

「創造性豊かな働き」の実現に向けて



損保労連
政策・提言集

2021年9月



「政策・提言集2022」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・ご提案をお聞かせください。

損保労連 受付窓口 メールアドレス ▶ teian@fniu.or.jp

目次

損保労連とは	P.4
損保労連の取り組みの全体像	P.6
損保労連における政策活動の概要	P.8
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-	P.10

総論	P.13
1. わが国を取り巻く情勢	P.14
2. 人生100年時代を見据えた労働・雇用、社会保障	P.20
3. 損保グループ産業を取り巻く情勢と業界の取り組み	P.22
第1章 損保グループ産業の健全な発展に向けて	P.27
1. 品質・消費者利便のさらなる向上	P.28
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	P.36
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	P.38
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適正かつ迅速な保険金支払	
2 自然災害以外の保険の適正かつ迅速な保険金支払	
3 自動運転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	
第2章 労働者がいきいきと働き続けられる環境の実現に向けて	P.45
1. 労働法制の見直しや実効性の確保に向けて	P.46
1 高齢者雇用への対応	
2 副業・兼業を行う労働者保護に向けた対応	
3 社会人教育等の充実に向けた対応	
4 中途採用比率の情報公表に関する対応	
5 同一労働同一賃金の実現に向けた対応	
6 有期契約の無期転換ルールへの対応	
7 長時間労働の是正に向けた法制度の整備	
8 過労死防止への対応	
9 企画業務型裁量労働制の見直しへの対応	
10 高度プロフェッショナル制度への対応	
11 賃金のデジタル払いへの対応	
12 解雇無効時における金銭救済制度への対応	
13 賃金請求権に関する対応	
14 男性の育児休業取得促進等への対応	
15 職場におけるハラスメントの防止強化に向けた対応	
16 集团的労使関係の再構築に向けた対応	
17 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	
2. 長時間労働につながる商慣習の見直し	P.58

目次

第3章	持続可能な社会保障制度の実現	P.63
	1. 社会保障制度の持続可能性の確保に向けた基盤 …………… P.64	
	1 マイナンバー制度の今後の展望	
	2 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	
	2. 社会保障制度各分野における機能の強化と持続可能性の確保 …………… P.69	
	1 医療保険制度	
	2 介護保険制度	
	3 子ども・子育て、教育制度	
	4 年金制度	
第4章	税制の見直し（令和4年度税制改正要望）	P.77
	1. 働く者のより豊かな生活の実現に向けて …………… P.78	
	1 地震保険料控除制度の見直し	
	2 生命保険料控除制度の見直し	
	3 企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃	
	4 給与所得者に対する選択納税制度の導入	
	2. 損保グループ産業の健全な発展に向けて …………… P.81	
	1 火災保険等に係る異常危険準備金制度の充実	
	2 地震保険に係る異常危険準備金の非課税措置	
	3 消費税制上の課題解決	
	4 国際課税ルールの改定における対応	
	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	
	6 受取配当等の二重課税の排除	
	7 損害保険業に係る法人事業税の現行課税方式の維持	
	8 印紙税の撤廃や課税対象の見直し	
資料		P.87
	1. 提言事項の経過・結果（抜粋） …………… P.88	
	2. 産別労懇・損調産別労懇における労組側発言（骨子・抜粋） …………… P.96	
	3. 東日本大震災から10年 …………… P.116	

損保労連とは

沿革

損保労連は損害保険会社と関連する損害調査会社、情報システム会社、生命保険会社、持株会社、ビジネスサポート会社の企業別労働組合21単組、約90,000名の組合員から構成される産業別労働組合組織であり、1967年に結成されました。

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取りまとめた「創造性豊かな働き」を拠り所とした取り組みを通じ、社会・消費者から評価される魅力ある損保グループ産業の健全な発展をめざすとともに、損保グループ産業で働く全従業員の労働条件の維持・向上をめざしています。

損保労連の歴史

年	月	出来事
1946	11	損害保険従業員組合連合会（損保従連）発足
1949	11	全日本損害保険労働組合（全損保）結成
1966	6	興亜支部（現損保ジャパン労組）全損保脱退
	12	同和支部（現あいおいニッセイ同和労組）、住友支部（現三井住友労組）、安田支部（現損保ジャパン労組）、東海支部（現東京海上日動労組）全損保脱退
1967	2	損害保険労働組合連合会（損保労連）結成（6単組、約12,000名）
1970	4	産業別労使懇談会の開始
1973	11	金融商業労組懇談会の開始
1981	6	FIET（現UNIグローバルユニオン）加盟
1982	12	金融四単産情報交換会発足
1986	3	損害調査産業別労使懇談会の開始
1992	6	中期ビジョン特別委員会の設置（～1994.7）
1997	3	日本労働組合総連合会（連合）加盟
1998	3	「創造性豊かな働き」の策定 ※2002年、2005年に見直しを実施
2002	1	「政策・提言集」の策定
	11	損保労連オルグ（現ユニオン・ミーティング）開始
2006	7	女性委員会の設置（～2010.8）
2006	9	ビジョン委員会の設置（～2008.8）
2007	1	ユニオン・サークルの開始
2008	9	労働時間短縮プロジェクトチーム（PT）の設置（～2009.8）
2009	9	労働時間短縮統一運動推進プロジェクトチーム（PT）の設置（～2012.8）
2011	3	「東日本大震災 損保労連対策本部」の設置
2012	9	政策ビジョン委員会の設置（～2013.8）
2013	9	未来創造特別委員会の設置（～2016.8）
2015	10	日本労働組合総連合会東京都連合会（連合東京）加盟

綱領

- われわれは、日本における損害保険およびこれに関連する事業に従事する労働者で組織する自由にして民主的な労働組合が、相互の信頼と友好を基盤として産業別に結集したものである。
- われわれは、全組合員の強い団結と一致した行動によって労働条件の維持向上と福祉の増進をはかる。
- われわれは、労使対等の原則のもと経済闘争を中心に闘い組合員の具体的な利益をかちとっていく。
- われわれは、組合の主体性を堅持し、外部からの支配、介入を一切排除するとともに組合民主主義をつらぬく。
- われわれは、労働者のより豊かな生活の実現をめざし、権利を守り高めるため、われわれの労働条件と不可分な社会保障、税制、物価、労働法規などの諸課題について積極的に取り組む。
- われわれは、損害保険事業の社会的・公共的使命達成のため労働組合の立場から建設的な提言を行うとともに、具体的対策の樹立に努力する。
- われわれは、こころざしを同じくする国内外の労働者の連携強化と労働戦線統一に努力する。
- われわれは、全人類の幸福のために世界の平和を希求し、国内はもとより国際的な連帯活動にむかって努力する。

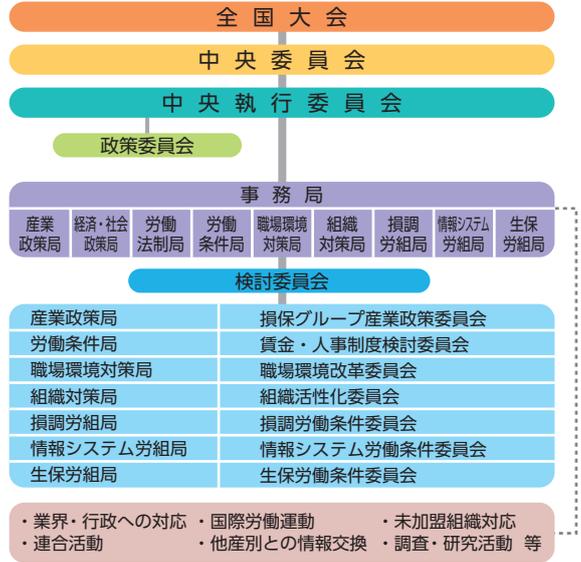
組織

損保労連の組織機関としては、産業別労働組合としての意思を決定する議決機関（全国大会、中央委員会）と、そこで決定されたことを実践する執行機関（中央執行委員会）があります。また、具体的な活動を展開する9つの専門局があります。

加盟単組名	組合員数	加盟単組名	組合員数
あいおいニッセイ同和損害保険労働組合	13,026	東京海上日動調査サービス労働組合	1,141
チューリッヒユニオン	254	MS&AD事務サービス労働組合	807
AIGジャパン労働組合	6,200	MS&ADシステムズ労働組合	1,325
イーデザイン損害保険労働組合	208	SOMPOビジネスサービス労働組合	587
三井住友海上労働組合	18,241	SOMPOシステムズ労働組合	1,076
日本損害保険協会労働組合	157	三井住友海上あいおい生命労働組合	2,294
セゾン自動車火災保険労働組合	732	SOMPOひまわり生命保険労働組合	1,991
損害保険ジャパン労働組合	22,627	東京海上日動あんしん生命保険労働組合	2,036
トア再保険労働組合	235	東京海上ホールディングス労働組合	150
東京海上日動火災保険労働組合	15,921	MS&ADビジネスサポート労働組合	86
あいおいニッセイ同和損害調査労働組合	684	合計	89,778

(2021年6月1日現在)

【損保労連の組織】



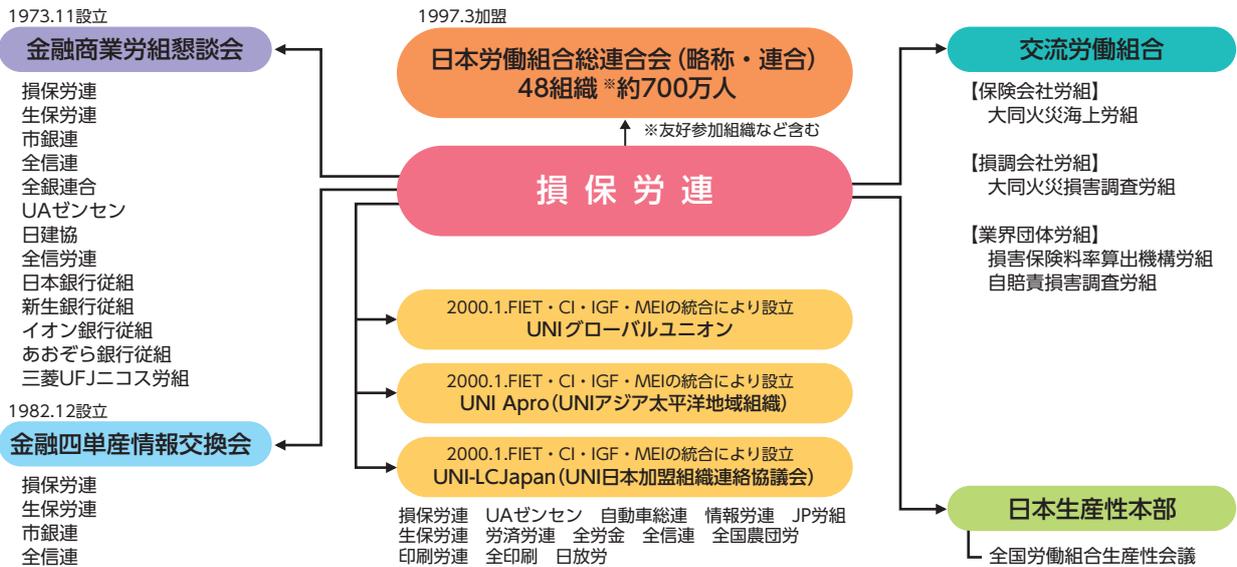
連合活動・他産別等との交流

連合は1989年に結成された日本最大のナショナル・センターであり、勤労者の立場から政府、政党、経営者団体等に対して経済、雇用、社会保障への対策を中心とした提言を行うなど、社会の政策決定に対して強い影響力を持っています。

損保労連は、連合活動への参画等を通じ、連合ならびに連合構成組織等と意見交換を行うなど、産別機能の強化に努めています。

また、金融・流通関係の労働組合とは、金融商業労組懇談会、金融四単産会議等を通じて情報交換を行うとともに、損保労連の考え方に対する理解拡大などに努めています。

さらには、1981年以来、国際産別組織であるFIET（国際商業事務専門職技術労連）に加盟しており、2000年1月にFIETから移行統合されたUNIグローバルユニオン、UNI Apro、UNI-LCJapan活動への参画を通じ、グローバルな時代への対応、加盟産別としての役割発揮に努めています。



UNIグローバルユニオンの概要

UNIグローバルユニオンとは、国際社会が高度に発達した情報化社会を迎えたことにより、経済活動のグローバル化・ボーダレス化が一層進展するなか、加盟組合・加盟組合員へのサービスの充実を図るとともに、労働者の声を高めるなど、労働組合の機能をより発揮するために、旧FIETを含む4つのGUF（国際産業別労働組合）を統合し、2000年1月に結成された国際労働組合組織です。本部をスイスのニヨンに置き、世界150カ国、約900組織、約2,000万人の労働者で構成されています。

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

2022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

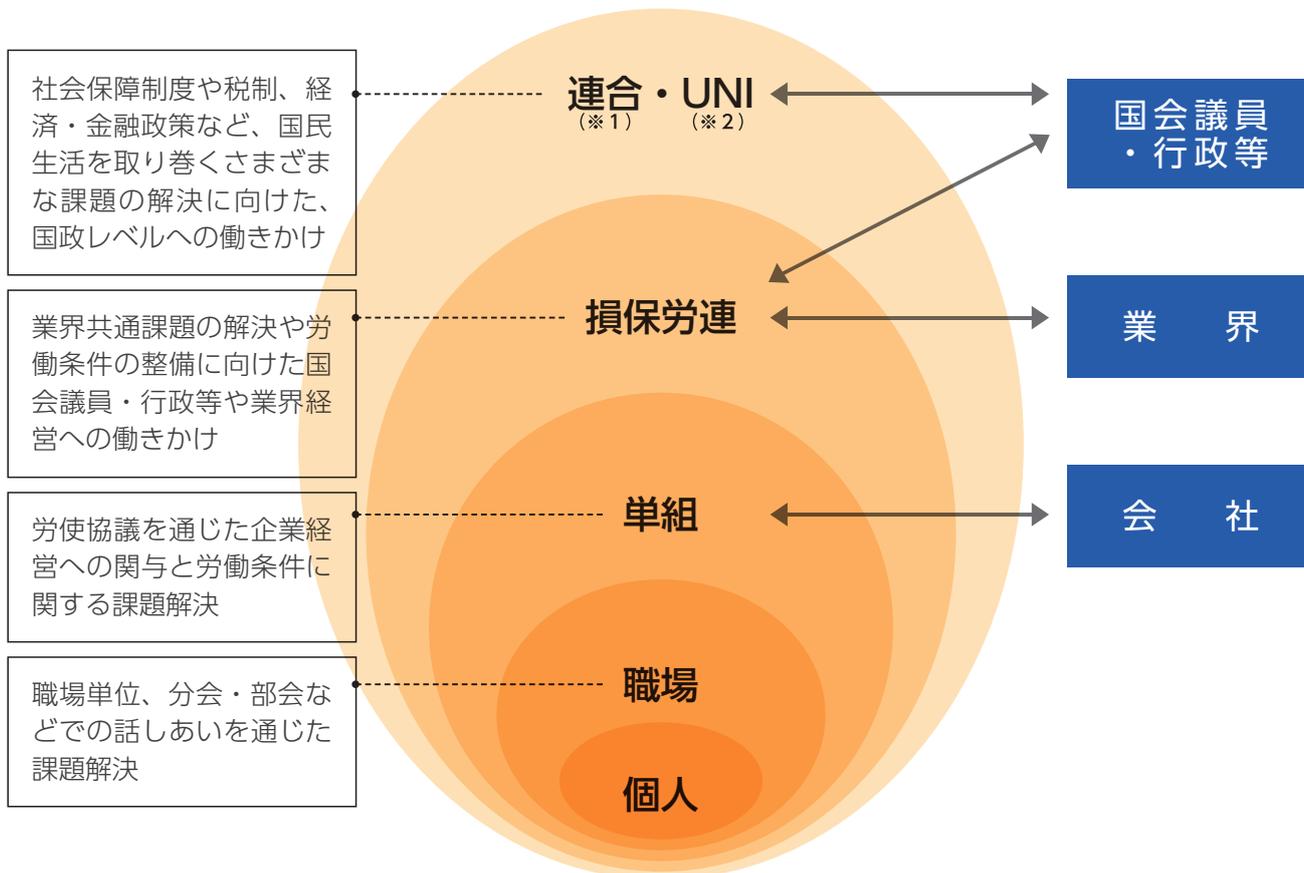
「創造性豊かな働き」
～私たちはこう働きたい、
こうありたい～

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

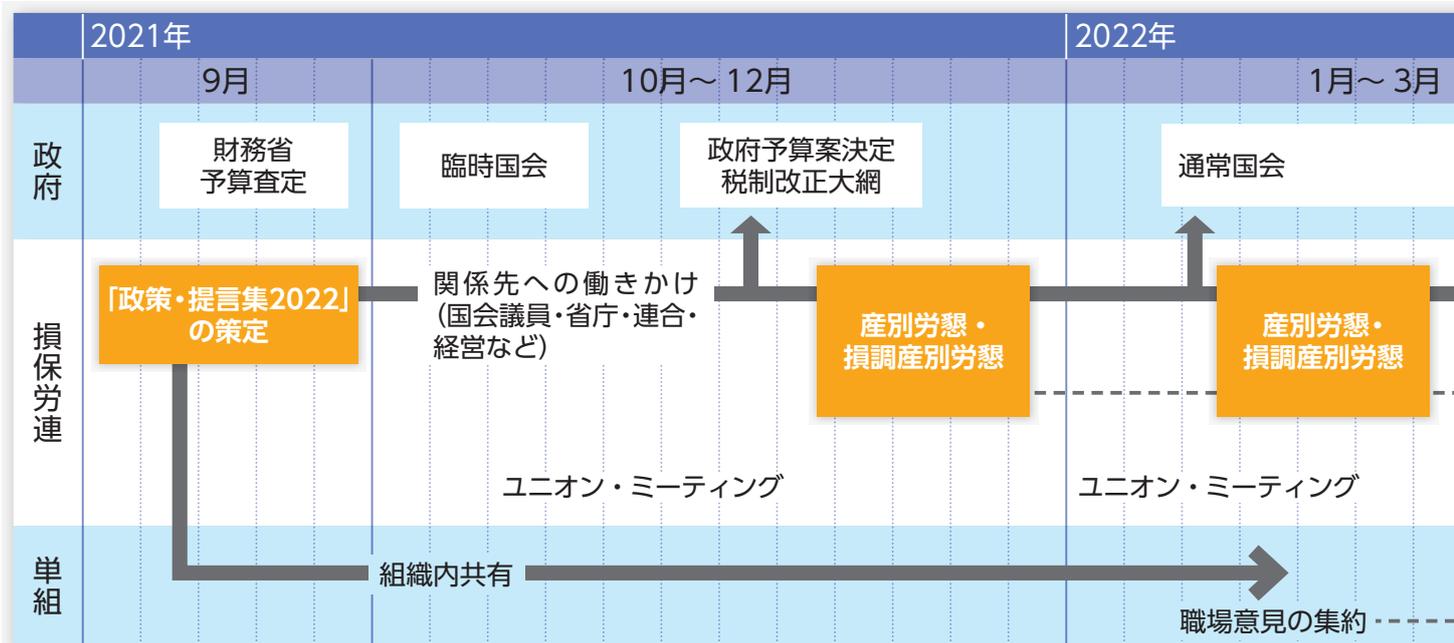
[課題解決に向けたイメージ]



(※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）。約700万人の労働者で構成される。

(※2) 2000年に結成された国際産別組織。世界150ヵ国、約2,000万人の金融・商業などの労働者で構成される。

[第56期(2022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>

- 保険金不正請求防止対策 (P.42)
- マイナンバー制度の今後の展望 (P.64~66)

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役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>

- 募集品質向上に向けた対応 (P.29~30)
- 長時間労働につながる商慣習の見直し (P.58~62)

など



国会議員・行政等に対して

各種法規制・ルールの見直しなどについて、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>

- 共済事業等に関する規制の見直し (P.36)
- 税制の見直し (税制改正要望) (P.77~85)

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>

- 高齢者雇用への対応 (P.46)
- 集团的労使関係の再構築に向けた対応 (P.56)
- 長時間労働につながる商慣習の見直し (P.58~62)
- マイナンバー制度の今後の展望 (P.64~66)

など



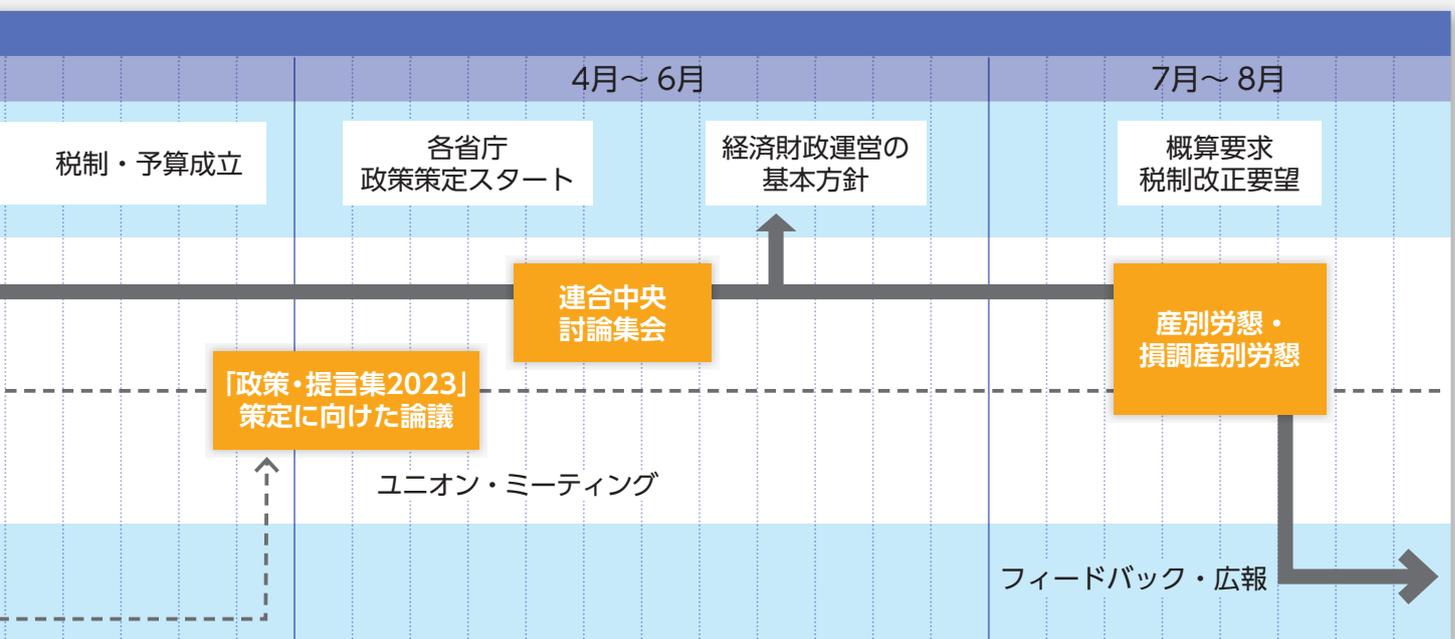
業界に対して

業界共通課題について、労使トップによる意見交換(産業界別労使懇談会)を年3回程度実施しています。
※論議内容はP.96~115

<主な提言項目>

- 募集品質向上に向けた対応 (P.29~30)
- 業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化 (P.32~35)
- 保険金不正請求防止対策 (P.42)
- 長時間労働につながる商慣習の見直し (P.58~62)

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取りまとめたもの。
(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～

