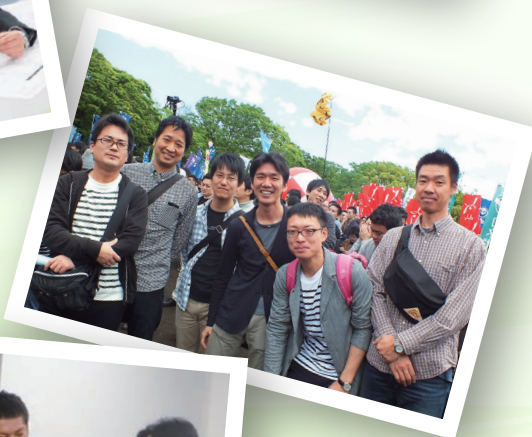


2016年9月

損保労連

政策・提言集2017

「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2017」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 自賠責保険制度の安定運営	
5 地震保険制度のさらなる普及	
6 税制の見直し（平成29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	P30
1. 持続可能な社会保障制度の実現	P36
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29年度税制改正要望他）	
2. 労働法制の見直し	P43
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 有期契約の無期転換ルールの実行	
5 解雇無効時における金銭救済制度への対応	
6 集団的労使関係の再構築に向けた対応	
7 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などの労働者保護ルールの整備	
8 長時間労働の是正による過労死防止への対応	
9 同一労働同一賃金の実現に向けた対応	

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	P50
2. 男女平等参画の実現	P52
3. めざす働き方の実現に向けて	P54
4. 労働組合としてのさらなる社会性発揮	P56

資料

1. 提言事項の経過・結果（抜粋）	P60
2. 産別労懇・損調産別労懇における労組側発言（骨子・抜粋）	P66

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

2017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

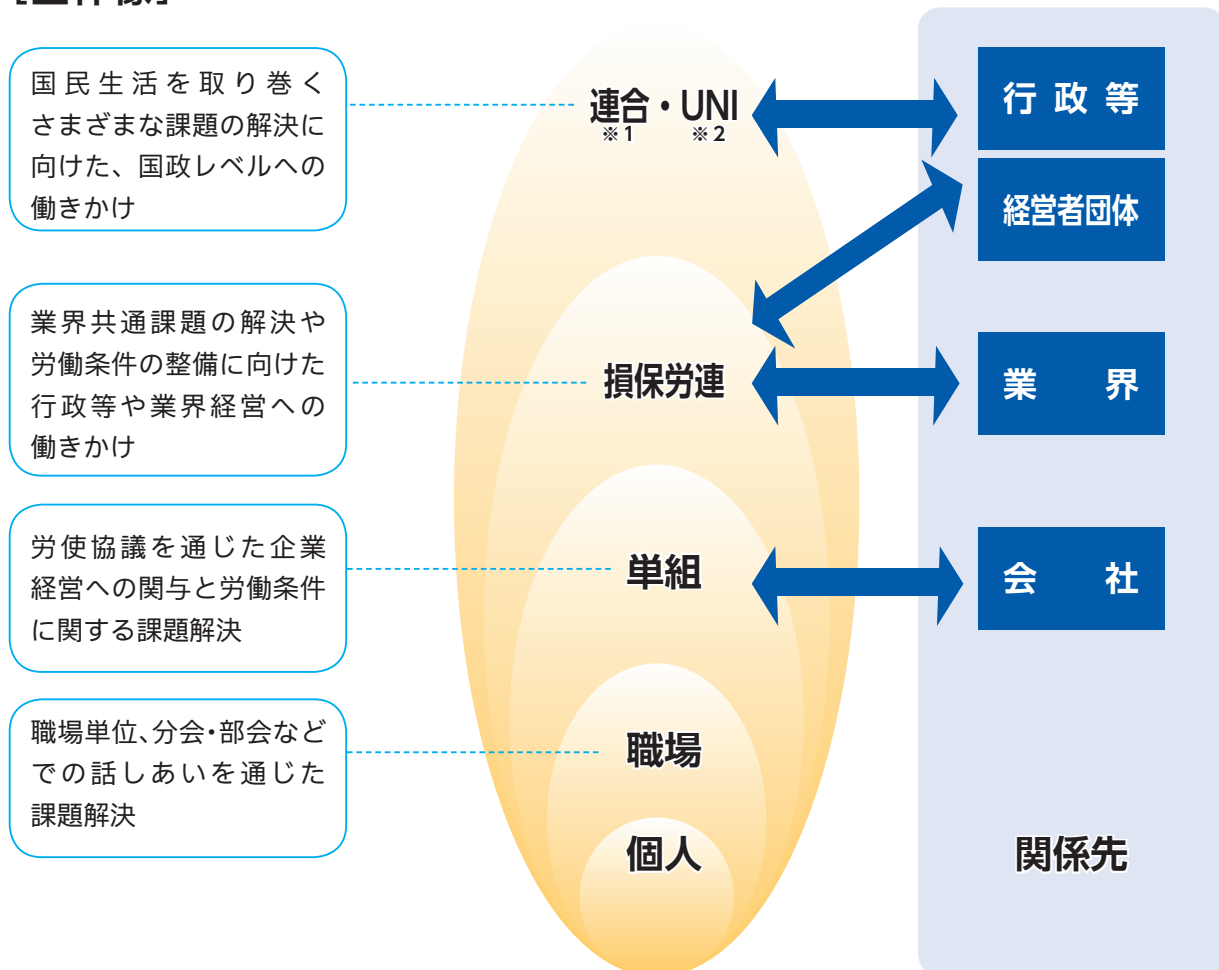
「創造性豊かな働き」
～私たちはこう働きたい、
こうありたい～

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

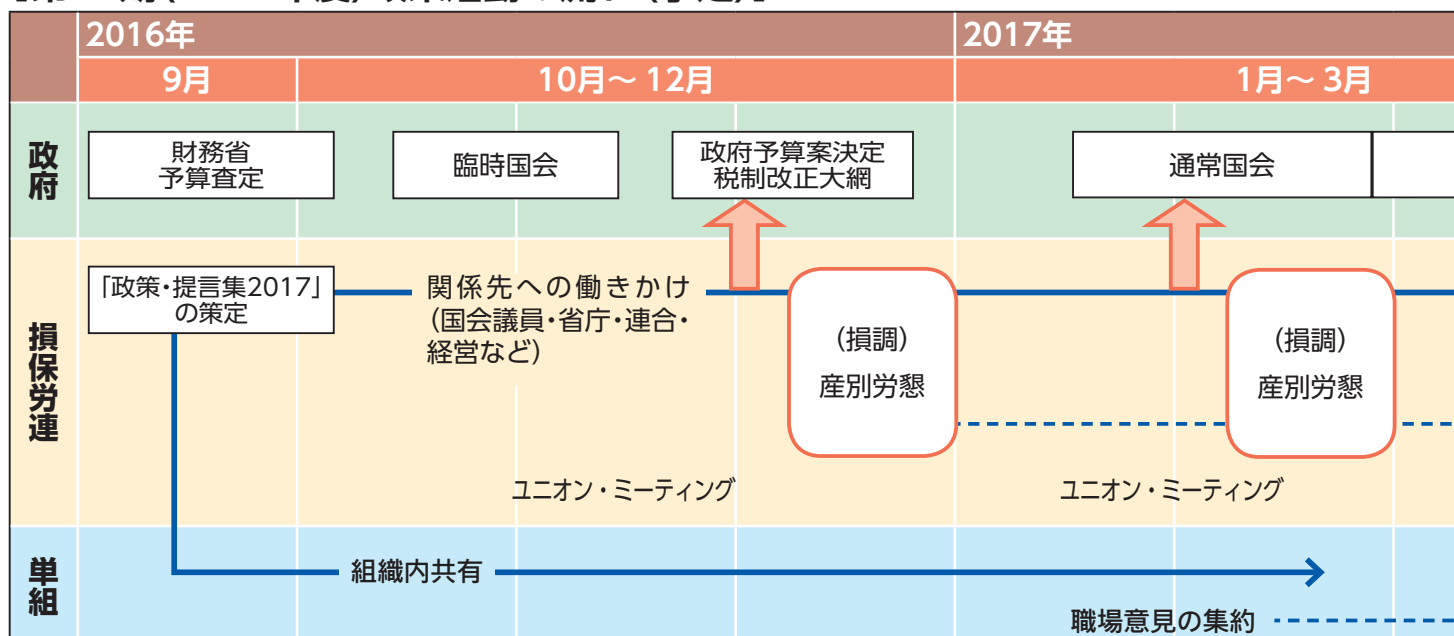
[全体像]



(※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51期(2017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>
改正保険業法への対応 (P13)

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>
改正保険業法への対応 (P13)
業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化 (P15)
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>
税制の見直し(税制改正要望) (P24~27、P41、P42)
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。

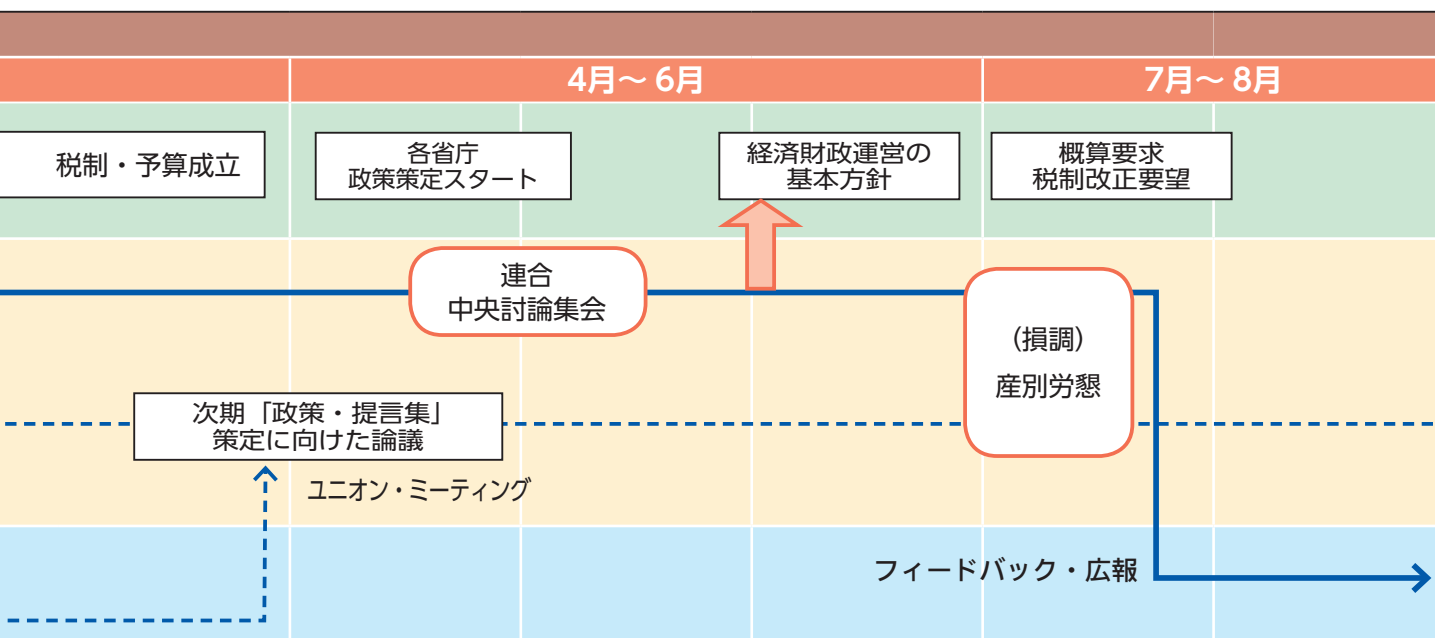
<主な提言項目>
金融経済教育の推進 (P14)
確定拠出年金制度の拡充 (P39)
企画業務型裁量労働制の見直しへの対応 (P43) など



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P66~76

<主な提言項目>
改正保険業法への対応 (P13)
大規模地震災害における損害調査体制の構築 (P21)
男女平等参画の実現 (P52)
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！

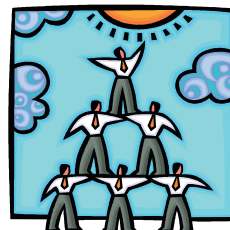
組合員

「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 自賠責保険制度の安定運営
- 5 地震保険制度のさらなる普及
- 6 税制の見直し（平成29年度税制改正要望）

損保グループ産業の現状

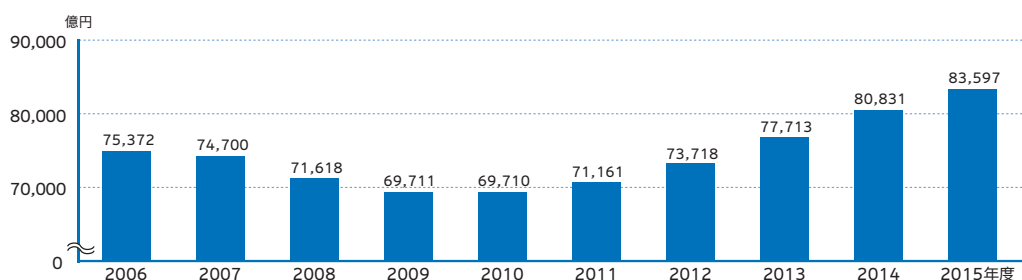
損保会社の決算状況

- 一般社団法人日本損害保険協会が2016年6月に発表した協会加盟会社26社の2015年度決算の正味収入保険料は、2014年度に実施した料率改定などによる自動車保険の増収や、2015年10月の商品改定前の契約見直しによる火災保険の増収もあり、対前年度比で2,766億円増収し、8兆3,597億円（+3.4%）となりました。
- 正味支払保険金は、2015年度に発生した台風などの国内自然災害分が増加したものの、2014年2月に発生した雪害分がなくなったことや、自動車保険の事故件数の減少などの要因もあり、366億円減少し、4兆5,689億円（▲0.8%）となりました。その結果、正味損害率は59.9%（対前年度比▲2.4ポイント）となりました。
- 正味事業費率は、システムコストの増加などにより保険引受に係る営業費及び一般管理費が増加したものの、正味収入保険料の増収により32.1%（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92.0%（対前年度比▲2.5ポイント）となり、3年連続で100%を下回りました。
- 保険本業の利益を示す保険引受利益は、正味収入保険料の増収などにより、前年度に引き続き黒字を確保しましたが、責任準備金繰入の増加などにより、対前年度比で285億円減益の1,148億円（▲19.9%）となりました。
- 資産運用に関しては、低金利局面が続いているものの、国内外の株式の配当金収入の増加による利息および配当金収入の増収などにより、資産運用粗利益が対前年度比で783億円増益の7,222億円（+12.2%）となりました。
- 当期純利益は、資産運用粗利益の増益により対前年度比で1,911億円増益の5,699億円（+50.4%）となりました。

