

ポーランド労働法改革の展望

マリヤ・マテイ
中山和久 訳

一 はじめに

一九八〇年代中期、ポーランドでは複雑な、社会経済的要因のからまりが、緊急の改革を必要とする状況を生み出している。この変化の必要性は、労働法の複雑かつ論争の多い問題に及んでいる。

ポーランドでは、労働法改革について、現在、三つのアプローチが存在する。第一は政府によるもの、第二は労働法学者によるもの、そして第三は一九八二年以降に結成された労働組合によるものである。これらのアプローチは、労働法改革、その内容、その導入の時期、そしてそれを実現するにあたっての諸

段階についての最近の幅広い主張をふくんでいる。こうした意見のちがいを生ずる理由は、社会的必要性や、その優先順位についての、いろいろな理解のしかたにもとづいて、それぞれが改革にアプローチしていることから生じている。しかも、それらのアプローチは、現行のポーランド労働法と、いろいろな規制方法の適切さについての、価値や効率性の評価が異なっているところから出発している。

ポーランド労働法は、原則として、戒厳令による異常な、かつ問題の多い法規制から、現在では、解除されているということを記憶しておく必要がある（これらの法規制の最後のものは、一九八五年十二月三十一日に廃止された¹⁾）。一九八〇年代の

初頭の労働不安に顕著であった社会的緊張は、鎮静化している。今日の目で客観的に情勢をみれば、一九八〇年のグダニクおよびスチエーン協定の精神にしたがって、賢明で先見性のある、社会、経済的改革がポーランドにおいて実行されるべき時が到来していることは明らかである。労働法改革問題が、しだいに重要性をますます問題となってきたのは、こうした理由にもとづいている。⁽²⁾

二 現行労働法

ポーランドの現行労働法は、多数の制定法によって構成されている。もっとも重要な法律は、一九七四年労働法典(改正)⁽³⁾の中に存在する。また、ポーランドの労働関係を刷新する目的で一九八〇年代に採択されたいくつかの立法が存在する。これらの法律には、一九八一年九月二五日の国营企業および国营企業における職員の自主管理にかんする法律⁽⁴⁾、一九八一年三月六日の国家労働監督にかんする法律⁽⁵⁾、一九八三年六月二四日の社会労働監督にかんする法律⁽⁶⁾、一九八二年一〇月八日(一九八五年七月二四日に相当の改正があった)の労働組合の活動にかんする法律⁽⁷⁾、一九八四年一月二六日の一定の事務所における報酬にかんする法律⁽⁸⁾、一九八五年四月一八日の個別的労働紛争の解決をとりあつかう法律⁽⁹⁾、そして労働協約にかんする一九八

六年一月二四日法⁽¹⁰⁾がある。

これらの制定法、とりわけ一九八〇年代に採択された立法は、ポーランドにおける必要に対応する、特別の社会的解決を導入するためのものである。こうした柔軟な姿勢は、他の社会主義諸国で採用される限られた解決策にくらべて目立つものであり、社会主義労働法システムにとって「ポーランド・モデル」⁽¹¹⁾だとか、「ポーランド風変則」⁽¹²⁾だとかについての所説を生み出したのである。これらの特異性の一例は、ポーランドに存在する労働者自主管理システムである。一九八一年法は、国家による労働条件の監督をも許している。⁽¹²⁾他の社会主義国の多くでは、この監督権は労働組合が掌握している。もう一つの例は、一九八二年法であって、それは集団的労働争議を合法とし、ストライキ権を承認している。⁽¹³⁾ポーランドの労働協約モデルもまた、きわめて特殊な性格を示している。

一九八〇年代の改革立法は、ポーランドの労働問題の法的な価値ある解決を提供し、相当程度にわたって現行労働法の総体に貢献し、さらに、ポーランドに個有的特徴を付与したのである。ポーランド外の観察者の多くにとっては、この国が、こうした重要な法律を、戒厳令による徹底した措置を課しながら、ほとんど同時に採択したということは、パラドックスであるようにみえるであろう。このパラドックスは、ポーランドにおけ

