

科学研究費補助金「特定領域研究（B）」
世代間の利害調整に関する研究
研究代表者 高山憲之

研究項目 A 6 「移行経済における世代間の利害調整」
課題番号 12123206
研究代表 西村可明

ディスカッション・ペーパー

ポーランドの年金改革

研究分担者

北海道大学大学院経済学研究科 教授
吉野悦雄

平成13年12月

目次

第1節	序論
第2節	従来からの政府管掌型年金制度への拠出金
第1項	年金範疇の四分類化
第2項	拠出金の算定方法
第3節	社会保障の対象者の選定基準
第4節	拠出金算定のための基準所得
第5節	従業員が社会保障拠出金を納入することに伴う賃上げ措置および新しい拠出率の算定根拠
第6節	社会保障への国家予算からの補助金支給
第7節	拠出金算定基準所得の所得額の上限
第8節	雇用保険としての労働基金と倒産保険としての従業員給与支払い保証基金への拠出金の算定基準
第9節	医療保険制度
第10節	新しい資金運用型年金制度とそれへの拠出金
第11節	義務的に開放型年金基金に参加しなければならない対象者と任意に加入できる対象者
第12節	開放型年金基金という機関
第13節	年金支給と年金支給額（1948年12月31日以前に生まれた者の年金支給額）
第14節	年金支給と年金支給額（1949年1月1日以降に生まれた者の年金支給額）
第15節	遺族年金
第16節	新しい企業別年金制度

（注：日本語表現に関する特記事項）

ポーランド語では『1949年1月1日より前の者』という表現があり、その場合1月1日は含まない。また『1948年12月31日より後の者』という表現があり、その場合12月31日は含まない。

日本語では、数値表現の場合、『未満』『超える』という表現があるが、日付については適当な言葉がない。そこで、上記のような法律表現がある場合は、『1948年12月31日以前の者』および『1949年1月1日以降の者』と訳した。

第1節 序論

1997年に、ポーランドの国会は以下の法律によって、従来の政府管掌型年金制度のほかに、資金運用型年金制度と企業別年金制度を導入し、ポーランドの年金制度を3本柱とすることを決定した。またこの改革は老齢年金制度を従来の賦課方式から個人積み立て方式に転換することも意図していた。実施時期は1999年1月1日であった。

【1】ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. nr1239, poz.934)

【1】『年金基金の組織と機能に関する法律』1997年8月28日

以下『年金組織機能法』【1】と記する。

とりわけ企業別年金制度については次の法律が制定された。

【2】ustawa z dnia 22 sierpnia 1997r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U.Nr139, poz.932)

【2】『従業員年金組合に関する法律』1997年8月22日

以下『従業員年金組合法』【2】と記する

【3】Ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.nr137, poz.887)

【3】『社会保障制度に関する法律』1998年10月13日

以下『社会保障制度法』【3】と記する

この法律が現行の社会保障基金(ZUS)の制度を改正するものであった。新制度は1999年1月1日から実施された。

国民(働いていない者や農民は除く)はこの3本の柱をすべて活用して老後の生活に備えることになった。ただし3本の柱を全部利用しなければならないということではない。

しかし1948年12月31日以前(ポーランド語文法において『以前』を表現するものはなく、したがって、法律では『1949年1月1日より前に』となっている)に生まれた高齢者には従来からの社会保障制度が適用されることになった。その適用のありかたを定める法律は以下のものである。

【4】Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emerytaurach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych(Dzu.U.Nr162)

【4】『社会保障基金からの年金支給と障害者年金支給に関する1998年12月17日付け法律』

以下『社会保障基金法』【4】と記する

要約

第一の柱) 社会保障基金ZUSによる賦課方式の制度(世代間連帯型の制度)で、社会主義時代以来の現行制度を継続しつつ改革したもの。当面の実態は賦課方式であるが、形式上は1999年以降積み立て型となり、将来的には遅くとも2033年までには老齢年金事業から除かれる。社会保障基金は年金事業のほか、労災補償や疾病補償も活動対象とするので、従業員は全員が義務的に加入する。年金事業に関しては、制度改正日(1999年1月1日)で50歳以上の者のみが義務的に加入する。

第二の柱) 民間によって運営される年金基金公司(約20社)の中から従業員はひとつの年金基金公司を選択し、そこに自らの拠出金を提供し、その資金運用を委ねる資金運用型年金制度。個別の年金基金公司が特定企業の従業員を対象とするものでなく、一般国民を対象としているという意味で開放型年金基金とも呼ばれる。従業員は一人ひとり最も有利と思われる年金基金公司を選択する。老齢年金支給は、各人がこの年金基金に持つ個人口座の中から行われるので、積み立て型年金制度である。民間の開放型年金基金による資金運用に委ねられる社会保障制度である。1969年以降に生まれた者(制度改正日に29歳以下の者)にとっては加入が義務づけられており、1949年から1968年までに生まれた者にとっては任意加入(ただし第一の柱か第二の柱かの二者択一)であって、1948年以前に生まれた者にとっては加入できない。

第三の柱) 企業別年金組合の制度。従業員のうち希望者は任意にこの制度に加入して拠出金を個人口座に積み立てる。企業別年金組合はその資金運用を第二の柱の開放型年金基金に委ねるか、あるいは一般の民間保険会社に委ねるが、企業年金組合自身が資金運用を行うことも可能とされている。この制度を利用すると、第一の柱への企業からの拠出金がほぼ半減されるので、つまり政府負担が与えられるので、この第三の柱も社会保障の枠組の中にある。またこの制度では複数企業が合同して資金運用を行うことも可能とされ、産業別年金組合の形成も想定されている。ただし2000年の時点ではほとんどの企業で発足していない。

なお、これ以外に自営業者や個人農が自発的に豊かな老後をすごすため、民間の保険会社と個別の老齢年金契約を結ぶことも可能とされていて、これは個人保険であって社会保険ではないが、広義の意味での社会保障に含まれるとの解釈もある。民間保険会社による生命保険はポーランド社会でもかなり一般的になったが、これは社会保障の範疇には含まれない。

制度改正で一番困難であったことは現行の第一の柱を改革して、新しい世代間連帯型(当面は賦課方式)の年金制度を作ることであったといわれている。第二の柱の積み立て型年金制度(民間資金運用型制度)は西側の制度をかなり忠実にポーランドに導入したものと見える。

一番重要な変化は1999年1月1日以降、社会保障の対象者(一般勤労者)が、社会保障基金および年金基金公司に個人口座を持つことになったことである。ただし第一の柱である政府管掌保険においては、口座残高は年金拠出金の累積額を示すものであって、

年金支給額の算定には意味があっても、実態としてそこから年金が支給されるということではない。当面の実態は、賦課方式であって政府管掌の社会保障基金から老齢年金が支給される。政府管掌の社会保障基金の赤字は今後とも国家財政から補填される。

社会主義時代以来、使用者側にとって、社会保障基金への拠出金は、追加的な賃金として感じられてきた。1998年の時点では月給1000ズウォティ（税込み）で労働者を雇用するということは、社会保険料の450ズウォティの負担を企業が負うということの意味していた。企業にとっての実質賃金は1450ズウォティであった。

1999年1月1日時点において50歳未満の者にとって、第一の柱の年金制度からの年金受給は定められた拠出額からの派生物となる。すなわち、形式上は拠出額から年金支給が行われることになった。しかし実態は賦課方式であり、将来もし予算不足が生じれば政府予算から補助が行わらざるを得ない。とりわけ新制度の過渡期においては、社会保障基金に多大の負担をもたらすものであるが、将来は収支が均衡することが想定されている。

もうひとつの変化は、従来の社会保障基金の収支は収入が企業納付金の一本であり、そこから老齢年金や労働不能者（身体障害者）年金や疾病補償が支出されてきたが、これからは費目ごとに基金が独立するようになったことである。

