

ポーランドの社会保障

—大量失業時代における生活保障システムの再構築—

小森田 秋夫

■ 要約

ポーランドの国勢調査は、労働力率の低下、20%を超える高い失業率、勤労所得を主な生計維持手段とする人の減少と非稼働所得に依存する人の増加といった体制転換の帰結を明らかにした。重要性を高めた非稼働所得のうち、老齢年金は2段階の改革を通じて大きく性格を変え、新制度の中核部分は年金額が個人の報酬額と保険料支払期間とによって決まる個人主義的な強制貯蓄に等しいものとなった。このことは、特に「家庭責任」を負っているがゆえの労働市場におけるハンディに直面し、長期の労働経歴を確保する上での困難に見舞われている女性にとっては、重大な意味を持つ。新たに制度化された社会援助(公的扶助)は、失業手当の切れた失業者などの受け皿として少なからぬ役割を果たしているが、将来的には年金だけでは生きてゆけない、あるいは年金をもらえない層の生活保障をも引き受けなければならぬかもしれない。このように問題は連関しているが、制度間のつながりを踏まえた体系的なシステムの結果にはなお時間がかかるであろう。

■ キーワード

ポーランド、体制転換、生活保障システム、年金改革、性別役割分掌

I 国勢調査に映し出された体制転換

1. 勤労所得による生存の収縮

2002年5月にポーランドにおいて実施された国勢調査の結果が、このほど発表された(Raport)。1988年に続く14年ぶりの調査の結果は、体制転換の結果としてポーランド社会に何が生じたかをくっきりと浮び上がらせている。まず、そのいくつかのポイントを取り出しておこう。

この間に3788万人から3823万人へと微増した人口は、その年齢構成を変えた。年々進行する出生数の低下と80年代前半のベビーブーマーが成人に達したことによって生産年齢前(17歳以下)の人口が29.9%から23.2%に減少する一方、生産年齢後(男性は65歳以上、女性は60歳以上)の人口が12.5%から15.2%に増加し、生産年齢人口は

57.6%から61.8%に増加した。

しかし、その生産年齢人口の労働力率¹⁾は、78.6%から71.7%へと顕著に低下し、特に45歳以上の層で労働市場からの撤退が進んだ。男女別では、男性は84.9%から75.1%へ、女性は71.8%から68.0%へと、低下の度合いは男性の方が大きく、男女差は縮まっている。注目すべきなのは、男性はすべての年齢層で低下しているのに対して、女性は25～34歳で73.6%から81.5%へと大幅に増加し、35～44歳でも84.1%から84.0%へと同水準を維持していることである。また、男女とも、教育水準が低くなればなるほど労働力率の落ち込みが大きくなっている。

ただし、労働力率とは、労働市場にとどまっていようとする人びとの割合であるにすぎない。1988年には、統計上、失業者というカテゴリーは

なく、労働力率は就業率に等しかったのに対して、2002年には、労働力年齢の人口のうち失業率は21.7%（男性21.0%、女性22.6%）に達している。登録失業率²⁾はもう少し低い、いずれにしても、体制転換によって公然たる失業が発生した旧ソ連・東欧諸国のなかでも、ポーランドはもっとも失業率の高い国に属している。男女完全雇用は過去のものとなっただけではなく、その対極の高失業社会に一気に変貌したのである。

最後に、以上の帰結として、主な生計維持手段が勤労所得である人は45.4%から32.3%に激減し（産業部門別・所有セクター別構成も大きく変わった）、非稼働所得すなわち各種の年金・手当である人は18.0%から28.0%へと1.5倍以上に増加した。その結果、両者の差はわずかなものとなった。これを世帯³⁾単位で見ると、非稼働所得を主な生計維持手段とする世帯は43.0%に達している。その大半は老齢年金（24.2%）と障害年金

表1 主な生計維持手段の変化/個人

主な生計維持手段(個人)		1988年	2002年	1988年=100	
勤労所得	合計	45.4	32.3	71.8	
	農業外	合計	34.8	28.0	81.3
		公的セクター	31.8	11.4	36.4
		私的セクター	3.0	16.6	558.7
	農業	合計	10.6	4.3	40.7
		公的セクター	2.4	0.1	4.1
私的セクター		8.2	4.2	51.6	
非稼働所得	合計	18.0	28.0	157.1	
	老齢年金	9.1	13.9	154.0	
	障害年金	5.7	6.6	116.5	
	遺族年金	1.6	2.2	139.7	
	失業手当	—	1.6	—	
	社会援助手当	0.2	0.6	410.3	
所有からの所得		—	0.1	—	
被扶養		36.6	38.0	105.0	
不明		—	1.6	—	

出所：Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002

表2 主な生計維持手段の変化/世帯

主な生計維持手段(世帯)		1988年	2002年	
勤労所得	合計	72.9	51.6	
	公的セクター	55.0	19.5	
	私的セクター	合計	17.9	32.1
		自己農業経営	12.1	4.9
非稼働所得	合計	27.1	43.0	
	老齢年金・障害年金	26.2	37.6	
	その他	0.9	5.3	
被扶養		—	3.9	

出所：Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002

(13.4%)であるが、「その他」も0.9%から5.3%へと顕著に増加した。失業手当と社会援助手当がここに含まれている。また、世帯単位で扶養に依存しているケース(3.9%)が登場していることも注目される。このような結果を、産業界に近い「フプロスト」誌は、「病的に福祉的な国家[państwo patologicznie opiekuńcze]」「福祉中毒の国民[naród socjalholików]」とセンセーショナルに報じた(Piński i J.Piński 2003)。

2. 生活保障システムの有償化・商品化

ところで、生計維持手段(所得の源泉)にかんする国勢調査結果からは、所得の水準に生じた大きな格差は明らかにならない。また、この10数年のあいだに、貨幣所得の重みそのものが飛躍的に高まったことも見逃してはならない。80年代までは、無償セクターが重要な位置を占め(その意味で「非商品化」⁴⁾の水準が高かった)、有償セクターについても、国家補助によって支えられている部分が存在していたため、貨幣所得は生活保障の一部を表現するものでしかなかった。これに対して、90年代以降、次のような変化が生じている。

- (a) 国家の補助金によって生活必需品価格を低く抑えるという政策が放棄された。
- (b) 国有企業が従業員およびその家族に対して果たしていた各種福祉サービスの供給チャンネルとしての機能が大幅に収縮した。
- (c) 国家がほぼ独占する無償セクターであった教育と医療に私的セクターが出現し、公的セクターにおいても有償化が進んだ。教育水準の上昇は国勢調査の示す明るい材料のひとつであり、特に15歳以上の人口中の高等教育修了者の割合は6.5%から10.2%に急増したが、それを支えているのは簇生した私立大学と有料化した国立大学の夜間部・通信部にほかならない。高等教育へのアクセスの拡大が、家族の所得水準に規定されたアクセス機会の格

