

「創造性豊かな働き」の実現に向けて



損保労連 政策・提言集

2023年9月



損害保険労働組合連合会

「政策・提言集2024」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。

損保労連メールアドレス ▶ sompo-roren@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
損保労連政策懇談会	P.14

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 社会人教育などの充実に向けた対応	
2 男性の育児休業取得促進などへの対応	
3 男女間賃金差異の情報公表に関する対応	
4 職場における性的指向・性自認に関する差別防止に向けた対応	
5 高齢者雇用への対応	
6 副業・兼業を行う労働者保護に向けた対応	
7 中途採用比率の情報公開に関する対応	
8 同一労働同一賃金の実現に向けた対応	
9 有期契約の無期転換ルールへの対応	
10 職場におけるハラスメントの防止強化に向けた対応	
11 企画業務型裁量労働制の見直しへの対応	
12 長時間労働の是正に向けた法制度の整備	
13 過労死防止への対応	
14 高度プロフェッショナル制度への対応	
15 賃金のデジタル払いへの対応	
16 解雇無効時における金銭救済制度への対応	
17 賃金請求権に関する対応	
18 集团的労使関係の再構築に向けた対応	
19 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.57

第3章	持続可能な社会保障制度の実現	P.63
	1. 社会保障制度の持続可能性の確保に向けた基盤 P.64 1 マイナンバー制度の今後の展望 2 多様な人材の活躍に向けた社会保険などの見直しへの対応 2. 社会保障制度各分野における機能の強化と持続可能性の確保 P.68 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6年度税制改正要望）	P.77
	1. 働く者のより豊かな生活の実現に向けて P.78 1 地震保険料控除制度の見直し 2 生命保険料控除制度の見直し 3 企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃 4 給与所得者に対する選択納税制度の導入 2. 損保グループ産業の健全な発展に向けて P.81 1 火災保険等に係る異常危険準備金制度の充実 2 地震保険に係る異常危険準備金の非課税措置 3 消費税制上の課題解決 4 国際課税ルールの変更における対応 5 受取配当等の二重課税の排除 6 損害保険業に係る法人事業税の現行課税方式の維持 7 印紙税の撤廃や課税対象の見直し	
資 料		P.85
	提言事項の経過・結果（抜粋）.....	P.86

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85,000人の組合員から構成されています。

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

損保労連の歴史

年	月	出来事
1946	11	損害保険従業員組合連合会（損保従連）発足
1949	11	全日本損害保険労働組合（全損保）結成
1966	6	興亜支部（現損保ジャパン労組）全損保脱退
	12	同和支部（現あいおいニッセイ同和労組）、住友支部（現三井住友労組）、安田支部（現損保ジャパン労組）、東海支部（現東京海上日動労組）全損保脱退
1967	2	損害保険労働組合連合会（損保労連）結成（6単組、約12,000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	12,388	東京海上日動調査サービス労働組合	1,080
チューリッヒユニオン	247	MS&AD事務サービス労働組合	935
AIGジャパン労働組合	5,948	MS&ADシステムズ労働組合	1,358
イーデザイン損害保険労働組合	274	SOMPOビジネスサービス労働組合	570
三井ダイレクト損害保険労働組合	455	SOMPOシステムズ労働組合	1,164
三井住友海上労働組合	15,685	三井住友海上あいおい生命労働組合	2,256
日本損害保険協会労働組合	161	SOMPOひまわり生命保険労働組合	1,998
セゾン自動車火災保険労働組合	839	東京海上日動あんしん生命保険労働組合	2,002
損害保険ジャパン労働組合	20,898	東京海上ホールディングス労働組合	267
トーア再保険労働組合	233	MS&ADビジネスサポート労働組合	74
東京海上日動火災保険労働組合	15,322	合 計	84,791
あいおいニッセイ同和損害調査労働組合	637		

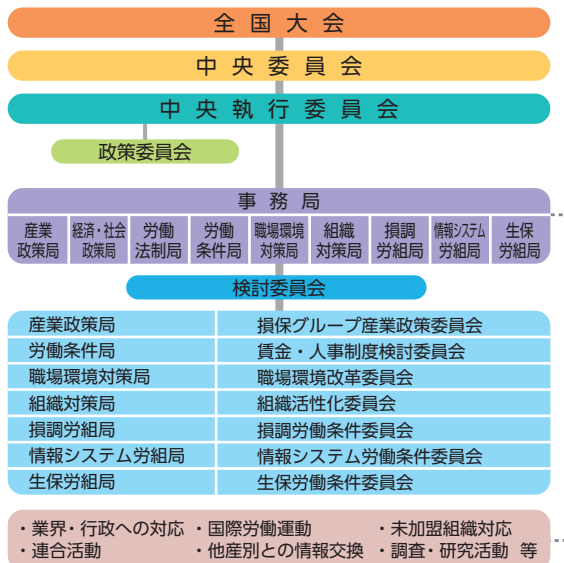
(2023年6月1日現在)

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	12,388	東京海上日動調査サービス労働組合	1,080
チューリッヒユニオン	247	MS&AD事務サービス労働組合	935
AIGジャパン労働組合	5,948	MS&ADシステムズ労働組合	1,358
イーデザイン損害保険労働組合	274	SOMPOビジネスサービス労働組合	570
三井ダイレクト損害保険労働組合	455	SOMPOシステムズ労働組合	1,164
三井住友海上労働組合	15,685	三井住友海上あいおい生命労働組合	2,256
日本損害保険協会労働組合	161	SOMPOひまわり生命保険労働組合	1,998
セゾン自動車火災保険労働組合	839	東京海上日動あんしん生命保険労働組合	2,002
損害保険ジャパン労働組合	20,898	東京海上ホールディングス労働組合	267
トーア再保険労働組合	233	MS&ADビジネスサポート労働組合	74
東京海上日動火災保険労働組合	15,322	合 計	84,791
あいおいニッセイ同和損害調査労働組合	637		

(2023年6月1日現在)

(2023年6月1日現在)

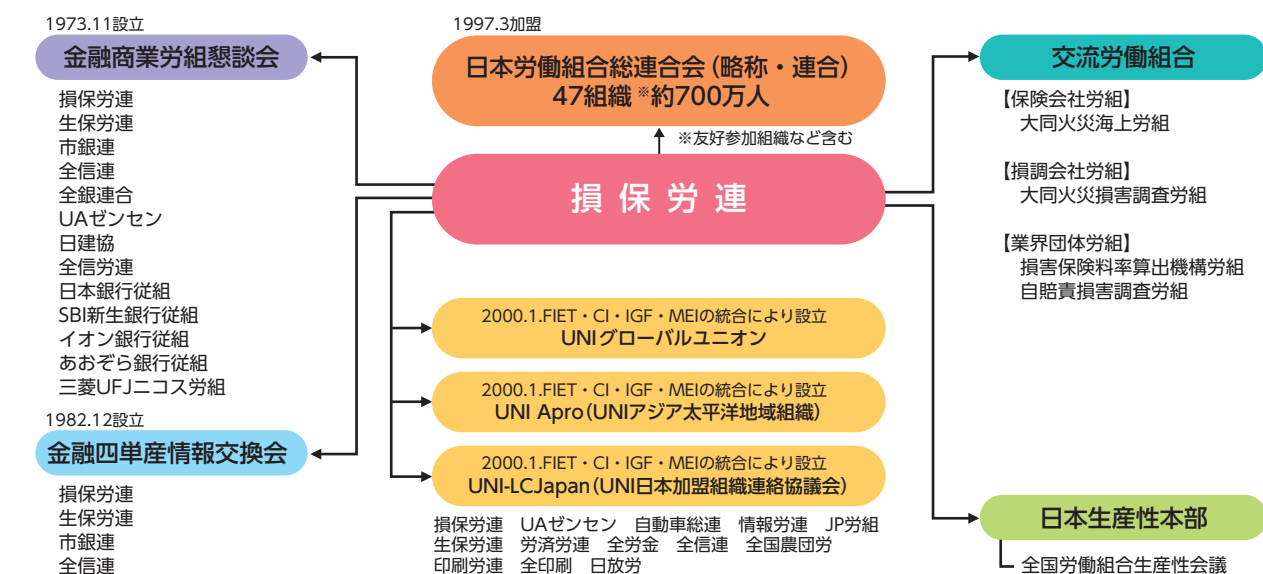
【損保労連の組織】



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・ボーダレス化が一層進展するなか、加盟組合・加盟組合員へのサービスの充実を図るとともに、労働者の声を高めるなど、労働組合の機能をより発揮するために、旧FIETを含む4つのGUF（国際産業別労働組合）を統合し、2000年1月に結成された国際労働組合組織です。本部をスイスのニヨンにおき、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

