

「創造性豊かな働き」の実現に向けて



# 損保労連 政策・提言集

2019年9月



# 「政策・提言集2020」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](mailto: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 共済事業等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	P22
1 地震などの自然災害を補償する保険のさらなる普及と迅速かつ適正な保険金支払	
2 上記以外の保険の迅速かつ適正な保険金支払	
3 自動運転自動車の普及にともなう関連法制等の整備	
4 保険金不正請求防止対策	
5 反社会的勢力との関係遮断	
6 自賠償保険制度の安定運営	
7 税制の見直し（令和2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	P34
各種労働法制の見直し	P38
1. 持続可能な社会保障制度の実現	P42
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、教育無償化	
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 多様な人材の活躍に向けた社会保険などの見直しへの対応	
7 税制の見直し（令和2年度税制改正要望）	
2. 労働法制の見直し	P52
1 長時間労働の是正に向けた法制度の整備と長時間労働につながる商慣習の見直しの推進	
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 高齢者雇用への対応	
7 過労死防止への対応	
8 改正労働者派遣法への対応	
9 有期契約の無期転換ルールへの対応	
10 解雇無効時における金銭救済制度への対応	
11 集团的労使関係の再構築に向けた対応	
12 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）	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）	P68

# 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

中期重点取組課題（2018年度～2022年度）

Action  
2022

2020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」

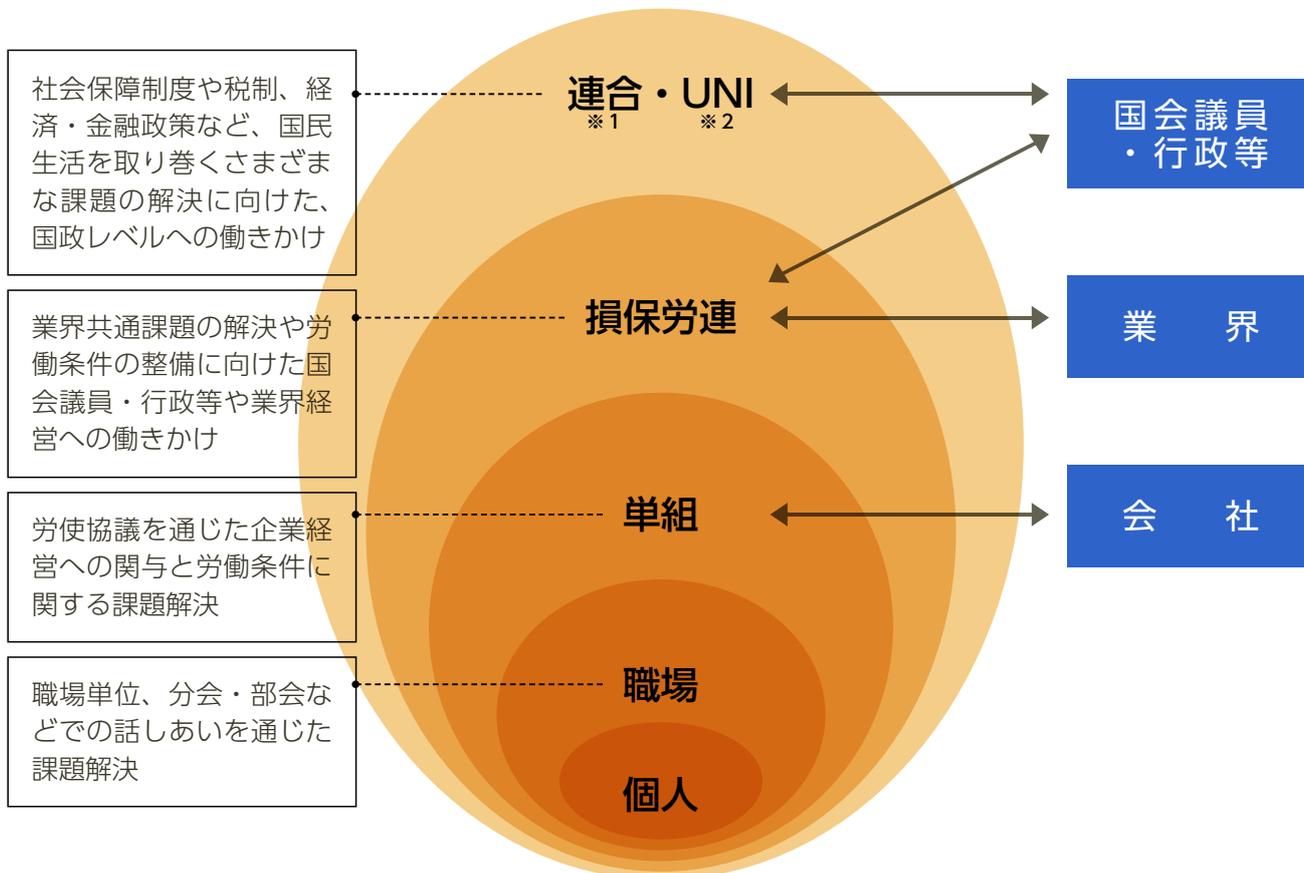
～私たちはこう働きたい、  
こうありたい～

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

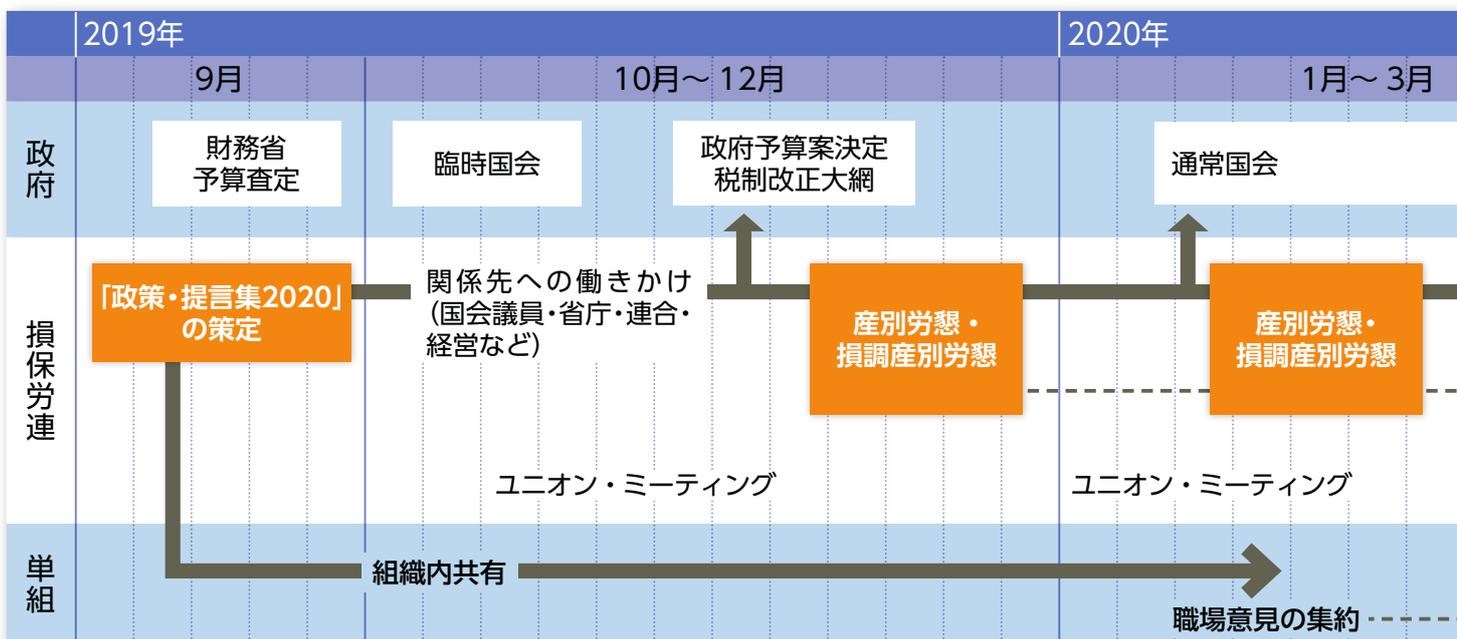
## [ 課題解決に向けたイメージ ]



(※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54期(2020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>

地震などの自然災害を補償する保険のさらなる普及と迅速かつ適正な保険金支払 (P22~23)  
募集品質向上に向けた対応 (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) (P28~32、P49~51)  
地震などの自然災害を補償する保険のさらなる普及と迅速かつ適正な保険金支払 (P22~23)  
自動運転自動車の普及にともなう関連法制等の整備 (P24~25)  
共済事業等に関する規制の見直し (P19) 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 (P14~15)  
子ども・子育て支援体制の量的拡充と質の向上・教育無償化 (P44~45)  
長時間労働の是正に向けた法制度の整備と長時間労働につながる商慣習の見直しの推進 (P52)  
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 (P54~55) など



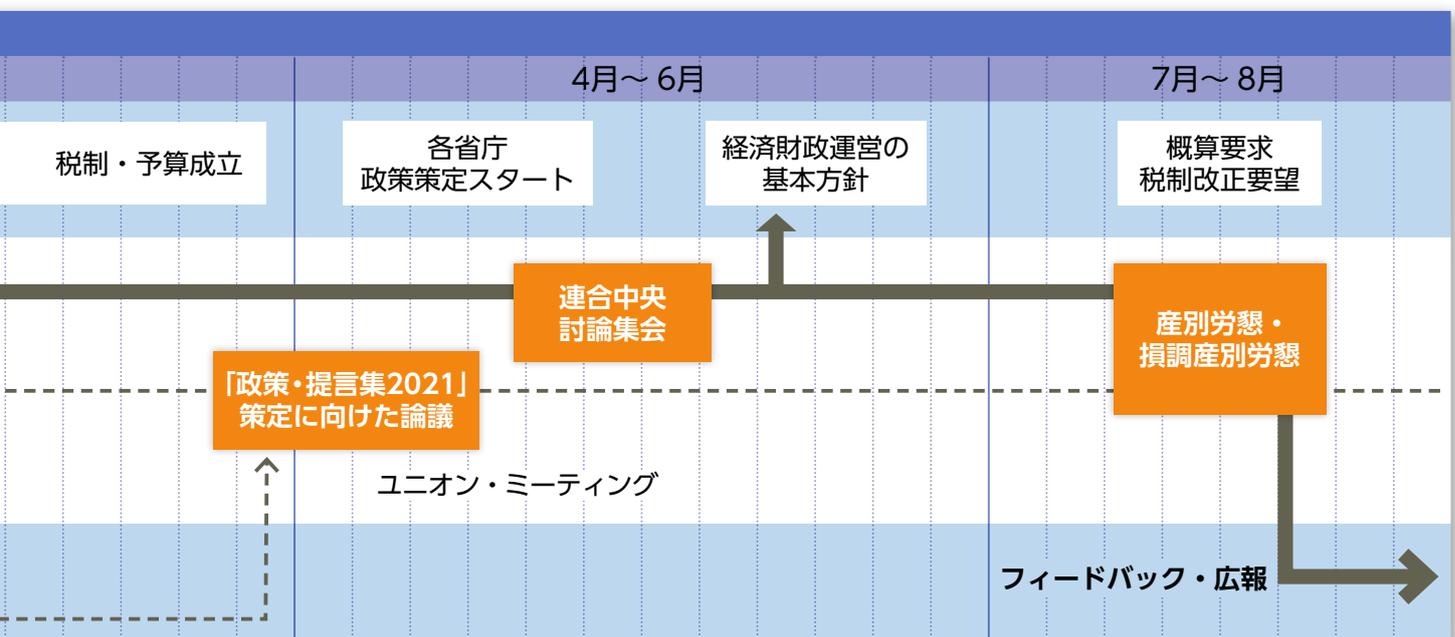
業界に対して

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P68~80

<主な提言項目>

地震などの自然災害を補償する保険のさらなる普及と迅速かつ適正な保険金支払 (P22~23)  
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プト

## 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)



# －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～





# 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 共済事業等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 地震などの自然災害を補償する保険のさらなる普及と迅速かつ適正な保険金支払
- 2 上記以外の保険の迅速かつ適正な保険金支払
- 3 自動運転自動車の普及にともなう関連法制等の整備
- 4 保険金不正請求防止対策
- 5 反社会的勢力との関係遮断
- 6 自賠償保険制度の安定運営
- 7 税制の見直し（令和2年度税制改正要望）

