

ポーランド

1. 国名	ポーランド共和国(ポーランド、ヨーロッパ) Republic of Poland
2. 人口	3864万4200人(2000年12月31日)
3. 実質経済成長率	4.1%(2000年)
4. GDP	約1632億ドル(2000年)
5. 1人当たりGDP	1万7723ズロチ、4078ドル(2000年)
6. 就業者数	818万500人(2000年12月31日)
7. 失業率	15.1%(2000年)
8. 日本の直接投資額	29億円(2000年)
9. 日本の直接投資件数	2件(2000年)
10. 在留邦人数	約650人(2001年7月)

労働市場の状況(2001年第1~3四半期)

■ 労働市場

2000年末の労働市場の状況には、経済成長対策の連続的悪化が窺える。その結果、就業者数は減少した。

2001年1月から9月にかけての平均就業者数は520万人で、前年同期より3%減少した。雇用が最も減少した部門は、鉱業・採石業(7.7%減)と建設業(7.5%減)である。生産加工業は全体で4.9%減少した。運輸、保管、通信(4.1%)、発電および電力、ガス、水道(2.9%)、販売・修理業(1.2%)も減少が続いた。しかし雇用が増加した部門もあり、不動産・企業向けサービスでは7.5%、ホテル・レストランでは2.3%増加した。

2001年9月における企業部門の平均就業者数は506万400人で、前月比で0.3%、前年比で4.0%減少している。

この調査期間に、経済再編成の動きは進展した。経済効率の面で最も弱い部門の活動を削減することが再編成の目的だったが、社会の大多数がこの対策のコストを負担しなければならなかったため、社会の不満が深まる一因になった。これは、他の部門が活性化されても、非常に異なる資質が必要なため相殺できず、また民間部門の就業者の割合が増加しても埋め合わせされなかった。現実には、これまで主に雇用創出の主力であった小企業

(家族企業)が主に閉鎖されることとなった。2000年には雇用全体に対する民間部門の割合は57.8%だったが、2001年上半期では52.1%にすぎない。

以上のような現象が、失業が増え続ける原因となっている。2000年12月下旬の登録失業者数は、前年同期より約15%(35万2800人)増加して270万2600人を数え、失業率は15%に達した。2001年に入ると、登録失業者数および失業率はさらに増加している。2001年1月の職業安定所の登録者は283万5600人で、失業率は15.6%に達した。2001年9月末現在、職業安定所に登録している失業者は292万0400人で、年明けに比べて8万4800人、1年前に比べて39万1600人(15.5%)増加している。

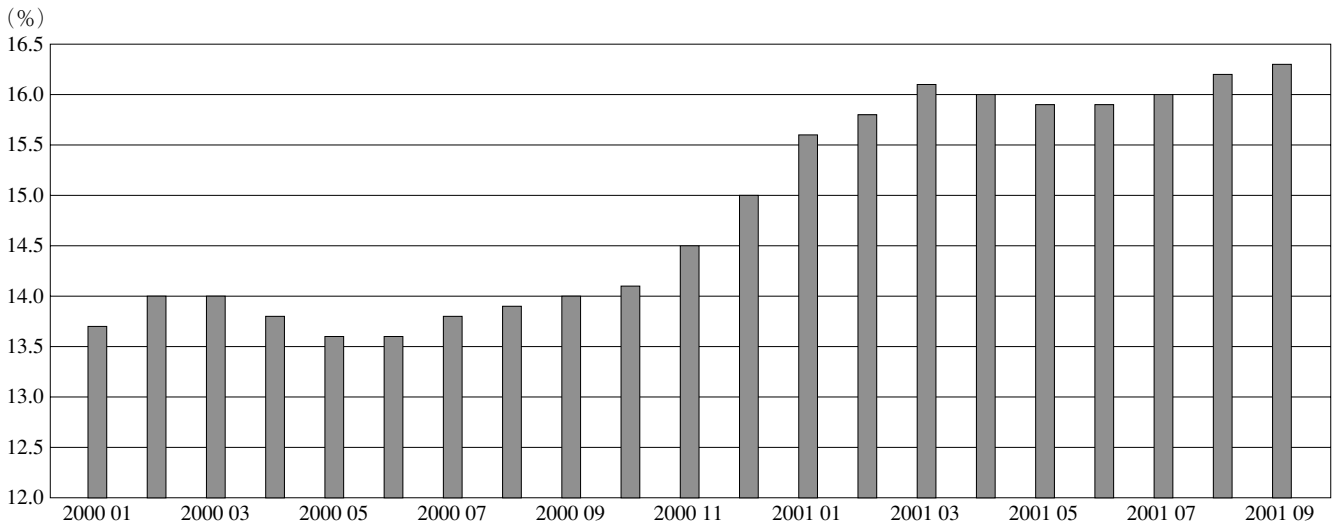
このように、失業率は2001年に過去2年間で最悪となった。ポーランドでは、毎年夏季には、季節労働雇用が増えるため失業率が下がる(図1)。

