社の正社員と同じ条件の保健医療サービス、食事、交通手段、業務に必要な訓練、トイレ・シャワーなどの施設の提供が求められます。

派遣会社が派遣社員の給料や手当などの支払いを怠った場合などは、派遣先企業がそれに対して支払いの補完的責任を持つことになります。したがって派遣会社の労務管理の書類を毎月チェックすることが重要です。

派遣契約は短期派遣と一般派遣に分けられます。

短期派遣

短期派遣は、正社員の臨時的な欠員や作業の追加的な需要を満たすためのものです。契約期間は連続または非連続的で最高180日間で90日間の延長が可能です。同じ社員の再派遣には、前回の契約の終了後90日間のインターバルが必要です。派遣会社は労働省に登録する必要がある、最低10万レアルの資本金が必要です。

一般派遣

これまでは派遣先企業の主要業務への派遣はできませんでしたが、新たに派遣法が施行されたことにより、すべての業務に適応可能となりました。しかし、派遣会社と派遣先企業の契約で、提供する業務の内容を特定する必要があり、派遣先企業は特定

労働力確保に使える 「雇用契約」以外の契約形態

労働法の契約形態である「雇用契約」以外にも労働力確保に使える契約として、下記表のような、さまざまな形態があります。雇用企業にとって、最も負担が大きい契約形態が通常の「雇用契約」なので、下記契約を使い、効率的な労働力確保することもひとつの方法ではないかと考えます。注意すべき点は、下の表の契約形態は派遣契約と自営業者契約を含め、各々の目的及び規定に基づき適正に運用される必要があるということです。この運用を誤ると、負担の大きい通常の「雇用契約」と見なされてしまいますので、注意が必要です。

雇用形態	労働力	適用法	報酬	負担金
代理店契約	販売代理人	代理人法	コミッション	解約時に全期間の報酬総額の1/12
サービス提供契約 (Contrato de Prestação de Serviços)	サービス業者	民法	契約額	なし
研修生契約	学生	研修生法	(場合により) 奨学金、通勤手当、年次有給休暇	事故保険
ボランティア契約	ボランティア	ボランティア法	無報酬	なし
日雇いの家庭就労者 (Diarista)	家政婦など (週2回まで)	家庭就労者法	日当	なし

した業務以外の作業に派遣社員に従事させることはできません。

いったん解雇した正規社員を派遣社員として再雇用するには、18ヶ月間の期間をあける必要があります。同様に解雇した正規社員が起業した企業との派遣契約にも、18ヶ月間あける必要があります。

派遣会社は労働省に登録する必要があり、社員数によって次の資本金が必要とされています。

- ①社員10名まで：1万リアル
- ②社員10～20名：2万5000リアル
- ③社員20名～50名：4万5000リアル
- ④社員50名～100名：10万リアル
- ⑤社員100名以上：25万リアル。

第3章 勤務時間と休暇

勤務時間

変更

■勤務時間の定義

従業員が雇用企業の指示に従う体制にあり、命令を「待機または実行」している時間は勤務時間とされます。企業の通常の勤務時間は最高1日8時間、週44時間となっています。1回5分、1日10分までのタイムカードへの記録の差異は許容されますが、その差異を越えた分や、休息時間に働いた場合は超過勤務の対象となります [憲法7条XIII、CLT 58条]。さらに改正前は、1回5分、1日10分までのタイムカードへの記録の差異の許容範囲を超えた分は、それが更衣、昼食、個人の衛生ケアその他を含めた活動の場合であっても、すべてが勤務時間として扱われていました [CLT 58条1項]。しかし、今回の改正で、従業員が公衆道路の危険から身を守るため、悪天候から身を守るため、宗教活動、休息、レジャー、勉強、食事、社会活動、個人衛生ケア、ユニフォームまたは作業着への更衣（企業で着替えを行う義務がある場合は例外）の理由で、自己選択により（強制的にではなく）雇用企業の施設内に入り滞在する場合は、タイムカードへの記録の1回5分、1日10分間の差異を超えた場合でも、雇用企業による拘束時間とは見なされず、勤務時間とされなくなりました [CLT 4条2項]。

■タイムカードでの出勤記録

改正前からと同じで、時間前出勤、時間後出社、遅刻・早退のタイム・カードへの時間記録の差は、1回5分、1日10分までは超過勤務または欠勤の対象にはなりません [CLT 58条1項]。

■勤務時間の振替・相殺

勤務時間の振替制度には、「相殺制度」(Compensação)と「勤務時間ストック制度」(Banco de Horas制度)の2種類の制度があります。

相殺制度 (Compensação)

これは超過勤務時間があった場合、超過勤務手当の支給に代え、それを他日の勤務時間を短縮して相殺することのできる制度です。

今回の改正では次のように変更され、フレキシブルになりました [CLT 59-B条、単項、59条3～6項、TST判例85号]。

- この制度は個別合意書の締結で導入できるが、口頭でも同じ効力がある。
- 振替の相殺期限は一週間以内から1ヶ月以内に変更された。
- 超過勤務を習慣的に実施している場合でも、この振替制度を利用できる。

「勤務時間ストック制度」(Banco de Horas制度)

「Banco de Horas制度」によって超過勤務時間を他日に振替えた場合は、その手当の支給が免除されます [CLT 59条2項]。

これについて今回の改正では1年以内の振替については、引き続き組合協約・協定が必要ですが、半年以内の場合は個別の合意書でできるようになり、さらに超過勤務を習慣的に実施している場合でも利用できるように変更されました。ただ1日10時間の労働時間の上限を超えてはいけないことは変更されていません [CLT 59条5項、59-B条、単項]。

出勤日

■日曜・祝日出勤

雇用企業の技術的な特性によって作業を必要とする場合を除き、祝日の労働は禁止されています。「雇用企業の技術的な特性」とは、例えば機械の大規模な修理などやむを得ない事情です [法律605/1949号8条、TST判例146条]。

日曜・祝日に仕事をした場合は、振替を行うか超過勤務手当を払います。振替の場合は、超過勤務時間数にかかわらず他日1日と振替えます。超過勤務手当を支払う場合は、超過勤務時間数を通常の時給の倍額（100%増し）で払います [法律605/1949号9条、TST判例146号]。

■有給で欠勤できるケース

従業員は以下の場合、賃金を失わずに欠勤することができます [CLT 473条]。

- ・配偶者、直系尊属（そんぞく）、卑属（ひぞく）、兄弟姉妹、経済的扶養者として労働手帳に申告されている者が死亡した場合（連続2日まで）。
- ・結婚のため（連続3日まで、営業日が対象となるため留意が必要）。
- ・子供が出生したとき（第1週目に5日間まで） [憲法暫定措置10条1項]。
- ・12ヶ月に1回献血のため。証明書の提出が必要。
- ・有権者名簿登録のため（2日まで）。
- ・義務兵役を終えた後、年1回出頭するため（必要な日数）。
- ・大学受験のため（必要な日数）。
- ・裁判所への出頭を命ぜられたとき（必要な日数）。
- ・組合代表者としてブラジルが加盟している国際機関の正式な会議に出席するため（必要な日数）。
- ・妻またはパートナーの妊娠期間中の検診及び必要な検査の付き添いのため（2日間）。
- ・6ヶ月までの子供の検診の付き添いのため（年に1日）。

さらに以下の場合も賃金差し引きの対象となりません。

- 本人の病気・労災の場合。15日間は雇用企業負担で、16日以上は INSS 負担。医者の診断書が必要 [CLT 131 条、法律 8,213/1991 号 60 条 3 項、法律 605/1949 号 6 条 1 項-f]。
- 選挙事務および開票作業に召還された場合。召還期間の 2 倍の期間休暇が与えられる [選挙法 9,504/97 号 98 条]。
- 120 日間の産休。給料は雇用企業が支給し、INSS 積立額から差し引く [憲法 7 条 XVIII、CLT 392 条]。
- 妊娠期間中の検診のために必要な時間（6 回） [CLT 392 条 4 項 II]。
- 授乳のため（毎日 2 回 30 分間、出産後 6 ヶ月間） [CLT 396 条]。

■産休

120 日間の産休が認められています [憲法 7 条 XVIII、CLT 392 条]。産休期間は出産予定日の 28 日前から出産日までの期間に開始されます [CLT 392 条 1 項]。産休の権利は養子の場合にも適用されます [CLT 392-A 条]。

