vinetur

ブラジル、12月16日から法定週労働時間を42時間に短縮

賃金と週2日の有給休息を保障するブラジルの法改正。飲食・宿泊業は週40時間制を前にシフト再編を迫られる

2026年11月23日（月）



ブラジルでは12月16日から、法定標準週労働時間が44時間から42時間に短縮される。この変更を受け、長時間営業や週末営業を行うバー、レストラン、宿泊施設では、すでに勤務シフトの見直しが進んでいる。

この措置は、ブラジル国会が10月16日に公布した憲法改正第141号で定められた。同改正は週2日の有給休息も保障し、労働時間の短縮に伴って賃金を引き下げることはできないとしている。第2段階は2027年12月16日に予定されており、この日から一般的な上限は週40時間に再び短縮される。

変更は労働市場全体に適用されるが、交代制勤務や夜遅くまでの営業、夜間・週末・祝日の増員に

頼ることが多い飲食・宿泊業で、特に注目を集めている。こうした業種では、週労働時間の上限がわずかに下がるだけでも、管理者による労働時間の配分、繁忙時間帯の人員確保、追加採用の必要性の判断に影響する可能性がある。

第1段階では、現在の週あたり上限から2時間が削減され、44時間から4.55％の短縮となる。賃金が据え置かれる場合、計算上の時間当たり賃金は4.76％上昇する。ただし、すべての雇用主で人件費総額が同じ割合で増えるという意味ではない。最終的な影響は、人員配置、時間外労働の利用状況、シフト形態、労働協約、そして従業員を増やさずに業務を再編できるかどうかによって異なる。

バーやレストランにとって、最大の課題は運営面にある。多くの店は昼食と夕食の時間帯に営業し、仕込み、接客、清掃、閉店作業の間を移動するチームに頼っている。週労働時間の上限が下がれば、同じ営業時間を維持するため、経営者や管理者は業務の分担を変えるか、従業員を増やす必要がある。ホテルなどの宿泊施設も同様の課題に直面する。フロント、客室清掃、施設管理、飲食部門は、1日を通して交代制で運営されることが多いためだ。

労働制度の変更はすでに承認されており、議論の焦点は立法から実施へと移っている。Brasil 61が11月21日に報じた内容は、現在進む事業者の対応と、12月の施行日が近づくなかで一部の雇用主が見込む困難に焦点を当てている。業界にとって当面の懸念は、規則が施行されるかどうかではなく、期限までにどれだけ早く人員計画を調整できるかだ。

この改正は、週あたりの労働時間の上限と週休の仕組みという、勤務制度の中核となる2つの要素を同時に変更する。雇用主にとって、遵守のために必要なのは従業員の勤務時間を2時間減らすことだけではない。賃金を維持しながら、新たな憲法上の条件に沿って休息期間を設定する必要もある。離職率が高い業種や、非公式なシフト運用が常態化している職場では、より体系的なシフト計画と厳格な給与管理が求められる可能性がある。

この改革は雇用や価格への影響という、より広い問題も提起しているが、最終的な影響はまだ不透明だ。シフトを効率化して変更に対応できる事業者では、コスト増を小幅に抑えられる可能性がある。一方、営業時間を維持するために追加採用が必要な事業者では、人件費が大きく増える可能性がある。利益率がすでに低く、曜日や季節によって需要が変動することもあるレストランやバーでは、人員体制のわずかな変化でも、従業員数、メニュー価格、営業時間に影響しかねない。

現時点で明らかになっているのは、法的な施行日程と基本条件であり、雇用や消費者物価への最終的な影響は測定されていない。今後数カ月に事業者がどう対応するか、また、生産性の向上、新規採用、時間外労働の削減によって短縮された週労働時間を補うかどうかが、結果を左右するとみられる。

ブラジル国会は国内の憲法改正手続きを通じてこの改正を承認したため、通常の法律改正よりも強い法的効力を持つ。雇用主にとっては、規則が長期にわたって維持されるかどうかの不確実性が小さくなり、短期的に覆される余地も限られるという点で重要だ。労働者にとっては、名目賃金を守りながら、2年間で労働時間を短縮していく道筋が明確に示された。

サービス業はいま、政策の実務面に向き合っている。営業時間の長い事業者は、新たな週労働時間の上限に違反せずにサービスを提供する方法を決めなければならず、第1段階が始まる12月16日までに対応する必要がある。2027年12月16日に40時間へとさらに短縮されるため、企業が今回行う調

整は、より長期にわたる業務再編の第一歩にすぎない可能性がある。