

第7章 労働事情

I. ブラジルの労働事情

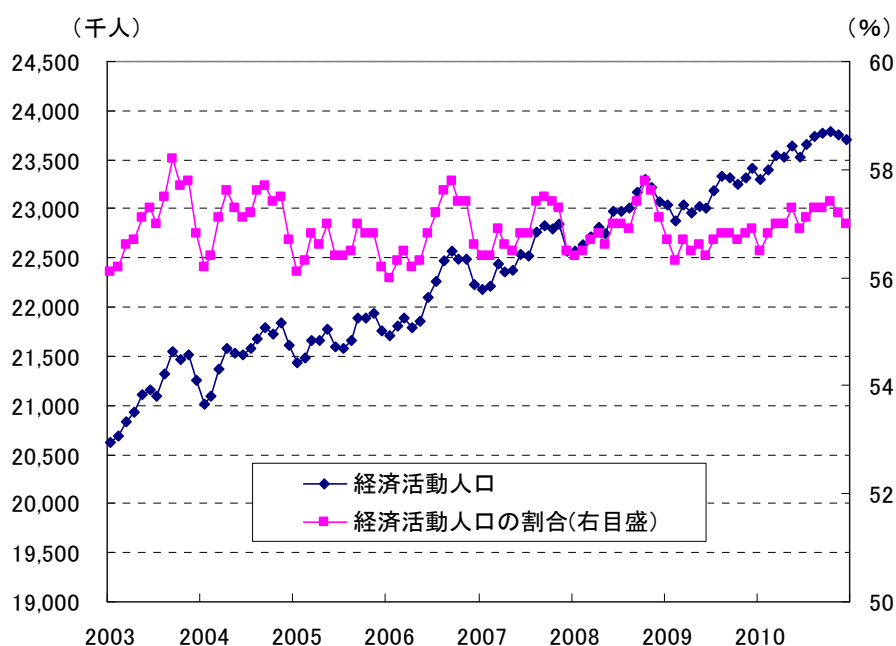
I-1. ブラジルの労働市場

① 就労人口

米国の統計局の推計によると、2010年7月時点でのブラジルの総人口は201,103千人、うち66.8%が15歳から64歳であるとされる（2010年10月に実施されたブラジル国勢調査の速報では、同年8月1日時点での総人口は190,732,694人とされている）。すなわち、およそ1.34億人がいわゆる生産年齢人口である。

一方、ブラジル政府（IBGE）が発表する労働統計は6大都市（レシフェ、サルバドール、ベロオリゾンチ、リオデジャネイロ、サンパウロ、ポルトアレグレ）のみを対象としたものであるが、これによれば、10歳以上人口の57%前後が経済活動人口（勤労者と求職者の合計）であると推計されている。米国統計局のデータと年齢区分が異なることを考慮しても、ブラジル全土でおおよそ8,000万人が労働市場を形成していると考えられる。なお、同統計によれば、6大都市の経済活動人口は2,370万人と推計されている（2010年12月）。

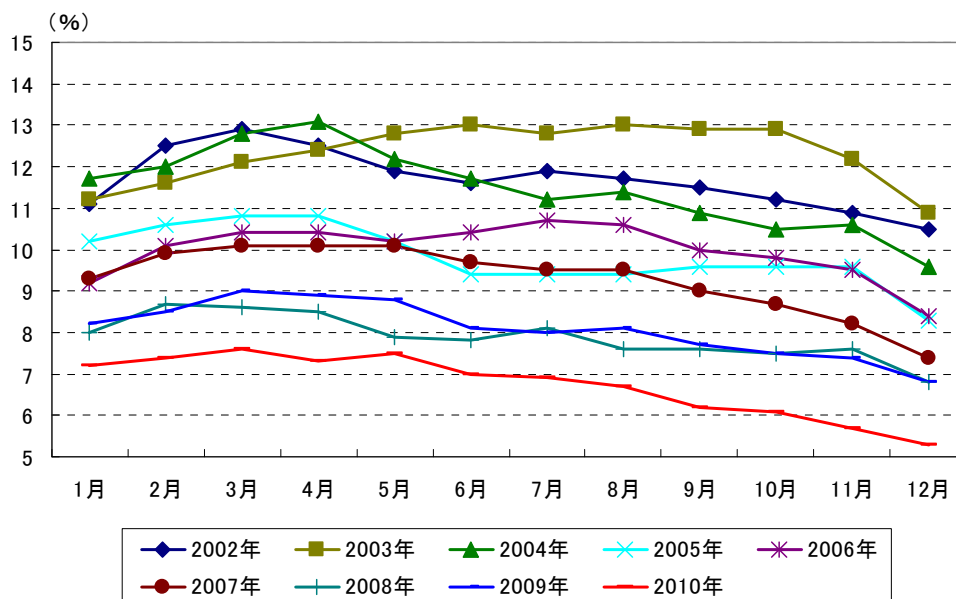
図表 7-1 ブラジル6大都市の経済活動人口とその割合



(出所：IBGE)

