

# 「労働法 基礎」 セミナー

ブラジル日本商工会議所  
企業経営委員会  
労働ワーキンググループ

佐藤ジルセウ弁護士  
(2021年9月1日)

# 「労働法 基礎」セミナー

1. バックグラウンド
2. 採用・昇給・解雇の際の留意点
3. 雇用契約の負担
  - 3.1. 年次有給休暇
  - 3.2. 13か月給与
  - 3.3. FGTS
  - 3.4. INSS
4. テレワーク
5. 残業代
6. 解約（解雇・退職）

# 1. バックグラウンド

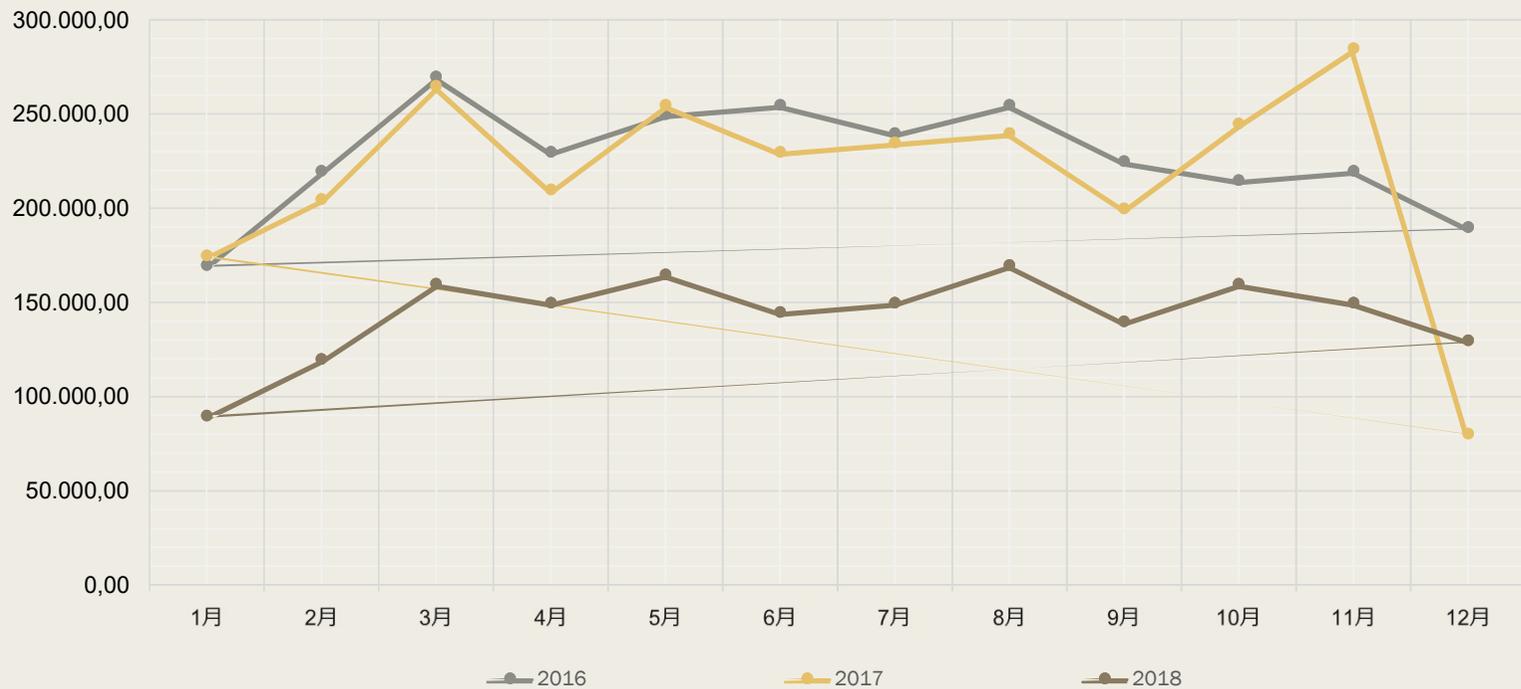
- ブラジルの統一労働法 (CLT - Consolidação das Leis do Trabalho) は、1943年5月1日に制定されて以来、微調整が行なわれてきましたが、2017年に行われた労働改正法までの74年間もの間「労働者を保護する法律」として継続して効力をもつてきておりました。しかし、1943年というブラジルの工業化、都市化のはじまりの時代に制定されたCLTは、当然ですが現代のビジネス環境にはそぐわない内容になっています。また硬直的でありすぎるため、雇用創出にとって障害となる条項が多く含まれ、労使交渉の範囲の狭さは、正規雇用を妨げ、非正規雇用を増加する状況を生み出してきていました。そのため企業側のみならず、労働者側からも改善要望が出されておりました。
- そうした状況の中、2017年に労働改正法が国会で承認、11月から施行開始しました。

