

ポーランドの年金改革

- 賦課方式から積立方式への転換 -

吉野悦雄

論文要旨：ポーランドは1999年1月1日より新しい年金制度を導入した。第一の特徴は、従来の年金賦課方式から年金積み立て方式に転換したことである。第二の特徴は、積み立て金の一部の運用を民間の年金基金に委ねたことである。第三の特徴は、企業別の年金組合の設立を認めたことである。しかしながら現存する年金受給者や高齢層従業員への年金財源の確保のため、事実上の賦課方式も存続させる折衷策を採りつつ、長期のスパンで積み立て方式への移行をめざすことになった。なおポーランドの年金改革は日本における確定拠出年金(401K)の検討にとっても参考となる点があると考えられる。

〔キーワード：ポーランド，社会保障，経済改革，年金〕

1 概論

本稿は1999年以降のポーランドの社会保障制度の概略を紹介するものである。ただし失業保険・軍人恩給・農民老齢年金・育児手当など多様な社会保障全般を紹介する紙幅はないので、主要な社会保障制度、すなわち老齢年金・労働不能者年金・疾病補償および労災補償の4制度を紹介するが、とりわけ一般従業員の老齢年金制度の改革に焦点をあてることになる。

1997年にポーランドは年金制度の大改革の実施を決定した。表向きの政治的意思表明はともかくとして、市場経済に移行して8年を経過したから、老齢年金制度もグローバル基準に適合させようという趣旨で行われた改革ではない。ポーランドの年金制度は破綻の危機に瀕していたのであり、早晩抜本的な改革が不可避であったのである。老齢人口の急増から、従来の賦課方式では年金制度の破綻は必至であった。しかも積み立て方式の年金制度は社会主義時代では前例がなく、積み立て残高はゼロであった。このような状況の中でともかくも実施可能な年金改革案が策定され1999年1月1日から実施されることになった。それが賦課方式と積立方式の折衷型となったことは当然のことといえよう。

まず最初に、1997年時点でポーランド政府が

直面していた年金問題の隘路を整理し、導入されたその解決策の概略を紹介してみよう。

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。年金対象人口(男性65歳以上、女性60歳以上)が全人口に占める割合は、1990年で12.8%、1995年で13.8%(以上は文献[6], p.93)、2000年では14.7%であるが、2010年では16.2%、2015年には18.5%へと急増し、2030年には24.0%に達すると予想されている(文献[7], p.99)。2015年頃には予想される大破局を積み立て方式の年金制度の導入によって乗り切るためには、1997年という年は待たなしのデッドラインであった。社会主義時代からの賦課方式から個人積み立て方式への転換ということに関して選択の余地はなかった。

2) 1992年における社会保障基金に対する国家財政からの赤字補助金はGDPの1.91%であり(文献[8], p.155)。1995年におけるそれは2.09%であったが(文献[8], p.501)、2000年においては2.2%にまで膨張しており(文献[8], p.494)、政府財政支出の10.4%にも相当した。上述の人口構成を考慮に入れると15年後には財政の完全な破綻すら予想された。さらに本稿では紹介できないが、農民老齢年金も大幅な赤字を抱えており、それへの赤字補助金も社会保障基金への赤字

補助金にほぼ匹敵している。ポーランドの個人農は既に相当の高齢化を迎えており、高齢者の死亡により、財政負担の将来像はやや楽観することもできるが、一般従業員の老齢年金問題は火急の財政問題なのである。

3) 新制度開始の1999年時点で50歳代の勤労者は、年金積み立てを開始したとしても、数年後には年金生活に入るものであり、賦課方式から積み立て方式への転換は全く不可能といわなければならない。そこで、高齢層(1948年12月31日以前に生まれた者であって制度開始日に50歳以上の者)については従来通りの老齢年金受給方法を採用することになった。ただし形式的には1999年以降、年金受給開始年齢まで、国家が従来から運営してきた社会保障基金に毎月の老齢年金拠出金を拠出することになった。

4) この高齢層に関連する困難は、中年層(1949年1月1日から1968年12月31日までに生まれた者で制度開始日に30歳以上49歳以下の者)にも相当程度関係する。中年層にあっても純粋な積み立て方式への転換は不可能と判断され、実質的には賦課方式と積み立て方式との併存が採用された。そこで後述する「初期資本」という名称の初期口座残高を一人ひとりの従業員の年金通帳口座に記帳するという方法が採用され、同時に年金積み立ても行うことになった。

5) このように、従業員を高齢層と中年層(その定義は既述)と1969年1月1日以降に生まれた若年層(制度開始日に29歳以下の者)に三分割して、それぞれに適した制度を採用することになった。若年層にあっても積立方式が主体であるが、一部賦課方式が残存している。その理由はもっぱら財源不足にある。したがって微小の「初期資本」が通帳口座に記帳された。

6) 各個人がもつ積立残高の資金運用を行う主体として「三本柱」の体制が組まれた。すなわち、「第一の柱」は『社会保障基金』(Zakład Ubezpieczeń Społecznych: 略称 ZUS)であり、従来からの国家機関としての社会保障基金が存続した。「第二の柱」は民間年金基金会社である。これは開放型年金基金とも呼ばれる。1999年の制度開始時点で15社(Citibankが50%出資したDOM社やポーランド郵政公社が60%を出資したPB社などを例示として挙げておく)の民間年金基金

