

めの給付（そして、その金額が低い場合に最低限の生活費を保障するための給付）と位置づけられている。障害者に必要な医療や介護などのサービスを提供するものではないのはもちろんのこと、機能低下による追加費用（＝日常生活を送る上で必要になる特別な費用）に対応するものでもない。このような追加費用を補填するための給付として位置づけられるのが、障害手当である⁸⁵。また、多くの受給者が受け取っている最低保証給付は、日常的な消費支出をカバーするような水準に設定されているが、住宅費はそこに含まれていない。それゆえ、障害年金受給者の所得と支払い家賃額に応じて給付額が決められる住宅手当が設けられている。

両手当も含めて、障害年金以外の現金給付プログラムについては、第2章を参照されたい。

(2) 障害者雇用に対するプログラム

スウェーデンでは、障害のある人に対する労働市場政策として、様々な施策が実施されているが、その中でも大きな役割を担っているのが、賃金補助とサムハルでの雇用である。2009年では、両プログラムの利用者の合計が、障害者のための労働市場プログラムの総利用者数の約8割を占めている⁸⁶。

まず、賃金補助は、職業安定所から斡旋された障害のある人々を雇用する雇用主に対して、賃金の一部を補填する仕組みである。この場合、雇用主側は、障害者の労働能力の低下分に見合った補助金を受け取る一方で、障害者側では、通常の雇用が行なわれ、労働組合が協定している賃金を受け取ることができる。賃金補助の利用者は2009年において約5万人である。

ついで、サムハルは、労働能力に障害のある人々に対して、意義のある雇用を提供するために、需要のある財やサービスを生産することを目的とする国有企業である（1980年設立）。2009年において、約1万9千人の障害者がサムハルで雇用されている。業務内容としては、かつてはIKEA向けの家具製作など、製造業部門が中心であった。しかし、現在は、例えば、サムハルに雇用される障害者が店舗や事務所に派遣され、そこで清掃作業を行なうなど、サービス業部門に比重が移っている。

サムハルには、職業安定所に登録している障害者が斡旋される。斡旋された当事者、職業安定所、サムハルの3者の合意のもとで採用が行なわれる。サムハルでは様々な障害のある人々が働いているが、政府からの要請により、入口側で優先すべきグループが設定されており、新規被雇用者の40%以上は、精神障害、知的障害、重複障害のある人々でなければならない。一方で、出口側では、毎年、被雇用者の5%以上を他企業に移行させることが求められている。2009年ではいずれも達成されている。

⁸⁵ 社会保険庁ヒアリングに基づく。

⁸⁶ 以下の記述は、サムハルでのヒアリングおよびAlm氏提供の資料に基づく。Alm氏提供の資料は、章末に参考資料として収載している。

2009年にサムハルに投入された国庫補助は約44億krであった。設立当初は、障害のある従業員の総賃金コストの170%以上の国庫補助額が必要であったが、現在、その割合は90%にまで縮小している。

サムハルでフルタイム（1週間40時間）労働する場合、労働協約に基づき、最低限、月額17,400kr≒約22万円（2010年7月）の賃金が支給される。この賃金はそれで生活ができるだけの金額であり、一般の労働市場の平均賃金と比較した場合、およそ85~90%程度に相当する。さらに、仕事の内容や経験によって賃金は上乘せされる。また、障害年金の受給者がサムハルで働いているケースもある。その場合、例えば、サムハルでフルタイムの50%働く場合は、サムハルの賃金を通常の1/2受け取り、あわせて、50%に減額された障害年金を受け取るという形になる。

4. まとめ

以上、スウェーデンの障害年金の特徴を整理してきた。その中から、日本との比較を意識しながら、特に注目すべき点をいくつか指摘しておきたい。

(1) 障害年金と老齢年金の分離

スウェーデンの障害年金の特徴のひとつは、障害年金が老齢年金と分離されていることにある。1990年代の改革を通じて、老齢年金は生涯所得に基づく制度となった。そして、保険料率の上限を18.5%とし、その範囲内で給付を行うなど、制度の持続可能性が高められた。こうした改革の影響やその他の要因によって、従来、公的年金制度に含まれ、老齢年金の規則に準じて運営されていた障害年金は、医療保険の一給付へと変更された。

確かに、給付設計について、所得比例給付（所得比例年金）に最低保証給付（最低保証年金）を組み合わせるという形は、両年金で共通している。しかし、障害年金の所得比例給付では、老齢年金とは異なり、生産年齢期において、障害の状態に至らなければ得られていたであろう所得の一定割合を給付している。また、最低保証給付のあり方（水準、年齢による調整、個人単位）も老齢年金と障害年金で異なるが、この違いは、老齢とは異なり、障害が生産年齢期の貧困をもたらすという独自性に配慮した結果である。さらに、両年金の分離によって、障害年金は、平均余命の伸びや少子化の進展による公的年金の給付削減の影響からは切り離されたことになる。

一方、老齢年金の所得比例年金では名目賃金スライドが行われるのに対して、障害年金では、最低保証給付だけでなく、所得比例給付も、受け取り後は、物価スライドとなっている。これにより、今後、実質賃金が大幅に上昇することがあれば、障害年金の実質的な水準が低下していく可能性は考えられる。

障害年金の新制度でも、旧制度同様に、老齢年金支給開始年齢に達した際には、障害年金が老齢年金に切り替えられる。老齢年金の新制度は、生涯所得に基づいて給付額が決められるため、障害の状態に至り所得が低下した障害年金受給者の場合、給付額の面で不利が生じる。しかし、その点については、障害年金受給者は従前所得に近い所得を得ていた

とみなして、国が保険料拠出を行なうことで年金権をつけている。それでも、切り替えによって給付額が下がることはありうる⁸⁷。

(2) 画一的でない対応

制度設計において、特に社会保険の場合は、画一性は重視されるべき基準のひとつである。しかし、スウェーデンの障害年金では、障害認定の過程や保険事故発生時点の確定などについて、画一的な基準ではなく、個別性を重視した判定が行なわれている。また、受給者の就労支援や活動支援に社会保険庁もかかわり、対象者との面談などを通じて、個別の支援計画が作成されている。さらに、受給者の中でも、若年者に対しては、給付を分けて、支給期間を制限する一方で、特別なサポートを設けるなどの措置も取っている。こうした画一的でない対応は、スウェーデンの人口（930万人）に対する社会保険庁職員の相対的な多さ（12,500人）などによって可能となっていると考えられる。

