

BR 労働改正セミナー（ピニエイロ・ネット弁護士事務所）

（0:02:55－2:03:48）

鈴木ワグネル氏

おはようございます。鈴木ワグネルと申します。ブラジル日本商工会議所の一員であり、同会議所の企業経営・地場企業推進委員会のメンバーです。ピニエイロ・ネット弁護士事務所のアプローチがあったことを、ブラジル日本商工会議所を代表してお礼申し上げます。大野由香先生のご協力を得て今回の労働法セミナーを開催することができました。貴事務所の講堂を使わせていただき、ブレイクファストまで用意してくださり、有難うございます。また、参加者の皆さまにもご参加くださり、感謝申し上げます。ご多忙にもかかわらず、お越しくくださりありがとうございます。また、商工会議所のスタッフの皆さん、参加者リストを整理して頂き、感謝します。

従業員と雇用主間のいくつかの法律が約 70 年前に統合労働法（CLT）を形成しました。判例要約（súmulas）や判例が集められ、追加されていきました。時が経つにつれ、いくつかの法律は時代遅れになったにも拘わらず、統合労働法に残っています。私も今の時代に合った改正がそろそろ必要だと思っていました。労働者にも雇用主にとっても、より適した法律、より公平な法律が必要だと感じていました。いくつかの内容は今後変更されるかもしれませんが、いくつかの新たな法律は 2017 年 11 月 11 日以降有効になります。

「労働法改正－日本企業が知っておくべきこと」が今日のテーマです。とても大事なテーマで、疑いなく今後各企業の運営の進め方に影響するテーマになります。

ピニエイロ・ネット弁護士事務所の弁護士のルイス・アントニオ・フェハス・メンデス先生、マウリシオ・フロエス・ギジ先生、チアゴ・カスチーリョ・テノ先生にご講演して頂きます。

皆さま、ご参加くださりありがとうございます。きっとこのセミナーは全員にとって大変生産的な会合になります。

では、充実したセミナーでありますことを願っています。ありがとうございます。

（00:05:33）

ルイス・アントニオ・フェハス・メンデス弁護士

皆さま、お早うございます。この合同イベント開催に力を貸して下さった商工会議所に弊所を代表してお礼を申し上げます。参加者全員の皆さまにもご参加いただきお礼を申し上げます。弊所を代表して皆さまを歓迎致します。また、ブラジルの法律の節目となるものについて皆さまと議論できることを嬉しく思います。

労働法改正は、国会で議論された期間後に成り立ちました。最初はとても気の弱い法案として始まり、CLT の条項 10 項に触れるものとして始まり、そこからもっと幅の広いものとして完了しました。統合労働法の条項 100 項以上が変更されました。基本的に、ブラジルは現時点、つまり改正前には、不思議な状況にあります。判例要約（súmulas）や先例が

[ここに入力]

生み出されていき、ワグネルさんが申し上げられたように、ブラジルの労働法の判例は、高等労働裁判所 (TST) の個人争議部門 (seção de dissídios individuais) の先例や判例要約 (súmulas)、集団争議 (Dissídios coletivos)、大法廷 (Tribunal Pleno)、規範判例 (precedentes normativos) を合わせて数えたら、約 1,292 の記述があります。それは、労働問題、矛盾等を解決するために裁判所で使われている判例の先例の数が統合労働法の条項、つまり 922 項より多いこととなります。

労働法改正は、私たちが見る限り、「司法積極主義」(Ativismo judicial) と呼ばれるものへの回答です。そこでここ数年間、司法が立法のように過剰に取り掛かり、労働法改正は、労働裁判所の取り掛かりに制限を掛けたのです。ということは、過剰な裁判所の取り掛かりから法律にまた戻る、目を向けるという振り子運動が行われたのです。つまり、法律に基づいた権利と義務の生み出しに戻るということです。

労働法改正は、訴訟ルールや労働契約、労働協約 (contratos coletivos)、つまり団体労働法(direito coletivo do trabalho)にとっても大きな影響を及ぼします。特に、組合の役割が今後とても重要になります。なぜなら、この改正の根本的なところは、団体交渉(negociação coletiva) だと言えるからです。これは制定より交渉の優位性と呼んでいるものです。

法律改正は従業員と雇用主間の新たな関係性をもたらします。改正は、1943年に統合労働法の作成以降、長年存在する概念を変えます。従業員の地位に関係なく、キャリアを積み始めたばかりの従業員にしる、管理職の役員にしる、その従業員は労働法の観点からは社会的弱者 (hipossuficiente) としてみなされます。契約書の観点では、昔から雇用主は上位の状況に立ち、従業員は、役職を問わず、下位の状況に立っています。従って、従業員が会社と取り決めすべてのことは、従業員が会社に強いられている、自分の意志どおりにやっていないと推測されます。それを民法では当事者自治 (Autonomia da vontade) と呼んでいます。今回の労働法改正で、1万 1100 レアル、厳密に言うと 1万 1026 レアル以上の収入を得ている、大卒済みの従業員には特別な状況、会社と条件を平等に交渉できる条件を与えることとなります。

これから改正について解説させていただきますが、改正内容はとても多く、全ての改正項目に触れることはできません。訴訟における法規 (Regras processuais)、個人の労働権の規定 (regras do direito individual do trabalho) や組合を巻き込んだ改正、つまり、団体労働権 (direito coletivo do trabalho) 等と多いですので、現時点で最も企業と関係していると思われる項目を選ばせていただきました。疑いなく、改正した法律が有効となった時点で、つまり、2017年 11月 11日以降、両側から新たな議論が発生します。

では、これからマウリシオさんが解説に入ります。

Mauricio 氏 (00:11:59)

お早うございます。今回の解説は 6 つに分けました。私は最初の 2 つのと、最後のテーマを解説します。規制モデル (modelo regulatório) や法的紛争に触れながら現行モデルに

[ここに入力]

おける経済データ、そして今回の改正により、何が期待されるかについて話していきたいと思えます。チアゴさんはその次のテーマについて解説します。

改正の主な 12 項目に触れます。ブラジルに進出している日本企業にとって特に影響があると思われる項目です。また、改正から見る今後の展望について話し、その後、質疑応答の時間も取りますので、そのときはご遠慮なくどのテーマについても質問をしてください。話に出てきた他のテーマについても構いませんので、ご質問ください。

規制モデルについて考えるときは、その議論されているモデルを必ず世界の他のモデルと比較することが大事です。労働問題について議論するときは、いつも正反対の側面、両面で議論する傾向があります。とても柔軟なモデルである米国型がその一つです。契約に基づくモデルです。基本的に安定性も保護も契約解除のときの支払いもありません。そしてもう一つがヨーロッパ型です。これは閉鎖的且つ限定的で、団体交渉 (negociações coletivas) に基づいたモデルです。このルールは安定性があること、解雇はもっと難しく、コストが高いです。ブラジルの場合は、ハイブリッド型が選ばれたのです。

ブラジルには米国型の柔軟性もなく、ヨーロッパ型の全ての保護も取り入れられていません。ブラジルはその真ん中の道を選びました。労働関係はある程度簡単に終了することができますが、その分コストが生じます。複数の契約解除関連の手当金が生じます。ブラジル型はそれに限りません。ブラジル型はそれ以外に複数のルールがあり、複数のプロセスがあります。また、背徳的なインセンティブに根付いた考え方があります。

ここではシカゴ大学の教授で経済学者であるゲーリー・ベッカー教授の言葉を引用しますが、犯罪活動を分析した結果、インセンティブが如何に影響しているか、如何に多くの場合、法律モデルが社会、または個人の態度の変化を促すかを特定しました。ベッカー教授がこの仮説を立てたのは、あるジレンマに陥っていたときでした。駐車禁止の場所に駐車するか近辺の駐車場に車を入れるか迷い、罰金は駐車場代より少しだけ高く、駐車禁止の場所のほうがよく、経済学部により近かったのです。そのジレンマについて教授は考えたのです。

つまり、この仮説はこの場所は良いが、間違っただけをすることになる、違反によるリスクを負うと考えられたことから生まれたのです。そしてインセンティブを中心に考えられたものです。つまり、ある行為に関連しているコスト、リスク、罰金の可能性、その全てが態度の変更を生み出すのです。

私たちの労働モデルにおけるインセンティブについて考えるとき、私たちの制定法は父権主義的法制度であり、ルイスさんが先ほど述べられたように従業員は全員社会的弱者として扱われ、契約書は守られず、裁判所以外の訴訟解決が存在しません。そして従業員も裁判所で自分の労働関係について議論することを勧められる状況にいます。裁判所への案内は無料です。つまり、訴訟の経費を受け持つことができないという申告を出せば、その経費を免除されるのです。労働法の分野で請求される報酬においても成功につながる過程が組み込まれています。つまり、訴訟を提訴した人は、訴訟に勝った場合のみ何かを支払いま

[ここに入力]

す。日常でよく見ることなのですが、きっと企業の皆さまもそうだと思うのですが、とんでもない要求や過剰な要求が出されています。その訴訟濫用は稀、または全く処罰されません。

話を戻しますと、その諸インセンティブは、労働裁判所に次から次と訴訟案件の提起につながってしまいました。数値はとても目立ちます。ご覧になって頂いているデータは高等労働裁判所（Tribunal Superior do Trabalho – TST）が統計しているものです。2016年度の数値で、2016年に提出された労働訴訟訴状が400万件あったことが報告されています。そして、終了する労働訴訟案件は常に約300万件が山盛りに溜まります。なので、合わせて約700万件があります。裁判所でも、年間約350万から400万件が終了されています。つまり、これはとても多い案件数で、その数を対応するために裁判所もとても大きな努力をしているわけですが、「氷を拭く」ような仕事をしています。つまり、キリがないのです。

そして、その数値を経済活動人口（população economicamente ativa）と比較すると、ここでまた注意を引くデータが出てきます。経済活動人口の約6%、つまり、1億1千万人～1億1千5百万人が労働裁判所に提訴しているのです。明らかに、労働関係は「裁判処理化」（judicialização）されているということです。明らかに労働者または企業が何らかな形で得したい傾向があるのか、または制度自体に問題があるか、どちらかになります。私たちは制度自体に問題があるのではないかと考えます。

もう一つ大事な経済的データは、労働法のコストを考えたとき、つまり労働法の仕組みを維持するため、機能し続けれるために、分けられている予算と労働法が社会に奉仕しているものを考えたとき、ゼロ和の関係があるということです。とても意味深な和解の案件があった2016年と2013年以外、傾向としては、労働裁判所は労働裁判所自体のコストと同じぐらいの金額を、原告に対する支払いで得る傾向にあります。これは多くの国が対面したジレンマです。

米国は workerscompensation（労災保険）というものを開発しました。つまり、労働災害は個人が責任を負うのではなく、政府が賠償するようになっています。多くの場合は、そのような訴訟を解決するための裁判体制を設けるより、政府がいくつかの労働訴訟を負担したほうが良いからです。この経済ジレンマが労働法改正に繋がった多くの議論を起こしたのです。

もう一つとても大事な情報は、高等労働裁判所（TST）での現在の労働訴訟の数についてで、いくつか顕著な問題があります。例えば、訴訟の約3割が残業時間についてです。業務委託や健康と労働安全性、精神的損害、給与等他のテーマの訴訟は、同じように大事ですが、労働訴訟の訴状数の約3分の1、21%が訴訟手続きに関する問題です。そして6%が弁護士報酬に関します。これで分かるのは、裁判所に提訴されるものは、どちらかというど厳密に言葉通りの労働問題ではなく、司法的問題です。弁護士間で議論する問題です。なので、これは裁判処理化であるという意味で、私たち弁護士もその問題の一部になってしまいます。そしていくつかの訴訟や報酬の問題は今回の改正により問題解決されます。

[ここに入力]

後ほどその話題に入ります。

もう一つ皆さまに紹介したいことは、もう一人の経済学者のサイモン・クズネッツ氏の発想からきたことです。彼は数年間、経済発展がどのように環境や社会的不平等に影響しているかを研究しました。そして何人かの学者はそれが労働関係にも影響していると指摘します。クズネッツ氏によると、産業化の過程にその多くの指数の低下が起きています。しかし、その低下は、多様化が起きるにつれ、後退します。歴史に目を向けると、産業化プロセスの中で組合や労働団体の運動が活発化していきますが、各国の経済が脱工業化モデル、サービスに基づいた経済モデル、より多様化したモデルに移行していくにつれてそれら団体の冷却が見られます。それが国会で反発する者、何人かは組合関係者や検察庁 (Ministério Público) の者ですが、その人たちが労働法改正に対して反発する運動が見られない理由です。工業化の時期は過ぎ、ここ 10 年、20 年間は経済の多様化を生きています。それが今回の改正の主な原理の根拠になっています。

続きまして、チアゴさんの解説に入ります。改正の主な 12 項目に触れてもらいます。その後、また経済の観点から見る改正についてまた話をさせていただきます。

(00:23:38)

大野由香氏：

チアゴがこれから労働法改正について主な 12 点につきまして解説いたします。各点が終わり次第、適宜ご質問に対応したいと思いますので、お気軽に手を挙げて頂ければ、ご質問は日本語でもポルトガル語でも結構です。よろしく願いいたします。

(00:24:17)

チアゴ氏：

皆さま、お早うございます。本日まで参加下さりありがとうございます。私たちにも今日は特別な日です。始める前に、ジャパングスクの由香さんとパトリアさんに感謝します。そして今回のイベントのための準備にご支援くださったブラジル日本商工会議所にもお礼申し上げます。そして、通訳者の採用、イベント準備を行ったレチシアさんとスタッフの皆さん、ありがとうございます。皆さんが力を合わせて下さったお蔭で今回のイベントを開催することができています。

