

論 説

ブラジル改定労働法批判

— A Critical Review of Brazilian Labour Law Reform —

小 池 洋 一

はじめに

1. 統合労働法と労使関係
2. 改定労働法
3. 改定労働法批判

むすびにかえて

はじめに

ブラジルでは長く1943年に制定された統合労働法 (Consolidação das Leis do Trabalho: CLT) が、労働条件を定め労使関係を規制してきた。労働者保護と労使関係への国家の介入を内容とする CLT は、労使対立を緩和し工業化を推進する制度の一つであった。その後部分的に改定されたが、軍政期や民政への移行後においても基本的には変わることにはなかった。しかし、1990年以降の経済自由化とグローバル化のなかで、CLT は時代遅れの遺物、経済成長を阻害する「ブラジルコスト」の一つとされ、産業界や国際社会から批判に晒された。こうしたなかで2017年に新自由主義改革の一環で労働法が大幅に改定された。法律第13467号がそれである。改定の目的について政府は労働法制を「近代化」することとしているが、実体は、個別の労働契約や労働協約を法 (CLT) に優先する、賃金や雇用を柔軟化する、アウトソーシングを完全自由化する、労使交渉における労働組合の代表権を制限するなどを内容とし、労働者の権利を大幅に狭め、労働組合の弱体化を狙うものである。本稿の目的は、労働法改定を、雇用や労働条件への影響、産業発展や経済成長、所得分配への効果などの視点から、批判的に検討することである。

本稿の構成は以下である。第1節では CLT とその後の制度改革を振り返る。次いで第2節で第13467号の内容を詳細に検討し、第3節で同法が生産性向上や技術革新をつうじて経済成長を実現するのか、労働者の労働条件や権利保護にどのような影響を与えるのか、そして分配など社会的公正を実現するかについて批判的に検討し、むすびで、本稿を要約するとともに、ブラジルのあるべき労働法と制度について展望する。

法律第13467号は、公布以降数多くなされた CLT 改定の一つであるが、その内容はそれまでの改定と異なり CLT の根幹に関わり、新法と言ってもいいものである。加えて、文中でその都度法律第13467号と表記するのは煩瑣なので、本稿では法律第13467号に加え、便宜的に「新法」

とも表記する。

1. 統合労働法と労使関係

(1) CLT 体制

2017年の法律第13467号までブラジルの労使関係を規制する基本法は、1943年に制定された大統領令第5452号であった。大統領令はそれまで存在した労働関係法を集成した統合法（CLT）であった。¹⁾ CLTは国家による労働者保護と労使関係の規制を基本的な内容としていた。

ブラジルでは1930年代に工業化が経済政策における最大の課題となった。コーヒーなど一次産品輸出経済の破綻が1929年の大恐慌によって白日のものとなったからである。ところが工業化を担うブルジョアジーの形成は遅れ、他方で労働者階級はヨーロッパからの労働組合思想の輸入もあって組織化が進んでいた。脆弱な産業にとって労使紛争は重大な障害であった。労働運動は政治的にも危惧視されていた。こうしたなかで大土地所有者や彼らを政治基盤とする地方ボスに対抗して政権を握ったジェツリオ・ヴァルガス（Getúlio Vargas）は、産業の担い手である資本家と労働者を組合国家体制のなかに編入した。具体的には、産業別に企業、労働者の組合を組織し、その代表を審議会に参加させ政策の立案と利害の調整をおこない、また政策を実行するため労働工商省（Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio: MTIC）を設立した。組合国家は、本来は対立する資本家と労働者を編入することにより、未熟な工業を支援し工業化を推進する政治体制であった。CLTは、労働者保護と労使関係の規制によって、工業化を危うくする労使対立や紛争を抑止する法的装置であった。

こうした背景からCLTは家父長主義的で権威主義的性格をもち、労働者を保護する一方で、労働運動を規制するものとなった。CLTは労働者の権利、労使の団体交渉、労使紛争の処理などについてこと細かく規定し、その結果労使の自由な交渉によって決定される事項をほとんど残さなかった。すなわちCLTは、日および週労働時間、超過勤務と手当、休息、有給休暇、解雇と賠償などを、その手続きを含めて詳しく規定した。

CLTは、労働組合を含む組合の組織、権限、義務、手続きなどについても規定している。それによれば、組合は、雇用者、労働者、自営業者ならびに専門職がその経済的利益を保護し調整するための組織である。組合を組織するにはMTICの認可を必要とする。組合は業種あるいは職種ごとに一地域（その範囲はMTICが決定）で一つを超えて設立することはできない。CLTは組合の組織段階（ヒエラルキー）についても規定している。同一、類似もしくは関連分野の業種あるいは職種集団の絶対大多数を条件に、5つ以上の組合で連合（federação）を組織することができる。連合は州ごとに組織され、MTICの認可を必要とする。3つ以上の連合は総連合（confederação）を組織できる。労働組合の場合は全国工業労働組合総連合、使用者組合の場合は全国工業連盟などと称する。その本部は首都（ブラジリア）に置くとした。

使用者、労働者ともに組合への参加は自由であるが、組合費は組合への参加の有無に関わらず強制的に徴収され、法にもとづき個々の組合と上部組織に配分される。労働組合の場合、使用者は労働者の3月の賃金から労働組合税（imposto sindical）を差し引く。その額は一日の労働分と

する。労働組合税は、個々の組合に80%、連合に15%、総連合に5%配分される。組合税の用途は何度か変更されたが、それぞれの定款にしたがい、法律相談、医療、保育所・幼稚園、妊産婦支援、職業紹介、スポーツなどである。

CLTは労使紛争や労働裁判についても規定した。団体交渉によって解決できない労使紛争は労働裁判所に送られる。労働裁判所は、調停・裁定委員会、地方労働裁判所、高等裁判所から構成され、裁判官は専門裁判官と労使の代表から構成される。裁判所の任務は一義的には調停であるが、それが可能でない場合判決を下す。団体交渉、労働協約、労働裁判所への提訴は労働組合の排他的な権限である。CLTには、ストライキについて明確な規定がないが、労働裁判所の許可がないストライキについては罰則を定めている。

このような国家による介入を伴う労使関係は、1964年以降の軍政期においても基本的に変わりがなかった。労働者保護は、軍政を正統化し支持を強化するため、むしろ強化された。1966年に法律第5107号によって勤続年限保証基金 (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: FGTS) が創設された。FGTSは、10年以上の長期勤続者の解雇に対して賠償金を2倍としたCLTの規則が、企業による10年未満の労働者の解雇や自主退職を誘導したことを踏まえて、勤続年数に関係なく雇用の安定化を図るために設立された国家管理の基金である。この制度では、企業が労働者名義の勘定に毎月賃金の8%を払い込む。会社都合で解雇する場合には自社の積立分に10%上乗せする必要がある。労働者は、退職時あるいは住宅購入時に基金から積立金を引き出すことができる。次いで1970年には、補足法第7号によって民間労働者財形プログラム社会統合基金 (Programa de Integração Social: PIS) が、第8号によって公務員財形プログラム (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público: PASEP) が創設された。基金からの引き出しは退職、死亡などの場合に可能である²⁾。こうして労働者保護が強化された一方で、組合運動は抑圧された。ストライキを規制する法律第4330号 (1964年) が制定され、公共サービスなど国民生活にとって重要な産業についてはストライキに厳しい制限が設けられ、公務員のストライキは禁止された。政治的な要求を掲げるストライキも禁止された。

民政移行後の1988年憲法は、労働者の権利をいっそう拡大するとともに、保護を強化した。週労働時間を48時間から44時間に引き下げ、超過勤務手当を賃金の20%から50%増しに引き上げた (同法第7条)。FGTSについては会社都合の解雇の場合の上乗せ分を10%から50%増しに引き上げた。憲法はまたPIS/PASEPの用途を、失業保険 (seguro-desemprego)、賃金ボーナス (abono salarial)、経済開発資金に拡大した (同法第239条)。失業保険、賃金ボーナスは1990年の法律第7998号によって正式に発足した。賃金ボーナスは賃金が最低賃金の2倍までの労働者に年1か月分のボーナスを提供する制度である³⁾。

1988年憲法は、使用者組合および労働組合の結社は自由であり、労働組合に設立にあたって、登記を除いて国家の許可を必要とせず、公権力による介入や干渉は禁止すると定めた (同法第8条)。他方で、同一の地域を基礎とした業種あるいは職種を代表する労働組合は、いかなる組織段階においても、一つを超えて設立することを禁止するとした。労働組合は地域、職種ごとに組織され、それが当該地域において独占的な交渉権をもつとした。ここで言う地域は基礎自治体 (município) 以上の自治体とされた。労働組合費の強制的な徴収も維持された。つまり労働組合は引き続き実質的に国家管理のもとに置かれた。

CLTのもとでの労働者保護と所得上昇は、工業製品に対する需要を拡大し、ブラジルの経済成長の一因となった。こうした成長の枠組は、第二次大戦後の欧米先進国の高度成長を説明する場合に、フォーディズムという概念で語られたものである。すなわち、技術革新による生産性の上昇に応じて実質賃金が増え、それが大量消費を促し、続いて消費が投資を刺激し、高度成長が実現したとされた。しかし、ブラジルの場合、すべての労働者がCLTの保護のもとにあるわけではない。CLTは保護対象の正規労働者の周辺に多数の非正規労働者を生み出した。そのことは内需を限定的なものにし、経済成長を抑制した。もう一つ重要な先進国との差異は、生産の増加がもたらす資本と労働力の投入増によるもので、技術革新や生産性の向上を伴うものでなかったことである。⁴⁾

(2) 経済自由化と雇用の柔軟化

ブラジルは1980年代初頭に対外債務危機に直面し、その解決のため構造調整政策がとられ経済自由化が進められた。開放経済のもとで国内需要に支えられた経済成長が終焉したのである。関税の大幅引き下げなどの貿易自由化は、工業部門を国際競争に晒し非効率な工業を淘汰した。失業率が上昇し、非正規雇用が増大した。残存する工業では生産の自動化、多能工化、セル生産など労働組織の変更が進んだ。産業は、より安価な労働力を求め、また労働組合の影響を回避するため、サンパウロのような伝統的工業地帯いわゆるブラウン・フィールドから、半農業地帯などグリーン・フィールドを目指した。労働組合は、こうした産業再編のなかで、労働組織変更を受容することを迫られた。

