

ブラジル

1. 国名	ブラジル連邦共和国(南アメリカ) Repblica Federativa do Brasil
2. 人口	1億6959万人(2000年国勢調査)
3. 実質経済成長率	4.46%(2000年)、2.17%(2001年1~9月)
4. GDP	1兆897億リアル、5956億ドル
5. 1人当たりGDP	6560リアル、3585ドル
6. 労働力人口	6996万3000人(1999年)
7. 失業率	6.78%(2000年)、6.3%(2001年1~10月)
8. 日本の直接投資額	249億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	9件(2000年)
10. 在留邦人数	7万5361人(2000年10月)

注: 経済成長率、GDP、1人当たりGDPはまだ修正の可能性あり。

この1年間の労働関係の主な動き

2000年下半年から経済回復が目立ってきたために財界では2001年に対する期待が強まり、例年なら年末景気を終え経済活動に中だるみを起こす1~2月も、2001年は強い消費が維持された。政府も民間も2001年のGDPは4.5%、2002年は5%の成長を達成できる長期安定型成長期に入ったと楽観気分が盛り上がった。クリスマスを過ぎると2月末のカーニバルまでブラジル経済は休眠するといわれた時期に、2001年は雇用まで増加した。このため労組では2001年から過去の給料損失分の回復や、高いベア要求を達成する時期が到来したとするコメントを発表していた。

この楽観気分を一挙に悲観予想に変えたのは、70年ぶりといわれる降水不足である。ブラジルは電力の90%以上を水力発電に依存している。2000年9月から2001年4月の雨季も貯水ダムの水位は上がらず、経済回復気分に乗った電力消費増加と、発電能力低下に電力関係者は驚き、政府は急きょ南東部、中西部、東北部に2001年6月1日から11月まで平均20%の強制節電義務を発令して、国民に衝撃を与えた。しかも節電は2002年も維持される予想を政府が発表して、さらに悲観を増大させた。6月に入

ると同時に各分野の企業家たちは先行き不安から、解雇増加を予想し、2001年のGDP成長予想は2%以下に修正された。

同時に隣接しているアルゼンチンの財政危機が悪化して、国際金融界が同国の支払不能を予想した結果、同国と密接につながっているブラジルをも国際投資家が警戒するようになり、外国の投資減少、外資借入れ困難が重なって、経済の将来に悪材料を累積させた。これに対米テロ攻撃の余波が重なって、ドル相場は2001年の10カ月に30%上昇して経済のコスト上昇を起こし、消費は冷え込みながら物価は上昇する事態となっている。下半期に年間労働契約を更新する業種では、全体的な解雇増加を前にして、ベア交渉よりも雇用維持交渉を優先せざるをえなくなっている。ただ2001年6月の節電義務実施第1月には多くの企業がかなりの数の解雇を出す予想していたが、各企業の電力節約努力によって、当所予想したような大量解雇は出さずに済んだ。しかし、失業増加、就労者の平均所得低下は避けられない厳しい年となった。

雇用管理

■ 採用慣行

新規設立企業は従業員を大量に採用する場合、一般に民間の職業紹介所を指定して、そこで就職試験を行い、選考の後に企業が面接して採用する方法をとっている。政府系の職業紹介所はきめ細かなサービスが期待できないために、雑役のような職種の労働力を採用する場合のみ利用される。民間の職業紹介所は採用が正式に決定すると、企業に手数料を要求するが、経費はかかっても、紹介に責任を持つためにこの方法を選ぶ企業は多い。ブラジルでは労使ともに終身雇用という観念は持たず、使用者側はシーズンオフになると余剰人員を簡単に解雇し、労働者側も働きながら複数の職業紹介所に就職を申し込んでおき、給料の高い職場が見つかったら、すぐ転職する風習がある。また働きながら通学したり、訓練を受けると、会社から援助を受けていても、資格取得後にベアを要求し、受け入れられないと他社に転職することもある。

■ 雇用形態

パート就労

6カ月の期間に限定して、「部分労働」の名称により、一時就労を許可する暫定措置が2001年5月から発効している。パートタイムは週当たり25時間までの就労の場合を指し、超過勤務は禁止している。給料は、同一企業内に働く同種の職種の労働者の時間当たり賃金と同等にする。