(3) 制度の対象となる障害の状態

障害年金が対象とする保険事故は、機能障害に基づく長期的な労働能力の低下である。その度合いは、診断書や面談なども含めて、個別に判断される。ここ数年で、労働をより優先するという観点などから、認定基準は厳しくなっているものの、人口や障害者数との対比で見た場合、比較的多くの障害者が年金を受給している。その一方で、機能障害を有していても、労働能力があれば、障害年金は支給されない。現に雇用されていれば、原則として、労働時間の割合に応じて、障害年金は段階的に減額されていき、フルタイムの場合は、ゼロになる。

このような仕組みが可能となる前提として、障害者の雇用において、一定の賃金水準が確保されていることが重要である。例えば、賃金補助やサムハルを通じての雇用は、障害者に対して、生活できるだけの、そして、障害年金を上回る水準の賃金を提供している。しかし、それでも、障害年金は就労意欲へマイナスの影響を与える可能性がある。それを避けるための手段として、受給者が就労を開始した場合に、受給権を一時停止させて給付の一部を継続する仕組みや、段階的な減額を行わずにトータルの所得が確実に増える仕組みを取り入れている。

(4) 制度の役割分担

障害者の所得の確保については、本人の就労を通じて達成することが重視されている。そのため、障害者の雇用支援のための各種の制度が設けられている。しかし、それでも、完全に（あるいは短い時間しか）労働できないことは少なくない。それに対応するのが障害年金である。その目的は、仕事ができないために喪失した所得を補填することと、最低

⁸⁷ この点については、医療や介護のサービスや他の追加的費用が、別制度で補填されているのであれば、許容できると思われる。

限の生活できる所得を保障することである。

しかし、障害のある人々には、所得の喪失に加えて、(医療保障や介護保障のための現物給付が用意されていたとしても、)機能低下による追加費用が発生する。障害年金の中には、そうした費用を補填するための加算制度は存在しない。追加費用が多くかかる場合は、障害年金とは別に設けられた障害手当が対応する。障害年金が労働能力の減退度合いで認定されるのに対して、障害手当は追加費用の増加度合いで認定される。労働所得の低下と追加費用の増加は一対一で対応するとは限らない⁸⁸ため、二つの異なるリスクに対して、別の制度で、別の基準で対応することは合理的と思われる。

(5) 所得比例給付とそれを補完する最低保証給付

障害年金の基本となっているのが、所得比例給付である。障害のある人に対して、その人の従前所得に応じた給付を行っている。障害要件以外の支給要件は比較的緩やかであり、原則として、保険事故発生時に就労しており、それ以前の5~8年の間に1年間分の年金対象所得があれば良い。さらに、保険事故発生時に就労していなくても、受給できる場合もある。財源となる医療保険料は、被用者の場合、全額事業主が負担している。それゆえ、受給者全体の8割以上が所得比例給付を受け取っている。しかし、保険事故発生時点の状況によって、所得比例給付が受給できないケースや、その給付額が低いケースも当然に生じる。

その場合には、居住要件のみで最低保証給付が支給されている。移民等のケースを除けば、障害要件を満たすことで、通常的生活費をカバーするという観点で設定された最低保証額の年金を少なくとも受け取ることができる。障害者団体では、障害年金額が低いという声も聞かれたが、必要に応じて上乘せされる住宅手当とあわせて、障害年金によって、障害者の最低所得保障が図られていると評価できる⁸⁹。

主な参考文献

法律 (⇒ の後ろは本文中の表記)

- ・ SFS 2010:110 Socialförsäkringsbalk ⇒ 社会保障法

政府提出法案 (⇒ の後ろは本文中の表記)

- ・ Regeringens proposition 1993/94:250 Reformering av det allmänna pensionssystemet. ⇒ Prop.1993/94:250
- ・ Regeringens proposition 1997/98:111 Reformerad förtidspension, m.m.. ⇒ Prop.1997/98:111
- ・ Regeringens proposition 2000/01:96 Sjukersättning och aktivitetsersättning i stället

⁸⁸ 例えば、障害のために労働所得を獲得できないが、追加費用はほとんど生じないケース、逆に、障害のために追加費用が多くかかるが、労働所得は獲得できるケースがありうる。

⁸⁹ ただし、実際には、障害年金を受給していても、公的扶助を同時に受給する者もいるため、どのような場合でも、障害年金だけで暮らしていけるとは限らない。

för förtidspension. ⇒ Prop.2000/01:96

- Regeringens proposition 2007/08:124 Från sjukersättning till arbete. ⇒ Prop.2007/08:124
- Regeringens proposition 2007/08:136 En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete. ⇒ Prop.2007/08:136

社会保険庁 手引き (⇒ の後ろは本文中の表記)

- Försäkringskassan, Sjukersättning och aktivitetsersättning - rätten till ersättning, beräkning m.m., Vägledning 2004:9 Version 12. ⇒ Vägledning 2004:9
- Försäkringskassan, Sjukersättning och aktivitetsersättning - under tid med ersättning, Vägledning 2007:1 Version 6. ⇒ Vägledning 2007:1

社会保険庁 ファクトシート (⇒ の後ろは本文中の表記)

※ それぞれの英語版も参考にしている。

- Försäkringskassan, Aktivitetsersättning - aktiviteter vid aktivitetsersättning, Faktablad Uppdaterad: 2008-12-18. ⇒ Aktivitetsersättning - aktiviteter vid aktivitetsersättning
- Försäkringskassan, Aktivitetsersättning - vid nedsatt arbetsförmåga, Faktablad Uppdaterad: 2009-11-16. ⇒ Aktivitetsersättning - vid nedsatt arbetsförmåga
- Försäkringskassan, Arbeta med sjukersättning, Faktablad Uppdaterad: 2011-01-13. ⇒ Arbeta med sjukersättning
- Försäkringskassan, Sjukersättning, Faktablad Uppdaterad: 2010-12-20. ⇒ Sjukersättning
- Försäkringskassan, Vilande sjukersättning och aktivitetsersättning vid arbete, Faktablad Uppdaterad: 2011-01-13. ⇒ Vilande sjukersättning och aktivitetsersättning vid arbete

上記以外の資料

- 多田葉子(2005)『スウェーデンの年金制度 持続可能なシステムをめざして』樹芸書房.
- Försäkringskassan (2007) Nybeviljade sjukersättningar/aktivitetsersättningar - Fördelning på län och diagnos, 2006, Statistik 2007:2.
- Försäkringskassan (2010) Försäkringskassans årsredovisning 2009.
- Försäkringskassan (2011) Social Insurance in Figures 2010.
- Ministry of Health and Social Affairs (2002) Sickness compensation/activity compensation - The Reformed Disability Pension System, Fact Sheet Ministry of Health and Social Affairs No.11 December 2002.
- Pensionsmyndigheten (2010) Orange Report - Annual Report of the Swedish Pension System 2009.
- Riksförsäkringsverket (2003) Social Insurance in Sweden 2002.

