

メキシコの労働法務

2026年3月
日本貿易振興機構（ジェトロ）
メキシコ事務所

【免責事項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロおよび執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承下さい。

目次

はじめに	1
1 雇用契約書の締結	2
(1) 雇用契約書記載事項	2
(2) 試用期間	3
(3) 雇用契約書に記載することが推奨される事項	4
(4) 罰則等	4
2 就業規則	4
(1) 就業規則記載事項	5
(2) そのほかの就業規則記載事項	5
(3) 連邦労働調停登録センターへの登録	5
(4) 罰則	6
3 労働時間と給与計算の基礎	6
(1) 労働時間	6
(2) 休憩時間	7
(3) 時間外労働手当	7
(4) 労働時間の分配	8
(5) 最低賃金	8
(6) 賃金の支払い	9
(7) アギナルド (Aguinaldo/法定ボーナス)	9
(8) PTU	10
(9) 休日、祝日、休暇	10
4 労働時間の改正に関する動向	12
5 解雇	13
(1) 正当事由による解雇	13
(2) 整理解雇	14
(3) その他の解雇	14
(4) 解雇時の労働者の権利	14
(5) 労働者に正当な事由がある場合の雇用契約の終了	15
6 労働紛争の解決手続き	16
(1) 管轄	16
(2) 労働調停	16
(3) 労働裁判	17
7 労働組合	18
(1) 労働組合の設立	18
(2) 使用者の義務及び禁止行為	19
(3) 労働協約	19

(4) ストライキ	20
(5) 労働緊急対応メカニズム (RRM)	21
8 職場の安全等に関する規定	22
(1) 概要	22
(2) 使用者の義務	25
(3) 労働安全衛生委員会(Comisión de Seguridad e Higiene)	26
(4) 安全衛生診断(Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo)	26
(5) 安全衛生要綱(Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo)	27
(6) 妊産婦等の保護	27
(7) ハラスメント対策	27
(8) メンタルヘルス	29
(9) 座る権利	30
(10) テレワーク	31
(10) 労働災害	33
(11) 罰則	33
9 社会保障制度	33
(1) 社会保障登録	34
(2) 社会保障費	34
(3) 社会保険	34
(4) 退職積立金 (Afore)	36
(5) 労働者住宅基金庁 (INFONAVIT)	37
(6) 労働者消費推進保証基金 (FONACOT)	37
10 労働者派遣	37
(1) 概要	37
(2) 専門的なサービス・業務の提供事業者の登録	38
(3) 監査	38
(4) 認められる労働者派遣の要件	39
(5) 契約書面の締結	39
(6) 労働者の識別	39
(7) サービス・業務提供事業者の報告義務	40
(8) 税務にかかる留意点	40
(9) 連帯責任	41
(10) 罰則	41
付録1-雇用契約書例	42
付録2-就労規則例	48
免責事項	61

はじめに

メキシコの労働法は、日本と比較し、全体として法律による労働者保護がより明確かつ強く打ち出されている点の特徴である。特に解雇に関しては、正当な理由が厳格に求められ、不当解雇と判断された場合には高額な補償金の支払いや復職対応が問題となる可能性がある。また、アギナルドという法定賞与（クリスマスボーナス）や会社の利益の10%を労働者に分配する制度（PTU）、労働者住宅基金（Infonavit）の負担金など日本にはない法定給付や制度も存在する。一方、日本も解雇には判例上の厳しい制約があるが、実務では話し合いによる金銭解決が図られることが多く、賞与や利益分配は原則として会社制度に委ねられることとなる。

このように日本とは異なる点の多い労務において、メキシコでの事業立ち上げ後はもちろん、日常業務の中で労務で悩む日系企業は多く、解雇対応や労働紛争、法定給付の運用、労働組合対応など、日本とは異なる労務課題に日常的に直面することが少なくない。制度の違いを十分に理解しないまま運用すると、想定外のコストや紛争リスクにつながる可能性もある。

さらに、メキシコの労働法は企業に対して多くの義務を課しており、これらに違反した場合には罰金等の行政罰が科される恐れがある。制度に対する理解が十分でない場合であっても、結果として法令違反と評価される可能性がある点には注意が必要である。特に日本企業においては、日本国内の慣行を前提とした労務管理が必ずしもメキシコの法制度に適合するとは限らないため、現地の法制度を踏まえた適切な労務管理を行うことが重要である。

そのため、本稿はメキシコ労働法の基本的な枠組みや実務上の留意点について、基礎から分かりやすく解説することを目的とする。特に、「3 労働時間と給与計算の基礎」においては、連邦労働法に記載される内容を計算式により整理している。計算例も示しているが、これらは連邦労働法の内容を理解する目的で示した例示ある点をご注意いただきたい。実際の給与計算方法については、会計士等の専門家に確認することを推奨する。

なお、本稿は2026年3月6日時点の情報に基づき執筆している。近年注目されている労働時間に見直しについては、2026年3月3日に関連する憲法改正が公示された。当該改正に基づき、この公示日から90日以内に関連法令（主として連邦労働法）の改正を行うことが予定されている。本稿は執筆時点における現行法令及び公開されている情報に基づき作成したものであるが、今後予定される法改正の内容によっては、本レポートの記載内容の一部が将来的に現行制度と一致しなくなる可能性がある点に留意されたい。

また、本稿ではテレワークを除く固有の働き方となる労働者（主に連邦労働法181-353-U条に規定される労働者）に関連する規定については取り扱っていない点についても併せてご留意いただきたい。

メキシコの労働に関する主な法律は次のとおりである。

- ・ メキシコ合衆国憲法（Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos、以下、「憲法」という。）
- ・ 連邦労働法（Ley Federal del Trabajo、以下、「労働法」という。）
- ・ 連邦労働安全衛生規則（Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo、以下、「労働安全衛生規則」という。）
- ・ 社会保障法（Ley del Seguro Social、以下「社会保障法」という。）

1 雇用契約書の締結

まず始めに、雇用関係とは、他人の指揮命令の下に、報酬と引き換えに人的役務を提供する関係と解され、個別雇用契約 (contrato individual de trabajo) とは、一方が報酬と引き換えに、他方に人的役務を提供することに同意する契約をいう。この「役務の提供」と契約書の締結は同一の法的効果を有する (労働法 20 条)。従って、契約書の締結がなくとも、報酬と引き換えに労務を提供する関係があれば、雇用契約関係が成立することとなり、人的役務の提供者とその受領者の間には、雇用関係と契約書が存在すると推定される (労働法 21 条)。

ただし、複数の労働者に一律に適用される労働協約がない場合は、使用者と各労働者との間で雇用条件を定める契約書を締結しなければならない (労働法 24 条)。

最も一般的な雇用形態は期間の定めのない雇用であるが、正当な理由がある場合は有期契約の締結もできる。ただし、雇用契約書に明示的な規定がない場合は、無期限の雇用契約とみなされる (労働法 35 条) ので注意が必要である。

なお、労働法において雇用契約書において使用する言語の指定はないが、労働者が理解できることが重視されており、紛争時の調停や裁判においては、スペイン語以外の言語で作成された文書は公認翻訳士¹によるスペイン語翻訳を提出する必要もあることから、スペイン語で作成することが推奨される。

(1) 雇用契約書記載事項

雇用契約書へは次の事項を記載しなければならない (労働法 25 条)。

- ① 労働者及び使用者の氏名、国籍、性別、婚姻の有無、住民登録番号 (Clave Única de Registro de Población、以下、「CURP」という。)、納税者登録 (RFC) 番号、及び住所
- ② 雇用形態及び有期又は試用期間がある場合の期間
※ 無期雇用や 180 日を超える期間の雇用の場合には、後述のとおり、試用期間 (periodo a prueba) や初期研修期間 (relación de trabajo para capacitación inicial) を設けることができ (労働法 39-A 条、39-B 条)、その期間も契約書に記載しなければならない。
- ③ 業務内容 (可能な限り正確に記載)
- ④ 業務実施場所
- ⑤ 1 日の就業時間
- ⑥ 給与額及び形態
- ⑦ 給与支払日及び支払場所
- ⑧ 労働者が受ける研修及び訓練等に関する内容
- ⑨ 休業日、休暇等、労働者と雇用主との間で合意したその他の労働条件
- ⑩ 労働者の死亡、又は犯罪による労働者の死亡又は失踪により労働法 501 条に基づく当該労働者の給与及び手当の支払いを受ける者の指定
※ 労働者が死亡又は失踪した場合に、その労働者の配偶者及び 18 歳未満の子ども (以下、「受益者」という。) が労働者に代わって給与や手当等を受領する権利を有する。従って、これを契約書に明記することにより受益者が保護されない事態を防ぐ効果が期待でき、また、企業にとっては不当な請求を退ける効果も期待できる。

また、テレワークで就労する労働者との雇用契約書には、これらの規定に加え、次の内容も記載しなければならない (労働法 330-B 条)。

- ⑪ テレワークに伴い労働者に提供される機器等 (安全衛生義務に関する物を含む)

¹ メキシコ司法府 (Poder Judicial) に登録された翻訳家。連邦レベル (Poder Judicial de la Federación) と州レベルとでそれぞれの登録がある。

- ⑫ テレワークに関連し労働者が負担した費用について、使用者が当該労働者に支払う項目と金額
- ⑬ 当事者間の連絡及び監督の仕組みやスケジュール等
- ⑭ その他当事者が合意する事項

(2) 試用期間

無期雇用又は 180 日以上の雇用期間となる雇用の場合、次のとおり、試用期間 (periodo a prueba) や初期研修期間 (relación de trabajo para capacitación inicial) を設けることができ、試用期間終了時に従業員が職務遂行に必要な要件を満たし、必要な知識を有していることを証明できない場合や、初期研修終了時に従業員が能力を十分に発揮していないと判断される場合には、雇用関係を終了させることができる。

試用期間 (periodo a prueba)	経営管理等を担う職位や専門・技術職の場合	最長 180 日
労働者が業務を行う上で必要な要件及び知識を有しているか確認する期間	その他の労働者	最長 30 日
初期研修期間 (relación de trabajo para capacitación inicial)	経営管理等を担う職位や専門的知識を有する業務の担当者の場合	最長 6 カ月
採用する業務に必要な知識及び技術を身につける目的で雇用される期間	その他の労働者	最長 3 カ月

この場合、その旨を契約書に記載しなければならない。なお、これらの期間を設ける場合であっても、その具体的な期日(「〇月〇日～〇月〇日まで」など)を明記しなかった場合であっても、この法定期間を経過すると、その期間が終了したとみなされ、使用者は雇用契約を終了させる権利を有することとなる。

また、雇用契約の終了を判断する場合には、試用期間や初期研修期間満了前に、労使双方の代表者により構成される「生産性、研修、訓練に関する合同委員会 (Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento)」の見解を考慮しなければならない(労働法 39-A 条、39-B 条)。同委員会は、50 名以上の労働者を雇用する会社に設置義務があるとされており(労働法 153-E 条)、50 名未満の労働者を雇用する会社の場合の試用期間等の満了に伴う雇用契約の終了の手續について、労働法には明記されていない。この点、管轄機関である労働社会保障省 (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) に確認をしたところ、試用期間等を設ける場合には、一時的にでも当該委員会を設置する必要があるとのことだった。

なお、試用期間及び初期研修期間の延長は認められず、同じ労働者に対して連続してこれらを適用したり、併用したり、たとえ職種や担当業務が異なっている場合においても、複数回適用したりすることは禁止されている(労働法 39-D 条)。例えば、同じ労働者に対して、初期研修期間を設けたのちに試用期間を設けることや、担当業務を変えて試用期間又は初期研修期間を設定し本採用を検討するということはできない。

また、試用期間や初期研修期間中であっても、使用者は、当該労働者が享受すべき法定の社会保障の費用を負担しなければならない(労働法第 39-C 条)。

[契約書記載例 試用期間の場合 (*契約書の内容に合わせて修正の必要あり)]

Las partes acuerdan establecer un periodo de prueba de treinta (30) días improrrogables,

dentro de los cuales **EL PATRÓN** podrá verificar, que **EL TRABAJADOR** cumple con requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las funciones inherentes al puesto para el cual se contratan sus servicios.

Durante dicho periodo **EL TRABAJADOR** gozará de acceso a la seguridad social, así como de las prestaciones y demás derechos que conceda la Ley.

Si al término del periodo de prueba, a juicio de **EL PATRÓN**, **EL TRABAJADOR** no demuestra satisfacer los requisitos del puesto a desempeñar, y previa consideración, en su caso, de la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, **EL PATRÓN** podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna para éste, en términos de lo previsto en el Artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo.

(3) 雇用契約書に記載することが推奨される事項

上述の他、次の事項を記載することが推奨される。

- ・ 機密保持
- ・ 個人情報の保護
- ・ 貸与品の取扱い
- ・ 労働安全衛生規定の遵守
- ・ 労働者情報の更新（住所などの変更の届出等）
- ・ 懲戒に関する規定
- ・ 退職条件（該当する場合）

上記のうち、退職条件について、メキシコは前述のとおり無期雇用契約が原則であり、定年退職の制度も存在しない。従って、単に年齢だけを理由として労働者を退職させることはできない。また、年齢を理由として退職させることは「差別」とみなされる恐れもあり（労働法3条）、単に一律に退職とするのではなく、年金受給年齢に達した際に雇用関係を見直す機会を設けるといった内容の規定が考えられる。

(4) 罰則等

労働法には罰則規定も設けられており、労働法違反に対して行政罰が課される。この場合、義務不履行等による責任（民事責任など）を免れず、また他の法令によって定められた制裁措置も妨げることなく、当該行政制裁が課される（労働法992条）。

雇用契約書の未締結の場合、UMA²日額の50倍～5,000倍の額の罰金が課されうる（労働法1002条）。

2 就業規則

メキシコでは、法律上の就業規則作成は義務付けられていないものの、使用者と労働者の義務を

² UMAとはUnidad de Medida y Actualizaciónの略であり、メキシコ国立統計地理情報院（INEGI）が全国消費者物価指数の結果をもとに、毎年発表する経済的基準単位。2026年度（2026年2月1日～2027年1月31日）の日額は117.31ペソ。

定めるものとして位置づけられており、就業規則の内容や、登録制度、使用者が就業規則に違反した場合の罰則等が規定されている。

なお、労働法において就業規則において使用する言語の指定はないが、全ての労働者が理解できることが重視されており、紛争時の調停や裁判においては、スペイン語以外の言語で作成された文書は公認翻訳士によるスペイン語翻訳を提出する必要があることから、スペイン語で作成することが好ましい。

(1) 就業規則記載事項

就業規則を制定する場合、次の事項を含めなければならない（労働法 423 条）。

- ① 出退勤時間と食事時間を含む休憩時間
- ② 就業開始及び終了の時刻と場所
- ③ 就業場所や業務に使用する機械、工具等を清掃する日時
- ④ 給与日及び給与の支払い場所
- ⑤ 座る権利を有する立位労働者の権利に関する規則
- ⑥ 労災予防のための規則や応急措置の手順
- ⑦ 未成年が就業してはならない危険かつ有害な業務及び妊娠中の労働者が受けるべき保護
- ⑧ 労働者が受けるべき健康診断及び予防措置の方法と時期
- ⑨ 労働者が受けるべき許可等（遅刻・早退の届出、病欠の届出、休暇の取得など）
- ⑩ 懲戒とその適用手順

なお、懲戒として停職を設ける場合は、8 日間を超えることはできない。また、懲戒を適用する前に、労働者に弁明する機会を与えなければならない。

- ⑪ その他企業活動に鑑みて、安全で秩序ある職場の実現のために必要かつ適切な規則
- ⑫ テレワークを採用する企業であって、労働協約を締結していない企業の場合、テレワークを行う労働者との連絡・管理メカニズム

(2) そのほかの就業規則記載事項

上述のほか、出張に関する規定、情報取扱規定など会社のルールを盛り込むことも可能であるが、後述する登録において、その登録が認められなくなることも考えられるため、必要最低限の内容にとどめる企業が多いのが実情である。

(3) 連邦労働調停登録センターへの登録

就業規則の制定においては、労働者と使用者の代表者によって構成される委員会によって策定し、両当事者の合意を以て、これに署名し、その署名後 8 日以内に連邦労働調停登録センター（Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral、以下、「CFCRL」という。）に届出なければならない（労働法 424 条）。就業規則は CFCRL への届出の日より有効となり、使用者は労働者に写しを配布し、また事業所内の誰もが閲覧できる場所に掲示する必要がある（労働法 425 条）。

登録は CFCRL のポータルサイト³で行う。アカウントを作成後、次の書類をアップロードする。

- ・ 申請者の氏名、役職、署名をもった申請書

³ <https://centrolaboral.gob.mx/registro-reglamento/>

- ・ 労働法 422 条から 424 条に準拠した就業規則
 - ・ 合同委員会設立と就業規則の作成と承認の議事録
- 【記載事項】**
- a) 会議の日時、場所
 - b) 使用者の名称
 - c) 参加者の氏名：労働者が複数参加した場合は、出席者名簿を添付
 - d) 会議の目的（合同委員会の設置の決定及び委員の承認、就業規則作成、証人、ならびに使用者又はその代理人の氏名と署名）
 - e) 使用者の代理人及び労働者を代表する委員の身分証明書を添付すること（委員会が労働協約に基づいて設置される場合は、労働協約、その会議の記録、及び細則）
- ・ 署名者を確認できるもの（該当する場合、委任状及び身分証明書）
 - ・ 申請者又は委任者の規則提出権限を確認できるもの（権限委任を記した公正証書（Poder Notarial や権限付与の決議が公証されたもの））
 - ・ 申請者の身分証
 - ・ 会社を代表する権限を証明する文書
 - ・ 会社の住所及びその証明書
- CFCRL に登録された就労規則は、そのウェブサイトで公開される（労働法 424 Bis 条）。

(4) 罰則

就業規則違反を行った使用者には罰金が科されることが規定されており、その罰金額は UMA の 50 倍から 500 倍となる（労働法 1001 条）。

3 労働時間と給与計算の基礎

本章では一部、労働法に記載される内容を計算式により整理している。計算例も示しているが、これらは労働法の内容を理解する目的で示した例示ある点をご注意いただきたい。実際の給与計算方法については、会計士等の専門家に確認することを推奨する。

(1) 労働時間

憲法は、1 日の最大労働時間を 8 時間、夜勤の場合は 7 時間、労働者は 6 日勤務するごとに少なくとも 1 日の休日を取得する権利を有し、労働時間は法律の定めるところにより週 40 時間と規定する（憲法 123 条 A 号 I、II、IV）。「週 40 時間」の部分については、2026 年 3 月 3 日に施行された憲法改正により追加された部分であり、本稿執筆時点では労働法にはこの内容は規定されていない。

現行の労働法は、1 日当たりの最大労働時間を下図のとおりと規定する（労働法 60、61 条）。休日、6 就業日ごとに 1 日設ける必要がある（労働法 69 条）。

Jornada	1 日の最大労働時間
日勤 Diurna (6 時から 20 時)	8 時間
夜勤 nocturna (20 時から翌 6 時)	7 時間
混合 (20 時以降の勤務時間は 3.5 時間未満)	7.5 時間

(2) 休憩時間

休憩時間については、連続する勤務中に少なくとも 30 分付与する必要があり、休憩又は食事時間に労働者が労務提供場所を離れることができない場合は、その時間を勤務時間として計算しなければならない。(労働法 63、64 条)。

なお、この「連続する勤務中」については、労働法には明確な規定がない。最高裁判所の判断に依れば、同条の目的は労働者の労働による過度の疲労を回避することであり、1 日の連続する労働時間が、労働法が規定する 1 日当たりの最大労働時間を下回る場合には、過度の疲労のリスクが減少することから、原則として適用されず、その仕事の性質を考慮し休息の必要性を分析する必要があると示されている (Tesis: 2a./J. 150/2009)。

ただし、労働法 63 条が問題となった事案について、同条が定める 30 分の休息は労働者に認められる最低限の権利であり、労務提供場所に留まるか否かに関わらず、勤務時間とすべきとの最高裁判所の判断が示されている (Tesis: 2a./J. 38/96 からの黙示的推定、Tesis: 2^a./J. 84/2007)。そのため昼食時間が連続勤務 (Jornada Continua) における休憩時間と判断される場合には、当該昼食時間もメキシコ労働法上の就労時間としてカウントされる。なお、連続勤務は、労働日が始まってから終了するまで、使用者の指揮命令に置かれるということを表す概念である。これと対になる概念として「中断のある勤務 (jornada discontinua)」が挙げられるが、これが認められる場合として、休憩時間が最低 1 時間あり労働者の仕事を中断させるものであり、これにより労働者は当該時間を使用者の指揮命令を受けることなく自由に過ごすことができ、労務の提供が完全に停止される場合と示されている。従って、1 時間未満の休憩時間とする場合は、例え労働者がその時間を自由に享受することができる場合であっても、勤務時間を含めることが推奨される。

(3) 時間外労働手当

メキシコの時間外の規定には、日本の深夜の割増賃金のように、労働を行った時間帯によって割増賃金を支払わなければならないような規定はない。従って、一律に労働法の時間外の規定が適用される。

現行の労働法では、時間外労働は 1 日当たり最大 3 時間、週に 3 日まで認められる (労働法 66 条)。1 日当たりの勤務時間を超えた場合の割増賃金率は 100% となり、超過時間については、通常の賃金と併せて通常の 2 倍の賃金を支払わなければならない (労働法 67 条)。万一、週の時間外勤務の時間が 9 時間を越えた場合、その超過時間に対しては通常の 3 倍の賃金を支払わなければならない (労働法 68 条)。

また、当該時間外を規定した条文には行政制裁が科されうる旨が記されている (労働法 68 条)。つまり、週の労働時間が 9 時間を超えた場合には、通常の割増賃金率よりもさらに高い率での時間外手当の支払いが求められることに加え、過度な長時間労働を行ったということについて、当局より罰金が科される恐れもあるということになる。この場合の罰金は、UMA (Unidad de Medida y Actualización) の 50 倍から 5,000 倍の額が考えられる (労働法 1002 条)。

