

雇用労働関係法令について

2012年10月07日

見直し 2013年5月20日

Sami Cultura 梅津 久 纏め

注意：黒字の部分は参考資料、赤字の部分は労使協定、青字は作成者注釈

1.1 雇用労働関係法令

ブラジルの労働法は、「1943年5月1日付大統領令 (Decreto Lei) 第 5452 号」により、現行の CLT (Consolidação das Leis do Trabalho : 統一労働法) の原型が定められた。労働者の影響を強く受けていた当時の大統領により、“労働者保護” の色彩が強い労働法が定められた。ブラジルの労働法の特徴は、労働賃金以外の税負担金が重く、雇用者側にとって過重な労働コストになる等の問題がある。

【雇用労働関係法令の階級制】

1. 憲法 (Constituição)
憲法は雇用労働関係法令の最高位にあり、労使関係のいろいろな規則が憲法第 7 条において 34 項目にわたり示されている。この憲法は 1988 年 10 月 5 日付で発布されたものであるが、その中には本来労働法で定められるべき細則まで盛り込まれている。
2. CLT
「大統領令第 5452 号」により、現行の CLT が定められた。これがブラジルの労働規定の根幹をなしており、922 条に及ぶ膨大な法律である。
3. 行政令 (Decreto)
細則法 (Lei Complementar)、省令 (Portaria)、通達 (Instrução)、回章 (Comunicação) など CLT に次ぐ効力を持つ。
4. 労使協約 (Convenção Coletiva 及び Acordo Coletiva)
 - ✓ Convenção Coletiva
企業代表組合 (Sindicato Empresarial)、労働者組合 (Sindicato dos Trabalhadores) 間の団体交渉で制約されたもの。法律と同じ拘束力を持つ。
 - ✓ Acordo Coletiva
労働者組合が特定の企業と団体交渉を行い成約したもの。当事者間において法律と同等の効力を持つ。

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

5. 判例 (Jurisprudencia) 又は確定判決 (Sumula)
労働裁判所又は最高裁判所の労働問題に関するいろいろな判例の中で、特に司法権の観点から確立している判例。
6. 労働個人契約 (Contrato Individual de Trabalho)
個人との労働契約であり、労使契約は当事者間の同意でもって成立するが、個人契約書も当事者間では法令と同じ拘束力を持つ。
7. 社内規定 (Regulamento Interno)
特に就業規則 (Reglamento Interna do Trabalho) あるいは就労に関する社内規定で、労使関係に影響する。

1.2 労働基準関係法令

1.2.1 労働契約

【正規雇用のための労働者登録】

労働者を採用したら、従業員登録を行うための帳簿 (Registro de Empregado) に登録しなければならない。この登録は、企業が従業員を正式に雇用登録するために必要な帳簿であり、労働局に報告される。

ブラジルでは労働者 (海外からの駐在員も同様) は、労働手帳 (Carteira de Trabalho) の取得が義務付けられており、会社名、採用年月日、給与、職能 (役職) 等の項目が記載される。労働者が保有する“労働手帳”は、正規雇用を証明する重要な書類であり、厚生年金、社会福祉関係、医療サービス、年金を受ける際にも重要な記録となる。現在は社会福祉手帳と一緒に、“労働及び社会福祉手帳 (CTPS-Carteira de Trabalho e Previdência Social)”となっている。

【ブラジルの労使関係の定義】

労働契約がない場合でも労使関係成立とみなされる場合がある。

企業は労働者に対して労働の指示及び指導をし、その労働の対価として報酬を支払う。労働者は企業の指示及び指導に従属し労働を提供し報酬を受け取る。このような条件がそろえば、労使契約の有無に関わらず雇用関係が成立し労働関連法案が適用される。

アウトソーシングの形態で下請け業者に食堂、清掃、運送、テンポラリー、人材派遣会社経由などで仕事を依頼する場合、“法人と法人”の契約になるが下請け業者が労働法の義務を遂行しない場合は連帯責任が発生する。

【労働者採用時の注意】

採用に当たっては、自己申告にて持病の把握を行うと共に、職種に合わせた健康診断を事前に良く行うことと、就労規則の説明、個人労災防具の使用方法的説明と、同書類と防具の支給に対する受取書の作成と保管。これは、後ほど述べる、職業病、労災による労働裁判の対策となる。

