

損保労連 政策・提言集 2019

「創造性豊かな働き」の 実現に向けて



「政策・提言集2019」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、とも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) 募集品質向上に向けた対応	
(3) 金融経済教育の推進	
(4) 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	P19
(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	P21
(1) 地震保険制度のさらなる普及と地震保険の迅速かつ適正な保険金支払	
(2) 迅速かつ適正な保険金支払	
(3) 保険金不正請求防止対策	
(4) 反社会的勢力との関係遮断	
(5) 自賠責保険制度の安定運営	
(6) 税制の見直し（平成31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	P32
1. 持続可能な社会保障制度の実現	P40
(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) 子どもの教育・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) 多様な人材が活躍できる環境整備	
(7) 税制の見直し（平成31年度税制改正要望）	
2. 労働法制の見直し	P50
(1) 長時間労働の是正に向けた法制度の整備の推進と過労死防止への対応	
(2) 同一労働同一賃金の実現に向けた対応	
(3) 高度プロフェッショナル制度への対応	
(4) 企画業務型裁量労働制の見直しへの対応	
(5) 職場におけるパワーハラスメント等の防止強化に向けた対応	
(6) 改正労働者派遣法への対応	
(7) 有期契約の無期転換ルールへの対応	
(8) 解雇無効時における金銭救済制度への対応	
(9) 集团的労使関係の再構築に向けた対応	
(10) 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に向けた対応	

資 料

1. 提言事項の経過・結果（抜粋）	P58
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

損保労連の取り組みの全体像

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

2019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

「創造性豊かな働き」
～私たちはこう働きたい、
こうありたい～

単組への支援

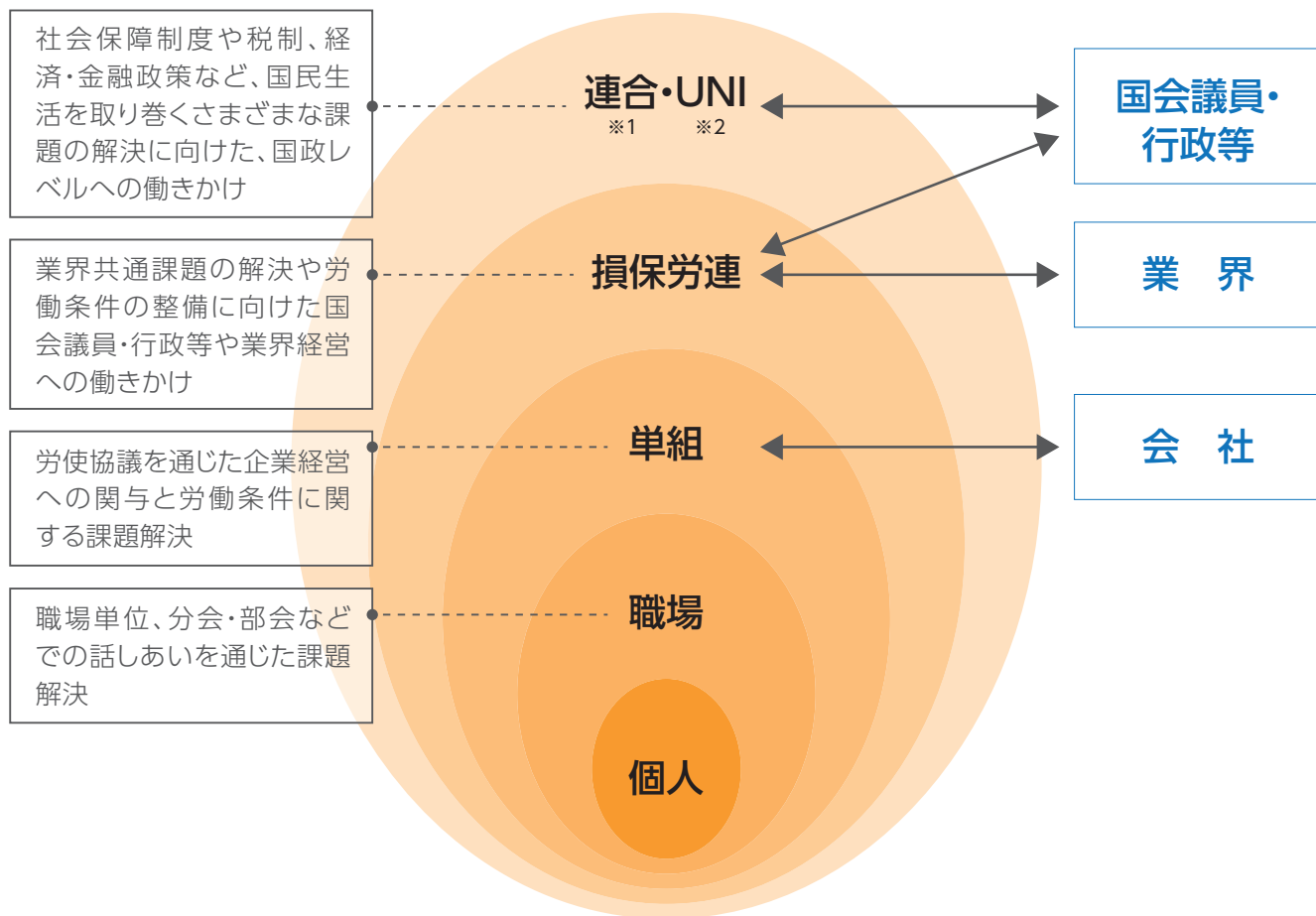
情報提供、調査・研究、
セミナー・研修、広報・啓発

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

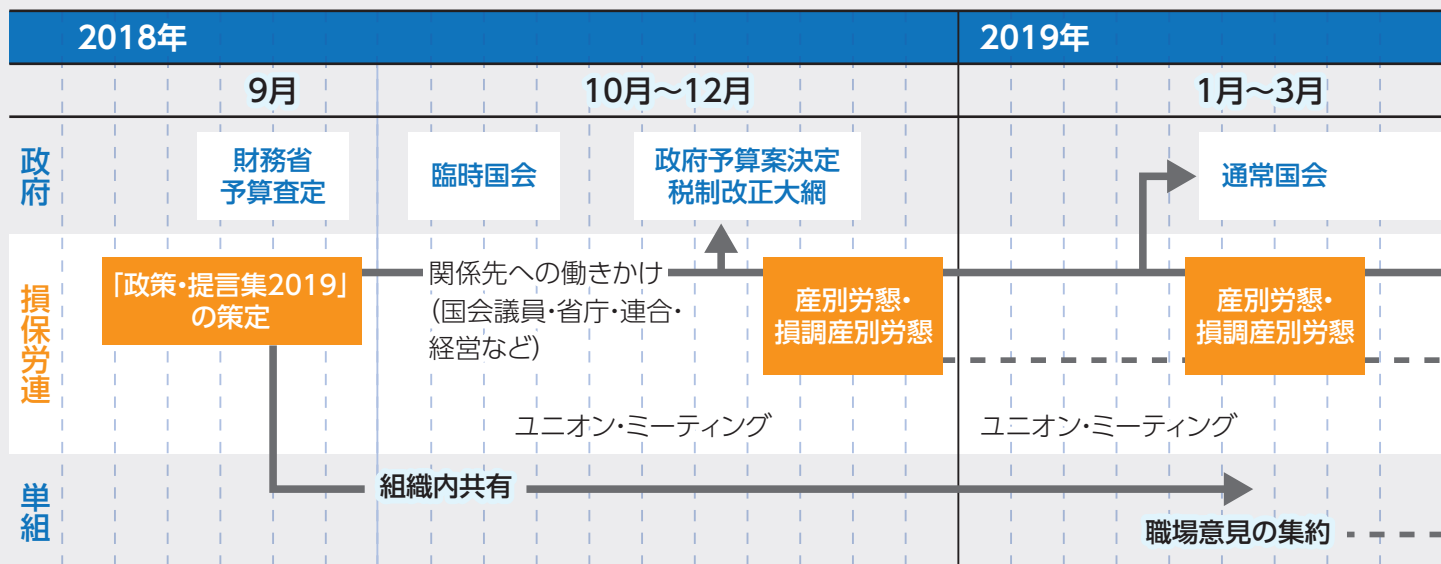
〔 課題解決に向けたイメージ 〕



(※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ヵ国、約900組合・2,000万人の労働者で構成される。

第53期(2019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。

<主な提言項目>

改正保険業法への対応(P13)
高齢者・障がい者などへの適切な対応(P13~14)
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。

<主な提言項目>

業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化(P15~18)

など



国会議員・行政等に対して

各種法規制・ルールの見直しについて、損保労連政策懇談会や政党・省庁からのヒアリング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)(P26~30、P47~49)
保険金不正請求防止対策(P23~24)
地震保険制度のさらなる普及と地震保険の迅速かつ適正な保険金支払(P21~22)
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)
子どもの教育・子育て支援体制の量的拡充と質の向上(P42~43)
職場におけるパワーハラスメント等の防止強化に向けた対応(P52)
など

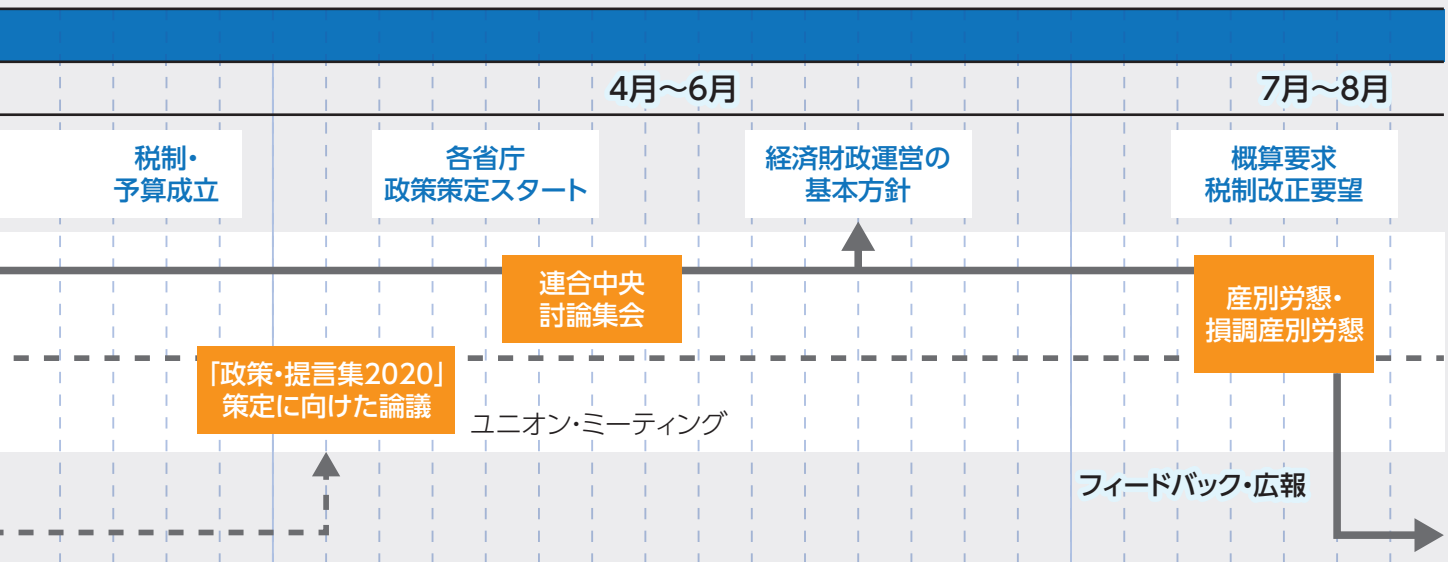


業界に対して

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P66~81

<主な提言項目>

改正保険業法への対応(P13)
地震保険制度のさらなる普及と地震保険の迅速かつ適正な保険金支払(P21~22)
業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化(P15~18)
など



損保労連の活動を支える基本コンセ

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に取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)



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」

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」

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」

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) 募集品質向上に向けた対応
- (3) 金融経済教育の推進
- (4) 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) 地震保険制度のさらなる普及と
地震保険の迅速かつ適正な保険金支払
- (2) 迅速かつ適正な保険金支払
- (3) 保険金不正請求防止対策
- (4) 反社会的勢力との関係遮断
- (5) 自賠責保険制度の安定運営
- (6) 税制の見直し（平成31年度税制改正要望）

損保グループ産業の現状

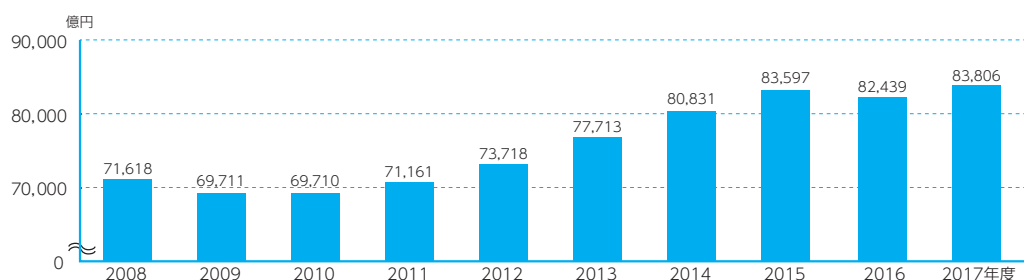
損保会社の決算状況

- 一般社団法人日本損害保険協会が2018年6月に発表した協会加盟会社26社の2017年度決算の正味収入保険料は、自動車保険や火災保険の増収などにより、対前年度比で719億円増加し、8兆3,806億円（+0.9%）となりました。
- 正味支払保険金は、国内自然災害による地震保険以外の火災保険の支払いの増加や、自動車保険の支払いの増加があった一方で、熊本地震による支払いの反動減もあり、対前年度比で901億円減少し、4兆7,023億円（▲1.9%）となりました。その結果、正味損害率は61.5%（対前年度比▲1.8ポイント）となりました。
- 正味事業費率は、正味収入保険料は増加したものの、諸手数料および集金費や保険引受に係る営業費および一般管理費が増加したため、32.6%（対前年度比+0.3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94.1%（対前年度比▲1.5ポイント）となり、5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、2017年8月から9月にかけて北米で発生したハリケーン等の自然災害に係る支払備金繰入額の増加などにより、対前年度比で603億円減益の2,798億円（▲17.7%）となりました。
- 資産運用に関しては、有価証券売却益の増加などにより資産運用粗利益が対前年度比で332億円増益（+5.8%）となりました。
- 当期純利益は、特別利益の増加などにより、対前年度比で639億円増益の6,783億円（+10.4%）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、緩やかな回復基調が続いているものの、本格的な少子高齢化・人口減少の進展などを背景として、既存の国内損保マーケットは飛躍的な拡大が見込めない状況にあります。そのようななか、各社は「持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）」などもふまえ、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見据えた新たな商品・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、生保事業について、資産運用収益の低下や貯蓄性商品の販売抑制などマイナス金利政策の影響が引き続き見込まれるなかでも、損害保険とのクロスセルを軸に、魅力ある商品・サービスの提供などに取り組んでいます。くわえて、持株会社経営のもと、会社統合・再編をすすめているほか、M&Aの活用などによる海外保険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。さらに、損保会社と損調会社、事務・システム会社は、それぞれ連携しながら、適正な損害認定や事故防止活動による損害率の改善、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2017 日本の損害保険」
(2017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)

