

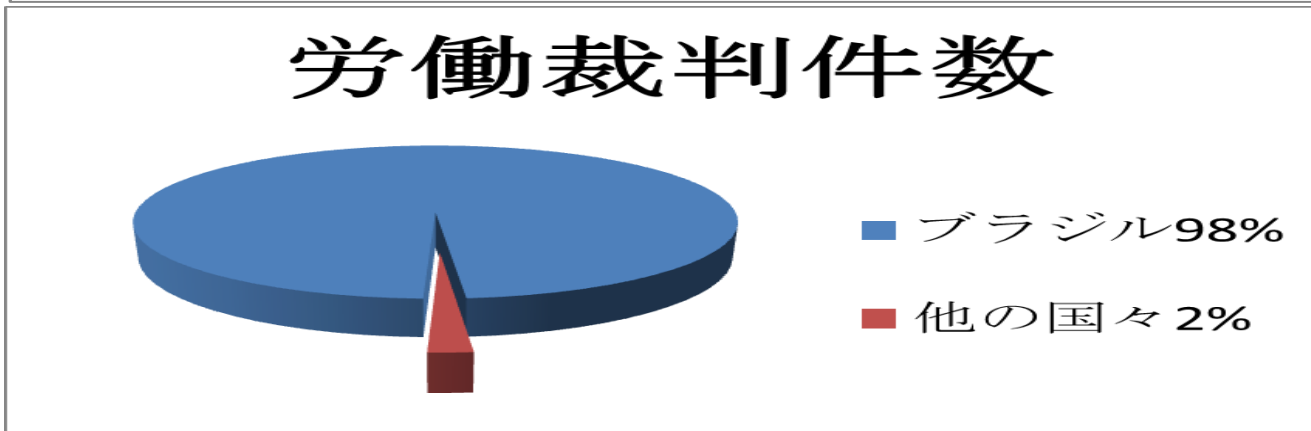
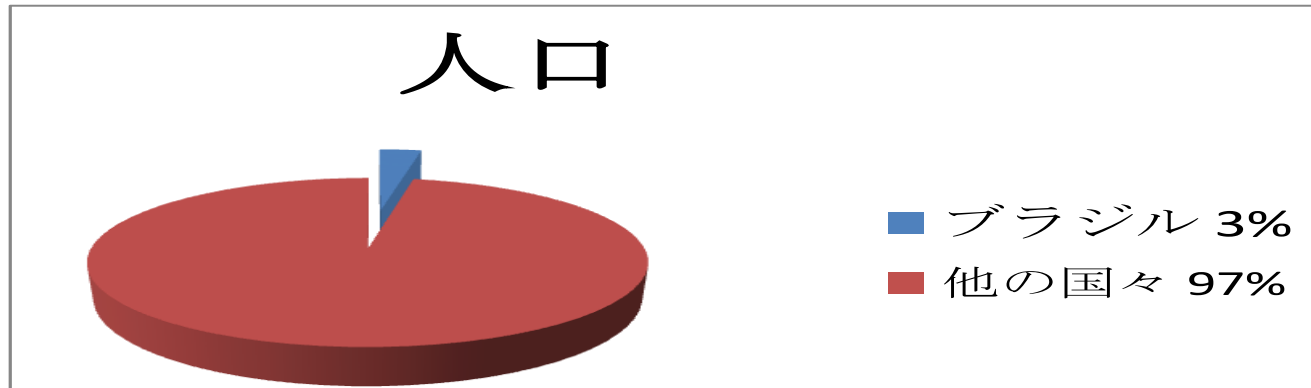
ブラジル訴訟対策セミナー

ブラジル日本商工会議所
労働ワーキンググループ

SATO & MAIA ASSESSORIA E CONSULTORIA LTDA
佐藤ジルセウ（弁護士）

2019年12月4日

ブラジルは(超)裁判大国??



・上記情報はLuis Roberto Barroso連邦最高裁判事がイギリスで開催された“Brazil Forum UK”で講演した内容として、2017年5月13日、“Folha de S. Paulo紙”で報じられたもの。情報の信憑性に関して議論が分かれるところであるが、ブラジルの裁判関連データを見ると「案外本当かも?」とってしまう。

裁判大国ブラジル

人口

- ・2018年度の人口は2億850万人 (IBGE統計)
- ・経済活動人口が1億421万人 (IBGE統計)



裁判件数

- ・2018年度係争中の裁判件数は7,870万件 (CNJ国会司法審議会統計)
- ・1件の裁判に最低2人が関係しているとする、経済活動人口の1人が約1.3件抱えている

