雇用者組合と労働者組合の年間労使団体協定

金属機械・電気機材及び鉄道・道路輸送設備機材

2013 年—2014 年

2013 年 08 月 25 日　訳

条項目録

第　１条	効力と基準日	０４
第　2 条	適用範囲	０４
第　３条	給料調整	０４
第　４条	最低基本給料	０５
第　５条	待遇平等	０６
第　６条	残業手当	０６
第　７条	有給休暇	０６
第　８条	代行手当	０７
第　９条	昇格	０７
第　１０条	解雇予告	０７
第　１１条	正当な欠勤	０８
第１２条	試用期間	０８
第１３条	給料支払証明書	０９
第１４条	教育学生の援助	０９
第１５条	解雇時の保証	０９
第１６条	給料の前払いと給料の支払い	１０
第１７条	給料支払いの遅延	１１
第１８条	１３ヵ月給料支払いの遅延と罰金	１１
第１９条	初任給	１１
第２０条	週休報酬	１１
第２１条	採用試験	１１

第２２条	日当	１１
第２３条	最初の職業（青年層雇用促進計画）	１２
第２４条	掲示板	１２
第２５条	妊婦の保証	１２
第２６条	代表組合システムの負担金	１３
第２７条	労働組合の会員費	１３
第２８条	組合役員の外出許可	１４
第２９条	罰則（労働協定違反）	１４
第３０条	組合への加入	１４
第３１条	社会保険差額補填	１４
第３２条	死亡・労働不能に対する保障	１５
第３３条	葬儀援助	１６
第３４条	深夜勤務手当	１６
第３５条	健康プランと医療補助	１７
第３６条	食事	１７
第３７条	通勤手段	１８
第３８条	事故予防社内委員会（ＣＩＰＡ）	１８
第３９条	労働災害報告	１９
第４０条	事故防止	１９
第４１条	社会保険用紙記入	２０
第４２条	飲料水	２０
第４３条	保護対策	２０
第４４条	従業員の予防健康診断	２１
第４５条	薬物依存症の予防と啓蒙キャンペーン	２１
第４６条	トイレ	２１
第４７条	医務室の当直	２１
第４８条	高等・専門・大学教育の必要性	２２

第４９条	保育所	２１
第５０条	衛生と清掃	２２
第５１条	医者及び歯医者の診断書	２２
第５２条	土曜日祝祭日の取扱い	２３
第５３条	研修制度	２３
第５４条	定年保証	２３
第５５条	労働手帳（ＣＴＰＳ）への記入	２４
第５６条	採用年齢	２４
第５７条	タイムカード記録	２４
第５８条	振替休日の団体交渉	２４
第５９条	テンポラリー労働者	２５
第６０条	推薦状	２５
第６１条	兵役年齢の従業員	２５
第６２条	延長、改定、告発、取消	２５
第６３条	管轄裁判所	２５
第６４条	会議	２６
第６５条	零細企業	２６
第６６条	財務困難に伴う個別	２６
第６７条	誓約	２６
第６８条	労働者の娯楽施設への寄付金	２６
第６９条	協約違反	２７
第７０条	合意	２７

備考

赤字の部分は大きく変更になったり、新規に追加、修正された部分。

青字の部分は今回の見直して大きく解釈が変更となった部分、条項、項目の番号が変わった部分。

雇用者組合と労働者組合の年間労使団体協定

金属機械・電気機材及び鉄道・道路輸送設備機材

2013 年—2014 年

2013 年 08 月 25 日　訳

Valdemir de Souza Santana（ヴァルデミール・ディ・ソウザ・サンターナ）委員長を代表者とするマナウス金属機械・電気機材工業労働組合　CNPJ　N.º 04.405.262/0001-97 と、Athaydes Mariano Felix（アタイディス・マリアーノ・フェリックス）会長を代表者とするマナウス金属機械・電気機材工業組合 CNPJ　N.º 04.218.277/0001-46 及び、Athaydes Mariano Felix（アタイディス・マリアーノ・フェリックス）役員を代表者とする鉄道・道路設備機材工業州間組合　CNPJ　N.º 62.520.960/0001-30 は、下記条項に記載されている労働条件を定める労働団体協定を合意のもと締結する。

第１条　－　有効期間と基準日

双方は本労使団体協定の有効期間を 2013 年 8 月 1 日から 2014 年 7 月 31 日と定め、カテゴリーの基準日は 8 月 1 日とする。

第２条　－　適用範囲

本労使団体協定はマナウス金属・機械・電気器材工業組合と、鉄道・道路設備器材工業州間組合の労働者のカテゴリーに対してアマゾナス州マナウス市の地域にて適用する。

第３条　－　給料調整

本労使団体協定に包括されている労働者の 2013 年 7 月 31 日現在の給料は、2013 年 8 月 1 日から下記のように調整される：

－給料Ｒ＄４.０００,００まで　９,５5%　：

－給料Ｒ＄４.０００,０１からＲ＄６.５００,００まで　８,５％　：

－給料Ｒ＄６.５００,００以上は　７,５％。

第１項　　上記の給料調整は、2012 年 8 月 1 日から 2013 年 7 月 31 日の期間に与えられた、昇格、同種同一給料、年齢給、昇給、試用終了、実質昇給及び職位と給料

及び給料プラン等の名目で与えられた調整を除く全ての先行調整分はこの調整率の中で補正される。

第２項　　2012 年 8 月 1 日から 2013 年 7 月 31 日の期間に採用された従業員にも、職種給料パターン枠の給料を超えない範囲で同じ給料調整率が適応される。職種給料パターン枠外で雇用された従業員、あるいは同時期に事業を開始した企業は 2013 年 7 月 31 日までの労働期間に比例した調整率が適用される、但し最低基本給は本労使団体協定に従うこと。

第 3 項　　本労使団体協定に包括される会社で、上記の給料調整率を適用する状態にないことが証明できる場合は、本労使団体協定に対しての追加協定として違った調整率を個別に妥結することが出来る。