昨今の好景気を受け、ブラジルの失業率は歴史的な低水準で推移している。2000年代前半には10%を超過することが常態化していた6大都市の失業率は年々低下傾向にあり、2010年入り後は、過去最低水準で推移している。

図表 7-2 ブラジル 6 大都市の失業率の推移 (%)



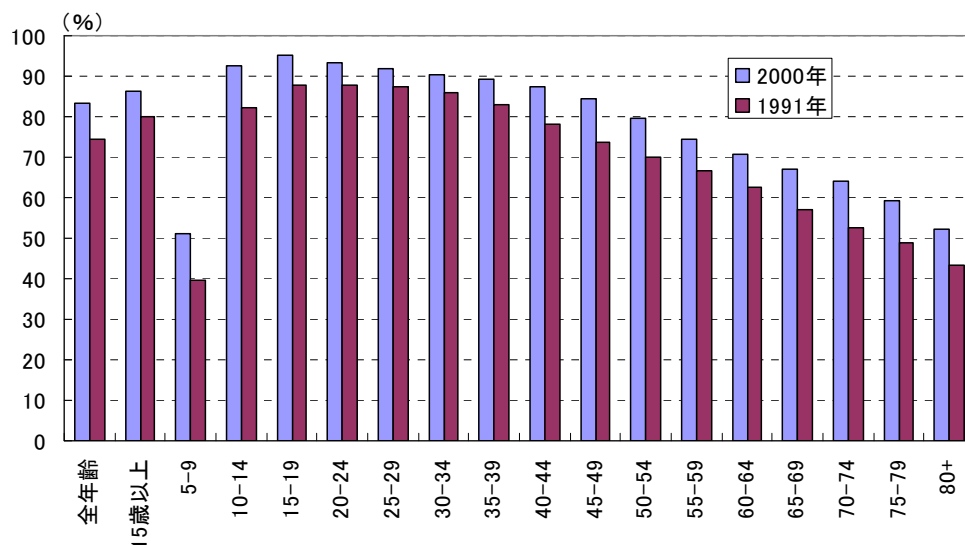
(出所：IBGE)

② 労働の質

ブラジルでは、1990年代の教育改革等を契機として全体的に就学率が向上、労働者の教育水準が向上し、労働力の質が向上している。若干古いデータではあるが、国勢調査による識字率のデータを見ると、1991年から2000年にかけて、各年齢階層とも10%ポイント前後の識字率の向上が見られる。たとえば15歳以上の識字率は、この9年間で79.9%から86.4%に改善した。なお、国連開発計画（UNDP）のレポートによると、2007年現在のブラジルの15歳以上人口の識字率は90%とされ、基礎的な教育レベルの向上が進んでいるものと推察される。

こうしたことから、企業が一定程度以上の教育水準の従業員を雇用することは、かつてに比べて容易になってきていると言える。

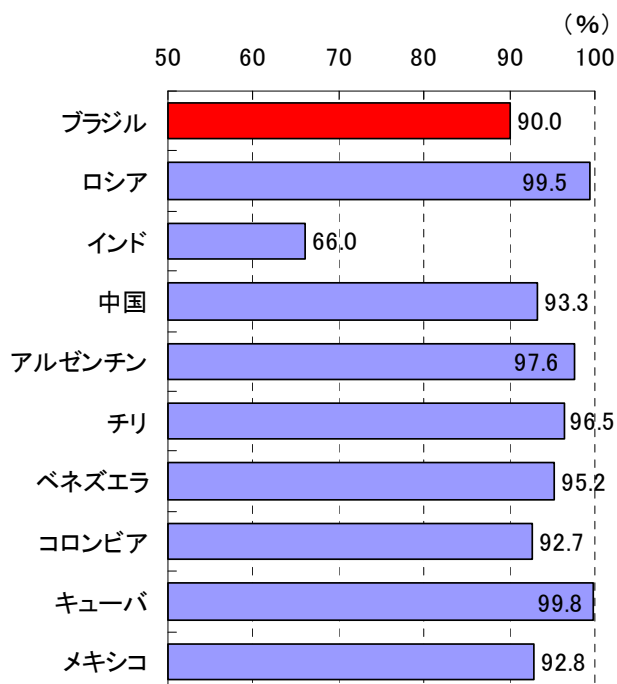
図表 7-3 ブラジルの年齢別識字率



(出所：IBGE)