2024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

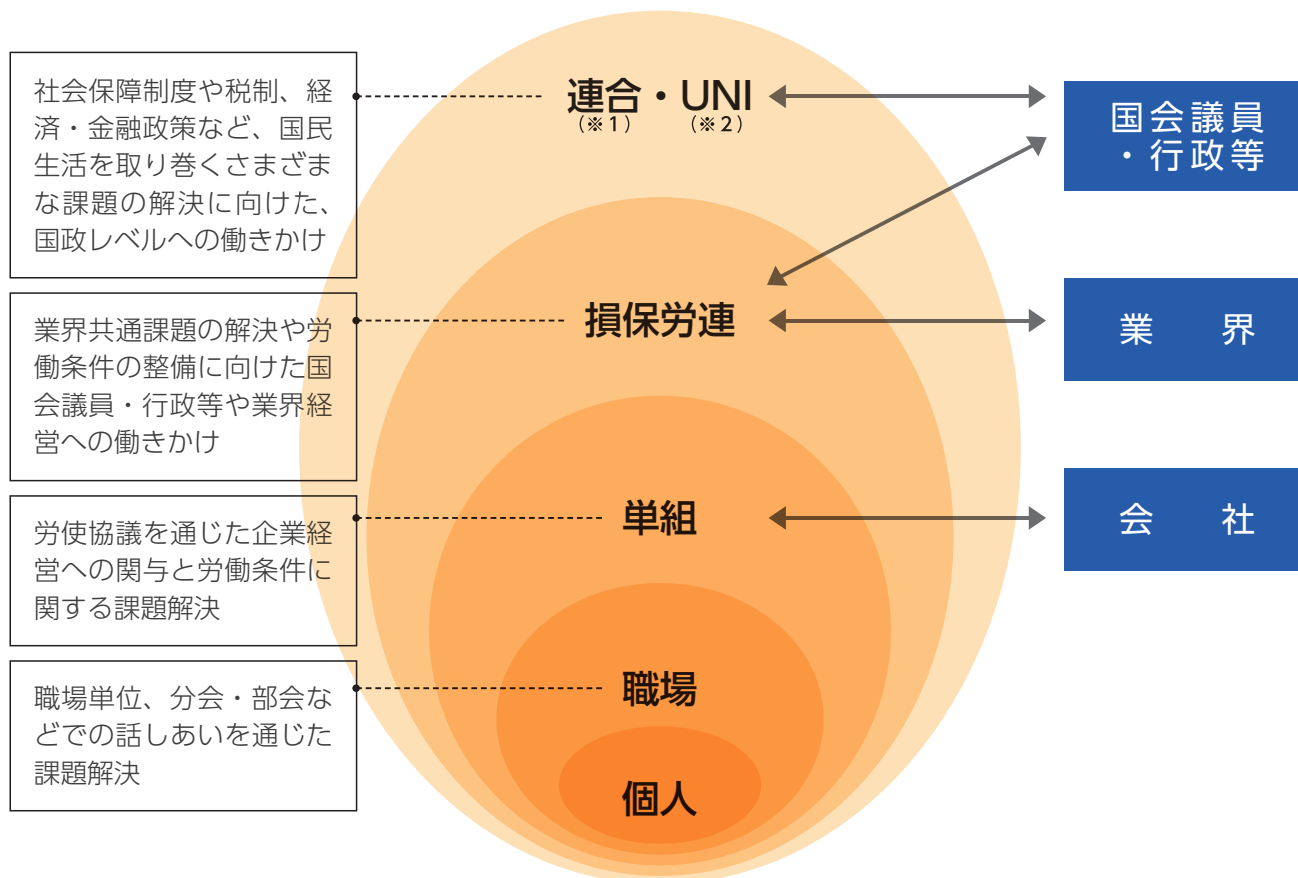
「創造性豊かな働き」
～私たちはこう働きたい、
こうありたい～

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

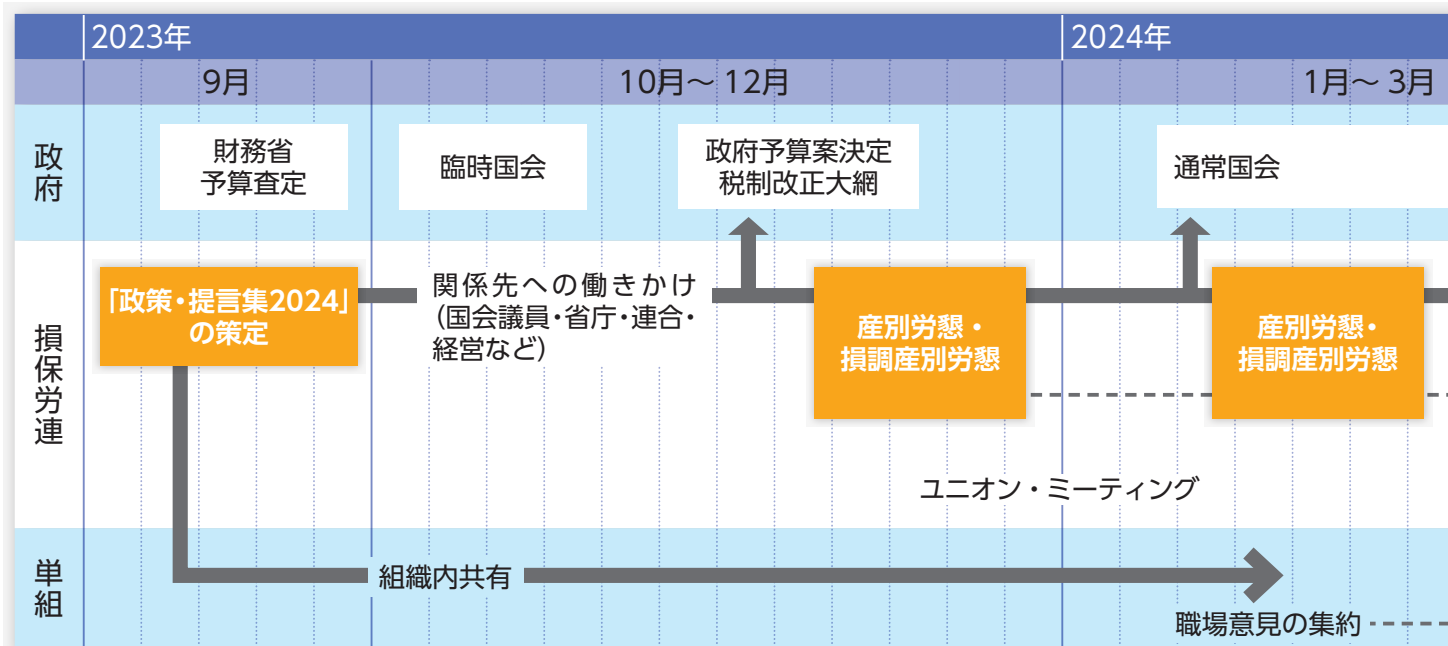
[課題解決に向けたイメージ]



(※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58期(2024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.64～66)

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)
- 職場におけるハラスメントの防止強化に向けた対応 (P.50)
- 長時間労働につながる商慣習の見直し (P.57～62)

など



国会議員・行政等に対して

各種法規制・ルールの見直しなどについて、損保労連政策懇談会や政党・省庁からのヒアリングなどを通じて意見発信しています。

<主な提言項目>

- 自動運転自動車の普及にともなう関連法制等の整備 (P.38)
- 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.77～84)

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>

- 社会人教育などの充実に向けた対応 (P.44)
- 長時間労働につながる商慣習の見直し (P.57～62)
- マイナンバー制度の今後の展望 (P.64～66)
- 子ども・子育て、教育制度の全般への対応 (P.71)

など



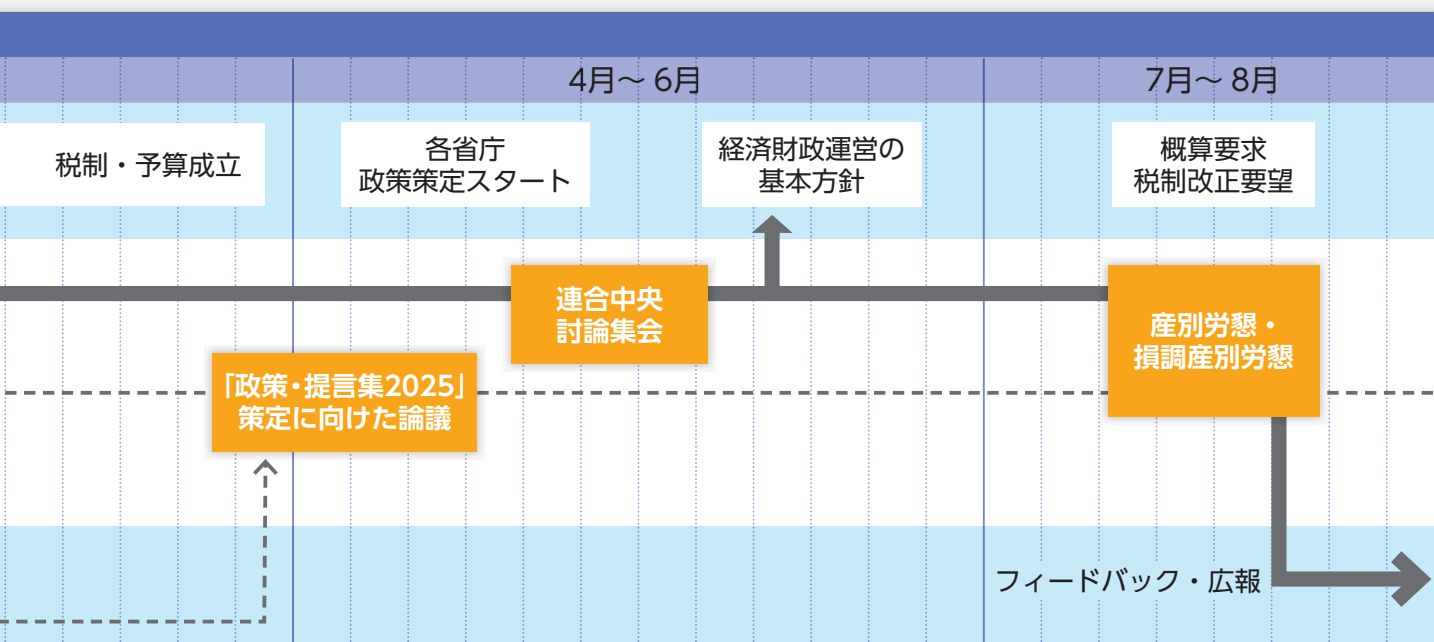
業界に対して

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。

<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.57～62)

など



損保労連の活動を支える基本コンセプト

1 「創造性豊かな働き」とは

「創造性豊かな働き」は、「自由化時代に損保グループ産業で働く者として、私たちはどうありたいか」という出発点に立ち、私たちが「めざし、追求する『働き』の状態」として、1998年3月に損保労連が提起したものです。

現在の取り巻く環境や今後想定される環境変化をふまえ、組合員一人ひとりの「こう働きたい、こうありたい」といった率直な思いをベースに、組合員が「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」を実現している働きを損保労連が具体的に取りまとめたものです。

「創造性豊かな働き」は、損保労連・単組にとって、取り組みの基軸を定める際の「拠り所」になり、また、組合員にとっては、「働きがい」「ゆとり・豊かさ」「自負・誇り」の実現に向けた、一人ひとりのめざす働きの「道しるべ」になります。

2 なぜ「創造性豊かな働き」を定めているのか

労働組合がめざしているもの（目的）は、「一人ひとりの『働きがい』『ゆとり・豊かさ』『自負・誇り』の実現」「魅力ある産業・企業の構築」であり、損保労連・単組は、それを実現するための手段として、さまざまな関係者に対する働きかけや、組合員へのサポートを行っています。

「創造性豊かな働き」を定めることで、損保労連・単組としての取り組みの基軸をしっかりと定め、具体的なテーマや手段を決定し取り組むことによって、より力強くすすんでいけるものと考えています。