る危機の複雑さと、一九八〇年代に採択された労働法のユニークな性質とによって、明らかにされよう。

三 最近の展開

一九八〇年代初頭の立法は、なお存続しているが、労働法学者の関心は、これらの規制を、公式または非公式の逸脱から、どのようにして守るか、に集中している。ポーランドの現在の危機から生じている諸困難は、こうした修正を付加する数多くの誘惑を提供している。たしかに、一九七四年労働法典を読めば、それが全く異なる時代に生れたものであって、それを修正することが、いま、必要となっているという印象を与えるであろう。ありうべき修正についての推論は、はてしなからうが、現在の時点では、ポーランド労働法についての二つの変更を予測することが、合理的である。第一は、もっとも緊急の改革を必要としている問題について処理する目的で、一九八七年、または八八年初頭に、労働法典について加えられると思われる「小さな改正」である。第二は、長期的に、おそらく一九九〇年に、労働法が再法典化されることが期待できる。それまでの間、こうした大きな変更は、立法的な、また、比較法的な、徹底した再検討を先行させることとなり、それは、社会主義国における労働法についてのみならず、工業化の進んだ資本主義国

のそれをもカバーすることとなる⁽¹⁴⁾。

A 再法典化

ポーランド労働法の一般的な再法典化にあたって生ずべき傾向を予測することは、これについての研究がなお予備的な段階にあるために、なお尚早である。一般的にいえば、再法典化は、いくつかの目標を設定すべきものである。第一に、ポーランドの国が用いることのできる経済力が許すかぎり多くの、労働者の権利と社会的基準の分野における進歩を、二一世紀において必要とされるレベルにまでこれらの権利と基準を引きあげるために、達成すること。第二に、労働能率と労働者の社会的規律の、劇的な増強を支援すること。これらは、ポーランドの困難と失敗の根源であり続けているものである。そして第三に、労働者の自主管理システムを強固にし、労働組合活動の分野で集積してきている問題を解決することによって、産業民主主義を拡張し、その確実性を証明することである。

B 「小さな改正」

労働法の再法典化においてなされるであろう変更を予測することは困難であるが、いわゆる「小さな改正」によって近い将来に制定されるであろう対象は、より確実に予測できるように

思われる。この改正の必要性は、きわめて明白である。⁽¹⁵⁾第一の目的は、経済改革の導入と実施についていかなる障害をも排除しながら、労働法典を現代的なものとすることである。実際、法改正は、この改革を援助することを目的としている。「小さな改正」の第二の目的は、労働法典の諸規定を、労働組合のあらたな構造と地位に適合させることにある。現行法典は一九八〇年以前にポーランドに存在した労働組合の構造に対応している。この点にかんして、法改正はまた、あたらしい労働組合の構造に適合した、あたらしい労働協約モデルを創造することも目的としている。

「小さな改正」によってカバーされるべき改造の、目的と範囲については一般的な合意があるものの、政府、労働学界、および労働組合から提出されている強固な提案の間には、ときに、きわめて鋭い、多くの相違が存在する。この点について、労働法学が、最小の影響力をもつ三つ編みの中の一筋であることを指摘することは重要である。労働法学者の意見は、政府と労働組合のあいだで、政治的な討論の場や国会において、しばしば発生する政治的、経済的な議論によって無視されることはあるものの、政府と労働組合のあいだでしばしば丁重に注目されてきた。また、労働法学者の意見が、全員一致ではない、ということも注意する必要がある。論者によって、いろんな、理

論的、政治的前提がたてられているために、特定の問題についても、多くの差異が存在する。

1 経済改革を援助すること

「小さな改正」の目的の一つは、より大きい経済改革を援助することにある。この改革には、現在の雇用安定保護システム⁽¹⁶⁾——これは、労働者を不当な雇用の終了から保護する——を、一般原則を侵害することなしに変更することをふくんでいる。この改正は、その企業の経済改善のために不可欠な人事移動をゆるし、その事業場においてもはや必要とされない従業員を解雇することを許すものとなる。

社会的雇用とよばれる過剰雇用が、長年にわたって、広い範囲で、ポーランドには存在していたことが一般的に認められている。このことは、その労働者の技能や、労働能率や、適応性にふさわしいものでない雇用を、許容してきたことを意味している。また、社会的理由、とりわけ家族状態、健康上の危険性といった理由で、労働者を雇い続ける結果を生じている。もう一つの重要な要因は、事業場の管理者が、不適切な従業員を放出したあとで、適切な労働者または、そのために何人かの労働者を代置できないのではないかという、おそれをいだいでいることにある。ポーランドでは、労働需要はそれほど高いからである。