また、ブラジルの教育水準は必ずしも他国と比べて高くないことにも注意が必要だ。先述の UNDP のレポートによれば、ブラジルの識字率は他の新興国や中南米諸国に比べて若干見劣りする水準にとどまっている。

図表 7-4 主要国の識字率



(出所：UNDP “Human Development Report 2009”)

1-2. ブラジル労働法

① 憲法規定

ブラジルでは、1988年の憲法制定時に労働者の権利の保護を宣言している。さらに、軍政権下での労働者の権利抑圧の歴史をふまえ、労働者保護の為の規定を詳細に定めている。憲法で定められた労働者の社会的権利には、「全国一律の最低賃金」や「団体協約または団体協定で定める場合を除く給与または賃金の減額の禁止」「13ヶ月分の給与」などがあり、詳細規定の条文は34項に及ぶ。ブラジルでは、労働者の権利保護のため、労働者と使用者の間の紛争を解決する為の特別裁判所として労働裁判所を置くことを憲法で定めている。

② 統合労働法

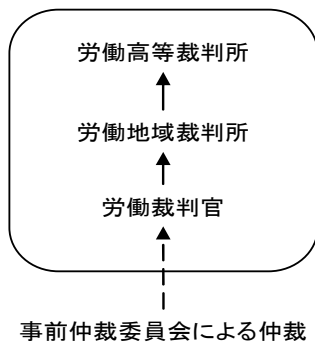
現在、労働者の権利を具体化している法律は、統合労働法（CLT）とよばれるものである。これは、1943年に1930年から40年代にかけて規定された複数の労働関係法規を統合して作られた法律である。統合労働法においては、使用者と労働者の間の非対称性に着目し、労働者を経済的弱者、使用者を搾取者とみなして労働者を保護する保護主義的傾向が強い。統一労働法はかなりの頻度で改正が加えられるために理解が難しく、労働法に関する問題については、労働法を専門とする弁護士に相談するのがよい。

③ 労働裁判所

ブラジルでは、労働者と使用者の間の紛争を解決するための特別裁判所として、労働裁判所を置いている。個人が労働訴訟を起こす場合の第一審は労働裁判官であり、第二審は労働地域裁判所、労働高等裁判所が第三審で最高審級裁判所となる。ただし、憲法問題については連邦最高裁に特別上訴をする事ができる。現在、ブラジルの労働裁判所においては裁判官の数に対して訴訟の数が多すぎ、訴訟遅滞が問題となっている。

訴訟量の増大に対し、ブラジルでは裁判制度以外での解決を図るため、労働者と使用者間の紛争を解決する為の組織として事前仲裁委員会を設置している。事前仲裁委員会は裁判制度の外の組織であり、この仲裁を受けていなくても労働裁判所に訴訟を提起することができる。

図表 7-5 労働者と使用者の間の紛争解決の仕組み



(出所:各種文献より(株)日本総合研究所作成)

II. ブラジル人の雇用

II-1. 従業員の募集

従業員の募集にあたっては、会社が直接採用を行うケースと、人材紹介業者に従業員の確保を委託するケースがある。人材紹介業者の中には日系人に強いところもあり、場合によってはこうした業者を起用することも考えられる。一方会社が直接採用を行う場合、工場での従業員募集など大規模な場合は新聞や張り紙による告知がおこなわれる。事務所などで少人数の場合はすでに雇っている従業員の知人の紹介など、縁故による採用も行われている。

ところで近年、ブラジルの好調な経済成長を背景として、有能な人材の雇用が難しくなってきた。特にサンパウロやリオデジャネイロではその傾向が顕著であるとされる。

バイリンガルやマルチリンガルの人材を雇うためには、相応の待遇を準備する必要がある。また場合によってはそうした人材を見つけることすら難しいかもしれない。特に、日本語を話せて、かつ日本企業の社風を理解できる人材はごく限られている。ブラジル進出当初からこうした人材に巡り合うことができれば望ましいが、他の日本企業からヘッドハンティングするような形になると、日本企業同士の予期せぬトラブルを招くおそれもあるため注意が必要だ。また、日本の駐在員としてブラジルで働き、退職後にブラジルに永住することを選択する日本人も少なからず存在し、こうした退職者層を起用することも検討に値しよう。