以上が現行の労働法の規定であるが、2026 年 3 月 3 日の憲法改正においては、時間外労働は週に 12 時間を超えてはならず、1 日当たり最大 4 時間、週に最大 4 日まで分割して行うことができる。時間外労働の割増賃金率は 100% とし、この制限を超える場合は、割増賃金率は 200% であるとされた (憲法 123 条 A 号 XI)。

【計算例（給与日額 400 ペソ、1 日の労働時間 8 時間の場合）】

※現行の労働法に従った内容

1. 残業した日が週に 3 日、残業時間は 1 日目が 3 時間、2 日目が 3 時間、3 日目が 3 時間、合計 9 時間だった場合

$$400 \text{ ペソ} / 8 \text{ (1 時間あたりの給与額)} \times 9 \text{ 時間} \times 2 = \underline{900 \text{ ペソ}}$$

2. 残業した日が週に 3 日、残業時間は 1 日目が 3 時間、2 日目が 3 時間、3 日目が 4 時間、合計 10 時間だった場合

$$400 \text{ ペソ} / 8 \text{ (1 時間あたりの給与額)} \times 9 \text{ 時間} \times 2 + 400 \text{ ペソ} / 8 \text{ (1 時間あたりの給与額)} \times 1 \text{ 時間} \times 3 = \underline{1050 \text{ ペソ}}$$

(4) 労働時間の分配

現行の労働法は、土曜日の午後を休業にするといった目的であれば、1 週間の労働時間を分配することが認められている（労働法 59 条）。例えば、日勤の場合において、月曜日から金曜日を就業日、土曜日と日曜日を休業日とした場合に、週の労働時間 45 時間とした場合、各就業日の労働時間は 9 時間とすることができるのである。

【イメージ（週の労働時間 45 時間の場合）】

月	火	水	木	金	土
8 時間	8 時間	8 時間	8 時間	8 時間	5 時間

月	火	水	木	金	土
9 時間	9 時間	9 時間	9 時間	9 時間	休日=0 時間

この場合、1 日の最大労働時間である 8 時間を超過しており違法性が懸念されるが、現在、雇入れ時に労働者と使用者との書面による合意がある場合において、このように土曜日や土曜日の午後を休業とする目的のために、月曜日から金曜日の就業時間を 8 時間以上に設定することは違法ではないという見解が通説となっている（Amparo directo 8356/88. María del Carmen Hernández Arroyo. 27 de septiembre de 1989）。

(5) 最低賃金

最低賃金は、労働者が一日の労務の提供に対して現金で受け取る最低額であり（労働法 90 条）、労働者、企業、政府の代表で構成される国家最低賃金委員会（Comisión Nacional de los Salarios Mínimos、通称 CONASAMI）が、国内景気や労働者の家庭の生計費、労働市場の状況や賃金水準等の調査報告書をもとに毎年設定し、12 月 31 日までに連邦政府官報にてこれを公表し、翌年の 1 月 1 日に発行する（労働法 94、570～574 条）。また、一般最低賃金（salarios mínimos generales）と 61 の特定の専門職に適用される最低賃金（salarios mínimos profesionales）とがあり、適用する地域を分けて設定することもできることから（労働法 91～93 条）、2019 年 1 月 1 日により、北部国境地域（Zona Libre de la Frontera Norte）とその他の地域に分けて、最低賃金額が定められている。

2026年の一般最低賃金額は、北部国境地域が 440.87 ペソ/日、その他の地域が 315.04 ペソ/日となっている。

北部国境地域は下記のとおり。

バハカリフォルニア州:	エンセナダ、プラヤスデロサリト、メヒカリ、テカテ、ティファナ、サンキンティン、サンフェリペ
ソノラ州:	サンルイスリオコロラド、プエルトペニャスコ、ヘネラルプルタルコエリアスカジェス、カボルカ、アルタル、サリック、ノガレス、サンタクルス、カナネア、ナコ、アグアプリエタ
チワワ州:	ハノス、アセンシオン、フアレス、プラセディスヘゲロ、グアダルペ、コヤメデルソトル、オヒナガ、マヌエルベナビデス
コアウイラ州:	オカンポ、アクニャ、サラゴサ、ヒメネス、ピエドラスネグラス、ナバ、ゲレロ、イダルゴ
ヌエボレオン州:	アナウワク
タマウリパス州:	ヌエボラレド、ゲレロ、ミエル、ミゲルアレマン、カマルゴ、グスタボディエスオルダス、リオブラボ、バジエエルモソ、レイノサ、マタモロス

(6) 賃金の支払い

賃金は時間単位、仕事単位等の設定が可能であるが、最低賃金額を下回らない金額としなければならない（労働法 83、85 条）。

賃金の支払は、工場の工員や現場作業員といった労働者（trabajo material）の場合は 1 週間ごとに、その他の労働者の場合は 15 日ごとに行わなければならない（労働法 88 条）。賃金の支払いは、労働者が労働を提供する場所で、勤務時間中又は勤務終了後直ちに行わなければならない。その支払いは現金が原則となり、商品やバウチャー、その他の代替品での支払いは禁止されている。また、支払方法は労働者との合意を前提に、銀行振り込みやその他電子的方法による支払いが認められているが、これに伴う手数料等の費用は使用者が負担しなければならない（労働法 84、101、108、109 条）。

(7) アギナルド（Aguinaldo/法定ボーナス）

労働法では、使用者は労働者に対して毎年 12 月 20 日までに最低 15 日分の賃金相当額のボーナスを支払うことと規定されている。労働者が支払日より前に退職した場合でもこれを支払わなければならない。そのような場合や労働者の勤務期間が 1 年に満たない場合は、勤務期間に応じた割合の額を支払うこととなる（労働法 87 条）。このボーナスは出費の重なる 12 月の祝祭のシーズンに労働者の支出を賄えるよう支給されることを目的としており（Semenario Judicial de la Federación, Volumen 56, Quinta Parte, página 19）、会社の業績等関係なく支払わなければならない。つまり、法令上支給が強制されており、その強制のない日本の「賞与」とは異なることに注意が必要である。

(8) PTU

メキシコには、労働者に対して一定の割合により会社の利益を分配する労働者利益分配金 (Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas、以下、「PTU」という。) という制度が存在する。これは国家労働者分配金委員会 (Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas) が定める割合で労働者が企業の利益を享受できる制度である (労働法 117 条)。2026 年 3 月現在その割合は 10% であり、単一課税年度所得に一定の調整を加えた額の 10% を当該事業年度に在籍した労働者に分配しなければならない。

PTU は、その 50% を勤務日数比例、残る 50% 賃金比例にて計算し、各労働者に分配される。

$$\text{PTU 受領額} = \frac{\text{当該労働者の年間勤務日数}}{\text{全労働者の年間勤務日数合計}} \times \text{PTU 総額} / 2 + \frac{\text{当該労働者の年間賃金額}}{\text{全労働者の年間賃金合計}} \times \text{PTU 総額} / 2$$

なお、労働者が受け取る PTU の額には上限があり、当該労働者の 3 カ月分の給与額又は過去 3 年間に受け取った PTU の額の平均額のいずれか高い額がその上限となる (労働法 127 条)。なお、この点について、労働社会保障省は、2022 年 3 月 25 日にガイドライン (Guía para cumplir con las obligaciones en materia de Reparto de Utilidades) を発表し、勤続年数が 3 年未満の労働者についても、同じ職種や肩書、階級等当該労働者と同等の労働者に対して支給された PTU 額を考慮し、過去 3 年間の平均額を算出するものとするとの見解を示している。

分配の期日は法人所得税納付期日 (法人の場合 3 月 31 日、個人事業主の場合 4 月 30 日) から 60 日以内と定められている (労働法 122 条)。なお、当該労働者には、取締役や執行役、支配人といった業務全般を管理する役員は含まれず分配の対象とはならないが、産前産後休暇を取得中の労働者や労働災害による一時休職中の従業員は対象となる。その他、年間 60 日以上勤務した季節雇用の従業員も対象である (労働法 127 条)。

PTU 支払に際し、労働者は使用者の確定申告の内容に異議を申し立てる権利を有しており、使用者は、年次確定申告の提出から 10 日以内に、申告書の写しを労働者に提供し、確定申告書の付属書面等は 30 日間閲覧可能としなければならない (労働法 121 条)。また、支払額の決定においては、使用者と労働者の同数の代表者からなる委員会を結成し、合意をとる必要がある (労働法 125 条)。

なお、起業 1 年目の企業や新規産業の奨励に関連する法律等に定められる新規性のある製品の開発のために設立されて 2 年以内の企業等 PTU の分配の義務を免除される (労働法 126 条)。

PTU の分配についての義務を果たさない使用者には、UMA の 250 倍から 5,000 倍の罰金が科される (労働法 994 条)。

(9) 休日、祝日、休暇

1) 休日

休日は 6 就業日ごとに 1 日設けることが義務付けられており、その休日は、原則として日曜日としなければならない。ただし、事業の性質上必要である場合は、使用者と労働者の合意によって休日を別に定めることができるとされるが、日曜日の就業については少なくとも通常の給与の 25% の手当てを支給する必要がある (労働法 69~72 条)。

【イメージ (給与日額 400 ペソの場合)】

月	火	水	木	金	土	日
休み	出勤	出勤	出勤	休み	出勤	出勤
400 ペソ	400 ペソ	400 ペソ	400 ペソ	400 ペソ	400 ペソ	450 ペソ

もっとも、使用者と労働者とで合意した労働者の休日に労働させる場合は、割増賃金率は 200% となり、通常の賃金と併せて通常の 3 倍の賃金を支払わなければならない (労働法 73 条)。

※上記の例で、休日である月曜日に就労させる場合、 $400 \text{ ペソ} + 400 \times 200\% = 1,200 \text{ ペソ}$

2) 祝日

労働法が定める祝日は以下のとおりである（労働法 74 条）。

- ・ 1月1日（元旦）
- ・ 2月第1月曜日（憲法記念日）
- ・ 3月第3月曜日（ベニート・フアレス誕生記念日）
- ・ 5月1日（メーデー）
- ・ 9月16日（独立記念日）
- ・ 11月第3月曜日（メキシコ革命記念日）
- ・ 10月1日（大統領就任の日、6年に1度の祝日）
- ・ 12月25日（クリスマス）
- ・ 連邦又は地方選挙法によって決定された選挙投票日

これらの祝日に労働を必要とする場合、事前に使用者と労働者の合意によって、勤務する労働者の人数を定めておく必要があり、その労働者に対しては、通常の3倍の賃金を支払わなければならない（労働法 75 条）。

3) 年次有給休暇

労働法には、労働者の権利として有給休暇の取得が規定されている。勤続年数が1年以上の労働者は有給休暇を取得することができ、勤続1年に対して12日、以降、勤続5年まで1年ごとに2日ずつ追加される。勤続6年以降は5年の勤続ごとに2日が追加されることとなる（労働法 76 条）。

使用者は労働者が勤続を1年更新するごとに、その労働者の勤続年数や取得できる有給休暇の日数等を記した書面を労働者に提供し、これを知らせなければならない。また、使用者は労働者に対し有給休暇を各勤続年の終わりから6カ月以内に取得させなければならないが、少なくとも12日間連続して取得させなければならないが、労働者の希望により変更しても良い（労働法 78、81 条）。

さらに、有給休暇の取得に際し、Prima Vacacional と呼ばれる手当を支給しなければならない。使用者は、少なくとも取得休暇日数に応じた賃金の25%の額を手当として支払うこととなる（労働法 80 条）。

なお、有給休暇の買い上げは禁止されており、年次の途中で当該労働者と使用者との雇用関係が終了する場合において、当該労働者がその取得すべき有給休暇を取得していなかった場合には、使用者は、当該労働者の勤務期間に応じて、有給休暇日数分の給与と手当を労働者に対して支払わなければならない（労働法 79 条）。さらに、1年の勤務期間満了前に雇用契約が終了する場合は、勤務日数に応じた分の権利を享受できる。すなわち、退職年に勤務したことにより翌年次に享受できたであろう休暇日数分を金銭で受領できるとするのが慣行である。

従って、例えば、3年半の勤務を経て退職する場合であって、当該勤続3年について利用できる有給休暇16日を既に消化している場合でも、翌年次に付与される予定であった18日分の有給休暇のうち半分（半年分）の給与額を25%増しで受領できることとなる。

万一、有給休暇の取得や有給休暇手当の支払いがなかった場合、労働者は有給休暇取得期限の翌日から起算して1年間、有給休暇日数分の給与と手当の支払いを請求する権利を有する（労働法 516 条）。さらに、使用者は有給休暇の取得や手当の支払いを証明する書面を当該労働者の雇用期間中はもちろん、雇用契約の終了から少なくとも1年間は保管しなければならない（労働法 804 条）。

なお、この有給休暇日数には条文の解釈に疑義が生じている。条文を純粹に理解すると、勤続5年で20日の休暇が付与され、勤続6年～10年も20日の休暇が付与され、休暇日数22日となるのは勤続11年の時点からと解される。しかし、労働社会保障省は、勤続6年から5年間、休暇日数22日間、以降5年毎に2日追加されるとする図を公表した。

勤続年数	有給休暇の日数
1年	12日
2年	14日
3年	16日
4年	18日
5年	20日
6年～10年	条文上の解釈：20日 STPSの解釈：22日
以降、5年ごと	+2日

この6年～10年の有給休暇日数の解釈については、弁護士や裁判官によって異なる場合があり、企業における対応も様々である。なお、一度22日として付与した場合、その後20日に変更することは労働法違反となる可能性が高いため、付与する日数については注意が必要である。

【計算例（給与日額400ペソの場合）】

◆2年目（勤続1年達成）日給400ペソ、有給休暇を12日取得した際のPrima Vacacionalを含む額
 $(400 \text{ ペソ} + 400 \text{ ペソ} \times 0.25) \times 12 \text{ 日}$
 $= 400 \times 1.25 \times 12 = 6,000 \text{ ペソ}$

◆1年目（勤続1年未満）日給400ペソ、勤続満6カ月（181日）で退職した場合の支給額
 $12 \text{ 日} \times 181 \text{ 日} / 365 \text{ 日} = 5.95 \text{ 日}$
 $(400 \text{ ペソ} + 400 \text{ ペソ} \times 0.25) \times 5.95 \text{ 日}$
 $= 400 \times 1.25 \times 5.95 = 2,975 \text{ ペソ}$ (2,380ペソ+595ペソ)

◆2年目（勤続1年達成）日給400ペソ、有給休暇未取得で満3カ月（90日）で退職した際の支給額
 $(400 \text{ ペソ} + 400 \text{ ペソ} \times 0.25) \times 12 \text{ 日}$
 $= 400 \times 1.25 \times 12 = \underline{6,000 \text{ ペソ}}$
と
 $14 \text{ 日} \times 90 \text{ 日} / 365 \text{ 日} = 3.45 \text{ 日}$ $400 \times 1.25 \times 3.45 \text{ 日} = \underline{1,725 \text{ ペソ}}$

4 労働時間の改正に関する動向

かねてより、メキシコでは週の最大労働時間を48時間から40時間に削減する議論がなされていたが、2026年3月3日にこれに関連する憲法の改正が官報公示され、即日施行された。改正された憲法の内容によると、1日の労働時間や週当たりの休日日数の変更はなく、週の労働時間に上限を設けることでの労働時間の削減が行われた。

改正された憲法の内容は次のとおり。

- ・ 週の労働時間を40時間に制限（憲法123条A号IVに追加）
- ・ 週の最大時間外就労時間を12時間に設定、週あたり4日間、1日当たり4時間を限度とし、当該範囲内の残業時間は100%の、当該範囲を超過した時間外労働については、200%の手当てを付して給与を支給すること（憲法123条A号XIの改正）
- ・ 18歳未満の労働者の時間外労働を禁止（憲法123条A号XIの改正）
- ・ 2027年より週の労働時間の上限を2時間づつ減らし、2030年に40時間となるようにする（附則）

第3)。

・当該労働時間の短縮によって労働者の賃金や福利厚生を減少させてはならない（附則第4）。これに併せて、憲法改正の官報公示から90日以内に関連する法律（主として労働法）を改正することが予定されている。

労働法改正については、概ね憲法改正と同様の改正が予定されていると考えられるが、上記の他、労働法132条（使用者の義務）に労働時間（開始時間と終了時間）を電子的に記録し、当局の要請に応じて提出することが追加される予定である。この場合は、労働社会保障省は、実施規則や適用除外を定めることとなる。さらに、時間外労働については、2026年2月18日に労働社会保障省は、そのウェブサイトで「時間外労働には明確な制限が設けられる。2倍の賃金が支払われるのは最大12時間、3倍の賃金が支払われるのは最大4時間までで、この上限を超えることはできない」とする趣旨を公表している。現時点では、当該公表のように12時間+4時間が週の時間外労働の最長の上限となるのかどうかは定かではないが、具体的なルールは連邦労働法などで規定されることから、憲法の規定よりより厳しい内容に改正される余地は否定できない。

5 解雇

(1) 正当事由による解雇

使用者は、次の正当な事由がある場合は、いつでも雇用関係を終了させることができる（労働法47条）。

- ① 労働者が就労の際に虚偽を用いた場合（ただし、就労の開始から30日以内に限る）
- ② 自衛行為を除き、労働者が業務中に不正行為又は脅迫、侮辱等を含む暴力的行為を行った場合
- ③ 労働者が同僚に対し職場の規律を乱すような不正行為又は脅迫、侮辱等を含む暴力的行為を行った場合
- ④ 業務時間外において、労働者が使用者、顧客や取引先、又はその家族に対する正当な理由のない脅迫、侮辱等を含む暴力的行為を行い、その結果、雇用関係を維持することが困難となった場合
- ⑤ 労働者が、業務中、故意に建物、機械、原材料等業務に関する物体に損害を与えた場合
- ⑥ 労働者が重大な過失によって建物、機械、原材料等業務に関する物体に損害を与えた場合
- ⑦ 労働者に不注意による職場の安全を脅かす行為があった場合
- ⑧ 労働者が職場におけるセクシャル・ハラスメントやいじめ等の非道徳的行為を行った場合
- ⑨ 労働者が企業秘密や守秘義務を負う情報について漏洩した場合
- ⑩ 労働者に30日間のうち4日以上正当な理由のない欠勤があった場合
- ⑪ 労働者が正当な理由なく業務命令に従わない場合
- ⑫ 労働者が職場における安全規則に従わない場合
- ⑬ 労働者に職場での酩酊又は薬物の使用があった場合（ただし、薬物の使用について、労働者が事前に使用者に対して医師の診断書を以て薬物の使用を申請していた場合を除く）
- ⑭ 労働者が懲役刑に処された場合
- ⑮ 労働者に起因する事由によって、就労に必要な書類が欠如しており、使用者がこれを知ってから2カ月を経過しても改善されない場合
- ⑯ そのほかこれに類する重大な行為があった場合

使用者は当該労働者に対して、当該事由及びその事由が発生した日付や期間を記した書面によっ

て解雇を即日かつ直接通知するか、解雇日から 5 営業日以内に管轄の労働裁判所に当該労働者の住所と併せて届出なければならない。この場合は、使用者に代わって当該労働裁判所が労働者に当該解雇通知を送達することとなり、労働者が通知を受け取った時にこの解雇の効果が生じることとなる。

特に、労働者が無断欠勤を続ける場合など、直接解雇を通知できない場合は、この労働裁判所への届出の方法にて解雇することとなる。この場合は、解雇の事実を記した書面、法定代理人の ID、法定代理人の権限を記した公正証書、解雇通知書、その他の資料などと合わせて届出る。

なお、上記解雇事由の立証責任は使用者側にあり、相当の証拠を以って解雇することが推奨される。

また、すべてが解雇の証拠となるわけではないが、上記に相当するような、労働者の行為については、Acta Administrativa と呼ばれる指導議事録を作成しておくことが望ましい。これは、労働者の業務怠慢や不当行為等について指導を行った記録であり、指導の日時、指導対象事案の内容、指導内容、指導者、当該労働者、立会人の署名などを記し作成する。

(2) 整理解雇

先述の正当事由に基づく解雇のほか、事業所の閉鎖や業務の大幅な減少を理由に解雇を行う場合もある。この場合、使用者はこれらの事由について労働裁判所の承認を得なければならない（労働法 434、439 条）。

一定の条件を満たす事業所の閉鎖を理由とする場合、3 カ月分の給与額に、勤続年数に応じた手当を加算した額を解雇手当として支払わなければならない（労働法 436 条）。

また、業務の大幅な縮小を理由とした解雇の場合は、4 カ月分の給与額に、20 日分の給与額に勤続年数を乗じた額、及び勤続年数に応じた手当を加算した額を解雇手当として支払わなければならない（労働法 439 条）。

(3) その他の解雇

憲法は、正当な理由がなく使用者が労働者を解雇する場合は、3 カ月分の給与を補償することを規定している（憲法 123 条 A 号 XXII）。実務においては、解雇補償金（又はそれ以上）を支払うことを条件に、使用者の都合による解雇も行われている。この場合は、使用者と労働者の合意による終了という方法がとられ、労働調停センターにおいて、当該合意をおこなうか、当該合意書の追認を受けることで、即判力を持つとされており（労働法 33 条）、当該合意が拘束力を持つこととなり、将来、当該合意について争うことを防ぐことができる。

【解雇補償金の例（無期雇用の場合）】

3 カ月分の給与 + 12 日分の給与（上限最低賃金の 2 倍）× 勤続年数 + 20 日 × 勤続年数

※ただし、事案によっては、3 カ月分の給与から提示し、徐々に増やし、交渉をまとめる手法も取られている。

(4) 解雇時の労働者の権利

解雇通知を受け取った労働者は、CFCRL 又は州の調停センター又は労働裁判所を通じ、復職か 3 カ月分の給与相当額の補償金の支払を請求することができる。使用者が当該解雇事由を証明すること

ができず、不当解雇と認定された場合は、当該請求に加えて、復職するか否かにかかわらず、上限を12カ月分として解雇日から調停が終了するまでに得られたであろう賃金額を支払わなければならない。もし、調停が12カ月以上に及んだ場合は、12カ月分の賃金額に、15カ月分給与額の2%の額が追加される（労働法48条）。

また、労働者の勤続年数が1年未満の場合、労働裁判によって雇用関係の継続が困難と判断された場合、当該労働者が管理職であった場合等に、当該労働者が復職を希望した場合、使用者は次の補償金を支払うことによって、当該復職の希望を拒否することが可能となる（労働法49、50条）。

