

「創造性豊かな働き」の実現に向けて



損保労連 政策・提言集

2022年9月



「政策・提言集2023」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。

こうした課題認識のもと、損保労連では、職場の声を基点に各種ルールや法制度、社会保障、税制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が、その内容に磨きをかけ、実現可能性を高めたうえで、意見発信を継続し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。

提言に関するご要望・ご提案は、所属の単組または損保労連までお寄せください。

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
Action2025 (中期重点取組課題)	P.12

総論	P.15
1. わが国を取り巻く情勢	P.16
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.25
1. 品質・消費者利便のさらなる向上	P.26
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.33
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.35
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 自動運転自動車の普及にともなう関連法制等の整備	
4 保険金不正請求防止対策	
5 反社会的勢力との関係遮断	
6 自賠責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.43
1. 労働法制の見直しや実効性の確保に向けて	P.44
1 男性の育児休業取得促進などへの対応	
2 社会人教育などの充実に向けた対応	
3 高齢者雇用への対応	
4 副業・兼業を行う労働者保護に向けた対応	
5 中途採用比率の情報公表に関する対応	
6 同一労働同一賃金の実現に向けた対応	
7 有期契約の無期転換ルールへの対応	
8 職場におけるハラスメントの防止強化に向けた対応	
9 企画業務型裁量労働制の見直しへの対応	
10 長時間労働の是正に向けた法制度の整備	
11 過労死防止への対応	
12 高度プロフェッショナル制度への対応	
13 賃金のデジタル払いへの対応	
14 解雇無効時における金銭救済制度への対応	
15 賃金請求権に関する対応	
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など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.55

目 次

第3章	持続可能な社会保障制度の実現	P.61
	1. 社会保障制度の持続可能性の確保に向けた基盤 P.62 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.66 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5年度税制改正要望）	P.75
	1. 働く者のより豊かな生活の実現に向けて P.76 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.79 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 破綻保険会社から協定銀行への資産移転に係る不動産取得税の非課税措置の恒久化 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.85
	1. 提言事項の経過・結果（抜粋） P.86 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.94	

損保労連とは

沿革

損保労連は1967年に結成された産業別労働組合組織であり、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22単組、約87,000人の組合員から構成されています。

組合員が「働きたい」「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人）
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」を策定
	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）
	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
2017	3	損保労連政策懇談会の設置
	9	中期重点取組課題「Action2022」を策定
2021	3	東日本大震災から10年・特別企画の開催
	4	「長時間労働につながる商慣習の見直し」シンポジウムの開催
2022	9	中期重点取組課題「Action2025」を策定

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

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	12,206	東京海上日動調査サービス労働組合	1,123
チューリッヒユニオン	250	MS&AD事務サービス労働組合	952
AIGジャパン労働組合	6,026	MS&ADシステムズ労働組合	1,351
イーデザイン損害保険労働組合	225	SOMPOビジネスサービス労働組合	553
三井ダイレクト損害保険労働組合	457	SOMPOシステムズ労働組合	1,169
三井住友海上労働組合	16,814	三井住友海上あいおい生命労働組合	2,206
日本損害保険協会労働組合	158	SOMPOひまわり生命保険労働組合	2,009
セゾン自動車火災保険労働組合	793	東京海上日動あんしん生命保険労働組合	2,033
損害保険ジャパン労働組合	21,758	東京海上ホールディングス労働組合	166
トーア再保険労働組合	239	MS&ADビジネスサポート労働組合	80
東京海上日動火災保険労働組合	15,642	合 計	86,868
あいおいニッセイ同和損害調査労働組合	658		

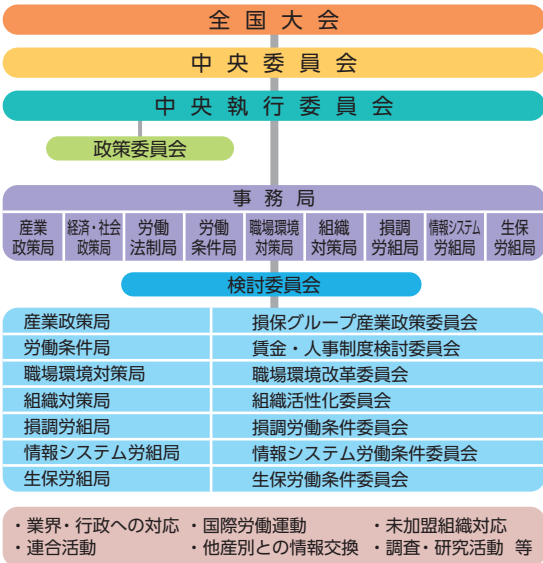
(2022年6月1日現在)

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	12,206	東京海上日動調査サービス労働組合	1,123
チューリッヒユニオン	250	MS&AD事務サービス労働組合	952
AIGジャパン労働組合	6,026	MS&ADシステムズ労働組合	1,351
イーデザイン損害保険労働組合	225	SOMPOビジネスサービス労働組合	553
三井ダイレクト損害保険労働組合	457	SOMPOシステムズ労働組合	1,169
三井住友海上労働組合	16,814	三井住友海上あいおい生命労働組合	2,206
日本損害保険協会労働組合	158	SOMPOひまわり生命保険労働組合	2,009
セゾン自動車火災保険労働組合	793	東京海上日動あんしん生命保険労働組合	2,033
損害保険ジャパン労働組合	21,758	東京海上ホールディングス労働組合	166
トーア再保険労働組合	239	MS&ADビジネスサポート労働組合	80
東京海上日動火災保険労働組合	15,642	合 計	86,868
あいおいニッセイ同和損害調査労働組合	658		

(2022年6月1日現在)

(2022年6月1日現在)

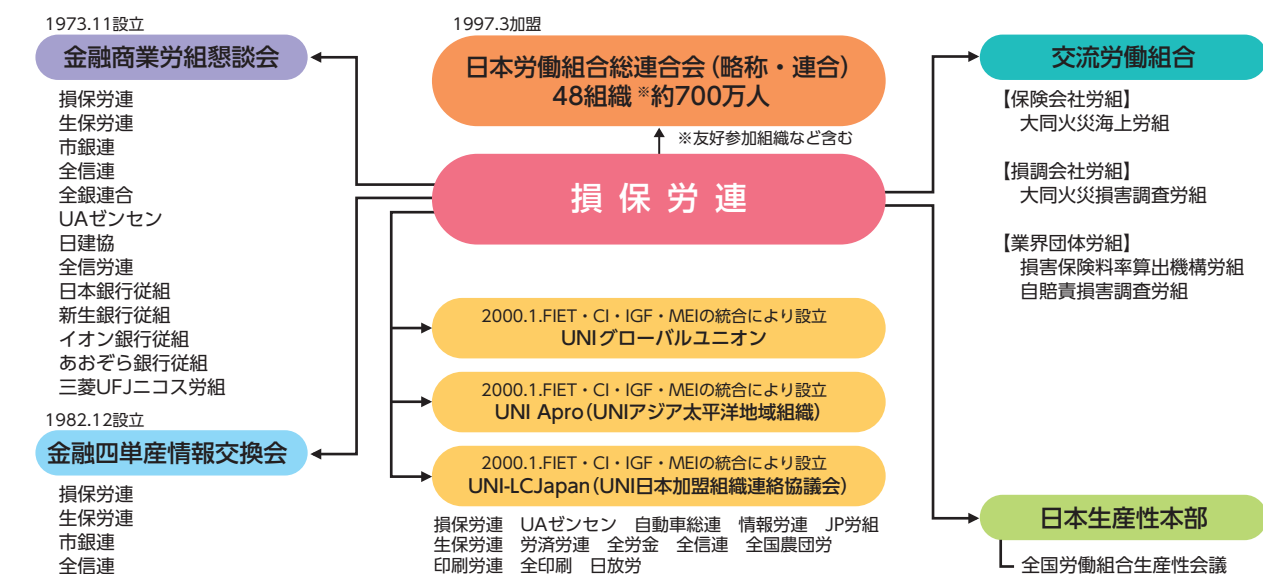
【損保労連の組織】



連合活動・他産別等との交流

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。

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・ポータル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。本部をスイスのユニオンにおき、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（2023年度～2025年度）

Action
2025

2023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

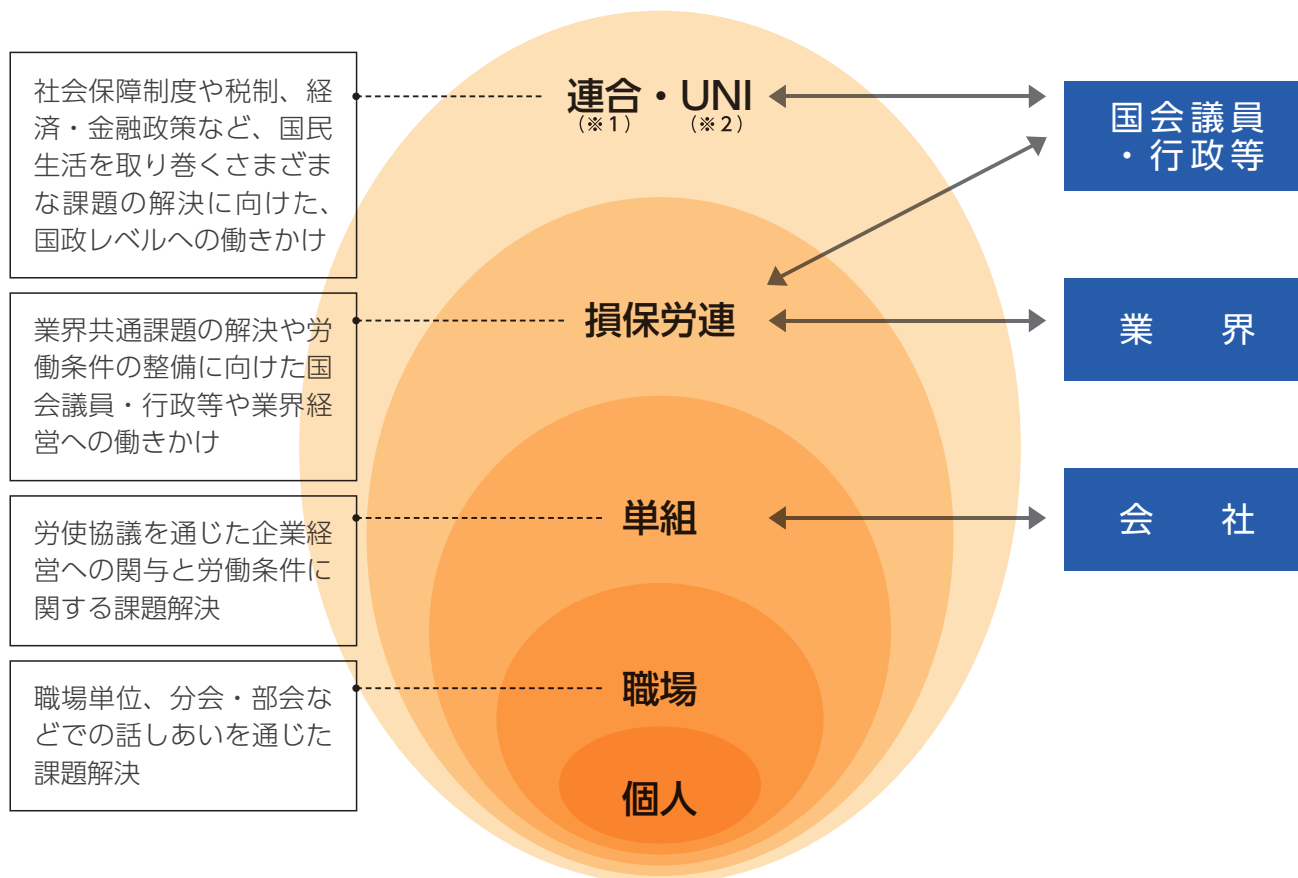
「創造性豊かな働き」
～私たちはこう働きたい、
こうありたい～

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

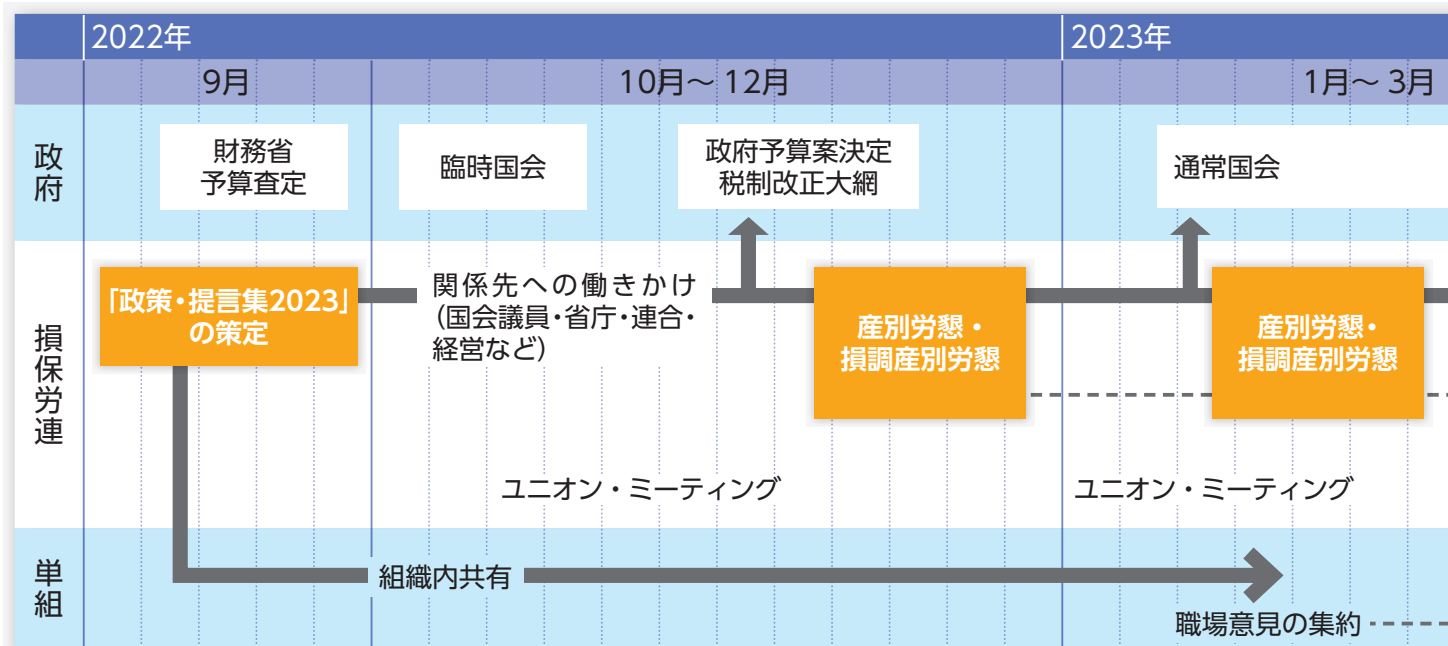
[課題解決に向けたイメージ]



(※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57期(2023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.39)
- マイナンバー制度の今後の展望 (P.62～63)

など



損保労連の役員が直接

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.27～28)
- 長時間労働につながる商慣習の見直し (P.55～60)

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.33)
- 自賠責保険制度の安定運営 (P.41)
- 税制の見直し (税制改正要望) (P.75～84)

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>

- 男性の育児休業取得促進などへの対応 (P.44)
- 長時間労働につながる商慣習の見直し (P.55～60)
- マイナンバー制度の今後の展望 (P.62～63)
- 子ども・子育て、教育制度の全般への対応 (P.69～70)

など



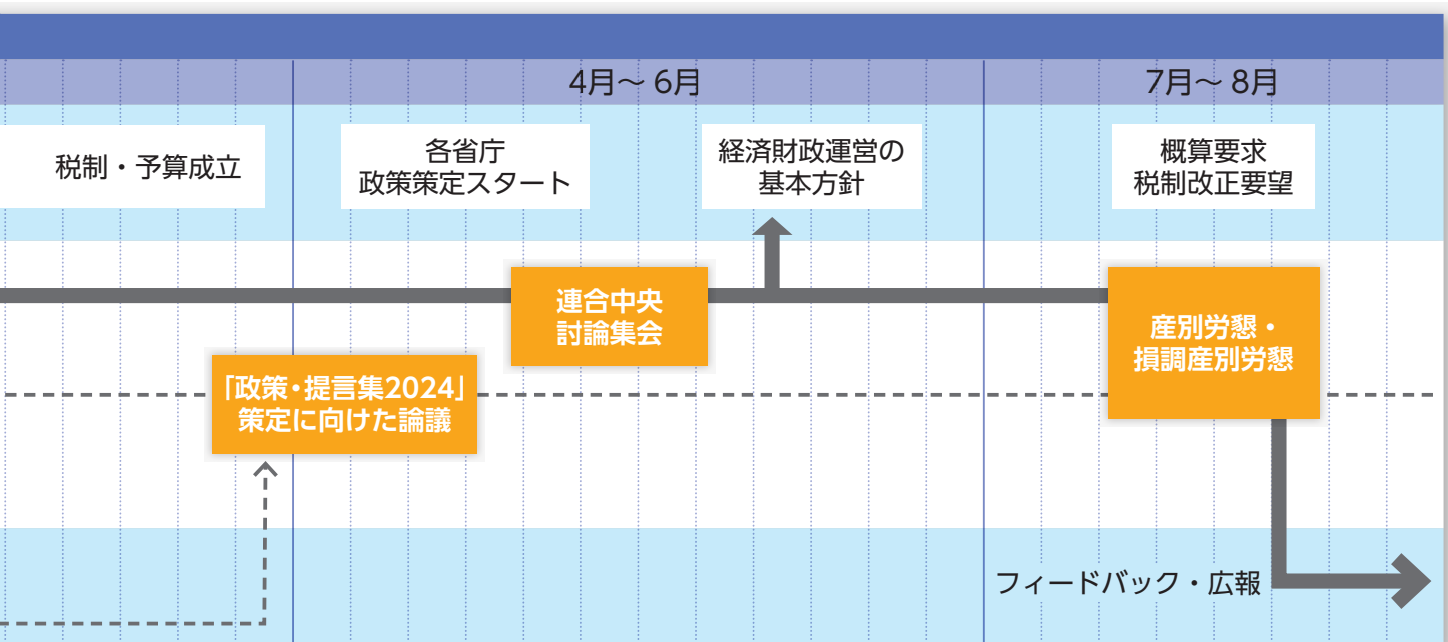
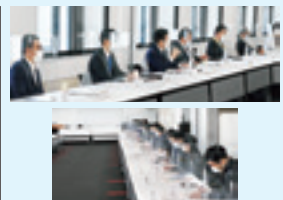
業界に対して

業界共通課題について、労使トップによる意見交換(産業別労使懇談会)を年3回程度実施しています。
※論議内容はP.94～116

<主な提言項目>

- 募集品質向上に向けた対応 (P.27～28)
- 業界共通化・標準化を通じた業務削減・効率化 (P.29～32)
- 保険金不正請求防止対策 (P.39)
- 長時間労働につながる商慣習の見直し (P.55～60)

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ています。

また、産業や働き方に大きく影響する環境変化などにより、働く者の価値観が一層多様化するなか、組合員一人ひとりが自ら志向する働き方を考えるうえでの「道しるべ」が必要であるとも考えています。

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」

顧客に高品質な
サービス・価値を提供
していきたい。

キーワード

「顧客に対する付加価値の創出」
「顧客満足につながる効率化」

認めあい、
支えあい、つながりを
感じながら働きたい。

キーワード

「多様性の尊重、受容」
「チーム」
「コミュニケーション」

仕事と生活の
バランスを大切に
しながら働きたい。

キーワード

「仕事以外の生活の充実」
「互いの時間の尊重」

社会からの
信頼を感じながら
働きたい。

キーワード

「誇りの持てる産業・企業」
「持続性」

Action2025（中期重点取組課題）

活動 目的

- 損保グループ産業で働く
- 損保グループ産業の健全

「創造性豊
～私たちはこう働き

対外的な働きかけ

単年度

Action

○産業や働き方に大きく影響する環境変化などにより、損保グループ産業で働く者の価値観
2023年度から2025年度までの3カ年を期間とする「Action 2025（中期重点取組課題）」を
○私たちは、「多様性の受容」の推進をあらゆる活動のベースとしながら、5つの重点課題
使命である「損保グループ産業の健全な発展」「損保グループ産業で働く全従業員の労働

技術革新への対応

- テクノロジーの進化により、DXが加速し、人が担う仕事が大きく変化していくなか、組合員一人ひとりが、将来の環境変化に的確に対応し、「働きがい・やりがい」を実感して働き続けることができる産業を構築する必要があります。
- そのため、技術革新が産業・雇用に与える影響を注視しつつ、自らを磨き続けるためのリスクリングなど「人への投資」が一層すすむよう、必要な対策を講じていきます。