2001年の失業率は、地域格差が大きかった。

失業問題が特に集中するのは、ポーランド北部と西部である。中央や南東部の県(voivodship)の失業率は、全国平均と同じか、やや高めで安定している。最も失業率が上昇しているのが、最も経済成長の潜在力が大きい地域であるという事実が懸念される。これは経済全般に見られる成長の鈍化が拡大していることを示すからだ。

求人数の減少と、失業給付の受給資格がない失業者

図 1



の増加は、労働市場の厳しい状況を示すとともに、失業が構造的長期失業に変容しつつあるという事実を裏づけている。

2001年の第1～3四半期に職業安定所に出された求人は37万2800件で、前年同期の78.7%にとどまっている。2001年9月には、求人1人に対し失業者は247人だった。ただし地域別に見ると、マゾヴィエツキエの求人1人当たり失業者196人からワルミンスコ＝マズルスキの求人1人当たり失業者2008人まで、大きな開きがある。この現象から、経済的潜在能力が高く求人の可能性が大きい地域と、慢性的に職不足の地域とに、ポーランドが分化していることが窺われる。後者では、現在の厳しい労働市場の状況が常態化する危険があるので、事業拠点を置くのに魅力ある条件を整えたり、新しい職場を創出したりするなど、個別に対策を打つ必要がある。

失業の性格を窺わせ、失業の長期化に伴う社会的コストに影響を与えている要因はほかにもある。失業給付の受給資格を持たない失業者の数である。2000年12月末時点で、失業給付の受給資格のない失業者は215万4000人で、登録失業者全体の79.7%を占めた。2001年1月末には224万4100人で全登録失業者の79.1%、2001年9月末には237万1900人で全登録失業者の81.2%（前年は80.2%）に達した。求職期間が失業給付の給付期間を超える場合が増えている。労働市場の現状を形成する要

因として、もう1つ挙げられるのは、市場に参入する新卒者の増加である。就職できない新卒者の数は2000年度下半期中に5万5300人増加し、12月には16万7900人に達した。このように調査期間中、新卒者の状況は厳しく、2001年3月までになお悪化して、就職できない新卒者数はさらに1万4500人増加した。統計データを分析すると、職業不活性化の拡大が窺える。前年同月の失業率は14.5%だった。これは経済成長の鈍化が進行していることを示している。

2001年第1四半期のGNP成長率は2.3%だったが、第2四半期には0.9%に下がった。年頭には、経済成長が加速して年間成長率が3.8%～4%になると予想されていたが、現実にはならなかった。だが、たとえそのペースで成長したとしても、失業率上昇の基盤を解消するには至らなかっただろう。「2000年から2006年の雇用増進および人材開発のための国家戦略」における失業予測の分析も、同じような結論に達する。この分析によれば、GNPが急激に上昇する場合（6～7%）にのみ、失業の厳しさや失業率が緩和される可能性があるとされている。それ以外の場合には（GNP成長率が3%以内）、失業者は320万人に達すると予想される（「ポーランド国家戦略」、2000年、31ページ）。

労働市場を評価する際、おそらく重要な要因になるのがEU（ヨーロッパ連合）への加盟である。EU加盟国の経

済状況がポーランドの経済成長に及ぼす影響は軽視できない。国内需要が伸びる可能性が限られている現在、特に国際貿易(主に輸出)の重要性を、ポーランド経済活性化の要因として重視すべきである。

■ 労働市場の非公共機関

ポーランドの失業問題の緩和対策は、欧州雇用戦略に従って行うべきである。これは1998年1月22日ロンドンで、アムステルダム条約(1997年)の新章に基づいて策定された。この戦略による主な活動の方向(「ポーランド国家戦略」、2000年、11ページ)は、①長期的かつ安定したマクロ経済政策の策定、②労働市場、生産、資本市場の構造改革、③中小企業の支援、④若年者、長期的失業者、障害者、シングル・マザーの雇用、教育、職業訓練支援、⑤失業者の雇用および就業を促進するための、財政および社会保護システムの改革(保護主義国家モデルからの離脱)、⑥職業技術の持続的向上の支援、⑦機会均等の保証と差別解消のための施策、などである。

