

スウェーデンの看取り休暇制度

三 瓶 恵 子

1. 看取り休暇法成立の背景

スウェーデンにおいてはここ数年、高齢者ケアシステムの整備が進んでいる。1979年には自宅において近親者の面倒をみることについての問題を分析するための委員会（「近親者ケア委員会」）が、さらに1980年には、社会が高齢者ケアのために何に重点を置くかなどについての問題を検討するための調査委員会（「高齢者調査委員会」）が設置された。

これらの委員会の報告を受け、政府社民党は1988年5月に「90年代に向けての高齢者ケア」と題する法案（1987/88：176）を提出した。同法案は国会社会委員会での討議を経て、1988年末に「近しい者の看護のための補償と休暇に関する法律」（1988：1465）が制定された。これは後に述べるように「看護」というよりは「看取ること」を主眼にした内容の法律であるので、ここでは同法を「看取り休暇法」と呼ぶことにしたい。

スウェーデンにおいてはもともと、近しい者の長期療養を手助けしたい者のために、公的「自宅サービス」員として地方自治体に雇用するシステムがある。1985年には約7,300人が、近しい者のケアをするための「自宅サービス員」に雇われていた¹⁾。自宅療養を必要とする者に

は市町村や州から手当が支給される。本人が受け取ることが原則だが、場合によっては看護や介護をする者が受け取ることもできる。近親者が自宅療養をしている者のケアに参加することは、まったく自由意志に基づくものとされている。近しい者の長期療養自宅ケアに参加するのは、高齢者ケアではなく、身体障害者や精神障害者の肉親の面倒を見る場合が多いようだ。

一方、短期の「個人的危急事」のための休暇は、法律ではなく、労働組合と雇用主連盟との間の労働協約において定められている。たとえば国家公務員の場合は、近親者の危篤、死亡、葬式、遺産相続手続きなどの場合、年間最高15日までそのための有給休暇が取れる、となっている²⁾。しかし私企業では、最高1日あるいは2日というような「血も涙もない(?)」協定もあって、危篤の近親者の手をずっと握ってあげたいという願いを実現するのは並大抵ではできなかった。

このような背景から上記の看取り休暇法が制定されたわけだが、これが社会の高齢者ケアの一環として出てきたことが注目されねばならない。人生の最後のケアは本来社会が責任をもつてすべきものであるが、「人生の質」を高めるため、すなわち本人が自宅で最後のときを過ごしたいと望むならば、それが可能になるよう

にするのもまた社会の責任である、という文脈において作られた制度なのである。

上記の2つの委員会報告書においても、また法案においても、「自由意志」という点が強調されている。自分の意志に反して、近しい者のケアを強制されることはないのである。

次章では、この看取り休暇法の内容についてより詳しく見ていきたい。

Ⅱ．看取り休暇法の内容

看取り休暇法は全部で27条からなる比較的短い法律である（後述、法文参照）。法律としては珍しく「曖昧な」用語が多い。たとえばこの法律を理解するための鍵となる「近しい者」という用語についても、その定義について法律の中では特に規定されていない。

また雇用主に休暇を申し出るときにも、「できるだけ早く」という表現になっており、「可能ならば」どのくらい長く休むかということも告げること、という表現の、「融通のきく」規定になっている。これらの点も法律を拘子定規に定めて、「人間的な最期を」という法律の趣旨を曲げることがないようにする配慮が感じられるのである。

また「補償」を得る権利が「休暇」の権利よりも先に規定されていることにも注目される。育児休暇などの他の休暇についての法律では、まず「休暇」の権利が保障されてからそれに伴う経済的保障の規定があるからである。補償規定が休暇規定より先にあるということは、社会がケアの責任を持ち、近しい者にそれを委託する、そのためには社会から経済的保障がなされることが根幹であるということを示したものと読み取れるのである。

