

ブラジルの労働法改正について

経済調査部 上席研究員 森川 央
morikawa@iima.or.jp

いわゆる「ブラジルコスト」の原因となっている労働法

ブラジルでトヨタ・カローラを買うと、35,000 ドル相当となり米国での販売価格の2.4倍になる。ナイキのバスケットシューズは約2倍、ソニーのプレイステーションは4.3倍になる¹。ブラジルの物価は高いことで知られている。

この原因となっているのは、複雑で高い税率、インフラ不足による流通コスト高、国内産業保護のための高い関税などであるが、労働コストの高さも原因の一つである。

ブラジルに進出している企業にとって、労働法規は厄介な存在である。

例えば、一度給料を引き上げると、業績が悪化しても下げることはできない。裁判所が福利厚生費を実質的な給与と認めてしまうことが多い。その結果、年金積立金や税金の支払いのベースがかさ上げされることになり、経費の増加を招く。時間外賃金は最低5割増しである。通勤時間も勤務時間に算入される、等々。

法規が国際的にみて極めて労働者に有利な内容となっているうえ、労働裁判所は基本的に「疑わしきは労働者の利益に」という姿勢であるため、労働訴訟が頻発する。毎年150万件の提訴があり、係争中の訴訟は1億件ともいわれる。労働問題を専門とする弁護士は100万人いるという（全人口約2億人）。そして訴訟の頻発と往々にしておこる敗訴が、莫大なコストとして企業経営を圧迫する。

改正で「契約の自由」が一部認められたが、根本的な労働者保護規定は存続

ブラジルの労働法（統一労働法、あるいは労働法集成と訳される）は、1943年に制定された。モデルとされたのはムッソリーニが制定したイタリアの労働法といわれる。最終的には独裁体制を敷いたムッソリーニであったが、権力掌握の過程では労働者からの支持を得るために、労働者に有利な労働法を制定していた。そしてブラジルやアルゼンチンは、当時は評判が高かったイタリア労働法をほぼ全面的に導入し、第二次大戦後も南米諸国で「生きた化石」のように残っているのである。

労働者の権利を削る労働法の改正は、前政権（労働者党）では難しかったが、保守・中道路線のテメル政権が法改正に動き、2017年7月13日に改正法が成立、11月11日に施行されるに至った。

¹ マッキンゼー調査（2015年）

今回の最大の変更点は、労使間の合意である労使協定や労働協約が、労働法に優先する可能性があることを認めたことである。具体的には、上級の管理職や高給の専門職（社会保障の受給資格とされている上限月給の2倍以上）は、個別に話し合いのうえ、自由に労働契約を結べるようになった。

しかし「契約の自由」が保障されたのは一部に限られ、一般の労働者については従来の権利がほとんど残された。特に憲法に規定されている労働者の権利を改正法で制限することは不可能であり、それは新法にも明記されることになった²。

ブラジルの憲法は日本の憲法と違い、労働者の権利を具体的に明らかにしている（第7条）。すなわち、全国一律の最低賃金、最低5割増しの時間外手当、13カ月目の賃金（実質的な賞与）、失業保険、家族手当、120日の出産休業などの条項があり、これらを変更することは通常法律以上の賛成が必要である（硬性憲法）³。

そして特に企業が変更を望んでいるのが第7条6項の「団体協約または団体協定に定める場合を除く賃金の減額不可能性」であったが、新法より憲法が優先することが新法でも確認された⁴。

新法の労働市場活性化効果は期待薄？

過度の労働者保護は、かえって企業の採用意欲を損ない、インフォーマルな雇用に走らせるという弊害を生んでいる。また、硬直的な同一労働・同一賃金原則の適用は、能力に見合った賃金設定を難しくしており、労働者に不利益をもたらしている場合もある。労働法の改正は硬直化している労働慣行を改め、労働市場を活性化することであったが、あまり大きな効果は期待できそうにない。

