

2012年9月



「創造性豊かな働き」 の実現に向けて



損保労連
政策・提言集
2013



損害保険労働組合連合会

Federation of Non-Life Insurance Workers' Unions of Japan(FNIU)

目次

はじめに

- 損保労連活動の目的とその実現に向けた取り組みの全体像 …… P2
- 私たちの政策・活動を支える基本コンセプトである「創造性豊かな働き」… P4
- 「政策・提言集2013」の発行にあたって …… P6

第1章

損保グループ産業・企業の健全な発展に向けて

- 1. 損保グループ産業を取り巻く環境 …… P8
- 2. 損保グループ産業の一層の役割発揮に向けて …… P10
- 3. 業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化に向けて …… P12
- 4. 事業環境の整備に向けて …… P14
- 5. 平成25年度税制改正要望 …… P16
- <資料編>
- 業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化に関する要望事項の詳細 … P19
- 過去の損保労連要望事項に関わる経過・結果（抜粋） …… P22
- 産別労懇・損調産別労懇における産業政策に関わる発言内容 …… P24

第2章

働く者のより豊かな生活の実現に向けて

- 1. より良い社会保障制度の実現に向けて …… P30
- 2. 労働法制の見直しへの対応 …… P34
- <資料編>
- 産別労懇・損調産別労懇における労働法制に関わる発言内容 …… P38

第3章

いきいきと働くことができる労働環境の実現に向けて

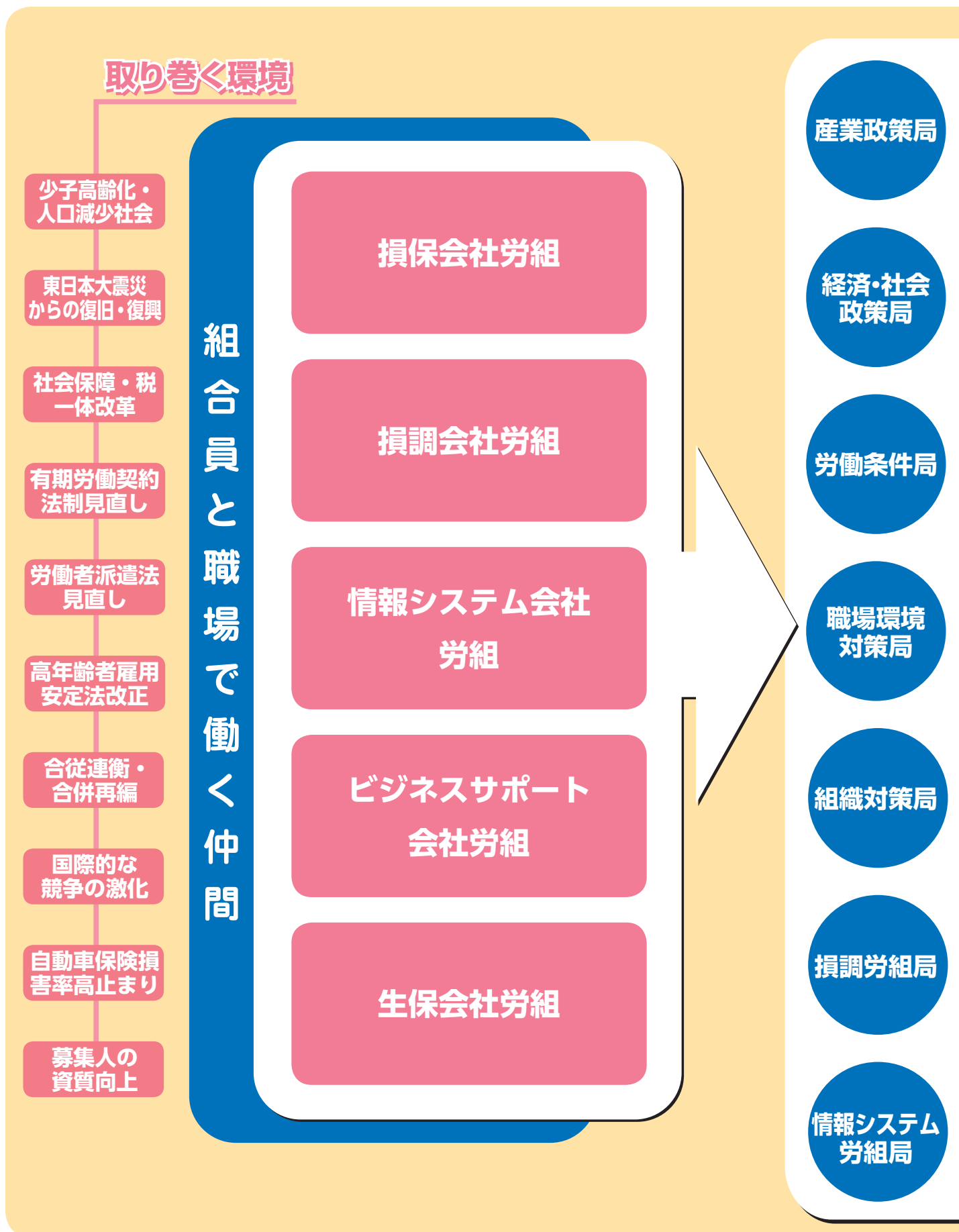
- 1. 総労働時間の短縮、ワーク／ライフ・バランスの実現、ダイバーシティの理解浸透に向けた取り組み
～「創造性豊かな働き」につながる“3つの取り組み”の実践～ …… P42
- 2. 自律的なキャリア形成の実現に向けて …… P44

第4章

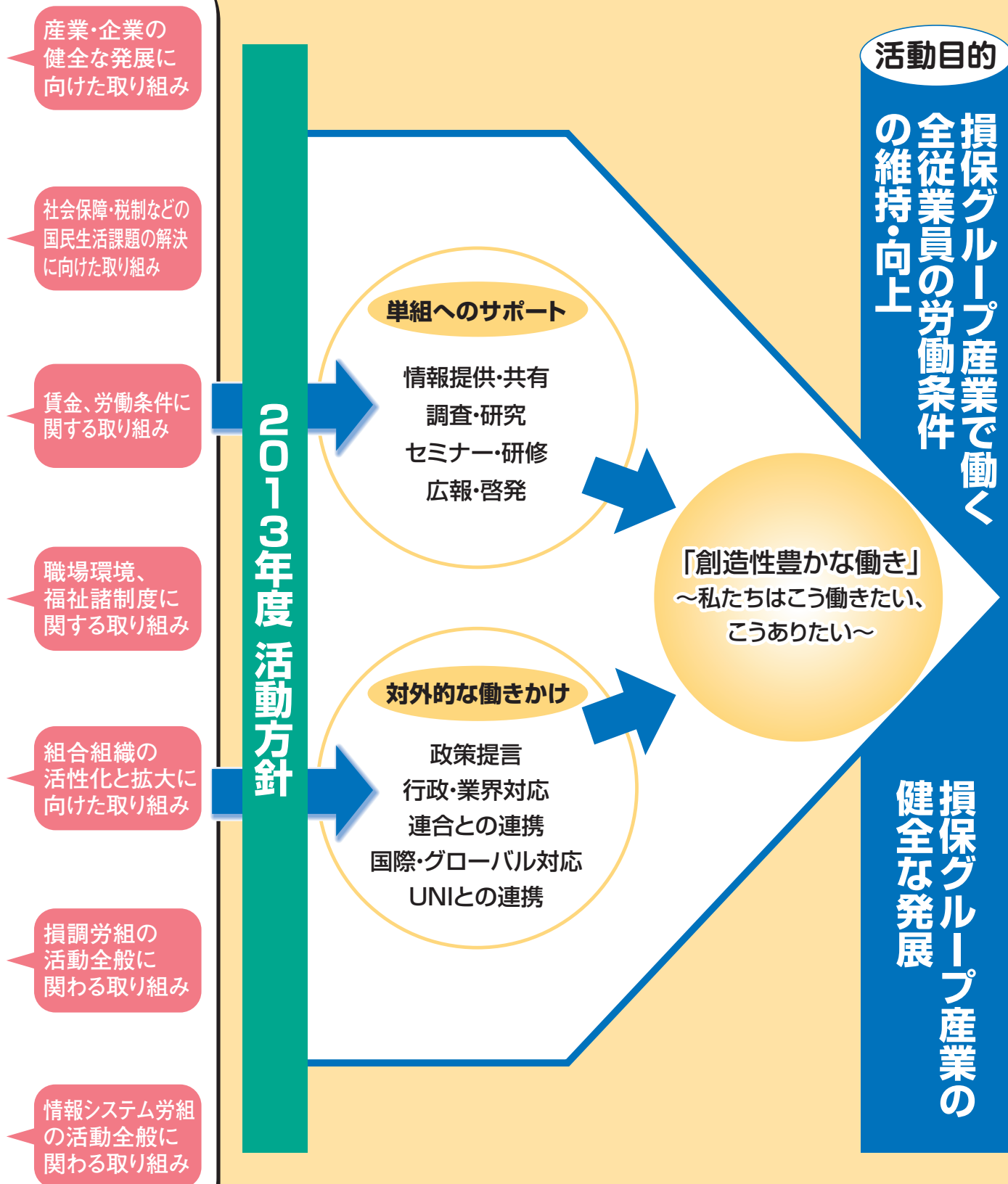
働く者の連帯強化に向けて

- 1. グループ経営やグローバル化の進展にともなう労働組合の対応 …… P50

損保労連活動の目的とその実現に向



けた取り組みの全体像



私たちの政策・活動を支える基本

1. なぜ「創造性豊かな働き」を定めているのか

労働組合がめざしているもの（目的）は、『働きがい』『ゆとり・豊かさ』『自負・誇り』の実現、「魅力ある産業・企業の構築」であり、それを実現するための手段として、さまざまな関係者に対する働きかけや、組合員へのサポートを行っています。

「私たちはこう働きたい、こうありたい」といった組合員の率直な思いをベースに、「創造性豊かな働き」を定めることにより、損保労連・単組としての取り組みの基軸をしっかりと定め、テーマや手段を決定し取り組むことによって、より力強くすすんでいけるものと考えました。

また、現在の多忙極まる職場のなかで、ともすれば、今の環境に流され、自分が本当に求めている「働き」を見失いがちな組合員にとっての「道しるべ」が必要とも考えました。

2. 「創造性豊かな働き」とは

現在の取り巻く環境や今後想定される環境変化をふまえ、組合員の「こう働きたい、こうありたい」といった思いをベースに、「幸せ」を創りだす働き（労働組合がめざしている目的につながる働き）を損保労連としてまとめたものです。

労働組合が常にめざしているもの（普遍的な目的）

- ① 「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」の実現
- ② 魅力ある産業・企業の構築
(≡労働諸条件の維持・向上、産業・企業の健全な発展)

「創造性豊かな働き」によって、 より力強く進んで行く！

損保労連・単組

「創造性豊かな働き」を
ふまえ、取り組むテーマ
や手段を決定し、行動！

組合員

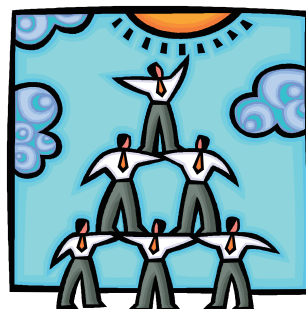
「創造性豊かな働き」に
向けて、一人ひとりが
主体的に、行動！

私たちがめざす働き（組合員の道しるべ）
損保労連・単組の活動の拠り所
環境や組合員の意識の変化に応じて見直し

「創造性豊かな働き」

～私たちはこう働きたい、こうありたい～

組合員の声、取り巻く環境、目的との適合性などをふまえ策定



コンセプトである「創造性豊かな働き」

「創造性豊かな働き」

～私たちはこう働きたい、こうありたい～

変化を前向きに
捉え、自分の強みを
生かして主体的に働き、
常に自らの成長を実感したい。

●キーワード●

「チャレンジ」、
「自分らしさ」、「自分の意志」、
「継続的成長」

認めあい、
支えあい、つながりを
感じながら働きたい。

●キーワード●

「多様性の尊重、受容」、「チーム」、
「コミュニケーション」

顧客に高品質な
サービス・価値を提供
していききたい。

●キーワード●

「顧客に対する付加価値の創出」、
「顧客満足につながる効率化」

仕事と生活の
バランスを大切に
しながら働きたい。

●キーワード●

「仕事以外の生活の充実」、
「互いの時間の尊重」

社会からの
信頼を感じながら
働きたい。

●キーワード●

「誇りの持てる産業・企業」、
「持続性」

「政策・提言集2013」の発行にあたって

政策・提言は、職場における課題・悩みの解決に向けた「手段」の一つです。

この「政策・提言集」に掲載している具体的な政策・提言は、職場で起きている問題や組合員の皆さんの声をふまえ、加盟単組と一体となって論議を行い、策定したものです。

損保労連は、金融庁をはじめとした行政機関、業界、上部団体である連合、他の産業別労働組合、有識者、消費者代表、および国会議員などの関係先に対する働きかけを強化していきます。

また、今後も単組と一体となって職場を基点に課題を洗い出し、政策に磨きをかけるとともに、その実現に向けて精力的に取り組めます。

私たち一人ひとりが「こう働きたい、こうありたい」といった思いを具現化するために、政策・提言と一緒に実現し、輝かしい未来を創造しようではありませんか。

組合員の皆さんの声を各単組、あるいは損保労連までお聞かせください。

ご要望・ご提案をお聞かせ下さい。

損保労連 受付窓口 メールアドレス ▶ teian@fniu.or.jp

第 1 章

損保グループ産業・ 企業の健全な発展に向けて

1. 損保グループ産業を取り巻く環境
2. 損保グループ産業の一層の役割発揮に向けて
3. 業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化に向けて
4. 事業環境の整備に向けて
5. 平成25年度税制改正要望

<資料編>

- 業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化に関する要望事項の詳細
- 過去の損保労連要望事項に関わる経過・結果(抜粋)
- 産別労懇・損調産別労懇における産業政策に関わる発言内容

1

損保グループ産業を取り巻く環境

◆ 国内損保マーケットの状況

- 日本損害保険協会が2012年6月に発表した協会加盟会社26社の2011年度決算概況によれば、正味収入保険料は、自賠責保険や自動車保険の料率改定および火災保険の増収などにとともに、7兆1,161億円（対前年度+2.1%）と増収を確保しました。
- 正味支払保険金は、東日本大震災および台風など国内における自然災害にくわえ、タイの洪水にとともなう多額の保険金支払が影響し、5兆5,058億円（対前年度+27.5%）、正味損害率は83.4%（対前年度+15.9ポイント）となりました。
- 正味事業費率は、各社の経営効率の向上に向けた取り組みなどの影響により改善し、33.8%（対前年度▲0.8ポイント）となりました。
- この結果、コンバインド・レシオは117.2%（対前年度+15.1ポイント）と極めて高い水準となりました。
- 保険本業の利益を示す保険引受利益（損失）は、主力の自動車保険が厳しい収益環境にあるなかで、国内外の自然災害が影響し、▲3,391億円と過去最大の損失となりました。
- 資産運用面では、有価証券売却益が増加したものの、利息及び配当金収入が減少したことから、資産運用粗利益は4,173億円（対前年度▲13.3%）となりました。
- 当期純利益（損失）は、保険引受利益の赤字や資産運用粗利益の減益にくわえ、法人税率の引き下げにとともなう繰延税金資産の取り崩しが影響し、▲2,621億円の赤字となりました。

