

コロンビアにおける労働契約の概要

(2016年11月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ボゴタ事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ボゴタ事務所が現地法律事務所 **Asesores Legales y Tributarios** 所属弁護士 **Angel Tamura** に作成委託し、2016年11月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび **Asesores Legales y Tributarios** 所属弁護士 **Angel Tamura** は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび **Asesores Legales y Tributarios** 所属弁護士 **Angel Tamura** が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ボゴタ事務所
E-mail：CBO@jetro.go.jp

JETRO

目次

1. コロンビアにおける労働契約の概要.....	1
(1) 契約方式.....	1
(2) 契約期間.....	2
(3) 報酬.....	3
(4) 試用期間 (PERIODO DE PRUEBA).....	4
(5) 業務委託契約 (CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIO)	4
(6) 留意事項.....	4
2. 解雇時の注意点.....	5
(1) 労働契約.....	5
(2) 解雇が無効なケース.....	6
(3) 業務委託契約.....	6
3. 労務関係の 2016 法律年改定.....	7

1. コロンビアにおける労働契約の概要

(1) 契約方式

① 人材、または人事契約について、一般的には二通りある。

➤ 労働契約(Contrato Laboral)

契約期間により以下の二つの契約に分かれる。

無期契約終身雇用 (A termino indefinido)

この契約には報酬が二通り考えられる。

a. 給料 (Salario)

b. 社会保障給付金込み給料または年俸制 (Salario integral)

有期契約 (A término definido)

この契約には報酬が二通り考えられる。

a. 給料(Salario)

b. 社会保障給付金込み給料または年俸制 (Salario integral)

➤ 業務委託契約(Contrato Prestacion de Servicios)

労働契約を締結しない限り、雇用者が社会保障給付金を支払う義務はない。報酬は合意した額、そして期限内で支払う。

② コロンビアでは労働契約が存在するには三つの条件が満たされなければならない。一つでも満たされなければ労働契約は成立しない。

その条件は次のとおり。

a. 労働者に報酬を与える(salario)。

b. 労働者が労働をする(prestación personal)。

c. 雇用者側が仕事を指導する(subordinación)。

労働契約が存在すれば労働保険、残業手当、通勤手当、そして労働給付金(有給休暇、法定賞与、退職金を含む)等が請求出来る。

上記の三つの条件が確認できる以上、パート・アルバイト(両者に違いはない)採用も労働契約扱いとなりうる。

上記形態での労働契約はできる限り控えるべきとされるものの(決められた報酬以外の社会保障費を負担することになるので、雇用側にとってのメリットがなく、業務中に死亡した場合無期限に年金を支払うことを命じられる

こともあるため)、現行のコロンビア労働法下では避けることはほぼ不可能とされている。

(2) 契約期間

労働契約期間は二通りの方法があり、主な特徴は解雇時に支払う賠償金が異なることである。

- ① 有期
- ② 無期

有期の労働契約の場合、解雇時の賠償金額は残りの契約期間分の給料となる。

有期契約は書面でのみ成立し、口頭契約で有期雇用の締結は不可である。万一、口頭契約で有期とした場合は、その契約は無期限契約としてみなされる。

無期限の契約の場合、解雇時の賠償金額は労働法 62-a により決められる。労働法 62-a の内容は以下のとおり。

解雇に当たり賠償金の支払い義務がないケース

a. 会社側

1. 契約時に提出された書類に偽作等が確認されたとき。
2. 上司、同僚等に暴力を加える。
3. 職場以外で上司、または上司の親類に暴力等を加える。
4. 会社の施設、機械、道具などに意図的に損傷を与える。
5. 職場での犯罪行為
6. 重大な契約違反行為
7. 労働者の 30 日以上の拘留
8. 会社の秘密を漏らす。
9. 同僚などに比べて仕事のパフォーマンスが低い。
10. 契約義務を果たさない。
11. 労働者のアドバイスにより職場へ悪影響を及ぼす。
12. 労働者が安全対策を無視する。
13. 労働者の不能
14. 年金受給が認められたこと。
15. 労働者が伝染病等にかかる。

b. 労働者側

1. 労働契約にあたり条件が合意したものと異なる。
2. 労働側が上司等から暴力を受ける。
3. 上司等から犯罪を示唆、指導される。
4. 労働者が職場での安全対策を怠る。
5. 労働者により労働側にあらゆる損害を与える。
6. あらゆる契約違反が繰り返される。
7. 明確な理由なしで定められた仕事、職場の変更を支持される。
8. 労働者のあらゆる契約違反行為

