

雇用維持のための救済措置 解説セミナー

2020年4月27日

講師:佐藤ジルセウ弁護士

**共催:ブラジル日本商工会議所
JETROサンパウロ**

緊急事態宣言

ブラジル政府と国会はコロナウイルスの感染拡大に伴い全土に「緊急事態」を宣言しました。緊急事態宣言は3月20に行われ、その効果は2020年12月31日まで続きます。

緊急事態宣言に伴い、各州の知事及び市町村の長は「外出自粛及び不要不急の職種の閉鎖」を命じました。

そのため多くの企業が営業ストップし、売り上げが急落したため、経費削減のため従業員を解雇を余技なくされています。

事態を重く捕らえた政府は「企業救済・雇用保護」措置を次々と打ち出しました。



「企業救済・雇用保護」措置

その中で主な措置は3つです。

①労働法の柔軟化(MP 927号)

②勤務時間短縮と労働契約の一時停止(MP 936号)

③人件費の低利融資(MP 944号)



法律 (LEI) と暫定措置令 (MP) の違い

連邦政府は緊急を要することから3つの措置を「MP (暫定措置令)」と言う形で発令しました。

では、最初にMPの性質と通常の方法 (Lei) との違いを見て見ましょう。



法律 (Lei) と暫定措置令 (MP) の違い

ブラジルの立法手続き

Lei (法律)

PL(法案) → 国会 → 大統領 → 官報公示

→ Leiの成立・発効

例: PL 1179/2020、Lei 13.467/2020

MP (暫定措置令)

大統領によるMPの発令 → 官報公示 → 即日発効 → 国会
(MPの有効期間は60日間。1回延長可能で最高120日。その間に国会が審議する)
→ 大統領 → 官報公示 → 法律 (Lei) として成立

例: MP 936/2020、MP 927/2020

今回の緊急措置導入には

- ・雇用企業が一方的に決定し、従業員に「通知」するだけで導入できる措置。
- ・従業員の同意が必要であるため従業員との「個別契約」を締結してから導入すべき措置。
- ・組合への「通知」が必要な措置。
- ・組合の同意が必要であるため「組合協定又は組合協約」を締結してから導入すべき措置があります。

それらも含めて今から3つの緊急措置を見ていきましょう。



「企業救済・雇用保護」措置

①労働法の柔軟化 (MP 927号)

②勤務時間の短縮と労働契約の一時停止 (MP 936号)

③人件費の低利融資 (MP 944号)



①労働法の柔軟化 (MP 927号)

- テレワーク
- 年次有給休暇
- 集団休暇
- 祝日の前倒し消化
- 勤務時間振替制度(タイム・バンク)
- 産業医の健康診断書
- FGTS積立義務の延期



テレワーク制度（在宅勤務）

現行法	暫定規定	備考
<ul style="list-style-type: none">・従業員との合意が必要。	<ul style="list-style-type: none">・雇用企業の一存で導入と解除ができる。	<ul style="list-style-type: none">・在宅勤務期間中は残業代を支払わない。 （そのかわり勤怠管理もしない）
<ul style="list-style-type: none">・合意内容を書いた契約書を締結した後開始する。	<ul style="list-style-type: none">・48時間前に従業員にメールで通知する。・契約書は30日以内に締結すれば良い。	<ul style="list-style-type: none">・自宅勤務に必要なパソコン、インターネット、その他必要機材の購入・メンテナンス費の負担を協議し、契約書に記載する。



年次有給休暇

現行法	暫定規定
<ul style="list-style-type: none">・開始日を決定し、従業員に30日前に書面で通知する。	<ul style="list-style-type: none">・開始日を決定し、従業員に48時間前にメールで通知する。
<ul style="list-style-type: none">・最低消化日数は14日間。	<ul style="list-style-type: none">・最低消化日数は5日間。
<ul style="list-style-type: none">・12ヶ月間の権利取得期間が必要。	<ul style="list-style-type: none">・12ヶ月間の権利取得期間が無くても消化できる。
<ul style="list-style-type: none">・休暇手当では休暇開始の2日前に全額支給。	休暇手当での支給は以下のとおり： <ul style="list-style-type: none">・賃金分は休暇開始日の翌月第5営業日まで。・追加分は年末に13ヶ月給与と共に支給。
<ul style="list-style-type: none">・従業員からの要求があれば、休暇三分の一の買い上げに応じる義務がある。	<ul style="list-style-type: none">・休暇三分の一の買い上げには雇用企業の承諾が必要。

