

メキシコ進出企業のための 労働法制に関する留意点

岡部 拓

はじめに

日本のメキシコとの関係が2005年の日本・メキシコEPA発効により、過去十数年間において極めて密接化してきていることは、様々な文献が述べているところである¹。2016年には、両国の交流史上はじめて在メキシコ日系企業（外務省定義による）が1,000社を超え、また在メキシコの日本人も1万人を超えた。かくして、経済面のみならず社会文化面でも二国間交流は活発になっている。

さて、昨年からのNAFTA再交渉における問題の一つとして「メキシコの低賃金」があった。これが、日本を含め外国企業が対メキシコ投資を進める一つの誘因である。

対メキシコ直接投資を考える日本企業が現地法人を設立する上で重要なポイントのひとつが、「雇用の健全な確保」である。日本貿易振興機構（JETRO）の『2016年中南米進出日系企業実態調査』によれば、メキシコ進出日系企業の急増により、人材確保のための競争が熾烈になっているという²。なお雇用の健全な確保において注視すべき点に法律上の問題もある。

1821年にスペインから独立したメキシコでは、その後数十年にわたり労働者は無保護の状態が続いた。1910年のメキシコ革命後制定された1917年憲法では、労働力は商品ではなく、一層の保護に値するものと捉えられ³、かくして労働者の基本的権利（団結権、団体交渉権、争議権）を明記した同第123条は長文の法条となっている。なお、この社会・労働権が1919年制定のワイマール憲法よりも2年前に規定されたことは特記すべきである。

同憲法は、労働法の制定権を各州に委ねていたが、1929年に至り同憲法が部分改正され、労働法制定は国会の権限とされた。かくして、1931年に初の単独法としてメキシコ連邦労働法（Ley Federal de Trabajo：以下LFT）が成立した。

このような史的発展を遂げたメキシコの労働法制であるため、一般的に労働者保護の色彩が、少なく

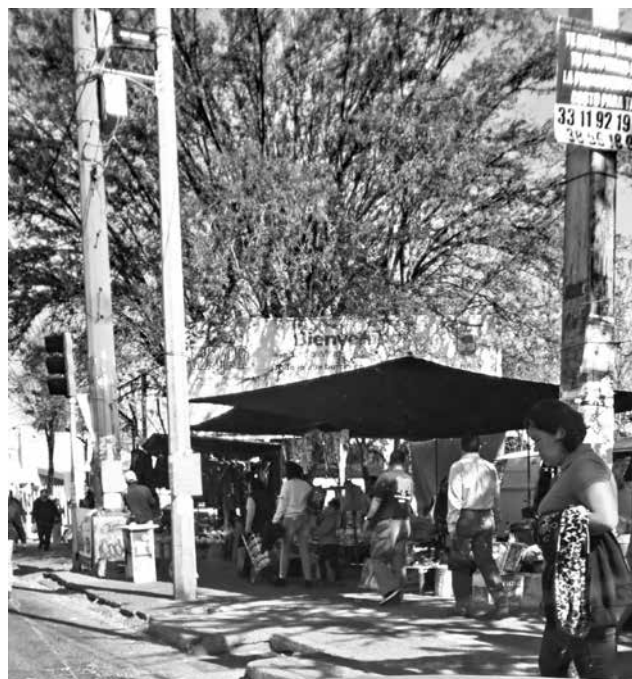


写真1：グアダラハラ市近郊：執筆者撮影
2018年前半のメキシコの労働総人口は約5,900万人。インフォーマル部門従事者（農耕従事者、社会保障未加入労働者あるいは自己雇用者を含む）は3,050万人に達した。露店があるのはメキシコではどこでもある風景である

とも立法上は、強いものとなっている。

労働者に手厚いメキシコ労働法

LFT上、雇用関係（Relación laboral）は労働契約（Contrato del trabajo）ではなく、労働者が役務を提供しそれを相手方が受領することにより生じる（LFT第21条：以下単に○条）。労働関係が推定される場合、雇用者が反対のことを示さない限り、労働者は法的保護を受けることができる。換言すれば、労働者が保護されるために労働契約は必要ない⁴。

