

メキシコにおける労働時間の考え方

メキシコの連邦労働法（Ley Federal del Trabajo、以下「労働法」という。）は、1日当たりの最大労働時間を日勤（diurna：6時から20時）の場合8時間、夜勤（nocturna：20時から翌6時）の場合7時間、日勤から夜勤にわたる場合7.5時間（混合/Mixta、ただし、20時以降の勤務時間は3.5時間未満に限られる）と規定している。休日は、6就業日ごとに1日設ける必要があることから、週の最大勤務時間は、それぞれ48時間、42時間、45時間となる。

休憩時間は、勤務時間中に少なくとも30分付与する必要がある。また、休憩もしく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。

時間外労働については、1日当たり最大3時間、週に3日までと規定されており、1日当たりの勤務時間を超えた場合の割増賃金率は100%となる。さらに、1日の時間外勤務が3時間を超えた場合や週の時間外勤務の時間が9時間を越えた場合、割増賃金率は200%となる。

前述のとおり、休日は、6就業日ごとに1日設ける必要があるが、法定では、日曜日が休日となる。使用者は、労働者の休日に当たる日に、当該労働者に勤務させた場合、当該労働者の2倍の給与額を手当として支給する必要がある。

これらの原則を踏まえ、次の3つの質問に回答する。

【質問】

1. 昼食時間帯がメキシコ労働法上の就労時間にカウントされないための条件にはどのようなものがあるか。
- 2-1. 月～金までが通常の出勤日であり、1日8時間、週合計40時間の勤務体制だが、この場合、土曜日に労働者を出勤させると残業代を支払う必要があるか。
- 2-2. また、残業代を支払わずに土曜日に出勤させることができるとしたら、予めどのような条件が必要か。

(1) 質問1に関する検討

労働法は、労働者が休憩もしくは食事の時間に労働者の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することと規定している。

従って、昼食時間帯は、労働者が自身の労務提供場所を離れる必要がある。なお、労働者

が休憩時間や昼食時間を享受したことを証明する責任は使用者にあると考えられていることから、雇用契約書や労働協約、就業規則などに、昼食時間は労務提供場所に留まる必要がない旨を明記するとともに、タイムカードにて昼食時間帯の開始と終了を記録し、また、社内に休憩のための場所を設けたりして、労務提供場所を離れられる環境を作ることが考えられる。

この点、明確な定義はないが、連続勤務 (jornada continua) における休憩時間について定めた労働法 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 (Suprema Corte de Justicia de la Nación) の判断が示されている ([Tesis: 2a./J. 38/96](#) からの黙示的推定、[Tesis: 2ª./J.84/2007](#))。そのため昼食時間が、連続勤務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。

休憩時間に関し、裁判所は、連続勤務の対となる「中断のある勤務 (jornada discontinua)」という概念を使用する。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。他方、中断のある勤務については、労働が中断され、労働者は使用者の指揮命令下に置かれず、労働者がその間の時間を自由に使うことができることに主な特徴がある ([Tesis: 2a. XCVII/95](#)、[Tesis: I.13o.T.312 L](#))。

従って、中断のある勤務の場合は、労働法 63 条の連続勤務の規定が適用されない。また、裁判所は、中断の時間をメキシコ労働法上の就労時間とはみなしていない。

勤務を連続勤務と中断のある勤務に区別する際、労働法 18 条の労働者に最も有利な解釈を行う原則に基づき、労働が中断される時間の長短を考慮しなければならない。たとえば、労働者に 31 分の休憩を与え、労務提供場所を離れることを許可した場合を中断のある勤務とすると、31 分は就労時間として計算されなくなる。しかし、これでは使用者が、労働者に労働法 63 条の要求する 30 分に 1 分を加えて休憩を与えた代わりに、30 分以上の労働を得ることができるようになってしまうため、労働者にとって不利である。この労働者への不利を回避するために合理的な時間として、30 分を超えたとしても 60 分を超えないものを連続勤務とし、60 分を超えるものを中断のある勤務と考えることができる。このような考慮の下、最高裁判所は、休憩時間が 30 分超 60 分以下となる場合は、連続勤務 (jornada continua) と考えられ、1 時間超となる場合に、勤務時間の中断があった (jornada discontinua) と考えられると判示している ([Tesis: II.1o.T. J/42](#)、[Amparo directo 1235/2008](#))。

ただし、最高裁判所は別の事件で、(1 時間ちょうどを含む) 最低 1 時間の休憩時間で中断のある勤務と認めている。なお、本事件では、休憩時間は指定されなければならないと示し、また、当該休憩時間が労働者の仕事を中断させ、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という事実に

よって、継続的勤務ではないと判断している。[\(Tesis: 2a./J. 56/2013 \(10a.\)、Contradicción de Tesis 507/2012\)](#)。そのため、使用者から労働者に休憩時間の過ごし方について、労働を止め、使用者の指示に従う必要がなく、自由に時間を使ってよいことを強調しておくことが望ましい。

従って、その時間が具体的に定まっており、労働者がその間、職場（デスクや工場の生産ライン）から離れ、使用者の指揮命令系統から外れて自由に食事や休憩をとることができる場合、その昼食・休憩時間は就労時間にカウントされないこととなる。ただし、その時間は1時間以上あることが推奨される。

(2) 質問 2-1 に関する検討

前述のとおり、休日は、6 就業日ごとに 1 日設ける必要があるが、質問には、「月～金までが通常の出勤日」とあることから、当該雇用契約における休日は土曜日と日曜日の 2 日と考えられる。この場合に、土曜日に労働者を出勤させた場合、休日出勤に要する手当を支払う必要は生じると考えられる。

労働者の「休日（días de descanso）」に勤務させた場合、その手当では、2 倍の給与額となり、使用者は、給与と併せてこの手当を支給しなければならない。

(3) 質問 2-2 に関する検討

前述のとおり、休日は 6 就業日ごとに 1 日設ければいいので、勤務日を月曜日から土曜日までの 6 日間、週の労働時間を 48 時間とする方法が考えられる。毎週土曜日に出勤する必要がないのであれば、土曜日の勤務については、使用者のニーズによるもので可変である旨を事前に労働者と合意し、当該合意と労働者は使用者が定めるスケジュールに従う旨、雇用契約書等に記載する必要がある。

以上

プラットフォームコーディネーター・ミニレポート
「メキシコにおける労働時間の考え方」
(2022年12月)

○作成：ジェトロ・メキシコ事務所

中小企業海外展開現地支援（メキシコ）・プラットフォーム

○執筆：プラットフォーム・コーディネーター TNY LEGAL MEXICO S.A. DE C.V.

【報告書の利用についての注意・免責事項】本ミニレポートは、日本貿易振興機構（ジェトロ）メキシコ事務所が TNY LEGAL MEXICO S.A. DE C.V. に作成委託し、2022年12月に入手した情報に基づき作成したものです。掲載した情報は作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。本ミニレポートはあくまでも参考情報の提供を目的としており、提供した情報の正確性、完全性、目的適合性、最新性及びサービスの有用性の確認は、申込者の責任と判断で行うものとし、ジェトロは一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび TNY LEGAL MEXICO S.A. DE C.V. が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。