会社が登録されており、個人は自由に自分の年金基金会社を選択できるという意味で開放型年金基金と呼ばれている。「第三の柱」は企業別ないし産業別年金組合である。

7) 高齢層は「第一の柱」にしか加入できず、年金拠出金も社会保障基金に納入する。中年層は「第一の柱」に必ず加入するが、「第二の柱」である民間年金基金会社にも加入できるし、加入しなくともよい。若年層は「第一の柱」と「第二の柱」の双方に必ず加入しなければならない。「第二の柱」である民間年金基金会社と契約を結んだ中年層と若年層にあっては、その年金積立金の全額を民間年金基金会社に委ねると理解されてはならない。本人の基準所得(定義は後述する)の7.3%分だけが民間年金基金会社に委ねられるのであって、12.22%分は社会保障基金に積み立てなければならない。これが老齢年金給付の当面の財源となることはいうまでもない。これら中年層・若年層が年金受給開始年齢に達した場合は、社会保障基金からも老齢年金を受給することになり、それと同時に民間年金基金会社に積み立てた7.3%分の「貯蓄額」からも年金を受給することになる、

8) 「第一の柱」である社会保障基金については、その残高を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。国家予算体系の中に組み入れられているので、金融商品で資金運用を行うわけではない。

9) 「第二の柱」である民間年金基金会社については、その残高を金融商品で運用するが、投資対象が国債や社債などに限定され、不動産投機等が禁じられているなど、法律によって資金運用方法が規制されている。中年層(定義は既述)はこの「第二の柱」である民間年金基金会社にも加入するか否かの選択を行うことになった。若年層は義務的に「第二の柱」に加入しなくなってきた。

10) 「第三の柱」である企業別年金組合ないし産業別年金組合については法律的には規定が整備されたが、2000年末の段階では、その設立数等が公式統計で確認できないので、本稿の末尾で、その法制度を簡単に紹介するにとどめよう。なお「第三の柱」には高齢層も中年層も若年層も自由に加入できるが、その積立金額は本人の基

準所得の最大7%までとされている。

11) 高齢層従業員は、1999年以降、本人の基準所得(その定義は後述する)の19.52%相当分を社会保障基金に拠出し、その拠出金は毎年平均賃金上昇率よりやや低い金利で増額され、老齢年金支給の財源の一部となる。彼らの定年後の年金支給額は、1999年以降の拠出額とは無関係に従来通りの方法で算定される。

12) 一方中年層の従業員にあっては、本人の基準所得の19.52%にあたる老齢年金積立金の全額の運用先として「第一の柱」を選ぶにせよ、7.3%分だけは「第二の柱」を選び、残額の12.22%を「第一の柱」に積み立てるにせよ、年金受給開始年齢に達すると、社会保障基金から「初期資本」分を加算した年金積立口座残高が示され、それを平均余命月数で割った額が毎月支給される。死亡すれば年金はそこで打ち切られる。ただし「第二の柱」を選択した中年層にあっては、民間年金基金会社からも老齢年金が受給でき、早死すれば残額は遺族に引き渡される。

13) 若年層にあっては、「第二の柱」を選択した中年層と全く同じ状況が実現する。

14) 2020年ころには、定年退職する従業員の「初期資本」対応部分の年金支給額は少額となり、社会保障基金の財政負担も軽減する。2030年ころには年金制度は積み立て方式に移行する。

15) こうして30年をかけて賦課方式から積み立て方式へと転換を図るとというのがポーランド政府の方針であると理解される。なお1997年の法律で若年層まで本人の基準所得の12.22%を社会保障基金に拠出させているのは、当面の年金支給財源確保のためであり、将来は年金基金会社への積み立て方式に転換するであろう。

2 四種類の社会保障とその加入義務ならびに拠出金算定基準

2.1 四種類の社会保障とその加入義務

既に述べたように、本稿ではポーランドで最も重要な社会保障制度である、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・労働疾病保障の四種類をとりあげる。

新制度では、一人ひとりの人物が、どの種類の

表1 四種類の社会保障における加入義務者と任意加入が可能な者と加入が認められない者の一覧(32項目の中からの抜粋)

