



# 2021年度連邦労働法改正の概要について

KPMG in Mexico

本ニュースレターにおいては、2021年度における連邦労働法改正の概要についてご紹介いたします。

2020年11月12日に国会に提出された人材派遣を規制する連邦労働法改正案ですが、民間部門の反発が強かったことから、民間部門と協議を行うために議会での審議開始を2021年2月以降に延期することが2020年12月9日発表されていきました。その後、経済界との調整は難航しましたが、2021年4月5日に政府・経済界・労働組合の代表が改正内容について合意がなされたことが公表され、その合意内容をベースとし、4月13日にメキシコ連邦下院において当該連邦労働法改正案の審議が再開、当日中に下院を通過しました。その後メキシコ連邦上院に審議が移行し、4月20日に上院も通過し、議会において正式に法案が成立しました。また、4月23日に官報公布がなされ、その翌日の4月24日が改正法施行日となりました。

本連邦労働法の改正に合わせ、社会保険法・労働者住宅基金（“INFONAVIT”）法・連邦税法典（“CFF”）・所得税（“ISR”）法・付加価値税（“IVA”）法等も改正されます。本連邦労働法および関連する法律の改正は、メキシコ日系企業の皆様にも大きな影響を与えることが想定されることから本ニュースレターにおいてその概要について解説いたします。

また、本トピックに関連してKPMGメキシコが発行している英語・スペイン語版のニュースレターもございますので、必要に応じてご参照ください。

英語（原文）：

[Tax and labor reform; outsourcing personnel rules \(changes made during legislative process\)\(2021/04/28\)](#)

スペイン語（原文）：

[Flash: Actualización del proceso legislativo en materia de subcontratación\(2021/04/14\)](#)

[Flash: Iniciativa de subcontratación\(2021/04/07\)](#)

[Flash: Iniciativa sobre Ley Federal del Trabajo y Ley del Impuesto Sobre la Renta\(2020/11/20\)](#)

[Flash: Iniciativa de reforma en materia de subcontratación\(2020/11/12\)](#)

## 目次

1. 2021年度連邦労働法改正の背景
2. 連邦労働法の改正内容
3. 社会保障制度関連規定（社会保険法、INFONAVIT法）の改正内容
4. 税法関連規定（CFF、ISR法、IVA法）の改正内容
5. （参考）連邦労働法改正に関するスケジュール

## 2021年度連邦労働法改正の概要について

### 1. 2021年度連邦労働法改正の背景

～ポイント～

- 連邦労働法の改正により、人材派遣サービスが規制されること
- 連邦労働法の改正と合わせて、関連する社会保障制度および税務関連規定についても改正されること

メキシコ政府は、以下のような背景があることから人材派遣サービスを規制する連邦労働法の改正案を2020年11月12日に国会に提出しました。

- 多くの企業が人材派遣を違法な形で利用することで、多くの労働者に悪影響が及んでいる。
- また、違法な人材派遣会社は、法律が定める福利厚生や社会保険を適正に拠出しておらず、実際よりも低い給与を登録する行為などを通じて税金の支払いも逃れており、国庫にも悪影響を及ぼしている。

本連邦労働法の改正案は経済界からの反発が強かったが、協議を重ねた結果、2021年4月5日に改正内容について関係者間において合意がなされました。その後、国会での審議が再開され、4月20日に国会において法案成立しました。

4月23日に官報公布されその翌日4月24日より施行されている新連邦労働法は、政府側の主張において企業による労働者に対する不当な搾取をなくし、労働者へ安定した雇用を与えることを目的とし、それを達成するために、人材派遣という労働形態を原則禁止し、例外もすべて行政の許認可制に移行させるという非常にドラスティブな変更を織り込んだ改正となっています。

また、上述の改正趣旨を踏まえ、本連邦労働法の改正に合わせて社会保障制度関連法（社会保険法、労働者住宅基金（"INFONAVIT"）法）および税法関連規定（連邦税法典（"CFF"）、所得税（"ISR"）法、付加価値税（"IVA"）法）も改正されています。

