

2015年9月



損保労連 政策・提言集2016

「創造性豊かな働き」の 実現に向けて



損害保険労働組合連合会

「政策・提言集2016」の発行にあたって

損保労連は、結成以来、損害保険事業の社会的使命達成に向けて、働く者の立場から提言を行い、産業の健全な発展に寄与してきました。今後も損保グループ産業が健全に発展し続けるためには、その原動力である組合員の付加価値高い働き、「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実感できる働きの実現に向けた組合員のチャレンジを支える環境を、建設的な提言を絶えず行うことを通じて整備していく必要があります。

こうした問題意識のもと、損保労連では、職場の声を基点に法規制・業界共通ルールや社会保障、税、ワークルールなどに関する提言を「政策・提言集」として取りまとめ、関係先への働きかけなどを通じて、その実現に向けた活動のベースとしています。

「政策・提言集」に収められた提言は、すぐに実現するものばかりではありません。しかし、その内容に磨きをかけ、継続的に発信していくことで少しずつでも実現可能性を高めていくことが重要であり、その基点となるのは組合員の皆さんの声です。

私たちの付加価値高い働き、「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実感できる働きの実現に向け、共に取り組みをすすめていきましょう。

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

目次

損保労連の活動目的とその実現に向けた取り組みの全体像	P2
損保労連における政策活動の概要	P4
損保労連の活動を支える基本コンセプト ―創造性豊かな働き―	P6

第1章 損保グループ産業の健全な発展に向けて

損保グループ産業の現状	P10
1. 品質・消費者利便のさらなる向上	P12
(1) 社会・消費者からの要請の的確な把握	
(2) 簡潔でわかりやすい募集・販売	
(3) 業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化	
2. 事業フィールドの整備・拡大	P18
(1) 共済事業に関する規制の見直し	
(2) 銀行等における保険募集規制の見直し	
(3) 生命保険における構成員契約規制の撤廃	
3. 社会インフラ機能の維持・拡大	P20
(1) 迅速かつ適切な保険金支払	
(2) 保険金詐欺・不正請求等の防止	
(3) 反社会的勢力との関係遮断	
(4) 自賠償保険制度の安定運営	
(5) 地震保険制度の見直し	
(6) 税制の見直し（平成28年度税制改正要望）	

第2章 働く者のより豊かな生活の実現に向けて

私たちを取り巻く環境	P28
1. 持続可能な社会保障制度の実現	P34
(1) 今後の医療保険制度のあり方	
(2) 将来にわたって安定した介護保険制度の確立	
(3) 子ども・子育て支援体制の量的拡充と質の向上	
(4) 持続可能な公的年金制度の構築	
(5) 確定拠出年金制度の拡充	
(6) 短時間労働者への社会保険の適用拡大	
(7) 税制の見直し（平成28年度税制改正要望他）	
2. 労働法制などの見直し	P40
(1) 企画業務型裁量労働制の見直しへの対応	
(2) 高度プロフェッショナル制度の創設への対応	
(3) 労働者派遣法改正への対応	
(4) 解雇無効時における金銭救済制度への対応	
(5) 有期契約の無期転換ルールの実行	
(6) 若者の職場環境の整備	
(7) 集团的労使関係の再構築に向けた対応	
(8) 純粋持株会社やグループ企業等における使用者概念の明文化	
(9) 長時間労働の是正による過労死防止への対応	

第3章 組合員一人ひとりの働きがいと働きやすさの向上に向けて

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	P46
2. 男女平等参画の実現	P48
3. 自律的なキャリア形成の実現	P50
4. 労働組合としてのさらなる社会性発揮	P52

〈資料〉

提言事項の経過・結果（抜粋）	P56
産別労懇・損調産別労懇における労組側発言（骨子・抜粋）	P62

損保労連の活動目的とその実現に向けた

組合員と職場で働く仲間

損保会社労組

損調会社労組

情報システム会社
労組

生保会社労組

持株会社労組

ビジネスサポート
会社労組

産業政策局

産業・企業の健全な
発展に向けた取り組み

経済・社会
政策局

社会保障・税制などの
国民生活課題の解決に
向けた取り組み

労働法制局

労働法制などの各種
法規制の見直しに
向けた取り組み

労働条件局

賃金、労働条件に
関する取り組み

職場環境
対策局

職場環境、福祉諸制度に
関する取り組み

組織対策局

組合組織の活性化と
拡大に向けた取り組み

損調労組局

損調労組の活動全般に
関する取り組み

情報システム
労組局

情報システム労組の
活動全般に関する
取り組み

生保労組局

生保労組の
活動全般に関する
取り組み

取り組みの全体像

2016年度活動方針

対外的な働きかけ

政策提言
行政・業界対応
連合との連携
国際・グローバル対応
UNIとの連携

単組への支援

情報提供
調査・研究
セミナー・研修
広報・啓発

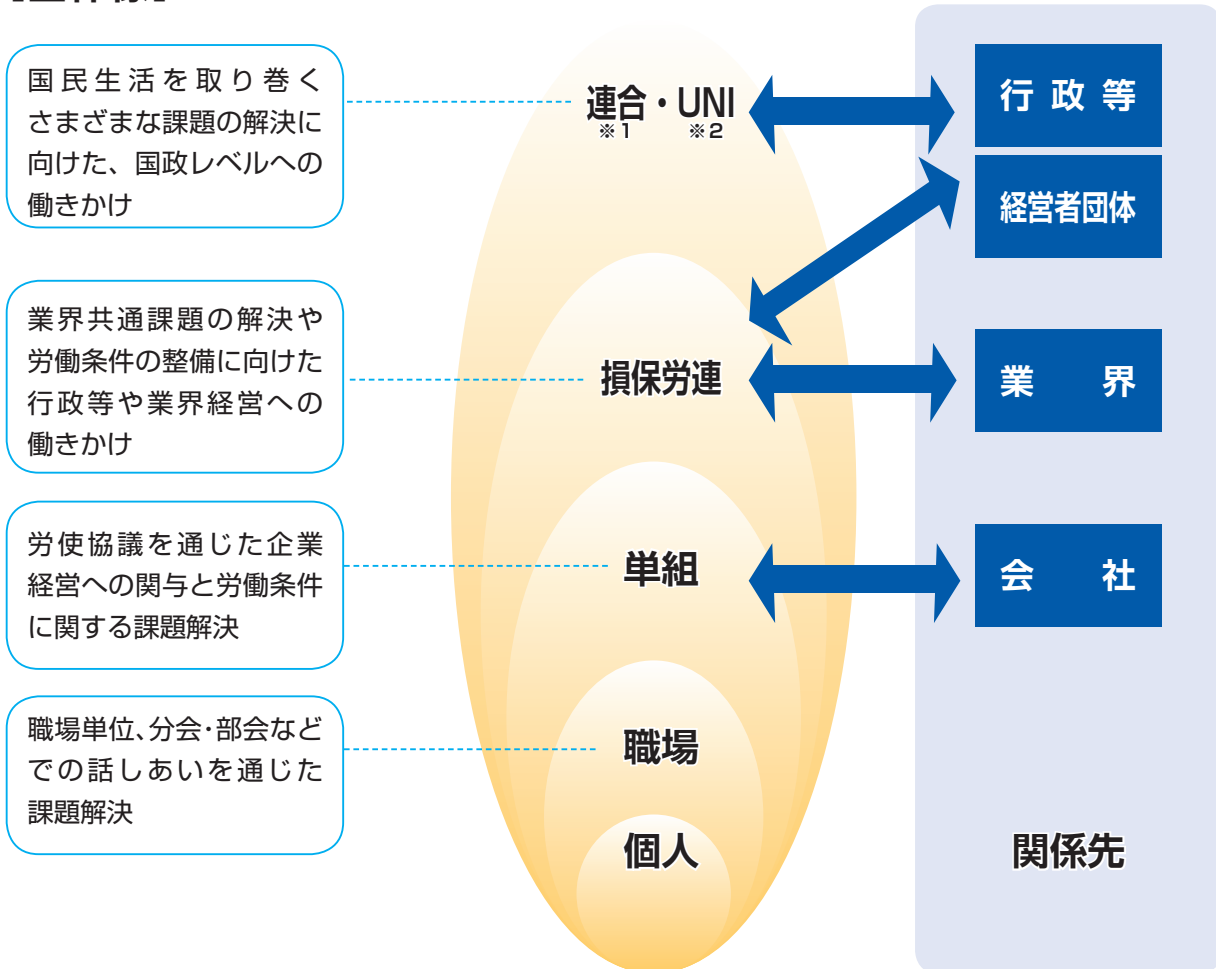
「創造性豊かな働き」
～私たちはこう働きたい、
こうありたい～

活動目的

- 損保グループ産業で働く全従業員の労働条件の維持向上
- 損保グループ産業の健全な発展

損保労連における政策活動の概要

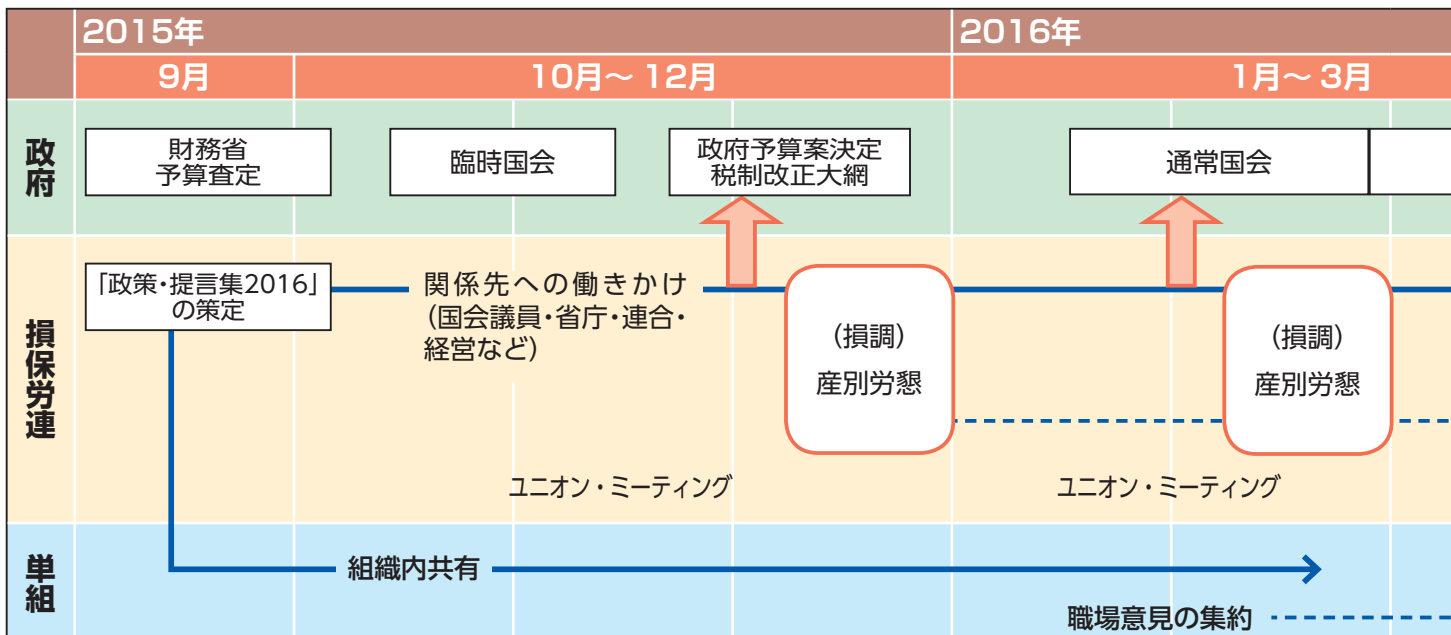
[全体像]



(※1) 1989年に結成された日本の労働組合のナショナル・センター（中央労働団体）。

(※2) 2000年に結成された国際産別組織。世界150カ国、約900組合・2,000万人の労働者で構成される。

[第50期(2016年度)政策活動の流れ(予定)]



単組を通じて

全国大会・中央委員会や各検討委員会・生保労組懇談会における論議などを通じて職場の声を集約しています。

<主な新規提言>

業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化 (P15～17) など



損保労連の役員が直接

年間約60回開催しているユニオン・ミーティングに損保労連の中央執行委員が訪問し参加者との意見交換などを行っています。

<主な新規提言>

高齢者などへの適切な対応 (P14)

など



行政等に対して

各種法規制・ルールの見直しについて、政党や国会議員、省庁からのヒアリング対応などを通じて意見発信しています。

<主な提言項目>

改正保険業法への対応 (P13)
税制の見直し (税制改正要望) (P24～26、P38～39) など



連合に対して

経済・金融政策、社会保障・税、労働法制などについて、連合内の委員会などを通じて意見発信しています。

<主な提言項目>

金融経済教育の推進 (P14)
今後の医療保険制度のあり方 (P34)
企画業務型裁量労働制の見直しへの対応 (P40) など

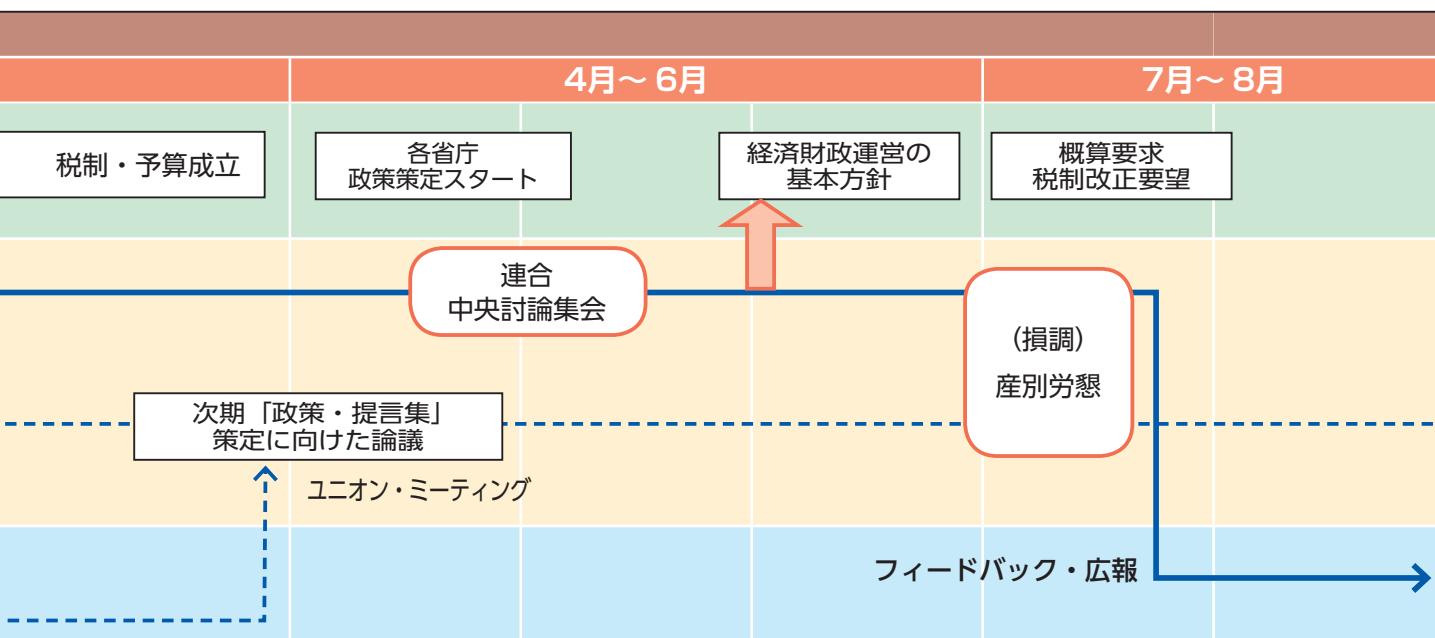


業界に対して

業界共通課題について、労使トップによる意見交換 (産業別労使懇談会) を年3回程度実施しています。
※論議内容はP62～72

<主な提言項目>

業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化 (P15～17)
高齢者などへの適切な対応、金融経済教育の推進 (P14)
企画業務型裁量労働制の見直しへの対応 (P40) など



損保労連の活動を支える基本

1. 「創造性豊かな働き」とは

「創造性豊かな働き」は、「自由化時代に損保グループ産業で働く者として、私たちはどうありたいか」という出発点に立ち、私たちが「めざし、追求する『働き』の状態」として、1998年3月に損保労連が提起したものです。

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、組合員一人ひとりの「こう働きたい、こうありたい」といった率直な思いをベースに、組合員が「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実現している働きを損保労連が具体的にとりまとめたものです。

「創造性豊かな働き」は、損保労連・単組にとって、取り組みの基軸を定める際の「拠り所」になり、また、組合員にとっては、「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」の実現に向けた、一人ひとりのめざす働きの「道しるべ」になります。

2. 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、「一人ひとりの『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、損保労連・単組は、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。

「創造性豊かな働き」を定めることで、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、具体的な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。

労働組合がめざしているもの（目的）

- ①一人ひとりの「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)

損保労連・単組

「創造性豊かな働き」を「拠り所」として、取り組みの基軸を定め、テーマや手段を決定し、行動！

組合員

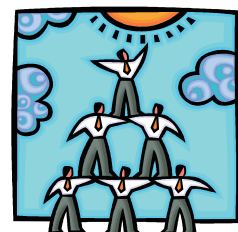
「創造性豊かな働き」を「道しるべ」として、一人ひとりの「めざす働き」に向けて、主体的に、行動！

「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、組合員が『働きがい』『ゆとり・豊かさ』『自負・誇り』を実現している働きを具体的にとりまとめたもの。

(環境や組合員の意識の変化に応じて見直し)



コンセプト —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」



第 1 章

損保グループ産業の 健全な発展に向けて

損保グループ産業の現状

1. 品質・消費者利便のさらなる向上

- (1) 社会・消費者からの要請の的確な把握
- (2) 簡潔でわかりやすい募集・販売
- (3) 業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化

2. 事業フィールドの整備・拡大

- (1) 共済事業に関する規制の見直し
- (2) 銀行等における保険募集規制の見直し
- (3) 生命保険における構成員契約規制の撤廃

3. 社会インフラ機能の維持・拡大

- (1) 迅速かつ適切な保険金支払
- (2) 保険金詐欺・不正請求等の防止
- (3) 反社会的勢力との関係遮断
- (4) 自賠償保険制度の安定運営
- (5) 地震保険制度の見直し
- (6) 税制の見直し（平成28年度税制改正要望）

損保グループ産業の現状

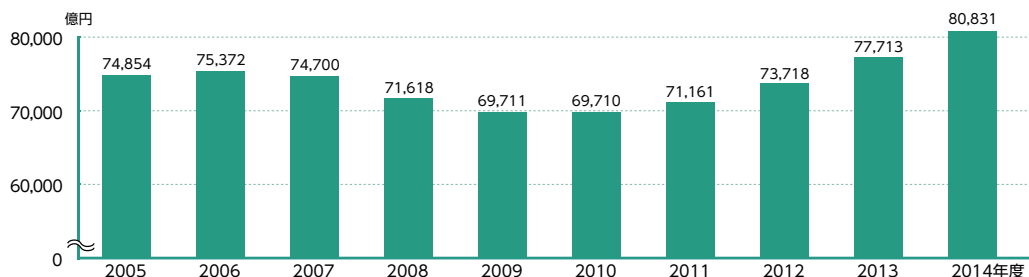
| マーケットの概況

- 国内景気は緩やかな回復基調が続いており、国内損保マーケットを取り巻く環境は改善しています。しかし、本格的な少子高齢化の進展などを背景に既存マーケットの飛躍的な拡大は見込めない状況にあり、各社は中長期的な見地に立ち、新たな商品・サービスの提供を通じてマーケット開拓に取り組んでいます。また、各グループは成長の実現をめざし、持株会社経営のもと、会社統合・再編をすすめているほか、事業の多角化に向けた生保事業の拡大や、M&Aの活用などによる海外事業の拡大に取り組んでいます。
- 多くの損害保険会社が各種商品の改定を行っているほか、損保会社と生保会社、損調会社、事務・システム会社は、収支の改善に向け、それぞれ連携しながら、修理費をはじめとする損害額の適正化、保険金詐欺・不正請求の防止を通じた損害率の改善、業務プロセスの見直しやシステム共通化による事業の効率化などに努めています。
- 消費税率の引き上げによる負担が、物件費、保険会社の代理店手数料および損保契約の支払保険金などにおいて増加しています。また、グループ会社間の業務委託契約にも消費税が課されるため、グループ内の組織体制に係る経営判断にも影響を与える可能性があります。

| 損害保険会社の決算概況

- 一般社団法人日本損害保険協会が2015年6月に発表した加盟26社の2014年度決算概況によれば、正味収入保険料は、料率改定による自動車保険の増収や家計分野を中心とした火災保険の増収などにより、対前年度比で3,118億円増収(+4.0%)し、8兆831億円となりました。
- 正味支払保険金は、2014年2月に発生した豪雪に対する保険金支払などを要因に、対前年度比で452億円増加(+1.0%)し、4兆6,054億円となり、正味損害率は、62.3% (対前年度比▲1.8ポイント) となりました。
- 正味事業費率は、正味収入保険料の増収により、32.2% (対前年度比▲0.1ポイント) となりました。
- これらの結果、コンバインド・レシオは94.5% (対前年度比▲1.8ポイント) となり、6期ぶりに100%を下回った前期からさらに改善しました。
- 保険本業の利益を示す保険引受利益は、2014年2月に発生した豪雪による支払備金繰り入れ負担がなくなったことや、正味収入保険料が増収したことなどにより、対前年度比で2,777億円増益の1,433億円となり、5期ぶりに黒字に転換しました。
- 資産運用に関しては、国内外株式の配当金の増加などによる利息及び配当金収入の増収や、国内株式市況の回復による有価証券売却損・有価証券評価損の減少により、資産運用粗利益が対前年度比で489億円増益(+8.2%)し、6,440億円となりました。
- 当期純利益は、保険引受利益(損失)の黒字転換や、資産運用利益の増益などにより、対前年度比で1,645億円増益(+76.8%)の3,788億円となり、過去最高益となりました。