第４条　－　最低基本給

本労使団体協定に包括されている労働者の最低基本給は、2013 年 8 月 1 日から次の第１項の条件を除き、各企業の雇用人員数に基づいて下記表のとおりとする；

１．動力付き二輪または二輪以上の組立会社の最低基本給は R$１.０２０,００とする。

２．動力なし二輪車、使い捨て、エアコン及び最終消費財組立会社の最低基本給は R$９５０,００とする。

３．従業員が 200 名以上の二輪車部品会社の最低基本給は R$８７７,００とする。

４．従業員が 51 名から 200 名までの二輪車部品会社；電気ハーネスとエアコン部品会社；従業員が 51 名から 200 名を限度とした二輪車以外の部品会社；陸上輸送車体（トラックタイプ）製造会社、金属構造物の製造または組立会社、鉄と鋼の加工・製造会社の最低基本給は R$８２４,００とする。

５．従業員が 50 名までの会社、電気機器とエアコンの修理・手直し会社の最低基本給は R$８０５,００とする。

第１項　　本労使団体協定に包括される会社で、上記の給料調整率を適用する状態にないことが証明できる場合は、追加協定によって違った最低基本給の調整率を個別に妥結することが出来る。

第２項　　現在適用されている最も有利な条件の継続が保証される。

第３項　　企業が上記企業規模枠にあてはまらない場合は、雇用主と労働者シンジケートと個別の合意締結によって正当に他の枠を使用できる。

第５条　－　待遇平等

新規採用も含め、同じ期間の経験を持ち、同じ効率・品質で同じ作業を行っている従業員には、出身地、人種、性別、肌の色、年齢、宗教、性的志向その他の差別をすることなく、男女を問わず同等の機会と給料が保証される。

第６条　－　残業手当

残業は下記の条件で支払われる。

－月曜日から土曜日までの残業は普通時間の額の６０％増となる；

－日曜日、祭日、夜間業務~~（２２時から翌日午前５時までの時間帯）~~及び振替休日に就業した場合は、１日８時間を上限として普通時間の額の１１０％増となる、超過時間だけは１５０％増で支払わなければならない。

第１項　　２２時から翌日５時までに及ぶ夜勤の就業時間延長の場合は、深夜勤務手当込みの給料を基に残業が計算される。

第２項　　１１０%及び１５０%の手当は、警備員、監視員及び保安係員に対しては、週休または祝祭日の出勤を除き、適用されない。

第３項　　展示会または見本市等で通常就労時間外に仕事をする従業員には本条項本文に従って支払われる。

第７条　－　有給休暇

a)　企業は、従業員に対し個人休暇開始日の３０日前に書面でその旨通知しなければならない；

b)　個人または集団休暇の開始日は土曜日、日曜日、祝祭日または振替休日と重なってはならなく、週の平日第１日目から開始されなければならない；

c)　振替休日は、個人または集団休暇の休暇日数に換算されない；

d)　企業が休暇を通知した後にその休暇を取消した場合、従業員が休暇取消し前に準備した払戻しが不可能な休暇中の旅費に対し、企業は従業員から提出される証明書をもってその費用を賠償しなければならない；

e)　不可抗力の場合を除き、企業は従業員の休暇を中断することは出来ない；

f)　個人または集団休暇が１２月２５日と１月１日を含んだ場合は、その２日間を休暇日として数えず、休暇日数の計算から除外しなければならない；

g)　雇用期間が６ヶ月以上１年未満の従業員が退職を申し出た場合は、従業員は就労月数、あるいは１４日間以上の就業月に対し１／１２の割合で有給休暇に値する金額を受取る権利がある；

h)　カーニバルの時期に集団休暇を与える時は、これらの日（火曜日と水曜日）は休暇日数から除外しなければならない。

第８条　－　代行手当

一時的または休暇などで代行業務が継続する場合、３１日目から代行従業員は業務担当従業員の給料額を受け取ることができる。

a)　代理業務が連続６０日間続くと、代行従業員は当該職務に本採用される。ただし、スーパーバイザー、課長、上級職の場合、この期間を９０日とする。

単項　担当従業員が社会保障院の援助を受けている、または研修を受けている場合、代行従業員は本採用されなくても良い。

第９条　－　昇格

a)　新たな職務に就き３０日間の業務経験期間を経たら、従業員は同職務に適した昇給と昇格を受け、労働手帳にその旨記録されなければならない；

b)　スーパーバイザー、課長及び上級職の場合は、上記ａ）号の業務経験期間は６０日を超過してはならない；

単項　上記の事項の権利保証の論争を避けるため、企業は上記ａ）号とｂ）号で定められている業務経験期間の開始日に新職務を記した書面をもって従業員に連絡しなければならない。

第１０条　－　解雇予告

a)　解雇通告は、会社代表者の署名がある契約解除の清算実施日及び時間が記載された書面のコピーを従業員に渡すことによって行われる；

b)　同じ企業に５年以上働いて正当な理由なしで解雇される従業員は、法律で定められている解雇手当のほかに、従業員の１カ月分の給料の５０％に相当する補償金の支払いが保障される；

c)　４５歳以上の従業員は、法律で定められている解雇手当のほかに、従業員の１カ月分の給料に相当する補償金の支払いが保障される；

d)　解雇通告には、その労働契約解除予告期間の業務を行うか否かが記載されなければならない。記載がなければ労働契約解除予告の業務の実行は免除されたものと推定される；

e)　従業員が解雇通告された日が金曜日及び土曜日であった場合、契約解除予告期期間は翌週の最初の平日からとする。

f)　企業が活動を停止し閉鎖する場合、解雇になった従業員は３０日分の契約解除予告金額を受け取ることが出来る。閉鎖が財務的な理由でることが証明された場合、予告金を支払う必要はない。

単項　従業員は、重大な過失が原因で解雇される場合は、過失内容が記載された書面をもって通知され、解雇の理由、契約解除の清算実施日及び時間が記載された書類を受領する。

