



『オフィス再開に向けた法制 度面に関する意見交換会』

2020年9月30日



講師：佐藤ジルセウ弁護士

共催：JETROサンパウロ/ブラジル日本商工会議所

『オフィス再開に向けた法制度面に関する意見交換会』

議題：

- 1) オフィス再開に向けたコロナ関連法
 - 1.1) サンパウロ州政府のquarentena政令
 - 1.2) 経済省労働局の省令
 - 1.3) MP 927号、労働法の柔軟化
- 2) コロナと労働災害
 - 2.1) 労働災害の定義
 - 2.2) コロナは労働災害？
 - 2.3) 労働災害の雇用企業負担
- 3) テレワーク
- 4) フレックス制度



『オフィス再開に向けた法制度面に関する意見交換会』

議題：

- 1) オフィス再開に向けたコロナ関連法
 - 1.1) サンパウロ州政府のquarentena政令
 - 1.2) 経済省労働局の省令
 - 1.3) MP 927号、労働法の柔軟化
- 2) コロナと労働災害
 - 2.1) 労働災害の定義
 - 2.2) コロナは労働災害？
 - 2.3) 労働災害の雇用企業負担
- 3) テレワーク
- 4) フレックス制度



1.1) サンパウロ州政府の政令

政令 64.881 (quarentena政令) 2020年3月22日発令

1条ーコロナウイルスの感染拡大防止対策として quarentena制度をサンパウロ州に導入し、経済活動を制限する。

2条ー1条の目的達成のために以下が中断される。

Iー商業施設、それにナイトクラブ、ショッピングセンター、ショッピングモールや類似の施設、ジム、フィットネスセンターなどのサービス業・事業所施設での接客・対外サービス。ただし社内での活動は除く。



1.2) 経済省労働局の省令

「職場でのコロナ感染リスクの予防・管理・緩和対策」

- ・ 経済省労働局省令20号（2020年6月18日発令）
 1. 一般措置
 2. コロナ感染者、感染の疑いのある者及び濃厚接触者への対応
 3. 手指衛生（しゅしえいせい）と咳（せき）エチケット
 4. 社会的距離
 5. 職場の衛生、換気、清掃（せいそう）、消毒
 6. リスクグループへの対応
 7. EPI（個人防護具）
 8. 食堂
 9. 更衣室
 10. 会社が提供する送迎手段
 11. SESMT（労働衛生安全サービス）及びCIPA
 12. 営業再開に向けた対策



2. コロナ感染者、感染の疑いのある者及び濃厚接触者への対応

2.1. 患者（確定例）とは、以下の場合の従業員を指す。

a) 保健省の基準に基づいたラボ検査で陽性反応が出た者。

b) インフルエンザ症候群または重症急性呼吸器症候群のラボ特殊検査が出来なかった場合で、症状が発現した日から7日間の期間にコロナウイルスの患者（確定例）との接触歴があった者。

2.2. 感染の疑いのある者とは、発熱、咳、喉の痛み、鼻水等の急性呼吸器疾患の症状や兆候の1つ又はそれ以上、あるいは疲労感や筋肉痛、鼻づまり、嗅覚や味覚の喪失、下痢等の症状や兆候を示す従業員を指す。

2. コロナ感染者、感染の疑いのある者 及び濃厚接触者への対応

2.3. 濃厚接触者とは、発病の2日前から14日後の間に、以下の状況で、患者（確定例）と接触した者を言う。

a) 1メートル以内の距離で15分以上の接触があった場合

b) 移動中（車内、航空機内等）に1メートル以内にいた者

c) 患者（確定例）との同居者



2. コロナ感染者、感染の疑いのある者及び濃厚接触者への対応

2.5. 以下の場合、直ちに従業員を職場から遠ざけ、14日間出勤させない。

a) 患者（確定例）、b) 感染の疑いがある者、c) 患者（確定例）の濃厚接触者

2.5.2. 感染の疑いがあるために職場から遠ざけられた従業員は、以下の場合、隔離期間の満期前に職場に復帰することができる。

a) ラボ検査で陰性反応がでた者。

b) 72時間以上無症状の者。

2.6. 前記2.5項の理由で職場から遠ざけられた従業員に対して自宅で待機するよう指導し、隔離期間中の給料を支払う。

2.7. 感染の疑いのあるケースを同定するため、

b) 職場の入り口で、始業前に、派遣社員を含め、赤外線または同等のものによる体温測定を行う。

3. 手指衛生と咳エチケット

3.1. 全従業員に対して水と石鹼で手をこまめに洗うよう指導する。手洗いが出来ない場合にはアルコール70%の消毒液を使うよう指導する。

3.2. 従業員がエレベータボタン、ドアハンドル、手すりなど、接触が頻繁な表面にできるだけ触れないように対策を講じる。

3.3. 水、液体石鹼、使い捨てのペーパータオル、又はアルコール70%の消毒液と開閉に手を触れる必要のないゴミ箱や、作業場の近くで手指衛生を行うためのリソースを用意する。