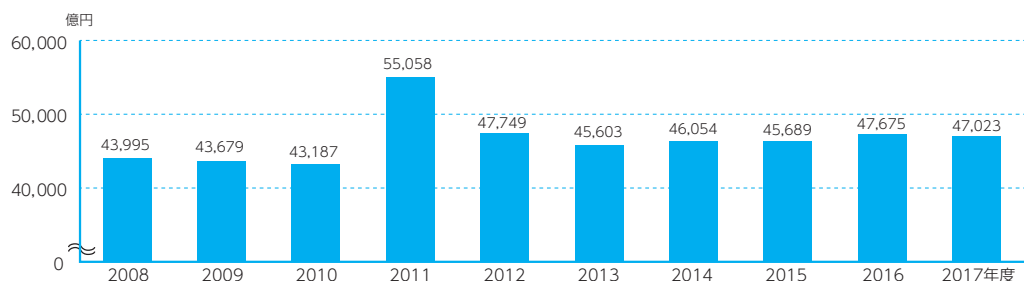
◆海外連結損害保険子会社の地域別正味収入保険料（2016年度）

(単位：億円)

北米・中南米	元受保険会社		再保険 専門会社	合計
	欧州・中東・アフリカ	アジア・大洋州		
10,271	7,375	2,381	2,761	22,788

出所：日本損害保険協会「ファクトブック2017 日本の損害保険」

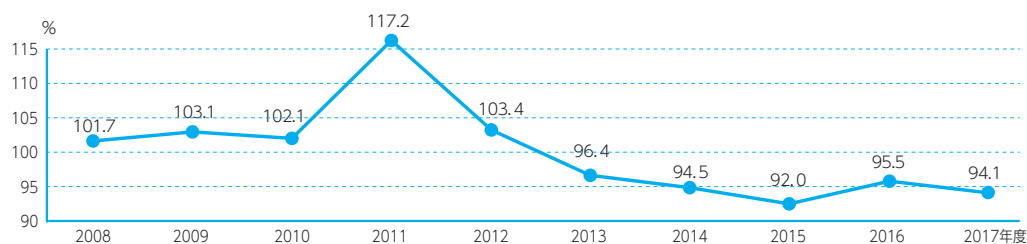
◆正味支払保険金の推移



※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2017 日本の損害保険」
(2017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

社会・消費者からの要請を的確に把握し、より高品質な商品・サービスを提供すべく、「顧客本位の業務運営に関する原則」をふまえ、募集品質および消費者利便の向上に向けた対応をし続ける必要があると考えます。

(1) 社会・消費者からの要請の的確な把握

情勢認識

- 消費者保護に対する社会的要請が高まっているなか、第196回通常国会においては消費者契約法の一部を改正する法律案が成立するなど消費者取引に関する法整備がすすんでいるほか、金融業界においては、より良い金融商品やサービスの提供に向けて「顧客本位の業務運営に関する原則」に則した対応などに取り組んでいます。
- このような状況において、「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、利用者と金融機関のトラブルについて、中立・公正な立場で簡易・迅速な解決手段を提供することが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) 募集品質向上に向けた対応

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」を柱とした改正保険業法が施行されました。業界では、募集品質のさらなる向上に向けて、すべての代理店において同改正法に沿った本質的な対応が定着するよう取り組みをすすめています。
- また、業界・各社は、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。
- くわえて、2016年4月に施行された「障害者差別解消法」の趣旨をふまえ、不当な差別的取り扱いや合理的配慮などの障がい者に対する保険募集における留意点を取りまとめるなど、障がい者の利便性向上を図っています。

① 改正保険業法への対応

問題意識

- 代理店内における募集人サポート体制の構築や実効性あるPDCAサイクルの実践など、より良い対応・体制を常に自律的に追求し、募集品質のさらなる向上に取り組んでいる本質的な対応を実践している代理店が増えつつあります。保険会社においても、代理店の募集品質向上に向けた継続的な取り組みをサポートすべく、改正保険業法の趣旨をふまえた代理店支援に取り組んでいます。一方で、同改正法の趣旨を十分にふまえた対応が定着しているとは言えない代理店も見られることから、私たちがめざす「すべての代理店で本質的な対応が実践され、顧客本位の良質なサービスをお客さまに提供できる販売基盤の整備」に向けて、引き続き、業界全体で取り組んでいく必要があります。

提 言

業界・各社は、すべての代理店における募集品質のさらなる向上に向けて、代理店を支援する社員のさらなるスキル・ノウハウの習得に向けた研修体制を充実させるなど、代理店ごとの状況や課題に応じたアドバイスやサポートが行える態勢整備をすすめるべきと考えます。

② 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、「高齢者に対する保険募集のガイドライン」などに沿って、加齢により生じる高齢者の特性を正しく理解し丁寧に対応していくことが求められているなか、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ることから、今後はこうした実態をふまえた一層の態勢整備をすすめていく必要があります。

- また、「障害者差別解消法」の趣旨をふまえ、契約・支払手続きなどにおいて、引き続き、障がい者に対して不当な差別的取り扱いをしないことおよび合理的な配慮を行う必要があります。

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、帳票類の文字を大きくしたうえで書面に説明するといった募集面の工夫にくわえて、商品内容をさらにわかりやすくするといった工夫を指向するなど、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。

(3) 金融経済教育の推進

情勢認識

- 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、業界全体の募集態勢を強化することはもとより、消費者自身が一般的な保険のしくみや役割を正しく理解することも重要であることから、業界では小中学生向けの安全・リスク副教材の作成や高校・大学・社会人向けの講座・講演会の開催、「金融経済教育推進会議」への参画などを通じて、消費者の属性に応じた啓発・教育活動を行っています。

問題意識

- 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は、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保険のしくみや役割の正しい理解を広めていくことも重要であると考えます。

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。

(4) 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～2015年までの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。
- また、組合員の担う業務の多様化・高度化などを背景に、職場には大きな負荷が生じており、業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化の必要性はより一層高まっている状況にあります。
- 日本損害保険協会の第8次中期基本計画においては、「新技術の有効活用と環境整備」が重点施策のひとつとして掲げられ、新技術を活用した業界共通化・標準化に関する検討がすすめられています。

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取り組みではあるものの、個社内の業務削減・効率化の促進につながることをふまえ継続的に検討をすすめつつ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。 ▶ 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、手続きの電子化や地域ごとに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。
3	継続 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、代理店の業務負担となっています。 ▶ 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 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。
5	継続 損保 生保 金融機関との間でいう手続きの迅速化・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。 ▶ 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。 - 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対応などで時間を要しています。 ▶ 「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。 - 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。 ▶ 「口座振替依頼書」への署名を可とするルールの方策や、取扱保険会社や金融機関の拡充など「レジペイ」の導入促進につながる対策を求めます。
6	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比べ、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。

項番	項 目	内 容
7	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。
8	継続 損保 生保 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。
9	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。
10	継続 損保 生保 乗合代理店における 個人情報管理ルールの 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。
11	継続 損保 生保 保険金請求書類の 取り扱いルール標準化	・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り扱いルールを標準化するよう求めます。
12	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。
13	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。

項番	項 目	内 容
14	継続 損保 保険会社間の書類送付の電子化など	・他社から支払われた対人賠償保険金との差額を人身傷害保険金として支払うために対人賠償保険金を支払った他社から関係書類を取り付ける場合や、重複保険の保険者（他社）への求償手続きのために他社へ関係書類を送付する場合などにおいて、保険会社間の書類の受け渡しが行われていることにより、業務の増加を招いています。 ▶ 保険会社間の関係書類の受け渡しについて、電子メールなどで完結できるようにする業界ルールの標準化を求めます。
15	継続 損保 自賠責調査事務所の事務ルールの運用についての標準化・効率化	・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に地域間の差異があることや、自賠責保険の精算請求（回収）に関する事務ルールにおいて保険会社に対して請求関係書類の原本の提出を求めていることにより、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と、自賠責保険の精算請求（回収）において請求関係書類としてコピーやPDFを可とするなど事務ルールの効率化を求めます。



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。
- その後、2011年の保険業法改正により、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新規契約の引受上限金額を縮小したうえで、2018年3月末までを経過措置として事業を継続できるようになりました。
- 2018年3月31日に2011年の法改正により定められた経過措置の期限が到来しましたが、第196回通常国会にて「保険業法等の一部を改正する法律の一部を改正する法律案」が成立し、契約者等への影響をふまえ、新規契約の引受上限金額をさらに縮小したうえで、経過措置が5年間延長されることとなりました。

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恐れがあることなど、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・安全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) 地震保険制度のさらなる普及と地震保険の迅速かつ適正な保険金支払

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。東日本大震災では業界全体が全力で取り組んだ結果、約80万件もの保険金を迅速に支払い、被災者の生活再建に寄与できたことは、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、南海トラフ巨大地震・首都直下地震などの発生が予測されていることから、地震災害に対する自助の備えへの必要性が高まっています。このようななか、業界では地震保険制度の普及に向けて、地震リスクや地震保険に対する理解拡大に取り組んだ結果、地震保険の加入件数は東日本大震災発生時から約550万件増加したものの、その世帯加入率は30.5%と決して十分とは言えない状況にあります。
- また、迅速な保険金支払態勢の構築に向けて、損害調査におけるモバイル端末の利用拡大や損害状況申告方式の対象拡大などの支払態勢の整備をすすめています。ほかにも大規模災害時に各社が重要業務を安定的に稼働できるよう、損保協会のBCP（事業継続計画）をより実践的で実効性のあるものとすべく、内容の見直しを図っています。

① 地震保険制度のさらなる普及に向けて

問題意識

- 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可能性があるなか、地震保険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

業界・各社は、地震保険の有用性や地震リスクなどに関する啓発活動に国・地方自治体と相互に連携して取り組むとともに、加入促進の観点から、建築年割引適用時の確認資料の廃止や耐震等級割引適用時の確認資料の簡素化など、加入時の消費者利便につながる対策を幅広く検討していくべきと考えます。

② 地震保険の迅速かつ適正な保険金支払に向けて

問題意識

- 南海トラフ巨大地震や首都直下地震などの事故受付件数は、業界全体が全力をあげて対応した東日本大震災の数倍以上と想定されていることにくわえ、今後の地震保険の普及活動によりさらに増加することが見込まれます。また、2017年1月の商品改定による損害認定区分の細分化や新旧商品の混在化にともない、保険金算定業務に要する時間が増加する懸念があります。このように事故受付件数や保険金算定業務時間が増加するなかであっても、東日本大震災時と同様に迅速かつ適正な保険金支払を実現する必要があります。

提 言

項番	項 目	内 容
1	損害調査の簡素化や認定方法の見直し	▶ 保険金支払の迅速性を高めるため、さらなる損害調査の簡素化にくわえ、区分所有建物の損害認定に関する認定結果の共有スキームや損害認定方法の見直しといった幅広い検討を求めます。
2	損害調査における交通手段の確保	▶ 損害調査の迅速性を確保するため、行政機関の許認可などにより営業区域が限定されるタクシー事業者などが指定営業区域を越えて被災地支援を行えるよう、法整備を求めます。
3	未修復物件の損害認定の適正・公平性の確保	▶ 後発地震による損害認定をより適正かつ公平に行うため、先発地震で罹災した物件の新規引受に関して、すべての会社・代理店が先発地震による被害状況・程度を正確に確認できるようなしくみの検討などを求めます。

(2) 迅速かつ適正な保険金支払

情勢認識

- 地震のほかにも台風・大雪をはじめとする国内自然災害が多発していることにくわえ、新型感染症やサイバー攻撃、戦争・テロといった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。
- 自動運転の実用化に向けて必要な制度整備がすすめられているなか、2018年3月には、国土交通省の「自動運転における損害賠償責任に関する研究会」において、自動運転システムの導入初期である2020年～2025年頃の自賠法にもとづく損害賠償責任のあり方について、「従来の運行供用者責任を維持しつつ、保険会社等による自動車メーカー等に対する求償権行使の実効性確保のためのしくみを検討することが適当である」との報告書が取りまとめられました。

問題意識

- あらゆる損害に対して迅速かつ適正な保険金支払を実践することが、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	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やブロックチェーン技術の活用などによって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。
4	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	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	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	最新技術の研究開発	▶ 事故発生防止に向けて、ITS（高速道路交通システム）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	自動運転自動車の普及にともなう関連法制等の整備	▶ 今後、実用化がすすんでいく自動運転自動車など最新技術が関係する事故の迅速かつ適正な損害調査に向けて、カメラやセンサー、GPSで収集した情報のほか、事故原因や損害認定に必要な情報の入手を可能とする法整備などを求めます。また、保険会社等による求償権行使の実効性確保のためのしくみについては、実務を想定して検討していくことを求めます。

(3) 保険金不正請求防止対策

情勢認識

- これまで、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、保険金不正請求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「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検討をすすめています。

問題意識

- 保険金不正請求は、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、損保グループ産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	各種法制度などの見直し	▶ 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や公的医療保険者との情報共有を可能とする法整備を求めます。
2	業界内データベースの充実	▶ 業界として保険金不正請求およびそれらの疑義情報の収集に努めることにくわえ、法規制をクリアし、これらの情報を個別契約の引受制限に活用でき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	▶ 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	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	啓発活動の推進	▶ 保険金不正請求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や、募集文書などへの注意喚起文言の記載を含めた啓発活動の一層の推進を求めます。

(4) 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ほかの保険会社・代理店で引き受けるなどの事象が生じる恐れがあります。
- 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得ることなど、ほかの金融商品にはない固有の課題が存在します。

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。
- 損保グループ産業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図るべきと考えます。

