

第 4 章

内部安全対策委員会 - CIPA

内部安全対策委員会（以下安全委員会と呼ぶ）の設置は 20 人以上の従業員を持つ企業の義務であり、農業企業の場合も例外ではない。特定の企業で仕事を行うパワーカー企業の場合、安全委員会の設置は従業員数が 50 人以上であることと義務としており、更に作業の多い企業では 500 人以上の従業員の場合に義務付けられている。

農林業のうち大半がリスク 3 に分類されるが、リスク 4 に入っているものもある。

業 種	リ ス ク	3
畜産の飼育	✓	3
牛の飼育	✓	3
狩猟、漁業	✓	3
植林及び再植林	✓	3
採集	✓	4

以上のように農場の場合、リスク 3 と 4 に分類されている（1978年6月30日布告 3,219 及び 1979年10月27日布告 33（規定））。農場の形態は個人である。法人である。20 人以上の従業員を持つ農場では安全委員会の設置が義務付けられている。

1. 安全委員会の目的

都市部においてその重要性を認識し、企業家にとって安全委員会の設置は有益である。余計なコストに取扱わなくて済む。中には安全委員会の設置義務と避けるべき従業員数を減らすという馬鹿げた考えで企業主が悲しむ現実もある。

安全委員会が取組むべき環境上のリスクを調べ、その危険と最終的に取りのぞくべき原因の除去の措置を要請し、又それによって事故を防止し従業員を救済し、その結果を原因主に通告し、同様の事故が再発しないための措置を要請し、又従業員に対しては他の労働災害や疾病に対する予防上の必要な事項を指導すべき目的がある。

安全委員会の構成と設置は、水戸にも不適、非常に簡単で、20 人以上の企業に 20 人以上の従業員を持つ農場の義務としており、法は違っても原則の適用を許している。

2. 安全委員会の権限

現行法令によれば安全委員会には次の権限がある。

a) 発生した事故の原因の追及及び対策の検討

- b) 委員会自体のイメージ、又は従業員のグループ毎に設置してサポーターとしての安全対策として
各サテライトにて 会社の労働安全課(二か所ある場合の雇用主)へ提案する
- c) 雇用主との契約または労働安全及び医療規則 又は業務規則の文書に因る
- d) 労働上の災害、疾病の予防に於ては従業員の内定と喫起し、任事中安全態勢の常時とらゆる
事に指図する。
- e) 毎年1回社内で労働安全予防週間を有する
- f) 会社側が実施する事故予防運動に参加する。
- g) 安全委員会独自の競争係を作り、毎月労働安全課(五ヶ所)及び雇用主と競争を遂行する。
- h) 労働上の災害や疾病の原因、環境を調査し、その対策を行う。
- i) 労働上のリスクを有する連絡がある場合、又は安全委員会自体のイメージ、会社の労働
安全対策(五ヶ所)及び雇用主と競争の通告を行なうと共に、事業所毎部の点検を行なう。
点検の結果判明する危険な事項に於て、部所を責め、会社の労働安全課、雇用主に通告
する。
- j) 労働災害及び疾病予防に因る従業員、意識向上のため、反響を認められた訓練、講習、運動
を行なう旨を和文、実行する。
- k) 別添I及びIIに各年事項を記入し保管し、11月31日迄のものを前出する旨を知らせる。
- l) 別添Iのコピーを1回半期に1回雇用主に送付する。
- m) 労働災害の調査の際、情報聴取やアンケート収集の他に、各年に応じて事業所毎の人員を集
める。

3. 安全委員会構成

各工場毎に於ては安全委員会を設置し、4ヶ所は5名、2ヶ所は3名、1ヶ所は2名、3ヶ所は安全委員会に
ついても不十分で、本頁で、1ヶ所の工場に2名より以上は安全委員会を設置する旨を会社に通知して
いる。1例として1ヶ所の工場に従業員20名、リスクは「3」の該当工場を以て、

この場合安全委員会を設置し、安全委員会に於ける責任者として労働安全管理者を契約するに
する。

安全委員会を会社側代表及び従業員代表により構成する。従業員代表は同一雇用主の従業員

員を若干名は存する。安全委員会が代表者数に会社に従業員数による次の通り決らる。

1)	従業員数 20 ~ 50 名	の事業所の場合	会社代表 1 名、従業員代表 1 名	計 2 名
2)	"	51 ~ 100 名で 1 名 2 名の場合	"	2
	"	1 名 3 名の場合	"	3
3)	"	101 ~ 500 名で 1 名 2 名 3 名 4 名の場合	"	4
4)	"	501 ~ 1,000	"	6
5)	"	1,001 ~ 2,500	"	8
	"	"	"	9
6)	"	2,501 ~ 5,000	"	10
	"	"	"	12
7)	"	5,001 ~ 10,000	"	12
	"	"	"	15

従業員数が 10,000 人以上の場合 各 2,500 人毎に 1 名、代表者数が 2 名ずつ増加する。

安全委員会の構成については正委員及び補助委員による構成とする。補助委員は正委員数に依り、

例として従業員数 25 ~ 50 名の場合では雇用主側 2 名、従業員側 2 名の委員で構成する。その中 1 名が正委員、他の 1 名が副となる。雇用主側の代表者は表決の通告の被雇用者（現行法令により労働者以外の者）でなければならぬ。

a) 安全委員会のメンバー：指名される場合と選出される場合

雇用主の代表として安全委員会メンバーは雇用主による指名とする。安全委員会の委員も雇用主による指名とし、労働災害及び衛生問題を通じて、他の従業員福祉に大きな関心をもつ従業員が選ばれる。

これは先述従業員側の代表は互いから推薦された日に無記名投票による選出とする。この際安全委員会に参加に関心をもつ従業員が何人か又は他と組んで選挙の協力をしてくれる。この場合雇用主に先安全委員会の選挙に立候補する旨を表明しておくのがよい。

法によれば「内部安全対策委員会」の構成は社内の最も代表的な部門を代表するといふ基準に依り、110 名の場合においても最も人数の多い部門又は最も事故発生率の高い部門の代表者が不在であってはならない」と述べられている。

この決定に従うためには但々の立候補者から互選の権利を授けられた候補者のみにあつて可成であり、投票は少くとも二名の立候補を要するが指導して可成。

b) 安全委員会指派の手順

可成初めに同主の権限又事務規程の安全委員会試中体用台帳に入ります。

この手帳は使用開始の記録を行なひ最終頁は使用終了の記録を記入する。この使用終了の記録は最終頁の便書小紙に記入するべきの可成である。この帳簿は当分の記録を交付する可成を提出する。一般に当分の使用終了の記録を記入する可成を要する。従つて使用開始と使用終了の両方必要事項を記入し且て在田主代表は少くとも労働基準局に提出して安全委員会試中体の記録を交付する可成である。

申請者は済む可成安全委員会試中体へ交付する可成、労働基準局保存の申請書は一つの捺印により、受領済みと確認する。次に試中体の全頁を点検し且て安全委員会試中体記録官へ回送する。この使用開始記録のすく上部に固有の捺印を行なふ。記録は行なひ例を添へて次の通りである。

— MINISTÉRIO DO TRABALHO —
 DRT/SP - SDRT/Itararé
 POSTO REGIONAL DO TRABALHO - TUPIA
 - Livro de Atas da CIPA -

Autenticado na PRT/Top, nos termos da Portaria Ministerial
 MTS nº 3.214/88

Tupia, 1º de AGOSTO de 1985

Wilson Tarifa Lombi

Wilson Tarifa Lombi
 Chefe do PRT/Top
 Fiscal do Trabalho - mat. 1366

Termo de Abertura

Contém o presente livro 50 (Cinquenta) folhas numeradas tipograficamente, que se destinam à lavratura das Atas das reuniões ordinárias e extraordinárias da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA da Fazenda Pitangueiras, de José Pinato e outros, situada na Rodovia Comandante João Ribeiro de Barros, Km. 512, município de Herculândia, Estado de São Paulo.

Herculândia, 1º de agosto de 1985.



Engº Ayrton FIORINDO PINATO
 Representante legal

供用開始記録

本台帳は1連番号の何冊か小冊50頁を有し、サンパウロ州エルクランジア郡コッ
ンヂャー・ジョー・リベイロ・ヂ・バロス街道512Km 地裏にあるジョセ・ピナト所有の
ピタングエイ農場内安全委員会の場合及び臨時令議決議事項に及ぼしてあり、

エルクランジア郡 1985年8月10

在田主代理 若手士・フィオリント・ピナト 署名

上記決議事項記録の正しく申請者以下のエルクランジア郡コッ
ンヂャー・ジョー・リベイロ・ヂ・バロス街道512Km 地裏にあるジョセ・ピナト所有の
ピタングエイ農場内安全委員会の場合及び臨時令議決議事項に及ぼしてあり、

FAZENDA PITANGUEIRAS

JOSÉ PINATO E OUTROS

Rod. Cont. "João Ribeiro de Barros", Km 512 - Caixa Postal, 64 - C.17.650

HERCULANDIA - SP

Ilmo. Sr. CHEFE DO POSTO REGIONAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM TUPÁ

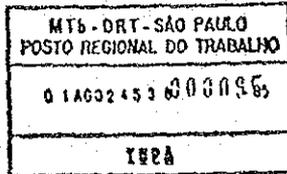
JOSÉ PINATO E OUTROS, Fazenda Pitangueiras, situada na Rodovia Comandante "João Ribeiro de Barros", Km 512, município de Herculanã, Estado de São Paulo, com 27 (vinte e sete) empregados, com a atividade de "Agro-Pecuária", desejando instalar a sua CIPA, vem respeitosamente, requerer a AUTENTICAÇÃO do livro destinado ao Registro de ATAS DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES-CIPA, tipograficamente numerado de 01 a 50.

Termos em que,

P, Deferimento.

Herculanã, 9 de agosto de 1985

Engº Agrº FIORINDO PINATO
Representante Legal



ピタングエイ農場

ジョセ・ピナト所有

サンパウロ州エルクランジア郡 コンヂャー・ジョー・リベイロ・ヂ・バロス 街道512Km 地裏、郵便50-

ツウパン市 若手若手事務局長 署名

サンパウロ州エルクランジア郡 コンヂャー・ジョー・リベイロ・ヂ・バロス 街道512Km 地裏

ヒアラーの表功文、ツセ、ヒント他は 20名の従業員に採用し、農作業に従事して
おり、此の度内部安全対策委員会を設置する旨、別紙の 50頁にて印
刷納入物の同委員会事務と関係している旨、お便り申上げます。

エルク2071 1985年 8月10

正式代理人、若狭エルクヒント ヒント 署名

注) = 印刷納入物の印刷機と関係している旨、お便り申上げます。

若狭エルクにて正式に電話にて受けた請求書と関係している旨、在田主の従業員に於いて現場に安全委員会
を設置する旨、同委員の選考に立候補ご希望の方々のリストを立候補表を提出して頂くことと決定し、
立候補表の提出は従業員への通達後 5-10日 以内の期限内に決定いたします。

c) 安全委員会選考告示

立候補は少なくとも2名(2人)以上必要です。この告示を以て在田主は選考日に決定し、
選考日は通常労働時間内とし、最少限各取組趣意の半分+1名の参加が条件となります。この日
全従業員と文書による通告を以て「招集告示」として招集を以ておこなわれます。

招集告示のモデルは次の通りです。

FAZENDA PITANGUEIRAS

JOSÉ PINATO E OUTROS

Rod. Coste. "João Ribeiro de Barros", Km 512 - Caixa Postal, 66 - C. 17.650

HERCULÂNDIA - SP

EDITAL

DE

CONVOCAÇÃO DE ELEIÇÃO

Ficam convocados os empregados desta fazenda para eleição dos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com a Norma Regulamentadora - NR-5, aprovada pela Portaria nº 3.214/78, com as alterações da Portaria 33/83, baixada pelo Ministério do Trabalho, a ser realizada, em escrutínio secreto, no dia 7 de agosto de 1985, às 16:00 horas, no Escritório da FAZENDA PITANGUEIRAS, sito à Rodovia Comandante "João Ribeiro de Barros", Km 512, em Herculândia-SP.

Apresentaram-se e serão votadas as seguintes chapas:

-CHAPA nº 1: Valdemir Pellóy de Freitas e,
Antônio Martins Souza

-CHAPA nº 2: José Carlos Salomoni e,
Darcil Leandro

Herculândia, 2 de agosto de 1985

Engº Agrº FLORINDO PINATO
Representante Legal

4) 安全委員会委員の選挙

先に掲げた告示にも述べた選挙の氏名欄には選挙人名簿に準じておかされたが、その名簿に選挙の際に各従業員が署名する欄が設けられていた。

選挙の選挙が妨げられる場合、従業員がその意味を理解出来た場合、在園主が同選挙の意味、その目的、権限を説明し、その他企業に付いての選挙の安全委員会幹部の格とより理解を得るための説明を受けるもの。よってその説明が従業員に付する安全委員会設置の通告と併せて行なわれる。

選挙人名簿及び投票用紙の次のとおり。

選挙人名簿

FAZENDA PITANGUEIRAS

JOSÉ PINATO E OUTROS

Rod. Cont. "João Ribeiro de Barros", Km 512 - Caixa Postal, 54 - C.17.650

HERCULANDIA - SP

ELEIÇÃO DA CIPA - Folha de Votação - Eleição realizada em 7 de agosto de 1.985

Nº - Nome do Empregado	Assinatura
01 - Carlos Roberto Vital de Souza	Carlos Roberto Vital de Souza
02 - Ludvíno Santo Anillo Andriani	Ludvíno Santo Anillo Andriani
03 - José Vilmar Pelóli de Freitas	José Vilmar P. de Freitas
04 - Valdemir Aparecido Pelóli de Freitas	Valdemir A. Pelóli de Freitas
05 - Wanderlei Pelóli de Freitas	Wanderlei Pelóli de Freitas
06 - Augusto Fresneda	Augusto Fresneda
07 - Roberto dos Santos Fresneda	Roberto dos Santos Fresneda
08 - Roseli dos Anjos Fresneda	Roseli dos Anjos Fresneda
09 - Eli Amaro Ferrelra	Eli Amaro Ferrelra
10 - Roseli Aparecida Andriani	Roseli Aparecida Andriani
11 - Leonel Avelino da Rocha	Leonel Avelino da Rocha
12 - Gilson da Silva Santos	Anonimo
13 - Antonio Martins de Souza	Antonio Martins de Souza
14 - José Vieira Lopes	José Vieira Lopes
15 - Francisco Soares da Silva	Francisco Soares da Silva
16 - Gerson Vieira Lopes	Gerson Vieira Lopes
17 - Darci Leandro	Darci Leandro
18 - Celso Vital de Souza	Celso Vital de Souza
19 - José Carlos Salomoni	José Carlos Salomoni
20 - Aparecido Vital de Souza	Aparecido Vital de Souza
21 - Aparecido da Silva	Aparecido da Silva
22 - Gerson Leandro	Gerson Leandro
23 - Guilherme Rodrigues Filho	Guilherme Rodrigues Filho
24 - Vera Lúcia Gomes	Vera Lúcia Gomes
25 - Antonio Virgílio de Andrade	Antonio Virgílio de Andrade
26 - Edson de Oliveira	Anonimo
27 - Mercedes Pelóli de Freitas	Mercedes Pelóli de Freitas

Herculândia-SP, 7 de agosto de 1.985

Engº Agrº FLORINDO PINATO
Representante legal

投票用紙

JOSE PINATO E OUTROS

Fazenda Pitangueiras - Herculândia-SP

C I P A

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Cédula Oficial - ELEIÇÃO

Chapa 1

Chapa 2

[Signature]
Presidente da Mesa

[Signature]
Secretário da Mesa



シヨウ、ピナト
サハシロウ エルクランシマ、ヒナシラダ

CIPA
内部安全対策委員会
公式投票用紙

グループ 1

グループ 2

署名 署名
選挙管理委員会 選挙管理委員会

投票用紙の選挙管理委員会
書記のサインがなければならぬ。

安全委員会委員選挙の投票用紙は、投票の開票と管理する最少限の委員、その
管理委員会と書記より成る選挙管理委員会と結成しておこなわれる。

e) 安全委員会選挙記録

投票の開票の終了後、管理委員会書記は安全委員会所有の選挙記録を
管理し、選挙記録の記録の終了後、同文の公文紙にタイプ記入し、後述の
選挙記録申請書に添付して安全委員会に提出する。この際タイプ記入用紙は
各投票箱の印刷された用紙のみに使用する。

安全委員会選挙記録は選挙開始後、明確に記録しておかなければならない。選挙開始後、
選挙記録中の特記事項、選挙結果、選出されたメンバー等の記録を行う。

次のようにする。

cópia de ato lavrada às fls. 2 (frente e verso) do Livro de Atas de CIPA

ATA DE ELEIÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS DA CIPA

Após sete dias do mês de agosto de um mil, novecentos e oitenta e cinco (1985),
no local designado no Edital de Convocação nº 1, Escritório da propriedade, com a presença
do senhor Florindo Pinato e empregados da fazenda, instalou-se a mesa receptora e apuração
dos votos às 16:00 horas, o senhor presidente de mesa declarou iniciados os trabalhos.
Durante a votação, não verificou-se nenhuma ocorrência. Às 17:00 horas, o senhor presidente
declarou encerrados os trabalhos de eleição, verificando-se que compareceram 25 empregados
e passando-se a apuração na presença de quantos desejarem, inclusive com a presença
obrigatória de um representante de cada chapa concorrente.

Após a apuração chegou-se ao seguinte resultado:

- Chapa nº 1 - 4 votos
- Chapa nº 2 - 19 votos
- Em branco - 1 voto
- Nulos - 1 voto

安全委員会選挙記録(表裏)に記録した選挙
記録の記録。

選挙記録は選挙記録の選挙記録

1985年8月7日選挙記録は、上記の選挙記録
の記録。又、上記の選挙記録は、選挙記録の
選挙記録。16:00 投票及び開票箱の設置と
選挙管理委員会の選挙の開始を宣言し、
選挙中特記事項、発生は、17:00 管理委
員会選挙の終了を宣言し、
出席者25名、投票グループの中で最格別の上
会おこなわれた1名と、その他の立候補者
者の中で開票の行われた
開票の結果は、
グループ1 4票 棄権 1票
" 2 19票 有効 1票

Com o resultado da apuração foi eleito a Chapa nº 7, formada pelos empregados José Carlos Salomoni e Darci Leandro. O primeiro como membro titular da CIPA e vice-presidente da Comissão. O segundo, Darci Leandro, como suplente.

E, para constar, mandou o Sr. Presidente da mesa fosse lavrada a presente Ata por mim assinada. Secretário, pelos membros da mesa e pelos eleitos.

Herculândia, 7 de agosto de 1.985

Presidente da Mesa
 Secretário da Mesa
 Membros Eleitos:
 José Carlos Salomoni
 Darci Leandro

用票の結果、候補者4組のうち、7組が当選し、そのうち前者が安全委員会委員として、後者が副委員として、後者の2組がCIPA委員候補として

以上の結果に基づき安全管理部長の署名と持った登記簿が委員会及び選出者に対して送付され、作務の任命は

5月20日、1985年8月20日
 安全管理部長、選出者、署名

1) 安全委員会の設置と委員の任命

選挙の結果、在田主側、在田主側と代表者委員と従業員の中から任命された。この結果、在田主側と代表者委員と従業員と安全委員会の委員任命中の期間、取締り走査（注：詳細後述）の権利と責任とを共に負った。従業員選挙による選出された委員は安全委員任命中の期間に取締り走査上存し続けた。

安全委員会に在田主側と代表者委員と従業員と取締り安全と責任とを共に負った。他の従業員は福祉と増進とを目的として活動し、安全委員会の委員任命中の期間に取締り走査上存し続けた。

他方、安全運動から労働運動へ、安全委員会の目的と改善の可能性のある人物の選出とを目的として、安全委員とすることを、何よりも先に、委員会の重要性と認識し、安全委員としての責任と持った人物を選出することが、これからの労働安全監督官と協力し、指導を受けることである。

在田主側と代表者委員の任命は次に示す通りである。

FAZENDA PITANGUEIRAS
JOSÉ PINATO E OUTROS
 Rod. Cont. "João Ribeiro de Barros", Km 511 - Caixa Postal, 61 - C.17.650
HERCULÂNDIA - SP

NOMEAÇÃO
 DOS
REPRESENTANTES DO EMPREGADOR

Ficam nomeados para representar o empregador "JOSÉ PINATO E OUTROS", junto à CIPA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES, os seguintes empregados da Fazenda Pitangueiras:

- LUDIVINO SANTO ANSILIO ANORIANI
- CARLOS ROBERTO VITAL DE SOUZA

Os membros da CIPA, acima nomeados, como representantes do empregador, terão o mandato de 1 (um) ano, a partir desta data, nos termos da legislação trabalhista em vigor.

Herculândia, 8 de agosto de 1.985

Engº Agrº FIORINDO PINATO
 Representante Legal

在田主側と代表者委員の任命
 内部安全委員会に在田主（注：セ、セ、セ）側の代表者として次の従業員を任命する

- セルジ、ピナト、アンソ、アノリアニ
- カロス、ロボ、ビタル、ソウザ

在田主側の代表として安全委員会委員を任命した上記のものは、現行労働法規にも従って本日より1年間の任期とする。

インフラシブ 1985年8月20日
 署名
 法律代理人 フイオリンド・ピナト

FAZENDA PITANGUEIRAS

JOSÉ PINATO E OUTROS

Rod. Cont. "João Ribeiro da Barros", Km 512 - Caixa Postal, 54 - C. 17.650

HERCULANDIA - SP

Cópia da ata lavrada às fls. 2v e 3 do livro de atas da CIPA

ATA DE INSTALAÇÃO E POSSE DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES - CIPA DA PROPRIEDADE DE "JOSÉ PINATO E OUTROS".

