

ドイツの介護休業法制

齋藤 純子

【目次】

- I はじめに
- II ドイツの介護保険制度
- III 介護時間法の主な規定
 - 1 近親者の範囲
 - 2 労働の短期的支障
 - 3 介護時間
 - 4 適用対象者の範囲と解約の制限
 - 5 その他
- IV 介護休業中の社会保険の取扱い
- V 介護時間法の制定経過
- VI おわりに

翻訳：介護時間に関する法律（介護時間法）

I はじめに

2008年5月28日、ドイツで「介護保険の構造的発展のための法律（介護発展法）」が制定された。^(注1) この法律は、複数の法律の制定及び改正によって構成される条項法（Artikelgesetz）であり、以下の17の条項（章）から成る。

- 第1章 社会法典第11編の改正
- 第2章 社会法典第11編のその他の改正
- 第3章 介護時間に関する法律（介護時間法）
- 第4章 社会法典第3編の改正
- 第5章 社会法典第4編の改正
- 第6章 社会法典第5編の改正
- 第7章 社会法典第12編の改正
- 第8章 連邦援護法の改正
- 第9章 保険契約法の改正
- 第10章 法定疾病金庫競争強化法の改正
- 第11章 保険監督法の改正
- 第12章 計算令の改正
- 第13章 契約医許可令の改正
- （第14章 削除）
- 第15章 患者看護法の改正

第16章 老人介護法の改正

第16a章 薬局法の改正

第17章 施行

このうち中心となるのは、社会的介護保険について定める社会法典第11編の改正（第1章及び第2章）であるが、本稿では第3章として新たに制定された「介護時間法」を紹介する。

介護時間法は、近年の社会政策立法の成果の一つと評価される一方、個別の必要に応じてそのつど特別法を制定するという労働立法のあり方^(注2)の限界と問題点が早くから指摘されている。^(注3)

II ドイツの介護保険制度

ドイツでは1994年、介護保険法の制定により^(注4)社会法典に第11編（社会的介護保険）が設けられ、翌1995年から段階的に施行となった。医療保険、労災保険、年金保険、失業保険に続く5番目の社会保険としての介護保険の創設である。

日本に先立って導入されたドイツの介護保険制度は、日本の介護保険制度のモデルとされたとされる。しかしながら、両者は異なる点も多い。日本の介護保険制度と比較すると、ドイツの介護保険制度は、カバーする範囲が狭く、介護に必要なサービスをすべて賄うことができないため、しばしば「部分保険」と称される。

日本の介護保険制度では、介護の必要性の認定のレベルとしては「要介護」が5段階あり、これに加えてそれより軽い状態である「要支援」の2段階があるが、ドイツの介護保険制度では「要介護」の3段階のみである。また、家事援助は介護保険の給付対象とならない。^(注5)

給付の対象者を見ると、日本の介護保険制度が65歳以上の被保険者を中心とし例外的に40歳以上65歳未満の被保険者をカバーする、基

本的には高齢者のための介護保険であるのに対し、ドイツの介護保険制度には年齢による取扱いの区別はない。そもそも、「介護」の訳語が当てられるドイツ語の“Pflege”は、「面倒を見る」「世話をする」という意味であり、病児の看護についても用いられる言葉である。介護保険制度による介護に関する連邦政府の『介護統計』によれば、2007年12月現在、ドイツには約225万人の要介護者がいるが、このうちには65歳未満の者が約39万人(17.2%)含まれている。

また、ドイツの介護保険制度は、「在宅介護の優先」を原則とし、「要介護者ができるだけ長くその家庭的環境に留まることができるよう、保険給付によって在宅介護及び近親者と隣人の介護力(Pflegebereitschaft)を支援する」(社会法典第11編第3条)ことを理念として掲げている。在宅の要介護者に対する金銭給付である「介護手当(Pflegegeld)」は、この理念に基づくものであるが、日本の介護保険制度にはない制度である。実際のところ、要介護者の約154万人(68.4%)は在宅であり、さらにそのうち103万人(46.0%)は他の介護サービスを利用することなく介護手当のみを受給しており、家族や隣人等が介護を行っているものと推測される。

このようにドイツの介護保険制度は、家族や隣人の潜在的な介護力に期待した制度である。介護保険の導入によって介護責任は家族から国に移されたとはいえ、家族の連帯は相変わらず強く求められている。^(注8)介護時間法は、家族による介護を容易にし、在宅介護の機能を強化する目的で制定された。

III 介護時間法の主な規定

介護時間法はわずか8条で構成される。その核心は、就業者が近親者の介護のために休業する権利の導入である。介護のための休業として、短期(「労働の短期的支障(Kurzzeitige Arbeitsverhinderung)」)と長期(「介護時間

(Pflegezeit)」)の2種類を規定する。ただし、長期の「介護時間」を取得することができるのは、一定規模以上の企業で働く者に限られる。

ドイツにはすでに「連邦親手当及び親時間法」^(注9)(以下「親時間法」とする)に基づく親時間(育児休業)の制度があり、被用者には、育児のための休業の権利が認められているが、介護時間法は、育児と並ぶ重大な家庭責任である介護のための休業を新たに定めるものである。そのため、介護時間法は、親時間法の、特に親時間に関する規定(第15条以下)に準拠して起草された。^(注10)そこで、本稿では、適宜、同法の規定と比較して紹介することとしたい。また、日本にも、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という)に基づく長期の介護休業制度があり、さらに、第171回国会で成立した同法の改正(平成21年法律第56号による)によって短期の介護休暇制度も新設された。以下においては、これらの規定も参照したい。

1 近親者の範囲

介護のための休業が認められる要介護の近親者は、第7条第3項に限定列挙されている。世代ごとにまとめると、以下の3グループとなる。

- ①父母、祖父母、配偶者の父母(親世代以上)
- ②配偶者、人生パートナー、^(注12)準婚姻共同生活の^(注13)パートナー、兄弟姉妹(同世代)
- ③子、養子又は里子、配偶者若しくは人生パートナーの子、養子又は里子、子の配偶者及び孫(子世代以下)

