



メキシコにおける人材派遣規制とPTUの新展開

執筆者: 清水 誠、梅田 賢、廣瀬 香

1. はじめに

2021年4月23日、メキシコにおける人材派遣サービスを広く規制する連邦労働法(以下単に「労働法」といいます。)、社会保険法、労働者住宅基金法、関連税法を含む法令の改正(以下「本改正」といいます。)が公布され、このうち、労働法を含む一部の改正は翌24日から施行されています。

本改正は人材派遣を原則として禁止するものであることから、メキシコにおいて人材派遣サービスを利用している企業は、本改正を受けて、現在の組織体制等の見直しを含む対応が必要となります。

そこで本稿では、本改正の経緯・概要、及び、本改正に伴う対応策についてご紹介します。

2. 人材派遣及びPTUを巡るこれまでの議論

メキシコの労働法制度は、その沿革上、メキシコ革命の思想を汲んでおり、労働者保護に非常に厚いことで知られています。中でも、企業の課税所得の10%に一定の調整を行った額を従業員へ分配することを企業に義務付ける労働者利益分配金(*Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas*。以下「PTU」といいます。)の存在は、とりわけ課税所得が高額となる場合には、メキシコの企業にとって重い負担となっています。

このため、メキシコにおいては、事業会社(Operating Company)が直接雇用する労働者の数を減らし、グループ内のサービス会社(Service Company)やグループ外の人材派遣会社から労働者の派遣を受けることで、企業グループ全体としてのPTU負担を軽減させる、いわゆる人材派遣スキームを採る企業が一定数存在していました。

2012年の労働法改正¹に際して、人材派遣に関する規制が設けられたものの、実際には、当該改正後も、新規に設立した会社も含めて人材派遣スキームが採られる場合がありました。

本改正は、下記3(1)に述べるとおり、メキシコで従来から問題とされていた人材派遣にまつわる違法又は不当な実務に対処す

¹ 本改正により、2012年の労働法改正時に設けられた人材派遣に関する条項は削除されました。

本ニューズレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニューズレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: newsletter@nishimura.com)

ることを目的とするものですが、本改正により人材派遣サービスの提供・利用が広く規制される結果、人材派遣スキームを採用している企業もその影響を大きく受けることとなります。

3. 本改正の経緯・概要

(1) 本改正の経緯

メキシコ労働社会保障相によれば、メキシコにおける派遣労働者数は、2003年には約100万人だったのに対し、2018年には約460万人へと大幅に増加しています。また、人材派遣サービスを利用又は提供する企業の中には、実質的には継続的に雇用している従業員について、フロント企業を都度変更しながら短期の派遣の受入れを繰り返す等を通じて労働者の雇用継続を回避し²、労働者に対する法定の福利厚生の提供や社会保険料の支払を免れ、また、税収に悪影響が生じていることが問題視されてきました。

このような状況を受けて、2020年11月12日、メキシコ政府は、人材派遣を原則として禁止する改正法案を国会に提出しました。当該法案の提出時には、経済界の大きな反対を受けて国会審議の延期があったものの、PTUの支払額に上限を定める等の調整を経て、2021年4月23日に本改正が官報に公布されました。労働法、社会保険法及び労働者住宅基金法に関する改正は翌24日から施行されており、関連税法に関する改正は2021年8月1日に施行されます。

(2) 労働法に関する改正の概要

本改正のうち、労働法において定められた改正点の概要は以下のとおりです。

① 人材派遣の禁止

本改正により、「自然人又は法人が、他者の便益のために自己の従業員を利用させること」が原則として禁止され、これにより人材派遣が原則として禁止されることになりました³。

② 専門業者等の例外

上記①の例外として、(i)派遣された労働者が、派遣先企業の事業目的又は主要な経済活動に含まれる業務を行わない場合で、(ii)当該派遣会社が労働社会保障省に登録⁴を行っている場合、専門的サービス・業務の派遣として、人材派遣を行うことが認められています。

また、グループ内企業間で行われる補完的又は共用のサービス・業務についても、上記(i)の要件を満たす場合には、専門的サービス・業務に係る人材派遣として許容されるものの、この場合であっても上記の登録が必要となるものと考えられます。