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

キーワード

「チャレンジ」、
「自分らしさ」、「自分の意志」、
「継続的成長」

認めあい、
支えあい、つながりを
感じながら働きたい。

キーワード

「多様性の尊重、受容」、
「チーム」、
「コミュニケーション」

顧客に高品質な
サービス・価値を提供
していききたい。

キーワード

「顧客に対する付加価値の創出」、
「顧客満足につながる効率化」

仕事と生活の
バランスを大切に
しながら働きたい。

キーワード

「仕事以外の生活の充実」、
「互いの時間の尊重」

社会からの
信頼を感じながら
働きたい。

キーワード

「誇りの持てる産業・企業」、
「持続性」

総論

1. わが国を取り巻く情勢
2. 人生100年時代を見据えた
労働・雇用、社会保障
3. 損保グループ産業を取り巻く情勢と
業界の取り組み

1

わが国を取り巻く情勢

1 わが国を取り巻く環境変化

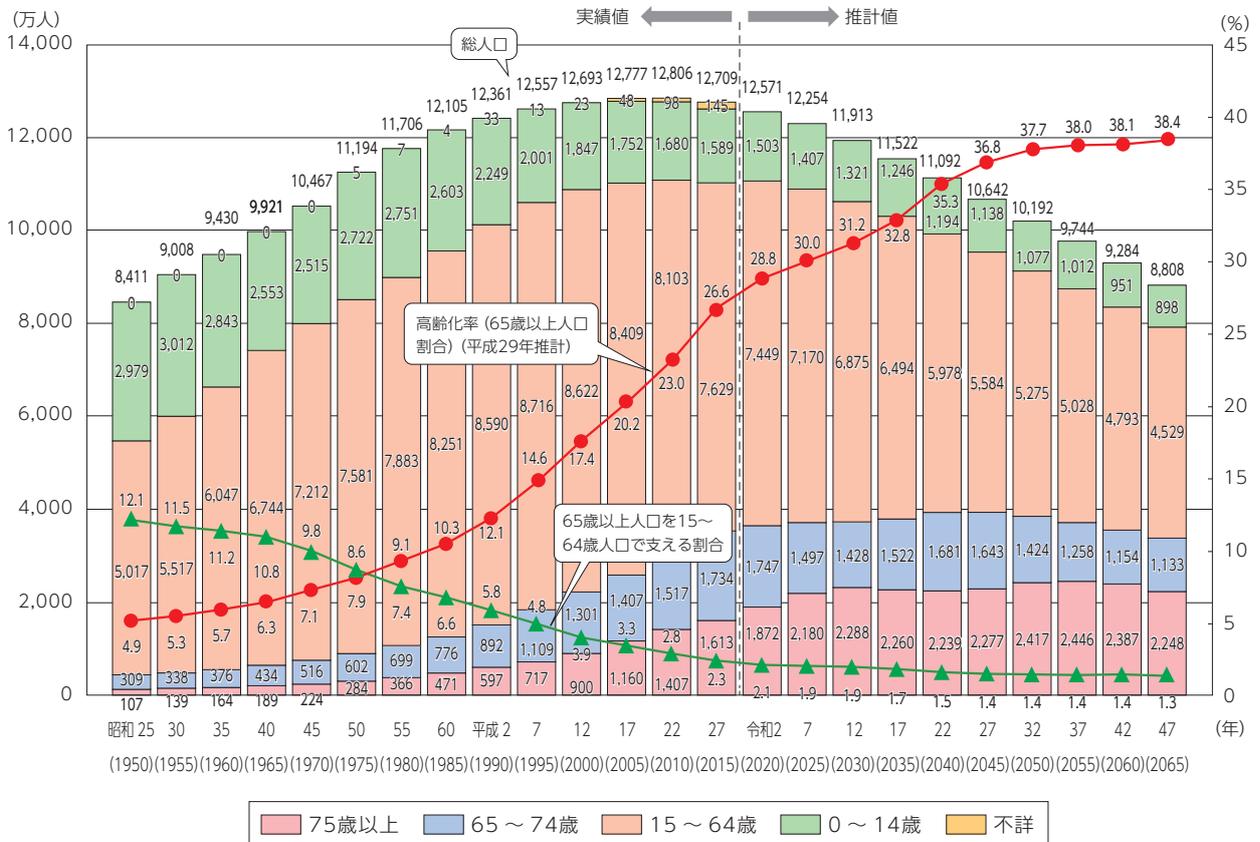
わが国の総人口は2008年をピークに減少に転じ、出生者数は年間100万人を割るなど少子化に歯止めがかからない一方で、平均寿命の延伸により65歳以上の人口は急増しており、本格的な少子高齢化・人口減少時代に突入しています。

2025年には、「団塊の世代（1947年～1949年生まれ、約800万人）」が75歳以上となることで後期高齢者は2,000万人を超えることが予想されており、2035年には「団塊ジュニア世代（1971年～1974年生まれ、約800万人）」も65歳以上の高齢期を迎えます。このような要因もあり、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2040年には高齢者（65歳以上）は約3,900万人に到達することが見込まれています。他方、生産年齢人口（15～64歳）は、ピークの1997年を境に緩やかに減少しており、先に述べた高齢者の増加もあいまって、2040年には高齢者の割合が35.3%に達することが見込まれています。

また、先に述べたとおり、平均寿命は平成30年間で約5年伸びており、さらに2040年にかけて約2年伸び男性は83.27歳、女性は89.63歳となる見通しとなっています。2040年時点で65歳の人は、男性の約4割が90歳まで、女性の2割が100歳まで生きると推計されるなど、わが国は今、まさに「人生100年時代」を迎えています。

【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。



内閣府「令和3年版高齢社会白書」を参考に損保労連作成

こうした本格的な少子高齢化・人口減少の急速な進行にくわえ、地域経済社会の疲弊や社会保障費の増大、情報の分断など、直面するさまざまな課題を克服すべく、政府は、第4次産業革命と呼ばれる近年のイノベーションを加速し、社会実装をすすめる、その成果を経済成長や国民生活の豊かさにつなげる「Society5.0」の実現を掲げました。Society5.0は「創造社会」と定義され、さまざまな制約から解放され、誰もが、いつでもどこでも、安心して、自然と共生しながら、価値を生み出す社会がもたらされるといわれており、キーワードとして、「課題解決・価値創造」「多様性」「分散」「強靱」「持続可能性・自然共生」などがあげられています。

こうした新たな社会へ変化する大きなきっかけとなるのは、デジタル・トランスフォーメーション（DX）といわれています。DXとは、IoTやAI、ロボット、ブロックチェーンなどの技術を「データ」を核に駆動させ、社会を根本から変えていくものですが、DXによりデジタル技術とデータ化の活用がすすむことによって、個人の生活や行政、産業構造、さらには雇用や働き方などを含めて大きく変わることが予想されています。

近年、全国各地において、気候変動の影響による気象の急激な変化や自然災害の頻発化・激甚化にさらされ、さらに今後、長期にわたり拡大する恐れがあるといわれており、国民の生命・財産を守る防災・減災、国土強靱化は一層重要性を増し、喫緊の課題になっています。こうしたことから、政府は、2018年に国土強靱化基本計画を見直すとともに、「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」を取りまとめ、防災・減災の取り組みなどをさらに推進しています。こうしたなか、近年台風や豪雨などの大規模自然災害により全国各地で甚大な被害が発生しており、防災・減災、国土強靱化に関する取り組みの緊急度が一層増しています。

くわえて、地球規模で生じている気候変動への対策として温暖化対策に世界各国が取り組むなか、政府は、2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする^{*}、すなわち2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現をめざすことを、2020年10月に宣言しました。温暖化への対応を、経済成長の制約やコストと見なす時代は国際的に終焉を迎え、成長の機会と捉えることが今日的には主流になりつつあり、こうした対応が、気候変動への対策になるのみならず、産業構造や経済社会の変革をもたらす、次なる大きな成長につながっていくといった「経済と環境の好循環」が期待されています。

^{*}「排出を全体としてゼロ」とは、二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスの排出量から、森林などによる吸収量を差し引いた、実質ゼロを意味する。

2 新型コロナウイルス感染症の流行

2019年12月に発見された新型コロナウイルス感染症の流行は、その中心地を中国から米国・欧州、中南米・アフリカへと移しながら世界規模に拡大し、全世界ではすでに感染者数は1億8千万人をはるかに超え、死亡者数も400万人を上回るほどとなっています。

日本においても新型コロナウイルス感染症は感染が急速に拡大し、2020年4月に初めて緊急事態宣言が発令されて以降、新たに設けられたまん延防止等重点措置と合わせ、宣言や解除、延長が複数回実施され、それにもとづき、酒類を販売する飲食店を筆頭に、人の流れの起点となるような施設に休業要請を行うなど、感染防止対策が講じられています。同時に、「三密（密閉、密集、密接）」の回避や不要不急の外出の自粛、身体的距離の確保による人との接触機会の削減、テレワークやローテーション勤務、時差通勤、会議のオンライン化といった「新しい生活様式」などが提唱されています。

政府は、これまで、全国民向けの特別定額給付金や、事業者向けの持続化給付金、雇用調整助成金、休業要請先への休業補償、GoToキャンペーンなど、さまざまな対策を講じましたが、世界各国で発生した新たな変異株の国内流入なども背景としていまだ収束の目途は立たず、経済活動の回復も道半ばのまま、1年以上が経過しました。

感染防止対策はもとより、経済活動の復旧の契機にもなり得るワクチンの普及に関し、わが国のワクチン接種率はOECD加盟国のなかで低位にあり、世界全体から見ても遅れをとっている状況であったなか、大規模接種なども開始され、接種率の底上げが図られていますが、地域による配布数の偏りなど、多くの課題も指摘されています。

また、この間、特別定額給付金の支給をめぐるオンライン手続きの不具合や、国と地域のシステムの不整合など、多様な分野でデジタル化に関する課題が明らかになりました。コロナ禍においてデジタル化の遅れが顕在化したことを契機に、2020年9月、「デジタル改革関係閣僚会議」において、かねてから指摘されてきた課題も含めて抜本的に解消を図るべく、行政の縦割りを打破し、社会全体のデジタル化をリードする司令塔としての組織を創設する、との考えが示されました。この新たな組織の創設により、国や自治体のシステムの統一・標準化の実施、マイナンバーカードの普及促進、各種給付の迅速化やスマートフォンによる行政手続きのオンライン化の実施、民間や準公共部門のデジタル化支援、オンライン診療やデジタル教育などの規制緩和の実施を通じ、国民が当たり前に見ているサービスを実現し、デジタル化の利便性を実感できる社会をつくっていく、との考えが示されました。

こうした考えのもと、2021年5月、デジタル庁の創設を柱とする「デジタル改革関連法」が成立し、2021年9月にはデジタル庁の創設が予定されています。今後、デジタル改革関連法のもと、公的給付の迅速な支給に向けたマイナンバーを利用した管理や、預貯金口座へのマイナンバー付番の促進、マイナンバーの情報連携の拡大などによる行政手続の効率化など、マイナンバー制度のさらなる利用拡大が予定されています。

また、経団連も、「未来志向の取り組みにより次元の異なるイノベーションを起こし、成長のモメンタムを取り戻す。その際、カギとなるのは人間の英知と経済社会のあらゆる分野におけるデジタル化の推進であり、DXによる課題の可視化とソリューションの創出である」との見解を示しており、今後ますますDXが推進されていくことが想定されています。

3 日本経済・国際経済の現状と今後の見通し

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、日本経済は、2020年前半に急速に落ち込んだ後、5月の緊急事態宣言解除後の経済活動再開によって回復に転じましたが、2021年1月に発令された二度目の緊急事態宣言により、1～3月期は前期比▲1.3%と再びマイナス成長に転じました。その後、4月には三度目の緊急事態宣言が発令されていますが、感染対策と経済活動の両立が徐々に図られてきていることなどから、4～6月期は対前年0.9%と小幅に成長することが予想されています。政府は、直近の2021年7月の月例経済報告において、「景気は、新型コロナウイルス感染症の影響により、依然として厳しい状況にあるなか、持ち直しの動きが続いているものの、一部で弱さが増している」と評価しています。

先行きについては、ワクチン接種の進捗しんちよくなどにより新型コロナウイルス感染症の影響が一定収束し、回復軌道に戻ることが期待されますが、引き続き変異株の出現や気温の変化などによって陽性者数が増減する可能性があるなか、その都度休業要請や外出自粛などの感染抑制策が講じられることによって、経済の停滞が長期化することも想定されます。

国際経済については、回復が継続している中国や、ワクチン接種ペースが加速するもとで経済が回復している米国に代表されるように、総じてみれば回復していますが、そのペースは各国でバラついています。先行きについても、新型コロナウイルス感染症の動向やワクチンの普及ペースなどにより、改善ペースは不均一なものとなる可能性が高い状況にあります。

4 雇用情勢

新型コロナウイルス感染症の感染拡大をうけ、緊急事態宣言などによる各種の営業制限や、外出など人の移動の制限などがなされ、宿泊・飲食業を中心とするサービス業や、生産部門など、経済全般に影響が及び、企業によっては、一時的な休業や人員調整を余儀なくされました。

こうしたなか、雇用調整助成金に支給対象の拡大や手続きの簡素化、助成率および上限額の引き上げといった特例措置が講じられたほか、休業中に手当を受けることができなかった労働者個人を対象とした臨時の休業支援金制度が新設されたことなどもあり、諸外国と比較すれば、雇用への影響は一定抑えられています。

就業者・雇用者数について、2020年平均の就業者数は6,676万人（前年対比▲48万人）と8年ぶりに減少、雇用者は5,973万人（前年対比▲31万人）と11年ぶりに減少しました。なかでも、女性の非正規労働者が多く就労する「宿泊業、飲食サービス業」「小売業」などが大きな影響を受けたことから、女性の非正規労働者への影響が相対的に大きく、結果として、就労をあきらめ、不本意に非労働力人口化している状況にあります。こうした非正規雇用労働者の非労働力人口化や求職意欲を喪失した「ディスカレッジド・ワーカー」の増加などにより就業者数は押し下げられており、2021年3月の完全失業率は前月から0.3ポイント低下の2.6%、有効求人倍率は1.1倍となるなど、下げ止まっている数値ではあるものの、潜在的な失業率はさらに高い状況といわれています。

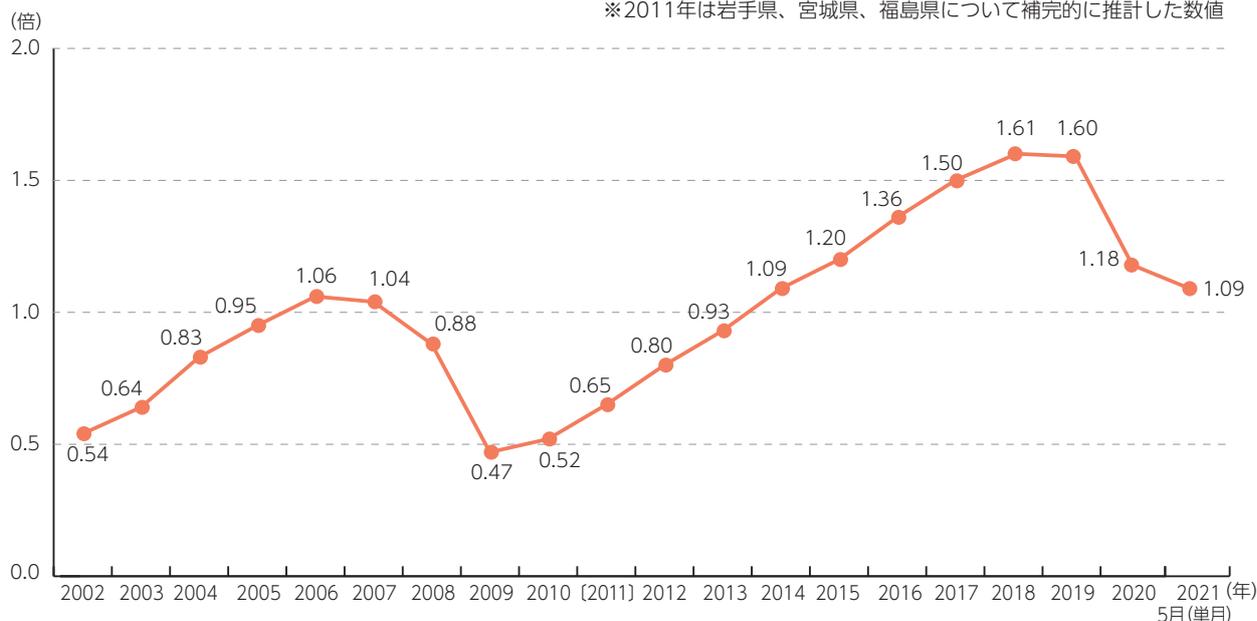
【完全失業率の推移】



総務省統計局「労働力調査」を参考に損保労連作成

【有効求人倍率の推移】

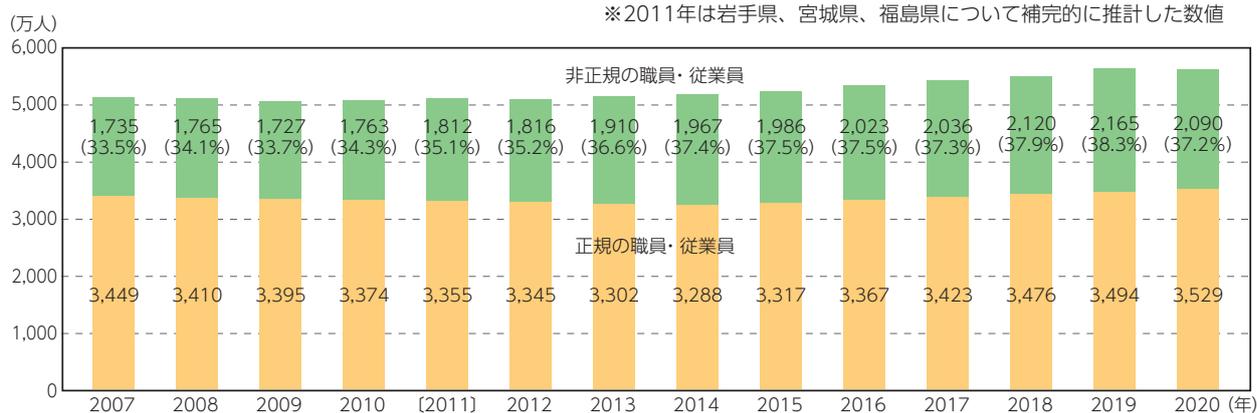
※2011年は岩手県、宮城県、福島県について補完的に推計した数値



厚生労働省職業安定局「一般職業紹介状況」を参考に損保労連作成

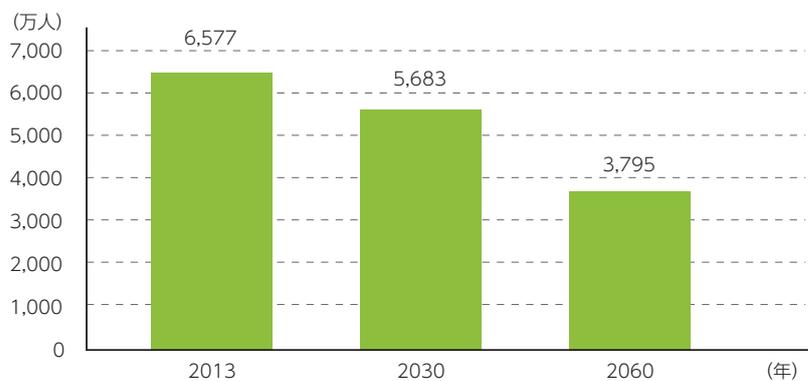
【正規・非正規労働者の人数の推移】

※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



総務省統計局「労働力調査」を参考に損保労連作成

【労働力人口の推計】



内閣府「人口減少と日本の未来の選択」を参考に損保労連作成

2

人生100年時代を見据えた労働・雇用、社会保障

1 持続可能な社会保障に向けた改革

少子高齢化・人口減少といった人口動態の変化への対応が喫緊の課題となるなか、政府は「少子高齢化と同時にライフスタイルが多様となるなかで、誰もが安心できる社会保障制度に関わる検討を行う」ことを目的に、2019年9月に全世代型社会保障検討会議を設置しました。これまでの社会保障改革では、年金・医療・介護が主要テーマであったものの、人生100年時代の到来をふまえ、ライフステージに応じた働き方と年金等の各制度との関わりあいも含めて検討を行っていく必要があることから、同会議では、労働や雇用も含める形で、社会保障全般に対する改革が検討されています。

2 労働・雇用に関する動向

労働・雇用に関して、全世代型社会保障検討会議では、意欲ある高齢者が能力を発揮するための就業機会の確保や、多様で柔軟な働き方の拡充、若年層の就労促進と新卒一括採用慣行の見直しなどの環境整備が提唱されています。このようななか、第201回国会において、70歳までの就業機会の確保や中途採用に関する情報公表などを定めた法案が2020年3月31日に成立し、2021年4月から施行されました。そのほか、労働政策審議会では副業・兼業にかかる労働時間規制等の取り扱いに関する検討などがすすめられ、2021年9月に副業・兼業の促進に関するガイドラインが改定されました。

3 社会保障制度（税財源含む）に関する動向

高齢化の進展などにより、社会保障給付費は、国内総生産（GDP）に占める割合で見ると、1990年度から2017年度にかけての27年間で、10.5%（47.4兆円）から21.4%（117.1兆円）へと2倍強となり、2018年度から2040年度にかけての推計では、21.5%（121.3兆円）から24.0%（190兆円）へとさらに増加する見通しとなっています。

社会保障の負担面では、社会保険料の対GDP比は1989年度の8.4%から2017年度の12.9%へ、公費負担は1989年度の3.7%から2017年度の9.1%へ上昇しています。2040年度の社会保険料の対GDP比は13.4%、公費負担は10.2%と推計されており、さらなる増加が見込まれています。

今後も急速に少子高齢化・人口減少が進行し、生産年齢人口の割合が減少するなか、年齢のみで支える側・支えられる側を区別し続けることは、現役世代の大幅な負担増となり、社会の持続可能性の観点からも難しくなることが想定されています。

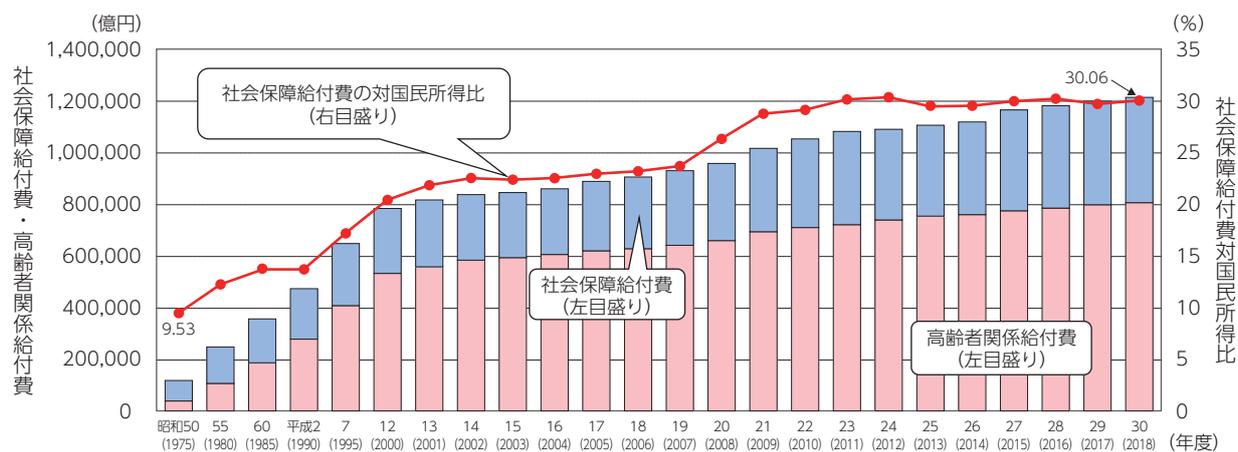
こうした情勢をふまえ、全世代型社会保障検討会議では、すべての世代が安心できる社会保障制度を構想する必要があるとの考えのもと、まずは働き方改革をすすめ、子育て・介護などさまざまな事情のもとでも就労への意欲を生かせる社会をつくるとともに、高齢者の就業機会を確保したうえで、多様な選択を支える社会保障の構築、現役世代の負担増の抑制、中長期的な受益と負担のバランスの確保などについての検討がなされています。

具体的には、短時間労働者に対する厚生年金の被用者保険の適用拡大、自身で選択可能となっている年金受給開始時期の上限年齢の引き上げ（70歳→75歳）等について関連法案が2020年度の通常国会で成立しました。くわえて、2020年12月には、「全世代型社会保障改革の方針」が示され、少子化対策として4年間で14万人分の保育の受け皿を確保することや、医療制度改革として後期高齢者医療制度の見直しにより一定所得（単身世帯の場合年収200万円）以上の後期高齢者の窓口負担を1割から2割とする法案が、2021年度の通常国会において成立するなどさらなる改革が推進されています。