コラム

有給に対する考え方の違い

日本では突然風邪などの体調不良を理由に会社を休む場合、その分を「年次有給休暇から差し引く」という感覚がありますが、ブラジルでは欠勤日を直接年次有給休暇の日数から差し引くことは禁じられているため、突然の欠勤に対しては適用されません。有給欠勤が許される条件（例えば病気の場合など）は労働法で定められています。なお病気の場合には医師の診断書を企業へ提出し、病気であることを証明する必要があります。今回の労働法改正でどの企業でも従業員との個別合意によって適用が可能となった「勤務時間ストック制度」(Banco de Horas 制度) または「相殺制度」(Compensação) を用いれば、給料からの差し引きとならないよう、欠勤分の勤務時間を他の日へ振り返ることもできるようになりました。

産休期間の給料

INSS が負担します。雇用企業は通常通り従業員に給料を払い続け、同額を雇用企業の INSS への積立額から差し引きます。

180日の産休

企業が「市民企業プログラム」(Programa Empresa Cidadã) に登録して、妊婦が出産後1ヶ月以内に申請すれば、通常120日ある産休を60日間延長することができます [法律11,770/2008号]。

雇用保証期間

妊娠の開始から出産後5ヵ月までは解雇できません [憲法移行措置10条II-B]。

解雇予告通知交付後の妊娠の発覚

解雇予告期間中に妊娠が発覚した場合は、解雇予告を取り止める必要があります。

妊娠検診

妊娠期間中、6回の検診のための時間が与えられます [CLT 392条4項II]。

育児休暇

ブラジルの法律に「育児休暇」は存在しません。

変更

通勤時間

これまでも通勤時間は交通手段を問わず、勤務時間に加算されませんでした。改正前は公共の交通手段がないため雇用企業が移動手段を提供する場合については、勤務時間とみなされていました。今回の改正では「従業員が自宅から作業場に着くまでに要する時間及び帰宅に要する時間は、徒歩または交通手段を問わず、雇用企業が移動手段を提供する場合を含め、雇用企業が拘束する時間ではないため、勤務時間ではない」というように変更されました [CLT 58条2項]。

休息时间

勤務日と勤務日の間の休息

勤務日と勤務日の間に最低11時間の休息時間が必要です [CLT 66条]。さらに週1回は最低24時間の休息が必要とされています [CLT 67条]。

1日の勤務時間内の休息

1日の勤務時間内に以下の休息時間を設けなければなりません [CLT 71条]。休息時間は勤務時間にカウントされません。

- 連続4時間まで：必要なし
- 連続4時間から6時間まで：最低15分間
- 連続6時間以上：最低1時間、最高2時間まで

変更

組合協約・協定による休息時間の削減

改正前は「休息時間を削減・削除する内容の組合協約・協定条項は無効である」と判例で規定されていました [TST判例437号]。改正後は「組合協約・協定が6時間以上勤務の場合で最低30分の中休み時間を規定している場合は、法律に優先して適用される」と定められています [CLT 611-A条]。

コラム

企業が交通手段を提供しても通勤時間は勤務時間と認められなくなる

遠隔地に工場などの勤務地があり、企業がバスなどを通勤のための交通手段として提供した場合、改正以前は、通勤時間も勤務時間と認める判例が出ていました。しかし、今回このようなケースは通勤時間として認めないことが改正法に明記されました。これまで日系企業の中には通勤手段を提供していたところもあり、今回の改正により、今後は安心して通勤手段を提供できそうです。

変更

休息時間の削減または削除の取り扱い

改正前は「休息及び食事のための最低の休息時間が与えられない時、または部分的にしか与えられなかった時は、削減または削除した時間分だけではなく、休息時間全部に対して報酬を支払わなくてはならない」と規定されていました [TST判例437号]。

改正後は「休息及び食事のための最低の休息時間が与えられない時、または部分的にしか与えられなかった時は、雇用企業は通常の労働時間の報酬額に50%を加えた額をベースに、削減した時間分だけ賠償的性質を持つ報酬を支払う」ように定められています [CLT 71条4項]。

変更

女性社員の超過勤務前の15分間休息

改正前は女性従業員の超過勤務開始前に15分間の休息を規定していましたが、今回の改正で取り消しになりました [CLT 384条、法律13,467/2017号5条I項-i]。

変更

授乳期間

産児が6ヶ月になるまでの授乳期間中、母親には1日2回、1回30分の授乳のための特別休息時間が付与されますが、今回の改正で休息の時間帯は雇用企業と女性従業員との間での合意で設定することになりました [CLT 396条2項]。

授乳期間の延長

医者が必要と見なす診断書を出した場合、授乳期間の延長が可能です [CLT 396条1項]。

授乳期間中の女性のための特別措置

16歳以上の女性が最低30人勤務する職場では、女性従業員の授乳期間中、子供を安全に保護できる適切な場所を準備しなければなりません [CLT 389条1項]。企業はこれを託児所の経費支払いで代えることもできますが、組合協約・協定で規定されていることが必要です [労働省省令3,296/86号1条]。

年次有給休暇

従業員には毎年、賃金の損失なく、年次有給休暇が付与されます [CLT 129条]。

■年次有給休暇の概要

休暇の「権利取得期間」と「消化期間」

採用日から12ヶ月後に休暇を取得する権利が発生し、その期間のことを「権利取得期間」と呼びます [CLT 130条]。「消化期間」とは、休暇を消化すべき期間のことであり、それは権利発生後12ヶ月以内です [CLT 134条]。

変更

出勤率と年次有給休暇日数

従業員には、次のように「権利取得期間」の出勤率にしたがって年次有給休暇の日数が決められます [CLT 130条]。なお欠勤日を休暇日数から差引くことは禁じられています。

- 欠勤5日まで：30日間の休暇
- 欠勤6日～14日まで：24日間の休暇
- 欠勤15日～23日まで：18日間の休暇
- 欠勤24日～32日まで：12日間の休暇

変更

年次有給休暇の期間の分割

これまでは年次有給休暇の期間の分割は、予期せぬ事情を除いて認められていませんでしたが [CLT 134条1項]、改正により従業員が合意すれば、最高3回までできるようになりました。しかし、その場合は一期間は連続14日間未満であってはならず、残りの分割期間は連続5日間未満であってはなりません [CLT 134条1項]。また18歳未満の未成年者及び50歳を超える従業員に対しては、休暇は必ず一括で与えなくてはならないという規定 [CLT 134条2項] は廃止されました [法律13,467/2017号、

5条1項-f)。

集団休暇

集団休暇は一期間は最低10日間にする必要があり、またそれについての労働省及び組合への通知が必要です [CLT 139条1項、2項、3項]。これについては改正前と同じです。

休暇の時期

休暇の時期は雇用企業が決定し、30日前に従業員に書面で通知する必要があります [CLT 135条、136条]。

新規

年次有給休暇は祝日または休日の2日前の期間に開始してはいけません [CLT 134条3項]。

■年次有給休暇手当

休暇手当の構成

休暇手当は賃金（給料＋諸手当の過去12ヶ月間の平均）に、その3分の1が加算されたものです [憲法7条XVII]。

コラム

有給休暇の三分割が可能に

ブラジルでは、労働者の権利として1年働くと30日間の有給休暇が与えられますが、これは原則として連続で取得しなければなりません。取得時期については雇用企業が定めることができたものの、仮に労働者、雇用企業が共に分割取得を望んでいたとしても連続での取得が原則で、例外を除いて分割できなかったのです。今度の改正法で分割しての休暇取得が実現しました。この旧原則は不要なブラジルコストを生むと一部企業などから批判があったもので、事業を効率的に進めるための改善になりそうです。

休暇手当の支払い時期

休暇手当及び休暇の買上げ分は、休暇開始2日前までに支払わなければなりません [CLT 145条]。

休暇手当の倍額支払いの罰則

「消化期間」以内に休暇を付与しなかった場合、雇用企業はペナルティとして休暇手当を倍額で支払わなければなりません [CLT 137条]。また休暇手当が「休暇開始2日前」までに支給されなかった場合、休暇手当を倍額で支払う義務が発生します [TST 判例450号]。

