

連載

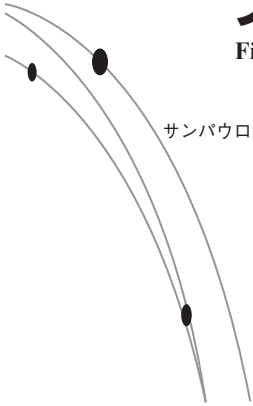
フィールド・アイ

Field Eye

ブラジルから——③

サンパウロ大学博士教授 二宮 正人

Masato Ninomiya



ブラジルにおける労働訴訟

ブラジルには労働訴訟のみを扱う3審制の連邦特別裁判所が存在する。労働裁判所は、1946年以降の憲法における司法権の章において規定されており、現行1988年憲法に受け継がれている。2005年度の裁判所データバンクによれば、5495市郡に管轄を有する588市郡に1314の労働部と呼ばれる第1審労働裁判所がおかれている。その他の市郡においては、州の第1審裁判所の裁判官が、労働裁判官の職務を兼務している(1988年憲法第112条)。2004年現在の第1審労働裁判官の総数は2259名(女性裁判官が約50%)、事務官は1万7306名である。

ブラジルで訴訟を起こすためには、弁護士への介入が不可欠であり、本人訴訟は認められていない。但し、労働裁判だけは例外である。労働法(1943年5月1日付大統領令第5452号、以下「CLT」という)の規定によれば、不当解雇等により雇用主に対して不満を持つ被用者は、労働裁判所に出頭して、事務官に対して口頭で状況説明を行えば、その趣旨が入力され、訴状が作成されたうえで裁判官が決済し、口頭弁論期日が指定され、雇用主が呼び出される。原告たる被用者が、最低給与2カ月分(約4万円)以下の収入の者であるか、裁判所が「貧者」と認定した者に対しては、訴訟費用が免除される。ここで雇用主が出廷しなかった場合は、欠席裁判の制裁が宣言され、被用者が申し立てたことが全て事実として認められる。多くの場合、被用者側が当初弁護士を委任せず、裁判所書記官に口頭で訴状の作成を依頼したとしても、最初の口頭弁論に際しては、勝訴を期して弁護士を委任したうえで出席することになる。労働裁判の場合、弁護士は成功報酬

で事件を引き受けることが常であるから、原告は何の負担もなく、容易に訴訟を提起できる。雇用主側弁護士は、時間単位で報酬を設定するか、被用者側の請求額と実際に判決または和解によって支払うことになる金額の20%乃至30%といった形で報酬を受け取ることが多い。

ブラジルにおける弁護士の数は、人口1億9000万人に対して約55万人といわれていることから、345人に対して1人ということになる。ブラジルよりも弁護士の数が多いのはスペインやアメリカで、それぞれ284人と271人に1人といわれている。年間160万件とも言われる第1審労働裁判所の訴訟案件に対応するためには、労働訴訟専門弁護士の数もそれなりに多いが、正確な数字はわからない。弁護士の数が多いことから、被用者本人にはそのつもりがないのに、弁護士に説得されて「ダメモト」で提訴に同意することも多いようである。

労働訴訟の内容について

労働訴訟の多くは、被用者の「正当な理由」なき解雇から始まる。それは、労働契約の続行を不可能にする要因からなるが、両当事者間の信頼と善意が欠如した場合に生じると言ってもよい。30日の事前通告を行ったうえで解雇するか、または1か月分の給与を支払えば、即日解雇することができる。事前通告を受けた被用者は、その間これまでと同様勤務することができるが、次の就職先を探すため、毎日2時間早退するか、通常通り勤務して、1週間に1日をそのために当てること出来る。会社の都合で被用者を即日解雇した場合、その日までの給与残高、休暇の権利があった場合はその全額または比例の日数の支払い、13カ月目の給与または比例月数の支払い、事前解雇通告1か月分の給与、労使双方がそれぞれ毎月給与の8%相当額を積み立てることによって構成される勤務年限保障基金およびその金額の40%の過料ならびに金利の支払いと貨幣価値修正に基づく金員の支払い、等である。

では、「正当な理由」に基づく解雇の要因とは何か、ということになるが、それはCLT第482条に列記されている。すなわち、a. 会社の資産に対する不正行為、b. 道徳的または一般的常識に反する不行跡、c. 雇用主に無断で自らまたは第三者の利益のために会社の利益に相反する業務を行う、d. 被用者が犯罪による確定判決を受け、執行猶予がないとき、e. 自らの業務を量的、質的に消化できないこと(常套の早退、理由なき生産性の低下、業務の質的劣化等)、f. 業務