その企業の経済状態が改善されたときに、新しい従業員を雇い入れることができないだろうというおそれが、それほど大きいものなので、事業場の管理者が、経済的スランプや生産上の変更の時期においても、従業員を削減しようとするのを妨げてきた。その結果は悪循環である。現在の雇用システムは、実際、労働市場における恒常的な労働者不足をもたらしている。イデオロギー上の論争の対象となっているのは、このことである。社会主義国において「予備的労働力」——いいかえれば限定された失業——というテーマを考えることが許されるかどうかという問題であり、このような考え方が政治的理由から禁じられているかどうかの問題である。

事業場管理者がいただいている、ある程度の従業員を放出することができない、というおそれは、ポーランドにおいて現在追求されている経済改革の原則に抵触するものである。いわゆる「健全化計画」による事業場の経済改善は、長期にわたって失業状態におかれることのない不必要な労働者を、放出する必要をふくむものでありうる。しかしながら、このような放出は、不当な雇用の終了から労働者を保護している現行労働法典の諸規定の下では、容易なことではない。もし労働組合が、労働者の放出について正当と認めることを拒否したばあい、組合は、解雇予告手続についての留保をおこなうであろう。このば

あい、事業場にとって、その放出の適法性を法廷（それはこの件についての最終決定権をもつ）において立証することは困難である。したがって、労働法典の中に、従業員数を削減すべき経済的必要性が、その企業の「健全化計画」の枠内で生ずるばあいには、労働者についての雇用保障保護をやめることを許すように、「小さな改正」を導入しようというのが政府の意図である。

「小さな改正」によって、労働者保護のこの側面を放棄することは、「健全化計画」の枠内における労働者の放出についての労働組合のコントロールを奪い、また、事業場の主張する正当化理由が法廷において確認されなければならないという要件を、とりざることとなる。しかも、予告手続期間——ほとんどすべてのばあい三ヶ月——は、全体の操作を単純化するために、半分にはらされることになる。政府の提案は、労働組合と、労働法学界からの批判にさらされている。経済的改善計画を実施する必要性は否定しないけれども、三つ編みのうちの二つまでがともに労働者の選択と将来の運命について、労働者を保護するメカニズムを設立することを、求めている。

2 労働規律

経済改革にともなうもう一つの問題は、労働規律を向上するための効果的な方法を見出すことにある。二つの特定の問題、

すなわち予告なしの退職とアルコーリズム——の解決が緊急に必要である。現代の労働法は、ここでも、これらの問題を処理するには不適切である。

「退職」の法概念は、ポーランドでは、他の国では経験したことのない解雇上の困難をひきおこしている。この問題の本質は、より有利な職をえた労働者が、十分な予告をすることなしに、現在の雇用を不適切に終了してしまう、という点に存在する。むしろ、従業員は、単に届け出ることもしない（ポーランドでは、労働者はいつでも完全な自由のもとに告知によって、その労働関係を終了することができることを強調しておく必要がある）。
告知なしの退職の量は、公の推計においては若干、誇張されているように思われる。しかし、告知なしの退職慣行は、その労働者の代りを直ちに見出さなければならぬ事業場にとって有害である。ポーランドにおける労働力不足を考えると、こうした代替労働者を見出すことは容易ではなく、また、原則として、時間がかかる。実際、労働力不足自体が、労働者をしてより良い職を見出しやすくし、現在の雇用関係を終了することを促進しているのである。

ポーランド労働法は、これまで何度か、告知なしに退職する労働者にたいして、何種類かの制裁を導入することによって対

抗しようと試みてきた。その措置の中には、一時的に労働者の余暇期間を削減し、家族手当その他の手当を保留し、こうした労働者を雇用する事業所にたいしてより低い賃金を支払うよう勧告する、といった措置がふくまれていた。しかし、これらの制裁は、役に立たないか、不適切にとりくまれてきた。現行労働法典の下では、労働者が前職を退職したことを立証することが困難であるために、それらは役立たなかつたのである。しかも、新しい使用者は、代替労働者を見つけることができたことで幸運であり、これらの措置をとることを望まなかつた。（ポーランドでは労働者の雇用歴を記録する「労働者手帳」のようなもののシステムを用いていない）。これらの措置はまた、たとえば、家族手当の撤回は、扶養家族をもつ年長の労働者には影響を及ぼすものの、告知なしに退職することは、主として、こうした手当についての必要に乏しい、若年労働者の間において生ずるものであるために、不適切にとりくまれたものであつた。

