



- I. メキシコの新たな腐敗防止規制の概要
- II. ブラジルの業務委託及び労働者派遣に関する改正について

2017年  
4月号

## I. メキシコの新たな腐敗防止規制の概要

執筆者: 平尾 覚、梅田 賢

### 1. はじめに

メキシコは、Transparency International が公表している世界腐敗認識指数において<sup>1</sup>、2016年には176か国中123位に位置づけられており、その腐敗度が高いことで知られています。このような中、メキシコは、腐敗防止に向けた種々の取組を行っており、エンリケ・ペニャ・ニエト大統領は、メキシコの腐敗状況を改善すべく、腐敗防止法令の改正に着手し、その一部は2016年に施行され、また、2017年に施行される予定の法律もあります<sup>2</sup>。

そして、当該腐敗防止法令の一連の改正により、メキシコに進出している日本企業も、これまでとは異なる対応を迫られることから、これらの腐敗防止法令は日本企業にとっても無視できない規制となっており、注目を集めています。そこで、本稿では、メキシコにおける腐敗防止法令に関する改正法の中で実務的影響が大きいと考えられる行政責任一般法(Ley General de Responsabilidades Administrativas)について解説します。

<sup>1</sup> [https://www.transparency.org/news/feature/corruption\\_perceptions\\_index\\_2016](https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016)。2015年においては、168か国中、95位でしたが、更にランクが下がっています。なお、日本は2016年は176か国中20位でした。

<sup>2</sup> 2014年には大統領の妻と、メキシコ市-ケレタロ市間旅客鉄道の落札企業による癒着疑惑が報じられています。

本ニュースレターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切な助言を求めて頂く必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

本ニュースレターに関する一般的なお問い合わせは、下記までご連絡ください。

西村あさひ法律事務所 広報室 (Tel: 03-6250-6201 E-mail: [newsletter@jurists.co.jp](mailto:newsletter@jurists.co.jp))

## 2. 近年の法改正の動向

### (1) 腐敗防止関連法令の法改正

2016年7月、メキシコにおける腐敗防止体制を強化するため、4つの新法<sup>3</sup>が制定され、3つの現行法が改正されました。中でも、実務的影響が大きいと考えられるのは、2017年7月に施行が予定されている行政責任一般法の制定です。

### (2) 行政責任一般法の概要

#### (a) 贈賄に関する規定

行政責任一般法は、現行の公共調達汚職防止法(Ley Federal Anticorrupción en Contrataciones Públicas)及び連邦公務員行政責任法(Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos)に代わるものであり、公務員及び民間人双方の行政上の義務及び責任について規定しています。

同法は、贈賄を「重大な行政上の違反」(faltas administrativas graves)として定め、かかる「重大な行政上の違反」を犯した者を処罰対象とするほか、「重大な行政上の違反」が企業の利益のために企業を代理又は代表する者によって犯された場合には、当該企業も処罰対象としています。

「重大な行政上の違反」について責任が認められた場合、当該行為の結果得られた利益の2倍以下の制裁金<sup>4</sup>、公共調達の入札参加禁止(個人については3か月以上8年以下、法人については3か月以上10年以下)、連邦の公共経済に与えた損害に対する補償、さらに法人について営業停止、解散命令など、非常に厳しい罰則が定められています。

さらに、同法は、贈賄の定義を広く定めており、公務員に対する、直接又は第三者を通じた、当該公務員の職務又は他の公務員の職務に関連する行為又は不作為を対価とする、不正の利益の約束、申し出又は供与等が贈賄に該当するものとされています。

