

# 第1章 ポーランドの労使関係

金子 泰

〈コズミンスキー大学法学部博士後期課程〉

## 1 はじめに

ポーランドでビジネスを行う日本人駐在員の多くが、労務管理面では、とりわけ「労働契約書」の存在に頭を悩ませているといえ、言い過ぎであろうか。日本では労使間で書面による正式な労働契約書を交わしている場合でも、その文面を労使間で真剣に交渉し合うという事態は稀であろうし、場合によっては、労働契約書そのものが長年にわたって改定されず、労働の現実とそぐわなくなっているという事例もあろう。しかし、当地では、駐在員が就労ビザを申請する際にも自らの労働契約書の写しを求められる事があり、一旦、駐在を開始すると現地社員との間で労働契約書に関する話題が持ち出されるケースが頻出する。しかも、外国人との間の契約など特殊な場合を除き、労働契約書はポーランド語で締結する事が義務付けられている。ポーランド人が労働の現場で契約書にこだわる理由はどこにあるのだろうか。

その背景を探っていくと、ポーランドにおける労働法の歴史に行き当たるように思われる。本稿では、まず、ポーランド労働法の歴史的発展を概観し、次いでポーランド労働法の基本精神について、いくつかのキーワードを軸に見ていく。最後に労組法についても触れ、枝葉末節に立ち入るのではなく、ポーランド労働法という森全体を描写できるよう心掛けたい。

## 2 ポーランド労働法の歴史的発展

ポーランドでは、資本主義の発達とともに労働者の権利は順次拡大されていったが、やがて、第二次世界大戦の勃発と戦後の社会主義化により、ポーランド法をめぐる環境が一変する。戦後の東欧社会主義国では、アルバニア、ブルガリア、ユーゴスラビアのように戦前の民法を全廃し、社会主義憲法の原則とそれに基づいた個別法により新たな民法体系の確立を目指したグループと、ポーランド、ハンガリー、チェコスロバキアのように戦前の民法を引き続き使用しながらも、社会主義イデオロギーの原則と相容れない部分は改正していく立場をとったグループが見られた。さて、ポーランドでは、戦前・戦後も長く独立した労働法典が存在せず、民法の一部である「債務法典」(1933年制定。後に1964年制定

の「民法典」に引き継がれる)の原則および個別法が労使関係を規定していたが、ようやく、1974年になって「労働法典」(Kodeks pracy/Labour Code)(法律広報Dz. U. 1974 Nr 24, poz. 141)の成立を見た<sup>1</sup>。

その前文では、「労働人民の国家たるポーランド人民共和国における労働は、それぞれの市民の基礎的な権利であり、義務であり、尊厳に関わる事柄である」とされ、同10条では、「ポーランド人民共和国の市民は、国民経済の全面的な絶え間ない発展および雇用合理化政策により労働を保障される」として、社会主義計画経済の下での完全雇用が保障された。そのため、労働契約も無期が基本とされ、有期契約は例外扱いされた。すなわち、労働法典は「社会所有企業は、初めて労働に就く労働者および過去の労働歴が1年間に満たない労働者を、合計で最長1年間の試用契約および有期契約が終了後に、無期労働契約に基づき、雇用することができる」(28条)と規定し、試用期間契約に至っては、役職付の職位などの特殊ケースでは最長で3か月までとされたが、それ以外については、最長でも2週間までしか締結できないとされた(同27条)。さらに、労働者と雇い主との間で紛争が生じた際には、現行の労働法典では、裁判所に提訴するか事業者内で労使双方の代表により組織することができる和解委員会(komisja pojednawcza/reconciliation commission)に調停を依頼できるとされているが、当時の労働法典では、事業所内調停委員会、管区調停委員会、各管区の労働問題管轄上級委員会、裁判所のいずれかに対して訴えを起こすことができるとされており、労働契約の終了等には雇い主側に極めて大きな制約が課せられていた。

ポーランドは、1989年6月の部分的な自由選挙により「連帯」が圧勝すると、雪崩を打ったように市場経済導入へと突き進み、1990年1月1日からはショック療法で知られる野心的な市場経済導入プログラムである「バルツェロヴィチ・プラン」が導入され、価格自由化、貿易自由化などが一気に成された。多くのポーランド人にとって、戦後44年間継続した社会主義体制は、ソ連(ロシア)による間接支配そのものであり、脱社会主義と「ヨーロッパへの回帰」(powrót do europy)が官民挙げての一大国家目標とされた。こうして、早くも、1991年にはEU(当時はEC)との間に「欧州協定」(Europe Agreement/Układ Europejski)が締結され、欧州基準に基づいた市場経済の導入、人権の擁護が約され、将来のEU加盟が目指された。1997年には、EUの労働法に関する基本精神を示した「欧州社会憲章」(1961年制定)のポーランドによる批准が実現し、続く1998年からは本格的なEU加盟交渉(accession talks)が開始され、ポーランドは、チェコ、スロバキア、ハンガリー、エストニア、ラトビア、リトアニア、旧ユーゴのスロベニア、マルタ、キプロスとともに2004年5月1日をもって念願のEU加盟を実現させた。

この間、労働法典からイデオロギー色の濃い前文が削除され、国家が保障する完全雇用制度は廃止され、労働市場の需給バランスに応じて雇用が実現するようになった。これを