◆ 損保グループ産業の健全な発展に向けて

- 東日本大震災、台風など多発する自然災害の発生などを受け、安全・安心に対する社会・消費者の意識が高まっています。自然災害のほかにも、新型感染症リスク、ネットワークリスク、戦争・テロリスクなど国内外のリスクが複雑化・多様化しています。こうしたリスクを背景に生じる新たなニーズに損保業界が確実に応えていくためには、より強固な財務基盤の構築が必要です。
- 金融庁は2012年2月に「保険財務基準・リスク分析室」を設置するなど、高度化する保険会社のリスク管理を支援する態勢を整備しています。保険会社には、自社の自己資本などの状況をふまえて、会社規模やリスク特性等に応じた適切なリスク管理態勢の構築が求められています。
- 今後も巨大地震の発生が懸念されるなか、地震保険制度の持続可能性の確保と普及拡大に向けた検討が、財務省「地震保険制度に関するプロジェクトチーム」においてすすめられています。現行制度においては、巨大地震の連続発生への対応にあたって、保険会社の準備金が枯渇し、自己資本を保険金支払に充当せざるを得ない事態が発生しかねないこともあり、官民の保険責任のあり方および普及拡大に向けた商品の見直しが主な論点となっています。
- 既存の国内損保マーケットに飛躍的な拡大が望めないなか、業界各社は、グループ経営のもと合従連衡や業務プロセスの見直しなどによる効率化をすすめています。また、生命保険事業や海外事業など、事業の多角化を通じ収益機会の確保に努めています。

- 金融審議会における検討を経て2012年3月に成立した改正保険業法においては、異業種企業を傘下にもつ外国保険会社の買収を容易にすることなどを目的とした規制緩和が図られ、保険会社の戦略的な事業展開を促す態勢が整備されました。
- 主要商品である自動車保険に目を転じると、高齢運転者のリスクの増加などにもない、損害率は依然として高水準にあります。相互扶助のしくみが機能するよう、リスクの実態に見合う料率設定が求められるなか、業界各社は、ノンフリート等級別料率制度の見直しなど、自動車保険の改定をすすめています。
- また、査定プロセスの見直しによる迅速かつ適正な保険金支払の確保に努めるとともに、保険の不正利用に対する取り組み強化や、事故予防につながる各種サービスの提供など、損害率の低下につながる取り組みをすすめています。
- 業界および各社には、少子高齢化の進展、国民の価値観の多様化など社会構造の変化を商機と捉えたうえで、新たなニーズに的確に応える商品・サービスを提供していくことが引き続き求められています。
- より高品質な保険商品・サービスの提供に向けて、業界および各社には、顧客接点の強化などを通じて募集品質のさらなる向上を図ることや適切な保険金支払をすすめていくことをはじめ、品質向上の具現化に向けた取り組みをより確実なものとしていくことが求められています。
- 日本損害保険協会の第6次中期基本計画では「業界共通化・標準化」が重点課題のひとつとして掲げられ、具体策の検討がすすめられています。検討にあたっては、東日本大震災における共同調査の実施や事務運営の共通化など各社協調の取り組みを平時に生かす観点が重要となります。
- 現在、金融審議会において「保険商品・サービスの提供等のあり方」に関する検討が行われています。具体的には、消費者の多様なニーズに応えるための保険商品やサービスの提供及び保険会社等の業務範囲のあり方、ならびに必要な情報が簡潔で分かりやすく提供されるための保険募集・販売のあり方などがテーマとなっています。職場への影響をふまえつつ、消費者保護と利便向上、ひいては産業の健全な発展につながる検討が行われるよう、産業で働く者の立場から論議経過を注視するとともに、必要に応じて適切な意見反映を行っていくことが重要です。
- 時とともに変化する消費者の要請を的確に把握し、業務運営を見直していくことは、重要な基本行動です。2012年4月以降、受付窓口の全国への拡大、相談・苦情・紛争受付体制の一元化を通じて「そんぽADRセンター」の機能が拡充されました。業界各社には、相談・苦情対応の一層の強化を通じて消費者基点の商品・サービス改善に向けたPDCAサイクルを定着・機能させていくことが求められています。
- 募集人のさらなる資質向上に向けて、2012年7月に「損害保険大学課程」が創設されました。業界各社には、募集人のさらなる活躍を促す取り組みを拡充していくことが求められています。



2 損保グループ産業の一層の役割発揮に向けて

◆ 損保労連の考え

高品質な商品・サービスの提供を通じて社会・消費者からの要請に応えていくために、損保グループ産業全体として財務基盤面で高い健全性を維持していくことが重要と考えます。

◆ 私たちの問題意識

- 損害保険事業は、経済・社会活動の下支えとして、不可欠な社会インフラとも言うべき機能を有しています。したがって、商品・サービスを安定的に提供していくためには、より高いレベルでの財務健全性の確保が重要であると考えます。
- 地震保険制度は、国民が自らの財産を守る自助の制度として1966年に創設され、震災時における国民生活および国民経済の安定に長らく寄与してきました。未曾有の大災害をもたらした東日本大震災の発生に際しても、多額の保険金が迅速に支払われたことをふまれば、本制度が有効に機能することを実証したものと考えています。一方で、今後も巨大地震の連続発生が懸念されるなか、本制度の持続可能性の確保および一層の普及拡大など、国民の安全・安心の確保に向けて課題も浮き彫りになっていることから、解決に向けた検討をすすめる必要があると考えます。
- 自賠責保険制度は、交通事故による被害者救済を目的とした自動車損害賠償保障法（自賠法）にもとづき、1956年から強制付保が実施されています。自動車保有者への契約締結の強制と保険会社の契約引受け義務を法定化することにより、人身事故被害者が確実に一定額の補償を得られるようにしています。また、自賠責保険は、被害者の保護・救済を目的とする社会保障的性格を有していることから、ノーロス・ノープロフィット原則に基づき運営されています。強制保険という性格をふまれば、保険料水準は極力抑制する必要があるものの、大幅な保険料引き下げが将来的に大幅な保険料引き上げにつながる可能性もあることから、中長期的な収支バランスに十分配慮した保険料設定が必要と考えます。
- 保険犯罪の増加は、社会不安の増大など社会に対する悪影響を及ぼすほか、その背後に潜む犯罪組織の資金源ともなり得る可能性があることから、さらなる犯罪の発生も懸念されます。また、損害率の上昇を通じて保険料率にも影響するなど、健全な損害保険事業の発展および契約者間の公平性を阻害するおそれがあります。

1. 地震保険制度の見直し

- ①民間の保険責任額を準備金の範囲内に限定する等の恒久的な対策を講じる。
- ②さらなる普及拡大に向けて商品内容の見直しを行う。
- ③消費者利便の向上に向けた業界共通化・標準化を図る。

- ① 地震等は巨大損害をとともうため、民間の保険責任には限界がある。今後発生が懸念される巨大地震の連続発生への対応にあたって、保険会社の準備金が枯渇し、自己資本を保険金支払に充当せざるを得ない事態が想定される。この結果、経営に重大な影響が生じ、損保グループ産業・企業が国民の負託に十分に応えられなくなるおそれがあるため、民間の保険責任額を準備金の範囲内に限定する等の恒久的な対策を講じる必要があると考える。
- ② さらに普及拡大に向けて、社会・消費者の意見・要望を真摯に受け止めたうえで、商品性の見直しに関する丁寧な検討を行う必要があると考える。ただし、検討にあたっては、対象物件、付保割合・保険金限度額、損害査定区分、および保険料率等に関する見直しにともなうリスク量の増加、保険料の上昇、および迅速な保険金支払との関係性等にくわえ、住宅等の耐震化促進や公的制度との関係性にも十分留意する必要があると考える。
- ③ 地震保険の募集から保険金の支払に至るプロセス全体を俯瞰し、各種事務運営、保険金支払態勢等の業界共通化・標準化をもう一段押しすすめる、消費者利便のさらなる向上を図る必要があると考える。

2. 自賠責保険制度の安定運営

自賠責保険制度の中長期的な安定運営に努める。

- ① 自動車安全特別会計から一般会計への繰入金（積立金）は、早期に繰戻すべきと考える。
- ② 一般会計への繰入金はユーザーが負担したものであり、その用途は原則自動車ユーザーへの還元に用いられるべきと考える。
- ③ 自賠責保険の料率は、平成23年度に引き上げが行われ、平成25年度にも第二段階の引き上げが予定されている。自賠責保険料の急激な上昇は自動車ユーザー・販売店双方に過度な負荷となることから、保険料率の見直しにあたっては一般会計繰入金などの活用を検討するなど、その影響を十分に留意して行われるべきと考える。

3. 保険犯罪の防止に向けた取り組みの強化

保険犯罪の防止に向けた取り組みを強化する。

以下の取り組みをすすめるべきと考える。

- ① 業界全体で不正・不当請求や不正請求疑義情報を共有するインフラの整備
- ② 保険犯罪法制の体系的な整備、不正請求者に対する罰則強化、および保険犯罪撲滅に向けた啓発活動の拡充

これまでの主な取り組み・成果など

- 2011年1月 （第128・129回）自賠責保険審議会に向けた関係先との意見交換
- 2011年3月 東日本大震災の発生を受けた関係先との意見交換
- 2011年7月 産業別労使懇談会において「地震保険制度・商品のあり方」について論議
- 2012年1月 （第130回）自賠責保険審議会に向けた関係先との意見交換（参照）GENKI [速報版](#) Vol.1/2012.2.25発行
- 2012年5月 財務省「地震保険制度に関するプロジェクトチーム」（PT）開催にあたっての意見を表明

3

業界レベルでの業務削減・効率化、 業界共通化・標準化に向けて

◆ 損保労連の考え

業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化によって、付加価値高い働きを実現し、消費者利便の向上、ひいては私たちの創造性豊かな働きの実現につなげていくことが重要であると考えます。

◆ 私たちの問題意識

- 業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化を一層すすめることは、消費者利便の向上、ひいては私たち組合員一人ひとりの働きがい・やりがいの向上にともなう高品質なサービスの提供といった観点から、産業・企業の健全な発展につながるものと考えています。
- 未曾有の大災害をもたらした東日本大震災への対応にあたり、共同調査や書面による査定の導入、異動手続きの簡素化や帳票の共通化など、迅速な保険金支払をはじめとした消費者利便の向上に向けて各社が一体となって取り組みました。
- 日本損害保険協会の第6次中期基本計画においては、その重点課題として「事故・災害・犯罪の防止・軽減による社会的損失の低減」や「共通化・標準化の推進による消費者利便の向上と業務効率化」などが掲げられ、具体策の検討がすすめられています。検討にあたっては、先に述べた東日本大震災の発生時の業界の取り組みを平時に応用する観点が重要です。
- また、各社間の戦略、ビジネスモデルの相違および個社内における部門間の意見対立など、ともすれば総論賛成・各論反対に陥りがちな取り組みであることから、小さなことから実績を積み上げていくことが重要であると考えます。
- くわえて、解決に時間を要する課題が含まれること、環境変化に応じて課題を抽出し、解決に向けた実効ある論議を重ねていく必要があることなどから、業界内における永続的な検討態勢の構築・維持が重要であると考えます。

業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化に関する要望事項

1. 対外要望事項

カテゴリー	項番	要望項目
自動車登録情報の保険会社への電子的提供	1	継続 自動車登録番号のみによる登録事項等証明書の電子的提供を可能とする。
保険犯罪への取り組み強化	2	継続 保険犯罪法制の体系的な整備、保険金不正請求者への罰則強化、および保険犯罪撲滅に向けた啓発活動の拡充を図る。
自動車盗難防止対策としてのイモビライザの標準装着化	3	新規 イモビライザを標準装着するよう道路運送車両法等の改正を検討する。
損害調査に関わる項目	4	新規 ドライブレコーダーを標準装着するよう道路運送車両法等の改正を検討する。
	5	新規 交通事故証明書の記載内容を拡充する。
	6	継続 保険事故に関して行政との情報連携を強化する。
	7	継続 診療報酬明細書の保険会社への電子的提供を可能とする。

2. 業界内インフラ整備

カテゴリー	項番	要望項目
自賠責保険に関わる項目	1	新規 異動・解約手続きの共通化・迅速化を図る。
	2	継続 自賠責保険の契約内容に関して、業界レベルでの電子的確認を可能とする。
自動車保険に関わる項目	3	新規 ノンフリート等級確認運営の見直しを行う。
保険募集に関わる項目	4	新規 署名または記名・押印ルールの見直しを行う。
	5	新規 意向確認書面に関わる確認項目の共通化を図る。
	6	新規 非対面募集（電話・郵送等）ルールの共通化・見直しを図る。
共同保険業務に関わる項目	7	継続 MT計上対象種目の拡充およびボルドロ計上ルールの標準化、記載項目の共通化を図る。
代理店管理に関わる項目	8	新規 無登録募集の撲滅等に向けて、募集人資格の取得と使用人登録の連動化を図る。
	9	新規 乗合代理店におけるコンプライアンス研修および代理店監査項目の共通化を図る。
	10	新規 社外へのデータ持ち出しルールなど、個人情報管理ルールの共通化を図る。
	11	継続 乗合代理店における正確・簡素な自己・特定契約比率計算につながるインフラを整備する。
	12	継続 「特定者」の定義・規定のあり方を見直す。
	13	継続 保険代理店の登録制度において特例措置を講じる。
保険犯罪への取り組み強化	14	継続 業界内において保険犯罪の取り組みを強化する。
損害調査に関わる項目	15	新規 保険金支払に関わる各種帳票について、各社間の授受を迅速化する。
	16	新規 事故状況に関わる共同調査の実施を可能とする。
	17	継続 保険金請求書類、診断書等の共通化を図る。
	18	継続 自賠責調査事務所の事務運営ルールの共通化・標準化を図る。
	19	継続 重複保険の他保険会社・共済への求償スキームを整備する。
	20	継続 保険金VAN決済システムの拡充を図る。
その他の項目	21	新規 口座振替結果確認の迅速化を図る。
	22	新規 割増引に関する情報交換制度の充実を図る。
	23	新規 積立保険の返戻金（満期・解約）に関わる事務ルールの共通化を図る。