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



2023年3月10日 第7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

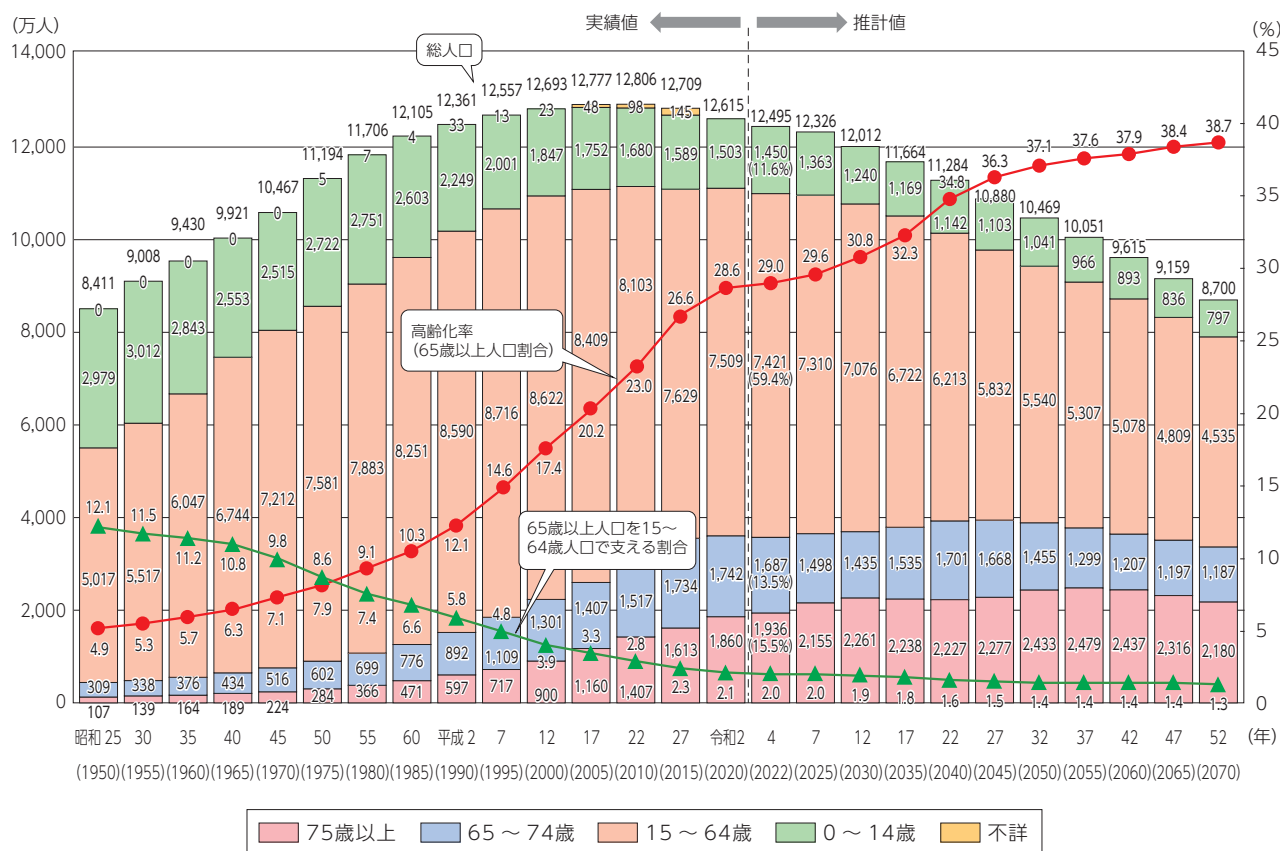
1

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、2022年の出生者数は国の統計開始以来、初めて80万人を下回り過去最少を更新するなど、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34.8%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83.57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】

2070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5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^{きょうじん}韌」「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、その司令塔としての役割を担うべく2021年9月にデジタル庁が新設され、マイナンバーカードの普及や、アナログ規制の見直し、行政手続きのオンライン化などの取り組みがすすめられています。今後も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。

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。2023年5月には「脱炭素成長型経済構造への円滑な移行の推進に関する法律」（GX推進法）が成立するなど、日本企業においても、カーボンニュートラルの実現に向けて、化石燃料から再生可能エネルギーに転換するといったGXの取り組みが加速し始めています。

^{*}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、感染症法上の位置づけが5類に変更されるなど制限が緩和されてきたことから、社会経済活動が正常化しつつあります。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」が定着してきたことから、引き続き消費者の生活スタイルの多様化や、柔軟な働き方がすすんで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、いまだ終結が見通せない状況です。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。侵攻の長期化にともない、エネルギーや原材料価格の高騰、物流への影響、半導体の不足などにつながっており、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の影響が生じています。

2 日本経済・国際経済の現状と今後の見通し

日本経済は、半導体の供給制約の緩和による自動車の輸出増加や、インバウンド（訪日外国人）の回復などを要因として、4～6月期の物価変動の影響を除いた実質GDP（国内総生産）は前期比年率+6.0%（速報値）となりました。政府は、直近の2023年7月の月例経済報告において、「景気は、緩やかに回復している」と評価しています。先行きについては、経済活動の正常化や春闘での賃上げ、緩和的な財政・金融政策などが景気を下支えし、緩やかな回復が続くことが見込まれています。ただし、海外景気の減退や、物価の上昇、金融資本市場の変動等が、景気を下振れさせるリスクとなっています。

国際経済は、インフレ率の低下と着実な成長によって、一部の地域において弱さがみられるものの、持ち直しが続いています。先行きについては、持ち直しが続くことが期待されるものの、世界的な金融引締めにとまなう影響、物価上昇などにより、景気が下振れすることが想定されます。

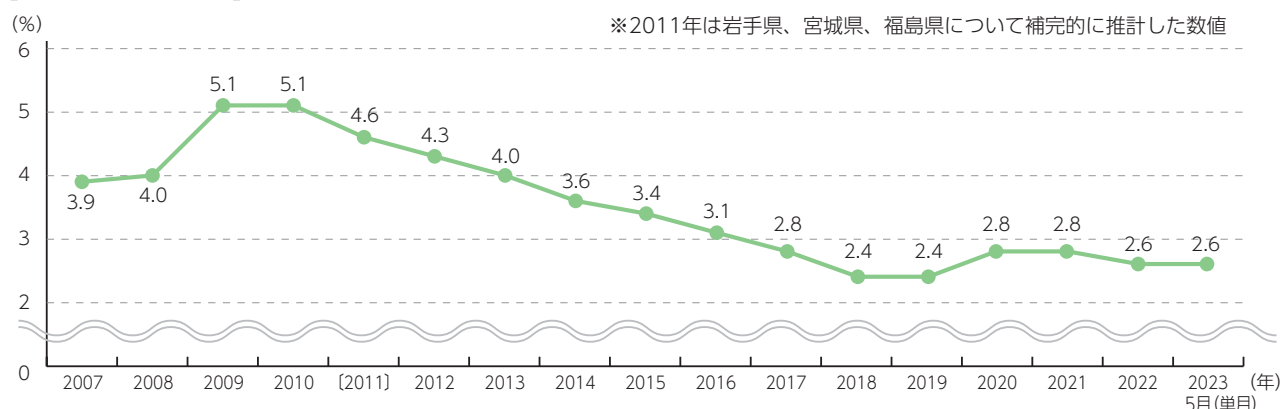
3 雇用情勢

雇用は、新型コロナウイルス感染症の影響による落ち込みを回復するための各種経済政策が講じられてきたことにくわえ、感染症法上の位置づけが5類に変更されるなど制限が緩和されてきたことにとまなう社会経済活動が正常化してきているなかで、持ち直しつつあるといえます。

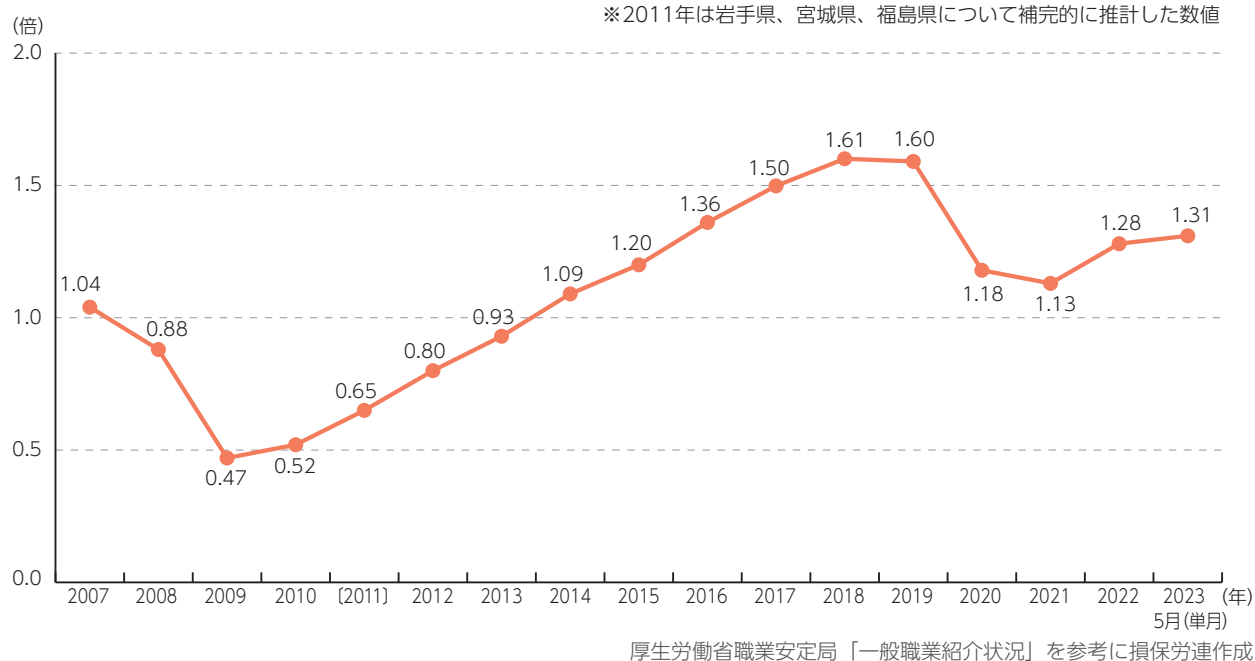
就業者・雇用者数について、2022年度平均の就業者数は6,728万人（前年度比+22万人）、雇用者数も6,048万人（前年度比+35万人）といずれも2年連続増加しています。雇用形態別では、正規労働者数は3,597万人（前年度比+3万人）と8年連続増加し、非正規労働者数も、2,111万人（前年度比+34万人）と2年連続増加しています。また、新型コロナウイルス感染症の影響により特に落ち込みが大きかった宿泊業・飲食サービス業においても、就業者数が908万人（前年度比+13万人）、休業者数が13万人（前年度比▲12万人）と回復傾向にあります。

また、2022年度平均の完全失業率は、前年度から0.2ポイント低下の2.6%、有効求人倍率は前年度から0.15ポイント上昇し1.31倍となるなど、雇用情勢は社会経済活動の正常化にともなって回復しつつあるといえますが、新型コロナウイルス感染症流行前の水準には完全に戻ったとはいえない状況です。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、雇用調整助成金の申請が急増したこと等の影響により雇用保険財政の悪化が長期化しているため、2023年4月には前年度に引き続き雇用保険料率が引き上げられました。