Aos oito dias do mês de agosto, do ano de mil, novecentos e oitenta e cinco (1985), no escritório da Fazenda, presentes os senhores Florindo Pinato, representante legal da propriedade e Geraldo Magela da Silveira Campos, bem como os demais presentes, reuniram-se para instalação e Posse da CIPA da Fazenda Pitangueiras, conforme o estabelecido pela Portaria nº 3.214/78. O senhor Wilson Ramos, representante do empregador e Presidente da Sessão, tendo convidado a mim, Roberval Alves dos Santos, para Secretário da mesma, declarou abertos os trabalhos, lembrando a todos os objetivos da reunião, quais sejam: instalação e Posse dos componentes da CIPA. Continuando, declarou instalada a comissão e empossados os representantes do empregador:

- Ludvílino Santo Anselmo Andriani,
- Carlos Roberto Vital de Souza.

Da mesma forma declarou empossados os representantes eleitos pelos empregados:

- José Carlos Salamoni
- Darci Leandro.

A seguir, foi designado para Presidente da CIPA o senhor Ludvílino Santo Anselmo Andriani, tendo sido escolhido entre os representantes eleitos dos empregados o senhor José Carlos Salamoni, para Vice-Presidente. Os representantes do empregador e dos empregados, em comum acordo, escolheram também o senhor Valdemir Pellóy de Freitas, para Secretário da CIPA, sendo seu substituto o senhor Antonio Martins Souza. Nada mais havendo para tratar, o senhor Presidente da Sessão deu por encerrada a reunião lembrando a todos que o período de gestão da CIPA ora instalada será de (um) ano a contar da presente data. Para constar lavrou-se e presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim, Secretário, pelo presidente da Sessão, por todos os Representantes eleitos e ou designados, inclusive os suplentes.

Herculândia, 8 de agosto de 1985

Presidente da Sessão Wilson Ramos
 Secretário da Sessão Roberval Alves dos Santos
Membros da CIPA:
 Presidente: Ludvílino S. A. Andriani . . . Ludvílino Santo Anselmo Andriani
 Vice-Presidente: José Carlos Salamoni . . . José Carlos Salamoni
 Secretário: Valdemir Pellóy de Freitas . . . Valdemir Pellóy de Freitas
Suplentes:
 Carlos Roberto Vital de Souza Carlos Roberto Vital de Souza
 Darci Leandro Darci Leandro
 Antonio Martins Souza Antonio Martins Souza

安全委員会事務。又及びの頁に記述された事務の副本。

ジョセ・ピナト他の所有する農場内の安全対策委員会の設置及び委任就任会議の議事録。

1985年8月8日、当農場事務所において農場経営者側の法定代理人ジョセ・ピナト氏、ジョゼ・マテウ・ダ・シルベイラ・カボス氏その他の出席者と共に労働者側のジョゼ・カルロス・サラモニ及びダール・レオンによる安全対策委員会の設置及び委任就任の取組会議を開催した。

雇用主側の代表として会議の設置と任命を決定するに際しては、私はロバerval・ア・ドス・サントスと書記として招き、開会し、出席者に対し、会議の目的である安全委員会を設置し委員の委任を促した。

議事は雇用主側代表として
 1. 3. 2. 1. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100.

本法委員の選挙より選挙中に付属して

ジョセ、カルロス、ヤゴエニ 及び
ダリス、レプトロ

各氏を紹介した。

先いで安全委員会委員長としてルビノ、サント・アルシロ、アトリア氏が任命され
副委員長には従事代表の中よりジョセ、カルロス、ヤゴエニ氏を選任した。

在田主及び従事者の代表の合意の上委員会の書記としてダリシール・ペロイ、テ
ライナス氏を書記に、又アトリア、マルコス、ソウザ氏をその代理に任命した。

他に特別の議題をもち、議長は各委員の任期が本日より起算して1年である
ことを発表し閉会を宣した。

水上を確認の上、議事録を作成し書記に提出し、議長、任命及び選挙に
補欠の合意代表者全員が署名を行った。

FMコロンビア 1985年 8月 8日

署名: 議長、書記、安全委員会メンバー、委員長、副委員長、委員会書記、補欠3名

4) 安全委員会の年例定例会

安全委員会の設立と委員の交代の日には安全委員会メンバー及び在田主及びその法定代理人の「年例定例
会議日程」を作成せねばならない。この日程表は例年ごとく安全委員会事務局が例年8月及び9月の
会期中に作成する。年例定例会議議表のこの一部は当向上に於て安全委員会定章申請書に添付
し、在田主のこの一を農場内部の物本板に掲示する他、軽年史に配布せねばならない。

年例定例会の次のスケジュール表

C I P A
COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES
安全委員会
定例会日程表
CALENDÁRIO ANUAL DE REUNIÕES ORDINÁRIAS DA CIPA

| M E S | DIA | HORA | LOCAL | 日 |
|--------------|-------------------------------------|-------|-----------------------|--------------------------|
| SETEMBRO/85 | 23 | 16:00 | Escritório da Fazenda | 1985年 9月 23日 16:00 農場事務所 |
| OUTUBRO/85 | 21 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 10月 21日 16:00 " |
| NOVEMBRO/85 | 25 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 11月 25日 16:00 " |
| DEZEMBRO/85 | 16 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 12月 16日 16:00 " |
| JANEIRO/86 | 20 | 16:00 | Escritório da Fazenda | 1986年 1月 20日 16:00 " |
| FEVEREIRO/86 | 24 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 2月 24日 16:00 " |
| MARÇO/86 | 24 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 3月 24日 16:00 " |
| ABRIL/86 | 21 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 4月 21日 16:00 " |
| MAIO/86 | 19 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 5月 19日 16:00 " |
| JUNHO/86 | 23 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 6月 23日 16:00 " |
| JULHO/86 | 21 | 16:00 | Escritório da Fazenda | " 7月 21日 16:00 " |
| AGOSTO/86 | ELEIÇÃO E POSSE DA CIPA - renovação | | | " 8月 選挙及び選挙 |

安全委員会定例会の在田主及びその

法定代理人の署名を要する。

は二部に分けてあり、1部の事故発生現場の名称及び住所、事故の発生状況及び事故の調査結果取
 扱状況等の情報に記載する。本部は安全委員会が事故発生及び原因に関する報告、本部
 安全委員会が結論をとり、安全委員会が文書により安全委員会へ一か事故の原因を明らかにし
 た責任及び事故の発生を防止するための措置が記す。

この様式を下記の通りとする。

FICHA DE ANÁLISE DE ACIDENTES
 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

N.º 1
 ANEXO

CIPA N.º 322/85

Empresa "JOSE PINATO E OUTROS" - FAZENDA PITANGUEIRAS
 Endereço Rodovia Comandante João Ribeiro de Barros, Km. 512 - Herculanópolis
 No. Km. 512 Data 10/set/1.985 Hora 9:30 horas
 Nome do acidentado APARECIDO DA SILVA
 Idade 29 anos Ocupação Serviços Gerais
 Departamento em que trabalha Suinocultura Setor Suinocultura
 Descrição do acidente ao transportar ração para os suínos, escorregou-se, vindo a so-
 frer uma queda, batendo com o braço esquerdo nas laterais do carrinho de trans-
 porte de ração.
 Parte do corpo atingida braço esquerdo
 Informação do Encarregado O acidentado não observou as regras de segurança, já o orien-
 tel sobre os cuidados a serem observados durante o trabalho, de acordo com as -
 instruções recebidas da CIPA.
 Encarregado Epaminondas Vital de Souza

INVESTIGAÇÃO DO ACIDENTE
 Como ocorreu o acidentado transportava ração para os suínos da ala "8", quando, -
 deixando de prestar atenção pelo local por onde transitava, escorregou-se, ferin-
 do o braço esquerdo.
 Causa apontada houve ato inseguro, pois o acidentado deixou de observar as regras -
 de segurança do trabalho.
 Membro da Comissão José Carlos de Souza

CONCLUSÕES DA COMISSÃO
 Causa do acidente ato inseguro
 Responsabilidade do acidentado
 Medidas Propostas orientações ao acidentado, em reunião da CIPA, com a presença do
 encarregado do seu setor de trabalho.
 Secretário Wellington A. P. de Freitas
 Presidente Durvalina S. A. de Oliveira

事故分析カード
安全委員会

CIPA No 222/85

企業名: 三井物産株式会社
 住所: 東京都港区芝浦一丁目二番地
 事故発生日時: 1985年9月10日 9時30分
 事故報告者名: 佐藤 隆夫
 年令: 29才 職階: 主任
 所属部署: 養豚部 所属会理: 養豚部内
 事故の状況: 豚の飼料運搬中、滑り転倒し、飼料運搬車の側面に打ち付けられた。
 事故の箇所: 左腕
 報告者の報告: 安全委員の指示に従って作業中、滑り転倒し、飼料運搬車の側面に打ち付けられた。安全規則を遵守していたが、事故が発生した。
 責任者 署名

事故の調査

発生時の状況: 事故者の左腕は飼料運搬車の側面に打ち付けられた。
 原因: 事故者が安全規則を遵守していたにもかかわらず、発生した不慮の事故であった。
 安全委員会 署名

委員会の結論

事故の原因: 不慮の事故
 責任の所在: 報告者
 処置案: 事故発生時の状況は安全委員会に報告された報告者の指示に従った。

安全委員会書記 署名

安全委員会会長 署名

a) 安全委員会メンバーの取捨の決定

b) 安全委員会のメンバーの決定

c) 安全委員会の安全衛生課(部長)及びその他の役員との関係の決定

d) 副委員長に与えられた権限と責任

安全委員会の委員長は安全委員会の取捨と関係の問題から場合、一時的に不在の場合、副委員長による交替を行う。

安全委員長は就任してからの従業員との関係の決定である。又は4回の委員会に出席する理由が欠席である。委員長の任に前任する場合は、在任中の新しい委員会は、正委員の後継候補として48時間以内には選出されるべきである。

b) 安全委員会副委員長の権限

安全委員会の副委員長は選出によって選出された安全委員会メンバーの中から選出される。副委員長には次の権限が与えられる。

1) 委任された権限の行使

2) 委員長の偶発的事故又は一時の休取の際の代行

副委員長の偶発的事故又は一時の休取の場合にその補欠の代行がある場合は、この場合、委員長代表者としてその任務を履行し、副委員長の任務を引きつらなければならない。副委員長は、^{従業員}労働契約の締結を以て、若し正当な理由なく4回定例会議に欠席したとき、解任された場合、48時間以内は、従業員代表の正委員の中から副委員長の後任者が選出され、その旨、議事録に記載しなければならない。

c) 安全委員会書記の権限

先に述べた通り、書記は在任主及び従業員各代表者の同意に基づき、選出された補欠者が設置される。安全委員会書記には次の権限が与えられる。

1) 選挙、委員の就任、及び会議の議事録作成、議事録の整理

2) 文書の準備

3) 文書の保管

4) 議事録が安全委員会メンバーにより署名されたことに関する指示

安全委員会書記の偶発的又は一時の不在の場合、1名が補欠により代替される。その書記は、

2) 3) 従業員の労働契約の締結の場合、補欠が書記の任務を履行する。

d) 安全委員会メンバー

安全委員会メンバーは次の権限を有する。

1) 安全委員会が年次定例会議を召集し、出席する

2) 安全委員会が会議に出席し、議題を討議し、提案事項を承認する

3) 10名又はそのグループを労働災害を調査し、発生した事故について討議する

4) NR-5 程度に基づき、在任主が主催する労働災害予防に関する講習会に出席する

5) 任期中、安全委員会メンバーの権限（本章の始末に於いて）を行使する

安全委員会メンバー（正委員）は、正当な理由なく、定例会議に4回欠席した場合、解任され、補欠は

5) 2) 支拂はされない。補欠は次の場合、正委員となる。

1) 正当な理由なく欠席し、正委員の支拂は、4回以上定例会議に出席した場合

2) 正委員が従業員としての労働契約を解除した場合

c) 在田主の権限

在田主は次の権限が与えられる

- 1) 安全委員会に認め、そのメンバーが安全委員としてその権限を行使出来る地位を確保する。
- 2) 委員の任期終了の45日前までに新委員会、従業員代表委員選挙のEMXの選挙を提案する。
- 3) 安全委員会メンバーの最新の情報と併せて講習会を開催する。
- 4) 安全委員会のメンバー全員が定例及び臨時会式に出席出来るように注意する。
- 5) 労働者の出席状況について、1月、4月、7月及び10月の各30日までに四半期毎の報告書と受取証を蓄えおいては郵便により送付する。

在田主は労働者報告書3.214/25及びその中に一部修正を報告書33/83による規則5.4.11R-5規定の基本方針にもとづいて、委員の補欠、書記、書記の補欠を安全委員会メンバーに押し最優先の時間労働安全防衛隊の講習会と通常の労働時間内に開催する。

その回数が義務づけられている講習会の要求が新任の前には実施せねばならず、但し安全委員会の最初の任期の場合選挙の日より起算して最高30日以内は実施し得るものとされている。

特別規定により労働者に登録されているもの又は、その講習会出席の証明を持っていないものは、上記の義務を免除される。但し、会社側が開催する最新情報についての講習会には出席しなくてはならない。

講習会を労働安全と関係する専任企業、同業種企業に、トレーニングセンターで労働者出席状況の信任と関係するに開催されるべきである。

f) 従業員の権限

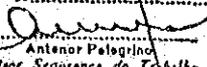
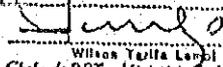
従業員は次の権限を持つ。

- 1) 安全委員会に代表者を選出する
- 2) 安全委員会及び労働安全衛生課(両場合)に危険の状態を指示、労働条件を向上させるの提案を行なう

従業員は安全委員会に危険状態の通知がある場合、現場の検証を行なう権利があり、発見した危険状態を在田主又は会社に報告し知らせる権利がある。

以上の17名の委員等の任務を果すため、上記の安全委員会の配布と、安全委員会の技術的な
 上の任務を担う方法が決定された。

1978年に本共の安全委員会の任務を果す際、手渡したこともあり、この任務を更に促進
 するため、労働局長事務所長 又は 地方労働局長事務所に署名を申請したこともあり、その上、10月22日
 に承認された。

| | | |
|--|---|---|
| CIPA | |  |
| Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
Da Empresa: JOSÉ PINATO E OUS
TROS - FAZENDA PITANGUEIRAS | | |
| Nome: LUDIVINO SANTO ANSILIO ANDRIANI | | |
| função: Presidente da CIPA | | |
| Vandado de 8/08/1985 à 11/08/1986 | | |
|  |  | |
| Antenor Polegrino
Superior Segurança do Trabalho | Wilson Tarifa Lembl
Chefe do PRT - Ministério do Trabalho | |

O portador desta está colaborando para a prevenção dos Acidentes e doenças do Trabalho no Brasil.
 Pedimos às autoridades, empregadores e empregados que o auxiliem no que for necessário para a realização de sua atividade.

Antenor Polegrino Wilson Tarifa Lembl
 Superior Segurança do Trabalho Chefe do Posto Regional do Trabalho - Ministério do Trabalho
 R. MTB - SSMY n.º 22.983

表

CIPA
 内部安全委員会
 会社名: 株式会社
 ピタングエイザ
 氏名: ルドビノ・サント・アンシリオ・アンドリアニ
 職務: 安全委員会委員長
 任期: 1985年8月20日 1986年8月20日

署名
 労働局長事務
 Antenor Polegrino
 署名
 労働局長事務
 Wilson Tarifa Lembl

表

本手帳の所長等は、労働局長事務所の承認を得た後、労働局長事務所に署名を申請し、労働局長事務所に承認された。

Antenor Polegrino Wilson Tarifa Lembl
 労働局長事務 労働局長事務

毎月開催し、労働局長事務所に承認された。労働局長事務所に承認された。労働局長事務所に承認された。

E D I T A L

DE

CONVOCACÃO PARA REUNIÃO ORDINÁRIA

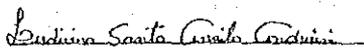
REUNIÃO ORDINÁRIA DA CIPA

nº 02 - dia 21/10/85

Ficam convocados os senhores componentes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA, desta fazenda, para se reunirem, em sessão ordinária, no dia 21 de outubro de 1985, às 16:00 horas, no Escritório da Fazenda, com a seguinte ordem do dia:

1. verificação do andamento das sugestões apresentadas em reuniões anteriores;
2. verificação e discussão dos acidentes do trabalho ocorridos após a última reunião.
3. discussão de assuntos sobre segurança e medicina do trabalho, de interesse da fazenda.

Marculândia, 2 de outubro de 1985


 Ludivino Santo Ansilio Andriani
 Presidente da CIPA

告示
西部安全対策委員会

第2回 定例会 1985年 10月 21日

1985年 10月 21日 16:00時、次の議題に付いて当委員会定例会の
安全部を招集す。

1. 前回の会議で採決した事項の進捗状況調査
2. 前回の会議以降に発生した事故に関する調査及び討議
3. 当委員会内建の労働災害及び疾病に関する討議。

エルクソン市 1985年 10月 20日

委員長 池田一博 書記 藤田 啓

注) 告示に於ての日付は議決の日付に依り、又招集に付同日前日
又は早目に発行を要する

Reunião DA CIPA

DIA 21/10

HORAS 16:00

LOCAL Escritório

EVITE ACIDENTES
CIPA
Comitê Interno de Prevenção de Acidentes

定例会、定例会に於て招集の日付と時刻は、大抵の事柄に於て合議の場所と時間と
通告を招集に於ておこなう。

8. インボウ X-3300 カード

雇用主は 1 四半期に 1 回、労働者に於て インボウ X-3300 カードの呼称及び固有の様式による
安全に成つた状況報告を行つたことを義務づける。

この報告は 1 月、4 月、7 月及び 10 月の各 30 日までに労働者の事務所へ提出せねばならぬ。
1 月に提出した報告は 前年の 4 四半期の 10、11 及び 12 月にかゝるものとする。 (4 四半期 (1, 2

又(3)の報告は4月30日までに提出す。他と同様の方法で行なふこと。

同報告のタイプで記入し保存するが、1部は労働部地方事務所へ保管中、他の1部は同報告の捺印のあと返還す。将来の労働基準監査に備へ事業所内で保管す。

同報告書は毎年の更新の必要なく作成すべし。

MINISTÉRIO DO TRABALHO
SSMT
FICHA DE INFORMAÇÕES

NR. 6
4NE101

IDENTIFICAÇÃO DA EMPRESA

101 JOSE PINATO E OUTROS - FAZENDA
RAZÃO SOCIAL

PITANGUEIRAS 102

103 R. C. JOÃO R. BARRIOS, S. 1, 2 104 0461274
LOGRADOURO TELEFONE

105 ZONA RURAL 106 H. E. C. U. L. A. N. D. I. A. 5 P
SÍTIO MUNICÍPIO EST.

107 0,2 4,5,3,9,7,9,8/34 108 0,6 7,1 109 3,2,2 / 8,5
NÚMERO DO CEC DATA FICHA ATRIBUÍDA Nº REGISTRO DAT

110 AGRICULTURA
RAMO DE ATIVIDADE

QUADRO A

DADOS GERAIS

201 NÚMERO DE REUNIÕES ORDINÁRIAS NO TRIMESTRE 0,2

202 NÚMERO DE REPRESENTANTES NA CIPA 0,6

203 NÚMERO DE TRABALHADORES TREINADOS EM PREVENÇÃO DE ACIDENTES 0,6

204 NÚMERO TOTAL DE HORAS EMPREGADAS NO TREINAMENTO 1,8

205 NÚMERO DE INVESTIGAÇÕES E INSPEÇÕES QUE FORAM REALIZADAS PELA CIPA

206 NÚMERO DE REUNIÕES EXTRAORDINÁRIAS NO TRIMESTRE

QUADRO B

INFORMAÇÕES GERAIS

301 O RESPONSÁVEL PELO SETOR DO ACIDENTE COMPARECEU A REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA SIM NÃO

302 A CIPA TEM RECEBIDO SUGESTÕES DOS EMPREGADOS? SIM NÃO

303 A EMPRESA POSSUI SERVIÇO ESPECIALIZADO EM BMT? SIM NÃO

304 A CIPA FOI ORIENTADA PELO SERVIÇO DE SEGURANÇA DO TRABALHO? SIM NÃO

305 A CIPA RECEBEU ORIENTAÇÃO DA DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO? SIM NÃO

306 A CIPA FOI ORIENTADA POR ENTIDADE DE PREV. DE ACIDENTES? SIM NÃO

307 TODOS OS REPRESENTANTES DA CIPA FORAM TREINADOS EM PREVENÇÃO DE ACIDENTES? SIM NÃO

QUADRO C

INFORMAÇÕES ESTADÍSTICAS ANO BASE 1985 TRIMESTRE 3

401 27 Número Médio de Empregados

402 16200 Total de Horas-Homem de Exposição ao Risco

| NÚMERO | ACID. TRABALHO | DOENÇA PROFIS. | ACID. TRAJETO |
|---------------|----------------|----------------|---------------|
| MORTES | 403 | 404 | 405 |
| ACIDENTES | 406 0,1 | 407 | 408 |
| DIAS PERDIDOS | 409 1,4 | 410 | 411 |
| DIAS DE ATOS | 412 | | 413 |

QUADRO D DADOS TRIMESTRAIS

上表の記入方法。

上記様式の各番号欄に次の事項を記入す。

月、企業の回答

D. 統計情報

- 401. 当四半期の平均従業事故 毎月の従業事故の合計に320を除く事故。
- 402. 当四半期の労働時間数、超過勤務時間を含む、当四半期に実働した労働者の労働時間数。
- 403. 当四半期に労働災害の発生に死亡した従業事故
- 404. 当四半期に労働疾病の発生に死亡した従業事故
- 405. 当四半期に通勤中に事故を含む従業事故。
- 406. 当四半期に1時の又は恒久的に労働能力を失った原因となる災害による従業事故。
- 407. 当四半期に1時の又は恒久的に労働能力を失った原因となる疾病に罹った従業事故
- 408. 住居上、会社上、又は会社上、住居上通勤中に事故を含む、労働者が労働に1時の又は恒久的に不能になった従業事故 (当四半期)
- 409. 労働能力に1時の又は全面的に失われた事故による換算時間数
- 410. 全 上 疾病による換算時間数
- 411. 全 上 通勤中の事故による換算時間数
- 412. 労働災害による死亡又は労働能力の部分的、全面的又は恒久的な喪失に対する補償日数合計 (当四半期)、補償日数にNR-5規程の1-A表による。
- 413. 労働疾病の発生 全上
- 414. 通勤事故の発生 全上

E. 摘

501 二〇四半期中、安全委員会が本社労働安全課に提出した報告書の要約及び、本社側が採用した措置の要約。

F. 摘

- 601. 報告者(或代表者(経営委員会委員))の氏名、署名、場所及び日付。
- 602. 地方労働基準局の受領印、報告者(或代表者)の署名及び日付。

上記報告書の裏面には、この事故の記入すべきこと。

二月安全委員会が落成した、この報告書の記入用紙。

報告書 W3101-1 計測 10000 10000

副委員長 湯見、カノス、中野
 書記 シルヴェスト、ペロイテ、ジュリアス
 副記 カノス、バウチ、シルヴェスト、
 ユルリア、レトルト
 ティエテ、シルヴェスト、ソウザ

- 安全委員会委員は安全社会の形成を行うための労働教育委員会に出席した。
- 安全委員会最後の会議で従業員、アレイナ、ダ・シルバの労働災害に関する討議が行われた。討議の結論として当該従業員の「不安全行為」であることが確認され、現場責任者同席の場で、当該従業員に対して安全委員会からの指導が行われた。
- 安全委員会各課部門の便衣施設の改善に関する措置を全社制に拡大された。

RESUMO DAS RECOMENDAÇÕES

- No mês de agosto foi constituída a CIPA-Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho. Foram empossados os seguintes membros:
Presidente: Ludvíno Santo Anselmo Andriani
Vice-Presidente: José Carlos Salomoni
Secretário: Valdemir Pellóy de Freitas
Suplentes: Carlos Roberto Vital de Souza
 Darci Leandro
 Antonio Martins Souza

- Os membros da CIPA participaram do Curso sobre Acidentes de Trabalho, destinado para componentes da Comissão Interna de Prevenção de acidentes.

