

日本語・英語によるブラジル労働法改正セミナー（2017年9月1日、サンパウロ市）

ただ今ご紹介にあずかりました、企業経営・地場企業推進委員会の委員長をやらせてもらっております鈴木ワグネルです。本日は皆さんお忙しいところお集まりいただきまして本当にありがとうございます。

本日のセミナーは皆さん大変関心のある内容で（※音声不明瞭）、一日でマスターできる（※音声不明瞭）。今回の労働法改正により、雇用が増え、生産性を向上させ、労働法は柔軟そして近代的なものになると考えられております。つきましては、本セミナーは皆様に、改正労働法の主な変更点と、改正労働法がそれぞれのビジネスの投資計画に与える影響を理解していただくことを目的としております。

本日のセミナーの開催準備をしていただきました、アンダーソン・毛利・友常法律事務所東京オフィス・パートナー、角田太郎先生、**Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga** 法律事務所サンパウロオフィス・パートナー、ヴィルマ・クトミ先生（※音声不明瞭）には、お忙しいところ、本日のためにお時間をいただき、貴重な講演をしていただくことに厚く御礼申し上げます。また **Mattos Filho** 様との連絡と会場準備にご尽力いただきました（※音声不明瞭）商工会の皆様にも御礼申し上げます。

以上をもちまして、私の開会のあいさつに代えさせていただきます。先生、よろしくお願ひします。

角田太郎

アンダーソン・毛利・友常法律事務所東京オフィス・パートナー

ただ今ご紹介にあずかりました弁護士の角田と申します。皆様本日はお忙しいところ、このように大勢お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

簡単にちょっと自己紹介させていただきますと、私は東京で弁護士業務を行っております、いわゆる企業法務といったものを取り扱っております。その一環として、日本企業の海外進出、海外投資ということも扱っております、国もしくは地域のフォーカスということで言いますと、ブラジルをはじめとする中南米をメインに担当しております。そういった縁で、ブラジルには大体年に1、2回毎年来るようになっておまして、今回もそういった一環で予定を入れていたところ、ちょうど7月にですね、労働法が改正された、法律が通ったということで、今年の11月の11日からですか、さっそく施行されるということで、非常に皆様にとっても興味のある分野だというふうにお聞きして、それであれば、せっかくブラジルまで来る訳ですから、セミナーをひとつやってみようかということで、マツトス・フィーリョ法律事務所とそれから商工会議所の方とご相談させていただいて、今回のセミナーを企画させていただきました。

それで、私は、今申し上げました通り、あくまで日本法の弁護士ですので、率直に申し上げますとブラジル法は、まあ他の弁護士よりは分かっていると思っておりますけれども、こち

らにいらっしゃるヴィルマ先生ほどには正直分かっていないという部分がありまして、ですから今回のセミナーの準備で、私がヴィルマ先生に学生のように色々と教を請うて、この部分はどういう意味なんだろうというふうに色々聞きまして、私なりに内容を咀嚼して日本語の部分の準備させていただいております。

ただ、どうしてもですね、やはり日本の制度とブラジルの制度というのは根本的に違う部分がありますし、言語ということにしても、今回の場合はオリジナルの言語は当然ポルトガル語で法律は書いてありますけれども、ヴィルマ先生の方で英語にさせていただいて、それを私が読んでこういうことなのかなというふうに理解する方法にしていますので、どうしてもうまく、法律制度の違いとか、言語の違いで、必ずしも一読了解という形ではいかない部分もあると思うんですけれども、そのあたりもできる限り行間を埋めるような内容でお話しさせていただきたいと思っております。

お手元にある資料は、上の方に英語があって、次に日本語ということで、それぞれ内容が対応しております。ただ、今申し上げました通り、逐語訳みたいなものがどうしてもできないので、ある種ちょっと意識に近い所もあるかと思うんですけれども、できれば日本語だけではなくて、英語版の方も見ていただくとですね、細かい要件とかそういうのがより鮮明になるかなというふうに思っております。今日の進行なんですけれども、まず私の方から今回の改正のポイントを、概略ですけれどもお話しさせていただいて、その後質疑応答ということで皆様からご質問をお受けしたいと思えます。

私も今回ブラジル労働法の改正の中身を見て、やはり非常に改正項目というのが多岐にわたっていて、数え方にもよると思うんですけれども、200とかそれぐらいあるんですかね、本当に細かい所まで見ていくとちょっと溺れてしまうので、今回のセミナーでは改正点の中でも特に重要と思われるところを重点的に取り上げていきたいと思えます。Q&Aの中ではですね、本当にご遠慮なくご質問いただいて、ヴィルマ先生と私の方で色々やりとりをして、出来る限りお答えしたいと思っております。それでは早速、中身に入らせていただきたいと思います。スライドなんですけれども、これ順番が英語、日本語となっているんですね。一度に両方は映写できないので、とりあえず日本語版の方をこのスクリーンの方には投影させていただきたいと思えます。お手元の資料の方には英語、日本語という順番できておりますので、英語の方を参照される時には適宜お手元の英語版の方をご参照いただければと思えます。

まずですね、最初に改正労働法の大きな推進根拠といいますか、なぜブラジル政府がこのいろいろ厳しい時期に、まあ経済、政治いろいろと混乱もある中で、なぜこの改正労働法を推し進めたのかということについて、ちょっと概略をお話しさせていただきたいと思えます。

まずひとつにはですね、やはり、先程おっしゃられていましたけれども、労働法をもっと使いやすくする、近代化する。そのことによって、コストを下げ、生産性を上げると、こういったことがあるかと思えます。皆様よくご存じだと思いますけれども、少なくとも現

行の労働法というのは、まあ他国の制度と比べましても、非常に労働者の保護に傾斜していて、それは法律がそうなっているだけではなくて、裁判所や労働関係の当局の運用というのやはり労働者に寄っている、労働者フェイバーな判決とか運用が多いというふうに言われておまして、それは逆に言いますと、使用者側からするとやはり非常に、使い勝手が良くないといえますか、コストがやっぱり高くなると。

日本の労働法というのは比較的そういったバランスがとれているような気がするんですけども、皆さん日本からいらっしゃった方が多いんじゃないかと思いますが、大体こちらでの色んな労働法制を聞いた時に、たぶん最初は結構びっくりされたことが多かったんじゃないかなと思うんですね。私もブラジル案件を始めた時に、まあ会社法とか労働法とかその案件に必要な範囲で自分で色々勉強していく中で、大分その、何と言うんでしょうか、180度違うのかなということがいくつかありまして、今回の改正はかなりの部分そういうものをですね、まあ私に言わせてもらおうと、ようやく普通のところに戻ってきたと部分もあるかなというところもあるんですが、ただ、改正としては非常に大きな一歩を踏み出したのかなという気はします。

あとそれからもう一つ、労働法の近代化というか現代化ということも挙げられると思うんですけども、ご存じの通り現行の労働法というのは制定されたのが1943年ですので、まあ相当古い訳ですね。その後、改正は小刻みに色々となされてはきているんですけども、やはりどうしても抜本的な改革というものがなされてこなかったのも、やはり、パッチワークと言ったら語弊があるかもしれませんが、やっぱり全体的な、オーバーホールというものが必要な状況に今たぶん来ていて、かつ、1943年当時の状況を前提とした法律なので、その後のいろんな、何と言いましょ、科学の進歩とか、いろんな働き方の変革とか、そういったものに必ずしも対応できていない部分があったのではないかと思います。今回の改正ではそういったところについても手を入れてですね、労働法を文言だけでなく、中身の方も近代的なものにしようとするということが言えるかと思います。

それから三つ目で、ここで法的な安定性の向上というふうに書かせていただきましたけれども、ここには法律に定められていない議論を発生させることをなくし、連邦政府や司法による労使関係への介入を減らすということを書かせていただいておりますが、これはどういうことかと申しますと、ブラジルの場合労働裁判所が非常にその、労働法の内容を決める時にですね、かなり大きな影響力をもっているというふうに理解しております。具体的には、判例を通じて、まあ法律に書いていない色々な要件を作りだしたりとかですね、それから法律には認められていない義務を課したりとか、そういったことがかなり長いこと行われていたというふうに聞いておまして、やっぱり、法治国家といえますか、法律がちゃんとある国からすると、そういったものは、まず法律の条文があつて初めてそういうことが出てくるはずなんですけど、まあブラジルの場合はおそらく、労働法がもう古いということもあつて、裁判所がかなりそういったところで積極的に法を作っていくというファンクションをかなり発揮してきたのかなというふうに思います。それは良い面もあるのか

もしれないんですけども、逆に言うと、予測可能性という点からすると、やはりちょっと不確かなところがあると。それをやめさせるために、今回そういった、裁判所の判例とかによる解釈権限とかをある程度抑えるような、そういった規定というものも入っております。

