

# ポーランド

- I. 2002年の動向
- II. 賃金
- III. 労働時間、休日、休暇
- IV. 労使関係
- V. 労働行政
- VI. 労働関連法の概要
- VII. その他の関連情報

1. 国名	ポーランド共和国 Republic of Poland
2. 人口	3861万8000人(2002年)
3. 実質経済成長率	1.1%(2001年)
4. GDP	7215億7530万ズロチ、1762億5621万ド(2001年)
5. 1人当たりGDP	約4562ドル(2001年)
6. 労働力人口	1732万4000人(2002年)
7. 失業率	18.1%(2001年)
8. 日本の直接投資額	17億円(2001年度)
9. 日本の直接投資件数	2件(2001年度)
10.在留邦人数	約650人(2002年6月)

## I. 2002年の動向

2002年の第3四半期におけるポーランドの労働市場の状況は、悪化の一途をたどった。その背景には、経済成長指標の低下がある。その結果、企業セクターにおける年間雇用者数は減少した。しかしながら、このような変化の速度は次第に鈍化し、世界的な需要増大を背景に経済情勢の回復が窺われる。第3四半期における製造業の売上高は、前年をやや上回った。小売売上高も同様で、その伸び幅は第1四半期では最大であったが、第2四半期では最小を記録した。これは、金融政策評議会が導入した金利政策の結果である。金利は、本調査対象期間中に大幅に引き下げられたことから、貯蓄性向が大きく後退した。残念ながら、雇用の増大をもたらすと期待された投資率は増加しなかった。

第3四半期における企業セクターの平均雇用者数は、491万5500人で、前年同期比4.7%減であった。また、2002年9月における企業セクターの平均雇用者数は、486万4100人で、前月比0.2%減、前年同月比3.9%減であった。

雇用者数が最も減少したセクターは、建設業であった(12.1%減)。また、運輸・倉庫業、通信業、生産加工業

においても、雇用者数が前年に比べ大きく減少した。雇用者数の減少がわずかであったのは、工業・採石業である。これは、旧態依然としていた製造業の抜本的な改革を目指して、この1年間にポーランド経済で断行された構造改革の結果である。構造改革は、法的措置および政府機関の両方で行われた。また、もう1つの結果として、流通・修繕サービス(0.5%増)、電気・ガス・水道の生産・供給(0.9%増)、不動産・企業向けサービス(1.8%増)、ホテル・レストラン(3.3%増)において雇用者の増大が認められた。またこれは、ポーランド経済で進んでいる雇用構造の変化を反映したものである。今後は、国内の社会経済情勢によって大きく左右されるだろう。2002年においては、構造改革の施策によって社会的コストの負担が増大したことから、一般市民の間に不満がさらに広がった。他の分野で活性化が進んでも、全く異なる資格要件が求められることから、このような不満が相殺される可能性は全くなかった。

2001年以降、失業の増加傾向が目立つようになっており2002年9月末現在の登録失業者数は311万2600人で、前月より7000人、1年前より19万2200人増加した。しかし2002年の9カ月間で見ると、失業者数は2500人減少している。これは、9カ月間で21万7800人の失業者の増大が

見られた前年とは正反対の状況にある。これによって、2002年第3四半期における経済情勢の好影響を認めることができる。

9月末の登録失業率は17.6%であった。これは、第2四半期末と比べると0.2ポイントの上昇であるが、2002年初頭の数カ月と比べると0.6から0.7ポイント下落している。さらに、2002年5-6月の失業率は、初めて17.3%以下にとどまった。このように失業率の高騰は中断したものの、これが失業者数の減少に反映されている訳ではない(図1)。一般に登録失業者数が高水準で推移する傾向にある期間に関しては、2002年には比較的低い水準にとどまったが、夏季に最高失業率が上がる傾向は続いている。