中または常時酩酊中の場合、g. 社内秘密の漏洩、h. 不服従的行為、i. 業務放棄、j. 正当防衛の場合を除き、業務中に第三者の名誉または名声を誹謗もしくは同様の理由で身体に対する危害を加えた場合、k. 正当防衛の場合を除き、雇用主及び上司の名誉または名声を誹謗、もしくは身体に対する危害を加えた場合、l. 常習的賭博行為、である。

解雇が「正当な理由」に基づく場合であっても、給与の残高および休暇についてはそれを金員に換算して支払う必要がある。

労働訴訟において、被用者がまず要求するのが雇用関係の存在確認である。CLT 第 13 条は、「……あらゆる雇用において……労働・社会保障手帳（CTPS）の所持が義務付けられる」と、規定している。また第 29 条は、「雇用主は [種々のデータの他に] 特に被用者の雇用日、報酬および労働条件を労働・社会手帳に記録する義務がある」、と定めている。但し、被用者の素行について、その信用を失墜させるような記入は禁じられている（同条、補項 4）。雇用主が CTPS への記入を拒否した場合、被用者は直接、あるいは所属組合を通じて地方労働局またはそれに代わる政府機関に出頭してクレームを行うことができる。なお、CLT 第 55 条によれば、CTPS の記入を行わなかった雇用主に対して、最低給料 1 カ月分（約 2 万円）の過料が科される。ブラジルでは、16 歳未満の労働は禁止されているが、その年齢に到達した者の多くは、性別にかかわらず、同手帳を取得して働き始めることができる。CTPS は、被用者が男性 35 年、女性 30 年の勤続勤務年限を経て、退職し、年金を請求する際の証拠にもなるため、被用者にとって、その記入・保存は非常に重要な問題である。

上述した解雇精算金であるが、解雇に際して法律が定める 1 カ月の事前予告もなく、給与 1 カ月分の支払いも行われないうちに即日解雇という場合も多いことから、裁判が起こされて、その支払いが求められる。

CLT では 1 カ年勤務するごとに、土曜日曜も加えた 30 日の有給休暇の権利が規定されている。この休暇は、原則として一括してとらなければいけないが、その場合も連続して 10 日を下回ることは許されない。但し、ブラジルが批准している ILO 第 32 号条約によれば、休暇を分割する場合は、2 週間単位で無ければならない、と規定していることから、どちらを優先するかであるが、条約のほうが CLT より後に批准されているため、条約を優先するという見解が有力である。

また、被用者が自らの休暇の 3 分の 1 を上限として、雇用主に対して休暇の買い上げを申し出ることはできない。なお、勤務開始から 1 年経過後 2 年以内に休暇をとらせることは雇用主の義務であり、その時期は雇用主の都合によって定められるが、業務多忙で被用者に休暇を取ることができなかつた等の主張は認められない。休暇を取らせなかつた雇用主は、1 年目の休暇を 100% 増しで支払う義務を負うことになる。さらに言えば、憲法は休暇については、通常の給与を 3 分の 1 割り増しして支払うことを命じている。そして、休暇をとった場合も関係書類を作成するか、雇用・社会手帳にその事実および支払いが記入しなければ、後日休暇を取らせなかつたと主張された際に立証が困難となる。

また、全ての被用者に対するボーナスとして、「13 か月目の賃金」が存在するが、その根拠は 1962 年法律第 4090 号であって、毎年 11 月と 12 月に給与 1 カ月分が 50% ずつ支払われることになっており、現行 1988 年憲法にもそれに関する規定がおかれている（第 7 条）。その支払いは、企業の業績の如何にかかわらず行わなければならない。怠った場合は訴えられ、議論の余地なく敗訴する。

そのほかの訴因としては、超過勤務時間の未払いが挙げられる。ブラジルでは、勤務時間は原則として 40 時間乃至 44 時間であり、昼食時間を 1 時間として、1 日 8 時間乃至 8 時間 30 分の労働時間となる。但し、職種によっては、CLT やその他の法律によって、労働時間が短縮されている場合がある。例えば、銀行員は 6 時間、新聞記者は 5 時間、電話交換手も 6 時間である。

なお、午後 10 時から、翌午前 5 時まででは、通常 20% 増しの給与が支払われるが、もし超過勤務として夜勤をおこなうのであれば、超過勤務に対する支払いの 20% 増しとなる。週休 2 日制が原則としてとられていることから、土曜、日曜、祭日における労働は、100% 増しで支払わなければならない。

ブラジルにおける労働訴訟において争われる論点は、上述のいくつかの他にも多々あるが、ここでは一応主なもののみを挙げるにとどめた。日本でも最近労働審判制度が導入され、年間 1000 件を超えたと聞く。ブラジルの労働訴訟制度の紹介が直ちにお役に立つとは思えないが、何らかの参考にしていただければ幸甚である。