今日のテーマ

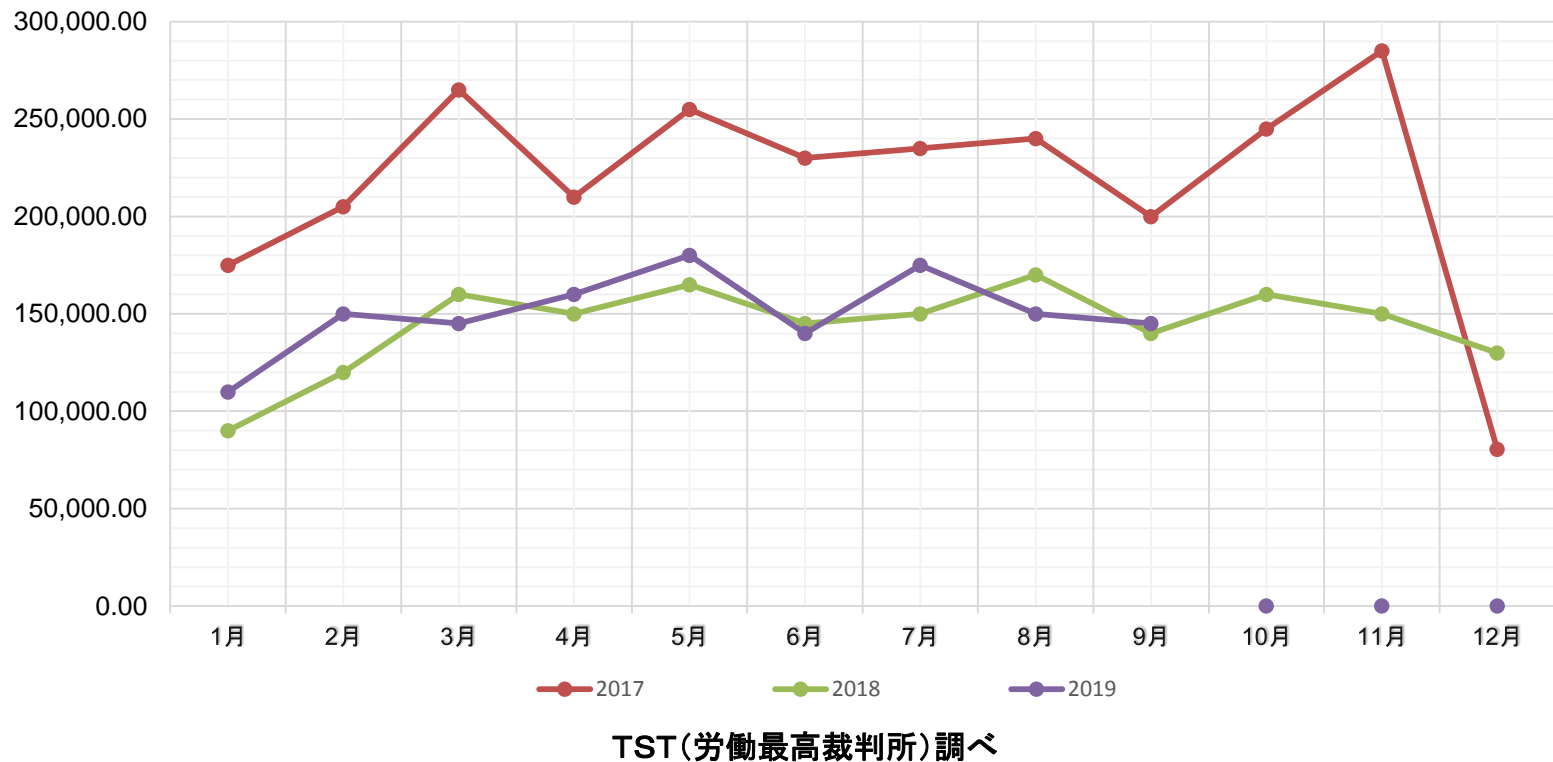
1. 2017年11月の労働改正法の影響
2. ブラジルにおける訴訟の基本
3. 労働訴訟の主な要求
4. 改正法の適用
5. 法定での訴訟を避ける方法
6. ボウソナー口政権下での動き