集団休暇

現行法	暫定規定
・開始日を決定し、15日前に従業員に通知する。	・開始日を決定し、48時間前に従業員に通知する。
・開始日の15日前に「労働省」及び「労働者組合」に通知する。	・「経済省労働局」及び「労働者組合」への通知は不要
・2分割可能。1期最低10日間	・制限なし



祝日の前倒し

現行法	暫定規定	備考
・規定なし	<ul style="list-style-type: none">・48時間前に従業員に通知する。・連邦、州、首都、市町村政府が定める祝日は、宗教的祝日を除き、前倒しで消化できる。・宗教的祝日の前倒し消化には従業員の合意が必要。・祝日を振替制度(タイム・バンク)にカウントできる。	



勤務時間振替制度(タイム・バンク)

現行法	暫定規定	備考
<ul style="list-style-type: none">・個別合意で導入した場合、合意書締結日から6ヶ月以内に清算する。・組合協定・協約で導入した場合、締結から1年以内に清算する。	<ul style="list-style-type: none">・個別合意で導入でき、緊急事態終了後18ヶ月以内に清算する。・組合協定・協約は必要ない。	<ul style="list-style-type: none">・振替は1日2時間が上限。(1日の勤務時間は、2時間の振替を含め、10時間を上限とする)



産業医の健康医診断書（ASO）

現行法	暫定規定
・産業医の診断書は従業員の採用、解雇及び定期的に必要。	・解雇の場合にのみ必要。



FGTS積立義務の延期

現行法	暫定規定
FGTSは発生月の翌月に積立る。	3月、4月、5月のFGTSの4月、5月、6月の積立期限は延期。 延期した3か月分は今後6ヶ月に分割して積立できる。最初の積立月は2020年7月
・本措置の適用を希望する会社は6月20日までに情報を送信する。	



労働者組合の合意の必要性

措置	内容	組合合意の 必要性	根拠法
・労働法の柔軟化 (MP 927号)	テレワーク、年次有給休暇、集団 休暇、祝日の前倒し、タイム・バンク 産業医の健康診断書、FGTS積立。	ない	MP 927号2条



「企業救済・雇用保護」措置

①労働法の柔軟化 (MP 927号)

②勤務時間の短縮と労働契約の一時停止 (MP 936号)

③人件費の低利融資 (MP 944号)



失業保険の計算方法

企業救済・雇用維持プログラムで労働者に支給される政府の給付金は「失業保険額」をもとに計算される。失業保険の計算方法を下記する。

失業保険の最低支給額はR\$ 1,045.00。最高支給額はR\$ 1,813.03。

従業員の最近3ヶ月間の平均給料額	失業保険額
R\$ 1,599.61以下	給料額 x 0.80 (80%)
R\$ 1,599.61 ~ R\$ 2,666.29	R\$ 1,599.61を超えた分を0.5 (50%)で掛け R\$ 1,279.69を足す。
R\$ 2,666.29以上	上限額R\$ 1,813.03

例:

・給料**R\$ 1,599.61**の従業員の失業保険額はR\$1,280.00

$$R\$ 1,599.61 \times 80\% = R\$ 1,280.00$$

・給料**R\$ 2,000.00**の従業員の失業保険額はR\$ 1,480.19

$$R\$ 2,000.00 - R\$ 1,599.00 = R\$ 401.00.$$

$$R\$ 401,00 \times 50\% = R\$ 200.50$$

$$R\$ 200,50 + R\$ 1,279.69 = R\$ 1,480.19.$$

・給料**R\$ 2,666.29以上**の従業員の失業保険額はR\$ 1,813.03 (最高給付額)

給料額が上限のR\$ 2,666.29を超える。

②勤務時間短縮と労働契約の一時停止 (MP 936号)

	勤務時間短縮率	減給率	労働者への政府の給付金	実施期間	解雇禁止期間
勤務時間短縮	25%	25%	失業保険の25%	最高 90日	最高 180日
	50%	50%	失業保険の50%		
	70%	70%	失業保険の70%		
労働契約の一時停止					
零細・小企業	100%	100%	失業保険の100%	最高 60日	最高 120日
中・大企業	100%	*70%	失業保険の70%		

