

アルゼンチンの労働・雇用事情  
～ (2) 雇用契約解除・休業・退職金について～

(2020年2月)

日本貿易振興機構 (ジェトロ)

ブエノスアイレス事務所

ビジネス展開・人材支援部    ビジネス展開支援課

#### 報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ブエノスアイレス事務所が、現地法律事務所 Estudio Lopez Del Carril に作成委託し、2020年2月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本報告書はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本報告書にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Estudio Lopez Del Carril は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Estudio Lopez Del Carril が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）  
ビジネス展開・人材支援部 ビジネス展開支援課  
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ブエノスアイレス事務所  
E-mail：ARB@jetro.go.jp

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

## アルゼンチンの労働・雇用事情

### ～ (2) 雇用契約解除・休業・退職金について～

アルゼンチンにおける労働契約法（Ley de Contrato de Trabajo、[法律第20744号](#)）によると、従業員との労働契約の解消には、以下の三つの方法を定めている。

- ① 理由なき解雇（同法第 245 条）：理由なくして雇用主が労働契約の解消を求めた場合。勤続年数ごとに 1 カ月分給与相当の退職金（「Indemnización」と称するため賠償金とみなす）が支払われるべきとある。
- ② 正当な理由ありの解雇（同法第 242 条）：雇用主が正当な理由を申し立て、従業員との雇用関係の継続が困難であると裁判官を通じて判決された場合。従業員が労働契約に反した行動をとったと判断され、退職金の支払い義務は生じない。
- ③ 非直接的解雇（同法第 246 条）：従業員より雇用主が労働契約に反したとの理由に、労働契約解消を求めた場合。従業員は退職金を要求する権利を有する。

なお、無期限の労働契約においては、試用期間は 3 カ月であり、この期間中は理由なくして、退職金の支払い義務も発生せず、契約を解消することができる。

同法第 231 条では、契約関係の解消には、事前通告が必要としている。従業員が解消を求めた場合、事前通告は 15 日前。雇用主が求めた場合、勤続年数 5 年以下では 1 カ月前、勤続年数 5 年以上では、2 カ月前に通告する必要がある。

休業または出勤停止に関連する制度では、労働契約法の第 208 条に基づき、事故または病気（特定の記載がないため精神的疾患も含むとされる）などによって就労不能となった従業員に対しては、自宅療養（休業）を与え、下記の給与が支払われることになる。

- ① 従業員の勤続年数が 5 年以下の場合、休業中、通常の給与が 3 カ月間に渡って支払われる。扶養家族があった場合、6 カ月間となる。
- ② 従業員の勤続年数が 5 年以上の場合、休業中、通常の給与が 6 カ月間に渡って支払われる。扶養家族があった場合、12 カ月間となる。

さらに、同法第 211 条によると、上記休業期間が終了した後、従業員が通常勤務に復帰する状況にないと診断された場合、1 年間に渡って該当する従業員のポストをそのまま保持しなければならいとされている。雇用主または従業員が雇用関係を終了する意向を連絡するまでは、ポストは保持される。また、同法第 212 条では、ポストの保持期間中に従業員が復帰したいが以前のような業務が行えない状況にあった場合、雇用主は、給与を変更せずに従業員が実施可能な業務を与えるべきとしている。他方、雇用主が正当な理由を基に、従業員が実施可能な新たな業務を与えることができない

場合、同法第 247 条に基づき、第 245 条に明記されている退職金の半分を支払うべきとしている。正当な理由なく新たな業務を与えることを雇用主が拒んだ場合、第 245 条のとおり、理由なき解雇と同様の退職金の支払いが義務付けられる。同法第 213 条では、休業期間中に従業員を解雇した場合、雇用主は、不当解雇として第 245 条のとおり退職金と、休業期間で支給されるはずだった給与分も支払うべきとしている。

退職金は、主に以下の項目すべてを足した合計から算出される。

項目	関連制度	計算方法
理由なき解雇。 勤続年数毎に 1 カ月分の給与	労働契約法 第 245 条	1 カ月分給与 x ○年（勤続年数）
事前通告を行わない場合、 ・勤続年数 5 年以下は、給与 1 カ月分 ・勤続年数 5 年以上は、給与 2 カ月分	同法第 231 条	勤続年数によって、1 カ月分給与、または 2 カ月分給与
解雇する月の出勤日数分の給与。また、同月の残りの出勤しない日数分。	同法第 233 条	1 カ月分給与相当
取得できなかった有給休暇分	同法第 156 条	解雇の月 x 休暇日数 / 12 = (○○) 1 カ月分給与 / 25 x (○○) = (この項目の支払額)
賞与に比例した支給金額	同法 123 条	1 カ月分給与を 180（半年日数）で割り、出勤した日数でかける。
事前通告がない場合の同支給額に対する賞与分の支払い。	同上	事前通告なしの支払金額の 12 分の 1、または 8.33%
出勤しない日数の支払額に対する賞与分の支払い。	同上	出勤しない日数の支払金額の 12 分の 1、または 8.33%
取得できない有給休暇関連金額に対する賞与分の支払い。	同上	有給関連支給額の 12 分の 1、または 8.33%

※ 給与額は、手取りではなくグロス金額から計算される。

※ 上記の計算方法はあくまで目安であり、適切な退職金の算出は、契約解消手続きを行う法律事務所および会計事務所と相談することを勧める。

ただし、注意すべき点として、2019 年 12 月 13 日付官報にて公布された政令第 34 / 2019 では、同日から 180 日にわたって、理由なき解雇の場合、退職金の 2 倍の支払いを義務付けている。同政令公布日以降から締結された労働契約関係は、対象外としている。