# 1. バックグラウンド 続

- 労働改正法はCLTの922条項の内、54の条項に改定が行われ、43の条項が追加、そして9の条項が取り消しとなりました。派遣法については、2つの条項が改定、3つの条項が追加されています。他の労働関連法による改定・追加を含めると合計で114の条項を変更するという大規模な改正となりました。
- 改正法では、テレワーク、断続的労働制度などの新規雇用形態の導入から、休暇分割を認めることや新たな賃金定義の導入、労働組合による解雇手続承認の必要性の廃止など、それに労働裁判の手続きの変更など、幅広いものになりました。
- 労働改正法が一番の効果は、労働裁判件数の減少と収入の減少による組合の弱体化です。

# 労働改正法後の裁判件数

## 2016年～2018年



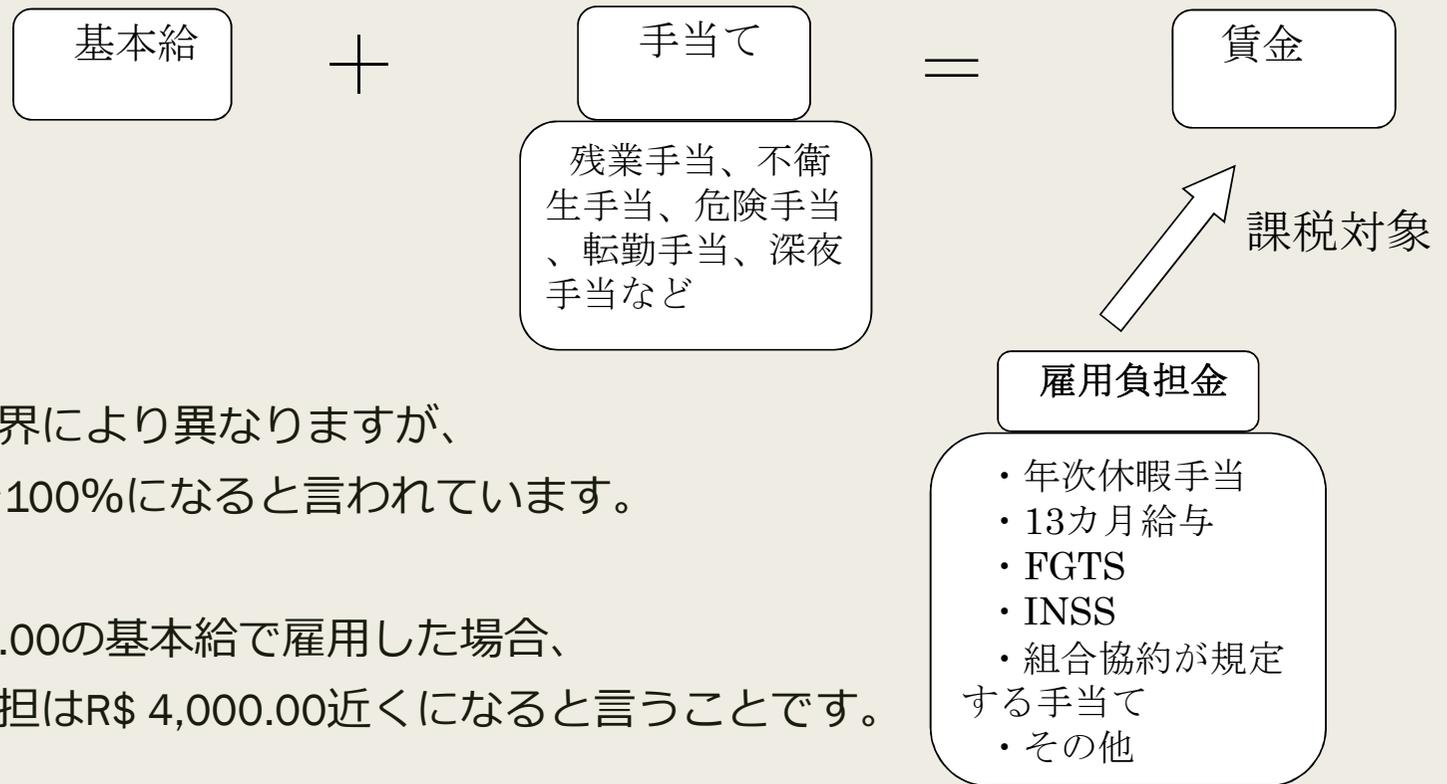
TST（労働最高裁判所）調べ



## 2. 採用・昇給・解雇の際の留意点

- ブラジルは人種に対する差別が犯罪となる国であり、採用・昇給・解雇もそれに十分な注意して行わなければなりません。
- 性別、社会階級、人種、肌の色、宗教、思想、未・既婚状況、身体障害、年齢、妊娠の有無、その他あらゆる差別行為は禁止され、法律で罰せられます。

### 3. 雇用契約の負担



雇用負担金は、業界により異なりますが、基本給の約70%~100%になると言われています。

つまり、R\$ 2,000.00の基本給で雇用した場合、同従業員の会社負担はR\$ 4,000.00近くになると言うことです。

# 3. 雇用契約の負担

では、今から主な労務負担金について考えてみましょう。

- 年次有給休暇
- 13か月給与
- FGTS（勤続年数保障基金、通称退職金）
- INSS（社会保障費）

## 3.1 - 年次有給休暇

- 従業員には毎年、賃金とは別に、年次有給休暇が付与されます。（CLT 129条）。

### 休暇の「権利取得期間」と「消化期間」

- 採用日から12ヶ月後に休暇を取得する権利が発生し、その期間のことを「権利取得期間」と呼びます。「消化期間」とは、休暇を消化すべき期間のことであり、それは権利発生後12ヶ月以内です。