零細・小企業：2019年度の年間売り上げが480万リアルまでの企業

中・大企業：2019年度の年間売り上げが480万リアル以上の企業

*中・大企業は給料額の30%相当を「特別金」として支給する義務がある。

緊急措置導入の注意事項

緊急措置導入の注意事項

- ・緊急措置を「個別契約」で導入した場合、契約締結後**10日**以内に「経済省」と「組合」に通知する。
- ・組合協定・協約で導入した場合「組合」への通知は必要ないが「経済省」への通知は必要である。
- ・給付金の**1回目**の支払いは「個別契約」締結後**30日**以内に労働者の口座に直接振り込まれる。
- ・給付金は失業保険額をもとに計算されるが、今回の支給は解雇の際に支給される失業保険に影響を与えない。
- ・労働者への給付金は勤続年数に関わらず支給される。
- ・時間短縮率は週の労働時間を基に計算する。そのため**1日**の勤務時間を短縮しても良いし、週内での**1日交代制**でも良い。
- ・MPでは労働時間の短縮を**25%、50%と70%**と規定しているが、組合との交渉により別の短縮率を設定できる。
- ・雇用企業は従業員**の損失分**を補填するために独自の特別金を支給できる。

労働者の損失 ケース 1

勤務時間短縮率50%のケース

従業員の月給	会社負担 (給料の50%)	失業保険 (給付金計算元額)	政府の給付金 (失業保険の50%)	労働者の損失
R\$ 1.045,00	R\$ 522,50	R\$ 1.045,00	R\$ 522,50	R\$ 0,00
R\$ 1.306,25	R\$ 653,13	R\$ 1.045,00	R\$ 522,50	- R\$ 130,63
R\$ 2.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 1.480,19	R\$ 740,10	- R\$ 259,91
R\$ 2.666,29	R\$ 1.333,15	R\$ 1.813,03	R\$ 906,52	- R\$ 426,63
R\$ 10.000,00	R\$ 5.000,00	R\$ 1.813,03	R\$ 906,52	- R\$ 4.093,49
R\$ 20.000,00	R\$ 10.000,00	R\$ 1.813,03	R\$ 906,52	- R\$ 9.093,49

失業保険は最低R\$ 1,045.00～最高R\$ 1,813.03

労働者の損失 ケース 2

労働契約一時停止、中・大企業のケース

従業員の月給	会社負担 (給料の50%)	失業保険 (給付金計算元額)	政府の給付金 (失業保険の50%)	労働者の損失
R\$ 1.045,00	R\$ 313,50	R\$ 1.045,00	R\$ 731,50	R\$ 0,00
R\$ 1.306,25	R\$ 391,88	R\$ 1.045,00	R\$ 731,50	-R\$ 182,88
R\$ 2.000,00	R\$ 600,00	R\$ 1.480,19	R\$ 1.036,13	-R\$ 363,87
R\$ 2.666,29	R\$ 799,89	R\$ 1.813,03	R\$ 1.269,12	-R\$ 597,28
R\$ 10.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 1.813,03	R\$ 1.269,12	-R\$ 5.730,88
R\$ 20.000,00	R\$ 6.000,00	R\$ 1.813,03	R\$ 1.269,12	-R\$ 12.730,88

失業保険は最低R\$ 1,045.00～最高R\$ 1,813.03

会社による独自の特別金支給について

雇用企業は従業員の損失分を補填するために独自の「特別金」を支給できる。

・給付金の金額を「個別契約」に記載し、給料明細にも反映する。

・給付金の性質は「賃金外」である。そのためINSS(社会保障費)、FGTS(勤続年数保証基金)、IRPF(所得税)等の課税対象外であり、雇用企業は同額を損金参入できる。

賃金と特別金の課税比較

人件費負担金	FGTS (月額)	年次休暇 (月割)	13ヶ月給与 (月割り)	INSS (月額)	その他	合計	税務会計上の損金参入
給料	8%	10.66%	8%	26.8%	約40~50%	約100%	可能
特別金	0	0	0	0	0	0	可能

