

全国生命保険労働組合連合会 (生保労連)

中央書記長 小山 貴史 氏



・2022春闘は、依然として先行き不透明な状況の下、雇用や賃金を守った上で「賃金改善」に最大限取り組むとともに、コロナ禍で導入された各種制度・施策の「定着・改善」に取り組み、組合員の安心と働きがいの向上につながる多くの成果を得た。
・今後は、新たな活動・働き方の定着・浸透を一層はかる観点から、引き続き「人への投資」の重要性を訴え、組合員の働きがいや生産性のさらなる向上につなげたい。

1. 2022春闘の位置づけ、大きな方針

—2022春闘のポイントや重点事項、それに込められた思いや背景についてお聞かせください。

2022春闘は、長期化するコロナ禍がお客さまの生活様式や組合員の雇用・労働条件、営業職員体制等に影響を及ぼしている状況に鑑み、2020年8月の定期大会で採択したコロナ禍に関する「特別決議」※など、これまでの取組みを踏まえつつ、各組合と目線や認識を合わせるため、10月に「2022春闘をめぐる現状・課題の共有と重点課題への取組み」を確認し、春闘方針の決定(1月)へとつなげた。

※ ①生保産業の社会的使命の遂行、②安心して働き続けられる環境の整備、③組合員一人ひとりの役割発揮のサポートの3点に取り組むことを確認した。

具体的には、2022春闘の位置付けについて、コロナ禍1年目の2021春闘が「『守り』に軸足を置いた春闘」とするならば、コロナ禍2年目の2022春闘は、ピンチをチャンスに変えるべく、「引き続き『守り』の要素をベースとしつつ、『攻め』の要素をより重視していく春闘」と位置付けて取り組むこととした。また、2022春闘においては、以下の「3つの課題」に重点的に取り組むこととした。

2022春闘における3つの重点課題

- ① 雇用確保や賃金関係の取組み
- ② 営業活動・働き方の変革をサポートする各種制度・施策の充実と定着・改善
- ③ 「生産性の高い働き方」と「生活時間の充実」の相乗効果をより意識した取組みの推進

①については、長引くコロナ禍において雇用不安の解消や収入減への対応が一層求められる中で、労働組合として危機感をもって対応すること、②については、これまでに導入された営業職員の「オンライン活動」や内勤職員の「テレワーク」を後押しする各種の制度・施策について、どうすれば活用がスムーズに進むのかを労使でしっかりと協議すること、③については、現場の組合員の声を踏まえつつ関連諸制度の整備や活用促進を一層はかることを確認した。

2. 賃金・一時金関係

—要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

営業職員の多くが収入減に直面している状況に鑑み、2022春闘では、募集活動を中心とした活動量を増やすとともに生産性を高めることなどを通じ、ア)「営業職員の実質的な収入を確保」した上で、イ)「コロナ禍前の水準への早期回復」をはかる、ウ)さらに「コロナ禍前の水準を上回ることを最大限めざす」こととした。

各組合において営業職員の期待に応えるべく精力的な交渉・協議が行われた結果、最重要課題と位置付けている「営業支援策の充実」では、お客さまとお会いすることが引き続き困難となっている中、お客さまとの接点の確保・拡大に向けた支援や、オンライン活動を後押しするための各種デジタルツールの活用支援など、全組合で収入の確保・向上につながる支援策を獲得することができた。また、「賃金改善」では、新規契約への評価の向上や、臨時給与の支給水準の引上げ、特別一時金の支給など、幅広い成果を引き出すことができた。

内勤職員関係については、「現行水準を確保した上で、各組合の課題認識に基づき賃金改善に最大限取り組む」方針を掲げた。具体的には、月例給与について、初任給や生活関連手当の引上げ、パート・契約社員の処遇改善も含め幅広く取り組むとともに、臨時給与についても水準の引上げに最大限取り組むこととした。

各組合において精力的な交渉・協議が展開された結果、月例給与の引上げ(初任給の引上げ、特定層の増額)、臨時給与の引上げ、特別一時金の支給、パート・契約社員の処遇改善など、多くの組合で組合員の頑張りに応える対応がはかられた。

今後も組合員を取り巻く環境変化の把握に努める中で、とりわけ上昇基調にある消費者物価については組合員の生活や活動に大きな影響を与えかねないだけに、十分注視していく必要があると認識している。