マネージャー以上の労働契約の留意点としては、住居費、教育費、補助金の支給、外国人従業員であれば年内の帰国回数、エアチケットの支給などでサインを取っておく必要がある。

労働手帳に記録される職能（役職）は十分に注意して、同一職能・同一給料制を守るとともに、職能が変わった場合には適正に記載の更新を行うこと。

外国人がブラジル国内で働くには就労ビザ（短期ビザや永住ビザ）を必要とする。さらに、外国人身分証明書(RNE)、連邦納税証明書(CPF/MF)と労働手帳が必要となる。会社役員になる場合は永住ビザが必要。

試用期間は最大 90 日と定められているが、労使協定で各種定められているので労働協定を確認する必要がある。

マナウス金属・機械・電気器材労働組合の労使協定では試用契約は 1 回、最高期間 60 日、特別な場合は更に 30 日延長が可能。同じ職務に再雇用の場合は試用期間が免除され、他の職務に再雇用の場合は 30 日を超えてはならない。
(採用前の実技試験は 1 日まで認められている)

【労働契約上の時効】

労働契約が継続中は 5 年が限度。

労働契約終了後は 2 年が限度。

労働契約が継続している場合、その労働者が労働裁判に訴える場合は過去 5 年間にわたって権利を主張できる。また、労働契約が既に解消又は消滅（解雇）している場合は 2 年以内であれば過去に遡のぼって不服を申し立てることができる。

会社を辞める時点では当事者が納得の上で清算したつもりでも、その後不景気でなかなか再就職できず、2 年間のうちに金銭的にも余裕がなくなった場合、知人、友人、親戚からの助言等によって訴訟を起こすというケースが多い。し

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

たがって、雇用契約を解消してから2年間は訴訟の可能性のあることを認識して対応する必要がある。

1.2.2 解雇規則

解雇には、労働者の怠慢、不正行為、職場放棄などの正当な理由で解雇する正当な解雇 (Demissão por Justa Causa)、会社の一方的理由による不当解雇 (Demissão por Sem Justa Causa) と、労働者の都合による自己退職 (Pedido de Demissão) がある。

正当な解雇に関しては必要な証拠、裏付け資料や参考人を得るのが難しく、必ずといって労働者が訴訟を起こしてくるので、警察などへの被害届など法的証拠がない限りは、不当解雇として処理しているのが現状である。また、自己退職でも後ほど訴訟を起こされないように、本人の自筆による自己退職依頼を労働者組合の認証を得て受領するのが良い。

一般の労働契約は無期限であり企業の都合により従業員を解雇する場合、30日前の事前通告 (Aviso Prévio) を行う必要がある。事前通告を受けた従業員は30日間の間2時間早く退社するかまたは、7日間短縮するか選択する権利がある。

実際に事前通告は従業員の怠慢、嫌がらせなどで会社にデメリットをもたらすので、ほとんどの場合は特別な管理職、職位を除いて不当解雇による即日解雇を採用しているのが現状である。

但し、監督者 (通常課長以上) を解雇する場合は、事前通告を行った後、協議を行って、30日間の間に業務引き継ぎを行うのが通常である。

会社の都合で従業員を不当解雇する場合の支払い、

1. 補償金として1か月分の給与 (Aviso Prévio) ・ ・ ・ 即日解雇の場合
さらに勤続年数1年に付き3日追加され、限度は60日 (20年以上の勤続年数) で最高90日となる。
2. 給料の残額 (Saldo do Salário)
3. 有給休暇の権利 (残り取得権利分と取得期間分+休暇手当 x1/3 (Férias vencidos + Proporcional +1/3))
4. 13ヶ月給与 (13º Salário Proporcional)
5. FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço : 勤続年限保証基金) の退職積立金の累積積立額 (インフレ修正と金利を含む) の40%の罰金 (Multa de FGTS 40%)。これにより労働者はFGTSの積立金を全て一括で受け取ることが出来る。

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1年以上就業した従業員が辞める場合、所属の労働者組合で労働契約の解約手続きを行うことが定められている。

自己都合での退社の場合も、労働者は30日前に事前通告する義務がある。自己都合での退社の場合は、上記項目5が適用されず、FGTSは受け取ることが出来ず、そのまま継続積み立てとなる。そのため、自己都合での退職でもFGTSの積立金の取得を目的に会社に不当解雇処理を願い出るケースが頻繁に発生し頭痛の種となるので、会社としては明確な社内ルールの確立が重要である。