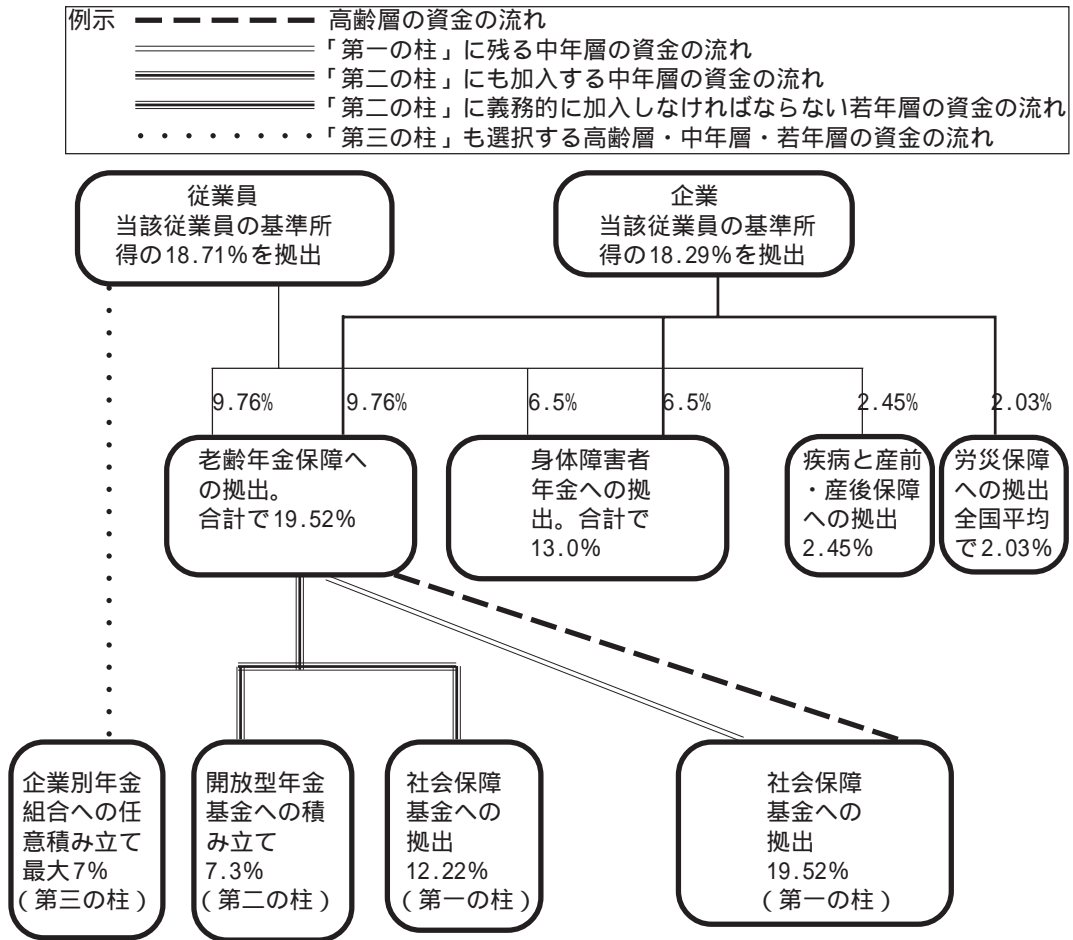
社会保障の種類	老齢年金	労働不能	疾病産休	労災
1) 従業員(検事等を除く)	義務	義務	義務	義務
2) 協同組合工場や農業協同組合の組合員	義務	義務	義務	義務
3) 内職(出来高払いの自宅作業)を行っている者	義務	義務	任意	不可
4) 14日以上働くアルバイト従業員(但し学生アルバイトを除く)	義務	義務	任意	不可
5) 自営業者(農業外)とその共同従事者ならびに自営業者の家族	義務	義務	任意	任意
6) 聖職者(神父・修道士)	義務	義務	任意	義務
7) 徴兵中の一般兵士*	義務	義務	不可	不可
8) 職業軍人・警察官・公安調査官・消防夫・刑務所職員*	義務	義務	不可	不可
9) 失業手当の受給者	義務	義務	不可	不可
10) 育児休暇中の者	義務	義務	不可	不可
11) 生活保護受給者	義務	義務	不可	不可
12) 介護手当受給中の専業主婦または夫	任意	任意	不可	不可
13) 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
14) 学生と昼間部大学院生	任意	任意	不可	不可
15) 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
16) 労働経験のない専業主婦や労働経験のない無職者	不可	不可	不可	不可

(注記) 上記*印の項目については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の社会保障による)

社会保障の対象になっているかが明確に規定される。全体で32項目にも分類されているので代表的な職業のみを選んで義務加入・任意加入・加入不可の一覧を表1に示そう。

会社員・公務員・教師・医師等の一般従業員は、上記四種類のすべてに義務的に加入しなければならない。自営業者・軍人・徴兵中の者・育児休暇中の者・失業者などの扱いに注意されたい。特に注意を促したいのは専業主婦の扱いである。介護手当を受給している専業主婦や、以前に労働経験がある専業主婦は任意で老齢年金に加入できるが、労働経験のない専業主婦は老齢年金

図 1 社会保障負担の資金の流れ



に加入できないとなっている。

また農民年金制度が別に存在し、1998年以前に任官された軍人や警察官には従来からの年金制度が適用されることに留意されたい。

2.2 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、この根拠となる所得とは拠出金算定のための基準所得(*podstawa wymiaru emerytury i rent*)と呼ばれる概念で規定される。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もなる。疾病期間中の社会保障支給や産前・産後手当はこれに算入される。この基準所得の算定方法は後述することとして、拠出金の算定方法を紹介しよう。

拠出金の額とその負担方法は次のとおりであ

る(法令[3]第22条第1項)。

1) 老齢年金については、基準所得の19.52%を拠出金とし、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。なお任意加入老齢年金の場合は、当然のことながら全額を本人が負担する。

2) 身体障害者年金については、基準所得の13.0%とし、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(産休保障も含む)については基準所得の2.45%とし、全額本人負担とする。

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%から8.12%の間の数値分

を企業が全額負担する。

ここで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理由を説明しておこう。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（法令[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、重い糖尿病になった場合、あるいは人口透析の場合は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、第二種身体障害者年金が受給できる（法令[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保障の対象ではない。

2.3 拠出金算定のための基準所得

一般従業員の場合には基本的には給与が基礎となるが、通勤手当など種々の現金支給についての規定や、アルバイト・農業外自営業・徴兵兵士・失業者の基準所得に関する規定は法律[3]と法律[5]によって定められている。

基準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り、農業協同組合員の場合は現物給付も含まれる。住宅の無償供与を受けている場合は家賃相当額も収入とみなされる。次に基準所得に算入されない32項目の収入項目のうち主要な項目のみ紹介しよう

5年ごとに支給される永年勤続報奨金。退職金。重労働対象者への社員食堂補助金。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。クリスマス等での企業からの記念品支給ないし商品券の支給。通勤手当。出張旅費・日当。団体協約にもとづく通勤手当。パカンス休暇の旅費支給、通学旅費支給、職業訓練のための報奨金。社員菜園の使用料相当分。

