



(損保版)

第1~4月曜日発行
発行所 新日本保険新聞社
大阪府西区本町1丁目5-15
(郵便番号550-0004)
電話 (06) 6225-0550 (代表)
FAX (06) 6225-0551 (専用)
購読料 1か月2100円
(消費税、送料込み)
©新日本保険新聞社 2009

シンニチ保険Web

www.shinnihon-ins.co.jp

購読者専用サイトのパスワード

yourmind

(2009年12月31日まで)

※「1月」と「7月」に変更します。

新火災保険、評価済保険を導入

損保ジャパン 11月から個人向けに発売

損保ジャパンは、個人向けの新しい火災保険「ほむジャパン」を開発し、11月(2010年1月以降)以降開始契約から発売する。同社は、お客さま視点ですべてのサービスプロセスを見直し、リテールビジネスモデル革新プロジェクト「P.T.R」を展開しており、これまで寄せられていた顧客の声を応えるために、新商品では業界で初めての「評価済保険」や「保険のとりせつ」タイプのオンデマンド約款を導入する。また、「わかりやすさ」「見える化」「サービスの充実」の3点の実現を図っている。

比例払のわかりにくさ解消

構造級別も大幅に簡素化

火災保険は、補償内容が複雑であることから、顧客からわかりやすい商品を望む声が多く寄せられていたが、同社ではこうした声に応えるために、顧客にわかりやすい商品、顧客の意向が正しく反映される商品、そして顧客の期待と通りの適正な保険金を支払う商品を実現するため、個人顧客向けの新しい火災保険商品を開発した。同商品の主な特長は次のとおり。顧客のニーズに合わせて、補償内容のわかりやすさや見える化、サービスの充実を徹底的に追求している。

- ▽わかりやすさ
 - 保険の対象が建物である場合に「評価済保険」を導入(業界初)
 - 従来の火災保険では、罹災時の保険の対象の評価が、同商品では、保険金額を限度に損害額から自己負担額を差し引いた額を支払うことに一本化することで、わかりにくさを解消した。
 - 「見える化」
 - 保険の取扱説明書一冊をわかりやすい約款を導入(業界初)
 - 自動車保険「ONE Step」に続き、保険証券を冊子化し、補償内容や事故にあった際の手続き等の保険の取扱説明書を導入することによって、補償内容の見える化を実現した。また、顧客に読んでもらえる約款を、建物について「評価済保険」を導入した。これにより、分損時には建物の修復費用を、全損時には建物の保険金額をそのまま支払保険金とすることで、超過保険の発生を解消し、約款の分量の大幅削減を行った。これにより、顧客が契約に関する必要かつ十分な情報のみを、確認できるようにした。
 - 「水・かき レスキュー」を導入
 - 同商品を契約した顧客に対して、給排水管などのつまりの除去など水まわりのトラブルと玄関の

かきをなくしてしまったり、実際のところのトラブルに対して、24時間駆けつけサービスを提供する。さらに同商品では、より簡単に契約プランを決定してもらうため、従来の商品からの大幅な見直しを実施した。具体的な内容は次のとおり。

- ▽シンプルな商品
 - 柱、耐火基準による構造級別の大幅簡素化(6区分→3区分)
 - 割増引の削減(17%→6%)
 - 商品ラインナップの整理(7商品を「個人用火災総合保険」へ一本化)
 - 特約の統廃合(32→12)
- ▽ぴったりの補償選び
 - 顧客のライフスタイルやニーズに合わせた契約プランを「ピタリプラン」見つけチャートで提案(選べる契約プラン・選べる自己負担額・選べる臨時費用保険金)
 - 簡単な契約手続き

上場企業63.1%が実施 新型インフルエンザ対策

インターリスク総研が調査

三井住友海上のグループ会社であるインターリスク総研は、国内上場企業3807社に対し、

「新型インフルエンザ対策の実態調査」を実施し、9月上旬、回答状況をまとめた。調査結果では、8月現在、新型インフルエンザ対策を実施している企業は63.1%となり、2月に実施した同調査結果(30.0%)と比較し、30%以上増加した。また、「現在計画を策定中・策定済みあり」の企業を含めると90.6%となり、前回調査の2月時点より23.2%増加した。

「新型インフルエンザ対策の実態調査」を実施し、9月上旬、回答状況をまとめた。調査結果では、8月現在、新型インフルエンザ対策を実施している企業は63.1%となり、2月に実施した同調査結果(30.0%)と比較し、30%以上増加した。また、「現在計画を策定中・策定済みあり」の企業を含めると90.6%となり、前回調査の2月時点より23.2%増加した。

エコアクション21 認証100社を目指す

ある中小企業1000社の認証取得を目指す。

ペット保険のネット割引額大幅にアップ

補償の見える申込書を新設

「咳エチケットの徹底」(73.4%)。また、従業員への感染予防対策や事業継続の取り組みなど、新たな取り組みを模索している顧客に対して、積極的に提案していく。

「移動の制限」(77.5%)、「啓発」(28.0%)で、マスク・消毒液などの確保がいかに大変だったことがわかる。

今回の調査では、日本の全上場企業の新型インフルエンザ対策への取り組みが活発化してきていることがわかるが、同社では、同対策の大きな柱である「事業継続計画」の策定については、まだ不十分とし、また、中小企業での対策が進んでいないため、対策の重要性の啓発がより一層求められるとしている。

超えたことから、さらなるペット保険の普及を目指す。10月1日からインターネット割引額を1500円から3000円に大幅にアップした。また、インターネットでの申込みは、紙の消費量、印刷、運送、ごみの削減などのエコにつながるため、3000円割引開始を記念し、10月12月の3か月間、エコキャンペーンを実施する。期間中、新規にインターネットで申し込んだ契約者には、抽選で毎月5名に「自慢のうちの子」の写真をペットグッズをプレゼントする。同社のペット保険は、かかった費用の3割、または5割を自己負担するプランで、治療ごとの限度額はなく、高額医療や高度先進医療にも対応でき、全国どこでも対応できるのが特徴。