なお、人材派遣に関する契約は書面によることが必要であるところ、本改正により、その委託される業務の範囲や、派遣される労働者の人数を契約上、明記することが必要となりました。

² その他にも、派遣労働者の賃金を事実上反して最低賃金額で登録をする事例や、クリスマス前に派遣をいったん打ち切り、年始から再度派遣を受け入れることで当該労働者への年末ボーナスの支払を回避する事例等が問題とされていました。

³ なお、リクルート等に関与する職業仲介業者は、自らが従業員を雇用するものではないことから、本改正の対象となるものではありません。

⁴ 登録については、本改正の施行後30日以内に労働社会保障省が細則を公示することとなり、人材派遣会社は同細則の公示後90日以内に登録を完了する必要があります。

③ 雇用の承継に際しての資産移管

本改正により、派遣労働者を派遣先企業が承継する場合を含む従業員の雇用承継に際して、その効力発生のためには、当該従業員に関連する前雇用者(例えば人材派遣会社)が保有していた資産を、新雇用者(例えば派遣先企業)に移転することが必要となりました⁵。なお、本規定には、本改正の施行後 90 日間の経過措置が設けられており、当該期間の経過前であれば、雇用の承継に際して資産の移転は必要となりません。

④ PTU に関する支払上限の設定

これまでは課税所得の 10%を労働者に対して分配することが必要とされてきましたが、本改正により、各労働者に対する PTU の支給額に上限が設定され、当該労働者の月額給与の 3 倍又は過去 3 年間の PTU 受給額の平均のいずれか高い方が上限となることが定められました。したがって、PTU の金額が上限を超える場合、労働者に対する PTU の支払額はその範囲に限定されることとなります。

⑤ 連帯責任・罰則等

専門的サービス・業務について労働者の派遣を受ける派遣先企業は、人材派遣会社が当該労働者との関係から生じた義務を履行しなかった場合、当該義務について連帯責任を負います。

また、本改正後の労働法で禁止される人材派遣サービスを受けた者、上記②の登録なく人材派遣を行った者、又は違法な人材派遣によって利益を受けた者は、メキシコ特有の罰金に関する単位(*la Unidad de Medida y Actualización*。以下「UMA」といいます。)の 2,000~50,000 倍⁶の罰金を科されます。

(3) 関連法令に関する主要な改正点

① 社会保険法及び労働者住宅基金法

専門的サービス・業務について契約する者(人材派遣を受ける派遣先企業)は、契約の相手方(人材派遣会社)が当該労働者に関する社会保障関連の義務を履行しなかった場合、その義務について連帯責任を負います。

その他、専門サービス・業務を提供する業者は、専門サービス・業務に係る契約に関し、契約当事者の情報、契約の対象となるサービス等の情報・書類を 4 か月ごとに社会保険庁(IMSS)及び労働者住宅基金庁(INFONAVIT)に対して提出することが必要となります。

② 連邦税基本法・所得税法、付加価値税法

本改正により、上記(2)②(i)及び(ii)の要件を充足する専門サービス・業務に関する人材派遣を除き、人材派遣に関する報酬・代金は、所得税法上の損金算入ができず、また、付加価値税(IVA)の Tax credit にはならないことになりました。

また、専門サービス・業務を提供する人材派遣業者は所定の情報・書類を派遣先企業に対して提供しなければならず、当該義務に違反した場合には 15 万~30 万メキシコペソの罰金が科されます。

加えて、専門サービス・業務を装った違法な人材派遣サービスの提供・利用は脱税行為とみなされ、刑事罰の対象となる可能性もある点には留意が必要です。

⁵ もっとも、本改正前においても、従業員が移転する場合には、当該従業員の活動に関連する資産(たとえば、事務担当の従業員を移転する場合、当該従業員が業務で使用していたパソコンやデスク等がこれに該当します。)を移転させることが実務上の運用でした。本改正はかかる実務を明文化したものと見えます。

⁶ UMA はメキシコで罰金や制裁金等の基準として用いられる計算単位であり、2021 年は 89.62 メキシコペソ(本ニューズレター発行日時時点で約 480 円)です。

