

お客さまの信頼に一層応える 健全な経営を実現するために

経営の健全性確保に関する生保労連の考え方

生保産業は国民の生活保障の一翼を担っている社会性・公共性の高い産業であり、経営の健全性確保は、生保産業が社会的使命を果たしていくうえで不可欠です。

わたしたちは、お客さまや社会の信頼に一層応える健全な経営（CSR経営）を実現するため、従業員（労働組合）の立場から、経営に対するチェック・提言活動を通じて、コーポレートガバナンス（企業統治）の一翼を積極的に担っていく必要があると考えます。

生保経営をめぐる現状

生保経営を含む企業経営には、さまざまな社会的要請への対応が求められています。2010年にCSRに関する国際規格である「ISO26000」が発行されて以降も、2015年6月から上場企業の企業統治の指針として「コーポレートガバナンス・コード」(*1)の適用が開始される等、社会からの要請は一層高まっています。このような中で、顧客・従業員・株主・取引

(*1)「コーポレートガバナンス・コード」とは上場企業の企業統治の指針で、「株主の権利・平等性の確保」「株主以外のステークホルダーとの適切な協働」「適切な情報開示と透明性の確保」「取締役会等の責務」「株主との対話」の5つの原則から構成されている

先・地域社会等のステークホルダー（利害関係者）との適切な協働に努めることが、ますます重要となっています。

また、日本版スチュワードシップ・コード(*2)が発行される中、生保各社は機関投資家として、投資先企業に対する深い理解に基づき、適切な対話と判断を行うという新たな社会的役割が求められています。

(*2)「日本版スチュワードシップ・コード」とは年金基金をはじめ機関投資家が適切に受託者責任を果たすための諸原則を定めたものであり、投資先企業の持続的成長を促し、顧客・受益者の中長期的な投資リターンを拡大をはかることを目的としている

わたしたちの基本的な考え方

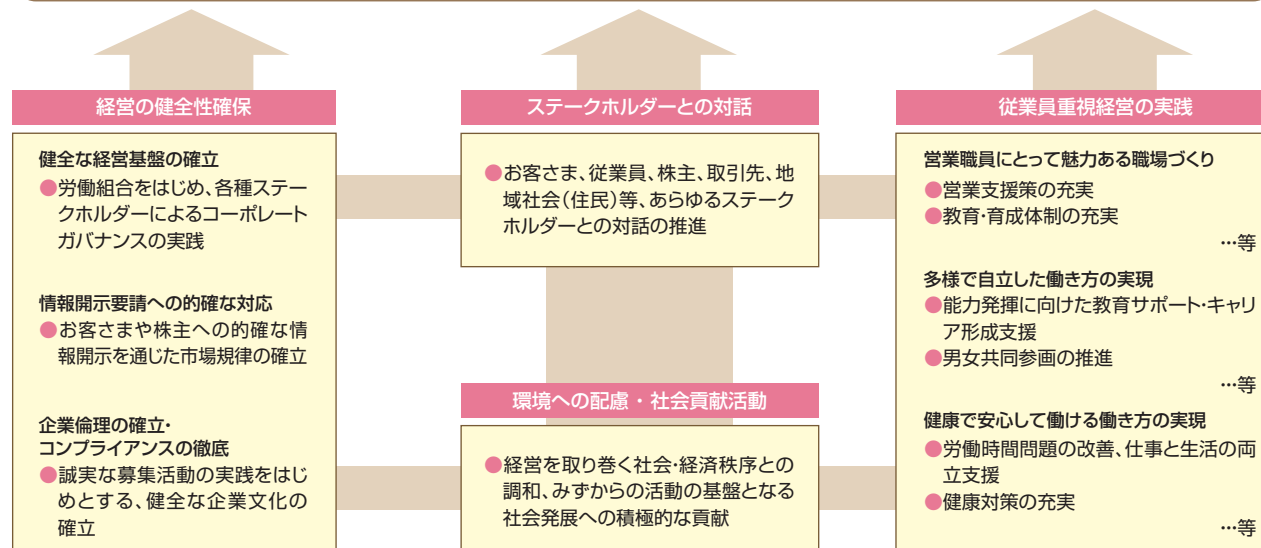
経営の健全性確保に向けた積極的な取組みを

生保労連は、「お客さまの信頼向上に向けた健全な業務運営の徹底」「CSRの徹底」「組合員の生活の安定と雇用の確保」の3つの観点から、経営の健全性確保に向けて積極的に取組みを推進しています。

