

Contents

1 【メキシコ】解雇に関する法規制

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】解雇に関する法規制

1. はじめに

メキシコで人材を雇用した後、当該雇用を終了させる必要が生じることは少なくない。連邦労働法上、雇用の終了は使用者側からの雇用の終了(解雇)と労働者側からの雇用の終了とが存在¹し、さらに解雇は労働者の責めに帰すべき事由に基づくもの(いわゆる「懲戒解雇」と使用者都合のもの(いわゆる「会社都合解雇」)に分類される。本稿では、メキシコでの雇用の終了のうち、主として解雇についての規制を簡潔に解説する。

2. メキシコにおける雇用の終了に関する原則

連邦労働法においては、労働者と使用者のいずれも、「正当な事由(causa justificada)」がある場合にはいつでも自らに責任を生じさせることなく雇用関係を終了させることができる²。そして、同法 47 条は使用者が責任を負うことなく懲戒解雇できる場合を、同法 51 条は労働者が責任を負うことなく雇用関係を終了させることができる場合をそれぞれ定めている。また、後述の通り、限定的ではあるが実質的に会社都合解雇が可能な場合もあり、使用者は「正当な事由」がない場合でも一定の場合に雇用関係を終了させることができる。

¹ そのほか、連邦労働法 53 条は労働者の死亡、使用者と労働者の終了合意、有期雇用等の場合の期間の終了、労働者の心身の故障等による雇用関係の終了について定めている。ただし、連邦労働法 55 条により、かかる事由の主張立証責任は使用者にあるとされている。

² 連邦労働法 46 条

3. 解雇

(1) 懲戒解雇

使用者は、以下の場合には、責任を負うことなく労働者の懲戒解雇を行うことができる³。

- 労働者が就職に際して虚偽申告をした場合(ただし、かかる事由に基づく雇用関係の終了は、労働者が労務提供を開始してから30日以内に限り認められる)
- 労働者が業務中に使用者又はその顧客等に対して暴力、脅迫又は侮辱等の行為に及んだ場合(ただし挑発に基づく場合又は正当防衛を構成する場合はこの限りでない)
- 労働者が同僚に対して暴力、脅迫又は侮辱等の行為に及び、それにより職場の規律が乱された場合
- 労働者が業務外に使用者又はその家族等に対して暴力、脅迫又は侮辱等の行為に及び、その方法・態様が雇用目的の達成を不可能とするほど深刻である場合
- 労働者が業務中に故意に建物、作業、機械、器具、原材料及び業務に関連するその他の物に重大な損害を生じさせた場合
- 労働者が重過失により建物、作業、機械、器具、原材料及び業務に関連するその他の物に重大な損害を生じさせた場合(ただし、重過失が損害の唯一の原因である場合に限る)
- 労働者が甚だしい不注意により職場又は職場の者に危険を及ぼした場合
- 労働者が職場の者に対して、不道德な行為、ハラスメント又はセクシャル・ハラスメントをした場合
- 労働者が機密事項等を漏洩・開示し、会社に損害を生じさせた場合
- 労働者が30日の間に3日を超えて欠勤した場合(ただし、使用者の許可を得た場合又は正当な理由がある場合を除く)
- 労働者が使用者又はその代表者による業務上の命令に従わない場合(ただし、正当な理由がある場合を除く)
- 労働者が予防措置を講じること、又は事故や病気を避けるための手続き等を履践することを拒否した場合
- 労働者が酩酊状態又は麻薬もしくは向精神薬等の薬物の影響下で勤務した場合(ただし、薬物については労務提供前に使用者に服用の事実を通知し、医師が署名した処方箋を提示していた場合を除く)
- 労働者に懲役刑を科す判決が確定し、雇用関係の継続が妨げられた場合
- 労務の提供のために法令上要求されている文書が労働者の責めに帰すべき理由により存在せず、かつ使用者がかかる文書の欠如を認識してから2ヶ月以上不存在の状態が続いた場合
- 業務に関連する事由であって、上記の各事由と同程度に深刻で類似の結果をもたらす事由があった場合