図1
受給面での人口構成からみた変化

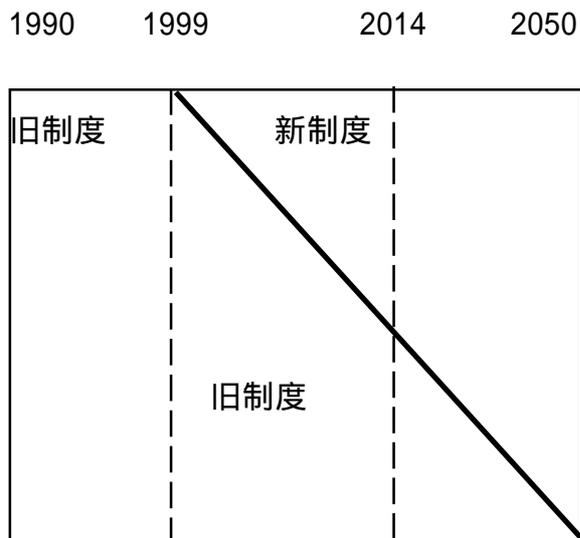


図2
拠出面での人口構成からみた変化

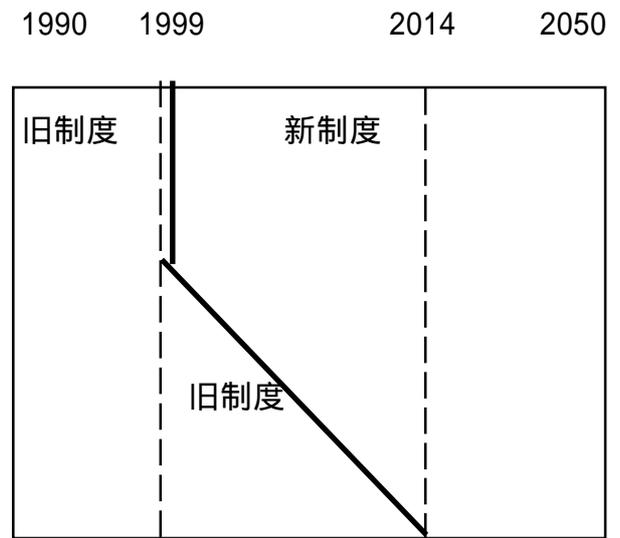


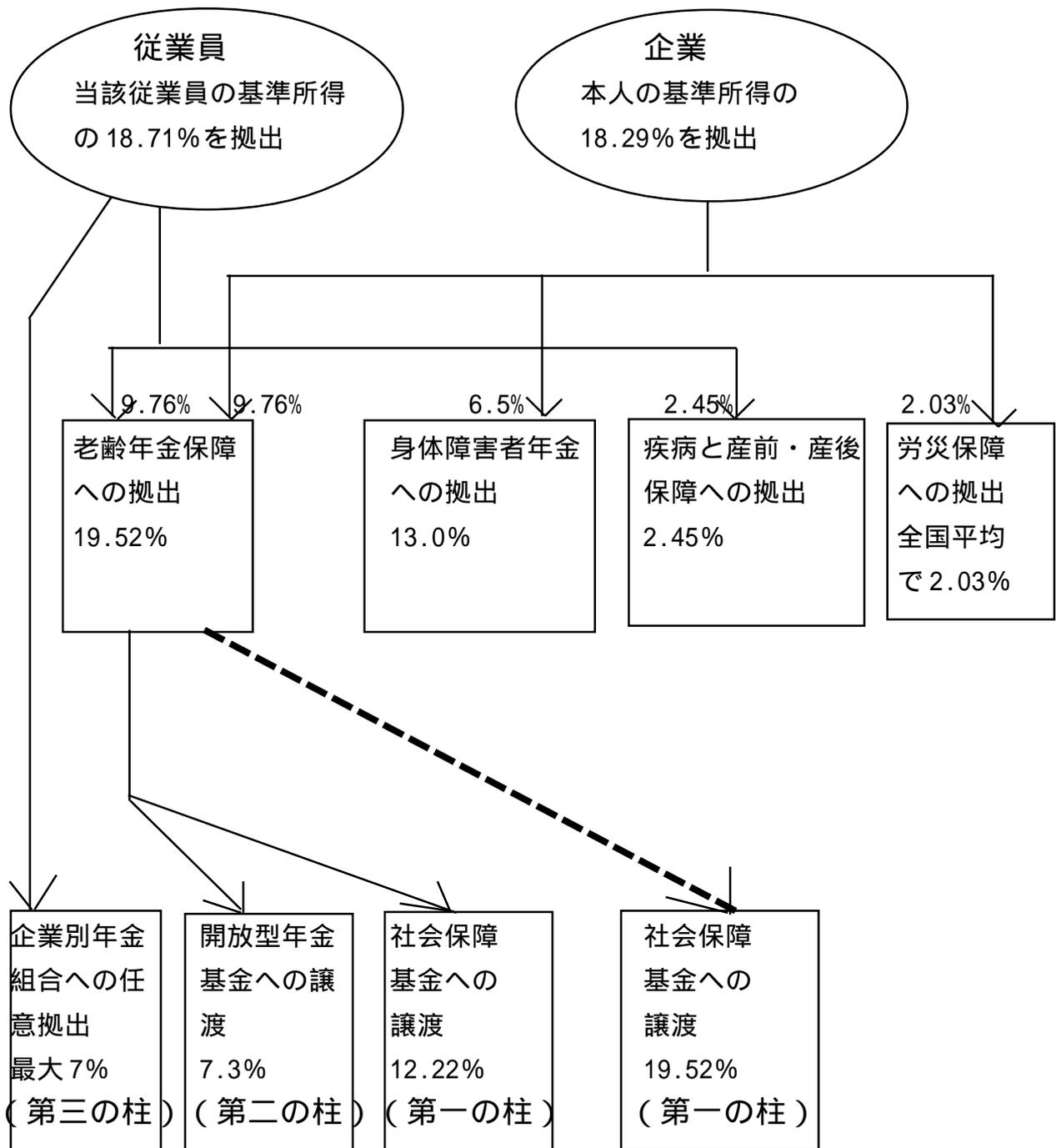
図 3

1999年時点における一般企業従業員の老齢年金制度への加入状況

1948年12月31日以前 に生まれた者	1949年1月1日から1968年12月31日 の間に生まれた者		1969年1月1日以降 に生まれた者
第一の柱 社会保障基金 (義務的)	第一の柱 社会保障基金 (選択的加入)		
		第二の柱 開放的年金基金 (選択的加入)	第二の柱 開放的年金基金 (選択的加入)
第三の柱 企業別年金制度 (任意)	第三の柱 企業別年金制度 (任意)	第三の柱 企業別年金制度 (任意)	第三の柱 企業別年金制度 (任意)

図 4

1999年1月1日以降,従業員が第二の柱に加入した場合の社会保障拠出金の拠出形態(実線)と第一の柱に残った場合の拠出形態(破線)



ポーランド政府が直面していた課題とその解決策（要約）

- 1 .少子化が進行し数年後には18歳人口が激減し始める状況の中で、高齢者の年金受給者は増加しつづけていた。
- 2 .市場経済化をすすめる中で、社会主義的な年金の賦課方式から個人積み立て方式への転換を図っていた。
- 3 .50歳代の勤労者は、積み立て金残高がゼロの状態から出発して積み立てを始め、数年後には年金生活に入るが、彼らにも安心できる老後の生活を保障しなければならなかった。
- 4 .そこで個人積み立て金口座の中に『初期資本』という仮想的な金額を記帳し、高齢者には高額、若年層には低額の仮想的資金を与えた。これは毎年平均賃金上昇率よりやや低い金利で複利で増額するものとした。このことは旧制度の第一の柱に残る者にも、新制度の第二の柱に残る者にも共通である。そして定年後は社会保障基金から、その口座残高に応じた年金が毎年支給されることになった。これが初期資本対応部分の年金である。
- 5 .従業員は1999年以降、基準所得の19.52%を老齢年金に拠出し、第一の柱に残った者には、その拠出金が毎年平均賃金上昇率よりやや低い金額で複利で増額され、定年時の積み立て金残高が計算され、それに応じて社会保障基金から毎年年金が支給されることになった。第二の柱に加入した者にとっては、その拠出額は民間の開放型年金基金（従業員は約20社の中からそれを選ぶ）に委ねられ、金融商品で運用され増額されることになった。定年時の口座残高に応じて定年後は年金が支給されることになった。これが積み立て部分に対応する年金である。
- 6 .ただし1999年時点で50歳以上の高齢者に対しては、義務的に従来の社会保障基金の枠の中にとどまることをもとめ、年金計算も従来の賦課方式の算式のままとした。
- 7 .30歳から49歳の中年層に対しては、第一の柱である社会保障基金の枠の中に残るか、新制度の第二の柱である開放型年金基金に加入するかの選択をもとめた。
- 8 .29歳以下の若年層に対しては義務的に第二の柱に加入することをもとめた。
- 9 .1920年ころには、定年退職する従業員の初期資本対応部分の年金は少額となり、社会保障基金の財政負担も軽減する。2040年ころには年金支給額の圧倒的大部分は積み立て部分に対応する年金となる。
- 10 .このようにして50年をかけて賦課方式の年金制度から積み立て方式の年金制度へと転換を図る。

第 2 節 従来からの政府管掌型年金制度への拠出金

第 2 節第 1 項 年金範疇の四分類化

年金支給を四種類に分類し、拠出額も四分類することになった。

- 1) 老齢年金保障
- 2) 身体障害者年金保障 (労働不能年金制度)
- 3) 疾病保障と産前・産後保障
- 4) 労働災害・労働疾病保障

新制度では、一人ひとりの従業員が、どの種類の社会保障の対象になっているかが明確に規定される。

例えば一般従業員は、上記 4 種類のすべてに義務的に加入しなければならない。職業軍人・警察官・消防夫は上記 4 種類のうち、老齢年金保障と身体障害者年金保障には義務的に加入しなければならないが、第三の疾病保障・産前産後保障には加入できないし、労働災害・労働疾病保障にも加入できない。

専業主婦は、第 1 と第 2 の社会保障には任意で加入できるが、第 3 と第 4 の社会保障には加入できない。(ただし、上記の第二の柱である開放型年金基金による資金運用による社会保障制度において疾病保障に加入することはできる)。

学生も専業主婦と同様である。外国で勤務しているポーランド人も専業主婦と同様である。このように 27 種類のグループのそれぞれに、上記 4 種類の社会保障が義務的か、任意加入か加入不可かが規定されている。

重要なことは、学生や主婦にとって任意加入の疾病保障に拠出金を納入していないと、疾病の際の支給が受けられないということである。

4種類の社会保障の義務加入と任意加入と加入不許可の一覧

社会保障の種類	老齡 年金	労働 不能	疾病 産休	労災
1) 従業員（検事を除く）	義務	義務	義務	義務
2) 内職（出来高払いの自宅作業）を行っている者	義務	義務	任意	不可
3) 協同組合工場や農業協同組合の組合員	義務	義務	義務	義務
4) 14日以上働くアルバイト従業員(原語は委託作業)。および契約期間が14日以内であっても、次の契約までの期間が60日以内になされた場合のアルバイト従業員。ただし26歳以下の学生アルバイトは対象外とする。	義務	義務	任意	不可
5) 農業外の自営業者とその共同従事者。共同従事者には家族だけでなく委託作業員も含むが、職業学校の訓練生は含まない。(注。個人農は別制度の対象)	義務	義務	任意	任意
6) 上院議員と下院議員	義務	義務	不可	義務
7) スポーツ奨励金の受給者（半プロのスポーツ選手）	義務	義務	不可	義務
8) 禁固刑期間中に社会派遣されて有償で労働する者	義務	義務	任意	義務
9) 失業手当の受給者および学校新卒者で職が見つからず職業安定署から補助金をもらって職業訓練を行う者	義務	義務	不可	不可
10) 聖職者	義務	義務	任意	義務
11) 徴兵された兵士（職業軍人を除く）	義務	義務	不可	不可
12) 徴兵拒否者で代替的奉仕(消防夫等)についている者	義務	義務	義務	義務
13) 職業軍人*	義務	義務	不可	不可
14) 警察官*	義務	義務	不可	不可
15) 国家防衛局職員(公安調査庁に準ずる機関の職員)*	義務	義務	不可	不可
16) 国境警備隊職員*	義務	義務	不可	不可
17) 消防夫*	義務	義務	不可	不可
18) 刑務所職員*	義務	義務	不可	不可
19) 育児休暇中の者および乳児手当受給者	義務	義務	不可	不可
20) 生活保護給付金を受給している者	義務	義務	不可	不可
21) 無給の休暇（注、例えば疾病休暇）にあって社会保障給付を受けている者、ならびに求職活動休暇あるいは職業訓練休暇にあって社会保障給付を受けている者。	義務	義務	不可	不可
22) 在外勤務外交官の配偶者	任意	任意	不可	不可
23) 専業主婦（介護手当受給者に限る）	任意	任意	不可	不可
24) 外資企業従業員と外国で労働している者	任意	任意	不可	不可
25) 学生および昼間部大学院生	任意	任意	不可	不可
26) 神学生・修道志願者	任意	任意	不可	不可
27) 無職者で以前の社会保障拠出の継続を希望する者	任意	任意	不可	不可

注記)上記*印の13から18項目については1999年1月1日以降に任務についた者に限定される(それ以前からの者は旧制度による)

上記の表で特記すべき点は、以下の者は1999年からの新しい社会保障の対象とならないことである。農民年金制度や軍人年金制度が別個に定められているからである。

- 1) 個人農
- 2) 裁判官
- 3) 検事
- 4) 従来からの職業軍人および警察官・消防夫・刑務官・国境警備隊(ただし1998年末日以前に入隊した者)

ただし以下の者は、義務的ないし任意加入の社会保障の対象となる。

- 1) 職業軍人および警察官・消防夫・刑務官・国境警備隊(ただし1999年1月以降に入隊した者)
- 2) 学生
- 3) 育児休暇中の者・乳児手当を受給している者
- 4) 徴兵中の者
- 5) 介護手当の受給対象となる専業主婦等

今回の制度改正で留意すべき点は、従来は、学校教師、国家公務員、地方公務員については独自の年金制度が適用されてきたが、今後は、すべて一般従業員として統合されることになったことである。ただし後に述べるように、公務員や鉄道員・炭鉱夫・教師などに適用されてきた優遇措置は、新制度のもとでも残存した。

第2節第2項 拠出金の算定方法

まず最初に算定の根拠となる従業員の所得を確定するが、この所得は通常の意味での所得ではなく、特殊な定義による所得である。その所得を拠出金算定の基準所得(*podstawa wymiaru emerytur i rent*)と呼ぶ。これは拠出金の算定根拠となるだけでなく、老齢年金支給額の決定の際の重要な基準となる。また疾病期間中の社会保障や産前・産後手当の根拠ともなるものである。