政府は、現行の制裁が、告知なしの退職問題については、効果がないことを認識している。そのため、政府は、労働法典の「小さな改正」の中に、告知なしに退職する労働者は前の使用者にたいして、三ヶ月分の賃金に相当する補償義務ありとする規定を設けることを示唆している。この政府の提案は、労働法

専門家のあいだで、積極的な支持をえられないでいる。ある者は、この制裁が不愉快ではあるものの、避けることのできない措置であるとして同意するかもしれないが、示唆されている補償の額が、あまりにも、労働者とその家族の経済にとって苛酷であるということから、一般に、反対している。この提案はまた、法律上、わずか二週間の予告を求められているにすぎない労働者にたいしては、不当なものであるとして反対されている。労働組合も、政府のこの勧告にたいして強く反対している。

アルコーリズムのとりあつかいにかんする厳格な法的措置にかんする提案は、ほとんどのばあい、広汎な社会的支持をえている。現行の労働法典は、この点について若干の規定をふくんでいるが、それにもかかわらず、ほとんど適用されてこなかった。(他の懲戒措置も同様に見のがされてきた)。「小さな改正」の中で、アルコーリズムにたいする、どのような詳細な法的解決がよりこまめかについては、未だ知られていない。

ポーランドにおける労働力不足は、市場レベルにおいて、過大な、のぞましくない従業員の変動が生ずることを防ぐために、監督し統制する方法を見出そうとする欲求をつくり出した。一つの極端な提案は、強制的職業紹介を確立することである。(戒厳令下で、政府は部分的にこのシステムを導入した

が一九八五年末に、その計画をとりやめた)。このような労働規制の方法を正当化するところのみは、ポーランドが七〇ものILO条約を批准していながら、それにもかかわらず一九四八年の職業安定組織の職業紹介の活用における任意主義原則を定めているILO条約を批准していないので許されている(18)ということを主張している。しかし、これらの方法は、ほとんど国民の支持をえていない。支配的な意見は、他の行政的措置のばあいと同じように、国家的圧力形式を、経済的メカニズムで代置しようとする、経済改革のエッセンスと、このような労働規制とは適合しないという意見である。

3 労働組合の地位

「小さな改正」の次の目的は、一九八二年一〇月八日法にしたがって設立された、あたらしい労働組合の存在に、労働法典を適合させることにある。この点についてのいかなる変更も、法的地位、承認、そして労働組合運営の原則が、八二年法とその一九八五年の遠大な改正による、複雑な相互関係の下に規津されているために、性質上、基本的な問題ではないだろうと考えられている。ポーランドで現在活動している労働組合は、一九八二年法によって定められたルールを守っており、この法律の下で、労働組合は自主運営しており、行政組織から独立している。

一九八七年に、労働組合は七五〇万の組合員をもち、結社の権利をもつ全労働者の約六五%に及んでいる。労働組合組織は、現在、二万六千の事業場に存在しており、一三二の全国規模の連合体に所属している。このうち一二六の連合体は全ポーランド労働組合同盟を構成しており、それは全国的な、組合間代表団体である。

一九八二年法はポーランドに個有な社会的関係に適合する、多くのオリジナルな法的な解決をふくんでいる。この法律は、Spory Zbiorowe (集団的労働争議)と題する大きな節をふくんでいる。それによると「ストライキ権」を承認し、集団的労働争議を合法とし、これらの争議を規制する機構を定め、直接的交渉をふくめて調停、ならびに社会仲裁委員会とよばれる特別の機関の活動について定めている。ストライキ権は、すべての他の手続きが失敗したときの、最後の方法として用いることができる。社会仲裁委員会——最高レベルの解決法——は一九八四年から一九八六年のあいだに、二〇をこす集団的労働争議をとりあつかってきた。労働監督記録は、ポーランドでは、年間、「集団的労働争議」とよぶことのできる状態が、約八〇〇件生じていることを示している。