II-2. 雇用契約の締結

ブラジル労働法では、就労の前提として個別労働契約の締結が必要であり、労働・社会保障手帳（CTPS）の記入が義務付けられている（CTPS なしでの労働契約の締結は認められていない）。

個別労働契約の締結と CTPS の記入を前提として、女子・若年労働者の保護、賃金（最低賃金）規定、労働時間と休息时间及び休日・有給休暇、労働組合とストライキなど労働法の規定が適用され、社会保障を受けることになる。

現実にはブラジルでは、CTPS の記入を行っていないインフォーマルな労働者が少なからず存在すると言われている。社会保障や最低賃金すら得ることのできない貧困層、CTPS の記入手続きの煩雑さと雇用にかかる負担を避ける小規模事業者が不完全労働者として認識されている。

II-3. 雇用契約の終了

① 雇用契約の終了に対する考え方

ブラジルでは、従業員側の雇用に対する考え方が日本よりも欧米に近く、終身雇用を前提とせず、就職は次の段階へのキャリアアップと考えている。そのため、雇用契約が終了することに対する抵抗はあまりない。

ブラジルでは給料の引き下げは認められない。また、賃金は毎年産業別組合の決めた昇給率を前年の賃金に適用して決定される。このようにブラジルが特殊な賃金設定環境にあるため、企業によっては従業員の採用計画を短期で設定し、一定以上賃金が上昇した従業員については解雇し、次の従業員の採用を行うよう、人事サイクルを徹底して管理しているケースも見られる。このように、ブラジルにおいては労使共に、雇用に対する考え方がとてもドライとなっている。

② 雇用契約の終了の形態

ブラジルでは統合労働法の認める解雇事由をつけた雇用契約の終了を企業が選択した場合、解雇の原因となった事由の当否を争って労働者が労働裁判所に訴えるケースがみられる。この場合、企業側には労働紛争における訴訟負担がかかるほか、敗訴のリスクも高い。そのため、解雇をめぐる問題は労働者の側に、労働法上の解雇事由の該当があったとしても、企業は慎重な対応をする事が必要となる。

一方、企業は労働者に帰すべき理由なく解雇することも認められている。この場合、後述の勤続年限保証基金（FGTS）の積立額に40%を割り増して当該労働者に支払う、30日前に通告する、有給休暇の残存分を支払う、などの義務が会社側に生じる。それでも、労働訴訟の事務的負担や敗訴のリスクなどを勘案し、法的に認められる解雇事由が労働者側にあっても、この形態による雇用契約の終了を選択する企業も少なくない。

III. ブラジル人労働者の雇用により生ずるコスト

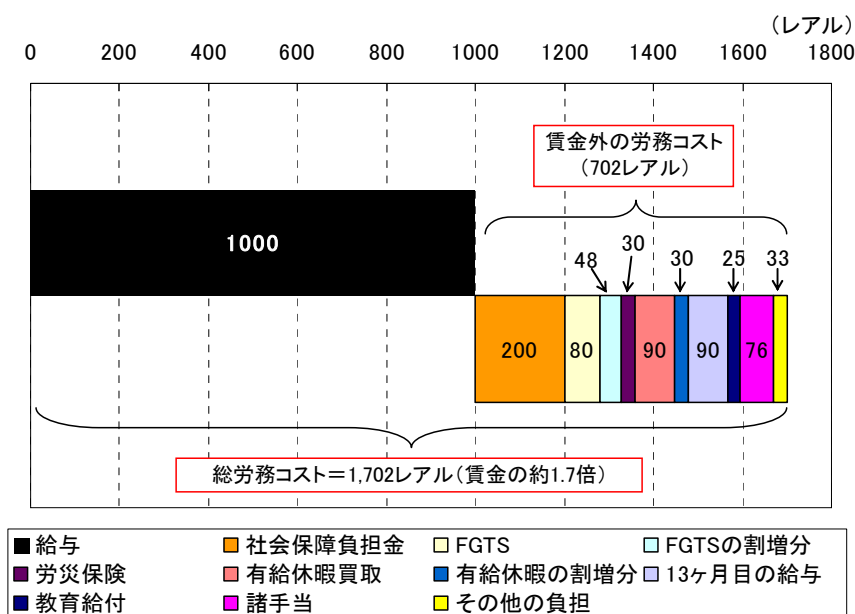
III-1. 概要

ブラジルは労働組合が強く、ボーナスの時期や年初に大規模な交渉の場が設けられる。話し合い以外の解決の策はない。労働組合の概要については後述する。

一般に、労働者に係るコストをすべて含めると、労働者に支払う給与額の1.7倍程度から、企業によっては2.4倍程度の総額になると言われている。極めて大まかにいうと、社会保障等が賃金の約4割、休暇手当などの労働時間外手当が約4割、その他諸経費が約2割、あわせて賃金自体の額の2倍内外になる。

