

# 「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  
佐藤レアンドロ繁弁護士

(2023年5月16日)

# 「労働法 基礎」セミナー

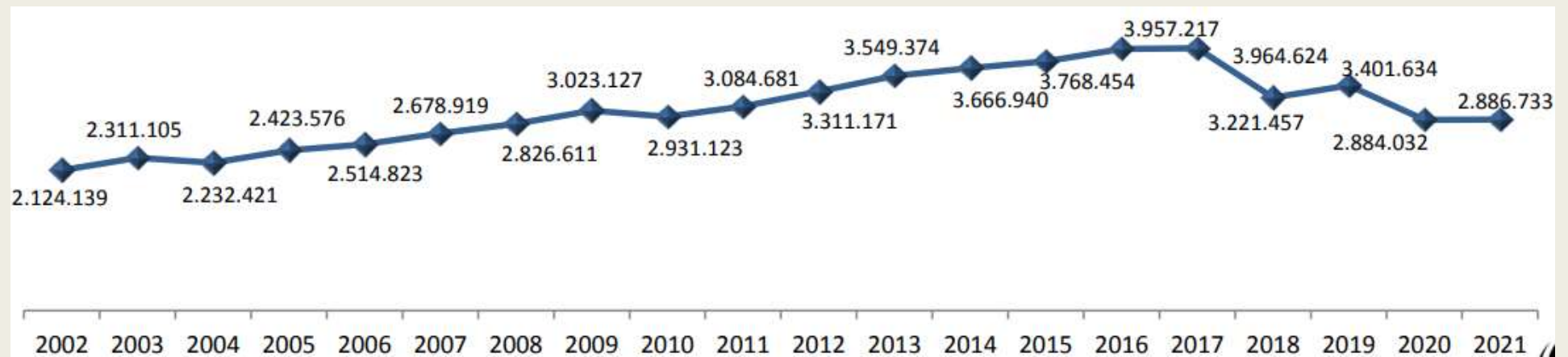
1. 2017年の労働改革法
2. 採用・昇給・解雇の際の留意点
3. 雇用契約に係る企業負担
  - 3.1. 年次有給休暇
  - 3.2. 13か月給与
  - 3.3. FGTS
  - 3.4. INSS
4. テレワーク
5. 残業代
6. 雇用契約の終了
7. 労働問題に関するルーラ政権の動き

# 1. 2017年の労働改革法

- 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年の労働改正法までには大きな変化はありませんでした。
- 2017年に労働改正法は国会の承認を受けて2017年11月から施行開始しましたが、CLTの922条項の内、54の条項を改定し、43の条項を追加、そして9の条項を取り消しました。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ました。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ものとなりました。
- 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、年次有給休暇3分割や合意解雇制度の導入、更に労働組合による解雇手続承認の必要性の廃止それに組合費の義務的徴収の廃止など、幅広いものになりました。