拠出金の額は次のように定まり、それを使用者側と従業員側で負担する(『社会保障制度法』【3】第22条第1項)。

- 1) 老齢年金については、基準所得の19.52%
- 2) 身体障害者年金(労働不能社会保障)については、基準所得の13.0%
- 3) 疾病保障・産前産後保障については、基準所得の2.45%
- 4) 労働災害・労働疾病保障については、基準所得の0.4%から8.12%の間で当該従業員の労働危険度による。

ここであらかじめ『身体障害者年金』についてその拠出額が巨大であることの原因を説明しておこう。身体障害者とは労働能力をすべてあるいは部分的に失った者を指す

(『社会保障基金法【4】，第12条第3項)。例えばバス運転手が心筋梗塞の発作を起こすとか，重い高血圧あるいは糖尿病になった場合，運転中の事故防止のため，バス運転手として雇用が継続されない。この場合，このバス運転手は自分の職業資格に応じた労働能力を失ったと判断されて，部分的身体障害者に認定され，身体障害者年金が受給できる。例えば白内障で両眼の視力を失えば，いかなる労働に対する能力も失われたとされ完全身体障害者と認定される(『社会保障基金法【4】，第12条第2項)。生まれつきの視力障害者は特殊学校で訓練を受け，それに見合う職場が紹介されるので身体障害者ではない。ポーランドでは(また他の東欧諸国でも)失業者が腰痛を訴え，腰痛は本人の自覚症状のみで客観的に診断を下すことが難しいため，雇用保険が切れた後は，身体障害者年金に移るために腰痛が用いられたと言われている。心筋梗塞や糖尿病のインシュリン注射，あるいは人口透析の場合は確実に年金受給資格が認定される。

拠出金算定のための基準所得の定義については，出張旅費の扱いなど非常に詳細で煩瑣にわたるので，項を改めて後に述べることにする。

とりあえず，ここでは高額所得者のために基準所得に上限が設けられていることだけを述べる。後に述べるが，第一の柱の政府管掌老齢年金は基礎年金部分と所得比例部分とから構成されており，基礎年金部分はすべての人に共通であるので，高額所得者の過度の負担増を避けるために設けられた制度である。

拠出金算定の基準所得の上限

老齢年金と身体障害者年金の拠出金算定のための年間の基準所得は，年間で予想される全国平均月収の30倍(全国平均年収の2.5倍)を越えることができない(『社会保障基金法【4】，第15条第5項)。なお，この規定の厳密な紹介は後述する。1999年の場合では，上限は50,375ズウォティであった。約1万2千ドルである。

拠出金の負担者と負担率

- 1) 老齢年金については，本人が5割負担で使用者が5割負担とする。すなわち基準所得の9.76%を本人が負担し，同じく9.76%を企業が負担する。
- 2) 身体障害者年金(労働不能社会保障)については，本人が5割負担で使用者が5割負担とする。すなわち基準所得の6.5%を本人が負担し，同じく6.5%を企業が負担する。
- 3) 疾病保障については，全額本人負担とする。本人が基準所得の2.45%を負担する。
- 4) 労働災害・労働疾病保障については，全額使用者側負担とする。当該従業員の労働危険度に応じて基準所得の0.4%ないし8.12%を企業が負担する。

任意加入については老齢年金の場合であっても当然のことながら全額本人負担とする。

ただし，重要な点は，1998年の制度改正では，新制度発足直後において，従業員の手取り給与が前年より減ってはならないと規定していることである。1998年までは従業員側の負担はなかったため，その分だけ賃上げを行い，手取り賃金が減少することを回避

しなければならなくなった。

納入方法は、従業員の給与から企業が天引きして代理納入を行う。介護手当受給中の専業主婦などは任意加入であるので、自分で拠出金を納入する。

社会保障基金および年金基金会社における個人別口座の開設

社会保障基金の老齢年金口座には、納入額が記帳され、また納入期間などの情報も記録される。納入残高は毎年、平均賃金上昇率により若干低い率で自動改定され、年金支給額の計算根拠となる。この改定率については後に詳述する。

第二の柱を選択した者にあつては年金基金会社の口座残高に納入額が記入される。これは年金基金会社によって少なくとも賃金上昇率にみあう金融商品で運用されるから自動改定はない。なお後に詳しく紹介するが、1998年以前の労働実態を反映した初期積み立て金（初期資本金）が年金基金会社の個人口座に加算される。この加算は名目的なもので、年金基金会社がこの資金を運用できるわけではないので、この部分については自動改定が行われる。口座開設の手続きは使用者側が行う。

第3節 社会保障の対象者の選定基準

義務的社会保障の対象となる根拠は、それが第一の柱であれ第二の柱であれ、労働契約の締結である。任意加入の場合は、加入申請である。学生の場合、労働収入がない場合、つまり奨学金のみで生活している場合に、老齢年金保障に加入したいと申請すれば、制度の対象となり、口座に拠出金を納入できる。基準所得の算定には奨学金の年額が用いられる。恒常的に賃金収入がある場合には、その学生は従業員でもあるわけで、使用者側から天引きで納入される。

社会保障の対象者の一覧は上に表で示しておいた。

義務的社会保障の対象外となる例外規定

ポーランドに定住している外国人は義務的社会保障の対象外とする。

ポーランド人でも、国内の大使館・国際機関代表部に勤務する者は対象外とする。ただし外資系企業の従業員は対象となる。

任意加入の老齢年金・身体障害者年金保障の対象となる者

- 1) 在外勤務の外交官等の配偶者
- 2) 介護手当受給資格のある者で自宅で家族を介護している者（専業主婦等）
- 3) ポーランドでの法人格を持たない外国企業のポーランド支店等に勤務するポーランド人、ならびに同企業の外国での事業所に勤務するポーランド人。

4) 学生および博士課程学生(夜間課程を除く)で、義務的社会保障の対象に含まれていない者。

5) 25歳以下の見習い修道士など
拠出額は全額を本人が負担する。

退職後の拠出金納付の任意の継続

義務的な老齢年金・身体障害者年金の拠出が終了した者にあっても(例えば定年前の退職)、希望すれば、任意の期間、任意で年金の拠出を継続できる。

これはポーランドの法人格を持つ企業等に勤務していた者だけでなく、法人格を持たない外国企業に勤務していた者にも該当する。

(注記。例えば1年だけ企業に勤務し、退職した後に専業主婦となり任意で年金拠出を継続することができる。老齢年金や身体障害者年金には基礎年金部分という最低支給額が定められているが、それまでに拠出した金額の合計が最低支給額支給に十分ではないケースが考えられる。そこでこのような詐欺的行為を防止するため、任意継続が10年を越えた場合は、支給額はその拠出金残高に限定され、最低保障額は必ずしも保証されないとの規定が設けられた)

義務的な疾病保障・産前産後保障の対象者は上記一覧表を参照のこと。

任意加入の疾病保障・産前産後保障の対象者は上記一覧表を参照のこと。

義務的な労働災害・労働疾病保障の対象者は上記一覧表を参照のこと。

社会保障の重複

会社従業員と農業外営業(商店など)を兼業しているような場合に、社会保障負担の拠出の義務が重複する。

本人が以下に掲げる項目の中で労働契約または組合員契約で採用契約を結んでおり、さらにその他に義務的な老齢年金・身体障害者年金の拠出義務を持っている場合には、以下に掲げる項目の方の義務的年金・身体障害者年金の拠出義務が優先される。もうひとつの方の年金積み立て金の供出に関しては、本人が希望する場合には任意加入として可能とされる。

従業員(検事を除く)、協同組合工場や農業協同組合の組合員、聖職者、徴兵拒否者で代替的奉仕(消防夫など)についている者、職業軍人、警察官、国家防衛局職員(公安調査庁に準ずる機関の職員)、国境警備隊職員、消防夫、刑務所職員

たとえ主な就業先が上記以外のところで、上記就業先が副の就業先であっても、そこでの義務的年金・身体障害者年金の負担金の拠出義務を負う。主に自営業で収入を得ており、パートで工場に働いている場合でも、工場の方で社会保障拠出金を工場での基準所得に応じて納入することになる。

上記項目以外の就業先が複数ある者に関しては、たとえば

- 1) 内職
- 2) アルバイト
- 3) 農業外の自家営業

の中から複数の就業先で働いている者に関しては、最も古い就業先において義務的な老齢年金・身体障害者年金の負担金拠出の義務を負う。

聖職者については、もし農業外自家営業を行っている場合には、自家営業の方での拠出義務を負う。

既に年金受給者であるものが、義務的拠出職種に就業した場合の規定

1999年1月1日以降に、既に年金受給者であるものが就業を行った場合、社会保障の対象に含まれる。すなわち、従業員・協同組合員・職業軍人・警官等に就業した場合は義務的な拠出義務を負う。またその他の職種、例えばアルバイト作業や農業外自家営業に従事した場合は、任意加入の社会保障対象者となることができる。

社会保障拠出金の義務が発生し消滅する日付

4種類の社会保障のすべてにおいて次の規定が適用される。

- 1) 従業員の場合。労働関係の発生の日付と消滅の日付をもってこれにあてる。
- 2) 内職とアルバイトの場合。契約において、作業開始の日付が義務発生の日付であり、契約消滅日が義務の消滅日となる。
- 3) 協同組合員の場合。協同組合のための作業開始日から作業終了日まで。(注。農業協同組合の場合、組合員であっても協同組合において就労していない者が多い。かつて出資したが今は農業をやめている者などが多数いる。これらの者は組合員であっても社会保障の対象とならない)
- 4) 農業外自家営業の場合。事業開始日と事業停止日。
- 5) 農業外自家営業における共同作業者の場合。共同作業開始日あるいは委託作業開始日から共同作業の停止日まで。
- 6) 議員の場合。議員である期間。
- 7) スポーツ選手の場合。スポーツ奨学金受給の日から停止日まで
- 8) 禁固刑の者の有償作業の場合。作業開始日から停止日まで
- 9) 失業者の場合。失業手当受給資格を取得した日から資格を喪失する日まで
- 10) 聖職者の場合。聖職者に就任した日から退職する日まで
- 11) 徴兵者と徴兵拒否者の代替奉仕の場合。徴兵の日から徴兵解除の日まで。
- 12) 警官などの場合。就労関係成立の日から消滅の日まで。
- 13) 育児休暇の者と乳児手当受給者の場合。その条件を取得した日からその条件を喪失する日まで
- 14) 生活保護受給者の場合。受給資格取得の日から資格喪失の日まで

任意加入の場合の社会保障拠出金の義務が発生し消滅する日付。

発生日は、加入申請を行いそれが認められた日から。

消滅日は、1) 脱退申請が行われた日まで、あるいは

2) 定められた拠出金を丸1か月滞納した場合、その1カ月が経過した日まで。ただし社会保障基金が正当と認めた場合にはその期限を延長できる。

3) 任意加入の資格を喪失した日まで

第4節 拠出金算定のための基準所得

内職・アルバイト・農業外自営業・聖職者・国会議員・徴兵兵士・失業者・育児休業の者・生活保護の者を除くと、その給与の定義は明確なので、給与が一応の基準となるが、算定基準はその給与のうちの基本部分となっている。これを定めるのは1998年の法律【3】のほかに