第１１条　－　正当な欠勤

給料、週休報酬（ＤＳＲ）及び就労期間と重なった祭日（あれば）を損ねること無く従業員が後日証明によって欠勤できるのは下記の場合である：

a)　企業に登録している妻、夫、同棲者や子供の入院の場合は平日１日、及び、義父母、父母、兄弟、子供、妻、夫、同棲者、祖父母の死亡の場合は連続 2 日間；

b)　法的書類の取得または、ＰＩＳ（社会統合プログラム負担金）の受領の場合は年に平日１日；

c)　女性の従業員は、1 歳未満の乳児が病院または緊急病院に入院している場合、付き添い、母乳を与えられるよう付き添っていた場合、平日 3 日間まで。

単項　ＰＩＳの支払いの委託業務契約を行っている企業はその受取りのために休ませる必要はない。企業での支払いを不可能にする問題が発生し、従業員が外出を必要とした場合、企業はそれを許可し、この項目の例外を適用しない。

第１２条　－　試用期間

a)　試用契約は１度、最高期間６０日間とする。但し、協定を締結した組合間の協議によって決められた職位または職務のみ更に３０日間延長することが出来る；

b)　同じ職務に再雇用される従業員は試用期間を経る義務から免除される；

c)　他の職務に再雇用された従業員の場合、試用契約は３０日を超えてはならない。

単項　　現在適用されているもっとも有利な条件の継続が保証される。

第１３条　－　給与支払明細書

企業は、従業員に対して行った全ての支払いの証明書を提供する義務があり、総勤務時間及び報酬を伴う全給料科目の明細、支払額及び天引き額、会社の名称及びFGTS（勤続年限保証基金）の積立額等の情報が記載されていなければならない、但し電子的に明細書を提供している企業は適用外とする。

単項　　企業から提供する給与支払明細書は、品質と判読性を保証するため、インク印刷とすること。

第１４条　－　教育学生の援助

a)　　学生従業員が公立または私立学校の入学試験や大学入学試験を受験する場合、最低７２時間前に通知し、後日証明書を提出すれば、欠勤を正当なものとする、但し、試験終了時間の３時間後までに職場に戻ることを条件とする；

b)　　義務教育、中等教育、高等教育、大学、専門及び専門家コースに入学し、就学している学生従業員は、入学手続きから３０日以内に企業に通知した場合、同従業員の勤務時間の継続が保証される；

c)　　２輪または２輪以上の動力車輌組立会社は学生従業員に会社から教育機関まで移動するための交通機関（送迎バス）を準備する。それは、会社の判断で学生バスチケットによる恩典にすることも出来る。

第１５条　－　解雇時の保証

a)　　労働契約解除の際の解雇金清算は下記のとおりとする：

Ⅰ－労働契約終了日の翌平日まで、または、

Ⅱ－労働契約解雇予告期間の勤務が実施されない、労働契約解雇予告期間が補償される、または労働契約解雇予告期間の勤務が免除された場合、解雇通告の翌平日から１０日目までに。

b)　　契約解除の解雇金清算日がその他従業員の給料日の後になる場合、解雇予告前の労働期間の給料及び解雇通告月に働いた解除予告期間に対する給料は、他の従業員の給料日に支払わなければならない；

c)　試用期間を過ぎた従業員が理由なき解雇をされる場合、その解雇に対するＦＧＴＳ積立金の補償を確認する目的で、最新の FGTS 口座の明細書、ＦＧＴＳを引き出す為の暗証番号またはキー、及び従業員に権利がある場合は必要事項を記載した失業保険申請書を提示しなければならない。

d)　自己都合退職、正当な理由なき解雇及び懲戒解雇での解約の解雇金清算が遅れた場合、元従業員の最終名目賃金の１/３０を一日当りの罰金として同人に支払う。但し、解雇裁可を行う機関の都合により遅れてしまった場合、または、書面で日付と場所が通知されているにも拘らず、従業員が解雇金清算日に欠席した場合は例外とし、この場合、裁可機関は出頭した当事者に有利になる宣言書を、日付と時間を記して、発行する；

e)　解雇金清算の際、企業は法の定めに則り失業保険手続用紙に必要事項を記入し、労働者に渡す；

f)　組合は契約解除裁可を行うために、通常勤務時間内であれば、日時を制限しない。但し５件以上の契約解除裁可の場合、企業は契約解除裁可予定日の最低５日前に労働者組合にその旨連絡しなくてはならない；

g)　解雇に伴う金額の支払いは、従業員の銀行口座へ振込むか、または小切手で支払わなければならない。後者の場合は、銀行の営業時間の都合または労働者の移動の困難により現金が当日に引出せなくなることを防ぐため解雇手続きは１３時まで行われなければならない。

単項　解雇された従業員は、従業員に権利のある解雇に伴う金額の銀行への振り込みを解除するためにＡＳＯ（職業病診断書）を会社に提示しなければならない。

第１６条　－　給料の前払いと給料の支払い

本労使団体協定で包括されている企業は、産休の従業員も含め、期間中に３日以上の給料差し引き欠勤の無い全従業員に、給料の４０％の前払を、定められた日に支給しなければならない。なお、現在適用されているもっとも有利な条件の継続が保証される。

第１項　給料の支払日または前払いの日が振替出勤済みの土曜日、日曜日または祝祭日になる場合、支払は直前の平日に行われなければならない。しかし、土曜日に通常出勤する従業員に対しては、企業はその土曜日に現金で支払うこともできる。この場合、不可抗力の場合を除き、小切手またはそれと同様の方法で支払いをすることは出来ない。

第２項　従業員の給料支払は休憩時間・おやつ・食事時間を妨げないように通常就業時間内に行わなければならない。

第１７条　－　給料支払いの遅延

不可抗力の場合を除き、法律で定められた期間に給料が支払われなかった場合、遅延日数に対し１日当たり各従業員の名目給料の１/３０の罰金を従業員に支払わなければならない。その罰金の上限額は従業員の名目給料の１ヶ月分とする。

第１８条　－　１３ヵ月給料支払い遅延と罰金

a)　１３ヶ月給料の支払期限がその企業の通常就業日に当たらない場合、支払は直前の平日に行われる。

b)　不可抗力の場合を除き、１２月２０日までに１３ヵ月給料及び法定手当を支払わなかった場合、遅延日数に対し１日当たり各従業員への支給額の１/３０の罰金を従業員に支払わなければならない。その罰金は本労使団体協定の最低基本給１ヶ月分を上限とする。

