深掘り！保険用語〈34〉

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

他社切替時などに補償の空白

請求ベースと事故発生ベースの扱いに注意

前回に続き、損害賠償請求ベース約款（以下、請求ベース）について深掘りしたいと思います。

請求ベースには、他社切替や事故発生ベースへの切替の際に補償の空白が発生するという大きな落とし穴があります。これを「接続問題」と言います。

《判例紹介》A医師は、平成12年8月3日（X時点）に施術した帝王切開が原因で、被害者Bから平成14年2月19日（Y時点）に損害賠償訴訟を提起された。AはX時点では、請求ベースの医師賠償（甲契約）に加入していたが、Y時点では、事故発生ベースの医師賠償（乙契約）に加入していた。Bと和解したAは賠償金を支払い、保険金を請求した。Aは、この間途切れなく医師賠償に加入していたにもかかわらず、甲乙いずれの保険契約からも保険金を受取ることはできなかった。

（平成18年2月8日東京高裁）

甲契約は請求ベースなので、Y時点で同一保険会社の継続契約がない場合には保険金を支払いません。

一方、乙契約は事故発生ベースなので、保険始期前に発生している事故は免責です。

Aのような悲劇を防ぐには、どうすれば良いのでしょうか？

【（旧）請求ベース
↓（新）請求ベース】

同一保険会社での更改では何の問題もありませんが、満期時に他社切替する場合には注意が必要です。請求ベースでは、原則として初年度契約の保険始期日が遡及日となり、遡及日以前に発生した事故による損害賠償請求は免責となるからです。新保険会社と遡及日について相談せずに請求ベースに切替えると、（旧）契約の保険期間中に発生していた事故は補償できなくなります。この場合には、（新）契約の遡及日を（旧）契約の遡及日と合わせることにより、途切れなく補償をすることが可能になります。

【（旧）請求ベース
↓（新）事故発生ベース】

事故発生ベースには遡及日という考えはありませんので、同一保険会社で更改した場合であっても補償に空白ができることになります。

請求ベースとは対照的に（旧）契約が、事故発生ベースの場合には、接続問題は発生しません。

【（旧）事故発生ベース
↓（新）事故発生ベース】

他社切替時にも補償の空白なし。

【（旧）事故発生ベース
↓（新）請求ベース】

こちらも補償の空白は発生しません。（旧）契約の保険期間中の事故は（新）契約の保険期間中に賠償請求がなされた場合でも（旧）契約で補償します。

PL保険は、請求ベースと事故発生ベースを選択することが可能な賠償責任保険の代表選手です。証券診断をする際に当該契約が請求ベースのPL保険であった場合には、慎重な提案を心掛ける必要があります。

意外と知られていませんが、中小企業PLは全て請求ベースです。（旧）中小企業PL↓（新）請求ベースの場合には、（新）契約の遡及日を（旧）中小企業PLの遡及日と合わせることで補償の空白は発生しません。

しかし、（旧）請求ベース↓（新）中小企業PLの場合には、必ず補償の空白が発生します。中小企業PLの遡及日は、必ず中小企業PLの初年度保険始期日となるからです。一般のPL保険のように遡及日を（旧）契約に合わせるということができません。

（旧）事故発生ベース↓（新）中小企業PLの場合には補償の空白は発生しません。

損害賠償請求ベース約款について

もうかれこれ、15年も前のお話です。奈良県にある靴下製造業社長の一言が、私のお腹に「ずっ！」と落としこまれ、「売りに行かない営業」の確立に大きな支えをいただきました。ノンコネ・ダイレクト営業を、まさにスタートしたばかりの私にとって、「なぜ保険が必要か？」ということを、社長自らの言葉として伺えたことは非常にラッキーでした。法人経営者に「何を話すのか？」の根幹であり、最も大切にしている言葉とは？ 今年最後のコラムとして、皆様に紹介したいと思います。

奈良県は繊維問屋の集積地である大阪に近いという利便性などから、靴下作りが盛んになりました。国内シェアは約60％で、日本製は丈夫で長持ちという高品質な製品として、長く愛用されてきました。

しかしバブル崩壊以後、時代の流れは急激に変化し、「安かろう、悪かろう」というイメージだった海外製品が、ユニクロなどのメーカーにより、デザイン性が向上し、大量生産・大量発注という低価格化も消費者ニーズと相まって、日本製の靴下メーカーは、時代の流れに飲み込まれていくのでした。