第1章 参考資料

 **Försäkringskassan**
 Använd "Forsättningsblad läkarutlåtande"
 (FK 3201) om utrymmet inte räcker.

**Läkarutlåtande om
 hälsotillstånd**
 Om du inte känner patienten ska han eller hon styrka sin
 identitet genom legitimation med foto (SOSFS 2005:29)

Skicka blanketten till
 Försäkringskassans inläsningscentral
 839 88 Östersund

Personuppgifter			Personnummer
Fornamn och efternamn			
Journaluppgifter från och med	Undersökningsdatum	Jag har kännedom om patienten sedan	Identitet styrkt genom: <input type="checkbox"/> personlig kännedom <input type="checkbox"/> identitetstämning Arbetets sedan
Sysselsättning/arbetsuppgifter		Arbetsgivare	

Uppgifter för Försäkringskassans bedömning

Utlåtandet bör bekräfta medicinska omständigheter som sätter ned arbetsförmågan vid sjukdom eller medfödd skada

1 Vilka tidigare sjukdomar kan ha relevans för det nuvarande medicinska tillståndet?

2 Redogör för det nuvarande medicinska tillståndets förlopp fram till den senaste undersökningen. Ange även den vård och behandling som getts samt resultatet av denna.

3 Status och objektiva undersökningsfynd på organisk (funktioner nedstämning)

4 Ange diagnos eller diagnoser som är orsaken till patientens mestadels arbetsförmåga

Diagnoskod enligt ICD-10
 Huvuddiagnos först
 Minst tre positioner

5 Hur begränsar sjukdomen patientens förmåga/aktivitet på individnivå (aktivitetsbegränsning)?

6 Ange kort hur patienten själv beskriver sina arbetshinder och återstående resurser.

7 Vilka insatser har gjorts för att kompensera patientens aktivitetsbegränsning? Finns det några andra planerade insatser som kan bidra till en ökad arbetsförmåga till exempel träning, hjälpmedel eller annan rehabilitering? Ange i så fall typen. Berörs en mer rikad bedömning av arbetsförmågan?

8 Finns det några andra faktorer som påverkar patientens möjligheter att arbeta?

9 Sammanfatta det medicinska tillståndet. Hur påverkar patientens hinder och resurser möjligheterna att arbeta? Finns det några begränsningar för vissa arbetsuppgifter?

10 Hur förväntas arbetsförmågan utvecklas på sikt? Ange i så fall när en förändring kan inträffa och på vilket sätt. Ange om prognosen skiljer sig för olika diagnoser?

11 Övriga upplysningar, till exempel anskendel om sättningsnoter.

12. Handläggersättning
 Uppgifter för bedömning av eventuell rätt till handläggersättning.
 Har sjukdomen eller funktionshindret konsekvenser för patientens förmåga att sköta sin egna personliga vård (hygien, toalettsäck med mera)? Ange i så fall på vilket sätt.
 Har sjukdomen eller funktionshindret konsekvenser för patientens förmåga att sköta sina dagliga sysslor som till exempel städning, tvätt och inhandling av varor? Ange i så fall på vilket sätt.
 Har sjukdomen eller funktionshindret medfört att patienten kan få betydande menigheter för specialkost, hjälpmedel, förbrukningsmaterial som salvor och omklädningsmaterial eller något annat? Ange i så fall vad.

Underskrift
 Läkardokument är utfärdat på begäran av: Försäkringskassan Arbetsförmedlingen
 Datum Läkarens namnteckning. Underskriften omfattar samtliga uppgifter i inlyget.
 Namnförtydligande, tjänsteställe Förskrivarkod och arbetsplatskod

Vårdgivare

Namn	Personnummer/organisationsnummer	
Adress	Postnummer och ort	
Pluggningsnummer - endast privat vårdgivare	Bankgironummer - endast privat vårdgivare	
Begärt anmode - endast privat vårdgivare <input type="checkbox"/> F-skattedel <input type="checkbox"/> A-skattedel - endast privat vårdgivare <input type="checkbox"/>	Uppgifterna hanteras i Försäkringskassans datorsystem. Läs mer i broschyren "Försäkringskassans personregister".	

SAMHALL

samhall

SWEDEN – SOME GENERAL STATISTICS

- Total population 9,3 millions
- Labour force (15-74) 4,9 millions
- Unemployed (July 2010) 415.000 (8 %)
 - (- whereof in general labour market programmes - 165.000)
- People (16-64) obtaining early retirement 460.000
(sickness- and activity compensation)



samhall

Labour market situation for persons with disabilities 2008

- 15,5 % (0,9 million) have disabilities
- 8,8 % (0,5 million) have disabilities and reduced ability to work

Employed (%)	2008
Persons with disabilities	
- with reduced ability to work	50
- without reduced ability to work	78
Persons without disabilities	77
Total population (16-64 years)	75

samhall

Sweden

National level

Elections to the Riksdag (Swedish parliament)
The Riksdag elects the Prime Minister, who forms a government



Regional level

Elections to the County Council Assembly
The County Council Assembly elects the County Council Executive Board



Local level

Elections to the Municipal Council
The Municipal Council elects the Municipal Executive Board



21 County Councils

290 Municipalities

samhall

Labour market programmes/legislation for people with disabilities

- Anti-discrimination legislation (an "Equality Ombudsman")
- No quota system
- Protection against dismissal (The Employment Security Act)
- Participation in general mainstream programmes
- Registration as jobseeker at the public Employment service
- Special labour market programmes for people with disabilities and reduced ability to work

samhall

Labour market programmes for people with disabilities

EMPLOYMENT OPTIONS

- Wage subsidy
- Samhall
- Public Sheltered Employment
- Development employment program
- Sheltered Employment by other actors than Samhall

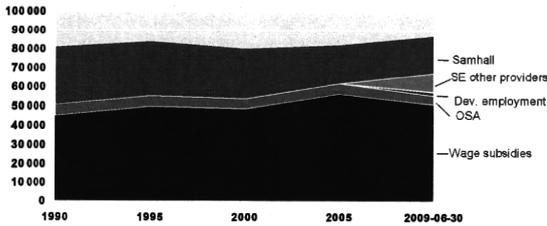
OTHER SUPPORT OPTIONS

- Special start up grant
- Technical aids and workplace adjustment
- Work assistant
- Introductory and Follow-up Support (SIUS)

samhall

Labour market programmes for people with disabilities

Number of people in different programmes



4

samhall

Samhall AB

Samhall is a state owned company.

