

マイブウ・メーノス (まあーまあー)の世界 ブラジル

ブラジルを訪問する人、ブラジルに関心のある人にお勧めする！！

梅津 久 記

第7話ーメチャ・クチャな労使関係 (その1)

「緑の大地」、「豊かな国」と言われるこのブラジルの国も、反面「犯罪の多発」「労働訴訟の多さ」では世界一を保っている。犯罪ではサンパウロ州だけでも、年間21万件、1時間24件がピストル強盗の数と言われる、また労働訴訟件数は260万件、アメリカの7万5千件、日本の1千件より飛び抜けて多い。この様に非常に複雑な労使問題に関しては、日本の労働法では考えられない形で労働者が保護されていることがある。

休んでも給料がもらえる

休んでも、休んでも給料が引かれないことが、ブラジルの労働法によって保障されており、個人の都合、極端にいうとずる休みをしても給料を引かれない規定がある。それは、病気だったと言って、医師の診断書を取り、その診断書に、休む日数(家でズル休みする日数)を記入してもらっておき、それを仕事に戻った時から24時間以内に会社に提出すれば、会社は病気による欠勤分を保障してやらなければならない、またそれを理由に解雇することも出来ない(すなわち、病気欠勤は出勤とみなす)。こんな法律があるから、従業員は休んでも、必ずと言っていいほど、なんらかの方法で(例の“ケブラ・ガーリョ”で)医師の診断書を持ってくる、またそれに対して、会社の契約医はその診断書にサインをして承認しなければならないが、どうもおかしいと思っても、医師間のモラルでその診断書を拒否することは出来ず、承認のサインをすることになる。

そういう従業員をクビにするには、“デミソン・セン・ジュスタ・カウザ”といって“正当な理由なし解雇”の方法で、30日間の給料(これを“アビゾ・プレビオ”という)をつけ、その他の権利を支払って解雇するしかない。ズル休みの給料を支払い、さらに“ノシ”“として30日分の給与と、FGTS(勤続年限保障基金ー退職積立金)の積立金額の40%の契約違約金、それに有休休暇30日分と13ヶ月の給料を月数比例で支払って解雇するしかない。それも決して病気欠勤で休んだから解雇するという理由は付けられない、後で「私は病気で休んだのに解雇された」と労働裁判問題になりかねない。すばらしい労働者天国である。

実際にテレビのドキュメント報道で、街頭で医師の診断書偽造作成の実態を全国ネットで流したテレビ局があったが、その後どうなったか報道されていない。これも買収されたのか？

2年間解雇できない

もっと手の付けられない例がある、それは法律で定められている、災害防止社内

委員会(CIPA)の従業員代表委員にたいする、雇用保障の取り扱いである。年に一回従業員による選挙によって、一年の任期で数名の安全委員が選出される(人数は会社の職種と規模によって違う)、これら安全委員の雇用保障が会社にとってとてつもなく大きな“足かせ”になっている。安全委員は一年の任期とさらに続けて再選の権利があるから、委員に選出されると2年間の雇用が保障されることになる。この雇用保障を利用して、労働者シンジケートが各会社の安全委員を洗脳して、シンジケート活動の第一線活動家に仕上げてしまう。そのため、昨日まで優秀だった従業員が、数日の内にコロット変わってしまい、まず直接の上司に反発し始め、そのうち従業員を代表して会社にいろいろな要求をしてくるようになる、ひどくなればストライキの最先鋒となってしまふ。さらに当然ながらシンジケートの活動で頻繁に休むようになるが、先ほどのようにシンジケートの医師の診断書を持って来るので、なにも出来ず休んだ分の給与まで払わなければならない、かといって、いかなる理由でも解雇出来ない。実際に2年間の残り全ての権利分を支払って解雇しても、労働裁判に訴えられ、裁判所で再雇用の判決を出されて再雇用に追い込まれたケースもある。そのいち、彼等はシンジケートの宣伝車の上にあがってマイクを握りアジっている姿に変貌するのである。

妊婦は一生解雇できない

女性の妊娠・お産の雇用保障も厄介な問題である、女性従業員は妊娠が証明された時から、産後6か月までの通算15か月間雇用が保障されている、

妊婦に対してはどんな理由があってもこの期間の解雇は認められていない。極端な例、次から次へと妊娠していれば、いつまでも雇用が保障されるということになる。仕事を良くしないから、従業員削減でと30日間の権利を払って解雇しても、妊娠していたことが証明されると、再雇用しなくなればなくなる。問題を極力少なくするため、日本では考えられない、妊娠検査が入社、退社時に実施されているが、根本的な解決策ではなく、最近では人権侵害ということで実施がむずかしくなっている。ちなみにお産休暇は、お産前の28日とお産後の92日、通算120日が義務付けられている、この間の給与は会社が保障しなければならない。

また面白いことに、労使協定によって、父親は妻のお産時、5日間の“お産休暇”(男がお産するわけがないが)が認められている。私は50歳(今は66歳)になった今でも妻から次のように言われる「あなたは、私の二回のお産時に病院に来なかったわね、ブラジル人は、前日からずーっと付き添っているのよ、お産の時は傍に付き添っていて、夜はベッドの横で寝ているのよ、だから隣のブラジル人から“あなたには旦那さんいないの？(ようするに、父なし子の母の意味)”と聞かれたのよ」と言われる。私は仕事があったから、二回とも夜病院に連れて行き、家に戻って、翌日仕事をして、夜初めて子供を見た。この様に日本人と根本的に考え方が違うから5日間の休暇が必要なかもしれない。またこの休暇がないと何時、出生登録をするかわからない位ブラジル人はのんびりしている。

私の知っている日系二世でひどい人がいた、その夫婦は子供をお母さんに預けて、日本に出稼ぎに行き、一年して、ブラジルで子供を幼稚園に入れようとしたら、出生証明書が見つからない、あわてて日本に電話して聞いたら「実は出生届けを出していない」とのこと。すぐに日本のブラジル領事館に行って、出生届けの委任状を作製し、ブラジルに送り、従兄弟に出生届けを代行してもらって、ようやく幼稚園に入れたという、笑うに笑えないことがあった。

—次回 第8話へ続く—