1. 労働改正法の影響

- 裁判件数への影響
- 組合の弱体化

裁判件数への影響

月毎の新規労働裁判件数（2017年～2019年9月）

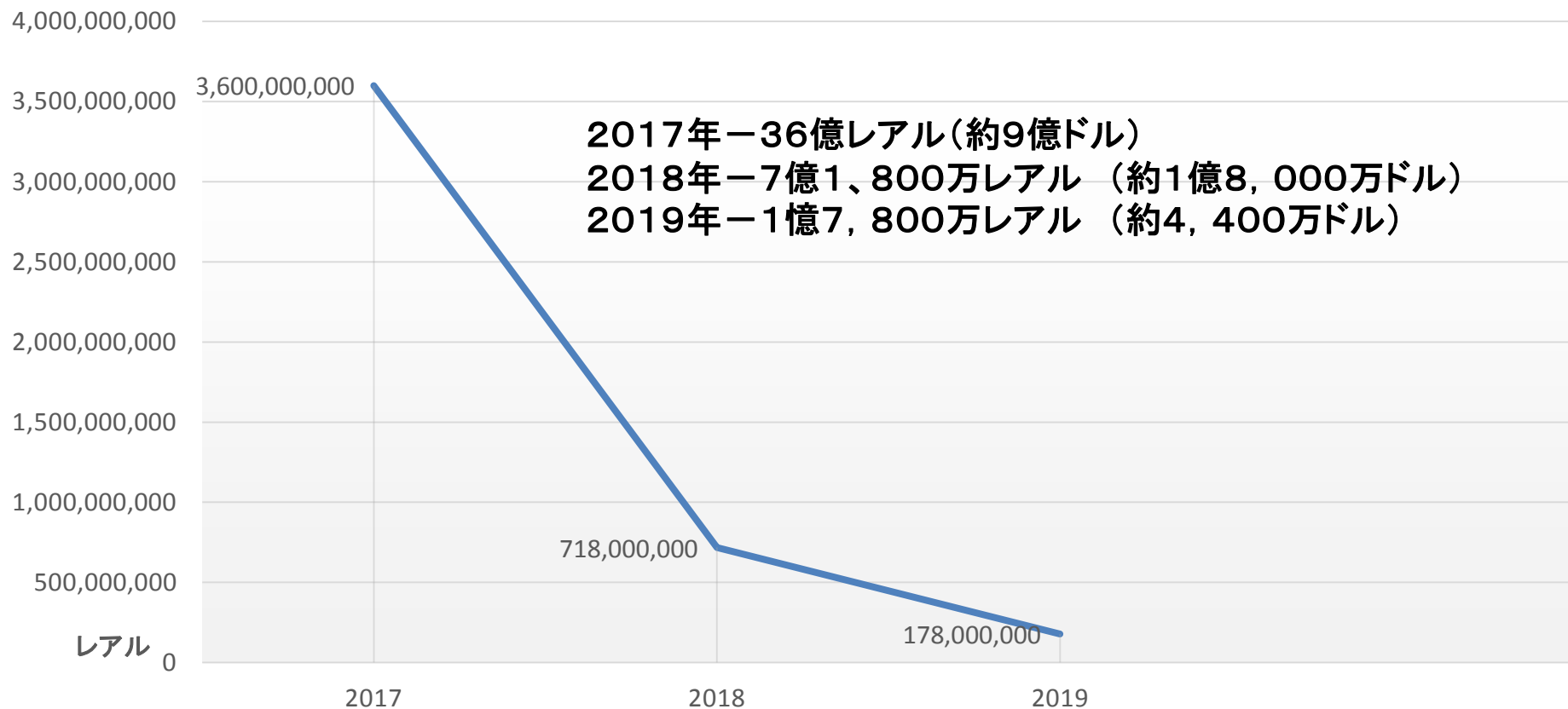


裁判件数減少の理由

- ・ 敗訴の場合、先方弁護士費用および鑑定士費用の支払いを命じられる。
- ・ 第1回公判に欠席した場合、原告は裁判費用の支払いを命じられる。
- ・ 原告による裁判額や具体的な要求内容の提示が必要となった。
- ・ 解約手続きに労働者組合への出頭が免除されたため、組合にそそのかされる機会が減った。

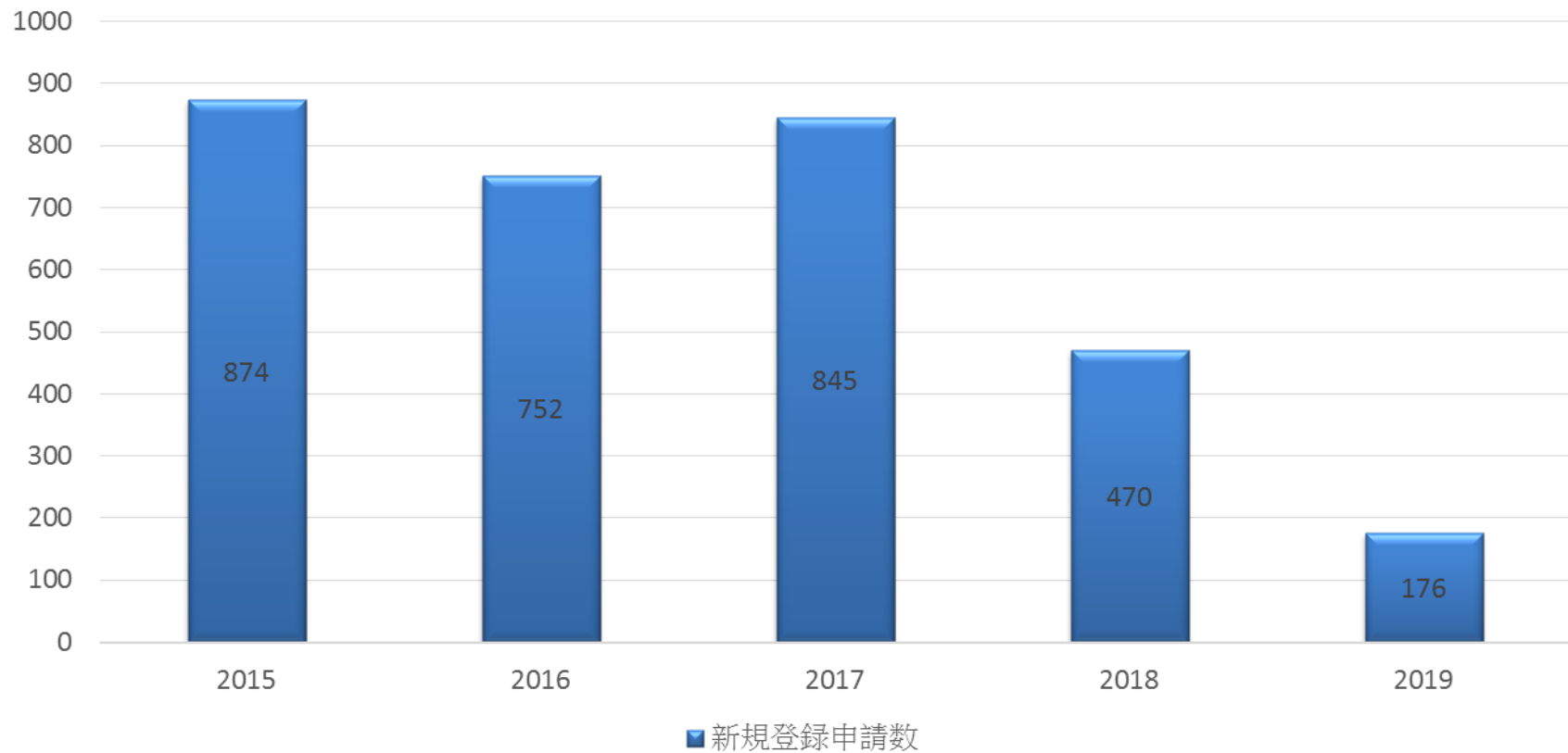
組合の弱体化

組合費(労働者組合)の徴収額(労働省データ)