「読書の秋」とはいうけれど

「読書の秋」とはいうけれど

書店は今も人がいい本に出会える最も大きな玄関口である。それが、最近では、どこでも同じような有名作家の話題の新作が店の入口に平積みで並ぶ。日本の書店は、いつから知性の入口の役割を辞めてしまったのだろうか。秋は短い。商業主義に惑わされず、人生最高の本に出会える機会を見つけたらいい。(住二)

「読書の秋」とはいうけれど

「読書の秋」とはいうけれど



「○○の秋」というと、食欲の秋、芸術の秋、スポーツの秋、勉強の秋云々。数えたらきりが無いほどある。季節が暑い夏から変わり、澄んだ青空と適度な寒暖の差があるのだろうか。

く読ませる文章は秀逸、それだけでなく、カーブストリルに對し、日本人がその生の現場感覚で描写できた珍しい本だ。カーブストリルやインド社会を知りたい人にはお勧めしたい本である。

この本をもらったとき、ネットや

書店は今も人がいい本に出会える最も大きな玄関口である。それが、最近では、どこでも同じような有名作家の話題の新作が店の入口に平積みで並ぶ。日本の書店は、いつから知性の入口の役割を辞めてしまったのだろうか。秋は短い。商業主義に惑わされず、人生最高の本に出会える機会を見つけたらいい。(住二)

訪問時に有効活用できる

社会保険知識あれこれ

S R アップ21(東京所属) トリパス労務マネジメント 所長 社会保険労務士 岡 真 二

67 メンタルヘルスケアから見た労務管理その2: 休職・復職規程、傷病手当金の請求等について

人事・労務管理の実務家集団
S R アップ21

URL: <http://www.srup21.co.jp>
e-mail: honbu@srup21.co.jp

先月は、近年増加しているメンタルヘルス不全に対する企業の対策としての「人事制度の整備」の有効性並びにメンタルヘルス不全対策における労務管理の基本方針として「個別性：柔軟・きめ細やかな対応」・「公平性：本人、同僚、上司へのフェアな対応」の必要性をお伝えしました。

今月は、メンタルヘルス不全に対する制度未整備が原因として労使トラブルにつながった事例を見ていきます。

休職に関する規定が曖昧だったために労使トラブルとなった事例

【労使トラブルとなった規定未整備のポイント】

- 「私傷病による欠勤が連続して1か月になったときには、会社が休職命令を出すことができる」という定めのみ
- 「それ以外の休職は本人の請求に基づく」という定めのみ
- 給与規程に、「欠勤の場合、有給とする」と定められている
- 給与規程・退職金規程に休職の場合の取り扱いが定められていない

社員数約300人のサービス業会社にて

A子さんが体調の不良を訴え、遅刻や早退、欠勤が目立つようになった。

ここ数か月は、出勤したりしなかったり、所定労働時間(日数)の半分も働いていない。

明らかに精神的に不安定な様子が見受けられるため、会社から休職するように打診したが、本人は頑なに拒否。

突然の遅刻、早退、欠勤も多いため、周囲の業務への影響も大きく、懲戒処分も検討したが、精

神的に悪影響があるのでは…と、上司が反対。

完全月給制のため、給与は満額支払いのまま3か月ほどこのような状態が続くが、その間、業務の流れも職場の人間関係もバラバラに…。とうとう、その状況に嫌気がさし、退職する社員も発生。さらに、ある日、突然本人が「反応性の抑うつ。療養2か月程度を要す見込み」という、医師の診断書を持参し、一方的に休職宣言。

会社は、急いで準備をし、健康保険の傷病手当金の申請を行う。ところが休職開始の翌月、賞与支給日に突然会社に現れ、「賞与を下さい。休職期間中でも支払われるはずですよ」と大声で騒ぎ立てる。

そして、その翌月、突然退職届が郵送され、一方的に退職。退職届と一緒に送られてきた書面には、「在職中は大変お世話になりました。さて、御社の退職金規程では、勤続3年以上で退職金が支給されることになっておりますので、私は今月で3年経ちました。〇月〇日までに退職金を私の銀行口座に振り込んでください」とのこと。

確かに、会社の退職金規程上では、勤続年数は「入社から退職までの期間」としか記載はなく、会社は泣く泣く退職金を支払う羽目に。

それでは、上記の事例において、どのような人事規定整備を行っておけば、労使トラブルを未然に防げたのでしょうか。

まず、休職要件の欠勤は、必ずしも連続とする必要性はありません。上記の場合でも、「連続又は通算で欠勤1か月となった場合には会社は休職を命ずることが出来る」としておけばよかったです。

さらに、単に欠勤のみならず、「不完全な労務の提供」しかできなければ、会社が休職を命ずることができるように決めておけば、ベターです。

休職規定において、あくまでも、休職は、会社の定められた人事制度の中で、規定に沿って、会社命令により発せられる業務命令であり、「従業員本人の権利ではない」ということを強調することが重要です。

次に、給与規程においては、「ノーワークノーペイの原則」を明示し、欠勤期間中の給与額控除(少なくとも、「月間〇日以上欠勤の場合には1日当たりの給与額を控除。さらに通勤手当は日割り支給する」等の定め)を入れておかないと、欠勤している社員、欠勤からの復帰のインセンティブが働かないことになります。

そして同じく給与規程においては、賞与の支給要件に「支給日現在に在職し、現在もまた将来も通常どおり勤務している(勤務することを期待できる)者…」などの要件を追加することによって、休職期間中であり、通常どおりの勤務への復帰が期待できないものへは支給しないことが可能になります。もちろん、賞与支給算定期間中に休職している場合には、その休職期間については日割りで控除するよう計算式を入れておくことも必要です。