【5】 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentow (Dz.U. Nr161,poz.1106)

【5】『老齢年金・労働不能年金への拠出金算定のための基準所得の設定原則に関する労働大臣決定』1998年12月18日がある。

この場合の所得とは基本的には個人所得税法が規定する収入のことである。農業協同組合の場合は現物給付も含む。住宅の無償供与を受けている場合は家賃相当額を収入とみなす。

外貨給与の場合は国内通過に換算する。

外国におけるポーランド大使館に勤務する者にあっては、バカンス休暇の支給額をもってこれに当てる。(注。外交官の給与は高く、また西側の物価も高いための救済措置と思われる)

拠出金算定基準に含まれない収入一覧(全部で32項目あるがその一部のみ紹介する)

1) 永年勤続報奨金。ただし5年ごとあるいはそれ以上の間隔で支給される報奨金に限る。3年に一度支給される永年勤続報奨金は基準所得に算入される。

2) 退職金

3) 事業所側の都合による作業契約解除による保障金

5) 徴兵の際の餞別支給

6) 重労働対象者への社員食堂への企業からの補助金

7) 死亡弔慰金、疾病退職慰労金、労災退職慰労金。

8) 労働着の洗濯代，古い労働着を使用し続けた場合の補償金，自分の服で労働した場合の労働着相当代金。

10) 一般社員食堂への企業からの補助。ただし最低賃金の4分の1を越えない額まで。

12) 企業からの記念品支給ないし商品券の支給。ただし所得税法が認める範囲まで。

13) 自家用車を業務に使用した場合の補償金。ただし所得税法が認める範囲まで。

14) 転勤手当

15) 出張旅費・日当

16) 外国出張・外国滞在中の食費補助

17) 船員に支給される外貨補助の75%。

18) 出張追加手当

22) 災害支給金

25) 疾病手当では現行給与を下まわるため，使用者側から疾病手当の80%を補助する補助金が支給された場合。ただし現行給与額を越えない範囲まで。

26) 団体協約にもとづく通勤手当，乗用車使用の場合の通勤手当。

27) バカンス休暇の旅費支給，通学旅費支給，祭典参加の旅費支給。

28) スポーツ選手への賞金

29) 職業訓練や夜学通学のための報奨金。ただしその期間の賃金は算定基準に算入される。

30) 社員菜園の使用料相当分

31) 危険労働の際に使用者側が支払う生命保険料

委託契約・作業契約の者や自営業の共同作業者の算定基準は個人所得税法が定める金額とするが，公示される全国最低賃金を下回ってはならない。

その他の例外規定

議員の場合は議員歳費，失業者の場合は失業手当が算定基準となる。乳児手当受給者や生活保護受給者の場合もその受給額。

徴兵兵士の場合は，全国最低賃金が算定基準となる。

育児休暇中（注。これは無給）の場合は，全国最低賃金が算定基準となる。

農業外自営業者の場合。申告所得額を基準とするが，それは直近四半期の全国平均賃金の60%を下回ってはならない（注。自営業者の所得の把握は難しいので，最低限，平均賃金の6割を拠出せよということの意味する）

任意加入の者の場合。申告額を算定基準とするが，全国最低賃金を下回ってはならない。1999年1月1日づけで公示された全国最低賃金は月額650ズウォティであった。

第5節 従業員が社会保障拠出金を納入することに伴う賃上げ措置および新しい拠出率の算定根拠

旧来の制度では、社会保障基金への拠出金額は従業員の賃金の45%であり事業所が納付していた。今回の社会保障改革での大原則は、使用者側にとっても従業員側にとっても負担が増加しないということであった。つまり制度改正の初期時点では、負担の実態を大きく変えないという方針が採用された。従来は社会保障基金への収入は賃金の45%で一本であり、『ドンブリ勘定』であったが、その支出割合は以下のとおりであり、今回の改正に基づいて拠出金を分割すると以下ようになる。

		従業員が負担する分	使用者側が負担する分
年金保障	24%	12%	12%
身体障害者保障	16%	8%	8%
疾病・産前産後	3%	3%	0%
労災保障	2%	0%	2%
合計	45%	23%	22%

従業員側も制度改革によって負担増とならないという原則に従い、従業員の賃金を変更する必要が生じた。すなわち、従業員が納入する拠出金の分だけ賃上げを実施しなければならなくなった。使用者側はその分だけ剰余金が減るが、ちょうどその分だけ、拠出金も減少する。

つまり結論を先に言うと、従業員の賃金を23%だけ増大させなければならなくなった。数学的には次の問題を解いて数値を求めなければならない。

賃上げ率を x とする。老齢年金拠出率を a とする。身体障害者年金拠出率を b とする。疾病・産前産後保障拠出率を c とする。労災保障拠出率を d とする。

$$100x \cdot c = 3$$

$$100x \cdot a / 2 = 12$$

$$100x \cdot b / 2 = 8$$

$$145 - 100x = 8 + 12 + 2 = 22$$

$$\text{解は、} x = 1.23$$

$$a = 19.51219512\%$$

$$b = 13.00813\%$$

$$c = 2.43902\%$$

ただし小数点以下2桁で法律に記載する必要があるため、

$$a = 19.52\%$$

$$b = 13.00\%$$

$$c = 2.45\% \text{ とした。}$$

そして従業員の手取り賃金がへらないようにするため、 $x = 1.230164$ とした。

$123.0164 - 123.0164 (0.1952 / 2 + 0.1300 / 2 + 0.0245) = 100.0000316$

すなわち従業員の手取り賃金は減らない。 $x = 1.230163$ とするとほんの僅かだが手取り賃金が減少する。このようにして23.0164%の賃上げ率が決まった。

さて、企業側の負担も増えないようにするためには $d = 1.61\%$ でなければならない。

$145 - 123.0164 - 123.0164 (0.1952 / 2 + 0.1300 / 2 + 0.0161) = 0.00068719$

ところが1998年の法律【3】は労災保障拠出率を0.4%から8.12%の間で、個別従業員の労働危険に応じて企業が定めるとしている。全国平均では2.03%となり、企業部門の負担が若干増えるとの見解もあるが、定かではない。

なお法律【3】第111条第1項と第22条第3項は、1949年1月1日以降に生まれた従業員に関する年金拠出金のうち7.3%相当分は、もし本人が第二の柱に加入している場合には、本人が選択した開放型年金基金（第二の柱）へ納入されるとしている。これについては後に詳述する。

上記の計算の結果、賃金の上乗せ係数を規定しているものは次の政令である。ただし数学的解法は記載されておらず、結果の数値のみ記載している。

【5】 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 grudnia 1998r. w sprawie sposobu przeliczenia przychodu w związku z wprowadzeniem obowiazku oplacenia skadli na ubezpieczenia społeczne przez ubezpieczonych (Dz.U. Nr153, poz.1006)

第6節 社会保障への国家予算からの補助金支給

拠出金へ国家予算から恒常的に補助金が出るケースは以下のとおりである。

視覚・聴覚・知能障害者および教会関係者

視覚・聴覚・知能障害者とは身体障害者（労働不能者）ではなく、労働能力を保有するものであり、しかしハンディキャップがあるので国家が補助しようという考えである。この点は社会主義時代と変化がない。

視覚・聴覚・知能障害者を雇用して企業においては老齢年金拠出金のうち従業員負担分を国家障害者基金が負担する。企業負担分は国家予算が負担する。身体障害者年金拠出金のうち従業員負担分は従業員が負担する。企業負担の部分は国家予算が負担する。疾病年金拠出金（従業員負担）と労災保障拠出金（企業負担）は国家障害者基金が負担する。

重度・中程度の障害者を雇用しており、法律によって補助金を受け取っている企業においては、老齢年金拠出金についてのみ、国家障害者基金と国家予算がそれぞれ負担する。

聖職者については、老齢年金と身体障害者年金と労災保障については、聖職者自身が20%、国の教会ファンドが80%を負担する。疾病保障のみ聖職者が負担する。宣教活動を行っている場合は、すべての拠出金の100%を教会ファンドが負担する。

第7節 拠出金算定基準所得の所得額の上限

年金支給額には平等主義的な均等部分が含まれる。拠出は所得に比例的であるのに対して、年金支給に均等部分が含まれることは、高額所得の故に高額な拠出金を納付している従業員に不平等感を生じさせる。高額所得者があまりに過大な負担を負うことの不平等を避けるために基準所得の上限規定がある。それと同時に、この上限規定は従業員側も企業側も制度移行にともなって利益を得るための措置でもある。

老齢年金と身体障害者年金の場合、当該年の予想月額全国平均賃金は予算法案に明記されるが、その額の30倍が年間の算定基準の所得額の上限となる。つまり全国平均賃金の2.5倍以上の所得を得ている者は、2.5倍がその所得とみなされて拠出金が算定される。1999年の場合でいえば、それは50,375ズウォティということになる。

既に述べた約23%の賃上げは高額所得者にも適用される。ところが拠出金の基準所得が全国平均賃金の2.5倍で打ち切りになっているので、従業員が拠出する金額もそこで打ち切りとなり、高額所得従業員の手取り月収は増える。また企業側にとっても企業側負担の拠出金が2.5倍で打ち切りとなり、それ以上納付しなくてもよいので、剰余金が生じる。

実際の手続きは、納付段階では、この上限を考慮せずに納入し、拠出金の合計が上記の上限を越えた段階（例えば10月）で超過分が社会保障基金から企業に返還され、企業はそのうち従業員負担部分を従業員に返還する。11月と12月は拠出金は納付されないが、しかし拠出金納付期間（社会保障拠出期間）に算入される。

ただし、1969年以降の若年従業員の場合、年金拠出金のうち7%相当分はオープン型年金ファンドに納付されるが、この部分からの還付は行われぬ。したがって全国平均賃金の7倍以上の所得がある者は、超過納付分の全額の還付が受けられないことになる。

ただし疾病保障と労災保障には算定基準所得の収入額の上限はない。

第8節 雇用保険としての労働基金と倒産保険としての従業員給与支払保証基金への拠出金の算定基準

労働基金とは1994年12月14日付けの失業対策・雇用法に基づくものであり、使用者側が全額拠出する。負担率は算定基準所得の2.6%である。算定基準は老齢年金拠出金算定基準と同じだが、所得上限がない。

従業員給与支払保証基金とは1993年12月29日付けの使用者による給与不払いの場合の従業員の請求を保護することに関する法律に基づく。使用者側が全額負担する。負担率は算定基準所得の0.08%である。算定基準は老齢年金拠出金算定基準と同じだが、所得上限がない。

第9節 医療保険制度

従来の国家予算で医療が無料でまかなわれる制度は廃止され、健康保険制度の導入が決まった。

【7】Ustawa z dnia 6 lutego 1997 r. o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym (Dz.U.Nr28 poz.153)

この法律により1999年1月1日より新制度に移行した。

1999年では、各県に1つずつ、全国で17の健康保険組合(Kasa Chorych)と制服健康保険全国組合(兵士・警官・消防夫・刑務官などが対象)の18の健康保険組合が存在した。