それから最後にですね、労働者とそれから使用者双方について、バランスのとれた取扱いを目指すということが言えるかと思います。これは先程、ブラジルの労働法というのは法律の規定自体もですね、労働者の方にこう寄っているものが多いだけではなくて、当局の運用とかもやはり労働者の方にフェイバーな運用が多いということが、オーバーオールでは多分言えると思うんですけども、そういったものをそろそろ是正して、労使双方についてですね、バランスのとれた取り扱いをしていこうと。こういう大きく 4 つの理由から今回のブラジル労働法の改正が実現したというふうに理解しております。

それでは中身の方に徐々に入っていききたいと思います。ちょっと戻りますけども、今回の労働法の改正を大きく分けるとすると、まずひとつは、これからお話しさせていただくようなビジネスの部分に直接関係する改正と、それからいわゆる個別の労働関係と言うんですか、従業員個人と会社との色んな雇用条件、その変更点ですね。それからあと、組合関係ですかね。いわゆる集团的労使関係という、そういった変更。それとあとは、労働裁判の手続き部分での色々な改正という、この大きく 4 つのコンポーネントに分けられるかなというふうに思います。

最初にお話しさせていただくのは、いわゆるビジネス環境を改善するための労働法の規定という部分についてお話しさせていただきたいと思います。まず第一に挙げられるのが、いわゆる経済グループ、英語で言うとエコノミック・グループという概念があるんですけども、これは皆様ご存じかと思いますが、例えば会社がこう A、B、C とそれぞれあって、それぞれ独立した別々の会社であると。その A、B、C それぞれに従業員がいたという場合に、仮にその三つの会社、もしくは二つの会社が、同一の経済グループというふうに認定されると、A という会社の従業員が B、C にですね、自分の労働上の色々な請求権を主張したりとか、そういったことが認められていた訳です。そういった概念というのも、日本法に慣れた身からするとかなりびっくりするところなんですけれども、ブラジルではそのエコノミック・グループというものの概念が、これももっぱら判例法を通じて作られてきたと。ただ、じゃあどういった場合にエコノミック・グループというものが認定されるのかというのが、やはりあまりはっきりしていなかったという状態がありまして、今回の改正法では、それまでの判例型というか、どういった場合にエコノミック・グループが存在するというふうにみなされるかというところについて、一応原則的なことを確認しております。

まずそれは、さっき私 A、B、C と挙げましたけれども、その会社の間で例えば支配の関係があるとかですね、マネージメントが共通しているとか、そういった関係がある。あるいは、本当に関係にあるということが立証できる場合には経済グループが存在するというふうにみなされると、そういう原則を最初に確認しております。それに加えて、今回の変

更点として、もう少し要件を細かくしているということがありまして、まあ具体的にはですね、先程の例で言いますと、A、B、C という会社が三つあって、その会社の例えば株主とか、それから持分権者ですね、それが同一であるというだけでは経済グループの存在というのは認められなくて、同一の利害を共有しているとか、共同で事業を行っているとか、そういった要件が必要であるということが今回の変更点の一つとして挙げられています。それがこの変更点の第1番目ですね。

それから2番目のところ、持分権者・株主の付随的責任が問われる期間を、脱退の正式登録後2年間に制限、ということなんですけども、これは、同じエコノミック・グループというふうに認定されると、例えばAとBが同一のエコノミック・グループと認定された場合に、そのB社の株主もですね、まあ責任を負う可能性があるわけですね。第一義的には会社はその責任を負うんですけども、会社を越えてその株主の方にも責任が行くという場合がありますので、そういった場合に、じゃあ株主じゃなくなったらどうなるのかというのがこの論点で、株主でなくなってから2年間経ってしまえばもうその自分が株主だった時代のエコノミック・グループというものに基づく責任というのは問われないという、そういう規定が新しく追加されております。ただし、詐欺的脱退の場合はこの限りではないというのは、例えば責任を逃れるためにですね、わざと脱退したとか、そういった場合にはこれは規定されないということですね。

それから3番目の、労働紛争の当事者である別の会社の債務を理由として差し押さえ等が行われる場合、当該差し押さえ等の対象となる会社に対して差し押さえ等の執行を前に防御の権利を認めるという、この部分は何を言っているかといいますと、先程エコノミック・グループでA、Bという話をしましたが、例えばAという会社の従業員がですね、Aという会社に責任を追及するのではなくて、Bという会社に責任を追及したいと。その理由として同一のエコノミック・グループであるということを利用して訴えを起こそうとしている時にですね、従前は裁判所が全然そのBという会社に防御の機会を与えないで差し押さえとかをいきなりバーンとやってきたんですね。その差し押さえとかがあった後に初めて防御の機会というのが与えられていたんですけども、今回の改正で、そういった差し押さえとかをやる前にまずちゃんとその防御の機会を与えて、エコノミック・グループかどうかということとちゃんと話しをさせると、そういう機会を与えていると、こういう改正でございます。

続きまして、アウトソーシングの話をちょっとさせていただきたいと思います。アウトソーシングというのはですね、これもかなりブラジルの特色のある規制だと思うんですけども、いわゆるコアビジネス、主要事業のアウトソーシングというものを認めていなかったんですね、これまでは。それが今回の改正でできるようになりましたと。アウトソーシングで何が問題になるかといいますと、例えばAという会社が、まずコアビジネスかどうかは置いておくとして、自分のあるチームの事業を例えばBという会社にアウトソースしますと。そうすると、そのアウトソースされた仕事に従事するのはBという会社の従業員

員なわけですが、アウトソースされた業務に従事する従業員というのはその B という会社の従業員なので、本来アウトソースを依頼した A に関しては何も言えないはずなんですが、もしそのアウトソースをした方の会社がですね、そのアウトソース先の従業員に対していろいろ指揮命令をしたりとか、コントロールしたりとかすると、そこに労働関係があるものとみなされて、B という会社の従業員がその本来の使用者であるアウトソース会社だけじゃなくてですね、その委託会社の方にも例えば自分の未払い賃金の支払いとか、そういうことが言えると、こういう問題があった訳なんです。

いわゆるアウトソースの通常の要件を守っている場合でもそうしたリスクはあるんですけども、これコアビジネスでアウトソースするとそこは余計出してしまうということで、色々規制があったんですが、今回はコアビジネスをアウトソースしても今言ったような使用関係というのが出てこない。すなわちさっきの A、B の例で言いますと、あくまで B の従業員というのは B についてしか言えないということですね。それがそのアウトソーシングの委託元の事業者の責任は付随的なものと、これがそれを表しております。

ただですね、現実には、アウトソースを依頼した会社というのは、結構福利厚生的なものをですね、アウトソース先の企業の従業員に提供していた例が多かったんですね。そうすると、そういったことをとらえて、使用関係が認められてしまうんじゃないかという問題がありましたので、今回の改正ではそのところをはっきりと規定して、こういった福利厚生とかの提供を行っていたとしても労働関係が成立するわけではないという、そういったことを明確にしております。

あともう一つ重要な点としては、アウトソーシング関連法というのがあるんですが、こちらの方で規定されている要件というのは全て重視をしていただきたいと。といいますのは、この辺りの条件を例えば一つでも守っていないとですね、裁判所の方でそれをとらえて、これはアウトソーシングの要件を満たしていないので、アウトソースされた会社の従業員がそのアウトソースした会社の方に色々労働法上の請求権を主張できるということを認めてしまう可能性があるということがあるからでございます。

重要なポイントとしましては、何らかのアウトソーシング契約を新たに締結する場合には、現行および将来の全アウトソーシング契約の法的レビューの準備が今後必要になると思います。

続きまして、労働条件に関する変更点についてちょっとお話しさせていただきたいと思っております。まず最初は、いわゆる勤務時間というものについての捉え方を今回色々変えております。従前ブラジル労働法で特徴的だったところとして、通勤時間ですね、例えば工場とかが地方にあって、通勤手段があまりないと。公共のトランスポーテーションとかもはっきりなくて、それで使用者がですね、例えばバスを用意したりとか、そうやって通勤手段を提供した場合というのは、その状態というのはいわゆる使用者の拘束下にあるので、それも勤務時間というふうにみなされていたと、そうになっていたと思うんですけども、今回の改正で、使用者がそういったトランスポーテーションの手段を提供しているかしてい

ないにかかわらず、通勤時間というのは勤務時間には含まれないと、こういうふうになっております。ですから、企業からすれば、その分が労働時間に入らないので、結果的に例えば残業時間が増えないとか、そういったメリットがあるのかなと思います。

それとあと、他に拘束時間に含まれないものとして、例えば従業員の方がですね、今会社から出るのは危険だから会社にもうちょっといたいとか、あるいは天候があまり良くないのでちょっと会社にとどまるとかですね、そういったことをした場合というのは、それは会社の敷地内にいたとしても拘束時間とはみなされないし、それはまた残業時間というふうにもみなされないという、こういうことが今回決められています。