また、同法は、ファシリテーションペイメント<sup>5</sup>に関する除外規定を設けていません<sup>6</sup>。しかし、同法は、贈賄を行う側の意図を問題としておらず、不正の利益が公務員の職務等と対価関係に立っていれば贈賄に当たるとしています。これにより、贈賄行為が、公務員の立場や権限、利益提供の時期、金額の多寡といった要素により客観的に認定されるおそれもあります。そのため、たとえば、公務員に対する接待及び贈答について、これらの要素を総合考慮し、公務員の作為・不作為の対価であると認められるおそれはないかについて留意する必要が生じ、メキシコに進出している日本企業は、下記の内部統制システム(インテグリティ・ポリシー)に関する規定も踏まえて、接待や贈答に関する内規を改定し、従業員に対するコンプライアンス教育を行って、公務員に対する接待及び贈答禁止の徹底を図ることが必要となります。

<sup>3</sup> 行政責任一般法の他、国家腐敗防止システム一般法(Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción)、連邦政府監査透明化法(Ley de Fiscalización y Rendición de Cuentas de la Federación)、連邦行政裁判所基本法(Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa)が制定されます。また、連邦検察基本法(Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República)、連邦刑法(Código Penal Federal)、連邦行政事務基本法(Ley Orgánica de la Administración Pública Federal)が改正されます。

<sup>4</sup> 獲得した利益がない場合は、個人についてUMA(la Unidad de Medida y Actualización)の100倍から15万倍、法人についてUMAの1000倍から150万倍の制裁金が科され得ます。UMAとは、2016年1月27日に公布された憲法改正により設定された新しい罰金の単位であり、基本的に毎年1月に前年12月時点の年間インフレ率を基に改定されます。2016年1月28日に公表された初期値は、1単位73.04ペソ、1か月単位2,220.42ペソ、1年単位26,645.04ペソとされています(JETRO「憲法改正で最低賃金を罰金・制裁金の単位から分離-中南米における制度改定の動向-」<https://www.jetro.go.jp/biznews/2016/03/dbbe027db4e39a5e.html>(2016年3月3日))。

<sup>5</sup> ファシリテーションペイメントとは、通常の行政サービスの円滑化のための少額の支払いをいいます(2016年7月15日日本弁護士連合会「海外防止贈賄ガイダンス(手引)」11頁)。

<sup>6</sup> 現行法においてもファシリテーションペイメントの支払いは許容されていません。他方で、連邦公務員行政責任法により、公務員が、その職務に利害関係を有する個人又は法人から、1年間に最低賃金の10倍を超える金銭又は価値物を受け取ることは、主観的な意図や公務との関連性の有無にかかわらず禁止されているところ、新法においては、かかる金額的な制限が撤廃されています。

## (b) 内部統制システム

同法の大きな特徴は、企業の責任を判断する際、当該企業における内部統制システム(インテグリティ・ポリシー)の有無が考慮されることにあります。同法 24 条の規定を踏まえれば、企業が責任を軽減させるためには、少なくとも以下のような内容を含む指針の制定が求められると考えられます。

- ① 企業の指揮命令系統及び個々の部署の責任に関する明確かつ網羅的なマニュアル
- ② 適切な過程を経て設定され、全ての構成員に対して公開された行動規範
- ③ 定期的かつ継続的なコンプライアンスについての内部監査システム
- ④ 法及び内規に違反した者に対する、明確で平等な懲戒手続及び処分基準並びに内部通報制度
- ⑤ 構成員のコンプライアンス意識についての教育制度と調査体制
- ⑥ 構成員のコンプライアンス違反を防ぐための人事ポリシー
- ⑦ 企業の利害関係について透明性を保ち、適切に公表する制度

## (c) リニエンシー

行政責任一般法は、現行の公共調達汚職防止法と同様に、リニエンシーの制度を設けています。具体的には、法人は、不正行為について自ら報告し、また、当局の調査に協力することで、行政罰の軽減を受けることができます。また、個人の責任についても、当該個人が自ら違反行為を報告し、当局に協力することで、50%から 70%の減刑を受けることができます。さらに、当該個人の一時的な公共調達等への資格停止についても、内部告発及び当局への協力によって免除され得ます。