第１９条　－　初任給

いかなる理由にも関わらず解雇された従業員と同じ業務をこなす為に採用された従業員には職位給与枠を守ってその役職に対する最低給料を支払わなければならない。

第２０条　－　週休報酬（日曜日と祭日）

習慣的に行われた残業は週休報酬の計算に含まれる。

第２１条　－　採用試験

企業が採用候補者を製造部門の実技試験を行うために招集し、それが食事時間までかかる場合、採用候補者に対して食事を提供しなければならない。

単項　製造部門での実技試験の実施は 1 日を超えてはならない。上級職または上級業務の場合、実技試験の期間は組合間の合意によって定められる。

第２２条項　－　日当

従業員が社外で業務を実行する場合、事前に契約され、企業が定めた範囲内で、明確に証明されたものであれば、交通費、宿泊費及び食事の経費は企業が全額を負担しなければならない。

第２３条　－　最初の職業（青年層雇用促進計画）

企業はＳＩＮＥ／ＡＭ（アマゾナス州国家雇用システム）の`Primeiro emprego`“最初の職業　青年雇用促進計画”と命名されたプログラムに登録している青年を企業の従業員の空席を埋めるための人選プロセスに加えることができる。

第２４条　－　掲示板

企業は労働組合の正式書類・連絡書を掲示する為の掲示板を用意し、企業を非難しないものであれば、労働組合の資料を受領してから１２時間以内に掲示し、労働組合から指定された期間掲示しなければならない。

a)　この協定の有効期間中、企業は労働組合が月間情報を入れる簡単な箱を置くための場所を見やすい所に用意しなくてはならない。右月間情報は企業及びその従業員に対し侮辱または挑発的な内容を記載していないものに限る。

第２５条　－　妊婦の保証

妊婦には、妊娠時から産後１８０日まで、統合労働法（ＣＬＴ）に定められている労働契約解除予告以外に、雇用と給料が保証される。

a)　労働契約解除の際に従業員が妊娠している場合、解雇通告から６０日以内に証明書をもって企業に妊娠を通知しなければならない。

b)　本条項の保証は~~試用契約、労働期間限定契約~~、重大な過失による解雇、自主退職または企業と従業員間の合意よる場合の退職には適応されない。最後の２つのケースの場合は、労働組合が立会わなければならない。

c)　従業員に通勤手段を提供していない企業は、妊婦が出産２ヵ月前から交通渋滞を避けるため１時間遅れて出社することを許可する。これは給料に反映してはならない。

d)　医師団の明確な承認決定によって医療機関で堕胎した場合の妊婦にもこの条項に記載されている雇用と給料が保証される。

e)　医師の診断書で明確に証明され、かつ企業の労務医師が認めた危険妊娠の場合は妊娠７ヵ月目から休職することができ、更に産後の１８０日間もいかなる損害もなく休むことができる。

f)　企業は従業員にたいして、通常休職期間の１２０日以外に、子供の授乳のためにさらに３０日を与える。ただし、企業が従業員にたいして、より良い条件を採用または選択されている場合を除く。

g)　企業は独自の判断で、法律 09/09/2008 nº 11.170 及び、通達 23/12/2009 nº 7.052 の規定に従って、お産休職をさらに３０日延長することが出来る。但し、このお産休職期間、子供を保育所や同様の施設に入れることはできない、違反した場合は権利が取り消される。

第２６条　－　組合代表システムの負担金

企業は本労使団体協定（ＣＬＴ　労働法集約　第５１３条、“a”,“ b”と “e”段）に包括されている全従業員の給与から、上記負担金としてＲ＄８,００を労働組合宛てに２０１４年３月を除く２０１３年８月から２０１４年７月に控除しなければならない。本条項の定める控除に異議を申立てることは可能であり、２ヵ月毎に控除される月の５日目までに、従業員個人が書面にて２０１３年８月から２０１４年７月の８時から１８時までに労働組合本部に申立てを提出し、承認されなければならない。

第１項　徴収された負担金は、労働組合の口座に振り込む、または労働組合財務事務局（住所　Rua Duque de Caxias, 948, Praça 14 de Janeiro）へ負担金を控除した翌月の稼働日３日目までに納付すること。さらに、企業は負担金を差し引いた全ての従業員や代表者のリストを各人毎に差し引いた金額を含めて労働組合に提出しなければならない。滞納した場合、徴収全額の１２％の罰金が科せられる。

第２項　本条項に記載された“負担金”の控除は、労働者組合が提供する組合員労働者の法的対応、医療その他社会的行為の援助の目的である

第３項　本条項の負担金の控除を拒否しなかった従業員は組合に加入していなくても次の恩恵が享受できる：ａ）法律相談；ｂ）レジャー；ｃ）組合のプロモーション；ｄ）組合の施設利用。

（＊翻訳者注釈―第４項が飛んでいる）

第５項　本労使団体協定の本条項制定に起因する法律上の問題は全て労働者組合だけの責任となることを双方は合意する。

第６項　本条項の第１項の場合を除き、企業が習慣的に期限までに負担金を給料から一斉控除せず、労働組合に納付しなかった場合、従業員の負担になることなく、企業が負債の責任を負うことになる。

第２７条　－　労働組合の会員費

a)　労働組合に加入している従業員の組合費は、最低Ｒ＄８,００、最高Ｒ＄４７,００とし、会員従業員の給料の１％が組合費として徴収され毎月従業員の給料支払い日と同じ日に労働組合本部に支払われる。その際必要な項目が記載さ

れた支払い用紙と組合費を徴収した会員従業員とこれら会員従業員の給料を併記した一覧表、徴収月に解雇された会員従業員とＩＮＳＳ（社会保険基金）により休職している会員従業員の名簿を添え組合本部に提出しなければならない；

b)　企業が会員の給料から徴収した会員費を本条項の a)号に記載された日までに納付しなかった場合には、徴収金額の１２％の罰金と毎月 UFIR（税務単位）、あるいはそれに代わる指標の変動率を基準に価値修正を加えた金額を組合に支払わなくてはならない。