◆正味収入保険料の推移



※正味収入保険料とは、元受正味保険料に再保険に係る収支を加味し、収入積立保険料を控除したものの。
 「正味収入保険料」＝「元受正味保険料」＋「受再正味保険料」－「出再正味保険料」－「収入積立保険料」

出所：日本損害保険協会「ファクトブック2014 日本の損害保険」

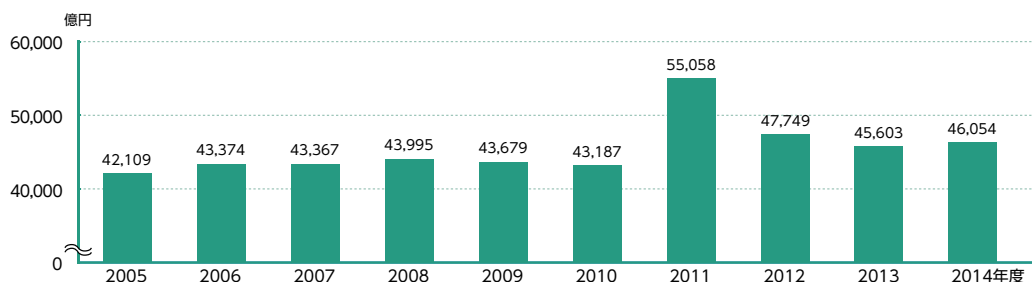
◆海外連結損害保険子会社の地域別正味収入保険料（2013年度）

(単位：億円)

元受保険会社			再保険 専門会社	合計
北米・中南米	欧州・中東・アフリカ	アジア・大洋州		
5,692	1,149	2,187	3,008	12,036

出所：日本損害保険協会「ファクトブック2014 日本の損害保険」

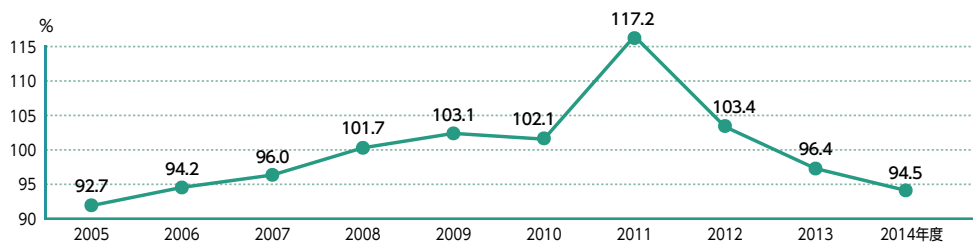
◆正味支払保険金の推移



※正味支払保険金とは、支払った保険金から再保険により回収した再保険金を控除したものの。
 「正味支払保険金」＝「元受正味保険金」＋「受再正味保険金」－「回収再保険金」

出所：日本損害保険協会「ファクトブック2014 日本の損害保険」

◆コンバインド・レシオの推移



日本損害保険協会HPより抜粋

1

品質・消費者利便のさらなる向上

基本的な考え方

より高品質な商品・サービスの提供および消費者利便の向上を図るため、社会・消費者の要請を受け止める態勢の構築や、業界レベルでの業務削減・効率化の推進を通じ、組合員一人ひとりの働きがい・やりがいを向上させ、より付加価値の高い働きの実現につなげていくことが必要と考えます。

(1) 社会・消費者からの要請の的確な把握

▶ 情勢認識

- より高品質な商品・サービスの提供への社会・消費者の期待は依然として高いといえます。
- 2013年12月に消費者裁判手続特例法が公布されたほか、定型約款の定義などが盛り込まれた民法（債権法）の改正が目前に控えており、消費者契約法についても改正の検討がすすめられるなど、消費者取引に関するさまざまな法整備がすすめられています。
- 業界では、2012年4月以降、「そんぽADRセンター」の受付窓口を全国に拡大するとともに、新たに相談受付業務を開始するなど、相談・苦情対応の強化を図っています。

▶ 問題意識

- 業界は、消費者からの信頼を失墜した過去の経験や消費者保護の潮流をふまえ、品質向上に向けた努力を継続するとともに、時とともに変化する社会・消費者からの要請を的確に把握することで、より高い品質と消費者利便を追求していく必要があります。

提言

- 業界は、金融庁「金融ADR制度のフォローアップに関する有識者会議」の報告書などをふまえ、「そんぽADRセンター」を通じた相談・苦情対応を引き続き充実させていくべきと考えます。また、これらを通じた商品・サービスの改善や、業界の取り組みを客観的に評価する消費者代表・有識者などとの率直な意見交換、その結果の経営諸施策への反映といったPDCAサイクルの定着に引き続き注力していくべきであると考えます。

(2) 簡潔でわかりやすい募集・販売

▶ 情勢認識

- 2014年5月に公布された保険業法の一部を改正する法律（以下、改正保険業法）では、保険会社・保険募集人に「意向把握」「情報提供」に関する義務を課すなど、募集・販売についての新たなルールが創設され、公布後2年以内とされている施行に向けて詳細な実務対応を定めた内閣府令・監督指針が示されています。
- 業界では、法改正の趣旨をふまえ、関連するガイドラインの整備や事務手続きの見直しといった準備をすすめるほか、募集人が一層のステップアップをめざすしくみである「損害保険大学課程」を設けて実践的な知識や業務スキルの向上を図っています。
- 一方で、消費者による適切な商品選択を可能とし、また消費者保護を強化するためには、業界の態勢強化はもとより、消費者の保険に関する知識の向上にも併せて取り組む必要性が指摘されています。金融庁「金融経済教育研究会」報告書が取りまとめられたことなどを受け、社会全体で金融経済教育に取り組む機運が高まっており、業界としても、「金融経済教育推進会議」への参画や大学への講座の提供などを通じ、消費者の保険リテラシーの向上に努めています。

①改正保険業法

▶ 問題意識

- 改正保険業法は、募集プロセスの各段階におけるきめ細やかな対応の実現に向けた「積極的な顧客対応」を求めることを目的としたものであり、その趣旨をふまえた態勢整備などをすすめていく必要があるものと考えます。一方で、実務対応にあたっては、意向把握義務については各社の運用に差異が生じることで乗合代理店の業務に混乱をきたすおそれや、過度に法遵守を意識するあまり、保険会社・代理店における対応が硬直的になるおそれなどがあります。また、情報提供義務については、乗合代理店が複数保険会社の商品の比較推奨販売を行う際の説明が煩雑になることで、必ずしも消費者利便の向上に資するとはいえないケースが生じる懸念があります。

提言

- 内閣府令・監督指針などで示された実務上のルールについては、実態に即した見直しを随時行っていくべきであると考えます。

②帳票・約款用語などの見直し

▶ 問題意識

- 重要事項説明書など契約手続きに用いられる各種帳票は、保険会社ごとに設定項目に差異があることや、文字数が多く読みづらいことなどから、手続きの煩雑さ・わかりにくさを生じさせています。また、レンタカー・代車などの約款用語や特約の名称、各社の部署名などに対しても、消費者にとってわかりづらいといった指摘があります。少子高齢化やグローバル化の進展をふまれば、これら帳票や約款用語などに関しては、高齢者や外国人の契約者にも理解いただけるよう、よりシンプルなるものを志向していく必要があるものと考えます。

提言

- 各社は、2013年に損保協会が公表した各種商品の「重要事項説明書標準例」を最大限に活用するなどして、簡潔で消費者にとってわかりやすい帳票の整備に取り組むべきであると考えます。

③高齢者などへの適切な対応

▶問題意識

- 高齢化の進展により、高齢者の特性をふまえた適切な対応が求められるなか、業界では2014年6月に「高齢者に対する保険募集のガイドライン」を策定して取り組みをすすめています。一方で、職場からは、商品説明をはじめとするコミュニケーションが難しい高齢のお客さまもいる、あるいは、ガイドラインで推奨される親族などの同席が難しいといった声が寄せられています。
- 障がい者に対する不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮が盛り込まれた「障害者差別解消法」が2016年4月に施行される予定となっており、保険業界にも同法にもとづいた対応が求められています。

提言

- 業界・各社は、帳票類の文字の大きさを工夫するなど、高齢者をはじめとしたすべての消費者のわかりやすさに配慮した商品・サービスの提供に努めるべきと考えます。
- 行政は、市民後見人の育成・支援などを通じて成年後見人制度の利用にかかる費用負担を減らすとともに、同制度の周知や人員確保など、判断能力が十分ではない人への支援体制を強化すべきと考えます。

④金融経済教育の推進

▶問題意識

- 多くの損保商品は、物保険や賠償責任保険、費用保険などさまざまな保険の組み合わせで構成されており、その説明はただでさえ難しいものといえます。消費者が自らの判断で正しい選択・判断を行うためには、各社において改正保険業法などの趣旨をふまえた積極的な消費者対応を実践することにくわえ、消費者の保険リテラシー・責任意識の向上を図ることもまた重要であると考えます。なお、損害サービスの現場においても、症状固定・過失割合・免責事項などについて、契約者・被害者に理解いただくまでに時間を要するケースが多くみられています。

提言

- 行政・業界は、より幅広い層に金融経済教育を浸透させていくために、引き続き教育機関・消費者団体などとの連携強化や教育内容の充実を図るとともに、例えば運転免許証更新講習で自動車保険の重要性を伝えるなどの情報提供機会の拡大や活用するメディアなど情宣の手法について検討すべきであると考えます。

(3) 業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化

▶情勢認識

- 業界では、震災対応における各社協調の取り組みを風化させることなく平時に応用していくことが重要であるとの認識にもとづき、損保協会第6次中期基本計画の重点課題に沿って、事務手続きなどの共通化・標準化をすすめてきました。
- 産業別労使懇談会では、「標準化を決めた項目を各社が実行すること」および「共通化・標準化すべき新たな項目を把握すること」が今後の課題となることを経営と共有しています。

▶問題意識

- 各社における戦略・ビジネスモデルの違いや、個社内における部門間の意見対立などにより、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、まずは少しずつでも実績を積み上げていくことが重要であると考えます。

○労使における継続的な検討態勢のもと、環境変化に応じて課題を見直していくこと、そして解決に時間を要する課題についても実現を前提に検討をすすめていくことが重要であると考えます。

提言

※行政・業界に対する提言事項は以下の通り

業界共通化・標準化に関する提言

行政に対する提言

項番	項目	内容
1	<p>継続</p> <p>自動車登録情報の 電子的提供制度の見直し等</p>	<p>▶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に要する作業負荷の軽減・消費者利便の向上の面で有効な制度といえます。しかし、情報提供を受けるにあたっては、自動車登録番号と車台番号を明示する必要があるため、実務上は車検証の現認が制度利用の前提となっています。</p> <p>※保険会社にて自動車登録番号のみによる情報提供が受けられるよう、制度の見直しを求めます。また、軽自動車・二輪車についても同じ制度のなかで情報提供を受けられるよう、行政システムの拡充を求めます。</p>
2	<p>継続</p> <p>各種行政書類の標準化</p>	<p>▶自賠責保険の異動・解約時に取り付ける「標識交付証明書」については、自治体により書類の名称などに違いがあることから、確認のために時間を要しています。</p> <p>※「標識交付証明書」の名称ならびに受付印の扱いなどについて、自治体間で統一を図るよう求めます。また、税務署や福祉事務所から送付される契約内容照会（開示依頼）文書について、フォームの標準化を求めます。</p>

業界に対する提言

項番	項目	内容
1	<p>継続</p> <p>自賠責保険異動・解約 手続きの電子化等</p>	<p>▶自賠責保険の異動・解約手続きは、電子化がなされておらず、各社において書類作成のため多大な負担が発生しています。</p> <p>※自賠責保険の効率的かつ的確な異動・解約手続きを実現するため、手続きの電子化もしくは窓口の一本化を求めます。</p>
2	<p>継続</p> <p>自賠責保険・自賠責共済 契約内容の電子的照会 制度の構築</p>	<p>▶人身事故発生時に自賠責保険契約会社等の確認に時間を要することが円滑な事故対応を阻害する要因となっています。</p> <p>※自賠責保険・自賠責共済の確認を円滑に行うため、業界内で契約内容を電子的に照会できる制度の構築を求めます。</p>
3	<p>継続</p> <p>自動車保険の保有確認 ルールの標準化</p>	<p>▶いわゆる「一筆ルール」を認めるかどうかにつき、各社ルールが異なることにより、代理店業務に混乱が生じています。</p> <p>※自動車保険の車検証の保有確認ルールの標準化を求めます。</p>
4	<p>継続</p> <p>割増引に関する 情報交換制度の充実</p>	<p>▶非幹事契約の保険金支払データに関する保険会社間の情報交換のしくみは、十分であるとはいえません。</p> <p>※誤った割増引適用を防止する観点などから、販売用自動車・陸送自動車の包括契約などに関する各社間の成績照会について、回答フォームの標準化および業界内のシステム整備を求めます。</p>

項番	項目	内容
5	地震保険契約に関する 取付資料の簡素化・廃止	<p>▶財務省「地震保険制度に関するプロジェクトチーム」の報告書に指摘があるように、現場からは「耐震割引の確認に要する資料の取り付けが煩雑で、割引制度を活用いただくうえでのネックになっている」といった指摘とともに、各種取付資料の簡素化を望む声が多く寄せられています。</p> <p>☞ペーパーレスの募集が今後より一層広がっていくものと考えられるなか、契約者・保険会社双方の確認作業を軽減する観点から、各種取付資料の簡素化、建築年割引確認資料の廃止（契約者の申告にもとづいて割引を適用する）を求めます。</p>
6	積立保険満期返戻金 支払時の取付資料の標準化	<p>▶例えば、相続時の事務処理の差異は、返戻金の二重払防止に対する各社の考え方の違いが反映したものと考えられますが、こうしたルールの違いにより、代理店業務に混乱が生じています。</p> <p>☞積立保険の満期返戻金支払手続きに要する書類について、各社ルールの標準化を求めます。</p>
7	署名または記名・押印 ルールの標準化	<p>▶申込書や異動承認請求書などに関するルールが各社で異なることにより、乗合代理店から多くの照会が寄せられているうえ、契約者に再度押印を依頼するケースがあるなど、募集現場において無用な混乱が生じています。</p> <p>☞契約者の同意（訂正を含む）を確認するための署名または記名・押印について、事務処理の精度を上げるため、ルールの標準化を求めます。</p>
8	金融機関との間で行う 手続きの迅速化・簡素化	<p>▶口座振替結果のシステム反映が翌月の第4営業日となっているため、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・代理店などによる振替結果の確認作業が必要となっています。</p> <p>▶金融機関により「質権設定承認請求書」「口座振替依頼書」のフォームが異なることで、代理店における帳票管理や点検事務が煩雑になっています。また、契約者が保険契約の申込書と口座振替依頼書に押印する印を混同し、書類不備となる事例が散見されています。</p> <p>☞口座振替結果確認に関するデータ交換の迅速化など、債権管理をスムーズに行うための対策を求めます。くわえて、「質権設定承認請求書」「口座振替依頼書」のフォームの統一および「口座振替依頼書」への署名を可とするルールの策定を求めます。</p>
9	MT計上対象種目の拡充 およびボルドロ計上記載 項目の標準化等	<p>▶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といった大量の手作業の存在にくわえ、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・終期といった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を生じさせています。</p> <p>☞MT計上対象種目の拡充、紙ボルドロの記載項目の標準化を求めます。くわえて、非幹事会社における支払保険金計上の負荷を軽減するため、共同保険の支払保険金計上についても、自動計上対象契約を拡充するなどのシステム環境の整備を求めます。</p>
10	業界用語・システム用語 の共通化等	<p>▶保険会社間で情報やデータを交換する際、各社で用いる用語に差があることから、事務手続き上の確認やシステム対応における負担が増加しています。</p> <p>☞組合員・代理店の負担軽減および業界全体のコスト削減の観点から、業界用語やシステム用語の共通化もしくは用語集の作成を求めます。また、現在各社が個別に管理している漢字水準・禁則文字などについても、運用の共通化を求めます。</p>
11	募集人資格取得と 使用人登録の連動化等	<p>▶資格取得と代理店登録の手続きが分かれていることにより、無登録募集を惹起させるおそれがあります。</p> <p>☞保険募集を新たに予定する人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登録等における電子申請システムの連動化もしくは一本化を求めます。</p>
12	代理店委託事務に係る 共通化・標準化	<p>▶代理店委託に関する必要書類が保険会社によって異なることや、損保と生保の双方を取り扱う代理店が多いなか、生損保の代理店登録の手続きが異なることで実務が煩雑になっています。</p> <p>☞代理店委託に関する事務対応について生損保間で生じている差異も含めた共通化・標準化の検討を求めます。</p>

項番	項目	内容
13	<p>継続</p> <p>乗合代理店における代理店監査項目の共通化等</p>	<p>▶改正保険業法の施行を控え、業界を挙げて代理店管理・指導に注力する必要があるなか、現場の対応負荷が増加するおそれがあります。</p> <p>※組合員・代理店双方の負荷軽減、乗合代理店におけるコンプライアンス態勢の強化に向けて、代理店監査項目の共通化および監査結果の共有化を求めます。</p>
14	<p>継続</p> <p>乗合代理店の自己・特定契約比率の計算に関するインフラの整備</p>	<p>▶毎年一定の時期に保険会社が把握・管理することになっている乗合代理店の自己・特定契約比率調査は、乗合各社が調査し代申会社が合算集計するなど極めて非効率かつ煩雑な手続きとなっています。</p> <p>※乗合代理店の自己・特定契約比率を正確かつ簡素に計算することができるよう、業界内のインフラ整備を求めます。</p>
15	<p>継続</p> <p>「特定者」の範囲の見直し等</p>	<p>▶「特定者」に関しては、当該代理店との資本的関係のほか、役職員の兼務関係をはじめとする人的関係など、極めて広い範囲に規制がかかっています。企業再編や雇用の流動化の影響は法人代理店にも及んでおり、役職員の過去の職歴を正確に把握するにあたり、プライバシーへの留意が必要なおえ、相当な負荷が生じています。</p> <p>※代理店委託業務の煩雑さを軽減するため、特定者の定義・規定の見直しを求めます。くわえて、生損保間における定義の統一を求めます。</p>
16	<p>継続</p> <p>乗合代理店における個人情報管理ルールの標準化</p>	<p>▶社外へのデータの持ち出しに関するルールや顧客情報の定義が各社ごとに異なることにより、代理店業務に混乱が生じています。</p> <p>※各社で異なる乗合代理店の個人情報管理ルールについて、標準化を求めます。</p>
17	<p>継続</p> <p>保険金支払業務に関わる帳票の標準化</p>	<p>▶各社間で授受するレポートに記載漏れがあり、円滑な事故対応を阻害する要因となっています。</p> <p>※「自動車保険事故受付票」「車物に関する損害調査の確認資料」「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帳票について、フォームの標準化を求めます。</p>
18	<p>継続</p> <p>保険金請求書・診断書等の標準化</p>	<p>▶保険金請求書の記載項目や提出要否に関するルールが各社で異なることにより、請求者から保険会社へ多くの問い合わせが寄せられています。</p> <p>※事故処理上必要となる確認項目が同じ保険種目について、保険金請求書・診断書等のフォーム、ならびに当該書類の提出要否に関するルールを標準化するよう求めます。</p>
19	<p>継続</p> <p>保険金VAN決済システムの拡充</p>	<p>▶先行払した車物事案の保険金求償などは、1件ごとの回収・計上処理を手作業で行うなど、非効率な実態にあります。</p> <p>※保険金VAN決済システムについて、対人VAN決済と同様の決済システムを早期に構築するよう求めます。</p>
20	<p>継続</p> <p>重複保険に関する求償スキーム等の周知徹底</p>	<p>▶他の保険会社や共済との間で行う重複保険の求償は、手続きが煩雑であることにくわえ、スキームが十分に理解されていないことから、各社の現場に大きな負荷を与えています。</p> <p>※重複保険の求償手続きに関するスキーム、重複契約確認時の標準フォームの活用について、各社・現場への周知徹底を求めます。</p>
21	<p>継続</p> <p>自賠責調査事務所の事務運用ルールの標準化</p>	<p>▶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、業務の増加を招いています。</p> <p>※自賠責調査事務所の事務運用ルールの標準化を求めます。</p>

2

事業フィールドの整備・拡大

基本的な考え方

社会・消費者のニーズの多様化、安心・安全に対する意識の高まりにこたえていくため、損保グループ産業が有する強みを生かすことができるよう、消費者保護に配慮しつつ各種規制の見直しをすすめていくことが必要と考えます。

(1) 共済事業に関する規制の見直し

▶ 情勢認識

- 共済事業は、契約者から金銭を預かり、一定の事故が発生した場合には確実な契約の履行が求められる事業であり、契約者等の保護の観点から重要となることから、2005年の保険業法改正により、原則として保険業法の規定が適用されることとなりました。
- しかし、2011年の改正保険業法施行により、2005年の保険業法改正時に特定保険業を行っていた者のうち一定の要件に該当する者は、当分の間行政庁の認可を受けて、認可特定保険業者として特定保険業を行うことができるようになりました。現行の法律では法改正の施行後5年をめぐりに特定保険業に係る制度を再検討することとなっています。

▶ 問題意識

- 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など所管官庁が多数存在することにより監督のあり方に差が生じるおそれがあることなど、消費者保護の観点から多くの課題を抱えています。