なお、法人において、内部で違反行為を把握していたにもかかわらず報告をしなかったことは、行政罰の加重要因となることにも注意が必要となります。

## 3. その他の留意点

日本の企業がメキシコの公務員に対して贈賄行為を行った場合、メキシコ法のみならず、日本の不正競争防止法上の外国公務員贈賄罪の適用対象となります<sup>7</sup>。日本の不正競争防止法については、経済産業省が 2015 年 7 月 30 日に外国公務員贈賄防止指針を改定したほか<sup>8</sup>、日本弁護士連合会も、2016 年 7 月 15 日に海外贈賄防止ガイドンス(手引)を公表しています<sup>9</sup>。したがって、今後の社内規程の策定等の対策を行う場合には、これらの内容も踏まえて検討する必要があります。

さらに、贈賄行為が行われた場所や贈賄の方法、企業のビジネス拠点によっては、米国の Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) や、英国の Bribery Act の適用対象となる可能性もあります。特に米国の FCPA については、日本企業も、多額の罰金を科された事例もあることから、慎重な対応が必要となります<sup>10</sup>。

以上のとおり、メキシコの腐敗防止法令については変革期にあり、新法の施行時期及び今後の運用については引き続き注視することが必要です。さらに、日本企業がメキシコにおいて腐敗防止法令に違反した場合、その影響はメキシコ法による処罰の問題

<sup>7</sup> 不正競争防止法第 18 条第 1 項において、「何人も、外国公務員等に対し、国際的な商取引に関して営業上の不正の利益を得るために、その外国公務員等に、その職務に関する行為をさせ若しくはさせないこと、又はその地位を利用して他の外国公務員等にその職務に関する行為をさせ若しくはさせないようにあつせんをさせることを目的として、金銭その他の利益を供与し、又はその申込み若しくは約束をしてはならない。」とされています。

<sup>8</sup> <http://www.meti.go.jp/press/2015/07/20150730008/20150730008-1.pdf>

<sup>9</sup> [http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2016/opinion\\_160715.pdf](http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/opinion/report/data/2016/opinion_160715.pdf)

<sup>10</sup> なお、米国 FCPA や英国 Bribery Act の域外管轄については、木目田裕「米国 FCPA(外国公務員贈賄防止法)や英国 Bribery Act の域外管轄」(西村あさひ法律事務所 危機管理ニューズレター 2015 年 5 月号) [https://www.jurists.co.jp/sites/default/files/newsletter\\_pdf/ja/newsletter\\_201505\\_crisis.pdf](https://www.jurists.co.jp/sites/default/files/newsletter_pdf/ja/newsletter_201505_crisis.pdf) も併せてご参照ください。

に留まらないことも留意が必要となります。

以 上



ひらお かく  
平尾 覚

西村あさひ法律事務所 パートナー弁護士

[k\\_hirao@jurists.co.jp](mailto:k_hirao@jurists.co.jp)

西村あさひ法律事務所パートナー弁護士。1998-2011 年まで検事。2011 年弁護士登録。国内当局対応、企業不祥事対応のほか、国際カルテル対応その他海外当局による捜査/調査対応などを手掛ける。ブラジル当局による行政調査事案等において日本企業を代理。



うめだ まさる  
梅田 賢

西村あさひ法律事務所 弁護士

[m\\_umeda@jurists.co.jp](mailto:m_umeda@jurists.co.jp)

西村あさひ法律事務所アソシエイト弁護士。2007 年弁護士登録。2016 年ニューヨーク州弁護士登録。2015-2016 年までニューヨークのデビボイス&プリンプhton法律事務所。2016 年からメキシコの法律事務所である Basham, Ringe Y Correa, S.C.に出向中。国内外の M&A、一般企業法務、株主総会対応、商事紛争等の業務に従事すると共に、メキシコを中心とした中南米各国における日本企業の法務案件を担当。