一般従業員以外の者の基準所得の算定基準のうち重要なものを紹介しよう。自営業者(農業を除く)の場合は申告所得額を基準とするが、それは全国平均賃金の60%を下回ってはならない。

委託契約・アルバイトの者や自営業での雇い人の算定基準は申告所得額を基準とするが、公示される全国最低賃金を下回ってはならない。

失業者の場合は失業手当が基準所得となる。徴兵兵士の場合は、全国最低賃金を基準所得とする。育児休暇中(注。これは無給)の場合は、全国最低賃金を基準所得とする。

2.4 拠出金算定基準所得の所得額上限

年金支給額には後に述べるように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、高額所得従業員に不平等感を生じさせる。この不平等感を除去するために基準所得に上限規定がある。この上限規定は従業員側にも企業側にも利益をもたらす措置である。

当該年の全国平均賃金は予算法案に月額で明記されるが、老齢年金と身体障害者年金の基準所得算定の場合、その月額平均賃金の30倍が年間の基準所得の上限となる。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、そこで基準所得は打ち切りとなり拠出金が算定される。1999年の場合でいえば、それは年収50,375ズウォティ(約1万2千ドル)ということになる。

老齢年金と身体障害者年金の拠出額は、当該従業員と企業が折半して拠出するので、高額所得従業員の基準所得が5万ズウォティで打ち切りとなれば、従業員の手取り賃金は増えるし、企業側の負担も少なくてすむことになる。

ただし、中年層で希望した者と若年層の場合には、老齢年金拠出金のうち7.3%相当分が「第二の柱」である民間年金基金会社に納付されるが、この部分については上限打ち切りはない。また疾病保障と労災保障に関しては、高齢層であれ、中年層であれ、若年層であれ、基準所得の上限打ち切りはない。

2.5 新制度移行に伴う賃上げ措置

旧来では、社会保障基金への拠出金額は従業員賃金の45%であり事業所が納付していた。すなわち従業員に時給100ズウォティの手取り賃金を支払うとき、企業が45ズウォティを社会保障基金に拠出していた。賃金コストは145ズウォティだったのである。今回の社会保障改革における第一の原則は、この45ズウォティの拠出額に変更を加えないというものであり、第二の原則は従業員にとっても企業にとっても損得が生

じないようにしようというものであった。

旧制度ではこの45%は次のように振り分けられていた。老齢年金保障へ24%、身体障害者保障へ16%、疾病保障へ3%、労災保障へ2%、合計45%である。新制度では、この45%分の拠出額は維持しつつ、老齢年金と身体障害者保障については労使で折半し、疾病保障は従業員側が全額負担し、労災保障は企業が全額負担しようという方針が採用された。そこで従業員の手取り賃金の減少を防ぐため賃上げが必要となった。

この問題は数学的に解くことができるが、結果だけを述べれば、従業員の賃金を23.0164%引き上げる。老齢年金保障への拠出額は基準所得の19.52%とし、従業員側が9.76%を負担し、企業側も9.76%を負担する。身体障害者保障への拠出額は基準所得の13.00%とし、従業員側が6.5%を負担し、企業側も6.5%を負担する。疾病・産前産後保障への拠出額は基準所得の2.45%とし、従業員が全額を負担する。ただし、労災保障については、従来一律2%であったものを当該従業員の危険度に応じて0.4%から8.12%の間で定めるとなったため(法律[3],第22条),企業が全額を負担する点に変わりはないが、企業の負担率は差別化された。全国平均では基準所得の2.03%になるとの試算があり、企業の負担が若干増加した。このようにして、全国の従業員の賃金が23.0164%引き上げられることが決まり、法令で公表されたが、従業員の手取り賃金は全く変化しない。

2.6 社会保障の対象範囲に関する例外規定

法律が定める例外規定は多数にわたるが重要な項目のみ列挙しよう。

1) 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。ただし外資系企業で働くポーランド人従業員は対象となる。

2) 国外で外国法人の事業所に勤務するポーランド人は任意ですべての社会保障に加入できる。任意であるから全額が本人負担となる。

3) 年金支給開始年齢前に退職した者にあっても、希望すれば、任意の期間、任意で年金の拠出を継続できる。この規定により、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、しかし任意で老齢年金拠出を継続することができ

る。このような専業主婦の場合の基準所得は全国最低賃金であり、毎年の拠出額は僅少なものとなる。一方、老齢年金支給額には基礎年金部分という最低支給額が定められており、このような任意での年金拠出の継続は詐欺的行為といえよう。そこで任意継続が10年を越えた場合は、年金支給の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。

4) 社会保障の重複に関する規定。例えば会社従業員と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。この場合、収入面でどちらが主であるかにかかわらず、企業・協同組合・国家機関・地方機関等での義務的社会保障拠出が優先する。

5) 社会保障拠出期間の確定。通常は就職の日から退職の日までである。育児休暇中の専業主婦の場合には、育児休暇中の期間が該当する。任意加入の社会保障の場合には、拠出金の納入が1か月滞納された場合、自動的に拠出期間が終了したと認定される。

3 「第二の柱」としての開放型民間年金基金

3.1 その基本的役割

ポーランドの老齢年金制度の第二の柱は資本運用型民間年金基金である。この「第二の柱」は積立型の老齢年金制度であって、賦課方式とは無関係である。この「第二の柱」を制定した政策意図は、30年ないし40年後には老齢年金制度を政府管掌の社会保障基金から分離させて、金融市場原理のもとに民間年金基金会社にその運用を任せようというものである。なお既に紹介した四種類の社会保障のうち、「第二の柱」が関与するのは老齢年金制度のみである。

