

## Contents

## 1 【メキシコ】労働紛争解決手続の変化 -新制度の全面運用を控え-

アンダーソン・毛利・友常法律事務所のアジア・新興国プラクティス・グループでは、アジア及び新興国(ブラジル・ロシア・トルコ等)の法令規制等のアップデートを定期的に配信しております。皆様の今後の海外展開に関するご検討の一助となれば幸いです。

## 1. 【メキシコ】労働紛争解決手続の変化 -新制度の全面運用を控え-

### 1. 労働法改正と労働紛争解決手続の変化

メキシコでは、従前、調停仲裁委員会による労働審判が労働紛争解決手続としての役割を果たしてきた。しかし、2019年5月の連邦労働法改正により、新たな労働紛争解決の手段として、調停センター及び労働裁判所が新設された<sup>1</sup>。調停センター及び労働裁判所における手続が開始するまでには猶予期間があるため、その間は従前どおり調停仲裁委員会における労働審判により紛争解決が図られる。具体的には、改正法施行の日(2019年5月2日)から4年以内(地方レベルでは3年以内)に調停センター及び労働裁判所における手続開始が完了する予定である<sup>2</sup>。

そこで、本稿では、新たな労働紛争解決手続(以下「新制度」という。)が一部の地域では開始されており、またその他の地域でもその開始が迫っていることに鑑み、かかる新制度を中心に解説するとともに、新制度の理解に

<sup>1</sup> 連邦労働法 684 条の A ないし E 及び 870 条ないし 891 条

[https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes\\_reforma#sistema\\_justicia\\_laboral](https://reformalaboral.stps.gob.mx/ejes_reforma#sistema_justicia_laboral)

<sup>2</sup> 連邦労働法 2019 年 5 月 1 日改正に関する附則第 5 及び第 6

具体的な手続開始の状況は下記のとおりである。

① 調停センター及び労働裁判所における手続は、2020年11月18日、カンペチェ州、チアパス州、ドゥランゴ州、イダルゴ州(連邦レベル)、サンルイスポトシ州、メキシコ州、タバスコ州、サカテカス州で活動を開始された。

② アグアスカリエンテス州、バハカリフォルニア州、南バハカリフォルニア州、コリマ州、グアナファト州、ゲレロ州、モレロス州、オアハカ州、プエブラ州、ケタラ州、キンタナロー州、トラスカラ州、イダルゴ州(地方レベル)、ベラクルス州では、調停センター及び労働裁判所における手続が2021年10月に開始する予定である。

③ チワワ州、コアウイラ州、ハリスコ州、メキシコ市、ミチョアカン州、ナヤリット州、ヌエボレオン州、シナロア州、ソノラ州、タマウリパス州、ユカタン州では調停センター及び労働裁判所における手続が2022年5月に開始する予定である。

<https://reformalaboral.stps.gob.mx/>

必要な程度で調停仲裁委員会における労働紛争解決手続(以下「旧制度」という。)も説明し、双方の相違点を指摘する。

## 2. 調停仲裁委員会(*Junta de Conciliación y Arbitraje*)と旧制度

2019年5月の改正以前は、調停仲裁委員会(*Junta de Conciliación y Arbitraje*)が労働紛争解決を担う機関であった。旧制度においては下記3.及び4.で述べる調停前置が法律上要求されておらず、当事者は、直接、調停仲裁委員会に対して労働審判の開始を求めることができた。

憲法<sup>3</sup>及びそれに引き続く連邦労働法の改正により、調停仲裁委員会は猶予期間の満了をもって労働裁判所に置き換えられることとなった。具体的には、新制度開始後は、調停仲裁委員会は新たな申立てを受理することはせず、それまでに係属していた案件の処理のみをすることとなる<sup>4</sup>。