- Na última reunião dos membros da CIPA, foi discutido o acidente de trabalho ocorrido com o empregado Aparecido da Silva, cuja conclusão final dos membros da CIPA, o acidente se verificou por "ATO INSEGURO" do empregado. O mesmo recebeu orientações dos Cípielros, na presença do encarregado de seu setor.

- A CIPA encaminhou recomendações à direção para melhoria das instalações elétricas do setor de sulnocultura.

BOLETIM DE DECLARAÇÃO E EXPRESSÃO DA VONTADE
 HERCULANDIA-SP DATA 14/10/1985
 NOME Ludvíno Santo Anselmo Andriani
 CARGO
 ASSINATURA

MINISTÉRIO DO TRABALHO
 DIREÇÃO REGIONAL DO TRABALHO
 S. E. SMOGT
 Nº 14 001 1985
 NOME
 CARGO
 MATR.
 ASSINATURA DO RECEBEDOR

表 I-A 补偿口权表

| 事故の種類 | 評価基準 | 補償額 |
|---------------|-------|-------|
| 死亡 | 100 % | 6,000 |
| 完全及び恒久的不具 | 100 | 6,000 |
| 両眼の失明 | 100 | 6,000 |
| 片眼の失明 | 30 | 1,800 |
| 腕肘光の上部の腕の喪失 | 75 | 4,500 |
| 下部 | 60 | 3,600 |
| 手の喪失 | 50 | 3,000 |
| 親指の喪失 | 10 | 600 |
| その他4本の指の喪失 | 5 | 300 |
| 指2本の喪失 | 12.5 | 750 |
| 3本 | 20 | 1,200 |
| 4本 | 30 | 1,800 |
| 親指及び1本の指1本の喪失 | 20 | 1,200 |
| 2本 | 25 | 1,500 |
| 3本 | 37.5 | 2,250 |
| 4本 | 40 | 2,400 |
| 腕肘上部の足 | 75 | 4,500 |
| 下部の足 | 50 | 3,000 |
| 足の親指及び指2本 | 40 | 2,400 |
| 両足の親指 | 6 | 300 |
| 足の指 | 10 | 600 |
| 耳(片方) | 10 | 600 |
| 耳(両方) | 50 | 3,000 |

表 II 安全関係人員配置表

| 区 | 区 | 50 | 101 | 251 | 501 | 1,001 | 2,001 | 3,501 | 5,001以上 |
|---|-----------|-----|-----|-----|-------|-------|-------|-------|----------|
| 区 | 区 | 100 | 250 | 500 | 1,000 | 2,000 | 3,500 | 5,000 | 10,000以上 |
| 1 | A. 労働監督官 | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | B. 労働安全技師 | | | | | | | | |
| | C. 看護婦 | | | | | | | | |
| | D. 看護人 | | | | | | | 1 | |
| | E. 医師 | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | A | | | | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 |
| | B | | | | | | | | |
| | C | | | | | 1 | 1 | | |
| | D | | | | | | | | |
| | E | | | | | 1 | 1 | | |
| 3 | A | | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 8 | 3 |
| | B | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | C | | | | | 1 | 2 | | |
| | D | | | | | | | 1 | |
| | E | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | A | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 10 | 3 |
| | B | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | C | | | | 1 | 1 | 2 | | |
| | D | | | | | | | 1 | |
| | E | | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |

9. 安全委員会に関する取組の概況

安全委員会メンバーの任期は1年間で連続再選は1回のみとする。上記の各メンバーは2年間の活動が予定されている。

新委員の選挙は前回の任期終了前、最少限45日前に雇用主によって招集される。選挙は前回の委員の任期終了前、最少限30日前に実施される。選挙には新しい委員と前任者前回の委員の交替、前回の委員の任期終了後1日目に自動的に行われる。

各選挙の為に雇用主は労働者代表者に対し、安全委員の選挙及び新委員の就任、会社側代表者の任命、年間定例会議予定表を提出するよう要請を行う。

10. 社内労働安全課の設置

業種別「A」に属する製造企業で50人以上の従業員を擁するものはSESMT（労働災害及び疾病の防止特設課）を設置しなくてはならない。この企業例外、労働者労働安全及び医療局（SSMT）に正式に登録しなければならない。労働安全士1名を契約採用する必要がある。従業員数が100人以上、250人未満の場合に労働安全士1名、労働安全技術員及び医師を雇用する必要がある。この場合、SSMTに登録する必要がある。この条件は以下の通りである。従業員数の増加に応じて、この専門業務も増加する。（表5参照）

労働安全及び健康に関する他の利益については、次章において取り扱うことになる。同章では「労働災害の防止に関する100ヶ条」で労働災害の発生防止の推進に関する解説を行っている。この災害を減らす従業員に関する報告義務、この従業員間の関係には関係がない。

第 11 章

労働安全及び衛生

かつ、労働災害の世界記録を作った我が国にこそ、本邦はもっと重要な項目である。

1. 災害予防の措置は雇主の責任である。

各職場主は労働における事故と疾病予防のため、労働者に対して準備をしなければならない。労働者の採用にしろ、従業員に対するトレーニングにしろ、必要な措置を講じなければならない責任を負う。

1978年10月、弊社の労働者労働者に有益な100の例をとりあげて『労働者による事故と疾病の予防法』と題する小冊子を発行したことがある。その中で、労働者の雇主に對し、労働上の事故や疾病の発生を減少させるために100のヒントを、その従業員が容易に理解できるように掲載した。

以下はその100ヶ条である。

2. 労働者による事故と疾病の予防は、いかにして行われるか

労働災害の防止は、安全規則を、要領家の指導、従業員の責任に委ねる。労働災害の発生は、労働者の家庭と多くの問題を持ち込み、その解決に困難を極める場合が多い。従って、次の100ヶ条を注意して読むべきである。

第1部 労働災害はどのように防ぐか

- 1) トラックの安全装置と所定の速度に備えておく
- 2) ブレーキを正常の状態に調整しておく、後部ブレーキの車輪は同時にブレーキが作動するようにしておく
- 3) ブレーキ、ギヤ、等々のパワートレインは、定期的な油や泥、その他汚染物や物質を除去するに注意する
- 4) トラックを常に安全な状態に置き、必要時点検を行う
- 5) トラックの油圧の場合
- 6) エレベーターが完全に切れていることを確認する
- 7) タンクを満杯にする漏れを防止し、燃料が他の部分や地面に流れるのを防ぐ

- 7) 給油時や燃料ポンプの点検を怠らない。
- 8) トラクターを閉める場合、蓋を静かに開け、出来る限りエンジンを冷ましておいてから、放して置くようにする。

b) トラクターを移動する場合

- 9) 正確に運転する。突然の運転や仕事中の急ぎや遅ぎは避ける。
- 10) スロートで急ぎしない。
- 11) 履肉の減り場所や換装の要する場所でエンジンをかけ直さないこと。
- 12) 仕事を開始する前、は 林木等、蟻の巣、その他トラクターの操作が困難な場所をマフラーにおく。
- 13) 他人の命や死傷や幸い田舎の上に乗ることを許さない。
- 14) 服やパンツやその他衣服類が作業者のトラクターの一部に巻き込まれることがあるように気をつける。
- 15) トラクターより降り除き完全にブレーキがかかっているのを確認する。常に気をつけておく。
- 16) 坂では完全にブレーキをかけた後輪に滑り止めのチエンをかける。
- 17) 夜間は、土道は、アスファルトは、ブレーキやエンジンが故障の状態に街道に出ない。

c) トラクターを農業用アタッチメントで取り付ける場合

- 18) トラクター本体と、アタッチメントの間は必ずおいておく。
- 19) トラクターの能力以上の重さを掛けるアタッチメントを禁止しない。
- 20) 起伏のある土地で作業する場合トラクターの車輪を圧縮しない。
- 21) 取扱説明書や車両を運搬する場合に完全にしるべき。車両の場合には必ず安全にのりこむべき。
- 22) 作業中や作業後子供がそばに居るのを確認し、トラクターのエンジンがかかっているのを確認する。
- 23) アタッチメントを常に安全な状態にしておく。取扱説明書に従って整備しておく。
- 24) 修理の際は、トラクター又はアタッチメントの作業を中止する時は必ず之を「修理中」のマークを立て、おく。
- 25) 人や動物の通り道に近づかず、子供達の簡単には近づかない場所。事故のリスクがある場所、利

運載、懸子存在を避けること。

- 26) 耕運機、中耕機、ロータリー等、作業中の場合、作業中の前方より、少なくとも6m離れなければならない。
- 27) トラクターのバックシフト時に誰か乗ったアタッチメントの上に乗ることを避けること。
- 28) 作業の終了後、アタッチメントの地面に直接置くか、適当な脚架で支え、油圧油を漏れさせない方法にする。
- 29) 稼働中の播種機や種子や肥料投入装置の中に入り込まないこと。
- 30) 適切な道具を用いる、又、完全な検査を受ける、回転中のフェンセメントを掃除し、注油を怠らぬこと。

d) 牽引車や車両を用いる場合

- 31) 牽引車や車両に乗り込む前に怪我をしていないかを確認する。また、車輪が整っていないかを確認する。その中に釘やその他傷や破損があるものは乗らないこと。その他、危険な状態では乗らないこと。
- 32) アタッチメントの重さ、高さ、向きを完全に調べること。必要に応じて締結し直し、首輪とクワの状態を確認すること。必要に応じて注油すること。
- 33) 保存状態にあるものは、必要箇所を注油すること。
- 34) 牽引車、牛車、トラクターが完全に停止していることを確認すること。
- 35) 車の均等に失速せず、御者の視界を妨げないよう、大量の荷積みを避ける。
- 36) 荷台の上には絶体に乗らないこと。乗る場合は必ず安全な場所に乗る。
- 37) 荷台に登る場合は必ず踏台を用い、車輪に足をかけず登らないようにする。
- 38) 車が止まっている場合でも車輪の前には立たないこと。
- 39) 作業中は牽引車の安全な方法で荷降し、牽引車の力以上のものを要求しないこと。
- 40) 手錠やロッドをしっかりと握り、腕やパンツに巻き込まないように注意すること。牽引車の荷台から降りるとき、思わぬ事故につながる可能性がある。
- 41) 仕事を休むときは必ず十分な休息を取る。荷台の上には乗らないこと。また、牽引車のブレーキをかける前に、牽引車のブレーキをかける。

2. 2. の ないよう 注意す。

- e) 労働者の輸送の安全に行わなければならない。
- 42) 労働者の仕事中の運送物の責任の所在、この種の業務の危険あり、訓練された人
物でなければならない。
- 43) いろいろな場合にも労働者(特に木匠、ワーカー、呼称の労働者)が運送室、天蓋の上や
中、踏台の上や又荷台に立上り、輸送物の上にはならない。労働者輸送用のトラックは乗降
用ハコや、側面の手すり、固着の座席等と備えを必要とする。
- 44) 完全に安全状態にある場合を除き、荷物の上や、農具の上に乗って輸送するのは出来ぬ。
- 49) 労働者と一緒で農具の輸送の場合、農具は適当な容器に入れ、トラック荷台の適当な場所に
おいて人に接触させないように注意す。

f) 手動農具を使う場合の注意。

- 46) 搬送仕事中の直に農具を運ぶ。
- 47) 小道具を足踏、スパナやペンチ等の運送の場合、池や水の中に入れてはならない。適当な箱の道具
箱に入れておき、おろす。
- 48) 誰かに道具を貸す場合、決して投げたりしない。手渡す。
- 49) 作業に用いる道具の用金に腐しやその他の保護装置を付し、修繕や修理の必要が生じた
とき等も用いる。
- 50) 作業中道具が他人に危険を及ぼすのを安全な場所におく。
- 51) 作業を終った後は、道具を注意深く拭き、道具箱や袋に入れる。

g) 火の重大な損害を招くので十分の注意を行わなければならない。

- 52) カンカン、アール、ナイロ、乾草、葉、カビ菌等の山、木板等可燃性の材料、
これに煙草の灰などが投げつけ、喫煙してはならない。
- 53) 山火の時期には次の事故に注意す。：電線の通る場所、住宅、穀物の未熟な
火薬庫の近辺で山火を起す行為は行わない。
- 54) 伐採地、作物の熟り、牧草に火をつけて、現場の周囲を火の危険に陥る

又、被害の事象に備へて近隣の住家に前もって通知を要する。

- 55) 乾燥時期に行方不明の草の刈り入れは最も有害な害虫の繁殖地、又、森林警察支署に届けておいた方がよい。
- 56) 竹の知識のない場合、電気器具や電線の設置を妨げる。電入と詳しい人と呼ぶ。
- 57) 電気施設が火事になった場合、電源を切ることが木を撤去しないと、木を切り危険が増大する。
- 58) 水の上の月の火災防止のために注意の最も多い市の消防隊又は消防団の指令を、材料の情報を待つ。

九) 毒をもつ動物に襲われる危険の注意

- 59) 常時靴をはいておく、蛇咬に備へておくと、傷を早く治すことができる。
- 60) 乾燥した草、カマドや木の幹等に逃げやすいため注意する。
- 61) 特に被害の場合に手袋をつけて行う。水、油、石の殺菌剤、山草に手を入れない。
- 62) 住居でも蛇やサシ草等の動物が侵入するのを避ける。ドアや窓の隙を、壁の隙を、戸を閉めておく。

十) 森林労働による疾病の予防

- 63) 太陽の直射を避ける。涼しい場所を、常時靴をはいておく。
- 64) 雨の日や嵐の日には避雷針のそばや、繁った樹木の下に避ける。
- 65) 電線の下やトタン屋根の下、そばや立木の下に居るのを避ける。また、岩、土、水、小川、又、高地の近くには居るのを避ける。水の上の場所には雷が落ちやすい場所がある。

十一) 飲み水や食べ物に生物的に保存する。

- 66) 飲料水のフィルタリング、煮沸、小川、河の水は飲用しない。
- 67) 常に殺菌剤の中に入れて飲む。生牛乳はよく保てる。夏には大抵のものが腐る。牛乳を避ける。
- 68) 野菜類、野菜類、果実類は流水でよく洗う。また、木で洗う。
- 69) 食糧品の包装、ハエ、コブ、その他病気の伝染する虫類の侵入を防ぐ。清潔な場所。

に保存し汚染を防止する。

- 70) 不潔な場所、畜舎、等伝染病を媒介する虫が侵入する場所を避くこと、食事の取り扱い。
- 71) 不潔な場所や畜舎での作業の防止、手洗、衣服の洗濯、靴の替へ、家族に食事の提供、菜肉中に悪臭や虫類を除去すること。

5) 畜舎、豚小屋、下木田、等について予防対策を講ずる。

- 72) 畜舎や豚小屋の排せつ物、水溜り等近くに作らぬこと、建設場所から一定距離を確保し、畜舎と人間の接触を避くこと。
- 73) 下木田は地盤が汚染され易い場所を避け、利用する場合は安全かつ、飲料水の井戸や水溜り地を避くこと。
- 74) 畜舎や豚小屋の常に清潔整備を保ち、危険な伝染病を媒介する虫を予防する適当な消毒剤を利用すること。
- 75) 防護衣類として畜舎や豚小屋で働く場合は、畜舎の糞尿は健康に危険を及ぼすので手袋や長靴を着用する。畜舎からの伝染病を予防するためには、必要に応じて防護服を着用する。
- 76) 畜舎や豚小屋での作業が終わった後は(71)に示すような注意(入浴、衣服の洗濯)を行う。
- 77) 畜舎への予防接種は、その効果的で、早期の結果を得ることは獣医の指導に従って行う。
- 78) 畜舎の制御可能な場合、畜舎又は作業員に事故が起ると十分な注意を払って行うこと。
- 79) 未知の病気についてはその治療法と獣医と相談する。病気の伝染性の高い(人に伝染性の高い)ものは BRUCELLA、結核、狂犬病等の場合は畜舎に近づかない、手洗いや靴洗いを怠らぬ。最善の農場向出稼所の獣医と相談すること。
- 80) 病気が起ると畜舎や病気の伝染する虫が侵入する場所を子供に近づかないこと。
- 81) 自分自身や家族に何かの病気が起ると、すぐ医師に相談し、最善の病院に行くこと、最悪の事態を避ける。

6) 糞尿は非常に危険なものである。

- 82) 糞尿を採取する際には必ず防護服を着用し、注意書きを必ず読むこと(容器の蓋をしっかりと閉める)、若し処理が未だの場合、直ぐ通報し、詳しい人に聞いて正確な取扱いは従う。糞尿の毒性は高いため、自分自身に又家族に被害を及ぼすおそれがある場合は十分

- 98) 農薬調整の作業中の煙草を吸ったり、酒を飲んだり、食事をとったり、怪我の危険な作業である。
- 99) 農薬中から農薬散布作業中に最も大きな危険である。上記の注意事項を十分に守らなければならない。
- 100) 次の採り付け後がある最も近い医師、病院を尋ねる：呼吸困難、不快感、目のかゆみ、下痢、不快、吐き気、視界錯乱、よく理由不明な場合と同様に注意する。

3. 従業員に上記注意事項の指示。

農場の従業員に上記「労働災害と病気と避けるための注意100ヶ条」のコピーを無料配布することを要する。この報告の形式をとりはじめるとして、農林労働者に対する安全意識を高め、従業員に注意事項を認識させることにより、後述の通り疑うべきでない。

4. 安全意識高揚のための方法。

農林労働者エンビヤト及び在田主側エンビヤトの州の労働局や労働省地方事務所に協定して労働災害及び疾病、特に労働者にとっての危険にさらされる農薬の使用に肉を清浄会を開催することを要する。

地方エンビヤトがENRFAの活動している場合は、他の農場主との間に本件をとりあつた会議を開催することである。労働災害や疾病を減少させるための従業員に関する問題を減少させ、農場内の業務の質を向上させることである。

5. 労働災害や疾病の場合の方法。

労働上の事故や取業者の発生がある場合、在田主がINAMPSに持つ特別待遇を保持するに注意を要する。

通常農林労働者の医療の手当を必要とする場合はFUNRURALにより支払われる。16歳以上の労働者又は疾病の場合には特別扱いとしてINAMPSにより手当を受ける。

6. INAMPSによる医療手当て

農林労働者で労働災害を起したか、労働上の疾病にかかるとして「FUNRURALによる治療」を受ける。INAMPSによる手当を受けることである。INAMPSの方が待遇が良いことより、若く入院を必要とする場合には、農林労働者の診療所ではなくINAMPS病院の病棟に入院することである。

入院の必要が無く自己の投薬治療のみの場合、処方箋に書かれた薬はすべて INAMPS の薬局から支給される。入院した場合でも、運送費 自己の投薬治療に必要と認められる材料に薬料で支給される。

若し病院側に必要とする薬品が市中の薬局で取り、その購入伝票を提示する場合は、病院より支給の伝票が振付される。

カンパシウ ツツパン市にはマコア病院が上記の内科に専断に取組んでいるが、労働事故に起因した労働者に対し、病院側に自費の薬料の振付を求め、すぐの医療措置を行っている。

7. 労働災害の通告

労働災害が発生した場合、事故に起因した従業員は正しく INAMPS と協定を結んでいる病院に送付されるべきでない。この際病院側から伝達する特許を受けるための方法や、INAMPS 病院での治療、及び取次への復帰予定等について説明を受ける。