(3) 報酬

① 法律上月額報酬設定権限

一カ月当たりの最低賃金および通勤手当は中央政府により毎年定められる。勤務時間が週 48 時間の場合、月給は定められた最低賃金を下回ることは不可。また月給に上限はない。

② 社会保障費用が月給に含まれた報酬 (Salario Integral)

労働契約が有期雇用、または無期限であっても、基本給が最低賃金額の 10 倍以上であれば社会保障給付金込みの契約書を結ぶことが可能。この契約は社会保障給付金込み給料となるが、必ずしも年俸制 (*contrato con salario integral*) と同義ではない。この場合、社会保障給付金分は基本給の 30% 以上となる。

③ パート

給料は時給、または日当で定めることが可能。ただし社会保障給付金は給料に比例した金額を支払う。

<例>

例えば報酬が最低賃金 (2016 年は \$689,455 コロンビア・ペソ) であれば、1 カ月の社会保障給付金は \$143,738~201,321 コロンビア・ペソ (年金: 12%、健康保険: 8.5%、労災保険: 0.348%~8.7%)。月に 1 日働いた場合、社会保障給付金支払額は日割り計算 (1 カ月=30 日) となる。

(4) 試用期間 (Periodo de Prueba)

- ① 契約方式に関係なく試用期間を定めることができる。
- ② 同期間は書面で定めなければならない。口頭で決定した場合その契約は無効。
- ③ 試用期間は最長で 2 カ月。契約期間が 1 年未満の場合、試用期間が認められるのは、契約期間の 20%とする。
- ④ 試用期間内、原則として会社都合で契約を終了する場合の賠償金支払いの義務はない。例外的に妊娠を理由とした女性の解雇はできない（コロンビアでは雇用時に女性に妊娠検査を求めることは禁止）。

(5) 業務委託契約 (Contrato de Prestacion de Servicio)

労働契約は労働法(Codigo Sustantivo del Trabajo)で規定され、業務委託契約は民法、商法で規定されている。

この種の契約には、労働保険、残業手当、通勤手当、社会保障給付金等は課せられない。

業務委託契約の主な特徴は次のとおり。

- ① 発注側が仕事を指揮できないこと。
- ② 仕事そのものは契約相手または第三者が実行可能。

(6) 留意事項

パートタイム労働者（※フルタイムは週 48 時間勤務。それ以外はパートもしくはアルバイトと定義され、パートとアルバイトに違いはない。）は、業務委託契約のかたちで契約するのが当地ではよくみられる。しかしながら、両者の採用には労働契約の条件 3 点が確認できる。

- ① 労働者に報酬を与える(salario)。
- ② 労働者が労働をする(prestación personal)。
- ③ 雇用者側が仕事を指導する(subordinación)。

たとえ書面で業務委託契約が結ばれていたとしても、上記の条件が満たされていれば、解雇時に退職金や賠償金を支払う義務が生じる。

2. 解雇時の注意点

(1) 労働契約

- ① 解雇にあたっては、労働法 62-a 条に該当するかしないかを判断する必要がある。労働法 62-a 条に該当しなければ賠償金を支払うこととなり、該当すれば賠償金を支払う必要はない。つまり解雇に当たり正当な理由(Justa Causa Para la Terminación del Contrato por parte del Patrono)が存在するかしないかを確認した上で解雇する。