休暇の買上げ

従業員が「権利取得期間」終了15日前までに申し出れば、雇用企業は休暇日数の3分の1を買い取る義務があります [CLT 143条及び1項]。

30日間の休暇の場合、従業員は30日間休み、その上で休暇手当（30日分の賃金にその3分の1をプラスしたもの）を受給します。企業が10日間分を買上げた場合は、従業員は20日間休むが、休暇手当を全額受給し、10日間の仕事分は通常の給料明細に追加して受給します。

第4章 賃金

「賃金」とは

ブラジルでは「賃金とは、労働の対償として雇用企業が従業員に直接支払う給料（労働手帳に記載する額）及び諸手当」で、つまり「給料＋諸手当＝賃金」です。賃金の支払い日は、仕事をした翌月の第5営業日までです [CLT 459条1項]。

賃金は FGTS（勤続年数保証基金）、INSS 社会保障費、13 ヶ月特別給料、休暇手当、解約金の計算のベースとなります。

手当には「賃金」とみなされる手当と、そうでない「賃金外」手当もあります。

変更

賃金と賃金外手当

手当は次ページの表の通りですが、今回の改正で対象となる範囲が変更となりました [CLT 457条、同1～23項、458条2項]。

コラム

給料を月2回に分けて支給

労働法の規定では賃金は仕事をした翌月の第5営業日までに支給する義務があります。しかし、多くの組合協約・協定では、賃金は月2回支払うことを義務として規定しています。また個別交渉で決めるケースもあり、多くの企業では15日と翌月の第5営業日までの2回に分けて支払いを行っています。2回に分けた場合の配分方法も、組合協約・協定で規定されており、それぞれ40%と60%とするのが一般的です。

改正法で変わらないもの（賃金→賃金）		
給料/手当	改正前	改正後
給料	賃金	賃金
チップ（Gorjeta） お客さんが自発的にくれるお金、またはお店がサービス料として勘定と共に請求するもの	賃金	賃金
法定手当及び役職手当 （Gratificação Legal e de função）	賃金	賃金
コミッション（Comissão） 売上の業績に対して支払われる報酬	賃金	賃金

改正法で変わったもの（賃金→賃金外）		
手当	改正前	改正後
報奨金（Prêmios） 報奨金とは従業員、従業員グループまたは企業の経済活動に関連する第三者に対し、通常期待する以上のパフォーマンスについて、雇用企業が年2回まで自由意志で提供する商品、サービスまたは金銭。	賃金	賃金外
出張費（diárias para viagem） 出張中の食費、交通費、宿泊費。	賃金：給料の 50% を超えた場合 賃金外：給料の 50% 以下の場合	賃金外 （金額の如何に関わらず）
食費（金銭での支給は禁止）	規程なし	賃金外

改正法で変わらないもの（賃金外→賃金外）		
補助費用（Ajuda de custo） 仕事の実施に必要な経費の補填。賃金の 50% を超えない場合は、賃金とは見なされない。	賃金外	賃金外
制服、装備及び他の付属品（職場で使うもの）	賃金外	賃金外
学費・研修費用	賃金外	賃金外
通勤費	賃金外	賃金外
健康保険、生命保険、民間年金	賃金外	賃金外
文化手当	賃金外	賃金外

給料

■給料の設定

給料とは従業員の出勤に対して支払われる報酬で、その額を労働手帳に記載します。

なお諸手当を含めた形での一括した給料の設定は禁止されています [TST判例91号]。また一度契約した額を下げることは、組合協約・協定で認められない限りできません [憲法7条VI項、CLT 468条]。

給料の額は以下を基準にして設定されます。

- 国が定める最低給料（2017年は937リアル）。
- 組合協約・協定で定める職種別給料。

コラム

日本の労働基準法では

日本の労働基準法11条には「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として雇用主が労働者に支払うすべてのものをいう」とあります。したがって交通費のように業務の遂行のために要した費用は、一般には賃金に当たりません。また賃金の支払いには以下の5原則があります。

- 通貨払いの原則：賃金は「通貨」で支払わなければならないため、いわゆる実物給与は禁止されている。
- 直接払いの原則：賃金は直接労働者に支払われなければならないものであり、労働者本人以外、たとえば労働者の家族や法定代理人に対して支払うことはできない。
- 全額払いの原則：賃金はその全額を支払わなければならない。
- 毎月払いの原則：賃金は毎月少なくとも1回は支払うものとされている。
- 一定期日払いの原則：「毎月20日」といったように、期日を特定して賃金を支払わなければならない。

ブラジルの賃金支払い原則も上記5原則と概ね同じです。

- 州政府が定める地方最低給料（組合協約・協定がない職種に適用）。
- 法律で規定されている職業（医師、建築技師、会計士その他）の給料。
- 「同一労働、同一賃金」（給料の平等性）の原則[CLT 461条]。
- 雇用企業と従業員の交渉。

変更

■同一労働、同一賃金（給料の平等性）の原則

給料を設定する場合、同じ職務、同じ価値の労働を同じ雇用企業に対し、同じ施設で提供する場合には、差別なく同じ額の給料が支払われ、「同じ価値の労働」の定義は「同一生産性で、同一の技能的完成度で、同一の雇用企業への勤務期間が4年を超えず、同一の職務の勤務期間の差が2年を超えない者によってなされるもの」と変えられました[CLT 461条1項]。さらに同一の職務での期間に加えて、同じ雇用企業での勤務期間も考慮されることになったことが注目されます。

今回の改正では企業が、従業員のキャリア表のほかにも、企業内規、または組合協約・協定で認められた賃金表を採用している場合には、同一労働、同一賃金の原則は適用されないことになりました[CLT 461条2項]。さらにいかなる公的機関への登録または承認も必要とされなくなりました。

コラレ

一度契約した処遇は下げられない？！

ブラジルでは給料の引き上げ義務は、法律上はありません。IGP-M や他のインフレ指数に従って毎年の給料調整を行うことが一般的となっているものの、それはあくまで組合との協議によるものです。一方、給料そのものの引き下げは、組合協約・協定で認められる場合を除き、労働者の権利として憲法で禁じられているため、たとえブラジルにデフレの時代が来たとしても引き下げは許されません。大卒・高給労働者と企業の自由交渉も給料の減額には適用できず、減額には組合協約・協定が必要です。

諸手当

■超過勤務手当

変更

超過勤務時間

超過勤務は1日2時間までです [CLT 59条]。2時間を超える超過勤務を実施するのは、不可抗力に対応するためや、延引不能な作業の実現・終了のためなど窮迫する必要が発生する場合のみです [CLT 61条]。超過勤務手当は以下の時間の労働に対して支給されます。

- 1日8時間、週44時間（または契約勤務時間）を超えた勤務時間[憲法7条VIII、CLT 59条]。
- 勤務日間あるいは勤務日内の休息時に行われた仕事。

2時間までの超過勤務でも、個別合意または組合協約・協定が必要です。

これまでは2時間以上の超過勤務の場合は、10日以内に労働省に通知しなければなりませんでした。今回の改正ではこの労働省への通知の義務がなくなりました。

超過勤務以外に「待機手当」というものもあります。何時でも活動できる状態で待機するよう指示を出した時、または当番制の場合に発生します [TST判例428号II項]。

しかし、企業が提供する通信・情報機器の携行は、それだけでは待機手当が発生する理由にはなりません [TST判例428号I項]。待機手当は時給の3分の1に相当します [CLT 244条2項]。

超過勤務手当の割増し率

平日は50%増しで [憲法7条XVI、CLT 59条1項]、日曜・祝日は100%増しとなっています [法律605/1949号9条及びTST判例146号]、組合協約・協定によっては、50%、100%より高めに設定しているケースもあります。

超過勤務手当の計算方法

まず基本となる月あたりの勤務時間を計算します。

【例：週44時間の場合】

44時間（1週間の勤務時間）÷6日（週の営業日）×30日＝220時間

週の営業日数は6日と定められています。法律、組合協約・協定や雇用企業との契約により220時間より少ない場合もありますが、その場合は時間当たりの超過勤務手当の単価が高くなります。

