

# ブラジル

## 日本の労働慣習常識を捨てよ！

ジェトロ海外調査部主幹 竹下 幸治郎

ブラジルで事業展開する企業は、内外資にかかわらずさまざまなリスクやハードルを乗り越える必要がある。それらは「ブラジルコスト」と総称され、税務、ロジスティクス、許認可、労務問題などが該当する。中でも労務問題は、企業にとって操業開始から撤退するまで終始つきまとうテーマである。労務管理や仕事に対するメンタリティーにおいて、日本とブラジルとは全く異なることを理解しておくことは、労働裁判リスクを低減させるのみならず、現地法人活性化のためにも重要である。

### 休暇にも手当て？！

ブラジルにおける労務訴訟の新規受付件数は390万件（2013年）。日本（約3,600件）の1,000倍以上だ。このように訴訟が多いのはなぜか。過度に労働者寄りの法律が原告である労働者側の勝訴率を高くしているからだ。退職した労働者の中には、「雇用者を相手取って訴訟を起こし、お金を得る」という人もいと聞くほどだ（仮に労働者が敗訴しても、経済状況により訴訟費用が免除されることも多い）。弁護士の数が多いブラジルでは、仕事を求める弁護士が、退職者に訴訟を持ち掛けるといったいわゆる「マッチポンプ」の役割を果たしているケースも見られる。

ブラジルに進出した日本企業がまず驚くのは、「給与は引き下げてはならない」ということだろう。外資系企業にとっては、人件費予算を現地通貨・リアルで組むか米ドルで組むかの判断が必要となる。為替レートの変動次第では人件費負担増の要因となるからだ。

次に驚くのが、日本では当たり前の「ノーワーク、ノーペイ」の労務原則が通用しないことだ。ブラジルでは、12カ月勤務すると翌11カ月の間に30日間のまとまった有給休暇取得の権利が発生する。休暇取得

期間中は有給であることにとどまらない。給与の3分の1に相当する「休暇手当」の支給が受けられる。企業はこの負担をも強いられるわけだ。

労働裁判で労働者側の勝率の高さの要因になっているのが、「権利非放棄の原則」である。さまざまな労働条件についての取り決めについては、それを労使双方が合意して文書にすれば有効（ただし労働基準法に反する項目があれば当該項目は無効）というのが日本の常識だ。だがブラジルは違う。例えば、労働者に付与した食事手当などのフリンジ・ベネフィット（付加給付）を、経営悪化などを理由に企業が撤廃しようとした場合、たとえ労使が文書でそれに合意したとしても、一度労働者に与えたベネフィットの取り下げはできない。

さらに通常の労働契約において、契約を終えるための確定期限はない。つまり「定年がない」のだ。企業が人事面の新陳代謝を図るには、長年の勤務で給与が高額になった労働者を解雇するか、自発的退職を待つしかない。解雇するにしても、企業側が適正な解雇理由を整えるのは難しく、実際は退職基金積立額（FGTS）<sup>注1</sup>の40%分のペナルティーを払うケースが多い。

### 外部への業務委託も要注意

通常の労務管理でも留意すべき点がある。まずは残業。法定労働時間は8時間、週44時間。残業は2時間までとなっている。夜間の公共交通機関利用にリスクを伴うブラジルでは、企業幹部が社用車を使うのは一般的だ。例えば夕食を伴うビジネスミーティングの送迎では、運転手の残業時間が2時間を超えてしまう。また企業によって繁忙時期が異なるため、企業側が特定の時期に集中して残業してもらう必要があっても、

それができないケースもある。変形労働時間制や時間外・休日労働に関する協定（三六協定）の活用によって、そうした問題を回避できる日本とは違うのだ。

次に出張だ。日本の場合、出張中の勤務時間については、実働時間にかかわらず勤務時間を一定時間の枠内に収めることができる（事業場外労働における「みなし時間制」）。ブラジルでは、出張中は通勤時間も含めて労働時間とみなされることがある（宿泊先滞在時間は除く）。出張の起点が自宅なのかオフィスなのかなどの細かい点については、現地弁護士でも判断が分かれる。