## 2. 連邦労働法の改正内容

～ポイント～

- 労働社会保険省（“STPS”）の認可事業者が提供する専門サービスを除き、人材派遣サービスの提供は禁止されたこと
- PTU分配額の上限が設定されたこと

連邦労働法の改正内容の概要は、以下のとおりとなります。

なお、既存の人材派遣に関する取扱い（15条）は、当該改正に伴い廃止されることになります。

### (1) 連邦労働法における人材関連サービスの取扱い

改正後連邦労働法においては、人材関連サービスを以下のように分類し、取扱いを定めています。

- ① 人材派遣サービス
- ② 専門サービス
- ③ 人材紹介サービス

#### ① 連邦労働法における人材派遣サービスの取扱い（12条）

改正後連邦労働法において、人材派遣サービスを提供することは原則禁止されます。

改正後連邦労働法において、人材派遣は「自然人、法人が雇用する労働者を他者の便益のために使用すること」と定義されてます。すなわち、人材派遣サービスは、自社が正規雇用する労働者を他社に派遣して労働をさせるサービスのことを言い、当該人材派遣サービスは原則として禁止されることになります。

#### ② 連邦労働法における専門サービスの取扱い（13条）

上述のとおり、改正後連邦労働法においては原則として人材派遣サービスを提供することは禁止されますが、例外として「専門サービス・業務（“Servicios especializados, Obras especializadas”）のための人材派遣サービス（“専門サービス”）」を提供することは認められます。

ここで、専門サービスとは、「派遣先企業の事業目的あるいは主要な経済的活動（“La actividad económica preponderante”）を構成しないサービス」と定義されています。例えば、一般的な製造業の会社にとっては、清掃、警備、食堂、法務、税務・会計などのサービスが専門サービスに相当すると考えられます。すなわち、派遣先企業の本業以外の経済活動に相当する補完的なサービスや業務については人材派遣サービスを提供することが可能となります。また、同じグループ会社間でも第三者間と同様に専門サービスである限りにおいてはグループ会社間で人材派遣を行うことは可能となります。よって、人事や経理といった間接業務をシェアードサービスとして提供することも可能と考えられます。なお、ここでいうグループ会社とは、直接ない

し間接的に資本関係にある会社のことを意味します（当該「グループ会社」の定義は、証券市場法（La Ley de Mercado de Valores）第2条の定義を参照しています）。

また、当該専門サービスを提供する自然人、法人（「専門サービス提供者」）は、当該専門サービスを提供するにあたってSTPSの認可を受けることが求められます。（認可手続きに関する留意事項は、「2. (2) STPSへの登録」参照）

したがって、改正後連邦労働法においては、STPSからの認可を受けた専門サービス提供者が認可サービスを提供する場合に限り、人材派遣サービスを提供することができることとなります。

### ③ 連邦労働法における人材紹介サービスの取扱い（12条）

人材紹介会社（「Las agencias de empleo o Intermediarios」）は、人材雇用の仲介業務を行う会社であることから、このような会社が行う人材紹介サービス業務は①の人材派遣には該当しません。また、②の専門サービスと異なり、当該人材紹介サービスを行うにあたって、行政機関から許認可を受ける必要もありません。

（連邦労働法における人材関連サービスの分類）

人材関連サービス	許認可	連邦労働法上の取扱い
① 人材派遣サービス	N/A	サービス提供不可
② 専門サービス	必要	<STPSの認可事業者が提供する場合> ：サービス提供可 <STPSの認可事業者以外が提供する場合> ：サービス提供不可
③ 人材紹介サービス	不要	サービス提供可

### (2) STPSへの登録（15条）

上述のとおり、専門サービス提供者はその業務を行うにあたってSTPSからの認可を受ける必要があります。STPSからの認可を受けるための登録手続きに関する留意点は、以下のとおりとなります。

- STPSからの認可を受けるための条件として、認可申請者は税務および社会保険法上の義務を果たしていることが求められます。
- 認可の有効期限は3年（3年ごとに更新が必要）
- STPSは認可申請者からの認可申請受理後20日以内に認可の可否について決議し、認可申請者に通知する必要があります。当該期間内に決議通知がない場合、認可申請者は当該決議を3日以内に行い自身に通知することをSTPSに要求することができます。なお、STPSへの要求後3日経過しても決議通知がない場合、認可申請者は自身が行った申請についてSTPSからの認可が下りたものと法的にみなすことができます。