組合の弱体化

組合新規登録申請数



組合の弱体化

組合の状況

- 組合の大半は資産危機に陥り、職員の解雇、財産の売却や家賃の安いところへの移転、役員報酬の減少、活動の縮小（組合員への法律サービスや他のサービスの縮小・廃止）

組合合併

・労働者組合：サンパウロ市食料企業労働者組合は約3万人の労働者を代表する組合であるが、今後サントス市の食料企業労働者組合及び州の乳製品・タバコ企業労働者組合と合併することを発表した。新たな組合は5万人の労働者を代表する。

・企業組合：リオ州内の7つの印刷業企業組合が1つに統合することを発表した。

- （2019年9月）

2. ブラジルにおける訴訟の基本

労働裁判の流れ

- 認知裁判-1審、2審、3審、**STF**

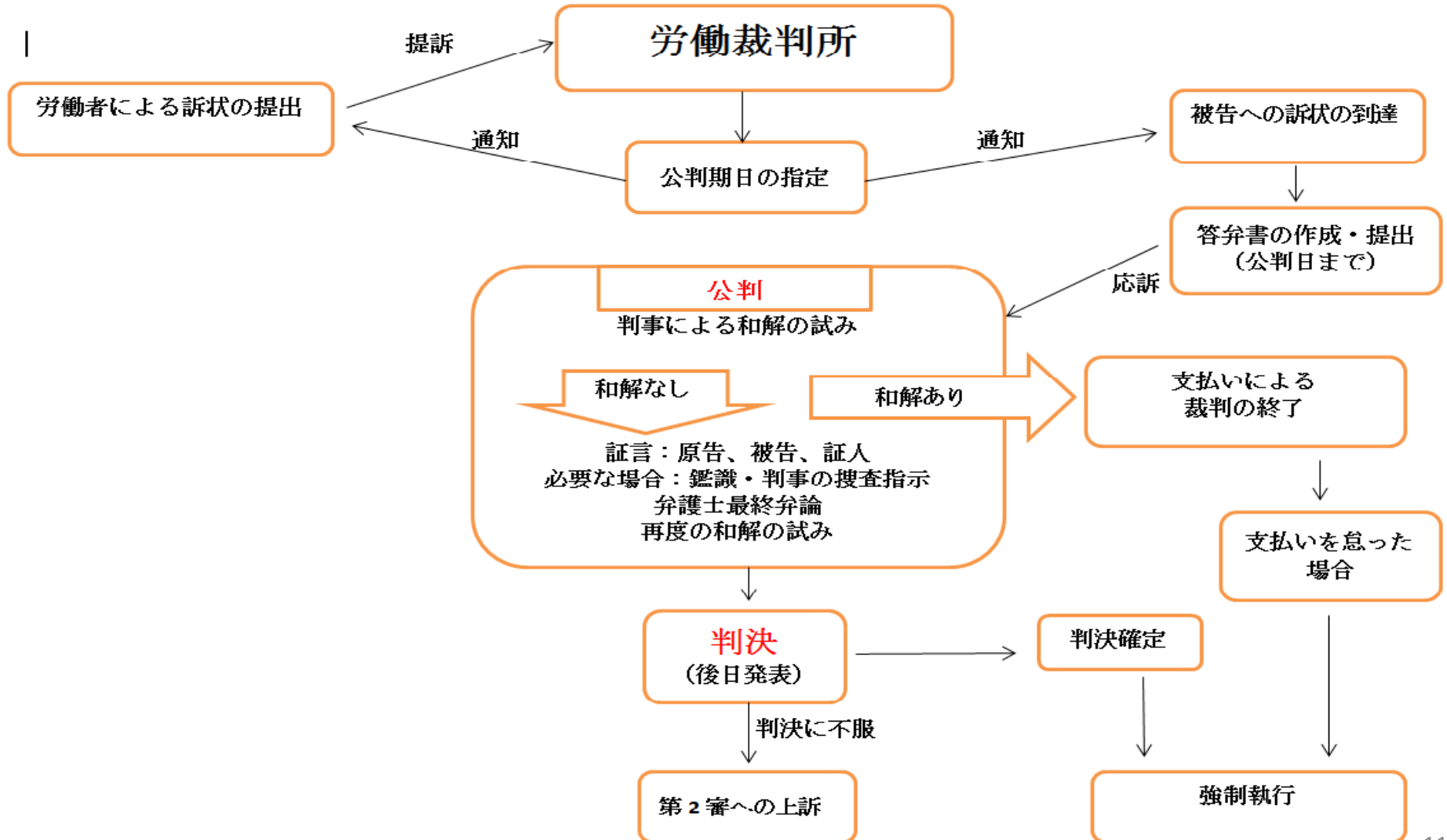


- 判決確定

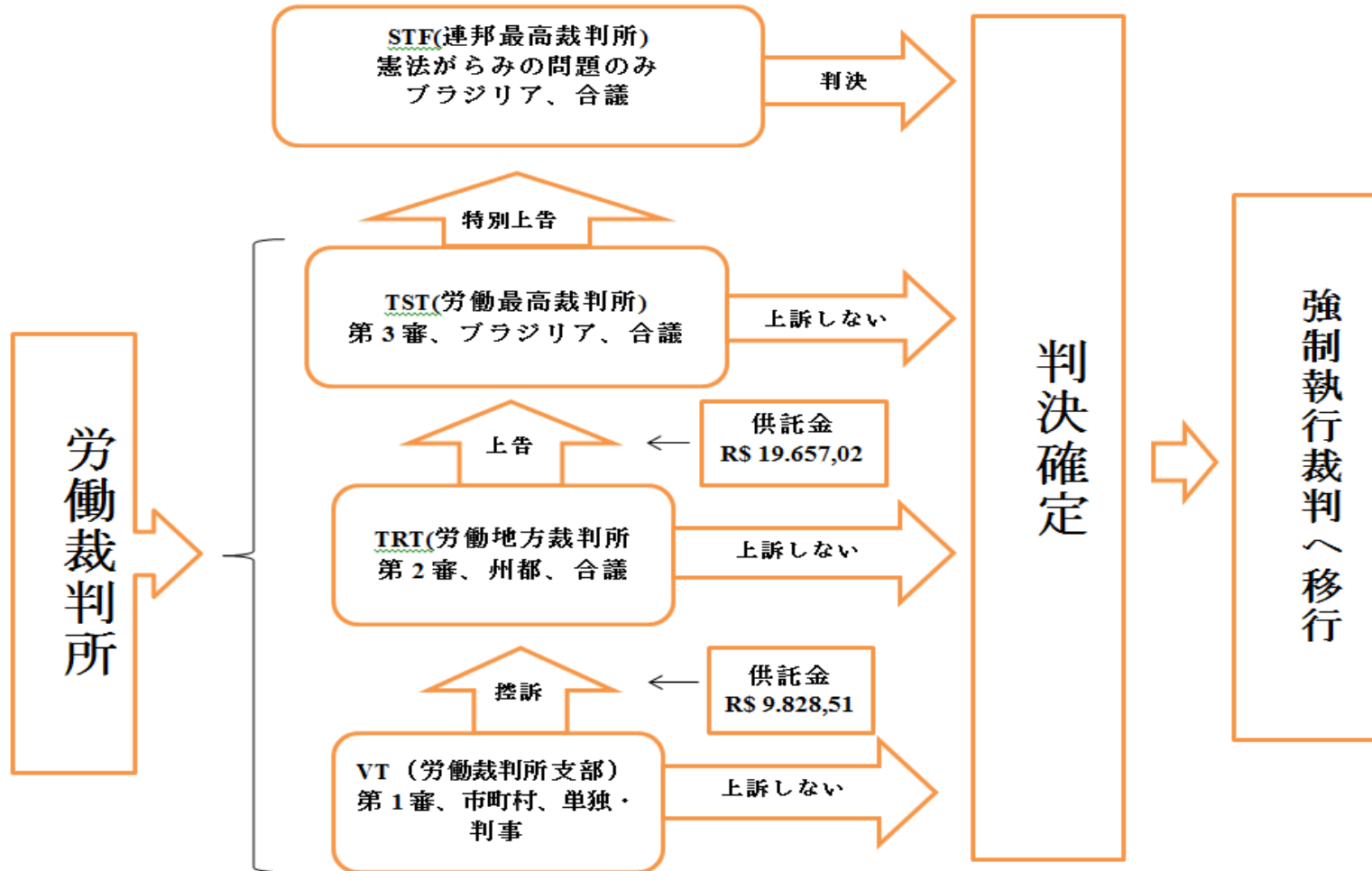


- 強制執行裁判

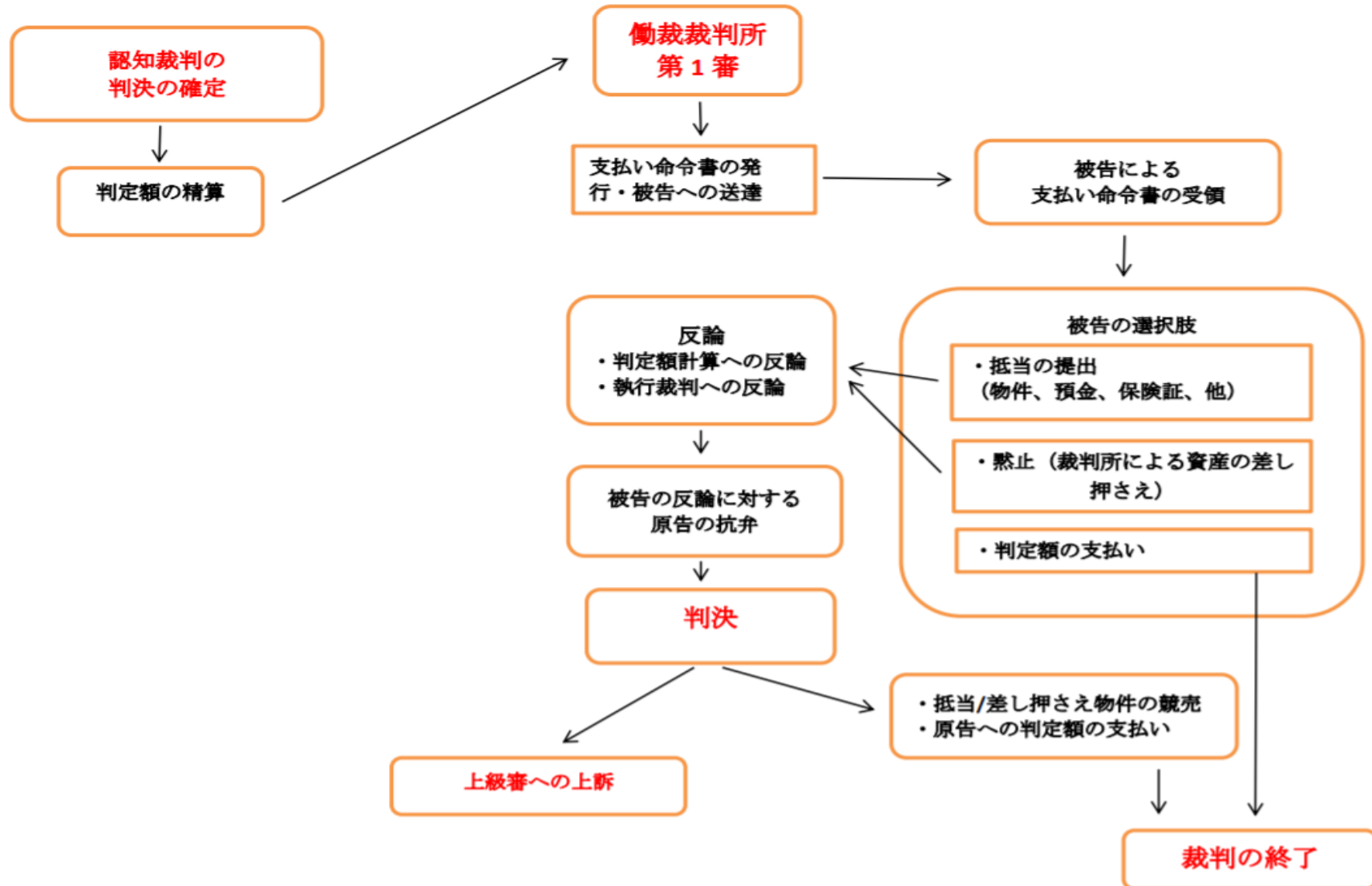
認知裁判の流れ



上訴の流れ



強制執行裁判の流れ

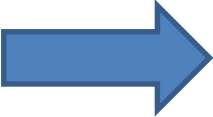


時効

(労働法11条)

2年時効 ←		解雇 2019年 12月	5年時効 →				