1980年代以降ブラジルの労働運動を指導したのはサンパウロの金属労組 (Sindicato dos Metalúrgicos do ABC: SMABC) であった。SMABCは1950年代以降自動車工業の発展とともに組織を拡大したが、軍政下の70年代にルーラ (Luis Inácio Lula da Silva) のリーダーシップのもとで活発な労働運動と民主化運動を展開し、79年には軍政期で最初のゼネストを実行した。先鋭的な労働組合であったSMABCは、1980年代以降、経済困難のなかで「新しい労働組合主義 (Novo Sindicalismo)」を展開した。その象徴が自動車産業協定 (Câmara Setorial da indústria Automobilística: CSA) であった (Singer 2006: 11)。CSAは1991~1995年にSMABC、政府、自動車メーカーの間で結ばれた協定で、その内容はそれぞれ賃金、自動車税、利潤を圧縮し、自動車価格を引き下げることによって自動車生産・販売を増やし、ひいては雇用、税収、利潤の増加を図ることを目指すものであった。⁵⁾

こうした労働組織変更や産業協定は、経済自由化に伴う市場圧力と強固な労働法制の対立のなかで、事実上の柔軟化 (de facto flexibilization) を図ったものであるが、1990年代末にはカルドゾ (Fernando Henrique Cardoso) 社会民主党 (Partido da Social Democracia Brasileira: PSDB) 政権のもとで法的にも雇用の柔軟化が試みられた。その一つが、法律第9601号 (1998年) による、期限付きの労働契約 (contrato de trabalho por prazo determinado) である。期間は最長で2年 (再雇用の場合は6ヶ月の間隔を置く) とされた。有期雇用の労働者の割合は従業員規模によって一定割合に制限されている。有期雇用の労働者は使用者が署名した労働手帳をもつ正規労働者であり、最低賃金、有給休暇などの権利をもつ。契約期限前の解雇の場合は失業保険の対象となるが、解雇の事前通告、FTGS積立額への40%上乗せは不要とされた。

第二は、一定期間内で労働時間を調整する制度（Banco de Horas）であり、同じく法律第9601号によって制度化された。企業は労働組合との団体交渉によって120日⁶⁾という期間内で労働時間を調整できる。ある時期に労働時間が所定のそれより短い場合でも賃金削減はない。反対に長い場合でも（ただし2時間が限度）超過勤務手当は支給されない。第三は、暫定規則第1726号（1998年）によって導入されたレイオフ制度である。レイオフは労働組合との団体交渉によって2ヶ月から5カ月の期間で実施できる。この間に使用者は労働者の専門能力向上のための訓練義務を負う。その費用は労働者強化基金（Fundo de Amparo ao Trabalhador: FAT）⁷⁾から支出される。使用者はまた賠償金を払うことができるが、その額は労働協約によって決定される。

これらの制度は、CLTのもとでの硬直的な雇用制度を柔軟化し、使用者側に利するものであったが、現実にはそのすべてにおいて労働協約が条件になっており、労働組合が反対したためほとんど採用されることがなかった。企業側を代表する全国工業連盟（Confederação Nacional da Indústria: CNI）は、制度変更を評価する一方で、それらが労使関係の柔軟化への臆病な一歩に過ぎないと批判した。⁸⁾

労働組合税にも変更があった。名称が組合負担金（contribuição sindical）に改められ、その配分に変更が加えられた。法律第11648号（2008年）は、組合負担金の配分を、総連合に5%、中央組織に10%、連合に15%、個々の組合に60%、雇用・賃金特別勘定（Conta Especial Emprego e Salário: CCES）10%とした。CCES以外は連邦貯蓄金庫（CEF）の労働組合負担金預金（Depósitos da Arrecadação da Contribuição Sindical）で管理され、各レベルの組合に配分される。CCESは法律第4589号によって設立された特別勘定で、労働省によって管理され、FAT資金の一部を構成するものである。つまり組合費の一部が労働組合以外の開発目的に転用されることになったのである。

（3）新自由主義と労働法改定案

労働法制の改定はその後のルーラ労働者党（Partido dos Trabalhadores: PT）政権のもとでは進まなかったが、ルーラを引き継いだルセフ政権とくに第二期に、政権の政治的求心力が低下したこともあって、数多くの労働改定法案が提出された。その多くは当時連立与党であったブラジル民主行動党（Movimento Democrático Brasileiro: PMDB）が提出したものである。

その一つは、2015年に提出されたアウトソーシングに関する下院法案第30号（PLC30/2015）である。アウトソーシングについては、それを規制する法律がなく、2003年の労働最高裁判所の注解（súmula）第331号が唯一の法的根拠となった。同注解は中核業務についてアウトソーシングを禁じていた。PLC30は、こうした制限を撤廃し、すべての業務についてアウトソーシングを認めるものであった。他方で、アウトソーシングに当たっては、委託元は委託先が賃金や社会保険料などを適正に支払っているかどうかを毎月確認する、委託先の労働者には食事、通勤、医療などに関して同じ職場で働く委託元の労働者との条件を提供するなどの義務を負うとの制約を課した。

もう一つは、2016年に提出された時間の定めのない労働契約（contrato de trabalho intermitente）に関する上院法案第218号（PLS218/2016）である。労働日や時間を自由に選べるスポット的な労働は、労働者の多様な生活スタイルに対応するものであり、使用者も柔軟に労働者を雇うことが

できるため、社会的にも雇用を増やすことになるというのが提案理由であった。しかし、こうした労働契約は雇用を不安定化し賃金などの労働条件を引き下げる危険をもつものであった。

第三は、ルセフの弾劾と罷免によって政権を奪取したテメル PMDB 政権が2016年末に提出した法案第6787号（PL6787/16）であった。PL6787は CLT が定めた労使交渉のあり方を変更し、労働組合の代表権を奪うものである。改定法案は、事業所の労働者代表の選出方法を定め、使用者と労働者代表が労働時間、利益参加などの労働条件を交渉すると定めているが、労使交渉への労働組合の参加については何ら規定されていない。また労働裁判所は労使交渉を当事者に委ね、裁判所の関わりは最低限なものにとどめるべきとしている。PL6787はまた、法律第6019号（1974年）が定めた業務増に対応するための臨時雇用契約（contrato temporário）について、その期間を最大60日から120日に延長することを内容としていた。それは企業に柔軟で短期の雇用を可能にさせるものである。

こうした労働改革案は PMDB の政策綱領「未来への懸け橋」（Uma Ponte para o Futuro）に基づいて作成されたものである。PMDB は、ルセフ PT 政権時代の2015年10月に、連立与党でありながら、PT の政策と対立する内容をもつ政策綱領を発表した⁹⁾。それは、労働者党政権の拡張的な財政政策と消費主導の経済政策が持続的な成長を可能するものではないと批判し、政府支出の削減、年金・社会保障制度改革、労働法制改革、民間投資の促進、イノベーションなど広範な改革の必要性を強調したものであった。

労働法制改革について「未来への懸け橋」は、労使関係への国家の介入を改め、当事者間の交渉に委ねる必要を主張した。CLT が労働条件など労使交渉のルールなどこと細かく定め、企業あるいは事業所レベルでの労使交渉が狭められ、加えて CLT の規則が著しく労働者側に有利であるとの認識によるものである。CLT では、労働協約の内容が法より労働者にとって好条件であれば協約に従うが、下回る場合には法に従うとされていたが、これに対して政策綱領は、労働協約の条件が法よりも下回る場合でも協約を優先すべきであるとする。労使関係を労使の自由な交渉に委ね国家の影響力を排除することは、労働者の過度な保護が労働コストを引き上げ産業の競争力を奪っていると主張してきた産業界の利益に沿うものであった。一連の PMDB の労働改革法案は、法律第13467号に引き継がれた。法律第13467号は PMDB と産業界の政治的な勝利を意味するものであった。

2. 改定労働法

法律第13467号は、2017年7月に国会で成立し、120日間の準備期間を経て11月に施行された。CLT の公布から実に70年以上のときが過ぎていた。新法は、労働条件や労使関係を変えるだけでなく、ブラジルの政治社会をも変えうるものである。以下、新法の内容を詳細に検討しよう。表1は主要な変更について CLT と法律第13467号を対比し示したものである。