## II. ブラジルの業務委託及び労働者派遣に関する改正について

執筆者: 古梶 順也

### 1. はじめに

2017 年 3 月 31 日、ブラジルにおいて、1998 年の法案提出以来議論されてきた(i)業務委託<sup>11</sup>に関する規制及び(ii)労働者派遣に関する規制の変更について定める改正法(法律 2017 年第 13429 号。以下「本改正法」といいます。)<sup>12</sup>が成立し、発効しました。

本改正法は、業務委託に関して従来許容されていなかった中核的事業に関する業務委託を認める点や労働者派遣に関して同一の派遣労働者を臨時雇用できる期間を延長する点等、日本企業の労務コスト削減につながりうる内容を含んでいることから、本稿においてその概要を紹介します。

### 2. 業務委託

#### (1) 従前の規制

ブラジルにおいては、従前、業務委託について一般的に規律する法律はなく、労働最高裁判所判例第 331 号によって規律されてきました。

当該労働最高裁判所判例においては、業務委託は、(i)委託の対象となる業務が委託元企業の中核的事業に関連するものではないこと、(ii)委託の対象となる業務が委託元企業と独立して運営されること、という 2 つの要件を充たす場合のみ許容されていました。かかる要件を充たさない場合には、委託元企業と委託先企業の従業員との間に雇用関係が存在するものとみなされ、委託元企業は、委託先企業と連帯して当該委託先企業の従業員に対する労働法上の義務について責任を負うとされていました。

このように、従前は、業務委託は中核的事業に関連しないもの(非中核的事業)についてのみ認められていました。もっとも、か

<sup>11</sup> 文献によってはアウトソーシングという用語を使用しているものもありますが、本稿においては業務委託という用語を使用します。

<sup>12</sup> 法律 2017 年第 13429 号は、従前労働者派遣の規制について定めていた法律 1974 年第 6019 号を改正するものです。



かる中核的事業、非中核的事業の概念は明確ではなく、業務委託の対象となる業務が非中核的事業に該当するかどうかについて多くの訴訟において争われていました<sup>13</sup>。

## (2) 本改正法の主なポイント

本改正法の成立により、業務委託は、判例ではなく法律によって規律されることとなりました。そして、最も重要な点として、本改正法により、対象となる業務が非中核的事業に該当するかどうかにかかわらず、業務委託が認められることが明確化されました。すなわち、本改正法の下では、中核的事業に該当する業務についての業務委託も認められます。

また、本改正法においては、業務委託に係る委託元企業の責任に関して、主に以下の点が定められています。

- i. 委託元企業と委託先企業の従業員との間には雇用関係は成立しない。
- ii. 委託元企業は、委託先企業との間の契約で定めた業務以外の業務に委託先企業の従業員を従事させてはならない。
- iii. 委託元企業は、委託期間に係る委託先企業の従業員に対する労働法上の義務の履行について補充的な責任を負う<sup>14</sup>。
- iv. 委託元企業は、自らの施設又は契約において事前に定められた場所において労務提供が行われる場合に、委託先企業の従業員に対して、安全・衛生・健康面に関する良好な労働環境を保証しなければならない。
- v. 委託元企業は、委託先企業の従業員に対して、自己の従業員に提供するのと同等の医療・食事サービスを提供しなければならない。

すなわち、委託元企業は、委託先企業の従業員との間に雇用関係は成立しないにもかかわらず、もし、委託先企業が、裁判所による履行命令にもかかわらず、その従業員に対する労働法上の義務(給与の支払い等)を履行しない場合には、委託先企業に代わって、委託期間に係る当該義務を履行しなければなりません。

また、安全・衛生・健康面に係る責任については、委託元企業は、委託先企業の従業員に対して直接的な責任を負うことになるため、委託先企業の履行の有無にかかわらず、委託元企業は責任を負うこととなります。例えば、労働災害に関する補償や健康リスクのある仕事や危険な仕事に対する割増手当の支給等が安全・衛生・健康面に係る責任に含まれると考えられます。

