



KPMG Mexico Webinar

連邦労働法改正の概要と その影響・対策

June 22, 2021



目次

1

連邦労働法改正の概要

- 1.1 連邦労働法改正案成立までの背景・経緯
- 1.2 連邦労働法の改正概要
- 1.3 社会保障制度関連法の改正概要
- 1.4 税法関連規定の改正概要
- 1.5 改正法のまとめ

2

日系企業に与える主な影響と対策

- 2.1 想定される影響例
- 2.2 従業員の移転
- 2.2 人材派遣会社形態の論点
- 2.3 マキラドーラの論点（販社形態）

3

現状のまとめと質疑応答

- 3.1 改正法に対する対応策まとめ
- 3.2 質問集
- 3.3 質疑応答

1. 連邦労働法改正の概要



1.1 連邦労働法改正案成立までの背景・経緯 (1/3)

背景（導入 / 2020年11月）

メキシコ政府により2020年11月12日、連邦労働法およびその他法令の改正案が国会に提出された。

当該改正案は連邦労働法における人材派遣に関する改正となっており、それに付随する形で社会保障関連法および税法関連規定が足並みをそろえる形で改正がなされる。

当該改正の背景は、以下のとおりである。

- 多くの企業が人材派遣形態を違法な形で利用することで労働者に悪影響が及んでいる。
- 違法な人材派遣形態により社会保険料拠出額や企業が源泉徴収の形で支払う個人所得税納付の不正な削減や未払いが多く、国庫にも影響が及んでいる。



当初、2020年冬季国会にて可決される可能性が示唆されていたが、経済界からの反発も強く、同国会での成立は見送られた。



1.1 連邦労働法改正案成立までの背景・経緯 (2/3)

政府、労働組合、および経済産業界の三者間協定の要旨（2021年4月5日）

- 政府、労働組合、経済産業界の三者は、現在の人材派遣の問題を解決することで合意。国内企業は従業員雇用の正規化プロセスを直ちに開始する。
- 企業の本業に該当しない専門サービスは引き続き業務提供を可能とする。
- **従業員分配金（PTU）** (*)に上限を設ける。

この合意をもって政府は直ちに国会採決のための再法案の提出を行うことを発表した。

(*) PTUの上限の詳細については、P10を参照。



1.1 連邦労働法改正案成立までの背景・経緯 (3/3)

合意から法案成立（2021年4月23日）および現在までの動向

- 4月13日に改正案が下院に提出され同日中に可決。
- 4月19日に上院へ提出、翌日20日に通過。
- **4月23日に新連邦労働法（社会保障関連法および税法関連規定含む）が官報公布。**

適用開始日：官報公布日の翌日（2021年4月24日）。ただし改正される法令または改正内容ごとに経過措置あり。

- 5月24日に専門サービス提供者の労働社会保障省（STPS）への登録に関するガイドラインが官報公布。

適用開始日：官報公布の翌日（2021年5月25日）



直近での影響度が高い法案（電力法改正や炭化水素法改正など）と同様、法案提出から可決、施行までの一連の流れが非常に早く、メキシコ政府の法案成立に対する強い意志が感じ取れる。



1.2 連邦労働法の改正概要 (1/5)

連邦労働法の改正概要

人材関連サービスの分類とその取扱い：

- 人材派遣サービス
 - 人材派遣形態は原則禁止。
 - 「人材派遣」を、「**自然人、法人が雇用する労働者を他社の便益のために使用する行為**」と定義づける。
- 専門サービス
 - 人材派遣形態の例外規定として、「**専門的なサービス・業務（専門サービス）**」のための人材派遣は行うことが認められる。
 - 「専門サービス」を、「**派遣先企業の事業目的あるいは主要な経済的活動を構成しないサービス**」と定義づける。
 - 派遣先企業の事業を補完するサービスや業務、同じグループ会社間でシェアードサービスを提供することは可能と明記される。
 - ただし、その条件として、当該専門サービスの提供者は、**メキシコ労働社会保障省（STPS）の認可を受けることが必要**。
- 人材紹介サービス
 - 人材派遣の定義に当てはまらないため引き続き業務提供可能。認可も不要。



1.2 連邦労働法の改正概要 (2/5)

連邦労働法の改正概要

STPSへの登録手続き：

- 登録の要件
 - 申請者は、税務・社会保障に関するコンプライアンスを遵守している自然人、法人であること。
 - なお、専門サービスを第三者に提供しているが労働者の派遣をしていない場合、登録は不要。
- 登録申請手続き
 - 申請手続きは、登録のための専用ウェブサイト (<http://repse.stps.gob.mx>) 上で行う。
 - 申請者に関する基礎情報等の必要情報の入力。
 - 公的身分証明書や定款等の必要書類の提出。
 - 申請者は、登録を希望する専門サービスについて、専門性があることを宣誓し、また、その**専門サービスを行える能力があることを自ら証明することが必要**（専門性を立証する根拠資料の提出も必要）。
 - 登録を希望する専門サービスは、**定款に記載されている事業目的**である必要がある。
- 登録期限：ガイドライン公表日（5月24日）から90日以内（8月24日）までにSTPSの認可を受ける必要がある。



1.2 連邦労働法の改正概要 (3/5)

連邦労働法の改正概要

STPSへの登録手続き（続き）：

- 登録審査：
 - STPSは申請者より提出された専門サービスの内容について、申請者が当該専門サービスを提供するに足る十分な専門性を有しているか否かに関する審査を行い、申請者がガイドラインが要求する要求事項をすべて遵守していると判断した場合に登録申請を承認し、登録通知を申請者に発行する。なお、ガイドラインが要求する要求事項を遵守していないと判断された場合は、登録申請は却下される（再申請は可）。
 - STPSは登録審査にあたり、追加の情報提出を申請者に要求することがある。また、必要に応じて他省庁と情報交換を行う。
 - STPSが登録通知を発行するまでの期間は、**登録申請発行日から20営業日以内**（当該期間内に回答がない場合申請者は督促を行い、督促後3営業日経過しても登録通知が発行されない場合は登録申請が承認されたとみなすことができる。）
 - 登録事業者のリストが専用ウェブサイトで公開される予定
- 認可の有効期限：3年（都度更新が必要、なお、更新手続きは登録の有効期間が終了する3ヵ月前から行える）
- 登録の取り消し：STPSは登録者に違反があると判断した場合、いつでも認可を取り消すことができる。



登録審査においては、申請者が提供する専門サービスが受益者の本業を構成しているかについては審査項目ではなく、登録後に判明した場合に登録が抹消される要因となると考えられる。



1.2 連邦労働法の改正概要 (4/5)

連邦労働法の改正概要

従業員分配金 (PTU) の取扱い :

- PTU分配額に上限を設け、①「給料の3ヵ月分」あるいは②「過去3年のPTU受領額平均額」のいずれが高いほうと定める。
- 本改正は、2021年度のPTU分配額（2022年度支払分）から適用されると考えられる。
- 連邦労働法の改正によりPTU分配額の計算方法自体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る。
(計算例に関しては次頁参照)
- また、例えば6月末にインソーシングから直接雇用への切り替えを期の途中で行う場合、派遣会社の従業員は派遣会社の利益に基づくPTU（1月～6月）と事業会社の利益（1月～12月）に基づくPTUの両方について分配を受けることになる。

罰則規定 :