「労働者保護」の代表例が第18条の規定である。同条は「（企業内就業規則も含む）労働規範の解釈につき疑義がある場合、労働者に有利な解釈がなされるものとする」と規定する。たとえば第52条は、その規定中に「30日」という文言を用い、他方、第517条では「1か月」という文言がある。1か月が30日間であれば解釈上問題はないが、「2月」の場合は「30日間」と解釈すべきで、また「31日間ある月」の場合、

「当該1か月間」と解釈され、より長い期間が与えられる⁵。

このような事情からも、一旦雇用すると解雇も難しい状況となる。とりわけLFT第47条が定める懲戒解雇については、その旨を事前に労働者に通知する必要がある、不服がある労働者は調停仲裁委員会(Junta de Conciliación y Arbitraje：各州に設置)に申し立てができる(第48条)⁶。通知義務を欠く場合、不当解雇となる(第47条第2項および第784条参照)。

労働環境も慣習も異なるメキシコ人を雇用するうえで、事前に明確な就業規則を定めていくことは、企業運営上、重要となる。以下では、まずLFT上の解雇事由で、労働者保護精神の見受けられる条項の解釈の一例を検証し、その後、就業規則を規定するうえでポイントとなる事項を紹介する。



写真2：グアダラハラ市近郊：執筆撮影

上部画像の庶民的地域から10km程行けば、下部画像の高級マンションなどの高層ビルが立ち並ぶ地域になる。メキシコのジニ係数は0.46前後を推移している

第47条第1項第10号に規定される解雇事由⁷

同規定によれば、労働者が30日⁸という期間において雇用者の許可なくし正当な理由なく“más de tres faltas”をなした場合、その者は解雇される。この“más de tres faltas”というスペイン語は、文字通り訳した「3回以上」であろうか、あるいは「3回を超える」であろうか。

LFT上、労働時間にはいくつかの形態があり、第

63条は「継続的労働時間(jornadas continuas)」を、第64条は「断続的労働時間(jornadas discontinuas)」に言及する。前者の形態では、労働者は雇用者に対し継続的にその役務を提供し、その間、少なくとも30分の休憩が認められ、他方、後者は休憩あるいは食事のために労働時間が比較的長く中断される形態で、言い換えれば、就業時間が2つあるものとなる⁹。

上のように分類される労働時間のうち、断続的労働時間の形態における解釈が問題となった判決によれば、“más de tres faltas”とは、(2つの就業時間のある)断続的労働時間全体に対する「3回を超える」欠勤であり、断続的労働時間の一方を欠勤した場合、一単位として扱われる労働時間の一部を欠勤したこととなり、30日間に「3回半」の欠勤があったとしても同第10号の解雇事由に該当しない。かかる労働者優位の解釈は「労働法の保護主義・精神の表明に他ならず、社会的正義を実現するものである」¹⁰。

他方、「3回を超える」という解釈に差異はないが、「3回半」の欠勤をもって第10号の解雇事由に該当するとした判決もある。この場合、「断続的労働時間勤務で、いずれかの時間に対する欠勤は、半欠勤(media falta)に算定されるべき」とし、これに従えば、半欠勤が7回(計3回半)ある場合も、同様に解雇事由に該当する¹¹。

かくして第47条第1項第10号にいわゆる解雇事由となる欠勤数は「3回を超える」場合と解釈するのが判例の立場であるが、第18条の解釈との関連で、4回の欠勤をもって解雇事由とするものと、断続的労働時間を想定し、3回半の欠勤をもって解雇事由とするものと、判断が分かれている¹²。

メキシコでの企業経営における留意点

一就業規則の作成

LFTが労働者保護に厚く、労働関係があれば法的な保障があるとはいえ、通常は労働契約が締結される。右契約では労働者の権利義務一般が規定される一方、企業内就業規則は、それがどのように具体的な形で順守されるべきかを規定する。

就業規則作成は、原則としてLFT上は義務ではなく、雇用者側と労働者の必要性・協議により作成されるものである。一旦作成されると、8日以内に仲裁調停委員会に提出しなければその効力は生じない。メキシコにある日系企業は、概ね就業規則を定めて

