

深掘り！ 保険用語

＜136＞



株式会社ウインライフ

小野 力

＜E-mail＞

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

道路交通上の危険防止が目的

刑罰でなく警察の判断に基づき処分

点数制度とは、自動車等の運転者の交通違反や交通事故に一定の点数を付けて、過去3年間の累積点数に応じて免許の停止や取消等の処分を行う制度です。

例えば、信号無視で青切符を切られた場合には「基礎点数」2点が加算されます。その際、酒酔い運転であれば赤切符！信号無視、被害者が2か月の治療期間であれば2点、治療期間が2週間以下であれば1点、加算された基礎点数が35点となれば免許取消です。交通違反として事故を起こした場合に基礎点数に「付加」されます。

(※)1年間無違反であれば累積解除

交通違反・事故に応じた点数制度

罰金よりも免許・免取に直結する点数の方が重い「罰」と感じる運転者も多いと思います。刑罰としての点数は、交通違反や事故に対する制裁として行われます。一方、点数制度は危険な運転者を把握・排除し、道路交通上の危険を予防するために用いられるもので「罰」という性格はないうえ、刑罰ではないため裁判所のチェックは必要ありません。判例は「点数加算自体は直接の不利益処分ではない、点数累積によって免許・免取にならなければ罰金・免取にならない訴えの利益が生じ原則として無関係です。」

【人身事故】
運転者は刑事処分の可能な「物件事故報告書」という警察の内部資料しか作成されません。警察官の現認がない状況で交通違反を認定するには、物件事故報告書では証拠能力が不十分なので、能力が不十分なので、付加点数の適用もないため、運用として点数を付加しないのだと思います。

【自動車酒気帯び運転】
「飲酒・自動車」で「車」免許停止処分が急増(読売)という報道に疑問を持った方も多いと思います。点数制度は自動車等の運転に関わる違反のみが対象のはずです。実は点数制度も道交法103条に規定された免許・免取ができる根拠の一つなのです。点数制度以外にも免許・免取となる場合が規定されており、その一つが「危険性帯有」です。免許を受けた者が著しく交通の危険を生じさせるおそれがあるときは点数制度と関係なく免許処分を行うことができます。一昨年11月から自動車の酒気帯び運転が罰則対象となったことが危険性帯有での処分急増の一因とされています。

この他、103条には認知症や失明した場合などの規定もあります。

先日、MDRT日本会が広島で行われました。「多くの報も同じようなもので、良くも悪くも、疑いもなく、『自分も同じ感じになる』と思ひ込む。面白いように、このふり幅の中で人生は落ちてく

今日は、「自分の可能性が制限される『環境』にあれば、結果は制限され、自分の可能性を上げたのであれば、可能性を拡大してくれる『環境』に行けるという、極めてシンプルな話を、きれいな事柄の事例を基に話したいと思ひます。

まず、私たちに身近なお金の話で例えてみます。「この仕事を頑張ったとすると、毎月の給与は30万円くらいだね」という人はいれば、「この顧客数がいれば、毎月300万円くらいはいける」という人もいます。もし、「30万円の給与が妥当」という『環境』にいると収入30万円を前提として人生

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 -147-
問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

どんな知識を習得するより、まず“環境”

否応なく変化し、人生のふり幅は自然と変化していきま。フレイクしていないお笑い芸人が、家賃水準をあげて引っ越しをして、『環境』を変えたらフレイクしたという事例が、まさにこれです。

あなたは、自らにふさわしい『環境』に身を置いていられるでしょうか？ あなたの周囲のビジネスモデルは、あなたの望む収益を見いだす『環境』にあるでしょうか？ あなたのポテンシャルに比べて、低い基準で将来を考えていませんか？一度立ち止まって考えてみてほしいのです。

ではMDRTのTOTレベル、憧れの手数料1億円を「計上」するには、どれぐらいの経費をかけているかと思ひますか？2割？3割？ほとんど経費を使わないクロスセルでいける？そんなバ

これから伸びるのは、損保系

「能力」「努力」「向き不向き」など、多少は関係があるかもしれませんが、『環境』が人生を大きく決めてしまうという事実です。

僕の場合、経費の大半は交通費というモデルです。ノンコネ・ダイレクトで全国展開していると、交通費が大きくなり、道中で「契約に必要な知識を習得するよりならなければ経費倒れだも、自分のためになるのな…」という心配と闘いながら営業をしていました。それでも「提案力勝負」「仲介を介さずに勝負」という仲間の『環境』のおかげで、今の『環境』について考えてみて下さい。

奮闘！ 支社長

西川 新一 <168>

10数年後を背負う人財育成がミッション

6月は年俸査定結果を部下に伝えるシーズンだが…

営業界の6月は、前年度年俸査定結果を部下に伝えるシーズンであり、中間管理職である支社長としては、頭の痛い季節である。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、部下各人は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況を「己」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するしかないのだ。

また、優秀な同期が集中した支店と逆の支店の間でも、各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いた社員が、1年後には同じ日給層において最低の評価が付くこともある。

従って、上司としては、プライドや期待感を持った部下へ、彼らの想定を下回る査定結果を伝えた場合、多くの社員が落胆し、翌日以降の業務にも影響を及ぼすことも散見される。当社の人事査定制度は、中間管理職未満の全社員を複数層(係長・主査・副主査の各クラス)に分け、各層を個人ごとの成績にて序列化・相対分布化させ、3月末成績を基に、翌7月以降の給料・賞与が決定される。つまり、年に1度、成績が5段階(A～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、出世するしないのみならず、その1年間の年収面でも上位下位者間で30%程度の格差が発生する厳しい競争社会の裏付けとなっている。

新米支社長だった昨年のこの時期は、前支社長が査定した結果を伝えたのみであり、いわば他人が下した査定結果であった。

一方、本年はまさに私自身が彼らの1年を単なる記号1つ(A～E)で伝える初の機会であり、頑張りが運悪く成果を挙げられなかった中堅男性社員に対しては厳しき査定結果を面前で告げねばならず、心が切り刻まれものであった。

一方、同様の頑張りをみせ、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に得た「中間管理職しか味わえない喜びとさらなる成果を得よう」という輝く瞳を目にした瞬間は、上司冥利に尽きる快感となった。

そして、改めて中間管理職である支社長がなすべき最大のミッションは、10数年後に当社を背負う人財を育成する任務である点を痛感したのであった。