深掘り！保険用語〈51〉

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

定額で保険金を給付
実損と切り離されているが…

「損害保険」の対義語である「定額保険」とは

今回は、「定額保険」について深掘りしたいと思います。

定額保険とは、保険給付が定額の保険金給付である保険です。定期保険・終身保険・日額支払方式の入院保険・傷害保険などが定額保険に該当します。

定額保険の対義語は損害保険です。「損害保険の対義語は生命保険ではないのか？」と思われた方も多いのではないでしょうか？ 実は、損害保険・生命保険の二分法は理論的には正確ではありません。損害保険とは保険給付の仕方を基準とした分類であり、生命保険とは保険の対象を基準とした分類です。生命保険（人保険）の対義語は物・財産保険になります。

物・財産保険には利得禁止原則があり、「物・財産を対象とした定額保険」は法秩序が容認していないという考え方が通説です。一方、人保険には定額保険も損害保険もあり得ることとなります。保険法も、保険契約の種類として、「損害保険」「生命保険」の他に「傷害疾病定額保険」「傷害疾病損害保険」を規定しています。（傷害疾病損害保険は損害保険の一類型とされているので、実質的には3種類だとする解説書もあります）

傷害疾病損害保険としては、所得補償保険、人身傷害保険、無保険車傷害保険などがあります。

定額保険と損害保険の違いを見てみましょう。

【被保険利益】

被保険利益とは、保険事故が発生したことによって被る経済的利益と定義されています。被保険利益のない損害保険契約は賭博と同一視され許されません。被保険利益は損害保険においてモラルハザード防止の機能を果たしているのです。

一方、定額保険の保険給付は実際に生じた損害とは切り離されているため被保険利益という概念を適用する余地がないという解釈も可能です。実際、保険法でも定額保険には被保険利益の規定はありません。

しかし、実務では、被保険利益に配慮した運用を行っています。「年収との関係で保険金額に上限を設ける」「被保険者と保険金受取人の関係を一定範囲の親族に制限する」など。このことは、定額保険も被保険利益と無関係ではないことを顕しているとも考えられるのです。

【被保険者】

損害保険において被保険者とは被保険利益を有する者であり、自動的に被保険者が保険給付請求権の帰属主体となります。一方、定額保険における被保険者とは、その人の生存または死亡・傷病が保険事故とされる者のことです。

保険契約者と被保険者が異なる定額保険（特に生命保険）は、賭博保険の危険性、保険金殺人の危険性などを内包しているとされています。保険法38条は、契約者以外の者を被保険者とする死亡保険は、当該被保険者の同意がなければ、その効力を生じないと定めています。この被保険者同意制度は、定額保険（特に生命保険）におけるモラルハザード防止の柱となっています。

《トリビア》

アメリカやイギリスなどにおいては定額保険にも被保険利益を要求する法制度が存在します。自己の生命について本人は無限大の被保険利益を有するとされ、一定範囲の親族（通常、2親等内）は愛情や感情に基づく被保険利益を有するとされています。被保険者と保険金受取人の間に被保険利益がない場合には、契約を無効とする方法でモラルハザードを防止しています。

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 −51−
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

正しい努力と継続を

「多くの営業マンが研修を受講し、結局どんな人が成果をあげているのですか？」先日、単刀直入にこんな質問を頂戴しました。皆さんも、気になりませんか？

少し考えてみましょう。例えば、話上手な人、懇親会で笑いをとる人、輪の中心になる人、熱く決意表明をする人。このような人たちは、とても印象に残りますし、営業センスもよさそうですよね。では、おとなしい人、目立たない人は、営業で結果を出すのは難しいのでしょうか？

ここで1通のメールを紹介したいと思います。『研修を受講し、じわ～っと継続した結果、全国6位、九州でNo.1になりました。数字もうれしいのですが、チームで同じ方法を共有し、楽しく営業できていることがうれしいです。本当にありがとうございました』実にうれしい成果報告と前向きな現状。さて、誰だっけ？と記憶をたどっていくのですが、この人がどんな人だったかという印象が全くない…。名刺ファイルでようやく名前を見つけ、アンケートを読み直してみたものの、「ひょっとしてあの人かな？」というレベルの印象の方でした。

