

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

労働訴訟の手続の概要と主要な労務問題

2015年4月15日

Luís Mendes

ブラジルの労働法 – 概要

- 労働者保護の傾向が強い。
- 同じ労働雇用法がすべてのケースおよびすべての会社（規模を問わない）に適用される。
- 労働者は、期限の定めなく雇用されるのが原則であり、パートタイム労働者や契約社員は例外。
- 原則として労働者にとって不利益な労働条件の変更（減給等）はできない。
 - たとえ労働者が労働条件の不利益変更に合意しても、原則として当該変更は無効。
 - ただし、労働組合と合意すれば、減給は可能。
- 積極的な司法制度。
 - 922条もの統一労働法典 (*Consolidação das Leis do Trabalho*) (“CLT”) の条文が存在する。
 - 1167件もの労働最高裁判所 (*Tribunal Superior do Trabalho*) の通達が存在する(裁判例や判例法に基づくものを含む)。

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

1. 行政手続

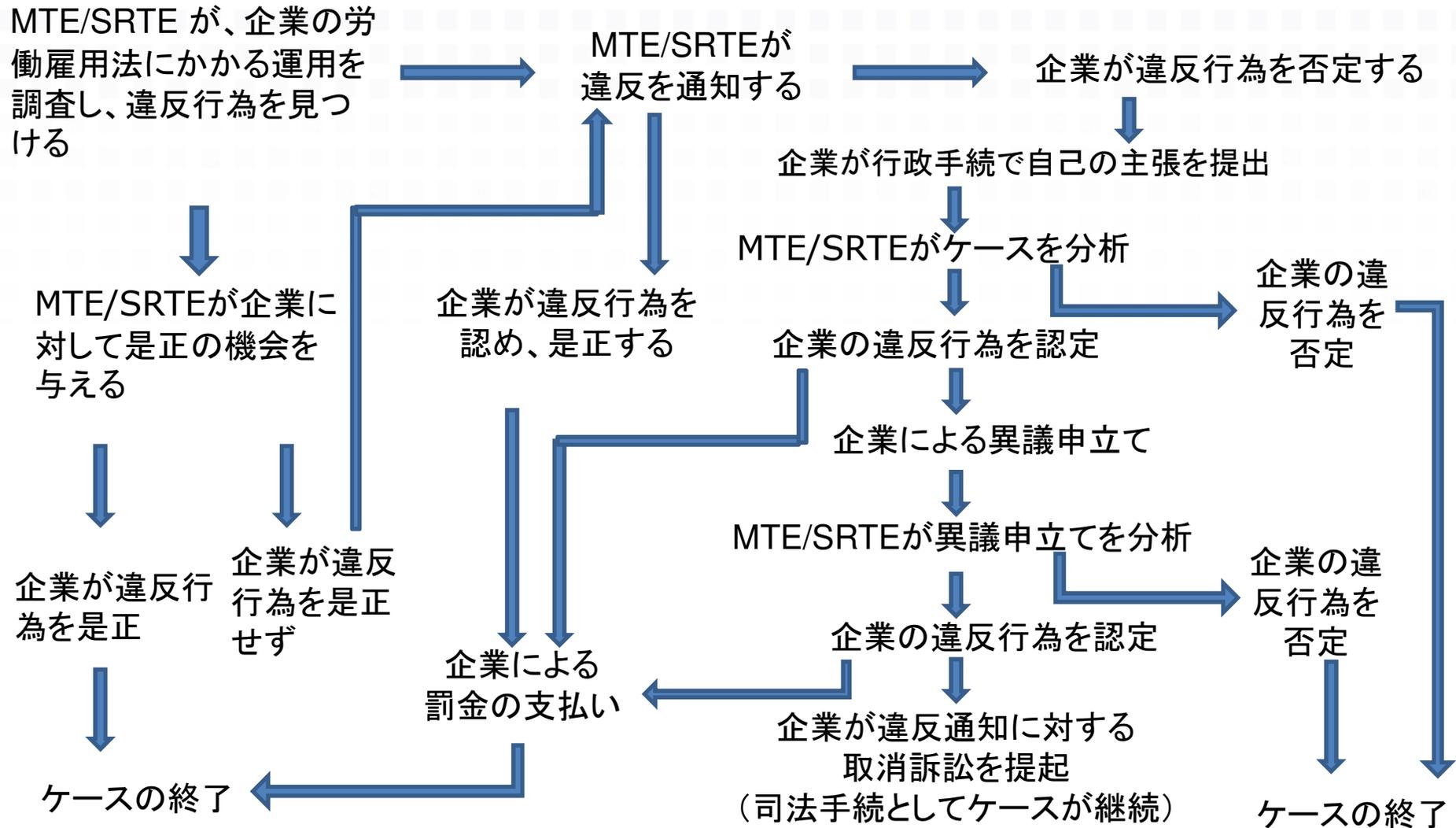
MTE/SRTE (1)