2002年には地域差による失業率の変動が顕著であった。以下のような傾向が認められる。

- 2001年12月と比較して登録失業者の増加が最大であったのは、Mazovia(4.9%増)、Lubusk(4.5%増)、Pomerania(4.2%増)の各県であった。これらの県は、以前は失業者数が最低であった地域だったが、前年来、失業者数の伸び率が最高を記録している。
- 9県で失業者が減少した。減少幅が最大であったのは、Sub-Carpathia(7.8%減)、Lesser Poland(5.4%減)、Warmia-Mazury(4.3%減)である。これらの県はかつては失業数が最も多い地域であったので、すなわち、

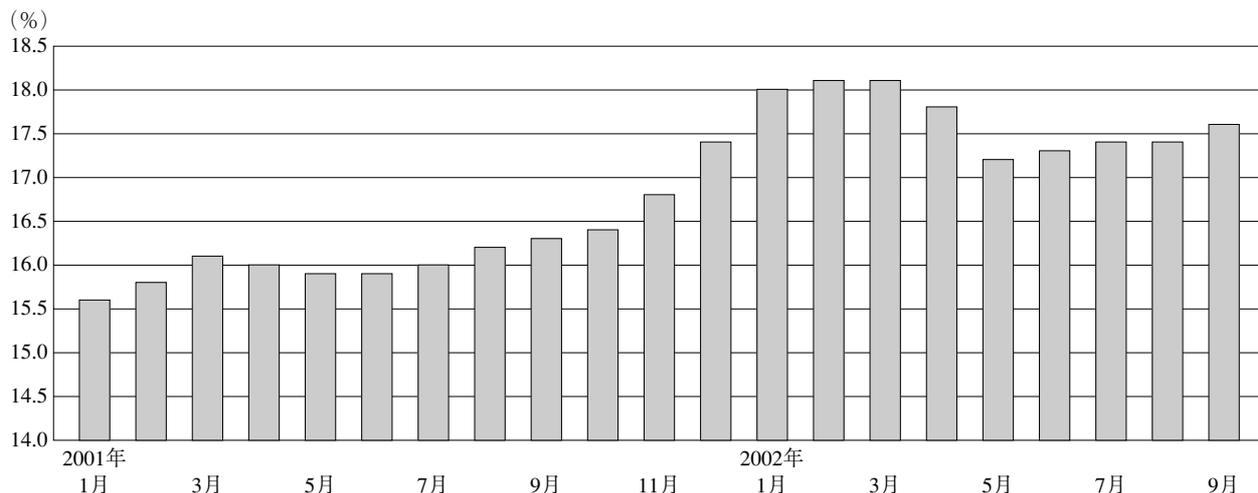
専門的な活性化策を行いさえすれば、効果が生まれるという事情が背景にある。

- 都市化が極めて進んでいる県では登録失業率は比較的低いという通則が認められた(Łódź県を除く)。

求職者の観点から見て高く評価すべき点は、2002年において求人数が増加したことである。2002年の最初の9カ月間において求人数は、前年同期よりも総数にして5万5000人増加した。調査対象期間中の求人総数は、42万3300人に達した。しかし、これは、長期失業状況の改善にはつながらなかった。このことは、失業手当の非受給者に関する指標に窺われる。過去1年における非受給者の登録失業者総数に占める割合は81.2%、2002年9月現在の割合は83%であった。このように、長期失業者グループに対する差別待遇の証拠となるこの数字は次第に増加している。この場合、長期間無職であることで生じる要因(専門職としての適格性の低下、自信喪失、失業状態の永続化)ばかりでなく、再訓練の対象設定が適切に行われていない、あるいは使用者からの抵抗など、より一般的な性質の要因が原因となっていることは疑いもない。1年以上にわたり求職活動をしている失業者と面談した結果、就職の可能性に関しては、後者のほうが明らかに重要な要因となっていることが明らかとなった。

労働市場の状況にとってもう1つ重要な要素は、新卒

図1 2001年1月から2002年9月までのポーランドの失業率



出所：ポーランド政府統計(www.stat.gov.pl)

