

メキシコの労働法改正: 同国で事業を展開し、またはサプライチェーンを有する日本企業において即時対応が必要となる可能性

増田・舟井・アイファート&ミッチェル
法律事務所



所長/弁護士
小林 城治



弁護士
大山 もにか



客員外国弁護士
佐藤 嵩一郎

メキシコで事業を展開している日本企業は、同国が新労働法の施行を急ぐ中、大きな課題に直面し続けるであろう。2021年4月23日、人材派遣規制を改正する法律が官報により公布された。新労働法は、労働者を他人又は他の法人の利益のために提供し、又は利用させる行為として定義される「アウトソーシング」を明示的に禁止するものである。この改正法により、メキシコで労働力をアウトソーシングしながら事業を展開している日本企業においては、人員構成を大幅（かつ迅速）に変更しなくてはならない可能性がある。

メキシコ法は、同国で事業を行っている企業に対し、同国の従業員に税引前利益の10%を分配することを義務付けている。当該義務は、一般的に「利益分配 (Profit Sharing)」又はparticipación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (会社の利益への従業員の参加)の頭文字である「PTU」と呼ばれる。

この利益分配の概念は、1962年に登場して以来、常に大きな議論を巻き起こしてきた。メキシコで事業を展開する外国投資家に共通する懸念の1つは、当該利益分配により、メキシコ子会社の従業員が、他のグループ会社で同様のポジションに就いている他の従業員に比べ相当程度高額な年間報酬を得るかもしれない、その結果、グループ会社内において所得格差が生じる可能性があることにある。

このような利益分配に関連する問題を回避するため、メキシコで事業を行っている国内外の多くの投資家は、従業員を (Manpower社のようなアウトソーシング会社を通じて) アウトソーシングするか、又は「(1) 事業会社」及び「(2) サービス会社」という2つの独立したエンティティを設立又は利用することにより「内部的な」アウトソーシング・システムを確立することで対応してきた (このような場合のアウトソーシングは、しばしば「インソーシング」と呼ばれる)。事業会社は、

増田・舟井・アイファート&ミッチェル法律事務所

米国でビジネスを展開する日系企業及びその他国際企業を代理する法人向け総合法律事務所。日英バイリンガルの弁護士とスタッフが複数所属しており、米国進出から米国事業の運営・拡大まで、全米規模でのリーガル・サービスをワンストップで提供している。

筆者紹介

小林 城治 所長/弁護士

M&A、ジョイント・ベンチャー及び戦略的アライアンスを含むクロスボーダー案件、販売/流通契約等の商取引、並びに商標・サービスマーク等の知的財産案件についてアドバイスする。代理するクライアントは、情報テクノロジー、機械工具、自動車、食品及びバイオフィーマ等、多岐の業界にわたる。日本の大手法律事務所であるTMI総合法律事務所にてインターンとして勤務した経験を有する。

大山 もにか 弁護士

M&A、金融取引、ジョイントベンチャー、少数株式持分による投資、株式第三者割当などのクロスボーダー及び国内取引を取り扱う。商品、サービス又はテクノロジーの開発・製造・販売・ライセンス等の商事取引に関する案件のほか、商標・著作権・ソフトウェア・プライバシー

など知的財産の保護についてもアドバイスしている。事務所外での主な活動として、シカゴ三田会 (慶應義塾大学同窓会) の副会長、全米アジア太平洋系アメリカ法曹協会 (NAPABA) の国際法委員会の委員長を務めている。

佐藤 嵩一郎 客員外国弁護士

企業法務全般、中でも倒産法及び知的財産法を得意とする阿部・井窪・片山法律事務所 (東京) に所属。2020年10月から客員外国弁護士として増田・舟井法律事務所勤務。渉外法務を専門とし、日本国外の企業が当事者として関与する倒産手続、訴訟及び知的財産ライセンス契約を取り扱う。日本の弁護士資格のほか、ニューヨーク州の弁護士、イングランド及びウェールズのソリシター (事務弁護士) 及び日本の公認会計士の各資格を有する。学齢期のほとんどをカナダで過ごしており、日英両言語に堪能。