- 労働雇用省(*Ministério do Trabalho e Emprego*) (“MTE”)・地域労働雇用事務所(*Superintendência Regional do Trabalho e Emprego*) (“SRTE”)は企業の施設を調査する責務を負う。
 - 調査の目的は、労働者の健康と安全に関する基準および労働雇用規則の遵守の確認。
- MTE/SRTEは事前の通知なしに調査を開始するのが通常。
 - MTE/SRTEは積極的であり、実際この調査は非常によく行われている。
 - 労働雇用法にかかるすべての違反について調査される。
 - 典型例は、残業代の支払いや労働者の安全に関する適切な器具の備付け等に関する調査である。

MTE/SRTE (2)

- 違反行為を発見した場合、MTE/SRTEは罰金を課することができる。
- 調査にかかる期間はケースごとに異なり、その期間を予測するのは困難。
- ブラジルのすべての会社は、すべてのオフィスや工場等に労働調査簿を備え置かなければならない。
 - 労働調査簿には、MTE/SRTEの係官による調査のための立入りや、MTE/SRTEによる処罰または指導等が記載される。
- 調査に備え、アップデートされた必要な書類や記録を残しておくことが望ましい。(タイムカード等)

典型的な行政手続の流れ - MTE/SRTE



MPT (1)

- 労働検察庁(*Ministério Público do Trabalho*) (“MPT”)は、独立の法令執行機関であり、労働者の集団的な利益の擁護に関する責務を負う。
 - MPTは、通常、匿名の情報提供、労働当局からの報告、労働組合からの情報提供に基づいて、報告された労働雇用規則のいかなる違反についても調査を開始する権限を有する。

•MPTの手続:

- (i) 公的民事調査のための予備手続 — 行政手続
- (ii) 公的民事調査(*Inquérito Civil*) — 行政手続
- (iii) 公的民事訴訟(*Ação Civil Pública*) — 司法手続

MPT (2)

- 公的民事調査は、違反行為の調査のための正式な手続である。
 - 関係者のインタビュー、視察、書類の確認等による調査が行われる。
 - 公的民事調査は一般には公開されない。
 - 公的民事調査にかかる時間を予測することは困難。
- 公的民事調査において労働雇用法令の違反があると判断した場合、MPTは企業に対して公的民事訴訟を提起する。
 - 公的民事訴訟において、MPTは当該違反行為によって不利益を受けている労働者を代表する。
 - MPTは、損害賠償に加え、適切な場合には(労働者を独立の契約当事者とする運用の禁止等)違法行為の是正を請求することもできる。
 - MPTは、懲罰的損害賠償を請求することもできる。その金額は、法令によって一律に決定されるわけではなく、各ケースの事実に基づいて裁判官が決定する。

MPT (3)

- 公的民事訴訟の提起に関するMPTの決定にかかわらず、各労働者は企業に対して自ら訴訟を提起できる。
- 企業とMPTは、公的民事訴訟を避けるために、行為是正契約(*Termo de Ajustamento de Conduta*) (“TAC”) について交渉することもできる。
 - TACは一種の和解契約。
 - TACが締結されると当該ケースは終了し、MPTは公的民事訴訟を提起しない。
 - 公的民事訴訟の提起後も、裁判所において和解の交渉をすることは可能。

典型的な行政手続の流れ – MPT

匿名の情報提供、労働当局からの通知、労働組合や裁判所からの情報提供



MPT



公的民事調査のための予備手続(調査手続)