→以下の場合、労働法 64 条が適用され賠償金の支払いが必要である。

【労働法 64 条の内容：

正当な理由なしで解雇した場合、賠償金支払い義務が生じその額は無期限契約の場合、

a. 給料額が最低賃金の 10 倍以下

1. 契約期間が 1 年未満の場合、給料 30 日分。
2. 契約期間が 1 年以上の場合、1 年目は 30 日分。2 年目以降は、毎年 20 日分として計算する。

b. 給料額が最低賃金の 10 倍以上

1. 契約期間が 1 年未満の場合、給料 20 日分。
2. 契約期間が 1 年以上の場合、1 年目は 20 日分。2 年目以降は、毎年 15 日分として計算する。】

もちろん、解雇に対して労働者側が異議を申し立てた場合、法廷で争うこととなる。

- ② 労働法 62-a 条が該当するかしないかを問わず、退職金の支払い義務は生じる。労働者側が支払いを拒否するケースはほぼない。その場合、退職金を必ず労働者の口座に振り込むか、労働法廷の口座に振り込まなければならない。

- ③ 解雇に当たり正当な理由が存在しなければ、労働法 64 条が適用されて賠償金を支払う。しかし労働法 64 条が適用されるか疑問であれば、解雇時に賠償金を支払わないで退職金のみを渡すことを推奨する。その理由として、退職金の支払いが遅れば罰金が課せられるものの、賠償金の支払いが遅れても罰金を払うことはないためである。退職金は退職（解雇）時に支払うものとする。

④留意点

解雇は理由を記載した書面にて通知する。裁判では書面に残した解雇の理由のみが適応される。

⑤労働者が解雇通知書を受け取った事実を証明する通知書のサインを拒否した場合、その事実を証明するため、ほかの従業員 2、3 人のサインを取ることを推奨する。

⑥有期労働契約の場合、一般的に契約の自動延長が規定されている。契約を延長しない場合、必ず契約条項に則った期限日前に書面にて通知する。

(2) 解雇が無効なケース

労働法 64 条に規定した賠償金を支払っても解雇が無効となるケースは、以下のとおり。

- ① 妊娠を理由とした解雇
- ② 病気療養中の解雇(*incapacidad*)
- ③ 労働組合幹部を労働省の許可なしでの解雇

(3) 業務委託契約

業務委託契約の場合は、解雇ではなく契約破棄に該当する。

3. 労務関係の 2016 法律年改定

(1) 2016 年、上半期に制定された法令は以下のとおり。

- ①Decreto 780 de 2016 – 2016 年 6 月 3 日
Decreto Único Reglamentario (DUR) del Sector Salud y Protección Social
発行日以前の健康福祉および社会保障給付制度の法令を遡って集約した法令

- ②Ley 1780 de 2016 – 2016 年 5 月 18 日
Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil y se generan medidas para superar barreras de acceso al trabajo
若年層の労働振興について定めた法律

- ③Decreto 582 de 2016 – 2016 年 4 月 23 日
Por el cual se modifica el DUR 1072 de 2015 y se adoptan medidas de protección del cesante en lo relativo a bonos de alimentación
労働集約法の改定および失業者保護法

- ④Decreto 583 de 2016 – 2016 年 4 月 18 日
Por el cual se expiden nuevas normas en materia de tercerización laboral
労働アウトソーシング法

- ⑤Decreto 171 de 2016 – 2016 年 2 月 8 日
Sobre la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
職場での安全および健康管理法

- ⑥Decreto 17 de 2016 – 2016 年 1 月 25 日
Por el cual se adiciona el título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio de Trabajo
労働集約法追加法－労働仲裁法

- ⑦Concepto 147921 de 2013 – 2016 年 3 月 17 日
Concepto 147921 de 2013 del Ministerio de Trabajo sobre pagos no salariales
労働省意見書－給料でない支払い

(2) 2015 年以後、商法、労務法、労働保険法等の過去に遡って集約した法令を **Decreto Único Reglamentario (DUR)** として集約されている。

労務にかかわる **DUR** は二通りある。

- Decreto 1072 de 2015 (労働集約法)
- Decreto 780 de 2016 (労働保険集約法)