# 損保グループ産業の現状

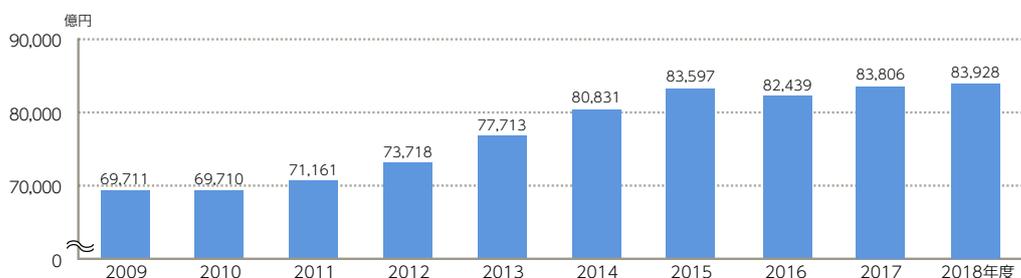
## 損保会社の決算状況

- 一般社団法人日本損害保険協会（以下、協会）が2019年6月に発表した協会加盟会社26社の2018年度決算の正味収入保険料は、地震保険を主とした火災保険の増収や新種保険の増収などにより、前年同期に比べ122億円増加し、8兆3,928億円（+0.1%）となりました。
- 正味支払保険金は、「大阪府北部を震源とする地震」や「平成30年北海道胆振東部地震」による地震保険の支払いの増加、「平成30年7月豪雨」や「平成30年台風第21号」「平成30年台風第24号」などの国内自然災害による火災保険の支払いの増加などにより、前年同期に比べ6,219億円増加し、5兆3,242億円（+13.2%）となりました。正味損害率は、正味支払保険金および損害調査費の増加により、69.1%（前年同期比+7.6ポイント）となりました。
- 正味事業費率は、保険引受に係る営業費および一般管理費の減少や諸手数料及び集金費の減少により、32.5%（前年同期比△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101.6%（前年同期比+7.5ポイント）となりました。
- 保険本業の利益を示す保険引受利益は、上述の増減益要因のほか、保険金支払の増加にともなう責任準備金戻入額の増加などにより、対前年度比で872億円減益の1,926億円（▲31.2%）となりました。
- 資産運用に関しては、利息及び配当金収入の増加や有価証券評価損の減少などにより資産運用粗利益が対前年比で1,438億円増益（+23.9%）となりました。
- 当期純利益は、特別利益の減少などにより、対前年比で18億円減益の6,765億円（▲0.3%）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、輸出や生産の弱さが続いているものの、緩やかに回復しています。一方、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るなか、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見据え、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にくわえ、法人向け定期保険等の税務取り扱いの見直しの影響が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2018 日本の損害保険」  
 (2018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)

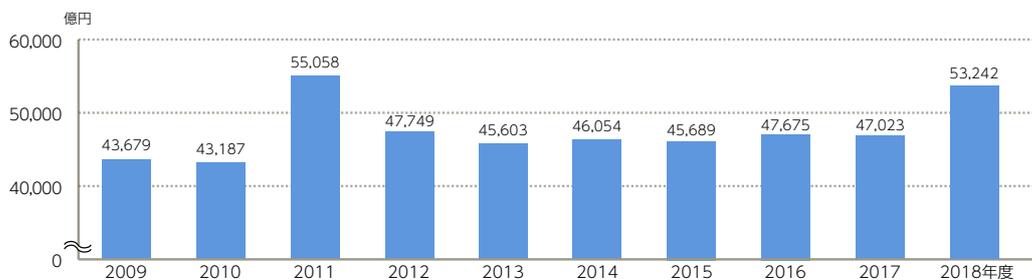
### 【海外連結損害保険子会社の地域別正味収入保険料 (2017年度)】

(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		
10,611	9,659	2,585	3,359	26,214

出所：日本損害保険協会「ファクトブック2018 日本の損害保険」

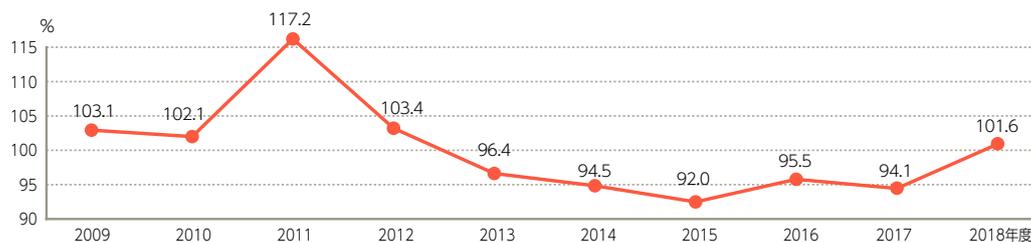
### 【正味支払保険金の推移】



※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2018 日本の損害保険」  
 (2018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

## 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、消費者契約法の一部を改正する法律が2019年6月に施行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に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、同改正法がめざしている本質的な対応について職場第一線へ繰り返し情報発信を行うことで代理店を支援する社員の理解浸透を図るとともに、代理店を支援する社員のさらなる知識・スキル向上のためのノウハウ・成功事例を共有するなど、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の構築を引き続き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て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、「損害保険・防災リテラシーマップ」にもとづく安全教育プログラムである「ぼうさい探検隊」の実施や、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、日本損害保険協会の第6次中期基本計画（2012年度～2014年度）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、損保グループ産業の社員が担う業務の多様化・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（2018年度～2020年度）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。

項番	項目	内容	提言先
1	<p><b>新規</b> 損保</p> <p>自動車検査証の電子化に向けた検討をふまえた対応</p>	<p>・自動車保有関係手続きのワンストップサービス（OSS）のさらなる推進などを目的にすすめられている「自動車検査証（車検証）の電子化に関する検討会」において、現行車検証はICチップが搭載されたICカードとなり、ICカード券面には車両所有者の氏名等は記載されずICチップに記録される、といった方向性が示されており、現行車検証の確認と密接な関係がある現在の保険契約引受や保険金支払の実務に今後混乱が生じる懸念があります。</p> <p>▶お客さまの契約手続きの利便性の維持・向上や迅速・適正な保険金支払に向けて、保険会社・保険代理店・消費者などが車両所有者の情報をスムーズに確認できるように、現行の保険契約引受や保険金支払の実務を想定した検討を着実にすすめていくことを求めます。また、今後検討がすすめられる見込みであるICカードの技術的要件や電子化される情報の範囲などをふまえ、例えば、電子データの保険申込書への連動など、業界の業務削減・効率化の観点を持ちあわせた検討を前広にすすめていくことを求めます。</p>	行政・省庁 業界
2	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>自動車登録情報の電子的提供制度の見直し等</p>	<p>・自動車登録情報の電子的提供は、車両所有者などの情報確認に要する作業負担の軽減・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りますため、実務上は車検証の現認が制度利用の前提となっています。</p> <p>▶保険会社にて自動車登録番号のみによる情報提供が受けられるよう、制度の見直しを求めます。また、軽自動車・二輪車についても同じ制度のなかで情報提供を受けられるよう、行政システムの拡充を求めます。</p>	行政・省庁 業界
3	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>各種行政書類の標準化</p>	<p>・自賠責保険の異動・解約時に取り付ける「標識交付証明書」については、自治体により書類の名称などに違いがあることから、確認のために時間を要しています。</p> <p>▶「標識交付証明書」の名称ならびに受付印の扱いなどについて、自治体間で統一を図るよう求めます。また、税務署や福祉事務所から送付される契約内容照会（開示依頼）文書について、フォームの標準化を求めます。</p>	行政・省庁 業界
4	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>自賠責保険異動・解約手続きの電子化等</p>	<p>・自賠責保険の異動・解約手続きは、電子化がなされておらず、各社において書類作成のため多大な負担が発生しています。</p> <p>▶自賠責保険の効率的かつ確かな異動・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。</p>	業界
5	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>自賠責保険・自賠責共済契約内容の電子的照会制度の構築</p>	<p>・人身事故発生時に自賠責保険契約会社等の確認に時間を要することが円滑な事故対応を阻害する要因となっています。</p> <p>▶自賠責保険・自賠責共済の確認を円滑に行うため、業界内で契約内容を電子的に照会できる制度の構築を求めます。</p>	業界
6	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>自賠責保険のキャッシュレス対応</p>	<p>・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。</p> <p>▶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に払込方法の拡充を求めます。</p>	業界

項番	項目	内容	提言先
7	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>割増引に関する情報交換制度の充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>▶誤った割増引適用を防止する観点などから、販売用自動車・陸送自動車の包括契約などに関する各社間の成績照会について、回答フォームの標準化などの整備を求めます。</p>	業界
8	<p><b>継続</b></p> <p>損保 生保</p> <p>金融機関との間で行う手続きの迅速化・簡素化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>▶口座振替結果確認に関するデータ交換の迅速化など、債権管理をスムーズに行うための対策を求めます。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・金融機関作成の「質権設定承認請求書」のフォームが異なることや、保険会社作成の「質権設定承認請求書」の利用が認められていない金融機関があることを背景に、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、金融機関作成の「質権設定承認請求書」では質権の対象となる保険金の種類等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保険金支払対応などで時間を要しています。</li> </ul> <p>▶「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>▶「口座振替依頼書」への署名を可とするルールの策定や、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。</p>	業界 他産業
9	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>MT計上対象種目の拡充およびポルドロ計上記載項目の標準化等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・紙ポ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。</li> </ul> <p>▶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、紙ポルドロの記載項目の標準化などを求めます。</p>	業界
10	<p><b>継続</b></p> <p>損保 生保</p> <p>代理店登録事務に係る共通化・標準化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>▶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。</p>	行政・省庁 業界
11	<p><b>継続</b></p> <p>損保 生保</p> <p>乗合代理店の自己・特定契約比率の計算に関するインフラの整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>▶乗合代理店の自己・特定契約比率を正確かつ簡素に計算することができるよう、業界内のインフラ整備を求めます。</p>	業界

項番	項目	内容	提言先
12	<p><b>継続</b> 損保 生保</p> <p>「特定者」の範囲の見直し等</p>	<p>・「特定者」に関しては、当該代理店との資金的関係のほか、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。</p> <p>▶代理店委託業務の煩雑さを軽減するため、特定者の定義・規定の見直しを求めます。くわえて、生損保間における定義の統一を求めます。</p>	行政・省庁 業界
13	<p><b>継続</b> 損保 生保</p> <p>乗合代理店における個人情報管理 ルールの標準化</p>	<p>・社外へのデータの持ち出しに関するルールや顧客情報の定義が各社ごとに異なることにより、代理店業務に混乱が生じています。</p> <p>▶各社で異なる乗合代理店の個人情報管理ルールについて、標準化を求めます。</p>	業界
14	<p><b>継続</b> 損保 生保</p> <p>保険金請求書類の 取り扱いルール 標準化</p>	<p>・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。</p> <p>▶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。</p>	業界
15	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>保険金VAN決済 システムの拡充</p>	<p>・先行払した車物事案の保険金求償などは、1件ごとの回収・計上処理を手作業で行うなど、非効率な実態にあります。</p> <p>▶保険金VAN決済システムについて、対人VAN決済と同様の決済システムを早期に構築するなど業務の効率化につながる対応を求めます。</p>	業界
16	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>重複保険に関する 求償スキーム等の 周知徹底</p>	<p>・重複保険の求償は、手続きが煩雑であることにくわえ、スキームが十分に理解されていないことから、各社の現場に大きな負荷を与えています。</p> <p>▶重複保険の求償手続きに関するスキーム、重複契約確認時の標準フォームの活用について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。</p>	業界 他産業
17	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>保険会社間の書類 送付の電子化など</p>	<p>・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は紙媒体で行われていることにより、業務の増加を招いています。</p> <p>▶保険会社間の関係書類の受け渡しを極小化できるよう、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や、前提となる損害対応フローのペーパーレス化の推進を求めます。</p>	業界
18	<p><b>継続</b> 損保</p> <p>自賠責調査事務所の 事務ルール等の 標準化・効率化</p>	<p>・自賠責保険の調査・支払に関する事務ルールや重過失減額認定に関する運用に地域間の差異があること、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。</p> <p>▶自賠責調査事務所の事務ルールや重過失減額認定に関する運用の標準化と、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。</p>	業界