- ① 1年未満の有期雇用の場合、勤務期間の給与の半額
- ② 1年以上の有期雇用である場合に最初の1年に解雇する場合、6カ月分の給与額
- ③ 1年以上の有期雇用である場合に勤務開始後2年目以降に解雇する場合、6カ月分の給与額と20日分の給与額に2年目以降の勤続年数を乗じた額を合わせた額
- ④ 無期雇用の場合、20日分の給与額に勤続年数を乗じた額

上述の他、労働法には、労働者の勤続手当（Prima de Antigüedad）を受領する権利を規定しており、自主退職の場合は勤続15年以上の場合において、12日分の給与額（日給額の上限は最低賃金の2倍の額）に勤続年数を乗じた額を受け取る権利を有する。ただし、労働者の正当事由による離職や理由の如何を問わず解雇の場合も支払われると規定されており（労働法162条）、解雇時にはこれも受領できると解される。

（5）労働者に正当な事由がある場合の雇用契約の終了

メキシコでは無期雇用が原則であり、雇用契約が成立する間、労働者は労務を提供する義務があると考えられている。しかし、次の正当な理由がある場合は、労働者は責任を負うことなく雇用契約を終了させることができる（労働法51条）。

- ① 雇用において、使用者が虚偽を用いた場合（ただし就労の開始から30日以内に限る）
- ② 使用者やその家族、代理人が、業務時間中に、労働者やその家族に対し、不正行為又は脅迫、侮辱等を含む暴力的行為やセクシャル・ハラスメントを含む嫌がらせ等を行った場合
- ③ 業務時間外において、使用者やその家族、他の労働者が不正行為又は脅迫、侮辱等を含む暴力的行為やセクシャル・ハラスメントを含む嫌がらせ等を行い、雇用関係の継続が困難となった場合
- ④ 使用者が労働者の給与を減額した場合
- ⑤ 使用者が合意した日付及び場所で給与を支払わない場合
- ⑥ 使用者が故意に労働者の私有物である仕事道具に損害を与えた場合
- ⑦ 施設の衛生状態や安全対策が遵守されておらず、労働者又はその家族の安全又は健康が確保できない状態である場合
- ⑧ 使用者の過失によって職場の安全が確保されない場合
- ⑨ 使用者が労働者に対し、労働者の尊厳を損なう行為を要求した場合
- ⑩ その他これに類する重大な行為があった場合

以上の事由がある場合、労働者は30日以内に雇用関係を終了させることができ、また、次のとおり補償金を受け取る権利を有する。

- ① 1年未満の有期雇用の場合、勤務期間の給与の半額
- ② 1年以上の有期雇用である場合に最初の1年に解雇する場合、6カ月分の給与額

- ③ 1年以上の有期雇用である場合に勤務開始後2年目以降に解雇する場合、6カ月分の給与額と20日分の給与額に2年目以降の勤続年数を乗じた額を合わせた額
 - ④ 無期雇用の場合、20日分の給与額に勤続年数を乗じた額
- 上述の他、3カ月分の給与額や勤続手当も補償金に含まれる。

6 労働紛争の解決手続き

メキシコでは、労働関係から生じる紛争は、労働調停センターでの調停と労働裁判所での裁判にて解決を図ることとなる。労働裁判所に提訴する前には、CFCRL 又は州の調停センターによる調停を経なければならない。ただし、以下に関連する事案は、調停を経ることなく、労働裁判所での裁判による解決を図ることとなる（労働法 685 Ter 条）。

- ① 妊娠を理由とした雇用や就業に関する差別、性別、性的指向、人種、宗教、民族的出身等による差別や嫌がらせ
- ② 労働者が死亡した場合の受益者の指名
- ③ 労災、出産、病気、障害、育児に関する社会保障の利益
- ④ 団結の自由、団体交渉権の保障、労働者の人身売買や強制労働、児童労働に関連する基本的権利と公共の自由の保護
- ⑤ 労働協約の所有権をめぐる紛争
- ⑥ 労働組合規約やその修正への異議申立

(1) 管轄

調停センターにはCFCRLと州調停センターがあり、連邦が管轄する特定の産業の事案をCFCRLが、その他の産業の事案を州調停センターが担っている。CFCRL が管轄する産業は次のとおりである。

繊維業、電気産業、映画産業、ゴム産業、製糖産業、鋳業、冶金及び鉄鋼業、炭化水素産業、石油化学産業、セメント産業、石灰産業、電子・機械部品を含む自動車産業、製薬化学・医薬品を含む化学産業、紙パルプ産業、植物油脂産業、食品製造・加工業、飲料水製造業、鉄道、製材・合板・集成材の製造を含む伐採産業、鍛造ガラス版やガラス容器製造に係る焼き付けガラス産業、たばこ産業、銀行業、貸付業

このほか、連邦政府が管理する企業や、連邦政府調達先企業等における紛争、上述以外の産業にかかる事案であって2つ以上の州にまたがる事案や労働者に対する教育訓練、安全衛生に関する事案は、CFCRL の管轄となる（憲法 123 条、労働法 590-A 条、590-E 条）。

また、労働裁判所も連邦労働裁判所（Tribunal Federal）と州労働裁判所（Tribunales de las Entidades Federativas）があるが、その管轄は、調停センターの場合と同様である（憲法 123 条、労働法 527、698、699 条）。

(2) 労働調停

調停は、CFCRL 又は州調停センターに、書面を提出し又は専用のプラットフォームから電磁的に申請する方法によって申立てることによって開始される。調停センターは申立の受理から15営業日以内に調停を実施しなければならず、調停期日は使用者に対して5営業日前までに通知される。な

お、調停が、両当事者によって調停センターに直接申し立てられた場合、調停は即日行われるか、又は申立から5営業日以内に調停期日が定められ通知される。

調停には、労働者は本人自身が必ず出席しなければならないが、弁護士等を伴う出席は認められる。使用者は、使用者本人又は代理権限を持つ法定代理人が出席しなければならない。調停期日に当事者の一方又は両方が正当な理由によって出席しない場合は、期日はその日から5営業日以内の間で延期され、新たな期日が通知される。正当な理由なく被申立人が欠席した場合、調停段階が終了したとする証明書が発行され、正当な理由なく申立人が欠席した場合は、手続きが中止されるが、労働者は再度調停を申し立てる権利を有する。なお、使用者本人、又はその法定代理人が調停に出席しない場合、UMAの50倍から100倍の罰金が科されうる。

調停では、調停人によって、和解合意案が提案され、これに両者が合意した場合は、和解合意書が作成され、両当事者には認証謄本が渡される。また、調停議事録の認証謄本も提供される。両者が合意に至らない場合、調停段階が終了したとする証明書が発行される（労働法684-E条）。

(3) 労働裁判

労働裁判は、大きく通常手続と特別手続に分けられる。

以下に関する紛争は特別手続が、それ以外の紛争は通常手続が取られる（労働法870、892条）。

- ・ 非人道的で過度な長時間労働
- ・ メキシコ国外での労務の提供においてメキシコ国内で締結された雇用契約書の承認
- ・ 使用者が労働者に賃貸する住居、使用者が労働者に提供する教育・訓練、労働者の勤続年数や勤続手当
- ・ 船員における予め定めた場所への移送、船舶の押収や毀損等による雇用関係の終了の際の船員の権利や補償、船舶の残骸や貨物の回収を船員が行う場合の給与等
- ・ 航空機乗務員の異動に伴う費用負担や航空機が使用できなくなった場合の移動にかかる賃金や費用
- ・ 労働災害による障がいや死亡への補償や産業医の選任に起因する紛争
- ・ 給与3カ月分を超えない額の給付や福利厚生に関する紛争
- ・ 死亡又は失踪時の給与等の受取人に関する紛争
- ・ 社会保障に関する紛争

通常手続の場合の労働裁判は、次の流れで進む。

① 提起

原告は、原告や被告に関する情報、要求の内容、要求の根拠となる事実等を記した書面を提出する。なお、一部の例外を除き、当該書面には、調停センターが発行した「十分な調停が尽くされたとする証明書」を添付する必要がある（労働法872条）。

② 答弁及び反訴

労働裁判所は、当該書面の受理から5営業日以内に被告を召喚し、書面や添付された証拠の写しを提供する。被告は、写しの受領から15営業日以内に正確に事実を押さえ原告の主張に全て答える内容の答弁書と十分な証拠を提出しなければならない。また、被告は、この時、反訴を提起することもでき、労働裁判所は、反訴を認める場合、15営業日以内に原告を召喚し、反訴原告の反訴状や証拠の写しを提供する。この場合、原告は、15営業日以内に答弁書と証拠を提出しなければならない（労働法873-A条）。

③ 異議等の申立

提出された答弁書や証拠の写しは、原告に提出され、原告は8営業日以内に、これに対する異議やその証拠を書面で提出しなければならない。提出された異議等は、その写しが被告に提出される。被告は、5営業日以内にこれに対する異議やその証拠を書面で提出しなければならない（労働法873-B、873-C条）。反訴が提起された場合、その反訴についても同様である（労働法873-A条）。

④ 予備審理

異議や証拠の提出期間を経過すると、10営業日以内に予備審理の期日が設けられる。予備審理では、手続の正当性の検証や証拠の確定、争いのない事実の確定、審問期日の決定等が行われ、合意書が作成される。

⑤ 審理

合意書の作成から20営業日以内に審理の期日が設けられる（労働法873-C条、873-E条、873-F条）。審理では、証拠の開示と確定、当事者の弁論を行い、判決が下される（労働法873-I、873-J条）。

なお、被告が原告の主張を認める場合、その日から10営業日以内に審理の期日が設けられ、判決が下される（労働法873-A条）。

特別手続の流れも、通常手続と同様であるが、答弁書の提出期間は10営業日、被告の答弁書に対する原告の異議等の提出は、答弁書等の写しの受領から3営業日以内に設定されている。労働裁判所は、異議や証拠の提出期間経過後15営業日以内に、証拠や論点を確定するための命令を出す。労働裁判所は必要がある場合は、10営業日以内に予備審査を設定することができる（労働法893～895条）。

7 労働組合

(1) 労働組合の設立

労働組合は、労働法に規定されている。労働法に規定される労働組合は、使用者又は労働者からなる、各々の利益の研究、改善、擁護のために構成される団体である（労働法356条）。適法に設立された労働組合は法人格を持つとされ、動産の所有、労働組合施設としての不動産の所有、当局に対する権利の保護や対応する行動をとること、組合員の経済の発展と強化を推進するメカニズムの確立等がその機能とされている（労働法374条）。

労働者による労働組合は、20名以上の15歳以上の労働者で構成することができ、次の労働者で結成することが可能である（労働法360、362、364条）。

- ① 同一の職種・職業に従事する労働者（職業別労働組合）
- ② 同じ企業に勤める労働者（企業別労働組合）
- ③ 同一の産業に従事する労働者（産業別組合）
- ④ 全国的な大規模産業に従事する労働者（全国的産業別組合）
- ⑤ 同一地区内の同一職業に従事する労働者（小規模職業別組合）

なお、以前は労働法にこれらのみ規定されていることから労働組合の形態は以上の5種に限られていたが、2019年5月の労働法改正により、これらは例示であり労働者の決定によって組成しうる旨が追記されており、これらに当てはまらない新しい形態の労働組合の結成も考えられる。

労働組合はCFCRLに登録されなければならない。登録には次の書類が必要となる（労働法 365 条）。

- ① 労働組合設立総会議事録
- ② 組合員リスト
- ③ 組合規約
- ④ 組合役員を選出した際の総会議事録

②の組合員リストにおいては、組合員の氏名と住所、CURP を記載し、組合員が実在すること、重複していないことが確認できるようにしなければならない。また、組合役員の選出に関しては、労働法に則って組合規約に定められた方法にて、個別の自由な、直接的秘密投票にて選出されなければならないとされ、その任期を無期限とすることは認められていない。任期や再任については、組合規約に定める必要があり、その決定には、個別の自由な直接的秘密投票による総会決議が求められる（労働法 358、371 条）。

（2）使用者の義務及び禁止行為

労働法には、日本の労働組合法 7 条のように、使用者と労働組合の関係において使用者の禁止行為を定めた体系化された規定は見当たらないが、使用者の義務や禁止行為として次が挙げられる。

- ① 労働組合への加入を理由に解雇が行われた場合は、労働者の選択に従って、使用者は労働者を復職させるか解雇補償金を支払う義務を負う（憲法 123 条 A 号 XXII）
- ② 使用者は労働組合の要請に応じて、労働組合の事務所となる場所を提供しなければならない（労働法 132 条 XXI 号）
- ③ 使用者は労働者に対して、労働組合への加入、労働組合からの脱退を強制し、又は代表者選出やその他の投票において権利を侵害する行為を行ってはならない（労働法 133 条 IV 号）
- ④ 使用者は、労働者に対する報復を通じて、組合の内部体制に何らかの方法で介入し、労働組合の形成又は発展を阻止してはならない（労働法 133 条 V 号）
- ⑤ 使用者は、労働者が所属する労働組合を統制するような行為を行ってはならない（労働法 133 条 XVII 号）
- ⑥ 労働組合は、直接的・間接的を問わず使用者の干渉を受けない。使用者によって支配される労働組合を組成すること、労働組合を使用者の支配下に置くために何らかの方法で支援する行動又は措置は妨害行為とみなされ、干渉や妨害行為は制裁の対象となる（労働法 357 条）
- ⑦ 使用者は労働組合における労働協約の承認プロセスにおいて介入してはならない（労働法 390 Ter 条）

（3）労働協約

使用者と労働組合は労使間における労働条件を定める書面として労働協約を締結することができ、また、使用者は、労働組合に所属する労働者を雇用する場合には、労働組合の要請に応じて、労働協約を締結しなければならない（労働法 387 条）。労働協約には少なくとも以下の事項を定める必要がある（労働法 391 条）。

- ① 締結者の名称及び住所
- ② 適用される会社、事業所の名称
- ③ 無期雇用や特定業務の存在に関する規定

- ④ 勤務日
- ⑤ 休日及び休暇
- ⑥ 賃金額
- ⑦ 労働者に対する教育、研修に関する規定
- ⑧ 入社時に受けるべき初期研修に関する規定
- ⑨ 法に基づき組成すべき委員会の設立、運営に関する規定
- ⑩ その他、両当事者によって合意された事項

労働協約が締結された場合は、3部作成し、両当事者が保持するとともに、残りの1部はCFCRLに届出なければならない。届出にあたっては、労働協約のほか、協約締結当事者の身分証、代表性を証明する書類、労働協約の適用範囲を提出しなければならない（労働法 391 条）。代表性を証明する書類とは、その協約を支持する労働者の氏名、CURP、雇用日、署名を含むリスト等を以て CFCRL に申請することで取得できる。当該リストは労働協約の対象となる労働者の少なくとも 30%が必要とされており、2 つ以上の労働組合が申請した場合は、より多い労働者の指示がある組合に対して付与される（労働法 390、390 Bis 条）。なお、代表制を証明する有効期限は、その発行から 6 カ月である（労働法 387 条）。さらには、労働協約締結や見直しにおいては、その内容について過半数以上の労働者の承認をもって登録が可能となる（労働法 390 Ter 条）。

（4）ストライキ

労働法において、ストライキは、労働組合を含む、2 名以上の労働者の同盟によって行われる一時的な業務の停止と定義され、単なる業務停止行為に限定されなければならないと規定されている。すなわち、暴力行為は行いえず、大多数のストライキ参加者が人や財産に対して暴力的な行為を行った場合は、当該ストライキは違法となる（労働法 440、443、445 条）。

また、ストライキは次の正当な目的を以てなされなければならない（労働法 450 条）。

- ① 労働者の権利保護
- ② 労働協約の締結と改定の要請
- ③ 使用者が労働協約に違反した場合に、その遵守を求めること
- ④ PTU に関する法令遵守の要請
- ⑤ ①から④を目的とするストライキの支援
- ⑥ 賃金改定の要請

ストライキの手続は、次のとおり（労働法 920～922 条）。

- ① 次の要件を満たす請願書の提出
 - ・ 使用者に宛てた書面であり、ストライキを行う意思の表明、ストライキの目的、仕事を中断する日と時間又はストライキが行われるまでの期間が示されること
 - ・ 請願書の写しが管轄裁判所へ提出されること
 - ・ 業務停止の通知が、請願書に明示された業務停止日の 6 日前までに、公務にあっては 10 日前までになされること、
 - ・ ストライキの目的に応じた必要書類を添付すること
- ② 裁判所から、使用者への請願書写しの交付（請願書写しの受領から 48 時間以内）
裁判所から CFCRL への通知（請願書の受領から 24 時間以内）
- ③ 使用者から裁判所への回答書の提出（請願書写しの受領から 48 時間以内）

なお、CFCRL は、ストライキ開始までの期間に、当事者を召喚し、交渉や調停協議を行う権限を有しており、調停において当事者が和解に達すれば、ストライキは行われず、和解に達せず、設定されたストライキ実施予定日を迎えると、ストライキが開始される。

(5) 労働緊急対応メカニズム (RRM)

米国・メキシコ・カナダ協定 (United States-Mexico-Canada Agreement、以下「USMCA」という。) 第 23 章は、締約国に対し、団結の自由やストライキの権利といった国際労働機関によって認められた労働基準を法律で採用及び維持し、実践すること、労働法を効果的に執行すること、及び労働法を放棄したり逸脱したりしないことを義務付ける。米国-メキシコ間、カナダ-メキシコ間における、労働者の団結の自由と団体交渉権に関する権利侵害の疑義がある場合の特定事業所の労働緊急対応メカニズム (Facility-Specific Rapid Response Labor Mechanism: RRM) を規定している (USMCA 第 31 章、ANNEX 31-A、ANNEX 31-B)。これにより、特定の事業所に生じた団結の自由と団体交渉権の侵害について、国がアクションをとることができる。

加盟国政府の判断、あるいは労働組合等の第三者の訴えにより、当該権利の侵害が疑われるとして提訴することが可能となる。その流れは以下のとおり。

- ①申立て (労働者・組合等)
- ②米国又はカナダ政府がレビュー開始 (30 日) /開始から 5 営業日以内にメキシコに通知
- ③メキシコ政府へ調査要請
- ④メキシコによる調査要否の回答 (10 日以内) ⇒未回答又は調査不要の回答の場合、パネル設置要請
- ⑤調査及び是正措置 (45 日以内) ⇒終了/不十分な場合はパネル設置要請もしくは制裁 (15 日前までの書面通知)
⇒メキシコは通知から 10 日以内にパネル設置要請
- ⑥パネル設置 (必要な場合)
 - (i) 検証と権利侵害の有無の判断をメキシコに要請するためのパネル設置要請
 - (ii) 権利侵害の有無を判断するためのパネル設置要請を事務局に提出することができる (USMCA31-A. 5、31-B. 5 条)
- ⑦パネル判断
 - (i) については、検証 (Verification) を要請、10 営業日以内に、労働緊急対応メカニズムに基づく調査結果、その結果に基づき講じられた取り組みの結果を証する文書などの提出を要求し、30 営業日以内に検証が実施される。被申立国が検証に同意しない場合、申立国はパネルに対し、権利侵害の有無の判断を請求できる (USMCA31-A. 7、31-B. 7 条)。

検証の実施後 30 日以内、又は(ii)の場合は設置後 30 日以内に、権利侵害の有無が判断され、公開される (USMCA31-A. 8、31-B. 8 条)。
- ⑧制裁 (関税停止・輸入停止等)

権利侵害があったというパネルの判断が為された後、少なくとも 5 営業日前までに書面で通知した上で、制裁措置を課すことができる。(USMCA31-A. 9、31-B. 9 条)。
制裁措置は次のものが挙げられるが、権利侵害の重大さに関するパネルの見解などを考慮し、判断される。

 - ・当該事業所で製造された製品に対する特惠関税措置の停止

- ・当該事業所で製造された製品又は当該事業所が提供するサービスに対する罰金の賦課
- ・当該事業所で製造された製品の輸入停止

制裁措置の発動後も、両当事者は、権利侵害の是正と措置の解除を目指し継続的に協議を続け、権利侵害が是正されたことに合意に達した場合、すべての制裁措置は解除される（USMCA31-A. 10、31-B. 10 条）。

8 職場の安全等に関する規定

(1) 概要

労働法 132 条において、使用者の義務として、労働安全衛生規則等に従い職場の安全衛生の維持・管理が義務付けられており、同法 134 条においては、労働者の義務として使用者が示す基準等を遵守することが規定されている。また、労働災害については労働法第 9 編に規定される。より詳しい労働安全衛生に関する規定は、労働安全衛生規則や省令、メキシコ公式規格 NOM (Norma Oficial Mexicana、以下「NOM」という。) による。

主な職場の安全等に関する規定	
<ul style="list-style-type: none"> ・連邦労働安全衛生規制(Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo) ・サービス業、商業、その他類似の職場、工業施設における立ち作業に従事する労働者の勤務時間中の休息の権利を保証するための労働リスク要因に関する規定 (Disposiciones sobre los factores de riesgos de trabajo para garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral de las personas trabajadoras en bipedestación en los sectores de servicios, comercio, centros de trabajo análogos y establecimientos industriales) ・タバコ規制に関する一般法(Ley General para el Control del Tabaco) ・女性の暴力のない生活へのアクセスに関する一般法(Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia) 	
・NOM-001-STPS-2008	職場の建物、構内、施設、敷地における安全基準 (Edificios, Locales, Instalaciones y Áreas en los Centros de Trabajo - Condiciones de Seguridad)
・NOM-002-STPS-2010	職場の火災予防に関する安全基準 (Condiciones de Seguridad - Prevención y Protección contra Incendios en los Centros de Trabajo)
・NOM-003-STPS-1999	農作業における農薬や肥料の使用に関する労働安全衛生基準 (Actividades Agrícolas - Uso de Insumos Fitosanitarios o Plaguicidas e Insumos de Nutrición vegetal o Fertilizantes- Condiciones de Seguridad e Higiene)
・NOM-004-STPS-1999	職場で使用される機器の安全装置及び保護システム (Sistemas de Protección y Dispositivos de Seguridad en la Maquinaria y Equipo que se Utilice en los Centros de Trabajo)