同じように、勤務時間とみなされないというその他の状況として、宗教的な行為とか、それから休息をしているとか、余暇をしているとか、学習をしているとか、あるいは食事をしている時間、あるいは社会的なソーシャライズの時間、あとは、まあトイレに行ったりとか、それから、制服の着用が義務付けられている場合でもその制服に着替える時間とか、そういうのは拘束時間とはみなされないということが明確になっております。

それから、残業時間の振替という制度で、これはこれまでもあったんですけども、従前はこの残業時間の振替をするには労使の合意が必要だったんですね。ところが今回の改正によって、6カ月以内での振替を行うのであれば労働者個人との合意でその振替ができるという、こういう規定になっております。ただその振替の期間が1年単位である場合には、労使協定が従前と同じように必要ということですね。

続きまして、労働条件に関する変更点をもう少し見ていきたいと思います。まず労働時間について、12×36ということが言われているのをお聞きになられたことがある方もいらっしゃるかと思うんですけども、それはどういうものかということ、12時間働いて、その後36時間連続して休憩を与えれば、12時間働くことも認めるという、こういう働き方ですね。これは、従前もあったんですけども、従前は団体交渉が必要というふうにされていたのが、今回は労働者がOKと言えれば団体交渉をしなくてもそういうことができるようになったということでございます。

それから次の、休憩とか食事時間とかについてですね、これは例えば仕事の関係で一部例えば与えられなかったとか、そういった場合には、その実際に与えられなかった時間分の賃金を50%上乘せするという事で補償するという、こういう制度になっております。

それからあと、いわゆるバケーションですね。バケーションの取得についても、これまでは30日間連続して取らなきゃいけないという規制になっていたと思うんですが、今回の改正で、労働者が同意すれば3回に分けて分割ができるということになっております。ただし、そのうちの1回は14日以上連続の取得が必要であって、かつ残りの2回についても最低5日間連続で取らなきゃいけないという、こういう規定になっております。ただ、これまで30日間まるまる連続して休まなきゃいけないのが、ある程度分割して取れるようになりましたので、その意味では大分柔軟性というのが出てきたのかなという気はいたします。

続きまして、労働者または雇用主への精神的損害についての賠償ということですが、これはどんな場合かという、例えば、すごく労働者を酷使して、例えばバケーションに全然行かせないとか、そういうふうなことをした結果、いわゆる、日本の言葉で言いますと精神的な損害を被ったとか、そういった場合に賠償金の基準を新しく作ったというものです。具体的には、どれぐらいひどいのかという程度に応じてですね、それぞれ直近の賃金額の例えば最大何倍までというような形で規定しております。軽微な場合であれば直近の賃金額の3倍まで、通常の場合であれば5倍まで、重大な場合は20倍、非常に悪い場合は50倍と、このような形になっております。ただ、じゃあ何が軽微なのかとか、そのあたりになってきますとそれは今後の事例の集積を見る必要があると思うんですけども。

これに関してちょっと1点ご留意いただきたいのは、これは必ずしも、例えば、会社が従業員にそういう精神的な損害を与えたというだけではなくて、従業員の方がですね、例えば会社の名誉を害するようなことを行ったとか、そういった場合にも同じく適用があります。ですから、双方向の規定であるので、従業員の方だけにメリットがあるという話ではなく、会社の方も、従業員が何か本当に不適切なことをして、それで会社の評判が落ちたとかですね、イメージが傷つけられたとか、そういった場合にはこういった賠償の規定が適用されるということです。

続きまして、同じく労働条件に関する変更点を見ていきたいと思えます。これは給与に関する改正なんですけれども、皆様ご存じかと思いますが、ブラジルの場合、いわゆる給与の本体部分として支払われる、お金での給与ですね、それ以外に例えば色々な手当が出た時に、そういった手当を、もっぱら社会保障の負担金とかそういった計算の関係で含めて計算していると思うんですね。それから退職基金でありますFGTSですか、あれでもこういったものを含めた金額をベースにしていると思うんですね。その結果どうなるかというと、まあ非常にコストが高いと。給与の例えば名目、1.5倍とか2倍ぐらいに実質負担がなってしまうと。そういうのが現状だと思うんですけども、それを今回改正したと。

具体的には、ここに挙げられているような項目については、今言ったように、社会保障の計算とかそういったところでは給与に入れないという形になっています。こういった項目かといいますと、清算代金、これはReimbursementということですかね、英語で言いますと。それからあとは、食事を現物で支給している場合。それとあと旅費、交通費。あとは、労働者に対してですね、非常に業績が良かった時に何かリワードを与えると。それは物の場合もあれば現金の場合もあるかと思うんですけども、かつ、労働者個人に与える場合もあれば、グループとか部門に与えるという場合もあるかと思いますが、そういったものも今言った目的の給与には含まれないということですね。

それとあと、これはブラジル独特の制度で、特定の場合に調整金とかを出してインフレ上昇率に合わせるとか、そういったことがあると思うんですけども、そういったこともここで言う給与に入らないということです。それとあとは、いわゆるメディカル・プランというものがブラジルでは一般的だと思うんですけども、そこで出てくる、お医者さんとか

歯医者さんにかかった費用の補助というものも、ここには入らないという、こういう変更点があります。

それとあと、一番最後のところは、これはいわゆる同一賃金の原則で、今現在も同一賃金の原則というのはありまして、基本的には同一の業務をやっている人については同一の賃金を払えということなんですけども、それが、同じ地域といいますか、同じローカルなエリアで同じであれば同一賃金だという、ざっくりと言えばこんな条件だったんですけども、そこを今回変えまして、まず一つ目としては、まず同一の場所で勤務していなければいけないと。ですから営業所ベースとか工場ベースとか、そういうところで見ると思うんですね。それとあとは、生産性のレベルとか、それから技術的な熟練度とか、それがやはり同一でなきゃいけないと。かつ、同一の職務に就いている期間が近いとか、あまり差が大きくないからこそ同一賃金というものが制度化されますので、同一の職務に就いている期間の差が2年未満でなければいけないということと、それから勤続年数に関してもですね、その差が4年未満でなければいけないという、こういった5つの条件が今回導入されております。この条件のいずれかが満たされない場合は、この同一賃金の原則というのは適用されません。また、会社がですね、職務とか給与とか昇進について社内規定をもっている場合には、同じようにこの同一賃金の原則は適用されないということでございます。

続きまして、こちらは女性労働者についてのいくつかの改革ですね。現行、女性の労働者が残業に入る前には15分間の休憩をしなければいけないという規定になっていると思うんですけども、今回の改正で、そういった休憩の義務付けというものはなくなりました。それとあと、妊娠中の女性労働者についてですね、いわゆる不健康な労働環境で働けるかどうかという話がありまして、現行法では基本的には認められていないんですけども、今回の改正で軽微または中程度に不健康な労働環境、これが具体的に何を指すかというのはもう少し事例の集積を見る必要があると思うんですが、そういった環境にある場合には基本的にはその人を働かせても良いと。ただ、労働者の方がですね、自分のかかっているお医者さんのところに行って、この人は今の軽微または中程度に不健康な労働環境でも、やはりいま妊娠中なので労働することを差し控えるべきだというような診断書が出た場合には、使用者の方はその人を働かせることはできなくて、他の部署に移すとかですね、環境に移すと、そういったことが今回規定されております。

それから最後はですね、これは授乳ですね。女性の労働者で生後6カ月までのお子さんがいらっしゃる女性労働者については、1回あたり30分の休憩を2回までとることができて、この2回の休憩というのは労働時間の中から取ることができると。中から取ることができるといのはどういうことかといいますと、8時間働いているとして、30分×2回ですから1時間授乳に使うことができると。実質働いているのは7時間なんですけど。実際にこれがどういうぐあいに行われるかという、おそらく子供さんを会社に連れてこられる例というのは、会社に託児所みたいなのがないとなんかと思しますので、たぶん多くの場合は7時間働いた段階で帰っていいとか、そういったことがおそらく行われるのかなという

ふうに思います。ただまあ、ブラジルでどれぐらいあるか分かりませんが、会社が例えば託児所的な設備をもっているとか、そういった場合であれば、例えば午前中に 30 分授乳に行って、午後にまた 30 分授乳に行くとか、そういったことも行われるのかなというふうに思います。

続きまして、労働契約ですね。こちらの方の変更点を見ていきたいとします。まず一つ目はですね、新しい形態の労働契約として、在宅勤務、いわゆるホームワーク、テレワークですか、そういったものが今回明示的に認められました。現行法ではこういったホームワークとかテレワークについての規定というのはないので、こういったものをどう取り扱うかというのはケースバイケースでやられてきたんですけども、今回の場合はここに書かれていますように、雇用主の施設外で情報通信技術を利用して行われる仕事、かつ法が定める要件を遵守しているものについては在宅勤務として認めると。具体的には、情報通信技術なので、今ですと具体的にはインターネットを通じて会社のサーバーにアクセスして、家で仕事をするとか、そういったものを念頭に置いていると思います。

