

全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)



中央書記長 松田 惣佑 氏

- ・内勤職員の賃上げ要求(目安)として「年間総収入の3%程度」を掲げた。水準を明示するのは28年ぶり。
- ・生保産業の社会的使命達成に向けた労使共同宣言を踏まえ、「地域社会への貢献」にも取り組んだ。

1. 2025総合生活改善闘争方針のポイント

—2025総合生活改善闘争方針のポイントや重点事項についてお聞かせください。

2025総合生活改善闘争(以下、2025春闘)では、労働組合としての存在意義を発揮し、組合員の期待に応えることに加え、他産業に対する優位性を確保し、人材の確保・定着につなげる必要があるとの認識から、例年以上の取組みが不可欠であった。

このような状況に加え、社会全体で賃上げの流れが加速する中、これまでの賃金改善の流れを継続させ、産業全体でさらなる「人への投資」に取り組む必要があるとの認識のもと、早期に春闘討議を行い、「全組合が創意工夫をもって『さらなる収入の向上』に最大限取り組むこと」を確認した。そして、2024年11月に開催した労使協議会にて、2025春闘における生保労連の「基本スタンス」を生命保険協会(以下、生保協会)に例年より2カ月前倒しで申し入れを行った。

2025春闘では、「賃金改善」をはじめとした「賃金・制度関係の取組み」を全組合が統一して取り組む「統一取組み課題」とし、「誰もが安心と働きがい・生きがいをもてる職場の実現に向けた取組み」等を各組合の課題認識に基づき取り組む「主体的取組み課題」に設定した。

賃金・制度関係の取組みとしては、水準・施策面では①営業支援策の充実と②賃金改善を掲げ、②賃金改善については、内勤職員春闘において28年ぶりに賃上げ水準の目安(年間総収入で3%程度)を明示した。また、主体的取組み課題としては、①経営の健全性向上の取組み、②誰もが安心と働きがい・生きがいをもてる職場の実現に向けた取組み、③ダイバーシティ&インクルージョンに関する取組みを掲げた。

2. 賃金関係

—結果や経過に対する評価、今後の課題についてお聞かせください。

「基本スタンス」の早期申し入れにより、賃金改善に対する機運の醸成や各組合の労使交渉・協議の支援強化、早期の回答引き出しにつながったものと評価している。各組合の課題認識が多様化する中でも、「人への投資」を通じた安心と働きがいの持てる職場・ルールをつくることは、全組合の共通課題であり、社会全体で賃

上げの流れが継続する状況下、働く魅力のある産業であり続けるためにも、積極的な賃金改善の実現が喫緊の課題である。

1) 営業職員関係

厳しい募集環境のもと、実質的な収入の向上をはかるべく、営業支援策の充実を最重要課題として最大限の取組みを行った。生保労連がまとめた「営業支援策取組み指針」を参考に、デジタル化の推進など、これまでに導入された営業支援策の実効性・利便性向上を中心に、創意工夫をもった要求を行い、交渉が展開された。

2) 内勤職員関係

要求を行った15組合のうち、9組合で今次春闘の賃金改善の目安とした「年間総収入で3%程度」を獲得し、その多くは月例賃金の引上げであった。目安に届かなかったところもあるが、水準を意識して各組合が交渉を展開できた点は前向きに受け止めている。

3. その他の取組み

—賃金以外の取組みについて、特徴や力を入れて取り組まれた内容を教えてください。

1) 主体的取組み課題

各組合の課題認識に基づき取り組むものであるが、いくつか特徴的な点を挙げると、「両立支援制度の拡充・活用促進」における男性育休については、会社の後押しもあり一週間程度は取得できる組合が多い。育休期間の拡充などに取り組む組合も多く、次のステージに移行しつつある。また、「総労働時間の短縮と生活時間の充実」について、改善してきてはいるものの、職種によってその差が大きい。特に、営業職員を統括する拠点長やマネジメント層では労働時間が長くなりがちであり、課題があると認識している。特に若い世代にとっては、労働時間に関連する負担感が離職につながる要因ともなるため、人材の定着や育成という観点からも引き続き注力する必要がある。

2) 地域社会への貢献

昨今、地域のつながりが希薄化する中、地域に根差

した活動を行っている生保産業への期待や社会的使命は高まっている。生保労連では、2024年1月25日に開催した生保協会との労使協議会において、「社会的使命達成に向けた生保産業労使共同宣言―生涯にわたり、国民・お客さまに安心をお届けし続ける産業・企業であるために―」を締結した。この共同宣言では、生保産業労使が一体となり、「商品・サービス提供を通じた貢献」と「地域社会への貢献」の2つの視点から、すべての国民にとって安心と活力のある社会の実現をめざして取組みを展開していくことを確認している。同年10月には、今後の地域貢献を考えるきっかけとするべく、「地域社会 共創フォーラム」を開催し、地域社会が抱える課題に対する生保産業の貢献について、課題提起とパネルディスカッションを行った。

