

はじめに

「うちの業界は特殊だから」とは、保険代理店の経営者の方からよく耳にする言葉です。たしかに、つい最近まで、労働契約ではなく業務委託契約を従業員と締結していたという経緯のある保険代理店における労務管理に、特殊なところがあることは間違いありません。歩合給が広く導入されていることも、よく知られています。

しかし、「うちの業界は特殊」というのは、社会保険労務士をしていると、実はほとんどの業種の方から聞く言葉であったりもします。そして、その業界の特殊性という言い訳は、年々通じなくなっていると感じます。労使間のトラブルは規模・業種を問わず発生しており、それがいったん労働基準監督署や弁護士のところを持ち出されれば、業種を問わず適用される労働関係法令によって処理されるためです。

さらに、筆者が社会保険労務士として登録した10年前には考えられないほど、労働に関するニュースが新聞やラジオで頻繁に報道されたり、ヤフーニュースのトップページに掲載されたりすることが珍しくなくなりました。それは、悲しい過労死のニュースであったり、興味深い先進的な取組みであったりとさまざまですが、いずれにしろ、かつて当たり前だった働き方が、いますごい勢いで見直されてきていることの表れといえます。近年、委託型募集人の適正化や保険業法の改正といったビッグイベントがあった保険代理店業界も、その例外ではありません。

本書は、このように大きく環境が変わる中で、保険代理店における労働の実態と労務コンプライアンスの両立をめざして、筆者の拙い経験と知識をまとめたものです。メインとなる読者は、いわゆる専門のプロ代理店の経営者や人事総務担当者、および現在もしくは将来保険代理店に関与する(関与したい)社会保険労務士や経営コンサルタントの方などです。

本書は、大きく2部に分けて構成されています。

はじめの2章は「業界の知識の部」として、保険代理店を取り巻く業界の動向（第1章）、保険募集に関する法規制（第2章）について、最低限のポイントをまとめました。

つづく第3章から第9章までは「労務の知識の部」として、保険代理店における問題となりやすいテーマを、入社から退社までの順に構成しました。労務管理の拠り所となる就業規則の解説から始まり（第3章）、雇入れの留意点（第4章）、労働時間と残業代の問題（第5章）、働きやすい職場づくりのための各種制度（第6章）、賃金（第7章）、営業成績不良による解雇（第8章）、労働基準監督署対応と健康管理（第9章）について、解説しています。体系的・網羅的にではなく、テーマごとに重要なポイントをまとめたのが、類書にはあまりみられない、本書の特徴です。したがって、関心のあるテーマの章から読んでいただいて問題ありません。

本書を書くにあたっては、これまでかわりのあった保険代理店の経営者や社員の方々に、改めて生の声をインタビューさせていただきました。ここでお名前を挙げることはできませんが、快く引き受けていただきましたことに、この場を借りて感謝申し上げます。また、本書の編集担当である日本法令の水口鳴海氏には、何度も原稿に目を通していただき、その都度的確なアドバイスをいただきました。ありがとうございました。

最後に、いつも私生活を支えてくれる妻に……これは直接いわないといいませんね。労使関係も夫婦関係も、直接コミュニケーションをとることが何よりも大切であるようです。

本書が、保険代理店の労務管理の改善と、さらなる事業の発展に役立つものとなれば、これ以上うれしいことはありません。

2019年1月

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一

もくじ

ほけんだいりてん



第1章

保険代理店の基礎知識

業界の知識

第1節	保険代理店とは	12
(1)	保険代理店の業務	12
(2)	保険の種類は3つある	13
(3)	保険募集人とは	14
(4)	販売チャネルは多様化している	15
(5)	代理店の種類	18
(6)	保険代理店の収益は	21
第2節	保険業界の現状	23
(1)	生命保険を取り巻く状況	23
(2)	損害保険を取り巻く状況	24
(3)	代理店業界の状況	26
(4)	保険ショップの躍進	29
第3節	委託型募集人の適正化とは	31
(1)	委託型募集人の禁止までの経緯	31
(2)	労働契約とはなにか	35
コラム①	保険代理店と社労士と	42