一時的就労者

一時的就労はLEI 6019号(1974年1月3日)とその施行細則であるDECRETO 73841号(74年3月13日)、LEI 9601号(98年1月21日)、DECRETO 2490号(98年2月4日)に制定されており、一時的に雇用する企業の同種の職種を遂行する従業員と同等の給料を払う義務を課し、支払給料に対して1カ月当たり、社会保障分担金20.00%、年間休暇の12分の1として11.11%、勤続年限保障基金8.00%、13カ月給料の12分の1として8.33%、教育給料として2.50%、

労災保険金として2.00%、教育給料に対する13カ月給料分として0.21%、13カ月給料に対するサービス税として1.83%、13カ月給料に対する勤続年限保障基金として0.67%、合計54.65%が追加され、企業としては非常に支払負担が重くなる。このために企業は短期就労には労働者と直接非公式就労を相談して使用することが多く、一時的就労斡旋会社はあまり育っていない。また正式に一時的労働者として登録する労働者も少ない。就職難の現在、正式採用を企業に要求すると、就職チャンスを失う労働市場環境になっている。

■ 異動、昇進

異動

総合労働法469～470条とLEI 7064号(1982年12月2日)により使用者は、従業員の住所移転を必要としない場所への異動を除いて、従業員の同意なしに転勤、あるいは外国就労をさせることを禁じられている。ただし信任職務(管理職)を任命されている従業員は、契約に明記していなくても、任務遂行に必要な場合は転勤の禁止条項は適用されない。また一般従業員にも職場が消滅した場合は、住所変更を伴う異動を命じることができる。労使協定に、作業の必要上従業員を異動させる項目が設けられている場合、異動期間中、給料の25%以上を補助給料として支払う義務を負う。異動に伴う経費は使用者側の負担となる。外国系の企業が外国で勤務するためにブラジル人を採用する場合は、労働省が定めた条件に従うことと、労働省の事前許可を得るようLEI 7064号第3章に定めている。

昇進

昇進には特に規定は設けられていない。

■ 解雇

解雇規定

労働市場では解雇、再採用が頻繁に行われるために、法令には解雇に関する詳細な規定が設けられている。総合労働法では第5章、第477条から第6章491条までが、

雇用契約解消に関する規定となっている。477条には労働契約に就労期限を明記していない場合、あるいは労働契約終了をもたらす理由を記載していない場合、すべての労働者は、その会社で自分が受け取っていた最も高い給料を基準に賠償を受け取る権利を有すると定めている。正式採用から1年以上たつと、解雇およびそれに伴う使用者側の支払い、解約手続きは当該労組、あるいは労働省の担当者の立会いの下に行う義務がある。1年までの期間の解雇は企業内で解決できる。

企業の正当な解雇理由として、482条は、不誠実な行動、不適切な対処、あるいは不節制、使用者の許可のない独自の商取引、刑法による判決、職務怠慢、習慣的飲酒、企業秘密違反、秩序・命令違反、職務放棄、職場仲間の名誉・身体へのき損、上司・使用者の名誉・身体へのき損、習慣的賭け事と定めている。この条文から見れば違反者に対して、使用者側の正当な理由による解雇は容易であるように見えるが、実際は刑事法により処罰を受けるか、身体的傷害事件を与えたような、明白な証拠がないかぎり、労組が正当な理由とは認めず、労働裁判に持ち込まれると、ほとんど全部が使用者側の敗訴に終わっている。このため企業内での従業員による不正、明らかな怠慢でも、企業側は長期に及ぶ労働裁判を嫌って、正当な理由のない解雇として、罰金を払って簡略に解雇する方法をとることが多い。

正当な理由のない解雇とすると、使用者側は1カ月の予告期間を与えるとともに、解雇する労働者が次の就職先を探す時間を与えるために毎日2時間の早退を認める。企業によっては解雇予告後の30日間の勤務を嫌って、1カ月分の給料を余分に支払うことにより、解雇予告した当日から出社を停止させるところもある。正当な理由のない解雇を行う場合、企業側は企業がその労働者のために積み立てた勤続年限保障基金の総額に対して50%に相当する罰金と、年間休暇、13カ月給料の残存分を合わせて支払う義務を負う。

整理解雇

事業所が閉鎖される場合、あるいは職種が解消される場合、企業は企業の負債整理以前に労働者が持つ正当な権利に対する支払いを第1優先する義務を負う。労働者に法的支払いを完了した後の残余資産が負債整理や株主配当となる。企業の事業経営上、従業員の人数に余剰が生じた場合の人員整理には何も制約はないが、大量解雇が起こると、労組や政治が介入して、社会問題となることがある。