1.2.3 賃金、労働時間、休憩、休日、年次有給休暇、時間外及び休日労働、時間外の割増賃金

【賃金】

現金での支払のほかに、食料、住居、衣服、その他の現物支給で、会社が契約に従い、あるいは習慣として通常、被雇用者に支給するものも賃金に含まれる。

月給で支払う場合は、最も遅い時でも支払日翌月の5稼働日までに支払わなければならない。支払い日が土曜日、日曜日、祭日や振替日の休日になる場合は直前の平日に行われなければならない。

労働者は同一会社で同じ労務を行っているものは同一職能・同一賃金制として、新規採用、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受けることなく、等しい賃金を受給する権利を有する。

この同一職能・同一賃金とは、同一生産性で、同一の技能的完成度で、勤務期間の差が2年を超えないものをいう。

従業員間で職業手帳に同じ職能が記載されていて給料が違っていると、解雇後に訴訟となる。

会社は、いかなる従業員の給料の減額を行ってはならない。

給料の支払は、職場で業務期間中に行われること。

給料の前払いとして、3日以上が無断欠勤のない従業員には、給料の40%を前払いとして決められた日まで支払うこと。

【最低賃金】

現行の国家賃金政策により労働者は法律に定める全国一律の最低賃金を受給する権利を有する。この他、労使協約に基づく企業別最低給料が制定されている。

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

2012年10月時点での連邦政府の最低賃金は540リアルであるが、マナウス金属・機械・電気器材労働組合の最低基本給料は業種、規模によって異なるが725リアルから915リアルである。

【13か月給料】

13か月給料は、半額を11月末日まで、残りを12月20日まで支払われなければならない。

【代行手当】

一時的または休暇などで代行業務が31日を超えると、代行従業員は代行業務の給与額を受け取ることが出来る。連続60日続くと代行業務へ本採用しなければならない。但し監督職の場合は90日である。

【昇給】

新たな職務に就き30日間の業務経験を経たら、従業員は同職務に本採用され、昇格と昇給を受け、労働手帳に記載されなければならない。但し監督職の場合は60日である。

この問題は各会社、度々発生する問題で、昇格、昇給不実行として労働者組合に通告され、ストライキの原因となることがあり、また解雇後の訴訟問題となるので、職務が変更になる場合は書面をもって業務経験期間を通達しておき、的確な時期に昇格、昇給を行う必要がある。社内で職能 x 給料テーブルを確立しておくことが重要。

【労働報酬の定義】

よく問題になるのは報酬又はボーナスの支払である。その場合の見分けるポイントは、それが継続的、習慣的なものであるか否かである。それが3回以上続く場合、完全に賃金の一部とみなされ、支払は義務となる。ただし、法令化された労働者に対する企業利益の分配(PLR-Participação nos Lucros e Resultados)は特別扱いになっている。

【労働時間】

憲法において1週間当たりの労働時間が44時間と規定されている。この週44

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

時間の規定に加え、原則として1日の労働時間は8時間（昼食時間及び休憩を含まない実働時間）を超えてはならないという規定がある。ただし、労使協定の中に別途規定されている場合があり労使協約も考慮すること。

週 44 時間を月曜日から金曜日の 5 日間にすると、1 日 8, 8 時間（8 時間 48 分）となる。

【時間外労働（残業）及び割増賃金】

超過勤務（残業）に対する報酬は通常時間の 50%増しで、日曜勤務の場合は 100%増しと定められている。さらに労使契約の中で、業種によっては増し率が規定されている。

マナウス金属・機械・電気器材労働組合の場合月曜日から土曜日までの残業は 60%増、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）及び振替休日の場合は 1 日 8 時間労働を上限として 110%増、振替休日の超過時間は 150%増となる。

社外でコンピューターや携帯電話の使用も仕事として取り扱われ、既に判例もでているので要注意です。

管理職にある者は、残業手当を受ける資格がない。それは “Cargo de Confiança（信頼される職位）” という管理職の立場にあるためであり、従業員を解雇できる等強い権限を持った役職であるためである。例えば、課長、部長職以上。但し、一般職との給与の差がそれ相当の開きがなければならない。

【深夜就業】

深夜就業については、夜 10 時～翌朝午前 5 時までを“深夜就業”と定め、1 時間を 52 分 30 秒として計算され、最低 20%の割増賃金が設定されている。