第2章

保険業法の基礎知識

業界の知識

第1節	平成26年改正までの道のり	45
(1)	平成26年改正以前までのあらすじ	45
(2)	そして平成26年改正へ	47
第2節	保険募集に関する規制	50
(1)	保険業法300条の規制	50
(2)	平成26年改正による保険募集規制	51
(3)	平成26年改正法施行後の対応状況	57
コラム②	保険代理店と経営理念と	60

第3章

就業規則とはなにか

労務の知識

第1節	労働法と就業規則	62
第2節	就業規則の基礎知識	63
(1)	就業規則の記載事項とその効力	64
(2)	就業規則を作成・変更するときは	67
第3節	就業規則の不利益変更	72
(1)	就業規則の不利益変更が認められるためには	72
(2)	個別同意も必ずとる	74
コラム③	保険代理店とM&Aと	76

第4章

雇入れの実務

労務の知識

第1節	雇入れ時にすべきこと	78
(1)	雇用契約書（労働条件通知書）の締結	78
(2)	入社時の提出書類	84
第2節	入社したら職場のルールを教育する	94
(1)	服務規律とはなにか	94
(2)	保険代理店でも極めて重要な情報管理のルール	96
(3)	SNSのメリット・デメリット	100
(4)	マイカーの通勤・業務利用	103
第3節	試用期間	113
(1)	試用期間とはなにか	113
(2)	本採用の拒否は可能か	114

第5章

保険代理店の労働時間管理 と残業代の問題

労務の知識

第1節	労働時間規制の基本	118
(1)	労働時間管理の必要性和リスク	118
(2)	そもそも労働時間とはなにか	119
(3)	労働時間は把握しなければならない	124
(4)	労働時間規制の原則	127
第2節	三六協定の基礎知識	131
(1)	三六協定	131

	(2) 三六協定で定める延長時間	133
	(3) 労基法改正後の三六協定	138
第3節	割増賃金計算の基本	143
	(1) 基本的な計算式	143
	(2) 割増賃金の計算方法	143
	(3) 具体的な計算例	148
	(4) 固定(定額)残業制	150
第4節	保険代理店の労働時間制度	155
	(1) 事業場外みなし制	156
	(2) フレックスタイム制	159
	(3) 小 括	167
	(4) 事務担当者等の労働時間制度	168
	(5) 「管理監督者」を活用できる範囲は狭い	173

第6章

働きやすい職場のために ～休暇制度等～

労務の知識

第1節	年次有給休暇	177
	(1) 年休の付与日数	178
	(2) 年休取得日の賃金	180
	(3) 年休を与えるのが難しい場合 ～現実的な対応はあるか～	183
	(4) 半日や時間単位の付与は必要なのか	185
	(5) 年休の時効(取得可能期間)	186
第2節	その他の法定休暇と女性が働きやすい職場づくり	188

(1)	母性保護に関する制度	190
(2)	産前産後休業	191
(3)	育児期の両立支援策	191
(4)	女性が活躍できる職場づくり ～セクハラ防止措置～	195

第7章

保険代理店の賃金管理

労務の知識

第1節	保険代理店の賃金体系	203
(1)	賃金の分類	203
(2)	保険代理店における賃金の決定方法	206
(3)	賞与を支払う場合のポイント	214
第2節	賃金に対する法規制	217
(1)	賃金支払5原則	217
(2)	最低賃金法による規制	220
(3)	保障給	224
(4)	賃金台帳等の保存	226
第3節	社会保険と賃金	227
(1)	労働・社会保険にはどのような場合に 加入するのか	228
(2)	労働・社会保険料の決まり方	232
(3)	高齢年金受給者は年金の減額にも注意	239
コラム④	保険代理店と歩合給をめぐる最新動向と	244