次に超過勤務手当を計算します。

平日：賃金÷220時間×1.5（50%増し）×超過勤務時間＝超過勤務手当

日曜・休日：賃金÷220時間×2.0（100%増し）×超過勤務時間＝超過勤務手当

変更

超過勤務手当の対象外

以下の場合の対象外になります [CLT 62条]。

- 勤務時間の管理が不可能な外回りの仕事。
- 部長、支店長やマネージャなどの管理職。

しかし、以下の場合、管理職でも超過勤務手当の対象となりますので、注意が必要です [CLT 62条単項]。

- 該当の管理職の役職手当を含む給料が該当者の次席（法律では次席と明確にされていないが）の実質給料＋40%以下の場合。
- 管理職が実質的な「経営権」を持っていない場合。

これに加え今回の改正で、超過勤務手当の対象外に「テレワーク制度」の従業員が含まれることになりました [CLT 62条III]。

また超過勤務手当の支払いを避ける方法として、「相殺制度」（Compensação）、「勤務時間ストック制度」（Banco de Horas制度）及び「休日・祝日振替制度」があります。

■週休手当 (DSR - Descanso Semanal Remunerado)

週休手当というのは日本にはない概念ですが、1週間の決められている日数を休ま

ずに勤務すれば、1日分の手当をもらえる制度です。そのため給料は30日分支払われることになります（給料明細上は明記されません）。なお超過勤務が発生した時は追加の週休手当が発生し、給料明細にも明記します [CLT 67条、TST判例172号]。

週休手当（DSR）の計算方法

月の超過勤務手当額 ÷ 営業日（勤務日数 + 土曜日の回数）× 非営業日（休日日数 + 祝日日数）で計算されます [法律605/1949号7条]。

週内に欠勤した場合には2日分（欠勤日 + 休日）が給料から差引かれます [法律605/1949号6条]。

■その他の手当

深夜手当

22時から5時までの勤務は、52分30秒を1時間と見なし、日中の時給の20%増しで払われます [憲法7条IX、CLT 73条1、2項]。

変更

食費手当

法的には支給義務はありませんが、組合協約・協定で規定されている場合が多いです。今回の改正により、金銭での支給は禁止されました [CLT 457条2項]。

転勤手当

勤務地の変更に伴って、他市へ従業員が居住地を暫定的に移動させる場合のみです。額は給料の最低25%です [CLT 469条3項]。

健康障害手当

物理、化学、生物的な健康障害要因の許容範囲を超えた環境での労働に対し、障害要因のレベルにより、最低給料の10%、20%から40%の手当が発生します [CLT 192条]。

危険手当

ガソリンスタンド、ダイナマイト、電気関連職業など可燃性物質や爆発物を扱う職種では、給料の30%相当額の危険手当が発生します。最近、個人や企業が雇う警備員、オートバイによる配達員なども含まれるようになりました [CLT 193条1項、法律12,740/2012号]。

その他

名称の如何を問わず、労働の対償として雇用企業が従業員に支払うすべてのもの。

13ヶ月特別給料

毎年末にすべての従業員に13ヶ月特別給料が、一般的には11月と12月の2回に分けて、支給されます [法律4,749/1965号1条、2条]。支払額は賃金の12分の1を、同年に仕事をした月数をかけて計算します [法律4,090/1962号1条1項]。採用された月の勤務日数が15日以上だった場合は、仕事をした1ヶ月とみなされます [法律4,090/1962号、1条2項]。

入院などでINSSの傷病手当を支給されて欠勤した日数も勤務したとカウントされます。

1回目の支払日は2月1日から11月30日までですが、従業員が1月までに書面で

コラム

勉強に熱心なブラジル人

ブラジルでは学歴による給料の格差が大きいことから、キャリア形成のために働きながら大学や大学院に通う人が多くいます。多くの会社は人材育成の観点から、これらの学費の一部をベネフィットとして補助し、社員をサポートしたりしています。大学は夜や週末にも行われるため、仕事帰りや休みの日に授業を受けることができます。なお夜間だからといって学歴を差別されることはありません。そうして働きながら学ぶブラジル人の熱心さには感心します。

申請した場合は、その分を休暇手当といっしょに支払います [法律4,749/1965号2条2項]。2回目は12月20日までで、全額計算して1回目を差引いて支給します [法律4,749/1965号1条]。

FGTS（勤続年数保証基金）

■ FGTS の概要

FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço = 勤続年数保証基金) は、従業員が理由なき解雇のときなどに引き出せる積立金です [法律8,036/1990号]。概要は次のようになっています。

- 賃金の8%を、雇用企業の負担で毎月連邦貯蓄銀行（CEF - Caixa Econômica Federal）に開設される従業員の口座に積み立てる。
- 従業員の負担はなし。
- 積立金は「理由なき解雇」、雇用企業が倒産した場合、公的年金の受給開始したとき、70歳に達したとき、本人が死亡した場合、3年間以上にわたり本人のFGTS口座への積み立てが行われなかった場合などに引出しが可能。
- 雇用企業が変わっても CEF の FGTS 積立口座は変更されず、そのまま引き継が

コラム

FGTS の起源

FGTS は 1966 年に作られました。それ以前は従業員が 10 年以上勤務すると雇用企業は正当な理由なしで解雇することができませんでした。また従業員が自主的に退職しようとしても、組合あるいは労働省の認知なしでは、雇用企業は退職届けを直接受け取ることはできませんでした。このことから勤務期間が 10 年に達する前の従業員に対する解雇が多く行われることになり、従業員だけでなく雇用企業にとっても不利な制度だったため、それを改善することを背景に FGTS は誕生しました。

れる。

- 「理由なき解雇」の場合は、勤務期間中に口座に積み立てられた総額の 50% を雇用企業は FGTS 解雇ペナルティとして、CEF に積み立てる。この 50% のうち 40% は従業員の口座に入金され、10% は政府が徴収する。
- 駐在員の場合、帰国後 3 年で積立金の引き出しが可能。ブラジル国外にいる場合は、ブラジル領事館で引き出し手続きすることができる。事前に必要書類などの確認が必要。
- ブラジルで労働法上、従業員とみなされない法定取締役員 (Diretor Estatutário) は積み立ての必要はない。

新規

- 雇用企業と従業員の同意の上、労働契約を解約した場合（合意解雇）は FGTS 解雇ペナルティは、従業員分は「理由なき解雇」の FGTS 積立金総額の半額 (20%) で、政府分は同 10% のまま。その際には、従業員は口座残額の 80% の引き出しを行うことができる。

■ブラジル国外で受け取っている給料についての FGTS の積立

労働省労働検査局より公布された訓令 99/2012 号により、ブラジルで仕事をしている外国人労働者の賃金に対し、支払い場所がどこであるかに関わらず、FGTS の納付を監視するように労働検査官に指示がでていますので、注意が必要です。

第5章 社会保障

INSS 社会保障費

企業は毎月、INSS 社会保障費として、従業員の給料から従業員負担分を徴収し、企業負担分と合わせて社会保障院 (INSS) に積み立てます。徴収対象は従業員、役員・経営者、個人事業者、雇用企業などです。従業員の負担額は、INSS が規定する金額（2017年度は 608.44 レアル）を上限として、給料の 9 ～ 11% です。雇用企業が負担するものとして、人件費の 20% で、その他労災保険費（1 ～ 3%、業種により異なる）、各種職業訓練所（SESC、SENAI、SEBRAE など）の財源とされる S システム負担金（5.8%）があります。

社会保障費は次のような社会保障の財源に充てられます。

- 後遺障害による年金支給
- 年金の支給
- 傷病手当の支給
- 低所得者への児童扶養手当の支給
- 産休手当
- 遺族年金の支給

日本とブラジルの社会保障協定¹

日本とブラジルは、両国の年金制度への二重加入の解消と年金の掛け捨てを防止するために、社会保障協定を結んでいます。

■社会保障協定を締結する背景・目的

社会保障協定の背景には、国際的な交流が活発化する中、企業から派遣されて海外で働いたり、将来を海外で生活する人が年々増加していることがあります。海外で働く場合、働いている国の社会保障制度に加入をする必要があり、日本の社会保障制度の保険料とで二重に負担しなければならない事態が生じています。また日本や海外の年金を受けとるためには、一定の期間その国の年金制度に加入しなければならない場合や、保険料の掛け捨てになってしまうことがあります。