労働災害の「労働災害通知 - CAT RURAL (下記参照) の形式で行われる。



COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO
CAT - RURAL

| | |
|--|--|
| Nome da empresa <u>LUIZ VIEIRA ROCHA - Sítio Santo Antonio</u> | |
| Endereço <u>Sítio Santo Antonio - Bairro São Martinho - Iupã - Est. São Paulo</u> | |
| Cumprido de disposição da Lei nº 6.195, de 19.12.74, comunico aos nºs <u>29.7.88 (1284)</u> , para efeito de sua aplicação, ocorreu acidente de trabalho com seu empregado <u>ANTONIO DA SILVA FRANÇA</u> , portador da Carteira de Trabalho nº <u>55.004 série 5524</u> , residente em <u>Sítio Santo Antonio - Bairro São Martinho, município de Iupã</u> , nascido em <u>13/06/20</u> de <u>1940</u> - <u>brasileiro</u> estado civil <u>casado</u> | |
| Local do acidente <u>estábulo - Sítio Santo Antonio</u> | |
| Histórico do acidente e injúria ocorrida <u>ao adentrar no estábulo, escorregou-se, caindo ao solo, vindo a sofrer ferimentos na perna esquerda.</u> | |
| Partes do corpo atingidas <u>Perna Esquerda.</u> | |
| TESTEMUNHAS | 1º Nome <u>José Francisco de Almeida</u>
Endereço <u>Rua 2 nº 1232 - Vila Rocelina - Iupã</u> |
| | 2º Nome <u>Manoel de Oliveira Silva</u>
Endereço <u>Sítio São Martinho - Bairro São Martinho - Iupã</u> |
| Houve registro policial? <input type="checkbox"/> SIM <input checked="" type="checkbox"/> NÃO Em caso afirmativo, indicar a autoridade e a localização | |
| O acidente foi encaminhado ao Serviço Médico <u>da Santa Casa de Misericórdia de Iupã - Rua Manoel Ferreira Damião nº 426 - Fone (PABX) 42-1022 - Iupã - Est. São Paulo</u> | |
| Ciente de que as despesas feitas e necessitadas serão contempladas no tempo dos artigos 154 e 249 do Código Penal, esta é assinada e apresentada. Local e data <u>Iupã 29 de agosto de 1.984</u> | |
| Assinatura do comunicante <u>LUIZ VIEIRA ROCHA</u> | |

労災調査通知 (LNT-RURAL)

企業名: ルイス・ビエラ・ロペス サト・アト=オ農場
 住所: ヴンパン郡 バイ・サマムチ, サト・アト=オ農場

1970年12月19日付法件ナ6,195号の規程に於て 1984年8月27日、下記
 従業員が業務中労災発生を起したことを報告した。

従業員名: アト=オ・ダ・シルバ・フランシ 労働者帳 No. 55,004-552 所有
 住所: ヴンパン郡 バイ・サマムチ, サト・アト=オ農場
 生年月日: 1920年6月13日 性別: 男性 氏名: 既婚者
 事故発生の場所: サト・アト=オ農場 畜舎
 事故の概況と原因: 畜舎に入ると、足を滑り床に倒れ、左足を負傷した。
 事故の箇所: 左足

証人: 1) 氏名: ジョセ・フランシスコ・デ・オリベイラ
 住所: ヴンパン郡 ビラ・マラジョア, ルア No. 2-1239
 証人 2) 氏名: マニエル・オリベイラ・シルバ
 住所: ヴンパン郡 バイ・サマムチ, サト・アト=オ農場

警察への届出の有無 有 無 原因 若し届出の場合の届出の名称、住所等:

上記従業員はサト・アト=オ農場、ヴンパン郡、バイ・サマムチ、ルア No. 426番、ヴンパン、サト
 カ-サト・セルコルジッ病院へ送付した。

産傷の申告や事実発生報告の申告を行なった場合、刑法ナ171条及び277条に於ける
 罪に於ける責任を承認した。

場所及び日時: ヴンパン、1984年8月27日
 報告者署名: ルイス・ビエラ・ロペス 署名

雇入医師診断書

被事故者名 _____
 生年月日 _____ 事故発生日 _____

診察日 _____ 年 _____ 月 _____ 日
 傷、事故障害又は疾病の性状
 傷、事故障害又は疾病の性状

事故発生時の状況、程度、物損に肉連成りした 有 無
 傷、事故障害又は疾病は労働災害の特性を有する 有 無

治療方法
 労働休止の必要性 有 無 入院の必要 有 無
 休養期間見込 _____ 日

病理学的見解
 病変の分類コード _____ 評価 _____ 不能 _____ 不具
 事故の原因不明の場合、原因の判定を農林恩給受給の資格と見なすか?
 その他必要事項 _____
 場所、及び日時 _____

診断医師の署名 _____

CUT-RURAL (農林労働災害報告) が正確に記入でき、事故を起した従業者が治療を受ける病院に送付されなければならない。事故の状況は客観的に明確に記述し、疑問の余地が残らないようにしなければならない。

労働災害通知の労働災害又は労働上の疾病であることが認められた時のみ発行す。事故に関する通告、雇用の通告の刑法第171条及び第299条(=重軽傷、新設等の罪)による1年5年の罰が課せらる。

1) 労働災害通知の作成者

労働災害通知は次による作成可能である

- a) 事故を起した従業者が送り込まれるか、自ら赴いて病院又は診療所
- b) 事故を起した本人で、雇用主に連絡する条件下にのみである
- c) 事故の通知を受けた関係当局
- d) 事故を確認した者

CUT-RURAL の用紙は雇用主側の「エビダ」又は INAMPS と協定を結んでいる病院より配布される。

2) 従業登録台帳への記録

労働災害の従業登録台帳の「エ」欄に設計紙を挿入し、事故発生日と通院許可日を記入す。労働台帳への記入は雇用主側が行うのではなく INPS による発行である。

| Acidentes ou doenças profissionais | |
|------------------------------------|---------------------------------|
| Acidente do Trabalho | |
| Em. 29, 08, 84 | Alta em. 10, 09, 84 |
| Em. / / 19..... | Alta em. / / 19..... |
| Em. / / 19..... | Alta em. / / 19..... |
| Em. / / 19..... | Alta em. / / 19..... |
| Em. / / 19..... | Alta em. / / 19..... |

8. 農林労働災害の定義

現行法令に従って、農林労働者による災害とは「被雇用者の取扱にともなう労働中に起るもの」と定めらる。

職業リハビリテーション法に規定する種々の活動が行われる非常勤労働者の協定を合意し、そのプログラムを推進し得るものとする。また、この非常勤労働者に対し、リハビリテーション活動の促進の条件、補助を受けることが出来る」と定められた。

第XII章

女性の労働に対する保護

男性の労働に規制する規則と同様の規則が女性に対しても適用される。但し、労働関係法では次のような女性の労働に対する特別の条件を設けている。

1. 労働時間

最初に労働時間開始され、1日の労働時間は男性の場合と同様とされている。但し女性の通常の時間外勤務を行わず、折衝し超過勤務手当を享受することが出来ない規定がある。法律では次のように定められている。"女性の1日当りの通常の労働時間は、1週内48時間又は法律により定められたその他の限度を尊重し、他の週日の労働時間を短縮することによって補てんする条件を以て、給料の増加に付、その時間を延長するものとす。"

労働関係法第370条に於ける通り、女性の時間外勤務を行わずることが出来る。若しこれを履行する場合に1日当り超過する労働時間は同一週内の他の週日の労働時間を短縮することによって補てんされる。

法律は更に次の通り、例外規定を行っている。"女性の労働手帳に明記された公的医師の証明によつて許可された場合を除き、その労働時間を延長するものとす。"

2. 時間外勤務に特別の場合の行方

法律では"不可抗力による特別の場合に於て、1日の労働時間は法定の協定時間以外に最大限12時間を延長するものとす。時間の、賃金の最低限通常賃金の25%増とす"と定められている。

不可抗力による特別の場合に於て48時間以内は当局に対しその事実と文書によつて通告されるものとす。

3. 夜間勤務

戦時では夜間勤務が行われていたが、法律では18歳未満の女性の夜間勤務を禁じていることが明らかになりおかしな存在である。

又、18歳以上の女性に就くべき特定の業種に就く男性を禁じており、夜間勤務が出来る業種に限定されている。

女性の夜間労働が認められる業務の中で、専ら公衆の医師による飛行機に肉体的、精神的な能力の証明書を提出する義務が与えられている。その他、夜間労働には男性の指令に従わなければならない規定が適用される。

4. 重労働

法律では女性の地下での労働、地下坑道の労働、石山、公共の民間の建設工事での労働を禁じている。最近の規則が導き出した例は、雇主に就くべき罰則を伴う禁止事項である。

現行の法令では又、危険な業務、不健康な業務の労働を禁じている。その中には212号の飲合法が390条以下に規定されている。"雇主は、総重量20kg以上、1時的に25kg以上の筋肉労働に女性を従事させてはならない"。但し同業種に1-12以上の負荷、手押車、又はその他機械を引くか押すかするに比して重労働の任務に付するは認められている。

5. 産婦の保護

女性の労働保護の章の中で産婦の保護は最も重要な事項である。女性の結婚可否、妊娠可否は休職の理由にはならない。法律では結婚後、妊娠は女性の労働契約の解除の理由の正当な理由にはならないと明記している。

1101の規則、団体交渉又は労働契約に基づいて結婚や妊娠を理由として女性の権利を制約する規則を設けることは出来ない。

a) 妊娠期間中の休暇 84日間

妊娠中の女性は、出産の4週間前、及び出産後、8週間の期間労働を禁止されている。この休業期間を決定する権限は医師にあり、万が一特例として妊娠の健康を保護するに必要と認めれば、この期間を休業期間に増加することが出来る。

早産の場合にも亦して同様の権利、すなわち妊娠休暇及び12週間の休養の権利を有する。

その他特例として母親の健康を守るに医師の診断に基づき取捨を要するものがある。妊娠休暇中に上記の法律“女性は給料の全額を享受する権利を有する。給料が一定額でない場合は過去の6ヶ月間の平均給料とする。同様にも、妊娠前に取得した権利と便益にも同様の権利を有し、以前に後述した取捨を要するものを併せて述べる”と述べている。

b) 産後の場合

現在、産後の場合、法律は女性に対し2週間の有給休暇を付与し、以前に後述した取捨を要する権利を保障している。

c) 幼児に授乳のための特別休暇

法律は上記の権利を通じて、女性の労働条件の保護に努力を要する。授乳のためには毎日の労働時間中に特別の休憩時間を付与することを定めている。すなわち労働法第156条は“自分の子供に対し出産後6ヶ月間、母親は毎日の労働時間中、授乳のために毎時間15分間の休憩時間を有する権利を有する”と述べている。この事項は“子供の健康のためには必要の場合に労働法の判断に基づき6ヶ月間の期間を延長する権利を有する”と述べている。

第十三章

未成年者の労働に対する保護

1. 労働の最大年齢

労働規制上の未成年者は12才以上18才未満のものを指し、労働基準法では労働の禁止と未成年者の労働に対する保護を定めている。

12才以上14才未満の未成年者に関しては次の条件を定められている。

- a) 最少限小学校(1'2'3')の卒業または同等の教育の保証
- b) 健康と通常の発育を害しない軽便の作業

夜間労働については、女性の場合には禁止されている。18才未満については禁止されている。また、夜間労働については、夜間労働の禁止に関する法律で定められている。また、労働部では20時より翌朝の4時まで、農林部内では21時から翌朝5時までは禁止されている。

2. 16才未満に対する給料は50%

都市部においては未成年者に対する特別賃金の制度が設けられている。10才未満の子供は未成年者の給料は成年労働者の給料の半額と定められている。労働基準法第58条9号の施行規則第23, 26号の第5条第1項では「16才未満の未成年者の成年労働者の50%の最低給料の半額の最低賃金が保証されている」と定められている。

この法律では最低給料を規定しているが、現在ではこれが大抵の場合に適用されている。また、労働者の労働団体支持では地域の最低給料以上の金額を標準給料又は職種別給料として定められているからである。このように未成年者の地域別成年者よりも定められている最低給料の50%の保証されている。15才未満の12-16才のものは16才以上に引き上げ未成年者並みの給料を定められる。

3. 未成年者の時間外勤務の行方

女性の場合と同様に18才未満の未成年者の時間外労働は禁止されている。もし1日(1週間)を超えて2時間を超えて勤務する場合、1週間労働時間の48時間を超えない範囲内において他の日に超過勤務を満了し、LTDH中である。

第十四章

労働契約

本章の重要な項目として労働契約に因りて知られておかない事項を説明するに依り、労働法による労働契約とは雇用に因りて暗黙又は明示の協定であるとする。したがって法律上の契約が文書によつて行なわれることと義務づけではない。すなわち雇用関係が存在する場合には文書による労働契約や労働条件の記録は必要ではないというのである。

農地所有者の支配下におかれ、その命令に従い、給料を受取り、後給を提供するなどの労働を開始する単なる事実により、雇用関係が発生する。従つて給料を受け、その支配下に入る偶発的である労働（習慣的労働）の雇用関係や、個人的雇用関係が発生する場合、被雇用者の農務労働に適用し得る現行労働法による保護その他の権利を主張することは出来る。

このように考へる前に、雇主に依りて重要なこの雇用関係の発生にかゝる必要な措置をとつておくべきであり、将来に於いて不快な問題が発生しないよう、農業界に於いて労働条件を中心として一連の雇用関係を明らかにする必要がある。

1. 文書による契約

労働法による労働契約が文書によつて行なわれべきであるとの規定はないが、将来契約双方（雇主及び従業員）に齟齬や問題を生ずるに依り、最低限の条件を合意契約の文書によつて行なふべきである。

2. 労働契約の種類

雇主に依りて業務の都合、地元の習慣、又は労働双方の利害に依りて、その種類別の契約がある。以上の各々の種類の契約を研究し、その必要とする。

a) 試行契約

b) 無期限契約

c) 期限つき契約

d) 特定工事契約

e) 収穫請負契約

以上のほか、本音の二部として、高給歩合契約、借地契約、請負契約等について研究し、その必要とする。

a) 試働契約

試働契約の期限は労働契約の中に含まれる。試働契約の最大期間は90日以内であるが、労使双方の合意により、二十より少ない期間、たとえば30日、40日、60日等とすることも出来る。ただし90日を超えざることである。

例として60日間の試働契約の契約を結ぶ。これは現行法規によれば90日以内の期間に30日以内延長することも出来る。しかしながら契約の延長を行なうときは従業員が契約期間よりも1日多く(61日間)働いたとすると、この契約は自動的に無期限契約となり、雇主側の責任が増大する。

被雇用者が試働契約で就労し、契約期限以前に解任された場合、雇主は残りの契約期間の賃金に相当する全額と補償金として支払わなければならない。

契約期限前の解任についても一定期間の予告又は単に前日に予告することによって解任される(注:補償金をなし)ことは契約者の中に定まることである。しかし試働契約の一定の期限が契約とあるとの解釈からすれば、途中に解任された場合、残りの期間の賃金の半額と補償金として支払うべき方法とすべきである。

雇主の中には労働手帳や従業員登録台帳への記録は本採用しなかった時点で行なうべきとの解釈から試働期間中の登録を行なわないものが多い。しかしこれは内通いであり、たとえ試験的に採用されたとしても、他の場合と全く同様にしてその登録簿に記録し、更にPISAの登録、インシット税の徴収(その年にも支払うことになる場合)、その他すべての事項は採用に因りて行なうべきである。

義務労働がある試働契約は雇主に有利な大きな利益を生ずるものでない。従って採用の項で紹介した期間が労働契約のモデルに、試働期間をその次の一項に追加するべきである。本契約は並期限の契約である。ただし最初の30日間は試働期間と考慮し、同期間終了の際何等の補償も予告なく契約を解除することも出来ることである。このように一項を加えるだけで問題を避けることが出来、新たに試働契約を作る手間が省かれる。

このように完全に代替し得る契約方法があるが、一つのモデルとして、試働契約者も次に示す。

試働契約書

締結者として、_____ 以下雇用主と称す、と _____ 以下被雇用者と称す、は次の契約を締結す。

- 1) 被雇用者は _____ の業務に従事するに於て、試験期間として _____ 年 _____ 月 _____ 日に採用すべし、事前の通告を行わずして _____ 年 _____ 月 _____ 日に契約期間を終了するものとす。
- 2) 雇用関係に継続する意思がない場合 (1) に不期期に本契約を終了するものとす。契約双方は一方の補償を互に、又は事前通告を行わずして各々契約を解除するに於て互に補償を認めず。
- 3) 試験期間を終了後、雇用関係に継続し、意思がある場合は、以下の規定にもとづく無期限契約に切り換へるものとす。
- 4) 給料は _____ 当月 _____ とす。被雇用者は、次の事項が控除されることに同意するものとす。
 - a) 住居費 : 給料の _____ %
 - b) 住宅に及び、雇用主の所有物に及ぼす損害。これは労働法第462条に比ぶべしである。
 - c) 給料の前払。
- 5) 被雇用者は、雇用主が指示するべき業務を行わなければならない。また、若しこの契約が被雇用者によつて労働手帳にその旨が記入された場合には、労務に及ぼす損害の補償を被雇用者(妻、子供、又その他)と認むることとする。
- 6) 被雇用者は、在任中に十分な注意を以て保存しなくてはならない。裁判上、裁判外のいかなる通告も別途と、労働契約の解消後20日以内又は明け渡す相方の居るものとす。住居として被雇用者に与えられた住居を含む雇用主の所有物に故意又は弛慢的行為を以て損害を及ぼした場合は、前項 (b) の規定に別は労働契約の解除が正当な理由と認めらるべきことを認むる。
- 7) 業務は、現行労働法規に比して通常時間内に実施せらるべきである。若し所内外の勤務を必要とする場合は、雇用主による文書上の他の決定がある場合を除き、1日の労働時間外、超過勤務時間、聖日、その時間と相当する時間と休息時間とに於ては、これにより補償せらるべきである。

- 8) 被任用者は本契約の時から雇用主側の就業規則の用者を知り得るものとす。但し別に本契約の一部を指取するものとす。之に違反する場合は解雇の正当な理由とす。
- 9) 労働法第469条第1項の規定に基き、被任用者の勤務提供の場所は、本契約締結の場所、又は一時の或る恒久的に他州又は他市の所置に転換せしめ得るものとす。
- 10) 被任用者による契約事項の違反は別時解雇に正当な重大な違反（禁止事項の実施、業務中同僚、上司又は訪問者の暴行行為、泥酔状態への出勤等）の場合を除き、警告、業務停止、解雇の段階的罰則が適用せしめらるものとす。

以上の契約は、二名の証人立会のもとに同文二部は署名す

_____ 市 _____ 年 _____ 月 _____ 日

| | | | |
|----|----|------|----|
| 証人 | 署名 | 雇用主 | 署名 |
| 証人 | 署名 | 被任用者 | 署名 |

2) 有期限の労働契約

之はもとより多く用いられ、労働契約の形式で採用の項で述べた場合と異なり、労働契約である。同契約の目的は、将来の突発的不利益問題に回避するに雇用主側立、に特別条項の加えらるる。

有期限の労働契約は、その文章から推して、契約終了の期日を明らかに定めらるる。労働契約の解消の時期については不十分、勤務の提供が未確定に続けらるるものとす。

一方、契約終了の時から定めらるる期間は、契約がいつの時までにも解消し得ることを示すものとす。この場合、解消を希望する一方が相手方に知れ、一定の期間、すなわち5ヶ月、1年、2年、8日間又は30日間の期間を置いて予告し得る権利を有するものとす。この予告については、その旨を設け、章において反復に研究するものとす。

有期限の労働契約は、被任用者A、同一雇用主のもとで1年間の労働を終った後退職金、おろし補償の権利を有するものとす。労働法第478条に於て規定し、有期限労働契約における最初の1年間の試用期間と見做れ、この期間が終了する以前に、いつの時にも発生し得る。この場合、補償の正当な理由なき解雇の場合のみ発生する。

無期限契約における被雇用者が重大な過失を犯した場合、即座に解任され得るが予告の権利、補償の権利も発生し得る。これに(1)重大な過失については「解任の正當な理由」により詳述する。

無期限の労働契約を元々本旨採用の章に規定し、これを参照されたい。

2) 期限つき労働契約

この最終期限を定め、契約の種類である。フランスの労働法では臨時的性格をもつ作業の場合のみこの種の契約が認められている。すなわち労働法では期限つき契約は次の場合に有効であるとされている。1) その内容と臨時性があつたとき期限を定めること正当化されている場合に臨時的な企業活動 2) 試用契約

期限つき労働契約はその期間を2年未満としなければならない。すなわちこの種の契約においては2年未満が最大の期間である。このうち2年未満が最大の期間である。これは6ヶ月未満も1年未満、1年半未満も適宜に契約の出来、出来ぬのは2年未満を越えることである。

例之、6ヶ月契約を行つた場合に、この契約期間の終りにこれを更に6ヶ月又は全期間が2年に達するよう1年6ヶ月の契約期間を追加することになる。しかしこの10ヶ月の契約期間の延長を行つて、もはや期限つき契約の性格を失ふから無期限契約として取り扱うようにする。

したがって若し契約が6ヶ月間を雇用主がこれを更に6ヶ月間追加する場合、期限つき契約期間が1年間となり、非最大限の2年未満に達しているが、もう一度契約の延長を行つたとしてもやはり認められる。この場合1年を超過して附随して期限つき契約の終りを示している。