2019年10月には消費税率が10%に引き上げられ、待機児童の解消や、幼児教育・保育・高等教育の無償化、介護職員の処遇改善、低所得高齢者への介護保険料軽減措置、年金生活者支援給付金の支給など、全世代型社会保障制度への転換に向けた施策にその財源が充てられることとなりました。一方で、コロナ禍において各種施策を遂行することによって歳出が膨らみ、また、社会保障費が年々増加し続けるなか、今回の消費税増税分による税収のうち、その一部を教育無償化などの少子化対策への充当に変更したことなどもあり、将来世代の負担軽減につながる財政赤字の削減への補填は十分にはなされていません。

【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。



内閣府「令和3年版高齢社会白書」を参考に損保労連作成

3

損保グループ産業を取り巻く情勢と業界の取り組み

1 損保業界の決算状況

一般社団法人日本損害保険協会が2021年6月に発表した協会加盟会社28社の2020年度決算の正味収入保険料は、火災保険や自動車保険の増収などにより、前年度に比べ833億円増加し、8兆6,927億円（+1.0%）となりました。

正味支払保険金は、外出自粛にともなう事故件数の減少による自動車保険の支払減少などにより、前年度に比べ4,631億円減少の4兆5,637億円（▲9.2%）となりました。正味損害率は、正味支払保険金の減少および正味収入保険料の増加により、58.0%（前年度比▲5.9ポイント）となりました。

正味事業費率は、諸手数料および集金費の増加などにより、32.7%（前年度比+0.1ポイント）となりました。

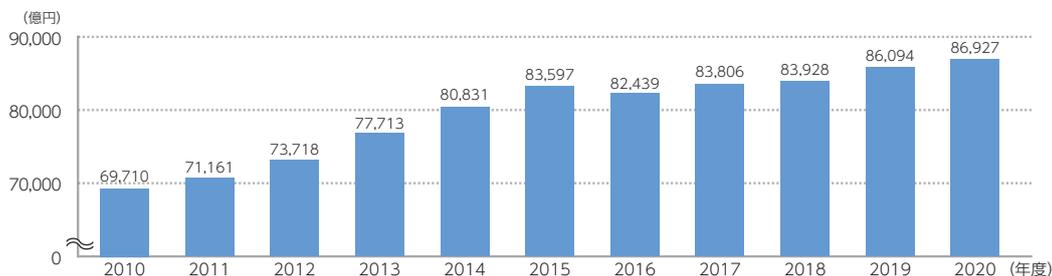
これらの結果、コンバインド・レシオは90.7%（前年度比▲5.8ポイント）となりました。

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、大規模自然災害に備えての責任準備金の繰入額増加などにより、対前年度比で16億円減益の927億円（▲1.7%）となりました。

資産運用に関しては、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度比で4億円増益の5,773億円（+0.1%）となりました。

当期純利益は、対前年度比で201億円減益の4,376億円（▲4.4%）となりました。

【正味収入保険料の推移】



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

日本損害保険協会「ファクトブック2020 日本の損害保険」ならびに「令和元年度決算概況」を参考に損保労連作成

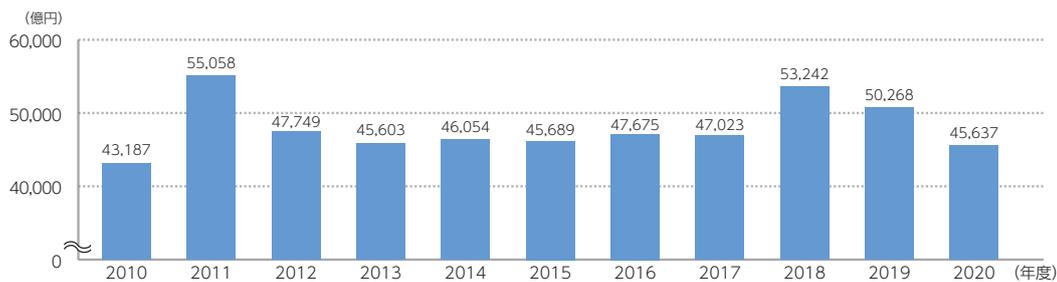
【海外連結損害保険子会社の地域別正味収入保険料（2019年度）】

(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		
10,014	9,996	3,122	2,230	25,362

日本損害保険協会「ファクトブック2020 日本の損害保険」を参考に損保労連作成

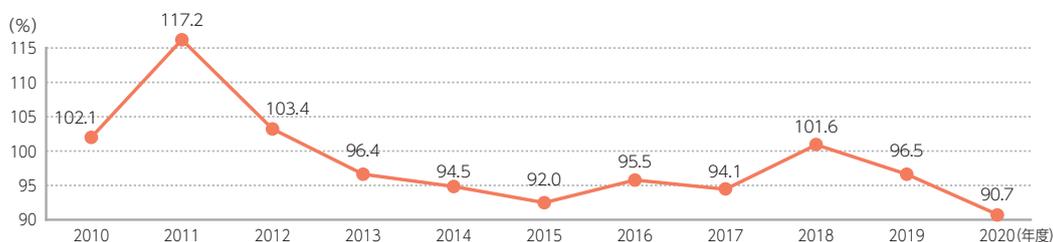
【正味支払保険金の推移】



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

日本損害保険協会「ファクトブック2020 日本の損害保険」ならびに「令和元年度決算概況」を参考に損保労連作成

【コンバインド・レシオの推移】



日本損害保険協会HP掲載の数値を参考に損保労連作成

2 マーケットの概況と業界の取り組み

本格的な少子高齢化・人口減少の急速な進行などを背景として、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、DXも含めた技術革新の進展、カーボンニュートラルなど温暖化対策の推進、活力ある地域社会の実現に向けた関心の高まり、企業の海外進出の増加、リスクの多様化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。くわえて、大規模自然災害の頻発化・激甚化、新型コロナウイルス感染症の拡大など取り巻く環境が変化するなか、安定的な経営基盤の確立に向けて各種取り組みをすすめています。

また、各グループにおいても、同感染症の影響を受けつつも、持続的な成長をめざし、各種取り組みをすすめています。生保事業においては、新しい生活様式に合わせた非対面募集などを通じて、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。持株会社は、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技術革新への対応といった観点も取り入れつつ、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。

3 品質・消費者利便の向上への取り組み

消費者保護に対する社会的要請が高まっているなか、損保グループ産業においては「顧客本位の業務運営に関する原則」にもとづき、より良い金融商品やサービスの提供に向けた取り組みを強化しています。

また、消費者自身が身の回りのリスクについてより深く認識し、損害保険を活用してリスクに備えることは、国民生活のレジリエンスを高めるために重要であるとの考えのもと、教育機関や行政、金融他団体とも連携を強化し、消費者の損害保険リテラシーの向上に努めています。直近では、成年年齢の引き下げにくわえ、高等学校の必修科目である「公共」の新学習指導要領にも新たに「民間保険」が追加されるなど、高等教育における金融経済教育の必要性も高まっており、こうした必要性に対応すべく対外的な働きかけを強めています。さらに、パソコンやタブレット端末の普及にともなうICT教育の進展に合わせて、各種教育ツールのデジタル化もすすめていることにくわえ、授業などで使える教材や関連情報をまとめたサイト「そんぽ学習ナビ」を開設しました。

ほかにも、消費者利便の一層の向上や新たな価値の創造に向けて、新しい生活様式に対応するオンラインツールなども含めた新技術の活用を念頭に、書面・押印・対面を前提とする業務慣行を見直す観点もふまえ、代理店・保険会社の業務効率の向上に資する業界共通化・標準化の取り組みをすすめています。

4 環境の変化にともなう諸課題への取り組み

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、デジタルテクノロジーを活用した、非対面・非接触・ペーパーレスでの業務遂行が求められるなど、損保グループ産業を取り巻くビジネス環境は加速度的に変容しています。こうしたなか、テレワークの推進や非対面での募集活動等により感染拡大防止に継続して取り組むとともに、新型コロナウイルスの影響を受けたお客さまに対し、継続契約の手続きや保険料のお支払いを猶予する等の特別措置を実施することにくわえ、新型コロナウイルスに対応する補償の見直しや商品開発に向けて鋭意取り組んでおり、感染者発生によって休業を余儀なくされた場合に、一定の金額を補償できるよう事業者向けの商品を改定するなどの対応を行っている会社もあります。あわせて、ビジネスのオンライン化が急速に浸透し、これまで以上に企業を取り巻くサイバーリスクが脅威を増している状況を受け、「サイバー保険特設サイト」等を通じた情報発信により、中小企業のサイバーリスク対策を推進しています。

相次ぐ大型台風や集中豪雨・大規模地震など、頻発化・激甚化する自然災害に備え、業界では、各地域の自治体や気象台・マスコミ・学校などと連携したセミナーやイベントの開催、地震リスクに対する理解促進や地震保険の一層の普及に向けた広報事業、防災に有益な情報を整備した「そんぽ防災Web」での情報提供など、消費者への啓発活動に取り組んでいます。さらに、自然災害への対応を強化すべく、業界内に設置した「自然災害対応検討プロジェクトチーム」では、風水害共同取組について検討し、人工衛星画像を用いて浸水の範囲と深さを推測し会員各社に情報提供するスキームなどを構築しました。また、大規模地震対策では、コロナ禍における感染への心理的負担の軽減の観点から、自己申告方式やモバイル端末による現場立会方式を活用するなど、現下の状況や今後の大規模地震の発生も見据え、迅速な保険金支払に向けた体制整備に取り組んでいます。

地球環境や経済活動に重大な影響を及ぼす気候変動については、サステナブルな社会の実現の観点からグローバル規模での喫緊の課題であり、2050年カーボンニュートラル実現に向けた各国の取り組みがすすめられるなど世の中の関心が高まっています。損害保険業界としても気候変動を大きな課題と捉え、損害保険を通じた幅広い補償・サービスの提供や責任投資などを通じ、持続可能なビジネス環境の整備に努めています。

保険犯罪への対応としては、組織的犯罪の増加や犯罪手口の高度化・巧妙化がすすんでいることをふまえて、業界では不正請求防止に向けて、保険金請求歴に関する情報交換の対象を人保険分野から全種目へ拡大するとともに、収集した保険金請求等に関する情報をAIが分析したアルゴリズムを用いて不正請求を早期に検知するシステムを構築し、保険制度の健全性の維持・向上に努めています。他方、近年、自然災害の頻発化・激甚化にともない増加傾向にある、災害に乗じた悪質な修理業者等による不正請求に対しては、各社において一層の取り組み強化を図っているほか、消費者庁や警察庁、日本損害保険代理業協会、日本損害鑑定協会と連携し、広く世論への注意喚起をしています。

また、本格的な超高齢社会が進行するなか、業界では、「高齢者に対する保険募集のガイドライン」の見直しなどのほか、高齢者の事故実態を分析した交通事故防止啓発チラシや啓発動画の作成などに取り組み、高齢者の交通事故防止に貢献しています。

さらに、開発がすすんでいる自動運転技術やAI・IoTといった技術革新の進展に対して、業界では、事故時の原因究明や責任分担について調査・研究をすすめるとともに、関係先への意見発信や安全運転支援システムについての理解促進などを継続的に実施しています。また、自賠責保険（自動車損害賠償責任保険）における自動運転車の事故の保険金支払の取り扱いについては、事故時の自動運転システムの作動状況を正確に把握する必要があることから、保険会社各社が被保険者等に調査への協力を求めることができるよう、自賠責保険約款を改定し、適正な保険金支払が可能なくみとしています。



2020年8月25日 第5回損保労連政策懇談会の様子
(左から海江田議員、大串議員)



2020年8月25日 第5回損保労連政策懇談会の様子
(左から大塚議員、古本議員)



2020年11月18日 立憲民主党財務金融部会 税制ヒアリングの様子

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健全な発展に向けた基本的な考え方

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る損保グループ産業の健全な発展に向けて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や自然災害の頻発化・激甚化などの影響による、リスクの多様化・生活様式の変化や安心・安全に対する意識の高まりなどによる社会・消費者のニーズの多様化に 대응していく必要があります。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に定着が広がっている「新しい生活様式」に合わせつつビジネスモデルなどを検討するにあたっては、「顧客本位の業務運営に関する原則」にもとづき、募集品質や消費者保護・消費者利便の向上に資する対応や、各種規制の見直しへの働きかけを続ける必要があります。

また、技術革新にともなう産業構造の転換への影響として、自動運転車の普及にともなう各種規制の見直し、新技術を活用した業界への新規参入、AI・RPA・チャットボットなど新技術の導入による業務代替など、損保グループ産業や組合員に与える影響を的確に捉え、行政や業界への働きかけなどの対応を実施していく必要があります。

くわえて、損保グループ産業が、いかなる環境変化がある状況下でも確実にその役割を担い続けられるよう、関連法制の整備や業界共通化・標準化などを通じて、各種業務や制度の安定運営、財務基盤の確保に取り組む必要があります。

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

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月に施行されるなど消費者取引に関する法整備がすすんでいるほか、金融業界では、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」に則した対応などの取り組みをすすめています。
- 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。
- さらに、2019年12月以降、全世界で発生した新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降、「三密（密閉、密集、密接）」を回避すべく、身体的距離の確保や不要不急の移動・出張の抑制、テレワークやローテーション勤務、会議のオンライン化といった「新しい生活様式」が徐々に定着しつつあるなか、消費者の生活スタイルや働き方にくわえ、書面・押印・対面を前提としたビジネスモデルなども変化しており、今後もその流れは加速することが予想されます。

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い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・外国人などを含めたすべての消費者に配慮した適切な対応

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。
- さらに、今後政府の政策などに鑑みれば、中長期的には一定増加することも想定される訪日外国人旅行者や在留外国人への契約・支払手続きについても、言語が異なることによる交渉の難度化、在日期间が限られているケースも想定されることから、わかりやすくかつ迅速・適正に対応する必要があります。

提言

- 業界・各社は、高齢者・障がい者・外国人など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、複数言語に対応できるように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試行するなど、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 新たな生活様式への対応

問題意識

- 生活様式の変化にともない、非対面での手続きやペーパーレス対応などが急速に求められることも想定されるなか、現状においては、書面・押印・対面を前提としている業務プロセスも一定存在しており、変化する生活様式への柔軟な対応が求められる可能性があります。
- 一方で、「顧客本位の業務運営の原則」や「改正保険業法」に沿った本質的な対応の定着など、募集品質の向上に向けた対応をこれまですすめてきており、非対面での手続きであっても募集品質が維持できるよう、しくみの検討や対応が必要になる可能性があります。

提言

業界は、新しい生活様式にともなう業界への影響や社会からの要請を的確に捉え、品質を維持したうえでの業務プロセスやビジネスモデルのあり方などについて柔軟に検討をすすめるべきと考えます。

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との考えのもと、業界では、リスク・損害保険教育に関する教材等をより閲覧・入手しやすくなるよう、教育支援ツールや損害保険リテラシーに関する取り組みを年齢別にまとめたサイト「そんぽ学習ナビ」を開設するとともに、「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。
- また、成年年齢の引き下げにともない個人の判断で契約ができるようになる18歳には、さまざまな場面で起こり得るリスクから自らが身を守れるように、高等学校の新学習指導要領に金融経済教育が追加されることになりました。さらに、パソコンやタブレット端末の普及にともなうICT教育の進展に合わせて、各種教育ツールのデジタル化もすすめています。

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

- 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。
- また、コロナ禍をふまえ、「新しい生活様式」は定着しつつあり、金融業界における書面・押印・対面手続きの見直しに向けた取り組みが検討されるなど、キャッシュレス化や電子化（ペーパーレス化）に対する社会の関心も高まっています。
- 日本損害保険協会の第9次中期基本計画（2021年度～2023年度）においては、「持続可能なビジネス環境の整備」を重点課題のひとつに掲げ、新型コロナウイルスの影響を受け、デジタルテクノロジーを活用した、非対面・非接触・ペーパーレスでの業務遂行が求められるなど、損害保険業界を取り巻くビジネス環境は加速度的に変容していることをふまえ、デジタル技術の活用による効率化推進・利便性向上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なか、個社内の業務削減・効率化の促進のみならず品質・消費者利便のさらなる向上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。
- 特に、コロナ禍を経て提唱された「新しい生活様式」の定着による、キャッシュレス決済や手続き書類の削減・非対面手続きへの消費者の関心の高まりなど、損保グループ産業を取り巻く環境変化を的確に捉え、自賠責保険のキャッシュレス化・電子化（ペーパーレス化）などについて、これまで以上に優先度高く取り組む必要があると考えます。

項番	項目	現在の提言内容
1	自賠責保険異動・解約手続きの電子化等	<ul style="list-style-type: none"> 自賠責保険の異動・解約手続きは、いまだ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るほか、特に小規模拠点などにおいては遠方までお客さまなどに来店いただく必要が出るなど、消費者にも負担が生じています。 <p>▶自賠責保険の効率的かつ的確な異動・解約手続きを実現するため、手続きの電子化や地域ごとに窓口の一本化を求めます。</p>
2	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	<ul style="list-style-type: none"> 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>▶自賠責保険・自賠責共済の確認を円滑に行うため、業界内で契約内容を電子的に照会できる制度の構築を求めます。</p>
3	自賠責保険のキャッシュレス対応	<ul style="list-style-type: none"> 世間的にはキャッシュレス化の推進が著しく、一般消費者の関心が高まっているなか、自賠責保険の払込方法はいまだ現金・小切手に限られており、契約者の利便性を阻害するとともに、代理店の業務負荷となっています。 <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な払込方法の拡充を求めます。</p>
4	自動車検査証の電子化に向けた検討をふまえた対応	<ul style="list-style-type: none"> 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情報は記載されずICチップに記録されることが確定しており、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>▶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、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や、査定時に電子化された情報を簡便に読み取ることのできる装置の開発・展開など、業界の業務削減・効率化の観点を持ち合わせた検討を前広にすすめていくことを求めます。</p>
5	自動車登録情報の電子的提供制度の見直し等	<ul style="list-style-type: none"> 自動車登録情報の電子的提供は、車両所有者などの情報確認に要する作業負荷の軽減・消費者利便の向上の面で有効な制度といえます。しかし、情報提供を受けるにあたっては、自動車登録番号と車台番号を明示する必要があるため、実務上は車検証の現認が制度利用の前提となっています。 <p>▶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>
6	各種行政書類の標準化	<ul style="list-style-type: none"> 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>▶「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>
7	自賠責調査事務所の事務ルール等の標準化・効率化	<ul style="list-style-type: none"> 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>▶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、調査書類における印鑑レスを推進するなど事務ルールの効率化を求めます。</p>

項番	項目	現在の提言内容
8	保険会社間の書類送付の電子化等	<ul style="list-style-type: none"> 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。 また、損害調査においても、損害調査報告書や車両の損害写真などが紙媒体で共有されていることにより、事故状況の確認や整合性の確認などのお客さま対応に時間を要しているケースがあります。くわえて、ドライブレコーダーのデータなどについて、各社で送付ルールや使用方法が異なっているなど、連携に時間を要しているケースも見られます。 <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共有方法の検討、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>
9	ノンフリート等級確認運営の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 各社から契約者に対する等級確認作業について、無事故事故確認システムにて、依頼データの送信タイミングに「計上時」が追加され、速やかに確認できるようになりました。他方、契約締結時に確認できず契約締結後に対応が必要になっている点は依然として継続しており、お客さまへの確認ロードが生じています。また、入力内容の若干の差異により、本来確認不要の契約も抽出されてしまうなどの問題も確認されています。 <p>▶ ノンフリート等級確認について、ペーパーレスの推進にくわえ、ノンフリート等級情報の交換の時期の見直しや、情報を共有するネットワークの構築などの対応を求めます。</p>
10	割増引に関する情報交換制度の充実	<ul style="list-style-type: none"> 非幹事契約の保険金支払データに関する保険会社間の情報交換のしくみは、十分であるとはいえません。 <p>▶ 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>
11	金融機関との間で行う手続きの迅速化・簡素化	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <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"> 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。くわえて、「預金口座変更通知書」などについて、フォームが統一されていないことや使用する情報に不足があることなどにより、お客さまへの保険金支払に時間を要しているケースもあります。 <p>▶ 「質権設定承認請求書」「預金口座変更通知書」などのフォームの統一、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"> 契約者が保険契約の申込書と口座振替依頼書に押印する印を混同し、書類不備となる事例が散見されています。 <p>▶ 「口座振替依頼書」への署名を可とするルールの策定などの対策を求めます。</p>

項番	項目	現在の提言内容
12	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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <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>
13	代理店登録事務 に係る共通化・ 標準化	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <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>
14	「特定者」の 範囲の見直し等	<ul style="list-style-type: none"> 「特定者」に関しては、当該代理店との資本的関係のほか、役職員の兼務関係をはじめとする人的関係など、極めて広い範囲に規制がかかっています。企業再編や雇用の流動化の影響は法人代理店にも及んでおり、役職員の過去の職歴を正確に把握するにあたり、プライバシーへの留意が必要なおうえ、相当な負荷が生じています。 <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>
15	乗合代理店の 自己・特定契約 比率の計算に 関するインフラ の整備	<ul style="list-style-type: none"> 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、乗合各社が調査したうえで代申会社が合算集計するなど極めて非効率かつ煩雑な手続きとなっています。 <p>▶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>
16	保険金VAN 決済システム の拡充	<ul style="list-style-type: none"> 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>▶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>
17	重複保険に 関する求償 スキーム等の 周知徹底	<ul style="list-style-type: none"> 重複保険の求償は、手続きが煩雑であることに加え、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>▶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>

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

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に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。
- また、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、中小事業主向けの労働災害の共済事業に関する法律が2021年6月に成立しました。

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、弊害防止措置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、消費者保護の観点から、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べきと考えます。

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適正かつ迅速な保険金支払

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・首都直下型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700万件増加したものの、その世帯加入率は33.1%（2019年末）と決して十分とはいえない状況にあります。
- くわえて、近年、大型台風や豪雨など地震以外の大規模な自然災害が相次いで発生し、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。
- こうしたなか、業界では、適正性を担保したうえでの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（地震アプリ）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。大規模な水災への備えについても、被災状況を早期に把握し迅速な保険金支払につなげるべく、人工衛星を活用した損害調査のしくみの構築などに取り組んでいます。
- また、コロナ禍における自然災害対応の際にも、震災の規模に応じて立会調査の代わりにお客さまからの損害状況申告書にもとづいて損害調査を行う「自己申告方式」の活用や、各社のリモートシステムなどを活用した遠隔地での対策室運営など効率的な対応をすすめており、こうした取り組みは、適正かつ迅速な保険金支払を行うという観点はもとより、人と人との接触機会を極力低減させるという観点からも、有効に機能しています。

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、地方自治体によってはハザードマップが十分整備されておらず、結果的に消費者の自助につながる防災リテラシーが向上して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、引き続き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 地震や台風などの大規模自然災害時の適正かつ迅速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型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適正性を担保したうえでの迅速な保険金支払を実現する必要があります。
- また、大型台風や豪雨など、頻発化・激甚化する地震以外の大規模自然災害についても、その事故受付件数は大規模地震に匹敵するほどとなっており、お客さまへの適正かつ迅速な保険金支払を実現する必要があります。
- くわえて、コロナ禍においては、被災地のお客さまへの感染拡大防止にも配慮しながら、適正かつ迅速な保険金支払を行う必要に迫られたことをふまえれば、今後も新たな感染症の発生も想定した大規模自然災害対応の体制整備も検討する必要があると考えます。

提言

項番	項目	現在の提言内容
1	損害調査や認定方法など の見直し	▶ 地震保険における適正性を担保したうえでの迅速な保険金支払に向けて、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調査・損害認定方法の見直しといった幅広い検討を求めます。また、地震以外の大規模自然災害に対しても、損害認定に関する業界共同のしくみの構築などの検討を求めます。
2	損害調査における交通 手段の確保	▶ 地震保険における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しくみの検討などを求めます。
4	感染防止も想定 した迅速な 大規模自然災害 対応に向けた 環境整備	▶ お客さまへの感染拡大防止や、現地への応援者の派遣による密集防止の観点から、損害調査の一層の効率化や、ペーパーレス化、リモート対応の促進など、デジタル技術も活用したさらなる対応の検討を求めます。

2 自然災害以外の保険の適正かつ迅速な保険金支払

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。

問題意識

- あらゆる損害に対して適正かつ迅速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	現在の提言内容
1	医療機関と保険会社間等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、医療機関や公的医療保険者等と保険会社との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、同証明書への正確性の高い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	イモビライザーの標準装着化	▶ イモビライザー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」との見解が示されました。

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 自動運転中の事故および自動運転システムの安全性を損なう恐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