民間年金基金会社(正式名称は、powszechnie towarzystwo emerytalne:PTE『一般年金組合』)は、すべての若年層と一部の中年層が「第二の柱」の社会保障制度に加入した場合、その基準所得の7.3%に相当する金額を受け取り、資金運用する。国民は、居住する地域や勤務先の企業にかかわらず、どれかひとつの民間年金基金会社を選択して資金運用を任せることができるので、誰にでも開かれているという意味で開放型と呼

ばれる。民間年金基金会社は、法的には株式会社であり、既に述べたように株主は米国のAIG社であったり、ポーランド郵政公社であったりする。制度開始の1999年1月1日時点で15社が設立許可を得ており、その後22社まで増え、ついで整理統合され、2002年春時点では17社が登録されている。獲得「預金額」での業界シェアではトップの社が23%で、ついで16%が2社、そして8%の社が続き、4社で全体の三分の二を占める寡占状況に近づいている。

この開放型年金基金は、運用資金量の点からポーランドでは銀行と並ぶ重要な金融機関となることは間違いない。1999年末の時点で既に12億9千万ドルの資本を運用しているが、平均年収5千ドルの800万人前後の従業員が所得の7.3%を毎年積み立てていくのであるから、2002年末には100億ドルには達するであろう。巨大な金融市場が生まれたのである。なお2000年における個人の定期性銀行預金残高は1274億ズウォティ（約300億ドル）であった（文献〔8〕P.475）。

「第二の柱」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積立金の元利合計の『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会社の役割は終わる。国民はその保険会社から老後の年金を毎月受け取ることになる。

この「第二の柱」から老齢年金が支給されるのは2004年（1949年生まれの女性が55歳からの早期年金受給を受ける年が2004年である）であるから、定年後の『残高』運用に関して民間保険会社がどのような「年金商品」を提供するのかはまだ予想がつかない。ただし定年に達した国民は、その運用残高を民間保険会社に移管し、終生型の年金受給契約を結ばなければならないとされている（法令〔1〕第111条第1項）。重要なことは、この『残高』は積立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は遺族が受け取るということ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り、残りの半分は死亡した本人が届け出ている近親者に均等に分配される（法令〔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。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積立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。配偶者も「第二の柱」の加入者であった場合は、ともに自分の残高の半分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、そうでない場合には、そして定年まじかの熟年離婚の場合には、相当の資産の移動が夫婦間で生じることになる。

3.2 「第二の柱」への加入の権利

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。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。

任意加入の対象者で1999年の時点でいったん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の年金基金会社から別の年金基金会社へ乗り換えることは可能である。

3.3 年金基金会社の資金運用

年金基金会社の設置や資金運用には国の監督機関により厳しい監督が要求されている。法律は、資金運用先と運用比率の上限を定めている。企業への貸し付けなどは認められていない。監督機関は強大な監査権限を有している。

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。監督機関は、各開放型年金基金の年平均利回りを公表する。2002年の時点では年の利回りで10%から8%の間で、各社ほぼ横ならびの状態にあった。

ここで、宣伝活動費や役員報酬などをどのように設定するかが問題となる。年金基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種々の規制が導入された。

投資対象の金融商品は法律で14種類に限定さ

れている。そのうち主なものは、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）、銀行金融債（運用比率20%まで）、企業の株式（40%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）、元本補償の社債への投資（10%まで）閣議の許可のもとに、OECD諸国の国債と上場企業の社債（上限なし）。

すなわち開放型年金基金は不動産投資はできない。OECD以外の国債や外国企業の社債は購入することができない。外国為替投資や商品取引投資などデリバティブ商品への投資は禁止されている。

3.4 年金基金会社の最低保証利回り

年金基金は最低の利回りを保証しなければならない。それは全年金基金会社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保証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。この監査は事実上の合併勧告と理解される。年金基金の収益が赤字となったときには、設立出資金から補填される。この補填もできない場合は、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。

国民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った。まず第一に、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から、あまり高い利回りは期待できないということがある。第三に、次節で述べるように国の社会保障基金の積立金の利回りは名目賃金上昇率を下まわるので金融商品としては魅力がないということがある。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ないということがある。これらを勘案して決断しなければならなかった。

4 高齢層の年金支給額

4.1 年金額の計算

高齢層（その定義は既述）の年金受給額は以下の3項目の合計となる（法令[4]第53条）。

1) 基礎年金。当該年の「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「個人基準所得」の1.3%にその年数を乗じた額。

3) 拠出金非納付期間(疾病や出産などで働いていなかった期間)に対応する年数比例部分。当該個人の「個人基準所得」の0.7%にその年数を乗じた額。

年金算定のためには、既に述べた拠出金算定のための「基準所得」が出発点となる。本人は、直近の過去20年の中から最も高い賃金を得ていた時代に相当する連続する10年を選んで、その10年間の各年の基準所得を確認する。

次に、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)と各年の本人の基準所得との比率を%で計算し、その比率の10年間の単純平均値を求める。もしこれが250%を越えていた場合は、250%で打ち切りとする(法令[4]第15条)。これが「賃金指数」である。これに年金が支給される当該年の「全国基準所得額」(以下で定義を説明する)を掛けると、年金受給の算定基礎となる「個人基準所得」が得られる。

「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き、しかし個人所得税は差し引かない税込みの全国平均月額賃金のことである。これは毎年、政府が公表する。

4.2 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による。その条件は以下のア)からキ)までの7項目に分かれるが、大多数の高齢層の国民はア)の規定の対象となる。