提言

- 特定の集団を対象とする共済事業については、利用要件を明確にするなど、保険と共済の垣根を整理すべきであると考えます。
- 認可特定保険業者に対し、実質的に同等かつ実効性ある監督・規制がなされるよう、行政庁間で十分に連携を図るべきであると考えます。

(2) 銀行等における保険募集規制の見直し

▶情勢認識

- 銀行等における保険募集については、2012年4月に規制の一部が見直され、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が認められました。
- 一方で、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もとづく事前同意の取り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、損保グループ産業の組合員が、これら一連の業務プロセスに関する金融機関への教育・研修、日常的な照会対応・指導などの業務を担っています。

▶問題意識

- 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、サービスの品質を向上させる観点から、さらなる消費者利便の向上を図ることが必要と考えます。他方、販売件数の拡大にともない、適正な販売プロセスを維持するための業務の増加が懸念されます。

提言

- 企業経営を財務面でサポートする機能、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した生損保商品を提案することができるよう、消費者保護や業務負荷などの面に配慮しつつ環境整備をすすめるべきであると考えます。

(3) 生命保険における構成員契約規制の撤廃

▶情勢認識

- 企業が生命保険会社と募集代理店契約を締結し、生命保険商品の募集を行う場合、保険業法において禁止行為とされている圧力募集への懸念から、一部の保険商品を除いて、当該企業およびその企業と密接な関係を有する法人（特定関係法人）の役員・従業員に対する募集が制限されています。

▶問題意識

- 事前規制から事後チェック型へと監督行政の転換が図られ、不適切な募集に対しては策が講じられているなか、圧力募集への懸念を理由に一切の募集を禁止することは、過剰な事前規制であると考えられます。また、第二分野（損害保険）および第三分野（医療保険など）は販売が可能であるなかで、第一分野にのみ規制を課すことの合理的な理由は存在しないと考えます。
- また、大企業や金融機関などでは特定関係法人が多岐にわたり、管理に多大な労力を要しています。

提言

- 販売者による説明責任の着実な履行や、不適切な募集に対する苦情対応などを含む適切な事後措置・弊害防止措置など、消費者保護に配慮したうえで、構成員契約規制は早期に撤廃するべきであると考えます。

3

社会インフラ機能の維持・拡大

基本的な考え方

損害保険は、個人や企業のさまざまなリスクを引き受け、経済・社会活動を下支えする社会インフラ機能を有し、国民が社会生活を送るうえでの安心を提供する役割を担っています。こうした役割を将来にわたり担い続けていくためには、各種業務や制度の安定運営、財務基盤の確保に取り組んでいく必要があります。

(1) 迅速かつ適切な保険金支払

▶ 情勢認識

- 東日本大震災の発生やタイ大洪水、台風・雪害をはじめとする自然災害の多発、新型コロナウイルス感染症、ネットワーク障害、戦争・テロなど、国内外のリスクが多様化・複雑化していることを背景に、社会・消費者の安心・安全に対する意識が高まっています。
- 業界は、東日本大震災の発生以降、大規模災害時の業務継続態勢の確保とともに、共同調査や書面による査定の導入など、迅速な保険金支払をはじめとする消費者利便の向上に取り組んでいます。

▶ 問題意識

- 迅速かつ適切な保険金支払は、損保グループ産業の最も重要な役割であり、この役割を十分に果たすため、さらなる環境整備が必要であると考えます。

提言

※下表のとおり

項番	項目	内容
1	医療機関と保険会社間のネットワークの構築	診療報酬明細書のオンライン化はすでに実現されているものの、情報管理上の制約から保険会社の参加は認められていません。診療報酬明細書の取り付けを迅速に行うため、マイナンバー制度の民間活用を含む、医療機関と保険会社間のネットワークの構築を求めます。
2	交通事故証明書の簡便な取り付け等	交通事故証明書の取り付けの簡便化、同証明書への事故状況図や車台番号などの記載を求めます。
3	飲酒調査結果の開示	飲酒運転の抑止効果を発揮するため、本人同意の取得を前提として、飲酒調査結果を開示するよう求めます。

項番	項目	内容
4	<p>継続</p> ドライブレコーダーの標準装着化	<p>過失事案に関する調査および保険金支払の迅速化、交通事故被害者の救済の観点から、ドライブレコーダーを標準装着とするよう、道路運送車両法等の改正を求めます。</p>
5	<p>継続</p> 交通事故多発交差点へのカメラの設置等	<p>交通事故多発交差点における道路標識の視認性向上およびカメラの設置を求めます。また、個人情報保護に関わる一定の手続きのもとで映像の閲覧を可能とすることを求めます。</p>
6	<p>継続</p> イモビライザの標準装着化	<p>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求めます。また、新たな盗難手法の拡大を防ぐための対応を求めます。</p>
7	<p>継続</p> 最新技術の研究開発および関連法制の整備	<p>ITSやASV（先進安全自動車）の技術開発に向けた研究を一層すすめるとともに、各種データの使用ルールやサイバー攻撃への防御策の整備を求めます。</p>
8	<p>継続</p> 事故状況に関わる共同調査の実施	<p>大規模災害時においても迅速な保険金支払を行うことができるよう、自動車保険・火災（地震）保険の損害調査において、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よう求めます。</p>

(2) 保険金詐欺・不正請求等の防止

▶ 情勢認識

- 昨今、損害率の悪化や消費税率の引き上げなどの影響から保険料率の引き上げが行われています。こうしたなか、業界・各社は、自動車修理時のリサイクル部品の活用により環境負荷と修理費用を軽減する取り組みや、交通事故の削減や防犯・防災に関する提言・啓発活動の実施など、社会的損失を最小限に抑える取り組みを強化しています。
- 損保協会では、2013年1月に設置した「保険金不正請求対策室」を中心に、保険金不正請求ホットラインの運営や、保険金詐欺等を防止するためのデータベースの構築に取り組んでいます。また、不正請求行為関係者のネットワーク分析システムの活用推進や保険金不正請求防止事案担当者表彰制度の運用に取り組んでいるほか、2015年4月からは「保険金請求歴情報交換制度」の運用を開始しています。

▶ 問題意識

- 保険金詐欺・不正請求等は、社会不安の増大など社会に対して悪影響を及ぼすほか、犯罪組織の資金源ともなり得るため、さらなる犯罪の発生・遠因となる可能性もあります。また、本来生じるべきではない損害率の上昇や、それにとまなう保険料率の引き上げなどを通じて、損害保険事業の健全な発展および契約者間の公平性を阻害する要因ともなっており、より実効性の高い対策が必要であると考えます。

提言

※下表のとおり

項番	項目	内容
1	<p>継続</p> 各種法制度の見直し	<p>保険契約法における契約解除要件の見直し（信頼破壊行為の重視）および保険犯罪に関する罰則の強化を求めます。</p> <p>マイナンバー制度の民間活用を含む、医療機関と保険会社間におけるネットワークの構築を可能とする法整備を求めます。</p>

項番	項目	内容
2	業界内データベースの充実 継続	業界として保険金詐欺・不正請求およびそれらの疑義情報の収集に努めること、業界内データベースへの照会を引き受け時にも行えるしくみを検討することを求めます。
3	警察への人身事故届出の徹底 継続	自賠償保険・自動車保険への請求にあたり、人身事故の届け出が必要であることにつき、各社において請求者への説明を徹底するよう求めます。
4	社員教育の充実 継続	各社において、担当者が不正事案の見極めや対応に必要な経験を積むための教育および組織態勢の構築を図るよう求めます。
5	啓発活動の推進 継続	保険金詐欺は犯罪であるという社会規範をつくるべく、公共広告などとの連携を含めた啓発活動の一層の推進を求めます。

(3) 反社会的勢力との関係遮断

▶ 情勢認識

○金融庁は、保険会社に対し、反社会的勢力との関係遮断、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供給の防止に向けた態勢の整備を求めており、2014年6月には、反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組みを推進するための監督指針の改正などが行われました。業界においても、2013年11月に損保協会が反社会的勢力への対応に関する基本方針を改定したうえで、データベースの拡充をすすめています。

▶ 問題意識

○各社間で対応レベルが異なれば、ある保険会社で謝絶した反社会的勢力の契約を他の保険会社で引き受けるなどの事象が生じるおそれがあります。

○損害保険においては、反社会的勢力との関係遮断により被害者保護が図れなくなるおそれがあることや、準記名式の団体契約をはじめ被保険者を特定することができない契約があること、あるいは契約に至るまでの期間が短いなかで十分なチェックができないケースが生じうることなど、他の金融商品にはない固有の課題が残されています。

提言

○業界内での対応レベルの統一やデータ共有、行政や周辺業界との情報連携、代理店との意識レベルの共有を一層すすめるべきと考えます。また、損害保険に固有の課題について、行政とともに検討をすすめる必要があるものと考えます。

○各社における現場教育の充実と安全管理の徹底を求めます。

(4) 自賠償保険制度の安定運営

▶ 情勢認識

○自賠償保険は、交通事故による被害者の保護・救済を目的とした制度であり、人身事故の被害者が一定額の補償を確実に得られるよう、自動車ユーザーには契約締結が義務付けられています。このように本制度は社会保障的性格の強い強制保険であり、保険料についても極力低い水準で設定されるべきであるため、保険会社の利潤を織り込まない、いわゆる「ノーロス・ノープロフィットの原則」にもとづいて算定されています。

○その運用益を交通事故被害者支援などの交通事故対策に活用するために過去の保険料運用益から積み立てられている資金のうち、約6,000億円が政府の一般会計に繰り入れられたままになっています。

▶問題意識

- 自賠責保険は「ノーロス・ノープロフィットの原則」に則り、その保険料水準は極力抑制する必要がありますが、短期的な収支にもとづいて保険料を大幅に引き下げた場合、将来的に大幅な保険料引き上げにつながるおそれがあります。
- 一般会計への繰入金が続り戻されなければ、その運用益を原資とする交通事故対策の安定運営に支障をきたす恐れがあります。

提言

- 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、基準料率の設定にあたっては、中長期的な収支バランスに十分配慮すべきであると考えます。
- 自動車安全特別会計から一般会計への繰入金は、交通事故対策などの運用益事業の原資とすべく過去の自動車ユーザーの負担により積み立てられたものであることから、大臣間の覚書にしたがって早期に繰戻すべきであると考えます。

(5) 地震保険制度の見直し

▶情勢認識

- 国民が自らの財産を守る自助の制度である地震保険制度は、1966年の創設以来、震災発生時における国民生活および国民経済の安定に寄与してきました。
- 東日本大震災において多額の保険金が迅速に支払われたことは、本制度の有効性を実証したものと いえます。一方、今後も巨大地震の発生が懸念されるなかで、巨額の保険金支払に耐えうる制度設計や一層の制度普及拡大に向けた商品設計などの課題も浮き彫りにすることとなりました。
- こうした課題について、政府では、財務省に設置した「地震保険制度に関するプロジェクトチーム」において検討し、2012年11月に報告書を取りまとめました。また、報告書で整理された課題について論議するフォローアップ会合が10回にわたり開催され、制度見直しの方向性が示されています。

▶問題意識

- 今後懸念される巨大地震の連続発生への対応にあたり、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ます。その結果、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答えられなくなるおそれがあります。
- 制度のさらなる普及拡大に向けては、社会・消費者の意見・要望を真摯に受け止め、商品性の見直しについて丁寧な検討を行う必要があるものと考えます。

提言

- 民間の保険責任額については、準備金の範囲内に限定するなどの恒久的な対策を講じるべきであると考えます。また、フォローアップ会合において示された、自己申告方式の拡大、モバイル端末・電話ヒアリングの活用を定着を図るとともに、査定を簡素化・迅速化を図るべきであると考えます。
- 制度のさらなる普及拡大に向けて、地震保険の建築年割引適用時の確認資料を廃止するなど、商品内容の見直しに関する検討をすすめるべきであると考えます。

(6) 税制の見直し（平成28年度税制改正要望）

▶情勢認識

○金融庁は、「リスク管理の高度化の促進」を引き続き監督方針の重点分野に掲げ、保険会社に対し、規制上の自己資本などの確保のみならず、統合的リスク管理（ERM）態勢の整備・高度化を通じた財務健全性の確保を求めています。また、保険監督者国際機構（IAIS）などにおける国際的な監督基準策定の動きをふまえ、主要な保険会社・グループに対し、ORSA（リスクとソルベンシーの自己評価）レポートの提出を求めています。こうしたなか、多発する自然災害に対する多額の保険金支払にともない異常危険準備金を各損保会社とも大幅に取り崩しており、この残高を回復することが業界全体の課題となっています。

①火災保険等に係る異常危険準備金制度の充実

▶問題意識

- 損害保険会社は、巨大自然災害に対しても確実に保険金支払を行う社会的使命を果たすべく、平時から保険料の一定割合を異常危険準備金に積み立てることにより、保険金支払原資の確保に努めています。
- しかしながら、近年は、国内外における自然災害の頻発による多額の保険金支払にともない、各社とも異常危険準備金の残高を大幅に取り崩し、いまなお低い水準にとどまっています。
- 損金算入が可能な異常危険準備金の積立率については、平成27年度で経過措置（本則の2%に3%をくわえ、5%とする）の期限が切れることとなりますが、残高を早期に積み上げていくためには同水準の維持が不可欠です。また、残高の上限となる洗替保証率^(※)については、1991年度の台風19号、2004年度の複数の台風、2011～2014年度の複数の災害への保険金支払を考慮すれば、現行の30%では十分とはいえない状況にあります。

(※) 積立から10年を越えた準備金は、洗替保証率を下回らない範囲で取り崩し益金に算入される。

提 言

○火災保険等に係る異常危険準備金制度について、現行の積立率5%を維持することおよび、洗替保証率および本則積立率適用残高率を現行の30%から40%に引き上げることを求めます。

②損害保険業に係る消費税制上の課題解決

▶問題意識

- 2012年8月に成立した「社会保障の安定財源の確保等を図る税制の抜本的な改革を行うための消費税法の一部を改正する等の法律」により、消費税率は、2014年4月に8%へと引き上げられました。2015年10月に予定されていたさらなる引き上げは延期されたものの、2017年4月には税率は10%に引き上げられることとなっています。
- わが国において、損害保険料は、消費税導入以来「課税することになじまないもの」と位置づけられ、非課税とされてきました。このため、一般事業会社であれば認められる、仕入に係る消費税負担の控除（仕入税額控除）が、損害保険会社の場合にはほとんど認められていません。
- 消費税率の引き上げにより、物件費や保険会社における代理店手数料、損保会社の支払保険金などに係る負担が増加しています。負担の一部は、国民や一般事業者へ転嫁せざるを得ない状況にあります。これには、保険料に「見えない消費税」が含まれることのわかりづらさや、流通過程を経るたびに発生する「税の累積」などの課題があります。一方で、転嫁されない負担は、損

保グループ産業で働く者の雇用・労働条件に負の影響を与えるおそれがあります。

- また、事務・システム開発など、保険会社のグループ会社への委託費に係る負担の増加も見込まれます。これにともない、委託業務を内製化する動きが出ることも想定されますが、そもそも税制のあり方により企業活動が左右されることは、「税の中立性」^(※)の観点から問題なしとはいえません。

(※) 企業や個人の経済活動における選択を可能な限り歪めないようにするという税制の基本原則。企業形態に対し中立的な税制を構築することなどが求められます。

提言

- 消費税率の引き上げにともない拡大する、損害保険業に係る消費税制上の課題について、抜本的な解決に向けた対策の検討を求めます。
- また、税率の引き上げによる影響を緩和するため、グループ納税制度の導入、保険料に織り込まれていない消費税相当額の負担を軽減するための経過措置を求めます。

③地震保険に係る異常危険準備金の非課税措置

問題意識

- 地震大国であるわが国の地震保険は、被災された方々の生活の安定に寄与することを目的に政府と損害保険会社が共同で運営する公共性の高い保険であり、保険金支払に万全を期すため、法令により収支残高および運用益のすべてを異常危険準備金として積み立てることが義務付けられています。
- しかしながら、無税積立が認められているのは収支残高部分のみであり、運用益部分の積立については段階的な課税を受けています。
- 損害保険各社が制度の普及促進に取り組んだ結果、保険金支払責任限度額が増加していることや、将来、首都直下地震等の巨大地震が発生し得ることなどを考慮すれば、異常危険準備金の残高をさらに充実させる必要があるものと考えます。

提言

- 地震保険に係る異常危険準備金の運用益部分の積立を全額非課税とするよう求めます。

④受取配当等の二重課税の排除

問題意識

- 株式等の配当は、課税後の利益から生じるものであり、さらにその配当を受け取った法人においても課税がなされるとした場合には「二重課税」となることから、これを排除するために、法人の「受取配当等の益金不算入制度」のしくみが設けられています。
- しかしながら、本制度は平成27年度税制改正において法人実効税率引き下げの代替財源として、持株比率5%以下の株式について、益金不算入割合が50%から20%（保険業に関しては40%）に引き下げられています。
- これは、「二重課税」の問題を拡大するものであり、税理論において不整合であると言わざるを得ません。

提言

- 受取配当等の益金不算入制度について、連結法人株式等、完全子法人株式等および関係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100%に引き上げるよう求めます。

⑤損害保険業に係る法人事業税の現行課税方式の維持

▶問題意識

- 現在、一般事業会社に導入されている外形標準課税は、平成27年度の税制改正により、平成28年度までに2分の1まで拡大するものの、所得割も2分の1部分残されています。一方で、損害保険業に係る法人事業税には、すでに収入金額を課税標準とする100%外形標準課税が導入されており、地方自治体における税収の安定確保に一定貢献しています。
- しかしながら、電気供給業、ガス供給業および保険業の課税の枠組みについては、平成27年度税制改正大綱において、引き続き見直しを検討するとされていることから、将来、損害保険業の課税標準に所得課税が組み込まれることも想定されます。
- 損害保険業は、保険事故の発生により各年度の収益環境が大きく変化する特性があることから、所得課税を組み入れて税額が大きく変動するしくみとするよりも、現行課税方式を維持する方が、税収の安定化をめざした外形標準課税導入の趣旨に沿うものと考えられます。

提言

- 損害保険業の法人事業税について、現行課税方式の維持を求めます。

⑥破綻保険会社から協定銀行への資産移転に係る不動産取得税の非課税措置の恒久化

▶問題意識

- 損害保険会社が破綻した場合のセーフティネットのひとつとして、破綻処理の迅速化・多様化を図るため、保険契約者保護機構の委託を受けて、協定銀行が破綻保険会社等の資産を買い取り、買い取った資産に係る管理回収業務を行う措置が設けられています。
- 破綻保険会社から協定銀行へ土地等の資産を移転する場合に課せられる不動産取得税については、非課税措置が平成28年末まで延長されましたが、協定銀行による資産の取得は形式的な所有権の移転であることや、当該非課税措置はセーフティネットを円滑に運営するために必要な税制措置であることに鑑み、保険契約者保護の観点から恒久化するべきであると考えます。

提言

- 破綻保険会社から協定銀行への資産移転に係る不動産取得税の非課税措置について、恒久化を求めます。

⑦印紙税の撤廃

▶問題意識

- 近年、インターネットによる契約手続をはじめとして、商取引のペーパーレス化がすすんでおり、文書による取引のみに印紙税を課すことは、公平・中立・簡素という税の原則に照らして不整合であると考えます。

提言

- 印紙税の撤廃を求めます。

第2章

働く者のより豊かな生活の実現に向けて

私たちを取り巻く環境

1. 持続可能な社会保障制度の実現

- (1) 今後の医療保険制度のあり方
- (2) 将来にわたって安定した介護保険制度の確立
- (3) 子ども・子育て支援体制の量的拡充と質の向上
- (4) 持続可能な公的年金制度の構築
- (5) 確定拠出年金制度の拡充
- (6) 短時間労働者への社会保険の適用拡大
- (7) 税制の見直し（平成28年度税制改正要望他）

2. 労働法制などの見直し

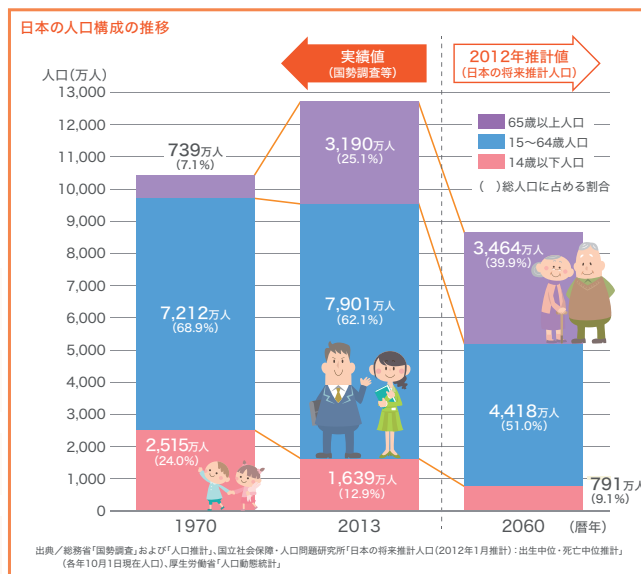
- (1) 企画業務型裁量労働制の見直しへの対応
- (2) 高度プロフェッショナル制度の創設への対応
- (3) 労働者派遣法改正への対応
- (4) 解雇無効時における金銭救済制度への対応
- (5) 有期契約の無期転換ルールの適切な実行
- (6) 若者の職場環境の整備
- (7) 集团的労使関係の再構築に向けた対応
- (8) 純粋持株会社やグループ企業等における使用者概念の明文化
- (9) 長時間労働の是正による過労死防止への対応