差を伴いながら進行したのである。医療については、無料すなわち国家予算によって直接に支えられたシステムから、99年以降、強制医療保険を中心とするシステムに転換した⁵⁾。問題は、公的セクターの医療水準(特に専門医療)に満足できない場合に、公的セクターに設けられた有料部門や私的セクターに向かうなどの形で、所得水準が医療へのアクセスを規定するという関係が成立したことである。従来から部分的に有料であった薬代の負担も増大している。

- (d) 住宅は、従来から個人所有住宅、住宅協同組合住宅(区分所有権または利用権)、各種の国有住宅と多様であったが、全市民のために何らかの形で住宅を確保するという観点から、公的住宅建設を重視する一方、個人の住宅所有権の客体を利用の限度に制限し、家賃を規制するなど、利用権中心の秩序が作られていた。これに対して90年代以降は、所有権に対する上限規制が解除され、家賃決定が市場化され、民間住宅建設が促進された。その結果、民間資金によって建設された高級住宅が出現する一方、家賃補助制度などの保護措置にもかかわらず家賃を払うことができず、場合によってはホームレスに陥る人びとも出現するようになった⁶⁾。

こうして、以上のような要素全体を含むものとして「生活保障システム」をとらえるならば、そこにおける有償化・商品化の拡大によって、貨幣所得を得る機会やその水準が人びとの暮らしのあり方を直接に左右する度合いが確実に高まったのである。

3. 所得保障システムの転換

さて、体制転換以前の生活保障システムにおける所得保障の骨格は、次のようなものであった。

- (a) 学校卒業後、男女を問わず就業の機会が保障され、したがって賃金の形で所得を得る。

- (b) 一時的に労働が不能となったときは、労働関係を維持したまま賃金に代わる手当が支給される。本人が病気の場合の疾病手当と家族の看護のための看護手当〔zasitek opiekuńczy〕、母性休暇（産前産後休暇）中の母性手当と育児休暇中の育児手当がそれである。
- (c) 賃金および上記の手当とは別に、家族条件に応じた必要を充足するために、家族手当および恒常的な介護を必要とする家族の介護のための介護手当〔zasitek pielęgnacyjny〕が支給される。
- (d) 所定年数の労働経歴を持ち、所定の年齢に達することを要件として、老齢年金が支給される。

これに対して、体制転換の結果、(a)の保障が崩壊し、賃金に代わるべき所得保障の仕組みとして新たに失業手当が導入された。また、賃金・手当・年金によって基礎的な生活を維持することができない場合に備えるべき公的扶助の仕組みとして社会援助〔pomoc społeczna, social assistance〕制度が整備された。これらに加えて、既存の制度も、新たな論理に基づいて再編成された。

そこで小論では、以下、一貫して非稼働所得の中心に位置している老齢年金、労働と「家庭責任」との結合にかかわる問題、最後の砦としての社会援助という3つの論点について、制度の論理に着目しつつ概観することにした⁷⁾。

II 年金制度の設計

1. 旧制度の骨格

1982年12月の労働者年金法によれば、老齢年金の標準的な受給資格は、男性65歳、女性60歳という年金年齢に達すること、男性25年、女性20年という通算労働経歴を持つことの2つであった。そのさい、労働経歴は、実際に雇用されていた期間(疾病・母性・看護手当受給中を含む)のほかに、いわゆる「社会的」(＝福祉的、非保険的)要素、す

なわち兵役、4歳未満の子を育てるための育児休暇(合計6年まで)などの「雇用期間と同視される期間」と、介護手当の対象となっている子やI級身障者である家族構成員の世話をするために仕事を中断した期間(最長6年)など「雇用期間に算入されうる期間」をも含む最広義のものとなっていた。年金給付額については、年金の労働刺激機能を重視して稼働中の報酬に比例させるという考え方で、給付額の平準化を図るという考え方を折衷し、基準所得(本人の平均報酬)のうち一定額まではその100%、それを超える部分については55%とされていた。そのうえで、「人民ポーランド」期(第2次大戦後)における20年を超える労働経歴1年につき1%を加算し、さらに、現役労働者が受給する家族手当に対応する家族加算を合わせた額を、下限を最低年金(平均報酬の35%)により、上限を本人の基準所得の100%で切りそろえるという仕組みであった(小森田1998)。

2. 改革の第一段階

このような賦課方式の年金制度は、90年代以降、2つの段階を経て変化を遂げてきた。

第1は、91年10月の年金再評価法による改革である。同法は、「雇用期間」「雇用期間と同視される期間」「雇用期間に算入されうる期間」という区分を「払込み期間」「非払込み期間」という区分に改めたうえで、兵役、母性手当受給期間などは払込み期間、育児休暇、家族看護のための労働不履行期間などは非払込み期間へと位置づけなおした。両者を区別する意味は、年金受給権の発生要件である労働経歴を算定するさいに、非払込み期間は払込み期間の3分の1を超えることはできないとされたほか、年金額の算定のさいに、次のように異なる評価を受けることになった点にある。

$$\begin{aligned} \text{年金額} &= \text{基準金額} \times 24\% && \text{〔一律部分〕} \\ &+ \text{基準所得} \times \text{払込み期間} \times 1.3\% && \text{〔報酬比例部分1〕} \\ &+ \text{基準所得} \times \text{非払込み期間} \times 0.7\% && \text{〔報酬比例部分2〕} \end{aligned}$$

ここで、基準金額とは全国平均報酬である。また、本人の平均報酬のうち全国平均報酬の250%を超える部分については、基準所得から除かれる。このような改革の意味は、「社会的」要素を整理したうえでこれを維持し、年金額を平準化するメカニズムを再構成しつつ組み込みながらも、年金額を本人の報酬と実際の労働期間とに比例させる(拠出と給付とのリンケージ)という方向性を打ち出したという点にある。「労働経歴」ではなく(保険料の)「払込み期間」という概念が用いられたことも、このような志向を示唆するものであった(ただし、保険料は引き続き全額を企業側が負担するという形をとっていた)。

