



ブラジル日本商工会議所コンサルタント部会セミナー

ブラジル法制度の基礎 2

2023年1月18日

TMI総合法律事務所
弁護士 柏 健吾

目次



第1回セミナー	第2回セミナー
法制度	労働法
裁判制度	個人情報保護法
弁護士	競争法
民間参入への制限、外資規制	汚職関連の法律
会社の運営、株主の責任	営業秘密
契約、契約違反時に対する対応	インサイダー取引
販売代理	
知的財産権	
消費者保護法	
M&A	
倒産法	

労働法：総論(1)

労務関連はいわゆるブラジルコストの1つ

- ▶ 複雑な労働法制
 - ▶ 憲法、労働法、その他の法律、労働協約

- ▶ 給料以外のコスト負担
 - ▶ 有給休暇手当、13か月目の給与、FGTS、社会保障費、食費など

- ▶ 労働者保護色の強い裁判実務
 - ▶ 州によっても異なる

- ▶ 労働裁判の多さ
 - ▶ 2020年の新規労働裁判数：1,463,481件（日本：7,867件）

ブラジル労働法に関して押さえておくべきポイント

- ▶ 契約より実態が重視される
- ▶ 契約条件の悪化は禁止
 - ▶ 従業員の個別同意があっても不可（憲法で保障されている）
- ▶ 株主・グループ会社の責任
 - ▶ 単に株主又はグループ会社である事実だけをもって責任を負う
- ▶ 労働組合の影響力が強い
 - ▶ 日本と異なり企業内労働組合ではない
 - ▶ 必ずどこかの労働組合に代表される
 - ▶ 労働協約も法律と同様の扱い
- ▶ 労働法が再度改正される可能性

労働法各論(1)：雇用形態



- ▶ 労働者ではないのに「労働者」と判断されることもある
 - ▶ 「労働者」：①個人による、②継続的な、③雇用者との従属的な関係に基づき、④報酬を対価として、労働力の提供をする者
 - ▶ 元従業員を個人事業主として契約する場合などは注意
- ▶ 無期雇用契約が原則
 - ▶ 日本と異なり有期契約は例外的な状況のみ利用可
 - ▶ パートタイム・アルバイト（断続的雇用：Trabalho Intermitente）はまだ一般的ではない
- ▶ アウトソース
 - ▶ 2017年の労働法改正により可能になったが、発注者も二次的な責任を負う
- ▶ テレワーク
 - ▶ 2022年の法改正により「主に（Preponderantemente）」という要件が削除された⇒週2日テレワークでも契約書での規定が推奨される

労働法各論(2)：労働時間、業務内容



- ▶ 労働時間：労働者が雇用者の指揮命令下にある時間
 - ▶ 勤務時間外に電話やメールにすぐに対応するよう命じた場合には当該待機時間は労働時間と判断される
 - ▶ 昼食時間も同様

- ▶ 勤務時間の振替制度
 - ▶ 残業や早引きした場合、また、日曜日や祝日に勤務した場合等、別の日の勤務時間を短縮又は延長したり、別の日を休日にする制度である。かかる制度を利用することにより残業代の支払いが免除される。

- ▶ ジョブディスクリプション
 - ▶ 雇用契約で規定されている業務以外を恒常的に行わせない
 - ▶ 当該業務内容に見合う賃金を要求される

労働法各論(3)：賃金

- ▶ 賃金の義務的昇給
 - ▶ インフレに応じて昇給される（労働協約）

- ▶ 同一労働・同一賃金
 - ▶ 同一生産性・同一技術的完成度で、かつ、勤務期間の差が4年を超えず、同一職務の勤務期間の差が2年を超えない場合、同一労働となる

- ▶ 残業代
 - ▶ 平日50%割増、休日100%割増
 - ▶ 外勤者、管理職及びテレワーク（の一部）は支給対象外

- ▶ 健康障害手当、危険手当

労働法各論(4)：休暇

▶ 有給休暇

- ▶ 1年勤務したら30日の有給休暇 + 賃金の3分の1
- ▶ 会社が時期を決定できる (30日前に従業員に通知)
- ▶ 分割付与も可能
- ▶ 未消化分は倍額支払い

▶ 集団休暇

- ▶ 会社、事業者又はセクターごとに付与可能
- ▶ 最低10日、年2回まで
- ▶ 労働省及び労働組合への通知が必要

労働法各論(5)：解雇



- ▶ 解雇は時期、理由問わずいつでも可能
 - ▶ ただし、産休・育休中の従業員、労働災害から復職した従業員などの例外がある
- ▶ 正当事由の有無により解雇に伴い支払う金額（Verba Rescisória）が異なる
 - ▶ 職務怠慢を正当事由にする場合は要検討
 - ▶ 正当事由がない場合はFGTSの40%上乗せなど
 - ▶ 契約終了日から10日以内に支払う
- ▶ 解雇の場合、事前通知を行って解雇する方法と、事前通知期間に相当する賃金を支払って即時解雇する方法がある
- ▶ 一斉解雇の場合、労働組合への事前の通知が必要（2022年9月最高裁判所判決）
- ▶ 定年制度はない（年齢は解雇の正当事由にならない）