世代については、上は祖父母から下は孫まで5世代に亘り、配偶者の父母(Schwiegereltern)や子の配偶者(Schwiegerkinder)も、同居・扶養にかかわらず含まれる。このように対象となる近親者の範囲が著しく広いことがこの法律の特徴であるが、このことは問題点の一つとして

も指摘されている^(注14)。他方で、継父母 (Stiefeltern)^(注15) や継子 (Stiefkinder) は含まれない。また、準婚姻共同生活のパートナーの子、養子又は里子も含まれない^(注16)。

ドイツ法が同性のパートナー等を配偶者と同様に扱うことを別とすれば、この人的範囲は日本の育児・介護休業法とほぼ同様であるが、日本法は祖父母、兄弟姉妹及び孫については同居と扶養を条件としている。ドイツの介護時間法の近親者の範囲の広さは際立っていると言えよう。

近年、ドイツでは民法典を始めとする複数の法律に分かれている労働関係法規をまとめて包括的な「労働契約法 (Arbeitsvertragsgesetz)」を制定しようとする動きがある。議論の叩き台として公表されている労働契約法の草案 (2007年11月現在)^(注17) には、短期の介護休業制度の規定が盛り込まれているが、近親者の範囲は以下に掲げるとおり、かなり絞り込んだものとなっており、祖父母と孫の間での介護や同居していない父母等の介護は想定されていない。

【労働契約法草案での近親者の範囲】

- ・ 子
- ・ 配偶者、人生パートナー、長期に家庭共同生活を営むパートナー
- ・ 同一世帯の父母並びに婚姻パートナー又は人生パートナーの父母

2 労働の短期的支障

(1) 趣旨

第2条に規定される「労働の短期的支障」は、緊急に発生した介護の必要な状況を打開する目的で、今後の介護の態勢を整えるため、あるいは、さしあたりの介護を確保するために認められる休業である。最長で年間10労働日が認められる。

法案の提案理由書によれば、この休業の権利は、「緊急ケースに限定されており、具体的ケー

スにおいて介護の供給の必要性がある場合に限り請求することができる^(注18)。つまり、介護の必要性が突然生じて、初めて介護の態勢を整える場合や就業者自らが介護に当たる場合を想定している^(注19)。例えば、退院直後の家庭での介護の態勢を介護サービスの利用により整えるために休業する場合である^(注20)。他方、大きな変化のない恒常的な要介護状態に対応することは、この休業の目的としては想定されていない^(注21)。

(2) 休業の回数と期間

法案の提案理由書は、このような休業が必要になるのは「規定に従えば、要介護の近親者ごとに一度だけだろう」として、休業の権利も「規定に従えば、介護ケースにつき一度限り」と述べている^(注22)。このような説明の仕方について、立法の影響を小さく見せよう (verharmlosen) とするためとする論評がある^(注23)。制定された介護時間法には、回数を制限する規定はない。他方で、上述のとおり、対象となる近親者の範囲が広く定められていることから、各就業者に、このような介護休業が必要な事態がしばしば発生することも考えられよう^(注24)。

本人が自身の病気のために休暇を取得しようとする場合には、休暇の日数も医師の証明書によることになる (報酬継続支払法第5条第1項) が、この労働の短期的支障の場合は、必要日数についての医師の証明書は求められないので、本人が必要であるとして申告した日数が認められることになる^(注25)。

なお、日本でも、2009年の改正育児・介護休業法により、短期の介護休暇制度が創設された。要介護の家族1人につき年5労働日 (2人以上いる場合は10労働日) まで認められる。

(3) 手続

労働関係においては、民法典第611条の規定に基づき、労務 (Dienst) を約した者は当該労務

の給付 (Leistung) の債務を負い、相手方は合意した報酬の支払いの債務を負うことを基本とする。ただし、当該労務の給付が不可能な場合には、民法典第275条の規定に基づき、給付を拒否する権利 (Leistungsverweigerungsrecht) が認められている。介護時間法中の労働の短期的支障の規定は、この権利を詳細化するものである。

この給付拒否権は、相手方の同意を必要としない。従って、労働の短期的支障の場合も、就業者は、使用者に対し、労働に支障があること及び必要と見込まれる日数を遅滞なく通知しさえすればよい。

ただし、使用者の同意を得たり医師の証明書を提出することなくこの権利を行使した場合には、その間の報酬を得られないばかりか、事情によっては労務給付義務違反として損害賠償請求を受けたり、給付拒否の停止命令や解約の制裁を受けるおそれがある。^(注26)

(4) 休業中の所得保障

休業中の所得保障は、介護時間法をめぐる最大の争点であった。所得保障の有無は、実際に介護休業をすることができるかどうか大きく影響するからである。

この法律には、労働の短期的支障の期間中について使用者の報酬支払義務の定めはない。したがって期間中は無給となる。ただし、他の法律の規定又は個別的労働契約や集团的労働協約の規定によって当該義務が生じる場合は別とされる。

法案の提案理由は、そのような法規として、民法典第616条及び職業教育訓練法第19条第1項第2b号を例示している。^(注27) 民法典第616条(一時的な支障)は、労務給付の義務を負う者が、「比較すれば相当でない期間 (verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit)」、本人の責によらず、個人的理由により労務給付を妨げられても、そのことによって報酬請求権を喪失しないことを定めた規

定である。また、職業教育訓練法第19条第1項2b号は、職業教育訓練生が個人的理由により職業教育訓練関係から生じる義務を果たすことを妨げられる場合に6週間までその報酬を継続して支払わなければならないことを定めた規定である。

民法典第616条の規定に該当する場合としては、本人の病気、家族の死亡、裁判所への出頭などがある。他の手段がない場合に近親者を介護することは、従来、そのような個人的理由の一つとして認められており、判例では、近親者の介護について通常5労働日まで認められている。

しかし、民法典第616条の規定に基づく所得の確保は、十分なものとは言えない。まず、これを超える期間の休業となると、一時的な労働の支障とは認められず、報酬の継続支払いを求めることができなくなる。しかも、標準的な期間(この場合は5労働日)を超過した分について認められなくなるのでなく、そもそも全期間について報酬の支払いを受けることができなくなってしまう。結果的に、より重大で深刻なケースの方が、所得保障が伴わないこととなる。^(注28)