(5) 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づけられています。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、2001年の政府再保険制度廃止時の定めに則り、過去の保険料や運用益を積み立てた自動車安全特別会計から生じる運用益を原資として、交通事故被害者支援や事故発生防止対策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ており、財務大臣・国土交通大臣間での覚書にもとづいて2018年度に23.2億円が繰り戻されたものの、いまだ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恐れがあります。
- 一般会計への繰入金は、2022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、早急に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、早急に繰り戻すべきであると考えます。

(6) 税制の見直し（平成31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おり、損害保険会社は多額の保険金を支払ったことで異常危険準備金を大幅に取り崩しています。今後も大規模な自然災害の発生など、いざというときの確実な保険金支払という損害保険の基本的な機能を確実に果たしていくために、各社ともに異常危険準備金の残高の回復をはじめとする財務基盤の強化が必要となっています。
- 税制については、国際的な租税回避を防止するため、経済協力開発機構（OECD）により、税制の国際的調和を図る目的から「BEPS（税源浸食と利益移転）報告書」が取りまとめられ、外国子会社合算税制など、日本においても法整備がすすめられています。また、平成31年10月には「社会保障・税一体改革」による消費税率の10%への引き上げが予定されています。

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

- 近年は、国内外において、地震・台風・洪水・雪災などの巨大自然災害が頻発しており、各地に大きな被害をもたらしています。損害保険会社は、発生の時期・規模の予測が困難な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担っており、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、保険金支払原資を確保するよう努めています。
- 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。
- 損害保険会社が巨大自然災害に対する保険金の支払に耐えうる十分な異常危険準備金の残高を確保・維持し、その社会的役割を十分に果たすためには、大幅に減少した残高を早期に増加させることが必要不可欠と考えます。異常危険準備金の積立率については、本則積立率2%とは別に3%を上乗せする経過措置が平成30年度で期限切れとなりますが、経過措置期限切れ後の2%では残高の充実に図ることができません。
- また、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。
- これら異常危険準備金制度の一層の充実に図ることは、巨大自然災害に対する保険金支払に万全を期すことであり、国民生活と日本経済の安定に寄与するものと考えます。

提 言

- 火災保険等に係る異常危険準備金制度について、現行の積立率5%を維持することを要望します。
- また、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。

② 国際課税ルールの改定における対応

問題意識

- 平成29年12月22日、米国において税制改正法が成立し、平成30年1月1日より連邦法人税の税率が大幅に引き下げられました。これにより、日本企業の米国所在子会社が、本邦外国子会社合算

税制の対象となる可能性があります。

- 米国における損害保険ビジネスでは、ひとつの保険会社が得られる商品認可が限定的なため、グループ内に複数の保険会社を設立し、顧客の多様なニーズに対応する組織形態が一般的です。その際、資本効率の観点から、グループ内再保険により代表となる保険会社にリスクを集約することが一般的に行われていますが、グループ内再保険の受再割合などが一定規模を超えると代表となる保険会社が非関連者基準に抵触し、合算課税の対象となる可能性があります。
- また、現行の「保険委託者特例」では、その適用範囲が「一の内国法人によってその発行済株式等の全部を直接または間接に保有されている外国関係会社」とされているため、外国関係会社の株式が一の国内保険持株会社傘下の複数の内国法人によって保有される場合に特例が適用できず、外国子会社合算税制において、課税の対象となる可能性があります。
- 外国子会社合算税制は、外国子会社を通じた不当な税負担の軽減・回避の防止という同税制の目的を超えて、正当な事業活動に対して課税されることがあってはならないと考えます。
- 国際課税ルールの見直しが行われる場合には、これらのように、正当な経済活動を行う日本の損害保険会社の国際競争力が阻害されることが生じないよう十分に留意する必要があると考えます。

提 言

国際課税ルールの改定では、損害保険事業の特性など事業の実態をふまえた手当てを行うことを要望します。

③ 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恐れがあります。
- 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。

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30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

契約者保護の観点から、破綻処理の一環である協定銀行制度が機能するよう、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づけられています。
- 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くわえ、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 完全支配関係にある会社への配当金に対する源泉徴収の廃止

問題意識

- 完全支配関係のある会社への配当については、平成22年度税制改正により、全額益金不算入となっており、金銭以外による配当を支払う者には源泉徴収義務が課されておられません。
- 一方で、金銭で配当を支払う者には源泉徴収義務が課されているため、いったん、配当金の約20%を源泉徴収のうえ、税務署に納付する必要があります。配当金を受け取る会社においては、所得税額控除により当該源泉税の負担はなくなるものですが、いったん、当該源泉税相当分の資金負担を強いられるため、企業組織・再編のあり方を検討する際に影響を与えています。また、損保グループ産業で働く者に対して、当該手続きに関する事務負担を強めています。

提言

完全支配関係のある会社への配当金に対する源泉徴収を廃止することを要望します。

⑦ 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。

⑧ 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ほうが、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。

⑨ 印紙税の撤廃や課税対象の見直し

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ことにくわえ、行政においてもFinTechの活用に向けたペーパーレス化を促進する環境づくりをすすめているなか、文書による取り引き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、証券の発行を省略されるお客さまも増えています。

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) 子どもの教育・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) 多様な人材が活躍できる環境整備
- (7) 税制の見直し（平成31年度税制改正要望）

2. 労働法制の見直し

- (1) 長時間労働の是正に向けた法制度の整備の推進と過労死防止への対応
- (2) 同一労働同一賃金の実現に向けた対応
- (3) 高度プロフェッショナル制度への対応
- (4) 企画業務型裁量労働制の見直しへの対応
- (5) 職場におけるパワーハラスメント等の防止強化に向けた対応
- (6) 改正労働者派遣法への対応
- (7) 有期契約の無期転換ルールへの対応
- (8) 解雇無効時における金銭救済制度への対応
- (9) 集团的労使関係の再構築に向けた対応
- (10) 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

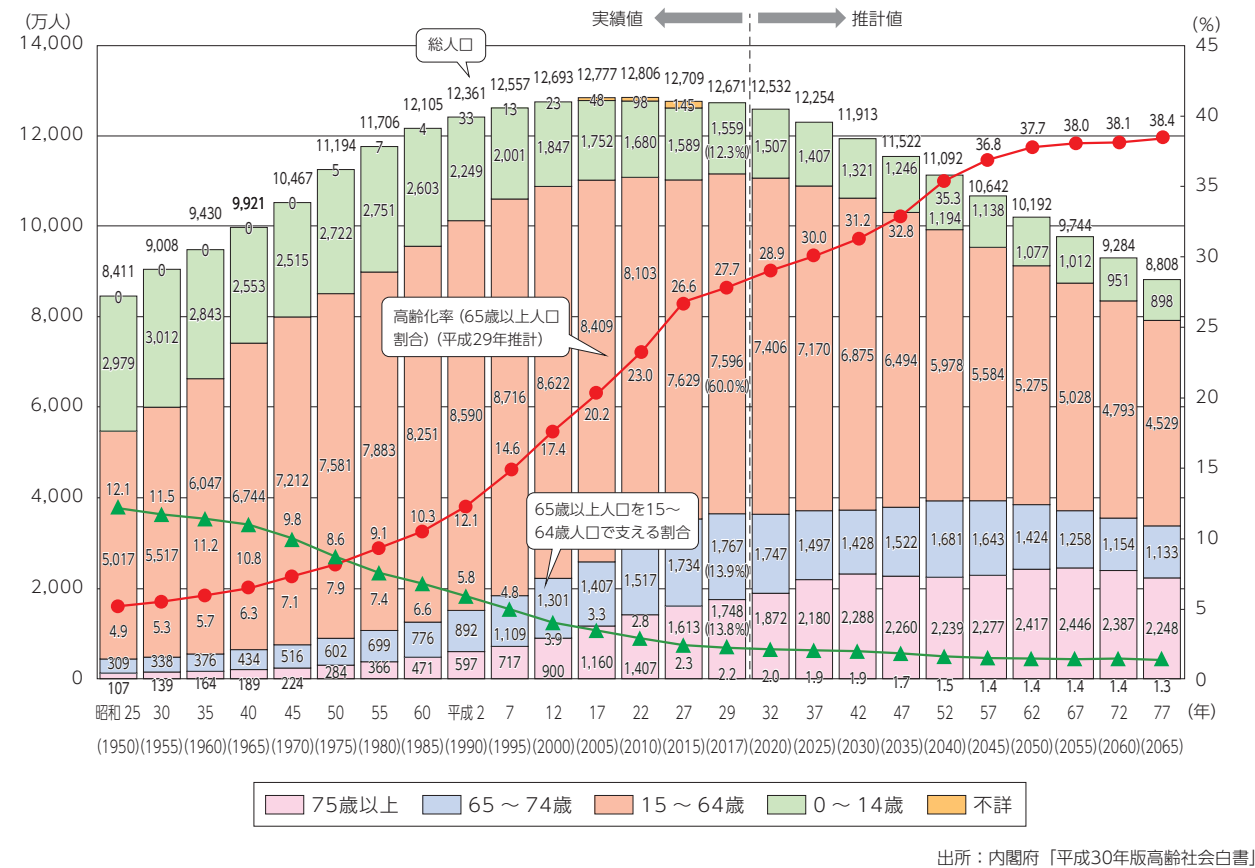
私たちを取り巻く環境

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などにより、社会保障給付費が2017年度の120兆円から2040年には190兆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、大幅な増加が見込めない状況となっており、国民皆保険・皆年金制度の持続可能性の確保が課題となっています。
- この現状をふまえ、政府は、2013年に成立した「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・介護保険制度の改革、医療・介護サービスの提供体制改革、子ども・子育て支援の充実などの社会保障・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2018年度より都道府県単位へ変更するとともに、都道府県においては、地域医療構想にもとづき、2025年を見据えた医療提供体制の構築に向けて取り組みをすすめています。今後も、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、社会保障給付のさらなる見直しが実施される可能性があります。
- 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に向けた対策が一部講じられました。一方で、当初2015年10月とされていた消費税の10%への引き上げは現時点においても実行されていないため、「低所得者への介護保険料軽減措置」の延期など、消費増税を前提として予定していた社会保障の充実策へ影響が出ています。
- 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います。
- 団塊の世代が75歳以上となる2025年に向け、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、2017年5月に利用者負担の引き上げや介護納付金の段階的な総報酬割への移行などを盛り込んだ「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案」が成立しました。

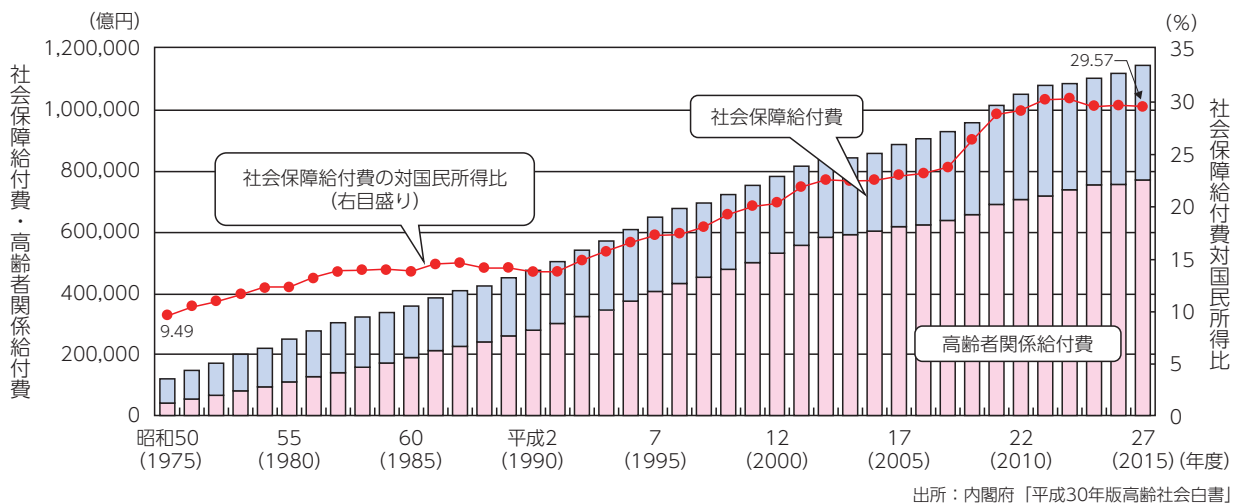
◆日本の人口構成の推移

2065年には、総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率(65歳以上人口の割合)は40%近くになると予想されています。



◆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。



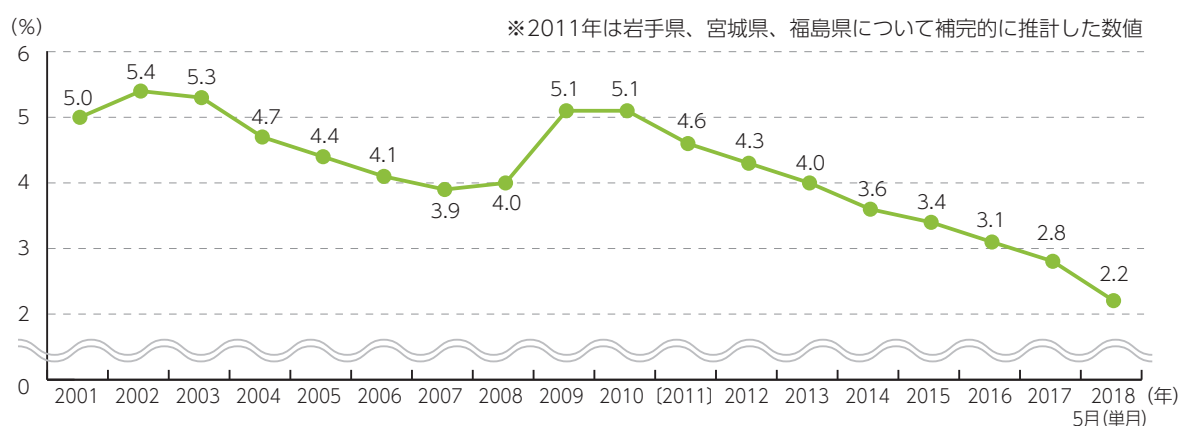
- 医療保険制度における後期高齢者支援金の全面総報酬割、介護保険制度における介護納付金の段階的な全面総報酬割への移行といった負担増を背景に、健保組合においては、年々保険料率の引き上げを余儀なくされています。今後も、高齢化の進展にともなう高齢者医療費への拠出金増加などにより、さらなる保険料率の引き上げが見込まれています。
- 都市部を中心とした待機児童の解消などが求められるなか、2012年に成立した「子ども・子育て関連3法」にもとづき、2015年4月から子ども・子育て支援新制度が本格的に開始されています。同制度は、幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上をすすめていくものであり、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、待機児童の解消を図るための各種対応が実施されていますが、未就学児の待機児童数は2017年4月時点で3年連続増加しています。くわえて、共働き家庭等の「小1の壁」を打破することなどを目的に2014年7月に策定された「放課後子ども総合プラン」にもとづき、放課後児童クラブ（学童保育）数は年々増加しているものの、共働き家庭の増加などを背景に、就学児童における待機児童数は横ばいで推移しています。
- 2018年6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針2018」においては、3～5歳児を対象とした幼児教育の無償化を2019年10月より実施することや、大学などの教育費支援を2020年4月より実施することなどが示されています。
- 高齢者世帯のうち6割が公的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おり、将来にわたって安心できる年金制度の確立が求められているなか、短時間労働者に対する社会保険の適用拡大、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。2018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2018」においては、勤労者が広く社会保険でカバーされる勤労者皆保険制度の実現をめざして検討を行うことが掲げられており、今後も年金制度の拡充が見込まれます。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、年金積立金の運用を行う年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）について、ガバナンス強化の観点から2016年12月の法改正にもとづき、基本ポートフォリオ等の重要な方針を決定する合議制の経営委員会が創設されましたが、保険料拠出者である労使代表の同委員会への参画は10名中各1名であり、労使の意思の確実な反映という点からは不十分な委員構成との指摘もあります。