エザミ誌は2009年12月13日号の記事で、こうした賃金以外の労務コスト負担が、従業員に支払う月額給与の70~100%程度であると紹介している。また、同記事はブラジルの対比として、労働者の権利が保護されているフランスでは労務コストが給与の79%、一方労働の流動性が高い米国では同9%であることにも言及している。

図表 7-6 労働者に月額 1,000 レアルを支払う場合の労務コストの例



(注：FTGS は勤続年限保証基金。後述。)

(出所：Exame 誌 2009 年 12 月 13 日号『Complicada, cara e contra o trabalhador』)

このとおり、労働者を多く雇う必要のある業種については、できる限り省力化・機械化等でコストを削減する努力が必要となろう。

なお、福利厚生のうち法律によって定められている項目は安全推進担当者の設置や医者の常駐などのいくつかに限られている。そのため労使交渉においては、給与水準のみならず、福利厚生の面でも労働者からの要求が多い。企業ごとの個別性が強いといえ、それぞれの企業での対応が必要である。また新会社を設立する際でも、同業他社の水準を求められることが一般的である。

III-2. ブラジル人労働者雇用にあたり生ずる金銭的負担

ブラジルでは、ブラジル人労働者の雇用にあたり生ずるコストは、通常の労働対価として支払われる賃金のみならず、社会保険料等の諸負担や各種の手当などの間接的な労務コストも高額になりがちであるため注意が必要である。

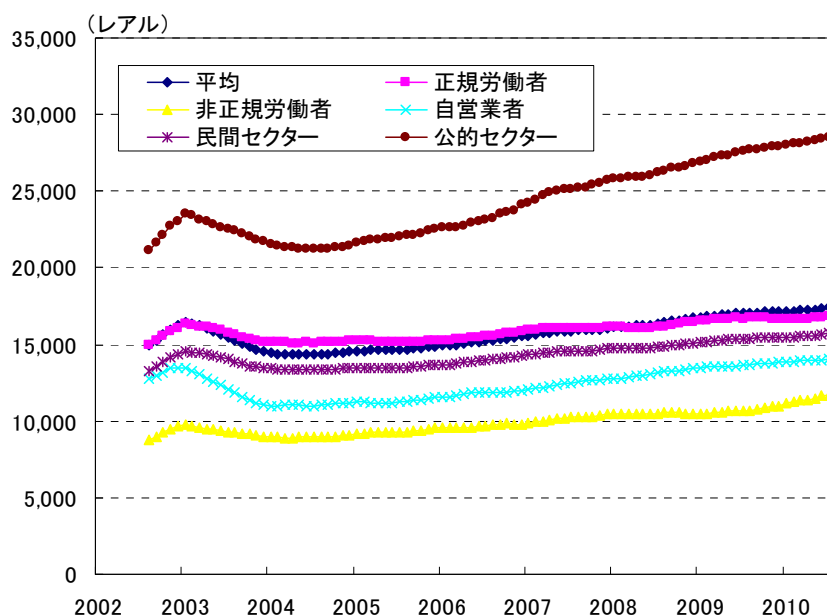
日本貿易振興機構（ジェトロ）の調査によるブラジル主要都市の賃金水準は以下の通りである。

図表 7-7 ブラジル主要都市の月額賃金等水準比較 (2010年2月、米ドル)

	サンパウロ	マナウス	リオデジャネイロ
ワーカー (一般工職)	618.96	536.51	588.47
エンジニア (中堅技術者)	3,376.07	2,927.09	3,220.20
中間管理職 (課長級)	6,161.97	4,610.61	5,068.05
賞与支給額	基本給 1 ヶ月分	同左	同左
社会保険雇用者負担	26.8-28.8%	同左	同左
社会保険被雇用者負担	8-11%	同左	同左

(出所：JETRO 資料より(株)日本総合研究所作成)

図表 7-8 大都市の勤労者の実質所得の推移 (前 12 カ月合計)



(出所：IBGE)