Articles of association given by the government:

To produce goods and services that are in demand in order to provide meaningful and developing employment for persons with disabilities and reduced ability to work, where there is a need.



* Approx. 19 000 employees with disabilities.

7

samhall

Samhall regions



8

samhall

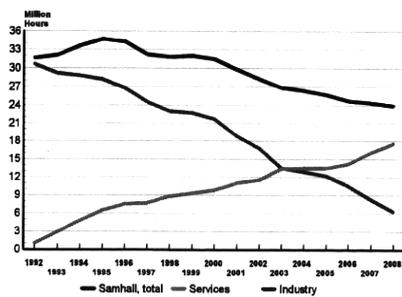
Samhall history

- 1980 – from 370 sheltered workshops to a state-owned group of regional companies
- From industry to industry and services
- From "sheltered workshop" to a respected competitor and partner
- A new an growing area - Integrated operations/staffing
- From 1 to 6 % transitions
- 2002 – one company with 8 regions

9

samhall

Working hours 1992 - 2008



10

samhall

Samhall's targets 2010

DEMANDS OF THE STATE/OWNER

- 24.4 million working hours by employees with disabilities
- $\geq 5\%$ transitions
- $\geq 40\%$ recruitment from prioritised groups (=people with intellectual disabilities, mental illness and multiple disabilities)
- Economical target: $\geq 7\%$ return on own capital and $\geq 30\%$ solvency

INTERNAL TARGET-AREAS

- Development employment programme
- Quality targets
- Environmental targets
- Work environment targets
- Health & welfare targets
- Gender & diversity targets

11

samhall

Result 2009

- The number of transitions to employment outside Samhall amounted to 1029 employees, corresponding to 5.4 % (target: 5.0 %)
- Recruitment from prioritised groups totalled 45 % (target: 40 %)
- 1939 new employees during the year
- 24.6 millions of working hours for employees with disabilities (target: 24.4 millions)
- Absence due to illness for employees with disabilities decreased from 12.9 % to 11.4 %
- Operating income (including state compensation for additional costs) SEKm 7205
- Invoiced sales SEKm 2 287
- Operating profit SEKm -89. Profits after net financial items SEKm -41
- Return on shareholders' equity -2 % (target: 7 %)
- Equity ratio 42 % (target 30 %)

12

samhall

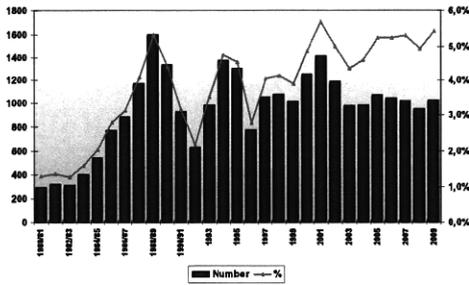
Samhall 2007 - 2010

SOME KEY RATIOS	2007 Result	2008 Result	2009 Result	2010 Budget
Persons with disabilities				
- Number	19,394	19,383	19,141	19,000
- Million hours	24,4	23,9	24,6	24,4
- Work training/temporary employment	965	700	800	>1.000
Transitions (gross)				
- Per cent	5,3	4,9	5,4	6
- Number	1,017	948	1,029	1,140
Recruitment from prioritized categories (%)	51	51	45	≥ 40
Invoiced sales (SEKm)	3,065	2,890	2,287	2,440
Government compensation for additional costs (SEKm)	4,148	4,220	4,405	4,405
Income after net financial items (SEKm)	90	185	-41	+/-0

13

samhall

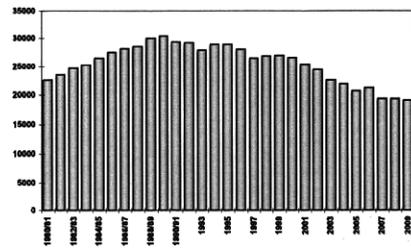
Transitions 1980-2009



14

samhall

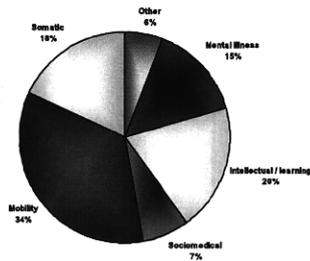
Number of employees 1980-2009



15

samhall

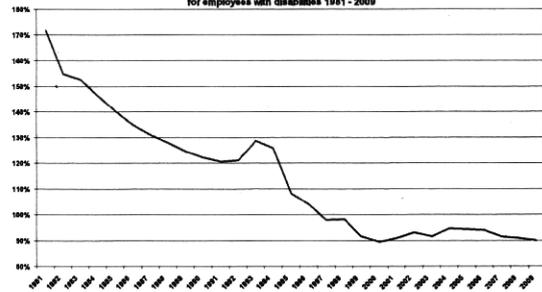
Employees with disabilities (disability codes 2009-12-31)



16

samhall

Public funding - Compensation from the state/wage costs for employees with disabilities 1981 - 2009



17

samhall

Public funding – compensation from the state for additional costs

- Government decision annually on a lump sum for all public funding to Samhall for the core mission.
- Additional costs are mainly caused by:
 - More employees than in open employment depending on the average lower work capacity.
 - No dismissal of employees with disabilities, even if there is temporary shortage of work.
 - Operation in many different business areas.
 - The wide geographical distribution of work-places.
 - Personnel development, training and individual support.
 - Work environment adapted to the target group of employees with disabilities.
 - Transitions.