• NOM-005-STPS-1998	職場における危険な化学物質の取り扱い、輸送、及び保管における安全及び衛生基準 (Relativa a las Condiciones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo para el Manejo, Transporte y Almacenamiento de Sustancias Químicas Peligrosas)
• NOM-006-STPS-2014	資材の取り扱いと保管における安全衛生基準 (Manejo y Almacenamiento de Materiales - Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo)
• NOM-007-STPS-2000	農業における施設、機械、設備、工具に関する安全基準 (Actividades Agrícolas-Instalaciones, Maquinaria, Equipo y Herramientas - Condiciones de Seguridad)
• NOM-008-STPS-2013	木材の保管や加工を含む木材の取扱いに関する安全衛生基準 (Actividades de Aprovechamiento Forestal Maderable y en Centros de Almacenamiento y Transformación en su Actividad Primaria - Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo)
• NOM-009-STPS-2011	高所作業における安全基準 (Condiciones de Seguridad para Realizar Trabajos en Altura)
• NOM-010-STPS-2014	作業環境を汚染する化学物質の特定、評価、及び管理に関する基準 (Agentes Químicos Contaminantes del Ambiente Laboral - Reconocimiento, Evaluación y Control)
• NOM-011-STPS-2001	騒音が伴う職場の安全衛生基準 (Condiciones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo donde se Genere Ruido)
• NOM-012-STPS-2012	電離放射線源を扱う職場の安全衛生基準 (Condiciones de Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo donde se Manejen Fuentes de Radiación Ionizante)
• NOM-013-STPS-1993	非電離放射線が発生する職場の安全衛生基準 (Relativa a las Condiciones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo donde se Generen Radiaciones Electromagnéticas No Ionizantes)
• NOM-014-STPS-2000	異常な環境圧力下での労働安全衛生基準 (Exposición Laboral a Presiones Ambientales Anormales - Condiciones de Seguridad e Higiene)
• NOM-015-STPS-2001	高温又は低温下の労働安全衛生基準 (Condiciones Térmicas Elevadas o Abatidas-Condiciones de Seguridad e Higiene)
• NOM-016-STPS-2001	鉄道の運営管理における安全衛生基準 (Operación y Mantenimiento de Ferrocarriles - Condiciones de Seguridad e Higiene)
• NOM-017-STPS-2008	職場における個人用保護具の選定、使用、及び取り扱い基準 (Equipo de Protección Personal - Selección, Uso y Manejo en los Centros de Trabajo)

• NOM-018-STPS-2015	職場の危険な化学物質によるリスクの識別と伝達のための統一システム(Sistema Armonizado para la Identificación y Comunicación de Peligros y Riesgos por Sustancias Químicas Peligrosas en los Centros de Trabajo)
• NOM-019-STPS-2011	安全衛生委員会の組成、構成、運営に関する基準(Constitución, Integración, Organización y Funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene)
• NOM-020-STPS-2011	圧力容器、超低温容器、蒸気発生器又はボイラーの取扱いに関する安全基準(Recipientes Sujetos a Presión, Recipientes Criogénicos y Generadores de Vapor o Calderas - Funcionamiento - Condiciones de Seguridad)
• NOM-022-STPS-2015	職場における静電気に関する安全基準 (Electricidad Estática en los Centros de Trabajo - Condiciones de Seguridad)
• NOM-023-STPS-2012	地下鉱山及び露天掘鉱山における労働安全衛生基準 (Minas Subterráneas y Minas a Cielo Abierto - Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo)
• NOM-024-STPS-2001	振動に関する労働安全衛生基準 (Vibraciones - Condiciones de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo)
• NOM-025-STPS-2008	職場の照明に関する基準 (Condiciones de Iluminación en los Centros de Trabajo)
• NOM-026-STPS-2008	安全衛生における色及び標識、並びに配管内を流れる流体によるリスクの特定 (Colores y Señales de Seguridad e Higiene, e Identificación de Riesgos por Fluidos Conducidos en Tuberías)
• NOM-027-STPS-2008	溶接及び切断作業における労働安全衛生基準 (Actividades de Soldadura y Corte - Condiciones de Seguridad e Higiene)
• NOM-028-STPS-2012	危険な化学物質を扱う行程と機器に関する労働管理システム (Sistema para la Administración del Trabajo - Seguridad en los Procesos y Equipos Críticos que Manejen Sustancias Químicas Peligrosas)
• NOM-029-STPS-2011	職場における電気設備の保守に関する安全基準 (Mantenimiento de las Instalaciones Eléctricas en los Centros de Trabajo - Condiciones de Seguridad)
• NOM-030-STPS-2009	労働安全衛生における予防措置の機能と活動 (Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo - Funciones y Actividades)
• NOM-031-STPS-2011	建設作業における労働安全衛生基準 (Construcción -Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo)
• NOM-032-STPS-2008	地下鉱山の安全基準 (Seguridad para Minas Subterráneas de Carbón)

• NOM-033-STPS-2015	閉鎖的空間での就業にかかる安全基準 (Condiciones de Seguridad para Realizar Trabajos en Espacios Confinados)
• NOM-034-STPS-2016	障がいのある労働者の就業と発展に関する安全基準 (Condiciones de Seguridad para el Acceso y Desarrollo de Actividades de Trabajadores con Discapacidad en los Centros de Trabajo)
• NOM-035-STPS-2018	心理的リスクの特定と予防 (Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo - Identificación, Análisis y Prevención)
• NOM-036-1-STPS-2018	作業における人間工学的リスク因子の特定、分析、防止、及び制御 パート 1: 荷物の手動による取扱 (Factores de Riesgo Ergonómico en el Trabajo - Identificación, Análisis, Prevención y Control. Parte 1: Manejo Manual de Cargas)
• NOM-037-STPS-2023	テレワークにおける安全と衛生 (Teletrabajo-Condicion de seguridad y salud en el trabajo)

(2) 使用者の義務

使用者は職場の安全衛生や労働災害防止に責任を負っており、使用者は次の義務を負う（労働法 475 Bis 条、労働安全衛生規則 7 条）。

- ① 労働安全衛生診断 (Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo) 並びに労働安全衛生規則及び NOM で要求されるリスクの調査・分析を行うこと
- ② 労働安全衛生診断に基づく労働安全衛生プログラム (Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo) を作成すること
- ③ 平常時及び緊急時の活動や作業工程の実施のための特有のプログラム、マニュアル、手順を作成すること
- ④ 安全衛生委員会 (Comisión de Seguridad e Higiene) を設置し、その運営を円滑にすること
- ⑤ 予防的労働安全衛生サービスを提供し、また法律に従い産業医サービスを提供すること
- ⑥ 職場の見やすい場所に通知や標識を設置し、労働災害リスクを知らせ、警告し、防止すること
- ⑦ 事業所の設置に際しては、労働安全衛生規則及び NOM に示された労働安全衛生対策を、作業内容や作業工程の性質に応じて適用すること
- ⑧ 職場の環境条件を暴露限界値以内に維持するために、職場環境における汚染物質に対する認識、評価、制御を行うこと
- ⑨ 労働安全衛生規則及び NOM により必要とされる業務上の被曝者に対する健康診断の実施を命じること
- ⑩ 作業者が晒される労働災害リスクに応じて、個人用保護具を提供すること
- ⑪ 業務に関連する労働災害リスクについて、労働者に知らせること
- ⑫ 労働者が行う活動に応じて、危険防止や緊急時の対応について教育・指導を行うこと
- ⑬ 安全衛生委員会のメンバー及び予防的労働安全衛生サービスを提供する労働者を訓練し、必要に応じて社内の産業医学予防サービスの責任者の交代を支援すること

- ⑭ 労働安全衛生規則及び NOM の定めに従い、危険が伴う活動又は作業に対してその実施を許可すること
- ⑮ 労働安全衛生規則及び NOM で定められた管理記録を紙又は電子媒体で保管すること
- ⑯ 発生した労働災害について、労働社会保障省又は社会保障機関に通知すること
- ⑰ 業務上の事故及び疾病による死亡を労働社会保障省に通知すること
- ⑱ 圧力容器、超低温容器、蒸気発生器又はボイラーの取扱いに関する届出を行うこと
- ⑲ 労働安全衛生規則及び NOM の遵守に関する意見、結果報告、適合証明書を取得すること
- ⑳ 請負業者がその施設内で作業を行う際に、労働安全衛生規則及び NOM に定められた労働安全衛生対策を遵守するよう監督すること
- ㉑ 労働安全衛生規則の遵守を徹底するため、労働当局による監査を許可し、協力すること
- ㉒ その他、法律の規定に従うこと

(3) 労働安全衛生委員会(Comisión de Seguridad e Higiene)

使用者は、職場には少なくとも 1 つの労働安全衛生委員会を設置しなければならない。その代表者を任命し、労働組合（組合がない場合は労働者）に労働安全衛生委員会のメンバーを選出させなければならない。なお、職場の運営開始から 90 日以内に設置する必要がある（労働安全衛生規則 47 条）。

労働安全衛生委員会の構成は、労働者が 15 名未満の職場の場合は、労働者と使用者の代表者、労働者が 15 名以上の職場の場合は労働組合（組合がない場合は労働者）の代表者と使用者の代表者によって構成され、コーディネーター及び書記官を任命する（NOM-019-STPS-2011 第 7.1）。なお、それらの任期は 2 年となる（NOM-019-STPS-2011 第 9.1）。

委員会の設置にあたっては、設置に関する議事録を作成し、定められた記載事項及び同委員会を構成するメンバーの署名を付すことが必要となる（NOM-019-STPS-2011 第 7.4）。

同委員会は、安全衛生診断に関する検証を行い、その議事録や安全衛生要綱の記録を作成し、保管する。また、労働災害発生時にはその調査とフォローアップを担う（労働安全衛生規則 45 条、NOM-019-STPS-2011 第 9 章）。

(4) 安全衛生診断(Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo)

使用者は、職場を取り巻く危険のほか、適用されうる労働安全衛生に関する規制要件に基づく作業環境の条件の変更因子となる危険又は安全でない物理的状態の特定となる安全衛生診断を行う必要がある。この診断では、少なくとも以下について考察する必要がある。

- ① 施設、工程、機械、設備、用具、輸送手段、資材、エネルギーにおけるリスクといった危険又は安全でない物理的状態
- ② その特性、濃度、曝露又は作用のレベルや時間によって労働者の健康に作用する可能性があり、職場の環境条件を変化させうる物理的、化学的及び生物学的因子、並びにそれらを発生させる原因
- ③ 可能な場合は職場に影響を与える可能性のある職場周辺の危険
- ④ 労働安全衛生に関して適用される規制要件

なお、労働者が 100 名未満の職場においては、少なくとも④を含む包括的な安全衛生診断でも良いとされる（NOM-030-STPS-2009 第 6 章）。

(5) 安全衛生要綱(Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo)

労働者の生命、身体、又は健康への影響や施設への損害を与えうる職場のリスクを回避するために実施する一連の予防及び是正措置に関する文書であり、安全衛生診断に基づき作成され、少なくとも年に1度更新しなければならない。なお、100名未満の労働者が働く職場では、その活動内容に応じた労働安全衛生に関する予防是正措置リスト(Relación de Acciones Preventivas y Correctivas de Seguridad y Salud en el Trabajo)を作成することとなり、少なくとも年に1度更新する必要がある(NOM-030-STPS-2009 第3.20、第4.4、第4.4.1)。安全衛生要綱には少なくとも以下の内容を含める必要がある。

- ① 特定された各因子に対して実施する予防的又は是正措置
- ② 労働者の健康促進、及び所管官庁が推奨又は指示する依存症の総合的な予防のための計画や措置
- ③ 所管官庁が推奨又は指示する緊急事態及び衛生上の不測の事態に対応するための措置
- ④ 予防措置又は是正措置及び緊急措置の実施にかかる予定開始日と終了日
- ⑤ 各予防又は是正措置及び緊急措置の実施責任者

なお、100名未満の職場で導入される労働安全衛生に関する予防是正措置リストの場合は、少なくとも①、②、③、④の内容を含む必要がある(NOM-030-STPS-2009 第7章)。

(6) 妊産婦等の保護

使用者は、妊娠中又は授乳中の女性を、健康に害が生じるような業務又は危険な業務、夜間勤務に就かせることはできない。また、夜10時以降の商業施設やサービス施設での業務、及び残業を行わせることも禁止される。このように妊娠中又は授乳中の女性の健康を保護する目的で、配置換え等を行った場合でも、その給与や福利厚生等は維持されなければならない(労働法166、170条I号)。

妊娠した労働者は、産前産後各6週間の休暇を取得することができる。IMSS運営の病院又は産業医の許可がある場合、当該労働者は、使用者の意向や当該労働者の仕事の性質を考慮し、産前休暇のうち最大4週間を産後休暇に変更することができる。さらに、子どもが何らかの障がいをもって生まれた場合や、入院が必要な場合は、それを証明する診断書を以て産後休暇を最大8週間まで延長することも可能である(労働法170条II号)。

その他、授乳期間中は、最長6カ月間、労働者は会社が指定する適切かつ衛生的な場所で子供に授乳するために、1日2回、30分の臨時休憩を取ることができる。これが不可能な場合は、使用者の事前の同意を得た上で、当該期間中、勤務時間を1時間短縮することができる(労働法170条IV号)。乳児を養子とした場合、親となる女性労働者は、迎え入れた日の翌日から6週間の有給休暇を取得できる(労働法170条II Bis号)。

さらに、子の出生又は養子(乳児)の迎え入れによって親となる男性は、5日間の有給休暇を取得できる(労働法132条XXVII Bis号)。

(7) ハラスメント対策

1) 定義

労働法においては、次の2つがハラスメントとして定義されている(労働法3 Bis条)。

- ・ ハラスメント (Hostigamiento) : 職場において、被害者と加害者が実質的に従属関係にある状況において、言語的、身体的、又は両方の行為によって表現される権力の濫用。
- ・ セクシャル・ハラスメント (Acoso sexual) : 従属関係はないものの、権力の濫用によって被害者が無防備な状態となり、危険にさらされるような暴力の一形態。1 回でも発生すれば適用される。

また、メンタルヘルス対策を規定する NOM-035-STPS-2018 においては、職場の暴力 (Violencia laboral) を、「労働者の人格や健康を害する可能性のある、嫌がらせ、いじめ、又は虐待行為」と定義する。

さらに、法的拘束力はないものの、労働社会保障省が発行した「職場における暴力の防止、対処、根絶のためのプロトコルモデル (Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo、以下「モデルプロトコル」という。)」においては、職場におけるハラスメント (Acoso Laboral) を「脅迫、排除、覆い隠し、抑圧、脅迫、又は被害者の感情的もしくは知的消耗につながる一連の出来事を通じて発生する暴力の一形態であり、身体的、心理的、経済的、及び職業上の危害を引き起こす。このハラスメントは、雇用関係に関連している限り、職場内外を問わず、水平方向、上向き垂直方向、又は下向き垂直方向のいずれの形態でも発生する可能性がある」ものとして定義しています。これは、最高裁判所が示した職場の暴力が存在したかどうかを判断する指針と (Direct Amparo No. 47/2013) と同様である。

以上から、職場でのハラスメントは「嫌がらせ、いじめ、脅迫、言語的、身体的、又は心理的攻撃、屈辱、孤立、又は過重労働を伴う、組織的又は反復的な行為、作為又は不作為であり、労働者の尊厳、誠実性、健康、又は労働権に影響を及ぼすおそれがあるもの」と定義することができる。

2) 使用者の義務

使用者は、性別による差別を防ぎ、暴力や性的嫌がらせ又はセクシャル・ハラスメントをケアする指針を、労働者の合意に基づき実施しなければならない (労働法 132 条 XXXI 号)。さらに、労働安全衛生規則においては、使用者は、職場の暴力等に晒された労働者の特定と臨床評価の実施、職場の暴力の防止や好ましい組織環境を構築するための方針の策定や評価、ハラスメントを含む職場での暴力行為が発生した場合の秘密裏の通報、対応メカニズムの策定等を行うことと規定されている (労働安全衛生規則 43 条 II 号、44 条 VIII 号、55 条)。

また、NOM-035-STPS-2018 においては、職場での暴力や嫌がらせといった心理社会的リスクの予防策の策定と導入、就業に際し深刻な心的外傷を受けた労働者の特定とそれに対するケア、社内通報制度の構築などを事象者に対して義務付ける。同様に、「ジェンダーの観点からの労働検査指針」においては、ハラスメントに関する検査のポイントとして次を挙げ、書類と聞き取りによって確認することとされている。

- ・ 性別に基づく差別を防止し、暴力や嫌がらせ、セクシャル・ハラスメントに配慮するための手順があること
- ・ 暴力、嫌がらせ、セクシャル・ハラスメントの事案が発生したかどうかを確認し、発生した場合には、その監視と予防のメカニズムがどのようなものであるか

従って、使用者は、前述のプロトコルを参考に具体的に、セクシャル・ハラスメントを含む職場でのハラスメント防止を目的として次のような対策をとる必要があると考えられる。

- ① 労働者を保護し、暴力行為の防止、発見、対策、ケアを図るカウンセラー、モニタリング委員会を設置する
- ② カウンセラーやモニタリング委員会によって、暴力行為等の通報を受け付ける体制を整える
- ③ 通報を受け付けた場合、速やかに、被害者からのヒアリングを行い、対応を検討、実施する

さらに、2026 年 1 月 15 日に官報公示された連邦労働法の改正では、16 条に「職場においては、労働者と使用者の双方が、女性に対する差別や暴力のない職場環境の維持に貢献しなければならない

い。使用者は、女性に対する暴力を防止し、根絶するために、労働者を研修する」と追加された。従って、セクシャルハラスメントを含む職場の暴力を防止するためのポリシーの策定、早期発見、防止、改善を行うための通報・対応方法の策定はもとより、これらの周知も含め暴力のない職場を構築するための教育活動などを行うことが求められる。

(8) メンタルヘルス

メキシコの労働法及び NOM-035-STPS-2018 は、職場における心理社会的リスクへの対応を企業に課している。つまり、NOM-035-STPS-2018 は、企業に、心理社会的リスクの特定、リスクの評価、予防措置の実施、職場環境の改善などを義務付けるが、その背景には、使用者は、性別による差別を防ぎ、暴力や性的嫌がらせ又はセクシャル・ハラスメントをケアする指針を、労働者の合意に基づき実施しなければならない（労働法 132 条 XXXI 号）、また、使用者は、職場の暴力等に晒された労働者の特定と臨床評価の実施、職場の暴力の防止や好ましい組織環境を構築するための方針の策定や評価、ハラスメントを含む職場での暴力行為が発生した場合の秘密裏の通報、対応メカニズムの策定等を行わなければならない（労働安全衛生規則 43 条 II 号、44 条 VIII 号、55 条）といった規定がある。

職場における心理社会的リスクへの対応にいて各企業では次のことが必要となる。

①基本方針の策定・周知（全事業所共通）

職場における心理社会的リスク及び暴力（ハラスメントを含む）を予防する旨の方針を文書化し、労働者に周知すること。特に、相談窓口や通報方法などについて周知すること。（同 NOM 第 5.1、第 5.4、第 5.7、第 8.1、第 8.2）

②心理社会的リスクの特定・分析（労働者数に応じて義務が異なります。）

【労働者 1～15 名の職場】

- ・ 仕事に際して重度の心的外傷を負った労働者の特定とケアの提供（質問票などを用いた特定）（同 NOM 第 5.5）

【労働者 16～50 名の職場】

- ・ 全労働者を対象とした心理社会的リスク要因の特定・分析を実施し、特定されたリスクの抑制策の導入（NOM035 ガイドⅡ参照（同 NOM 第 5.2、第 7.1 の a）、第 8.3～8.5）
- ・ 上記結果及び心理社会的リスクの予防・抑制のための対策等の労働者への周知（同 NOM 第 5.7）
- ・ 心的外傷を負った労働者に対する健康診断やメンタルヘルスチェックの実施（同 NOM 第 5.5、第 5.6）
- ・ 上記のそれぞれについて記録を残すこと（同 NOM 第 5.8）

【労働者 51 名以上の職場】

- ・ 心理社会的リスク要因を特定・分析についてより詳細な項目による評価と特定されたリスクの抑制策の導入（同 NOM ガイドⅢ参照）（同 NOM 第 5.3、第 7.1 の b）、第 8.3～8.5）、
- ・ 職場環境評価の実施（同 NOM 第 7.1 の b）
- ・ 上記結果及び心理社会的リスクの予防・抑制のための対策等の労働者への周知（同 NOM 第 5.7）
- ・ 心的外傷を負った労働者に対する健康診断やメンタルヘルスチェックの実施（同 NOM 第 5.5、第 5.6）
- ・ 上記のそれぞれについて記録を残すこと（同 NOM 第 5.8）

③情報提供（全事業所共通）

良好な職場慣行を害する行為や職場における暴力行為に対抗するために講じられた措置、心理社会的リスクによって生じる潜在的な健康問題等の情報を労働者に提供すること（同 NOM 第 5.7）。

（9）座る権利

2025 年 6 月 17 日に施行された労働法の改正により、サービス業、商業業、その他これらに類する職場、工業施設で働くすべての労働者に対し、就業時間中の定期的な休憩のために、十分な数の背もたれ付きの椅子や座席を用意することが使用者の義務となった（労働法 132 条 V 号）。これに関連し、労働社会保障省は、2025 年 7 月 17 日、「サービス業、商業、その他類似の職場、工業施設における立ち作業に従事する労働者の勤務時間中の休息の権利を保証するための労働リスク要因に関する規定 (Disposiciones sobre los factores de riesgos de trabajo para garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral de las personas trabajadoras en bipedestación en los sectores de servicios, comercio, centros de trabajo análogos y establecimientos industriales)」を官報公示した。同規程に従うと、該当する企業は次のことを行わなければならない。

①分析

同規程第 5 の A に規定される図に従い、同規程の対象になるか否か分析を行わなければならない。当該分析は、NOM-030-STPS-2009 に規定されている労働安全衛生診断や労働安全衛生のための予防・是正措置リストに含められなければならない。

②職場の検証

労働安全衛生委員会による検証の際には、立位で仕事をする各労働者について確認された職業上の危険、及び実施すべき予防措置を議事録に記録しなければならない（同規定第 5 の B）。