いる。

法的に義務化されてないとはいえ、労務当局からの視察などの場合、これを指摘されることがあり、さもないと労働者への罰則適用等に法的基盤がない、と不利な判断をされうる。

就業規則は、企業内で誰もが閲覧できる場所に設置し、労働者全員に広く周知しなければならない。労働者に配布し受領サインをもらっておくことも有益である（「知らなかった」と言われるのを防止する意味で）。

就業規則の内容としては、LFT 第 423 条に記載すべき大まかな規定がある（出退社・休憩時間、勤務開始時刻・場所、給与支払場所、危険回避のための規則、有給休暇、懲戒規定等）。具体的な内容は企業毎に異なるが、先述した解雇事由等の解釈を含め、とくに懲戒規定につき以下のような点を明記することが有益である。

- ・出勤記録を欠く場合の戒告処分
- ・遅刻規定（猶予時間を○分とする等）
- ・遅刻を反復した場合の出勤停止期間
- ・正当な理由なくして欠勤がある場合の一定の出勤停止期間
- ・30日間における正当な理由のない4回の欠勤をもって解雇となりうること（断続的勤務形態を採用する場合「3回半の」と明記することも可能）

メキシコ人は「指示されればしっかりと勤務するが、なければ何もしない」と言われることもあるように“大らかな”性格の者が少なくない。「9時出社」という場合、9時に会社のゲートをくぐる者もあると聞く。雇用にあたっては事前に労働条件を明確にしておくことは必須である。



写真3：日系企業の社内掲示板（企業提供）掲示板内に「就業規則」が掲げられている

おわりに

メキシコ人の健全な雇用確保のため、本稿ではLFTの労働者保護的性格と就業規則の有用性について紹介した。就業規則は、雇用者と労働者の関係、また企業活動の組織・展開の法的基礎となる。日本と異なる経済環境また貧富の差が著しいメキシコという労働に対する姿勢やその保護が違う国では、メキシコに拠点のある日系企業には法に則った企業経営が求められるし、これが、容易に理解しえない慣習ないし社会における合理的な手段となる。

他方、従業員の教育環境如何では契約や法律にも疎い者が少なくない。日系企業において、違法（に近い）労働ストライキを実行され、日本人従業員が丁寧に説明するといったことも聞き及ぶ（“クビ”にできるとはいえ、労働力の確保を考えた経営も必要である）。労働条件を明確に把握しておくことは、企業、労働者双方に有益である。

本稿で扱った問題は、LFTに数多くある問題の一部である。企業進出にあたり、このような仔細な点を含め、適切な人事管理・企業経営のため、メキシコの労働法制に関する特別な理解が必要といえよう。



写真4：2017年新設のハリスコ州調停仲裁委員会施設：執筆撮影
2016年には10万件以上の労働案件を受け付け、その数は年々増加傾向にある

（おかべ たく グアダハラ大学（Universidad de Guadalajara）
経済・経営学部教授。「日墨研究プログラム（Programa de
Estudios México-Japón：PROMÉJ）」主幹）

- 1 たとえば、Carrillo R., S. y Okabe, T. (2018) *Inversión extranjera directa y empresas japonesas en México: implicaciones regionales, económicas y legales*, Juan Pablos Editor, México.
- 2 JETRO (2016) *Encuesta sobre la situación de los negocios de las empresas japonesas en América Latina, Informe de resultados.* (https://www.jetro.go.jp/ext_images/en/reports/survey/pdf/survey_es_201703.pdf)