単項　－　企業が期限までに組合員の給料から一斉控除または個別控除をし、労働組合に納めなかった場合、従業員の負担になることなく、企業が負債の責任を負うことになる。

第２８条　－　組合役員の外出許可

労働組合会長が署名した労働組合よりの事前申請があり、それに企業が合意した場合、労働組合役員は業務を休むことができる。欠勤理由及び期間次第で企業は休職日の給料の支払いの可能性を検討する。

第２９条　－　罰則（労働協定違反）

双方いずれかが本労使団体協定の条項に違反した場合、違反者は被害を被った当事者に対し本労使団体協定第２条の定める最低基本給相当額を罰金として支払わなければならない。

単項　本条項は本労使団体協定が個別に特定の罰則を制定している条項には適用されない。

第３０条　－　組合加入

従業員の組合加入を促すため、企業は労働組合に対し、年に２回、勧誘活動のための場所と機会を準備しなければならない。活動日は労働組合と企業の双方で取り決め、組合は勧誘活動の参加人数等を書面で企業に通知する。

単項　労働組合は上記活動に企業の元従業員を派遣しない。

第３１条　－　社会保険差額補填

a)　労働災害補助を受けている従業員には欠勤１６日目から９０日間までの期間、同人の名目給料額を上限として、ＩＮＳＳ（社会保険基金）の支給額の補

填を企業が行うことが保証される。病気休職による補助の場合、その補填期間は４５日間までとする；

b)　本条項の定める補填金額は全社員の給料日と同じ日に遅延なく支払われなければならない；

c)　契約薬局がある場合は、上記 a)　号に各当する従業員が治療の為に必要な薬の購入のために契約薬局の使用を本人の名目給料の３０％を限度として、９０日間を限度として保証すること；

d)　上記ａ）号の社会保険基本金額が不明な場合は、推定金額を支払い、次の支払期間に毎月給料の１０％の割合で相殺することとする；

e)　上下への差が発生した場合、これらは翌月の支払いで相殺しなければならない；

f)　従業員が社会保険金受領の為の猶予期間を満了していない場合、企業は上記で定められた期間本人の名目賃金の７０％を支払う。

単項　企業が他の方法で給与補填をしている、または従業員により良い条件を提供している場合、それを継続させている間、及び従業員が５０名以下の企業には本条項は適用されない。

第３２条　－　死亡・労働不能に対する保障

a)　従業員が労働災害あるいは職業病により、死亡もしくは労働不能となったと専門機関によって証明された場合、企業は死亡に至った場合は扶養家族に、労働不能になった場合は本人に、当該従業員の名目賃金の２倍の補償金を支払わなければならない。ただし、労働不能の場合の補償金の支払は契約解除をした時に支払う。

第１項　同等または同様の保険料または恩恵プランを提供する団体生命保険プランを維持している企業は、それを維持している間は本条項の義務から免除される。

第２項　生命保険または他の社会福祉プランからの補償金が、条項が定める額より低い場合、企業は差額を補填する。

第３項　現在適応されている最も有利な条件の継続が保証される。

第３３条　－　葬儀手当

企業は弔事をカバーする為に下記の項目を満足するプランを契約しなければならない。従業員１５０人までの企業は、下記の項目に従う事によって本条項の義務は免除される。

a)　従業員の死亡；
死亡補償金の名目でＲ＄１２.０００,００
葬儀の経費援助金としてＲ＄５.０００,００
単価Ｒ＄３６９,００相当の基本食料詰め合わせセットを１２個

b)　法的扶養家族の死亡；
葬儀の経費援助金としてＲ＄５.０００,００

c)　救済プランのために支払う最高保険料は毎月Ｒ＄４,５３として、内容は５０％を企業負担、残り５０％は従業員の負担とする。

第１項　　既存のプラン及び保険料で上記の条件と同等またはそれ以上の恩典を提供する団体生命保険プランを維持する企業は、それを維持している間は本条項の義務から免除される。また、全企業に対し、従業員１５０名迄の会社も含め例外なく、以下の義務が継続する；

a)　従業員が死亡した場合、企業は葬儀手当として死亡者の１ヵ月分の名目給料に相当する額まで葬儀の経費を負担する；

b)　企業に正式に登録されている子や配偶者（夫、妻、同棲者）が死亡した場合、企業は最低基本給１ヵ月分相当額を給料と一緒に支払う。

~~第２項　　前項のプランを有さない企業は、本条項本文の定めるとおりのプランを６カ月以内に契約しなければならない。~~

第３４条　－　深夜勤務手当

夜勤手当は当日２２時から翌日５時の間に就労する従業員に支払われる。夜勤手当は祭日、週休報酬、１３ヶ月給与、有給休暇、勤続年限保障基金（ＦＧＴＳ）の計算にも反映する。

第１項　　本条項に規定されている就労時間帯に働き、更に就労時間が延長される場合、退社するまでの延長時間に対しても深夜勤務手当を支払われなければならない。

第２項　　企業は３直で働く従業員の通常勤務時間の始業時間を日曜日の２２時とすることが出来る。この場合、本条項に則った報酬が支払われる。

第３項　　企業が希望するのであれば、６時間労働の４直制度を適用することが出来る。

第３５条　－　健康プランと医療補助

本労使団体協定で包括されている企業は、現行の連邦及び州の税制恩典政策が続く限り、国内保険機構（ANS）に登録されている医療保険プランを介して従業員とその扶養家族に医療補助を提供しなければならない。この場合、社会福祉規定に沿っていると見なすことができる。企業はシンボリックコストとして従業員一人当たりＲ＄０,５０を限度として請求することができる。

第１項　　２輪または２輪以上の動力車輌組立会社で本条項の定める条件を維持している間は、従業員に対し歯科医療補助を提供すること。そのためには従業員からＲ＄７,００を限度として２０％までを従業員から徴収することが出来る。現在適応されている最も有利な条件の継続が保証される。

第２項　　従業員が個人の都合で他の従業員に提供されているプランより上級のものを選択した場合や規定外の家族を保険に含んだ場合は、本条項の定める限度額は適用されない。