3. 改革の第二段階

しかし、年金制度改革は、以上のような賦課方式の枠内での手直しにとどまることはできなかった。その背景の第1は、80年代までは均衡を保っていた年金財政が赤字に転じ、国庫補助に依存するようになったことである。その原因は、支出面では、大量失業の顕在化という新たな事態を前に、標準的年金年齢に達する以前に年金生活に移行することを認める諸制度を多くの労働者が利用したことによって年金受給者数が急速に増大するとともに、70%台という比較的高い賃金代替率が保障されたことである。収入面では、石炭・鉄鋼などの国有大企業を中心とする保険料の滞納や、保険料負担を免れるために、労働契約ではなく委任契約や代理契約のような民法上の契約の形で雇用したり、報酬について過少申告したりする「グレイゾーン」現象が広がったことが、年金財政に打撃を与えた。こうして、国家予算のかなりの部分が年金支出に割かれ、結果として医療・教育・家族政策などへの支出を圧迫している、と認識されるようになった。

第2は、人口学的見通しである。現状ではポーランドの人口は相対的に若く、年金財政の危機の主原因とは言えないが、2000年代の終わりごろか

ら高齢化圧力が強まるので、それ以前に改革して備えをしておく必要がある、と考えられるようになった。このようななかから、年金制度が抱え込んでいた非保険的(「社会的」)要素を切り離したうえで、国家財政に依存することなく人口学的圧力に耐えるような自足的年金制度を構築することが必要であるという主張が強まっていったのである。

それに加えて、第3に、積み立てた保険料を運用する年金基金を創出することによって、生まれたばかりの有価証券市場を活性化しようという経済政策的意図が、年金改革論議に持ち込まれるようになったことも重要である(小森田1998)。

こうして、世界銀行の唱導する3階建て構想の強い影響力のもとで、95年ごろから抜本改革へ向けた議論が活発化し、97~98年に成立した一連の法律に基づいて、99年1月から新制度への移行が開始された⁸⁾。

第1に、年金制度全体は、「3階建て」で構成されている。1階部分は、社会保険庁の運営する強制保険である。2階部分も強制保険であるが、ここでは社会保険庁の集めた保険料の一部の有価証券市場における運用が、被保険者自身の選んだ年金基金に委ねられる。3階部分は任意の追加年金であり、私的保険会社との契約のほか、税制上の支援を受ける「従業員年金プログラム」という枠組みが制度化されている⁹⁾。

第2に、従来は報酬の45%相当分をもっぱら使用者が支払っていた社会保険料は、労働者が23%、使用者が22%を負担することになった。これらは、(老齢)年金基金、障害・遺族年金基金、疾病基金、災害基金に分割され、年金基金分(労使各12%)のうち15%が1階部分に、9%が2階部分に回される。ただし、労働者の名目報酬が23%引き上げられ、労働者負担の23%と使用者負担の22%とを合わせた45%を従来どおり使用者が社会保険庁に納める(引き上げられた報酬額を基準にすれば、19.52%を労使で折半することになる)。

第3に、従来は別立てとなっていた警察官・軍人などのいわゆる「制服」年金、聖職者年金は以上のような制度に統合され、鉱山業など特定の部門を対象とする特典は廃止された。部門の特性を考慮した有利な制度を設けるのならば、全労働者（被保険者）の負担によるのではなく、3階部分を利用するか、国家の政策として、したがって国家予算の負担で行うべきであるという考えからである。個人農民と裁判官・検察官のみが、この制度の対象外とされた。

第4に、新制度への移行については、生まれた時期によって次のように異なる扱いがなされた。1948年12月31日までに生まれた者（50代以上の者）と現に年金を受給している者は、旧制度の適用を受ける。1949年1月1日から68年12月31日までに生まれた者（30代、40代の者）は、新制度に移行するか、1階部分のみの適用を受ける（すなわち、2階部分に回されるべき保険料も1階部分の枠内で運用する）かを99年末までに選択する。1969年1月1日以降に生まれた者（制度発足時に20代以下の者）は、自動的に新制度に移行する。

4. 新年金制度の論理

さて、世代別の移行をはじめ、新制度の導入に伴う摩擦を避けるための配慮を加えながらも、新制度の論理は明確である。

まず、年金財政の国家財政からの分離を徹底させ、自足的なものとするのが志向されている。国家予算からの支出は、原則として、国家が使用者としての地位に立つ場合か、社会政策的考慮から負担に責任を負う場合に限られる。国家財政への依存を排除する代わりに、リスクの性格の異なる障害・遺族年金基金、疾病基金、災害基金を年金基金から切り離したことも、別の側から年金財政の自足性を高めるという意味を持つ。

ところが、他方では、老後の所得の一部が不確実性を伴う有価証券市場とそこでの資金運用の成

否に依存するという要素（2階部分）が盛り込まれている。改革論議の過程では、私的年金基金を設けるとしてもそれを任意のものとして位置づけるという構想も存在したが、参加者が少なく、運営コスト負担が大きくなるという見通しから私的年金基金への参加を強制するという制度が選択された。実際には、参加するかどうかの選択が委ねられた30代、40代のうち、予想以上に多くの者が私的年金基金への参加を選択した。ある解釈によれば、勧誘員の活発な活動のほか、過大な任務を課された社会保険庁が新制度の導入時に見せたもたつきが、公的制度に対する不信と“私的なもの”に対する信頼を増幅させたのだ、という。私的年金基金の選択がハイリスク・ハイリターン志向を意味するものでないことは、回答者の82%までが「よい基金」の指標として安全な資金運用を挙げ、利益の極大化をめざす攻撃的な投資を挙げる者は8%にすぎないという世論調査結果が物語っている（Rymsza 2002）。

生活保障システムという視点からみて当面もつとも重要なのは、社会保険庁の管理する1階部分自体の性格が転換したことである。すなわち、各被保険者のために個人別の年金口座[konto]が設けられ、そこに蓄積された保険料総額を年金受給開始時点での平均余命で割って得られる額が年金月額となる。年金年齢は従来どおり男性65歳、女性60歳であるが、それ以降いつ年金生活に移行するかは各自の選択による。移行時期を遅らせれば、それだけ保険料総額が増え、平均余命は短くなるので、年金額は高くなる計算となる。このように、従来どおり個人単位で計算されるというだけではなく、年金額は各人のために払い込まれた保険料額に直接依存することになる。これは、もはや社会連帯の要素をほとんど含まないという意味でも個人単位の（個人主義的な）強制貯蓄にほかならない¹⁰⁾。