18

samhall

The Samhall road to recovery

- Solid finances
- A long term strategy
- Focus on marketing
- Corporate Social Responsibility (CSR)
- Labour Market Services
- A more efficient organisation
- Reduction in costs and increasing productivity

19

samhall

Samhall 2011 - the strategy

- **Business structure** – business development with a clear focus on increasing labour-intensive assignments largely conducted at customers workplaces
- **Way of working** – based on matching between personnel development and business – “the right person gets the right job”
- **The Samhall brand** – must convey that Samhall plays a central role in the development of a sustainable society

20

samhall

Samhall 2011
- the strategic intention

“Samhall should be the natural choice for labour intensive assignments”

21

samhall

Labour Market Services

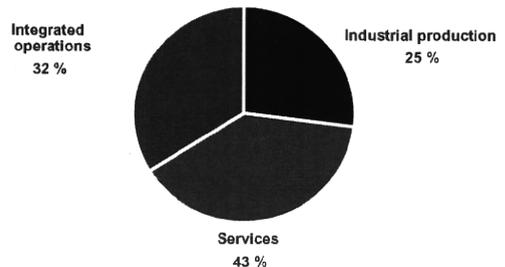
- A new business area of Samhall established in 2006
- Labour Market Services covers special types of temporary employment, practise, work training etc beside Samhall's core business.
- Labour Market Services even covers different types of projects and development work in cooperation with different external partners

22

samhall

Business areas 2009

- number of employees with disabilities
(Samhall's core business)



23

samhall

Competence in many business areas

Industrial operations <ul style="list-style-type: none"> • System solutions • Electrical components • Wood components • Mechanical components • Packing operations 	Integrated operations/ Staffed solutions Warehouse & Logistics <ul style="list-style-type: none"> • Third party logistics • Distance trade • Retail trade • Recycling 	Property services <ul style="list-style-type: none"> • Technical care • Ground care 	Cleaning services <ul style="list-style-type: none"> • Office cleaning • Shop cleaning • Cleaning of public environment • Staircase cleaning • Special cleaning 	Service to elderly <ul style="list-style-type: none"> • Ready-to-heat meals • Distribution of food • Shopping services • Laundry • Eldercare
--	--	--	---	--

24

samhall

VOLVO Lastvagnar - monterar lydnisnådar Personvagnar - kablagelösläring	LIDINGÖ STAD Tvätt åt pensionärer. Inhandling dagligvaror	HELLMER Bemanning och kablage
in Club Bemanning - packning av datatilbehör	LKAB Tvätt	MAK Bemanning och övergångar som restaurangvårdar. Städning i hela landet.
sodexo Restaurangbemanning	permobil Montering av elektriska rullstolar	Städning, diverse kringtjänster, stänger och stolar.
coop Packning och utkörning av varor	Santa Maria Packar kryddor och Tex Mex-produkter i så kallade exponeringställ	DHL Bemanning - packar och etiketterar displayställ
FÖRSVARSMAKTEN Städning		

25

samhall

Services – Samhall's Experiences

- Growing markets
- A lot of different work
- Social inclusion and participation
- Meets individual needs and capacities
- Develops social skills and self confidence
- More transitions
- Geographic distribution



26

samhall

Cooperation with Samhall - integrated solutions

- Leadership and disability management is the core competence of Samhall.
- Match the right person to the right task.
- Samhall is always responsible for the personnel, the personal development and supervision.
- Samhall puts together work teams of employees complementing each other. Together the team lives up to the demands of the operation.



27

samhall

Samhall – a company for personnel development

” To produce goods and services and create meaningful and developing work for persons with disabilities all over Sweden.

” Samhall shall be perceived as the leading company in Sweden for development through work for persons with disabilities.

” Samhall shall unite a strong individual focus considering the progression- and transition opportunities, with a profitable business structure, offering a variety of work opportunities and tasks.

” An employment in Samhall shall contain valuable time, both from work in the production and from training and other developmental measures.

28

samhall

Personnel development and business must gear together

Business strategy

Transitions
Recruitment

Development through work:
personnel development and production

Driving forces:

- Employees: Increasing work ability
- The market: Demands from customers

Consequences:

- Individual development must consider the business demands
- Business strategy and methods for production must consider the target group, employee development and transitions

29

samhall

Matching work and personnel



30

samhall

Learning and development of skills and work ability in Samhall



31

samhall

Samhall's collective agreement for workers

- About 19 000 employees
- A new joint agreement from 2006
- 7 trade unions within LO (The Swedish Trade Union Confederation) – GS (workers in the forestry, woodworking and graphic industries), Commercial Employees, Hotel- and Restaurant Workers, Municipal Workers, IF Metall (a merger of the Industrial Workers' and the Metalworkers' unions), SEKO (workers in service and communications) and the Building Maintenance Workers
- A separate agreement for white collar workers with disabilities

32

samhall

Samhall's collective agreement for workers - wages

- A wage system supporting individual development and flexibility
- A minimum basic pay (monthly) 17.400 SEK (from June 2010)

Monthly pay consisting of a common basic pay and possible additional pay for:

- 4 levels of work (based on a simple work evaluation)
- 2 levels of all-round competence (more than one work)
- 1 level of experiences (period of employment)

33

samhall

Samhall's collective agreement for workers – employment rules

- Permanent employment is the main rule
- Employment for a limited period when
 1. Specially individual cases
 2. To cover peaks in the workload
 3. Special labour market policy programmes
- No terminations of employment due to shortage of work

34

samhall

Samhall – future....

....challenges

- at short sight focus is on increasing business volumes
- an increasing competition in our core assignment – political changes
- people with disabilities still meeting ignorance and prejudice on the labour market

.....opportunities

- the CSR trend will be growing
- developing our core assignment
- developing new services besides our core assignment
- an expected coming lack of labour force in some parts of the labour market

35

samhall

第2章 スウェーデン—傷病補償金および活動補償金以外の、障害者への経済的支援について

秋朝 礼恵

本稿は、スウェーデンにおける障害者に対する年金（傷病補償金および活動補償金）以外の経済的支援のうち、主として、①障害手当（handikappersättning）、②公的扶助（försöjningsstöd など。かつての socialbidrag）および③住宅手当（bostadstillägg）の制度概要および受給状況を扱う。その他、④自動車手当（bilstöd）、⑤アシスタンス補償金（assistansersättning）についても触れている。