期限つき労働契約においては、契約の終了日が定められていないから予告の必要はない。したがって期限つき契約を終了する際被雇用者が予告を通知し補償金を請求する権利はない。しかし雇用主が契約期間の終了前に正当な理由なく解任する場合、残りの契約期間に相当する賃金の半額を補償金として支払わなければならない。例之、1人の被雇用者が2年間の期限つき労働契約を雇用主が12ヶ月後に正当な理由なく解任された場合、契約終了時に非1年未満の2年間の雇用主1年間の賃料の半額を補償金として支払う義務を負わされる。つまり6ヶ月間の賃料を補償金として支払ふ必要がある。

その反対の場合、すなわち被雇用者が契約期間の満了後に行われる場合、雇主側がその理由を提示し損害を補償しなければならない。すなわち労働契約法第480条では「契約期間の満了が明らかとなった場合、被雇用者は正当な理由なく契約を解消するときは損害賠償の請求により発生した損害を雇主に対して補償する義務が生じる」と述べている。

期限つき労働契約の場合、契約の中で契約解消の日を定めた条項が及らば、雇主側から予告を行わなければならない。この期限を過ぎると契約の期限つき契約の性格を失った無期限契約と切り替わるとして、予告の義務が発生する。労働契約法ではこの間の状況と次の通り規定している。「従前から期間満了前に契約を解消する双方の権利を保障する条項を持つ期限つき契約において、この権利が契約当事者の一方において行使された場合、無期限の契約の解消を規制する条項が適用される。」

期限つき労働契約の簡単な実用的な例を次に示す。

期限つき労働契約書

本証書により、_____以下雇主に従事し、及び_____以下被雇用者と締結し、以下の条項により、契約を締結する。

- 1) 被雇用者は _____年 _____月 _____日以降 _____の職務を行なうことと採用され、他は通則法がおり、_____年 _____月 _____日に契約を終了するものとす。
- 2) 雇用関係の継続を希望しない場合、本契約は本条に示した期日に終了するものとす。何らの補償又は予告を行なう必要なく契約を解消するときは出さないとす。
- 3) 従前から期間満了前に契約を継続し、希望がある場合、次の事項を遵守することにより、本契約は無期限契約に切り替わるとす。
- 4) 給料は 円 _____ とし、被雇用者の次の控除に同意する
 - a) 住民税： 給料の _____ %
 - b) 居住する住宅に含み雇主の所有物に付する換算課税。これは労働契約法第462条別項にもとづくものとす。契約書に明らかとする
 - c) 給料の前払。
- 5) 被雇用者は雇主が求めるすべての業務を行なう必要と義務づけられる。本文書による契約、及び雇主に付する労働報酬の記入がある場合を除き、業務の報酬の支払を受ける

等、3倍、又は10倍)を呼ぶことは出来ない。

- 6) 被雇用者から十分の注意をもって往來を保持する義務を持ち、労働契約の解消の場合には裁判上、裁判外の通告に別は、労働契約の解消の日より30日以内に賃金渡すおはならない。その期間中、雇用主は退職金に被雇用者上置物、又は外部の他人家屋に、契約解消後30日に達する日まで、労働者側に各費を負担せざるべからず、移転を命じることは出来ない。この移転は退職金にもその継続して居住するべからず事業場跡の良好な進捗を妨げる理由とある場合に限り行なわれる。故意又は犯行的行為で労働場内施設 ~ 二の中に住居も含まれる ~ に損害を及ぼすべからず労働契約の解消の正当な理由とする。
- 7) 業務は現行労働法規定にもとづく通常の時間内に行なわれなければならない。時間外勤務の必要がある場合1日の労働時間を越えて超過時間、雇主の文書による他の決定がある場合を除き、翌日同等の時間の休憩時間を与えることにより補填されるべきである。
- 8) 被雇用者は本契約の時点で雇用者側の就業規則を知り、同規則は本契約の一部を構成するものとす。これに反するものは解雇の理由の正当な理由とされる。
- 9) 労働法第469条第1項の規定にもとづく、被雇用者は雇主に命令し労働契約の場所を定め、他の市、他の州にあると、その一時労働を及ぼすこと契約の目的を及ぼすことその命に従うべきである。
- 10) 被雇用者による違反は即時解雇と正当な理由の重大な違反(禁止事項の違反、業務中、同僚上司又は訪問客の暴力行為、泥酔状態での出勤等)の場合を除き、警告、業務停止、解雇の段階的罰則が適用される。

以上の通り契約し、二名の証人立会のもとに同文二部を署名する。

_____ 市 _____ 年 _____ 月 _____ 日

| | | | |
|----|----|------|----|
| 証人 | 署名 | 雇用主 | 署名 |
| | 署名 | 被雇用者 | 署名 |

d) 特定工事契約

この種の契約は期限の定まった契約に属するものである。しかしその工年の期間を越すとすれば出来高
辺りこの種の契約は土木工事における特殊工事の契約の範疇に用いられる。最たる例として
程多々用いられるが次のような場合がある。工場の修繕工事、新築工事、修繕工事、
工事には従って請負契約があるが、このうちの一部として扱われる。

特定工事の契約の終了前に正当な理由なく従業者を解雇した場合、従業者は期限の定まった契約
の場合と同様の補償を要求する権利がある。これは労働法第409条で次の通り述
べている。"期間が定められた契約において、正当な理由なく従業者を解雇した雇主は、当該従
業者が契約の終了を受け得る権利がある報酬額、半額を補償せしめて支払う義務を負う。
又、従業者が正当な理由なく工事の終了前に契約を解消した場合、期限の定まった契約の
項に述べたのと同様の責任が課せられるとす。

この特定工事には労働契約の1例がある。

特定工事又は特定業務の委託に関する契約

本証書により、_____以下雇主と呼ぶ、及び_____以下被雇用者と呼ぶ
は次の契約を行つた。

1) 被雇用者は_____の工事(業務)を実施するに_____の担当者として契
約した。同工事(業務)の終了後、本契約は自動的に解消したものとす。

2) 給料は_____あり、CR _____とす。給料の支払いは降し、次の控除が
行われることは被雇用者が同意するものとす。

a) 住宅費 : 給料の _____ %

b) 住宅を含む雇主の所有物に与えられた損害額。これは労働法第462条に
基本とすものとす。その責任は契約に明示する。

c) 給料の前払。

3) 被雇用者は、条件に定められた業務を実施するに義務を負う。又、この契約及び雇主に
による労働争議の記入がある場合を除き、業務の補填の責任者(妻、子供、兄弟等)に
対しては出来高。

4) 被雇用者は、住宅を含む住宅を保存する義務を持ち、労働契約の解消の場合、裁判上、

裁判上の通告と別記、労働契約の解消の日より30日以内は差支なく相対的に行われ、その期間中に在りし退社しに在りし者も、又は外部の他の者に、契約の30日以内連絡の日まで、労働者側に経費を負担せしめらるゝ、移転命令は之が不十分。この移転は退社しに在りしが継続して在りし者も、就業活動の良好な連絡と対する特別な場合に行われり。故実又は地原的に行きで農場施設〜の中に在りし者も〜に換算せしめらるゝ労働契約の解消の正当な理由となる。

- 5) 工事又は業務に現行法規に定められた通告の期間内と交代中相対的に行われ、期間外勤務の必要のある場合、超過勤務の場合、翌日同等の時間と休憩時間とに分けられ、補填せらるゝ。この方法以外の規定は在りし者も、定められた場合の制限は在りし。
- 6) 被雇用者の本契約の時点で在りし者側の就業規則を知りし、同規則は本契約の一部を構成するものとす。これは及別するこの解雇の正当な理由となる。
- 7) 被雇用者におきける契約の違反は即時解雇とす。重大な違反(禁煙場の喫煙、業務中同僚、上司又は訪問者の暴力行為、泥酔状態での出勤等)の場合に降参警告、業務停止、解雇の段階的罰則が適用せらるゝ。

以上の通り契約し、三名の証人立会のもとに同文二部を署名す。

_____ 年 _____ 月 _____ 日

| | | | |
|----|----|------|----|
| 証人 | 署名 | 雇用主 | 署名 |
| 、 | 、 | 被雇用者 | 署名 |

e) 収獲契約

契約の期間終了日の就業活動の季節に在りて変動するものとす。一般に収獲用人契約は同様に在りし、被雇用者の基準を設きて法律第589号の19条第1項で「収獲契約は、その契約の期間が就業活動の季節性に在りて変動するものとす」と定めらるゝ。

日本国法律第19条第1項「収獲契約とは、収獲契約の目的は、従事する業務の季節性に在りて変動するものとす。通常整地の場合、耕作及び収獲の目的は、その期間に在りて仕事は季節性に在りて契約」とす。

收受人もその他の雇労働者と同様に13ヶ月給料、退職、地域別手当等の給料等の権利を有している。その退職補償金は労働1ヶ月数に応じて支給される。すなわち、解雇が中途で行われる場合は、労働1ヶ月に1ヶ月給料の1/2を乗じて全額を補償金とする。1月の労働日数が15日又はそれ以上の場合は1ヶ月と見做す。また、

その退職の終了前に正当な理由なく解雇された場合、退職の終了まで支給し得る権利の存在金額の1/2を補償金として支給される。

契約内容も特定工事契約の場合と同様である。

3. 雇主の交替：失業の権利

雇主が交替しても被雇者の権利は影響を受けない。すなわち雇主が他に譲渡して他の被雇者に譲渡した当初の労働契約に基き、同様の権利と義務が継続する。この契約の種類により、期限の契約、無期限の契約、特定工事契約、収束契約のいずれの場合においても同様である。

労働法ではこの権利保護については2つの条項を示している。すなわち第10条では「企業法の採擧の110条の変更による従業員が獲得した権利に影響を及ぼさず」とし、又498条では「所有主の交替又は法の採擧の変更による従業員との労働契約に影響を及ぼさず」としている。

破産、和議、又は解散の場合においても権利と労働契約は継続し、何等変更を及ぼさない。破産の場合、未払給料と受取べき権利の全部退職補償金を特別債権として優先的に請求し得る。

4. 労働契約の変更

被雇者の同意がある場合、及び被雇者に損害を及ぼさない限り保証された範囲内では契約として被雇者の労働条件を変更することはできない。

労働契約には被雇者の取務、すなわちその仕事と担当する(トランク運転手、管理人等)が明らかにならなければならない。労働契約上の規定がなされる場合被雇者の自由な意思による条件下にある業務は、かかる業務を履行する義務を負わされる。

雇労働者には労働手帳に取務を明らかに記入する義務と、労働者の代表者及び、結果的に業務の種類と定められる困難なもので、一般に「推定」といわれるが、

従事する業務の特定の業務で、その労働手帳及び従業員名簿に正しく登録されている場合

第 XV 章

従業員解雇の理由の正当な理由

1. 正当な理由の定義

重大な過失を犯した従業員は退職補償金と要求する権利なく解雇される。労働契約法では従業員を解雇する理由の正当な理由とそれ以外の過失を後述の通り列挙している。

有名人法律学者 WAGNER D. DIGLIO 氏は「正当な理由とは契約当事者の一方により犯された重大な過失行為のすべてをいい、その事柄は他の契約者として、法的に事柄の表明（行為）を必要とし、両者の間に結ばれていない労働契約の解消せしめる権利を与えるべき」と述べている。

正当な理由とは従業員によって犯された過失が退職補償金支払の義務や、司法当局による事柄の調査に任ずべきな契約の解消するに十分な理由をもつ場合をいう。

労働契約法下にある従業員、すなわち同一雇用主のもとに 10 年以上継続した従業員は正当な理由による解雇されるためには更に重大な過失を犯した場合に限られる。

重大な過失が起った場合雇用主は当該従業員が業務を中断させ、裁判による重大な過失を判定するまでの調査を依頼せねばならない。

労働契約法第 85 条によると「労働契約法による保証した従業員に対する重大な過失調査の理由の審理開始の日からは、雇用主は従業員が職務執行を停止させた日から起算して 30 日以内は裁判所に訴え、文書をもって要請書と提出しなければならない」としている。

2. 労働契約法による正当な理由

最初に従業員解雇の正当な理由として述べた労働契約法第 8 条の全文を紹介しよう。その後各項目について簡単にコメントを加えることにしよう。

第 482 条 以下の雇用主による労働契約の解消が従業員の正当な理由と存在する。

- 不誠実な行為。
- 不節制な行状又は不正行為
- 雇用主の許可なく自営又は他の事業の取組を習慣的に行なうこと、自己が経営している企業と競合する行為を行なうこと、業務上損害を及ぼすこと
- 裁判のち、刑罰上の判決を受け、執行が猶予されている場合
- 分限された職務遂行の怠慢。

f) 習慣的在所、又は就中、飲物

g) 妨害争議の手段

h) 不規律又は不服従

i) 取捨の放棄

j) 取捨中、^{他の従事者等} 名誉毀損行為、自己又は他人の正当防衛の場合に除くは危害を及ぼすこと

k) 自己又は第三者の防衛の場合に限り、雇用主又は上司に対する名誉毀損行為

l) 習慣的賭博

事項： 国家安全上の違法行為の行政調査による安全証明不在の場合に所在の正当な理由がある

以下、運輸補償金その他権利の失却に所在の正当な理由の各項目により除外する。

a) 不誠実な行為

不誠実な行為とは悪意、欺誘、虚偽等不誠実な行為という。プロシヤ、エーゼル法第 6

「法律用語辞典」によれば不誠実とは民法上の用語で不誠実、真直しの不足、悪意の行為、有能な行為という、とされている。不誠実の特別に侵害者の完全な理由を欠くもの

1) 不正直は不誠実行為に在り得ることあり。

従事者が不正直な行為を行つたこと、単なる事実。不誠実行為として各罪に於ては故意を以てせしめられ、此れによりてその状況に明らかとせしめられ得る。すなわち従事者が何等の理由の生れを待たず命令、不正直な行為を為す、この場合、若くは合法な第 481 条 c) 項の「利益に取極むる怠慢」として為罪す、又命令が就労中の牧場中の買手と競争相手の牧場との組合に於ける不誠実な行為である、この場合、不誠実な行為という語は民法第 482 条 c) 項の「翻弄の漸進……」によりて為罪すことあり。

2) 不誠実行為は損害を及ぼす行為である。

不誠実行為は会社の物質に損傷を及ぼす不誠実な行為である。斯る在りては損害を及ぼす行為である。例として、雇用主に損害を及ぼす意図なくして、一級操縦士の場合、牛乳を酪農工場に送る際牛乳の中に砂を入つた行為はこれに当たる。この行為の場合、雇用主は従事者の行為によりて損害を蒙ることとなる。

1) 従事者が過失を犯すことある場合

不滅失の行為は従業員の物質的損害を争う場合EUIに限らる。この範圍の比
合も同等の損失は見做す。在りて中絶する人夫が、ある半の損失に於ては中絶の損失を
らして争うに突発する場合、この従業員が實際の損害を争うに比してEUIの損害を争
うに同意は明らかである。不滅失行為はEUIを争うべきものである。

物質的の損害を争うに同意があり、このために在りて信用と喪失は従業員
は、もつて不滅失の部数に入るものである。もはや在りて肉體を破壊する条件下に於て、契約
は消滅するべきである。

6) 不審測の行状又は不徳行為。

この数便に於て行為は不審測行為と不徳行為とに分けられる。

1) 不徳行為はその合拆がその数便の行為である。すなわち所、暴力行為、収束の行
動も不審測の行為である。労働法で「不徳行為」中に含まれる「悪行」の場合、(1)項の
冒頭の「」、暴力行為の場合、暴力を行使するもの種数より、(2)項又は(3)項に、又
収束の行の(4)項に該当する。この上に「悪行」行為は従業員で労働法の当
該事項に合するものとしてその違反事項に於て定義がある。

専門家によつて不徳行為とは良好な習慣を破壊するもの、平和を乱すもの、粗
暴な行為、辱罵を傷つけるもの、争ひを起し、専断を逞げ性格を強硬に別な言葉で「
教育の阻害」従業員行為といふ。

法律辞典によつて次のように説明している。「法律上の規定を妨害し、道徳的なものを
つるもの、私腹、良俗に及ぶ不都合な行為といふ」

又不徳行為とは悪意をもつて契約を履行するもの、この契約が契約の善悪をもつて行
動するものといふ原則を以てするものであると定義づけられる。この意見はEUI
に於て、悪意をもつて契約を履行するもの、不滅失行為に合するものとして解釈される。

この不徳行為はその合拆が困難である種の意見がある。

2) 不審測行為の方はその合拆が比較的容易である。この行為は直接又は間接に性的問題
に肉連して不審測行為である。相手の性(男性の場合、女性に於て、女性の場合、男性に
於て)に於て「恥の欠除」「性に関する悪癖」等、淫行行為である定義は判例に於
て

多くの例がEUIに於ける1例として従業員が取柄に於て淫行を専らにせしめ

どかどかある。最近では不評判行為は男性に限られたものでなく女性にも行われる。

1) 市民として最低の市民性、従業員として最低の従業員である

一般の生活で最低の行為を行つた人間は、会社の中にも最低の従業員であるといふ。

この従業員は外部の問題を社内に持ち込み、生産性を落し、何時の問題にでも対応する仕事に能力が悪い。取柄が悪い雰囲気を持ち込むため同僚の仕事の能力にも悪い影響を及ぼしている。

1) 1) 外部の出来事とて不適切な対応して同僚の気を引く、2) 2) 交際の場合には悪態をついたり悪口を言い、及道徳的に行つた取柄の雰囲気も致す。このように従業員は取柄の環境が悪い影響を及ぼすばかりでなく他の従業員にも影響を及ぼす人物である。

2) 習慣的及他人的商取引。

取柄は自分の他人又は第三者の権利を習慣的に商取引を行つた行為は解雇の理由とされる。このこと1850年に改正された商法に於いて明らかとなつた問題である。1935年に改正された法律で改正された。雇主の許可なく自己又は第三者の権利を商取引を行つた行為は解雇の理由とされる。最近では労働法と同様に「自己又は第三者の権利を商取引と雇主の許可なく行つた、及び自己が勤務している会社に競合行為又は業務上損害を及ぼす行為」と規定している。

1) 定義。

文字に示す通り、習慣的商取引、取柄が習慣的に商取引を及ぼす場合にはのみ違法とされ、このことはなく、1回に限つた商行為を解雇の理由とすることはできない。この場合の就業規則に従い報告又は一時的な解雇の場合に止らざる。

2) 会社の利益に他は雇主従業員の間

中実質が基本となる取柄は他の取柄と同様に紹介する従業員は違法行為である。これは雇主がその取柄の場合にその限りではない。法律ではその取柄は雇主の許可なく行つた行為か否かは明らかではないが、この場合でも「白の中黒」する取柄は株主の問題を避けるため文書による方法がよい。

3) 従業員の刑罰判決。

従業員が刑事訴訟によつて起訴された有罪かつ拘留、逮捕等の正当な理由なくして解雇が可能である。執行拘りによつて自由の身となつた場合、雇主は2) 2) 正当な理由なくして解雇

率の能率を低下させる。これは米中の両面とも既述の状態に由来するものである。この場合も
も 法的契約の解消する正当な理由となる。

ここで明らかとしておかなければならない。習慣的既述が現在の理由となるのは飲酒による引越した
た問題の取扱いに持ち込まれる場合に限りである。従事者が酒を飲んだという事実は現在の
理由となるが、酒を飲んだ影響が仕事に及んだという話で、その場合翌日にのみ遅延損害を
受けることは間違いないだろう。

また、二つと同一の既述とはアルコール飲料に出席するものでなく、辞職のたぐい（合意）
一部の法律学者は酒を飲んだと既述が現在の正当な理由とするが、酒酔が一定の程度とみられる
であるから、医療水準を平均した程度とみれば、既述の悪習を根絶するために効果的方法である
とされる。

今日アルコール中毒症に陥る団体は数多くあり、残念なことに中毒者も数多く存在する。

2) 就業秘密の漏洩

雇主の秘密の漏洩とは、雇主の許可なく企業に秘密の情報を開示し、実用性 製造
その他雇主が知らなかった問題に及ぼすことができない性質のものに洩すこと、公表すること
によって雇主に損害を及ぼす行為をいう。

但し、雇主の秘密の漏洩が現在の正当な理由となるのは、雇主の損害が明らか
とされる場合に限りである。損害がなし、従事者も悪意をもたずに行ったことが現在の正当な
理由にすぎないという説に賛成である。

従事者が悪意もなく雇主の秘密を公開し、その行為が雇主に何等の損害を及ぼさ
ない場合、違法とはならず、労働組合法第42条の9項に定められた正当な理由の特例外には
なく、秘密の漏洩が従事者の悪意による行為の場合、例外的に損害は及ぼすに
ならない。この場合の特例外の特例は、不正な行為の及ぼす損害を、不正な行為の及ぼす損害と保つた
りたいためである。

法律学者のクリストマン、ヒューズ氏によれば“会社の秘密の漏洩に及ぼす現在の正当
な理由は、開示する権利の行使にあり、本来知るべきでない秘密を知ることが明らか
とされた場合に適用される”とされている。たとえ従事者がその秘密を他人に漏らすことが
別と規定された行為であり、処罰されるべきであるという意見である。

4). 不規律、命令不服従

この二つの過失は非常に類似しており、労働法規上の適用に際して混同し勝ちである。しかしこの二つの過失には次のような差異がある。

1) 不規律

従業員が作業の一般規則や、職場の内部規定に準守しない場合がこれに該当する。例として、火災をもちて作業場に出発するに禁ずる規定に及し、これを守らない場合の解雇の理由の正当な理由と見做す。

命令の反として回答を行わなかった場合でも、この全体に於いて行わなかった場合、これを従事しないことは不規律の過失と犯して見做される。例として勤務時間中「フットボール競技を某する」という規則に反する場合、その従事者は不規律の過失と犯して見做される。