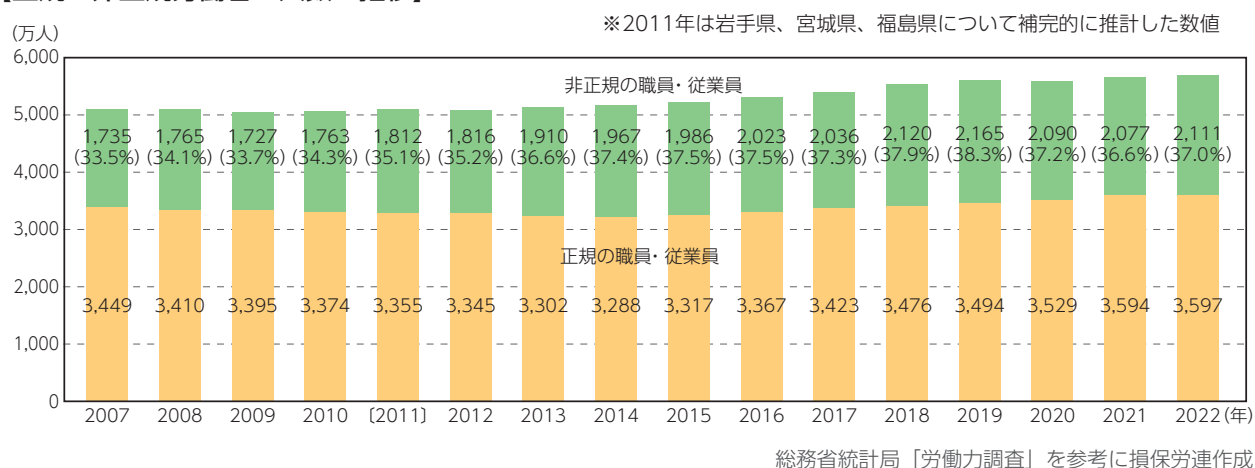
【完全失業率の推移】



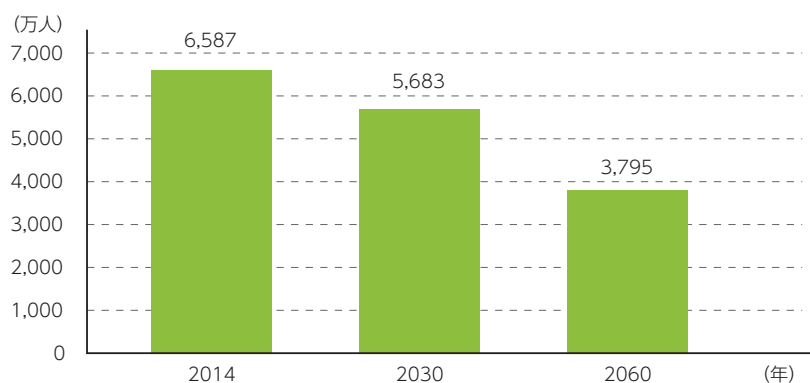
【有効求人倍率の推移】



【正規・非正規労働者の人数の推移】



【労働力人口の推計】



内閣府「選択する未来ー人口推計から見てくる未来像ー」を参考に損保労連作成

2

人生100年時代を見据えた労働・雇用、社会保障

1 持続可能な社会保障に向けた改革

少子高齢化・人口減少といった人口動態の変化への対応が喫緊の課題となるなか、政府は、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・介護に比べ、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ました。このようななか、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制度が2021年4月から施行され、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が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2022年1月から施行されました。また、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ました。くわえて、男女の働き方の格差の是正に向けては2022年7月から従業員数301人以上の企業において「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表、有価証券報告書への記載などが義務化されています。

また、新しい資本主義実現会議においては「人への投資の抜本強化」の方針のもと、社会人の能力開発支援について5年で1兆円の予算に拡大されるとともに、「三位一体の労働市場改革」として、リスキリングによる能力向上支援、個々の企業実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化などをすすめていくという方向性が示されています。

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2022年度（予算ベース）にかけての32年間で10.5%（47.4兆円）から23.2%（131.1兆円）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2022年度（予算ベース）の13.1%へ、公費負担は1989年度の3.7%から2022年度（予算ベース）の9.2%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ました。

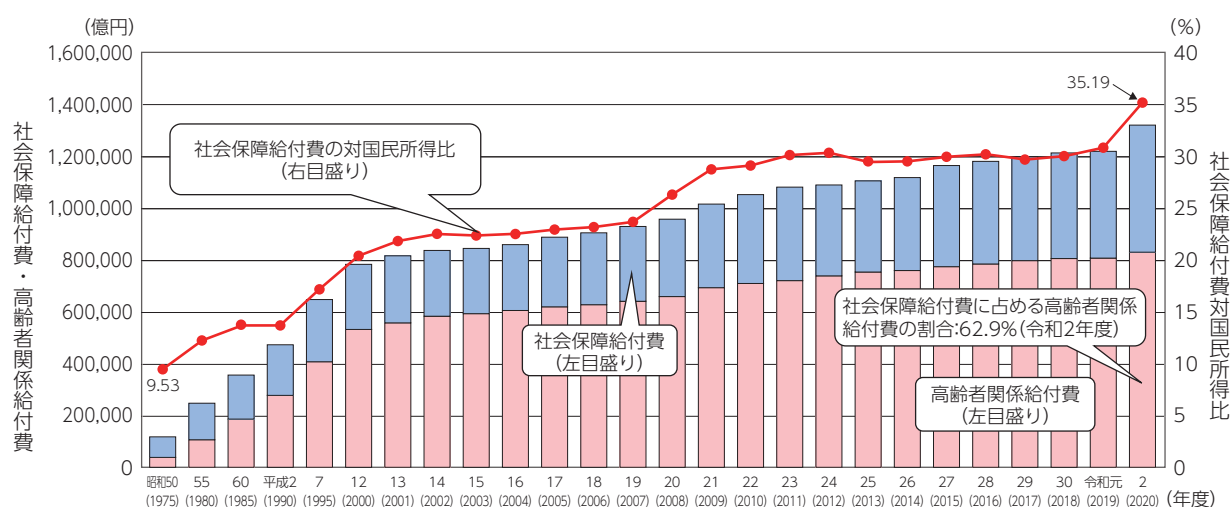
具体的には、第201回国会において、短時間労働者に対する厚生年金の被用者保険の適用拡大、自身で選択可能となっている年金受給開始時期の上限年齢の引き上げ（70歳→75歳）等の関連法案が成立しました。また、第204回国会では、少子化対策として4年間で14万人分の保育の受け皿を確保することや、医療制度改革として後期高齢者医療制度の見直しにより一定所得（単身世帯の場合年収200万円）以上の後期高齢者の窓口負担を1割から2割とする法案が成立しました。

これら一連の改革を経て、2022年12月に検討結果がまとめられた全世代型社会保障構築会議では、大胆な少子化対策と社会の持続可能性を高める対応の強化が必要との考えのもと、妊娠・出産・子育てを通じた切れ目ない包括的支援の具体化と恒久的な財源の確保に向けた検討、働き方に中立的な社会保障制度等の構築、増加する医療費を負担能力に応じて全世代で公平に支えあうしくみの構築などの方針が示されました。

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、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、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いい難い状況にあります。

【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5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2023年6月に発表した協会加盟会社29社の2022年度決算の正味収入保険料は、2022年10月の商品改定にともなう火災保険の増収などにより、前年度に比べ3,132億円増加し、9兆1,195億円（+3.6%）となりました。

正味支払保険金は、自然災害の影響による火災保険の支払いの増加や、交通量回復にともなう自動車保険の支払いの増加などにより、前年度に比べ6,718億円増加の5兆3,830億円（+14.3%）となりました。その結果、正味損害率は、64.9%（前年度比+5.6ポイント）となりました。

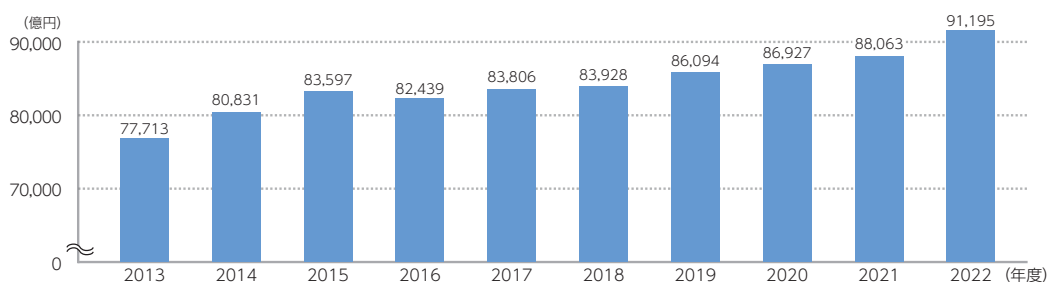
正味事業費率は、保険引受に係る営業費および一般管理費や諸手数料および集金費が増加したものの、正味収入保険料が増収したことにより、32.6%（前年度比▲0.3ポイント）となりました。

これらの結果、コンバインド・レシオは97.5%（前年度比+5.3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1,963億円減益の1,144億円（▲63.2%）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737億円増益の7,319億円（+11.2%）となりました。

当期純利益は、対前年度比で1,692億円減益の5,015億円（▲25.2%）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」

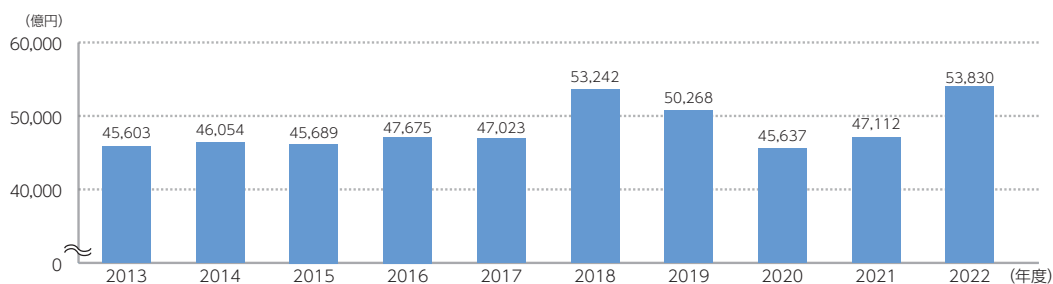
日本損害保険協会「ファクトブック2022 日本の損害保険」ならびに「令和4年度決算概況」を参考に損保労連作成

【海外連結損害保険子会社の地域別正味収入保険料（2021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		
12,512	13,867	2,979	2,848	32,205

日本損害保険協会「ファクトブック2022 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】

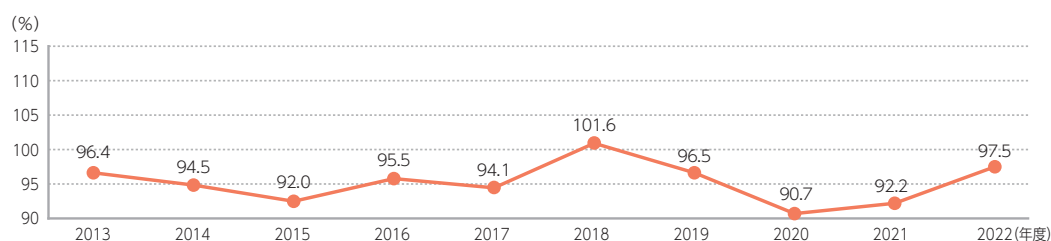


※正味支払保険金とは、支払った保険金から再保険により回収した再保険金を控除したもの。

「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2022 日本の損害保険」ならびに「令和4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

既存の国内損保マーケットは、少子高齢化・人口減少の急速な進行などを背景として、飛躍的な拡大が見込めない状況にあるなか、各社で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、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。また、大規模自然災害の頻発化・激甚化にくわえ、物価上昇や金融市場の変動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、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、コロナ禍ですすんだ非対面募集と対面募集を使い分けながら、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、業務プロセスやシステムの見直しなど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習得した募集人（損害保険トータルプランナー）の育成、「募集人向けの教育支援サイト」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、消費者の損害保険リテラシーの向上に努めています。特に、2022年4月に成年年齢が引き下げられたことにくわえ、高等学校の家庭科や公民科の新学習指導要領解説に「民間保険」が追加されるなど、学校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、教育機関や行政、金融他団体とも連携を強化するとともに、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共同システムの開発や保険会社の事務におけるペーパーレスの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、自然災害が頻発化・激甚化しているなか、災害に便乗する悪質な業者によるトラブルが増加していることをふまえ、関連省庁、関係団体などと連携し、チラシやデジタル広告などを通じて、消費者への注意喚起を強化しています。また、悪質な業者に関するデータベースの共有・活用や、AIツールを活用した事案検知のしくみの導入をすすめるなど、請求受付時における水際対策の強化に取り組んでいます。