各種労働法制の見直し

- 2018年5月の完全失業率は2.2%、有効求人倍率も1.60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2015年以降増加に転じるなど、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・福祉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、それにと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しくみ・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。
- 政府は日本経済再生に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」を掲げ、2016年9月には安倍首相を議長とする「働き方改革実現会議」を設置しました。労使の代表も含めた有識者らによる論議・検討の結果、2017年3月には「時間外労働の上限規制などによる『長時間労働の是正』」と「正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消を企図した『同一労働同一賃金の実現』」を柱とする「働き方改革実行計画」を取りまとめました。これを受けて、2018年4月、第196回通常国会に「働き方改革関連法案」が提出されました。
- 同法案には、一定の条件を満たす職種につき時間外・深夜労働などの規制を適用除外とする「高度プロフェッショナル制度」も盛り込まれており、同制度については長時間労働を助長する懸念があることなどから野党・労働界は強く反対していましたが、与党などの賛成多数により可決・成立しました。

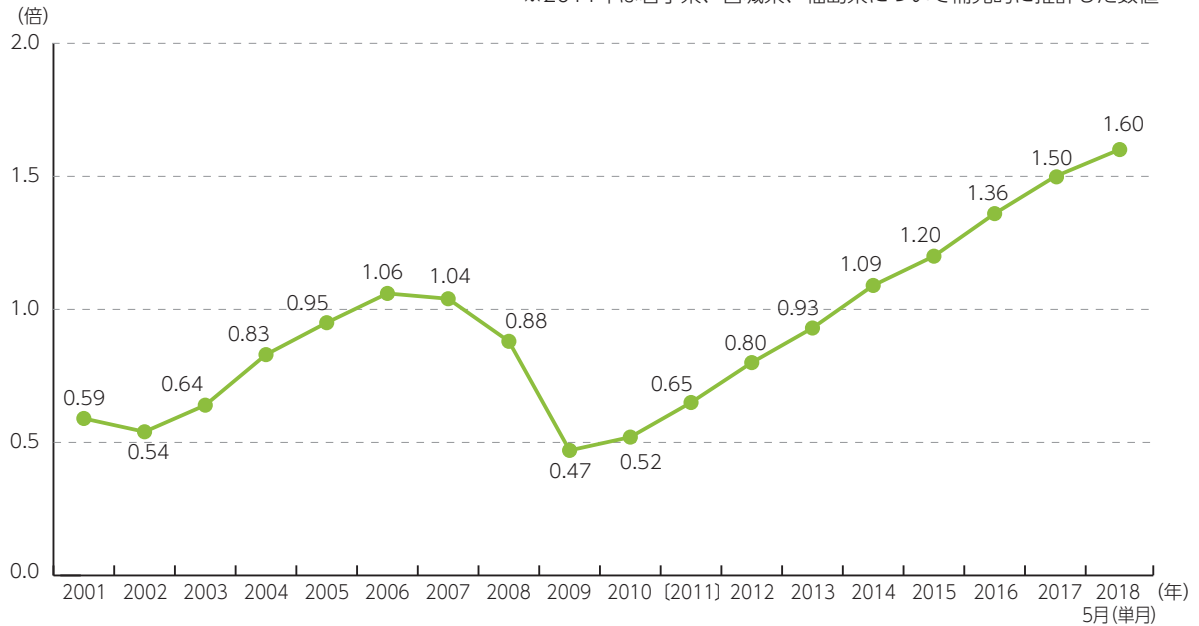
◆完全失業率の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」

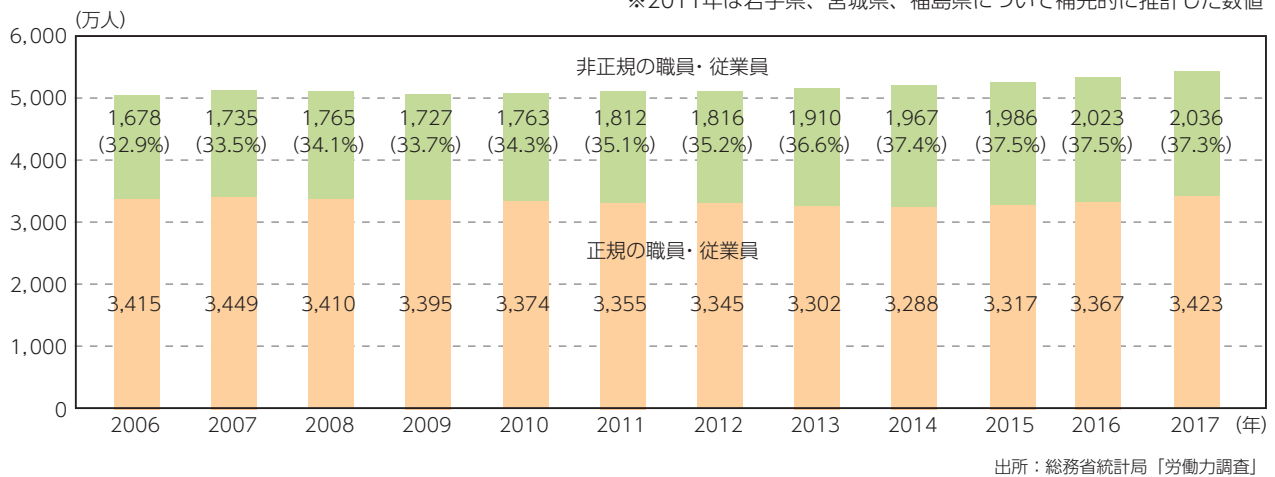
◆有効求人倍率の推移

※2011年は岩手県、宮城県、福島県について補完的に推計した数値

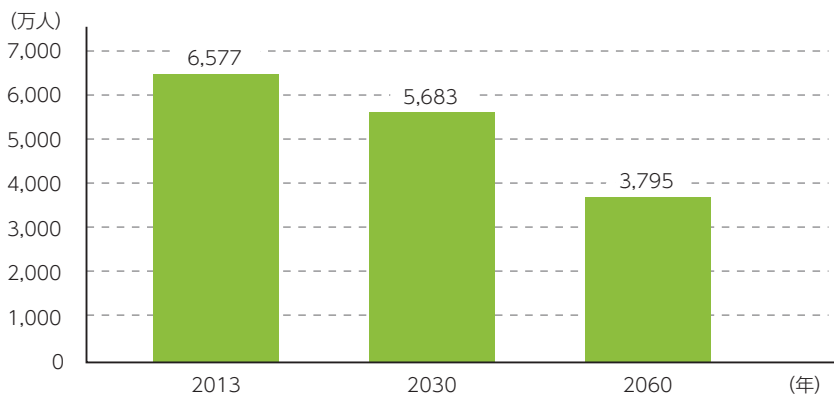


◆正規・非正規労働者の人数の推移

※2011年は岩手県、宮城県、福島県について補完的に推計した数値



◆労働力人口の推計



出所：内閣府「人口減少と日本の未来の選択」

- 一方、「裁量労働制の対象業務の範囲拡大」については、国会に提出された労働時間に関するデータに不備があった問題などを受け同法案からは削除され、今後、実態調査を経たうえであらためて論議・検討がなされることになっています。
- 「働き方改革実行計画」に労働者が健康に働くための職場環境の整備に向けた労働時間管理の厳格化以外の方策のひとつとして「職場のパワーハラスメント防止強化」が掲げられたことを受け、2017年5月以降、労使の代表を含む有識者による検討会における具体的対策に関する論議・検討を経て2018年3月には報告書が取りまとめられました。今後、同報告書をもとに、労働政策審議会において法改正等に向けた論議が行われることになっています。
- 第189回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。
- 有期契約労働者の無期転換ルールなどを盛り込んだ「改正労働契約法」が2013年4月に施行されており、同改正法にもとづき、2018年4月から無期転換申込権が発生しています。
- 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、以前より産業競争力会議などの場で取り上げられていた「解雇無効時における金銭救済制度」といった規制緩和策の導入に向けた論議・検討がすすめられています。
- 労働組合の組織率の低下や非正規雇用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るとの指摘もあります。



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、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・効率的な保健事業の遂行に努めるほか、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関わる負担の増加の影響などにとともない、料率の引き上げなどの対策を講じています。それでもなお、加入者の疾病予防・健康増進などに充てる財源が減少し、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ると考えます。
- 「健康経営の推進」や健康保険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講じ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。
- 各健康保険組合においては、疾病予防や健康増進の取り組みなどの保険者機能を発揮し、介護給付の増加防止を図っています。
- 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。また、2017年5月には、利用者負担のさらなる引き上げや介護納付金の段階的な総報酬割（図1参照）への移行などを盛り込んだ「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案」が成立したことから、私たちが加入する多くの健康保険組合では、介護納付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

- 介護納付金の段階的な総報酬割への移行は、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。
- 第2号被保険者にかかる介護納付金の総報酬割化による影響を随時検証し、影響の大きい保険者に対して、十分な財政的支援策を講じる必要があると考えます。

【図1】 加入者割と総報酬割の違い

後期高齢者支援金や介護納付金は、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、負担能力に応じた費用負担の観点から、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や納付額を算出するため、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、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
負担総額	5,000万円 ◀同じ▶ 5,000万円	
加入者1人当たり負担額 (負担総額÷加入者数)	50,000円 ◀同じ▶ 50,000円	
所要保険料率 (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
負担総額	2,000万円 ◀4倍▶ 8,000万円	
加入者1人当たり負担額 (負担総額÷加入者数)	20,000円 ◀4倍▶ 80,000円	
所要保険料率 (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。

(3) 子どもの教育・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、未就学児童については2013年4月に発表した「待機児童解消加速化プラン」にもとづき保育の受け皿の確保がすすめられるとともに、2016年3月に成立した「子ども・子育て支援法の一部を改正する法律案」において、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実施されていますが、待機児童数は2017年4月時点で3年連続増加しています。
- 就学児童についても、2014年7月に発表した「放課後子ども総合プラン」にもとづき放課後児童クラブ数は年々増加しているものの、共働き家庭の増加などを背景に、2017年5月時点では待機児童数は横ばいで推移しています。
- 2018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2018」においては、「人づくり革命」として、最優先の課題である待機児童の解消に向けて「子育て安心プラン」による受け皿整備を着実にすすめることや、幼児教育無償化を一気に加速すること、真に支援が必要な所得が低い家庭の子どもたちに限って大学などの高等教育無償化を実現することなどが示されており、今後、待機児童の解消や教育無償化を軸とした人材への投資がすすめられる見込みです。

① 待機児童解消に向けた対応

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。

② 教育無償化への対応

問題意識

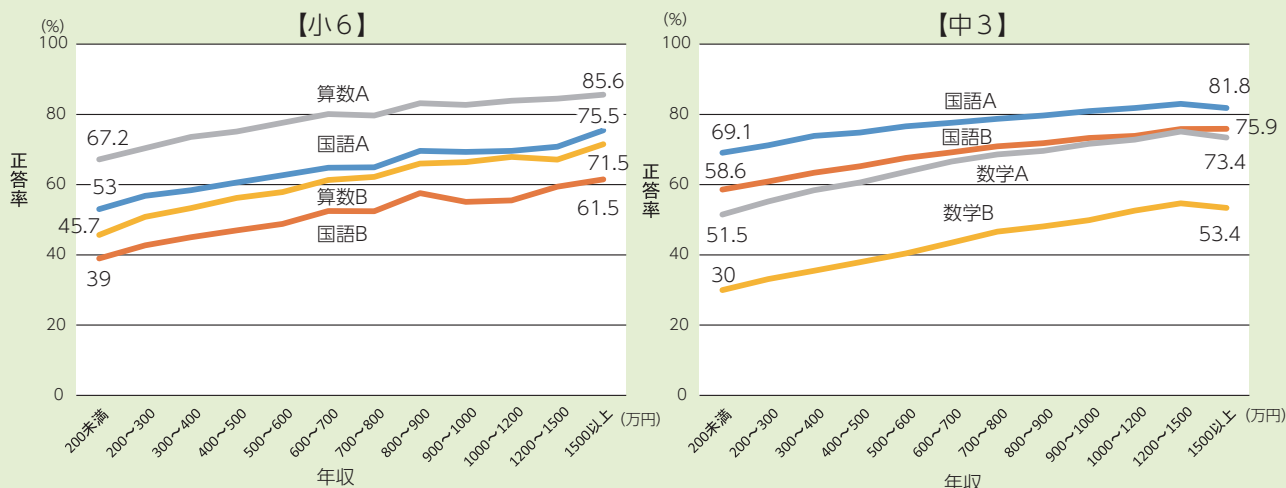
- 子ども・子育てに関する切れ目のない支援を提供するため、その費用を社会全体で負担し、子どもが豊かに育つことができる環境整備や、子育て世代が子育てに希望を持てる環境づくりが必要であると考えます。
- 高齢化の進展にともなって社会保障給付費が増加することにくわえ、人口減少などを背景に税収の大幅な増加は見込めないといった状況をふまえ、真に支援が必要な世帯を優先する必要があると考えます。