- 求償に係る協力体制のあり方に関して、事故時の自動運転システムの作動状況を正確に把握すべく、保険会社各社が被保険者等に調査への協力を求めることができるよう、自賠責保険約款が改定され、被保険者等の義務が明確化^{*}されました。本改定を前提に、自動車メーカーと保険会社間での求償権行使に係る協力体制の構築について、自動運行に係るデータが被保険者等経由で双方に開示されるしくみの検討がすすめられている旨が、第142回自動車損害賠償責任保険審議会において示されました。

^{*}事故発生時に通知すべき事項として自動運行装置の作動状況を明記したほか、保険金の請求があった場合に、自動運行装置の作動状況に応じて、保険会社・共済組合が被保険者等に調査への協力を求めることがある旨が明記されました。

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、適正かつ迅速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。レベル3,4の自動運転車の実用化が目前に迫るなか、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

- 自動運転車など最新技術が関係する事故の適正かつ迅速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、現在の検討状況を開示したうえで、企業や消費者のみならず、関係する産業の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、早急に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、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の取り組みを強化しています。
- くわえて、保険制度の健全性を維持していくためには、保険金詐欺や不正請求等を排除することが肝要であるとの考えのもと、業界・各社をあげて不正請求防止に向けた各種対策も強化しています。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運用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、保険金請求歴に関する情報交換の対象を人保険分野から全種目へ拡大するとともに、収集した保険金請求等に関する情報をAIが分析し、不正請求を早期に検知するシステムを構築し、2020年4月から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。
- さらに、自然災害に便乗した悪質商法等のトラブルが増加していることをふまえ、消費者庁や警察庁、日本損害保険代理業協会や日本損害鑑定協会と連携し、注意喚起を強化していることにくわえ、損害調査サポートツールの作成や、そのデジタル化・AI化に向けた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の遠因となる可能性もあります。また、本来生じるべきではない損害率の上昇や、それにととも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。
- また、近年、自然災害に便乗した悪質商法等のトラブルも増加傾向にあるなか、消費者保護や健全な保険制度の維持の観点からも、さらなる対策を検討する必要があります。
- くわえて、コロナ禍においては、新しい生活様式への対応の観点から非対面での損害確認を行う機会も多く、非対面による損害確認においても対面のように高いレベルで不正請求を検知し、適正に保険金を支払っていくことがより重要になっていると考えます。

提言

項番	項目	現在の提言内容
1	各種法制度などの見直し	<ul style="list-style-type: none">▶ 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	社員教育の充実	<ul style="list-style-type: none">▶ 各社において、担当者が対面・非対面にかかわらず、不正事案の見極めや未然防止、適切な対応に必要な経験を積むための教育および第一線への組織的な支援態勢の構築・強化を図るよう求めます。
3	業界内データベースの充実	<ul style="list-style-type: none">▶ 業界として、悪質修理業者に関するものも含めた保険金詐欺・不正請求および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。
4	警察への人身事故届出の徹底	<ul style="list-style-type: none">▶ 各社において、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、契約締結時・事故報告時など適切なタイミングで請求者への説明を徹底するよう求めます。
5	啓発活動の推進	<ul style="list-style-type: none">▶ 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。

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もとづいて2018年度以降繰り戻しはな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るものの、いまだ繰越残高は残存しており、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と考えます。

労働者がいきいきと働き続けられる環境の実現に向けて

労働・雇用に関する基本的な考え方

社会に対して安心・安全を提供するという損保グループ産業に課せられた使命を果たし続けていくには、「人」ならではの能力を発揮し付加価値を生み出していくことが求められており、そのためには、労働者にとって基盤となる雇用・生活の安定や心身の健康確保はもとより、働きがいを実感しながらいきいきと働き続けるための各種法整備やルール構築、職場環境の整備を確実にすすめていく必要があります。

高齢化や技術革新の進展といった環境変化のなか、政府や経団連などからは、新卒一括採用・終身雇用・年功序列等に特徴があるとされるいわゆる「日本的雇用慣行」の見直しに関する言及がなされており、通年採用の拡大を図るべく大企業に中途採用比率の公表を求める法案も成立し、施行されています。損保グループ産業、ひいては日本社会・経済の持続的な成長の原動力は「人」であり、「人」を大切に育ててきた従来の雇用慣行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必要があります。また、労働者が能力を発揮したうえで活躍し続けるために、能力開発や学び直しなどに関する支援を拡充する必要があります。

新型コロナウイルス感染症がいまだに収束せず、その影響が長期化するなか、感染拡大防止の観点からテレワークの積極的な活用が求められています。こうした在宅勤務をはじめとするテレワークは、感染拡大防止のみならず、働き方に柔軟性をもたらす一方で、労務管理・コミュニケーション・人材育成、さらには労働者の費用負担など、さまざまな課題も生んでいます。こうした課題に適切に対処し、労働者が安心して働くことができるような環境を構築していくことが求められています。

このように労働・雇用を取り巻く環境が大きく変化するなかで、労働者の雇用・生活の安定や心身の健康を守り、働きがいを実感しながらいきいきと働き続けられる環境の整備を行っていくために、労働組合として一層の役割発揮を求められており、組合員はもとより、組合未組織企業における労働組合の設立や企業内の組合加入率の向上を通じ、集团的労使関係の力で一人ひとりの労働者を守っていく必要があります。

1

労働法制の見直しや実効性の確保に向けて

1 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」との考え方のもと、希望する高齢者について70歳までの就業機会の確保を図るという考えを示し、2019年6月には「成長戦略実行計画案」を策定しました。その後労働政策審議会等での論議を経て、第201回国会で2020年3月31日に改正高齢者雇用安定法（以下、改正法）が可決・成立しました。
- 2021年4月から施行された改正法は、70歳までの就業機会の確保を図る措置として、65歳までの高年齢者雇用確保措置と同様の措置（定年廃止、定年延長、継続雇用制度の導入）にくわえて、特殊関係事業主以外の企業への再就職に関する制度の導入、フリーランスや起業による就業に関する制度の導入、社会貢献活動への従事に関する制度の導入といった新たな措置を設け、これらの措置のうち、いずれかを講ずることを事業主に対する努力義務として定めています。なお、施行にあたり、2020年10月30日に、改正法における高年齢者就業確保措置への対応や、創業支援等措置などに関する省令・指針が公表されました。

問題意識

- 「人生100年時代」を迎え、“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としたうえで、労働者が意欲・やりがいを持って働き続けることができる環境整備が求められています。
- 改正高齢者雇用安定法では、70歳までの就業機会確保に向けて「雇用によらない措置」を認めています。フリーランス等の働き方は労働安全衛生法などの保護が及ばないといった懸念があります。

提言

- “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、意欲ある高齢者がやりがいを持って働き続けることができる環境整備に向けた各種対策がすすめられるべきと考えます。
- 70歳までの就業機会の確保においては、労働安全衛生法などの保護が及ばない「雇用によらない措置」を行うことも選択肢として認められていることから、当該措置を導入する場合は労使合意が前提であることなどを周知徹底する必要があると考えます。

2 副業・兼業を行う労働者保護に向けた対応

情勢認識

- 政府は「働き方改革実行計画」において、柔軟な働き方がしやすい環境整備のひとつとして、副業・兼業の普及促進を図るという方向性を示し、そのうえで、雇用保険、労働時間管理、健康管理（健康確保措置）、労災保険給付のあり方等について検討をすすめるとなりました。
- また、副業・兼業の普及促進に向けて、2018年1月には「副業・兼業の促進に関するガイドライン」「改訂版モデル就業規則」が策定されました。
- その後、労働政策審議会等での論議を経て、雇用保険や労災保険については、一定労働者の保護に資する改正法が第201回国会で2020年3月31日に可決・成立しました。
- 2020年9月1日には、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要であるとの認識のもと、労働時間管理や健康管理などのルールを示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン（改定版）」（以下、ガイドライン）がリリースされました。

問題意識

- 副業・兼業を行う者の保護に向けては、ガイドラインにもとづく運用がなされず、副業・兼業を合わせた労働時間が長時間化することにより心身の健康に影響が出る可能性があるなど、副業・兼業の安易な推進には、労働者保護の観点からなおも懸念が残っています。
- 個別労使が自社における副業・兼業のあり方を検討する場合、ガイドラインの運用なども含む各種懸念点について、労使が十分に論議することなくしては、結果的に労働者保護が十分に図られない恐れがあります。

提言

- 労働者保護の観点から、副業・兼業が安易に推進されるべきではないと考えます。
- 個別労使において自社における副業・兼業のあり方を検討する場合には、労働者の保護を第一に据えた慎重な論議が不可欠であり、事業主等に対しては、各種懸念点に関する周知徹底を図るとともに、ガイドラインにもとづいた適正な運用を求めていく必要があると考えます。

3 社会人教育等の充実に向けた対応

情勢認識

- 政府は2019年6月の「成長戦略実行計画」において、第4次産業革命に合わせて「組織」と「人」の変革をすすめられるかどうか、付加価値の創出による労働生産性上昇を実現できるかどうかを左右するとしています。また、付加価値の高い雇用の創出に向けた能力開発・キャリア形成は、労働者一人ひとりが自らの責任で主体的に取り組むことが重要であるものの、企業としても従業員の学び直しによる能力発揮を支援する必要があるとの考えを示しており、一度社会に出てからも、時代の変化に合わせた学び直しができるリカレント教育の環境を引き続き整備していくとしています。
- 2019年12月に取りまとめられた「全世代型社会保障検討会議中間報告」においても、人生100年時代を見据え、企業によるキャリア相談やサバティカル休暇制度の導入等を促進することや、学び直しに対する支援強化を図ることが示されています。

問題意識

- AI等の技術革新の進展や、人生100年時代の到来をふまえた職業人生の長期化といった環境変化のなか、労働者が「人」ならではの力を発揮し活躍し続けるために、能力開発や学び直しを行う必要性が高まっています。一方で、労働者が能力開発や学び直しを行うにあたっては、費用や時間の制約といった課題があります。

提言

より多くの労働者が能力開発や学び直しを行うことのできるよう、教育に関する給付金・助成金の拡充や有給教育訓練休暇制度等をより一層推進するための法整備など、社会人教育の充実に向けた支援の強化が必要と考えます。

4 中途採用比率の情報公表に関する対応

情勢認識

- 政府は2019年6月の「成長戦略実行計画」などにおいて、人生100年時代をふまえ雇用制度改革をすすめることが必要であり、大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要があるといった考えを示しています。
- これをふまえ2019年9月以降、労働政策審議会にて中途採用に関する情報公表についての論議が行われ、大企業における中途採用・経験者採用比率を公表することなどを定めた改正法が第201回国会で2020年3月31日に可決・成立しました。
- 2021年4月1日より、常時雇用する労働者数が301人以上の企業において、正規雇用労働者の中途採用比率の公表が義務化されました。

問題意識

- 中途採用比率の公表は、中途採用をめざす労働者の効果的な情報収集に一定寄与すると考えますが、職場情報などの公表なくしては、職場に対する評価が中途採用実績の多寡のみをもってなされるといった懸念もあります。

提言

中途採用比率の公表に際しては、求職者が中途採用後に安定的に働き続けるために、企業で働く姿をイメージできるよう、企業の実態や入社後のキャリアパスをイメージしやすい情報の公表がすすむような支援も必要と考えます。

5 同一労働同一賃金の実現に向けた対応

情勢認識

- 政府が2016年9月に設置した「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2017年3月に取りまとめられた「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。
- 同関連法において、雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の実現に向け、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、施行に先立ち、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」が策定されたうえで、大企業においては2020年4月、中小企業においては2021年4月より施行されています。

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や、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、省令・指針などを周知徹底するとともに、施行後の状況把握や監督・指導体制の強化を行い、法の実効性を確保していく必要があると考えます。

6 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。
- 施行後8年が経過した後に（2021年4月以降）、施行状況を勘案しつつ、無期転換ルールについて検討をくわえる旨が改正労働契約法の附則に規定されており、労働者保護および実効性確保の観点から必要な措置を講ずることとされています。

問題意識

- 有期契約労働者の申し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のないよう、同改正法にしたがって適切に転換を実施することが求められています。

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。

7 長時間労働の是正に向けた法制度の整備

情勢認識

- 「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」や「勤務間インターバル制度導入の努力義務化」が定められており、大企業に対しては2019年4月から、中小企業には2020年4月から施行されています。

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などから、長時間労働の是正が十分に図られない懸念があります。

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と考えます。

8 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

- 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とした実効性のある過労死等防止策に向けては、すべての事業主による対策の実施やそれに向けた周知・啓発などが求められています。

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。

9 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う考えから、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ました。2019年に実施された実態調査をふまえ、今後、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制度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。

10 高度プロフェッショナル制度への対応

情勢認識

- 「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2019年4月から施行されています。

問題意識

- 同制度を導入するためには健康確保措置や本人同意などが要件になっており、現時点では導入の届け出数は限定的ではあるものの、対象となる労働者は時間外・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を保護を受けられなくなります。くわえて、賃金は労働時間ではなく成果に対して支払われることから、対象労働者が成果を追い求めるなかで、長時間労働を助長する懸念があります。

提言

長時間労働の抑制、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。

11 賃金のデジタル払いへの対応

情勢認識

- 政府は「新しい生活様式」に対応した規制改革として、社会のキャッシュレス化・デジタル化を促進するため、2020年7月17日に閣議決定した「成長戦略フォローアップ」等において、労働基準法24条で定める賃金の支払い方法に関する「通貨払いの原則」の例外^{*}として、「〇〇ペイ」のようなキャッシュレス決済口座を持つ事業者（資金移動業者）の口座への支払いの導入をすすめていくことを示しています。

^{*}毎月支払われる賃金は、労働基準法第24条において、「通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と決められています。現在は、例外として、銀行振込や証券総合口座への振込が認められています。

- 現在、労働政策審議会において、資金移動業者の口座への賃金支払いについて、労働者保護の観点から保全やセキュリティなどの懸念点が出されており、労働者保護の観点から課題の整理がすすめられています。

問題意識

- 資金移動業者は、破綻時における資金面の保全、不正利用があった場合の保護、決済利用にともなう個人情報データの取り扱いなどの懸念点があることから、賃金の支払いにおける安全性や確実性の観点から十分であるとはいえません。

提言

賃金は労働者の生活の基盤となる大変重要なものであるため、その支払いにおいて安全性と確実性が担保されることが大前提であるとの考えから、資金移動業における懸念点があるなかでは、資金移動業者が開設する口座への賃金支払いは容認すべきではなく、労働基準法第24条が規定する全額・通貨払いという賃金支払いの原則を堅持すべきと考えます。

12 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・検討が行われています。

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。

13 賃金請求権に関する対応

情勢認識

- 2020年4月から施行されている改正民法は、消滅時効関連規定について大幅な改正が行われています。
- 関連する賃金請求権については、第201回国会で2020年3月27日に可決・成立し2020年4月から施行された改正法により、消滅時効期間を原則5年としたうえで、当分の間、これまでの労働基準法に規定する記録の保存期間に合わせて3年間とすることが定められました。また、改正法の施行から5年経過後に見直しを行うこととされています。

問題意識

- 賃金請求権は労働者にとって重要な債権であり、改正前労働基準法は労働者保護のため、改正前民法の短期消滅時効（1年）よりも長い時効期間（2年）を設定していた経緯があります。民法の定める一般的な債権よりも権利保護の水準が下回る場合には、労働基準法における労働者保護の趣旨をふまえておらず、労働者保護が十分とはいえません。

提言

改正法の施行5年経過後に見直しが行われる際には、賃金請求権の消滅時効期間を改正民法と同じ原則の5年とすべきと考えます。

14 男性の育児休業取得促進等への対応

情勢認識

- 男女ともに仕事と子育てを両立できる環境の整備の観点から、2020年5月29日の「少子化社会対策大綱」において、男性の家事・育児参画の促進についての検討課題が示されました。
- こうしたことを受け、2020年10月15日の全世代型社会保障検討会議において、産後に男性の育休取得を促す制度の導入について検討することが示され、子の出生直後に男性の育児休業を促進する枠組みや育児休業の分割取得などについて、労働政策審議会で論議が行われてきました。
- 2021年6月3日に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」が第204回国会で可決・成立しました（2022年4月1日より段階的に施行）。

問題意識

- 男女がともに育児や家事に参画できる社会を構築していくためには必要であり、また、こうした風土醸成がなかりせば、対象者への個別の周知や意向確認が形骸化することが懸念されます。
- 一方、育児休業の取得状況の公表が義務化^{*}されることにともない、企業が男性の育児休業の取得率の向上をめざす観点から過度に推進を行うことが想定されるため、男性が一律に育児休業を取得せざるを得ないことが生じる懸念があります。

※従業員数1,000名超の企業が対象。

- 少子化対策としては、男性の育児休業取得の推進のほかについても各種支援が求められています。

提言

- 男性の育児休業取得の推進にあたっては、上司や同僚に対して遠慮し取得を見送ることなどがないう、育児休業を取得しやすい職場環境を整備していく必要があります。
- 育児を取り巻く家族事情などは区々であることから、真に男性の育児休業を取得したい方が取得できる制度にすべきと考えます。
- 男性の育児休業取得の推進は、男女ともに仕事と子育てを両立できる環境の整備にもつながるものと考えことから、少子化対策として有効な施策であると考えもの、結婚支援、不妊治療などの妊娠・出産の支援、待機児童の解消、地域や社会による子育ての支援、児童手当といった経済的な支援なども同時にすすめていくべきと考えます。

15 職場におけるハラスメントの防止強化に向けた対応

情勢認識

- 厚生労働省が2016年に実施した調査により、パワーハラスメントの防止等に向けた対策を実施している企業が全体の約半数にとどまっている実態が明らかになったことなどをふまえ策定された、パワーハラスメント防止措置を企業に義務づける改正法が2019年に成立し、2020年6月から施行されています（中小事業主は2022年3月31日までは努力義務となっています）。
- また、セクシュアルハラスメント等の防止対策はこれまでも企業に義務づけられていましたが、パワーハラスメントの防止措置の義務化と同時に対策が強化され、2020年6月から施行されています。
- なお、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

- あらゆるハラスメントの根絶に向けては、2020年6月から施行されているパワーハラスメント防止措置を企業に義務づける法律や指針をはじめとする、ハラスメント対策の徹底が求められています。
- また、現行法にはハラスメント行為自体の禁止規定がないことなどにより、労働者が安心して働くことができない懸念があります。

提言

- 職場におけるあらゆるハラスメント防止に向けて、すべての事業主に対し、ハラスメント防止を企業に義務づける法律や指針等にもとづく対策を徹底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、ハラスメント行為の禁止規定を含む法改正を行うなど、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。

16 集团的労使関係の再構築に向けた対応

情勢認識

- 戦後わが国では、主として企業別労働組合が、組合員の利害を代表する機能のみならず、企業内労働者全体を代表する機能を果たしてきました。厚生労働省の調査によれば、現状の労働組合の組織率は20%を下回っており、集团的な労使関係のしくみが機能しない事業場が今なお数多く存在します。
- こうした状況下において、過半数代表（過半数労働組合、過半数労働組合のない場合には過半数代表者）に、労使協定の締結を通じた法定基準の解除などの重要な機能が与えられ、役割が拡大しています。

問題意識

- 集团的な労使関係の構築に向けて、未加盟労働者の組織化や、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、より一層取り組むことが求められています。
- 労働組合の設立に向けたプロセスにおいては、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。
- 過半数代表者が会社主導などにより選出されてしまった場合などには、労働代表者として使用者との対等性を担保することができないといったことが懸念されます。

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。
- 過半数労働組合のない事業場においても、労働者の意見をしっかりと反映させられるよう、過半数代表者の選出の適正化等に取り組む必要があると考えます。

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みられるなか、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。

2

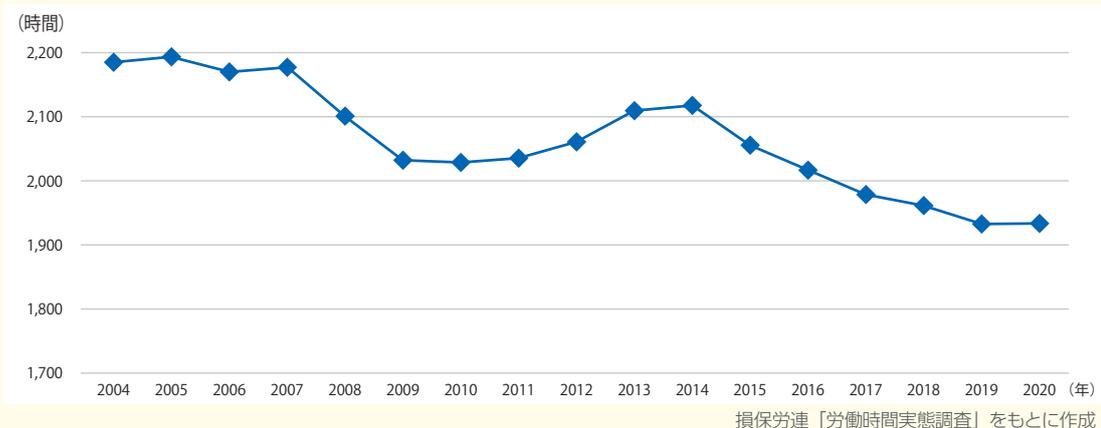
長時間労働につながる商慣習の見直し

経緯および取り組み

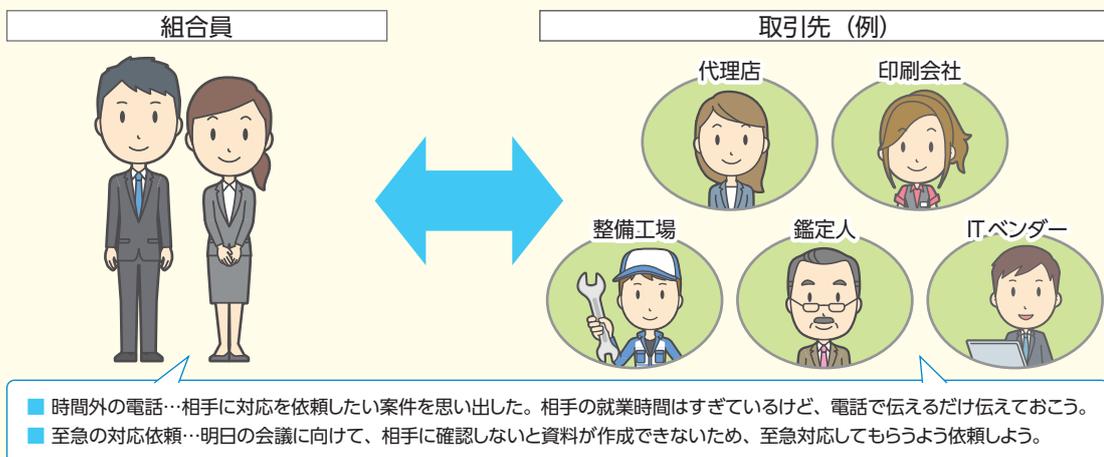
【「長時間労働につながる商慣習の見直し」に取り組むに至った経緯】

- 政府が、少子高齢化の進展にともなう労働力人口の減少などを背景として、働き方改革の柱のひとつに長時間労働の是正を掲げるなか、損保グループ産業においては、これまで長時間労働の是正に向けた取り組みをすすめてきた結果、年間総労働時間は改善傾向にあるものの、いまだ「働き方改革実行計画」において問題視された2,000時間に近い水準にあります。
- この要因のひとつとして、損保グループ産業には、時間外の電話、至急の対応依頼など取引先と組合員・社員双方の長時間労働につながる商慣習が根強く残っていることがあげられます。こうした背景には、取引先との間に、お互いに「相手の働き方に配慮する」との認識が乏しいことがあると考えられ、かかる商慣習はあらゆる取引先との間で介在する問題であるため、損保労連では、長時間労働につながる商慣習の見直しに向けた第一歩として、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを社会全体に遍く浸透させていくことに重点をおき、取り組みをすすめています。

【損保グループ産業におけるフルタイム労働者の年間総労働時間の推移】



【損保グループ産業における「長時間労働につながる商慣習」の例】



【政労使の取り組み】

- 「商慣習の見直し」については、政労使それぞれが、長時間労働の是正に向けた取り組みの深化を図るべく各種取り組みを行っています。

<政府>

- 政府は、2019年4月、労働時間等設定改善法および労働時間等設定改善指針において、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などを行わないよう配慮することを、事業主の努力義務として定めました。
- また、厚生労働省や中小企業庁などは、個々の使用者の努力のみで長時間労働につながる取引慣行を見直すことには限界があることから、社会全体で取り組む必要があるとの見解を示すとともに、努力義務規定などの周知を通じ、長時間労働につながる取引慣行を見直すよう呼びかけています。