- （CLT 134条）。

# 出勤率と年次有給休暇日数

- 従業員には、次のように「権利取得期間」の出勤率にしたがって年次有給休暇の日数が決められます。なお欠勤日を休暇日数から差引くことは禁じられています。
- 1年間の欠勤5日まで：30日間の休暇
- 1年間の欠勤6日～14日まで：24日間の休暇
- 1年間の欠勤15日～23日まで：18日間の休暇
- 1年間の欠勤24日～32日まで：12日間の休暇
- (CLT 130条)

# 年次有給休暇の分割

- 年次有給休暇の分割は、従業員が合意すれば、最高3回まで出来ます。しかし、その場合1期間は連続14日間未満であってはならないし、残りの分割期間は連続5日間未満であってはなりません。
- また18歳未満の未成年者及び50歳を超える従業員に対しては、休暇は必ず一括で与えなくてはならないという規定は改定法で廃止されました。
- (CLT 134条2項、法律13,467/2017号、5条I項-f)。

# 集団休暇

- 集団休暇は、一期間最低10日間にする必要があり、またそれを労働省及び組合へ通知する必要があります。
- (CLT 139条1項、2項、3項)。

## 休暇の時期

- 休暇の時期は雇用企業が決定し、30日前に従業員に書面で通知する必要があります。
- 年次有給休暇は祝日または休日の2日前の期間に開始してはいけません
- (CLT 135条、CLT 135条3項、136条)。

# 休暇手当

## 休暇手当の構成

- 休暇手当は賃金額（給料 + 諸手当の過去12ヶ月間の平均）に加え、同額の3分の1が加算されたものです。

（憲法7条XVII）

## 休暇手当の支払い時期

- 休暇手当て及び休暇手当の買上げ分は、休暇開始2日前までに支払わなければなりません。

（CLT 145条）。

# 休暇手当の倍額支払いの罰則

- 「消化期間」以内に休暇を付与しなかった場合、雇用企業はペナルティとして休暇手当を倍額で支払わなければなりません。
- また休暇手当が「休暇開始2日前」までに支給されなかった場合、休暇手当を倍額で支払う義務が発生します。