そういったものはテレワークであって、会社外の就労とは区別されなければならないというのは、これは何を言っているかといいますと、例えば会社の営業職の方なんかはおそらく会社にいるというよりは、社外にずっといてですね、お客さんのところを回って仕事をしているということが多んじゃないかと思うんですけども、そういうのはテレワークではないと。テレワークというのはあくまで、ここに書いてありますように、情報通信技術を使ってやるものがテレワークだと。テレワークになることのポイントは何かといいますと、いわゆる労働時間の管理の対象にならないんですね。ですから、残業とかそういうのも発生しませんし、その意味で企業にとってもメリットがあるということが言えるかと思えます。

その次の断続的な雇用契約というのは、これは例えば、一日通常の 8 時間働くとかそういうのではなくて、何時間単位とか、何日単位とか、1 カ月のうちどれぐらいという感じで、断続的に雇用を継続して行く、繰り返して行く、そういった雇用形態が認められているということですね。これはおそらくメリットとしては、働いている時間と働いている時間の間というのは労働時間にならないというのがおそらくメリットになると思いますけれども、こういった形態も認められました。ただし、航空機の乗務員とかですね、そういった人たちの場合は別途特別法があるようなので、こういった断続的な雇用契約というものを結ぶことはできないということになっております。

続きまして、また労働契約の変更について見ていきたいとしますけれども、まずパートタイムですね。これは現行でもパートタイムというのはもちろん認められているんですけども、労働時間の上限に今回変更がありました。今は週 25 時間というものが上限になっておりますけれども、これが改正法で 30 時間に引き上げられております。また、26 時間を超えない、つまり 26 時間までの場合はさらに 6 時間残業することができて、その残業分に関しては最低 50% の割増賃金を支払うか、あるいは直後の週の労働時間と振り替えて相

殺すると、こういうことが認められております。

それから、次の新しく認められるようになった雇用形態としては業務委託契約というのが挙げられています。英語で言うとフリーランスと言っているんですけども、いわゆる雇用関係の特徴付ける要件ですね、例えば法律上の従属関係とか、指揮命令関係とか、あるいは経済的に使用者に依存しているとか、そういったものがない場合には業務委託契約、**independent contractor** みたいな形で認められることができると。これは専属的にある使用者のところに行ってもいいし、非専属的でもいいと。ここはちょっと大統領令で変更が議論されているみたいに聞いているんですけども、例えば専属的な業務委託契約の場合であると、ずっとその同じ人のところで働けますから、より雇用に近くなってくるというリスクが高まってきますね。それがこの、専属的、非専属的ということのポイントになるかと思うんですけども、いずれにしましてもこうした新しい形態が今回認められているということですね。

それから次の雇用条件に関する契約の自由というのは、これはここに書いてある、大卒以上でかつ1万1000ブラジルリアルを超える月収を得ている人の場合は自由に契約条件を使用者と話して合意することができるという規定でございます。この1万1000ブラジルリアルというのは、何をベースにしているかと言いますと、社会保障の上限額の2倍というものを目安にしている金額なので、その社会保障の上限額が今後上がっていったりとかすれば当然この1万1000ブラジルリアルというのも変わっていくと。厳密に言うといくつか端数が出ているんですけども、分かり易く1万1000ブラジルリアルということで説明させていただきます。

続きまして、今度は労働契約の終了ですね。いわゆる解雇の話なんですけれども、まず一つ目の変更点としましては、これまではですね、労働契約を終了させる時というのは組合の承認が必要だったと思うんですが、今回それが必要でなくなったということがまず一つ挙げられるかと思えます。それから、新しい雇用契約の終了方法として、いわゆる労使間の合意で雇用契約を解除できると。

ブラジルの場合は解除自体はそんなに難しくないという理解なんですけども、いわゆる **at will** ということで解除はできると。ただし損害賠償を払わなきゃいけないとか、通知をしなくちゃいけないとか、そういうことになっていると思うんですが、この新しい法律の下での合意により雇用契約を解除する場合というのは、通常の場合の雇用契約終了と比べてコストが軽減されていると。具体的には必要な通知期間が半分になるとかですね、それから、解雇した場合にはいわゆる **FGTS** の方の賠償金を払わなきゃいけないとか、そういった規定があるんですけども、そこも金額が半額になると。これはまあ使用者側の方のメリットだと思うんですが、労働者の方もですね、**FGTS** の積立残高の80%をその時引き出すことができるという、こういった規定になっております。

それから、今のは単独の解雇の場合なんですけれども、集団または複数の労働者を一回の機会に解雇するという場合も、これは法律的にはですね、個々の労働者を解雇する場合

と変わらないので、ですから集団または複数の労働者の解雇の場合も、労働組合による事前の承認、または労使協定というものは不要という規定になっております。

それから、自主退職または早期退職プランですね。これも今回新しく認められて、これは個人レベルでもいいですし、あるいは複数または集団の労働者で自主退職、早期退職というものをしてもいいんですけども、これは労使協定で定めればできると。かつ、その労使協定の中ですら、労働者の方が自分の色んな労働法上の権利を放棄しますということ言えば、それは完全にその放棄が認められるという、こういう規定になっております。

それから最後の、雇用契約の有効期間中の免責契約（労働法状の債権債務の内容確認）契約の締結の有効性ということなんですけども、これは、例えば1年間の労働期間があつて、今年あなたに支払った給与というのはこれこれこういうものですよと、ベースがこうで、色んな時間外がこうで、ということを労働者と使用者で確認して、これ以上ないですよねということで、それが労働組合とかとちゃんと話が持っていかれて、そういった契約が締結された場合には、それは有効とみなされると。英語の方ではこれはリリース契約というふうな言い方をしているんですけども、そういう契約をするメリットというのはどこにあるかという、使用者の方としては払うものは全部払っていると思っているところ、後から未払いがありますとか、そういったクレームを受けるリスクを減らすという、そういった新しい契約形態も認められております。

続きまして、徐々に、団体関係、組合関係とか集団的な労働関係の方に移っていきたいと思います。

まず一つ目はですね、これは必ずしも組合と関係ないかもしれませんが、いわゆる訴訟以外の紛争解決手続きというものを促進すると。ADRなんですけども、現行法では労働関係に関してはADRとかできないという理解なんですけど、今回改正法によって、まあ一定の労働者ですね、それは先ほどの、1カ月あたりの賃金が1万1000ブラジルレアルを超える労働者の場合には、もちろん労働者が同意をした前提ですけども、仲裁条項を設けることができるという、こういう規定になっております。どうしてもブラジルの労働裁判というのは時間がかかるということがあると思いますので、仲裁がもし広く適用されれば労働関係の紛争と言うものはよりスピーディーに解決できるようになるのではないかなということが期待できるかと思えます。

それからあとは、裁判外での和解ですね。これもちゃんと弁護士のサポートの下に行われた場合であれば、かつそれが労働裁判所の方で裁判官がその内容を確認してOKとなれば、それは和解としてちゃんと効力が成立するという、こういう改正がなされております。

続きまして、今度は組合関係の方に入っていきたいと思うんですけども、まず労働組合費ですね。これは現行法では、使用者側も労働者側も組合費というのは強制的に負担させられていると思うんですけど、今回の改正でこれは任意になったということですね。それから、労使交渉の対象となる項目について、かなり明確になってきたといえますか、法律が例えば規定している条件と全然別の内容を労使交渉で決めることができると。そういつ

た項目がここで挙げている、これはあくまでも例示なんですけれども、例えば勤務時間とか、年間の振替制度とか、休憩時間とか、休日の変更とか、こういったものについては法律の規定とは違う内容を労使交渉で決めることができる。

ただそういった対象にならないものがありまして、例えばこの失業補償とか、FGTSの積立金とか、あとはクリスマスボーナスとか、こういったものについて今回結構細かく規定しております。実際にこれ、例示なんですけれども、法律の規定ではかなりダーっとリストがあって、こういったものは交渉可能、こういったものは不可能と。つまり交渉不可能というのは法律と同じにしくちゃいけないと、そういったものなんですけれども、こういった改正が今回なされております。

続きまして、同じく集団的労使関係の話なんですけれども、ここでは先ほど冒頭でも申し上げましたように、労働裁判所ですね、行為というか権限に対する制限というものを明確に規定しております。どうしても従前、労働裁判所というのは、新しい権利・義務を生み出したりとか、それを制限したりという傾向がありましたので、そういったことはできないよということを明らかにしている。