提言

- 政府は、子どもへの支援を未来への投資と位置づけ、保護者の就労状況や経済状況にかかわらず、すべての子どもが必要な教育を受けることができる環境を整備すべきと考えます。
- また、教育無償化をすすめるにあたっては、家庭の経済的事情が子どもの学力や進学率に影響を及ぼしている状況（図2参照）をふまえ、教育関連費用の負担が困難な世帯への支援を優先すべきと考えます。

【図2】 家庭の経済的事情による子どもの「学力」「進学率」への影響

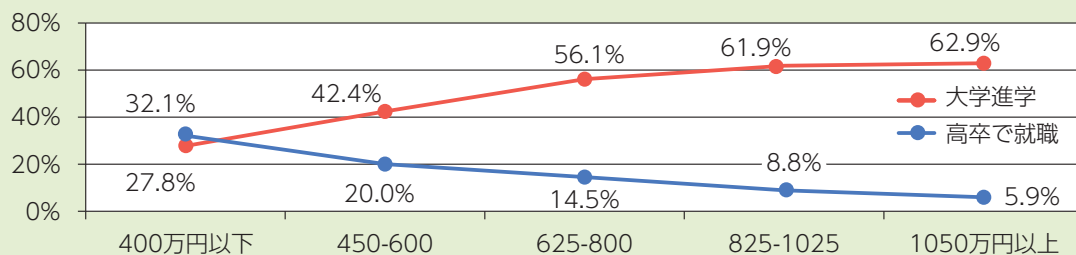
《世帯収入と学力の関係》



〔A問題：主として「知識」を問う問題。〕
〔B問題：主として「活用」を問う問題。〕

出所：内閣府 人生100年時代構想会議資料

《世帯収入と子どもの大学進学率の関係》



出所：内閣府 人生100年時代構想会議資料

(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12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」が成立し、基本ポートフォリオ等の重要な方針は、合議制の経営委員会で決定するなどのガバナンス改革が実施されました。

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。
- 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・労働者の意見が確実に反映される体制とはなっていません。

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の意見が確実に反映できるガバナンス体制の構築が必要であると考えます。
- 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、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広げるため、「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き出しを認める」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) 多様な人材が活躍できる環境整備

情勢認識

- 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、女性をはじめとした多様な人材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、2017年3月に「平成29年度税制改正法案」が成立し、個人所得税における配偶者控除・配偶者特別控除の見直しが実施されました。今後も働きたい人が就業調整を意識しなくて済むしくみを構築する観点から、控除の縮小・廃止などさらなる見直しが検討される見込みです。
- また、年金機能強化法にもとづき、2016年10月より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した（※）。くわえて、2016年12月には「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」が成立し、2017年10月より、従業員500人以下の企業においても、労使合意により社会保険に加入できるようになりました。
（※）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
- 2018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2018」においては、働き方の多様化をふまえ、勤労者が広く社会保険でカバーされる勤労者皆保険制度の実現をめざして検討を行うことが掲げられており、今後も社会保険のさらなる適用拡大がすすめられることが見込まれます。

① 配偶者控除の見直しへの対応

問題意識

- 配偶者控除のさらなる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さらに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。
- 配偶者控除以外にも、女性の就労意欲を阻害する要因として、「社会保険の適用有無（106万円の壁）」や「企業における配偶者手当の支給要件」などが考えられます。

提 言

配偶者控除のさらなる見直しを検討するにあたっては、「短時間労働者への社会保険の適用」や「企業における配偶者手当のあり方」も十分に検証し、「性やライフスタイルに中立な制度」となるよう議論を尽くす必要があると考えます。

② 短時間労働者への社会保険の適用拡大に向けた対応

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31年度税制改正要望）

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がすすめられています。特に、若年層・低所得者層の生活基盤の確保を後押しするため个人所得税の所得控除方式への見直しにより所得再分配機能を回復することや、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諸制度や財産形成年金貯蓄などの金融所得に対する非課税制度の見直しにより自助の備えを促進することなど、政府税制調査会が取りまとめた論点整理に沿って、税制の見直しを早期に行うことが示されています。

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。
- 日本では、全国どこでも、いつ何時でも、地震による被害を受ける可能性があることをふまえ、損保グループ産業は、国民生活の安定の実現に向けて地震保険制度の普及活動をすすめています。地震保険料控除制度の創設も後押しとなって、地震保険の加入率は徐々に高まり、現在の世帯加入率は30.5%（2016年末時点）となりました。
- 地震保険は、「被災者の生活の安定に寄与することを目的」として創設された制度であり、その目的に鑑みると、補償を必要とする国民の全員が加入すべき保険であると考えます。そのため、地震保険のさらなる普及に向けては、引き続き地震保険への加入促進策として、地震保険料控除制度を通じた保険料負担の軽減を図る必要があると考えています。
- また、現状においては、全給与所得者の約33%を占める低所得者（給与額300万円以下）世帯の多くが地震保険に加入していない実態がうかがえることや、募集活動を担う代理店からは、保険の対象となる建物や家財を所有しているにもかかわらず保険料負担が大きいために地震保険に加入できない低所得者に対する加入促進策の検討を求める声が寄せられていることから、現状の地震保険料控除制度をベースとしつつ、低所得者世帯の保険料負担の一層の軽減を図る必要があると考えます。

- くわえて、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月に保険料の引き上げが実施されており、今後も段階的に料率の引き上げが実施される予定となっています。そのなかでも地震被害への補償を必要とするすべての人の生活の安定が地震保険によって実現できるよう、保険料の引き上げにともなう保険料負担についての軽減を図ることが必要と考えます。

提 言

「所得控除方式と税額控除方式の選択制の導入」「保険料の改定にあわせた控除額の拡充」など、地震保険のさらなる普及につながる保険料控除制度の充実策の検討を要望します。

② 生命保険料控除制度の見直し

問題意識

- 少子高齢化の進展、人口減少社会の到来により社会保障制度の財政状況が厳しさを増すなか、制度の持続可能性を高めるべく、これまでに、年金支給開始年齢の引き上げや介護保険における自己負担割合の拡大など、公助を縮減する方向の改革がすすめられてきています。
- 今後、さらなる少子高齢化の進展・人口減少が見込まれるなかにおいて、すべての人が安心して暮らせる社会を構築していくためには、公助である社会保障制度のみならず、自助による医療・介護・老後などへの備えを促進していくことが不可欠であり、そのための環境整備をすすめていく必要があるものと考えます。

提 言

社会保障制度の見直しに応じた生命保険料控除制度の拡充など、自助の促進につながる対策の検討を要望します。

③ 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31年度までの経過措置により課税停止とされています。
- 特別法人税は、年金の積立金残高に対して約1.2%（地方税を含む）を課すものですが、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恐れがあります。

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。

④ 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、家屋が災害等による被害を受けた場合など特定の事由を除き、解約等の目的外払出しを行う際には、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。

⑤ 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。

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 of 構築をすすめていくことが重要と考えます。

(1) 長時間労働の是正に向けた法制度の整備の推進と過労死防止への対応

情勢認識

- 社会的に長時間労働が常態化し、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等の防止に向けて、政府が調査・研究や過労死等の防止の重要性の啓発などを行うほか、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持って過労死等の防止対策に取り組むことなどが示されました。
- また、2017年3月に取りまとめがなされた「働き方改革実行計画」において、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入」や「勤務間インターバル制度導入の努力義務化」といった長時間労働是正のための方策が盛り込まれたことを受け、2018年4月、第196回通常国会に「働き方改革関連法案」が提出されました。国会における論議の結果、同法案は賛成多数で可決・成立し、2019年4月以降に施行されることになっています。

問題意識

- 改正法において、時間外労働の上限規制には一部対象外の労働者が存在しており、勤務間インターバル制度は努力義務にとどまっている状況などをふまえ、長時間労働の是正に向けてさらなる法制度の整備をすすめていく必要があると考えます。
- 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ある過労死等防止策を講じていくことが必要であると考えます。

提言

- すべての労働者を対象とする「労働時間の上限規制」および「勤務間インターバル制度」の導入など、長時間労働の是正に向けたさらなる法制度の整備が必要であると考えます。
- 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のある過労死等防止策を実施していくための対策を講じる必要があると考えます。

(2) 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すすめられ、2016年12月には、基本給・賞与・各種手当・福利厚生などの処遇全般について、どのような待遇差が不合理なものであるかなどを事例等で示した「ガイドライン（案）」が公表されました。
- また、第196回通常国会において可決・成立した「働き方改革関連法案」には、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間の均等・均衡待遇規定の整備や、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する事業主の説明義務化などの改正案が盛り込まれており、これらは2020年4月以降に施行されることになっています。

問題意識

- 雇用形態間の合理的理由のない格差の解消、非正規雇用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、改正法施行に向けて省令・指針などの整備をすすめていく必要があると考えます。

(3) 高度プロフェッショナル制度への対応

情勢認識

- 2018年4月に国会に提出された「働き方改革関連法案」には、職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,075万円以上）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、時間外・深夜労働などの規制を適用除外とする「高度プロフェッショナル制度」の創設が盛り込まれており、長時間労働を助長する懸念があることなどから野党・労働界は強く反対していましたが、与党などの賛成多数により可決・成立し、2019年4月に施行されることになっています。

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、時間外・深夜労働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の実効性を失われ、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

長時間労働の抑制、労働者の健康確保に向けて実効性ある省令・指針などの整備をすすめるとともに、改正法施行後、速やかに制度運用の実態把握を行い、その結果にもとづき的確な措置を講じる必要があると考えます。

(4) 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している企業があります。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わず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「働き方改革関連法案」には、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案が盛り込まれる予定でしたが、国会に提出されていた労働時間に関するデータに不備があった問題などを受け同法案からは削除され、今後、実態調査を経たうえであらためて論議・検討がなされることになっています。

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の実施が担保されない場合には、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り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。

(5) 職場におけるパワーハラスメント等の防止強化に向けた対応

情勢認識

- 厚生労働省が2016年度に実施した調査では、過去3年間にパワハラ被害を受けたとする労働者は3人に1人の割合に上っており、また、過労死事案においても長時間労働だけでなく上司等によるパワハラも要因のひとつになっている一方、パワハラの防止等に向けた対策を実施している企業は約半数にとどまっている実態が明らかになっています。
- こうした状況をふまえ、「働き方改革実行計画」において職場のパワーハラスメント防止強化が掲げられたことを受け、2017年5月以降、労使の代表を含む有識者による検討会における具体的対策に関する論議・検討がすすめられ、2018年3月には報告書の取りまとめがなされました。今後、同報告書をもとに労働政策審議会において法改正等に向けた論議・検討がすすめられることになっています。

問題意識

- 職場におけるパワーハラスメント防止対策強化に向けて、実効性のある法制度の整備をすすめていく必要があると考えます。
- くわえて、パワハラのほか、ジェンダーハラスメントや障害を理由とした嫌がらせ、顧客・取引先からの迷惑行為など、職場におけるハラスメントが多様化している実態をふまえた対策を講じていく必要があると考えます。

提言

- 職場のパワーハラスメント防止に向けて、事業主の責任や講ずべき措置を法令・指針において明確化する必要があると考えます。
- 職場におけるハラスメントの形態が多様化していることをふまえ、労働者が安心して働くことができる職場環境の構築に向けて、職場におけるハラスメント全般の防止に向けた措置を講じることが必要であると考えます。

(6) 改正労働者派遣法への対応

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な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。

(7) 有期契約の無期転換ルールへの対応

情勢認識

- 有期契約労働者の無期転換ルールなどを盛り込んだ「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、有期契約労働者の無期労働契約への申込権が2018年4月より発生しています。

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、無期労働契約への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

雇止めや労働条件などの状況を検証のうえ、問題がある場合には、雇止めや不合理な労働条件への変更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。

(8) 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あり方として、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あり方に関する検討会」において、「解雇無効時の金銭救済制度」の導入是非などに関する論議が行われ、2017年5月には報告書の取りまとめがなされました。
- 2018年6月には、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が設置され、制度設計等に関する論議・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。

(9) 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雇用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ります。

(10) 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に向けた対応

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・会社法等の整備にともない、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、企業組織再編にともなう労働者保護ルールの整備を図るため、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が行われ、2016年9月に施行されました。

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。
- 企業組織再編にともなう労働者保護ルールの整備に向けた対応は指針の一部改定などにとどまっており、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。



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、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履歴情報を各社に提供する「保険金請求履歴表示システム」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
23	2017年度	国際課税ルールの見直しにおける留意点	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体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。	財務省 金融庁
24	2018年度	自賠責保険制度の安定運営	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。	財務省

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（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。	財務省 金融庁

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。
- 平成29年度税制改正に実施された「外国子会社合算税制」の見直しにおいて、保険業を行う外国子会社が稼得する利子・配当所得などは、本来の業務から生じた所得であるとして、合算課税の対象外とされました。
- 平成30年度予算において、被害者救済等の重要性や持続可能性をふまえ、15年ぶりに23.2億円が自動車安全特別会計に繰り戻されました。

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）

項番	提言の時期	項 目	内 容	提言先
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	2017年度	企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃	2016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
9	2017年度	年金積立金（GPIF）への対応	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。	厚生労働省
10	2017年度	短時間労働者への社会保険の適用拡大	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。	厚生労働省
11	2018年度	長時間労働の是正に向けた法制度の整備	すべての労働者を対象とする「労働時間の上限規制」および「勤務間インターバル制度」の導入など、長時間労働の是正に向けた法制度の整備が必要であると考えます。	厚生労働省
12	2018年度	同一労働同一賃金の実現に向けた対応	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。	厚生労働省



経過・結果

- 「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29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
- 2017年通常国会において、「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」が成立し、基本ポートフォリオ等の重要な方針は、合議制の経営委員会で決定するなどのガバナンス改革が実施されました。
- 2016年臨時国会において、「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」が成立し、2017年10月より、従業員500人以下の企業においても、一定の要件を満たす場合、労使合意により社会保険に加入できるようになりました。
- 2018年通常国会において、「働き方改革関連法案」が成立し、「罰則付き時間外労働の上限規制」や「勤務間インターバル制度導入の努力義務化」といった長時間労働是正のための方策を盛り込んだ改正法が、2019年4月以降に施行されることになりました。
- 2018年通常国会において、「働き方改革関連法案」が成立し、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間の均等・均衡待遇規定や、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する事業主の説明義務などを盛り込んだ改正法が、2020年4月以降に施行されることになりました。