表1 CLT と法律第13467号の比較

	CLT	法律第13467号
法と労働協約		
法と労働協約の優先順位	法 (CLT) が労働契約、労働協約に優先。ただし労働契約、労働協約が労働者に有利な場合は、それらを優先	労働協約が常に法 (CLT) 優先。労働協約内では、労働組合と企業間の労働協約が労働組合と使用者の組合の協定に常に優先。高等教育卒業生で賃金が RGPS* の2倍までの労働者については労働契約が労働協約に優先
労働時間と賃金		
労働時間の延長	日8時間、週44時間労働。日に2時間以内の超過勤務、超過勤務手当あるいは他の曜日の労働時間短縮で調整	日8時間、週44時間労働。日に2時間以内の超過勤務。労働契約あるいは協約によって12時間労働・36時間休息の制度導入
労働時間振替制度	1年以内であれば労働協約により労働時間を調整できる	6ヶ月内であれば労働者との文書での合意によって実施可能。同一月であれば暗黙あるいは文書による合意によって実施可能
有給休暇の分割取得	原則一括。2回も可能だが1回は最低7日。18歳未満と50歳以上は一括	3回まで分割可能。うち1度は14日、その他も最低5日
賃金の範囲	労働契約で明記される賃金のほか手数料、歩合、ボーナスなどを含む	労働契約で明記される賃金、法定の手当て、コミッションのみ
賃金差	同一地域での同一価値労働 (同一生産性、勤続2年以上) は、性・国籍・年齢に関係なく同一賃金	同一職務、同一事業所の同一価値労働 (同一生産性、技能水準、勤続4年・同一職務2年以上) は、性・国籍・年齢に関係なく同一賃金。昇進・昇給表をもつ場合、これらの規定は適用せず
テレワーク		労働契約によって業務を明文化したうえで、情報通信技術を利用し労働の大半を使用者の施設外で労働行うことが可能。勤怠管理義務、超過勤務手当なし
雇 用		
パートタイム労働	週25時間を限度。超過勤務は不可	超過勤務なしで週30時間以内の勤務、あるいは週6時間以内の超過勤務が可能な週26時間以内の勤務から選択可能
スポット労働		口頭あるいは文書による労働契約によって時間、日、月単位で非連続的に補助的な労働を行うことができる
アウトソーシング	中核業務についてアウトソーシングを禁止 (労働最高裁判所の注解第331号)	中核業務を含めあらゆる活動のアウトソーシングが可能
解 雇	労働契約の終了には自己都合退職、正当な理由による解雇、会社都合による解雇があるが、うち正当な理由による解雇とは法や規則に違反した場合の解雇	正当な理由による解雇に、労働者の故意による職務に必要な資格や免許を喪失した場合を追加。合意解雇制度を導入。解雇予告期間に対応する賠償金の半分の支払いおよび FGTS の上乗せ額の半分の払い込みが条件
労働組合と労働裁判		
労働組合加入と組合費払い込み	組合加入は自由だが、雇用主は、組合費は組合員であるかないかを問わず、強制的に徴収	組合加入は自由。雇用主は労働者の事前かつ明確に承諾した労働者について、組合負担金を徴収
従業員代表制度	従業員が200人を超える企業で、労使の相互理解のため労働者1名を代表として選出 (1988年憲法)	従業員が200人を超える企業で、従業員の人数により3から7人からなる従業員代表委員会を組織し、対話によって労使紛争を回避し、労働法、社会保障など実行されているかを監視
労働裁判	労働契約における仲裁、労働紛争における和解を認めない	賃金が RGPS* の2倍までの労働者について、労働契約に記載することによって仲裁制度を利用できる。労使が共同で申請し、労働裁判所が適法と認めた場合、和解を認める
裁判費用	裁判費用は労働者については免除。弁護士費用は労働組合が訴訟当事者である場合は有料	賃金が RGPS* 未満の場合に裁判費用は免除。弁護士費用は判決額の5～15%とし敗訴者が支払う。不誠実な訴訟については、訴訟費用の1～10%の罰金

(注) 空欄は当該規定が存在しない。* 社会保障制度 (Regime Geral de Previdência Social: RGPS) の給付金上限額。

(出所) CLT、法律第13467号などから筆者作成。

(1) 法・労働契約・協約の優先順位

個別の労働契約，協約を法に優先する

法律第13467号による労働法制の重要な変更は、労働協約をCLTに優先するとしたことである。CLTでは労働協約がCLTの規定する労働条件が労働者に有利な場合のみ有効とされる。つまりCLTが基本的には労働協約に対して上位にあった。これに対して新法は労働協約を優先する事項として、勤務時間（憲法が定める上限を踏まえて）、労働時間振替、賃金表、生産性に基づく賃金制、休日の振替、職場の不衛生基準、労働者代表、テレワーク、利益の分配など15項目を挙げている（同法第611-A条）。他方で労働協約が違法となる規定も定めている。すなわち、使用者側からの解雇の場合の失業保険とFGTSの割り増し積み立て、最低賃金、13か月給与、超過勤務手当、年次有給休暇、労災、産休、年金、児童・青少年労働、争議権など30項目である（同法第611-B条）。これらは1988年憲法で規定されたものである。

ブラジルには労働者を代表する労働組合と個別の企業が締結する労働協約（acordo coletivo: AC）と、労働者を代表する労働組合と使用者を代表する組合が締結する労働協約（convenção coletivo: CC）¹⁰⁾の二つがある。CLTでは、ACがCCに定めた内容が労働者に有利な場合にのみ、ACが有効とされてきた。これに対して法律第13467号はACをCCに常に優先するとした（同法第620条）。要するに、個々の企業レベルでの労使交渉が産業別のそれよりも優先されることになる。

加えて法律第13467号では労働者との労働契約を労働協約に優先する場合が存在する。すなわち高等教育の学位をもち社会保障制度（Regime Geral de Previdência Social: RGPS）の受給資格上限額¹¹⁾の2倍以上の給与をえている者は、第611-A条で規定する項目について個別に労働条件を取り決めることができ、その労働契約を労働協約に優先するとした（同法第444号単項）。CLTでは、労働契約が労働者保護および労働協約に反しない限り当事者間で自由に規定できるとされていたが、新法では上記の条件を満たす労働者について、労働契約を労働協約に優先するとしたのである。つまり当該労働者の場合は、憲法と労働契約が労働協約とCLTに優先される。

企業集団の共同責任の限定

ブラジルの労働法には企業集団（grupo econômico）という概念があり、同一集団に属する企業は各社の不払い賃金などの労働債務について相互に責任を負うものとされている。CLTは、法的に独立した企業であっても企業集団を構成している場合、親会社と子会社は雇用関係の効力に関して連帯して責任を負うとした（同法第2条第2項）。この企業集団の範囲が曖昧であるため、企業集団の範囲が拡大解釈され、企業が過大な負担を強いられるとの批判があった。法律第13467号は、株主が同一だけでは企業集団には当たらず、利害や経済活動の実質的な共同関係が証明される必要があるとの新たな条項を加え（同法第2条第3項）、企業の労働債務に関する共同責任を限定した。

（2）労働時間と賃金の柔軟化

勤務時間の定義変更

勤務時間すなわち労働者が使用者の指示に従う拘束時間の定義は法律第13467号によって大きく変更された。公道や天候のリスクからの自主的な回避、宗教的行為、休息、娯楽、食事、学習、社会活動、衛生、制服が定められていない着替えは、労働時間とはみなされない（同法第4条第2項）。したがって賃金や超過勤務手当の対象とならない。CLTのもとでは上記の行為が勤務時間に見做されるかどうか曖昧であったので、これを勤務時間外と明記したのである。通勤時間についても変更があった。CLTでは、通勤時間は原則勤務時間に加算されなかったが、不便な場所に居住するか公共交通が存在せず使用者が移動手段を提供する場合は、この限りではないとした。これに対して法律第13467号は、使用者が移動手段を提供する場合を含め勤務時間には加算されないとした。またCLTが規定していた零細・小規模企業に対する特例、すなわち不便な場所に居住するか公共交通が存在せず使用者が移動手段を提供する場合は、労働協約によって平均移動時間を定め報酬を支払いとしていたが、これも廃止された。

労働時間と超過勤務

労働条件の変更で重要なものの一つは12時間労働の合法化である。1988年憲法は労働時間を一日当たり8時間、週で44時間を超えてはならないと定めている（憲法第7条XIII項）。CLTは、一日の労働時間の上限を8時間としたうえで（同法第59条）、使用者と労働者の文書による合意（acordo individual: AI）あるいはACもしくはCCによって2時間を超えない超過勤務を加えることができるとした。超過勤務に対しては、通常の勤務の少なくとも50%増し¹²⁾の支払いが、他の曜日の労働時間削減によって調整するものとした（第59条）。これに対して法律第13467号は、AI、ACもしくはCCによって、2時間を超えない超過勤務を加えることができるとし、その時給額は通常勤務の50%増しとした（同法第59条）。他方で新法は、第59条の例外として、労使双方による書面によるAI、CCもしくはACによって、休息および食事時間を考慮し、12時間労働と36時間休息時間制度（12/36時間労働制度）を定めることができるとした（同法第59-A条）。つまり直後の36時間の休息があれば、12時間労働が可能となった。

労働時間振替制度

労働時間振替制度（Banco de Horas）は、前述のようにカルドゾ政権のもと1998年に法律第9601号によって導入された。労働協約によって1年以内で労働時間を調整するものである。ある時期の労働時間が所定のそれよりも短い場合でも賃金削減はなく、反対に多い場合でも超過勤務手当は支給されない。この制度は、景気変動に伴う雇用の不安定性を抑制することを目的に、有期雇用制度、レイオフ制度など雇用や労使関係の柔軟化の一環で導入されたものであるが、実際には制約が多く導入が進まなかった。法律第13467号は労働時間振替を容易なものにした。すなわち6ヶ月内であれば労働者との文書での合意によって（同法第59条第5項）、また同一月であれば労働者との暗黙あるいは文書による合意によって実施可能であるとした（同法同条第6項）。振替制度における制度変更は、新法が定めた労働契約、労働協約を法に優先するという規定に基づ

くものである。

有給休暇の分割取得

CLTはすべての労働者が有給休暇を取得する権利はあるとし（同法第129条）、その日数は勤続年数に従い、例えば勤続12か月であれば15日とした（同法第132条）。休暇の取得は原則として一度であり、特別の場合は二回の分割が認められているが、その場合でも一度の休暇が7日を下回ってはならず、18歳未満、50歳超の労働者については一度での取得とした（同法第136条）。法律第13467号は、これを改め、労働者との合意に基づき、三回まで分割でき、その場合一度の休暇は14日を、またその他の休暇も5日を下回ってはならないとした（同法第134条）。有給休暇の分割は、都合に合わせて休暇がとれる従業員にとって利益があるが、それ以上に、これまで特定期間に多くの労働者の長期にわたる休暇が集中することによって、生産活動が停滞するなど都合を被ってきた企業側により大きな利益をもたらすものである。

賃金の範囲限定と賃金差の正当化

法律第13467号は賃金と範囲を限定し、賃金の差異の正当性を定めた。CLTでは、賃金は労働契約に明記される賃金のほか、使用者が払う手数料、歩合、出張の日当、ボーナスなどが含まれていたが、法律第13467号は賃金が、労働契約の賃金、法定の手当て（*gratificação*）およびコミッションであり、慣行的に支払われている場合でも、食事手当、出張の日当、報奨金（平均を上回る成果をあげた労働者に対して、使用者が自由意思でモノ、サービスあるいは現金での支払い）、ボーナス（*abono*）は含まず、したがって、これらの金額は労働および社会保障負担の算出には含まれないとした（同法第457条）。この結果、企業の負担が軽減されることになった。