最後に、休職期間を「勤続年数」(退職金の支給要件、退職金の金額、特別休暇の日数、休職期間の月数etc.の計算の基礎となる期間年数)へどのように加算するか(あるいは加算しないか)の方法を再考する必要があります。これは、もし評価制度を導入している会社なら、休職期間を評価の対象期間とするかどうか等、他の人事制度との一貫性の考慮が必要になります。

上記事例の中でも下線で強調したように、うつ病等のメンタルヘルス不全は本人だけではなく、同僚・上司への影響も大きく、対処を誤ると、職場全体の問題となってしまいます。会社規模・業種にかかわらず、規定の整備が求められます。

次回は、うつ病等を理由とした傷病手当金・労災の申請について説明をいたします。

当研究所顧問が鳩山内閣の中枢に

鳩山内閣において当社レビニユース番組は多く、会医学環境衛生研究所の紙面・時間を割いて鳩山首相の演説内容を紹介していただきました。

日本のマスコミだけでなく、海外メディアにおいても鳩山首相のことが好意的に紹介されてきました。日本の首相が海外のメディアで紹介されることなど従来はほとんどなかったことであり、まさに異例すくめのことでした。

世界政治の動きにはほとんどの影響力を持つていながら、相の登場により、にわかには脚光を浴びるようになつたわけですから、8月30日の選挙はまさに明治維新と同じような大変動をさまたげな分野で及ぼすのではないのでしょうか。

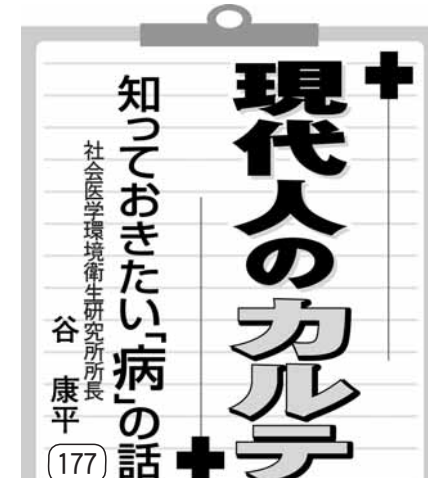
特に前日「米国防の政府」ともいわれる外交問題評議会(CFR)の講演設立総会が開催され正式です。(この稿続く)

そして9月23日秋分の日の朝刊を見ると、全紙一面トップの「温室ガスの削減目標を表明」という記事の横に「これが本命」といわんばかりに「東アジア共同体を提案」という記事が、一面上部左半分を占めていました。

この組織は2009年1月に麻生首相があの世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で言及していたものであり、また政権を担う前の時点で民主党副代表であった岡田克也(現外務大臣)、前原誠司(現国土交通大臣)両衆議院議員もERIAを訪問していたのです。

そしてこのERIAの設立に尽力した人物が筆者の小学校1年からの友人(同じ小学校にあの原丈人デフタ・パートナーズグループ会長がいます)である元通産官僚の西村英俊事務総長なので

外務副大臣と内閣官房副長官に就任



東アジア共同体を提案 アジア共同通貨実現を目指す

韓国李明博大統領は「鳩山政権の誕生はアジアの出来事と位置づけ、さし異例中の異例とも言戦争を知らない世代の政権への交代に成功した」と期待を表明しました。

また、22日中国外務省姜瑜報道局長も定例会見で「日本を含めた東アジア各国が協力を深め、底意を醸成することなどできる絶え間なく共に進んで行

リスクマネジメント真世紀

RM第一線からの報告

伊集院剛史

▶▶114

鳥インフルによる収益減・支出

今は特約でカバーできるが…

今年の5月に神戸で、新型インフルエンザの国内初のヒトからヒトへの感染が確認されました。ちょうど修学旅行シーズンに入っていたこともあり、多くの旅行キャンセルが相次ぐなど、観光関連・飲食業界が大きなダメージを受けてしまったことは皆さんも記憶に新しいと思います。

やがて季節は夏に入り、インフルエンザ騒動も一服という感じがありました。ふたを開けてみれば、高温多湿の環境にもかかわらず感染者数は増加の一途をたどっていました。

なんと9月15日の時点で日本における感染者数は約5000人、死者は14人にいたっています。(外務省発表)

このように、「インフルエンザは冬の低温で乾燥した時期に発生するも、この時期に発生するも、状況が軽いケースが多くなるところから、私たちがこれまで遭遇したことのない「新型」であり、脅威の感染症であることを改めて認識させられます。

ちなみに、今回の新型インフルエンザは「弱毒性」といわれており、死亡などの深刻なケースは、持病のある方や子供などでは起きるが、健康な人は大丈夫だろう、という風潮がありました。しかし、先月には沖縄県で、基礎疾患のない20代の女性が亡くなり、また大阪府でも持病のない40代の男性が死亡するといふ、衝撃的なケースも発生しています。

発生初期の国の対応や私たち国民の反応がやや過剰だったのでは、という反省もある反面、大層

ぎした割には感染者の状況が軽いケースが多くなるところから、私たちがこれまで遭遇したことのない「新型」であり、脅威の感染症であることを改めて認識させられます。

私は、この状況を今後発生・流行が懸念される「強毒性鳥インフルエンザ」への警鐘と捉え、一度緩んでしまった新型インフルエンザ対策の見直しを促しています。

この考えは、私たちがスク対策を支援する立場の人間だけではなく、中小企業の企業経営者や総務・経営企画部門の担当者の方々にも生まれはじめています。

先日、当社のホームページを見た学習塾の経営者から、新型インフルエンザに関するお問い合わせを受けました。

象にならないが、鳥インフルエンザは対象となるようだという情報を得た上で問い合わせをしてもらいました。

数年以内に国内でも流行が予想されている強毒性の鳥インフルエンザ(H5N1型)の発生による収益減少や営業継続費用の支出は、同感染症が厚生労働省の定める特定感染症の二類に指定されているため(表)、店舗休業保険や企業費用・利益総合保険などの「食中毒・特定感染症危険担保特約」(保険会社により呼称は異なります)で支払い対象となります。

