

休暇から法的義務まで：

メキシコにおける産休・育休の権利のメキシコにおける産休・育休の権利について

メキシコで事業を展開する雇用主は、主要な規制を理解することで、公平かつ従業員をサポートする職場環境の確保に貢献できます。例えば、メキシコの労働法は、妊娠中及び産休・育休期間中の従業員に対して包括的な保護を行っています。これらの規制は、従業員が重要なライフイベントを乗り越えるのを支援しつつ、公平でバランスの取れた職場を実現することを目的としています。雇用主と従業員の双方が、これらの権利と義務を理解することにより、これらの重要な期間中の円滑な移行が可能になります。今回のインサイトでは、メキシコの雇用主にとっての重要な法的義務について、誰が対象で資格を持つのか、法律が新しい親をどのように支援しているのか、そしてコンプライアンスを遵守することでどのように多額の罰金を回避できるのかを解説します。

基本的な権利と義務

- **産休：**メキシコ法では、母親に対し出産前 6 週間及び出産後 6 週間の有給休暇を付与しています。健康上の理由や養子縁組の場合、この期間の延長が認められます。
- **養子縁組休暇：**母親は、養子縁組の日から 6 週間の有給休暇を取得できます。父親は 5 日間の有給休暇が与えられます。
- **授乳の権利：**母親は、1 日の勤務中に 30 分間の授乳休憩を 2 回取る権利を持ち、又は適切な授乳エリアがない場合には勤務時間を 1 時間短縮することができます。
- **育児休暇：**父親は、子供の出生又は養子縁組後に 5 日間の有給休暇を取得する権利があります。
- **雇用主の義務：**雇用主には、妊娠中および授乳中の従業員に適切な座席を提供し、危険な業務を割り当てないよう義務付けられています。これらの義務に違反した場合、4,030 ペソから 201,500 ペソの範囲で罰金が科される可能性があります。

ジェンダー平等と労働権の進展

- 1945 年に署名された国連憲章により**平等と公平の原則**が確立されて以来、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに向けた取り組みは、大きな節目を迎えてきました。
- 1946 年には、国連が「女性の地位委員会 (CSW)」を設立し、**女性の権利を世界的に推進す**

る上での重要な一步を踏み出しました。

- この継続的な運動の中での重要な瞬間は、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議でした。この会議では、189か国が全会一致で「北京宣言」と「行動綱領」を採択し、**ジェンダー平等の実現**と世界中の女性や少女の人権の確保を目指す**国際的なロードマップ**として機能しています。
- この宣言は、貧困、教育と訓練、健康、暴力、武力紛争、経済、意思決定権、制度的メカニズム、人権、メディア、環境、少女の権利などの**12の戦略分野**において、各国政府に対して具体的な行動を取ることを求めています。
- 職場に関連する3つの重要な分野を詳しく検討すると、女性が社会でその潜在能力を十分に発揮することを妨げる**構造的な障壁を取り除く必要**があることが浮き彫りになります。
- 特に、宣言では、ハラスメントや、さまざまな分野で女性が包括的に関与するための制度的サポートの欠如といった、**差別や暴力のきっかけとなる要因を特定**しています。
- メキシコでは、現在の連邦労働法が25年以上前に確立された**国際的なジェンダー平等基準に対する取り組みを反映**しています。この法律の特定の条項は、ジェンダー平等の取り組みが実施されているかを評価するための診断ツールとして機能します。また、女性の権利を推進するために特に重要なライフステージである妊娠・出産期などにおいて、有利な状況と解決すべき課題を示しています。
- 職場におけるジェンダー平等の継続的な推進においては、これらの基盤を基にして、女性のエンパワーメントを支援し、その権利を保護するための横断的なアクションを追求することが不可欠です。このような継続的な取り組みにより、これまでの数十年間で得られた成果が保持されるだけでなく、将来の世代に向けてさらに拡大していくことが可能になります。