【休日】

ブラジルの法定休日は年間で 12 日ある。このうち 4 日は州、都市、地域ごとの休日で、8 日は連邦政府が定めた休日である。州、都市、地域ごとの休日のうち 1 日は地方自治体の創立記念日、残りは宗教祭日である。

マナウスでは、（国と宗教祭日 12 日、カーニバル祭日 1 日半、州祭日 1 日、市祭日 2 日ー合計 16 日半）

“カーニバル” 休みに関しては、カーニバルの週の月及び火曜日は法律上は平日であり、水曜日は半日休みとなっているが、これらは単なる慣習であり、労

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

働法上の休日にカーニバルは入っていない。この3日間の扱いをどうするかという問題が出てくる。

一般的に月曜日は振替、火曜日は休日扱い、水曜日は半日振替として連休のカレンダーとしているのがほとんどである。

年末に翌年度の就業カレンダーを作り、この日数分の労働時間を通常の就業時間に加算して相殺かまたは振替出勤をするスケジュールを作り、全従業員承認（会社内で労働者組合の代表者参加のもと集会で過半数）を取っておき、労働監督局へ提出しておくことが望ましい。11月頃までに翌年度の年間就業プログラムを作成し、事前に従業員に発表し、同意を得た上で労働組合に提出してすることが良い。

【週末出勤の場合の相殺】

労働法上は、週末出勤の場合は翌週の1日に代替休日を与えれば問題はない。

土曜日、日曜日と続けて出勤した場合には、月曜日に代替休暇を与えること、連続7日以上続けて出勤させてはいけない。（週休24時間休息義務）

【休憩時間】

1日の就業時間は8時間、さらに2時間を追加して最高10時間と規定されている。この場合、翌日の労働開始時間まで最低与えなければならない休憩時間は、11時間と規定されている。

始業時間が朝7時で終業時間は夕方5時、翌日の朝7時まで11時間の休憩時間を守るためには、夜8時までしか残業が出来ないことになる。

しかし、実際には必ずしもこのルールは守られていない。この場合、労働者に対して支払うべき残業手当を支給していれば、労働者からのクレームは発生しない。しかし、労働局からの監査があった場合、規定上の最低11時間の休息を与えていないため、罰金を科される場合もある。

週休についての規定があり、1週間のうち継続して24時間の休息を与え、また昼食休憩には最低1時間の休憩を与える必要がある。ただし、社内食堂、作業現場に食堂がある場合は、労働局に申請して許可を得ると最低40分に認められる。

労働時間が連続6時間を超える場合は最低1時間の休憩時間を与え、6時間未満でも4時間を超える場合は15分間の休憩を与える必要がある。

【正当な欠勤】

次の様な場合には、給料、週休報酬（DSR-Descanso Semanal Remunerado）を

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

損ねることなく、労働者が後日証明によって欠勤できる。（日本と違って、有休休暇からの差し引きはない。）

- ✓ 本人の病気
- ✓ 会社に登録している扶養家族（妻、夫、同伴者や子供）の入院の付き添い 1 日
- ✓ 親族（祖父母、義父母、父母、兄弟、妻、夫、同伴者、子供）の死亡は連続 2 日
- ✓ PIS（社会統合プログラム負担金）の受領の場合は 1 日
- ✓ 女性労働者の場合で 1 歳未満が入院の場合は稼働日 3 日
- ✓ 男性従業員で子供が出来た場合は 5 日
- ✓ 学生労働者で公立または私立学校への入学試験、大学入学試験の場合は試験終了 3 時間まで
- ✓ 労働者組合の会長から申請があり、会社は合意した場合の組合役員の外出。

【年次有給休暇】

1 年間就業することによって、5 日以内の欠勤の場合は 30 日、6～14 日の欠勤の場合 24 日、さらに 15～23 日の場合は 18 日、24～32 日の場合は 12 日間の有給休暇の権利が発生する。

休暇は、12 カ月間働いて初めて休暇の権利が発生することになり、翌 12 カ月間中に会社は、労働者に都合のつく時期に休暇を与えなければならない（会社が休暇の時期を決めることが出来るが、30 日前に書面で休暇の通達をすること）。この 12 カ月が過ぎると、罰金は給料の 2 倍となる。