・労働契約停止措置で中・大企業が支給する給料30%相当の「給付金」もこの規定に該当する。

労働者組合の合意の必要性

導入する措置	労働者の給料額	組合合意の必要性
・勤務時間短縮が25%までの場合	給料額とは関係なく	ない
・勤務時間短縮が25%以上(50%、70%、他)の場合と労働契約の一時停止の場合。	給料R\$ 3,135.00まで 給料R\$ 3,135.00～R\$ 12,202.12まで 給料R\$ 12,202.12以上で大学卒業者	ない ある ない

・組合合意の必要性がない場合には会社と従業員間の「個別契約」で緊急措置を導入できるが、その場合10日以内に「組合へ通知」する必要がある。

・「個別契約」で導入が認められるケースは、組合協約・協定での導入も可能

・根拠はMP936号12条

「企業救済・雇用保護」措置

①労働法の柔軟化 (MP 927号)

②勤務時間の短縮と労働契約の一時停止 (MP 936号)

③人件費の低利融資 (MP 944号)

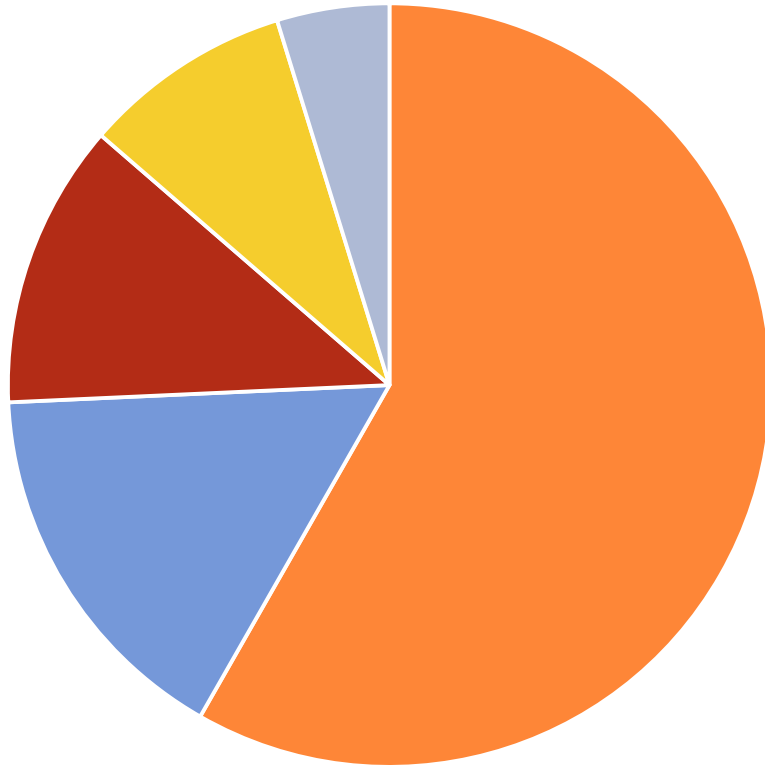


人件費の低利融資 (MP 944号)

- 対象は2019年度の売り上げが36万リアル～1千万リアルまでの企業。
- 2ヶ月分の人件費を低利(年利3.75%)で融資する。
- 融資額は労働者1名につきR\$ 2,090.00を上限とする。
- 返済は6ヶ月間の猶予期間を経て、36回(36ヶ月)払いで行われる。
- 融資契約締結日～最後の融資を受けてから60日間は理由下記解雇は禁止される。
- 申し込み期間は2020年6月30日まで



緊急措置の活用状況



■ 労働契約の一時停止 ■ 勤務時間短縮率50% ■ 勤務時間短縮率70%
■ 勤務時間短縮率25% ■ 断続的労働契約

緊急措置の活用状況
(数字は労働者数)

労働契約の一時停止	2,045,799
勤務時間短縮率50%	562,599
勤務時間短縮率70%	424,157
勤務時間短縮率25%	311,975
断続的労働契約	167,069

* 経済省ホームページから引用
* 2020年4月23日現在のデータ



終わり

ご静聴ありがとうございました



FATOR法律事務所

Avenida Paulista, 2.073

Edif. Horsa II, conj.1702

(11) 3373-7487

fatortributaria@uol.com.br