別個の労働組合法による、労働組合争議の総合的規制のため、労働法典についての他の三つの問題にかんする「小さな改

正」について説明する必要がある。考察を必要とする第一の問題は、あたらしい労働組合との調整および協議手続についてである。第二の問題は、「小さな改正」が、労働者の雇用関係の終了についての労働組合の統制をめぐる、議論をとりあつかわねばならぬ、ということであり、最後に、法律等があたらしい労働協約のモデルを策定せねばならぬという問題である。

労働組合との調整および協議の義務は、事業場レベル、経済行政のいくつかの管理上のレベル(たとえば大臣による決定)、そして政府レベルで、閣議によって公布される政令、決議などの形でおこなわれる決定、といったいろいろな決定について必要とされる。議会レベルでの調整、協議は、労働組合を代表する議員グループの参加を通じておこなわれる。この手続は現行労働法典の規制の下にはないものである。「小さな改正」は、労働組合の現在の構造と、その諸機関の管轄とを基礎にした、協議および調整手続に参加することを認められる労働組合のレベルおよび代表を定めねばならない。同様な勧告が労働組合の側からもなされるべきものである。

現行労働法典は、労働者と事業場の間の雇用関係を終了するについての労働組合の統制を、二つのレベルについて規定している。労働者との間の労働契約を終了することを計画している事業場管理者は、事案を地方労働組合組織にたいして提出しな

ければならない。労働組合は解雇の正当性を検討し、必要な場合には、その解雇にたいし留保し、または同意を拒絶する。留保がおこなわれると、事業場管理者は二つの措置をとることができる。第一に、管理者は、解雇計画を放棄する。第二に、管理者は事案を上級の労働組合機関へ提出することができる。後者の措置をとったばあい、管理者は、当該労働組合機関が、労働者の解雇に賛成するかまたは反対する意見を表示したあとでなければ、最終的な雇用の終了決定をおこなうことはできない。

雇用の終了にかんする、現行の労働組合の二段式決定方法は、現在、再検討の対象となっている。事業場における労働組合の完全な独立と、上級労働組合機関にたいする従属の実質的な除去の結果、第二段の手續が現実の機能をもちうるかが問題となってきたためである。労働組合からは、第二段にたいして、雇用終了決定についての、より一層の権威を与えるようなあたらしい手續が設定されるべきだという提案がおこなわれている。その他の側は、解雇についてのコントロールと、留保する権利とが、事業場レベルに限定されることを提唱している。

新しい労働協約モデルを定めることについては、ポーランドでは、団体交渉が長年の慣行になっていることが認識されなければならぬ。労働協約を締結し、効力を付与することについて

ては、一九三七年以来、法律によって規制されてきた。⁽²¹⁾ 社会主義ポーランドにおいては、労働法典の一節がこれらの原則を承認している。⁽²²⁾

労働協約の対象領域については、労働協約にかんする一九八六年一月二四日法によって、近年、新形態を導入した。この法律の立案は、労働組合と政府のあいだで、激烈な交渉があり、その間、数多くの劇的な衝突、双方の側の譲ろうとしない態度の表明がおこなわれてきた。政府が準備した最初の二つの法律案は、労働組合から拒絶され、逆に、政府は、そのあとで労働組合から提出された二つの法案を、全く現実性のないものだ、と考えた。一九八六年一月二四日に、ポーランド国会によって採択された法案は、労働組合と政府とによって国会討議の場で交渉されたものであり、この交渉は、法律採択の直前の日まで続けられたのである。

この法律の下で、ポーランドの協約モデルは、二つの基本的要素から構成されている。(a)分野別協約と、(b)事業場協約である。分野別協約は事業または産業分野のレベルにおいて交渉され、その事業または産業分野を適用範囲とする。事業場協定は、事業場レベルで交渉され、その事業場をカバーする。この二つは、相互補完的である。

分野別協約は、(a)一般的な報酬条件、(b)その事業または職業

分野における特殊性に関連する労働条件および労働者の権利、(c)事業場における労働安全衛生条件、社会的、福利および文化的条件の形成についての諸原則、(d)協約当事者の、労働協約の適用にあたっての協力にかんする相互の責務、を決定する。協約条項は、法規および国家の社会経済政策に適合するものでなければならぬ。分野別協約は、以下の者によって締結される。