加えて、この規定は強行規定でなく任意規定であるため、労働協約や労働契約によりこれを下回る取り決めが可能である。^(注29) 実際に、例えば、「連邦及び地方自治体の公務部門のための労働協約」^(注30) や「州の公務部門のための労働協約」^(注31) は、いずれも、民法典第616条の規定に基づき有給で勤務免除が認められる場合を同協約第29条に掲げる場合に限り定め、「同一世帯の近親者の重病」^(注32) についてはわずか「1労働日」しか認めていない。新しい労働契約が締結される際に、民法典第616条の規定は介護には適用しないとすする条項が労働契約中に置かれることを懸念する向きもある。^(注33)

(5) 子の看護休暇の場合

なお、民法典第616条の規定に基づき休業が認められる類似の場合として、病児のための看護がある。介護のための労働の短期的支障と同様に、報酬請求権を失うことなく一時的な休業が認められ、その日数は通常5労働日以内とされる。ただし、介護のための休業と異なるのは、12歳未満の子又は障害児の世話のために休業する場合には、疾病保険からの給付という所得保障を伴うということである。すなわち、社会法典第5編第45条の規定に基づき、疾病保険から、子1人につき年間10労働日（被保険者1人につき年間25労働日を上限とする。一人親の場合はそれぞれ2倍の日数）まで、疾病手当（Krankengeld）が給付される。そしてこの疾病手当の請求権を有する被保険者には、使用者に対する無給の勤務免除請求権（Freistellungsanspruch）が与えられる（社会法典第5編第45条第3項）。このため、民法典第616条の規定に基づいて使用者から報酬が支払われることがないとしても、12歳未満の子のための看護休暇が実質的に所得保障付きで認められていることになる。^(注34)

日本でも、2009年の育児・介護休業法改正で新設された短期の介護休暇制度とは別に、就学前の子について年5労働日（同改正により、2人以上いる場合は10労働日に拡大）まで看護休暇が認められている。

（6）介護休業中の所得保障の模索

このような子の看護休暇をモデルとして短期の介護休業についても疾病手当による所得保障を導入することが2007年6月19日の連立与党合意に検討事項として盛り込まれたものの、所得保障を求める社会民主党（SPD）と、コスト増を懸念する経営側への配慮を優先するキリスト教民主同盟・社会同盟（CDU/CSU）の間で調整がつかず、政府法案には書き込まれなかった。^(注35)

介護休業期間中の所得保障については、こ

のほか、立法過程で様々な方式が模索された。例えば、連邦保健省の担当官案の段階では、休業する就業者に対し、介護保険の保険者である介護金庫から「介護支援手当（Pflegeunterstützungsgeld）」を支給することが構想されていたが、提出された政府案には盛り込まれなかった。^(注37)連邦参議院の第一次審査においても、ラインラント・プファルツ州から同趣旨の規定を社会法典第11編に設けるよう連邦政府に要求することを求める動議が提出されたものの、採択されなかった。^(注38)

前述の労働契約法の草案では、対象となる近親者の範囲を絞り込む代わりに、子の世話や近親者の介護のための短期の介護休業について、年に1週間までの賃金継続支払義務を定めている。

3 介護時間

（1）趣旨

第3条に規定される「介護時間」は、家庭的環境において自ら近親者を介護したい、あるいは近親者の最期を看取りたいとする就業者に認められる休業である。法案の提案理由書では、「慣れた環境の中で親しい近親者から介護を受けたいという多くの要介護者の希望に沿う」ことを立法者の意図として示している。^(注39)介護保険法の考え方によれば、この場合、要介護者自身の家庭（Haushalt）だけでなく、要介護者の受け入れ先の家庭、特に介護者の家庭での介護も対象となる。^(注40)

（2）休業の回数と期間

介護時間は、最長6か月が認められる。これは介護を要する近親者ごとに認められる。最初に6か月より短期の介護期間を取得した場合、使用者の同意があれば6か月まで延長が可能である。完全休業でなく部分休業も認められている。

なお、日本の育児・介護休業法では、家族1人につき93日(3か月)までの休業が認められている。

6か月という期間については、標準的な介護期間が約3年であるのに、なぜこの期間としたのかはよくわからないという指摘がある。^(注41)

介護時間の請求回数には制限がないので、複数の家族の介護のために介護時間を請求することも可能である。また、家族内の1人の要介護者のために複数のメンバーが同時に介護時間を請求することも特に制限されていない。また、同時でなく複数のメンバーが順次、休業することも制限されていない。家族内の複数のメンバーが介護者となることができる大家族の場合には、これによって数年に亘る家族介護の計画を立てることも可能となる。しかし、介護時間の取得を予告した時点から解約が許されなくなる(後述)ことから、このような計画のもとに、各介護者が例えば1年以上前から介護時間の取得を使用者に予告することによって長期に亘り解約制限の保護を受けられることには、疑問が提起されている。^(注42)

親時間については、2期に分割することが認められており、使用者の同意があればそれ以上の分割も可能である(親時間法第16条)。これに対し、介護時間については、分割取得を認める規定が置かれていないことから、認められないとする見解と認められるとする見解が対立している。認められないとする立場は、介護時間の取得を予告した時点から解約が許されなくなることから、長期間、解約を免れる目的で介護時間を細切れに(例えば、通常のプロの介護者が休暇を取るたびに)取得するような介護時間の取得の仕方は、近親者による長期の在宅介護を促進する立法趣旨にそぐわないと主張する。^(注43)他方、認められるとする立場は、むしろ分割取得を認めることによって職業と介護の両立の改善という立法目的を実現することができると主

^(注44)張する。

(3) 手続

休業は、介護金庫又は疾病保険の医療サービス部の発行する証明書(民間介護保険の加入者はこれに相応する証明書)の提出により、近親者の介護が必要であることを証明することによって認められる。すなわち、近親者が社会法典第11編第15条に規定する、最も軽度である「要介護1」以上であるか、「要介護1」となることが見込まれるものでなければならない。このことにより、介護時間は介護保険制度と関連づけられている。なお、要介護者が介護保険から在宅サービスの給付を受けていることは、介護時間を請求することを妨げない。証明書の提出の時期については定めがないが、「要介護1」以上に認定されなかった場合、介護時間を取得することができない以上、介護休暇の予告の前に証明書の提出を求めるべきであるとする指摘がある。^(注45)