その記録には次の情報を含めること（同規定第 5 の C）

- ・ 事業所の名称や住所
- ・ 確認（検証）実施年月日
- ・ 立位作業が行われる区域及びその作業環境の一般的状況の説明（騒音、照明、換気、温度、振動、化学物質による環境汚染など）
- ・ 作業に使用される手工具、機械又は固定設備
- ・ 行われる手作業による身体的負荷の種類（例：押す、引く、物を持ち上げるなど）
- ・ 立位で作業する労働者の業務に必要とされる注意の程度（例：視覚的、聴覚的、運動的）
- ・ 評価対象となる労働者の氏名
- ・ 評価対象者の職務（立位で行う作業内容又は業務）
- ・ 労働者の立位作業の種類（静的、動的、長時間、又はそれらの組合せ）及びその姿勢で継続して作業する時間
- ・ その他考慮すべき事項（年齢、性別、健康状態、妊娠状態、その他立位作業による健康影響のリスクを高め得る要因）で、個別又は集団分析及び各労働者のリスクレベルの評価に資するもの
- ・ 使用者が指定する評価担当者の氏名（当該担当者は安全衛生委員会の構成員でなければならない）

③各労働者のリスクレベルの確認

同規定第 5 の D に規定される 7 つの質問を用いて、各労働者のリスクレベル（高・中・低）を決

定する。

④適切な椅子の配置

各労働者のリスクレベルに応じた椅子を配置する（同規定第5のE、F）。

⑤リスク回避策の検討

立位をとる労働者の職業上の危険を回避するため、予防的（技術的・管理的）対策のほか、次の点を検討しなければならない（同規定第5のG）。

- ・椅子を使用した状態で、手足や胴体を動かせるよう職場を設計・改造すること
- ・立位と座位の作業を交互に行うなど、姿勢変更を可能にすること
- ・立位での就労に適した人工工学に基づいた履物の提供
- ・立位での作業場所の床をクッション性のあるものとする
- ・リスク分析の結果を踏まえたアクティブブレイクの制度を確立すること

⑥労働者への周知

- ・立位で業務を行う労働者がかかえるリスクと職場で実施されている措置を周知する（同規定第5のH）
- ・立位での作業場所と当該労働者用椅子の設置場所が異なる場合は、その場所に標識をつける（同規定第5のI）

⑦医療診断

立位姿勢に関連する不快感や不調、兆候、症状が見られる場合は、当該労働者に医師の診察を受けるよう勧める（同規定第5のJ）。

(10) テレワーク

テレワーク下の労働安全衛生基準として、NOM-037-STPS-2023が挙げられる。同NOMはメキシコ国内のテレワークを行う労働者（労働時間の40%超を自宅もしくは労働者が選択した場所にて勤務する労働者、労働法330-A条）がいるすべての事業所に適用される（同NOM第2）。

テレワークを行う場所の安全衛生基準として、次のように物理的要因、人間工学的要因、心理社会的要因にもとづく業務上のリスク回避のための検討領域が示されている（同NOM第7）。

物理的要因による業務上のリスク回避	整理整頓 眼精疲労を引き起こさない適切な照明・照度 快適な温度と換気 業務への集中を妨げない適切な騒音レベル
人間工学的要因による業務上のリスク回避	適切な机・作業台、椅子、姿勢補助具などの使用
心理的要因による業務上のリスク回避	プライバシーを確保できる物理的スペースの確保 仕事と私生活との調和への配慮 家庭内暴力に対して会社が対処できる仕組み 適切な休息時間の確保 勤務時間外の繋がらない権利の確保

人間工学的要因による業務上のリスク回避に関しては、当該NOM付属書5（Apéndice 5）において、人間工学に基づいた椅子を選択するための推奨事項が示されており、椅子、電話、モニター、マウス、キーボード、その他のアクセサリの使用、使用時間などから、適切な椅子を評価する仕組みが記されている。

テレワークを採用する場合、以下に挙げる通り、その負担は軽いものではない。本NOMにおいて、

使用者は次の義務を負う（同 NOM 第 5）。

- ・テレワークを行う労働者のリストの作成・更新
（記載内容は、労働者の氏名、住所、性別、配偶者の有無、業務内容や名称、テレワーク率、電話番号、テレワークを行う場所の住所、貸し出した資機材のリスト）
- ・使用者は、労働者が情報通信技術を使用できる環境にあり、特に照明や換気などの電気設備等の条件が整った環境をテレワークの職場として同意すること
- ・労働法の規定に基づき、労働協約や就業規則に準拠したテレワーク・ポリシー（書面）を策定し、該当する労働者に周知し、実践すること
テレワーク・ポリシーに定める事項（同 NOM 第 5.2、参考本 NOM 付属書 1（Apéndice 1））
 - a) テレワーク下の労働災害防止
 - b) 社会的孤立を予防するための労働者とのコミュニケーションメカニズムの確立（対面会議や ICT を活用したコミュニケーション）
 - c) テレワークによる業務手順の確立
 - d) 労働者のプライバシーの権利の保証と職場と労働者との間の連絡の仕組みやルール of 確立
 - e) 合意を前提とし、勤務スケジュールや勤務時間の配分の確立
 - f) テレワーク下の労働者の権利は、入社して勤務する労働者と同等であることの明確化
 - g) 労働者が仕事と私生活を調和できるための配慮
 - h) 産後の 6 カ月間の労働者が子どもに授乳等を行うための時間（30 分×2 回）の確保、もしくは勤務時間の 1 時間の短縮
 - i) テレワークにおける労働者の健康促進や衛生管理の重要性を提示
 - j) 労働者のテレワークを行う場所の変更を使用者に通知する方法の確立
 - k) 労働者の責任と義務の定義や適用される社内規定の明確化
 - l) 一時的、恒久的な出勤による勤務を適用するための方法の確立すること
- ・テレワークを行う労働者や労働安全衛生委員会に対し、テレワークに起因する安全衛生リスクを通知すること、また、年に 1 回、安全衛生に関する研修を実施すること
- ・安全衛生基準を遵守していることを確認するチェックリストを備えること
- ・労働安全衛生委員会にチェックリストを用いて、職場の安全衛生を確認し、リスクを検証させること
テレワーク下の労働安全衛生チェックリストについては、当該 NOM 付属書 3（Apéndice 3）に参考となる質問例が記されている。なお、検証においては、実際にテレワークを行う場所を訪問するほか、労働者に自己申告させる方法をとることもでき、いずれの場合も、写真や動画による証拠を残すことも可能である。使用者は、テレワーク開始前に、労働者が提案する場所がテレワークに適切か否かを判断するために、また、テレワーク開始後は定期的にその環境を確認するために、このようなチェックリストを用いた検証を行わなければならない（同 NOM 第 5.5、第 5.5.1）。
- ・テレワークから通勤へ、又は通勤からテレワークへ勤務方法を変更する場合の確立し文書化すること
- ・人間工学に基づく椅子等、印刷等に必要な機器など、勤務の提供に必要な機器等を提供すること
- ・IT 機器等を安全な状態に保つための管理プログラムやメンテナンスの方法を確立し、書面化すること
- ・一時的又は恒常的に職場への出勤勤務に切り替えることなどを含めた家庭内暴力に対応する仕組みを策定すること
- ・必要な健康診断を実施し、労働災害が発生した場合は、適切に対応し、フォローアップを行うこと
- ・必要に応じて、テレワーク労働者が労働安全衛生委員会等の活動に参加できるよう設備の提供や支援を行うこと

(10) 労働災害

労働災害とは、時間や場所を問わず業務上の事故により生じた怪我や機能障害、業務中の死亡や業務に起因する死亡、職場環境や継続的業務に起因する疾病であり労働法に定めるものを言い、労働者が自宅から職場及び職場から自宅へ直接移動する際の事故を含む（労働法 473～745 条、社会保障法 42 条）。疾病については、労働法 513 条において 161 種が規定されている。

使用者は、労働災害が発生した場合は、その発生から 72 時間以内に労働社会保障省、労働監督署（Inspección del Trabajo）及び調停センターに書面又は電子的方法により届出なければならず、労働災害によって労働者が死亡した場合には、直ちに通知しなければならない。ただし、当該労働者が社会保障機関に自ら提出した場合はその必要はない（労働法 504 条、労働安全衛生規則 76 条）。

また、労働者の死亡や後遺障がいに至る労働災害が発生した場合は、労働安全衛生委員会はその発生から 30 日以内に原因の調査を行わなければならない（NOM-019-STPS-2011 第 9.9）。

(11) 罰則

労働安全衛生に関連する罰則については、以下が挙げられる。

- ① UMA の 50 倍から 100 倍の罰金（労働安全衛生規則 115 条）
安全衛生診断の実施違反
安全衛生要綱の作成違反
- ② UMA の 50 倍から 500 倍の罰金（労働安全衛生規則 116 条）
労働安全衛生委員会の設置違反
- ③ UMA の 50 倍から 2,000 倍の罰金（労働安全衛生規則 118 条）
労働災害発生の通知違反
- ④ UMA の 250 倍から 5,000 倍の罰金（労働法 994 条）
事業主がその事業所の設置において安全衛生規則又は労働災害の防止のために法律で定められた措置を遵守しない場合

9 社会保障制度

メキシコの社会保障制度は大きく次の 3 つに分けることができる。

- ① 社会保険
- ② 退職積立金
- ③ 労働者住宅基金

これら社会保障制度は、社会保障法、退職積立金制度に関する法律（Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro、以下、「SAR 法」という。）、国家労働者住宅基金機構法（Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores、以下、「Infonavit 法」という。）に基づく。社会保障法の制定を受け、1944 年、業務災害、疾病、妊娠、障がい、老齢、死亡に対するリスクに備えるため、IMSS が運営を開始し、社会保険においては IMSS が、退職積立金については全国退職積立金制度委員会（Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro）が、労働者住宅基金については労働者住宅基金庁（Instituto del Fondo Nacional de La Vivienda para Los Trabajadores、以下、「INFONAVIT」という。）が全体の管理を行っている。しかしながら、拠出金の徴収等は IMSS が一括して行っているため、社会保障費の支払先は IMSS のみとなる。

(1) 社会保障登録

使用者は、労働者を雇用した場合、労働者をこれらの社会保障に加入させる義務を負い、その雇用から5営業日以内に当該労働者をIMSSに登録しなければならないが、その労働者の給与額やその他登録情報の変更等も5営業日以内に行わなければならない(社会保障法15条)。なお、労働者はIMSSに登録されるとINFOANVITにも登録されることとなる。

なお、雇用された労働者はすべてこの対象となる。

(2) 社会保障費

社会保障費の負担について、社会保険、年金については労働者負担と使用者負担に分けられるが、労働者住宅基金については、全額が使用者負担となる。また、その算出の基準は、該当する労働者の給与額となるが、給与のほか、法定ボーナス(Aguinaldo)、休暇手当(Prima Vacacional)、食事手当、住居手当等の諸手当、現物給付、及びその他労働者に対して支払われる金額を含めた額を対象期間で除した額であるSalario Base de Cotización(以下、「SBC」という。)と呼ばれる包括的な給与の日額となる点に注意が必要である(社会保障法27条)。

社会保障費の負担割合は下表のとおりである(2026年2月1日現在)。

		使用者負担	個人負担
労働災害保険		SBCの0.5%~15% ^{※1}	0%
医療保険	1	UMA×3の20.40%	0%
	2	(SBC-UMA×3)×1.10%	(SBC-UMA×3)×0.4%
	3	SBCの1.05%	SBCの0.375%
	4	SBCの0.70%	SBCの0.25%
障がい保険		SBCの1.75%	SBCの0.625%
公的扶助		SBCの1%	0%
老齢年金		SBCの3.15%~7.513% ^{※2}	SBCの1.125%
退職積立金		SBCの2%	0%
労働者住宅基金		SBCの5%	0%

※1 労働災害保険の負担率は過去の事故発生率等を考慮し、又は企業の事業内容をもとに決められるリスク段階によって決定される(社会保障法72、73条)。当該リスク段階は毎年見直しが必要であり、例年2月末までに行わなければならない。また、事業活動の変更等があった場合にも、これを見直し、IMSSに通知する必要がある(社会保障法73条、社会保障法における登録、企業の分類、徴収と管理に関する規則18、28条)。

※2 2026年の場合。2020年の社会保障法の改正において、老齢年金の使用者負担額が労働者の給与水準に応じた負担額に変更されることとなり、2023年から2030年にかけて段階的に引き上げられ、最大で11.875%の負担額となる(2020年12月16日公布の社会保障法改正、附則第2)。

支払は、社会保険費は毎月17日までに前月分を、退職積立金制度と労働者住宅基金の負担金は隔月となっており、17日までに前2カ月分を支払うこととなる。

(3) 社会保険

1) 労働災害保険

業務上の負傷や疾病から被保険者を保護する制度である。労働災害とは、時間や場所を問わず業務上の事故により生じた怪我や機能障害、業務中の死亡や業務に起因する死亡、職場環境や継続的業務に起因する疾病であり労働法に定めるものを言い、労働者が自宅から職場及び職場から自宅へ

直接移動する際の事故を含む（社会保障法 41～43 条）。

労働災害を被った労働者は、以下の手当を受け取ることができる（社会保障法 56、58、61、64 条）。

- ① 医療診断、入院、必要なりハビリテーションや医薬品等
- ② 就業できない間、SBC の 100%の額の休業手当
- ③ 永久的に障がいが残ると診断された場合は、SBC の 70%の金額（疾病の場合は、過去 52 週の平均 SBC 額の 70%の金額）の障がい年金（部分的な障がいの場合は、その程度に応じた割合となる）
- ④ 労働災害によって労働者が死亡した場合、UMA 日額の 60 倍の額の葬儀手当
労働災害によって労働者が死亡した場合、配偶者及び 16 歳未満の子に対する遺族年金配偶者に対しては②の年金額の 40%の金額、16 歳未満の子に対しては②の年金額の 20%の金額、配偶者や子がいない場合には、労働者に生計を頼っていた親又は祖父母に対して②の額の 20%の金額が支給される

2) 医療保険

社会保険の被保険者、年金受給者、また、原則としてそれらの配偶者や 16 歳未満の子、同居する両親は IMSS の病院での診察や入院、医薬品等が無償で享受することができる。また、被保険者又は被保険者や年金受給者の配偶者が出産する場合、妊娠期、出産期、産褥期に出産にかかる医療サービスを無償で利用することができ、また、6 カ月間の母乳育児のトレーニングが与えられる。また出産するものが被保険者である場合は、おむつやよだれかけ等の現物支給を受けることもできる。

また、4 週間以上の保険料の納付がある被保険者は、疾病等により就業ができない場合、就業できなくなった日から 4 日目より最大 52 週の間、SBC 額の 60%の額の休業手当を受け取ることが可能である。この期間が満了してもなお、同じ疾病により就業できない状態が続く場合、手当受給期間を最大 26 週間まで延長することが可能である（社会保障法 96～98 条）。なお、これらの不就業期間は IMSS が発行する一時就労不能証明書（Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo）に依ることとなる。

被保険者が妊娠した場合、次の条件を満たす場合、出産予定日の前後 42 日間、SBC の 100%の額の補助金を受け取ることができる。

- ① 給付金の支給開始日（出産予定日の 42 日前）以前 12 カ月間に 30 週以上の社会保険料の納付があること
- ② IMSS の病院が発行する妊娠の事実及び出産予定日が記された診断書があること
- ③ 給付金対象期間に報酬を伴う仕事をを行わないこと

出産日が予定日と異なった場合は、産後 42 日間については実際の出産日より起算され、これにより出産前の未就業期間が 42 日間を超える場合は、その超えた期間について、SBC の 60%の額が支給される。なお、労働者が妊娠、出産による補助金を受領する場合、当該労働者は勤務先から給与を受け取ることとはできない（社会保障法 101～103 条）。

このほか、年金受給者又は死亡前 9 カ月間の間に 12 週以上の社会保険料の納付がある被保険者が死亡した場合は、遺族は、死亡証明書の写しと葬儀費用の領収書の原本を以て、葬儀補助金を申請することができる。葬儀補助金は UMA 日額の 60 倍の額となる（社会保障法 104 条）。

3) 障がい保険

被保険者が業務上の負傷や疾病以外の負傷や疾病によって同一業務から得られる収入が前年の 50%以下となった場合に、当該被保険者やその家族を支援する制度である。障がいの認定は IMSS が行い、認定された被保険者はその程度に応じて、一時金又は年金、医療補助、扶養手当を受給できる（社会保障法 119、120 条）。

一時金は将来回復の見込みがある場合に適用され、恒久的な障がいであると判断される場合は障がい年金の対象となる。この一時金又は年金を享受するためには、障がい認定された時点で、社会

保険への加入が 250 週なければならない。なお、障がいの程度が 75%以上と判断された場合は、必要加入期間は 150 週となる（社会保障法 121、122 条）。一時金又は障害年金の額は、原則として直近の 500 週の IMSS に登録されていた給与額の平均の 35%の額となる（社会保障法 141 条）。

また、被保険者や障がい年金受給者が、労働災害以外に起因する障がいによって死亡した場合は、その配偶者や 16 歳未満の子、そのほか生計をともにする者等一定の条件を満たすものに対して、遺族年金が支払われる。この場合、当該被保険者の社会保険への加入期間は最低 150 週が必要となる（社会保障法 127、128 条）。

4) 老齢年金

60 歳以上となり退職し収入がなくなった被保険者を支援する制度である。60 歳以上であり有給の仕事を退いた被保険者は、年金、医療補助、扶養手当等を受給できる。なお、60 歳から 65 歳未満の間に申請する場合は老齢退職年金（Pensión de Cesantía en Edad Avanzada）となり、65 歳以上が申請する場合は老齢年金（Pensión de Vejez）となる。いずれの場合も、被保険者は、社会保険加入期間が最低 1000 週なければならない（社会保障法 154、155、161、162 条）。ただし、2020 年の社会保障法改正時に、最低加入期間が一時的に引き下げられ、2031 年までに徐々に引き上げられることから、2026 年の裁定加入期間は 875 週となる。この間の老齢年金の受給に必要な社会保険加入期間は次のとおりとなる（2020 年 12 月 16 日公布の社会保障法改正、附則第 4）。

年金受給開始年	2026	2027	2028	2029	2030	2031
必要加入期間(週)	875	900	925	950	975	1000

メキシコの年金制度は個人積立方式がとられており、拠出金は次節で紹介する退職積立金を管理する個人口座に預金される。年金の受け取り方は当該積立金を利用し保険会社と契約を結び、生涯にわたって定期的に年金を受給できる終身年金（Renta Vitalicia）と、個人口座に積み立てられた額の全部又は一部を分割して受給できる確定年金（Retiro Programado）を選択できる（社会保障法 159 条）。これらいずれかの方法で年金を受給するには満たない額の積立しかない場合は、連邦政府が保証する年金額を受給できる（社会保障法 171 条）。

なお、年金受給のために必要な社会保険加入期間を満たさない場合、必要加入期間に至るまで社会保険料を納付し続けるか、一時金として一括で受領する方法とが選択できる。また、年金受給のために必要な社会保険加入期間を満たさない場合であって、加入期間が 750 週ある場合には、医療保険を享受できる（社会保障法 154、162 条）。

(4) 退職積立金（Afore）

老齢年金同様に、60 歳以上の収入がなくなった労働者を支援する制度である。使用者は労働者の退職後の資金として、当該労働者の SBC の 2%の額を拠出しなければならない（社会保障法 168 条）。これは、先述の老齢年金と併せて退職貯蓄制度（Sistemas de Ahorro para el Retiro）と呼ばれており（SAR 法 3 条）、先述の老齢年金として受領できる。労働者には、IMSS に登録されると AFORE（Administradoras de Fondos para el Retiro）と呼ばれる資金管理機関に口座（通称、Afore 口座）が作成され割り当てられるが、後に、労働者はこれを変更することができる（社会保障法 175～178 条）。2026 年 2 月 1 日現在、10 の機関が AFORE として認定されている。Afore 口座の資金は運用され、運用利益も当該労働者の年金を構成する（社会保障法 188 条、SAR 法 18、39 条）。

(5) 労働者住宅基金庁 (INFONAVIT)

INFONAVIT とは、労働者が住宅や土地の購入、住宅の建設、改築ための低利融資を実施する機関であり、使用者は労働者の SBC の 5% の額を拠出しなければならない (Infonavit 法 3、29 条)。拠出金は、Afore 口座に積み立てられ、労働者は、当該資金に基づき、ローンを申し込むことができる。INFONAVIT によるローンへの返済は、労働者の給与から天引きされ、使用者から振り込まれることとなる (労働法 110 条、Infonavit 法 29 条)。なお、当該拠出金は先述の老齢年金や退職積立金と統合され、「年金」として受け取ることが可能である (Infonavit 法 43 Bis 条)。

(6) 労働者消費推進保証基金 (FONACOT)

社会保障とは異なるが、メキシコには、労働者に対する政府機関による融資制度が存在する。貸付を行う機関は、国家労働者消費基金庁 (Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores、INFONACOT) であり、通称 FONACOT として知られている。

この機関に登録のある事業所の労働者は、この基金より融資を受けることができ、その返済は、使用者が当該労働者の給与から天引きし、労働者に代わってこれを FONACOT に収めることとなる。とはいえ、使用者は労働者の債務に連帯して責任を負うわけではない (労働法 110、132 条)。

使用者は、この FONACOT に登録する義務を負う (労働法 132 条)。

10 労働者派遣

(1) 概要

メキシコでは、原則として労働者の派遣 (Subcontratación de Personal、以下、「労働者派遣」という。) が禁止されている。「労働者派遣」とは、自身の労働者を他者の利益のために利用可能とし、又は提供することと示されている (労働法 12 条)。

しかしながら、サービス・業務提供先の事業目的や主要な経済活動ではない専門的なサービスや業務の提供は、労働社会保障省への登録を行うことにより、実施可能とされている。なお、同一の企業グループ間で実施される補完的業務の提供等も、この条件が適用される (労働法 13、15 条)。