年金基金の活動によって将来の年金の原資が増

殖するという社会的期待がかき立てられたにもかかわらず、年金改革の設計者の想定では、賃金代替率は約60%へと10%程度低下することが見込まれていた(Rymsza 2002)。実際には、2020年に男性は43%、女性は30%になるという見積りもある。さらに、保険料の基礎となる報酬額と保険料支払期間の差異がそのまま年金額の格差となって現われることが、制度設計そのものの帰結である(Czepulis-Rutkowska 2000)。したがって、年金だけでは暮らしていけない年金受給者が生まれることを排除することができない。確かに、1階部分と2階部分とを合わせても最低年金に満たない場合は、国家予算によって差額が支給されることになっている。ただし、そのためには、男性25年、女性20年の労働経歴が求められる。しかし、高率の失業が常態化するという見通しのもとで、旧制度が想定していたような25年、20年の労働経歴を自明のもとと想定することはもはやできない。一方、高所得者については、全国平均報酬の250%を超える部分については基準所得から除かれる。言い換えれば、強制保険の枠内で運用することを強制されず、希望すれば任意保険に振り向けることが許されることになる。

新制度においては、受給資格を得るために一定の長さの労働経歴が求められることはない。したがって、払込み期間と非払込み期間という概念は消えるが、その代わりに、労働していないあれこれの期間について保険料が支払われるかどうかという問題が残る¹¹⁾。

まず、母性休暇・育児休暇期間については、全国最低報酬を基準所得とする保険料が国家予算から補填される。失業手当受給期間については、使用者が支払う納付金などによって形成される労働基金から、郡労働事務所が支払う。社会保険の被保険者が退職して専業主婦(夫)化した場合、任意で被保険者資格を継続することができる。この場合、全国最低報酬を下まわらない額を申告し、

それを基準所得と見なした保険料の全額を自ら支払うことになる。ただし、このような期間が10年を超えるときは、最低年金の保証は得られない。被保険者としての経歴をまったく持たない場合には、このような道も閉ざされている¹²⁾。配偶者が死亡した場合、2階部分については相続の対象になるのは、この部分が個人財産化していることを意味する¹³⁾。遺族年金を受ける可能性も残されているが、死亡の時点で、死亡した夫(妻)が年金受給権を確立していること、妻(夫)が50歳に達しているか労働能力を欠いていることなどの要件を満たしていなければならない。

こうして、現役世代に対する新しい年金制度の基本的メッセージは明確である。“老後の所得については、いまから先を見通して各自で準備せよ”。このような「個人的先見性[indywidualna przezorność]」こそが、古い生活保障システムが培ってきた制度依存の心性を克服するという過渡的な含意を超えて、社会政策上の制度における社会連帯の要素を最小化するという新しいシステムそのものの理念を表現するものとなっているのである。

III 「家庭責任」と労働

1. 収縮した労働の機会の分かちあい

すでに見たように、体制転換に伴って労働の機会が大幅に収縮した。さしあたり各人は、より高い報酬の得られる仕事にできるかぎり長く従事することをめざし、限られた労働の機会をめぐって競争せざるをえない。競争に勝つための条件として教育水準の持つ意味が高まっており、そのことは90年代以降の進学率の上昇となって現われている。しかし、若年層における教育水準の全般的向上にもかかわらず、この層における失業率は平均をはるかに超える水準にある。高い教育水準と高い失業率というパラドックスは、女性においていっそうよく当てはまる。したがって、「個人的先見性」

の強調のみによっては解決されえず、それによって逆にあぶり出されてくる問題に目を向けることが必要になる。政策レベルにおいては、このような収縮を克服し、労働の機会そのものを拡大するために何をすべきかがまず論じられるべきであるし、実際に論じられている(小森田 2000)。同時に、しかし、現に限られた労働の機会をどのように分かちあうかという問題にも目を向けざるをえない。

ここでは、第1に、ワークシェアリングという視点から労働時間や雇用形態をめぐる動向、特にそれらの「柔軟化」の動きを分析するという課題がある。第2に、世代間の分かちあいの問題、すなわち若年層に対する仕事の保障と高齢者の労働市場からの退場をとのように関連づけるかという論点がある。しかし、以下ではいわゆる「家庭責任」と労働との関係に絞って考えることにしたい。社会主義時代には、女性の社会的労働への参加が促進され、そのことを前提に制度が構築される一方、女性が第一義的に「家庭責任」を担うという伝統的な性別役割分業が温存され、女性に“二重の負担”が課されるとともに、そのことが制度にも投影していた。このようなジェンダー構造がどのように変容するかが、ポスト社会主義局面における注目すべき論点のひとつであるからである。

2. さまざまなベクトル

まず指摘すべきことは、市場経済化が、労働市場における女性のハンディキャップを顕在化させたという事態である。最大限に雇用を維持する社会的責任から解放されただけでなく、利潤の極大化をめざすことを行動原理とするようになった使用者は、採用にあたって大きなフリーハンドを獲得し(契約の自由!)、労働者に対して教育水準や職業経験といった属性だけでなく、「扱いやすさ」[dyspozycyjność]をも期待するようになった。女性は、母親になるだけでなく一定着したステレオタイプに従えば一家庭責任の主要な担い手でもあ

り、「扱いやすさ」において問題があるという眼で見られている。多くの使用者は、採用時の面接において、家族状態、子どもの数や年齢、時間外労働はできるか、出張は可能かなど、男性には聞かないような事柄を尋ねるようになった。子どもの世話をするために休みをとる権利を行使しないという誓約を採用の条件にしたり、妊娠していない旨の医師の証明書を提出することを求めたりする事例すら現われている。母性休暇と育児休暇のあいだは、確かに解雇が禁止されている。しかし、女性たちは、職場復帰したと思ったらすぐに解雇される恐れを感じるようになってきている(Balcerzak i Kołaczek 2001)。このような市場経済の裸の現実には、後述する2001年8月の法改正までほとんど放置されていた。

そこで、女性に特化した保護(規制)を縮小ないし廃止することによって、労働市場におけるハンディキャップを克服しようとする動きが生まれることになる。

依然として現行法である76年の労働法典は、「女性の健康にとって有害な労働」への雇用を禁止している。これを受けて、79年の閣僚会議決定は、20部門98職種に及ぶ禁止業種を定めていた。そこには、女性一般を対象とするもの、妊婦と乳児を持つ女性を対象とするもの、妊婦のみを対象とするものが含まれていた。これに対して、女性一般を対象に一定の職種への雇用を禁止するのは女性の職域を狭める差別的規定であり(しかも禁止された職種は高賃金のものが多い)、仕事に伴うありべき脅威についての情報を与えただけで、その仕事を選ぶかどうかの選択は当事者に任せるべきである、と主張されるようになった(Fuszara i M.Tarnowska 1995)。そこで、96年の新しい閣僚会議決定は、女性一般を対象とする禁止を縮小し、主として妊婦と乳児を持つ女性に的を絞った規制に改めた。が、女性一般を対象とする禁止をなお残しているため、不徹底であるとする批判もある