……

先ほどご紹介した学習塾では、たまたまこの大手損保で店舗休業保険に加入されていたため、現在も引受停止を明言してない別の保険会社で、できれば長期契約でこのリスクをカバーするよう手続きを進めています。

ただ、このように保険をかけて収益減少による財務インパクトに備えることも大切ではありませんが、「H5N1」は、非常に致死率の高い感染症であり、予防対策および発生時にも安全に事業を継続するための体制を整えておくことが大切です。

学習塾であれば、インターネットを活用した「バーチャル授業」も可能です。もちろん、かけられるコストには限りがあるため、その範囲内での取り組みしかできないわけですが、この秋から冬にかけて、季節型インフルエンザの流行期に入ることもあり、これら感染症対策の成

お問い合せの内容は、「強毒性のインフルエンザが流行した際に事業運営がでなくなる可能性を懸念している。その際の収益減少をカバーしていただける保険はあるか」とのことでした。

この経営者の方は、すでに付き合っている保険代理店から「今回の新型インフルエンザは保険対

否が企業経営者およびお客様、従業員の健康や命にかかわることも考えられます。

私たちは、リスク対策の専門家として、この未知の脅威に対処しようとする企業を全力で支えなければなりません。

私たちリスクコンサルタンの仕事は、「どうすれば保険に入ってもらえるか」ではなく、「どのようにしてお客様のリスクに対処するのがベストかを考えること」です。

私たちが「本物」かどうか試される局面でもあり、

来年、引受停止の損保も 予防や事業継続の体制構築を

しかし、損保会社の中には、これらの「感染症」に関する収益減少リスクを「一切引き受けない」というところもありま

す。さらに現在は同リスクを引き受けている大手損保でも、来年1月から火災保険改正のタイミングで感染症による収益減少リスクの引受を停止するところが出て来ており、他社の追随があることも予想されます。この大手損保の動きは、今後大きな影響を及ぼすと考えられています。

今後発生が予測される「H5N1」を想定した上の措置であることは、ほまちがいないと思えますが、「引受停止」とするほど大きなインパクトがあると、この保険会社が考えていることが想

特定感染症危険担保特約の対象となる「特定感染症」(2008年5月12日以降)

一類感染症	エボラ出血熱、クリミア・コンゴ出血熱、痘瘡(天然痘)、南米出血熱、ペスト、マールブルグ病、ラッサ熱
二類感染症	急性灰白髄炎、結核、ジフテリア、重症急性呼吸器症候群(病原体がSARSコロナウイルスであるものに限る。いわゆるSARS)、鳥インフルエンザ(H5N1)
三類感染症	コレラ、細菌性赤痢、腸管出血性大腸菌感染症(O-157)、腸チフス、パラチフス

インフル流行に対処する企業を支える役割を

営業支社長

日誌

大川 西北 <6>

負のスパイラルからの脱却

「新システムの使用率」トップを目指す

自動車保険の新規低迷に加え、火災保険の新規が不足。今年度に入り前年実績からの減収が続いている。支社での悪循環を何とか食い止めるための対策が必要であると懸命に考えた。成績がすべてではないが、大きなウェイトを占める営業支社では、成績が悪いと何をやらなくても認められず、次第に残業が増え、支社メンバーに疲弊感が漂い始める。何とか打開しなければ、どんどん負のスパイラルにのめり込んでいく。

損保の営業は新しい販売ルートを開拓することが大きな取組の一つであり、それができていないことが、成績が悪い原因であることは間違いない。販売ルート開拓は当然第一順位で取り組んでいくが、それ以外に取り組むべき課題を考えた。初めに考えたことは悪いムードを払拭するため、またCSの一環として、大きな声での挨拶を社員全員で実施することにした。お客様に対しては当然のことながら、集配の宅急便配達員の方や郵便職員の方に対しても、全員「いらっしゃいませ」「有難うございました」と大きな声で送り

迎える。不思議なもので声を出すと支社のメンバー全員が気持ちが高揚する。コミュニケーションの頻度が多くなり活気が出てきたような気がする。

次に実績だけでなく何でもいから支社がトップになる取組で自立することを考えた。支社が目立てば自ずと社員のやりがいを生み成績にも良い効果をもたらすはず。会社がいろいろな施策を実施している中で、何を中心に支社で取り組むか支社全員で打ち合わせを実施。効率化の推進のために「新しいシステムの使用率」全店トップを目標として取り組むを開始した。現在全店トップには届かないまでもエリア内の定期的に発信されるニュースで常に支社の名前が出るポジションに位置するようになった。同時に効率化が推進され、次第に意味のない残業が減り始めている。

その他にも整理整頓や別の会社施策に注力しトップクラスの実績を出すための取り組みを開始している。取り組んだ一つ一つの成果が始め、支社メンバーのやる気も間違いなく出てきているが、やはり成績が最重要。成績以外の実績で認められる思いをする。もう少し踏ん張りモチベーションを維持し続ければ来月、再来月には必ず好転するはず。新しい販売ルートもでき始めており、早く増収に転じられるよう支社を牽引していく。

損保労連は9月11日、東京・荒川区のホテルラングウッドで第45回全国大会を開いた。大会では石川耕治中央執行委員長の挨拶を経て、第1号から7号議案までの付議事項を審議し、すべて可決承認。第1号議案の2010年度活動方針では前年同様「『創造性豊かな働き』の実現に向けた取り組み」をテーマに掲げ、各種活動案を提言した。

労働時間を短縮へ

損保労連第45回全国大会 損保産業の風土を改革



9月11日に開催

「積極的に参画できる組合活動」への取り組みについては、分会や部会などの地域・職場に根ざした組合活動に組合員が積極的に参画できるよう、単組事例の情報共有や他産別事例の調査・研究を行うなど、単組の取り組みを支援することとした。