「要介護1」は、社会法典第11編第15条の規定によれば、1日平均90分の介護を要する状態であるが、「要介護1」の要介護者の介護にあたる場合でも、全日の休業を請求することができる。これは、要介護度とかわりなく家族介護を可能にして介護保険の負担を軽減するという立法趣旨によるものと見られている。^(注46)

休業の請求は、開始の10日より前に文書で行わなければならない。親時間の請求が、産後期間に引き続いて行われる場合は6週間前に、それ以外の場合は8週間前に請求しなければならないのと比べると、使用者にとってはこの短い期間中に代替要員等の手配をしなければならず、非常に厳しい条件と言えよう。

部分休業を行う場合には、部分休業の取り方の希望を使用者に伝えなければならず、使用者は、これに反対する差し迫った経営上の理由がない限り、被用者の希望に沿わなければならない

い。法案の文言は、「差し迫った経営上の利益」がない限りとなっていたが、連邦議会の委員会審査の段階で、親時間法の規定に合わせて、「差し迫った経営上の理由」に改められた(第3条第4項^(注47))。

就業者と使用者は、勤務時間の短縮の方式について合意書を取り交わす。部分休業についてこのような要件が課せられたのは、パートタイム・有期法^(注48)に、労使の合意を求める同様の規定(第8条第3項)が置かれているからである。しかしながら、実際、自律的な法的主体である労使に合意を強制することは困難であるため、パートタイム・有期法のこの規定は、交渉による解決の優先を表現し、労働時間の配置を決定する使用者の権限がパートタイム請求については就業者の希望に有利になるように変更されることを指摘するものと解釈されている^(注49)。

全日休業の場合、特に使用者との合意等は必要とせずに勤務免除請求権として自ら行使することができる。就業者が職務を離れていても労務給付義務違反とはならず、使用者は制裁を行うことができない。ただ報酬の支払いを停止できるのみである。

(4) 休業中の所得保障

介護時間のような長期の休業については、前述の民法典616条に基づく報酬の継続支払いは問題外である。ただし、在宅の要介護者は、介護保険から支給される「介護手当」を介護者に与えることも可能である。法案の提案理由書は、家族介護者に対する社会保険料補助に関する規定についての説明部分で、ことさら介護手当に言及し、「介護手当は(・・・)その機能からして、介護者が就業の放棄又は制限を行う場合の所得喪失に対する代償として構想されたものでもない。しかし、介護手当は、要介護者が近親者から受ける介護に対して金銭的評価を与えることを可能にするものである。このことは特に

最長6か月の介護時間を取得中の介護者に該当する。」と述べている^(注50)。

介護手当の支給額は、介護発展法により段階的に引き上げられることとなり、2008年からは要介護度により月額215ユーロから675ユーロとなっている。これについて最重度である要介護度3の場合の675ユーロでようやく社会文化的な最低生活保障額に達すると評されている^(注51)。

なお、日本では、介護休業期間中、一定の条件を満たせば雇用保険(公務員の場合は医療保険)から休業給付(休業開始前賃金の最高40%の額)が支給される。

4 適用対象者の範囲と解約の制限

(1) 適用対象者の範囲

この法律は、権利を認められる就業者の範囲を非常に広く定めている。すなわち、通常の雇用関係にある被用者(フルタイムのみでなくパートや有期も含む)だけでなく、職業教育訓練生(実習生・見習いも含む)、さらに家内労働者等の被用者類似の者にも休業の権利が認められる。被用者類似の者とは、労働協約法第12a条の定義によれば、「経済的に従属しており、かつ、被用者と比較しうほど社会的に保護が必要な者」である。このような適用対象者の規定の仕方は、EUの平等待遇指令を国内法化した一般平等待遇法の不利益待遇禁止規定の適用対象者の規定(第6条^(注52))と酷似しており、これを採用したものとみられる^(注53)。

なお、これらの者は、セクシュアル・ハラスメント防止法^(注54)である「就業者保護法」にも適用対象とされているが、同法の場合は、これらに加えて、官吏・裁判官・兵士も適用対象とされている。逆に言えば、就業者保護法は、すべての従属就業者をカバーしているのに対し、介護時間法の適用対象は、官吏・裁判官・兵士を除くすべての従属就業者である。というのも、官吏・裁判官・兵士には、以前から、介

護のために最長12年までの休職が認められているため、今回の立法では対象範囲から除外されているからである。

ただし、被用者の場合、事業所の規模により認められる休業の種類が異なる。すなわち、従業員15名以下の事業所で働く被用者には、長期の介護休業である介護時間の請求は、認められない。事業所の規模に関しては、職業教育訓練生の人数も従業員の人数に算入される。

(2) 解約の制限

適用対象者の範囲の広さは、この法律のもう一つの特徴である、極めて広汎な解約制限と相まって、非常に大きな影響を及ぼしうる立法をもたらすこととなった。^(注55)

すなわち、労働の短期的支障及び介護時間の期間中のみならず、その予告の時点から解約は、原則として許されない(第5条第1項)。

しかも、予告を行うことのできる時点については何の制限もない。労働の短期的支障については、緊急に発生することを想定しているので、それほど前に予告を行うことはなさそうであるが、介護時間については、前述したとおり、例えば、大家族の中で交代に家族介護を行う計画を立て、各介護者が1年以上前から介護時間の取得を使用者に予告することによって長期に亘り解約制限の保護を受けようとする事態も起こりうる。これは、使用者側にとっては相当な負担だと言える。このような予告の濫用を防止するために、親時間法が親時間取得の予告期間を親時間開始の8週間前から制限しているのに倣って、予告を行うことのできる期間に上限を設けることが必要であるという見解もある。^(注56)ただし、立法者は、そもそも親時間法をモデルにしていたことを考えると、制限を設けないことを立法者の意思とみるべきかもしれない。

