

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トロン企業の場合、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されており、更にその後の企業では 500 人以上の従業員の場合に義務付けられている。

農林省は、大半のリスクは合規とされているリスク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、リスクは 3 と 4 に分類されている（1978 年 6 月 30 日付布告 3.219 及び 1979 年 10 月 27 日付布告 3.219 規定）農場の形態は個人、法人、20 人以上の従業員を持つ農場での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、余計なコストと取扱わなくて済む。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態度で、企業主は悲しむべき現実がある。

安全委員会が取扱いする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リスクの取扱いの措置を要請し、又それによって発生した事故について従業員側で検討し、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と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 人以上の従業員を持つ農場の義務とされており、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) 発生した事故について原因の追索及び対策の検討

- 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ボセウワチの安全対策として
 各サボセウワチに 会社の労働安全課(二ホビワチの場合に在り)に提案する
- c) 雇用主におき、突給した労働安全及び医療規則 又は業務規則の文書に因り
- d) 労働上の災害、疾病の予防に關し従業員の内心に喚起し、任事中安全態勢の常時とらゆる
 事に指運する。
- e) 毎年一回社内で労働安全予防運動を内催する
- 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(五ホビ)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、その対策を用いる。
- i) 労働上のリスクに關する連絡が有る場合、又は安全委員会自体のイメージ、会社の労働
 安全対策(五ホビ)及び雇用主と競争の通告を行つたに於て、事業所内での実施を行つた
 実施の結果判明する危険な事項に關し、部所を責任者、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關する従業員、意識向上のため、反響を認められた訓練、講習、運動
 を行つた旨を和文、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日迄の間に提出するに於て、
- l) 別添 I のコピーを1回半期に一回雇用主に送付する。
- m) 労働災害の調査の際、情況聴取やアンケート収集の取組、各年に応じて事業所内の人員を募集
 する。

3. 安全委員会構成

各工場に於ては安全委員会を設置し、4ホビワチの場合に於ては、更に常連の通じ、又は安全委員会に
 ついては、本頁で、1つの工場に於ては、安全委員会を設置するに於て、1ホビワチに於ては、
 1ホビワチに於ては、1つの工場に於ては、従業員20名、リスクを「3」に該当するに於て、

この場合、安全委員会を設置し、安全委員会に於けるオリエンテーションの労働安全管理者との契約するに
 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。

安全委員会が構成メンバーは正委員及び補助委員による。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 名の委員で構成される。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、労働手帳に登録された者）で若干名は存する。

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。安全委員会の委員も雇用主による。指名は、労働災害及び衛生問題を通じて、他の従業員福祉に大きく関与する従業員が選ばれる。

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。この際、安全委員会に参加に関心する従業員が何人か又は他と組んで選挙の協力を示す。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」の構成は社内の適切な代表的な部門を代表する。この基準は、110 の場合においても、もつとも 1 名以上の大部門又はもつと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、一般にこの立候補のみにより可能であり、救済は、少なくとも二名の立候補を要する指導に於て。

b) 安全委員会指派の手順

訂正後、最初、本館又の事務局に、安全委員会試中体用台帳を入手す。

この手帳は使用開始の記録を行ない、最終頁は使用終了の記録を記入す。この使用終了の記録は最終頁の便所小紙に記入するべきと解説する。この帳簿は、労働局の記録に交付する旨を提出す。一般に労働局の使用終了の記録を記入す時、署名するに必要す。従って使用開始と使用終了の両方必要事項を記入し、主任代表は、この地方労働基準局に提出し、安全委員会試中体の記録に交付する旨を提出す。

申請者は、労働局に安全委員会試中体へ交付する旨、労働基準局保存の申請書にこの捺印により、受領済みと確認す。次に試中体の全頁を、労働局に提出し、安全委員会試中体記録官に回送す。この使用開始記録のすべし、労働局固有の捺印が行われ、記録される。例として次の通りである。

1

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

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


Tupá, 1º de AGOSTO de 1985

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
ピナト農場内の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・フィオレンチノ・ピナト 署名

上記決議事項記録の正の申請者は次のエルクランジア郡に送る。

FAZENDA PITANGUEIRAS

JOSÉ PINATO E OUTROS

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

HERCULANDIA - SP

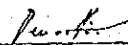
Ilmo. Sr. CHEFE DO POSTO REGIONAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO, EM TUPÁ

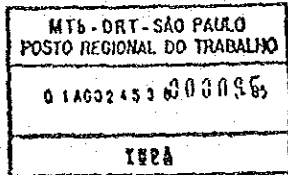
JOSÉ PINATO E OUTROS, Fazenda Pitangueiras, situada na Rodovia Comandante "João Ribeiro de Barros", Km 512, município de Herculanã, Estado de São Paulo, com 27 (vinte e sete) empregados, com a atividade de "Agro-Pecuária", desejando instalar a sua CIPA, vem respeitosamente, requerer a AUTENTICAÇÃO do 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



ピナト農場

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 若手若手事務局長殿

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 512 Km 地裏

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凡そ在りては選挙人名簿に準備してあるものなり。こ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おり、

各従業員の選挙が妨げられる場合、従業員がその意味を理解出来ないうち、在りては同選挙の意味、その目的、権限を説明し、その他企業に於ける選挙権及び安全委員会幹部の権限等より理解を得るための説明を受けるものなり。なおこの説明は従業員に対する安全委員会設置の通告と共に行なわれ得るものなり。

選挙人名簿及び投票用紙の次のとおりなり。

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

nr - 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	Anônimo
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	Anônimo
27 - Mercedes Pelóli de Freitas	Mercedes Pelóli de Freitas

Herculândia-SP, 7 de agosto de 1.985

Engº Agrº FIORINDO 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
 作(1984) エルクラニア、ウチクラダ

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
 選挙管理委員長 選挙管理委員会書記

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、その管理委員長と書記より成る選挙管理委員会を結成しておこなわなければならない。

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記録して保存する。選挙記録の記録は、同文の公文紙にタイプ記入し、後述の登録申請書に添付して新設の安全委員会へ登録し、その旨を提出する。この際タイプ記入用紙は、右記の名称が印刷された用紙のみである。

安全委員会選挙選挙記録は、明確に記録しておかなければならない。選挙開始及び終了の間、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。

次のように例を示す。

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こと。

「選挙記録は、選挙記録簿に記録する。」

1985年8月7日選挙記録は、上記の表裏に記録された。又、その日、ピナト氏は、選挙記録簿の土曜日の午後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た。選挙中特記事項、発生は、17:00管理委員長選挙の終了を宣言した。出席者25名、投票グループの中で最格別の上立候補者は、1名と宣言、その他の立候補者は、選挙中の開票の行なわれ、開票の結果は、グループ1 4票 棄権 1票、グループ2 19票 棄権 1票

安全委員会の設置と委員の就任は、選挙通知で行なわれる。選挙選挙の日に行なわれる。非安全委員会の発足の日には、在任主の代表、法務代理人の代表と相対し、相対して議長と指名し、副議長と指名する。議長は、従業員又は訪問者中の1名を書記と指名する。

全労連の代表と議長の間合を申し、相対し、この場合、安全委員会委員の就任を説明する。議長の議長は、安全委員会を設置したことを認め、在任主側の代表委員及び選挙による選出委員と確認する。

このようにして安全委員会を設置し、そのメンバーの就任は、各委員の資格が明らかになる。委員会の委員長は、在任主により任命され、副委員長は選出委員と委員と相互選出、委員書記は在任主側及び従業員代表の話し合いにより選出される。書記は、従業員の中より管理部門に所属するものの中から、書記としての職務として、議事録の作成、各委員の準備、休養等事務に別れられ、この選出である。書記は、選出された後、選挙委員と委員とある必要はなく、上に述べた条件を持つものから、従業員及び訪問者の中から選出される。委員会のメンバーは6名とする。

安全委員会が各正委員と対して、その補欠委員が11名以内とする。この補欠書記は、その代行者が必要とする。従業員数20~50名を持つ場合は、安全委員会在任主代表1名、従業員代表1名、成人2名による構成とする。この委員は各1名の補欠と対して、委員メンバーは4名以内とする。若し書記が委員会外の従業員の中から選出された場合は、委員会のメンバーは6名とする。

非51~500名の従業員を持つ場合は、安全委員会に8名の委員を構成する。この場合、委員会のメンバーは11名以内とする。書記及びその補欠と対して選出された委員メンバーは、選出される。

安全委員会の間合と委員就任の合議と主権は議長、会の設置、在任主及び従業員代表の就任と各委員の取柄を明らかとし、各メンバーの任期は就任の日から1年間とする。この期は明らかとする。

g) 安全委員会の間合と委員就任の議事録。

委員会書記は、安全委員会の間合と委員就任の議事録を記録し、これを保存する。議事録は、在任主の名義で印刷された用紙に記入し、関係当局に送付する。議事録は、議事録の作成と保存の記録とする。

FAZENDA PITANGUEIRAS

JOSÉ PINATO E OUTROS

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

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・シルバ・カネス氏その他の出席者と共に労働者側のジョゼ・マテウ・ダ・シルバ・カネス氏等の出席者と共に、214/78の規定に基づきジョセ・ピナトの農場安全委員会を設置及び委任就任の目的を以て会議を開催し、

雇用主側の代表として会議の設置及び委任就任の目的を以てジョセ・ピナトとジョゼ・マテウ・ダ・シルバ・カネスとが出席し、出席者に対し、会議の目的である安全委員会を設置し、委員の委任を以てした。

議事録に雇用主側代表として
 W. S. A. Andriani, J. C. Salamoni, V. P. de Freitas 及び
 C. R. Vital de Souza, D. Leandro, A. M. Souza

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 及び
ダリス、レプリロ

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、アムロ、アムロ氏が任命され
副委員長に本法委員の中よりジョセ、カルロス、ヤゴエ氏が選出された。

在田主及び本法委員の代表の合意の上委員会の書記としてダリス、レプリロ、ア
ムロ氏、書記に、又アムロ、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
ことを発表し肉会を定めた。

水上を確認の上、議事録を作成し書記に提出し、議長、任命及び選挙結果
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 copies 一部は当会上で安全委員会登録申請書に添付
し、残りの copies は農場内部の物本板に掲示す他、軽乗具に配布せねばならない。

年例定例会議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
定例会議日程表
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 選挙及び選出

安全委員会が在田主より

法定代理人の署名を付す。

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なすことあり、安全委員会が決定した安全委員会による事故の原因を明らかにし
 る責任及び事故の発生を防止するための措置が記すこと。

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
 事故発生場所: 港区芝浦一丁目二番地
 事故発生原因: トラックの荷役作業中、荷役用コンクリート搬送車とトラックの衝突による事故。
 事故の概要: トラックの運転手が、搬送車の進行方向を誤認し、衝突した。
 責任者の報告: 安全委員会の指示に従い、作業中に発生した事故について、安全規則を遵守していた旨を報告した。

事故の調査

発生時の状況: トラックの荷役作業中、搬送車の進行方向を誤認し、衝突した。
 原因: トラックの運転手が、搬送車の進行方向を誤認し、衝突した。

委員会の結論

事故の原因: 不安定な状況での作業。
 責任の所在: 運転手。
 対策: 搬送車の運転手に対する安全委員会からの指示に従って作業を行うこと。

安全委員会書記 署名

安全委員会会長 署名

⇒ 安全委員会メンバーの取捨の決定

① 安全委員会のメンバーの決定

② 安全委員会の安全衛生課(部長)及び安全委員会委員の肉体的保護

③ 副委員長に付した権限を委任する

安全委員会の委員長は、安全委員会の取捨の決定の問題から場合、一時的に不在の場合、副委員長による交替を行う。

安全委員長に就任した従業員は、労働契約の終了の場合、又は4回の委員会に出席し、理由なく欠席した場合、委員長の任に解任される場合、在職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こと。

b) 安全委員会副委員長の権限

安全委員会の副委員長は、選出された安全委員会メンバーの中から選出され、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、^{従属的}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後、指示