「損保グループ会社の連携強化と損保労連加盟促進」への取り組みについては、グループ会社労組の連携強化に関する先進事例の調査・研究を行うこととした。

「未加盟労組の加盟促進に向けた取り組み」については、未加盟労組に対して損保労連活動の理解拡大に努め、加盟に向けた働きかけを進めることとした。

（石川中央執行委員長）

「損保産業の特徴の一つに、悪しき文化といってもよい長時間労働があります。現在、保険法の改正対応や募集人の資質向上など業務品質のさまざまな取り組みが重層的に積み重なり、長時間労働が恒常的に発生している職場が今なお数多く存在します。まさに積年の課題です。」

「損保労連の年間の長時間労働は平均2177時間、他産業平均2033時間と比較して、大きな差があることがわかってきました。この長時間労働が、業務の品質向上や各種施策の実効性に著しく悪い影響を与えていると考えています。当然のことながら人的魅力が大切

な産業であるにもかかわらず、その向上に資する時間も十分に確保できません。このような状況から品質を高め、損保産業の悪しき文化・風土を打破するためには、労働時間短縮がスタートであり、すべての土台となるのではないかと考えています。労働時間短縮統一運動を、来期の損保労連活動の要諦にしたいと考えています。損保労連には、過去に2度（89年と93

年）、労働時間の短縮に取り組んできた歴史があります。しかし、今回の取り組みは過去とは違います。労働時間の短縮を通じて損保産業の風土、文化、行動を変革することにあります。単に早く帰ろうとするだけではありません。すなわち、ワークライフ・バランスの実践、ダイバーシティの理解・浸透に向けて取り組むことにより、損保産業の風土を変え、社員一人ひとりの人的魅力

野洲川清掃に11名が参加

滋賀県代協「緑の募金」の厚志も寄贈
滋賀県代協（瀧山 健次代表理事 会長）の共催で、近畿の水がめ「琵琶湖の源流野洲川」を清掃するクリーンイベントを実施した。



滋賀県代協・DRPが清掃



「緑の募金」の贈呈式



「ぱーくす寄席」の模様

参加者は、同代協所属のDRP（正会員・一般会員）11時から約1時間、自動車鉦金工場のDRP（甲賀市水口町）を清掃するクリーンイベントを実施した。

0名の参加を見込んでいたところ、それを上回る総勢111名が参加。参加者による野洲川河川公園周辺の清掃が行われ、

その後、水口スポーツの森キャンプ場で、「懇親パーベキュー大会」を開催。その場で「緑の募金」を呼びかけたところ、4万1257円の募金が集まった。この「緑の募金」で集まった参加者の厚志は、9月11日午後2時から贈呈式が行われ、助産員緑化推進会へ寄付された。

エコアクション21認証取得セミナー

あいおい・京都
あいおい損保主催、あいおい京都プロの会共催、京都市環境政策局地域温暖化対策室、エコアクション21地域事務局の協賛による、「エコアクション21（環境経営）認証取得セミナー」が、9月17日午後1時半から右京区の京都府中小企業会館で行われ、中小企業の経営者、管理監督者ら



挨拶する大久保支店長

54名が参加した。同社では同社専業代理店の組織あいおい全国プロの会とともに地域企業に対し、環境省策定の環境経営システム「エコアクション21」の認証取得支援を全国で行っており、同セミナーもその一環として開

催。エコアクション21とは、環境省が策定したガイドラインに基づき、地球環境戦略に関する持続性センターが認証機関となり実施している制度。

まず、同社京都支店・大久保支店支店長が、「環境問題に対する意識や行動が変わってきており、これからは環境問題に取

り組まないとお客様や取引先などから信頼が得られなくなってしまう。そのためわれわれは地域の企業のみならずエコアクション21の推進に取り組みたいと、京都市の田益太郎会長は「低炭素社会、循環型の社会が社会的に要請されています。経営面や社会的信頼のためにぜひ認証を取得してもらいたい」と挨拶。

「エコアクション21」の認証取得支援を全国で行っており、同セミナーもその一環として開

催。エコアクション21とは、環境省が策定したガイドラインに基づき、地球環境戦略に関する持続性センターが認証機関となり実施している制度。

まず、同社京都支店・大久保支店支店長が、「環境問題に対する意識や行動が変わってきており、これからは環境問題に取

り組まないとお客様や取引先などから信頼が得られなくなってしまう。そのためわれわれは地域の企業のみならずエコアクション21の推進に取り組みたいと、京都市の田益太郎会長は「低炭素社会、循環型の社会が社会的に要請されています。経営面や社会的信頼のためにぜひ認証を取得してもらいたい」と挨拶。

東京都防対協 26回総会開く

損保各社や警察および関係諸機関で組織する「東京都損害保険防対協」は、9月4日、東京・千代田区のホテル（谷村英孝支部長）は、9月4日に大阪市浪速区の本社（大阪昌男会長）の同社大阪支店が難波

が挨拶し、保険金詐欺事件の撲滅のために連携強化することを確認。協議会会長で損保ジャパン代理店業務革新室長の大久保一氏は「交通事故などによる保険金の支払いで、保険制度を悪用し、悪意を持って不正請求を行う者を業界としては決して放置しておくわけにはいかない。CMは、保険のことを「もっと知りタイ」、今その保険を「見直しタイ」、そんなあなたに「お会いしタイ」と、ネクタイに文字を表示してキャラ売りのもの。モデルは昭和56年、損保会社に入社して以来保険一筋、全国数多くの生命保険、損害保険代理店さんと交流

来店型保険ショップ

「保険ひろば」を運営する国際貿易株式会社（南恵介社長／本社・山口県周南市）では、KRY山口放送（日本テレビ系列局）でユニークなテレビCMを始めた。同社では、これまで地元のお客様向けに主として保険相談や保障の見直しを語りかけるテレビCMを放