MPTが違反行為の存在を否定



当該ケースの終了



MPTが違反行為の存在を認定



MPTが公的民事調査を開始



公的民事訴訟



TAC



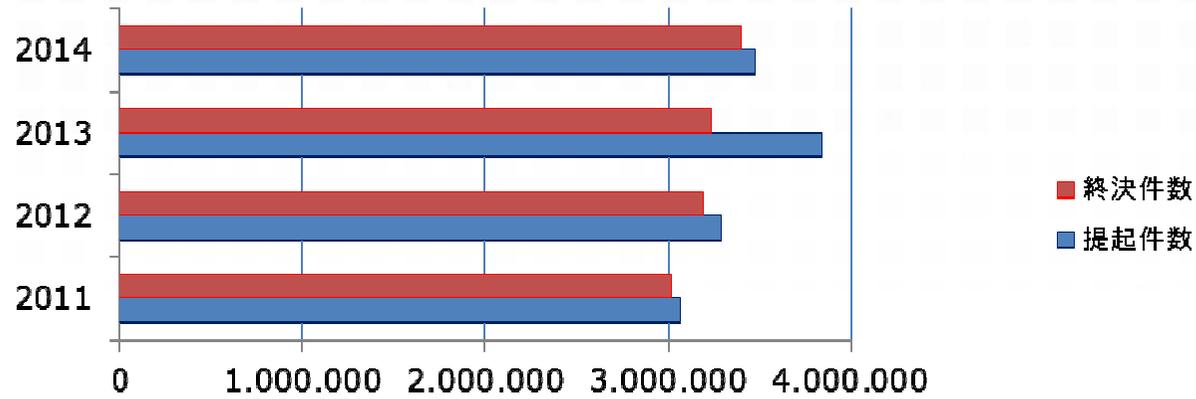
当該ケースの終了

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

2. 労働訴訟

ブラジルにおける労働訴訟の数

出典：労働最高裁判所のウェブサイト



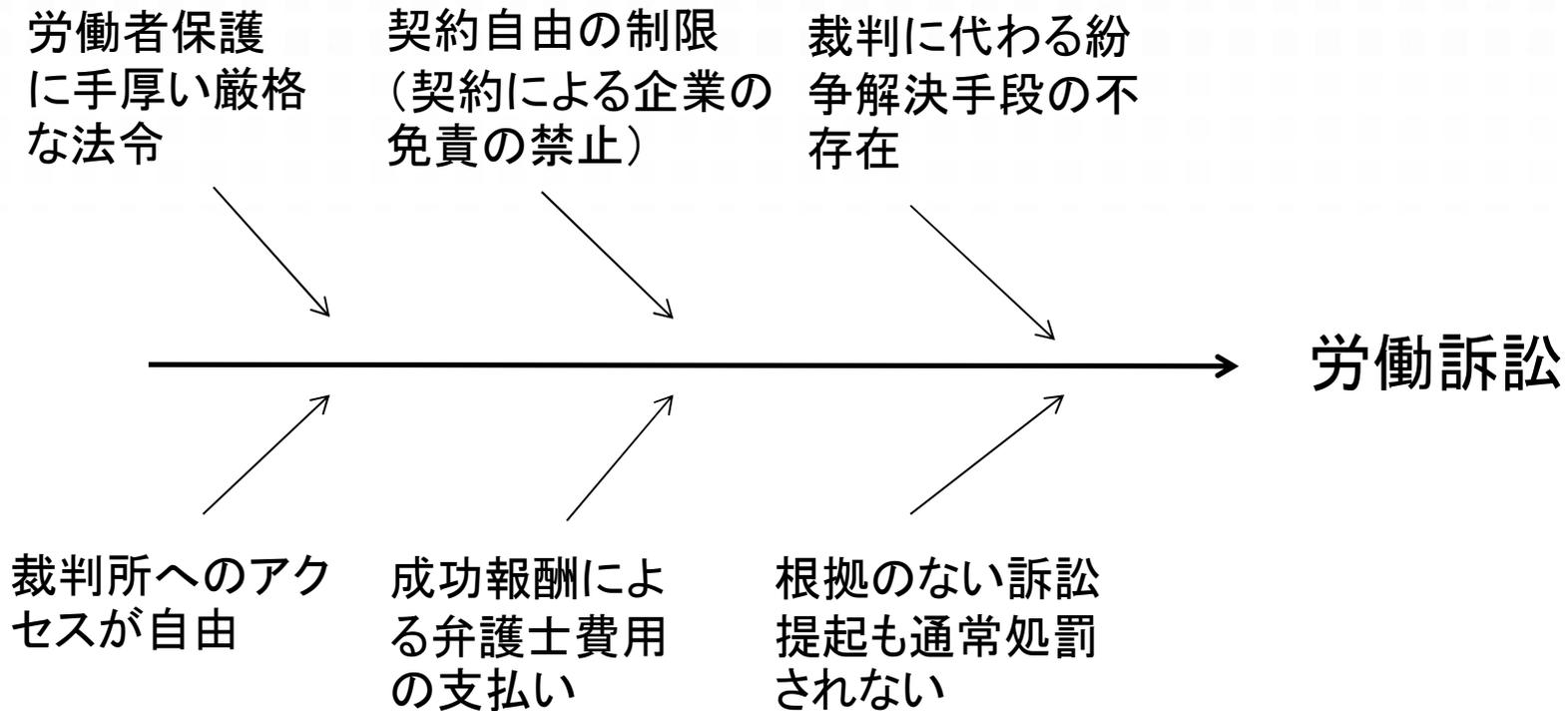
Year	提起件数	増減	終決件数	増減
2011	3.069.489		3.016.219	
2012	3.286.341	+7%	3.192.246	+6%
2013	3.843.885	+17%	3.234.968	+1%
2014	3.472.861	-10%	3.391.615	+2%