私たちを取り巻く環境

社会保険と税の一体改革をめぐる論議

- 日本では平均寿命の大幅な伸びなどによる高齢化の急速な進展により、社会保障給付費は2014年度の110兆円から2025年には150兆円となることが想定されています。こうしたなか、安定的な財政運営や効率的な事業運営などのために政府は、市町村国保の財政運営の責任主体を都道府県単位へ変更することや、都道府県が地域医療構想を推進することなどを検討しています。2020年度の財政健全化と持続可能な社会保障の同時達成に向けた具体的な計画のなかで、さらに社会保障給付が見直される可能性もあります。
- 一方で、社会保障給付の財源の6割は被保険者や事業主が支払う保険料ですが、非正規労働者が増加していることや、賃金の伸びが小さいことから、国民皆保険・皆年金制度の基盤は大きく揺らぎつつあります。また、消費税の10%への引き上げが2017年4月に延期されたことで、財源が確保できず、基礎年金受給資格期間の短縮など、予定されていた社会保障の機能強化が遅れるとともに、国の財政再建へ影響が生じています。

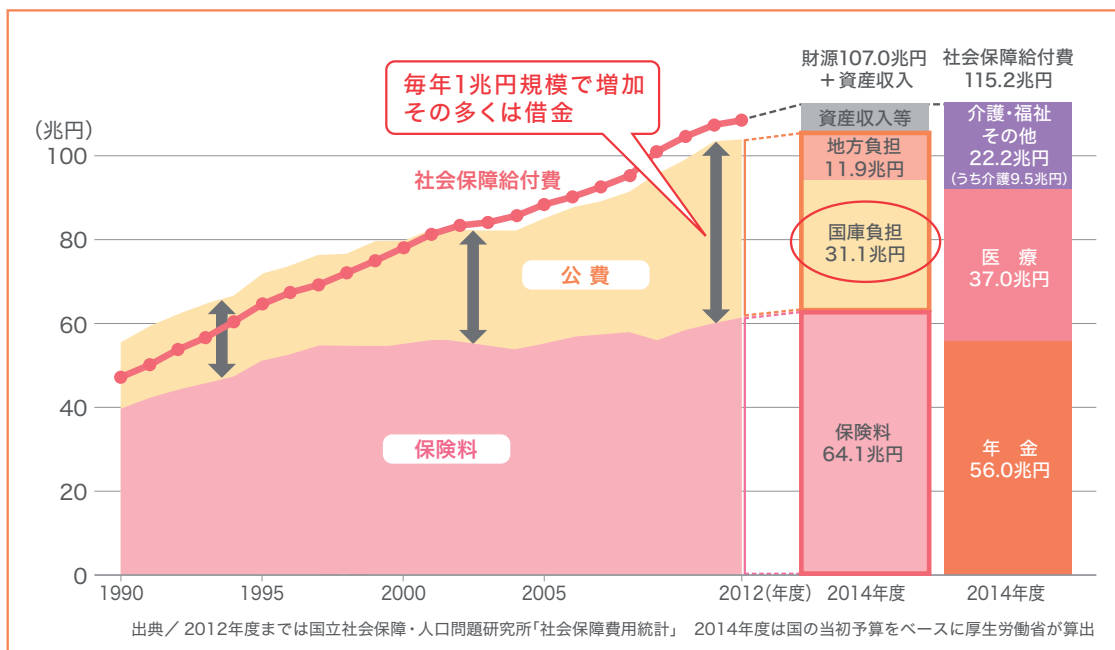
◆日本の人口構成の推移
2060年には、総人口が9,000万人弱となり、高齢化率（65歳以上の人口割合）は40%近くになると予想されています。



出所：内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省「社会保障と税の一体改革」

◆社会保障給付費と財政の関係

社会保障給付費が急激に増加するなか、社会保険料収入は横ばいで推移しており、税金と借金でまかなう部分が毎年増加しています。



出所：内閣官房・内閣府・総務省・厚生労働省「社会保障と税の一体改革」

◆国民所得額と社会保障給付費の推移

社会保障給付費は年々増加し、国民所得額に占める割合も高まっています。

	1970年度	1980年度	1990年度	2000年度	2014年度 (予算ベース)
国民所得額 (兆円) A	61.0	203.9	346.9	371.8	370.5
給付費総額 (兆円) B	3.5 (100.0%)	24.8 (100.0%)	47.2 (100.0%)	78.1 (100.0%)	115.2 (100.0%)
(内訳) 年金	0.9 (24.3%)	10.5 (42.2%)	24.0 (50.9%)	41.2 (52.7%)	56.0 (48.6%)
医療	2.1 (58.9%)	10.7 (43.3%)	18.4 (38.9%)	26.0 (33.3%)	37.0 (32.1%)
福祉その他	0.6 (16.8%)	3.6 (14.5%)	4.8 (10.2%)	10.9 (14.0%)	22.2 (19.3%)
B / A	5.77%	12.15%	13.61%	21.01%	31.09%

出所：厚生労働省「社会保障制度改革の全体像」

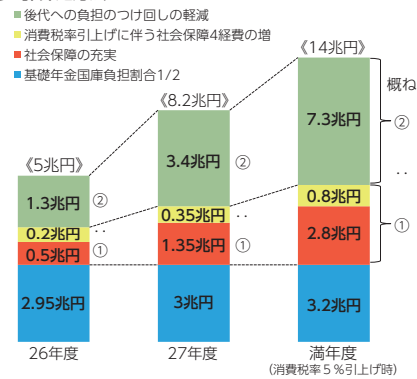
- 現在、政府は、2013年12月に成立した「持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律（プログラム法）」にもとづき、消費税を財源にした医療保険制度、医療提供体制、介護保険制度などの社会保障・税一体改革をすすめています。
- 老後の生活保障の柱となっている公的年金制度において、賃金・物価の変動率に応じた年金支給額の増額を抑制するマクロ経済スライドの発動により、標準的な支給額の水準が、現役世代の平均的な所得水準と比較して低下する見込みです。そうしたなか、消費税率が8%へ引き上げられたことにより、基礎年金の給付に関する財源の1/2が、恒久的に国庫負担となるなど、社会保障制度の安定化が一定程度図られました。
- また、2012年8月に成立した法案にもとづき、2015年4月から子ども・子育て支援新制度が本格的に開始され、幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上がすすめられています。
- くわえて、2015年1月より開催されている第189回通常国会では、持続可能な医療保険制度の構築に向けて「医療保険制度改革法」が成立しました。また、働き方の多様化等に対応し、企業年金の普及・拡大を図ることなどを目的に「確定拠出年金法等の一部改正法案」が提出されるなど社会保障制度の見直しに向けた法改正がすすんでいます。

◆平成27年度の社会保障の充実・安定化について

〈27年度消費税増収分の内訳〉		《増収額計：8.2兆円》
○基礎年金国庫負担割合2分の1 (平成24年度・25年度の基礎年金国庫負担割合2分の1の差額に係る費用を含む)	3兆円	
○社会保障の充実 ・子ども・子育て支援の充実 ・医療・介護の充実 ・年金制度の改善	1.35兆円	
○消費税率引上げに伴う社会保障4経費の増 ・診療報酬、介護報酬、年金、子育て支援等についての物価上昇に伴う増	0.35兆円	
○後代への負担のつけ回しの軽減 ・高齢化等に伴う自然増を含む安定財源が確保できていない既存の社会保障費	3.4兆円	

(注) 金額は公費(国及び地方の合計額)である。

(参考) 算定方法のイメージ



出所：厚生労働省「平成27年度の社会保障の充実・安定化について」

第189回通常国会で成立した主な法案

▶ 持続可能な医療保険制度を構築するための国民健康保険法等の一部を改正する法律案

- ・持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律に基づく措置として、持続可能な医療保険制度を構築するため、国保をはじめとする医療保険制度の財政基盤の安定化、負担の公平化、医療費適正化の推進、患者申出療養の創設等の措置を講ずる。

現在見直しが検討されている主な法制

▶ 確定拠出年金法等の一部を改正する法律案（第189回通常国会に提出）

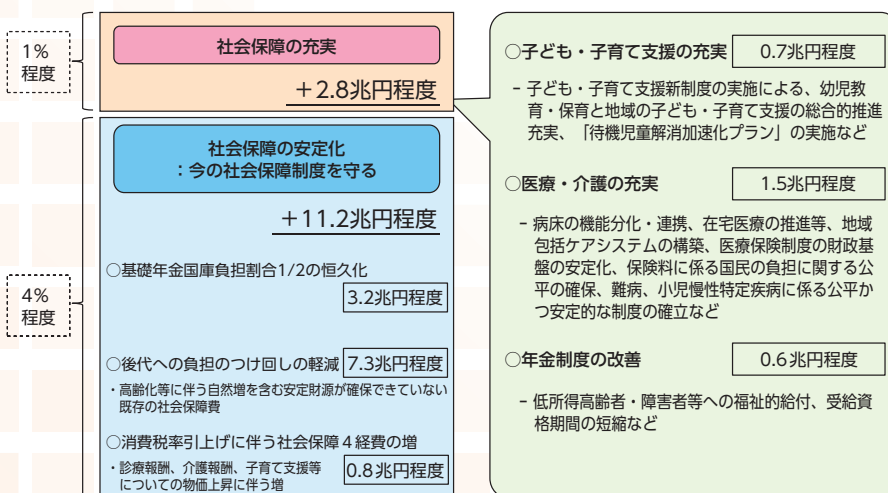
- ・企業年金制度等について、働き方の多様化等に対応し、企業年金の普及・拡大を図るとともに、老後に向けた個人の継続的な自助努力を支援するため、個人型確定拠出年金の加入者範囲の見直しや小規模事業主による個人型確定拠出年金への掛金追加納付制度の創設、個人型確定拠出年金の実施主体である国民年金基金連合会の業務追加等の措置を講ずる。

▶ 公的年金制度

- ・短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、20歳から60歳までの40年間で基本に設計されている保険料拠出期間の延長や高齢者の負担方法、年金の支給開始年齢などの制度設計を検討する。
- ・働き方に中立な社会保障制度への見直しとして、被用者保険の適用拡大や第3号被保険者の将来的な縮小などを検討する。

◆消費税5%引き上げによる社会保障制度の安定財源確保

消費税引き上げで得られる財源について、現役世代の医療や子育てにも拡大するとともに、基礎年金の国庫負担2分の1の安定財源を確保し、あらゆる世代が広く公平に社会保障の負担を分かちあうこととされています。



出所：厚生労働省「社会保障制度改革の全体像」

◆社会保障制度改革のイメージ

社会保障制度改革のイメージ

- 子ども・子育てに関する支出を拡大し、すべての世代が、負担に納得感を持てる
- 社会保障制度を持続可能なものにし、また機能を強化して、安心して暮らせる社会に
- 負担をあらゆる世代で分かち合い、将来世代に先送りしない

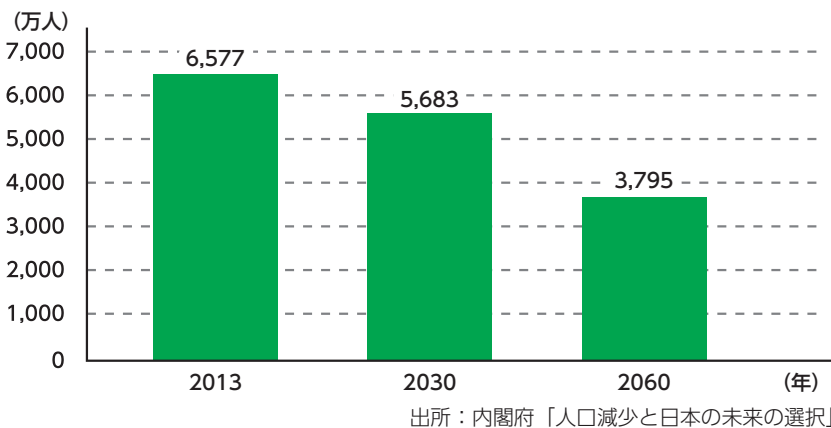
平成24年版厚生労働白書より抜粋

労働法制などの各種法規制の見直し

- 少子化などを背景とした人口減少にともない、女性・高齢者の労働参加が現状の水準で推移すると、労働力人口は2060年には2013年と比べ約2,782万人減少し、約3,795万人となることが見込まれています。
- 2015年5月に完全失業率が3.3%、有効求人倍率も1.19倍となるなど雇用情勢は回復基調にあるものの、雇用に占める非正規雇用比率が36.9%と前年比で拡大しているとおおり、雇用増は非正規雇用の増加が大きな理由となっています。また、勤務環境の改善が課題となっている建設・医療などで人材不足が深刻化する一方で、事務では求職者数が求人数を上回るなど、雇用のミスマッチが生じています。
- 雇用問題の抜本的改善には良質な雇用を日本国内に生み出すことが不可欠であり、潜在的需要の高い医療・介護、子育て、環境・エネルギー、観光などの成長分野を中心とした雇用創出のための政策が重要となります。同時に、非正規雇用から正規雇用への転換促進、就労支援策の拡充、最低賃金の引き上げ、社会保険の適用拡大、若年者雇用対策の強化など、重層的な積極的雇用対策や社会的セーフティネットの整備が求められています。

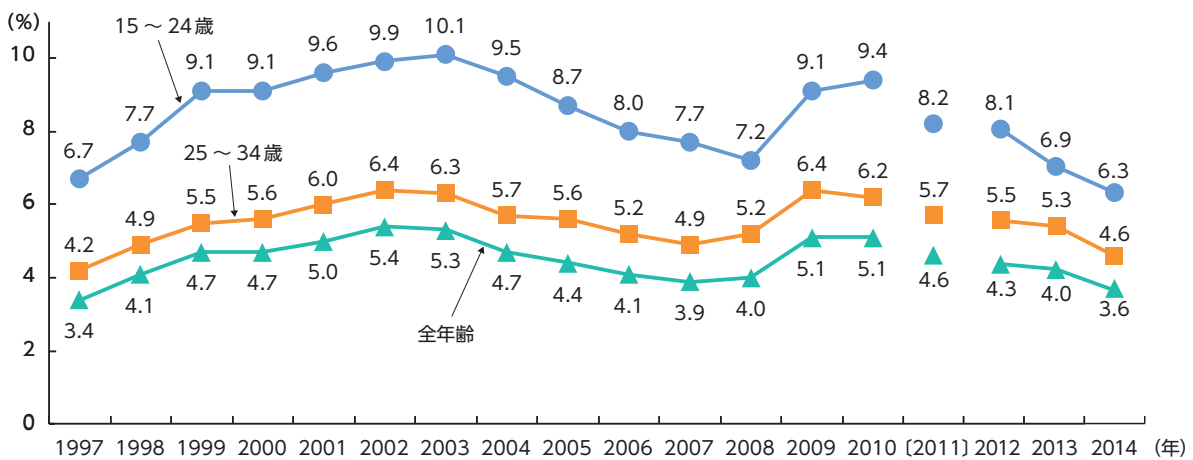
◆労働力人口の推計

少子化などを背景とした人口減少にともない、労働力人口も減少が見込まれています。



◆完全失業率の推移

年齢階級別に見ると、15～24歳の若者の完全失業率は、他の年齢階級と比べて高い状態が続いています。



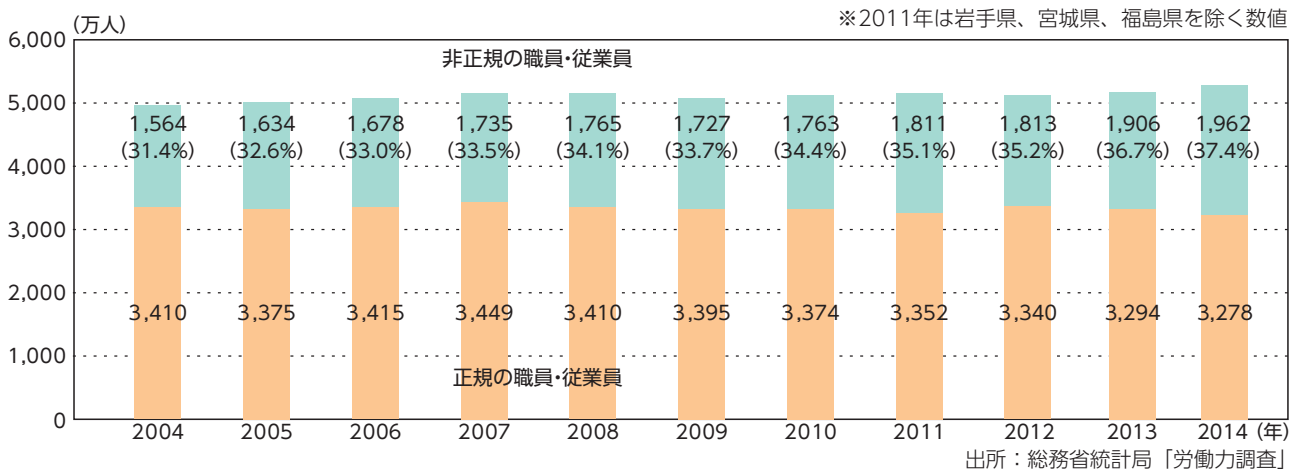
(注) 完全失業率は年平均

(注) [] を付した2011年のデータは、岩手県、宮城県および福島県を除く全国の結果

出所：総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

◆正規・非正規労働者の人数の推移

正規雇用が減少する一方、非正規雇用の労働者が増加し、雇用のあり方が大きく変容しています。



- フルタイム労働者の年間労働時間は2000年代以降、一向に改善しておらず、過労死や精神障害などに関する労災認定件数も高水準で推移しているなか、毎年100件以上発生している過労死などの防止に向けて2014年11月に「過労死等防止対策推進法」が施行されました。政府は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を定め、国、地方公共団体、事業主などが協力し、過労死などに関する調査研究やその防止の重要性の啓発などを行うことを求めています。
- そうしたなか、2015年4月に「労働基準法等の一部を改正する法律案」が第189回通常国会に提出されました。同法には、裁量労働制の対象拡大や高度プロフェッショナル制度の新設などの規制緩和策が含まれている一方で、すべての労働者を対象とした労働時間の量的上限規制や勤務間インターバル規制などの長時間労働の抑止策となる健康福祉確保措置が含まれていません。
- また、同通常国会に提出された「労働者派遣法改正法案」では、過半数労組の意見聴取を行ったうえで派遣労働者を入れ替えることで、同一労働同一賃金としないまま、同一職場で無期限に派遣労働者を受け入れることができるようになります。これにより職場単位では低賃金の派遣労働者を正社員の代替として無期限に受け入れる可能性があります。一方で、これまで同一職場で無期限に勤務できていた専門26業務の有期派遣労働者は、労使双方が希望しても3年を超えて同一職場で勤務できなくなります。
- また、有期契約労働者の無期転換ルールや不合理な労働条件格差の禁止などを盛り込んだ「改正労働契約法」が2013年4月に施行されており、2018年4月から無期転換が本格的に行われます。そうしたなか、2015年4月には長期にわたるプロジェクトを担う可能性があるシステムエンジニアなどの高度専門労働者や、定年後に公的年金の支給開始年齢である65歳までの雇用確保措置として引き続き雇用される労働者を対象に、無期転換ルールに制限をくわえる特例を設ける有期特措法が施行されました。
- 労働組合の組織率の低下や非正規労働者の増大などを背景に、個別労働紛争解決促進法や労働審判法、労働契約法の制定など、労働関係の多様化・個別化に軸足をおいた施策がすすめられるとともに、法令上「過半数代表」が関与する制度は、個別的労働関係法の分野以外の法分野へと拡大しています。一方で「過半数代表」については選出ルールが定められておらず、会社が指名しているケースをはじめ不適切な選出手続きの実態があるなど、さまざまな課題が指摘されています。
- また、合併、分割、事業譲渡、持株会社化などの事業再編に関する商法・会社法の整備がすすめられるなかで、労働組合との協議が法的に担保されていないことや親会社の使用者性に関する法的な解釈・見解は明確に定まっていません。

現在見直しが検討されている主な法制

▶労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案 (第189回通常国会に提出)

- 平成24年改正時の附帯決議等を踏まえ、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とするとともに、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進し、派遣先の事業所等ごとの派遣期間制限を設ける等の措置を講ずる。

▶勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案（「青少年の雇用の促進等に関する法律」） (第189回通常国会に提出)

- 適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

▶労働基準法等の一部を改正する法律案（第189回通常国会に提出）

- 長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

▶予見可能性の高い紛争解決システムの構築等

- 労使双方の事情から解雇無効判決後の職場復帰比率が低いことなどの実態にあることから、事例の分析や諸外国の関係制度の調査研究結果をふまえつつ、労働紛争解決システムの在り方について具体化に向けた検討をすすめる、所要の制度的措置を講じることが「日本再興戦略 2015」において示されています。

1

持続可能な社会保障制度の実現

基本的な考え方

あらゆる人が豊かで安心して暮らせる社会、就業意欲を持ち続けることができる全員参加型の社会を構築するため、医療・介護・年金・子育て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。

(1) 今後の医療保険制度のあり方

▶ 情勢認識

- 被用者保険の財政は、高齢化の急速な進行、医療の高度化による医療費の増加などを背景に、深刻な状況にあります。
- このようななか、私たちの多くが加入する健康保険組合では、データ分析にもとづく加入者の疾病予防・健康増進やジェネリック医薬品の使用促進など保険者機能を発揮し、財政健全化に向けた努力を続けていますが、高齢者医療制度に関わる前期高齢者納付金・後期高齢者支援金などの増加により、保険料率の引き上げを余儀なくされています。
- くわえて、2015年5月に医療保険制度改革法が成立し、平成29年に被用者保険が負担する後期高齢者支援金の分担方法が全面総報酬割（図1参照）へ変更されることから、私たちが加入する多くの健康保険組合が負担する支援金の一層の増加が見込まれています。