マーケットの概況と業界の取り組み

- 国内景気は、このところ弱さもみられるものの緩やかな回復基調が続いています。しかし、本格的な少子高齢化の進展などを背景として既存マーケットの飛躍的な拡大は見込めない状況にあることから、各社は中長期的な見地に立ち、技術革新の進展や企業の海外進出の増加などによる顧客ニーズの変化をみすえて、新たな商品・サービスの提供を通じたマーケット開拓に取り組んでいます。
- また、各グループは持続的な成長をめざし、持株会社経営のもと、会社統合・再編をすすめているほか、グループの中核をなしつつある生保事業の拡大、M&Aの活用などによる海外事業や保険以外の金融・一般事業の拡大に積極的に取り組んでいます。
- くわえて、損保会社と生保会社、損調会社、事務・システム会社は、それぞれ連携しながら、損害額の適正化や保険金詐欺・不正請求防止、事故防止活動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。

◆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。
「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2015 日本の損害保険」
(2015年度分は日本損害保険協会HP掲載の数値にもとづき損保労連にて作成)

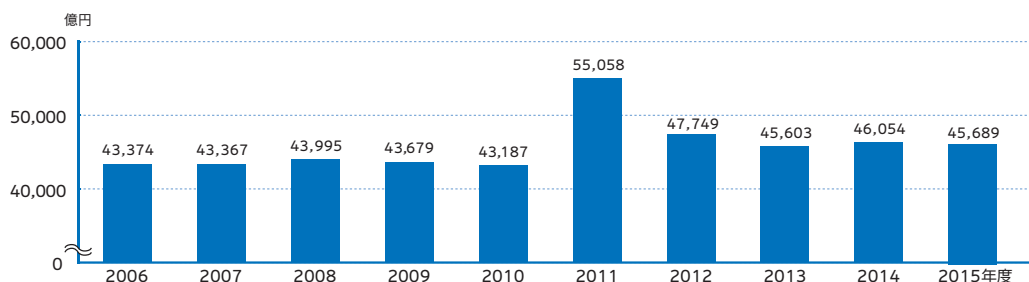
◆海外連結損害保険子会社の地域別正味収入保険料（2014年度）

(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		
7,442	3,353	2,705	2,138	15,638

出所：日本損害保険協会「ファクトブック2015 日本の損害保険」

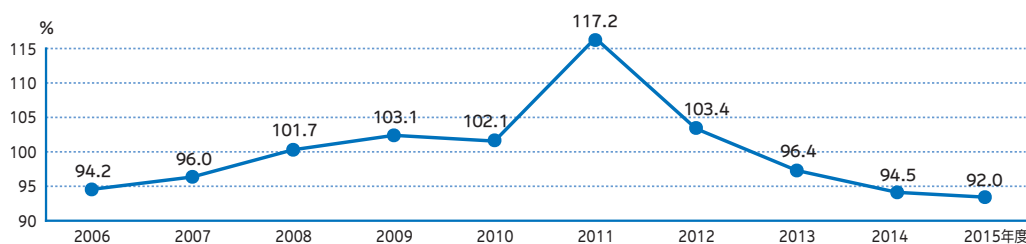
◆正味支払保険金の推移



※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。
「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2015 日本の損害保険」
(2015年度分は日本損害保険協会HP掲載の数値にもとづき損保労連にて作成)

◆コンバインド・レシオの推移



日本損害保険協会HP掲載の数値にもとづき損保労連にて作成

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。
- 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いるほか、2016年6月に法律の一部が改正された消費者契約法のさらなる改正に向けた検討もすすめられるなど、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。
- このようななか、利用者と金融機関のトラブルについて、「そんぽADRセンター」などの指定紛争解決機関が、利用しやすい手続き方法を整備し、中立・公正な立場で簡易・迅速な解決手段を提供することは、利用者保護の充実や利用者利便の向上の観点から重要となっています。
- 業界では、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」における相談員の対応力向上や紛争解決手続きの態勢強化などに取り組んでいます。

▶問題意識

- 業界は、消費者からの信頼を失墜させ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連絡協議会」での論議内容などをふまえ、「そんぽADRセンター」における相談対応や、苦情・紛争事案の処理態勢、事案の分析結果のフィードバック内容などを、引き続き充実させていくべきと考えます。また、ADR事案での教訓を生かした商品・サービスの改善のほか、事案の内容に関する消費者団体・有識者などとの率直な意見交換の実施および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と考えます。

2 簡潔でわかりやすい募集・販売

▶ 情勢認識

- 2016年5月に、「保険募集の基本的ルールの創設（情報提供義務と意向把握義務の導入）」と「保険募集人（代理店）に対する体制整備義務の導入」を柱とし、保険商品の複雑化や販売形態の多様化など新たな経営環境へ対応した募集規制として再構築した改正保険業法が施行され、業界では、法改正の趣旨をふまえて改定した各種ガイドラインなどに沿って対応をすすめています。
- くわえて、募集品質のさらなる向上に向けて、法律・税務などの専門知識とコンサルティング手法などの実践的な業務スキルを修得した募集人を認定する「損害保険トータルプランナー」制度の運営を通じて、募集人の育成に取り組んでいます。
- 他にも、高齢化の進展をふまえ、高齢者の特性に配慮した適切な保険募集の徹底をすすめているほか、契約締結時の注意点をまとめた高齢者向けのリーフレットを作成するなどの啓発活動をすすめています。
- また、消費者が自らのニーズに合致した適切な保険に加入するためには、業界として募集態勢を強化することはもとより、消費者が一般的な損害保険のしくみや役割を正しく理解することも重要になります。そのため、業界では「金融経済教育推進会議」への参画や、高校・大学への講座の提供、一般消費者向けのリーフレットの作成など、消費者の属性に応じた損害保険リテラシーの啓発・教育活動を行っています。

(1) 改正保険業法

▶ 問題意識

- 今般の改正により、新たに定められた保険募集の基本的ルールや整備された体制が実質的な機能を発揮するためには、募集人一人ひとりが、ルールを形式的に守るのみならず、法の趣旨を正しく理解して、より積極的な顧客対応を実践していく必要があります。
- 一方で、法施行から間もない現段階において、各種取り組みは緒に就いたばかりであり、今後、業界・各社が取り組みの徹底を図っていくうえでは、さまざまな課題が生じることが想定されます。

提 言

- 業界・各社は、すべての代理店・募集人において「法の趣旨を正しく理解して、新たに定めた募集ルールに沿った顧客対応がなされているか」「整備された体制が定着しているか」について確認するとともに、その取り組みの徹底を図っていく過程で課題を把握した場合には、速やかに解決策を検討すべきと考えます。

(2) 帳票などの見直し

▶ 問題意識

- 各社は、損保協会が2015年に改定した「契約概要・注意喚起情報（重要事項）に関するガイドライン」や主要商品の「重要事項説明書標準例」を活用しているものの、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、わかりづらいといった消費者からの指摘があります。

提 言

- 消費者にとってよりわかりやすく簡潔な帳票とすべく、業界は「契約概要・注意喚起情報（重要事項）に関するガイドライン」や「重要事項説明書標準例」を今後も見直していくとともに、各社は、これらを最大限に活用するなどして、帳票の整備に取り組むべきであると考えます。

(3) 高齢者・障がい者などへの適切な対応

▶問題意識

- 高齢者に対して適切な保険募集を行うためには、「高齢者に対する保険募集のガイドライン」などに沿い、加齢により生じる高齢者の特性を正しく理解したうえで対応していくことが必要と考えます。そのようななか、職場からは、ガイドラインで推奨される親族などの同席が難しい場合や、適切な配慮をしてもなお加齢にともなう認知能力の低下により商品内容を理解いただけない高齢のお客さまもいるといった声が寄せられています。
- また、2016年4月に「障害者差別解消法」が施行されたことにともない、契約・支払手続きなどにおいて、障がい者に対して不当な差別的取扱いをしないことおよび合理的な配慮を行うことが必要になっています。

提 言

- 業界・各社は、高齢者・障がい者への適切な保険募集のために、帳票類の文字の大きさや文章表現を工夫するなど、すべての消費者に配慮したわかりやすい商品・サービスの提供に努めるべきと考えます。
- 行政は、意思能力や行為能力に支障のある高齢者が増加していくことも見据え、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。消費者が自らのニーズに合致した適切な保険を選択するためにも、各社において改正保険業法に対応した万全な保険募集態勢を構築することにくわえ、消費者に対して一般的な損害保険のしくみや役割の正しい理解を広めていく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、運転免許証更新講習において自動車保険の情報提供を実施するなど情報提供機会の拡大を図るべきと考えます。また、多様な情報伝達媒体の活用を検討するなど、情報提供の手法の拡充を図る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、東日本大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、2012年4月～2015年3月までの3年間に、事務手続きなど68課題の共通化・標準化を実現しました。
- 損保労連では、2015年2月の産業別労使懇談会で「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たうえで、引き続き、行政・業界へ提言などを行っています。

▶ 問題意識

- 業界共通化・標準化は、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や、解消まで時間を要する課題などが多いことから、取り組みの意義をふまえ、継続的に検討をすすめて実績を積み上げていくことが重要であると考えます。

提 言

(1) 行政・省庁への業界共通化・標準化に関する提言

項番	項 目	内 容
1	継 続 損 保 自動車登録情報の 電子的提供制度の見直し等	▶ 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担の軽減・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。 ☞ 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。
2	継 続 損 保 各種行政書類の標準化	▶ 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。 ☞ 「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。

(2) 業界への業界共通化・標準化に関する提言

項番	項 目	内 容
1	継 続 損 保 自賠責保険異動・解約 手続きの電子化等	▶ 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。 ☞ 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。
2	継 続 損 保 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	▶ 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。 ☞ 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。

項番	項 目	内 容
3	新規 損保 自賠責保険の キャッシュレス対応	▶代理店や保険会社の店頭における自賠責保険の払込方法は現金・小切手に限られており、契約者の利便性を阻害するとともに、代理店の業務負荷となっています。 ☞すべての自賠責保険契約において、お客さまがニーズに応じてクレジットカード払いなどを選択できるよう払込方法の拡充を求めます。
4	継続 損保 自動車保険の保有確認 ルールの標準化	▶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。 ☞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。
5	継続 損保 割増引に関する 情報交換制度の充実	▶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。 ☞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などの整備を求めます。
6	継続 損保 地震保険契約に関する 取付資料の簡素化・廃止	▶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。 ☞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、耐震等級割引などの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。
7	継続 損保 生保 積立保険の 満期返戻金などの支払に 要する取付資料の標準化	▶例えば、相続時の事務処理の差異は、返戻金の二重払防止など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。 ☞積立保険の満期返戻金などの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。
8	継続 損保 生保 署名または記名・押印 ルールの標準化	▶申込書や契約内容変更依頼書などに関するルールが各社で異なることにより、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。 ☞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。
9	継続 損保 生保 金融機関との間で行う 手続きの迅速化・簡素化	▶口座振替結果のシステム反映が翌月の第4営業日等となっているため、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。 ▶金融機関が「質権設定承認請求書」などの独自フォームを使用することで、代理店における帳票管理や点検事務、事務会社などによる入力業務が煩雑になっています。また、独自フォームでは商品内容を迅速に把握することが難しいケースも少なからず存在し、こうしたケースでは質権の対象となる保険金支払い対応などで時間を要しています。 ▶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。 ☞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。 ☞「質権設定承認請求書」のフォームの統一または保険会社作成フォームの使用を求めます。 ☞「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。
10	継続 損保 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	▶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。 ☞組合員の負担軽減などの観点から、MT計上対象種目の拡充、紙ボルドロの記載項目の標準化などを求めます。
11	継続 損保 生保 各社システムで対応可能 な文字の共通化等	▶保険会社間で情報やデータを交換する際、各社で使用できる漢字水準・禁則文字など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。 ☞組合員の負担軽減などの観点から、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、運用の共通化を求めます。

項番	項目	内 容
12	継続 損保 募集人資格取得と 使用人登録の連動化等	▶ 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。 ☞ 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、各社における募集人・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。
13	継続 損保 生保 代理店登録事務に係る 共通化・標準化	▶ 代理店登録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。 ☞ 代理店登録事務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。
14	継続 損保 生保 乗合代理店における 代理店監査項目の共通化等	▶ 改正保険業法が施行され、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。 ☞ 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。
15	継続 損保 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	▶ 毎年一定の時期などに保険会社が把握・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。 ☞ 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。
16	継続 損保 生保 「特定者」の範囲の見直し等	▶ 「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うえ、相当な負荷が生じています。 ☞ 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。
17	継続 損保 生保 乗合代理店における個人 情報管理ルール標準化	▶ 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。 ☞ 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。
18	継続 損保 生保 保険金請求書類の取扱い ルール標準化	▶ 診療状況申告書などの作成や本人確認資料などの提出要否に関して、保険金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。また、保険金請求が二社以上におよぶ場合、お客さまが、ほぼ同じ内容の書類を作成・提出しなければならないことや本人確認資料などの提出要否が会社間で異なることで、お客さまの利便性や迅速な保険金支払を阻害しています。 ☞ 診断書の代わりとなる診療状況申告書などは自社書式以外でも柔軟に取り扱うことや、本人確認資料などの必要書類の提出要否を統一することなど、お客さまの利便性向上や迅速な保険金支払につながるよう各社の保険金請求書類の取扱いルールを標準化するよう求めます。
19	継続 損保 保険金VAN決済システム の拡充	▶ 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。 ☞ 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など業務の効率化につながる対応を求めます。
20	継続 損保 重複保険に関する求償ス キーム等の周知徹底	▶ 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。 ☞ 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協会加盟以外の共済などへ周知するとともに、求償金額の算出方法について各社・現場への周知徹底を求めます。
21	継続 損保 自賠責調査事務所の 事務運用ルールの標準化	▶ 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、業務の増加を招いています。 ☞ 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。

