

損害保険労働組合連合会 (損保労連)

中央執行委員長 北村 聡太



1. 損保労連について

損保労連は1967年に結成された産業別労働組合であり、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、リスクコンサルティング会社、保険代理店などの企業別労働組合23単組、約85,000名の組合員から構成されている。

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・向上をめざしている。

現在、損保グループ産業では、一昨年から立て続けに発覚した保険金不正請求事案、保険料調整行為事案、情報漏洩事案に直面しており、一連の不適切事案により損なわれた社会・消費者からの信頼を回復すべく、業界・各社が取り組みをすすめている。損保労連としては、本件を私たち自らも当事者意識を持って取り組んでいくべき課題と認識し、職場における取り組み状況を注視するとともに、神経系統としての労働組合の役割発揮の観点から経営チェック機能の強化を図るなど、働く者の立場から産業の信頼回復に向けた取り組みを推進している。

2. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

損保グループ産業における直近2年間の春闘を振り返ると、2年連続業界統一で賃金改善を求める産別春闘方針に則り、全加盟単組がベースアップ要求を掲げ、主体的かつ真摯な交渉を行った結果、すべての単組でベースアップを軸とする賃金改善が実現した。長年培ってきた労使の信頼関係のもと、単組が要求に込めた想いを経営が真摯に受け止め、労使がお互いに納得いくまで論議を尽

くした結果であり、「成長と分配の好循環」を確実なものとするステージ転換に向けた大きな一歩になったと評価している。

損保労連は、かねてより賃金交渉にとどまらず、直面する課題や必要な環境整備も含めて労使が健全な危機感の下で徹底的に論議を重ねていくことで、組合員が働きがい・やりがいを実感しながらさらなる付加価値高い働きを実践し、将来の労働諸条件の維持・向上の前提となる産業の健全な成長・発展につなげていくといった好循環を実現することに、春闘の“意義”を見出してきた。この2年間もこうした春闘の“意義”について改めて労使で認識をそろえてきた。他産業において経営側が労組要求の確立・交渉に先んじて賃上げの意向や水準を対外的に発表するケースが散見されるなか、損保グループ産業で同様の事象が発生しなかったことは、春闘要求の重みや春闘方針を確立するプロセスの重要性を経営が十分に理解しているからであると受け止めている。

産別が構築してきた共闘態勢についても、単組の発言力・交渉力の源泉となり、確実な後押しになったと捉えており、春闘の取り組みについて特段の課題認識は有していないものの、社会全体で継続的な賃金改善の定着が求められるといったこれまでとは大きく異なる春闘情勢を迎えているなかで、今後、他産別における取り組みを調査・研究しながら、今日的にも期待される役割を十分に果たしているのか、見直しの余地がないのか等を広く検討していくこととしている。

3. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

まず人材の確保について、損保グループ産業のなかで特に課題を有しているのがアジャスターである。アジャスターとは、保険会社の保険事故の損害調査業務を行う専門職で、具体的には損害車

両の損害額、事故の原因および損傷部位と事故との技術的因果関係の調査確認などの業務を行っている。アジャスターの担っている業務は、損保会社が適正に保険金をお支払いするためにはなくてはならない仕事であり、アジャスターが不足すれば、保険金支払いが滞ることになりかねない。

他方、アジャスター社員の高齢化は年々進んでおり、これに伴い社員数も減少傾向にある。また、アジャスターには自動車の構造や修理技術に関する専門知識が求められるため、自動車整備士を養成する専門学校などで専門教育を受けた学生や自動車整備士として働いてきた経験者を採用してきたが、自動車整備士になる若者が減少しており、採用環境の厳しさは増している。

こうしたなか、損保労連では過去より、損害調査会社の経営との意見交換の場である損害調査産業別労使懇談会で継続的にアジャスターの認知度向上・魅力度周知の必要性や、不正請求排除の体制維持・強化の観点から人材確保の重要性について認識をそろえてきた。くわえて、損保協会に対してもこうした課題認識を共有し、業界全体での取り組みにつなげるべく働きかけを実施してきた。損保労連としては、引き続き各社での対応状況や課題を確認するとともに、人材確保に課題を有している他産別での取り組み事例を調査・研究し、今後のさらなる取り組み強化策を検討していく。

次に人材の育成について、コロナ禍を経てリモート環境下で働く機会が増加したことに伴い、職場での何気ない対話のなかで得られていた成長に資する気づきの機会が失われている実態を確認している。そのため、こうした環境下においても、上司・部下間の“タテ”の関係性だけでなく、職場メンバー同士の“ヨコ”の関係性のなかでもお互いが気づきを与えられるよう、こうした観点から各職場での好事例の展開などを通じて、そのベースとなる「ともに育つ・育てる意識」の向上に優先順位高く引き続き取り組んでいく。

4. 今後の運動の展望

損保労連では、産業や働き方に大きく影響する環境変化により、解決すべき多くの課題に直面することが想定されるなか、限りある資源を有効に活用しながら、必要な取り組みを効果的にすすめていくためには、中長期的な目線から特に優先的に取り組むべき課題を明確化しておくことが有効と考え、2022年度から2025年度までの3か年を期間とする、中期重点取組課題『Action2025』を

策定した経緯にある。

『Action2025』は、「技術革新への対応」「多様な働き方の実現」「人が育つ風土の定着」「政策実現力の向上」「組織力の強化」の5つの柱で構成している。また、価値観の多様化が一層すすむなか、メンバーが互いの価値観や考え方を理解しあい、自らの能力を発揮できる働きやすい環境をつくることで、多様な人材の活躍を組織力の最大化につなげ、新たな価値を創造していくことが重要との認識の下、「多様性の受容」の推進をさまざまな活動を展開するうえでのベースと位置づけている。

取り組み開始から2年半が経過し、現在、次期中期重点取組課題の検討にあたり、この間の活動を総括している最中ではあるが、毎期の活動計画のなかで特に重点的に行う取り組みを具体的に定めてきたことで、5つの柱に掲げた各課題の解消を着実に前進させることができたと考えている。

他方、この3年間、産業を取り巻く環境が加速度的に変化しており、産業別労働組合として取り組むべき課題も変化していることから、今後に向けては重点取組課題の見直しが必要と考えている。特に、大きな環境変化の1つとして、冒頭にも記載した損保業界において発生した一連の諸問題に対する信頼回復に向けた取り組みがある。損保業界は、産業に対する社会・消費者からの信頼が大きく損なわれたことを受け、業界全体で法令等遵守に関する態勢強化にくわえ、業界における従来のビジネス慣行やそれが生み出した競争環境の歪みといった、業界の構造的課題を解消し、顧客本位の業務運営の強化を図るとともに、健全な競争環境の実現に向けた取り組みがすすめられている。諸問題の発生後、損保労連および加盟単組では、「産業の構造的課題の解消に向けた各種論議や関係先への意見発信」、「労働組合に求められる役割の強化」に取り組んできたが、今後はこうした活動に加え、組合員のめざす働き方などへの影響にも注視していく必要があることから、次期Actionの中期重点取組課題の1つとして捉え、優先度高く取り組んでいくことを検討している。

損保グループ産業の健全な発展や、そこに集う仲間の労働諸条件の向上に向けて、先に述べた環境変化をふまえて、この先数年産別として注力すべきこと、そのために、変えてはいけないこと、変えなければいけないことについて、加盟単組と論議を重ね、中長期の方向性を見出していきたいと考えている。