# 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、消費者保護を大前提に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. 共済事業等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、2006年施行の保険業法改正により、根拠法のある制度共済や、一定の地域や職域等でつながっており構成員による自治が可能な団体などを除き、保険業法の規定が適用されることとなりました。
- 2006年施行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、2011年施行の保険業法改正により、当分の間、行政庁の認可のもと、認可特定保険業者として事業の継続が認められています。
- こうしたなか、現行の根拠法のある制度共済や認可特定保険業とは別に、中小企業向けの労働災害の共済事業を新たに認める法案を議員立法として国会に提出するべく、検討がなされているといった動きがあります。

#### 問題意識

- 根拠法のある制度共済や認可特定保険業には、保険募集人の登録義務や保険契約者保護機構などのセーフティネットの構築義務が課されていないことにくわえ、一部の根拠法のある制度共済を除き2016年施行の改正保険業法に設けられた情報提供義務、意向把握義務などが課されていません。このように、根拠法のある制度共済や認可特定保険業における規制が、最低限順守すべき規制として保険会社と少額短期保険業者に適用されている現行の保険業法の内容と同水準となっていないことは消費者保護の観点から望ましくないと考えます。

#### 提言

さらなる消費者保護を図っていくべく、根拠法のある制度共済や認可特定保険業において、保険会社と少額短期保険業に適用されている現行の保険業法の内容と同水準の規制を設けたうえで、その規制を順守する態勢が構築されるよう監督していくべきと考えます。

## 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、保険契約者等の保護の観点から、顧客に対する銀行等の優越的地位や情報格差などを背景とした圧力により顧客の保険加入や保険商品選定の判断が変わることを懸念し、規制が設けられてきた経緯にあります。
- そのようななか、消費者保護を大前提に、消費者利便の向上等の観点から、数次にわたる規制緩和を経て、現在は取り扱い可能な保険商品に制限はなくなっており、保険商品の種類に応じた弊害防止措置を適用するといった内容の規制となっています。
- 一方で、対象者が保険募集制限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社員が、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、消費者保護を確保しつつ、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、消費者保護を図るために設けられた弊害防止措置により、保険募集制限先の対象者に提案できないことや、数多くのプロセスを経る必要があることで、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

保険業法において情報提供義務や意向把握義務といった消費者保護のための枠組みが設けられたことをふまえば、銀行等での保険募集における消費者保護と消費者利便の両立に向けて、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さらに生かして必要な生損保商品を提案できるよう、弊害防止措置の見直しなども視野に入れた環境整備をすすめるべきと考えます。

## 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（生命保険）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。くわえて、募集が制限されていることにより、生命保険会社と募集代理店契約を締結している企業の役員や従業員などは生命保険のみ別の代理店を探さなければならないなど消費者利便が図られていない懸念があります。
- 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の実施などにくわえて、保険業法において情報提供義務や意向把握義務といった消費者保護のための枠組みが設けられたことをふまえれば、消費者保護と消費者利便の両立に向けて、優越的地位の濫用などを防止するための弊害防止措置の導入など消費者保護に寄与する各種措置が講じられることを前提に、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。

## 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. 地震などの自然災害を補償する保険のさらなる普及と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想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630万件増加したものの、その世帯加入率は31.2%と決して十分とは言えない状況にあります。
- また、迅速な保険金支払体制の構築に向けて、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体制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、引き続き、内容の見直しを図っています。
- くわえて、2018年は「平成30年7月豪雨」「平成30年台風第21号」「平成30年台風第24号」など、地震以外の大規模な自然災害が相次いで発生しました。特に「平成30年台風第21号」については、保険金支払件数、支払額ともに東日本大震災に匹敵する規模となっており、このような台風や集中豪雨などの自然災害に対しても、さらなる自助の備えの必要性が高まっています。
- 一方、水災などのリスクへの備えとして消費者が必要な情報を得るために有効なツールとなるハザードマップを作成できていない地方自治体などがあります。

## 1 地震などの自然災害を補償する保険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り、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。
- くわえて、ハザードマップがないことで消費者の防災リテラシーが向上せず、必要な自助もすすんでいない実態があります。

### 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。
- ハザードマップが作成されていない地域の地方自治体などは、早急に整備をすすめるとともに、業界・各社は、国・地方自治体と相互に連携して、ハザードマップの内容を周知するなど、消費者の防災リテラシー向上に向けた啓発活動等に取り組むべきと考えます。

## 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. 上記以外の保険の迅速かつ適正な保険金支払

### 情勢認識

- 環境変化等により、サイバーテロ等の新たなリスクが出現していることや、既存のリスクが多様化・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。

### 問題認識

- 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（高度道路交通システム）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。

## 3. 自動運転自動車の普及にともなう関連法制等の整備

### 情勢認識

- 自動運転自動車の普及を見据え、事故が発生した場合の民事上の責任に関する自動車損害賠償保障法、運転者が守るべき交通ルールである道路交通法、車体の安全性に関する道路運送車両法等の自動車関連法制の見直しが必要です。

- また、2018年3月に国土交通省の「自動運転における損害賠償責任に関する研究会」からは、「レベル0」～「レベル4」までの自動車が混在する当面の「過渡期」においては、迅速な被害者救済の観点から従来の運行供用者責任を維持しつつ、「保険会社等が自動車メーカー等に対して自動車の『構造上の欠陥又は機能の障害』により発生した損害に係る求償権を行使することは実務上困難」との考えのもと、「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」との見解が示されています。

#### 同研究会の報告書で示された求償権行使の実効性確保のためのしくみ（案）

- ①自動運転車にデータレコーダーなどを設置し、事故原因の解析に資するような環境を整備すること
- ②保険会社と自動車メーカー等が協力して、円滑に求償を行うために必要な事項に関する解析や協議を行う協力体制を構築すること
- ③自動運転中の事故及び自動運転システムの安全性を損なうおそれのある事象の原因調査、安全性確保・向上に向けた検討等を行う体制を整備すること

## 問題意識

- 衝突被害軽減ブレーキや、実用化がすすんでいく自動運転システムなどの装置が搭載された自動車の事故においても、引き続き、迅速かつ適正な保険金支払を実現するためには、保険会社等が事故原因の解析に資する情報などを入手できるよう、さらなる環境整備が必要であると考えます。
- また、保険業法300条にある特別の利益の提供に抵触しないよう事故原因を追究するなど求償を適切に行う必要があるなか、自動運転車の事故原因の特定等の求償作業には膨大なコストが生じることが予想されます。こうしたコストの増加を抑え、保険料の上昇による消費者負担の増加を限定的にするためには、国土交通省の研究会で示されているような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が必要と考えます。
- 一方、求償権行使の実効性確保をするためのしくみが構築できない可能性があることも想定し、その場合においても、消費者負担の増加を限定的にしていくための対応を検討する必要があると考えます。

## 提言

- 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、保険会社等が車載カメラやセンサー、GPSなど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個人情報保護法の見直しをはじめとした法整備などを求めます。
- 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、企業のみならず、働く者の意見もふまえて、保険会社等や自動車メーカー等における実務を想定し、検討していくべきと考えます。
- 求償権行使の実効性確保のためのしくみを構築する以外の対応として、自動運転車に係る事故に限って求償権の行使が不要となるよう保険業法や自動車関連法制を見直すことなども選択肢に含めて、有効な対策を幅広く検討すべきと考えます。

## 4. 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、保険金不正請求の防止に向けた各種対策のほか、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、2018年10月から保険金請求歴情報交換制度の対象を人保険分野から全種目へ拡大するとともに、本制度に係る保険金請求歴表示システムを開発し、運用を開始するなど、保険制度の健全性の維持・向上に努めています。

### 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の一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を阻害するとともに契約者の負担増加につながる要因となるため、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	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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。</li><li>▶ 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。</li></ul>
2	業界内データベースの充実	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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。</li></ul>
3	警察への人身事故届出の徹底	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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。</li></ul>
4	社員教育の充実	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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。</li></ul>
5	啓発活動の推進	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 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。</li></ul>

## 5. 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。

## 6. 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より、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基づいて2018年度には23.2億円が、2019年度には37.2億円が繰り戻されることになったものの、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。

## 7. 税制の見直し（令和2年度税制改正要望）

### 情勢認識

- 近年、国内外では地震や台風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。
- また、令和元年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や台風などの大規模な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大規模な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。
- くわえて、平成30年は「大阪府北部を震源とする地震」に始まり、「平成30年7月豪雨」「平成30年台風第21号」「平成30年北海道胆振東部地震」「平成30年台風第24号」などが相次いで発生したため、異常危険準備金の残高がさらに低下しています。
- そのため、損害保険会社が近年頻発している大規模な自然災害に対する保険金の支払いに耐え得る

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、平成31年度税制改正により、本則積立率2%とは別に上乘せされている経過措置が3%から4%に引き上げられましたが、経過措置を含んだ現行の6%でも十分とはいえない状況となっています。

- また、残高の上限となる洗替保証率については、「平成3年台風第19号」、平成16年度の複数の台風、平成23年度以降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を図ることは、大規模な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、積立率を現行の6%より引き上げ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 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。
- さらに令和元年10月に予定されている消費税率の引き上げにより、損害保険会社における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ける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が、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、このたびの消費税率の引き上げにより、損保グループ産業における事務・システム開発等のグループ会社への委託費に係る負担の増加のみならず、ほかの業界においても子会社への委託費等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、グループ納税制度の導入など、消費税率の引き上げによる影響を緩和するための措置を要望します。

### 3 国際課税ルールの改定における対応

#### 問題意識

- 平成31年度税制改正では、支払利子が損金に算入されることを利用した租税回避をすべく、過大支払利子税制に関し大幅な見直しが行われ、対象支払利子等の範囲が広げられた一方で、支払利子等であっても対象から除外される「対象外支払利子等」も定められました。
- 損害保険会社が予定利率を基礎として計算する保険負債利子は、契約者配当金や満期返戻金等に充当され、最終的にそのほとんどが契約者の課税対象所得に含まれるため、対象外支払利子等に該当することとなりました。
- しかし、わずかながら契約者の課税対象所得に含まれない契約や契約ごとに割り当てが出来ない保険負債利子もあり、保険負債利子が租税回避に利用されないことは明らかであるなか、現行の規定に即した対象外支払利子等の金額算出が困難であることなどに鑑み、事務負担の増大を強いる制度設計とならないよう所要の手当てが行われる必要があると考えます。
- また、今後、国際課税ルールの見直しが行われる場合には、諸外国の制度・運用実態等もふまえて、こ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。

### 4 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、東日本大震災および熊本地震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。

## 5 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。

## 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。

## 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 各種労働法制の見直し

#### 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、教育無償化
- 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 多様な人材の活躍に向けた社会保険などの見直しへの対応
- 7 税制の見直し（令和2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と長時間労働につながる商慣習の見直しの推進
- 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 高齢者雇用への対応
- 7 過労死防止への対応
- 8 改正労働者派遣法への対応
- 9 有期契約の無期転換ルールへの対応
- 10 解雇無効時における金銭救済制度への対応
- 11 集团的労使関係の再構築に向けた対応
- 12 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2018年度の121.3兆円から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しており、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。
- これら改革の財源となる消費税率が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。くわえて、全世代型の社会保障制度への転換に向け、2019年10月に予定されている消費税率の10%への引き上げにより、幼児教育の無償化や介護人材の処遇改善、低所得高齢者への介護保険料軽減措置や年金生活者支援給付金の支給など、社会保障の充実が図られることとなっています。
- また、今後は、生産年齢人口の減少が加速するという新たな局面に対応すべく、2040年頃を展望した社会保障改革がすすめられ、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。

