

## 働き方改革に向けて生命保険協会と 共同宣言を採択 —— 『働き方改革』の基本認識を共有 生保労連

生保労連（大北隆典委員長、約23万4,000人）は昨年12月21日、一般社団法人生命保険協会との労使協議会で、労使の連名による「働き方改革に向けた生保産業労使共同宣言」を採択した。働き方改革に関する基本認識や取り組みの方向性を産業労使で共有し、より魅力ある産業・企業づくりにつなげる観点で合意したもので、「国民生活の安定・向上に向けて生保産業がさらなる役割発揮をしていくために」との副題を付けている。生保労連によると、金融業界で労使がこうした共同宣言を交わすのは初めてのこと。記者への説明会で大北委員長は、「『働き方改革』に対する基本認識や取り組みの方向性を共有し、共同宣言の採択にまで至ったことは大変大きな意義がある」と述べた。

### 労使一体で安心と働きがいのある仕事の環境を整備

宣言は、少子高齢化の進行や地域コミュニティの希薄化など、「日本社会を取り巻く環境が大きく変化するなか、社会保障制度とともに国民の生活を支えるという、生保産業が果たすべき社会的役割はますます大きくなっている」などと指摘したうえで、「その期待に一層応えていくためには、労使一体となって、安心と働きがいをもって日々の仕事に邁進できる環境を整備し、顧客の立場に立って職務に取り組み、地域・社会に貢献していくことが不可欠だ」と強調。「求められるプロフェッショナルとしての知見や創造性を発揮

し、サービスや生産性を向上させることができれば、顧客と地域・社会に一層貢献でき、仕事への意欲・モチベーションもさらに高まる」「労働力不足が深刻化するなかで、より魅力ある産業・企業づくりを進め、多くの人材を育てることができれば、生保産業の持続的・安定的な発展につながる」などとして、「労使一体となって、こうした好循環を創り出すことこそ『働き方改革』そのものだ」と主張している。

### ワーク・ライフ・バランス等の取り組み事項も明記

「具体的に取り組むべき事項」としては、顧客サービスの向上に足りる教育や人材育成、女性、高齢者、パート・契約社員、LGBT、障がい者、外国人など多様な人材が活躍できる環境整備を挙げた。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けても、「その重要性に対する労使の認識の共有が一層求められている」と言及し、最後に「生保産業の力の源泉は、産業に関わる者一人ひとりにこそあり、各々が置かれた状況や多様な価値観を認め合い、当該従業員が安心と働きがいの持てる環境整備を図ることが重要だ」とし、「生保産業労使は、確固たる決意を持って、働き方改革に向け、今後も一層の取り組みを推進していく」と結んでいる。

生保労連が共同宣言の採択を受けて開いた記者説明会では、米田稔・副委員長が、「働き方改革に向けて、生保産業労使がそれぞれの立場で取り組みを進めてきたが、取り組むべき事項は

多岐に及び、とりわけ長時間労働が社会問題化するなかで、これを対岸の火事としないことが大事だと考えた」などと背景を説明。そのうえで、「働き方改革に関する基本認識や取り組みの方向性を共有し、取り組みの旗振り役となることで、各社労使における協議の基盤作りを後押しして、改革の一層の推進や改革の実効性を高めることにつなげたい」とした。長時間労働の問題については、「一朝一夕で解決策を見出せるような問題ではなく、まずは労働時間の実態を精緻に把握し、その現実を直視したうえで改善を図っていく必要がある」と訴えている。

### 労働時間の精緻な実態把握を

ここで生保労連に集う組合員の職制と労働時間について、簡単に触れておきたい。

生保労連に加盟する単組は16社の19組合。組合員数は約23万4,000人（厚生労働省「平成29年労働組合基礎調査の概要」）で、約7割が営業職員、残り3割が内勤職員で構成している。前者は一般的に女性が多く、生保労連の組合員も約8割を女性が占めるが、雇用形態はほぼ例外なく正規雇用。後者は有期契約社員も少なくなく、生保労連の内勤職の組合員のうち、約1万人が本社や支社の事務補助作業等を担う契約社員だ。