特に、「CSRの徹底」に向けては、以下の課題整理に基づき、労働組合として経営チェック・提言活動に一層取り組んでいく必要があると考えます。

生保産業におけるCSRの推進に向けた課題

生涯生活サポート産業の実現 ～国民生活の向上に向けた誠実な事業活動の実践～



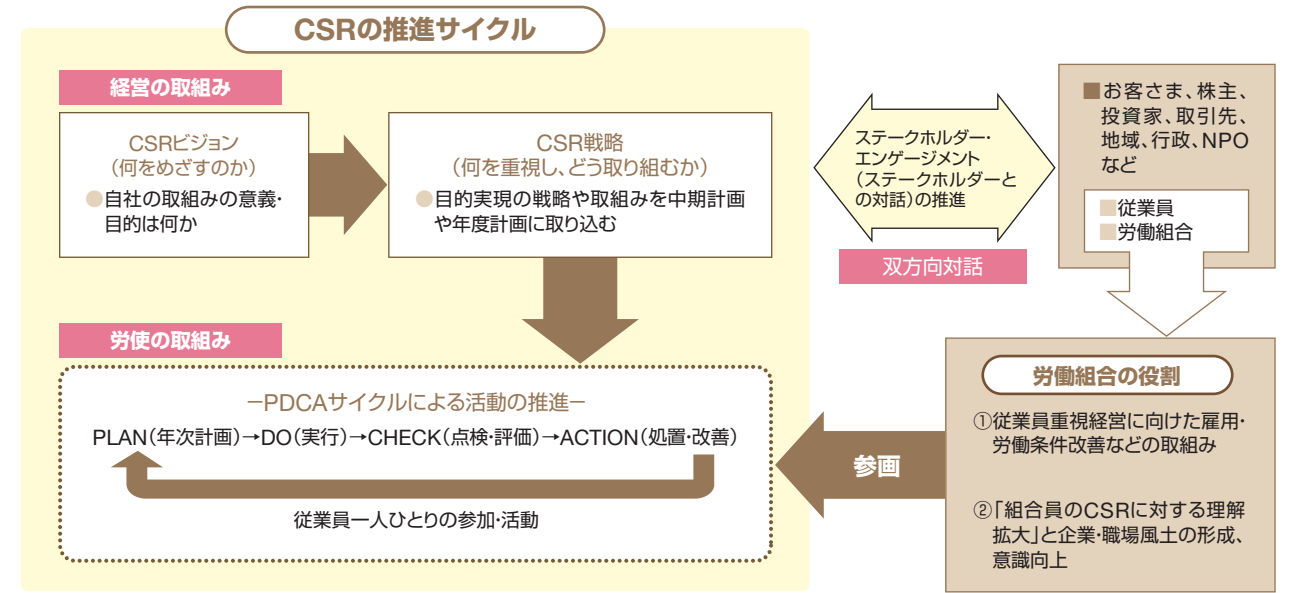
CSRの推進に向けた労働組合としての役割・機能発揮

CSRを推進するためには、企業理念を明確にし、経営基盤の確立、事業活動の適正な運営、コンプライアンスの徹底といった課題に取り組んでいく必要があります。そのために、企業とそのすべてのステークホルダーとの「対話」が基本となりますが、とりわけ現場で働く従業員（労働組合）の役割・機能

(*3)「ステークホルダー・エンゲージメント」とは組織の決定に関する基本情報を提供する目的で、組織と一人以上のステークホルダーとの間に対話の機会を生み出す活動

発揮が極めて重要であると考えます。わたしたちは、2010年に発行されたISO26000における「ステークホルダー・エンゲージメント(*3)」の考え方に基づき、CSRの推進における労働組合の役割・参画について、以下の通り整理しています。

CSRの推進サイクルと労働組合の役割



わたしたちの提言

Our Proposal

お客さまや組合員の声をもとに、労働組合の立場から経営に対するチェック・提言の充実を

わたしたちは、従業員として直接お客さまと接するなかで得た「お客さまの声」や、「現場で働く組合員の声」をもとに、以下の点について、経営に対するチェック・提言活動を行っていく必要があると考えます。

- 経営情報の開示を求め、経営状況の定期的なチェック・フォローを実施
- 経営方針、経営・業務計画、将来ビジョン等を労使で共有し、労働組合の立場からチェック・提言を実施
- コンプライアンス経営の徹底を要請するとともに、労働組合の立場からチェック・フォローを実施
- 従業員の働き方や職場環境の改善等に係る事業運営についてチェック・提言を実施 等

新たな社会的要請への対応を

コーポレートガバナンスの強化や日本版スチュワードシップ・コードの発行等、生保経営をめぐる状況は変化しており、新たな社会的役割が求められています。これらの動きも踏まえ、各社が社会的責任・役割を十分に果たしているかについて、労働組合として対応していくことが重要になっていると考えます。