気候変動への対応については、世界各国で、2050年までのカーボンニュートラルの実現に向けた取り組みがすすめられています。損害保険業界としても、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、会員会社向け勉強会の開催や、ニュースレターの配信などを通じて、カーボンニュートラルに向けた活動の強化・推進に取り組んでいます。

自動運転技術の進展への対応については、レベル4の自動運転車の実用化に向けた運用が始まるなか、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も拡大していることから、わが国の経済を牽引する中小企業が安心して事業活動を行えるよう、関係省庁・団体と連携し、サイバーリスクを含む中小企業向けの保険の普及・啓発活動に努めています。

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・社会活動を支える社会インフラ機能を有し、国民が社会生活を送るうえでの安心・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、自然災害の頻発化・激甚化にくわえ、サイバー攻撃等の新たなリスクの出現などの影響がもたらす、リスクの多様化および安心・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応え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応えていくためには、「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2023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。



2022年11月24日 中執セミナー「令和4事務年度金融行政方針～直面する課題を克服し、持続的な成長を支える金融システムの構築へ～」(金融庁監督局保険課長 三浦 知宏氏)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、コロナ禍を経て、消費者の生活スタイルの多様化や、柔軟な働き方が定着しているなかで、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きています。

1 改正保険業法への対応

問題意識

- 代理店内における募集人サポート体制の構築や実効性あるPDCAサイクルの実践など、より良い対応・体制を常に自律的に追求し、募集品質のさらなる向上に取り組んでいる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、代理店ごとの規模・特性や課題などに応じたアドバイスやサポートが行える態勢整備の構築を引き続きすすめるべきと考えます。

2 高齢者・障がい者・外国人などを含めたすべての消費者に配慮した適切な対応

問題意識

- 高齢者に対して適切な保険募集を行うために、「高齢者に対する保険募集のガイドライン」などに沿って、加齢により生じる高齢者の特性を正しく理解し丁寧に対応していくことが求められているなか、職場からは、ガイドラインで推奨される親族などの同席が難しい場合や、適切な配慮をしてもなお加齢にともなう認知能力の低下により商品内容を理解いただけない高齢のお客さまもいるといった声が寄せられていることから、今後はこうした実態をふまえた一層の態勢整備をすすめていく必要があります。
- また、「障害者差別解消法」の趣旨をふまえ、契約・支払手続きなどにおいて、引き続き、障がい者に対して不当な差別的取り扱いをしないことおよび合理的な配慮を行う必要があります。
- さらに、今後政府の政策などに鑑みれば、中長期的には一定増加することも想定される訪日外国人旅行者や在留外国人への契約・支払手続きについても、言語が異なることによる交渉の難度化、在日期间が限られているケースも想定されることから、わかりやすくかつ迅速・適正に対応する必要があります。

提言

- 業界・各社は、高齢者・障がい者・外国人などへの適切な保険募集のために、帳票類の文字を大きくしたうえで書面にて説明する、複数言語に対応できるようにするといった募集面の工夫にくわえて、商品内容をさらにわかりやすくするといった工夫を試行するなど、すべての消費者に配慮したわかりやすい商品・サービスの提供に努めるべきと考えます。
- 行政は、意思能力や行為能力に支障のある高齢者が増加していくことも見据え、市民後見人の育成・支援などを通じて成年後見人制度の利用にかかる費用負担を減らすとともに、同制度の周知や人員確保など、判断能力が十分ではない人への支援体制を強化すべきと考えます。

3 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、民法改正による成年年齢の引き下げなどを受け、2022年度より高等学校の家庭科や公民科の新学習指導要領解説に「民間保険」が追加されるなど、学校教育における金融経済教育の必要性が高まっています。こうした必要性に対応すべく、業界では若年の損害保険リテラシーの向上に向けて、高校生向けの授業コンテンツの充実や教育ツールのデジタル化などを行っています。

問題意識

- 消費者が自らのニーズに合致した適切な保険を選択するためには、各社において改正保険業法に対応した万全な保険募集態勢を構築することにくわえ、消費者に対して一般的な保険のしくみや役割の正しい理解を広めていくことも重要であると考えます。

提言

行政・業界は、より幅広い層に金融経済教育を浸透させていくために、引き続き教育機関・消費者団体などとの連携強化や教育内容の充実を図るとともに、運転免許証更新講習において自動車保険の情報提供を実施するなど情報提供機会の拡大を図るべきと考えます。また、多様な情報伝達媒体の活用を検討するなど、情報提供の手法の拡充を図るべきと考えます。

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、コロナ禍で「新しい生活様式」が定着してきたなか、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、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、2024年度の運用開始を目標に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）・キャッシュレス化などを実現する共同システム開発をすすめています。

問題意識

- 業界共通化・標準化は、各社における戦略・ビジネスモデルの違いや個社内における部門間の意見対立などにより、ともすれば「総論賛成・各論反対」に陥りがちな取り組みであることや、解消まで時間を要する課題などが多い取り組みではあるなか、個社内の業務削減・効率化の促進のみならず品質・消費者利便のさらなる向上につながることをふまえ、継続的に検討をすすめつつ実績を積み上げていくことが重要であると考えます。
- 特に、「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てきたことなどを背景に、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。 ▶自賠責保険証明書の備付が車体の構造上困難な、電動キックボード等のモビリティにおいて、スマートフォンのカメラ等で撮影した画像などの電磁的な取り扱いが始まるなかで、その他のすべての車両においても、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。
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。

項番	項目	現在の提言内容
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原則的に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	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。
9	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。
10	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。 - 金融機関作成の「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。 ▶ 「預金口座変更通知書」などのフォームの統一を求めます。 - 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。
11	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。
12	「特定者」の範囲の見直し等	「特定者」に関しては、当該代理店との資本的関係のほか、役職員の兼務関係をはじめとする人的関係など、極めて広い範囲に規制がかかっています。企業再編や雇用の流動化の影響は法人代理店にも及んでおり、役職員の過去の職歴を正確に把握するにあたり、プライバシーへの留意が必要なおうえ、登録・変更の際に必要な書類は、各社で同一の内容を作成するという非効率な実態があり、相当な業務の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・規定を見直すとともに、事務手続きの簡素化を求めます。くわえて、生損保間における定義の統一を求めます。

項番	項目	現在の提言内容
13	乗合代理店の自己・特定契約比率の計算に関するインフラの整備	● 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。
14	保険金VAN決済システムの拡充	● 先行払い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。
15	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加え、スキームが十分に理解されていないことから、各社の現場に大きな負荷を与えています。 ▶ 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。



2023年5月11日 日本損害保険代理業協会との意見交換会の様子



2023年7月13日 保険乗合代理店協会との意見交換会の様子

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。

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。

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のといえます。
- 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34.69%（2021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の整備がすすんでいるものの、内閣府の調査（令和2年1月時点）によれば、約半数はハザードマップを見たことがないまたは見たことはあっても避難の参考としておらず、消費者の自助につながる防災リテラシーが低い実態があります。
- 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。

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とともに、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高潮、雨水出水などのハザードマップが十分整備されておらず、早急に公表していくとともに、ハザードマップなどを活用し、自然災害による事故の発生を未然に防ぎ被害を軽減するため、国民一人ひとりの防災リテラシーの向上を図っていく必要があると考えます。

提言

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



2023年6月21日 中執セミナー「関東大震災から100年を機会に、今後の大規模地震に備える」（名古屋大学名誉教授 福和 伸夫氏）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EDR（イベント・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。本改定をふまえて、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に含めて、有効な対策を幅広く検討すべきと考えます。

4 保険金不正請求防止対策

情勢認識

- 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や保険金不正請求を防止するためのデータベースを運営しています。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、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・金融庁・警察庁・国民生活センター・日本損害保険代理業協会と連携のうえ、啓発チラシを活用し契約者に注意喚起を促すとともに、各社においても、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。くわえて、悪質なロードサービス業者によるトラブルも増加していることから、被害が確認された地域で損保協会が作成したチラシを配布するなどにより、走行不能となりレッカー移動や現場での応急処置等が必要な場合には、まず保険会社または代理店に連絡するよう注意喚起をすすめています。

問題意識

- 保険金不正請求は、社会不安の増大など社会に対して悪影響を及ぼすほか、犯罪組織の資金源ともなり得るため、さらなる犯罪の発生・遠因となる可能性もあります。また、本来生じるべきではない損害率の上昇や、それにとまなう保険料率の引き上げなどを通じて、損保グループ産業の健全な発展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や悪質なロードサービス業者等による消費者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定着しつつあるなか、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。



2023年3月22日 中執セミナー「人権デュー・ディリジェンスの実践に向けて」(EY 新日本有限責任監査法人 CCaSS事業部シニアマネージャー 名越 正貴氏)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より、過去の保険料や運用益を積み立てた自動車安全特別会計から生じる運用益を原資として、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5,900億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。賦課金については、2023年4月から自賠責保険の保険料※に上乗せされています。

※車種別に3つに分類されており、自家用車の1台当たり年間賦課金額は、125円。

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。
- 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。また、自動車ユーザーに負担を求める以上、被害者支援対策・事故防止対策として実施すべき施策については、その事業の効果検証を毎年実施していく必要があります。

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。
- 新たな賦課金に対する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。また、施策の決定過程の「見える化」にくわえ、事業内容の精査を行うなど、今後の被害者保護増進等事業の効果検証を毎年実施すべきであると考えます。



2023年7月20日 第180回保険会社産業別労使懇談会（経営側）の様子



2023年7月20日 第180回保険会社産業別労使懇談会（組合側）の様子



2023年7月18日 第117回損害調査会社産業別労使懇談会（経営側）の様子



2023年7月18日 第117回損害調査産業別労使懇談会（組合側）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います。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とともに企業内での環境整備に取り組んでいく必要があります。

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。また、男女の働き方の違いの実態や課題を分析し女性活躍推進を加速させるべく、2022年7月以降、従業員数301人以上の企業において「男女の賃金の差異」の把握と公表が義務化されています。

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は一層多様化がすすんできており、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。現下では、テレワークをはじめとする柔軟な働き方が定着しましたが、その際の労務管理・コミュニケーション・人材育成などの課題が依然として残っています。また、同じ職場で働く者同士が差別や偏見をなくし、お互いの置かれた背景や価値観を理解しあうことも重要であり、こうした課題に適切に対処し、労働者が安心して働くことができるような環境を構築していくことが求められています。