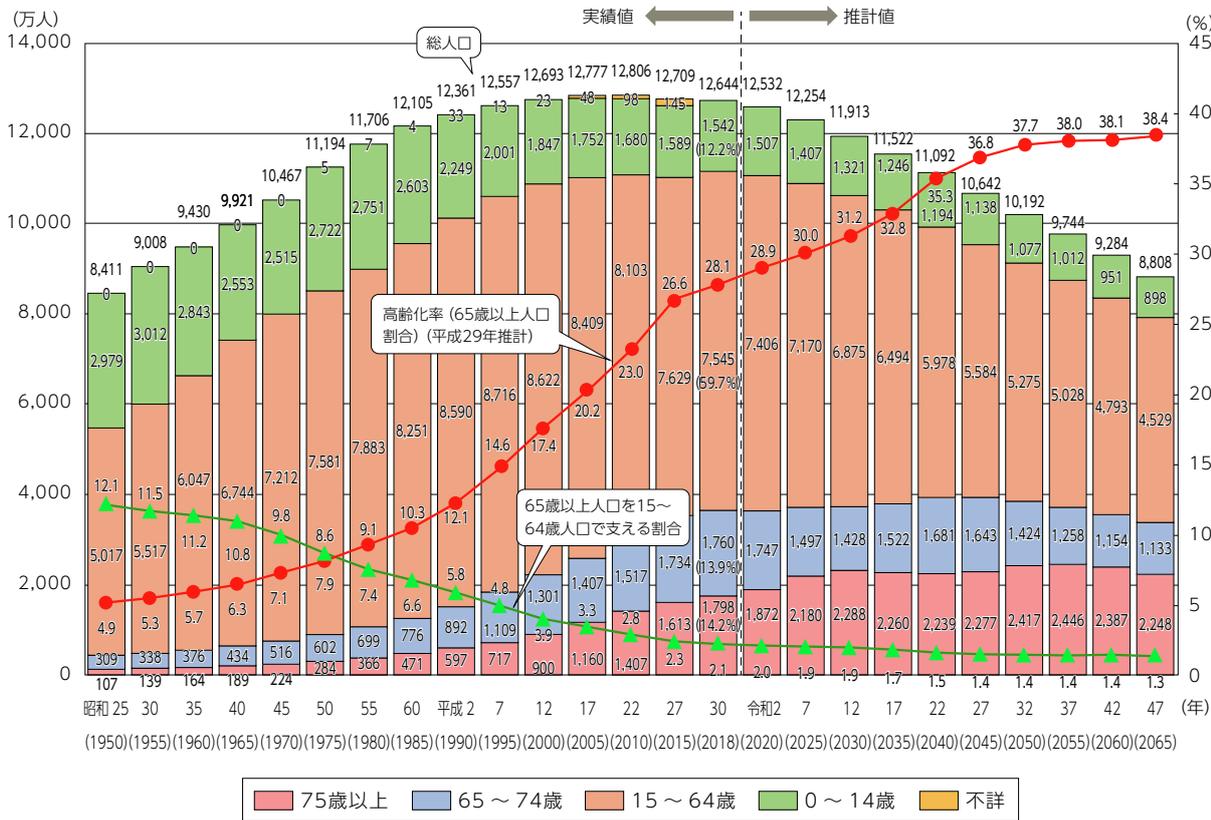
## 関連法規制の見直し動向

---

- 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」が成立しました。

### 【日本の人口構成の推移】

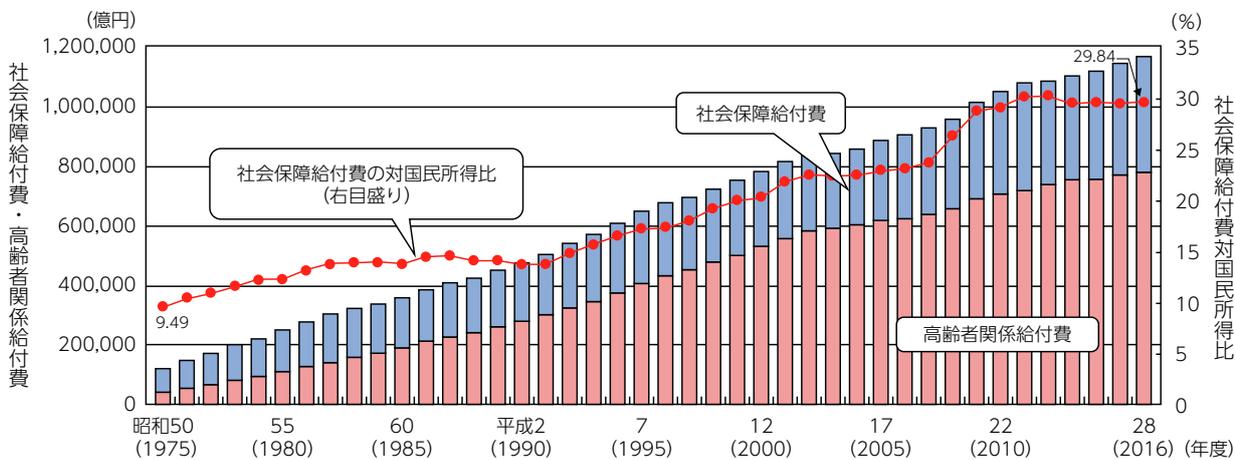
2065年には、総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率（65歳以上人口の割合）は40%近くになると予想されています。



出所：内閣府「令和元年版高齢社会白書」

### 【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：内閣府「令和元年版高齢社会白書」

- 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未就学児の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、子ども・子育て支援新制度が2015年4月から本格的に開始されました。消費税率引き上げにより確保する7,000億円程度などを財源に充てることとした同制度にしたがい、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に関する取り組みがすすめられてきたものの、未就学児の待機児童数は2018年4月時点で19,895人と高止まりしています。また、就学児童についても、「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、女性の就業率の上昇による共働き家庭の増加などを背景に、放課後児童クラブを利用できていない児童数は2018年5月時点で17,279人と前年対比で増加しています。
- こうしたなか、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」をうけて、2020年度末までに約32万人分の保育所などを整備することを目的とした「子育て安心プラン」と、2023年度末までに約30万人分の放課後児童クラブを整備することを目的として2018年9月に新たに策定された「新・放課後子ども総合プラン」にしたがい、各種対応が実施されています。
- また、同基本方針において「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」を実現することが示されたことをうけ、2019年10月からすべての3～5歳児と住民税非課税世帯の0～2歳児を対象とした幼児教育・保育の無償化が、2020年4月から住民税非課税世帯ならびにそれに準ずる世帯を対象にした大学などの高等教育無償化・教育費支援がそれぞれ実施されることとなりました。
- 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。また、2018年12月より、短時間労働者に対するさらなる社会保険の適用拡大について検討がすすめられているなど、今後も年金制度の拡充が見込まれます。一方で、直近では2019年度に発動した賃金・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が今後も発動すると、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。



働く者のより豊かな生活の実現に向けて

# 各種労働法制の見直し

## 雇用情勢の概況

- 2019年5月の完全失業率は2.4%、有効求人倍率も1.62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、それにとま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。

## 労働法制の見直し動向

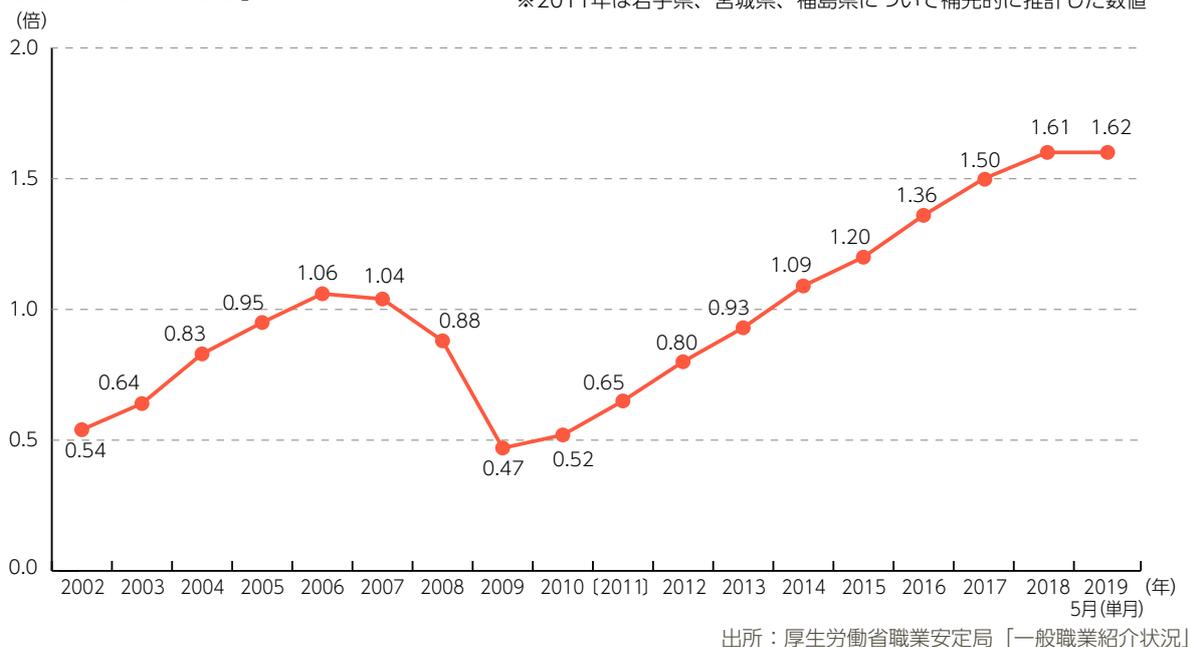
- 日本経済再生に向けた最大のチャレンジとして「働き方改革」を掲げ、政府が設置した「働き方改革実現会議」において労使の代表も含めた有識者らによる論議・検討を経て取りまとめられた「働き方改革実行計画」を受けて、2018年6月に「働き方改革関連法」が成立しました。
- 同関連法では、長時間労働の是正を目的として、時間外労働の限度を原則月45時間かつ年360時間とする「時間外労働の罰則付き上限規制」のほか、「勤務間インターバル制度導入の努力義務化」などが定められました。また、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが事業主の努力義務として定められるとともに、厚生労働省や中小企業庁は、2020年4月より中小企業に時間外労働の上限規制が導入されることを見据え、努力義務規定等の周知を通じ、長時間労働につながる商慣習を見直すよう呼びかけています。
- また、同関連法では同一企業・団体における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者）の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」が規定され、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かなどを定めた省令・指針が公布されるとともに、同省令・指針にもとづき具体的にどのような待遇差が不合理なものかなどを事例等で示した「ガイドライン」が策定されるなど、法施行までに雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みがすすめられています。
- 他方、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」が盛り込まれ、同制度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。今後は、施行後の状況を検証し、対象労働者の働き方や健康確保、対象業務の運用などに問題が見られる場合は、

廃止も含めて制度の見直しを求める姿勢を示しています。なお、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関連法からは削除された「裁量労働制の対象業務の範囲拡大」は、今後、実態調査を経たうえであらためて論議・検討がされることになっています。

### 【完全失業率の推移】



### 【有効求人倍率の推移】

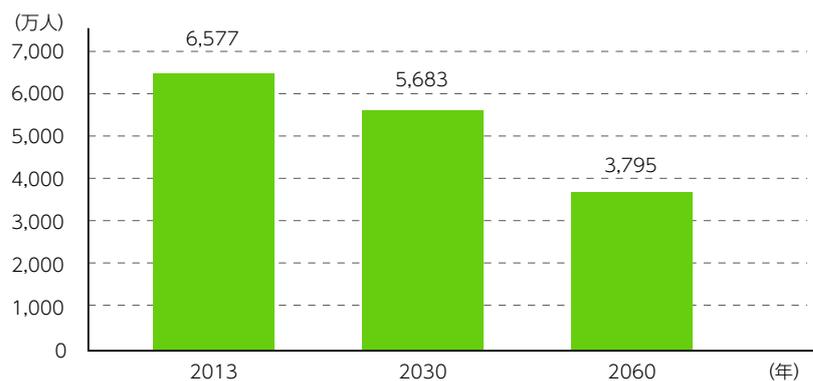


### 【正規・非正規労働者の人数の推移】



- 労使の代表を含む有識者による検討会や、労働政策審議会を経て策定されたパワーハラスメント防止措置を企業に義務付ける法案が、2019年5月に成立しました。今後は、同法案に対する付帯決議にもとづき、指針においてパワーハラスメントの具体的な定義を示すか否かに関し、労働政策審議会でも論議がなされる見込みです。
- 政府は、2018年11月の未来投資会議で取りまとめた「人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要」との考え方のもと、2019年6月には「成長戦略実行計画案」を策定しました。同計画案には、70歳までの就業機会確保に向けて、パートタイムで働くことを希望する高齢者が一定数確認できるなど、多様な働き方のニーズが存在していることをふまえ、「定年廃止」や「70歳までの定年延長」のみならず「継続雇用制度の導入」など多様な選択肢を用意していく方向性が示されており、今後、労働政策審議会に場を移し、引き続き検討・論議をすすめることとしています。
- 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。
- 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・会社法の整備にとともに、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。