▶ 問題意識

- 医療費の増加が避けられないなか、医療費の適正化をすすめる保険者の役割がますます重要になる一方で、被用者保険では高齢者医療制度にかかわる負担の増加の影響などにともない加入者の疾病予防・健康増進などにあてる財源が減少し、保険者機能の発揮が困難な状況となっています。

提言

- 持続可能な医療保険制度の確立に向けて、今後も国民健康保険と被用者保険が共存し、地域と職域それぞれの加入者特性に応じて保険者機能を発揮することができるよう、公費拡充により財政の健全性を維持することも視野に入れて、高齢者医療制度を含む制度全体のあり方を論議する必要があります。

【図1】後期高齢者支援金の負担方法（加入者割と総報酬割の違い）

後期高齢者支援金は、これまで加入者数に応じて算出する「加入者割」により算出されてきましたが、2010年度以降、負担能力に応じた費用負担の観点から、支援金の3分の1を加入者の賃金に応じて負担金を算出する「総報酬割」が導入されました。「総報酬割」は、賃金に応じて支援額を算出するため、総報酬額が一般的に高いとされる被用者保険の負担が重くなります。

- A保険者とB保険者とで、後期高齢者支援金1億円を負担する場合を想定。
- 全面加入者割の場合は、加入者数に応じて負担するため、**財政力の強弱が考慮されない。**
- 全面総報酬割の場合は、総報酬額に応じて負担するため、**財政力に応じた負担となる。**

モデル例

	A保険者	B保険者
加入者数	1,000人	1,000人
加入者1人当たり報酬額	150万円	600万円
総報酬額	15億円	60億円

《全面加入者割の場合》

- 加入者数に応じて負担するため、A保険者とB保険者は **1：1**（1,000人：1,000人）の割合で負担。

	A保険者		B保険者
支援金負担総額	5,000万円	←同じ→	5,000万円
加入者1人当たり 支援金負担額 (支援金負担総額÷加入者数)	50,000円	←同じ→	50,000円
所要保険料率 (支援金負担総額÷総報酬額)	3.33%	←4倍→	0.83%

財政力の弱い組合の負担が大きくなる。

《全面総報酬割の場合》

- 総報酬額に応じて負担するため、A保険者とB保険者は **1：4**（15億円：60億円）の割合で負担。

	A保険者		B保険者
支援金負担総額	2,000万円	←4倍→	8,000万円
加入者1人当たり 支援金負担額 (支援金負担総額÷加入者数)	20,000円	←4倍→	80,000円
所要保険料率 (支援金負担総額÷総報酬額)	1.33%	←同じ→	1.33%

財政力に応じた負担となる。

出所：厚生労働省「後期高齢者支援金の総報酬割について」

(2) 将来にわたって安定した介護保険制度の確立

▶情勢認識

- 高齢化の進展とともに要介護認定者数が増加するなか、介護保険制度の給付金は増大傾向にあり、その持続可能性を確保することが重要な課題となっています。
- このようななか、2014年6月に医療介護総合確保推進法が成立し、介護保険制度における費用負担の公平化を目的に、一定以上の所得がある利用者の自己負担を引き上げるなどの改正が行われました。一方で、改正案の検討課題であった被用者保険が負担する介護納付金の分担方法の加入者割から総報酬割への変更に関しては、協会けんぽに対する国庫補助の削減につながることをふまえ、継続して検討されることとなりました。また、健康保険組合の保険者機能は介護予防につながり、介護給付の増加防止に寄与していると考えられています。

▶問題意識

- 総報酬割の導入は、損保グループ産業における健保組合財政にも影響を与え、多くの組合員・経営の双方にとって負担増となります。

提言

- 介護保険制度の財政基盤の安定化に向けて、健康保険組合などによる保険者機能の発揮が介護給付の増加防止につながっていることをふまえ、被用者保険の保険者間における負担調整のみならず、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。

(3) 子ども・子育て支援体制の量的拡充と質の向上

▶情勢認識

- 次代の社会を担う子どもの成長と子育てを社会全体で支えるため、2015年4月から子ども・子育て支援新制度が本格実施されています。具体的には、保育の量的拡大・確保を目的とした認定こども園・幼稚園・保育所を通じた共通の給付制度および小規模保育や事業所内保育所などへの給付制度、教育・保育の質的改善を目的とした、放課後児童クラブ事業への交付金制度などが実施されています。
- また、支援新制度に先立ち実施されている「待機児童解消加速プラン」では、2017年度末目標である40万人分の保育所などのうち、約19万人分がすでに確保されました。そのほかにも2014年7月には「放課後子ども総合プラン」が策定され、2019年度末までに放課後児童クラブを新たに約30万人分整備するなどの取り組みがすすめられています。

▶問題意識

- 子ども・子育て支援新制度が本格実施されていますが、都市部を中心に待機児童の解消には至っておらず、組合員が仕事と子育てを両立できる環境は整備されていません。
- また、小学生以降の保育環境の整備など、子育てに対する多様なニーズに応えられる環境整備も十分ではありません。

提言

- 政府は、子ども・子育て支援に関する財源を確実に確保したうえで、待機児童の解消のため、新支援制度にもとづき事業所内保育施設への支援、放課後児童クラブへの支援など保育の量的拡大・確保を図る必要があると考えます。
- また、放課後児童クラブの量的拡大・確保を図るなかで、すべての小学校区に整備するとともに、質的な改善として保育時間の延長などの措置を講じる必要があると考えます。

(4) 持続可能な公的年金制度の構築

▶情勢認識

- 公的年金制度の支え手となる現役世代の人口減少による税収の伸び悩みや支給対象となる高齢者の増加などを背景に、年金財政が悪化しています。
- こうしたなか、年金制度の持続可能性を高めるために、基礎年金の国庫負担割合を恒久的に1/2とする改正が、2014年4月に消費税率を8%へ引き上げたことで実現しました。なお、支給開始年齢の引き上げに関しても検討されていましたが、社会保障審議会年金部会では、引き続き、検討することとなりました。
- また、年金給付額が保険料と国庫負担の合計額を超えた場合に財源となる年金積立金の運用方法（基本ポートフォリオ）に関して、運用機関であるGPIFは株式などリスク性の高い資産の割合を増やす変更を2014年10月に実施しました。

①公的年金制度の財政への対応

▶問題意識

- 公的年金制度の支え手である現役世代のなかには、不安定雇用や低賃金により保険料に負担感を抱く人も出ています。くわえて、税収の飛躍的な伸びが期待できないなか、財源確保が極めて困難な状況にあり、賦課方式である公的年金制度の持続可能性が不安視されています。

提言

- 老後の生活資金が保障されるよう、持続可能な公的年金制度の全体像を示す必要があると考えます。また、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、審議会において納得感のある十分な論議を経て判断する必要があると考えます。

②年金積立金（GPIF）への対応

▶問題意識

- 年金積立金は、これまで労使が支払った保険料を積み立てたものですが、運用方法を決定する際に、保険料拠出者である事業主・労働者の意見が反映されるしくみがありません。

提言

- 年金積立金の運用方法の決定プロセスに、その拠出者である労使の代表が参画して検討する体制を確立する必要があると考えます。

(5) 確定拠出年金制度の拡充

▶情勢認識

- 支える現役世代と支えられる退職世代のバランスが崩れ、将来の公的年金の給付水準が低下することが想定されるなか、老後に必要な生活資金を確保する観点から、企業年金などの私的年金への期待が高まっています。
- こうしたなか、2014年10月には確定拠出年金（以降「DC」）のうち企業型DCの拠出限度額の引き上げが行われました。また、2015年4月に国会に提出された確定拠出年金法等の一部改正法案では、個人型DCの加入対象者に専業主婦（第3号被保険者）などを追加することや、DC制度から確定給付型年金等への年金資産の移行を可能とすることなどDC制度の拡充に向けた見直しを示されました。

①加入者ニーズへの対応

▶問題意識

- DC制度への加入者が年々増加するなか、私たちの自助努力による老後の資産形成を支援・促進する制度として、公的年金を補完する観点で、現行制度の給付水準・支給要件は、いまだ十分に整備されているとはいえ、加入者のニーズにより合致したものにしていく必要があると考えます。

提言

- 私たちの資産形成の機会をさらにひろげるため、「拠出限度額の上限をさらに引き上げる」「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」「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。

②公的年金の補完機能の強化に向けた対応

▶問題意識

- 公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられるなか、勤務先の私的年金制度の加入対象年齢にかかわらず、すべての働く者が65歳まで加入できる私的年金が確保されておらず、公的年金を補完する目的を果たしきれていないとは言えません。

提言

- 65歳まで老後の資産形成が図れるよう、個人型DCの加入対象可能年齢を60歳から65歳まで引き上げるなどの制度の見直しが必要と考えます。

(6) 短時間労働者への社会保険の適用拡大

▶情勢認識

- 2016年10月より、年金機能強化法にもとづき、短時間労働者に対する厚生年金・健康保険の適用範囲の拡大が実施されます^(※)。また、実施後3年以内に、適用範囲の拡大に関して検討をくわえ、必要な措置を講じると定めた同法にしたがい、適用範囲の拡大に向けた検討がすすめられています。

(※) 短時間労働者の加入要件

- ①週労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上、③勤務期間1年以上、④学生は除外、⑤従来の基準で適用対象となる従業員501人以上の企業に属する

▶問題意識

- 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。

提言

- 3年以内の厚生年金・健康保険の加入者適用拡大に向けて、企業負担の増加により雇用調整や賃金の引き下げが行われることのないよう、論議をすすめていくことが必要と考えます。

(7) 税制の見直し（平成28年度税制改正要望他）

▶情勢認識

- 政府では、民需主導の持続的成長と財政健全化を両立させながら、強い経済、豊かで安全・安心な生活を実現することを目的に、各種税制の見直しがすすめられています。
- 個人所得課税（所得税・住民税）については、賃金・所得の格差拡大などの社会問題化を受け、税制における所得再分配機能のあり方に関する論議がすすめられています。また、少子高齢化の進展やライフスタイル・働き方の多様化などに対応し、社会全体の活力を引き出す観点から、働き方に中立的な税制の構築に向けた論議がすすめられています。

①配偶者控除の見直しへの対応

▶問題意識

- 労働力人口の減少が見込まれるなか、政府は持続的な経済成長の実現に向けて、女性の活躍推進をさらに促す政策をすすめています。
- こうしたなか、政府税制調査会では、所得税・住民税における「配偶者控除」が女性の就労拡大を阻害しているとして、控除の縮小・廃止や基準の引き下げなどの論議がすすめられています。これらの見直しを実施されれば、専業主婦世帯や共働き世帯の一部における税負担が増加することになり、損保グループ産業で働く組合員およびその家族の生活にも大きな影響を与える可能性があります。

提言

- 「配偶者控除」が女性の就労拡大を真に阻害しているのかについて、十分な検証を行う必要があると考えます。

②企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃

▶問題意識

- 確定給付企業年金や、確定拠出年金の企業型年金・個人型年金をはじめとする企業年金等の積立金は、特別法人税の課税対象となっていますが、現在は、2016年度までの経過措置により課税停止とされています。
- 毎年の年金資産残高に対して約1%を徴収する当該税負担の比率は極めて大きいことから、万一課税された場合には、公的年金制度を補完する企業年金制度の健全な維持・発展や、労働者の権利である受給権の保全に支障をきたすおそれがあります。

提言

- 企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃を求めます。

③財形非課税限度額の引き上げ等

▶問題意識

- 財形住宅貯蓄と財形年金貯蓄の非課税限度額は、元利合計で合算して550万円（財形年金貯蓄のうち、生命保険・損害保険等の契約については元本385万円）とされていますが、現在の住宅事情への対応や老後生活の安定を図るうえで、十分な水準にあるとはいえません。
- また、財形住宅貯蓄において、解約等の目的外払出しを行う場合、5年以内に支払われた利子等に対し遡及課税がなされていますが、持ち家の取得や増改築のため先に適格払出しを行った金額に係る利子等も課税の対象とされるなど、本来の制度趣旨に合致していない部分があるものと考えます。

提言

- 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ことを求めます。
- 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ついて、先の適格払出しに関わる利子等を5年間の遡及課税の対象外とすることを求めます。

④給与所得者に対する選択納税制度の導入

▶問題意識

- 給与所得者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されています。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記載されているものの、給与所得者の納税意識や税の用途に対する関心は、必ずしも高いとはいえません。また、給与所得者が確定申告を通じて税額を確定することで、給与所得者の納税意識を高めることにつながる特定支出控除の範囲が2013年分より拡大されました。しかし、確定申告を行う人が増加したとはいえ、いまなお多くの人が年末調整で課税関係を終了しているものと考えられます。
- 「源泉徴収・年末調整」以外に、給与所得者が納税意識や税の用途への関心の向上、ひいては納税者としての権利・義務の確立につなげられる制度の構築が必要と考えます。

提言

- 給与所得者に対して、給与所得者が自ら税額を計算する「申告納税」の選択を認める選択納税制度の導入を求めます

2

労働法制などの見直し

基本的な考え方

私たちがいきいきと働き続けられる環境を整備するため、労働者の権利保護に資する法制度・ルールを構築するとともに、労使においても十分な協議をすすめていくことが重要と考えます。

(1) 企画業務型裁量労働制の見直しへの対応

▶情勢認識

- 損保グループ産業では、非定型業務に従事する組合員の働き方の自由度が増えることが、働きがい・やりがいのさらなる向上につながると考え、企画業務型裁量労働制を導入する労使が増加しています。一方で、日本で同制度が適用されている労働者は、全労働者のうちわずか0.2%にすぎないことから、政府では、同制度の趣旨にしたがい、労働者が真に裁量を持って働くことができるよう制度の見直しが検討されてきました。
- こうしたなか2015年4月に国会に提出された労働基準法改正法案では、同制度の対象業務を拡大するとともに、対象者の健康確保措置の充実や届出手続きの簡素化などの見直しが示されています。

▶問題意識

- 企画業務型裁量労働制は、組合員のやりがいのさらなる向上につながりうる制度である一方、適切な対象業務・対象労働者への適用や、適正な労働時間管理にもとづく実効性のある健康確保措置を確保できない場合には、長時間労働などにつながる懸念があります。

提言

- 企画業務型裁量労働制の対象業務などを拡大する場合には、適正な労働時間管理にもとづく労働時間の上限規制や勤務間インターバル規制などの導入による労働者の健康確保、本人同意の取得、不同意者の不利益取扱いの禁止に関する実効性のある法的な措置を講じる必要があると考えます。そのうえで、対象業務や対象労働者の範囲を、企画業務型裁量労働制の趣旨重要照らし、労使の合意により決定できる法制の整備をすすめることが重要と考えます。

(2) 高度プロフェッショナル制度の創設への対応

▶情勢認識

- 2015年4月に国会に提出された労働基準法改正法案では、職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とするなどの業務に従事する

場合に、労働時間規制（36協定）などを適用除外とする「高度プロフェッショナル制度」の創設が示されています。

▶問題意識

- 同制度を導入するためには健康確保措置や本人同意などが要件になっているものの、36協定や休日・深夜労働を含む時間外の割増賃金など労働基準法に定められた労働時間に関する最低限のルールを保護を受けられなくなります。そのうえで、賃金は労働時間ではなく成果に対して支払われることから、対象労働者が成果を追い求めるなかで、長時間労働を助長することになる懸念があります。

提言

- 長時間労働を生じさせない健康確保措置や公正な人事考課などの実効性ある仕組みが構築されていないなかで、労働者保護の観点から労働時間に関するルールを外す「高度プロフェッショナル制度」を創設する必要はないと考えます。

(3) 労働者派遣法改正への対応

▶情勢認識

- 2012年3月の法改正時における附帯決議などをふまえ、特定労働者派遣事業のあり方、労働者派遣の期間制限などに関する論議が行われたのち、審議未了により廃案となった2回の国会審議を経て、2015年4月に労働者派遣法改正案が三たび提出されました。
- 同改正法案は、専門的な知識・技術、経験を要する専門26業務などの業務区分による派遣期間制限を廃止し、専門26業務に従事する派遣社員が同一職場に勤務できる期間の上限を制限なしから3年へ変更するものです。

▶問題意識

- これまで同一職場で無期限に勤務できていた専門26業務に従事する有期契約の派遣社員は、労使双方が希望しても3年を超えて同一職場で勤務できなくなるため、派遣社員の雇用がますます不安定になる懸念があります。
- また、損保グループ産業の職場においても、専門26業務に従事する派遣社員と業務を分担している職場もあり、同じ派遣社員が3年を超えて在籍するケースも少なくありません。3年ごとに派遣社員の交代が余儀なくされれば、職場の業務運営に大きな影響を与える懸念があります。

提言

- 派遣社員の雇用および職場業務運営の安定の観点から、労働者に不利益が生じないようなしくみが確保できないのであれば、現行法で定める業務区分による派遣期間制限を引き続き維持すべきと考えます。

(4) 解雇無効時における金銭救済制度への対応

▶情勢認識

- 2015年6月に改訂された「日本再興戦略」では、雇用終了の原因、保証金の性質・水準などのあり方と必要性を含め、透明かつ公正・客観的でグローバルに通用する労働紛争解決システムの構築

の具体化に向けた検討をすすめ、所要の制度的措置を講じることが示されています。また、2015年6月に示された「規制改革会議に関する第3次答申」でも、労使双方が納得する雇用終了の在り方として、多様な解決手段が使いやすくなるように改善を図るひとつの対象として、解雇無効時の金銭解決が言及されています。

- 「解雇無効時における金銭救済制度」は、これまで産業競争力会議などにおいて、雇用契約に明示した条件で解雇を可能にする「解雇ルールの明確化」とともに、成熟産業から成長産業への労働移動を促進する施策として論議されていたものであり、前述も、この延長上で示されています。

▶問題意識

- 「解雇無効時における金銭救済制度」は、金銭を支払えば解雇できるとの風潮を広めることにつながるなど、労働者保護ルールを後退させる懸念があります。

提言

- 労働者の救済につながらない「解雇無効時における金銭救済制度」の導入は不要であり、政府は同制度の検討について、労働者保護の観点のもと、審議会などの論議を経て慎重にすすめる必要があると考えます。

(5) 有期契約の無期転換ルールの適切な実行

▶情勢認識

- 無期転換ルールや不合理な労働条件格差の禁止などを盛り込んだ「改正労働契約法」が2013年4月に施行され、同改正法にもとづき、有期契約労働者の申込みによる無期労働契約への転換が2018年4月から本格的に行われます。

▶問題意識

- 有期契約労働者の申込みによる無期労働契約の転換ルールに関して、各企業において、対象者へ周知のうえ、無期転換申込権発生の手前での雇止めや不合理な労働条件への変更が行われることなく、同改正法にしたがい適切に実施されることが必要と考えます。

提言

- 2018年4月に向けて、雇止めや労働条件などの状況を検証のうえ、雇止めや不合理な労働条件への変更が行われている場合には、雇止めの抑制などに向けた実効性ある規制を検討する必要があると考えます。

(6) 若者の職場環境の整備

▶情勢認識

- 若者の非正規雇用の割合の増加、新規学卒者の卒業3年後の離職率の高さ、低水準の労働条件で労働を強いる「使い捨て」企業の社会問題化など、若者雇用を取り巻く環境は、依然厳しい状況が続いています。
- 2015年4月に国会に提出された若者雇用促進法案では、青少年の雇用の促進などを図り、能力を有効に発揮できる環境の整備に向けて、新卒者の募集を行う企業に対する情報提供ルールの整備などの適切な職業選択の支援に関する措置と、国と地方公共団体と連携した職業訓練などの職業能力の開発・向上に関する措置を講じることが示されています。

▶問題意識

- 若者の非正規雇用の割合が大幅に増加し、正規雇用であっても長時間労働など職場環境が厳しいため早期離職するケースが少ないなど、適切なキャリアを積むことが難しくなっている現状をふまれば、若者のキャリアアップを支援することとあわせて、若者が働き続けることができる職場環境を実現していくことが必要と考えます。

提言

- 事業所内外での職業訓練の拡充、ワークルール遵守の徹底など若者が働き続けられる環境の整備を通じて、すべての若者へ良質な雇用・就労機会の実現を図る必要があると考えます。

(7) 集团的労使関係の再構築に向けた対応

▶情勢認識

- 労働組合に組織されていない非正規労働者が増加するなか、企業内組織率の向上や、未組織企業における過半数代表となる労働組合の設立などに取り組むことが求められています。

▶問題意識

- 労働組合の設立に向けたプロセスのなかで、労働者が意見を適正に集約し使用者と対等な立場で交渉できる機関の設置、同機関の設置にあたり労働者代表の適正な選出や同機関の運用ルールなどが法的に整備されていません。

提言

- 労働組合の設立などに向けたプロセスのなかで、労働者保護の観点から法的なルールを整備する必要があると考えます。

(8) 純粋持株会社やグループ企業等における使用者概念の明文化

▶情勢認識

- 損保グループ産業では、純粋持株会社のもと、収益機会の確保や事業効率化などを企図した経営統合・会社合併がすすめられています。

▶問題意識

- 1999年の「純粋持株会社解禁に伴う労使関係懇談会」の中間取りまとめにおいて、「純粋持株会社での労使協議があることが望ましい」との指摘がなされてはいるものの、純粋持株会社やグループ企業の使用者性に関する法的な解釈・見解は、現在明確に定まっていません。

提言

- 純粋持株会社やグループ会社の使用者性を関連法において明文化する必要があると考えます。

(9) 長時間労働の是正による過労死防止への対応

▶ 情勢認識

- フルタイム労働者の長時間労働者に対する労働時間短縮の取り組みが喫緊の課題となっているなか、2014年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」では、毎年100件以上発生している過労死などの防止に向けて、政府が調査研究や過労死などの防止の重要性の啓発などを行うことが示されました。
- また、事業主は、国などが実施する対策に協力するとともに、雇用者として責任をもって過労死などの防止対策に取り組むこと、国民も、その重要性や関心と理解を深めるよう努めることが示されています。