それから労使協定について、これ、互恵的でないというのは、英語で言うと **reciprocal** という単語が使われているんですけれども、そういったものも有効だと。これは具体的にはどういったものかと言うと、例えば使用者側の方で、今年はもう一切賃金は上げないよと、でもこういう制限するからねと。つまり一方が何かメリットを得てもう片方は何も得ないという、これは互恵的ではないということの例なんですけれども、そういうことがあったとしても、ちゃんと労使間で合意が成立すれば、互恵的でないということを以て無効にはならないと、こういうことを言っているんですね。実際にこれがどこら辺まであるかというのはちょっと分からないんですが、といいますのは、最終的には労使で合意が成立しなくちゃいけないので、組合側の方がですね、いわゆるバーターみたいな条項を求めてくれば、それに応じて使用者側の方も出さなきゃいけないかもしれませんけども、ただ、純粋に労使協定の有効性を判断する時に、**reciprocal** でなかったとしても、それを以て無効にすることはないと、こういう規定ですね。

それからあと、労使協定で給与とか労働時間数を削減することも一応できると。ただしその場合には、労使協定の有効期間中における、いわゆる正当理由のない解雇から労働者を保護する規定を含んでいなければいけないという、こういう改正がなされています。

それから最後、労働組合の訴訟参加ということなんですけれども、これは労使協定の内容について紛争が生じた場合というのは、それが一人の労働者が起こしたものなのか、あるいは集団の労働者が起こしたものなのかにかかわらず、労働組合は常に当事者とされると。これは労使協定をやっている最中というのは労働組合は当然入ってきますので、ですからそれについて争いがあった時には労働組合も当事者になると、こういう発想に立っている規定です。

続きまして、労使協定の話が続けたいと思いますけれども、まず労使協定の有効期間な

んですけども、これまでも一応 2 年ということを決まっていたと思うんですが、ただ実際にその 2 年が終わった後に新しい労使協定ができないと、結局前の規定がそのままずっと適用されているという実情があったと思うんですが、今回それをなくして、本当に 2 年でということが明確に決められるようになりました。

それからあと、個別の雇用主と労働組合との間の労使協定というものについて、皆さんご存知だと思うんですけど、ブラジルの場合いわゆる使用者組合、使用者側と労働者側の組合というものと、単一の使用者と労働者の組合と 2 種類あると思うんですけども、これまでどちらの組合規定が優先するのかというところで、使用者側の方の組合規定が多く優先されていたと思うんですが、今回は、個別の使用者とその従業員との間の組合規定というものの方が、同じ業界に属する使用者側の組合よりも常に優先すると、内容がたとえ不利であったとしてもですね。

例えば一つどんな例が考えられるかというと、金融業界の組合というのがあるって、そこには A 銀行、B 銀行、C 銀行、D 銀行とこう入っていて、その金融で勤務している従業員も入っていると、そっちの組合協定があると。それが雇用者側の組合と労働組合との労使協定ということの例なんですけども、それに加えて、例えば A という銀行が独自にですね、組合の協定を持っていた場合は、こっちの単独の方の規定が優先すると。仮にその単独の方の規定の内容が従業員にとって不利だったとしても、こっちの単独の方の規定が優先すると。こういった改正ですね。

続きまして、労働者代表、労働者代表委員会と言う方が適切かもしれませんが、これも今回新しく導入された制度でございまして、従業員の数に応じてですね、3 名、5 名、7 名、こういった数の従業員を労働者代表として選ばなければいけないと。その人たちが労働者代表委員会というものを構成して、この後のスライドで出てくるような権限、役割を与えられているという改正ができております。

労働者代表になると、この代表の候補者として登録された時点から任期満了後 1 年が経過するまでは雇用は保証されると。これは似たような規定が今もあると思いますけども、今回のポイントはこの人数がですね、3、5、7 という形で、従業員の数に応じて決められているということにあるかと思います。

労働者代表がではどんなことをやるのかといいますと、ここに書いてあるようにですね、会社の経営陣に対して労働者を代表するとか、会社と労働者との関係を改善するとか、それから紛争を回避するため職場における対話と理解を促進するとかですね、それから労使関係から生じる紛争の解決をはかるとか、労働者の平等な扱いを保障する、労働者の申し立てを提出する、労働および社会保障に関する法律および労使協定を遵守すると。これ見ていただくとわかると思うんですけども、結構、比較的精神的な話であって、強い権限があるという訳ではないんですね。それはこの留意点のところにも書いてありますけども、例えば労働者代表委員会が会社の業績について情報を開示しろとか、そういうことが言える訳でもないですし、他国の法制度にあるように何かやる時に組合と協議するとか、労働

者代表と協議するとか、そういう権利があるわけでもない。会社の意思決定に対して何か影響を与えたりとか、調査をしたりすることもできませんし、会社の事務の運営に関与することもできない。ということなので、あまり、会社の方からすれば大きな障害になるようなものではないのかなというふうに思っております。

続きまして、こちらですね、労働裁判所に関する改正点ですけれども、先程も申し上げましたように、従前、労働裁判所というのは非常に、その、法律に定められた権利を制限したりとか、法律に規定のない義務を課したりとかしてきたことが多かったので、そういったことをやってはいけないということを明確にし、かつ労使協定を尊重しなければいけませんよということも宣言し、かつ、労働法に定めがない事項については第二次的な根拠として民法の規定を適用すると、こういったことを規定しています。こういったことを通じて、使用者、労働者双方ともですね、法的安定性、法的な予測可能性というものが高まるようにしているという、そういう改正と理解しております。

続きまして、権利の制限というところで、法律に権利の定めがない場合、当該権利について制限または変更があった日から数えて 5 年以内に労働者からの申し立てがない場合は時効により消滅すると。これだけ読むと何のことも分からないんじゃないかと思うんですが、例えば給与を受ける権利というのは法律に明確に書いてあると。ですので、それを例えば今日減額をしたりとかしたという場合は、5 年だろうがなんだろうがいつまでもちゃんと言えば払ってくれる。ただ、法律に必ずしも定めがない、例えばボーナスとかですね、そういったものに関しては、今日あなたのボーナス払いませんよとかいった場合には、その日から 5 年以内に労働者が申し立てないと、まあ時効で消滅してしまうと、そういうことを言っているんですね。

それから 2 番目の話というのは、裁判を起こして、まあ勝訴しましたと。その勝訴した判決を執行するというのを 2 年以内にやらないと、勝訴判決が無効になって、もう請求できなくなると、こういった規定ですね。これも、法的安定性ということの観点から言えば、要するに一定の期間内にやるべきことをやらないと、もうそれは消滅してしまいますよということによって法的安定性を図っているということが言えるかと思えます。

こちらの方はですね、罰金関係の改正ですけれども、ご存知のように社会保障カードというものに労働者を注記をしないといけないんですが、その注記をしていない場合の罰金額というのが一人当たり 3000 ブラジルリアルに増えましたと。もし繰り返した場合はこれが 2 倍になるということですね。ただ零細企業とか小規模な会社の場合は罰金は 800 ブラジルリアルで抑えられていると。それから同じく、労働関連書類に労働者に関することを記録していない場合なんかは、労働者一人あたり 600 ブラジルリアルの罰金がかかるという、こういう改正ですね。

こちら最後のスライドになりますけれども、これはいわゆる労働訴訟での請求関係についての改正をまとめています。両側にとって多分大きいかなと思われるのは、一つ目と二つ目のですね、敗訴した場合の弁護士費用の負担と、それから不誠実な訴訟への罰金とい

うこの二つが挙げられるかと思えます。敗訴した場合の弁護士費用というのは、これは判決で認められた金額、または訴訟による経済的利益というものをベースに5%~10%の範囲で弁護士費用が負担されると。ですから例えば、まあこれは双方に言えるものなんですけども、労働者の方からしてもですね、もし負けると弁護士費用を負担させられるということになると、一応、根拠のない訴訟を起こすということを防ぐような、そういったインセンティブというものが挙げられるかなと思えます。

それから2番目の不誠実な訴訟への罰金というものにより言えると思うんですけども、全然例えば明確な根拠のないままに訴訟を起こすと。その結果負けますといった場合には、インフレ調整後の認容額の1%~10%の間の範囲内で罰金が課されると。かつ、それから次の弁護士費用および訴訟費用についても負担させられるという、こういった改正がなされていますので、まあブラジルは非常に労働訴訟が多いということは聞いていますが、その理由の一つとして、結構、とりあえず訴えられるものは訴えて、やってみると。何かもらえるかもしれないから訴えてみようみたいな、そういった発想が結構多いというふうに聞いていますし、またそういった訴訟を受任する、格安で受任する弁護士の人の数も結構いるというふうに聞いていますので、ただ今後、こういう罰金の規定とか導入されるとなるとすると、そういったものに対する抑止というか、制御効果というものがある程度見込まれるのかなと。