【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」



# 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ると考えます。
- 「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」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」により算出されてきましたが、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》：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》：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	
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】 A保険者とB保険者は1：1（1,000人：1,000人）の割合で負担。

【全面総報酬割の場合】 A保険者とB保険者は1：4（15億円：60億円）の割合で負担。

	全面加入者割		全面総報酬割	
	A保険者	B保険者	A保険者	B保険者
負担総額	5,000万円	5,000万円	2,000万円	8,000万円
加入者1人当たり負担額 (負担総額÷加入者数)	50,000円	5,000万円	20,000円	80,000円
所要保険料率 (負担総額÷総報酬額)	3.33%	0.83%	1.33%	1.33%
	財政力の弱い組合の負担が大きくなる。		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、教育無償化

#### 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、企業主導型保育事業への助成制度、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。
- 未就学児の待機児童については、2013年4月に発表した「待機児童解消加速プラン」やその後継となる2017年6月に発表した「子育て安心プラン」にもとづき保育の受け皿の確保がすすめられてきましたが、未就学児の待機児童数は2018年4月時点で19,895人と高止まりしています。
- また、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、女性の就業率の上昇による共働き家庭の増加などを背景に、放課後児童クラブを利用できていない児童数は2018年5月時点で17,279人と前年対比で増加しています。
- こうしたなか、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」をうけ、2021年3月末までに約32万人分の保育所などを整備することを目的とした「子育て安心プラン」と、2024年3月末までに約30万人分の放課後児童クラブを整備することを目的として2018年9月に新たに策定された「新・放課後子ども総合プラン」にしたがい、各種対応が実施されています。
- また、同基本方針において「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」を実現することが示されたことをうけ、2019年10月からすべての3～5歳児と住民税非課税世帯の0～2歳児を対象とした幼児教育・保育の無償化が、2020年4月から住民税非課税世帯ならびにそれに準ずる世帯を対象にした大学などの高等教育無償化・教育費支援が、それぞれ実施されることとなりました。

#### 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、いまだ都市部を中心に未就学児の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ための十分な受け皿が整備されているとはいえません。くわえて、政府が量の拡充を図る方法として保育施設に関する定員や面積基準、保育従事者の配置基準など質を確保するために設けられている規制を緩めたことや、すべての認可外保育施設への立入調査を実施している都道府県が約3割にとどまっていることなどをふまえれば、保育の質の確保に向けた対策が十分とられているとはいえません。
- 就学児童の保育環境についても、放課後児童クラブが未設置の小中学校区が全国に3,000校区近くあることや、放課後児童支援員の不足などの理由から平日18時半以降も開所している放課後児童クラブ数は55.2%にとどまっていることなどをふまえれば、仕事と子育てを両立する組合員の多様な働き方を支えるための環境整備も十分とはいえません。

## 提言

- 政府は、子ども・子育て支援新制度にもとづき財源を確実に確保したうえで、質が担保された量的な拡充、現行の保育施設の質的な改善に取り組む必要があると考えます。
- また、希望するすべての就学児童が利用できるよう、放課後児童クラブをすべての小学校校区に早急に設置するとともに、預かり時間の延長や夜間・休日利用の拡充など、仕事と子育てを両立する組合員の多様な働き方を支える環境を整備す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

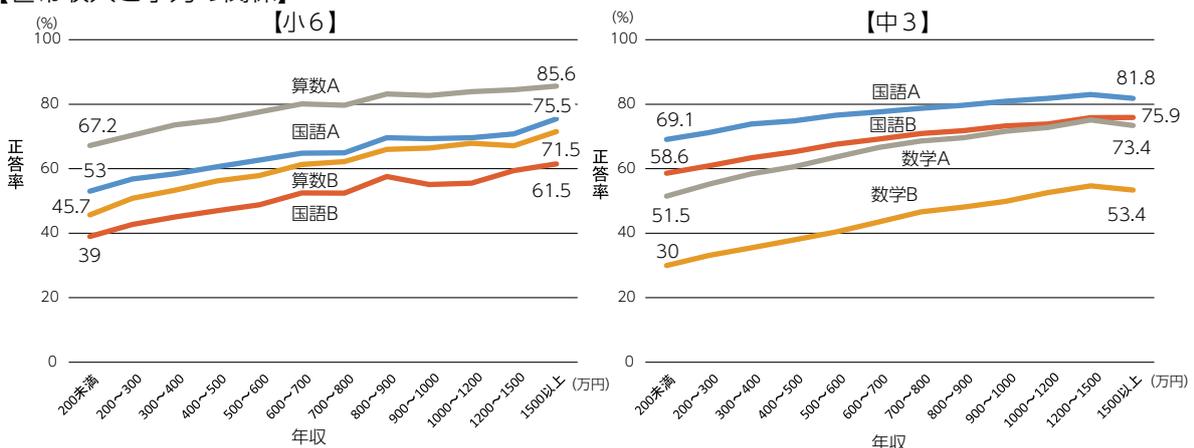
- 子ども・子育てに関する切れ目のない支援を提供するため、その費用を社会全体で負担し、子どもが豊かに育つことができる環境整備や、子育て世代が子育てに希望を持てる環境づくりが必要であると考えます。
- 高齢化の進展にともなって社会保障給付費が増加することにくわえ、人口減少などを背景に税収の大幅な増加は見込めないといった状況をふまえ、真に支援が必要な世帯を優先する必要があると考えます。

## 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

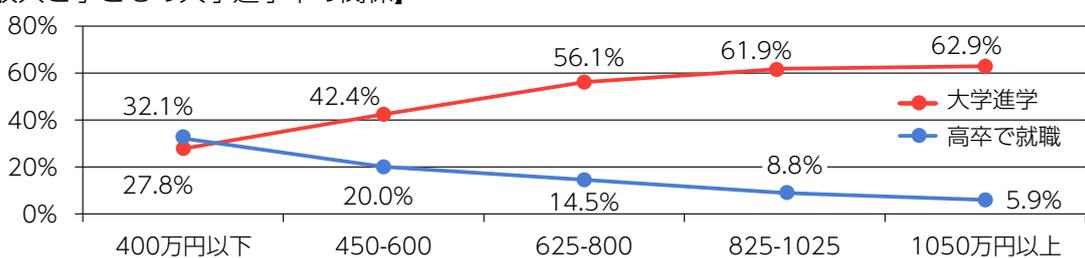
### 【世帯収入と学力の関係】



〔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

- 賦課方式である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、2014年4月に消費税率が8%へ引き上げられたことで、基礎年金の国庫負担割合を恒久的に1/2とする改正が実現しました。一方、「経済財政運営と改革の基本方針2019」では、支給開始年齢を現在の65歳から引き上げないことや、老齢厚生年金を支給開始年齢以降も給与額に応じて減額・支給停止する在職老齢年金制度の廃止も展望した見直しを行うことなどが示されたものの、年金制度の財源確保の方向性は示されていません。
- 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」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、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」が成立し、個人型DCの加入対象者への第3号被保険者などの追加や、DC制度と確定給付企業年金（以降「DB」）制度等の間での年金資産のポータビリティの拡充、「簡易型DC制度」・「個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度」の創設など国民の老後所得の充実をはかるための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

- 企業の負担が大きいなどの理由から、給付額が確定しているDB制度を導入せず、加入者自身の運用結果や受け取り時点の景気などにより給付額が大きく変動する可能性があるDC制度を採用する企業が増え、DC制度への加入者が年々増加しています。こうしたなか、DC制度は公的年金を補完し、老後の資産形成を支援・促進する制度であるものの、現行制度の拠出限度額や支給要件、生活困窮時の保護などでは、加入者ニーズに十分に合致しているとはいえないため、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」「通算加入期間10年未満の場合の受給可能年齢の後ろ倒しを撤廃する」「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、60歳以前とは別の事業所で勤務することにより企業型DCの加入対象外になる場合や、そもそも勤務先に加入可能なDB・DC制度がない場合など、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るとはいえません。

#### 提言

65歳まで老後の資産形成が図れるよう、企業型DC・個人型DCの加入可能年齢をそれぞれ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. 多様な人材の活躍に向けた社会保険などの見直しへの対応

### 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、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」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

- さらに、2018年12月より、短時間労働者に対する企業規模要件の撤廃や労働時間や年収要件の引き下げなどのさらなる社会保険の適用拡大について検討がすすめられているなど、今後も年金制度のさらなる拡充が見込まれます。
- また、2017年3月に「平成29年度税制改正法」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す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。

### 1 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、社会保険のさらなる適用拡大に向けて、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。

### 2 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。

## 7. 税制の見直し（令和2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個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。
- 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、今後も南海トラフ巨大地震・首都直下地震などの発生が予想されています。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 **重点要望項目**

#### 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31.2%（平成29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伺えることや、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、計3回にわたって地震保険料が引き上げられることとなり、そのうちこれまで2回の引き上げが実施されています。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」など地震保険の更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、現在は令和元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。

## 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用途に対する関心は、必ずしも高いとはいえません。
- また、給与所得者が確定申告を通じて税額を確定することで、給与所得者の納税意識を高めることにつながる特定支出控除の範囲が、平成24年度税制改正および平成30年度税制改正により拡大されました。しかし、確定申告を行う人が増加したとはいえ、いまなお多くの人が年末調整で課税関係を終了しているものと考えられます。
- 「源泉徴収・年末調整」以外に、給与所得者が納税意識や税の用途への関心の向上、ひいては納税者としての権利・義務の確立につなげられる制度の構築が必要と考えます。

### 提言

給与所得者に対して、「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・ルールの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と長時間労働につながる商慣習の見直しの推進

#### 情勢認識

- 2018年6月に成立した「働き方改革関連法」では、長時間労働の是正を目的として、時間外労働の限度を月45時間かつ年360時間とする「時間外労働の罰則付き上限規制」のほか、「勤務間インターバル制度導入の努力義務化」などが定められました。
- また、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮することが事業主の努力義務として定められるとともに、厚生労働省や中小企業庁は、2020年4月より中小企業に時間外労働の上限規制が導入されることを見据え、努力義務規定等の周知を通じ、長時間労働につながる商慣習を見直すよう呼びかけています。

#### 問題意識

- 関連法では、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いることや、勤務間インターバル制度は努力義務にとどまっていることをふまえ、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。
- 長時間労働につながる商慣習の見直しに向けて、短納期発注や発注内容の頻繁な変更のみならず勤務時間外の電話や至急の対応依頼などの長時間労働につながる対応が、業種や企業規模を問わず多くの企業間で行われているといった実態を解消していく必要があると考えます。

#### 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、使用者団体や労働組合と連携し、取引先の長時間労働につながらないように適切に配慮していく必要性をすべての事業主に浸透させるなど、長時間労働につながる商慣習の見直しに向けたさらなる対策を講じていく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、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」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が盛り込まれました。
- また、2018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定めた省令・指針が公布されるとともに、同省令・指針にもとづき具体的に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」が策定されるなど、法施行までに雇用形態に関わらない均等・均衡待遇の実現に向けた取り組みがすすめられています。

### 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・指針などを周知徹底するとともに、監督・指導体制を強化し、法の実効性を確保する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6月に成立した「働き方改革関連法」には、職務の範囲が明確で一定の年収（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」が盛り込まれており、同制度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。

### 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、結果とし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

長時間労働の抑制、労働者の健康確保に向けて省令・指針の順守を徹底するとともに、施行後の状況を把握し、対象業務の運用や健康確保の実効性に問題がある場合は、制度自体の廃止を含めて制度の見直しを検討す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」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得る制度である一方、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、労使で決定する方法とす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、労使の代表を含む有識者による検討会や労働政策審議会を経て策定されたパワーハラスメント防止措置を企業に義務付ける法案が、2019年5月に成立しました。今後は、同法案に対する付帯決議にもとづき、指針において、パワハラ具体的な定義を示すか否かに関し労働政策審議会でも論議がなされる見込みです。
- 国際労働機関（ILO）では、2018年に「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約を策定する方針を確認した後、2019年6月の創立100周年記念総会においてハラスメントに特化した初めての国際条約が採択されました。

## 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を整備するとともに、すべての事業主に浸透させ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がい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、付帯決議をふまえた指針を策定したうえで、すべての事業主へ周知していく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、ハラスメント行為の禁止規定を設けるなど、職場におけるハラスメント全般の防止に向けた実効性のある対策を講じる必要があると考えます。