→内容詳細は、P 19以降を参照してください。

これまでの主な取り組み・成果など

- ・ 2010年5月 インターネット・オークションにおける盗品の流通防止対策の強化要望に対し、警察庁から関係事業者に対する要請「盗品カーナビゲーションの流通防止対策の推進について」が実現
- ・ 2011年10月 内閣府「国民の声」への要請を実施
- ・ 2012年4月 自賠責保険の異動手続きに関する簡素化が実現
- ・ 2012年7月 産業別労使懇談会において「業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化」について論議

4

事業環境の整備に向けて

◆ 損保労連の考え

消費者保護につながる態勢整備を図るとともに、消費者利便の向上につながる金融取引を実現するために、各種規制の見直しを検討すべきと考えます。

◆ 私たちの問題意識

- 構成員契約規制については、第二分野（損害保険）や第三分野（医療保険など）においては販売可能となっているなか、第一分野（生命保険）のみ販売規制を行うことに合理的な理由を見出しにくいと考えます。
- 銀行等による保険募集規制については、事業性資金の融資先企業への貯蓄性商品等の販売や住宅ローン申込者への保険募集を認めるなど、2012年4月より規制の一部が見直されました。さらなる消費者利便の向上を図るためには、消費者保護につながる態勢整備に配慮しつつ、金融機関の専門性を生かせる領域に特化した生損保商品を提案できる環境を整備する必要があると考えます。
- 2011年5月の改正保険業法施行にともない、認可特定保険業者が当分の間特定保険業を行うことが可能となりました。しかしながら、認可特定保険業者は、保険契約者保護機構（いわゆるセーフティーネット）の対象外とされていること、保険募集にあたって資格要件に特段の定めがないこと、公益法人に係る旧主務官庁が引き続き監督することにより監督の同質性が担保されないおそれがあることなど、消費者保護上多くの課題を抱えていると認識しています。したがって、消費者保護に資する実効性ある監督・規制の実現に向けた環境整備に努めるべきと考えます。

1. 生命保険の構成員契約規制の撤廃

構成員契約規制は過剰な事前販売規制であるため、撤廃する。

企業が生命保険会社と募集代理店契約を締結して生命保険商品の募集を行う場合、圧力募集が生じかねないとの観点から、当該企業及びその企業と密接な関係を有する者（法人）の役員・従業員に対する保険募集が一部の保険商品を除き制限されている。しかしながら、

- ① そもそも圧力募集は、保険業法において禁止行為と規定されている。
- ② 行政においては事前規制から事後チェック型への転換がすすみ、不適切な募集に対する措置策も講じられているなかで、圧力募集へのおそれを前提として一切の販売禁止を措置することは、過剰な規制である。
- ③ 第二分野、および第三分野は既に販売可能とされているなか、第一分野商品のみ販売規制することに合理的な理由が存在しない。

などの理由から、本規制を見直す必要性は一層高まっているものと考ええる。販売者による説明責任の着実な履行と、不適切な募集に対する苦情対応なども含めた適切な事後措置を講ずることが重要であり、圧力募集に対する弊害防止策など、消費者保護に留意のうえ本規制を早期に撤廃する必要があるものと考ええる。

2. 銀行等による保険募集規制の見直し

- ①金融機関の専門性を生かせる領域に特化した生損保商品を提案できる環境を整備する。
- ②規制の見直しにあたっては、損保グループ産業における業務負担レベルをふまえた検討をすすめる。

銀行等による保険募集は、保険商品の販売窓口の拡大や販売者同士の競争促進を通じたサービス品質の向上の観点から契約者や国民全体の利益につながるものであり、規制の見直しにあたっては以下の2点をふまえるべきと考える。

- ① 持続可能な企業経営を財務面からサポートする領域や個人の資産形成に関する相談機能など、金融機関の専門性を生かせる領域に特化した生損保商品を提案できる環境を整備すべきと考える。
- ② 保険販売においては、対象者が事業性融資先か否かの確認にはじまり、非公開情報保護措置に基づく事前同意の取付けや影響遮断措置の確保、預金誤認防止措置に関わる顧客への説明など、数多くのプロセスが存在しており、こうした一連の業務プロセスに関する金融機関従業員への教育・研修といった業務にくわえ、個別の販売局面において、組合員は、日常的な照会対応・指導などの業務を行っている。したがって、販売件数の拡大により、業務の一層の増大が懸念されることから、規制の見直しにあたっては、組合員の業務負担の観点をふまえる必要があると考える。

3. 共済制度への規制のあり方

- ①保険と共済の垣根の問題を整理する。
- ②共済への実効性ある監督・規制を行う。

- ① 共済制度のあり方の検討にあたっては、特定の集団を対象とする共済事業について利用要件を明確にし、保険と共済の垣根を整理すべきと考える。
- ② 平成23年5月の改正保険業法施行にともない、認可特定保険業者が当分の間特定保険業を行えるようになった。しかしながら、共済を所管する行政庁が多数存在し、監督・規制の整合性が十分でなく、結果としてリスク管理があいまいとなり事業の健全性を損なう恐れがある。したがって、各行政庁による監督・規制において、実質的に同等の内容が担保されるべきと考える。

これまでの主な取り組み・成果など

- ・ 2011年5月 金融庁に対し、銀行等による保険募集に関する意見表明を実施（ヒアリング）
- ・ 2011年10月 内閣府「国民の声」への要請を実施

5

平成25年度税制改正要望

◆ 損保労連の考え

より豊かな生活の実現に向けた自助努力を支援し、損保グループ産業の健全な発展を支える税制改正を行うべきと考えます。

◆ 私たちの問題意識

○企業年金制度および確定拠出年金制度は、公的年金を補完する制度として、勤労者の老後生活の安定を図るうえで大きな役割を担っています。しかしながら、これら年金制度の積立金には特別法人税が課されており、かつ、その税負担の年金資産に対する比率が大きいことから、健全な年金制度の維持・発展に支障をきたしかねない状況にあるほか、確定拠出年金においては、企業型年金のみならず個人型年金の積立金も課税対象とされているなど、同制度の今後の普及にも大きな障壁となっているといえます。したがって、かかる積立金への特別法人税課税は撤廃すべきと考えます。

○財形制度は、勤労者の将来生活の安定を図るうえでも、非課税限度額の引き上げ等の措置を講じる必要があると考えます。

○損害保険の担う役割は、個人や企業などさまざまなリスクを引き受けるという一面とともに、被害者への安定した補償の提供、すなわち、国民が社会生活を送るうえでの安心感を提供するという重要な役割を担っています。損害保険が期待される役割を一層発揮していくためには、税制面での手当てが必要不可欠であると考えます。

損保労連／平成25年度税制改正要望項目

1. 安心かつ豊かな生活につながる税制要望

(1) 企業年金制度および確定拠出年金制度に関わる特別法人税の撤廃

特別法人税の徴収は、平成25年度までの経過措置により課税停止とされているが、公的年金制度を補完するこれら企業年金制度・確定拠出年金制度への社会的要請および健全な制度維持・発展をふまえ、かかる積立金への特別法人税課税は撤廃する。

(2) 財形非課税限度額の引き上げ等

財形住宅貯蓄、財形年金貯蓄の非課税限度額を、財形住宅貯蓄1,000万円、財形年金貯蓄1,000万円、合算で1,000万円にそれぞれ引き上げる。また、財形住宅貯蓄の適格払出し後の目的外払出しにおける課税において、先の適格払出しに関わる利子等は5年間の遡及課税の対象外とする。

2. 損害保険事業の健全な発展につながる税制要望

(1) 火災保険等の異常危険準備金制度の充実

異常危険準備金について、火災保険等の積立率を現行の4%から5%に引き上げる。また、洗替保証率を現行の30%から40%に引き上げる。(本則積立率2%が適用されることとなる残高率も同様に引き上げ)

(2) 控除対象外の消費税負担を軽減するための措置等

非課税取引である保険料が大部分である損害保険事業において、物件費や諸手数料など保険会社が負担する消費税の大半は、仕入税額として控除できない。したがって、控除対象外の消費税負担を軽減するための措置を講じる。また、消費税率引き上げの際は、保険料に織り込まれていない消費税相当額の負担軽減を認める経過措置を講じる。

(3) 受取配当等の二重課税の排除

受取配当等に関わる二重課税を排除するため、受取配当等益金不算入制度において、連結法人株式等、完全子法人株式等および関連法人株式等のいずれにも該当しない株式等に係る益金不算入割合を現行の50%から100%に引き上げる。

(4) 地震保険に係る異常危険準備金の非課税措置

地震保険に関わる異常危険準備金の積立に関して、運用益部分も含め全額非課税とする。

(5) 印紙税の撤廃

ペーパーレス化が進展するなか、文書のみへの課税は不公平であることから、撤廃する。

これまでの主な取り組み・成果など

- ・ 2006年1月 地震保険料控除の創設が実現（2007年1月から適用）
- ・ 2010年1月 生命保険料控除の改組が実現（2012年1月から適用）

<資料編>

- 業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化に関する要望事項の詳細
- 過去の損保労連要望事項に関する経過・結果（抜粋）
- 産別労懇・損調産別労懇における産業政策に関わる発言内容

業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化に関する要望事項の詳細

1. 対外要望事項

項番	要望項目	要望内容
1	継続 自動車登録情報の保険会社への電子的提供	自動車登録情報の電子的提供は、車両所有者などの情報確認作業の負荷軽減に寄与するものであり、消費者利便の向上の観点からも有効な施策と考える。しかしながら、現行の登録事項等証明書等の交付請求にあたっては、自動車登録番号と車台番号の明示が必要であり、事実上、車検証の現認が制度利用の前提となっている。車検証などの提出に関わる消費者や代理店などの負担軽減の観点から、自動車登録番号のみによる提供を可能とする制度の見直しが必要と考える。
2	継続 保険犯罪への取り組み強化	保険犯罪の増加は、社会に対する悪影響を及ぼすほか、損害率の上昇を通じて保険料率にも影響するなど、契約者間の公平性を阻害するばかりか、損保グループ産業への信頼低下につながりかねないと懸念している。したがって、保険犯罪対策法制の体系的な整備、保険金不正請求者に対する罰則強化、および保険犯罪撲滅に向けた啓発活動の拡充が必要と考える。
3	新規 自動車盗難防止対策としてのイモビライザの標準装着化	イモビライザは、車両盗難防止効果が高いことが実証されている。既にEU諸国、豪州、中東湾岸諸国などではイモビライザの標準装着が法制化されている。日本においては、2009年に国内向けに生産された自動車379万台のうちイモビライザ装着車は248万台であり、普及率は65%に過ぎない。イモビライザを車両に標準装着するよう道路運送車両法等の改正を検討すべきと考える。
4	新規 交通事故被害者救済および迅速な保険金支払いに向けてのドライブレコーダー標準装着化	交通事故被害者の救済ならびに過失事案に係る調査および保険金支払の迅速化に向けて、ドライブレコーダーを車両に標準装着するよう道路運送車両法等の改正を検討すべきと考える。
5	新規 交通事故証明書の記載内容の拡充	損害調査および保険金支払の迅速化に向けて、簡素な事故状況図や車台番号等を交通事故証明書に記載する必要があると考える。
6	継続 保険事故に関する行政との情報連携の強化	飲酒事実を隠しての保険金の不正請求に対して、当事者の告知以外に保険会社が有効な対抗手段をもちえないことから、保険金の不正請求の排除を通じた飲酒運転への抑止効果を十分に発揮できない現状にある。したがって、本人同意の取得を前提とした、飲酒調査結果に関する情報開示が必要と考える。
7	継続 診療報酬明細書の保険会社への電子的提供	自賠責保険や人身傷害保険の保険金支払にあたっては、診療報酬明細書を取り付けたうえで内容を確認する必要がある。診療報酬明細書の取り付けには一定の日数を要し、迅速な保険金支払にも影響を及ぼしている。既に診療報酬明細書のオンライン化は実施されているものの、情報管理上の制約から保険会社は参加を認められていない。消費者利便の向上に向けて、医療機関と保険会社間のネットワーク構築が必要と考える。

2. 業界内インフラ整備

項番	要望項目	要望内容
1	新規 自賠責保険の異動・解約手続の共通化・迅速化	自賠責保険の契約者等が契約保険会社以外で入手した異動・解約手続きに係る帳票を各社の窓口で利用できるよう、異動承認請求書の内容・レイアウトおよび必要書類等の共通化を図る必要がある。また、迅速な異動・解約手続きの実現に向けて、電子化の検討が必要と考える。
2	継続 自賠責保険契約内容の電子的確認	人身事故発生時における自賠責保険契約会社の確認など、その照会に時間を要することが多く、円滑な事務処理および損害調査業務の阻害要因となっている。消費者利便の向上に向けて、業界内に電子的な照会制度を構築するとともに、行政において自賠責保険契約データと登録事項等証明書データにマッチングさせ電子的に確認できる制度を構築するなどのインフラ整備が必要と考える。
3	新規 自動車保険におけるノンフリート等級確認運営の見直し	前年度他社契約の自動車保険においては、前契約の証券番号誤りや解約漏れなどで新契約への適用等級不一致が発生し、確認が必要となるケースが多く見られる。適用等級が告知事項となっていることなどから、保険会社間の契約データ照合により生じた不一致に対し、各社では契約者本人に対する確認を行っている。しかしながら、こうした確認作業は、契約者・代理店等に負担を強めていることから、保険会社間による確認などを可能とする態勢整備が必要と考える。
4	新規 署名または記名・押印ルールの見直し	契約者同意の確認ルールとして、署名または記名・押印ルールが各社において定められている。しかしながら、各社のルール・運用に差異があり、正確な事務処理および消費者の利便性を阻害している。したがって、署名または記名・押印ルールの共通化が必要と考える。
5	新規 意向確認書面に関わる確認項目の共通化	意向確認書面の記載項目に各社間の差異があるため、消費者および代理店等に混乱が生じている。消費者保護・利便性向上に向けて、記載項目・内容の共通化・標準化が必要と考える。
6	新規 非対面募集（電話・郵送など）ルールの共通化・見直し	乗合代理店等の負荷軽減に向けて、非対面募集ルールの共通化を図る必要があると考える。また、さらなる消費者利便の向上に向けて、消費者保護を前提に非対面募集の対象契約について範囲拡大が必要と考える。
7	継続 MT計上対象種目の拡充およびボルドロ計上ルールの標準化、記載項目の共通化	紙ボルドロによる共同保険の計上は、各社の経理部門における仕分けや営業部門における計上などの大量の手作業の存在にくわえて、各社の計上時期相違による計上遅延の発生、精算業務の混乱にともなう代理店手数料支払時期への影響、各社別の保険種目コードや保険始期や終期などの記載項目の相違に起因する各社間の照会負荷など、産業レベルで大きな間接コストが生じている実態にある。 したがって、MT計上対象種目の拡充はもとより、紙ボルドロによる業界共通の標準ルールの策定や記載項目の共通化に向けた検討が必要と考える。また、共同保険における支払保険金計上についても、非幹事会社における支払保険金計上に関する負荷軽減の観点から、自動計上対象契約を拡充するなどのシステム環境整備が必要と考える。
8	新規 無登録募集の撲滅等に向けた募集人資格の取得と使用人登録の連動化	無登録募集の撲滅および消費者保護・利便性の向上に向けて、保険募集を新たに予定する者が募集人資格の取得と同時に使用人届出・登録を行うことができるよう、募集人・資格情報システムと代理店の登録等における電子申請システムの連携が必要と考える。
9	新規 乗合代理店におけるコンプライアンス研修および代理店監査項目の共通化	乗合代理店のコンプライアンス態勢強化および組合員・代理店双方の負荷軽減に向けて、全社共通のコンプライアンス研修および代理店監査の実施、ならびに実施結果の共有・確認態勢の整備が必要と考える。
10	新規 社外へのデータ持ち出しルールなど、個人情報管理ルールの共通化	代理店の個人情報管理に関しては、業界が定める「募集コンプライアンスガイド」にガイドラインが示されているものの、例えば社外へのデータ持ち出しルールに見られるように、各社間の運用に差異が生じており、乗合代理店を中心に日常業務に混乱をきたしている。代理店等の事務負荷軽減、および消費者保護・利便性向上のために、各社間の個人情報管理ルールを精査のうえ、共通化を図る必要があると考える。