- ① 違反行為についてはサービス提供者と受益者の連帯責任であること。
- ② 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、22K MXN～448K MXN（1,100USD～22,400USD）の罰金が科せられる。
- ③ 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連邦労働法違反をした場合、179K MXN～448K MXN（8,950USD～224,000USD）の罰金が科せられる。



1.2 連邦労働法の改正概要 (5/5)

<PTU分配額の計算例>

2021年度PTU合計額 : **120,000** (課税所得10%)

<前提>

従業員	勤務日数	給与(年間)	給与(月額)
A	160	130,000	10,833
B	200	300,000	25,000
C	180	150,000	12,500
D	60	20,000	1,666
合計	600	600,000	

<支給計算例>

従業員	日数割	給与割	合計(a)	PTU上限(b)	(a)と(b)の比較	最終支払額
A	16,000	13,000	29,000	32,499	(a)	29,000
B	20,000	30,000	50,000	75,000	(a)	50,000
C	18,000	15,000	33,000	37,500	(a)	33,000
D	6,000	2,000	8,000	4,998	(b)	4,998
合計	60,000	60,000	120,000			116,998

*簡便的に組合なしのケース。

この例でのPTU上限額は給料の3か月を使う(過去3年平均よりも大きいと仮定)。



課税所得10%から算出されるPTUの額よりも実際の支給額が、3か月の上限によって少なくなる可能性がある。特に給料が低いラインワーカーなどが多い製造会社については、傾向として当該ワーカーは3か月の上限が入る可能性が高い(すなわち実際の支給額が上限規定によって小さくなるケース)。

1.3 社会保障制度関連法の改正概要 (1/2)

社会保険法の改正概要

社会保険庁 (IMSS) への定期的な報告義務 :

- 専門サービス提供者は、4ヵ月ごと（1月、5月、9月の各17日）にIMSSへの定期的な報告が必要。
- 契約内容の概要や派遣社員の情報等を報告。
- 改正法施行日から90日以内（7月23日が期限）に当該情報の提出準備を行う必要がある。そして、IMSSが提供する登録のための専用ウェブサイトの準備が出来次第、速やかに提出を行う必要がある。

罰則規定 :

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、およそ45K MXN～179K MXN（2,200USD～9,000USD）の罰金が科せられる。



1.3 社会保障制度関連法の改正概要 (2/2)

労働者住宅基金法 (INFONAVIT法) の改正概要

労働者住宅基金 (INFONAVIT) への定期的な報告義務 :

- 専門サービス提供者は、4ヵ月ごと (1月、5月、9月の各17日) にINFONAVITへの定期的な報告が必要。
- 契約内容の概要や派遣社員の情報等を報告。
- 改正法施行日から60日以内 (6月23日が期限) に当該報告に関するガイドラインが公表予定。
- INFONAVITが提供する登録のための専用ウェブサイトの準備が出来次第、報告を行う必要がある。

罰則規定 :

- ① 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、サービス提供者と受益者の連帯責任であること。
- ② 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へ通知する。



1.4 税法関連規定の改正概要 (1/5)

連邦税法典 (CFF) の改正概要 (1/2)

人材派遣に関連して発生する費用の税務上の取扱い：

- 人材派遣サービスが認可事業者によって行われる場合にのみ、サービス受益者側で発生する費用および付随するIVA（付加価値税）について、費用の損金算入およびIVAの仕入税額控除の対象となる。
- ただし、派遣社員が専門サービスの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過去にあった場合、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。



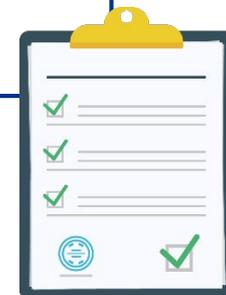
1.4 税法関連規定の改正概要 (2/5)

連邦税法典 (CFF) の改正概要 (2/2)

罰則規定 :

- ① 違反行為についてはサービス提供者と受益者の連帯責任であること。
- ② 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、150K MXN ~ 300K MXN (7,500USD ~ 15,000USD) の罰金が科せられる。
- ③ 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る。

脱税額	罰則
1,734,280MXN以下の場合	3ヵ月~2年の禁錮刑
1,734,280MXN超2,601,410MXN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ヵ月~6年の禁錮刑



1.4 税法関連規定の改正概要 (3/5)

所得税法 (LISR) の改正概要

人材派遣に関連して発生する費用のLISR上の取扱い：

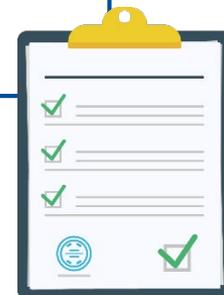
– 損金算入できる人材派遣に関連して発生する費用

連邦労働法において提供が認められる専門サービスを利用することで発生する費用は、以下の要件をすべて満たす場合に限り、受益者側で損金算入することができる。

- 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より派遣社員に関する以下の情報を入手し、保管すること。
 - ✓ 給与明細に関するCFDI (電子インボイス)
 - ✓ 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

上記以外の費用は専門サービス受益者側において損金算入は不可。



1.4 税法関連規定の改正概要 (4/5)

付加価値税法 (LIVA) の改正概要

人材派遣に関連して発生する費用の支払時に付随して発生する仮払IVAのLIVA上の取扱い：

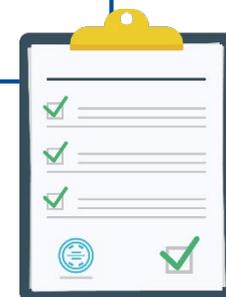
- 仕入税額控除の対象となる人材派遣関連費用に付随して発生する仮払IVA

連邦労働法において提供が認められる専門サービスを利用することで発生する仮払IVAは、以下の要件をすべて満たす場合に限り、受益者側で仕入税額控除の対象とすることができる。

- 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。
 - ✓ IVAは月次確定申告のため、上記仕入税額控除を行うために必要な情報は費用支払月の翌月最終日までに受益者が提供者から入手しておく必要がある。

- 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

上記以外のケースで発生する仮払IVAは仕入税額控除の対象とできない（すなわち受益者企業のコストとなる）。



1.4 税法関連規定の改正概要 (5/5)

税法関連規定の施行日

施行日：

税法関連規定（CFF、LISR、LIVA）の施行日は、連邦労働法や社会保障制度関連法と異なり、**2021年8月1日**となる。

⇒したがって、8月1日以降STPSの認可事業者以外から人材派遣サービスを受けている場合、当該サービスについて税務上の恩典が受けられない。



税法関連規定の適用開始日（8月1日）と専門サービス提供者のSTPSへの登録期限（8月24日）にタイムラグがある点に留意が必要となる。



1.5 改正法のまとめ (1/2)

人材関連サービス	認可	連邦労働法上の取扱い	IMSS法／ INFONAVIT法上の取扱い	LISR上の取扱い	LIVA上の取扱い
①人材派遣サービス	N/A	サービス提供不可	N/A	損金算入不可	仕入税額控除の対象外
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	<STPSの認可事業者が提供する場合> 定期的な報告義務あり <STPSの認可事業者以外が提供する場合> N/A	<STPSの認可事業者が提供する場合> 損金算入可 <STPSの認可事業者以外が提供する場合> 損金算入不可	<STPSの認可事業者が提供する場合> 仕入税額控除の対象 <STPSの認可事業者以外が提供する場合> 仕入税額控除の対象外
③人材紹介サービス	不要	サービス提供可	N/A	損金算入可	仕入税額控除の対象



