

全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)

中央執行委員長 勝田 年彦



1. 「人への投資」の重要性は着実に浸透

生保労連では、「人への投資」を通じて「生産性の向上」をはかることで、「経済の好循環」という社会的要請に応えていくことを、春闘における基本的な考え方に掲げて取り組んでいる。「人への投資」の重要性に関する社会的な理解が拡大する中、各経営においても着実に理解・浸透がはかられてきているものと認識している。

長期にわたるコロナ禍によって、生保産業にはこれまでの事業運営や営業スタイルの大きな変化が求められ、これに伴い組合員の働き方にも大きな変革が求められたが、「人への投資」の観点から、厳しい環境下にあっても、賃金面のみならず、営業職員が生命保険を募集する際の各種デジタルツールの充実や、「学び・学び直し」に対する支援等、各種労働条件の整備・充実がはかられている。

2025 春闘では 28 年ぶりに目安水準を設定

組合員の約 7 割を占める営業職員の賃金は、比例給要素が大きいことから、いかにして「生命保険を募集しやすい環境をつくるか」（「営業支援策の充実」という）に重きを置きつつ、実質的な収入の向上をはかるべく取り組んでいる。そうした中、昨今の募集環境の厳しさや物価高等を背景に、固定的な給与の引き上げを獲得する組合も増えてきている。

一方で、内勤職員については、コロナ禍を含め、長らくの間「年間総収入の確保」に軸足を置く春闘が続いていたが、2023 春闘より、「年間総収入の向上」に舵を切り、2024 春闘では、1997 春闘以降で最大の成果を獲得している。

現在、2025 春闘の真っ只中にあるが、28 年ぶりに「年間総収入で 3% 程度、月例給与で 5% 以上」との水準を目安として示して取り組んでいる。産別として示した方針が、各組合の交渉の後押しと

なり、大きな成果につながることを期待している。

なお、2024 春闘からは、早期に賃金改善の流れをつくることで、各組合の交渉を支援すべく、経営者団体である生命保険協会との労使協議会において、「春闘に臨む基本スタンス」を申し入れ、生命保険協会を通じて加盟各社に伝達するスキームを構築している。

他産業に遅れをとることなく 賃金改善の流れを継続させていくことが重要

年間総収入の向上を明確に押し出して取り組む春闘はここ数年のことであり、その評価をすることは時期尚早であるが、肌感覚として、「労働組合が賃金改善を求めるのは当然のこと」「経営がその要求に最大限応えることは当然のこと」といった認識が、労使ともに徐々にではあるものの着実に根付いているのではないかと感じている。

一方で、多くの産業で要求の根拠の一つとなっている価格転嫁については、生命保険商品には該当しない。こうした中であって、賃金改善の流れをいかにして継続させていくかが課題であり、その実現に向けては、生産性の向上が必要不可欠である。また、賃金改善の実感を組合員に抱いてもらえるよう、統一要求基準の建て方を含めて検討していくことも、重要な視点であると認識している。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

生保営業職の魅力度向上に向けて

少子高齢化や人口減少等、厳しい市場環境が続く中、営業職員数は中長期的に減少傾向が続いている。生保労連では、約 20 年前より、5 年をかけて営業職員を育成する「5 年間育成」の考え方を提言して取り組んでいる。その成果は十分で

あるとは言えないものの、着実に前進しているものと考えており、引き続き粘り強く取り組んでいく必要があると認識している。

労働力人口の減少等により人材獲得競争の一層の激化が予想される。引き続き、生保営業職の仕事や処遇をより魅力あるものにするとともに、後述する生保産業の社会的使命を果たしていくことで、社会やお客さまからの正しい理解の醸成と信頼を高めていくことが、営業職員の採用数の増加、長期勤続につながるものと認識している。

あらゆる層のモチベーション向上に向けて

いわゆる売り手市場にある中、内勤職員については、近年、初任給を引き上げる動きや若年層（20代～30代）の処遇を高める動きが相次ぐとともに、シニア層（60歳以上）の処遇を高める動きもみられる。そうした中、ミドルシニア層（40代～50代）のモチベーションについて、十分留意した取組みが求められている。また、全国各地の営業所経営を担う機関長を含め、若手・中堅層のキャリア形成をはかる上で、転勤制度のあり方の再検討・再構築が重要な課題になっていると認識しており、人材確保という観点からも重要なテーマとなっている。生保各社でも具体的な動きがみられる中、産別組織として転勤制度のあり方について慎重に検討していく必要があると考えている。

全組合員に共通する課題としては、両立支援制度の充実、とりわけ、介護との両立を支援する取組みが、長期勤続を可能とする上でますます重要な課題となっている。当該組合員の不在を埋める周囲の組合員への対応といった観点も含めたサポート体制をどう構築していくかが重要であると認識している。

3. 今後の運動の展望

地域社会で果たすべき役割は大きい

「人生100年時代」の到来等、わが国が大きな転換期にある今、これまで一貫して実践してきた「生涯にわたり、お客さまに安心をお届けする」という生保産業の社会的使命を、今後とも果たしていくことを広く社会にお約束すべく、2024年1月に生命保険協会との間で「社会的使命達成に向けた生保産業労使共同宣言」を採択した。

本「宣言」では、今後とも商品・サービスの提

供を通じて社会保障制度を補完する役割を果たしていくことに加え、地域社会が活動基盤であると同時に、生活基盤でもある営業職員を中心に、地域社会に貢献していくことをお約束している。

高齢化や過疎化の進行等、地域社会が様々な課題を抱え、その持続性・安定性が危惧されている中、地域住民・お客さまが安心・安全に暮らし、いけるよう寄り添うことが、生保産業が果たすべき重要な役割であると認識しており、こうした役割を果たしていくことが、前述した社会やお客さまからの信頼を高めていくことにつながり、営業職員にとっても、仕事の意義・やりがいをより実感できることから、ひいては営業職員の採用数の増加、長期勤続、さらには処遇面の充実につながるものと認識している。

生命保険・生保産業に対する正しい理解の醸成に向けて

現在、生保労連では、本「宣言」の実践に向けて鋭意取組みを進めている。2024年10月には、安心・安全な地域社会づくりに生保産業としてどう貢献していくか、その考察を深めるべく、「地域社会が抱える課題に対する生保産業の貢献」をテーマに、「地域社会 共創フォーラム」を生命保険協会と共催した。また、地域に根差した社会貢献活動の一環として、従来から取り組んでいる「地域の安全を見守る運動」（日々の生活や仕事の中で、ちょっとした「目配り・気配り・心配り」を心掛ける運動）の一層の推進に向け、取組みの再構築を進めている。

加えて、お客さまや社会に生命保険・生保産業の役割、地域に根差してお客さまに寄り添う活動を実践している営業職員について正しくご理解いただくことを目的に、「生保の役割チラシ」を作成し、組合員の手で地域の方々やお客さまに配布する取組みを展開している。

いずれも道半ばではあるものの、こうした取組みを通じて、生命保険・生保産業に対する正しい理解を広く社会からいただくことが、組合員一人ひとりのモチベーション向上につながるとともに、生保産業で働く魅力度を高め、人材の確保・定着に結び付くものと確信している。