看取り休暇の補償を得るための条件として次の5点があげられている。

- (1)だれかが「重病」であること
- (2)その病人が「医療機関以外のところで」ケアを受けられること
- (3)看取りをするものおよび病人が「一般社会保険に登録済みである」こと
- (4)看取りをするものが「近しい者」と認められ得ること
- (5)看取りがスウェーデン国内でなされること

2.1 重病

看取り休暇法には「重病」とはどのようなものをさすのかという規定はない。上記の法案では、この法律でいう「重病」とは「生死にかかわる病状」という説明がなされている³⁾。生死にかかわる病状という判断を下すのは、その病人の医療と看護の責任を負う医師である（第14条）。医師の個人的判断によるものであり、また病人の個人的状況によるものであるから、たとえば癌であればすべてこの法律でいう「重病」と認められるわけではない。また病人が重病だと判断する医師の意見書がこの休暇を申請するときに必要になる（第14条）が、医師の意見書における判断にもかかわらず、担当する社会保険局事務所が「ノー」という判定を下すこともあり得る。またその社会保険局事務所の判断に不服申し立てすることも可能である（第18条）。

2.2 医療機関以外での看護

この看取り休暇は、死にゆく近しい者を病院のベッドの脇で見守るために、取ることはできない。「自宅あるいは他の個人の住宅での看護」という条件が規定されている（第4条）からである。これは社会が責任を負うはずのケアを、

公的医療機関以外のところで、病人に近い人に委託するという、この法律の趣旨から考えれば、うなずける規定であろう。

2.3 社会保険に登録の必要と国内だけの適用

この法律で保障されている補償は一般社会保険から支払われるものであるため、法律適用のためには、病人および看護人の両方が一般社会保険局に登録済みであることが前提となっている（第3条）。また一般社会保険に関する法律に準じて、スウェーデン国内においてのみ適用される（第3条）。

2.4 「近い者」

上述したように、この法律の中では「だれが近い者か」という定義はなされていないが、法案では「通常の仕事を休んでまで病人の看護をしたいと自分から望む者は、だれでも病人に近い者といえる」と表現されている⁴⁾。言い換えれば結局だれでも近い者と認められ得るということである。「近い者」という表現はスウェーデン語の原語では、närstående（直訳すれば「近くに立つもの」となる）で、原語自体、従来一般的に用いられていた言葉ではない。上述のように、1979年にこの問題を討議するために設けられた委員会の名前が「近親者委員会」であったのに、それが「近い者」に変えられた背景には、多くの高齢者が一人暮らしで、家族と遠く離れて暮らしていたり、すでに家族や親戚がいなくなっていたり、疎遠になったりしていることがあることなどの理由から、「近親者」よりずっと広い概念である「近い者」という、少々こねね言を探し出してきたと考えられるのである。

だれかを「近い者」とするにあたっては、病人の合意が必要とされる（第15条）。しかし病状が進んでいたりする理由で病人が合意を与えられないときは、その限りではない（第15条）。最終的には担当社会保険局事務所がある人を「近い者」と認めて、補償を与えるわけだが、担当社会保険局事務所が、病人によって「近い者」と指定された者を拒否することは普通の場合には考えられないだろう（制度を悪用するブラックリストに載った者でもいれば別だが）。

2.5 補償の規模と休暇の期間

原則としては、補償額は看護人の疾病保険の額と同じである（第5条）。全額を受け取ることもできるし、仕事をどのくらいの割合の時間だけ離れて看護にあたるかによって、50%、25%相当額を受け取ることもできる（第7条）。補償が支払われる最高日数は30日である（第6条）。50%、25%の場合は期間がそれぞれ60日、120日となる（第7条）。

あるひとりの人物が同時に2人以上の病人を「近い者」として看護することも可能であるが、その場合、2倍、3倍の補償を同時に受け取ることはできない（第7条）。しかし時期が重なっていなければ、あるひとりの人物が1年のうちに何人もの病人の「近い者」となり看護をして、結果として30日を越える補償を受け取ることはかまわない⁵⁾。