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

ブラジルの労働裁判所において頻繁に争われる事項

- 独立の業者vs労働者
- 残業代および休憩時間
- 正当理由のある解雇かどうか
- 差別
- フリンジ・ベネフィット
- 以下の理由等による慰謝料
 - 故意に精神的苦痛を与えたこと
 - モラル・ハラスメント
 - プライバシーの侵害
 - 名誉毀損

根拠のない労働訴訟を提起するインセンティブ



典型的な労働訴訟の流れ（1）

第一審の裁判所に対する訴状の提出および被告（企業）に対する送達



口頭弁論期日の指定



証人尋問を行うべき証人の申出



第一審の裁判所の判断



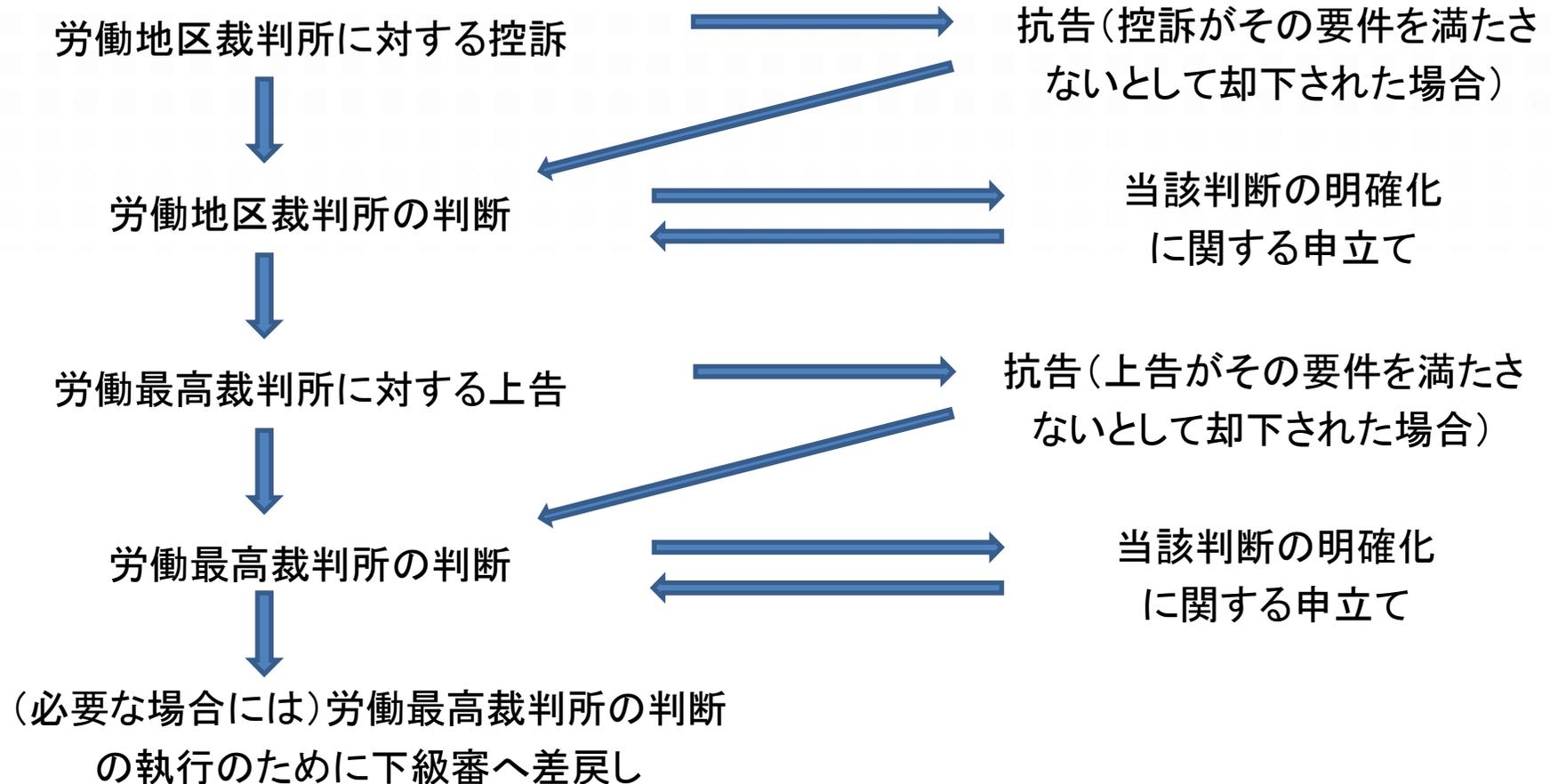
当該判断の明確化に



関する申立て



典型的な労働訴訟の流れ (2)



労働訴訟の手続 (1)

- 労働訴訟の手続は、原則としてCLTによって規定されているが、CLTに規定がない場合は民事訴訟法(*Código de Processo Civil*)が適用される。
- 労働訴訟と他の一般的な訴訟の違いの一例：
 - 労働訴訟は民事裁判所ではなく労働裁判所に提起される。
 - 労働裁判所の裁判官は労働法の専門家。
- 第一審の手続：
 - 第一審の労働裁判所は連邦裁判所。