(Nowakowska i Swędrowska)。

もうひとつは、育児への父親の参加を法的に可能にする法改正である。まず、94年に、原則として母親に与えられ、母親が居住地以外に滞在しているか、病気や出産のために病児や他の家族構成員の看護ができないときに限り父親に与えられることになっていた看護手当が、そのような区別なく認められるようになった。次いで96年には、4歳以下の子を持つ親に拡大された同意なき時間外労働等の禁止などと合わせて、育児休暇についても、両親とも働いている場合は両親のいずれかに与えられるようになった¹⁴⁾。それまでは、80年8月のグダンスク協定を受けて有給化を実現した81年の閣僚会議決定以来、3年を上限に(子が4歳に達するまで)原則として母親に与えられ、母親が育児休暇を利用せず、父親が利用することに同意したときに限り父親に与えられるものとされていたのである。

しかし、現実には男性の育児休暇取得は極めて限られているだけではなく、女性ですら取得(とりわけ全期間の取得)は減る傾向にある。雇用されている女性による出生数そのものが減ったことに加えて、すでに述べたような職場復帰後の解雇や職業的能力が失われることに対する懸念、さらには、家族の所得が減少することに対する懸念がその背景にある(Balcerzak i Kołaczek 2001)。なぜなら、育児休暇中には育児手当が支払われるが、所得制限がついているだけではなく、額そのものも限られているからである。育児への両親の参加という理念に法的表現は与えられたものの、それを現実のものとするための政策的裏づけは十分なものとは言えない。

他方、育児と社会的労働とを両立させるための社会的条件はやせ細っている。90年代には保育園(3歳未満児)の施設数は40%、幼稚園(3~6歳児)は25%減少した(Balcerzak i Kołaczek 2001)。これらの育児施設の多くは、国有企業によって保

養施設、文化・スポーツ施設などとともに事業所福祉の一環として運営されていたが、経営コストを削減し財務状態を改善することを迫られた企業は、これらの施設をさまざまな形で手離していった。とりわけ、企業付設の保育園は完全に姿を消し、幼稚園は10%程度を残すだけとなった(Zarychta 2000)。企業に代わってこれら施設の受け皿となることを期待されたのは地方自治体であったが、自治体自体、90年以降国家機構から自立した住民サービスの担い手として再出発したばかりであり、財政的困難のため、多くの自治体が保育園・幼稚園における親の費用負担を高めるか、施設の数そのものを縮小することを余儀なくされた。このような状況を反映して、99年の法律は、看護手当の支給を、「子の通っている保育園、幼稚園または学校の子供がいない閉鎖」の結果として8歳未満の子を世話する場合にも認めている。しかし、看護手当の支給期間は年間60日に限られているから、応急的な対応としての意味しか持ちえない。

ポーランドにおいては、3歳未満の年少児については、育児休暇を利用するか家族の誰かの手を借りて個別的に保育するという志向が、80年代を通じて強まっていた(小森田 1998)。そのため、1990年には3歳未満児で保育園を利用しているのは1000人あたり42人にすぎなくなっていたが、99年にはさらに23人にまで減少した¹⁵⁾。こうして、仕事の中断期間を最小限にとどめようとするれば、育児について他の家族構成員に依存する必要性がいつそう高まり、限られた保育園やベビーシッターのような有料の育児サービスを利用しようとするれば、そのための費用を回収できるだけの報酬を確保できるか否かが判断の分かれ目となる¹⁶⁾。

このようななかで、女性の育児専念という方向を強めようとする動きも現われた。74年の労働法典によれば、最初の出産のときは16週(そのうち少なくとも2週は出産予定日の前)の母性休暇が与えられ、休暇中は社会保険から報酬の100%相当

の母性手当が支給されることになっていた。ところが、99年に、「家族支援政策 [prorodzinna polityka]」の推進を標榜するカトリック系与党議員の提案に基づいて労働法典が改正され、母性休暇が26週に延長されただけでなく、この期間いっぱい休暇をとることが義務づけられたのである。このような改正は、使用者が女性の雇用を回避する傾向をいっそう強め、女性を不利な立場に置く可能性があるだけでなく、母性休暇中の年金保険料を支払う国庫の負担を増すことから、当時の政府（連帯選挙行動が主導する連立政府）も反対の態度を明らかにしていた。結局、早くも2001年4月には16週まで短縮することを認めるとともに、短縮した場合は、残りの期間について自ら子の世話をすることを条件に子の父親が休暇をとることを認める改正が行われ、さらに与野党逆転をもたらした議会選挙をはさんで、同年12月には、16週に戻すとともに、14週まで短縮することも認める再改正が行われた。

最後に、労働市場における変化は、男性60歳、女性55歳という標準的な年金年齢の差に対する評価の転換をもたらした。従来、5年早い女性の年金年齢は、家庭責任を負ってきた女性に与えられた「特権」であると観念されてきた。憲法法院は、89年10月の判決において、男女の生物学的・社会的相違は労働における力の消耗過程という観点から見て本質的意義を持つものである以上、女性に有利な扱いをすることこそが平等原則に適う、と述べていた。ところが、国家公務員法についての94年11月の決定が、早期年金によって所得が低下するという不利益が生ずることを認め、「特権」の代償としての「コスト」が大きすぎることを示唆したように、年金年齢の差は女性に対する差別的扱いであるという評価が生まれてきた。教員憲章についての2000年3月の判決は、5年早い年金は、年金額に響くだけでなく、現役の職業生活から切り離し、生活上の満足を得ることを不可能にするし、

60歳に近づいた女性を昇進やより責任ある任務を委ねるための候補者としてより魅力の乏しい者にしてしまう、として早期年金のもたらす不利益を全面的に認めている。こうして、今日では、年金年齢への到達を退職義務ではなく、退職（年金生活への移行）の権利の発生と理解する場合にのみ年金年齢の差を許容することができるというのが、憲法法院の確立した立場となっている。しかし、これに対しては、批判もある。年金年齢に達した女性に対する事実上の退職圧力が働かし¹⁷⁾、年金年齢は失業者として登録される資格の喪失など他の制度とも連動しているからである¹⁸⁾。