■ 定年

定年退職年齢は定めていない。社会保障分担金の納入を開始してから男性は35年、女性は30年以上になると、政府保障の年金が全額支給されるために、大体この満期が退職の目安となっている。分担金支払開始期が早いと、年齢に関係なくそれだけ早く年金支給が開始される。男子35年以上、女子30年以上の納入期間に満たなくても、男子65歳、女子60歳に達すると、年金受給資格ができるが、その場合は、分担金納入期間に応じて、受給額は減額される。男子30年、女子25年納入の場合は全期納入者の70%、男子33年、女子28年納入の場合は85%といったような、詳細な表が設けられている。民間企業退職者に対する政府年金は、2001年の場合最高が1430リアルとなっており、現職時代にいくら高額所得を得ていても、政府はこの金額以上は保障しない。

定年に伴う年金に関する法令は、LEI 8213号(1991年)、LEI 9876号(99年)、DECRETO 3048号(99年)、憲法追加修正20号(98年)などがある。

■ 就業規則

制定方法

企業の就業規則は、就労に関して定められた一般規定や、特殊業種に定められた専用規定を満足させるものであれば、企業が自由に制定できる。

必須掲載事項

規定のひとつとして、職場の従業員の就労時間を労働省が指令3626号(1991年)に定めたモデルに従って、職場の最も見やすい場所に掲示し、告示する。もし従業員の就労時間が部署によって異なる場合は詳細を掲示するとともに、従業員の労働手帳にも記載する。10人以上の従業員を有する企業は勤務時間用レコーダーの設置義務を負う。外勤の場合の勤務時間も掲示板に掲示する(総合労働法74条、および労働省指令576号)。

■ 労働条件の変更

ブラジルでは企業内の企業と労働者による一般協約のほかに、域内業種別労組単位の年間労使協定があり、毎年定めた期日に労使交渉によって向こう1年間の労働協約を結ぶ。労組は毎年要求事項を増加させ、企業側は業界や企業実績に従って、譲歩したり拒否したりするために、企業側が労働条件を切り下げようとする、前年までに得た条件を既得権と考える労組と、労働条件は企業の財政状態に応じて変更すべきだと考える使用者側の対立が発生する。労働条件を労働者に有利にする場合は使用者が一方的に実施できるが、同じ条件を3年連続して与えた場合は、協約に明記していなくても、労働者の既得権となるために、労働条件を切り下げる場合は労組の同意が必要となる。

賃金

■ 賃金法制

賃金支給方法

賃金は月給、15日給、週給、日給、出来高払いを企業は自由に選択して、労働者の採用時に知らせる。見習を除いて、給料はいかなる場合も、政府が定めた最低給料を下回ることはできない。基本給は労働手帳に明記し、昇給するごとに毎回記入していく。労働者大会が承認しないかぎり、給料の引き下げは、いかなる理由があろうとも禁止されている。給料の支払いは月給の場合、次の月

の週日5日以内に支払う。この期限内の支払いは自由に決められる。支払いは現金、小切手支払い、労働者の銀行口座に直接払い込む方法を自由に選べるが、小切手で払う場合、労働者が商業時間内に銀行で引き出す時間を与えたり、銀行が遠い場合は交通費を支給する義務がある。賃金支払いに関する規定は総合労働法459～464条と、LEI 9528号(1997年)に定めている。

残業割増率

残業に対する規定は総合労働法59条に「労使の文書による同意、あるいは労働者大会を通じる契約により、1日当たり2時間を超えない時間で補足時間として追加できる」と定めている。この労使協定により残業の時間に支払う割増を通常給料の最低50%増しとして同意したことを明白に記載する義務を負う。もしほかの日に休日として休む分を埋め合わせるために超過勤務を行う場合は、超過勤務の割増の支払いは免れられる。ただしこの埋め合わせを使用できる期間は1年以内としている。この規定を利用して企業は多忙な期間に残業を実施して労働時間銀行にクレジットしておき、年末年始にまとめて休暇を与えたり、飛び石連休を全部休日にするような手段にしている。不可抗力事態が発生した場合は、12時間の限度内で、法令、労使協定以上に超過勤務を実施できることが総合労働法61条に定められている。不可抗力と判定される事態の超過勤務の場合は割増しを支払う必要はないが、実施から10日後に労働監督官庁に届けねばならない。事故や不可抗力の事態により作業が中断した場合は、それを回復する手段として、年間45日を超えない範囲で、1日2時間追加でき、1日10時間以内の範囲で作業を延長できる(総合労働法61条)。