- 3 Bermúdez C., M. (2000) *Derecho del trabajo*, Oxford, México, p.89.
- 4 Dávalos, J. (2002) *Derecho individual del trabajo, 12ª edición actualizada*, Porrúa, México, p.101.
 なおメキシコの労務管理一般に関する日本語の文献として以下が有益である：中畑貴雄（2010）『メキシコ経済の基礎知識』（JETRO）。
- 5 Buen U., C., (2000) *Ley federal del trabajo comentada*, Themis, México, pp.18-19.
- 6 この意味で、解雇通知＝雇用関係の消滅ではなく、その正当性が調停仲裁委員会の裁定に条件づけられた雇用関係の一時的な停止状態を意味する。Dávalos, ob. cit., p.143。なお調停仲裁委員会は、2017年に実施されたメキシコ憲法改正により、廃止の方向となっている。
- 7 この点は別の機会に詳細に扱ったことがある。岡部拓（2008）「メキシコ連邦労働法第47条に関する解雇事由の解釈について」、『国際商事法務、Vol. 36、No.7』（日本、国際商事法務研究所）。なお2012年のLFT改正については以下を参照されたい：アギラル、ラウラ（岡部拓監修）（2014）「メキシコ労働法改正～多様な労働契約と海外直接投資におけるその効果～」、『国際商事法務、Vol. 42、No.11』（日本、国際商事法務研究所）。2017年にメキシコ憲法の労働規範に関する改正がなされた関係で、2012年に次ぐLFTの大きな改正が進行中である。
- 8 自然日と解釈される。岡部 前掲896、897頁。
- 9 外資系企業では稀であるが、メキシコ企業では断続的労働時間を採用するものが少なくない。
- 10 岡部 前掲898頁参照。
- 11 なお1970年代には、断続的労働時間において、その後半部分について3回を超える欠勤（つまり、3回半の「半欠勤」）をなした場合の解雇を認めた判決もあった。Buen L., N. (2003) *Derecho del trabajo, tomo I, 17ª edición actualizada*, Porrúa, México, pp.94-96.
- 12 岡部 前掲896頁参照。なお第517条は、所定の欠勤がある場合の雇用者による解雇権を認める一方、これが1か月で時効となる旨を規定する。しかし「欠勤自体」の時効について規定するものではなく、これが労働者の地位を不安定にするとして、2017年には法改正案も策定された。

ラテンアメリカ参考図書案内



『標的：麻薬王エル・チャポ』

アンドルー・ホーガン、ダグラス・センチュリー 棚橋志行訳 ハーバーコリンズ・ジャパン
 2018年10月 388頁 2,200円+税 ISBN978-4-596-55136-8

この十年で20万人と言われるメキシコの麻薬戦争の犠牲者は、7年半で36万人にのぼるシリア内戦に次いで多い。日常生活の中のどこにもカルテルメンバーが居て、地域によっては麻薬売買の権益や組織間抗争のみならず誘拐や暴行がすぐ近くで横行している。この麻薬カルテルを代表する勢力シナロアの首領であったホアキン・グスマン（通称 エル・チャポ）の捜査と捕獲作戦を担当した元米連邦麻薬取締局（DEA）特別捜査官とノンフィクション作家の共著による息詰まる追跡のドキュメンタリー。

1993年5月のグアダラハラ空港で敬愛されているメキシコのカトリック最高指導者であるオカンボ枢機卿が、エル・チャポと誤認されて対抗組織に暗殺されたのを契機に、チャポの名は麻薬密売と殺人の重要指名手配犯として一躍全国民に知れ渡った。チャポは変名旅券でグアテマラに逃れたが逮捕され、メキシコの厳重警備刑務所に収監されて1995年に禁固20年の有罪判決を受けたが、刑務所内ではボスの如く振る舞い優雅に暮らし、獄中からカルテルの多角経営化等運営に指示を出していた。2001年には賄賂をつかまされた看守が運転する車で堂々と脱獄し、その後2014年2月にマサトランで再び捕らえられたが、15年7月に相変わらず特権を認められていたアルティブラノ刑務所の独房のシャワー室の床から1.5kmもの空調装置と軌道走行の車両を備えた“先進的な”トンネルを伝わって脱出した。国民行動党の女性副党首以下多くの政治家、役人、刑務所職員の収賄と幾層にも重なった汚職がこの劇的な脱獄を可能にしたのだが、チャポが彼の通信を傍受して所在を探していた米国連邦捜査官たちに2017年6月にティファナ国際空港とサンディエゴを結ぶ橋で逮捕されるに至るまでの捜査を克明に追っている。

〔桜井 敏浩〕