ア) 一般規定(法令[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。

ここで自営農期間が含まれている理由を説明しよう。ポーランドで初めて自営農向けの農民年金が導入されたのは1977年であるが、1977年以前の時期に自営農に携わっていた者にとっては、既に年金制度が導入されていた他産業部門の従業員と同等に扱おうという趣旨である。ただし、上述の25年とか20年という期間条件が農業以外の職場で不足するために自営農従事期間を算入した場合は、その期間は年金拠出金を納付していなかったのであるから、その自営農期間が占める割合だけ年金給付額を減額するという措置が採られる。(法令[4]第56条)。

イ)部分年金受給条件(一般規定による基礎年金部分が支給されない年金)(法令[4]第54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。

ウ)早期退職年金受給制度(法令[4]第30条)。この規定の対象者は、傷痍軍人(パルチザンを含む) 国家公務員 地方公務員 強制的に炭鉱で働かされた者 大学教員。規定の詳細の紹介は省略するが、多くの場合5歳早く年金生活に入れる。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(法令[4]第31条)。5歳早く年金生活に入れる。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(法令[4]第32条)。規定の紹介は省略するが対象者は、労働基準監督官、税関職員、学校教員、職業軍人、警察官、消防士などである。

カ)炭鉱夫早期年金受給制度(法令[4]第34条)。一定の労働期間を満たすと男女を問わず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おり、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し、特に危険な労働の場合は1.8倍として計算する。

キ)鉄道員早期年金受給制度(法令[4]第40条)。詳細は省略する。

4.3 年金計算

以下に1999年第一四半期の年金支給額の計算例を示す。なお1999年第一四半期の全国基準所得額は1220ズウォティと定められた。基礎年金部分をAとし、拠出年数比例部分をBとし、非拠出年数比例部分をCとしよう。

(例題1)

65歳の男性が25歳で卒業後、連続して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。休職はなかった。

$$\begin{aligned} A &= (1220 \text{ズウォティ}) \times 24\% &&= 293 \\ B &= 40 \text{年} \times 1.3\% \times (1220 \times 2.50) &&= 1586 \\ C &= 0 \text{年} \times 0.7\% \times (1220 \times 2.50) &&= 0 \\ \text{毎月の年金額} &&&1879 \end{aligned}$$

(例題2)

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年間疾病休暇が産前産後休暇を取っていた(拠出金非納付期間)。最も賃金の良かった10年間の賃金指数は123%であった。

$$\begin{aligned} A &= (1220 \text{ズウォティ}) \times 24\% &&= 293 \\ B &= 23 \text{年} \times 1.3\% \times (1220 \times 1.23) &&= 470 \\ C &= 3 \text{年} \times 0.7\% \times (1220 \times 1.23) &&= 31 \\ \text{毎月の年金額} &&&794 \end{aligned}$$

5 中年層と若年層の年金支給額

5.1 年金支給額の計算

中年層(定義は既述)に関しては、「第一の柱」である社会保障基金の老齢年金のみを選択するか、「第二の柱」である年金基金にも同時に加入するかを自由に選択できる。若年層(定義は既述)は社会保障基金と並行して義務的に年金基金にも加入しなければならない。

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(法令[4]第24条)、高齢層と同じである。ただし中年層と若年層にあっては高齢層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、中年層であれ若年層であれ、年金支給額の計算に際しては、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。すなわちこの両者に対しては、年金計算方式が

積み立て方式に転換されたのである。

中年層と若年層に対する社会保障基金からの年金支給額は次のようになった

まず「第二の柱」に加入しなかった者にとっては、当該従業員の毎月の基準所得（定義は既述）の19.52%が社会保障基金の個人口座に記帳される。「第二の柱」に加入した者にとっては7.3%分が減額された12.22%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まで継続される。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、中央統計局が毎年公表する平均余命月数で割ったものとなる（法令[4]第26条）。この平均余命は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。

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定年までの時間は11年しか残されていない。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」を選択した者にも「第二の柱」を同時選択した者にも、共にこの初期資本金が社会保障基金の個人口座に記帳されることになった。この初期資本金はインフレ調整を受けて増額され、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。

5.2 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歳時点での平均余命月数を乗じたものが「初期資本金」である。「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は基礎年金関連部分にのみ影響を及ぼす。

$P = ((\text{現年齢} - 18) / (\text{定年年齢} - 18)) \times \text{労働経験年数} / \text{労働要求年数}$ の平方根
または

$$P^2 = \frac{(\text{現年齢} - 18) \times \text{労働経験年数}}{(\text{定年年齢} - 18) \times \text{労働要求年数}}$$

『労働要求年数』は男性にとっては25年、女性にとっては20年であるが、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である。

(例1) 1999年で50歳の男性で労働経験年数が28年の者にとっては $P = 0.873$ 。

(例2) 1999年で63歳の男性で労働経験年数が41年の者にとっては $P = 1.253$ 。

(例3) 1999年で50歳の女性で労働経験年数が28年の者にとっては $P = 1.032$ 。

(例4) 1999年で19歳の男性で労働経験年数が1年の者にとっては $P = 0.029$ 。

この平方根を用いた計算式の政策的意図は、完全平等主義的基礎年金は廃止しようという考え方があり、しかし一方で最低生活保障としての基礎年金の必要性は存在するので、労働年数の長い者には高額、短い者には低額の基礎年金を支給すべきであるが、その差別化が過度に陥らないように、平方根をとって差別化をなだらかにしたと解釈できる。