映してきたが、今回は、来店型保険ショップとはどんなお店かといったことをコンセプトに制作した。同社では、「数多く誕生する来店型ショップの動向を見て、保険ひろばを他の来店型保険ショップと差別化する必要性を感じてインパクトのあるものを作った」としている。CMは、保険のことを「もっと知りタイ」、今その保険を「見直しタイ」、そんなあなたに「お会いしタイ」と、ネクタイに文字を表示してキャラ売りのもの。モデルは昭和56年、損保会社に入社して以来保険一筋、全国数多くの生命保険、損害保険代理店さんと交流



総会の模様

保険ひろば TV CM コマ

ドクターKANの時代を生き抜く提案 スキームの基礎固め

上田 寛

< 43 > 適格年金の実態と今後の動向①

■適格年金の現状

国の法律に基づいて実施される企業年金の制度の一つである「税制適格退職年金」(適格退職年金、適格年金、適年、てきねん)の廃止が、あと2年半に迫っています(24年3月末で廃止)。本シリーズでも、2006年11月号で「企業年金動向～適格年金移行と生保クロスセル」というテーマで取り上げました。約3年前の当時、企業は、あと5年半の間に、退職給付制度(退職一時金、退職年金)そのものをやめるのか、適格年金にかわる制度へ移行するのかという選択途上にあり、大手企業を中心に制度変更を伴う移行が見られる中、動向を見守る中小企業も多く見受けられました。

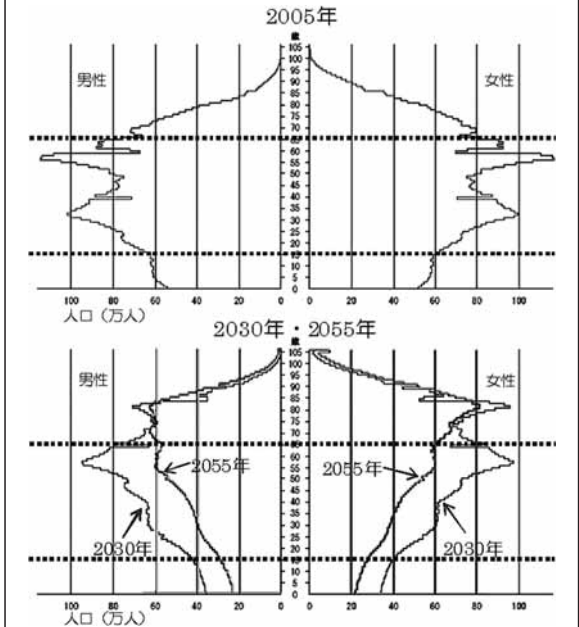
現在、適格年金の移行支援本部である厚生労働省・企業年金連合会によると、他の企業年金に移行するには、検討を開始してから行政の認可・承認まで、1年半から2年程度かかるといわれています。廃止まであと2年半という限定された期間の中で、今後半年から1年の間には、少なくとも検討を開始しなければならないこととなります。適格年金加入企業にとって、一刻も早い決断を要する中、民間生保の販売チャンスは大きく広がっていると捉えるべきではないでしょうか。

その流れを受け、今回から複数回にわたり、適格年金の実態と今後の動向を展開いたします。適格年金の移行においては、他の企業年金へファンドを移行するだけでは問題解決ならず、退職金制度そのものをどうするか最も重要です。そこで、企業年金のプロフェッショナルで、退職金コンサルタントである、社会保険労務士の、三橋 由寛(みつはし よしひろ)先生に監修をいただきました。三橋先生には、いつもご指導をいただき、懇意にさせていただいておりますが、大変人気のある方で、その秘密は、親しみやすいお人柄に加え、200社を超える退職金コンサルティングの実績にもあるようです(文末のプロフィールを参照ください)。今回は、企業の退職金を取り巻く環境や社会的環境を把握した上で、適格年金の実態を捉えてみます。

●企業の退職金を取り巻く環境と社会的環境

退職一時金、退職年金を取り巻く環境を整理すると、①適格年金廃止(24.3末)、②改正高齢者雇用安定法、③団塊の世代の大量退職、④新会計基準、⑤総人件費に占める退職金比率の上昇推移等があります。また、社会的環境として、⑥高齢化、⑦少子化、⑧年金不安、⑨低金利、⑩インフレ不安、等があげられます。③⑥⑦⑧については、図表1の2005年と2030年・2055年の人口ピラミッドの変化にも示されており、生産年齢人口を確認するために15歳と65歳にラインを入れています。2005年を見ると、全体的には一瞬よくわからない気もしますが、いわゆる底辺が大きく頂点が小さい二等辺三角形のようなピラミッドではないことがわかります。約20年後の2030年を見ると、65歳以上の比

図表1 人口ピラミッドの変化:出生中位(死亡中位)推計



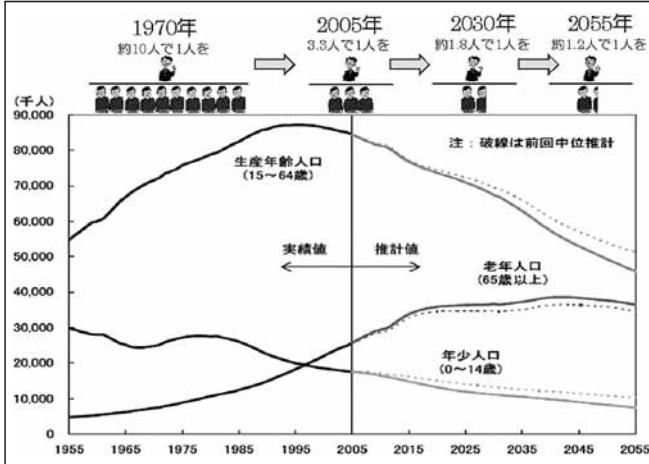
Source: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」