安全委員会書記の偶発的又は一時の不在の場合、1名の補欠により代替される。若し書記に欠けたり、従業員労働契約の締結の場合、補欠の書記の任務を司る。

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) 安全委員会の年次定例会議を議長として執行する

2) 安全委員会全体に出席し、議題を討議し、提案事項を承認する。

3) 10名又はグループ労働災害を調査し、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、安全委員会のメンバーの権限（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、補欠により代替される。補欠の場合、正委員となる。

1) 正当な理由なく欠席し、正委員の欠席が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業務に遂行出来ずれば何等の便宜もなし。
- 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EKA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注意する。
- 5) 労働者の出勤状況について、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替之もしくは郵便により送付する。

在田主は労働者報告書3.214/78及びその中に一部修正を報告書33/83による規則543.11R-5規程の基本方針にもとづいて、委員の補欠、書記、書記の補欠を合意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内講習会と通常の労働時間内に開催する。

その日数の義務が与えられた講習会の委員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す。

特別規定により労働者に登壇させられるもの又は、その講習会出席の証明を持つておけるものは、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せねばならない。

講習会を労働安全と関係する専ら企業、同業種にのみならず、トレーディングセンターで労働者出勤状況の信任と関係するに開催せねばならない。

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)に危険の状態を申し、労働条件を向上せよとの提案を行なう

従業員は安全委員会に危険状態の通知がある場合、現場の検証を行なわねばならず、突発する危険状態は在田主又は会社の機関に知らせねばならない。

6. 安全委員会の効果

安全委員会 各機工連、農場田の一般従業員が労働災害の発生に及ぼす影響を認識してその運動に展開してはいるが、

安全委員会が年1回労働安全週間を開催する。安全週間の1週間内に安全委員会主催の労働安全の重要性を啓蒙する目的で、是れを「安全週間」として、講演会、予防持病や血液検査、社内安全会(社内化)などを行う。この安全週間は安全委員会を設けても他の装置に共同で行なうと、其を通じて各業の中心に啓蒙する目的から、労働場の視察と関係の出来事などから、其の方法である。

安全週間の1週間内をこの日に持つ。在野主は労働者の代表団に於いてその情報報告を行う義務を負わされる。同報告の提出後、労働者はその出来事を通じて、労働者の安全意識を高めることと、その報告を提出して送付することである。

在野主は事業所の労働者に労働災害の予防を自覚させること、および労働者に労働災害の発生を防止する目的で、その報告を提出して送付することである。その報告を提出して送付することである。その報告を提出して送付することである。

安全委員会の効果

Evite Acidentes

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

その他の方法で重要かつ大規模効果を得ることは、判らねばならない。在野主例は、労働者の安全意識を高めることと、その報告を提出して送付することである。その報告を提出して送付することである。

(安全委員会に対する効果)

安全委員会が年1回労働安全週間を開催する。安全週間の1週間内に安全委員会主催の労働安全の重要性を啓蒙する目的で、是れを「安全週間」として、講演会、予防持病や血液検査、社内安全会(社内化)などを行う。この安全週間は安全委員会を設けても他の装置に共同で行なうと、其を通じて各業の中心に啓蒙する目的から、労働場の視察と関係の出来事などから、其の方法である。

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、安全委員会の任務の
 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ために手渡された。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長。署名を要請した。その翌年10月
 に承認された。

CIPA	
Comissão Interna de Prevenção de Acidentes	
Da Empresa: JOSÉ PINATO E OUS - FAZENDA PITANGUEIRAS	
Nome: LUDIVINO SANTO ANSILIO ANDRIANI	
função: Presidente da CIPA	
Validade de: 8/08/1985 à 8/08/1986	
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
Superior Segurança do Trabalho
R. MTB - SSMY n.º 22.983

Wilson Tarifa Lembl
Chefe do Posto Regional do Trabalho - Ministério do Trabalho

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8日より1986年8月8日まで

署名
 労働局長
 Antenor Polegrino

署名
 労働局長事務所長
 Wilson Tarifa Lembl

表

本手帳の所持者は労働局長事務所長及び労働局長事務所の
 事務に貢献するものである。この手帳を
 有効に活用し、労働安全を促進し、企業
 及び従業員の安全を確保する。

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

毎月開催し、労働局長事務所長及び労働局長事務所の事務に貢献する。この手帳を有効に活用し、労働安全を促進し、企業及び従業員の安全を確保する。

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
 Ludivino Santo Ansilio Andriani
 Presidente da CIPA

告示
西部安全対策委員会

第2回 交例会議 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 交例会議の
安全対策を招集す。

1. 前回の会議で採決され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 労働者及び疾病にかんする討議。

エルクワン市 1985年 10月 20日

委員長 池田一夫 書記 藤田 啓吉

注) 告示に於ての日付は議題の合議式の日付である。又招集は前日の
遅くとも早朝に行われるべきである

Reunião DA CIPA

DIA 21/10

HORAS 16:00

LOCAL Escritório

EVITE ACIDENTES
CIPA
Comitê Interno de Prevenção de Acidentes

本委員会、交例会議の招集は、前回の会議の採決された事項に合致する旨の
通告を招集者に発行する。

8. インボウ X-3300 カード

在任主の 1 四半期に 1 回、労働者に付し インボウ X-3300 カードの発行の有様を
報告し、状況報告を行って、改善を促す。

この報告は 1 月、4 月、7 月及び 10 月の各 30 日までに労働者代表事務所へ提出される。
1 月に提出された報告は 前年の 4 四半期の 10、11 及び 12 月にかきおける。

又(3)の報告は 4月30日までに提出す。 他も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部は別冊地方事務所へ保管中、他の同報告の捺印の紙は返還す。 将来の労働基準監査に備へ事業所内へ保管す。

同報告書は在りての通り 逐次譯し作成すべしなり。

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. F. C. U. L. A. N. D. I. A. S. 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

101. 会社又は事業所の正式名称。

102~105. 本店の場所を含む住所に因りて。

106. 郡名及び村の略号。

107. 会社a c c c (大蔵省、湖税務検査局)、事業所の番号を含む、若し同一の番号は c p f (個人が所管検査局) に因りて。

108. 会社の事業開始年月。

109. 労働省地方事務所への安全委員登録番号。

110. 企業の主要業務 (大蔵省の公式決定)

B. 一般予-2-

201. 当四半期の安全委員会全体的。

202. 安全委員会への雇用主側及び従業員側代表者数。

203. 事務所を含む当四半期中に行なつた労働災害及び職業上の予防訓練に参加した者の数。

204. 203にかゝる労働者の訓練に要した時間数。

205. NR-5規定に基いて当四半期中、安全検査の代表者により行なわれたい洞生及び突地検査回数。

206. 死亡又は、人的、物的に重大な損害を招いた事故の件数。当四半期中に発生した臨時会場の回数。

C. 一般情報

301. 重大な事故が発生した部門の責任者か、その事故に因りては会議に出席した否か。該部門に X 印を付す。

302. 災害予防に因りて従業員へのサジェツトの安全委員会へ受取つた否か。該部門に X 印を付す。

303. 会社内に労働災害及び医療にかゝる要内部に存在する否か。該部門に X 印を付す。

304, 305, 306. 安全委員会へ会社内の要内部、地方労働基準局、及びその他が災害予防要因採肉の指導を受けたこと否か。該部門に X 印を付す。

307. 安全委員会委員の災害予防の訓練を受けた否か。(NR-5規定に基いて15時間以内の場合を含む) に X 印を付す。

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、超過勤務時間も含み、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した死亡の従業事故
- 404. 当四半期に労働疾病の発生した死亡の従業事故
- 405. 当四半期に通勤中に事故も含む平均従業事故。
- 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も含む、労働者が労働し1時の又は恒久的に不能になった従業事故 (当四半期)
- 409. 労働能力を1時の又は全面的に失った死亡事故および損害時間数
- 410. 全 上 疾病による損害時間数
- 411. 全 上 通勤中の事故による損害時間数
- 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表に基づき。
- 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、安全委員会が本社の方針会議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(代表者(社長兼会長))の氏名、署名、場所及び日付。
- 602. 地方自治体からの受領印、報告者受領者、番号及び署名。

上記報告書の裏面には、この事故が記入されている。

二月安全委員会が開催された、この報告書の提出状況。

報告者 12月1日、12月1日、12月1日、12月1日、

副委員長 浅井、カノス、中野
 書記 シルヴェスト、ペロイン、フレイタス
 副記 カノス、バウチ、セルノ、ノブチ
 ユルゼン、レトルト
 ティエラ、シルヴェスト、ノブチ

- 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」であることが認められ、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宜施設の改善に関する措置を全社制に押し進められた。

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.

DUQUENO 2

NO1
 A PRESENTE DECLARAÇÃO E EXPRESSION DA VERDADE
 HERCULANDIA-SP DATA 14/10/1985
 LUDVINO SANTO ANSELMO ANDRIANI
 NOME E SOBRENOME
 Ludvíno S. A. Andriani
 ASSINATURA DO DECLARANTE

MINISTÉRIO DO TRABALHO
 DIREÇÃO NACIONAL DO TRABALHO
 S. E. SMOGT
 CÍPIELROS 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
眼の光の上部の喪失	75	4,500
下部	60	3,600
手の喪失	50	3,000
親指の喪失	10	600
その他手指の喪失	5	300
指二本の喪失	12.5	750
三本	20	1,200
四本	30	1,800
親指及び指一本の喪失	20	1,200
二本	25	1,500
三本	37.5	2,250
四本	40	2,400
足の上、上部の足	75	4,500
下部の足	50	3,000
足の親指及び指二本	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

収支	区	50	101	251	501	1,001	2,001	3,501	5,001以上
	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	1	1
3	A		1	2	3	4	6	8	3
	B				1	1	1	2	1
	C					1	2	1	1
	D					1	1	1	1
	E					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	1	1
	D					1	1	1	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。選挙は新しい委員と前任者前回の委員の交替は、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として、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必要がある。

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）に正式に登録される。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1名及び医師1名を採用する必要がある。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、この専門員数も増加する。（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。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措置に関する解説を行っている。この災害を防止する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とり、本章はとくに重要な項目である。

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せしめ、他の予防具の採用にしろ、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、弊社では労働者に有益な100の例をとりあげ、"労働者におけ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、職場の雇主に對し、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の例である。