人が育つ風土の定着

- 働くことに対する価値観の多様化やリモートワークの拡大など働き方の柔軟化がすすむなか、組合員一人ひとりが「働きがい・やりがい」を実感して働き続けるためには、「こうありたい、こう働きたい」という自ら志向する働き方の実現に向けて、一人ひとりが主体的に成長していく必要があります。
- そのため、組合員一人ひとりが「めざす働き方」を考え、行動を変革し続けるプロセスの定着に向けた運動を推進するとともに、成長に資する気づきをお互いに与えあうようともに育つ・育てる意識の向上を図ります。

組織力

- コロナ禍を経て、損保グループ産業で働く者の価値観がを力強くすすめるためには、産業で働く者がより強固にない生じる個別労使間で解決が困難な課題に対峙できる
- そのため、新たな環境に対応した活動を展開し、多様な組労組間の連携強化を図り、損保労連に集う仲間の拡大やグ

多様性

全従業員の労働条件の維持向上 な発展

「かな働き」
たい、こうありたい～

単組への支援

活動方針

2025

が一層多様化し、多くの課題に直面するなか、特に注力すべき課題に重点的に取り組むため、策定しました。毎期の活動計画は、「Action 2025」をふまえて策定していきます。
に取り組むことで、一人ひとりの「創造性豊かな働き」につなげ、産業別労働組合としての条件の維持向上」を果たしていきます。

多様な働き方の実現

- 多様な背景を持つ一人ひとりが強みを発揮していくためには、それぞれの価値観や状況に応じた働き方を実現できる環境を整備する必要があります。
- そのため、「長時間労働につながる商慣習の見直し」をはじめとした長時間労働の是正と、働き方の柔軟化に資する取り組みを産別・単組一体となって一層強化していきます。

政策実現力の向上

- 損保グループ産業を取り巻く環境が大きく変化し、新たな課題も生じるなか、「損保グループ産業の健全な発展」「労働者のより豊かな生活の実現」を図るためには、個別労使間で解決が困難な各種ルールや法制度の見直しなどに対して、働く者の立場から意見を反映させていく必要があります。
- そのため、政策の実現に向けて、産別・単組が一体となって組織内論議を強化し、産業政策をはじめとした各種政策をより強固なものとしていくとともに、関係先※との連携を一層強化していきます。

の強化

一層多様化し、課題の個別化がすすむなか、労働組合が運動団結する必要があります。また、グループ経営の進展にともなう体制を整備する必要があります。

会員の組合活動への参画を一層すすめるとともに、グループ労使関係の構築に取り組めます。

※関係先…… 国会議員、行政、業界、連合、
他の産業別労働組合、
有識者、消費者団体

の受容

損保労連政策懇談会

損保労連では、メンバー議員との意見交換を通じて、組合員の「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」および損保グループ産業の健全な発展に資する政策・提言の策定・実現につなげることを目的に、損保労連政策懇談会を設置しており、2017年3月の第1回目以降、定期的に開催しています。

懇談会メンバー



大串 博志 衆議院議員



大塚 耕平 参議院議員



海江田 万里 衆議院議員



北神 圭朗 衆議院議員



磯崎 哲史 参議院議員



浜口 誠 参議院議員



2022年3月29日 第6回 損保労連政策懇談会の様子

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

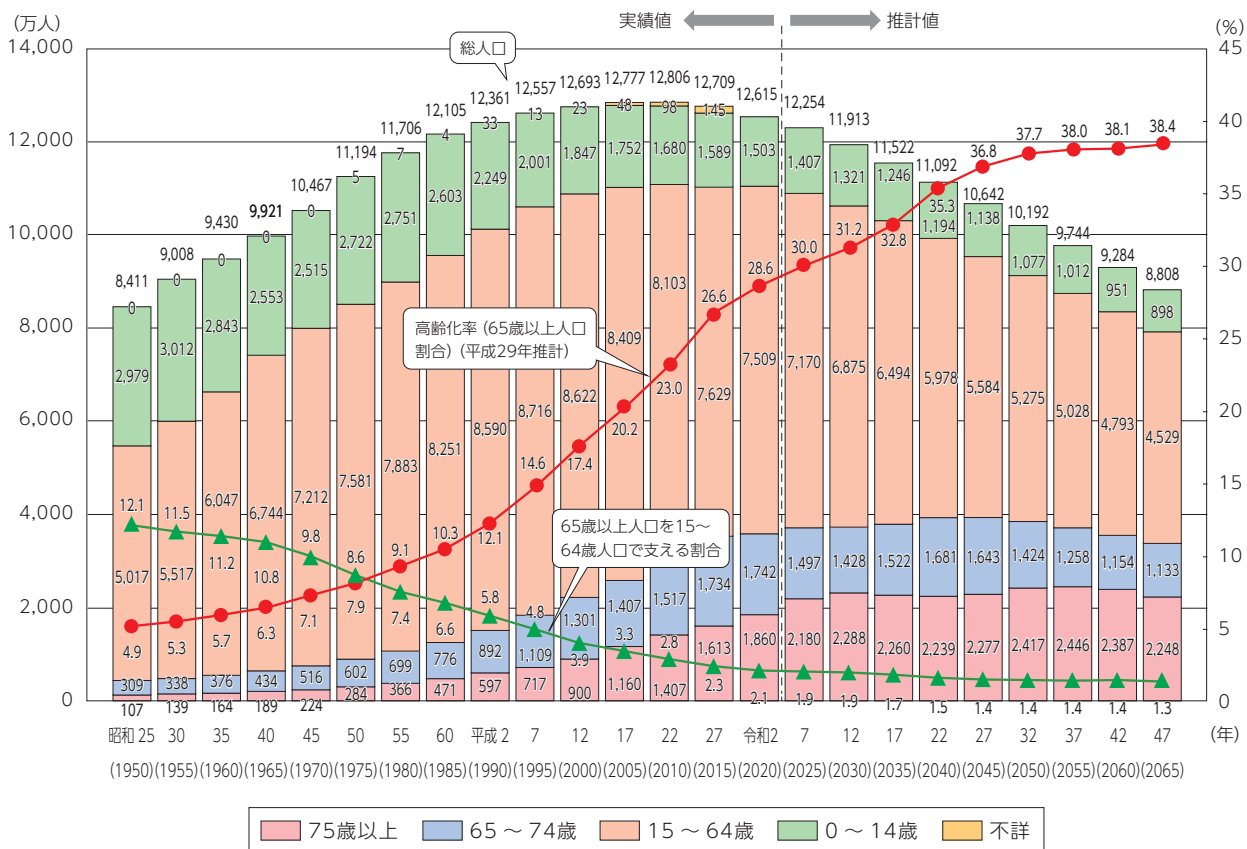
1

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100万人を大きく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600万人）」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、2040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1995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年延びており、さらに2040年にかけて約2年延び、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、女性の約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4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とされており、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、DXであるといわれています。社会全体で、DXをすすめていくうえでは、デジタル・規制・行政を一体的に改革していく必要があります。2021年9月に新設されたデジタル庁は、その司令塔としての役割が期待されています。DXの進展によって、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、また南海トラフ巨大地震、首都直下型地震などの大規模地震の発生も予測されており、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年に策定した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5か年加速化対策」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、近年台風や集中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、日本政府は、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。その後、2021年10月に英国グラスゴーで開催されたCOP26（国連気候変動枠組条約第26回締約国会議）において、世界全体で工業化以前からの気温上昇を1.5℃に抑える努力を追求する（1.5℃目標）ことが確認されました。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。

^{*}従業員数1,000人超の企業が対象。「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。

2019年12月に発見された新型コロナウイルス感染症については、さまざまな変異ウイルスが相次いで感染の波を引き起こし、世界の感染者数はすでに5億8,000万人を超え、死亡者数も640万人を上回りました。こうしたなか、感染や重症化を予防する効果が確認されているワクチン接種がすすんだほか、重症化を防ぐ治療薬の投与を受けることが可能となりました。こうしたこともあいまって、一部の国ではマスク着用の義務や感染後の隔離措置の廃止といったように規制を大きく緩和する方針を明らかにするなど、新型コロナウイルス感染症との共存を模索する国も増えつつあります。日本においても、外国人観光客の入国制限が段階的に緩和されるなど、感染状況を考慮しながら、本格的な経済活動が再開されつつあります。

また、この間、感染拡大防止の観点から政府が提唱してきた、身体的距離の確保による人との接触機会の削減、テレワークや会議のオンライン化といった「新しい生活様式」が定着しつつあるなか、感染症の流行が落ち着いた後においても、消費者の生活スタイルやニーズが変化していくことはもとより、仕事においても、柔軟な働き方がこれまで以上に求められていくことが想定されています。

2022年2月に始まったロシアによるウクライナ侵攻については、長期化の様相を呈しています。国連をはじめ国際社会の迅速かつ緊密な対話により、平和と安定の早期回復が求められるなか、日本においても、SWIFT（国際銀行間通信協会）からのロシアの特定銀行の排除、ロシア中央銀行との取引停止などの金融措置、ロシアとの輸出入にかかる貿易措置などの経済制裁を実施しています。こうした諸外国の経済制裁により、ロシアによるウクライナ侵攻が長引くほど世界経済の不確実性は増し、個人消費や企業投資への影響や、企業のサプライチェーンの寸断などが懸念されています。

2 日本経済・国際経済の現状と今後の見通し

日本経済は、ワクチン接種などがすすみ、感染状況が一定の落ち着きをみせるなか、飲食・旅行・娯楽といったサービス消費をはじめとする個人消費が回復したことを主因として、4～6月期の実質GDP（国内総生産）は前期比年率+2.2%となりました。政府は、直近の2022年7月の月例経済報告において、「景気は、緩やかに持ち直している」と評価しています。先行きについては、コロナ禍からの正常化に向けた回復の動きは続く可能性が高いものの、ウクライナ情勢の長期化や中国における経済活動の抑制の影響などが懸念されるなか、原油価格や物価の高騰、金融資本市場の変動などによって、回復のペースが鈍化することも想定されます。

国際経済は、一部の地域で新型コロナウイルス感染症の再拡大の影響により、経済活動が抑制されているものの、新型コロナウイルス感染症による影響が緩和されるなかで、総じて景気は持ち直しつつある状況です。一方で、先行きについては、ウクライナ情勢の長期化や中国における経済活動の抑制の影響などが懸念されるなか、原油価格や物価の高騰、金融資本市場の変動などによって、景気が下振れすることが想定されます。

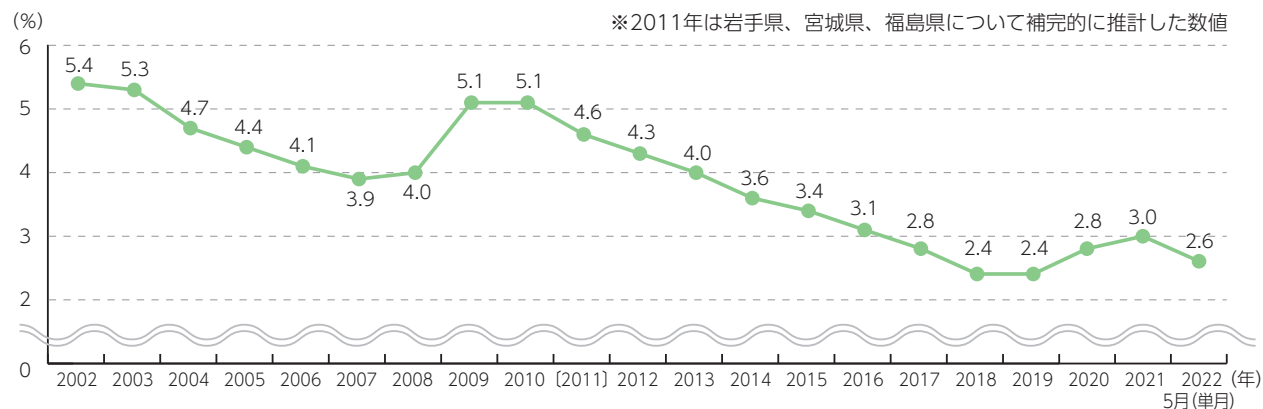
3 雇用情勢

雇用は、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた前年度と比較すると持ち直しつつありますが、一部の産業においては依然として厳しい状況にあり、2022年4月以降も雇用調整助成金の特例措置等として支給期間の延長などの対策が講じられています。

就業者・雇用者数について、2021年度平均の就業者数は6,706万人（前年度比+4万人）と持ち直しており、雇用者数も6,013万人（前年度比+51万人）と回復しています。雇用形態別では、正規労働者数は3,594万人（前年度比+19万人）と7年連続増加し、非正規労働者数も、2,077万人（前年度比+3万人）と前年度の減少から増加に転じています。前年度は新型コロナウイルスの感染拡大により、特に女性の非正規労働者が影響を受け非労働人口化する傾向にありましたが、女性の正規労働者数は1,235万人（前年度比+16万人）、女性の非正規労働者数は1,422万人（前年度比+7万人）と雇用形態を問わず回復傾向にあります。

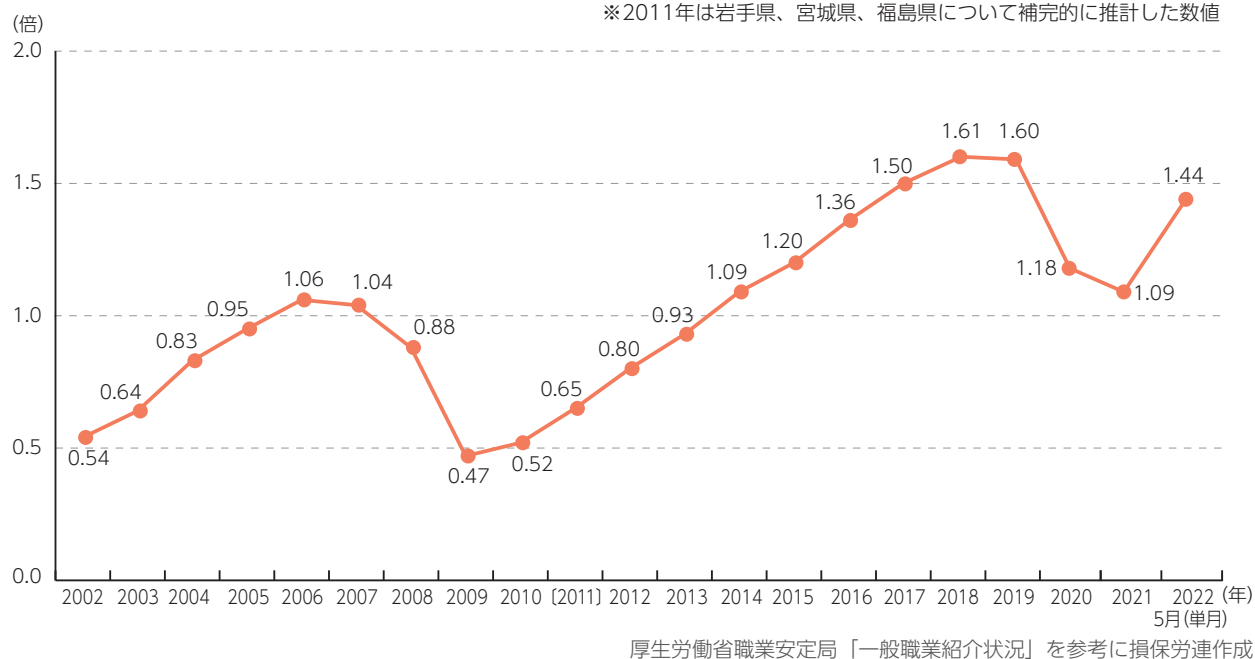
また、2021年度平均の完全失業率は、前年度から0.1ポイント低下の2.8%、有効求人倍率は前年度から0.06ポイント上昇し1.16倍となるなど、経済活動の正常化にともなって回復傾向にありますが、新型コロナウイルス感染症流行前の水準には戻っておらず依然として厳しい状況が続いています。なお、雇用の安定などを目的とした雇用保険制度において、雇用調整助成金等の支出により雇用保険財政が悪化し、2022年4月以降段階的な雇用保険料率の引き上げが決定されています。

【完全失業率の推移】

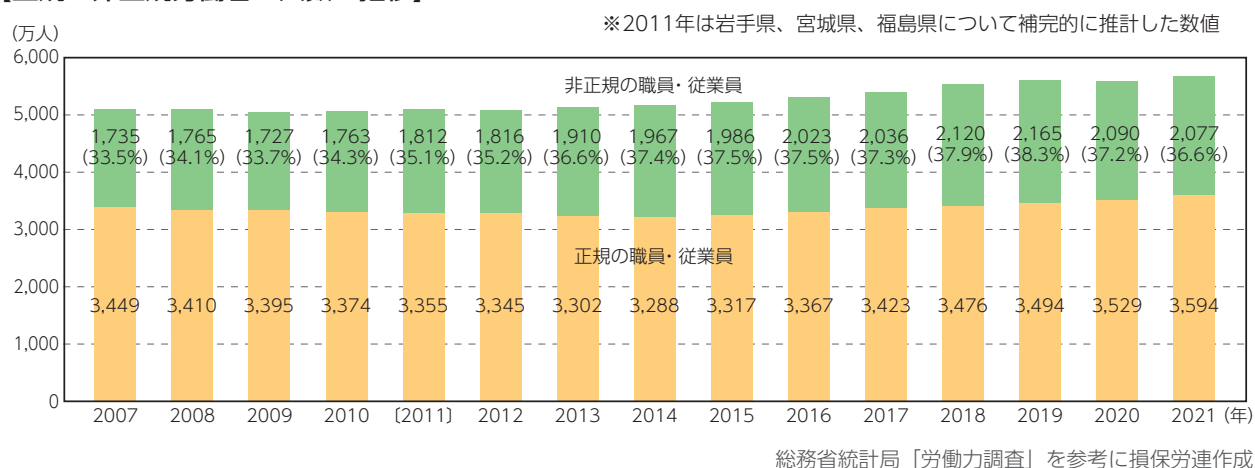


総務省統計局「労働力調査」を参考に損保労連作成

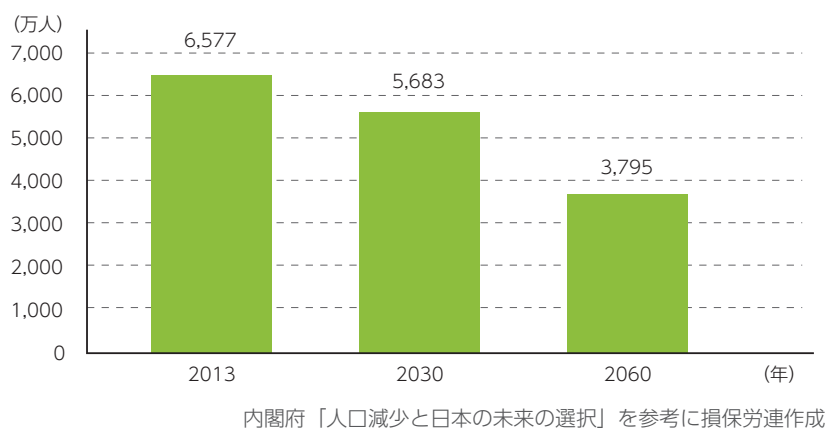
【有効求人倍率の推移】



【正規・非正規労働者の人数の推移】



【労働力人口の推計】



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、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など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との考えのもと、2019年9月に全世代型社会保障検討会議を設置し、これまでの社会保障改革で主要テーマであった年金・医療・介護にくわえ、労働や雇用も含める形で社会保障全般に対する改革をすすめています。また、これらの改革をさらに推しすすめるべく、「男女が希望どおり働き続ける社会づくりや、若者世代の負担増の抑制、勤労者皆保険など、社会保障制度を支える人を増やし、能力に応じて皆が支えあう、持続的な社会保障制度の構築」に向け、2021年11月、全世代型社会保障構築会議を設置しました。くわえて、政府が開催している「新しい資本主義実現会議」においては、人への投資を強化することで生産性を向上させ、その収益を賃上げなどで分配することによって広く国民の所得水準を伸ばし次の成長を実現していく「成長と分配の好循環」をすすめていくことで、持続可能な社会の実現に向けた取り組み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、働く意欲の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」が改定されるとともに、2022年1月には、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者を対象に、一定の要件を満たす場合に特例的に雇用保険の被保険者になることができる「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。くわえて、出産・育児などによる離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するために、2022年4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されています。

また、新しい資本主義実現会議のなかで示された「人への投資の抜本強化」の方針のもと、労働移動の円滑化や人材育成支援をめざし、正規雇用・非正規雇用を問わず学び直しや職業訓練を支援するための雇用関係助成金の拡充等が検討されています。

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2021年度にかけての32年間で10.5%（47.4兆円）から23.2%（129.6兆円）へと2.5倍以上となり、2040年度にかけての推計では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13.5%、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ことが見込まれるなか、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。