皆さまにお願いがあります。通訳は同時通訳で行われていますので、何等かな理由で私が早口になってしまい、通訳者たちが聞き取れなくなった場合、パトリアを通じて教えてもらえば、もっとゆっくり話すようにします。テーマによって時々興奮してしまうので、早口になることがあります。自分ももっとゆっくり話せるためにがんばって意識しています。普段はこのように話しません。

前置きが長くなりましたが、マウリシオさんとルイスさんが先ほど言われましたように、今回 12 個のテーマを選ばせていただきました。最も大事だと思われるテーマとして選定し

[ここに入力]

ました。そして、イベント開催にあたって、何人かのお客さんにヒアリングし、今回のテーマを提案して下さいました。なので、労働法改正で最も大事だと思われる項目をそれと合わせて選ばせていただきました。

統合労働法（CLT）の 97 の条項が変更され、労働法自体は 100 以上の点が変わりました。なので、今回の目的はそれぞれについて議論することではなく、主な点について解説することです。質問があれば、ご遠慮なく手を挙げてください。時間によっては、そのご質問を別途時間にお答えすることになるかもしれませんが、この場でできるだけ皆さまのご質問に回答いたします。

最初の 3 つの点は、「企業の三角関係」（*triade empresarial*）と呼んでいるものに関係しています。投資家や企業の観点から大事だと思われる項目のことです。1 番目は、「経済集合体」の概念です。今の統合労働法（CLT）に記述されている「雇用主」と「経済集合体」の概念はとても広いのです。その幅広い概念は、ブラジルの企業に法律面で多くの不安を感じさせます。多くの場合、企業や出資者または株主は、投資している企業と直接的な関係を持っていないのに、投資していることで処罰されたり、処罰の影響を受けたりすることがあります。労働法改正で、その概念の幅が少し縮まれます。少し限定されるのです。

改正の新たな記述によりますと、集合体の企業同士で関心項目の交換、または共通の関心度が必要になります。その制限がとても大事なものは、ある投資家が全く違う分野で全く関係を持たない企業 2 つに投資していると、その 2 つの企業は同じ経済集合体に入っているとみなされてしまうことがあります。責任を問われる可能性があるのです。統合労働法（CLT）の記述に制限性を与えることで、このような件が生じた場合、法律面で安全性をもたらすことができます。少数出資者にとってもリスク軽減になりますし、ブラジルの企業に投資している投資家も経済集合体のメンバーではない会社にベンチャー形式投資がしやすくなります。つまり、今回の記述の変更の目的は、責任の範囲に制限を掛けることです。

この項目に関して、一つ留意したいのは、経済集合体という概念をどのように裁判所で解釈されるかによって大きく変わるということです。概念ですので、解釈によって異なります。高等労働裁判所（TST）の最近の講座によると、ヴァウミル・オリベイラ・ダ・コスタ判事は、この概念はもっと限定されたものであると確認しました。なので、多くの場合、改正に反対するような態度がある中で、今回は高等労働裁判所（TST）の判事が肯定的に述べたわけです。楽観的な雰囲気は強いですが、この項目の解釈は慎重に行うことをお勧めします。続きまして、ルイス・アントニオさんがその点に関して話してくれます。

(00 : 29 : 10)

ルイス・アントニオ氏 :

チアゴさんも先ほど話した内容が労働法改正で明白に記述されていることをお伝えさせていただきます。出資者という実体があるだけで、それが個人であろうが法人であろうが、異

[ここに入力]

なる事業を運営している企業 2 つの定款を署名することで、現在の裁判所で判決されている内容から見ると、経済集合体にはなりません。一方、今後の判決でももう少し明白にされていくのが「利害関係の共通」(comunhão de interesses)です。なぜなら、新たな法律の定義によると、記述上では次のようになっています。

「出資者等の単なる実態で経済集合体の特性は示されない。集合体を形成するためには、統合の関心度、実際なる利害関係者の共通、集合体の企業等の協働一致の行動が必要である。」

そのような規定、特に「利害関係の共通」に関しては、同じ分野の企業らが共通の事業で実際にお互いの企業で活動している状況が必要なのです。これは新しいことであり、異なる種類のビジネスや事業を運営している投資家にとって保護となり、安心感を与えます。そして今ブラジルの裁判所で出ている判決だと、投資家たちがブラジルから遠ざかる判決が出されています。今の判決だと、共通の投資者がいることだけで、少数派であっても、共通利害を背負うという理解になっています。つまり、他の企業の労働債務について聞いたことがなくても、存在していたことさえ知らなかったとしても、しかも全く違う関係性を持っているとしても、その労働債務を払うべきとみなされているのです。この情報はとても大事であり、新しいです。投資者の保護になり、疑いなくビジネス運営に、特に企業買収、投資、特にブラジルが一番必要としていることに対して安心感をもたらします。

(00:31:49)

この項目のまとめとして、日本企業を対応してきた経験を基に、経済集合体の概念を表す良い事例と悪い事例を挙げます。これはあくまでも私たちが経済集合体における解釈であり、今のところは裁判所の解釈を待つことが大事だと考えております。

ある日本企業が、つまり支配権を持っている企業が、ブラジルのある企業に投資し、実際にその企業に対して支配権を持っているとします。その日本企業は資本金の大半を所有し、運営や監査を援助している場合、ブラジルの経済集合体に入っているとみられます。労働法の観点からもそのブラジル企業の労働債務に対して責任があります。これは既にそのように機能しており、今後も変わりません。

次の事例では、ある日本企業がブラジル企業とジョイントベンチャーをしたとします。そして、各企業がある産業で 50%を所有しているとします。然し、ブラジルの出資者は、農牧の企業を持っています。ジョイントベンチャーの産業企業と全く関係がありません。今は、出資者が共通しているため、もしその農牧企業が労働債務を背負っていたら、日本企業はその企業の労働債務の影響を受けるリスクがあります。然し、労働法改正に当たって、このような事例、つまり日本企業はブラジルに所在する産業で、その農牧の企業と全く利害関係の共通がないという場合、経済集合体として巻き込まれるリスクがなくなると考えます。これは、経済集合体の概念が少しでも明白になるための単なる事例でした。

続きまして、企業の三角関係の観点から、初期から関係する、3つの項目のうちの2つ目、

[ここに入力]

法人格否認（desconsideração da personalidade jurídica）についてです。これは経済集合体のことと厳密に関係しています。今はどうなっているかと言いますと、ある企業が労働債務を済ませない場合、自動的にその企業の出資者または運営者は、その労働債務の責任を負うことになります。なので、労働裁判所は、企業が労働債務の支払いを相殺できないと確認したら、中央銀行を通じて出資者または運営者たちの銀行口座を封鎖します。労働法改正の今回の記述は真新しいことではなく、既に民法にも記述されていることです。つまり、民法で規定されている法人格否認の概念を労働法の分野に適用するという考えなのです。なので、従業員が出資者または運営者たちまで行き届くためには、企業が労働債務を済まさないことで十分ではなくなり、今後はその出資者または運営者も実際にその労働債務に関係したことを証明することが必要になります。その変更の目的は、法人格否認において、労働裁判所で行われているその濫用を阻止することです。現時点で如何に深刻で不安をもたらすテーマなのかを分かって頂くために、とても極端な事例を挙げましょう。

海外企業はブラジルで代理人、つまり企業を代表する者が必要です。それはどの企業も同じです。労働裁判所はその代理人を現地企業の運営者として責任を問います。過去は、弊所も海外企業の代理人として務めていました。そして、弊所のパートナーの一人が、1972年にある海外企業の代理人となった事例があります。40年以上前の話です。1973年に、これもまた40年以上前ですが、そのパートナーはその海外企業の代理人ではなくなりました。然し、去年、2016年です、そのパートナーは銀行口座が封鎖されました。1973年にその海外企業の代理人だったからです。労働法改正で法人格否認の項目が挙げられたその目的は、このような濫用を阻止することです。この新たな概念ですと、その出資者、運営者は実際にその後発生した労働債務に責任があり、従業員に支払えなくなったと証明することになっています。

(00:36:47)

ルイス・アントニオ氏：

捕捉ですが、この変更はとても大事です。今の企業の出資者には無い安全性をもたらします。なぜかと言いますと、チアゴさんが先ほど述べたとおり、その企業には財産も資産もなく、事業を終了した場合、判事は出資者らの財産や口座の差し押さえを判決する可能性があります。出資者がその判決から身を守るためには、口座や財産が既に差し押さえられた状態で裁判に入り、資産の差し押さえ以降、自分は弁護される権利があるかを議論するのです。法律の変更によって、法人格否認の付帯事件の判決を適応せよと明白な記述があることで、別のプロセスとして扱うことになり、支払いも資産の差し押さえもされずに出資者の保護が可能となり、問題とされている行為に対して一切の関係がなかったと証拠立てできます。権限の濫用が全く起きなかった、会社の財産と混ぜていないと、出資者は悪い運営をしなかったと、そして自分は単なる投資者としての出資者であったと、会社の運営に一切関わっていないと証明できるのです。それがなぜとても大事な変更なのかとい

[ここに入力]



いますと、チアゴさんも先ほど述べましたが、もう既に民法に記述されていたことであるものの、そのような状況に対して労働裁判所は議論をせず、判事によっては民法のルールに従うべきと解釈する者もいれば、そうではないと解釈する者もいました。民法の複数の条項を活用せよと高等労働裁判所（TST）からの訓令もあれば、訴訟もあったのです。こんなことはブラジルでしか起きないことなんでしょうけど、ブラジルに Anamatra（Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - 労働法の国家司法官協会）という司法官協会が提訴し、高等労働裁判所（TST）による民法の条項を適用せよという訓令は有効であるべきものではないと提訴したのです。こんな問題は解決できるのでしょうか。法律にそのルールの適用をするようにと記述されることで、一層安心感が増します。そのような状況に巻き込まれた出資者は資産が差し押さえられることなく弁護を求めることができ、差し押さえのプロセスが停止されます。つまり、主な訴訟と別途に取り扱われる件になるのです。

(00 : 39 : 58)

チアゴ氏：

次の項目に移ります。これはブラジルにおける企業投資に影響する企業の三角関係の最後の項目で、承継についてです。まず現在ブラジルでの承継の行い方について解説します。ある企業が企業売却するとき、または別な企業を離れたとき、第三者に出資口を売った時、通常、責任は引き取った側にあります。企業を買収したものが責任を受けます。買収した側が買収された企業の支払いの責任を持ちます。いくつか例外はあります。例えば、詐欺の場合とかです。ある買収の取引で詐欺があった場合、例外として取り扱われますが、通常、購買者が買収した企業の労働債務の責任を負います。労働法改正の新しいことは、売る側、出ていく出資者に変更がいくつかあったことです。

現在、企業の販売後に、買収した企業が労働者への労働債務の返済に困難が確認された場合、売却した出資者は責任を問われる可能性があります。労働裁判所は、それを詐欺でなくても詐欺として判断する可能性があるのです。（今回の労働法改正の）新しい要素は何かというと、出資者会から抜ける出資者の責任が 2 年間制限されます。それに関する方法でその登録が行われた後、売却者出資者の責任は 2 年で終了するのです。その 2 年間は、誰が優先的な責任者なのかのリストが使用されます。そのリストで、売却出資者、つまり出ていく出資者は、そのリストの最後に入ります。なので、その 2 年間、最後の方法としてその出資者が労働者への債務を負います。もう一度いいますが、この変更はブラジルにおけるビジネスで法的安全性が目的であり、この仕組みを通じて法律面でより良い状況、より安全な企業売買が可能になると考えられます。何度も繰り返して言いますが、これは様子を見て、どのように解釈すべきか労働裁判所と話し合いながら進める必要がありますが、この変更の裏にある意図は法的安全性をもたらすことです。

この 3 点における解説は以上です。続きまして、次のテーマは参加者の皆さま、特に人

[ここに入力]

事部担当者の皆さまの大半が興味のあることだと思います。それは物理的権限におけること、従業員の個人権（direitos individuais）に関することです。まず一番目に触れる項目は労働契約です。労働契約に関する詳細です。

一番目の重要な変更は、労働契約の解除に関してです。皆さまもご存じですが、ブラジルでは、主に 3 つの方法で解雇または辞職が可能です。従業員は辞職するか、正当な理由なく解雇されるか、正当な理由で解雇されることができます。労働法改正で何が新しくなるかという、労働法改正で中間的な解約方法ができるようになります。相互的な解約です。従業員と雇用主が話しあい、相互に解約することを選べるのです。それで何が大きく変わるかと言いますと、これは従業員にも企業にとっても良い選択肢なのです。そのほうが解約から発生する支払いは減少します。

例えば、正当な理由のない解雇から発生する勤続年限保証基金（FGTS）の罰金 40%は、相互解約であれば、20%に落ちます。従業員が罰金 20%をもらっても、FGTS の口座から 80%まで下ろすことができます。一方、従業員が辞職していれば、そのとき、即座に FGTS を下すことはできず、罰金 20%も会社からもらうことができません。なので、これは「winwin」の状況です。相互解約は両側にメリットがあります。

ここでいくつかの助言があります。相互解約は必然的に交渉を通して行われるべきです。辞職の場合も、従業員が会社に退職を希望するという手紙を書くことと同じように、相互解約の場合はその交渉が行われることが大事です。実際に交渉が行われたと証拠になる書類が必要です。ここでの懸念点は、従業員が相互解約を通じて退職を強いられたという理由で提訴することです。そのため、実際に交渉が行われたことの証拠立てとなる書類は大事なのです。