——使用者側では——官庁の諸機関および適当な労働組合団体の代表と、協約内容について調整したうえで所掌の大臣による。大臣が協約を締結するについては、その協約の適用をうける企業の機関の意見を事前にきくことを必要とする。

——従業員側では——全国労働組合連合体による。その事業または職業について、複数の全国労働組合連合体が存在する場合は、労働協約の締結のために合同の代表を任命することができる。

分野別協約は、労働・賃金・社会問題大臣によって、法規および国家社会経済計画——全国経済計画の中で国会によって設定されたもの、および、この計画にふくまれる賃金についての中央の政策の実現のために閣議によって決定された諸規則に適合することを確認したのちに、登録されなければならない。登録を求めて提出された協約が法律に適合しないと労働・賃金・社会問題大臣が判断したばあい、協約の各当事者は争点の検討

を求めて最高裁判所に抗告することができる。当該大臣が、協約が国家社会経済政策に適合しないと判断したばあい、争点は——当事者の一方の発議にもとづき——政府によって任命される者（構成員の五〇％）と、のこりの半分は全国労働組合連合体の所轄の機関のメンバーである者によって構成される委員会によって解決されなければならない。

労働者の賃金を労働協約によって規制する方法および範囲については、二つの問題を生じうる。(a)良好な経済的条件の下にあって、一九八四年一月二六日法⁽²³⁾により、事業場において採用されている報酬システムを適用することを承認されている国家企業のばあいと、(b)労働協約によってカバーされているその他の事業場のばあいである。前者のばあい、労働協約は、その企業における従業員の基本的報酬にかかわる最低報酬率を定めるにすぎない。事業場の報酬システムは、それよりも高いレートを定めることができる。後者のばあい、労働協約に定められた報酬条件は、その事業場が必要な財政的準備があることを条件として、直接に、その事業場の従業員に適用される。

ポージランドにおける労働協約モデルの第二の基本的要素は、事業場協定である。この協定は(1)労働能率の向上、事業場運営効率の改善、そして労働規律の強化のための条件を作り出すについての事業場の計画の実施に関連する任務、(2)その事業場が

一九八四年一月二六日法の適用を承認されている（すなわち、企業であり、かつ健全な経済条件の下にある）ばあいであれば、事業場報酬システム、(3)労働条件についての細かな規定および事業場協定の他の諸規定の適用のための原則をふくむ。この協定は、事業場労働組合団体と事業場管理者のあいだで、労働者協議会の意見を求め、かつ労働者総会の同意をえて締結される。協定の内容にかんするすべての争議は、調停手続の下におかれなければならない、調停は争議の両当事者が半数の代表をおくり、両者によって招へいされた審判を議長とする委員会によってあつかわれる。審判は法学教育をうけた者でなければならない。

四 その他の問題

各側が保持している立場とは別に、こうした交渉の枠外で、いくつかの立法、憲法上の問題を生じてきている。ポーランドでは、他の社会主義諸国と同様、労働問題についての国の行政当局と労働組合との間の、法案作成についての交渉は、一九八〇年以前には、おこなわれなかった。現在は、この手続が実践されており、両当事者が交渉した法案について合意したにもかかわらず、その後国会が、その合意を実質的に変更することを必要と考えたばあい、何がおこるか、という問題を生じてい

ポーランド労働法改革の展望（マリア・マテイ、中山）

る。制定に先立って国会によって修正された法律は、政府と労働組合によって、両者が適法に交渉したものと同一の合意とみなされるべきものか。

一九八五年選挙のあとで、議会慣行にかんする、まったくあたらしい、数多くの問題を生じている。そのうちの一つは、労働組合を代表する議員が諸グループを形成することに関する問題である。このような役員が存在は、国会における公式の労働組合代表の創設を促すことになるのであろうか。これにたいする答が yes であるばあい、労働組合議員が立法についての投票をおこなうばあい、党派的規律の問題を解決するために何かなされるべきであるのか。議員は労働組合を代表するもの、国会において代表される三つの政党の一つの党員でもあるのである。これらの問題は、労働組合の政策の尖鋭化、および労働組合の社会経済問題にたいする独立性の増大にもなっており重要なものとなりつつある。労働組合の地位は、現代ポーランドの政治の中で、他の関係者からは、議論の種そのものだ、としばしば考えられている。