項番	要望項目	要望内容
11	継続 乗合代理店における正確・簡素な自己・特定契約比率計算につながるインフラ整備の実現	自己・特定契約比率は、毎年一定時期に保険会社が把握・管理することとなっている。乗合代理店における比率調査は、乗合各社が調査し代申会社が合算集計するなど、業界全体では極めて非効率かつ複雑な手続きとなっているため、乗合代理店における正確かつ簡素な自己・特定契約比率計算につながるインフラ整備が重要と考える。
12	継続 「特定者」の範囲の見直し	特定者の範囲は、当該代理店との資本的関係のほか、役職員の兼務関係など人的関係も規定されており、極めて広範囲に規制が及んでいると考える。企業再編や雇用の流動化などが加速するなか、法人代理店においてもその影響が及んでおり、役職員の過去の職歴を正確に把握するとしてもプライバシーへの留意が必要となうえ、実際に全役職員の職歴などを完全に把握することは相当なロードをとまっている。ついでには、特定者の定義・規定のあり方の見直しが必要と考える。
13	継続 保険代理店の登録制度における特例措置の実現	個人代理店主の死亡などの事象による代理店委託解除が代理店登録の空白期間をもたらし、消費者保護が十分ではないケースがある。登録空白期間が短縮、ひいては解消すれば保険契約等の諸手続きが滞ることなく、消費者保護や組合員の契約管理に係る負荷軽減につながるものと考ええる。
14	継続 業界内における保険犯罪の取り組み強化	不正・不当請求事案や不正請求疑義事案に関わる業界各社間の的確な情報の交換を可能とする業界内インフラ整備の強化が重要と考える。
15	新規 保険金支払に関わる各種帳票に関する各社間の授受の迅速化	迅速な保険金支払の実現に向けて、「車物に関する損害調査の確認資料」や、「人身傷害対応事案に関する自賠責付保会社への精算通知・照会状」など保険会社間で授受する各種資料について、現行の紙ベースでのやりとりを廃止し、メール送信などに変更する必要があると考える。
16	新規 事故状況に関わる共同調査の実施	損害調査の迅速化に向けて、例えば自動車事故の調査において、当事者双方の保険会社が同一の調査会社に対し共同で調査依頼を行うことを可能とする態勢整備が必要と考える。
17	継続 保険金請求書類、診断書等の共通化	消費者利便の向上に向けて、保険金請求書、診断書などの帳票の統一化はもとより、提出要否や原本の要否など運用ルールの各社共通化が必要と考える。
18	継続 自賠責調査事務所の事務運営ルールの共通化・標準化	自賠責保険の調査・支払に関する事務ルールや重過失減額認定に関する運用ルールに地域間の差異があり、これらが業務量の増加を招いているとの指摘がある。迅速かつ適正な保険金支払いの実現に向けて、事務・運用ルールの共通化・標準化が必要と考える。
19	継続 重複保険の他保険会社・共済への求償スキームの整備	他の保険会社や共済との求償手続きに関する負荷軽減および迅速な保険金支払促進の観点から、システム整備が必要と考える。
20	継続 保険金 V A N 決済システムの拡充	先行払した車物事案の求償保険金回収などは、相手方保険会社より 1 件ごとの回収・計上処理などを手作業で行っており、極めて非効率な実態にある。間接的に消費者利便の向上を阻害しており、対人 V A N 決済と同様の決済システムの早期構築が必要と考える。
21	新規 口座振替結果確認の迅速化	保険料の口座振替結果のシステム反映が翌月第 4 営業日となっていることから、前月の振替有無が保険料不払解除を左右する場合などにおいて、契約者・代理店等による振替結果の確認作業が必要となっている。こうした作業負担を軽減するためには、損害保険業界と銀行業界等とのデータ交換を迅速化するなど、振替結果の早期把握を可能とする事務運営の構築が必要と考える。
22	新規 割増引に関する情報交換制度の充実	誤った割増引適用の防止や、円滑かつ迅速な契約手続きの実現に向けて、販売用自動車・陸送自動車等の包括契約や賠償責任保険等の契約における各社間の成績照会について、回答フォームの共通化はもとより、業界内のシステム整備が必要と考える。
23	新規 積立保険の返れい金（満期・解約）に関わる事務ルールの共通化	積立保険の満期・解約時の返戻金支払に関わる必要書類など、事務ルールに各社間の差異が見られる。例えば、相続時の事務処理の差異は、返戻金の二重払リスク防止に関する各社間の考え方の違いが反映しているものと考えられる。消費者利便の向上に向けて、事務ルールの共通化が必要と考える。

過去の損保労連要望事項に関する経過・結果(抜粋)

No	損保労連 要望年度	要望事項
1	平成17年度	地震保険料控除制度の創設 地震災害に備える国民の自助努力を支援するため、地震保険料控除制度を創設する。(所得税法上、地方税法上の控除限度額を50,000円とする。)
2	平成18年度	自賠責保険の実務に関する各種規制の緩和 ①異動手続きの申し込みを受けた場合、証明書に直接異動事項を記載するのではなく、後日、異動承認書を発行する事務処理を可能としていただきたい。 ②検査対象車種について、当該契約の終期にかかわらず、他の契約が車検期間を満たしている場合は、当該契約を解約できることとしていただきたい。
3	平成18年度	申込書・約款等の用語の見直し 申込書・約款等に使用する用語・記述について、平易かつわかりやすいものに改めるよう、対応を図っていただきたい。くわえて、重要事項の定義(範囲)について、一定の基準案を業界で作成するなど、検討をすすめていただきたい。
4	平成18年度	資産別運用比率規制の見直し 保険業法においては、保険会社は資産(株式・外貨建資産・不動産等)毎に総資産等に対する保有比率(※)が定められているが、この資産運用比率規制を撤廃していただきたい。 (※)国内株式30%、外貨建資産30%、不動産20%など
5	平成20年度	社会ニーズに合致した保険料控除体系への組み換え(生命保険料控除等の見直し) 公的な社会保障制度の補完に向けた国民の自助努力を一層支援するため、現行の生命保険料控除、年金保険料控除、損害保険料控除体系を抜本的に組み換え、年金・介護・医療等の各商品を対象とする新たな「保険料控除」体系に一本化し、国民にとってわかりやすい税制を実現する。(所得税法上、地方税法上の控除限度額を100,000円とする。)
6	平成22年度	インターネットオークションによる盗品カーナビなど盗品の流通防止策の強化
7	平成23年度	社会保障・税共通の番号制度の早期導入
8	平成23年度	確定拠出年金制度の改善(マッチング拠出の解禁)

要望先	経過・結果
内閣府 金融庁 財務省	平成18年度の税制改正において、平成19年1月1日から、火災保険・傷害保険等に適用されていた損害保険料控除は廃止となり、地震保険料控除が創設された。
国交省	内閣府の規制改革推進会議（規制改革推進のための3ヶ年計画）において、平成21年度以降措置となり、国交省および業界における検討を開始。①に関しては、平成24年4月に規定改定がなされた。
業界	○平成20年3月に、損保協会にて「保険約款のわかりやすさ向上ガイドライン」が策定された。 ○平成20年6月に、損保協会にて「保険約款および募集文書等の用語に関するガイドライン」が策定された。
金融庁	平成24年4月18日より、本規制は撤廃された。
金融庁	「平成22年度税制改正」により、平成24年度の所得税（平成25年度の住民税）から、生命保険料控除制度が改正された。平成24年1月1日以後に締結した保険契約より新制度が適用された。 【控除限度額】 ○生命保険料（国税4万円、地方税2.8万円） ○介護医療保険料（同上） ○個人年金保険料（同上） ※制度全体の控除限度額／所得税12万円、地方税7万円
警察庁	警察庁は、平成22年3月に、インターネット・オークション事業者等に対する盗品の製造番号に係る情報提供及び窃盗犯等の検挙活動等の推進に向けて、事業者等と連携したインターネット・オークションにおける盗品の流通防止対策を講じていくこととし、関係事業者に対する要請を行うとともに、都道府県警察に対し対策を指示した。
内閣府 総務省 財務省 厚労省	平成23年6月30日に、政府・与党社会保障改革検討本部において「社会保障・税番号大綱」を決定。今後は、可能な限り早期に番号法案及び関係法律の関係法案を国会に提出し、平成26年6月から番号を交付し、平成27年1月以降、可能な範囲で番号の利用を開始することとしている。（P33参照）
厚労省	第177回通常国会において、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律案」（年金確保支援法案）が可決・成立。平成24年1月1日より施行された。

産別労懇・損調産別労懇における産業政策に関わる発言内容

2011年12月15日 産別労懇 12月14日 損調産別労懇

大災害への十分な態勢整備に向けて

東日本大震災の経験をふまえば、大規模災害に際しても損保グループ産業として迅速かつ的確な保険金支払など顧客保護・利用者利便の向上に向けて十分な役割発揮を求められることは論を俟たない。

金融庁の「平成23事務年度保険会社等向け監督方針」においても、これまでの事業継続計画が大震災において有効に機能したかなど、事業継続体制の検証を各社に促す内容となっている。

損保労連は、大規模災害時における従業員の安全確保や事業継続体制について、今次の震災をふまえた早急な検証が必要であることを過去の産別労懇においても共有してきたところである。

また、社会・消費者からの支持・信頼を存立基盤とする損保グループ産業の社会的使命をふまえば、個社のみならず業界ベースでの事業継続計画の見直しも必要ではないかと考えている。

事業継続体制とひと口にいても、募集から保険金支払までのプロセス全般について、大災害の発生段階から復旧・復興段階へと連なる時の経過とともに対応すべき事項、各社間の連携のあり方など丁寧かつ多角的な検討が求められる。東日本大震災の経験から得られた課題、ならびに課題解決に向けた現時点における検討状況を確認したい。

さらなる品質向上に向けて

東日本大震災をふまえ、社会・消費者が業界に求める品質レベルが着実に高まってきているものと認識しており、とりわけ顧客接点における募集品質の向上ならびに適切な保険金支払に向けた取り組みのさらなる深化が求められているものと考えている。

保険金の不適切な不払いなど一連の問題をふまえ、商品開発から契約引受、保険金支払までの業務プロセスにおける質の向上を企図した取り組みがすすめられた。その一環として「契約概要」「注意喚起情報」の整理・提供、意向確認書面の新設、適正支払に資する工程管理の強化など一連の態勢整備が図られ、私たち一人ひとりの意識変革、行動変革のもと品質管理態勢の実効性を高める取り組みは一定進捗してきたものと考えている。

その一方で、さらなる品質向上の具現化を図るうえでの課題が浮き彫りになってきたと認識している。

消費者の声諮問会議における指摘にもあるとおり、消費者と保険会社の情報格差を埋める取り組みにより増大した「契約概要」「注意喚起情報」の情報量が、皮肉にも消費者の商品理解の妨げとなっており、保険会社の説明責任の一方的な押し付けとまで揶揄される募集実態が相変わらず存在するものと認識している。

情報量増加の背景には、保険法対応にともなう要請や顧客からの苦情・相談対応の結果をふまえた要請など、必要性の高さに応じた対応があるものと理解しているが、消費者理解の実効性に鑑みルール化された「A3両面程度」の紙面を有効活用するためにも、監督指針の見直しをも含めた今日的な販売勧誘ルールのある方を再検討する時期に差ししかかっているのではないだろうか。

「平成23事務年度保険会社等向け監督方針」によれば、保険金支払管理態勢が組織的、継続的に十分な機能発揮をしているか重点的に検証することとされている。また、東日本大震災への対応における、保険契約者の立場に立った能動的な取り組み姿勢を、平時においても継続するよう業界・各社に促すことにも言及している。

適正な保険金支払を実現していくためには、高度な業務知識や事故状況の正確な把握、適切な損害調査・査定のみならず、震災対応でも再認識されたように、親身な対応を通じて消費者の理解・納得感を得ていくことが求められることは言うまでもない。

ユニオン・ミーティングなどを通じ、第一線の組合員からは「親身な顧客対応を心がけているつもりだが、早期支払などの指標に追われ、つい忘れがちである」「顧客へのコンタクト頻度が指標化され、実際に求められる水準に比して過剰な対応となっている」といった声が寄せられて

いる。

漏れのない適正な保険金支払に向けた工程管理強化をはじめ、個人情報保護法への対応、「保険給付の履行期」ルールの導入などにもなう保険法への対応など各種法制上の要請に応じた対応が保険金支払プロセスにビルトインされたことにともない、実効性ある態勢が着実に整備され、効果をあげてきたことは理解している。

しかしながら、その一方で、取り組みの趣旨・目的が十分に浸透していない実態や、いささか過度ともいえるローカルルールの存在などが職場にあるものと認識している。

各社の戦略、ビジネスモデルの相違などから態勢のあり方は異なるものと認識しているが、各社経営におかれては、事故受付から支払いに至るまでのプロセス全体を俯瞰したうえで親身で質の高い顧客対応を妨げかねない業務運営が認められる場合は、その原因を解明のうえ解決に向けた具体的方策を講じていただきたい。

損害保険事業に関する社会的理解拡大の必要性

自動車の平均使用年数の長期化や低価格小型車の販売量増加といった市場環境の変化が自動車保険料の単価減少を招いており、正味収入保険料の大きな回復は困難な状況にある。他方で、高齢運転者のリスク増加や、原材料価格の高騰などに起因する修理費単価の上昇などが支払保険金の増加をもたらしている。

戦略上の相違はあるものの、各社では、グループ内子会社の再編や業務プロセスの見直しなどを通じて事業費率の低下を図るとともに、調査・査定プロセスの見直しによる迅速かつ適正な保険金支払の確保や、事故予防につながる各種サービスの提供などを通じて損害率の低下に向けた取り組みをすすめている。