相互解約以外に、従業員の解雇における大事な変更点が他にも 2 点あります。1 つ目は集団解雇（dispensa coletiva）についてです。2010 年以降、Embraer を巻き込んだ先例から、どの集団解雇も組合と交渉すべきという裁判所の理解があります。なので、多くの従業員を解雇する前に、組合との交渉が必要です。労働法改正でどうなるかと言いますと、組合との事前交渉が無くなります。なので、集団解雇はその事前交渉がなくても導入可能とされます。ここで、このプレゼンの最初の方でルイスさんが述べたことが明らかに分かります。法律が訴訟手続きを規制しようとしているのです。改正前には、それを規制する法律が存在しませんでした。集団解雇は組合と交渉すべきだという法律がありませんでした。これは裁判所で判断されていったことです。私たちもお客様に、例えば皆さまの本社側に、法律では不要となっているが、組合と集団解雇に関して交渉することが必要であると説明することにとっても困難していました。労働法改正で、その交渉が不要であることが明白になりました。

(00 : 47 : 57)

ルイス氏 :

[ここに入力]

これが大事なのは、集団解雇の有効化のために裁判所は反対記入(*contrapartida*)を要求し始め、それを基に過剰な数の判決を下したのです。しかし、その反対記入は何か？交渉で何が妥当なのか？法律の観点からはそれを規定する定義がありません。交渉は、各企業が各組合と交渉した内容によって決まります。然し、労働法改正はまだ有効となっていないため、今まで企業らが体験してきている具体的な状況は、集団解雇のために、事前通知、つまり、解雇が行われる前に通知が必要で、反対記入を渡すことが必要です。その反対記入は何か？給与1か月分、2か月分、3か月分、10か月分、12か月分？健康保険の提供？または単に基礎消費財セット (*cesta básica*) の提供なのか。そのすべてがとても経費が高く、複雑な議論を生み出し、企業のビジネスに影響していました。労働法改正で明らかに制限がつけられました。最初に話しました振り子運動が起きたのです。つまり、また法律に従うようになったのです。

集団解雇に関して特定の法律が今までありませんでした。裁判所がやり方を工夫し、それが日常のやり方になってしまい、集団解雇を阻止する予備判決 (*liminares*) が許可され出して企業ややりとりで余計な問題を起こしだし、事業の運営に大きな影響を及ぼすようになってしまいました。労働法改正により、法律は通常ルールに戻ったのです。ビジネスの世界で、これは雇用主の選択肢の一つであり、それを実行することで通常通り、従業員一人の解雇の場合に支払う解雇手当を一人ひとりに払います。判例がブラジルではとても高くつく分野で過剰に起こしたことを整えたわけです。

(00:50:24)

労働契約の解約におけるもう一つ大事な点は、PDV に関してです。PDV とは「早期退職優遇制度」のことです。現在、企業が従業員に辞職の選択肢を提供したい場合、その PDV が使われます。然し、それを押し進める判例が最近出ていても、あまり使われていません。というのは、従業員が早期退職優遇制度に同意したとき、解約が行われ、余分のお金をもらっても、企業にとって全般の債務免除 (*quitação*) にはならなかったからです。なので、従業員はその PDV に従うことができ、退職し、余分のお金をもらうことになっても、それでも、企業に対して労働訴訟提起が可能だったのです。

労働法改正は、PDV について組合と交渉し、PDV が例外を出さない限り、PDV を通じた退職は全面において債務免除されることを明記します。例えば、PDV の文章で債務免除が行われないというようなことが記載されていたら、免除されないわけですね。然し、それについて何も記載されていない場合、ルールとして、PDV は交渉されたことから全面において債務免除されるということになります。ビジネスの環境、特に産業と労働契約解除の環境では、企業らにとって労働法改正による新たな機会になります。

労働契約においてももう一つ大事な点は、「管理職 (*executivos*)」と呼ばれている定義の規定です。それは何かとといいますと、労働法改正によると…。これについて解説する前に、現時点で、ブラジルでどういう状況なのかを説明します。ブラジルでは、役職または賃金

[ここに入力]

を問わず、労働法はどの労働者にも法律が適用されるものになっています。「フリーサイズ規則 (Norma tamanho único)」と呼んでいるものです。なので、あるお店でTシャツを買いますね。体の大きさを問わず、サイズは一つだけです。今の労働法がそうなのです。法律でこの管理職という定義が規定されたことから、補償金の上限金 2 倍である、1 万 1 千レアル以上の収入で大卒の労働者雇用がより可能になります。そのような条件がそろっている従業員の場合、次のスライドでもお分かりになりますが、今では不可能である様々な条件と有利性の交渉が可能となるのです。なので、そのような従業員に対して交渉の幅が広がるわけです。これからマウリシオさんに解説してもらった大きな疑点は、既に雇用されている従業員にも適用されるのか、それとも労働法改正が有効となる 11 月 11 日以降雇用される従業員のみにも適用されるかということです。これについては、マウリシオさんにコメントして頂きます。

(00 : 54 : 04)

マウリシオ氏 :

これは大きな疑問点の一つですね。労働法改正は、適応期間 120 日間を規定しています。120 日とは、法律で「vacatio legis (猶予期間)」と呼んでいるのです。つまり、ある法律が公布されたけど、有効となるまでの期間があるということです。その期間は土曜の 11 月 11 日に終了するため、実際に法律が有効となるのは 11 月 13 日ですが、労働法改正で変更されなかった統合労働法 (CLT) の条項、468 条があります。法的に労働契約書の変更は許されません。

そこで疑問が生じるのは、いくつかのルール、特に契約書関連のルール、つまり、追加証書が生じる場合、仲裁の申し立て、既存の契約書を変更する場合、労働法改正で何が許されるかということです。最終的には裁判所が決めることとなります。このような件は結構早く裁判所まで進む傾向があります。私たちが何か見解を出すのであれば、契約関係の件の場合、即座に解決できるものにはならないかもしれませんが、ここで忘れてはいけないのは、労働法改正の大きな部分は、団体交渉 (negociações coletivas) の変更点に入った時にも分かって頂けると思いますが、労使協定 (acordo coletivo) や労働協約 (convenção coletiva) で調整可能とすることに関します。労使協定 (acordo coletivo) や労働協約 (convenção coletiva) は定期的に交渉されるものです。なので、前提としては定期的に変更を行うことは可能ということです。なので、グレイゾーンなところはありますが、これをお伝えさせて頂いているのは、11 月 13 日から契約書の追加証書を追加しまくるというお考えを持たないようにしていただくためです。状況によっては、その追加証書がすぐに適用する必要がないかもしれないからです。

(00 : 56 : 33)

ルイス氏 :

[ここに入力]

捕捉ですが、ここではっきり言えることは、裏返して考えると、(労働法改正後の) ルールは 11 月 1 日以降、全ての新規労働契約書に適用されることです。なので、11 月 11 日以降雇用された従業員が、例えば 1 万 1 千 26 レアルの収入で大卒の人を雇用した場合、特定の条件を設定することが可能になります。例えば、相互の合意で、もし紛争や係争があった場合、労働裁判所ではなく、仲裁で解決するという条件が合った場合、その条件は、契約書の他の変更可能な条件と同様、新規雇用の従業員に対しては、疑いなくその内容が適用されます。一番の問題は改正前の従業員と改正後の従業員が共存するという状態です。その共存には状況調整の期間が必要になりますが、もしかしたら、新しい法律はすべての契約書に適用するという理解が優位に立つかもしれません。そのような議論は疑いなく出てきますし、疑いなく裁判所に進む案件も出てきます。ここでとても大事なものは、今後の雇用で今まで皆さんに伝えてきている点に関して注意することです。現在勤めている従業員の契約書、つまりこれまでの法律に基づいた契約書と、新たな状況になるわけです。

(00:58:23)

チアゴ氏：

皆さまにお願いですが、管理職の概念を忘れないでいただきたいのです。次のスライドで詳しく説明します。その前に、その前置きとして労働法改正による主な変更点を紹介させていただきます。ポルトガル語で皆さまも何回かお聞きしているかもしれないですが、「法律より交渉 (negociado sobre o legislado)」のことで、ブラジルでの今の仕組みがどうなっているのかといいますと、今のルールですと、法律は労働協約 (convenções coletivas de trabalho) に対して優位に立ちます。その労働協約 (convenções coletivas de trabalho) は何かといいますと、二つの組合の間で交渉される協約のことで、企業を代表する組合と従業員を代表する企業の間で行われます。これは企業らと組合自体の間で交渉される労使協定 (acordo coletivo de trabalho) に対して優位に立ちます。

今の説明をしましたが、通訳者が困難を感じられたら、教えてください。由香さんとパトリシアさんと話し合ったときに、労使協定 (Acordo coletivo) と労働協約 (convenção coletiva) の概念の訳はとても難しいと知りました。なので、どなたか解釈に困難していたら、戻りますので、パトリシアさん、教えてください。

労働法改正で何が変更されるかという、その順番が真逆になるのです。労働法改正後には、労使協定 (acordos coletivos)、つまり、企業と組合の間の協定は、法律に対して優位に立つ組合間の協定に対して優位に立ちます。なので、労働法改正によりますと、企業と組合の間の協定は、法律より大事になります。それぞれの関係の優先順番が真逆になるのです。法律は、労使協定 (acordo coletivo) で交渉可能な事項 (一部事例) (não taxativa) と交渉不可能な事項 (法律に記載の事項以外話) (Taxativo) に分けてリストアップしています。

ここでいくつかの状況を見ていきましょう。これは機会のスライドです。私たちも頻繁

[ここに入力]

に取り上げていることですが、労働法改正があったからといって企業が背負う経費はすぐに減少するわけではありません。労働法改正後の雇用費は、今までの雇用費と変わりませんが、労働法改正で、機会づくりのために法律面での安全性のしくみが存在するようになります。中長期では既存の偶発事故（contingências）が減少し、課題によっては法律面でもより高い安全性と機会をもたらせます。

ここで大事なのは、先ほど管理職のスライドを憶えていただきたいと申し上げたのは、その課題は組合と交渉できるからです。その場合、全ての従業員と管理職、つまり収入が1万1千26レアル以上の従業員も対象になります。これは労使協定（acordo coletivo）を通じて交渉できるとも良い例です。昼食時間の減少。今日の参加者の中に産業の代表者が多いですね、その件は産業で頻繁に議論されています。今は、判例は、組合と協定が結ばれていても、昼食時間が1時間から30分に減少されることを認めません。そしてそれが起きたとき、裁判所はその協定を無効とし、取れなかった昼食時間に対して企業に一日につき残業時間1時間を支払わせます。ここでは法律面で完全に不安が漂いますね。想像してください。弁護士が海外のお客さんに、従業員の昼食時間を減少するために組合と交渉したと、組合は数カ月間通して交渉し、時間減少に賛成し、協定を正式に出したのに、翌日に組合自体または従業員たちが判事にその協定の有効性を疑問に思うと伝えます。以前の法律が私たちに感じさせる完全なる手も足もない状態です。でも労働法改正によってそれについて安全な形で交渉ができるようになります。

(01:03:26)

ルイス氏：

繰り返しになりますが、以前は、裁判所の過剰な入り込みがあったところに、最初は昼食1時間の提供しないこと、または、それ以下を提供することは、罰金が発生する管理違反（infração administrativa passível de multa）としてみなされていました。その後、判例は、その分の時間は1時間の昼食時間を取っていない、または与えられていない従業員に支払うべきという理解に進歩したのです。またその後、状況は少し悪化したのです。労働裁判所は次のように理解したのです。しかもその理解は高等裁判所の終審でこのように理解し出したのです。従業員が55分の休憩時間を取り、たった5分休憩せずに済んでしまった場合、残業時間60分の支払いを受ける権利を持つことになりました。チアゴさんが先ほど述べたように、労働省の省令により、食堂や適切な条件の設定、労使協定（acordo coletivo）の締結が規定されていました。そのすべての条件がそろっていたことにも拘わらず、労働裁判所は、従業員は休憩時間が提供されなかったという訴訟提起に対して、ちょっと待った、短めの休憩時間を取りましたね、早退したからと、反対記入があり、そして組合との交渉もあったのです。裁判所は、労働者組合を巻き込んだ交渉があったにも拘わらず、協定は有効ではないと判断していたのです。裁判所の解釈では、組合は代表される者たちの名義において全てを交渉する権利がないとみなしていたからです。いくつかの

[ここに入力]

条項は、従業員の保護に関するものだからで、組合にはその折衝力がないとみなしていたからです。それは大きな誤解です。

民法自体で労働協約(*convenções*)と労使協定 (*acordos coletivos*) はとても大事だと記されています。なぜかといいますと、組合の本質は労働者を代表することです。なので、労働法改正でその条件が出されると、ブラジルで話の筋がまた通るようになるのです。それは世界のどこでも共通することなのです。交渉があるならですね、ここで大事なアドバイスをします。少し余談になりますが、今回の法律の変更は大きな影響を及ぼしており、労働裁判所が今までの理解変更、行ってきたことの変更に初期的な対抗しています。当たり前ですが、世界のどこの状況でも同じことが起きますが、新しいことは怖いですし、理解するのに困難します。その意味では、企業らが今後締結する全ての労使協定 (*acordo coletivo*) と労働協約(*convenção coletiva*)は、その有効化のために法律が規定している全ての要件を満たすことが必要です。つまり、企業らは組合との労使協定 (*acordo coletivo*) を締結する際には、従業員に対して集会参加への呼びかけがあったかを確認し、その集会の議事録は存在するか、将来、疑問の声があがったときに有効な書類として残すために、それが労働省で登録されたかを確認するのです。従って、今まで行われていなかった手続きが、組合は「いえいえ、自分たちは労働者を代表しているから問題ないです」と言っている、集会が開かれたと証明する議事録がなければ、それは協定の有効性に害することがあるかもしれません。なので、いくつかの手続きは、今後の交渉でしっかりと確認される必要があります。

(01 : 07 : 50)

チアゴ氏:

ルイスさんが今話した点はとても大事だと思います。労使協定 (*Acordo coletivo*) は単に組合と協定を署名するものではありません。様々な要件があります。一つ事例を挙げます。これはよくあることです。ある企業がサンパウロに事務所があり、パラナ州で支部を設けているとします。サンパウロで労使協定 (*acordo coletivo*) が交渉され、祝日の日にちを月曜日から金曜日に移したら (これは今後の法律以降可能となります)、その労使協定 (*Acordo coletivo*) はサンパウロのみで有効になります。パラナ州の支部は、パラナ州の従業員を代表する組合と交渉することが必要になります。今後そのような詳細を留意することがとても大事です。この休日の事例は、収入が 1 万 1 千 26 レアル以上の従業員と直接交渉することも可能です。なので、皆さんの会社の部長や本部長と、契約書を通じて休日が水曜日の場合、金曜日または月曜日に移すことを交渉できます。それがもう一つの機会です。そして機会には、これからスライドで表示する例外以外、全て無限です。スライドが映っていません。これらが制限です。法律は、従業員や組合と交渉不可能とする 30 の項目を規定しています。このスライドでは 30 項目のうち、9 項を紹介します。基本的には、従業員の基本的な権利に関連しています。勤続年限保証基金 (FGTS) や 13 カ月目の

[ここに入力]

給料、夜勤手当、週末休日、労働安全衛生保健に関する規則などです。変更禁止の労働者の保護権利です。それ以外は、労働法改正で今後機会として活かせることは沢山あります。

(1:10:18)

ルイス氏：

捕捉ですが、今回の労働法改正に対して既に批判の声が挙がっています。全般に改正等は違憲だと、従業員の権利を侵害する、少なくすると言われていています。これは本当ではありません。ちょうどチアゴさんが挙げた事例でも分かりますが、憲法に規定されており変更不可能な権利が記述されています。なので、法律でリストアップされている30項の大部分は憲法にも記述されているのです。憲法では13カ月目の給料や週末休日は保障されているのです。なので、労働法改正の違憲性というのは認められません。憲法にも記載されていることを労働法改正でも保障されています。違憲と指摘することは虚偽の理由です。憲法自体に記述されていることが明記されているのですから。

(01:11:28)

チアゴ：

その考えで続きますと、もう一つ気付いていただきたいのは、私も、ルイスさんもマウリシオさんも一回も「従業員の権利の廃除」という言葉を使っていないことです。もう少し先の方で紹介いたしますが、労働法改正では従業員の権利で一つだけ廃除されるものがあります。どれなのかは次のスライドまで内緒にしておきます。今まで話してきたことは、「交渉」と「機会」です。一回も「権利の廃除」について話しておりません。よろしいでしょうか。それがとても大事なものは、ルイスさんが先ほども発言されたように、労働法改正に関する指摘は虚偽の内容に基づきます。

もう一つとても大事なテーマは、債務免除 (*quitação*) に関してです。ここでは債務免除に関して2点を紹介いたします。実は、私たちが大事だと考える2点です。一つ目は、組合にての契約解除の認可 (*homologação de rescisão contrato*) は義務でなくなります。今のルールですと、1年以上企業で勤務している従業員は、退職の際に組合または労働省にて解約の認可を行う必要があります。義務でした。改正により、その義務がなくなりましたが、企業らは注意する必要があります。義務でなくなりましたが、労働協約 (*convenção coletiva*) に組合による認可が必要な場合、先ほどのスライドでも見て頂きましたとおり、労働協約 (*convenção coletiva*) は法律・改正より優位に立つのです。なので、そのような記載があれば、認可は義務になります。なので、ケースバイケースで注意する必要があります。

ある企業が2つの支部を別々の地域に所有しており、一つの支部には認可が義務付けられ、もう一つには義務ではないというケースもあります。債務免除における要点は、今は判事が従業員の退職後の協約や訴訟関連ではない協約を認可することができるということ

[ここに入力]



です。これがどのように機能するかといいますと、皆さんが従業員の退職を対応していたとします。その従業員は大事な従業員で、長年会社で働き、そのため、その人に健康保険の期間を延期したり、法律で規定されている支払いより多めに払ったりしたく、従業員と協定を結ぶことにしたとします。今ですと、その協定で従業員がその全ての支払いを受けたにも拘わらず、提訴し、追加権利を請求する可能性を妨げません。しかも、多くの場合、その協定を通じて既に受けた支払いをまた請求している内容だったりします。今後は裁判外で締結したその協定を、つまり内部的に締結したその協定を判事に提出し、それを有効にしてもらえます。判事がその協定を有効にした時点で、その従業員は企業に対して提訴できなくなります。これは多くの批判を受けている点ですので、ルイスさんにコメントして頂きます。多くの判事やその分野のプロフェッショナルはそうなることでこの概念が平凡化されてしまうと考えています。なので、慎重に取り扱うことが大事です。

(1:15:16)

ルイス氏：

興味深い一点に戻らせていただきますと、法律が組合で労働契約の解約の認可が不要とした時点で、少し過去に遡り、組合での認可は法的結果として何をもたらしていたのかを考える必要があります。債務免除(*quitação*)に対しては何の結果ももたらしませんでした。というのは、企業は組合まで行き、組合は支払われている金額を確認し、組合はデータに根拠があるかどうかを確認していました。普通の状況でしたら、誠実な状況の場合、どの会社も行うべきことです。正当に支払いを処理し、雇用日を確認し、各従業員の権利を確認することですね。そして専門用語として使われていた債務免除 (*quitação*) 自体は債務免除になっていなかったのです。

組合は単にハンコを使って掲載されている金額と労働契約の解約書に記述されていた内容が正当であり、支払いも処理されていると確認していただけです。理屈上、どの会計士も、四則演算ができる人なら誰でも雇用期間1年はあったのか、有給休暇30日間はもらっていたかなど確認できていたことです。なので、形式化自体は法律面では何の価値もありませんでした。従業員が、雇用契約解除の証書に記述されていた権利、払ってもらったもの以外の金額を受けていないと訴えようと思えば、できていたからです。なので、企業と従業員の間を完了し、それ以上議論は認めないという意味での債務免除というものはなかったのです。従業員は、いくらでも提訴できていたわけです。

従って、認可の行為は、単にお役所仕事であり、労働省の監査に引っかからないために、認可を認証する組合の例のハンコがついた書類が必要で、従業員も、組合によって行われた認可を基に勤続年限保証基金 (FGTS) を引き下ろせるために必要とされることです。(これも単なるお役所仕事です。) というのは、従業員が就職1年以下で、組合の中ではなく、会社の中で支払いが処理されていたら、そこでも勤続年限保証基金を引き下ろせたのです。なので、(認可は) まったく意味のないことでした。労働法改正でその認可がなくなります。

[ここに入力]

現在、企業らは社内、人事部で支払いの処理を行います。特別な状況でない限り、組合でその形式化の再設定を求める労働協約(*convenção*)などが無い限り、不要です。なので、実際には今まで何の意味もなかったことが簡易化されたのです。実は単なるもう一つのお役所仕事であり、組合との紛争の可能性を設けるためのものでした。

もう一点チアゴさんが取り上げたことですが、変更点を理解するために確かに気をつけなければいけません、制度の平凡化に移ったわけではありません。非訟管轄 (*jurisdição voluntária*) について話すとき、企業と従業員間が交渉を形式化するとき、つまり両側の合意を得て書類を作成し裁判所の認証 (*homologação judicial*) のために提出するときは、実際に紛争が生じた場合のことです。つまり、何か疑問が生じたとき、企業が他にも提供したい場合、または従業員が、問題があると訴えた場合、会社が何らかの支払いをしていないと訴えた場合、取引 (*transação*) を行うのです。両側は交渉するのです。追加支払いを通じて、完全なる債務免除を行うと。現在、民間企業の中で従業員が企業とちょうど今描いた状況の交渉を行うと、価値のないことになります。従業員は企業に対して提訴する可能性があるからです。なので、今後の法律では、その合意を裁判所の認可に提出するという取引の機会が与えられます。

だからといって、企業は全ての解雇の件を裁判所の認可として対応すべきではありません。法律の目的はそれではありませんし、労働裁判所もそう答えません。ここで常に覚えていただきたいのは、労働裁判所は今回の労働法改正を一步引いて引き受けています。改正の変更点に反対していますので、法律の目的の使い込みとして解釈されそうなことは、裁判所側に強く却下されます。なので、この点は管理職が退職した場合とかは確かに法律面での安全性をもたらしますが、どの従業員もが退職した場合に裁判所に提出するものではありません。

(1 : 20 : 39)

チアゴ :

まとめますと、平凡化しないこと、慣習化にしないことです。特殊な件のみにこの債務免除を使うようにしてください。裁判所は、企業ら、全員が法律のしくみを適切に利用しない限り、労働法改正の良い点を受け入れないと思います。

次の点ですが、これは労働法改正による労働関係における点です。様々な(労働)契約または雇用方法が作り出されましたが、それに関して大事な点が一つあります。断続的契約 (*Contrato de intermitência*) または断続的労働時間 (*jornada intermitente*) と呼ばれているものです。その契約は何を意味するかと言いますと、海外でその契約は **zero hour contract** (ゼロ時間契約) と呼ばれています。つまり、今後、特定の業務と特定の時間で連続的に人を雇うことができるという意味です。一例を挙げますと、ウェイターの雇用は、現在どうなっているかと言いますと、勤務時間が午前 11 時に開始し、昼食時間の午後 2 時に終了します。その後、午後 7 時から 11 時まで仕事します。今の労働時間の計算は、午前

[ここに入力]

11時から午後11時までとなっており、一つの契約書として扱われています。今後の法律では、特定の時間帯に雇用できるという仕組みが設定されました。なので、その従業員を3日前に呼び出し、その特定の時間帯で働くことに賛成するかしないかを聞き、従業員はその1日前までに回答できます。これが断続的契約です。そしてその期間が終了したら、給与の支払いが行われますが、そのとき勤務した時間のみが支払われるのではなく、その期間の契約終了で発生する支払いも加算されます。なので、毎回契約が終了したときに、契約終了の金額も受け取るのです。

その体系契約と特定期間の契約 (*contrato de prazo determinado*) の違いは何かと言いますと、断続的契約の場合、繰り返しで行われる、つまり繰り返しで締結されるものです。一方、特定期間の契約 (*contrato por prazo determinado*) の場合は、決まった始末期があり、期間終了の時点で従業員は自由になるのです。それについて様々なコメントと批判があります。例えば、その契約形態を批判する側は、従業員は長い期間仕事に呼ばれず、給料もない状態になってしまうと指摘します。しかし、その雇用形態を適用している国々では、再度呼ばれない従業員に、最低額の補償金が用いられます。仕事していなかった時間の2割、3割の金額です。一方、断続的契約に賛成する側は、その従業員は同時に様々な企業で仕事ができる機会を得ると主張しています。呼ばれて、勤務開始日1日前までに仕事を引き受けないという事前通知を出すことが可能なため、同時に様々な場所で働くことができます。

このテーマについて多くの論争が生じており、労働法改正が出たときに、このテーマを阻止するために暫定令 (*Medida Provisória – MP*) が出されると言われましたが、未だ阻止されていません。なので、今日9月22日は、とりあえずこれはルールであり、雇用形態であり、11月11日以降有効となると言えます。

(01:24:50)

ルイス氏：

一言コメントさせていただきますと、暫定令についてですが、恐らく政府はいくつか特定の点を規制した暫定令を出すことが考えられます。既に政府と国会の議員間で議論された暫定令の草案が3つありますが、これはとても実践的な問題であり、興味深いです。暫定令は30日間の有効期間があり、国会でその期間内に承認されなければ、無効となります。労働法改正は11月11日以降に有効となるため、暫定令が有効日前に発令されることは意味のないことです。なので、その暫定令の内容の幅広さがどういうものなのかについて様々な仮説が立てられていますが、11月11日以降、またはその日付に近い日に暫定令が出される可能性が高いです。30日間の有効期間を持つ暫定令が、まだ有効となっていない法律に対して出されることは無意味だからです。なので、いくつかの点を議論したり、規制したりする暫定令が出される可能性は高いですが、発令は恐らく11月11日以降になるか、金曜日である11月10日になります。

[ここに入力]

(01:26:35)

チアゴ氏：

続きまして、次の点ですが、これは論争の議題のインセンティブです。今は、従業員に支払われているいくつかの支払い項目は、給与として認められているか否かという点が頻繁に議論されています。労働法改正は、それについて記述する統合労働法（CLT）の第 457 条と第 458 条を変更しました。特にボーナス（prêmios）については多くの議論と意見が発生しています。なので、第 458 条の新しい文章は次の通りです。「ボーナス（その定義が記述されてある）は報酬の一部として見做されない」、と。労働法改正が通って以来、このボーナスについての相談が一番多かったです。多くの企業は、ボーナスの意味の簡易化された解釈から、従業員に支払わなければいけないインセンティブを全てボーナスと置き換えたいのです。ボーナスは報酬ではないし、安いからです。なので、様々な疑問が生じています。

例えば、「営業インセンティブのボーナスの代わりに、報酬ではない統合労働法のボーナスを与えてよいのか」、「ボーナスは報酬ではないから、従業員の賞与をボーナスに変えてもいいのか」回答は、「内容によります」。法律上でその支払いがボーナスの性質があるかによります。統合労働法で記述されているボーナスは、そしてそのボーナスの定義がありますが、習慣的で、会社で従業員が行っている業務に関係されてもいい支払いです。なので、サービス提供に関連していることが可能です。然し、ここに大きな落とし穴があるのですが、そのボーナスは贈与（liberalidade）として支払われるべきです。贈与（Liberalidade）とはなんのでしょうか。贈与は契約されたなかったことです。約束されていないものです。[例えば]セールスのキャンペーンがあったとします。そこに従業員へのルールを規定します。従業員がその通りに行えば、ボーナスが与えられます。法律に免除されたボーナスとしてそれをみなすことは難しいです。なぜなら、ルールは事前に確認しており、従業員と紙上で確認したルールを引き受けたのです。それは贈与を通したものにはなりません。なので、恐らくそれは報酬の金額として特定することになります。