者の労働市場の状況である。2002年における新卒失業者数は、前年より1万300人多い14万2700人に上った。このような事態には、少なくとも2つの客観的原因がある。すなわち、人口動態状況と非公的教育の発展である。加えて、政府の「ファースト・ジョブ」プログラムが少しずつ効果を上げ始めてはいるものの、さらに大きな成果を上げるためにはもう少し時間が必要である。

## II. 賃金

### 1. 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（「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（「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（「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（「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る。

## 2. 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。

## III. 労働時間、休日、休暇

2003年1月1日をもって数々の変更がなされた。これは、労働法改正の一部として2002年7月26日に承認された第2グループの規則の発効日である。このような現行労働法の改正は、労働コスト削減の必要性、労働関係をより柔軟なものとする緊急な必要性、使用者の管理面での負担を削減する必要性から正当化された。

変更の多くが、労働時間、時間外労働、病気休暇、休暇に関する現行規則に適用されるものである。

2001年5月1日から12月31日までは1日8時間、週42時間労働が実施された。ただし、労働組織が合意した場合は、1日の労働時間を10時間まで延長することが認められた。かかる場合は、時間外労働とは見なされない。

2002年には1日8時間、週41時間労働が実施された。ただし、労働組織が合意した場合は1日の労働時間を10時間まで延長することが認められた。かかる場合は、時間外労働とは見なされない。

2003年1月1日をもって週労働時間の上限が変更された。現在は、1日8時間、週40時間で、週5日制が実施されている。この変更は、前回の労働法改正、すなわち2001年3月1日付労働法改正法（法律ジャーナル第28号301項）によって実施されたものである。

## 1. 労働時間の算定基礎期間の延長

現行の労働法では、週平均労働時間の算定基礎期間は1カ月と定められているが、特定の正当化された事例においては、当該の職場に労働組合組織がある場合はその組織の同意を得て、当該労働監督官に事前に通知したうえで、3カ月に延長することが認められている。さらに、この期間は、2003年1月1日に実施される改正により、4カ月に延長される。このような改正は、労働時間の設定に関する欧州連合の立法（1993年11月23日付の労働時間の設定に関する指令第93/104/EC号）に従ったものである。

規則の改正によって、一定の産業または一定の種類の活動においては、算定基礎期間を6カ月に延長する可能性が導入された。6カ月の算定基礎期間は、建設、農業および畜産業、財産または人身の警備業務、および公共のための仕事あるいは一般市民の日々のニーズに対応するための仕事に適用できる。

さらに、規則の改正によって、特別な組織または技術的条件が労働プロセスに影響を及ぼすような産業または一定の種類の活動においては、算定基礎期間を12カ月に延長することが可能となった（第129条の新たな項目である11項）。

また、労働時間の算定基礎期間を上回る期間の導入も、労働協約や職場内労働組合の同意を得ることによって可能となる。労働組合がない場合は、当該労働監督官に事前に通知したうえで、算定基礎期間を上回る期間を導入することができる。

算定期間の延長は、とりわけ周期的な経済変動の影響を受ける産業や、事業が季節や気候条件によって影響を受ける産業において、使用者が労働時間を管理するうえでより柔軟に対応できるようにすることを目的とするものである。

以上の変更は、欧州連合の現行法に従ったものである。

## 2. 時間外労働の追加手当の引き下げ

規則の改定によって、単一の時間外労働追加手当が

定められた。現在は、就業日の時間外手当、並びに当該の職場で実施されている勤務時間予定表に従い、当該従業員の就業日に当たる日曜日および休日の時間外追加手当は、給料から算出される時間当たり金額の50%となった。以前は、夜間、日曜日および休日の時間外労働1時間につき100%の追加手当が支給され、就業日における時間外労働については最初の2時間は50%、その後は1時間につき100%が支給されていた。

改正により、夜間の時間外労働については、当該従業員の就業日であるか否か、また当該従業員にとって就業日ではない日曜日および休日であるか否かを問わず、夜間の時間外労働については追加手当が引き上げられた（100%）。また、日曜日および休日の出勤に対する代償休暇における時間外労働の場合も、100%の追加手当が支給される。