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163回保険会社産業別労使懇談（2017年12月21日）

第100回損害調査会社産業別労使懇談会（2017年12月18日）

1. 損保労連2018年度活動方針（概要）

損保労連は、去る9月に開催した第53回全国大会において2018年度の活動方針を確立した。くわえて、今期は損保グループ産業における将来の環境変化を見据え、今年度からの5年間、注力すべき5つの取り組み課題として、新たに中期重点取組課題「Action2022」を確立した。中期重点取組課題については、産別と単組が目線を合わせ、限られたリソースを有効に活用し、継続性を持ってその解決に取り組んでいく。

今期、「Action2022」をふまえて策定した単年度の活動方針のもと取り組みをすすめていくなかで、組合員の声や職場実態などから認識した課題は主体的に解決に取り組むとともに、労使で解決すべきものは産別労懇などを通じて建設的な問題提起を行っていく所存である。経営には、健全な労使関係のもと、引き続き組合の声を真摯^{しんし}に受け止めることをお願いしたい。

本日は今後の労使論議^{いしぎえ}の礎とすべく、今期の活動のポイントについて共有しておきたい。

① 技術革新への対応

第4次産業革命ともいわれる技術革新の進展がさらに加速することで、損保グループ産業の構造や私たちの働き方が大きく変化する可能性があるほか、雇用にも一定の影響が生じ得るといった意見もある。

こうした目まぐるしい変化のなかにおいても、組合員一人ひとりが将来にわたって「働きがい・やりがい」を実感して働き続けることができる魅力ある産業を構築していくために、今期は、技術革新が産業・雇用に及ぼす影響や、それによって生じる課題について、業種業態や国内外にかかわらず幅広い視点での調査・研究をすすめていく。

② 働き方改革の実現

今、社会では、多様な人材が活躍できる環境整備に向けた「働き方改革」がすすめられており、そのなかで「柱」のひとつとして掲げられている「長時間労働の是正」は、各産業の労使において喫緊の課題と認識され、課題解消に向けた取り組みがすすめられている。

7月の産別労懇でも伝えているとおり、こうした状況のなかでも損保グループ産業が魅力ある産業であり続けるためには、「長時間労働の是正」の先延ばしは許されないとの強い危機感を持ち、産別・単組が連携したうえで、過去からすすめてきた「業務削減・効率化」「社員の意識改革」などにくわえ、今期は政府の「働き方改革実行計画」においてもクローズアップされている「取引先との商慣習の

見直し」にも注力していく必要があると考えている。11月から全国各地で開催しているユニオン・ミーティングでも、この商慣習の見直しを論議テーマとして取り上げ、単組役員などに、地域ごとで生じている商慣習の見直しに向けた取り組みを各現場レベルですすめることが不可欠であるとの認識を共有するとともに、具体的な取り組みを行うための気づきの機会を提供している。損保労連としては、こうした場を通じて得た意見などもふまえ、「取引先との商慣習の見直し」に向けて産業全体として講じるべき策についても検討を深めていく。

③ 人が育つ風土の定着

先ほど述べた技術革新の進展のほか、「グローバル化の進展」や「超少子高齢化にともなう本格的な人口減少の進展」など、私たちを取り巻く環境が大きく変化しつつある時代のなか、「人にしかできない仕事とはどのようなものか、(機械ではなく)人が担っていくべき仕事とはどのようなものか」「組合員一人ひとりが働きがい・やりがいを実感して働き続けるためにはどうすればよいのか」といった、私たち「人」に焦点を当てた取り組みが今一層求められている。

こうしたなか、損保労連では、組合員自らが志向する働き方の実現に向けて一人ひとりが主体的に成長していく必要があるとの認識のもと、今期も組合員一人ひとりが将来の環境変化を見据えて「めざす働き方」を考え、その実現のため行動し続けていくというプロセスの定着に向けた単組の主体的な取り組みの後押しとなるよう、産別として各種支援を実施していく。

④ 政策実現力の向上

各種ルール・法規制をはじめ、個別労使では変えられないしくみなどに対して、時代の変化に合わせて私たち働く者の立場の意見を的確に反映させていくためには、業界内外の関係先との連携強化をすすめ、産業政策活動をはじめとする各種政策活動をより強固なものにしていく必要がある。

今期は、日本代協・保代協や消費生活相談員などとの意見交換会にくわえ、国会議員との継続的な論議の場として立ち上げた「損保労連政策懇談会」における論議等を通じて、関係先との連携をさらに強化していく。また、上部団体である連合からの推薦を受け、損保労連執行部メンバーが行政の審議会や検討会の委員に選出されるようになるなど、連合との関係強化も着実にすすんでおり、引き続き、役割発揮を通じた連携強化に努めていく。

⑤ 組織力の強化

労働組合の活動の原点は職場であり、その力の源は私たち組合員の団結である。組合員一人ひとりの働き方や価値観が多様化している状況においても、この考えは揺るぎなく、今期も引き続き組合活動への参画意識の向上にくわえ、産業内の未組織企業や未組織従業員などの組織化という労働組合にとって生命線ともいえる取り組みにも注力していく。

また、グループ経営が進展している損保グループ産業において、従来型の個別企業間の労使関係だけでは解決が困難な課題^{たいじ}にも対峙していくために必要不可欠と考えているグループ労使関係の構築に向け、各単組と連携した取り組みを展開していく。

以上が損保労連の今期の取り組みのポイントである。

2. 地震保険のさらなる普及に向けて

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た。

近年、首都直下地震や南海トラフ地震などの発生が懸念されるなか、地震保険の普及を促進し、震災発生時における復興・復旧に寄与することを通じて、国民生活の安定を図り、社会に安心・安全を提供することが平時における損害保険産業の社会的使命のひとつであるとの認識のもと、損保グループ産業労使で地震保険の普及活動をすすめてきた結果、世帯加入率は年々増加傾向にあり、2016年度末で30.5%となっている。

業界労使で継続して地震保険の普及活動をすすめているものの、大規模災害の発生が懸念される状況下においては、さらに加入率を高めていく必要があると考えている。

地震保険の加入がすすんでいない対象やその原因について、消費者の声やほかの産業別労働組合の意見などをふまえれば、「家財が被害を受けたときに無視できないような負担となる」との認識や、そもそも家財に保険を付保できるといった認識が低いこと」「マンション共用部分の一部の被害の修繕であっても高額な修繕費を要するとの認識や保険を付保できるとの認識が低いこと。また、こうした認識を持っている区分所有者がいたとしても、加入決定権がマンション管理組合などにあるため加入までに至らないこと」「戸建て住宅購入時に加入した長期火災保険について、契約を見直す機会がなく、地震保険が未付保のままとなっていること」などがあげられる。

これらについては、業界において、「家財・マンション共用部分・建物（持ち家）」を地震補償の訴求ターゲット先として明確にし、代理店の募集活動の支援の観点で各種セミナーを開催することや、消費者への理解促進の観点で広報活動を展開するなどの各種対策を講じていると認識している。

損保労連としても、上部団体である連合の政策に「国・地方自治体は、関連団体と連携し、地震保険の必要性や制度内容をこれまで以上に周知・広報し、その普及・促進を行う」といった項目を盛り込むなど、連合などを通じての地震保険の普及に向けた活動を実施している。

くわえて、全国どこでも、いつ何時、地震が発生するかわからない状況のなか、地震保険を早期に普及させるべく、取り得る策は可能な限り講じていく必要があるとの認識のもと、関係先との意見交換などを通じて、さらなる普及に向けた課題の把握や必要な対応策の検討をすすめている。

そのようななか、日本代協の理事や有識者などから「代理店では一人ひとりのお客さまに対して地震保険の説明をしているものの、低所得者層における地震保険の加入がすすまないため、対応策を検討すべきではないか」「被災したときに家屋の再建はおろか、当面の生活費用すら^{まかな}うられないのは、年収が低い世帯であり、地震保険は本来こういった低所得世帯こそが加入すべき保険なのではないか」といった問題提起がなされている。

低所得者層が地震保険に加入できていない実態は、平成27年分民間給与実態統計調査やシンクタンクが世帯年収別地震保険の加入率を調査したデータ、損害保険料率算出機構が実施した消費者意識調査からも推認できるように、貯蓄額が少なく生活再建資金を確保する必要性が高い消費者が一定数いる低所得者層への地震保険の普及が十分ではないと考えている。

東日本大震災や熊本地震において、被災後に長期にわたって仮設住宅での生活を余儀なくされた方々

の多くは、生活再建資金が不足していた低所得者層などであったことは各種報道でも確認できる事実である。東日本大震災の被災者においては、震災から6年余りが経過した現在もなお、仮設住宅での生活を余儀なくされている方々がいる。このような方々の多くは、長期の避難生活によって社会的な孤立に直面し続けている状況となっている。

このように、被災時に生活再建が困難となる方々の多くは低所得者層であり、このような方々が地震保険を使って速やかに生活再建ができれば、震災発生後に顕在化する社会的問題の解消の一助になり得ると考えている。

これまでの業界労使の取り組みにより、一定の成果は出ていると認識しているが、現状の加入率の状況や前述したような低所得者層が加入できていない実態など、地震保険を取り巻く環境をふまえ、引き続き、業界労使で地震保険の普及に向けた各種対策をすすめていきたいと考えている。また、普及をすすめるなかで認識した新たな課題については、必要な対応策の検討を業界労使ですすめていきたい。

3. アジャスターの年齢構成に関する課題の解消に向けて

(1) 若手社員への技術継承に関する課題

「若手社員への技術継承に関する課題」については、「育成する側のコーチングスキル向上の課題」と「(技術継承の必要性を喫緊の課題として捉え、実際に行動に移すなど) 育成する側・育成される側の意識の向上に関する課題」があることを過去の産別労懇の場で意見交換させていただいた。

会社としてマネジャー層や新人育成担当へのコーチングスキル向上に資する研修が実施されているなど、「育成する側のコーチングスキル向上の課題」の解消に向けた取り組みがすすめられており、この点については継続実施してもらいたい。

一方、経験に裏打ちされた「洞察力」や「交渉ノウハウ」はアジャスターの専門性の土台となるスキルであり、これらについてはベテランから若手へ積極的に継承していくべきであるにもかかわらず、修理技法などのテクニカルな部分のみが継承すべきスキルであると思い込んでしまっているために、「技術が日々進化し、教えられるものがほとんどない」「教えてもらうものはほとんどない」との誤った認識のベテラン層や若手層も見受けられる。その結果、ベテラン層がせっかく習得したコーチングスキルを活用できていないことや、ベテラン層から「洞察力」や「交渉ノウハウ」等のスキルが継承されていないために若手層が自身の有する知識を調査に生かしきれていないことにつながっている可能性がある。

多くの事案を経験することにより培われる専門性がアジャスターにとって貴重な財産であり、ベテランから若手へ積極的に継承していくことが必要とのメッセージを、労使一体となって発信していきたい。

また一部の会社においては、ベテラン層の意識啓発に関する集合研修などが実施されているものの、「忙しくて育成時間が確保できていない」として若手社員の育成を後回しにしている実態や、若手社員からも「先輩が教えてくれるまで待っている」など育成に関して受け身になっている実態が継続しており、積極的に教え、意欲的に学ぶという風土を根づかせるためには、現状のアジャスター職種の年齢構成をふまえ、技術継承が喫緊の課題であり優先順位高く能動的に取り組む必要

性の理解・浸透が図られるまで、組織・社員に対して継続的に発信していくことが重要である。

あわせて人事評価制度においても人材育成の重要性をあらためて強調するなど、制度面からも人材育成を重要視しているという姿勢を示すことが、積極的に教え、学ぶという風土の定着に効果を発揮するのではないかと考える。

それだけではなく、組織としてベテラン層・若手層が切磋琢磨^{せつさたくま}して専門性を高めていくためのしくみを検討することも「意識面の課題」解消に向けては有効な手段であると考ええる。

単組のヒアリングにおいては、「医療・工学等の知識が豊富な若手社員がいることが、ベテラン層の自己研鑽^{けんさん}に良い刺激となっている」との声があるなど、若手層がきっかけとなって組織全体の「学ぶ意欲」向上につながっているケースも存在する。

EDR調査*をはじめとした新たな調査技術が導入されるなど、ベテラン層においても新たな分野・領域に関する知識・スキルの習得が求められているなか、例えば組織内の定期的な勉強会を通じて、ベテラン層は過去の経験を生かした技術継承をすすめ、若手層は新たな調査技術などの動向についてベテラン層を含め組織内で共有するなど、それぞれが役割分担し切磋琢磨することで組織全体の「学ぶ意欲」の醸成につながり、結果として技術継承がすすんでいくのではないかと考える。

このような手段も含め、経営として、「意識面の課題」解消に向けた取り組みを強化してもらいたい。

※衝突事故の前後の時間における車両速度等の車両状態の情報を記録する装置（イベント・データ・レコード）を解析することにより、事故時の車両の挙動を調査する手法

（２）アジャスター職種の魅力度・認知度向上を通じた将来的な人材確保に関する課題

現在のアジャスターの年齢構成をふまえれば、数年後には多くのベテラン層が定年退職を迎えることから、当然ながら新たな人材を確保していくことが必要になる。

経営として、積極的な中途採用にくわえ、インターンシップの実施等による学生層への働きかけを行っており、アジャスター職種の認知度向上に寄与するものであると考えられることから、今後もしも取り組みを継続・強化してもらいたい。この点、損保労連としても、引き続き自研センターや損保協会との意見交換を通じて、アジャスター職種の認知度向上に資する実効性ある対策について検討を行っていききたい。

しかしながら、好調な景気にともない労働需給が逼迫^{ひっぱく}している現下の状況や、少子化を背景として労働力人口の構造が変遷していくことを考え合わせれば、将来にわたって優秀な人材を確保していくためには、さらなる手立てを講じていく必要があるのではないかと考える。

こうした環境において、社会全体に目を向ければ、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りを見せているなか、損保グループ各社においても、多様な価値観を事業運営に生かしつつさらなる品質向上を図るべく、女性が担う役割について一層の拡大をすすめている。一方、各単組のアジャスター全体に占める女性の比率は1.6%（83名、2017年3月末時点）と、社会全体や損保グループ各社と比較して低い実態にあることをふまえれば、技術アジャスター・医療アジャスターの別を問わず、女性アジャスターの採用増にスポットを当てた取り組みも検討していく必要があるのではないかと考える。