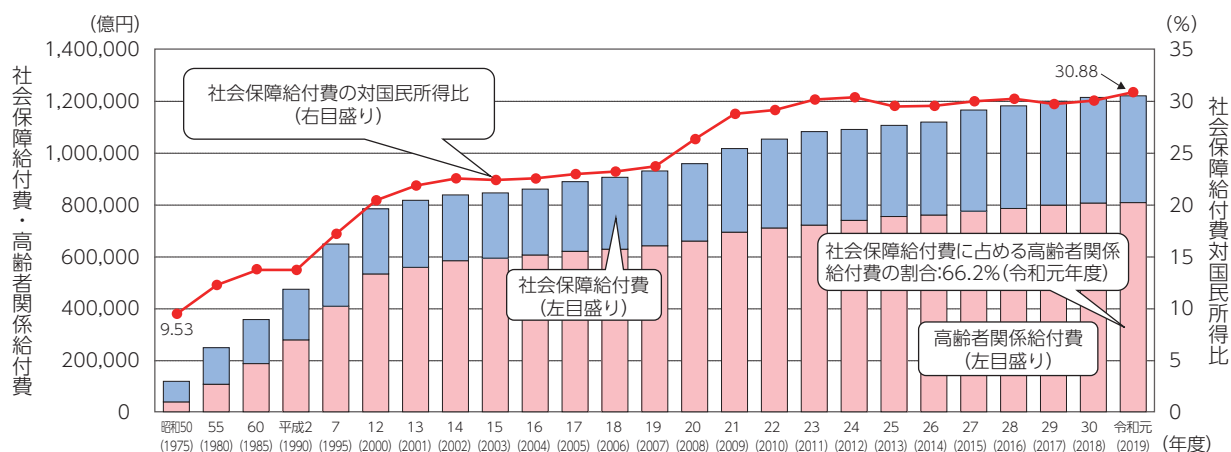
こうした情勢をふまえ、全世代型社会保障検討会議では、すべての世代が安心できる社会保障制度を構想する必要があるとの考えのもと、まずは働き方改革をすすめ、子育て・介護などさまざまな事情のもとでも就労への意欲を生かせる社会をつくるとともに、高齢者の就業機会を確保したうえで、多様な選択を支える社会保障の構築、現役世代の負担増の抑制、中長期的な受益と負担のバランスの確保などについての検討がなされています。

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、第201回国会で関連法案が成立しました。くわえて、2020年12月に示された「全世代型社会保障改革の方針」を受けて、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、第204回国会において成立しました。これら一連の改革を経て、全世代型社会保障構築会議では、「社会保障の担い手を確保するとともに、男女が希望どおり働ける社会をつくる『未来への投資』として、『子育て・若者世代』への支援や、『社会経済の変化に即応した社会保障制度』の構築が重要」との考え方のもと、女性就労の制約となっている税制等の見直し、勤労者皆保険の実現、子育て支援の拡充、家庭介護の負担軽減、若者・子育て世帯の負担増を抑制するための改革、さらには、子ども中心の行政を確立するための新たな行政組織の設置（こども家庭庁設置法案）などの方針が示されています。

これらの改革に必要な財政面については、2019年10月に消費税率が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、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がなされているとはいえない状況にあります。

【社会保障給付費と財政の関係】

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



内閣府「令和4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2022年6月に発表した協会加盟会社29社の2021年度決算の正味収入保険料は、自動車保険や火災保険の増収などにより、前年度に比べ1,136億円増加し、8兆8,063億円（+1.3%）となりました。

正味支払保険金は、2021年2月に発生した福島県沖地震に係る地震保険の支払いや、前年度は事故件数が減少していた自動車保険の支払いの反動増などにより、前年度に比べ1,475億円増加の4兆7,112億円（+3.2%）となりました。その結果、正味損害率は、59.3%（前年度比+1.3ポイント）となりました。

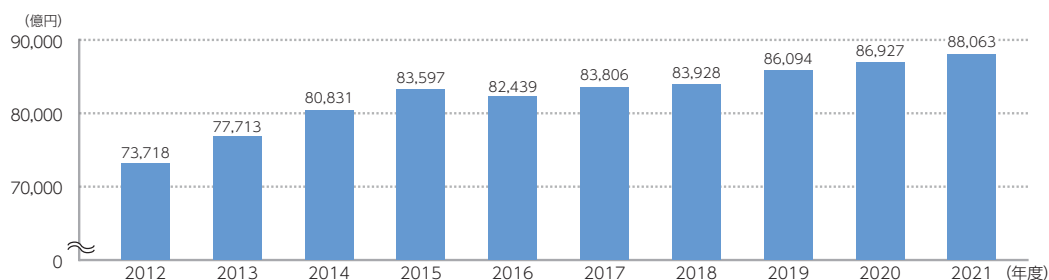
正味事業費率は、保険引受に係る営業費および一般管理費や諸手数料および集金費の増加により、32.9%（前年度比+0.2ポイント）となりました。

これらの結果、コンバインド・レシオは92.2%（前年度比+1.5ポイント）となりました。

保険本業の利益を示す保険引受利益は、上述の増減益要因のほか、責任準備金の繰入額減少などにより、対前年度比で2,180億円増益の3,107億円（+235.3%）となりました。資産運用に関しては、利息および配当金収入の増加などにより、資産運用粗利益が対前年度比で808億円増益の6,581億円（+14.0%）となりました。

当期純利益は、対前年度比で2,332億円増益の6,708億円（+53.3%）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」

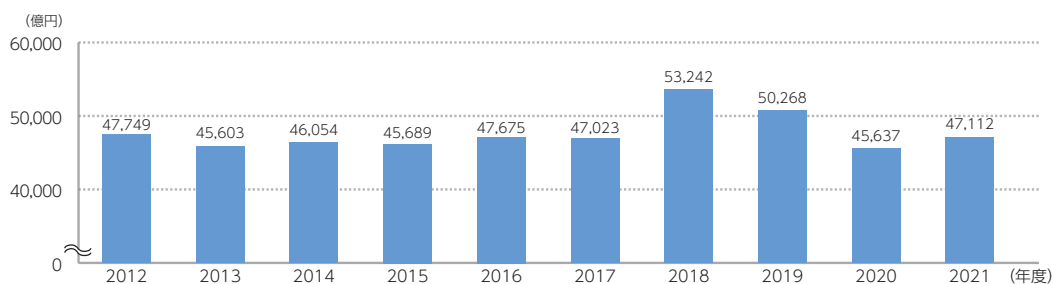
日本損害保険協会「ファクトブック2021 日本の損害保険」ならびに「令和3年度決算概況」を参考に損保労連作成

【海外連結損害保険子会社の地域別正味収入保険料（2020年度）】

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		
9,965	10,939	2,774	2,267	25,945

日本損害保険協会「ファクトブック2021 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】

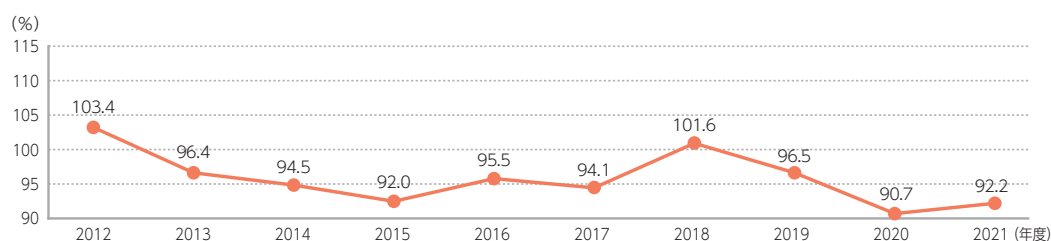


※正味支払保険金とは、支払った保険金から再保険により回収した再保険金を控除したもの。

「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2021 日本の損害保険」ならびに「令和3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】



日本損害保険協会ホームページ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、アフターコロナを見据えながら、持続的かつ安定的な経営基盤を確立すべく、各種取り組みをすすめています。生保事業においては、新しい生活様式が定着しつつあるなか、お客さまの要望に合わせて対面と非対面を使い分けるなど工夫をしながら、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、新しい生活様式が定着しつつある状況をふまえ、それぞれ連携しデジタル技術なども活用しながら、適正な損害認定や事故防止活動による損害率の改善、業務プロセスの見直しやシステム共通化による事業の効率化などに努めています。

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を図るべく、損害保険の募集に関する高い知識や業務スキルを修得した募集人（損害保険トータルプランナー）の育成、損害保険募集人向けのeラーニング専用サイトを通じた動画コンテンツの配信など、募集品質のさらなる向上につながる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、成年年齢が引き下げられたことにくわえ、高等学校の必修科目である「公共」の新学習指導要領解説にも新たに「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高校生向けの授業コンテンツの充実、教育ツールのデジタル化などに取り組んでいます。

ほかにも、社会のデジタル化が一段とすすんでいくことが想定されるなか、消費者利便のさらなる向上に向けて自賠責保険のペーパーレス化・キャッシュレス化に向けた検討や保険会社の事務におけるペーパーレス推進などに取り組んでいます。

4 環境の変化にともなう諸課題への取り組み

相次ぐ大型台風や集中豪雨など、頻発化・激甚化する自然災害に備え、業界では、風水害へのさらなる対応として、被災地の人工衛星画像データや浸水深データの提供など迅速な保険金支払に向けた共同取組の強化、自治体のハザードマップの活用推進による防災・減災に向けた取り組みの強化などをすすめています。また、今後の大規模地震の発生も見据え、より円滑な損害調査の実施と迅速な保険金支払ができるよう、さらなる態勢の見直しをすすめています。

適正な保険金支払に向けては、自然災害に便乗した悪質商法が増加していることをふまえ、悪質な住宅修理業者からお客さまを守るために、そうした業者の関与が疑われる保険金請求事案を検知できるAIを活用したツールの開発の検討をすすめるなど、不正請求検知レベルの向上に取り組んでいます。また、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の連携による、啓発チラシを活用した注意喚起、パンフレットや重要事項説明書を通じた保険契約締結時の注意喚起など、お客さまの被害撲滅に向けた取り組みをすすめています。そのほか、損害保険に関する犯罪の予防・排除に向けて、警察と連携して「損害保険防犯対策協議会」を開催するなど、対策強化に努めています。

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、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グローバル規模で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、サステナブルな社会への円滑な移行に貢献すべく、「気候変動対応方針」を策定・公表し、社員向けの勉強会の開催や、お客さま向けの電子パンフレットのリリースなどを通じて、カーボンニュートラル・脱炭素社会の実現に向けた活動の強化・推進に努めています。

開発がすすんでいる自動運転技術の進展に対して、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、こうしたデジタル技術の進展により、サイバー攻撃などの脅威が増していくことが想定されるなか、わが国の経済を牽引する中小企業が安心してリスクを取り事業活動を行えるよう、事業者向け特設サイト「中小企業に必要な保険」を通じた情報発信などにより、事業者向けのサイバー保険の普及促進に努めています。

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出現や、自然災害の頻発化・激甚化などの影響がもたらす、リスクの多様化・生活様式の変化および安心・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していくことが求められています。こうした多様なニーズに 대응していくためには、「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継続していく必要があります。

また、テクノロジーの進化により、DXが加速し、人が担う仕事が大きく変化していくなか、損保グループ産業として社会的使命を果たし続けていくためには、組合員が将来の環境変化に的確に対応していくことが肝要です。そのためには、自動運転技術をはじめとする技術革新が産業・雇用に与える影響を注視するとともに、担う仕事が変わっても付加価値高い働きを実現すべく、リスクリングを含め「人への投資」などが一層すすむよう、業界や行政への働きかけを強め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たうえで、利用者・金融機関間に生じるトラブルについて、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。



2021年11月24日 中執セミナー「令和3事務年度金融行政方針～コロナを乗り越え、活力ある経済社会を実現する金融システムの構築へ～」(金融庁監督局保険課長 池田 賢志氏(当時))の様子

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、新型コロナウイルス感染症の出現により、「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一部にみられることから、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・支払い手続きについても、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 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、コロナ禍を経て、「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、非対面による手続き、ペーパーレス化、キャッシュレス化に対する社会の関心も高まっています。
- こうしたなか、損保協会は第9次中期基本計画の重点課題のひとつである「持続可能なビジネス環境の整備」において、コロナ禍により、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をすすめています。
- さらに、「持続可能なビジネス環境の整備」の重点政策のひとつとして、お客さまの利便性向上および業務効率化の観点から、自賠責保険のペーパーレス化（異動・解約手続きの非対面化、自賠責証明書のペーパーレス化）・キャッシュレス化*などを実現する共同システム開発の検討をすすめています。

※2021年7月に自賠責保険の保険料領収におけるキャッシュレス決済にかかる認可を取得済み。

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、手続き書類の削減・非対面手続き、ペーパーレス化、キャッシュレス決済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、自賠責保険のペーパーレス化（異動・解約手続きの非対面化、自賠責証明書のペーパーレス化）・キャッシュ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	自賠責保険のペーパーレス化対応	【異動・解約手続きの非対面化】 - 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。 ▶自賠責保険のより効率的かつ的確な異動・解約手続きを実現するため、手続きの非対面化を求めます。 【自賠責証明書のペーパーレス化】 - SDGsの取り組みがすすめられていることやコロナ禍を契機に新しい生活様式が定着しつつあることなどを背景に、消費者のペーパーレス化に対する関心が高まっていることにくわえ、紙ベースを前提とした業務運営により組合員の柔軟な働き方の実践が阻害されています。さらには、電動キックボードをはじめとした自賠責保険証明書の備え付けが難しいモビリティが普及しつつあります。 ▶お客さまの利便性向上や業務削減・効率化の観点から、自賠責保険証明書のペーパーレス化を求めます。
2	自賠責保険のキャッシュレス対応	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、代理店の業務負担となっています。 ▶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、保険料領収におけるキャッシュレス決済の実現を求めます。
3	自賠責保険・自賠責共済契約内容の電子的照会制度の構築	人身事故発生時に自賠責保険契約会社等の確認に時間を要することが、円滑な事故対応を阻害する要因となっています。 ▶自賠責保険・自賠責共済の確認を円滑に行うため、業界内で契約内容を電子的に照会できる制度の構築を求めます。
4	自動車検査証の電子化に向けた検討をふまえた対応	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。 ▶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。
5	自動車登録情報の電子的提供制度の見直し等	自動車登録情報の電子的提供は、車両所有者などの情報確認に要する作業負担の軽減・消費者利便の向上の面で有効な制度といえます。しかし、情報提供を受けるにあたっては、自動車登録番号と車台番号を明示する必要があるため、実務上は車検証の現認が制度利用の前提となっています。 ▶保険会社にて自動車登録番号のみによる情報提供が受けられるよう、制度の見直しを求めます。また、軽自動車・二輪車についても同じ制度のなかで情報提供を受けられるよう、行政システムの拡充を求めます。

項番	項目	現在の提言内容
6	各種行政書類の標準化	自賠責保険の異動・解約時に取り付ける「標識交付証明書」については、自治体により書類の名称などに違いがあることから、確認のために時間を要しています。 ▶「標識交付証明書」の名称ならびに受付印の扱いなどについて、自治体間で統一を図るよう求めます。また、税務署や福祉事務所から送付される契約内容照会（開示依頼）文書について、フォームの標準化を求めます。
7	自賠責調査事務所の事務ルール等の標準化・効率化	自賠責保険の調査・支払に関する事務ルールや重過失減額認定に関する運用に地域間の差異があること、自賠責保険の精算請求（回収）に関する事務ルールにおいて保険会社に対して請求関係書類の原本の提出を求めていることにより、業務の増加を招いています。 ▶自賠責調査事務所の事務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。
8	保険会社間の書類送付の電子化など	- 他社から支払われた対人賠償保険金との差額を人身傷害保険金として支払うために対人賠償保険金を支払った他社から関係書類を取り付ける場合や、重複保険の保険者（他社）への求償手続きのために他社へ関係書類を送付する場合などにおいて、保険会社間の書類の受け渡しが行われていることにより、業務の増加を招いています。 - 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みられます。 ▶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。
9	ノンフリート等級確認運営の見直し	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。 ▶ノンフリート等級確認について、契約締結時に確認ができるよう、ネットワークの構築などを求めます。
10	割増引に関する情報交換制度の充実	非幹事契約の保険金支払データに関する保険会社間の情報交換のしくみは、十分であるとはいえません。 ▶誤った割増引適用を防止する観点などから、販売用自動車・陸送自動車の包括契約などに関する各社間の成績照会について、回答フォームの標準化などの整備を求めます。
11	金融機関との間で行う手続きの迅速化・簡素化	口座振替結果のシステム反映が翌月の第4営業日等となっているため、前月の振替有無が保険料不払解除を左右する場合などにおいて、契約者・代理店などによる振替結果の確認作業が必要となっています。 ▶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。

項番	項目	現在の提言内容
11	金融機関との間で行う手続きの迅速化・簡素化	- 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。 ▶「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。 - インターネット等を活用した口座振替登録手続きがすすみつつあるものの、契約者が保険契約の申込書と口座振替依頼書に押印する印を混同し、書類不備となる事例が散見されています。 ▶「口座振替依頼書」への署名を可とするルールの策定などの対策を求めます。
12	代理店登録事務に係る共通化・標準化	代理店登録に関する必要書類が保険会社によって異なることや、損保と生保の双方を取り扱う代理店が多いなか、生損保の代理店登録の手続きが異なることで実務が煩雑になっています。 ▶代理店登録事務について生損保間で生じている差異も含めた共通化・標準化の検討を求めます。
13	「特定者」の範囲の見直し等	「特定者」に関しては、当該代理店との資本的関係のほか、役職員の兼務関係をはじめとする人的関係など、極めて広い範囲に規制がかかっています。企業再編や雇用の流動化の影響は法人代理店にも及んでおり、役職員の過去の職歴を正確に把握するにあたり、プライバシーへの留意が必要なうえ、相当な負荷が生じています。 ▶代理店委託業務の煩雑さを軽減するため、特定者の定義・規定の見直しを求めます。くわえて、生損保間における定義の統一を求めます。
14	乗合代理店の自己・特定契約比率の計算に関するインフラの整備	毎年一定の時期などに保険会社が把握・管理することになっている乗合代理店の自己・特定契約比率調査は、乗合各社が調査し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。 ▶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。
15	保険金VAN決済システムの拡充	先行払した車物事案の保険金求償などは、1件ごとの回収・計上処理を手作業で行うなど、非効率な実態にあります。 ▶保険金VAN決済システムについて、対人VAN決済と同様の決済システムを早期に構築するなど業務の効率化につながる対応を求めます。
16	重複保険に関する求償スキーム等の周知徹底	重複保険の求償は、手続きが煩雑であることにくわえ、スキームが十分に理解されていないことから、各社の現場に大きな負荷を与えています。 ▶重複保険の求償手続きに関するスキーム、重複契約確認時の標準フォームの活用について協会加盟以外の共済などへ周知するとともに、求償金額の算出方法について各社・現場への周知徹底を求めます。

1 共済事業等に関する規制の見直し

情勢認識

- 共済事業は、契約者から金銭を預かり、一定の事故が発生した場合には確実な契約の履行が求められる事業であり、契約者等の保護の観点が重要となることから、2006年施行の保険業法改正により、根拠法のある制度共済や、一定の地域や職域等でつながっており構成員による自治が可能な団体などを除き、保険業法の規定が適用されることとなりました。
- 2006年施行の保険業法改正時に特定保険業を行っていた者のうち一定の要件に該当する者は、2011年施行の保険業法改正により、当分の間、行政庁の認可のもと、認可特定保険業者として事業の継続が認められています。
- 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。今後、労働政策審議会（勤労者生活分科会）において、契約者等の保護の観点から、銀行等が行う共済募集において優越的地位の不当利用に関わる懸念の払しょくなど、省令で定めることとしている必要な措置について議論される予定となっています。

問題意識

- 根拠法のある制度共済や認可特定保険業には、保険募集人の登録義務や保険契約者保護機構などのセーフティネットの構築義務が課されていないことに加え、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始まり、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るべきであると考えます。

1 地震などの自然災害を補償する保険のさらなる普及と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だといえます。
- 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760万件増加したものの、その世帯加入率は33.9%（2020年末時点）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、感染拡大防止という観点からも、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適正かつ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、災害対策室におけるペーパーレス化、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。



2022年5月11日 中執セミナー「DXによる保険業界の今後の展望」
(アクセンチュア株式会社 高瀬 卓也氏) の様子

3 自動運転自動車の普及にともなう関連法制等の整備

情勢認識

- 自動運転自動車の普及を見据え、事故が発生した場合の民事上の責任に関する自動車損害賠償保障法、運転者が守るべき交通ルールである道路交通法、車体の安全性に関する道路運送車両法など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『構造上の欠陥または機能の障害』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 自動運転自動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おそれのある事象の原因調査、安全性確保・向上に向けた検討等を行う体制を整備すること

- 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、自動運転自動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4の自動運転自動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

- 自動運転自動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、自動運転自動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を含めて、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構築に取り組んでいます。また、不正請求行為関係者のネットワーク分析システムの活用推進や保険金不正請求防止事案担当者表彰制度の運用に取り組んでいるほか、保険金請求歴に関する情報交換の対象を人保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、損保協会は、消費者庁・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のうえ、啓発チラシを活用し契約者に注意喚起を促すとともに、パンフレット・重要事項説明書を通じた保険契約締結時における注意喚起や、AIを活用した不正請求の検知を行うなど、お客さまの被害撲滅に向けて取り組みをすすめています。