同一の賃金の支払い義務についても変更が加えられた。CLTは、職務が同一で、同一の使用者に対して同一の地域（*localidade*）で提供された、同一の価値の労働はすべて、性、国籍および年齢に関係なく、同一の賃金に相当するものとした。ここで言う「同一の価値の労働」とは、同一の生産性、同一の技能水準で、勤務期間が2年を超えない労働である。これに対して法律第13467号は、職務が同一で、同一の使用者に対して同一の事業所で提供され、同一の価値をもつ労働は、性、国籍および年齢に関係なく、同一の賃金に相当するものとした。ここで言う「同一の価値の労働」とは、同一の生産性、同一の技能水準で、同一の使用者への勤務期間が4年を超えず、同一の職務で勤務期間の差が2年を超えない労働である（同法第461条）。つまり同一賃金は、CLTでは同一の地域であれば遵守する必要があったが、新法では事業所が異なれば遵守する必要がない。また同一の使用者への勤務期間が4年を超えれば、他の条件が同じだとしても、同一労働とは見做されず賃金を同じくする必要はない。さらに、こうした規定は、使用者が労働者の昇進・昇格表（*quadro de carreira*）をもつ場合、内規または労働協約によって職務・賃金表（*plano de cargos e salários*）を導入している場合には適用されない。これらの表は公的機関への承認あるいは登録を必要としないとした（同法同条第2項）。

何をもって同一労働とするかは常に労使紛争の対立点であった。法律第13467号は同一労働をより厳密にし、またCLTにはなかった職務・賃金表の規定を導入することによって、紛争を回避しようとするものであった。職務・賃金表は内規によるものでも、また公的機関への承認など

を必要としないため、労働組合や公的権力の影響力を排除できる。

テレワーク

法律第13467号は、情報通信技術を利用し労働の大半を使用者の施設外で行うテレワーク制度を設けた（同法第75条）。この制度を利用するには、労働者が行う業務を明文化し、個別の労働契約を締結する必要がある。通常の勤務とテレワークの選択は、使用者と労働者が合意し労働契約を締結すれば、相互に変更できる。他方で、テレワークから通常勤務への変更は、労働契約に記載があれば、15日の移行期間を保証したうえで、使用者の一方的な指示によって可能である。テレワークでは労働者の勤怠管理義務はなく、超過勤務手当もまたない。

（3）雇用の柔軟化

パートタイム労働とスポット労働の拡大

法律第13467号は、パートタイム労働（trabalho em regime de tempo parcial）の労働時間の制限を緩和し、企業が柔軟に雇用、労働時間を決めることができるようになった。CLTではパートタイム労働は週25時間を限度とし超過勤務を認めていなかったが、法律第13467号では、超過勤務なしで週30時間を超えない勤務、あるいは週6時間までの超過勤務を可能とする週26時間を超えない勤務のいずれかを選べるようになった。超過勤務は翌週に振り替えできる。振替がなされない場合、賃金単価の50%増しの手当の対象となる（同法第58-A条）。パートタイム労働者は、通常勤務の労働者同様に、CLT第130条に従い労働契約締結から1年後に有給休暇の権利を得る。

法律第13467号はまた、新たな制度として、暗黙あるいは明示的に、すなわち口頭あるいは文書による個別の労働契約によって、期限付きあるいは期限なしで断続的な労働（trabalho intermitente）を行なうことできるとした。ここで言う断続的な労働とは、補助的なサービスを、時間、日、月単位で非連続的に提供する労働を言う（同法第443条）。断続的な労働は、法律第6019号（1974年）が定めた臨時雇用契約（contrato temporário）をより機動的で恒常的な制度に変更したものである。

これらの制度によって企業は必要に応じ柔軟に労働力を調達できるようになった。労働者にとっては、個々の都合に合わせて柔軟に労働することが可能になる一方で、雇用が不安定になる危険がある。

アウトソーシングの全面自由化

ブラジルにおけるアウトソーシング（terceirização）に関する最初の法は、短期的な労働について定めたのは法律第6019号（1974年）であった。同法は、熟練した労働者を他の企業に提供する個人あるいは法人を一時的な労働提供会社（empresa de trabalho temporário）としたが、アウトソーシングについての規則を定めたものではなく、アウトソーシングについては2003年の労働最高裁判所の注解（súmula）第331号が唯一の法的根拠となっていた。同注解は中核業務についてアウトソーシングを禁じた。2017年になって、法律第6019号を改める形で法律第13429号が制定された。法は、アウトソーシング会社（empresa prestadora de serviço a terceiros）を、労働省に

登録され、定められた特別なサービスを提供する会社と規定し、その要件を定めた。しかし、アウトソーシングの内容については曖昧のままであった。こうした背景を踏まえて、法律第13467号はアウトソーシングの定義とその範囲を明確にした。すなわち、アウトソーシングとは中核業務を含めあらゆる活動を、その実行が可能な経済力をもった法人に移転することである（法律第6019号第4A条）。要するに法律第13467号はすべての業務についてアウトソーシングを認めたのである。

合意解雇

CLTによれば、労働契約の終了には労働者の自己都合退職、正当な理由による解雇、会社都合による解雇がある。うち正当な理由による解雇とは、労働者が法や規則に違反した場合の労働契約の終了であるが、法律第13467号は、その事由として労働者の故意による職務に必要な資格や免許の喪失を加えた（同法482条m）。新法でより重要な変更は労使の合意に基づく契約の解除制度の導入である。合意解約の場合、使用者は、会社都合による解雇予告期間に対応する賠償金とFGTSへの上乗せ納入額の半分、その他については全額を支払う。FGTSの引き出しは、失業、年金資格取得、住宅購入などの場合に引き出しができるが、合意解雇により離職した労働者はFGTS残高の80%を上限に引き出しできる。他方で合意解雇では失業保険の支払いを受けることはできない（同法第484-A条）。合意解雇制度は、離職の意思のある労働者の離職と転職を促し、企業の解雇を容易にすることを目的としている。労働市場の流動性を高め労働力の効率的な配分を促す効果はあるが、雇用の不安定化につながる可能性もある。

（4）労働組合と労働訴訟制度の改革

労働組合加入と組合費支払いの自由化

CLTのもとでは労働者は一律に組合費を徴収されてきた。すなわち雇用主は、労働組合への加入の有無にかかわらず、組合費を賃金から強制的に徴収するものされていた。これに対して法律第13467号は、雇用主は、事前かつ明確に徴収を承諾した労働者について、毎年3月に賃金から組合負担金を差し引かなくてはならないとした（同法第582条）。使用者との労働契約のない、つまり雇用主が署名した労働手帳をもたない自営労働者（*empregados e trabalhadores avulsos*）、自営業者と専門職についても、事前かつ明確な承諾をもとに、それぞれ4月、2月に組合負担金が徴収される（第583条）。要するに、組合費の支払いは任意となった。

他方で新法は、従業員代表（*representação dos empregados*）について新たな項目を加えた。すなわち200人以上の従業員をもつ企業では、使用者と直接協議するため、従業員代表委員会（*comissão de representantes dos trabalhadores*）を組織することができる。委員の数は従業員の数によって3人から7人と異なる。委員会の目的は、企業経営者に対して従業員を代表する、良心と敬意を基礎に企業との関係向上に努める、紛争を回避するため対話と理解のための環境を醸成する、労使関係の対立の速やかな解決を模索する、労働法、社会保障、労働協約が実行されるよう監視するなどである。委員会は合議制で、決定は過半数による（同法第510-B条）。

従業員代表は社会権の一つとして1988年憲法でも規定されている。そこでは従業員が200名を

超える企業では労使の相互理解を促進するため、1名の従業員代表を選出することを保障している（同法第11条）。しかし、憲法ではあくまで労働組合が労使交渉の中心的な存在であるのに対して、法律第13467号では従業員代表委員会が労働組合に代って実質的に労使交渉をおこなう組織となる可能性がある。

労働訴訟の制限

法律第13467号は労働裁判制度についても大きな変更を加えた。ブラジルの法曹界で、労働者は雇用者に対して「弱者」（hipossuficiente）と見做され、刑法における「疑わしきは被告の利益」に倣って「疑わしきは労働者の利益に」（in dubio pro reo）の原則が存在する。加えて提訴は、労働裁判所での口頭の申し立てによって成立し、弁護士を付ける場合も、低所得者には訴訟費用が免除される（二宮正人 1998: 60）。また悪意をもって審理を妨害するなどの行為などをしても明確な罰則規定が存在しなかった。こうした状況が労働者による提訴を増加させ、その多くが労働者の勝訴となり、企業の負担を重いものにしてきたとされる。1988年憲法は、個人の基本的な権利として訴訟の権利をあげ、国家は困窮者に対して完全かつ無償の裁判上の援助を与えると規定している（同法第5条 LXXIV）。困窮者の定義については、CLT に追加する形で、法律第10537号（2002年）が、最低賃金の2倍までとした（同法第790条第3項）。

法律第13467号の目的は労働訴訟を制限し裁判制度を改めることである。具体的には仲裁制度の導入、訴訟費用免除者の厳格化、審理妨害に対する罰則規定の導入などによって、提訴の濫用を防止し、より公正な裁判を目指すものである。すなわち、CLT では仲裁を認めていないが、新法は、賃金が社会保障制度（RGPS）の給付金上限額の2倍までに労働者との紛争について、労働契約に記載することによって、仲裁制度を利用できることになった（第507-A条）。新法はまた、CLT では効力がないとされていた裁判外での和解について、労使が共同申請し労働裁判所が適法と認めた場合、有効とした（同法第652条、第855条）。裁判費用が免除される条件については、賃金がRGPSの給付金上限額の40%未満である場合とした（第790条）。弁護士費用については、CLT では労働組合が訴訟の当事者である場合には支払いの対象となるが、新法では、すべての裁判について、弁護士費用を結審額の5%から15%とし、敗訴した者が支払うものとした（同法第791-A条）。CLT では規定がなかった不誠実な訴訟への罰金については、具体的な行為を挙げ、また罰金を訴訟費用の1%から10%とした。罰金は証人の偽証にも適用されるとした（同法第793条）。

(5) 社会負担改革

法律第13467号による労働法制改革の関連で社会負担（encargos sociais）について触れておこう。ブラジルでは、正規雇用の賃金に付加的に課せられる過大な社会負担が、労働コストを高め産業の競争力を奪い、また非正規雇用を増大させ不公正な所得分配を原因になったという批判があった¹⁴⁾。新法はこの社会負担を改革の対象としなかった。その理由は社会負担が憲法や労働法以外の法の改定を必要としているからだと思われ、労働法制改革にとって重要な課題なので、ここで触れておこう。

