

第19章 労働事情

1. 労働法の概要

メキシコの労働法は、1917年制定の憲法に基づき、1970年に連邦労働法(Ley Federal del Trabajo)として制定されたが、労働者保護的な色合いが強く、雇用関係の流動性を阻むものとして、その後は改正が繰り返されてきた。2012年に当時のカルデロン政権によって制定された改正法は、従来と大きく内容を変えるものとして注目された。主な改正点は、①試用期間・時間給の設定、②人材派遣制度の定義の明確化である。従来より雇用形態として認められたものは無期限雇用のみであり、雇用の解除にあたっては雇用主都合の解雇として相応の補償を支払う必要があった。この点については変更がなかったものの、この改正で決定された試用期間の導入により、適性を見極めた上で雇用主は雇用関係を検討することができるようになった。また時間給の概念も導入され、就業時間に応じた給与の設定が可能となった。一方、人材派遣の定義が厳格化される等の制限も課された。雇用の際に、①契約先企業で行われる業務の全部あるいは大半を請け負うことはできない、②職務の専門性により正当化されなければならない、③契約先企業の労働者と同一あるいは類似した職務であってはいけない、の人材派遣の3つの要件を満たさない場合、契約先企業は雇用主とみなされ、社会保障等の負担義務が発生する。定年制度については未だ導入されていない。

AMLO 政権下でも 2019 年に連邦労働法が改正され、施行されている。その背景には、①憲法改正(2017年)に基づく労働裁判制度改革の施行法制定(後述)や②団結権及び団体交渉権条約の批准、CPTPP 発効及び USMCA 署名に対応した労働組合、労働協約等に関する国内法の整備がある。メキシコの労働法については、労働関係についての法解釈上の疑問が生じた場合には被雇用者に有利な解釈が適用される点に注意する必要がある。

また、2021年4月に人材派遣サービスを規制する連邦労働法の改正案が成立し、2021年4月24日に施行した。改正の背景には、多くの企業が人材派遣を違法な形で利用することで多くの労働者に悪影響が及んでいたことと、違法な人材派遣会社が法律の定める福利厚生や社会保険を適正に拠出しておらず、実際よりも低い給与を登録する行為等を通じて税金の支払いも逃れていたことがある。

2021年4月の連邦労働法改正のポイントは、労働社会保険省(STPS)の認可事業者が提供する専門サービスを除き、人材派遣サービスの提供が禁止されたことと、PTU 分配額(PTUの詳細については3.賃金を参照)の上限が設定されたことである。まず、人材派遣サービスの提供の禁止に関して、改正後連邦労働法においては、人材関連サービスを①人材派遣サービス、②専門サービス、③人材紹介サービスに分類し、取り扱いを定めている。改正後連邦労働法では、人材派遣サービスを提供することは原則禁止され、例外として、「専門サービス・業務」のための人材派遣サービスを提供することは認められる。ここで、専門サービスとは、「派遣先企業の事業目的あるいは主要な経済的活動を構成しないサービス」と定義されている。

次に PTU 分配額の上限に関して、従業員の給料の3倍、または、従業員が過去3年間に受け取った受領額の平均のいずれか高い金額が PTU 分配額の上限となる。なお、本連邦労働法の改正により分配額の計算方法については変更されていない。

また、本連邦労働法の改正に合わせ、社会保険法・労働者住宅基金（INFONAVIT）法・連邦税法典（CFF）・所得税（ISR）法・付加価値税（IVA）法等も改正されている。これらの改正は、メキシコ日系企業に大きな影響があることから、現地当局、ジェトロ、グローバル会計事務所等が公表している資料等を確認の上、適切に対応する必要がある。

その他、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、2021年1月にはテレワークに関する規定が盛り込まれる形で連邦労働法が改正されている。同改正に伴い、テレワークを行う職場で事故や疾病を防止し、安全で健康的な職場環境を促進するための安全衛生条件であるメキシコ公式規格「テレワークにおける安全及び

健康のための条件」が2023年6月に公布されている。この規格により、雇用主の義務として、テレワークポリシーや安全衛生条件に基づくチェックリスト（職場環境検証リスト）を作成し、雇用主が事前に労働者の許可を得て、テレワークを行う部屋やレンタルオフィスを直接訪問し、確認を行う、または労働者が写真やビデオの証拠を含むチェックリストを雇用主に自己申告し、雇用主が安全衛生条件を確認する必要がある。また、雇用主はテレワークを行う労働者に対し、人間工学に基づく椅子やテレワーク時に必要な機材等を支給し、安全衛生条件に基づく環境を整備することが義務づけられた。テレワークポリシーやチェックリスト、推奨される人間工学に基づいた椅子等の要件については、同規格の別添に記載されている。