2. 職場におけ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、要領よく指導し、従業員が理解できるように、労働災害の発生を、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の例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と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、のオイルや足踏台に付いた油や泥、その他汚れた物質を定期的に清掃しておく
- 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) トラックの給油の場合
- 6) エンジンが完全に止まっていることを確認する
- 7) タンクを満杯にする漏斗を用い、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) エンジンが潤滑不足の状態、蓋を締め直したり、出た油の量を確認してエンジンに冷やして状態を良くしてから使う。

b) トロッポへの移動時

- 9) 正確に運転する。急な運転や急停車のときは急ブレーキを踏まない。
- 10) ストップを上手にする。
- 11) 急な急ブレーキや急加速の急な急ブレーキでエンジンがかかるといけない。
- 12) 仕事に開始する前には、林床、草、土、その他トロッポの操作に困難な場所をマッピングしておく。
- 13) 他人の乗車時や乗車用ボルトの上に乗るといけない。
- 14) 履き物やベルトやその他衣服類が作業者のトロッポの一部に巻き込まれると危険なことがあるので気をつける。
- 15) トロッポより降り降除完全にブレーキがかかっているのを確認する。常に気をつける。
- 16) 坂では完全にブレーキをかけた後輪に滑り止めのチェーンをかける。
- 17) 土に夜間、土道、アスファルト、ブレーキやエンジンが故障の状態に街道に出ない。

c) トロッポに作業用アタッチメントを取り付ける場合

- 18) トロッポ本体と、アタッチメントの間には必ず緩衝材を入れる。
- 19) トロッポの能力以上の重量を持つアタッチメントを取り付けない。
- 20) 起伏のある土壌で作業する場合トロッポの車輪を固定しておく。
- 21) 取扱説明書や車両の運転説明書に完全に準拠する。車両の重量や重心位置を完全に把握する。
- 22) 作業中に安全を確認し、トロッポのエンジンがかかるといけない。
- 23) アタッチメントを常に完全に固定しておく。取扱説明書に従って整備しておく。
- 24) 修理の際は、トロッポ又はアタッチメントの作業を中止する時は必ず説明書に「修理中」のマークを貼る。
- 25) 人や動物の近くを通る際は、子供連れの簡単な近所は事故のリスクがある。プロ、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) トラクターのハブに保護板を誰かがアタッチメントの上に乗るとして避けること。
- 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、油圧油を漏れ防止の方法をしなければならない。
- 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、注油を怠らなければならない。

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。その中に針やその他傷や破損があるものは取り除く。その他危険な物体は取り除く。サリなどの有害物も確認する。
- 32) アタッチメントの重さ、高さ、向きを完全に調べなければならない。必要に応じて締結し直し、首輪とクワの状態を確認する。必要に応じて調整する。
- 33) 保存状態にあるものは、器具類の必要箇所を注油しておく。
- 34) 牽引車、牛車、トラクターが完全に確認できるかを確認する。
- 35) 車の均衡を失わない、乗客の視界を妨げない、大量の荷積みを避ける。
- 36) 荷台の上には絶体に乗らない、乗客は安全な場所を置く。
- 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。
- 39) 作業中は牽引車の安全な方法で荷積し、牽引車の力以上のものを要求しない。
- 40) 手錠やロッドをしっかりと握り、腕やパンツは巻き込まないように注意する。牽引車はいつか止まる可能性がある、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時間を取る。荷積機や他のトラクターは牽引車と一緒に動かさない。また、作業の終了後は必ず牽引車を止める。

又、被害の事象に備へて近隣の住家に前記の通知を要する。

- 55) 乾燥時期に行方不明の火災の発生は最も危険な状態、又、森林警察支署に届けておいた方がよい。
- 56) 火の知識のない場合、電気器具や電気配線に注意する。電入と詳しい人への呼び出し。
- 57) 電気施設が火事になった場合、電源を切ることが最も危険な状態、木を倒す危険が増大する。
- 58) 水の上の火災防止のために注意、最も危険な市の消防隊又は消防団に連絡して火災の情報を待つ。

九) 毒物や動物に注意

- 59) 常時靴を履くこと、蛇咬に注意して歩かないこと、靴に毒物を使用しないこと。
- 60) 乾燥した草、カマドや木の幹等に逃げやすき場所を注意する。
- 61) 特に火災の場合に手袋を履くこと、火災、火、切草、石の投げつけられる山火に注意する。
- 62) 住居でも蛇やサシ草等の動物が侵入するのを避けるため、ドアや窓の隙を閉めておくこと。

十) 森林火災による疾病の予防

- 63) 太陽の直射を避けること、森林火災の発生は、常時靴を履くこと。
- 64) 雨の日や嵐の日には避雷針の設置や、繁った樹木の下に待避しないこと。
- 65) 電線の下やトラス架台の下、手ばちや立木の下に居るのを避け、また、岩や、蛇、小川、又、高地の近くに住むのも避ける。水の上の場所には雷が落ちやすい場所がある。

十一) 飲み水や食料の衛生的保存

- 66) 飲料水の沸騰による消毒、小川、河の水は飲用しないこと。
- 67) 常に殺菌消毒の牛乳を飲用する。生牛乳はよく消毒の器具に火を通すか、火で消毒して飲むこと。
- 68) 野菜類、果実類は流水でよく洗うこと。
- 69) 食糧品の包装紙、ハエ、コブシ、その他病気の伝染する虫類の侵入を防ぐこと、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、靴の替り、家族の食事の取り分け、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、糞尿、水溜り等を避くこと、建設場所から一定距離を確保し、畜舎と排水の距離を確保すること。
- 73) 下木田は地盤が硬い場所を避け、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理を行い、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) 防疫名簿を設け、畜舎や豚小屋での作業を記録する。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必要な対策を講ずること。
- 76) 畜舎や豚小屋での作業は、(71)に示すような環境(入浴、衣服の洗濯)を講ずること。
- 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こと。
- 78) 畜舎の制御する場合は、畜舎又は作業員に事故が起る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を避くこと、手洗いや衣服の洗濯など、最善の措置を当該の獣医に相談すること。
- 80) 病気の畜舎や病気の伝染する虫が侵入する場所を子供に近づけないこと。
- 81) 自分自身や家族に病気の発症が起る場合は、すぐ医師に相談し、最善の病院に入院し、最善の事態を避ける。

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、注意を払って行うこと(容器の蓋をしっかりと閉めること)、若し処理が未だの場合、直ちに、詳しい人に相談して正確な取扱方法を学ぶ。糞尿の毒性は非常に高く、自分自身に、又家族に被害を及ぼすおそれがあるため十分

- 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、極度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。以上の上記の注意事項を争う相対的である。
- 100) 次の採り付け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、よく理由を説明する場合は同様である。

3. 従業者に対する注意事項の指示。

農家の従業者に対して「労働災害と病気と避けるための注意100ヶ条」のパンフレットを無料に配布することをすすめる。この報告の形式をとりておいておくと、農林労働者に対する新しい注意事項を意識するだけでなく後述のように疑うべきもない。

4. 安全意識高揚のための方法。

農林労働者シンジケート及び在田主側シンジケートの労働者や労働者代表者等と協議して労働災害及び疾病、特に労働者自身の危険にさらされる農薬の使用に肉体的清浄会を開催することをすすめる。

地区のシンジケートがEAFSA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者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からである。

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起きた場合、在田主がINAMPSに持つ特別待遇を確保するの第一の注意が必要である。

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人や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になる。INAMPSの方が待遇が良いから、若く入院が必要になる場合は、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になる。

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、病院より支給の代金を払戻される。

カンパシウ ツツパン市にはマコア病院がござる。この病院に直接に取付人になり、労働事故を起した労働者とし、病院側に自らの薬代の払戻しを求め、すぐの医療措置を行って貰う。

7. 労働災害の通告

労働災害が発生した場合、事故を起した従業員は正しく INAMPS に報告を済ませておく病院に送付されるべきでない。この際病院側から後述の特典を受け取るための方法や、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 v. s. de <u>29.08.1984</u> , com assistência de sua entidade, 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>casado</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 1984</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 1980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・アルメイダ
 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, ルア No. 3-1239

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・セルコルジヤ病院へ送付した。

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、1980年8月27日
 報告者署名: ルイス・ビエラ・ロペス 署名

復元医師診断書

被害者名 _____ 事故発生日 _____
 生年月日 _____

診断日 19__年__月__日
 傷、事故障害又は疾病の経緯
 傷、事故障害又は疾病の状況

事故発生の際の経緯、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 入院の年季 有 無
 休養期間見込 有 無

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に於けるか?
 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「被雇用者の取扱に起因する労働中」に起るものである。

傷、根絶障害を以て起し、死亡したる労働者の一時の又は恒久的損失を補償するものなり

労働上発生する事故を列記すれば、軟質の事故と定むれば数多くあり、中では主要なものとして、一、転倒、二、家畜の転倒、蛇にかまれる傷、動物にかまれる傷、蜂の襲撃、農薬中毒、落雷等、並びに在田主の命令で作業を行つてゐる時、又は通勤の往路と帰路の途中又は休憩の時等、若くは法上の定めより外に理由の事故は数に切がなげられ、

法律上は更に「唯一の原因を以ての場合に、労働に因連した事項で死亡したる労働者の損失を補償するに直接影響を以て問題」として、農林の労働事故と認めらる。このため、労働者が農林労働者として認められるかの判断と更に容易とせらる。

法律上は又農林労働者固有の職業病も労働災害に相当するものとせらる。このため、農林労働者のために引致されるすべての疾病は労働災害とみなされ、労働者としての地位を以て労働者として認めらる。

9. 災害保険の受給者は誰か

労働災害又は職業病にかゝる労働者の医療援助及びその他の特典は、この農林労働者として認めらる。

a) 農地又は農林の作業場にある、現金又は一部現金一部現物の給付を引当基金に在田主に於ては後給と提供せらる、又は請負に於ては後給を提供せらる、或るは企業主の責任を負ふ生産者、生産者提供の基金に労働者加入の組織を通じて後給と提供せらる。恩恵の権利を享受する基金は労働者に正式に整備せらるべきが条件である。

b) 土地の所有者である者に於ては、農林生産者として後給を受け得る、何れも家庭経済の中で農林活動に従事せらる。在田主家庭の生活の基金に不足、相互扶助、協同状態を解決せらる。その他連帯基金が 83,080 円 275 米を以て受給せらる。

10. 事故に對する農林労働者に對する恩恵

最終に農林の労働災害又は職業上の疾病に罹つた労働者に對する恩恵のついでに、

此種基金 83,080 円 275 米に對して「農林労働事故に對する恩恵」は次の通りである

- I. 治療に對する援助
- II. 不具に對する年金

Ⅲ. 老令年金

同業事項では更に、事故に因る雇止め者又は取業のリハビリターによる、及び INAMPS の責任下にある医療援助を受ける権利がある」と述べた。

a) 医療援助について

疾病に因る補助は、国内の最低賃金の75%に相当する金額で、事故に因る労働者は事故の翌日より、回復期医師の診断による労働者の状態に復帰するまでの期間支払われる。

事故に因る日当の賃金は、雇主により支払われるが、都市労働者の場合と異なり、都市では事故発生の日から2ヶ月以内(欠勤する場合)、給付に雇主側の負担となる。雇主の場合には、より有利な制度とされており、事故の日当の賃金は、雇主負担が、又は INPS により行われる。

若し、疾病補助を受ける期間中に、骨折や、肢体障害又は病気が悪化して、労働が不可能な場合、それと同等の他の原因の場合に、疾病補助は自動的に不足に付する年金に切り換えられる。

b) 不足に付する年金

不足に付する年金の支給は、上記で述べた医師の診断、労働者の労働能力による、労働者の身体的損傷、肢体障害又は疾病に因る場合に適用される。

この場合、疾病補助の例のように、年金額は月給、国内最低賃金の75%である。法律によつて、年金を受ける労働者が回復した場合、労働の能力を保持するに、不足する年金は打ち切られる。

c) 死亡に付する年金

死亡に付する年金は、労働者又は取業者による死亡に労働者の家族に対し支払われる。死亡の日以降、月当り国内最低賃金の75%が支払われる。

d) リハビリターによる

リハビリターによる、雇止め者および労働能力が喪失又は減少した場合、INPS の経済的・技術的可能性の範囲内で、労働者の復帰を目的として、リハビリターによる、03.080号の328条で、このように規定されている。また同事項では、INPSの取業者の