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、それにとまなう保険料率の引き上げなどを通じて、損保グループ産業の健全な発展を阻害するとともに契約者の負担増加につながる要因となるため、より実効性の高い対策が必要であると考えます。
- 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、コロナ禍を経て新しい生活様式が浸透しつつあるなか、非対面での損害確認を行う機会が増加していることなどもふまえ、非対面による損害確認においても対面同様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	▶ 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	▶ 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	▶ 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や損害保険代理店委託契約の排除に活用できるしくみの構築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	▶ 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、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	▶ 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。



2022年5月12日 日本損害保険代理業協会との意見交換会の様子



2022年8月2日 保険乗合代理店協会との意見交換会の様子

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則り、過去の保険料や運用益を積み立てた自動車安全特別会計から生じる運用益を原資として、被害者支援や事故防止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。
- 2022年6月、第208回通常国会において、自動車事故による被害者の保護の増進および自動車事故の発生の防止を一層図ることを目的に「自動車損害賠償保障法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法案」が可決・成立しました。被害者支援および事故防止などの交通事故対策の事業は、当分の間の措置として特別会計の積立金を財源としてきましたが、その財源が枯渇すれば事業継続が困難となることから、これらの事業を恒久化したうえで、ひき逃げ等の被害者の損害を補填する保障事業とあわせ、新たに「自動車事故対策事業」として実施されることになりました。また、これまで保障事業を実施するために自賠責保険料の一部として徴収していた自動車損害賠償保障事業賦課金を、「自動車事故対策事業賦課金（以下、賦課金）」へと拡充し、この事業の財源に充てることとしました。

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、2027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。
- また、日本のクルマ社会において、誰もが安心できる共助社会の実現をするといった観点から、「自動車事故対策事業」は必要不可欠なものであると考えますが、被害者支援対策や事故防止対策について、財源を含めて丁寧な説明がないままに賦課金を求めた場合、自動車ユーザーの理解が得られない可能性があります。

提言

- 自賠責保険料の急激な上昇は自動車ユーザー・販売店双方に過度な負荷となることから、基準料率の設定にあたっては、中長期的な収支バランスに十分配慮するべきであると考えます。
- 自動車安全特別会計から一般会計への繰入金は、交通事故対策などの運用益事業の原資とすべく過去の自動車ユーザーの負担により積み立てられたものであることから、早急に全額繰り戻すべきであると考えます。
- 新たな賦課金を求めるにあたっては、自動車ユーザーからの理解が得られるよう、国土交通省による財源を含めた被害者支援対策・事故防止対策についての丁寧な説明が必要であると考えます。



2022年3月23日 中執セミナー「自動車総連の政策実現に向けて」
(参議院議員 浜口 誠氏、自動車総連政策局局长 粕谷 強氏)の様子



2022年6月14日 連合労働法制局との意見交換会の様子



2022年7月22日 金商懇セミナー「経済の現状と未来」(参議院議員 大塚 耕平氏)の様子

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DX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・年功序列など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、施行されました。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主体的に取り組めるよう支援を拡充する必要があります。

くわえて、労働力人口が減少に転じるなか、政府は、誰もが意欲と能力に応じて働くことができる職場環境の整備が重要であるとしており、その一環として、男女ともに仕事と子育てを両立できる環境の整備に向けて、2022年4月に改正育児・介護休業法を段階的に施行しました。法改正の趣旨をふまえ、職場において取得したい人が育児休業を取得しやすい職場環境を構築していく必要があります。

同時に、コロナ禍を契機として、労働者の働くことに対する価値観が一層多様化するなか、多様な働き方の実現に向けて、一人ひとりの価値観や状況に応じた働き方を実現できる環境を整備する必要があります。これには、テレワークをはじめとする柔軟な働き方の推進が求められますが、その際の労務管理・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のさまざまな課題が依然として残っています。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て、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

男性の育児休業取得促進などへの対応

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、2021年6月3日の第204回国会で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盛り込まれた「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」が可決・成立しました（2022年4月1日以降段階的に施行）。

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、男性の育児休業取得が必要であり、また、こうした風土醸成なかりせば、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促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人超の企業が対象。

- また、少子化対策としては、男性の育児休業取得の促進のみならず、子育てするうえでの経済的・心理的・肉体的負担の軽減などの各種支援も求められています。

提言

- 男性の育児休業取得の促進にあたっては、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、育児休業を取得したい男性が取得できる制度にすべきであると考えます。
- 男性の育児休業取得の促進は、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られるものの、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、他の少子化対策の取り組みもあわせてすすめていくべきであると考えます。

2 社会人教育など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」の变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しているとしています。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年時代の到来を見据え、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などを促進することや、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。
- 2021年10月の新しい資本主義実現会議において、政府は「人への投資」を強化するために、「3年間で4,000億円規模の施策パッケージ」を提供することとし、2022年度の人材開発支援助成金を拡充しています。また、厚生労働省は、2022年6月、学び直しの場面における職場のリーダーの役割と取り組みなどを示した「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を公表しました。

問題意識

- 人生100年時代の到来を見据えた職業人生の長期化やDXの進展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、学び直しに取り組んでいる労働者は約3割にとどまっており、より多くの労働者が主体的に学び直しに取り組むための環境整備をしていく必要があります。
- また、労働者が主体的に能力開発や学び直しを行うにあたり、時間や費用の制約が弊害となっていることが懸念されます。

提言

- より多くの労働者が主体的に能力開発や学び直しを行うことができるよう、環境変化に適応した新たな知識やスキルの習得などの必要性を理解するための政府や企業などからの支援が必要と考えます。
- くわえて、教育に関する給付金・助成金や有給教育訓練休暇制度の拡充をより一層促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。



2022年7月20日 中執セミナー「男性の育児休業取得促進に向けて ～育児・介護休業法の改正について～」(厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課課長補佐 新平 紗恵子氏)の様子

3 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などでの論議を経て、第201回国会で2020年3月31日に改正高年齢者雇用安定法（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。
- 2022年1月に、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者を対象に、一定の要件を満たす場合に特例的に雇用保険の被保険者になることができる「雇用保険マルチジョブホルダー制度」が新設されました。

問題意識

- 「人生100年時代」の到来を見据え、“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。
- 改正高年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」を認めていますが、フリーランスなど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。

4 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などについて検討をすすめるとなりました。
- 厚生労働省は、副業・兼業の普及促進に向けて、2018年1月に「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」を策定しました。その後、労働政策審議会などでの論議を経て、雇用保険や労災保険については、労働者の保護に一定資する改正法が第201回国会で2020年3月31日に可決・成立しました。

- また、2020年9月には、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）」をリリースしました。
- くわえて、政府は2022年6月、労働者の職業選択の幅を広げ、多様なキャリア形成を促進する観点などから、副業・兼業の拡大・促進に取り組んでいくことを閣議決定し、2022年7月には、副業・兼業を希望する労働者が多様なキャリア形成を図っていくことを目的として、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に、企業に副業・兼業への対応状況について情報開示を推奨する趣旨の改定をしました。

問題意識

- 副業・兼業の促進が労働者の多様なキャリア形成につながることは理解できるものの、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・兼業の安易な促進には、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

- 副業・兼業の促進が労働者の多様なキャリア形成につながる側面はあるものの、労働者保護の観点から、副業・兼業が安易に促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、事業主などに対しては、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。

5 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年時代の到来を見据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むような支援も必要と考えます。

6 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、雇用形態に関わらない均等・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・理由など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などで示した「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。
- 2022年6月に政府は、「経済財政運営と改革の基本方針 2022」における「人への投資と分配」のなかで、同一労働同一賃金の徹底などを通じた非正規雇用労働者の処遇改善や正規化に取り組む方針を示しています。

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。

7 有期契約の無期転換ルールへの対応

情勢認識

- 有期契約労働者の無期転換ルールなどを盛り込んだ「改正労働契約法」が2013年4月に施行され、同改正法にもとづき、有期契約労働者の無期労働契約への申込権が2018年4月より発生しています。
- 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。

8 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など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。
- また、セクシュアルハラスメントなど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。
- くわえて、厚生労働省は、2022年2月に、企業がカスタマーハラスメント対策などの取り組みを自主的に行うことを目的として「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」をリリースしました。
- 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おり、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。
- また、顧客・取引先などからのカスタマーハラスメント撲滅に向けては、マニュアルの作成にくわえて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」と同様に、社会に広くお互いに「相手の働き方に配慮する」との意識が醸成されなければ、カスタマーハラスメントから労働者を十分に守る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など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。
- 政府は、カスタマーハラスメント撲滅に向けた対策のひとつとして、事業主および労働組合と連携しながら、社会に広くお互いに「相手の働き方に配慮する」という意識を醸成していくべきと考えます。

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った考えから、企画業務型裁量労働制を導入している企業があります。一方で、日本で同制度が適用されている労働者は、全労働者のうちごくわずかにすぎないことから、政府では、同制度の趣旨にしたがい労働者が真に裁量を持って働くことができるよう、制度の見直しが検討されてきました。
- こうしたなか「働き方改革関連法」には、同制度の対象業務を拡大するとともに、対象者の健康確保措置の充実や届出手続きの簡素化などの見直し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。
- 政府は、2021年6月に裁量労働制実態調査の結果を公表するとともに、2021年7月以降「これからの労働時間制度に関する検討会」を定例開催し、現行の裁量労働制において制度趣旨に適った対象業務の範囲や労働者の裁量と健康を確保する方策などについて課題があることをふまえ、調査結果を参考としながら制度改革案の検討をすすめています。

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 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。

11 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。
- 2021年9月、労災認定基準の改正から20年が経過するなかで、働き方の多様化や職場環境の変化などをふまえ、労働時間以外の負荷要因の見直しなどの認定基準の改正が行われました。

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。

12 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。

13 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」などにおいて、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、保全やセキュリティなどの懸念点が指摘されており、労働者保護の観点からこれらの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極めて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。

14 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」にて、制度設計などに関する論議・検討が行われ、2022年4月に「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報告書」が公表されました。

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。

15 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。

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のなかにおいては、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、労働者の意見が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など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・会社法などの整備にともない、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。



2022年6月22日 通販会社労組懇談会の様子



2022年6月24日 大同火災労組との意見交換会の様子

2

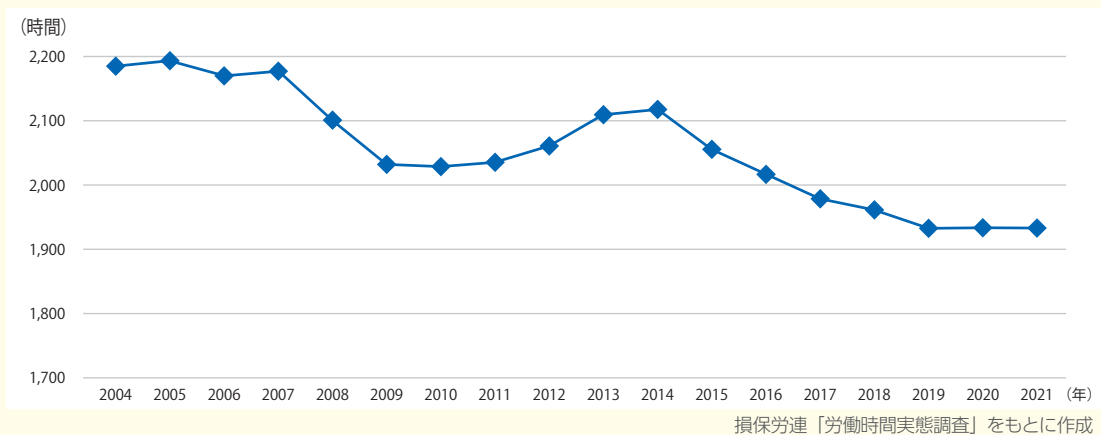
長時間労働につながる商慣習の見直し

経緯および取り組み

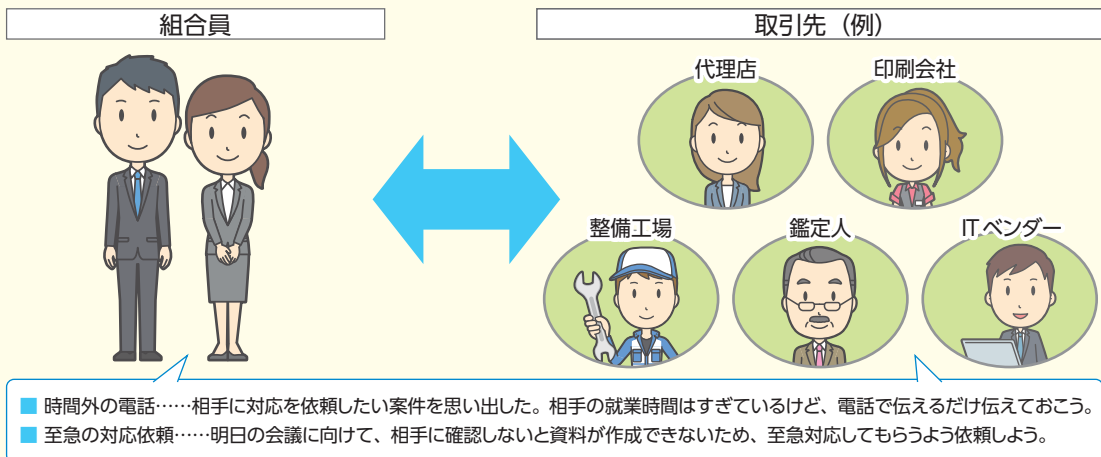
【「長時間労働につながる商慣習の見直し」に取り組むに至った経緯】

- 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、2017年3月に政府によって取りまとめられた「働き方改革実行計画」において問題視された2,000時間にいまなお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」を盛り込み、以降、継続して取り組んでいます。

<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。



2021年10月6日 連合第17回定期大会の様子
(出所：日本労働組合総連合会)



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ホームページ)

【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。

＜55期（2021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、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、「長時間労働につながる商慣習の見直し」をテーマに同懇談会を実施し、労組からは、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で取り組みをすすめていくべきとの考えを伝え、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く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。その後も、意見交換会などを通じて、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むことの重要性などについて確認しました。
- ・2019年2月には、自動車産業および損保グループ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。
- ・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。
- ・2021年4月には、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あらためて認識し、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

- ・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しょく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ことを伝えました。経営からは、労組の考えに理解が示されたうえで、組合員の主体的な行動変革に向けたマネージャーの後押しなどについて、今後も労使協調ですすめていくとの考えが示されました。

<56期（2022年度）の取り組み>

- ・ 連合発行の「2022連合白書」にコラム『「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向けた損保労連の取り組み』を寄稿し、連合や他産別、その他の関係先などに対して、損保労連の課題認識や取り組みを紹介するとともに、お互いに「相手の働き方に配慮する」ことは、社会全体でより良い働き方を実現することに向けた環境整備に寄与し、ひいては公益にも資するものであることをあらためて周知しました。
- ・ また、55期に開催したシンポジウムにおいて、産業の垣根を超えて課題解決に向けて連携していくことの有用性をあらためて認識した経緯をふまえ、56期以降、他産別との個別の意見交換を実施することとし、まずは2022年3月に自動車総連との意見交換を実施しました。
- ・ 意見交換では、自動車産業において「繁閑差」によって生じている労働時間の長時間化など、お互いに「相手の働き方に配慮する」という観点でそれぞれの産業で生じている課題を確認したうえで、課題解消に向けて産別同士で連携して対応していくことなどについて、確認しあいました。
- ・ 他産別との個別の意見交換を通じ、こうした取り組みを継続することが、損保グループ産業と取引のある産業のとの間に生じている課題解消に寄与するとともに、お互いに「相手の働き方に配慮する」との考え方の産業の枠を超えた浸透にもつながることをあらためて認識しました。



2022連合白書 「長時間労働につながる商慣習の見直し」に向けた損保労連の取り組み



2022年3月1日 自動車総連との意見交換の様子

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い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いい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いい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遍く浸透させるべく、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。

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、就業意欲を持ち続けることができる全員参加型の社会を構築するためには、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、将来に負担がこれ以上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、コロナ禍では、わが国は特別定額給付金の給付などにあたり、欧米諸国と比して大幅な時間を要するなど、緊急時のセーフティネットという点で、課題が浮き彫りとなりました。

コロナ禍における積極的な財政出動により、プライマリーバランスが一段と悪化し、規律ある財源の活用が求められるなか、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、真に困っている人へのきめ細やかな支援を可能とするには、マイナンバーと預貯金口座のひもづけを強力にすすめるなどして、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なことなどを目的に、2018年1月よりマイナンバーの預貯金口座への預金者の任意での付番が開始され、3年後を目処に、預貯金口座に対する付番状況等をふまえて、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。
- かかる課題認識から、2021年5月、マイナンバーの預貯金口座への付番の促進に向けて、「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。
- くわえて、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してあらかじめ登録し、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。マイナポータルでの指定口座の登録については、2022年3月28日から運用が開始されており、金融機関の窓口等での登録は2023年度の下期以降に開始される予定です。

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、進捗が芳しくなく、より正確な所得捕捉の実現に向けて、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いえない状況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から、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月には、マイナンバーカードの健康保険証利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・提供が可能となりました。また、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りました。
- 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。その一環として、2022年4月、運転免許証の情報をマイナンバーカードのICチップに記録する形で一体化することなどを盛り込んだ「道路交通法の一部を改正する法律案」が成立し、2024年度末に運用が開始される予定です。
- 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取得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、2022年7月末時点でマイナンバーカードの普及率は45.9%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徐々に増加しているものの、「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依然として大きな乖離^{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、現時点の所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るべきと考えます。

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になります。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、2022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2022」においても、企業規模要件の撤廃・非適用業種の見直しの方向性が示されたことから、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、将来の不安を払しょくするとともに、老後における生活格差を発生させないための制度改革が必要と考えます。
- 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。



2022年4月14日 情報労連との意見交換会の様子



2022年5月23日 電機連合との意見交換会の様子

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.68 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月を予定しており、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よう、現役世代に偏った負担の見直しを早急に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.68 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他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	5,000万円	2,000万円	8,000万円
加入者1人当たり負担額 (負担総額÷加入者数)	50,000円	50,000円	20,000円	80,000円
所要保険料率 (負担総額÷総報酬額)	3.33%	0.83%	1.33%	1.33%
	財政力の弱い組合の負担が大きくなる。		財政力に応じた負担となる。	

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



2022年4月20日 中執セミナー「『多様性の受容』の推進」
(一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所理事 杉本 美晴氏)の様子

3 子ども・子育て、教育制度

1 子ども・子育て、教育制度の全般への対応

情勢認識

- 現在、7人に1人の子どもが貧困状態にあり、子どもの自殺件数も増加傾向にあります。くわえて、児童虐待の相談対応件数や不登校の件数が過去最多となるなど、子どもを取り巻く環境はより一層深刻なものとなってきています。また、若い世代のなかには、出産や子育てに希望を見いだせず、閉塞感を感じている人も少なくありません。
- そのような環境のなか、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、これまでも幼児教育・保育の無償化や待機児童の解消に向けた取り組みをはじめ各種政策が実施されてきましたが、出生数の減少は予測を上回るペースで進行し、人口減少に歯止めがかからない状況にあります。
- こうした状況が生じている背景には、教育・福祉・医療に関わる関係省庁の権限が分かれる「縦割り」行政による「支援の届かない隙間」や、特定の年齢や年度ごとに支援対象を区切っている「年齢の壁」「年度の壁」などによる「支援の断絶」が生じていることなどが要因のひとつにあると考えられています。
- こうした課題の解消に資する子ども政策を強力に推進し、出産や子育てに関する環境を改善することで、少子化を食い止めるとともに、一人ひとりの子どものWell-being（幸福感）を高め、社会の持続的発展を確保していくべく、2022年第208回通常国会において「こども家庭庁設置法案」が成立しました。
- 「こども家庭庁」は内閣府の外局として創設されました。これまで各関係省庁が担ってきた子ども・子育てに関する支援や政策の多くが移管され、総合調整権限を持つ司令塔としての機能を担うことが期待されています。他方、幼児教育や義務教育の分野は、これまで同様に文部科学省が所管することとなります。
- 「こども家庭庁」の創設により、子ども・子育てに関する支援や政策が強力に推進されていくことが期待されますが、これらの支援や政策を実施するためには、約1兆円超程度の財源が必要とされています。子ども・子育て支援法の附則や国会附帯決議等には、政府は財源の確保に最大限努力する趣旨の文言が盛り込まれていますが、2022年度予算は約0.7兆円にとどまっており、不足する0.3兆円の財源については、税・社会保険いずれによるかも含めていまだ示されていません。