次に、これらの者が1999年に退職したとして、定年年齢になった時に毎月どれだけの年金が受給できるかを、高齢層の計算方法と同じ方法で計算する。基礎年金額をA、拠出期間比例額をB、非拠出期間比例額をC、1999年1月の全国基準所得（月額表示）をWとする。

$$A = W \times P \times 0.24$$

$$B = W \times \text{本人の賃金指数} \times 1.3\% \times \text{拠出年数}$$

$$C = W \times \text{本人の賃金指数} \times 0.7\% \times \text{非拠出年数}$$

「初期資本」= $(A + B + C) \times (62 \text{歳人口の男女平均の余命月数})$

「初期資本」とは、将来受け取る年金支給総額のうち、1999年まで働いた分に相当する年金支給総額の1999年での現在価値と理解される。この「初期資本」は個人口座通帳に記帳されるだけで、国家予算からこの金額が支出されるわけではない。しかし個人が年金生活に入った後は、社

会保障基金からそれに相当する年金が支給されなければならない。若年層は老齢年金積立金として7.3%分を年金基金会社に積み立てるが、残りの12.22%は社会保障基金に拠出されるという事実は重要である。これは形式的には年金積立金であるが、実態は当面の年金支給の財源となっていくのであり、新制度が積立方式と賦課方式の折衷型であるという主張は、この事実に基づいているのである。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、政府にとって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30年をかけて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。

5.3 口座残高再調整

この「初期資本金」と毎月の積み立て金は、社会保障基金によって、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。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(法令[4]第25条)。このようにし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、年金支給額は平均実質賃金上昇率を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。これは中年層と若年層にとっては年金支給額の切り下げであり、また国家財政の観点からすると非常に大きな節約となる。

民間年金基金会社の運用利回りは全国平均名目賃金上昇率には達していない。40歳代の国民のかなりの部分がリスクのない社会保障基金を選択したとしても不思議ではない。

6 遺族年金(reнта 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(法令[4]第65条)。ただし、受給資格のある遺族(男女を問わず)とは50歳以上の者か、労働不能の者か、あるいは未成年の子供をまだ養育している者でなければならない。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)。かなり優遇されていることが分かる。

7 「第三の柱」としての企業別年金制度

年金制度の「第三の柱」としての従業員年金組合の制度的根拠である法律[2]の概要を簡単に紹介しよう。

まず5人以上の従業員がいる事業所で可能となっており(第4条)、中小企業も対象としている。その形態は、従業員年金組合として自主運営をする方法か、従業員から集めた積立金を年金基金会社に委託する方法かのいずれかを選択する(第7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ので(第9条)、産業別年金組合の設立も想定されている。

従業員の加盟は強制ではなく、個別従業員と組合との間で契約が取り交わさる(第14条)。積立金の給与天引き額は従業員が独自に決定するが、その率は社会保障算定基準の所得額の7%を超えてはならない(第22条)。このように積立金上限額が定められているので、企業別年金組合は社会保障政策の中で補完的役割を果たすことが期待されていると理解される。

重要な点は、この積立金は社会保障拠出金算定基準の所得から控除される(第24条)ということで、従業員側にとっても企業側にとってもメリットは大きく、この企業別年金組合の育成が奨励されていることが分かる。それ故、この制度が社会保障の「第三の柱」と呼ばれているのである。これは会社従業員に対象を限定した閉鎖型年金基金であり、一般的には、年金基金会社と

契約を結んで資金運用を行うことになる。しかし2001年時点ではほとんど普及しておらず、その将来像も不確定である。

8 おわりに

体制移行諸国の年金改革に関して世界銀行が強力なアドバイスを行っていることはよく知られており、ポーランドの年金改革は世界銀行案に最も近く「先進的」と評価されている。確かにチェコにおいては第一の柱が今でも中心であり、ハンガリーにおいては民間年金基金会社は整理統合の過渡期にあり第三の柱は骨格さえ定まらない。ロシア・ウクライナ・ベラルーシにあっては、男性の平均寿命が極めて低く、年金財政には危機感どころか余裕する感じられ、年金改革は一向に進展しない。

しかし、ここで次のことに注意を払っておく必要がある。ポーランドの年金改革では、1990年代前半から、現在世界銀行の社会保障部門の東欧・ロシア・中央アジア部長であるポーランド人学者のミハウ・ルトコフスキ氏が、改革案作成に深くかかわっており、ポーランド政府側と緊密な連携をとりながら、改革案が作成されたということである。現在の世界銀行のスタンスにポーランドでの経験が強く作用しているという逆の側面があることは留意されるべきだろう。

ポーランドでの年金改革案作成の過程で社会的なコンフリクトが生じなかったのであろうかという疑問が寄せられるかもしれない。しかし、結果的には大きな社会対立は発生しなかった。その理由として次の諸点が挙げられる。年金財政が危機に瀕しているという点は国民全般に周知されていた。それゆえ年金受給開始年齢を5歳引き上げるという案に対して、社会全体で大きな抵抗がなかった。しかしこの年金受給開始年齢の5歳引き上げは、年金財政を大幅に改善するものであった。社会保険料拠出金の負担を従業員側にあっても使用者側にあっても増やさないという案、すなわち手取り賃金に変化はないという案が提案された。社会保障基金への積立残額は、例えばインフレ率が5%で名目賃金上昇率が9%の場合、政府は積立残額を年率8

%で自動的に増額することになったが、拠出金歳入は名目賃金に比例して年率9%で増大していくので、差額の1%のマージンは年金財政の改善に大きく貢献する。しかし社会全般としては1%の差額に大きな注目を払うことはなかった。