## 6. 高齢者雇用への対応

### 情勢認識

- 政府は、2018年11月の未来投資会議で取りまとめた「人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要」との考えのもと、2019年6月には「成長戦略実行計画案」を策定しました。
- 同計画案には、70歳までの就業機会確保に向けて、パートタイムで働くことを希望する高齢者が一定数確認できるなど、多様な働き方のニーズが存在していることをふまえ「定年廃止」や「70歳までの定年延長」のみならず「継続雇用制度の導入」など多様な選択肢を用意していく方向性が示されており、今後、労働政策審議会に場を移し引き続き検討・論議をすすめることとしています。

### 問題意識

- “働き方”のみならず、“働く期間”に対する労働者の価値観はさまざまであるという認識を前提に、労働者が意欲・やりがいを持ってより長く働き続けることができる環境整備に向けた検討を労使間ですすめていく必要があると考えます。

## 提言

個別労使の検討の後押しとなるよう、労働政策審議会などにおいて法整備等に関する検討を着実にすすめていく必要があると考えます。

## 7. 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。

### 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

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。

## 8. 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。

## 9. 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。

## 10. 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る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月以降、「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。

## 11. 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ると考えます。

## 12. 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ともに、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	項目	内容	提言先	提言の時期
1	保険募集・販売に関する新たなルールへの対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	金融庁 業界	2015年度
2	申込書・約款等の用語の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	業界	2006年度
3	契約関係書類・保険用語の統一化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	業界	2014年度
4	自賠責保険の実務に関する各種規制の緩和	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	国土交通省 業界	2006年度
5	自賠責保険異動・解約手続きの標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	業界	2014年度
6	自賠責保険契約内容の電子的確認制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	業界	2014年度
7	ノンフリート等級確認運営の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	業界	2013年度
8	積立保険満期返戻金支払時の取付資料の標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	業界	2013年度
9	署名または記名・押印ルールの標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	業界	2014年度
10	ボルドロ計上ルールの標準化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	業界	2013年度

## 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	項目	内容	提言先	提言の時期
11	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	2014年度
12	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	2015年度
13	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	2013年度
14	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	2006年度
15	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	2014年度
16	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	2013年度
17	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	2010年度
18	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	2014年度
19	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	2013年度
20	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への定着を図るとともに、査定簡素化・迅速化を図るべきであると考えます。	業界 金融庁	2015年度

## 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	項目	内容	提言先	提言の時期
21	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%より引き上げることおよび、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%に引き上げを求めます。	財務省 金融庁	2019年度
22	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	2014年度
23	国際課税ルールの見直しにおける対応	・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	2019年度
24	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戻すべきであると考えます。	財務省	2019年度

## 第2章 働く者のより豊かな生活の実現に向けて

項番	項目	内容	提言先	提言の時期
1	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	2012年度
2	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	2013年度
3	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	2019年度
4	教育無償化への対応	・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。	厚生労働省 文部科学省	2019年度

経過・結果

・「平成31年度税制改正」において、積立率が6%に引き上げられました。

・「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年度税制改正では、「外国子会社合算税制」について、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31年度税制改正では、「保険委託者特例」について、租税回避目的でない実体ある保険ビジネスが課税されないよう対象範囲が見直されました。また、「過大支払利子税制」について、持株会社の持つ資金調達機能、子会社への資本配賦機能に支障を及ぼさないよう損金算入可能な金額の算出方法が見直されました。

・被害者救済等の重要性や持続可能性をふまえ、2018年度には15年ぶりに23.2億円が、2019年度には37.2億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。  
 ・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」をうけ、2021年3月までに約32万人分の保育所などを整備することを目的とした「子育て安心プラン」と、2024年3月末までに約30万人分の放課後児童クラブを整備することを目的として2018年9月に新たに策定された「新・放課後子ども総合プラン」にしたがい、各種対応が実施されることになりました。

・2019年10月からすべての3～5歳児と住民税非課税世帯の0～2歳児を対象とした幼児教育・保育の無償化が、2020年4月から住民税非課税世帯ならびにそれに準ずる世帯を対象にした大学などの高等教育無償化・教育費支援が、それぞれ実施されることになりました。

項番	項目	内容	提言先	提言の時期
5	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	2013年度
6	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	2008年度
7	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	2006年度
8	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	2017年度
9	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	2014年度
10	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	2017年度
11	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	2017年度
12	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	2018年度
13	同一労働同一賃金に向けた対応	・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	2018年度
14	高度プロフェッショナル制度への対応	・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確かな措置を講じる必要があると考えます。	厚生労働省	2019年度
15	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	・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	厚生労働省	2019年度

## 経過・結果

・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6月に成立した「働き方改革関連法」において、「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が盛り込まれました。

・2018年6月に成立した「働き方改革関連法」において、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の方策が盛り込まれました。

・2018年6月に成立した「働き方改革関連法」において、「高度プロフェッショナル制度」が成立しましたが、指針において、本制度の導入可能な対象業務が列举方式で限定されたことにくわえ、導入する場合には労使委員会での決議や本人同意が必須とされるなど、長時間労働の抑制や労働者の健康確保につながる規定が設けられました。

・2019年通常国会において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、パワーハラスメント防止措置を企業に義務付けることなどが決定しました。

# 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166回 保険会社産業別労使懇談会（2018年12月20日）

第103回 損害調査会社産業別労使懇談会（2018年12月18日）

### 1. 損保労連2019年度活動方針（概要）

<はじめに>

まずは地震、豪雨、台風と度重なる大規模自然災害により、犠牲になられた方々に哀悼の意を表するとともに、被災された多くの皆さまに心よりお見舞いを申し上げます。

損保労連は、去る9月に開催した第54回全国大会において2019年度の活動方針を確立した。今期は2022年度までの5年間、継続性を持って解決に注力すべき取り組み課題として定めた中期重点取組課題「Action2022」の2年目にあたることから、この「Action2022」をふまえて今期も活動方針を策定した。

今期の活動方針に沿って活動をすすめるなかで、組合員の声や職場の実態などから認識した課題については、その解決に向けて主体的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<sup>しんし</sup>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のベースとすべく、今期の活動のポイントを共有しておきたい。

<今期の活動のポイント>

まずは、「Action2022」の2つ目にある「働き方改革の実現」に関する活動について2点お伝えする。

1点目は、7月の産別労懇において、「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における組合員の主体的な行動変革の後押しと、労使協調での取り組みをお願いした「長時間労働につながる商慣習の見直し」について、今期も注力していく。

具体的な取り組みとしては、全国各地で開催しているユニオン・ミーティングや各単組における職場会の開催などを通じ、商慣習の見直しをあらゆる取引先とともにすすめていくにあたり、お互いが根底に有すべき「相手の働き方に配慮する」といった考え方や、日本代協との共同宣言など「GENKI」135号（2018年8月発行）の特集記事の内容を組合員と丁寧<sup>ていねい</sup>に共有している。引き続き、組合員一人ひとりがこの考え方を前提に、自らの行動変革や取引先の行動変革の喚起などの第一歩を踏み出せるよう、産別・単組が一体となって後押ししていく。くわえて、連合やほかの産業別労働組合とも連携しながら社会全体での運動に広げられるよう取り組んでいく所存である。なお、日本代協においても、通達や会報誌などを通じて加盟代理店に対して本内容が案内されていることを共有しておく。

2点目は、「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」の観点が含まれた「働き方改革関連法」への対応についてである。2019年4月以降に施行されるこれらの法令に対しては、単に法令を順守するための制度構築にとどまることなく、労使が多様な人材が活躍するための土台づくりという法改正の趣旨をふまえ、法改正を機にすべての組合員・社員にとって、働きやすく、やりがいのある職場づくりをさらにすすめていくことが重要であるとの考えのもと、産別と単組が緊密に連携しながら対応をすすめていく。

また、第4次産業革命や100年に一度ともいわれるこの変革期のなか、「技術革新への対応」「人が育つ風土の定着」に関する活動として、引き続き「技術革新」が産業や働き方に与える影響を注視していくとともに、組合員一人ひとりが「健全な危機感」を常に持ち、自らが将来の環境変化を捉えながら「めざす働き方」を考え、その実現に向けた行動変革をし続けられるよう、産別と単組が一体となって運動を展開していく。

くわえて、こうした変革期においては、損保グループ産業はもとより、社会保障や労働法制に関する難易度の高い課題に直面する場面がこれまで以上に想定されるため、「政策実現力の向上」に向けて取り組みをすすめていくことが極めて重要だと考えている。そのために、連合・他産別や金融庁、業界団体などとの意見交換や、一昨年に国会議員との定期的な意見交換の場として設立した「損保労連政策懇談会」での論議などを通じて、関係先との関係構築・強化により一層取り組んでいく。

最後に「組織力の強化」に関して、昨期は「チューリッヒユニオン」を新たな仲間として迎えたほか、各単組においても組織化をすすめ、着実に仲間の輪を広げているところである。今期も組織拡大をさらにすすめ、単組・産別における職場の課題把握機能や経営チェック機能を強化するとともに、業界を含めた関係先への影響力を向上させていく所存である。

なお、「SDGs」にも取り上げられている格差是正や貧困の撲滅、気候変動対策など、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現に向けて、連合活動はもとより、アジア太平洋地域での金融部会議長の立場などを生かして、UNIグローバルユニオンの活動にも積極的に参加していく。

## 2. 大規模自然災害への対応と今後を見据えた体制整備

### (1) 組合員・社員の心身の健康確保

2018年6月に発生した大阪府北部を震源とする地震に始まり、西日本を中心とした平成30年7月豪雨、東北地方における平成30年8月30日からの大雨、台風20号、21号、平成30年北海道胆振東部地震、台風24号と大規模自然災害が相次いで発生している。

このような未曾有の災害に対して、被災地の組合員・社員はもとより、被災地以外での保険金支払業務や通常事案のバックアップを行っている組合員・社員も含めた損保グループ産業で働くすべての組合員・社員が、お客さまに安心・安全をお届けするという産業の社会的使命を果たすべく、懸命に対応している。

そのようななか、今回の災害対応により、保険金支払部門を中心にワークルールで定められた月間の労働時間の上限に連続して到達しかけているなど、平時の労働時間を大幅に超過している組合員・

社員も一定数出てきている。また、「被災地応援に派遣されている期間中の通常業務は派遣元のメンバーがフォローしてくれていたものの、派遣元の職場に戻った後は残っている通常業務の対応をしなければならないなか、応援派遣時の休日勤務の代休取得ができず疲弊している」といった声が寄せられるなど、すべての組合員・社員の心身の健康確保に向けて十分な対応がなされているとは言い切れない実態があることを確認している。

については、すべての組合員・社員の心身の健康確保が大前提であるとの認識を産業労使で合わせたうえで、今回の災害対応における「代休の取得徹底」など適正な労務管理を履行していくことはもとより、今後いかなる規模の自然災害が発生した場合にもすべての組合員・社員の心身の健康が確保できるよう、今回の災害対応をふまえ、個社の実情に合わせた適切な対応をお願いしたい。

## **(2) 保険金支払体制の整備**

地震に対する業界の取り組みとしては、2016年4月に発生した熊本地震以降、保険金支払業務のさらなる簡素化などの保険金支払体制の整備が順次すすめられており、今回の地震の保険金支払対応においても、「モバイル端末を使った調査」など、展開されているしくみが機能しはじめていることを確認している。

今回は、地震以外にも大規模な風水災も相次いで発生しており、すでに支払件数は100万件を超えている。これは、2011年3月11日に発生した東日本大震災の約80万件を上回る件数であり、多くの組合員・社員が「少しでも早くお客さまに保険金をお支払いしたい」という高い使命感のもと、今回のような未曾有の災害においても懸命に取り組んできた。

他方、「今後を見据えれば、水災における損害調査の効率化に資する対応など、商品や損害認定における判断を共通化せずとも業界共通でできる対応がないか検討しはじめるべきではないか」など、地震以外の自然災害においても、より迅速かつ適正な保険金支払ができるよう、個社の対策のみならず業界として講じる余地のある対策について今から検討をすすめていくことを求める声が多く寄せられている。