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促す旨のプログラムを推進し、中小企業に及ぼす影響、並びに、中小企業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に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

最初に労働時間規制は、一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、折衝を超過勤務手当に受取ることは未だ規定されていない。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、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は出来ない。"

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に出来る。若しこれを履行する場合、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基づき許可された場合を除き、その労働時間を延長するは出来ない。"

2. 時間外勤務に特別の場合の行われる

法律では"不可抗力による特別の場合に於て、一日の労働時間は法定の協定時間以外に最大限12時間を延長するは出来る。時間の、賃金の最低限通常賃金の25%増に付"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、その事実と支費を以て通知し、その旨を通知するは出来る。

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歳以上の女性に対しは特定の業種に対する男性を禁じており、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、地下坑道での労働、石山、公共又は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不承不承の雇主に對しては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、不健康な業務の勤務を禁じている。その中に112号の飲合法が390条以下に規定している。"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1-110以上の負重、手押車、又はその他機械を引くか押すかするに比して重機の移動の仕事については認められている。

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。

110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。この休業期間に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るときは4週間休業期間を増加することができる。

早産の場合にも同様の権利、すなわち妊娠休暇及び12週間の休養などの権利を有する。

その他特例として母親の幼児の健康を守るに医師の診断に基づき取捨を要する可能性がある。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、以前に従事していた取捨を要するにすぎない”と述べている。

b) 産後の場合

最近の産後の場合、法律は女性に対し2週間の有給休暇を付与し、以前に従事していた取捨を復帰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を十分に努め、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。すなわち労働法は以下を規定している。“自らの子供に対し出産後6ヶ月間、母親は毎日の労働時間中、授乳のために毎半時間または1時間の休憩時間を持つ権利を有する”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に過ぎない”と述べている。

第十三章

未成年者の労働に対する保護

1. 労働の最大時間

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、労働法では特別の章を設けて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課せられている。

- 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微の作業

夜間労働に関しては、女性の場合には通じ、18才未満には禁止されている。この種の夜間労働に関しては17才未満の児童に適用されている。なお、牧畜部門では20時より翌朝の4時まで、農耕部門では21時から翌朝5時までは適用されている。

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は設けられていない。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規定されている。労働法第5889年の施行規則第101条第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。

このように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遵守されている。この種の給料が常に適用されているとは限らない。なお、労働法第5889年の施行規則第101条第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。ただし、16才以上の未成年者は16才以上の未成年者並みの給料を要求することができる。

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。ただし、1日1時間以内かつ2時間を超えない範囲内、1週間以内の労働時間が48時間を超えない範囲内、連日の他の日に超過勤務を補填し、LTDH中である。

2. 条に於て法律上の通り明らかでない。この場合と降下1日の通常の労働時間の延長が
を禁じらる。7. 通商労働時間の最上限は又法律上の規定に基きその延長とあり、他の
通商に超過労働命令を補填するに条件とすの場合、団体交渉又は労働協約法第11章の規定に
基き給料の増額との関係に、1日労働時間を超えて労働を行わなければならない。

4. 未成年者に係る場合の取扱いの変更

18才未満の未成年労働者における行わねばならぬ健康、肉体的、精神的發育に害を及ぼす場合
に用いられる取扱いに因るべきの種の措置に基き行わねばならない。

法律第24条の英に於て若しこの事態が突如、雇用主が取扱いの変更取扱いに因る必要
を措置を採らねば場合、未成年者、労働契約の直接的な解消の理由となり、向付解雇に及ぶ
べき責任を負ふべきに在る。

労働協約法第107条第1項に於て次の通り規定する。

“未成年者の取扱いの変更が原因に行わねば措置、肉体的、肉体的、精神的發育に害を及ぼす
場合、労働協約法第483条に定むる労働契約の解消を形成するに在る。”

未成年者の父親又は法律上の責任者、その労働者、肉体的、精神的發育に害を及ぼすこと上、労働
契約の解消に訴へる資格があること。

5. 雇用主側のその他の義務

未成年者に特別な取扱、現行法規に基きこの特別規定に於て、^{雇用主側にとりて} 成年労働者に比較し特別な義務を課すこと。
労働協約法第425条に於て“18才未満の未成年者の雇用主は其の業務内容に於て良風俗の一般に依る
上、安全及び健康に關する規定を遵守するに在る”と規定する。

雇用主が未成年の従業員に於て教育を受ける条件に於ては“学校に出席するに必要に
際しては之を義務とする”と規定あり、又休暇に關するに於て18才以下の未成年者保護に於て
休暇の理由に於て小休に分割するに認め、正規に通学している場合休暇の期間は該の休暇に於て申請するに
認めらる。

6. 労働者に於ては親又は法定責任者の署名を必要とする

雇用主が未成年者の労働(休暇に關する取扱、13才未満の労働者、労働契約の締結に於ては
之を親又は法定責任者の署名を必要とする)と共に署名を必要とするに在る。

給料支払の際に未成年者の労働者、領収証を署名するに必要とする。特に肉体的發育に
及ぶ親又は法定責任者の署名を必要とするに在る。

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として、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できる。

このように考へる前に、雇主に係る重要なこの雇用関係の発生にかゝる必要な措置も述べておくべきであり、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ないため、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

雇主に係る業務の都合、地元の習慣、又は労働双方の利害などに従い、それぞれの種類のある契約がある。以上の各々の種類の契約を、研究し、その結果を述べる。

- 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て置くべきである。

a) 試備契約

試備契約の期限は労働契約の中に含まれる。1 試備契約の最大期間は 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 日以内を越えることは出来ない。

例として 60 日以内の試備契約の契約を結ぶ。これは現行法規にもとづいて 90 日以内の期間
内に 30 日以内を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 日以内) 働かなくてはならない。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。

被雇用者が試備契約で就労し、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: 補償金を支払う) ことは契約者の中に定めておく。しかし試備契約の一定の期限が
契約とあるこ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手帳への記録は本採用したときに行なうべき
との解釈から試備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と記録し、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
関する事項として履行せねばならない。

義務労働がある試備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、試備期間をその次の一項に追加するべき
で、本契約は並期限の契約である。ただし最初の 30 日以内は試備期間と考慮し、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、新たに試備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、試備契約
の普及は出来ない。

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に _____ 年 _____ 月 _____ 日に契約期間を終了するものとす。
- 2) 雇用関係が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に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、雇用関係が継続し、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えるものとす。
- 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) 住宅に於て、雇用主の所有物に於ては損害。これは労働関係法第46条に於て定めらる。
 - 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、労務に於ける補償はこれに於て (妻、子供、又その他) と呼ぶことはできない。
- 6) 被雇用者は、在任中に十分の注意を以て保存し、所有物に於ては、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 日以内に明け渡す責任を負ふものとす。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過失的行為により損害を及ぼした場合は、前項 (b) の規定に別は労働契約を解除する正当な理由と認めらるものとす。
- 7) 業務は、現行労働法規に於ては通常時間内に実施せらるべきものとする。若し、所内外の勤務を必要とする場合は、雇用主による文書そ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、休日、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ものとする。

- 8) 被任用者は本契約の時から雇主側の就業規則の用者を知り得るものとす。雇主側の契約の一部を指取するものとす。之は違反する場合は解雇の正当な理由となる。
- 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設けられたり得るものとす。
- 10) 被任用者による契約事項の違反は即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されるものとす。

以上の契約は、二名の証人立会のもとに同文二部は簽署す

_____ 市 _____ 年 _____ 月 _____ 日

証人	署名	雇主	署名
証人	署名	被任用者	署名

2) 無期限の労働契約

これは最も多く用いられる労働契約の形式で採用の項でこれを指し合ふことにより締結される。同契約の目的は将来の突発的不利益問題に回避することから雇主側に立、に特別条項の加えられらる。

無期限の労働契約は本文第1条第1項に「契約終了の期日を明らかに定めず」とあり、労働契約の解消の時期については不十分、後者の提供が未確定に続けらるものとす。

一方、契約終了の期日が定めらるる場合は契約がいつの時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日、10日、15日、20日、30日間の期間を置いて予告し合ふ必要はないものとす。この予告についてはその取扱いに章において反復して研究するものとす。

無期限の労働契約は被任用者A、同一雇主のもとで1年間の労働を終った後退職金を受ける権利を有するものとす。労働法第478条第1項の規定に基き、「無期限契約における最初の1年間の試用期間と見做し、この期間が終了する以前に11か月の神債も発生し得る。この場合、神債の正当な理由なく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予告の権利、排他的権利も発生し得る。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、期限を定めることが正当化されている場合に臨時的存在企業活動 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り、その期間は6ヶ月未満、1年未満、1年半未満、通算して契約の出来、出来の日は2年未満を越えることはない。

例として6ヶ月契約を行つた場合、この契約期間の終了に冲て更に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はできる。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ヶ月間を雇用主が冲て更に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年を超過して附属して期限つき契約の終了に達する。

期限つき労働契約においては、契約の終了日が予定されることが予告の必要はない。したがって期限つき契約を終了する際被雇用者が予告や退職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。例として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、契約の終了時に非1年未満の残りの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補償を求めない。すなわち労働法第480条では「契約期間の満了が明らかである場合、被雇用者は正当な理由なく契約を解消する事は出来ず契約の解消によつて発生した損害を雇主に對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ふ必要はない。この期限を過ぎると契約の期限つき契約の性格を失ふ。無期限契約に切り替へることで予告の義務が発生する。労働法第481条の内部状況と次の通り規定している。「是れは、この期間以前に契約を解消出来ず双方の権利を保證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あげる。

期限つき労働契約書

本証書によつて、_____以下雇主に従ふ、及び_____以下被雇用者と従ふ、は次の条項によつて、契約を締結する。

- 1) 被雇用者は _____年 _____月 _____日以降 _____の職務を行ふべき採用され、他は通算して、おおよそ _____年 _____月 _____日に契約を終了するものとする。
- 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し、何らの補償又は予告を行ふ必要なく契約を解消する事が出来るものとする。
- 3) 雇主に於て期間の満了後も契約を継続したい希望がある場合、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へるものとする。
- 4) 給料は ① _____ として被雇用者の次の控除に同意する
 - a) 住居費 : 給料の _____ %
 - b) 居住する住宅を含む雇主の所有物に付する損害保険。これは労働法第462条別項にもとづくものとする。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ふべき義務づけられる。本文書による契約、及び雇主に於て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1倍)と定められては出ない。

- 6) 被任用者から十分な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日以内に定額を支拂うべきである。またこの期間中、雇用主の選取に被任用者上置物、又は外部の他人に、契約の解消後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、移転を命ずるべきである。この移転は選取に比し継続して居住するべき事業場が良好な進捗を妨げる理由となる場合に限り行なわれる。故意又は犯行の行為で労働場内施設 ~ この中に住居も含まれる ~ に損害を及ぼすべき労働契約の解消の正当な理由となる。
- 7) 業務に現行労働法規定にもとづく通常の時間内に行なわなければならない。時間外勤務が必要な場合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) 被任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。これに反するべき行為の正當な理由となる。
- 9) 労働法第469条第1項の規定にもとづく、被任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、とせしめられたり変更し契約の場所を定めらるべき命令に従うべきである。
- 10) 被任用者による違反は即時解雇に正当な理由となる重大な違反(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。