# 労働裁判新規件数の推移

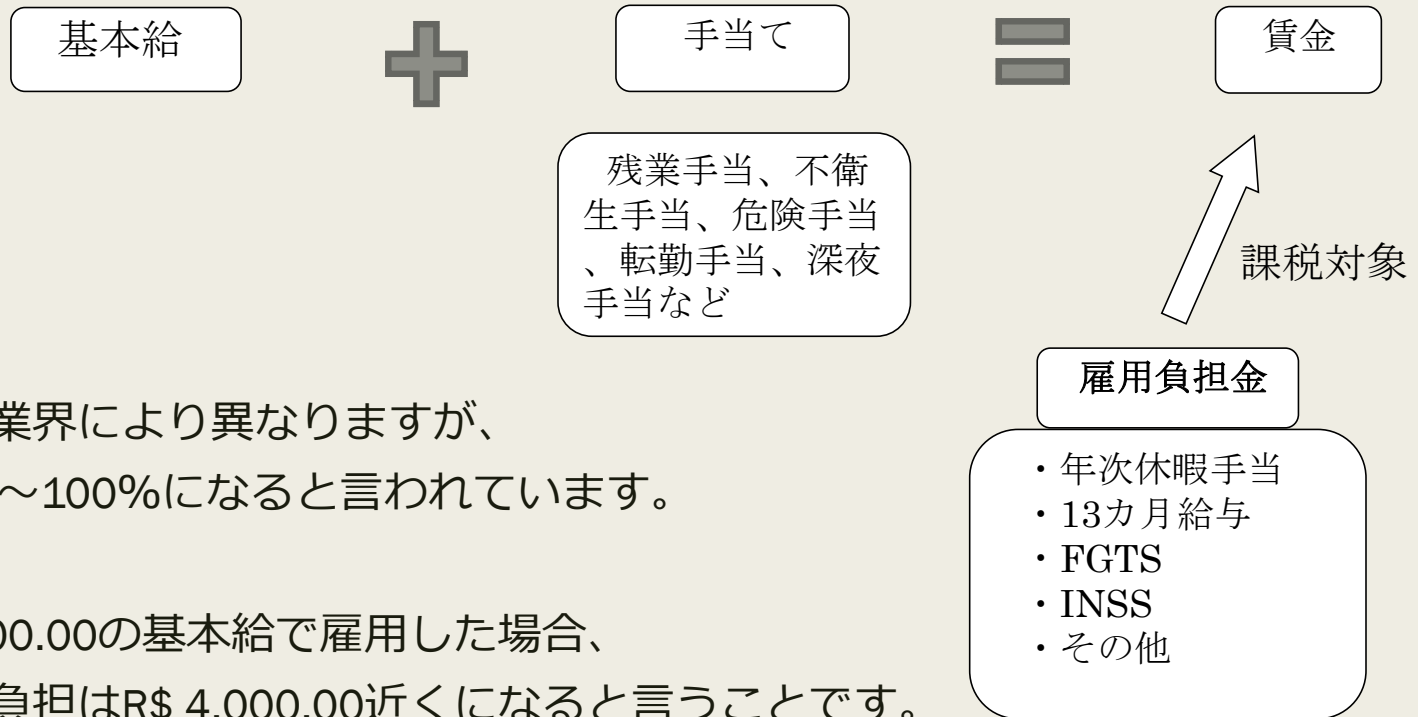
## 2002年～2021年



## 2. 採用・昇給・解雇の際の留意点

- ブラジルはあらゆる差別は禁止されている国であり、労働者の採用・昇給・解雇も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. 雇用契約に係る企業負担



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. 雇用契約に係る企業負担

では、今から雇用契約に係る主な負担金について見ていきましょう。

- 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ますが、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、休暇は一括で与えなくてはならないという規定がありましたが、改定法で廃止されました。
- (CLT 134条2項、法律13,467/2017号、5条1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（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。

(CLT 137条)

# 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 (クリスマスボーナス)

- 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。15日以上の端数は1か月とみなされます。
- 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日までの間ですが、従業員が該当年の1月までに書面で申請した場合は、1回目は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回目の支払い額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連邦貯蓄金庫（CEF - Caixa Econômica Federal）の従業員のFGTS専用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、公的年金の受給が始まったとき、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、雇用企業は、ペナルティーとして、勤務期間中に口座に積み立てた口座残額を調べその40%を一括して積み立てる。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\$ 877,94（2023年度金額）を上限として、給料の7.5～15%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（業種に1～3%）、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

テレワークは2017年11月の改正労働法で導入されましたが、コロナ禍のロックダウンの際に、政府命令により、企業が緊急的に導入してきました。

政府は2022年9月に法律14,442/22号を発令し、テレワーク法を部分的に改正しました。

- ・ 2023年現在の内容は以下のようになっています。
- 職場で実施できる業務を職場以外の場所で行うのがテレワークである。
- 職場での勤務と職場以外の勤務の日数・時間の割合は問わない。
- テレワーク制度を導入するには「従業員の合意」が必要であり、「テレワーク合意書」の締結が必要である。

## 4. テレワーク 続

- テレワーク制度から再び出社制度に戻す場合、従業員との合意があればいつでも変更可能。合意が無い場合は企業の一方的な命令で出社制度へ復帰できるが、その場合、通知書を出してから15日間の猶予を置く必要がある。
- まず、テレワークの実施を「時間制」でやるか「タスク制」でやるかを選択する。
  - ・ 「時間制」の場合、企業は勤怠管理を行い、残業が発生した場合には残業代を支給する。
  - ・ 「タスク制」の場合、企業は勤怠管理を行う必要が無く、残業代を支給する必要もない。
- テレワーク実施中、必要な場合に出社して会議に参加したり、特定の業務の実施するよう指示しても問題ない。

## 4. テレワーク 続

- 在宅業務に必要となる資機材（パソコンなど）の調達（購入・貸出）、また施設やインフラの整備・メンテナンス（ネット契約、光熱費など）の負担費は、最近の判例では「企業負担」となっている。毎月一定の金額を支給しても良い。
- 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。注意事項をテレワーク合意書に盛り込む方法もある。
- （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性が発生する場合です。
- 1日8時間、週44時間（または個別契約で規定されている勤務時間）を超えた場合や、勤務日と勤務日の間の休息时间（11時間）、休息时间（1～2時間）を侵害した場合は、残業と見なされ、残業代支給の対象となります。
- 残業代以外に「待機手当」というものもあります。当番制や特定の日に何時でも活動できる状態で待機するよう指示した場合には、実際の業務指示を出さなくても時給の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）