労働市場の状況に影響を与えうる問題に対するアプローチは様々だが、重要なのは労働市場に対する積極的な方針である。ポーランドにおいては、労働市場における非公共機関の役割が重要になってきている。非公共機関は、現在の労働市場の不均衡を是正するために大きな役割を果たしうる(まだ十分認識されていないが)のである。公的雇用サービスはしばしば仕事のやり方があまりに形式化し、必ずしも労働市場の状況をリアルタイムで評価できなくなっている。したがって、非公共機関が労働市場で適切な役割を果たせるような環境づくりが必要だと思われる。

これまでのところ、雇用サービスや相談サービスを提供する非公共機関の役割は、彼らの活動における、とりわけ地方の労働市場に関連した多くの課題を示している。この部門の主な役割は責任の推進、保護、創出であるが、そのことは、非公共機関はなによりも公共機関の活動の補佐であるべきことを示している。非公共機関の利点は主に、深く関与し、社会経済改革の副作用を緩和し、社会のニーズや問題についての情報源となることによ

て経済成長を支えることである。非政府組織の主な活動領域は、教育、保健、社会福祉、文化、地域開発などである。

だが労働市場のニーズから生じる課題に取り組むことを望み、その能力がある非政府組織は少数である。非公共機関が行う雇用サービスや雇用相談サービスは助言を与えるという性質の業務で、付加的活動として扱われることが多い。ヘッド・ハンティングのように、独自のデータベースを使って高度な専門職や管理職レベルの求人をすることも可能だが、このような業務については十分な情報がない。

雇用市場の現在のニーズにこたえなければならないので、雇用サービスや雇用相談サービスの性格も異なる。具体的なニーズが生じる以前にこの種のサービスを行うのは効率が悪いし、事後に行っても同様であろう。雇用サービスとは本来、積極的な業務で、労働市場の現在のニーズにこたえることが基本なのである。

要約すると、現在のポーランドにおける労働市場の趨勢から考えて、既存の労働市場機関のシステムの機能について、有効性を検証することが必要となるかもしれない。労働市場機関の業務効率の向上を図る対策は、様々な方向に展開することができる。

第1に、雇用サービスや雇用相談サービスを提供する非政府機関の規模を、コンサルティング活動だけではなく、この分野の典型的な業務(求人および求職者の登録)という領域にまで拡大する必要がある。そうすれば機関の多様性が増す(Boni, 1999年、25ページ)。また、労働者が求職登録してから適当な求人を見つけるまでの時間や、雇用者が求人登録してから、その職にふさわしい求職者を見つけるまでの時間を短縮できるだろう(よりダイナミックな労働市場の実現)。

第2に、労働市場の管理運営モデルを変える必要がある。積極的な労働サービス手段を非公共機関にも委託すべきだ。これには同時に、法規制や、積極的手段のための資金調達の方法を変えることも必要になるだろう。この課題には、保護機能よりも新しい職の創出という積極的方策に重点を置いた、新しい労働市場政策モデル

の策定と組み合わせて取り組む必要がある。

第3に、小企業経営の研修を求職者に提供することによって、個人が起業(自営業)する姿勢を養う必要がある。非公共機関は(当該機関の業務理念によれば)より市場に近いところにいるので、この点においてより大きな役割を果たせるだろうし、同時に中小企業に対して、潜在的可能性のある立地を示すこともできるだろう。もう1つ重要な点は、そのような職場を創出するコストである。このコストは、大企業が職場を創出するコストの4分の1ですむ(Kabaj、2000年、57ページ)。

第4に、現在民間の雇用サービスが行っている研修や追加研修のシステムに、しかるべき地位を与えることである(Stefańska、1998年、55ページ)。そうすれば、ある社会集団は雇用機会が増え、競争力を増すことができる可能性がある。そうすれば(技術や資格の需要が常に変化し、提供されるサービスの範囲が広がるのが前提だが)、やがてこれが構造的失業の問題を解消する一助になるかもしれない。

第5に、別の形の雇用サービスを積極的に導入する必要がある。例えば友人や親戚の紹介、求人広告のチェックやインターネットの検索などである。これによって、民間雇用サービス機関を利用することへの関心が増すはずである。民間機関の役割の1つは、求人や求職者に関する様々な情報源へのアクセスについて、広範な情報を提供することになるだろう。