▶ 問題意識

- すべての事業所において、過労死ゼロの実現をめざし、長時間労働者の労働時間短縮に向けた取り組みをはじめ、すべての労働者を対象とする実効性の高い過労死等防止策を講じることが必要であると考えます。

提言

- 政府は、地方公共団体・労働組合と連携して、すべての事業主に対して過労死防止に向けた取り組みの必要性を啓発するなど、すべての事業所で実効性を高めるための対策が必要と考えます。

第 3 章

組合員一人ひとりの 働きがいと働きやすさの 向上に向けて

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
2. 男女平等参画の実現
3. 自律的なキャリア形成の実現
4. 労働組合としてのさらなる社会性発揮

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

▶情勢認識

- 少子高齢化の進展、企業活動のグローバル化、企業間競争の激化など、さまざまな外的要因により私たちの就業環境は変化し続けており、同時に私たち一人ひとりの価値観や働き方、ライフスタイルは多様化してきました。一方で、長時間労働などを背景に、日本の社会では仕事と私生活を両立しにくい現実にあります。こうしたなか、政府は、「誰もがやりがいや充実感を感じながら働いて仕事上の責任を果たすとともに、子育て・介護の時間や家庭、地域、自己啓発などにかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活の実現」をめざし、2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定しました。同憲章の策定には、労使をはじめとした国民の積極的な取り組みが重要との考えのもと、政財官の代表者のほか、労働者の代表も参画しており、同憲章に沿ってそれぞれが主体的に取り組みをすすめている状況にあります。また、経済の持続的な成長に向けて新たなマーケットや商品・サービスを継続的に創出するため、あるいは絶え間なく変化する消費者ニーズに対応するためには、組織としての多様性が必要となるとの考えなどから、政府はダイバーシティの推進に取り組んでいます。
- 損保グループ産業においても、社員のワーク／ライフ・バランスの実現に向けて、他業界対比でも長い労働時間を短縮すべくノー残業デーや休暇取得を推進しているほか、育児・介護と仕事の両立を支援する制度の導入や充実などに取り組んでいます。また、ダイバーシティを実践し、女性や障がい者、高齢者などの多様な人材の能力が最大限発揮できるよう、人事制度の改定や人材育成メニューの提供を通じた環境の整備などに取り組んでいます。
- 損保労連・単組では、社会・消費者からの信頼を失った経験から、画一的な価値感にとらわれず、幅広い視野や柔軟な発想を身につけていくことの重要性を学びました。そして、私たちが社会・消費者から今後も必要とされ、評価・支持を得ていくため、また、私たちの「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」の実現を確かなものとしていくために、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重要性を組合員に広く伝え、実践を促す取り組みとして、2009年10月から労働時間短縮統一運動を展開しました。この統一運動以降も、単組の自律的な取り組みのもと、組合員一人ひとりがそれぞれに望むライフスタイルや働き方およびそれらの実現に向けた行動をお互いに尊重し、受け入れることの大切さなど、ワーク／ライフ・バランスやダイバーシティの理解浸透を図り、組合員のこれらに対する正しい理解はすすみつつあります。
- 現在、損保グループ産業では、生保事業や海外事業などの業務領域の拡大をはじめとする就業環境の変化や、男女にかかわらず仕事一本やりではなく私生活を重視して平日においても自己啓発に努めたい、子育てや地域活動に携わりたいなどといった職業観の変化が生じています。このような状況のもと、なかには「新たな業務領域などにチャレンジしたいと考えながらも自己啓発の時間を創出できない」といったワーク／ライフ・バランスに関する声や「積極的に育児に携わり

たいとの意向を示しづらい職場の雰囲気がある」といったダイバーシティに関する声が組合員から寄せられています。

- 2015年4月に改正された次世代育成支援対策推進法のほか、国会に提出された労働基準法案や女性活躍推進法案において、ワーク／ライフ・バランスやダイバーシティに関する目標が設定されるなど、これらへの取り組みの要請は年々高まることが予測されます。

▶問題意識

- 労働時間短縮統一運動をはじめとする各種取り組みを損保労連・単組が一体となってすすめたことにより、ワーク／ライフ・バランスやダイバーシティに関する組合員の理解や実践はすすみつつあります。一方、組合員の就業環境や職業観などが一層変化・多様化していくことが見込まれている現状をふまえれば、これに対応していくために、すべての組合員がワーク／ライフ・バランスとダイバーシティの重要性を理解したうえで、長時間労働の解消に取り組むことで創出したゆとりを活用し、個人の能力を最大限に発揮することや一人ひとりの個性を大切に認めあうことに一層取り組んでいくことが重要です。

損保労連の考える 「ワーク／ライフ・バランス」

一人ひとりがお互いの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

提言

- 損保労連は、いまだ高止まりの状態にある総労働時間を短縮して創出したゆとりを活用してワーク／ライフ・バランスを実現するとともに、組織の力にもつながるダイバーシティを実践するため、単組の職場への定着に向けた取り組みの支援を行っていきます。くわえて、そうした職場の実現に向けて関係先に対して環境整備をもとめていきます。

2

男女平等参画の実現

▶情勢認識

- 少子高齢化の進展により、2030年の日本の労働力人口は、2013年から約900万人減少して約5,683万人になると推計されています^(※1)。また、グローバル化の進展や消費者ニーズの多様化など、私たちを取り巻く環境は急速に変化しています。それにともない、労働力の確保や環境変化への対応などの観点から、就業分野において女性が個性と能力を十分に発揮する機会を確保していくことの必要性が一層高まっています。
- 男女雇用機会均等法施行以降、同法の改正や育児休業法の施行といった法整備がすすめられたことにより、1985年からの20年間で女性の就業率は8.5%上昇しています。一方、内閣府男女共同参画局によれば、企業の役員会における女性比率は欧州平均の11%に対して日本はわずか1.23%^(※2)にとどまっています。また、世界経済フォーラムの「男女格差報告2014年」における男女格差に関するランキングでは、対象142カ国中104位となるなど、国際比較でみても日本の男女間の機会配分格差は改善の余地が大きいものといえます。
- こうした状況のもと、政府は、2014年6月に公表した『「日本再興戦略」改訂2014』のなかで「『女性の力』を最大限発揮できるようにすること」の重要性を強調し、待機児童・学童保育問題の解消といった子育てで支援を推進するほか、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」を達成するために、国、自治体、企業が果たすべき役割を定め、女性の活躍を促進することを目的とする新たな法案を国会に提出するなど、女性の活躍促進に向けた政策をすすめています。
- また、経団連では、「女性活躍アクション・プラン」のなかで、女性の活躍推進は、企業の競争力向上を通じた企業価値の向上、ひいては、日本の経済社会の持続的成長を実現するための成長戦略であるとし、女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画の公表やキャリア形成支援、働き方の見直しといった会員企業の自主的な取り組みを促すなど、企業においても女性の活躍促進に向けた取り組みをすすめています。
- 労働組合のナショナル・センターである連合においても、2013年10月にスタートした「第4次男女平等推進計画」にもとづいて、「男女が対等・平等で人権が尊重された社会の構成員として、様々な分野への参画の機会が保障され、役割と責任を分かち合う社会」をめざし、「ディーセント・ワークの実現と女性の活躍の促進」「仕事と生活の調和」「多様な仲間の集結と労働運動の活性化」に向けた取り組みをすすめています。
- このように、社会全体が男女平等参画の推進に向けた取り組みをすすめるなか、社会保障・税制分野においては、配偶者控除における「103万円の壁」や短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大など、「性・ライフスタイルに中立な制度」のあり方について見直しの必要性が高まっています。

※1…2012年の性・年齢階級別の労働力率を固定して推計したもの。出所：内閣府「人口減少と日本の未来の選択（「選択する未来」委員会の検討状況）」

※2…データは2009年時点のもの。出所：内閣府・男女共同参画推進連携会議「『2020年30%』の目標の実現に向けて」

また、労働・生活環境分野においては、育児・家事と仕事との両立を困難としている長時間労働の解消や男性の育児・家事への参加促進のほか、2014年10月に出されたマタニティハラスメントに関わる最高裁判決でも注目を集めたような女性に対する各種ハラスメント対策や、キャリア形成支援の推進などの課題が顕在化しています。

- 損保グループ産業においては、さらなる品質の向上やニーズに合致する商品・サービスの提供といった社会からの要請に応じていくために、多様な価値観を事業運営に生かしつつ、組織力の最大化を図るべく、女性が担う役割についても一層の拡大をすすめています。
- こうしたなか、各社では、短時間勤務・育児休業といった母性保護、両立支援やキャリア形成支援などの制度整備に比べ、ポジティブアクションの推進などの取り組みがすすめられています。一方で、セクハラ・マタハラをはじめとする各種ハラスメントの発生や、業界の長時間労働体質、ライフイベント時のキャリア分断、母性保護制度・両立支援制度を活用しづらい風土などにより、女性の活躍する機会が制限されるといった問題が依然残されています。

▶問題意識

- 損保労連は、女性が担う役割が拡大するなかで、男女を問わず、一人ひとりが能力を最大限に発揮している職場を実現していくことは、「創造性豊かな働き」に掲げる「社会からの信頼を感じながら働きたい」「高品質なサービス・価値を提供していきたい」といった働き方の実践につながることから、積極的にその実現に取り組むべきものと考えています。
- こうした職場の実現に向けては、まずは前述のような問題を解消し、男性と女性とが平等に働ける環境を整えることが前提になります。そのうえで、一人ひとりが、従来の固定的な役割意識にとらわれず、自ら果たすべき役割やそれにとともなう責任を主体的に考え、行動していく「男女平等参画」の実現が重要であると考えます。

損保労連がめざす「男女平等参画」

職場において、働く者としての権利と新たな役割への挑戦や教育をはじめとしたあらゆる機会が男女平等に保障されたうえで、一人ひとりが働きがいの実感に向けて主体的に役割と責任を担っている状態

提言

- 損保労連では、社会保障・税制の見直しへの意見発信や、総労働時間の短縮、ワーク／ライフ・バランスの実現およびダイバーシティの理解浸透など、「男女平等参画」を可能とする環境整備につながる取り組みをすすめています。これらの取り組みを引き続き力強くすすめるとともに、女性を含めた幅広い層の組合員が等しく組合活動に参画できる環境を整え、多様な個性や価値観を生かした活発な活動を実現していくことで、組合員一人ひとりに主体的な行動を促していきます。

3

自律的なキャリア形成の実現

▶情勢認識

- 過去、日本では、習得すべき技能や積むべき実績、標準的な昇進コースなどを企業が従業員に示し、従業員はこれに沿ってキャリアを積んでいくことが一般的でした。しかし、少子高齢化の進展、ICT技術の進展、グローバル化の進展による経済・社会構造の急速な変化や日本経済の長期低迷を受け、いわゆる終身雇用・年功序列などの日本的雇用慣行が崩れていくなか、企業はこれまで示してきた中長期的に有効と考えられるキャリアを従業員に示していくことが困難となってきました。
- また、事業部門の再構築、海外部門の拡充などのビジネスモデルの変容にともない、企業が従業員に求める業務やスキルは大きく変化し、従業員のなかには、これまで積み重ねてきた経験や知識が十分に生かせないと感じたり、自ら望むポストや職種に就けなくなったりすることで、モチベーションの低下を招く事例も見受けられるようになってきました。このように職種・職位・技能・実績・報酬など、「外的キャリア」とよばれるキャリアの外的要素のみを重視しては、働きがい・やりがいに必ずしもつながらない状況が生じてきています。
- こうした状況のもと、私たちが働きがい・やりがいを持って仕事人生を送るためには、外的キャリアのみならず、外部環境の変化に影響されにくい「どのように働きたいか」「何のために働くのか」といった個々人の「働くことに対する価値観」いわゆる「内的キャリア」の両面をふまえて、自ら自分の仕事人生のプランを主体的にデザイン（設計・構想）し、積み重ねていく必要が生じています。
- 一方で、こうしてデザインした仕事人生のプランについても、環境変化による影響を受け、計画どおりにすすめられないことがあることから、デザインしたプランの実現のみを追いかけているのは、行き詰ってしまう懸念があります。したがって、デザインしたプランに固執するのではなく、自分の周りに起きる偶然の出来事のなかから、これまで気づかなかった働くうえでの喜びや新たに得られる知識・スキルなどを自身のプランに生かせるよう、また自らのプランの実現につながるような好ましい偶然が生じるように自ら働きかけることが重要とされています。このためには、以下の5つの思考・行動パターンを身に付けることが必要です。
 - ・好奇心：現状に満足せず、常に新しい価値を求める思考・行動
 - ・柔軟性：複眼的に物事を捉える思考・行動
 - ・楽観性：物事をプラス面で受け止める思考・行動
 - ・リスクを取る：はじめてのことにもチャレンジする思考・行動
 - ・これら4つの思考・行動の基軸となる「こだわり」：自分らしさ、自分の価値観

▶問題意識

- 損保グループ産業においても、同様の状況が生じており、働きがい・やりがいを十分に実感できていない組合員が見受けられるようになってきました。こうした組合員の多くには、外的キャリアだけでなく内的キャリアも重視したうえで、自らの意思で将来の方向性をデザインできていなかったり、予期せぬ偶然の出来事を楽しみながら、デザインしたプランに固執することなく、好奇心や柔軟性をもって仕事に取り組めていなかったりする状況が見られます。
- こうした状況を解消し、すべての組合員が働きがい・やりがいを向上させていくためには、自らのキャリアを自律的に切り開き、仕事人生の充実につなげていくことの重要性の理解を深めていく必要があると考えます。
- このことから、損保労連では、組合員一人ひとりが自律的なキャリア形成の実現に向けてめざす姿を定め、この姿の実現に向けて取り組んでいくこととしています。

損保労連がめざす自律的なキャリア形成の姿

- 一人ひとりが「外的キャリア」だけでなく「内的キャリア」も重視したうえで、以下の両面の取り組みを組み合わせ、自分らしい仕事生活・仕事人生を主体的に積み重ねている状態
- 節目のタイミングでは内省を通じ、自らの意思で将来の方向性をデザインする
 - 日常では予期せぬ出来事を楽しみながら、過去にデザインしたプランに固執することなく、好奇心や柔軟性をもって仕事に取り組む

提言

- 損保労連では、すべての組合員が自律的なキャリア形成を実現していくために、組合員一人ひとりが取り組むことの重要性の理解に向けた気づきの機会の提供に取り組んでいきます。また、経営に対しても気づきの機会の提供をはじめとした組合員のキャリア形成を支援する態勢整備を求めていきます。

4

労働組合としてのさらなる社会性発揮

▶情勢認識

- 企業活動のグローバル化にともない、途上国における工業化などが進んでいくなかで、温暖化や環境汚染といった地球規模での環境問題や、児童労働や劣悪な労働環境といった途上国における人権・労働問題などが生じるようになりました。
- 1990年代以降、冷戦構造の終焉を機に、こういった社会問題により目が向けられるにつれて、企業には単に商品・サービスを提供することだけでなく、社会的に責任ある行動をとることが強く求められるようになり、それが企業の評価にも大きく影響するようになってきています。
- このような企業の社会的責任に対する社会の関心の高まりを背景に、国連グローバル・コンパクトやOECD「多国籍企業の行動指針」などの企業の規範に関する国際指導基準が策定されています。損保グループ産業においても、海外展開の加速にともない、グローバル企業としての社会的責任を意識し、グローバル・コンパクトに参加するなど、各社が社会的責任をいかに果たしていくかを経営課題のひとつに位置付け、さまざまな取り組みをすすめています。
- 企業の社会的責任の規範に関する国際指導基準においては、企業の社会的責任は、事業活動における法令遵守にとどまらず、社会的な公正さや環境への配慮、地域への貢献などを通じ、利害関係者（顧客、消費者、取引関係、地域住民、株主、従業員、NPOなど）に対し責任ある行動を積極的に取ることにより、「持続可能な社会づくり」に貢献することであると示されています。
- 一方で、近年では、このような「持続可能な社会づくり」は企業活動のみによって実現されるものではないとの考え方から、さまざまな組織が社会的責任を果たし、「持続可能な社会づくり」に貢献していくことが求められるようになっていきます。
- 2010年にリリースされた社会的責任に関する国際規格であるISO26000においては、労働組合をはじめとするあらゆる組織が社会的責任の主体であることが明示されています。
- 労働組合のナショナル・センターである連合においても、「CSR（企業の社会的責任）に関する連合の考え方」のなかで、「労働組合も、こうした動きを的確にとらえ、積極的に対応していくと同時に、企業別の枠を超えて労働組合みずからの社会的責任を果たしていくことが求められている。」とし、労働組合の社会的責任を果たす取り組みを推進する考えを示しています。
- このように、労働組合は、企業の社会的責任におけるステークホルダーであるというだけでなく、自らも社会的責任を果たす取り組みをすすめることが必要といえます。

▶問題意識

- 労働組合は憲法でその存在が保証され、法律で活動が保護されている組織であることから、社会の公器であるがゆえに有する発言力や組織力を用いて、「持続可能な社会づくり」に向けて、人権、労働慣行、環境などの社会の幅広い分野での課題解決に取り組むとともに、地域や社会への貢献に努めていく必要もあります。また、例えば私たちの生活に直接・間接に影響を与える分野、今日でいえば社会保障・税、労働法制、環境・エネルギーなどの課題に取り組むことは、労働組合の活動目的である労働諸条件の維持・向上にもつながっていくものと考えます。

損保労連のめざす「労働組合としての社会性発揮」

社会の公器であるがゆえに有する発言力や組織力を用いて、私たちの生活に直接・間接に影響を与える社会の幅広い分野での問題解決に取り組むことにより、労働組合としての社会的責任を果たしていくこと

提言

- 損保労連では、労働組合としてより一層社会性を発揮すべく、社会の幅広い分野の課題について労働組合としての意見発信に努めるほか、組合員一人ひとりへ労働組合が社会性発揮に取り組む意義の理解浸透に取り組むとともに、組合員が主体的にこれらの取り組みに参画していける環境の整備に取り組んでいきます。



<資 料>

提言事項の経過・結果（抜粋）

産別労懇・損調産別労懇における労組側発言（骨子・抜粋）

提言事項の経過・結果(抜粋)

項番	提言の時期	項目	内容	提言先
1	2006年度	自賠責保険の実務に関する各種規制の緩和	<ul style="list-style-type: none"> 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することを求めます。 	国土交通省 業界
2	2014年度	自賠責保険異動・解約手続きの標準化	<ul style="list-style-type: none"> 自賠責保険の契約者等が契約保険会社以外で入手した帳票を他社でも利用できるよう、異動承認請求書の内容・レイアウト、必要書類・事務ルールの標準化を求めます。 	業界
3	2014年度	自賠責保険契約内容の電子的確認制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害発生時などに備え、契約者自身が契約照会を行うことができるシステムの構築を求めます。 	業界
4	2006年度	申込書・約款等の用語の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 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、対応を求めます。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の検討を求めます。 	業界
5	2014年度	契約関係書類・保険用語の統一化	<ul style="list-style-type: none"> 消費者利便、組合員・代理店負担の観点から、契約関係書類の帳票レイアウトや保険用語について、さらなる標準化の検討を求めます。 	業界
6	2013年度	保険募集・販売に関する新たなルールへの対応	<ul style="list-style-type: none"> 意向把握書面や情報提供義務の導入にあたっては、現場の実務をふまえ、検討をすすめることを求めます。また、各社の創意工夫がかえって乗合代理店などにおける業務の煩雑さを招くことがないよう、業界共通化・標準化の流れを十分に汲んで対応方法の検討をすすめることを求めます。 商品推奨理由の説明義務を乗合代理店に課すにあたっては、比較募集を行う代理店に限定することを求めます。 	金融庁 業界
7	2014年度	署名または記名・押印ルールの標準化	<ul style="list-style-type: none"> 事務処理の精度を上げるため、署名または記名・押印ルールの標準化を求めます。 	業界
8	2013年度	ボルドロ計上ルールの標準化	<ul style="list-style-type: none"> 紙ボルドロによる共同保険の計上が産業レベルで大きな間接コストを生じさせていることから、MT計上対象種目の拡充、ボルドロ計上に関する標準ルールの策定・記載項目の標準化に向けた検討を求めます。 	業界
9	2014年度	乗合代理店における募集人資格講習の共通化	<ul style="list-style-type: none"> 組合員・代理店双方の負荷軽減を図るため、業界共通の資格講習の実施を求めます。 	業界
10	2014年度	重複保険の求償スキームの整備	<ul style="list-style-type: none"> 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保険金支払の迅速化の観点から、求償スキームの整備を求めます。 	業界