(4) 本改正を踏まえた日本企業の対応策及び留意点

本改正により、メキシコに進出している日本企業は、自社グループ内での人材派遣又は第三者からの人材派遣を受けている場合には、現在の体制が本改正に対応しているかについて確認が必要となります。

特に、グループ内で人材派遣を行っている場合には、①会社の事業目的の見直し、②(上記②)③記載の 90 日の経過措置も踏まえて)従業員の事業会社への移転、③事業会社とサービス会社との間で合併・事業譲渡等の組織再編をすることについて、各社における労働条件や税務上の影響も踏まえて検討することが必要となります。

また、外部の人材派遣会社から労働者の派遣を受けている場合には、労働者を受け入れている派遣先会社が、派遣を受けている労働者の社会保障等の責任を連帯して負うことや、法定の登録をしていない人材派遣会社から労働者の派遣を受けたことにより経費を損金算入できないといった事態を防ぐため、当該人材派遣会社が本改正に対応していることの確認も含め、人材派遣会社との契約の見直しが必要となります。

4. おわりに

以上のとおり、本改正によって、在メキシコ企業は、現在の契約関係や組織体制を確認すると共に、場合によっては、従業員の移転を伴う組織再編等の対応が必要となります。各企業においては、自社の状況を改めて確認の上、現地の法律事務所とも相談しながら、本改正による影響の有無及び対応方法を慎重に検討する必要があります。



しみず まこと
清水 誠

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士

ma.shimizu@nishimura.com

2004年弁護士登録。2012-2013年 Paul, Weiss, Rifkind, Wharton and Garrison 法律事務所(ニューヨークおよび東京)、2013-2014年 Pinheiro Neto 法律事務所(サンパウロ) 出向のほか、中南米諸国における実務経験を有する。国内外の事業会社、金融機関、PE ファンド等を依頼者とするクロスボーダー案件を含む M&A 取引に多数関与するほか、コーポレートガバナンスその他一般企業法務に関して幅広くアドバイスを提供している。また、西村あさひ法律事務所の中南米プラクティスグループの中心的メンバーであり、ブラジルを中心とする中南米に進出する数多くの依頼者にアドバイスを提供している。



うめだ まさる
梅田 賢

西村あさひ法律事務所 ニューヨーク事務所 弁護士

m.umed@nishimura.com

2007年弁護士登録。2016年ニューヨーク州弁護士登録。2015-2016年 Debevoise & Plimpton LLP(ニューヨーク)、2016-2018年メキシコの法律事務所である Basham, Ringe y Correa, S.C.(メキシコシティ・ケレタロ)出向。国内外の M&A、一般企業法務、株主総会対応、商事紛争等の業務に従事すると共に、メキシコを中心とした中南米各国における日本企業の法務案件を担当。2019年2月よりニューヨーク事務所所属。



ひろせ かおり
廣瀬 香

西村あさひ法律事務所 弁護士

k.hirose@nishimura.com

2010年弁護士登録。2018年ニューヨーク州弁護士登録。2016-2017年 Wilmer Cutler Pickering Hale & Dorr 法律事務所(ワシントン D.C.)、2017-2018年 Machado, Meyer, Sendacz e Opice Advogados 法律事務所(サンパウロ)、2018年 Brigard & Urrutia 法律事務所(ポゴタ)、2018-2020年日本製鉄株式会社に出向。国際的な調査・当局対応案件に従事するとともに、コンプライアンス体制構築に向けた助言を行う。

当事務所では、中南米の法律事務所駐在経験のある弁護士を含めた中南米プラクティスグループのメンバーが、国内外の専門家と連携しつつ、中南米において事業活動を行う日本企業をサポートする体制を整えており、これらのメンバーを中心に、中南米において事業展開する日本企業の皆様にリーガルサービスの提供を行っております。

本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、中南米地域に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。当法律事務所では、他にもアジア・中国・ビジネス・金融・事業再生等のテーマで弁護士等が時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。バックナンバーは<https://www.nishimura.com/ja/newsletters>に掲載しておりますので、併せてご覧ください。