ところが、前述した年金制度の大改革の過程においては、当初は年金年齢を男女とも62歳に統一するという構想であったにもかかわらず、最終的には65歳と60歳という年金年齢の差が維持された。早い退職は年金口座における保険料総額を少なくする一方、平均余命は長くなるから、年金額に不利な作用を及ぼすことは新制度のもとでいっそう明確となる。にもかかわらず、世論調査結果を援用しつつ伝統的な年齢差が維持された。そこに、家族内における高齢者の介護や働く子どもの子（孫）の世話の担い手としての女性に対する期待を読み取る見方もある（Nowakowska i A.Śwędrowska）。

以上を総括すると、仕事と家庭との関係をめぐって90年代以降に生じた制度的変化は、首尾一貫した政策的メッセージを発するものとなっているとは言い難い。そのようななかで確実に言えることは、個人・家族の個別的事情によって働き方が左右される度合いが高まったということである。家族への負荷が増し、家族を作ることに抑制が働きつつあるという徴候が国勢調査結果にも現われている。

一方、ポーランドの外からは、明確なメッセージが届けられている。欧州連合への加盟のための条件整備の一環として、2001年8月の改正によって、「労働関係の締結と解除、雇用条件、昇進および

職業資格向上のための訓練へのアクセス」における女性と男性の平等な取り扱いの原則、「間接差別」の概念、差別でないことの挙証責任の使用者への転換といったEU基準が労働法典に持ち込まれたのである。このような法的ルールがどれだけの実効性を発揮するか、注視する必要がある¹⁹⁾。

IV 最後の砦としての社会援助

1. 社会援助制度の活性化

社会援助は、失業手当と並んで、体制転換に伴って新たに制度化された生活保障システムの構成要素である。社会主義時代には、完全雇用を基礎とする生活保障が確立している以上、貧困問題は(一部の病理的現象を除けば)制度的に対処すべき問題としては存在しないと見なされ、社会援助は目立つことのない周辺的な制度の域を出るものではなかった。これに対して、市場経済化は、それがもたらした新しい貧困に対処すべき重大な役割を社会援助制度に負わせることになった。

1990年11月にいち早く制定された社会援助法によれば、① 貧困、② 孤児の境遇、③ ホームレス、④ 母性保護の必要、⑤ 失業、⑥ 心身障害、⑦ 長期の疾病、⑧ 単親家族・多子家族などにおける困窮、⑨ アルコール・麻薬依存症、⑩ 刑事施設出所後の生活への適応困難、⑪ 自然災害・エコロジー災害という11の「困難な生活状況」が生じたときに、個人または家族を対象に、現物援助(サービスおよび物的援助)や金銭援助(一時的手当・恒常的手当など各種の手当)が与えられる。金銭援助については、原則として家族1人あたりの所得が法定の基準を超えず(①の貧困要件)、かつ②から⑪までの事由のうち少なくともひとつが生じていることが条件となる。給付の決定は、ソーシャルワーカーによる面談を通じて所得や財産状態についての実情を把握したうえで行われる。

制定後の一連の改正を通じて、失業手当の場合

(小森田 1998)と類似の方向性を持つ変更がここでも加えられている。第1に、金銭援助を受けるための要件となる基準所得は、当初は最低年金額とされていたが、最低年金額の改定のために受給権者の範囲が広がるという結果を伴ったため、EU統計において採用されている家族構成を考慮した生計費尺度を用いて定額で定められるようになり、受給権者の範囲は縮小した。第2に、給付のなかでもっとも大きな比重を占めている一時的手当の額は、当初は最低報酬額の一律28%とされていたが、財政に大きな負担がかかったため、最高28%となり、さらには、上記のような基準所得に基づいて算定された家計の所得と実際の所得との差額を限度として、支給されることとなった。実情に応じて定められる支給期間と合わせ、裁量性が高まったのである。ただし、96年12月の改正によって、失業手当の受給期間満了を理由にその受給権を失い、家族の所得が基準所得を超えず、少なくとも1人の子を基礎教育学校修了まで単身で育てていることを条件に、「保証された一時的手当」が支給されることになった。その額は最初の12カ月は基準所得額、続く24カ月はその80%である。このような手当が切れ、あるいはその受給権を持たない失業者は、「保証」されない、すなわち裁量的な一時的手当を期待するほかはない。第3に、給付を与える代わりに、受給者に規律を求め、給付認定の拒否、不利益変更、不適正に受けた給付の返還請求を行うことができることになった(小森田 1998)。

2. 大きな規模と制度理解の分岐

このような引き締めにもかかわらず、注目に値するのは受給者の規模の大きさである。2000年における被援助家族数は各種の援助形態を合わせて163万8,135、そこに含まれる人数は557万5,191人となっており、これは総人口の約14%に当たる。理由別では、失業247万人、心身障害109万人、

長期の疾病107万人、多子家族102万人、単親家族58万人などとなっている(Statystyka)。1998年の世論調査によれば、回答者の15%は自ら社会援助を受けたことがあるか現に受けていると答え、15%は家族の誰かがそのような経験をしていると答えている。さらに、援助を受けようとしたが受けられなかった者が10%おり、間接的にはあれ社会援助にまったく触れたことのない者は37%にすぎない。こうしたなかで、社会援助を利用することは何か自然な、誰にでも起こりうることであり、する者は89%にも達し、例外的で恥ずかしいことと考える者はわずか8%にすぎない。また、社会援助を受けている人は少なすぎると考える者(42%)は多すぎると考える者(19%)を大きくうまわっている。ただし、社会援助制度のあるべき姿について、世論の意見は割れている。回答者の63%は、援助はもっとも貧しい人びとに限って与えられるべきであると考え、貧しいか否かを問わず、自分では対処できない困難にぶつかった人すべてに与えられるべきだと考える者(35%)を大きくうまわっている²⁰⁾。受給者が援助に慣れてしまうことのないように、援助の額はあまり高くなく、できるだけ速やかに終了すべきであると考え、十分な援助が必要なあいだ与えられるべきであると考え、それぞれ47%と48%で、完全に拮抗している(CBOS 1998)。

最後の点は、社会援助制度のかかえるディレンマを物語っている。この制度は、さまざまな理由によって発生し、他の制度によっては救済されない個人と家族の生活上の困難を受け止める最後の砦であり、しかるべき水準の保護が期待される。他方、援助に依存する固定的な層が形成される危険性もつきまとっている。このようなディレンマに対して、かなりの規模の被援助者を支える財政負担の重さを背景に、社会政策の専門家のあいだでは、社会主義時代に形成された国家依存の心性の遺産を指摘しつつ、後者の危険をより強調する傾向