問題意識

- 子どもが豊かに育つことができ、子育て世代が子育てに希望を持てる環境の整備や、子ども・子育てに関する切れ目のない支援の提供については、いまだ十分とはいえない状況です。
- 子ども・子育てに関する支援や政策については、新設されたこども家庭庁が司令塔としての機能を果たすことが期待されていますが、「縦割り」行政や「年齢の壁」「年度の壁」といった弊害が生じる懸念がいまだに払しょくされていません。
- 子ども・子育てへの支援や政策を着実に実現し持続可能な社会を実現していくためには、早急に財源を確保することが必要です。

提言

- 政府は、子どもへの支援を未来への投資と位置づけ、保護者の就労状況や経済状況にかかわらず、すべての子どもが必要な教育を受けることができる環境を整備すべきと考えます。
- 各関係省庁の組織や権限が分かれていることや年齢や年度で支援対象を区切っていることによって生じる弊害を解消・是正し、省庁間の連携をより強固なものとしていくことが必要と考えます。
- 子ども・子育て支援に関する財源については、将来世代へ負担を先送りしないためにも現行の税、社会保険料、事業主拠出金にこだわらず、その他の方法も含め早急に財源確保策を検討する必要があると考えます。

2 子ども・子育て、教育制度における各課題への対応

(1) 待機児童解消に向けた対応

情勢認識

- 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2021年3月末までに32万人分の保育の受け皿の確保がすすめられてきており、未就学児の待機児童数は2021年4月時点で5,634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2021年5月時点で13,416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年第204回通常国会において、子ども・子育て支援法の一部を改正し、0～2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。

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学校区が全国に2,246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59.7%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関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

情勢認識

- 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。
- また、2022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2022」においては、奨学金や授業料減免制度の見直しを検討するなどして、家庭の経済事情にかかわらず学ぶことができる環境を整備していくことが必要であると示されています。

問題意識

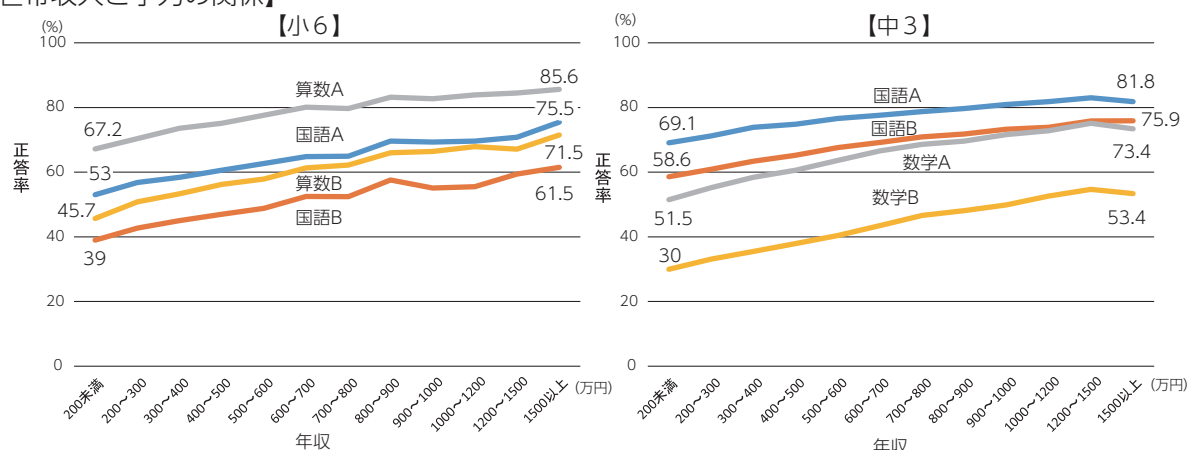
- 高齢化の進展にともなって社会保障給付費が増加することにくわえ、人口減少などを背景に税収の大幅な増加は見込めないといった状況のなか、誰もが教育を受けられる環境の整備に向けて、真に必要な世帯に対して支援が行き届いているとはいえません。

提言

- 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

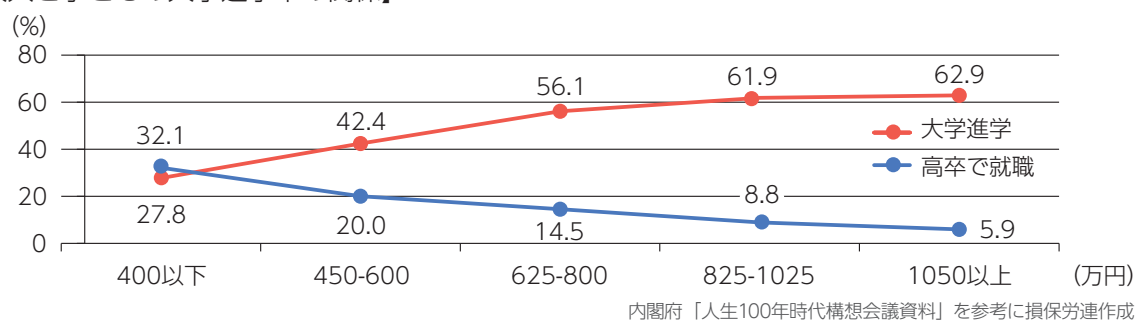
【世帯収入と学力の関係】



〔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



2022年2月18日 金商懇セミナー「労働組合における女性活躍推進に向けた意識改革」
(株式会社東レ経営研究所 ダイバーシティ&ワークライフバランス推進部長 宮原 淳二氏)の様子

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人中各1人であり、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、2024年12月に施行される予定です。

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5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

重点要望項目

情勢認識

- 2011年に発生した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、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33.9%（2020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伺えることや、募集活動を担う代理店からは、保険の対象となる建物や家財を所有しているにもかかわらず保険料負担が大きいため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」「保険料の改定にあわせた控除額の拡充」など、地震保険のさらなる普及につながる保険料控除制度の充実策の検討を要望します。

2 生命保険料控除制度の見直し

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ず、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、いまなお多くの人が年末調整で課税関係を終了しているものと考えられます。
- 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。
- そのようななか、異常危険準備金の積立率については、令和4年度税制改正により令和7年度末を期限として、以下のとおり、3区分に分割されました。

- ① 火災保険、風水害保険10%（うち8%は経過措置）
- ② 貨物保険、運送保険、建設工事保険、動産総合保険6%（うち4%は経過措置）
- ③ 賠償責任保険2%（本則のみ適用）

- このような結果をふまえ、業界は、令和4年度税制改正要望で実現した経過措置における異常危険準備金の残高状況を注視しつつ、次年度以降、より持続可能性の高い制度に拡充するべく、制度の再検証を行うこととしています。

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。
- そのためには、改正後の制度における異常危険準備金の残高状況を注視しつつ、必要な積立率や洗替保証率を再検証する必要があります。

提言

火災保険等に係る異常危険準備金制度の再検証結果をふまえ、制度の拡充に向けた検討を求めます。

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・運用実態等もふまつつ、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 破綻保険会社から協定銀行への資産移転に係る不動産取得税の非課税措置の恒久化

情勢認識

- 損害保険会社が破綻した場合のセーフティネットのひとつとして、破綻処理の迅速化・多様化を図るため、保険契約者保護機構の委託を受けて、協定銀行が破綻保険会社等の資産を買い取り、買い取った資産に係る管理回収業務を行う措置が設けられています。なお、承継保険会社への資産移転に係る不動産取得税の非課税措置は平成17年度税制改正により恒久化されています。

問題意識

- 破綻保険会社から協定銀行へ土地等の資産を移転する場合に課せられる不動産取得税については、非課税措置が令和4年度末まで延長されましたが、協定銀行による資産の取得は形式的な所有権の移転であることや、当該非課税措置はセーフティネットを円滑に運営するために必要な税制措置であることに鑑み、保険契約者保護の観点から恒久化する必要があると考えます。

提言

契約者保護の観点から、破綻処理の一環である協定銀行制度が機能するよう、破綻保険会社から協定銀行への資産移転に係る不動産取得税の非課税措置の恒久化を要望します。

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ころの場合には「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加え、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11月26日 立憲民主党 税制ヒアリングの様子



2021年12月3日 国民民主党 税制ヒアリングの様子

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

1

提言事項の経過・結果（抜粋）

第1章 損保グループ産業の健全な発展に向けて

項番	項 目	内 容	提言先	提言の時期	
1	保険募集・販売に関する新たなルールへの対応	・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	・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	・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	・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	・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	自賠責保険のキャッシュレス化	・自動車保険契約において、お客さまがニーズに応じてクレジットカード払いなどを選択できるように、保険料領収におけるキャッシュレス決済の実現を求めます。	金融庁 国土交通省	2017年度	
7	自賠責保険契約内容の電子的確認制度の構築	・大規模災害発生時などに備え、契約者自身が契約照会を行うことができるシステムの構築を求めます。	業界	2014年度	
8	ノンフリート等級確認運営の見直し	・各社から契約者本人に対して、契約から一定期間経過した後に行う等級確認の作業が契約者・代理店にとって大きな負担となっていることから、「調査のお願いフォーム」の統一化および保険会社間による確認を可能とする態勢の整備を求めます。	業界	2013年度	
9	積立保険満期返戻金支払時の取付資料の標準化	・積立保険の満期返戻金支払手続きに要する書類について、各社ルールの標準化を求めます。	業界	2013年度	
10	署名または記名・押印ルールの標準化	・事務処理の精度を上げるため、署名または記名・押印ルールの標準化を求めます。	業界	2014年度	
11	ボルドロ計上対象種目の拡充およびボルドロ計上記載項目の標準化等	・紙ボルドロによる共同保険の計上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	
12	乗合代理店における募集人資格講習の共通化	・組合員・代理店双方の負荷軽減を図るため、業界共通の資格講習の実施を求めます。	業界	2014年度	

	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ねつつ、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。
	・2021年7月、金融庁から自賠責保険の保険料領収におけるキャッシュレス決済にかかる認可を取得しました。
	・2014年7月から損保協会において、災害救助法適用地域で家屋の流失・消失などにより保険契約に関する手がかりを失ったお客さまからの契約照会に応じる「自然災害損保契約照会制度」が開始されました。
	・無事故事故確認システムにつき、依頼データの送信タイミングに「計上時」が追加され、確認の早期化が図られました。
	・損保協会にて、受取人不在時における標準的な返戻活動および受取人が見つからなかった場合の対応の考え方について整理がなされました。
	・損保協会において、代理人手続きに関する共通ルールが策定され、その内容が「募集コンプライアンスガイド」に反映されました。
	・2022年2月より、共同保険契約のMT計上の対象外となっていた新種などの保険種目において、順次紙ボルドロの交換からデータでの交換へ移行されることになりました。これにともない、紙の仕分け・送付作業が不要になるほか、営業第一線においても在宅勤務時の計上対応やRPAによる計上作業の自動化が可能となりました。
	・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	
13	乗合代理店における代理店監査項目の共通化等	・ 組員・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	
14	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	
15	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	
16	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	
17	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	
18	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	
19	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	
20	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	
21	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などの定着を図るとともに、査定・簡素化・迅速化を図るべきであると考えます。	業界 金融庁	2015年度	
22	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、早急に全額繰戻すべきであると考えます。	財務省	2018年度	
23	共済事業等に関する規制の見直し	・ 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。	厚生労働省 金融庁	2020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・販売店双方の負担に一定配慮した形で同年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、5年連続で繰戻しがなされており、直近の令和4年度予算においては54億円の繰戻しが実現しました。 ・また、2021年12月の大臣間合意では、毎年度の繰戻額の目安水準（令和4年度予算における繰越額である54億円）が提示されたことに加え、今後5年間は一般会計から繰戻しに継続して取り組む方針が示されました。
	・2021年6月、第204回通常国会で成立した「中小事業主向けの労働災害の共済事業に関する法律」において、銀行等が行う共済募集の状況をふまえ、共済契約者等の一層の保護のあり方について検討をくわえ、その結果にもとづいて必要な措置を省令で定めていくことが附則に盛り込まれました。

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に実施することを求めます。	厚生労働省	2013年度	
3	子ども・子育て支援体制の量的拡充と質の向上	・政府は、子ども・子育て支援に関する財源を確実に確保したうえで、待機児童の解消のため、新支援制度にもとづき事業所内保育施設への支援、放課後児童クラブへの支援など保育の量的拡大・確保を図る必要があると考えます。	厚生労働省	2019年度	
4	教育無償化への対応	・政府は、子どもへの支援を未来への投資と位置づけ、保護者の就労状況や経済状況にかかわらず、すべての子どもが必要な教育を受けることができる環境を整備すべきと考えます。 ・また、教育無償化をすすめるにあたっては、家庭の経済的事情が子どもの学力や進学率に影響を及ぼしている状況をふまえ、教育関連費用の負担が困難な世帯への支援を優先すべきと考えます。	厚生労働省 文部科学省	2018年度	

	経過・結果
	・2018年6月に成立した「働き方改革関連法」において、「罰則付き時間外労働の上限規制」や「勤務間インターバル制度導入の努力義務化」といった長時間労働是正のための方策が盛り込まれました。
	・2018年6月に成立した「働き方改革関連法」において、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間の均等・均衡待遇規定や、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する事業主の説明義務などの方策が盛り込まれました。
	・2018年6月に成立した「働き方改革関連法」において、「高度プロフェッショナル制度」が成立しましたが、指針において、本制度の導入可能な対象業務が列挙方式で限定されたことにくわえ、導入する場合には労使委員会での決議や本人同意が必須とされるなど、長時間労働の抑制や労働者の健康確保につながる規定が設けられました。
	・2019年通常国会において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、パワーハラスメント防止措置を企業に義務づけることなどが決定しました。
	・労働政策審議会などにおける検討を経て、2020年3月に「高年齢者雇用安定法」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。
	・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
	・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。
	・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。
	・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月末までに約32万人分の保育所などを整備することを目的とした「子育て安心プラン」と、2024年3月末までに約30万人分の放課後児童クラブを整備することを目的として2018年9月に新たに策定された「新・放課後子ども総合プラン」にしたがい、各種対応が実施され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。
	・2019年10月からすべての3～5歳児と住民税非課税世帯の0～2歳児を対象とした幼児教育・保育の無償化が、2020年4月から住民税非課税世帯ならびにそれに準ずる世帯を対象にした大学などの高等教育無償化・教育費支援が、それぞれ実施されることになりました。

項番	項 目	内 容	提言先	提言の時期	
5	確定拠出年金制度の拡充	・ 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	・ すべての雇用労働者に対して社会保険を適用し、将来の不安を払しょくするとともに、老後における生活格差を発生させないための制度改革が必要と考えます。 ・ 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	・ 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	【平成31年度税制改正要望】 ・ 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を要望します。 ・ 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。 【令和4年度税制改正要望】 ・ 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6%よりさらに引き上げることを要望します。 ・ 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。	財務省 金融庁	2019年度 2022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	・ 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	・ 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	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	・ 完全支配関係に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。	財務省 金融庁	2019年度	
5	地震保険料控除制度の創設	・ 地震災害に備える国民の自助努力を支援するため、地震保険料控除制度（所得税法上・地方税法上の控除限度額を5万円とする）の創設を求めます。	財務省 金融庁 内閣府	2006年度	
6	社会ニーズに合致した保険料控除体系への組み換え（生命保険料控除等の見直し）	・ 公的な社会保障制度の補完に向けた国民の自助努力を一層支援し、わかりやすい税制を実現するため、現行の生命保険料控除、年金保険料控除、損害保険料控除の体系を抜本的に組み換え、年金・介護・医療等の各商品を対象とする新たな保険料控除体系に一本化する（所得税法上・地方税法上の控除限度額を10万円とする）ことを求めます。	財務省 金融庁	2008年度	
7	企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃	・ 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
	・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。 [*]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
	・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。
	・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
	・「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。
	・「令和4年度税制改正」において、積立率が以下のとおり3区分に分割され、火災保険および風水害保険の積立率は10%に引き上げられました。 ①火災保険、風水害保険10%（うち8%は経過措置） ②貨物保険、運送保険、建設工事保険、動産総合保険6%（うち4%は経過措置） ③賠償責任保険2%（本則のみ適用）
	・「平成26年度税制改正」において、特例の適用期限を5年延長することが決定されました。
	・「平成29年度税制改正」では、「外国子会社合算税制」について、保険業を行う外国子会社が稼得する利子・配当所得などは、本来の業務から生じた所得であるとして、合算課税の対象外とされました。 ・「平成31年度税制改正」では、「保険委託者特例」について、租税回避目的でない実体ある保険ビジネスが課税されないよう対象範囲が見直されました。また、「過大支払利子税制」について、持株会社の持つ資金調達機能、子会社への資本配賦機能に支障を及ぼさないよう損金算入可能な金額の算出方法が見直されました。
	・「令和4年度税制改正要望」において、一定の内国法人が支払いを受ける配当等で、①完全子法人株式等（株式等保有割合100%）に該当する株式等に係る配当等②配当等の支払いに係る基準日において、当該内国法人が直接に保有する他の内国法人の株式等（当該内国法人が名義人として保有するものに限る。以下同じ）の発行済株式等の総数等に占める割合が、3分の1超である場合における、当該他の内国法人の株式等に係る配当等については、所得税を課さないものとし、その配当等に係る所得税の源泉徴収を行わないこととされました。
	・「平成18年度税制改正」により、火災保険・傷害保険などに適用されていた損害保険料控除が2007年1月に廃止となり、地震保険料控除が創設されました。
	・「平成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）
	・「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175回保険会社産業別労使懇談会（2021年12月16日）
第112回損害調査会社産業別労使懇談会（2021年12月23日）

1 損保労連2022年度活動方針について

(1) はじめに

今年も令和3年7月1日からの大雨（7月豪雨）、台風9号、同年8月11日からの大雨（8月豪雨）、千葉県北西部を震源とする地震など大規模な自然災害が各地で発生した。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。

このように自然災害が頻発化・激甚化するなか、3月に開催した損保労連の第67回中央委員会と同日に、「東日本大震災から10年」と題する特別企画を開催した。安心・安全を提供する損保グループ産業の産業別労働組合として、今後も、震災の風化防止に取り組み、震災から得られた教訓を着実に生かしていくとともに、一人ひとりが、何ができるかを考え、そして、行動していく必要があることを、一同で確認しあった。

また、新型コロナウイルス感染症に罹患された皆さまおよび関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。新型コロナウイルスの出現からはや1年半が経過し、私たちの生活や暮らしはもとより、仕事や働き方も大きな影響を受けた。働く人々に広く目を向ければ、特に社会的立場の弱い人ほど深刻な影響を受けており、そのようななか、社会対話の担い手として、政労使3者構成の一角をなす労働組合の重要性はさらに増していると考えます。

一方で、これまで大切にしてきた組合員との膝詰めでの対話が叶わないなど、創意工夫が必要な環境におかれているのも事実であり、オンラインの活用をはじめ内外の知見を集めながら、労働組合としての活動を前進させてきた。こうした経験を生かし、ニューノーマルに対応したより価値のある運動を確立・展開していけるかどうか、われわれはその二極化の分岐点に立たされていると認識している。

さて、損保労連は、去る9月に開催した第57回全国大会において2022年度の活動方針を確立した。今期は、継続性を持って解決に注力すべき取組課題として定めた5ヵ年の中期重点取組課題である「Action2022」の最終年度となる。

この方針に沿って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。本日は、今後の労使論議のベースとすべく、この「Action2022」の5本柱に沿って今期の活動方針を共有する。

(2) 今期の活動のポイント

① 「技術革新への対応」

コロナ禍もあいまって、新たな技術の採用がさらに加速していくことが想定されるなか、それにとともに、私たち「人」が担う仕事も変わってくると考えている。そのため、リスキリングやスキルアップも含めた「人への投資」はこれまで以上に必要になると認識している。なお、本項目の詳細については、もうひとつのテーマである「DXを通じたさらなる魅力ある産業の実現に向けて」にて触れることとする。

②「働き方改革の実現」

コロナ禍を契機にテレワークの普及がすすみ、それまでは、育児や介護などの事情で一定の制約を抱える人を中心に「使いたい人が使える」環境の整備が求められていたが、外出自粛要請などにより「すべての組合員・社員が活用できる」環境を整備する必要性が生じた。コロナ禍が収束した後も引き続き、この経験をふまえて柔軟な働き方を実現し続けられるよう、テレワークをはじめとする、働き方の柔軟化に資する制度構築にくれえ、費用負担や職場風土の醸成といった面でのさらなる環境整備が必要と考えている。

また、今年7月の産別労懇でも伝えたとおり、損保労連の最重点取組のひとつである「長時間労働につながる商慣習の見直し」は、働き方の変革を着実にすすめていくためにも、単組・産別一体となって、引き続き強力に推進していかねばならないと考えている。

③「人が育つ風土の定着」

これまでは、当たり前のように職場で時間をともにし、何気ない対話のなかで成長に資する気づきを得ることができていたが、コロナ禍ではこうした機会が失われている傾向にある。

組合員一人ひとりが「働きがい・やりがい」を実感して働き続けるためにも、テレワーク環境下におけるコミュニケーションのあり方、さらにはリモート環境での人材の育成といった課題に優先度高く向きあっていく必要があると考えている。

