

## 新 USMCA 規則と労働改革下のメキシコにおける団体交渉： 雇用主が知るべき 3 つのポイント

メキシコで労働改革が承認されてから 4 年以上、USMCA（米国・メキシコ・カナダ協定、メキシコでは T-MEC として知られる）が発効してから 3 年が経過しました。新しい規定がメキシコの労使関係に継続的に影響を与えており、2024 年における労働改革と USMCA の影響について、雇用主が把握しておくべき 3 つの重要なポイントを紹介します。

### 1. 団体交渉協定

USMCA の第 23 章と附属書 23-A は、結社の自由と効果的な団体交渉に焦点を当てており、これには迅速対応労働メカニズム（Rapid Response Labor Mechanism、以下 RRLM）が含まれます。RRLM はメキシコの労使関係に対する新たな圧力要因となっています。

この状況により、2024 年には団体交渉協定（Collective Bargaining Agreement、以下 CBA）の改訂がさらに複雑化しています。主な理由として、4 年間続いた協定の正当化プロセスが終了し、登録当局が国内の協定数、その見直し方法とタイミング、全労働者の参加を得た承認協議の実施方法について正確なデータを把握しているためです。

契約正当化プロセスの結果、30,552 件の CBA が存在し、500 万人の労働者が参加しました。このプロセスで 663 の協定が労働者の支持を得られず、多くの場合で組合のリーダーシップが変更されました。例えば、自動車産業大手のフォルクスワーゲンメキシコ工場では、長年続いた組合が労働者の支持を失い、新しい独立系組合に交代しました。

CFCRL の報告によると、正当化プロセスが行われなかったため 108,000 の団体協定が解散されました。これを受けて当局は 2023 年 5 月 1 日以降、以下の点を重点的に監視しています：

- 賃金と福利厚生維持
- 不当な解雇と再雇用（年功序列のキャンセル）の防止
- メキシコ労働社会福祉省（STPS）と連携した検査・モニタリングプログラムの実施、必要に応じた制裁の実施
- 組合の内部運営への雇用主の干渉防止（代表性証明書の適切な運用）

この労働環境の変化の中で、代表性証明書の数と新しい CBA 保有者の数に注目することが重要です。これらは組合勢力図の変化を示す指標となるためです。さらに、代表性証明書は組合組織にとって、6 か月間 CBA の署名を獲得するための重要な手段としても機能し得ます。

2023年には4,672件の代表性証明書が発行され、そのうち33%が当局に提出された契約に転換されました。2024年、CFCRLは1,900件の新しいCBAを報告しています。加えて、97の新しい組合と15の新しい連合が結成されています。

## 2. 労働者の投票

労働改革は既に完全に施行されており、協定の改訂には労働者の承認（自由、秘密、直接の投票を通じて）が必要不可欠となっています。これが満たされない場合はストライキにつながる可能性があります。

具体例として、2023年にゼネラルモーターズのシラオ工場で発生したストライキが挙げられます。労働者は賃上げ率に不満を示し、2日間のストライキを実施しました。結果として、当初提示された8.5%を上回る賃上げ率を獲得しました。

2024年の組合員の平均賃上げは8.8%に達する見込みです。自動車部品および自動車産業部門が最も高く、平均調整率は9.2%となっています。さらに、一部の企業では最大で20%の賃上げを見込んでいます。

これらすべての提案が労働者の支持を得る必要があるため、契約見直しをスムーズに進めるためには、最善の提案を行うことが重要です。

## 3. 労働苦情

2024年末までに、メキシコ政府はUSMCAのRRLMの下で20から25件の労働苦情を受理する可能性があります。4月には約4件の受理が予想されています。

メキシコは苦情申し立ての方法に関して「相互主義の欠如」に直面しています。メキシコでは推定のみで手続きが開始されますが、カナダと米国では障壁が存在します。これまでに24件の苦情が提出されており、その内訳は以下の通りです：

- 23件が米国から（20件が進行中）
- 1件がカナダから（1件が進行中）
- 4件が手続き開始に至らず
- 2021年に2件、2022年に3件、2023年に13件が受理され、現在12件の苦情が審議中

具体的な事例として、2021年にゼネラルモーターズのシラオ工場で発生した労働権侵害に関する苦情が挙げられます。この苦情は、労働者の自由な投票権が侵害されたとして提起され、最終的に労働協約の再投票につながりました。

次の苦情はヌエボ・レオン州、ハリスコ州、メキシコ州、ベラクルス州で予想されています。これらは主に自動車部品、電子機器、繊維産業の輸出に関連しており、1件は鉱業部門に関わっています。

労働改革とともに登場したメキシコ労働者労働組合連盟（LSOM）のような組織は、複数の製造業で影響力を拡大しています。例えば、LSOMはフォルクスワーゲンのプエブラ工場での交渉を真の団体交渉の模範例として捉え、他の多国籍企業でもその経験を活かした活動を展開しています。CFCRL 長官のアルフレド・ドミンゲスは、雇用主と労働組合指導部が結ぶ協定は「魅力的」でなければならず、そうでなければ労働者に拒否される可能性が高いと、繰り返し強調しています。

## 結論

これらの動向は、メキシコで事業を展開する米国企業にとって、労働問題への一層の注意と専門的なアドバイスの必要性を示しています。特に、自動車産業や製造業に携わる企業は、新しい労働環境に適応するための戦略策定が急務となっています。

[Fisher Phillips メキシコ](#)は、こうした複雑な労働問題に対する包括的なサポートを提供しています。USMCA の影響、労働改革への対応、効果的な労使関係の構築など、メキシコでの事業展開や労働問題に関するご相談は、ぜひお気軽にお問い合わせください。



**Germán de la Garza De Vecchi**

Regional Managing Partner  
Mexico

[gdelagarza@fisherphillips.mx](mailto:gdelagarza@fisherphillips.mx)