第３６条　－　食事

本労使団体協定に包括されている企業は、現在の税制恩典政策が続く限り、全従業員に対し、シンボリックな価格Ｒ＄０,５０で食事を提供しなければならない。

a)　従業員が医師の指示に従い特別な食事を必要とする場合、会社はそれを提供する；

b)　企業は午前に朝食、午後におやつを提供する。

第１項　　マナウス工業団地に既に進出している企業は、現在適用している条件を維持すること。

第２項　　従業員と企業が合意した場合、従業員が支払う食事代はこの労働協定で定められた金額以外でもよい。

第３項　　従業員が３０人までの企業及び/または、下記形態の企業は本条項から除外される会社は：

Ｉ　本社以外の場所で働いている従業員を持つ企業；

Ⅱ　市の境界の外に在る企業；
Ⅲ　他社の施設で働いている従業員を持つ企業。

第４項　　各直の始業前に食事を提供している企業は、マナウスフリーゾーンに設立された企業の税制恩典特別法令に基づいて提供している福利厚生であり、また、始業時間前に提供しているため、その時間を就業時間として扱わない。

第５項　－　企業は食堂施設、またはその他の見易い場所に労働者食事プログラム（ＰＡＴ）が要求する最低栄養カロリー表を掲示しなければならない。

第３７条　－　通勤手段

本労使団体協定に包括されている企業は、現在の税制恩典政策が続く限り、全従業員に対し、毎月Ｒ＄０,５０のシンボリックな価格で通勤手段を提供しなければならない。

第１項　　従業員の通勤に使用する車両は、社内安全委員会（ＣＩＰＡ）及び会社の委託業者契約担当部門と共に定期的に検査されなくてはならない。

第２項　　使用される各車両は公的専門機関のライセンスを取得し、使用年数、定員数、車種の特性など法規制を厳守しなくてはならない。

第３項　　企業は午前０時から４時の時間帯に使用するものを除き、通勤車両として定員３２名以上の車両を使用してはならない。

第３８条　－　事故予防社内委員会（ＣＩＰＡ）

a)　企業は事故予防社内委員会（ＣＩＰＡ）の任期終了６０日前までに次の委員会の選挙にむけた招集をしなければならない。立候補者受付け場所と期限を明確にした選挙告示を掲示板に張り出し招集する。右選挙告示の写しは上記選挙期限の最初の１０日間の内に労働組合に提出される；

b)　事故予防社内委員会（ＣＩＰＡ）に立候補した従業員には、申し込み時に企業用紙を使った証明書が渡される；

c)　試用期間、または期限限定契約の従業員は申込むことは出来ない；

d)　選挙プロセスと開票結果公表は現 CIPA 委員長、副委員長および会社の社内安全担当部門が共に管理する；

e)　選挙は選挙候補者名簿方式（団体候補）ではなく個人選挙方式とし、全候補者氏名の一覧表を用いて投票を行う。必要であれば企業は立候補者申込み及び選挙を各部署行うことが出来る；

f)　選挙は通常勤務時間滞に行なわれる；

g)　選挙終了から１０日以内に企業はその開票結果を労働組合に報告し、当選者及び補欠委員の名簿と落選者の一覧を提出する；

h)　企業は労働組合に社内労働安全週間（ＳＩＰＡＴ）のスケジュールと日付を３０日前までに組合に報告する；

i)　従業員数が２０人以下の企業には本条項の全項目の実行義務はない。

第３９条　－　労働災害報告

企業敷地内及び企業が提供している通勤バスで事故が発生し、企業がその情報を入手した場合、企業が労働災害通知書（ＣＡＴ）を発行し法定期間内に政府の社会保障機関にそれを提出しなかった場合、企業は被災従業員またはその扶養家族に対し本条項の義務を果たさなかった期間の分だけ被災従業員の事故当時の名目給料及び通常支払っていた手当を支払わなくてはならない。ただし、これは従業員が国家社会保険院（ＩＮＳＳ）から保障金を受取っていない場合に限る。

第４０　－　事故防止

労働災害、筋骨格系障害及びその他の職業病の発生率低減を目的とし、企業は予防対策及び人間工学的対策を施さなければならない、すなわち：

a)　プレス機、フライス盤、熱処理炉、機械加工機とプラスチック成型機には操作する従業員の災害を防止するために作業指示書及び安全規定を手配しなくてはならない；

b)　企業は労働者の健康を保護する規定に従い、人間工学評価診断書によって証明されている繰り返し作業、静止または運動状態での筋肉過負荷を及ぼす職場に於いては、病気・災害予防として、認可された専門家の指導のもと、職場体操、または業務のローテーションなどの対策を実施しなければならない；

c)　企業は社内の労働安全業務課または委託業者によって作成される労働者の環境条件と快適さの評価改善プログラムの展開責任を持つ。作業安全や保護に関する法規（NR`s）に規定されている基準に合っていない又は沿っていない項目が確認された場合は、採用する集団対策スケジュールが含まれていること。

第４１条－社会保険用紙記入

企業は自身の責任の下、国家社会保障院（ＩＮＳＳ）が被保険者（従業員）に求める申請用紙を記入し、下記の条件及び期限に従い提出する義務がある：

a) 疾病手当、労働不能による年金退職、定年退職、定年残留保証、死亡年金に関する休職及び給料の証明書の提出は受給者が企業へ申請した日から稼動日１０日間を期限とする；

b) 特別年金に関する証明書及び調書の記入期限は年金受給者が企業に申請した日から３０日間を期限とする；

c) 社会保障院が要求する情報、資料、鑑定書等の上記追加資料もａ）号とｂ）号の期間に提出しなければならない；

d) 企業は、保管している資料や知っている情報を社会福祉院の要求に応じ提供する義務がある；

e) 企業は、自社医療サービスの医師、または医療サービスが無い場合は国家社会保障院（ＩＮＳＳ）が信任する医師の判断で、労災被災者に予め記入した社会保険手当再申請用紙を提供し、従業員が社会保障機関で再度鑑定を受けられるようにする。

