

労働法改革が導く ビジネス環境改善

ジェトロ海外調査部主幹 竹下 幸治郎

2016年のブラジルの実質 GDP 成長率は3.6%減と、15年（3.8%減）に続いて不調だった。経済は回復基調にあるが消費市場の戻りが鈍いため、依然、対ブラジル投資に二の足を踏む企業が多い。経済状況の悪化に伴い、経済政策は軸足を消費者重視から産業界重視に移行した。現テメル政権の施策の中で特にビジネス環境改善につながりそうなものとして労働法改革が挙げられる。

産業界寄りの政策を

“ブラジルコスト”という言葉がある。ブラジルで事業展開するにあたり企業が直面するさまざまなコスト圧迫要因のことだ。2015年3月にはブラジル日本商工会議所の政策対話委員会がさらなる投資実現に向けた行動計画（AGIR= Action plan for Greater Investment Realization）を策定した。課税、通関、労働、産業競争力・中小企業育成、インフラの5分野において進出日系企業間で情報が共有され、ビジネス面での障害が報告された。この5分野がまさにビジネス環境の問題点となっている。ブラジル経済が15年、16年と、大恐慌以来、初めての2年連続のマイナス成長に落ち込む中、15年にルセフ第二次政権、そしてルセフ大統領弾劾を

経て16年8月にはテメル政権が発足。従前の労働者寄り一辺倒であった経済政策を転換し、産業界の要望を踏まえた施策を打ち出し始めた。

歴史的な労働法改革

ブラジルにおける労務実務は常に慎重さが求められる。なぜなら法律・制度が労働者側に非常に有利となっているからだ。些細な手続きの不備などが労働裁判のきっかけとなり、後に多大なコストと労力が必要となることもある。背景には1943年の統合労働法、88年の憲法で労働者に有利な条項が制定されたことがある。また、警備や清掃など当該企業のコアとなる事業以外の業務しか第三者委託ができず、経営の効率化策も限定された。

そうした労働者寄りの施策は、企業による人材育成意欲をそぐ結果となった。例えば業績に応じたインセンティブ（成果報酬）を増やしたくても、いったん提供した手当は経営が悪化しても削減できない。優秀で高額な給与と所得者についても、給与の引き下げができないため、人件費予算の支出容認水準を超えると解雇せざるを得なかった。さらに、さまざまな業務を経験させたくても職務内容変更には労働契約書の改定と労働省へ

の届け出が必要であり、時間と労力を要した。結果的に、長期的な人材育成が困難になったのである。

また、労働者は労働裁判を容易に起こすことができ、しかも原告が勝訴するケースがほとんどであった。レイオフの場合は業界ごとの労組と交渉し承認を得なければならぬことも雇用側にとっては多大な負担となっていた。さらに残業時間が1日2時間以内に限定されていたため、突発的な事象が起きた時やマンパワーが不足する繁忙期には業務に支障をきたすこともあった。

こうした状況は2017年3月の法改正で第三者委託可能な業務が大幅に増加し、7月に労働法改正法案が国会を通過したことでかなり改善される見込みだ。労働協約が労働法に優先することになったことで、労働裁判でも雇用側が従来の圧倒的不利から解放されることも予想される。手当やインセンティブが給与の一部とみなされなくなったことや、企業内での業務内容の変更は労働省への報告が不要となったことなども、労務コストの削減や人材育成にプラスになりそうだ。

ジェトロ「2016年度中南米進出日系企業実態調査」においては、ブラジルコストが背景にあるためか、「初期投資を回収できた」と回答した企業が10年以降に進出した企業ではゼロだった。今回の労働法改革はこうした状況に変化を起こす第一歩とみられ、その他分野における改革の進捗にも期待を抱かせるものとなった。 

※労働法改革についての詳細は本誌エリアレポート p.78参照。