- 人材派遣という業務形態が国の管理下（認可制）に置かれること。
- 罰則が非常に重く、連帯責任であること。
- コンプライアンス遵守の要件が煩雑であり、手間とコストがかかること。
- PTUについては会社の支払い額に上限が設けられること。

2. 日系企業に与える 主な影響と対策



2.1 想定される影響例 (1/2)

影響①

季節変動への 対応

製造会社の場合、受注の季節変動に対応するため多くの会社が派遣社員をワーカーとして受け入れているが、今後認められなくなる。その結果、繁忙期の製造がオーダーに追いつかない状況が起こりうる。

- **受入側での主要な経済活動を担う労働力であるため、正規雇用での対応しか取れなくなる。**
(派遣による手当が不可となるため)

影響②

本業以外の サプライヤーの コントロール

人材派遣が本業以外の場合、当該サービス提供者が認可事業者でなければならないため、場合によってはサプライヤーの再選定が必要となり、また当該損金算入、仕入税額控除の要件を満たすための書類入手、保管という新たな管理の手間がかかることになる。

- **該当するサプライヤーとは、例えば製造会社の場合、清掃業者、警備会社、カフェテリアサービス会社等その他様々なケースが想定される。**

影響③

認可取得 のための対応

一部の企業にとっては自分たちが業務提供を行うサービスが認可対象事業になるのかについて判断し、許認可を受ける準備を行う必要がある。特にサービス受益者側は連帯責任となり、かつ税務上の損金算入要件等も厳しくなることから非常に保守的な対応が予想され、顧客との間で相当な混乱が生じることが予想される。

- **純粋な専門的サービス会社（清掃会社や警備会社など）にとどまらず、機器販売に伴うメンテナンスサービスを行うような会社等も対象となる可能性がある。**
- **STPSから明確な指針が一切でておらず、今後の当局のアナウンスも注視（期待薄ではあるが）。**

2.1 想定される影響例 (2/2)

影響④

従業員の移転

従業員の移転が必要となる主なケースは、以下のとおりである。

- ① 人材派遣会社形態で行っている事業形態
- ② 一部本業を第三者の人材派遣会社に外注している場合（例①と類似）
- ③ マキラドーラ企業でメキシコ国内販売のための販売会社を作っている場合

上記ケースは、今後一切認められなくなることから、会社の統合、あるいは従業員の移転を行う必要がある。その結果、従来可能であったPTUの削減、平準化は今後不可能となる。

- 従業員の移転には、①包括的に権利義務を一切変えない形で行う雇用主交代手続きか、②解雇→再雇用の2パターンが考えられる。



2.2 従業員の移転（雇用主の交代）（1/2）

概要

雇用主の交代（Employer Substitution）は、会社間における従業員の包括的な移転であり、以下の特徴がある。

- 雇用主の交代後も、交代前と同じ労働条件、補償が要求される。
- 旧雇用主と新雇用者は、6か月間は連帯して責任を負う。
- 原則として、従業員の移転に加え、資産の移転も要求される（経過措置あり）。
- **雇用主の交代に際し労働条件や福利厚生が改悪が行われた場合、不正な雇用主の交代とみなされ、罰金が課せられる。**

主な事前準備・対応

<事業会社>

- 定款の見直し・更新
- IMSS登録
- INFONAVIT登録
- 給与納税者登録
- 規程類の整備
- **上記に加えて、従業員を雇用するための準備が必要となる。**

<人材派遣会社>

- 労働組合の承認
- 従業員の辞表の取得
- 労働条件、福利厚生関係の整理
- 移転すべき資産の識別
- 登録、届出および契約関係の把握



2.2 従業員の移転（再雇用）（2/2）

留意点

解雇→再雇用という形で従業員の移転を行う場合の留意点は、以下のとおりである。

- 雇用主の交代と異なり従前と同じ労働条件や補償を引き継ぐ法的な義務がないことから、形式上は新たな条件で再雇用することが可能ではあるが、従業員からの反発等にあい必要な従業員を確保できなくなるリスクや訴訟リスクも抱える可能性があるため、実務上は従前より悪い条件で再雇用することは難しいと思われる。
- 従業員の解雇を行うにあたって、本ケースにおいては会社都合での解雇になると考えられることから連邦労働法で定められている退職金の支払いが必要となる。

（参考）連邦労働法上の退職金

連邦労働法で定められている退職金は、以下のとおりである。

- 勤務手当（Seniority Premim）：
15年超の勤務もしくは自己都合以外の退職の場合、「12日間×日給×勤続年数」の支払いが必要となる。
- 解雇手当（Severance Cost）：
正当な理由なき解雇の場合、①3ヵ月分の給与や②20日分の給与×勤続年数等の支払いが必要となる。



2.3 人材派遣会社形態の論点 (1/6)

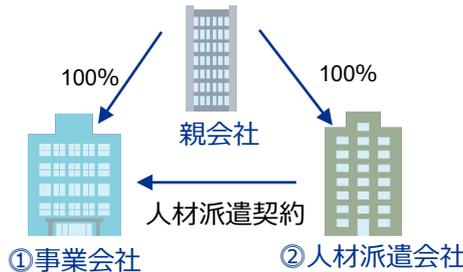
人材派遣会社スキーム

事業会社に加え1社または複数社の人材派遣会社を設立し、労働者全員を派遣会社に所属させるスキーム。労働者を人材派遣会社側に所属させることでPTUの分配原資を一定額に節減することができ、メキシコ企業において非常に一般的な事業形態であった。

➤ **しかし今回の改正で当該スキームを取ることは不可となる。**

① 事業会社

- 生産設備（固定資産）、在庫を所有。
- 社員は役員のみ。
- オペレーションは、人材派遣会社からの派遣社員が実施。
- 販売・生産活動からの利益が生じるが、従業員は役員のためのため、PTUの支払いが生じない。



② 人材派遣会社

- 人材派遣契約に基づき事業会社で業務を行う従業員が在籍。
- 人件費・経費のマークアップ分（労働の付加価値から生じる利益）のみが利益として発生。
→その利益の10%をPTUとして従業員に配分。

①事業会社の損益計算書 (P&L)

売上	2,000
売上原価	1,000
人材派遣費用（業務委託費）	600
利益	400
PTU計上額（利益×PTU率10%）	0(対象者無し)
PTU控除後の利益	400

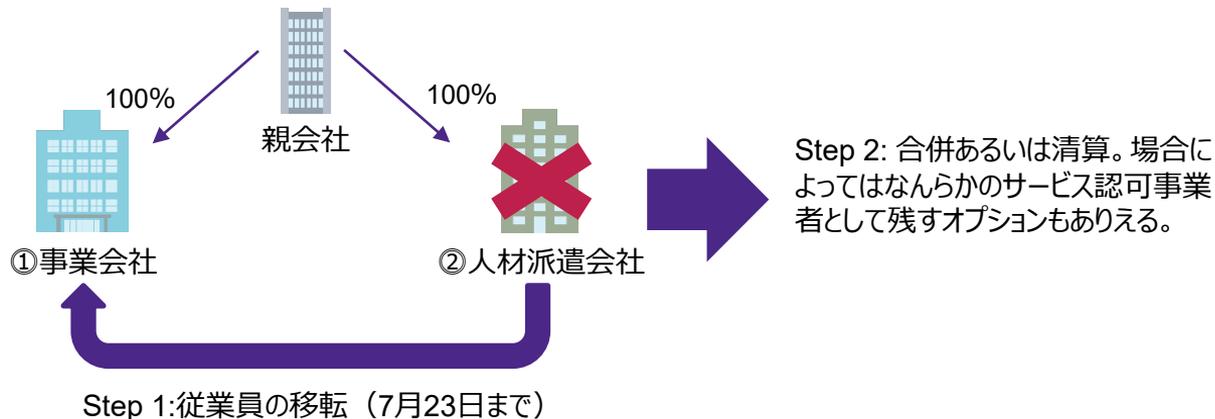
②人材派遣会社の損益計算書 (P&L)