国民はどれか一つの健康保険組合に加入し、拠出金を納付し、健康保険組合が契約を結ぶ医療機関において無料で医療サービスを受けることができる。無料の医療サービスは基本的医療に限定される。国民の感覚からすると、最も低レベルの医療のみ無料で継続され、高度医療は有料化されたということになる。

ワルシャワ大学付属病院であるワルシャワ国立病院は首都県にあるので、他県の住民にとっては、健康保険組合締結医療機関ではないので有料となる。

強制加入と任意加入とがあり、対象者は法律が定めている。一般企業従業員は強制加入である。

企業従業員、農業外自営業者、アルバイト従業員(委託作業)、協同組合組合員についての健康保険料の算定基準の計算方法は、老齢年金の算定基準とほぼ同様である。ただし、疾病期間中(初期)の賃金支給額は算定基準に含まれるという点は異なっており、また月額全国平均賃金の30か月を年間収入の上限とするという規定も適用されない。また従業員が負担している社会保険料(老齢年金・身体障害者年金・疾病保障)の分は従業員の収入から除外されて算定基準が計算される。

兵士・警官・聖職者などに対する算定基準の説明は省略する。

健康保険料は算定基準所得の7.5%である。健康保険料は従業員負担である。

健康保険料納付金は、個人所得税の納税額から控除される。もし控除後の納税額がマイナスとなった場合には、その分の金額だけ健康保険料が減額される。

この規定は重要であり、その意味するところは現行の実態を大きく変更しないようにとの配慮である。従来は医療費は国家予算から支出されていた。今後は個人が保険料の形で負担するが、その分だけ所得税を減税しようというものである。医療費負担において実態が大きく変化しないようにとの配慮である。

重要な点は、国民全員が義務的加入の対象とはなっていないという事である。医療保険にはじめて任意加入が導入された。

さらに重要なことは、無料医療は基本的医療に限定されており、高度医療は健康保険の対象とならなくなったことである。医学部関係者が副業で行う診療所などは有料となっている。現在、救急車のサービスの有料化が検討されている。

第10節 新しい資金運用型年金制度とそれへの拠出金

ポーランドの老齢年金制度の第二の柱は 資本運用開放型年金基金である

この制度は老齢年金拠出金の一部を政府管掌の社会保障基金から切り離して、金融市場原理にまかせて、資本運用に特化した保険運用機関にその運用を任せようというものである。

保険運用機関(保険基金会社)は、国民が第二の柱の社会保障制度に加入した場合、その国民の老齢年金算定基準所得の7.3%に相当する金額を社会保障基金から受け取り、資本運用する。社会保障基金から受け取るのであるから、従業員負担部分からなのか企業負担部分からなのかは無関係となる。従業員はどの保険機関に委託するかを選択できる。保険機関は一般保険組合であるが、法的には株式会社となる。株主は米国のAIG社であったり、ポーランドのPKO銀行であったり、あるいは社会保障基金それ自身であったりする。制度開始の1999年1月1日時点で11社が老齢年金基金監督機関から設立許可を得ていた。その株式は1社に集中しており、例えばPZU保険組合株式会社の株式は全株がPZU(社会保障基金)によって所有されている。他に11社が申請を出しているため、合計で22社程度になると思われる。

従業員は、居住する地域や企業や業種にかかわらず、どれかひとつの年金組合を選択できるので、開放型と呼ばれる。すべての国民に参加の可能性が開かれているという意味である。社会保障制度の第三の柱である、企業別(企業グループ別)の保険組合は当該企業従業員しか参加できないので閉鎖型であるのに対して、この第二の柱は開放型と呼ばれる。

第二の柱の開放型年金基金は、運用資金量の点からポーランドの金融業界で銀行と並ぶ重要な金融機関となることは間違いない。1999年の年末時点で既に12億9千万ドルの資本を運用しているが、2005年には250億ドルの資本を運用することになると予想されている。

使用者側は、どの基金がよいとかどの基金はダメとかを従業員に指示できない。

従業員(資金運用型年金制度に参加した国民)が定年に達すると、開放型年金基金会社が運用した当該従業員の拠出金の元利合計の『資本』を従業員が選んだ民間保険会社に引き渡し、そこで開放型年金基金の役割は終わる。開放型年金基金には後に述べるように公的な介入があり投資先などが制限されている安全度の高い資本運用機関である。民間保険会社は原則として市場原理のみに依存する企業である。1949年生まれの女性が最初に早期年金受給を受けるのは55歳になった2004年であるから、定年後の『資本』運用に関して民間保険会社がどのような「年金商品」を提供するのかは予想がつかない。重要なことは、この『資本』は拠出金を納付してきた国民個人の所有に属するという点であり、定年前に本人が死亡した場合は、その時点での運用残高を遺族が受け取るようになるという点である。定年後に早期に本人が死亡した場合は、配偶者は残高の半分を遺

産として受け取る権利があるが、現金としてではなく、配偶者が持つ開放型年金基金の口座へ振り込まれる（『年金機能組織法』【1】第131条）。残りの半分は死亡した本人が届け出ていた近親者に均等に分配される（『年金機能組織法』【1】第132条第1項）。配偶者と子供一人の場合は、配偶者が75%で子供が25%となる。加入者は近親者として孫と両親を追加して届け出ることができる。口座残高の半分については残された配偶者や子供は、積み立て金を現金一時払いの形で受け取ることができるし、また2年を越えない範囲で分割払いで受け取ることもできる（『年金機能組織法』【1】第132条第3項）。注目されるのは離婚の場合の規定である。この公開型年金基金への拠出金は家計から支出されたと理解されるので、離婚の場合、残高の半分は配偶者の公開型年金基金の口座に振り込まれる（『年金機能組織法』【1】第126条）。配偶者も加入者であった場合は、ともに自分の残高を相手側に渡すというやりとりをするわけで、結果的に大きな資産の移動は起こらないが、他方が第一の柱の社会保障基金に参加している場合には、そして定年まじかの熟年離婚の場合には、相当の資産が移動することになる。

この第二の柱の資金運用型年金制度に加入して定年に達した国民は（厳密には年金生活に入ることを決定した国民は）、その運用残高を民間保険会社に移管し、終生型の年金契約を結ばなければならない（『年金機能組織法』【1】第111条第1項）。死亡時まで受け取れる年金契約を結ぶという義務が生じる。その年金額が定額型であれ逓減型であれ、死亡時には必ず残高が残るということになる。「年金商品」の種類や規制に関しては、法律や政令ではまだ確認されていない。

なお、後に述べるように、第二の柱の開放型年金基金には、政府側が提供する『初期資本』という仮想的な金額がある。1998年12月までの勤労実績にもとづいて仮に当該国民が1999年から年金生活に入ったらどれだけの月額年金を受け取れるかを計算し、それに62歳以降の平均余命月数を掛けたものである。1999年以降、この金額は毎年平均賃金上昇率をやや下回る率で自動改定され増額されていく。当該国民が定年に入った場合、その額をその国民が持っている平均余命月数で割った金額が社会保障基金から毎月支給される。これは100歳まで長生きしても支給される。一方、定年後すぐに死亡しても遺族に補償はない（ただし遺族年金は支給される）。この初期資本から生じる毎月の年金を受給できる条件の一つとして、当該国民が民間保険会社と第二の柱から生じる定年後の年金支給に関する契約を締結することが含まれている（『社会保障基金法』【4】、第129条第3項）。

第11節 義務的に開放型年金基金に参加しなければならない対象者と任意に加入できる対象者

社会保障基金の老齢年金保障に拠出金を出している者は、それが強制加入であれ任意加入であれ、その誕生日が1949年1月1日以降であれば、この制度に参加でき、その誕

生日が1969年1月1日以降であれば義務的にこの制度に参加しなければならない。これは社会保障制度法【3】の第111条第2項・第3項による。

ただし、既に年金を受給して年金生活に入っている者は任意であれこれに加入できない。

また1948年12月31日以前に生まれた者はこの制度に加入できない。

1969年以降に生まれた者は1999年9月30日までに、一つの開放型年金基金と契約を締結しなければならない。契約を締結しなかった者に対しては、社会保障基金はランダムにどれかひとつの開放型年金基金を割り当てる。

1949年から1968年の間に生まれた者は、第一の柱の社会保障基金の老齢年金制度に留まるのか、この第二の柱の老齢年金制度に加入するかを選択でき、加入を希望する場合には1999年12月31日までに一つの開放型年金基金と契約を締結しなければならない。既に老齢年金を受給している者は加入できない。

現時点では開放型年金基金への加入義務がなく加入していない者が、2000年以降に例えば農業から企業従業員になるなどして加入義務が発生した場合には、当人が50歳以下の場合には義務の発生から半年以内に加入契約を締結しなければならない。

任意加入の対象者で1999年の時点で加入契約を締結した者は、その後、この制度から脱退することができない。ただし現行の契約先年金基金から別の年金基金に乗り換えることは可能である。

1949年から1953年の間に生まれた者が、すなわち1999年1月1日時点で45歳から49歳の間にある者が開放型年金基金に加入した場合には、早期年金受給の権利を失う。これは非常に重要な点なので、該当者はその規定を告知された旨を文書に署名して提出しなければならない。

45歳以上49歳以下の従業員はつらい選択を迫られることになると言ってもよい。55歳で年金生活に入りたいと考えていた女性は第一の柱に残らざるをえず、第二の柱を利用できない。第二の柱を利用すると60歳までは年金を受給することができない。ただし国家公務員・教員・鉄道員・炭鉱夫にはこの規制は適用されない。しかし通常の早期年金受給や警察官・消防士の早期年金受給にはこの規制が適用される(『社会保障基金法【4】、第46条第1項第1号)

第12節 開放型年金基金という機関

開放型年金基金の設置や運用には厳しい監督が要求されている。国の年金基金監督機関が監督にあたる。法律は、資金運用先と運用比率の上限を定めている。上場株への投資は全体の40%までとか、各種地方債は15%までとかの規定がある。企業への貸し付けなどは認められていない。監督機関は監査などに強大な権限を有している。

この機関は資金を集め、金融商品に投資して資金を運用し、加入者が老齢年金受給開始年齢に達すると、その元利合計を払い戻すものである。(注。日本の生命保険会社の積

み立て型の養老年金制度にかなり近い制度であるといえる)。加入者が定年に達すると、開放型年金基金は該当者の元利合計を、該当者が選んだ民間保険会社に引き渡し、民間保険会社はそれを管理・運用して年金として加入者に支給する。定年の段階で開放型年金基金の役割は終了する。

加入者は個人口座を開設し、そこに拠出金が記帳される。他の年金基金から乗り換えた場合には乗り換え時点での金額が記帳される。

年金基金同士の合併は可能だが、国の監督機関の許可が必要である。監督機関が年金基金の閉鎖を決定することもある。

年金基金は預金機関の口座に資金を預け、そこから資金を運用する。預金機関は大手銀行であって、年金基金の資産の部の各種資産(株券・地方債など)を管理する。預金機関は年金加入者の権利の保護という役割も負う。

監督機関は、各開放型年金基金の平均利回りを公表する。

一つの開放型年金基金(ファンド)はひとつの一般年金組合によって運営される。一般年金組合は株式会社の形態をとる。

ここで、宣伝活動費や事務を取り扱う従業員の賃金費や、株式会社としての利潤をどのように設定するかが問題となる。年金に参加する国民の利益を保護する一方で、株式会社としての活動も保障しなければならない。最低利回りの規定などさまざまな規制が加えられることになった。