実際に現場調査を女性アジャスターが行うことで、女性契約者が自宅立会を求めるような場合や女性被害者との面談などにおいて、相手により一層の安心感を与え、スムーズな調査が可能になる

と考える。

また、女性アジャスターの採用増加に向けた取り組みをすすめていくうえでは、「仕事と出産・育児・介護の両立」に向けた制度整備（転勤制度の見直し、在宅勤務に向けた環境整備等）や業務削減・効率化などを通じた働き方改革の実現、男性も含めた育休取得意識の向上など、女性が働きやすい職場づくりにも同時並行で取り組んでいくことが求められる。女性が働きやすい職場づくりをすすめていくことで、結果として誰もが働きやすい職場につながり、魅力ある職種としてアジャスター職種の志望者増加という好循環が構築できるのではないかと考える。

ついては、女性が働きやすい職場づくりに向けて、職場において女性アジャスターが働きづらさを感じていることや、今後女性アジャスターが増えた際に生じ得る問題を把握すべく、損保労連としても各単組と連携のうえ、声の収集に努めていきたいと考える。

以上のように、アジャスター職種の魅力度・認知度向上を通じた将来的な人材確保に向けて、今後も労使が一緒になって取り組みを行っていきたい。

第164回保険会社産業別労使懇談（2018年2月15日） 第101回損害調査会社産業別労使懇談会（2018年2月14日）

1. 損保労連2018春闘方針（案）について

（1）賃金方針

春闘を取り巻く情勢を冷静かつ客観的に捉えたうえで、「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」の観点をそれぞれ徹底的に論議してきた。くわえて、「経済の自律的成長」に向けた労使の社会的役割をどのように果たしていくべきか検討を行った。

各観点、および「経済の自律的成長」に向けた労使の社会的役割に関する私たちの認識と判断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+0.3%～+0.9%程度で推移し、通期では前年度比+0.7%～+0.8%と予測されている。よって、「生活水準への影響度合いは大きいとまではいえないものの、去年の生活水準を確保できているとはいえない」と判断した。

【世間一般・隣接業界対比での賃金水準の確保】

連合は「賃金改善」の方針を掲げ、春闘情勢への影響が大きい他産別においても「賃金改善」方針を掲げている。くわえて隣接業界でも「賃金改善」方針を掲げる産別もある。これらより「世間一般・隣接業界対比での賃金水準は確保できているとはいえない」と判断した。

【働きに報いる賃金水準の確保】

組合員の懸命な働きにより、2017年度通期でコンバインド・レシオが95%を下回り、保険引受利益も昨年度に引き続き黒字が見込まれる。また、組合員は業務領域の拡大や役割の変革などに取り組みながら社会・消費者からの要請に的確に対応し、保険商品・サービスの品質のさらなる向上に努めている。くわえて「顧客本位の業務運営に関する原則」をふまえた代理店支援や生損一体販売の実践、適切な保険金支払や事故防止活動などにも取り組んでいる。これらの点をふまえると、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考えられることから、「働きに報いる賃金水準を確保できているとはいえない」と判断した。

【「経済の自律的成長」に向けた労使の社会的役割】

超高齢社会に突入し、人口が減少し始めた日本では、政労使問わず「経済の自律的成長」を実現するために所得の向上によって消費の拡大を図っていくことが重要であるとの認識にもとづき、「賃金改善」の必要性に言及し、あらゆる視点から賃金改善に取り組む必要性を示すなど、賃金の引き上げの社会的要請が高まっている。こうした情勢をふまえれば、重要な社会インフラの一部であり、日本経済の一翼を担う損保グループ産業労使もあらゆる視点から賃金改善に取り組むことを通じて、社会的役割を果たしていく必要があると判断した。

これらを総合的に勘案すれば、まずはすべての単組が賃金改善を念頭におき、全従業員一律の月例給の引き上げはもとより、あらゆる視点からも要求内容を検討すべきであると考え、次の方針を策定した。

■ 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

今後各単組は、この産別方針をもとに「賃金改善」を念頭において、徹底的に論議し、要求内容を確立していくことを伝えておく。

(2) 環境整備方針

私たちの職場の実態と諸課題をふまえ、「創造性豊かな働き」を拠り所に、諸課題の解消に向けた環境整備方針を次のとおり策定した。

- 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むべき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取り巻く環境変化を前向きに捉え、キャリアを着実に形成していくことができる環境の実現に向けて、さらなる支援を求めます。
- 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、「仕事と出産・育児、介護、治療の両立」に資するさらなる支援や前提となる長時間労働是正につながるさらなる対策を求めます。
- 組合員一人ひとりが顧客に対して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、業務の多様化・高度化に応じた業務プロセスの見直しやインフラ整備等の業務削減・効率化のさらなる推進を求めます。

(3) 今後の交渉に向けて

① 共闘態勢

単組が確信を持った要求内容とすべく、徹底的な論議を経て、すべての単組が要求内容を策定する際の考え方・理念を合わせる共闘態勢を構築した。

この共闘態勢をより強固なものとすべく、中央闘争委員会を置き、経営が誠実に回答しない事態が生じた際などには、産別として単組の交渉を支援していく。

この共闘態勢のもと、産別・単組が一体となって要求内容の実現に向けて徹底的に取り組むことを伝えておく。

また、第1回目の中央闘争委員会で、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3月8日を統一要求日とするとともに、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もあわせて伝えておく。

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、すべての個別労使がそれぞれの賃金要求・環境整備要求を真摯に協議することにより、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。これまで長年培ってきた労使の信頼関係のもと、われわれの確信を持っ

た要求内容に対し真摯に論議を重ねたうえで、納得感ある回答を示すよう求める。

2. 「仕事と治療の両立」に向けて

政府は、がん・脳卒中などの疾病を抱える方々が治療と職業生活を両立できるように、事業者が適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことなどを記した「治療と職業生活の両立に向けたガイドライン」を2016年2月に取りまとめたほか、2017年3月に取りまとめた「働き方改革実行計画」においてもその柱のひとつに「病気の治療と仕事の両立」を掲げるなど、「仕事と治療の両立」に向けた対策をすすめている。

政府動向を受け、連合は労働組合として取り組むべき内容等を整理した「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」を2016年11月に取りまとめ、産別等と連携した運動を展開している。

こうした動向をふまえ、損保労連としては「仕事と治療の両立」に向けて、“働きたい”という思いを持つ労働者が就労によって疾病を増悪・再発させず、適切な治療を受けながら持続的に働き続けられる職場環境を労使一体となって整備していくことが肝要であると考えており、そのためには、政府ガイドラインにおいて述べられている、両立支援の起点となる「本人からの支援の申し出を行いやすい職場風土」の醸成が重要であると考えている。

一方で、現下の職場に目を向ければ、「可能であれば疾病に罹患していることを周囲のメンバーに共有し、職場の理解・支援を得ながら仕事と治療を両立していきたい」という思いを抱きながらも、「職場のメンバーに迷惑はかけたくないので言わずにいる」との声や、「周りの人にどういう見られ方をされるかわからず、また、将来のキャリアの足かせになるかもしれないので、言わずにいる」との声が寄せられるなど、疾病に罹患していることを打ち明けられない組合員がいる実態が確認されている。

東京都が行った「がん患者の就労等に関する実態調査」においては、がんに罹患してもなお職場に報告・相談できない主な理由として、「職場メンバーへの配慮」「病気に対する偏見を持たれることへの懸念」「将来のキャリアに対する不安」があげられているが、先に述べた組合員の实態のとおり、損保グループ産業においてもまさに同じ理由から「打ち明けられない組合員」がいることがうかがえ、「本人からの支援の申し出を行いやすい職場風土」の醸成が十分とは言い切れないと考える。

こうした状況が続けば、実行計画においても述べられているような「必要以上に頑張り、体を壊す組合員」や、「離職を余儀なくされる組合員」が出てくる懸念を抱かざるを得ない。

また、本人からの申し出が行い難い環境下においては、「仕事と治療の両立」に向けたそのほかの課題が顕在化しにくく、検討を深めていくことへの弊害にもなり得ると考える。

よって、まずは「本人からの支援の申し出を行いやすい職場風土」の醸成に向けた取り組みを展開していくことが必要不可欠であると考えている。

組合員が抱えている懸念を解消し、「本人からの支援の申し出を行いやすい職場風土」を醸成するためには、まずは「仕事と治療の両立」にフォーカスした経営からのトップメッセージを繰り返し発信することなどを通じて、仕事と治療を両立できる企業文化を醸成していくことが肝要であると考えている。

損保グループ産業の一部の企業においては、こうしたトップメッセージが発信されている事例を確認しているが、企業文化の醸成に向けた対応の必要性について個別労使で検討を深めたうえで、必要

に応じて対策を講じていく必要があるのではないか。

そのうえで、「職場メンバーへの配慮」「病気に対する偏見を持たれることへの懸念」「将来のキャリアに対する不安」といった課題の解消に向けて、例えば「『当事者が両立に取り組むうえで直面する困難さ』や『支援する側として必要な配慮のポイント』などの理解促進」「(安心して相談・申し出を行うための) 相談窓口の整備や情報取り扱いの明確化」「(仕事と治療を両立しながら活躍できるというイメージを醸成するため、実際に仕事と治療を経験した方の) 社内外の実事例の共有」といった取り組みを個別労使ですすめていく必要があるのではないか。

くわえて、両立の前提として不可欠な一人ひとりの置かれた事情に応じた多様で柔軟な働き方を可能とすべく、「長時間労働の是正」にも労使一体となってさらに取り組みをすすめていく必要があると考えている。

「仕事と治療の両立」が可能な環境整備に向けた社会的要請が高まるなか、万が一にも本取り組みをすすめていくことが遅れた場合、組合員のやりがい・働きがいに影響を及ぼすことはおろか、最悪の場合、産業魅力低下や人材流出をも惹起^{じやっき}しかねず、損保労連としてはまったなしで本取り組みをすすめていく必要があると認識している。

こうした認識にもとづき、損保労連としては、2018春闘における環境整備方針のひとつとして新たに「『仕事と治療の両立』に向けた支援」を掲げ、単組と連携しながら課題解消に向けた取り組みをすすめていく考えにある。

また、有識者を招いたセミナーを通じて労働組合に求められる役割などを単組役員と共有してきており、今後も各単組が取り組みを行っていくなかで認識した課題の共有を図り、単組の枠を超えて課題解消に向けた論議を深めることとしている。

各社経営におかれても、「仕事と治療の両立」に向けた取り組みを強力に展開し、損保グループ産業における多様な働き方の実現に向け、労使協調で取り組んでいただきたい。

なお、これまで述べてきた「仕事と治療の両立」に向けた取り組みとあわせて、病気の予防を促すなど、健康保持・増進に向けた取り組みをすすめていくことも不可欠であると考えている。経営としても、「健康経営」を掲げ、各種対策を講じてきていると認識しており、今後も労使一体となって取り組みをさらにすすめていきたい。

第165回保険会社産業別労使懇談会（2018年7月19日）

第102回損害調査会社産業別労使懇談会（2018年7月17日）

1. 技術革新の進展が組合員の働き方や損保グループ産業に与える影響について

AI、IoTといった技術革新の急速な進展により、組合員の働き方や産業の構造が大きく変化する可能性が高いなか、将来にわたって「働きがい・やりがい」を実感して働き続けることができる産業を構築する必要があるとの考えのもと、損保労連としては、技術革新が働き方や産業に与えるさまざまな影響を調査・研究し、必要な対策を講じることとしている。

現時点において、損保労連としては、以下の「働き方に与える影響」「産業に与える影響」を認識しており、業界労使で認識を共有するとともに、今後、必要に応じて労使で対策を講じていくこととしたい。

① 技術革新の進展が組合員の働き方へ与える影響

国内損保マーケットの飛躍的な拡大が見込めないなか、RPAの導入による事務作業の削減や自動運転車の実用化などの環境変化、保険ビジネスの大きな変革がシンクタンクや有識者によって予測されていることなどもあいまって、組合員からは「業務内容が大幅に変化する可能性があるなかで、自身の強みが引き続き生かせるか不安である」「自分自身の雇用が確保されるのか不安である」といった漠然とした不安の声が聞こえてきている。

技術革新の進展などにともない、産業を取り巻く環境が変化し組合員の働き方は大きく変わっていく可能性はあるものの、お客さまに安全・安心を提供するという産業の社会的使命を果たし続けていくためには、多様な人材が各々の“ヒト”ならではの強みを生かして働きがい・やりがいを感じながら「付加価値高い働き」を実践していく必要があると損保労連は考えている。

組合員一人ひとりが前述したような働きを実践し続けるためには、一人ひとりが技術革新の進展をはじめとした将来の環境変化を捉え、自身の強みをしっかりと理解したうえで「(自身の)めざす働き方」を考え、行動変革をし続ける必要があると認識している。また、その実現のためには損保労連加盟全単組で目線を合わせて産別・単組一体となって力強く運動を展開する必要があると考え、全単組が参加した特別委員会（未来創造特別委員会）を設置し、過去から論議を重ねてきており、昨年度からは各単組が自単組の状況に合わせて、めざす働き方を考える職場会を開催するなどの主体的な取り組みをすすめている。

この運動を通じて、一部の組合員においては、自身のめざす働き方や今からとるべき行動を具体的に描くことによって前述のような将来の環境変化について漠然とした不安ではなく健全な危機意識として捉えることができ、未来を切り開くのは自分自身でしかないといった気概を持ちながら「めざす働き方の実現」に向けて行動変革をし始めている姿が見受けられている。

損保労連は、すべての組合員が行動変革をし始めることはもとより、行動変革をし続けることが必要であると考えており、引き続きこの運動を力強く展開していくべく、「めざす働き方の実現に向けて自身の強みを生かし行動変革をしている組合員の事例」の広報を通じた風土醸成などの支援を継続し、

主体的な取り組みを行う各単組を支援していく所存である。

各社経営においても、“ヒト”に重点をおき“ヒト”を大切にせる経営という認識を有したうえで、すべての組合員が将来に対する健全な危機意識を持ち、自身の成長ひいては個社・産業の健全な発展に向けて主体的な行動変革をしていく後押しとなる対応を講じていただきたい。

②技術革新の進展が損保グループ産業に与える影響

技術革新の進展にともない社会が大きく変化し、消費者からの期待・要請も変化しつつあるなか、損保業界の使命である「安全で安心できる社会の創造」や「経済および国民生活の安定と向上」を永続的に果たしていくためには、業界各社が技術革新による新たな技術を最大限活用し、「品質の向上」「ニューリスク・ニューマーケットへの対応」「リスクの軽減や事故の未然防止」といった、社会環境の変化に応じた保険商品や付帯サービスなどの提案・提供をし続ける必要があることは論をまたない。