50歳以上の高齢者にとっては各人平等の基礎年金が維持された。中年層・若年層については、1998年までの過去の労働分については基礎年金が維持された。中年層・若年層については、産前・産後休暇や疾病休業中は拠出金を納付しないが、その分だけ積立額も減り、年金支給額も減ることになった。従来は約半額分は加算されていたのである。この点も年金財政の改善に貢献するのであるが、社会全般としては、積立を行っていない分だけ年金支給額が減るのはやむをえないという社会的合意が形成された。

以上のような理由で、高齢者と若年層との間の世代間コンフリクトも、高額所得者と低額所得者との間のコンフリクトも生じなかった。

しかしイデオロギー的には大きな対立が政府内で発生していた。すなわち、年金という社会保障分野にどれだけ私企業(民間年金基金会社)が関与できるのかという論争である。これについてはカタリナ・ミュラー(1999, 文献[9])の著作が東欧全般をカバーして分析している。この問題に関するポーランドの特徴を述べれば、イデオロギーの対立は極めてねじれた形で現れたということである。『連帯労組』は当初から極端な自由主義経済を主張していた。一方、統一労働者党の系譜を引く若手の学者や官僚も新古典派経済学の影響のもとに市場経済を目指していた。反対に統一労働者党の系譜を引く『官制労組』のグループは労働者保護の立場から、社会保障分野への民間企業の進出に反対していた。『連帯』運動で投獄された経験を持つ労働事務次官アンジジェイ・ボンチコフスキも労働者保護に心を砕いていた。結局ボンチコフスキが労働大臣に就任し、この問題に関しては折衷的な改革案を作成することになったが、ポーランドの年金改革ではこの問題が最大の難問であり、ボンチコフスキ氏は1996年11月7日、執務中に心臓の不調を訴え、同日41歳で死亡した。死に至る数週間、民間年金基金会社への規制と監督の範囲に関して厳しい交渉が続いていたという。9

表2 老齢年金・身体障害者年金・遺族年金の受給者の推移（単位は千人）

	1990	1995	2000
55歳以上の全人口	7,678	7,965	8,047
社会保障基金からの			
老齢年金受給者	2,353	3,230	3,574
身体障害者年金受給者	2,187	2,629	2,678
遺族年金受給者	1,015	1,150	1,273
農民年金基金からの			
老齢年金受給者	1,051	1,258	1,056
身体障害者年金受給者	441	762	794
遺族年金受給者	14	29	37
社会全体でこの三種類の年金を受給している者	7,104	9,085	9,412

（出所）Rocznik Statystyczny 2001, Warszawa: GUS, 2001, p.100, p.173.

か月後に成立した年金改革法案では、老齢年金事業は30年をかけて穏やかに民間保険事業に移行するが、当面の年金支給の大部分は政府管掌の社会保障基金が行うという折衷案が成立したのである。すべての面で折衷的ないし社会調和的な年金改革案が形成される過程でボンチコフスキ氏の果たした貢献は極めて大きく、同氏の葬儀には立場を越えて数百人の市民が参列した。

なお、以上述べた筆者の解釈はミュラーのそれとはかなり異なっていること、また年金関連の法令条文の内容や理解についても、筆者とミュラーとの間で数箇所ではあるが相違点があることを述べておく。

社会保障の範囲は本稿が取り上げた分野に限らない。雇用保険（失業保険）は重要な役割を果たしており、負担率は基準所得の2.6%であって、使用者側が全額拠出する。

医療については 国家予算により無料でまかなわれる制度は廃止され、1999年より健康保険制度が導入された。健康保険料は基準所得の7.5%であって、従業員負担である。ただし保険料と同額だけ個人所得税が減額されるので、一般の従業員にとって医療が無料であるという点に変わりはない。育児手当・介護手当も重要であるが本稿では触れなかった。

重要な点は社会保障への国家予算からの制度的な補助がほとんど廃止されたという点である。

存続している制度的補助金は視覚障害者・聴覚障害者を雇用する企業での社会保障拠出金の免除規定や聖職者の社会保障拠出金への補助など、ごく一部に限定されている。このようにポーランドの社会保障改革は市場経済化という基本路線に忠実に沿ったものであると結論することができる。とはいえ、表2が示すように三種類の年金を受給している者の総数は2000年において55歳以上人口の総数を上回り、とりわけ社会保障基金からの老齢年金受給者が急増している。農民年金関連では山を越えたとはいえ、ポーランドの社会保障問題の解決が容易なものであるとはどうい判断することができない。

（北海道大学大学院経済学研究科）

本研究には、科学研究費補助金「特定領域研究（B）」、研究項目A6「移行経済における世代間の利害調整」（課題番号12123206、研究代表者・西村可明）が支給された。

（注）本稿で紹介した法的規定は、すべて官報で確認されたものだが、その出展をすべて挙げるのは煩瑣に過ぎるので、ごく一部に留めた。

参考文献

（ポーランド語特殊文字はラテン近似文字に置き換えた。）

- [1] Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. nr1239, poz.934) 『年金基金の組織と機能に関する法律』1997年8月28日。
- [2] Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U.Nr139, poz.932) 『従業員年金組合に関する法律』1997年8月22日。
- [3] Ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.nr137, poz.887) 『社会保障制度に関する法律』1998年10月13日。
- [4] Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U.Nr162) 『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』。
- [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) 『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。

- [6] *Rocznik Demograficzny 1998*, 『人口年鑑1998』, Warszawa: GUS, 1998.
- [7] *Rocznik Demograficzny 2001*, 『人口年鑑2001』, Warszawa: GUS, 2001.
- [8] *Rocznik Statystyczny*, 『統計年鑑, 各年版』, Warszawa: GUS.
- [9] Muller, Katharina, (1999) *The Political Economy of Pension Reform in Central-Eastern Europe*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Ltd.