④「政策実現力の向上」

新しい生活様式の定着にともなう、キャッシュレス決済や非対面手続きへの関心の高まりといった取り巻く環境の変化を捉えれば、自賠責保険のペーパーレス化・キャッシュレス化をはじめとする業界共通化・標準化の優先度はますます高まっていると認識している。

また、頻発化・激甚化している自然災害に対しても、確実な保険金支払を可能とするべく、「火災保険等に係る異常危険準備金制度の拡充」などの税制面での課題解決も必要不可欠である。

このような重要課題を実現していくためにも、業界団体・連合・行政・国会議員といった関係先との連携をより強化していくことなどを通じて、政策実現力のさらなる向上に取り組んでいく。

⑤「組織力の強化」

このたび、第57回全国大会と同日に開催した第68回中央委員会において、三井ダイレクト損害保険労働組合を新たな仲間を迎えることができた。そのほか、各単組においても組織化をすすめるなど仲間の輪を広げる取り組みは着実にすすんでいる。

一方、いまだ仲間にできていない非正規区分の方々やグループ内企業も数多く存在していることに目を向ければ、その取り組みは道半ばにあると認識しており、引き続き、組織拡大の取り組みを強化していく所存である。

こうした取り組みを着実に前進させていくためには、性別・職種・年齢等によらない多様な組合員の参画が必要となることは論をまたず、損保労連では、こうした課題認識のもと、「ジェンダー平等推進アクションプラン」を策定し、男女平等参画の推進も含め、取り組みをすすめていく考えにある。

2 DXを通じたさらなる魅力ある産業の実現に向けて

(1) 現状

政府は、2021年6月18日の「骨太の方針」において、デジタル時代の官民インフラを今後5年で一気に^か成につくり上げるべく、デジタル庁を核としたデジタル・ガバメントの確立や、民間のDX[※]（デジタル・トランスフォーメーション）を促す基盤整備を加速し、すべての国民にデジタル化の恩恵が行き渡る社会を構築していく方針を示している。今後、幅広い分野において、AI、IoT、ビッグデータ等のデジタル技術の活用がすすみ、経済・社会・産業全般におけるDXが加速していくことが想定されている。

※企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること（経済産業省「DX推進ガイドライン」より）。

また、DXの加速にともない、デジタル技術を活用し、既存の業界を破壊するようなディスラプター（業界破壊者）と呼ばれる、新興勢力も台頭し始めている。

そのようななか、各社では、経営計画にDXに関する取組方針を掲げ、デジタル専門部署を新設するなど、お客さま利便性・サービスの向上や業務効率化などを通じて新たな付加価値の提供を図るべく、あらゆる業務領域においてDXにかかる各種施策が展開されている。また、組合員・社員が、デジタル技術を活用し、ビジネスモデルや業務そのものの変革を通じて、社会やお客さまに対し新たな付加価値を主体的に提供できるよう、研修や学習ツール（動画、アプリ）等を通じた教育の機会の提供も同時にすすめられているものと認識している。

業界においても、各社のDX推進を後押しすべく、10月にリリースした保険料控除証明書の発行業務の共同化・マイナポータルとの連携をはじめ、共同保険の会員各社間の情報交換における業界共通システムなど、業界ベースで検討したほうが効果的な業務プロセス、帳票、システムの共通化・標準化・共同化がすすめられている。

このように、各社や業界がDXにかかる各種施策をすすめてきたことにより、多くの組合員・社員が、環境変化を前向きに捉え、その施策ごとの目的を理解し、お客さまに安心と安全を提供し続けていくといった社会的使命を持って、DXにかかる各種施策の展開に積極的に取り組んでいる。

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

その結果、「万が一の事故やあおり運転が不安だったが、ドライブレコーダーを提案してもらい、安心できるようになった」といったように、お客さまから利便性・サービスの向上を評価する声が寄せられていることに加え、「AIによる自動査定などにより、これまでの保険金支払にかかる業務が大幅に効率化したことで、新たな業務に着手できる時間を創出することができた」といったように、組合員から業務の効率化につながっていることを実感する声が寄せられている。このように、DXにかかる各種施策の実直な遂行により、お客さま利便性・サービス向上や、業務の効率化につながっている実態を確認している。



2021年12月16日
第175回 保険会社産業別労使懇談会（組合側）の様子



2021年12月16日
第175回 保険会社産業別労使懇談会（経営側）の様子

※ 損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

その結果、「EDR^{※1}やドライブレコーダーなどを使って、客観的なデータや映像をデジタル解析することで、これまでよりも精緻に損害状況を確認できるようになった」といったように、より適正な損害確認につながっていることを実感する声が寄せられている。また、「AI見積り^{※2}の活用で修理費認定プロセスが一部省力化できた」といった技術アジャスターからの声のほか、一般アジャスターや医療アジャスターからも、「ビデオチャットなどの非対面コミュニケーションツールを利用することで、事故関係者などへの調査の時間が短縮できた」といったように、業務の効率化につながっていることを実感する声が寄せられており、DXにかかる各種施策が一定すすめられていることにより、より適正かつ迅速な保険金支払や、業務の効率化につながっている実態を確認している。

※1 車載型の事故記録装置の一種。交通事故において、事故前後の車両の情報を記録するために、自動車の製造時に車体に組み込まれた装置。

※2 過去の自動車事故における膨大な損傷写真や車両修理見積にもとづき、事故車両の損傷箇所にくわえて、自動車販売店や修理工場が作成した修理見積書の妥当性を自動的にチェックするシステム。

こうしたなか、デジタル技術を活用してどのように業務やビジネスモデルを変革し、社会やお客さまに対して新たな付加価値を提供していくのかといった各社がめざすDXの全体像を俯瞰して理解し、部署ごとで果たすべき役割を認識したうえで、感度高く業務に従事している組合員も確認している。例えば、こうした組合員は、万が一の事故を補償するといった保険本来の機能にくわえ、未然の事故防止、災害後の早期復旧などの付加価値サービスの提供に向けて、社会やお客さまの課題を解決するためにデジタル技術を活用したアイデアを本社部門へ連携し、新たなビジネスモデルの構築につなげているなど、難易度の高い取り組みに果敢にチャレンジし、DXを通じた付加価値提供につなげ、活躍フィールドを拡充しつつ「働きがい・やりがい」を実感しながら働いていることを確認している。

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

一方で、「DXに関する理解を深めていく必要性は認識しているが、それぞれの施策の目的や内容の理解にとどまってしまっており、感度高く広い視野で業務に取り組めていない組合員も職場の周りにいる」といった組合員の声が寄せられており、DXにかかる各種施策の目的については理解し取り組んでいるものの、DXの全体像を十分に理解できていない組合員が一部に見受けられることを確認している。

また、「新たな付加価値提供に必要な知識やスキルを有していないため、代理店やお客さまに踏み込んだ話ができない」「業務や働き方が変革するなかで、知識やスキルのさらなる向上に励む必要があると思っているが、なかなかそういった機会がない」といった声も組合員から寄せられており、新たな付加価値提供に必要な知識やスキルが十分でない組合員もいる実態を確認している。

※ 損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

一方で、「DXに関する理解を深めていく必要性は認識しているが、それぞれの施策の目的や内容の理解にとどまってしまっており、感度高く広い視野で業務に取り組めていない組合員が多く見受けられる」といった組合員の声が寄せられており、DXにかかる各種施策の目的については理解し取り組んでいるものの、DXの全体像を十分に理解できていない組合員が多く見受けられることを確認している。

また、「業務や働き方が変革するなかで、知識やスキルのさらなる向上に励む必要があると思っているが、なかなかそういった機会がない」といった声も組合員から寄せられており、新たな付加価値提供に必要な知識やスキルが十分でない組合員もいる実態を確認している。

(2) 問題意識・課題認識

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

DXの全体像については、組合員・社員が主体的に理解していくことが大前提であると認識しているものの、こうした実態がある背景には、各社においてバラつきがあるものと認識しているが、部長やマネージャーなどのミドルマネジメント層から担当者層の組合員・社員への、DXの全体像を俯瞰して捉えたうえで、部署ごとの特性に応じた説明が十分とはいえないことや、職場で組合員が主体的に学びあい、教えあうといった機会を十分に持てていないことなどもあると考えられる。

また、DX推進の説明資料において、個社ごとに濃淡はあるものの、DXにかかる各種施策に焦点が当てられたものが多く、DXを展開した先の会社や業界の未来の姿を具体的にイメージできるようなコンテンツになっているとまではいい切れないことも、一部の組合員・社員のDXの全体像の理解が十分にすすんでいない要因のひとつにあると考えられる。なお、一部の職場では、特定の施策や指標の達成に傾注した旗振りがなされている実態も確認しており、DXの全体像の理解を妨げている側面的な要因であると考えられる。

くわえて、新たな付加価値提供に必要な知識やスキルについても、すべての組合員・社員が自ら学んでいくことが重要であると認識しており、各社からも支援策が提供されていることは確認しているものの、リスキリングにより主体的に取り組むことができるようなキャリア形成の支援体制や、リスキリングの機会など、会社からの支援も十分とまではいい難いことなどから、新たな付加価値提供に必要な知識やスキルが不足している組合員が見受けられているものと考えられる。

※ 損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

こうした実態がある背景には、トップメッセージや経営計画等により環境変化にもとづいた会社の全体像が十分に示されているとはいいいないため、部長やマネージャーなどのミドルマネジメント層およびその管下にいる担当者層のアジャスター組合員が、DXの全体像を俯瞰して捉えたうえでの理解が不十分であることなどが考えられる。

くわえて、リスキリングにより主体的に取り組むことができるようなキャリア形成の支援体制や、リスキリングの機会など、会社からの支援も十分とまではいい難いことなどから、新たな付加価値提供に必要な知識やスキルが不足している組合員が見受けられているものと考えられる。

このように、新興勢力の台頭など取り巻く環境がますます変化するなか、損保グループ産業が健全な発展をしていくためには、こうした課題を解消し、すべての組合員・社員が、デジタル技術を活用して新たな価値提供を創造するための高い感度を持って業務に従事し、社会やお客さまの課題の解決に向け、新たな付加価値を提供し続けていくことが肝要であると考えている。また、これらの取り組みを通じて、社会やお客さまから感謝され、信頼を得ることにより、組合員一人ひとりが「働きがい・やりがい」につながっていくものと考えられる。

さらなる魅力ある産業の実現に向けて、まずは、すべての組合員・社員が、高い感度を持って業務に従事できるよう、DXの全体像の一層の理解浸透を図っていく必要があると考える。また、そうした理解浸透を通じ、組合員・社員の感度が高まっていくことや、リスキリングの機会などを通じて知識やスキルが向上していくことにより、DXにかかる各種施策の展開がこれまで以上に加速していき、ビジネスモデルや業務そのものの革新を通じた、社会やお客さまへの新たな付加価値提供にもつながっていくものと考えられる。

(3) 課題解消策

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

したがって、各社経営において、すべての組合員・社員がDXの全体像を俯瞰して理解できるよう、部長やマネージャーなどのミドルマネジメント層から担当者層に対し、部署ごとの特性などもふまえて説明を拡充いただくとともに、DXの全体像についての十分な説明ができるようマネジメント教育もあわせてお願いしたい。

また、DXにより、今後の保険業界にどういった影響が生じるのか、業務や働き方がどのように変革していくのかなど、DXの先の未来を展望できるような説明資料などの拡充をお願いしたい。

さらに、DX施策の展開にあたっては、特定の施策や指標の達成に傾注した推進とならないようにご留意いただきたい。

そのうえで、DXの先の未来を見据え、すべての組合員・社員が、「働きがい・やりがい」を実感しながら、付加価値高く働き続けることができるよう、業務や働き方の変革にともない新たに必要となる知識やスキルの習得に向けて、リスキリングに主体的に取り組むためのキャリア形成の支援や、リスキリングの機会の提供などをさらに拡充いただきたい。

※ 損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

したがって、各社経営において、すべてのアジャスター組合員に対して、環境変化にもとづいたDXの全体像をあらためて丁寧に示したうえで、部長やマネージャーなどのミドルマネジメント層から担当者層に対し、アジャスター業務の特性などもふまえて十分な説明をしていただくとともに、DXの全体像についても十分な説明ができるようマネジメント教育もあわせてお願いしたい。

くわえて、DXにより、今後の保険業界やアジャスターの領域にどういった影響が生じるのか、業務や働き方がどのように変革していくのかなど、DXの先の未来を展望できるような説明資料などの作成をお願いしたい。

そのうえで、DXの先の未来を見据え、すべての組合員・社員が、「働きがい・やりがい」を実感しながら、付加価値高く働き続けることができるよう、業務や働き方の変革にともない新たに必要となる知識やスキルの習得に向けて、リスキリングに主体的に取り組むためのキャリア形成の支援や、リスキリングの機会の提供などをさらに拡充いただきたい。

損保労連としても、有識者によるセミナー開催等を通じ、組合員のDXの全体像の理解促進を図っていくこととしたい。また、組合員一人ひとりが、DXを含めた環境変化を見据えて「めざす働き方」を自ら考え、その実現に向けて行動を変革していくとともに、職場でお互いに学びあい、教えあうといった風土醸成を図っていくことができるよう、単組活動の支援の強化に取り組んでいく。



2021年12月23日
第112回 損害調査会社産業別労使懇談会（組合側）の様子



2021年12月23日
第112回 損害調査会社産業別労使懇談会（経営側）の様子

第176回保険会社産業別労使懇談会（2022年2月17日） 第113回損害調査会社産業別労使懇談会（2022年2月16日）

1 損保労連2022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」や「社会の持続性」の実現に向けた労使の社会的役割を負うものと整理し、2022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、2021年4～11月にかけて前年同月比で▲0.9～+0.5%程度で推移し、通期では前年度比▲0.1～+0.2%と予測されている。これらの状況をふまえ、「昨年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、「賃上げ」「働き方の改善」「政策・制度の取り組み」を3本柱として、感染症対策を図りながら景気を安定的に回復させつつ、中期的に分配構造を転換し、「働くことを軸とする安心社会」の実現への道を切り開く取り組みを行うとしている。要求水準については、それぞれの産業における最大限の「底上げ」に取り組むとし、賃上げ分2%程度、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度の賃上げを目安とする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、「賃金改善」の方針を掲げており、隣接業界でも「賃金改善」を掲げる産業別労働組合もあることを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」

2021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、正味収入保険料は、自動車保険の増収などによって、前年比で増収することが見込まれている。収益面では、コンバインド・レシオは、損害率や事業費率の上昇によって前年比でわずかながら悪化するものの、95%を下回ることが見込まれている。また、保険引受利益は、異常危険準備金を積み増しながらも、国内自然災害による発生保険金が前年から減少となったことなどによって、前年比で大幅に増加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がまだ収束に至っておらず、国内景気は依然として厳しい状況にあり、不透明感が続いていくことが予想される。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、これらが事業環境へ及ぼす影響をふまえておく必要がある。

他方、組合員は、産業の社会的使命を果たすべく、コロナ禍を通じて得た気づきを生かしながらデジタルツールを徹底活用するなどして、柔軟な働き方をさらに深化させ、お客さまや代理店のニーズもふまえた最適な働き方を追求している。さらなる付加価値提供に向けては、こうした取り組みによって創出された時間を有効活用し、それぞれが一層の自己研鑽^{けんさん}に励み、習得した専門知識やスキルを生かして、業務効率化と品質向上を図ることにくわえ、より多様化するお客さまニーズへの対応や地域・社会における課題解決に対しても果敢に挑戦するなどして、さらなる生産性向上ならびに業務領域の拡大に懸命に取り組んでいる。

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の影響なども含め損保グループ産業を取り巻く環境が大きくかつ急速に変化し、より不確実性が増している情勢のなかでも、保険引受利益の大幅な改善が見込まれるなど、「安定的な利益を確保できる環境」の実現に向けて着実に前進している。また、組合員は、コロナ禍を通じて得た気づきを生かしながら柔軟な働き方をさらに深化させ、さらなる生産性向上ならびに業務領域の拡大に懸命に取り組んでいることをふまれば、中長期的な業容の拡大に向けた歩みを確実にすすめられていると考えられ、「働きに報いる賃金水準はほぼ確保できていない」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、「2022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、政府や経団連も、経済の好循環の継続のために賃上げの必要性を強調している。

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十分にあると考えとともに、日本社会においてコロナ禍を通じ課題がより顕在化した有期・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」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・契約等の組合員・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、要求内容を確認していくことを伝えておく。



2022年2月17日 第176回 保険会社産業別労使懇談会の様子

(2) 環境整備方針

昨春闘で確認した私たちの職場の諸課題のうち、多くは個別の労使協議等を通じ解決に向けた取り組みが着実にすすめられているものの、短期的に解決することが困難なものも多く、今春闘においては、引き続きこうした課題を解決していくべきと認識したうえで、直近の職場実態をふまえた新たな課題も加味し、それら諸課題の解決に向けて、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、職場内や他職場のメンバーと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、「多様性の受容」の推進と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強みを発揮し、仕事の意義を理解して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、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対策を講じるとともに、柔軟な働き方に資する制度の整備や職場風土の醸成をすすめるなど、さらなる支援を求めます。
- 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などには、産別として単組の交渉を支援していく。

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

また、第1回目の中央闘争委員会で、今春闘において産別・単組が一致団結して取り組むことの姿勢を示すため、原則として3月10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 組合員一人ひとりがより一層活躍できる環境整備に向けた男性の育児休業の取得推進について

(1) 現状

国連は、2015年9月のサミットにおいて、「誰一人取り残さない」社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標である「持続可能な開発目標（SDGs）」を策定し、そのなかで、「5.ジェンダー平等を実現しよう」を掲げた。また、世界においては2015年に国連（女性の地位委員会）が提唱した「203050（2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること）」が潮流となっているなど、ジェンダー平等の実現に向けて、国際的な取り組みがすすめられている。

日本では、2020年12月に、政府が「第5次男女共同参画基本計画」において「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう取り組みをすすめる、さらにその水準を通過点として、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りのないような社会となることをめざす」ことを掲げており、世界の潮流からは後れを取るものの、男女共同参画に向けた取り組みをすすめることとしている。

労働組合では、連合が中心となって男女平等参画の取り組みをすすめてきており、2021年10月には「連合『ジェンダー平等推進計画』フェーズ1」（2021年10月～2024年9月）を策定し、ジェンダー平等に向けた取り組みをすすめることとしている。損保労連においても、男女平等参画に向けた取り組みをすすめており、このたび「損保労連『ジェンダー平等推進アクションプラン』（2021年9月～2024年8月末）」を新たに策定し、「ジェンダー平等」に向けた取り組みを推進していくこととしている。

損保グループ産業の各社では、少子高齢化の進行による労働力人口の減少、人材流動性の高まり、ビジネスのグローバル化などの環境変化を背景に、多様な人材が能力を最大限発揮し企業の競争力を高める必要性があることが認識されていることなどから、ダイバーシティ&インクルージョンの実践や、ジェンダーギャップ解消をすすめることを経営方針として掲げ、各種取り組みをすすめている。

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

とりわけ女性活躍推進については、2016年2月の産別労懇で「男女平等参画の実現に向けた取り組みについて」をテーマとして、業務シフトに関するマネジメント上の課題、長時間労働などの働き方の課題や、それらの解消策などについて意見交換し、「女性活躍推進やワーク／ライフ・バランスの実現などに向けた環境整備」を労使ですすめていくことについて労使で認識を合わせた経緯にある。こうした論議もふまえ、仕事と出産・育児などの両立に向けた柔軟な働き方を下支えする各種制度の整備や、女性の積極的な管理職登用などがすすめられており、その結果、出産・育児を経て就労を継続する女性が増え、また、各社における女性管理職が増加するなど、女性活躍推進は着実に進展しているものと認識している。一方で、職場では、仕事と生活の両立がしやすい職場環境の整備や、個々の経験や特性を生かしたキャリア形成の支援といった諸課題も引き続き見受けられるが、継続的な個社労使協議を通じて、課題解消に向けた取り組みがすすめられているものと認識している。

※ 損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

とりわけ女性活躍推進については、2016年2月の産別労懇で「男女平等参画の実現に向けた取り組みについて」をテーマとして、業務シフトに関するマネジメント上の課題、長時間労働などの働き方の課題や、それらの解消策などについて意見交換し、「男性中心的な傾向から脱却し、女性も活躍できる職場環境づくりや体制整備」の必要性について労使で認識を合わせた経緯にある。こうした論議もふまえ、仕事と出産・育児などの両立に向けた柔軟な働き方を下支えする各種制度の整備がすすめられているものと認識している。