最低賃金

最低賃金は連邦政府、州政府、民間が労使交渉で決める業種別の3種類がある。連邦政府の最低賃金は全国を統一して通常毎年5月1日の労働者の日の贈り物として調整されていたが、2001年は政治的配慮から4月1日に繰り上げられた。州の最低賃金は州知事が州財政の支払

能力に応じて州公務員の最低賃金を自由に決定できる権限を連邦政府は与えている。民間の業種別最低賃金は、業種別労使交渉で決められており、毎年の年間労働契約更新交渉でベアなど他の条件とともに協議される。民間部門の業種別最低賃金は平均して連邦政府の最低賃金より高い水準を維持しており、連邦の最賃プラス何%というような形で業種別最低賃金を決めている。

■ 賃金決定方法

賃金決定は、LEI 10192号(2001年2月14日)により、各カテゴリー別に定めている年間契約更新日に、労使交渉によって自由に設定できると定めている。労使間で同意が成立した年間調整率は、もし事前に調整を与えている場合は、その分を差し引くことができると、暫定措置で定めている。労使交渉は工場単位、業種別単位で自由に設定でき、労使ともに代表を指名して交渉することができる。両者による交渉が成立しない場合は、いずれかの一方が労働裁判所に仲裁を要請できる。あるいは労働省の州支所が双方を招集して仲裁を図ることもできる。

■ 企業の一般的制度

賃金体系

同一職務の、同じ価値の作業を、同一場所で行う場合の給料は、男女の性別、国籍、年齢に関係なく、平等に支払うと総合労働法461条に定めている。同じ価値の作業とは、同じ技術水準を有して同じ作業に2年以内の期間に従事し、同じ生産性を有している場合を指す。

支払形態

賃金の支払いは月給の場合、いかなる形の労働も、就労を終わった月の最終日から1カ月を超えてから支払ってはならず、次の月の週日5日以内に払う義務を総合労働法459条に定めている。賃金は従業員が署名した領収書と交換に、週日の就労時間中に職場で現金または小切手で支払うか、労働者の銀行口座に払い込むと労働法に定められている。企業では給料の40~45%までを限度に、月半ばに前渡しを認めているところが多い。日給労働者

でも支払いは月単位となっている。

一時金、退職金

退職する場合は、解雇、定年退職ともに連邦貯蓄銀行に積み立てた勤続年限保障基金を受け取るだけで、企業は退職金を支払う義務はない。任意退職の場合は勤続年限保障基金は引き出せない。

労働時間、休日、休暇

■ 労働時間法制

適当労働時間

労働時間に関する規定は、憲法7条13項に「1日当たり8時間、週当たり44時間を超えてはならない。ただし時間の埋め合わせ、労働時間の短縮は同意、あるいは労働者大会の決議によって任意にできる」と定めている。これに従って総合労働法は58条に「明白な制限規定がない場合の通常の民間部門の労働者は、いかなる活動分野も1日当たり8時間を超えてはならない」と規定した。この一般規定とは別に、1日24時間連続操業の企業には、1交代グループの就労時間を6時間に制限し、超過勤務は1日当たり最高2時間までと定められている(総合労働法71条)。またジャーナリスト、電話交換手・エレベーター係のように閉鎖空間で作業する職種、教師は1日6時間労働に規定されている。法的には週25時間以上就労する場合を常勤、それ以下は部分勤務(半日勤務)となる。交代制作業を採用している企業は、1人の従業員の作業終了から次の作業までに最低11時間の休養を充てる(総合労働法66条)。すべての労働者は1週間当たり連続して24時間の休養が与えられる。ただし任務上避けられない、あるいは労使交渉の協定の場合は例外とする。休養は日曜にかかるとする(総合労働法67条)。1日6時間以上の就労は食事と休養のために最低1時間、最高2時間までを与える。1日6時間までの作業には4時間労働までに15分の休養を与える。休養時間は労働時間として計算せず、給料は払わない(総合労働法71条)。

年休

労働者は1つの企業に就職して労働契約を交わした後12カ月がたつと、年間5日以上欠勤していない場合は、30日間の年休を享受できる。6～14日間欠勤した場合は24日間、15～23日欠勤した場合は18日、24～32日欠勤は12日間の休暇を取ることができる。この休暇中は正常の給料のほかに使用者は30%の追加給料を支払う義務を負う(総合労働法130条)。

