

Focus

【アルゼンチン】

労働改革審議——労働の柔軟化や下請け取引の規制緩和など

州知事や労組との話し合いを終え、昨年11月半ば、マクリ大統領の労働・財政・年金・政治・司法におよぶ改革の骨子が確定した。各法案についての国会審議が始まり、まず、年金改革法が12月に国会で承認されたが、算出基準の変更による実質的な減額措置となるため、承認後、首都では大きなデモや暴動が発生した。こうした影響や、労組が合意を反故にするなどして反対機運が高まったため、労働改革法案は今年3月に開始する通常国会に先送りされていた。

90年代以降の経済社会政策の変遷

アルゼンチンは、90年代に国営企業の民営化や貿易自由化などの経済開放政策を推進し高い成長率を達成した。アジア、ブラジルでの通貨危機を契機に90年代末になると経済が低迷し、債務危機に直面したが（2001年末にデフォルト宣言）、通貨安などに支えられ2003年より経済情勢が好転し、2009年まで年平均約9%の成長を遂げた。経済回復の途にある2003年に、反新自由主義の姿勢をとるキルチネル政権が誕生し、その人気も伴い、後継には夫人のクリスティーナ大統領が2007年に選挙で勝利した。両政権下（各任期：2003-2007、2007-2015）では、企業の再国有化や公共料金引き下げなどを含む公共投資の拡大、貿易制限を通じた産業保護、年金や子供手当などの再分配を通じた社会政策が実施されながら、経済的にも比較的安定した成長を続けていた^(注1)。しかし2011年以降、景気後退、インフレの進行^(注2)、主力輸出品の大豆価格の下落や資本逃避などによる国際収支の悪化が目立つようになり、2015年末の大統領選挙によって中道右派政党のマウリシオ・マクリ氏に政権が移譲された。マクリ大統領は、公務員の大量

解雇、前政権下で施行された規制（農産品輸出規制、外貨購入規制、輸入規制等）の廃止など、新自由主義的な構造改革を進めている。

こうした経済社会情勢の変化や政権交代に伴い、90年代以降、幾度もの労働法改正が行われた（表、P53）。もともとアルゼンチンにおいて労働者保護のための労働法と社会保障制度を整備したのは、第二次大戦後に成立したペロン政権である。それを大きく改革したのが1989年に成立したメネム政権であり、同政権下の90年代前半には、複数の有期契約労働の法制化、試用期間の延長、パートタイム契約の導入など、労働分野の規制緩和が進んだ。しかし、政権末期の98年には、これらの柔軟な雇用契約のほとんどが破棄され、新たな改正法（25013法）が成立した。後継のデ・ラ・ルーア政権が行った労働法改革（2000年）によって再び雇用関係の柔軟化が進んだが、キルチネル政権は、2004年、労働者保護的な内容に修正するための改正法（25877法）を施行した。このような「行ったり来たりの改革」（国連地域機構CEPAL報告書による）を経た後、現行の労働法では、限定的に労働の柔軟化が見られる一方、従来の保護主義的な内容が存続している。これには各政権の政策方針だけでなく、

強力な労働組合の存在と、彼らと政権との関係が大きく影響していると考えられている^(注3)。今回、マクリ大統領が提示した当初の改正草案も、代表的労組CGTとの交渉の結果、複数の重要項目が修正または削除された。

マクリ政権による労働改正法案

昨年11月、改正案について、トリアカ労働大臣と労組CGTトップらの間で一週間に及ぶ話し合いが行われた。双方によって合意された改正案は全130条項あり、改正分野は、「労働者のフォーマル化^(注4)」、「雇用契約」、「職業訓練」、「若者雇用」、「失業保険」等、多岐にわたる。下記では、大きな争点となった「雇用契約」にかかる主要な改正ポイントを挙げる^(注5)。

■ 労働の柔軟化

まず、労働の柔軟化として解雇補償金の算出基準（最終年の最大月給×在職年数）の変更が一つの争点となっていた。当初案では、残業代や報奨金などの基本給以外の多くの部分を給与ベースから除外するとしていたが、CGTと合意後の法案では、残業代および報奨金（売上ベースなどの毎月のものは除外項目から外され、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の補償のみが給与ベースから除外されることとなった。

他にも、パートタイム労働を規定する条項で、「通常の2/3以下の日労働時間」から「通常の2/3以下の週労働時間」への改正があり、日単位から週単位の上限期間が変更されることで企業側の利便性が高められる内容となっている。また、公的職業訓練受講時の就労時間上限の変更がある。現行では、18歳以上の高等教育機関等に在籍する学生を対象とし、就労時間の上限を週20時間までとしているところ、改正案では、対象を学生のみから卒業後一年以内のものまで含め、就労時間上限を週30時間に拡大する（表、P53）。

■ 下請け取引の規制緩和

次に、外注・下請け時の規則（労働法第30条）に対する変更が考えられている。既存の条項は主に、下請け企業に対して労働・社会保障関連の法規順守を要請するなど、元請けの企業に一定の義務を課すものだが、今回の法案で、清掃、警備、機器・設備設置、飲食、緊急医療など企業の補足的業務、及び、人の輸送サービスに対しては、この条項を適用しないとす文言が加えられ、元請け企業の負担の軽減につながっている。ただし、下請け企業に対しては、各人員の契約について、関連する職場の労働組合に通知する義務が追加されている。