<労働者>

- 連合は、一般労働者の年間総労働時間が、依然として2,000時間程度に高止まりしている状況が続いており、実効性のある対策の強化が求められるとの課題認識のもと、長時間労働につながる商慣行の見直しや取引の適正化を「政策・制度 要求と提言」に掲げているほか、2019年10月に開催された連合第16回定期大会では、2020～2021年度運動方針の重点分野に、すべての働く者のディーセント・ワーク実現に向けた労働政策のひとつとして、「商慣習の見直しの徹底」が盛り込まれました。

<使用者>

- 2017年9月、経団連・日本商工会議所・経済同友会・全国中小企業団体中央会の経済4団体を含む100以上の経済団体は、商慣行の見直しに向けた経済界の強い意志を示すとともに、各団体の加盟企業における長時間労働を前提とした企業風土や職場慣行の見直しといった取り組みの推進を目的として「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を取りまとめました。
- また、経団連は、2020年1月に公表した「2020年版 経営労働政策特別委員会報告」においても、働き方改革を今後さらに深化させていくために、一企業では解決することが困難な商慣行についての見直しが不可欠であるとの考えを示しました。



2019年10月10～11日 連合第16回定期大会の様子



2017年9月 長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言
(出所：一般社団法人日本経済団体連合会HP)

【これまでの損保労連の取り組み】

- 損保労連においても、長時間労働の是正に向けて、商慣習の見直しに関する各種取り組みをすすめてきました。

<54期(2020年度)までの取り組み>

- 2017年7月、産業別労使懇談会において、「長時間労働からの脱却」をテーマに意見交換を実施し、労組からは、取引先との間において双方のワーク／ライフ・バランスを阻害しかねない商慣習の見直しについて対策を講じていく必要があるとの考えを伝え、経営からは、適切な競争環境を維持しつつ、各社の実情に応じ個別労使で推進していく必要があるとの考えが示されました。
- また、2018年7月には、同じく産業別労使懇談会において、「長時間労働につながる商慣習の見直し」をテーマに意見交換を実施し、労組からは、取引先との間に介在する問題である商慣習の見直しに向けて、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを浸透させるなど労使協調で取り組みをすすめていきたいとの考えを伝え、経営からは、魅力的な産業・業界であるためには長時間労働の撲滅が必要不可欠であり、商慣習の見直しについて今後も労使協調ですすめていきたいとの考えが示されました。
- 2018年7月、損保グループ産業のパートナーである保険代理店の団体・日本損害保険代理業協会（日本代協）と損保労連は、「長時間労働につながる商慣習の見直し」を両者ですすめるべく、互いに実践していく取り組みなどを記した共同宣言を締結しました。また、共同宣言締結後も、意見交換会などを通じて、共同宣言の根底にある、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを互いの組織で浸透させていくことや、課題解消に向けてともに取り組んでいく意識を共感しあうことの重要性などについて確認しました。
- 2019年2月には、自動車産業と損保グループ産業における長時間労働の是正、ひいては両産業で働く者一人ひとりがより一層活躍できる社会の実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」をテーマに、全日本自動車産業労働組合総連合会（自動車総連）とのトップ対談を行いました。対談では、かかる商慣習の見直しに向けて、両組織で、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを浸透させていくことや、働く者同士が産業・企業の枠を超えて配慮しあう世の中をともにつくり上げていくことの必要性などについて認識を共有しました。



2018年7月 日本代協との共同宣言締結時の様子



2019年2月 自動車総連とのトップ対談時の様子

- そのほか、組合員が、お互いに「相手の働き方に配慮する」ことの重要性を理解し、自らや取引先の行動変革の喚起に踏み出すことができるよう、組合員向けに全国で実施しているユニオン・ミーティングにおいて「長時間労働につながる商慣習の見直し」に対する組合員への理解浸透を図ったことにくわえて、損保労連加盟労組における職場会の実施や広報の展開なども通じて、本取り組みをすすめてきました。

<55期(2021年度)の取り組み>

- ・ 2021年4月、以下の課題認識のもと、『長時間労働につながる商慣習の見直し』に向けて、産別外の理解浸透につながるより一層の世論喚起の一助とする」ことを目的として、政労使学を招いたシンポジウムを開催しました。
 - ✓ 長時間労働につながる商慣習自体は、損保グループ産業と取引のある産業との間だけではなく、あらゆる産業や企業間にも介在していることから、商慣習を見直していくためには、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えが社会全体に浸透していくことが重要であること
 - ✓ コロナ禍の影響でテレワークなどの柔軟な働き方が急速に広まったことにより、取引先との間にある商慣習が労働時間を長時間化させるだけでなく、柔軟な働き方の阻害にもつながっていることが顕在化していること
- ・ シンポジウムでは、「長時間労働につながる商慣習は社会全体に存在しており、商慣習を見直していくうえで前提となる、お互いに『相手の働き方に配慮する』との考えが重要である」との損保労連の考えに対して、有識者の学術的見地から後押しを得ました。また、行政・連合・他産別の取り組み紹介や課題認識に関する論議などを通じて、こうした考えの重要性を改めて認識し、課題解消に向けてともに取り組んでいくことを確認しあいました。
- ・ さらに、有識者および他産別から、個人や企業単位では、取引先との関係悪化の懸念があるために商慣習の改善に向けた声を上げづらい実態があることについて、言及がなされ、有識者からは、商慣習の見直しの実現に向けて、労働組合、特に産業別労働組合が、労働運動の一環として、各社や他労組・他産別に呼びかけつつ取り組むことは有用であるとの見解が示されました。また、他産別からは、産別の枠を超え、共同で課題把握に努め解消を図っている事例が紹介されるなど、産別の垣根を超えて連携していくことの有用性について認識しました。
- ・ 2021年7月に開催した産業別労使懇談会では、『長時間労働につながる商慣習の見直し』のさらなる推進に向けて」をテーマに意見交換を実施し、労組からは、商慣習の見直しは、長時間労働の是正のみならず柔軟な働き方の推進にもつながることから、本取り組みの重要性が高まっていること、損保労連として産業の枠を超えて労働組合同士で連携して商慣習の見直しに取り組んでいくこと、取引先との関係悪化の懸念の払拭につながるマネージャーの後押しが一つの有効な手段であることを伝えました。経営からは、柔軟な働き方の推進の観点からも、長時間労働につながる商慣習の見直しの機運を高めていくことは重要であり、組合員の主体的な行動変革に向け、マネージャーの後押しを促していくことや商慣習の見直しについて、今後も労使協調で進めていきたいとの考えが示されました。



2021年4月14日 「長時間労働につながる商慣習の見直し」シンポジウムの様子

問題意識

- 過去から当たり前のように行っている時間外の電話や至急の対応依頼といった商慣習が、長時間労働につながっていることや社会全体に広く存在していることなどについて、政労使の取り組みにより理解はすすみつつあるものの、社会全体に浸透しているとまでは言い難いと認識しています。
- また、社会全体にこのような商慣習が根強く存在している背景には、お互いに「相手の働き方に配慮する」との認識が乏しいことがあると考えられ、商慣習を見直すにあたって前提となる、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考え方は柔軟な働き方の推進の観点からも重要性が高まっており、これまでの損保労連の取り組みなどを通じて理解浸透はすすみつつあるものの、社会全体に浸透しているとは言い難いと認識しています。
- さらに、「商慣習の見直し」に向けては、一人ひとりが主体的な行動変革に踏み出すことが必要ですが、社会全体で実践できているとは言い難いと認識しています。
- 労働者や企業は他社との競争があるなか、個人や企業単位では商慣習の改善に向けた声をあげづらい実態は社会全体に存在していると認識しています。

提言

- 政府や使用者団体、企業、労働組合などは、時間外の電話や至急の対応依頼といった商慣習が、長時間労働につながっていることや社会全体に存在していることについて、引き続き周知に努めていく必要があると考えます。
- また、長時間労働の是正のみならず、柔軟な働き方の推進の観点でも有効である「商慣習の見直し」の取り組みの第一歩として、より重要性が高まっている、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを社会全体に広く浸透させるべく、対策を講じていく必要があると考えます。
- さらに、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えの理解浸透の取り組みにくわえ、主体的な行動変革の喚起を促していく必要があると考えます。
- 「商慣習の見直し」の取り組みをより一層すすめていくためには、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えの理解浸透の取り組みにくわえ、産別の枠を超えてともに連携・協力し、産業間に生じている課題の解消に向けて、対策を講じていく必要があると考えます。

シンポジウムの動画や、相手の働き方に配慮できているかをチェックするページ、損保労連の考えや提言、これまでの取り組みを掲載しています。是非、ご覧ください。

<https://shoukansyuminaoshi.fniu.or.jp/>



持続可能な 社会保障制度の実現

社会保障・税（消費税）財源に対する基本的な考え方

あらゆる人が豊かで安心して暮らせる社会、就業意欲を持続させることができる全員参加型の社会を構築するためには、医療や介護、年金、子ども・子育て支援などの各種社会保障制度を充実させつつ、その制度が持続的なものである必要があります。

社会保障制度は、社会保険料でその費用を負担することを基本としていますが、現役世代に負担が集中している面や、将来世代に負担が先送りされている面があることは否めません。すべての世代に納得感のある持続可能な社会保障制度を確立するためには、真に必要な補償内容の充実とあわせ、給付と負担とのバランスや必要となる財源の確保にも十分に留意し改革することが極めて重要です。こうしたなか、国民が広く受益する社会保障の財源としては、あらゆる世代が広く公平に分かちあうといった観点から、消費税を充てることが望ましいものと考えています。くわえて、こうした財源を確実に確保しつつ、限りある財源のなかで、真に必要な人に真に必要な補償が行き渡るよう、世代間や所得間負担の公平性にも十分に配慮しながら、給付の内容や負担とのバランスを見直すなど、将来に負担が先送りされることがないように、早急に検討をすすめていく必要があります。

また、コロナ禍において特別定額給付金を給付するにあたり、マイナンバーと預貯金口座のひもづけがすすんでいなかったことなどから、より正確な所得捕捉による真に必要な層への迅速な給付につながらず、緊急時のセーフティネットとして十分に機能したとまでは言い難い事態が生じています。くわえて、事業主に休業支援金を給付するにあたって、同様の理由から、課題が生じています。公平・公正な社会保障・税の給付と負担となる社会を実現し、本当に困っている方へのきめ細かな支援を可能としていくには、より正確に所得を捕捉していく必要があります。

1

社会保障制度の持続可能性の確保に向けた基盤

1 マイナンバー制度の今後の展望

1 より正確な所得捕捉による公平・公正な社会保障・税の給付と負担

情勢認識

- 社会保障制度における資力調査や税務調査でマイナンバーが付された預金情報を効率的に利用できるようにすることなどを目的に、2018年1月より預貯金者の任意によるマイナンバーの預貯金口座への付番が開始され、3年後を目処に、預貯金口座に対する付番状況をふまえて、付番促進のための見直し措置を検討するとされました。
- この間、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が生じ、政府は、2020年4月、特別定額給付金の支給を決定しましたが、預貯金口座への付番がすすんでいなかったことなどから、正確な所得捕捉による真に必要な層への給付という観点で課題が明らかとなりました。
- また、給付にあたり、マイナンバーカードを活用したオンライン申請に期待が集まりましたが、申請者側では給付金を受け取る口座情報の入力や通帳の写しを送る必要があり、行政側では口座情報の確認が膨大になるなど、申請者・行政の双方に大きな負担がかかり、迅速な給付という点でも課題を残しました。くわえて、特別定額給付金の支給事務は、法律上、マイナンバーの利用対象外だったため、申請者が給付対象者かどうかの情報確認などに時間がかかることになりました。
- マイナンバーの預貯金口座への付番の法制化から3年が経過した2021年5月、マイナンバーの預貯金口座への付番のさらなる促進に向けて、「預貯金者の意思に基づく個人番号の利用による預貯金口座の管理等に関する法律」が成立し、一度に複数の金融機関の預貯金口座への付番が行えるしくみや、マイナポータルからも付番できるしくみが創設されました。
- また、特別定額給付金の支給をめぐる課題認識から、公的給付の迅速かつ確実な給付に向けて、「公的給付の支給などの迅速かつ確実な実施のための預貯金口座の登録などに関する法律」が成立し、希望者が公的給付を受け取る口座情報を、マイナポータルやすでに公的給付を受け取っている口座を指定するなどあらかじめ登録し、その登録した口座を緊急時における給付金の給付に使えるしくみと、特定公的給付の支給のためにマイナンバーを利用した管理が可能となるしくみが構築されました。

問題意識

- マイナンバーの預貯金口座への付番を法制化しているものの、進捗が芳しいとは言い難い状況にあります。公平・公正な社会の実現には、より正確な所得捕捉が必要であることから、一層の対策を講じる必要があります。
- また、コロナ禍のような緊急事態において、特別定額給付金や休業支援金を給付するにあたり、所得が急激に落ち込んだ人・事業者などの真に必要な層への迅速な給付につながらず、緊急時のセーフティネットとして十分に機能したとは言い難い状況を解消していくとの観点からも、マイナンバーと預貯金口座のひもづけを一層すすめていく必要があります。
- マイナンバーを預貯金口座へひもづけることについて、個人情報やプライバシー保護という観点から懸念を抱く人もいることが想定されるため、引き続き必要な対策を講じていく必要があります。

提言

- マイナンバー制度の趣旨のひとつである、税や社会保障の負担を不当に免れることや不正受給の防止、本当に困っている方へのきめ細かな支援を可能とする「公平・公正な社会の実現」に向けて、マイナンバーと預貯金口座のひもづけを法制化するにとどまらず、一層の促進が図られるよう、より具体的な対策を講じていくべきと考えます。
- マイナンバーを預貯金口座へひもづけることの趣旨や目的について、正しく理解されるように、明瞭で正確な説明を行うとともに、個人情報やプライバシー保護という観点で必要な対策を確実に講じていく必要があると考えます。

2 利便性の向上・行政の効率化に向けたマイナンバー(カード)の活用

情勢認識

- 2015年9月「マイナンバー法等改正法」により、医療分野におけるマイナンバーの利用範囲が拡充され、2021年10月までには、マイナンバーカードの健康保険証利用の本格運用が開始されるとともに、オンラインでの資格確認を通じた、特定検診情報の閲覧、薬剤情報の閲覧、医療費情報の閲覧・提供が可能となる予定です。くわえて、2021年度の確定申告からは、マイナポータルを通じた医療費控除の申請が可能になるとされています。
- マイナンバーカードを活用した各種カード等のデジタル化に向けては、2020年12月に策定されたデジタル・ガバメント実行計画における「国・地方デジタル化指針」に沿って推進されており、運転免許証やその他の国家資格証、お薬手帳、介護保険被保険者証、障害者手帳、母子健康手帳、ハローワークカード、在留カード等のマイナンバーカードとの一体化が検討されています。
- 2021年5月には、「デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律」が成立し、デジタル社会の形成に関する施策を実施するために、マイナンバーを活用した情報連携の拡大等による行政手続きの効率化、マイナンバーカードの利便性の向上などの整備が示されています。
- 政府は、2023年3月末までにほとんどの住民がマイナンバーカードを保有するとの目標を掲げ、マイナンバーカードの普及に取り組んでいます。なお、2021年8月1日時点でマイナンバーカードの普及率は36.0%となっています。

問題意識

- 医療機関などで患者の医療データの閲覧が可能となることで、データにもとづく診療・薬の処方が受けられるようになり、医療の質の向上が期待されますが、医療情報はセンシティブな情報であるため取り扱いには細心の注意を払う必要があります。
- 今後、マイナンバーの情報連携の拡大、各種カードとマイナンバーカードの一体化による利活用シーンの拡大がさらにすすめられていくことで、個人情報の漏えいリスクや不安が高まる可能性があります。
- また、マイナンバーカードの普及率は増加ペースにあるものの、「ほとんどの住民がマイナンバーカードを保有」という政府目標とは大きな乖離^{かいり}があり、マイナンバーカードの普及が十分すすんでいるとはいえません。

提言

- オンライン資格確認により、医療の質の向上が期待されることにくわえて、マイナンバーの情報連携拡大、各種カードとマイナンバーカードの一体化は、行政の効率化、利用者の利便性向上につながると考えることから、制度面やシステム面などで適切なセキュリティ措置を講じることを前提に、今後もマイナンバーの情報連携の拡大、マイナンバーカードの利活用シーン拡大に取り組んでいくべきと考えます。
- デジタル化による行政手続きの効率化、国民利便性の向上には、より多くの方がマイナンバーカードを持つことが必要であるなか、現時点の保有率がいまだ低値にとどまっていることをふまれば、より一層の普及に向けて、必要性をさらに訴求すべきと考えます。

2 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

- 2020年5月、年金制度改革関連法の成立にともない、企業規模要件を段階的に引き下げ、2024年10月以降は従業員51人以上の企業まで適用されることとなります。また、本法においては、企業規模要件の撤廃や適用業種の見直しなどの検討促進を求める附帯決議が盛り込まれており、今後もさらなる適用拡大が見込まれます。
- 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、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。

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ず、いまだ適用対象外となっている労働者からすれば不合理であり、社会的公正を欠くものといわざるを得ません。

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。

2

社会保障制度各分野における機能の強化と持続可能性の確保

1 医療保険制度

情勢認識

- 政府は、すべての国民が健康で安心した暮らしを続けられるよう、医療保険制度および医療提供体制の改革をすすめています。健康保険などの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、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（P.71 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。
- 2022年から団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となり、後期高齢者の医療費の増加が見込まれるなか、それを支える現役世代の保険料負担が一層重くなることが予想されています。そこで、2021年通常国会において、一定以上の所得（単身世帯の年収200万円以上）を有する後期高齢者（後期高齢者全体の23%、約370万人）の窓口負担割合を2割に引き上げる法律が成立しました。施行時期は2022年10月～2023年3月であり、長期頻回外来患者等の急激な負担増加を抑えるため、窓口負担割合の引き上げ開始から3年間は、1ヵ月当たりの自己負担の増加額を3,000円までとする配慮措置がとられることになりました。

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。
- 75歳以上の後期高齢者の医療給付金増大を補うための拠出金が保険者の財政を圧迫し、それを補うために現役世代の保険料負担が増大しています。
- 後期高齢者の窓口負担の引き上げにあたり、経過措置は導入されるものの、年間最大3.6万円の負担増となることから、生活への影響や、受診控えによる健康悪化などが懸念されます。

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、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、制度全体のあり方を論議する必要があると考えます。
- 後期高齢者の窓口負担については、今回の窓口負担の見直しによる被保険者・患者・医療機関等への影響を検証し、一定所得の基準の妥当性や配慮措置の継続等について論議を重ねていくことを前提に、引き続き、世代間や所得間負担の公平性にも十分留意しながら、将来に負担が先送りされないことがないよう、現役世代に偏った負担の見直しを検討すべきと考えます。
- 「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 介護保険制度

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（P.71 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。
- また、2019年12月の社会保障審議会介護保険部会において、介護サービス需要がさらに増加・多様化し、現役世代（担い手）の減少も顕著になるなか、制度を持続可能なものとするために、制度の見直しに不断に取り組むとともに、国民の介護保険制度への信頼を高めていくことが重要との考えから、「介護保険制度の見直しに関する意見」が取りまとめられました。この意見等をふまえ、負担能力に応じた負担とする観点から、高額介護（予防）サービス費における一定年収以上の世帯の負担上限額および特定入所者介護（予防）サービス費（補足給付）における食費の自己負担上限額が2021年8月から見直されました。

問題意識

- 介護納付金の段階的な総報酬割への移行により、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っています。
- 介護施設を利用する一部の者への食費・居住費の負担軽減のしくみ（補足給付）の見直しや、現役並み所得者の自己負担上限額の引き上げなど、一部の利用者の負担が増えることで、施設入所者が自己負担を抑えるために不本意にほかの施設への移転を余儀なくされるなどの懸念があります。

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。
- 介護施設を利用する者への食費・居住費に対する負担軽減措置や高額介護サービス費の見直しは、一部の利用者の負担増につながるものであり、利用者やその家族の生活に深刻な影響をもたらさぬよう、慎重に対応すべきと考えます。

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》：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	← 同 → 5,000万円	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)	50,000円	← 同 → 50,000円	20,000円	← 4倍 → 80,000円
所要保険料率 (負担総額÷総報酬額)	3.33%	← 4倍 → 0.83%	1.33%	← 同 → 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。	

厚生労働省「後期高齢者支援金の総報酬割について」を参考に損保労連作成

3 子ども・子育て、教育制度

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2020年4月時点で12,439人となっています。
- 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」、2018年9月に発表した「新・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2020年7月時点で15,995人と依然高い水準にあります。
- こうしたなか、2025年3月末までに新たに約14万人分の保育所などを整備することを策定した「新子育て安心プラン」や、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た「新・放課後子ども総合プラン」にしたがい、引き続き各種対応が実施されています。
- 「新子育て安心プラン」の財源確保のため、2021年度通常国会において、子ども・子育て支援法の一部を改正し、0歳～2歳児の保育所等運営費に充てることができる事業主拠出金の上限割合を引き上げるとともに、児童手当法の一部改正により、児童手当の特例給付の対象から、一定の所得以上の人を除外する法律が成立しました。
- また、教育制度においては、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「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受け、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に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2,383校区あることや、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57.8%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。
- 児童手当の特例給付の対象から、一定以上の所得を有する人を除外することにより、対象者においては、子育てに係る費用の負担が増え、教育資金計画などに狂いが生じる可能性があります。

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中学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。
- 児童手当は、子どもを養育している者を対象に、次代の社会をになう子どもの健全な育成および資質の向上に資することを目的に支給されるものであり、かかる目的に照らせば、子育てにかかる費用は保護者の所得にかかわらず公平に支給すべきであり、子どもの最善の利益を保護する児童手当制度を構築すべきと考えます。

2 教育無償化への対応

問題意識

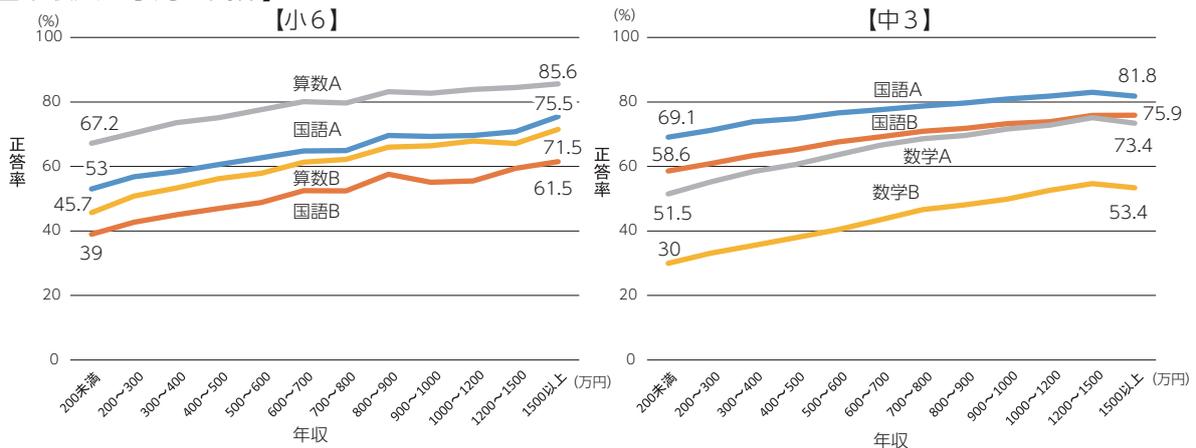
- 子どもが豊かに育つことができる環境整備や、子育て世代が子育てに希望を持てる環境づくりなど、子ども・子育てに関する切れ目のない十分な支援が提供できていない状況です。
- 高齢化の進展にともなって社会保障給付費が増加することにくわえ、人口減少などを背景に税収の大幅な増加は見込めないといった状況のなか、真に必要な世帯に対して支援が行き届いているとはいえません。