社会負担の額については、産業側のスポークスマンである社会学者パストーレ（J. Pastore）が、

社会負担の総額を賃金の102.06%とした (Pastore 1996)。そのなかには13か月給与, FGTS, 年金, 労災保険, 失業保険, 有給休暇など労働者に直接利益となる負担のほか, 農地改革院 (Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária: INCRA), 工業および商業社会サービス (Serviço Social da Indústria: SESI, Serviço Social do Comércio: SESC), 全国工業および商業訓練所 (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial: SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial: SENAC), ブラジル零細小企業支援サービス (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas: SEBRAE) への納付金など労働者に直接利益とならない負担が含まれるが, パストレーは専ら前者を攻撃し, 後者については問題視していない。

これに対して労働側の労働組合連合経済社会統計研究所 (DIEESE) は, 13か月給与, 有給休暇が給与の一部であり, FGTSが給与の後払いであるとし, 加えてINCRAなどへの納付金を除けば, 社会負担は賃金の30.8%に過ぎないとしている (DIEESE 1997)。

13か月給与などの社会的負担は労働者が生命の維持し労働力の再生産に不可欠なものであり, 企業が当然負担すべき費用である。他方でINCRAなどへの納付金の賃金への付加は, 正規雇用の費用を高め, 非正規雇用を助長する。財政制度上からも国家の予算に含めるべきでもある。

3. 改定労働法批判

法律第13467号は, ブラジルの労働法制が時代遅れのものであり, 失業や非正規雇用, 夥しい数の労働訴訟を引き起こし, 経済発展を阻害しているとし, 基本法であるCLTを「近代化」することを目的とした。施行されたばかりの法の影響を正確に知ることはまだ困難であるが, 予想される影響や課題を以下に述べる。

(1) 労働者保護は過大か

法律第13467号による労働法改定はおおよそ二つの理由から正当化された。一つはCLTが組合国家, その背景にあるファシズムの産物であるというものである。組合国家は, 大恐慌後の経済危機のなかで, 後発国家であるブラジルが, 労働者を含む多階級を開発に動員し, 従来の一次産品輸出経済を払拭し開発 (工業化) を目指す政治経済体制であるが, 政治の民主化が進み工業化が達成されたなかで, そうした歴史的意義はすでに失われた。新法の目的は, 過去の遺物を廃し, ブラジルの労働法制を近代化することであつた。¹⁵⁾

もう一つの理由は, 経済自由化, グローバル化が進むなかで, CLTが労働コストを引き上げ, 投資と生産性向上を阻害し, 産業の国際競争力を引き下げているというものであつた。高い労働コストはまた外国からの投資を阻害する要因ともなっている。CLTはさらに, 労働者の過度な保護が非正規雇用を増大させ, 所得分配を不公正なものにしている。CLTは, 労働者の雇用や所得の向上を実現しているだけでなく, 経済と社会に大きな歪みを与えているとされたのである。

全国工業連盟 (CNI), 全国商業・サービス・観光業連盟 (Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo: CNC) などの産業団体は, 新法が労使関係を近代化するものであり, 経

済成長と産業発展をもたらすものだとし、法律第13467号を支持した（CNI 2017; CNC: 2017）。これらに対し労働組合の調査機関である労働組合連合経済社会統計研究所（Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos: DIEESE）は、法案の段階で、新法が労働者保護を1930年以前に戻すものであり、労働者の権利を侵害し、民主主義、公正な社会、活力ある経済を損なうと批判した（DIEESE 2017b: 19）。

そもそも新法の根拠とされたCLTのもとでの労働者保護は過大であったであろうか、保護は経済成長と産業発展を抑制しているのであろうか。労働者保護は非正規雇用を増大させ、所得分配を不公正化の要因になったのであろうか。こうした言説は科学的、実証的に検証されていない（Fernandes 2017）。同様に新法の根拠も十分に明らかではない。

労働者保護を国際的に比較するのは容易でないが、OECDが作成している雇用保護指数（Indicators of Employment Protection: IEP）は一つの目安となる。IEPは、期間の定めない無期労働者の解雇に対する法的規制、有期雇用に対する法的規制の水準を指標化したものである。IEPは、無期（正規）雇用者の雇用契約（個別および集団解雇）については、解雇手続きの複雑さ、解雇予告期間、解雇手当などを基準に、集団解雇については定義、追加的な予告条件や手当などを基準に、有期（臨時）雇用契約については、雇用契約の回数と期間の制限、正規雇用との待遇格差に関する規制などを基準に作成されている。IEPは、OECD諸国のみならず非OECD諸国についても作成され、その数は合計で82か国になる。ラテンアメリカについては米州開発銀行（IDB）と共同によって作成された¹⁶⁾。

表2は主要国についてIEPを比較したものである。ブラジルの労働者保護の水準は無期あるいは正規雇用についてはOECD諸国など国際的にみて低い。他方で有期雇用についてはOECD諸国に比べてIEPが高く規制が強いことを示している。全体としてブラジルの労働者保護が強いわけではない。

政府の研究組織である応用経済研究所（Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: IPEA）のエコノミストのサンドロ・シルヴァは、IEPを使って、労働者保護がマクロ経済に与える影響を調査した。具体的にはIEPと、一人当たりGDP、労働生産性、国際競争力（代理変数として一人当たり輸出額を使用）、外国投資魅力度（直接投資の対GDP比）、不平等度（ジニ係数）との相関を推計した。その結果は、すべての関係において決定係数（ r^2 ）が極めて低く、IEPによって一人当たりGDPなどマクロ経済への影響はほとんど説明されず、また相関係数（ p 値）もゼロに近く統計的に優位でなく、相関がないというものであった。こうした結果を踏まえてシルヴァは、ブラジルにおける労働法改定（法律第13467号）は経済的な正統性が存在しないと結論づけている（Silva 2018）。

（2）柔軟化は雇用増・正規化をもたらすか

法律第13467号は、IEPが示す雇用保護にとどまらず、広範な制度の変更を伴っている。新法は労働者の権利保護、健全な労働、労働能力の涵養、公平な労使関係などをもたらすであろうか。新法が目指した生産性の向上、経済成長、社会的な公正を実現するであろうか。結論から言えば疑わしい¹⁷⁾。以下新法による制度改革の効果や影響を検討しよう。

新法には労働時間や賃金ベースを引き下げる多くの制度変更がある。CLTでは労働時間や賃

表2 OECD雇用保護指数*

	年	無期雇用の雇用保護 規制(集団・個別解雇)	無期雇用の保護規制 (個別解雇)	特別規制(集団解雇)	有期雇用規制
OECD 諸国					
チリ	2013	1.8	2.53	0	2.42
フィンランド	2013	2.17	2.38	1.63	1.88
フランス	2013	2.82	2.6	3.38	3.75
ドイツ	2013	2.84	2.53	3.63	1.75
アイルランド	2013	2.07	1.5	3.5	1.21
イタリア	2013	2.89	2.55	3.75	2.71
日本	2013	2.09	1.62	3.25	1.25
韓国	2013	2.17	2.29	1.88	2.54
メキシコ	2013	2.62	1.91	4.38	2.29
オランダ	2013	2.94	2.84	3.19	1.17
ノルウェー	2013	2.31	2.23	2.5	3.42
ポルトガル	2013	2.69	3.01	1.88	2.33
スペイン	2013	2.36	1.95	3.38	3.17
スウェーデン	2013	2.52	2.52	2.5	1.17
英国	2014	1.59	1.18	2.63	0.54
米国	2013	1.17	0.49	2.88	0.33
非 OECD ラテンアメリカ諸国					
アルゼンチン	2014	2.62	2.12	3.88	3.04
ブラジル	2012	1.75	1.84	1.5	4.08
コロンビア	2014	2.34	1.67	4	2.25
コスタリカ	2014	1.2	1.68	0	2.96
エクアドル	2014	1.78	2.1	1	3.96
ペルー	2014	2.21	1.6	3.75	2.88
ベネズエラ	2014	3.5	3.5	3.5	5.21
非 OECD 諸国					
中国	2012	3.01	3.31	2.25	1.88
インド	2012	2.61	3.49	0.44	2.54
タイ	2014	2.17	3.03	0	3.67

(注) *規制の大きさを0（最小）～6（最大）で表記。

(出所) <http://www.oecd.org/els/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

金に通勤時間や費用、食事時間や食費などが含まれていた。労働が生活や社会と一体となっていた。それは組合国家の温情主義というよりも、CLTが制定されていた時代の労働をめぐる生活や社会状況を反映するものであった。法律第13467号はそれらを私的なものとして労働時間や賃金から除外した。交通の発展や所得の向上によって企業が通勤や食事を負担する必要はもはやな

いからである。新法はまた、労働時間については、その延長、労働時間の振替、有給休暇の分割を、雇用についてはパートタイム労働の拡大、スポット労働、アウトソーシングの完全自由化、合意解雇の導入などを導入した。

賃金の柔軟化は労働コストを引き下げ、企業および産業の競争力を高める可能性がある。雇用の柔軟化は労働力の成長産業への移動を容易にする。労使交渉の企業内化や労働者代表制度の導入は、企業あるいは職場レベルでの労使交渉の視野を広げ、生産性や効率を高める可能性がある。