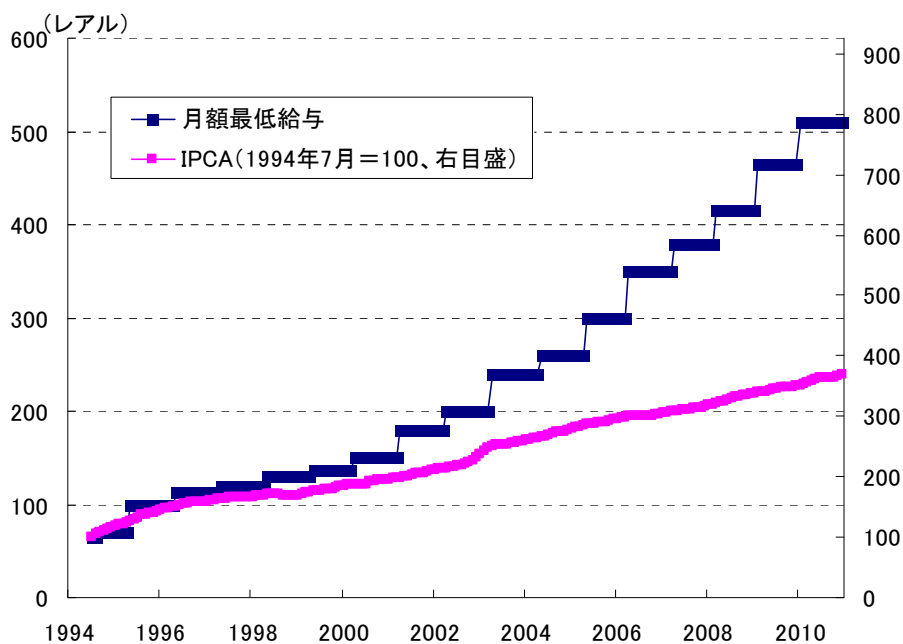
① 賃金

<最低賃金>

ブラジルの最低賃金は 1988 年憲法で規定され、全国共通で全業種に適用されており、最低賃金水準で働く労働者も少なくないとされる。

1994 年に現通貨のレアルが導入された際には 64.79 レアルと定められていた月額最低賃金は、物価上昇率よりもハイペースで上昇してきた。2011 年は月額 545 レアルとなることが議会によって定められている。

図表 7-9 月額最低賃金と物価の変化



(出所：IBGE、労働省)

<給与昇給>

ブラジルでは、賃金は会社の業績や従業員個人の能力によって会社が自由に決定することが出来ない。昇給率は毎年の労使交渉によって決まるが、産業別組合が主張する昇給率に大きく影響される。個々の企業の業績が思わしくなくとも、当該産業全体の業況が好ましいものであれば、その企業も他社と同等の水準の昇給を余儀なくされることが多い。

<給与の支払い対象とみなされる期間>

ブラジルでは、以前より慣行として従業員に対して支払われていたクリスマス手当が制度化されており、雇用主は従業員に対して13カ月分の給料を支払う義務がある。「13カ月目」の給与は、毎年11月までの期間と12月との2回に分けて従業員に支払うものとされている。

② 社会保険等

ブラジル人労働者を雇用する場合に雇用主が負担すべき社会保険等について、代表的なものを下表に示す。

図表 7-10 雇用主が負担する社会保障

名称	概要
勤続年限保証基金 (FGTS)	従業員の給与支払額に応じて雇用主が負担する積立金で、従業員の退職の際に支払われる。毎月の支払額は一般的に給与の8%。 この積立金は個々の従業員ごとに設定されるFGTS専用の銀行口座に預金され、従業員の退職または解雇の際などに限って従業員が受け取ることができる。 上述のとおり、労働者を理由なく解雇する場合は、当該労働者に積み立てられた金額の40%の割増分を会社が負担しなければならない。
社会保険負担金	主に退職者向けの公的年金の主な原資として使われ、雇用主と従業員の双方が負担するもの。雇用主の負担分は給与の26%から29%程度(上限額あり)。

(出所：各種資料により(株)日本総合研究所作成)

③ 諸手当

ブラジル人労働者を雇用する場合に雇用主が一般的に負担する諸手当を下表に示す。これらのうち、給与額とは区別されて課税や社会保険負担の算定基準から控除される項目もある。これ以外の項目についても労使間の協約により雇用主に求められることがある。