業界各社がこうした観点を持ってさまざまな取り組みを展開しており、将来的にビッグデータのさらなる活用などにより、事故が発生する前にリスクの所在をより正確に把握することができ、「事故が多いので保険に加入できない」といった事象ではなく「事故が発生する可能性が高いため保険に加入できない」といった事象が今よりも増えることが想定される。このようななか、「安全で安心できる社会の創造」という損保グループ産業が抱える社会的使命を果たし続けるためには、保険商品を提供していくことのみならず、事故が発生する前により正確に把握できるようになった顧客一人ひとりのリスクに応じた「リスクの軽減や事故の未然防止」といった対応がさらに重要となり、今後、より注力していく必要があるのではないか。

このような対応をし続けることが、損保グループ産業の重要性をさらに社会が認識し、魅力ある産業の構築につながっていくと考えている。

2. 一人ひとりがより一層いきいきと働ける環境づくりをめざして

厚生労働省が企業で働く従業員（10,000人）を対象に実施した2016年の調査では、過去3年間にパワハラを受けたことがある労働者は32.5%にのぼっており、また、過労死事案において、長時間労働だけではなくパワハラも要因のひとつになっていることが散見されるなど、社会の深刻な実態が浮き彫りになっている。

一方で、従業員30人以上の会社（20,000社）を対象にした厚生労働省の調査では、パワハラの予防・解決に向けた対策を講じているとした企業は52.2%にとどまっており、企業における対策が決して十分ではない実態が明らかになっている。

こうした状況を受け、政府が2017年3月に取りまとめた「働き方改革実行計画」では、労働者が健康に働くための職場環境の整備に向けた労働時間管理の厳格化以外の方策として、「職場のパワーハラスメント防止強化」が掲げられ、2017年5月より厚生労働省が、労使の代表を含む有識者による検討会を設置した経緯にある。

同検討会において論議・検討を重ねた結果、パワハラの防止・解決に向けて事業主が講ずべき措置を法令・指針、または指針において明確化する方向の報告書が18年3月に取りまとめられ、今後、同報告書にもとづき、法改正等に向けた検討がすすめられることになっている。

パワハラは労働者の生産性の低下や職場環境の悪化を招くだけでなく、最悪の場合には命にも関わる深刻な問題に発展しかねないことをふまえれば、ただ一人の被害であったとしても生んではならないと考えている。

損保グループ産業内においてパワハラによる悲劇を一人たりとも生むことなく、一人ひとりが互いを尊重しあい、より一層いきいきと働ける職場環境の構築に向けて、組合員の声・職場の実態や報告書の内容・法改正等の動向をふまえた今後の取り組みの方向性につき産業内労使の目線を合わせたうえで、個別労使ごとにさらに歩みをすすめていく必要がある。

損保労連として産業内の各企業における現下の対策の実施状況を調査したところ、先行して法制化されているセクハラ・マタハラの防止・解決に向けて企業として措置すべき内容に則り、パワハラを含むハラスメント全般を対象としてすでに一定の対策が講じられていることを確認できた一方で、「ハラスメントがあってはならない旨の会社方針の策定や相談窓口の設置等がされているが、それらが広く社員に認知されている状況にはない」「相談窓口はあるものの、相談のしやすさなどの点では改善の余地がある」といった組合員の声・職場の実態も明らかになっている。

パワハラの防止・解決に向け企業が講ずべき措置は、先行して法制化されているセクハラ・マタハラの防止・解決に向けた措置義務と類似の内容が中心となり、セクハラ・マタハラの防止・解決と一体的に取り組んでいくことが推奨される見込みであるため、産業内各社における現下の取り組み状況と方向性は一致しているものの、先に述べた組合員の声・職場の実態をふまえ、個別労使にて「現状講じている対策が実効性あるものとしてワークしているか」といった視点で点検・必要に応じて見直していくことが肝要であると考えている。

また、組合員からは「他人に関心を持つ余裕がなく、コミュニケーションが十分ではない」「多少の改善は見られているものの、依然として長時間労働の実態から抜け出せているとはいえない」といった声が寄せられており、これまでの産別労懇でも共有してきているとおり、企業や職場ごとに多少のバラつきはあれど「コミュニケーション不足」「長時間労働」に陥っている職場は少なくない実態にある。

報告書では、パワハラには行為者・被害者個人の問題のみならず、「コミュニケーションが希薄化している職場」や「長時間労働が続いているストレスフルな職場」など、職場環境の問題も発生要因になりやすいという特徴がある旨が指摘されており、こうした職場環境の問題を解消するための取り組みが措置すべき内容として盛り込まれることが見込まれている。

ゆえに、これまで労使にて取り組みをすすめてきている「コミュニケーションの活性化」や「長時間労働の是正」などが、パワハラが発生しにくい環境づくりにもつながっていくことを認識したうえで、個別労使にてさらに取り組みを加速させていく必要がある。

くわえて、産業内の職場からは、『部下の成長を考え、時には少し厳しめに指導しなければならないような場面においても、パワハラだと主張されることを懸念してためらうマネージャー』や『少し厳しいことを言われただけでパワハラだと主張する同僚』を目の当たりにすることがある」という組合員の声が寄せられているように、「業務上適正な範囲での指導でさえ躊躇するマネージャー」「少し注意を受けただけでパワハラだと主張する部下」という構図が一部に見受けられている。

報告書では、パワハラには業務上の適正な指導との線引きが難しいという特徴がある旨が指摘されており、検討会でも主に使用者側から、業務上の適正な指導との線引きが難しいゆえに、対策をすす

めていくうえで業務遂行や人材育成への支障が生じ得るとの懸念が示されていた。

パワハラによる健康被害や職場環境の悪化を防ぐことは大前提として担保したうえで、業務遂行や人材育成等に支障を来すようなこともまた回避すべき事態であると考えており、そうした事態を回避するためには、マネージャー・組合員の双方が、パワハラに対する正しい知識を身につけていくことが肝要であると考えている。

報告書では、「業務上の指導とパワハラの違いが曖昧」といった課題解消に向けて、厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」によって2012年3月に示された「パワハラの定義」をベースに、さらなる考え方の整理や例示の充実などをすすめていく旨が示されている。このような今後の動向なども押さえつつ、労使双方が正しい知識にもとづきパワハラ防止に取り組んでいけるよう、労使で役割分担をしながらセミナー・勉強会などを定期的に行っていくことなどが必要であると考えている。

最後になるが、パワハラをはじめ、あらゆるハラスメントのなき職場、一人ひとりが互いを尊重しあい、より一層いきいきと働ける職場、そして、各々がやりがい・働きがいを実感しながら成長していける職場環境の構築に向け労使で認識を一にしたうえで、協調して今後の取り組みをすすめていければと考えている。

単組においては、引き続き職場ヒアリング等を通じて、実態・課題把握をすすめ、要すれば労使協議の場等を通じて課題解消に向けた提言等を実施していく。

損保労連としても、引き続き今後の法改正等の動向や対応の留意点などをタイムリーに情報提供していくほか、単組役員向けのセミナー開催、広報による周知啓発活動などを通じ、個別労使の取り組みを後押ししていきたい。

3. 「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向けて

損保労連は、「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向けて、業界レベルでその素地醸成を図っていく必要があるとの考えのもと、業界団体や他産別との間で意見交換を行ってきた。

2017年5月以降、一般社団法人 日本損害保険代理業協会との間で行ってきた「長時間労働の是正」をテーマとした意見交換においては、「17時以降に電話をかけたり受けたりすることがよくある」「至急の業務依頼をしたり受けたりすることがよくある」など、募集人と組合員とがお互いの長時間労働につながる行動をお互いにとっての実態が明らかになった。

こうした実態の解消に向けて、日本代協と損保労連は、現場の募集人と組合員一人ひとりが、「相手の働き方に配慮する」との考えを前提に、日々の行動を主体的に見直していく必要があるとの認識のもと、「長時間労働につながる商慣習の見直しに向けた共同宣言」を締結した。

損保労連としては、この「相手の働き方に配慮する」との考えは、2017年9月に経団連等が取りまとめた「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」にも通じるものであり、専業代理店との間のみならず広く取引先との間で生じている商慣習の見直しに向けて前提として有すべき考え方であると認識している。

よって、今後は、今般日本代協と締結した共同宣言や「相手の働き方に配慮する」との考えを組合員一人ひとりと丁寧に共有し、あらゆる取引先の働き方への配慮につながる主体的な行動変革を促し

ていきたいと考えている。

各社経営におかれては、マネージャーに対しても同様の内容の浸透を図り、「相手の働き方に配慮する」ことを前提とした組織マネジメントの徹底という点で組合員の主体的な行動変革を後押しいただくとともに、「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向け、今後も労使協調で取り組んでいただきたい。

4. 保険金不正請求の排除に向けた損害調査における課題について

11～2月にかけて全国で開催したユニオン・ミーティングにて、アジャスター組合員が保険金不正請求の排除に向けた損害調査において課題と感じていることの洗い出しを行い、「不正請求疑義事案を検知する力」と「立証にかかる調査ロード」が課題となっていることを認識した。

【検知の課題】

不正疑義を検知するためには、不正請求事案の対応経験をベースとした気づきが重要であるものの、経験年数や地域ごとの発生頻度などの違いから、すべてのアジャスターが必要な経験を積んでいるとはいえない状況にある。

こうしたなか、一部の会社で導入に向けた検討がすすめられている不正疑義の検知を目的としたAIなどの技術を活用したシステムには経験不足を補う効果が期待できるものの、技術の進展などともない新たな不正請求の手口が出現することなども想定されることもふまれば、すぐにシステムのみで対応できるようになるというものではなく、不正疑義を検知するためには、引き続きアジャスターに求められる役割は大きい。

一方で、すべてのアジャスターが等しく不正請求事案を経験することは不可能であることをふまれば、事案対応経験の不足を補い不正疑義を検知する目を養うことが必要になると考えることから、経営においては、過去の実事案を社内でタイムリーに提供することにくわえ、事案対応経験がそれほど多くないアジャスターを対象とした不正疑義検知に重点をおいたカリキュラムも研修プログラムに組み込むなど、アジャスター全体の不正検知スキル向上に資する対策を講じてもらいたい。

また、ユニオン・ミーティングでは「そもそも怪しいと判断できるだけの情報が保険会社側で十分に聴取されていない」との意見も出されているように、保険会社担当者の経験・知識の不足から、不正疑義の検知に必要な情報が収集できていないために、不正疑義の検知にあたって重要な対応のひとつである保険会社担当者によるアジャスターの立会調査の実施要否判断において不備が発生し、結果として立会調査を行うタイミングを逸するなど対応が後手に回るケースも一部に見受けられる。

こうした保険会社担当者の経験・知識の不足を補うためには、事案類型ごとに「アジャスターが不正疑義を検知するポイント・不正疑義を検知するために把握すべき情報」などについて、アジャスターが中心となって保険会社担当者向けの研修会を開催するなどの取り組みが必要と考える。

なお、アジャスターと保険会社担当者との間で、コミュニケーション不足や双方の配慮不足等により情報連携が正確にできていないケースもあるとの意見も出されており、損保労連としても、各単組の取り組み事例を共有することなどを通じて、お互いのコミュニケーション活性化に向けた単組間の連携を支援していきたい。

【立証にかかる調査ロードの課題】

例えば「事故状況の偽装疑義事案」の調査においては、請求者等の証言をもとに衝突実験を行い、事故状況と損傷状況の整合性を丁寧に検証するなど、不正請求か否かの判定を行えるだけの情報を積み上げるためには多くの手間がかかり、判定に数ヵ月の期間を要することも珍しくない。また、裁判になれば意見書の作成等、付随する業務也多岐にわたることから、不正請求疑義事案は通常事案と比べて対応ロードが大きくなる。

不正請求の立証にかかる調査ロードの軽減に向けては、新技術を活用した調査手法の導入や社員教育の充実、外部機関との連携強化が欠かせない考える。

新技術を活用した調査手法の導入でいえば、各社で導入が始まったEDR（イベント・データ・レコーダー）を活用した調査により、これまで請求者等の証言のみを頼りに把握していた事故状況について、今後はより正確に把握できるようになり、大幅な調査時間の短縮が期待されている。こうした新技術を活用した調査手法については、今後も保険会社・損調社が協力して検討にあたってもらいたい。

一方、EDRにおいても、現時点ではすべての車両に装着が義務づけられていないことや、軽度の衝撃では作動しないことなど、活用の範囲は限定されている。今後新技術を活用した調査手法が導入されたとしても、EDR同様に活用範囲に制限がある可能性が高く、新技術の活用のみでは対応しきれずに、引き続きアジャスターの地道な調査が必要となるケースは多いと考えられる。こうした地道な調査を行っていくうえでは、基礎的な修理技法から新技術の動向に至るまで、新たな知識を吸収し続けていくことが求められる。

事案対応を行いつつ、このような知識をアジャスターが効率よく習得していくためには、会社によるサポートが重要であり、新技術を活用した調査手法はもとより、新技術の動向も含め、不正請求の立証に向けて必要となる専門的な知識の習得機会について、タイムリーかつ効率的に提供できる体制整備にも意を用いてもらいたい。

なお、外部との連携強化に向けては、「警察からの飲酒調査結果の開示」「医療機関と保険会社間のネットワーク構築」など、これまでも損保労連として提言を行ってきた。こういった保険金不正請求の立証にかかる調査ロードの軽減に向けた提言について、引き続き損保労連として調査・研究を行いつつ、関係先へ意見発信していきたいと考えるので、損調社経営にも後押しをお願いしたい。

【その他】

これまで述べたように、アジャスターが保険金不正請求の排除を行っていくためには、知識の習得をはじめ、さらなる研鑽^{けんさん}に努める必要があるが、その時間を確保するためには、これまで労使で取り組みを行ってきた業務削減・効率化の取り組みを一層すすめることが肝要であるとする。

また、消費者のモラル意識向上に向けた啓蒙活動^{けいもう}、損害調査で得た情報の引受への活用といった不正請求事案そのものを減少させる対策も考えられる。このような対策について、損保労連としても引き続き、保険会社をはじめとした関係先への意見発信を行っていききたいと考えており、この点についても、損調社経営に後押しをお願いしたい。



損保労連 政策・提言集2019

「創造性豊かな働き」の実現に向けて

2018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>

