

委託型募集人適正化の手順を5つのステップで解説

——全国で5万人以上とも言われる委託型募集人。いま、保険代理店ではこの人たちの「雇用」をどのように進めていき、代理店経営を行っていけばよいか、大きな岐路に立たされています。

はじめに、現在、保険代理店へのコンサルティングをどのように進めていらっしゃるか、お聞かせいただけますでしょうか。

藤井 いま、保険代理店における委託型募集人の適正化が求められ、「雇用」ほかいくつかの選択肢があるなかで、代理店がこれからやらなければならないことは、たくさんあります。そのため「何かから手をつければよいのかわからない」といった声をよく聞きます。そこで、当社では委託型募集人の適正化を進める作業について、大きく5つのステップに分けて説明しています。

「委託型募集人の適正化に際して、保険代理店が成長し募集人が安心して働ける未来志向の制度設計をお手伝いします」

昨年12月25日、金融庁は生損保関係団体に対して委託型募集人制度の廃止を申し渡した。これにより、委託型募集人は、2015年3月末までに「雇用」「派遣」「出向」等のいずれかの形態を選択しなければならなくなっている。保険代理店は委託型募集人の「雇用」について、どのように進めていかなければならないのか。社会保険労務士法人ミライガの代表社会保険労務士、藤井恵介氏にそのポイントについてうかがった。

編集部=聞き手・構成 大野真人=写真

まず、第1ステップは、適正化により代替措置として認められる「雇用」「出向」「派遣」等のスキームを知って、それぞれの代理店が採用できるスキームを検討することです。

一口に募集人にも専属か乗合か、生保中心か損保中心など、さまざまな働き方があると思います。また、雇用に向かないケースでは役員として勤めてもらうケースもあるかもしれませんが。ただし、現実的には「雇用」という選択肢を採る代理店が多くなると思います。どのスキームを選択するにしても、他のスキームを知ったうえで、自社に合った選択をしていただきたいと思っています。

社会保険労務士法人ミライガ 代表
特定社会保険労務士

藤井恵介
Keisuke Fujii

InterView
FP opinion
Vol.46