なお、安全衛生条件を満たさない職場ではテレワークを実施できないとしている。これにより、テレワークを認める企業には、各テレワーク場所の安全衛生条件の確認をするための管理コストが発生するだけでなく、テレワーク導入時に安全衛生条件に適した家具や機器を支給する必要があるため、負担がかかることになる。

さらに、第7章にも記載のとおり、2022年12月には有給休暇に関する連邦労働法の改正が行われた（詳細は図表 19-3 参照）。OECD の統計によると加盟国のうち2022年のメキシコの労働時間の長さはコロンビアに続き第2位となっており、有給休暇を増やすことにより長時間労働のストレスを抱える労働者の人権保護や生産性向上を図る目的がある。

2. 労働市場と雇用情勢

(1) 労働市場

2020年時点でメキシコの総人口は1.26億人（米国国税調査局によると2023年時点の最新の人口は約1.3億人）で、2023年11月時点で労働人口のうち61%の約59.8百万人が経済活動に従事（就業）している。就労者のうち、第一次産業に従事する労働者は604万人、第二次産業に従事する者が1,474万人、第三次産業に従事する者が3,702万人である。

図表 19-1 メキシコの労働市場サマリー（2023年11月時点）

指標	合計（人）
15歳以上の人口	98,081,812
就業者数	59,790,358
失業者数	1,621,938
第一次産業の就業者数	6,044,063

指標	合計（人）
第二次産業の就業者数	14,740,887
第三次産業の就業者数	37,018,158

（出所）INEGI（国立統計地理情報院）より作成

就業人口のうち30%弱がインフォーマルセクターで働いているとされており、2021年時点でインフォーマル経済は国のGDPの23.7%を占めている。しかしながら、インフォーマルセクター労働者は適正な税金を払わずに働いている者も多く、メキシコにおける所得税収の少なさの主な要因となっている。

国立統計地理情報院によるインフォーマルセクターの定義は、「法人格を持たない家内企業的な性格を持つ全ての活動主体」であり、露天商や靴磨き等が含まれる。他方、非正規労働者は、合法的な組織や仕事に就きながらも雇用契約や社会保険登録のない労働者を指す。自給自足的な農村労働者や富裕層の家庭で働く雇用契約のない家政婦等もインフォーマルセクターに入る。

（2）雇用情勢

現地日系企業へのヒアリングによれば、離職率の高さが深刻な問題となっている地域もあるようである。労働法上では一度上げた給料は下げることができない一方、企業としては常に給料を上げ続けることはできず、現地人材がより良い待遇を求めて数ヶ月で転職することも珍しくない状況である。また、同じ日系企業の場合でも、周辺に大手企業の進出があると、給与水準で太刀打ちできないため採用難に陥る企業もある。なお、転職する原因としては、給与や福利厚生の良いのみならず、食堂の美味しさや職場環境、バス通勤時の快適さ等の様々な要因が関係しているようである。一方で、同州の中であっても、周辺に競合企業が少ない地域や労働力が豊富な地域では離職率が10%未満の企業もあり、安定した雇用ができていているようである。

日系企業の管理職については、現地人材の割合がかなり増えており、特にバヒオ地域の製造業においてはそのような状況が顕著である。現地法人の立ち上げ時にのみ日本人駐在員を多数導入し、企業の運営が軌道に乗ったタイミングで、業務運営に関わる管理職スタッフも含め現地採用に切り替えていく流れが一般的となっている。なお、メキシコにおいては女性管理職の割合が非常に高いのも特徴である。

ひとくちメモ 12：現地雇用者のマネジメント

メキシコでは労働者のマネジメントとして、労働者の特徴を十分に理解して対応していく必要があり、具体的な事例は以下のとおりである。

<納得感を重視する>

トップダウンによるマネジメントは、うまくいかないことが多いようである。例えば、メキシコ人従業員に対し年に1度の給与査定があるが、中には自己アピールが強く日本人マネージャーと衝突するスタッフがいる。必要な情報は開示し、対話を重ねることで納得して業務に従事してもらうように工夫する。

<キャリアビジョンを重視する>

メキシコ人は自分の仕事を守る傾向にあり、仕事を同僚と共有すること、ほかの者に対する人材育成に携わることに消極的な人が多いようである。数年後の役職や役割を見せ、将来のキャリアに安心してもらうことで、情報の共有や人材育成が活性化するように努める。特に管理職に対して、人材育成を評価の一環として組み入れ、キャリアプランなどを認識させることで、離職率の軽減にもつながる。