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

1

労働法制の見直しや実効性の確保に向けて

1

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」の変革をすすめられるかどうか、付加価値の創出による労働生産性上昇を実現できるかどうかを左右するとしています。また、付加価値の高い雇用の創出に向けた能力開発・キャリア形成は、労働者一人ひとりが自らの責任で主体的に取り組むことが重要であるものの、企業としても従業員の学び直しによる能力発揮を支援する必要があるとの考えを示しており、一度社会に出てからも、時代の変化に合わせた学び直しができる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。
- 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。
- 2022年10月の新しい資本主義実現会議において、政府は公的支援の施策パッケージを「5年で1兆円」に拡充することとし、その後、リスキリングによる能力向上支援、個々の企業実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化といった「三位一体の労働市場改革」に取り組む方針を示しました。

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、リスキリングなど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を整備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、リスキリングなどをすすめるにあたっては、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。くわえて、新たな知識やスキルの習得は、成長分野への労働移動のみを目的とするのではなく、企業の持続的な成長に向けて、企業を通じ、技術革新や働き方の変化等に伴う業務変革へ対応するために行われる必要があります。

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。
- また、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。くわえて、環境変化をふまえた新たな知識やスキルの習得に向けて、リスキリングをすすめていくための企業を通じた支援が必要と考えます。

2 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、2022年4月1日以降段階的に施行されています。
- 2023年6月に取りまとめられた「こども未来戦略方針」において、男性の育児休業取得率の政府目標を大幅に引き上げ（民間企業においては2025年までに50%、2030年までに85%）、育児休業の取得状況の公表が義務化される企業（現行は従業員数1,000人超の企業が対象）を拡充する方針などが示されています。

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、より一層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。
- 男性の育児休業取得率の目標を設けて取り組んでいくことは有効である一方で、育児休業の取得状況の公表が義務化され、男性の育児休業取得率の政府目標が引き上げられたことにともない、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も想定されるため、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。
- 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をより一層促進していくために、上司や同僚に対して遠慮し取得を見送ることなどがなく、育児休業を取得しやすい職場環境の整備をさらにすすめ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。

3 男女間賃金差異の情報公表に関する対応

情勢認識

- 2016年に施行された「女性活躍推進法」においては、すべての働く女性が個性と能力を十分に発揮し活躍できる環境の整備を行うことを目的に、企業に対して女性活躍の観点から職場の状況などを把握・課題分析するとともに、女性の活躍に関する情報の公表を求めています。
- 2022年1月の施政方針演説のなかで、男女間賃金格差を是正するための情報公表について言及されたことを契機に、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において女性活躍推進法省令改正案が審議され、2022年7月より女性の活躍に関する情報の追加項目として、常時雇用する労働者数が301人以上の企業に対して「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表が義務化されました。また、2023年6月の「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」において、「男女の賃金の差異」の状況把握と情報公表が義務化される対象について、常時雇用する労働者数が101人以上の企業に拡大される方針が示されました。

問題意識

- 「男女の賃金の差異」を明らかにして「男女の働き方」の実態や課題を分析することは、女性活躍推進への大きな一歩につながります。しかし、損保グループ産業において「男女の賃金の差異」が生じる要因は、転居・転勤制度やコース別人事制度などさまざまな要因が考えられるため、開示された表面的な賃金差に関する数字に着目するだけでなく賃金差の背景にある実態や課題までふみこんだ深い分析を行い課題解消に取り組まなければ、本来の趣旨である女性活躍推進がすすまない懸念があります。

提言

女性活躍推進の課題解消に向けて、男女の賃金差の背景にある実態や課題を深掘して分析したうえで、労使が連携して課題の解消に取り組むための支援が必要と考えます。

4 職場における性的指向・性自認に関する差別防止に向けた対応

情勢認識

- わが国では最近まで、性的指向や性自認に関する差別についての認知度が低かったため、職場における差別の防止に向け積極的な取り組みが行われてきたとはいえ、差別を禁止する法律も制定されていませんでした。
- そうしたなか、国連は日本に対して、不利益取り扱いやハラスメントに関する差別禁止法制はもとより、性自認に関する困難を抱える当事者の戸籍変更要件の緩和や同性パートナーの権利擁護など、労働分野にも影響のある広範な権利保障の取り組みを求めてきました。その結果、2011年に国連人権理事会において、性的指向・性自認に関する国連初の人権決議が採択され、日本は賛成国となっています。
- わが国においても、2015年3月に超党派の「LGBTに関する課題を考える議員連盟」（以下「LGBT議連」）が性的指向・性自認を理由とする差別の解消に向けた法律案制定に向けて取り組み、2021年にはLGBT理解増進法案策定を主導してきましたが、一部議員の異論により国会には提出されませんでした。
- こうした動きを受け、G7参加国で唯一性的指向・性自認に関する差別を禁止する法律が制定されていない日本に対しては、国連をはじめとする国際機関から法整備を要請する声が一層強まり、政府においても法案成立に向けて検討がすすめられることとなりました。
- その結果、第211回通常国会において「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」が可決・成立しましたが、「LGBT議連」で検討されてきた法律案からは性的指向・性自認に関する差別を禁止する規定や差別や偏見を防止するための教育に関する規定などが修正され、性的マイノリティに対する理解を求める基本理念を定めるにとどまるなど、「LGBT議連」で検討された当初の法律案からは大きく後退した内容となりました。

問題意識

- 成立したLGBT理解増進法は、当初検討されていた内容と比較して、基本理念を謳うのみで差別を禁止する趣旨が後退したとも受け取れる内容に修正されているため、差別防止に向けた既存の取り組みの減退や職場における性的指向や性自認に関する理解がすすまない懸念があります。

提言

性的指向・性自認に関する差別や偏見のない職場環境の実現に向けて、理解増進や差別防止に向けた取り組みを一層推進していくと同時に、成立した法律による影響を検証し、必要に応じて法改正も視野に対応を検討していくことが必要と考えます。

5 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。

6 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。

7 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思いますが、職場情報などの公表なくしては、職場に対する評価が中途採用実績の多寡のみをもってなされるといった懸念もあります。

提言

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

8 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。

9 有期契約の無期転換ルールへの対応

情勢認識

- 有期契約労働者の無期転換ルールなどを盛り込んだ「改正労働契約法」が2013年4月に施行され、同改正法にもとづき、有期契約労働者の無期労働契約への申込権が2018年4月より発生しています。
- 施行8年経過後（2021年4月以降）に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の改正労働契約法の附則を受け、2022年12月の労働条件分科会の報告において、有機契約労働者の雇用の安定に向け、無期転換申込権が発生する契約更新時における申込機会および転換後の労働条件、更新上限の有無などの書面明示義務づけに関する規定が追加される方針が示されました。

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。

10 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。
- 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。
- 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。

11 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がすすめられてきました。これを受け2022年12月の労働条件分科会の報告において、裁量労働制における健康・福祉確保措置の強化などの方針が示されましたが、これまでも論議されてきた企画業務型裁量労働制の対象業務の拡大については長時間労働や労働者の健康確保の観点から懸念があるため見送られています。

問題意識

- 企画業務型裁量労働制は、組合員のやりがいのさらなる向上につながり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。



2023年4月19日 中執セミナー「『つながらない権利』が尊重される環境の実現に向けて」(独立行政法人労働者健康安全機構 上席研究員 久保 智英氏)の様子

12 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。
- 「働き方改革関連法」で制定された各制度については施行後5年後の状況をふまえて制度の見直しを実施する方針が示されていました。こうしたなか、政府が2021年7月に設置した「これからの労働時間制度に関する検討会」においては、新型コロナウイルス感染症の影響による行動様式の変容などの環境変化により労働者の意識や働き方が多様化している点をふまえる必要があるとの考えを示しています。また、労働者の健康確保という原初的使命を念頭に経済社会の変化、働き方の多様化、キャリアに関する労働者のニーズを把握したうえで制度の見直しを検討すべきであるとしており、企業の実情に応じた勤務間インターバル制度の導入を促進することや、いわゆる「つながらない権利」*も参考に検討していくなどの方向性が示されています。

※従業員が仕事から切り離され、勤務時間外における仕事のメールや電話などの連絡への対応を拒否できる権利。

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。

13 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。

14 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。

15 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、労働基準法第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。

- 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面における労働者保護の観点から制度導入の是非が論議されてきましたが、論議されてきた懸念点を一定解消するための制度が設けられたことなどを理由として、2023年4月から施行される改正政省令により解禁されることになりました。

問題意識

- 解禁された資金移動業者の口座への賃金支払いの制度の内容は、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これまで論議されてきた懸念点が概ね払しょくされた内容となっていますが、資金移動業者は銀行と同程度の監督体制ではないなど、賃金の支払いにおける安全性や確実性の観点での懸念点が完全に払しょくされているとはいえません。

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、資金移動業者への賃金支払いの制度を適切に運用していくためには、資金移動業者に対する適切な監督指導や本制度に対する労働者の正しい理解浸透を十分に図るべきと考えます。

16 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。その後も労働政策審議会において、制度導入について論議されてきましたが、労使双方の意見の隔たりが大きく、引き続き実態把握が必要であることから継続検討事項とされています。

問題意識

- 「解雇無効時における金銭救済制度」は、金銭を支払えば解雇できるとの風潮を広めることにつながるなど、労働者保護ルールを後退させる懸念があります。

提言

労働者の救済につながらない「解雇無効時における金銭救済制度」の導入は不要であり、政府は同制度の検討について、労働者保護の観点のもと、審議会などの論議を経て慎重にすすめる必要があると考えます。



2023年6月7日 中執セミナー「日本経済の情勢と労使の賃金決定の方向性」
(東京大学大学院経済学研究科教授 渡辺 努氏)の様子

17 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。

18 集団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、集団的な労使関係のしくみが機能しない事業場がいま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

- 集団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10月24日 組織拡大勉強会
(自動車総連 顧問 高倉 明氏) の様子