また、疾病保険や両親保険（育児休暇手当）など、他の社会保険から手当が支給されている者は、「二重取り」はできない（第11条）。

2.6 休暇を取る権利

上述したようにこの法律では近い者の看護

のための補償についての規定がまずあり、次いでそのための休暇についての規定がある。補償を得る権利がある者には自動的に休暇を取る権利が生まれる（第12条）。つまり労働者が近しい者と認められ、休暇を申請する際に、雇用主はそれを拒んだり、時期や期間について検討を迫ったりする権利がないのである⁶⁾。またこの休暇の権利は労働協約に優先することが明文化されている（第21条）。

2. 7 休暇の取り方と中止

この看取り休暇は重病人の人生の最後のときのケアをするためのものであるから、最高30日と定められた休暇の期間を分けて取ることはできない。たとえば、1か月に5日ずつ6か月という取り方は認められていないのである⁷⁾。

休暇の申請については「できるだけ早く」雇用主に休暇を取ることを告げるになっている（第22条）。理論的にはその当日になって休暇を申請しても良いわけだが、実際には医師の診断や社会保険局事務所との連絡などによって、休暇を取ることは事前にある程度計画されていなければならないだろう。

この法律はまた労働者が休暇の後、無条件にもとの職場に戻る権利を保障している（第25条）。またこの労働者の側から一方的にいつ仕事に戻るかを決定しても良いことになっている（たとえば病人が直ぐ亡くなってしまった場合など⁸⁾）。

2. 8 労働者の保護

この法律に定められた権利を行使したために解雇されることはない（第24条）。この法律に違反した雇用主は、労働者に対して損害賠償をしなければならない（第26条）。損害賠償の額

についての規定はないが、他の休暇法の適用についての判例などから類推すれば1万～数万クローナ（約20万～50万円）のレベルではないかと考えられている⁹⁾。

Ⅲ. 活用度

この法律が施行されたのは1989年7月1日である。まだできて間もない制度なので、管轄当局である社会保険庁でも、この制度がどのくらい活用されているかについての評価をするに至っていない¹⁰⁾。

今までに出されている統計は支払われた保障の総額だけである（同上）。それによれば、1989年7月から1990年6月までは総額約1,100万クローナ（約2億5千万円）が、1990年7月から1990年12月まででは約550万クローナ（約1億2千万円）が、近しい者の看護をするために仕事を休んだ者に対する補償として支払われている。

何人くらいの人がこの制度を活用したのか、看護された人は老人なのか、子どもなのか、平均何日くらい休暇を取っているのか、「近しい者」になるのは女性が多いのか、親類や家族などより友人や隣人が多いのか、などといった疑問に対してまだ答えを得ることができない。

上に出ている金額も、制度が新しく導入されたために医師が積極的に重病人の家族に対して、この権利を行使することを勧めたのかもしれないし、あるいは緊縮財政のために地方自治体の職員が積極的に宣伝した結果かもしれないし、あるいはまだそういう制度があるということを知らないために活用できるはずの人が制度を利用しなかったのかも知れず、いったい多いのか少ないのか判断を下すことができないのである。

Ⅳ. 終わりに

看取り休暇制度はまさしく、福祉先進国家スウェーデンのこれからの福祉の方向性を示した大変重要な新制度である。老人に限らず、人生を終えることを余儀なくされた者が、その最後のときを自宅で過ごすことを可能にしたこの制度は、「人間的」福祉を実現するための一手段なのである。高齢者人口が益々多くなる日本においても、学ぶところの大きいものであろう。

注

- 1) Äldreomsorgen inför 90-talet p. 94. Regeringens proposition, 1987/88:176
- 2) 同上 p. 98
- 3) 同上 p. 100
- 4) 同上 p. 100
- 5) Iseskog, T., 1989 Närståendevård, p. 15
- 6) 同上 p. 18
- 7) 同上 p. 15
- 8) 同上 p. 20
- 9) 同上 p. 22
- 10) 1991年8月12日に電話で確認。

