# 深掘り！保険用語〈116〉

株式会社ウインライフ
小野　力
≪E-mail≫
tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

## 立証責任を加害者に求める中間責任

### 「社会的な損失を誰が負担するのが公平か」へ

前回に続き「立証責任」について深掘りしたいと思います。

一般的な不法行為では被害者が立証責任を負います。つまり、裁判において被害者は加害者に過失があったことを主張しますが、裁判官が真偽不明という心証を持った場合には被害者の主張は認められません。『立証責任あるところ敗訴あり』という法諺が示すように立証責任のハードルは低くないのです。

20世紀以降産業活動の活発化に伴って企業活動が原因となる大規模な賠償事故が増加しました。公害、医薬品や製造物に起因する事故など。これらの事故はその原因や過失を被害者が立証することは極めて困難です。そのため過失の有無を問題とせずに賠償請求が可能となる「無過失責任」という考えが台頭してきました。

不法行為という制度の存在意義も『加害者の責任を問う』という次元から『社会的な損失を誰が負担するのが公平なのか』という次元に移行していると考えられます。このような変遷を踏まえて不法行為における立証責任の在り方を捉えると全体像が見えやすくなると思います。

**【中間責任】**

過失の立証責任を被害者から加害者に転換することで被害者救済を行いやすくする考え方です。加害者は『自分には過失はなかった』ことを立証できない場合には賠償責任を負うことになります。過失責任主義と無過失責任主義の間に位置するということから中間責任と呼ばれています。

民法自身も714条から718条で中間責任を定めています。その中で私たちになじみ深いのは715条の使用者責任です。「ある事業のために他人を使用する者は、被用者がその事業の執行について第三者に加えた損害を賠償する責任を負う。ただし、使用者が被用者の選任及びその事業の監督について相当の注意をしたときは、この限りではない」。条文の建付けとしては、『ただし』以下の注意義務を使用者が全うしたことを立証できれば使用者は賠償義務を免れます。つまり、過失に関する立証責任が被害者から加害者側である使用者に転換されています。ただし、実際の裁判では使用者の『注意義務を尽くした』との主張が認められることはほぼありません。

715条のベースは「報償責任」です。すなわち『他人を使用して利益を得ている企業・事業者は、その事業に伴って発生する損害を負担すべきである』という考え方です。

特別法を制定して過失に関する立証責任を転換している例としては自動車損害賠償保障法（自賠法）があります。自賠法は3条で運行供用者責任を定めており、その運行供用者責任が免責される3つの条件を定めました。①自動車の運行に関し注意を怠らなかったこと、②被害者に過失があったこと、③自動車に欠陥がなかったこと。この免責3条件を加害者側（運行供用者）が証明した場合に限り賠償責任を負わないという建付けです。

自動車という危険な物を使用・利用する者は極めて高い注意義務を負うべきであるという考えが自賠法の根底にあります。また、危険な自動車という道具を利用している社会全体として被害者の救済を行う責任があると思います。自賠責保険を自動車保有者の強制加入として、運行供用者責任を実効性のあるものとしているのはこのためです。

## 変わる不法行為制度の存在意義

営業素人からTOTへ！
真似して伸びる暗記営業のススメ

有限会社ミライズ　片岡隆太　－116－
問い合わせ先E-mail：info@mi-rise.com

## 足踏みしても、前へ！　前へ！

先月、ある営業さんの「成長物語」を書きました。反響も大きく、某社支店長からは「いつにもましていいコラムでした」とお褒めの言葉(笑)。そこで今月も、先日いただいた営業さんとのメールを元に書かせていただきます。

「本日、ガチガチに緊張しながら、教えていただいたシナリオ通りに、法人提案をしました。非常に興味を持って聞いていただきましたが契約には至らず…。私のぎこちなさに不安があったのも原因のひとつかもしれませんが、『昨年だったら入りたかったけど、今期は利益状況が悪くてね』とのこと。『なるほどなるほど。そうなのですね』で、提案は寂しく終わりました。ここで質問です。こう言われた時、何か返せる言葉はあったのでしょうか？　私は個人提案も『必要ない』とスパッと言われた時にすぐ引き下がってしまいます。しつこくしても嫌だな、という思いがとても強いです。こう返すと話が広がるよ、という話法などあればご教授ください」