- STPSは連邦労働法によって定められた要件を遵守していない認可申請者からの認可申請を拒否することができます。また、STPSの認可を受けた専門サービス提供者が連邦労働法によって定められた要件を遵守していない場合、STPSは当該認可事業者の認可の取り消しを行うことができます。
- STPSの認可を受けた専門サービス提供者はSTPSのポータルサイトにおいて認可事業者として公表されます。
- 改正法施行後30日以内 (5月24日が期限 (\*)) にSTPSは専門サービス提供者の登録に関するガイドラインの公表を行う予定となっています。(改正法施行後の経過措置を定める付則 (“付則”) 第2条)
- なお、専門サービス提供者は上述のガイドライン公表後90日以内 (8月22日が期限) にSTPSからの認可を受ける必要がある点に留意が必要となります。(付則第3条)

(\* ) 施行日からの日数を単純に計算したもの (以下、当ニュースレター内の期日についても同様)

### (3) 専門サービスに関する契約書 (14条)

専門サービス提供者とサービス提供を受け取る自然人、法人 (“専門サービス受益者受益者”) が交わす契約書は、以下の事項を明記することが要求されます。

- 提供されるサービスや業務内容
- サービスを行うにあたり必要なおおよその人員数

### (4) 連帯責任 (14条)

専門サービス提供者が派遣社員 (\*) との間で雇用義務違反があった場合、専門サービス受益者もその違反行為についての連帯責任を負うこととなります。

(\* ) 専門サービス提供者と雇用契約を締結し、実際に専門サービスを派遣先企業に提供するために派遣される労働者

### (5) 従業員分配金 (“PTU”) の取扱い (127条VIII)

PTU分配額の上限が設定され、以下のいずれか高い金額がPTU分配額の上限となります。

- 従業員の給料の90日分
- 従業員が過去3年間に受け取ったPTU受領額の平均

なお、本連邦労働法の改正によりPTU分配額の計算方法については変更されていないため、従来通りの計算方法で各従業員のPTUの金額を計算し、その額が上限を超えた場合、当該超過分については支払いをしなくてもよくなると考えられます。

## (6) 罰則規定

- 当局による調査を拒否、あるいは、要求される情報を提供しない場合、UMAの250～5,000倍（22,405MXN～448,100MXN：2021年度のUMA日額89.62MXNをもとに計算した場合）の罰金が科されます。（1004条A）
- 違法な人材派遣サービスの提供や同サービスの享受といった改正後連邦労働法12～15条に規定される義務違反をした場合、UMAの2,000～50,000倍（179,240MXN～4,481,000MXN：2021年度のUMA日額89.62MXNをもとに計算した場合）の罰金が専門サービス提供者および専門サービス受益者のそれぞれに科されます。（1004条C）

## (7) 適用時期（付則第1条）

官報公布日（2021年4月23日）の翌日より施行

よって、2021年4月24日が改正法施行日となります。

### 3. 社会保障制度関連規定（社会保険法、INFONAVIT法）の改正内容

～ポイント～

- 専門サービス提供者は、社会保険庁（“IMSS”）およびINFONAVITへの報告が必要であること

連邦労働法の改正に合わせて改正される社会保障制度関連規定（社会保険法、INFONAVIT法）の施行日は、連邦労働法と同じ、2021年4月24日となります。

連邦労働法の改正に合わせて改正される社会保障制度関連規定の概要については、以下のとおりとなります。

## (1) 社会保険法

## ① 社会保険庁（“IMSS”）への報告義務（15条A）

- 専門サービス提供者は4か月ごと（\*）にその提供するサービスの契約内容についてIMSSに報告することが求められます。

（\*） 報告対象月：1月、5月、9月

報告期限：報告対象月の17日

- 報告に際しては、以下の項目について報告することが必要となります。

✓ 専門サービス提供者に関する一般的な情報

：契約者名、契約者の事業内容、RFC（納税者登録番号）、住所（なお、税務上登録している住所と現住所が異なる場合には現住所の情報および連絡が取れる電話番号・電子メール情報）

- ✓ 契約内容に関する情報

: 契約の目的、契約期間、業務を行う従業員のリスト (氏名・CURP (住民登録番号)・RFC・IMSS登録番号、基本給の情報を含む)