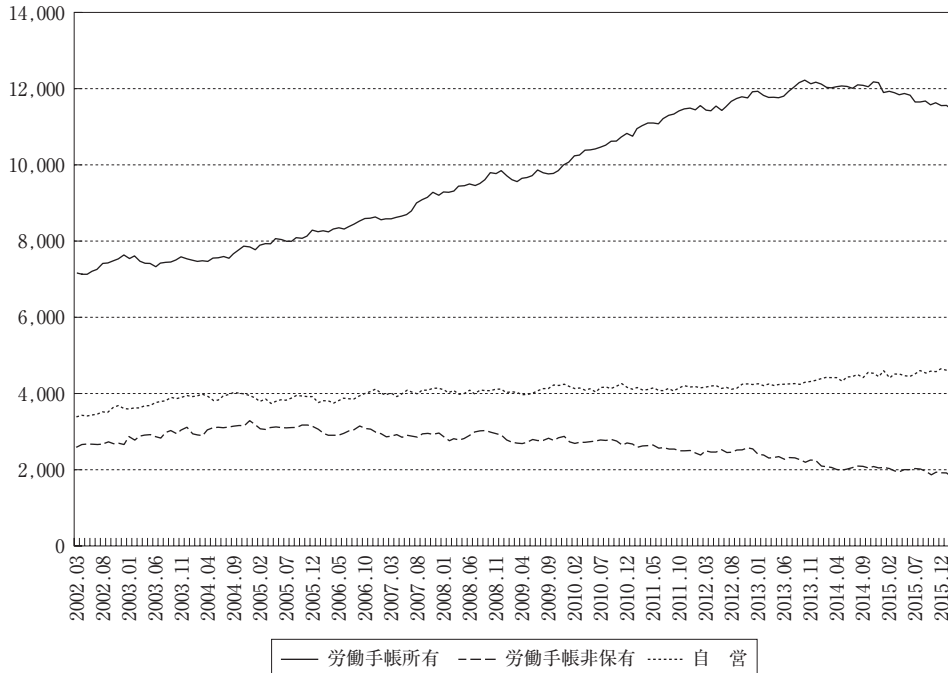
CLTの改定を正当化する理由の一つは、過大な労働者保護が非正規労働を増大させ、ひいては所得分配の不公平を招いているというものであった。パートタイムやスポット労働などの有期雇用の導入は、非正規雇用の一部を正規雇用に置き換えるかもしれない。

労働省が選挙期間中とその後も雇用統計を発表していないので、最新のデータは不明であるが、労働省の雇用失業登録 (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados: CAGED) によれば、2018年の1月から8月に正規雇用 (労働手帳保有者) の登録が56万8511件あった。とくに8月は11万431件と2013年8月以降で最も多い数にのぼった。産業別にみるとサービス、製造業、建設業の順で多かった。他方で、労働法改革によって導入された、期限付きあるいは期限なしの断続的なスポット労働 (trabalho intermitente)、パートタイム労働 (jornada parcial) は8月にそれぞれ3996件、3165件登録された (*Jornal do Brasil*, 13 de outubro de 2018)。これらは正規と非正規のグレーな雇用である。パートタイムやスポット労働などの有期雇用の導入は、非正規雇用の一部を正規雇用に置き換えるかもしれないが、制度上は正規であるが実質上は非正規に近い雇用が増加する可能性がある。

CLT改定の根拠の一つであった、正規雇用に対する「過度の」保護と非正規雇用の関係は必ずしも明白と言えない。2000年代以降については、経済が下方屈折し政治的混乱があった直近数年を除けば、労働手帳を保有する正規雇用は増加し、労働手帳を持たない雇用は減少してきた (図1)。しばしば非正規雇用と見做される自営業は景気上昇時においても緩やかに増加している。フィルゲイラスの実証研究も、労働コストと雇用水準には何ら相関がないことを示している (Filgueiras et al. 2018)。コスロフスキーらの研究は、雇用の正規化や労働条件の向上において、労働監督官や労働検察官の役割の重要性を指摘している。労働監督官は企業経営者に対して正規に労働者を雇用するよう指導するとともに、スウェットショップ、児童労働、強制労働を含め劣悪な労働を監視し、労働検察官は違法行為を調査し訴訟手続きを行ってきた (Coslovsky et al. 2017: 90-95)¹⁸⁾。要するに、法律第13467号の立法趣旨の一つである、正規労働者の過大な保護が非正規労働を増大させているとの主張は根拠が乏しい。

法律第13467号による制度変更は労働に関する本質的な問題とも関わっている。新法は人間の労働が自由自在に伸縮可能であるとの想定に立っている。それは、労働を生命活動や社会から切り離し、他の商品と同様にモノとして取引するものである (Carvalho 2017: 82)。新法が目的とする労使関係の「近代化」とはまさにこうした意味である。労働は人間の活動の一側面に過ぎない。新法は労働者保護を削減し資本から労働者を無防備にする。労働条件の引き下げは、健康や安静を損ない、人間の生命活動の維持や生命の再生産を困難なものとする。生命活動が困難になれば資本が必要とする労働力の再生産もまた困難となる。新法は「脆弱なブラジル」 (Martins e Diaz 2018: 79) をつくり、経済の持続的な発展を阻害する危険がある。労働者を限界的な地位におく

図1 大都市圏における雇用形態別の労働人口(1,000人)の推移—2002年3月～2016年2月



(注) 10歳以上。大都市圏はレシフェ、サルバドル、ペロオリゾンテ、リオデジャネイロ、サンパウロ、ポルトアレグレ。
 (出所) IPEA Data から作成。

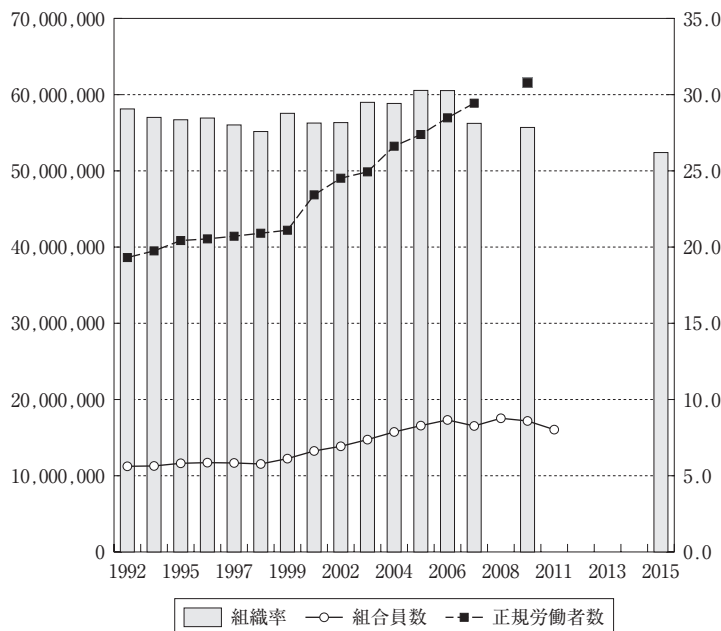
可能性のある法律第13467号は、かつてカール・ポランニーが批判した、マルサスやリカードなど古典派経済学者が主張した救貧法廃止を想起させる。彼らは労働市場が有効に機能し、安価な労働力が継続的に調達されるには、労働者が血縁や地縁など社会関係から切り離され、飢餓の恐怖から労働力を提供することが必要だとした。ポランニーは、こうした主張が、動物同様に人間を飢餓の恐怖に置くことが労働意欲を駆り立て、失業と貧困を解決するというタウンゼントの自然主義につづるものだと批判したが(ポランニー 2009: 第10章)、新法は同様の性格をもっている。

柔軟化はまた、企業あるいは産業の競争力を高めるとは限らない。パートタイム労働、労働時間の柔軟化、無制限なアウトソーシング、合意解雇制度の導入などは、短期的には企業の雇用負担の軽減になるため、イノベーションによって競争力向上をはかる所謂ハイロードではなく、労働コスト削減をつうじて競争に勝とうとする、所謂ローロードへの選好を強めるかもしれない。企業はこれまで以上に労働者の労働能力涵養のための教育訓練意欲を失うかもしれない。労使交渉の企業内化もまた、労働側の交渉力が弱ければ、生産性上昇にはつながらない(Carvalho 2017: 90-91)。労使間の経済力が非対称であれば、企業はローロードを選好するかもしれないからである。

(3) 労使交渉の個別化・企業内化は公正な労使関係をもたらすか

法律第13467号の影響が大きいのは、労働者の雇用や労働条件以上に、労使関係においてである。新法は、労使関係における企業側の権利を強化し、反対に労働側の権利の縮小し、労働組合

図2 労働組合員数と組織率の推移



(出所) ILO, Labour Union Membership Statistics. 2015年はDIEESE, *Anuário dos trabalhadores 2017*.

の労使交渉からの排除を目的としている。

新法で何よりも問題なのは労使交渉が法に優先するとの規定である。労働時間と超過勤務、労働時間振替は、企業と労働組合の協定を必要とせず、企業と個々の労働者の合意によって実施できるように変更されたが、それは労使関係から労働組合を排除するものである。加えて労使交渉におけるヒエラルキー（序列）の問題がある。個々の企業レベルでの労使交渉が産業別のそれよりも優先する、企業レベルで労使交渉のための組織（従業員代表委員会）の設置がそれである。これらは労働組合の代表権を侵害するものである。労使交渉の個別化、企業内化は労働組合運動を抑圧するものである（DIEESE 2017a）。さらに労働組合費の問題がある。徴収が強制から任意となったが、それは労働者の組合加入を消極的なものにし、労働組合の財政基盤を脆弱なものにする。

労働者階級の組合国家への編入を目的としたCLTは、個々の労働者の組合への参加を義務付けてはいないが、組合費を組合員であるかどうかを問わず強制的に徴収した。1988年憲法は組合への参加を労働者の自由意思によるものとした。この点で新法は憲法と整合的である。しかし、憲法下では組合費は強制的に徴収され、組合活動を可能としてきた。新法による任意の徴収が、労働者の組合加入、そしてその帰結として組合費を劇的に減らすであろうことは容易に想像できる。新法はそれらを意図している。

ブラジルにおける労働組合組織率はこれまで、CLTのもとでの組合費の強制徴取にもかかわらず低く、25%から30%の間を推移してきた（図2）。新法による任意徴収は、70%から75%の労働者からの組合費納入が亡くなる可能性がある。しかも、組合費は1か月の賃金の1%と少ない。これまで非組合員を含めた強制徴収がそれを補い組合活動を可能にしていたが、今後それは

表3 使用者および労働組合（都市部門）の組合費納入額の変化 R\$1,000

	使用者組合			労働組合		
	2017年1～6月	2018年1～6月	変化率(%)	2017年1～6月	2018年1～6月	変化率(%)
CEES*	154,024	39,765	-74.2	403,279	39,903	-90.1
中央	—	—	—	196,929	18,177	-90.7
総連合	63,097	142,060	-76.4	142,060	11,964	-91.6
連合	172,813	43,621	-74.8	365,688	32,337	-91.2
単組	534,221	140,303	-73.7	1,363,746	125,405	-90.8
合計	929,146	238,786	-74.2	2,471,702	227,786	-90.8

(注) 雇用・賃金特別勘定 (Conta Especial Emprego e Salário)。

(出所) Boletim financeiro do FAT-Biomesre de 2018.