## 3. 時間外労働の上限

改正後も、1日および年間の時間外労働の上限には変更はなく、1日4時間、年間150時間となっている。使用者は、労働協約において暦年中の時間外労働時間を定めることができる。そのような場合、時間外労働を含む労働時間は、当該算定期間中、週平均48時間を超えてはならない。

## 4. 時間外労働に対する代償休暇

従業員側の申請なしに、所定の標準労働時間を超す労働時間の代償として休暇を従業員に与えることができる。そのような場合（従業員からの申請がない場合は、使用者は、算定期間終了までに代償休暇を付与し、付与される休暇は、実際に働いた時間外労働時間の1.5倍とする（1:1.5の比率）。使用者が従業員に時間外労働に対し代償休暇を付与する場合は、従業員には時間外労働の追加手当は支給されない。従業員が時間外労働の代償として休暇の付与を申請する場合は、使用者は休暇を付与するが、付与される休暇は実際に働いた時間外労働時間相当とする（1:1の比率）。

## 5. 病気休暇手当

2003年1月1日現在、従業員が病気により就労不能となった場合、最長33日間は給料の80%を受給する権利を有する。以前は35日間であった。

改正によって、従業員は、6日以内の病気により就労不能となった場合、最初の日については報酬が支給されないという原則が導入された。

## 6. 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うえで作成する。

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。

## IV. 労使関係

労使関係分野において2002年に生じた最も重要な変化は、ソーシャル・パートナー間の相互関係に関する法規、具体的にいえば、社会経済問題三者協議会の機能と、地域レベルにおけるソーシャル・ダイアログのための新組織、すなわちソーシャル・ダイアログのための県協議会の創設に関する法規に関連するものであった。労使関係の評価に重要な情報は、当然一部前年までの報告書と重複する。その主な理由は、参考となる多くの重要なデータは、ポーランドの専門統計機関や研究機関によって体系的に蓄積されていないからである。ストライキ発生件数、ストライキ参加者数、ストライキによる労働損失日数、および労働協約登録に関する最新情報は入手可能であるが、活動を行っている労働組合数、使用者団体数、並びにポーランドの給与所得者の組合組織率に関する信頼の置ける最新データは相変わらず不足している。労働組合および使用者団体の数に関する基礎データについては、労働・社会問題研究所労使関係部が1990年代後半に県裁判所登録簿に基づき調査を行っている。しかしこの5年間は新たな調査が行われていないことから(資金不足のため)、実証的研究で収集されたデータがどの程度古くなっているか定かではない。

### 1. 労働組合および使用者団体

ポーランド国内最大の労働組合連合体は、全ポーランド労働組合連合(OPZZ)と自主管理労組「連帯」(NSZZ)である。この2労組連合体はそれぞれに歴史があり、左

派政党、右派政党をそれぞれ代表する。換言すれば、OPZZは、イデオロギー用語はともかく、何かとポーランドの現実社会主義と関連する政党に近い。「連帯」は、イデオロギー上の結束は見られないが、明らかに反共産主義的コンセプトを有する政党に近い。

OPZZは、実質的に、およそ24の産業を中心とする約110の連合および単一労組で構成される職業-産業別構造を有する連合体である。また、1990年には、地域の特性を考慮に入れて労働者の利益を代表するために、14の地域代表事務所がOPZZの枠組み内で創設された。個々の代表事務所は、さらに、全国組織に加盟していない地方労組組織と提携できる。このため、OPZZの職業-産業別構造はいつそう複雑なものとなっている。労組連合センターと各企業で活動している労組ネットワークとの直接的な接触を促進するために、OPZZの最高機関は、1992年に職場レベルの労組のネットワークを創設した。

他方、「連帯」では、1980年8月から組織構造の改革を数回にわたり行った。「連帯」は、一般的に、地域=産業別構造となっており、労働組合員にとっては、特定の地域の運営が事務局や産業セクションよりもはるかに明確な主眼となっているようである。実際のところ、38の労働組合地域の地域委員会が、産業構造並びに地方労組リンクを構成する職場委員会に関して、最高機関となっている。