- ✓ STPSにより発行された認可書のコピー

- 専門サービス提供者は、改正法施行日から90日以内 (7月23日が期限) に上述の情報を提出準備を完了することが求められます。実際の提出についてはIMSSによる情報提出のためのプラットフォームの準備が出来次第、専門サービス提供者が速やかに情報提出を行うことが求められます。(付則第6条)

② IMSS雇用者登録を複数持つ場合の対応 (付則第5条)

社会保険法75条に基づいて雇用者が当該改正法施行日前に全国に所在する従業員のIMSS雇用者登録を複数持っている場合、当該改正法施行日より90日以内 (7月23日が期限) に是正する必要があります。

③ STPSとの情報交換協定 (15条A)

IMSSとSTPSは、情報交換協定を締結し、お互いに情報交換を行います。

④ 罰則規定 (304条B)

専門サービス提供者が上述の情報提出義務に違反した場合、UMAの500～2,000倍 (44,810MXN～179,240MXN: 2021年度のUMA日額89.62MXNをもとに計算した場合) の罰金が科されます。

## (2) INFONAVIT法

① INFONAVITへの報告義務 (第29条Bis)

- 専門サービス提供者は4か月ごと (\*) にその提供するサービスの契約内容についてINFONAVITに報告することが求められます。

(\*) 報告対象月: 1月、5月、9月  
報告期限: 報告対象月の17日

- 報告に際しては、以下の項目について報告することが必要となります。

- ✓ 専門サービス提供者に関する一般的な情報 (会社名、RFC、住所等)
- ✓ 契約内容に関する情報
- ✓ 従業員情報 (\*)
- ✓ INFONAVITへの拠出額の算出基礎となる従業員の基本給に関する情報および拠出額 (\*)
- ✓ 従業員が住宅購入のために利用したINFONAVITからの借入について、その返済に関する情報 (\*)
- ✓ STPSにより発行された認可書のコピー

(\*) 実際に業務提供を行う派遣社員に関する情報



- 当該報告は、INFONAVITより公表される手順にしたがって実施することが求められます。なお、専門サービス提供者のINFONAVITへの報告に関するガイドラインは施行日から60日以内（6月23日が期限）に公表される予定となっています。（付則第8条）
- また、INFONAVITへの情報提出のためのプラットフォームが準備出来次第、専門サービス提供者からの情報提出が可能となる予定となっています。（付則第8条）

## ② 連帯責任（第29条Bis）

- 専門サービス提供者が派遣社員との間で雇用義務違反があった場合、専門サービス受益者もその違反行為についての連帯責任を負うこととなります。
- なお、INFONAVITは当該条項の義務違反があった場合、その義務違反についてSTPSへ通知します。

## 4. 税法関連規定（CFF、ISR法、IVA法）の改正内容

～ポイント～

- STPSの認可事業者が提供する専門サービスから発生する費用および仮払IVAのみが、税務上損金算入および仕入税額控除の対象となること

連邦労働法の改正に合わせて改正される税法関連規定（CFF・ISR法・IVA法）の施行日は、連邦労働法等とは異なり、2021年8月1日となります。（付則第1条）

連邦労働法の改正に合わせて改正される税法関連規定の概要については、以下のとおりとなります。

### (1) CFF

#### ① 人材派遣に関連して発生する費用の税務上の取扱い（15条D）

- 損金算入および仕入税額控除（\*）の対象となる人材派遣関連費用

STPSの認可事業者が提供する専門サービスから発生する費用および仮払IVAは、専門サービス受益者において税務上損金算入および仕入税額控除の対象とすることができます。

ただし、派遣社員が専門サービス受益者によって過去雇用されており、専門サービス提供者に雇用形態が移されていた事実がある場合は、当該専門サービスから発生する費用および仮払IVAは、損金算入および仕入税額控除の対象とならない点に留意する必要があります。

- 損金算入および仕入税額控除の対象とならない人材派遣関連費用

上記以外（STPSの認可事業者が提供する専門サービス以外）の人材派遣から発生する費用および仮払IVAは、専門サービス受益者において税務上損金算入および仕入税額控除の対象とすることができません。

（\*）仕入税額控除については、「4. (3) IVA法」参照



## ② 連帯責任 (26条XVI)

専門サービス受益者は、専門サービス提供者と共に連帯責任を負う必要があります。

## ③ 罰則規定

- 専門サービス提供者が専門サービス受益者に対して必要な情報を提供しない場合、当該行為は違反行為に該当し (81条XLV)、150,000 MXN ~300,000MXNの罰金が科されます (82条XLI)。
- 違法な人材派遣業務の提供またはその利用といった同法規定の違反者は脱税行為を犯したものとみなされます。(108条)