## 5. 残業代の割増し

- 労働法上は平日・土曜日は50%増しで、日曜・祝日は100%増しとなっています。ただ、多くの組合ではこれよりも高めに設定しているケースが見られますので、自社の組合協約・協定を確認する必要があります。
- (憲法7条XVI、CLT 59条1項、法律605/1949号9条及びTST判例146号)

# 5. 残業代の計算方法

まず残業代計算に必要な除数を求めます。

- まず残業代計算に必要な除数を求めます。

- ・ 1日8時間、週44時間、週6日勤務の場合は以下のとおりです。

$$44\text{時間} \div 6\text{日} \times 30\text{日} = 220\text{時間}$$

- ・ 1日7時間、週35時間、週5日勤務の場合は以下のとおりです。

$$35\text{時間} \div 6\text{日} \times 30\text{日} = 175\text{時間} \quad (\text{週5日間でも6日で割ります。})$$

- 次に残業代を計算します。

- ・ 平日・土曜の場合：賃金 $\div$ 除数 $\times$ 1.5（50%増し） $\times$ 月の残業時間数 = 残業手当
- ・ 日曜・休日・休日の場合：賃金 $\div$ 除数 $\times$ 2.0（100%増し） $\times$ 残業時間数 = 残業手当

## 5. 残業代支給の対象外

労働法62条では以下の3つのケースを残業代支給の対象外としています。  
(勤怠管理も必要ありません)

- ①勤務時間の設定が適応不可能な外勤。
- ②支配人、支店長や課長などの管理職。
- ③テレワーク「タスク制」労働者

ただし、以下の点に留意する必要があります。

上記②の支配人等は「職務手当を含む給料総額が実質給料+40%以上である」+「実質的な経営権を持って会社を運営している」ことの「両方」を要件としています。



# 5. 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)

(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、また解雇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にあります。

## 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/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>・ 買い上げの場合は半額</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	口座全額の引き出しが可能	無し	口座残額の80%引き出しが可能。
失業保険	無し	3か月～5か月間	無し	無し

## 6. 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：退職する月の給料の日割り分
- 休暇手当：権利発生済み＋権利取得期間中の比例分
- 13ヶ月給与：1月～12月の比例分
- FGTS解雇ペナルティー：理由なき解雇＋合意解雇の場合。自主退職と正当な理由のある解雇場合は不要。

## 6. 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)。

## 6. 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

# 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。労働法の規定では無く、組合協約の定めによるもので、組合協約の内容を踏まえて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。
- 医師の診断書に指定されている療養期間。



# 解雇が禁止されるケース 続

- INSS（社会保障院）から労働災害・労働病の認定を受け、INSS（社会保障院）から（しょうびょう）手当てを受給している期間。
- 上記「INSSの傷病手当」が切れ、職場復帰した後の1年間。
- 解雇・退職の際に産業医が発行する健康診断書で「不良」と認定された場合。
- 解雇禁止のケースでは無いが、年毎の給料アップ日の30日前の期間に解雇した場合、罰金として、解約金と共に給与額1か月分の追加支払いが命じられる。（法律6,708/79号及び法律 7,238/84号、TST 判例182号）

## 7. 労働問題に関するルーラ政権の動き (2023年5月現在)

ルーラ大統領は昨年の大統領選挙前には「当選したら2017年の労働改革法を取り消す」と公言していましたが、政権開始後5カ月が経過して時点で以下の動きを見せています。

- ・ 2017年の労働改革法は、局部的な問題はあれど抜本的な変更は行わない。
- ・ 断続的労働契約制度は見直す必要がある。
- ・ 全国で奴隷的労働の摘発が相次いでいるが、全て派遣会社の労働者である。そのため、派遣法を適切に改善する必要がある。
- ・ 組合費の支払い義務が免除となったため、組合が資金難に陥っている。以前とは違う方法で組合救済の措置を取りたい。最近STF（連邦最高裁判所）が解釈を改め組合費徴収を合憲と判断している。
- ・ ウーバーやアイフッド等のアプリケーションワーカーを社会保障制度に組み込み救済する必要がある。

ご清聴ありがとうございました

佐藤ジルセウ  
弁護士

佐藤レアンドロ繁  
弁護士