図表 7-11 企業が従業員に支弁するおもな手当の項目

名称	概要
家族手当	扶養家族がいる従業員に対して与えられるもの。
利益共有金	労使協約に従って、企業の利益の一部を従業員が受けられるもの。
交通費の支給	通勤の際に係る交通費を支給するもの。
食事券	昼食と引き換えることのできるクーポン券。
時間外手当	それぞれの条件（時間外労働、夜間労働、危険とみなされる労働、健康を害するおそれがあるとみなされる労働）に応じて従業員に支払われる追加的な給与。時間外労働の場合、所定の給与の50%。
夜間労働手当	
危険手当	
非健康手当	
有給休暇手当	従業員が有給休暇を取得する期間に、所定の給与に上乗せして支払われるもの。

(出所：各種資料により(株)日本総合研究所)

III-3. 労働時間

労働時間については、憲法で上限が決められている。労働時間は一日 8 時間、週あたり 44 時間を越えてはならないとの規定であり、これを、統合労働法が具体化している。また、一日当たりの時間外労働は 2 時間までとされている。

一日あたり一定時間を越える労働に対しては、その途中に休憩を与えることも義務付けられている。

III-4. 有給休暇

ブラジルでは労働者の権利として有給休暇を 30 日付与することが定められている。有給休暇を消化させられない場合は、会社はその時間を所定の給与の 2 倍で買い戻す必要がある。

また、従業員が有給休暇を取得する際、「13 カ月目」の給与の半分を休暇の直前に受け取るか、あるいは有給休暇中の給与の 3 分の 1 を所得税の算定から控除するか、どちらかを選択することができる。

IV. 労使関係

IV-1. 従業員との関係

最初に日本企業が直面するのは言葉の問題である。日系人が多いブラジルにおいては、日本語を解する人材が一定程度存在するとはいえ、すべて社内の意思疎通を日本語のみで行うことは難しい。英語を社内公用語にしている日本企業も多い。

現地スタッフをマネジメント層として登用している会社では、彼らに現地のビジネス環境や法制・税制に対する知識へのアクセス、日本ブラジル両国の慣習への理解など、日本人の駐在員と現地スタッフの架け橋となることを期待している例が多い。ただし、日本人スタッフと現地スタッフとの橋渡しを、日本語とポルトガル語を理解するごく少数の人材に長期的に任せてしまうことはリスク要因となる可能性もあり、留意が必要である。

全般的に、ブラジル人スタッフの労働に対する考え方や態度が日本人とは大きく異なることを理解しておく必要がある。日本企業の常識的な価値観は必ずしもブラジルでは通用しない。

IV-2. 組合との関係

かつてのブラジルでは、職種や地域による組合しか認めず、その組合に労働者を帰属させることで組合組織を認めつつ、労働運動の管理を行なってきた。こうした背景によって結成された伝統的な組合組織が、現在も政治的権力を保持している。一方で、現在では、結社の自由を受けて、伝統的組合とは性格を異にする労働組合も多数結成されている。

ブラジルの労使交渉においては、日本の場合と異なり、交渉の初期の段階で提示される労働者側の条件は現実的でないことが一般的である。ブラジルの労使交渉においては、労

働者側と使用者側の双方が、自らの主張を最大限に行なうところから交渉を始め、繰り返しの交渉から妥結点を探るスタイルが多い。

IV-3. 労働紛争

既に述べた通り、ブラジルには、労働者と使用者の間の紛争を解決するための特別裁判所として、労働裁判所が置かれている。統合労働法（CLT）は労働者を弱者、使用者を搾取者とみなしており、労働訴訟においても労働者と使用者の力の非対称性に着目して、労働者の権利が保護されるように裁判運用を行う。そのため、使用者側に立証責任が課せられ、労働者に有利な判決が出されがちである。もしも労働紛争となった場合、あるいはなりそうな場合は、使用者側は労働問題に詳しい弁護士と相談しながら、十分な証拠を用意して万全の体勢で訴訟に臨む必要がある。

日本とブラジルの労働慣習の差異や、法律で具体化されている労働者権利の相違から、日本人経営者にとっては思わぬところでブラジル人労働者と紛争になるケースが多い。特に、勤務時間やブラジル人労働者への指導、解雇をめぐる問題がトラブルの原因になりやすく注意が必要である。