4. 社会的距離

4. 1. 従業員同士の接触や従業員と外部訪問者との接触を避け、社会的距離を保ち、ハグ、キス、握手や無駄話を避けるよう指導する。

4. 2. 従業員同士や、従業員と外部訪問者の間には最低1メートルの間隔を空ける。

4. 2. 1. 最低1メートルの距離が確保できない場合、以下を手配する。

a) 決められた場所で仕事に従事する場合、外科用マスク又は布マスク着用の上、アクリル板の仕切り又は顔面シールド又は防護ゴーグルを導入する。

4. 6. 職場での混雑を避けるために勤務時間に時差を設ける。

4. 7. 可能な限り、在宅勤務やテレワークを導入する。

5. 職場の衛生、換気、清掃、消毒

5.3. 外部との空気の交換を優先するために職場での自然換気を奨励し、職場の空気の交代頻度を増やす対策を講じる。

5.3.1. 空調を使用する場合、空気の再循環を避け、クーラーのメンテナンスをこまめに行う。



6. リスクグループへの対応

6.1. 六十歳以上の従業員及びコロナウイルスの発症リスクが高い従業員には特に配慮し、優先的にテレワークや在宅勤務を取り入れる。出社する必要がある場合には、可能な限り、他の従業員や訪問者との接触を避ける仕事や作業場に配置する。

6.1.1. リスクグループの従業員でテレワークや在宅勤務が出来ない者には、換気された、こまめに清掃・消毒される作業場での勤務を優先する。



7. EPI（個人防護具）

7.2. 全ての従業員に外科用マスク又は布マスクを配布し、共同環境や他の従業員又は一般人と接触があるスペースでの使用を義務付ける。

7.2.1. 外科用マスク又は布マスクは最低3時間毎に交換する。又は汚れた時と湿った時に交換する。

7.4. マスク着用者のみに施設内への立ち入りを許可する。



8. 食堂

8.2. ビッフェスタイルをできるだけ避け、回避できない場合には以下の対策を導入する。

d) マスクの着用と食事中の会話を避けるよう指導する。

8.4. 食堂の列に並ぶ人の間隔及びテーブルの間隔を最低1メートル確保する。

8.4.1. 正面または横方向の距離を確保できない場合には、地面から最低1.5メートルの高さのバリアーをテーブル上に設置する。

8.5. 食堂へは時差を設けて行くよう従業員の時間を調整する。

10. 会社が提供する送迎手段

10.1. 会社が提供する送迎車に、正社員、派遣社員を問わず、コロナウィルスの症状がある者を事前に発見し、乗せないための対策を講じる。

10.2. 乗車前にマスクの着用を義務付ける。

10.3. 上下車の際に混雑しないよう指導し、従業員間の距離を最低1メートルに保てるように対策を講じる。

10.4. 車中、従業員間の安全距離を確保する対策を講じる。

10.5. 車内では優先的に窓を開けて自然換気を維持し、空調システムの使用が必要な場合は、空気の再循環を回避するモードにする。

12. 営業再開へ向けた対策

12.1. コロナウイルスが原因で会社又は部署の一部が活動停止した場合、営業再開には以下の措置を導入する。

a) 本アネックスの予防対策を実施する。

b) 共同スペース、作業場、車両を掃除し、消毒する。

c) 従業員への通知を徹底する。

d) 従業員のチェックを徹底し、コロナウイルス患者（確定例）、疑わしいケース及び患者（確定例）の濃厚接触者を職場から遠ざける。

1.3) MP927号 - 労働法の柔軟化

内容	MP927号の施行前/後	MP927号の施行期間(3月22日～6月19日)
テレワーク	<p>a) 従業員との事前合意が必要</p> <p>b) 追加契約書の締結が必要</p>	<p>a) 雇用企業が一方的に決定し、開始の48時間前に従業員に通知すれば良い。</p> <p>b) 追加契約書は30日以内に事後締結すれば良い。</p>
年次有給休暇の前倒し	<p>a) 休暇開始の30日前に従業員に書面で通知する</p> <p>b) 12ヶ月間の勤務の後に権利が発生する</p> <p>c) 休暇手当では三分の一分を含め、休暇開始の2営業日前までに支払う。</p>	<p>a) 休暇開始を48時間前に従業員に通知すれば良い。</p> <p>b) 12ヶ月間の勤務が無くても付与が可能。</p> <p>c) 休暇手当では休暇開始日の翌月の第5営業日までに支払い、三分の一分は12月に、13ヶ月給料と共に支払えば良い。</p>

1.3) MP927号 - 労働法の柔軟化

内容	MP927号の施行前/後	MP927号の施行期間(3月22～6月19日)
集団休暇の付与	<p>a) 雇用企業は休暇開始日の15日前までに労働者組合と労働省に通知する。</p> <p>b) 年間2回に限定され、1回は最低連続10日間である。</p>	<p>a) 労働者組合と経済省労働局への通知は不要。</p> <p>b) 従業員への通知は休暇開始日の48時間前で良い。</p> <p>c) 年間2回及び1回最低連続10日間の規定は免除。</p>
タイムバンク制度	<p>a) 雇用企業と従業員間の個別契約の場合、清算は6ヶ月以内。</p> <p>b) 組合の合意がある場合、清算は1年以内。</p>	<p>a) 清算は緊急事態宣言終了後18ヵ月以内に行うことができる。</p> <p>b) 組合の合意かあるいは企業と従業員間の個別合意で導入可能。</p>