使用者は、労働者を懲戒解雇する場合には、懲戒解雇の理由となる事由及び当該事由が発生した日付を明確に記載した書面により、労働者に通知する必要がある⁴。かかる通知は、懲戒解雇時に労働者に上記の書面を直接渡すか、懲戒解雇から5営業日以内に管轄裁判所に通知することによりなされる必要があり(後者の場合、使用者は、管轄裁判所が労働者に通知できるように、労働者の直近の登録住所を提供する必要がある)、かかる通知がなされていない場合には、原則として、不当な解雇であることが推定される⁵。

³ 連邦労働法 47 条

⁴ 連邦労働法 47 条

⁵ 連邦労働法 47 条

上述の事由に基づく懲戒解雇がなされた場合において、労働者が懲戒解雇の効力を争い、復職や金銭支払いを主張することは少なくない。この場合、使用者が解雇を正当化する事由の立証責任を負うが⁶、その立証は実務上困難であることが多い。

(2) 会社都合の解雇

連邦労働法上、会社都合の解雇が明示的に認められているわけではない。上記(1)に記載の懲戒解雇の事由が存在しないにもかかわらず労働者が解雇された場合、労働者は、原則として概要以下のいずれかを請求できる⁷。

- (i) 給与 3 ヶ月分、給与 12 日分に勤続年数を乗じた額(ただし勤続年数が 15 年以上の場合に限る)⁸及び未払いの手当・賞与等⁹の支払い
- (ii) 復職

もっとも、労働者が復職を請求する場合でも、使用者は、以下のいずれかに該当する場合には、従業員を復職させる義務を負わず、金銭の支払いにより解決することができる¹⁰。

- 労働者が使用者のために働いた期間が 1 年未満の場合
- その業務の性質等により、労働者が使用者と直接かつ継続的にコンタクトを取りつつ働いていた場合であって、通常の雇用関係を形成するのが不可能であると判断される場合
- 労働者が管理職的立場にある場合
- 労働者が家事労働者又は臨時従業員である場合
- 労働者が後に復職を拒否した場合

使用者が上記のいずれかの労働者を復職させない場合、使用者は労働者に対し、上記(i)に記載の金額に加え、雇用期間等に応じて以下の法定の額を支払う必要がある¹¹。

- (i) 1 年未満の有期雇用の場合には、雇用期間中に支払われた金額の半額
- (ii) 1 年以上の有期雇用の場合には、給与 6 ヶ月分及び給与 20 日分に 2 年目以降の勤続年数を乗じた額
- (iii) 無期雇用の場合には、給与 20 日分に勤続年数を乗じた額

なお、法令上は、上記の類型に該当しない労働者が金銭による解決を拒否して頑なに復職を求める場合には、復職させざるを得ない。もっとも、頑なに金銭の受取りを拒否して、解雇された会社で働き続けることを望む労働者はメキシコでも少なく、上記の類型に該当しない労働者を会社都合で解雇する場合も実務上は金銭支払の合意により解決することが多い。

4. 有期雇用労働者等の解雇

⁶ 連邦労働法 48 条

⁷ 連邦労働法 48 条

⁸ 連邦労働法 162 条

⁹ 連邦労働法 33 条、76 条、80 条及び 87 条

¹⁰ 連邦労働法 49 条

¹¹ 連邦労働法 50 条

連邦労働法には、有期雇用労働者や試用期間中の労働者の解雇の場合についての特則は存在しない。従って、使用者が有期雇用労働者又は試用期間中の労働者との間の雇用を期間終了に先立ち終了させる場合には上述の規制に服する。

5. 整理解雇等

組織再編や倒産回避等の目的で多数の労働者を整理解雇するための、特別な法定の手続きは存在しない。従って、その場合の解雇についても、個別の労働者との関係で検討される必要がある。もっとも、労働者の合意がある場合には、かかる合意をした多数の労働者との間で一つの契約を結ぶことにより、実質的には集合的な雇用関係の終了を実現することが可能である。

