

ブラジル労働法 (上)

2014年4月1日

By Priscila Moreira

弁護士 (ブラジル連邦共和国)

Abe, Guimarães e Rocha Neto Advogados 法律事務所

 ABE, GUIMARÃES E ROCHA NETO
ADVOGADOS

<訳者> 富田 浩

弁護士 (日本・米国ニューヨーク州)

松田綜合法律事務所

ブラジル労働法の概要を二稿にわたってご紹介します。この第一稿においては、ブラジルにおける労働法総論、労働契約、基本的な権利、及び組合の権利についてそれぞれ概説を行っていきます。

1. 総論

ブラジルの労働法は、1988年連邦憲法 (Federal Constitution of 1988)、1943年統合労働法 (Consolidation of Labor Laws of 1943) 及びその他の諸法令により規律されています。したがって、ブラジルの労働法においては、労働者の最低限の権利やその基準は公的性格を有する諸法令によって保証されているといえます。それらの法令は労働関係に対して公的な介入を行うものであり、労働者による権利の享受を妨げ、または、労働法上の権利保障を潜脱するような措置を無効と判断することによって、雇用主から (雇用関係において弱者・不利益な立場に置かれた者とみなされる) 労働者を保護しています。

ブラジルの労働法においては、いくつかの基本原則にしたがって全てのルール及び労働基準の策定・解釈・適用がなされています。そのような原則の中でも特に「保護原則 (Principle of Protection)」が重要であり、かかる原則はブラジルの労働規範全体の基幹をなしているといっても過言ではありません。この原則は、以下に挙げる3つの要素から構成されています。

1. 「*in dubio pro operario*」

法解釈に疑義がある場合、労働者により有利な解釈が優先すること。

2. 「有利なルールの適用」

複数のルールがある場合、労働者に最も有利なルールが適用されること。

3. 「最も有利な条件」

(労働者はより有利なルールによる権利を既に取得しているため)

労働者に不利な内容の契約変更は効力を生じないこと。

また、以下に挙げる諸原則も重要なものといえます。

1. 「権利不放棄 (Non-waiver of Rights)」
統合労働法により保証された権利は不可侵・変更不可であって、労働者にその権利の放棄を強制することは許されないこと。
2. 「雇用関係の継続性 (Continuity of Employment Relationship)」
原則として、雇用契約は無期のものとして合意されなければならないこと。
3. 「不利益を及ぼす変更の禁止 (Prohibition of Harmful Alteration)」
企業の法的ストラクチャーの変更は労働者の既得権利に影響しないこと。
4. 「実体の優位性 (Primacy of Reality)」
具体的な日常的事実が雇用関係を定める契約の内容に優先すること。
5. 「給与推移 (Phasing Salary)」
法律上許容される場合を除き、企業は賃金をディスカウントできないこと。

2. 労働契約

通常ブラジルにおいて業務に従事する個人を雇用する場合、統合労働法の諸規定に基づいて雇用関係を結ぶことになります。もっとも、雇用契約書は雇用関係を証するために必ずしも必要ではなく、口頭によるアレンジや、場合によっては黙示的な状況によっても雇用関係は生じます。統合労働法によれば、雇用者は経済的活動にかかるリスクを引き受け、雇用を行い、給与を支払い、業務従事者に指示を行う企業または個人をいいます。他方で、労働者は、継続的な業務に従事し、雇用者の指示に従い、給与を受け取る者とされています。

他の法律上の関係と比べ、雇用関係は主に以下の

ような点において異なっています。

1. 個人による労働力の提供
2. 個性 (労働者の非代替性)
3. 継続性 (労働力が反復・継続して提供されること)
4. 対価性
5. 従属性 (雇用主に法的に従属していること)

労働法は、原則として雇用契約を結んでいる全ての労働者に対して適用されますが、公務員、家事労働者、地方労働者に対しては適用されません(これらの者には別途の規制が適用されます)。統合労働法において保障されている権利を越える種類の活動等については、その特殊性から独自のルールが適用される場合があります。もっとも、統合労働法は雇用形態や労働条件、業務内容(例えば、有期雇用であるか無期雇用であるか、口頭の契約であるか書面による契約であるか、事務的な業務であるか技術的・知的な業務であるか)を問わず、一律に適用されます。

3. 基本的な権利

ブラジルでは、主要な労働者の権利(34の不可侵の社会的権利)は連邦憲法において保障されています。それらの権利の中では、以下のものが重要といえます。

- a. 法律上定められた全国一律の最低月給
通常の労働時間(一日当たり8時間、一週間当たり44時間)を踏まえた労働者が受領する最低賃金額であって、年初めに見直しが行われます。定期的に労働者に支払われる金額は、あらゆる場面において給与とみなされ、他の各権利にかかる計算(例えば、休暇、賞与、失業保証基金、時間外労働等)において