『オフィス再開に向けた法制度面に関する意見交換会』

議題：

- 1) オフィス再開に向けたコロナ関連法
 - 1.1) サンパウロ州政府のquarentena政令
 - 1.2) 経済省労働局の省令
 - 1.3) MP 927号、労働法の柔軟化
- 2) コロナと労働災害
 - 2.1) 労働災害の定義
 - 2.2) コロナは労働災害？
 - 2.3) 労働災害の雇用企業負担
- 3) テレワーク
- 4) フレックス制度



2.1) 労働災害の定義



2.1)労働災害の定義 (職場)

根拠法:INSS法(社会保障法)法律8,213/91

19条 - 労働災害とは、雇用企業の仕事の行使により発生する事故で、労働者の身体的損傷または機能障害を引き起こし、死亡または一時的・永久的な作業能力の喪失または低下を引き起こすものである。

1項 - 雇用企業は、労働者の安全と健康保護を目的として個別的・集団的な対策を導入し、実施する責任がある。



2.1)労働災害の定義 (通勤)

21条 - 以下の場合も「労働災害」と見なされる。

IV - 以下の状況で職場及び勤務時間外に発生した事故。

d) 通勤経路で、労働者の自家用車を含め、移動手段を問わず。

根拠法:INSS法(社会保障法)法律8,213/91)



2.2) コロナは労働災害？

コロナ感染は労働災害とみなされるか？

「職場」又は「通勤」とコロナ感染の「因果関係」が立証されれば、コロナ感染は「労働災害」と見なされる。



2.2) コロナは労働災害？

双方の可能な主張：

・従業員は

「職場で*人以上の感染者が出たので自分も感染した。」

「職場ではコロナ対策が十分でなかった。（マスク着用の義務が無い、アルコールジェルの供給が無い、など）

「通勤中に感染した」

・会社は

「コロナ感染対策は十分であったので、職場での感染はありえない。」

「社用車で送迎した」



2.3) 労働災害の雇用企業負担

怪我・病気	*負担		³ 怪我・病 気手当て 受給中の FGTS積立	職場復帰 後
	15日間の給料	16日以上の怪 我・病気手当て		
労働災害 以外	会社負担	INSS負担	無し	保護措置 なし
労働災害 ¹ 職場/ ² 通勤	会社負担	INSS負担	有り	1年間の解 雇禁止

根拠法：

¹INSS法（法律8,213/91号）19条

²INSS法（法律8,213/91号）21条IV項の”d”

³FGTS法（法律8,036/90号）15条5項



『オフィス再開に向けた法制度面に関する意見交換会』

議題：

- 1) オフィス再開に向けたコロナ関連法
 - 1.1) サンパウロ州政府のquarentena政令
 - 1.2) 経済省労働局の省令
 - 1.3) MP 927号、労働法の柔軟化
- 2) コロナと労働災害
 - 2.1) 労働災害の定義
 - 2.2) コロナは労働災害？
 - 2.3) 労働災害の雇用企業負担
- 3) テレワーク
- 4) フレックス制度



3) テレワーク

テレワークとは、情報通信技術を駆使して業務の大半を使用者の施設外で行う業務をいう。

契約書の必要性

テレワークの導入には明文化された契約書の締結が必要である。以下の項目はテレワークの法的要件であるため、必ず契約書に記載する必要がある。

- 1.従業員が実施する業務内容
- 2.自宅での業務に必要な機材・施設・インフラの供給及びメンテナンスに関する記述。会社が負担する物は賃金とは見なされない。
- 3.労働災害・労働病の予防に関する注意事。労働者の「承知」を取り付ける必要がある。

根拠法：労働法の75-A条、75-B条、75-C条、75-D条、75-E条

3)テレワーク

- ・テレワークの間に出社して特定の業務を実施しても問題ない。
- ・出社制からテレワーク制、テレワーク制から出社制への交代は双方の合意で決める。ただし、テレワーク制から出社制への交代は、合意に達しない場合、15日間の猶予をおけば、雇用企業の独断で指示できる。
- ・テレワークには勤怠管理は無く、超勤手当が支給されない。勤怠管理を行うことに問題は無いが、その場合、超過勤務が発生したら、超過勤務手当を払う義務が生ずる。
- ・テレワークで勤怠管理を行う場合、適切なツールを使用する。

根拠法：労働法の75-A条、75-B条、75-C条、75-D条、75-E条

4) フレックス制度

フレックス制度の導入には労働者組合の「合意」が必要である。 (判例)
(組合協約又は組合協定)



終わり

ご静聴ありがとうございました。



FATOR法律事務所

Avenida Paulista, 2.073

Edif. Horsa II, conj.1702

(11) 3373-7487

fatortributaria@uol.com.br

(11) 99548-8876 (携帯/ワッツアップ)