地震以外の自然災害の保険金支払対応については、商品や損害認定上の判断などが個社ごとに異なるため、個社ごとの対応がベースとなることは理解している。一方、今後いかなる規模の自然災害が発生したとしても、先ほど述べたすべての組合員・社員の心身の健康確保を前提に、より迅速かつ適正な保険金支払という損保グループ産業の社会的使命を果たし続けていくためには、地震以外の自然災害であっても業界共通で対応したほうが効率的なことなどについて検討を深めていく必要があると考えており、業界経営の認識を確認したい。

## **(3) 自然災害リスクと必要となる備えへの理解促進**

これまで、組合員・社員、代理店がリスクに応じた適切な提案を行ってきた結果、多くのお客さまに保険金をお支払いすることができ、お客さまから感謝の声を多数いただいた。他方、一部の組合員・社員、代理店からは、「水災補償の必要性について、実際にご加入いただくところまでの理解を得られなかったこともあるため、今後は今回の経験をふまえ、その必要性をしっかりと訴求していきたい」といった声も寄せられている。お客さまに安心・安全をお届けするという損保グループ産業としての

社会的使命を果たすためには、水災をはじめとした自然災害に対する補償が必要なお客さまにその必要性を早期に正しく理解いただくことが不可欠であり、そのための取り組みを各社において一層加速させることが必要であると考えているが、業界経営の認識を確認したい。

また、火災保険に未加入で被害を受けられた方から、「ハザードマップを見たことがなかった」「各種災害情報をもっと把握していれば火災保険の加入を検討していたかもしれない」といった声があがっていることを確認しており、自然災害リスクに関する情報をより積極的に発信していくなど、業界として火災保険に未加入の方を含めたすべての消費者への啓発活動をさらに強化していくことが必要であると考えているが、あわせて業界経営の認識を確認したい。

#### (4) 最後に

損保労連では、今回の大規模自然災害を通じて把握した組合員等の声や、日本代協、消費者団体との意見交換等をふまえ、課題を整理し適時適切に業界経営に伝えていくことを検討しており、より魅力ある産業の実現に向けて、引き続き産業労使一体となって取り組んでいきたいと考えている。

### 3. アジャスター組合員における「めざす働き方」の実現に向けた取り組み

これまでも損調産別労懇において過去複数回意見交換を行っているとおり、損保労連では、アジャスター組合員が「アジャスターの持つべき専門性」を土壌としてその専門性を高め、一人ひとりの強みを生かすことなどにより、アジャスターの能力を最大限に発揮している姿になるための「めざすアジャスター像」の取り組みを、昨年度までの6年間、損調版ユニオン・ミーティングや理解浸透のツールの展開、単組の取り組み支援などを通じて展開してきた。

他方、現状に目を向ければ、自動車分野におけるレベル1・2の運転支援機能を搭載した車両の普及や、レベル4自動運転車の実用化に向けた開発の進行、医療分野におけるロボット手術の活用機会の向上、AIやRPAの導入など、アジャスター組合員の業務に関わる分野における技術革新は以前に比べ著しく進展しており、その変遷をふまえれば今後も加速度的にその革新がすすんでいくことが予想される。

このように、取り巻く環境変化の速さや大きさが増し、アジャスター組合員に求められる専門性の深さや広さが増していくと想定されるなか、アジャスター組合員が「働きがい・やりがい」を実感しながらさらに付加価値を高めて働き続けていくためには、「強み」や「外的キャリア」のみならず、働く意義や動機など「働くことに対する価値観」といった「内的キャリア」も意識して自らの「めざす働き方」を考え、行動変革につなげていくことが重要である。くわえて、取り巻く環境は常に変化し続けている。その環境変化によって「めざす働き方」やその実現に向けた行動が変化することもあるため、一度考えた後も、新たな環境変化を認識した際には、自らの「めざす働き方」を適宜見直し、行動変革につなげるといったプロセスを繰り返して続けていくことが、ますます重要になると考える。

こうした考えのもと、今期からは、前述の「めざすアジャスター像」の取り組みから、その取り組みに「内的キャリア」などの考え方も取り入れた「めざす働き方」の実現に向けた取り組みに移行し

ていくこととした。また、今年度は取り組みの移行のタイミングであるため、損調版ユニオン・ミーティングで実際に「めざす働き方」を考えるプロセスを身につけてもらうための機会を提供するとともに、同内容を各単組内でもできるよう展開していく。

損保労連としては、引き続きアジャスター組合員一人ひとりが「めざす働き方」を考え行動変革につなげるといった取り組みを単組が主体となって推進していくことができるよう支援していくこととしているが、経営には、本取り組みの趣旨・目的を理解し、アジャスター組合員を取り巻く環境が今後変化していくなかでも、「外的キャリア」のみに依拠することなく、自分自身の「内的キャリア」をふまえて「めざす働き方」を考え、行動変革に一步踏み出すことができるよう、例えば以下のような取り組みをより一層行うなど、アジャスター組合員の主体的な取り組みの後押しとなる対応を講じていきたい。

- 「強み」や「外的キャリア」に関わる対話だけでなく、個人の「内的キャリア」を引き出し、そのうえで「めざす働き方」にもとづいた行動変革に向けた助言の実施、ならびに上司の対話スキル向上に向けた支援
- アジャスター組合員が自分自身の「内的キャリア」をより意識できるようになるためのキャリア開発研修などの場の提供
- アジャスター組合員が環境変化を捉え、「めざす働き方」や行動変革を繰り返し考えることができるよう、技術革新の動向や関連する法整備などアジャスター業務に影響し得る環境変化のみならず、環境変化をふまえた会社のめざす方向性の検討状況などについての適時適切な情報提供

## 1. 損保労連2019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、賃金の性格にもとづいた「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、春闘を通じて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を次のとおり伝える。

#### 【生活水準の確保】

消費者物価指数（コア）は、2018年4～11月にかけて前年同月比で+0.7%～+1.0%程度で推移し、通期では前年度比+0.8%～+1.0%と予測されている。これらの状況をふまれば、「生活水準への影響度合いは大きいとは言いきれないものの、去年の生活水準を確保できているとは言えない」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言えない」と判断した。

#### 【働きに報いる賃金水準の確保】

2018年度通期では、コンバインド・レシオは度重なる大規模自然災害の影響を受けたことを主因として100%を上回ることが見込まれているものの、保険引受利益は異常危険準備金の取り崩しなどにより昨年度に引き続き黒字が見込まれる。

昨年、日本各地で大規模な自然災害が頻発したなか、組合員は迅速かつ適正な保険金支払に向け一丸となって懸命に取り組んでいる。また、業務領域の拡大や生産性の向上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。

これらの点をふまれば、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言いきれない」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】

超少子高齢化社会に突入し、人口が減少し始めた日本においては、所得の向上によって消費の拡大を図り、「経済の自律的成長」を実現する必要がある。2019春闘においても政労使のいずれもが「経済の自律的成長」に向け、賃金改善に取り組むとの社会的役割を認識するなか、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、賃金改善に取り組むことを通じて「経済の自律的成長」に向けた社会的役割を果たしていく必要がある。なお、「経済の自律的成長」に向けた社会的役割を果たすことは、ひいては産業の健全な発展と労働条件の維持・向上にもつながって

いくものと考える。

これらを総合的に勘案すれば、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、時間給の引き上げはもとより、その他あらゆる視点からも要求内容を検討すべきであると判断し、次の方針を策定した。

「月例給、時間給、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

昨春闘で確認した私たちの職場の諸課題のうち、多くは個別の労使協議等を通じ解決に向けた取り組みが着実にすすめられているものの、短期的に解決することが困難なものも多く、今春闘においては、引き続きこうした課題を解決していくべきと認識したうえで、直近の職場実態をふまえた新たな課題も加味し、それら諸課題の解決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にくわえ、前提となる「長時間労働につながる商慣習の見直し」などの長時間労働是正や休暇取得推進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、すべての単組が要求内容を策定する際の考え方・理念を共通さ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るべく、中央闘争委員会を設置し、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、今春闘において産別・単組が一致団結して取り組むことの姿勢を示すため3月7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. 働き方改革関連法施行を契機としたより魅力ある損保グループ産業の構築に向けた取り組み

少子高齢化・労働力人口の減少という構造的な問題に直面しているなか、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できる環境を整備し、すべての働く者が生きがいを持ってその能力を最大限に発揮していく、といった働き方改革の趣旨・目的にもとづき、政労使で検討がすすめられた「働き方改革関連法」が2019年4月以降順次施行されていくこととなる。

本日は、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入」や「年次有給休暇の取得義務化」などが定められた2019年4月の「労働法制の見直し」に関する法施行を契機に、より魅力ある損保グループ産業の構築に向けた取り組みを労使協調ですすめていくべく、現下の職場実態をふまえた今後の対応の方向性につき、産業労使で認識を合わせたい。

はじめに、損保労連が独自に調査している「労働時間実態調査」の直近の動向を共有すると、以下のとおりとなっている。

### <保険会社>

- 年間総労働時間について、2013年度は2,118時間だったものの、その後減少し、2017年度は1,945時間（調査開始以来初の2,000時間を切る水準）となった。
- 制度休暇を含めた休暇取得日数について、2013年度は12.87日（うち有給休暇取得日数は6.61日）だったものの、その後増加、2017年度は16.32日（うち有給休暇取得日数は9.55日）となった。

### <損調社>

- 年間総労働時間について、2013年度は2,078時間であり、翌2014年度には2,179時間と増加したものの、その後は減少傾向であり、2017年度は2,016時間となった。
- 制度休暇を含めた休暇取得日数について、2013年度は12.83日（うち有給休暇取得日数は5.58日）だったものの、その後は増加傾向であり、2017年度は17.17日（うち有給休暇取得日数は5.83日）となった。

年間総労働時間についてはいまだ働き方改革実行計画で問題視されている2,000時間程度の水準にあることや、「2020年までに取得率70%」との政府目標が掲げられている年次有給休暇は、制度休

暇の導入状況が業種・会社によって差異があるという前提はあるが、低水準とされている全産業平均取得率51.1%（平均取得日数9.3日）と差がない状況と考えられることをふまえると、年間総労働時間・休暇取得日数ともにいまだ課題なしとは言い難い水準にはあるものの、2013年度以降徐々に改善してきていることが確認できている。

また、定時退社日のみならず定められた時間に帰ることを励行している職場や、月一休暇を徹底している職場なども確認できている。労使協調で働き方改革に取り組んできた結果、組織風土は着実に変革してきているものと認識している。

一方、現下の職場に目を向ければ、早く帰ることにより創出した時間の有効活用という視点を持つことができていないマネージャー・組合員や、個人・組織が持続的に成長し続けていくうえでは必要不可欠な「働き方改革を通じて実現したい自身や職場のめざす姿は何か」を十分に思考できていないマネージャー・組合員も確認できている。

こうした状況をふまえれば、「個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できる環境を整備し、すべての働く者が生きがいを持ってその能力を最大限に発揮していく」といった働き方改革の趣旨・目的へのマネージャー・組合員双方の理解は道半ばの実態にあると考える。

損保労連としては、社員一人ひとりの「やりがい・働きがい」「ゆとり・豊かさ」の向上、損保グループ産業の一層の魅力向上を果たしていくためには、働き方改革をすすめていくための土台となる労働法制の見直しを契機に、その趣旨である「個々の事情に応じたワーク／ライフ・バランスの実現」をふまえ、社員一人ひとりが「時間」に対する意識をより一層高め、自身の働き方を変革していくことが必要と考えている。

社員一人ひとりが「時間」に対する意識をより一層高めていくことは、さらなる残業時間の削減・休暇取得の推進という観点からも有効であるだけでなく、結果として、あらゆる社員が働きやすく活躍できる職場づくりにつながっていくものと考えている。

一方、「働き方改革そのものの趣旨・目的に対するマネージャー・組合員双方の理解が道半ば」との課題が見受けられるなかでは、「時間」に対する意識をより一層高めていく必要性が浸透せず、「個々の事情に応じたワーク／ライフ・バランスの実現」の弊害となる懸念がある。

こうした事態に陥ることないように、これまで労使で着実にすすめてきた働き方改革に向けた歩みをより一層加速させていくべく、あらためて「何のために働き方改革をすすめているのか」に目を向け、現下の職場で生じている問題を労使協調でひとつずつ解消していく必要があるのではないかと。

