

「ブラジルの労働法改正」について

ITI 発行の公開経済コラムサイト「世界経済評論インパクト」のコラムニスト二宮正人氏（在ブラジル弁護士）から11月11日に発効したブラジル労働法改正の詳細が寄せられましたので、本欄で取り急ぎ以下のとおりご紹介いたします。二宮氏は本改正についてのお問い合わせに対応されます。（advocacia@masatoninomiya.com.br）

2017年7月13日付法律第13.467号——改正労働法集成

改正労働法集成は、2017年7月13日、大統領の裁可を受け、法律第13.467号として成立しました。報道されているように、この法律は今後大統領暫定措置によって修正され、11月11日に発効しました。

以下では、適宜内容を説明しながら、主な改正点をご紹介いたします。

使用者／グループ会社 と 労働者に対する義務の所在

- グループ会社（grupo econômico）：グループ会社を特徴づける要素として、グループを構成する会社間の類似性（名称の類似、2社以上の参加）のほか、利害関係を一にすることの証明、利益の実質的な共有、グループを構成する会社の共同活動があります。
- 離脱会社：グループ会社から離脱した会社の責任は補完的で、グループを構成していた期間に限定され、かつ、その離脱によるグループ構成会社の変更登記から2年以内に提訴されたものに限られます。例えば、ある会社がグループ会社を離脱した場合、商業登記所におけるその会社の定款変更登記申請から2年以上を経て提訴された労働訴訟に巻き込まれることはありません。
- 承継：承継会社は被承継会社の労働者に関する義務につき全面的に責任を負います。承継のための取引の不正が証明された場合のみ、被承継会社が労働訴訟において承継会社と連帯責任を負います。

法規に対する交渉の優越

- 労使協定（Acordos Coletivos）や労働協約（Convenções Coletivas）の規定は労働法集成（CLT）の規定に優越します。ただし、ブラジル連邦共和国憲法で保障

される労働者の最低限の権利はこの限りではありません。例えば、最低賃金、夜間割増賃金、有給の週末休暇、最低 5 割増しの時間外手当、有給休暇の日数、労働環境の保健・安全及び衛生に関する規制、勤続期間保証基金（FGTS）、13 か月目の賃金、失業保険、家族手当、120 日の出産休業、勤続期間に応じた解雇予告などがあります。

- 第 2 に、労使協定で定められた規則は労働協約で定められた規則に優位します。ただし、労働協約の規定が労働者に有利な場合には、むしろ逆に労働協約の規定が適用されます。
- 高等教育の学位を有する被用者で、社会保障総合制度（Regime Geral de Previdência Social）の受給資格の上限金額（現在は 5531 レアル 31 センターボス）の 2 倍以上の給与を受け取っている者は、個別に労働条件を自由に取り決めることができ、当該取り決めは一定の制限を遵守した上で、労使協定・労働協約の規定に優先します。

したがって、原則として、労働に関する法規の序列は以下のようになります。

1-特別の給与を受け取る高度な被用者の労働契約は、いくつかの条件を前提に、労働協約、労使協定及び労働法の規定に優先します。ただし、ブラジル憲法が保障する重要な権利はこの限りではありません。