 - 労働者が労務を提供する場所を管轄する裁判所に訴訟が提起されるケースが最も一般的。
 - 被告(企業)は第一回の口頭弁論において答弁書と証拠書類を提出する。
 - 口頭弁論において当事者尋問と証人尋問が行われる。
 - 場合により、専門家が選任され、報告書を提出する。
 - 第一審の労働裁判所では、1人の裁判官によって判断される。

労働訴訟の手続 (2)

- 上訴:
 - 労働地区裁判所 (*Tribunal Regional do Trabalho*)および労働最高裁判所では、3人の裁判官の合議体によって判断される。
 - 労働地区裁判所は、第一審の労働裁判所の事実認定と法律判断の両方について審査する。
 - 労働最高裁判所は、労働地区裁判所の判断が連邦法または判例に違反するかどうかという点のみ審査する。
- 労働訴訟にかかる時間および口頭弁論の間隔はケースごとに大きく異なる。(平均すれば労働訴訟は3年程度で終了すると思われる。)
 - ブラジル法ではこれらについて特に規定されていない。

労働訴訟の手続 (3)

- 労働訴訟において和解は一般的である。
 - 和解によって迅速に訴訟が終了し、訴訟にかかるコストを押さえることができる。
 - 勝訴の可能性が低い場合には、和解により企業に不利な裁判例が出されるのを防ぐこともできる。
 - その一方、他の労働者が和解の内容を先例と考える可能性もある。