■ 労働者保護

一方、法案には、有給休暇の拡大と育児のための時短勤務といった、福利厚生への拡充も織り込まれている。有給休暇の定めとして、現行法では「子供の誕生による父親有給休暇を2日付

与」するところ、改正法案は「子供の誕生または養子の受け入れによる父親有給休暇を15日付与」すると大幅に拡大し、さらに「計画された特定の理由による無給の休暇を30日付与」するとの項目も追加されている。また、4歳以下の幼児養育のための時短勤務を定める条項が新たに加えられる。

■ 雇用労働者区分の明確化

その他の重要な項目として、収入の80%を超える、または週22時間以上の労働を一つの事業主・法人に提供している労働者を、労働法の適用対象とする改正が挙げられる。現行の労働法第2条では、①公務員、②家事労働者、③農業労働者が適用対象外として定められているところ、改正法案では、これらに加え、「収入の80%以下もしくは週22時間以下の範囲で、一個人事業主または一法人にサービスを提供している労働者」を適用除外とする項目が追加されている。これにより、労働法に保護される自営業者と保護されない自営業者の区分が明確化されることとなる。



なお、労組との交渉の結果、改正法案から除外された主な項目には、労使関係にかかる訴えが可能となる期限の2年から1年への短縮、「時間銀行（Banco de horas）」、育児以外の時短労働、使用者と労働者の権利と義務の平等化、がある。時間銀行とは、平日の時間外労働および休日出勤に対する手当を、通常的金銭的補償ではなく、（実際の残業時間より少ない）時間で支払うというものである。これは改正法案から削除されたが、政府としては、産業別の交渉で導入を進めたい意向だ。

昨年10月の議会選で与党は勝利を収めており、マクリ政権としては年内

の成立を期待していたはずだが、CGT内部での意見の食い違いや、同政権が推し進める改革全体への反対が強まるなか、労働法改革は暗礁に乗り上げていた。マクリ政権としては一本の改革として法案の承認を求めたいところであったが、現状では、大多数の支持が得られる項目（父親有給休暇の拡大など）と反対の強い項目（雇用促進を目的とした企業の社会保障負担軽減など）を組み合わせた改正法案を複数セット用意し、分割して国会通過を目指すものと考えられる。

[注]

- 1 ただし実態に目を向けると、2009年以降すでにほころびが生じていたとされる。参考として、宇佐美（2013）。
 - 2 参考 消費者物価指数（CEPAL, 2017）（2016年は推計）
- | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 7.2 | 7.7 | 10.9 | 9.5 | 10.8 | 10.9 | 23.9 | 27.5 | 38.5 |
- 3 参考として、宇佐美（2007）、松洋洋（2003）。
 - 4 社会保障加入などを通して労働者として公的に登録されていない「インフォーマルな状態」にある労働者のフォーマル化。
 - 5 本記事で参考にした最終改正案は、現地メディアInfobaeが公開した政府・CGT合意後の法案。[<https://www.infobae.com/economia/2017/11/17/los-7-puntos-centrales-de-14-que-trabajo-consensuo-con-la-cgt-para-la-reforma-laboral/>]（2018年2月2日閲覧）

【参照ウェブサイト】

現地メディアLa Nacion、Infobae等のウェブ記事
アルゼンチン司法・人権省の法律情報ウェブサイト（<http://www.infoleg.gov.ar/>）（労働法、改正法を掲載）
アジア経済研究所発行『ラテンアメリカレポート』（アルゼンチン関連の諸論文を参考）

【参考資料】

宇佐美耕一（2013）「アルゼンチン・クリスティーナ政権の経済・社会モデル」『ラテンアメリカレポート』（アジア経済研究所）
宇佐美耕一（2007）「1990年代におけるア

ルゼンチンの労働・社会保障改革再検討
一競争的コーポラティズムの合意』[新興
工業国における雇用と社会保障](JETRO-
アジア経済研究所、研究双書)

松下洋 (2003) 「アルゼンチンにおける第二
世代改革としての労働改革: ネオ・ポピュ
リズム型改革の限界」『ラテンアメリカに
おける政策改革の研究』(神戸大学経済経
営研究所)

CEPAL (2017) *Estudio Económico de América
Latina y el Caribe 2017: la dinámica del ciclo
económico actual y los desafíos de política
para dinamizar la inversión y el crecimiento.*

Cook, Maria Lorena (2007) *The Politics of
Labor Reform in Latin America, Between
Flexibility and Rights*, The Pennsylvania
State University Press, University
Park, Pennsylvania.

Tokman, Víctor E. (2004) *Las dimensiones
laborales de la transformación productiva con
equidad*, Serie financiamiento del
desarrollo, CEPAL.

(和田 佳浦)

表 90年代以降に施行された労働法改正の整理

	メネム政権			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)	マクロ政権 改正案
	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	
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。	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	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歳以下の初就業者、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歳以下の初就業者、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はいけない。 ・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)			
			職業訓練制度 (Regimen de Pasantia) (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1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。ただし休職中は月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。	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。		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: 毎月の定期性のない、評価システムに基づく手当および使用者が認められた労働者の支出。
	(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。このペース給与は、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カ月より低くしてはいけない。	解雇補償金 年取の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。			
集団的労使関係		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ることがないとした。	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、集団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。	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ることがないとした。	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 (ultraactividad) 条項も定めることができる。ただし、現時点で23454法より前の協約で ultraactividad 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1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(1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。