改正労働法　(Reforma Trabalhista)

労働改革法案は 2017 年 7 月 11 日に上院議会にて下院議会での可決通り修正なしで可決され、13 日に大統領によって批准され**改正労働法**となった。1943 年に制定されたブラジルの統一労働法は従来より、労働者保護の要素が強く柔軟性に乏しく、奴隷制度や強制労働時代から脱皮し近代工業国となった今では多くの企業家から問題視され海外からの進出企業の妨げの要因ともなっていたことから、今回はその労働法の現代化に向けた大幅な改正が行われた。今回の**改正労働法**は 2017 年 11 月からの施行予定となっている。

今回の**改正労働法**の主な改正内容は、労働時間、有給休暇、パートタイム、在宅勤務等の労働条件の改正、利益配分への参加、時間銀行（振替）などの項目で雇用主と労働組合の労使間団体協定・合意等の改正、解雇に関する改正等多くの項目に渡っている。また労使間団体協定・合意が法律と同じ効力を持つことになるが、重要な権利である最低給与、FGTS、比例休暇(Férias Proporcional)、13 カ月給与や失業保険などは含まれていない。
さらに、200 名以上の従業員を擁する企業は労働者代表を選出しなければならない、それは選挙の 15 日前に告示され、2 年間代表を務め、再選が認められ、立候補後又は、任期終了後 6 カ月間は正当な理由なしでの解雇はできない。

但し、大統領は今回の労働法改革（改定）の一部を見直しを暫定法として下院議会に提出しているが審議されるかどうかは不透明である。

また、各業種別労働組合との団体協定では給与調整以上に、これら改定の内容がどのように団体協定の中に取り込まれるか非常に重要となっている。

また、今回の改正労働法の適用に関しては、不透明な解釈や判例が存在しないために、人事・労務担当の専門家や弁護士と相談・協議する必要がある。

下記、主な改革項目

１．労働組合費　(Contribuição aos sindicatos)

現行法－労働組合費は義務で、労働者は 1 年 1 回 1 日分の給与分を給料から差し引かれる。

改正法－これらの徴収は労働者の選択となる。

２．有給休暇　(Férias)

現行法－30 日間の有給休暇は年 2 回に分けることが出来、1 回は 10 日以上。休暇の開始日は週の第 1 日目から開始すること。また、 1 / 3 は手当として買い取ることが出来る。

改正法－相互合意があれば 3 回まで分割できる。そのうち 1 回は連続 14 日以内であっ

てはならない、それ以外の 2 回は 5 日以下であってはならない。また休暇は祭日または、振替日を含む週末休息日の 2 日前以内に開始することはできない。

３．労働時間　(Jornada de trabalho)

現行法－週 44 時間、1 日は最大 8 時間、 1 月は 220 時間。労働者と雇用主の書面による合意があれば 1 日に残業を 2 時間行うことが出来る。1 日の労働時間は最大 10 時間。

改正法－労働者と雇用主の合意があれば、週最大 44 時間（残業含みで 48 時間)、月最大 220 時間を超えない範囲で、同じ月の中で振り換えるのあれば 1 日の労働時間の調整が可能である。さらに 1 日の労働時間は最大 12 時間、残業を含んで週 48 時間までを限度として可能である、ただし 12 時間労働後は連続で 36 時間の休息を与えなければならない。

４．休息時間　(Descanso)

現行法－ 1 日 8 時間の基準労働を行う労働者は、最低 1 時間か最大 2 時間の食事や休息の権利がある。

改正法－個別合意や団体協定があれば、就労時間の 1 時間の休息・食事時間は 30 分に短縮することが出来き早く帰宅することができる。さらに、雇用主が食事のために最低の休み時間を与えなかったり、分割で与えた場合は、すべての休み時間ではなく与えなかった時間に対してのみ通常勤務の金額の 50%を補償しなければならない。

５．部分労働（契約－新しい雇用契約形態）　(Trabalho Parcial)

新しい契約形態で時間勤務契約、時間給契約のこと。

現行法－統一労働法では、労働時間は残業が禁止され、週最大 25 時間。労働者は、最大 18 日の比例休暇の権利があるが、この休暇を会社に買い取ってもらうことはできない。

改正法－週の労時間は 30 時間までできるが残業はできない、または 50%割り増しの 6 時間までの残業を含む週 26 時間での契約も選択できる。また期限付き契約(Contrato por Tampo Determinado)同様休暇の権利があり、休暇の 1 / 3 はお金で支払うことができる。

６．断続的労働　(Trabalho intermitente – por período)