が見られる。最初は恥の意識を持っていた援助利用者が、やがて援助に慣れ、ついには権利として主張するようになるという「クライアントの履歴」論が、給付という既得権へのしがみつきという否定的な文脈で語られるのがその現われである(Broda-Wysocki 1999)。近年、社会援助制度の方向づけにあたって、補完性の原則²¹⁾を採用するという新しい動きが見られることも注目される。ポスト社会主義という局面においてこの原則は、より狭い共同体が自らの問題を自分で処理することができる場合、より広い共同体はそれにとって代わるべきではないという“脱国家”の消極的な文脈において語られ、社会援助制度に即して言えば、何よりもまず家族の自助努力が強調されることになる。ただし、国家の援助と家族の自助とが単純に対置されているわけではなく、家族の力を補うべきものとして非政府組織の役割にも期待がかけられている(Martysz i inni 2001、Broda-Wysocki 1999)。地方自治体、その職員としてのソーシャル=ワーカーを直接的な担い手とする社会援助制度は、財政制約と広範な需要との狭間にありながら、「社会团体、カトリック教会、その他の教会、信仰団体、財団、団体、使用者ならびに自然人および法人」(社会援助法)とのパートナーシップのもとで²²⁾、「個人および家族の不可欠な生活上の必要を充足し、彼らに人間の尊厳にふさわしい条件のもとでの生存を可能にする」(同)のために“最適な”あり方は何かをさらに模索してゆくことになるであろう。

V 結びにかえて

ハンガリーと同じように、ポーランドも、1989年から93年、93年から97年、97年から2001年、2001年以降というように、「左右」の政権交代を繰り返してきた。しかし、異なる政治的志向を持った政府がそれぞれ独自の社会政策を一貫して追求したと見ることは、少なくともポーランドの場合、困

難である。

年金改革について言えば、高齢者の生活保障という本来の社会政策の視点に立ちつつ新たな条件に制度を適応させようとした労働=社会政策省と、緊縮財政の堅持を至上命題とする立場から、年金財政からの国家財政の解放と有価証券市場の形成のための年金制度の利用に関心を示した財務省との対立が重要であり、世界銀行によって後押しされた後者がしだいに主導的地位を占めるようになったと見ることができる(小森田 1998、Müller 1999)。

「家庭責任」と労働については、女性の「二重の負担」を克服する方向をめぐって、性別役割分業の克服を家族領域にまで広げようとする「フェミニスト的」立場と、女性の第一義的な役割を母親としてのそれに見出し、性別役割分業を再構築しようとする「カトリック的」立場とのあいだのイデオロギー的対立が存在し、それが家族問題を担当する政府の役職の性格や人事にも反映したことは明らかである(小森田 1998)。しかし、4年ごとに交替する政府がいずれかの立場に親近性を持ったとしても、その立場からの政策を首尾一貫して展開することができたわけではない。財政的制約が存在するなかで、それを克服するために必要な政治的意思を動員しうるだけの政策的優先順位が、この論点にはなお与えられていないように見える。

制度設計者の予想を超える規模での需要、とりわけ長期失業者への対応に追われている社会援助制度をめぐっては、貧困の罅を回避するために援助はあくまでも限定的で短期的でなければならぬとするアプローチと、貧困層、例えば多子家族の子どもたちを社会的排除の危険から救い出すために最低所得を保証することを重視しようとするアプローチとのあいだで、議論はやむことがない(Golinowska i inni 2000)。

ここで、比較福祉レジーム論の観点から、ポーランドがどのようなモデルに向かいつつあるかに

ついて論じることもできよう。しかし、その前に小論が不十分ながら考えようとしたことは、生活保障システムのそれぞれの構成要素には独自の論点があり、それぞれの論理に従って制度構築がめざされているが、生きて暮らす人間の観点から見て重要なのは諸構成要素のあいだの連関であること、そして、ポスト社会主義のポーランドにおいて、そのような連関を踏まえた体系性のあるシステムが結晶するにはまだ間があるということ、であった。そうだとすると、あるいはむしろそうだからこそ、分析者には制度間の連関(「連関の欠如」という連関も含む)に意識的に目を向けてゆくことが求められるように思われる。

注

- 1) 就業人口と失業人口との和を総人口で割ったもの。
- 2) 2002年5月の登録失業率は、17.3%となっている。ポーランドの失業率は、1993年にピーク(16.4%)を迎えたあと経済成長とともにいったん低下したが、90年代末から再び上昇を開始し、2003年4月には18.4%となっている。男性より女性の失業者の方が多く、若年層の失業率が極めて高い、地域的偏差が大きい、長期化(1年以上)する傾向がある、などの特徴がある。登録失業者のうち、失業手当受給権を持つのは15.6%にすぎず、男女別では男性の比率の方が高い(Ministerstwo Gospodarki)。手当受給期間は、地域ごとの失業率に応じた区別が設けられているが、一般には最長12カ月である(小森田 1998)。
- 3) 世帯数は、1197.0万から1333.7万へと、人口増以上の割合(11.4%)で増加した。
- 4) エスピン-アンデルセンの言う「脱商品化」とは異なる。
- 5) 当初は、16の県にひとつずつの健康保険基金[kasachorych]と1つの職域的基金が保険料を管理し、基金と契約した医療機関が被保険者に医療サービスを提供する仕組みであったが、このような地域的分立システムはうまく機能していないという理由で、健康保険基金は2003年から単一の「国民健康基金」に統合された。医療保険の組織的仕組みが安定するまでには、なお時間を要するであろう。
- 6) ホームレスの生まれる原因は、家庭崩壊、家庭内暴力、立退き、恒常的所得の欠如、刑事施設出所後の住居欠如、アルコール依存症や麻薬中毒、労働者寮・児童ホーム・精神病院に代わる住居の欠如など、多様である(Ministerstwo Pracy)。