脱税額	罰則
1,734,280MXN以下の場合	3カ月~2年の禁錮刑
1,734,280MXN 超 2,601,410 MXN 以下の場合	2~5年の禁錮刑
2,601,410MXN超の場合	3~9年の禁錮刑
脱税額を確定できない場合	3か月~6年の禁錮刑

## (2) ISR法

連邦労働法改正後、人材派遣に関連して発生する費用 (人材派遣サービスおよび専門サービス)のISR法上の取扱い (損金算入可否)は、以下のとおりとなります。

## ■ 損金算入できる人材派遣に関連して発生する費用 (27条)

連邦労働法において提供することが認められている専門サービスを利用することにより発生する費用は、以下の要件をすべて満たす場合に限り、専門サービス受益者において損金算入することができます。

- ✓ 専門サービス提供者がSTPSの認可事業者であること
  - : 専門サービス提供者が保有するSTPSによって発行された認可書のコピーの入手、あるいは、STPSが公表する認可事業者のリストに含まれていることを確認
- ✓ 専門サービス提供者より派遣社員に関する以下の情報のコピーを入手し、保管すること
  - 給与明細に関するCFDI (電子インボイス) ("Timbrado de Recibo de Nómina CFDI")
  - 給与所得の源泉所得税や社会保険料の納付書およびそれらの支払証明書

## ■ 損金算入できない人材派遣に関連して発生する費用 (28条)

人材派遣に関連して発生する上記以外の費用 (STPSの認可事業者が提供する専門サービス費用以外)は、専門サービス受益者において損金算入することはできません。

## (人材関連サービスのISR法上の取扱い)

人材関連サービス	ISR法上の取扱い
①人材派遣サービス	損金算入不可
②-1: STPSの認可事業者が提供する専門サービス	損金算入可 (*)
②-2: STPSの認可事業者以外が提供する専門サービス	損金算入不可
③人材紹介サービス	損金算入可

(\*) 損金算入の要件として、専門サービス受益者が、専門サービス提供者がSTPSの許認可を得ていることを証明する義務があります。

## (3) IVA法

連邦労働法改正後、人材派遣に関連して発生する費用（人材派遣サービスおよび専門サービス）の支払時に付随して発生する仮払IVAのIVA法上の取扱い（仕入税額控除(\*)の対象か否か）は、以下のとおりとなります。

■ 仕入税額控除の対象となる人材派遣関連費用に付随して発生する仮払IVA

連邦労働法において提供することが認められている専門サービスを利用することにより発生する仮払IVAは、以下の要件をすべて満たす場合に限り、専門サービス受益者において仕入税額控除の対象とすることができます。

✓ 専門サービス提供者がSTPSの認可事業者であること

：専門サービス提供者が保有するSTPSによって発行された認可書のコピーの入手、あるいは、STPSが公表する認可事業者のリストに含まれていることを確認

✓ 専門サービス提供者より①IVA申告書と②その納付証明書のコピーを入手し、保管すること

：当該情報については、専門サービス提供者によって、取引の支払いが行われた月の翌月最終日までに専門サービス受益者側へ提供される必要があります。もし、この情報が期限内に入手できなかった場合、専門サービス受益者は当該取引から発生する仮払IVAを仕入税額控除の対象に含めることができないため、既に提出している申告書の修正を行う必要が出てくる点、留意が必要となります。

■ 仕入税額控除の対象とならない人材派遣関連費用に付随して発生する仮払IVA

人材派遣関連費用に付随して発生する上記以外の仮払IVA (STPSの認可事業者が提供する専門サービス費用に関して発生する仮払IVA以外) は、専門サービス受益者において仕入税額控除の対象とすることはできません。すなわち、仕入税額控除の対象外となった当該仮払IVAは企業にとって費用となります。

(\*) IVAは、企業が商品の販売やサービスの提供を行った対価として顧客から受け取った仮受IVAから企業が商品の販売やサービスの提供を行うために必要となる商品・原材料の仕入れや運送等のサービスの購入の際に支払った仮払IVAを控除した金額を納付することが求められます（仮受IVA>仮払IVAの場合は当該純額の納付を行います、仮受IVA<仮払IVAの場合は、当該純額の還付を受けることとなります）。この仮受IVAから仮払IVAを控除すること仕入税額控除と言います。