現行法－規定がない。

改正法－労働者は時間給または日当で働いた期間支払いを受けることができる、休暇、FGTS、社会福祉と比例した 13 カ月給与の権利がある。1 時間当たりの給料は最低給料または、カテゴリアの最低基本給、さらには同一職位に勤務するその他の労働者の給与より少なくてはいけない。

労働者は、最低稼働日 3 日前に通達されなければならなく、また拒否することもできる。(航空事業関係を除く)

働いていない期間は、その他の契約の作業をすることが出来る。

７．外部委託　（派遣社員）　(Terceirização)

現行法－現大統領による法案によって企業の主目的であるプロセスを展開する部門（製造部門）への適用は認められている。

改正法―企業のいかなる職種でも外部委託雇用（派遣社員）が可能となるが、労働手帳記載雇用者（正規社員）を解雇してから 18 カ月間は委託雇用（派遣社員）の契約を禁止する。また派遣社員に対して正規社員同様に医務室の使用、食事、交通費、安全は同等の扱いをすること。

８．妊婦・乳児の母親　(Gestante e Lactante)

現行法－妊婦・乳児の母親はいかなる不健康作業をしてはならない。解雇後の会社への妊娠通告に対しての期限がない。

改正法－企業が妊婦･乳児の母親が不健康作業に従事しても妊婦や母親に健康被害のない保障のできる医師の診断書があれば妊婦・乳児の母親は不健康作業に従事することが出来る。また、従業員が不健康作業に従事してはならない医師の診断書があれば従事させられない。解雇された女性は会社への妊娠通達期間は 30 日である。

９．相互合意解雇　(Demissão em comum acordo)

非公式合意として従業員が退職したいのだが FGTS を受け取るようにするために、正当な理由なしの解雇手続きをして、FGTS の解約違約金 40%分は、会社の返却するという手段が用いられている。

現行法―自己退職または、正当な理由の解雇の場合、FGTS、FGTS 違約金 40%と失業保険を受け取ることはできない。これらの恩典と保証金は正当な理由のない解雇の労働者のみが受け取ることが出来る。企業は解雇事前通達(Aviso Prévio)を解雇の３０日前におこなうか、即時解雇の場合は 1 か月分の給与を支払わなければならない。

改正法―労働者と雇用主が相互に合意した解雇の場合は、FGTS の解約違約金は 40%から 20%となり、事前通達(Aviso Prévio)も 15 日と削減され、労働者は FGTS の 80%を受け取ることができるが、失業保険は適用されない。

１０．労働時間と通勤時間　(Horas trabalhadas e transporte até o trabalho)

現行法－公共交通手段又は、企業が他の手段を提供しない場合、通期時間は労働時間とみなす。

改正法－出社・帰宅時間は労働時間として算出しない。

１１．解雇手続き（1 年以上勤務の場合）(Homologação de desligamento)

現行法－1 年以上勤務した労働者の解雇は労働組合で解雇手続きをすること。

改正法－企業内で雇用主と労働者の弁護士立ち合いのもと解雇手続きもでき、労働組合のアシストを受けることもできる。

１２．労働訴訟　(Ações na justiça)

現行法－労働者は公判に 3 回まで欠席することが出来る。専門家に対する鑑定費用は政府の負担である（実態は訴訟を受けた企業負担となっている)。訴訟を訴える労働者にはいかなる費用も発生しない。

改正法－労働者は判決公判に出席しなければならない、また敗訴した場合は費用を負担しなければならない。敗訴費用および勝訴側の弁護諸費用は敗訴者が判決金額の 5%から15%支払わなければならない。

１３．遠隔労働（在宅勤務）　(Trabalho remoto – home office)

出社しなくとも自宅でパソコンなどを使って勤務できるホームオフィスの権利が新しく規定された。

現行法－規定がない。

改正法－家で使用する機器と電気とインターネットの費用等や、労働者への報酬や権利等は契約書を介して形式化すること、また労働管理は業務毎に行われること。

１４．勤務時間（会社内にいる時間）　(Tempo na empresa)

現行法－雇用者が指図を待っている又は、指図を実行して雇用主に従属する時間は有効労働時間とみなされる。また、天候の理由や交通手段の都合で会社に残ったり、勉強したりする時間は残業とみなされている。

改正法－会社内での宗教活動、休息、勉強、食事、娯楽、個人衛生や制服の交換（会社が社内での交換を義務つけていない場合）の活動は勤務時間とは考慮しない。

１５．報酬　(Remuneração)

現行法―生産性報酬はカテゴリーの最低基本給または最低給与に相当する日当より下回ってはいけない。また、コミッション、賞与、パーセント、チップと賞与は給与とみなされ、社会福祉・厚生や諸税の対象となる。