一九八八—一九九〇年のあいだの数年間はこれらの問題にたいする回答が与えられるにつれて、きわめて興味深いものであることを証明するにちがいない。労働法典の「小さな改正」についての法案が、最大の重要事となるであろう。

五 むすび

労働者の賃金に影響する問題についての、中央集権化された、全国規模の決定方式として、社会主義国で一般的に用いられているルールにたいして、ポーランドでは、基本的な変更がおこなわれてきている。(このような改革は、すでにハンガリーにおいて、おこなわれた)。一九八六年の労働協約法の制定によって、労働者の報酬にかんする決定は、事業場レベルにうつされている。この決定は、いまやその企業における労働能力、よい管理、そして一般的な経済的好条件に、密接に関連している。この重要な変更は、ポーランドの経済改革の基本原則、いわゆる「三つのS」にしたがったものである。samodzielność, samorządność,そして samofinansowanie (企業の独立、自主管理、そして自己資金)。

一九八〇年代のポーランドは巨大な実験室である。社会経済の実践面でも、準備作業においても、大規模な経済上、立法上の経験が積み重ねられつつあり、全面的改革をめぐる論争をともなっている。この展開は、とりわけ労働法の分野において重要である。ポーランドにおいて、どのような変化がもたらされるかは、一九九〇年代において、そしてまた二〇〇〇年に近づくにつれて、中央および東ヨーロッパのすべてにとって、根源

的なインパクトをあたえるであろう。

- (1) 政府は「戦時状態」宣言を一九八二年二月十三日におこない、戒厳令を布告した。一九八二年二月二日、「戦時状態」は中断され、戒厳令による制限の多くは一九八三年七月二日に解除された。
- (2) この問題の重要性は、一九八六年九月に、ポーランド科学アカデミー国家と法研究所が組織した労働法改革にかんする全国規模の学会において強調された。Z. Salwa, G. Jackowiak および本稿執筆者から報告書が提出された。
- (3) KODEKS PRACY (労働法典) 一九七四年六月二六日 (一九七五年一月一日施行)、以下労働法典とする。
- (4) Ustawa o Przedsiębiorstwach Państwowych (国有企業法) 一九八一年九月二五日、DZIENNIK USTAW POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ (ポーランド人民共和国法律雑誌) Du/No. 24, item 122; Ustawa o Samorządzie Zalogi Przedsiębiorstwa Państwowego (国有企業における職員の自主管理にかんする法律)、以下職員自主管理法とする。一九八一年九月二五日、Du No. 24 item 123
- (5) Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (国家労働監督法) 一九八一年三月六日、Du No. 6 item 23 以下「国家労働監督法」とする。
- (6) Ustawa o Społecznej Inspekcji Pracy (社会労働監督法) 一九八三年六月二四日、Du No. 35 item 163。
- (7) Ustawa o Związkach Zawodowych (労働組合活動法) 一九八二年一月八日、Du No. 32, item 216, Ustawa o

- Zmianie Ustawy o Związках Zawodowych i Niektorych Innych Ustaw Określających Uprawnienia Związków Zawodowych (労働組合活動改正法) 一九八五年七月十四日 Du No. 35 item 162 以下の改正は、以下労働組合活動法を以て、
- (8) Ustawa o Zasadach Tworzenia Zakładowych Systemów Wynagradzania (事業場における報酬システム設定の原則にかんする法律) 一九八四年一月十六日 Du No. 5 item 25.
- (9) Ustawa o Rozpoznawaniu przez Sady Spraw z Zakresu Prawa Pracy i Ubezpieczen Społecznych (労働争議解決法) 一九八五年四月十八日 Du No. 20 item 85.
- (10) Ustawa o Układach Zbiorowych Pracy (労働協約法) 一九八六年十一月十四日 Du No. 42 item 201.
- (11) 職員自主管理法、前掲注(4)
- (12) 国家労働監督法、前掲注(5)
- (13) 労働組合活動法、前掲注(7) 三六一四五条
- (14) これらの傾向については、一九八六年の PAPER O STANIE PRAWA, Rada Legislacyjna przy Prezisie Rady Ministrów PRL (法律状態にかんする報告) 立法審議委員会、ポーランド人民共和国閣僚会議議長) において提出された詳細な分析において指摘されている。
- (15) 政府はこれらの変更を準備するために、一九八五年九月に労働法改正問題委員会を、任命した。この委員会の議長は労働・賃金・社会問題大臣であり、副議長はワルシャワ大学の Z. Salwa 教授である。この委員会は L. Florek, H. Lewandowski, W. Maewicz, W. Piotrowski, A. Swiatkowski, 及びの筆者、

