

対象国	ブラジル	
情報名	ブラジル労働法改正	
規制種別	労働法	
規制番号(新・改正)	労働法/法律2017年第13467号	改正
ニュースソース	森・濱田松本法律事務所(担当:梅津英明)	

## ニュースレター

1943年に公布されたブラジルの労働法が約70年ぶりに改正され、2017年11月より改正法が施行されます。現行の労働法において、企業の経営上の負担となっていた項目を見直し、関連コスト削減に繋げるにより、投資を呼び込み経済活性化を後押しする狙いとされています。

### 労働法の改正範囲

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓労働時間、労働形態</li> <li>✓労使交渉、労働協約</li> <li>✓労働契約の終了</li> <li>✓労働法上の責任・義務の範囲</li> <li>✓労働紛争手続き</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100以上の変更に及ぶ全般的な改正</li> <li>• 「ブラジルコスト」とも呼ばれた、柔軟性に乏しく、進出企業の負担となっていた現行法の緩和を図るもの</li> </ul> |
|--|---|

### < 森・濱田松本法律事務所 >

#### 1. はじめに

ブラジルのテメル大統領は、2017年7月13日、議会を通過していた労働法の改正案を承認しました。1943年に制定されたブラジルの統一労働法は、労働者保護の要素が強く、かつ、柔軟性にも乏しいため、「ブラジルコスト」等とも呼ばれ、従来よりブラジルに進出する日本企業からも問題視されてきました。今回は、そのような労働法の現代化の要請を受け、大幅な改正が行われることとなったものです。

今回の改正法は2017年11月11日に施行予定ですが、改正項目のいくつかについては、大統領が経過措置(Provisional Measure)を発令し、撤廃または修正を行う可能性も残されています。そのため、今後の改正等の動向に引き続き注視する必要があります。

今回の改正の対象は非常に広範かつ多岐に渡り、100以上の条文に変更が加えられています。その内容は、労働時間、労働形態、有給休暇等の個別の労働条件に関する改正、労使交渉・労働協約等に関する改正、労働契約の終了等に関する改正、労働法上の責任・義務の範囲に関する改正、労働紛争手続きに関する改正等が含まれ、全般的な改正となっています。

本ニュースレターにおいてその全てについて解説をすることはできませんが、以下ではその主要な改正ポイントについて解説します。

## 2. 主要な改正ポイント

### (1) 労働時間・労働形態等

労働時間や労働形態等に関する改正の大きな特徴としては、様々な労働の条件について、労使間で柔軟に合意できるようになったという点が挙げられます。また、労働時間の定義の明確化等も図られています。主な内容は以下の通りです。

項目	従来法	改正の主要ポイント
労働時間	原則として、1日の労働時間は最大8時間までとされていた(ただし、判例で、労働協約があれば1日最長12時間(その後36時間の休憩が必要)とすることが認められていた)。	個別契約によって、1日の労働時間を最長12時間(その後36時間の休憩が必要)とすることが認められた。
通勤時間	不便な場所であること、または公共交通機関がないことを理由として使用者が通勤手段を提供している場合、通勤時間は労働時間に加算されていた。	通勤時間は労働時間に加算されないこととなった。
パートタイム	週で最長25時間までで、残業は認められていなかった。	週で最長30時間までで、残業を認めないとするか、または、週で最長26時間までとして週6時間までは残業を認めるとするか、いずれかを選べることとなった。
勤務時間の振替	残業時間に関して、1年以内であれば、労働協約により、勤務時間に振り替えることができた。	残業時間の勤務時間の振替に関して、1ヵ月以内であれば書面の同意の必要なく、6ヵ月以内なら労使間の書面同意により(労働協約を必要とせずに)できることとなった。
有給休暇	30日連続で取得しなければならなかった。	労働者が合意する限り3分割して取得することが可能(ただし、その内の一つは最低14日間連続であることは必要)となった。
断続的労働契約	このような形態は存在しなかった。	断続的労働契約という形態が新設された。この形態では、時間・日・月単位で労働期間と非労働期間を交互に設けることができる。非労働期間は賃金の支払いを免れる。
中核事業の業務委託(派遣)	会社の中核事業について外部に業務委託をすることは認められていなかった。	会社の中核事業について外部に業務委託をすることも明示的に適法であると認められた。ただし、会社の退職者が退職後18ヵ月間は、その会社に対して、(業務を受託している会社の社員として)労務を提供してはならないといった一定のルールが定められた。

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。

## (2) 労使交渉・労働協約等

労使交渉や労働協約等に関する改正の大きな特徴としては、労働協約が一定程度法律に優先することを認め、また、一定の労働者に関して自由に個別労働契約を締結することを認めるようになる等、労使交渉等の柔軟性が増した点が挙げられます。主な内容は以下の通りです。

項目	従来法	改正の主要ポイント
労働協約と法律の優劣	原則として、労働協約より法律の規定が優先。	労働時間、休憩時間、勤怠管理方法、休日振替といった一定の事項について、労働協約の内容が法律より優先するとした。他方で、最低賃金、失業保険、有給休暇の日数等、一定の事項については、法律の内容が優先する。
個別労働契約と労働協約の優劣	労働協約の内容が優先。労働協約の内容より不利な個別契約の内容は無効。	一定の労働者(大学卒で、社会保障給付金の最大給付額(現時点で5,531.31レアル)の2倍以上の月給を受領している労働者)は、個別契約で労働協約と違う内容を合意することが可能となった(ただし、上記の「労働協約と法律の優劣」の項目において記載した、労働協約が法律に優先するとされた項目に限る)。