参考文献

- Iseskog, T., 1989 Närståendevård
 Regeringens-propositionen 1987/88:176 Äldreomsorgen inför 90-talet
 Socialutskottets betänkande 1988/89 : 6 Äldreomsorgen inför 90-talet

近しい者の看護のための補償と休暇に関する法律
 (1988 : 1465)

Lag om ersättning och ledighet för närståendevård
 1988年12月15日制定
 1989年7月1日施行

〈導入規定〉

第1条 この法律は、重病にかかった者が近しい者によって看護される際の補償と休暇の権利についての規定をその内容とするものである。

第2条 補償は一般社会保険法（1962：381）によるところの疾病保険により支払われる。

補償についての問題は、国家保険庁および一般保険局事務所によって取り扱われる。

第3条 この法律の適用の条件として、看護が国内でなされること、看護人および病人が一般社会保険法（1962：381）に基づき一般保険局に登録済みであることが必要である。

〈補償〉

第4条 自宅あるいは他の個人の住宅で重病人を看護する近しい者は、看護に関連して雇用労働から離れる時間の補償を受ける権利を持つ。

看護人が学習に従事している間減俸されていないのならば、この法律による補償規定の適用について、看護人が給与を失う場合、学習から離れることは雇用労働から離れることと同等にみなされる。

第5条 補償は、以下の第8条、第9条にいうところの例外を除き、一般社会保険法（1962：381）による看護人の疾病保険に相当する額が支払われる。

第6条 補償は看護される者1人につき最高30日まで支払われる。

第7条 雇用労働から離れる看護人に対し100%分の補償が支払われる。病人を看護しない場合に働くはずだった時間のうち、最高50%、あるいは25%まで働く看護人に対し、50%あるいは25%の補償が支払われる。補償が支払われる日数を計算する際には、50%の補償は2日が、25%の補償は4日が1日分に換算される。

1人の看護人が同じ時間に1人以上の病人の看護をしても、その看護人は上記の補償を上回る補償を得る権利を持たない。

第8条 補償は一般社会保険法（1962：381）第3章第10条のaによる疾病保険の基礎となる雇用による収入、および、同法同章第10条のbによるその他の営利行為による収入に基づく期間分により算出される。

同法第3章第5条第5項が適用される場合には、同条の第1項から第3項による疾病保険の基礎となる収入によらないで、補償が算出される。その他の営利行為による収入のみをもとに支払われる補償は、一般社会保険法第3章第4条第1項によって算出される。

第9条 第8条第1項の規定にかかわらず、以下の

場合には一般社会保険法（1962：381）第3章第4条第1項によって補償が算出される。

1. 妊娠手当または親手当を受けるはずだった期間の補償を得る者に対して

2. 一般社会保険法第3章第10条のcの第1項、第2項、第4項が適用される場合

第10条 1人に対する看護の補償は、同時に複数の看護人に支払われてはならない。

第11条 一般社会保険法（1962：381）による疾病手当、妊娠手当、親手当を得る同じ日に看護人に補償が支払われてはならない。同様に、労働災害保険法（1976：380）による保険または疾病手当、あるいは他の法律や、特別の場合に適用される政令による同様の補償を得る同じ日に、看護人に補償が支払われてはならない。

この禁止にかかわらず、この法律により、他の期間については別の補償として支払われる。

第12条 一般社会保険法（1962：381）第3章第15条第1項a）～d）および第3項の規定は、この法律による補償についても適用される。

<補償の申請と決定など>

第13条 補償を得ることを望む者は、本人が登録している一般保険局事務所に書面で申請を行う。当該一般保険局事務所は補償の問題を検討する。一般保険局事務所は他の一般保険局事務所に検討を委託することができる。