PINHEIRONETO
ADVOGADOS

3. 主要な労務問題

ブラジルの労働組合（1）－ 概要

- ブラジルでは、労働組合 (*Sindicatos*) は企業の主要な事業ごとに存在する。
 - 1社の従業員のみで構成される労働組合は一般的ではない。
- ブラジルには2種類の労働組合が存在する。
 - 1つは労働者側の労働組合であり、もう1つは企業側の労働組合である。
 - すべての労働者およびすべての企業が、それぞれの労働組合の組合員となる。
 - すべての組合員は労働組合の費用を支払わなければならない。

ブラジルの労働組合（2）－ 概要

- 同じ産業の労働者側の労働組合と企業側の労働組合は、毎年労働協約に関して交渉する。
 - 労働協約はこれらの労働組合によって代表されるすべての労働者とすべての企業を拘束する。
 - 労働者側の労働組合と企業の間で直接個別の合意がなされた場合を除き、各労働者または企業は、当該労働協約の適用を免れることはできない。
- 労働者側の労働組合の主要な役割は、雇用条件や労働者に対する追加の給付（賃金の増額や健康保険等）について交渉すること。
 - 労働者側の労働組合は、構成員である労働者の集団の権利を請求するために訴訟を提起することもできる。

ブラジルの労働組合（3） - 労働組合の対処法

- すべての労働組合にあてはまる対処法は存在しない。
 - 特定の場所や労働組合ごとに対処法を考えなければならない。
 - 一部の労働組合は、より活動的である。
 - 組織化が進んでいる産業ほど労働組合の力が強い。（例えば銀行の従業員で構成される労働組合はとても強力である。）
 - 労働組合と健全な距離を保つ必要はあるが、労働組合に無関心であってはならない。
- 本人の同意なく解雇できない労働者（法令で保護された労働者）の解雇について、労働組合が利害調整することもありえる。

労働者の解雇（1）－ 概要

- 原則として、「客観的に合理的な根拠」がなくても、いつでも労働者を解雇することができる。
 - ただし、企業は解雇手当を支払わなければならない。
 - また、一定の労働者（妊娠中の女性等）の解雇は法律上禁止されている。
- 企業は、解雇の日からさかのぼって、30日に加え雇用年数に応じた日数（ただし合計90日を上限とする）以上前に解雇を予告しなければならない。
 - 例えば、ある労働者が3年間働いていた場合は、企業は解雇の39日以上前に解雇を予告しなければならない。
 - もっとも、企業は解雇の予告に代えて、当該期間に労働者が受領すべき金額に相当する一時金を支払うこともできる。

労働者の解雇（2）－ 概要

- 同じ企業で1年を超えて働いた労働者の場合、労働組合またはSRTEによりその解雇手当が承認 (*homologação*) されなければならない。
- 企業は、(i) 雇用関係の終了時点で残っている有給休暇に対応する賃金、(ii) 月給の3分の1相当額のバケーション・ボーナス、および(iii) 「13ヶ月目の賃金」であって、雇用関係の終了時点までの期間に対応する分の賃金を支払わなければならない。

労働者の解雇 (3) – FGTS

- FGTSシステム (*Fundo de Garantia do Tempo de Serviço*):
 - 解雇された労働者のための公的資金。
 - FGTSシステムの下では労働者は各自の口座を保有している。
 - 労働者は一定の条件に従い当該口座から金銭を引き出すことができる。
 - 雇用期間中、企業は各労働者の毎月の賃金の8%を当該労働者の口座に支払わなければならない。
 - さらに、企業が労働者を解雇する場合には、企業は解雇時点の当該労働者の口座残高の40%に相当する金額を当該口座に支払わなければならない。

労働者の解雇（4） - 正当理由のある解雇

CLT482条は解雇の正当理由とみなされる行為や事実を定義している。

- 違法行為（窃盗、詐欺、横領）
- 不正行為（ハラスメント、不十分な管理）
- 企業との不当な競業
- 企業秘密の開示
- 企業や同僚に対する名誉毀損または傷害
- 規律や指示に従わないこと
- ギャンブル
- 業務中の常習的または時折の酩酊や薬物の使用
- 有罪判決の確定