労働法各論(6)：労働紛争



- ▶ 労働裁判の原因TOP10 ※高等労働裁判所（TST）情報
 - ▶ ①解雇事前通知、②解雇時のFGTSの40%割増し、③解雇に伴う解約金を支払わないことに対する加算金の支払い（労働法467条）、④解雇に伴う解約金を期限内に支払わないことに基づく罰金の支払い（労働法477条8項）、⑤有給休暇手当の権利取得期間中の比例分、⑥13か月目の給料の比例分、⑦残業代、⑧不健康な環境、危険な環境での就労に対する追加の支払い、⑨休憩時間に対する追加の支払い、⑩解雇月の給料の支払い

- ▶ その他留意すべき点
 - ▶ 同一労働・同一賃金、パワハラ・セクハラなど

- ▶ 裁判外の合意
 - ▶ 裁判所の承認を得ることで有効な和解と認められる

労働法各論(7)：その他の留意事項



- ▶ 秘密保持義務、競業避止義務
 - ▶ 就業中は可能
 - ▶ 退職後はケースバイケース（従業員の業務内容、役職、義務の範囲、補償金などによる）

- ▶ 駐在員のFGTSの取扱い

- ▶ 差別禁止
 - ▶ アファーマティブアクションはOK？

個人情報保護法(1)

- ▶ 個人情報保護法の概要
 - ▶ 個人情報の取扱いについて原則本人の同意を要求し、本人の同意がない場合、法律に定められた要件を満たす場合のみ取扱いが許される
 - ▶ 取扱いの目的外利用の禁止
 - ▶ 本人からの情報開示・訂正・削除等の要請への対応
 - ▶ 個人情報の国外移転への規制
 - ▶ 適切なセキュリティ対策の構築

- ▶ 罰則
 - ▶ (1) 警告、(2) 違反の公表、(3) 個人情報の停止又は削除及び(4) 課徴金（グループ会社全体のブラジルでの売上の2%以内、上限は5,000万リアル）

- ▶ ブラジル国外の事業活動にも適用され得る（Eコマース、オンラインゲームなど）

- ▶ 詳細なルールが明確ではない事項も多い（国外移転のルールなど）

個人情報保護法(2)

個人情報保護法対応で行うべき事項

- ▶ 保有している個人情報の種類、取得方法、処理の根拠、処理内容を確認
- ▶ データ主体からの要請時や情報漏洩時の対応をルール化
- ▶ 個人情報の管理者の義務（小規模事業者に対する特例あり）
 - ▶ 個人情報の処理記録の保持
 - ▶ インパクトレポートの提出（監督機関の要請あれば）
 - ▶ 処理者の管理
 - ▶ 適切な安全、技術及び管理上の措置の構築
 - ▶ データ保護責任者（DPO）の選任（小規模事業者は免除）
 - ▶ 事故時の報告（監督機関・データ主体）
 - ▶ インターネット法によるデータ保護義務

競争法について理解しておくべきこと

- ▶ 競争法違反（特にカルテル）は身近に潜んでいる
- ▶ 競争法違反に対する調査の強化・継続
 - ▶ カルテルに関する調査だけで毎年30件以上の新規調査が開始されている
- ▶ 会社、個人に対する重い罰則

競争法：違反行為

- ▶ 競争法に違反する行為
 - ▶ 自由競争又は創業の自由をいかなる方法であっても制限、欺罔又は侵害すること
 - ▶ 商品又はサービスの関連市場を支配すること
 - ▶ 恣意的に利益を増加させること
 - ▶ 支配的地位を濫用すること
- ▶ 主な類型（競争法に19個の違反行為が例示列挙されている）
 - ▶ カルテル：競争者との間で、価格、数量、市場の割当（取引先、サプライヤー、地域、期間）及び入札について合意すること
 - ▶ 単なる情報交換や暗黙の了解でも、競争市場に影響がある場合はカルテルになる
 - ▶ 支配的地位の濫用：市場参入への妨害、競争者による原材料等の流通チャンネルへのアクセスの阻害、再販売価格維持、抱き合わせ販売など
 - ▶ 違法な企業結合

競合他社との合意や支配的地位にある場合の何らかの行為の強制は注意

競争法：罰則

▶ 個人

- ▶ 刑事罰：2年以上5年以下の懲役及び罰金
- ▶ 行政罰：法人に科された課徴金の1%から20%
- ▶ 民事責任：損害賠償義務

▶ 会社

- ▶ 行政罰：行政手続が開始された年の前年の違反行為の対象となった市場における総売上高（グループ会社の売上を含む）の0.1%から20%
- ▶ 司法処分：一般紙での公表、公的金融機関からの借入れ禁止、公共入札への参加禁止など
- ▶ 民事責任：損害賠償義務
 - ▶ 実損害額の2倍の損害賠償義務が規定された（2022年法14470号）