第1節	解雇～営業成績不振者の解雇を中心に～	250
	(1) 解雇に関する労働法の規制	250
	(2) 営業成績不振者への対応	255
	(3) 成績不振の社員を懲戒処分することは できるか	261
第2節	解雇以外の労働契約の終了	269
	(1) 自動退職～有期雇用・定年・休職等～	269
	(2) 任意退職（辞職）	283
第3節	退職後のトラブル防止のために	284
	(1) 退職にあたって注意すべき事項	284
	(2) 情報漏洩防止の実践	288
	(3) 退職後の保険契約等に関する取り決め	292

第1節	労働基準監督署の基礎知識	296
	(1) 監督官はいつやってくるのか？	296
	(2) 臨検を受けた場合のその後は	298
	(3) 突然の臨検にどう臨むか	300
	～是正指導で多いのは労働時間と残業代の不払い～	

第2節	社員の健康障害の防止	305
	(1) 過労死防止のために	305
	(2) 定期健康診断	313
第3節	保険代理店の働き方改革の展望	317
就業規則 規定例 索引		320



凡 例

▶ 法律等

労基法	労働基準法
労基則	労働基準法施行規則
労契法	労働契約法
安衛法	労働安全衛生法
安衛則	労働安全衛生規則
育介法	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律
均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
健保法	健康保険法
厚年法	厚生年金保険法
高年齢者雇用安定法	高年齢者等の雇用の安定等に関する法律
個人情報保護法	個人情報の保護に関する法律
最賃法	最低賃金法
最賃則	最低賃金法施行規則
自賠法	自動車損害賠償保障法
徴収法	労働保険の保険料の徴収等に関する法律
番号法	行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律
募取法	保険募集の取締に関する法律
身元保証法	身元保証ニ関スル法律
有期特措法	専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法
労働者派遣法	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律

▶ 判 例

最一小判H31.1.1 最高裁判所第一小法廷平成31年1月1日判決

その他、一般の慣例によります。

第1章

業界の知識

保険代理店の基礎知識

第1節 保険代理店とは

第2節 保険業界の現状

第3節 委託型募集人の適正化とは





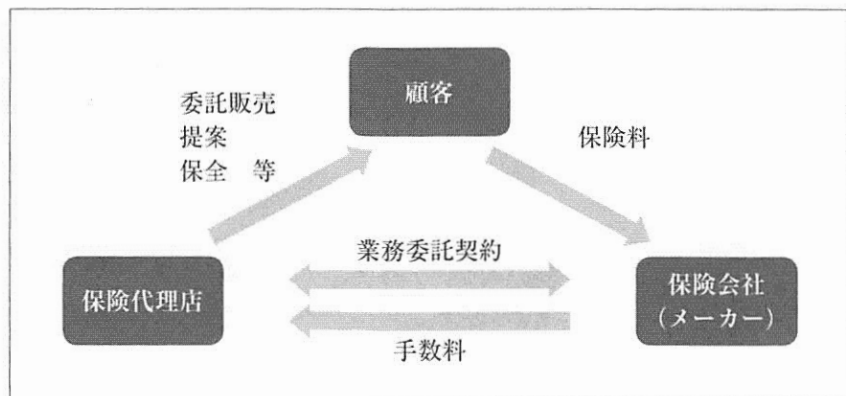
保険代理店とは

(1) 保険代理店の業務

保険代理店とは、保険会社（メーカー）と保険販売等について業務委託契約（委任または準委任契約）を締結し、その業務を代行する法人または個人をいいます。

主な業務内容は、委託契約に基づいて保険商品の設計・提案・販売等の営業活動、いわゆる保全業務とよばれる各種の諸手続や給付金・保険金等の請求手続の支援の業務などです（図表1-1）。

図表1-1 代理店委託契約



近年は、保険募集を本業としている代理店の中にも、保険販売の提案だけでなく、FP（ファイナンシャルプランナー）資格^(注)を活かして顧客のライフプラン全体を見通したトータルな提案・アドバイスを行う