前述した30日間の有給休暇取得については、分割して取らせる企業もあるが、労働法では、あくまでも「一括」となっている。「同一労働・同一賃金の原則」が採用されるブラジルでは、休暇中の従業員の業務を同僚の従業員が補うことは実際には難しい。労働裁判のリスクを高めることになるからだ。従って、代替要員確保のためのコストが余計にかかることになる。

こうした労務コストや労働裁判リスクを避けるため、外部業務委託を利用するという方法もある。この場合、業務委託契約では職場に上下関係が存在しないことを明確に示しておく必要がある。また、委託先が自社以外の顧客を確保していることが重要だ。さもなければ派遣労働者との間に「直接雇用の実態があった」として、社員と同様の待遇を求められたり訴訟に持ち込まれたりする可能性がある。現時点では、外部委託できる分野は当該企業の本業ではない分野（運転や清掃など）に限定される。

## 現行「労働法」に懸念の声も

1943年に定められた古い「労働法」がブラジルにおける企業運営の現状にそぐわなくなっている点は、産業界でも懸念している。

給与の引き下げができないことや定年が存在しないことは、労働者間の競争意識を低下させる一因となり得る。労働者に効率化や新規事業開発などへのモチベーションを持たせづらくし、結果的に企業の競争力自体を削ぐことになる。加えて、前述の「権利非放棄の原則」が、従業員の働きに応じたインセンティブの付与を雇用者側にためらわせ、組織活性化を難しくしている。また、長期的にみた人事戦略（人材の新陳代謝

や優秀な人材の継続雇用）面にも困難を生じさせる。企業の中には、給与が高くなってしまった社員をいったん解雇し、6カ月後に別の給与体系で再雇用するなどの対策をとるところもある。

## 新システム導入には「生みの苦しみ」

政府は、労務、社会保障などの情報を統合・電子化するプロジェクト「eSocial」の導入を進めている。これが導入されると、労働に関するデータを基にした不正の取り締まりが容易になり、社会保険料の徴収率向上にも貢献する。

だが既にブラジルで業務を行っている企業にしてみれば、データ入力やシステム運用に関わる人材の確保が頭痛の種。入力項目が膨大な上、難しい判断を迫られる入力内容もありそうだ。例えば、前述の有給休暇についてである。労働協約があれば休暇の分割取得が可能だと認識している企業も多いが、労働法には分割付与を認める条項はない。これについてシステムで厳密に管理されるとなると、実態との乖離<sup>かいり</sup>が生じ、それを当局が問題視するのではないかとの見方もある。政府もそうしたシステム運用上の困難さは承知しており、企業の意見を慎重に聞きつつ<sup>注2</sup>、マニュアルに反映させている（最新マニュアルは15年2月24日付官報で発表）。本システム導入時期については明示されていないが、現地では16年後半以降との見方が多い。

ブラジルはカルドーズ政権（1995～2003年）時より電子政府の構築に取り組んできた。非効率な行政の改善、徴税率向上に加え、煩雑な手続きの整理により国民の余計な外出機会を減らし、高齢者などの社会的弱者が街頭で犯罪に遭遇するリスクを減らすといった治安対策上の配慮もあった。選挙システムや徴税システムは既に稼働しているが、「eSocial」は最も複雑で導入が困難なシステムともいわれている。ただし、“生みの苦しみ”を乗り越えて同システムが導入され、労働市場がより透明なものになれば、長期的には労務面でのブラジルコスト解消につながる可能性もある。<sup>JS</sup>

注1：各従業員の給与支払額に対して雇用主に課され、負担率は8%、または労働契約内容により2%。この納付金は、従業員名義のFGTS専用口座に預金される。従業員が正当な理由なくして解雇された場合、当該口座のFGTS残高に40%を加算した額を、雇用主が従業員に対して支払わなければならない。

注2：導入に向けたパイロット・プロジェクトには民間企業も参加。