

深掘り! 保険用語

< 44 >



株式会社ウインライフ

小野 力

<<E-mail>>

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

比較的新しい保険

導入時に利得禁止原則で議論

今回は、新価保険(新 険の歴史を見ると新価保 価・再調達価額を基準と 険の登場は比較的新しい した保険)について深掘り ことなのです。意外にも りがあつてはならない』 新価保険は損害保険業界 ということです。新価基 現在では、家計分野の 火災保険を中心として新 価保険が一般的なとなつて います。しかし、損害保 原則」があるためです。

止原則に違反し違法だとい いうのです。実際、過去 にドイツでは保険監督局 が新価保険の認可申請を 却下したこともあるほど です。

新価保険について

の適法性をどのように説 明するかで活発な議論が 巻き起こりました。代表 的な考えを見てみましょう。

【物保険と費用保険の合 体説】 新価保険は、「時価基 準の物保険」と「時価と 新価の差額についての費 用保険」が合体した保険 だとする説。この説は、 利得禁止原則を厳格に捉 える立場から主張されま した。物保険部分につい ては、時価基準で保険金 が支払われるため、『古 の回復を目的とするのに 対して、新価保険は実体

【物保険説】 新価保険は単純な物保 険であつて、損害を補 償の算定基準を新価とし て約定しているにすぎな いとする説。この説は、 時価保険が保険の目的の 金銭的価値(処分価値) の回復を目的とするのに 対して、新価保険は実体

【相対主義説】 利得禁止原則を『いかに なる利得も許さない』と いった絶対的規範と捉え るのではなく、保険を悪 用させないための政策的 要請に基づく相対的規範 と捉える説。この説 は、新価基準での保険金 支払を利得禁止原則から の逸脱と認めた上で、新 価保険の弊害と社会的効 用とを比較考量して政策 的判断として決定すれば いいと主張します。

【物保険と費用保険の合 体説】 新価保険は、「時価基 準の物保険」と「時価と 新価の差額についての費 用保険」が合体した保険 だとする説。この説は、 利得禁止原則を厳格に捉 える立場から主張されま した。物保険部分につい ては、時価基準で保険金 が支払われるため、『古 の回復を目的とするのに 対して、新価保険は実体

「税理士が反対したときの、 効果的な魔法の一言とは?」 「社長に会う白地アポがな かなか取れない。どんな話を すれば取れる?」など、実践家 になった皆様から、「日頃の 悩み」や「壁」にぶつかって いること、様々な質問をいた だきます。

「魔法の一言...」、「アポ が取れる話...」、これを聞いて 皆さんはどう思いますか? 「そんなん知るか〜」です か。(笑) そうですよ。背 景も状況も分からないのです から。これにて終了! 手が 止まります。でもこれらの質 問もチャンスと捉え、『お任 せください! 解決しま す!』と考えると、一気に解 決策が見えることがあるから 不思議です。そこで僕はこう 答えます。「おっしゃる通り ですね...」。

たしかに、「反対だった税

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 -43-
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

私の実践してきたモデル

「世界で最も成功を収めたス モールビジネス」と言われて います。氏はマクドナルドを 作り出したわけではありませ ん。もともとあったマクドナ ルド兄弟のレストランを「安 ルド兄弟のレストランを「安 定した品質」「低価格でスピ ーディー」「安心感ある清潔 な店舗」など、運営が標準化 された完璧なシステムを作り 替え、このモデル自体を商品 として販売し、大成功を収め たことでも知られています。

「これから伸びるのは、損保系

「世界で最も成功を収めたス モールビジネス」と言われて います。氏はマクドナルドを 作り出したわけではありませ ん。もともとあったマクドナ ルド兄弟のレストランを「安 ルド兄弟のレストランを「安 定した品質」「低価格でスピ ーディー」「安心感ある清潔 な店舗」など、運営が標準化 された完璧なシステムを作り 替え、このモデル自体を商品 として販売し、大成功を収め たことでも知られています。

奮闘! 新米支社長

西川 新一 <57>

「上昇志向の低い集団」と査定

下半期は自らの変革にチャレンジ

社内きつての若手営業社員を 抱える当支社で、真価を問われ る着任初年度の上半年9月決算 の戦績は、幾つかの幸運も重な り、組織評価としては最 悪の状況は脱却しエリア 内25支社中19位という順 位だった。過去に全四半 期で達成、かつ、複数年 で要請額をクリアして きた経歴を保持した自身 の支社長職績に対し、今 年度の組織の結果は、過 去では想像もつかない劣 勢が続く、もがき苦しん だ半年間であった。

要因を振り返ると、若 手営業社員主体であるとい う経験不足によること が大きく、支社長自身が プレイングマネージャー として協力できる領域、時 間も限界値に達する中で の想定された厳しい戦績 であった。支社長として、日々発 する言葉として、「諦めず、1つ 1つのプロジェクトに必死に取 組むことが、達成に一歩ずつ近づ く」という妥協しないムードを作 り続けたものの、最近の若い 世代の社員の粘りは、昔前のレ ベルには到底及ばなかった。結 果、ベテラン勢で構成される他支 社との相対評価では、圧倒的に不 利な戦況は年度当初の読み通り であり、結果、その経験値がも のをいう大型契約獲得がほぼゼロ に終わり、その差が、売上結果の 差に直結する結果となっていた。

若手営業社員からは、昨年度 と異なり、初回訪問で諦めた契 約提案においても、今年度組織 においては、諦めることなく次 訪を繰り返す粘りの行動ができ るようになったと感じる社員も 増え始め、上司としては指導の し甲斐がある半年でもあった。

10月は当社でいう下半期に突入 し、人事、総務、法令遵守活動の 報告等、続々と本社への指 示が押し寄せる時期であ る。この時期には、組織所 属メンバーが、自らの支 社組織のモチベーション やハラスメント有無、支 社長人物像評価等を評価 する、「支社査定も公表 される時期であり、「自ら を振り返る貴重な時期」 となっている。

そして、今期の「支社査 定結果を受け取り愕然 とすることとなった。な んと、昨年度以上の精力 活動の代償として、組織 内の特性は「上昇志向の 低い集団」という、及第点 未満の評定だった。上記 の結果は、支社長として 悲しき実態結果であるが、改め て自らの管理職として部下を惹 きつける人間力の欠落を指し示 しており、下半期こそは全メン バーが、目標に向かって活き活 きと活動する職場となることを 目指し、部下自線のの聴く力を 養い、自らの変革にチャレンジ を誓ったのであった。