率がより高くなっていることがすぐわかりますし、2055年には、生産年齢人口そのものが激減しているとともに、未来を担う15歳未満の人口も激減していることがわかります。これらを見ると、マクロでは、適格年金の動向を議論することなど吹っ飛んで、公的年金制度の抜本的見直しや、GDPをどのレベルにおいて、その前提となる生産性と労働人口の構造、外国人労働者の受け入れ体制等、革命に近い経済構造改革の必要性、それを推進する政治の重要性を感じます。

また、過去と将来推計の推移をまとめたものが図表2です。世代間扶養(賦課方式)をとる公的年金の構造危機を浮き彫りにしているのがわかります。2005年まで実績値、翌年以降は推計値となっていますが、1970年では生産年齢人口10人で、老年人口1人を支えていた構図が、2005年では3.3人で1人、2030年には1.8人で1人、2055年には1.2人で1人となる模様です。

公的年金の改正や②によって対策の一部が行われていますが、世界的経済不況の中、今をどう乗り越えるかということでも頭がいっぱいの昨今、今後20~30年を見据え、人口構造の変化のスピードを意識した改革が急務であることを示していると思います。

図表2 年齢3区分別人口の推移



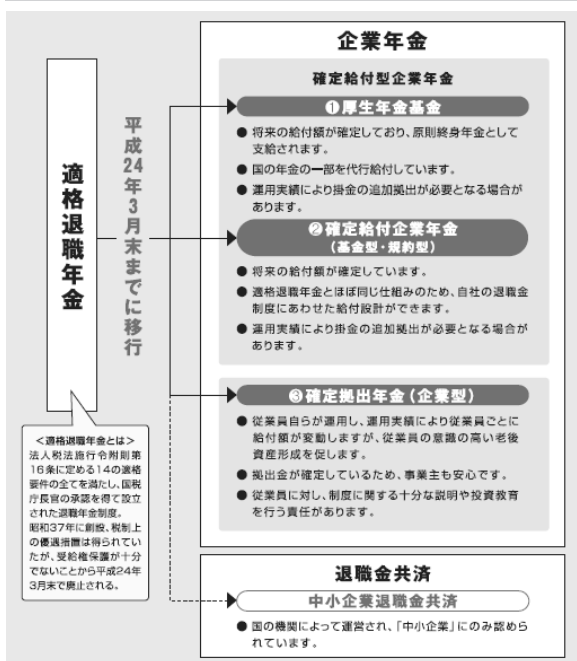
Source: 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18年12月推計)」

●適格年金の推移と予測

人口推計からいきなり適格年金というのも唐突ですが、公的年金が不安な中、老後生活費において企業年金の果たす役割は大変重要です。従業員の安心は、企業にとっても優秀な人材を確保することにつながり、企業年金を含めた退職一時金・退職年金制度は重要な経営課題といえます。その中で、適格年金の移行という切迫した課題をもつ企業の実態を把握していきます。

適格年金のファンド移行(資産を、非課税のまま移行)ができるのは、企業年金である、厚生年金基金、確定給付企業年金(新DB) [基金型・規約型]、確定拠出年金(DC) [企業型]の3つと、国の機関によって運営される中小企業のみ認められている中小企業退職金共済制度(中退共)の、合わせて4つとなっています。(図表3)。

図表3 適格退職年金移行の選択肢



Source: 厚生労働省・企業年金連合会のパンフレットより

厚生年金基金は、大幅に減少しており、確定給付企業年金の伸び、特に資産残高の増加を見ると、大企業を中心に同じDB(確定給付型)への移行が進んでいます。確定拠出年金(DC)は、件数に比べ資産残高

筆者プロフィール

上田 寛(うへだ かん)
AGFで営業部門、マーケティング部門、プルデンシャル生命でライフプランナーを経て、日本最大級、生損保約40社を取扱う大手代理店で営業企画部長、バイスプレジデント等を歴任。保険営業の専門家に対し、個人、法人、相続・事業承継等の様々な商談にずばり活かせるノウハウを提供、ドクターKANと呼ばれる。現在は、FP・リスクマネジメントを核とした人生成功ナビゲーターとして活動。総合資産コンサルティングを専門とする㈱ラビュータファイナンシャルアドバイザーズ/研修講師も務める。 ■【執筆】「中小企業経営者における生命保険の意義と課題」慶應義塾保険学会『保険研究』第60集。 ■【資格等】CFP®、DCアドバイザー、生命保険大学課程(TLC)、損害保険特級、宝地図ムービー・ナビゲーター、慶應義塾大学経済学部卒業、慶應義塾保険学会会員。

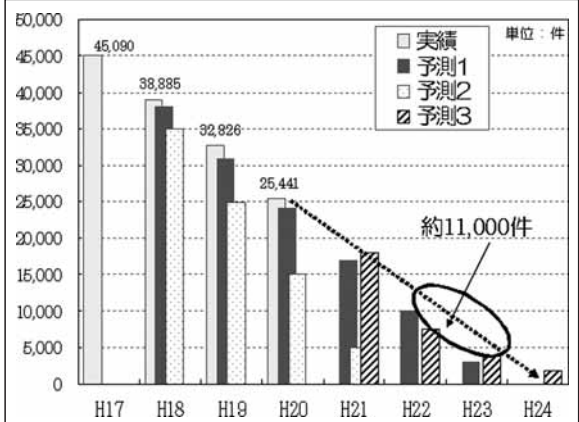


の伸びが少なく、大企業からの移行も、DCよりDBに比重を置いたハイブリッド型の展開が多くなっています。中小企業の採用もありましたが、投資教育の継続的実施、制度設計・維持のイニシャル、ランニングを含めたコストレベルが許容範囲におさまるような制度等の改定、運営管理機関、実施企業の努力が必要といわれて久しく、今後の伸びは現状では期待できません。

平成20年12月から平成21年1月に行われた、厚生労働省「適格退職年金の移行に係る実態調査」によると、適格年金の廃止を知っている企業が96%あり、ほとんどの企業が廃止されるという事実を認識していることがわかっています。他制度への移行については、検討中が58%、移行決定が26%、解約決定が6%と、約90%が何らかの対応をしていることが記されています。