有休休暇の取り方について

- ✓ 年次有給休暇を取るのは原則年 1 回で、例外的に 2 回（10 日以上連続）に分けることが出来るとされている。
- ✓ 休暇の開始日は土曜日、日曜日、祭日または振替休日と重なってはならない。週の平日第 1 日目から開始されなければならない。
- ✓ 振替休日、12 月 25 日、1 月 1 日及びカーニバル日（火曜日、水曜日）は休暇日数から除外しなければならない。
- ✓ 労働者は休暇日数の 3 分の 1 の買い上げを申し出ることが出来る。
- ✓ 休暇手当の支給として休暇期間の給与の 1/3 相当額を休暇前に支給すること。
- ✓ 休暇に合わせて、13 か月給与の前払いを申請することが出来る。（規定上は当年 2 月までに労働者が企業に通達しなければならないことになっている。）
- ✓ 集団休暇を取る場合、組合の同意を必要とし、15 日前に労働局へ通知しなければならない。
- ✓ 集団休暇は事業所や部門別の集団休暇が可能である。

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.2.4 年少者、女性、労働安全衛生、アウトソーシング（委託業務や派遣労働）

【女性労働者の保護】

労働法上、女性に対してさまざまな保護がある。

女性に対する保護の中で重要な点は、妊婦に対する保護である。3カ月間の試用期間を結び、最後の1カ月の時点で妊娠していることが証明された場合、妊婦に対する職場保証が発生する。妊婦は出産後120日までの職場保証が発生する。

マナウス金属・機械・電気器材労働組合の協定では、妊婦には妊娠時から産後180日まで職場保証される。また、解雇後60日以内に解雇時に妊娠していたことが証明されれば再雇用と職場保証が発生する。また、妊婦は妊娠7カ月から休職する事が出来、産後180日間はいかなる損害もなく休むことができる。

【年少労働者の保護】

14～18歳までの労働者を年少労働者という。18歳未満の者に対しては、夜間労働（夜22時～翌朝5時の間）を禁止する。危険又は不衛生な場所、有害な場所での労働を年少者に行わせてはならない。

また、年少労働者を雇用している会社は、通学に必要な時間を年少労働者に与えなくてはならない。

【労働安全衛生】

労働環境の安全、衛生及び医療に関しては、個々の企業形態、規模によって労働安全に関する専門家(Técnico e/ou Engenheiro de Segurança)又は労働関係の専門医(Infermeiro e/ou Medico de Trabalho)を雇う必要が規定されている。

会社と最も関係が深いのはCIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho : 事故防止社内委員会) に関する規定である。CIPAの場合は、被雇用者代表と雇用者代表とで構成される安全委員会であるが、被雇用者代表は任期が1年で、その後1年間の合計2年間は一時的職場保証が発生する。

組合運動が激しい時は、CIPAのメンバーを通じて組合側が企業に圧力をかけることがよくあり、労働闘争の先鋒になりやすく、会社は充分に気をつける必要がある。CIPAに関しては、別の規定にCIPAの活動内容等細かく記載されているので、充分に理解しておく必要がある。

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

また、安全医療に関して災害防止のための個人防具の提供、採用時の健康診断書の提出、さらに職種によっては6カ月ごとの定期診断も義務付けられている。個人防具の問題、入社時の健康診断書の提出の案件は労働裁判、特に労働災害、職業病に関わる労働裁判に大きな影響を持つため、十分に注意を払う必要がある。労災を防ぐための個人防具については、単に個人防具を従業員に提供するのみではなく、企業がその使用を徹底させなければならない。事故が発生した場合、管理不十分として会社側が責任を問われるケースがあるので、個人防具の定期的な支給と受取書の保管、使用説明会を行い参加者の署名を取っておくなどの対策が重要となってくる。また、入社時の健康診断書の提出の重要性は、入社時点で既にあった病気か、又は入社後、就業によって発病したものなのかを裏付けるデータとして非常に重要である。

1.2.5 就業規則、労働協約

【団体労使協定】

毎年1回、ブラジルでは賃金基準を引き上げる時期がある。そこでの交渉の結果、協約ができ、企業社代表組合と労働者組合同士の協定書を作成する。団体交渉を行う時期は業種によって異なる。またこれと同じように1企業、複数の企業、労働者組合が直接交渉を行い、労使協定を成立させることも出来る。

1.2.6 その他

【ブラジル労働者の保護を目的とした3分の2法】

各会社ブラジル人の労働者数と給与額が前者員数と給与総額の3分の2以上であること。

【個別労働契約 (Contrato Individual)】

成文化された労働契約書がなくても証人あるいは就労していた事実関係を立証できれば、雇用関係に関わるいろいろな権利の申し出が可能であり、労働者登録帳簿に記載がなく、労働契約書がない場合でも雇用関係の事実を基いて訴訟を起こすことが多々ある。