そうした中、社会保障協定は保険料の二重負担を防止するために、加入すべき制度を二国間で調整するために締結されました。また保険料が掛け捨てとならないために、日本の年金加入期間を、協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間とみなして取り扱い、その国の年金を受給できるようにします（年金加入期間の通算）。

1 日本年金機構

<https://www.nenkin.go.jp/service/kaigaikyoku/shaho-kyotei/kyotei-gaiyou/20141125.html>

コラム

雇用契約のある従業員・取締役と法定取締役の負担金の違い（日本からの駐在員の場合）

日本からの駐在員は、雇用契約のある従業員あるいは取締役、または法定取締役として日本からブラジルへ赴任することができます。日本からの駐在員で日本で適用証明書の交付を受けている場合は、雇用企業負担または個人負担の社会保障についてブラジルで負担する必要がありません。

■対象期間と加盟する社会保障制度

対象とされる期間については次のようになっています。

就労状況・派遣期間		加入する社会保障制度
日本の事業所からの派遣	5年以内と見込まれる一時派遣	日本の社会保障制度
	上記派遣社の派遣期間が予見できない事情により5年を超える場合	原則、協定相手国の社会保障制度 両国の合意が得られた場合には、日本の社会保障制度
	5年を超えると見込まれる長期派遣	協定相手国の社会保障制度
協定相手国での現地採用		協定相手国の社会保障制度

重い雇用企業負担

INSS や FGTS の他に雇用企業は、従業員に有給休暇や 13 ヶ月特別給料などを支給することが義務付けられています。また通勤費や、多くの組合協約・協定で義務付けられている食費手当の支給など雇用企業の負担は大きくなっています。社会保障の分野以外のものも含めて整理すると次の表のようになります。

項目	内容	給料に対する割合(%)
13 ヶ月給与	給料の一ヶ月分	8.33
有給休暇	年30日	8.33
休暇手当	給料の3分の1割り増し	2.78
FGTS 積立	給料の8%	8.00
正当な理由なき解雇の際の賠償	FGTS として積み立てた金額の40%	3.20
社会保障費負担（概算）	給料の27%	27.00
13 ヶ月賃金及び休暇手当に関する社会保障費負担	給料 $\times (8.33\% + 2.78\%) \times 27\%$	3.00
有給休暇に関する社会保障費負担	給料 $\times 8.33\% \times 27\%$	2.25
13 ヶ月賃金及び休暇手当に関する FGTS 及び正当な理由なき解雇の際の賠償金	給料 $\times (8.33\% + 2.78\%) \times (8.00\% + 3.20\%)$	1.24
有給休暇に関する FGTS 及び正当な理由なき解雇の際の賠償金	給料 $\times 8.33\% \times (8.00\% + 3.20\%)$	0.93
合計		65.06

【出所】 ブラジル経済の基礎知識第2版

第6章 雇用契約の終了

ブラジルは日本に比べ労働流動性が高く、また退職時のトラブルに起因する労働訴訟も数多く発生しているため、従業員の退職・解雇時における対応は、雇用企業を悩ませるポイントの一つになっています。

雇用契約の終了についての日本との主な相違点は、「定年」がない、正当な理由がなくとも、いつでも解雇できる（日本のように解雇に正当性が求められることがありません）というところにあります。

雇用終了のパターン

雇用契約の終了の形態は下記の5つのパターンに分類されます [CLT 477条]。

■従業員都合による自主退職

転職や家庭の事情といった従業員の一身上の都合による退職で、文字通り従業員が自主的に退職を申し出る場合です。

■「理由なき解雇」（企業都合による解雇）

雇用企業は正当な理由がなくても、自社の都合で従業員を解雇することができます。ただし妊娠・出産を経た従業員は出産から5ヶ月間は解雇できないなど、一部の要件に該当する従業員には解雇制限があるため注意が必要です。

また上述の通りブラジルでは定年がありませんので、慣例的に一定年齢に到達した従業員を「理由なき解雇」で退職させているケースなどは、年齢による差別の問題に繋がる可能性があります。

■正当な理由のある解雇

下記の理由がある場合は、雇用企業は当該従業員を「正当な理由がある」として解雇することができます [CLT 482条]。

- 不正行為（窃盗、書類の偽造その他）。
- 品位のない態度、言葉遣い、ジェスチャー。
- 雇用企業の許可なく行う取引によって、雇用企業の利害と競合するとき、または雇用企業に損失を与えるとき。
- 禁固刑の有罪判決を受け、刑の執行猶予がない場合。
- 職務上の怠慢。
- 職務中の飲酒。
- 雇用企業の機密情報の漏洩。
- 規律違反、命令不服従。
- 職場放棄。
- 就労中の名誉毀損、暴力行為（正当防衛を除く）。
- 上司や雇用主に対する名誉毀損、暴力行為（正当防衛を除く）。
- 常習的賭博行為。
- 国家安全保障に対する違反行為。

新規

- 法律上、職務の実施に必要と定められている資格または免許を、従業員の故意によって失った場合。

■間接的解雇

雇用企業が以下の行為をした場合、従業員は雇用契約を放棄し、裁判で「理由なき解雇」と同等の賠償金を求めることができます [CLT 483条]。

- 自分の能力以上の仕事、法律が禁ずる仕事、善良な慣習に反する仕事、あるいは雇用契約と関係のない仕事の実施を要求された場合。
- 雇用企業または上司から過度に厳しい態度で接された場合。
- 危険性が明白である仕事の実施を命じられた場合。
- 雇用企業が雇用契約の義務の遂行を怠った場合。
- 雇用企業による従業員、またはその家族に対する名誉毀損や暴力行為（正当防衛を除く）があった場合。

さらに従業員は仕事と法律上課せられた義務の遂行が両立できない場合、労務の提供を停止するか、雇用契約を「間接的解雇」として解消することができます [CLT 483条1項]。

新規

■合意解雇

これまで規定されていなかったもので、今回新たに追加された雇用終了形態です。雇用企業と従業員の合意により、労働契約を解約するものです [CLT 484-A条]。

解約金

ブラジルでは退職金を「Verba Rescisória」（解約金）と呼びます。雇用企業が解約金の構成とルールを十分理解し、支払うべきものをしっかりと払うことが、退職者との労働紛争を予防する重要なポイントとなります。

■解約金の支払い期限

解約金の支払い期限は、退職・解雇予告期間を消化した場合は最終日から 24 時間以内、消化しなかった場合は 10 日以内でした。しかし、今回の改正により、両方のケースとも解約金の支払いは解雇・退職日から 10 日以内に行うことになりました。また解約金の支払いと同時に FGTS 解雇ペナルティを計算し、同期限内に CEF 銀行に積み立てる必要があります [CLT 477 条 6 項]。

■解約金の構成

解約金の構成は雇用契約の終了形態によって異なり、次のようになっています。

従業員都合による自主退職

- 給料：退職する該当月の給料
- 休暇手当①：権利発生済みの未消化分
- 休暇手当②：権利取得期間中の比例分
- 13 ヶ月特別給料：年度内の比例分

【備考】

- 雇用企業の FGTS 解雇ペナルティはなし。
- 退職者は FGTS 口座残額を引出せない。
- 退職者は失業保険を申請できない。
- 従業員による退職予告は退職日の 30 日前にする必要があり、予告しない場合は雇用企業へペナルティとして給料の 30 日相当分を支払う。

「理由なき解雇」（企業都合による解雇）

- 給料：退職する該当月の給料
- 解雇予告期間：勤続年数に応じた日数で最低 30 日、最高 90 日。その期間勤務を続けさせない場合（即日解雇）は、その分を雇用企業が買い上げる義務がある。

- 休暇手当①：権利発生済みの未消化分
- 休暇手当②：権利取得期間中の比例分
- 13ヶ月特別給料：年度内の比例分
- FGTS解雇ペナルティ：FGTS積立金総額の50%（このうち40%は従業員の口座に入金され、10%は政府が徴収する）。

【備考】

- 退職者はFGTS口座残額を引き出せる。
- 退職者は失業保険を申請できる。

正当な理由のある解雇

- 給料：退職する該当月の給料
- 休暇手当①：権利発生済みの未消化分。

コラム

退職手続で留意すべきこと

退職が自己都合だったのか、企業都合だったのか。退職時に支払われるべきものがすべて支払われているのか。これらのことは退職後の労働訴訟で非常に重要なポイントになります。退職者からの無用な労働訴訟の提訴を避けるため、退職時の手続きにおいては以下の点に留意しましょう。