また、介護休業請求の資格として、勤続期間の要件はない。そのため、極端な場合、雇用関

係開始の時点から、介護時間法による解約保護が適用される。なお、解雇制限法による通常の解約制限は、試用期間6か月の経過後から適用される。介護休業する就業者がいかに手厚い保護を与えられているかということがわかるが、これは通常の解約制限に付されている6か月の待期期間の意味を失わせることでもある。使用者側にはリスクを負わせる規定であると言えよう。

前述のとおり、この法律は、被用者のみでなく、被用者類似の者にも適用される。しかし、解雇制限法は、被用者のみを適用対象とするもので、その解約制限は被用者類似の者には適用されない。また母性保護法、親時間法等による特別の解約制限も被用者類似の者には適用されない。被用者類似の者のうち、家内労働の就業者及びこれに類する者には、家内労働法及び母性保護法、親時間法等による特別の解約制限が一部適用される。このような法規制の状態に鑑みると、解約制限が今回初めて被用者類似の者にまで拡大されたことは、異例であり特筆に値すると言われている。^(注57)

5 その他

ドイツでは正当な理由がなければ有期労働契約を締結することは許されず、許される理由はパートタイム・有期法第14条に列挙されている。^(注58)介護時間法第6条は、この規定を補足するもので、介護休業(長期、短期とも)の期間中に代替要員を雇い入れる場合は、そのような有期労働契約を締結することが許されることを定める。

IV 介護休業中の社会保険の取扱い

労働の短期的支障の期間中、就業者の社会保険は継続される。(社会法典第4編第7条第3項)

これに対し、介護時間の期間中は、所得がないことから、疾病保険、介護保険、年金保険及

び失業保険の加入義務は、別段の措置が講じられない限り、生じないこととなる。

介護時間法を制定した介護発展法は、同時にこれらに関しても法規を整備した。

まず、疾病保険と介護保険については、保険料を要しない家族被保険者となることができな
ない限り、自分で継続加入しなければならないが、今回、介護発展法第1章により社会法典第11編に疾病保険と介護保険の保険料の補助を定める規定(第44a条)が創設された。すなわち、介護時間として労務給付を完全に免除される就業者及び僅少労働に相当するまで労働時間を短縮する就業者は、申請により疾病保険及び介護保険の保険料補助を受けることができる。補助額は、任意加入者の最低保険料分である。

また、失業保険については、介護発展法第4章により社会法典第3編第26条に介護休業中の保険義務を定める規定(第2b項)が創設された。すなわち、介護時間を取得して要介護者を介護している者は、それまで保険義務を負っていた場合には、保険義務があることが定められた。この場合、介護保険が保険料を負担する。

なお、年金保険については、社会法典第11編に従前から家族介護者のための規定がある。すなわち、同第14条にいう要介護者をその家庭的環境において週14時間以上介護する者は、保険義務があり、その保険料は、介護保険が負担することが定められている(第44条)。週30時間を超えて働きながら家族介護を行う者は、その本来の就業についての保険義務が継続する。

また、災害保険の適用についても社会法典第7編に従前から規定があり、第2条第1項第17号に規定する「業としてでなく従事する介護者」のための保護が継続することになる。

V 介護時間法の制定経過

介護保険制度の改革は、メルケル大連立政権

発足時の連立協定(2005年11月11日)^(注60)に盛り込まれ、供給サイドの改革の一つとして「家族介護の枠内での介護休暇(Pflegeurlaub)」の拡充が謳われた。さらに、2007年6月19日の連立与党合意において、具体的に長期と短期の介護休業制度の導入が定められた。^(注61)

介護時間法を含む連邦政府の介護発展法案は、2007年10月17日に閣議決定され、連邦参議院に提出された。連邦参議院では、11月19日に関係委員会の勧告がまとめられ、11月30日に本会議を第一次通過した。その後、介護発展法案は、12月7日に連邦議会に提出された。連邦議会では、12月14日に第一読会が行われ、保健委員会等に送付された。翌2008年3月12日に保健委員会の議決勧告・報告が提出されたのち、3月14日の本会議で第二読会、第三読会が行われ、委員会報告どおりの内容で可決された。4月4日に連邦議会の議決内容が連邦参議院に報告され、同法案は4月25日に連邦参議院を第二次通過した。

介護時間法に関しては、連邦議会の委員会審査の段階で、第3条第4項の規定の表現が親時間法の規定に合わせた表現に改められたのが、唯一の修正^(注62)である。

介護時間法を含む介護発展法は、2008年5月28日に連邦大統領が署名し、5月30日に連邦法律公報により公布された。

介護発展法は、一部規定を除き、2008年7月1日と2009年1月1日の2段階にわたって施行された。介護時間法については、2008年7月1日に施行されている。

VI おわりに

介護時間法は、ドイツ労働法の体系との整合性が欠けていることが法案の段階から指摘されており、労働法学者等からは改正を求める意見^(注63)が強い。また、使用者サイドからは介護時間法の、特に解約制限規定の濫用を警戒する声が大

(注64) 大きい。労使双方にとって「意図は良いが、でき(注65)は悪い」と評される立法である。

持続可能な介護保険制度の構築という大きな課題への対応策の一つとして今回の立法が進められたこともその背景にはあるだろう。家族介護のために休業する権利が被用者だけでなく、就業者という概念のもとに最大限まで拡大された範囲の者に認められたことは、そのような立法趣旨の現れと解することができる。しかしながら、介護休業の必要性は、育児休業の必要性と異なり、定型化が困難であり、介護休業の権利を他の利益とバランスを取りつつどのように保障するかは難しい問題である。

2002年に実施された在宅介護の実態調査によれば、個人の家庭における要介護者の主たる介護者の4分の3は、女性である。要介護者との関係を見ると、配偶者(パートナー)が28%、娘が26%、息子の妻が6%を占めている。それでも、介護保険制度導入以前の1991年の調査結果と比較すると、女性比率は83%から73%に、配偶者(パートナー)の比率は37%から28%に、息子の妻の比率が9%から6%に低下した一方、息子の比率は3%から10%に増加している。その他、友人・隣人・知人の割合は、4%から8%に増加している。わずかとはいえ、男性比率や家族以外の介護者の比率が上昇していることが注目される。