メキシコにおける雇用主の法的義務と権利

国際条約：差別の禁止に関する国際的な法的枠組みは、特にジェンダー平等と職場における女性の保護に焦点を当て、さまざまな条約や協定、プロトコルを通じて大きく進化してきました。

- この枠組みの中心にあるのは、**国際労働機関（ILO）の諸条約**であり、具体的には第103号、111号、156号、190号条約が含まれます。第103号条約は産前・産後の保護を取り扱い、産休の基準を設定し、妊娠中の労働者の権利を守ることを目的としています。第111号条約は雇用及び職業における差別を対象とし、女性と男性に対して平等な待遇を義務付けて

います。第 156 号条約はさらにこれらの保護を拡大し、特に女性に影響を及ぼす家族の責任を持つ労働者が差別を受けないようにすることを保証しています。最新の第 190 号条約は、職場における暴力とハラスメントの根絶を目指し、これらが平等を妨げるジェンダーに基づく差別の一形態と認識しています。

- **国連の「女性差別撤廃条約 (CEDAW)」**は、雇用を含むあらゆる生活領域におけるジェンダーに基づく差別に広範に対処することで、これらの ILO 条約をさらに補完しています。CEDAW は、署名国に対して、法的枠組みや国家政策を通じてジェンダー平等を確保するための積極的な取り組みを行うことを義務付けています。
- もう一つの重要な文書は「**サンサルバドル議定書**」であり、アメリカ大陸特有の人権枠組みの下で、雇用における女性の権利、社会保障、産前・産後の保護を保障しています。
- 最近、メキシコは **ILO の第 190 号条約を批准**し、職場での差別、暴力、ハラスメントと闘う強い姿勢を示しました。この批准は、メキシコの国内法を国際的なジェンダー平等と職業安全に関する基準と整合させる上での**重要な進展**を示しています。
- これらの条約を採択することで、メキシコのような国々は、**より安全で公正な職場環境**を育成し、特に女性などの**弱い立場の人々**を差別や虐待から守るための法的義務を強化しています。
- これらの国際的な法的枠組みは、**雇用における公平さを促進**するだけでなく、世界的な**社会正義とジェンダー平等の実現**に向けた幅広い取り組みにも寄与しています。

メキシコの法律: メキシコ憲法は、差別に対する強力な保護と、女性に対する特定の労働権を明確に規定しています。

- **第 1 条**では、民族的又は国籍的な出自、性別、年齢、障害、社会的地位、健康状態、宗教、意見、性的指向、婚姻状況、又は人間の尊厳を損ない個人の権利と自由を侵害するその他の**あらゆる要因に基づく差別**を禁止しています。
- 同様に、**第 123 条第 5 項**では、**妊娠中の女性**が健康や胎児に危険を及ぼす重労働や有害な作業に従事させられないよう**保護**することを義務付けています。この条項では、女性が出産前及び出産後にそれぞれ 6 週間の休暇を取得することが義務付けられており、その期間中は全額の給与を受け取り、雇用上の福利厚生を維持する権利が保障されています。
- さらに、**憲法**では、**授乳期間中の女性**に対して、1 日にそれぞれ 30 分の授乳休憩を **2 回**取る権利を保障しています。これらの規定は、メキシコが働く女性の健康と経済的安全を守