- 自己都合退職の場合、労働者から「自己都合により会社を退職する」旨の文章を取る。そこには日付、雇用企業と退職者のサインを付し、雇用企業、退職者双方で保管する。
- 法律上で定められている書類を確実に交付する。
- 法律上で定められている解約金を期日までに確実に支給する。
- 退職・解雇の意思表示から最終出社日まで、会社のデータや物品の持ち出しがないか注意を払う。貸与物の返却状況をチェックする。
- 離職理由に関わらず、これまでの勤務に対する感謝の意を伝える！

【備考】

- 退職者は FGTS 口座残額を引出せない。
- 雇用企業の FGTS 解雇ペナルティはなし。
- 退職者は失業保険を申請できない。

合意解雇

- 給料：退職する該当月の給料
- 解雇予告期間：買上げる場合は通常の「理由なき解雇」の半額。
- 休暇手当①：権利発生済みの未消化分
- 休暇手当②：権利取得期間中の比例分
- 13 ヶ月特別給料：年度内の比例分
- FGTS 解雇ペナルティ：従業員分は「理由なき解雇」の FGTS 積立金総額の半額（20%）で、政府分は同 10% のまま。

【備考】

- 退職者は FGTS 口座残額の 80% まで引き出せる。
- 退職者は失業保険を申請できない。

退職・解雇の予告期間

雇用契約の終了形態によって、退職・解雇の予告期間が異なります [CLT 487 条]。

予告期間の開始日は通知日の翌日からです [労働省訓令 15/2010 号 20 条]。予告期間中に従業員の妊娠が発覚した場合、解雇はできず予告期間は返上となります（解雇前からの妊娠が解雇後に発覚した場合は、休んでいた期間の賠償を行い職場復帰させる必要があります）。

■従業員都合による自主退職

この場合の予告期間は、勤続年数に関係なく30日間です。従業員が即日退職する場合、従業員は雇用企業に1か月分の給料をペナルティとして支払う必要があります（解約金から差し引きます）[CLT 487条2項]。

■「理由なき解雇」（企業都合による解雇）

雇用企業は退職者に対し解雇を通知し、予告期間をもうける必要があります。

勤続期間が1年以下の場合、予告期間は30日です[CLT 487条]。勤続期間が1年を超える場合、勤続1年につき予告期間は3日間加算されます。例えば勤続年数が1

コラム

企業都合の解雇は即日解雇で

企業都合による理由なき解雇を行う場合、雇用企業は退職者に対し予告期間を設けなければならない、また即日解雇を行う場合には、予告期間に対応する賠償（予告期間の買い上げ）を行わなければならない。

しかし、これは裏を返せば、「賠償を行えば即日解雇が可能」ということを意味します。

退職者は解雇された恨みから、退職後の労働訴訟の準備（自分に有利なデータを集める、あるいは自分に不利なデータの隠滅を図るなど）を行ったり、会社の機密データを持ち出そうとする可能性があります。そうした時間を与えないために、即日解雇とすることがあります。

夕方に突然解雇を告げ、数時間で荷物をまとめさせてすぐに退社させる。そして、翌日から一切出社させない……。日本人の感覚からすると、非常にシビアで冷徹な処置ですが、ブラジルではこれが会社を守るための必要な対応になっています。

また従業員の解雇を行う場合、多くは企業都合による理由なき解雇となりますが、そもそも理由なき解雇であるため、解雇の理由を従業員へ説明する必要はありません。その理由がむしろ労働訴訟の材料とならないためにも、具体的な説明を行うことは避け、本社の方針やコストカットなどといった一般的な理由付けを行うことが望ましいとされています。

年を超えかつ2年以下の場合、予告期間は3日間加算され計33日間に、3年を超えかつ4年以下の場合は9日間加算され計39日間となります。勤続年数が19年を超えた場合は上限に達し、一律90日間となります[法律12,506/2011号]。

雇用企業が即日解雇する場合は、解雇予告期間を买上げる必要があります(解約金に加算します)。即日解雇の場合、労働手帳には退職日と予告期間を加算した日の両方を記載する必要があります。

予告期間中、雇用企業は従業員に対し、1日の勤務時間を2時間短縮するか、1週間の休暇を与えなければなりません[CLT 488条単項]。勤務させず「自宅待機」させることは違法です(解約金の支払い日を遅らせる行為と解釈されます)[TST判例指導書014号]。予告期間中は超過勤務をさせることはできません[TST判例230号]。

■正当な理由のある解雇

予告期間はなく、常に即日解雇となります。

コラム

競業避止契約や機密保持契約は可能か

ブラジルにおいてはキャリアアップのための転職が日本よりはるかに一般的であり、優秀な労働者が同業他社に転職してしまう、といったケースがよくあります。

日本においては雇用時や退職時に、同業他社への転職の禁止や業務で得た機密情報を転職後に使うことを禁じる覚書を労使間で結ぶことがありますが(ただし日本の憲法では「職業選択の自由」が保障されているため、その効力は限定的といわれています)。

ではブラジルにおいては退職者と、このような覚書を取り交わすことは可能なのでしょうか。残念ながら、ブラジルにおいても職業選択の自由が保障されており、個別の契約において労働者の転職を防ぐことはできません。

優秀な従業員を退職させないためには、また同業他社に取られないようにするためにはどうすればいいのか。雇用企業にとって頭の痛い悩みですが、同業他社と見劣りしない処遇を維持することに加え、仕事のやりがいや職場環境の充実など、非賃金的な企業の魅力を高め、従業員の会社へのロイヤリティを得ることが最善の策といえるでしょう。

変更

雇用契約終了の手続き

雇用契約終了の手続きについて、今回の改正で、下記の変更が加えられました。

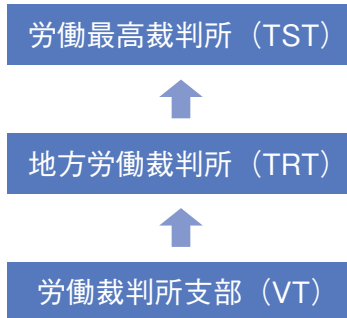
まず勤務期間が1年を過ぎた従業員が退職する場合、雇用企業・従業員が組合または労働省に出頭して手続きを行う必要がありましたが [CLT 477条1項]、これが取り消されました。

さらに雇用契約終了後、雇用企業は労働手帳に解約を記録し、政府機関に解雇を通知し、解約金を支払います。その後10日以内に、従業員に「政府への解約通知証明書」及び「解約金振込み証明書」を手渡すことになりました [CLT 477条、同6項]。そして、失業保険の申請及び FGTS 口座残額引出しのための有効な書類は、解雇データを記入した労働手帳となりました [CLT 477条10項]。

第7章 労働訴訟

労働裁判所

労働裁判所の第一審裁判所は労働裁判所支部（国内に約1,300カ所）、二審は地方労働裁判所（国内に24カ所）、三審は27人の判事を擁する労働最高裁判所となっています。第一審の判決に対して第二審への控訴が可能です。第一審の判決の後、仮執行が可能となります。労働裁判所への訴訟提訴件数（新規案件）は2016年度のデータでは年間300万件を超過しています。



新規

裁判外の合意

これまでのCLTでは規定がありませんでしたが、今回の改正で裁判によらない労使の合意について裁判所が承認を与え、拘束力を持たせることができるようになりました。この場合、双方の弁護士が合意書を作成して裁判所に提出する必要があります。ただし双方が同じ弁護士を使うことはできません。判事は合意書を受け取った後、15日以内にその内容を検討し、必要な場合には公判を設定し、合意書を承認します。

[CLT 652条F項、855-B条、855-D条]。

新規

訴訟費用の負担

これまでの労働訴訟において、従業員側が訴訟費用を負担することはほとんどありませんでしたが、今回の改正で敗訴側が負担するようになりました [CLT 789条1項]。

変更

慰謝料について

今回の改正で、精神的苦痛などの財産以外の損害の認定にあたって、裁判官が考慮すべきポイント（苦痛の度合い、当事者の経済的な状況、社会的な影響、故意または過失の度合いなど）が明記されました。賠償請求権を持つのは侵害を受けた者のみで、損害賠償の責任者は、侵害に加担した者すべてです。