なお、これを規定する労働法 13 条では「subcontratación」という言葉が用いられており、同法 12 条で禁止される「subcontratación de personal」よりも広義に、請負一般を指すのではないかとの懸念もあったが、その後、労働社会保障省が公表した Q&A や連邦労働法 15 条に定める専門的サービス・業務の提供を行う者の登録に関する一般規則 (Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo、以下、「REPSE 規則」という。) 等、法の趣旨を踏まえ、13 条以降に用いられる「subcontratación」も 12 条で用いられる「subcontratación de personal」と同義 (すなわち、サービス・業務の提供に人員の派遣が伴う場合) と解されるとするのが、通説となっている。

なお、メキシコでいう「労働者派遣」は、自身の労働者が他社に対し労務を提供する目的を以て、当該他社に派遣されるという点においては、日本の人材派遣に近いが、日本の人材派遣とは大きく異なる。メキシコの「労働者派遣」は、ある事業主に雇用された労働者が、サービスの提供や業務の実施に際し他の事業者によって利用可能となる状態を指しており、サービスや業務の提供先となる事業者によって指揮・監督を受けない場合でも、この「労働者派遣」に該当しうる。日本でいう人材派遣に請負の要素も持ち合わせた概念と考える。

(2) 専門的なサービス・業務の提供事業者の登録

先述のとおり、人材の提供を伴う専門的なサービスや業務の提供を行うためには労働社会保障省への登録が必要となる。当該登録は Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas と呼ばれ、通称「REPSE」の名称で知られている。登録は専用のウェブサイト (<http://repse.stps.gob.mx>) を通じて行う。登録には次の情報を入力し、これらの証憑を PDF でアップロードしなければならない。(REPSE 規則 8、12 条)。

- ・ 有効な電子署名
- ・ 個人事業主の場合は氏名、法人の場合は商号、住所及び地図、納税者番号、電話番号、電子メールアドレス、住所の証明書
- ・ 会社の定款及び設立日、設立公正証書を公証した公証人に関する情報、事業目的
- ・ IMSS の雇用主登録番号
- ・ 法定代理人の氏名や電話番号、電子メールアドレス、CURP、有効な身分証、権限が記された公正証書
- ・ INFONACOT への登録
- ・ 登録申請時点の従業員数 (男女別)
- ・ IMSS の労働災害リスクを定めるための企業活動分類表に基づく事業活動
- ・ 登録を希望する事業活動
- ・ 主要な事業活動
- ・ 最新の給与の証明書
- ・ 最新の IMSS 発行の SUA (社会保険料の納付システム) の証明書

これらの情報をもとに、労働社会保障省によって登録の可否が判断され、登録が認められるとその通知が電子メールで通知される。登録の通知には、登録番号や経済活動を識別する番号等が記される (REPSE 規則 12 条)。

当該登録は 3 年間有効であり、期限満了の 3 カ月前から更新が可能となる。なお、登録していないサービスや業務の提供を行った場合や、サービス・業務提供先の事業目的や主要な経済活動の一部となるサービス・業務を提供した場合等の違反行為がある場合は、当該登録はいつでも取り消されうる (労働法 15 条、REPSE 規則 15、16 条)。また、登録された事業者は、いつでも正当な理由をもって、登録の抹消を申請できる (REPSE 規則 15-A 条)。

(3) 監査

労働社会保障省の連邦労働監督局 (Dirección General de Inspección Federal del Trabajo) は、REPSE 登録された事業者やその専門サービス・業務の利用事業者における労働者派遣に関する労働法の遵守を監視する。連邦労働監督官 (Inspector Federal del Trabajo) は、専門的なサービス・業務の提供において、労働法等の規定の遵守状況を確認するため、情報と文書の提供を要求することができ、専門的なサービス・業務の提供事業者と専門サービス・業務の利用事業者の両方に対して検査を行うことができる。検査においては、少なくとも、それぞれ以下の点が確認される (REPSE 規則 13-A、13-B、13-C 条)。

- ① 専門サービス・業務提供事業者に対する検査
 - ・ 登録の際に提供された情報が、実際の職場の条件と一致しているか
 - ・ 専門的なサービス・業務として提供される業務が、当該サービス・業務提供先の事業目的や主要な経済活動の一部ではないか
 - ・ 専門的なサービス・業務の提供に際し、要件を満たす契約書を交わしているか
 - ・ 労働者の IMSS への登録に関する条件が遵守され、適切に給与が支払われているか
- ② 専門サービス・業務利用事業者に対する検査

- ・ 派遣労働者が当該企業の事業目的や主要な経済活動の一部を行っていないか
- ・ 派遣労働者が、識別できるか
- ・ 専門的なサービス・業務の利用に際し、要件を満たす契約書を交わしているか

検査において違反が発見された場合は、専門的なサービス・業務提供事業者の REPSE 登録が取り消されうる (REPSE 規則 13-F 条)。

(4) 認められる労働者派遣の要件

労働者派遣を行う場合、次の要件が必要となる。

- ① 派遣元企業が REPSE に登録された企業であること
- ② サービス・業務提供先企業の事業目的や主要な経済活動に関わらない範囲の専門サービス・業務の提供であること

①の登録については、登録事業者は先述の専用ウェブサイトで公表される (労働法 15 条) ことから、サービス等の利用にあたっては、事前に登録の有無や登録されたサービス・業務の内容を調べることが可能である。

②の専門性について、労働社会保障省は、2022 年 12 月 12 日「観光・宿泊産業における労働者派遣の検査基準を定める合意 (Acuerdo por el cual se establecen criterios de inspección en materia de subcontratación relacionados con servicios turísticos y de hospedaje)」を官報公示し、一時的な宿泊サービスを提供する事業者 (自然人・法人を問わない) (Servicios de Alojamiento Temporal (industria hotelera))、いわゆるホテル産業における、主要な経済活動の範囲を示し、次の業務は、宿泊サービス提供事業者の主要な経済活動とみなされ、労働者派遣が認められないと明示した。

- ・ 客室清掃 (limpieza de habitaciones (camaristas))
- ・ 顧客登録 (registro de huéspedes)
- ・ 顧客サービス (atención al huésped)
- ・ シェフ (cocineros)
- ・ バーターンダー (cantineros)
- ・ ウェイター (capitán de meseros, meseros)
- ・ クリーニング業務を含むリネンスタッフ (encargados de lavandería)
- ・ クローゼットスタッフ (encargados de ropería)
- ・ タイル清掃 (lava losas)
- ・ キッチンの清掃管理 (limpieza y cuidados de la cocina)
- ・ 予約業務 (reservaciones)
- ・ 宿泊費の徴収 (cargos de habitación)

(5) 契約書面の締結

先述の要件を満たして労働者派遣を利用する場合、契約書の締結が必須となる。契約書には、提供されるサービスや業務の内容、おおよその人員数、REPSE 登録番号や経済活動を識別する番号等を記載しなければならない (労働法 14 条、REPSE 規則 18 条)。

(6) 労働者の識別

専門サービスや業務の提供に際し、派遣される労働者は、ID コードやバッジ、ロゴ等を使用し、専門サービス・業務提供事業者の労働者であることが分かるようにし、専門サービス・業務提供先の労働者と区別できるよう措置を講じなければならない (REPSE 規則 17 条)。

(7) サービス・業務提供事業者の報告義務

専門サービス・業務提供事業者は労働者派遣にかかる契約を締結したときは、これを IMSS と INFONAVIT に対し報告を行わなければならない。

1) IMSS への報告

毎年1月、5月、9月の17日までに、その前4カ月に締結された労働者派遣契約について IMSS へ報告されなければならない。報告事項は次のとおりである（社会保障法 15-A 条）。

- ・ 契約当事者について（名称、納税者番号、住所、連絡先となる電子メールアドレス及び電話番号）
- ・ 契約内容（目的、契約期間、派遣される労働者のリスト（氏名、CURP、社会保障番号、SBC））
- ・ REPSE 登録証の写し

2) INFONAVIT への報告

毎年1月、5月、9月の17日までに、その前4カ月に締結された労働者派遣契約について SISUB と呼ばれるシステムにおいて報告されなければならない。報告事項は次のとおりである（INFONAVIT 法 29 Bis 条第2段落で言及される手順を確立する規則（Reglas que Establecen los Procedimientos a que Refiere el Artículo 29 Bis Segundo Parrafo de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores）3条、5～8条）。

- ・ 専門サービス・業務提供事業者（派遣元）の一般情報（名称、納税者番号、住所、連絡先となる電子メールアドレス及び電話番号等）
- ・ 契約内容（契約番号、契約の種類、目的、契約金額、有効期間、IMSS の雇用主登録番号、派遣される労働者の凡その数、専門サービス・業務提供先の名称といった一般情報）
- ・ 当該契約に基づき派遣される労働者にかかる拠出額と控除額
- ・ 当該契約に基づき派遣される労働者にかかる情報（社会保障番号と業務提供場所の住所）
- ・ 当該契約に基づき派遣される労働者の SBC 算定根拠
- ・ REPSE 登録証の写し

(8) 税務にかかる留意点

REPSE 登録のある専門サービス・業務提供事業者が提供するサービス等への支払いについてのみ、税務上の損金算入の対象となり、その仮払付加価値税は仕入税額控除の対象となる。ただし、過去に派遣労働者が専門サービス・業務提供先に雇用されており、当該専門サービス・業務提供事業者へ転籍させられた場合はその対象とはならない（Código Fiscal de la Federación（以下、「連邦税務基本法」という。）15-D 条）。

1) 所得税

労働法を遵守し提供される労働者派遣にかかる費用は、次の条件を満たす場合に損金として認められる（所得税法（Ley del Impuesto sobre la Renta、以下、「所得税法」という。）27条）

- ・ 専門サービス・業務提供事業者が REPSE に登録されていること（登録証の写しを取得する）
- ・ 派遣労働者にかかる給与の電子インボイス（Comprobante Fiscal Digital por Internet；通称 CFDI）の写しと給与所得源泉徴収税の及び社会保険料の納付書とその支払の証明書の写しを保管すること

この要件を満たさない場合は、損金として扱うことができない（所得税法 28 条）。

2) 付加価値税（IVA）

労働法を遵守し提供される労働者派遣にかかる費用の付加価値税（IVA）は、次の条件を満たす場合に仕入額控除（IVA の支払いに際し、事業者が商品やサービスの対価に付随し受け取った付加価値税額から、商品やサービスの提供に必要となる仕入に対し支払った付加価値税額を控除すること）

の対象とすることができる（付加価値税法（Ley del Impuesto al Valor Agregado、以下、「IVA法」という。）5条）。

- ・ サービス・業務提供事業者が REPSE に登録されていること（登録証の写しを取得する）
- ・ サービス・業務提供事業者の付加価値税申告書とその納付証明書の写しを、支払いの翌月末日までに入手し保管すること

この要件を満たさない場合は、仕入額控除の対象とはならないため、当該専門サービス・業務の利用に際し支払った付加価値税は労働者派遣利用事業者の費用となる。

（9）連帯責任

労働者派遣を利用する事業者は、当該派遣される労働者に対し、雇用主である専門サービス・業務提供事業者と連帯して責任を負う（労働法 14 条、社会保障法 15-A 条、Infonavit 法 29 Bis 条）。従って、労働者派遣を利用する場合は、相手方が先述のルールを遵守する事業者であるかといった事前の確認が重要となる。

（10）罰則

労働者派遣に関する規定の改正に際し、併せて関連する法律に規定される罰則も改正されている。労働者派遣に関し特に関連する罰則は、次のとおり。

	罰則
労働法（1004- A、1004-C 条）	
・ 当局による査察の受入に応じず、関連情報の開示請求に応じない場合	UMA250 倍から 5,000 倍の罰金
・ 違法な労働者派遣を提供し、又は享受した場合	UMA2,000 倍から 5 万倍の罰金
社会保障法（304-B 条）	
・ 労働者派遣に関する契約等の報告義務違反	UMA500 倍から 2,000 倍の罰金
連邦税務基本法（81、82、108 条）	
・ サービス・業務提供事業者が利用者に対して必要な情報を提供しない場合（2026 年の場合）	19 万 6,540 ペソから 39 万 3,090 ペソの罰金
・ 違法な労働者派遣を提供し、又は享受した場合、脱税行為とみなされ、その額に応じて次のとおり罰則が科される	
253 万 1,920 ペソ以下（2026 年の場合）	3 カ月から 2 年の禁固刑
253 万 1,920 ペソ超 379 万 7,870 ペソ以下（2026 年の場合）	2 年から 5 年の禁固刑
379 万 7,870 ペソ超（2026 年の場合）	3 年から 9 年の禁固刑
額が確定できない場合（2026 年の場合）	2 カ月から 6 年の禁固刑

付録 1 -雇用契約書例

【注意】

以下に掲載する雇用契約書例は、2026年3月6日時点でのメキシコ連邦労働法の理解を補助する目的で示した参考例であり、特定の企業においてそのまま使用することを想定したものではない。実際の契約書を作成する際には、企業の個別事情や最新の法令・実務に応じた調整が必要となるため、企業の事業内容、労働条件、従業員構成等を踏まえ専門家に確認のうえ個別に検討する必要がある。

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE _____ S.A. DE C.V., REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR _____, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ **EL PATRÓN, Y POR OTRA PARTE _____, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ **EL TRABAJADOR**, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:**

DECLARACIONES.-

- I. Declara **EL PATRÓN** por conducto de su representante legal:
 - a. Ser una sociedad mercantil legalmente constituida conforme a las Leyes de los Estados Unidos Mexicanos, tal como consta en la escritura pública No. ___ de fecha ___ de ___ de 202_, pasada ante la fe del **Lic.** _____, en su calidad de Notario Público No. __ del Estado de _____, con residencia en la ciudad de _____;
 - b. Que, conforme con su objeto social se dedica a _____;
 - c. Que su representante legal cuenta con las facultades legales suficientes y bastantes para celebrar el presente contrato, tal y como consta en la escritura pública No. ___ de fecha ___ de ___ de 202_, pasada ante la fe del **Lic.** _____, en su calidad de Notario Público No. __ del Estado de _____, con residencia en la ciudad de _____;
 - d. Que se encuentra inscrita en el Registro Federal de Contribuyentes con la clave _____;
 - e. Que, para efectos del presente contrato, señala como su domicilio el ubicado en **Calle _____, Colonia _____, Alcaldía _____, C.P. _____, Ciudad de _____, Estado _____;**
 - f. Que es su voluntad obtener de **EL TRABAJADOR** los servicios personales y subordinados que se describen en el presente contrato.

- II. Declara **EL TRABAJADOR**:
 - a. Ser de nacionalidad _____, mayor de edad y con ___ años cumplidos a la firma del presente contrato, de sexo _____ y que su estado civil es _____;
 - b. Que cuenta con la Clave Única de Registro de Población _____, Número de Seguridad Social _____, y que se encuentra inscrito en el Registro Federal de Contribuyentes bajo la clave _____;
 - c. Que, para efectos del presente contrato, señala como su domicilio el ubicado en **Calle _____, Colonia _____, Alcaldía _____, C.P. _____, Ciudad de _____, Estado _____;** y
 - d. Que es su voluntad prestar sus servicios de forma personal y subordinada a favor de **EL PATRÓN** en los términos que se precisan en este Contrato.

- III. Declaran ambas partes que es su libre voluntad celebrar el presente Contrato no existiendo dolo, error, mala fe, ventaja o vicio en ninguna de sus partes.

En virtud de las anteriores manifestaciones, ambas partes acuerdan sujetarse al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS.-

PRIMERA. – DEL OBJETO DEL CONTRATO.

1.1.- EL PATRÓN contrata los servicios personales y subordinados de **EL TRABAJADOR** para desempeñar el puesto de _____, teniendo asignadas las siguientes funciones: _____, en modalidad _____. (職務は詳しく記載することが推奨されます)

1.2.- EL TRABAJADOR deberá desempeñar las labores inherentes a su puesto, observando en todo momento las indicaciones brindadas por **EL PATRÓN**, su personal directivo, jefes de área y supervisores, poniendo todo el cuidado y esmero en el desempeño de sus funciones.

1.3.- EL TRABAJADOR se obliga a cumplir con todas las leyes y disposiciones aplicables relacionadas con sus funciones, el Reglamento Interior de Trabajo y demás políticas internas, lineamientos anticorrupción y demás normativa interna emitida o adoptada por **EL PATRÓN**.

SEGUNDA. – DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO.

2.1.- La duración del presente contrato será por tiempo indeterminado, pudiendo ser concluida por cualquiera de las partes acorde a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Las partes acuerdan establecer un periodo de prueba de treinta (30) días improrrogables, dentro de los cuales **EL PATRÓN** podrá verificar, que **EL TRABAJADOR** cumple con requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las funciones inherentes al puesto para el cual se contratan sus servicios. (試用期間の例です。期日を〇月〇日までと示す書き方もあります)

Durante dicho periodo **EL TRABAJADOR** gozará de acceso a la seguridad social, así como de las prestaciones y demás derechos que conceda la Ley.

2.2.- Si al término del periodo de prueba, a juicio de **EL PATRÓN**, **EL TRABAJADOR** no demuestra satisfacer los requisitos del puesto a desempeñar, y previa opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, **EL PATRÓN** podrá dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad alguna para éste, en los términos de lo previsto en el Artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo. (試用期間の例です)

TERCERA. – DEL CENTRO DE TRABAJO.

3.1.- EL TRABAJADOR prestará de forma habitual sus servicios en el domicilio de **EL PATRÓN** ubicado en Calle _____, Colonia _____, Alcaldía _____, C.P. _____, Ciudad de _____, Estado _____.

Para los efectos de este contrato, y en el entendido que las partes, han acordado que la jornada se efectuará de manera total o parcial, bajo la modalidad de teletrabajo, **EL TRABAJADOR** señala como lugar de trabajo para la prestación de servicios el ubicado en Calle _____, Colonia _____, Alcaldía _____, C.P. _____, Ciudad de _____, Estado _____.

3.2.- Cuando por necesidades de operación resulte necesario que los servicios se presten en ubicación diversa, **EL PATRÓN** lo notificará con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación, siempre que dicho cambio no implique menoscabo en las condiciones de trabajo.

CUARTA. – DE LA JORNADA LABORAL.

4.1.- La jornada laboral será de carácter _____ en términos del artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, con una duración máxima de __ horas semanales sin exceder los límites establecidos en el artículo 61 del mismo ordenamiento.

Conforme al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, las partes acuerdan que la jornada laboral será distribuida de lunes a sábado en un horario de las __:00 horas a las __:00 horas.

4.2.- Durante la jornada laboral, **EL TRABAJADOR** gozará de un descanso de 60 minutos para tomar sus alimentos de las __:00 horas a las __:00 horas. **EL TRABAJADOR** podrá disponer libremente de este tiempo y salir del centro de trabajo, no encontrándose a disposición de **EL PATRÓN**

durante dicho periodo de descanso.

QUINTA. – DE LOS DÍAS DE DESCANSO.

5.1.- Por cada seis días de trabajo, **EL TRABAJADOR** gozará de un día de descanso, siendo este preferentemente el domingo. **EL PATRÓN** podrá modificar los días de descanso por necesidades de operación, respetando en todo momento lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Cuando como resultado de lo anterior, sea necesario laborar en domingo, **EL PATRÓN** pagará a **EL TRABAJADOR** una prima dominical del 25%, conforme a lo dispuesto por el Artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo.

5.2.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen como días de descanso obligatorio los siguientes:

- I. 1ro de enero de cada año;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1ro de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1ro de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre; y
- IX. El que determinen las leyes electorales federales y locales, en caso de celebrarse elecciones ordinarias.

SEXTA. – DE LAS JORNADAS EXTRAORDINARIAS. –

6.1.- En caso de que **EL PATRÓN** requiera prolongar la jornada laboral, deberá notificar por escrito a **EL TRABAJADOR** por conducto de su jefe directo. Dicha notificación deberá indicar el día y horarios en los que se requerirán los servicios de **EL TRABAJADOR**, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. (時間外勤務は原則禁止、指示や許可がある場合に実施可能として
いる。)

Para el cálculo y pago de las jornadas extraordinarias se observarán en todo momento las limitantes señaladas en los numerales 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

6.2.- Queda expresamente prohibido a **EL TRABAJADOR** prolongar su jornada laboral de forma unilateral y sin que medie la instrucción por escrito de **EL PATRÓN**, descrita en el numeral que antecede.

SÉPTIMA. – DEL SALARIO.

7.1.- Convienen las partes en que **EL TRABAJADOR** percibirá por la prestación de sus servicios un salario mensual de \$ __, __.00 M.N. (son __ MIL PESOS 00/100), previos a los descuentos de ley que resulten aplicables.

El pago de salarios se llevará a cabo de forma quincenal los días quince (15) y último de cada mes. En caso de que el día de pago sea inhábil, éste se realizará el día hábil inmediato anterior.

7.2.- Para efectos de lo anterior, **EL TRABAJADOR** manifiesta su consentimiento expreso para que el pago de los salarios devengados y demás prestaciones derivadas de la presente relación laboral se realice mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria de la cual es titular y cuyos datos proporciona para tal efecto.

INSTITUCIÓN BANCARIA:

NÚMERO DE CUENTA:

CLABE INTERBANCARIA:

EL TRABAJADOR se obliga a notificar por escrito a **EL PATRÓN** cualquier modificación a la misma.

OCTAVA. - DE LAS VACACIONES.

8.1.- Cumplido el primer año de servicio, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones de doce (12) días, mismo que aumentará cada año en los términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

8.2.- EL TRABAJADOR tendrá derecho a una prima vacacional equivalente al veinticinco por ciento (25%) sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

8.3.- En caso de terminación de la relación laboral antes de cumplir el año de servicios, **EL TRABAJADOR** tendrá derecho al pago proporcional de vacaciones y prima vacacional conforme al tiempo efectivamente laborado.

NOVENA. - DEL AGUINALDO.

9.1.- EL TRABAJADOR gozará de un Aguinaldo de forma anual equivalente a quince (15) días de salario. Dicha prestación será pagada por **EL PATRÓN** antes del día veinte (20) de diciembre de cada año.

En caso de que **EL TRABAJADOR** no haya laborado el año completo, se le pagará la cantidad proporcional al tiempo que haya durado la relación laboral.

DÉCIMA. – CONFIDENCIALIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y NO COMPETENCIA.