表4 組合員・非組合員の報酬水準別割合 (%)

報酬額	2007			2015		
	組合員	非組合員	合計	組合員	非組合員	合計
～1SM*	7.1	16.7	14.2	7.4	16.4	14.0
1SM超～3SM	56.1	64.5	62.3	62.5	67.5	66.0
3SM超～5SM	18.6	10.5	12.6	15.2	9.1	10.7
5SM超～10SM	12.2	6.0	7.6	9.9	5.3	6.5
10SM超	6.0	2.3	3.3	4.9	2.0	2.8
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
人数 (1,000)	9,838	27,615	37,453	12,148	33,606	45,554

(注) *最低賃金。

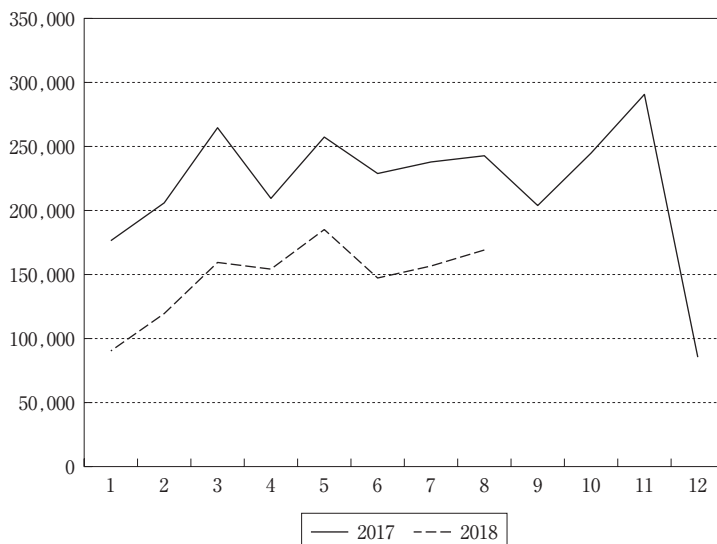
(出所) DIEESE, Anuário dos trabalhadores 2017.

可能ではない。

事実、新法後の労働組合費の徴収は劇的に減少している（表3）。組合参加率を上回る徴収額の減少は多くの労働者が組合から離脱していることを暗示している。しかし、賃金が高額な労働者が離脱しているのであれば、徴収額の減少ほどには離脱していないことになる。そこで組合員と非組合員の賃金別の割合はみると表4のとおりである。組合員は比較的低賃金の労働者の多いが、大きな差はない。高賃金の労働者の組合費不払いが組合費徴収額を減らす要因であり、組合員はそれほど減少していないとの理解は成り立たない。組合加入率を上回る90%を超える徴収額の減少から、数多くの労働者が組合から離脱しているものと想像される。組織率の減少とともに、組合活動の資金基盤が大きく損なわれたことは、紛れもない事実である。

労働訴訟も法律第13467号によって大きく変更される可能性がある。労働訴訟の濫用の制限や違法行為に対する罰則の強化は、労働裁判が円滑に機能するためには不可欠である。しかし、訴訟費用免除の所得上限の引き上げは憲法が規定する訴訟の権利を損なう。労働訴訟における仲介や和解制度の導入は、それが適正に運用されなければ、労働者に不利益になるという問題がある。労働裁判所一審の訴訟件数は、法律第13467号施行（2017年11月）直後に一時大幅に減少したが、

図3 労働裁判所一審の月別訴訟受付数の推移—2017～18年



(出所) Tribunal Superior do Trabalho, *Movimentação Processual das Varas do Trabalho: janeiro a agosto de 2018*, Brasília.

その後は増加に転じている（図3）。労働訴訟の濫用規制が不十分なのか、それとも労使紛争が存続しているせいか、その理由不明であるが、新法の意図は現時点では達成されていない。

新法の労働組合に関する制度変更とそれを支持する議論は、企業と労働者の関係が自由意思に基づき両者の経済力が対称的であるとの前提に立っているが、現実にはそうしたことはありえない。労使交渉の個別化や内部化は企業側の交渉力を強めるように働く。個々の企業や職場に関わる事項について交渉の範囲を広げることは重要であるとしても、産業やナショナルなレベルでの労使交渉もまた、労働側の交渉力を高め、労働者全体の労働条件を引き上げるうえでも重要になる。つまり二重の労使交渉が必要となる。新法は、労使交渉を内部化し、産業あるいはナショナルなレベルでの交渉を弱め、労働組合を弱体化、分断化するものである。労働組合費については、労働組合が労働者の自由意思に基づいて組織されるものであることを考えれば、非組合員から組合費を強制的に徴収することはもちろんできない。新しい環境のなかで労働組合にまず求められるのは、CLTのもとで上部組織を含めて組合活動費を保証され、独占的な交渉権を与えられていた組合運動を改め、とくに職場レベルでの活動を強化することである（Galvão 2018: 177-178）。しかし、労働組合の活動だけで組合の組織率を高め、財政基盤を強めることは困難である。企業を超える労働問題について、産別、ナショナルなレベルでの労使交渉の制度を維持する必要がある。非組合員も組合と企業の労使交渉の成果を、部分的にしろフリーライダーのように享受できることを考えれば、労働組合に対する何らかの資金拠出の仕組みもまた必要である。

むすびにかえて

2017年の法律第13467号はそれまでの労働法制を大きく変えるものであった。労働法改定は産

業界の積年の願望であった。前年に大統領の弾劾と罷免によって労働者党を政権から追いやった新自由主義政権は、時を移さず労働改定法の成立、施行に成功した。法制改定の理由は、1943年以降労働市場を規制してきたCLTが産業発展を抑制し、その結果雇用と所得を抑制し、また非正規雇用を増大させ所得分配を不公正にしたというものであった。国家の労働市場や労使関係への強い介入を是認するCLTは、経済自由化やグローバル化のなかでもはや時代遅れであり、一掃されるべきものとされた。法律第13467号はブラジルの労働市場と労使関係を「近代化」するものであった。新法については、CLTの多くの誤りを正したものの不徹底であり、制度改革の臆病な一歩に過ぎない(Yueng 2017: 919)との評価もある。2019年に誕生したボルソナロ右派政権は、経済政策では新自由主義のスタンスをとり新法を支持しているが、新法が1988年憲法に基づき保証した週労働時間、賃金など社会権を否定する新たな改定に着手する可能性がある。

法律第13467号による労働法制改革は、賃金ベースの見直しは現実の賃金を引き下げ、日労働時間の延長や柔軟化と相まって企業や産業の競争力を高める可能性がある。多様な雇用形態の導入は、景気変動に応じた雇用調整を容易にし、成長産業への労働力移動を可能にする可能性もある。失業と非正規雇用を減らし分配を公正なものにするかもしれない。

しかし、労働法制改定の流れのなかで先ず確認すべきことは、CLTによる労働者保護が国際的に見て強いものではないことである。そして労働者保護が経済成長や所得分配にネガティブな影響を与えたことは、必ずしも検証されていないということである。そのうえで法律第13467号が、賃金や雇用だけでなく、経済成長や所得分配に悪影響を与える危険があることである。すなわち、賃金ベースの引き下げや労働時間の延長は、労働条件の悪化をもたらす。賃金や労働時間以上に問題なのは短期や断片的な雇用の増大である。これらは、実質上は非正規に近い労働を広げ、雇用全体を不安定化させる。アウトソーシングの完全自由化も同様の危険がある。賃金と雇用の柔軟化は、企業に労働コスト削減によって競争に勝とうとするローロードの動機を強め、反対に生産性向上やイノベーションによって競争力を高めようとするハイロードの動機を弱める可能性がある。企業のローロード戦略は長期的に賃金を抑制する。マスである労働者の所得が減少すれば、消費を減少させ需要面から経済成長を抑制することになる。

法律第13467号による労働制度改革のもう一つ重要な内容は、労使交渉において個別の労働者との労働契約、個別の労働組合との労働協約が優先されることである。さらに大規模な職場では労働者代表制度が導入された。これらは産別あるいはナショナルな労働組合の代表権を排除する。労働者と労働組合が企業に対して対等な交渉力をもっていなければならないが、そうでない場合には労働条件が悪化する危険がある。個々の労働者とともに広く社会における労働条件が向上するには、個別の職場とともに産別およびナショナルなレベルでの労使交渉が不可欠である。個々の職場での労使交渉において労働者の交渉力が弱い場合、労働条件が悪化するだけでなく、企業がローロードを選択する動機を強める可能性がある。労働協約を法に優先するとした新法は、統治権の行使が法律に基づいて行われなければならないという近代国家の基本原則に反するものでもある。

法律第13467号は労働組合費徴収を任意とした。CLTのもとでも労働組合への加入は任意であったが組合費は強制徴収であった。そのことが組合運動を支えていた。1988年憲法は労働組合の加入は自由意思に基づくものとしたが、組合費の強制徴収は継続した。法律第13467号は組合費払い込みを全くの任意なものとしたのである。それは非組合員の組合費納入を減らしただけでな

く、労働者の組合からの脱退を加速することになる。その結果、あらゆるレベルの労働組合活動の財政基盤が失われる。

法律第13467号による労働法改定は持続的で公正な経済や社会を約束するものではない。その根底からの見直しが求められる。それはCLTの復活を意味するものでは決してない。CLTにある産業社会に不適合な規則や、自主的な労使関係を阻害する国家の過度な介入は改める必要がある。他方で、労働法改定は、産業社会の健全な発展を可能とするとともに、その最も重要な担い手である労働者の権利を保護するものでなくてはならない。すなわち法は、労働能力を不断に涵養するとともに、労働が人間の生命、社会、文化など人間活動の一部に過ぎないことに考慮し、そうした人間活動を保証するものでなくてはならない。国家は法に従い労働環境を監視し、違法行為に対して厳正な対応をとる必要がある。労働組合と労使交渉は、豊かで公正な社会によって不可欠な組織であり制度である。それらが機能するためには、労使の課題を職場だけではなく産別、ナショナルなレベルで交渉する制度が必要である。