3. 賃金関係以外

一要求のポイントや結果や経過に対する評価、今後に向けての課題についてお聞かせください。

生保労連は、全組合が年間を通じて取り組む「統一共闘課題」として、「社会環境の変化に対応した働き方の実現に向けた取組みのさらなる推進」を掲げ、前述の重点課題にも位置付けた「営業活動・働き方の変革をサポートする各種制度・施策の充実と定着・改善」および「『生産性の高い働き方』と『生活時間の充実』の相乗効果をより意識した取組みの推進」に取り組んだ。

前者については、営業職員の「オンライン活動」や内勤職員の「テレワーク」を後押しする各種の制度・施策のさらなる充実や、現場の運用状況を踏まえた定着・改善に取り組む、制度・運用面の前進が着実にはかられた。一方で、お客さまの価値観や生活様式が変化する中においても「お客さまに寄り添った活動」を実践していくためには、オンライン関連ツールについて、お客さま・営業職員双方の利便性向上などを一層はかる必要があると考えている。

後者については、総労働時間の短縮や生活時間の充実、両立支援制度の拡充・活用促進に取り組む、長時間労働抑制や休暇取得促進に向けた対応の強化、自己啓発に対する支援策の拡充、男性育休取得促進など、ワークとライフ双方の充実に向けた対応が着実にはかられた。ワークとライフの「いずれか」ではなく「双方」の充実をはかることは、組合員一人ひとりの働きがいや創造性・生産性を高めると同時に、充実した家庭生活・地域活動につながることから、取組みを一層強化する必要がある。

コロナ禍も3年目に入り、「オンライン活動」や「テレワーク」を柔軟に取り入れた活動・働き方は常態化しつつある。今後は、コロナ禍の状況如何に関わらず、これまでに導入された制度・施策を積極的に活用しつつ、未来を見据えて新たな活動・働き方の定着を一層はかっていきたい。

4. まとめ

一今後の課題(中長期的な課題)と2023春闘の取組みへの課題等についてお聞かせください。

現在、昨年7月に取りまとめた「営業職員体制に関するプロジェクト最終報告」の提言に沿って、お客さまと地域・社会に一層貢献できる営業職員体制の実現に向けた取組みを鋭意進めている。その一環として、今後は「営業職員の社会的イメージの向上」にもより力を入れて取り組んでいきたいと考えている。自分たちの仕事が社会からどのように見られ、評価されているかは、働きがいやモチベーション直結することからも、息の長い取組みにはなるが、できることを一つひとつ取り組んでいき

たい。

また、昨年1月に策定した『『職場におけるジェンダー平等』および『ワーク・ライフ・バランス』の着実な前進に向けた中期取組み方針<2021.1-2025.8>』に沿って現在取り組んでいるところであるが、中でも、ガイドライン(数値目標)として掲げている「男性の育児休業取得状況の改善」をはじめとした男性の育児・家事等への参加は、ジェンダー平等の観点も含め、すべての組合員の働き方や、これまでの日本社会の慣習や規範を大きく変える可能性があることから、先見性をもって取り組んでいきたい。

さらに、組織運営の要として大きな役割を担い、組合員の働き方やモチベーションに大きな影響を与えている「管理職」について、求められる役割や能力の変化などを踏まえ、「管理職のさらなる役割発揮」と「より多くの組合員が管理職をめざせる環境整備」の2つの視点から、組合員(労働組合)の目線からの課題分析にはなるが、現状の課題と対応の方向性について提言を取りまとめた(7月)。11月には本件をテーマとしたフォーラムの開催も予定しており、組合員がより確かな将来展望をもてるようにするための一助になればと考えている。

最後に、生保労連では2022年度、今後の総合生活改善闘争(春闘)について、共闘効果を一層発揮し、各組合のさらなる後押しにつなげる観点から、特別委員会として「今後の総合生活改善闘争に関する研究会」を設置して検討を行うこととしている。検討にあたっては様々な角度から議論し、各組合の取り組みやすさや成果の最大化、ひいては生保労連への求心力の向上につなげていきたい。また、本研究会においては「人への投資」の考え方についても検討を行い、「人への投資」を賃金改善だけでなく、職場における学び・学び直し(リスキリング、リカレント教育)なども含めて幅広く捉え、組合員の働きがいの向上やさらなる役割発揮を後押ししていきたいと考えている。

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7割超、女性組合員も8割超を占める。「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。

小山 貴史(こやま・たかし)氏

2003年住友生命保険相互会社入社。2017年住友生命労働組合特別中央執行委員、2018年生保労連中央副書記長を経て、2020年より現職。

(インタビュー日 2022年7月20日)※プロフィールはインタビュー時点