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

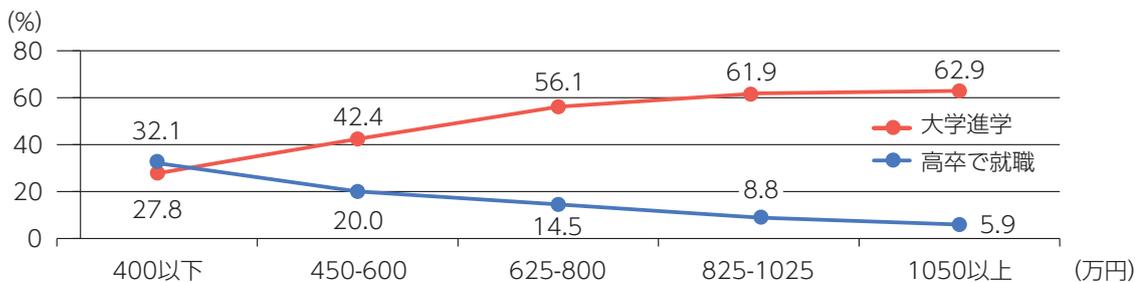
【世帯収入と学力の関係】



〔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。〕

内閣府「人生100年時代構想会議資料」を参考に損保労連作成

【世帯収入と子どもの大学進学率の関係】



内閣府「人生100年時代構想会議資料」を参考に損保労連作成

4 年金制度

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。2019年8月に公表された「財政検証結果」では、2019年の所得代替率^{*}は61.7%でしたが、2040年半ばには50%に到達することが示されました。くわえて、公表された財政検証には、新型コロナウイルス感染症の拡大による雇用や生活への長期的な影響が反映していないため、年金財政のさらなる悪化が懸念されています。

^{*}年金を受け取り始める時点における年金額が、現役世代の手取り収入額と比較してどのくらいの割合かを示すもの。

- 今後長期にわたり給付水準が大幅な低下が見込まれる基礎年金において、財源を含め具体的な検討を早期に開始することが求められています。こうしたなか、2020年5月に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（以下、年金制度改革関連法）の附帯決議において、国民年金の加入期間を延長し、老齢基礎年金の算定基礎となる年数の上限を40年から45年とすることや、基礎年金国庫負担の増加分の財源確保策等も含めて、すみやかに検討をすすめていくことが盛り込まれました。
- 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、運用機関である年金積立金管理運用独立行政法人（以下、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。直近では第4期中期計画（2020年4月～2025年3月）において、外国資産の比率を40%から50%に引き上げの見直しを行いました。
- GPIFの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。

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

- すべての人が安心して老後を迎えることができるためには、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、国民年金の加入期間の延長について、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。くわえて、この延長にともなう基礎年金の国庫負担の財源確保には、消費税の税率の引き上げなどを含めた検討を行うべきと考えます。
- 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。

3 企業年金制度の拡充

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の拠出限度額が引き上げられ、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図るための法改正が実施されました。
- また、2020年5月に年金制度改革関連法案が成立し、DCの加入可能年齢の見直しや、DC、DBの受給開始時期等の選択肢の拡充が実施されることになりました。
- さらに、2020年12月の社会保障審議会では、企業型DCの拠出限度額について、DBと併用している場合の企業型DCの拠出限度額はDBの掛金の実態にかかわらず、一律2.75万円となっていることを見直し、より公平なDC拠出限度額の設定に向けて、5.5万円からDBの拠出額の実態（仮想掛金額）を控除した額とし、あわせて、経過措置として、施行日の時点で「月額5.5万円から、DBごとの掛金相当額を控除した額」が2.75万円を下回るときは、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とする改定案が示されました。

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ものとはいえないため、加入者のニーズにより合致したものが求められています。

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き出しを認める」などの制度の見直しが必要と考えます。

税制の見直し (令和4年度税制改正要望)

1

働く者のより豊かな生活の実現に向けて

1 地震保険料控除制度の見直し

情勢認識

- 東日本大震災発生から10年が経過しましたが、東日本大震災以降も全国各地で大規模な地震が頻発していることに加え、今後も南海トラフ巨大地震・首都直下型地震などの発生が予想されている、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。
- こうしたなか、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、これまでも、大規模な地震の発生時において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33.1%（2019年末時点）となりました。

問題意識

- 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であり、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。
- 他方、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。
- また、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ました。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」「保険料の改定に合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

情勢認識

- 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います。

問題意識

- 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

情勢認識

- 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4年度までの経過措置により課税停止とされています。

問題意識

- 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 給与所得者に対する選択納税制度の導入

情勢認識

- 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。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。

問題意識

- 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、特定支出控除の範囲拡大により確定申告を行う人が増加したとはいえ、いまなお多くの方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。
- こうしたなか、「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。

情勢認識

- 近年、気候変動の影響等に起因する気象の急激な変化や自然災害の頻発化・激甚化により、全国各地において毎年のように大きな被害が発生しています。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。
- 台風や豪雨などによる保険金支払が増加傾向にあるなか、各社とも異常危険準備金の残高を大幅に取り崩しており、各社多額の繰り入れをしているものの、依然として異常危険準備金の残高が低い水準のままとなっています。

問題意識

- 損害保険会社が近年頻発している巨大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、国民生活と日本経済の安定に寄与するという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。
- 他方、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令和3年度末を期限として3%から4%に引き上げられましたが、今なお経過措置を含んだ現行の6%では十分ではなく、残高が依然として大規模自然災害の支払いに耐え得る水準からは不足している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。

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%よりさらに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 地震保険に係る異常危険準備金の非課税措置

情勢認識

- 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が、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。

問題意識

- 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るなか、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、首都直下型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。

3 消費税制上の課題解決

情勢認識

- 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。

問題意識

- 消費税率の引き上げにより生じる、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増の一部は、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。

4 国際課税ルールの改定における対応

情勢認識

- 経済協力開発機構（OECD）では、近年のグローバルなビジネスモデルの構造変化により生じた多国籍企業の活動実態と各国の税制や国際課税ルールとの間のずれを利用することで、多国籍企業がその課税所得を人為的に操作し、課税逃れを行っている問題（BEPS）に対処するため、平成24年より「BEPS（税源浸食と利益移転）プロジェクト」を立ち上げ、平成27年に取りまとめた報告書にもとづき国際課税ルールの見直しを検討しています。
- 国際的な租税回避や脱税への対応については、今後も引き続き、国際的な議論や租税回避の態様等をふまえた必要な見直しを迅速に講じていくことが想定されます。

問題意識

- 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、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に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。

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

情勢認識

- 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いません。
- 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。

問題意識

- 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いており、解消する必要があると考えます。

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

情勢認識

- 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。

問題意識

- 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%）に引き下げられており、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

情勢認識

- 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。

問題意識

- 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るものの、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

情勢認識

- 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ます。
- また、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。

問題意識

- こうしたなか、文書による取引のみに印紙税を課すことは、公平・中立・簡素という税の原則に照らして不整合であると考えます。

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。



2021年7月14日 連合総対話の様子



2021年3月30日 一般社団法人日本損害保険代理業協会・
一般社団法人日本損害鑑定協会との意見交換の様子



2021年4月1日 一般社団法人保険乗合代理店協会との意見交換の様子



2021年5月26日 中執セミナー「マイナンバー制度の現状と今後の展望
～デジタル社会の形成に向けて～」の様子 (内閣官房番号制度推進室)

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）
3. 東日本大震災から10年

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"> ・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	2015年度
2	申込書・約款等の用語の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・申込書・約款等に使用する用語・記述について、平易かつわかりやすいものに改めるよう、対応を求めます。 ・くわえて、重要事項の定義（範囲）について、一定の基準案を業界で作成するなどの検討を求めます。 	業界	2006年度
3	契約関係書類・保険用語の統一化	<ul style="list-style-type: none"> ・消費者利便、組合員・代理店負担の観点から、契約関係書類の帳票レイアウトや保険用語について、さらなる標準化の検討を求めます。 	業界	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"> ・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	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"> ・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に、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	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"> ・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	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"> ・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	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"> ・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	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"> ・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	2014年度
10	ボルドロ計上ルールの標準化	<ul style="list-style-type: none"> ・紙ボルドロによる共同保険の計上が産業レベルで大きな間接コストを生じさせていることから、MT計上対象種目の拡充、ボルドロ計上に関する標準ルールの策定・記載項目の標準化に向けた検討を求めます。 	業界	2013年度
11	乗合代理店における募集人資格講習の共通化	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員・代理店双方の負荷軽減を図るため、業界共通の資格講習の実施を求めます。 	業界	2014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。

・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。

項番	項目	内容	提言先	提言の時期
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等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	2015年度
21	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	2018年度

経過・結果

・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・販売店双方の負荷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。

・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。

・被害者救済等の重要性や持続可能性をふまえ、2018年度に15年ぶりに繰り戻されて以降、毎年継続して繰り戻しがなされています。

第2章 労働者がいきいきと働き続けられる環境の実現に向けて

項番	項目	内容	提言先	提言の時期
1	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
2	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
3	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的確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
4	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
5	高齢者雇用への対応	・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。	厚生労働省	2020年度
6	副業・兼業を行う労働者保護に向けた対応	・労働者保護の観点から、副業・兼業が安易に推進されるべきではなく、副業・兼業を行う者の保護に向けて、実効性ある労働時間管理や健康確保措置といった課題の整理が必要であると考えます。	厚生労働省	2021年度

第3章 持続可能な社会保障制度の実現

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を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

経過・結果	
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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づけることなどが決定しました。
	<ul style="list-style-type: none"> ・労働政策審議会などにおける検討を経て、2020年3月に「高齢者雇用安定法」の改正が成立し、70歳までの就業機会の確保を図ることが事業主の努力義務として定められました。 ・施行にあたり、2020年10月に改正法における高齢者就業確保措置への対応や、創業支援等措置などに関する省令・指針が公表されました。
	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年9月に、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要であるとの認識のもと、労働時間管理や健康管理などのルールを示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン（改訂版）」がリリースされました。

経過・結果	
	<ul style="list-style-type: none"> ・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ています。 ・2015年9月に関連法の改正により、マイナンバーの預貯金口座への付番、特定健診・保健指導に関する事務における利用、予防接種に関する事務における接種履歴の連携等、金融分野、医療等分野等におけるマイナンバーの利用範囲が拡充されました。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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3月末までに約53.5万人分の保育の受け皿が確保されました。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・2021年4月からは、「子育て安心プラン」の後継として、2025年3月末までに新たに約14万人分の保育所などを整備することを策定した「新子育て安心プラン」が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
4	教育無償化への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・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	2018年度
5	確定拠出年金制度の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	厚生労働省	2015年度
6	短時間労働者への社会保険の適用拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・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
7	年金積立金（GPIF）への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・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

第4章 税制の見直し（税制改正要望）

項番	項目	内容	提言先	提言の時期
1	火災保険等に係る異常危険準備金制度の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・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%に引き上げることが求めます。 	財務省 金融庁	2019年度
2	損害保険会社の積立勘定から支払われる利子の負債利子控除対象からの除外	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年度までの租税特別措置とされている、損害保険会社の積立勘定から支払われる利子に係る「特別利子」の取り扱い（負債利子控除の対象から除外）について、恒久措置とするよう求めます。 	財務省 金融庁	2014年度
3	国際課税ルールの見直しにおける対応	<ul style="list-style-type: none"> ・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
4	地震保険料控除制度の創設	<ul style="list-style-type: none"> ・地震災害に備える国民の自助努力を支援するため、地震保険料控除制度（所得税法上・地方税法上の控除限度額を5万円とする）の創設を求めます。 	財務省 金融庁 内閣府	2006年度
5	社会ニーズに合致した保険料控除体系への組み換え（生命保険料控除等の見直し）	<ul style="list-style-type: none"> ・公的な社会保障制度の補完に向けた国民の自助努力を一層支援し、わかりやすい税制を実現するため、現行の生命保険料控除、年金保険料控除、損害保険料控除の体系を抜本的に組み換え、年金・介護・医療等の各商品を対象とする新たな保険料控除体系に一本化する（所得税法上・地方税法上の控除限度額を10万円とする）ことを求めます。 	財務省 金融庁	2008年度
6	企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃	<ul style="list-style-type: none"> ・2019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	2020年度

経過・結果	
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年通常国会において、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、2022年5月から確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げる[*]ことが決まりました。 <small>※企業型DC：厚生年金被保険者のうち65歳未満→70歳未満、個人型DC (iDeCo)：公的年金の被保険者のうち60歳未満→65歳未満</small>
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・2020年通常国会において、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が成立し、企業規模要件を段階的に引き下げ、2022年10月に101人以上、2024年10月に51人以上とすることが決定されました。また、勤務期間要件（1年以上）を、フルタイムの被保険者と同様の2ヵ月超の要件を適用することになりました。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

経過・結果	
	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。
	<ul style="list-style-type: none"> ・「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）
	<ul style="list-style-type: none"> ・「令和2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。

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172回保険会社産業別労使懇談会（2020年12月17日）
第109回損害調査会社産業別労使懇談会（2020年12月21日）

1 損保労連2021年度活動方針（概要）

(1) はじめに

令和2年7月豪雨ならびに台風第9号、第10号など大規模な自然災害が複数発生した。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。

また、新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さまにも心よりお見舞いを申し上げますとともに、最前線でご尽力されている医療従事者、エッセンシャルワーカーの皆さまに感謝申し上げたい。

新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの生活や働き方をはじめ、経済、社会に大きな影響を及ぼしており、いまだ収束が見通せない状況にある。このようななかにおいても、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の社会的使命を果たしていくためには、組合員一人ひとりが「働きがい」「ゆとり・豊かさ」を実感しながら安心して働くことができる環境を実現していくことが肝要であり、労働組合としての役割をより一層発揮していかなければならないと考えている。

そのような考えのもと、損保労連は、去る9月に開催した第56回全国大会において、コロナ禍の経験を通じて有した課題認識もふまえ、2021年度の活動方針を確立したので、今期の活動のポイントについて共有する。

また、活動をすすめるなかで、組合員の声や職場実態などから認識した新たな課題については、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、引き続き健全な労使関係のもと、産別労懇などを通じて建設的な意見交換を実施していきたいと考えている。

(2) 今期の活動のポイント

まず、コロナ禍の経験を通じて認識した課題への取り組みについて共有する。なお、これらのうち産別労使で意見交換したい課題（募集関連手続き上の課題、コロナ禍を経て顕在化した組織課題）の詳細については、もうひとつのテーマで触れることとしたい。

産業政策面では、新しい生活様式、新しい働き方が求められるなか、対面や書面を前提とした従来業務の抜本的な見直しやそれにともなう課題の解消に向けた取り組みについて検討を深めていく。また、組合員・社員の柔軟な働き方の実現や生産性向上、お客さまの利便性向上などのためには、業界共通化・標準化の一層の促進が肝要と考えており、対外的な意見発信も含め取り組みを強化していく。

労働条件面では、組合員・社員の雇用や処遇の維持・確保はもとより、テレワーク環境下における人事考課や人材育成などを中心に職場の実態を注視していく。特に人材育成については、コロナ禍を経て取り巻く環境が加速度的に変化していくことが想定されるなか、組合員一人ひとりが環境変化に対する「健全な危機感」を持ちつつ、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。

職場環境面では、テレワーク環境下においても適正に労働時間管理がなされているか注視していくほか、組織内でのコミュニケーションや、適切な業務分担、テレワークにかかるインフラの整備や活用推進などの課題に取り組みながら、新たな働き方について検討を深めていく。

さらに、新しい生活様式、新しい働き方が求められるなか、組合員の声を集める場面や労働組合の取り組みを伝える場面で、労働組合としても対面以外の手段を用いた活動をすすめており、従来の活動方法と新たな活動方法の双方の利点を組み合わせながら、より一層活動を活性化させていく。

次に、これまでも重要課題として認識していた課題への取り組みについて共有する。

コロナ禍を経験し、労働者がこれまで以上に多くの課題に直面しているなか、労働組合としてさらに仲間の輪を広げていく必要があると考えており、このたび策定した「中長期活動方針（2020年10月～2025年9月）」にもとづき、単組と連携しながら、さらなる組織拡大に取り組んでいく。

また、環境変化の激しいなかにおいて、社会保障関連の課題や労働法制関連の課題など難易度の高い課題に向きあっていくためには、さらなる政策実現力の向上に取り組んでいくことが極めて重要と考えている。そのために、連合、他の産業別労働組合、金融庁のほか関係省庁、業界団体などとの意見交換や、国会議員との定期的な意見交換の場である「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。

くわえて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向けて、今期も引き続き注力していく。これまでも、個社・業界の枠を超え、社会全体で取り組むことが必須であるとの考えのもと、各種取り組みをすすめてきたが、「相手の働き方に配慮する」との考えを社会に広く浸透させるべく、今期はシンポジウムの開催を検討している。引き続き、業界内での取り組みはもとより、連合や他の産業別労働組合などとも連携した取り組みをすすめていく。

そのほか、コロナ禍における対応も含めた海外の金融業界の動向に関する情報収集や、日本の損保グループ産業の課題認識などに関する意見発信に向けて、国際労働組織であるUNIグローバルユニオンの活動にも引き続き積極的に参画していく。

2 コロナ禍の経験をふまえた損保グループ産業の課題

(1) はじめに

新型コロナウイルス感染症の影響により「新しい生活様式」が定着しつつあり、社会全体で書面・押印・対面手続きの見直しが課題となっているなか、各省庁でも検討がすすめられるなど、私たちはこれまで以上に大きな変化の渦中にいるといえる。

損保労連では、昨期より、コロナ禍の経験をふまえ、損保グループ産業に生じ得る課題を整理したうえで課題の解消に向けて検討を行っている。本日は、そのうち損保グループ産業としてお客さまや組合員・社員への影響が大きく、優先度高く取り組むべきと考えている課題について意見交換したい。

(2) 新しい生活様式における募集関連手続き上の課題／業界共通・標準化の推進について

先に述べた「新しい生活様式」における書面・押印・対面手続きの見直しに関する論議などにより、ビデオ通話などを用いたニーズ喚起や意向把握、情報提供といった非対面での募集関連手続きが普及していくものと考えている。

各社においては、デジタル技術を活用したりリモート営業の環境整備に努めるなど、非対面であってもスムーズなお客さま対応ができるよう取り組みをすすめていると認識している。一方、画面を通じた新たな非対面募集スタイルにおいて、募集品質上は問題がないものの、オンライン特有のコミュニケーションや、情報収集・プレゼンテーションといったスキルが十分備わっていないことを背景に、デジタルデバイスなどをうまく活用し対面同様に対応できているとは言い切れない代理店が一部に見受けられることを、職場へのヒアリングや日本代協との意見交換などを通じて確認している。

新しい生活様式が定着しつつあり、お客さまの意向が多様化するなか、非対面でも対面と変わらずに対応が可能となる教育支援を代理店に対し社員が実施できるよう、体制を強化する必要があると考えている。

そうした課題を解消すべく、損保労連としては、日本代協・保代協との継続的な意見交換を通じて、代理店の実態や課題認識を把握し、課題解消に向けて、意見交換内容の単組へのフィードバックや検討委員会等を通じた解消策の検討などの取り組みをすすめていく。

先述のとおり各社でも対策を講じているものと認識しているが、業界経営においては、例えば非対面を想定した手続きフローの整備や非対面時特有のチェック項目の設定など、オンライン面談時における個社内代理店の募集関連手続きの均質化ができるようしよみの維持・構築の検討をお願いしたい。また、画面を通じた顧客とのコミュニケーションの取り方や、情報収集の仕方・論点を明確にした説明の仕方など、代理店がオンライン面談実施時も対面募集と変わらずに対応できるような教育支援体制の強化をお願いしたい。

そのほか、新しい生活様式の定着という観点で自賠責保険のペーパーレス化・キャッシュレス化について触れれば、これまで以上に多くの社員がテレワークをするようになったことにより、前回意見交換した募集関連業務にくわえ、自賠責調査事務所や他損保との書面・FAXなどでのやり取りといった支払業務に関する課題も浮き彫りとなり、あらためて業務の見直しの必要性を強く認識した。

現在業界内でもワーキンググループを立ち上げ、鋭意取り組みをすすめていることは認識しているが、こうした自賠責保険を含め、業界共通化・標準化を今後も推しすすめることは、新しい生活様式下でも求められるお客さま利便性向上やさらなる付加価値の提供、組合員・社員の柔軟な働き方の実現はもとより、昨今頻発する大規模自然災害発生時などいかなる状況下でも迅速・適正に保険金支払が可能となる体制整備にもつながり、結果として組合員・社員の働きがいや産業魅力が向上することにつながると考えるため、検討・対策のための体制強化も含め、引き続き優先度を上げた取り組みをお願いしたい。

(3) コロナ禍の経験をふまえ、顕在化した組織課題

コロナ禍においては、多くの社員が在宅勤務を中心としたテレワークにて業務することが求められる環境となった。こうしたなか、各職場に目を向ければ、「自職場の朝礼がオンライン化したことで、外出先へ直行する日も朝礼に参加し常に最新情報を得ることができている」といった声のように、コロナ禍という通常とは異なる環境下に戸惑いながらも、テレワーク中も工夫して職場メンバーと連携するなど、質を落とさずに業務をすすめている組合員を確認することができた。

一方、「自宅で業務をしていると周囲に相談することができず、不安が解消されずにつらく感じることもある」「テレワーク環境下では、『周囲への関心を持つこと』や『他人の状況を察すること』が難しくなり、組織で連携して業務をすすめることができているように感じる」といったように、コロナ禍においてうまく周囲への相談や連携ができず、一人で業務をすすめることに苦勞している組合員も一部で確認できた。

こうした背景には、テレワークの増加を契機に組織メンバーが揃う機会が減少したことで、組織内でフォローしにくくなってしまったことがあると考える。また、テレワーク環境下において、コミュニケーションを図るためのインフラや機能が十分に整備されているとまでは言い難いこともあり、これまでは当たり前のよう实施方式に実施できていた、何気ない対話による相互理解や、適切なタイミングでの助言、周囲のメンバーが他人と打ち合わせている内容や行っている業務を見聞きすることによる情報収集など、意識せずとも得られていた効果を個人・組織が享受できていなかったことも一因と考える。

また、組織を率いるマネージャーに関しては、組織全体での対話の場が確保できない事態におけるマネジメントの仕方といった前例の蓄積がない点などにより、コミュニケーションを図るタイミングが難しい、職場内メンバー一人ひとりの業務の滞りや悩みに気づくのが難しいなど、マネジメントに対する負荷や難易度が増していることもあると推察される。

損保労連としては、損保グループ産業が今後も社会的使命を果たしていくためにはいかなる環境変化があろうとも「人」が主体になると考えており、これまで組織メンバーが集っていた際には、意識せずとも当たり前に得られていた「何気ない対話による相互理解、助言、無意識下の情報収集」といった効果が、組織・個人の力の維持向上に有用な要素のひとつであることを、先に述べたコロナ禍での事例を通じて、あらためて認識したところである。

一方、今後は、組織メンバーが常に集うといった元の状態に完全に戻ることはない想定されているなか、コロナ禍以前に享受できていた効果とまったく同様の効果とまではいえないものの、それと近い効果が得られるようなコミュニケーションを意図的に図っていくことが肝要であり、そのためには、周囲への関心を持つといった意識醸成などのソフト面の推進のほか、ツールの導入・機能向上が十分でない場合のハード面の手当てといった環境整備などをすすめる必要があると考える。

したがって、まずは、先に述べたようなコロナ禍以前には意識せずとも享受できていた効果は意図的に補う必要があるといった課題認識を共有したうえで、経営には、周囲への関心を持つといった組合員・社員の意識や組織風土の醸成にくわえ、オンラインでのコミュニケーションを図る社内インフラのさらなる利活用の推進など、ソフト面・ハード面を含めた環境の構築をお願いしたい。また、組織を率いるマネージャーに対しては、部下との適時適切なコミュニケーションはもとより、メンバー自身も互いに「対話や助言、情報共有」を意識的に実施するよう、組織内メンバーに対して促すなど、確実なマネジメントに向けた指示・支援をお願いしたい。

(4) おわりに

従前から顕在化していた損保グループ産業を取り巻く環境の変化が、今回のコロナ禍を契機にその大きさや速さが急激に増しつつあるなか、損保労連としては、コロナ禍の経験を前向きに捉え、組合員一人ひとりがやりがいを持って働くことができるよう「めざす働き方の実現に向けた取り組み」を展開することにくわえ、こういう環境だからこそ、人と人がつながり組織一体となって高めあい、全体を底上げすることの必要性について、組合員に対して、あらためて訴求していく。また、新しい生活様式に対応するための参考として、全国各地で開催しているユニオン・ミーティングなどを通じて、新しい働き方などに挑戦している組合員などの好取組事例を広く収集・蓄積し、展開することで、組合員の積極的なチャレンジや産業の健全な発展に寄与したいと考えている。