<人前で怒られるのを嫌う>

親や先生に怒られた経験を持たない人が多く、怒られることを嫌う傾向にある。また、プライドを傷つけるような行為は避けるべきである。指導する際は、個室に呼び感情を抑えた対応を心がける。

<無断で欠勤する労働者がいる>

従業員のなかには事前連絡もなく欠勤する者がおり、生産業務に多大な影響を与えることもある。無断欠勤を理由に解雇することも一つの手段だが、事前に無断欠勤を防ぐ対策として、日常的に従業員との適切なコミュニケーションをとることや、週払いの給与支給時に皆勤手当を出すこと、または不定期にプレゼントを用意し出勤している人のみに与える等が挙げられる。従業員のマネジメントに工夫を凝らして働きやすい環境を作ることも一案である。

<アフターフォローが不可欠>

現地企業へのヒアリングでは、「返事は良いが、分かっていないことが多い」という意見が複数聞かれた。本当に業務指示を理解しているか確認するために、細かく進捗を確認する等アフターフォローを怠らないようにする。他方、管理職の従業員にはある程度の裁量を与えることが大切であり、相手に合わせて適切な対応をとる。

<家族を大切に>

家族を一番に考える国民性のため、従業員に家族イベントが発生した場合は、休暇取得を認める等の対応も求められる。また長時間通勤を嫌うため、通勤バスのルートを細かく設定する等、従業員が継続して働きやすい環境を整備する。特に地域の工場採用の場合は、同じ家族を従業員として採用しているケースもあり、家族の影響により、集団退職することも発生するので、重要視する必要がある。

<イベントを大切に>

メキシコ人はイベント好きで、中でも母の日、死者の日、クリスマスを大切にしている。これらのイベントを共に祝うことで、従業員のモチベーションを向上させていくことも有用である。会社によって毎月何かのイベントを祝ったり、同僚をホームパーティーに誘ったりすることもある。

<食堂でのおいしい食事を期待する>

「社員食堂の味が美味しくなくて、従業員が辞めてしまった」という経験をした日系企業があることから、メキシコ人は食事の時間を大切にしている。味の改善は福利厚生の一環と考え、対策を怠らないようにする。また、食堂だけではなく、ほとんどの企業では福利厚生としてフードクーポンを支給している。

3. 賃金

(1) 賃金水準

メキシコ進出の魅力は地理的に巨大市場の米国と隣接していることと、比較的安価な労働力である。中堅技術者の場合、メキシコの平均賃金水準は、ブラジル、チリのおよそ5～6割程度である。下表は、メキシコと近隣諸国との賃金と名目賃金上昇率の対比表である。

図表 19-2 メキシコ及び近隣諸外国の賃金水準

	メキシコ (メキシコシティ)	メキシコ (ケレタロ)	ブラジル (サンパウロ)	チリ (サンティアゴ)
ワーカー月給 (一般工職)	406 ドル	480 ドル	567 ドル	1,270 ドル
エンジニア月給 (中堅技術者)	1,804 ドル	1,969 ドル	3,221 ドル	3,089 ドル
中間管理職月給 (課長クラス)	7,119 ドル	5,083 ドル	3,921 ドル	6,491 ドル
法定最低賃金	10.69 ドル/日	10.69 ドル/日	連邦：239.08/月 サンパウロ州： (1)237.77/月 (2)239.81/月 (1) 農林水産業一般労働者、掃除人、床屋、マニキュア店、石工、宅配等 (2) 医療従事者、農林水産業（管理職）、営業管理職等	481 ドル/月
名目賃金上昇率	2019年：5.34% 2020年：7.99% 2021年：8.24% 2022年：11.42%	2020年：6.24% 2021年：6.47% 2022年：9.52%	2017年：5% 2018年：10% 2019年：3% 2020年：9% 2021年：△3%	2018年：4.4% 2019年：4.7% 2020年：3.7% 2021年：5.6% 2022年11月：10.7%

(出所) ジェトロ公表資料（調査実施時期：2022年12月～2023年2月）より作成

賃金は労働法第82条から116条で規定されている。一般的に給与は、現場の労働者であるブルーカラーに対しては1週間ごとに支給され、それ以外に対しては15日ごとに支給される（88条）。また、一般的に同一の労働内容に対しては同一の賃金が支払われ、社内の貢献度等の概念は存在しない（86条）。

メキシコの法定最低賃金は、連邦労働法の第6章に規定されている。国家最低賃金委員会により設定され、2024年1月時点、メキシコの法定最低賃金は248.93ペソ/日（北部国境地帯経済特区においては374.89ペソ/日）となっている。