派遣収入（業務委託収入）	600
人件費	△570
利益	30
PTU計上額（利益×PTU率10%）	△3
PTU控除後の利益	27

2.3 人材派遣会社形態の論点 (2/6)

人材派遣会社スキームを適用する会社の今後のアクション

- 事業会社側への従業員の移転準備
- 従業員の移転の実行（組合がある場合、ない場合）
- 結果、PTUが大幅に増加することが見込まれるため、その金額的影響の把握
- 人材派遣会社のその後の取扱い



2.3 人材派遣会社形態の論点（合併）（3/6）

合併の概要

<主なステップ>

1. 当該合併が非課税合併に該当するかどうかの分析
2. 両社の株式評価、合併比率の決定、合併契約書の作成
3. 両社の株主総会による承認
4. 株主総会商業登記（公告期間あり）
5. 公告期間経過後に2.にて決定した合併比率に基づき新株を発行
6. 税務当局に通知
7. 合併消滅会社の法人所得税申告、外資局（RNIE）申告、企業ダイレクトリ（SIEM）申告
8. RFCのキャンセル
9. 合併消滅会社の消滅

<主に必要となる手続き・要件等>

1. P29を参照
2. 合併契約書の公証化・登録
3. 合併承認決議、株主総会議事録の公証化・登録
4. 経済省電子公告システム上での合併契約の公開
7. 財務諸表のレビュー、合併に関する議事録の閲覧、CUFIN、CUCOAおよび税務上の欠損金の分析、納税義務の検証
8. P31を参照
9. 株券およびコーポレートブックの取消



2.3 人材派遣会社形態の論点（合併）（4/6）

非課税合併の要件

合併に際し、以下の要件を満たす場合は非課税となる。

- 連邦税法典（CFF）に準拠した合併の通知をSAT（メキシコ税務当局）に対して行う。
- 合併存続会社は、合併の効力が生じた日から少なくとも1年間は、合併前に合併消滅会社が行っていた活動を引き続き行う。
- 合併存続会社は、合併消滅会社に係る合併事業年度の確定申告および情報申告を行う。

上記b)に関しては、以下の要件が満たされる場合には適用しない。

- 合併消滅会社の合併前の事業年度の主たる事業活動による収入が、合併存続会社の行う事業と同一の事業活動において使用されるリース資産からの収入によるものである場合。
- 合併前の事業年度において、合併消滅会社がその収入の50%を超える額を合併存続会社から得ている場合、あるいは合併存続会社とその収入の50%を超える額を合併消滅会社から得ている場合。

なお、当該要件は、合併存続会社が合併の効力発生日から1年未満で清算される場合には適用されない。



2.3 人材派遣会社形態の論点（清算）（5/6）

清算の概要

<主なステップ>

1. 可能な限りの資産および負債の整理
(回収、売却および返済等)
2. 株主総会による清算および清算人設置の決議
3. 上記2.により清算ステージに移行
(清算人が会社の一切の権利義務を有する)
4. 会社の財務諸表において現金および資本を除く残高が
ゼロとなった場合、当該財務情報を一定期間公告
5. 清算株主総会による承認
6. RFCのキャンセル
7. 清算会社の消滅

<主に必要となる手続き・要件等>

2. 株主総会議事録の公証化、登録
3. 清算事務の開始、税務当局への清算開始通知
4. 経済省電子公告システム上での清算BSの公告
5. 財務情報の承認、清算承認決議
清算株主総会議事録の公証化、登録
6. P31を参照
7. 株券返還、残余財産分配
清算人による会社帳簿等の保存・管理
(清算終了後10年間)



2.3 人材派遣会社形態の論点（RFCのキャンセル）（6/6）

RFCキャンセルに必要な書類・要件等

<主な必要書類>

- オフィシャルフォーム（RX Form for liquidation, merger, spin-off and cancellation notices to the Federal Taxpayers Registry）2部
- 合併・清算の総会決議の公証書類
- 法定代理人・清算人の電子署名、身分証明等
- 法定代理人であることを証明する委任状
- 登記の証明または登記が進行中であることを証明する書面
- Vulnerable Activity のキャンセル
- 合併消滅会社・清算会社の確定申告書の提出
- 合併消滅会社・清算会社のコンプライアンスに関するSAT（メキシコ税務当局）からのPositive Opinion

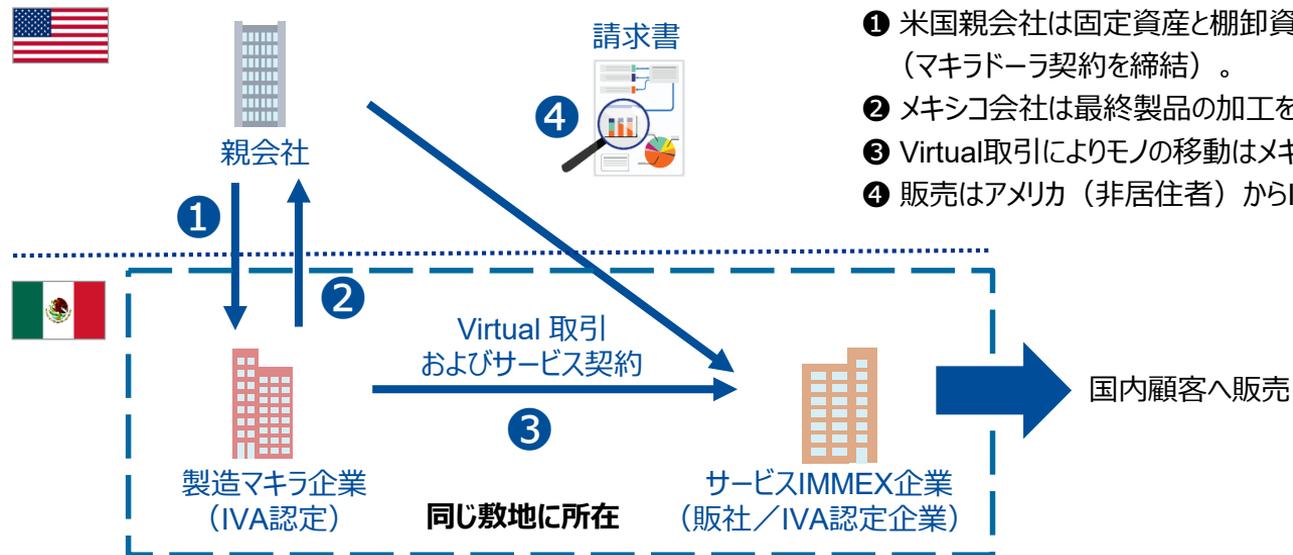
<必要な要件>

- 税務調査が行われていないこと
- 連邦税法典（CFF）第69条または69-B条に公開されたりリスト（いわゆるブラックリスト納税者）に含まれていないこと
- 連邦税法典（CFF）第69-B条に公開されたりリストに掲載されている納税者との間で取引を行っていないこと（例外あり）
- 確定申告書に記載された所得金額および源泉税額が発行済CFDIと一致していること
- 有効な納税者メールボックスを保持していること
- オフィシャルフォームに記載された会計帳簿を保存する住所が追跡可能であること