2-第 2 に会社と組合の間で締結された労使協定は労働協約及び労働法の規定に優先します。ただし、ブラジル憲法が保障する重要な権利はこの限りではありません。

3-第 3 に労働者組合と使用者組合との間で締結された労働協約は労働法の規定に優先します。ただし、ブラジル憲法が保障する重要な権利はこの限りではありません。

4-第 4 に労働法集成その他労働関連法規の規定が適用されます。

勤務時間

- 「勤務時間振替制度」は、これまで労働協約によってのみ取り決められてきました。今後は労働者との個別の書面による合意によって認められます。ただし、振替は時間外労働の後、最長6か月以内になされなければなりません。
- 黙示あるいは書面による個別の合意によって、月次勤務日数の振替が認められます。当事務所は、振替及び勤務時間振替制度の創設に関してなされるあらゆる合意を書面で行い、後に計算及び支払に関する問題が生じないように管理することを推奨します。
- 居住地から勤務地への移動のための時間に対応する「in itinere」と呼ばれる時間の賃金を受け取る権利は移動手段に関わらず廃止されます。アクセスの困難や公共交通機関の不存在によって会社によって移動手段が提供されている場合も同様です。
- 勤務時間内の休憩時間が与えられなかったことによる時間外労働手当は補償金として扱われ、今後は給与としては扱われません。したがって、給与額に基づいて算出される労働者の諸権利に当該金額が反映されることもありません。
- 休憩時間を団体交渉の議題とすることができます。ただし、最低30分は与えられなければなりません。
- 被用者が宗教的行為、休憩、娯楽、食事、研鑽、パーソナルケア、社交、社内での着替えが義務付けられていない場合の会社内での着替えのような私的な活動のために社内に残っている時間は、今後勤務時間とはみなされません。したがって、時間外のような手当が課される対象ではなくなります。
- 12時間36時間制勤務（12時間勤務に続き36時間のインターバル）は、個別の労働契約によって行うことができます。ただし、休憩及び食事の時間が確保され、又は補償されなければなりません。
- 12時間36時間制勤務（12時間勤務に続き36時間のインターバル）の場合、労働環境衛生に関する当局の事前許可が不要となります。
- 時間外労働開始前の15分の休憩時間は義務ではなくなります。

有給休暇

- 被用者の同意によって、有給休暇を3回に分割できるようになります。ただし、休暇のうち1回は連続14日未満とすることはできず、残りはそれぞれ連続5日未満とすることはできません。
- 18歳未満の被用者及び50歳以上被用者も有給休暇を分割取得できます。これはこれまで労働法集成で禁止されていました。
- 有給休暇は祝日及び週末休暇の2日前に開始することはできません。

断続的労働制度

- 有期労働契約及び期間の定めのない労働契約のほか、断続的労働制度（Trabalho intermitente）が設置されました。断続的労働とは、使用者の指揮監督下で、業務を継続的に行うのではなく、業務を行う期間が変化し、一定の時間、日、月には活動しないというものです。被用者、使用者の職種に関わらず採用できますが、航空機搭乗員に対してだけは採用できません。
- 時給額は最低賃金の1時間当たりの金額又は同じ職場で同一の労働に従事する他の被用者（断続的労働契約の者もそうでない者も含む）の1時間当たりの賃金を下回ることはできません。

テレワーク

- 主に使用者の施設外で、情報技術及び通信技術を使って、労務を提供する形態をテレワークといいます。これは外勤には当たりません。
- テレワークによって労務を提供することは雇用契約書に明示しなければなりません。勤務時間の管理に関する法規制の例外のひとつに当たります（他の2つは管理監督者と外勤です）。

同一賃金

- 同一賃金の請求は、同一の使用者に対する労務の提供であること、かつ、同じ場所である必要はないものの、同一の会社施設における労務の提供であること、同

一の使用者に対する労務の提供時期の差が 4 年を超えず労務の提供期間の差が 2 年を超えない被用者による請求であることが必要です。

- 同一賃金は同時期に同じ責任又は業務にある被用者間でのみ実現するもので、過去の事例との間で実現するものではありません。
- 同一賃金に関する法規制は、就業規則又は団体交渉によって役職及び給与の基準を定めることで、労働省の認可を得ることなく、内容を変更し、適用を免れることができます。

被用者に対する支払の性質

- 生活費補助を名目とするもの、食費補助（金銭で支払わない場合に限る）、出張日当、報奨金、一時金は、引き続き通常通り支払われるものの、今後は補償金とみなされます。すなわち、これらの支払は賃金の一部ではなく、労働契約に含まれず、労働者の諸権利及び社会保障費用算出のベースとなりません。
- 報奨金は、業務の水準において通常期待されている水準を超えて任務を果たしたことを理由とし、被用者又は被用者のグループに対して、財、サービス又は金員の形で、使用者によって与えられる恩典として法律に定められました。
- 医療及び歯科治療の民間扶助に関する費用は、被用者本人の費用であるか否かに関わらず、実費（医薬品、眼鏡、歯科矯正装置、義肢、装具、入院費用など）を含め、いかなる意味でも被用者の給与に含まれず、社会保障負担金の一部ともなりません。

女性の労働（妊娠及び授乳）

- 妊娠中の被用者が中度又は低度の非衛生的活動に従事することができるようになります。ただし、被用者が依頼した医師によって発行された妊娠中の休職を勧告する診断書が提出された場合はこの限りではありません。
- 授乳中の被用者があらゆるレベルの非衛生的活動に従事することができるようになります。ただし、被用者が依頼した医師によって発行された授乳中の休職を勧告する診断書が提出された場合はこの限りではありません。