- 7) ポーランドにおいては、個人農民が相対的に大きな比重を占め、今日なお制度的にも独自性を維持している。しかし、本稿では個人農民の問題は除外せざるをえない。
- 8) 改革構想の変遷については小森田 1998 を、新制度の詳細については吉野 2003 を参照。ただし、両者のあいだには訳語の相違があり、筆者自身も一部訳語を変更した。
- 9) 3階部分は任意であり、実際のところ当面は利用の範囲は限られているから、改革前後の比較は1階と2階の部分に即して行われるべきものである。その意味で、「3階建て」という言い方にはプロパガンダ的要素が含まれている。
- 10) 平均余命より長生きすれば、結果的に有利な配分を受けることになる。このことから、高所得者の方が寿命が長いという想定のものに、低所得者から高所得者への「逆再分配」のメカニズムが内包されている、という指摘がある(Rymsza 2002)。
- 11) 自営業者(「農業外活動を行う者」)は強制年金保険の対象であり、申告額(平均報酬の60%が下限)を基準所得として保険料を支払う。
- 12) もちろん、そうする代わりに、あるいはそれと併行して、私的な年金保険に加入する道もある。
- 13) 1階部分も個人財産としての性格を強めているが、被保険者本人が死亡しても相続の対象とはならない。個人口座には新制度発足以前の拠出に相当する労働経歴を考慮した「初期資本」が払い込まれているためであろう。
- 14) 96年の閣僚会議決定は、例えば母親が2年、父親が1年というように育児休暇を分けてとることも認めている。
- 15) 3～6歳児の幼稚園利用は、1000人あたり328人から391人に若干増えている(Balcerzak i Kołaczek 2001)。
- 16) 育児支援という文脈では、家族手当の性格が変わったことも重要である。家族手当は、さまざまな変転の末、84年の段階で16歳未満の子と一定の要件を満たす配偶者とを対象とし、すべての有資格者に一律の額を支給する普遍主義的の制度となっていたが、94年法により、社会保険から切り離され、国家予算によって賄われる「市民」ベースの制度になるとともに、家族1人あたりの平均所得が平均報酬の50%という所得制限(それともなうミーンズテストと受給者に対する規律づけ)が加えられるに至った。当初、一律定額という給付内容は変わらなかったが、97年改正によって、第3子以上は増額され、単身者が子を育てている場合は、倍額とされた。このような性格転換は、直接には社会保険財政を健全化するために非保険的性格を持つ要素を除去するという文脈で実施されたものである。選別的な制度としたことはひとつの選択であるが、そのことの家族政策的含意を十分に議論したうえで選択であったとは言い難い(小森田 1998)。
- 17) 現に、最高裁判事でも労働法学者のサネトラは、年金受給資格の発生していない男性よりも発生している女性を先に解雇するのは正当性がある、と述べている(Sanetra 1997)。
- 18) すでに見たように、国勢調査も、生産年齢を男性は65歳、女性は60歳までとらえている。
- 19) 2003年1月、上院は、立法発議権を行使して「女性と男性の平等の地位についての法律」案を提出した。政治領域を含む男女平等原則を包括的に掲げた同法案は、年金年齢については別の法律の定めに委ねたうえで、性によって年金年齢が異なる場合、低い年金年齢が使用者による労働関係の解除の理由とされてはならない、とするにとどめている(Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. IV kadencja, Druk nr 1313)。
- 20) このようなありうべき2つの方向については、小森田 1998 を参照。
- 21) 1997年に制定された新憲法は、前文において補完性の原則に言及している。
- 22) やや古いデータであるが、世論調査センター(CBOS)の1995年の調査によれば、「必要な場合には次のどの制度に訴えるか?」という質問に対する答えは、好んで訴える制度としては事業所(44%)、社会援助(41%)、国家の官庁(26%)、地方当局(20%)の順、訴えたくない制度としては教会(48%)、政党(38%)、国家の官庁(25%)、社会援助(22%)などとなっている(Broda-Wysocki 1999)。この調査においてははっきり姿を現していない非政府組織については、7年にも及ぶ議論の末、2004年4月に「公益活動およびボランティアについての法律」が制定された。自然人所得税の納税者はその1%を任意に選択した公益団体のために振り向けることができるという、ハンガリーにおいてすでに実施されている制度が盛り込まれている。

参考文献

- Balcerzak, B. i B. Kołaczek. 2001. Uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce w latach 1990–1999. Wybrane zagadnienia, w *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Rzeczywistości lat 1990–1999*, Balcerzak-Paradowska (red.). Warszawa.
- Broda-Wysocki, P.. 1999. Pomoc społeczna. Pomagać i motywować do indywidualnej aktywności, w *Zmiany i reformy w systemie zabezpieczenia społecznego w kierunku wzrostu indywidualnej odpowiedzialności*, S. Golinowska (red.). Warszawa.

- CBOS. 1998. *Opinie o pomocy społecznej*. Warszawa, Luty.
- Czepulis-Rutkowska, Z.. 2000. *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*. Warszawa.
- Fodor, E., C. Glass, J. Kawachi and L. Popescu. 2002. Family policies and gender in Hungary, Poland, and Rumania. *Communist and Post-Communist Studies* Vol. 35.
- Fuszara, M. i M. Tarnowska. 1995. Kobiety - kategoria szczególnie choronionych pracowników. W *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, A. Titkow i H. Domański (red.). Warszawa.
- Golinowska, S. i inni. 2000. *Dekada polskiej polityki społecznej. Od przełomu do końca wieku*. Warszawa.
- Martysz, C. i inni. 2001. *Komentarz do Ustawy o pomocy społecznej*. Gdańsk.
- Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. *Informacja o stanie i strukturze bezrobocia w kwietniu 2003 r.* Warszawa.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. *Kwestia bezrobotności w programie działania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w latach 1994–2001*.
- Müller, K. 1999. *The Political Economy of Pension Reform in Central-Eastern Europe*. Edward Elger.
- Nowakowska, U. i A.Swędrowska. Kobiety na rynku pracy, *Kobiety w Polsce w latach 90* (<http://free.ngo.pl/temida/rappraca1.htm>).
- Piński, A. i J. Piński. 2003. Naród socjalholików, *Wprost*, Nr 26, 29.06.
- Raport z wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań. 2002 (http://www.stat.gov.pl/spis/spis_lud/lud.htm).
- Rymsza, M.. 2002. Ubezpieczenie emerytalne w zreformowanym systemie ubezpieczeń społecznych w Polsce. W *Nierówni i równiejsi*, T.Kowalik (red.). Warszawa.
- Sanetra, W.. 1997. Wiek emerytalny (podeszły) jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* Nr 6.
- Statystyka pomocy społecznej w 2000 r.
- Zarychta, H.. 2000. Zmiany w infrastrukturze socjalnej przedsiębiorstw w Polsce w latach dziewięćdziesiątych. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* Nr 1.
- 小森田秋夫 1998「ポーランドの社会福祉」『世界の社会福祉② ロシア・ポーランド』旬報社
- 小森田秋夫 2000「社会主義と失業問題—七つの論点」加瀬和俊・田端博邦編『失業問題の政治と経済』日本経済評論社
- 吉野悦雄 2003「ポーランドの年金改革—賦課方式から積立方式への転換」『比較経済体制学会』第40巻1号

(こもりだ・あきお 東京大学教授)