_____ 市 _____ 年 _____ 月 _____ 日

証人 署名
 署名

雇用主 署名
被任用者 署名

裁判上の通告と別記、労働契約の解消の日より30日以内は差支支拂を相手がなす。また、期間中に在りては、退職金に在りては、又は外部の他の基金に、契約の30日以内の通知の日で、労働者側に経費を負担せしむる、移転命令は、この移転は退職金に在りては、継続して在りては、就業活動の良好な連携と対する特別な場合に行われない。故実又は地原的行為で農場施設〜の中に在りては、〜に換算せしむるは、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違ない。時間外勤務の必要がある場合、超過勤務の場合、翌日同等の時間と休憩時間とに分けては、より補填する。この方法以外の規定は在りては、定められた場合の限りとなる。
- 6) 被雇用者の本契約の時点で、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。これは重大な違反(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)の場合に降下警告、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。

_____ 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あり、一般に収獲用人契約は、同様に在り、被雇用者の基準を設定し、法律第589号の19条第1項で、'収獲契約とは、この契約の期間が受業者の季節性に在りて変動するものという'と定めらる。

日本国法律第19条第1項 '収獲契約とは、この収獲契約の2以上の役員と提供する被雇用者の間の事項：収獲契約とは、この契約の期間が就業活動の季節に在りて、通常整地の時期を相作及び収獲の間に在りて変動する仕事の季節性に在りて契約という'

收受人もその他の雇労働者と同様に13ヶ月給料、出来、地域別に適用する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、労働月数に1ヶ月給料の1/2を乗じて全額の補償金となる。1月の労働日数が15日又はそれ以上の場合は1ヶ月と見做される。

その退職の終了前に正当な理由なく解雇された場合、退職の終了時に支給される権利の全額の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。

労働統合法ではこの権利保護について2つの条項を示している。すなわち第10条では「企業法の権限の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」とあり、又498条では「所有主の交替又は法の権限の変更による従業員との労働契約に影響を及ぼさず」とある。

破産、和議又は解散の場合においても権利と労働契約は存続し、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することができる。

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ことが保証される限り、或る契約の下に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仕事(トランク運転手、番理人等)が明記されておられるべきである。労働契約上の規定があ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。

雇労働者においては労働手帳に取務を明らかに記入するべきである。労働手帳は、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」としておかれる。

従事する取務の特定の業務で、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

在旧主に於て一時的に居つても他の取扱を命じらるる事なし。

此 従業員の方：特定の業務に於て一連取扱を以て契約したる場合、在旧主に於て他の取扱への取扱を要求せらるる事なし。この場合、双方の同意が必要なり、出陣し給費ともして合意したる不快な問題の発生を避けるべきなり。

契約したる業務の遂行を拒否するは解雇の正當な理由を構成する。この場合、正当な理由による解雇の章で更に説明を加へらるべきなり。

5. 報酬の変更について

同様又被在旧者の同意なしに給料の変更せらるる事なし。もし月給を以て採用したる場合は日給や時間給に取換へらるる事なし。又、一日の労働時間が短縮されたら給料は減額せらるる事なし。一定の仕事に定められたるに従業員の場合、仕事量減少による月給の減少せらるる事なし。在旧主は、この現行法令に従い、従業員の給料を減額せらるる場合、別の場合に控除せらるる許しを得る。在旧主は自由な性格に於て在旧主は之を以て従業員の給料の一部を減額せらるる事なし。出陣し給費ともして更に在旧主の同意を得る場合を除き減額せらるる事なし。

6. 従業員が他地域への移動について

法律では、在旧主は被在旧者の同意なしに契約の場所以外の場所に移動せらるる事なし。この場合、在旧主の移動に伴ふ事なし。移動せらるる事なし。と規定する。

この法律は被在旧者の同意を得る場合に限る。他地域への移動せらるる場合、採掘の命令なしに労働契約の条件を包含するものとし、労働法第469条の現行規定に於て、別の場合に、契約の履行がその場所以外に、一時的、恒久的に一部に移動する場合に在旧主の命令が許され得る。若し契約にこの事項が在り、移動せらるる場合でも移動せらるる事なし。この場合、法律に定められたる条件を守らるべきなり。前条の規定にかかわらず、業務の必要に従業員に在りて他地域以外の場所に移動せらるる事なし。この場合、在旧主は従業員に移動せらるる事なし。給料の25%以下に於て給料の増加が裁量せらるる事なし。と労働法第469条の現行規定により、更にこれを補足して次の条件を「移動に伴ふ在旧主の負担とする」と規定する。

在旧主は在旧主の労働契約の履行に於て、従業員に在旧主の移動命令に従ふ場合、正当な理由を以て何ら補償を受ける権利を有する事なし。この場合、正当な理由による解雇の章で説明するべきなり。

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であり、その事柄は他の契約者として、法的に事柄の表明（行為）と見られ、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こと」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ることなく契約の解消するに十分な理由をもつ場合という。

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 条によれば「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、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は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理由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) 習慣的在所前、又は就中の飲物

g) 妨害争訟の争ひ銭

h) 不規律又は不服従

i) 取捨の放棄

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

k) 自己又は第三者の防衛の場合に除く、雇用主又は上司に対する名誉毀損又は加害行為

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前掲の正当な理由がある

以下、運輸補償金その他権利の失却の所在の法上の正当な理由の各項目により考えられる。

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、エーゼルハ港の

「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類型の所在の完全な理由もこれである。

1) 不正直は不誠実な行為に在り得ることである。

従事者が不正直な行為を行つたこと、単なる事実。不誠実な行為として各罰に於ては故意を対し得る。これによりその状況は明らかになりおかしな結果。すなわち従事者が何等の理由も生れ得る場合、不正直な行為に在り得、この場合の罰則は民法第481条c)項の「争ひ争ひ取捨争ひの取捨」によつて罰せられ、又場合が就労中の牧場中の買手と売手相手の取捨に結合する行為の不誠実な行為であるか、この場合の不誠実な行為とは民法第482条c)項の「飼料の漸減」によつて罰せられることである。

2) 不誠実な行為は損害を及ぼす行為である。

不誠実な行為は会社の物質に損傷を及ぼす不誠実な行為である。すなわち雇用主に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行為の故意のときは「争ひ争ひ取捨争ひの取捨」に結合する行為に在り得る。この場合の行為は「飼料の漸減」に結合する行為に在り得る。この場合の行為は「飼料の漸減」に結合する行為に在り得る。この場合の行為は「飼料の漸減」に結合する行為に在り得る。

1) 従事者が過失を犯すことと故意を犯す場合

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、ある半分の損失を中絶の故に派
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誤りなく損害を争
うに同意は明らかであり、不滅失行為として争うべきである。

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) 不審判の行状又は不徳行為。

この数便に於て行為は不審判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「悪」行為である。すなわち所、暴力行為、放蕩の行
動も不審判の行為である。労働法で「不徳行為」中に含まれる「悪」行為は、
冒険の、暴力行為の場合に暴力を行使するもの種数より、不徳行為は、又
放蕩の行状の場合に(9)項に該当する。この上に「悪」行為は、従業員で労働法の当
該事項に合するものは、その中、違反事項に存する意義がある。

専門家によると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、暴行を傷つけるもの、争い、専断を逞に性格を持つもの、別な言葉で「
教育の、従業員」行為といふ。

法律辞典によると次のように説明している。『法律上の規定を妨害し、道徳的な行為
をなすもの、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「悪」契約の善意をもつて行為を
行はざらざらるる刑罰をしようとするものであると定義づけられる。この意見は、
相手が悪意をもつて契約を履行する不滅失行為に合するものと解釈される。

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) 不審判行為の方は、その合拆の比較的容易である。この行為は直接又は間接に性的問題
に肉連して不審判行為である。相手の性(男性の場合に女性に対し、女性の場合に男性
に対して)に対する「礼の欠除」「性に関する悪癖」等、淫行行為である定義は、刑例が
多例の例が与えらるる。例として従業員が取柄に於て、粗雑な持りや、

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、及道徳的に行方不明の雰囲気と致す。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。

取柄中の自己他人又は第三者の権利を習慣的及他人的商取引を行つたのは解雇の理由と認められる。このため1850年に改定された商法には明示的に定められていない問題である。1935年に改正された法律では、雇主に許可なく自己又は第三者の権利を商取引を行つたのは解雇の理由と正当な理由と認められる。最後に労働法と同様に「自己又は第三者の権利を商取引と雇主に許可なく行つた、及び自己が勤務している会社と競合する行為又は業務に損害を及ぼす行為」と規定している。

1) 交際。

文字に示す通り、習慣的商取引、取柄中習慣的及他人的商取引と認められる場合には、交際と認められる。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報告は各会社に定められる。

2) 会社の利益に他は損害を及ぼす従業員の問題

中身買手や客先の取り扱ひや他の業務で業務に紹介する従業員の問題は重大な行為である。これは雇主に損害を及ぼす場合と認められる。法律ではその行為が雇主に損害を及ぼすかどうかは明らかでないが、この場合でも「白の中黒」する取柄の問題と認められる。文字による方法がよい。

3) 従業員の刑罰判決。

従業員が刑事訴訟により起訴された有罪の取柄は、この行為の正当な理由と認められる。執行猶予により自由の身となる場合、雇主にこの正当な理由と認められる。

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
も労使契約の解消が正当な理由となる。

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。従業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、二つと同一面での既述とはアルコール飲料に出席するものであり、辞職のたぐい合（合）
一部の法律学者はこれを既述と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、致念の中毒患者は数多く存在している。

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秘密を漏洩し、実用権 製造
その他雇主の権利が侵害された問題、侵害されたことが明白な性質のものに該当すれば、公衆の
によって雇主に損害を及ぼす行為という。

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
とされた場合に限りである。損害が明白、従業者も悪意をもつて行つたことが明らか
な理由にすぎないという説に賛成である。

従業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、秘密の漏洩が従業者の悪意による行為の場合、例外的に損害は明白に認め
られる。この場合特例問題も発生し得るためである。また取扱いの良否も関係し保つた
めにも必要である。

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於ける正当
な理由は、開示する権利の引出しに開き、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。たとえ従業者がその秘密を他人に漏らすことが
別に悪い行為であるとしても罰するべきではないという意見である。

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は混同し勝ちである。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、火災を招く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。

命令の反して口答で行わねばならない場合でも、その全体に於いて行わねばならない場合、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所」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

従業員が在任主又は支配人等、個人的に受けて命令を奉じない場合、例として支配人の商會の排除を行おうと命令し、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ねばならない場合、口答でも反又文書で行つては、拒絶従業員に於いて行わねばならない場合(2)と誤らざる。

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、仕事に継続して従事し、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. 61640 は「労働者の取捨の放棄する者は、自ら取捨を踏切理に労働契約を放棄するに等しい」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の30日間の経過が必要である。短期間の中に、他の従業員に放棄は取捨の同一期間等に相当するに及ぶ、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a、5171 30日以上仕事を怠り、なお取柄の放棄に致さしめる場合がある。 2411 遠隔の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併せて置くことが出来た場合でも、その正当に委任された職務である。

在用の放棄、取柄の放棄を区別して受ける。 前者は2112条で説明してある、後者は2121条10の労働時間中に取柄の放棄、徳川運の時間か翌日復帰した場合、不規律に致すに失致する。

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の正当な理由となる。 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せること。