2) 命令不服従

従業員が在業主又は支配人等、個人的に及ぼす命令に準守しない場合、例として支配人の商會の排除を行おうとする命令に、従業員がこれを拒否する場合、これを不服従の過失と犯して見做す正当な理由と見做す。

この場合命令が特定の従業員に於いて行わなかった場合も回答を拒否し又文書で行つて拒否し、拒絶従業員に於いて行わなかった場合(2)と認むべき。

4) 取捨の放棄

労働法の専断家の中には、取捨の放棄は解雇のたゞの正当な理由とはならないと主張する者もいる。仕事に継続して従事し、表明してあるが、その従業員自身であるからである。しかし労働法の専断家から取捨の放棄も又解雇のたゞの正当な理由と見做される。

取捨の放棄とは従業員が働く気がなくなり、遂に欠品する場合を指し、高名な法律家 WAGNER D. SLAGOFF は「労働者の取捨の放棄する者は、自ら取捨し、暗黙裡に労働契約を放棄する」と主張する。

我が国の労働法では取捨の放棄は且秋の労働法の規定に於いて判例のみであり、判例では30日間に及ぶ期間と見做す。

しかし、取捨の放棄と別定する場合には正式な通告を30日間に及ぶ必要はない。短期間の中に、他の従業員に放棄し、取捨の同一期間帯に相当するに及ぶ、当該期間の取捨放棄は

立証が、正当な理由による解雇が正当化されることになる。 他方、通則は、5171 30日以上の仕事を遂げない、なお取捨の放棄に該当しない場合がある。 2411 遂げない地又は外国に旅行して従業員が運賃の不足その他理由を以て解雇するときは、これを正当に委任し得るものと見なされる。

在用の放棄、取捨の放棄を区別して注意がある。 前者は211211 予て説明して置く、後者は211211 10日以上の期間中に取捨の放棄、徳川運賃の不足、翌日復帰しない場合に、不規律に該当する見做される。

2) 名誉毀損

1) 労働法第482条J及びK項

人の名誉を侮辱する行為は解雇の事由となる正当な理由となる。 事おらず法律による保護を受ける人格を侮辱する行為であるからである。

その対象は在業主、支配人、同僚、若しくは顧問等、又は在業主と肉体的な関係者等である。

名誉の侮辱は、中傷、名誉毀損、侮辱に分類される。

中傷とは法律で定められた行為、それ以外刑法上の罪を犯した如くその責任を負わなければならない。

例：支配人がパトロール中に自分の器物を盗むこと。

名誉毀損上の場合は、軽微なもので刑法上の違法行為ではない。 名誉を侮辱するに必要と認められる。 例：ある支配人が私権侵害の事実と肉体的関係にある事。

侮辱は更に軽微なものでも肉体的な直接侮辱の場合に、最も普通と見なされる。 罵言、悪罵、侮辱の他、昇格を拒否する行為等である。 例：お前は猿だ、お前は豚のちんぽだ。 若しくは上司や同僚を罵倒すること。

2) 暴力行為

労働法第482条のJ及びK項で在業主、支配人、同僚又は第三者への暴力行為について規定されている。 労働の場所、仕事に関係する場所で暴力行為を行い、疑いなく解雇の事由となる正当な理由となる。

しかしながら正当防衛の場合、事おらず急に不当な暴力を行使すか、他の方法では被害を生じる危険を避け得ない下で力に抗する場合は、不当な攻撃の身を守るためであり、解雇の事由となる正当な理由となる関係はない。

3) 賭博行為

取捨を管理する賭博を行ったりすることは解雇の事由となる正当な理由となる。

恒久的に能力不能の従業員は、退職補償金の権利を失つてはならない。FURNURAL の恩給を喪失するに任ずる。

重大な過失とは、果しての解雇のため、正当な理由から、1903年10月30日付補正令第16条に示す如きものあり、同令の第1条第1項、地方事務所が指示する専門医師による無能力が証明された場合限り、第1条の全面的かつ恒久的無能力を正当な理由として解雇するに出来ることである。

7. 多額の即時行なわれる。

従業員が過失を犯したことが立証された場合、在任中に即座に必要を措置せしむべきである。このことは罰則が即時適用されるべきである。一定の期間にわたる過失を犯した日より、10日間をその期間に措置せしむべきである。

重要なること、多額の在任中の代理人の過失の事実を知つた直後に行動すべきである。この場合より、その同僚の月給を全額停止するも所望である。このことは罰則適用の期間を消滅させるものである。例として、トロッターが運搬中に在任中に損害を及ぼす原因から、ライティング機を破壊した。在任中にその事実を知り、月給を止め、始めに知られた場合、罰則は同従業員が重大な過失を犯したことを知つた直後に知られた日より、2ヶ月後に止むべきである。

8. 過失の罰則は不公平である。

過失の罰則は不公平を構成するものである。罰則の適用は従業員の犯した過失に相応であるべきである。行なわれざる過失でも正当な理由によつて解雇されるべきである。

従業員が犯した過失の度合を計るべきには、その不公平を存するべきに留意すべきに判断すべきである。若し従業員が仕事場に失刺刺も致し、到着する場合は、その正当な理由による解雇の対策である。警告を行なうことが妥当な方法である。その警告が違反した何回も遅刻が繰返される場合、始めに就業規則にもとづく多額の罰金を課せ、資格の停止（資格停止期間中の給料減俸）を行ない、その後も改めらるる場合最終的に正当な理由による解雇といふべきである。

9. 2重の罰則適用は合法的である。

従業員が犯した1つの過失に対して2重の罰則を適用することはできない。但し、再犯の場合に別である。すなわち、1人の従業員が職務中に不正行為を犯すことが、在任中に口頭で警告を受け、その罰則

之程度に口答を述べた場合、この程度は次の罰則が適用し得る。又書による業務の停止の通告は、この状況に応じ正当な理由による解雇を以て突換す。

10) 過失を犯した従業員に適用し得る罰則。

採用の項目でそのモデルを記した農林省の就業規則の中でその条に“この規則に違反するものは次に次の罰則が適用せらる”と述べらる。

- a) 口頭による警告
- b) 文書による警告
- c) 15日間までの業務停止。この間給料及びその他の権利の喪失
- 1) 正当な理由による解雇。

すてに述べた通り、この違反事項が正当な解雇の理由を有して居ない限り、就業規則で“過失”の場合に応じ段階的の罰則を並べらる。

a) 口答もしくは文書による警告。

過失がそれほど重大でない場合、従業員は口答による警告を受け、口答による警告は従業員登録台帳の備考欄に記録されねばならぬ。但し別の手帳に記録することはできぬ。又、この従業員登録台帳のみで記録し止る。

過失を繰り返す、又は始めの過失が重大である場合、従業員登録台帳のみで記録し、別の手帳にも記録し得る。

文書による警告のモデル。

Para
Manoel Feltsberto de Oliveira
Em mãos

Ref.: ADVERTENCIA

Tendo chegado ao meu conhecimento que, na tarde do último dia 14, às 16:00 horas, V.Sa. compareceu ao local de trabalho em visível estado de embriaguez, desrespeitando as normas internas desta fazenda e prejudicando o bom andamento dos serviços; comunico-lhe que na reincidência tomarei medidas mais severas, nos termos do Regulamento Interno e da CLT — Consolidação das Leis do Trabalho.

Solicito confirmar o recebimento da presente ADVERTENCIA, que será anotada em sua folha de registro, mediante seu “ciente” na cópia anexa.

Araçatuba, 18 de setembro de 1984

(a) Eng.º Agr.º RICARDO MICKENHAGEM
Empregador

アサヒ. 左記の如く初めに

警告:

去る14日16.00時、貴殿が明日から臨時の状態で出勤し、当該場の就業規則に違反したほか、良好な業務の進行に妨げを及ぼす報告を受けた。ついで、この事態再発の場合、内部就業規則及び労働組合の規程にもとづき厳正な措置を採ることを申し渡すものがある。本警告書を受領したことを確認すべく、別添コピーに同行おなじ同確認のサインを済し、本件は貴殿にかかると従って記録されることを申請する。

アサヒ市 1984年9月18日

在田代表取締役社長 伊藤 浩二 署名

尚、警告書は2部同封タイプとし、1部は当該従業員に渡し、他1部は受領サイン後、記録台帳に添付保管する。

この様は本年中大発見店と取次すべし、重大事項を記し入申す。この警告書を受領又はコピーへの確認を拒否する場合は、在田又はその代理人、当該従業員が警告書を受領を拒否した事実を証明する2名の証人の署名を請求する。この2名の証人の署名は警告書が提出されたことを証明するに十分な証拠であり、在田又はその首を記録台帳に記録する。上記労働手帳にはかかる記録も行なわれ、又その旨を指摘する。

b) 業務停止

従業員が口答及び文書による警告のあと再び過失を犯す場合は、その最初の過失で業務停止の理由となる程の重大な過失である場合、在田は解雇の別用適用に先立って1日5015030の業務停止の罰則を課すことになっている。

業務停止の罪状文書と共に通告文書を送る。以下がその文書である。

Para
Manoel Fellsbarto do Oliveira
Em mãos

Ref.: SUSPENSÃO

Novamente chegou ao meu conhecimento que V.Sa. apresentou-se ao trabalho em estado de embriaguez, no dia 19 de outubro p. passado, e tendo já recebido uma advertência em 18 de setembro de 1984, comunico-lhe a sua SUSPENSÃO DO TRABALHO POR 5 (CINCO) DIAS, a partir de segunda-feira, dia 22 de outubro, devendo retornar ao trabalho somente em 27 de outubro de 1984.

Os dias em que V.Sa. ficará suspenso serão descontados em sua folha de pagamento e, na reincidência, será forçado a demitilo.
Solicito confirmar o recebimento da presente comunicação de SUSPENSÃO, mediante "ciente" na cópia anexa.

Araçatuba, 20 de outubro de 1984

(a) Eng. Agr. RICARDO MICKENHAGEM
Empregador

マシム・フリスベリ・オリベイラ殿

業務停止に関する件

去る10月19日貴殿が所定の出勤状況で出勤した事実の報告を受け、
貴殿はそれより9月18日に最初の警告を受け、以後10月22日
月曜日より5日間業務を停止し、10月17日に出勤に復帰するに至る。
業務停止期間中の給与は支払われ、この事態再発の場合には解雇と
いえることを申し添える。

本業務停止通告と受領したことを別添付の報告書をもって確認すべし。

アヤツハ、1984年10月20日

雇主代理、若狭川カキ、シヤン・ジエ署名

一部の労働法専門家によれば、従業員が所定の出勤状況で出勤した場合、その最初の遅欠であっても解雇の理由となるとしている。しかしながら、若狭川の場合には工場や商店や宿舎などのように、その中で大きな問題とはならず、そのために混乱を生じないよう、失敬警告、次に業務停止、最後に解雇という段階的措置をとる方法がよい。

警告と業務停止処分は再び同じ事態が繰り返された場合は、両方とも既述の事実を証明する必要はなく、解雇とすべきである。

警告状の例の通り、若し当該従業員が業務停止通告状の受領確認と拒否した場合、雇主はその証人の署名により、業務停止通告が交付された事実を証明し、その証拠は既に当該従業員が取返したと認められると認められると許可してはならない。

業務停止処分を受け、停止中の給与の扱いは差引か払いにする。若しこの間の給与を支払ったとしても、業務停止処分は無効となり、同処分通告は行われなかったのと同様の事態となる。したがって、一端処分通告を出した以上、その間の給与の差引べきである。

c) 正当な理由による解任

すでに述べた通り、遺失行為の一回のみの場合、解任の理由とはならない場合がある。解任に
いたるに数回にわたる措置を必要とする。職務怠慢を理由とする場合などかとうである。それ
から採用の章を本に就業規則にある罰則を段階的に課すことが必要である。

また一回に及ぶ遺失でもそれが解任の理由となる場合がある。悪意による場合
かどうに従業員がパニックに陥り、その悪意の損害を防止しようと試みる場合がある。この種の
従業員は業務上の止めるべきではない。

正当な理由による解任の場合予告が必要。従業員は即時解任されるべきである。若し予告
の義務があるとするならば、その予告期間中に再度遺失が繰返した場合はこれを許すものであり、その
程度大なる遺失と見なされるべきと考えられる。

従業員は正当な理由によって解任される場合、他の遺失を明記した文書により通告する。その
ほかの理由である。

Para
José Orivaldo Pertico
Em mãos

Ref.: DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA

Tendo V.Sa. comprovadamente colocado pedras na engrenagem de uma máquina
agrícola, visando com o seu ato causar um prejuizo e prejudicar o bom andamento
dos serviços, e o que realmente aconteceu, comunico-lhe que V.Sa. está **DEMITIDO**
POR JUSTA CAUSA a partir desta data.

Solicito confirmar o recebimento da presente comunicação mediante ciente na
cópia anexa.

Araçatuba, 30 de outubro de 1984

(a) Eng.º Agr.º RICARDO MICKENHAGEM
Empregador

ご中、お礼状、10月30日 敬
正当な理由による解任通告

貴殿が農具のギアに石を置いたことが確認された。同行為の損害を防止し
ると同時に業務の進行を阻害したものと見做され、これを正当な理由として本日は解
任とする。

別添の様に本通知の受領を確認するにお願いす

2017年 1984年10月30日

庭園主任 兼 主任 菅野 謙吉

上の解任通知状に不十分の通り、雇用の損害を日給1000円を農具のギアに石を置くという行為
遺失が原因の場合、その事実を警察当局に通知す。かかる措置は事件記録を整理しおこな
ならず、その遺失を証明する十分な証明とする。正当な理由による解任は付する更に詳細な
解説は 労働契約の解任の章で再び取りあげることとした。

第 XVI 章

間接的解雇：雇主側が何れも正当な理由による過失。

前章では従業員側が何れも過失にないとして、後述の労働契約の解雇の章と共に退職補償金その他の権利を喪失して解雇される状況とみる。

そこで本章では正当な理由なく解雇された従業員が労働法上の争点の権利を主張出来る雇主側の過失についてみてみる。

このように過失を犯すのは雇主側である場合、その雇主は従業員の間接的解雇を行なったと認められる。

1. 労働法第 483 条の全文

労働法上の争点の特権を持つて解雇されたものと解釈出来る権利を争う雇主側の過失については労働法第 483 条では次の通り述べている。

第 483 条： 次の場合 従業員は労働契約の破棄を主張し得るものと解雇のときは、相当の補償を請求する権利を有する。

a) 通常、習慣や契約の事項に反し、法による保護を享受し得る自己の能力以上の業務を強制された場合

b) 雇主又は取柄の上司が、過失な業務をせよと命じた場合

c) 危険にさらされた場合

d) 雇主側が契約の義務を履行しない場合

e) 雇主又はその代理人、従業員又はその家族に対し名誉毀損の行為を行なった場合

f) 雇主又はその代理人が自身又は労働者の正当防衛の場合を除き暴行を振った場合

g) 仕事の出発前払いの形態の場合、給料に大きな影響を及ぼす仕事量の減少

1項： 業務の継続と再立条件、法的義務の履行と余儀なくされた場合、従業員は後述の補償の中止又は契約の破棄を行なうことが出来る。

2項： 他人企業の場合、雇主の元で従業員は労働契約の解雇の権利を争うことが出来る。

3項： 上記 (d) 及び (g) の場合 従業員は労働契約の解雇を、当該補償金の支払、判決までの

間取柄に止むべきかの決定を訴えることが出来る。

各項目は次のように述べられている。

2. 雇主に能力以上の業務を要求する場合

上記労働法第483条第1項の(2)は雇主に従業員に能力以上の業務を要求してはならないと規定している。能力とは肉体的、経済的能力を指すものであり、例として、生産前検査員、産後8週間の産婦の労働等が挙げられる。同様にして、地方の良好な習慣に及ぶ業務、従業員がその影響を受ける業務、契約の合目的な業務、雇主に雇主に従業員が著名な契約事項以外の業務、これら中絶の権利人たることによる中絶を要求の故に命ずる業務も認められる。

3. 過失の責任と従業員の救済

雇主にその代理人又は家族は、従業員に故意又は重大な過失を犯すことにより、過失の責に及ぶと認められる労働の命令、拒否の取扱い、従業員の過失が程度の場合にかかわらず、その罰則の適用等を行うことができる。

4. 過度の危険を課すこと

雇主に労働契約の目的、又は安全な雇用の危険な事項を従業員に要求してはならない。但し従業員がその危険な業務の中を合理的な業務上のリスクにさらされる場合を除く。

5. 契約義務の不履行

労働法の権利を含む労働契約は、雇主に課せられた義務の全面的に遵守が求められる。これに違反する場合は、従業員側は契約の解除を訴えることができる。若し雇主に労働法第483条第1項に定める規定を履行しない場合、契約の不履行の過失を犯したと認められ、従業員側が権利を主張する正当な理由となる。

6. 雇主に係る従業員の名誉毀損

雇主に、又はその代理人が従業員又はその家族の名誉を毀損する場合、従業員は労働法の権利を行使して正当な理由として労働契約を破棄することができる。

7. 暴力の行使

従業員に対する暴力の行使は労働法第483条第1項に規定される。業務に関連する場所または事業所以外の「かかる場所における暴力による侮辱を課せらるる、労働法第483条第1項に規定される正当な理由の場合を除く」といふ但し語が加えられる。

8. 従業員の仕事量の削減

最後に従業員側が労働法の権利を行使して労働契約を解消し得る正当な理由と

その他として雇主側による従業員の仕事量の削減、若しくは従業員の一変量の仕事の請負方式と
取つてはる場合、これに減らして従業員に給料に多大の影響を及ぼす場合、雇主は重大な
犯してはる。もしも給料に影響を及ぼす比例の仕事量を減らす場合の論外である。

9. 裁判の決定

従業員が労働法第483条に定められた権利の行使、若しくは雇主が「契約事項
を履行しない」又は「請負形式の場合給料に影響を及ぼす仕事量の削減」を行なう場
合、判決の日まで業務に留まる旨の別紙、労働契約の解消、当該労働者の請求を行な
うことが出来る。

10. 従業員と雇主の協定

従業員解雇の場合、正当な理由と同様に、これ以上上記の損失を及ぼす雇主に於て、
即刻の措置に正当な理由を重大な損失である限り限られる。

常に交渉にわたる場合、不安である、違反事項が改善される場合、または「正当な
理由」に云々」は存在しない。

勿論雇内保の維持と計画的な損失がある。名誉毀損や、格差の拡大、能力以上の
業務の強制が及ぼされる。この上の場合、従業員側による正当な理由による契約の解消が可
能であり、労働法上のすべえの権利が従業員側に保証される。

従業員が重大な過失を犯した場合、雇用主は、過失発生時又は発生の際に知った時点で、その旨を労働者に通知する。

もし、雇用主が従業員が重大な過失を犯して予告を行なった場合、過失は予程大なものとして通知される。雇用主は継続する。しかし正当な理由による解雇の性格が大部分、正当な理由による解雇は変化するのである。正当な理由がある場合は予告をなす必要はない。

5. 期限付き契約における予告

労働契約の期限付き契約（正社員等）の場合、予告に関する規定は適用されない。試用期間の期限付き契約の場合、同契約を取扱った章で示した例と同じ程度の権利を保障する理由として、期限前に契約の解消する事象に備えて予告の義務が適用される。従って同保障項目が適用される場合、契約の定期契約と異なり予告を命ぜられる。

6. 未取の恩恵1週間1日の権利

従業員が正当な理由で解雇される場合、同従業員は未取の恩恵給料を算定する。この1週間に1日休業する権利がある。この法律が5,889/03が15条に規定されている。次のように述べている。予定期間中契約の解消が雇用主側によるものである場合、労働者側は他の仕事場を求めた恩恵給料に算定を受ける。1週間に1日の休日を得る権利を持つ。

7. 従業員側からの予告

定期の労働契約における従業員が継続して勤務する意思がない場合、予告をなす旨を雇用主に伝える必要がある。この期間に雇用主側が行った予告期間と同様、8~30日間の余裕をもつて行なわれる。

従業員側からの予告は以下の次頁に示す通りである。

8. 間接的解雇の場合の予告

いわゆる間接的解雇がある場合、雇用主が過失を犯すことにより、従業員は労働法上の予告の権利を失う。労働契約の解消するもの場合、従業員側からの予告が必要とする。労働法第487条が4項に「間接解雇における予告の義務とする」と述べている。

AVISO PRÉVIO DE EMPREGADO PARA RETIRAR-SE DO SERVIÇO

Tupã 01 de julho de 1984

Sr(s). MANOEL REYNALDO MANZANO MARTINS

Rua SITIO SÃO MANOEL - Bairro Afonso XIII - TUPA SP n.º

De acordo com o disposto em o Artigo 487.º do Decreto-Lei n.º 5 452 de 1.º de Maio de 1943 (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO), venho comunicar Vv. Ss. que a partir de 30 (trinta) dias da data da entrega deste aviso, deixarei os serviços desta firma, por minha livre e espontanea vontade e solicito a favor de mandarem confirmar o seu recebimento para meu governo.

Atenciosas Saudações

RESPONSÁVEL QUANDO MENOR

ASSINATURA DO EMPREGADO

Espíridião da Fonseca Bravo

従業員からの退任予告

ツツアンプ 1984年7月1日

カピシ州 ツツアンプ バイロ.アフォンソ XIII サンマニエル街

マノエル.レイナルド.マンザノ.マルティンズ 殿

1943年5月10日付デクレト.レイ5452号(労働法)の487号の規定に
 基づき本予告通知提出日より30日以降は自由意志により労働場を退
 任するに連絡中であり、貴方に保管する本通号の複製確認を乞ひ申す
 べくお願い申し上げます。

材料部部長責任者署名

従業員印 署名

9. 在任主に行なう予告

従業員が業務進捗に契機が至り、正当な理由なく解任される場合、一定の期間(2~30日)

に通知する旨に行なう必要がある。

予告状の発行は次の通りである。

AVISO PRÉVIO AO EMPREGADO

Para

Em mãos

Ref.: AVISO PRÉVIO

Não mais desejando continuar com V.Sa. em minha propriedade, notifico-o que a 30 (trinta) dias da data da entrega deste, não mais serão utilizados os seus serviços nesta propriedade, e por isso fica notificado, nos termos do art. 487, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Durante os 30 (trinta) dias de aviso prévio, V.Sa. poderá deixar de comparecer 1 (um) dia por semana, ao trabalho, para procurar outro emprego, de acordo com o art. 15 da Lei Federal n. 5.889/73.