2.4 マキラドーラの論点（販社形態）（1/2）

<マキラドーラ企業でメキシコ国内販売のための販売会社を作っている場合>

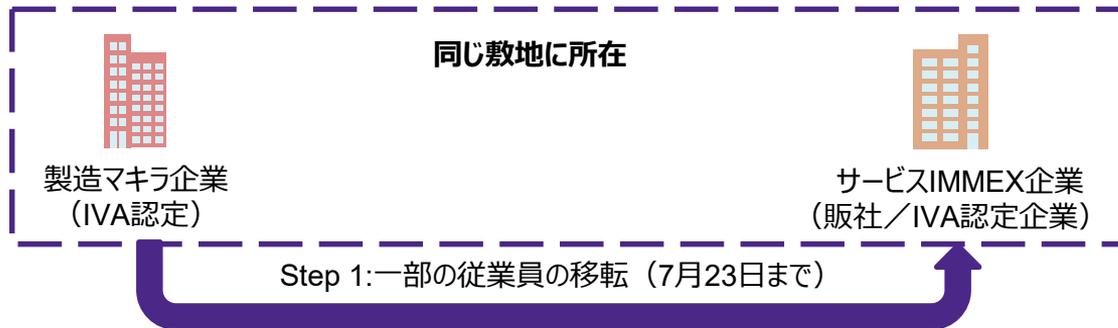


PTU削減のメリットを享受するため、製造マキラが販売会社の販売機能やバックオフィス機能をサポートし、販社は従業員がゼロのまま販売活動を行う、当該スキームが一般的であった。今後このスキームの継続は不可となるため、製造マキラドーラの従業員の一部を販社に移転する必要がある。

2.4 マキラドーラの論点（販社形態）（2/2）

マキラドーラ（販社形態）を適用する会社の今後のアクション

- 販社に移転させる従業員の整理（本業を行う上でどの人員を移転させる必要があるか。組合対応。）7月23日まで。
- マキラドーラ企業が継続して販社に業務提供を行うサービスを整理し、必要な認可をSTPSから受ける。8月24日まで。
- PTUの不公平の取扱いに関する対応検討。



一番の論点として同じ敷地内で働く従業員の所属を製造マキラと販社で明確に区分する必要があり、販社に所属する従業員のみがより高いPTUを享受できる結果となるため、従業員間での不公平が生じ労使関係に問題がおりえる点がある。

3. 現状のまとめと質疑応答



3.1 改正法に対する対応策まとめ (1/7)

<人材派遣と請負（業務委託）契約の一般的な相違点>

	人材派遣	請負契約
契約形態	発注者（派遣先企業）が派遣会社から人材を派遣してもらう契約形態	発注者が請負会社から成果物を納品してもらう雇用契約
目的	派遣先企業の人材を補充することが目的	成果物を納品することが目的
指揮命令権	派遣社員が派遣先企業の指揮命令下に置かれる	請負者は発注者の指揮命令系統から独立（責任、資金、資産、技術的な観点から考える）
労務管理（勤務時間含む）	派遣先企業が行う	請負者自身が行う
対価	労働力（労働時間）に対する対価	成果物に対する対価

<改正前連邦労働法における考え方と過去の税務上の処理との整合性>

- 改正前連邦労働法においても人材派遣か否かを判断するポイントとしては、派遣されている従業員が、派遣先企業の指揮命令下にあるか否かがその判断の重要なポイントとなっていた。
- また過去の人材派遣関連での税法対応（VAT6%源泉など）も同じ考え方で判断していたはず。



労働者の権利を保護あるいは人材派遣を使った不正の防止といった改正の趣旨を踏まえると、改正後連邦労働法においても改正前の連邦労働法における考え方が変わっていないと思われることから、改正後連邦労働法の取扱いを検討する際も「**指揮命令権が誰にあるか**」という点が重要な指標であると考えるのが合理的と思われる。

3.1 改正法に対する対応策まとめ (2/7)

改正法の問題点

- 改正法・ガイドラインの規定が曖昧（本業／専門サービスに該当するかの判断基準が不明瞭）
- 改正法・ガイドラインの解釈は当局の判断による（当局が不合理な判断をしてくる可能性は否定できない）
→このような状況では、STPS、IMSS、INFONAVIT、SATがそれぞれ独自の判断を行う可能性も当然想定される。

<STPSの代表者評議会委員によるコメント>

業界団体とのビデオ会議時のコメント

“定期的に発注者の敷地内で業務提供を行う専門サービス提供者は、登録対象者である。例えば、週次で発注者の敷地にあるボイラーの修理を行う業者は、登録対象者になる。”

出典：STPSプレスリリース“BOLETÍN Número 056/2021”（2021年5月31日）

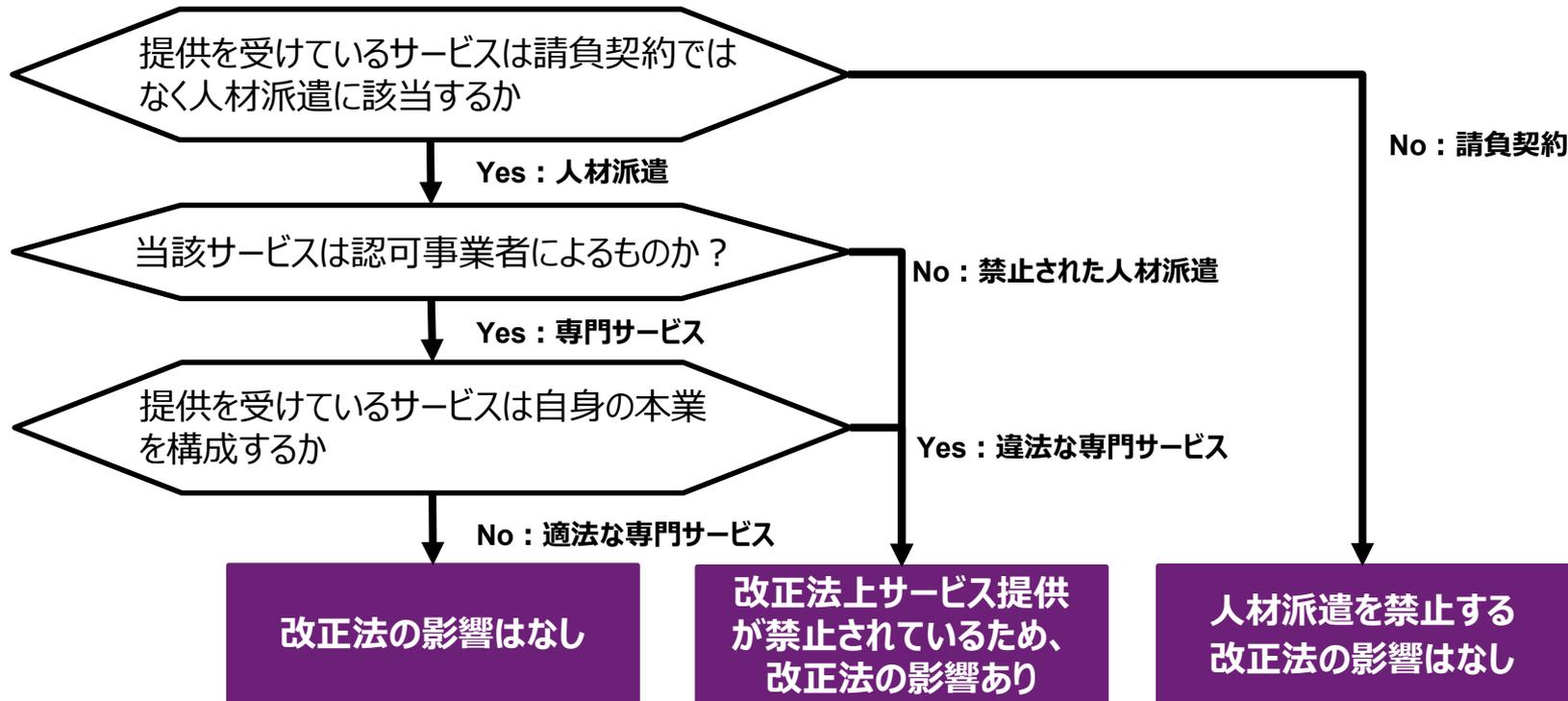
当局側に対して納税者から疑問を確認できる手段が確保されていない現状において
規定が曖昧な状態では恣意性の排除ができない。