(CLT 137条、TST判例450号)

# 休暇の買上げ

- 従業員が望み、「権利取得期間」終了15日前までに申し出れば、雇用企業は休暇日数の3分の1を買い取る義務があります。
- 30日間の休暇の場合、従業員は30日間休み、その上で休暇手当（30日分の賃金にその3分の1をプラスしたもの）を受給します。企業が10日分を買い上げた場合は、従業員は20日間休み休暇手当を全額受給し、10日間の仕事分は通常の給料明細書に追加して受給します。
- （CLT 143条及び1項）

## 3.2 - 13ヶ月特別給料

- 毎年末にすべての従業員に13ヶ月特別給料が、一般的には11月と12月の2回に分けて、支給されます。採用された月の勤務日数が15日以上だった場合は、仕事をした1ヶ月とみなされます。
- 支払額は賃金の12分の1を、同年に仕事をした月数をかけて計算します。入院などでINSSの傷病（しょうびょう）手当を支給されて欠勤した日数も勤務したとカウントされます。
- 1回目の支払日は2月1日から11月30日までですが、従業員が該当年の1月までに書面で申請した場合は、その分を休暇手当といっしょに支払います。
- 2回目は12月20日までで、全額計算して1回目を差引いて支給します。
- （法律4,749/1965号1条、2条、2条2項、法律4.090/1962号、1条、1条1項、2条）

## 3.3 - FGTS 勤続年数保証基金

FGTSは、従業員の退職の時などに引き出せる積み立て金で、退職金とも呼ばれています。

概要は次のようになっています。

- 賃金の8%を、雇用企業の負担で毎月ブラジル連邦貯蓄銀行（CEF - Caixa Econômica Federal）に開設される従業員の個人口座に積み立てる。
- 従業員の負担はなし。
- 積立金を引き出せるのは、「理由なき解雇」の時、公的年金の受給開始したとき、本人が不動産を購入するとき、本人が死亡したとき、3年間以上にわたり本人のFGTS口座への積み立てが行われなかった時など。
- 雇用企業が変わってもCEFのFGTS用の積み立て口座は変更されず、そのまま引き継がれる。
- 「理由なき解雇」の場合は、勤務期間中に口座に積み立てられた総額の40%を雇用企業は解雇ペナルティとして追加的に払い、従業員は口座残額と共に全額引き出せる。
- 雇用企業と従業員の同意の上、労働契約を解約した「合意解雇」の場合、雇用企業に科せられる解雇ペナルティは半額の20%となり、従業員は口座残額と合わせた総額の80%を引き出せる。
- （法律8,036/1990号）

## 3.4 – INSS (社会保障費)

企業は毎月、INSS社会保障費として、従業員の給料から従業員負担分を徴収し、企業負担分と合わせて社会保障院（INSS）に積み立てます。

- 従業員の負担額は、R\$ 713,09（2021年度金額）を上限として、給料の9～11%を会社が源泉徴収します。
- 雇用企業の負担額は、人件費の20%で、その他労災保険費（1～3%、業種により異なる）、各種職業訓練所（SESC、SENAI、SEBRAEなど）の財源とされるSシステム負担金（5.8%）で合計約26.8%～28.8%となります。
- 会社が社会保障費を納めることにより、労働者は政府の社会保障制度に守られ、以下の手当を受給することができます。
- 事故・怪我・病気・労働災害の場合の傷病（しょうびょう）手当
- 産休手当
- 年金
- 事故・病気の後遺障害による年金
- 遺族年金

## 4. テレワーク

2017年以前のTST判例では、在宅勤務と雇用企業での勤務を同列に扱っていましたが、2017年の改正で在宅勤務についての規約が「テレワーク制度」として明文化されました。内容は以下のようになっています。

- 業務の大半を雇用企業の施設外で行うが、出社して特定の業務を実施しても問題ない。
- 従業員の業務を記載した個別の追加合意書の締結が必要。
- 出社制度とテレワーク制度は双方の合意書があれば、変更できる。テレワーク制から出社制への変更のみに関しては、通知から15日間の猶予を置けば、雇用企業の一方向的な指示で変更できる。