## 3. 労働者派遣

### (1) 従前の規制

ブラジルにおいては、従業員の一時的な代替や季節的な労働需要や予期せぬ労働需要への対応のために、適法に登録された派遣会社から派遣される派遣労働者を臨時雇用することができるものとされていました。

同一の派遣労働者を臨時雇用できる期間は法定されており、これまでは原則最長 90 日間、更に 90 日間の延長ができるものとされていました。

派遣先企業の派遣労働者に関する責任については、派遣先企業は、派遣会社が破産した場合に、派遣労働者から社会保険料を徴収する責任を派遣会社と連帯して負うものと定められていました。

### (2) 本改正法の主なポイント

本改正法の最も重要な点として、同一の派遣労働者を臨時雇用できる法定期間が、原則最長 180 日間となり、かつ、臨時雇用を必要とする状況が継続していることが証明された場合には更に 90 日間の延長ができることとなり、大幅に伸長されました。また、当該法定期間の満了後に、派遣先企業が、同一の派遣労働者を再度雇用するためには、従前の契約期間終了後 90 日間待

<sup>13</sup> 実際に紛争になった事例として、コールセンター業務は、委託元企業の非中核的事業に該当するかどうか等があります。

<sup>14</sup> なお、当該補充的責任については、労働最高裁判所判例第 331 号の下での適法な業務委託についても認められていました。

たなければならぬ点が明記されました。

他方、法令で別途許容されている場合を除き、ストライキを行っている従業員を派遣労働者で代替することはできないものとされました。

さらに、本改正法においては、労働者派遣に係る派遣先企業の責任に関して、主に以下の点が定められています。

- i. 派遣先企業と派遣労働者との間には雇用関係は成立しない。
- ii. 派遣先企業は、派遣期間に係る派遣会社の派遣労働者に対する労働法上の義務の履行について補充的な責任を負う。
- iii. 派遣先企業は、自らの施設又は自らの指示する場所において労務提供が行われる場合に、派遣労働者に対して、安全・衛生・健康面に関する良好な労働環境を保証しなければならない。
- iv. 派遣先企業は、派遣労働者に対して、自己の従業員に提供するのと同等の医療・食事サービスを提供しなければならない。

ii.の補充的責任とiii.の安全・衛生・健康面に関する責任については、上記 2.(2)において業務委託に係る委託元企業の責任に関して指摘した点と同様の点を、労働者派遣に係る派遣先企業の責任に関しても指摘できます。

以 上



こ か じ じ ゅ ん や  
古 梶 順 也

西村あさひ法律事務所 弁護士

[j.kokaji@jurists.co.jp](mailto:j.kokaji@jurists.co.jp)

西村あさひ法律事務所アソシエイト弁護士。2008 年弁護士登録。2014-2015 年伊藤忠商事株式会社出向。2016 年より Mattos Filho 法律事務所(サンパウロ)に出向し、国内外の M&A、一般企業法務のほか、ブラジルおよびアルゼンチンを中心とした中南米諸国の法務案件に取り組む。

当事務所では、中南米の法律事務所駐在経験のある弁護士を含めた中南米プラクティスグループのメンバーが、国内外の専門家と連携しつつ、中南米において事業活動を行う日本企業をサポートする体制を整えており、これらのメンバーを中心に、中南米において事業展開する日本企業の皆様にリーガルサービスの提供を行っております。

本ニュースレターは、クライアントの皆様のニーズに即応すべく、中南米地域に関する最新の情報を発信することを目的として発行しているものです。当法律事務所では、他にもアジア・中国・ビジネス・金融・事業再生等のテーマで弁護士等が時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。バックナンバーは<https://www.jurists.co.jp/ja/newsletters>に掲載しておりますので、併せてご覧ください。