## 3. 新制度における手続の全体像

原則として、調停センターにおける調停段階と労働裁判所における訴訟段階の2段階に分けられる<sup>5</sup>。使用者も労働者もいずれも原則として労働裁判所への訴訟提起に先立ち調停センターでの調停手続に出席し、手続を完了させる必要がある<sup>6</sup>。但し、以下の事項に関する紛争については、例外的に調停手続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<sup>7</sup>。

- 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<sup>8</sup>
- 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
- 組合規約の内容又はその変更

調停センターでの調停手続において調停がまとまらず、和解契約が締結されなかった場合には、調停センターは調停手続が尽くされたことの証明書を発行し<sup>9</sup>、これにより労働裁判所での訴訟段階へと移行可能となる。一方、調停がまとまり、和解契約が締結された場合、かかる和解契約は判決類似の効果を持ち、その条項に従った強制執行が可能となる<sup>10</sup>。従って、この場合には労働裁判所での訴訟は通常は不要となる。

労働裁判所での訴訟では、原告による主張及び証拠の提出の後、被告による答弁及び証拠提出がなされる<sup>11</sup>。その後、労働裁判所は予備審問(*Audiencia Preliminar*)を設け、争いのある事項を確定し、その後の審理(*Audiencia de Juicio*)は当該争いのある事項にフォーカスする<sup>12</sup>。

<sup>3</sup> メキシコ政治憲法 123 条

<sup>4</sup> 連邦労働法 2019 年 5 月 1 日改正に関する附則第 7

<sup>5</sup> 連邦労働法 684 条の A 及び B

<sup>6</sup> 連邦労働法 684 条の B

<sup>7</sup> 連邦労働法 685 条の 3

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 連邦労働法 684 条の E の 8 号

<sup>10</sup> 連邦労働法 684 条の E の 13 号

<sup>11</sup> 連邦労働法 873 条の A 及び 893 条

<sup>12</sup> 連邦労働法 873 条の C 及び I

#### 4. 調停センター（Centros de Conciliación<sup>13</sup>）

##### (1) 申立て

労働裁判所での訴訟手続の前提である調停手続を担う調停センターとして連邦の調停センターと地方の調停センターが存在する<sup>14</sup>。調停手続はいずれかの調停センターに対する調停開始の申立てにより開始する<sup>15</sup>。この申立ては書面提出によつてのみならず、電磁的方法によつてもなしうる<sup>16</sup>。さらに、申立てをする当事者は、申立てに際して調停センターのサポートを受けられるのみならず、その権利や時効に関して無料で法的助言を受けることもでき<sup>17</sup>、さらに労働者は無料で代理人弁護士を選任を求めることもできる。また、申立てにより申立人の権利の時効が停止する<sup>18</sup>。

##### (2) 手続の開始

申立てが受理されると、調停センターは調停期日を指定する必要があり、かかる期日は原則として申立ての受理から15営業日以内でなければならない<sup>19</sup>。使用者に対する召喚は期日より5営業日以上前になされる必要があり、このとき、出席しない場合には罰金等のペナルティの対象となる旨の警告もなされる。もつとも、会社代表者や人事・法務の担当者等による出席のほか、代理人弁護士による出席でもよい<sup>20</sup>。

##### (3) 期日への出席

労働者は自ら調停手続に出席する必要がある<sup>21</sup>。支援を受けるために弁護士等とともに出席することも可能であるが、弁護士に自らに代わって出席してもらうことはできない<sup>22</sup>。これに対し、使用者は自ら出頭することも、適切な代表権限を持つ者（会社外部の弁護士でもよい。）に代わって出席してもらうこともできる<sup>23</sup>。

一方又は双方の当事者が適切な期日告知があったものの正当な理由があつて出席しなかった場合には新たな期日が5営業日以内に設定される<sup>24</sup>。

被申立人が正当な理由なく欠席し、申立人のみが出席した場合には、原則として調停手続が尽くされたことの証明書が発行される<sup>25</sup>。逆に、申立人が正当な理由なく欠席し、被申立人のみが出席した場合には、手続が中止される（調停手続が尽くされたこととはならない。）<sup>26</sup>。いずれの場合も、申立てにより停止していた時効が再び進行するが、労働者が再び調停手続の申立てをすることは妨げられない<sup>27</sup>。