この個別労働契約の中には期限付き労働契約書についてで、最長2年間を超えてはならないという条文がある。

【労働者の利益参加 (PLR-Participação nos Lucros e Resultados)】

労働者の企業利益又は成果に対する参加権 (PLR) については、企業の当期利益

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

に対して、労働者の利益参加を認めるものである。配分については、各会社で労使双方が話し合い、規定が設定される形になっている。

一般的な方法としては労働者代表、会社代表及び労働者組合代表の三者会談で決める形式である。禁止条項としては、利益参加の対象期間は、6カ月間を下回ることは認められない。さらに同法律の重要な点は、利益参加の名目での支払いに対しては、給与に対して付随する負担金の納入義務、休暇、13カ月給与の計算対象にはならないことである。

また、利益分配を3回以上継続した場合、一種の既得権(Direto adquirido)になるという問題があったが、この利益参加による法令に基づいた支払いであれば、その既得権の問題は解消される。

【労働法上の名誉毀損】

最近の労働訴訟の中で非常に増えてきている問題が名誉棄損(Danos Morais)である。労働裁判(Justiça de Trabalho)でも会社側に過失があった場合、単なる物質的損失のほかに、精神的被害を償う意味で賠償金を請求できる条文がある。代表的なものがマスコミ等で注目されるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントや差別がある、それだけでなく、会社都合で解雇した場合の名誉毀損、精神的被害、苦痛を与えた等の理由により損害賠償の対象になる。ブラジルの労働裁判は労働者保護が強い傾向があり、この問題について会社は十分気を付ける必要がある。

【その他の主な労使協定内容】

マナウス金属・機械・電気器材労働組合の協定にはそのほかに、従業員の死亡・労働不能に対する保証、葬儀手当、医療保険プランへの加入、食事の提供、通勤集団の確保、保育所の提供など、マナウスフリーゾーンでの税制恩典との引き換えに従業員への各種の恩典提供が義務付けられている。

1.3 労使関係法令

1.3.1 労働組合

労働者側の組合が職種別（業種別）に作られているのに対し、企業組合は産業別に組織されている。組合の制度として憲法上、同一地域に複数の組合を作ることには禁止されている。したがって、日本のような企業内組合はブラジルでは認められていない。

組合は、労働者組合と企業組合が存在するが、これらの上部団体は、州単位としては連盟、全国レベルでは連合である。

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

1.3.2 労働争議解決システムに関する法令

【労働裁判】

ブラジルの司法権は、STF (Supremo Tribunal Federal : 最高裁判所) があり、その下に TST (Tribunal Superior do Trabalho : 高等労働裁判所) がある。高等裁判所には、案件に応じて労働裁判所、選挙裁判所、軍事裁判所がある。労働裁判所については、TST の下に地方労働裁判所 (TRT-Tribunal Regional de Trabalho) がある。

第一審 (Primeira Instância- Vara de Trabalho) では、労働者側から訴訟を受けると、それに対して企業側が反論を申し出る公判 (Audiência) が行われ、判決が出る。両者のいずれかは第二審へ上訴できる。

第二審 で確定して始めて、判決が執行される。したがって、ある意味、第一審判決は仮処分的性格がある。第二審の判決で、地方労働裁判所の判例に相反するようなものがある場合、高等労働裁判所へ上訴することができる。

しかし、高等労働裁判所へ上訴した場合でも第二審の判決に基づき、有利な判決を受けた方がそれを行行使することができる。第三審への上訴は、あくまで内容の再審査という意味で、判決文の仮執行は、第二審判決によって行われる。高等労働裁判所まで行く事例は、連邦法令の条文に反するような判決文になっている場合、上訴できる。さらに高等裁の判決が憲法に反する場合、最高裁に上訴できる。

【社内事前調停委員会】

ブラジルでは年間 200 万件に上る労働裁判があるが、その大半は訴訟金額が小額のものである。そこで労働裁判所の効率化を図るため、社内事前調停委員会 (Comissão de Conciliação Prévia) というものを法制化した。裁判所に持ち込む前に労働者代表と雇用者代表で構成される委員会で事前に調停を行い、問題の解決を図るものがこの法律だが、その具体的処置を進める企業も組合もまだ動きが出ていない。