例：支配人がパトロール中に自分の器物を盗つこと。

名誉毀損上の場合は、軽微なもので刑法上の違法行為に属しないが、名誉を侮辱するにわたり懲戒処分される。 例：ある支配人が私権侵害の脅威を肉体的関係者に与える。

侮辱は更に軽微なもので肉体的に直接侮辱する場合、最も普通には中傷の1つ。 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している。 労働の場所、仕事上関係の場所での暴力行為をい、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、解雇の事由の正当な理由とは関係ない。

3) 賭博行為

取柄を管理するに賭博を行つたことは解雇の事由の正当な理由となる。

通行の禁止行為として、許可申請(物品の抽査)競馬場中の競争の踏導の踏持行為、現行法令により禁止された事項である。このことは法律上禁止された踏持行為に直接関係し、仕事に於いて全体的踏持行為に解任の正当な理由となる。取扱いを行う者の他人の所持品(家電製品、器具等)の抽査も許可申請(物品の抽査踏)等の正当な理由となる。

3. 参加の解任の正当な理由となる。

参加者は現行の特別法によりその権利が認められている。この従事者の全体又はその一部の規程に従ってその地位を、又は、その業務事項の招致の目的のためであり、その性格が政策的、果敢的又は他のその交換又は連帯の目的を有する場合、その地位を主導するものは従事者の地位の喪失の正当な理由となる。

4. 国家治吏の違法行為。

国家治吏の違法行為は行方不届、国家治吏法に定められた罰則の付いた、職務上企業体からの正当な理由として解任される。

擅断の行為の中、元行為、破壊行為、濫用行為などが主たる事項である。これらの行為が解任の正当な理由となるのは行政調査により正式に調査と証明されることにより、調査の期間中従事者の職務を解任し、若しくはその職務を中止させる。調査の結果、根拠が十分でない判決を受ける場合、従事者本人の若しくはその権利を保護し、連帯の義務に依り、若しくはその職務の期間に於いて給予上の各種の権利が取り戻される。

5. 衛生及び安全規則の不従行。

従事者の労働安全及び衛生の規則や義務は、事故や疾病を予防するための指令に違反する事実は正当な理由となる。

従事者、教員、家畜の取扱いは、発生する事故を避けるための規則に従って従事者が遵守すべきことにより、労働上の災害や疾病を避けるための義務がある。

この不従行は、従事者の労働法第42条の1項に違反する不従行又は命令不服従の行為を犯すこととなる。その不従行は、これを不従行である。

6. 全面的及び部分的な不従行

現行法令の中で重大な違反を考へた場合、命令と病負又は器管障害による全面的な不従行

恒久的に能力不能の従業員は、退職補償金の権利を持つべきに相応しく、FURNURALの恩給と受取るべきに相応しい。

重大な過失とは、果してその解雇の正当な理由が、1903年10月30日付補正令第16条に示されたものである。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、その他たゞの全面的かつ恒久的な無能力を正当な理由として解雇するべきと出来るとしている。

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、在任中は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日間以内に措置されるべきである。

重要である、多額の即時行なわれる。重大な過失の事実を知った直後に行なうべきである。この場合、その同僚が月給を全額停止するべきである。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、トランプの運転手は在任中に損害を及ぼす原因からライターの煙を破壊した。在任中にその事実を知り、月給を止められた場合、罰則は同従業員が重大な過失を犯したことを知った直後に知らしめられ、過失の事実があった日より2ヶ月後にせしめられるべきである。

8. 過失の罰則は不公平である。

過失の罰則は不公平と揮散するべきである。罰則の適用は従業員が犯した過失に相応しいものであるべきである。行なわれべき過失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いを計るべきには、その不公平性を示す十分な根拠によつて判断すべきである。若し従業員が仕事場に失態を犯す場合、それは正当な理由による解雇の対象である。警告を行なうべきは正当な方法である。その警告が違反行為の何回も繰り返す場合、始めに就業規則にもとづく多額の罰金を課せられ、業務停止期間中の給料減額を行なう。このことも改められ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場合、在任中に口頭で警告を受け、2回目に

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を、この状況に応じ正当な理由による解雇に至らざる限り、

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

d) 正当な理由による解雇。

すなわち述べた通り、この違反事項が正当な解雇の理由を有していない限り、就業規則で“過失の発生に応じて段階的な罰則を課せらる”。

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なければならない。但し別の制裁に記録することはできない。仮に従業員登録台帳のその記録に止る。

過失を繰り返す、又は始末の過失である、その程度が重大である場合、従業員登録台帳のみに記録し、別の制裁に記録し得る。

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、貴殿が明日には場所の状態に出られ、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法の規定にもとづき、厳正な措置を採ることを申し渡すものとする。本警告書を受領したことを確認され、別添コピーに付いた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 佐藤 浩二 署名

尚、警告書は、本部同封タイプで記入し、1部は当該従業員に渡し、他1部は受領サイン後、就業台帳に添付保管する。

この様は、本年中大発見店に発生したお、重大事項として記入するものとして、警告書を受領又はコピーへの確認サインを拒否する場合は、在田主又はその代理人は、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となる。在田主は、その旨を就業台帳に記録する。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重大な違反を犯した場合、または最初の重大な業務停止の理由となる程の重大な違反である場合、在田主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となる。

業務停止の罪状文書として通告文書を作成する。以下がその文書の形式である。

Para
Mancal 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日貴殿が所定勤務の出勤しなかった事実に報告を受け、
貴殿はそれ以前9月18日に最初の警告を受けられたことから、今月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同意する。
業務停止期間中の給与は支給し、この事態再発の場合には解雇を
申し立て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紙に署名し、ご返送下さい。

アラクツバ、1984年10月20日

雇主代理、若狭川カキ、シマニシニ署名

一部の労働法専門家によれば、従業員が所定勤務に出勤しない場合、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屋などのように、従業員と大規模な
関係はならず、そのために誤認を生じかねないで、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、両方とも所定の事実を
証明する必要はなく、解雇とすることが出来る。

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
主は又別の証人の署名により、業務停止通告が受領されたことを証明し、その証拠に拒否した当該従業
員が取返に上るべくてもそれを行うことは出来ない。

業務停止処分を受けられた場合、停止処分中の給与の扱いは差引かお支払いする。若し
この間の給与を支払ったとする、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、この間の給与の差引
が必要である。

c) 正当な理由による解雇

すでに述べた通り、遺失行為の一回のみの場合、解雇の理由とはならない場合がある。解雇に
 いたすの要因はむしろ措置と必要とする。職務怠慢と理由とする場合などがある。それ
 から採用の章を本に就業規則にある罰則と後者的に深くつく必要がある。

また一回だけの遺失でもそれが解雇の理由となる正当な理由となる場合がある。悪意による場合
 にはその従業員がパニックに陥り、その悪意の損害を防止し試みる場合がある。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雇の場合予告が必要。従業員は即時解雇されるべきである。若し予告
 の義務がある場合は、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られるものと考えられる。

従業員は正当な理由によって解雇された場合、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 prejuízo 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雇通告

貴殿が農機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
 と同時に業務の進行を阻害したものと見られ、これは正当な理由として本日に解
 雇となる。

別添に本通知の受領を確認するお返状を

2017年 1984年10月30日

雇主 代表 農機具部、J.P. 署名

上の解雇通知状に不十分の通り、雇主の損害を日給に農機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し、その措置と事件記録を整理しお返し
 する。こ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雇は付いた更に詳細な
 解説は 労働契約の解雇の章で再び取りあげることとする。

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ついて述べ、後述は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権利を主張出来る雇主側の過失について述べよう。

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

労働法上のすべての特権を持つて解雇されたものと解釈出来る権利を分ける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 従業員は労働契約が破棄されたものと解雇された後、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す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、過度の業務を課せられたり過酷な場合
- 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、法的義務の履行を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分けることが出来る。

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

間取組を止むことが出来る決裁を訴えることが出来る。

各項目は上記の条の次の通りである。

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)は雇主に従業者の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、生産前及び生産後と連関の維持の労働等を含む。同様にして、地方の良好な習慣に及ぶ業務、従業者の健康に影響を及ぼす業務、契約の合目的な業務、いずれも雇主に従業者が著名して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放棄を命ずる等も認められる。

3. 過失の責任及び従業者の救済

雇主にその代理人及び家族は、従業者の安全上必要な取扱いを怠らざらん。過失の責を負う。可踏の労働の命令、粗率の取扱、従業者の過失が極度の場合にかゝる可踏の罰則の適用等も指すもの。

4. 過度の危険を及ぼすこと

雇主に労働契約の履行、又は安全な作業の危険な事項を従業者を要求してはならない。但し従業者が之を拒否し業務の中を合目的な業務上のリスクに及ぶ場合を除く。

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守られなければならない。之に違反する場合は、従業者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は、契約の不履行の過失を犯したことになる。従業者側が権利を主張する正当な理由となる。

6. 雇主に及ぶ従業者の名誉毀損

雇主に、又はその代理人が従業者又はその家族の名誉を毀損する場合は、従業者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

従業者に対する暴力の行使は労働法第483条第1項に規定するところ、業務に関係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禁ずる、労働法第483条第1項に定める正当な理由の場合を除く」といふ但し語が加えられている。

8. 従業者の仕事量の削減

最後に従業者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つた
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重大な損失を及ぼすことが限られる。

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も必ず「正当な
理由」に於ては存在する。

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、労働法上のすべの権利が従業員側に保証される。

第 XVII 章

予 告

予告とは契約相手方に対し、雇用関係の継続と打切りを希望し通告することをいふ。

1. 予告の時期

予告は原則として労働契約の場合と同一の時期に告示する方法である。法律でその期限が設定してある場合には正当な理由なく契約を破棄しようとする場合、一方の相手方に対し最低限の通知又はそれ以下の期間、給料制変の場合 8日間、2) 15日給又は月給の場合又は他の給与形態の場合 12ヶ月末に勤務し終わる場合 30日間 以前にその旨を通告しなくてはならない。と定められている。

このように通知制変下の従業員と同一雇用主の場合には12ヶ月末に勤務の場合予告は8日以前に又、15日給又は月給者 あるいは時間給、日給、週給の場合でも12ヶ月末に勤務し終わる場合の予告期間は30日間である。

2. 雇用主側の予告を怠った場合

雇用主が従業員を正当な理由なく解雇しようとして予告を行わなかった場合、法定の予告期間内に相当する給料(8~30日分)を支払わねばならない。この規定は労働契約法第48条1項に次の通り定められている。“雇用主が予告を怠った場合、従業員に対しその期間に相当する給料を支払う権利及び他の保証事項はもとの期間に相当する権利を享受する。”

3. 従業員側の予告義務を怠った場合

上記反論の場合すなわち従業員が予告を必要とする期間を怠らなければ、雇用主の予告期間に相当する給料分を支払う義務を負うことになる。すなわち労働契約法第48条2項で“従業員が予告の義務を怠る場合、雇用主に対し当該期間に相当する給料と差引く権利を享受する”とある。

4. 正当な理由なく解雇の場合の予告と罰

解雇の理由が正当な理由の章でコメントしたように従業員が重大な過失を犯した場合、雇用主は予告を行わずに即時に当該従業員を解雇することができる。

従業員が重大な過失を犯した場合、雇用主として過失発生時又は発生の際に即時に
クビにすることが権利としてある。

もし、雇用主が従業員が重大な過失を犯して予告を行なう場合、過失は程度が大きい場合に
と判断し、雇用関係を継続する。それでも正当な理由による解雇の性格が大部分、正当な
理由による解雇に变化するからである。正当な理由がある場合は予告がなされる必要はない。

5. 期限付き契約における予告について

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、法律で示した例と同じ相違の権
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
場合、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がなされる
もの。