私たちは、正確な情勢認識のもと、これらの流れを前向きにとらえ、自らの役割と組織の使命をしっかりと認識したうえで日常業務に取り組んでいる。

業界が期待される役割を迅速かつ確実に発揮し続けるために財務健全性の確保が必要であることをふまれば、事業費率や損害率の低下に向けた日常的な取り組みにくわえ、参考純率改定などをふまえた料率改定に各社が踏み切らざるを得ない現状は、損保グループ産業で働く者として十分理解できる。

その一方で他の産業別労働組合などとの意見交換では、「自賠責保険のみならず自動車保険も値上げとなると日常生活への影響が大きい」「生活インフラとして自動車の複数所有が当たり前の地方における負担増は看過できない」といった声が寄せられている。

個社の商品戦略領域であることは十分理解しているものの、保険料改定に係る各社間の足並みが揃ってきた現状をふまれば、相互扶助精神のもとリスクに応じた公平な保険料負担をお願いせざるを得ない現状を、業界全体として広く社会・消費者に理解いただく取り組みが重要ではないかと考えている。

このような問題意識のもと、損保労連は、有識者や他の産業別労働組合などの関係先に対し、損保業界のおかれた現状をお伝えする取り組みをすすめている。各社経営におかれても、社会・消費者に理解いただけるよう努めていただきたい。

国内損害保険事業の健全かつ持続的な発展に向けて

各社では、損保グループ産業の健全かつ持続的な発展に向けて、生命保険事業や海外保険事業などの成長性をふまえた事業ポートフォリオの見直しに向けた取り組みがすすめられている。

少子高齢化等を背景に既存の国内損保マーケットに大きな伸びが見込めないことは十分認識しているものの、「安心」と「安全」を提供する損保グループ産業の社会的使命の観点から、国内損保事業は今後もコア事業であり続けるものと確信している。

東日本大震災の発生を契機として、持続可能な国民生活や経済活動を下支えする観点から、国内損保事業を見つめ直す時機に差しかかっているのではないかと考えている。

例えば、震災によって浮き彫りとなった大災害リスクへの備え、エネルギーの安定供給に係る課題をはじめ、復興財源論議のなかで再認識された国や自治体の財政制約の背景にある深刻な少子高齢化の問題など社会環境のさまざまな変化とリスクの複雑化は表裏一体であり、個人や企業

のリスクマネジメントの必要性は従来以上に高まりつつあると認識している。

また、損保労連も参加のうえ意見表明を行った国連環境計画・金融イニシアチブにおける議論にもみられるように、環境保護や社会の持続性に配慮した事業活動も業界・各社に求められている。

こうした現状を大きなビジネスチャンスと捉えたうえで、保険商品の提供だけではなく、業界・各社が過去より蓄積してきたリスク軽減や各種予防措置に係るノウハウを、「安心」と「安全」につながる付加価値の高い新たなサービスとして提供していくことが重要ではないかと考えている。

例えば医療、年金、介護、子育てなど社会保障分野や防災・減災対策など保険と親和性のある領域を中心に業界として担える役割を十分に調査・研究し、取り組みの歩をすすめていく必要があるのではないだろうか。

今後も国内損保事業の健全かつ持続的な発展に向けて継続的な意見交換をお願いしたい。

2012年2月16日 産別労懇 2月15日 損調産別労懇

金融審議会への対応

再開された金融審議会のもと「保険会社のグループ経営に関する規制の在り方ワーキング・グループ（WG）」が設置された。本WGでは、①外国保険会社の買収等に係る子会社の業務範囲規制 ②保険会社の子会社等への与信に係る大口与信規制 ③保険募集の再委託 ④保険契約の移転に係る規制のあり方について、昨年6月より9回にわたって審議が重ねられ、去る12月7日に検討結果が報告書として公表された。

損保労連は、これらの規制緩和が保険会社の経営基盤強化や業務効率化、サービスの向上、ひいては損保グループ産業・企業の健全な発展につながるものと評価したうえで、顧客保護・利用者利便の向上および組合員の労働諸条件の維持・向上に十分配慮した検討が行われるよう考えを整理し、関係各所に働きかけを行ってきた。

具体的には、業界関係者や金融庁、消費者代表との継続的な意見交換にくわえ、審議委員を擁する連合に対して、損保業界のおかれた現状や検討項目に係る損保労連の考えを丁寧に説明し、各回のWGにおける意見反映に努めてきたところである。

今後、報告書の趣旨に沿う形で保険業法改正を含む制度整備が図られる見込みである。各社経営におかれては、顧客保護・利用者利便の向上および組合員の労働諸条件の維持・向上に十分配慮のうえ、規制緩和が図られることとなる4項目を事業戦略上の要請に応じて適用し、経営基盤強化や業務効率化、サービス向上につなげていただきたいと考えている。

損保労連は、職場を基点とした業界レベルでの業務削減・効率化要望、産業・企業の持続的かつ健全な発展につながると考えられる規制改革要望の実現に向けて関係各所への継続的な働きかけを行っている。めざす方向性が労使で合致する項目については、今後も情報連携を密にして取り組んでいきたい。

2012年7月19日 産別労懇 7月18日 損調産別労懇

業界レベルでの業務削減・効率化、業界共通化・標準化の推進

業界レベルでの業務削減・効率化、共通化・標準化を一層すすめることは、消費者利便の向上、および組合員の働きがい・やりがいの向上にともなう高品質なサービスの提供といった観点から、産業・企業の健全な発展につながるものと考えている。

あらためて東日本大震災への対応を振り返ると、異動手続きの簡素化や帳票の共通化など募集・支払いに関わる事務手続きの簡素化・共通化が図られ、消費者利便の向上につながったものと認識している。

ご高承のとおり損保労連は、震災対応において実現した業界共通化・標準化など各社協調の取り組みを決して風化させることなく、平時に応用することの意義・重要性について産別労懇等を通じて再三要請を行ってきた経緯にある。

こうしたなか、損保協会の第6次中期基本計画においては、その重点課題として「事故・災害・犯罪の防止・軽減による社会的損失の低減」や「共通化・標準化の推進による消費者利便の向上と業務効率化」などが掲げられるに至った。本計画の策定により、各社一体となった取り組みが前進するものと期待している。

さらに言えば、本取り組みの推進そのものが社会・消費者とのコミットメントであることをふまえると、業界として不退転の決意で成果を示す「実現フェーズ」に入ったことは論を俟たないと考えている。

現在、損保労連は、加盟単組を通じて収集した職場基点のアイデアを整理し、業界の実務担当者と精力的に意見交換を行っている。

業界側との意見交換において損保労連は、次の二点を強く要請している。

一点目は、「着実に実績を積み上げていくこと」である。ともすれば総論賛成・各論反対に陥りがちであることから、職場の声に真摯に向き合い、小さなことでも迅速かつ着実に実績を積み上げていくことが極めて重要である。

二点目は、業界内において「永続的な検討態勢を構築し、維持すること」である。私たちがより付加価値高い働きを実現できる環境整備、すなわち業界共通化・標準化による効果の最大化を追求すると、必然的に時間軸を長く取って検討すべき課題も想定されること、また、業界を取り巻く環境変化に応じて課題を洗い出し、解決に向けた実効ある論議を重ねていく必要があることから、重要なポイントであると考えている。

各社間の戦略やビジネスモデルの相違および個社内における部門間の意見対立など、具体策の検討段階では多くの困難が待ち受けていることは想像に難くない。

各社におけるこうした困難を乗り越えるためには、各社経営が業界全体の健全な発展を期し、大局的な見地から「業務削減・効率化、業界共通化・標準化」の実現に対する本気度を示し続けること、強力なリーダーシップを発揮し続けることが重要であると考えている。

損保労連としても、業界共通課題に関わる加盟単組における組織内論議の一層の活性化を図っていく。具体的には、職場基点のアイデア収集、業界・行政など関係先への提言、振り返りといったPDCAサイクルの定着に努める考えにある。

労使の建設的な意見交換をふまえ、より多くの成果をあげられるよう、あらためて強く要請する。



第2章

働く者のより豊かな生活の 実現に向けて

1. より良い社会保障制度の実現に向けて
2. 労働法制の見直しへの対応

<資料編>

産別労懇・損調産別労懇における労働法制
に関わる発言内容

1

より良い社会保障制度の実現に向けて

◆ 私たちを取り巻く環境.....

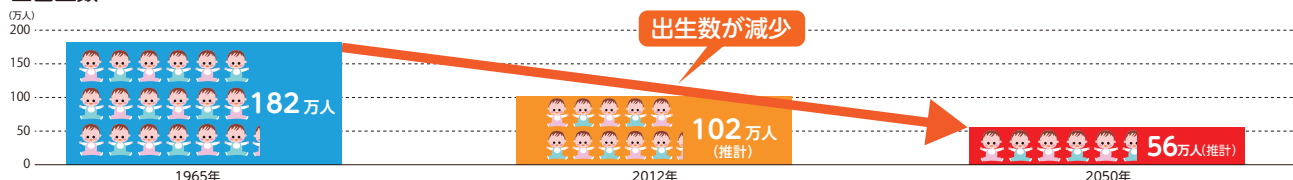
- 少子高齢化の急速な進展、労働市場の規制緩和と非正規労働者の増大、社会保障財源の逼迫などにより、私たちの生活と社会保障制度を取り巻く環境は大きく変化しており、厚生労働省の推計によれば、会社員1人あたりの社会保険料（労使負担の合計）は2025年度に年収の3割に達するともいわれています。
- 政府は2011年6月に決定した「社会保障・税一体改革成案」をもとに各種制度の見直しに向けた検討をすすめ、必要な財源を確保するための消費増税を含む税制の改革や、社会保障と税の情報を一体的に管理するための共通番号制度の導入などの法案を2012年度通常国会へ提出しました。
- しかし、その後民主・自民・公明の三党による修正合意で示された案では、幼稚園と保育所の一体化が撤回され、年金制度の抜本改革、高齢者医療制度の見直し、所得・相続税の課税強化などについては、結論が先送りされることとなりました。また、政府は2020年度までに基礎的財政収支の黒字化をめざしていますが、今般の法案による増税のみでは難しく、さらなる増税が必要であるといわれています。

■ 社会保障制度の支え手の変化

日本は、1965年には1人のお年寄りを約9人で支える「胴上げ」型の社会でしたが、今や支え手が3人弱に減少する「騎馬戦」型の社会になりました。今後も支え手の減少は続き、2050年には1人が1人を支える「肩車」型の社会になることが見込まれます。

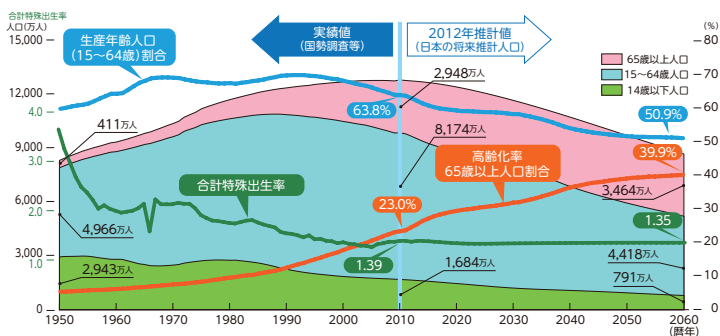


■ 出生数



■ 日本の人口の推移

日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えています。2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されています。



(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）、厚生労働省「人口動態統計」

◆ 損保労連の考え

あらゆる人が豊かで安心して暮らせる社会、就業意欲を実現できる全員参加型の社会を構築するため、子育て・年金・医療・介護などの各種制度の充実、給付と負担の見直し、財源の確保など、社会保障制度全体の改革を行うべきと考えます。

【第180回通常国会に提出されている主な法案】

▶消費増税関連法案

- ・消費税率を2014年4月に8%、2015年10月に10%へと2段階で引き上げる。所得が少ない人は現金給付などの支援が受けられる。増税判断は実施時期の半年ほど前に政府が行う。

▶子ども・子育て支援法案・認定こども園法改正案

- ・幼保の機能を併せ持つ認定こども園について、認可・指導監督を一本化する。
- ・認定こども園・幼稚園・保育所を通じた共通の給付、小規模保育などへの給付を創設する。
など

▶年金制度改革関連法案

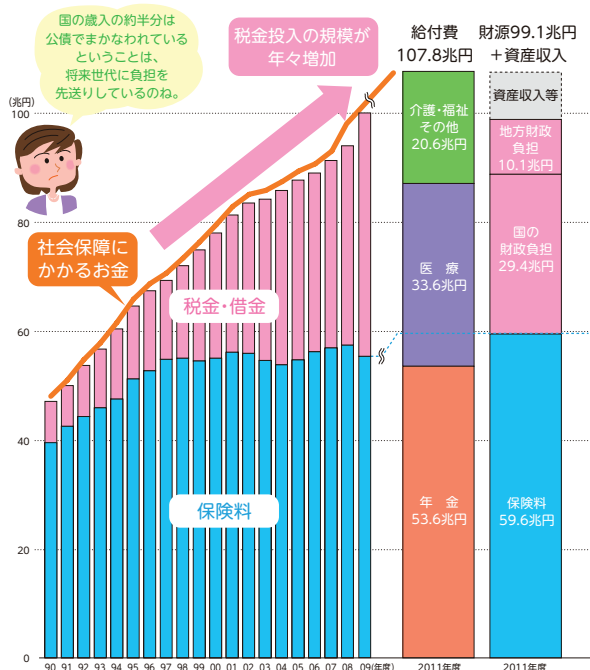
- ・公務員だけにある上乗せ給付を廃止し、厚生年金と共済年金を一元化する。
- ・65歳以上の基礎年金受給者で所得の低い人に対し保険料の支払い実績に応じた給付金を支払う。
- ・会員の女性の厚生年金保険料の免除を育児休業中だけでなく、産休期間中にも拡大する。
- ・受給資格を得るために必要な期間を現行の25年から10年に短縮する。
- ・2016年10月から、勤務時間が週20時間以上、月収8.8万円以上の従業員500人超の企業に勤務する短時間労働者を被用者医療保険・厚生年金の適用対象とする。
など

▶社会保障と税の共通番号制度に関する法案（マイナンバー法案）

- ・所得などの情報を正確に把握し、社会保障・税の管理を効率的に行うため、国民一人ひとりに番号を割り振る制度を導入する。

■社会保障給付費と財政の関係

社会保障を支える財政は極めて厳しい状況にあり、負担を将来世代に先送りし続けることは、財政健全化の観点からも困難となっています。



財政の健全化

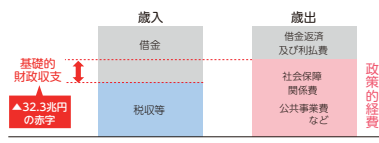
こうした借入に依存した体質を改善し、借金の残高が経済の規模を超えて増大している状況から脱け出すため、政府は2010年6月に閣議決定した「財政運営戦略」の中で、