これら5種の給付のうち、②の公的扶助以外は、障害をもつことに起因して発生する支出を補填しようとするものである。一方、公的扶助の対象は障害者に限定されていない。しかし、後述するように、公的扶助の受給状況をみると、障害者なかでも精神的な障害をもつ人の受給率が高くなっている。各種の手当制度がありながらも、なおかつ経済的に困窮している障害者がいることを示しているといえよう。そこで、本稿ではこの公的扶助も取り上げている。

社会保障給付の支給根拠は3種類ある。1つは、スウェーデン国内に居住していることに基づく給付、2つめは、スウェーデン国内で就労していることに基づく給付、3つめは、居住や就労以外の基準に基づく給付である。本稿で扱う障害手当、住宅手当および自動車補助は居住をベースとする給付である。ここで、「居住している」とは、他に特段の定めのない限り、スウェーデン国内に自宅がありそこに住んでいることをいう。また、スウェーデンに転居してきた者で、1年を超えて居住すると考えられる場合には、その者は「居住している」とみなされる〔社会保障法第5章第2条〕。なお、公的扶助は、社会保障法ではなく、社会サービス法（Socialtjänstlag）により定められる。社会サービス法は、市民の経済的社会的安心、生活水準の平等および社会生活への積極的参加を促進することを目的とし、コミュニティが運営の責任を持つ各種の社会サービスについて定める法律である。

なお、本稿では、2007年に保健福祉庁（Socialstyrelsen）で定義された用語法にならい、「機能低下」と「機能障害」の2種類の用語を使い分けている。機能低下は「funktionsnedsättning」、機能障害は「funktionshinder」の訳語である。まず、機能低下とは、「身体的、精神的または知的な機能の低下」を意味する。疾病あるいは他の状態、または、先天的または後天的な器質損傷・けがが原因となって発生するものである。次に、機能障害とは、「機能低下が、その人と環境との関係において意味するある種の限界」である。この限界の例としては、自ら日常生活を乗り切っていくことの困難性や、労働生活・社会的関係・余暇や文化的活動・教育・民主主義のプロセスへの参加不足がある。これは、何よりも、環境へのアクセシビリティが不足していることを扱っている。これらをまとめると、機能低下が常に機能障害をもたらすものではないことになる。聴力が低下（機能低下）していても、それをカバーするよい補聴器をもっていれば、その人には機能障害があるとはいえない、ということになる〔Socialstyrelsen 2010a:10〕。

I. 障害手当 (Handikappersättning)

「Handikappersättning」中、「ersättning」とは「補償」という意味である。障害手当は、疾病または身体機能の低下を起因とする他者の支援や追加的費用を補償しようというものである。

1. 法令上の根拠

社会保障法 (Socialförsäkringsbalk) 第 50 章に定める。訳出は本章末尾の (参考) を参照されたい。このほか、障害手当及び看護手当に関する政令 (Förordning om handikappersättning och vårdbidrag)、通達がある。なお、法令ではないが、実務担当者用の手引き (vägledning) がある。

2. 運営機関

社会保険庁

3. 制度の概要

(1) 支給要件

障害手当は、申請者の労働能力の有無を問わず支給されるものである。あくまで、なんらかの障害や疾病により発生する日常生活上の支援の必要度と、追加的費用の大きさが支給の可否を決定する [Riksförsäkringsverket 2004:8]。

具体的な支給要件は以下のとおりである。

疾病または身体機能の低下により、一定期間以上、日常生活上 (着替え、買い物、料理、薬の服用、掃除、洗濯、通勤・通学の際の援助など) または就労・就学に他者の支援が必要であると認められる場合、また、より多くの出費 (以下、追加的費用) が必要であると認められた場合に、これらの出費に対するものとして、障害手当が支給される。

ここでいう「一定期間」とは、社会保険庁 (Riksförsäkringskassan、当時) によれば、「1年」と解釈されている [Försäkringskassan 2007:10]。よって、「一定期間以上」とは、「1年以上」を意味することになる。

また、身体機能の低下は、65歳未満の時点で確定されたものでなければならない。

さらに、「支援の必要」とは、身体機能の低下を直接の理由として発生するものでなければな

らない。障害手当の受給要件として、特別の疾病あるいは特定の身体機能の低下は定められていない。機能低下により日常生活上の困難、就労・就学上の困難が生じていることについて、医師の診断書が必要である。

加えて、1日2時間以上の支援を受けていることが、支援に対する障害手当の受給の可否の基準となる。また、追加的費用に対する障害手当を受けるには、申請者の出費が、手当水準よりも7.5%少ない額以上であることが求められている。すなわち、物価基礎額36%水準の手当を受けるためには、同28.5%に相当する額以上の出費があることが求められる [Försäkringskassan 2007:10]。

ところで、障害者は自宅で過ごすだけでなく、病院等自宅とは別の場所で療養生活を送ることもあろう。その場合、つまり、病院または他の施設（以下、施設等）で一時的に医療ケアを受けている場合については、その期間が6か月までの場合には、その間障害手当を受給できることとされている。ただし、その場合、医療費は追加的費用には含まれない。また、6か月を超える場合には、施設等での医療ケアを受けていない日についてのみ当該手当を受けられる。これは、「日々障害手当 (daghandikappersättning)」と呼ばれるもので、四半期に10日以上、または、期の変わり目に10日連続で、施設等でのケアを受けなかった場合に支給される。この場合の日々障害手当の日額は、障害手当の月額額の30分の1である。

なお、この「施設等 (institutioner)」は、かつて、聴覚・視覚障害をもつ者への看護やケアが施設中心であった時代の名残である。社会保険庁はその報告書のなかで、自宅や他の介護つき住居等が主流になっている現在において、何が「施設等 (institutioner)」に該当するのか等について見直し、現状に即した法改正が必要である旨指摘している [Försäkringskassan 2007:30-31]。

(2) 支給対象年齢

上記支給要件を満たす者について、19歳になる年の7月から、65歳に達するまで支給される。65歳までに障害手当の権利を得た者で引き続き援助が必要であると認められる場合には、65歳に達した後も当該手当を受けられる。なお、19歳となる年の6月までは、障害をもつ子どもを世話する親に対する看護手当 (vårdbidrag) 制度がある。

4. 給付設計と給付水準

(1) 給付水準

給付額の年額は、該当する年の物価基礎額 (prisbasbelopp) の36%、53%または69%に相当する額とされている。つまり、給付水準は3種類設定されているということである。これらの水準は、所得税制度改革関連で水準が見直された1991年1月より適用されている。それ以前は、34、50および65%であった [Proposition 1989/90:145]。また本手当は非課税扱いである。