適格年金の移行は進んでいます(図表4)が、2006年11月の記事で予測したレベルには到達していません。平成20年度の実績は予測1に近いことから、ほぼ同ペースで行くことが予想されますが、先の調査結果によると、移行先決定予定時期は、平成20年度中が7%、21年度中が42%、22年度中が10%、23年度中が5%で、平成21年度中に多くが移行先を決定する予定であることがわかっています。それらを勘案して、アプローチ可能なあと1年半程度の期間で、約11,000件は移行の可能性があるかと予測しました。

図表4 適格年金の件数推移と予測



Source: 厚生労働省HP、厚生労働省「適格退職年金の移行に係る実態調査」(平成20年12月~平成21年1月)を基に作成

今回は、適格年金のしくみと現状の問題点をあぶり出します。それは、移行先として生保の可能性を明らかにするためでもあるからです。廃止となる理由を確認し、それを生保が補完、代替するメリットを把握することで、残された短い期間に積極的なアプローチを行って、課題解決に関わりながら、生保商品の販売につなげるイメージを固めていただきたいと思います。

【監修者プロフィール】

三橋 由寛(みつはし よしひろ)

社会保険労務士、退職金コンサルタント、ミツハン社会保険労務士事務所所長。

賃金制度・人事制度構築(退職金・企業年金)のコンサルティングを中心に、中小企業における経営問題の解決にあたっている。日本有数の退職金問題解決のプロ集団である退職金制度の改革実行研究会に所属。研究会を通じ、200社を超える退職金のコンサルティング実績を誇り、企業の従業員数も30人~400人規模と幅広い。セミナー講師としても、生損保会社を含め多くの実績があり、大変わかりやすいと定評がある。

富士火災 南大阪支店

お客様に愛される代理店に

有限会社 イサム保険事務所

代表取締役
勇 和男氏
勇 嘉男氏

代理店 登場



嘉男さん(左)と社長の和男さん

和男さんの息子嘉男さんが代理店に参画したの

「まず、契約を挙げるというよりは飛び込み活動で自分を鍛えました。

いく仕事をしていたか、例えは子供が車を買ったとき、自動車保険はイサム保険事務所に任せようという

「お客様の立場を理解した上でお客様を守って

「お客様は将来とお客様のライフスタイルを考

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

現在のイサム保険事務所の仕事をほっておくわけにはいかない。子供のころから独立し平成13年11月に開設したもの。和男さんの父、栄蔵さんが50年くらい前に富士火災の外務社員を始め、80歳を越えるくらいまで勤めていたという。和男さんは、トレーラー、タンクローリー、科学消防車など特装自動車の設計に携わっていたが、

「父が年をとり体調を崩し、長年していた保険

顧客数が2000件近くあり、大阪だけでなく、奈良や兵庫にも客層が広がっていき、直販社員として社長表彰を受けた

「今から思えば、研修期間がもう少し長くてもよかったかなと思えます。前職と比べて形のないものを売るので売りづらかったです。マネージャーとおり、教えられたとおりの断りでした。そんなに簡単にはうまくいかなかった(嘉男さん)

和男さんは代理店に入ってきた嘉男さんには厳しい態度で臨んだ。嘉男さんの将来を考えると、このほうがよかったのかもしれない。嘉男さんはそのころを次のように振り返る。

和男さん64歳、嘉男さん33歳。そろそろ世代交代の過渡期にあると嘉男さんはいう。お客様が親の代から子や孫の代に代わりつつある。

「父が年をとり体調を崩し、長年していた保険

顧客数が2000件近くあり、大阪だけでなく、奈良や兵庫にも客層が広がっていき、直販社員として社長表彰を受けた

「今から思えば、研修期間がもう少し長くてもよかったかなと思えます。前職と比べて形のないものを売るので売りづらかったです。マネージャーとおり、教えられたとおりの断りでした。そんなに簡単にはうまくいかなかった(嘉男さん)

和男さん自身も自分で顧客を切り開いてきたのと同じく、和男さん自身も自ら「代理店経営を考えると、現在の体制では手数料ペ

「お客様は将来とお客様のライフスタイルを考

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

直販社員から代理店へ お客様を継続的に守るため



スタッフの皆さん

生保職員との協業などもあり、少しづつは増えてきました。1年目の力で顧客を開拓して

和男さん自身が自分で顧客を切り開いてきたのと同じく、和男さん自身も自ら「代理店経営を考えると、現在の体制では手数料ペ

「お客様は将来とお客様のライフスタイルを考

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

物保険から人保険へ 当たり前のことを確実に

和男さん64歳、嘉男さん33歳。そろそろ世代交代の過渡期にあると嘉男さんはいう。お客様が親の代から子や孫の代に代わりつつある。

「お客様は将来とお客様のライフスタイルを考

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

和男さん自身も自分で顧客を切り開いてきたのと同じく、和男さん自身も自ら「代理店経営を考えると、現在の体制では手数料ペ

「お客様は将来とお客様のライフスタイルを考

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

「社会や業界を取り巻く環境には厳しいものが

3代50年にわたり保険の仕事

有限会社イサム保険事務所(代表取締役・勇和男氏)は、和男さんの父である栄蔵さんが富士火災の外務社員を始めたのを皮切りに、和男さんが直販社員から代理店への独立。さらに息子の嘉男さんと三代にわたり約50年にわたり保険の仕事を守っている。その営業スタンスは「お客様目線、お客様の立場でお客様を守る」である。ここでは、和男さんと嘉男さんに現在の状況や今後の取り組みなどについて聞いた。(富士火災南大阪支店)

和男さん自身が自分で顧客を切り開いてきたのと同じく、和男さん自身も自ら「代理店経営を考えると、現在の体制では手数料ペ