【簡易裁判制度】

Procedimento Sumaríssimo という簡易裁判制度が制定され、訴訟金額が最低給与の 40 倍 (6,000 レアル程度) までの案件は、簡易裁判制度に申請できる。この裁判制度のメリットは、裁判が迅速で普通は判決文の執行まで 5~6 年かかるのが、15 日以内に第一審判決が出るというものである。ただし、規定上は 15 日だが、実際には数カ月間を要している。

1.4 労働保険関係法令

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

【労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険、年金に関連する社会保険制度】

ブラジルには国立社会保険院 (INSS-Instituto Nacional do Seguro Social) が管理する社会保険制度があり、国民健康保険、雇用保険、労災保険及び老齢年金、家族手当等が統合した形で制度化されている。社会保険は法人及び個人の負担により、NISS に納入される。負担額は労働者の場合は、給与に応じて 8～11%、会社は支給給与額の総額に対して 20.0～22.5%。

老齢年金の支給は、保険料の納付期間が男性の場合 35 年間、女性の場合は 30 年間と定められている。年齢による規定では、男性 65 歳、女性 60 歳に達することを条件として支給される。

そのほかに障害、疾病、災害などによって労働が継続不能になった場合は離職後 16 日目から支給開始される。(15 日目までは会社が負担することになっている。)

失業保険は、失業後 3～5 回 (月) の分割払いにより、労働省が定める補償額が支払われる。

【勤続年限保証基金 (FGTS)】

FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) は、雇用主である会社が労働者のため退職手当を積み立てることを義務付けている制度である。基本的には労働者が退職する場合、退職金として支給する制度であるが、退職のほかにも住宅購入、失業等、規定に基づいた名義人の必要資金と認められる場合、受給することができる。

会社は FGTS として、従業員の月給の 8.5% に当たる金額を連邦貯蓄銀行 (Caixa Econômica Federal) の本人の FGTS 口座に積み立てなければならない。また、従業員が正当な事由なく、解雇された場合、会社は当該積立金に加えて 40% 上乘せして従業員に支払わなければならない。

1.6.2 外国企業で就労する出向外国人 (駐在員、出張者) の労働許可条件

【外国人の就労ビザの取得】

ブラジル現地法人を設立した後、日本人が派遣社員、駐在員、出張者として社内で労働に従事することが一般的である。その場合、ブラジル政府から労働許可を取得した後労働ビザを取得しなければならない。労働を目的としたブラジルの入国ビザを取得するためには原則として以下の 3 種類がある。

1. 商用ビザ

商取引及び交渉のために短期滞在をする場合に利用する (期間は最長 90 日間で、1 回のみ延長可能である)。業務に従事することは出来ない、あくまで商取引用のビザである。

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br

2. 業務ビザ

業務ビザは、技術者等がブラジルの受入れ工場等で技術指導を行う場合の短期の労働ビザ（駐在ビザとも呼ばれ、期間は最長2年間で、1回のみの延長可能である）である。この場合は、[ブラジルの雇用労働法令に従った雇用関係が発生する](#)。

なお、日本からブラジル現地法人へ指導者が赴く場合、“技術支援ビザ（出張ビザ）”と呼ばれる90日間と1年間のビザが認められており、[業務に従事することができ、技術契約が INPI（国立工業所有権院に登録されていれば役務送金が可能となる](#)。

3. 永住ビザ

外国の法人がブラジルで現地企業を設立し、その経営に外国人を赴任させる場合、[定款に従って1名につき20万米ドルの投資金によって永住ビザが発給される](#)。ただし、5年後に更新手続きが必要である。[役員となることが出来、役員報酬を受けることが出来る](#)。

一連の手続開始から会社設立及びビザ取得までの期間は、書類上に不備がなければ、通常3～6カ月間である。査証手続に関しては、手続のプロセスを理解しておくことは重要ではあるが、実際の作業は査証代行業者、旅行代理店、弁護士事務所等、日本とブラジルにそれぞれ連絡事務所を構えている業者を利用することが一般的である。

以上

SAMI CULTURA JAPONESA IDIOMA LTDA

Rua Fortaleza, 201 Loja-6 Adrianópolis Manaus Amazonas Brasil CEP 9057-080

TEL; +55-92-3633-1908/+55-92-8123-9591

hisashi_umetsu1948@yahoo.co.jp/www.samicultura.com.br