- 「基礎的財政収支」(プライマリー・バランス)について、2015年度までに赤字(対GDP比)を半減し、2020年度までに黒字化する
- 2021年度以降、公債等残高(対GDP比)を安定的に低下させる

という財政健全化目標を掲げています。この財政健全化目標は、最近のサミットなどの国際会議でも日本が達成すべき目標として位置づけられており、国際的な信用を守るためにも、この目標の実現に向けて取り組んでいくことが大切です。

基礎的財政収支とは？

政策的な経費をその年の税収等でまかなえているかどうかを示す財政収支。



この数値を黒字化することが、債務残高の対GDP比の安定化に向けた第一歩とされています。

※内閣府「経済財政の中長期試算」(2012年1月24日)による2011年度の国・地方の基礎的財政収支の見込み

(出所) 2009年度までは国立社会保障・人口問題研究所「社会保障給付費」(決算ベース) 2011年度は国の当初予算をベースに厚生労働省が算出

◆ 私たちの問題意識

<待機児童解消に向けた保育の拡充>

この20年間、働く女性の6割が出産を機に退職し、うち4分の1が育児と仕事の両立が困難なことから職場復帰を断念しているといわれています。こうした状況は私たち損保グループ産業においても例外ではなく、「子どもを保育施設に預けられないため、職場復帰することができない」といった声が多く聞かれています。

- 私たちが安心して家庭を持ち、出産に踏み切ることができるよう、保育の拡充に資する政策を早急に実施し、全国で約2万5千人に上るといわれる待機児童を解消する必要があると考えます。
- 具体的には、早朝深夜・休日など多様な保育を市町村が支援するしくみを整備するとともに、認定こども園の一部において認められていない株式会社の参入につき、劣悪な設置主体を監視・排除する仕組みを構築したうえでこれを認めるべきと考えます。
- また、4類型に分かれる認定こども園や、幼稚園・保育園それぞれの機能・費用負担につき、国民が理解しやすいよう、情報発信を行う必要があると考えます。

<健保組合財政の健全性確保>

被用者医療保険の財政は、高齢化の急速な進行・医療の高度化による医療費の増加、賃金の低下などにより深刻な状況にあります。私たちの多くが加入する健保組合では、疾病予防・健康増進に関わる取り組みや保養所の売却など、財政健全化に向けた努力を続けていますが、それでもなお高齢者医療制度や介護保険制度に関わる負担金（※1）の増加などにより、赤字を埋めきれず保険料率の引き上げを余儀なくされています。

また、「社会保障・税の一体改革大綱」では、後期高齢者支援金と介護納付金への算定方法について、加入者の収入に応じた「総報酬割」（※2）への移行が謳われており、実現すれば健保組合の負担はさらに増加することになります。

- 健保組合が財政の健全性を維持し、組合員間の連帯にもとづき保険者としての機能を発揮できるよう、診療報酬明細書の電子化、重複受診・投薬の解消、後発医薬品（ジェネリック医薬品）の利用促進による医療費の削減や、医療・介護サービスの相互連携に取り組むとともに、高齢者に関する医療制度や保険者の単位・負担のあり方につき、公費の拡充を含めて論議を尽くす必要があると考えます。

<公的年金の信頼性確保>

国民年金については、給付の増加とともに将来の保険料負担増が懸念されるなかで、国庫負担割合が1/3から1/2に引き上げられていますが、現在そのための安定財源が確保できていない状況にあります。また、制度に対する不信感などから若年層を中心に未納者が増加しており、保険料の不足分を厚生年金から補てんしています。厚生年金については、多くの非正規労働者が適用対象となっていないなどの問題が指摘されています。

これら制度上の欠陥は、公的年金制度の空洞化をもたらす要因となっており、このままの状態が続けば、国民皆年金の根幹が揺らぎ、私たちの生活設計に大きな影響を及ぼすことが懸念されます。

- 未曾有の高齢化に直面するなかで制度をいかに立て直すべきか、制度への不信感や国民の将来不安を払拭するべく改革の全体像を明確に示すとともに、応能負担のあり方やさらなる支給開始年齢の引き上げについて納得感のある論議を行う必要があると考えます。

<確定拠出年金制度の制度拡充>

公的年金制度における給付のスリム化がすすむなかで、老後に必要な生活資金を確保する観点から企業年金への期待が高まっており、損保グループ産業においても多くの企業が確定拠出年金を導入しています。このような状況下、2011年8月の年金支援法の改正により、事業主による継続教育の実施義務が明文化されるとともに、マッチング拠出が解禁されました。

- 改正法の内容は、私たちの資産形成の機会をひろげるという点で評価できるものといえます。しかし一方で確定拠出年金の運用実績をみると、2011年9月末時点で全体の約6割が元本割れの状況にあります。私たちの老後の生活資産を守るためにも、リスクを正しく理解することができるよう投資教育のメニューを充実させることや、加入者のニーズに合った商品を揃えていくことが必要と考えます。
- また、私たちの資産形成の機会をさらにひろげるため、「10年間の通算加入期間による受給開始年齢の制限を撤廃する」「専業主婦・公務員を個人型年金の加入対象とし、ポータビリティを向上させる」「一定の罰則を前提として経済的困窮時などにおける中途引出しを認める」などの制度の見直しが必要と考えます。

＜パートタイム労働者への社会保険の適用拡大＞

パートタイム労働者のうち、週30時間以上働く者は、いわゆる正社員と同じように事業主の保険料負担があり、被用者医療保険・厚生年金の適用対象になっています。一方で週の労働時間が30時間未満の者は、国民健康保険・国民年金に加入するか、正社員の被扶養者となるかのいずれかとされており、同じ職場で働く者同士で扱いに差が生じています。

- 正社員より労働時間が短いというだけで社会保険の適用に差がある制度は、働きに中立的とはいえません。事業主の負担増によりパートタイム労働者の雇用や収入に影響が出ないように配慮しつつ、適用対象の拡大を図る必要があると考えます。
- あわせて、第3号被保険者制度（※3）・配偶者控除の見直しについても、納得感のある論議を行う必要があると考えます。

＜社会保障と税の共通番号制度（マイナンバー制度）の導入、民間利用の推進＞

政府は、社会保障と税の一体改革をすすめるための基盤として共通番号制度を導入し、2015年の運用開始をめざしています。現時点においては、情報管理の徹底などが優先課題とされており、その利用範囲は行政手続きなどに限定されています。

- 公平な課税システムの実現、適切な社会保障制度の運用、国民の利便性の向上、行政コストの削減といった効果が期待されるしくみであり、国民への周知やシステム・体制づくりを着実にすすめていくことが必要と考えます。
- また、利便性の一層の向上を図る観点から、情報の漏えいや悪用を許さないしくみの導入を前提に、民間保険に加入する際の本人確認や保険金支払い時の生存確認・世帯情報の確認など、民間企業における利用を推進していくことが必要と考えます。

＜選択納税制度の導入＞

私たち会社員の税金や社会保険料は、事業主が毎月の給与を支払う際に天引きするしくみになっています。給与明細には総支給額から差し引かれる源泉所得税額が必ず明記されていますが、納付した税の使途について、私たちの関心は必ずしも高いとはいえません。

- 納税意識や税の使途への関心を高め、ひいては納税者としての権利の確立に寄与するべく、給与所得者に対し、自ら税額を計算する申告納税と、年末調整の選択を認めることが必要と考えます。

-
- （※1）高齢世代の医療費・介護費用は、自らの保険料にくわえ、公費および現役世代の負担（後期高齢者支援金・前期高齢者納付金・介護納付金）により賄われています。なお、医療費の窓口負担は、現役世代が3割であるのに対して75歳以上が1割、70-74歳の方は本来2割とされているところ、負担軽減のため1割に据え置く措置がとられています。
 - （※2）現役世代における負担の額は、各保険者の加入者数に応じた「加入者割」によって算定されるほか、後期高齢者支援金の一部ではすでに「総報酬割」が導入されています。
 - （※3）配偶者（夫）が健保組合や厚生年金に加入していて、本人（妻）の年収が130万円未満の場合、被扶養者（第3号被保険者）となり、保険料を負担せずに給付を受けることができます。

2 労働法制の見直しへの対応

◆ 私たちを取り巻く環境

- 厚生労働省の労働力調査および一般職業紹介状況によると、2012年6月の完全失業率（季節調整値）は4.3%、有効求人倍率は0.82と依然厳しい水準にあります。1995年に1,000万人を超えたパートやアルバイト、派遣社員などの形態で働く、いわゆる非正規労働者は2010年10月1日現在で約2,000万人となり、同省の「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、労働者全体に占める比率は38.7%にまで上昇しています。
- これらの要因の一つに、1990年代はじめのバブル崩壊以降、業績回復に向けコスト削減に踏み込む事業者に対し、規制緩和の名のもとに労働力を弾力化・流動化させてきた労働法制の見直しがあるといわれています。

◆ 損保労連の考え

私たちがいきいきと働き続けられる環境を整備し、産業の魅力を向上させていくため、各種法規制が職場・経営に及ぼす影響を冷静に把握しつつ、中長期的な視点から労働者の権利保護に資するしくみを構築するとともに、個別労使関係のなかで協議をすすめていくことが重要と考えます。

【現在見直しが検討されている主な法規制（2012年7月現在）】

▶ 高年齢者雇用安定法の改正（第180回通常国会において審議中）

- ・事業主に義務付けている雇用確保措置のうち「継続雇用制度の導入」について、希望者全員が最長65歳まで働き続けられるよう、労使協定で対象者の基準を設定する「みなし措置」を廃止する。
- ・継続雇用対象者が雇用される企業の範囲を拡大する。
- ・義務違反企業に対する公表措置を設ける。 など

▶ 労働契約法の改正（第180回通常国会において成立）

- ・有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に労働者の申し出により無期労働契約への転換させるしくみを導入する。
- ・「雇止め法理」を明文化する。
- ・期間の定めがあることを理由とする不合理な労働条件を禁止する。 など

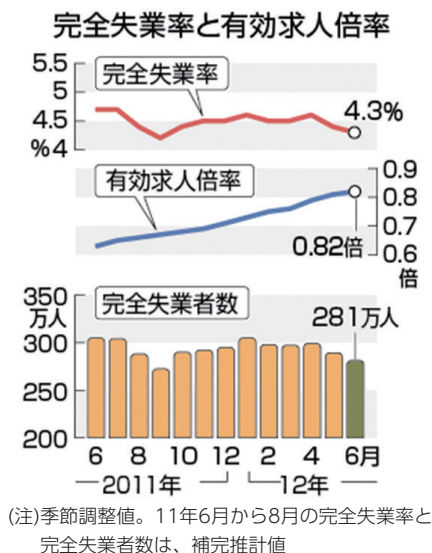
▶ パートタイム労働法の改正（厚生労働省において法案要綱を作成中）

- ・差別的取扱い禁止の適用を判断する3要件からの無期労働契約要件の削除、職務の内容・人材活用の仕組み・その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採用する。
- ・通勤手当を一律に努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明確化する。
- ・雇用管理の改善等に関する措置内容の説明を義務化する。 など

▶ 労働者派遣法の改正（第180回通常国会において成立）

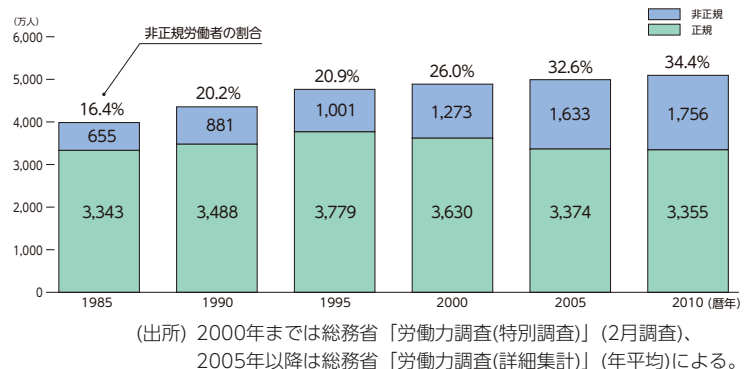
- ・30日以内の日雇派遣を禁止する。
- ・事業主に均衡考慮義務を課す。
- ・派遣会社にマージン率開示の開示を求める。
- ・違法派遣があった場合の罰則として、派遣先企業が雇用申込みを受諾したと見なす。 など

※登録型・製造業派遣や特定労働者派遣事業のあり方、専門26業務については改正法施行後に改めて議論を行うこととされている。



■非正規労働者の増加

厚生労働省によれば、若い世代で非正規労働者が増えていることが国民年金の納付率低下要因となっています。将来を担う若年層の雇用環境を改善し、すべての人に出番がある社会の実現が必要です。



◆ 私たちの問題意識

<高齢者雇用安定法見直しへの対応>

少子高齢化がすすむわが国において、労働力人口の減少を補う観点から働く意欲の高い高齢者への期待は大きく、60歳以降も働きたいと望む者の数も増加しつつあります。このような状況下、政府は2013年4月1日からの公的年金の支給開始年齢引き上げにあわせ、高齢者雇用安定法の改正法案を提出しています。法案が成立すれば、損保グループ産業における多くの労使において、現在締結している労使協定の見直しが必要となります。

- 改正法案の趣旨は、意欲を持つ者の働き場が確保されること、2013年度からの公的年金の支給開始年齢引き上げに際し、雇用と年金の接続が確保されることなどから理解できるものと考えます。
- 一方でこれにともない60歳以上の者が担う役割や活躍のフィールド、それらをふまえた早期からの人材育成のあり方、また、採用を含む雇用全般の確保などの課題はこれまで以上に重要性を増すこととなり、今後労使で論議を深めていく必要があると考えます。
- また、高齢者と若年者がバランスよく活躍できる社会の実現に向けて、若年者に対し働くことの意義を伝えることや、コミュニケーション能力の向上を支援するなど、労働組合としての取り組みを一層強化していく必要があると考えます。

<有期労働法制見直しへの対応>

非正規労働者の大半を占める有期契約労働者（※ 1）からは、有期労働契約に関する明確なルールが存在しないことによる問題として、雇止めへの不安の声が多く寄せられています。損保グループ産業においても、柔軟な働き方の確保などの面で有期労働契約は一定の役割を果たしているといえますが、一方で担う役割の変化にともない、均衡均等待遇や継続的な能力形成に関する課題も生じています。これらをふまえ、政府は第180回通常国会に労働契約法の改正法案を提出しています。

- 改正法案の趣旨は、有期契約労働者の雇用の安定と処遇改善をすすめるものとして、一定評価できるものと考えます。
- いわゆる正社員への登用・転換の促進に向けた教育の充実や、登用・転換を機に正社員となった者が引き続きライフスタイルに応じた働きを実践できるような環境整備については、引き続き労使で協議していくべき重要な課題と考えます。