なお、2012 年 11 月の労働法改正により、時間給の概念が導入された。時間給を採用する場合には、1 日の就業時間を超える労働を労働契約に含めることができず、その給与は、1 日の最低賃金を下回るものになってはならない。給与のほかに、有給休暇取得に伴う休暇手当や、年末手当等が支給される。

また、メキシコで事業を行う際に欠かせないのが通訳であるが、現地日系企業へのヒアリングによると、現地で日本語とスペイン語が話せる通訳を見つけることは容易ではなく、見つけたとしても相応の賃金を支払わなければならない、コスト面で負担となることがあるようである。

(2) 労働者利益分配金

メキシコには、労働者利益分配金（PTU: Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas）という独特の制度がある。これは、労働法第 117 条～131 条で規定されているもので、会社が企業活動で得た利益のうち課税所得の 10%を株主でない被雇用者に分配する制度のことである。この時、繰越欠損金は勘案されないので注意が必要である。具体的な PTU の分配方法は、課税所得の 10%のうち半分を年間労働日数に応じて全ての被雇用者に分配し、残りを各被雇用者の労働賃金水準に応じて分配するというものである。なお、取締役や最高責任者は PTU の分配対象外である。

この制度により企業収益が圧迫されるため、本業の事業会社とは別に収益の出ない人材派遣会社を設立し、社員の所属を人材派遣会社に移すことで、事業会社の PTU 分配を逃れている企業もあった。しかし 2012 年の改正法により、①契約先企業で行われる業務の全部あるいは大半を請け負うことはできない、②職務の専門性により正当化されなければならない、③契約先企業の労働者と同一あるいは類似した職務であってはいけない、という 3 つの要件を満たさない場合は事業会社を雇用主とみなす旨が定められたため、人材派遣会社を利用した PTU 回避は難しくなった。PTU は収益を圧迫するだけでなく、企業収益の変動に連動した PTU の水準の変動に伴う労使トラブルにもつながり得るため、多くの雇用主を悩ませている。なお、1.労働法の概要に記載のとおり、2021 年 4 月の連邦労働法改正により PTU 分配額には上限が設けられ、従業員の給料の 3 倍、または、従業員が過去 3 年間に受け取った受領額の平均のいずれか高い金額が PTU 分配額の上限となる。

4. 雇用関係

(1) 雇用形態と解雇

連邦労働法の下では、原則として、雇用は無期雇用である。有期雇用は、①業務の性質上有期雇用とすることが必要である場合、または②代替労働者（病気や出産等で休職している労働者の代わりに労務提供する労働者等）を一時的に雇用する場合、といった法定の要件を満たし、その旨が雇用期間等とともに雇用契約書に記載された場合にのみ認められる。

また、無期雇用または 180 日を超える有期雇用の場合には、労働者が業務上求められる要件と知識を有しているかを確認する目的で、試用期間（periodo a prueba）を定めることができる。試用期間は原則として 30 日を超えてはならないが、対象となる職位が管理職である場合や、特殊専門職である場合等には試用期間を最大 180 日とすることができる。

ほかにも、労働者が雇用の目的である活動に必要な知識・技能を習得するために、3ヵ月以内で初期研修期間（*periodo de capacitación inicial*）を設けることができる。上記の試用期間の場合と同様に、対象となる職位が管理職である場合や、特殊専門職である場合等には最大6ヵ月とすることができる。試用期間と初期研修期間のいずれも、一度設定された場合には延長はできず、また、同一の労働者に対し複数回試用期間または初期研修期間を適用したり、試用期間と初期研修期間の双方を適用したりすることは許されない。

解雇に関しては、連邦労働法第47条に基づき、以下に例示されるような場合は、雇用主は責任を問われることなく労使関係を終了させることができる。

- ・ 不正な身分証明書を利用した
- ・ 就業中、暴力行為や不道德な行為を犯した
- ・ 故意に作業機械や工具、資材等に損害を与えた
- ・ 安全に留意しない行為をした
- ・ セクハラ、敵対、不道德な行為をした
- ・ 機密情報や製造上の秘密を暴露した
- ・ 30日間に理由や許可を得ずに3日以上欠勤をした
- ・ 正当な理由なく雇用主に従わない
- ・ 病気や事故を避けるための予防具の着用や使用を拒否した
- ・ 何らかの薬物やアルコールによる酩酊状態で出勤した
- ・ 刑務所に収監されるよう、当局から判決が出た
- ・ その他連邦労働法が定める事項がある場合