経過・結果

- 内閣府の規制改革会議「規制改革推進のための3か年計画」の決定を経て、自賠責保険取扱規定が改定され、2012年4月より異動手続きを一部簡素化することが可能となりました。
- 損保協会において、「権利譲渡に係る確認書」「罹災解約時の確認書」に係る標準帳票および事務ルールが整理されました。
- 2014年7月から損保協会において、災害救助法適用地域で家屋の流失・消失などにより保険契約に関する手がかりを失ったお客さまからの契約照会に応じる「自然災害損保契約照会制度」が開始されました。
- 2008年、損保協会により「保険約款のわかりやすさ向上ガイドライン」「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」が策定されました。
- 2013年9月、損保協会において「募集文書等の表示に係るガイドライン」「契約概要・注意喚起情報に関するガイドライン」「募集文書等の表示に係るガイドライン」が改定されるとともに、各種保険商品の「重要事項説明書標準例」が公表されました。
- 意向把握については、保険会社・募集人の創意工夫を重んじつつ、法律上は一般義務規定とし、具体的な方法を監督指針で例示するなどの方向性が金融審議会「保険商品・サービスの提供等の在り方に関するワーキング・グループ」報告書で示されました。これに沿って、2014年5月には改正保険業法が成立し、このほど監督指針が改正されました。
- 損保協会において、代理人手続きに関する共通ルールが策定され、その内容が「募集コンプライアンスガイド」に反映されました。
- 損保協会における検討を経て、「火災共同保険契約MT交換要領」で定められている非幹事契約の計上事務ルールにつき、各社で周知徹底することが確認されました。なお、MT計上対象種目の拡充・ボルドロ計上記載項目の標準化に関しては、協会にて引き続き検討を行うこととされています。
- 損保協会において、代理店教育の均質化および各社の負担軽減を図るため、損保一般試験に関する各社講習講師用の「講習ガイド」が作成されました。なお、各社の実質的な負担軽減につながらないなどの理由から、協会主導による募集人資格講習の実施は見送られています。
- 重複契約が多く発生している海外旅行保険につき、損保協会にて、業界ベースでの求償・回収システムに関する検討がなされました。その結果、各社商品に違いがあるため、事案ごとに必要書類を取り付けて有無判断を行う必要があるとの理由からシステムの構築は見送られました。一方で、各社間で重複契約の確認を行う際に活用する「標準フォーム」が作成されたことにより、一定の負荷軽減が図られています。

項番	提言の時期	項目	内容	提言先
11	2013年度	ノンフリート等級 確認運営の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 各社から契約者本人に対して、契約から一定期間経過した後に行う等級確認の作業が契約者・代理店にとって大きな負担となっていることから、「調査のお願いフォーム」の統一化および保険会社間による確認を可能とする態勢の整備を求めます。 	業界
12	2013年度	乗合代理店の自己・ 特定契約比率の計 算に関するインフ ラの整備	<ul style="list-style-type: none"> 乗合代理店の・自己・特定契約比率を正確かつ簡素に計算することができるよう、業界内のインフラ整備を求めます。 	業界
13	2013年度	積立保険満期返戻 金支払時の取付資 料の標準化	<ul style="list-style-type: none"> 積立保険の満期返戻金支払手続きに要する書類について、各社ルールの標準化を求めます。 	業界
14	2013年度	保険犯罪の防止に 向けた取り組みの 強化	<ul style="list-style-type: none"> 保険金詐欺・不正請求およびそれらの疑義情報を共有するためのインフラ整備を求めます。 保険犯罪撲滅に向けた啓発活動の拡充を求めます。 	業界 警察庁
15	2014年度	反社会的勢力との 関係遮断	<ul style="list-style-type: none"> 反社会的勢力に関する情報を共有するためのインフラ整備、行政や周辺業界との情報連携を一層すすめるよう求めます。 	業界 金融庁 警察庁
16	2010年度	インターネット・ オークションによる 盗品カーナビなどの 流通防止策の強化	<ul style="list-style-type: none"> 総合セキュリティ対策会議の報告書において提示された各種対策の実施による、盗品の流通量や検挙件数への影響につき、早期の検証を求めます。そのうえで、対策の効果が認められない場合には、行政処分や罰則の制度化に関する検討を求めます。 	警察庁
17	2013年度	自賠責保険制度の 中長期的な安定運営	<ul style="list-style-type: none"> 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ます。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、その影響を十分に考慮して行うことを求めます。 	金融庁 国土交通省
18	2008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)	<ul style="list-style-type: none"> 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し、わかりやすい税制を実現するため、現行の生命保険料控除、年金保険料控除、損害保険料控除の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する(所得税法上・地方税法上の控除限度額を10万円とする)ことを求めます。 	金融庁

経過・結果

- 無事故確認システムにつき、依頼データの送信タイミングに「計上時」が追加され、確認の早期化が図られました。
- 損保協会にて、自己契約等の比率計算に利用する標準的なフォームが作成されました。なお、計算方法の統一については、検討の結果、見送られました。
- 損保協会にて、受取人不在時における標準的な返戻活動および受取人が見つからなかった場合の対応の考え方について整理がなされました。
- 損保協会「第6次中期基本計画」のもと、2013年1月に「保険金不正請求対策室」「保険金不正請求ホットライン」が協会内に設置されました。業界共通データベースに関しては、2014年に不正行為関係者のネットワーク分析システムの運用が開始されたほか、2015年4月からは事故対応の初期段階で保険金請求歴情報を各社に提供する「保険金請求歴表示システム」の運用も開始しています。また、啓発ポスターや街頭活動などによる啓発活動もすすめられています。
- 行政との関係においても、損害保険防犯対策協議会にて現地警察との連携強化が図られているほか、警察庁から都道府県警察に対し、業界の取り組みを理解し連携強化を図る旨の働きかけがなされています。
- 2014年12月、損保協会において、「損害保険業界における反社会的勢力への対応に関する基本方針」が改定され、取り組みの留意点の確認が行われたほか、全国銀行協会をはじめとする他団体からデータ提供を受けるなど、データベースの拡充に向けた方針が示されました。
- 金融庁からは、2013年12月に「反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組みの推進について」、2014年2月に「保険会社向けの総合的な監督指針」「保険検査マニュアル等の一部改正（案）」が公表されました。
- 盗品カーナビの流通防止対策等について、2010年5月に警察庁から関係事業者等に対し、盗品の製造番号に関する情報提供等の要請がなされました。また、都道府県警察に対しても、この要請をふまえた対策の指示がなされました。
- 2013年1月の自賠責審議会において、ユーザー・販売店双方の負担に一定配慮したかたちで同年4月以降の保険料引き上げが決定されました。ただし、一般会計繰入金などの活用については、いまなお検討中とされています。
- 「平成22年度税制改正」により、2012年度の所得税（2013年度の住民税）から、生命保険料控除制度が改正されました。2012年1月1日以降に締結した保険契約より新制度が適用されています。
【控除限度額】
生命保険料控除、介護保険料控除、個人年金保険料控除それぞれにおいて、所得税4万円、住民税2.8万円（制度全体の控除限度額は所得税12万円、住民税7万円）

項番	提言の時期	項目	内容	提言先
19	2013年度	火災保険等の異常危険準備金制度の充実	<ul style="list-style-type: none"> 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%に引き上げること、洗替保証率を現行の30%から40%に引き上げることが求めます（本則積立率2%が適用されることとなる残高率も同様）。 	財務省 金融庁
20	2006年度	地震保険料控除制度の創設	<ul style="list-style-type: none"> 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（所得税法上・地方税法上の控除限度額を5万円とする）の創設を求めます。 	財務省 金融庁 内閣府
21	2014年度	損害保険会社の積立勘定から支払われる利子の負債利子控除対象からの除外	<ul style="list-style-type: none"> 2013年度までの租税特別措置とされている、損害保険会社の積立勘定から支払われる利子に係る「特別利子」の取り扱い（負債利子控除の対象から除外）について、恒久措置とするよう求めます。 	財務省 金融庁
22	2006年度	資産別運用比率規制の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 保険業法において保険会社に課せられている、総資産等に対する資産ごとの保有比率（国内株式30%、外貨建資産30%、不動産20%など）に関する規制の撤廃を求めます。 	金融庁
23	2014年度	保険会社グループの業務範囲の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 保育所の運営業務を保険会社グループの業務として認めるよう求めます。 	金融庁
24	2012年度	社会保障・税共通の番号（マイナンバー）制度の早期導入	<ul style="list-style-type: none"> 税徴収の公平性の確保、医療・介護サービスの向上および行政事務手続きの簡素化などにつながる共通番号制度の早期導入を求めます。 	内閣府 総務省 財務省 厚生労働省
25	2013年度	待機児童解消に向けた保育の拡充	<ul style="list-style-type: none"> 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、待機児童の解消に向けて保育の拡充に資する政策を早急に実施することを求めます。 	厚生労働省
26	2014年度	企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃	<ul style="list-style-type: none"> 2013年度までの経過措置により課税停止とされている、企業年金等の積立金に対する特別法人税について、撤廃を求めます。 	財務省 金融庁 厚生労働省
27	2013年度	パートタイム労働者への社会保険の適用拡大	<ul style="list-style-type: none"> パートタイム労働者のうち、週30時間未満の人は社会保険の適用対象外になっていることから、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ことを求めます。 	厚生労働省
28	2014年度	パートタイム労働者の均衡待遇の確保	<ul style="list-style-type: none"> 職務の内容などが正社員と同じパートタイム労働者の待遇の改善を図るため、均衡待遇の確保を含むパートタイム労働法の見直しを求めます。 	厚生労働省

経過・結果

- 「平成25年度税制改正」により、大幅に減少した異常危険準備金の残高を早期に積み上げていくための積立率について、措置がなされました。
- 「平成18年度税制改正」により、火災保険・傷害保険などに適用されていた損害保険料控除が2007年1月に廃止となり、地震保険料控除が創設されました。
- 「平成26年度税制改正」において、特例の適用期限を5年延長することが決定されました。
- 2007年、金融審議会金融分科会第二部会の報告書において、規制の見直しに関する提言がなされました。金融危機などにより長らく検討が中断されていましたが、その後「規制を緩和しても財務の健全性は確保できる」との整理がなされ、2012年4月をもって撤廃されました。
- 2013年6月に取りまとめられた金融審議会「保険商品・サービスの提供等の在り方に係るワーキング・グループ」の報告書において、保険商品・サービスや保険会社グループの業務範囲を拡大する方向性が示され、2014年11月に保険会社が子会社を通じて保育所の運営ができるよう保険業法施行規則が改定されました。
- 2013年5月に関連法が成立し、2016年1月からの共通番号（マイナンバー）の利用開始が決定しました。これにより、税の申告や年金の給付申請などでの書類添付が段階的に不要となるなど、手続きの簡素化がすすめられる見込みです。なお、民間や医療分野における活用については、施行後3年を目途に検討を行うこととされています。
- 2012年通常国会において、「子ども・子育て新システム関連3法案」が成立し、子ども・子育て支援給付や総合こども園の設置などが決定されました。くわえて、政府は新制度の施行を待たずに「待機児童解消加速化プラン」を策定し、保育ニーズがピークを迎える2017年度までに約40万人分の待機児童解消を図ることとしています。
- 「平成26年度税制改正」において、課税停止措置の適用期限を3年延長することが決定されました。
- 2012年通常国会において、「社会保障・税一体改革関連法案」が成立し、2016年10月から以下の条件のもとで短時間労働者への社会保険の適用拡大が図られました。今後は、法案で明記された「3年以内」に対象範囲の拡大についての検討がなされる予定です。
【条件】
[1]週労働時間20時間以上 [2]月額賃金8.8万円（年収106万円）以上
[3]勤務期間1年以上 [4]学生は除外 [5]従業員501人以上の企業
- 2014年通常国会において、「パートタイム労働法の一部を改正する法律案」が成立し、正社員との待遇において差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が以下のとおり拡大されました。
【対象範囲】
[1]職務の内容が正社員と同一 [2]人材活用のしくみが正社員と同一

産別労懇・損調産別労懇における労組側発言(骨子・抜粋)

第154回保険会社産業別労使懇談会 (2014年12月18日)

第91回損害調査会社産業別労使懇談会 (2014年12月17日)

1. 損保労連2015年度活動方針について

損保労連の活動目的は、「損保グループ産業で働く全従業員の労働条件の維持向上」「損保グループ産業の健全な発展」である。

この目的を達成するための今期の具体的な活動方針に関し、2点伝えておきたい。

未来創造特別委員会について

損保労連では、組合員一人ひとりが「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を感じながら働くことが大切と考えている。なぜなら、そのことがさらなる付加価値の高い仕事につながり、それが産業全体の健全な発展につながり、そしてそれがまた労働条件の向上につながり、さらなる「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」につながるという正のスパイラルが生まれ、われわれの活動目的の実現につながっていくと考えるからである。

そして、組合員一人ひとりが「めざす働き方」を実現するためには、一人ひとりの組合員が自らの『めざす働き方』を考え、そこに向けて行動していく必要があると考え、損保労連ではその道しるべとして『創造性豊かな働き』を提示してきた。

私たちは、こう働きたい、こうありたい

- ① 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
- ② 認めあい、支えあい、つながりを感じながら働きたい
- ③ 仕事と生活のバランスを大切にしながら働きたい
- ④ 社会からの信頼を感じながら働きたい
- ⑤ 顧客に高品質なサービス・価値を提供していきたい

しかし、われわれを取り巻く環境も変化し、「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実感できなくなっているという声も出てきたことなどから、あらためて一人ひとりが『めざす働き方』を考える機会を提供するために、同委員会を設置した。

前期には、主に10年先の環境変化をふまえたうえでの『めざす働き方』に関する論議を重ね、参画メンバーで「未来の私」を作成した。

今期は、加盟全単組での職場会の実施を通じて、組合員に「私たちが主体的に自負・誇りを持って働くためにはどうすべきかを考えるとともに、具体的なチャレンジをすすめていくことの重要性」などの気づきの機会を提供していく予定である。

なお、「未来創造特別委員会」のメンバーは、加盟単組から1名ずつ参加するが、男女で論議することが相応しい取り組みであることから、男女同数のメンバー構成としており、男女どちらの目線にも偏ることなく、当然のように男女平等で論議がすすめられていることも共有しておく。

組織の拡大・強化の観点について

われわれの主張が真に損保グループ産業の労働者を代表するものであると社会的に認知されるため、つまり、労働組合の存在意義を高めるためには、組合組織の拡大・強化に取り組む必要があると考えている。

したがって、前期にグループ内労組の組織拡大に向けて「労組設立」および「損保労連加盟」に向けたツールを加盟単組に提供するとともに、2020年9月をゴールとした「中長期の取り組み計画」を策定している。

今期は、加盟単組がこれに沿って取り組みをすすめていけるよう支援をしていく予定であることにくわえて、有期契約社員のさらなる組織化においても、加盟単組の取り組みを支援していく。

現在、われわれ損保労連に集う仲間はさまざまな業態となっている。前期に加盟した東京海上ホールディングス労組やそんぽ24労組などはその証左といえる。業態毎の懇談会の開催などを通じて、さらなる組織化に取り組むとともに、引き続き、業態毎の課題の把握や解決に取り組んでいく所存である。

2. 社会的損失の低減に向けた取り組みについて

業界が現中期計画のなかですすめる、「社会的損失の低減を通じた安全・安心な社会への貢献」の取り組みについては、損保労連としても思いを一にするものであり、まずは敬意を表したい。

損保グループ産業の業績に関する損保労連の情勢認識については、今後の春闘論議のなかで明らかにしていく予定であるが、損保協会発表の平成25年度決算概況においては、収支は改善していることが示されており、自動車保険料の引き上げがその要因であることがうかがえる。料率引き上げは保険料水準の適正化の側面がある一方で、お客さまの負担増につながる側面をあわせ持っており、産業として社会から求められる社会インフラ機能を維持する要素である「収益性の確保」と「お客さま負担の軽減」を並び立たせる観点からも、「社会的損失の低減」は重要な課題となるものと認識している。

(1) 保険金詐欺・不正請求の防止

こうした問題意識のもと、損保労連では、業界も掲げている「保険金詐欺・不正請求の防止」をテーマに、昨期、韓国・シンガポール・英国において調査を実施してきた。これらの国では不正請求を保険料率アップの一因としても捉えて取り組みをすすめており、例えば英国においては、業界が多額の資金を負担し、保険引受時に活用できるデータベース構築や警察との連携を通じた対策強化を図っている。また、こうした対応がすすむ背景としては国民の意識（理解）が非常に高いことが挙げられている。

損保労連では、わが国においても業界・行政連携のもと、保険引受時の各種データ利用やわが国の現状をふまえた啓発活動、保険金詐欺に対する罰則強化などの法整備に向けて取り組みをすすめていく必要があるものと認識しており、これらを提言として取りまとめている。業界においてはシステムの構築などをまさにすすめているところではあるものの、不正請求・保険金詐欺の根絶に向けて、より一層前進していくための取り組みについて、実施にあたっての課題も含めて論議したい。

(2) 社会的損失の低減に向けた取り組みの方向性

くわえて、頻発する自然災害や入通院の長期化、高齢運転者による重大事故の増加など、取り組むべき課題は山積しており、これらに対しては、将来的な支払保険金の低減や本業と関連する分野での社会への貢献など、中長期的かつ広範な視点のもと取り組みをすすめていく必要があるものと考えている。例えば、近時においてその影響がクローズアップされている自然災害に対しては、各

種メディアを活用した啓発活動や震災時に実施した共同調査の定常化といった従来の延長線上にある取り組みや、土砂災害の防止に向けた森林づくりなど災害に強い街づくりへの関与といったゼロベースでの取り組みを検討すべきと考えているが、経営が業界ベースで取り組むべきと考える課題や活動について見解を伺いたい。

3. 社会・消費者からの要請への対応について

2014年5月に成立した改正保険業法においては「説明義務」「意向把握義務」「体制整備義務」などが明文化され、募集現場における「積極的な顧客対応」が求められている。くわえて金融庁・平成26事務年度金融モニタリング基本方針においては「顧客ニーズに応える経営」が重点施策として位置づけられるなど、商品・サービスの提供から募集に至る各層において、これまで以上に顧客ニーズをふまえた対応が求められていることは論を俟たない。

(1) 高齢契約者への対応

とりわけ高齢者対応は、高齢化社会が進展する現下の環境においては喫緊の課題であり、業界では監督指針の改定を受けて「高齢者に対する保険募集のガイドライン」を策定するなど、対応強化を図っているものと認識している。そうしたなか、損保労連では、11月に実施したユニオン・ミーティングにおいて、高齢者対応に関する職場の課題を収集してきたが、「会社から指示は出ているものの、実際の業務への落とし込みはできていない」といった声はまだまだ少なくない。こうした状況をふまえ、まずは取り組みの趣旨を職場で働く一人ひとりまでしっかりと伝達し、適切に対応いただくよう申し入れておく。

(2) 社会・消費者からの要請の把握

さて、損保グループ産業では、過去においては社会からの信頼回復に、今般は顧客のニーズの変化をふまえた対応に取り組むなど、時々の社会からの要請に応えるべく各種取り組みをすすめてきた経緯にある。

一方で、こうした取り組みは、ややもすると社会からの要請が顕在化してからの対応になりがちである。しかし、本来は潜在的な社会的要請を把握し、先手を打って応えていくことが望ましいこととはいうまでもない。

また、業界として将来を見据えた取り組みを示すことは、先に述べた「未来創造PT」においても重要なステップとして位置づけている「一人ひとりの組合員が将来の環境変化を認識する」ことの一助となり、組合員の『働きがい・やりがい』、ひいては付加価値高い働きにつながり、さらなる産業の信頼向上を実現するという正のスパイラルを生むものと考えている。

損保労連においても、消費者団体や有識者との意見交換を通じて、社会からの要請を注視していく所存であるが、業界としても将来顕在化するであろう社会からの要請を把握する取り組みをさらに強化していくべきではないか。

第155回保険会社産業別労使懇談会（2015年2月19日） 第92回損害調査会社産業別労使懇談会（2015年2月18日）

1. 損保労連2015春闘方針（案）について

2015賃金方針（案）

賃金方針の策定

今春闘の賃金方針（案）の策定にあたっては、消費者物価指数が対前年同月比で連続して上昇するなど本格的な上昇局面にあると考えられたこと、連合および他産別・金融他産別が賃金の改善に取り組むことが見込まれるなど、ここ数年の春闘とは異なる情勢にあった。

われわれは、こうした情勢を冷静に捉え、確信のある方針を策定するために、あらためて賃金とは何かを考えるなど、徹底かつ丁寧に論議してきた。論議の結果、「生活水準の確保」「世間一般・隣接業界対比での賃金水準の確保」「働きに報いる賃金水準の確保」の3つの観点を用いて判断することとした。

「生活水準の確保」

過年度の消費者物価指数（コア）は、対前年同月比で連続して上昇しており、通期でも前年度比で+3.0ポイント程度となることが予測されていることから、私たちの生活水準に影響を与えていると考え、「昨年生活水準は確保できていない」と判断した。

「世間一般・隣接業界対比での賃金水準の確保」

連合では、賃金改善を求める方針を掲げており、春闘情勢への影響が大きい他産別においても賃金改善を求めることが見込まれている。また、金融他産別においても、賃金改善を前向きに検討している産別があることをふまえると、「優秀な人材の確保」の点にも影響を与える可能性があると考え、「世間一般・隣接業界対比での賃金水準が確保できていない」と判断した。

「働きに報いる賃金水準の確保」

2014年度中間期決算では、コンバインド・レシオは前期に引き続き100%を下回り、保険引受利益は黒字を確保しており、通期業績予想においても同様の見通しが示されている。

先行きについて、自然災害の多発などによる支払保険金の増加などの懸念はあるものの、料率改定などにより正味収入保険料の増収傾向は継続することが想定されるほか、業務プロセスの見直しなどによる事業費率の改善や損害額の適正化などによる損害率の改善などを通じて、コンバインド・レシオの改善傾向は今後も継続していくことが想定される。

これらから、懸念はあるものの、「安定的に収益を確保できる環境は着実に整えられつつある」と判断した。

これら3つの観点を総合的に判断し、「基本的に改善を求める」との方針を確信をもって策定した。

賃金方針

「月例給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求めます」

「デフレからの脱却」と「経済の好循環」の実現

今春闘では、政労使会議で「賃金改善を通じて『デフレからの脱却』『経済の好循環』の実現をめざす」ことが示され、経済界においても実現に向けて取り組むとの機運が高まっていた。