損保労連としては、有識者を招いたセミナーなどを開催し、働き方改革を通じてめざすべき姿や、その実現に向けて労働組合に今後求められる役割などを単組役員と共有してきており、今後も関連法施行を契機とした連合・他産別の好取り組み事例の共有や単組役員向けのセミナー開催などを通じ、個別労使の取り組みを後押ししていく。

また、組合員一人ひとりの「こうありたい・こう働きたい」という率直な思いを軸とした「めざす働き方」の実現に向けた取り組みを単組と一体となって推進していくことを通じ、働き方の変革に向けた組合員一人ひとりの主体的な行動を後押ししていく。

くわえて、損保労連加盟の各単組は、引き続きオルグ等を通じて職場の実態・課題把握をすすめるとともに、要すれば今後の春闘を含めた労使協議の場等を通じて課題解消に向けた要請等を実施していく。

## 1. 持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向けた取り組み

2015年9月に採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」については、今年日本で初めて開催された6月のG20やそれに先駆けて開催された経済界サミットである3月のB20で、政府や経団連が世界に対して取り組みを発信していることにくわえ、経団連が2017年11月に企業行動憲章を改定して以降各産業においても事業内容とSDGsを紐づけて公表する企業が増加しているなど、世の中の機運はこれまで以上に高まりつつある。

こうしたなか、政労使での論議のもと策定された「SDGs実施指針」において、「労働組合は、社会対話の担い手として、集团的労使関係を通じた適正な労働条件の確保をはじめ、労働者の権利確立・人権・環境・安全・平和などを求める国内外の取組を通じ、ディーセント・ワークの実現や持続可能な経済社会の構築に重要な貢献を果たすことが期待される」と述べられており、本日は今後労使でSDGsの達成に向けた取り組みをすすめていくにあたっての方向性について、産業労使で認識を合わせたい。

SDGsの趣旨・目的である「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現」を達成するにあたり、例えば「目標8：働きがいも経済成長も 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する」という目標の達成に向けた取り組みをすすめていくことは、損保グループ産業で働く組合員・社員の労働条件の維持向上につながるものと考えている。また、「目標13：気候変動に具体的な対策を気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる」という目標の達成に向けた、自然災害に対する備えを強靱なものにする防災・減災の推進による地域の防災力向上といった取り組みなども、損保グループ産業自体の健全な発展につながるものと考えている。このように、SDGsの達成に向けた取り組みをすすめることは損保労連が活動目的として掲げている「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」「損保グループ産業の健全な発展」の実現に資するものであるため、損保労連としてはSDGsの達成に向けた取り組みを主体的に展開していきたい。

損保グループ産業においても、SDGsの達成に向けて、生保協会との「SDGsフォーラム」共催、「人や国の不平等をなくそう」といった目標などにも関わるミャンマー・モンゴルといったアジア諸国の損害保険市場の発展に向けた支援など、損保協会としての取り組みがすすめられている。くわえて、個社単位でも、テレマティクス技術を用いた取り組み、天候インデックス保険や健康増進を促す商品の提供、生物多様性の保全の実現に寄与する野生動物事故多発アラートの開発、社員食堂でのサステナブル・シーフードの選択など、それぞれ取り組みがすすめられている。

このように、SDGsの達成に向けた取り組みについては、産別労組・経営ともその重要性を認識し、すでに取り組みをすすめている段階である。

一方で、職場の現状に目を向ければ、「地方自治体の協定締結など、SDGsにも関連する会社施策には懸命に取り組んでいるが、日常生活においてはSDGsに関連する行動がとれていない」「SDGsの

ゴールのひとつである気候変動への取り組みと言われると壮大すぎて、具体的に何に取り組めばいいのか、それがどのような効果があるのか、イメージが湧かない」といったように、SDGsに対する認知度は高まりつつあるものの、SDGsの達成に向けた産業労使それぞれの取り組みをより確かなものとしていくうえで必要となる組合員一人ひとりの主体的な行動の定着に向けては、バラつきがあると考えている。

こうした背景には、SDGsが掲げる「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性」があるという社会像と組合員の日常とが遠いがゆえに、組合員は現在すでにすすめている会社・生活それぞれにおける日々の行動をSDGsに関連付けて捉えることができず、SDGsに向けた取り組みをすすめていくことへの身近さを感じていないことがあると考える。

こうした課題を解消していくことは、SDGsの達成に向けて組合員一人ひとりが新たな行動に主体的に踏み出す契機になり、その行動の積み重ねにより、主体的な行動が定着することとなり、地域振興などの社会性発揮に向けた活動など損保労連がすすめている取り組みの促進・定着、会社がすすめているSDGsにも関連する会社施策の強化、ともにめざしていくべきディーセント・ワークなどの実現や、結果として産業魅力の向上につながっていくものと確信している。

したがって、SDGsを労使共通の重要な価値観としたうえで、SDGsの達成に向けた取り組みをすすめていくにあたっては、労使それぞれの強みを生かした適切な役割分担や協同が肝要との認識のもと、会社側も例えば個別の会社施策や日々の行動とSDGsとの関連性について、関連している理由やSDGsへの効果などをすべての社員へわかりやすく解説するなど、各社の実態に応じて、組合員の主体的な行動の定着に向けた取り組みをすすめていただきたい。

損保労連としても、まずは組合員一人ひとりが日頃から主体的に取り組むことができるように具体的な行動のイメージを浸透させていく必要があると考えており、SDGsを身近に感じられるよう食品ロスの減少や環境汚染防止など、社会の一員として日常生活においても実践できるような取り組みについて、広報などを通じて周知していきたいと考えている。

なお、SDGsの達成に向けて労働組合が果たす役割は大きく、積極的に取り組んでいくことが必要との認識のもと、『労働組合にとって極めて重要な課題』と国際労働運動を代表する組織であるITUC（国際労働組合総連合）が位置づけている『貧困、ジェンダー、ディーセント・ワーク、不平等、気候変動、平和』の6つの重点目標には、社会対話の一員として必ず労働組合を参画させる必要がある」といった見解を連合が示している。こうしたITUCが掲げる重点目標を中心に、連合や国際産業別組織であるUNIは各種取り組みをすすめている。損保労連としては、貧困の解消・平和な世界の実現に向けた連合やUNIの取り組みへの参画なども含め、損保労連としての取り組みについて継続的に検討を深めていく。

## **2. 働く意欲がある組合員がより長く活躍できる環境整備をめざして**

政府は、2018年11月の未来投資会議で取りまとめた「経済政策の方向性に関する中間整理」において、「人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要」との考え方のもと、2019年6月には「成長戦略実行計画案」を

策定した。同計画案には、70歳までの就業機会確保に向けて「定年廃止」や「70歳までの定年延長」のみならず、「継続雇用制度の導入」など多様な選択肢を用意していく方向性が示されており、今後労働政策審議会に場を移し、引き続き検討・論議をすすめることとしている。

損保労連および各単組では、組合員・社員がより長く活躍できるための賃金・人事制度や職場環境を整備すべく、60歳以降の人事制度改定などに対する組合員のニーズ把握や労使協議などの取り組みを行っており、損保グループ産業全体で取り組みがすすんでいる。

こうしたなか、現下の職場に目を向ければ、「これまで培ってきた自身の知識・経験を生かし、少しでも長く組織に貢献したい」といったように、社会的な状況もあいまってより長く活躍することを望む組合員が確認できている。

一方で、現行の定年年齢を間近にむかえた一部の組合員などからは、「60歳以降は社会貢献や趣味などにあてる時間を今よりももっと増やしたい」といった意見が寄せられていることも確認できていることから、長く働くことに対する組合員の価値観はさまざまであり、単に定年年齢を延ばすなど必ずしも硬直的な制度設計が馴染まない点については認識をしておく必要があるものの、意欲ある組合員・社員のより多くがやりがい・働きがいを持って現行の定年年齢にかかわらずより長く活躍できるよう、手を緩めることなく、労使で検討を深め、改善を積み重ねていくことが必要と考える。

このように意欲ある組合員・社員のより多くがやりがい・働きがいを持って現行の定年年齢にかかわらずより長く活躍できる環境を整備することは、個別労使ですすめていくことが大前提との認識にあるものの、あらゆる世代の組合員のやりがい・働きがいの向上、そしてより魅力ある損保グループ産業の構築につながっていくものと確信しており、労使での円滑かつ丁寧な検討を迅速に展開していくため、この場で損保労連としての考え方を伝え、産別労使の目線を合わせておきたい。

まず、賃金・人事制度面についてである。損保グループ産業においても、未来投資会議の「働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を準備すべき」という問題意識を参考にしつつ、組合員・社員が60歳以降もやりがい・働きがいをより一層高めていけるように、「先輩指導や知識・経験の継承のみならず、マーケット開拓や難事案対応にくわえマネジメントなど自身の経験や専門性等を生かすことができる役割付与」「60歳以降も見据えリカレント教育の強化など、さらに能力・スキルを高めていくための対応」といった活躍できるフィールドや活躍を後押しする支援策の拡充と、そのフィールドと活躍に見あった処遇体系について検討を深めていく必要があると考える。

また、社員の年齢構成など個社のおかれた状況がさまざまであることは承知しているが、フィールドと活躍に見あった処遇体系を構築すべく、あらゆる視点から検討をすすめていく前提として、「現在の定年年齢である60歳までの賃金カーブが組合員の働きやライフステージに見あった設計になっていることに鑑みれば、60歳以降の組合員・社員の処遇改善をするからといって60歳までの組合員の賃金カーブを抑制してしまうと、その世代のモチベーション低下につながる懸念がある」という点は、特に認識しておく必要がある。

次に、職場環境面についてである。組合員・社員が60歳以降もより働きやすく活躍できる職場環境を整備していくためには、60歳以降の組合員・社員の「活躍を後押しする組織マネジメントの徹底」

「個々人の健康状態に配慮した対応が取れるよう『仕事と治療の両立』に向けた取り組みや健康増進に向けた取り組みの強化」が必要と考える。

また、こうした職場環境の前提には、思いやりや助けあいといった職場風土があることは言うまでもなく、かかる視点からも、課題が見受けられた場合には解消に向けて労使で取り組んでいくことが肝要と考える。

※ 点線枠内は、損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

ここで、アジャスター職種について述べれば、50歳以上のベテラン社員の割合が全アジャスター社員の半数近くを占めていることを背景に生じている「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」「定年後再雇用社員の働きがい向上」といったアジャスターの年齢構成に関する課題について、これまで損調産別労懇で共有してきた。

現在の職場に目を向ければ、アジャスターの土壌・根幹である高い専門性を若手社員に継承していくことや、ベテラン社員層と若手社員層がお互いに教えあい専門性や交渉力を高めていくことなどを通じ、組織全体で成長していこうとしている職場がみられるようになってきている実態を一部で確認できている一方、個々の伝えるスキルや職場内のコミュニケーションの不足などにより、こうした職場が一部にとどまっている実態をふまえれば、「アジャスターの年齢構成に関する課題」の解消に向けた取り組みは道半ばであると考えている。

こうしたなか、本日論議している「意欲ある組合員・社員のより多くがやりがい・働きがいを持ってより長く活躍できる環境を整備すること」に取り組むことで、結果的に過去から認識している「アジャスターの年齢構成に関する課題」のさらなる解消にもつながると考えている。

損保労連では、こうした考えのもと、今後も働く意欲がある組合員がより長く活躍できる環境整備に向けた取り組みをすすめていくが、その前提として、すべての組合員・社員がやりがい・働きがいを持って活躍するといった意識を持ち、めざす働き方を自ら考え、行動をし続けられるよう、「めざす働き方」の実現に向けた取り組みを引き続き単組と一体となって主体的に推進していく考えにある。

また、他業界においては、新入社員から65歳まで同じ処遇体系とすることや、柔軟な昇格・役職登用の運用などで活躍の場を広げる賃金・人事制度の構築や、未病予防の観点で高齢者に多い認知症リスクの早期発見に努める職場環境の整備など、検討が活発化していることを確認しており、こうした他業界の事例や政府の動向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などを通じ、個別労使の取り組みを後押ししていきたい。

課題は決して少なくないが、その解消に向けて労使で着実に歩みをすすめていくことが重要と考えており、労組からの問題提起には真摯に応じてほしい。







## 損保労連 政策・提言集2020

「創造性豊かな働き」の実現に向けて

2019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

スマートフォンやパソコンからでも  
政策提言集がご覧いただけます。

こちら↓

URL：http://www.fniu.or.jp/iken/index.html





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