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応じていくため、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が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、当分のあいだ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。なお、現行の法律では法改正の施行後5年をめぐ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る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るほか、弊害防止措置による販売可能な保険商品や保険金額の制限が、消費者にとって最適な保険提案への支障となることも懸念されます。

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・社会活動を支え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

- 東日本大震災や熊本地震、台風・雪害をはじめとする国内自然災害の多発、新型感染症、サイバー攻撃、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。
- 東日本大震災の発生以降、地震保険の契約件数が増加しているなかで、業界は、大規模災害時の業務継続態勢の確保とともに、迅速な保険金支払をはじめとする消費者利便の向上に向けた自己申告方式の拡大やモバイル端末・電話ヒアリングの活用を検討など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のひとつであり、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

項番	項 目	内 容
1	継 続 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	継 続 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	継 続 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	継続 ドライブレコーダーの標準装着化	☞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。
5	継続 交通事故多発交差点へのカメラの設置等	☞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。
6	継続 イモビライザの標準装着化	☞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。
7	継続 最新技術の研究開発および関連法制の整備	☞事故発生防止に向けて、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。
8	継続 大規模地震災害における損害調査体制の構築	☞今後の大規模地震においても迅速な保険金支払対応ができるよう、業界で検討されている損害調査の簡素化にくわえ、地震保険の普及活動による契約件数の増加にもあわせた対応やしくみを幅広く検討するよう求めます。

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きました。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、交通事故の発生防止や防災・減災に関する提言・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、今後、対象を人保険分野から全種目に拡大する予定としています。

▶ 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の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

項番	項 目	内 容
1	継続 各種法制度の見直し	☞保険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。 ☞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。

項番	項 目	内 容
2	継 続 業界内データベースの充実	☞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	継 続 警察への人身事故届出の徹底	☞自賠責保険・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	継 続 社員教育の充実	☞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	継 続 啓発活動の推進	☞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・ロー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・代理店間で対応レベルが異なれば、ある保険会社・代理店で謝絶した反社会的勢力の契約を他の保険会社・代理店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、社会的使命である被害者救済を果たすために反社会的勢力との関係遮断がしきれないことや、準記名式の団体契約をはじめ契約時に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。

○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。また、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 自賠責保険制度の安定運営

▶ 情勢認識

○自賠責保険は、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。

○政府は、過去の保険料の運用益を原資とする自動車安全特別会計から生じる運用益を活用して、交通事故被害者支援などの交通事故対策を実施しています。しかし、同特別会計から約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おり、元本が欠損した状態での交通事故対策費用の拠出を余儀なくされています。

▶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は、2018年度までに繰り戻すことが財務大臣・国土交通大臣間で合意されていますが、繰り戻されなければ、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る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期限までに繰り戻すべきであると考えます。

5 地震保険制度のさらなる普及

▶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被災者の生活および日本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と言えます。
- 東日本大震災発生後の課題であった制度の強靱性を向上させるため、2013年度に、巨大地震が連続で発生した場合においても保険金支払能力に支障が生じることがないように民間の保険責任額が地震保険危険準備金の約半分に変更されました。くわえて、2017年1月には、損害認定区分の変更などの商品改定と保険料率改定の実施が予定されているなど、地震保険制度をより良くする見直しがすすめられています。
- 東日本大震災や熊本地震などの大規模地震が続けて発生したことにくわえ、今後も、南海トラフ・首都直下地震などの発生が予測されており、地震災害に対する自助の備えが必要不可欠となっているなかで、地震保険への加入は年々増加しているものの、その世帯加入率は28.8%と決して十分とは言えません。

▶問題意識

- 度重なる大規模地震の発生により、全国どこでも、いつ何時、大規模地震によって被害を受けるかわからないという現実を、社会全体が再認識したいま、制度のさらなる普及に向けて、早期に一人でも多くの消費者に地震保険の有用性を理解いただく必要があると考えます。また、加入促進に資する具体策の検討をすすめる必要があると考えます。

提 言

- 地震保険の有用性や地震リスクに関する啓発活動に取り組むとともに、建築年割引適用時の確認資料の廃止や地震保険料控除制度の見直しなどの加入促進策を幅広く検討していくべきと考えます。

6 税制の見直し（平成29年度税制改正要望）

▶情勢認識

- 近年、日本国内では地震や台風、局地的な集中豪雨などの自然災害が相次いで発生しています。損保グループ産業では、自然災害を中心としたリスクを国内外で分散して保有することなどを目的として、海外事業の拡大に積極的に取り組んでおり、事業全体に占める割合が年々高まっています。こうした状況において、政府では、国際的な租税回避などを巡る近年の動きをふまえ、グローバルなビジネスの構造変化に対応した国際課税制度の再構築に向けた検討などがすすめられています。
- また、金融庁は、将来にわたる財務の健全性の確保や収益性の改善を図るために、統合的リスク管理（ERM）態勢の整備が重要であり、保険会社はリスク管理のさらなる高度化に向けて不断の取り組みが必要であると監督指針に明示しています。こうしたなかで、相次いで発生している自然災害に対する多額の保険金支払いにともない、各社とも異常危険準備金を大幅に取り崩しており、この残高を回復することが産業全体の課題となっています。

(1) 国際課税ルール見直しにおける留意点

▶問題意識

- 各国間の税制の隙間などを利用した多国籍企業による意図的な租税回避を防止するため、平成27年秋に示されたBEPS最終報告書にもとづき、各国内法の整備が行われる見込みです。
- 国際課税ルールの見直しは、企業間の公平な競争の確保のほか、国の財政健全化や、私たち消費者にとって無用な税負担の増加防止のためにも必要である一方で、英国ロイズ市場の再保険事業^(※)のように経済実態のある事業活動に対して、制度趣旨を超えた過度な課税や事務負担の増加を生じさせない制度設計が必要です。

（※）英国ロイズ市場で事業を行う会社は、英国ロイズ法の規定により機能別に会社を分社化する（保険引受業務者と保険金負担者を別法人とする）ことが義務付けられているため、分社化した各法人が日本の外国子会社合算税制の適用除外基準を満たすことができずに、同合算税制の対象となっていました。なお、現行の税制では、平成28年度の改正において、英国ロイズ法の規定ではなく実態にあわせた適用除外基準の適用方法に見直しがなされています。

提 言

- 国際課税ルールの見直しを行う場合には、損害保険事業の特性など経済実態のある事業活動に留意した検討を行うことを要望します。

(2) 損害保険業に係る消費税制上の課題解決

▶問題意識

- 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、損害保険会社においては代理店手数料や物件費および支払保険金、損保系生命保険会社においても代理店手数料等に係る負担の増加が見込まれます。負担

の一部は、国民や一般事業者に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・システム開発等、損害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。

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要望します。

(3) 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。
- 異常危険準備金の積立率については、平成28年度税制改正において経過措置(本則の2%から5%とする)が3年間延長されましたが、残高の上限となる洗替保証率については、平成3年度の台風19号、平成16年度の複数の台風、平成23～26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。

提 言

- 火災保険等に係る異常危険準備金制度について、洗替保証率を現行の30%から40%に引き上げること^(※)を要望します。
- (※) 洗替保証率の引き上げにあわせて、積立率の経過措置が適用される残高率の上限を30%から40%へ引き上げることを要望します。

(4) 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年度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、恒久化を要望します。

(5) 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るため、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・業界が制度の普及活動に取り組んできた結果、保険金支払責任限度額が増加していることに加え、今後も普及活動を強化することで、さらなる増加が見込まれています。また、東日本大震災により異常危険準備金残高が減少していることや、将来、首都直下地震等の巨大地震が発生し得ることなども考慮すれば、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ことを要望します。

(6) 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考えます。

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%に引き上げることを要望します。

(7) 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28年度税制改正により、8分の5まで拡大したものの、所得割も8分の3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るものと認識しています。
- 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要望します。

(8) 印紙税の撤廃

▶問題意識

- 近年、技術進展による経済的利益の推定や取引事実の明確化が可能となるなど、インターネットによる契約手続をはじめとした商取引のペーパーレス化が普及しているなか、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。
- なお、課税文書である保険証券についても、お客さま利便の向上や紙資源の使用量削減のため、各社ではWebでの閲覧を推進しており、証券発行の省略を選択されるお客さまも増えていきます。

提 言

- 印紙税の撤廃や課税対象などの見直しを要望します。



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29年度税制改正要望他）

2. 労働法制の見直し

- 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 有期契約の無期転換ルールの実行
- 5 解雇無効時における金銭救済制度への対応
- 6 集团的労使関係の再構築に向けた対応
- 7 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などの労働者保護ルールの整備
- 8 長時間労働の是正による過労死防止への対応
- 9 同一労働同一賃金の実現に向けた対応

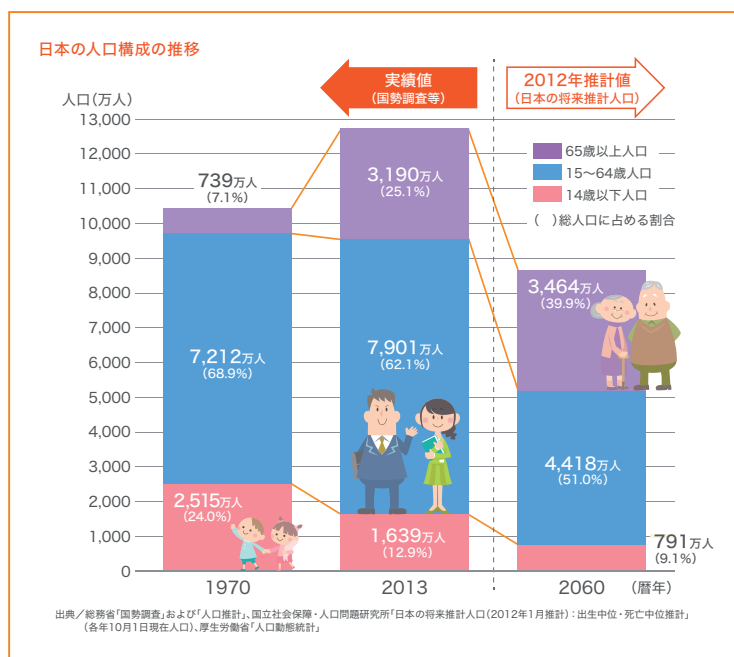
私たちを取り巻く環境

社会保障制度の概況

- 日本では平均寿命の大幅な伸び、少子高齢化の急速な進展により、社会保障給付費が2015年度の117兆円から2025年には150兆円となることが想定されています。一方で、その財源の6割を占める被保険者や事業主が支払う保険料は、非正規労働者の増加や、賃金の伸びの抑制により、大幅な増加が見込まれておらず、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。
- この現状をふまえ、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。
- 社会保障給付に関しては、安定的な財政運営や効率的な事業運営などのために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の見直しがすすんでいます。また、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。
- また、これら改革の財源となる消費税が2014年4月に8%へ引き上げられたことにより、年金制度では基礎年金の給付に関する財源のうち国庫負担が恒久的に1/2となるなどの社会保障制度の安定化が一定程度図られました。一方で、消費税の10%への引き上げが2017年10月から2019年4月に再延期されたことで、低年金高齢者への給付金支給や基礎年金受給資格期間の短縮などの社会保障の充実策は、大きく後退しました。

◆日本の人口構成の推移

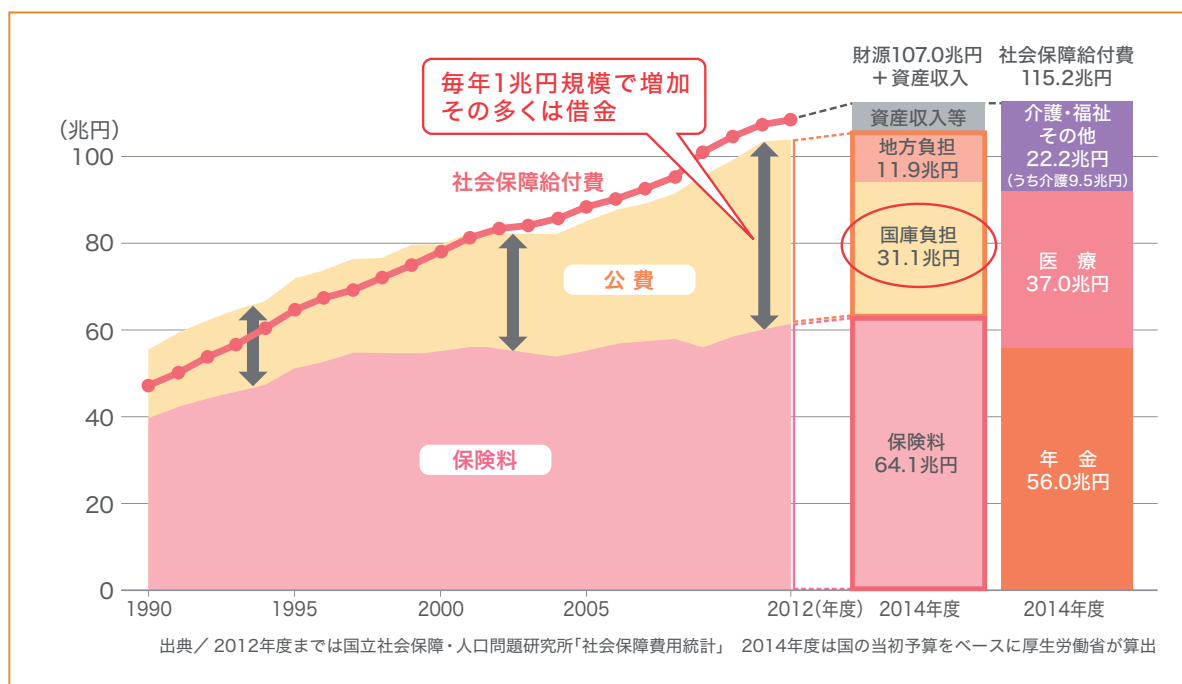
2060年には、総人口が9,000万人弱となり、高齢化率（65歳以上の人口割合）は40%近くになると予想されています。