休暇を取る場合、労働者は義務ボーナス(13カ月給料)の前半の繰り上げ支払いを企業に要求できる(LEI 4749号2条)。

集団休暇

企業が必要とする場合は集団休暇を採用できる。年間2回に分けて実施する場合は1回は10日以内にはしてはならない(総合労働法139条)。企業は集団休暇を実施するに当たって業種別労組の同意を要し、各労働者に対して、総合労働法が定めた書式に従い、通知する義務を負う。集団休暇に対する労組の同意のコピーを添えて、労働省に報告する(同611条)。

休祭日の就労

休祭日に休めない職種は事前に労働省に申請して認可を取得し、他の日に休日を振り替えることができる。これを許可される職種はDECRETO 27048号(1949年8月12日)に生鮮食品取り扱い、娯楽、運輸通信など各分野ごとに詳細に定められている。

出産休暇

憲法7条18項に妊婦は出産のために雇用、賃金を損失することなく120日間の休暇を与えられると定めている。これに従い総合労働法は392条で、産前4週間、産後8週間の労働を禁止している。医師の証明書によって妊婦は妊娠に悪影響があると判断されるすべての労働を中断できる規定も、394条に定めている。流産の場合は2週間の休暇を受ける権利が生じる。妊娠中の解雇はできない。

結婚、出産は労働者の権利を構成しており、これを理由に解雇すると、労働法と民法に違反する。

■ 企業の一般的制度

就労時間

企業は週当たり44時間の法定就労時間内で、自由に勤務時間の変更ができ、各社の営業形態に合わせて時間を定めている。

その他の休日

法定休祭日のほかに総合労働法は、473条に以下の休日を定めている。①結婚相手、両親、子ども、兄弟、労働手帳に扶養家族として記載された人物が死亡した場合は2日までの休暇、②自身の結婚の場合は3日までの休暇、③男性は子どもが生まれた週に1日の休暇、④献血を証明された場合は12カ月ごとに1日の休暇、⑤兵役法による徴兵検査の場合は2日間の休暇、⑥徴兵された場合は除隊になるまで休職、⑦大学受験のために受験日の休暇、⑧司法の呼び出しがあれば、呼び出し期間中の休暇を認めている。

宗教、公官庁休日

国家の休日には、国家守護神の日、キリスト受難の日、キリスト復活の日などの宗教祭日があるほかに、州や都市、町次第で地域の守り神のそれぞれ宗教祭日や、市制記念日を定めている。そのほかに公官庁は飛び石連休になると、週日を任意休日と称する便法によって連続休日にしてしまう。任意休日とは、休日を取りたい公務員は休んでも欠勤にはしないことであるが、単に世論向けの説明であって、実際は飛び石を全部連休にする実務上の処理にすぎない。また公務員が連休になると中央銀行の監督を受けている銀行や、金融会社は業務を遂行できないために、政府は銀行の休日も発令して、企業活動に支障を来している。銀行休日が発令されると、オフィス街もほとんど休日にする習慣となっており、法律で定められた休日よりも、実際の休日は多い。

労使関係

■ 国レベルの概要(組合数、組織率、争議件数)

労働組合に関しては1990年に入ってから調査しなくなっており、現在公式統計は存在しない。このため中央労組CUTでは2000/2001年の報告書でも、公式に資料として発表された1992年の労組調査をもとにした資料をブラジルの最後の指数として未だに使用している。1992年の調査結果は労働者組合が7612、所属労働者は1601万7513人となっているが、組合費を自主的に納入する組合員は760万3000人である。

■ 主要な全国的労使団体の概要

使用者団体

各州には、工業、商業、運輸、建設、銀行、スーパーマーケット、ショッピングセンター、観光業など主要業種別の州連盟があり、それをまとめる業種別全国連合会がある。工業が最も組織されていて、州工業連盟の下にはさらに金属、化学、機械などの企業組合が組織されている。

労働者団体

各州のマクロ経済地帯ごとに業種別労組があるが、同じ業種でも1つに統一する義務はなく、自由に離散集合ができる。さらに業種別労組の上に置く中央労組も、業種別労組が自由に選択して所属できるために、業種別労組の役員が交代すると、所属する中央労組を変えることがある。規模と歴史からしてCUTと、フォルサ・シンジカルが2大中央労組となっている。