Solicito confirmar o recebimento do presente aviso prévio, mediante seu "ciente" na segunda via anexa.

Yupá, de de 198 ...

Empregador

ciente

empregado

従業員に対する予告

敬

退職予告の件

貴殿は当農場への在籍関係を取り止る、労働統合法第427条第4項の規定により、本状を渡された日より30日以内退職の旨の通告を致す。

法律第5889/73号第15条の規定により本予告状を交付した後30日間、貴殿は他の本取の元1週間以内、1日勤務を休業期間に当てることが出来る。

別添の同文と同定確認の署名を求めらる。

198 年 A 日

庄田主 告白

従業員確認署名

注) 予告音の同文二部を渡す、1部は従業員に渡し、従業員が署名の一部を同文に保管する。

10 退職予告の再考慮

法律では「退職予告が出された場合、労働契約の解消は予告期間後に有効となる。しかし、予告を履行しないうちに再考慮が行われる場合、予告期間の終了前に他の当事者がこれと交渉する旨の旨を決定する権利をもつ」と述べている。

他の当事者が再考慮を要した場合、退職予告の通告日から起るとして、労働契約の継続が、
通常より又は従業員が更に給料の高い他の取組を採る場合に起る。従業員は雇用主
に対し退職通告を行わなければならない。この期間が終了する前に新しい取組の方に問題が生じた場合は
これを止す、一端出た予告状の再考慮を容れる場合である。

11. 予告における正当な理由。

従業員が予告を受ける方法に受ける損失の大きき場合（不渡交付、暴行、不品行、
不服従等）予告の残存期間に対する権利及び補償請求の権利を失い、即時解雇となる。

労働法第19条では「従業員が予告期間中に労働契約の事項を正当な理由で失った場合
当該予告の残存期間にわたる権利を喪失する」とある。

補償請求の喪失については、労働最高裁判所判決（70年11月30日付 労報17673頁）で次の
通り決定されている。「予告期間中に従業員が失った損失は、補償金の支出なく労働契約の解消
請求権を失う。」

12. 予告期間中に雇用主側が過失を犯す場合

従業員が提出した予告期間中に労働契約の解消を即時行わなければならない理由で雇用主側が作
る場合、雇用主は予告期間中に解雇を及ぼす権利及び正当な理由のある労働契約の解消にともなう労働法上の
権利を従業員に与えることになる。本問題に規定された労働法第29条の全文は次の通りである。

「従業員が与えられた予告期間中に労働契約の即時解消を理由とする行為を行えば、雇用主は、労働法が与
える権利のある補償金とは別に、当該予告期間に相当する報酬を支払う義務を負う。」

高名な法律学者ハラン・ゴズ及びハ・エム・ゴツウィッチは「契約当事者双方のいかなる
一方が行った契約解消の正当な理由となる行為も同様の結果を生ずる。それら若し正当な理由が
なく過失を犯した場合は、雇用主の場合、即ち予告期間中の報酬及び退職補償金を支払うことになる。
また、過失を犯した場合は、従業員の場合も両方の補償金を失うことになる。」と述べている。

13. 予告期間の勤続年限に依存する。

退職予告の期間に与えられた金額を支払わなければならない、または法律上の効果がある（12ヶ月給料、
休暇、退職補償金等）には、従業員が勤続年限に依存する。

例： 雇員が 2年5ヶ月間勤務して従業員に正当な理由なく解雇された。この場合予告期間は30日間である。この予告期間に現金を支払った場合は当然退職金にも加算されるので、2年半勤務に比べて、この1ヶ月の権利のベースとなる。

2年5ヶ月の勤務にベースとすると、従業員が2年間の勤務に対する退職補償金の権利は $\frac{5}{12}$ 月分は相対する13ヶ月分給料及び休職分を合計してのみである。

しかし勤務期間のベースが2年6ヶ月(予告期間の1ヶ月を加算)になると、退職補償金は3ヶ月にベースとなる。13ヶ月分給料及び休職分を $\frac{6}{12}$ に相対する金額とする。内容説明は労働契約の締結を述べた。

第 XVIII 章

退職補償金

1. 退職補償金の算出基礎

勤労者において被雇用者が正当な理由なく解任される場合、勤労年数1年につき1月分の報酬にベースとして、勤労年数に応じて退職補償金を受取る権利が生ずる。

この権利は労働法第 71 条の条の下の通り規定されている。"最終期限を設けられていない労働契約において正当な理由なく労働契約が解消される場合、すべての被雇用者は同一企業において受取る最高報酬額を基礎として支払われる退職補償金を受取る権利を享受する。"

年間6ヶ月以上の勤労は1年として取扱われる。前年手当の最後に示した例の通り2年半勤労したものは3年間勤労相当の退職金、すなわち過去最高報酬（従業員の退職時における給料）にベースとして3ヶ月分の給料を受取る権利がある。

2. 13ヶ月分給料にかかわる退職補償金 (EVUVCIA00 4498 757)

被雇用者が勤労年数に応じて退職金を受取る場合、13ヶ月分給料にかかわる退職手当も受取る権利が生ずる。

計算は至極簡単で、従業員1年間の勤労に就いて年間最大報酬額の $\frac{1}{12}$ を退職時受取る権利がある。すなわち3年間勤労した従業員の場合、報酬の $\frac{3}{12}$ の権利を持つことになる。

例：退職したときの給料が € 120.- である場合、退職金は € 360. (120. x 3) である。

13ヶ月分給料にかかわる退職手当は € 390. (€ 120 x $\frac{3}{12}$) = € 390.- を受取ることにする。

3. 正当な理由による解任及び期限満了契約の場合の退職補償金

すでに何回も述べたように正当な理由による解任（従業員が現行法規に違反する重大な過失を犯す場合）の場合には退職金支払の義務はなく、退職金は正当な理由なく解任の場合のみ適用される。

また特定工事や水電の供給の契約の場合には、従業員が期限満了で契約終了する場合、勤労年数に応じて退職補償金が生ずる。勤労年数に応じて退職金の支給は期限満了の契約の場合に限られる。

4. 依頼退取の死に對しては退取金あり

従業員が退取を頼み出る場合(正当な理由の存在)は勤続年数に依りて退取金を受取る権利はない。このとき勤続年数に依りて退取金に關する知識が全体に少くないと明白にしておく必要がある。依頼退取した従業員に対し勤続年数に依りて退取補償金の支払を行つた例主は多くみられるが、しかしここで混同してはならぬことは、いわゆる間接解雇といふ退取の場合、すなわち在任主例に違失があるから、従業員が別の法上の法に権利を有する退取の場合、従業員が依頼退取する場合である。前者の退取金の権利を持つべきである。

従業員が死したる場合も勤続年数に依りて退取金あり。死したる従業員の家族に対し勤続年数に依りて退取補償金請求の権利は与はらるる。

同様く又従業員が退任、又は疾病によつて退取し、年金受給者となる場合は退取金請求の権利はない。

再び繰返すに及ぶと勤続年数に依りて退取補償金、従業員が正当な理由の存在しない時又は在任主例の違失によつて従業員が退任を発生した時のみは権利があるものと云ふ。

5. 在任主の交替の場合

農場の売却、相対立又はその他理由によつて在任主の交替がある場合、相対立者(最後の在任主)は従業員、全勤務期間に對する退取補償金支払の責任を負ふべき。法律上の在任主の交替によつて従業員が権利が変更されることを明らかにし、

1例として従業員Xは在任主Zに在任して5年間勤務の後、この時点で農場を新しき農場主Yに移転し、Xはその後で更に3年間勤務の後Yにおき解任された。この場合YはXに對し通常5年間の勤務に對する退取補償金を義務づけらるる。

もつて極端な例として新しい農場主の前の農場主が解任、退取金を支払ふべき義務を終つて従業員を引継いで新しい在任主となる場合でも、その名称、従業員名簿又はその登録、その他をすべて新規に始まるべきとする。この例は採用の章で示した例と一致して参照されよう。

6. 退取金と勤続年数保証基金(FGTS)

勤続年数保証基金(FGTS)は農林社会銀行にある。この従業員例はよく在任

田主に与つても大なる恩恵があるとの制度に因り、一部の考察を行使するに有益なものと考へられ、
手元年金保証基金の返取補償金に代り制度である。

若年労働者の福利に法律第589/73は第20条で「勤続年金保証基金制度を若
年労働者に適用する特別法を制定する」としてつてゐるが、この中から、11年を経過して今日、
この特別法なるものは既に「完全なやぶ」であり、従来例に於いては又雇主側に於いては恩恵
も及ぼしてゐない。

a) 労働者に与る恩恵

何人も勤続年金保証基金(FGTS)の持つ利便を否定することは出来ない。

この制度は何時でも解雇された時に、望む所の労働者に与る、有利な法律では無いが、この中
に与るものには非ざる恩恵が与らるる制度である。

通常、勤続年金において雇員側は、若年労働者にとり、この方法が非常に重要な方法であり、
5年、10年、20年の勤務に因り、依願返取又は年金支給者に与る。この間に積立中の
FGTS基金の元本と利息を以て加つて受取りを出来る状態に於てゐる。本人死亡の場合もその家族が積立
金の全額を受取りを出来る。このようにして(依願返取及び死亡)はFGTS制度の目的は
何れも受取り得るものである。

このように勤続年金保証基金を数多の利便を持つ。労働者が自分の家を購入する場合に
利用出来る新築で、若年労働者に与る、貸付の経済的負担の取得の面は、大なる恩恵も及ぼすこと
になる。

b) 雇主側に与る恩恵

勤続年金保証基金制度は上述の通り、労働者にとって非常に貴重な方法である。このように
雇主にも有効な方法である。

すなわち抑束金の通りFGTSは従来の勤続年金法(注:勤続期間が10年間に及ぶと、
積立金に与る、解雇された場合に2倍の返取金を支払われる)に代り目的は、設定時点
である。この制度により、雇主は、多くの場合労働者に煽動され、労働者による、恒常的な
大なる負担となる返取金のリスクから解放される。若年労働者FGTSは一部の労働法の範囲に於ける
賃金抑制の役目を果たしてゐる。

この制度は若年労働者に適用され、従業員名簿に毎月報酬の8%を銀行に積立する。

厚労働義務は労働者の雇用主側にも多くの利益を生ずる可能性をもちあふ。

この制度は又労働者の真面目な働きと勤労意欲の向上に有効である。この制度下で労働者の過失による解雇は労働者の側から見て労働者の側を向上させるべく役立ち、

c) 労使双方に必要 FQTS

以上の採行 F.Q.T.S が提供する利益をみると、結論として FQTS は労使双方に必要であることは明らかである。特に自らの責任を認めざるに労働者の労働法適用を脅迫から解放するからである。

d) 何政省庁に於ける勤続年数保証制度の設置を促すこと

上述のように、本基金制度は労働者にとり、雇用主にとり、そして国家にとりとも大きな恩恵を生ずる制度という結論にいたる。このため状況下で法律第 5889/73 年第 20 条に規定された労使の FQTS に関する特別法を何政省令で定めること判断に苦しむものである。

今後要するものは「労働者側」の各々、労使協同組合、生産者団体が一九七三年に於ては既に働きかけを FQTS の設置を早めるよう申請することである。

7. 契約双方に責任がある場合 退職補償金を半額とする。

労働契約解消の責任が労使双方にあることが明らかとなった場合、退職補償金を半額に引き下げられる。労働法第 484 条では、「労働契約の解消を決定する行為は、この責任が契約当事者の双方にある場合、労働裁判所は、労働者に於ける退職補償金を使用者側のみの責任に帰する場合は半額に減額する」と定められている。

法律学者トマス・マロウによれば、契約解消が、双方の責任にあることが明らかとなった場合、無期限の労働契約下にある被雇用者は正当な理由によつて解雇された場合の半額の退職補償金を請求する権利を有する。と述べている。

第XIX章
勤務変更制度

1. 米裁

勤務変更法は取扱い上の権利を強化した制度である。勤務変更制度によつて、同一取扱いにおよぶ従業員が解雇の理由の正当な理由がない限り、退職又は解雇を受けることが出来なくなる。高名な法律学者アサヒ、マシロ、ナシグ教授によつて、"勤務変更法の解雇を正当化する理由がない限り、企業家の意志に反する場合におい、取扱いを受けることが出来る権利である。"と述べられている。

この法は米裁の意味のほかに、更に米裁の意味におよぶ勤務変更制度は、労働契約の解消に困難を及ぼし、又は、労働者が倒産の退職補償、予告通知等によつて、その雇用に制約される権利を保護する目的で法律面での措置である。

2. 勤務の10年を超過する場合は変更制度が適用される

同一雇主に10年間の勤務をこの法、その従業員は変更制度の権利を獲得する。労働統合法第492条では本件を次の通り規定している。"同一企業での勤務が10年を越えれば従業員は重大な損失又は完全に証明された不可抗力の場合のほかに、解雇を受けることが出来ない"。

法律によつて勤務期間とは従業員が雇主に下へ所属している期間である。

現在この変更制度の実際問題として老齢年金に代る年金の制度であり、都市間の勤務期間係証制度(FQTS)に切り換へられた。退職補償金及びFQTSは前者を参照する。

3. 従前解雇

1人の従業員が9年間の勤務に達した時、雇主側は10年を越えることが解雇される。この解雇を従前解雇と呼んでいる。従前の表現を用いると、従業員が勤務変更制度の権利を獲得するに妨げられない。

この従前解雇は正当な理由なく解雇する場合の法である。最高裁判所の判例では"企業におよぶ勤務が9年間に達した従業員に正当な理由なく解雇するものは変更制度の侵害と見做される"と述べられている。

上記解雇は証明された場合、変更制度に達しない従業員に再雇用が義務づけられる。

原則として、2倍の退職金を支払うことが義務づけられている。

なお、1人の従業員が9年間の勤続で10年以内の相当な退職金を受取る権利が失われる。この点については労働法第499条の項で次のように規定されている。'従業員が安定期の権利を行使するに妨げられる場合、在任中に第477条及び第478条に規定する退職金を他種支払の義務を負わされる。'

4. 安定期下の従業員が重大な過失を犯した場合の解雇

'正当な理由'の章で労働法第482条に定められた過失行為が行われた従業員の解雇については広義のコメントが行われている。同章を再考参照願いたい。

若し過失行為が安定期下の従業員(10年以上勤続の場合)によって行われた場合、雇用主は一般の場合と異なり特別の注意が必要である。

a) 業務停止

重大な過失を犯した場合、雇用主は当該従業員に対し業務の停止を命ずる。

次にそのように行おう

Para

Sr. JOSÉ DAS FLORES NISTADELLI

Em mãos

Ref.: SUSPENSÃO

Tendo V.Sa. cometido uma falta grave, prevista pela legislação em vigor, comunico que a partir desta data o senhor está SUSPENSO dos serviços até a decisão a ser proferida pela justiça em inquérito para apuração da falta cometida.

Solicito confirmar o recebimento da presente comunicação de suspensão, mediante seu "ciente" na cópia anexa.

Tupã, 22 de setembro de 1984

Manoel Reinaldo Manzano Martins

Assinatura do Empregado

ジョゼ・ダス・フロレス・ニスタデリ 殿

業務停止の件

貴下が現行法令に定められた重大な過失を犯したことは、同過失の状況調査の結果が示す通り、本邦法律に業務の停止を要する。

別添本業務停止通告コピーに本状の同意及び受領確認の署名をお願い申し上げます。

従業員 署名

ツツム市、1984年9月22日

雇用主 署名

b) 裁判上の調査

従業員の仕事と停止し、雇用主は30日以内の当該従業員が犯した重大な過失の調査要請を裁判所に提出する。労働法第253条では「この件に於て次の通り定められている。変更制度により保証された従業員が重大な過失調査要請を提出する時、雇用主は当該従業員の業務活動を停止し、日よ、起訴し30日以内の地域労働裁判所へ同申請を行わなければならない。」

在職中の従業員の責任なる過失の証拠を準備する権限が認められている。最高6人までの証人を呼ぶことが出来る。従業員側も同数の証人を準備する必要がある。

裁判所は取り調べ要請は雇用主より文書で行わなければならない。しかし訴訟に於ける法律上の知識を必要とし、一般にはその知識がなければ弁護士に依頼して案件の処理と適切な案件下位置を重要にする。

裁判所に送る要請書の形式の様式とする。

ウィルソン市裁判所 裁判官の職

ウィルソン市ウィルソン市、117・ブロード・ストリート 699番に居住するウィルソン市既婚者（弁護士）の牧師を監督するマリエル・ウィルソン・マサチ、ウィルソン市同じウィルソン市ウィルソン市マリエル農場に居住するウィルソン市既婚者（牧師）と関係する従業員、ウィルソン市、70-12、コスモポリタンに於ける以下の事実と権利にかかわる裁判上の取柄に責任を負う要請するものとする。

- 1) 当該従業員は1972年10月10日に当該農場に採用され、粗俸俸として現在CR 174,600.-の給料を受取っている。
- 2) 同従業員は、職務変更制度に違反し、労働契約の義務を履行しなかったことにより、農場の内部規定に基づき命令不服従の行為と認定されている。
- 3) 去る9月25日、損害を及ぼす原因となった農場員のウィルソン市は、当該事件を完了した。しかし労働法第482条9項に示す不誠実の行為と認定されるものとして、雇用主は何等の責任も、労働契約の解消と未払いの損害賠償をしない。

以上の状況に対し、本調査の目的のため、要請中の労働者の発行を決定する。要請するものとする。

当該事件の、他人の供述、書類上の証拠、尋問表に於ける証言により、本裁判上の取調べが最終的に本人に於ける勸告的の政策を認可するものと見られる。

日付、在田主署名

上記セザルは裁判官として見るに於て、事情に通じた裁判官の場合の例である。上記要請書の提出に際して過失行為を証明する書類を添付することは重要である。上記セザルは例の場合、過失行為が重大な行為であり、警察に届け出た費用のものを以てして警察の調査の成果を添付する必要がある。これは類似レヒースで在田主に損害を以てする原因のものを以てして行われたい行為は、たとえ過失制度下にある従業員の場合でも警察に届け出たおこなわなければならない。

裁判所費用：裁判所の調査の成果の費用は在田主側の負担であり、裁判官の判決を行なう前に支払われるべきである。これは支払われる場合調査は保留される。

法学者トラス、マルクによつて同費用は「従業員給料の6倍と計算される」とある。

1. 証拠不十分の場合：調査の結果、証拠不十分と判決された場合、在田主は従業員に取柄に復帰し、業務停止期間中の給料及び諸権利を支拂うと宣言される。しかし、裁判上の調査を要請する前に従業員に何らかの過失を以て詳細に知らせる必要がある。過失が重大なものとしてその証拠を完全と準備し、それによって不可知の事象となる。

在田主によつて申請された調査の結果が「理由あり」と判定された場合、正当な理由が示されれば従業員は「合理的な退職補償金」の権利も享受する。

5. 在田主の信用に依る職務、F&C法第499条の支取人は「安定期間」による権利を行使し得る。F&C法第499条の「役員、支取人その他在田主の直接の信用に支けられたるもの」は「安定期間」はない。F&C法律上の効果のF&Cの勤続年数の計算の場合を除く」と述べられている。

在田主の支取人が「信用取」の資格を持つF&Cの十分な権限を以て人事管理、購買、販売、従業員、指揮等実質的の管理業務を行なうことは必要とする。パトロン不在の期間中一部の取柄の代行をするものは「信用あり」資格を以て認められる。

本件はF&C法第499条の「役員、支取人その他在田主の直接の信用に支けられたるもの」として「安定期間」

及下にある従業員で信用取替の解の事由がある。以前は従業員に取替の使済のことが保証され、
之に反して、信用取の事由は従業員が正当な理由で解在された場合で、その取替
期間が10年以上の場合、労働組合法第477条及び478条の規定にもとづき勤続年限に応じて
退職補償金を保証される。

このように信用取替による従業員の退職金に保証が与えられ、不当に
解在された場合には通常の退職補償金に相当し、同一雇主に10年以上勤続した場合
においても勤続1年あたり1ヶ月分の報酬に相当する権利が与えられる。

6. 安定期間下の従業員の退職金

安定期間下の従業員（10年以上の勤続者）の退職金に相当するもの。その退職金は
従業員が所属するシビヤト又は労働者当局の保証を得ることになる。労働組合法第500
条ではこの件について「安定期間下の従業員の退職金は当該シビヤトの立会いもしくは
シビヤトが不在の場合に地域の労働者当局あるいは労働裁判所の立会がある場合、始り有
効とする」と述べている。

10年以上勤続した従業員の退職金は後日の問題発生を避けるため十分に注意をもち
処理されるべきである。法律上の救済を履行するよう要求される。

7. 安定期間下の従業員との協定

雇用主側の従業員側が労働契約の解消に同意する話し合いによる解決を図ることがある場合、この話し
合いは、その話し合いの形式が成り立つと行なわれるべきである。

労働者側を代表するシビヤトが同協定の確認を行なうことは、この種の協定の確認に裁判上の
確認を取付するべきである。この場合雇用主は弁護士を通じて裁判官に対し、協定の確認申請
を行なう。従業員側の全面的かつ取消不能の労働法上の権利放棄を行なうべきである。