現在損保グループ産業のみならず日本がおかれている状況は、これまでの経験値だけでは対応できるものではなく、労使で論議を重ねながらともに乗り越えていくべきであると考えている。損保労連では、本日論議したテーマにくわえて、ほかにも取り組むべき課題がないか、今後も引き続き適宜洗い出し・整理を行い、課題解消に向けて取り組みをすすめていくこととしており、業界で共有すべき課題が確認できた際には、こうした場などを通じて意見発信をするため、今後も継続的に意見交換をよろしくをお願いしたい。

3 コロナ禍の経験を通じて認識したコミュニケーションの課題

(1) はじめに

2020年2月の産業別労使懇談会（以下、2月産別労懇）では、自動運転やIoTなどの急速な技術革新の進展にともない、アジャスター業務が高度化・複雑化するなか、アジャスターがその専門性をさらに高めていくための課題について意見交換した。そこでは、自己研鑽や会社の各種研修の機会などを通じた新たな知識や技術の習得のみならず、アジャスター間で情報を共有しあうことにくわえ、お互いの得意分野を教えあい切磋琢磨するといった「お互いが助けあい、教えあい、高めあう風土の醸成」に向けてコミュニケーションを活性化していくことが必要であるという損保労連の考えを伝え、労使一体で取り組みをすすめることとしていた。

今般、新型コロナウイルス感染症の影響により「新しい生活様式」の定着が求められるなど、私たちの働き方は大きな変化の渦中にあり、アジャスター間のコミュニケーションの取り方も大きく変化することが想定されるため、本日は、新しい生活様式におけるアジャスター間のコミュニケーションの課題について意見交換したい。

(2) 新しい生活様式におけるアジャスター組合員のコミュニケーションについて

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、アジャスター組合員においても、緊急的に在宅勤務を中心としたテレワークに切り替えることとなり、アジャスター間で対面できない状況になったことにくわえ、これまで対面で実施してきた損害確認を非対面に対応するなど、慣れない環境に戸惑いながらも懸命に損害確認業務を継続してきた。

そのようなコロナ禍による環境変化のなか、アジャスター間で積極的に連携、相談するなど、変化に対応し業務をすすめてきたアジャスター組合員がいることが確認できた一方、連携、相談を積極的に行わなかったことなどにより、損害確認業務に苦労していたアジャスター組合員も確認された。

こうした背景には、2月産別労懇以降、コミュニケーションの活性化に向けたトップメッセージの発信や職場会の実施などの取り組みにより、アジャスター間のコミュニケーションは一定図られつつある職場もあるものの、コロナ禍においてそれらが中断され、コミュニケーションの重要性の理解が十分浸透しきれておらず、お互いが助けあい、教えあい、高めあう風土の醸成に向けては、その取り組みが道半ばだということがあると考え。くわえて、職場に一堂に会しているなかでは、アジャスター間の何気ない対話や助言などにより互いに気づきを得て業務をすすめることができていた職場もあり、テレワークの環境下において、その接点がなくなったことも一因としてあると考える。

このように、コロナ禍においてテレワークにより一人で業務を行ったことで、一部のアジャスター組合員は損害確認業務に苦労するという経験をしており、この経験を通じてアジャスター間のコミュニケーションの重要性を再認識することになったと考える。

また、多くのアジャスター組合員がテレワークを経験したことや、社会的な関心の高まりを背景に、働き方に対するアジャスター組合員の考え方は多様化し、今後、組織のメンバーが常に集うといった機会が減少することが想定される。活用したい人が活用できるよう、これまでの労使での論議をふまえテレワークにかかる環境整備をすすめていただいていることは認識しているが、遠隔でコミュニケーションを取る機会が今後ますます増えることを見据え、オンラインでのコミュニケーションの活性化にも取り組む必要があると考える。

そのために、2月産別労懇でも意見交換したとおり、まずは、コミュニケーションの重要性をアジャスター自身がしっかりと理解し、意識を変えることが重要であるため、「お互いが助けあい、教えあい、高めあう風土の醸成」に向けて、損保労連としては、課題解決に向けて、単組を通じたコミュニケーションの活性化を目的とした職場会の実施支援に引き続き取り組む。くわえて、オンラインでのコミュニケーションの活性化に資する記事や他の産別労働組合などの事例を収集し、単組を通じて情報共有するなどの取り組みをすすめていく。

経営においては、2月産別労懇でも意見交換した、意識変革や環境整備に向けた取り組みをさらにすすめていただくとともに、オンラインツールを活用したコミュニケーションは、ツールに触れる機会を増やすことにより習熟度が高まり、活用が定着するものと考えことから、アジャスター組合員が主体的にオンライン環境下でもコミュニケーションを図る契機とすべく、オンラインでの互いの情報共有の場を設定するなど、ツールの活用促進に向けた取り組みをお願いしたい。

(3) おわりに

損保労連としては、コロナ禍以前から顕在化していた損保グループ産業を取り巻く環境の変化も、今回のコロナ禍を契機にその大きさや速さが急激に増しつつあるなか、コロナ禍の経験を前向きに捉え、組合員一人ひとりがやりがいを持って働くことができるよう「めざす働き方の実現に向けた取り組み」を展開していく。

なお、職場からは、コロナ禍において、これまでは対面で調査していたような事案も非対面による調査に切り替えることとなったなかで、対面と非対面の調査では得られる情報の量や質が異なることから、対面による調査のように高いレベルで適正な損害確認ができているか、不正請求に気づくことができているか、といった点について不安視する声の一部寄せられている。これらの声については、2021年1月以降に実施する予定の損調版ユニオン・ミーティングにおいて実態の把握に努めることとしており、産別として対応していくべき課題を認識した場合には、損調版産別労懇の場などを通じて意見交換を行っていきたいと考えている。

現在損保グループ産業のみならず日本がおかれている状況は、これまでの経験値だけでは対応できるものではなく、労使で論議を重ねながらともに乗り越えていくべきであると考え。損保労連では、ほかにも取り組むべき課題がないか、今後も引き続き洗い出し・整理を行い、課題解消に向けて取り組みをすすめていくこととしており、今後も業界で共有すべき課題が確認できた際には、こうした場などを通じて意見発信をするため、今後も継続的に意見交換をよろしくをお願いしたい。

第173回保険会社産業別労使懇談会（2021年2月18日） 第110回損害調査会社産業別労使懇談会（2021年2月17日）

1 損保労連2021春闘方針（案）

(1) 賃金方針

賃金方針の策定に際し、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3つの観点をそれぞれ徹底的に論議してきた。また、連合方針などをふまえ、「経済の自律的成長」の実現に向けた労使の社会的役割にくわえ、コロナ禍の日本社会において露呈した有期・短時間・契約等労働者などセーフティネットが脆弱な層に対する環境整備等に取り組むことで「社会の持続性」を実現していく役割も負うものと整理し、2021春闘を通じてこれらの役割をどのように果たしていくべきか検討を行った。

以上の3つの観点および「経済の自律的成長」や「社会の持続性」の実現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。

「生活水準の確保について」

消費者物価指数（コアCPI）は2020年4～11月にかけて前年同月比で▲0.9～0.0%程度で推移し、通期では前年度比▲0.6～▲0.3%と予測されている。これらの状況をふまえれば、「昨年^{せいじやく}の生活水準は確保できている」と判断した。

「世間一般・隣接業界対比での賃金水準の確保について」

連合は、誰もが安心・安全に働くことのできる環境整備と、処遇が必ずしも「働きの価値に見合った水準」となっていない現状が明らかとなっているエッセンシャルワーカーや中小企業、有期・短時間・契約等労働者の処遇を引き上げていく、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組み、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざすこととしている。また、2021春闘においても引き続き月例賃金の絶対額の引き上げにこだわり、「賃金水準の追求」に取り組みとし、要求水準については「定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組むことで、2%の賃上げを実現する」との方針を掲げている。

こうした連合方針を受け、春闘情勢への影響が大きい他の産業別労働組合において、コロナ禍の影響を認識したうえでそれぞれの産業における最大限の取り組みを実施すべく「賃金改善」の方針を掲げていることや、隣接業界の取り組み状況などもふまえて検証した結果、「世間一般・隣接業界対比での賃金水準はあまり確保できていない」と判断した。

「働きに報いる賃金水準の確保について」

2020年度通期は、決算短信で業績予想を公表する会社の合算値において、中間決算同様に保険引受利益やコンバインド・レシオは前年度比で改善することが見込まれている。

事業環境の先行きについては、新型コロナウイルス感染症の影響により不透明感が強い状況となっており、自然災害については、今後も激甚化・多発化し支払保険金が大きく増加し得ることなどが想定されることから、楽観視できないものとなっている。

他方、組合員は、新型コロナウイルス感染症拡大にともない2020年4月に発出された緊急事態宣言下において、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、感染を発生させないための予防対策の徹底や、これまでにない規模・頻度でのテレワークの活用に工夫して取り組むなどして、滞らせることのできない重要業務を懸命に継続した。また、緊急事態宣言が解除された後も、業種や部門を問わず、インフラ面・コミュニケーション面のさまざまな課題と向きあいながらテレワークなどの柔軟な働き方をこれまで以上に取り入れるなど、「働き方の変革」をより深化させ、一層の自己研鑽や環境変化をふまえた新たな挑戦に取り組むなどして、さらなる業務領域の拡大や生産性向上に取り組んでいる。

これらの要素を総合的に考えれば、新型コロナウイルス感染症により国内外を問わず景気が低迷している厳しい状況のなかでも、保険引受利益やコンバインド・レシオの改善が見込まれ、安定的な利益を確保できる環境に向けて前進するなど一定の成果をあげており、組合員の懸命な働きが中長期的な業容の拡大には結実したとまでは言えないまでも、業容の拡大に向けたあゆ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はあまり確保できていない」と判断した。

【経済の自律的成長や社会の持続性の実現に向けた社会的役割について】

連合は「2021 春季生活闘争方針」において、春季生活闘争の意義と目的について、「感染症対策と経済の自律的成長」の両立と「社会の持続性」の実現をめざすこととしている。また、連合の方針公表を受け、政府も、官房長官の記者会見において、経済の好循環の継続のために賃上げは非常に重要な要素だと表明している。

このようななか、日本経済の一翼を担う損保グループ産業においても、「経済の自律的成長」の実現に向けた役割を主体的に果たしていく必要性は継続しているものと考えけるとともに、コロナ禍の日本社会において露呈したセーフティネットが脆弱な層に対する環境整備などに取り組むことで「社会の持続性」の実現に向けた社会的役割を果たす責任も負うものとする。

これらを総合的に判断すれば、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、仮にこれが困難な場合にあっては、個社のおかれた状況や課題に応じてあらゆる視点から要求内容を検討すべきであると判断し、次のとおり産別方針を策定した。

「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」を念頭におき、短時間・有期雇用・定年後再雇用等の組合員・社員の労働諸条件の改善などの観点も含め、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必要があることにくわえ、新型コロナウイルス感染症の影響により大きく変化した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て、次のとおり環境整備方針を策定した。

- 組合員一人ひとりが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、働く場所にかかわらず、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産業を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、柔軟な働き方がしやすい環境の整備など「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、前提となる休暇取得の推進や「長時間労働につながる商慣習の見直し」など長時間労働の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などの業務削減・効率化のさらなる推進を求めます。

本方針にもとづき、私たちの「創造性豊かな働き」につながる環境を整備していくことで、組合員一人ひとりの「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実現させ、魅力ある産業・企業の構築に向けた歩みを一層着実にすすめていくことが重要であると考えている。

今後、個社における課題の解消に向けた具体的な方策について、春闘を通じて個別労使間で建設的な論議を行っていきたいと考える。

(3) 共闘態勢および今後の交渉

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、原則として3月11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て策定し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 損保グループ産業が持続的に成長し続けるための「人」への投資について

第4次産業革命による技術革新の進展など、取り巻く環境が大きくかつ急速に変化しているなか、政府は2019年6月の「成長戦略実行計画」において、日本型の雇用慣行をモデルチェンジし多様な採用や働き方を促していく必要があると述べ、その一環として、2020年通常国会において中途採用比率の公表に関する法律を成立させたことにくわえ、経団連は2021年1月の「2021年版経労委報告」において、「メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用を最適な形で組み合わせた『自社型』雇用システム」を各企業でつくり上げて実践していくことが重要である」といった考え方を、2020年版に引き続き示した。折しも新型コロナウイルス感染症のまん延にともない、多くの企業でテレワークが浸透するなか、世間では、ジョブ型の雇用制度はテレワークになじむとの論調が多く見受けられるようになった。

職務や役割を定義したうえでそれを遂行できる人材を着任させるというジョブ型雇用の特性に鑑みれば、テレワークの活用とジョブ型の雇用制度の導入は単純に結びつけられるものではないと考えるが、上述のような背景から、中途採用やジョブ型雇用などを活用することについての世間の関心は一層高まっていると捉えている。

第4次産業革命などの環境変化が、損保グループ産業やそこで働く「人」に与える影響という観点で述べれば、大きくかつ急速に変化する環境のもとであっても、過去の産別労懇にて労使の共通認識とした、安全・安心を提供するという社会的使命を抱える損保グループ産業においては「人」の力が重要であり、技術が進展しても主体となるのは「人」である、との考え方は変わらないものと考えている。

また、この共通認識にもとづけば、「人」が持てる能力・スキルを高めながら最大限の力を発揮していくことで、今後も損保グループ産業が持続的な成長を続けていくことができると考えており、「人」が最大限の力を発揮するためには、すべての組合員・社員が、自身や会社の成長に意欲を持ち、取り巻く環境の変化もふまえ自身の能力・スキルを高め、活躍できるフィールドを拡大しながら、働きがい・やりがいを実感し働くことのできる環境を整えることが不可欠であると考えている。

上述の経労委報告において経団連は、メンバーシップ型雇用において課題が顕在化してきていることを指摘したうえで、メンバーシップ型とジョブ型を最適に組み合わせた「自社型」雇用システムをつくり上げていくことが大切との考えを示しており、また、損保グループ産業も含めた多くの企業がジョブ型雇用の検討・導入をすすめているといった報道もなされるなか、近い将来には自身の能力開発や希望するポスト等への挑戦の機会は限定されていくのではないかと、キャリア形成に関して不安を覚える組合員も一部に見受けられる。

損保労連としては、技術革新の進展といった環境変化への対応として、会社が中途採用やジョブ型雇用を活用する必要性については理解している。これにくわえ、“長期的な視点で大切に「人」を育て、「人」は獲得した能力・スキルをもって長期的に会社の成長に貢献し続ける”というこれまでの雇用慣行の優れた面にも引き続き目を向け、メンバーシップ型・ジョブ型といった雇用形態にかかわらずすべての組合員・社員に対し、能力開発の機会やさまざまなポストに挑戦できる機会の提供といった適切な投資を行っていくことが、損保グループ産業の持続的な成長につながると考えている。この点について、あらためて労使で目線を合わせておくことで、組合員・社員が抱える前述のような不安が払しょくされ、自身の能力・スキルを高め、会社の成長に貢献していくエンゲージメントの維持向上にもつながっていくものと考えている。

また、このような考えのもと、経営においては、例えば企業内での体系的な人材育成や社外での講座受講なども含めたリカレント教育といった学びの機会の提供・拡充、それぞれが描くキャリアに応じてさまざまなポストに挑戦できる機会の提供など、「人」への適切な投資を引き続き行っていただきたい。

くわえて、大きくかつ急速に変化する環境のもとでは、個別労使において、経団連が示したような雇用システムに関する協議を行う必要性が生じる可能性もあると考えている。その際には、個社のおかれた状況や課題の認識をすりあわせながら、徹底した論議をもとに最適な雇用システムを模索していくことが肝要であると考えており、上述のとおり、「人」に対し適切な投資を行っていくことが、「人」が能力・スキルを高めながら最大限の力を発揮するためには不可欠である、との認識を前提として労使協議をすすめていただきたい。

他方、損保労連としては、上述のとおり、学びの機会の提供・拡充やさまざまポストへの挑戦の機会の提供といった適切な投資が不可欠であると考えると同時に、組合員自身が主体的に能力・スキルを高め成長していくことも必要であるとも考えており、中期重点取組課題である「Action 2022」において「人が育つ風土の定着」を掲げている。そのなかで、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、その実現に向けて主体的に行動を変革し続ける運動を、産別・単組一体となって推進している。

組合員は、技術革新の進展や新しい生活様式の浸透、顧客ニーズの多様化などをふまえた業務内容の変化や求められる能力・スキルの高度化に日々向きあい、自身の成長や働きがい・やりがいの実現に向けて自己研鑽等を含めた前向きな行動変革に取り組んでいるところである。経営としても先に述べた適切な投資を行うことにより、組合員・社員一人ひとりの成長に対してさらなる後押しを行っていただきたい。

急速な環境変化のなかにおいても、産業が持続的な成長を遂げていくためには組合員・社員一人ひとりの力を最大化していくことが重要であるとの認識を一にし、より魅力ある損保グループ産業の実現に向けて引き続き労使で取り組んでいきたい。

3 アジャスター組合員のさらなる専門性の向上をめざして

自動運転技術の実用化や医療分野におけるロボットの活用など技術革新が進展するなか、損保労連では取り巻く環境変化をふまえて、アジャスター組合員自らが「めざす働き方」を考え、行動変革につなげるといったプロセスを繰り返し続けていくことが重要であるとの認識のもと、「めざす働き方」の実現に向けた取り組みをすすめてきた。

「めざす働き方」の実現に向けては、2018年12月の産別労懇においてテーマとして取り上げ、アジャスター組合員一人ひとりが「めざす働き方」を考え、行動変革に一步踏み出せるよう、上司との対話や、キャリア開発研修の実施、技術革新の動向や関連する法整備、環境変化をふまえた会社のめざす方向性の検討状況の共有などを要請した。

その後、会社においては、「めざす働き方」の実現に向けた管理者層への教育や、会社方針・トップメッセージを通じた、技術革新をふまえた会社のめざす方向性の検討状況の共有等の対応をいただいていると認識している。そうした結果、「めざす働き方」の実現に向けた上司からのアドバイスや、会社のめざす方向性についての説明などを参考に、アジャスター組合員が自身で「めざす働き方」を考える機会が増えつつあり、「めざす働き方」を考え、行動変革につなげていくという本取り組みの重要性に対する理解は浸透してきているものと考えている。

一方、今般の新型コロナウイルス感染症の影響により、自動車分野では、人との接触を避けるための自動運転車の活用など、移動手段だけでなく感染防止という観点での活用が着目され、自動車メーカーなどは新技術への研究開発を引き続き高い水準で行っている。また、政府は2030年代半ばに国内の新車販売をすべて電動車に切り替える目標を打ち出すなど、自動車の技術革新は今後も一層進展し、アジャスターに求められる専門性はより深さや広さが増していくことが想定される。医療分野では、コロナ禍においてAI やロボットを活用した遠隔診療の技術が進展するなど、治療方法は今後も多様化していくと考えられており、アジャスターの業務において、治療の有効性や妥当性の判断がさらに高度化していくことが想定される。

また、コロナ禍を経て、アジャスターの働き方、業務のすすめ方は変化の渦中にあり、新しい生活様式への対応などを背景に、今後、テレワークの活用や非対面による損害確認などが増えてくると思われる。

技術革新の進展やコロナ禍による環境変化をふまえ、アジャスター組合員の「めざす働き方」を考える必要があるなか、アジャスター組合員からは、「現在の新技術の動向などは自己研鑽を通じて情報を収集しているが、会社として、より具体的な指針のようなものがあれば、より明確にイメージできる」といった声のように、実際に一人ひとりが「めざす働き方」を考えるにあたっては、難しさを訴える声がいまだ多く寄せられている。

そうした背景には、アジャスター業務に影響する技術革新について、個々人がそれぞれ常に情報をアップデートし、将来に向けて自身がすべきことを認識することは、ソフトウェアや法律などさまざまな専門知識も要するものであり、コロナ禍を経て技術革新の速度が増しているなかで、多くのアジャスター組合員にとって難易度が高く、今後どのような専門性が必要となるのか^{*}具体的にイメージしにくくなっていることがあると考える。

こうした課題を解決していくためには、「アジャスターに求められる専門性」が今後どのように変化していくのかも含めて、技術革新に対応した「アジャスターに求められる専門性」を明確化していく必要があるものとする。そうすることで、アジャスター組合員自らが環境変化を捉えて「めざす働き方」を主体的に考えることができ、その結果、具体的な行動変革にもつながっていくものと考えている。

技術革新に対応した「アジャスターに求められる専門性」の明確化に向けて、損保労連では、引き続き、自動運転技術や、AI を活用した医療技術など、さまざまな技術革新に対応すべく、アジャスター業務に影響を及ぼす可能性のある技術革新とは何か、具体的なテーマを設定したうえで、調査・研究をすすめていきたいと考えている。

経営においては、個社での労使協議などを経て、さまざまな技術革新に対応した「アジャスターに求められる専門性」を明確にすることにくわえ、こういった専門性を習得していくための学習ツール等の提供などの環境整備もあわせて検討いただきたい。

誰もが環境変化を前向きに捉え、専門性を発揮できることは、組合員一人ひとりの「働きがい・やりがい」の向上のみならず、アジャスター職種の魅力度向上にもつながるものと考えている。引き続き、個社・産業の持続的な発展につながる取り組みを労使協調ですすめていきたい。

※例として、自動運転車の実用化でいえば、車両の構造、装着部品、調査手法、賠償の考え方等のアジャスター業務に必要な知識とスキルを指す。

第174回保険会社産業別労使懇談会（2021年7月15日） 第111回損害調査会社産業別労使懇談会（2021年7月13日）

1 災害に便乗した悪質商法への対応

(1) 現状

自然災害が頻発化・激甚化するなか、特に火災保険分野において、災害に便乗した悪質商法により、消費者に不利益が生じている事案や、保険会社・損調会社にとっても本来不要な調査費用負担や時間がかかっている事案などが多発していることを、損保労連の中央委員会に寄せられた意見・要望や各単組を通じた個別のヒアリング、損保協会・日本代協・日本損害鑑定協会・消費生活相談員との意見交換などを通じて認識した。

こうした悪質商法の具体的な例として、以下のような特徴があげられることを確認している。

- ✓ 訪問や電話、SNSなどへの広告の掲載などを通じて、自然災害による住居の被害を調査するなどと告げ、時間経過により原因の特定が困難な別事故・経年劣化による損傷、意図的な破損など、保険の対象とならない住宅の損害を、過去の自然災害による被害などと虚偽の申告をして保険請求を行うようお客さまに促す。
- ✓ 成功報酬として支払保険金額の35～50%を請求するなど、高額なコンサルタント料などの請求を行う。
- ✓ 保険金支払の対象になるかを確認せずに不当な請求代行契約をお客さまに締結させ、お客さまが保険請求時に当該業者が指定した細かな対応を漏らした場合や、不審に思って解約しようとした場合などに、法外な違約金を負担させることを強いてくる。
- ✓ 大手検索サイトへの広告掲載や全国規模での展開をしている業者、一般社団法人化して非営利を装う業者、弁護士と提携する業者、法人名を不定期に変更する業者など、その業態は多様化しており、保険会社の支払業務の実態などに応じて、話法や請求書式、請求金額などを変えたり、損害状況の確認と見積業者を分け、その関与を隠蔽したりするなど、特に自然災害時の繁忙度の高まりに乗じて、より巧妙に不正請求を行っている。

このような悪質な修理業者が関与した保険金請求事案により、当事者であるお客さま自身がその悪質性を認識しないまま保険の対象とならない損害を混入させて請求してしまうなど、結果的に保険金の不正請求を行う当事者となってしまいう事例も生じている。また、修理をしたものの結果的に支払い対象外となることにより多額の自己負担を負うケースや、高額なコンサルタント料が請求されることなどにより本来お客さまが得られるはずの損害保険金がお客さまの手元に満額残らないケース、本来支払う必要のない違約金の負担が発生してしまうケースなどの不利益も生じている。

また、自然災害発生時という特に事故報告が多い時期を狙って悪質な修理業者が関与し、保険金支払の対象とならない損害まで請求してくるため、当該災害発生拠点で対応すべき業務量がさらに膨大となり、不正請求案件への調査などの対応に過大な時間がとられ、通常事案の対応にも影響を及ぼしている、という実態も確認している。

(2) 問題点

このように悪質な修理業者の手口がますます巧妙化していることにより、当事者であるお客さまが不利益を被ることや不正請求に意図せず加担してしまうことのみならず、調査を尽くしてもなお、適正な保険金支払に影響が生じた場合には、結果として保険料水準の引き上げにつながり得るなど、その他すべてのお客さまにも影響が及びかねない懸念がある。

