

メキシコ進出時の留意点

—— 労務管理のポイント

Jigyou Support Strategy 社

代表 滝本 昇



日本在外企業協会（日外協）は3月6日、『海外派遣者ハンドブック（メキシコ編）』発刊記念講演会を開催した。講師は、同ハンドブック作成委員会の主査を務めた滝本昇氏。長年メキシコで労務コンサルタントとして日本企業を支援している。

ハンドブック掲載事例を中心に、滝本氏にメキシコでの労務管理のポイントについて解説してもらった。

なお、2日には名古屋でも、名古屋商工会議所・日外協共催で滝本氏を講師に迎え記念講演会を行った。

（2018年3月の講演要旨に加筆・修正）

労働法も NAFTA 再交渉の枠内

NAFTA 再交渉では、メキシコの労働法も見直しの対象になる。

アメリカとカナダは、最低賃金、労働時間、労働安全衛生に関するメキシコ労働法の内容を国際水準まで向上させるよう要求している。特に、従業員が自主的に組合を結成できないことなどを問題視。賃金についても、メキシコの賃金レベルがあまりにも低く不当競争だと主張している。

職場環境・対人関係重視を

日外協の『海外派遣者ハンドブック（メキシコ編）』で取り上げた事例から、労務管理のポイントについて紹介したい。

1. 離職問題

進出したばかりの日系企業の場合、離職率は月



に8～10%が平均である。給与や福利厚生のような表面的な理由だけで離職率が高いとは限らない。居心地がいい、施設や対人関係が良好といった要素も重視したい。メキシコ人は面と向かって不満を言うことをためらうので、職場環境アンケート調査の定期的な実施が有効である。また、教育訓練で能力アップをサポートしてあげることも忘れてはならない。

2. 採用

メキシコ人は面接で自分を大きくアピールする。管理職の採用時には特に注意したい。経歴・資格などは確証となるコピーを提出させること。雇用契約に試用期間を設けたり、正規雇用前に初期研修契約を締結することが可能で、この間に向き不向きなどの見極めを行ってほしい。なお、採用時に、国籍や性別等により差別したり、妊娠を理由に不採用とすることは禁止されている。ただし、米国のようにプライバシーに立ち入ってはならないというわけではない。メキシコはその点、寛容な国なので、会社にとって必要なことであれば、聞いても問題はない。むしろ、家族のことなどを知ってほしいと思っている人たちが多い。

3. 退職

退職には「自己都合による退職」、「懲戒解雇」、「不当解雇」、「従業員からの契約解除」がある。

退職補償金は、会社側の都合による不当解雇と