解約日から 2年以内に提訴			提訴日から5年間を遡及して要求できる				
2年後	1年後	今日現在	1年前	2年前	3年前	4年前	5年前
提訴	提訴	提訴					

3.労働訴訟の主な要求

労働訴訟の 主な要求	解雇	労務管理 (過去5年間)
	・解雇形式 ・解約金	勤怠管理、賃金や諸手当の支払い、残業代の計算、年次有給休暇の付与、年末ボーナスの支給、社員関係の調整、他

労働裁判の主な要求

⑦派遣契約の補完責任

- ・ 派遣先企業は、派遣企業による派遣社員の賃金や諸手当の支払いに対する補完責任を持つため毎月派遣社員の賃金・諸手当での支払いをチェックする。
- ・ 契約内容以外の業務を実施した場合、兼業手当での対象/直接雇用契約と見なされるリスクが生じる。
- ・ 裁判となった場合、第2被告として法廷に呼び出される。
- ・ 裁判で派遣企業が反定額を払わない・払えない場合には代わりに支払いを命じられる。

労働裁判の主な要求

⑥健康障害手当

対象：

- ・ 物理的障害要因
- ・ 化学的障害要因
- ・ 生物的障害要因

問題：

- ・ 健康障害手当の未払い
- ・ 健康障害手当の利率の違い

労働裁判の主な要求

⑤兼務手当て、職務の流用

- ・ 兼務手当て：採用された時の仕事に追加的に他の仕事を命じられる。
- ・ 職務流用：採用された時と質の違う仕事を命じられる。

労働裁判の主な要求

