

メキシコの労使関係：多国籍企業が近年の変化に適応するための4つの重要な展開と7つのもっとも大事なコンプライアンスのヒント

Insights
Aug 27, 2024

メキシコでビジネスを行う企業にとって、進化する労働法への対応は不可欠です。本件がメキシコでの事業に与える影響について詳しくは、担当のFisher Phillips弁護士または本記事の著者にお問い合わせください。[Fisher Phillipsメキシコ](#)は、このトピックや労働法に関するあらゆる問題についてサポートいたします。最新情報を直接受け取るには、[Fisher Phillips Insights](#)にぜひご登録ください。

メキシコのビジネスは、ここ数年、雇用法、規制、慣行に関して重大な変化に直面しています - 特に労使関係および団体交渉において顕著です。進化する規則により、多国籍企業は最新の改革に準拠するために人事および労使関係のポリシーと慣行の見直しを迫られています。以下は、米国企業だけでなく、メキシコで事業を展開する世界中の企業にとっても重要な4つの展開と7つのコンプライアンスのヒントです。

4つの重要な展開

1. 憲法改正：歴史的に、メキシコ連邦労働法（FLL: Federal Labor Law）は従業員の組合加入権を保護してきました。しかし実際には、多くの企業に「白色組合」または「保護組合」と呼ばれるものがありました。これらのグループは雇用主から手数料を徴収し、他の組合の組織化を防ぎ、従業員ではなく会社の利益を優先しました。メキシコは2017年に保護組合と戦い、労働者とその権利の実際の代表を要求する憲法改正を可決しましたが、FLLはすぐには改正されませんでした。

Related People



Octavio Novaro Holguín

パートナー

[+55 1841 5786](#)

取扱分野

[International](#)

[Labor Relations](#)

関連事務所

[Mexico](#)

2. 労働改革へのコミットメント：メキシコは2018年に国際労働機関（ILO）の条約98を批准し、労働改革へのコミットメントを示しました。この条約は労働者の組織化と自発的な団体交渉協定締結の権利を保護します。条約批准により、メキシコは団体交渉の新たな環境を創出し、これは従来为全国および地方の連合会や組合に大きな影響を与えました。

3. 大規模な改革：メキシコは2019年に条約を基礎とした大規模なFLL労働改革を展開しました。主な側面：

- **結社の自由：**すべての従業員は、個人的、直接的、自由、秘密の投票で代表者を選べます。組合は30%の従業員支持で認められますが、団体交渉協定の締結には過半数の支持が必要です。
- **透明性：**団体交渉協定は公的に登録が義務付けられます。
- **労働司法制度：**専門労働裁判所が設立され、調停仲裁労働委員会に代わり公平性を確保します。
- **義務的な裁判前調停：**調停労働登録センターが設立され、紛争解決と労働事件の滞留解消を目指します。
- **組合の説明責任：**組合は定期的に組合員への情報提供が義務付けられ、従業員は直接・秘密投票で組合代表を選出します。

4. USMCAの下での労働条項：2020年発効の米国・メキシコ・カナダ協定（USMCA/T-MEC）は、強力な労働条項とコンプライアンス義務を含み、メキシコの労働改革に寄与しました。特に、組合は2023年5月1日までに、個人的、直接的、自由、秘密の投票による既存の団体交渉協定の批准が求められました。

7つのもっとも大事なコンプライアンスのヒント

1. **新労働裁判所への対応：**新システムの理解と法務チームの準備を確実に。
2. **義務的な事前調停プロセスの遵守：**効果的な内部プロセスの整備を推奨。
1. **公正な組合選挙の確保：**自由かつ秘密投票による代表者選出を認め、組合活動への干渉を回避。
2. **透明性の促進：**団体交渉協定の連邦調停労働登録センターへの登録を確認。

3. **ポリシーの見直しと更新**：最新の職場法要件への適合を確認。
4. **チームのトレーニング**：HR担当者、管理者、法務チームに新法的枠組みの理解と遵守ツールを提供。
5. **経験豊富な法律顧問への相談**：ご相談ください。

今後の展開

- メキシコでビジネスを行う企業は、さらなる法的変更に注意が必要です。特に、現与党（Morena）の権力拡大をもたらした[最近の政治選挙](#)の影響を注視すべきです。これにより、労働法改革がさらに加速する可能性があります。
- メキシコ議会は、通常の労働週を48時間から40時間に短縮する[法案](#)を検討中です。この法案が成立すれば、メキシコでの労働時間管理に大きな影響を与える可能性があります。6月8日発効の最新更新では、「[過度の労働時間](#)」を要求する雇用主に対し[潜在的な刑事罰](#)と[重大な罰金](#)が科されます。[詳細はこちら](#)。
- メキシコ憲法の改正案は、データ保護規制と透明性の取り組みに大きな影響を与える可能性があります。9月の新議会セッションで議論される予定です。これらの改正は、企業のデータ管理実務に重要な変更をもたらす可能性があるため、密接な注視が必要です。[メキシコのデータプライバシー規則の詳細はこちら](#)。

結論

メキシコでビジネスを行う企業にとって、進化する労働法への対応は不可欠です。本件がメキシコでの事業に与える影響について詳しくは、担当のFisher Phillips弁護士または本記事の著者にお問い合わせください。[Fisher Phillipsメキシコ](#)は、このトピックや労働法に関するあらゆる問題についてサポートいたします。最新情報を直接受け取るには、[Fisher Phillips Insights](#)にぜひご登録ください。