上記のような場合に該当しない雇用主都合の解雇については、労働者は以下のいずれかを請求できる。

- ・ 給与3ヵ月分、給与12日分に勤続年数を乗じた額（ただし勤続年数が15年以上の場合）及び未払いの手当・賞与等の支払い
- ・ 復職

実際には金銭の受取りを拒否して復職を要求する労働者は少なく、実務上は金銭支払の合意により解決することが多い。

(2) 現地人雇用義務

労働法第7条において、メキシコ人の雇用義務が規定されている。当該条項により、全ての企業や事業所において、メキシコ人の雇用比率を9割以上にしなくてはならない。比率を計算する際に、役員、支配人等はその母数から外される。

2012 年に移住法が施行されると、規則第 166 条「雇用主登録」により、「被雇用者とその国籍リスト」の登録が求められることとなった。

(3) 雇用契約の締結

メキシコでは、労働法により、採用時に会社と被雇用者との間で書面にて雇用契約を締結することが定められており、雇用契約書は少なくとも被雇用者と雇用者の双方で一部ずつ保管しなければならない。トラブルを避けるため、給与支払い条件・方法、職務内容等の労働条件は細かく設定しておくことが重要である。

5. 労働条件

労働時間や休日、残業等に関する事項は労働法第 58 条から第 75 条において規定されている。また、休暇については同法第 76 条から第 81 条において規定されている。

これらの労働条件については、図表 19-3 に示している。

図表 19-3 労働条件の概要

項目	概要																
勤務時間	昼間勤務（午前 6 時から午後 8 時）は、1 日 8 時間以内、週 48 時間以内と規定されている。夜間勤務（午後 8 時から翌朝 6 時）は 1 日 7 時間以内、週 42 時間以内と規定されている。昼夜混合勤務（夜間勤務時間が 3.5 時間以内）の場合は、1 日 7.5 時間以内、週 45 時間以内と規定されている。連続労働の場合は 30 分以上の休憩時間を勤務時間内に取らなくてはならない。また、休憩や食事の時間中に職場を離れることができないときは、労働時間として計算される。																
時間外労働	1 日 3 時間以内、週 3 日以内とされる。1 週間に 9 時間までの残業は時間給の 2 倍の残業手当が支払われる。平常時 1 週間に 9 時間以上の残業は、時間給の 3 倍の残業手当の支払い義務が生じ、かつ罰則が課される恐れがある。 災害時、通常賃金と同額で支払われる。 休日出勤は、平常賃金の 3 倍の給与が支払われる。																
休日	週に 1 日は休日を設ける必要がある。国民の祝日は平常 7 日であり、大統領が交代する年は 12 月 1 日が祝日となる。加えて、慣習的の休日が 5 日から 6 日ある。																
有給休暇	入社してから働いた期間が 1 年を超える労働者は、有給休暇を取得する権利がある。2022 年 12 月の連邦労働法改正により、勤続開始から 1 年が経過した労働者の有給休暇日数を従来の 6 日から 12 日に増加し、その後 4 年間は毎年 2 日ずつ有給休暇数が増え、5 年後には 20 日とする規定がなされた（従来は 3 年間の有給休暇日数増加を規定していた）。また、第 78 条の改正によって労働者は連続で最低 12 日間以上の休暇を取得できるようになった。従来は 6 日間であったが、本改正以降、雇用者は労働者が希望すれば 12 日間の連続休暇を与える必要がある。 具体的な有給休暇日数は以下のとおり。																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>1 年</th> <th>2 年</th> <th>3 年</th> <th>4 年</th> <th>5 年</th> <th>6～11 年</th> <th>以降 5 年ごと</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有給休暇の日数</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>20</td> <td>22</td> <td>+2 日</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6～11 年	以降 5 年ごと	有給休暇の日数	12	14	16	18	20	22	+2 日
勤続年数	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6～11 年	以降 5 年ごと										
有給休暇の日数	12	14	16	18	20	22	+2 日										

(出所) ジェトロホームページ及び BUSINESS LAWYERS ホームページより作成

6. 年金・社会保険

社会保障制度として、社会保険、年金、労働者住宅基金等が存在する。雇用主の場合は、社会保障は給与に上乗せされて負担することとなる。負担率は賃金水準や職種によって異なり、料率の計算に用いられる福利厚生を含む基準給与（Salario Base de Cotización）は、勤続年数によって料率が異なる。

自動車部品製造業（創業1年目）で福利厚生費を含む基準給与が測定・更新単位（UMA）の3倍の労働者と仮定すると、社会保険負担率は以下のようなになる。なお、雇用主の年金負担率（現行：6.241%）は、2020年12月16日付官報で公布された社会保険法の改正に基づき、2023年から従業員の給与水準に応じて段階的に引き上げられ、2030年には、最終的に最大で13.875%まで引き上げられる予定である。