慰謝料認定金額の目安については以下のように示されました [CLT 223条-A ～ 223条-G、MP 808/2017号]。

- 軽度の損害：INSS厚生年金制度の最高年金給付月額の3倍まで
- 中度の損害：同5倍まで
- 重度の損害：同20倍まで
- 最重度の損害：同50倍まで

なお2017年度のINSS厚生年金制度の最高年金給付月額は5,531.31リアルとなっています。

なお損害により死亡にいたった場合には、上記の基準は適用されず、慰謝料額は裁判官の裁量に委ねられます [MP 808/2017号]。

新規

仲裁法の活用

今回の改正により、INSS厚生年金制度の最高年金給付月額の2倍の給料を受給している従業員との雇用契約には、仲裁条項を入れることにより、仲裁法の規定が適用可能となりました。これにより契約から発生する労働紛争を労働裁判所ではなく、契約で指定した仲裁人または仲裁機関に委ねることが可能となりました。雇用契約に仲裁条項を入れるにあたっては、従業員のイニシアティブまたは明示的な承諾を必要とします [法律9,307/1996号、CLT 507-A条]。

変更

時効

時効とは自己の権利を主張する裁判をおこさずに法定期限が超過した場合、未来永劫的に権利を裁判で主張できなくなることです [憲法7条XXIX項]。雇用企業を辞めしてから2年間以内に提訴しないと時効とされますが、提訴時には過去5年間の権利を主張できます。今回の改正では時効期間はそのまま維持されましたが、係争中の裁判の時効が追加されました。この場合、裁判官の指示を履行しないまま放置して2年が経過した時点で時効が成立し、裁判は終了することになりました [CLT 11条、11-A条]。

コラム

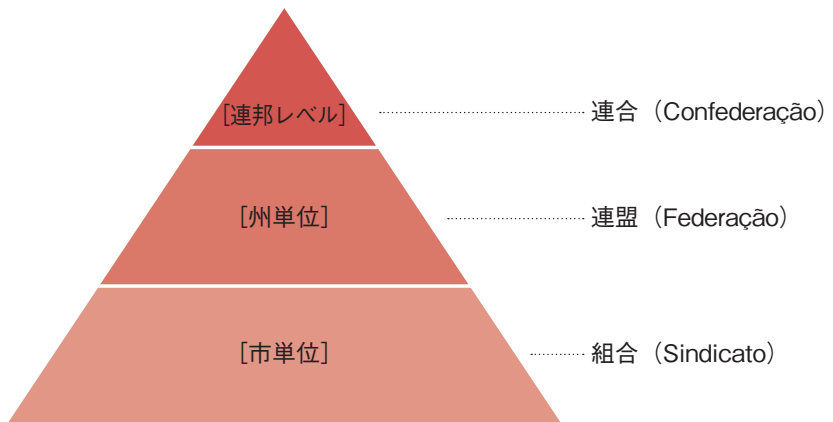
5人に1人が労働訴訟

2015年の統計によると、正規雇用労働者人口4,810万人に対し係争中の労働訴訟件数は910万件で、正規雇用の5人に1件の割合で労働訴訟が存在することになります。今後は、裁判外の合意や仲裁法の活用などにより、企業にとっては訴訟コストの削減が期待されるとともに、ブラジル全体としても司法コストが削減することが期待されています。

第8章 労働組合

組合について

CLT は雇用企業と従業員双方に市 (Município) 単位で組合 (Sindicato) を結成することを認め、組合協約・協定を結ぶ権限を与えています。それらの組合が州、国レベルで集まって連盟 (Federação) や連合 (Confederação) を形成し、階層構造を成しています。

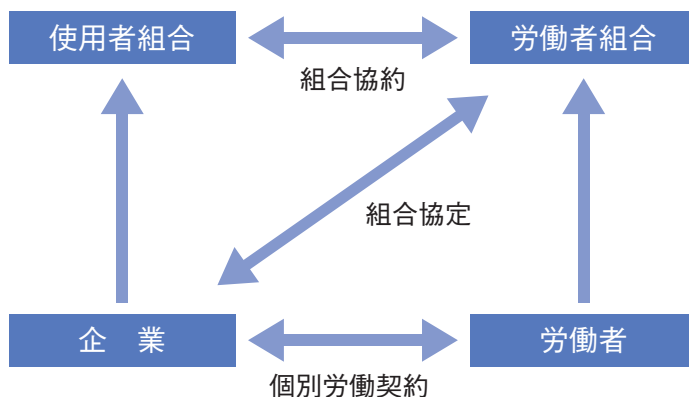


変更

組合協約・協定

組合協約 (Convenção Coletiva de Trabalho) とは、使用者組合と労働者組合の間で交渉した労働条件などを記載した協約のことをいいます [CLT 611 条]。

組合協定 (Acordo Coletivo de Trabalho) とは、雇用企業と労働者組合の間で交渉した労働条件などを記載した協定のことをいいます [CLT 611 条1項]。



これまで労働裁判においては、「法律が保障する従業員の権利を組合交渉で変えるべきでない」との観点から、組合協約・協定の内容が無効化されることも多かったのですが、今回の改正により CLT 611-A条が規定する労働条件に関する組合協約・協定の規定は、法律に優先して適用されることが明記されました。

CLT 611-A条が定めている労働条件とは、具体的には勤務時間、「勤務時間ストック制度」(Banco de Horas制度)、休息時間、信任職扱い制度、テレワーク制度、待機制度、断続的労働制度、生産性に基づく賃金制度、勤怠管理モード、祝日振替制度、報奨金、企業利益の配分制度などです。

変更

組合費について

組合費（負担金）は労働者の1年間あたり1日分の給料相当額です。

雇用企業は毎年3月にすべての従業員の給料から組合費を源泉徴収し、一括して組合に納入する義務がありました。今回の改正により企業が従業員の給料から組合費を源泉徴収するには、従業員の「事前かつ明示的な承諾」が必要となりました [CLT 582条]。そのため今後は組合費による収入が減ることが見込まれ、組合の弱体化につながるものと見られています。

新規

労働者代表委員会

今回の改正で200人以上の従業員を抱える企業においては、以下の人数からなる労働者代表委員会（Comissão de Representante dos Trabalhadores）が組織されることになりました。労働者代表の選任プロセスに、組合および企業が干渉することは禁止されています。委員会の役割は雇用企業と従業員間の関係向上をはかり、企業経営者に対し従業員の具体的な主張を取り次ぐことなどです [CLT 510条-A ~ 510条-D]。また労働者代表委員会は、行政手続き、裁判手続きによる労働者の個人的及び団体的な権益の保護[憲法8条の III]、団体交渉[憲法8条の VI] において組合に代わる役割を果たすことはできないとされています [MP 808/2017号]。

- 200人から 3,000人の従業員：3名
- 3,000人から 5,000人の従業員：5名
- 5,000人以上の従業員：7名

ストライキ

ストライキは、1988年の憲法及び他の法律で労働者の権利として認められているものです [憲法9条、法律7,783/1989号1条]。

コラム

労働者代表委員会の動きに注意

今回の改正により、労働者代表委員会の制度が新設されましたが、運用面で不透明な点が多く、またメンバーの選任にあたって、企業側および組合側による干渉が禁止されているため、当面は様子見をする企業が多いといわれています。個別企業の事情に応じた労使間の円滑なコミュニケーションを促進する制度として期待されていますが、一方で今後の裁判所の決定や組合の動きを注視する必要があります。

法律用語集（日本語・ポルトガル語）

日本語	ポルトガル語
13 ヶ月特別給料	13º salário
インフレ調整	Reajuste com Inflação
解雇予告期間	Período de aviso prévio
解雇予告通知	Aviso Prévio
解約金	Verba Rescisória
学費補助	Auxílio Educação
帰郷手当	Auxílio Retorno
企業利益の配分制度（PLR）	Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR)
期限付労働契約	Contrato por Prazo Determinado
危険手当	Adicional de Periculosidade
休暇手当	Remuneração de Férias
休暇の買い上げ	Abono Pecuniário
休暇の分割	Fracionamento de Férias
休職	Licença
休息时间	Intervalo para Repouso
給料	Salário
給料計算表	Folha de Pagamento
給料明細	Holerite
勤続年数保証基金	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)
勤務時間	Jornada de trabalho
勤務時間ストック制度	Banco de Horas
勤務日間休息	Intervalo Interjornada
組合協定	Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)
組合協約	Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)
組合費	Contribuição Sindical
契約手当	Gratificação Ajustada
結婚休暇	Licença de Casamento
健康診断書	Atestado de Saúde Ocupacional
健康障害手当	Adicional de Insalubridade
健康保険	Seguro de Saúde
研修生	Estagiário
現物支給	Salário in Natura/Utilidade
合意解雇	Demissão por Acordo
拘束時間	Tempo a Disposição
個人所得税	Imposto de Renda Pessoa Física