さらに、損害状況を実際に確認するアジャスターも含めた組合員・社員や損害鑑定人などにとっても、立会調査や、お客さま・当該業者への支払対象外の項目や差額の説明・交渉などの対応に、通常以上に時間を要すことも想定され、保険金支払の適正さ・迅速さそれぞれの阻害となっている。保険会社の使命として適正な保険金支払を可能な限り迅速に行うことが求められているなか、こうした実態は、組合員・社員や損害鑑定人の繁忙度増加のみならず、交渉による徒労感などにより働きがいの低下にもつながっていると考えており、実際単組を通じたヒアリングにおいても、こうした課題に直面している組合員の声は増加傾向にあることを確認している。

個社において、代理店と連携したお客さまへの事前の注意喚起などの強化や、事例の共有・対応マニュアルの策定・損害鑑定人や弁護士などとの連携といった社内体制の整備などの対策を一定講じていることは認識している。また、業界としても、「不正請求防止システム」の新機能のリリースや、自然災害対応検討プロジェクトチームを組成し、業界各社や日本代協・日本損害鑑定協会などと連携して対策を検討し、各社の取り組みをけん引するとともに、チラシなどを活用した広報の実施や行政との連携といった注意喚起などの対策をすすめていることは認識している。

他方、先に述べたような悪質な修理業者の関与事案は、国民生活センターに寄せられる相談件数が著しく増えていることからわかるように、近年増加傾向にあることにくわえ、手口が巧妙化して判別が難しくなっており、こうした状況がさらに深刻化していくと、保険制度の健全性をも脅かしかねないことから、個社による一層の対応強化はもとより、損保グループ産業全体での対策も急務になっていると考える。

(3) 課題

今後も自然災害が頻発化・激甚化することが想定されるなかにおいて、悪質な修理業者への適正な対応を積み重ねることにより、当事者であるお客さまを悪質な修理業者から確実に守るだけでなく、適正な保険料率の水準を維持することで保険制度の健全性を担保し、その結果としての損保グループ産業の社会的使命である「適正かつ迅速な保険金支払」を実現し続けていくことが肝要である。

くわえて、前述のとおり第一線で組合員・社員や損害鑑定人などが懸命に適切な損害確認による不正請求の混入防止や当該業者との折衝などを行っているなか、悪質な修理業者の手口が巧妙化するなど一件一件個別の対応では限界が生じるほどに状況は深刻化しているものと認識している。

こうした状況がさらに深刻化していくと、先述のとおり、組合員・社員や損害鑑定人などの繁忙度増加などによる働きがいの低下はもとより、保険制度の健全性をも脅かしかねないことから、個社における対策のより一層の強化にくわえ、業界としての悪質な修理業者の傾向や見極める観点などに関する各社間での情報連携などの体制整備や、一般消費者へのさらなる注意喚起・啓発など、さらにスピードを上げて産別労使で着実に解消に向けて対応をすすめることを示していく必要があると考える。

(4) 解決の方向性

まずは、各社のどの拠点の組合員・社員も本事案に適切に対応ができるよう、例えば、悪質な修理業者の事前の見極めや実際の交渉などに関するノウハウの蓄積や展開、事案担当者からの相談窓口の一本化、弁護士等の社外機関とのさらなる連携など、各社経営には、第一線への組織的な支援体制のより一層の強化をお願いしたい。

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

そして、業界全体としても本課題解消に向けて取り組むべく、各社の取り組み事例の共有などを通じてさらなる体制強化に向けた後押しをするとともに、例えば、悪質な修理業者の関与事例の蓄積や各社間での情報連携といった災害時でも適正かつ迅速な保険金支払を引き続き実現できるような業界共通での体制整備をお願いしたい。くわえて、こうした取り組みの確実な連携を図りつつ、必要に応じて、悪質商法に関する注意喚起や適正な保険金請求に関する省庁や自治体などと連携したさらなる啓発活動をお願いしたい。

損保労連としては、単組経由で職場実態を継続的に把握するとともに、単組や日本代協などと連携し、お客さまに対する契約締結時や災害発生時などの情報提供の強化などの対策を検討し、組合員に周知していく。また、日本代協、消費生活相談員などとの意見交換を通じて継続的に実態を把握したうえで、当該実態にもとづき、さらに取り組むべき課題がないか検討し、適宜解消策を講じていく。くわえて、「政策・提言集2022」に新たに本課題を記載したうえで、適宜業界とも連携しながら、連合や他産別、国会議員、行政などへの対外的な意見発信を実施していきたいと考えている。

2 適正な保険金支払に向けた非対面の損害確認における課題

(1) 現状

2018年7月の産別労懇では、不正請求の排除に向けて、「不正請求の検知の課題」「不正請求の立証にかかる調査ロードの課題」について意見交換を行い、その後、経営においては、実際のモラル事案を対象にした勉強会の実施、モラルリスク事案解決ニュースの発信、保険会社担当者の技量やニーズに合わせた研修や各種情報提供など、各種取り組みをすすめていただいているものと認識している。

また、業界においては、保険制度の健全性を維持していくために、保険金不正請求ホットラインや、契約内容・保険金請求歴・不正請求等について損害保険会社等が相互に情報交換を行う制度などを設けており、2018年10月からは不正請求疑義事案の検知を目的とした「不正請求防止システム」を運用するなど、保険金詐欺や不正請求等の排除に向けた取り組みは強化されている。

業界における今年度の重点取り組みとしても、保険金詐欺や不正請求等の排除に取り組んでいくことが発表されており、先に述べた「不正請求防止システム」においては、2021年3月から新たに、不正請求の疑いが高い事案の情報を制度参加会社のシステムに自動連携する機能をリリースし、より実効性のある不正請求防止の体制が整えられつつある。

一方で、コロナ禍により、アジャスターの損害確認業務を取り巻く環境は変化しており、これまで対面で調査していたような事案も、画像伝送を活用して調査するなど、非対面での調査比率が高まっている。

2020年9月の全国大会では、コロナ禍における働き方の変化をふまえた「めざす働き方」の実現に向けた支援を求める意見を受け、損保労連としても、アジャスターの業務のすすめ方の変化について論議してきた。そのなかで、組合員からは、非対面の調査比率が高まっていることで、対面と非対面では得られる情報の量や質が違うことなどから、高度化・複雑化する事案において、「非対面による損害確認で対面の損害確認のように高いレベルで不正請求を検知し、適正な損害確認ができているか心配だ」との声が寄せられた。

こういった声をふまえ、まずは実態を把握すべく、損保労連では、2021年1月以降の損調版ユニオン・ミーティングにおいて、「非対面での調査比率の高まりが、アジャスター業務にどのような影響を与えているのか」に関し、不正請求の検知・適正な損害確認という観点から論議を行った。

組合員からは、「非対面の調査により効率的に業務を行うことができおり、生産性向上や、迅速な保険金支払につながっている一方で、一部の修理工場では、依頼した画像の一部が送られてこないなど、損害確認に必要な情報が十分得られていないケースがある」といった意見が多く寄せられており、必要な情報が不足しているなかで、損害確認を行っているケースがあることを確認した。

(2) 課題

画像伝送を活用した非対面での調査では、アジャスターが自身で実際に現物の車両を確認し必要な情報を収集する立会調査とは異なり、自動車修理工場から送られてくる画像などの情報によって損害を確認するため、適正な保険金支払に向けた損害確認に必要な情報が得られていないケースがあるなど、対面のように高いレベルでの不正請求の検知には課題がある。

こうした課題が生じる要因には、必要な画像などの情報についての修理工場への理解・浸透が十分でないことや、修理工場の協力が得られていないこと、不正請求を目的として故意に都合の悪い情報が隠蔽されることなどがあると考ええる。

今後も業務効率化の推進や、新しい生活様式への対応といった観点などから、非対面による損害確認は増えていくことが想定されるため、非対面による損害調査において、対面のように高いレベルで不正請求を検知し、適正に保険金を支払うべく、損害確認に必要な情報が、必要なタイミングで必要な量を確実に得られるよう、労使で対策を検討していく必要があると考える。

(3) 課題解決の方向性

課題解決に向けて、損保労連としては、必要な情報についての修理工場への理解・浸透、画像伝送の協力を得るために、必要な情報を具体的な事例の図や写真などを活用してわかりやすく伝えるといった、ユニオン・ミーティングで把握した組合員の取組事例など、好事例を横展開していく。

経営においては、必要な情報についての修理工場への理解・浸透に向けて、画像伝送のタイミング、アングル、枚数などが記載された修理工場向けのツールの提供や、活用の推進などをお願いしたい。このように、必要な情報の理解・浸透に取り組むことは、修理工場との関係性強化、協力を得ることにもつながると考える。また、一部の保険会社で活用が開始されている、事故車両の損傷箇所に合わせて最適な画像の撮り方などがナビゲートされるアプリや、動画映像により損害箇所をリアルタイムに修理工場とアジャスターの間で共有できるシステムの導入・活用推進など、損害確認に必要な情報がシステムの的に得られるような取り組みを検討いただきたい。

このような取り組みにより、損害確認に必要な情報が確実に得られるしくみが構築できれば、結果的に、不正請求を目的とした故意の情報の隠蔽もされづらくなり、不正請求の発生自体の抑止にもつながると考える。

最後に、アジャスターが業務のすすめ方の変化を前向きに捉え、非対面においてもさらに高いレベルで損害確認を実施していくことは、業務効率化や、適正かつ迅速な保険金支払につながることはもとより、働きがい・やりがいの向上、アジャスター職種のさらなる魅力度向上にもつながっていくことと考えている。引き続き、個社・産業の持続的な発展につながる取り組みを労使協調ですすめていきたい。

3 「長時間労働につながる商慣習の見直し」のさらなる推進に向けて

損保労連では、総労働時間の短縮に向けた取り組みの一環として、2017年より「長時間労働につながる商慣習の見直し」を重点施策として掲げ、以下のとおり、さまざまな取り組みを展開してきた。

- ▶ 日本代協との共同宣言の締結、連合や自動車総連などの他の産業別労働組合（以下、他産別）への意見発信、国会議員や消費者団体との意見交換の実施
- ▶ 「長時間労働からの脱却（2017年7月）」「長時間労働につながる商慣習の見直し（2018年7月）」をテーマとした産別労懇の実施
- ▶ 例年、組合員向けに全国各地で実施しているユニオン・ミーティングにおける論議機会の提供
- ▶ 2021年4月、産別外の理解浸透につながるより一層の世論喚起の一助とすることを目的に、「長時間労働につながる商慣習の見直し」をテーマとし、政労使学を招いたシンポジウムの開催

今述べたシンポジウムには、各社より多数参加いただき、あらためて感謝申し上げたい。そのうえで、本シンポジウムを通じて認識した課題などについて、3点述べたい。

1点目は、コロナ禍を経ての「商慣習の見直し」の位置づけについてである。

コロナ禍を契機にテレワークなどの柔軟な働き方が急速に広まったことを受け、代理店との間において、「新規プロジェクトや年間計画の打ち合わせは対面で行っているが、定例会議や商品勉強会はWebで実施し、在宅勤務の募集人も参加しやすいようにしている」といったように、会議の目的や相手の状況・事情に応じて仕事をすすめていく場面が増えている一方で、「過去からの慣習により、どのような要件でも訪問前提で対応しており、テレワークなどの柔軟な働き方を実践することが難しい」といったように取引先との間に介在する商慣習が、柔軟な働き方の阻害にもつながっている実態を確認し始めていた。

こうした実態をふまえ、柔軟な働き方の推進という観点からも、「商慣習の見直し」に取り組むにあたり、前提としているお互いに「相手の働き方に配慮する」との考えのもと、「商慣習の見直し」の取り組みを一層すすめていく必要があるのではないかと考え、シンポジウムにおいてこうした認識を伝えたところ、他のパネリストからも損保労連と同様の認識が示された。

※損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

損調会社においても、一部の自動車修理工場では画像伝送での損害確認の協力が得られていないことなどから、本来は画像伝送で効率的に対応できる事案をやむを得ず訪問するなど、アジャスターの柔軟な働き方を阻害しているケースがあると認識している。

新しい生活様式の浸透にともない、今後、柔軟な働き方のさらなる定着が想定されるなか、他産別なども損保労連と同様の認識を有していることをふまえると、柔軟な働き方の推進という観点でも「商慣習の見直し」に向けた取り組みは有効であり、取り組むにあたり、前提としているお互いに「相手の働き方に配慮する」ことの重要性が社会全体でより高まっていることについて、各社経営と目線を揃えたい。

2点目は、損保グループ産業内における取り組みについてである。

先に触れたシンポジウムにおいて、労働者や企業は、他社との競争があるため、自身だけが商慣習を見直した場合に取引上不利になる懸念があることから、個人や企業単位では商慣習の改善に向けた声をあげづらいつつ実態があることが、有識者をはじめ多くの登壇者の発表から確認できた。

損保労連でも過去から、弁護士から意見書を取りつけるなどして、独占禁止法上問題のない範囲について整理しており、慎重な対応を要することについてはすでに認識しているところであるが、シンポジウムにおいても、有識者から、前述のような実態を解消するにあたっての留意点として、例えば協定を経営側が各社に呼びかけて実施した場合には独占禁止法に抵触する可能性があるため慎重にすすめる必要がある点について示された。

他方、労働組合、特に産業別労働組合が運動の一環として旗振りをし、業界各社や他労組・他産別に働きかけをすることは独占禁止法には抵触しない範囲であり、効果的である、との示唆を得た。

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

また、シンポジウムではパネリストである自動車総連から「取引先との間にある長時間労働につながる商慣習を自らすすんで対応している」実態をどのように捉え、対処していくのかといった課題が提起された。こうした実態については、過去より損保労連としても認識していたが、これを機に、産業内で解決すべき課題として、あらためて以下のとおり産別としての考えを整理した。

- 損保労連としては、取引先との間にある長時間労働につながる商慣習をセールスポイントとして取引先にアピールし提供する行為は、ワークルールが順守されていなければ、当然ながら許容できるものではないと考えており、過去より把握している実態によれば、そうした行為の多くはワークルールを逸脱したものであると認識している。
- 一方で、休日勤務を含む時間外勤務を正式に申請し、管理者から正式に許可もしくは命令されたうえでの対応であれば、それを否定する考えにはない。
- ただし、仮にワークルールが順守されていたとしても、組合員自身の長時間労働などにつながる可能性があることはもとより、職場のメンバー・後任者・同業他社ひいては異業種他社の労働者の働き方にも悪影響を及ぼす恐れがあり、組合員自身の短期的な働きがいや達成感が高まる側面があることは否定しないが、こうした働き方が恒常的になった場合には、組合員自身の働きがいや達成感が持続的に続くとは言いがたく、また、職場のメンバー・後任者・同業他社ひいては異業種他社の労働者の働きがい低下などにもつながり得るため、労働組合としてめざすべき持続的な働き方とは言えないと考える。
- かかる考えから、産別としては、上述の理由から取引先との間にある長時間労働につながる商慣習を見直していく。

シンポジウムの基調講演でも示唆があったように、損保労連の活動目的である「損保グループ産業で働く全従業員の労働条件の維持向上」「損保グループ産業の健全な発展」にもとづき、労働運動として展開していくことについては、弁護士への相談などを通じて過去より整理してきたとおり、独占禁止法には抵触しない範囲であると考えている。

したがって、損保労連としては、組合員・社員の働きがい、ゆとり・豊かさの向上、損保グループ産業のさらなる魅力度向上の実現をめざし、「取引先との間にある長時間労働につながる商慣習を自らすすんで対応する」働き方の見直しも含め「商慣習の見直し」に取り組むべく、産業別労働組合として運動を展開・強化していく考えにあるが、今後の損保労連の主体的な運動につなげるべく、経営の受け止めを確認したい。

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

また、損保グループ産業の組合員の実態に目を向ければ、実際に、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えのもと日々の行動を主体的に見直していく必要性についての理解浸透がすすんでいる職場では、「本当に至急なのかを立ち止まって考え、相手に余裕のある締切設定を心がけたところ、相手からも至急対応依頼が減ってきた」「取引先からの時間外の不要不急の電話対応が改善されない現状をマネージャーに伝えた結果、マネージャーも同席してくれお互いに控えていくことを確認しあった」など、マネージャーの後押しも得ながら、主体的な行動変革につながっている組合員の姿を確認している。

しかしながら、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えは理解しているものの、シンポジウムにおいても有識者から言及されたように、「対応しないと取引を打ち切られてしまうのではないか」といった不安から、主体的な行動変革に踏み出せていない組合員も一部に見受けられる。

こうした背景のひとつには、有識者の見解にもあるように取引先との関係悪化の懸念を担当者一人で払拭しきれないことがあると考えている。先述のとおり、組合員が取引先へ主体的に働きかけをすることに対してマネージャーの支援があったことが懸念の払拭に奏功した実態があることをふまれば、組合員の主体的な行動変革のためには、取引先との関係悪化の懸念の払拭につながるマネージャーの後押しがひとつの有効な手段であると考えられる。

2018年7月の産別労懇においては、以下のとおり『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の組合員の主体的な行動変革への後押しを要請し、労使で取り組みをすすめてきた結果、商慣習の見直しが図られつつある一方で、「取引先との関係悪化の懸念」といった不安要素により、主体的な行動変革に踏み出せない実態も確認している。

先に述べたとおり、シンポジウムを通じて、今後さらにその取り組みを強化していきたいと考えているところであり、組合員が主体的に取り組むことが大前提となるが、こうした不安要素の解消に向けて、経営には、前回産別労懇での要請事項にくわえ、例えば、取引先との対話がうまくすすまないときなどの同行支援といった、後ろ盾となってサポートするなど、組合員の主体的な行動変革に対するマネージャーのさらなる「後押し」をお願いしたい。

<Ref: 2018年7月産別労懇 要請事項>

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、今後も労使協力で取り組んでいただきたい。

3点目として、産別の枠を超えた取り組みについて共有する。

シンポジウムを通じて、商慣習自体は損保グループ産業と取引のある産業との間だけではなく、あらゆる産業や企業間にも介在しており、誰もが長時間労働につながる商慣習の被害者にも加害者にもなる可能性があるため、それぞれが当事者意識を持つことが、社会全体にとってプラスになるということをあらためて確認することができた。

こうした認識のもと、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考えを今後も広く浸透させていくべく、本シンポジウムの内容もふまえ、引き続き広報紙「GENKI」・ホームページ等を活用して広く周知するとともに、産別の枠を超えた連携を通じて、他産別内でも発信してもらうべく働きかけを行うなどして、引き続き社会全体への発信に努めていく。

くわえて、他産別の好事例の発表やパネリストとのディスカッションなどを通じて、共同で課題把握に努め解消を図るといったような産別の垣根を超えた連携の有用性についてあらためて認識した。したがって、これまですすめてきた「理解浸透」の取り組みにくわえ、取り組みを一段と前進させるべく、連合などとも適宜連携を図りながら、今後は、他産別との個別の意見交換などを通じて、産別の枠を超えた協力・連携を求め、損保グループ産業と取引のある産業との間に生じている個別の課題の解消にも取り組んでいく。

最後に、損保労連としては、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考え方を広めていくことは、長時間労働の是正や、柔軟な働き方の推進にもつながり、結果として、組合員・社員の働きがい、ゆとり・豊かさの向上、ひいては損保グループ産業のさらなる魅力度向上にも資すると考えている。先日開催したシンポジウムを通じ、社会全体で今後さらに取り組みを強化していく必要があるとあらためて認識したところであり、引き続き、労使協調での取り組みをお願いしたい。



2021年7月15日 第174回 保険会社産業別労使懇談会の様子

資料

産別労懇・損調産別労懇における労組側発言（骨子・抜粋）



2021年7月13日 第111回 損害調査会社産業別労使懇談会の様子

3

東日本大震災から10年

東日本大震災後の損保労連の取り組み

被災地への支援



- 東北各地を訪問し、支援物資を提供したほか、義援金を拠出するなど経済面からの支援も行いました。

■ 連合の被災地支援活動にも継続的に参画しました。



- ボランティアセンターなどでは、相談窓口や保険金請求手続き方法などが掲載された損保協会のチラシを配布し、保険金請求にまで手が及ばない方々に一刻も早くお支払いできるよう支援しました。

関係先への働きかけ

- 従業員の安全と心身の健康確保を前提に、一日も早い被災地の復旧・復興、震災対応業務全般の改善、地震保険制度の見直し等に向けて、国会議員・行政・連合・業界等の関係先へ意見発信を行いました。
- 今後も巨大地震の発生が懸念されるなかで、巨額の保険金支払に耐え得る地震保険の制度設計や、一層の制度普及に向けた商品設計が必要との認識のもと提言を継続し、政府と民間保険会社の負担割合や総支払限度額の変更、自己申告方式の拡大、割引制度の拡充などが実現しました。



今後の取り組み

- 東日本大震災の発生から10年が経過しましたが、復興は道半ばです。
- 損保労連では、今後も中央委員会、全国大会の場における「復興支援ブース」の設置をはじめとして風化防止に取り組むなど被災地への支援を継続していきます。
- また、地震保険のさらなる普及や適正かつ迅速な保険金支払体制の構築などに向けて、関係先への意見発信を続けていきます。



【特別企画】東日本大震災から10年

一日も早い被災者の生活再建や被災地の復旧・復興のために、これまで損保労連が業界とともに果たしてきた役割や、震災対応に向き合ってきた組合員の働きなどを振り返り、すべての組合員が損保グループ産業で働く者としての使命や存在意義を再認識する機会とすべく、2021年3月10日に、「【特別企画】東日本大震災から10年」を開催しました。

特別宣言

今後も震災の風化防止に取り組んでいくこと、損保グループ産業の社会的使命を果たし続けていくべく東日本大震災で得た教訓を着実に生かしていくことについて、損保グループ産業で働く組合員がともに歩みをすすめていくために特別宣言を行い、採択されました。



東日本大震災から10年・特別宣言

東日本大震災の発生から明日で10年が経過する。

被災地の復旧・復興・再生はすすんでいるものの、いまだに多くの方が避難生活を余儀なくされており、また、風評被害を拭き切るには至らぬ産業もあるなど、復興・再生は道半ばにある。

私たちは、この事実を肝に銘じ、震災の記憶を決して風化させることなく、被災地に思いを馳せ、寄り添い、そして、行動していく。

東日本大震災の発生からこれまで、地震・台風・集中豪雨など度重なる大規模自然災害を経験し、その都度、一丸となって懸命に取り組むことで、これらの難局を乗り越えると同時に、さまざまな教訓を得てきた。今、自然災害の頻発化・激甚化にくわえ、新しい生活様式への順応により働き方が変わるなど、大きな環境変化の最中にある。私たちは、いかなる環境変化が生じようとも、安心・安全の提供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べく、得られた教訓を着実に生かしていく。

私たちは、被災地の一日も早い復興・再生を願うとともに、損保グループ産業で働く者としての自負・誇りを胸に、ともに歩みをすすめていくことをここに宣言する。

2021年3月10日 損害保険労働組合連合会

震災当時の組合員の働きの振り返り（インタビュー動画）

震災当時、被災地や、災害対策室、本社支援部門等で震災対応にあっていた、損保グループ産業で働く11名の組合員に、「震災発生直後」「事故受付・請求勧奨」「立会業務」「保険金支払」「被災地以外での対応」「今後の取り組み」など、さまざまな観点から当時を振り返っていただき、それをまとめたインタビュー動画を上映しました。



東日本大震災後の損保労連の取り組みや今後の取り組みを掲載した広報紙「GENKI」特集記事、【特別企画】東日本大震災から10年で上映したインタビュー動画などは、損保労連ホームページ「東日本大震災から10年」をご覧ください。

<http://www.fniu.or.jp/east-earthquake10th/index.html>





2021年2月12日 金商懇セミナー
「With/Afterコロナの働き方『日本型テレワーク』について」の様子



2021年6月1日 損調委セミナー
「これからの自動車業界の動向とアジャスターに求められる専門性」の様子



2021年6月4日 情シス委セミナー
「損害保険ビジネスと技術革新」の様子



2021年6月15日 生保委セミナー
「コロナ禍における生命保険募集のあり方と今後の展望」の様子



2020年9月18日 第56回全国大会の様子



2021年3月10日 第67回中央委員会の様子

損保労連 政策・提言集2022

「創造性豊かな働き」の実現に向けて

2021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)