生保産業の総労働時間については、「昨今の社会的な要請の高まりもあって、労使ともに労働時間短縮を強く意識しており、勤務管理システムのチェックや残業パトロールの実施などの複合的な手法で実態把握と改善に努めている」（米田副委員長）。とはいえ、「実態把握の手法は各社まちまちだし、状況についても職場・職種ごとのバラつきもあって、進捗度合いは一概には



「労使共同宣言」の採択を確認する生保労連・大北委員長（右）と生保協会・田中業務委員長（生保労連提供）

「特に重点的な取り組みが必要」と判断。全ての組合が共通して取り組む統一共同課題として「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握」を掲げて、通年での取り組みを展開している。2018春闘でも各社の課題に応じた取り組みを強化する方針。共同宣言を踏まえて加盟各社の労使協議を産別として後押ししていく考えだ。

### 同一労働同一賃金や有期契約社員の無期雇用化への対応も

一方、この労使共同宣言は、「長時間労働問題だけにスポットライトを当てたものではなく、働き方改革全般を幅広く捉えたもの」。教育や人材育成、多様な人材が活躍できる環境の整備なども取り組むべき項目として挙げられている。教育や人材育成について生保労連では、「これまでも力を入れて取り組んでいるものの、今後は（労働力不足もあり）違うステージが待っている」（大北委員長）。宣言はそうした状況も踏まえ、より魅力のある産業づくりを目指す内容になっている。

また、宣言には、同一労働同一賃金や無期雇用化への対応も包含しているという。生保労連は同一労働同一賃金

について、「（2016年12月の政府の）ガイドライン案に沿って、パート・契約社員が正社員と処遇差、合理性があるのかないかを丁寧に確認していく考え。現在、諸会議での情報交換のなかで、勤務手当や福利厚生、教育訓練の機会等、一つひとつ丁寧に合理性の有無のチェックを進めている」段階だ。また、2013年の労働契約法改正に基づき、今年4月から無期契約への転換申込権が発生することに対し「加盟組合のなかで、法を上回るような事前の対応や正社員化の動きが始めている。先行組合の事例を共有しながら取り組みを進めていく」として、今後、各社労使の取り組み状況を確認しつつ、好事例が水平展開するよう促していく姿勢を示している。

### 生保産業全体の労働環境の改善を

なお、生保労連と生命保険協会による労使協議会は、生保労連加盟組合の労使で開催されているが、生命保険協会には41社が加盟している。

大北委員長は、「宣言は、生保産業に関わる全ての人で進めていこうという非常に幅の広いものだと思う。こうしたことを通じて、生保産業全体の労働環境の改善に取り組んでいきたい」と意欲を見せている。

言えない」状況。とりわけ、生命保険を募集する営業職員を統括する営業機関の責任者である機関長や、その補佐をする機関長補佐は、「勤務時間が長くなる傾向がある」という。

生保労連が毎年、加盟組合を対象に実施しているアンケートによると、機関長の前年度の総実労働時間は平均で約2,250時間。例年、2,200～2,300時間台を行き来している。ただし、米田副委員長の、前述の取り組みの経過や機関長経験のある組合幹部の話聞くなかでの肌感覚としては、「労働時間はもう少し長い印象もある」という。「今後は、そういった点に課題認識を持って、実態の把握を精緻に進めていきたい」と話している。

生保労連では社会的要請の強いワーク・ライフ・バランスの推進について、

Mail magazine  
メールマガジン

労働情報

雇用・労働分野の最新情報を配信中！  
週2回（水曜日と金曜日）無料配信

パソコン・携帯から  
カンタン登録

<http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/>

（編集・発行）

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）（研究調整部広報企画課）  
Tel: 03-5903-6254 Fax: 03-5903-6114 <http://www.jil.go.jp>