第6に、非政府組織と地方当局の関係を変える必要がある。そのためには、非政府組織が、労働市場において特別な困難やリスクを抱える層のために積極的な労働市場対策を行えるようにすべきである。今までのこの分野の経験によると、そのようなサービスには大きな需要があるのに、実際にはこの層の求職者の職業活動に対する実際の影響力は小さい(コンサルティングはできるが、職場に送り出すことができない)ことが分かっている。

第7に、公共・非公共を問わず、労働市場機関で働くスタッフに対する恒久的な教育訓練の必要がある。雇用サービスや相談サービスにおけるスタッフの効率を絶えず検証し、彼らの活動が地方の労働市場における問題

の解決に反映されるようにすべきである。この課題と直接関係するのが、労働市場の透明性を高めるための活動を継続的に行う必要である。そのためには、人材開発および公共雇用サービスのインフラ開発という日常業務を遂行するための適切な知識と資格を持った多数のスタッフの配置が必要である。このような活動は、労働市場の透明性を高め、かつ雇用サービスの「独占」を促進することはないはずである。それどころか、民間雇用サービスの参加が進むであろう(Kryńska、2000年、262ページ)。

第8に、情報の流れを垂直方向も水平方向も改善すべきである。これは、主に参加者のニーズを満たすという観点から、労働市場を規定する規則と平行し、調和する結果になるはずである。

労働市場における非公共機関の補助的な役割を変えるという活動の現状を見れば分かることだが、まず大切なのは広く理解される環境づくりである。このことが普通意味するのは、非政府組織の財政状況や機能に関する重要情報を提供する方法の案出、当事者間の情報交換を可能にする明確な協力のルールの確立、公的資金の利用に関する明確なルールの確立、第3セクターの機能を妨げるような法規制を排除するために新たな立法を協議できるようにすること、EU加入の過程での非政府組織の役割と地位の明確化などである(Współpraca、1998年)。

非公共雇用サービスの果たす役割は、ポーランドにおいて客観的な事実であるだけでなく、労働市場の将来のニーズから見て必然でもある。その活動範囲を広げるためには種々要件があるが、それを満たすことは必ずや現在の労働市場に存在する不均衡の是正に役立つだろう。民間機関の役割に関して現在まで蓄積された経験は整理されていないので、許認可という形以外では、公共部門が非公共機関の活動に影響を及ぼしたり、統制したりする助けにはならない。したがって調査によって民間機関の活動の正式な側面(活動の種類)の概要をより詳細に把握し、地方の労働市場のニーズという観点から活動の効果を評価する試みが、ぜひとも必要である。

賃金

■ 賃金関連法

ポーランドの賃金は、全般的には労働法典の第3部によって、部分的にはその他の節（Dz. U.「ポーランド官報」1998年、21号、94項）に規定されている。さらに関連の法令としては、企業における平均賃上げ交渉制度に関する1994年12月16日付の法令（Dz. U.「ポーランド官報」1995年、1号、2項）、国家予算から資金提供を受ける国有企業の賃金決定に関する1999年12月23日付の法令（Dz. U.「ポーランド官報」1999年、110号、1255項）、一部法人の経営者の賃金に関する2000年3月3日付の法令（Dz. U.「ポーランド官報」2000年、26号、306項）がある。また、労働法典に由来する詳細な規定もある。一部の専門職や雇用の種類（教員など）では、特別な法令（いわゆる労働規制）によって賃金が規定されている。賃金に関する詳細な規則は、労働協約のなかで交渉して決定する。賃金に関する労働協約がない企業では、企業の内規によってある程度決まる。

超過勤務に対する追加給については労働法典（134条）に規定があり、24時間中の最初の2時間については賃金の50%、それ以後および夜間、日曜、祝日の勤務については、賃金の100%に等しい額を支払わなければならない。使用者の追加給引き下げ提案には労働組合が反対している。

賃金支払いの日時や場所は企業の内規に定められている。この内規については労働組合と交渉しなければならない。

最低賃金は、労働社会政策大臣が定め、現在は760ズロチである。

■ 一般的企業の制度

賃金に関する企業レベルの規則は、労働協約または賃金内規によって定められている。企業レベルの規定で代表的なものは、賃金の諸要素、資格の等級と賃金表、賃金の種類（時間給、業績給など）がある。労働者は労働協約によって賃金以外の給付を保証されている（現物、