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」

○持続可能な医療保険制度の構築が必要となるなか、2015年5月に「医療保険制度改革法」が成立しましたが、その内容は、被用者保険の後期高齢者支援金の総報酬割を段階的に拡大し、全面総報酬割とすること、入院時の食事代の自己負担を段階的に引き上げることなど、一部の改正にとどまっており、抜本的な見直しの道筋はたっていません。また、後期高齢者支援金の全面総報酬割が導入されたことにより、健康保険組合や共済組合などは、総じて後期高齢者支援金の一層の負担を求められることとなり、今後、保険料率の引き上げが予想されます。

○団塊の世代が75歳を迎える2025年度に向け、介護保険給付費の加速度的な増大が見込まれているなか、2015年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2015」においては「介護保険制度の持続可能性の確保」に向け、「負担能力に応じた公平な負担」や「給付の適正化」などが掲げられており、これを受けて、今後、介護保険制度の見直しに関する検討がすすめられていくことが見込まれます。

- 都市部を中心とした待機児童の解消などが求められるなか、2012年8月に成立した「子ども・子育て関連3法」にもとづき、2015年4月1日から子ども・子育て支援新制度が本格的に開始されています。同制度は、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をすすめていくものであり、消費税を10%に引き上げた際に毎年7,000億円程度が充てられることになりました。また、2016年3月には「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律案」が成立し、事業所内保育業務を目的とする施設等への助成制度が創設されるなど、2017年末までに待機児童の解消を図るための各種対応が検討されています。
- 高齢者世帯のうち6割が年金収入だけで生活するなど、年金は老後の生活保障の柱となっているなか、公的年金制度は、短時間労働者に対する適用拡大、産休期間中の保険料免除の導入など制度の拡充がなされました。2016年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2016」においては、短時間労働者への社会保険のさらなる適用拡大に向けた検討を着実にすすめることが掲げられており、今後も制度の拡充に向けた検討がすすめられることが見込まれます。
- 一方で、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、標準的な公的年金支給額の水準は現役世代の平均的な所得水準と比較して低下していくことが見込まれます。また、2014年10月に年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、拠出者である労使の意向を確認することなく、公的年金の積立金の運用を、株式などのリスク性資産割合を高めた基本ポートフォリオに変更しました。2016年3月には、GPIFの組織改革や年金給付抑制の強化策などを盛り込んだ「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」が第190回通常国会に提出されましたが、成立は見送られており、次期以降の国会で再審議されることが見込まれます。

第190回通常国会で成立した主な法案

▶確定拠出年金法等の一部を改正する法律案

- ・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。

▶子ども・子育て支援法の一部を改正する法律案

- ・子ども・子育て支援の提供体制の充実を図るため、事業所内保育業務を目的とする施設等の設置者に対する助成及び援助を行う事業を創設するとともに、一般事業主から徴収する拠出金の率の上限を引き上げる等の措置を講ずる。

現在見直しが検討されている主な法制

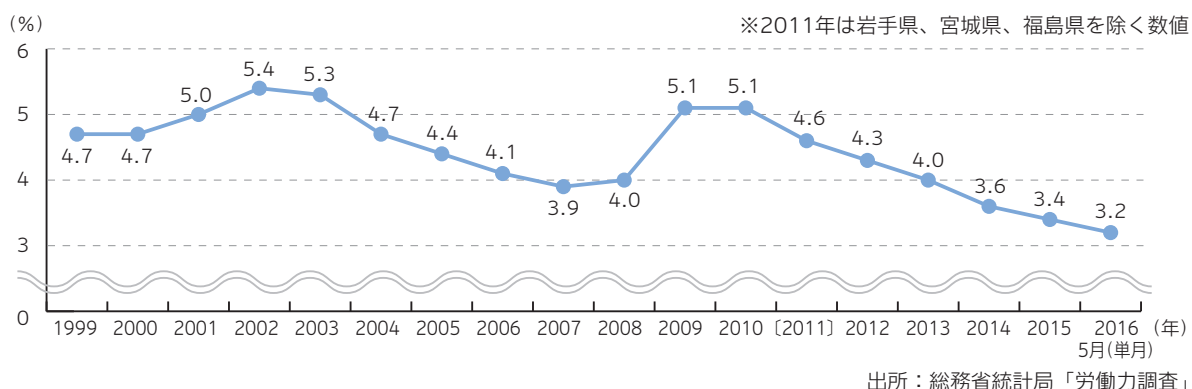
▶公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案（第190回通常国会に提出）

- ・公的年金制度について、制度の持続可能性を高め、将来の世代の給付水準を確保するなどの目的で、500名以下の企業における労使合意に基づいた短時間労働者への社会保険（厚生年金・健康保険）の適用拡大や、国民年金第1号被保険者の産前産後期間（出産予定日の前月から4か月間）の保険料免除、賃金下落局面にけるマクロ経済スライドの適用、GPIFのガバナンス改革などを盛り込んだ法律案が第190回通常国会に提出されたが、成立は見送られ、次期以降の国会で再審議されることが見込まれる。

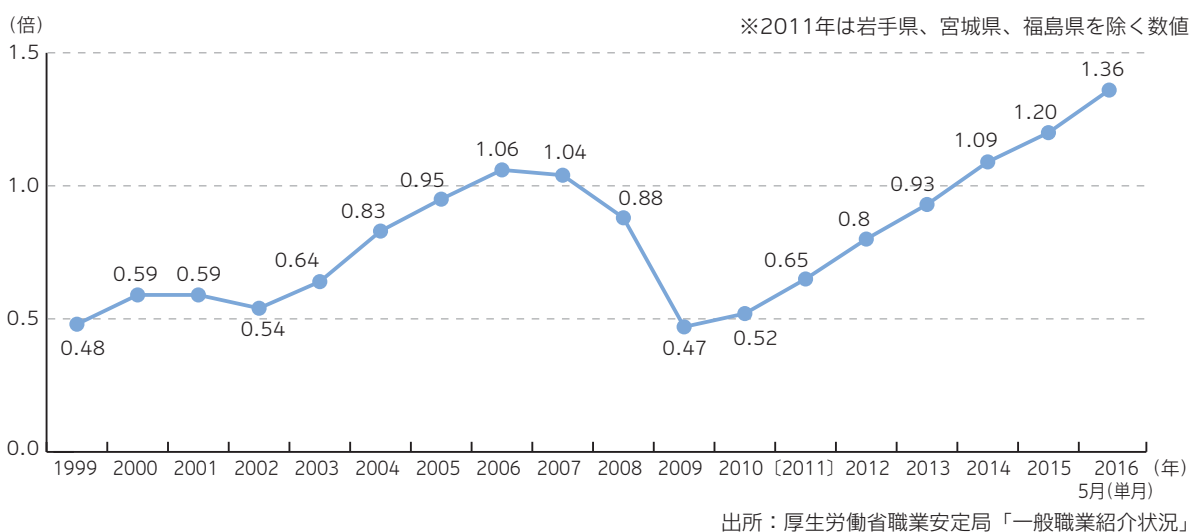
各種労働法制の見直し

- 2016年5月の完全失業率は3.2%、有効求人倍率も1.36倍となり、また、非正規雇用の拡大にともない減少傾向が続いていた正規雇用労働者の数も増加に転じるなど、雇用情勢は回復基調にあります。
- 一方で、勤務環境の改善が課題となっている建設・医療などにおける人材不足が深刻化しているのに対し、事務職において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。くわえて、中長期的には、本格的な少子高齢化の進展による労働力人口の減少と、それにもなう経済規模の縮小が懸念されています。
- こうした人口減少社会への道を歩んでいる日本において持続的な経済成長を実現していくためには、従来の日本的雇用システムの優れた面を生かしつつ、社会の変化に対応し得る雇用環境の整備と労働市場の活性化を図ることが求められています。こうしたなか、政府ではとりわけ「多様な人材の柔軟な働き方を実現する仕組み・制度等の構築」「成熟産業から成長産業への労働移動の促進」などが急務とされていますが、労働界は「労働者が安心して働き続けられる環境整備」こそが不可欠であるとしています。

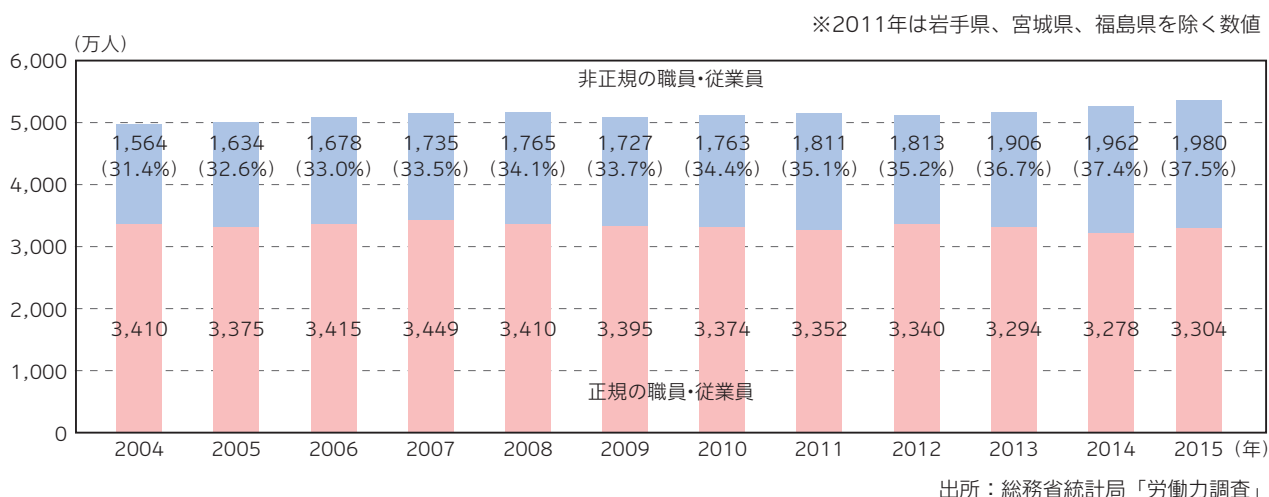
◆完全失業率の推移



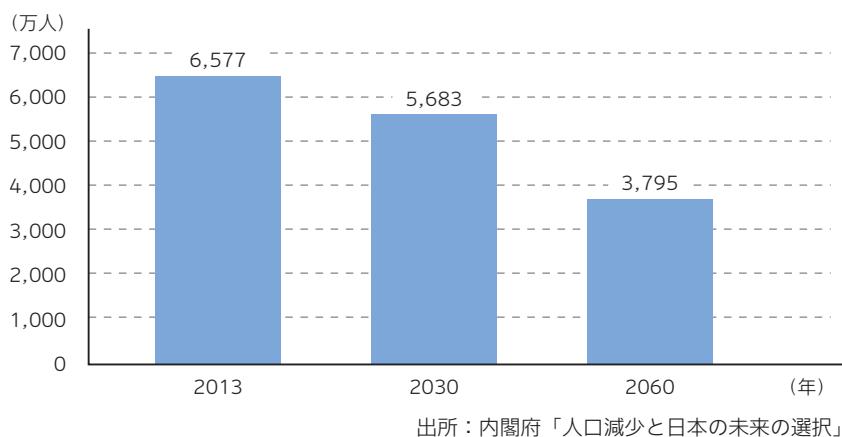
◆有効求人倍率の推移



◆正規・非正規労働者の人数の推移



◆労働力人口の推計



○2015年4月に「高度プロフェッショナル制度の創設」「裁量労働制の対象業務の範囲拡大」などが盛り込まれた「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。同改正法案には、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健康確保措置が含まれておらず、長時間労働を助長する懸念があることなどから野党は反対の姿勢を示していますが、国会では未だ審議入りしておらず、本法案成立の目途は立っていません。

○一方で、同通常国会に提出されていた「労働者派遣法改正法案」は、野党の強い反対があるなか可決成立し、2015年9月30に施行されました。これにより、派遣労働者を入れ替えることで、同一職場で期間の制限無く受け入れることができるようになるなど、間接雇用の常態化が懸念されています。

○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開始されます。

○成熟産業から成長産業への労働移動を促進するための施策として、過去、産業競争力会議などの場で論議されていた「解雇無効時の金銭救済制度」といった規制緩和策が、有識者などによる検討会の場で論議・検討されています。

○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、過半数組合が存在しない事業場が多くを占めるなか、法令上「過半数代表」の果たす役割の重要性が高まりつつあります。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。

- 合併、会社分割、事業譲渡、持株会社化などの企業組織再編に関する商法・会社法の整備にともない、持株会社経営の進展や合併・事業譲渡などの組織再編が活発化するなか、企業組織再編時の労働者保護ルール見直しの動きが見られていますが、持株会社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おらず、労働組合との協議が法的に担保されていないなど、労働者保護に関するルールの整備は十分とはいえない状況にあります。
- 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、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た、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求めています。
- 2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、最大のチャレンジとしている「働き方改革」に向け、「同一労働同一賃金の実現」「長時間労働の是正」などが掲げられており、これを受けて、今後、各種労働法制の見直しに関する検討がすすめられていくことが見込まれています。

現在見直しが検討されている主な労働法制

▶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との目的のもと、「高度プロフェッショナル制度の創設」や「企画業務型裁量労働制の対象業務の範囲拡大」といった労働時間制度の見直しなどを企図した法律案が第189回通常国会に提出された。
- ・2016年8月現在、国会における具体的な審議には至っておらず、継続審議扱いとなっている。

▶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といった実態にあることなどから、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て、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、所要の制度的措置を講じることが「日本再興戦略 改訂2015」において示された。
- ・こうした動きを受け、2015年10月以降、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、有識者らによる検討が行われている。