## (3) 労働契約の終了等

労働契約の終了等においても、労使間の合意による労働契約の解約が認められるようになる等、柔軟な形での労働契約の終了が認められることとなりました。主な改正内容は以下の通りです。

項目	従来法	改正の主要ポイント
労働契約の合意解約	合意解約は認められておらず、一方的な意思表示での労働契約の終了が行われていた。	労働契約の合意による解約が認められた。合意解約を行う場合、事前通知期間(最低30日)の半分の期間に得られる金銭分を補償することで事前通知は不要となり、また、労働者のFGTS(失業保険)口座に対して、雇用期間中に当該労働者のFGTS口座に支払われた総額の20%を、一時金として支払うことが必要。なお、労働者は当該FGTSに積み立てられた金額の80%について引き出し可能であるが、失業保険の受取対象とはならない。
労働組合等の関与	1年を超えて勤務する労働者の労働契約の終了には、労働組合または労働省の関与が求められていた。	労働組合や労働省の関与は不要となった。



## (4)責任・義務の範囲の明確化

ブラジル労働法においては、日本と大きく異なる概念として、同一のEconomic Group(経済グループ)に属している企業の連帯責任等が定められており、その範囲に関する解釈がしばしば日本企業の間でも問題なっていますが、こうした概念が明確化され、また、承継企業における労働債務の承継責任等が明確化され、責任の範囲がより明確になりました。主な改正内容は以下の通りです。

項目	従来法	改正の主要ポイント
Economic Group(経済グループ)の責任	Economic Groupに属する企業は、当該グループに属する各企業の労働者に対する労働法上の義務について、連帯してその責任を負うとされているが、当該Economic Groupの解釈が明確でなかった。	Economic Groupの定義が明確化され、単に共通の株主が存在するといった事実のみでは不十分とされ、両者の共通の利益や統一された行動の存在等を証明する必要があるものとされた。
承継会社の責任	企業再編は労働契約に影響を与えないとされ、(スピンオフ等の場合における)承継会社も非承継会社(分割会社)も共に労働法上の連帯責任を負うものとされていた。	詐欺的な場合を除き、承継会社が全面的に労働法上の責任を負うものとされた。

## (5)労働紛争手続き等

今般の労働法改正では、労働法の実体的な権利にとどまらず、労働紛争の手続き等に関しても大きな修正がなされました。ブラジルでは、労働訴訟の数が極めて多く、日本企業も多く労働訴訟を抱えているのが実態ですが、その状況が改善される可能性もあります。主な改正内容は以下の通りです。

項目	従来法	改正の主要ポイント
労働紛争に関する裁判外での合意	労使間の労働紛争に関して、裁判外の合意を行ったとしても無効であるとされていた。	労使間の労働紛争に関して、労働裁判所の承認を得ることにより、裁判外での合意の有効性が認められることとなった。
労働紛争の費用負担	原告が主張することにより(証拠不要)、裁判費用を払わないで訴訟を行うことが可能。	一定の労働者(社会保障給付金の最大給付額(現時点で5,531.31レアル)の40%以下の月給を受領している労働者に限り、裁判費用が無料となる。原告はその証拠を提出することも必要。

### 3.おわりに

上記において見て来ましたように、今回のブラジル労働法の改正では、労使間での柔軟な合意が認められるようになり、また、これまで不明確であった内容の明確が図られる等、大きな改正が含まれており、いわゆる「ブラジルコスト」等と呼ばれていた従前の労働法の問題に一定の改善が見られる可能性もあります。他方で、上記1に記載の通り、施行までに更に内容が変わる可能性があることや、今回の改正がどのように実務上運用されていくのかまだ分からない面もあることも踏まえ、今後の労務管理等は、最新の動向にも留意しながら、慎重に進めていく必要があるように思われます。

#### 【執筆者紹介】

##### 梅津英明

森・濱田松本法律事務所(東京オフィス/コーポレート パートナー)。2003年東京大学法学部卒業、2004年弁護士登録、2009年シカゴ大学ロースクール(LL.M.)卒業、2009～10年Davis Polk & Wardwell LLP ニューヨーク及び東京オフィスにて執務。2016年IBA(International Bar Association・国際法曹協会)アジア大洋州議会役員。特に日本企業による海外進出やクロスボーダーの企業買収・組織再編(M&A)・グローバルコンプライアンス法務(海外不祥事対応等を含む)に強みを有する。中でもブラジル・メキシコを含む中南米地域や、ベトナム・インドネシア・フィリピン・マレーシア等のアジア諸国等の新興国における案件に多くの経験を有する。

#### 【協力】

ブラジル法律事務所 Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr e Quiroga Advogados

#### お問い合わせ先

株式会社 三井住友銀行 グローバル・アドバイザリー部 企画グループ Tel : 03-6706-5616

当レポートに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます。当レポートは単に情報提供を目的に作成されており、その正確性を当行及び情報提供元が保証するものではなく、また掲載された内容は経済情勢等の変化により変更される事があります。掲載情報は利用者の責任と判断でご利用頂き、また個別の案件につきましては法律・会計・税務等の各方面の専門家にご相談下さるようお願い致します。万一、利用者が当情報の利用に関して損害を被った場合、当行及び情報提供元はその原因の如何を問わず賠償の責を負いません。