介護時間法によって就業者が自ら家族介護にあたる可能性が拓かれたが、1人に認められる期間が最長6か月に限られていることから、複数の家族構成員が介護責任を分かち合うことによってジェンダー平等への一歩となることを期待する論者もある。(注67)とはいえ、所得保障がない以上、介護時間の取得を選択することのできる人は限られるだろう。

介護に関連する統計の分析によれば、在宅介護の優先を原則とし、家族介護への支援をうたうドイツにおいても、家族による介護よりも、

施設を含む専門的な介護を選択する傾向が強まっているという。(注68)このような状況のもとで、今後、介護時間が実際にどのように利用され、高齢者介護のあり方に影響を及ぼすことになるかが注目される。

注

* インターネット情報は2009年10月3日現在である。

- (1) Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) vom 28. Mai 2008, BGBl. I S.874.
- (2) Jacob Joussen, „Streitfragen aus dem Pflegezeitgesetz“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2009, S.69.
- (3) Ulrich Preis und Astrid Weber, „Der Regierungsentwurf eines Pflegezeitgesetzes“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2008, S.85.「労働法の継ぎはぎ絨毯」と評される。
- (4) Gesetz zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit (Pflege-Versicherungsgesetz-PflegeVG) vom 28.Mai 1994, *BGBl. I*, 1994, S.1014.
- (5) Claudia Bogedan, „Pflegeverantwortung zwischen Familie und Staat – Ein deutsch-dänischer Vergleich“, *WSI Mitteilungen*, 4/2008, S.215.
- (6) *Pflegestatistik 2007, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse*, Statistisches Bundesamt, 2008, SS.13-14. この統計は2年ごとに発表される。
- (7) *ibid.*
- (8) Bogedan, *op.cit.*, S.215.
- (9) Gesetz zum Elterngeld- und Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz-BEEG) vom 5. Dezember 2008, BGBl. I S.2748. 邦訳及び解説は、齋藤純子「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」『外国の立法』No.232, 2007.6, pp.51-76を参照。
- (10) Bundesrat, *Drucksache*, 718/07, 19.10.2007, S.218. (=Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 16/7439, 07.12.2007, S.91.)

- (11) Joussen, *op.cit.*, S.72.
- (12) 人生パートナーとは、「人生パートナー法」に基づいて締結された人生パートナーシップのパートナーである。同性の者2名が、婚姻に類似した関係を登録することができる。詳しくは、戸田典子「人生パートナーシップ法—同性愛の「結婚」を認めたドイツ」『外国の立法』212号, 2002.5, pp.20-36を参照。
- (13) 準婚姻共同生活 (Eheähnliche Gemeinschaft) とは、非婚姻の内縁関係を指す。山田晟編『ドイツ法律用語辞典 (改訂増補版)』大学書林, 1993, p169参照。同書では「同棲関係、内縁関係、準婚姻的共同生活」の訳語を当てている。
- (14) 例えば、Ulrich Preis und Linda Nehring, „Das Pflegezeitgesetz“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 13/2008, S.730.
- (15) Brigitte Glatzel, „Fallen im Pflegezeitgesetz – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“, *Neue Juristische Wochenschrift*, 20/2009, S.1377. 特に継子の除外は違憲の疑いがあるが、限定列举である以上、合憲となるように解釈することもできないと指摘されている。
- (16) Rüdiger Linck, „Offene Fragen des Pflegezeitgesetzes“, *Betriebs-Berater*, 8.12.2008, S.2939.
- (17) „Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Beilage 1/2007 (zu Heft/2007). バルテルスマン財団の委託を受けて労働法学者のマルティン・ヘンスラー (Martin Henssler) 博士とウルリッヒ・プライス (Ulrich Preis) 博士が起草した。
- (18) Bundesrat, *op.cit.* (10), S. 220. (=Deutscher Bundestag, *op.cit.* (10), S.91.)
- (19) Preis und Nehring, *op.cit.*, S.730.
- (20) Bundesrat, *op.cit.* (10), S.217. (=Deutscher Bundestag, *op.cit.* (10), SS.90-91.)
- (21) Preis und Nehring, *op.cit.*, S.730.
- (22) Bundesrat, *op.cit.* (10), S.220. (=Deutscher Bundestag, *op.cit.* (10), S.91.)
- (23) Preis und Nehring, *op.cit.*, S.730.
- (24) *ibid.*, S.730.
- (25) *ibid.*, S.731.
- (26) *ibid.*, S.731; Stefan Müller, „Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und seine Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis“, *Betriebs-Berater*, S.1060.
- (27) Bundesrat, *op.cit.* (10), SS.220-221. (=Deutscher Bundestag, *op.cit.* (10), S.92.)
- (28) Preis und Nehring, *op.cit.*, S.733.
- (29) *ibid.*, S.733.
- (30) „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005“
<http://www.tarif-oed.de/tvoed_uebersicht>
- (31) „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006“
<http://www.tarif-oed.de/tv_laender_uebersicht>
- (32) なお、その他の理由としては、妻又は人生パートナーの出産 (1労働日)、配偶者又は人生パートナーの死亡 (2労働日)、転勤のための転居 (1労働日)、勤続25周年記念日及び40周年記念日 (1労働日)、12歳未満の子の重病 (4労働日。ただし疾病保険からの疾病手当の給付がない場合)、8歳未満の子又は障害のある子の世話をする人の重病 (4労働日)、医師による治療 (必要な時間) が定められている。
- (33) Glatzel, *op.cit.*, S.1378.
- (34) 『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書』(厚生労働省委託調査研究) ニッセイ基礎研究所, 2008, pp.302-303.
- (35) Michael Kossens, „Das neue Pflegezeitgesetz : Herausforderung für Arbeitgeber“, *Arbeit und Arbeitsrecht, Die Zeitschrift für den Personal-Profi*, 6/2008, S.330.
- (36) 田中謙一「ドイツの2008年介護改革 特別連載②」『週刊社会保障』No.2510, 2008.12.15, p.56 ; Gerherd Igl, „Das Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung“, *Neue Juristische Wochenschrift*, 31/2008, S.2218.
- (37) Matthias von Schwanenflügel, „Die Zukunft der Pflegeversicherung : Kernelemente des Entwurfs eines

- Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“, *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 1/2008, S.7.
- (38) Bundesrat, *Drucksache*, 718/2/07, 28.11.2007.
- (39) Bundesrat, *op.cit.* (10), S.217. (=Deutscher Bundestag, *op.cit.* (10), S.90.)
- (40) Müller, *op.cit.*, SS.1060-1061.
- (41) Preis und Nehring, *op.cit.*, S.733.
- (42) *ibid.*, S.734.
- (43) *ibid.*, S.734.
- (44) Joussen, *op.cit.*, S.73.
- (45) Preis und Nehring, *op.cit.*, S.733.
- (46) *ibid.*, S.734.
- (47) Deutscher Bundestag, *Drucksache*, 16/8525, 12.3.2008 (保健委員会議決勧告・報告), S.58.
- (48) 齋藤純子「ドイツにおけるパートタイム労働・有期労働契約法の制定」『外国の立法』209号, 2001.6, pp.47-57 参照。
- (49) Preis und Nehring, *op.cit.*, SS.734-735.
- (50) Bundesrat, *op.cit.* (10), S.139. (=Deutscher Bundestag, *op.cit.* (10), S.59.)
- (51) Sigrid Leitner, „Von den Nachbarn lernen? Care-Regime in Deutschland, Österreich und Frankreich“, *WSI Mitteilungen*, 7/2009, S.379.
- (52) 齋藤純子「ドイツにおけるEU平等待遇指令の国内法化と一般平等待遇法の制定」『外国の立法』230号, 2006.11, pp.91-123 参照。一般平等待遇法は、これらに加えて応募者及び就業関係が終了した者も就業者とみなす。
- (53) 法案についてこのことを指摘したPreisとWeberは、差別禁止法制においては意味があるとしても、厳格な解約制限法制においては的外れであると批判している。Preis und Weber, *op.cit.*, S.83.
- (54) 邦訳は、「女性と男性の同権の実現のための法律(第2次同権法)」(齋藤純子訳)『外国の立法』33巻4/5/6合併号, 1995.4, pp.94-107の「第10章 職場におけるセクシュアル・ハラスメントから就業者を保護する法律(就業者保護法)」を参照。
- (55) PreisとWeberは、適用対象者の範囲を広く定める
- ことの結果を考えずに法案が起草されたと批判している。Preis und Weber, *op.cit.*, S.83.
- (56) Preis und Nehring, *op.cit.*, S.735.
- (57) Joussen, *op.cit.*, S.74.
- (58) 齋藤 前掲注(48), pp.55-56.
- (59) 詳しくは、戸田典子「パート労働者への厚生年金の適用問題」『レファレンス』683号, 2007.12, pp.39-43 (IV 外国の事例ードイツの「僅少労働」(ミニジョブ))を参照。
- (60) *Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD*, 11. November 2005, S.108.
<<http://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/Koalitionsvertrag/koalitionsvertrag.html>>
- (61) 詳しくは田中 前掲注(36)を参照。
- (62) Deutscher Bundestag, *op.cit.* (47).
- (63) 例えば、Preis und Weber, *op.cit.*, SS.82-85及びPreis und Nehring, *op.cit.*, SS.729-736.
- (64) 例えば、人事スタッフ向けの専門誌の巻頭エッセイは「この法律はまさに濫用するよう誘っている」と批判している。Jobst-Hubertus Bauer, „Wieder Einmal Ein Gesetz von mäßiger Qualität“, *Arbeit und Arbeitsrecht, Die Zeitschrift für den Personal-Profi*, 6/2008, S.321. また、連邦労働裁判所のリューディガー・リンク(Rüdiger Linck)裁判官も、解約制限の保護を受けるために介護時間が濫用される危険は小さくないと述べている。Linck, *op.cit.*, S.2743.
- (65) Glatzel, *op.cit.*, S.1379.
- (66) Ulrich Schneekloth und Hans Werner Wahl (Hrsg.), *Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III), Integrierter Abschlussbericht*, 2005, S.77 (Tabelle 2.7 Merkmale von privaten Hauptpflegepersonen).
<<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/mug/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdokument,property=pdf,bereich=mug,sprache=de,rwb=true.pdf>>
なお、要介護者には民間介護保険の給付受給者も含む。

(67) Leitner, *op.cit.*, S.380.

(68) 佐藤影美「ドイツの公的介護保険にみる給付の傾向と特徴」『厚生指標』56巻4号, 2009.4, pp.29-34.

参考文献(注で掲げたものは除く)

- 苧谷秀信『ドイツの労働』日本労働研究機構, 2001.
- 田近栄治「ドイツから見た日本の介護保険④⑤」『健康保険』2007.5, pp.58-65; 2007.6, pp.44-49.
- 田中謙一「ドイツの2008年介護改革 特別連載①③⑤」『週刊社会保障』No.2509, 2008.12.8, pp.52-55; No.2511, 2008.12.22-29, pp.26-29; No.2513, 2009.1.12, pp.64-67.
- 同「ドイツの公的年金保険における育児及び介護に対する支援 海外研究④⑤」『週刊社会保障』No.2544, 2009.8.24, pp.54-59 ; No.2545, 2009.8.31, pp.54-59.
- 松本勝明『ドイツ社会保障論III－介護保険』信山社出版, 2007.
- 山田晟『ドイツ法概論II(第3版)』, 有斐閣, 1987.
- レーヴィッシュ, マンフレート(西谷敏ほか訳)『現代ドイツ労働法』法律文化社, 1995.
- 『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』(労働政策研究報告書No.67) 労働政策研究・研修機構, 2006.
- Jauernig, Othmar (Hrsg.). *Jauernig Bürgerliches Gesetzbuch*, 10., neubearbeitete Auflage, München : C.H.Beck, 2003.
- Möwisch, Anja et al. *Pflegereform 2008, Änderungen und Verbesserungen für Pflegebedürftige und Leistungserbringer*, Frankfurt a.M. : C.F.Müller, 2008.
- Schaub, Günter et al. *Arbeitsrechts-Handbuch*, 12., neubearbeitete Auflage, München : C.H.Beck, 2007.
- Stuhlmann, Wolfgang. „Pflegetzeitgesetz, SV-rechtliche Auswirkungen“, *Arbeit und Arbeitsrecht*, *Die Zeitschrift für den Personal-Profi*, 6/2008, SS.332-333.