▶同一労働同一賃金の実現

- ・2016年1月、安倍首相より「同一労働同一賃金」の実現に取り組む旨の発言がなされたことを皮切りに、官邸主導による検討がスタートし、その後、一億総活躍国民会議における論議を経て、6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「同一労働同一賃金の実現など非正規雇用の待遇改善」がテーマとして掲げられるに至っている。
- ・2016年3月以降、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」において、同一企業内の正規・非正規という雇用形態間の格差解消に焦点を充てた検討が行われており、2018年度までには、賃金差の合理性などを判断するうえでのガイドラインの策定や、労働契約法・パートタイム労働法・労働者派遣法などの関連法の見直しが行われる予定となっている。

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、少子高齢化の急速な進展、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、私たちが加入する多くの健康保険組合では、健診やレセプトなどの健康医療情報をもとに「データヘルス計画」を策定し、加入者の健康状態に即したより効果的・効率的な保健事業を実施するほか、健康増進の推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。
- また、2015年5月に「医療保険制度改革法」が成立し、被用者保険の後期高齢者支援金の全面総報酬割（図1参照）が導入されたことから、私たちが加入する多くの健康保険組合では、後期高齢者支援金の一層の負担を求められることとなりました。

▶ 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。
- 「健康経営の推進」や健保組合と事業主が連携した「コラボヘルスの実施」など、健康保険組合の財政安定化に向けた対策を図る必要があると考えます。

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

- 高齢化の急速な進展にともない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。
- 「経済財政運営と改革の基本方針2015」においては「負担能力に応じた公平な負担」や「給付の適正化」などが掲げられており、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をはじめとした、介護保険制度の見直しに関する検討がすすめられています。
- また、健康保険組合における疾病予防や健康増進の取り組みなど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

- 介護納付金における総報酬割の導入は、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費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。

【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」により算出されていましたが、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」

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、子ども・子育て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年度末までに40万人分の保育所を確保することを目標としていましたが、今後、女性の就業がさらにすすんでいくことを念頭に、目標を10万人分上乗せし、50万人分の保育の受け皿を確保することが示されました。
- くわえて、2016年3月には「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律案」が成立し、事業所内保育業務を目的とする施設等への助成制度が創設されるなど、待機児童の解消を図るための各種対応が検討されています。

▶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。
- 2016年3月には、GPIFの組織改革や年金給付抑制の強化策などを盛り込んだ「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」が第190回通常国会に提出されましたが、成立は見送られており、次期以降の国会で再審議されることが見込まれます。

(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。

○年金額の見直しについては、生活費の基礎部分をまかなう給付水準を保持するため、基礎年金部分を確実に維持するとともに、低年金者対策を講じることが必要と考えます。

(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代表が意見反映できるガバナンス体制を確立する必要があると考えます。また、運用においては、専ら被保険者の利益のために長期的な観点から安全かつ確実な運用の堅持が必要と考えます。

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、2016年5月には、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が成立し、個人型DCの加入対象者に第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法改正が実施されました。

(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ず、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社会保険（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、2016年3月には、適用範囲のさらなる拡大を盛り込んだ「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律案」が第190回通常国会に提出されましたが、成立は見送られており、次期以降の国会で再審議されることが見込まれます。

（※）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

○「経済財政運営と改革の基本方針2016」においては、短時間労働者への社会保険のさらなる適用拡大に向けた検討を着実にすすめることが掲げられており、今後も制度の拡充に向けた検討がすすめられることが見込まれます。

▶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、働き方に中立的な制度とはいえません。

提 言

○すべての雇用労働者に対して社会保険を適用し、将来の不安を払拭するとともに、老後における生活格差を発生させないための制度改正が必要と考えます。

○また、社会保険の適用拡大に向けて、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29年度税制改正要望他）

▶ 情勢認識

- 政府では、経済社会の構造が大きく変化するなか、税体系全般にわたる見直しをすすめられています。特に個人所得課税については、若年層・低所得者層の生活基盤の確保を後押しするため所得控除方式の見直しにより職再分配機能の回復を図ることや、老後の生活に備えるため企業年金・個人年金などに関連する税制上の諸制度について幅広く検討することなど、政府税制調査会が取りまとめた論点整理に沿って、税制の構造的な見直しを早期に行うことが示されています。
- 近年、東日本大震災や熊本地震などの大規模地震が続けて発生していることにくわえ、今後も、南海トラフ大地震・首都直下地震などの発生が予測されています。このように世界でも有数の地震発生大国である日本において、地震災害に対する自助の備えは必要不可欠となっています。

(1) 地震保険料控除制度の見直し

▶ 問題意識

- 地震保険制度は、ノーロス・ノープロフィットの原則、政府の再保険のしくみなどを用いた地震保険法にもとづく公共性の高い制度であり、東日本大震災や熊本地震などの被災者の生活再建や地域の復旧・復興に大きく貢献してきました。
- 日本においては、いつ、どの場所でも地震が発生する可能性はあることから、国民生活の安定の実現に向けて地震保険の普及活動を損保グループ産業などがすすめており、普及活動の後押しとなる地震保険料控除制度の創設もあって、地震保険の加入率は徐々に高まっています。
- 一方で、保険料の算出に用いている政府機関の「確率論的地震動予測地図」が東日本大震災をふまえ見直されたことなどを受け、平成29年1月以降に保険料が段階的に引上げられる予定です。そのなかでも地震被害への補償を必要とする消費者の生活の安定が地震保険によって実現できるよう、より一層の保険料の負担感の軽減を図ることが必要と考えます。

提 言

- 地震保険料控除制度の充実策を検討することを要望します。

(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、平成28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要望します。

(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等、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要望します。
- 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要望します。

(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控除されています。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使途に対する関心は、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使途への関心の向上、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、「源泉徴収・年末調整」以外に、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要望します。

(5) 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。これらの見直しが実施されれば、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

労働法制の見直し

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・ルールの構築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いった考えから、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、全労働者のうちごく僅か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を示されています。

▶ 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に照らし、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。くわえて、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

○「業務区分による期間制限の撤廃および事業所・個人単位の期間制限導入」「均衡待遇確保のための措置見直し」などを盛り込んだ労働者派遣法改正法案が、第189回国会で成立し、2015年9月30日に施行されました。

▶問題意識

○派遣労働者を入れ替えることで、同一職場で期間の制限無く派遣労働者を受け入れることができるようになるなど、間接雇用の常態化が懸念されています。

○損保グループ産業の職場においては、期間制限が設けられていなかった旧専門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、派遣社員の雇用が不安定になるのみならず、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

○法改正の趣旨である「派遣労働者の雇用の安定」と「処遇改善」に資する措置が適切に講じられているかを検証のうえ、問題がある場合には、実効性ある規制などを検討する必要があると考えます。

4 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への転換ルールに関して、各企業において、対象者への周知が図られるとともに、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。

5 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ました。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ました。

○こうした動きを受けて、2015年10月以降、「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」において、有識者らによる検討がすすめられています。

▶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。

6 集団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っての労働者代表の適正な選出や同機関の運用に関する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。

7 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などの労働者保護ルールを整備

▶情勢認識

- 合併・会社分割・事業譲渡・持株会社化などの企業組織再編に関する商法・会社法等の整備に伴い、持株会社経営の進展や組織再編の活発化が見られるなか、損保グループ産業においても、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・会社合併などがすすめられています。
- こうした状況下、企業組織再編に伴う労働者保護ルールを整備を図るため、会社分割に関わる労働者保護ルールを定めた労働契約承継法の施行規則・指針の改定、および事業譲渡等における指針の策定・施行が2016年夏以降に予定されています。

▶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。
- 企業組織再編に伴う労働者保護ルールを整備に向けた対応は、指針の一部改定などに留まっており、十分な実効性が確保されない懸念があります。

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とともに、企業組織再編時における労働契約の原則継承、労働組合との事前協議などを内容とする法整備をすすめる必要があると考えます。

8 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、毎年多発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し、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、その重要性を自覚するとともに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。

9 同一労働同一賃金の実現に向けた対応

▶ 情勢認識

○正規・非正規という雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の実現に向けた政府主導による検討が行われており、2018年度までには、賃金差の合理性などを判断するうえでのガイドラインの策定や、労働契約法・パートタイム労働法・労働者派遣法などの関連法の見直しなどが実施される予定となっています。

▶ 問題意識

○雇用形態間の合理的理由のない格差の解消、非正規労働者の処遇改善が期待される一方、均等・均衡待遇の実現という名目のもと、既存の雇用・労働条件の切り下げなど、労働法の原則や本取り組みの趣旨に反した対応が行われることなどが懸念されます。

提 言

○労使の主体的な交渉・協議により、さまざまな制度への影響や職場の実態なども勘案しながら、雇用形態間の合理的理由のない格差の解消、労働者全体の雇用・労働条件の維持・向上につなげていけるよう、法整備などをすすめていく必要があると考えます。



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. めざす働き方の実現に向けて

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を取り巻く環境は変化し続けており、こうしたなか、私たち一人ひとりの価値観や働き方、ライフスタイルも多様化してきました。一方で、長時間労働などにより、依然として仕事と私生活を両立しにくい状況にあることを受けて、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」を実現すべく、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きました。また、政府では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、ダイバーシティの推進にも取り組んできました。
- 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きたほか、育児・介護などのライフイベント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きました。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も取り組んできました。
- 損保労連・単組では、保険金支払漏れや保険料誤りなどの問題により社会・消費者からの信頼を失った経験から、画一的な価値観にとらわれず、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や実践はすすみつつあります。
- しかしながら、損保グループ産業の職場では、「男女にかかわらず仕事一本やりではなく私生活も重視したい」「子育てや地域活動に積極的に携わりたい」といった職業観の変化が生じる一方で、年間総労働時間は依然として世間一般との比較では高い水準にあり、かつ増加傾向にあります。組

合員からは「自己啓発のための時間を創出できない」「業務のひっ迫を目の前にすると、積極的に育児に携わりたいという職場の仲間を、快く支えようという気持ちになれない」など、恒常的な長時間労働やそれを前提とした働き方により、ワーク／ライフ・バランスの実現やダイバーシティの実践が妨げられている実態に関する声が少なからず寄せられています。

- 少子高齢化をはじめとする環境変化を見据えて整備された改正次世代育成支援対策推進法（2015年4月）や女性活躍推進法（2016年4月）においては、ワーク／ライフ・バランスやダイバーシティに関する項目が設定されたほか、2016年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」においては、働き方改革のひとつとして長時間労働の是正が掲げられています。また、少子高齢化やグローバル化のさらなる進行、IoT・技術革新の進展により産業構造や就業構造にはさらに大きな変化が生じることが予測され「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」懇談会」などで多様な働き方が可能となる社会への変革に向けた検討もすすめられています。

▶問題意識

- 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はすすみつつありますが、長時間労働などを原因として、いまだその実現や実践が十分にできている状況とまではいえず、引き続き「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」に取り組んでいく必要があります。くわえて、これらの取り組みをすすめていく機運が社会全体で高まっており、また、取り巻く環境のさらなる変化にともなってその機運がさらに高まっていくことが予測されることをふまえれば、私たちもこれらの取り組みをより一層加速していく必要があります。
- 具体的には、総労働時間の短縮により創出したゆとりを活用して、ワーク／ライフ・バランスを実現し、ダイバーシティを実践することで、個人・組織の能力を最大化し、一層の労働時間の短縮につなげる、といった好循環を組合員一人ひとりが、より強く意識して、それぞれの状況に応じていずれかの取り組みを基点とした主体的な取り組みをすすめられるよう、その意識・行動変革を一層すすめていくことが必要です。

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・取り組み

- 損保労連は、いまだ高止まりの状態にある総労働時間の短縮により創出したゆとりを活用して、ワーク／ライフ・バランスを実現し、ダイバーシティを実践することで、個人・組織の能力を最大化し、一層の労働時間の短縮につなげるため、組合員一人ひとりがこれらの取り組みの意義をより強く意識して、それぞれの状況に応じていずれかの取り組みを基点とした好循環へつなげるべく行動できるよう支援を行っていきます。くわえて、取り組みのさらなる推進に向けて関係先に対して環境整備を求めています。

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、2014年から約790万人減少して約5,561万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必要性が一層高まっています。

※1…「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」として推計したもの。出所：厚生労働省「平成27年度雇用政策研究会報告書」

○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、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、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)にとどまっているほか、世界経済フォーラムの「男女格差報告2015年」におけるランキングでは、対象145カ国中101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。

※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」

○こうした状況のもと、政府は「日本再興戦略2016」において2017年度末の待機児童解消に向けた保育の受け皿整備や人材確保を掲げているほか、自治体、企業に行動計画にもとづく取り組みを義務づける女性活躍推進法を成立・施行するなど、成長戦略の柱に「女性活躍」を位置づけて各種政策をすすめています。

○また、企業側においても、経団連が「女性活躍アクション・プラン」のなかで、女性の活躍推進について「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」と明示し、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、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、めざす「男女平等参画社会」を「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」と定めたうえで、「第4次男女平等推進計画」にもとづいて「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」の達成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、「性・ライフスタイルに中立な制度」の実現に向け、いわゆる「103万円の壁」の原因である配偶者控除制度のあり方や短時間労働者に対する社会保険（厚生年金・健康保険）のさらなる適用拡大などに関して論議がなされています。

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、マタハラをはじめとする女性に対する各種ハラスメントへの対策や、キャリア形成支援の推進などに関して論議がなされています。

- 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が高まるなか、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ことを通じてこれらに応えるべく、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くれえ、ポジティブ・アクションの推進などを通じた環境整備の取り組みをすすめています。

▶問題意識

- 女性の担う役割が一層拡大し、男女を問わず一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場の実現によって、「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」といった働き方が実践できるようになり、それがひいては「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」の実現や魅力ある産業・企業の構築にもつながります。
- しかし、損保グループ産業においても、セクハラ・マタハラをはじめとする各種ハラスメントや長時間労働、ライフイベント時におけるキャリアの中断、仕事と家庭の両立のしづらさなどにより、女性の活躍する機会が制限されるといった問題が依然として残されています。上述したような職場の実現に向けては、これらの問題の解消にこれまで以上に取り組むことが必要です。
- また、待機児童問題の解消など、性別を問わず働いていけるための社会環境も整わなければ、私たちが男女を問わず能力を最大限に発揮していくうえで十分とはいえません。そのためには、社会保障・税制における「性・ライフスタイルに中立な制度」の実現や、「子ども・子育て支援体制の量的拡充と質の向上」などの社会的な問題の解消に取り組んでいくことも必要です。
- こうして、男女が平等に働ける環境を整えつつ、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מונau責任を主体的に考え、行動していく「男女平等参画」を実現していくことが重要です。