連絡先

徳吉 史子 クライアント・サービス・マネージャー

Tel: 312-245-7439

E-mail: ftokuyoshi@masudafunai.com

www.masudafunai.com

従業員を有さず、全収益の回収を含め、すべての事業取引を遂行する目的で運営される。一方、サービス会社は、適切な人材の雇用をすべて行い、一般的に当該サービス会社の総費用（従業員の雇用に関連して発生する費用を含む）及び適当なマークアップ（利幅）に基づき計算される報酬を得て、事業会社に対し、人員、管理及び他の関連サービスを提供する。これにより、サービス会社の年間利益が管理可能となり、メキシコの従業員との利益分配の相当程度の削減を可能としてきた。

この「デュアルカンパニー」メカニズムは、メキシコにおいて基本的に合法的かつ有効であると考えられていたが、アウトソーシング・メカニズムの最終的な合法性と道徳性については、常に議論的となってきた。さらに、多くの場合（近年はより頻繁であるかもしれない）、アウトソーシングの仕組みが濫用され、従業員や税務・社会保障当局を欺くための仕組みとして利用されている。このような理由や、他の政治的な理由からも、アウトソーシングの仕組みを巡る議論が高まり、現メキシコ政権にとって主要論点となり、その結果、メキシコ議会と大統領により法改正案が提出されるに至った。メキシコ大統領の提案は、（主に利益分配に関する懸念を理由に）「使用者側」グループからの強い反対と議論の対象となった。その後ようやく、立法手続を経て、2021年4月23日に、労働、租税及び社会保障に関するいくつかの法律を改正する法律が制定・公布されることとなったのである。

上述の「労働法改正」は、会社（又は個人）が他の会社（又は個人）に自らの労働者を提供し、他の会社（又は個人）の利



益のために利用させるすべての取引として定義されるアウトソーシングを禁止する。専門業務もしくはサービスのアウトソーシングは、当該業務又はサービスが委託者であるエンティティの事業目的又は主たる（大部分を占める）経済活動の範囲内にあること、及びその他いくつかの要件（受託者の登録及びライセンス要件を含む）を満たすことを条件に、引き続き許される。また、この労働法改正は、同一企業グループ内における企業間のサービス及び業務の提供を制限するものである。

この労働法改正は、要するに、現在メキシコで用いられている人員のアウトソーシングのメカニズムを無くすことを目的とするものである。労働法改正は、違法となる現行のアウトソーシングや「インソーシング」の終了に関するメカニズムとガイドラインを提供し、社会保障関連の調整について定め、違法なアウトソーシング取引に対する罰金、制裁、および税制上及び社会保障上の負担（刑事訴追に至る可能性もある）を規定している。例えば、ある会社が人員のアウトソーシングを行っていることが判明した場合、受託者及び受益者（顧客）の双方にそれぞれ179,240ペソから4,481,000ペソ（8,962米ドルから224,050米ドル）の罰金が科されることがある。

また、この労働法改正は、利益分配概念に関連して生じる反対意見や懸念に対処するため、メキシコの各従業員が受け

取ることのできる利益分配の上限を定めた。これは、各従業員の3ヵ月分の給与又は過去3年間に受け取った利益分配額の平均のいずれかが高い方とされている。

加えて、この労働法改正の一部（税制に関する事項等）は2021年8月まで施行されない一方で、アウトソーシングの禁止・制限については2021年4月24日付で施行された。この一連の法改正は労働法改正と呼ばれるものの、税制・社会保障に関する事項をも含んでいる。

今般の労働法改正は、メキシコで事業を行うすべての企業に対し、その内部構造の見直し（登録済の「事業目的」に関する付属定款（bylaws）の見直し及び登録済の主たる経済活動に関連する税務その他の登録及びライセンスの見直しを含む）のほか、関連当事者を含むサービスサプライヤー及び顧客との取引関係と契約の見直しを要求するものである。この見直しは、労働法改正の要素の多くが現行のメキシコにおける法、規制及び要件と矛盾しているように見受けられることに鑑みて、分野横断的に実施する必要があるだろう。メキシコで人員のアウトソーシング／インソーシングを利用している日本企業においては、労働法改正が業務に及ぼす影響を直ちに評価し、コンプライアンスのための行動計画を策定すべきである。このような行動計画の実際の策定・実行は、複数のメキシコ法上の手続要件・文書化要件の対象となる可能性があるため、対応を遅らせるべきではない。