投資対象の金融商品の制限

開放型年金基金が運用できる資産項目は法律で14種類に限定されている。資産の種類は『年金機能組織法』【1】第141条、その上限比率については同法第142条による

ポーランド国債およびポーランド中央銀行債券(運用比率の上限はない)

ポーランド政府ないしポーランド中央義務の保証つき長期有価証券(上限なし)

民間銀行および投資信託銀行への現金預金(上限なし)

民営化の際に公務員に支給された補償証券の買い取り。資産合計の7.5%まで。

銀行預金および金融債。同じく20%まで。

企業の株式。同じく40%まで。ただし証券取引所未上場で店頭市場に出回っている株式については10%を越えてはならない。

国民投資ファンド(民営化の際に企業従業員に配布された補償証券を運用する機関)の株式。10%まで。

株式投資信託への投資。10%まで。

一般公開されている地方債。15%まで。

一般公開されていない地方債。5%まで。

元本補償の社債等で市場に流通しているものへの投資。10%まで。

元本補償の社債等で市場で流通していないものへの投資。5%まで。

公共セクターが発行する債券や市場に流通しないその他の債券。5%まで。

閣議の許可のもとに、OECD諸国の上場企業の社債、および国債。

このように投資先の項目が限定されているため結果として以下のような制限が加わることになる。

開放型年金基金は不動産投資はできない。OECD以外の外国企業の社債は購入することができない。デリバティブ商品への投資は禁止されている。狭義のデリバティブ商品だけでなく、一般外国為替投資や商品取引投資も禁止されることが分かる。

年金基金は運用利回りを計算し、監督機関に報告する。運用利回りは、24か月前の価値と現在との価値との差額を年率に換算したものとする。

監督機関は全部の年金基金の利回りの加重平均を公表する。

最低確保利回り

年金基金は最低の利回りを保障しなければならない。それは上記の全年金基金の加重平均利回りの半分か、ないしは加重平均利回りから4ポイント減じたものかのいずれかのうち低い方として定められる。例えば、加重平均利回りが5%なら1%であり、加重平均利回りが9%なら4.5%となる。

年金基金がこの最低確保利回りを達成できなかった場合には、監督機関による監査が実施される。

年金基金が平均利回りを大きく下回り、収益が赤字となったときには、予備ファンドから個人口座に資金が補給され、それでも足りない場合は、設立出資金から補給される。(注。民間銀行などが競って開放型年金基金を設立したが、その目的は強大の資金吸引力である。しかし、一方で、このようなリスクも負うということになる)

この出資金(資本金)でも補填できない場合、つまり債務超過の場合には、監督機関は当該年金基金に破産を宣告し、赤字額は保障ファンドから補填される。保障ファンドとは国の全国有価証券預託機関が管理する保障基金である。

年金基金は自らの予備ファンドを持つが、それ以外に上記の国の保障ファンドにも払い込む義務を負う。総資産の一定率を納入する。年金基金間での納入率の差別化は行われない。

1999年には、30歳から50歳の間で、開放型年金基金に加入できる人が200万人いた。一方、400万人の人は義務的に加入しなかった。

国民にとってどれを選ぶかが問題となった。

それ以上に問題となったのは、年金基金の運営には、宣伝費や市場調査費が必要だということであり、とりわけ1999年の初期の段階で多大の費用がかかったということである。

従業員にとって公開型年金基金に加入するか否かは難しい判断である。まず第一に、金融市場の市場原理にしたがって資金が運用されるので、リスクが伴うということがある。第二に、年金基金は安全を第一に資金を運用するであろうから、あまり高い利回り

は期待できないということである。第三に、十分な老齢年金を受け取るためには、最低でも15年以上はこの基金に加入しなければならないだろうということがある。すなわち相当額の『初期資本』が与えられる40歳代の国民はよいとして、30歳代の国民は初期資本も十分でなく、したがって最低でも15年はこの制度に加入して働き続けないと、十分な年金額は支給されない。38歳の女性にとっては従来と同じように53歳くらいまで連続して勤務する必要がでてくる。この判断は年金基金の予想利回りと主観的なリスク評価に影響される。第四に、いったん加入すると、この制度からの脱退は認められず、ただ別の年金基金に乗り換えることだけが可能になるということがある。これらを勘案して決断しなければならない。

第13節 年金支給と年金支給額(1948年12月31日以前に生まれた者の年金支給額)

第二の柱である開放型年金基金からの年金支給はすでに紹介したとおり明解である。開放型年金基金が運用した積み立て金の元利合計を定年退職時に受け取り、それを民間保険会社に預託して終生年金を受け取ることになる。

ここでは第一の柱である政府管掌の社会保障基金からの年金受給額について説明する。

年金支給額

年金受給額は以下の3項目の合計となる(『社会保障基金法【4】、第53条第1項)。

- 1) 基礎年金。全国基準所得額(kwota bazowa)の24%として計算される。
- 2) 拠出金納付期間(労働していた期間)に対応する年数比例部分。当該個人の基準所得額の1.3%にその年数を乗じた額
- 3) 拠出金非納付期間(疾病や出産などで労働していなかった期間)に対応する年数比例部分。当該個人の基準所得額の0.7%にその年数を乗じた額

(詳しくは後述する例題を参照)

ただし後述のイ)一般早期年金受給(同法第28条)によって年金生活に入った者は、この計算による額が最低年金保証額である基礎年金部分の額に達していない場合、最低年金保証の適用は受けられない(『社会保障基金法【4】、第54条)。

定年以降にも勤務を続ける場合の規定

ポーランドの年金法では、労働を継続している間は年金を受給できず、退職することが年金受給の条件となっている。では定年(一般には男子65歳、女子60歳)後も勤務した場合はどうなるのか。これらの者のために次の優遇措置が定められている。

既に定年に達しており、年金受給資格を得ているが勤務を継続している者が、2009年1月1日以降に退職しようとする場合、年金支給額の算定方法を、上記の1948年以前の

者を対象とする算定方式か、あるいは1949年以降生まれの者を対象とする算定方式かのいずれかを選択できる（『社会保障基金法【4】、第55条）。なお1949年以降生まれの者を対象とする選定方式については後述する。

年金算定のための基準所得

年金算定のための基準所得とは、既に述べた拠出金算定のための基準所得と同じものである。年金算定のための基準所得には、当該年度の賃金だけでなく、労働不能期間中に支給された賃金、病気休職中の疾病保障、産前・産後保障、介護手当、失業手当、有害労働手当、公務員に支給された民营化関連の対民間補正による現金支給なども含まれる（『社会保障基金法【4】、第15条第3項）。既に述べたように出張手当や転勤手当は含まれない。

本人は、直近の過去20年の中から連続する10年を選んで、その10年間の数値をもって基準所得の計算根拠とする（『社会保障基金法【4】、第15条第1項）。年金受給を多くするため、当然、高賃金だった時代を選ぶであろう。これは定年前に賃金が低下する労働者を救済する措置である。

まず、この10年間の毎年ごとに、その年の全国平均賃金（中央統計局発表）との比率を%で計算し、その比率の10年間の単純平均値を求める。ちなみに1955年の年間全国平均賃金は12,096ズウォティ、1965年は22,404ズウォティ、1975年は46,956ズウォティ、1985年は240,060ズウォティ、ハイパー・インフレが始まった1990年は12,355,644ズウォティ、1995年は80,431,440、1998年は148,738,800ズウォティ（ただし1995年に1万分の1のデノミが実施されたので、年額14,873ズウォティで月額1,235ズウォティである）。

もしこれが250%を越えていた場合は、250%で打ち切りとする（『社会保障基金法【4】、第15条第5項）。これが賃金指数でこれに全国基準所得額を掛けると、年金受給の算定基礎額である基準所得になる。

全国基準所得額とは、全国平均賃金から、社会保障拠出金を差し引いた額である。さらにここから個人所得税が差し引かれるので、基準額とは手取りの全国平均賃金ではなく、社会保険料が控除された後の、しかし税込みの月収の全国平均賃金のことである。

年金受給資格

年金受給資格は男女で異なり、年齢と積算勤続年数である。そのおおまかな条件は以下のようになっている。厳密には以下のア)からキ)までの7項目に分かれるが、大多数の1948年以前生まれの国民は以下のア)の規定の対象となる。

ア) 一般規定（『社会保障基金法【4】、第27条）

男性は年齢が65歳に達し、拠出金納付期間と拠出金非納付期間と自営農で働いていた期間の合計が25年以上のもの。

女性は年齢が60歳に達し、拠出金納付期間と拠出金非納付期間と自営農で働いていた期間の合計が20年以上のもの。

この条件の自営農に関する部分は自営農経験者を救済するため救済規定によって導入された（『社会保障基金法【4】、第10条第1項）

これにより、1977年6月30日以前の時期に自営農を営んでいた者（夫婦ともに対象となる）にあつては、16歳以降で1977年6月30日までの期間において自営農を営んでいた期間は拠出金納付期間に算入される。ただし、上述の25年とか20年という期間条件が不足するために自営農従事期間の長さが算入された場合は、拠出金納付期間と拠出金非納付期間との合計と比較した時の比率の分だけ、支給額が減額される（『社会保障基金法【4】、第56条第1項）。ただし、拠出金納付期間と拠出金非納付期間との合計が男性では25年、女性では20年を越えている者については、本来の規定の条件を満たしているのであるから、たとえ、過去に自営農に従事していたとしても減額はされない（『社会保障基金法【4】、第56条第2項）。また1982年12月31日以前において農家で働いていた期間（自営農ではないが、実家や他の農家で働いていた期間）も算入される。この自営農に関する年金額計算方法は後に具体例を紹介するので、それを参照されたい。

イ）部分年金受給条件（一般規定による基礎年金部分が満額保証されない年金）（『社会保障基金法【4】、第28）

男性は年齢が65歳に達し、拠出金納付期間と拠出金非納付期間と自営農で働いていた期間の合計が20年以上のもの。

女性は年齢が60歳に達し、拠出金納付期間と拠出金非納付期間と自営農で働いていた期間の合計が15年以上のもの。

この条項は、年金支給年齢は一般規定と同じであるが、労働経験の少ない者を救済するための規定であつて、後述する年金支給最低額保証が適用されない。

ウ）早期退職年金受給制度（『社会保障基金法【4】、第30）

これは従来の個別立法による優遇措置を受け継ぐ規定である。この規定が適用されるものは：

- 1）傷痍軍人（戦病およびパルチザンを含む）
- 2）国家公務員
- 3）地方公務員
- 4）徴兵代替措置で強制的に炭鉱で働かされた者
- 5）大学教員

規定の詳細の紹介は省略するが、国家公務員の例では、1982年の国家公務員法第27条により、男性は60歳、女性は55歳となっている。大学教員の例では、大学勤務期間が20年を越えていることを条件に男性は60歳、女性は55歳となっている。

この早期退職年金については、年金の減額は適用されない。

エ) 労災事故・労働疾病対象者救済措置(『社会保障基金法【4】、第31条)

拠出金納付期間と拠出金非納付期間と自営農で働いていた期間の合計が25年以上で60歳に達して男性と、同じく20年以上で55歳に達して女性に適用され、早期年金受給が可能となる。年金の減額は適用されない。