ボーナス、法定の最低基準を上回る退職給付など）。一般に、協約によって労働法に規定のない給付や法定よりも高い水準の給付は可能だが、関連法規の定めるところよりも給付水準を下げることは認められない。

労働時間、休日、休暇

■ 労働時間に関する法律

労働時間は労働法典第6項に定められているが、詳細な規定は労働協約や企業の内規による。

2001年3月1日の労働法典改正によって、現在は週5日制である。1週間の労働時間も段階的に短縮され、2002年は41時間、2003年には40時間になる予定である。1日の労働時間は8時間である。

2001年1月1日から労働法典によって、有給の出産休暇は出産後26週間、多胎児の場合は39週間に延長された。また、母親が最低16週間の産休を取った後、父親が残りの産休を取得できるようになった。

現在、労働法典の大幅な改正に関する立法手続きは最終段階にある。改正の主な目的は、労働時間の規定に弾力性を持たせることである。

労働時間

2001年5月1日から、労働法典による労働時間規制の対象となるすべての労働者に、週5日制が適用されている。この一般原則は、2001年3月1日の労働法典改正時に、法令によって導入された。

2001年と2002年の労働時間については、移行規定が適用される（2001年3月1日付の法令2～6条）。

法令の発効日から2001年12月31日までは、週5日の平均労働時間は一算定期間につき42時間を超えてはいけない。1日8時間以内、および一算定期間につき週平均42時間以内の労働は、超過勤務と見なされない。

2002年1月1日から2002年12月31日までは、一算定期間につき週5日の平均労働時間は1日8時間および週平均41時間を超えることはできない。

関連法令の定める週5日の平均労働時間を実現するた

め、法令の発効日から2002年12月31日までは、1日の労働時間を(労働の構成によって)延長してもよいが、10時間を超えてはいけなない。この場合の労働は超過勤務と見なされない。ただし、有害物質の最大許容濃度を超える職場で働く場合は、1日の労働時間を10時間まで延長することはできない。妊娠中の女性や5歳以下の子どもを養育する女性労働者にも、本人の合意がなければ同じ規則が適用される。以上のような労働者には1日8時間を超える労働を要求することはできない。

労働時間配分の計画に関する規定は、労働協約または労働構成に関する規定に明記しなければならない。連続労働制とは、技術的な理由のために、中断できない労働の制度である。連続労働制では、4週間以内の任意の算定期間について、労働時間を週平均48時間まで延長することができる。この基準内であれば、週1日は労働時間を12時間まで延長することができる。連続労働制に関する規定は、市民の恒常的ニーズを満たすために中断できない労働にも適用される。

労働法典の規定による基準労働時間を超過した労働は、超過勤務と見なされる。超過勤務が許容されるのは以下の場合のみである。

- 人命や健康の保護または財産の保護のために救助救援活動を行う必要がある場合や、損害を修復する必要がある場合
- 使用者の特に必要とする場合

1人の労働者の超過勤務時間は、1日に4時間および1暦年に150時間を超えてはならない。使用者は、労働者の要求があれば、超過勤務時間と等しい時間の代休を与えることができる。この場合、労働者は超過勤務の追加給(報酬)を受け取ることはできない。

年次休暇

労働者には、連続的な年次有給休暇を取る権利がある。休暇日数は次のとおりである。

- 勤続1年後—18就業日
- 勤続6年後—20就業日
- 勤続10年後—26就業日

雇用期間は、休暇の権利や休暇日数の根拠であるが、これには以前の就労も含まれる。雇用の中断や雇用関係の停止理由は問わない。休暇日数の根拠となる雇用期間には、次の教育期間が含まれる。

- 基礎職業学校または同等の学校—3年
- 中等職業学校—5年
- 総合中等学校—4年
- 中等後学校—6年
- 大学レベルの高等教育機関—8年

休暇日数の算定に含める教育期間は、2つ以上合計することはできない。季節労働者は、勤続1カ月につき1.5日の休暇を取る権利を有する。

休暇は、労働者の要求によって分割することができる。分割した休暇の少なくとも1つは連続14暦日以上でなければならない。休暇は休暇計画に沿って許可される。休暇計画は使用者が、労働者の要求と企業の通常業務を維持する必要を考慮しながら、企業内労働組合と合意の上で作成する。

女性労働者については、労働法典は、死産、生まれた子どもに入院治療が必要な場合、育児、養子をとった場合について特別の規定を定めている。

授乳中の労働者(就労時間が1日6時間を超える)は、就労時間中に2回、各30分の休憩を取る権利を持つ。労働者の要求があれば、授乳休憩は1度にまとめて(1時間休憩を1回)取ることができる。