ただこれは企業の方からも一緒でして、まあ勝訴の見込みが低い場合は当然のこととして、ある程度勝訴が見込まれる場合であっても、当然負けちゃう可能性というのがあるわけですから、ある程度勝訴が見込まれる、例えば50・50だとしたら、負けちゃうとやはり弁護士費用負担させられたりということになりますので、いずれにしても、企業側、労働者側どちらにとってもですね、訴訟をする時にちょっと慎重に判断して、負けた場合の金銭的な負担とか、そういうことも考慮して決めていく必要があるだろうということが言えるかと思えます。

あとは手続き的な話ですけども、上訴、いわゆるアペールをする時にですね、第一審で判決をもらって不服があるので控訴しますという時に担保を出さなきゃいけないんですけども、これについてNPO法人とか、ブラジルの国内企業とか、個人経営の企業とか零細・小規模企業の場合はその場合の担保の額が通常半額になるという改正がなされています。あと、慈善団体とか、いわゆる裁判所による再生手続き、日本で言うと民事再生みたいなものですけど、それをやっている途中で経済的に貧窮しているので手続き費用をそもそも免除されているような企業、そういった場合には上訴の際の担保の提供というものを免除されるという、こういう改正がなされています。担保については、銀行による保証契約とか、裁判所に対する保証金の形でも認められると。それからあと、労働債務を履行する時の担保についても裁判所に対する保証金の提供で認められることができると、こういった改正がなされております。

とりあえず以上が、ちょっと駆け足になりましたけれども、今回の改正の大枠でござい

ます。このあと、ご質問等があればお受けしたいと思いますけども、いかがでしょうか。

質問者

(※音声不明瞭のため質問の要点のみ※)

20 ページ目、労働契約に関して。「雇用条件に関する契約の自由」の規定について、具体的にはどういったことを指しているのか。

回答 (英語 1:08:39-1:10:42)

雇用条件に関する契約の自由とは、ある労働者の収入が1万1000リアル以上だとしますと、その労働者は雇用主に対していくつかの条件を設定できます。例えば、勤務時間数、賞与等。ただし憲法で守られている条件はこの中に含まれません。この規定の適用について思われることは、労働者も雇用主もそのような条件を設定することが稀だということです。なぜかといいますと、まずこれはとても独特な規定であり、裁判所がこの規定の効果をもどのように判断するかが分かりません。法律上にありますが、実際に裁判官は1万1000リアルの収入の労働者が確実に権利を把握しているか確かめたりしません。従って、この条件は管理職の社員のみ適用されるものであると考えられます。年間3万リアル以上の収入を得る管理職の社員が対象だと考えられます。ブラジル市場の現状がそうだからです。労働者が自由ベースで労働契約を締結できる金額であるものの、実際には全般に適用されるものではないと考えられます。労働裁判官はこれをそう判断しないと考えられるからです。そのため、企業（雇用主）にはこの条件を適用する際には慎重に行うようにとアドバイスしています。裁判所がどのようにその適用の仕方の効果を判断するか読めないからです。

角田氏

ちょっと補足させていただきますと、基本的には、大卒以上の学歴があって、月給が1万1000ブラジルリアルを超える収入を得ている労働者の場合は、基本的にはどんな条件についても使用者と合意ができると。ただ、憲法上保障されている権利についてはそういった自由はないんですけども、それがまず言っていることですね。実際にではこの規定がどれくらい使われるかという、多分非常にレアだろうと。というのは、例えば、労働者の方からすると、自分に不利な条件にわざわざ合意することはないと思いますので、かつ、法律はこう言っているものの、裁判所が実際にこういう契約が出てきた時にどこまでそれが有効かということ判断する時にですね、1万1000リアルの収入を得ているレベルでは多分十分じゃないと。そのぐらいのレベルの人だと、自分がいったいどういうことを合意しているのかということをはっきりと自分で理解していないというふうに多分裁判所は考える。ですからこれは実際に適用されるのはどんな場合かという、いわゆるエグゼクティブレベルの人たちについて、この部分の根拠として、いろいろ契約条件について会社と

やりとりがされて、合意がされるだろうけど、ヴィルマ先生がおっしゃっていたことですね、それは実際に今ブラジルのマーケットでもそのようになっているということで、ですからこの部分に関しては、まあ確かに今回こういう規定ができたんですけども、これを以て即ですね、色んな従業員の人たちが条件を自由に交渉してくるかという、それはちょっとそんなことはないんじゃないかなというニュアンスのことをおっしゃっています。

他にいかがでしょうか。

質問者

14 ページなんですけども、同一賃金ですね。基本は何年勤めていようが、同じ場所で同じ作業をしている場合は同一賃金が適用されるというのが従来のルールと理解していたんですけども、今回はそれが、ある一定の条件が満たされない場合は適用されないと書いてあるんですけども、一番最後に、または職務、給与、昇進についての社内規定が存在する場合、これも適用されないと。ここが、従来同一賃金が適用されるべきなのに、社内規定でそういった非同一賃金が規定されている場合があり得ると、これがちょっと矛盾を感じたんですけども、こういう事例もあり得るんですか。改正前でもそういう存在があったと。いずれにしても同一賃金の原則はもう適用されないケースがここに出てくると。

回答（英語 1:14:42-1:15:55）

はい、新条件は、今までは会社がキャリアプランを提供していたとしても、または、昇格、昇給のプランがあったとしても、そのプランは裁判所によって効果があるものと認めません。労働裁判官が承認するもののみ認められるからです。プランが設定されると同一賃金というものが無くなるからです。そのプランには職務や給与、そしてキャリアを歩むための条件が記されるからです。なので、私たちがお客様たちにアドバイスしているのは、キャリアプランを設定するときに慎重に行い、コンサルタントに相談することです。キャリアプランを持つことでそれは動機付けにもつながるからです。そうでなければ、会社にとってキャリアプランの意味がなくなります。プランが存在すると同一賃金が無くなります。法律では今回そこが新しくなりました。

質問者

ありがとうございます。そうすると、この法律が有効になった以降、同じ給料を払っているのに逆に訴えられる可能性がある、そう考えることもできてしまうんですか。10年働いている人と2年しか働いていない人の給料を一緒のまま放っておくと、10年選手が俺はなんで一緒なんだと、そういうふうになんて読めたので。それが質問なんですけども。

回答（英語 1:17:21-1:19:32）

その社員たちの間に他にもう一人がいた場合のみあり得ます。二人の社員が同じ職務に

就いており、業務内容が違っても、雇用主は同じ賃金を払うと決めた場合、社員は、他のモデル（つまり、同じ会社でもう一人の社員が同じ条件を持ち、同じ収入を得ていること）がない限り、それ以外の収入を求めません。しかし、二人の社員が同じ職務で同じ収入を得ているが、業務内容が異なる場合でも同じ賃金を払うことに問題はありません。…はい。同一賃金は同じ業務、同じ生産性、同じ専門性という意味です。勤務期間に4年間の差、業務内容に2年間の差があれば異なる賃金を払うことは可能です。全ての要件が揃っており、そしてもちろん同じ場所で同じ敷地、同じ場所の場合、同じ賃金を払うこととなります。しかし、キャリアプランがあり、そこに給与変更が行われると記載されている場合、要件が全て揃っていたとしても、同じ給与を支払う必要はありません。…はい、しかしそのキャリアプランには特殊な給与が支払われるという動機付けが表示されていなければなりません。そのため、Mercer や Towers Perrin などコンサル会社にキャリアプランを作成してもらうことが必要です。

角田氏

他にいかがでしょうか。どうぞ。

質問者

28 ページ目なんですけども、労使協定による給与や労働時間数の削減、という点なんですけれども、これ今弊社で実際にやっているんですが、その際に必ず労働組合の承認が必要となっています。この今回の改正で、労働組合の承認は不要になったと理解してよろしいのでしょうか。

回答（英語 1:20:38-1:21:50）

はい、それでも組合との労使協定が必要です。その場合は給与を下げたいが、法律は保護を提供するからです。つまり、その労使協定には、労働者は仕事で保護され、解雇されないという規定がないといけません。減給があった場合のための規定だからです。今は憲法で何があるかということ、雇用主と組合が減給及び・又は勤務時間減少における労使協定を履行できることになっています。憲法はそれを可能としているのです。今回の労働法改正でこの特定の規定に関しては、減給の場合、労働者を雇い続けるという、労働者を保護する規定が必要だというふうになっています。

角田氏

最初の質問にちょっと戻らせていただくと、そもそもこの労使協定による削減なので、一方的にはできないという前提になっていると思うんですね。ですからその意味で言うと、組合の承認がいるというのは同じ、そこは変わらなくて、よろしいですか、私の言わんとしていることとか。