つまり、印象に残りやすいかどうかは、営業で結果を出すために必須ではないようです。

そこで、先に紹介したメールをもう1度読み直して見ると…、実はこの中に、答えのヒントが隠されているのです。お気づきですか？ そうです。『じわ～っと継続した結果』の部分。この『継続』が成果に結びついたのです。

私が営業研修でお伝えしたいことは、「営業センスの磨き方」や「商品の知識」ではなく、成果をあげるための、『努力の方法』なのです。

ある有名人が、「才能と努力の掛け合わせ」というテーマでこんなお話をしていました。『才能』と『努力』は、それぞれ5段階のランクに分かれていて、才能ランク5に、努力ランク5を掛け合わせると、25点という最高の結果が出るというのです。例えば、天性の才能5があるにも関わらず、努力を1しかしなければ、結果は5で成果は伸びず、才能ランクが3の人でも努力ランクを2にすれば、天性の才能の持ち主よりも、点数で勝ることができるのです。

『才能』レベルを短時間で5に引き上げることは容易ではありませんが…、今、行っている『努力』を1から2へ、2から3へ意識的に引き上げる、もっと言うと、今まで成果が出なかった、間違った「努力」を正しい「努力」へ変化させることができれば、「成果」の掛け算は飛躍的に向上するのです。

私もシナリオ営業と出合い『努力の方法』がランク5になりました。自分にあった、努力の方法を知ったのです。

これから伸びるのは、損保系

「片岡さんは、5000社以上の法人に新規営業をして、成果もあげられ、さぞ努力したのでしょうね？」と言われることが度々あります。それに対し、「いえいえ。努力なんて、全くしていません。営業が楽しくて、楽しくて、仕方なかったですよ」と答えています。努力のランクは、上がれば上がるほど、当事者にとって、努力を努力と思わないとも言えますね。

ですから、先の質問の私なりの答えはこうです。「自分にあった『努力の方法』を見つけ『継続』している人」。いかがですか？誰にでもチャンスはあるのです。

奮闘！新米支社長

西川 新一 ＜65＞

第1四半期はV字回復
若い部下たちの力で乗り切る

2017年度スタートの節目にあたる6月末第1四半期成績は、大型契約なき中で新メンバー間の支え合い精神が奏功し、景気上昇ムードと消費回復が重なり、当社全体のみならず業界全体の売上においても顕著な増加で幕を閉じた。中でも、当支社業績は前年度エリア内下位ワースト3位から順調なV字回復を果たし、24のライバル支社内で「12位支社」と中位ランクをキープし、辛うじてスタートダッシュとなる最初の四半期を終えた。

また、本支社長1年目となる今年度は、前年度と異なり、これまでのようなトップダウンのみならず、一定期間成果が上がらなくとも、若い部下たちの自主性を重んじる手法で6月を乗り切り、強い組織、強い個人がともに成長を実感し、結果と過程両面にわたり支社1年目ながら理想的な形で四半期を締めくくれた。

上記体制下、及第点大幅超過を見事果たした部下を見つめたとき、改めて「部下を信頼し、組織成績が短期間で上げられない可能性があろうとも、部下たちを信じ彼らに仕事を託し管理職としてどっしりと待ち、部下が自責を受けとめることで成長につながり、組織にプラスのパラレルが生まれる」ことを痛感した。

この3か月、部下の自主自立を促すために、これまで以上に朝礼に取る時間を長く設定し、過去実施していなかった試みとして上司が席を外し、部下たちだけでの会話を持つ時間を設定し、自立する組織空間を演出した。このことは、想像以上に上司の前では発言を控えた部下たちから、次々と自由闊達な意見が飛び交い、時折、上司目線では非効率・無駄・むらの多い会話と感じざるを得ない内容ながら、上司の私にはない若者ゆえのピュアで斬新な会話に満ち溢れていた。そして、いつしか朝礼時も上司として助言を控え、部下たちだけの朝礼とする運営が、日増しに高度な内容・積極性に満ちた内容に変貌を遂げていったのである。

改めて、この3か月間は、人を育成することが組織が伸びる最大の要素であり、組織の主役は、20・30代の若い世代なのだと痛感した期間であった。周囲に映る若者の日々自信に溢れていく顔色を見ることができることは管理職として、まさに感無量であり、人の成長の先にのみ組織の永続的成長が存在することを学んだのであった。