

## 申第9号「扶養認定に関する制度等の改定申し入れ」

# × 怒りのゼロ回答！

本部は8月24日、ハンディキャップを持つ家族の扶養認定を求める団体交渉に臨みました。しかし、経営側は「組合員の声は受け止める」としながらも、すべての項目において「現行で妥当」との認識を示し、議論は平行線を辿りました。

## 経営側は制度設定の具体的根拠を示せず

### 交渉要旨

組合側：回答書に「基準内賃金であることから慎重に検討」とある。人件費の増加が懸念か？

経営側：基準内賃金は手当にも反映されることから中長期的に経営に影響する。手当は「労働対価ではない」ことから、公平性、納得性を鑑みて判断した。

組合側：ハンディキャップを持つ家族にお金がかかる点の考慮も必要ではないのか？扶養の精神を鑑みれば申を受け止めるべき。

経営側：会社は障がい者に配慮してはいくはない。平成10年に現行制度が施行された。重度、軽度の線引きは難しいが、公的な支援もあることから現行で妥当と考えている。

組合側：ある職場ではハンディキャップを持つ家族を扶養する社員が5%もいる。当社全体ではどうか？

経営側：数字は把握していない。

組合側：認定条件は何なのか？

経営側：ベースは本人申請となる。手帳を基本要件とした上で重度軽度を総合的に判断する。

組合側：重度だから大変、軽度だから良いとはならない。よって現行の判断基準には公平性はない。線引きを変えられない理由は何なのか。なぜ現行で妥当なのかを答えるべき。

経営側：規則に則って、誰もが疑わない範囲が線引きとなっている。

団体交渉で経営側は「就業規則、賃金規定にこのように書かれている」と結論づけるのみで「なぜ改定しないのか」の具体的根拠を明らかにすることができませんでした。



私たちは引き続き要求実現をめざし、社会制度の仕組み及び当社の制度制定の根拠を明らかにすることを通して、粘り強く経営側に改定の必要性を訴えていきます。