[追記]

本稿執筆にあたって岡本哲史（九州産業大学）、幡谷則子（上智大学）、久保壽彦（立命館大学）の各氏から貴重なコメントいただいた。記して心より感謝したい。本稿に誤りなどがあれば、それが筆者に帰することは言うまでもない。

注

- 1) CLT から法律第13467号に至るブラジルの労働法制の歴史については、Fernandes 2017; Oliveira 2018などを参照。
- 2) PIS と PASEP は1976年に補完法第78276号によって統合されPIS/PASEPとなった。
- 3) 2018年1月1日でR\$ 954. 同日の為替レートは1R\$ = ¥34.45。
- 4) 国内需要の限界などブラジルのフォーディズムの性格は、リビエツが周辺部フォーディズム、フアリアが熱帯フォーディズムという概念で議論したものである。リビエツ 1987, Faria 1996.
- 5) 自動車産業協定についてはDoctor 2007; Galvão 2008などを参照。
- 6) 暫定措置第2164-41号（2001年）によって1年に変更された。
- 7) FAT は、低賃金者（最低賃金の2倍まで）に年に一度最低賃金額を支給する賃金補助（abono salarial）、経済開発資金（国立経済社会開発銀行BNDESが管理）、失業保険に利用されている。
- 8) “Um novo contrato de trabalho,” *Revista CNI*, fevereiro de 1998.
- 9) 政策綱領「未来への懸け橋」の詳細については小池 2017。
- 10) 團らはACを個別労働協約、CCを一般労働協約としている。團ほか 2017.
- 11) 2018年1月1日でR\$ 5,645.80。
- 12) 超過勤務の割増金の20%から50%への引き上げは憲法の規定（第7条XVI項）に合わせたものである。
- 13) 大統領令第1535号（1977年）は最低日数を10日に変更した。
- 14) 社会的負担についての詳細は小池 1999。
- 15) ブラジル政府は繰り返し新法の目的を労働法制の近代化としてきた。法成立後の政府広報も法律第13467号に「労働近代化法」(Lei da Modernização Trabalhista) という別名を与えている。http://agenciabrasilebc.com.br/politica/noticia/2017-07/nova-lei-trabalhista-e-publicada-no-diario-oficial-da-uniao
- 16) IEPについては以下のウェブサイトを参照。OECD加盟国34カ国、ラテンアメリカ諸国（OECD加盟国を除く）19カ国、その他OECD非加盟国19カ国の合計82カ国を対象。http://www.oecd.org/

els/emp/occdindicatorsofemploymentprotection.htm

- 17) 法律第13467号については手続き上の問題も指摘されている。法がブラジルが1994年に批准したILO第144号条約に違反しているとの疑いである。ILO第144号条約は、国際労働基準の実施を促進するため代表的労使団体と協議を行うことを義務づけている。ブラジルの6つの中央労組はILOに対して法律第13467号の違法性を訴えたが、これに対するILOの回答は、法律第13467号がその制定に際し、労使に対する事前の諮問がなされず、ILO第144号条約に違反するというものであった(Valadares et al. 2017: 96)。
- 18) 労働監督庁 (Secretaria de Inspeção do Trabalho) や労働検察庁 (Ministério Público do Trabalho) の起源は1930年代に遡ることができ、CLTとともに発展してきた。1988年憲法は分権化を一つの柱としているが、労働監督、検察行政は中央集権が維持され、強い権限をもち、多くの高学歴人材をかかえている。Coslovsky et al. 2017: 90.

[参考文献]

- Carvalho, Sandro Sacchet de (2017) "Uma visão geral sobre a reforma trabalhista," *Mercado de Trabalho*, No. 63, outbro, pp. 81-94.
- CNC: Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (2017) "A reforma trabalhista: a nova consolidação das leis do trabalho," Brasília.
- CNI: Confederação Nacional da Indústria (2017) "Modernização trabalhista Lei No. 13.467 de 13 de julho de 2017: panorama anterior e posterior à aprovação," *Estudos de relações do trabalho*, Brasília.
- Coslovsky, Salo, Roberto Pires and Renato Bignami (2017) "Resilience and Renewal: The Enforcement of Labor Laws in Brazil," *Latin American Politics and Society*, 59(2), pp. 77-102.
- DIEESE (1997) "Encargos sociais: conceitos magnitude e reflexos no emprego," *Pesquisas DIEESE*, no. 12.
- DIEESE (2017a) "A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil," *Nota Técnica*, Número 178, maio.
- DIEESE (2017b) "Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?" *Nota Técnica*, Número 179, maio.
- Doctor, Mahrukh (2007) "Boosting Investment and Growth: The Role of Social Pacts in the Brazilian Automotive Industry," *Oxford Development Studies*, Vol. 35, Issue 1, pp. 105-130.
- Faria, Luiz Augusto Estella (1996) "Fordismo periférico, fordismo tropical y posfordismo: el camino brasileño de acumulación y crisis," *Ciclos*, Año VI, Vol. VI, No. 10, 1er. semestre, pp. 73-101.
- Fernandes, João Renda Leal (2017) "Labor Law, CLT and The Brazilian Labor Reform," *Panorama of Brazilian Law*, Year 5, Number 7 and 8, pp. 210-242.
- Filgueiras Vitor, Bruga Bispo e Pablo Coutinho (2018) "A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho," em Krein et al. orgs., pp. 127-154.
- Galvão, Andréia (1998) "Os metalúrgicos do ABC e Câmara Setorial da Indústria Automobilística," *Revista de Sociologia e Política*, pp. 83-103.
- Galvão, Andréia, José Dari Krein, Magda Barros Biavaschi e Marilane Oliveira Teixeira (2017) "A reforma trabalhista e seus prováveis impactos," *Carta Social e Trabalho*, Campinas, n.35, jan./jun., pp. 41-70.
- Galvão, Andréia e Marilane Oliveira Teixeira (2018) "Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre movimento sindical," em Krein et al. orgs., pp. 157-181.
- Krein, José Dari, Denis Maracci Gimenez e Anselmo Luis do Santos orgs. (2018) *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*, Campinas: Curt Nimuendajú.

- Martins, Ana Paula Alvarenga e Carlos Eduardo Oliveira Dias (2018) "A 'reforma trabalhista' e comprometendo do desenvolvimento econômico: os efeitos transcendentais do retrocesso social," *Revista do Tribunal Regional do Trabalho de 15.ª Região*, n. 52, pp. 67-80
- Oliveira, Roberto Vêras de (2018) "Brazilian Labour Reform in Historical Perspective," *Global Labour Journal*, 9(3), pp. 319-338.
- Pastore, José (1996) "Batalha dos encargos sociais," *Folha de São Paulo*, 28 de fevereiro.
- Santos, Anselmo Luis dos (2017) "Desenvolvimento econômico, mercado do trabalho e reforma trabalhista no Brasil," *Carta Social e Trabalho*, Campinas, n.35, jan./jun., pp. 71-107.
- Silva, Sandro Pereira (2018) "A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais," *Mercado de Trabalho*, 64, abril, pp. 99-110.
- Singer, Paul (2006) "The Recent Rebirth of the Solidarity Economy in Brazil," in Boaventura de Sousa Santos ed. *Another Production Possible Beyond the Capitalist Canon*, London and New York: Verso, pp. 3-42.
- Valadares, Alexandre, Marcelo Galiza e Tiago Oliveira (2017) "A reforma trabalhista e o trabalho no campo," *Mercado de Trabalho*, 63, outubro, pp. 95-110.
- Yeung, Luciana Luk-Tai (2017) "Análise econômica do direito do trabalho e reforma trabalhista (Lei No 13.467/2017)," *Revista Estudos Institucionais*, Vol. 3. 2, pp. 891-921.
- 角田太郎・福家靖成・岩崎大 2017「ブラジルの労働法改正 (2017年法13467号)」*Asia & Emerging Countries Legal Update* (Anderson Mori & Tomautsune), 9月。
- 小池洋一 1999「ブラジルの労使関係」『アジア経済』第40巻第8号, 8月, 37-56頁。
- 小池洋一 2017「ブラジルにおけるポスト労働者政権の開発モデル」『ラテンアメリカ・レポート』Vol. 34, No. 1, 42-56頁。
- 團雅生・小林亮・柏健吾 2017「ブラジル労働法改正」『TMI Associate News』No. 33, Autumn, 16-18頁。
- 辻本希世 2017「労働改革法が成立, 勤務時間や休暇取得に柔軟に対応 (ブラジル)」『通商弘報』(JETRO) 7月25日。
- 二宮康史 2017「動き始めた労働法改革—中南米の制度改定動向—」『ビジネス短信』(JETRO) 2月28日。
- 二宮康史 2018「改正労働法の施行に伴い新規提訴件数が減少」『ビジネス短信』(JETRO) 6月6日。
- 二宮正人 2008「労働裁判」日本在外企業協会編『海外派遣者ハンドブック—ブラジル編—』(JETRO) 55-61頁。
- 二宮正人 2017「『ブラジル労働法改正』について」日本ブラジル中央協会主催新ブラジル労働法に関する講演会 (12月6日) 配布資料。
- ポランニー, カール 2009『大転換—市場社会の形成と崩壊 (新訳)』(野口建彦・栖原学訳) 東洋経済新報社 (原著は1944年出版)。
- 森川央 2017「ブラジルの労働法改正について」『国際金融トピックス』(国際通貨研究所) No. 311, 12月8日。
- リピエッツ, アラン (若森章孝・井上泰夫訳) 1987『奇跡と幻影—世界的危機と NICS』新評論 (原著は Alain Lipietz, *Mirages et Miracles: The Crisis of Global Fordism*, London: Verso, 1987)。
- 和田佳浦 2017「ブラジルで労働規制が大幅に緩和」『フォーカス』(労働政策研究・研修機構), 10月。
- Fator 法律事務所 2017「労働改正法」サンパウロ, 8月。