この「物価基礎額」は、生活費の上昇にあわせて毎年改定される。2010年の物価基礎額は42,400krで、手当額（年額）は、15,264kr（36%）、22,472kr（53%）、29,256kr（69%）であった。2011年は、物価基礎額が42,800krに改定され、手当額は、15,408kr（36%）、22,684kr（53%）および29,532kr（69%）となっている。これが月割りで支給される。

このように、給付水準が3つに固定されているため、他者による支援や追加的費用のすべてが障害手当によって補填されるわけではない。また、既に述べたように、追加的費用のための障害手当を受けるには、物価基礎額の一定割合以上の出費があることが条件となるため、これ以下の出費の場合には、手当は受けられない。

さて、聴覚障害者や視覚障害者については、予め、法律上、給付水準が決められている。重度の聴覚障害者については36%、完全に視力を失っている、または視力障害がある者については69%とする旨法律上定められている。もちろん、聴覚障害者の場合にも、支援の必要度が特別に高い場合または多額の追加的費用がある場合には、36%よりも高い水準の手当を受けることが可能である。

このように、重度の聴覚障害や視覚障害をもつ者には、あらかじめ定められた水準で手当が支給される。これは、一種の歴史的産物である。障害手当は、障害を根拠とするさまざまな手当をその前身にもっており、当時の制度は必要と手当額とをリンクさせていなかった。現在の制度においても、引き続き、聴覚や視覚に重度の障害をもつ者は、これが65歳になる前に確定した障害であれば全て、障害手当が受けられる仕組みになっている。視覚障害者については、見える人と同程度の所得を得ることが困難であることから、障害手当は所得を補填する付加的手当とされ、現在でもその性格を有している [Försäkringskassan 2007:10]。これと同様に、聴覚に障害がある場合、手当受給の要件とされている支援の必要度が認められなくても、法で定められた障害手当の額を受給できる仕組みになっている。

現実には、補助器具の技術的品質的向上により、日常生活上の負担がかつてよりも軽減されている。しかし、手当の支給に当たり、実際の必要度は精査されない。後述するように、100%の傷病補償金、活動補償金または老齢年金を受けようになり、障害手当を減額することとなったときに、障害手当の実際的な必要度について調査される [Försäkringskassan 2007:10-11]。

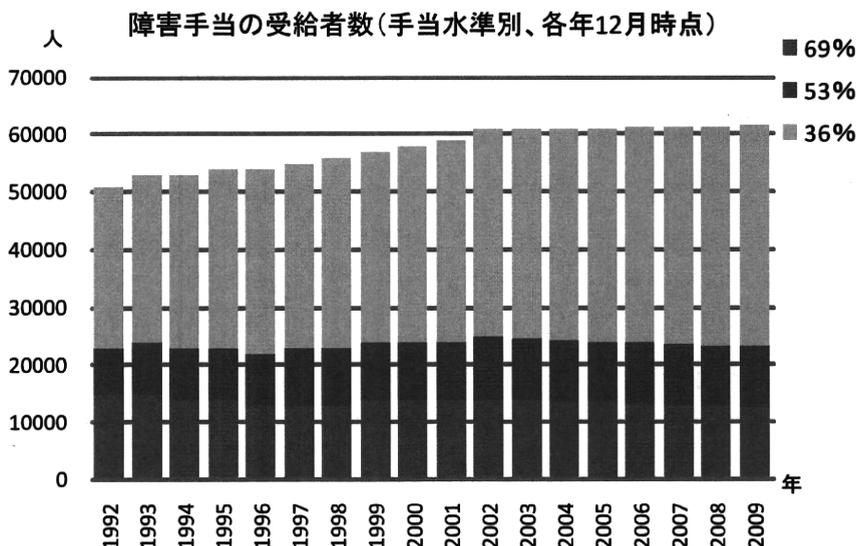
(2) 他の給付との調整

100%の傷病補償金、活動補償金または老齢年金も受給する場合には、障害手当は減額される。例えば、69%の障害手当を受けている視覚障害者の場合、満額の傷病補償金を受けることで障害手当は物価基礎額の36%の水準に減額される。ただし、支援の必要度が特別に高い場合または多額の追加的費用がある場合には、36%よりも高い手当を受けることができる。

(3) 給付実態

① 受給者数の動向

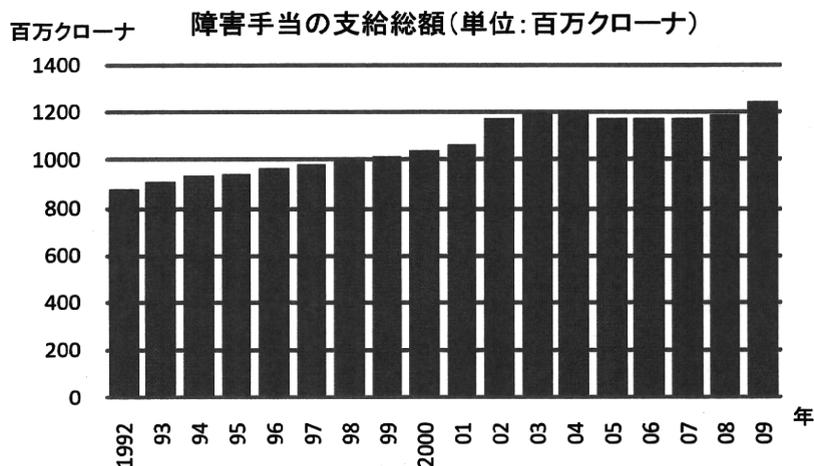
2009年12月時点で、受給者数は61,661人である。1998年と比較すると約10%増加している。なお、障害手当の多くは、追加的費用と日常生活上の支援の双方に対するものである。



出所：Försäkringskassanのホームページ (http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?_pageid=93,230517&_dad=portal&_schema=PORTAL)より作成