質問者

労使で合意しても、組合の承認は必要ということで、労使の、個別の。

角田氏

そうですね。その労使の協定というのが既に **collective bargaining agreements** というのを前提にしていたので。すみません、翻訳の問題かもしれないんですけども。英文の方では、ここで **through collective agreements** となっているので、既にこの部分ではもう組合と話をしたという前提になっています。

他にいかがでしょうか。どうぞ。

質問者

非常に分かりやすい説明をどうもありがとうございました。たいへん参考になりました。二つ質問がありまして、一つは、直接関係ないかもしれないんですけども、年に1度のインフレ見合の給与の改定、これはこれまで通りなのかというのが一つ目の質問です。それから二つ目の質問は、今回この改正労働法、非常に **appreciate** しているんですが、先生からご覧になって、まだここがダメなんじゃないのと、他の国から見て遅れているのではないかとこのころがあったら、参考までにいくつか教えていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

回答（英語 1:24:34- 1:26:58）

まず最初の質問、給与改定について回答します。現行法律によると、給与改定は義務ではありません。実際に給与改定が行われているのは、組合と雇用主、労働者が交渉するのです。義務ではないため、「ゼロ」を交渉するのです。給与における現行法律を基に給与改定が行われています。しかし、毎年給与改定が行われているのは、組合と雇用者、労働者間の交渉の結果だからです。なので、そのままになる可能性があります。つまり、11月にこの法律は継続します。それがゼロかもしれませんし、インフレ率によって改定されるかもしれませんし、インフレ率の50%なのかもしれません。これは変わりません。

二つ目の質問ですが、ブラジルの労働改正が他の国の労働法に比べてどうなのかといいますと、ケースによっては、いくつかの規定は他のラテンアメリカの国の規定より有利です。しかし、法律を比較すると短所も長所もあります。何が言えるかといいますと、ブラジルにとって今回の労働法改正は飛躍的に近代化したものです。90年代にフェルナンド・エンリッケ・カルドーゾ元大統領政権のときから実行しようとしていたことで、当時の大統領はそれを実行できなかったからです。今その改正ができたのです。最高の労働法改正ではありませんが、少なくともこれから雇用主は被雇用者の経費や新しい規定を履行するメリットデメリットが明白になりました。従って、企業にとっては、ビジネス計画に対し

て戦略計画や経済戦略が立てやすくなったと言えます。

質問者

どうもありがとうございました。

角田氏

他はいかがでしょうか。どうぞ。

質問者

(※音声不明瞭)

22 ページ目の、労働契約の雇用契約終了の 2 点目のところで、一番最初の労使の合意というのは、組合との合意というふうにおっしゃられたと思います。企業側にも労働者側にもメリットがあるというお話があったと思うんですけども、それが意味するのは、合意をとるといっことはどういったことを意味するのでしょうか。それとも、もし合意するのが難しい場合、どういったことに気をつければ正当性というものを担保できるのか。どういったところに気をつけるべきなのか教えていただきたいと思います。

角田氏

1 点目のですね、労使の合意のところ、すみません、もし私が組合と言ったのであれば、言い間違いじゃないかなと思います。確認しますけども。

回答 (英語 1:28:36- 1:30:15)

はい、組合の関わりは不要です。けれど、それに対して雇用主は何に注意しなければいけないかといいますと、この規定ができた理由は、労働者が雇用主にこう言うケースがあるからです。「会社を辞めたいのですが、会社として契約終了（解雇）してもらい、その分支払ってほしいのです」と。そうすると、会社はこう言います。「いや、解雇はしない。辞めているのはあなたなのだから。なぜ会社が義務給与を 100%も払わなければいけないのだ」と。市場ではよくこういうことが起きてきているのです。しかし、この規定ができたことで社員が「会社を辞めたいのです」と言ってきた場合、会社は「こちらとしては解雇しない」と言うと、雇用主が解雇のときの経費を背負わずに社員に辞めてもらう形で済むために、この「労使の合意」があるのです。雇用主は決して「解雇しないのでこの労使の合意をしましょう」とは言えません。この状況をお勧めできないのは、雇用主が解雇したい場合、雇用主は給与を 100%支払うべきだからです。この規定は別な状況からできたものです。社員が会社を辞めたいが、解雇され、その分の支払いを得たいという状況からできました。そのため、労使の合意というものができたのです。

(※音声不明瞭)

質問者

今話を聞いてさらにちょっと分からなくなったのは、解雇したい時に解雇するじゃないですか。何も理由なく。で、本人が辞めたい時には本人辞めれば良いじゃないですか。この規定、何がメリットがあるんですか。

角田氏

ちょっと私なりに今から咀嚼してみようと思うんですけども、一応この規定のメリットというのは、もしこの規定がないと、例えば、確かにいつでもクビにできるんですけども、払わなきゃいけない金額が100だと。ところがここでちゃんと合意があって、従業員の方も辞めたいというか、クビにしてほしい、ターミネイトしてほしいというのは、ターミネイトされることによって、(質問者発言・音声不明瞭)、解雇された方がうれしいというのは、(質問者発言・音声不明瞭)

回答 (英語 1:32:09- 1:33:22)

もちろん、その状況はグローバル企業ではあまりみられません。日本企業でもみられません。みられることもあるでしょうが、そんなに普通な出来事ではありません。小中企業では起こることで、雇用主は通常何をするかといいますと、こういうのです。「分かった、辞めるのね。解雇するが、実際に解雇しているわけではないのであなたの義務給与の一部を払い戻してもらおう」この状況は詐欺行為の状況をつくってしまいました。その状況の解決策として解雇の場合、この労使の合意ができたのです。状況は次の通りです。社員は辞めたいが、会社としては解雇したくない。しかし、社員が辞めたいため、会社は解雇予告通知の50%と勤続期間保障基金(FGTS)の罰金を50%支払うことに合意しています。この解決策でこの特別問題は解消されるという見込みがあります。これは小中企業でよく起こることで、大手企業では起こりません。

質問者

何となくわかるんですけども、例えばこの合意が、例えばその後労働訴訟に対して何かメリットがあるとか、そういうことはあるんですか。

角田氏

労働訴訟に対してのメリットというのは例えば、

質問者

通常は解雇したらやられる可能性が高いですけども、

角田氏

合意で雇用関係を解消しましたといった後に、例えば従業員の方があの合意は無効だとかそういうことを言ってきた時に、何かこの規定を使っているとメリットがあるかとか、そういうご質問ですか。

回答（英語 1:34:31- 1:34:55）

そのような状況を避けるために、雇用主が最初の一步をとらないことがとても重要です。労働者が最初の一步を踏んだ場合、労働者が雇用主に労使の合意を申請したという証拠が取りやすいのです。よろしいでしょうか。

角田氏

そうすると、そんなに大きなメリットがあるというよりは、結局その、合意がちゃんとあるということは説明しなくちゃいけなくて、使用者側がその合意の存在を主張する時に、こういう制度があるじゃないですかと、こういう制度があるから今回こういうふうな mutual なターミネイトをしたんですと言いやすくなるというふうに思うんですけど、つまり、今ヴィルマ先生が言っていたのは、やっぱり使用者の方が事実上退職を強制したみたいなことを言われるのはリスクだと思うので、そうじゃないということ言うためには、今先生がおっしゃられたように、使用者の方からイニシアチブをするんじゃなくて、従業員の方が辞めた。こういう合意でターミネイトできるということが会社で決まったからこれをやっているんだということ言うことによって、後で覆されるリスクというのは、これがない時に比べれば若干低いのかなと、そういう、（以下、音声不明瞭）

質問者

多分今の質問に関連しているんですけども、最も起こり得るケースとして、従業員が来ましたと、で、辞めたいんですけど会社から解雇してくださいと。で、会社が、解雇、そんなのはできませんと、100%払えませんが解雇できませんと言うと、従業員居座る可能性があるんですね。で、その後、サボタージュですね、して、で、結局解雇せざるを得ない状況に追い込まれると。という時に、おそらく会社は半分のコストで解雇できるというのが多分実務的なメリットじゃないかなと思います。我々のケース、結構ですね、例えば残って、その後わざとケガをして、で、スタビリティーとして1年間なり居座ると。その後、その人が核になってどんどんどんどん職場の雰囲気が悪くなるということがあるので、そういうケースでまあ半分のコストでカットできるというのが多分実務的なメリットじゃないかなというふうに思います。

