

法令及び判例ニュース
(n.º 02-08)

A.- 法令

1.- 銀行口座入出金のコントロール制度

前回ブラジル連邦納税指令第802号 (Instrução Normativa RFB n.º 802) により、全金融機関は各6ヶ月毎に自然人の場合 R\$ 5.000,00 法人は R\$ 10.000,00 以上の各月別、銀行口座への入出金の動きについて報告義務を制定したと伝えたが、先日、野党 (DEM) は最高裁判所へ上記指令は憲法で保証されている、プライバシー(Privacidade)の侵害であり無効申請を提出した。

本件の問題解決は最高裁判所の意見を待つことになるが、判決が出るまで、今後金融機関が実務面で、いかなる対応策を取るのか見守る必要がある。

B.- 判例

1.- 管理監督職 (CARGO DE CONFIANÇA =直訳は”信頼する職務”)

朝日新聞(1月28日付き)インターネットの情報に ”マックの支店長は管理監督者にあらず残業代認める” 東京地裁判決についての記事が記載された。

更に ”飲食、小売業界では直営店長を管理監督者と見なすことで、人件費を抑えながら異常な長時間労働を強いていた企業も多く、今回の判決を契機に労務管理の見直しを迫れる可能性もある” とも書いている。

記事で言われる、日本の管理監督職はブラジル労働法の”Cargo de Confiança”に該当するものと判断できるが、当国の Cargo de Confiança(管理監督職)は次の通りとなっている。

日本の一般的な非組合員の概念は、従業員が管理職へ就任した時点で非組合員となり、残業代の支払い等がストップされ、管理職へ就任した直後の数年間の手取り報酬は実質低下し、生活が大変な状況となり、ボーナス等でなんとか生活水準をキープしているとの話も聞いている。

当国の組合員と非組合員の区分は、従業員が労働組合へ任意加入することで組合員となるが、労働者の大半は労働組合へ加入していない結果、一般的に社員の多くは非組合員と言える。

従って、日本のルールを準用し、管理職又は中堅幹部社員、例えば *Chefe de Seção*（課長）、*Gerente do Departamento ou de Divisão*（部長）へ任命し、残業代の支払いをストップする処置あるいは採用時点から支給していない場合、将来 解雇後に残業代の支払請求を目的とする労働裁判が発生する可能性が非常に高いと言える。

統一労働法(CLT)は勤務時間が一日 8 時間をオーバーした時間に対し残業手当（50%割増し）の支給を制定しているが、62条の II項に部長、支店長或は役員は残業手当支給の対象外労働者（**II- os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. = 部長、管理の職務を遂行する者で、本条文規定の効力には支店又は部の長と役員も同等に取り扱われる**）と規定している。

更に同条文の単項には、管理監督職者の報酬額が管理監督職へ就任する前の報酬に比較して 40%以下の場合、残業手当の請求権を認めている。

上記規定と学説及び判例から労働裁判で管理監督職者(**Exercente de Cargo de Confianca**)と認められるには次の 3 条件を満たす必要がある。

- 1.- 会社役員を代行する管理監督職社員であり、重要案件について独自に決断を下す権限を持つ者;
- 2.- 会社の勤務時間に束縛されない;
- 3.- 管理職へ就任する前の報酬に比較して、40%以上の増額した報酬（役職手当を含み）を受け取っている。

会社の判断で中堅幹部社員を管理監督職者として取り扱い待遇しても、上記の 3 条件を満たさなければ、将来残業手当支払い請求の労働裁判が発生する可能性が高いといえる。

銀行等では *Gerente* の名称を良く使っているが、多くの場合、本店長又は支店長だけが管理監督職者であり、他の *Gerente* は残業手当の請求権を認める判例が多い。

上記マック社の場合、直営店長の人員数は 1 5 0 0 人とか、会社経営に大きな影響が出る案件であり、高等裁判所或は最高裁判所の判決を注目する必要があるが、各社も課長或は部長として取り扱う中堅幹部社員への報酬も高額であり、問題の再検討が必要と思われる。