図表 19-4 メキシコ主要都市における社会保障負担率（2023年6月時点）

	雇用主	被雇用者（本人）
社会保障負担率	26.489%	4.138%
内訳	医療保険：8.55% 労災保険：4.653% 年金：6.241% 労働者住宅基金：5.00% 身体障害・生命保険：1.75% 保育関連負担金：1.00%	医療保険：0.625% 年金：1.125% 身体障害・生命保険：0.625%

（出所）ジェトロホームページより作成

日本とメキシコの間では、社会保障協定が締結されていない（2023年10月時点）ため、駐在員は、日本とメキシコ両方の年金に加入しなくてはならない。

7. 労使関係

メキシコでは労働法第362条及び第364条に基づき、14歳以上の労働者20名以上により労働組合を組成することが可能である。労働組合には様々な種類があり、企業別、職種別、産業別等が挙げられる。労働法第923条により、既に労働組合を結成している企業に対してはほかの労働組合が干渉することが認められていないことから、企業側は自社の労働者から成る労働組合を結成する、または穏健な労働組合に労働者たちを加盟させるようにしている。この狙いは、外部の過激な労働組合の干渉を防ぐことである。労働組合の結成に伴い、組合との間で労働協約や就業規則を締結する。協約自体は2年ごとに、賃金は毎年見直される。

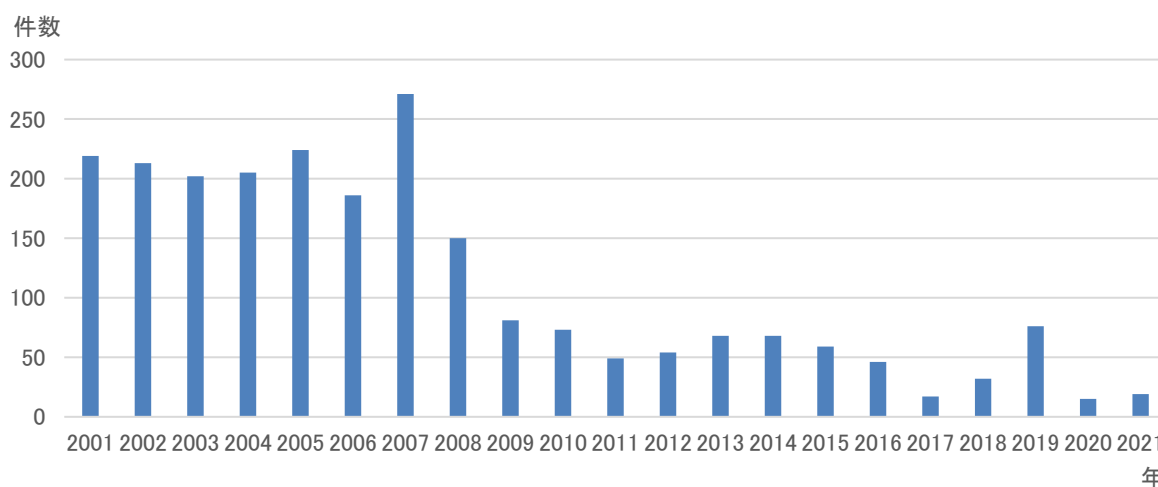
労働法第440条から第469条及び第920条から第938条において、ストライキについて規定している。条文では、会社または事業者全体の労働者のうち、過半数の賛成によって労働を一時的に停止し、抗議を行うことをストライキと定義している。現地日系企業へのヒアリングによると、大規模なストライキやデモが起こることはほとんどなく、労働組合との対話も友好的に行われているようである。ただ、従業員が個人レベルで昇給を要求してくるケースが発生することがあり、日頃から従業員とのコミュニケーションをとっておくことが求められる。

また、メキシコ人の特徴として、人前で怒られることに慣れていないことから、注意する場合には慎重に行う必要がある。いずれにしても、日本企業特有の文化や習慣を押し付けるのではなく、現地にあったやり方を、時間をかけて見つけていくことが必要である。

8. 労働紛争

メキシコ国内におけるストライキの発生件数は、2000 年代に比べると近年は大幅に減少している。2009 年以降は 100 件未満となり、2021 年には 19 件のみとなっている。

図表 19-5 メキシコ国内におけるストライキの発生回数



(出所) INEGI をもとに作成

2017 年労働紛争解決のために、憲法 107 条及び 123 条の法改正が行われた。同憲法改正によって、調停仲裁委員会 (Juntas de Conciliación y Arbitraje) が廃止された。その背景としては、ストライキ実施に関わる調停仲裁委員会との手続きにおいて、手続きの遅延、判断の不透明性、腐敗が疑われ、同委員会の判断が客観・公正の立場とは言えないとの批判が絶えなかったことが挙げられる。