リマインドですが、そのように目標や目的のあるボーナスに対しては、いつも利益分配制度（PLR）があります。利益分配制度は今後も続きますし、とても有効なものです。同じように、会社の管理職の内定通知書に、年末に *ebtida* の結果が X となれば謝礼（*gratificação*）が与えられると記載があれば、これがボーナスであると主張することはとても難しいです。これも贈与（liberalidade）を通して与えているものではないからです。契約したものです。管理職に約束したものです。なので、ボーナスを使う場合は慎重に、冷静に考えた上で使うようにアドバイスしています。ボーナスの概念は有効であるし、活用すべき機会ですが、制度が平凡化されないように慎重に取り扱うものです。そのボーナスというものがとても上手く活用されている事例を挙げます。

例えば、ある会社で利益分配制度が活用されているとします。その利益分配制度による

[ここに入力]

と、従業員への支払いは給与 2 回分が上限です。なので、利益分配制度からは給与 2 回分しか与えられません。然し、今半期はある従業員のパフォーマンスがとてもよく、役員会はその従業員に多めに払いたいとします。著しい結果を出し、とてもよい結果を出したと。然し、その給与 2 回分だと足りないとします。その多めに払う金額をボーナスとして与えることができます。これは贈与を通したものでありますし、契約には記載がなく、従業員もその金額がもらえると知らなく、仕事に関連していたからです。これはあくまでも一つの例えで、他にも様なやり方がありますが、この事例では統合労働法の上手い活用の仕方を描いています。

(1 : 31 : 02)

ルイス氏 :

この観点が大事なのは、ボーナスが給与に含まれないという大きな変更があり、ボーナス制度導入が可能になっても、それは単なる置き換えとして扱われるものではありません。ここで思い出していただきたいのは、既存の契約に対する法律の適用です。なので、単にボーナスの支払いの代わりにそれを使うこと、名目を変えることで、問題解決にはなりませんし、企業にとっても新たな状況をつくることにもなりません。特に従業員の給与に係る変更は、数年後に従業員の退職の際に、具体化した危険の基とならないために、とても慎重に行う必要があります。

法律で、とても興味深い事実を紹介しますと、手当とボーナスは、習慣的に払われることがあっても、特別な取り扱いになります。習慣性 (*habitualidade*) は労働法では前々から問題が起きることでした。それは、「習慣的」を定義するルールがないからです。これも判例によって定義された概念です。「習慣的な支払いは報酬の一部になり、従って廃止することができない。」これは従業員に対してボーナスやインセンティブの設定を促進しない記述でした。なぜなら、これが導入され、「習慣性」はきちんとした、明白な定義ではなく、習慣的が 4 年間支払われることだが、2 年間支払われたら、それも習慣的なのか。違うとも言えますし、そうだとも言えます。なので、習慣的としてみるかみないかは、今はまだ判事任せになっています。その観点では、法律は大きなメリットがあります。習慣的支払いでもそれがボーナスでしたら、契約書からは除外されているものになります。

(01 : 33 : 33)

マウリシオ氏 :

一つだけ興味深い点を捕捉させてください。法律上で交渉できる点で、(交渉は法律より優位性を持つものです。) それは利益分配制度です。まだ仮説のレベルで話しています。新しい法律はまだ有効ではありませんし、裁判所でも実験されていませんが、理屈上、今より、つまり年に 2 回の支払いより定期的に利益分配制度が支払われることが可能になります。なので、もちろん、新しい法律が有効になることで、そして理解も深まることで、給

[ここに入力]

与、13 カ月目の給料、有給休暇、勤続年限保証基金等、今までの給与項目以外のものに新たなインセンティブの支払い方が色々出てくることが想像されます。利益分配制度もその意味ではよい機会になります。

(01 : 34 : 31)

チアゴ氏 :

マウリシオさんが今はなしたことはとても大事です。ボーナスについて多くの議論がありますが、利益分配制度のことを忘れてはいけません。とても良い選択肢であり、交渉ができるようになれば、今以上に良い選択肢になります。

次の点は、労働時間 (*jornada de trabalho*) についてです。先ほど申しあげましたように、労働法改正で労働者の権利が唯一廃除されたのはこの個所だけで、*horas in itinere* です。*Horas in itinere* とは、通にくいところに位置し、従業員に送迎バス等を提供している企業が、従業員の送迎する時間を従業員の勤務時間としてみなすことです。この概念は無くなります。そしてこの概念自体の存在そのものはあり得ないことです。2014 年に EXAME 誌は、ブラジルにおける投資であり得ないことについて取材し、その中に *horas in itinere* が含まれていました。現在、サンパウロ市に住んでいる従業員が、ファリア・リーマ区で働いており、東区や南区、北区の端から通っていると、公共交通機関を使って通勤に 1 時間半や 2 時間かかっています。それは勤務時間として数えられていません。しかし、(郊外から通い) エアコンや Wifi 付きで快適な送迎バスを使っている従業員はその通勤時間を勤務時間としてカウントしてもらっていました。

なので、ここでのメッセージはこうです。その権利は排除されたか。はい、されました。けれど、疑問に思われる従業員の権利でした。「*jabuticaba*」のようなものでした、つまり、ブラジルにしか存在しないもの、法律が認めていたブラジルでしか行われていないことだったのです。*Horas in itinere* 以外に、労働法改正で労働者の労働時間に影響することが沢山あります。

(01 : 37 : 03)

ルイス氏 :

途中で割り込んで申し訳ないですが、一点に戻させてください。廃除という言葉が使われていますが、権利の廃除ではありません。繰り返しになりますが、*horas in itinere* は判例から生み出されたものです。つまり、地区裁判所を通じて高等労働裁判所 (TST) は、通にくい場所で、バスなど交通機関の通常交通がない場所 (に会社が位置する) の場合、従業員が、会社が用意したバスに乗車している時間を勤務時間として認めるという判例要約の理解をとったのです。そこから裁判所ら自体がその概念を更に拡大し、「通にくい」という意味を相対化 (*relativizar*) したのです。なので、それが過剰になり、繰り返しになりますが、振り子運動をしているわけです。つまり、自宅から職場の移動時間は勤務時間

[ここに入力]

ではない、従って給与ではないと法律に明白に記載されることになったのです。なので、法律は、判例が極端なところまで持って行ったことを明白に規制しているのです。よくよく考えると、あり得ないことですよね。企業が移動方法を提供している、2、3種類の交通機関を利用しなければならない従業員にとってメリットがずっと高いことを企業が提供しているのに、何も提供していない企業に比べて罰を受けているわけです。なので、労働法改正によって、判例によって生み出された、チアゴさんが述べたように「jabuticabas」が生み出された、ブラジルにしかないこと、労働者に間違えた福利厚生を与えていることが規制されています。

(01:39:19)

チアゴ氏：

続きまして、皆さまも覚えていらっしゃるかもしれませんが、マウリシオさんが述べたように、ブラジルの労働訴訟の3割以上が労働時間 (*jornada de trabalho*) に関するものです。なので、労働法改正の多くの変更点は労働時間に関してです。

*In itinere* に関してはもう話しましたね。もう一つとても大事な点は、「ホームオフィス」、または自宅で仕事する形態の「テレワーク」です。リマインドですが、今のブラジルでは、全ての従業員の勤務時間が管理されています。例外は「信任役職 (*cargo de confiança*)」の従業員と「外部活動 (*atividade externa*)」の従業員です。「信任役職」の従業員の例は、取締役やマネージャーです。「外部活動」の従業員の例は、営業担当者やセールスマンです。トラックの運転手も長年そのように認められていましたが、今は議論される点になります。いずれにしても、会社の外部で働いている従業員のことです。労働法改正でもう一つの例外が表れたのです。それが「テレワーク」です。つまり、勤務時間の大半を自宅で行うことです。これは前々から請求されていたことです。自宅で勤務する社員の勤務時間の管理について様々な不安が生じていました。ここで留意したいことは、勤務時間の大半が自宅で行われていることです。企業が従業員に対して週4日間（オフィスで）勤務し、1日自宅で勤務することを許可している場合、それはテレワークではありません。それは勤務時間の管理を免除しません。従業員が実際に自宅で働くという選択肢があり、自宅で働くことが必要です。この勤務体系を頻繁に利用している業界の一つはIT企業です。

労働時間における他の大事な点は、アワーバンクと待機時間 (*tempo à disposição da empresa*) です。アワーバンクは以前も存在していたことですが、その導入は組合との交渉を通してしかできませんでした。労働法改正で今後は直接従業員と交渉することが可能になります。アワーバンクとは何かといいますと、従業員が多めに勤務した時間を休暇時間と相殺する、同じくその逆のパターンも可能とする会社と契約することです。例えば、ある従業員のアワーバンクだと、1日に10時間働きました。つまり、2時間残業したことになります。その2時間を別な日に早退のために使えるわけです。または、祝日があったときに連休するために、残業時間を溜めることもできます。これがアワーバンクの目的です。

[ここに入力]

いくつかの組合はそれに合意しなかったため、多くの企業は非公式に行っていたもので、今後は直接従業員と交渉できるようになるのです。他にも大事な点は、待機時間（tempo à disposição do empregador）です。

例えば、車の交代制（rodízio）時間が終了するのを待ち、仕事しないで会社で待機している社員がいたとします。午後 6 時ではなく、車の交代制（rodízio）が終了する午後 8 時にしか帰っていませんでした。その後、提訴したとき、会社で多めに 2 時間働いていたため、残業時間 2 時間の支払いを請求しています。この可能性は排除されます。労働法改正で、仕事せずに会社に滞在するその 2 時間はもう労働時間とはみなされません。ここで大事なのは、仕事せずに会社に滞在したという証拠立ての仕組みがあることです。実際に時間になるのを待っていた証拠が必要です。今回はいくつかの項目に限って皆さまに紹介させていただいていますが、労働時間に関することはこれらに限りません。これらは、労働時間の概念が労働法改正によってどのように変わり、企業にとってどのように機会が生み出されるかを表す事例を紹介させていただきました。何せ、労働訴訟の 3 割が労働時間に関連しています。

(01:43:30)

マウリシオ氏：

チアゴさんが続ける前に一つ捕捉させていただきたいのですが、参加者の中に多く産業界の方がいらっしゃるため、この待機時間（tempo a disposição）が大事なのは、約 1 千人の従業員を雇用している企業がいたとします。その人達全員が労働者送迎バスを利用し、ユニフォームを着て仕事し、朝食をとっているとします。これらにはある程度の時間を要します。それが多くの（時間の）ばらつきの理由になります。多くの「20 分、30 分」ものばらつきが毎日あるわけですね。現時点ではそれは残業時間として認められていますが、労働法改正で今後はそれが残業時間ではなくなります。なので、産業界にとってこの変更はとても良いものです。

(01:44:26)

チアゴ氏：

繰り返しになりますが、今まで解説してきたことの中で、雇用の経費に全く変更はありません。人件費はそのままです。一方、訴訟案件数の減少、ブラジルの労働訴訟の複雑性がこれで軽減されることで様々な機会が表れるのです。中長期でも結果的に今より雇用経費が減少します。

次の項目はとても大事で、全員が対象になるものです。有給休暇についてです。労働法改正で、有給休暇における法律に変更がありました。現在、どのような仕組みになっているのかと言いますと、勤務 12 時カ月ごとに、従業員は翌 12 カ月中に 30 日間の休暇がとれるようになっていきます。休暇は、通常、連日 30 日間とるべきものです。しかし、例外とし

[ここに入力]



てその期間を2回まで分けることができるようになっていきます。条件としては、最低10日間ずつに分けてとることです。しかし、18歳未満の従業員と50歳以上の従業員は対象外で、連日30日間とるべきというふうになっています。それ以外に、ブラジルでは団体休暇というものも可能です。

これから解説する変更点は個人休暇についてです。統合労働法の第134条が変更され、この条項は個人休暇に関します。団体休暇の法律は変更されませんでした。何が変わり、何が変わっていないかといいますと、日数は変わりません。従業員は今後も12カ月後に30日間の休暇取得権利があります。しかし、従業員は、企業とこのような約束ができるようになります。年齢を問わず、休暇を3つの期間まで分けることができます。つまり、18歳未満と50歳以上の社員も3つの期間までに休暇を分けてとることができるようになります。休暇の最低日数が変更されました。その3つの期間のうち、1つが14日間であることが必須で、もう1期間は最低5日間であることが必須です。一つの配分例は、休暇を15日間、8日間、7日間に分けることができます。または、15日間、10日間、5日間というパターン等も組めるわけです。

(01:47:22)

ルイス氏：

実はここで面白い状況があります。以前までの法律は極端に厳正であり、企業や日常の現実と異なっていました。労働者の大半は30日間の休暇を取りたくないのです。その期間を分けたいのです。しかし、今までの法律の記述ですと、それが無理だったのです。とても特別な状況の中でない限り、休暇をわけることはできませんでした。なので、今回の労働法改正で、より現実のやり方に近づき、既に業界らで行われていることが正式に記述されることになりました。業界が既に行っているものの、労働監査があつたり、労働訴訟があつたりした場合、企業は、法律に記載されている通りに実行しなかったため、従業員が取った休暇の2倍まで払う可能性を抱えています。