も考慮されることとなります。2014年1月1日より、かかる最低賃金額は月額724.00リアル（約3.2万円）となっています。

b. 減給が許されないこと（組合契約によりなされる場合以外）

c. 労働時間の制限

通常の労働時間は一日当たり8時間を超えてはならず、また、一週間当たり44時間を超えてはならないものとされています。但し、雇用者と労働者が組合契約を通じて合意することにより、一日当たり8時間を超える労働を行った場合に他の労働日の労働時間を当該超過時間だけ差し引くことや、労働時間を短くすること（例えば、一日当たり5時間を労働時間とすること）は可能です。また、専門分野によって異なる労働時間が定められている場合もあり、例えば、テレマーケティングや銀行業セクターの従業員については、一日当たり6時間が労働時間とされています。

d. 週毎の有給休暇

日曜日が望ましいとされていますが、一週間当たりにおいて有給休暇と取り扱われる最低24時間のデイトフが必要となります。加えて、ブラジルの適用法令上、日曜または祭日の労働については労働組合及び労働当局からの承認を取得することが必要となります。

e. 時間外手当

時間外労働に対しては、通常の労働時間に対して少なくとも50%増しの賃金を支払わな

ければならないとされています。なお、組合契約でより高い割合が定められているのが通常です。

f. 休息

ブラジルでは、以下のような重要な2つの休憩・休息があります。

1. 昼食のための休憩

労働時間が4時間超6時間までの場合は15分間。

労働時間が6時間超の場合は1時間（労働当局の許可がある場合は30分に短縮可）。

2. 労働日間の休息

労働日間に最低11時間の休息が必要。

g. 夜間労働手当

夜間（午後10時から午前5時まで）の労働については、労働日であるか否かを問わず、通常の労働時間に対して20%増しの賃金を支払わなければならないとされています。

h. 年次有給休暇

通常の給与に対して少なくとも1/3増しの給与が支給される年次有給休暇が必要とされています。一年間の雇用継続後に労働者は30日の休暇を取る権利を取得することとなります。この休暇を取る権利は取得の翌年において行使されなければならない、行使されない場合、企業は倍の金額（少なくとも通常の給与の8/3）にて有給休暇の買取りを行わなければならないとされています。

i. 賞与（13番目の給与）

毎年の末（11月及び12月）において、労働者は一月分の給与額に相当する賞与を受け

取る権利を有しています。この 13 番目の給与の一部分は 11 月に支払われ、前払とも呼ばれていますが、支払前月（10 月）の給与額の半分に相当する額（いかなる割引も許されません）が支給されます。残りの部分は 12 月（20 日まで）に支払われますが、その支給額は同月の基本給から既に支払済みの金額を割り引いた額となります。

j. 失業保証基金（FGTS）

ブラジル法上、雇用者は、毎月 7 日付で労働者名義の銀行口座に一定の金額（労働者に対する支払賃金の 8%に相当する額）を積み立てなければならないと定められています（失業保証基金、略称 FGTS）。また、労働者側に責めに帰すべき事由があるかどうかを問わず、雇用者が雇用契約を終了させる場合には、企業側において以下の各金額の合計額を積み立てることが求められます。

1. 法令上の最低要件として、雇用契約の有効期間中において当該労働者の FGTS 口座に積み立てられた総額の 40%に相当するペナルティ額（かかる割合は企業側において変更することはできず、かかる金額の積立てがなされない場合には企業は法的措置・行政処分の対象となり得ます）。
2. 退職金の 8%に相当する額（雇用契約の終了・解雇に理由がない場合、すなわち企業側の自己都合による場合には、労働者は当該積立額の割り増しを要求することができますが、他方で、労働者が自己都合で退職する場合には、当該労働者は当該積立額の割り増しを要求する権利を有しません）。

k. 解雇予告通知

それまでの雇用期間の長さに応じて必要な予告期間は異なりますが、少なくとも解雇の 30 日前（さらに雇用期間 1 年につき 3 日が加算されます）までになされなければならないとされています。

l. 組合契約による保障

ブラジルでは、組合契約は有効かつ執行力を有する法律と同じ地位を有しています。組合契約により、通常法律上の権利を越える労働者の権利を保障することも可能です。

4. 組合の権利

労働法に加え、雇用関係は組合により署名された組合契約によっても規律されます。かかる組合契約は法律と同等のものであって、全ての企業及び当該地域の署名（代表）組合により代表される労働者（組合加入の有無を問いません）に適用され、当該契約の締結から 2 年間有効とされます。

法律上定められた労働基準や労働条件は組合契約において定められたものに不可されることとなりますが、組合契約上の権利が法律上の権利を制限することができるのは、「保護原則」によって統合労働法その他の法令がこれを明示的に許容している場合に限られます（例えば、連邦憲法は組合契約による減給の可能性を留保しています）。

ブラジルでは、自治体内の職種別労働組合が各専門業種を代表しています。企業は、法律上の最低必要条件に従うことを前提に、雇用関係や労働者の権利を規律するための契約を組合と直接締結することができます。

(ブラジル労働法 (下) に続く)

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の
連絡先までご連絡ください。

<著者紹介>

Priscila Moreira

弁護士 (ブラジル連邦共和国)

Abe, Guimarães e Rocha Neto Advogados 法律事
務所

Priscila Moreira氏は、Universidade Católica de
Salvador (Catholic University of Salvador) を卒業
し、Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
(Pontifical Catholic University of São Paulo -
PUC/SP) にて労働法の専門学位を、また、
Universidade de São Paulo (University of São
Paulo -USP) にて労働法の修士号を取得している。
同氏は、労働法分野において経験を有し、司法・
行政紛争案件に従事し、労働コンサルティングの
分野において幅広い実績を有している。

Priscila Moreira

弁護士 (ブラジル連邦共和国)

Abe, Guimarães e Rocha Neto Advogados 法律事
務所

Rua Bela Cintra, 904 - 6o. andar, São Paulo, SP -
01415-000 - Brasil

Email: pmoreira@abe.adv.br

Tel: +55 11 3512 1311 /+55 11 3512 1300

富田 浩

弁護士 (日本・米国ニューヨーク州)

松田綜合法律事務所

〒100-0004

東京都千代田区大手町2丁目6番1号

朝日生命大手町ビル7階

Email: tomita@jmatsuda-law.com

Tel: 03-3272-0101

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とするものである。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈してはならず、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行為してはならない。