2019 年 AMLO 政権下で、同憲法改正に基づく労働裁判制度改革のための施行法が制定され、労働裁判を司法府管轄の裁判所で実施するための法的枠組みが整備された。また、労働裁判の前に調停 (和解) 手続きを行うことを義務化するとともに、労働組合と労働協約の登録等を行う行政機関として連邦の調停センターである連邦調停労働登録センター (CFCRL)、州の調停センターが設立された。つまり、新制度においては連邦レベルでは CFCRL での調停、州レベルでは州調停センターでの調停と労働裁判所における訴訟という 2 段階に分けられることとなり、CFCRL や州調停センターで調停が成立しなかった場合のみ、労働裁判所での訴訟段階に移行可能となる。しかしながら、以下の事項に関する紛争については、例外的に調停手続きを経ることなく、労働裁判所に訴訟提起することが認められている。

- ・ 職場での性別、人種、宗教、妊娠等を理由とした差別
- ・ 社会保障給付等

- ・ 受益者の指定（連邦労働法 501 条は労働者の死亡の場合に補償等を受ける受益者の指定について定めている。）
- ・ 組合等の結成の自由、強制労働を免れる自由、児童労働の禁止等の基本的人権の保護
- ・ 労働協約等の帰属
- ・ 組合規約の内容またはその変更

その他、日本企業が留意すべき点として、USMCA が定める事業所単位で労働問題を解決するための仕組みである「事業所特定の迅速な労働問題対応メカニズム（RRM）」が挙げられる。RRM によって労働基本権侵害が認められた場合には、事業所単位で USMCA に基づく特惠措置の停止という制裁を科すことができるようになっており、通常の紛争解決手続きよりも短期間での審理完了が想定されている。2023 年 12 月までに 18 件が提訴されており、全ての案件が米国からメキシコに対する提訴となっている。提訴案件は自動車分野が多いものの、最近では衣服メーカーや鉱山開発大手と対象が広がっている。なお、RRM の手続きは、USMCA 加盟国政府が独自に発動できるが、労働組合等の第三者機関が加盟国政府に提訴することも可能であり、これまでの案件のほとんどがメキシコの労働組合（米国やカナダの労組・市民団体が加わる案件もあり）が米国政府に提訴を行い、米国政府が労働権侵害を疑う十分な証拠があると判断して、メキシコ政府に事実確認を要請するという流れで、手続きが開始されている。RRM は日本企業も対象となっており、これまでに自動車分野で日本企業 2 社が提訴されている。2023 年 12 月時点で 1 件は労働基本権侵害無しとして解決しており、1 件は調査中で未解決となっている。以上を踏まえ、労組が組成されている企業は、RRM で提訴されないよう、メキシコの法令や、USMCA 第 23 条規定の労働関連のルール、ILO による「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」等の順守をあらためて徹底する必要がある。

ひとくちメモ 13：労働問題の実態

組合による保護が強いことは事実である一方、組合自体が本来の目的を失い企業向けビジネスのようになっている現状を踏まえると、ストライキ等の企業対組合という構図において日系企業が巻き込まれる事案は非常に限られている。

ただし、企業対個々の労働者という側面ではまた大きく異なり、労働者側が離職にあたり弁護士と組んで企業を訴えるような動きも見られるようである。そのようなケースでの裁判には日系企業も日々巻き込まれている。また従業員による横領等の不正も一部では発生しており、留意が必要である。

ひとくちメモ 14：長く勤めてもらうための付き合い方

メキシコに進出している製造業の日系企業から話を聞いたところ、ローカルワーカーは優秀な人材が多いとの声も挙がる一方で、一部の企業からはワーカーの遅刻や無断欠勤が多く、残業や休日出勤にも柔軟に対応できない等、従業員の扱いに苦労しているとのことである。また、管理職や専門的な知見を有する人材の獲得が難しく、地方においてはさらに採用が難しくなっているそうである。そのため、メキシコに進出する全ての日系企業において、苦労して採用した従業員の離職を防ぎ、長く勤めてもらうための環境作りが重要となっている。以下では、長く勤めてもらうための工夫の具体例を紹介する。