<パートタイム労働法見直しへの対応>

わが国の雇用労働者全体の4分の1以上がパートタイム労働者（※2）であるといわれています。パートタイム労働という働き方は、様々な事情により就業時間に制約のある者が従事しやすい反面、有期労働契約と同様、均衡均等待遇の確保や継続的な能力形成に関する課題が生じています。これらをふまえ、政府はパートタイム労働法の見直しを検討しています。

- 2012年6月に厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会が取りまとめた報告は、通常の労働者との差別的取扱いの禁止などについて、有期契約労働者に関するルールを盛り込んだ労働契約法改正法案との整合性が図られた内容となっており、パートタイム労働者の処遇改善をすすめるものとして、評価できるものと考えます。
- 分科会報告の趣旨に鑑み、均等均衡待遇の確保、労使間のコミュニケーションの円滑化による納得性の向上、継続的な能力形成に向けて、引き続き労使で協議をすすめていくことが重要と考えます。

<労働者派遣法見直しへの対応>

2008年秋のリーマン・ショックに端を発した世界同時不況は、経済全体の大きな影響を与え、「派遣切り」という言葉に象徴されるように、派遣労働者（※3）の雇用に深刻な影響を与えました。このような状況下、2010年より労働者派遣法の改正を巡る検討がすすめられ、第180回通常国会においてようやく改正法案が成立しました。損保グループ産業においては、いわゆる正社員と、専門的な知識・技術、経験を有する専門26業務に従事する派遣社員との間で業務を分担する職場もあり、ビジネスモデルを構築するうえで専門26業務に関わる付随業務・自由化業務の範囲が重要な要素となっています。

- 改正法は、法創設以来の規制緩和の流れを転換し、労働者の権利保護をすすめるための第一歩として、一定評価できるものと考えます。
- 今後の検討事項とされている登録型・製造業派遣や特定労働者派遣事業のあり方、専門26業務の範囲については、労働者の権利保護を一層すすめる観点から論議を尽くす必要があると考えます。

-
- （※1）有期契約労働者：終身雇用を前提とするいわゆる正社員と異なり、一定期間の雇用契約を結ぶ者
（※2）パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い者および1週間の所定労働日数が少ない労働者のうち雇用期間が1ヵ月を超える者もしくは期間の定めがない者
（※3）派遣労働者：派遣会社などの派遣元事業所から派遣され、派遣先事業所での労働に従事する者

■非正規労働者の概念

区分	有期契約労働者 (契約社員・嘱託社員・ 臨時的雇用者など)	パートタイム労働者	派遣労働者
雇用関係	あり	あり	なし
雇用期間	あり	あり／なし	あり／なし
正社員と比べた就業時間	同じ／短い	短い	同じ／短い

（注）厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」をもとに作成

<資料編>

○産別労懇・損調産別労懇における労働法制に関わる 発言内容

産別労懇・損調産別労懇における労働法制に関わる発言内容

2012年2月16日 産別労懇 2月15日 損調産別労懇

社会保障と税、雇用法制の見直しへの対応

損保労連では、損保グループ産業で働く組合員のより豊かな生活の実現、産業の健全な発展、さらには労働組合としての社会性発揮を目的として国民生活課題に関する政策活動を行っており、今期新たに設置した経済・社会政策局を中心に取り組みを強化している。

なかでも、社会保障と税の一体改革、雇用法制の見直しに関しては、昨秋以降現在に至るまで政府・与党における法改正論議が急ピッチですすめられていることを受け、労連として活動の質・量を充実させ意見反映を行っていくべき重要局面にあるとの認識のもと、連合をはじめとする関係各所に対し機を逃すことなく働きかけを行ってきた。

情報連携の観点からいくつかの例を述べれば、まず社会保障に関しては、診療報酬・介護報酬の改定について、健保財政の健全性を維持する観点から、「安易な報酬上げとならないよう、公費の拡充・医療費の効率化の論議を尽くすべきである」との提言を連合を介して行っている。また、待機児童の解消に向けた政府の「子ども・子育て新システム」案についても、「子どもを託児所や保育施設に預けられないため、職場復帰することができない」という組合員の切実な声を受け、連合を通じ積極的に支持している。

次に雇用法制に関しては、現在政府は、高年齢者雇用安定法において事業主に義務づけている雇用確保措置のうち継続雇用制度の導入について、希望者全員が最長65歳まで働き続けられるよう、労使協定で対象者の基準を設定する例外規定を廃止する方向で検討をすすめている。意欲をもつ者の働き場が確保されること、2013年度からの公的年金の支給開始年齢引き上げに際し、雇用と年金の接続が確保されることなどから、検討の趣旨については理解できるが、一方でこれにともない、継続雇用となる者が担う役割や活躍のフィールド、それらをふまえた早期からの人材育成のあり方、また、採用を含む雇用全般の確保などの課題はこれまで以上に重要性を増すこととなる。この点は今後労使で論議を深めていきたいと考えているが、現時点で経営としての考えがあれば聞かせていただきたい。

また、労働契約に関しても、雇用安定の観点から、雇用期間が5年を超えた場合に有期契約労働者の申し出があれば無期雇用への転換を義務づけるなどの法改正が検討されている。いわゆる正社員への登用・転換の促進に向けた教育の充実や、登用・転換を機に正社員となった者が引き続きライフスタイルに応じた働きを実践できるような環境整備については、今後労使で協議していくべき重要な課題としてこの場で提起しておきたい。

2012年7月19日 産別労懇 7月18日 損調産別労懇

高齢者雇用に対する損保労連の考え方

2013年4月1日からの公的年金の支給開始年齢引き上げにあわせて、継続雇用制度についての基準を撤廃し、希望者全員を最長65歳まで継続雇用するよう企業に義務付ける高齢者雇用安定法の改正法案が今通常国会に提出されている。法案が成立すれば、損保グループ産業における多くの労使において、現在締結している労使協定の見直しが必要となる。

少子高齢化がすすむわが国においては、労働力人口の減少を補う観点から働く意欲の高い高齢者への期待は大きい。損保労連としては、法改正が職場と経営に及ぼす影響を冷静に認識しつつ、中長期的な視点をあわせもち労使で協議をすすめ、他の世代を含む従業員全体がいきいきと働き続けられる環境を整備していくことが損保グループ産業の魅力の向上につながるものと考えている。

改正法案においても、年金との接続のみならず、就労意欲の高い高齢者の働き場を確保することが意図されている。すなわち、単に働き続けられれば良いわけではなく、60歳以上の者が

働きがい・やりがいを感じられる役割と、役割に応じた賃金、働き方に応じた就業形態が提示される必要がある。

高齢者は一般に他の世代に比べ、経験・人脈、折衝力・指導力などの面で強みを有するといわれる。60歳以上の者については、従前の業務をそのまま継続することのみに終始せず、グループの業容拡大の観点から、例えば今後さらなる拡大が見込まれる高齢者マーケットへの対応や、標準化に馴染まない業務、後進の育成など、培ってきた強みを活かすことができる役割の付与を検討いただきたい。そうすることが、すべての従業員の雇用の確保・処遇の向上につながるものと考えている。

くわえて、例えば55歳前後の時期から、将来期待する役割を明示し本人による能力開発を促していくことや、強みと役割のマッチングをさらにすすめ、働きがい・やりがいの維持を図ることなどを通じ、従業員が60歳以降においても適切に役割を担うことができるよう、経営の責任ある対応をお願いしたい。

なお、65歳以上の者の活躍の場の創出や、それを前提とする全世代にわたる人事制度・人材育成のあり方についても、高齢化のさらなる進展を見据えて労使で論議を深めていく必要があるものと考えている。



第3章

いきいきと働くことができる 労働環境の実現に向けて

1. 総労働時間の短縮、ワーク／ライフ・バランスの
実現、ダイバーシティの理解浸透に向けた取り組み
～「創造性豊かな働き」につながる“3つの取り組み”の実践～
2. 自律的なキャリア形成の実現に向けて

1

総労働時間の短縮、ワーク/ライフ・バランスの実現、 ダイバーシティの理解浸透に向けた取り組み ～「創造性豊かな働き」につながる“3つの取り組み”の実践～

◆ 私たちを取り巻く環境

- 少子高齢化の進展は、労働力の減少のみならず、介護問題など就業継続にも大きな影響を及ぼしており、さまざまな人が持続的に働くことができる社会環境の整備が求められています。
- 内閣府が平成22年度に実施した「ワーク/ライフ・バランスに関する意識調査」では、ワーク/ライフ・バランスに関する理解がすすんでおり、さらに2011年3月に発生した東日本大震災を契機として、仕事への責任と家族への責任、また地域とのつながりの重要性があらためて再認識されています。
- 短時間勤務制度や在宅勤務制度をはじめとする各種制度やモバイル端末の導入といったインフラ面での整備がすすんできたことによって、ライフスタイルに合わせて時間や場所に囚われない働き方を選択する人も増加しています。
- また、福島第一原発における事故発生後、わが国におけるエネルギー・環境政策の転換が図られているなか、今後も、職場・家庭における節電対策が必要となる可能性が高いとされており、これまで以上に在宅勤務制度や時差出勤などを中心とした柔軟な働き方をすすめる契機となっています。
- 企業活動のグローバル化や女性・高齢者が活躍する場の拡大、消費者の価値観やライフスタイルの多様化がすすみ、マーケットニーズも多様化している環境下において、ダイバーシティ推進の機運が一層高まっています。
- 企業が持続的に成長していくためには、多様化するマーケットニーズを把握し的確に対応していく必要があります。そのためには私たち一人ひとりが幅広い視野や柔軟な発想を身につけるとともに、異なる価値観や個性を生かした創造性の高い組織・風土を構築することが求められています。

◆ 私たちの問題意識

- 私たちは長時間労働の改善に向けたさまざまな取り組みをすすめ、労働時間の実態は改善の兆しがみえはじめてきたものの、損保グループ産業における年間総労働時間は2,100時間の水準で推移しており、長時間労働の改善に向けた取り組みは引き続き行っていく必要があります。
- また、適正な労働時間管理と健康福祉確保措置の運用を前提に、それぞれの職場や個人のさまざまな役割に応じたワークルールを構築するとともに、柔軟な働き方を実現するためにワークルールの活用をすすめていく必要があると考えます。
- 損保グループ産業では、過去の保険金の不適切な不払い問題など、一連の問題により社会・消費者から信頼を失いました。この過ちは二度と繰り返してはなりません。今後、社会・消費者から評価され、支持を得ていくためには、社会環境の変化や多様化するお客さま・消費者の価値観やニーズに対応していくことができるよう、画一的な価値観に囚われず、幅広い視野や柔軟な発想を身につけ、発揮していく必要があります。
- そして、魅力ある産業・企業の構築に向けて、私たち一人ひとりが「働きがい」や「ゆとり・豊かさ」を実感しながら付加価値高い働きを実践し、結果として産業・企業を健全で持続的に発展させていく必要があります。
- そのためには、時間を有効に使って社会との関わりをもつことや自己研鑽を行うことで、幅広い視野や柔軟な発想を身につけ仕事に生かしていくことが、「働きがい」「ゆとり・豊かさ」の観点のみならず、社会・消費者から評価され、支持をえるためにも必要です。
- くわえて、損保グループ産業においても、もはや性別や年齢の違いにとどまらず、さまざまな雇用形態、働き方を選択するなど、同じ職場で働く仲間は多様化しています。一人ひとりが持続的にもてる能力を最大限に発揮して働くためには、お互いの価値観や働き方を認めあい、一人ひとりの個性を生かしていくことが必要です。

◆だから、私たちは次のように提言します!!

私たち一人ひとりが、「働きがい」や「ゆとり・豊かさ」を実感しながら付加価値高い働きを実践し、結果として産業・企業が健全かつ持続的に発展していくために、以下のめざす姿の実現に向けた、単組・組合員の自律的な取り組みのサポートを行い、各種取り組みの実効性を上げていく。

○長時間労働を改善することだけでなく、一人ひとりがワーク/ライフ・バランスを実現し、ダイバーシティの正しい理解を組織全体で共有し、持続的に能力を最大限に発揮して働くことができる組織・風土を構築すること。

損保労連の考えるワーク/ライフ・バランス

一人ひとりが多様な価値観を尊重し、「仕事一本やり」ではなく、「仕事も仕事以外も」の発想で、仕事と充実した私生活とをバランスさせながら個人の能力を最大限に発揮すること。

損保労連の考えるダイバーシティ

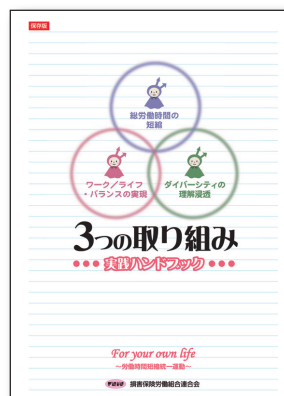
性別、年齢、ハンディキャップ、雇用形態などにかかわらず、人々の間に存在するさまざまな違い、すなわち多様な価値観を尊重し、一人ひとりの個性を大切に認めあうこと。

これまでの主な取り組み

- 2009年5月～ For your own life NEWSの発行（毎月）
- 9月～ For your own life ～労働時間短縮統一運動～スタート
- 9月 For your own life 推進ツール（リーフレット、クリアファイル）の作成・配布
- 10月～ 統一基準（損保労連ノー残業デー、月1回の休暇取得）スタート
- 10月 目標退社時間ポスターの作成、配布
- 11月～ チームマイナス30分の実施
- 2010年1月 ダイバーシティをテーマとしたセミナーの開催
- 2月 For your own life 川柳コンテストの実施
- 2月～ 広報誌GENKIにて単組の取り組みを紹介
- 3月 For your own life 推進ツール（ポスター）の作成、配布
- 5月 GENKI別冊「ダイバーシティ ワーク/ライフ・バランス特集」を発行
- 12月～ 広報誌GENKIにて「頭&仕事&道具の活用術」を連載
- 2011年2月～ 広報誌GENKIにて「ダイバーシティ研究所」を連載
- 2012年4月 For your own life 推進ツール（ポスター）の作成、配布
- 5月 「ダイバーシティキャンディ」の作成、配布
- 5月～7月 ダイバーシティをテーマとした統一職場会の開催
- 6月 「3つの取り組み 実践ハンドブック」を発行

※For your own life ～労働時間短縮統一運動～

損保労連に加盟する全ての単組が参画し「総労働時間の短縮」を図るだけでなく、「創造性豊かな働き」につながる「ワーク/ライフ・バランスの実現」「ダイバーシティの理解浸透」に向けた取り組みを同時にすすめる運動。