個別労働契約	Acordo Individual de Trabalho
コミッション	Comissão
最低賃金	Salário Mínimo
採用	Admissão
査証	Visto
産休	Licença Maternidade
自営業	Autônomo
歯科保険	Seguro Odontológico
時効	Prescrição
自己都合退職	Pedido de Demissão
死亡退職	Rescisão por Falecimento
社会保障院	Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)
社会保障協定	Acordo de Previdência Social
週休手当	Descanso Semanal Remunerado (DSR)
住宅費補助	Ajuda de Moradia
集団休暇	Férias Coletivas
出張旅費	Diárias de Viagem
授乳期間	Período de amamentação
守秘義務契約	Contrato de Confidencialidade
昇格	Promoção
試用期間契約	Contrato de Experiência
昇給	Aumento Salarial
使用者組合	Sindicato dos Empregadores
食事補助	Vale Refeição / Alimentação
所定労働時間	Jornada de trabalho
深夜手当	Adicional Noturno
正当な理由のある解雇	Dispensa com Justa Causa
生命保険	Seguro de Vida
セクシャルハラスメント	Assédio Sexual
断続的労働	Trabalho Intermitente
チップ	Gorjeta
地方労働裁判所	Tribunal Regional do Trabalho
超過勤務手当	Hora Extra
賃金	Remuneração
通勤時間	Horário in itinere
通勤手当	Vale Transporte / Combustível
テレワーク	Teletrabalho/Home Office
転勤手当	Adicional de Transferência

特別手当	Abonos
年金	Aposentadoria
年次有給休暇	Férias
パーセンテージ	Porcentagem
パートタイム契約	Contrato de Trabalho a Tempo Parcial
派遣契約	Contrato Terceirizado
福利厚生	Benefícios
振替出勤	Folga Compensatória
フレックスタイム	Horário Flexível
文化手当	Vale Cultura
報奨金	Prêmios
補助費用	Ajuda de Custo
見習生	Aprendiz
無期限契約	Contrato Individual de Trabalho por Prazo Indeterminado
モラルハラスメント	Assédio Moral
役職手当	Adicional Cargo de Confiança
理由なき解雇	Dispensa sem Justa Causa
連邦貯蓄銀行	CEF - Caixa Econômica Federal
労働契約	Contrato Individual de Trabalho
労働災害	Acidente de Trabalho
労働最高裁判所	Tribunal Superior do Trabalho (TST)
労働裁判	Justiça do Trabalho
労働裁判官	Juizes do Trabalho
労働者組合	Sindicato dos Trabalhadores
労働省	Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)
労働訴訟	Ação Trabalhista
労働地方裁判所	Tribunal Regional do Trabalho
労働手帳	Carteira de Trabalho e Previdência Social
労働法	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

法律用語集（ポルトガル語・日本語）

ポルトガル語	日本語
13º salário	13 ヶ月特別給料
Abono Pecuniário	休暇の買い上げ
Abonos	特別手当
Ação Trabalhista	労働訴訟
Acidente de Trabalho	労働災害
Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)	組合協定
Acordo de Previdência Social	社会保障協定
Acordo Individual de Trabalho	個別労働契約
Adicional Cargo de Confiança	役職手当
Adicional de Insalubridade	健康阻害手当
Adicional de Periculosidade	危険手当
Adicional de Transferência	転勤手当
Adicional Noturno	深夜手当
Admissão	採用
Ajuda de Custo	補助費用
Ajuda de Moradia	住宅費補助
Aposentadoria	年金
Aprendiz	見習生
Assédio Moral	モラルハラスメント
Assédio Sexual	セクシャルハラスメント
Atestado de Saúde Ocupacional	健康診断書
Aumento Salarial	昇給
Autônomo	自営業
Auxílio Educação	学費補助
Auxílio Retorno	帰郷手当
Aviso Prévio	解雇予告通知
Banco de Horas	勤務時間ストック制度
Benefícios	福利厚生
Carteira de Trabalho e Previdência Social	労働手帳
CEF - Caixa Econômica Federal	連邦貯蓄銀行
Comissão	コミッション
Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	労働法
Contrato de Confidencialidade	守秘義務契約
Contrato de Experiência	試用期間契約
Contrato de Trabalho a Tempo Parcial	パートタイム契約

Contrato Individual de Trabalho	労働契約
Contrato Individual de Trabalho por Prazo Indeterminado	無期限契約
Contrato por Prazo Determinado	期限付き労働契約
Contrato Terceirizado	派遣契約
Contribuição Sindical	組合費
Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)	組合協約
Demissão por Acordo	合意解雇
Descanso Semanal Remunerado (DSR)	週休手当
Diárias de Viagem	出張旅費
Dispensa com Justa Causa	正当な理由のある解雇
Dispensa sem Justa Causa	理由なき解雇
Estagiário	研修生
Férias	年次有給休暇
Férias Coletivas	集団休暇
Folga Compensatória	振替出勤
Folha de Pagamento	給料計算表
Fracionamento de Férias	休暇の分割
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	勤続年数保証基金
Gorjeta	チップ
Gratificação Ajustada	契約手当
Holerite	給料明細
Hora Extra	超過勤務手当
Horário Flexível	フレックスタイム
Horário in itinere	通勤時間
Imposto de Renda Pessoa Física	個人所得税
Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)	社会保障院
Intervalo Interjornada	勤務日間休息
Intervalo para Repouso	休息時間
Jornada de trabalho	勤務時間
Jornada de trabalho	所定労働時間
Juizes do Trabalho	労働裁判官
Justiça do Trabalho	労働裁判
Licença	休職
Licença de Casamento	結婚休暇
Licença Maternidade	産休
Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)	労働省
Pedido de Demissão	自己都合退職
Porcentagem	パーセンテージ

Período de amamentação	授乳期間
Período de aviso prévio	解雇予告期間
Prêmios	報奨金
Prescrição	時効
Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR)	企業利益の配分制度 (PLR)
Promoção	昇格
Reajuste com Inflação	インフレ調整
Rescisão por Falecimento	死亡退職
Remuneração	賃金
Remuneração de Férias	休暇手当
Salário	給料
Salário in Natura/Utilidade	現物支給
Salário Mínimo	最低賃金
Seguro de Saúde	健康保険
Seguro de Vida	生命保険
Seguro Odontológico	歯科保険
Sindicato dos Empregadores	使用者組合
Sindicato dos Trabalhadores	労働者組合
Teletrabalho/Home Office	テレワーク
Tempo a Disposição	拘束時間
Trabalho Intermitente	断続的労働
Tribunal Regional do Trabalho	地方労働裁判所
Tribunal Superior do Trabalho (TST)	労働最高裁判所
Vale Cultura	文化手当
Vale Refeição / Alimentação	食事補助
Vale Transporte / Combustível	通勤手当
Verba Rescisória	解約金
Visto	査証

ブラジル労働法のポイント

- 発行 2018年1月31日
- 発行者 ブラジル日本商工会議所
Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil
Av. Paulista, 475 - 13º Andar - São Paulo - SP - Brasil
CEP 01311-908
Tel.: (11) 3178-6233 - Fax: (11) 3284-0932
- 編集 政策対話委員会労働ワーキンググループ
上床憲司、森雄太、加藤周平、高橋良明、西口阿弥、
辻本希世、前田太輔
- 監修 佐藤ジルセウ（弁護士）、ダグラス・マイア（弁護士）
- 製作 福井真司（ポンチプロンタ広告）
- 本文デザイン・装丁
Service Miyagawa
- 印刷 Vallilo Gráfica e Editora Ltda.

© Câmara de Comércio e Indústria Japonesa do Brasil, 2018
Printed in Brazil