## 4. テレワーク 続

- テレワーク労働には勤怠管理はなく、また超過勤務手当は支給されない。
- 自宅で自由な時間に勤務できる。
- 業務に必要な機材、施設、インフラの供給、メンテナンスの負担費は雇用企業と従業員との交渉で決める。企業が支給する場合は賃金とは見なされない。
- 雇用企業は労働災害、労働病の予防に関する注意事項を文章で示し、従業員の「承知」を取り付ける必要がある。その際、従業員は、雇用企業が示す注意事項を厳守するという宣言書に署名しなければならない。
- (CLT 75-A条、75-B条、75-C条、75-D条、75-E条)

## 5. 残業代

- 残業の上限は1日2時間です。2時間を超える超過勤務を実施できるのは、不可抗力に対応するためや、延引不能な作業の実現・終了のためなど窮迫する必要が発生する場合があります。
- 超過勤務手当は1日8時間、週44時間（または契約勤務時間）を超えた勤務時間、それに勤務日と勤務日間の休憩時間、勤務日内の休憩時に行われた仕事にも支給されます。
- 残業代以外に「待機手当」というものもあります。何時でも活動できる状態で待機するよう指示を出した時、または当番制の場合、時給の3分の1相当の待機手当が発生します。
- （CLT 59条、憲法7条VIII、CLT 244条2項、TST判例428号）

# 残業代の割増し

- 平日は50%増しで、日曜・祝日は100%増しとなっていますが組合協約・協定によっては、これよりも高めに設定しているケースが多く見られます。
- （憲法7条XVI、CLT 59条1項、法律605/1949号9条及びTST判例146号）

# 残業代の計算方法

まず基本となる月あたりの勤務時間を計算します。

【例：週44 時間の場合】

- $44 \text{ 時間 (1週間の勤務時間)} \div 6 \text{ 日 (週の営業日)} \times 30 \text{ 日} = 220 \text{ 時間}$
- 週の営業日数は6日と定められています。法律、組合協約・協定や雇用企業との契約により220時間より少ない場合もあります。

次に残業代を計算します。

- 平日： $\text{賃金} \div 220 \text{ 時間} \times 1.5 \text{ (50\%増し)} \times \text{残業時間} = \text{残業手当}$
- 日曜・休日： $\text{賃金} \div 220 \text{ 時間} \times 2.0 \text{ (100\%増し)} \times \text{残業時間} = \text{残業手当}$

# 残業代支給の対象外

以下の場合には残業代を支給する必要がありません。

- 勤務時間の管理が不可能な、外回りの仕事。
- 部長、支店長やマネージャなどの管理職。
- 「テレワーク」制度労働者

しかし、管理職でも以下の場合、残業代支給の対象となります。

- 該当の管理職の役職手当を含む給料総額が実質給料 + 40%に満たない場合（法律では明確にされていないが、比較対象は該当者の次席）。
- 部長、支店長やマネージャの職名があるが、実質的な「経営権」を任されていない場合。

# 会社が残業代を節約する方法

残業代支給による会社の経費を削減する方法として、以下の制度があります。

- ・ 相殺制度 (Compensação)
- ・ 勤務時間ストック制度 (タイムバンク)
- ・ 休日・祝日振替制度

(CLT 62条、CLT 62条単項)

## 6. 雇用契約の終了

- ブラジルは日本に比べ労働流動性が高く、また退職時のトラブルに起因する労働訴訟も数多く発生しているため、従業員の退職・解雇時における対応は、雇用企業を悩ませるポイントの一つになっています。
- 雇用契約の終了についての日本との主な相違点は、「定年」がない、正当な理由なくとも、会社都合でいつでも解雇できるというところであり、日本のように解雇に正当性が求められることはありません。