④精神的苦痛

- ・ 人の前での注意
- ・ 人前での罵倒、侮辱、
- ・ パラハラ、モラハラ、セクハラ

労働裁判の主な要求

③解約金

1. 解雇形式

- ・理由のある解雇(労働法482条のケース)
- ・理由無き解雇

2. 支払いの遅延

- ・最終勤務日から10日以内
- ・遅延したら罰金

3. 解約金の計算の間違い

労働裁判の主な要求

②年次有給休暇

- ・未払い
- ・未消化
- ・細切れ休暇

労働裁判の主な要求

① 残業代

- ・就業時間: 1日8時間、週44時間
- ・残業は1日2時間まで
- ・日本との就業時間外のメール連絡
- ・WhatsAppやメール等での就業時間外の連絡
- ・残業代の支払いが不要であり、勤怠管理をしないケース
 - 1.。。。
 2. マネージャ、役員、支店長、部長（役職手当＋経営権）
 - 3.。。。

労働裁判の主な要求

⑧雇用契約以外の契約の締結







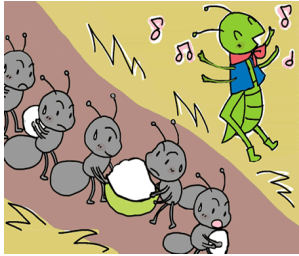
雇用契約（労働法の適用）
使用者に最も負担が大きい契約形態

賃金	負担金 (賃金の約 90%)	
基本給 + 諸手当	年次有給休暇、13ヶ月給与、解約金、組合の規定（食費、年間アップ率、勤続手当、他）	FGTS INSS
不衛生手当 で、危険手当、転勤手当、深夜手当 + 超勤手当		