ここで、根本的なことは、雇用主は従業員が取る休暇期間を規定する権利を持ち続けます。従って、従業員にとって休暇取得のための最適な時期を選ぶことは雇用主の権利です。従業員は今後何ができるかという、休暇期間を3つまでに分けられることです。なので、法律が規定していることから様々な組み合わせが考えられます。今みたいに数字で制限されるものでなくなります。法律は最低限の期間を設定しています。一つ目の期間は14日間以下ではダメで、他の期間は5日間以下ではいけません。まあ、様々な可能性がここで表れ、お互いの必要性に応じてその期間を交渉することができるようになります。世界の他国ではすでに普通に行われていることですが、ここで、基盤となることなどでリスクを負いました。リスクや偶発事件になりかねないのです。現在は、企業が休暇に対して行っていることは、リスクを伴いながら行っているわけです。法律改正は通常化を求めてその点を改正しています。

[ここに入力]

(01:50:00)

チアゴ氏：

質疑応答には別途時間を取っていますので、もうすぐ回答します。最後に、休暇について大事なことがあります。休暇期間の開始日が変更されました。改正以降、休暇は週末 2 日前から開始することになります。つまり、月、火、水から取ることになり、木、金に休暇を開始することができなくなります。または祝日の 2 日前に開始することになります。例えば、祝日が木曜日なら、休暇は月曜日または火曜日に開始されるべきです。最後に、もう一つありますが、団体休暇について多くの質問を受けました。また、今年末のクリスマスと正月が月曜日ということについてです。団体休暇における第 139 条は労働法改正の対象外です。第 139 条によると、団体休暇の最低日数は 10 日間です。なので、最低 5 日間の休暇期間は、団体休暇の場合は無効になります。団体休暇は、統合労働法第 139 条に従って最低 10 日間であるべきです。

残り 3 点について解説させていただきます。その後、マウリシオさんにまとめに入ってもらい、その後質疑応答の時間を取らせていただきます。質問はそのときにして頂ければと思います。休暇やインセンティブの議題は論点が多いので、疑問が多いかと思えます。

もう一つのテーマですが、労働者委員会 (*comissão de empregados*) です。法律によると、200 人以上の従業員の企業の場合、労働者委員会の設立が義務付けられます。その委員会の人数を指定する表があります。基本ルールでは 3 人の従業員が必要で、その従業員らは安定性があることが 1 つの条件です。安定性を含むプロセスやルールは、現在 CIPA の仕組みにとっても似ています。法律の記述によりますと、労働者委員会の目的は、交渉より監査です。しかし、これは新たな概念、新たな議題であり、不明なことが沢山あります。200 人の従業員という定義自体が不明です。法人番号 (CNPJ) ごとで 200 人とみなしているのか、所在地を対象にしているのか不明です。これに関して様々な疑問があります。

とても大事なテーマである組合費に変更がありました。思い出していただきたいのですが、現時点ブラジルでは義務組合費 (*contribuição sindical obrigatória*) というものがあります。1 月は、企業らは事業団体の組合 (*sindicatos patronais*) に対して、会社の資本金に基づいた組合費を払うことが義務付けられています。3 月は、企業らは従業員の給与から従業員の組合に従業員の給料 1 日分を支払うことになっています。その組合への組合費は今後義務付けられなくなります。それぞれの組合費が義務ではなくなります。それに関して影響が沢山あります。一つ目は、もちろんですが、それに関する経費が削減されます。一方、組合は一番大事な収入源である組合費が無くなります。組合はなんらかな形で今後お金を集める必要があります。何らかな形でお金が入らないといけません。なので、今まで話してきた労使協定 (*acordo coletivo*) や団体交渉 (*negociação coletiva*) は恐らく値段付きになります。恐らく、組合らは今後、組合を巻き込んだ交渉の手数料を請求したり、労働協約 (*convenção coletiva*) にいくつかの手数料を義務にすると記載したりすることでこ

[ここに入力]

の組合費の排除の相殺をすると思われます。そういう意味で大事な点です。また、注意する点にもなります。お金はどこからかは出ることになりますし、恐らく出る先は変わりません。毎月弊所は、従業員の組合の代わりに、経営者組合やエンジニア組合、建築家組合に従業員らは組合への手数料支払いを払っても良いかという相談を何件か受けています。その方が安かったからです。そのような疑問が解消されました。そして、私たちも残念ながらそのような相談から発生する収入源がなくなります。(笑)

マウリシオさんのまとめの前で質疑応答を始める前の最後の項目は、司法積極主義 (ativismo judicial) に関することです。敢えてこのテーマを最後にしたのは、ルイス・アントニオさんの最初にあった挨拶と繋げるためです。ルイス・アントニオさんはそのときこう話しました。現在、統合労働法の条項より判例要約 (súmulas) や訴訟の方が多くです。それは問題です。法律には存在していなかったことを裁判所は決め込み、多くの場合、紛争のテーマであったことさえ知らずに過ぎてしまうことがありました。例えば、ルイスさんが述べたように、集団解雇や *horas in itinere* の問題は全て裁判所によって判例から生み出されたものです。労働法改正で今後何が起きるかという、判例要約 (súmulas) や判例による指示作成のためのプロセスが必要になります。なので、労働法改正後、裁判所が判例要約 (súmulas) や判例による指示を作成するために、つまり、法律には記載されていないルールをつくるためには、提示された過程を通すことが必要になります。それは複雑な過程であり、決議される内容は実際に紛争の理由になっていると証明するものです。これは、法律がどのように適用されるべきかに関してより大きな法的安定性をもたらすため、これはとても大きな進歩だと考えられます。一方、これは裁判所の痛いところをつつくようなことにもなります。今、裁判所らが労働法改正に反対しているとしたら、それが一番の理由の一つだと考えます。立法者が裁判所のそのルールづくりやそのためのしくみの権力を奪っているからです。これが最後の項目です。これからはマウリシオさんがとても興味深い話をいくつかしてくれます。その後、質疑応答の時間に入らせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

(01:57:28)

マウリシオ氏：

確かに司法積極主義に関して大きな変更があります。労働法改正自体は、非国営化的 (desestatizante) な改正です。裁判所の自治権、立法の自治権を取り、企業や従業員の組合に、それぞれの役割を交渉する権利の幅を広くしています。それでルール内でより個別な対応ができるようになり、協定もしやすくなります。組合らも企業らもより具体的且つ各地に相応した協定を結ぶことができるようになります。今後は、今とても頻繁に行われている全般の協定や協約が少なくなります。つまり、全ての企業は総合ルールに従えばいいということはありません。今後、ルールの分散と産業ややり方、地域による適用が行われると考えます。

[ここに入力]

労働法改正からどんなインパクトが期待できるかといいますと、イタウーは労働法改正に基づいたマクロ経済の調査結果を発表しました。労働法改正によって OECD の競争力の高い経済国ランクでブラジルは 117 位から 86 位に上昇します。理想像からは相当まだかけ離れていますが、進歩の一つです。ブラジルで働いている者、投資している者は全員、ブラジルはこれよりもっと大きな潜在力を秘めていると確信があるのですが、インフラ整備や機関、税関などといったネックがまだ残っています。しかし、労働法を変更するだけでもとても大きな進歩をしました。他にもとても大事な改正が議論中です。もちろん、今はとても混乱した政治環境に入っていますが、今後の展望は前向きです。

イタウーが計算した国内総生産に対する今後 4 年のインパクトは、3.2%で、雇用数が 150 万人に上がることで、影響はとても大きいです。即座に出てくるインパクトではないです、時間がかかります。当たり前ですが、裁判所も反応することでしょう。疑いなく裁判所は労働法改正に対して抵抗するでしょうし、ものごとが落ち着くまでに時間がある程度かかりますが、私たちはポジティブな期待を持っています。これは、良い結果をもたらす可能性を持つ改正アジェンダの一部です。

不思議なことですが、ブラジルの政治家というのは、時々間違っただ理由で正しいことをやるのです。少なくとも、この点に関しては正しいことが行われています。間違っただ理由があるかもしれませんが、実用的な観点から見ると、特にそれに携わってきている私たちは実用的なものが必要ですが、それはとても期待値が高いことです。では、質疑応答の時間に入ります。今まで解説してきたことに関して何でもいいですので、ご遠慮なくご質問頂ければと思います。

(02:01:03)

ルイス氏：質問者のためにマイクを用意しました。

(02 : 01 : 14)

女性：

まず、プレゼンがとても良かったことを伝えさせて下さい。明白なプレゼンでした。質問は、習慣であるため、させて頂きますね。(笑) 最初に出てきた「法律より交渉が優位に立つ」についてですが、新規契約のみ新しい法律の対象となる、または少なくともそれが期待されるとあります。しかし、管理職のカテゴリーの従業員、つまり、1 万 1 千リアル以上の収入の社員は追加証書を求める可能性が高いと思われませんか。

(02 : 01 : 54)

ルイス氏：

法律では何でもそうなんです、新しい法律の有効化とその融通の考え方が 3 つの考え方に分かれています。一つの考え方によると、有効化は、即座に全員に対して適用される

[ここに入力]

といわれています。もう一つは、有効化は新規契約にしか適用されないと、そしてもう一つは、その中間で、労使協定 (Acordos coletivos) からくるものに対しては適用されると言われています。それは交渉内容が優位であるからです。なので、労使協定 (Acordo coletivo) からくるものに対しては全て即座に有効であると。法律に交渉不可能である項目以外は全て可能なわけです。管理職に関しては、交渉の場合、いくつかの前提条件の設定や説明をしないといいかもしれません。そこでは管理職の社員は弁護士に支援されていること、労働契約書に追加証書をしていることを合同の形で行っており、会社が追加証書を押しかけているわけではないと認証するという内容を記載するといいかもしれません。その観点では、交渉プロセスは今後とても大事なことになります。将来何か疑点が挙げられた場合、実際には付従契約 (contrato de adesão) であったと、社員が実は合意しないことに合意させられたと言われることがあったら、きちんと相互の交渉があったという証拠を作ることが大事です。

(02:03:48)

男性：

すいません、日本語で行います。「労使協定」という言葉を何度も聞いたわけですけども、「労」、特に「労」ですね、200人以上いる会社については、労働委員会が代表するのでしょうか。そして、例えば五、六十名しかいない会社は、どこで「労」を規定するのでしょうか。つまり、従来、所属している、例えば組合がありますね、金属組合とか化学だとか、機械だとか。そこがやるのでしょうか。そうであれば、私は企業に所属する、従業員が代表する「労」でなければおかしいと思ったわけです。

(02:04:48)

マウリシオ氏：

ありがとうございます。とても良い質問です。一応、従業員の労働委員会は、組合の代わりにはなりません。なので、会社が200名いたとしても、200名以上、またはそれ以下いたとしても、協定は組合と交わすものです。私たちが考える労働委員会とは、どちらかというと監視や監査、内部論争の減少、特定の問題の窓口対応という役割を持ちますが、組合の代わりにはなりません。なので、200名以下の会社の場合、交渉は大きい企業と同じように組合を通じて行われます。答えになったのでしょうか。疑問が残るのであれば、またご質問お願いします。

(02:05:39)

チアゴ氏：

それに関しては、最初にルイスさんが話したように、労使協定にはいくつかの前提条件が必要です。一つは集会が開かれることです。200名以下の会社にとっては、組合の代表者

[ここに入力]

が会社まで行き、全ての従業員と同時に話しあい、そこから従業員らは投票し、労使協定の賛否を決めます。なので、労使協定の承認プロセス中にその投票があり、会社が 200 名以上か以下を問わず、多数決で決まります。

(02:06:23)

男性：

そうですか。分かったような、分からないようなところになってしまうんですけども、もしその上部団体からやってきて、従業員の代表たちとやればですね、またその元の木阿弥のようになっちゃうんじゃないかと危惧したわけです。ですから、企業そのもの、例えば 50 名でも 100 名でもそこに代表者を設置するということはできないのでしょうか。

(02:07:02)

ルイス氏：

申し訳ありません。ポルトガル語の通訳が届きませんでしたので、通訳者にもう一度繰り返していただいてもいいでしょうか。

(02:07:16)

男性：

何を言ったか忘れちゃったんですけど、(笑) えっとですね、今私が了解したのは、企業に上部団体の組合の人がやってきて、その業務の従業員と一緒にになって労使の使と交渉すると、いうふうに理解しました。それであれば、どうしても、従来の、例えば金属労路なんていうのはものすごく強いわけですよ。そういう人たちの意見がゴンゴン通って、要は、元の木阿弥になってしまうのではないかなということ、ちょっと危惧したのです。まあ、でも、要するに、変わってくれると思うわけですけども、例えば、50 名、60 名いる会社でも、いわゆる労働委員会みたいなものは設置できないのでしょうか。その人たちと、企業、経営者と、その企業自体の代表者のネゴじゃあないんですね、この今お話聞くと。分かりましたか、私の質問。

(02:08:47)

ルイス氏：

実は、法律が規定しているのは、労働委員会設置の義務は 200 名以上の企業に対するものです。それは、200 名以下の会社が委員会を設置してはいけないという意味ではありません、その会社も委員会を設置できます。そこで検討すべきなのは、メリット・デメリットです。委員会の委員らは委任中、そして委任終了 1 年後は安定性の権利を持つこととなります。とても大事な点を挙げられました。仰る通り、金属組合のような強い組合は、企業に対して多くの請求を交渉の際に出してきます。そして、企業らは団体交渉の際にしか

[ここに入力]

りと準備を整えているべきです。法律が規定しているように、法律によって、変更と条件設定の幅が広がります。ただし、それが労使協定 (acordo coletivo) を通して行われていなければなりません。なので、協定締結のための団体交渉は、より大きな重みを持つようになります。例えば事業団体組合や業界団体 (associações de classe) に対する企業の参加、そして私が思うことですが、これについてはワグネルさんへの投げかけにもなりますが、諸商工会議所は、恐らく組合との団体交渉の技術法を議論する場所になるのではないかと思います。今の団体交渉は、裁判所の手によって何が有効で何が無効なのかを決めてしまっているため、元の重要性を失くしています。今回の変更で、大きな組合では、既に私たちが追っている交渉が今後行われるのではないかと思います。多くの組合は、労働協約 (convenções coletivas) で労働法改正によって変更された条項を含めようとしています。彼らは労働法が変わったにも拘わらず、例えば、企業が組合で認可の処理継続を保証しようとしているのです。なので、このような状況が交渉で多く今後出てきます。企業らはそのために準備を整え、構えることが大事です。つまり、業界団体 (associações de classe)、事業団体の組合、商工会議所等と話し合い、どのように交渉し、従業員の組合側からくる請求への対応について話し合うことが必要です。ご質問に答えられたでしょうか。