第14条 申請には病人の看護と治療の責任を持つ医師の意見書を添付する。意見書には病人の病状についての記述を含むものとする。

医師の意見書の要求は、一般保険局事務所に第1項に関する関係調査があり、その調査が補償の問題を決定するのに十分である場合には適用されない。

第15条 病人自身が看護に同意することが必要である。ただし病状により病人が同意を示すことができない場合にはその限りでない。

第16条 申請を阻むような特別な理由がない場合、申請が社会保険局に行われる以前の期間に対しては補償が支払われてはならない。

<払い戻しの義務>

第17条 社会保険局は、誤った情報に基づいたり、不注意により情報を与えることを怠ったり、またはその他の方法で不当に高額な補償を得たり、あるいは不正に補償を得た者に対して、払い戻しを

決定する。

上記とは異なる場合で、支払いを受けたものが、不当な補償あるいは高すぎる補償だと分かっているべきであったのならば、社会保険局は補償の払い戻しを決定する。

特別な理由があるならば、社会保険局は払い戻しをされるべき金額の全部あるいは一部を譲歩することができる。

払い戻しの義務が第1項によってある者に課せられたのならば、社会保険局は払い過ぎた分をその者に対する後の支払いから適当な額だけ天引きすることができる。

この法律による補償の天引きは、さらに、一般保険局によって払い戻しの義務を課せられた者に対して、他の法律によって支払われた補償に対してされることもできる。

<補償に対する決定についての不服申し立てなど>

第18条 社会保険局の決定の再検討や変更、および社会保険局と保険裁判所の決定に対する不服申し立てについての一般社会保険法（1962：381）第20章第10条から第13条までの規定は、この法律による補償に関する件についても適用される。第17条にいうところの問題についての決定の再検討は、社会保険局において社会保険委員会によって行われる。

この法律による補償についての決定は、その決定を再検討する裁判所によって決められたり、その他の例外規定がない場合には、ただちに適用される。

<補償についてのその他の規定など>

第19条 この法律による補償についての問題は、以下に示す一般社会保険法（1962：381）の規定が適用される。

第17章第1条第1項 利益が重なった場合について

第18章第2条 国家保険庁の監督について

第20章第2条のa 暫定的決定について

第20章第5条 時効について

第20章第6条 強制執行と譲渡の禁止について

第20章第8条 情報の義務について

第20章第16条 施行規則について

<休暇の権利など>

第20条 労働者はこの法律による補償を得ている期間、仕事を休んだり、あるいは50%、または25%、労働を短縮する権利を持つ。

第21条 労働協約は労働者がこの法律によって休暇を取る権利を阻止することはできない。

第22条 労働者は、休暇を取る権利を行使することを望むならば、出来るだけすみやかに雇用主に告知しなければならない。その告知の際、可能ならば、どのくらいの期間休暇を取るかについても述べねばならない。

第23条 労働者は休暇を中止し、休暇の前と同じ規模の仕事に戻ることができる。

第24条 雇用主は労働者がこの法律による休暇を望んだりあるいは取ったりしたことのみによって、彼を解雇してはならない。解雇された場合は、労働者の要請により解雇を無効にすることができる。

第25条 労働者は、この法律による休暇の権利を希望したり、要求したという理由だけで、雇用に伴う利益の減少を被ったり、仕事の中断に伴う以外の労働状況の悪化を被る義務はない。労働者は、また、この法律による休暇の権利を希望した

り、要求したという理由だけで、雇用協定の枠内で起こり得る配置転換以外の転換や、休暇の必然的結果として起こる配置転換以外に転換を余儀なくされる義務はない。

第26条 この法律に違反する雇用主は、労働者に損害賠償をしなくてはならない。十分な理由がある場合には損害賠償を減額したり、あるいはまったくしなくてすむこともある。

第27条 第21～26条の適用についての事件は、労働争議における訴訟に関する法律（1974：371）によって処理される。

餓首や解雇についての告訴が行われるならば、雇用保護法第34、35、37条、第38条第2項第2節、第39～42条、第43条第1項第2節の該当部分が適用される。その他の件についての告訴に関しては、労働生活における共同決定法（1976：580）が同様に適用される。

（さんぺい・けいこ

JETROストックホルム事務所主任研究員）