労働者の要求があれば、使用者は育児休暇を許可しなければならない。閣議による別の規定に、育児休暇の許可や育児休暇に関する権利と義務についての詳細な手続きが定められている。

労使関係

■ 労使関係の変化

労使関係分野で目立ったのは、ポーランド民間使用者連合(Polish Confederation of Private Employers)の活動、そしてその盛んな活動が一般大衆や業界代表者たちの注目を広く集めたことだろう。会員数や経済力から見た

この組織の正当性は、未だ明らかでない。だが労働市場の規制、職業安定の法的保護、税制、労働コストの削減、中小企業の振興等の面で盛んにロビー活動を行い、成功を収めたことは疑う余地がない。この団体の活動によって、労働組合の強い反対にもかかわらず、一般大衆や政治的エリートが規制緩和の問題を、雇用創出の原動力向上のために公に論議すべき課題として、また失業に対処し労働移動率を高めるために必要な政策として認識するようになった。この新勢力が導入し強力に推進したもう1つの公の論議の課題は、労働時間の弾力化である。一連の公開説明会においても、政策立案者や一般大衆、そしてマスメディアに対して、弾力的な労働時間のメリットを強く印象づけようとした。

失業増の深刻化をにらんだ労働市場政策のほかに、2000年の労使関係の重要課題として浮上したのは、職業教育と訓練に関する政策である。現在の教育制度は熟練労働の需要と供給のバランスをとるという点で難があることは広く認識されており、今後必要な変化の方向性が議論的になった。一般教育のレベル向上を目的とした教育改革についての賛否の意見の交換、あるいは逆に、高度に専門的な労働力に対する需要構造を継続的に監視するシステムづくりの必要について意見を交換するために、多数のイベントが行われたが、結局は両方の政策を実施する必要があるという、あまり新味のない結論にたどり着いた。

労働関連法の概要

■ 労働条件

関連法規の最も重要な修正は、2000年11月9日の労働法典の修正だった。この修正は労働協約の機能の法的根拠に関する第11項に対するもので、1994年に施行された規制の(現実に見られた)欠点や不備を補うことが目的だった。また、社会的パートナーが労働協約を広く利用するように、インセンティブを創出することも目的の1つだった。特に労働協約締結に当たって労働組合の代表者参加を確立するための規則が定められた。2001年8月24日には、

EUが施行した社会法制の基準に労働法典を一致させるため大幅な修正が行われた。性別を理由とした雇用差別を禁止する規定が拡大された。また、雇用者に差別された場合に補償を受ける権利が法令に加えられた。

さらに現在、労働法典の広範な改正が準備段階にある。これは労働時間に関するものである(前述参照)。

労使関係に関する法律

2001年7月6日、社会経済問題三者協議会および社会的対話のための県協議会(voivodship committees)に関する法令が国会で可決された(Dz. U.「ポーランド官報」2001年、100号、1080項)。この法令は、社会の安定を図るため、中央および地方レベルで労働組合、雇用者団体、政府の三者による社会的対話を行うための機関について定めている。それまで、国家レベルでの三者協議会については、法令による規定がなかった。新法令には、特に社会的対話のパートナーの協議会参加に関する規則が定められている。協議会内で国家レベルの労働協約を締結することも可能になった。

その他の関連情報

■ 福祉

子どもと家族の世話に関する法律

子どもと家族の保護については、最高位の法であるポーランド共和国憲法(1997年議会通過)に言及されている。第18条には「女性と男性の関係としての結婚、家族、母性、育児はポーランド共和国の保護と配慮の下にある」と明記されている。第72条では「ポーランド共和国は子どもの権利を保護することを保証する」と述べている。子どもを養育する権利など家族の権利と義務は、家族とケアの法典(Family and Care Code)に定められている。この法律によれば、親権とは子どもを養育する義務と権利のほか、子どもとその財産の保護をも含む。親権は、子どもの福祉を保証し、社会的利益を尊重するような形で行使されなければならない(第95条)。

家族法典に定められている家族の権利および子どもの

権利には、次のものがある。

- (1) 子どもが自分自身の親を持つ権利。
- (2) 世話を受ける権利。この権利の目的は、まだ完全に自立していない子どもの、家族の一員としての利益を守ることである。
- (3) 親権に由来する子どもと親の権利、および特別な状況の子どもの世話をすることに由来する権利。
- (4) その他、財産に関する権利や離婚後の扶養料の権利などの家族の権利。

