

労働法の改正 Reforma a la Ley Federal del Trabajo



Takimoto, Cortina, Farell y Asociados, S.C.
代表 滝本 昇

1

外国人の雇用比率



- 外国人の雇用比率に関する9対1の原則は、そのまま変更がないので、取締役員及び執行の責任者を除き、外国人の雇用は、企業もしくは事業所において、メキシコ人9人に対し1人までと制限される。
- 本条項は最近ほとんど形骸化されてきたが、今後どのように実態で反映されるかは昨年11月9日から施行されている移民法の施行細則の適用状況を見極めなければならない。すでに移民庁は、外国人の雇用を申請する企業に対して、従業員リストの入った雇用主登録 (Constancia de Inscripción de Empleador) を要求しており、その扱いが9対1の原則との関係で注目される。

2

Contratación de Trabajadores Extranjeros



- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad.....
- No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

3

アウトソーシングまたは業務委託



- 改正労働法第15条-Aにアウトソーシングすなわち業務委託や人材派遣の制度に関する定義と規定が定められた。アウトソーシングはスペイン語ではSUBCONTRATACION という用語が使われている。

同条には「アウトソーシング（人材派遣制度）とはアウトソーシングを行う会社が、自前の従業員を通じて契約先企業の指揮と監督の下に業務やサービスの提供を行うこと」と定義され、更にこの制度を利用するときは、次の条件を満たされなければならないと規定されている。

4

Trabajo en Régimen de Subcontratación



☞(A) ARTICULO 15-A. el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominando contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

5

満たすべき条件



☞その条件とは次の3点である。

- (a) 職場の全てにわたる同種または同じ業務全体に適用してはならない。
- (b) 特殊業務であることを正当化しなければならない。
- (c) 契約先企業の従業員の業務と同じまたは同類のものであってはならない。

☞以上3つの条件を満たさない場合には、法律上、派遣先企業が雇用主と解釈される。これには社会保障上の義務も含むものとする。

6

Condiciones de la Subcontratación



☞ Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- (a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- (b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- (c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

☞ De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. (DOF 30/11/12)

7

その他の規定



☞ 更に第15条-Dには「従業員の労働の権利を低めるため、故意に契約先企業の従業員を派遣会社に移管してはならない」という規定が盛り込まれた。これに違反した場合、最低賃金の250倍から5000倍の罰金が課せられる。(Transferencia Deliberada)

☞ アウトソーシングすなわち人材派遣会社や業務委託会社のサービスを受ける企業は、サービス契約を文書で確認し、これら業務提供会社が雇用主としての義務を果たせるだけの条件を満たしているかどうかを確認しなければならないことが規定された。(Verificar el Cumplimiento de Disposiciones por la Contratista)⁸

雇用期間と試用期間

- ☞ 雇用関係は無期限、一時的期限、特定の作業または特定期間で定めることができる。また、場合により、**試用期間**または**初期の研修期間**を定めることができる。明確な取り決めがないときには、無期限の雇用形態とする。(35条)
- ☞ 無期限労働の雇用関係の場合、または180日を超える雇用関係のとき、**30日以内の試用期間**を定め、従業員が条件と知識を備えているかどうかを確認することができる。試用期間は上級管理職者及び特殊な技術や専門職に就く、従業員の場合は**180日**まで延長できる。(39条-A前段)

Duración de las Relaciones de Trabajo

- ☞ (R) ARTICULO 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. (DOF 30/11/12)

10

Periodo a Prueba en las Relaciones de Trabajo

- ☞ (A) ARTICULO 39-A. en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un período a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.
- ☞ El período de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

11

初期研修制度

- ☞ **初期の研修制度**とは、従業員が雇用主の指揮・命令の下に業務を提供し、仕事に必要な知識と能力を習得するもので、この種の雇用関係は、3ヶ月間を限度とする。また、上級管理職者及び特殊な技術や専門職に就く従業員の場合は、6ヶ月までとすることができる。(39条-B前段)
- ☞ 研修期間中、従業員はそのポストの給与、社会保障、福利厚生を享受できる。研修期間終了時に、雇用主の判断で従業員が業務に必要な要件と知識を満たさない場合は、生産性・教育研修労使合同委員会の意見を参考にして、雇用主の責任なく、雇用関係を解除することができる。(39条-B後段)

12

Contrato para Capacitación Inicial (1)

☞(A) ARTICULO 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

13

Contrato para Capacitación Inicial (2)

☞La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía o puesto que desempeñe.

14

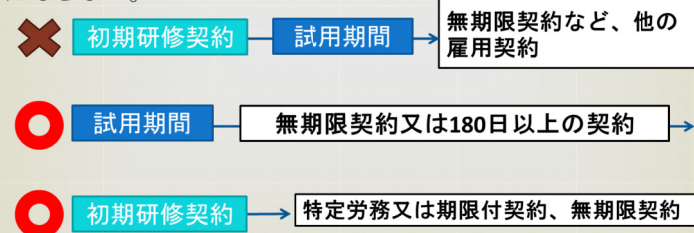
Contrato para Capacitación Inicial (3)

☞Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. (DOF 30/11/12)

15

試用期間と初期研修契約の制限

試用期間と初期研修契約はそれぞれ一回限りで、併用してはならない。



16

その他の条項 (1)



1. パワハラ (Ejercicio del poder en una relación de subordinación)、セクハラ (Hostigamiento y Acoso sexual) にかかわる条項の新設
2. 国外で就業する、メキシコ人労働者の待遇 (Condiciones del Trabajo fuera de la Republica)
3. 不当解雇の解除を求めた裁判の期限に歯止めをかける条項 (Limitación de los Salarios caídos hasta un máximo de 12 meses de sueldo)
4. 時間給の導入 (El pago por unidad de tiempo (pago por hora))

17

その他の条項 (2)



5. 関連または補助的業務を行った場合の特別給 (Labores conexas y complementarias)
6. 生産性・教育訓練労使合同委員会の設置 (Comisiones mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad)
7. 生産性向上に伴うインセンティブ制度 (Incentivos, bonos o comisiones de la productividad)
8. 教育訓練プログラムの作成 (Planes y Programas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad)

18

その他の条項 (3)



9. 女子労働者の保護 (Protección a la maternidad)
10. 罰金額の大幅な増大 (労務監査の必要性) (Imposición de Sanción por cada Trabajador Afectado)
11. 身体障害者に適した設備の設置または改造 (猶予期間3年) (personas con discapacidad)
12. INFONACOT (国家労働者消費基金) への加入 (猶予期間1年) (Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores)

19