話し合いによる労働契約の解消は、2倍に上る退職金の最低限60%で行なわれるべきである
理解されている。しかし意見は同意されない。法律で最低60%を要求している。この
都市の労働者側の場合、法律第5107（保証基金に関する法律）が7条3項に定められている。この
法律は労働者側にも適用される。労働者の雇用主と従業員との話し合いに基いて協定
の成立の最低限度は10%である。協定は自由である。この金額は話し合いによる取り決めの範囲内

XX章

労働契約の解消

1. 定義

労働契約の解消とは、^的労働契約の法定的な終結又はとり下しをいふ。在りては従業者の雇用関係の破綻をいふ。

労働契約の解消が次の場合に発生す：正当な理由がある場合、正当な理由がない場合、依願退職、双方の協議、工事の終了、収穫の終了、従業者の死亡、在り主の死亡、在り主の退去による間接的解雇、安定期間下の従業者の退去調査の結果、双方の過失等。

2. 正当な理由による労働契約の解消

勤続10年以上の労働者に重大な退失を犯した場合、退職補償金、予告、休暇及び13ヶ月給料に相当する権利を行使するに依り、正当な理由として解雇する。

従業者の勤務期間が1年未満の場合、解雇された場合、要求する権利は働いた日数の給料のみである。1年以上の勤務の場合、休暇の権利発生と13ヶ月給料に相当する権利が生ずる。1年以上の場合、従業者の労働契約の解消は、若くは労働者による場合、又は労働者地方自治体の確認を受ける必要がある。これは証明する関連書類を提出する。

休暇、予告、13ヶ月の給料、退職金等の正当な理由等がある場合は、再交渉を許す。

3. 正当な理由のない解雇

勤続10年以上の従業者が正当な理由なく解雇された場合、次の権利について主張し行使する権利を有する。

a) 勤続1年未満の従業者：解雇された従業者は、働いた日数の給料と退職金に権利を有する。

b) 勤続1年以上10年未満の従業者：解雇された従業者の権利は次の通りである。

退職金（勤続1年につき1ヶ月分の報酬）； 予告期間給分（30日以内）； 13ヶ月分給料； 休暇分の給料（前年度分未納の場合を含む）； 最高労働裁判所決定148（1ヶ月分13ヶ月分給料）； 法律第238/54条（昇給前30日以内に解雇された従業者は1ヶ月分の給料に相当する退職金を受け得る権利）； 場合によっては給料減額（雇用関係終了の日までの労働日数に依り）； 若くは労働契約の解消は当局の記録を必要とする。

c) 一年以上勤務後業免労働契約の解消の方式 (正当な理由なく解雇の場合)

| rescisão de contrato de trabalho | | | CGC - CÁRTER FORMALIZADO EMPRESA |
|--|--|---|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> OPINANTE 1 | <input type="checkbox"/> POR MEDIO DE DISPENSA | C.P.F. 334.968.993-34 | |
| <input checked="" type="checkbox"/> NÃO OPINANTE | <input type="checkbox"/> POR ACORDO | | |
| | <input checked="" type="checkbox"/> POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA | | |
| | <input type="checkbox"/> POR DISPENSA COM JUSTA CAUSA | | |
| Empresa <u>MANOEL REYNALDO HANZANO MARTINS</u> | | | |
| Endereço <u>Sítio São Manoel - Bairro Afonso XIII - TUPÁ - SP</u> | | | |
| Atividade <u>Agro-pecuária</u> | | CGC/ME nº | Matrícula no INPS |
| Nome do Empregado <u>Francisco Batista Scardoll</u> | | Nº de CPF | Sua |
| Egitino nº <u>23.336 Fls. 4</u> Cargo <u>Serviços Gerais</u> | | Admitido em <u>19/05/1978</u> | |
| Empregado em <u>30/07/84</u> | Ano Faltas <u>01/07/84</u> | Extinção do prazo | Mês remuneração Cr\$ <u>97.176</u> |
| DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS PAGAS | | | |
| Indenização <u>6 (seis) anos</u> | Cr\$ <u>583.056</u> | Comissões | Cr\$ |
| Aviso Prévio | Cr\$ | Honorários | Cr\$ |
| 13º Salário <u>2/12</u> | Cr\$ <u>56.686</u> | Gratificação | Cr\$ |
| Serviço-Família | Cr\$ | Ad. Periculosidade | Cr\$ |
| Férias Vencidas <u>1 período</u> | Cr\$ <u>97.176</u> | Ad. Insalubridade | Cr\$ |
| Férias Proporcionais <u>1/12</u> | Cr\$ <u>24.294</u> | Ad. Noturno | Cr\$ |
| Prejuízo 14/63 | Cr\$ | FGTS - Quilção | Cr\$ |
| Simula 148 - TST <u>6/12</u> | Cr\$ <u>48.588</u> | FGTS - mês anterior | Cr\$ |
| Saldo de Salários <u>30 dias</u> | Cr\$ <u>97.176</u> | FGTS - 12º Salário | Cr\$ |
| Lei Nº 4708/11 - Art 9º | Cr\$ | Artigo 22 | Cr\$ |
| | Cr\$ | FGTS - 10% / Cr\$ | Cr\$ |
| | Cr\$ | FGTS - 10% / Cr\$ | Cr\$ |
| | Cr\$ | TOTAL BRUTO | Cr\$ <u>906.976</u> |
| DESCONTOS | | | |
| Previdência | Cr\$ | | |
| Previdência 13º Salário | Cr\$ | | |
| Adiantamentos | Cr\$ <u>20.000</u> | | |
| Habilitação 20% do SMR | Cr\$ <u>19.435</u> | | |
| | Cr\$ | Total dos Descontos | Cr\$ <u>39.435</u> |
| | Cr\$ | TOTAL LÍQUIDO | Cr\$ <u>867.541</u> |
| Recebi da firma acima o quanto líquido de Cr\$ <u>867.541</u> | | | |
| <u>oitocentos e sessenta e sete mil, quinhentos e quarenta e um cruzeiros</u> | | | |
| em moeda corrente do país, ou pelo cheque visado nº <u>332.433</u> contra o Banco <u>BRASILEIRO DE DESCONTOS S/A. - BRADESCO</u> como pagamento de meus direitos na rescisão contratual. | | | |
| BOLETO DE ARREMATADOR | | | |
| <input type="checkbox"/> Faltas - para o último mês anterior ao mês de rescisão, quando for a única remuneração base a ser paga mensalmente. | Empregado

Tupá, 19 de agosto de 1984 | | |
| <input type="checkbox"/> Adiantamento para Descontamento de Curso Profissional 1488 | | | |
| <input type="checkbox"/> Faltas de Dispensa 02 Dias | | | |
| <input type="checkbox"/> Rescisão em 4 Mezes | | | |
| <input type="checkbox"/> Saldo em Poder Judiciário de Desemprego - 138 | | | |
| <input type="checkbox"/> Cópia de Faltas e Previdência Social - 67% | | | |
| <input type="checkbox"/> Pensamento | MESA DO DA
EMPREGADO
Emprego
Lugar
Pelo | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| <input type="checkbox"/> | | | |
| Assinatura Empregado - Proprietário | | Assinatura do Responsável em caso de Emprego Mens | |

労働契約の解消

CGC N°

会社印

FGTSの返却

依頼返却

協定返却

FGTSの未返却

正当な理由なく解雇

CFP N°

正当な理由なく解雇

企業名: マニエル・レイナルド・ハンザノ・マルティンズ

住所: サンパウロ州 ヴィリアリア市 バロ・アフォンソ XIII サン・マニエル農場

業種: 養蚕業

CGC N°

INPS 番号

従業員氏名: フランシスコ・バチスタ・スカドリー

労働者番号 33423 会社番号 332

登簿号 北 23336 FIS 4. 取捨: 難後
 返取期 1984年7月30日 告知期 1984年7月10日

採用年月日 1978年5月1日
 最大限所費 02 97,176,000
 F.G.T.S 選取申告日 -

支出明細書

| | | | |
|----------------|-------------|--------|-------------|
| 返取金 6ヶ月分 | 02 583,060. | 有扶養 | |
| 予告手当 | - | 選取取捨申告 | |
| 13ヶ月分給料 7/12 | 56,686. | 特別手当 | |
| 家族給料 | - | 危険手当 | |
| 休暇費上(給付) 1期 | 97,176 | 紅手当 | |
| “ (給付) 3/12 | 24,294 | 夜勤手当 | |
| PREJUL 9000 | - | F675 | |
| 148-TST 4/12 | 48,588 | - | |
| 給付取扱 30日分 | 97,176 | - | |
| 決算 8074/17 79条 | - | 合計額 | 02 406,926. |

控除額

| | | | |
|--------------|-----------|-------|------------|
| 社会保険料 | | | |
| 給付前払 | 02 20,000 | | |
| 住宅費 最賃率 0.0% | 19,435 | 控除合計 | 02 39,435 |
| | | 差引支払額 | 02 367,501 |

収入 労働契約の解消に伴う返取金 02 867,391 元 73年20級行政高経法決
 小回平 372,443 元 56 上院会北北 支給 0.3元

従業員番号

1111111 1984年5月1日

4. 従業員退職上の労働契約の解消

従業員は退職金に付、労働契約の解消に伴う返取金、勤続期間が10年以上の場合、返取金は退職金に
 上 3334-1 又は労働者地方事務所の認定がある場合は有効である。

・上記に述べた通り、退職金は退職金に付、従業員は退職金に等しい権利を有する。

- a) 勤続1年未満の従業員: この場合退職金は従業員に権利は勤続月数に応じて13ヶ月分給料
 上 給料取扱の予てに、休暇の項目に説明して通り、休暇に権利を有する。
- b) 1年以上勤続の従業員: 勤続月数に応じて13ヶ月分給料、権利が発生して休暇 支給
 の解消の確認は、若しくは若しくは労働者 3334-1 又は労働者地方事務所の上記行方事務所の
- c) 労働契約の解消の元金: 150頁。

5. 労使双方の協定による契約の解消

労使双方の協定による場合、労働契約の解消は協定の理由に依り、勤続1年未満の従業員の場合、勤続
 期間が短く、協定は有効に待たれる。

- a) 1年以上10年未満の勤続者の場合

労使双方の協定は退職金の上、決定する場合、行方事務所、退職金決定の

20%, 40%, 60%, 80% であり、これ以上は認めない。法律では協定の最低額としないが、認められている。都市労働者の場合の法律は 5.107号 (労災期間中の保証基金に関する法律) による。最低額は定められていない。この法律は若年労働者に適用され、その他の権利は普通で 13ヶ月の給料の権利、すなわち権利の喪失による件数、及び給料の減額と存する。

b) 10年以上勤続した従業員 (変換制度下の従業員)

協定の裁判による確認は認められる。協定は2倍の退職金を支払う。最低額は定められていない。労使双方が取り決めた金額である。この退職金は従業員の権利として、13ヶ月の給料の権利、休暇の権利、及び給料の減額である。変換制度下の従業員は同様の項目参照のこと。

c) 協定の確認申請について。

ツッパ-司法官 裁判官殿

シュペル州 Witten 市 パーゴ 825番 居住する方から既婚者、年金給受者、若年労働者、支障のある従業員 (雇用主の) のために、当該従業員は協定 (協定の) 既婚者、年金給受者、若年労働者のプロテクト・カストディアンとして責任を負う。以下の事項を申請している。

- 1) 被雇用者は 1977年1月14日に採用され、協定の変換制度下の権利を有している。
- 2) 被雇用者の給料月額が 174,600 として取捨は雑役である。
- 3) 労働契約当事者双方は契約を継続するに相当する合理的な合意により、労働契約を解消するに決意し、次の条件を設定した。

a) 本協定に基づき雇用主は被雇用者に 12,400,400 を支払う。この金額は法に基づき定められた契約の解消に必要となる項目を含む。正当な理由なく、契約期間内 (10年間) の通常退職金の総額の 50% に相当する金額である。

b) 被雇用者はすなわち権利 (退職金、休暇、13ヶ月の給料、退職金の給付、給付差額、等) の取消不能の完済証明を行う。雇用主は、その旨を申請するに同意する。

以上の協定事項を記録用紙にて正式に承認の上で申上ります。

ツルハシ市 1984年9月30日

在田主 オズマ-IV 三ノバス 署名
被贈者 パーセント、オズマ、トリバ 署名

裁判官は以上の協定を確認し、公証人役場に本協定を批准するよう命令する。この手続が終了後は法的に有効となる。

6. 安定期間下の従業員の労働契約の解消

a) 正当な理由による解消

安定期間下の従業員が重大な過失を犯した場合、安定期間に関する章の条に依り、在田主は重大な過失を確認した時点で、当該従業員の業務就任を停止し、重大な過失の認定の取調を裁判官に申請する。裁判官の結果が在田主に有利となる場合、在田主は重大な過失と認められる場合、従業員は正当な理由による解消される。この際、権利が保有されている限り、権利が発生した後の休暇及び給与調整のみで、他の当該年度の12ヶ月分の給与、及び休暇、予告期間にわたる給与及び退職金等、これらの権利を喪失する。

b) 正当な理由のない解消

次の権利を有する。

- 2倍の退職金 (勤続1年及び24ヶ月の報酬)
- 予告期間に相当する報酬 ~ 30日 (1ヶ月勤続の場合、勤続月数に充てられる)
- 12ヶ月分の給与
- 72日権利の休暇及び当該年度にわたる休暇
- 108 TST 権利、勤続年数 $\times \frac{1}{2}$ 、安定期間下の場合は1.5
- 給料減高
- 法律第 2.238 / 84 条 昇給前30日に所在した場合は1日分の報酬。

c) 正当な理由なく従業員を解雇する場合の書式 (151頁)

d) 退職金の倍額支払に及ぶ復取に解雇に相当する方法

正当な理由なく解雇された安定期間下の従業員は控訴する場合、安定期間の権利に基づき復取する権利を有する。この在田主は折衷案を提示し、復取する権利を好む場合は

判断される場合、裁判官は労働契約法第496条の規定に基づいて後取の利息を、退職金と
 之倍に以て解雇する旨の裁量を行使するべきである。

この手続から従業員は折合一が悪い場合に完全な証明がなされ、在任中に申請され
 ることである。

依願退職の場合の労働契約の解消手続。

Rescisão de contrato de trabalho

COC - CARRMO PADRONIZADO BAHRESA

CPF: 334.968.993-34

OPTANTE POR MEDIDO DE DISPENSA
 NÃO OPTANTE POR ACORDO
 POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA
 POR DISPENSA COM JUSTA CAUSA

Empresa: MANOEL REYNALDO MANZANO MARLINS
 Endereço: Sítio São Mateus - Bairro Afonso XIII - IUPÁ SP
 Atividade: Auxiliar CGC/ME nº: _____ Matricula no RPS: _____

Nome do Empregado: Esuelilson da Furtado Braga Nº de CPF: 54.662.3328
 Expiração nº: 23.326 FIS.3 Cargo Serviços Gerais Admissão em: 12/05/1978
 Ingresso em: 10/07/1984 Anos de serviço: 01/07/1984 Diferença de anos: _____ / ____ / ____
 Matrícula nº: 97.176

DISCRIMINAÇÃO DAS VÉREAS PAGAS

| | |
|--|---------------------------------------|
| Indenização Cr\$ _____ | Comissão Cr\$ _____ |
| Ano Pênis Cr\$ _____ | Home Lotas Cr\$ _____ |
| 13º Salário 7/12 Cr\$ <u>56.686</u> | Gratificação Cr\$ _____ |
| Salário-Família Cr\$ _____ | Ad. Funcionário Cr\$ _____ |
| Férias Vencidas 1 período Cr\$ <u>97.176</u> | Ad. Inatividade Cr\$ _____ |
| Férias Proporcionais 3/12 Cr\$ <u>24.294</u> | Ad. Maternidade Cr\$ _____ |
| Previdença 10/48 Cr\$ _____ | FGIS - Quotização Cr\$ _____ |
| Previdença 20/44 Cr\$ _____ | FGIS - mês anterior Cr\$ _____ |
| Saldo de Salário 30 dias Cr\$ <u>97.176</u> | FGIS - 12º Salário Cr\$ _____ |
| Lu nº 400/79 - AN P Cr\$ _____ | Artigo 27 Cr\$ _____ |
| Cr\$ _____ | FGIS - 10% / Cr\$ Cr\$ _____ |
| Cr\$ _____ | FGIS - 10% / Cr\$ Cr\$ _____ |
| Cr\$ _____ | TOTAL BRUTO Cr\$ <u>275.337</u> |

DESCONTOS

| | |
|---|--|
| Previdência Cr\$ _____ | Total dos Descontos Cr\$ <u>29.435</u> |
| Previdência 13º Salário Cr\$ _____ | TOTAL LÍQUIDO Cr\$ <u>245.897</u> |
| Adicionais Cr\$ <u>10.000</u> | |
| Habilitação 203 do SHR Cr\$ <u>19.435</u> | |
| Cr\$ _____ | |

Facê de firma acima a quantia líquida de Cr\$ 245.897
duzentos e quarenta e cinco mil, oitocentos e noventa e sete reais
 em moeda corrente do país ou pelo cheque visado nº 000.556 contra o Banco do ESTADO DE SÃO PAULO S/A. - BANESPA, como pagamento de meus direitos na rescisão contratual.

DOCUMENTOS ANEXADOS

PPS - para o sistema de previdência social
 Livro de ponto
 Livro de férias
 Livro de controle e frequência
 Livro de controle de ponto
 Livro de controle de ponto
 Livro de controle de ponto
 Livro de controle de ponto

Empregado: _____
 Iupá-SP, 10 de agosto de 1984

Assinatura do Empregado: _____
 Assinatura do Empregador ou seu representante: _____

収文N. 146 頁 考 証

被解雇下之従業員正當に理由を附して解雇の効力を得たこと

| rescisão de contrato de trabalho | | COC - CARISSIMO PADRONIZADO EMPRESA |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> OPTANTE | <input type="checkbox"/> POR MEDIDA DE DISPENSA | C.P.F. 223.443.445-32 |
| <input checked="" type="checkbox"/> NÃO OPTANTE | <input checked="" type="checkbox"/> POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA | |
| Empresa OSMAR GENOVEZ
Endereço Sítio Genovez - Município de Tupã - SP
Atividade Agro-pecuária CGC/MF n.º _____ Matrícula no INPS _____ | | |
| Nome do Empregado José da Costa Daltoli
Registro n.º 23.561 Fls. 5 Cargo Serviços Gerais
Admissão em 14 / 01 / 1971
Encargamento em 30 / 09 / 84 Arre. Faltas em 30 / 09 / 84 Endereço de origem em _____ / _____ / _____ Matr. Matrícula no INPS 174.600 | | |
| DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS PAOAS | | |
| Indenização 14 anos dobro=28 | C.R\$ 4.888.800 | Comissões..... C.R\$ _____ |
| Aviso Prévio 30 dias | C.R\$ 174.600 | Honor. Extras..... C.R\$ _____ |
| 12º Salário 10/12 | C.R\$ 145.500 | Qualificação..... C.R\$ _____ |
| Salário-Família..... | C.R\$ _____ | Ad. Periculosidade..... C.R\$ _____ |
| Férias Vencidas 1 período | C.R\$ 174.600 | Ad. Inutilidade..... C.R\$ _____ |
| Férias Proporcionais 10/12 | C.R\$ 145.500 | Ad. Noturno..... C.R\$ _____ |
| Pró-labore 11/65..... | C.R\$ _____ | FGTS - Quilção..... C.R\$ _____ |
| Stimulo 148-TST 28/12 | C.R\$ 407.400 | FGTS - mês anterior..... C.R\$ _____ |
| Saldo de Salários 30 dias | C.R\$ 174.600 | FGTS - 12º Salário..... C.R\$ _____ |
| Lei n.º 808/79 - Art. 9º..... | C.R\$ _____ | Anexo 22..... C.R\$ _____ |
| | C.R\$ _____ | FGTS - 10% / C.R\$..... C.R\$ _____ |
| | C.R\$ _____ | FGTS - 10% / C.R\$..... C.R\$ _____ |
| | C.R\$ _____ | TOTAL BRUTO..... C.R\$ 6.111.000 |
| DESCONTOS | | |
| Previdência..... | C.R\$ _____ | |
| Previdência 12º Salário..... | C.R\$ _____ | |
| Adiantamentos..... | C.R\$ _____ | |
| Habituação 20% do SMR..... | C.R\$ 19.435 | |
| | C.R\$ _____ | |
| Total dos Descontos..... | | C.R\$ 19.435 |
| TOTAL LÍQUIDO..... | | C.R\$ 6.091.565 |
| Recebi de firma acima a quantia líquida de C.R\$ 6.091.565
seis milhões, noventa e um mil, quinhentos e sessenta e cinco cruzeiros.....
em moeda corrente do país, ou pelo cheque visado n.º 495.667 contra o Banco DO ESTADO DE SÃO PAULO S/A. - BANESPA , como pagamento de meus direitos na rescisão contratual. | | |
| DOCUMENTOS APRESENTADOS
<input type="checkbox"/> PPS - para a futura aposentadoria, sendo que todos os dados foram fornecidos para a respectiva instituição.
<input type="checkbox"/> Autorização para manutenção de Cartão Verde de Viagem.
<input type="checkbox"/> Partida de Despedida (D.V.).
<input type="checkbox"/> Recibo Sem o Valor.
<input type="checkbox"/> Livro de Folha de Pagamento de Encargamento.
<input type="checkbox"/> Certidão de Trabalho e Aposentadoria Social - CTSB.
<input type="checkbox"/> Previdência.
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> | | Empregado
Tupã, 19 de outubro de 1984 |
| Assinatura do Empregado: _____
Assinatura do Responsável em nome da Empresa: _____ | | |

改文 146 更替