全国規模の労組間組織を包含する「レジスターC」にも、KZZPP（産業別労組連盟）、UWZZ（自由労組同盟）、UZF（フィルム製造業者労組同盟）などの産業間労組連合が含まれている。しかしながら、労働組合運動におけるそれらの重要性は、OPZZや「連帯」に劣る。

「レジスターB」は、全国規模の労組並びにその連合、連盟、同盟を包含し、226の組織が含まれる。これらの大半は、PKS（国家道路交通）、PTTK（ポーランド観光協会）、オービス交通局、PKP（ポーランド国鉄）など全国規模の大企業の部署に設立された地方労組である。「レジスターB」にはまた、農業従事者、医療従事者、文化・芸術従事者などのための労組連合体など、産業別の性格

を有する労組連合または同盟も含む。また、加入メンバーの狭い職業統合を基盤に創設された労組間職業団体もいくつかある。これらには、ZNP（ポーランド教員組合）や、技師・技術者、映画監督、鉄道技師などの労組が含まれる。

「レジスターB」には、合計200以上の全国規模の労働組合組織が登録されている。労組または労組組織の登録を更新あるいは確認することは法律で義務づけられていないため、一部には、活動を停止あるいは労働組合運動においては主流を占めていない労組も極めて高い確率である。労組の登録が容易にできることは、労組多元主義尊重の現れであるが、労働組合運動の全体構造の概観がどちらかといえば流動的なものとなっている原因となっている。よくても、労働組合運動の主要勢力の結束プロセスが今後かなり長期間続くという実態を物語るものである。労組に対する一般市民の支持に関するデータも、相対的に見て信頼性は低い。労組自体、組合員数に関して過大評価したデータをしばしば引き合いに出しているが、世論調査に基づく推定は、このような情報源によく見られる誤りが妨げになっている。とはいえ、そのような推定にかんがみて、「連帯」とOPZZが最も重要な労組連合体であることは疑いがない。両連合体には、それぞれ、主要企業に雇用される全労働者数のおよそ20~25%が加入しており、その他労働組合組織には、主要企業従業員のおよそ4~5%が加入している。ILSSの分析によると、1990年代後半におけるOPZZの組合勢力はおよそ400万人、「連帯」はおよそ150万人である。

労働組合の交渉相手は、当然、使用者団体である。この前提が、執拗に提案されている労使関係のビジョンの基盤となっている。これは、実際のところ、地方の労働争議の場合にのみ実践されるものである。国家統制志向の制度秩序維持に対する懸念から、極めて批判的に評価されていることであるが、使用者団体、並びにギルド、職業別団体、職業専門家自主管理方式として提案されたポーランド職人組合（注：同時に使用者の同盟）、企業自主管理方式として提案された商業会議所、特定

の専門職グループ(看護師・助産士、医師・獣医、薬剤師)の自主管理方式として提案された会議所など、使用者の要望や利益を表明するどちらかといえば団結力に欠けた組織形態が結成されていった。と同時に、憲法に定められた結社の自由の権利に従い、経営者が自主管理組織に連合する可能性があるが、これらには自主管理組織に固有の権利を与えられていない。このことは、使用者団体の組織としての代表性の問題が未解決のままであることを示唆するものである。これは、ある程度であるが、活動の形態を特徴とするこれら組織の内部団結のレベルに影響を及ぼしている。経営者にとって統合された共同体の一員となる利点、また個人としての利点に欠けているものと思われる。したがって、ポーランドの使用者団体の代表性は、極めて一般的な意味合いでしかないといえる。具体的にいえば、使用者団体は財界の共通の利益を極めて明確に表明してはいるものの、表明された利益は、個々の企業家が直面する問題ではなく比較的単純な経済ルールを分析したものがその基盤となっているように思われる。したがって、共通利益に対する組織としての配慮が、個々人で順応していくよりも、より魅力的な明確な個人的便益にならないかぎり、使用者団体が社会的協定において信頼に足るパートナーとなることを期待することは難しい。