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

- また、こうした取り組みを力強くすすめていくには、女性を含めた幅広い層の組合員、従業員の声をこれまで以上に反映していくことが必要です。そのためには、労働組合自身が、その活動や意思決定に女性を含めた幅広い層の組合員、従業員が等しく参画できる環境を整え、多様な個性や価値観を生かしていく「組合活動における『男女平等参画』」の実現に向けて取り組んでいく必要があります。

提言・取り組み

- 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、ダイバーシティの理解浸透」や「組合員の『めざす働き方』の実現」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整備や、意思決定機関への女性の参画促進などの「組合活動における『男女平等参画』」の実現に向けた取り組みも一層すすめていきます。

3

めざす働き方の実現に向けて

▶情勢認識

- 少子高齢化やグローバル化の進展といった環境変化などにより、「仕事だけではなく、育児などの私生活も大切にしたい」「業務には懸命に取り組むが、昇進は望まない」など、私たちの価値観は多様化してきています。こうした状況のもと、従来のように多くの従業員が志向する「働き方」の典型例を企業側から示すことの困難さは増していることから、私たちが「働きがい・やりがい」を実感することができる「めざす働き方」を“自ら”考えることが一層重要になっています。
- また、経済・社会環境の変化に対応するため、企業は事業戦略や組織構造、業務プロセスの見直しなどをすすめています。これにともなって企業が従業員に求める業務や役割も変化してきており、知識・スキル・経験や職種・職位といったいわゆる「外的キャリア」のみを重視してきたことで、なかには「これまでの知識・スキル・経験が新たな役割や業務において十分に生かせない」「望んでいた職種・職位に就けなくなった」など、「働きがい・やりがい」を十分には実感できない状況も生じてきています。こうした状況を避けるためにも、「めざす働き方」を考えるにあたっては、「外的キャリア」のみにこだわらず、働く意義や動機などの「働くことに対する価値観」、いわゆる「内的キャリア」も重視する重要性も高まっています。
- くわえて、今後を見据えれば、IoT、AI、フィンテックなどのデジタル化のさらなる進展や、情報ネットワークなどの社会インフラの高度化など、働く者を取り巻く環境変化のさらなる加速が想定されます。こうした環境変化は、新たな働き方の創出や従来型の働き方の淘汰を生じさせ、私たちが志向する外的・内的キャリアを変化させることを通じて「めざす働き方」やその実現に向けた行動に変化をもたらします。したがって、「めざす働き方」やその実現に向けた行動を考えるうえであらかじめ将来の環境変化を見据えておくことはもちろんのこと、新たに将来の環境変化を認識した際にこれらを適宜見直していくことの必要性も高まっています。
- 損保グループ産業においても、組合員一人ひとりが、自ら、環境変化を捉え、内的キャリアもふまえながら「めざす働き方」を策定するとともに、その実現に向けた行動を力強く実行していかなければ、「働きがい・やりがい」を十分に実感できなくなる懸念があります。損保労連では、このような状況をふまえ、未来創造特別委員会（48～50期）を設置し、一人ひとりが「めざす働き方」の実現に向けて行動を変革していくことの重要性に関する「気づき」の機会の提供などに取り組んできました。

▶ 問題意識

○未来創造特別委員会の取り組みを通じて、行動変革に取り組む重要性に対する組合員の意識は、個々人に濃淡はあるものの、着実に高まりつつあります。今後は、行動変革に取り組む意識が真に定着し、実際の行動にまでつなげられるよう、さらに取り組みを深化させていく必要があります。

< 損保労連が考える「めざす働き方の実現に向けたプロセス」 >

一人ひとりが、以下の3つの考え方のもとで「めざす働き方」を策定し、その実現に向けて行動を変革していくとともに、将来の環境変化を新たに認識した場合には、「めざす働き方」やその実現に向けた行動を見直していく。

- 他者任せにするのではなく、自分ごととして捉える
- 外的キャリアのみならず、内的キャリアも重視する
- 将来の環境変化を捉え、自分の働き方への影響を見据える

提言・取り組み

○損保労連では、単組と一体となって、組合員に向けて行動変革に取り組む意識のさらなる向上につながる気づきの機会を提供するとともに、「めざす働き方」の策定やその実現に向けた行動変革などを支援する取り組みを強力に推しすすめていきます。また経営に対しても、「めざす働き方」の策定やその実現に向けて取り組む組合員の行動を後押しするよう、マネージャーなどによる相談体制の構築や自己啓発などを下支えする人材育成制度の充実といった態勢整備を求めています。

組合員一人ひとりが「めざす働き方」を策定し、その実現に向けて行動を変革していく取り組みをサポートするため、損保労連ホームページ上に特設サイトを開設します。

特設サイトはこちら →

URL : <http://www.fniu.or.jp/mirai2/>



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すすんでいくなかで、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づけ、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。また、2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」においても、「小規模企業から多国籍企業、協同組合、市民社会組織や慈善団体等多岐にわたる民間部門が新アジェンダの実施における役割を有する」としています。
- 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り、社会に存在していくうえで着実に社会的責任を果たす必要があることから、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も努めていく必要があります。くわえて、あらゆる組織が自らの社会的責任を果たし、「持続可能な社会づくり」に貢献することが求められている社会の情勢をふまえれば、損保労連および加盟単組において、こうした取り組みをすすめていくことは一層重要になっています。

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・取り組み

○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

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

1

提言事項の経過・結果(抜粋)

第1章 損保グループ産業の健全な発展に向けて

項番	提言の時期	項 目	内 容	提言先
1	2015年度	保険募集・販売に関する新たなルールへの対応	・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に、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
2	2006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
3	2014年度	契約関係書類・保険用語の統一化	・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
4	2006年度	自賠責保険の実務に関する各種規制の緩和	・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
5	2014年度	自賠責保険異動・解約手続きの標準化	・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
6	2014年度	自賠責保険契約内容の電子的確認制度の構築	・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
7	2013年度	ノンフリート等級確認運営の見直し	・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
8	2013年度	積立保険満期返戻金支払時の取付資料の標準化	・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
9	2014年度	署名または記名・押印ルールの標準化	・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
10	2013年度	ボルドロ計上ルールの標準化	・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

経過・結果

・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、2016年5月には改正保険業法が施行されました。

・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。

・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。

・無事故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、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は、システム対応による負担軽減効果が小さいなどの理由から見送られています。

項番	提言の時期	項 目	内 容	提言先
11	2014年度	乗合代理店における募集人資格講習の共通化	・ 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
12	2015年度	乗合代理店における代理店監査項目の共通化等	・ 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。	業界
13	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	・ 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
14	2006年度	資産別運用比率規制の見直し	・ 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
15	2014年度	保険会社グループの業務範囲の拡大	・ 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
16	2013年度	保険犯罪の防止に向けた取り組みの強化	・ 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
17	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	・ 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
18	2014年度	反社会的勢力との関係遮断	・ 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
19	2013年度	自賠責保険制度の中長期的な安定運営	・ 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
20	2015年度	地震保険制度の見直し	・ 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 の定着を図るとともに、査定の簡素化・迅速化を図るべきであると考えます。	業界 金融庁

経過・結果

・ 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。

・ 2016年1月、「募集コンプライアンスガイド」(日本損害保険協会)が改定され、代理店・募集人の自己点検チェックリストが掲載されました。

・ 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。

・ 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。

・ 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。

・ 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。

・ 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。

・ 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28年熊本地震の損害調査においては、自己申告方式の対象が、木造建物と家財の半損・一部損に拡大されました。

項番	提言の時期	項 目	内 容	提言先
21	2015年度	火災保険等に係る異常危険準備金制度の充実	・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。	財務省 金融庁
22	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	・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

第2章 働く者のより豊かな生活の実現に向けて

項番	提言の時期	項 目	内 容	提言先
1	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	・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
2	2013年度	待機児童解消に向けた保育の拡充	・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
3	2015年度	子ども・子育て支援体制の量的拡充と質の向上	・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。	厚生労働省
4	2013年度	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
5	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）	・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こと（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
6	2006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（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
7	2014年度	企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃	・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
8	2014年度	パートタイム労働者の均衡待遇の確保	・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28年度税制改正」において、経過措置（本則の2%から5%とする）を3年間延長することが決定されました。

- ・「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。

経過・結果

- ・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、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。また、同制度に先立ち実施されている「待機児童解消加速化プラン」では、2017年度までに約40万人分の保育所を確保することを目標としていましたが、目標を10万人分上乗せし、50万人分の保育の受け皿を確保することが示されました。

- ・2016年通常国会において「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律案」が成立し、事業所内保育業務を目的とする施設等の設置者に対する助成事業の創設など、子ども・子育て支援の提供体制の充実を図るための措置が講じられました。

- ・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。

【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

- ・「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）

- ・「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、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。

- ・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

2

産別労懇・損調産別労懇における 労組側発言(骨子・抜粋)

第157回保険会社産業別労使懇談会（2015年12月17日）
第94回損害調査会社産業別労使懇談会（2015年12月10日）

1. 損保労連2016年度活動方針

損保労連では、去る9月に実施した第51回全国大会において、活動目的である「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」「産業の健全な発展」の実現に向け、2016年度の活動方針を確立した。

損保労連は、本方針のもと活動をすすめ、そのなかで認識した課題については主体的に解決に取り組む、そのうえで今期も産別労懇などを通じて必要に応じて建設的な問題提起を行っていく所存である。

労使で立場は違えども「従業員・組合員の幸せ」や「産業の健全な発展」を願う思いは共通であるなか、経営には、組合の問題提起を引き続き真摯に受け止めることを求めたい。

本日は労使論議に先立ち、その礎とすべく、今期活動の柱となる取り組みのうち3点について触れることとする。

組織拡大・強化に向けた取り組み

労働組合のあらゆる活動の基点が組合員の声であることをふまれば、損保労連の課題認識・問題提起をより確かなものにしていくためには、より多くの組合員の声に根ざしている必要がある。また、グループ経営が進展し、各業態が相互に影響しあう現下の環境においては、より幅広い業態の課題を的確に捉え、解消していくことが、産業全体の発展につながるものと考ええる。

こうした問題意識のもと、損保労連では、一昨期に策定した組織拡大中期計画に沿って取り組みをすすめ、着実に成果をあげてきた。今期も組織の一層の拡大に向け、引き続き、担当者を配置して取り組みをすすめていく。くわえて、「生保労組局」の設置や、通販労組の固有課題の把握・解決に向けた「通販労組懇談会」の開催など、今期は業態別支援態勢を一層強化していくこととしている。こうした取り組みを通じて、関係先への影響力や経営チェック機能を強化していく所存である。

政策実現力向上の取り組み

損保労連では結成以来、活動のひとつの軸として政策活動に取り組み、「産業の健全な発展」に寄与してきた。一方で、想定される産業を取り巻く環境変化を見据えれば、産別として関与していくべき政策の幅は一層広がっており、またそれを実現していく難易度もより高まっていると考える。

こうした問題意識のもと、損保労連では「政策実現力の向上」およびその具体策について継続的に論議を重ねてきた。この論議をふまえ、昨期は連合活動における一層の役割発揮の観点から連合東京への加盟を決議したほか、政策活動に関する組合員への理解拡大に努めてきており、今期も、こうした取り組みを引き続きすすめていく。

くわえて、今期は新たに「労働法制局」を設置し、活動領域の拡大や専門性のさらなる向上や、国会議員、行政、業界、連合、他の産業別労働組合、有識者、消費者代表などの関係先との関係強化に取り組み、一層の「政策実現力の向上」につなげる所存である。

未来創造特別委員会の活動

損保労連では、「組合員一人ひとりが『創造性豊かな働き』に向けた行動変革を実現できるよう単組および組合員を支援する」ことを目的に、一昨期に3年計画で未来創造特別委員会を設置した。

前期には、加盟全単組において、組合員一人ひとりが「将来の環境のなかでの『めざす働き方』とその実現のための行動」の検討プロセスを実際に体験する職場会を実施し、組合員にその必要性に関する気づきを提供した。

今期は特別委員会活動の最終年度として、絶えず変化し続ける環境のなかでも、組合員が自発的に一連のプロセスを実行することで「めざす働き方」の実現に向けた行動変革につなげていけるよう、本プロセスを実行することの必要性にくわえ、その契機となる「環境変化」を組合員自ら捉えることの必要性についても理解浸透を図っていく。

こうした取り組みを通じて、次年度以降の各単組の取り組みの定着にもつなげていきたいと考えている。

なお、組合員が自らの「めざす働き方」を考えるうえでは、自らが働く会社・グループのめざす方向性や職場での働き方の変化などに関する情報が、「めざす働き方」に大きく影響する重要な要素となる。こうした情報を組合員が正しく理解できるよう、今後とも適時適切に情報を示していただくようお願いしたい。

2. 改正保険業法（意向把握義務）について

損保労連では、改正保険業法対応を契機に、社会・消費者が求める「適切に保険商品を選択・購入できる」環境を整備し、社会・消費者からの信頼をより高めることが必要と考えている。

なぜなら、それが産業の健全な発展だけでなく、労働組合がめざす、組合員一人ひとりの「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」にもつながるからである。

こうした認識のもと、これまで損保労連では、改正内容やその趣旨の正しい理解浸透に向け、金融庁や日本代協などから講師を招いてセミナーを開催したほか、広報紙「GENKI」に特別寄稿を掲載するなどの取り組みをすすめてきた。

改正法の施行を来年5月に控え、各社とも「保険募集の基本的ルール」に関する具体的な対応方法を第一線に示しはじめている。このうち「意向把握義務」については、『契約締結時の意向確認』が当初意図した効果を必ずしも発揮できていない」との金融審ワーキング・グループにおける指摘をふまえ、消費者の意向を、契約締結時のみならず保険の提案開始から契約の締結に至る一連のプロセスのなかでしっかりと把握する趣旨で定められたものである。また、損害保険においては、今回具体的な対応ルールとして追加された「事前の意向把握（ニーズの把握）」以外の対応方法については、損保の商品特性から既存ルールと同時に行われる。改正保険業法の趣旨や対応方法に鑑みれば、「事前の意向把握」のみならず、既存ルールである「契約締結時の意向確認」なども含めた一連のプロセスを適切に実施することにより実効性が担保されるものと捉えられる。