2

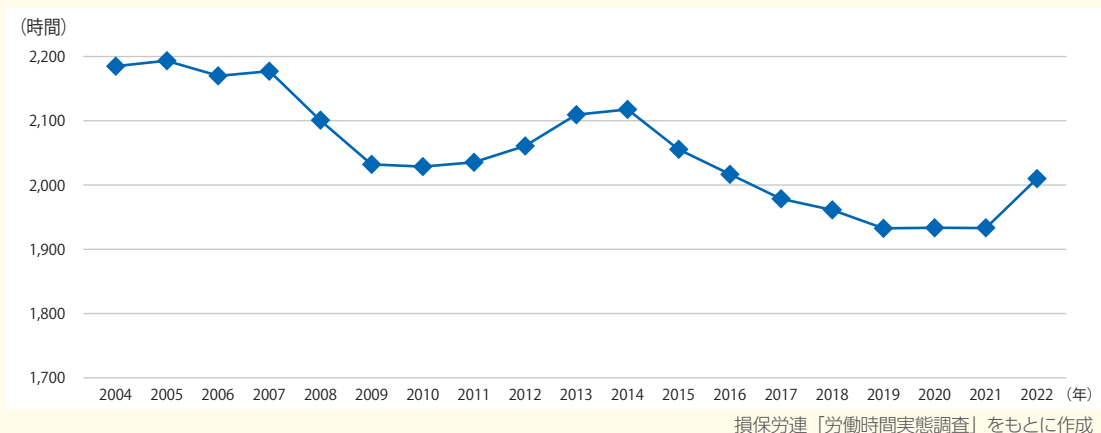
長時間労働につながる商慣習の見直し

経緯および取り組み

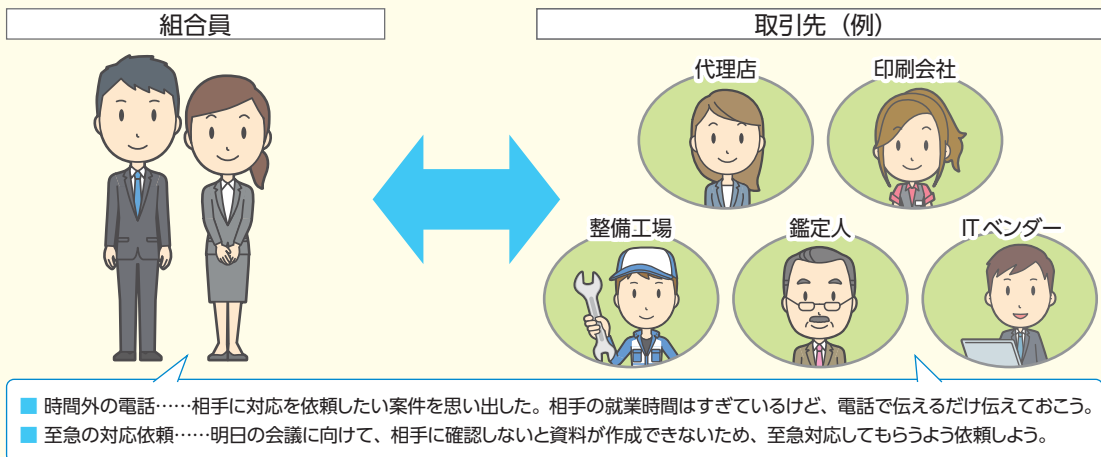
【「長時間労働につながる商慣習の見直し」に取り組むに至った経緯】

- 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、年間総労働時間は年々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あ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、2022年3月に自動車総連と、2022年9月に運輸労連との意見交換を実施しました。
- ・自動車総連との意見交換では、業界特性として「繁閑差」があり、1～3月に新車販売が集中し繁忙期が偏ることによって生じている労働時間の長時間化などについて、運輸労連との意見交換では、取引先である荷主に荷物を受け渡す際の待ち時間や、個人の消費者からの度重なる再配達などによって生じる長時間労働など、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。



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

<57期（2023年度）の取り組み>

- ・56期に引き続き、産業の垣根を超えて課題解決に向けた連携として、2023年4月に印刷労連・大日本印刷労組と意見交換を実施しました。意見交換では、発注側のスケジュール遅延などを起因とした短納期での対応による労働時間の長時間化の課題を確認し、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。
- ・また、連合主催の「カスタマーハラスメントに関する産別情報交換会」などにおいて、カスタマーハラスメント根絶に向けても、社会に広くお互いに「相手の働き方に配慮する」の考えを浸透させていくことが必要であるとの意見発信を行いました。



2023年4月11日 印刷労連・大日本印刷労組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、就業意欲を持続させることができる全員参加型の社会を構築するためには、医療や介護、年金、子ども・子育て支援などの各種社会保障制度を充実させつつ、その制度が持続的なものである必要があります。

社会保障制度は、社会保険料でその費用を負担することを基本としていますが、現役世代に負担が集中している面や、将来世代に負担が先送りされている面があると言わざるを得ません。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、真に必要な保障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保障が行き渡るよう、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。

高齢化の進展にともなう社会保障費の増加などにより、プライマリーバランスは依然として赤字が続き、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年後を目途に、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^{しんちょく}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とともに、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。
- 2023年6月には、行政手続きにおける国民の利便性の向上および行政運営の効率化を図ることを目的としたマイナンバー法等の改正法案が成立し、これまで社会保障・税・災害対策に限定してきたマイナンバーの利用範囲がそれ以外の国家資格や自動車登録の事務にも拡大されることとなりました。
- 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、2024年度末には、運転免許証とマイナンバーカードが一体化される予定です。また、2023年6月マイナンバー法等が改正され2024年秋ごろを目途に健康保険証を廃止し、マイナンバーカードに一体化することが決まりました。
- 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きましたが、2023年7月末時点でマイナンバーカードの普及率は77.8%となっています。
- これらのマイナンバー、マイナンバーカードの活用に向けた取り組みがすすめられてきたなか、2023年5月以降、マイナンバーカードと健康保険証を一体化したマイナ保険証に他人の情報が登録されていたなどの不備が相次いで発覚しました。政府は「マイナンバー情報総点検本部」を立ち上げ、マイナンバーによる情報連携の正確性確保に向けた総点検を実施しています。

問題意識

- 相次いで誤登録などの不備が発覚したことから、マイナンバー制度への信頼が低下し、マイナンバーの活用やマイナンバーカードの普及が十分にすすまなくなる懸念があります。
- 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一方、取り扱いに細心の注意を払う必要があるセンシティブな医療情報の閲覧が可能となるなど、今後、マイナンバーの情報連携の拡大、各種カードとマイナンバーカードの一体化による利活用シーンの拡大がさらにすすめられていくことで、個人情報の漏えいリスクや不安が高まる可能性があります。
- また、マイナンバーカードの普及率は増加しているものの、「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いまだ乖離があり、マイナンバーカードの普及は十分とはいえません。

提言

- 相次いで発覚した誤登録などの不備について、原因の究明と再発防止策を講じたうえで、個人情報管理体制のより一層の強化などを講じ、マイナンバー制度への不安の払しょくを図る必要があります。
- 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、現時点の普及が十分とはいえないことをふまえれば、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。
- 2020年5月、年金制度改革関連法の成立にともない、企業規模要件を段階的に引き下げ[※]、2024年10月以降は従業員51人以上の企業まで適用されることとなります。また、本法においては、企業規模要件の撤廃や適用業種の見直しなどの検討促進を求める附帯決議が盛り込まれており、2023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2023」においても、2025年に控える次期年金制度改革に向け、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、当面の対応として、月額賃金が8.8万円（年収換算106万円弱）を超えるなど社会保険の加入要件を満たしても、手取り収入の逆転を生じさせない支援を2023年中に実施するとの方針も示されています。

※短時間労働者の加入要件（2022年10月～2024年9月末）

- 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2か月超、④学生は除外、⑤従来の基準で適用対象となる従業員101人以上の企業に属する

- 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正が必要と考えます。
- また、社会保険のさらなる適用拡大に向けて、企業負担の増加により雇用調整や賃金の引き下げが行われることのないよう、論議をすすめていくことが必要と考えます。

2 配偶者控除の見直しへの対応

問題意識

- 配偶者控除のさらなる見直しが実施されれば、専業主婦世帯や共働き世帯の一部における税負担がさらに増加することになり、損保グループ産業で働く組合員およびその家族の生活にも大きな影響を与える可能性があります。
- 配偶者控除以外にも、女性の就労意欲を阻害する要因として、「社会保険の適用有無（106万円の壁）」や「企業における配偶者手当の支給要件」などが考えられます。

提言

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

2

社会保障制度各分野における機能の強化と持続可能性の確保

1 医療保険制度

情勢認識

- 政府は、すべての国民が健康で安心した暮らしを続けられるよう、医療保険制度および医療提供体制の改革をすすめています。健康保険などの被用者保険の財政は、少子高齢化の急速な進展、医療の高度化による医療費の増加などを背景に深刻な状況にあります。
- このようななか、多くの健康保険組合では、健診やレセプトなどの健康医療情報をもとに「データヘルス計画」を策定し、加入者の健康状態に即したより効果的・効率的な保健事業の遂行に努めるほか、健康増進の推進やジェネリック医薬品の使用促進など保険者機能を発揮し、財政健全化に向けた努力を続けていますが、高齢者医療制度に係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、導入された被用者保険の後期高齢者支援金の全面総報酬割（P.70 図1参照）に続き、2023年5月には「全世代対応型社会保障構築法」の成立により、前期高齢者に係る財政調整においても総報酬割が導入されることとなり、私たちが加入する多くの健康保険組合では、高齢者医療制度に係る負担を一層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、2022年10月に施行されました。なお、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となっています。

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きました。そのようななか、前期高齢者に係る財政調整における総報酬割の導入により、今後は加入者の疾病予防・健康増進などに充てる財源がさらに減少し、保険者機能の発揮がより困難な状況になると考えられます。
- 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、経過措置が導入されたものの、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.70 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。
- さらに、2022年9月以降の社会保障審議会介護保険部会においては、世代に関係なく能力に応じて皆が支えあうことが基本との考えのもと、第1号被保険者の保険料負担のあり方や、介護サービスの利用者負担が2割以上となる対象者の拡大など、2024年度の介護保険制度の改定に向けた検討がすすめられています。

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号被保険者に係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



2023年3月29日 情報労連との意見交換会の様子



2023年4月6日 電機連合との意見交換会の様子

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

- 2022年の出生数は、国の統計以来初めて80万人を割り込み、政府の予測を上回るペースで少子化が進行しています。また、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。
- こうした状況が生じている背景には、若い世代が経済的な不安定さなどから結婚や子育てに希望を持ちづらくなっていることにくわえ、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する、「こども家庭庁」が2023年4月に創設されました。「こども家庭庁」には、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、2023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。
- 2023年6月に発表された「こども未来戦略方針」では、子ども・子育て政策の強化に向けて、今後3年間で集中的に取り組む具体策をまとめた加速化プランと、それを実行するために年3兆円台半ばの予算が必要との方針が示されましたが、財源の具体案は示されず2023年末までに検討されることとなりました。

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ました。さらに、2020年12月に発表した「新・子育て安心プラン」では、2024年3月末までに新たに約14万人分の保育の受け皿の確保がすすめられてきたことから、未就学児の待機児童数は減少傾向にあるものの、2022年4月時点で2,944人おり、潜在的待機児童は72,547人いるとされています。
- 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」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として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2022年5月時点で15,180人と依然高い水準にあります。
- 「こども未来戦略方針」においては、昨今、幼児教育・保育の現場での事故や不適切な対応事案などが発生していることを背景に、幼児教育・保育の質の向上を目的とした、75年ぶりの配置基準改善と処遇改善などを検討するとしているものの、そのための財源は明確に示されていません。

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、潜在的待機児童を含めた未就学児の待機児童は、いまだ都市部を中心に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15%程度にとどまっていることなどをふまれば、保育の質の確保に向けた対策が十分にとられているとはいえません。
- 就学児童の保育環境についても、放課後児童クラブが未設置の小中学校が全国に2,062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60.8%にとどまっていることなどをふまれば、仕事と子育てを両立する組合員の多様な働き方を支えるための環境整備も十分とはいえません。