「受益者の管理監督下」という判断基準だけでリスクフリーといえるのか！??

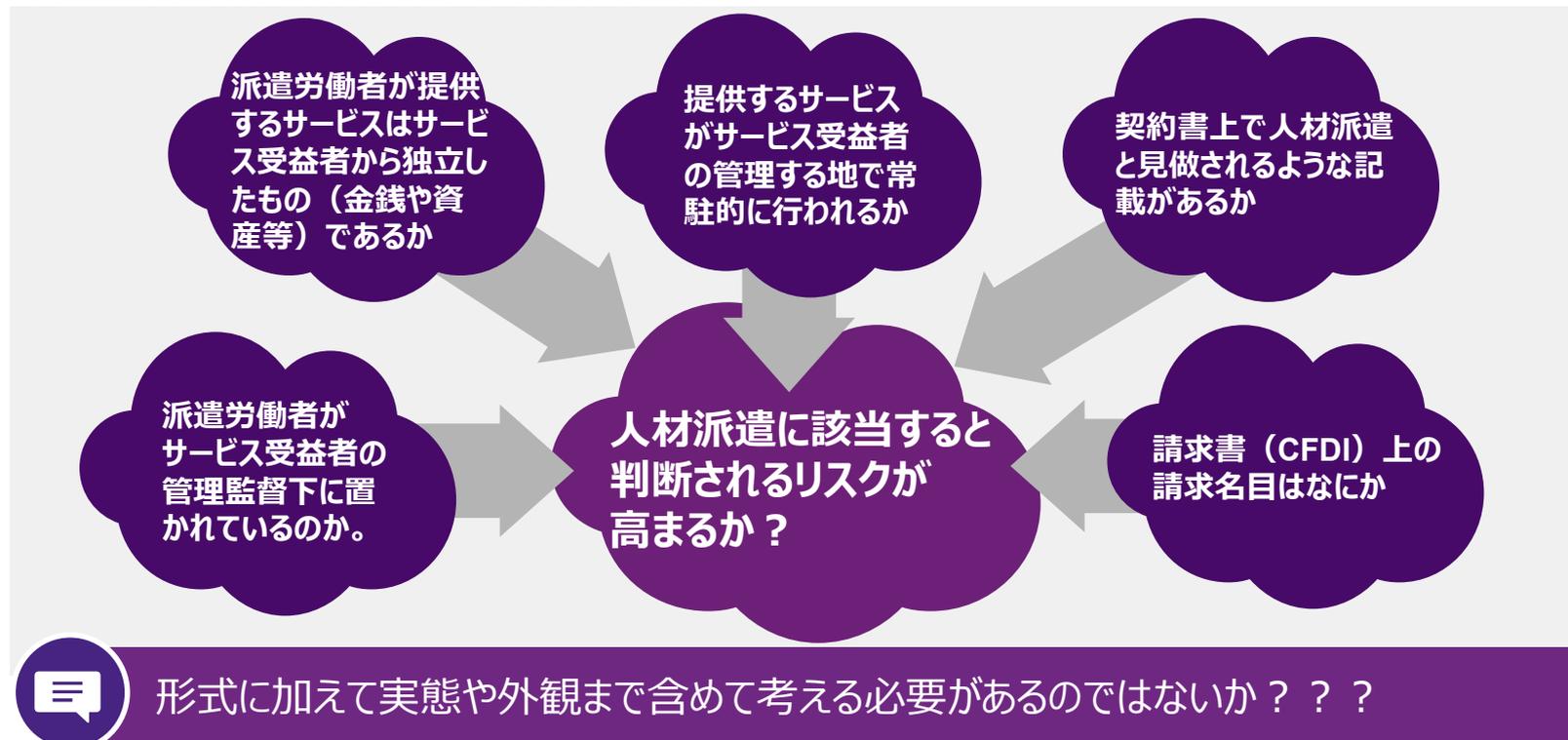
3.1 改正法に対する対応策まとめ (3/7)