② 手当支給総額の動向

2009年の支給総額は、12億4300万クローナである。対前年比で5100万クローナ増加している。

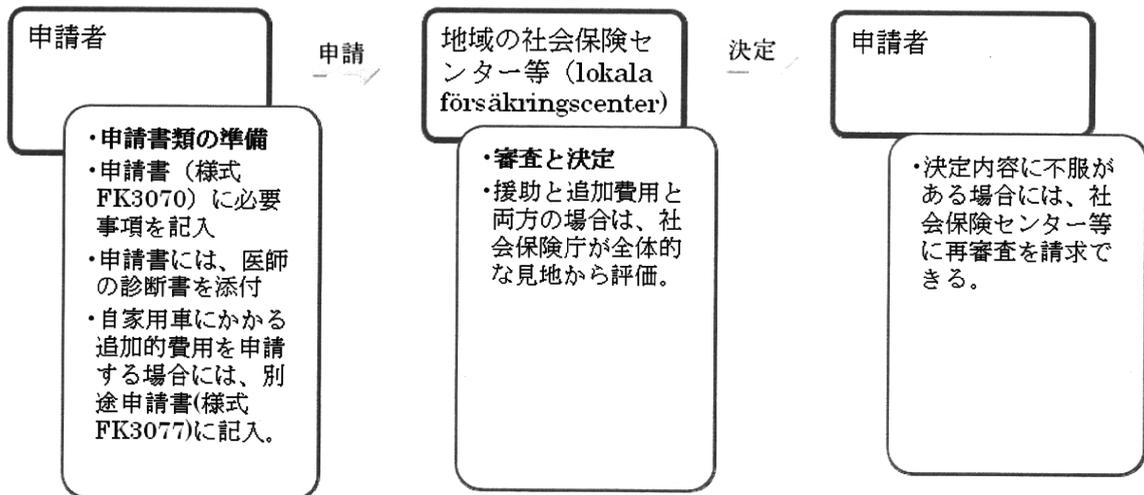


出所：1992年から2002年は、http://statistik.forsakringskassan.se/portal/page?_pageid=93,230651&_dad=portal&_schema=PORTAL、2003年から04年は、http://www.forsakringskassan.se/omfk/statistik_och_analys/funktionshinder/handikappersattning、05年から06年は社会保険庁 [Försäkringskassan 2008:143]、07年から09年は社会保険庁 [Försäkringskassan 2010:88] をもとに作成。

5. 認定

(1) 認定の流れ

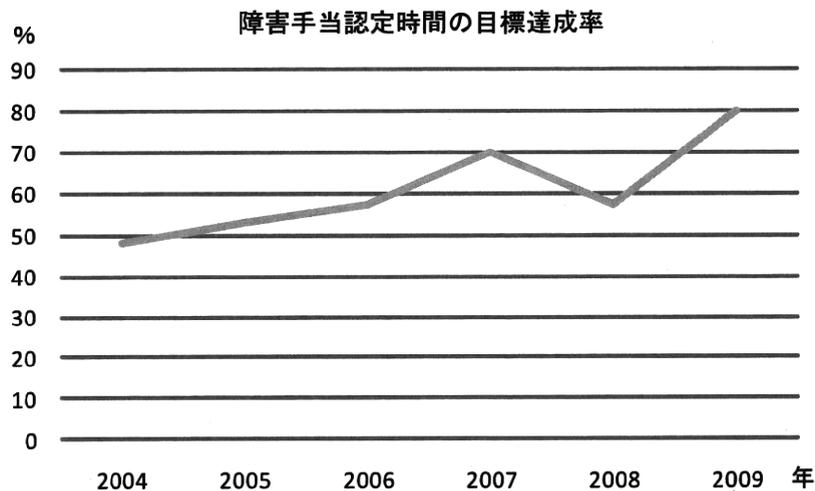
障害手当の認定と、傷病／活動補償金の認定とは別個に扱われている。地域に立地する社会保険事務所または社会保険センターで、申請者個人にそれぞれ個別の担当官がつき、その担当官が認定業務を行う。かつて社会保険委員会（Socialförsäkringsnämnden）が個々の申請に対する決定をしていたが、同委員会は2007年末に廃止された。この組織に代わり、2008年1月1日からは、社会保険センター内に決定を専門に扱う者がおかれている。



この流れは、訪問調査（11月実施）および参考資料に基づき作成したものである。実際には、申請者が申請する前に社会保険センターに出向いて相談したり、申請後同センターの担当者と申請者が面談したり、申請書類の不備等について照会したり、さらには、申請者が決定について疑義や不満をもてば同センターに問い合わせるなど、単線的に手続きが進むケースばかりではないと思われる。なお、地域の社会保険センターの下部組織として地域事務所（lokal kontor）があり、個人面談等を実施している。なお手当の増額を希望する場合も上記と同様申請する。

(2) 決定までの所要日数

申請受理後、120日以内に申請に対する決定を出すこと、そしてこの目標の達成率を75%とすることを目標として掲げている。この処理日数および達成率は、傷病補償金、活動補償金、看護手当、アシスタンス補償金、自動車補助についても同じである。障害手当にかかる達成率の状況は次の図のとおりである [Försäkringskassan 2010a:30]。



出所：Försäkringskassan. 2010. Försäkringskassans
årsredovisning 2009, s.30をもとに作成

(3) 追加的費用の認定

何をどの程度、障害手当支給の根拠となる「追加的費用」と認めるか。この判断は、個別に総合的になされている。異なる申請者が同一の障害をもっている、その者の生活環境、療養上の必要などは同一ではないからである。したがって、個別の案件に決定が下りるまでの時間が、長くなるケースも珍しくない。また、申請者自身が、現に支出したもののうちどの程度まで手当でカバーされるのか見当をつけにくいといった点も指摘されている。

とはいえ、おおむね認められる費用項目を列挙すると、住宅の改装・改築費用、補助器具の購入またはレンタルの費用、外来診療代（ホームドクター、地区看護師、理学療法士など）、薬代、特別食代、歯科診療代、交通費などがある。日常生活上の支援としてホームヘルプサービスを購入している場合、その料金は追加的費用に組み込まれる。ただし、アシスタンス補償金の受給権を保持していれば、パーソナル・アシスタンスの料金は追加的費用に算入されない¹。

① 追加的費用の認定例

ここで、社会保険庁の政府提出報告ペーパーから、追加的費用の認定例を引用してみよう [Försäkringskassan 2007:15-19]。

申請者：A（50歳前後）

機能障害の状況：交通事故により脊髄損傷を受け、それにより慢性的な疼痛症状を訴えるよう

¹ <http://www.dhr.se/index.php?page=Handikappersattning>。