

【アルゼンチン：90年代以降に施行された労働法改正の整理表】

	メナム政権			デ・ラ・ルーア政権	キルチネル政権（吹出しはクリスティーナ政権）	マクリ政権
	1991年／24.013法	1995年／24.465法	1998年／25.013法	2000年／25.250法	2004年／25.877法	改正案
有期労働契約（※枠外）、または職業訓練に関係した契約・制度	雇用促進のための有期契約 ・失業者を対象、6～18カ月		廃止	これら有期雇用契約の廃止は、内容の修正を目的とした廃止ではなく、完全な廃止であった。その他、若年の失業者を対象とした「見習い契約」と学生を対象とした「実習制度」は、前改正法の廃止や名称の変更をしながらその主旨が引き継がれ、現在まで存続している。		改正法案には、若者の雇用促進プログラム（就職支援等）はあるが、有期・有償の就労は含まない ・24歳未満 ・失業者、インフォーマル就業者（労働未登録者）、貧困家庭出身者、義務教育未修了者が優先
	新規事業のための有期契約 ・6カ月～2年		廃止			
	若者向け労働実践の有期契約 ・職業訓練を受けた24歳以下の初就職者、証書付与、1年		廃止			
	若者向け技能形成の有期契約 ・職業訓練を受けていない24歳以下の初就職者、証書付与、4カ月～2年（技能形成計画が付随）		廃止			
上記4タイプの有期雇用契約についての定め。 ・協約による制定 ・従業員の30%以内 ・採用する企業は社会保険負担の50%または100%免除	雇用促進のための有期契約 ・40歳以上、障害者、女性、退役兵隊を対象 ・6カ月～2年	見習い契約 ・失業中の14-25歳の若者 ・3カ月～2年 ・日6時間または週36時間以内 ・補償は協約を下回ることも、最低賃金を下回ってもいけない。 ・証書付与 ・使用者による期限前の契約破棄は、通常の解雇補償金が生じる。	見習い契約 (contrato de trabajo de aprendizaje) (理論・実習の技能形成) ・失業中の15-28歳の若者 ・3カ月～1年 ・証書付与 ・週40時間以内 ・契約終了は30日前予告、もしくは半月分の給与を補償。(定めた期間の終了によるものはこの限りでない)		2008年／26.390法 (art.22) 25013法から年齢のみ変更 (16-28歳) その他内容はそのまま継続	
			職業訓練制度 (Regimen de Pasantía) (教育・技能形成に向けた実践を目的) 1999/25165法に詳細の定め。 ・学生を対象		2008年／26.427法 職業訓練制度 (Sistema de Pasantías Educativas) ・高等教育、成人教育、職業訓練の学生、18歳以上 ・2カ月～1年、週20時間まで (学生側の希望で、6カ月延長可) ・報酬ではなく奨励金として、協約の基礎賃金を、時間に応じて。	職業訓練制度 (Sistema de Prácticas Formativas) ・学生および新卒者 (高等教育、成人教育、職業訓練校を卒業後一年以内)、18歳以上 ・最大12カ月、週30時間まで (月130時間を超えないこと、ただし休暇中は月10時間を追加可能) ・報酬ではなく奨励金として、協約の基礎賃金を、時間に応じて付与。
パートタイム		パートタイム労働の雇用契約 ・通常の2/3労働時間(日)以下 ・残業不可 ・協約によりフルタイム雇用の職への優先権を定められる			2009年／26.474法 パートタイム労働の雇用契約 ・通常の2/3労働時間(日)以下 ・残業不可、違反の場合は当月分はフルタイム雇用の給与。 ・協約により、職場のパートタイム労働者の最大率を定める。 同じくフルタイム雇用の職への優先権を定められる。	パートタイム労働の雇用契約 ・協約で定める週労働時間の2/3以下 その他の項目は、従前どおり。
試用期間		試用期間 ・基本3カ月、協約により6カ月まで延長可 ・補償金なし	試用期間 ・基本1カ月、協約により6カ月まで延長可 ・補償金なし。	試用期間 ・基本3カ月、協約により6カ月まで延長可 ・小企業は、基本6カ月、協約により12ヶ月まで延長可 ・補償金なし、社会保障負担あり	試用期間は、3カ月。 補償金なし、社会保障負担あり。 予告が必要。 (協約による延長や小企業への特例なし)	
解雇(予告・補償金)		(改正前の定め) 1976年／20.744法 労働者から：1カ月 使用者から：以下のとおり。 在職5年以内：1カ月 在職5年以上：2カ月	解雇予告通知 労働者から：15日 使用者から：以下のとおり。 在職30日～3カ月：15日 在職3カ月～5年：1カ月 在職5年以上：2カ月		解雇予告通知 労働者から：15日 使用者から：以下のとおり。 試用期間中：15日 在職5年以内：1カ月 在職5年以上：2カ月 予告なしの解雇の場合は、補償金計算には正当な解雇日まで加えること。	
		(改正前の定め) 1976年／20.744法 勤続一年につき1カ月分の給与。このベース給与は、最新最賃の3倍を超えてはならない。補償金額は、いずれの場合も給与の2カ月より低くはない。	解雇補償金 年収の1/12。より短期の場合月収(10日以上)の1/12。協約内の平均給与の3倍を超えてはならず、またいずれの場合も2/12を下回ってはいけない。		解雇補償金 在職期間の各年(または3カ月以上)につき1カ月分の給与。最終年の最大の月収をベース。協約内の平均給与の3倍を超えてはならず、またいずれの場合も1カ月分を下回ってはいけない。	解雇補償金 従前の内容に、ベース給与からの除外項目を追加：毎月の定期的でない、評価システムに基づく手当および使用者が認めた労働者の支出。

【アルゼンチン：90年代以降に施行された労働法改正の整理表】

集团的労使関係			協約の交渉を行う労働者の代表は、最上位の組合組織が担当。交渉権を下位組織に任命することは可。	交渉レベルは、企業まで下げてよいとした。また、企業レベルの協約が上位の協約に影響されないことがないとした。	企業レベルの協約は、より高いレベルでよりよい条件がある場合、最上位レベルの協約が優先される。	(法案に、集团的労使関係の重要な変更はない)
			23454 法(1988)前に作成された協約で、1988 年以降変更をしていない協約については、労使一方の申請により協約期限を2年とする。	協約期限は、協約によって定めることができる。同様に、有効期限終了後も新たな協約が結ばれるまで前協約の効力を認める (<i>ultraactividad</i>) 条項も定めることができる。ただし、現時点で 23545 法より前の協約で <i>ultraactividad</i> の状態にあるものは、原則2年を期限とする。	協約で定めのない限り、次の協約の合意ができるまで有効とする。	

※ 従来より、5年以内の有期契約の定めは存在する。その場合、合意された期間に対して、1カ月から2カ月前の予告通知が必要とされ、期間満了時には、通常の解雇補償金の半額が付与される（ただし、補償金を受領するには一年以上の就労が必要）。合意された期間より前に契約を解除する場合、通常の解雇補償金の他、損害賠償を支払う必要が生じる。その他に有期契約が許される雇用形態として、季節労働契約（一年の一時期のみ繰り返し労働が必要とされる場合）と突発的業務契約がある。