<検討フローチャート>



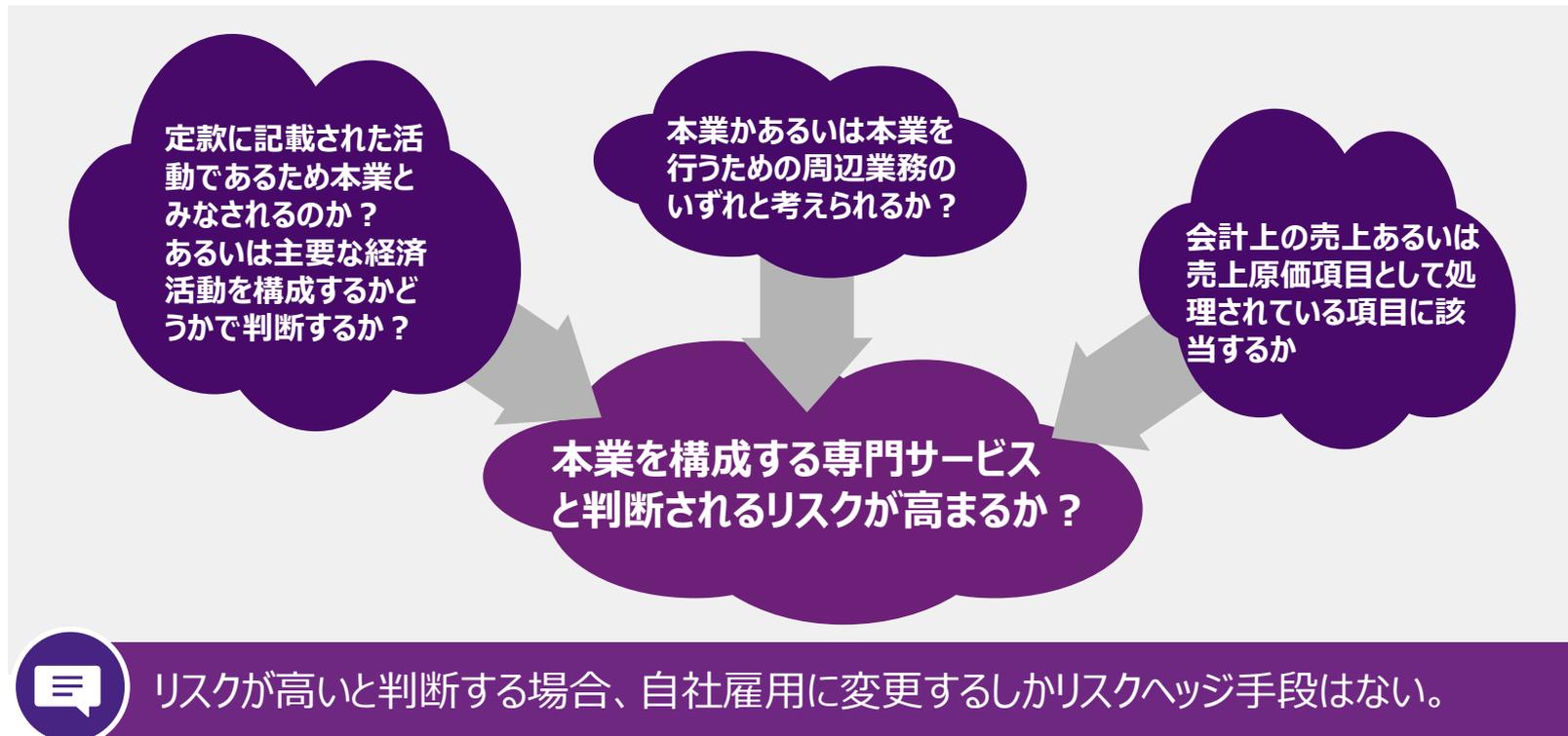
3.1 改正法に対する対応策まとめ (4/7)

<人材派遣と見做されるか否かの考え方の指標例>



3.1 改正法に対する対応策まとめ (5/7)

<本業を構成する専門サービスと見做されるか否かの考え方の指標例>



3.1 改正法に対する対応策まとめ (6/7)

改正法に対する対応策まとめ (専門サービス受益者側)

- リスク分析の実施：改正法の対応となる取引を洗い出し（人材派遣か請負かの検討を含む）、**そのリスクの高低レベルを把握（取引金額、常駐の程度、本業の関係性など）**
- 方針決定：各社が置かれている状況は千差万別であり、またそのリスク許容度も異なるため、企業としてどのような方針で改正法に対応するかを検討し、その方針決定をすることが必要
- 対応施策の実行：移行準備期間が短期間のため、**リスクの高い項目から対応していくことが肝要**

<対応例>



実務上の都合で専門サービス提供を受けることを選択する場合は、将来の指摘に備えて説明資料を準備することが最低限必要と考えられる。

3.1 改正法に対する対応策まとめ (7/7)

改正法に対する対応策まとめ (専門サービス提供者側)

- リスク分析の実施：自社の取引が人材派遣か請負かについてを検討（契約内容の確認、取引実態の確認）
- 方針決定：自社の取引が人材派遣にあたらないと判断する場合、その根拠を文書にまとめる。
- 対応施策の実行：各顧客に対しての説明を行う。
- バックアッププランのスケジュールリング：顧客による認可取得の要望が強い場合、バックアッププランとして期限内に認可を取得するための準備を進めておく。また、同時に顧客に提供する帳票を適時に準備できる体制を構築することも重要である。

<対応例>

提供をしている専門サービス

↓ 専門サービスに当たるか不明瞭

- ①提供をしているサービスがSTPSの認可対象か不明である場合、あるいは②顧客の要望が強く取引継続のために認可取得が免れられない場合、認可を取得せざるをえない。



人材派遣サービスについて以前より常に論点となっていた「顧客に自社社員の給料情報を知られてしまうリスク」が、受益者側が非常に保守的な行動を取らざる得ない状況から、今回の改正ではより顕著となる。

3.2 質問集 (1/4)



提供をしている／提供を受けているサービスがSTPSへの登録対象となるサービスに該当するか。(1/2)

- 工作機械およびその補修部品、工具等の販売を行っている一方、機械の設置、改造、修理業務等の業務も別途請け負うことがあり、自社の技術者を派遣してその業務を行っている。これはSTPSへの登録対象となるか。<質疑応答 質問①で紹介>
- 検査機器の販売を行っている一方、その設置作業、メンテナンスの業務も請け負うことがあり、その場合、機器メーカーや設備工事業者や搬入業者に作業を委託している。当該委託業務はSTPSへの登録対象となるのか。<質疑応答 質問②で紹介>
- 生産委託しているサプライヤーに提供している設備等が故障した場合に、自社社員がサプライヤーに訪問し、修理サービスを提供する場合、STPSへの登録対象となるか。
- 顧客の工場内で出荷業務全般の代行を行っている場合、当該業務はSTPSへの登録対象となるか。また、顧客の倉庫内で実施する在庫棚卸業務の代行を行っている場合、当該業務はSTPSへの登録対象となるか。
- 自社倉庫で貨物の入庫・出庫・梱包等の作業受託を受けている。顧客には①倉庫賃料と②作業料の2つを請求している。このようなケースは、STPSへの登録対象となるか。また、顧客がIMMEX企業で、SATに対して当該倉庫を”Extencion de domicilio”として登録している場合、そのリスクは変わるか。
- 主たる事業は運送業である一方、顧客の工場敷地内に立ち入り運送する設備の搬入・設置業務、あるいは運送する製品の梱包といった業務も請け負うことがある。当該業務はSTPSの登録対象となるのか。
- 人事・総務・経理といった業務をグループ会社に提供しているが、労働者をサービス受益者に派遣しておらず、自社オフィス内にてリモートで作業を実施している場合、STPSへの登録対象となるか。

3.2 質問集 (2/4)



提供をしている／提供を受けているサービスがSTPSへの登録対象となるサービスに該当するか。(2/2)

- 工場の一区画をサプライヤーに賃貸し、サプライヤーが当該区域で部品製造を行い、その部品を購入している場合、当該サプライヤーはSTPSへの登録対象となるか。<質疑応答 質問③で紹介>
- 従業員の自宅～会社間の送迎サービスを受けているが、当該送迎サービスはSTPSへの登録対象となるか。
- 米国のグループ会社に所属する担当者が、米国の会社と兼務でメキシコ企業の人事・総務・経理といった業務を行っている場合、STPSへの登録対象となるか。
- 日本本社から技術支援サービスを受けているが、当該サービスも規制の対象となるのか。
- メキシコに所在するグループ会社に所属する従業員からマネジメント業務を受けている場合、当該業務はSTPSへの登録対象となるか。
- 経理業務の一部人員を派遣社員で第三者に依頼している場合、派遣元企業から専門サービスとして継続して受け入れることができるのか。
- 自社に物理的に出入りする業者すべてに対してSTPSの認可取得を依頼しようと思っているがその方向で間違いはないか。

3.2 質問集 (3/4)