第一線の状況に目を移せば、「意向把握義務」に関しては、業界紙などで改正の目玉として取り上げられていることや、先行している「保険募集人等の体制整備義務」にもその要素が盛り込まれていることなどから、組合員（職場）・代理店（募集現場）の注目が高まっている。この点について、職場からは「既存のルールはほとんど変更されていないことから、新たに求められるルールをしっかりと履行しなくてはならない」「代理店の指導にあたっては、限られた時間のなかで徹底するために、

実務上の変更点を中心に説明していく」との声も寄せられている。こうした声をふまえれば、追加ルールである「事前の意向把握」に職場の関心が高まっていることがうかがわれるが、損保労連としては、限られた時間のなかでルールの徹底を図るために実務上の変更点を強調するのみならず、変更がほとんどない既存ルールにもこれまで以上に気を配り、プロセス全体を通じて意向把握の実効性をより一層高めていくことで、法改正の目的を満たしていく必要があると考えている。

こうした認識のもと、損保労連では、検討委員会やユニオン・ミーティング、さらには日本代協や（募集人を組合員として抱える）他産別、消費者団体など各関係先との意見交換などを通じて、引き続き意向把握に関する実態把握および募集現場への意見発信を行っていく予定である。

プロセス全体を通じて意向把握の実効性をより一層高めることが必要との認識を今回の産別労懇であらためて確認しあったうえで、今後、職場の実態を把握していくなかで認識した課題については、産別労懇の場などでの労使論議を通じて解決に向けた環境を整備していく必要があると考えているが、経営の見解を確認したい。

3. 年次有給休暇の取得義務化を契機としたさらなる魅力ある損保グループ産業の実現に向けた取り組み

全産業平均で取得率47.6%と、なお低水準で推移している年次有給休暇の取得義務化を盛り込んだ法律案が、2016年1月からの通常国会に提出されることが見込まれている。

はじめに、損保労連が独自に調査した全域・地域系従業員の休暇取得実態を共有すると、2014年度の制度休暇を含めた休暇取得率は推計で約50%程度（アジャスター系職種の場合は約42%。以下、かっこ内はアジャスター系職種のデータ）、年次有給休暇取得率に限れば約32%（約23%）と、全産業平均を下回っており、また、政労使共通目標として2020年にめざすべき水準である取得率70%とも大きく乖離している状況にある。くわえて、年次有給休暇の取得義務化を契機にさらなる短縮を図るべき年間総労働時間に目を向ければ、2014年度は約2,120時間（約2,180時間）となっており、2009年度（2011年度）以降、悪化の一途をたどっている。

このような状況に陥っている背景には、産業内の競争が激化するなか、限られた要員環境のもとで一人ひとりのアウトプットの極大化が求められ、担う役割・業務の拡大などがすすめられる一方、業務削減・効率化などの効果がそれに追いついておらず、結果として一人ひとりの業務量の増大を招いている実態があるものと考えている。くわえて、短期的な成果が追求されるあまり、時間に対する意識が希薄化している職場があることなども要因として考えられる。

その結果として、組合員が「ゆとり」を実感できる機会は失われつつあり、事実、損保グループ産業で働く組合員からは疲弊感を吐露するような声も寄せられている実態にある。

組合としても、一人ひとりの働きの生産性を高めていくことは不可欠であると考えているものの、今しがた共有した職場の実態をふまえれば、早晩、限界が訪れ、組合員の働き、さらには損保グループ産業の健全な発展にも影響が生じかねないと考えている。

個社の健全な発展はもとより、損保グループ産業の健全な発展という視点からも、われわれがめざすべきなのは、組合員の生産性高い働きを「持続可能なもの」としていくことであり、そのためには、組合員が「ゆとり」を実感できる環境をつくりあげていくことも不可欠である。そうした環境をつくりあげていくことは、組合員の健康確保、さらなる生産性の向上はもとより、「女性の活躍推進」や「仕事と育児・介護の両立」といった観点からも重要であり、損保グループ産業の一層の魅力向上にもつながっていくものと確信している。

損保労連としては、「年次有給休暇の取得義務化」は、前向きに検討していくべきとの考えにあるが、現下の職場の状況を改善せぬままに、法改正の施行をただ漫然と待っていては、「休暇取得の分、ほかの営業日の残業が増加し、結局、総労働時間が増えてしまった」といったことになる、という懸念を抱かざるを得ない。

こうした事態に決して陥ることなく、損保グループ産業の健全な発展の原動力である組合員の働きを、一層生産性高いものとし、かつ、それを「持続的に」実現していく環境を整えるべく、今こそ、ワーク／ライフ・バランスの実現に向け、個別労使が問題意識を共有したうえで、労使協調で課題解決の取り組みを強化し、一つひとつの改善を積み重ねていくべきと考えている。

なお、連合は、2016・2017年度の政策を取りまとめた「政策・制度 要求と提言」において、「労働時間短縮や年次有給休暇の完全取得など、労働者の健康・安全およびワーク・ライフ・バランスの確保に向けた施策を推進する」との考えのもと、フルタイム労働者のあるべき労働時間として「年間総労働時間1,800時間」という目安を示すとともに、総労働時間短縮に向けた各産別の取り組み事例を集約した冊子「時短レシピ」を策定している。

これら他産別の取り組みも参考としつつ、一層魅力ある損保グループ産業の実現に向けて、労使一体となって他の産業の先駆をなす取り組みをもめざしていくべきではないか。

組合としても、組合員一人ひとりの「めざす働き方」の実現に向けた支援を一層強化するとともに、産業全体・個別労使双方の目線で取り組むべき課題に関する論議を深めていく。

4. 損調労組局活動方針について

『めざすアジャスター像』の理解浸透および意識改革・行動促進に向けた取り組み

アジャスター組合員においては、自身のめざす働きを具体的にイメージできている姿として、『めざすアジャスター像』を策定し、組合員への理解浸透を図っている。

前期はアジャスターの持つべき専門・基本・行動の3つのスキルが必要であることの理解浸透を図るとともに、各単組で展開するうえでのボトルネックの把握に努めた。

今期は7月に作成した『めざすアジャスター像』のリーフレットをもとに、各単組において『めざすアジャスター像』の理解浸透に向けた取り組みを継続し、アジャスター組合員一人ひとりまで『めざすアジャスター像』のコンセプトが行き届く取り組みを実施したいと考えている。

中長期的には、アジャスター組合員一人ひとりが意識改革を実施し、自律的に行動できる姿をめざしていきたい。

取り組みをするなかで、産別として認識した課題に関しては、経営に対して申し入れをさせていただきたい。引き続き、課題解決に向けた取り組みは、労使で実施していきたい。

アジャスター固有課題の解決に向けた取り組み

前期に引き続き、今期も継続してアジャスターの年齢構成に関する課題（若手社員への技術継承、アジャスター職種の魅力度・認知度向上、定年度再雇用社員の働きがい向上）の解決に向けた取り組みを実施していきたいと考えている。

今期は、アジャスター職種の魅力度・世間認知度向上の取り組みに関して、将来的な出前講座の開設などに向け、他産別が主催している学生向けのセミナーなどにオブザーブ参加するなど、ノウハウの習得に努めている。

また、若手社員への技術継承に関しては、全国でユニオン・ミーティングを開催し、現状の課題を組合員と共有するとともに、一人ひとりでできること、会社・業界としてやるべきことの議論をすすめている。

アジャスター組合員が「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を持ち、モチベーション高く業務を実施するために、アジャスター職種が抱える課題に関して、産別はもちろん、各会社・単組においても問題意識や課題を共有しあい、解決策を実行していくことが必要であると考えている。

引き続き、会社・業界として必要な対応について経営に要望させていただき、労使で課題の解決を実施していきたい。

第158回保険会社産業別労使懇談会（2016年2月18日） 第95回損害調査会社産業別労使懇談会（2016年2月23日）

1. 損保労連2016春闘方針（案）について

2016春闘方針（案）

①賃金方針

賃金方針の策定にあたっては、取り巻く情勢を冷静に捉えたうえで、確信を持った方針を策定するため、あらためて賃金とは何かを考えるなど徹底的に論議し、これまでの3つの観点（生活水準の確保、世間一般・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）を引き続き用いて判断することとした。

取り巻く情勢に照らし各観点における現行賃金水準の状態を判断した結果は次のとおりである。

「生活水準の確保」

消費者物価指数（コア）は、前年同月比で±0.0%程度で推移し、通期では前年度比+0.1～+0.2%と物価は若干上昇傾向にあるものの、生活水準に影響を及ぼすとはまだいえないことから、「昨年生活水準は確保できている」と判断した。

「世間一般・隣接業界対比での賃金水準の確保」

連合は賃金改善方針を掲げており、春闘情勢への影響が大きい他産別においても、賃金改善を掲げる産別がある。くわえて隣接産別でも、一部賃金改善を掲げる産別があることから、「世間一般・隣接業界対比での賃金水準は確保できていない」と判断した。

「働きに報いる賃金水準の確保」

働き方の変革などを通じ、付加価値の高い働きの実践などに懸命に取り組んできた組合員の働きにより、通期でコンバインド・レシオは95%を下回り、保険引受利益は黒字を確保できる見通しである。

先行きに関して懸念材料はあるものの、業務プロセス改革のさらなる進展による事業費の改善などにより、今期到達が見込まれる水準は中期的に持続させられると考え、「中長期的な業容の拡大に向けた歩みは着実にすすんでいる」と判断した。

これらを総合的に勘案すれば、産別として賃金改善を検討できる状況にはあると判断し、すべての単組が賃金改善に取り組むべきと考え、次の方針を策定した。

賃金方針

■ 月例給、臨給・賞与、諸手当などの労働諸条件の改善に取り組む

今後各単組で確立される方針は、損保労連方針に則り、賃金改善を念頭に、個社のおかれた状況をふまえ徹底的に論議され、策定されるものであることを伝えておく。

また近時の経済情勢下においては、賃金改善を実現することが「デフレからの脱却」「経済の好循環の実現」につながるひとつの要素であり、「春闘の社会的意義」を果たすことともなることを認識したうえで、方針を策定したことも重ねて伝えておく。

②環境整備方針

私たちの職場の実態と諸課題をもとに、「創造性豊かな働き」を拠り所にめざす姿を論議し、「創造性豊かな働き」につなげるため、諸課題の解消に向けて次の方針を策定した。

- ・組織全体で一丸となって取り組むことに意義を感じ、職場のメンバーや職場同士がお互いを支えあい、人と人とのつながりを実感できる環境の実現に向けて、コミュニケーションを大切にするマネジメントの実践を求めます
- ・組合員一人ひとりが仕事の意義を理解し、主体的に働くことができる環境の実現に向けて、各々の職場のめざす姿やその実現のために取り組んでいる施策の趣旨の十分な説明を求めます
- ・組合員一人ひとりが変化を前向きに捉えることができる環境の実現に向けて、さらなる個々のキャリア形成支援を求めます
- ・組合員一人ひとりが不安や悩みを抱えることなく仕事と生活の両立ができる環境の実現に向けて、育児や介護にともなう各種制度利用者のみならず、制度利用者を支える職場に対するさらなる支援を求めます
- ・業務の多様化・高度化に対応し、顧客により一層の高品質なサービスや価値の提供ができる環境の実現に向けて、業務プロセスの見直しやインフラ整備などの業務削減・効率化のさらなる推進を求めます

これらの環境が整備されることで、組合員一人ひとりの「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。

今後の交渉に向けて

①共闘態勢

各単組の要求の貫徹に向けては、団結力を高めることを通じて単組の訴求力・交渉力の向上を図ることが必要との考えから、すべての単組が要求策定から妥結に至るまでの考え方・理念を合わせる共闘態勢を構築することとした。

また構築した共闘態勢をより強固なものとするべく、単組が確信を持って策定した要求に対し、経営が誠実に回答しない事態が生じた際、産別が単組の交渉を支援できる態勢として、中央闘争委員会を設置した。

この共闘態勢のもと、各単組の要求の貫徹に向けて、産別・単組が一体となって最後まで徹底的に取り組んでいくことを伝えておく。

また第1回目の中央闘争委員会では、産別・単組が一致団結して取り組む姿勢を示すため3月10日を統一要求日とするともに、早期妥結を図るため回答期限日を設定することとしたことを重ねて伝えておく。

②今後の交渉

今後、単組において春闘方針を確立し交渉をスタートしていくが、昨春闘でも伝えたとおり、個社におけるさまざまな課題について、個別労使で真摯に協議を行っていくことが、個社ひいては産業の魅力向上につながっていくものと考えている。

今春闘においても、単組が損保労連の春闘方針に則り、確信を持って策定した要求に対し、長年培ってきた労使の信頼関係にもとづいて、真摯に論議したうえで、納得感ある回答を示すよう求める。

2. 男女平等参画の実現に向けた取り組みについて

現在、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ている。昨年8月には「女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現すること」を目的とした女性活躍推進法が成立し、今年4月に事業主行動計画の策定等に関する部分が施行されることとなっている。

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えていくために、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の担う役割の拡大がすすんでいる。損保労連では、男女を問わず一人ひとりが能力を最大限に発揮することにより組合員は「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実感できるため、それを可能とする環境整備に取り組んでいく必要があると考えている。

損保グループ産業の現状についていえば、地域限定職の役割変革を後押しする人事制度の構築がすすんでいるほか、育児・介護と仕事の両立支援に関する制度の整備がすすめられるなど、女性のみならず多様な人材の活躍を支援する制度面の取り組みは他産業と比べてもすすんでいるものと認識している。また、こうした制度整備の効果もあり「新たな業務にも積極的にチャレンジしていきたい」との声も寄せられるなど、自身の業務領域が広がることを前向きに捉えている組合員が全体としては多いものと考えている。

一方で、なかには「地域限定職が担っている既存の業務の削減・効率化の職場での取り組みが十分ではないまま、新たな役割付与のみを先行するなど、業務実態をふまえた業務シフトが十分にできていない」とのマネジメント上の問題を指摘する声も寄せられている。