被申立人等に対する期日告知等ができない場合には、証明書が発行され、申立人は労働裁判所での訴訟手

<sup>13</sup> 連邦労働法 3 条の 3 の 3 号

<sup>14</sup> 連邦労働法 3 条の 3 の 3 号及び 684 条の E の 1 号

<sup>15</sup> 連邦労働法 684 条の E の 1 号

<sup>16</sup> 連邦労働法 684 条の E の 2 号

<sup>17</sup> 連邦労働法 684 条の E の 3 号

<sup>18</sup> 連邦労働法 521 条 3 号及び 684 条の E の 10 号

<sup>19</sup> 連邦労働法 684 条の E の 4 号

<sup>20</sup> 連邦労働法 684 条の E の 4 号

<sup>21</sup> 連邦労働法 684 条の E の 7 号

<sup>22</sup> 連邦労働法 684 条の E の 7 号

<sup>23</sup> 連邦労働法 684 条の E の 7 号

<sup>24</sup> 連邦労働法 684 条の E の 9 号

<sup>25</sup> 連邦労働法 684 条の E の 10 号

<sup>26</sup> 連邦労働法 684 条の E の 10 号

<sup>27</sup> 連邦労働法 684 条の E の 10 号及び 521 条 3 号

続へと進むことができるようになる<sup>28</sup>。

#### (4) 和解契約

被申立人は和解案を提出することができ、当事者双方が和解案に合意した場合には、和解契約が締結される<sup>29</sup>。上述のとおり、かかる和解契約は判決類似の効果を持ち、その条項に従った強制執行が可能となる<sup>30</sup>。

一方、調停が成立せず、和解契約が締結されなかった場合には、調停センターは調停手続が尽くされたことの証明書を発行する<sup>31</sup>。

いずれの場合においても、調停手続は 45 暦日以内に終了する<sup>32</sup>。

#### (5) 調停員

調停センターの調停員は、連邦労働法が定める要件を満たす者から選任される<sup>33</sup>。労務関連の知識や紛争を分析し解決する能力等が考慮される<sup>34</sup>。調停員の任期は 3 年であり、最大 2 期(合計 6 年)務めることが可能である<sup>35</sup>。

### 5. 労働裁判所

#### (1) 総論

労働裁判所も連邦の労働裁判所と地方の労働裁判所が存在し、連邦の労働裁判所は、繊維業、電力業、自動車産業(機械・電子部品を含む。)、鉱業、鉄鋼業、銀行業等の特定の産業や連邦政府に管理されている会社等に関する労働紛争を管轄し、地方の労働裁判所はその管轄区域内で生じた労働紛争で連邦の労働裁判所が管轄する事項ではない労働紛争を管轄する<sup>36</sup>。また、地方の労働裁判所が管轄する労働紛争において、労働者に対する教育訓練や安全衛生確保の義務に関連する主張がなされた場合には、かかる事項は連邦の労働裁判所の管轄となり、関連する書類・証拠等が連邦裁判所に送付される<sup>37</sup>。

労働裁判所での訴訟手続は大きく分けて、(1)通常手続<sup>38</sup>、(2)特別手続<sup>39</sup>及び(3)集合的紛争手続<sup>40</sup>がある。特別手続にも集合的紛争手続にも該当しない場合には通常手続として進められる<sup>41</sup>。いかなる場合に特別手続又は集合的紛争手続となるかは後述する。

上記のいずれの手続形態においても、調停手続と異なり、労働者と使用者のいずれもその代理人弁護士に自らに代わって訴訟手続に出席してもらうことが可能である<sup>42</sup>。また、調停手続における申立ての場合と異なり、電