提供を受けているサービスが本業に該当するか否か

- 工場内で着荷・出荷の検査を行う要員を利用しているが、当該業務は本業に当たるか。
- 工場内で梱包を行う要員を利用しているが、当該業務は本業に当たるか。
- 工場内で品質検査作業を行う要員を利用しているが、当該業務は本業に当たるか。
- 工場自社製品を生産するために使用している機械設備の補修メンテナンス行為が本業に当たるか。
- 新製品の立ち上げに際して、日本本社から技術支援サービスを受けているが、当該業務は本業に当たるか。
- 小売販売において、売上促進目的で販促活動を実施しているが、当該販促活動は外注するプロモーションスタッフにより行われている。この場合、当該業務は本業に当たるか。**<質疑応答 質問④で紹介>**
- 定款上は様々な事業が記載されているが、実際に行っていない業務等についても定款に記載があれば本業として専門サービスの提供が受けられないのか。
- 人材派遣会社から秘書として人材派遣を受けている派遣社員がおり、所帯の小さい会社であるため当該派遣社員に売上管理やインボイスの発行、その他業務全体のコーディネート業務（当社は通関業務、給与計算や経理といった業務をすべて外注している）を任せている。今回の改正によってこのような派遣社員によるバックオフィス業務全般のサポートは本業を構成する専門サービスとみなされるか。

3.2 質問集 (4/4)



その他

- 登録を希望する専門サービス以外に主たる事業がある場合に、認可が取れない可能性はあるのか。
- 専門サービスの認可取得を目的として定款変更を行うが、直前での変更となるため、当局から変更前の定款の提出が求められ、それも審査の対象として見られる可能性はあるか。
- 各種期限までに対応が間に合わなかった場合、直ちに規定の罰則が発生することになるのか。それとも、当局の調査や指摘が入るまでに対応を終えていれば問題ないか。
- 人材派遣会社スキームを改正後も継続して利用し、後日当局による調査で指摘された場合、事業会社で発生していたであろうPTUを過去に遡って支払う義務が生じないか。過去に遡及する場合、PTUの上限ルールが当該計算にも適用されるか。
- 人材派遣会社から従業員の移転を行うことでPTUの支払いが増加してしまう状況であるが、従来から支給している業績賞与の原資にPTUの負担額を組み込むことで会社としての支払総額を増加させないことは可能か。
- 取締役（常勤、非常勤）による複数の事業会社の兼任についての取扱いは、今回の改正の影響を受けるか。
- 業務委託の提供者、受益者のいずれかが海外の会社（グループ企業、第三者）の場合の取扱いはどうなるのか。
- 従業員の移転により雇用者が変更されることで実態に変わりはないとも社会保険料の構成項目である労災の料率を変更することはあるのか。<質疑応答 質問⑤で紹介>

3.3 質疑応答 (1/5)

質問① メンテナンス・修理サービスの提供（サービス提供側のケース）

（前提）

- 工作機械およびその補修部品、工具の販売を行っており、顧客は自動車・自動車部品製造メーカーである。
- 修理サービスの対価は、人件費・材料費・交通費の実費を請求している。

（質問）

- 販売した工作機械に故障があった場合に、当社社員がサプライヤーに訪問し、修理サービスを提供する場合、当該修理サービスについて当社はSTPSの認可を取得する必要があるのか。

3.3 質疑応答 (2/5)

質問② 販売に付随する業務の提供 (サービス提供者側のケース / サービス受益者側のケース)

(前提)

- 主たる業務は検査機器の販売であるが、機器の設置、改造、修理業務等の業務も販売の付随業務として請け負うことがある。
- 当該付随業務は、機器メーカー・設備工事業者・搬入業者等に作業を委託している。

(質問)

- 当該付随業務を提供するにあたって、当社自身がSTPSへの登録が必要となるのか。
- 作業委託先である下請業者自身もSTPSへの登録が必要となるのか。一方で、下請業者から受けているサービスが、本業を構成する専門サービスを受けていると判断される可能性はあるか。
- 仮に下請業者が在墨企業ではなく海外企業である場合、この場合もSTPSへの登録が必要となるのか。

3.3 質疑応答 (3/5)



質問③ 自社敷地内で業務を行うサプライヤー（サービス受益者側のケース）

（前提）

- 工場の一区画をサプライヤーに賃貸し、サプライヤーが当該区域で部品製造を行い、その部品を購入している。なお、区画はテープで区分しているのみで、工場への出入口、食堂等は共有されている。
- 生産設備等部品製造に必要な資産はすべてサプライヤーが所有権を有している。
- サプライヤー社員の管理は、サプライヤー自身によって行われている。また、サプライヤー社員は自社の制服を着用している。
- 取引はサプライヤーがそこで製造する部品単価×数量で行われているのみでサービス提供はない。

（質問）

- 当該サプライヤーはSTPSの認可を取得する必要があるのか。

3.3 質疑応答 (4/5)

質問④ 外注しているプロモーション活動（本業か否か）

（前提）

- 主たる事業は、電気製品の輸入販売であり、販売はメキシコ国内をメインに行っています。
- 直接の販売先は代理店であったり店舗であったりですが最終的には消費者向けの製品を販売しています。
- 販売促進目的でプロモーション活動を行っているが、当該業務は外部の業者に委託している。

（質問）

- プロモーション活動を外部業者に委託し当該外注先のプロモーションスタッフを利用して行っている場合、当該業務の委託は本業を構成する専門サービスとして判断される可能性はあるか。

3.3 質疑応答 (5/5)

質問⑤ 従業員を移転させた場合のIMSSの労災料率（その他）

（前提）

- 人材派遣会社スキームを利用していたため、人材派遣会社から事業会社へ従業員の移転を実行。
 - 当該移転にあたり立会検査を行ったIMSS担当官より、以下の口頭指摘を受けている。
 - ✓ 人材派遣会社が従前使用していた労災クラスに基づく労災料率は移転によりリセットされる。
 - ✓ 事業会社の労災クラスが新たに別のより料率の高いクラスと判断され、労災料率は当該労災クラスの平均中央値が新たに適用される。
- このような労災料率の変更は、当社にとって労災保険料の負担が上昇する結果となる。

（質問）

- 従業員の移転にあたり、従前人材派遣会社で使用していた労災料率を事業会社に引き継ぐことができないのか。



KPMG日系企業支援チーム



Octavio Rabago
Tax Partner / orabago@kpmg.com.mx
KPMG Mexico / CDMX Office



東野 泰典
GJP Director /
yasunorihigashino@kpmg.com.mx
KPMG Mexico / CDMX Office



佐々木 智之
GJP Senior Manager /
tomoyukisasaki1@kpmg.com.mx
KPMG Mexico / CDMX Office



河田 厚司
GJP Manager / akawata1@kpmg.com.mx
KPMG Mexico / Leon Office



宮本 諭
GJP Manager /
satoshi.miyamoto@jp.kpmg.com
KPMG Mexico / Queretaro Office



Hirata Eriko
Tax Director / erikohirata@kpmg.com.mx
KPMG Mexico / Leon Office



井上 和俊
GJP Supervising Senior /
kazutoshiinoue@kpmg.com.mx
KPMG Mexico / CDMX Office





Thank you



KPMG MÉXICO



KPMG MÉXICO



@KPMGMEXICO



KPMGMX

© 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.