競争法：リニエンシー制度、TCC制度



- ▶ 違法行為を自供することで罰則の軽減を得られる制度
 - ▶ 課徴金の全部又は一部免除、刑事罰の全部又は一部免除、公共入札への参加禁止処分の免除、2倍の損害賠償義務の免除など
- ▶ カルテルに関しては、責任の免除又は軽減の制度として、リニエンシーのほか、TCC（Termo de Compromisso de Cessação）という制度がある
 - ▶ リニエンシー：最初に通報した会社に適用
 - ▶ TCC：2番目以降に通報した会社に適用
 - ▶ 免責される範囲に違いがある
- ▶ いずれも、違反行為の中止、調査への協力、違反行為の立証が必要

汚職に関する法律：総論

汚職に関する法律について理解しておくべきこと

- ▶ ブラジルは腐敗認識指数（2021年）において180か国中96位
 - ▶ 関連する法律が多数ある
 - ▶ 刑法
 - ▶ 腐敗防止法、腐敗防止法政令
 - ▶ 行政活動不正行為法（1992年法8429号）
 - ▶ 入札及び行政契約に関する法律（2021年法14133号）
 - ▶ 組織犯罪法（2013年法12850号）
- ⇒主に、個人に対して刑法、法人に対して腐敗防止法**
- ▶ 汚職に関する取り締まりの継続
 - ▶ 会社、個人に対する重い罰則

腐敗防止法：違反行為

- ▶ 法人に対してのみ適用される
- ▶ 違反行為：公務員（外国公務員含む）又はその関係者に対して、当該公務員の業務に影響を与える目的で、直接・間接の利益（有形無形を問わない）の約束、申込み又は供与
 - ▶ 半官半民企業（ペトロブラス、ブラジル銀行など）の従業員に対する贈賄も含まれる
- ▶ 無過失責任
 - ▶ たとえば、コンサルタントが勝手にやった行為でも会社も罰せられる
- ▶ ファシリテーションペイメントも不可
- ▶ 民間企業同士の行為には適用されない
- ▶ 贈答、接待も対象となる
 - ▶ ただし、不正行為の意図がない社交的儀礼の範囲であったり、イベント参加時の交通費等の支給は許容されると解されている

腐敗防止法：罰則

- ▶ 罰則
 - ▶ 行政責任
 - ▶ 行政手続開始前の直近の会計年度の税抜き総売上高の0.1%から20%の制裁金
 - ▶ 違反行為の公告
 - ▶ 司法責任
 - ▶ 得た資産、権利又は価値の喪失
 - ▶ 事業活動の一部の停止又は禁止
 - ▶ 会社の解散
 - ▶ 公的機関からの借入れ禁止等
 - ▶ 民事上の損害賠償責任

- ▶ 親会社、関連会社、コンソーシアムを組成している会社も連帯責任を負う

- ▶ リニエンシー制度があるが1社のみ

営業秘密の漏えい

- ▶ 営業秘密とは、会社が秘密として管理している事業活動に関するあらゆる情報
- ▶ 営業秘密を不正に取得、利用、第三者に開示等した場合、不正競争行為となる（産業財産権法第195条XI項、 XII項）
- ▶ 罰則等
 - ▶ 会社は営業秘密を不正に取得・利用された企業に対して損害賠償義務を負う
 - ▶ 個人は同様の損害賠償義務のほか、刑事罰（懲役3ヶ月から1年又は罰金）を科せられる可能性
- ▶ 転職してきた従業員が持っている知識等を何の対応もせずにご利用すると、意図せず他社の営業秘密を取り扱うことになる可能性がある

インサイダー取引規制

- ▶ インサイダー取引（会社法、証券取引委員会決議）
 - ▶ 一般に、インサイダー取引とは、会社の内部情報に接する立場にある役員等が、その立場を利用して会社の重要な内部情報を知り、情報が公表される前にこの会社の株式等を売買することをいう
- ▶ 会社内部の者だけでなく、株主、取引先の立場にある者等も対象となる
- ▶ 罰則
 - ▶ 行政罰：警告、制裁金、公共入札の参加禁止等
 - ▶ 刑事罰：1年以上5年以下の禁固刑及び罰金
 - ▶ 民事上の損害賠償責任
- ▶ リニエンシー制度、中止合意制度あり

ご清聴ありがとうございました。

TMI総合法律事務所

弁護士 柏健吾

東京都港区六本木6丁目10番1号

六本木ヒルズ森タワー23階（〒106-6123）

電話（代表） (03)6438-5511

Fax（代表） (03)6438-5522

E-Mail : kkashiwa@tmi.gr.jp

（現在サンパウロのCescon, Barriou, Flesch & Barreto 法律事務所にて勤務）