<sup>28</sup> 連邦労働法 684 条の E の 11 号

<sup>29</sup> 連邦労働法 684 条の E の 8 号

<sup>30</sup> 連邦労働法 684 条の E の 13 号

<sup>31</sup> 連邦労働法 684 条の E の 8 号

<sup>32</sup> 連邦労働法 684 条の D

<sup>33</sup> 連邦労働法 684 条の G

<sup>34</sup> 連邦労働法 684 条の M

<sup>35</sup> 連邦労働法 684 条の U

<sup>36</sup> 連邦労働法 698 条、527 条及びメキシコ政治憲法 123 条

<sup>37</sup> 連邦労働法 699 条

<sup>38</sup> 連邦労働法 870 条ないし 891 条

<sup>39</sup> 連邦労働法 892 条ないし 899 条の G

<sup>40</sup> 連邦労働法 900 条ないし 919 条

<sup>41</sup> 連邦労働法 870 条

<sup>42</sup> 連邦労働法 692 条

磁的方法により訴訟提起することはできない。

## (2) 通常手続

通常手続は管轄裁判所に訴状(*escrito de demanda*)を提出することにより開始する<sup>43</sup>。裁判所は訴状の受理から 5 営業日以内に被告を召喚する必要があり、その際には訴状の写し等が被告に送付される<sup>44</sup>。被告は 15 営業日以内に証拠とともに答弁書を提出する必要がある<sup>45</sup>。答弁書では訴状記載の事実全てに対して明確に認否をする必要があり、主張予定の抗弁等も記載しなければならず、漏れがある場合には当該事実を認めたものと取り扱われる<sup>46</sup>。証拠もこの段階で全て提出されなければならず、後に追加の証拠提出をすることが原則として認められない<sup>47</sup>。

被告が提出した答弁書等の写しは原告に送付され、原告は 8 営業日以内に証拠に対する異議や反論等を行う必要があり、あわせて異議・反論等を裏付ける証拠も全て提出する必要がある<sup>48</sup>。かかる反論等の写しも被告に送付され、被告は 5 営業日以内に書面で証拠に対する異議や反論等を行う必要があり、あわせて異議・反論等を裏付ける証拠も全て提出する必要がある<sup>49</sup>。

労働裁判所での労働訴訟も、通常の民事訴訟と同様に予備審問と審理の二段階方式を採用している。すなわち、一連の書面提出の後、裁判所は予備審問(*Audiencia Preliminar*)の期日を最後の書面提出期限から 10 営業日以内に設ける。一方、被告が訴えを認めた場合には、裁判所は予備審問をすることなく審理の期日を訴えを認めた時点から 10 営業日以内に設け、当該期日において判決を下す<sup>50</sup>。

予備審問では争いのない事実や採用する証拠の確定等がなされる<sup>51</sup>。このような確定を終えると、証明書が発行され、審理(*Audiencia de Juicio*)の期日が決定されるころ、審理の期日は証明書の発行から 20 営業日以内でなければならない<sup>52</sup>。

審理では、裁判所が予備審問で事実認定のために採用するとされた証拠を取り調べる(いわゆる「証拠調べ」がなされる。)<sup>53</sup>。証拠調べの終了後、当事者は口頭で弁論し、かかる弁論の終了後、同期日に判決が下される<sup>54</sup>。法制度上、原則として上訴はできない<sup>55</sup>。

## (3) 特別手続

紛争が異常な長時間労働、使用者が賃貸する労働者の住居、勤続期間(又は勤続期間に応じた手当)、労働災害、社会保障等に関連している場合には特別手続となる<sup>56</sup>。

特別手続は概ね通常手続のルールを準用している<sup>57</sup>ものの、通常手続と特別手続との主要な相違は進行のペースにあり、具体的には書面提出の期限が下表のとおり異なる。また、特別手続においては、一連の書面提出