上記に述べたことはすべて、ポーランドにおける労使関係の組織機構が依然癒着していることを例証するものであり、三者協議会などの組織は、重要ではあるものの、労使関係におけるソーシャル・ダイアログにとって有効な機構であるとはいえない。最後に、2大労組連合体が政治システムの重要な側面を支援する役割を果たしているという現状では、両組織は必然的に政治に巻き込まれ、その活動は団体の利益に基づくイデオロギーの選択によって形作られることになる。

## 2. ストライキ

ストライキに関する情報は、中央統計局(GUS)によって体系的に収集されたデータに基づくものである。2001年に発生したストライキの件数は、11件を数え1383人が

参加した。ストライキが行われた事業体の従業員のうちスト参加者が占める割合は32.8%であった。スト参加者のうち、806人が現業労働者で、ストライキが行われた事業体に働く現業労働者の36.3%に相当する。ストライキによる労働損失日数は4021日に上り、ストライキにより労働者の労働に使用されなかった労働日数は143日であった。また、ストライキが行われた職場における従業員1人当たりの労働損失日数は1.0日であった(2000年においてはストライキ発生件数は44件、参加者数は7900人、労働損失日は7万4300日であった)[出所:『GUS統計年鑑』、ワルシャワ、1991~2002年の各年]。

## 3. 労使関係に関する法律

1991年5月23日付労働組合法は、2002年に改正された(2002年7月26日付法令)。改正の目的は、小規模の職場組合(組合員数10人以下)の役割を制限し、代表的組織(必ずしもすべての労組とは限らない)に組織の規約を承認する権限を付与することによって、職場における問題に対する労使の協力の効率化を図ることにあった。職場における組合活動家の雇用関係の保護も制約された。労使関係に関する他の法律については、重要な変更はなされなかった。

## V. 労働行政

2001年には、EU指令に基づき、男女雇用均等を施行するための規則強化が労働法に盛り込まれた。2002年においては、この分野における重要な変更はなかった。とはいえ、政府はその労働法改正計画(2003年1月に下院において第1読会)に従い、違反に対する損害賠償の制裁を設けた差別禁止規定について、年齢、障害、人種・民族的出身、性別、宗教または信条を盛り込むよう拡充する計画である。性的虐待や性的いたずらに対する明確な禁止を導入するのは差別禁止規定の枠組みによるものである。これらの改正は、ポーランドの欧州連合加盟(2004年5月)に伴って、発効する見込みである。

## 1. 女性、若年および高齢労働者のための施策

2001年には、女性および若年労働者の雇用並びに労働条件に関して、数多くの労働法の改正がなされた。女性労働者については、就業禁止業務が緩和され、以前延長された出産休暇の期間が短縮された。若年労働者については、保護規則がEUの要件に見合うよう拡大された。

2002年においては、この分野における重要な変更はなかった。育児期間中に育児休暇受益者（一般に女性）の要請により、休暇に代わって労働時間の短縮が認められるようになった。

## VI. 労働関連法の概要

### 1. 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、ソーシャル・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）。

#### (1) 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ソーシャル・ダイアログのための県協議会（voivodeship committees）に関する法令が国会で可決された（「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、政府の三者によるソーシャル・ダイアログ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、特にソーシャル・ダイアログ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。

## VII. その他の関連情報

### 1. 福祉

#### (1) 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（2002年1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418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）。2002年6月1日から2003年5月31日までの支給額は、月々318.10ズロチである。シングルマザーや第3子以降の場合は505.80ズロチとなる。
- (4) 家族手当：2002年6月1日から2003年5月31日までは、以下が給付される。
  - a 配偶者、第1子および第2子については42.50ズロチ
  - b 第3子については52.60ズロチ
  - c 第4子以降については65.70ズロチ
- (5) 養育手当：障害のある子ども1人について、136.64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回、給付額の見直しをする。

## (2) 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。

## 2. 社会保障制度

### (1) 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（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。

## 3. 年金

### (1) 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せられたことにより、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た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、払い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)。