(さいとう じゅんこ・社会労働課)

介護時間に関する法律

(介護時間法)

2008年5月28日(連邦法律公報第I部874頁)

Gesetz über die Pflegezeit

(Pflegezeitgesetz – PflegeZG)

Vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874)

齋藤 純子訳

第1条 法律の目的

この法律の目的は、就業者(Beschäftigte)に対し、介護の必要な近親者を家庭的環境において介護する可能性及び職業と家族介護の調和を改善する可能性を拓くことにある。

第2条 労働の短期的支障

- (1) 就業者は、介護の必要な近親者のために突発した介護状況において必要に応じた介護の態勢を整えるため又はこの期間中の介護を確保するために必要である場合には、10労働日を上限として労働に従事しない権利を有する。
- (2) 就業者は、使用者に対し、労働に支障があること及びその期間の見込みを遅滞なく通知する義務を負う。使用者には、求めがあれば、近親者の介護の必要性及び第1項に掲げる措置の必要性についての医師の証明を提出しなければならない。
- (3) 使用者は、他の法律上の規定又は合意に基づいて義務が生じる限りにおいて、報酬支払義務を負う。

第3条 介護時間

- (1) 就業者は、介護の必要な近親者を家庭的環境において介護する場合には、労働を完全に又はその一部を免除されなければならない(介護時間)。第1文に規定する請求権は、通常15人以下の被用者を雇用する使用者に対しては、存在しない。

- (2) 就業者は、介護金庫又は疾病保険医療サービスの証明書によって近親者の介護の必要性を証明しなければならない。介護の必要な者が民間の介護義務保険の被保険者である場合には、これに相応する証明書を提出しなければならない。
- (3) 介護時間を請求しようとする者は、使用者に対し、遅くとも開始の10労働日前に文書により予告し、同時に労働の免除を請求する期間及び範囲を明らかにしなければならない。一部免除を請求しようとする者は、希望する労働時間の配置を申告しなければならない。
- (4) 一部免除の請求の場合には、使用者及び就業者は、労働時間の短縮及び配置について文書により合意しなければならない。その際には、使用者は、差し迫った経営上の理由により妨げられない限り、就業者の希望に応じなければならない。

第4条 介護時間の期間

- (1) 第3条に規定する介護時間の期間は、介護の必要な近親者ごとに最長6か月とする(最長期間)。これよりも短期の介護時間を請求した場合には、使用者の同意があれば、介護時間を最長期間まで延長することができる。予定していた介護者の交代を重大な理由から行うことができない場合には、最長期間までの延長を求めることができる。介護時間の期間は、職業教育訓練期間に算入しない。

(2) 当該近親者がもはや介護を必要とせず、又は当該近親者の家庭介護が不可能であり、若しくは期待できなくなった場合には、介護時間は、当該事情変更の4週間後に終了する。使用者には、事情変更について遅滞なく通知しなければならない。その他の場合には、介護時間は、使用者の同意があるときに限り、早期に終了することができる。

第5条 解約の制限

- (1) 使用者は、第2条に規定する労働の短期的支障又は第3条に規定する介護時間の予告から終了までの間、就業関係を解約することは許されない。
- (2) 特別な場合には、労働保護を管轄する州の最高官庁又はその指定する機関が、例外的に、解約は許されると宣言することができる。連邦政府は、これについて、連邦参議院の同意を得て一般行政規則を定めることができる。

第6条 有期契約

- (1) 第2条に規定する労働の短期的支障又は第3条に規定する介護時間の期間について就業者の代替として被用者を雇い入れる場合には、労働関係を有期とする客観的な理由が存在する。第1文に規定する代替の期間の他に、必要な見習い期間について有期とすることが許される。
- (2) 当該有期労働契約の期間は、暦日により定められ、若しくは定めることができなければならない。又は第1項に掲げる目的から推定することができる。又は第1項に掲げる目的から推定することができる。
- (3) 第4条第2項第1文の規定により介護期間が早期に終了する場合には、使用者は、2週間の予告期間を遵守の上、当該有期労働契約を解約することができる。この場合、解雇制限法を適用することはできない。第1文は、契約によりその適用が排除されている場合に

は、適用しない。

- (4) 労働法の法律又は命令の範囲内において、雇用されている被用者の数が基準とされる場合に当該数を算定する際には、第2条の規定により短期的に労働に支障があり、又は第3条の規定により労働を免除されている被用者は、第1項によりその代替が雇い入れられている限り、その数を算入することができない。ただし、代替の者の数を算入することができない場合は、この限りでない。第1文及び第2文の規定は、労働法の法律又は命令の範囲内において、職の数が基準とされる場合に準用する。

第7条 定義

- (1) この法律にいう就業者とは、次の各号に掲げる者をいう。
1. 被用者
 2. 職業教育訓練のために就業している者
 3. 経済的非独立性のために被用者類似の者とみなすべき者。家内労働の就業者及びこれに類する者も含む。
- (2) この法律にいう使用者とは、第1項に掲げる者を雇用している自然人及び法人並びに法的能力を有する人的会社をいう。被用者類似の者、特に家内労働の就業者及びこれに類する者については、委託者又は中間親方が使用者の代わりとなる。
- (3) この法律にいう近親者とは、次の各号に掲げる者をいう。
1. 祖父母、父母、義父母
 2. 配偶者、人生パートナー、準婚姻共同生活のパートナー、兄弟姉妹
 3. 子、養子若しくは里子、配偶者若しくは人生パートナーの子、養子若しくは里子、義理の子及び孫
- (4) この法律にいう介護の必要な者とは、社会法典第11編第14条及び第15条に規定する要

件を満たす者をいう。第2条にいう介護の必要な者とは、社会法典第11編第14条及び第15条に規定する要件を満たすことが見込まれる者もいう。

第8条 逸脱不能

この法律の規定を就業者の不利益になるように逸脱することはできない。

(さいとう じゅんこ・社会労働課)