回答（英語 1:38:48- 1:41:04）

繰り返します。この規定の目的は、「社員が会社を辞めたいけど、会社に解雇して欲しい場合」を解消することです。社員が会社を辞めたいと言い、会社は解雇しないという姿勢を取ると、その結果は社員が辞表を提出することです。よろしいですか。この状況で社員が辞表を出さずに勤務し続け、医師の診断書を提出したり、問題を起こしたりした場合、こちらの見解として会社（雇用主）はここで決断すべきです。社員が解雇してもらいたいと言いつけてきたことは、明らかに社員は会社で勤め続けたくないのです。労使の合意まで至るか至らないかは別として、会社は決断を下すべきです。会社はここで（解雇を）受け入れない場合のデメリットを検討すべきです。デメリットはその社員が問題を起こすかもしれないこと、社員も辞表を出さないまま問題を起こすまで待つこととなります。そのため会社の決断なのです。私が雇用主だったら、社員が問題を起こすことを待ちたくないですね。診断書の話がされましたね、社員が医者ばかりに行ったりしていると。その場合、解雇希望を受け入れて会社を辞めてもらった方が簡単です。対立も避けることができます。社員は解雇して欲しいと言い、会社としては解雇したくないし。辞めたいのはそっちなんだから辞めればいいのに。それはそれでいいのです。正しいです。けれど、実際に上手くいくかというところ、いかないと思います。そのままこの状況を伸ばすと、かえって雇用主にとって悪化する一方だと思えます。社員は妨害工作を仕掛ける可能性があるからです。

角田氏

他にいかがでしょうか。

質問者

色々細かい所まで説明を伺いましてどうもありがとうございます。すいません、ちょっとピントの外れた質問かもしれませんが、これ改正されることで、今いろいろ我々が悩まされている組合の、彼らの活動がある程度これから制限されるというか、彼らの力が弱まるような方向になっていくのかどうかというところを、ちょっと専門家のご意見で中期的、長期的なところで伺えればありがたいんですが。会社でも人事の担当者から一応この内容が変わるところは聞いたんですけども、実際にどういった効果が出てくるかというところが分からなかったもので、もしそこのところを教えていただければ幸いです。よろしく申し上げます。

回答（英語 1:42:23- 1:45:30）

労働法改正が組合にとって何を提供するかというところ、組合の経済力が弱くなるというのは私も同感ですが、それが組合の政治力を弱めるとは思いません。なぜかといいますと、経済面はあるものの、企業は何かを交渉したい場合、必ず組合が必要になるからです。組合はブラジルの労働関係の一部で、組合費がもう義務付けられなくなっているため、財務

関係のことに関わりがなくても、政治的なかわりが無くなるという意味にはなりません。企業の状況も悪化しかねません。なぜかという、労働者にとって組合費がオプションだと、組合から何か手を借りたいとき、組合は企業にこういうのです、「あなたの社員たちがこの組合のメンバーになることを許可してもらおう」。組合費がオプションですから。「我々組合と労使協定を締結したいのであれば、それを許してもらおう」、と。私たちが注意したい観点の一つです。もう一つは小さな組合は強い組合と合併する可能性があります。企業が良い組合と組んでおり、良い関係を持っているけれど、小さな組合だったら財務問題と対面する可能性があります。しかもその小さな組合がその地域の最悪の組合と合併したら、交渉や良い労働環境づくりの面で企業は悪夢を見ることになります。スト問題が起きたことのない会社その後スト問題を起こされたり、とても注意を払わなければいけない問題が起こるようになります。組合が社員に加盟を推進することを許可すべきかを判断する前に、そういうことを事前に推測し、バランスをとることが必要です。企業の各分野や地域、組合との関係によります。いずれにしても貴方は正しいです。組合は確かに弱くなります。ここでポイントは彼らが何を今後するかなのです。政府が抜本的対策としてこの労働法改正を変えたり、新たな法律案として出したりしたら、疑いなく組合は動きます。合併の形で動くか恐らく雇用主を訪ねるでしょう。雇用主は労働者の組合への組合費の支払いを推進する責任があると訴えてくるでしょう。

質問者

すいません、ご説明ありがとうございました。ちょっと、非常に基本的なことかもしれないんですけども、6ページと8ページに関する話なんですけども、8ページでアウトソーシングがやりやすくなるということで、コアビジネスもアウトソーシングができるようになってくると考えられるのは、業務の中でですね、外に出していく仕事が増えるということだと思うんですが、その時に、その前のですね、6ページにある会社間の支配関係みたいな話との関連でいうと、例えばアウトソーシングした時の委託元の責任は付随的だということはあるものの、また場合によってはですね、支配関係等が濃いかそういう話になってくると、やっぱりそうは言ってもいられないということでもよろしいかというのが一つまず質問です。

角田氏

ご質問の趣旨なんですけども、アウトソースをした会社とアウトソースを受けた会社の間にいわゆるエコノミック・グループの関係が認定されることが増えるんじゃないかということでもよろしかったですかね。アウトソースがより使われるようになると。

質問者

まあそうですね。

角田氏

それはたぶんないだろうというのがビルマ先生の、

回答（英語 1:48:57- 1:49:57）

同じ経済グループの会社間でのアウトソーシングの場合、6 ページに書いてあることが適用されます。経済グループに関係することだからです。A 社が B 社にアウトソースすると、その会社は同じ経済グループに参加していることになります。それがアウトソーシングの一種です。こちらで話しているアウトソーシングは、B 社に関係しない A 社がアウトソーシングした場合です。そのため、もう少し貴方のご質問の内容を理解したいと思います。ご質問で経済グループとおっしゃると、両社は運営関係があるのか、または運営関係のない会社なのでしょうか。

質問者

どちらかという、伺いたかったのは、まあ両方といえば両方なんですけども、例えば自社のビジネスを切り出して子会社に移して、そこに例えば委託するような場合とかですね、それが一つと、もう一つは、全然資本関係とかがない会社であったとしても、コアビジネスを例えば切り出そうとした時にその会社に対する例えばオペレーションに対する期待だとかですね、**requirements** というのは結構大きくなると思うんですけども、その時に実質的に支配関係みたいなものが認められたりしてくると、アウトソーシングとはいいながらも、例えばそういうグルーピングがされて、責任関係が認められてしまうとか、そういうケース、まあ両方についてあるのかなというの伺いたかったんですけど、長くなるようならやめておきます。

質問者

ありがとうございます。14 ページなんですけれども、労働者の秀でた業績に対し現物または現金で支給される報奨という部分が、これからは給与としてみなされない、現実的に言うと、ボーナスで、例えば彼は今年はよくやってくれたから、給与を上げる代わりにボーナスを一時金としてぱーっと払っちゃった方が、将来の会社へのインパクトとしてはいいという判断をした時に、そういうような使い方ができるのかということですね。それと、その前に、ちゃんと給与の一部としてみなされない、これはボーナスなんだということの証のために、そういった何かエビデンスみたいなものを残しておく必要があるのかどうか、そこらへんをちょっとお聞きしたいと思います。

回答（英語 1:52:49- 1:56:17）

報奨（ボーナス）は給与の代わりになるために存在するものではありません。なので、

給与は一つのこと、報奨は雇用主が労働者に対してプラスで提供したいものです。雇用主としてそれを求めるなら何ができるのかというと、組合と労働者が受け入れた場合、給与改定の代わりに雇用主は報奨を導入し、労使協定を履行するなら、それでいいと。その場合、給与改定の代わりに、報奨プランを導入し、それには個人のパフォーマンスや全体から個人の評価を含む基準を設定する必要があります。そして特定の基準や条件を設定する必要があります。その条件は決して保証されない条件でないといけません。そうでないと、報奨ではなく、給与になってしまいます。なので、報奨の場合、個人パフォーマンスで評価している証になるものが必要になります。従って、基準と条件を設定したプランが必要です。それが給与改定を避けたい場合です。その場合、それを明記した特定の労使協定を履行する必要があります。よろしいでしょうか。ここで報奨を導入したい企業に留意してもらいたいのは、報奨としてみなされない状況があることです。例えば、いくつかの企業に以前聞かれたのが、報奨を与えるために会社の実績を使ってもいいかということです。確かに法律はそれを禁止しませんが、法律に記されているのは、社員のパフォーマンスは他の社員のパフォーマンスより高いものであるべきであると。それは必ずしも会社のパフォーマンスであるとは限りません。なので、その導入は慎重に行う必要があります、会社が実際に何を必要としているのかを改めて問いかけることが大事です。会社は実績のために報奨を利用する必要があるのか。ならば、報奨より利益分配制度を利用したほうがいいです。しかし、特別に何人かの社員に報奨を与えたいとします。つまりキーパーソンです。例えば、課長や部長、営業部の社員。営業の売り上げを本気で上げたいとします。社員らは固定の給与を受けており、コミッションももらっているが、更に報酬を与えたいとします。それは可能か。はい、できます。どのように行うかといいますと、キャンペーンとかの場合に使えます。例えば、今年はアメリカ旅行を提供しよう。一人の社員、またはある地域の数人の社員に与えよう。会社の売り上げ向上のためとなる手段として使えるのです。しかし、それは慎重に行うべきことです。

鈴木ワグネル氏

そろそろ時間なので。いろいろと勉強になりました。どうもありがとうございます。皆さんもいろいろと（※音声不明瞭）になられたと思います。どうもありがとうございました。（終了）