また、会社の撤退・清算時に多数の労働者を集合的に解雇するための、特別な法定の手続きも存在しない。もっとも、このような局面においては、労働組合が存在するのであれば、実務的にはかかる労働組合に通知し、個別の労働者の解雇が整然と実施されるように協力を要請することが考えられる。具体的には、労働組合の協力を得て、多数の労働者との間での契約締結による集合的な雇用関係の終了を実現させることが考えられる。

労働者の移転については特別なルールが存在する¹²。例えば、撤退・清算をする会社は、以下のすべての要件を満たす場合には、その労働者を別の今後も存続する会社(グループ会社であるか否かは問わない)の労働者とすることができる¹³。

- (i) 移転先である会社が移転の対象となる労働者の雇用に関与していること
- (ii) 移転の対象となる労働者又は労働組合に通知がなされ、かつ、当該労働者が移転に同意していること
- (iii) 移転先での労働条件が従前と同一又はそれより労働者に有利であること

一方、労働者は、その使用者である会社が清算等する場面において、グループ会社等の他の会社への移転を求める権利を有しない。

(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である Sammy Naí Gamboa Zárate 氏の協力を得て作成しております。

【メキシコ】

弁護士 石井 淳

jun.ishii@amt-law.com

弁護士 西山 洋祐

ynishiyama@basham.com.mx

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

¹² 連邦労働法 41 条

¹³ 連邦労働法 41 条はこれらの要件のうち、通知義務についてのみ定めているが、実務上その他の要件の充足も要求されている。

【論文】

- ✧ 龍野 滋幹弁護士、長田 真理子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。
データ越境移転規制の最新動向[第4回]シンガポール(上)
掲載サイト:Business & Law ウェブサイト(2021年10月)

- ✧ 龍野 滋幹弁護士、長田 真理子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。
データ越境移転規制の最新動向[第5回]シンガポール(下)
掲載サイト:Business & Law ウェブサイト(2021年11月)

- ✧ 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2回 メキシコにおける雇用関係の成立、期間、中断および終了
掲載サイト:Business Lawyers (2021年11月)

- ✧ 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3回 メキシコにおける労働紛争解決手続
掲載サイト:Business Lawyers (2021年11月)

- ✧ 三木 康史弁護士、木本 真理子弁護士が下記の論文を執筆いたしました。
連載 変革のアジア諸国労務——最新事情と対応策 (第2回ベトナム)
掲載誌:ビジネス法務 2021年12月号
出版社:中央経済社

【セミナー】

- ✂ 上田 裕康弁護士が下記の東アジア倒産再建協会主催のセミナーにて講演を行いました。(2021 年 11 月 13 日)
第 12 回東アジア倒産再建シンポジウム(WEB 配信)
- ✂ 福家 靖成弁護士、西山 洋祐弁護士が下記のアンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業主催のセミナーにて講演を行いました。(配信期間:2021 年 11 月 8 日(月)~2021 年 12 月 3 日(金))
オンデマンドセミナー「メキシコ改正労働法の概要」録画配信(WEB 配信)
- ✂ 龍野 滋幹弁護士が下記の株式会社プロネクサス主催のセミナーにて講演を行います。(配信期間:2021 年 12 月 8 日(水)~2022 年 1 月 11 日(火))
オンデマンドセミナー「グループ会社管理における実務上の留意点」録画配信(WEB 配信)
<https://p-support.pronexus.co.jp/SeminarDetail.aspx?sid=5046&lid=18&count=0&lec=0&page=1&year=2021&month=12&over=False>

-
- 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)
弁護士 福家 靖成(yasunari.fuke@amt-law.com)
弁護士 安西 明毅(akitaka.anzai@amt-law.com)
弁護士 池田 孝宏(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。