(02:11:40)

男性：

分かりましたが、分からない感じです。とても難しく、複雑な問題です。

(02:11:57)

ルイス氏：

確かに繊細な問題で、今後の交渉も複雑になります。法律が規定しているのは、交渉された内容が、法律の優位に立つ可能性を与えているのです。しかし、交渉の成功は、交渉を通じて有効な変更を可能にするのは、ケースごと、各交渉によって決まっていくものです。

(02:12:18)

男性：

色々ご解説ありがとうございました。私の方からは非常に、プリミティブな質問になると思いますが、よろしく願います。あの、基本的な説明の中では、基本的に労働者の権利というのは一点しか奪われていなくて、後は、これまで便宜だったところを、きれいにまあ、法律化したと。で、先生のご説明の中では非常に司法が暴走してですね、解釈、法律の解釈に歪みが出たと。まあ、抵抗勢力が憲法に違反しているとか仰っていましたが、それは、元々解釈が間違っていたんで、そこを今回の改定でですね、ちゃんと、まあ、より良くしたと。こういう話の中で、私はエフェクティブネスですね、この改定の法律が

[ここに入力]

11月11日施行されるということですが、実際は、その、それ以降、時効というか、時下で起こったことがこの法律で解釈されるのであって、それ以前のものには解釈されないのか、この新しい改定によって解釈されないのか。過去のその司法の暴走によってですね、解釈に歪みがあって、間違った解釈されて、色んなへんてこな判例が出てくる中で、それをへんてこな判例を頼りにしていろいろなまた新しい判決が出ると。まあ、実際にそのongoingのですね、裁判事例を抱えている中でですね、そういう、裁判官がですね、この、なんていうか、裁判官の考えが変わりなければ、また過去の、今の新しい改定版の前の話だから、たぶん判例にのっかってですね、またへんてこな判断をされるとかですね。そこらへん、どんなもんかというところで、非常に、あの、この改定版のですね、有効性というか、どこか、過去の事例にも遡って適用されるのか、全く11月11日以降じゃないと今の改定版は有効とならないのか、その辺の話を知りたいと思います。

(02:14:49)

マウリシオ氏：

とても良い質問をありがとうございます。ご質問の点を明確にしてみます。やり方は一つ、やってみるしかないです。私が思うには、労働法改正は明白です。公布120日後、つまり11月11日に有効になります。裁判所に案件を出し、解釈の統一を行う雄一の方法はやっていくことです。既に進行中の団体交渉(negociações coletivas)をフォローアップし、労働法改正の条件を交渉しようとしている案件もあります。年末に向けて、駐在員等の契約解除計画が立てられ、相互の合意での労働解約になりそうな案件もあります。なので、いくつかの事業は11月以降、改正後の法律に従って物事を進め始めています。また、弊社でもいくつかの調整点を考え始めました。なので、私たちのアドバイスは、法律どおりですと、11月11日以降有効になります。裁判所に関しては、もしかしたら統一した形ではなく、判事ごとに多少の制限を掛けるかもしれません。いずれにしても、(改正後の)法律はそれ以降有効ですので。今後何が起きる傾向があるかという点、法律改正に抵抗する判事は、主に2つの説を使おうとします。一つ目は改正全体が違憲(inconstitucionalidade)だと指摘します。それでこちらの(訴訟)案件を連邦最高裁判所まで進めることになります。数年かかる労力になりますが、その後、最終的な理解に統一できます。そして、判事たちが抵抗の姿勢を見せるかもしれないもう一つのテーマは契約変更です。しかし、ここで忘れてはいけないのは、契約の変更は損害をもたらさない限り議論の的にはなりません。全ての変更点が損害的だとは言えません。例えば、休暇の変更点は、殆ど皆の利便性を対応するために出たものですし。他の点も、もしかしたら同じように解釈の統一があるかもしれません。従って、私たちの勤/アドバイスは、11月11日以降有効となる法律に従うことです。もう一つのアドバイスは、勤でこれは注意した方がいいと思われるものは、11月11日以降全ての契約書の追加証書を追加しないことです。形式を標準化しないことです。なぜなら、法律改正の目的はフリーサイズの法律ではなくする、形式標準化ではなくするこ

[ここに入力]



とです。なので、その対応の仕方も同一のものとして対応するものではありません。なので、11月11日以降、追加証書のために社員全員の署名を要求することは良いやり方ではありません。一方、11月11日以降改正後の法律を適用しない理由がありません。何が重要なのかというと、その調整を行うことで、こちらの態度を決める必要があります。法律改正は良いですし、それを主張するための良い論拠もあります。そして、それは最終決断を下す高等裁判所で議論されるでしょうが、議論されるからといってそれだけを理由に改正後の法律を適用しないということはしない方がいいです。新しいルールはやむを得なく議論の的になりますので、議論をまとめていくしかありません。

(02:18:43)

ルイス氏：

捕捉ですが、恐らく裁判所は、改正と矛盾する判例要約 (súmula) を今後も使い続け、一つひとつが法律に基づいて議論され、高等労働裁判所 (TST) 自体が公式にそれらを廃止 (cancelar) するまで有効であると考えられます。当所が思うには、裁判所に持ち込まれるケースは、改正後も裁判所は、契約書の大部分は改正前に行われたと解釈し、既存の判例要約 (súmulas) を使い続けます。恐らく裁判所らは、現行判例要約 (Súmula) が適用に相応しないと認めるのは、11月11日以降に提訴された件のみです。そして、改正後の法律に従って変更を行った企業に対して、きっと議論は生じません。どの決意が優位になるかは、時間が経たないと分かりません。(改正後) 初期は多くの議論が生じるでしょうし、どのルールが何に適用するかという定義は最初に出てくる件で議論されるでしょう。実験案件とも言えますね。労働裁判所らがそれに対して判決を下していきます。

(02:20:17)

男性：

皆さまがはっきりとおっしゃったように、(改正後の) 法律は11月11日以降有効ですね。休暇について質問が2つあります。統合労働法の第134条が変更され、休暇の分割ができる権利が与えられました。然し、休暇の通知、間違っていなければ第135条によると、会社は最低30日前に社員に休暇の通知を出すべきとなっています。質問は、11月11日以降、社員は分割休暇を取ることができるのか、それとも11月11日以降、社員はその30日後に休暇を分割することが可能だという通知を出すべきなのか。二つ目の質問は、法律でも明記されているように、社員が休暇分割に賛成の場合、そのように休暇を取れるわけですね。その「取れる」という言葉なんですね。会社は、会社の利便性、内部規定により、または偶発的な決意により、会社はその休暇分割の申請を却下することはできるのか、つまり、社員には30日の休暇を取ってもらいたいということは言えるのかを教えてください。

(02:21:42)

[ここに入力]

マウリシオ氏：

私たちの理解では、休暇における最終決意の権限は会社にあります。なので、社員のその申請を却下できると考えられます。また、会社には通知を出す責任もあり続けます。会社はその通知を出し、社員には休暇分割を申請するかしないかを決めてもらいます。私たちはそう解釈します。そしてその問題を解決できる内部しくみがいくつかあります。休暇分割の申請は申請書を通して行われるか、メールまたは上司を通して行われるかです。いずれにしても、会社が休暇における通知を行い続け、社員には休暇分割の選択肢が与えられます。

(02:22:25)

チアゴ氏：

とても興味深い質問ですね。そして e-Social と関係していますね。恐らくそれに関連していると思います。休暇におけるプロセスは労働法改正の対象外でした。プロセスはそのままです。なので、30日の事前通知は今後も必要です。同じように、最終的に30日休暇取る日付を決めるのは会社の権限です。プロセスに関しては、団体休暇においても個人休暇においても変更はありませんでした。

(02 : 23 : 03)

男性：

皆さま、お早うございます。私も2つ質問があります。年間労働債務免除証書 (Termo de quitação anual) に関しては、社会保障の給与の上限に入っている労働者の全般階級 (classe geral dos trabalhadores) の枠に入る労働者のことと、そして労働時間を12時間まで延長できることについてです。12x36 という形式の代わりに、1週間の労働時間になるために、4日間12時間勤務することができるということに関して、コメントをして頂きたいのです。

(02:23:36)

チアゴ氏：

年間の債務免除に関しては、多く議論してきました。今回開催しているセミナーは6回目です。他にも5回実施しており、この6回目はブラジル日本商工会議所と行っています。そのテーマは多く議論されました。結論として至ったのは、その年間の債務免除は正直に言いますと、あまり役に立つものではないということです。というのは、その年間債務免除は、年間社員が受けた給与に対するものです。それは、結局何かというと、証明書なのです。年間労働債務免除の証明書に明記されていない支払いを社員が受けていなかったら、理屈上、それを請求できるのです。なので、債務免除は明記されているものです。そして現時点でもそういうことはありますよね。給与明細書に全ての給与支払い項目が含まれています。なので、その規定における解釈の大きな変更がない限り、現時点では、大して

[ここに入力]

何かの役に立つものではないと考えます。なので、私たちがここで取り上げた債務免除は判事を巻き込んだときのもので、これは労働法改正が与えている大きな進歩だと考えています。一方、年間の領収書に関して、違う解釈が発生するかもしれませんが、現時点では、大きな変更点であるとは考えておりません。

(02:25:11)

マウリシオ氏：

もう一つの問題は労働時間に関してですね、12x36、10x4 の労働時間はある意味、特にその 12x36 の体制がよく利用されています。これは労働法改正ととても関係しています。一日の勤務時間制限の緩和 (mitigação) があり、その目的は 1 週間の労働時間です。その中に多少の柔軟性も効くようになっていきます。それに関してとても興味深い案件をいくつか対応してきています。当所のあるお客さんですが、労働法改正を意識した内容の労使協定 (Acordo coletivo) を締結しました。彼らは週 4 日間、1 日 10 時間の勤務時間、週末は 3 日連続休日の体系にすることにしました。これは組合にもとても良く受け入れられ、既に新しいルールに従って進められたもので、上手くいったものです。なので、企業らはそれぞれのやり方を調整していく傾向があるかと思います。通常勤務時間体系を利用しない場合のことを考えるとですね、例えばフレックスタイムを利用したりですね...

(02:26:22)

男性：

その 10 時間勤務体制について捕捉の質問ですが、その 10 時間の勤務時間が延びる可能性はありますか、それとも 10 時間に限るものでしょうか。

(02:26:29)

マウリシオ氏：

とても良い質問ですね。その延長は禁止ではありません。その残業時間は可能です。リスクとしては運営リスクがあります。つまり、労働省や連邦検察庁に疑われるかもしれません。週の時間相殺 (compensação semanal) までについて疑問を出してくるという件を対応したことがあります。例えば、8x48 の月～金の勤務時間体系の労働者の場合、1 日当たりの残業時間が 1 時間 12 分をすることになります。それが超えると、ルール違反になってしまいます。問題はそのまま続くと思います。監査機関はそのまま監査を続けるでしょうし、ただ、その関係の主人公ではなくなるため、前よりご機嫌斜めな状態で行うかもしれません。話を戻すと、延長は可能です。

(02:27:28)

ルイス氏：

[ここに入力]

一つ捕捉するなら、それを、労使協定 (acordo coletivo) を通して行うのであれば、全く問題なくできることですし、法律上でも問題なく可能なことです。労使協定 (Acordo coletivo) を通じて行くと、憲法さえに則っていれば、私も貴方がおっしゃることを間違いなく理解したならば、毎週の勤務時間はそのまま変わらないが、週の中の勤務時間の分配をどうするかということですよ。なので、これは全く問題のないことで、念のため、労使協定 (acordo coletivo) を通して行うといいです。労使協定だと、組合はそれに賛成しているということにもなりますし、そのような変更を問題なく可能にしてくれます。また、実際にそれを決めるための場が設けられたという証拠建てのために定期的に集会を開くことも大事です。いずれにしても現時点で最善の選択肢は労使協定 (Acordo coletivo) を結ぶことです。

(02:28:19)

男性：

お早うございます。労働法改正のため、e-Social が遅れることはありますか。

(02:28:32)

チアゴ氏：

先週、労働法改正のため、e-Social の新たなレイアウトがリリースされました。延期は何回か話題に取り上げられましたが、マウリシオさんやルイスさんも知っているか分かりませんが、私は特にそれに関して具体的な情報はありません。いずれにしても、先週出たのは、労働法改正に合わせた新たなレイアウトです。

(02:28:58)

ルイス氏：

私もそのレイアウト変更以外に、特にこれという情報を受けていません。しかし、e-social の調整が行われる可能性はとても高いです。今までのルールですと、e-Social の導入が結構前に行われるべきであったのに、延期され続けています。それにしても、現行の統合労働法に基づいて形成されたものです。11 月以降多くの変更があり、疑いなく止まっています。ここで忘れていけないのは、e-Social は一つの法律であり、形式がありますが、労働法改正によって変更されたこと、統合労働法のルールより遥か幅が広く、E-social にはないコードや特定の書き込みができないからといって制限されてもいいものではありません。なので、ここでは、もし e-Social の書き込み枠が足りないために難点が生じたら、疑いなく企業らは、ある枠を白にしたということを法律面での理由を提言できるでしょう。未記入にしたことはその場合、今の e-Social のルールと違い、法律違反にはならないし、罰金も食らうことはありません。

[ここに入力]