10.1.- EL TRABAJADOR reconoce que, con motivo de sus funciones, podrá tener acceso a información confidencial de **EL PATRÓN**, misma que, a su vez, podría constituir secreto industrial, entendiéndose por tal toda información de aplicación industrial o comercial que **EL PATRÓN** mantenga bajo control legal y confidencial, que le confiere una ventaja competitiva o económica frente a terceros, y respecto de la cual **EL PATRÓN** ha adoptado medidas suficientes para preservar su confidencialidad y acceso restringido.

Se considerará secreto industrial cualquier información contenida en documentos, medios electrónicos o magnéticos, discos ópticos, microfilmes, películas o cualquier otro medio conocido o por conocerse, que **EL PATRÓN** comparta con **EL TRABAJADOR**, para el desarrollo de sus labores. **EL TRABAJADOR** se obliga a no divulgar, usar o reproducir dicha información para fines distintos a los autorizados por **EL PATRÓN**, durante la duración de la relación laboral y hasta por 05 (cinco) años posteriores a la terminación de la relación laboral, salvo cuando se trate de información de dominio público o cuya divulgación sea requerida por disposición legal o autoridad competente. Cualquier uso, divulgación o apropiación indebida de un secreto industrial o información confidencial, será considerado falta grave y dará lugar a las acciones legales que correspondan conforme a la legislación aplicable, incluyendo la Ley Federal de Protección de la Propiedad Industrial.

10.2.- EL TRABAJADOR también reconoce que, con motivo de sus funciones, podrá tener acceso a datos personales bajo resguardo de **EL PATRÓN** o de terceros relacionados con éste, tales como clientes y proveedores, por lo que se obliga a tratarlos con estricta confidencialidad y únicamente emplearlos para el cumplimiento de sus funciones laborales, en apego a normatividad aplicable, las políticas internas de **EL PATRÓN** y el Reglamento Interior de Trabajo.

10.3.- EL PATRÓN podrá solicitar a **EL TRABAJADOR** la firma y aceptación de acuerdos de confidencialidad adicionales cuando así lo considere necesario, ya sea por la naturaleza de sus funciones, proyectos específicos o acceso a información sensible propiedad de **EL PATRÓN**, sus clientes, proveedores o terceros con los que tenga cualquier tipo de relación comercial.

10.4.- Acuerdan las partes que durante la vigencia de la relación laboral **EL TRABAJADOR** no participará en actividades que compitan directa o indirectamente con **EL PATRÓN**, ni a prestar servicios a empresas competidoras que puedan generar conflicto de intereses o aprovechamiento de información confidencial que sea del conocimiento de **EL TRABAJADOR** con motivo del desarrollo de sus funciones, respetando siempre los límites establecidos por la Ley

Federal del Trabajo y sin restringir indebidamente su derecho al trabajo.

DÉCIMA PRIMERA. - DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

11.1.- EL PATRÓN impartirá capacitación y adiestramiento a **EL TRABAJADOR** de acuerdo con los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento que se implementen para tal efecto. Asimismo, **EL TRABAJADOR** se encuentra obligado a recibir la capacitación y adiestramiento proporcionados por **EL PATRÓN**.

DÉCIMA SEGUNDA. - DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

12.1.- Durante la vigencia de la relación laboral, **EL PATRÓN** se obliga a inscribir y mantener registrado a **EL TRABAJADOR** ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, a efecto de que éste goce de las prestaciones en materia de seguridad social conforme a la legislación aplicable.

DÉCIMA TERCERA. - DESIGNACIÓN DE BENEFICIARIOS.

13.1.- De conformidad con el artículo 25 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, **EL TRABAJADOR** autoriza a **EL PATRÓN** para que, en caso de fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia, realice el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a los siguientes beneficiarios:

Nombre	Parentesco	Porcentaje

DÉCIMA CUARTA. – DEL TELETRABAJO. (労働時間の40%超を社外にて勤務する場合)

14.1.- EL PATRÓN proporcionará e instalará en el lugar de trabajo acordado equipo, herramientas, materiales e insumos necesarios para el desempeño de sus funciones, incluyendo de forma enunciativa, mas no limitativa computadora, accesorios, software y mobiliario adecuado para el desarrollo de la jornada laboral.

EL TRABAJADOR empleará dicho equipo, herramientas, materiales e insumos únicamente para fines laborales. Así mismo, los mantendrá en buen estado y dará aviso oportuno a **EL PATRÓN** en caso de desgaste derivado del uso de estos para su reemplazo o mantenimiento. Cualquier daño o pérdida deberá ser reportado de inmediato a **EL PATRÓN**.

EL PATRÓN asumirá los costos derivados de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, los servicios de telecomunicaciones y la proporción correspondiente del consumo de electricidad necesarios para que **EL TRABAJADOR** desempeñe sus funciones con el equipo, herramientas, materiales e insumos proporcionados.

14.2.- EL PATRÓN podrá definir mecanismos de contacto, comunicación y supervisión, incluyendo reportes de actividades, reuniones virtuales o cualquier otro método que permita garantizar el cumplimiento de las funciones asignadas.

Cuando **EL TRABAJADOR** no se encuentre a disposición de **EL PATRÓN**, o se encuentre fuera de su horario laboral gozará del derecho a la desconexión. Por lo tanto, no tendrá obligación de atender llamadas, mensajes, correos electrónicos o cualquier otro medio de comunicación proporcionado por **EL PATRÓN**.

El ejercicio de este derecho no afectará la relación laboral ni las prestaciones de **EL TRABAJADOR**.

14.3. EL PATRÓN podrá requerir que **EL TRABAJADOR** regrese temporal o permanentemente a laborar en el centro de trabajo. Dicha notificación se realizará con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación y no implicará menoscabo de derechos o condiciones previamente acordadas.

DÉCIMA QUINTA. – DE LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

15.1. Las partes están de acuerdo en observar y cumplir las disposiciones que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo dicten las autoridades competentes, así como las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene.

15.2. EL TRABAJADOR acepta someterse a los exámenes o reconocimientos médicos que periódicamente ordene **EL PATRÓN**. El negarse a ello será causa suficiente para ser suspendido de su trabajo.

DÉCIMA SEXTA. – ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN DEL TRABAJADOR.

16.1. EL TRABAJADOR conviene y se obliga a comunicar a **EL PATRÓN** todo cambio de domicilio, número de teléfono o de cualquier otra información o dato personal propio o de su beneficiario, que sea necesario para la existencia y desarrollo de la relación de trabajo o cumplimiento de obligaciones legales y contractuales, dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas siguientes a que suceda el cambio.

DÉCIMA SÉPTIMA. – SUPLETORIEDAD

17.1. En lo no previsto y contenido en el presente instrumento, se estará a lo preceptuado por la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento Interior de Trabajo implementado por **EL PATRÓN**, por lo que **EL TRABAJADOR** manifiesta que en este acto recibe una copia del Reglamento Interior de Trabajo vigente.

Leído que fue el presente contrato y enteradas ambas partes del alcance y efectos legales de las obligaciones que contraen, lo firman de conformidad en fecha __ de __ de 202__

付録 2 - 就労規則例

【注意】

以下に掲載する就業規則例は、2026年3月6日時点でのメキシコ連邦労働法の理解を補助する目的で示した参考例であり、特定の企業においてそのまま使用することを想定したものではない。実際の就業規則を作成・導入する際には、企業の個別事情や最新の法令・実務に応じた調整が必要となるため、企業の事業内容、労働条件等を踏まえ、専門家に確認のうえ個別に検討することが望ましい。

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Elaborado por los miembros de la **COMISIÓN MIXTA PARA LA ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO** de _____, **S.A. de C.V.**, conforme a lo previsto en los artículos 422, 423, 424 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

CONCEPTOS.-

Para los efectos de este Reglamento, se adoptan los siguientes conceptos:

- I. **CENTRO DE TRABAJO.** - Cualquier oficina, establecimiento, sucursal, almacén, o bodega donde **EL PATRÓN** realice operaciones empleando trabajadores.
- II. **COMISIÓN.** - La Comisión Mixta para la Elaboración del Reglamento Interior de Trabajo.
- III. **HERRAMIENTAS DE TRABAJO.** - Se refiere a todos aquellos útiles, herramientas y/o equipo requerido por el trabajador para el desarrollo de su jornada laboral, mencionando de forma enunciativa mas no limitativa equipos de cómputo, impresión, escañero, copiado, programas informáticos, herramientas e insumos de oficina, entre otros.
- IV. **JEFE DIRECTO.** - Gerentes, Subgerentes, Supervisores y demás personal de confianza al servicio de **EL PATRÓN** que realice funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.
- V. **LEY.** - La Ley Federal del Trabajo.
- VI. **LUGAR DE TRABAJO.** - El domicilio señalado por **EL TRABAJADOR** para la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo.
- VII. **PATRÓN.** - _____ S.A. de C.V.
- VIII. **REGLAMENTO.** - El presente Reglamento Interior de Trabajo.
- IX. **TRABAJADOR.** - Persona física que presta servicios personales subordinados a favor de **EL PATRÓN** en términos del artículo 8 de la Ley.

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El presente REGLAMENTO tiene por objeto establecer las disposiciones y normas de observancia obligatoria para el desarrollo de las labores en el CENTRO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 2.- Este REGLAMENTO es de observancia obligatoria para **EL PATRÓN** y para todos los trabajadores.

Ante la inobservancia del presente REGLAMENTO no podrá **EL TRABAJADOR** alegar inexperiencia, desconocimiento o pacto en contrario. Su contenido sólo podrá ser modificado de común acuerdo por los miembros de la COMISIÓN.

ARTÍCULO 3.- El presente REGLAMENTO tendrá validez en todo CENTRO DE TRABAJO donde opere **EL PATRÓN**. Se enlistan de forma enunciativa los siguientes domicilios donde actualmente opera **EL PATRÓN**, con independencia de los centros de trabajo que este pueda llegar a operar en el futuro y donde también será obligatoria la observancia de este Reglamento:

- I. Calle _____, Colonia _____, Alcaldía _____, C.P. _____, Ciudad de _____, Estado _____;

- II. Calle _____, Colonia _____, Alcaldía _____, C.P. _____, Ciudad de _____, Estado _____;
- III. Calle _____, Colonia _____, Alcaldía _____, C.P. _____, Ciudad de _____, Estado _____;

La observancia del REGLAMENTO también será obligatoria cuando sea necesario desarrollar la jornada laboral fuera del centro de trabajo.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 4.- Por razones organizacionales y operativas, **EL PATRÓN** podrá estructurar el CENTRO DE TRABAJO en áreas, departamentos o unidades administrativas. Cada una de ellas estará a cargo de un JEFE DIRECTO designado por **EL PATRÓN**, quien será responsable de la dirección, supervisión, orden y disciplina, así como de la distribución equitativa de cargas de trabajo para la ejecución de la jornada laboral.

ARTÍCULO 5.- En todo momento **EL TRABAJADOR** acatará las indicaciones e instrucciones que reciba en forma verbal o por escrito de su jefe directo, dando cumplimiento de forma inmediata, siempre y cuando éstas sean compatibles con la naturaleza de su puesto, sus conocimientos, aptitudes y no contravengan lo dispuesto en la Ley ni en el presente REGLAMENTO.

En caso de que el jefe directo no requiera los servicios de **EL TRABAJADOR** en el puesto que ordinariamente desempeña, podrá encomendar cualquier otra actividad, sin menoscabo de su salario, siempre y cuando este último cuente con los conocimientos y habilidades técnicas para realizar las labores encomendadas.

ARTÍCULO 6.- Con independencia de las obligaciones generales que establece la Ley y el presente REGLAMENTO, son obligaciones de **EL PATRÓN**:

- I. Tratar a **EL TRABAJADOR** con el debido respeto, absteniéndose de ejercer cualquier tipo de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Así mismo **EL PATRÓN** y sus representantes deberán abstenerse de llevar a cabo en contra de **EL TRABAJADOR** violencia en cualquiera de sus manifestaciones, hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o cualquier otra conducta similar.
- II. Designar a sus representantes para integrar las Comisiones Mixtas señaladas en la Ley.
- III. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares.
- IV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos de Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley.
- V. Abstenerse de hacer colectas, suscripciones y de realizar propagandas políticas o religiosas en el centro de trabajo.

ARTÍCULO 7.- EL TRABAJADOR, con independencia de las obligaciones generales que se establecen en la Ley, el contrato individual de trabajo y el presente REGLAMENTO, se obliga a:

- I. Observar buena conducta, durante el desarrollo de su jornada laboral, absteniéndose de ejercer cualquier tipo de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Así mismo **EL TRABAJADOR** deberá abstenerse de llevar a cabo en contra de cualquier otro **TRABAJADOR**, o los representantes de **EL PATRÓN** violencia en cualquiera de sus manifestaciones, hostigamiento, acoso sexual, acoso laboral o cualquier otra conducta similar.
- II. Realizar sus labores con la debida intensidad y esmero durante todo el tiempo que comprende su jornada de trabajo.

- III. Presentarse a sus labores con puntualidad.
- IV. Comunicar a su JEFE DIRECTO todas las observaciones que tengan como objetivo el mejorar su trabajo, evitar peligro al personal o el conservar los intereses de **EL PATRÓN**.
- V. Notificar a **EL PATRÓN**, los cambios de domicilio, número telefónico, estado civil y demás actualizaciones en su documentación personal cuando esto ocurra.
- VI. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones, de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento, dentro o fuera de su jornada de trabajo, atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, cumplir con los programas respectivos y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que les sean requeridos, así como colaborar en la capacitación de sus compañeros de trabajo cuando sea requerido.

ARTÍCULO 8.- EL PATRÓN deberá proporcionar HERRAMIENTAS DE TRABAJO, cuando esto sea necesario para el desarrollo de las labores encomendadas.

EL TRABAJADOR está obligado a emplear dichas HERRAMIENTAS DE TRABAJO exclusivamente para los fines encomendados, procurando su correcto uso, cuidado y conservación, siendo responsable por los daños ocasionados por negligencia o descuido durante su uso.

En ningún caso le será atribuible a **EL TRABAJADOR** responsabilidad por el desgaste natural que sufran las HERRAMIENTAS DE TRABAJO debido a su uso.

ARTÍCULO 9.- EL TRABAJADOR deberá realizar una inspección de las HERRAMIENTAS DE TRABAJO que tenga asignadas de manera consuetudinaria, notificando a su jefe directo cualquier defecto, desgaste o falla de funcionamiento.

Así mismo, **EL PATRÓN** podrá llevar a cabo revisiones a las herramientas para corroborar que se emplea para los fines encomendados, su correcto funcionamiento, dar mantenimiento o sustituirla si es necesario.

ARTÍCULO 10.- Las HERRAMIENTAS DE TRABAJO deberán permanecer en todo momento en el centro de trabajo, quedando estrictamente prohibido a **EL TRABAJADOR** sustraerlas sin autorización por escrito de su jefe directo, salvo cuando, por la naturaleza de las funciones encomendadas, sea necesario utilizarlas fuera del CENTRO DE TRABAJO y exista autorización expresa para ello.

ARTÍCULO 11.- EL TRABAJADOR será responsable de errores, pérdidas y averías que por descuido o por negligencia cometa en el desarrollo de sus labores. Probado lo anterior, **EL PATRÓN** podrá imponer la sanción correspondiente en concordancia con la gravedad del caso.

ARTÍCULO 12.- Queda prohibido a cualquier trabajador utilizar a su provecho herramientas o equipos de trabajo. Solamente en casos de emergencia, el JEFE DIRECTO podrá autorizar a **EL TRABAJADOR** la utilización de los equipos telefónicos para llamadas de carácter personal.

ARTÍCULO 13.- EL TRABAJADOR deberá dedicar todo su tiempo laborable, experiencia y capacidad al desempeño del trabajo que se le haya encomendado, empleando para tal efecto el mayor cuidado y esmero.

Queda prohibido a los trabajadores abandonar su puesto de trabajo durante la jornada laboral. En caso de que el trabajador requiera algún permiso para ausentarse durante la jornada laboral, deberá solicitarlo a su JEFE DIRECTO en apego a lo dispuesto por este Reglamento.

ARTÍCULO 14.- EL PATRÓN no asume responsabilidad alguna por daño, robo o extravío de objetos personales de valor que sean propiedad de **EL TRABAJADOR**.

CAPÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 15.- La jornada laboral semanal de trabajo será de [] horas, distribuyéndose éstas de acuerdo con el horario establecido por **EL PATRÓN**, acorde a las necesidades de operación del centro de trabajo. Dichos horarios deberán ser comunicados oportunamente a los Trabajadores.

ARTÍCULO 16.- De manera enunciativa, mas no limitativa se fijan como regla general los siguientes

horarios a que estará sujeto **EL TRABAJADOR** de conformidad con el numeral 59, 60, 61, 62 y demás relativos de la Ley: (勤務形態が複数ある場合を想定しています)

I. **Trabajadores adscritos al área administrativa:**

- a. **Jornada semanal:** De lunes a viernes
- b. **Horario de Entrada:** 08:30 horas;
- c. **Horario de Descanso:** 13:30 horas a 14:30 horas;
- d. **Horario de Salida:** 17:30 horas;

II. **Trabajadores adscritos al área operativa:**

- a. **Jornada semanal:** De lunes a viernes
- b. **Horario de Entrada:** __:00 horas;
- c. **Horario de Descanso:** __:00 horas a __:00 horas;
- d. **Horario de Salida:** __:00 horas;

Los horarios antes señalados podrán ser modificados por **EL PATRÓN**, por disposiciones reglamentarias de las autoridades o por las necesidades de operación de **EL PATRÓN**, en cuyo caso se notificará oportunamente a **EL TRABAJADOR**.

Los trabajadores disfrutarán dentro de los horarios antes señalados, de 60 minutos para tomar alimentos. Para tal efecto el jefe inmediato establecerá los horarios, de acuerdo con las necesidades de operación de conformidad con lo dispuesto en el numeral 63 de la Ley.

ARTÍCULO 17.- Si las necesidades de la operación así lo requieren, el Trabajador podrá laborar tiempo extraordinario, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en términos de lo previsto en los Artículos 66, 67, 68 y demás relativos y aplicables de la Ley.

EL PATRÓN sólo reconocerá y pagará el tiempo extraordinario, si existe la orden por escrito del jefe directo de **EL TRABAJADOR** donde se autoriza dicha extensión a la jornada laboral.

ARTÍCULO 18.- Por regla general, serán considerados como días de descanso los siguientes:

- I. **Para los trabajadores adscritos al área administrativa:** Los todos los todos los sábados y domingos.
- II. **Para los trabajadores adscritos al área operativa:** Un día de descanso por cada seis de trabajo, mismo que por regla general será los días _____.

Con independencia de lo anterior, cuando dentro de la jornada de trabajo semanal se labore en domingo y se descanse en otros días de la semana, el trabajador percibirá el pago de la prima dominical a que se refiere el artículo 71 de la Ley.

ARTÍCULO 19.- **EL PATRÓN** podrá exigir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario según las necesidades de operación en los días de descanso obligatorio señalados en el numeral 74 de la Ley o bien en su día de descanso obligatorio, observando en todo momento las limitaciones y retribuciones que establece la Ley en sus numerales 66 y 73.

ARTÍCULO 20.- **EL PATRÓN** empleará los medios que estime convenientes para el registro de asistencia de **EL TRABAJADOR**, tal como reloj checador, listas de asistencia, control biométrico entre otros. **EL TRABAJADOR** deberá marcar o registrar personalmente su asistencia acorde a las políticas o lineamientos que **EL PATRÓN** implemente para tal efecto.

ARTÍCULO 21.- **EL TRABAJADOR** que registre la asistencia de otro compañero, será sancionado de conformidad con lo dispuesto por este Reglamento.

En caso de error humano involuntario al momento de realizar la comprobación de asistencia o de existir alguna falla en los medios para el registro de asistencia, **EL TRABAJADOR** deberá dar aviso inmediato a su JEFE DIRECTO para realizar los ajustes correspondientes.

ARTÍCULO 22.- **EL TRABAJADOR** no podrá permanecer en el centro de trabajo después de concluida su jornada de trabajo, salvo que esté autorizado para ello.

CAPÍTULO IV DE LA LIMPIEZA

ARTÍCULO 23.- EL TRABAJADOR será responsable de mantener la limpieza y orden de su área de trabajo durante el desarrollo de su jornada laboral, evitando el deterioro de los materiales, paredes y demás bienes propiedad de **EL PATRÓN**.

Así mismo **EL TRABAJADOR** deberá mantener el orden y limpieza de los baños, comedores y áreas comunes dentro del centro de trabajo.

ARTÍCULO 24.- Al finalizar su jornada laboral, **EL TRABAJADOR** deberá apagar las herramientas de trabajo que utilizó. Cuando **EL PATRÓN** lo indique, se deberá guardar las HERRAMIENTAS DE TRABAJO en el lugar que se designe para tal efecto.

CAPÍTULO V DÍAS Y LUGARES DE PAGO

ARTÍCULO 25.- Los pagos por conceptos de sueldos y salarios, se realizarán de conformidad con lo establecido en el numeral 88 y demás relativos de la Ley, vía transferencia bancaria a cuenta proporcionada por **EL TRABAJADOR** para tal efecto.

Por regla general, los días de pago serán:

- I. **Trabajadores adscritos al área administrativa:** Los días quince y último de cada mes.
- II. **Trabajadores adscritos al área operativa:** Los días ____ de cada semana.

En caso de que el día de pago sea inhábil, **EL PATRÓN** deberá realizar la transferencia el día hábil anterior a este.

Los errores en la percepción de salarios deberán ser aclarados y arreglados de inmediato o a más tardar el día hábil siguiente al de ser percibido el salario.

ARTÍCULO 26.- Únicamente podrán hacerse retenciones, descuentos o deducciones al salario de **EL TRABAJADOR** en los términos del artículo 110 de la Ley.

CAPÍTULO VI. NORMAS PARA EL USO DE ASIENTOS O SILLAS

ARTÍCULO 27.- EL PATRÓN deberá mantener el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de **LOS TRABAJADORES**, para que sean utilizados en las labores que esto sea compatible con la ejecución del trabajo en los términos de Ley.