いかがでしょう？　単純な質問としては「何か効果的な応酬トークはありますか？」ですが、悩みの本質を探ってみようと思い、このようにお返事をしました。

「相手の『状況』を変えることは不可能なので、今期の『結果』をひっくり返すことは難しいです。なので、できることといえば、次回訪問へのYESを取ること。『コロナ危機を乗り越えた御社のお話はとても参考になりました。私たちは、企業の存続と発展のため、可能性のあるリスクの回避策を提案するプロです。私どもも知恵の限りを絞りますので、来期以降もよろしくお願いします』と、気持ちよく『帰る』ことが、次回に気持ちよく『提案できる』ポイントかな。

だから個人営業も、ストレートに断られたら、あまり頑張らずにストレートに帰ってきてほしい。『しつこくしてもも嫌だな』という魂の拂き起こりに対し、それを騙すような行動をとってほしくないからです。ご縁を作るための頑張りは重要だと思うけど、断っている人やニーズがない人に、いかに売るか?という頑張りはNG。ガチガチになりながらもご縁を見つけようと頑張った自分を褒めましょう！」

するとこんなメールが。「お返事に涙が出そうでした。私は研修生になり一年半が経ちます。周りよりも進むペースが遅いことを、日々悩んでいました。飛び込みでピンポンを押すときの怖さ。電話をかけるときでさえも心臓がうるさく、コール中に電話を切りたくなります。でもこの前の研修で、『よし！　今度こそやろう！』と思うようになり、報告した勇気の1件に繋がっています。私とは違う目線で見てくださり、すごく自信が出ました。『次回訪問へのYESを取ることと、今はNOでも、『あなたのことを考えています』を伝えて帰ることを指針にしようと思います」と。

進むペースが遅い人は『まわり道』をしているように思えるもの。でも、近道では見えない景色を見ることができます。たくさんの失敗やさまざまな経験。これがたくさんある人のコトバは深いです。

同じように悩める営業マンの皆さん。足踏みしていても、置いてきぼりになっても、それでも行動の前提を作って『前へ！　前へ！』応援しています。

## これから伸びるのは、損保系

# 奮闘！支社長

西川　新一 ＜134＞

## 現実の厳しさを伝え、前向きに受け止める

### タフな社員を輩出する仕組み作りの必要性を痛感

第Ⅰ四半期締めとなる6月は、翌月からの新給与体系に反映される社員資格号数を部下に開示するシーズンであり、中間管理職である支社長としては、頭の痛い季節である。

当社の人事査定制度は、前年度末に同じ資格号数の社員に対し、直属の上司が組織評価の持ち点内で配点する。そして、その点数結果に基づき、相対評価として序列が付され、給与や昇進に直結する資格号数が決定していく仕組みである。

年に1度その年の成績が5段階（AからE）で付され、その結果を向こう1年背負うとともに、退職金の基礎額にも影響し、いわゆる出世にも影響する可能性も秘め、その1年間における年収面でも上位下位者間で30％程度の格差が発生する。

つまり、上司である支社長の配点次第で、その部下の将来に関わる昇進や給与増減に大きな影響を及ぼすものであり、低い査定の部下に対しては、支社長として、特に配慮した説明が必要となる。

また、部下自身は、査定期間にあたる4月～3月の間、査定結果の進捗について、一切の途中経過を知らされることなく、比較が困難な他課支社の同期などと自らの成果獲得状態を己の頭の中で比較しながら、自分の置かれている相対査定状況を気にかけ業務を進めるため、想定評価を下回った場合、一定数の部下たちは落ち込むこともあるのが一般的である。

さらに、優秀な同期が集まった部支店とそうでない部支店の間でも、あくまで各部支店にて相対的な査定が実施されるため、それまで優秀との評価を得てきた社員が、1年後には同じ評価層において最低の評価に至ることもあり、相対評価の厳しさがダイレクトに反映される。

今回、前年度に頑張りながら運悪く成果を挙げられなかった中堅女性社員に対し、厳しき査定結果を面前で告げねばならず、その落胆ぶりを想像するだけでも心が切り刻まれるものであった。

一方、同様の頑張りを見せ、かつ運にも恵まれ、好成績を残した若手社員には、最高のランクを通知することができ、彼の喜ぶ表情を見た瞬間は「中間管理職しか味わえない喜びを感じた瞬間」であり、改めて支社長冥利に尽きるものであった。

改めて中間管理職である支社長がなすべき最大の仕事は、激動の将来において、現実の厳しさを伝えながら、それを受け前向きに受け止め、タフな社員を輩出する仕組みを作ることであると痛感したのであった。