こうしたなかでも、今述べてきたとおり情勢を冷静に捉え、3つの観点にもとづき方針を策定してきた。今春闘における策定過程では賃金は日本のGDPの6割を占める個人消費の源泉であることから、賃金に関する交渉を通じて賃金の改善に取り組むことは、社会全体を良くしていくことにつながるという「春闘の社会的意義」を果たすことに通じるものであらうと考えた。すなわち、現在の経済情勢下においては、「賃金を改善することが『デフレからの脱却』『経済の好循環』の実現につながっていくひとつの要素になる」と考えたわけである。

われわれとしては、こうした「損保グループ産業における春闘が社会にどういった影響を与えるか」などについて考え、取り組んだことは意義があったと考えている。

われわれの賃金方針は、3つの観点によって判断したものはあるが、「賃金を改善することが『デフレからの脱却』『経済の好循環』の実現につながっていくひとつの要素である」という認識を持ち、策定したものであることをあらためて伝えておく。こうした労組の認識について経営の考えを確認したい。

環境整備方針

組合員の職場の実態と創造性豊かな働きに照らしあわせ、私たちのめざす姿を定め、その実現に向けた環境整備方針を策定した。

これらの環境が整備されることで、組合員の「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」の実現とともに、魅力ある産業・企業の構築に向けた歩みを一層着実にすすめられるものと考えている。

今後、個別の労使協議において、個社における課題を洗い出し、解決に向けた具体的な方策について建設的な論議を行っていきたいと考える。

環境整備方針

- ・職場のメンバーや職場同士がお互いを支えあい、一人ひとりがつながりを実感しながら働くことができる環境整備を求めます
- ・職場のめざす姿の実現に向けて、業務の本来の目的を理解し、自分らしさを発揮しながら主体的に業務に取り組むことができる環境整備を求めます
- ・すべての組合員が取り巻く環境変化を捉えながら自らのキャリアを描き、その実現に向けた取り組みをすすめることができる環境整備を求めます
- ・仕事と生活のバランスを大切にし、お互いの価値観を尊重しあえる風土のなかで働くことができる環境整備を求めます
- ・業界共通化・標準化など、組合員のチャレンジにも資する業務削減・効率化のより一層の推進を求めます

今後の交渉に向けて

共闘態勢

策定した方針の貫徹に向けては、産別・単組が考え方を合わせ、一体となって取り組む必要があるとの考えから、2015春闘においても共闘態勢を構築した。

くわえて、単組の発言力・交渉力の向上を図るべく、産別として具体的な戦術を決議し行使するための機関である中央闘争委員会を設置した。

あくまで個別労使の健全な信頼関係のもと交渉をすすめていくとの考えに変わりはないが、単組の確信を持った要求に対し、経営が誠実に回答しないといった事態が生じれば、断固とした態度で臨むべく、強力な戦術行使も視野に取り組むことも考えている。

また、第1回目の中央闘争委員会では、今春闘において産別・単組が一致団結して取り組むことの姿勢を示すために3月12日を統一要求日として設定するとともに、早期妥結を図るため回答期限日を設けることとした。

今後の交渉

今後、各単組で春闘要求を確立し交渉をスタートしていくが、今春闘においては、消費者物価指数の上昇や他産別における賃金改善に向けた動向、くわえて政労使会議の論議などを受け、組合員の関心は高まっている。

組合員の思いを込め、かつ確信を持って策定した春闘方針を経営は真摯に受け止め、長年培ってきた労使の信頼関係にもとづく丁寧な労使交渉のもと、納得感ある回答を示すよう求める。

2. 損保協会第7次中期計画について

先般、損保協会第7次中期計画の骨子が公表された。ここで掲げられた重点課題の多くは、これまで産別労懇の場でも論議を重ねてきた内容であり、これらに取り組んでいくことについては損保労連としても賛同するものである。一方で、これらの取り組みをしっかりとすすめていくためにも、業界共通化・標準化は重要な視点であると考えている。

業界標準化・共通化については、産別労懇の場でも繰り返し論議してきたとおり、お客さまに提供する品質の向上や、組合員のチャレンジを支える環境整備の実現に資するとともに、組合員の関心も非常に高い取り組みでもあることから、損保労連では、今後も継続的に取り組んでいく所存であり、先般の産別労懇の場では、業界としても次期中期計画において優先度高く位置づけるよう申し入れを行った経緯にある。

については、業界共通化・標準化について、次期中期計画期間においても、引き続き位置づけ高く取り組んでいくことをこの場であらためて示していただきたい。

3. 裁量労働制の見直しについて

労働法制の見直しの現状と損保労連の考えの背景

現在開催されている通常国会では、2016年4月の適用に向けて労働法制の見直しが審議される予定になっている。損保労連では全般を注視しているが、特に裁量労働制の見直しは、私たち組合員の働き方などに大きな影響を及ぼすと考え、連合において意見発信も行ってきた。

昨今、労働時間の長時間化が、健康や生産性、少子化対策に影響を及ぼし社会的な課題となっている。連合でも全産業共通の課題として長時間労働の撲滅に向けて取り組みをすすめているなか、損保グループ産業においても労使が労働時間の短縮に向けて取り組んでいる。

今回の法改正に向けた労働政策審議会においては、裁量のある業務の範囲や健康確保措置などに関して論議がなされている。

損保労連では、裁量労働制は、適切な労働時間対策や労働時間管理にもとづく健康確保措置といった法的措置が講じられたうえで、対象者の範囲を個別の労使で決定できるのであれば、私たちの働き方の自由度が増し、働きがい・やりがいの向上につながると考えている。一方で、運営上は、労使で注視すべき点多々あると考えている。

本日は、今回の裁量労働制の見直しにともない、損保労連として注意すべきと考えているポイントを伝えるので、今後、個別労使での制度の導入是非や運営に関する協議に生かしていただきたい。

損保グループ産業の個別労使が、裁量労働制の導入や見直しを検討する場合のポイント

今回の法改正をきっかけに、あらためて現行制度の運営状況を確認するとともに、新たに制度の導入や見直しを検討する個別労使は、労政審の論議や有識者の意見をふまえ、次の3点の確実な実施に向け、これまで以上に労使ともに注力する必要があると考えている。

- ①制度対象者の業務内容が裁量労働制の対象となる業務範囲であるとともに、その達成に向けた手段や時間配分に対して会社が具体的な指示をしていないこと。
- ②的確な勤務状況や健康状況の把握にもとづく健康確保措置を設けること。

③長時間労働が助長されない人事考課運営を行うこと。

特に健康確保措置を適切に行うことは、長時間労働者の健康確保という側面にとどまらず、長時間労働の発生を防止する効果があると有識者などは認識しており、これは損保グループ産業においても合致すると考えている。

損保グループ産業で現行制度を導入している会社では、健康確保措置が適切に行われていると認識しているが、一部の管理者や組合員が、裁量労働制を「単に追加で残業代を支払わない制度」「時間に制限なく勤務できる制度」などと誤って認識しているために、過度な業務分担や働き方につながっている職場があると認識している。適切な労働時間把握、役割に応じた業務分担などが行われるように、個別労使が職場・会社に応じて実効性のある健康確保措置を決定することが重要だと考えている。

経営への要請

損保グループ産業の健全な発展や魅力向上には、私たちが健康でいきいきと働いていることが必要であり、裁量労働制の運用は、これに大きく影響すると考えている。今後、裁量労働制の導入や現行制度の見直しを個別労使で検討する場合には、制度趣旨や長時間労働への影響を考え、前述の3つの点に照らして慎重に判断いただくようお願いしたい。

なお、連合は、長時間労働が是正されないなかで今回の裁量労働制の対象者の拡大は行うべきではないとの意見を表明している。裁量労働制を導入している産業・企業は極めて限定的であり、制度を導入している損保グループ産業の対応は、他産業の労使からも注目されていると考えているので申し添えておく。

4. 「めざすアジャスター像」の理解浸透

損保労連では、ユニオン・ミーティングや損調委員会の論議などで「めざすアジャスター像」の理解浸透に取り組んでいる。また、各単組においても、分会・部会で「めざすアジャスター像」に関する懇談会を開催するなどの取り組みをすすめている。

今期は、4月以降に各単組でアジャスター組合員の「めざすアジャスター像」の理解・浸透を着実にすすめるための取り組みを展開する予定であり、損保労連ではツール類の作成などを行っている。計7地域で開催したユニオン・ミーティングのグループワークなどを通じて、「専門・基本・行動」3つのスキルがすべて必要となることやそれぞれのスキルが相互に関連していること、「めざすアジャスター像」の考え方や背景に対する理解、環境変化の受け止め方などに大きな個人差があることが理解浸透を着実にすすめるうえでの課題と考えている。

次回以降の産別労懇では、「めざすアジャスター像」の理解浸透に向けた現状の課題と、産別組合としての課題解決に向けた取り組みを提示し、意見交換を行いたいと考えている。引き続き、労使協調で取り組んでいきたい。

5. アジャスターの年齢構成に関する課題解決に向けて

現在、各単組のアジャスターの年齢構成は50歳以上のベテラン社員の割合が全社員の約40～50%を超えるまで増加してきており、今後、多くのベテラン社員が退職を控えている。保険会社もベテラン社員は増加しているが、一方で若手社員の採用も一定数あることから年齢構成はアジャスターのように高齢化していないと考えている。

損保労連では、このアジャスターの年齢構成の変化に着目したなかの課題に対する解決策を検討し、早期に道筋をつけておく必要があると考えている。本日は、課題として認識している「①若手社員の技術承継」「②アジャスター職種の魅力・世間認知度の向上」「③定年後再雇用社員の働きがい向上」の3つに対して経営の認識を確認したい。

①若手社員への技術の承継

損保労連では、アジャスターとしての土壌・根幹は、期待される業務品質や業務領域の拡大などの環境変化があっても、これまでと変わらず高い専門性と考えている。そのアジャスターの持つべき高い専門性は“絶えず自己研鑽を行い、新たな知識・技術を学ぶこと”や、“多くの事案を経験すること”などにより培われるものである。特に最近では“期待される業務品質や業務領域の変化や新しい自動車技術や修理方法の進展”などをはじめとした多くの知識・技術習得が求められていることは言うまでもない。

特にベテラン層の社員は多くの事案経験により培われた専門性を有しているが、退職時期が近づいてくるなか、若手社員にその技術が十分に承継されていないと認識している。

背中を見せることが育成と考えているベテラン社員と丁寧に教えてもらえると考えている若手社員の間で技術承継をすすめるためには、中長期的な視点で組織的な取り組みを十分に行う必要があると考えている。また、技術承継を含め若手社員の育成が十分に機能していない背景には、職場における中間年齢層が少ないことや、毎年すべての職場に新入社員が配属されないことなどの環境も影響していると考えている。

これらの環境をふまえ、ベテラン社員からの技術承継に資する人材育成の態勢整備を早期に実施のうえ、若手社員の着実な成長に向けて取り組む必要があると考えているが会社の認識を確認したい。

②アジャスター職種の魅力・世間認知度の向上

40歳以下の若手・中堅社員が少なくなっているなか、今後も採用数に比較して多くのベテラン社員が退職する可能性があることに備え、人材・要員の確保をしていく必要があると考えている。その有効な手段のひとつとして、優秀な若手社員を継続的に採用する方法があるが、今、若手社員の採用環境は決して良くないと考えている。

その主な原因は、社会におけるアジャスターの認知度・知名度が低く、業務内容の誤解などを背景に、働きたい・なりたいという職種になっていないことや、自動車整備技術を持つ人が転職しにくい事業環境が影響していると考えている。

そのため、まずはアジャスターの認知度・知名度を高めていき、働きたい・なりたい職種としていくことが必要と考えているが会社の認識を確認したい。

なお、今回の年齢構成の変化に着目した課題ではないが、アジャスターの職業魅力向上、世間認知度の向上の観点からは、女性社員が働きやすい制度や職場環境の整備も必要と考えている。

③定年後再雇用社員の働きがい向上

多くのベテラン社員が定年を迎えるなか、高年齢者雇用安定法の改正もともない、職場では定年後再雇用社員が増加していくと考えている。今後の職場運営においては、再雇用社員の増加をふまえた定年後再雇用社員を含めた全社員が今以上に一体となった運営を行い、働きがいの向上などにつなげていく必要がある一方で実際にはモチベーションが低下している傾向にあると考えている。

その背景には、定年後再雇用社員の役割が定年前と同じ事案調査の担当であるために、単に処遇のみが低くなったと受け止めている実態が多いことや、明確な目的・目標を持ってない定年後再雇用社員が多いことがある。

職場運営のなかで定年後再雇用社員の役割が不明確となっていることが原因のひとつのため、「やりがい・働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」の持てる役割・働き方を明確にする必要があると考えているが会社の認識を確認したい。

第156回保険会社産業別労使懇談会（2015年7月16日） 第93回損害調査会社産業別労使懇談会（2015年7月15日）

1. 2015春闘総括について

I 春闘を取り巻く情勢のふり返り

今春闘を取り巻く情勢は、「消費者物価指数が対前年同月比で連続して上昇するなど本格的な上昇局面にあると考えられたこと」「連合および金融産別をはじめとした他産別が賃金の改善に取り組むことが見込まれていたこと」など、これまでとは異なる情勢にあった。また政労使会議で「賃金改善を通じて『デフレからの脱却』『経済の好循環』の実現をめざす」との合意がなされ、社会全体の賃上げの機運が昨春闘以上に高まりをみせていた。

こうしたなかでも、われわれは、取り巻く情勢を冷静に捉えたうえで、確信を持った要求を策定するため、あらためて賃金の持つ3つの性格をもとに賃金とは何かを考えるなど、徹底的かつ丁寧に論議し、これまでの3つの観点（「生活水準の確保」「世間一般や隣接業界対比での賃金水準の確保」「働きに報いる賃金水準の確保」）を用いることとした。

この3つの観点を総合的に判断した結果、賃金水準の改善を基本的に求めるべきであるとの結論に至り、「月例給をはじめ、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件について、基本的に改善を求める」との賃金方針を策定した。

各単組はこの賃金方針に則り、職場・組合員と徹底的に論議した結果、多くの単組において「強い思い」を持って、賃金改善を要求として掲げ、労使交渉に臨んだ。

II 春闘交渉の結果

i 賃金方針

すべての単組が損保労連の賃金方針に則った要求を掲げ、主体的に交渉をした結果、多くの単組で賃金改善の回答が示された。一方、要求に満たない回答が示されたケースにおいても、単組の主張がふまえられた回答を引き出すことができた結果、産別全体としては18年ぶりに賃金改善を図ることができた。また、厳しい事業環境のなか、維持を掲げた単組においても、徹底的な協議を通じて維持を確保できたことから、すべての単組において、これまで培ってきた労使関係を損なうような事態は生じなかった。

これらのことから、賃金方針における交渉結果は概ね評価できるものと考えている。

また、今春闘では、賃金改善を図ることが「デフレ脱却」「経済の好循環」の実現につながる要素のひとつになるという春闘の社会的意義について、2月の産別労懇をはじめ個別労使において、意見交換を行った。その結果、損保グループ産業全体として賃金改善が実現できたことは、日本経済の一翼を担う産業としての責任を果たすことができたという観点からも、意義があったものと考えている。

ii 創造性豊かな働きを実現するための環境整備にかかる方針

産別が掲げる「創造性豊かな働き」につながる環境の構築に向けてすべての単組が要求または要請・提言を行った。

その結果、すべての単組で労組の課題認識を会社と共有したうえで、その解決に向けて取り組みをすすめていくとの会社見解が得られた。

これらのことから、環境整備における交渉結果は評価できるものとする。

III 個別労使における真摯な労使協議の重要性

今春闘では、多くの単組で約18年ぶりの賃金改善（ベースアップ要求）を軸とした交渉を展開するなか、妥結に至るまでには、労使ともにさまざまな高度かつ重要な判断が求められることとなったが、最終的にそれぞれの単組で納得のできる結論を得られたのは、個別労使で真摯な労使協議が行われたからこそであり、あらためて個別労使の真摯な労使協議の重要性を認識した。

損保労連としては、こうした個別労使による徹底した労使論議が産業全体で行われ、各単組において納得感の高い結論を導き出していくことが、ひいては産業の魅力向上につながるものと考えており、来春闘においても、この個別労使における真摯な労使協議の重要性を強く認識しておく必要があると考えている。経営の認識を確認したい。くわえて、2015春闘の交渉結果に関して、どのように考えているか経営の認識を確認したい。

Ⅳ中央闘争委員会

損保労連では、春闘方針策定の論議と並行し、今春闘における闘争態勢のあり方について論議を重ねたうえで中央闘争委員会の設置を決定した。

中央闘争委員会の設置により、個別労使間の交渉状況の共有や戦術行使の判断など、産別として単組の交渉により深く関与することができた。くわえて、産別と単組が一体となって春闘に取り組むことができ、その重要性を再認識できたと考えている。

したがって、来春闘においても、産別として強固な共闘態勢を構築し、産別と単組が一体となって取り組むべく、引き続き中央闘争委員会の設置に向けた検討を行っていく。

2. 政策課題について（広報を通じた消費者教育の強化）

損保協会第7次中期基本計画には、今後3ヵ年で優先的に取り組む重点課題のひとつとして「消費者教育の取組み」が掲げられており、そのなかで金融経済教育については、「損害保険への理解を促進することにより、損害保険の裾野拡大やトラブル減少に取り組む」と触れられている。また、損害保険が果たす社会的役割の社会・消費者への理解の促進は、産業の魅力向上を通じて、組合員の“働きがい”“自負・誇り”の実感や、ひいては人材の確保にも資するものであると考える。

また、今次保険業法の改正をはじめとする消費者保護・利便向上の潮流のもと「わかりやすい募集・販売」が求められるなかで、受け手である消費者の保険リテラシー向上への取組みについてはその重要性が増している。消費者の保険商品・制度（直近でいえば事故有等級制度など）への知識・理解の不足によるトラブルに苦慮する組合員からの声がいまだ絶えない実態をふまえれば、もはや喫緊の課題であるといっても過言ではない。

業界では大学講座への講師派遣などの活動を展開し、損保労連においても大学生向けセミナーの開催を控えるなど、無形・複雑な商品である保険について理解を広げるため、比較的少人数の対象者に対して直接・対面で知識を付与する、いわば「“点”のアプローチ」とも呼べる取組みを労使それぞれがすすめている。くわえて、直接・対面ではなく、各種メディアなどを通じて、保険商品・制度について幅広い消費者に対して情報提供を行う、いわば「“面”のアプローチ」についても損保協会ホームページへのバイヤーズガイドの掲載などの取組みがなされている。しかしながら、前述の組合員の声からは、社会・消費者の保険制度・商品に対する理解拡大は道半ばといえ、金融経済教育の取組みを早急に、一層強化していく必要があるものとする。

「“点”のアプローチ」については、すでにある程度取組みがすすんでいること、セミナー参加者は学生や保険に関心のある消費者に限られること、「お客さまの声・有識者諮問会議」で指摘されている日常業務における取組みは時間の確保に困難さがともなうことなど、（着実な取組みがすすんでいるからこそ）短期的かつ飛躍的な取組み強化は容易ではないものとする。他方で、「“面”のアプローチ」については、同諮問会議でもメディアのさらなる活用の重要性が指摘されており、また、金融広報中央委員会のレポートにおいても米FRBのキャンペーンを事例として、「“点”のアプローチ」への誘因の要素も含め、さまざまな情報伝達媒体を用いる必要性に言及されているなど、取組み拡大の検討余地が大きいものとする。

以上から、今後、社会・消費者の保険制度・商品に対する理解拡大を進展させていくために、（労使で「“点”のアプローチ」をより効果的にすすめていく観点からも）「“面”のアプローチ」をより

一層強化していく必要があるものと考えており、従来以上に「面」のアプローチへ資源投入していくことを検討できないか。

3. 損調独自課題について（アジャスター職種の世間認知度の向上）

前回の損調産別労懇で意見交換したアジャスターの年齢構成に関する課題である「若手社員の技術承継」「定年後再雇用社員の働きがい向上」「アジャスター職種の認知度向上」のなかから、今回は「アジャスター職種の認知度向上」について意見交換をしたい。

前回、将来にわたって優秀な人材を十分に確保するためには、個社の採用に関する活動以外にもアジャスターの認知度向上の取り組みを強化していく必要があるとの組合の考えに対して、経営からは「優秀な人材確保を大きな課題と認識していること」「そのほかは組合と同様の認識であること」の意見が示された。

また、損調会社を統合した保険会社も、世間での認知度が低いことや優秀な人材が十分に確保できていないことに関しては概ね同様の認識であり、個社単位で具体的な取り組みを検討する必要があるものの、優秀な人材確保のため、アジャスターの認知度向上に業界全体で取り組む必要性があるという認識も一致していた。

組合は、将来にわたる優秀な人材の確保に向けて、アジャスターの認知度向上の取り組みを強化していくためには、個社ごとの活動規模が限られるなかで、より効率的・効果的に多くの学生・社会人に認知してもらえるよう、現在の個社の取り組みにくわえて、業界全体での取り組みなどが必要と考えている。

こうした問題意識をふまえ、損保労連では、他産別で行われている企業同士や労働組合と企業が連携した取り組み、損保協会や日本代協などで実施されている「出前講座」などの取り組みなどを参考に、アジャスターが所属する会社間（企業同士、労使）で連携し次のような取り組みをすすめることが効率的・効果的であると考えた。これらの取り組みに関して、経営の認識を確認したい。

○会社主体の取り組み

自研センターの研修事業に社会人や学生向けの講座を新設すること、DVDを活用した出前講座を実施すること

○労使で出来る取り組み

損保労連（アジャスター組合員）と会社共管で社会人・学生向けの出前講座を開催し、業務内容や、社会的使命・責任、働きがい、健全な労使関係にもとづく良好な職場環境などを伝えること





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