Así mismo, para el caso que **EL TRABAJADOR** deba realizar su jornada laboral de pie, **EL PATRÓN** permitirá descansos periódicos en los términos previstos por la Ley. (アクティブブレイクのルールがある場合はそれを記載)

ARTÍCULO 28.- EL PATRÓN procurará en todo momento que existan asientos disponibles durante la jornada laboral de **LAS TRABAJADORAS** embarazadas, de conformidad con lo establecido en el numeral 132, fracción V y demás relativos de la Ley.

CAPÍTULO VII INDICACIONES PARA EVITAR RIESGOS PERSONALES, ATENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

ARTÍCULO 29.- Son obligaciones de todo **TRABAJADOR** al servicio de **EL PATRÓN** sin importar su puesto las siguientes:

- I. Abstenerse de ejecutar acciones que ponga en peligro su seguridad e integridad, la de sus compañeros, o de cualquier bien de **EL PATRÓN**;
- II. Desarrollar sus labores con el cuidado y atención necesarios, para evitar accidentes durante el desarrollo de la jornada laboral;

- III. Recibir capacitación y adiestramiento para conocer y cumplir, las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo aplicables;
- IV. Cooperar con su jefe directo, así como la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en la investigación de accidentes, así como en los recorridos de verificación, proporcionando los informes que le sean solicitados sobre accidentes, enfermedades de trabajo o condiciones peligrosas o inseguras en el centro de trabajo, así como cualquier otro dato que se le solicite;
- V. Abstenerse de fumar dentro del centro de trabajo, pasillos, baños o espacios públicos, de conformidad con lo dispuesto en este Reglamento, la Ley General de Salud y demás disposiciones sanitarias emitidas por la autoridad correspondiente;
- VI. Abstenerse de operar vehículos y/o maquinaria propiedad de **EL PATRÓN** sin autorización expresa y capacitación para ello.
- VII. Abstenerse de operar HERRAMIENTAS DE TRABAJO cuyo manejo no corresponda a sus labores;
- VIII. Abstenerse de realizar composturas, reparaciones o cualquier otro tipo de manipulación a HERRAMIENTAS DE TRABAJO para los que no esté específicamente capacitado y expresamente autorizado;
- IX. Abstenerse de manipular u obstruir dispositivos de protección, señales de peligro u otro equipo destinado a la protección del personal y señalización;
- X. Informar a su jefe directo de manera inmediata cuanto conocimiento de la existencia de algún accidente o enfermedad de trabajo, a efecto de que se puedan tomar las medidas convenientes y dar rápida atención a los afectados,
- XI. Prestar primeros auxilios en caso de ser necesario, con apego a las Normas Oficiales Mexicanas y demás normatividad aplicable en la medida de lo posible solamente si **EL TRABAJADOR** se encuentra capacitado para tal efecto.
- XII. Comunicar a su jefe directo cualquier violación u omisión a la observancia de las disposiciones referidas en los incisos anterior;

ARTÍCULO 30.- EL TRABAJADOR deberá participar en jornadas de capacitación y adiestramiento, así como simulacros que **EL PATRÓN** organice, con el propósito de adiestrar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 31.- Cuando **EL TRABAJADOR** sufra o presencie un accidente de trabajo deberá notificarlo inmediatamente a su JEFE DIRECTO con objeto de que se inicien los protocolos de atención correspondientes. El JEFE DIRECTO que tenga conocimiento del accidente deberá hacer un informe detallado de las circunstancias de éste, y deberá enviarlo a **EL PATRÓN** y a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Así mismo, en la medida de sus capacidades y sin comprometer su seguridad e integridad, **EL TRABAJADOR** brindaran su auxilio de manera ilimitada en caso de siniestro, riesgo u accidente de trabajo cuando se encuentre en peligro la integridad física de otros trabajadores, instalaciones o bien los intereses de **EL PATRÓN**.

ARTÍCULO 32.- EL PATRÓN deberá avisar a las autoridades correspondientes en caso de accidente de trabajo.

CAPÍTULO VIII

LABORES INSALUBRES Y PELIGROSAS Y PROTECCIÓN A LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS

ARTÍCULO 33.- En relación a las labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores de edad y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas, se estará a

lo establecido en los artículos 164, 165, 166, 167, 170, 173, 175 fracción IV, 175 BIS, y 176 mismos que se relacionan con la fracción VII del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, y aun cuando por la naturaleza de las labores realizadas en el centro de trabajo, no existen labores insalubres o peligrosas se prohíbe el desempeño de tales actividades a menores de edad y mujeres embarazadas.

ARTÍCULO 34.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos conforme al artículo 170 de la Ley:

- I. Durante el periodo del embarazo, no realizaran trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutaran de un descanso de SEIS SEMANAS ANTERIORES Y SEIS POSTERIORES al parto;
- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogaran por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe EL PATRÓN;
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prorroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario, por un periodo no mayor de sesenta días;
- VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

CAPÍTULO IX EXÁMENES MÉDICOS

ARTÍCULO 35.- EL TRABAJADOR que se encuentre ocupacionalmente expuesto deberá sujetarse a los reconocimientos médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, para que se pueda determinar la posible incapacidad producida por algún riesgo de trabajo al que haya estado expuesto durante la jornada laboral.

ARTÍCULO 36.- Todo trabajador está obligado a someterse a exámenes médicos y medidas que sean decretadas u ordenadas por autoridades sanitarias o por **EL PATRÓN**, basadas en prescripción médica, incluso a través de la aplicación de vacunas, sueros y otros medicamentos que tengan por objeto prevenir enfermedades contagiosas, epidémicas o endémicas.

CAPITULO X DE LA ASISTENCIA, FALTAS, PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES Y AGUINALDO

ARTÍCULO 37.- Para que la ausencia de **EL TRABAJADOR** se considere justificada, deberá avisar de manera inmediata a su jefe directo antes del inicio de su jornada laboral. Asimismo, **EL TRABAJADOR** deberá entregar el justificante correspondiente dentro de las 24 horas siguientes, ya sea de manera personal o a través de un familiar o persona de confianza, cuando por cuestiones de salud no pueda presentarse a laborar de forma inmediata. De no cumplirse lo anterior, la falta será considerada injustificada.

ARTÍCULO 38.- Se considerarán faltas justificadas exclusivamente aquellas amparadas por licencias otorgadas por **EL PATRÓN** o por incapacidad expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

ARTÍCULO 39.- EL PATRÓN podrá comprobar la incapacidad de **EL TRABAJADOR** por enfermedad general o accidente cuando lo estime conveniente.

ARTÍCULO 40.- EL PATRÓN podrá otorgar a **EL TRABAJADOR** licencias con o sin goce de sueldo. Para ello, **EL TRABAJADOR** se sujetará a lo siguiente:

- I. La licencia deberá ser solicitada por escrito y dirigida a su jefe directo con al menos cinco días de anticipación.
- II. Acorde a las necesidades de operación, **EL PATRÓN** podrá autorizar o rechazar la licencia. Para tal efecto, **EL TRABAJADOR** será informado por escrito dentro de los dos días posteriores a la solicitud sobre la decisión tomada.
- III. En casos de urgencia debidamente justificados, **EL PATRÓN** podrá otorgar la licencia de forma inmediata.

ARTÍCULO 41.- No serán concedidos los permisos a que se refiere el artículo anterior en ningún caso antes o después de un día de descanso obligatorio si esto perjudican el desarrollo de la operación del centro de trabajo.

ARTÍCULO 42.- EL PATRÓN concederá a los Trabajadores descanso con goce de salario en los siguientes casos:

- I. **MATERNIDAD:** De conformidad con el numeral 170, fracción II y demás relativos de la Ley, **LA TRABAJADORA** embarazada gozará de un periodo de descanso **SEIS SEMANAS PREVIAS** y **SEIS SEMANAS POSTERIORES** al embarazo. Para tal efecto, se deberá exhibir a **EL PATRÓN** el certificado de incapacidad correspondiente emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.
- II. **PATERNIDAD:** De conformidad con el numeral 132, fracción XXVII y demás relativos de la Ley, **EL TRABAJADOR** gozará de un periodo de **CINCO DIAS CON GOCE DE SUELDO** cuando le nazca un hijo.
- III. **PERMISO POR ADOPCIÓN:** **EL PATRÓN** otorgará **SEIS SEMANAS** de permiso con goce de salario a **LA TRABAJADORA** que adopten un hijo, de conformidad con el numeral 170, fracción II BIS de la Ley.

De igual manera, **EL PATRÓN** otorgará **CINCO DÍAS** de permiso con goce de salario a los Trabajadores que comprueben la adopción de un hijo de conformidad con el numeral 132, fracción XXVII de la Ley. El permiso iniciará partir de la fecha de la custodia del menor.

ARTÍCULO 43.- EL TRABAJADOR gozará de un periodo anual de vacaciones de acuerdo con lo establecido en el artículo 76 de la Ley.

EL TRABAJADOR hará uso de su periodo anual de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, debiendo solicitar sus vacaciones a su jefe directo con por lo menos 15 días de antelación.

EL PATRÓN, juntamente con **EL TRABAJADOR** fijarán las fechas en que se disfrutarán las vacaciones de manera que las labores no se vean perjudicadas.

ARTÍCULO 44.- EL TRABAJADOR recibirá la prima vacacional sobre los días de vacaciones que le correspondan consistente en el 25% sobre los salarios que correspondan por los días de vacaciones.

ARTÍCULO 45.- EL TRABAJADOR tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

EL TRABAJADOR que no haya cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se le pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

CAPÍTULO XI DE LA CONFIDENCIALIDAD

ARTÍCULO 46.- Adicional a las obligaciones previstas en este Reglamento, el Contrato Individual de Trabajo y la Ley, **EL TRABAJADOR** se abstendrá a no revelar a terceras personas ajenas a **EL PATRÓN** información sensible de esta última, para lo cual se señala de forma enunciativa, mas no limitativa listas de clientes y/o proveedores, políticas administrativas y/o operativas, procesos de producción, secretos industriales y en general cualquier otro dato y/o información cuya divulgación pueda suponer una afectación al patrimonio, reputación, labores y/o relaciones comerciales de **EL PATRÓN**.

CAPÍTULO XII DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 47.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Realizar en contra de otros trabajadores durante la jornada laboral actos de acoso, hostigamiento o discriminación.
- II. Efectuar durante su jornada laboral colectas, rifas, operaciones de agio y en general toda clase de transacciones de carácter mercantil en el centro de trabajo.
- III. Efectuar actos que puedan poner en peligro la vida de sus compañeros o afectar los intereses de **EL PATRÓN**.
- IV. Presentarse a su trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas enervantes o narcóticos.
- V. Portar cualquier clase de armas en las horas de trabajo.
- VI. Interferir el trabajo de sus compañeros en cualquier forma.
- VII. Tratar asuntos ajenos a sus labores en horario de trabajo.
- VIII. Dañar por dolo o negligencia las HERRAMIENTAS DE TRABAJO.
- IX. Disponer de HERRAMIENTAS DE TRABAJO sin la autorización correspondiente.
- X. Suspender sus labores antes de la hora de interrupción.
- XI. Abandonar su puesto o lugar de trabajo.
- XII. Esta falta será agravada si la ausencia o abandono del área de trabajo afecta a los demás trabajadores, a la seguridad de los bienes y/o al cuidado de **EL TRABAJADOR**.
- XIII. Sustraer HERRAMIENTAS DE TRABAJO sin autorización correspondiente.
- XIV. Revelar cualquier clase de información a persona ajena a **EL PATRÓN** sin estar debidamente autorizado **EL TRABAJADOR** para ello.
- XV. Introducir a las instalaciones de **EL PATRÓN**, personas extrañas, amigos o familiares, sin estar debidamente autorizado para ello.
- XVI. Alterar anuncios, señales de seguridad o equipo de protección personal.
- XVII. Falsear la información sobre sus labores o el de otro trabajador.
- XVIII. Marcar asistencia de otro trabajador de forma intencional o dejar de marcar la propia.
- XIX. Provocar directa o indirectamente el desorden de la indisciplina en horas de labores.
- XX. Manejar indebidamente los valores de **EL PATRÓN**, así como no entregar fondos propiedad de esta al terminar las labores de acuerdo con las políticas establecidas al respecto.
- XXI. Proferir gritos, silbar, cantar, utilizar insultos o alterar en cualquier otra forma el área de trabajo.

ARTÍCULO 48.- Las violaciones a este Reglamento, a la Ley o al contrato individual, serán

sancionadas discrecionalmente por **EL PATRÓN**, siguiendo el Procedimiento Sancionador que se establece en el presente artículo:

- I. Tan pronto como el JEFE DIRECTO tenga conocimiento de cualquier falta que cometa **EL TRABAJADOR**, deberá levantar un reporte por escrito donde señale:
 - a. Trabajador(es) involucrado(s);
 - b. Lugar, fecha, hora y relación detallada de los hechos;
 - c. Trabajador afectado en caso de existir;
 - d. Medios de prueba (fotografías, videos, comunicación electrónica entre otros);
 - e. Señalar si existe reincidencia; y
- II. El reporte deberá ser turnado de forma inmediata al Departamento de Recursos Humanos, quien una vez recibido el mismo procederá a realizar un análisis de los hechos.
- III. A más tardar al día hábil siguiente a la recepción del reporte señalado en la fracción I, el Departamento de Recursos Humanos deberá determinar si la conducta reportada es contraria a las disposiciones de este Reglamento. Así mismo deberá notificar de inmediato al presunto infractor del inicio del procedimiento sancionador.
- IV. El trabajador tendrá derecho de ser oído a más tardar al día hábil siguiente a la notificación señalada en la fracción que antecede.
- V. Habiendo oído al trabajador, el Departamento de Recursos Humanos resolverá a la brevedad sobre si resulta procedente la imposición de una sanción conforme a lo dispuesto por este Reglamento.
- VI. En caso de resultar procedente la imposición de una sanción, se deberá levantar un acta administrativa, misma que deberá contener:
 - a. Lugar, fecha y hora de su levantamiento.
 - b. Nombre y puesto de los trabajadores involucrados.
 - c. Breve relación de hechos suscitados.
 - d. Sanción que se impondrá al trabajador. En caso de tratarse de suspensión de labores, se deberá señalar las fechas en las será aplicable dicha sanción.
 - e. Nombre y firma autógrafa del jefe directo, del titular de Recursos Humanos, del infractor y de dos testigos de asistencia.
 - f. La negativa del trabajador a firmar el Acta Administrativa no exime de su cumplimiento.
 - g. En caso de que a criterio del Departamento de Recursos Humanos se desvirtúen las acusaciones en su contra, se levantara Acta Administrativa que cumpla con los requisitos señalados en los apartados a, b, c y e de esta fracción.
 - h. En ambos casos, se deberá remitir copia del Acta Administrativa correspondiente en el Expediente Laboral del/los trabajador(es) involucrados;

ARTÍCULO 49.- Para determinar la aplicación de una sanción, se deberá tomar en cuenta:

- I. La gravedad de la falta cometida;
- II. Los antecedentes del infractor;
- III. Demás circunstancias que rodeen el caso.

ARTÍCULO 50.- El incumplimiento a las prohibiciones para los trabajadores se clasificará de la siguiente forma:

- I. Conductas NO GRAVES:
 - a. Artículo 47: II, VI, VII, XVIII y XIX;
- II. Conductas DE MEDIANA GRAVEDAD:
 - a. Artículo 47: IX, X, XI, XIII, XV y XXI;

III. Conductas DE ALTA GRAVEDAD

- a. Artículo 47: I, III, IV, V, VI, XII, XIV, XVII y XX;

ARTÍCULO 51.- Las sanciones se impondrán según lo dispuesto en este artículo:

- I. Las conductas NO GRAVES serán sancionadas:
 - a. Amonestación verbal realizada por el jefe directo o departamento de Recursos Humanos exhortando al trabajador a conducirse en apego a lo dispuesto por este Reglamento;
 - b. En caso de reincidencia con suspensión de hasta DOS DÍAS sin goce de salario; y
- II. Las conductas DE MEDIANA GRAVEDAD serán sancionadas:
 - a. Suspensión de hasta CUATRO DÍAS sin goce de salario;
 - b. En caso de reincidencia con suspensión de hasta CINCO DÍAS sin goce de salario; y
- III. Las conductas DE ALTA GRAVEDAD serán sancionadas:
 - a. Suspensión de hasta OCHO DÍAS sin goce de salario;
Lo anterior, sin perjuicio de que determinadas conductas puedan actualizar alguna de las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para **EL PATRÓN**.

ARTÍCULO 52.- Las faltas de asistencia injustificadas en período de 30 días serán sancionadas en la siguiente forma:

- I. Por primera falta amonestación escrita.
- II. Por la segunda falta suspensión hasta de 1 día de su trabajo.
- III. Por la tercera falta suspensión hasta de 3 días de su trabajo.
- IV. Por la cuarta falta **EL PATRÓN** podrá rescindir el contrato de trabajo sin responsabilidad, lo anterior siempre que se acrediten más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin causa justificada, con fundamento en la Fracción X del artículo 47 de la Ley.

ARTÍCULO 53 Las faltas al seguimiento de disposiciones de seguridad e higiene tales como asistencia a jornadas de capacitación y adiestramiento y simulacros establecidas en el presente reglamento serán sancionadas como se establece:

- I. En caso de incumplimiento a las disposiciones de seguridad e higiene, el trabajador será suspendido un día, otorgándole tres días para dar cumplimiento a las disposiciones antes mencionadas;
- II. En caso de reincidencia se le suspenderá durante tres días y se le otorgarán dos días para dar cumplimiento a las disposiciones antes mencionadas;
- III. En caso de reincidencia por tercera vez, se procederá a la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad hacia EL PATRÓN, en el entendido de que la conducta y actitud del trabajador compromete la seguridad y salud del centro de trabajo y por lo tanto las vidas de los demás trabajadores.

Lo anterior en la inteligencia de que la omisión en observar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades es una causal de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para EL PATRÓN, de conformidad con el numeral 47, fracción XII de la Ley.

ARTÍCULO 54.- Todo lo no previsto en el presente Reglamento, se sujetará a las disposiciones del Contrato Individual de Trabajo o de la Ley.

**CAPÍTULO XIII
DEL TELETRABAJO**

ARTÍCULO 55.- El teletrabajo es la forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al centro de trabajo, utilizando primordialmente tecnologías de la información y comunicación, de conformidad con la Ley y el Contrato Individual de Trabajo.

ARTÍCULO 56.- La modalidad de teletrabajo deberá constar por escrito en el Contrato Individual de Trabajo, especificando el lugar de trabajo desde el cual **EL TRABAJADOR** prestará sus servicios.

ARTÍCULO 57.- EL PATRÓN proporcionará, instalará y dará mantenimiento a las HERRAMIENTAS DE TRABAJO necesarios para la prestación de los servicios bajo esta modalidad.

EL TRABAJADOR será responsable del uso adecuado y conservación de dichos bienes, debiendo informar oportunamente cualquier falla, daño o pérdida.

ARTÍCULO 58.- EL PATRÓN asumirá los costos derivados del teletrabajo, incluyendo en su caso los servicios de telecomunicaciones y la parte proporcional del consumo de energía eléctrica, en los términos que se establezcan en el Contrato Individual de Trabajo o en las políticas internas aplicables.

ARTÍCULO 59.- EL PATRÓN podrá establecer mecanismos de supervisión y seguimiento de las actividades de **EL TRABAJADOR**, tales como reportes periódicos, reuniones virtuales o sistemas tecnológicos, respetando en todo momento la dignidad, privacidad y derechos laborales de **EL TRABAJADOR**.

ARTÍCULO 60.- EL TRABAJADOR gozará del derecho a la desconexión al término de su jornada laboral, por lo que no estará obligado a atender comunicaciones, instrucciones o requerimientos fuera de su horario de trabajo, salvo casos de fuerza mayor o situaciones extraordinarias debidamente justificadas.

ARTÍCULO 61.- El teletrabajo será voluntario y podrá ser reversible para ambas partes. **EL PATRÓN** podrá requerir el regreso presencial de **EL TRABAJADOR** cuando existan necesidades operativas, previa notificación, sin que ello implique menoscabo en las condiciones de trabajo.

CÁPITULO XIV DEL ENTORNO LABORAL LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA

ARTÍCULO 62.- En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, **EL PATRÓN** garantizará un entorno laboral digno, libre de discriminación, acoso y cualquier forma de violencia, con pleno respeto a los derechos humanos y la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

ARTÍCULO 63.- Para efectos de lo anterior, **EL PATRÓN** se obliga en todo momento a:

- I. Implementar las medidas de prevención de discriminación y violencia que resulten necesarias.
- II. Capacitar periódicamente a los trabajadores en materia de igualdad sustantiva y prevención de violencia contra las mujeres.
- III. Establecer mecanismos confidenciales para la recepción y atención de quejas.
- IV. Investigar de manera imparcial cualquier denuncia presentada.

ARTÍCULO 64.- Las quejas relacionadas con actos de discriminación o violencia deberán presentarse ante _____, área que, actuando en representación de **EL PATRÓN** garantizará en todo momento:

- I. Confidencialidad
- II. Una estricta política de no represalias
- III. Atención de la queja conforme al Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Violencia.
- IV. Investigación objetiva
- V. Resolución debidamente fundada

免責事項

本稿は、メキシコ連邦労働法の制度概要及び実務上の基本的な留意点を理解することを目的として作成したものであり、特定の事案に対する法的助言を提供するものではない。本稿に記載された情報は執筆時点において入手可能な法令及び公開情報に基づき整理したものであるが、法改正、行政解釈、裁判例又は実務運用の変更等により、将来的に内容が変更される可能性がある。

また、本稿に掲載している雇用契約書例及び就業規則例は、連邦労働法の理解を助けることを目的とした参考例として掲載しているものであり、特定の企業や事業形態にそのまま適用することを前提としたものではない。企業の事業内容、組織体制、従業員構成、労働条件、労働組合の有無などによって適切な内容は大きく異なるため、これらの文例をそのまま使用することは想定していない。

実際に雇用契約書や就業規則を作成・導入する際には、個別の事情や最新の法令・実務を踏まえ、弁護士、会計士等の専門家に確認のうえ対応することを推奨する。

本稿の内容を参考にして実施された行為により生じたいかなる損害又は紛争についても、筆者及び作成者は一切の責任を負うものではない。