ポーランドでは、子どものいる家庭には社会的給付、特に現金給付という形で特別な社会的保護が与えられている。社会的給付の大部分は、世帯の収入に応じて受ける権利が決定される。例えば家族手当、養育手当、社会福祉手当(妊娠中の女性および育児中の女性を含む)がそうである。唯一の例外は障害のある子どもを持つ世帯に対する給付で、収入に関係なく養育手当が支給される。

母性および育児に関する各社会的給付の受給についての最新の規定(2001年10月現在)は次のとおりである。

- (1) 1回払いの出産手当(出産後手当) 出産したすべての女性に401.38ズロチが給付される。
- (2) 産後手当 女性労働者には出産後、出産休暇の間中、賃金の100%が支払われる。2001年1月から出産休暇は26週になり、現在(2001年5月26日以降)は母親と子どもの父親で産休を分割することもできる。
- (3) 育児手当 子どもが4歳になるまで家庭で養育することを選んだ女性労働者に支払われる。収入の最も少ない層の家庭(平均月給の25%以下)の場合、24カ月間受給できる(育児休暇は36カ月)。2001年6月1日から2002年5月31日までの支給額は、月々308.80ズロチである。シングル・マザーや第3子以降の場合は491ズロチとなる。
- (4) 家族手当 2001年6月1日から2002年5月31日までは、
 - a 配偶者、第1子および第2子については41.20ズロチ
 - b 第3子については51.00ズロチ
 - c 第4子以降については63.70ズロチ
- (5) 養育手当 障害のある子ども1人について、135.96ズロチが支給される。

産後手当(母親の賃金に基づく)以外のすべての給付は、最低でも年1度、給付額の見直しをする。

その他の標準的な企業の福利厚生

社会保険基金や政府予算による社会的給付制度とは別に、企業レベルの社会福祉基金による社会の制度がある。企業の社会福祉基金は雇用者によって、平均月給とその企業の平均従業員数をもとに算出した年間控除という形で積み立てられる。

従業員20人未満の場合、雇用者は社会福祉基金を創設しなくてもよいが、その代わりに従業員に対して年次休暇手当を支払わなければならない。従業員20人以上の場合は、使用者は企業社会福祉基金を創設する義務がある。

ここでいう社会福祉とは、従業員とその家族、および元従業員(定年退職者および疾病年金または障害年金を受給している者)に提供されるサービスを指す。

■ 社会保障制度

社会福祉制度

ポーランドの社会福祉制度の法的基盤は、社会福祉法(1990年11月29日(Dz. U.「ポーランド官報」1993年、13号、60項)である。この法律は社会福祉を、個人や家族が人生において自身の財力、力量、能力では乗り越えられない困難を乗り越えることを可能にすることを目的とした国家の福祉政策制度と定義している。社会福祉制度の目的は、そのような個人や家族の基本的ニーズを満たし、彼らが尊厳ある状態で生活し、地域社会に溶け込んで自立できるようにすることである。社会福祉サービスは、国家行政と地方公共団体が(地方行政と国家行政で役割を分担)、非政府組織との協力の下に行う。社会給付の種類、形式、金額は、支援の提供を正当化する状況にふさわしいものでなければならない。社会的支援を受ける基本的条件は、家族1人当たりの収入が低いことである(第4条1項)。同時に、第3条3項(表1参照)に挙げられた追加条件のうち1つでも満たせば、社会的支援が提供される。これには現金給付(長期給付および社会福祉年金、一定の期間や目的の給付)や現金以外の給付(サービスなどの支援)がある。

表 1

困難な状況の理由	世帯数									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
貧困	813,282	914,444	740,314	-	-	630,031	659,279	705,929	713,093	928,878
孤児である	9,826	10,547	8,255	-	-	7,340	7,499	7,405	14,235	20,676
住む家がない	6,067	12,730	17,653	-	-	12,603	14,680	16,563	20,810	19,621
母性保護の必要	0	0	0	-	-	184,283	166,732	159,273	147,688	143,195
失業	249,540	551,219	782,804	-	-	721,066	679,401	708,722	683,062	708,649
身体的障害	201,318	244,912	245,519	-	-	278,858	308,838	331,834	364,883	392,261
長期的疾病	210,962	227,781	246,320	-	-	376,107	355,868	370,046	356,135	365,157
子どもの世話や養育、 または一般的に家庭の 維持ができない	126,996	156,411	173,632	-	-	426,772	409,319	427,684	420,742	415,979
片親	144,008	215,743	200,437	-	-	179,473	180,491	188,443	189,324	185,646
子どもの多い家庭	172,348	244,899	238,937	-	-	185,415	170,967	168,691	160,001	152,093
アルコール依存症	65,811	94,277	106,129	-	-	122,382	115,320	122,381	119,633	114,831
麻薬中毒	1,387	1,953	2,277	-	-	2,929	2,890	2,930	3,157	3,501
刑務所出所後の適応 困難	11,392	16,489	21,350	-	-	23,146	19,501	20,452	16,285	13,709
天災または環境災害	3,490	5,589	4,980	-	-	5,531	33,038	8,872	2,500	5,424
合計	2,016,427	2,696,994	2,788,607	-	-	3,155,936	3,123,823	3,239,225	3,211,548	3,469,620