第４２条 － 飲料水

a) 企業は従業員に冷えた飲料水を提供しなければならず、３ヵ月毎に細菌検査を実施し、その結果を掲示板に掲示しなければならない；

b) 飲料水は現場において水飲器、または保冷容器をもって供給する。後者の場合は使い捨てコップを提供すること。

第４３条 － 保護対策

a) 企業は労働者の労働条件及び安全に関しては優先的に団体的保護措置をとる；

b) 企業は業務上必要とされる個人保護具（ＥＰＩ‘ｓ）を従業員に無料で提供する；

c) 企業が制服の着用を義務づけている場合、制服を無料で提出し、必要な時には交換をしなくてはならならない；

d)　就業初日に企業は清潔な個人保護具を従業員に提供し、個人保護具の正しい着用方法を教育し、危険及び不健康な区域に関し指導し、従業員の作業区域に関する危険性及び有害要因に関する指導を行う；

e)　不健康エリアで仕事をしているまたはしていた従業員及び労働災害にあった従業員を解雇する場合、企業は、要求されたら、企業で働いていたために不能障害を負った、またはそれが悪化した障害者では無いことを証明する健康診断証明書を提出する；

f)　企業は通常使用状態で保護具が消耗した場合、その交換の責任を負う；

g)　企業は、法の定める予防方法に従い、職場の不健康環境や騒音を排除するために必要な措置を取らなくてはならない。

第４４条　－　従業員の予防健康診断

健康プランを維持している企業は、同プランで要求されている或いは国家保健機構が義務付けている場合、必要であれば従業員が企業の担当医によって予防診断を受けることを許可しなければならない。

第４５条　－　薬物依存症の予防と啓蒙キャンペーン

企業は従業員に対し薬物依存症の危険性に関する啓蒙キャンペーンを実施する。

第４６条－トイレ

企業は、女性従業員を採用している場合、各トイレの最低 1 個室に衛生ビデを取り付けなくてはならない。また医務室には緊急の場合のために生理用品を常備しなければならい。

第４７条－医務室の当直

企業は SUS（国家統一保険制度）が定める規定に従って、~~夜勤の従業員数が~~１００人以上の企業は、その時間帯の従業員の健康問題・労働災害等の緊急時に備え医務室に夜間当直及び緊急用車両を待機させておかなくてはならない。

~~夜間業務~~従業員が１００人に満たない企業の場合は、上記対応のため緊急用の車輌を準備しておかなければならない。

第４８条　－　高等教育・専攻科の必要性

労働組合機関がアマゾナス州大学（UEA）に対して企業が必要としている取得課程、入学枠を要求するために、企業は自分の要望及び高等教育または専攻科を受講する必要のある従業員の数を労働組合に報告する。

第４９条　－　保育所

税制恩典を享受している企業は、同政策が継続する限り、2003 年 9 月 29 日付アマゾナス州法律第２８２６号に含まれている項目を遵守しなくてはならない。

a)　企業は自営または提携している保育所で、法の定める方式、基準及び制限に則った枠数を確保できない場合、従業員が選んだ登録保育所で子供の保護、監視及び補助にかかった証明可能な経費を払い戻す手段を代替策として選択することが出来る。払戻し額は毎月子供一人に対し~~２０１２年１２月３１日までは~~Ｒ＄３５０,００~~、２０１３年１月からはＲ＄３３９,００~~を限度とし、この補助金は給料の一部とはみなされない；

b)　上記ａ）号を採用した企業は、本条項のａ）号に従い「保育所費用返済」という項目で給料と共に支給する；

c)　より有利な条件を提供している企業は本条項の義務から免除される；

d)　本恩典は従業員の子供に与えられ、１回だけで累積することは出来ない。

単項　両親が同じ会社や同じ恩典を供与している~~異なった会社に~~働いている場合は、優先的に恩典は母親に与えられ、父親への恩典は除外される。
（翻訳者注釈：上記単項一部削除されたが、意味がなくなってしまう。）

第５０条　－　衛生と清掃

従業員は自身の業務に含まれていない清掃業務を実施することを企業に強要されてはならない。

第５１条　－　医者及び歯医者の診断書

a)　1984 年 2 月 20 日付社会保障保険省(MPAS)の省令第 3291 号の要求項目に従うものであれば、企業が契約している健康保険、単一健システムＳＵＳ、または組合経由で発行された医者及び歯医者の診断書を企業は受け入れなくてはならない。

b)　医務室がある企業では、従業員は診断書を医療業務部門に提出し、これが従業員の健康状況をフォローできるようにする。

c)　要求された場合、企業は全従業員に対し、採用時、定期健診及び解雇時の健康診断書の写しを提出しなければならない。

第５２条　－　土曜日祝祭日の取り扱い

月曜日から土曜日の週４４時間制度で働く企業で、週中に既に振替出勤した土曜日が祝祭日と重なった場合、７時間２０分の振替が、下記の何れかの方法で保証されること：

a)　その週または翌週の勤務時間を減らす；

b)　超過時間を残業として当月中に支払う；

c)　その時間を最初の飛び石休日と振り返る；

d)　年間カレンダーで７時間２０分を相殺する

第５３条　－　研修制度

a)　従業員が通っている教育機関が研修の必要性を証明した場合、企業はその従業員が自社で研修することを容易にしなければならない；

b)　研修内容は受講している学科と関連している業務でなければならない；

c)　同様の条件の学生がいる場合、企業は既に自社に勤務している学生を優先する；

d)　研修生は見習いとして勤め、企業の他の仕事に就くことは出来ない。

第５４条　－　定年保証

a)　３年間またはそれ以上の期間その企業または同じ企業グループの拠点で勤務し、勤務を続ける従業員で、最大勤続年数による年金退職まで残り１２ヶ月となった従業員には、現状の最も有利な条件の継続が保証されると共に、年金退職に至るまでの雇用と給料が保証される。

b)　従業員が定年で退職する場合、上記条件に該当する従業員には１ヶ月分の名目給料が謝礼として支払らわれる。

第５５条　－　労働手帳（ＣＴＰＳ）への記入

企業は従業員の社会福祉労働手帳（ＣＴＰＳ）にその従業員が務めている役職、その務めを始めた日付、給料及び支払方法を記録しなければならない。

単項　　従業員に通常支払われる危険手当及び不健康手当の割合も社会福祉労働手帳(CTPS)に記載しなければならない。

第５６条　－　採用年齢

本労使団体協定の有効期間中は本労使団体協定で包括されている企業は、従業員採用に最高年齢の制限をしてはならない。

第５７条－タイムカード記録

始業１５分前から始業までの時間、終業時間から１５分後までの時間はタイムカードに記録されても残業として計算されず、右許容時間の範囲は１日最高３０分までとする。

第１項　　従業員には食事・休憩時間のタイムカード打刻の義務はない。

第２項　　企業は、従業員に求められた場合、タイムカードの月次記録表を提供する。このためには、企業の月締めの期日を考慮しなくてはならず、また、従業員は受領書として記録表の写しに署名をしなくてはならない。