提言

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

(2) 出産費用の負担軽減に向けた対応

情勢認識

- 出産育児一時金は、健康保険の対象とならず高額となる出産費用の負担軽減を目的に創設されました。支給される金額は、出産費用が上昇を続けてきたことを背景に増額をし続け、2009年以降は42万円となっていました。
- そのようななか、2012年度時点で約41万7千円だった全国平均の出産費用が、2021年度時点で47万3千円まで上昇したことを受けて、少子化が危機的な状況にあるなかで子育て世代の支援のため、2023年4月以降は50万円に増額されました。
- 「こども未来戦略方針」では、2026年度を目途に、正常分娩にかかる出産費用の保険適用の導入を含め、出産に関する支援などのさらなる強化について検討をすすめるとしているものの、そのための財源は明確に示されていません。

問題意識

- 出産費用は地域間の差が大きく、出産する地域によっては、増額後の出産育児一時金でも十分な負担軽減とならない懸念があります。くわえて、出産育児一時金の増額がさらなる出産費用の上昇を招くことが想定され、制度の持続性の観点から懸念があります。
- 現在自由診療の出産費用を健康保険の対象（3割自己負担）とした場合、出産育児一時金を受け取るよりも、負担額が大きくなるケースが生じる懸念があります。

提言

- 希望する人が安心して子どもを産み育てることができる環境整備に向けて、出産する人の経済的負担の軽減や制度の持続可能性確保を実現するために、出産にかかる費用については、負担軽減措置を講じつつ健康保険の対象とする必要があると考えます。



2023年7月19日 中執セミナー「『多様性の受容』の推進に向けて」（一般社団法人 日本チームビルディング協会 副代表 倉科 直樹氏）の様子

(3) 児童手当の拡充に向けた対応

情勢認識

- 待機児童の解消などの財源確保を目的として、2021年第204回通常国会において、2022年10月以降、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児童手当法の一部改正法案が成立しました。
- 「こども未来戦略方針」では、次代を担うすべての子どもの育ちを支えるために、所得制限を撤廃するとともに、支給期間は高校卒業まで延長し、また、第三子以降3万円の多子加算の新設を2024年度中に実施できるよう検討するとしているものの、そのための財源は明確に示されていません。

問題意識

- 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したことにより、対象者においては、子育てにかか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

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

(4) 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、「こども未来戦略方針」では、少子化対策の観点から、貸与型奨学金の減額返還制度の年収条件引き上げや、授業料減免および給付型奨学金の対象の多子世帯への拡大などについて、2024年度から取り組みをすすめるとしているものの、そのための財源は明確に示されていません。

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。

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を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の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、速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%に引き上げる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6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34.6%（2021年末時点）となりました。

問題意識

- 地震保険は、「被災者の生活の安定に寄与することを目的」として創設された制度であり、その目的に鑑みると、補償を必要とする国民の全員が加入すべきであり、地震保険のさらなる普及に向けては、引き続き地震保険への加入促進策として、地震保険料控除制度を通じた保険料負担の軽減を図る必要があると考えています。
- 他方、現状においては、全給与所得者の約33%を占める低所得者（給与額300万円以下）世帯の多くが地震保険に加入していない実態がうかがえることや、募集活動を担う代理店からは、保険の対象となる建物や家財を所有しているにもかかわらず保険料負担が大きいために地震保険に加入できない低所得者に対する加入促進策の検討を求める声が寄せられていることから、現状の地震保険料控除制度をベースとしつつ、低所得者世帯の保険料負担の一層の軽減を図る必要があると考えます。
- また、保険料の算出に用いている政府機関の「確率論的地震動予測地図」が東日本大震災をふまえ見直されたことなどを受け、計3回にわたって地震保険料が引き上げられました。そのなかでも地震被害への補償を必要とするすべての人の生活の安定が地震保険によって実現できるよう、保険料の引き上げにともなう保険料負担についての軽減を図ることが必要と考えます。

提言

「所得控除方式と税額控除方式の選択制の導入」「保険料の改定に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7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。



2022年10月7日 立憲民主党 税制ヒアリングの様子



2022年11月7日 国民民主党 税制ヒアリングの様子

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。くわえて、世界各国での自然災害の増加の影響等による再保険市場のハード化により、リスクを分散することが難しくなっているなかで、火災保険の持続可能性を高めていくには火災保険の安定的な運営を支える異常危険準備金残高の早期回復が必要不可欠となっています。
- 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、より持続可能性の高い制度に拡充するべく、制度の再検証をすすめています。

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、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あります。これにともない、委託業務を内製化する動きが出ることも想定されますが、そもそも税制のあり方により企業活動が左右されることは、「税の中立性」の観点から問題なしとはいえません。

提言

- 消費税率の引き上げにともない拡大する、損害保険業に係る消費税制上の課題について、抜本的な解決に向けた対策の検討を求めます。
- また、グループ納税制度の導入など、消費税率の引き上げによる影響を緩和するための措置を要望します。

4 国際課税ルールの改定における対応

情勢認識

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

問題意識

- 今後、国際課税ルールの見直しが行われる場合には、諸外国の制度・運用実態等もふまえて、正当な経済活動を行う日本の損害保険会社の国際競争力が阻害されることが生じないように十分に留意する必要があると考えます。

提言

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

5 受取配当等の二重課税の排除

情勢認識

- 株式等の配当は、課税後の利益から生じるものであり、さらにその配当を受け取った法人においても課税がなされるとした場合には「二重課税」となることから、これを排除するために、法人の「受取配当等の益金不算入制度」のしくみが設けられています。

問題意識

- しかしながら、本制度は平成27年度税制改正において法人実効税率引き下げの代替財源として、持株比率5%以下の株式について、益金不算入割合が50%から20%（保険業に関しては40%）に引き下げられており、これは、「二重課税」の問題を拡大するものであり、税理論において不整合であると考えます。

提言

受取配当等の益金不算入制度について、連結法人株式等、完全子法人株式等および関係法人株式等のいずれにも該当しない株式等に係る益金不算入割合を100%に引き上げることを要望します。

6 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。

7 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きはじめとした商取引のペーパーレス化が普及していることにくわえ、行政においてもFinTechの活用に向けたペーパーレス化を促進する環境づくりをすすめています。
- また、課税文書である保険証券についても、お客さま利便の向上や紙資源の使用量削減のため、各社ではWebでの閲覧を推進しており、証券の発行を省略されるお客さまも増えています。

問題意識

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

提言

印紙税の撤廃や課税対象などの見直しを要望します。

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	金融機関との間で行う手続きの迅速化・簡素化	・質権設定承認請求書のフォームの統一、または保険会社作成フォームの使用を求めます。	業界	2015年度	

	経過・結果
	・意向把握については、保険会社・募集人の創意工夫を重んじつつ、法律上は一般義務規定とし、具体的な方法を監督指針で例示するなどの方向性が金融審議会「保険商品・サービスの提供等の在り方に関するワーキング・グループ」報告書で示されました。これに沿って、2016年5月には改正保険業法が施行されました。
	・2008年、損保協会により「保険約款のわかりやすさ向上ガイドライン」「保険約款および募集文書等の用語に関するガイドライン」が策定されました。
	・2013年9月、損保協会において「募集文書等の表示に係るガイドライン」「契約概要・注意喚起情報に関するガイドライン」「募集文書等の表示に係るガイドライン」が改定されるとともに、各種保険商品の「重要事項説明書標準例」が公表されました。
	・内閣府の規制改革会議「規制改革推進のための3か年計画」の決定を経て、自賠責保険取扱規定が改定され、2012年4月より異動手続きを一部簡素化することが可能となりました。
	・損保協会において、「権利譲渡に係る確認書」「罹災解約時の確認書」に係る標準帳票および事務ルールが整理されました。
	・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か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。
	・2023年7月、「質権設定承認請求書」などの各種質権帳票の業界共通のフォームがリリースされました。

項番	項 目	内 容	提言先	提言の時期	
13	乗合代理店における募集人資格講習の共通化	・ 組員・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	
14	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	
15	乗合代理店の自己・特定契約比率の計算に関するインフラの整備	・ 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	
16	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	
17	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	
18	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	
19	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	
20	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	
21	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	
22	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、査定の簡素化・迅速化を図るべきであると考えます。	業界 金融庁	2015年度	
23	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	
24	共済事業等に関する規制の見直し	・ さらに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
	・損保協会において、代理店教育の均質化および各社の負担軽減を図るため、損保一般試験に関する各社講習講師用の「講習ガイド」が作成されました。なお、各社の実質的な負担軽減につながらないなどの理由から、協会主導による募集人資格講習の実施は見送られています。
	・2016年1月、「募集コンプライアンスガイド」（日本損害保険協会）が改定され、代理店・募集人の自己点検チェックリストが掲載されました。
	・損保協会にて、自己契約等の比率計算に利用する標準的なフォームが作成されました。なお、計算方法の統一については、検討の結果、見送られました。
	・2007年、金融審議会金融分科会第二部会の報告書において、規制の見直しに関する提言がなされました。金融危機などにより長らく検討が中断されていましたが、その後「規制を緩和しても財務の健全性は確保できる」との整理がなされ、2012年4月をもって撤廃されました。
	・2013年6月に取りまとめられた金融審議会「保険商品・サービスの提供等の在り方に係るワーキング・グループ」の報告書において、保険商品・サービスや保険会社グループの業務範囲を拡大する方向性が示され、2014年11月に保険会社が子会社を通じて保育所の運営ができるよう保険業法施行規則が改定されました。
	・損保協会「第6次中期基本計画」のもと、2013年1月に「保険金不正請求対策室」「保険金不正請求ホットライン」が協会内に設置されました。業界共通データベースに関しては、2014年に不正行為関係者のネットワーク分析システムの運用が開始されたほか、2015年4月からは事故対応の初期段階で保険金請求歴情報を各社に提供する「保険金請求歴表示システム」の運用も開始しています。また、啓発ポスターや街頭活動などによる啓発活動もすすめられています。 ・行政との関係においても、損害保険防犯対策協議会にて現地警察との連携強化が図られているほか、警察庁から都道府県警察に対し、業界の取り組みを理解し連携強化を図る旨の働きかけがなされています。
	・盗品カーナビの流通防止対策等について、2010年5月に警察庁から関係事業者等に対し、盗品の製造番号に関する情報提供等の要請がなされました。また、都道府県警察に対しても、この要請をふまえた対策の指示がなされました。
	・2014年12月、損保協会において、「損害保険業界における反社会的勢力への対応に関する基本方針」が改定され、取り組みの留意点の確認が行われたほか、全国銀行協会をはじめとする他団体からデータ提供を受けるなど、データベースの拡充に向けた方針が示されました。 ・金融庁からは、2013年12月に「反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組みの推進について」、2014年2月に「保険会社向けの総合的な監督指針」「保険検査マニュアル等の一部改正（案）」が公表されました。
	・2013年1月の自賠責審議会において、ユーザー・販売店双方の負担に一定配慮した形で同年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政令で定めていくことが附則に盛り込まれました。 ・政令において、銀行等が行う共済募集における弊害防止等の必要な措置が保険業法と同水準の内容で定められ、2023年6月1日より法が施行されました。

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確かな措置を講じる必要があると考えます。	厚生労働省	2019年度	
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。



2022年9月9日 第58回全国大会の様子



2023年3月8日 第70回中央委員会の様子

損保労連 政策・提言集2024

「創造性豊かな働き」の実現に向けて

2023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)