ひとくちメモ ⑤：ブラジル人の職業に関する考え方

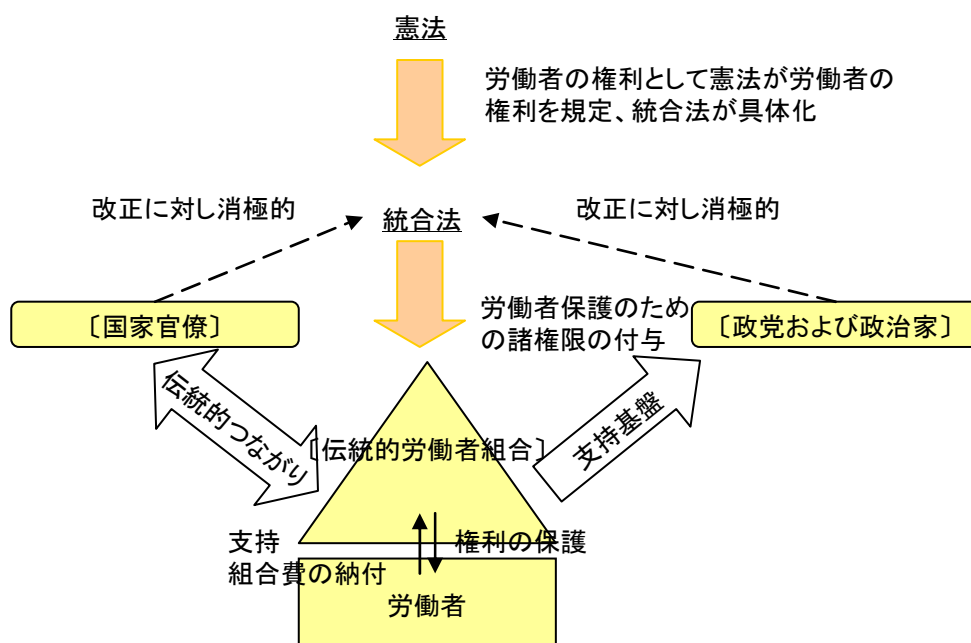
ブラジルでは、労働者の権利が重視・保護されていることを背景として、非常に労使間のトラブルが多いとされる。たとえ会社が被雇用の勤務怠慢を理由に訴訟を行っても労働者の権利を擁護する運用になっているため、使用者は十分な証拠をもって被雇用者側の落ち度を立証しなければ、裁判で勝てないことが多い。

一方、ブラジル人のワーカークラスの中には、「お金を貰えさえすれば退職をためらわない」という傾向がある。退職金として法定の金額を渡しさえすれば、心理的なわだかまりなく労働者を解雇できる例も珍しくない。

V. ブラジル人労働者の雇用に関連する法律等の改善の見通し

労働者の権利を重視するブラジルの労働法制は、ブラジルの国際競争力を低下させているとの指摘がなされており、政府も改革の必要性を認識している。しかし、その改革は遅々として進んでいない。ブラジルでは、憲法で労働者の権利が相当程度にまで具体化されているうえ、現在の労働法の規定により既得権を得ている伝統的な組合の指導者を中心として、労働法の改革に消極的な勢力が政治権力を有する層に多い。現政権が先のルーラ政権と同様、労働組合を支持基盤とする労働者党（PT）を与党としていることもあり、労働法の改革のスピードは今後も当面緩やかなものとなることが見込まれる。

図表 7-12 ブラジルの労働法をめぐる権力関係



(出所：宇佐美耕一「新興工業国における雇用と社会保障」等を参考に(株)日本総合研究所作成)

VI. 外国人の雇用

VI-1. 外国人就業規制

外国人の経営者（社長等役員のほか部長も該当）には永住ビザの取得が義務付けられている。外国企業がブラジル国内に新規に投資する場合、20万ドルの投資を中央銀行に登録すると、1名分の永住ビザが発給され、以後20万ドルの投資ごとに1名分の永住ビザの申請が可能となる。なお、最初の投資ののち2年以内に10名以上のブラジル人従業員を雇用することが可能な計画を提示した場合には、5万ドルの追加投資額でも1名分の永住ビザが発給される（JETROのウェブサイトより）。

経営者以外の外国人労働者をブラジル国内で就労させる場合には、一時居住ビザである就労ビザを取得する必要がある。この場合、就労ビザの発給要件はかなり厳しいものとなっているうえ、発給要件に関する規定は頻繁に改正がなされるため、注意が必要である。

現在のところ、ブラジル国内で調達できない特殊な技能等を持つ外国人労働者にのみ就労許可が下りることとなっている。就労ビザの申請の仕方に工夫が求められる。

また、外国人の就労に当たっては、RNAの取得と労働カードの申請が必要となる。

VI-2. ブラジル人労働者の雇用義務

統合労働法により、企業にはブラジル人労働者の雇用が義務付けられている。雇用することが義務付けられるブラジル人の従業者数は、外国人労働者の従業者数を基準として定められており、かつブラジル人従業者に支払われるべき給与の総額も、外国人労働者の給与額を基準として、一定額以上であることが求められる。