更に、そもそも新法が憲法違反と批判している労働裁判所の裁判官もいて、既に最高裁判所に違憲訴訟が提訴されている。法律は制定され、法的には現在有効であるものの、後日、法改正自体が覆される可能性もあり、企業も労働組合も法曹関係者も、誰もが様子見をしている段階である。

そうしたなか、大統領選挙が近づいてきている。世論調査によると、現在最も支持を集めている候補は、ルラ元大統領（労働者党）である。仮にルラ氏が大統領に返り咲くことがあれば、同党の性格から改正法を廃止するように議会に働きかける可能性もある。このような情勢を考えると、今回の労働法改正が労働市場活性化のきっかけになると期待するのは時期尚早とみざるを得ないだろう。

² 改正法の施行直後に一部修正ともいえる暫定措置が大統領から発表され、その中に憲法の規定はあらゆる場合において法律に優先するという条項が加えられた。

³ 巻末の資料を参照されたい。

⁴ 団体協約で合意できれば可能と解釈できるが、労組が団体交渉でこの条件を受け入れることは、ブラジルのこれまでの雇用慣行では極めて難しいと思われる。また団体協約が存在しない中小企業では不可能である。

(資料) ブラジル憲法

(出所) ジェトロ・アジア経済研究所 (<http://www.ide.go.jp>)

矢谷通朗著「ブラジル連邦共和国憲法：1988年」経済協力シリーズ154(1991年)

第II章 社会権について

第6条 本憲法の定めるところに従い、教育、保健、労働、余暇、安全、社会保障、母性および幼児保護、貧困者擁護を社会的権利とする。

第7条 労働者の社会的条件の改善を目的とする他の権利の他、次のものを都市および農村の労働者の社会的権利とする：

I-他の諸権利とともに、補償の支払いを予定する補足法の規定に従い、恣意的かつ正当な理由を欠く解雇から保護される雇用関係；

II-意に反した失業の場合の失業保険；

III-勤続年限保障基金；

IV-住居、食料、教育、保健、余暇、衣料、衛生、交通および社会保障に関し、本人およびその家族の基本的生活の必要を満たすに足りる、法律に定める全国一律の最低賃金。これは購買力を維持するため定期的な調整を伴い、かついかなる目的をしても拘束することが禁止される；

V-労働の範囲および複雑性に相応する賃金基準；

VI-団体協約または団体協定に定める場合を除く賃金の減額不可能性；

VII- (略)

VIII-賃金総額または老齢退職年金を基礎とする13月分賃金；

IX～XII (略)

XIII-労働団体協約または協定により、労働時間表の補正または労働時間の短縮のいずれかを選択できる、1日当り8時間、週44時間を超えない通常労働時間；

XIV- 団体交渉で確定した場合を除いて、連続の交替制で勤務する1日当り6時間の労働；

XV-日曜日を優先する、有給の週間休暇；

XVI-通常労働報酬に対する最低50%を超える時間外勤務の報酬；

XVII-7 通常賃金の少なくとも1/3の割り増し額を有する年次有給休暇の享受；

XVIII～XX (略)

XXI-法律の規定にもとづく、勤務期間に相応する最低30日間の解雇予告；

XXII～XXIII (略)

XXIV-老齢退職年金；

(以下省略)

以上

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいますよう、宜しくお願い申し上げます。当資料は信頼できるとされる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されています。全文または一部を転載する場合は出所を明記してください。

Copyright 2017 Institute for International Monetary Affairs (公益財団法人 国際通貨研究所)

All rights reserved. Except for brief quotations embodied in articles and reviews, no part of this publication may be reproduced in any form or by any means, including photocopy, without permission from the Institute for International Monetary Affairs.

Address: 3-2, Nihombashi Hongokucho 1-Chome, Chuo-ku, Tokyo 103-0021, Japan

Telephone: 81-3-3245-6934, Facsimile: 81-3-3231-5422

〒103-0021 東京都中央区日本橋本石町 1-3-2

電話 : 03-3245-6934 (代) ファックス : 03-3231-5422

e-mail: admin@iima.or.jp

URL: <http://www.iima.or.jp>