

# 深掘り! 保険用語

< 39 >



株式会社ウインライフ

小野 力

<E-mail>

tsutom\_ono@maia.eonet.ne.jp

## 所有車でなく常時使用しない

### 常時使用の判断は事故時に総合的に判断

今回は、他車運転特約を買おうと予定していた。保険会社にこの事例について深掘りしたいと思ひます。

先日、お客様から次のような問い合わせを受けました。

「今乗っている自動車の車検が近いので、車検の時期に売却して中古車他車運転特約の適用をしようか。」

「夢に向かって、高いモチベーションで、世界の平和に貢献する。そんな高い信念をもち、愛する商品を伝えるため、今日も、全力で走り回る。」

そんな気分で営業していたら、勝手に目標達成が引き寄せられるでしょう。ゲーテの言葉を借りれば「まっすぐな道で迷うものはいな」といふところでしょうか。非常にシンプルで高潔で高貴な言葉が、営業マンの目指す姿とも響きます。

「王道」を歩んでいる営業マン、歩みたいと思っている営業マン、僕はそんなに多くはないと思ふですよ。

多くの人が仕事を始める動機として、「給料は」、「休みは」、「売ります」と「世

## 他車運転特約について

件は、「他の自動車」を運転していることです。「他の自動車」とは、記名被保険者とその家族等が「所有する自動車ではないこと」、「常時使用する自動車ではないこと」の2つの要件を満たす自動車です。このうち「所有」については客観的な判断が可能ですが、「常時使用」については極めてあいまいな基準であるため、先ほどのようなハッキリしない回答となってしまうのです。

常時使用の解釈については2つの学説がありま

**A説** 事実上被保険者等が所有しているものと評す。

**B説** 使用頻度、使用目的、使用用途、裁量権の有無等を総合的に勘案し、常時使用か否かを判断すべきとする。

A説はB説よりも常時使用を限定的に解釈するため、契約者や事故の被害者にとっては有利です。また、適用範囲がある程度明確です。一方B説は適用範囲が主観的で曖昧になり易いという問題があります。常時使用という文言、特約創設時

仕切るほどの支配力を及ぼしている状態とする。解釈は、判例・学説ともB説が大勢です。

保険会社もB説です。東京海上の自動車ハンドブックには、常時使用の例として、「使用が日常的なケース」「包括的な許可に基づくケース」「使用目的や期間を定めぬ使用貸借関係が成立しているケース」が挙げられています。また、借りている期間等一律に判断できないのではないという問題もありません。

では、車両入替をするという方法はどうかでしょうか。もちろんこの方法もダメです。短期間の借借契約により借り入れた自動車は「新規取得自動車」に該当しないため入替可能な車両に該当しません。

結局、「中古車販売業者で自動車保険を手配してもらって下さい」という回答がベストということになるでしょう。

他車運転特約の適用範囲の明確化やガイドライン等の作成が私たちが業界には求められていると思ひます。

営業には『王道』がある。この言葉を聞いて、皆さんはどんなことを思い浮かべるでしょうか。「夢に向かって、高いモチベーションで、世界の平和に貢献する。そんな高い信念をもち、愛する商品を伝えるため、今日も、全力で走り回る。」

そんな気分で営業していたら、勝手に目標達成が引き寄せられるでしょう。ゲーテの言葉を借りれば「まっすぐな道で迷うものはいな」といふところでしょうか。非常にシンプルで高潔で高貴な言葉が、営業マンの目指す姿とも響きます。

「王道」を歩んでいる営業マン、歩みたいと思っている営業マン、僕はそんなに多くはないと思ふですよ。

多くの人が仕事を始める動機として、「給料は」、「休みは」、「売ります」と「世

**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 -38-

問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

## 楽しく“あなただけの王道”を!

さういふので、綺麗ごとを言われることが、嫌で仕方ありません。と、言うのも「夢を持って」と言われても、急造の夢は儚いものです。「目標が大切だ」と言うけれど、そもそも達成しても大してうれしくないし、当時の僕はそんなことを思ってお仕事をしていたのです。当然、大きな成果を上げることなく、営業のお仕事はあまり好きではなかったことはいくらでもあります。

しかし今は、『王道』を自分の信じる『楽しい道』を歩んでいます。あんなにも無気力で、「保険なんてちょっと好きじゃない」「面白くない」「そりゃ売れるに決まっているじゃない」だった私にとっては、信じられない変身です。では、一体どのようにして変わったのでしょうか?

**「これから伸びるのは、損保系」**

自然な方法、「自分を痛めたくない方法」、「目標を持って」と言われて、無理に持つ使命感と戦い、目の前にいる大切なお客さまに、僕自身を引き上げてもらう方法でした。自分で無理なら頼み、そんな感じでした。その中で最もシンプルで有効だったのが、「なぜ皆さんの営業マンの中で私を選んでいただいたのですか?」とストレートに本音を伺うことでした。

「だから君を選んだのだよ」「まじめだし、未来が明るい」「パワーをもらった」といふ言葉が、「自分はお客さまにとって存在価値がある」と自覚することができた瞬間、これらの積み重ねは、「商品を好き!

## 奮闘! 新米支社長

西川 新一 <52>

## 年度始め例年以上に過酷

### 人事移籍の女性社員に頭悩ます

例年4月は、転任挨拶等々人事総務関係の対応、年度スタート時会議や意思結果大会などが重なり、今年も営業案件の仕掛けがほぼできない月となった。

この1か月は毎年同様、あっとい間に終わり、GWの連休も重なって瞬く間に5月の下旬を迎えた。毎年このころから4・5月は、中間管理職として、年間予算計画策定に加え、全部下との個人面談や育成計画のすり合わせ等々、毎日が終電過ぎの日々が続く過酷な季節である。

また、本年においては、政府推奨「女性が活躍する社会の実現」に伴い、女性社員の次期ポスト登用積極化スタートの2年目に入ったということも重なり、全女性社員との入念な個人面談実施が求められた。従って、疲労感が満ち、ここ数年で最も過酷な年度始めとなった。

重ねて、今春人事移籍による新戦力女性社員が、直近職場に十分適応できずに短期間で異動となった、いわゆる発展途上社員であり、当該社員が職場のルール・やり方に慣れてもらうにあたり、多くの時間を投じていることを余儀なくされたのである。

一昔前であれば、上司の言うこと「理解して当たり前であったが、時代の変化や男女間労働条件格差縮小等、今の時代は上司が部下に気遣わざるをえない風潮が出始めているようである。

特に、プライドが高く社歴の長い中堅以上社員への接し方においては、家庭環境までも配慮し接する必要がある。当該社員においても、当支社以上に厳しき対外関係が求められる部門を1年で、いわば「限界」レベルが貼られたのだ。当支社着任1か月で、支社メンバーとの力量差は歴然としたものとなった。上司である私としても、転勤決定後に当該社員の力量の情報はすさまじく入り、同人物を知る同期からは「苦労するゾ」との警告を受けていた。

案の定、接した1か月の中でも、卑屈な性格が露呈してきており、上司としていかに接するか?で頭を痛めることも多々発生した。メンバーの一員として、団結できない組織は結果に比例するというのを、いかに回避するか必死で考える日が続いた。管下に新役員が赴任した大事な本年度スタートは、最も厄介な「女性部下の管理」という頭の痛い悩みを保持したスタートとなったのである。