非財産的損害

- 非財産的損害の賠償金額について、具体的な規定が設けられました。

正当な理由による解雇

- 正当な理由による解雇に、新たな解雇理由として「被用者自身の意図的な行為によって職務を遂行するための能力又は法律上の要件を被用者が失ったこと」が追加されました。

労働契約の解約

- 1年以上勤務する被用者の労働契約の解約について労働省又は労働組合組織の許可が不要になりました。
- 労働・社会保障手帳（CTPS）に労働契約の終了を記載するだけで、失業保険の申請や勤続期間保証基金（FGTS）の積立口座から金員を引き出す際に提出する書類として有効になります。
- 解雇清算金の支払い期限は労働契約の終了から10日以内となりました。解雇予告がなされた場合も同様です。
- 解雇予告手当の半額及び勤続期間保証基金（FGTS）残高の40%相当の罰金の半額を支払うことによって、合意による雇用契約の解約が可能になります。この場合、被用者は勤続期間保証基金の残高の80%を引き出すことができ、失業保険の給付を受ける権利はありません。
- 労働協約又は労使協定で定めた個別解雇、複数解雇、集団解雇のための希望退職・早期優遇退職制度は、労使関係から生じる権利の完全かつ最終的な解消をもたらします。ただし、当事者間で別の取り決めをすることもできます。
- 集団解雇の際の労働組合の事前の許可又は労働協約若しくは労使協定上の規定は不要となりました。

自営業者

- 自営業者は継続的又は非継続的な専属又は非専属契約を、それによって雇用関係が形成されることなく、締結することができます。ただし、法律に定められた形式（特定業務契約、法律に定められた自営業者の基準）に適合していなければなりません。

従業員代表委員会

- 被用者が 200 人を超える場合、使用者の労働者の権利に対する理解を促進することを目的として、社内に従業員代表委員会を設置することが義務付けられます。
- 委員の任期は 1 年で、任期中に労働契約を打ち切り、又は停職とすることはできません。また、委員は本来の業務を継続しなければなりません。
- 立候補登録から任期終了後 1 年間は、委員の雇用の継続が保障されます。

組合費

- 業種組合、職能組合、又は専門職組合の組合費の支払義務はなくなります。組合費の徴収は被用者及び使用者の事前かつ明示の許可に基づいて行われます。

紛争解決・仲裁

- 社会保障総合制度 (Regime Geral de Previdência Social) の受給金額の上限（現在は 5531 レアル 31 センターボス）の 2 倍以上の給与を受け取る被用者の労働契約に仲裁条項を入れることが認められます。
- 被用者と使用者は、被用者の加盟する労働組合の面前で、労働者に対する義務についての年次弁済証書を取り交すことができます。弁済証書に会社が履行した義務を記載し、それによって当該義務から解放されます。
- 裁判外の合意の承認を求める非訟手続において、当事者双方が弁護士を立てることが義務付けられます。承認の申立てによって、対象となる権利の提訴時効が進行が停止します。

労働訴訟

- 鑑定において必要な報酬は引続き敗訴した側が負担します。しかし、法改正の後に、敗訴した側が裁判費用の免除を受けている場合には、連邦政府が費用を負担する可能性があります。
- 弁護士は敗訴者側から判決で支払が命じられた金額の 5%から 15%の報酬を受け取る権利を有するようになります。
- 会社の訴訟代理人は会社の従業員である必要がなくなります。
- 両当事者は訴訟係属の有無に関わらず、それぞれに弁護士を立てることを条件として、裁判外の合意を交わすことができるようになります。両当事者が共通の弁護士を立てることはできません。
- 労働債権の現在価値の算定は、基準修正率（Taxa Referencial）によって行います。
- 上訴供託は今後、被用者の勤続期間保証基金（FGTS）口座ではなく、裁判所の口座に対して行い、定期預金口座と同じ利率で運用されます。
- 非営利団体、家内使用人の使用者、個人零細業者、零細企業、小規模企業に対する上訴供託金が半額になります。
- 上訴供託金に代わって、銀行保証又は訴訟費用保険（seguro garantia judicial）を利用できるようになります。

何か質問がございましたら、お気軽にお問い合わせください。