労働者の解雇（5） - 正当理由のある解雇

- 解雇の正当理由にあたる労働者の違法行為や不正行為は、その行為の存在および当該労働者の特定の両方について、十分かつ明確に証拠を残しておく必要がある。
- 解雇の正当理由にあたる労働者の行為について、企業がその証拠を入手した場合には、当該企業は速やかに当該労働者を解雇すべきである。解雇が遅れた場合、労働裁判所は企業が当該行為を黙認したと解釈する可能性がある。
- 企業が解雇の正当理由の十分な証拠を示せない場合、労働者は不当な解雇によって精神的苦痛を被ったと主張し、救済措置または損害賠償を請求する可能性がある。

Economic Group Theory (1)

- グループの構造上、ある上位レベルで共通の支配を受ける2つ以上の会社は、ブラジルにおける労働雇用債務との関係では、同一の Economic Group (*Grupo Econômico*)に属するとみなされる。
 - 例えば、親会社、子会社、兄弟会社等はすべて同一の Economic Group に属するとみなされる。
 - 外国会社であっても同一の Economic Group に属する。
- ある会社がその労働者に対して負う労働債務について、当該会社と同一の Economic Group に属する他の会社は、当該労働者に対して連帯責任を負う。
 - ただし、労働者はまずその使用者である企業に対して請求しなければならない。
 - 当該企業が労働債務を支払うことができない場合、労働者は同一の Economic Group に属する他の会社に対して請求することができる。

Economic Group Theory (2)

- 判例は、何が Economic Groupに該当するかに関して法律を拡大解釈しており、たとえば以下の会社を同一の Economic Groupに該当すると判断した判例がある。
 - 労働者の交換や共有を行うパートナーや株主
 - 同じ施設を利用している他の会社
 - 会社の事業に干渉している他の会社
 - 合併企業のパートナーやその他共通の事業を行うパートナー

雇用契約の承継（1）

- CLTが定める原則：
 - 会社の法律上の性質の変更は、労働者に付与された権利に影響を与えない。(CLT10条)
 - 会社のオーナーの変更は、会社と労働者の契約に影響を与えない。(CLT448条)
- 判例において雇用契約の承継が認められた様々な形態。
 - 資産の譲渡（最も一般的な類型）
 - 合併、会社の形態の変更、会社の買収
 - 資産、事業分野、顧客ポートフォリオ、生産設備、事業活動等の譲渡

雇用契約の承継 (2)

- 原則として、これらすべての形態において、事業を継続する会社が労働雇用債務の承継会社 (*Sucessão Trabalhista*) とみなされる。
 - 承継会社は承継したすべての労働雇用債務の遵守と未払債務の支払いについて責任を負う。
 - 元の企業が存続している場合には、元の企業も未払債務について責任を負う可能性があるが、第一次的には承継会社が責任を負う。
 - 一方、企業は事前に労働者側の労働組合と交渉する義務を負うわけではない。

Contact Information

講師:

Luís Antônio Ferraz Mendes

Labor and Employment Partner

Phone number: (+55 11) 3247 8620

E-mail: lmendes@pn.com.br

ジャパン・デスク:

Bruno Balduccini (bbalduccini@pn.com.br)

Luís Antônio Ferraz Mendes (lmendes@pn.com.br)

Yuka Ono (yono@pn.com.br)

Jun Ishii (jishii@pn.com.br)

Mary Fukugakiuchi Hamasaki (mhamasaki@pn.com.br)

PINHEIRONETO

ADVOGADOS

São Paulo

R. Hungria, 1.100
01455-906
São Paulo . SP
t. +55 (11) 3247 8400
f. +55 (11) 3247 8600
Brasil

Rio de Janeiro

Rua Humaitá, 275 . 16º andar
22261-005
Rio de Janeiro . RJ
t. +55 (21) 2506 1600
f. +55 (21) 2506 1660
Brasil

Brasília

SAFS, Quadra 2 . Bloco B
Ed. Via Office . 3º andar
70070-600 . Brasília . DF
t. +55 (61) 3312 9400
f. +55 (61) 3312 9444
Brasil

[www. pinheironeto.com.br](http://www.pinheironeto.com.br)

pna@pn.com.br