「コスト削減のために色の種類（糸の種類）を減らそう。そうしないと体力がもたない」という業界の声が主流の中で、「いや。色落ちせずに色移りしない、それでいて丈夫な日本製のニーズは間違いなく存在する。潮目が変わり、再び日本製にスポットライトが当たった時に、ニーズに応えていなければ、それこそ日本の靴下業界は滅んでしまう…」と、業界の流れに逆って、糸の種類を増やし、コストを上げたメーカーがあったのです。

結果、海外企業とのコスト勝負を挑んだ多くの企業は体力勝負に敗れました。逆に「日本製」というブランド力で品質勝負を挑んだ企業は、利益体質を守ることができたのです。そんな戦いをしていた社長から頂いたのがこのコトバです。「朝起きるとな、『70歳ぐらいまで一気に過ぎてないかな』と思う時があんねん…。売上とか利益とか、目の前の悩み事には対処できるけど、5年先、10年先まで会社が存続しているのかっていう悩みは、なかなか消えてくれへん…」

「父親から受け継いだ会社は潰せない」「従業員の生活を守らねば」「日本製靴下の火を再び灯す」「自分の舵取りは正しいのか？」―このような脳裏に焼き付いて離れない、潜在的な悩み事から解放されたいという意識から醸し出されたコトバは、私の心の奥深くに響きわたりました。

『企業の存続と発展を望まない経営者はいない』と。

例えば、「○○な対策が、企業の存続と発展には必要不可欠だと考えている。このような考え方についてはいかがでしょう？」。このような問いかけに対して経営者のほとんどが『YES』と答えて下さいます。「考え方に対しての同意」を繰り返すことで信頼は積み重なっていきます。何も目から鱗の大きな同意でなくてもOK。少しずつ育てた信頼は、やがてあなたにGIFTをもたらします。「○○さん、お待たせしたね。ようやくあなたの提案を聞ける状況になりそうだよ」と。売り込まず、お客様のニーズを引き出すキーワードは、『御社の存続と発展のために』です。いかがでしょう？ ぜひ使ってみてください。

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 －33－
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

“御社の存続と発展のために”

これから伸びるのは、損保系

奮闘！新米支社長

西川 新一 ＜48＞

上半期の人事査定が行われる

結果がすべての営業で厳しい評価も

当業界では、通常、秋のこの時期は、翌年度の組織人員構想が練られる時期であり、部下の家族事情や将来就きたい部門の希望確認に加え、上司が部下の現業務での相性を判断し、役員へ提言する貴重な時期である。そして、人事異動構想と同時に進められる部下の昇進や第2四半期の人事査定も、同時並行で行われる時期である。特に、上半期人事査定は、部下の成績によって翌年の給料や昇格の基礎となる社員級別にも直結することから、各支社長とも、会社全体の目と自らの支社組織の目という両観点から、社員一人ひとりの会社における評価を下すという大事な業務を遂行する時期でもある。

当支店の人事査定は、全国有数の大所帯であることから、対象が300名を超える人数が対象となり、各社員階級ごとに、否応なしに1位～最下位までの順位付けを行わねばならない。そして、この順位は、単年度給与・賞与のみならず、グレードの高い赴任地への転勤可否や毎年積み重なっていく退職金基礎支給額、あるいは将来の昇進スピードへの影響等々さまざまな会社人生に多大な影響を与えていくものである。

人事査定の方法は、10名いる各支社長が自らの部下を会社が設定する「部下の査定要綱」に基づき、公平な目でa～eまでの5ランク評価を付ける初期査定を行い、後日、他の支社長と共に2次査定が行われ全社員のランクが決定される。従い、階級によっては、上半期の成績優秀者が集まることもあり、自らの部下によりよき評価を得ようと、各支社長間で高評価獲得に向けたせめぎ合いが起こることもしばしばである。11月下旬に査定会議が実施され、当支社では社員7名の評価を用意し他支社との競合に臨んだ。結果は、営業成績・他支社への振る舞いにおいて、部内でも折り紙つきの前評判を得ている部下1名は高評価を得たものの、他6名は実力相応ながら、相対的には低評価の結果となった。

上記結果を受けた際、支社長として、満足いく査定に至らなかった社員たちが、自らに厳しい目標を課し業務へ邁進した姿を思うと、組織の長としてはいたたまれない気持ちにもなる。ただし、「結果がすべての営業」では、むしろ当たり前の出来事であり、上記現実を部下が実感し、這い上がる社員が多いほど強い組織、強い会社となることを宣告する支社長の責任の重さを噛みしめ、各々との面接に向かうこととなった。