オ) 危険労働・特定労働経験者救済措置(『社会保障基金法【4】、第32条第5項)

これは心理的負担の大きい職業経験者を優遇するもので早期年金受給が可能となるが、その条件は現行の規定が受け継がれる。条件はさまざまで規定の紹介は省略する。

国家監督機関職員・労働基準監督官など、税関職員、芸術家、マスメディア従業員およびジャーナリスト、学校教員、職業軍人、警察官、消防士、刑務所職員等。

カ) 炭鉱夫早期年金受給制度(『社会保障基金法【4】、第34条)

一定年限を炭鉱に勤務し、かつ一定年限を地下作業に従事した場合は、男女を問わず55歳で年金受給に入れるという規定。

なお炭鉱夫に対しては、年金支給額を増額する優遇措置が採られている(『社会保障基金法【4】、第51条)。すなわち一般地下労働に対しては勤務年数を1.5倍にして年金支給額を計算する。特に危険な労働(その詳細は省略)の場合は1.8倍、通常の炭鉱業務の場合は1.2倍とする。(吉野注釈。炭鉱労働者のみにこのような年金増額の特典が与えられ、警察官等に与えられていない理由は不明である。政治的判断の結果と思われる)

キ) 鉄道員早期年金受給制度(『社会保障基金法【4】、第40条)

拠出金納付期間と拠出金非納付期間の合計が男性25年、女性20年を越え、鉄道に15年以上勤務し、男性にあっては60歳、女性にあっては55歳に達したものは年金受給資格を得るという規定。

以下に年金支給額の計算例を示す。なお1999年1月からの年金支給計算のためには、1998年第四四半期の全国基準所得額がわからなければならず、しかしその時期は旧制度なので社会保障拠出金(社会保険料)が存在しなかった。そこで特殊規定として1999年第一四半期の全国基準所得額だけは1220ズウォティとすると定められた(『社会保障基金法【4】、第177条)。全国基準所得額は四半期ごとに計算され、1999年4月以降は自動的に計算される。なお1220ズウォティとは1998年の第二四半期の全国平均賃金(税込み)であった。

(例題1)

1938年生まれの女性。高校卒業後20年間は専業主婦であった。その後23年間働いて賃金を得て(拠出金納付期間),3年間疾病休暇か産前産後休暇を取っていた(拠出金非納付期間)。10年間の賃金指数は123%であった。

基礎年金部分 全国基準所得額	(1220ズウォティ) * 24% = 293
拠出年数比例部分	23年 * 1.3% * (1220 * 1.23) = 470
非拠出年数比例部分	3年 * 0.7% * (1220 * 1.23) = 31
毎月の年金額	794

(例題2)

ある女性が高校卒業後,30年間自宅で農業に従事していた。13年間企業で働き,3年間は疾病休暇であった。

この場合でも自営農救済措置のおかげで年金受給資格は得られる。しかし年金支給額はカットされる。おおまかに言えば基礎年金は変化がないが,比例部分は減額される。13年間のうちの10年分の算定賃金指数が110%であったとしよう。女性の場合要求される勤続年数は20年である。この場合4年足りないが,4年分は自営農従事期間から補填される。そして20年のうち拠出金非納付期間は3年で,残りの17年は拠出金納付期間とみなされる。そして算定基礎指数の110%が20分の16に減額される。

基礎年金部分 全国基準所得額	(1220ズウォティ) * 24% = 293
拠出年数比例部分	17年 * 1.3% * (16/20*1220 * 1.10) = 237
非拠出年数比例部分	3年 * 0.7% * (16/20*1220 * 1.10) = 22
毎月の年金額	552

(例題3)

65歳の男性が大卒で除隊後40年勤務した。経営陣管理職で退職し,最後の10年間の算定賃金指数は270%であったが,上述の頭打ち規定により250%となった。

基礎年金部分 全国基準所得額	(1220ズウォティ) * 24% = 293
拠出年数比例部分	40年 * 1.3% * (1220 * 2.50) = 1586
非拠出年数比例部分	0年 * 0.7% * (1220 * 2.50) = 0
毎月の年金額	1879

この1879ズウォティが一般的には最も高い年金額であり,全国平均賃金の1.5倍になる。なお炭鉱夫の場合,既に述べたように基準所得を1.5倍に換算する優遇措置があるから,中卒で15歳から50年間炭鉱に勤め,経営陣管理職まで昇進した人の年金は3200ズウォティにもなり,平均賃金の2.6倍にまでなる。これは極端な例であるが,理論上はこのようなケースも起こりうる。

社会保障給付金の上限制限

一般には給付金の上限制限はなく，上記具体例にあるような全国平均賃金の1.5倍とか2.6倍というケースも許容される。ただ次の場合は社会的公正を欠くとして減額または支給停止措置が採られる。1) 軍人・警察官・消防士等であったものが，2) 一般規定の定年（男性65歳，女性60歳）の前に早期退職し，3) 老齢年金または身体障害者年金を受給し，4) その金額が全国平均賃金の130%を越えた場合は支給停止とし，70%を越えた場合にはその超過分を減額する。ただし減額は基礎年金相当分を越えてはならない。

すなわち軍人・警察官が一般国民よりも早期に退職して年金生活に入った場合の年金は，全国平均賃金の94%程度に押さえるようにとの規定である。年金の不正受給を除けば，筆者が調べた限り，受給の制限に関する介入はこの規定だけである。

なお，生涯農民であったものに対する農民年金の制度は，今回の年金制度改革では改革の対象とならず，従前と同様に運営される。自営農に対する農民年金はギェレク共産党政権時代の1977年に初めて導入された。

Ustawa z dnia 27 października 1977r. o zaopatrzeniu emerytalnym oraz innych świadczeniach dla rolników i ich rodzin (Dz.U.nr32,poz.140)

これが『農民年金法』である。この法律は1982年に全く新しい法律に改正された。1999年での社会保障制度の改正で1977年まで自営農に従事していた者の勤労期間を拠出金納付期間に算入できるとの規定の根拠は1977年から農民年金制度が開始されたからである。

第14節 年金支給と年金支給額(1949年1月1日以降に生まれた者の年金支給額)

このグループは1968年12月31日以前に生まれたグループと1969年1月1日以降に生まれたグループとに分けられる。前者のグループに関しては，第一の柱である社会保障基金の老齢年金制度のもとに残るか，第二の柱である公開型年金基金に加入するかを自由に選択できる。後者の1969年1月1日以降に生まれた者は全員が義務的に公開型年金基金に加入しなければならない。

公開型の第二の柱の年金制度を選択した者は公開型年金基金から年金を受け取るので，政府管掌の社会保障基金からの年金は受け取れない。ポーランドの老齢年金は退職後に受け取るものであって，年金受給資格獲得年齢後にも働く者は働いている限り年金を受け取ることができない。

年金支給開始年齢は一般年金については男性65歳，女性60歳であるので(『社会保障基金法【4】，第24条第1項)，1948年以前に生まれた者と同じである。

1949年以降に生まれた者にとっては、1948年以前に生まれた者に課せられていた拠出期間の年数条件がなくなった。それは新制度のもとでは、1949年以降に生まれた者の年金支給額の計算に際しては、第一の柱に残るにせよ、第二の柱に加入するにせよ、拠出期間が短ければ、それだけ年金支給額も少なくなるようになったからである。

すなわち、新制度発足時に50歳未満であった者は、今後は政府管掌の社会保障基金に自分自身の年金を積み立てるか、あるいは公開型年金基金に加入して拠出額を運用してもらうかの選択をすることになり、いずれにせよ賦課方式から積み立て方式に移行することになったのである。

既に述べたように、社会保障の対象となるすべての国民は自分自身の個人口座を持つことになったのである。

新制度の第一の柱における年金支給額の計算方法(1949年1月1日以降に生まれた者)

当該従業員の毎月の基準所得(その定義は既に述べた)の19.52%が社会保障基金の個人口座に記帳される。この拠出は退職する月の前の月まで継続され、記帳が続けられる。ただしインフレも進行し、また賃金水準も上昇していくので、後述する口座残高調整が行われて、自動的に増額される。毎月の受給年金額の計算は、退職時に社会保障基金の個人口座に残された残高を、平均余命月数で割ったものとなる(『社会保障基金法【4】、第26条第1項)。余命月数は中央統計局が毎年公表する。この平均余命は男女で差別化されておらず、男女共通のものとなっている。ちなみに1999年時点における60.0歳の者の平均余命は226.1か月(約19年)、65.0歳の者の平均余命は184.6か月(約15年4か月)である。なお、基準所得のインフレ調整は、年金生活に入ってからも行われ、老後の生活が保障される。

ここで当然の疑問が生じる。制度改正時に49歳であった女性にとって一般定年までの時間は11年しか残されていない。第一の柱である社会保障基金に積み立てを行うにせよ、第二の柱である公開型年金基金に拠出を続けるにせよ、積み立て期間はあまりに短く、これでは十分な年金額の支給が受けられないのではないかという疑問である。この問題を解決するために『初期資本金』という概念が導入され、第一の柱を選択した者も第二の柱を選択した者も共にこの初期資本金を制度改正時に仮想的に自分の個人口座に記帳することができる。この初期資本金は社会保障基金のもとで仮想的に管理され、インフレ調整も受けて増額され、退職時の積み立て分の口座残高に加算されて、年金計算の基礎となる。第二の柱を選択した者にあっても、この初期資本金は公開型年金基金が資金運用するものではなく、退職後に社会保障基金から平均余命月数で除した金額を毎月死ぬまで受け取ることになる。

初期資本金

1999年に49歳の女性は定年まであと11年しか拠出金を積み立てられない。そこで仮に1999年に退職して専業主婦となり、60歳になって年金を受給するとしたら毎月いくら

になるかを、その人の15歳から49歳までの間の労働経験に基づいて計算してみる。その金額に男女の定年中間値である62歳以降の平均余命月数を乗じたものが『初期資本金』である。この計算方法は第一の柱を選択した者にも第二の柱を選択した者にも同一の計算方法が適用される。そして共に社会保障基金の個人口座に『初期資本金』の形で記帳される。

『初期資本金』の計算のためにはまず基礎年金調整率 p を計算する。

$p = ((\text{現年齢} - 18) / (\text{定年年齢} - 18) * \text{労働経験年数} / \text{要求労働年数})$ の平方根
『労働要求年数』は男性にあっては25年、女性にあっては20年。ただし、この年数だけ勤務しないと年金が受給できないという意味でない。

『労働経験年数』とは拠出金納付期間と拠出金非納付期間の合計。

- (例1) 1999年で50歳の男性で労働経験年数が28年の者にあつては $P = 0.873$ 。
- (例2) 1999年で63歳の男性で労働経験年数が41年の者にあつては $P = 1.253$ 。
- (例3) 1999年で50歳の女性で労働経験年数が28年の者にあつては $P = 1.032$ 。
- (例4) 1999年で50歳の女性で労働経験年数が18年の者にあつては $P = 0.617$ 。
- (例5) 1999年で19歳の男性で労働経験年数が1年の者にあつては $P = 0.029$ 。

この複雑な計算式の理論的根拠は、新制度においては基本的には基礎年金に相当するものは廃止しようという考え方があり、しかし一方で急激に廃止することには社会的抵抗があり、定年まじかの者には手厚く、若者には手薄く、そして全体としては今までの基礎年金部分の社会全体への給付を1999年においては保証しようという趣旨と理解される。