第３項　　インターネット、イントラネットまたはその他の情報システムによって従業員が閲覧できるようになっている企業は上記第２項の義務から免除される。

第５８条　－　振替休日の団体交渉

祝祭日と週末に挟まれている日（飛び石）の振替、土曜日の振替及び年間カレンダーは企業が労働組合にその案を提出する。この提案は、工場敷地外または事前に当事者同士で打合わせた他の場所において労働組合が総会を開催するのに十分な期間を空けて提出されなくてはならない。組合は企業の案を受領した日から稼働日１５日以内に総会を実施し、その結果を総会後４８時間以内に通知しなくてはならない。総会が行われなかった場合、提出された案は承認されたものとみなされる。

第１項　　土曜日祝祭日の振替の基準は、本労使団体協定の第５２条に記載されている。

第２項　　労働組合は、不意に発生した問題や生産計画の不都合のため企業が本条項の本文が定める期限を守れなくなった場合、勤務時間振替の即刻実施に関する協議を企業と行う準備ができている。

第３項　　労働組合幹部である従業員がいる企業の場合、企業と労働組合の専務役員の判断で、当該従業員に本条項本文の定める合意の進行を任せることができる。

第５９条　－　テンポラリー労働者

企業は、継続的活動をしている間は、社会保障機関の休暇、有給休暇、研修教育の従業員の代行、延期できない事務業務の補助、または企業と派遣会社と労働組合が事前に合意した場合以外はテンポラリー労働者を使ってはならない。

第６０条　－　推薦状

本労使団体協定に包括された企業は、採用する従業員に対し推薦状を求めないが、従業員が本協定に包括されない会社に提出するために必要とした場合、推薦状を提供しなくてはならない。

第６１条　－　兵役の年齢の従業員

兵役を務めて仕事に復帰した従業員には、兵役義務を解かれた日から３０日間は雇用と給料のほか統合労働法（ＣＬＴ）に定められている解雇予告金が保証される。

単項　　上記３０日間の期限内に、重要な過失を犯した場合、または労使双方の組合の立会いのもと企業と従業員の間に合意があった場合を除き、当該従業員を解雇してはならない。

第６２条　－　延長、改定、告発、取消

本労使団体協定の全面的あるいは部分的な延長、改訂、告発及び取消しはＣＬＴ（統一労働法）の第６１５条に定められた規定に基き実施される。

第６３条　－　管轄裁判所

本労労使団体協定の適用に際し発生する全ての意見の相違は所轄の労働裁判所で審議される。

第６４条　－　会議

労使双方の組合は、いかなる状況にあっても、本労使団体協定の有効期間に偶発的に発生する対立または見解の相違を分別のある公平な立場で交渉という方法で対応していくことを取り決める。この義務は将来裁判所の庇護のもと事案を審議に付すことを妨げない。

第６５条　－　零細企業

納税統一簡易化システム(Simples)か同様の恩典、もしくは州政府の税制恩典を授与しているまたは授与する等の特定の方規定とは別に、零細・小企業など従業員５０名以下の零細・小企業も本労使団体協定の経済条項は適応することとする、または、双方の合意による妥決によって違った取り扱いをすつこともできる。

第６６条　－　財務困難に伴う個別調整

本労使団体協定に定められている条項の遂行の困難に直面している企業は、困難状況を明確に証明し、期間を限定できる場合であれば、企業組合と労働組合の合意のもと本労使団体協定の全て、あるいは一部の条項の適用を一時的に停止させることが出来る。

第６７条　－　誓約

本労使団体協定に包括される企業は、企業組合を通し、２０１４年から労働組合と共に当該部門に関係する社内貸付、クレジットカード、住宅金融など労働者に関心のある課題を協議することを約束する。

第６８条　－　労働者の娯楽施設への寄付金

本労使団体協定に包括される企業は、カテゴリーの労働者の娯楽施設完成の援助を目的として、例外的そして最終的、すなわち終局的に、下記の金額を同一金額２回分割で、１回目は 2013 年９月の５日稼働日まで、２回目は 2014 年 1 月の５日稼働日までに労働者組合の会計に支払う、次のように

a)　２輪または２輪以上の動力車輌組立会社；動力を使用しない 2 輪、使い捨て用品、最終製品組立会社；２００名以上の 2 輪部品会社の寄付金はＲ＄２０，００とする。

b)　従業員が５１名から２００名までの二輪部品会社；電気ハーネスとエアコン部品会社；従業員が５１名から２００名までの二輪以外の部品会社；陸上輸送車両の車体（トラックタイプ）製造会社、金属製構造生産及び組立会社と鉄鋼

加工・製造会社；従業員５０名までのモーター、機械と電気機械の修理、組立、再生会社の寄付金はＲ＄１５，００とする。

第１項　　本条項の一方で、労働者の代表組合組織は第２６条の記載に従って徴収されている負担金の１回分を同様の目的のために向ける。

第２項　　恩典を受け組合は徴収した金額の“清算書”をすべての出資者に第２４条に従った各会社の掲示板に掲示されるように書面で提示しなければならない。

第６９条　－　協約違反

双方何れかでも本協定に違反した場合は、被害を被った側に対して１最低基本給相当額を違反の罰金として支払わなければならない。

第７０条　―　合意

双方が全面的に同意したため、また法的な効力の発生を可能にするため、内容及び様式が同様の本労働協定４通に双方が日付を入れた署名をする。法律に従いその内の１通を、登録及び保管するため、地方労働監督局に提出する。

２０１３年８月１日

以下

代表者サイン