ポーランド労働法改革の展望 (マリア・マテイ、中山)

- (19) 労働法典 III 条。W. JASKIEWICZ a. W. PIOTROWSKI, PRAWO PRACY W ZARYSIE (労働法概説) (一九八五年) J. JONCZYK, PRAWO PRACY (労働法) (一九八五年) Z. SALWA, PRAWO PRACY W ZARYSIE (労働法大要) (一九八五年) W. SZUBERT, ZARYS PRAWA PRACY (労働法概説) (一九七六年) 参照。また「インターナショナル」8 INTERNATIONAL ENCYCLOPAEDIA FOR LABOR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS (R. Blanpain ed. 1977) (近刊) を参照。
- (17) 労働法典、三三条
- (18) 職業安定組織にかんする条約 一九四八年七月九日、70 U. N. T. S. 85.
- (19) 労働組合活動法、前掲注(7)
- (20) 同、五条。
- (21) Ustawa o Układach Zbiorowych Pracy (労働協約法) 一九三七年四月十四日 Du No. 31, item 242.
- (22) 労働法典、一一〜一二節
- (23) 賃金システムにかんする法律、二七条、前出注(8)

解説

マリア・マテイ、チロヴィツ教授は、一九三一年一月七日、ポーランド国ワルシャワに生まれ、一九五二―五六年にワルシャワ大学法学部に在学、卒業後五年間、労働省に勤務された。一九六一年ワルシャワのポーランド科学アカデミー國家と法研究所の助手となり、一九六五年博士号を取得、同年同助教

授、一九七五年同教授となつて、現在にいたつてゐる。専門は労働法、社会法、組合法、労使関係であつて、現在は同研究所の労働法部の部長をつとめておられる。労働法を中心とする著書、論文多数あり。

ここに訳出したのは、一九八七年一月五日に、当時北海道大学に研究留学しておられた教授が、早稲田大学比較法研究所において講演された英文の原稿によるものである。訳者のポーランド労働法についての知識のなさから、誤訳があるのではないかと心配しているが、当日の講演にさきだつて、疑問点についてのご説明をいただき、また、講演の中で必要な語句を補足されるなど、教授の助力をえて、相当部分は克服できたのではないかと考えている。

ポーランドで連帯労組の事件が発生して以来、ポーランドにおける国家と労働組合の関係は、世界の注目をあつめ続けてきた。私は書きあげたばかりの『ストライキ権』（岩波書店）の理論が、社会主義国においても通用することが実証されたと考えたし、その後の度重なるILOとポーランド政府との折衝を注目してきた。マティ教授は、労働省在職中、ILOを担当していたとのことであり、私のILO研究開始と時期も重なつていて、共通の知人についてなど話題はつきなかつた。

ポーランド労働法は、現状でもすでに社会主義国の中で異質

なものとなつてゐるし、これからの改革によつて、より異質なものとなつていくことが予感される。それは従来から社会主義国家の枠組みと考えられていたものをこえるものですらありそうである。ソビエトにおけるベレストロイカの激動を、部分的には先取りするものであるかもしれない。しかし、それと同時に、いまだに連帯労組の承認がおこなわれておらず、グダンスクの造船所が、連帯つぶしのねらいをもつて閉鎖される旨の西側報導をみるにつけ、そしてまた、ポーランドの経済的困難が深刻化しているとの情報をみるにつけても、ポーランド労働法の改革が、単なる労働法の枠内の問題ではなくて、政治、経済、社会の全体をゆりうごかす基幹的な重要問題であること、あらためて痛感している。マティ教授の、まったく新しい、卒直なご講演で、私たちが得ることができたものは、きわめて大きかつた。あらためて心からお礼を申し上げるとともに、ポーランドの将来のために、より一層のご活躍を期待申し上げます。

中山和久