■ 労使関係法制

争議調整制度

労使団体による交渉が妥結しなかった場合の調整は総合労働法856～859条規定に従い労使団体のいずれかの一方、あるいは労働裁判所のイニシアチブにより、労働裁判所に提訴し、労働裁判所はLEI 4725号(1965年7月13日)およびLEI 4903号(65年)、同5584号規定により仲裁または判決を下すことになっている。労働裁判所も地

裁と最高裁がある。

■ 交渉方式

労使交渉は使用者団体と中央労組の作戦次第で、中央労組対業種別使用者団体の交渉になったり、業種別組合と業種別使用者団体が交渉したり、あるいは各社ごとに企業内交渉になったりする。最近のように中央労組の勢力が弱体化してくると、中央労組が加入労組をまとめて企業家団体と交渉することは少なくなり、業種別、あるいは企業内交渉を成立させることが多い。法的には総合労働法625条に、労使の代表により労使対立を回避するための調停委員会を組織できると規定しており、社内委員会は最低2人、最高10人とし、労使半々の人数で構成する。

■ 労使協議

労使の協議は中小企業の場合、ほとんど協議手段を持たないために、業種別労組が代表した形になっており、大手企業は企業単位と業種別労組の両方を持っている。中小企業が多いサービスや商業部門では業種別労組が代表して使用者団体と交渉するが、労組の交渉力は弱く、過去10年間、サービスや商業部門にストが発生することは珍しくなっている。労使の交渉が難航すると、労使のいずれかの一方がまず地方の労働裁判所に調停を要請し、調停が成立しないときは判決に持ち込まれる。労働裁判所には地方の第1審と中央の最高裁による第2審がある。

労働行政

■ 主要な雇用対策

政府部門の財政悪化のために、雇用対策として有効な公共投資が弱体化しており、長期慢性大量失業状態が続いている。

■ 職業紹介制度

労働省の公営職業紹介所と民間の有料紹介所、中央

労組の紹介所がある。労働省は地方支所に付属した職業紹介所を設けているが、官営のために労使双方にとって満足のいくサービスは困難となっており、雑役夫のように単純労働の求人、求職の場合に利用する程度となっている。労働省はこうした官営に紹介サービスの効率の悪さをカバーする手段として、中央労組に労働者保護基金から交付金を支給して、労働者の訓練と職業紹介業務を委託しており、労使両方に利用されている。政府交付金を受けているために、名目上は求人、求職ともに利用は無料となっている。民間による有料職業紹介所は、求職側は無料、求人側が採用を決定したあと1カ月後に契約した給料の1カ月分を、紹介料として受け取るシステムになっている。

■ 能力開発

政府や地方自治体の機関が独自に実施する制度はなく、民間の団体に補助金、あるいは税制上の特典を与えて間接支援する形をとっている。工業技術訓練制度は、各州の工業連盟に委託して内国工業見習サービス (SENAI)、各州の商業連盟に委託した内国商業見習サービス (SENAC)、同じく商業連盟に委託した社会商業サービス (SESC) などの訓練機関がある。

■ 雇用平等

同一作業、同一生産性、同一価値の作業に従事する従業員は、性別、年齢、人種に関係なく、同一賃金を受け取る権限を総合労働法に定めている。しかし身体障害者に関して同一賃金を受け取る権利は定めていない。

■ 女性、若年者、高齢者、障害者、外国人、労働力移出対策

女性労働

憲法5条はすべての条件において男女は平等であると規定し、7条15項には労働における男女差別を禁じている。この規定に従い、女性の立場と肉体的条件を考慮して、総合労働法が372～386条に定めた女性の労働市場参加規程に従い、労働省は女性労働に妊婦の労働、1日

12時間以上の労働禁止など制約と保護を与える業務令を発令している。業務令1号 (1988年10月12日)には女性を採用する場合、職場に女性用衛生設備、更衣室、化粧室の設置義務、成人女性30人以上を採用する場合は乳児安眠所、ベッドの設置義務を課している。業務令は女性を差別することを禁じ、年齢、人種、女性が家庭内で置かれた位置などに関係なく、労働では平等に扱っている。家族の一員が経営者となって家族のみが働く企業には、上記の規定は適用しない。