なお、当該IVA法の改正に伴い、2020年度の税制改正項目であった「サービス提供会社である人材派遣会社への支払時におけるサービス受益者のVAT6%部分に係る源泉徴収義務」は廃止されることになります。

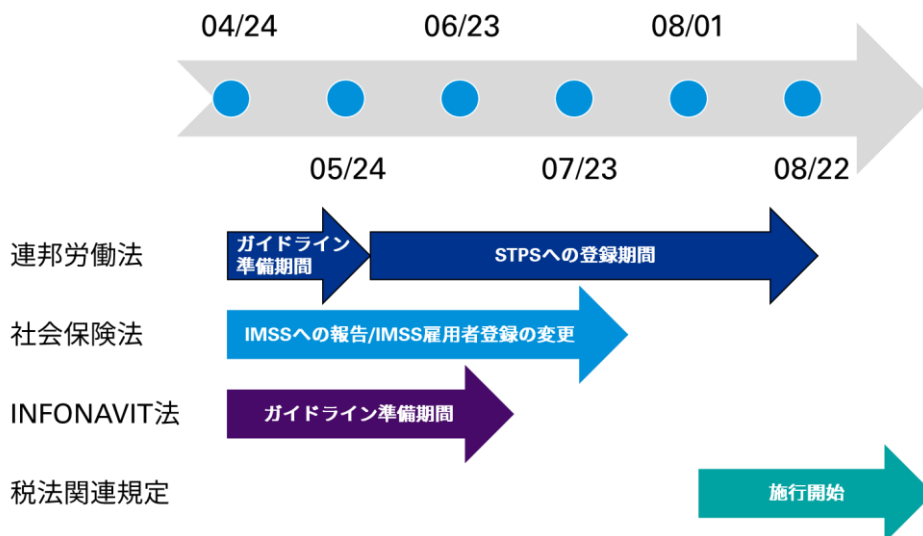
(人材関連サービスのIVA法上の取扱い)

人材関連サービス	IVA法上の取扱い
①人材派遣サービス	仕入税額控除の対象外
②-1: STPSの認可事業者が提供する専門サービス	仕入税額控除の <b>対象</b> (*)
②-2: STPSの認可事業者以外が提供する専門サービス	仕入税額控除の対象外
③人材紹介サービス	仕入税額控除の対象

(\*) 損金算入の要件として、専門サービス受益者が、専門サービス提供者がSTPSの許認可を得ていることを証明する義務があります。

## 5. (参考) 連邦労働法改正に関するスケジュール

(連邦労働法改正に関するスケジュール)



以上、最後までお読みいただきありがとうございます。

## 本ニュースレターに関するお問合せ先

メキシコシティ事務所

東野 泰典 (yasunorihigashino@kpmg.com.mx)

佐々木 智之 (tomoyukisasaki1@kpmg.com.mx)

井上 和俊 (kazutoshiinoue@kpmg.com.mx)

ケレタロ事務所

宮本 諭 (satoshi.miyamoto@jp.kpmg.com)

レオン事務所

河田 厚司 (akawata1@kpmg.com.mx)

本ニュースレターの内容は、当法人が作成時点で得られる情報をもとに信頼に足り且つ正確であると判断した情報に基づき作成されておりますが、当法人はその正確性・確実性を保証するものではありません。本ニュースレターのご利用に際しては、貴社ご自身の判断にてなされますよう、また必要な場合は、弁護士、会計士、税理士等にご相談のうえお取扱い下さいますようお願い申し上げます。該情報に基づいて被ったいかなる損害についても情報提供者および当法人（KPMG Cárdenas Dosal, S.C.ならびにKPMGネットワークに属するメンバーファーム）は一切の責任を負うことはありませんのでご了承ください。

本ニュースレターの著作権は当法人に属し、本ニュースレターの一部または全部を、①複写、写真複写、あるいはその他の如何なる手段において複製すること、②当法人の書面による許可なくして再配布することを禁じます。

© 2021 KPMG Cárdenas Dosal, S.C., a Mexico civil partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.