運用を誤ったら

契約形態	労働力	適用法	報酬	企業の負担金
自営業契約 Autônomo	電気屋、左官、運転手	民法	契約額	契約額の 20% の INSS
代理店契約	販売代理店（人）	代理店法	コミッション	一方的解約（賠償金）
派遣契約	派遣社員	派遣法	契約額	なし
サービス契約	サービス業者	民法	契約額	なし
研修生契約	学生	研修生法	課外	奨学金 + 保険 + 通勤手当
見せかけ法人契約	社員が立ち上げた会社	民法	契約額	なし

「労働者」の法的定義

労働者の法的定義(労働法3条)				
使用者に対し	賃金と引き換えに	法的従属性のもと	習慣的に	自分の労力を提供する
				 <p>これは違う!?</p>

「労働者」は、更に、以下の特徴がある。

- 報酬源は会社からの給料一つ。
- 事業のリスクを負わない

4.改正法の適用 - 質問

- ① 改正法は、改正前に開始し、改正前に終了した労働契約に適用されるか？
- ② 改正法は、改正後に開始し、現在も継続している労働契約に適用されるか？
- ③ 改正法は、改正前に開始し、現在も継続している労働契約に適用されるか？
- ④ 改正法は、改正前に提訴され、現在も係争中の労働裁判に適用されるか？

ケース①

改正前	改正後
出勤・帰宅に要する時間は不便な場所、あるいは公共交通手段が存在せず、使用者が移動方法を提供する場合に労働時間に加算する。	交通手段を問わず、労働時間に加算されない。
改正前に開始し、改正後に継続している労働契約に上記の改正法条項は適用されるか？	

ケース②

改正前	改正後
年次有給休暇の分割禁止	3分割まで可能
改正前に開始し、改正後に継続している労働契約に上記の改正法条項は適用されるか？	

答

ケース①もケース②も答えは

イエス

- ・実体法の場合、2017年11月11日から改正法が適用される。

改正法の適用 - 質問

改正前	改正後
労働者は負担しない	敗訴した方が専門家による現地調査に要した費用を負担する。
労働者は負担しない	敗訴した方が先方の弁護士費用を負担する。
係争中の裁判に時効は無い	係争中の裁判の2年時効制度を導入。
改正法前に開始した裁判で現在も係争中の裁判に上記の改正法条項は適用されるか？	

答：

／—

・訟手続法の場合、改正法は改正前に提訴された裁判には適用せず、改正後に提訴された裁判にのみ適用する。

結論

- ・改正法は、実体法の場合、施行日より全ての契約に適用される。
- ・改正法は、訟手続法の場合、改正前に提訴された裁判には適用せず、改正後に提訴された裁判にのみ適用する。

改正法の適用 - 答

- ① 改正法は、改正前に開始し、改正前に終了した労働契約に適用されるか？ **ノ**
- ② 改正法は、改正後に開始し、現在も継続している労働契約に適用されるか？ **イエス**
- ③ 改正法は、改正前に開始し、現在も継続している労働契約に適用されるか？ **イエス**
- ④ 改正法は、改正前に提訴され、現在も係争中の労働裁判に適用されるか？ **ノ**

5.法定での訴訟を避ける方法

- ①裁判外合意(労働法855-B 条)
- ②仲裁法(労働法507-A条)
- ③組合との年間清算(労働法507-B条)
- ④Empresa Amiga da Justiça制度

① 裁判外合意

労働改正法以前は、企業と労働者間で「勤務期間の清算」について合意し、賠償金を支払ったとしても、労働者が再度の支払いを求めて裁判を起こすことができた。

- ・ 2017年の労働改正法で「裁判外合意」制度を導入した。
- ・ 企業と労働者が、それぞれの弁護士を立て、共同で合意書を作成し、裁判所に提出する。
- ・ 裁判所の手続き
 1. 公判を開かずに、合意書を承認する。
 2. 公判を開き、双方の言い分を聞いて合意書を承認する。
 3. 合意書の内容を否定する。

労働法652条f項、855-B条、855-E条

「裁判外合意」件数

- 労働改正法前の12ヶ月間の件数：1,742件。
- 労働改正法後の12ヶ月間の件数：33,200件。
- 裁判所が承認した件数は約80%。

② 仲裁法 (Arbitragem)

契約書に「仲裁条項」を入れると、同契約から発生する労働問題を「裁判所」ではなく、契約条項で指名した「仲裁人・機関」に委ねることができる。「仲裁人・機関」の判決は「裁判所の判決」と同じ効力を持ち、上訴は認められない。

- ・ 仲裁法（法律9,307/1996号）は1996年から存在するが労働問題への適用は認められていなかった。

- ・ 2017年の労働改正法で「厚生年金制度（INSS）の最高年金給付月額*2倍の月給を受給している労働者との個別労働契約に仲裁条項を入れると、仲裁法を適用できる」となった。（労働法507-A条）*2019度の金額でR\$ 5,839.45 × 2倍 = R\$ 11,678.90)

- ・ 雇用契約に仲裁条項を入れるには、労働者のイニシアティブ又は明示的な承諾を必要とする。

③組合との年次清算

- ・ 使用者及び労働者は、勤務中・退職後を問わず、労働者組合において、雇用契約を年次清算できる。
(507-B条)