外国人労働

総合労働法352～354条は、従業員3人以上の企業はすべて、従業員の3分の2をブラジル人とする規定を設けているが、これは移住者受け入れ国であった時代に設定された規定であり、移住者受け入れに厳しい制約を課している現在は全く無用な条文となっている。また国内に慢性的に大量失業者が存在するため、外国人の単純労働就労目的の入国は許可せず、ブラジルが絶対必要とし、国内で調達できない特殊労働力の場合にのみ、労働省の厳しい審査を経て就労許可を出している。グローバル化により多国籍企業がブラジルも国際戦略の一部に組み込み、国内で生産するようになったために、必要とする先端技術を有する労働力が国内に不足する場合は、外資系企業は本社から技術者をブラジルに派遣する形で就労させているが、最近はその許可も非常に厳しくなっている。企業の派遣役員の交代にも制約が課されており、特に派遣期間が短い日本の企業の管理職の交代に伴う許可には困難が見られる。

■ 安全衛生

労働安全と労働医療に関する規定は総合労働法第5章の154条から223条までに定められており、労働省は指令3214号 (1978年6月8日)と指令32号 (83年10月27日)に従って、多数の業務令を発令している。特に業務令4号は国内のすべての経済活動を詳細に分類して、各部門ごとに採用すべき義務を設けている。

■ 労働関連行政機関

労働省は労働大臣の下に、勤続年限保障基金コーディネーター、制度技術開発、労働者指導対応、労働問題局、労働監督局、雇用政策局、地域労働省代表部、労働者保護基金審議会、労働衛生安全財団を設置している。労使問題の調停や裁定には労働裁判所があり、各州の地方労裁の上に連邦高等労裁がある。

労働法規の概要（法律名と目的規定などの概要紹介）

■ 労働条件法（労働基準法、安全衛生法など）

総合労働法

Consolidacao das Leis do Trabalhoの名称となっており、通称CLTで通用している。全922条からなり、毎年改正が加えられるために、労働問題専門の弁護士でも理解に苦勞し、ブラジルで企業、労働者ともに最も理解に苦しむ法令となっている。内容は労働者契約規定、労働時間、最低賃金、年間休日、労働衛生安全、労働保護特別規定、労働の内国化、女性労働者の保護、未成年労働者の保護、労働者個人の契約、労働組合組織、労働裁判所、労働検察庁、労働司法手続きなど11章からなっている。

■ 雇用保障法

雇用そのものを保証した法令はなく、憲法による労働者の権利を保障したものに勤続年限保障基金がある。現行法はLEI 8036号（1990年5月11日）により改正され、その施行細則であるDECRETO 99684号（90年11月8日）が効力を持っている。企業は支払う賃金に対して最低8%を企業が労働者の名前により、連邦貯蓄銀行に積み立てる資金を基金としており、正当な理由なく解雇された場合や企業の解散、マイホーム建設、社会保障制度の規定に従う定年退職、本人の死亡などの場合に残高が払い戻される。

■ 労働福祉法

総合労働法、補足令LEI 7号（1970年9月7日）によって制定され、改正を加えて現行法はLEI 9715号（98年11月25日）となっている。民間企業、半官半民の組織の総売上に対して、0.65%を連邦貯蓄銀行に積み立て、政府は国家経済開発事業にこの資金の40%までを流用できる。この資基金には利益がつけられ、最低賃金の2倍までの労働者に年1回、最低賃金の1カ月分が支払われる。

社会保障

■ 労災補償

労災補償については憲法第6条から第7条に定めた基本的条件に従って、労働省と社会保障院が専用法を定めている。総合労働法は、労働の医療と安全に関して154条から223条まで規制している。この規定に従い、労働省は1978年6月8日付省指令3214号によって施行細則を設け、その後同省の労働衛生局が適宜修正を加えている。農村労働の医療・安全はLEI 5889号（1973年6月5日）に基本法が発令され、これを労働省が農村施行細則として、指令3067号（88年4月12日）により、施行細則を定めている。社会保障制度の拠出金は使用者と労働者が同率を納入する。労働者は249.80リアルまでの賃金の場合には8%、249.81～416.33リアルの水準は9%、それ以上は11%が毎月徴収される。企業はこれと同率を労働者の資産として勤続年限保障基金に払い込む義務を負う。

■ 年金

民間人は労使を問わず、連邦政府が制定している社会保障制度の負担金を納入することによって、恩恵を受けることができる。社会保障はLEI 3807号（1960年8月26日）によってそれまでの各種の制度が統一され、DECRETO 99350号（90年6月27日）により国家社会保障院（INSS）が社会保障行政統括機関となっている。