## 6. 雇用契約の終了パターン

解約形態	自主退職	理由なき解雇	正当な理由のある解雇	合意解雇
	従業員都合	会社都合	懲戒解雇	双方の合意
会社の直接負担				
解雇予告期間 (告知後の勤務期間)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 30日。</li> <li>・ 全うできない場合、会社に罰金を支払う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最低30日/最高90日。</li> <li>・ 30日間勤務 + 残りは買い上げ。</li> <li>・ 即日解雇の場合は全期間買い上げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 無し。</li> <li>・ 即日解雇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 合意による。</li> <li>・ 買い上げる場合は半額</li> </ul>
FGTS罰金	無し	口座残高の40%	無し	口座残高の20%
会社に直接負担なし				
FGTS口座引き出し	無し	口座の総額引き出し可能	無し	口座総額の80%引き出し可能。
失業保険	無し	3か月～5か月	無し	無し

# 解約金

ブラジルでは退職金を「Verba Rescisória」（解約金）と呼びます。雇用企業が解約金の構成とルールを十分理解し、支払うべきものをしっかりと払うことが、退職者との労働紛争を予防する重要なポイントとなります。

解約金の支払い期限は、勤務最終日から10日以内です。

解約金には以下が含まれます。

- 給料：退職する月の給料（日割り分）
- 休暇手当：権利発生済み＋権利取得期間中の比例分（正当な理由のある解雇の場合は権利発生済み分のみ）
- 13ヶ月給与：年度内の比例分
- FGTS解雇ペナルティー（理由なき解雇＋合意解雇の場合）

# 予告期間の計算方法

雇用企業は退職者に対し解雇を通知し、予告期間をもうける必要があります。

予告期間は最低30日、最高90日です。

従業員の勤続年数が1年未満の場合、予告期間は30日です。

勤続年数が1年を超える場合、1年につき予告期間は3日間加算されます。

## 例えば

- ・ 勤続年数が1年以上、2年未満の場合、3日加算され計33日になります。
- ・ 勤続年数が3年以上、4年未満の場合、9日加算され、計39日になります。
- ・ 勤続年数が19年を超えた時点で上限に達し、一律90日間となります。

(CLT 487条)。

# 正当な理由のある解雇（懲戒解雇）

下記の理由がある場合は、雇用企業は当該従業員を「正当な理由がある」として解雇することができます[CLT 482条]。

- 不正行為（窃盗、書類の偽造その他）
- 素行不良、品位のない態度、言葉遣い、ジェスチャー
- 雇用企業の許可なく行う取引によって、雇用企業の利害と競合するとき、または雇用企業に損失を与えるとき
- 禁固刑の有罪判決を受け、刑の執行猶予がない場合
- 職務上の怠慢
- 職務上の飲酒

# 正当な理由のある解雇（懲戒解雇） 続

- 雇用企業の機密情報の漏洩
- 規律違反、命令不服従
- 職場放棄
- 就労中の名誉毀損、暴力行為（正当防衛を除く）
- 上司や雇用主に対する名誉毀損、暴力行為（正当防衛を除く）
- 常習的賭博行為
- 国家安全保障に対する違反行為
- 法律上、職務の実施に必要と定められている資格または免許を、従業員の故意によって失った場合

# 2017年改正法による解約手続きの 簡素化

2017年の改定までは、勤務期間が1年を過ぎた従業員が退職する場合、雇用企業・従業員が組合または労働省に出頭し、手続きを行う必要がありましたが、2017年改定でこれが取り消されました。

# 解雇が禁止されるケース

- 公的年金受給資格が満たされる前の2年間。組合協約の定めによるもので、様々なケースがあるため、組合協約の内容に基づき対応する必要がある。
- 妊婦従業員。妊娠発覚から出産後5カ月間。
- CIPA（労災防止委員会）の正副メンバー。立候補登録日から、任期期間中（1年間）、それに辞めてからの1年間。
- 医師の診断を受け、疾病（しっぺい）・負傷の認定及び療養休暇の指定を受けている期間。

# 解雇が禁止されるケース 続

- INSS（社会保障院）から事故・怪我・病気・労働災害が認定され、傷病（しょうびょう）手当を受給している期間。
- INSS（社会保障院）の労災・労働病の認定期間が終わり、職場復帰してから1年間。
- 産業医で受ける健康診断で「不良」と認定された場合。「良」と認定されなければ解雇はできない。
- 年毎の給料アップ日30日前の期間に解雇した場合、解雇は禁止されていないが、罰金として、追加的に1か月分の給与の支払いが命じられる。

ご清聴ありがとうございました

佐藤ジルセウ  
弁護士