こともあり、住宅ローンや相続、年金などの専門的な相談への対応している場合もあります。さらには、経営を安定させるために、別の事業を持っている場合もあります。

(2) 保険の種類は3つある

「〇〇保険」と名の付くものにはさまざまなものがありますが、保険業法ではこれを3つに分類しています。すなわち、「生命保険」、「損害保険」、そしていわゆる「第三分野保険」と呼ばれる保険の3つです。

生命保険とは、人の生存または死亡に関し、一定額の保険金が支払われる保険をいいます（保険業法3条4項1号）。たとえば、死亡した場合に保険金が支払われる死亡保険、一定期間生存していた場合に保険金が支払われる生存保険、そして死亡保険と生存保険を組み合わせた生死混合保険があり、長期契約の保険が中心です。

生命保険は、年齢別・男女別などの1年間の死亡率をまとめた「生命表」を基にしており、これが安定的な生命保険ビジネスを可能にしています。

損害保険は、一定の偶然の事故によって生ずることのある損害をてん補する保険をいいます（同条5項1号）。たとえば、自動車保険や火災保険などがあります。損害保険は保険期間が1年の場合が多く、保険代理店としては、その更新業務は非常に重要で、かつ比重の高い業務とな

(注) FP資格は、保険代理店の社員にとってはもっともメジャーな資格。一般的なものとしては、NPO法人日本FP協会が認定する「CFP資格」「AFP資格」、国家検定であるFP技能士がある。AFPは2級FP技能検定の合格とAFP認定研修の修了等の要件を満たした者が日本FP協会に登録することで付与される資格。CFPはAFPよりもさらに上級の資格である（日本FP協会HP：<https://www.jafp.or.jp/aim/fpshikaku/kind/>）。その他にも生保FPと呼ばれる生保協会認定FP（TLC）のようなものもある。

ります。

第三分野保険は、生存リスクに対して備える保険をいいます（同条4項2号、5項2号）。たとえば、非常に競争の激しい医療保険のほか、介護保険、がん保険などがあります。第三分野保険はこのほかにもさまざまな種類があり、損害保険や生命保険の商品の中に組み込まれていることもあります。

(3) 保険募集人とは

上記(2)の保険商品を実際に販売する営業社員を「保険募集人」といい、「生命保険募集人、損害保険募集人又は少額短期保険募集人」に分類されます（保険業法2条23項）。

このうち、生命保険募集人とは、「生命保険会社……の役員……若しくは使用人若しくはこれらの者の使用人又は生命保険会社の委託を受けた者若しくはその者の再委託を受けた者……若しくはこれらの者の役員若しくは使用人で、その生命保険会社のために保険契約の締結の代理又は媒介を行うもの」とされています（同条19項）。

これに対して、損害保険募集人は、損害保険契約の締結の代理または媒介を行う損害保険会社の役員、使用人、損害保険代理店、その役員、使用人をいいます（同条20項）。

余談ですが、保険業法では「損害保険代理店」という言葉は定義されているのに対し（同条21項）、「生命保険代理店」という言葉は出てきません。その理由は、「生命保険会社の販売チャネルがその使用人たる営業職員をメインとし、損害保険会社では販売チャネルの多くを代理店に依存して来たという歴史的経緯によるものであろう」と考えられます（村田敏一「保険募集法制見直し論の焦点」生命保険論集第176号）。

生命保険募集人および損害保険代理店は、内閣総理大臣の登録を受けなければなりません（同法276条）。また、損害保険代理店は、その役員・使用人に保険募集を行わせようとするときは、その氏名・生年月日

を内閣総理大臣へ届け出なければなりません（同法302条）。この登録や届出は、原則として代理店の所属する保険会社を代理人として行います。この保険会社を代理申請会社（いわゆる「^{だいしん}代申」）といいます。乗合代理店の場合でも、取り扱う保険会社のうち1社だけが代申になります。