このようななか、政府は、少子高齢化にともなう人口減少下において、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要であるとの考えのもと、育児休業取得率や取得期間に男女で大きな差が存在すること、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者の休暇・休業取得の希望が十分叶っていないことについて課題認識を有し、男性の育児休業の取得推進に向けた検討を行ってきた。その過程では、男性が子の出生直後に休業を取得し、主体的に育児・家事に関わりその後の育児・家事分担につなげていくことが、男女問わずワーク／ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を実現し、ひいては女性の就業継続やキャリア形成につながるものであるとの見解にて、使用者、労働者、有識者が一致し、法的整備も含めた措置を講ずることが適当であると示したことから、政府は2021年6月に育児・介護休業法を改正し、2022年4月から順次施行していくこととしている。

<参考>改正育児・介護休業法の主なポイント

- 育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ【令和4年4月1日施行】
- 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】
- 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設【令和4年10月1日施行】
- 育児休業の分割取得【令和4年10月1日施行】
- 育児休業の取得の状況の公表の義務づけ【令和5年4月1日施行】

わが国全体の実態として、出産前に就業している女性のうち約5割が出産を機に退職しているなか^{※1}、夫の家事・育児参画の時間が長いほど妻の就業継続割合が高くなるとの調査結果^{※2}が示されており、出産・育児による離職を防ぎ、女性の就業継続を高めていくうえでは、男性の育児参画がことさらに重要な要素であることがうかがえる。一方で、男性の育児時間は女性の半分にとどまっている^{※3}など、男性の育児参画が十分にすすんでいない実態が確認されており、男性育休の取得を通じ男性の育児参画を一層すすめていくことが必要となっている。

こうしたなか、損保グループ産業の各社では、妻の出産直後に一定期間の休暇取得が可能となる育児休暇や男性が取得しやすい育児休業など個社独自の制度の整備、また、それらの周知や対象者に対する個別の取得勧奨、育休取得に向けた人事部によるフォローなど、各種取り組みがすすめられている。その結果、妻の出産直後に1ヵ月を超える連続した育休を取得する男性組合員も見受けられ始めている。また、実際に育休を取得した組合員からは「平日の帰宅後や休日は可能な限り育児参画をしたいと意識が変わった」「家族との時間が大切なものであると、あらためて実感した」といった声があげられており、育休取得を機に、育児参画に対する意識や価値観の変化が生じた組合員も見受けられている。さらに、夫が育休を取得したことに対して女性からは「夫が育児休業を取得することで、夫婦とともに子育てをしていくことがイメージでき、復職に向けた不安の解消につながった」といった声もあげられているなど、男女ともに好影響が生じている実態も確認できている。

※1 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（2015年6月調査）

※2 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査（2002年成年者）の概況」（2015年11月調査）

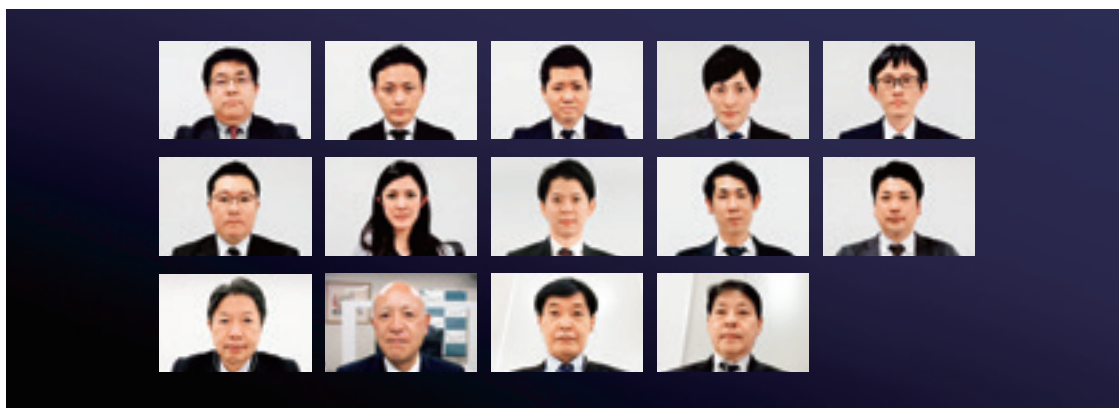
※3 東京都「男性の家事・育児参画状況実態調査」（2019年8月調査）

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

一方で、男性の育休取得率は全体でみると依然として低水準にあり、また、取得したとしても多くが出産前後の短期間にとどまっているなど、男性の育休取得が十分にすすんでいる状況とはいえない。男性組合員からは、「育休を取得してもっと育児に参画したい思いはあるものの、男性の育休取得に対して上司の理解が不十分であることや、職場にそのような雰囲気がないことから、取得の申し出を行い難い」「育休を取得し業務を離脱する期間が生じることが、昇進や昇格などキャリア形成に対する影響を及ぼす懸念がある」といった育休取得に対する不安が寄せられている実態にある。また、一部では、「子どもが生まれたが、育休は基本的には男性が取得するものではないと思っている」といった声もあるなど、対象者となっても育休取得の検討に至らない男性組合員も見受けられる実態にある。さらに、仕事と出産・育児などの両立に向けた柔軟な働き方を下支えする各種制度の整備がすすみ、出産・育児を経て就労を継続する女性が増えつつあるなかにおいても、依然として、女性組合員からは出産・育児などのライフイベントによって、その後のキャリア形成に大きな影響が生じてしまうことに対する懸念を示す声が多く聞かれている実態にある。こうした実態が続けば、法改正の趣旨を満たすことが困難になる事態が生じる可能性は否定できない。

※ 損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

一方で、男性の育休取得率は全体でみると依然として低水準にあり、とりわけアジャスター職種における男性の育休取得は、対象者のうちごく一部のアジャスター組合員の取得にとどまっている。また、取得したとしてもほぼ出産前後の短期間にとどまっており、損保グループ産業の各社と比較しても、アジャスター職種における男性の育休取得がすすんでいる状況とはいえない。男性アジャスター組合員からは、「育休を取得してもっと育児に参画したい思いはあるものの、男性の育休取得に対して上司や年齢層が高い職場メンバーの理解が不十分であることや職場にそのような雰囲気がないことから、取得の申し出を行い難い」「育休を取得し業務を離脱する期間が生じることが、昇進や昇格などキャリア形成に対する影響を及ぼす懸念がある」といった育休取得に対する不安が寄せられている実態にある。また、一部では、「子どもが生まれたが、育休は基本的には男性が取得するものではないと思っている」といった声もあるなど、対象者となっても育休取得の検討に至らない男性アジャスター組合員も見受けられる実態にある。こうした実態が続けば、法改正の趣旨を満たすことが困難になる事態が生じる可能性は否定できない。



2022年2月16日 第113回 損害調査会社産業別労使懇談会の様子

(2) 問題意識・課題認識

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

わが国において、男性のこれまで以上の育児参画が、男女問わずすべての労働者のワーク／ライフ・バランスを保ち働くことができる環境整備の実現に寄与することや、女性の出産後の就業継続やキャリア形成への不安払しょくにつながるものであることに対し、社会全体の理解を深めていくことが求められているなか、損保グループ産業としても、わが国の社会課題の解決に貢献すべく、男性が育児参画することの意義や必要性に対する理解を深めていく必要があると考えている。

損保グループ産業内において、男性の育休取得率が依然として低水準にあり、また、取得したとしても多くが出産前後の短期間にとどまっている背景には、先に触れた組合員の声をふまえれば、男性が育児休業を取得する風土が定着していないことによる育休取得の申し出のしづらさや、育休の取得がその後のキャリア形成に大きな影響を生じさせる懸念を感じていることがあると考えられる。そのため、育休取得を前提としたキャリア形成に関する情報提供など会社と上司からのフォローや、残された職場メンバーの負担を軽減するしくみの整備により、誰もが育休取得しやすい風土を醸成していく必要がある。

男性育休の取得推進により働きたい人が働き続けられ、男女問わず働きやすい職場環境が実現していくことは、一人ひとりがより個々の力を発揮して活躍できる環境の整備につながることから、組合員の「働きがい、やりがい」の向上、ひいては損保グループ産業の魅力度向上につながるものとする。また、損保グループ産業の女性従業員比率は6割を超えており、他産業と比較しても女性従業員比率が高いことから、損保グループ産業が先頭に立って男性育休の取得推進に向けた取り組みをすすめていくことは、わが国全体としての、ワーク／ライフ・バランスのとれた働き方ができる風土醸成や、男女ともにより一層活躍できる環境整備に貢献することにつながるものとする。

※ 損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

わが国において、男性のこれまで以上の育児参画が、男女問わずすべての労働者のワーク／ライフ・バランスを保ち働くことができる環境整備の実現に寄与することや、女性の出産後の就業継続やキャリア形成への不安払しょくにつながるものであることに対し、社会全体の理解を深めていくことが求められているなか、損保グループ産業におけるアジャスター領域でも、わが国の社会課題の解決に貢献すべく、男性が育児参画することの意義や必要性に対する理解を深めていく必要があると考えている。

アジャスター職種における男性の育休取得は、対象者のうちごく一部のアジャスター組合員の取得にとどまっており、また、取得したとしてもほぼ出産前後の短期間にとどまっている背景には、先に述べた組合員の声をふまえれば、男性が育児休業を取得する風土が定着していないことによる育休取得の申し出のしづらさや、育休の取得がその後のキャリア形成に大きな影響を生じさせる懸念を感じていることがあると考えられる。そのため、育休取得を前提としたキャリア形成に関する情報提供など会社と上司からのフォローや、残された職場メンバーの負担を軽減するしくみの整備により、誰もが育休取得しやすい風土を醸成していく必要がある。

男性の育休取得推進により働きたい人が働き続けられ、働きやすい職場環境が実現していくことは、一人ひとりがより個々の力を発揮して活躍できる環境の整備につながることから、組合員の「働きがい、やりがい」の向上、ひいてはアジャスター職種全体の魅力度向上にもつながるものとする。また、アジャスター領域においても男性の育休の積極的な取得推進に取り組んでいくことで、社会全体における女性活躍推進への取り組みの一翼を担うことができ、わが国全体としてのワーク／ライフ・バランスのとれた働き方ができる風土醸成や、男女ともにより一層活躍できる環境整備に貢献することにつながるものとする。

さらに、日本社会全体でみれば、実態として女性側に家事・育児の負担が偏っているといわざるを得ない状況にあるなか、男性の育休取得推進を通じて男性のさらなる育児参画をすすめることは、家事・育児における男女の共同参画のみならず、女性の一層の就業継続とキャリア形成の実現につながるものである。これにより、国連（女性の地位委員会）が提唱する「203050」にもつながり、社会全体で推進しているジェンダー平等の実現にも貢献するものであると考える。

(3) 課題解消策

※ 保険会社産業別労使懇談会のみで発言

損保労連としては法改正の趣旨をふまえ、広報にくわえ、組合員との直接の対話機会を通じた周知なども検討し、男性の育児参画に対する組合員の理解のさらなる浸透をすすめ、そのうえで希望する誰もが育休を取得できるよう産業全体の風土醸成に取り組んでいきたいと考えている。

くわえて、法改正をふまえた産別内外の取り組み事例を調査・研究し、単組にフィードバックするなど、単組における労使協議の支援に取り組むとともに、組合員がより制度利用しやすい風土の醸成に向けて、職場の実態を確認し課題を認識した場合には、その解消に必要な策を講じていきたい。

経営からも、男性が育児参画する意義や必要性について、マネジメント層を含むすべての組合員・社員の理解促進に向けた周知などの取り組みをすすめていただきたい。

また、誰もが育休取得しやすい風土醸成に向けて、育休取得を前提としたキャリア形成に関する情報提供など会社や上司からの丁寧なフォローを通じ、育休取得に対する組合員・社員の不安や懸念を払しょくし、誰もが気兼ねなく仕事と家庭の両立の希望を叶えられる環境の整備をすすめていただきたい。さらに、育休取得時には実態として、残された職場メンバーに負担がかかっているとの声は根強く、代替・ヘルプ要員の補充や、職場内・職場間での柔軟な業務分担など、制度やしぐみのさらなる整備や職場の実態に根差した適切な制度運営をお願いしたい。

※ 損害調査会社産業別労使懇談会のみで発言

損保労連としては法改正の趣旨をふまえ、広報にくわえ、組合員との直接の対話機会を通じた周知なども検討し、男性の育児参画に対するアジャスター組合員の理解のさらなる浸透をすすめ、そのうえで希望する誰もが育休を取得できるよう産業全体の風土醸成に取り組んでいきたいと考えている。

くわえて、法改正をふまえた産別内外の取り組み事例を調査・研究し、単組にフィードバックするなど、単組における労使協議の支援に取り組むとともに、アジャスター組合員がより制度利用しやすい風土の醸成に向けて、職場の実態を確認し課題を認識した場合には、その解消に必要な策を講じていきたい。

経営からも、男性が育児参画する意義や必要性について、マネジメント層を含むすべてのアジャスター組合員の理解促進に向けた周知などの取り組みをすすめていただきたい。

また、誰もが育休取得しやすい風土醸成に向けて、育休取得を前提としたキャリア形成に関する情報提供など会社や上司からの丁寧なフォローを通じ、育休取得に対するアジャスター組合員の不安や懸念を払しょくし、誰もが気兼ねなく仕事と家庭の両立の希望を叶えられる環境の整備をすすめていただきたい。さらに、育休取得時には実態として、残された職場メンバーに負担がかかっているとの声は根強く、代替・ヘルプ要員の補充や、職場内・職場間での柔軟な業務分担など、制度やしぐみのさらなる整備や職場の実態に根差した適切な制度運営をお願いしたい。

第177回保険会社産業別労使懇談会（2022年7月21日） 第114回損害調査会社産業別労使懇談会（2022年7月19日）

1 損保労連 中期重点取組課題「Action2022」総括および次期方針について

(1) はじめに

損保労連は、2017年に、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」の実現に向けて今後5年間で特に注力すべき課題として、5つの柱からなる中期重点取組課題「Action2022」を策定した。以降、「Action2022」にもとづき毎期の活動計画を策定し、継続性をもって重点課題の解決に向けた取り組みをすすめてきた。

今期はその最終年となるため、これまでの約5年間の取り組みを総括したうえで、損保グループ産業を取り巻くさまざまな環境変化などもふまえ、次期以降の取り組みの方向性について組織内で論議を重ねてきた。こうした論議を通じて、次期以降の3年間で特に注力すべき課題として、新たに「Action2025（中期重点取組課題）」を策定したところである。

本日は、これまでの5年間の取り組みの振り返りおよび認識している課題をふまえた次期以降の重点取組課題について、今後の労使論議のベースとすべく共有しておきたい。

(2) 5年間の振り返りおよび今後の取組方針

① 「技術革新への対応」

技術革新の進展にともない、組合員の働き方や損保グループ産業の構造が大きく変化しても、組合員一人ひとりが、将来にわたって「働きがい・やりがい」を実感して働き続けることができる産業の構築に向けて、損保労連では、技術革新が働き方や産業に及ぼす影響を調査・研究し、必要な対策をすすめるべく、有識者によるセミナーの開催や産業別労使懇談会での業界経営との意見交換を行ってきた。そうしたなかで、技術が進化しても仕事を担う主体となる“ヒト”を大切にしたい経営をすすめていくことや、DXを通じた新たな付加価値提供に必要となる知識・スキルの習得に資するリスクリングの必要性などについて、業界労使で認識を揃えてきた経緯にある。

今後もテクノロジーの進化により、DXが加速することで、組合員の働き方や損保グループ産業への影響が想定されるとともに、特に、人が担う仕事は大きく変化していくものと考えている。

そのため、次期以降は、技術革新が産業・雇用に与える影響を注視しつつ、担う仕事が変わっても組合員が自らを磨き続け将来にわたり付加価値高い働きを実現すべく、新たに必要となる知識・スキルの習得に向けたリスクリングなどの「人への投資」が一層すすむよう必要な対策を講じていく。

② 「多様な働き方の実現」

損保グループ産業が魅力ある産業であり続けるためには、「働き方改革」の柱のひとつである「長時間労働の是正」が喫緊の課題との認識のもと、業務削減・効率化や社員の意識改革、制度面の整備、損保労連の最重要取組のひとつである「長時間労働につながる商慣習の見直し」といった観点でこれまで取り組みを行い、損保グループ産業における「働き方改革」は着実にすすんできた。

特に「長時間労働につながる商慣習の見直し」については、政労使のキーパーソンを招いて開催したシンポジウムや、他産別との個別の意見交換などを通じ、お互いに「相手の働き方に配慮する」という考え方の産別内外の理解浸透に向けて対外的な発信に努めてきた。その結果、着実に運動の輪は広がりつつあるものの、社会全体に浸透しているとまではいい難く、お互いに「相手の働き方に配慮する」という考え方に対する産別内外の理解浸透や組合員の行動変革をさらにすすめていく必要があると認識している。

また、コロナ禍を契機として柔軟な働き方に対するニーズが高まるなか、働き方の柔軟化に資する制度構築やインフラの導入、職場風土の醸成などの環境整備はすすめられてきたものの、すべての組合員が実践していくことができるようさらなる環境整備が必要であると考えている。

この間、働くことに対する価値観の多様化が一層すすんでおり、こうしたなかで組合員一人ひとりが強みを発揮していくためには、それぞれの価値観や状況に応じた働き方、すなわち「多様な働き方」を実現していく重要性が高まっていると認識している。

そのため、次期以降は、「多様な働き方」の実現に取り組むべき重点課題に据えたうえで、その実現に向けて、「長時間労働につながる商慣習の見直し」をはじめとして長時間労働の是正をすすめるとともに、働き方の柔軟化に資するさらなる環境整備に取り組んでいく。

③「人が育つ風土の定着」

いかなる環境変化があったとしても、組合員一人ひとりが「働きがい・やりがい」を実感して働き続けていくためには、「こうありたい、こう働きたい」という自身の「めざす働き方」の実現に向けて一人ひとりが主体的に成長する必要があるとの認識のもと、将来の環境変化を見据えて「めざす働き方」を考え、その実現に向けて行動を変革し続けるプロセスの定着に向けた運動を推進してきた。

その結果、本プロセスに対する組合員の理解浸透は着実にすすんでいるものの、自らの「めざす働き方」の実現に向けた具体的な行動イメージを持てていないことなどにより、特に行動変革は道半ばにある。また、働くことに対する価値観の多様化がすすみ、これから担う仕事が変わると考えられるなかでも、組合員一人ひとりが「働きがい・やりがい」を実感できるよう、今後も本プロセスの定着に向けた運動を推進し、組合員の行動変革を一層後押ししていく考えにある。

また、コロナ禍を契機に、働き方の柔軟化がすすむことで、リモート環境下における人材育成上の難しさや、組織メンバーが集まっていた際に何気ない対話のなかで意識せずとも得られていた成長に資する気づきの喪失といった組織課題も見受けられている。そのため、上司・部下間だけではなく、組織メンバー同士が成長に資する気づきをお互いに与えあうよう、ともに育つ・育てる意識の向上に取り組んでいく。

④「政策実現力の向上」

「損保グループ産業の健全な発展」「労働者のより豊かな生活の実現」を図るためには、個別労使間では解決が困難な産業の各種ルールや法規制、私たちの生活や働き方に影響する社会保障や労働法制などに対して、働く者の立場の意見を的確に反映させる必要があるとの認識のもと、政策実現力の向上に取り組んできた。具体的には、より多くの職場の意見を政策に反映できるよう組織内での論議を重ねるとともに、連合や他産別、金融庁、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」などを通じて関係先との連携を強化してきた。こうした取り組みにより、ボルドロ計上の電子化や保険料控除証明書の電子化、火災保険の異常危険準備金制度の拡充など、着実に政策実現につながっている。

一方、損保グループ産業を取り巻く環境が加速的に変化するなか、自賠責保険のペーパーレス化・キャッシュレス化をはじめとする業界共通化・標準化や、自然災害に便乗した悪徳商法への対応、自動運転自動車の損害賠償責任のあり方など、関係先への働きかけを通じた解決が必要な重要な課題も見受けられている。

そのため、政策の実現に向けては、損保労連の政策に対する組合員の理解を深めながら寄せられる声を的確に反映して政策をより強固なものにするとともに、意見交換を行う対象先を広げるなど関係先との連携を一層強化していく。

⑤「組織力の強化」

損保グループ産業で働く者の価値観が多様化し、組合員が抱える課題が個別化するなかで、労働組合として意義ある活動を展開するためには、組合員が強く団結し組織力を強化していくことが必要との認識のもと、例えば広報活動については、従来の紙面にくわえ公式LINEなどの新たなツールを産別・単組一体となって展開しながら、組合員に対するタイムリーな情報提供などを通じて、組合活動への参画意識の向上を図ってきた。また、新たな単組の設立や単組内での組織化などをすすめ、仲間の輪を着実に広げてきた。くわえて、グループ経営の進展にともない生じる、従来の個別労使間だけでは解決が困難な課題に対応できる体制の構築に向けて模索してきた。

足下の環境変化に目を向ければ、コロナ禍も相まって、損保グループ産業で働く者の価値観は一層多様化し、課題の個別化がすすむなかで、労働組合として活動を発展させていくためには、組織力のさらなる強化が必要と考えている。