「総労働時間の短縮、
ワーク/ライフ・バランスの実現、
ダイバーシティの理解浸透」
の実践に向けた
『3つの取り組み実践ハンドブック』

2

自律的なキャリア形成の実現に向けて

◆ 私たちを取り巻く環境と問題意識

- いわゆる「失われた20年」の間に起こった大規模な事業・人員のリストラクチャリング、さらにはグローバル化やIT技術の進展などによるビジネスモデル・組織モデルの変革や、求められる人材・スキルの変化など、私たちを取り巻く環境はさまざまな面で変化を繰り返し、将来予測が困難な時代にあります。
- 一人ひとりのキャリア形成においても、積み上げた経験や知識などが陳腐化し、役に立たなくなってしまうことも起きています。就職した会社において仕事の種類や役職、資格、昇進など外因的な評価にもとづくキャリア（外的キャリア）を積み上げることだけを重視しては、仕事人生における充足感を得ることは難しくなり、これまでの延長線上でキャリアを考えることができなくなってきているといえます。そして、これらの変化は損保グループ産業においても例外ではありません。
- 外的キャリアを重視した人生観のなかで会社生活を送ってきた世代にとっては、時代の変化により自ら望む外的キャリアが手に入らないことによるモチベーション低下が懸念されています。また、そうした世代に育てられた若手にとっても、自分の理想と会社生活の現実のはざまで自らのキャリアビジョンを思うように描けないことで、早い段階で退職したりポストに対する関心を失ったりするなど、会社への帰属意識の低下の一因にもなっていると考えられます。
- また、ワーク／ライフ・バランスやダイバーシティといった考え方の広まりなどとあいまって、年代や性別を問わず就業意識が多様化しているものの、育児や介護に携わること自体が自らのキャリア形成上の障壁になると感じその時点で退職してしまう例や、復帰後のキャリア形成をあきらめてしまったり周囲の理解が得られずモチベーションが低下してしまっている例も見受けられます。
- 2011年3月に発生した東日本大震災は、働き方に対する意識にも大きな影響を与えました。損保業界においては、被災されたお客さまの一日も早い生活再建に向けて業務に邁進し、お客さまから感謝・評価されるなかで“働きがい・やりがい”や“損保グループ産業に働く者としての社会的使命”を強く実感しました。平時においてもそうした思いを持ち続けているだけでなく、体験を糧として、自分自身の本当の“働きがい・やりがい”を見つめ直すなど、仕事に対する価値観などが変化した組合員も数多いと思われます。
- こうした仕事の質に対する本人の満足度や、動機や価値観といった自分の内面にある基準の積み重ねで得られるキャリア（内的キャリア）は、今後の私たちのキャリアビジョンを考える上で大変重要な要素であり、内的キャリアにもとづいた主体的な日々の行動の積み重ねが一人ひとりの幸せな人生につながります。
- 内的キャリアを重視した行動は、専門性の高い能力（スキル）の習得だけでなく、どのような仕事においても対応できるような普遍性の高い能力の習得にもつながり、エンプロイアビリティ（雇用され得る能力）の向上にも寄与します。
- このことが、変化の激しい時代に柔軟に対応し、多様化した消費者ニーズに的確に応え、産業・企業の健全で持続的な発展、ひいては労働諸条件の維持・向上にもつながると考えられます。
- このため、組合員一人ひとりが、客観的な評価基準である外的キャリアだけでなく、動機や価値観といった内的キャリアを重視しながら、「何のために働くのか」を明確にし、自律的にキャリアを切り開いていくことの重要性をあらためて認識する必要があります。
- 内的キャリアの積み上げは個人の価値観などに負う部分が多いとはいえ、一人ひとりの付加価値高い働きが組織の生産性を高めることから、労使双方による取り組みとして、自律的なキャリア形成に対する気づきの機会の提供だけでなく、就業意識の多様化によるさまざまなキャリア形成に対応できるような支援態勢の整備が必要と考えます。

◆だから、私たちは次のように提言します!!

1. 組合員の自律的なキャリア形成を支援するため、セミナーの開催や広報誌の活用、および職場ミーティングテーマの提供などを通じて、組合員に対する気づきの機会や情報の提供を単組と一体となって取り組みます。

これまでの主な取り組み

2004年～	単組役員向けセミナー 単組役員に対する知識付与を目的として実施し、単組の取り組みを下支えするとともに、セミナー内容をGENKIに掲載
2004年～	GENKIへの連載を開始：①「コーチング講座」（2004年～2008年） ②「個人と組織を元気にする心の力」（2008年～2011年） ③「キャリアを拓くは自分を開く」（2011年～）
2005年～ 2006年	キャリアサポーター養成研修 組合員の自律的なキャリア形成を支援するための単組における取り組み推進者である「キャリアサポーター」に対し、相談対応スキル研修や情報交換などを実施
2006年～ 2008年	キャリアインタビュー／キャリア座談会 組合員自身の体験談によるキャリアづくりのヒントをインタビューし、座談会方式でGENKIに掲載
2006年	自律的なキャリア形成の支援取り組みマニュアル 損保労連の取り組みノウハウやツールを中心にまとめ、単組の取り組みを下支えするために作成
2010年～ 2011年	そんぽろうれん はたらきかた研究所 業務職および一般職に実施した職務内容に関するアンケートの結果を分析し、その結果をGENKIに掲載

2. 会社への提言

《日常のマネジメントにおける取り組み》

自律的なキャリア形成を促すことで、組合員が好奇心や柔軟性をもって日々の仕事に取り組むことができ、また自分らしいキャリアを積み重ねたいという組合員の前向きなチャレンジを下支えできるよう、十分な面接対話、適正な目標設定、達成感を実感できるフィードバック等、人事諸制度における日常のマネジメントの運用面での環境整備を行う。

《キャリア節目の支援に向けた取り組み》

キャリアの節目のタイミングに、組合員が過去を振り返るとともに将来の方向性を自らの意志でデザインできるよう、年齢に応じたキャリア研修・教育、希望職務に挑戦できる社内公募制度・FA制度、専門家としてのアドバイスがもらえるキャリアカウンセリング体制といった、一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援する各種制度を構築するとともに、実効性をあげるべく運用面の注視もあわせて行う。

◆ 損保労連が考える自律的なキャリア形成とその実現に至るまでのプロセス

- 10年、20年といった長期のキャリア計画をたて、希望職種を考え、普段の仕事とは関係が無い資格やスキルの取得目標を作るといった、長期計画から逆算していくキャリア形成のあり方は、変化のスピードが非常に速く、将来予測が困難な環境では逆効果とされています。
- めまぐるしく変化している産業であれば、数年のキャリア計画でも「長期」であり、その計画そのものがすぐに陳腐化する可能性が高いので、ブランドハップンスタンスの考え方（右ページ参照）のほうが産業・企業の実態に近いかもしれません。
- しかしながら、就職のときを除くと、ほとんどの人が自らのキャリアをデザインすることなく、また、「どのように働きたいのか」、「どうありたいのか」を考えることなく、いったん就職すると「会社で懸命に働けばキャリアも形成される」という考えが一般的で、損保グループ産業で働く私たちの多くもそうだったのではないかと考えます。
- キャリアの8割は予期しない偶然によって形成されるので、偶然を必然化する思考・行動パターンが重要であるとしても、1回限りの人生やキャリアを偶然にまかせっぱなしにすることは、働くことや生きることに関心なく流されることであり、もったいないことと考えます。どういう人生を歩みたいか、どのようなキャリアにしたいか、という人生やキャリアに対する夢や抱負、方向感覚（キャリアビジョン）が不可欠と考えます。
- では、何十年というキャリアの全体をデザインしければ良いのかと言えば、キャリアは自分だけで積み重ねることはできませんし、否応なく、社会環境、経済環境、企業の置かれた環境などに左右され、また、上司・先輩・友人、家族といった周囲のネットワークからも影響を受けますので、どんなに慎重にデザインしても、計画どおりにはすすみません。
- また、キャリアをデザインするからと、毎日、「どのように働きたいのか」、「どうありたいのか」について、問い続けることでもないと考えます。素晴らしい出会いに巡りあい、偶然も生かしていくためにも、すべてをデザインすることにこだわる必要はないと考えます。
- したがって、「どのように働きたいのか」、「どうありたいのか」は、節目のときに内省し、過去を振り返って、将来の方向性をデザインすることが重要と考えます。一方で、節目をデザインしてからは、一生懸命仕事に取り組んで、当初は思いもしなかったことが見え、良い偶然にも出会うことが重要だと考えます。
- こうした考え方のもと、損保労連では「自律的なキャリア形成とその実現に至るまでのプロセス」を下記のとおりに考えます。

節目のタイミングでは過去を振り返るとともに、「外的キャリア」だけでなく「内的キャリア」を重視したうえで、将来の方向性を自らの意思でデザインする一方、節目以外のタイミングでは、予期せぬハプニングも楽しみながら、過去のデザインに固執することなく、好奇心や柔軟性をもって日々の仕事に取り組むことによって、自分の意思を基軸にして、自分らしい仕事生活、仕事人生を積み重ねていくこと

【参考：キャリアに関する代表的な2つの考え方】

1. 「キャリア・アンカー」という考え方

- マサチューセッツ工科大学、エドガー・シャイン^{いかり}氏が提唱する概念で、長期的な仕事生活における個人の拠り所をキャリア・アンカー（船の錨）と名づけ、職業人にとって自分のキャリア・アンカーを理解することがキャリア選択を明確にし、生涯キャリア発達を促す手助けになると提唱しています。
- キャリア・アンカーを確かめるために有効なのが、①できること（能力・才能についての自己イメージ）、②やりたいこと（動機・欲求についての自己イメージ）、③やるべきこと（意味・価値についての自己イメージ）という3つの問いへの内省であるとしています。
- キャリアを捉える時には、仕事の種類や役職、昇進、配置転換といった「外的キャリア」と、仕事の質や生活の質といった一人ひとりが持つ基準にもとづく「内的キャリア」という2つの軸で考えることができますが、シャインは内的キャリアを重視しています。

2. 「プランドハップンスタンス」という考え方

- スタンフォード大学、ジョン・クランボルツ氏が提唱する概念で、学習しつづける存在としての人間を強調しており、人間は新しい行動を獲得したり、これまでの行動を受容していくことが可能であり、変化の激しい時代であるからこそ、偶然によってもたらされた機会を自らの主体性や努力によってキャリアに活かしていく姿勢が必要と主張しています。
- プランドハップンスタンスセオリー（計画的偶発性理論）として、キャリアの8割は予期しない偶然によって形成されるので、将来のキャリア目標を定め、逆算してキャリアを作りこむのではなく、より好ましい偶然が起きるよう、偶然を味方につけ必然化する行動・思考パターンが重要としており、偶然を必然化する思考・行動パターンは「①好奇心、②こだわり、③柔軟性、④楽観性、⑤リスクを取る」であるとしています。

第 4 章

働く者の連帯強化に向けて

1. グループ経営やグローバル化の進展に
ともなう労働組合の対応

1

グループ経営やグローバル化の進展に ともなう労働組合の対応

◆ 私たちを取り巻く環境

- 1997年に持株会社が解禁されたことにともない、経営構造改革のスピードアップを目的とした持株会社が多く設立され、金融分野でも1998年に金融持株会社が解禁されました。
- 商法の改正により、連結決算が導入されたことから、親会社中心の管理型の経営から、グループ会社相互の強みを生かすグループ経営へと経営の軸足がシフトしています。
- グループ経営が進展してきたこともあり、持株会社・親会社の事業戦略や経営資源の配分、人員計画等の経営方針がグループ会社・子会社の経営に大きな影響を及ぼすようになっていきます。また、グループ内における人材交流がすすめられ、お互いに協力しながら業務を遂行している状況にあります。
- 損保業界では、経済のグローバル化の進展、少子高齢化や自動車新規登録台数の減少など、事業環境の極めて厳しい現状から、国内会社だけでなく海外会社も交えた持株会社形態による業界再編が進展しています。さらには、収益の向上による事業基盤強化をめざし持株会社傘下の損保事業会社を合併する動きもみられます。
- また、「保険業法等の一部を改正する法律」の成立により海外保険会社の買収がより一層加速していくことが想定されます。
- 2011年10-12月期の有期契約労働者は1,729万人と前年同期に比べ23万人増加し、引き続き雇用者数の3分の1を超えていますが、私たちの職場においても、有期契約労働者は、計上・契約管理業務など保険事業を行ううえで不可欠な業務を担っていることはもとより、より高度な業務を担うケースもみられることから、働く仲間として欠かせない存在となっています。

◆ 私たちの問題意識

- 労働組合法第7条2号では、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」は不当労働行為とされていますが、事業会社の従業員に対する純粋持株会社の使用者性に関する解釈・見解はこれまで明確になっていません。
- 純粋持株会社を解禁する独禁法改正の国会付帯決議において、「労使関係者も含めた協議の場」の設置が求められ、2000年に労使関係懇談会の中間取りまとめにおいても、「純粋持株会社での労使協議があることが望ましい」と指摘されたものの、持株会社に対する労働法制面の対応は十分とはいえず、現段階ではこれまでに積み重ねてきた労使の信頼関係のみが労使協議を下支えしている状況です。
- このような問題意識から、グループの各労組は、同じグループで働く者の労働諸条件の維持・向上とグループの健全な発展に向けて、各社の経営状況や事業運営の状況を的確に捉えながら連携を強化し、持株会社・親会社に対する経営チェック機能発揮に向けた態勢を整備していく必要があります。
- グループ内で働く者の声を広く収集していくうえでは、同じ職場で働くパート社員や契約社員などの有期契約労働者に対し、労働組合への加入を促進するとともに、労働組合が未組織となっている会社には労組設立を推進する必要があります。
- また、持株会社・損保事業会社による海外保険会社の買収の増加や逆に持株会社・親会社が海外企業となっているケースをふまれば、海外における労使紛争への対処方法や各国の労働法制などの調査・研究をすすめる必要があります。
- 企業組織再編における労働者保護の観点から、労働者の意見を適正に集約し、労働者と使用者が対等な立場で交渉することを担保する集团的労使関係システムを構築することが重要です。

◆だから、私たちは次のように提言します!!

1. グループ経営やグローバル化の進展に対応する経営チェック機能発揮に向けた態勢の整備

- グループ内の労働組合の連携強化
- 有期契約労働者の組織化とグループ内企業における労働組合の設立推進
- 海外も含めたグループ経営における労働組合の対応の調査・研究

2. 純粋持株会社やグループ企業などにおける使用者概念の明確化と各種法整備

純粋持株会社や投資ファンド、グループ企業などにおける使用者性の概念を明確化するとともに、企業再編時の労働者保護をはかるための各種法制を整備すること。

3. 企業組織の変化に適合できる集团的労使関係システムの構築

企業組織再編時などの企業組織の変化に適合できる労使協議をはじめとする集团的労使関係については、労働組合の組織化のプロセスにおける労働者保護に資するしくみとして、法制化を含めた検討を行うこと。



損害保険労働組合連合会(損保労連)

〒102-0083 東京都千代田区麹町5-3 麹町中田ビル3F
TEL.03-5276-0071 FAX.03-5276-0072

<http://www.fnui.or.jp>
sompo-roren@fnui.or.jp