④ 販売チャネルは多様化している

① 保険の商品としての特性

保険は、商品そのものが見えないという特性があるばかりでなく、それがなければ生きていけないという衣食住などとは異なり、それらが満たされたうえで初めて必要とされるものです。そのため、顧客に販売するにあたっては、商品の内容そのものだけではなく、生活するうえでのリスク、保険のもつメリットを説明し、顧客の希望とニーズに合致した商品を提案する必要があります。特に、生命保険・第3分野保険の場合は、顧客が実際に健康問題を生じる前でなければ保険に加入できない場合もあるため、潜在的なニーズを喚起する説明が不可欠といえます。

そこで、保険販売のための窓口（販売チャネル）が必要となります。主な販売チャネルとしては、本書のテーマである代理店のほか、保険会社の営業社員、^{ほけんなかだちじん}保険仲立人などがあります。

さて、保険の営業といえば、家庭（近所の喫茶店）や職場への訪問して面談するというイメージですが、近年は販売チャネルにも新しいタイプのものが登場しています。たとえば、平成13年から、銀行窓口における保険募集（銀行窓販）が住宅関連長期火災保険などを皮切りに解禁されました（第1次解禁）。銀行窓販は、その後順次取扱商品が拡大されており、平成19年に全面解禁され、現在では、生命保険の有力な販売チャネルの1つとなっています。

また、自動車保険に代表されるように、インターネットや電話による

保険販売（ダイレクト型・通販型）も増えています。最近では、ダイレクト型保険のCMを見ない日はないほどです。申込手続きがすべてインターネットで完結できるような保険もあり、割安な保険料を武器に売上げを拡大しています。

このように保険の販売チャネルは多様化しているわけですが、実際の保険販売では、どのような販売チャネルが利用されているのでしょうか。一般的には、生命保険は保険会社の営業職員、損害保険は保険代理店が販売チャネルとなる場合が多いといわれていますが、その実態を生命保険と損害保険で分けてみていきます^(注)。

② 生命保険の販売チャネル

生命保険の「直近加入契約の加入チャネル（平成30年調査）」では、「生命保険会社の営業職員」が53.7%と最も多く、次いで「保険代理店の窓口や営業職員」17.8%、「通信販売」6.5%となっています（生命保険文化センター「平成30年度生命保険に関する全国実態調査（速報版）」）（図表1-2）。

このように、保険会社の営業職員が販売の中心になっているという点が、生命保険の大きな特徴です。これは、戦後、大手生命保険会社等が歩合給制の女性外務員を営業職員として大量採用し、当時「GNP（義理・人情・プレゼント）」と呼ばれた営業方法によって多くの契約を獲得した頃から続く傾向です。

これと比べると保険代理店での販売は少ないようにもみえますが、前回調査（平成27年度）と比べると「生命保険会社の営業職員」は5.7ポイント減少している一方、「保険代理店の窓口や営業職員」は4.1ポイン

(注) それぞれのデータを作成している団体が異なるため、データのとり方、集計方法が異なる。また、乗合代理店の増加にともない、生損保ともに取り扱う代理店も多く、損害保険代理店の約9割が生命保険を取り扱っている（日本損害保険代理業協会・野村総合研究所「代協正会員実態調査報告書」平成28年）。

著者略歴

森 慎一（もり しんいち）

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所 代表

社会保険労務士・行政書士

立教大学法学部卒。進学塾講師、都内社会保険労務士事務所勤務等を経て独立。保険代理店をはじめ多くの会社の人事・労務管理の相談、就業規則の制改定、コンサルティング、労働者派遣事業許可申請や社会保険などの手続き代行など会社経営のサポートに携わる傍ら、講演・セミナーの講師も多数務める。また、学校での労働法教育などの社会貢献活動にも積極的に参加している。

住 所：千葉市中央区登戸1-15-32 キャピタル登戸6階

電 話：043-245-2288

メール：info@office-mori.biz