そのため、今後、アフターコロナを見据えながら新たな環境に対応した組合活動を展開し、多様な組合員の組合活動への参画を一層すすめていく。

また、産業内にはいまだ仲間にできていない非正規区分の方々やグループ内企業も数多く存在していることや、グループ経営がさらに進展していくことをふまえ、グループ労組間の連携強化を図りながら、組織拡大に向けて取り組みをすすめていくとともに、グループ労使関係の構築に向けて取り組んでいく。

また、この間、産業や働き方などに大きく影響する環境変化も相まって、損保グループ産業で働く者の価値観の多様化が一層すすんでいる。こうしたなかでも損保労連の活動目的を実現していくためには、職場において、さまざまな背景を持つメンバーがお互いの価値観を理解しあうことで、自らの強みを発揮して組織力の最大化を図り、新たな価値の創造を通じて魅力ある産業・企業を構築することが重要と考えている。また、そうした職場環境の実現に向けては、労働組合においてもさまざまな背景や価値観をもつ組合員のさらなる参画をすすめ、幅広い視点を活動に取り入れることが肝要であり、本日のもうひとつのテーマである「多様性の受容」を推進していく必要性が高まっていると認識している。

そのため、「Action2025 (中期重点取組課題)」においては、「多様性の受容」の推進を損保労連のあらゆる活動のベースとして新たに位置づけたうえで、組合員に対して「多様性の受容」に資する継続的な知識習得や論議の機会を提供していくことにくわえ、5つの重点課題に対する取り組みも通じて「多様性の受容」に向けた損保グループ産業全体の風土醸成などをさらにすすめていく考えにある。

2 職場における「多様性の受容」のさらなる推進に向けて

(1) 現状

2015年の国連サミットにおいて、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現することを目的に、2030年を年限とする17の「持続可能な開発目標（以下、SDGs）」が設定された。SDGsのなかには、「5・ジェンダー平等を実現しよう」など多様性の受容につながる目標が掲げられ、かつ多くの目標のなかで「多様性」の重要性が謳われている。くわえて、同じく2015年、国連女性の地位委員会においては、「203050」（2030年までに意思決定の場に女性が50%入ること）が提唱されるなど、持続可能性の観点からジェンダー平等をはじめとした多様性の受容の重要性がクローズアップされている。

日本国内においても、少子高齢化による労働力人口の減少、価値観の多様化、人材流動性の高まり、ビジネスのグローバル化などを背景に、多様性の受容の推進は経営戦略上の重要な課題となっている。経済産業省は、企業の競争優位性を確保することを目的として、「ダイバーシティ経営」を「多様な人材^{*1}を活かし、その能力^{*2}が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営^{*3}」と定義し、多様な人材の積極的活用に向けた支援を行っている。

※1 「多様な人材」とは、性別、年齢、国籍、障がいの有無などだけでなく、キャリアや働き方の多様性も含みます。

※2 「能力」には、多様な人材それぞれの持つ潜在的な能力や特性なども含みます。

※3 「イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」とは、組織内の個々の人材がその特性を生かし、いきいきと働くことができる環境を整えることによって「自由な発想」が生まれ、新しい商品やサービスなどの開発につなげることを指します。

損保グループ産業の各社は、社会やお客さまから選ばれ続けていくために、これまで以上に多様な人材が能力発揮をし、多様な考え方を認めあう「ダイバーシティ&インクルージョン」の取り組みをすすめている。

連合は、「性別・年齢・国籍・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが多様性を認め、互いに支えあうことのできる職場・社会の実現」に向けて、「男女平等参画をはじめとして、『真の多様性』に向けた法整備や職場環境の改善などの取り組み」を推進している。

損保労連では、「多様性の受容」のさらなる推進に向けた職場の課題などを確認し、今後の取り組みにつなげるべく、組合員向けに全国各地で実施しているユニオン・ミーティングにおいてディスカッションを行った。論議にあたっては、課題の所在を明確にするため、学術的な分類において、年齢、性別、国籍といった外見から識別しやすいとされている「表層的な多様性」と、価値観、考え方、スキルといった外見では識別困難とされている「深層的な多様性」に分けて職場の課題を確認することとした。

ユニオン・ミーティングでのアンケートでは、8割以上の参加者から多様性の受容の必要性を理解しているとの回答を得ている。また、論議のなかで、多くの組合員から「ダイバーシティについて職場で話しあう機会が定期的に設けられており、互いの『違い』を尊重しあう重要性は理解している」「なぜ多様性の受容が必要なのか、マネージャーが自分の言葉で丁寧に説明してくれたので、理解できている」といった声が寄せられており、各社、各単組の積極的な取り組みが寄与し、多様性を受容することの必要性に対する理解は概ねすすんでいる実態を確認している。

また、「職場に、育児や介護と仕事を両立しながら短時間勤務で働く組合員が増えてきており、職場メンバー間で助けあいながら業務をすすめている」「聴覚に障がいを持っている方がおり、チーム内では筆談にくわえ身振りや手振りも交え、コミュニケーションをとるなど自発的にその方をフォローできている」といった組合員の声が寄せられているなど、外見上識別しやすい、属性的な個々の違いを主体的に受け入れあおうとしていることが見受けられ、「表層的な多様性」の受容は進展しつつある実態にあることがうかがえる。これは、各社において、性別や年齢、障害の有無など、さまざまな属性を持つ組合員・社員がともに協力しあいながら、それぞれの力を発揮して働くことができる環境整備がすすめられてきたことなどが寄与しているものと考えられる。

一方で、ユニオン・ミーティングにおいて「深層的な多様性」の受容にかかるディスカッションをした際には、「出産・育児等にもとまう業務上の制約を緩和するために制度をいかに活用するか」といった論議にとどまり、人が持つ内面の違いや、その違いの生かし方に焦点を当てることまでは難しい様子が多く確認された。また、「会社や職場でさまざまな属性を持つメンバーが協力して仕事をすすめている」といった「表層的な多様性」が進展してきていることをもって、「多様性の受容」がすすんでいると組合員が捉えている様子も見受けられるなど、「深層的な多様性」に目が向いていない組合員が多く見受けられた。

国内外の企業における取り組み事例を参考にすると、「多様性の受容」、特に外見上識別が困難である深層的な多様性の受容を推進するうえでは、前提として、上司、部下間や職場メンバー間の対話による相互理解が重要であり、そのためには心理的安全性の確保や、アンコンシャス・バイアスへの適切な対処が必要であるとされている。そのようななか、職場の実態に目を向けると、「心理的安全性の重要性は耳にしたことがあるものの、職場では相手に受け入れられるか不安があり、自分の思っていることを言い出しにくい雰囲気がある」といったように、心理的安全性が確保されていないことにより、臆することなく自らの考えを伝えられず、相互理解がすすまない状況が確認されている。また、「アンコンシャス・バイアスという言葉は知っていたが、ユニオン・ミーティングのディスカッションを通じて、自らも性別や年齢などで相手のことを決めつけていたことに気づいた」といった声も寄せられており、職場においてアンコンシャス・バイアスへの気づきが得られていないことにより、外面的な違いにとらわれ相手を正しく理解できていない実態も確認できた。

くわえて一部には、「会社が推進していることは認識しているものの、そもそもなぜ多様性を受け入れることが求められているのか腹落ちしていない職場メンバーもいる」といった声が寄せられたほか、外見上識別しやすい違いがあることは理解しているものの、それらの違いを受け入れていく具体的な行動までは実践できていないなど、「多様性の受容」をすすめる必要性の理解や「表層的な多様性」の受容についても十分にすすんでいるとは言い切れない組合員も見受けられた。

(2) 問題意識・課題認識

「深層的な多様性」に目を向けられていない組合員が多く見受けられる背景には、先に触れた組合員の実態を捉えると、価値観や考え方は外見のみでは理解ができないことから、「深層的な多様性」は「表層的な多様性」に比して、その存在自体を認識することの難しさがあると考えられる。そのため、「多様性の受容」に向けた会社の施策が「表層的な多様性」の受容には効果を表すものの、「深層的な多様性」の受容までには十分な効果が生じていないものと考えられる。こうしたことをふまえ、組合員・社員がより一層「深層的な多様性」にも目を向けられるよう、表層・深層両面の「多様性の受容」の必要性にくわえて、施策の意義・目的の丁寧な説明などを通じ、意識的に「深層的な多様性」に焦点を当て組合員・社員に周知し、理解浸透をすすめる必要がある。

また、「多様性の受容」、特に外見上識別が難しい「深層的な多様性」の受容に向けては、相互理解がことさらに重要であり、そのためには、自らの考えを臆することなく伝えられるよう、心理的安全性が保たれた職場運営が徹底される必要がある。同時に、決めつけや誤解により、相手を誤って認識してしまうことのないよう、一人ひとりがアンコンシャス・バイアスの存在を認識し、自らの判断に予断や偏見が生じている可能性があることを意識して、相手を正しく理解しようとする必要がある。心理的安全性の確保やアンコンシャス・バイアスへの適切な対処は、知識として有するのみでは十分ではなく、心理的安全性が保たれている実感や、アンコンシャス・バイアスへの気づきを得ることにより定着していくものであり、日々の職場運営のなかでこのような実感や気づきの機会が得られていく必要がある。

さらに、一部に「多様性の受容」の必要性の理解がすすんでいない組合員や、「表層的な多様性」の受容がすすんでいない組合員が見受けられる背景には、先に触れた組合員の声を捉えると、多様性の受容の取り組みの意義・効果について組合員が十分に理解できるような説明や、「表層的な多様性」の受容に向けた組合員の主体的な行動につながる会社や上司などからの後押しが十分とはいいい切れないことがあると考えられる。

損保労連では、「多様性の受容」を推進することにより、職場において、性別や国籍、家庭の状況などさまざまな背景を持つメンバー一人ひとりが、お互いの価値観や考え方、スキルなどを理解しあい、自分らしく能力を発揮できる働きやすい環境をつくることで、多様な人材全員の活躍を組織力の最大化につなげて新たな価値を創造していくことが重要と考えている。また、こうしたことが、ひいては、産業の魅力度を高め、お客さまや社会から選ばれ続ける産業を実現することにつながるものとする。

(3) 課題解消策

各社において「多様性の受容」に向けた各種施策を推進するなど、取り組みが進展していることは認識しているものの、組合員・社員がこれまで以上に「深層的な多様性」にも目を向けることができるよう、その存在自体を周知することにくわえ、職場メンバー間の内面の理解を後押しする対話機会を提供するなど、これまで以上に効果的な取り組みをお願いしたい。

また、組合員・社員一人ひとりが臆することなく自らの考えを発信できる職場風土の醸成に向けて、あらゆる職場で組合員・社員が、心理的安全性が保たれていることを実感できる職場運営を徹底いただきたい。そのために、職場メンバーの意見や考えを肯定的に受け止め、否定的な意見を伝える際には根拠もあわせて説明するといった、心理的安全性を高めるために必要な行動が職場のなかで実践されるよう、マネージャーへの働きかけをお願いしたい。同時に、すべての組合員・社員が、自らの判断にはアンコンシャス・バイアスが介在している可能性があることを十分に認識して、予断や偏見なく相互理解がすすめられるよう、組合員・社員に対してアンコンシャス・バイアスに関する知識付与や、自らの持つアンコンシャス・バイアスへの気づきの機会を繰り返し提供するなど、労使で連携して組合員・社員間の相互理解を後押ししていただきたい。

くわえて、「多様性の受容」の必要性に対する理解や、「表層的な多様性」の受容についても課題がなお残っている組合員・社員、職場に対しては、「多様性の受容」がなぜ必要であるのか十分に理解し、「表層的な多様性」の受容に向けて主体的に行動できるよう、経営からのメッセージの発信やマネージャーからの丁寧な説明、職場において話しあえる場の提供などをお願いしたい。

損保労連では、「多様性の受容」を推進する意義をふまえ、次期以降の中期重点取組課題においては、課題解消に向けた各取り組みをすすめていくうえでの前提として「多様性の受容」を推進するべく、組織内での論議をすすめている。次期以降、特に「深層的な多様性」の受容に向けて、有識者によるセミナーの開催や広報誌「GENKI」・公式LINEを活用した組合員への継続的な周知、組合員との論議機会の設定などを通じた、損保グループ産業全体の風土醸成をすすめていきたいと考えている。こうした取り組みは、一部に課題が残る「多様性の受容」の必要性の理解や、「表層的な多様性」の受容にもつながっていくものとする。また、これらの取り組みにくわえ、各単組の実態や取り組み状況を把握し、課題を認識した場合にはその解消に向けて必要な策を講じていく。

くわえて中長期には、「多様性の受容」の先のフェーズをめざし、個々の違いを生かして組織力の最大化を図り新たな価値を生み出していく「多様性の活用」といった観点で、産別内外の取り組み事例の調査・研究や、産別と単組が一体となった推進策の検討をすすめていく考えにある。



2022年7月21日 第177回 保険会社産業別労使懇談会（経営側）の様子



2022年7月21日 第177回 保険会社産業別労使懇談会（組合側）の様子

3 アジャスター職種の経験・ノウハウの伝承に向けた人材確保と育成について

(1) 現状

アジャスター業務を取り巻く環境は、AIや画像転送、ビデオチャットといったデジタル技術を活用した損害調査による業務効率化が一定すすめられつつあることなどにより、アジャスターが実施する立会調査の件数自体は減少傾向にある。一方で、テクノロジーの進展により損害確認の調査業務は複雑化しており、アジャスター業務に求められる専門知識は高度化している。くわえて、修理工場や事故相手との交渉、契約者との対話による損害確認状況の説明、AIでは判別できない不正請求の検知などのスキルがアジャスター業務のなかで求められる比重は高まってきている。

これらのテクノロジーの進展により必要となってきた高度な専門知識や、交渉・対話スキル、不正請求検知のスキルなどの「人にしかできない業務のスキル」は、マニュアルのみで習得することが困難な経験・ノウハウに裏打ちされる要素が大きく、ベテランアジャスターが培った経験・ノウハウを若い世代に伝承していくことが求められている。

しかしながら、とりわけ技術アジャスターは近年若手層の志望者が減少傾向にあり、その要因として、仕事の内容は社会的にも意義がある魅力的な職業であるにもかかわらず、職種自体の認知度が低いことがあげられる。個社においても、自動車整備の専門学校に対する安全運転寄付講座の展開や、女性が働きやすい環境の整備など、アジャスター職種の魅力度・認知度向上に向けた取り組みをすすめてきたと認識しているが、若手層の志望者が減少傾向にある状況が改善しているとは言い難い。また、結果としてそのような状況下においては、ベテラン社員から経験・ノウハウの伝承を受けている若手層も少なくならざるを得ない。

このようなアジャスター職種の経験・ノウハウの伝承に向けた課題を把握すべく、人材確保面と人材育成面に分けて、今期の損調版ユニオン・ミーティングにおいてディスカッションを行った。

その結果、人材確保面では、特に技術アジャスターに関する意見が多く寄せられ、「アジャスター職種自体の認知度が低い」という声にくわえ、職種の存在自体は知っていたとしても「詳細な業務内容を理解する以前に“自動車修理と保険知識双方の複数分野にわたる高度な専門知識が要求される難解な職種”という敷居が高いイメージのみが先行し敬遠されがちである」といった声や「そもそも技術アジャスター職を含めた自動車整備関連業種の志望者自体が減少している」といった声も寄せられており、以前から把握していた技術アジャスター職の認知度向上・魅力度周知に課題がある実態が伺えた。

また、人材育成面では、「これまでは、ベテランアジャスターと若手アジャスターが修理工場や病院などの関係先に同行して損害や被害の状況と一緒に確認しながら経験・ノウハウを伝承していたが、そのような機会が少なくなっている」といった声が多く寄せられた。相手方との交渉や不正請求の検知などの「人にしかできない業務」の領域において経験・ノウハウを伝承していくためには、このような関係先に同行して損害や被害の状況と一緒に確認しながら指導する立会同行は非常に効果的な指導方法であるといえる。しかしながら、コロナ禍の影響などによる非対面での損害確認の調査業務の増加や、アジャスターに求められる知識・スキルの高度化により自分の担当業務に注力する労力や時間が多くならざるを得ないことなども影響し、ベテランアジャスターと若手アジャスターが立会同行をする機会が減少しており、働き方が多様化していくなかで今までと同様の方法で経験・ノウハウを後進に伝承していくことが難しくなっていると考えている。

これらの声以外にも、「日常業務が忙しくて後輩への指導は後回しになってしまう」「これまで身近な先輩社員から聞いて教えてもらっていたことが、リモートワークが増えたことで聞きたくてもすぐに聞くことのできる先輩社員がいらないことも多く、どこから経験やノウハウを学ぶべきかわからない」といった組合員の声もあり、自ら主体的に教え意欲的に学ぶことが十分にできていない実態も伺えた。

(2) 問題意識・課題認識

このような現状がある背景には、以下の要因があると考えている。

まず技術アジャスターの人材確保について、アジャスター職種の認知度が低い実態にあるのは、この職種自体の認知が自動車整備の専門学校などの一部業界に留まっており、広く世間一般に周知されていないことが要因にあると考えられる。

また、「自動車修理と保険知識の複数分野にわたる高度な専門知識が要求される難解な職種」という敷居が高いイメージが先行し敬遠されているのは、技術アジャスター職種の「働きがい・やりがい」といった魅力が十分に伝えられていないがゆえに、技術アジャスター業務に対する興味や理解も浸透していないことが要因にあると考える。

そして、自動車関連整備業種の志望者自体が減少している点については、職業選択が多様化したことにくわえ、「若者の自動車離れ」などといわれているように、以前ほど自動車に興味を持つ人が少なくなっているなかで、整備業種自体に関心を持つ人が少なくなっていることも要因にあると考えられる。

次にアジャスター職種の人材育成について、立会同行の機会が減少している実態にあるのは、個々の事案に求められる専門知識やスキルの高度化により業務の難易度が増していることで、後進の指導や育成よりも自身の担当業務に労力や時間を注力せざるを得ない状況となっている傾向にあるため、教える側と教えられる側の双方が人材育成に労力や時間をかける意識が薄れつつあることが要因にあげられる。くわえて、立会同行をする機会が減少している状況を解消するためにオンラインツールを活用するなど、ほかに有効な打開策が確立されていないことも影響していると考えられる。

また、自ら主体的に教え意欲的に学ぶことが十分にできているとはいえない実態にあるのは、指導や育成よりも自身の業務に労力や時間を注力しがちであることから経験やノウハウの伝承のために積極的に教え意欲的に学ぶことが重要であるという意識が希薄になりつつあることにくわえて、リモートワークの環境下においてオンラインツールを活用するための環境整備が不十分であるため、対面でのコミュニケーション以外の方法を自ら積極的に活用して主体的に教え、教わるという行動に移せていない組合員が多いことが要因と考えられる。

(3) 課題解消策

技術アジャスターの人材確保に向けて、経営には、若年層への自動車整備業種についてはアジャスター職種への関心を喚起していくべく、自動車整備専門学校の生徒に対する働きかけにとどまらず、より幅広い年代層への周知についても検討いただきたい。

損保労連としても、技術アジャスターの認知度向上のため、自動車整備業種自体の魅力向上に向けて他産別と連携した関係業界への働きかけなどを今後検討していく。

くわえて、技術アジャスターの「働きがい・やりがい」といった魅力が十分に伝わり、業務内容に興味を持ってもらえるようなPR用ツールの作成および情宣なども検討していきたい。

アジャスター職種の人材育成に向けて、経営には、まずはアジャスターに求められる知識やスキルの高度化によりこれまで以上に経験・ノウハウを伝承していくことが必要であること、そのためには立会同行による人材育成が一層重要となっていることに対する理解をマネージャー層と担当者層の双方に浸透させ、積極的な立会同行の実施をお願いしたい。また、立会同行が困難な場合にも人材育成が停滞しないようにオンラインツールを活用して立会に同席するといった方法により、補完的に立会同行と同様の効果を発揮できるような体制整備を検討いただきたい。あわせて教える側・教えられる側双方において指導面でコミュニケーション上の支障が出ないように、ベテランアジャスターと若手アジャスターの接点が多くなる組織体制の構築や、リモート環境下でのコミュニケーションがより円滑となるツールの提供などの環境整備をお願いしたい。

損保労連としても、これまで以上に一層必要性が高まっている、経験やノウハウの伝承を実現していくためには、リモートでのコミュニケーションの増加といった環境変化に対応し、積極的に教え意欲的に学ぶことがより重要となっていくことについて、ユニオン・ミーティングなどの機会を活用して意識醸成を図っていきいたいと考えている。



2022年7月19日 第114回 損害調査会社産業別労使懇談会(経営側)の様子



2022年7月19日 第114回 損害調査会社産業別労使懇談会（組合側）の様子



2021年9月17日 第57回 全国大会の様子



2022年3月9日 第69回 中央委員会の様子

損保労連 政策・提言集2023

「創造性豊かな働き」の実現に向けて

2022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：https://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：https://www.fniu.or.jp/katsudou/iken.html





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