地域社会への貢献は、会社によっては給与体系に反映する動きもみられるなど、その動きは加速している。生保労連では、組合員のさらなる役割発揮の観点から、「見守り運動(地域の安全を見守る運動)」を以前より推進しているが、より活動をシンプルにする形でリニューアルを行った。組合員が携行できるよう、名刺サイズの「見守りカード」を生保労連が作成・配付し、運動をサポートしている。



「見守りカード」表面、中面(抜粋)

4. 政策に関する取組み

一政策に関する取組みについて、力を入れておられる取組みがありましたらお聞かせください。

生保労連では、政策集を2年ごとに作成しており、雇用・労働政策をはじめ、経済政策、産業政策、社会保障政策等、幅広く提言を行っている(直近では2025年8月に作成)。

生命保険をはじめとする私的保障は、公的保障ではカバーされない分野を補完するとともに、国民一人ひとりの多様なニーズに応える役割を果たしている。このことを踏まえ、特に生保労連として力を注いでいる政策としては、税制や社会保障政策が挙げられる。まず税制について、生命保険は働き手に万一のことがあった場合にその世帯の生活が困窮することを防ぐ役割を果たしており、社会保障制度をめぐる環境が厳しさを増す中で、こうした役割を支援・促進する税制支援措置である生命保険料控除制度の重要性はますます高まっている。さらに、子ども・子育てに対する支援が国民的な課題となる中、国民生活の一翼を担う生保産業として、国民の将来に向けた自助努力をさらに支援・促進するため、生命保険料控除制度の拡充を提言している。社会保障政策については、社会構造が大きく変化する

中、21世紀を安心と活力のある社会としていくために、公的保障と私的保障の組合せによる「公私ミックス」を通じた生活保障システムの確立を、わが国の基本政策として明確に位置づけることを提言している。

東日本大震災では、自身も被災した営業職員をはじめ生保産業で働く全ての者が、お客さまの安否確認や、保険金・給付金の支払い等に迅速に対応し、お客さまに安心と安全を届けることに努めた。コロナ禍においても、生保産業で働く者が一体となって対応をはかることで、生保産業としての社会的使命を果たせたものと認識している。生保産業は大きな社会的使命を担う、尊い産業であるものと自負している。この産業で働くすべての者の誇りを支えることのできる政策を、産別組織として引き続き考えていきたい。

5. 今後の展望

一2026春闘の構想および、中長期的な展望についてお聞かせください。

2025春闘では、賃金改善をはじめとした賃金・制度関係の取組みを着実に進め、生保産業における3年連続の賃金改善が実現できた。これまでは、会社の業績が好調であっても、将来への見通しが不透明であること等を理由に賃上げに慎重な会社が多かったが、ここ数年の春闘ではそれを打開できたという点で大きな意義がある。2026春闘においても、積極的な賃金改善の流れを一層加速させ、創意工夫ある取組みを推進する必要がある。今年、経団連の会長に生命保険業界出身の筒井新氏が就任したこともあり、組合員から賃上げの期待も一層高まっていると認識している。労働組合としても組合員の期待に応えていきたい。

一方、賃金改善に関する課題として、賃上げの成果を十分に感じられない組合員が存在することが挙げられる。また、賃上げの傾斜配分が若手に厚い場合には、中堅層やベテラン層に不満が募ってしまう。このような点に目配りをしながら、2026春闘の賃上げ水準(目安)の掲げ方等について、検討を深めていきたい。

また、生保労連は女性組合員比率が約9割を占めており、多くの女性が働く生保産業だからこそ、女性がより輝ける環境を整えることが、産業の魅力度や生産性の向上に直結すると考えている。2026年1月からは次期「中期取組み方針」を掲げ、ジェンダー平等推進・男女共同参画に向けた取組みをこれまで以上に力強く推進していきたい。

生保労連(全国生命保険労働組合連合会):1969年結成。生保産業で働く労働者で組織された、生保産業唯一の産業別労働組合。25万組合員のうち、営業職組合員が約7割、女性組合員が約9割を占める。「組合員や社会から共感・信頼を得られる運動」を運動の基調としている。

松田 惣佑(まつだ・そうすけ)氏
2011年日本生命保険相互会社入社。2021年日本生命労働組合副書記長、2022年生保労連中央副書記長を経て、2024年より現職。

(インタビュー日 2025年7月15日)