改正法－生産報酬（例えば販売員など）への最低基本給または最低給与の支払いは義務とはならない。さらに、労働者と企業は給与とはみなされない報酬のすべてのありかたを交渉することが出来、食事補助、ボーナス、賞与など慣例的な報酬は給与とみなされない。

１６．職位と給与プラン　(Plano de cargos e salários)

現行法―職位と給与プランは労働省に認証され労働契約に記載されること。

改正法－職位と給与プランは承認や契約へに記録の必要なしに雇用主と労働者で交渉

することが出来、常に変更することもできる。

１７．通勤　(Transporte)

現行法－出勤と退勤のために会社が提供する輸送手段への移動の時間、すなわち住んでいる場所からのアクセスが困難または公共輸送手段がない場合、その時間は就労時間とみなされる。

改正法－勤務場所まで費やする時間と戻りは、いかなる輸送手段であれ就労時間とはみなされない。

１８．交渉　(Negociação)

現行法－労使間団体協定や合意は法規（統一労働法）より優位にはならない。労使間団体協定・合意は法規は規定と違った労働者に有利な労働条件のみをを設定することが出来る。

改正法－労使間団体協定・合意は法規（統一労働法）より優位となる。労働組合と企業側は法規の規定と違った就労時間、利益参加、時間銀行、祭日振替、休息時間、職位と給与プランやその他の 16 項目で労働条件を交渉することが出来き、労働者に優位な項目に限る必要はない。一方、最低給与、13 カ月給与、お産休暇など 29 項目は交渉できない。

１９．大量解雇　(Demissão em massa)

現行法－規定はない。しかし、判例から 1 企業内での大量解雇の手続きとして労働組合も含まなければならない。

改正法－いかなる大量解雇に関して労働組合の承認は必要ない。

２０．時間銀行（就労時間振替）　(Banco de horas)

現行法―時間銀行の採用は団体協定で交渉しなければならない。振替の期限は最大 1 年であること。(1 年以内で振替が終了しなければ、消滅または残業支払いとなる)

改正法－時間銀行の採用は個別合意で行うことが出来る。ただし振替期間は 6 か月とする。(期限内で振替が終了しなければ、消滅または残業支払いとなる)

２１．自営業　(Autônomo)

現行法―自営業に関しては統一労働法では規定されていない。

現行法－企業と雇用契約はないが、専従で企業に業務を提供する人の専従自営業の形が存在する。

２２．代表者　(Representantes)

現行法－憲法では 200 人以上の企業は雇用主との交渉のため 2 年以上在勤の中から 1

名の代表者を選出が記載されているが法規が存在しない。この代表者は労働者としてのすべての権利があり、2 年間の雇用が保障がある。

改正法―200 人以上の企業は、雇用主との交渉のために選出された 3 名の代表者がいなければならない。これら代表者は労働組合に属さなくてもよい。労働組合は労使団体協定・合意にのみ対応する。

２３．残業　(Horas extras)

現行法－法規だ定められた限度以上の残業が必要な場合は、その理由と必要な残業時間を従業員に説明するとともに労働省に届け出なければならない。

改正法―法規以上の残業が生じた場合でも労働省に届け出る必要はない。理由はこのような状況が頻発しないこと。企業が法規に反する場合、従業員が無記名で訴えることが出来る。

２４．団体協定の有効期間　(Prazo de validade das normas coletiva)

現行法―労使団体協定。合意は労働個別契約に取り込まれ、変更や取り消しは新たな集団交渉でしかできない。期限がすぎても新しい団体協定や合意が行われるまで有効である。

改正法―交渉された内容は労働契約に織り込まなくてもよい。労働組合と企業は労使団体協定や合意の有効期限が切れたときに自由に有効期限や記載されている権利の変更を規定できる。有効期限が切れた時には新たな交渉が必要である。

２５．道徳的損害　(Danos morais)

現行法―道徳的損害に関する訴訟金額は裁判官が定めている。

改正法―労働者による訴訟金額には補償要求に対する上限がさだめられ制限が設けられる。雇用主によって侵された重大な損害は被害者の最終契約給与の 50 倍が最大でなければならない。

２６．罰則　(Multa)

現行法―雇用主が従業員を登録しなかった場合は、1 名あたり地域最低給料の罰金が科せられる。再発の場合は同様に金額が上乗せされる。

改正法―雇用主が従業員を登録しなかった場合は、1 名あたり 3000 ヘアル、零細企業、小企業の場合は 800 ヘアル。

概要翻訳 2017 年 9 月 10 日

Sami Cultura

Hisashi Umetsu