(02:30:28)

女性：

休暇の支払いについて質問があります。どこにも書いていなかったのですが、教えて頂きたいのですが、支払いは休暇全額になるのか、分割した場合、その分割分の休暇期間に対して支払いするべきなのでしょうか。

(02:30:38)

チアゴ氏：

休暇支払いのルールは変わりませんでした。なので、これはとてもあり得ないと思うことで、どうしてこうなのか未だ分からないのですが、休暇開始日 2 日前に雇用主は休暇の支払いを行うべきで、今も行われている通りに、給与の支払いを前倒しで払います。そして支払いは、休暇日数に相応したものになります。なので、従業員が 15 日間の休暇を取るなら、支払いの 3 分の 1 はその 15 日間に相応した支払いになります。理屈上、今までより 3 つに分けて支払う可能性が出てきたこと以外に、休暇支払いの過程に変わりないです。

(02:31:19)

女性：

お早うございます。私も休暇について質問があります。ルールとしては週末に近い日に休暇を開始してはいけないこと、週末 2 日前に取らないといけないこと、つまり、木曜と金曜がダメだということですが、祝日に関してよく分かりませんでした。祝日 1 日前ということですが、例えば祝日が木曜だったとし、連休になると、従業員は水曜に休暇開始するということですか。

(02:31:43)

チアゴ氏：

祝日 2 日前です。なので、祝日が木曜だと、月曜日から休暇開始、または前週の水曜日から取ることができます。祝日が水曜なら、前週の水曜日が休暇開始日になります。例えばです。

(02 : 32 : 00)

女性：ありがとうございます。

(02:32:02)

女性：

団体休暇についてですが、例えば、今年団体休暇があれば、来年以降、休暇におけるルールが有効ですので、今年は団体休暇 10 日間があります。翌年はどうなりますか。そこか

[ここに入力]

ら更に 2 つの期間に分かれて休暇取れるのですか。

(02:32:20)

マウリシオ氏：

繰り返しになりますが、休暇に関しては、最終決断は会社が取ります。法律は何を提供しているのかというと、休暇の分割の選択肢です。これは従業員の選択肢のため、団体休暇から残る 20 日間の休暇は、正式にそれを分割することを申請できます。もちろん、その日数に何らかな制限が掛かります。2 回目の休暇は必然的に 14 日間、3 回目は最低 5 日間でないといけません。なので、2 回目が 6 日間、3 回目が 14 日間、または 2 回目が 14 日間で 3 回目が 6 日間になり、それ以上の組み合わせはあまりできません。これは従業員の選択肢なので、それが不可能になる理由はないと思います。

(02 : 33 : 02)

女性：

従業員が分割したい毎回到り、毎回レターを通して申請しないといけいないのですか。

(02:33:09)

マウリシオ氏：

レターでもいいですし、内部システム上で申請することも可能ですし、メールでもいいです。各企業にそれぞれのやり方があるかと思います。当所ではイントラネットの申請フォームを使っていますが、人〔企業〕によってはレターがよかったり、手書きの申請書がよかったりするわけです。なので、これという正当な形式というものはありません。大事なものは、申請したというものが存在することです。申請書なり、署名なりで従業員が申請したという証拠になるものがあることが大事です。そのためにはやり方が色々あります。

(02:33:41)

ルイス氏：

法律にはこのように明記してあります。「従業員の合意があれば、休暇は 3 回までに分けて取ることができる。そのうち、1 回は休日を含む最低 14 日間の期間であるべきで、残り 2 回はそれぞれ最低 5 日間であるべき」です。従って、法律上、従業員が合意すれば、形式は手書き、メール、申請書であるかは、会社の機能に一番適したものでよくて、従業員が選んだ分け方だということを証明さえできれば問題ないのです。会社がそう取れと強いたこと、ここでは言葉遣いが大事ですね。会社はこういうことを言うてはいけないのです。先ほどの貴方の例を基にすると、団体休暇が 10 日間で、その団体休暇期間は変更されず、残り 20 日間があると。会社は例えば、従業員に対して 20 日間と 5 日間に分けて取ること

[ここに入力]

を指定できません。それは、記述として従業員はその分け方に賛成しているというふうにならないといけません。

(02:34:53)

男性：

すみません。話が変わってしまって。えっと、大卒のマネージャー以上のクラスのインセンティブとか **beneficio** の話なんですけれど、従来ではこれは、その手当とかボーナスというように、あの、お金の手当だけではなくて、例えば、健康保険を各家族にとか、それから、公用車を貸与するとかいうような、お金以外の **beneficio** やインセンティブ、かなり与えていたんですけれど、あの、弊社の弁護士のお話で、これは報酬と同じだから、会社の業績が悪くなっても、中々それを取り上げたり、レベルを下げたりできないというのが従来の話で、それをずっと保ってきたのが状況だったのですけれども、先ほどのお話ですと、インセンティブ、**beneficio** というのは報酬ではないというお話なので、個人交渉での合意が成立すれば、それを取り下げたり、レベルを下げたりすることは今後可能なのでしょうか。

(02:36:10)

マウリシオ氏：

労働法改正で何が変わったかといいますと、金銭的な報酬 (**remuneração em espécie**) という統合労働法の条項が変わりました。現金でのお支払いです。それで、貴方の会社が受けた報酬支払におけるアドバイスは、給与として、手当、ボーナス、日当が対象外になります。日当は、出張する人に対して事前に支払う手当金です。**Benefícios** (福利厚生) は、金銭以外のものの **beneficio** (福利厚生) であり、会社の車や子供の学費等会社が提供する補助金のことで、これらは労働法改正の対象にはなりません。先ほどおっしゃった福利厚生の中で唯一変更の対象外に当たったのは健康保険です。健康保険は報酬の大部分の対象外になっています。その他のもの、例えば車などは、仕事に使われるものでなければ、報酬の一部として認められるという解釈があります。そしてこれは改正の対象外です。改正で何がもしかしたら許されるのかというと、その対象者たち、つまり 1 万 1 千 26 レアルの収入で大卒の従業員とその福利厚生条件の再交渉をすることです。しかし、報酬の内容に関しては、改正の対象外だと思います。

(02:38:11)

女性：

どうも。労働者委員会に関しては、統合労働法には、30 日前の召集は前回の任期終了日からの召集であることが記載されています。一回目の選挙はどのようになりますか。会社がその選挙の主催者となるべきなのか、それとも従業員からの動きを待機すべきなのか、

[ここに入力]

皆さんはこれに関してどう理解されていますか。

(02:38:38)

ルイス氏：

法律の有効化以降、会社が選挙の主催をするべきです。招集するのは会社です。申込者がいなければ、会社は招集を行ったと、従業員らが当選するための選挙が開かれたと記録します。将来、監査が行われた場合、会社は実際に召集を行ったと、選挙を行う機会を従業員に与えたと見せられるためにです。なので、CIPA ととても似た形の選挙プロセスが開かれるのです。会社が主導権を持って開催すべきです。

(02:39:38)

女性：ありがとうございます。

(02:39:40)

女性：

お早うございます。とてもよい講座です。ありがとうございます。私たちの会社はとても規模が小さく、既に通常の 20 日間（の休暇）を取っているのですが、今回の変更によって、その 20 日間で 14 日間と 6 日間に分けることができるのでしょうか、それともその分け方は 30 日間の休暇を分割する人のみに有効なことなのでしょうか。

(02:40:03)

チアゴ氏：でもどうして皆さんは 20 日間の休暇なんですか。

(02:40:06)

女性：

(10 日間の) 手当の関係でそうなんです。10 日間を売る人の場合です。役職によっては、20 日間でも長すぎたりすることがあるのです。なので、役職によって 20 日間で 2 つの時期に分けられるのかなと。

(02:40:27)

チアゴ氏：

はい、できると思います。10 日間を売るのでしたら、例えば 15 日間と 5 日間、または 14 日間と 6 日間に分けることができます。問題ないと思います。

(02:40:36)

ルイス氏：

[ここに入力]



30 日間を分ける場合、制限はありません。法律は条件をつけません。従業員が賛成するのであれば、その分割を可能としているのです。ただ、最低限の休暇日数を設定しているのです。1 回目が最低 14 日間、もう一つが最低 5 日間です。もちろん、最終的な日数を考えた上でどう分けるかを決めなければいけません。ここで忘れていけないのは、法律面では、会社は従業員の欠勤を休暇日から差し引いてもいいのです。なので、休暇 30 日間と言っても、欠勤日数によって、休暇期間は 30 日間以下になります。なので、これは一つ考慮する場合があります。例えば従業員が手当、つまりお金の形で 10 日間休暇取ったとしたら、残り 20 日間は法律上分割可能です。

(02:41:29)

男性：

もう一つだけ質問が。労働訴訟 (Reclamação trabalhista) についてですが、今は、従業員は退職し、提訴します。で、こちらはもう何に対しても証拠を出さないといけません。皆さんの理解ですと、改正でどれぐらい変わると思えますか。危険性の項目など。そしてあまり根拠のないことに関してはどうですか。例えば、たった一つの項目だけど、議論の基があるかどうか。皆さんは、訴訟の中での悪意や証人に関してどう思えますか。

(02:42:00)

マウリシオ氏：

最初の段階みたいなものに入ると思えますね。時が経てば裁判所もあり得ないと思われる件や証人に対してもっと制限をかけるようになると思えます。改正によって悪意の件がもっと頻繁に出てくる傾向があります。また、これは確定ではないのですが、相互の**紛争** (※*controvérsia recíproca* ? 聞き取りにくかったため、不明点です。) の可能性があります。なので、提訴者があまりにも多くの根拠のないことを請求していたとすると、報酬を払わなくてはならなくなり、金銭的インセンティブがなくなります。報酬の求償 (Compensação de honorários) の場合、会社の弁護士に報酬を払うことになります。これは実は訴訟費用免除の対象になりました。また、元検察官の Janot が指摘した点でもありました。なので、連邦最高裁判所がこれを解決するのを待たなくてはいけないのですが、中長期でみると、裁判所はそのような問題に対してもっと厳しくなる傾向があります。今のところ、恐らくまず全ての件を受け、状況に応じて調整していくのではないかと思います。そこで私たちも考えていかなければならないのは、改正後の法律が有効になってから続行中の訴訟がどうなっていくか、ということです。

(02:43:29)

ルイス氏：

これは興味深い点です。なぜなら、全般的にプロセス面での変更を行った改正はくだら

[ここに入力]

ないと考えられる訴訟に制限をかけることが目的でした。A から Z まで請求し、その一部をもらおうと。従業員は 100 万リアルを請求し、約 1 万リアルを儲かります。しかしそれには何の委員会もないわけです。労働法改正は善意に関して大事なことを指摘しています。従業員は、実際に請求していることと全く関係ないことを請求することも含めて、請求リストを出す前に、2 度考える必要があります。中長期でいいますと、そういう請求は減少することが期待され、今の請求内容に比べてより細かく選定された内容が請求されるのではないかと考えられます。

(2:44:24)

チアゴ氏：

皆さま、時間の問題で、12 時に予定が入っていらっしゃる方が退場できるために、マイクがもう渡された方だけに質問をして頂きますが、時間になっても私たちはここに残りますので、ご相談がある方はご自由に残ってください。イベント開始前に、予定が入っており、時間通りに終わるかと聞きに来られた方もいらっしゃったので、その方たちのためにも約束通りの時間に終了したいと思いますので、よろしくお願いいたします。

(02:44:49)

男性：

お早うございます。私の質問は少し複雑な問題についてです。多くのブラジル日系企業または完全の日本企業が委員会に対して行っていることです。私は商工会議所の委員会メンバーで、皆さんに質問したいのですが、今は、労働裁判所は労働関係のない協定を認可することを知っています。裁判外の協定で、企業らで自営業者 (*trabalhador autônomo*) や法人として働いている人たちの協定を認可するのでしょうか。というのは、多くの会社が色々内部を整理しようとしているのです。その人たちに対しても裁判外の協定が適用されるのでしょうか。会社の中で働く法人や自営業者のことです。

(02:46:02)

チアゴ氏：

はい、そうだと思います。リマインドですが、その協定はいくつかの特徴があります。その協定を労働裁判所にて正式化するとき、双方の弁護士に代表されていることが必要です。なので、労働者も雇用主も弁護士に代表されていないといけません。また、判事が協定の認可に賛成しない可能性もあることを忘れてはいけません。なので、一見の回答は「はい」です。まず双方の弁護士が関係を認めないで協定を結びますが、判事が認可に賛成したら、有効な協定になります。その事例で合うか分かりませんが、例えばある会社が従業員 30 人いて、全員が同じ条件の下で働いており、そして同じ月に協定を 30 件認可に持っていったら、判事がそれを認可するとは思えません。認可は、適正するための企業のやり

[ここに入力]

方というより、ケースバイケースの問題だと思います。

(02:47:00)

男性：ありがとうございます。

(02:47:02)

ルイス氏：

補足ですが、労働法改正で、今起きているやり方と、裁判所が今まで適用してきている解釈に大きな変更を起こしていると言えます。なので、恐らく、この新しい状況で協定を裁判所の認可まで持っていくためには、判事は、これはあくまでも仮定です、判事の動きを予言などできませんが、恐らく判事は、交渉の対象になっている項目について原告、または従業員、サービス提供者を聞くとき、以前より厳しく対応するのではないかと思います。

他にご質問がなければ、ここで終了とさせていただきますが、ここに残りますので、ご相談のある方は声をかけて下さい。今回ご参加とご忍耐の皆様に感謝申し上げます。もう少し詳しく相談をご希望の方は、いつでも当所にお越しください。

また、今後もイベント開催の予定があれば、商工会議所の皆さま、当所に声をかけて下さい。疑いなくこのテーマに関して新たな議論が出てきます。ありがとうございました。

[ここに入力]