出所：労働社会政策省のデータによる（データはすべて当該年12月31日現在のもの。同省の統計は長年の慣例で世帯数しか記載していないため、この表の数字も世帯数である。同一世帯が同一年度に何度も社会的支援を受けたかどうか（ある時は貧困が理由、またある時は失業が理由など）をチェックできないため、この数値は目安にすぎない）。

■ 年金

ポーランドにおける年金改革：概念と導入

ポーランドにおいて、高齢者の収入を保証する補足的制度としての個人年金基金の導入は、年金制度全体の包括的改革とともに実現された。この2つの改革が組み合わさったことにより、社会的緊張が高まっている。

年金制度改革は主に若年層（30歳以下）を対象としている。この層は加入を義務づけられ、従来の収入に応じた制度（第1の柱）に対する「社会保障の」負担金（給与の19.52%）の一部と、年金基金（第2の柱）の一部（7.30%）とを支払うことになる。31歳から50歳までの労働者は、改革後の収入に応じた制度（改良ZUS制度）だけを選ぶことも、2本の柱を組み合わせる制度も選ぶこともできる。51歳以上には、この改革は適用されない。

年金基金は、公共制度（第1の柱）の徹底的な変更と同時に導入された。給付は完全な等価ベースで計算されることになり、多くの再分配要素が廃止された。給付を

一定にする制度は、負担額を一定にする制度に改変された。人口構成も考慮されている。このため、改定後の年金政策は、スウェーデンやラトビアに似た、払込済み負担金の合計と平均余命に基づいて給付額を決定するというものになった。このように新しい年金制度の2つの柱は、別々に管理・運営されているが、受給者の立場から見ると論理は同じようなものである。ここでは被保険者の個人的な負担金が重要な問題である（1997年社会保障改革政府全権局）。

参考文献：

- Biuletyn Statystyczny 9 [Statistical Bulletin]*, GUS, Warszawa, 2001
 Boni M., *Polityka dotycząca zasobów ludzkich i rynku pracy jako element polityki strukturalno rozwojowej kraju w latach 2000–2006. Strategiczne dylematy i wybory [2000年から2006年の構造的開発国家政策の一環としての人材管理および労働市場に関する政策。戦略のジレンマと選択]*, Rynek Pracy Nr 3, Warszawa, 1999
<http://www.stat.gov.pl>
Informacja o sytuacji gospodarczej kraju styczeń 2001 r. [国家経済状況に関する情報。2001年1月], GUS, Warszawa, 2001
Informacja o sytuacji gospodarczej kraju w 2000 r. [2000年における国家経済状況に関する情報], GUS, Warszawa, 2001
 Kabaj M., *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu. Studium porównawcze [対失業戦略とプログラム。比較研究]*,

Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, 1998
Kabaj M., *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu* [貧困・失業対策プログラム], Raport, IPISS, Warszawa, 2000
Kryńska E., *Okresowe emigracje zarobkowe* [就業目的の定期的移住], (w:) Kryńska E., (red.), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji* [労働資源の流動性。分析とシミュレーション方法], IPISS, Warszawa, 2000
Stefańska D., *Zatrudnienie w świecie 1998–99* [世界の雇用1998–1999].

ILO報告書に基づく情報。Rynek Pracy Nr 11, Warszawa, 1998
Współpraca, *Współpraca administracji rządowej z organizacjami pozarządowymi* [国家行政と非政府組織の協力], Przegląd Rządowy nr 12, <http://www.kpem.gov.pl>, 1998
(1997年社会保障改革政府全権局): *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności, Reforma systemu emerytalnego w Polsce* [多様性による保障 ポーランドにおける年金制度改革]、ワルシャワ