次に以下の係数を算出する。これが現行制度のもとでの仮想的な年金支給額である。すなわち当該個人が1999年で無職となり、定年まで全く働かなくなった場合の定年後の年金仮想受け取り額である。本人の賃金指数とは過去20年の中で一番賃金が高かった連続する10年間の賃金と全国平均賃金との比率の10年間の単純平均である（これは旧制度と同じ計算方式である）。

- 1) 基礎年金仮想額 $a = \text{月額全国平均賃金} * P * 0.24$
- 2) 拠出期間比例仮想額 $b = \text{月額全国平均賃金} * \text{本人の賃金指数} * 1.3\% * \text{拠出年数}$
- 3) 非拠出期間比例仮想額 $c = \text{月額全国平均賃金} * \text{本人の賃金指数} * 0.7\% * \text{非拠出年数}$

『初期資本』 = $(a + b + c) * (62 \text{歳人口の男女平均の余命月数})$

すなわち例えば45歳の男性が、今突然労働をやめた場合、定年になったときにいくら

の年金を受け取ることができるか、それを何年受け取ることができるかを計算し、年金支給総額を計算したものが初期資本である。もちろん45歳以降も労働を継続すれば年金は増えるが、その分は、今後賃金の中から拠出していく老齢年金拠出金の積み立て額でまかなわれることになる。

なお、ここで平均余命に関して男女の区別がなく、上記算式でも一般定年の男女の間値である62歳が採用されていることが注目される。

この金額は計算すると10万ズウォティとか30万ズウォティとかになる。この金額が個人口座に記帳されるが、当面は国家予算からこの金額が支出されるわけではなく、単なる計算上の金額でしかない。しかし個々人が年金生活に入った後は、第一の柱の該当者であれ第二の柱の該当者であれ、初期資本相当部分の年金は国庫から支出されることになり、毎年の財政負担増が想定される。第二の柱を選択した者は、毎月、基準所得の19.52%を老齢年金拠出金として拠出するが（ただし半分は企業負担）、そのうち7.3%分だけが公開型年金基金で運用され、残りの12.22%は社会保障基金に納付されるという事実を想起すべきである。初期資本といっても今までは賦課方式だったので、それに相当する資金は実在せず、それゆえ12.22%の社会保障基金への納付が必要となるのである。もっとも、この12.22%は当該個人の定年後の初期資本相当分の年金支給のために積み立てられるのではなく、1999年における60歳代、70歳代、80歳代の年金生活者への年金支給に向けられてしまう。では定年後の初期資本相当分の年金支給は誰がまかなうかといえば、次世代の現役勤労者が納付する12.22%でまかなわれることになろう。その意味で、形式上は積み立て方式に移行したとはいえ、実質的には賦課方式が残存しているのである。

しかし同時に次のことにも注意を払うべきであろう。すなわち、1999年時点で計算される初期資本は若年層にあっては極めて少額であり、初期資本相当分の年金支給額の負担は年を経るごとに軽くなるという点である。その意味では、ポーランドの年金制度は賦課方式から積み立て方式へと段階的に移行していくと述べてもよい。

口座残高再調整

この『初期資本金』と過去の毎年の拠出金（積み立て金）は、四半期ごとの全国平均賃金上昇率と消費者物価上昇率を考慮して自動的に増額される（ただし公開型年金基金の積み立て残高は金融商品で運用されるのであるからインフレ調整の必要はない）。これを口座残高再調整(waloryzacja)と呼ぶ。すなわち、全国消費物価指数の上昇分は必ず反映される。また全国平均賃金上昇率が全国消費物価指数を上回った場合、その差の比率の75%が反映される（『社会保障基金法【4】、第25条第5項）。こうやって増額された残高が定年時の口座残高に記入される。

この規定は非常に重要である。すなわち、年金支給額は平均賃金上昇率を100%カバーするものではなく、消費者物価上昇率との差の75%しかカバーされないのである。消費者物価上昇率が6%で平均名目賃金上昇率が10%であるとすると、口座残高再調整は9

%ということになる。

30歳代と40歳代の国民からすると、19.52%の老齢年金拠出金のうち、7.3%相当分を社会保障基金に積み立てて口座残高再調整で増額させていくか、第二の柱に加入して、公開型年金基金に資金運用を委ねて、この口座残高再調整の率よりも高い利率で増額されることを期待するかの選択を迫られているともいえる。

もし公開型年金基金の運用利回りが全国平均賃金上昇率程度のものであるとすれば、両者の間の差は微々たるものであり、リスクのない社会保障基金を国民が選択したとしても不思議ではない。実際、40歳代の国民のかなりの部分は第一の柱を選択したといわれている。

1949年から1953年の間に生まれた者への経過措置

経過措置として旧制度から新制度へ移行する段階的措置が取られている。

2009年に年金生活に入る者については、年金の80%を第一の柱で、20%を第二の柱で計算する。

2010年については、年金の70%を第一の柱で、30%を第二の柱で計算する。

2011年については、年金の55%を第一の柱で、45%を第二の柱で計算する。

2012年については、年金の25%を第一の柱で、65%を第二の柱で計算する。

2013年については、年金の20%を第一の柱で、80%を第二の柱で計算する。

1949年1月1日以降で1968年12月31日以前に生まれた者が早期退職をする場合の公開型年金基金への加入禁止規定（『社会保障基金法【4】、第46条第1項）

この年代（1999年1月1日時点で30歳から49歳の中年層）の者で2006年1月1日までに以下に述べる早期年金受給を開始しようとする者は政府管掌の社会保障基金に残らなければならない。それは1）30年以上の拠出期間があって2006年1月1日に55歳に達している女性（つまり1949年生まれと1950年生まれの女性）、2）男女にかかわらず30年以上教師を勤めた者（障害児童特殊学校の場合は25年）、例えば1955年生まれの男性で20歳で短大卒業後30年学校教師を勤めた者、3）15年以上芸術活動を行っている男女で、男性なら25年以上、女性なら20年以上の拠出期間を持つ者、例えば1968年生まれの女性で17歳の時から20年間芸術活動を行ってきた者、4）15年以上炭鉱夫として働き50歳に達した者、5）20年以上鉄道員として働き55歳に達した者、6）特に危険な労働に政令が定める一定期間勤務し、政令が定める早期退職年齢（40歳から60歳の間）に達した者。

この規定の理論的根拠は見当たらない。理由は財政的なものであろう。すなわち、19.521%の拠出金のうち7.3%を第二の柱に差引かれた上に、早期に退職されて初期資本相当分の年金支給の負担が早期に生じるとすると、社会保障基金の財政が、すなわち財務省の財政が破綻してしまうと判断されたのではないだろうか。

第15節 遺族年金(renta rodzinna)

ここで遺族年金を簡単に紹介する。遺族年金とは、既に年金生活に入っている者が死亡した場合に、あるいはまだ年金生活に入っていないが既に早期年金も含めて年金受給資格(とりわけ年齢制限)を獲得している従業員が死亡した場合に、その遺族に支給される社会保障である(『社会保障基金法【4】、第65条第1項)。ただし、遺族(未亡人・男やもめ)は50歳以上でなければならない(同第70条)。あるいは労働不能でなければならない。あるいは未成年の子供をまだ養育していなければならない(同第67条)。このような条件がそろった場合に支給される。支給金額は子供なしの未亡人の場合、死亡者が受け取っていた金額の85%である(同第73条)。

遺族年金の財源については次のことを指摘しておく。従業員が定年に達する前に死亡した場合、第二の柱の公開型年金基金では積み立て金の払い戻しが遺族に行われるが、社会保障基金の場合、相続という払い戻しはない(『社会保障基金法【4】、第25条第2項)。その財源を利用したものではないだろうか。

第16節 新しい企業別年金制度

年金制度の第3の柱は、従業員年金組合である。この制度の根拠は法律【2】である。

この法律の概要を以下に紹介しよう。

第4条 5人以上の従業員がいる事業所で可能となる。

第5条第1項 18歳以上で3か月以上勤務している従業員は組合(program)に参加できる。

第6条第1項 従業員の半数以下しか参加資格のないような組合規定をもうけてはならない。同第2項 参加資格の勤続年数を3か月以上としてはならない。

第7条 形態は以下のいずれかとする。

- 1) 従業員年金組合
- 2) 従業員から集めた拠出金を公開型年金基金に運用を委託する方法
- 3) 従業員の団体生命保険運用の契約を民間保険会社と締結すること。

第9条 複数の事業所を対象とする事業所間従業員年金組合の設立も可能である。

第12条 組合設立に関する契約は、使用者側と従業員側代表との間で取り決める。

第13条 従業員年金組合参加の契約は書面によって個別従業員と組合との間で取り交わされ、そこにはすくなくとも使用者側が天引きできる基本積み立て金の金額が明記されていなければならない。

第15条第2項 契約相手の従業員の代表とは、事業所に労働組合が1つしかない場合はその労働組合が代表者となり、複数の労働組合が活動している場合は、使用者側はすべての労働組合と契約を結ぶ。

第3項と第4項 交渉が合意に至らなかった場合や、そもそも労働組合が存在しない場合は、使用者側は従業員全員集会を招集し、従業員年金組合の契約を提案する。

第17条 従業員が従業員年金組合と結ぶ契約書には以下の事項が明記されていなければならない。

1) 天引きされる金額。

3) 従業員が死亡した場合の積み立て金の処理方法

第22条第1項 基本供出金の給与天引き額は従業員が決定するが、その率は社会保険料算定基準の所得額の7%を越えてはならない。

第2項 従業員は追加拠出金の契約を結ぶことができる。

第24条 基本拠出金は社会保険料算定基準の所得から控除される。

第26条 積み立てた資金が現金一時払いで払い戻される場合。

1) 従業員が定年に達したとき、あるいは早期年金受給資格を得たとき、あるいは労働不能が認定され身体障害者年金受給資格を得たときで従業員が(払い戻しの)申請を行ったとき。(注。定年に達したからといって自動的に退職するわけではない)

2) 従業員が70歳に達したときは従業員からの要求がなくとも払い戻す。(70歳を過ぎても勤務している従業員に対しては、70歳の時点で払い戻す)

3) 従業員年金組合の解散や合併の場合

6) 従業員が死亡した場合。遺産相続人や受け取り指定人物に払い戻される。

これは会社従業員を対象を限定した閉鎖型年金基金である。企業別年金基金が独自に資金運用を行うことも想定されているが、一般には、公開型年金基金や民間保険会社と契約を結んで資金運用を行うことになる。

なぜ、これが社会保障制度の枠組みの第三の柱と呼ばれるかというと、第24条の規定があるからである。基礎年金の部分は全員に共通であるから、社会保険料算定基準の基準所得からこの企業別年金基金拠出金が控除されれば、従業員としてはそれだけ有利になる。あるいはその控除額に相当する拠出金は社会保障基金ZUSが負担しているといってもよい。したがって第三の柱と呼ばれる。

この制度がある以上、従業員には、民間保険会社と個別の年金積み立て契約を結ぶメリットがなくなる。

ただし、自営業者や個人農に対しては、民間保険会社が個別契約の年金保険を提供する可能性が残されている。なお、生命保険については自動車損害保険と並んでポーランドではかなり一般的となっている。