りつつ、彼女たちの生殖権を尊重し、労働力への完全な参加を支援する姿勢を強調しています。

メキシコにおける育児休暇の基本事項

産休

- **概要:** 連邦労働法 (FLL) の第 170 条では、母親に対して出産前の 6 週間及び出産後の 6 週間の有給産休を認めています。この期間は、母親が出産の準備をし、出産後に回復するための時間として設けられています。この期間中の給与は社会保障機関 (SSI) によって支払われ、雇用主は給与の支払い義務を免除されます。
- **産休の柔軟性:** メキシコの法律では、母親が希望する場合、産前休暇のうち最大 4 週間を産後休暇に移すことが認められています。この選択肢は、合併症に直面している母親や、出産後により多くの休息を必要とする母親にとって有益です。また、子供が障害を持って生まれた場合や、特別なケアが必要な場合には、産後休暇を最大 8 週間まで延長することができます。さらに、健康上の問題で母親が働くことができない場合、休暇は給与の 50%を受け取りながら最大 60 日まで延長することが可能です。
- **養子縁組休暇:** 養子を迎えた母親には、養子縁組の日から 6 週間の有給休暇が認められており、父親には 5 日間の有給休暇が与えられます。これにより、両親が子供と絆を深めるための重要な初期期間を確保することができます。
- **授乳の権利:** 母親には、出産後 6 か月間、1 日 2 回、各 30 分の授乳又は搾乳のための休憩が認められています。適切な授乳スペースがない場合は、労働時間を 1 時間短縮することが可能です。

育児休暇 (父親)

- **父親は、子供の出生又は養子縁組後に 5 日間の有給休暇を取得することができます。** これにより、パートナーをサポートし、新生児との絆を深める時間を持つことができます。

雇用主の責任

- 雇用主は、妊娠中及び授乳中の従業員に対して適切な**座席を提供**し、健康に影響を及ぼす可能性のある**危険な作業を割り当てない**ようにしなければなりません。これらの義務を守らない場合、重大な罰金が科せられる可能性があり、これらの保護規定を遵守する重要性が強調されています。

母体の安全と母子の健康

- 母体の安全、母親のための医療、及び新生児の生存は、生活に不可欠であり、女性の労働環境や生産性にも重大な影響を与えます。
- 母性保護は、普遍的な人権条約に明記された労働権であり、メキシコを含む多くの国で母性保護法が制定されています。
- さまざまなデータベース（Scopus、Redalyc、SciELO、Web of Science）の調査によると、過去 20 年間でメキシコは産後の休養期間を延長するなど、母性に関する法律を改善してきました。しかし、これらの進展は、女性が職業的及び母親としての役割の両方で成長するための十分な支援とならない場合もあります。

メキシコ法における母性保護

メキシコでは、憲法、労働法、社会保障法、そして連邦労働法（FLL）によって母性の権利が規定されています。

- 妊娠中の女性は、有給の産休などの特定の保護を受けることができ、仕事に関連するリスクを最小限に抑えることができます。
- 憲法第 4 条では、すべての人々に医療を受ける権利を保証していますが、実際にはこの権利が全ての人に平等にアクセス可能であるとは限りません。
- また、一般健康法は母子の健康と授乳の促進を優先しており、連邦労働法（FLL）は妊娠中の労働者を保護し、妊娠中及び出産後における給与、福利厚生、権利の維持を保証しています。

主に以下のことが保護されます：

- 男性との権利の平等
- 母性保護
- 危険又は不健康な労働条件の禁止
- 雇用差別からの保護
- 妊娠中の従業員に対する身体的に過度な作業の制限
- 妊娠中の夜間労働及び残業の禁止

今後の課題

母性に関する法制度は変更を重ねてきましたが、まだ改善の余地があります：

- 重要な検討事項として、雇用におけるジェンダー平等の促進、女性のキャリア発展の支援、職場内又は近隣での保育の充実による母親の生産性向上が挙げられます。
- また、出産手当を受けるための必須条件として産前検診の受診を義務付けるなどの特定の条件を撤廃することは、患者の権利を尊重し、すべての母親が利用する医療制度に関わらず公平な扱いを受けることを確保するために重要です。

産休・育休の権利、並びに雇用主の義務や保護措置を理解することは、支援的で公平な職場環境の実現に欠かせません。

結論

詳細については、Fisher Phillips の担当弁護士、本インサイトの著者、または当社の「[従業員](#)の休暇と配慮に関する実務グループ」の弁護士にお問い合わせください。[Fisher Phillips メキシコ](#)は、本トピックに関連する質問や、労働法に関するあらゆる問題についてサポートさせていただきます。最新情報を直接受け取れるよう、[Fisher Phillips Insights](#) にぜひご登録ください。



Mauricio Foeth

Of Counsel
Mexico
mfoeth@fisherphillips.mx