清算書には：

- ・ 使用者が毎月支払った義務（給料＋諸手当＋他の義務）が記載され、
- ・ 労働者が「清算書に記載されている1年分の義務を受領した」ことを組合担当者の立会いのもとで承認することにより、清算書は有効性を持ち、清算書に記載されている項目は再度要求できない。

④ アミガ・ダ・ジュスチサ（司法の友）

- サンパウロ州裁判所のイニシアティブ
- 消費者保護法関連問題のための制度
- 労働問題には適用しない
- 企業と消費者との問題を示談又は仲裁人や仲裁機関を通じて迅速に解決するための制度。
- 同制度に加入した場合、企業は誓約書に調印し「司法の友」として認定される。

6. ボウソナロ政権下の動き

- ① 経済自由化法(ミニ改正法)
(法律13,874号。2019年9月20日より施行)

- ② Verde Amarelo(緑黄色契約)
(MP 905号、2019年11月11日より施行。120日間の暫定的措置)

- ③ 今後の動向

① 経済自由化法

ポウソナ口政権の経済自由化令はミニ労働法改革法と呼ばれ、2019年9月20日に法律13,874号として成立した

経済自由化令の中で、労働と関連するもの
20人以下の企業・営業所では勤怠管理の必要は無い。（現在は10人以下の企業・営業所）
「タイムカードの例外的打刻制度」を導入。タイムカードの打刻は遅刻、早退、残業や他の例外の場合のみで通常は必要ない。
銀行の土曜日営業を許可 （現在は銀行の土曜日営業は認められていない）
電子労働手帳の導入

②MP905号 - Verde Amarelo暫定措置令

- 政府は2019年11月11日にGAET(労働ハイレベル調査グループ)の成果として「Verde Amarelo労働契約」を規定する暫定措置令MP905号を発令した。
- 暫定措置令(Medida Provisória)は発令と同時に効力を発揮するが、国会の事後承認を必要とする。
- 国会が60日以内(1回更新可能なので合計120日)に審議しなければ失効する。
- MP905号の内容は多岐に分けると以下2つである
Verde Amarelo労働契約制度の導入
その他の労働法改正

MP905号 - その他の労働条項の改正

- 理由無き解雇の場合、FGTSペナルティーは50%（労働者に40%＋政府に10%）であるが、この内の**政府分の10%を免除**。
- 全ての企業は週休日を日曜日以外の日に設定できる。商業は4週間に1回、工業は7週間に1回週休日を日曜に合わせる必要がある。
- 失業保険に7.5%のINSS（社会保障費）積立を義務付ける。

MP905号 - その他の労働条項の改正

- 給料の30%相当の危険手当で生命保険を掛けることにより給料の5%に下げることができる。
- 食費手当てを「賃金外」と規定。
- チップに関する更なる詳細な規定を設定。
- 労働法関連罰金の金額の更新。
- 組合に加入している労働者が組合選挙に投票しない場合の罰金を導入。

MP905号 - その他の労働条項の改正

- 職業団体又は審議会の無い職業の登録の免除。
- 労働局検査官による罰金のケースの緩和。
- 企業と労働検察局の「誓約書」の有効期限を上限2年と限定。
- 銀行員の就業時間を6時間から8時間に延長。
- PLR(利益分配)の交渉期間を縮め、個別契約で合意可能とした上、PLRを賃金外と位置づけた。

MP 905号 – Verde Amarelo労働契約

本制度対象者

- 対象は**18歳～29歳**の労働者
- 実施期間は**2019年～2022年までの3年間**。
- 契約は**上限を2年とする期限付き契約**。更新回数に制限が無い上、契約期限前に解雇しても**罰金が無い**。

Verde Amarelo労働契約

- **初めての雇用のみに適用。見習い契約、断続的労働契約、試用期間契約は初めての雇用と見なされる。**
- **2019年1月1日～2019年10月31日の企業の平均従業員数を基準として、本制度で全従業員数の20%を雇用できる。**

Verde Amarelo労働契約

- 本制度の給料上限は最低給料1個半。(2019年度はR\$ 1,497.00)
- 労使間の合意により、月末に給料＋13ヶ月給料の比例分＋年次有給休暇手当て1＋3/1加算分の比例分＋FGTS解雇比例分を支給できる。

Verde Amarelo労働契約

企業のメリット(人件費負担の削減)

- FGTSを賃金の2%とする(通常は8%)
- 社会保障費(INSS)を賃金の1~3%とする(通常は26.7~28.7%)
- 上記人件費負担の削減合計は31.7%となる。
- FGTS解雇ペナルティーを20%とする。(通常は40%)

企業の人件費負担



雇用契約（労働法の適用）
 使用者に最も負担が大きい契約形態

賃金	負担金 (賃金の約 90%)	
基本給 + 諸手当		
不衛生手当 で、危険手 当、転勤手当 で、深夜手当 で+超勤手当 で	年次有給休 暇、13ヶ月給 与、解約金、 組合の規定 (食費、年間 アップ率、勤 続手当、他)	FGTS INSS

今後の動向

- ゲデス経済大臣は雇用創出には「企業の労働負担金ゼロ」が必要だと宣言した。(2019年11月26日)



終わり

ご静聴ありがとうございました。

SATO & MAIA ASSESSORIA E
CONSULTORIA LTDA

佐藤ジルセウ

[Tel:+55-11-3373-7487](tel:+55-11-3373-7487)

E-mail:dirceusato@uol.com.br