- ・ 入社前にそれなりの面接、身体検査を行い、できるだけ辞めなさそうな従業員を採用する。
- ・ 軽食付きで月次会議を開き、コミュニケーション機会を増やす。(コロナ下では全体ではなく、グループミーティングに変更)
- ・ 奨励金付きの業務の改善、提案の募集、インセンティブ付きの皆勤賞、フードクーポン付きの勤続手当の支給等の制度を作る。
- ・ 長い視点からの人事評価や、人材育成を重視するような評価プロセスを構築し、日系企業のロングタイムコミットメントの姿勢を理解させる。
- ・ 賞与の支給を翌年に延ばす等、インセンティブの支給を先送りすることで、長期間の在籍を狙う。
- ・ ワーカー紹介制度を作り、新たなワーカーを紹介してもらったら紹介料を支払う。
- ・ メキシコ人はイベント事が好きなので、コロナ前はファミリーデーを設けて遊園地に家族同伴で遊んでもらう、誕生日やクリスマスパーティを開催する等していた。現在はクリスマス、母の日、父の日等でプレゼントを従業員に配布している。
- ・ ベンダーと契約し、社内で軽食販売をしてもらっている。
- ・ 交通の便が少ない地域では、公共交通機関の時刻表に合わせたシフトを組む。
- ・ 夜間の移動はメキシコ人であっても危険であり、過去に従業員が襲われた事例がある。そのため夜間の移動を極力少なくしたシフトを組んでいる。

9. 外国人就労規制と労働許可の取得

2012 年、移住法施行規則が公布され、外国人の滞在に際して、「訪問者」「一時的居住者」「永住者」の 3 通りの滞在ステータスを規定している。

図表 19-6 各滞在方法の概要

種類	概要
訪問者	メキシコで報酬を得ない訪問者（報酬を伴う活動許可なし。連続滞在期間は最長で 180 日）
	メキシコで報酬を得る訪問者（報酬を伴う活動許可あり。同 180 日）
	地域訪問者（指定国境地帯の居住者。報酬を伴う活動許可なし。同 3 日）
	国境地帯労働訪問者（隣国の国民のみ。報酬を伴う活動許可あり。同 1 年）
	人道的理由による訪問者（政治的迫害、亡命希望者等。滞在期間は不特定）
養子縁組のための訪問者（メキシコと協定を締結した特定国国民のみ。滞在期間は手続き期間中）	

種類	概要
一時的居住者	一時的居住者（報酬を伴う活動許可あり。連続滞在期間は最長で4年だが、更新も可能） 一時的居住者：学生（大学以上の場合は、報酬を伴う活動許可あり。滞在期間は在学期間中）
永住者	永住者（報酬を伴う活動許可あり。滞在期間は無期限）

（出所）ジェトロホームページより作成

駐在者は入国前に一時的居住者としての滞在許可を得る必要がある。これは、移住法第53条により、駐在予定者が訪問者として入国すると、一時的居住者のステータスに変更することができないように制限されているためである。一時的居住者として滞在許可を得るまでには、以下のような手続きを経る必要がある。

図表 19-7 一時的居住者としての滞在手続きの流れ

手続き	詳細
就労ビザ承認手続き (Autorización de Visa por Oferta de Empleo)	在メキシコ現地法人またはその代理人を経由して、国家移住庁に就労ビザを申請。国家移住庁にはビザを取る外国人の職種や報酬額等に関する情報を提出する必要がある。承認までに3週間から2ヵ月程度を要する。
在外領事館での面接	就労ビザの承認が下りた後、在日メキシコ大使館領事部等で本人が面接を受ける。署名と拇印の電子登録をした上で手数料を支払い、パスポートに入国ビザを添付してもらう。領事部の混雑状況により、所要日数は異なる。
滞在許可証発給手続き	入国ビザを取得した駐在員が実際にメキシコに入国した後に行う手続きが滞在許可証発給手続きであり、国家移住庁（INM）の管轄事務所に滞在許可証（プラスチック製のIDカード）の発給申請を行う。申請から24時間前後で連絡があり、INMの事務所に出頭して再度署名と拇印の電子登録を行う。首都メキシコシティでは、署名と拇印が印字されたIDカードが即時発行される（州によって違いがある）。

（出所）ジェトロホームページより作成

なお、特殊業種においては、外国人の就業が禁止されている。労働法第189条及び第216条は、メキシコ国籍の船舶及び民間航空機の乗組員を、他の国籍を持たないメキシコ人（帰化メキシコ人を除く。）に限定している。また、鉄道員も労働法第246条によりメキシコ人（帰化メキシコ人を除く。）に限定されている。

ひとくちメモ 15：就労ビザの取得難易度

細部の手続において地方によってローカルルールがあり、統一して語ることは難しい。一般的にはメキシコシティのように外国人が多い大都市では比較的スムーズであり、地方に行くほど時間がかかる傾向がある。また現地駐在員の話では、以前までは就労ビザ（TRTカード）の取得は入国して2、3ヵ月が当たり前であったが、コロナウイルスによる外国人の入国が減ったためか、現在は入国後数日で取れたこともあったとのことである。