<sup>43</sup> 連邦労働法 871 条

<sup>44</sup> 連邦労働法 873 条の A

<sup>45</sup> 連邦労働法 873 条の A

<sup>46</sup> 連邦労働法 873 条の A

<sup>47</sup> 連邦労働法 873 条の A

<sup>48</sup> 連邦労働法 873 条の B

<sup>49</sup> 連邦労働法 873 条の C

<sup>50</sup> 連邦労働法 873 条の A

<sup>51</sup> 連邦労働法 873 条の E、873 条の F の 4 号及び 5 号

<sup>52</sup> 連邦労働法 873 条の F の 5 号

<sup>53</sup> 連邦労働法 873 条の I

<sup>54</sup> 連邦労働法 873 条の J

<sup>55</sup> 連邦労働法 873 条の K

<sup>56</sup> 連邦労働法 892 条

<sup>57</sup> 連邦労働法 895 条

の期限が経過した後、事案が複雑である等必要と思われる場合には、予備審問の期日が最後の書面提出期限経過から 10 営業日以内に設けられる<sup>58</sup>。

上述のとおり、通常手続では証拠調べと当事者による口頭での弁論の後、同期日に判決が下される<sup>59</sup>。一方、特別手続では当事者による口頭での弁論の後に審理の終了が宣言され、判決期日が 3 営業日以内に指定される<sup>60</sup>。

	通常手続	特別手続
答弁書の提出	15 営業日以内	10 営業日以内 <sup>61</sup>
原告による答弁書等に対する反論	8 営業日以内	3 営業日以内 <sup>62</sup>
被告による再反論	5 営業日以内	3 営業日以内 <sup>63</sup>
予備審問	原則必須	必要な場合にのみ設ける
判決	別途期日は設けない	別途期日を設ける

#### (4) 集合的紛争手続(*Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica*)

労働条件の修正や新しい労働条件の実施、集団的労働関係の停止又は終了に関する紛争(別途定められたものを除く。)が、集合的紛争手続となる<sup>64</sup>。集合的紛争手続は労働協約の締結主体である労働組合、労働者の過半数又は使用者が提起することができる<sup>65</sup>。集合的紛争手続は、会社又は工場が会社都合で一方的に閉鎖された場合において労働者又は労働組合が争う場合や、使用者側が多数の労働者との間の労働条件を一斉に変更するため等にも用いられる。

(注)本稿は、メキシコの法律事務所である Basham, Ringe y Correa, S.C.のメキシコ法弁護士の Sammy Naí Gamboa Zárate 氏の協力を得て作成しています。

#### 【メキシコ】

弁護士 石井 淳

[jun.ishii@amt-law.com](mailto:jun.ishii@amt-law.com)

弁護士 西山 洋祐

[ynishiyama@basham.com.mx](mailto:ynishiyama@basham.com.mx)

※メキシコの Basham, Ringe y Correa, S.C.法律事務所に勤務中

<sup>58</sup> 連邦労働法 894 条

<sup>59</sup> 連邦労働法 873 条の J

<sup>60</sup> 連邦労働法 897 条の C の 3 号

<sup>61</sup> 連邦労働法 893 条

<sup>62</sup> 連邦労働法 893 条

<sup>63</sup> 連邦労働法 893 条

<sup>64</sup> 連邦労働法 900 条

<sup>65</sup> 連邦労働法 903 条

**【論文】**

✂ 西山洋祐弁護士が下記のウェブページの論文を執筆いたしました。

【連載】メキシコ労働法の解説 第1回 メキシコの労務事情と連邦労働法の全体像

掲載サイト:Business Lawyers(2021年9月)

- 
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
  
  - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。  
弁護士 花水 康([ko.hanamizu@amt-law.com](mailto:ko.hanamizu@amt-law.com))  
弁護士 福家 靖成([yasunari.fuke@amt-law.com](mailto:yasunari.fuke@amt-law.com))  
弁護士 安西 明毅([akitaka.anzai@amt-law.com](mailto:akitaka.anzai@amt-law.com))  
弁護士 池田 孝宏([takahiro.ikeda@amt-law.com](mailto:takahiro.ikeda@amt-law.com))
  
  - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
  
  - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。