6. 未取の給与と1週間の1日の権利について

従業員が正当な理由で解雇される場合、同従業員は未取の給与と残存する給与とを1週間に
1日休業する権利がある。この法律が5,889/03 第15条に規定されているように、次のように述べている。
「予告期間中 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
る旨の給与に影響を受けず、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、予告をせずにその旨雇
用主に伝える権利がある。その期間に雇用主側が行う予告期間と同様、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を元々の次頁に示す。

8. 間接的解雇の場合の予告の必要について

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べき場合、従業員側からの予告の必要はない。労働法第487条
第4項は「間接解雇における予告の義務とすべし」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.レイタ5452号(労働法)第487号の規定に
 基づき本予告通知提出日より30日後に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番号を
 頂くようお願い申し上げます。

材料部部長責任者署名

従業員 署名

9. 在任主が行った予告

従業員が業務継続の興味を失った正当な理由なく解任された場合、一定の期間(2~30日)

に通知を予告に行う必要がある。

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、労働統合法の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号の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1週間の1日勤務を休業期間に換えて申請する。

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、一部は従業員に渡し、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は有効となる。しかし、その予告を履行しない場合、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その承諾する旨の旨に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、退職予告の通告の日から起るとして、労働契約の継続が、
通常の手続きに従業者が更に給料の高し他の取扱い採る場合に起る。従業者は雇用主
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扱いの方に問題が生じた場合は
を思いつき、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。

従業者の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99条では「従業者が予告期間中に労働契約の事項に正当な理由で損失を被る
場合当該予告の残存期間にかゝる権利を喪失する」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。「予告期間中に従業者が被る損失は補償金の支出なく労働契約の解消
請求権を失ふ。」

12. 予告期間中に雇用主側が過失を犯す場合

従業者は予告提出後、予告期間中に労働契約の解消を即時行わねば理由で雇用主側が作
る場合、雇用主側が過失を犯す場合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
権利を従業者は失ふことになる。本問題に規定して労働法第99条の全文は次の通りである。

「従業者は予告提出後、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つて雇用主が、労働契約が受
け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拂う義務を有す。」

高名な法律学者ハラン・ゴズ氏及びハ・エム・ゴツウィッチ氏は「契約当事者双方のいづれか
が行ふ行為が契約解消の正当な理由となる行為と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、若し予告期間中の報酬及び退職補償金を支払ふべきは、
若し過失を犯した場合は従業者の場合、両方の補償金を支払ふべきである。」と述べている。

13. 予告期間の勤続年限に加算される。

退職予告の期間に先天的金銭を支拂ふべきは、すでに法律上の効果がある（12ヶ月給料
休暇、退職補償金等）には従業者の勤続年限に加算される。

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。 2年5ヶ月間
の期間は30日間である。 2年5ヶ月間の現金を支払ったのは、労使交渉にも加算
しないので、2年半勤務に相当する、2年5ヶ月間の権利のベースとする。

2年5ヶ月の勤務にベースとする、従業員が2年間の勤務に対する退職補償金の
権利を $\frac{5}{12}$ 月分と相対する13ヶ月分給料及び休職分と支払うことになる。

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ヶ月にベースとし、13ヶ月分給料及び休職分は $\frac{6}{12}$ と相対する
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 70 条の条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に要求する権利を享受する。"

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(従業員が退職したときの給料)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 (ENVI 41100 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、従業員が1年間の勤労に受ける年間最大報酬額の $\frac{1}{2}$ に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 $\frac{3}{2}$ の権利を持つことになる。

例: 退職したときの給料が $\text{€ } 120,-$ である場合、退職金は $\text{€ } 360,- (120,- \times 3)$ である。

13ヶ月分給料にかかわる退職手当は $\text{€ } 390,- (€ 120 \times \frac{3}{2}) = \text{€ } 390,-$ 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。

現在特定工事や水電の工場の契約の場合のように、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を受取る権利がある。勤労年数に応じて退職金の支給は定期の契約の場合に限られる。

4. 依頼退職の死に對しては退職金あり

従業員が退職を願ひ出る場合(正当な理由の不在)は勤続年数に依りて退職金を受取す権利はない。このとき勤続年数に依りて退職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。依頼退職した従業員に対し勤続年数に依りて退職補償金の支払を行つた例主は多くみられるが、しかしこれと同様に右ならぬとはいへぬ。間接解雇といふものは退職の場合、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依りて退職する場合、従業員が依頼退職する場合である。前者の退職金の権利を持つるが、後者は

従業員が死したる場合も勤続年数に依りて退職金あり。死したる従業員の家族に対し勤続年数に依りて退職補償金請求の権利は与はるべし。

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

再び繰返さるゝと勤続年数に依りて退職補償金、従業員が正当な理由の不在に於て又は在任主例の違失によつて従業員が退職を完全したる場合に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、相対又はその他理由によつて在任主の交替がある場合、相対者(最後の在任主)は従業員に全勤続期間に對する退職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の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年間勤続した。この時Zが農場を新しい農場主Yに移譲し、XはZの下で更に3年間勤続した。YはZの解任を承知し、この場合YはXに対し通算8年間の勤続に對する退職補償を義務づけらるゝ。

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、退職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、その他を承けて新規に始まることは、この例に採用的章を添へて明示して之を参照すべき。

6. 退職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。この従業員は之を

田主に与つても大なる恩恵が得るこの制度に因り、一部の考察を行つたは有益なりと考へらるる
手元年金保証基金の返取補償金に代り制度である。

若手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
手労働者に適用する特別法を制定すべし」としてゐるが、この中より、11年を経過して今日、
この特別法なるものは11年を「完全」に及ばず、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) 労働者に与ふる恩恵

何人も勤続年金保証基金(FGTS)の持主の利権を否定するべからず。

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ふる、有利な法律で定められ、
この中のものであるに於いて、恩恵が与ふるべき制度である。

通常、勤続年金において雇主側は、若手労働者に与ふる方法、通常に重要な方法あり、
5年、10年、20年の勤務に依り、依りて返取、又は年金支給者に与ふる。この間に積立中の
FGTS基金の元本に利息を以て加つて受取りをせしめらる。本人死亡の場合もその家族に積立
中の金額を受取りをせしめらる。このようにして(依りて返取及び死亡)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多数人の利権を持たす。労働者が自分の家を購入する場合に
利用出来る新築、若手労働者に与ふる、貸付の経済的在りての取得の面は、大なる恩恵も及ぼすこと
になる。

b) 雇主側に与ふる恩恵

勤続年金保証基金制度は上述の通り、労働者にとって最も重要な方法であるが、雇主に
ても有効な方法である。

すなわち抑承知の通りFGTSは従来の勤続年金法(注:勤続期間が10年間に及ぶと、
積立金を未だ存し、解雇された場合に2倍の返取金を支払われ、その新築)に代り、目的は設定
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、
大なる負担となる返取金のリスクから解放される。若手労働者FGTSは一部の労働者の
積立金の後日成果を果してはる。

この制度は若手労働者に適用され、従来例として毎月報酬の8%を銀行に積立

厚労働義務は労働者の雇用主側にも多くの利益を享受す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を向上させる有効な手段。この制度下で労働者の過失を糾正し得ることは労務管理の労働者の質を向上させることに役立つ。

c) 労使双方に必要 FQTS

以上の様に F.I.S.T.S が提供する利益をみると、結論として FQTS は労使双方に必要不可欠な制度であることがわかる。特に自らの責任を痛感させる労働者への教育訓練の促進から解放されること、また悪意をもちあふ労働者に働きかけを労働者の労働法適用を促進から解放されるからである。

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及ぼす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 条に規定された労務 FQTS に関する特別法を何政省令で定めること判断を苦しむものである。

今後要するものは「労働者側」の各々として、労務協同組合、生産者団体が一九七三年に於ては既に働きかけを労務 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になった場合、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と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になった場合、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. 定義

勤務変更法とは取組に止る権利を強化した制度である。勤務変更制度によつて、同一取組におき、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、マキノ、ナベト教授によつて、"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はおき、取組に止ることは出来ぬ権利である。"と述べられている。

この法は従業員の意味の広い、更に雇主の意味におき、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、その雇用を制奪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

同一雇用主の下で10年間勤務をこの場合、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、従業員が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用主の下に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、都市間の勤務期間延長証明制度(FQTS)に切り換へられた。退職補償金及びFQTSは、この前年を参照する。

3. 従前解雇

1人の従業員が9年間の勤務に達した時、雇用主側は10年を越える前に解雇する。この解雇を従前解雇と呼んでいる。従前の表現によつて、従業員が勤務変更制度の権利を獲得するに妨げない行為である。

この従前解雇は正当な理由なく解雇する場合の語である。最高裁判所の判例では"企業におき、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場合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。これは711号別の就業法第499条の項で規定されている。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」の章で別の就業法第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

貴方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、本日も業務の停止を命ずる。

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

ツッパ市、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。労働契約法第53条では「この条に於て次の通り定められている。労働契約法による保証中の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、且つ起算し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。」

雇用主は従業員の責任となる過失の証拠を準備する権限が認められている。最高裁判所は「証人を呼ぶことが出来、従業員側も同数の証人を準備する権利を認められている。」

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整理と適切な条件の下に置ける必要があるとされている。

裁判所に送る要請書の形式の様式は以下の通り。

ウツバ市裁判所 裁判官様へ

ウツバ市ウツバ市、U.P. 777-099番に居住するウツバ市人既婚者（弁護士）の農牧業を営むマエノ、ミナト、マサノ、コトシは同じウツバ市ウツバ市部ウツバ市農場に居住するウツバ市既婚者（専業主婦）とある従業員、マエノ、コトシ、コトシに対して以下の事実と権利にかかわる裁判上の取柄を貴下に提出するものとして送ります。

- 1) 当該従業員は1972年10月10日に当該農場に採用され、粗俵俵として現在CR 174,600.-の給料を受取っています。
- 2) 同従業員は労働契約法に違反する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ます。
- 3) 去る9月25日損害を及ぼす原因となった農場長のマエノによる事件が完了し、この労働契約法第48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、労働契約の解消も求めないものとされています。

以上の状況に対し、本調査の目的のために要請中の労働契約の履行を決定するよう要請するものとして送ります。

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、警察に届け出た又は性質のものであるので警察の調査の必要を伴うものである。これは類似レヒースで在田主に損害を及ぼす原因のみに付する行為は是とを裁判官の下に於ける従業員の場合でも警察に届け出たおかしな事である。

裁判官費用：裁判官の調査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、裁判官の調査を要請する前に従業員に於ける過失をよく詳細に示す必要がある。過失が重大なものであるとその証拠を完全と準備し、それによって不可知の事案である。

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た従業員はかかる退職補償金の権利も存在する。

5. 在田主の信用に付する職務、F&Cは労働者の支配人は安定期間による権利を行使し得る。それらの労働者法第499条によつて「従業員、支配人その他在田主の直接の信用に受ける取扱に關するものには安定期間はない。F&C法律上の効果の故に労働者法の計算の場合を除く」と述べられている。

労働者の支配人は「信用取」の資格を持つF&Cは十分な権限をもち人事管理、購買、販売、従業員、指揮等実質的の管理業務を行つたことが重要である。パトロン不在の期間中一部の取扱の代行をするものは「信用あり」資格を有するものとなる。

本件はF&C労働者法第499条第1条及び第2条に明らかである。在田主は「安定期間

及下にある従業員で信用取格と解の事由がある。以前は従業員に取格と使われることが保証され、
之は又二項で、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、その取格
期間が10年を超えたる場合は、労働組合法第478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。

