

法令及び判例

(07/10)

A.- 法令

ストライキ(STRIKE) ポルトガル語では GREVE について

はじめに

ブラジルは1970年代に奇跡的な経済成長を記録し、80年代には失われた10年と言われた高インフレと経済不調も経験した。90年以降、経済の根本的な立直し政策により、高インフレの終息、為替レートの自由化、輸出増加、外貨債務の決済等により、当国のマクロ経済の基礎が改善された結果、2000年以降、持続的な経済成長から世界中の注目を受けている状況と言える。

しかし、このように好景気が続くと、労働組合或いは労働者は企業へ対し、就労条件の改善を申し出てくる可能性が高くなっている。

更に、今年10月に大統領選挙が予定されており、下半期には政治的要素による社会運動、スト等が多発する可能性が懸念され。現在も、司法裁判所の官吏、労働省、連邦警察の半スト等により一般市民は大変な迷惑を受けているのが現状である。

以上から今回はスト法について概要を次の通り纏めた。

1.- ブラジル憲法の9条は労働者のスト権を保障しているが、社会一般に不可欠なサービス又は業種に関するスト権の行使については法令で規定する謳っている。

一方、公務員のスト権は特別法の規定内で行使される条件となっているが、現憲法の発布から既に20年経過しているが、国会はいまだに特別法を立法化していなく、上記のように一般市民への迷惑などを考えずにストが決行されている現状である。(Art. 37 inciso VII)

2.- 民間企業労働者のスト権行使に関する法令(Lei n.º 7783/89)は憲法公布の翌年1989年公布されているが、公務員のスト権行使に関する特別法はいまだに議論されず野放し状態であり、司法裁判所は公務員のストへにも上記法令を準用している。

政府は95年に公務員のスト権乱用を防ぐ目的から、スト期間中の報酬支払い、相殺更に諸恩典への適用を禁止する行政令(Decreto n.º 1480/95)を発表しているが、大きな効果は出ていないく公務員のストはブラジル全土、何時も発生している。

3.- 労働者のスト権は上記の通り憲法と法令で保障されているが、雇用主又は企業のロックアウトは法令で禁止されている。(Art. 722 da CLT)

4.- 民間部門でのストの発生は、毎年又は隔年毎に、労働者組合(以下労組と表示)と企業組合間(以下企組と表示)で、インフレをベースとした給料修正、生産性をベースとする昇給、就業条件の改善、残業の割増率等について団体交渉を行うが、労組は要求事項が企組から受け入れられなく、交渉決裂を理由として、ストを執行することが良くある。

5.- 当事者間の団体交渉が労組の目的とする要求事項が企組から受け入れられなく、圧力手段としてストを執行するケースが多い。労組理事会と団体交渉担当グループ(Comissão de Negociação)は労働裁判所の仲裁の下に結論を得ることにより、団体交渉へ最善の努力尽くしが、残念ながら労働裁判所の判決内容が現状では最善であり尊重すべきと労組員を説得し労組理事会の責任を回避するために利用される例もある。

6.- スト執行の決議は総会で決められ、企業へ対する要求内容をスト開始前48時間までに通知する義務がある。労組の定款に従い正規に召集された総会での決議でない場合、或いは企業に対する予告通知の不足等はスト権乱用であり不当ストとの判例も多い。(RODC 360840-48.1997.5.02.5555 DJ 25/06/99 e RODC 531485-38.1999.5.02.5555- DJ 24/09/99)

7.- ストの期間は労働契約書の中断(Suspensão)と見なされ、報酬を支給しない。(art. 7º da lei de greve) しかし、企業の一部は労務課の判断で減額していないケースもあるが、この対応はスト増大のインセンティブとため阻止する必要がある。労働裁判所が不当ストとの結論を出した場合、スト期間の給料減額、労働者の休暇 その他の権利の削減へも影響する。(RR 496982-25.1998.5.02.5555- DJ 16/6/00)

8.- 労組総会で決議されたストへの平和的な参加は正当解雇の理由にはならず、例え不当ストの場合でも労働者の一部だけを正当解雇することは、不当解雇と見なされる。(RR-378487-83.1997.5.01.5555- DJ.17/10/03)

9.- 上級社員 (Cargo de confiança) は、普通 残業手当の支給対象とならないが、スト期間中に企業資産の保護等のため非番で勤務した上級社員へ対する残業手当の支給を承認する判決もある。(ED-RR-378474-84.1997.5.01.5555-DJ 8/2/02)

10.- スト権行使に制限の有る、社会に不可欠なサービス又は業種、例えば、大衆の交通手段、病院、電力の発電と配給、下水道等は上記スト法に記載されているが、同法令を無視したストが多数発生しているのが現状と言える。(Art. 10)

11.- 最後に、ストが発生した場合、全てのストが同じ条件の下に発生し継続することは考えられないが、企業が取るべきスト対策としては次の点を考慮する必要がある。:

a.- スト発生を同地域に在る企業組合へ連絡し、企組又は同地域の企業の協力と支援を依頼する。

- b.- 幹部社員をベースとした社員の安全と保護、更に企業資産の保護に必要な体制をつくる。
- c.- ラインの長を通じて、スト参加社員の説得を進める。
- d.- スト参加社員の給料前払いストップ、スト期間中の給料カットを通告する。
- e.- スト解決のため、地方労働裁判所へ仲裁を申請する。

SP. 07/07/2010

Flavio Tsuyoshi Oshikiri - Advogado