そのほかにも、総労働時間削減に労使で取り組んではいるものの、なかなか解消できていない状況もあるなかで、「担う役割を広げるには長時間労働が必要と考え、ためらいを覚える組合員・社員も少なくない」との男女平等参画を阻む“働き方”に関する課題を示唆する声も寄せられている。また、「産育休制度の利用者が増加していくなか、負担軽減の取り組みに限界を感じており、制度を気兼ねなく活用できる状況とはいえない」などライフイベントに対応しつつ働き続けるための制度が十分に活用できていない状況も見受けられる。

こうした実態をふまえれば、性別を問わずその能力を発揮できる環境の実現は道半ばといえる。

4月に施行される女性活躍推進法は、こうした問題を解消し、性別を問わず能力を発揮できる職場を実現する契機となるものと考えており、数値目標を掲げ、その達成に向けて取り組むことについても、否定するものではない。

しかし、目標は環境整備などの具体的取り組みをすすめた結果として達成されるべきものであり、数値目標が独り歩きすることで職場の実態をふまえない運用となることがあってはならないと考えている。（男女平等参画の一般的な指標である）政府公表の全産業計女性管理職比率11.3%に対して産業の比率は4～5%と乖離している実態があることや、この法律において数値目標の達成が努力義務化されていることなどから、組合員からは「管理職比率などに数値目標が掲げられ、目標達成ありきの昇格、評価などの運用となってしまうことはないか」といった懸念の声が寄せられている。

こうした運用面での問題を生じさせることなく取り組みをすすめていくためには、まずはマネージャー層、従業員・組合員の双方が、この取り組みの目的を正しく理解することが大切と考える。

今まさに行動計画の内容について具体的検討がすすめられている段階と考えるが、策定された行動計画については、個別の目標や具体的取り組みを周知するだけでなく、策定の背景についても丁寧に説明いただくとともに、職場の実態をふまえた取り組みに向けて、労使双方が認識する職場の現状や想定される課題、めざす姿などを共有することをお願いしたい。

くわえて、行動計画に沿った取り組みがすすむなかで職場に生じる運用面での課題などについては、個別労使の協議などの場において伝えていくので、そうした意見を取り入れて課題の解決に向けて取り組むほか、必要に応じて計画の見直しなどを行っていただきたい。

3. 若手社員への技術継承に関する課題と今後の取り組み

今期も全国で実施したユニオン・ミーティングでは、アジャスターの年齢構成に関する課題（若手社員への技術継承、アジャスター職種の認知度向上、定年後再雇用社員の働きがい向上）のうち「若手社員への技術継承」について、アジャスター組合員と現状を共有し、課題解決に向けて論議した。

組合員からは、「技術継承の必要性は漠然と認識していたが、アジャスター職種の年齢構成が40歳以上に大きく偏っていることを知り、今すぐに取り組まなければならない課題であるとあらためて認識した。職場で何ができるか考えたい」「技術革新がすすむなか、若手社員へ技術を継承するためには、まずは自身がさらなる技術習得に努める必要がある」といった前向きな声を確認できた。

一方で、「職場では、日々、早期の協定を求められており、若手への技術継承の優先順位が下がっている」「自分自身が新しい技術を習得する必要があるなかで、育成するためのスキルの習得まで手が回らない」といった声や、若年層を中心に「めまぐるしい環境変化のなかで、自身が将来なるべきアジャスター像が描けない」との声も寄せられた。

こうした声からは、多くの組合員が若手社員への技術継承について漠然と問題意識を持つことができているものの、一人ひとりが喫緊の課題と捉えるまでには至っておらず、実際の行動に移せていない状況にあると考えている。

また、喫緊の課題と認識しているアジャスター組合員も、従来、自身の専門性を中心にスキルを磨いてきたため、技術を継承するためのスキルが身についておらず、十分に技術が継承できていない状況にあると考える。

若手社員への技術継承について、現時点では大きく2点の課題がある。

1点目は、育成する側、育成される側の意識の問題、2点目は、育成する側のスキルの問題である。

「意識の問題」については、労組として、現状のアジャスター職種の年齢構成、それをふまえた技術継承の必要性に関して、職場オルグや職場会を通じて組合員への理解浸透を図ることとしたい。その際、アジャスター職種の将来像や、将来を見据えてのアジャスターに求められる役割、必要となる技術を示すことにより、組合員一人ひとりが今ある技術を継承する必要性を認識し、意識を改革できるよう取り組んでいきたいと考えている。

「育成する側のスキルの問題」に関しては、「ベテラン層における継承スキルの習得」が必要であると考えている。技術を継承するためには、従来、専門スキルを中心に磨いてきたベテラン層が、若手層を育成するためのスキルを習得し、各職場で実践することが重要である。そのため、各社において、ベテラン層を対象とした継承スキルの習得に向けた取り組みを行うことを求めたい。

損保労連としては、ベテラン層が長年磨いてきた専門スキルと同時に、「働きがい・やりがい」も若手へ伝え、若手層が主体的に自己研鑽に取り組むことにより、将来を担うアジャスター組合員が「働きがい・やりがい」「自負・誇り」を持ち、モチベーション高く働くことができると考えている。技術継承のための意識改革や継承スキルの習得に関しては、個社の健全な発展はもとより、損保グループ産業の健全な発展という視点からも、早急に課題解決に向けた動きを加速させる必要がある課題である。

これら若手社員への技術継承に関する課題についても、解決に向けて労使一体となって取り組んでいきたい。

第159回保険会社産業別労使懇談会（2016年7月21日） 第96回損害調査会社産業別労使懇談会（2016年7月19日）

1. 熊本地震への対応と今後を見据えた体制整備について

熊本地震における地震保険の支払件数は6月末時点（6月27日）で209,293件、金額は3,285億円となっており、創設50年目の地震保険史のなかで東日本大震災に次ぐ2番目の規模となっている。このように大規模な被害が生じ、交通・宿泊インフラの被害の影響などにより支払業務にも一定の支障がでているにもかかわらず、事案完了率も95%と現地では迅速な保険金支払がすすんでいる。

これは熊本を中心とした被災地に対応している組合員・社員、社外機関、代理店はもちろん、被災地以外で地震保険金支払や通常事案のバックアップを行っている組合員・社員など、産業に身をおく全員が、お客さまに安心・安全をお届けする損保グループ産業の社会的責任を果たすことに「自負・誇り」を感じながら、被災されたお客さまの生活再建、地域の復興に向けて、迅速かつ適正な保険金支払に懸命に取り組んでいるからこそ成し得ていると考えている。また、業界において、東日本大震災の経験を生かし、各種対応（保険金請求書類の省略など）を速やかに整備・確立できたことも、各社における円滑な保険金支払対応につながっているものと認識している。

一方で、各社では、お客さまに漏れなく保険金をお支払いするために、被害が見込まれるすべてのお客さまに対して請求勧奨に取り組むなど、7月以降も、業界全体で700名を超える組合員・社員などが、迅速な保険金支払に向けて、気を緩めることなく奮闘を続けている。こうしたたゆみない取り組みがお客さま・社会からの損保グループ産業に対する信頼確保にもつながっていると認識しており、今後も、新規受付事案や未払い事案への対応をすすめ、最後の1件をお支払いするまで、引き続き、私たち業界労使が一枚岩となって全力で地震対応を継続していくことをあらためてここで確認しあいたい。

また、発災以降、損保労連には「現地の宿泊施設が被災し、やむを得ない事情ではあるものの、立会現場まで長時間の移動を要する遠方で宿泊せざるを得なくなり、1人あたりの立会調査件数が想定より少なくなってしまった」など立会調査の実態に関する声や、懸命に働くなかで一部の組合員には長時間労働が生じるなど、組合員の健康確保について留意すべき実態の報告も寄せられている。今回の支払件数を大幅に上回ることが想定されている南海トラフ地震や首都直下地震を見据えれば、迅速な保険金支払と組合員・社員などの健康確保を両立させる体制整備が必要であると考えられる。こうした体制整備の実現に向けた課題のひとつとして、立会調査の効率を高めることや社内外で立会できる要員を確保していくことも考えられ、業界として取り得るより具体的な対策や、その他の課題についても、組合員の声を基点に検討していく予定である。

こういった声もあることから、今回の熊本地震についても、今後の大規模地震も見据え、課題やさらなる改善点はないかという視点で振り返ることが重要と考えている。損保労連では、把握した組合員の声にもとづく課題にくわえ（今後実施する予定である）日本代協や消費者団体との意見交換などをふまえ課題を整理し、産別労懇の場などを通じて伝えていくので、業界には、組合からの意見もふまえた振り返りをお願いしたい。

さて、熊本地震では、東日本大震災の際と同様に、地震保険加入者から多くの感謝の声があった一方で、地震保険に加入しないまま被災し、生活再建に苦しみお客さまを目の当たりにした代理店からは、お客さまの地震リスク（損害や被災可能性）に対する認識を高めることができなかったことを悔やむ声が寄せられている。

熊本地震を通じて、全国どこでも、いつ何時、地震により損害を被るかわからないことをあらためて社会全体が認識した今、財物損害や生活再建に補償を必要とするお客さまに、地震保険の

必要性を早期に正しく理解いただくことが必要であり、そのための取り組みを一層加速させることが、社会に安心・安全を提供する損保グループ産業の平時における社会的使命であるとの認識を、あらためて労使で共有したい。

また、こうした取り組みとともに重要なことは、有事における社会的使命である東日本大震災と同様の迅速な保険金支払い対応に向けた、平時からの備えであると認識している。

東日本大震災では、（各社が何とか確保した）組合員などが心身ともにギリギリのなかで強い使命感をもって懸命に働き、約90万件にものぼる事故受付事案について迅速な保険金支払対応を実現させたが、南海トラフ地震・首都直下地震は、現時点でも東日本大震災の3～4倍以上の件数になると想定されている。

損保労連は、東日本大震災から大幅に事故（契約）件数が増加すれば、既存の保険金支払体制のなかで（東日本大震災のように）発災直後から対応を講じながら、組合員などの働きでしのぎきるには限界があると考えている。東日本大震災以降、業界では損害調査の簡素化などの検討がすすめられているものの、今後、組合員・代理店が地震保険の普及活動を強化することで、さらに大幅な契約件数（世帯加入率）の増加が見込まれる。先ほどは熊本地震における組合員の声をふまえ、迅速な保険金支払と組合員・社員などの健康確保を両立させる保険金支払体制の整備が必要であることを申し上げたが、こうした地震保険の普及活動による件数の増加にもあわせた対応・しくみを幅広く検討いただくことを、重ねてお願いしたい。

2. 「仕事と育児・介護の両立」を支える環境づくりに向けて

「介護休業の分割取得」や「有期契約労働者の育児休業取得要件の見直し」などを盛り込んだ改正育児・介護休業法が2017年1月から施行されることとなっている。

今回の法改正は、「一億総活躍社会」を標榜する安倍政権が「希望出生率1.8」「介護離職ゼロ」を実現するために行われるものであるが、少子高齢化の進展による構造的な人口減少が見られるなか、損保グループ産業で働くすべての従業員の家庭や職場における充実した生活、さらには、損保グループ産業の持続的な発展を実現していくためには、本法改正を好機と捉え、「仕事と育児・介護の両立」を支える環境づくりに向けた労使の取り組みを一層加速していく必要がある。

育児・介護休業法が最低基準法規であることをふまれば、単に法定基準を充足するための最低限の改定のみを施す対応に終始することなく、本改正を機に、組合員のニーズや職場の実態などを考慮した最適な制度構築をなすべく、個別労使で論議を重ね、必要な制度改定を講じるべきと考えている。

一方、たとえ制度の充実を図ったとしても、「制度を知らない」「どのような制度を活用したらよいのかわからない」「制度が使いにくい」といったことではその意味をなさず、今回の法改正でも要請されているとおり、制度の整備・充実などのハード面にあわせて、制度の周知・相談窓口の設置や、マタハラ・パタハラといった各種ハラスメントの防止措置などのソフト面での環境整備を着実にすすめていくこともまた肝要である。

改正法施行を1月に控えた今、個別労使協調で、「仕事と育児・介護の両立」を支える環境作りに向けた現下の課題を明確にしたうえで、ハード面・ソフト面双方において打つべき手を確実に講じていってこそ、育児・介護に関わる労働者の福祉の増進を図るという法の趣旨に応えることができるものと認識している。

また、今後、こうした個別労使での取り組みを強力にすすめていってもなお、個社ベースでは解消困難な課題に直面することも想定されるが、かかる課題に対しては、個社の枠を越えた対応策をも講じていくという視点も必要ではないか。

例えば、とりわけ「介護」について、高齢化社会の進展にともない、いつ何時誰が直面しても不思議ではない状況となりつつある一方で、現時点では実際に両立に取り組んでいる社員が身近におらず具体的なイメージが湧かないといった声も寄せられていることなどをふまえ、損保労連として事例を収集したうえで、損保グループ産業で働く組合員に広く提供することなどを通じ、介護を「マネジメント」しながら働き続けるために今からできる「備え」を促していくこととした。

こうした個社の枠を越えた取り組みは、「仕事と家庭の両立を支える環境づくり」に向けた各社の取り組みを補完するのみならず、損保グループ産業全体の魅力向上にも資するものと確信しており、各社経営におかれても、かかる視点を持ちあわせただうえで今後の取り組みをすすめていただきたい。

また、経営の見解にあったとおり、組合としても、「長時間労働からの脱却」は、今回テーマとして掲げた「仕事と育児・介護の両立」を図るうえで不可欠であるのみならず、さまざまなバックグラウンドや時間的な制約を抱えながらも、自らの「こうありたい」というめざす働き方の実現に向け邁進する組合員を支える環境を整えるためにも不可欠であると考えている。組合員の働きを一層生産性高いものとし、その働きを持続的に実現していくべく、すべての社員の働き方の改革に向け、今後も労使協調で取り組んでいきたい。



損保労連 政策・提言集2017

「創造性豊かな働き」の実現に向けて

2016 年 9 月発行

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

URL：<http://www.fniu.or.jp>

損保労連は、2017年2月に結成50周年を迎えます



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