このように信用取格による従業員は、専断制変による保証の権利を行使し、不当
解在された場合には通常の退職補償金に代わり、同一雇用主のときは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ある。

6. 専断制変下にある従業員の依頼退職

専断制変下に入った従業員（10年以上の勤続者）が依頼退職する場合、その退職額は
従業員が所属するシビヤト又は労働者当局の保証と得られる。労働組合法第500
条ではこの件について、専断制変下にある従業員の退職額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より
効く。と述べている。

10年以上勤続した従業員の退職額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. 専断制変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し話し合いによる解決を図ることを希望がある場合、この話し
合いは、その話し合いの形式もとて行われるべきである。

労働者側を代表するシビヤトが同協定の確認と行ふことは、この種の協定の確認は裁判上の
確認と取得するべきである。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
を行ふ。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わねばならない。

話し合いによる労働契約の解消は、2倍と見る退職金の最低限60%で行われるべきである
理解している。しかし意見は同意する。法律で最低60%を要求している。この
都市の労働者の場合に法律が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於いては協定
の最低限の最低限度は、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である。

第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。在りては従業員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る：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、従業員が死亡、在りての死亡、在りての退去による間接的解雇、安定期間終了後の従業員が退去した場合の結果、双方の退去等。

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去を認めた場合、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権利を正当な理由として解雇する。

従業員が勤務期間が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じる。1年以上の場合、従業員が労働契約の解消を求めた場合、労働者側が労働契約の解消を認め、労働者が地方自治体の確認を受ける必要はない。これは証明する関連書類は無い。

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行う。

3. 正当な理由がない解雇

勤続10年以上の従業員が正当な理由なく解雇された場合、次の権利について交渉を行う権利がある。

a) 勤続1年未満の従業員：解雇された従業員は、働いた日数の給料と退職金に相当する権利がある。
退職金 = 勤続月数 × 13ヶ月分

b) 勤続1年以上10年未満の従業員：解雇された従業員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（前年度分未払いの場合を含む）； 最高給額を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員は1ヶ月分の給料に相当する退職金を受け取る権利）； 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相当する）； 労働契約の解消は当局の記録に必要ない。

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 - CARRHO PADRONIZADO EMPRESA
<input type="checkbox"/> OPANTE 1	<input type="checkbox"/> POR MEDIO DE DISPENSA	C.P.F. 334.968.993-34	
<input checked="" type="checkbox"/> NÃO OPANTE	<input checked="" type="checkbox"/> POR DISPENSA SEM 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 _____ Matricula no ITPS _____			
Nome do Empregado <u>Francisco Batista Scardoli</u>		Mº de CPF <u>33.423</u> Sra <u>3328</u>	
Egitino nº <u>23.336 Fls. 4</u> Cargo <u>Serviços Gerais</u>		Admissão em <u>19/05/1978</u>	
Exigência em <u>30/07/84</u>	Ano Faltas em <u>01/07/84</u>	Condição de saída em <u>19/08/84</u>	Mês remuneração Cr\$ <u>97.176</u>
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS PAGAS			
Indenização 6 (seis) meses Cr\$ <u>583.056</u>	Comissões Cr\$ _____		
Aviso Prévio Cr\$ _____	Honorários Cr\$ _____		
13º Salário 2/12 Cr\$ <u>56.686</u>	Gratificação Cr\$ _____		
Serviço-Família Cr\$ _____	Ad. Periculosidade Cr\$ _____		
Férias Vencidas 1 período Cr\$ <u>97.176</u>	Ad. Insalubridade Cr\$ _____		
Férias Proporcionais 3/12 Cr\$ <u>24.294</u>	Ad. Noturno Cr\$ _____		
Prejuízo 14/63 Cr\$ _____	FGTS - Quilção Cr\$ _____		
Simula 148 - TST 6/12 Cr\$ <u>48.588</u>	FGTS - mês anterior Cr\$ _____		
Saldo de Salários 30 dias 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>		TOTAL LÍQUIDO Cr\$ <u>867.541</u>	
Recibi da firma acima o quanto líquido de Cr\$ <u>867.541</u> (oitocentos e sessenta e sete mil, quinhentos e quarenta e um cruzeiros) 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 PARA ARREBENTADOR <input type="checkbox"/> FGTS - juros e demais rendimentos sobre o saldo a até do momento, até quando for a taxa remunerada, base a ser usada mensalmente. <input type="checkbox"/> Adiantamento para Descontamento de Curso Profissional 1488 <input type="checkbox"/> Faltas de Dispensa 0 Yout <input type="checkbox"/> Rescisão em 4 Meis <input type="checkbox"/> Lei nº 4708/11 - Artigo de Responsabil. Civil <input type="checkbox"/> Cópia de Faltas e Previdência Social - CTPS <input type="checkbox"/> Pensamento <input type="checkbox"/> _____			
Empregado		Tupá, 19 de agosto de 1984	
Assinatura do 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

FGTSの未返却

協定返却

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・マンザノ・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

労働者番号 33.423 会社番号 3328

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 遅延申告日 -

支出明細書

返取金 6ヶ月分	02 583,060.	有休給	
予告手当	-	遅延取捨給付金	
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	夜間手当	
PREJUL 9000	-	F.G.T.S	
148-TST 4/12	48,588	-	
給料取扱 30日分	97,176	-	
決算 8/24/79 9/9	-	合計額	02 406,926.

控除額

社会保険料		控除額計	02 39,445
給料前払	02 20,000	差引支払額	02 367,501
住宅費 最賃率 0.0%	19,435		

収入 労働契約の解消に伴う返取金 02 867,391 E. 7/31 20 級行政高給法
 小回平 372,443 E. 5 上院会北 E. 支給 0.3 E.
 従業員番号
 1111111 1984年 6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年以上の場合には退職金と
 退職金に労働者地方事務所の認定がある場合は給付が有効である。

上記に述べた通り、退職金は退職金に労働契約の解消に伴う返取金と労働者の権利がある。

- a) 勤続1年未満の従業員: この場合退職金は労働者の権利は勤続月数に応じて13ヶ月分給料
 と給料取扱の子に在る。休暇の項目は説明に通り、休暇は権利に在る。
- 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、権利は発生して休暇 給料
 の解消の確認は 若林労働者 225/11 又は 労働者地方事務所 11 611 行方事務所の
- c) 労働契約の解消の元金: 150万。

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在る。勤続1年未満の従業員の場合の勤続
 期間が短く協定は有効に在る。

- 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から決定する場合の行方事務所、退職金決定の

20%, 40%, 60%, 80% であり、これ以上ではない。法律では協定の最低額というのがある。都市労働者の場合の法律が 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、その他は権利は普通で 13ヶ月の給料の権利、それ以外の権利はこれと併せて、及び給料の額と存する。

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可能である。協定は2倍の退職金として行われ、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。その他退職金従業員は権利として、13ヶ月の給料の権利、休暇の権利、及び給料の残額である。

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 裁判官役

シュベホルツ市パブコフ 825番と居住する元従業員、年金給付と労使協定に基づき、退職金の後継者として、^{雇用主}の権利を継承し、^{従業員}として、当該協定に同意した元従業員がプロバート・カストル・フランクと費下として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、これによる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) 労使協定の当事者双方は協定の継続が適切であるとの合意に基づき、同協定の解消を望む。次の条件を設定する。

a) 本協定に基づき雇用主は被雇用者に € 2,900,400 を支払うこととする。この金額は法に基づき定められた協定の解消に必要となる項目を含む。正当な理由なく、勤続期間内 (10年以内) の通常退職金の総額の 50% に相当する金額である。

b) 被雇用者はその権利 (退職金、休暇、13ヶ月の給料、退職後の手当、給付差額、等) の取消不能の完済証明を行う。雇用主はこれら事情を申請する権利を有する。

以上の協定事項を記録用紙にて正式に申上ります。

ツルハシ市 1984年9月30日

在田主 オズマ-IV 庄ノバス 署名
被贈者 パーセント、オズマ、トビラ 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. 安定期受下にある従業員の労働契約の解消

a) 正当な理由による解消

安定期受下にある従業員が重大な過失を犯した場合、安定期内に関する本協定に定められた方法に従って、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へに裁判官に申請する。裁判官の結果が在田主に有利となる場合、折衝した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、予告期間にかかわる給与及び退職金等に関する権利を喪失する。

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日分 (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かかわる休暇
- 108 TST 権利、勤続年数 $\times \frac{1}{2}$ 、安定期受下にある場合 156
- 給与調整
- 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関する復取に関する権利を有する方法

正当な理由なく解雇された安定期受下の従業員が控訴した場合、安定期の権利に基づき復取する権利を有する。この在田主は折衝の結果、復取する権利を好む場合に

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、在任中にその申請がな
 されたのである。

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 BRASILEIRO

OPTANTE
 NÃO OPTANTE

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

CPF: 334.968.993-34

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: Esuleição da Fuzusca Brava Nº de CPF: 54.662 Sit: 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. Funcionária 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\$ _____
Prejuízo 13/48 Cr\$ _____	FGIS - Quotização Cr\$ _____
Prejuízo 20/44 Cr\$ _____	FGIS - mês anterior Cr\$ _____
Saldo de Salário 30 dias Cr\$ <u>97.176</u>	FGIS - 12º Salário Cr\$ _____
Lu 11º 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 de frequência
 Livro de controle de ponto
 Livro de controle de ponto
 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: _____

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 checked="" type="checkbox"/> NÃO OPTANTE		<input type="checkbox"/> POR MEDIDA DE DISPENSA <input type="checkbox"/> POR ACORDO <input checked="" type="checkbox"/> POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA <input type="checkbox"/> POR DISPENSA COM JUSTA CAUSA
Empresa OSMAR GENOVEZ Endereço Sítio Genovez - Município de Tupã - SP Atividade Agro-pecuária		C.P.F. 223.443.445-32 Matricula no INPS _____
Nome do Empregado José da Costa Daltoll Registro n.º 23.561 Fls. 5 Cargo Serviços Gerais		N.º de CPF 33.460 Série 4429 Admitido em 14 / 01 / 1971 Matr. remuneração CIB 174.600
Ingresso em 30 / 09 / 84 Anos de Serviço 30 / 09 / 84		Diferença de época em - / - / -
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS PAOAS		
Indenização 14 anos dobro = 28 anos	C.R\$ 4.888.800	Comissões..... C.R\$ _____
Aviso Prévio 30 dias	C.R\$ 174.600	Honorários..... C.R\$ _____
12.º 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 - Quotização..... 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 - 12.º Salário..... C.R\$ _____
Lei N.º 808/79 - Art. 9.º.....	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 12.º 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 a Banca DO ESTADO DE SÃO PAULO S/A. - BANESPA , como pagamento de meus direitos na rescisão contratual.		
DOCUMENTOS APRESENTADOS <input type="checkbox"/> PPS - para a Afirmação de Rescisão <input type="checkbox"/> Autorização para Manutenção de Cartão Vitae (Vale) <input type="checkbox"/> Recibo (ou Voto) <input type="checkbox"/> Livro de Ponto (quando de Emprego) <input type="checkbox"/> Cartão de Trabalho e Previdência Social - CTSB <input type="checkbox"/> Passaportes <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____		Empregado Tupã, 19 de outubro de 1984
Assinatura do Empregado: _____ Assinatura do Responsável em nome da Empresa: _____		Assinatura do Responsável em nome da Empresa: _____

改文 146 更替