■ 健康保険

憲法に、すべての国民は政府によって無料の健康保険を受けられると保障されており、政府は公立病院、あるいは民間病院との委託契約により国民の健康政策を実施しているが、政府の財政難と、国民の健康維持に要する経費の増大のために、政府の医療制度は一般市民にとって必要な場合でも、事実上利用不可能な状態にある。このために多少なりとも経済力がつくると、民間の医療保護機関と契約して毎月契約額を払うことにより、自身の健康を守ろうとしている。

■ 失業保険

LEI 7998号(1990年1月11日、全25条)、LEI 8019号(90年4月11日、全16条)、LEI 8900号(94年6月30日、全3条)が基本法となっている。労働者保護基金を設立し、その基金が、正当な理由なく解雇された場合、解雇されるまでに最低15カ月間に分担金を支払い、社会保障制度からいかなる受給も受けておらず、いかなる収入もないことを証明すると、正式登録労働者に、解雇される前の6カ月間に受け取っていた給料水準に応じて、4カ月間の失業保険を支給する。支給額は得ていた賃金を国債ボーナス値と呼ぶBTN値によって換算して計算するようになっており、300BTNまでの給料なら、最後の3カ月の給料×0.8、300~500BTNの給料の場合は×0.5、500BTN以上の給料はすべて340BTN数値に等しい国内通貨で支給する制度になっている。

■ その他

日本のような完備した介護制度はない。国民はすべて公立病院で無料の治療が受けられるという規定があるため、介護はすべて病院が平等に提供する建前になっている。

外資政策

■ 外資優遇政策

外資のみを対象とする優遇策は、投資された外資が得た利益の本社送金に税制面で特恵を設けているだけで、過去のような優遇政策はなくなった。現在は国内企業と同等の立場で、連邦や州が設定している地域開発に向けた優遇政策を利用できる。代表的な優遇政策は連邦政府のマナウス自由貿易地区の税制インセンティブ、各州が設けている企業誘致インセンティブがある。

■ 海外からの派遣者規定

外国企業がブラジルに支社を設置するに当たって必要とする人材を本社から派遣する場合、労働省に派遣を必要とする理由を添えて申請し、許可を得てから外務省に一時滞在許可を申請する必要がある。企業の新規進出の場合の派遣社員審査は比較的簡単といわれているが、既設企業の新規派遣申請や、派遣社員の交代に伴う後任の要請には、認可が非常に難しくなっており、外国人よりも、ブラジル人を雇用させようとする労働省の行政指導が強化されているといわれる。総合労働法にはブラジル人の国外就労規定はあるが、外国人が国内で就労する場合の規定はない。

日本企業が注意すべき事項

■ 兵役義務

男子は18歳になると1年間の兵役義務を負っており、この年齢に達した従業員が徴兵されると、企業は従業員が兵役義務を終えて職場に復帰するまで解雇はできず、給料は払う必要はないが、社会保障分担金を支払う義務があり、退役後もたびたび定期召集がかかって欠勤する。18歳になった男子全員が徴兵されるわけではなく、徴兵割合は年々減少しているが、企業によっては兵役のリスクを嫌って、兵役終了または免除の資格を採用条件にしているところもある。

■ 労働観

ブラジルの労使関係は欧米の感覚プラス・ブラジルの国土に育った歴史的労働観がミックスしており、欧米の支社で労働管理に経験がある管理職でも、ブラジルでは戸惑うことが多い。特に日本の労使関係のみの経験しかない管理職の場合には、当惑することが多いと思われる。経済活動が活発化して就職チャンスが増加すると、一般労働者は働いていながら職業紹介所に別の求職を申し込んでおき、給料が高く有利な条件の職が見つかるとうすぐ転職する。企業が労働者訓練の目的で外部に研修させたり、社内訓練を行ったりすると、終了後に「技術が向

上した結果、会社は利益を得る以上、給料も引き上げるべきである」と、ベア要求を起こし、応じないと他社に自分を売り込むような習慣を持っている。企業も勤続年限が長くなって給与水準が上昇すると、従業員の立場を考慮することなく、簡単に、給料が安い若い労働力と交代させており、企業と従業員の関係は薄い。

企業内における不正汚職に対する観念は、モラルに反する行為に対して社会的制裁がないために、管理職が最も苦勞する点であろう。歴史的に権力内に見られる不正汚職に対して、処罰がほとんど不可能となっているために、国民も反道徳的行為に不感症となっており、企業は不正汚職対策を常に強化する必要がある。