深掘り！保険用語〈55〉

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

マンション管理組合など該当
損保会社により異なる契約取扱い

今回は、「権利能力なき社団」について深掘りしたいと思います。

権利能力なき社団とは、法人と同様の実態を持ちながら、法人格のない団体のことです。(例)PTA、自治会、マンション管理組合。

民法で権利能力を持つことができるのは、「人」と「法人」です。人は生まれた瞬間から権利能力を持っています。一方、法人は法律が認める場合にのみ存在が許されており、法人として成立して初めて権利能力が与えられます。法人には、「株式会社」「一般社団法人」「NPO法人」など様々な形態があります。それぞれ法律上の根拠があります(法人法定主義)。

権利能力なき社団には法人格はありませんので、本来権利能力を持っていません。『権利能力なき』という言葉もこのことを指しています。

【事例1】自治会で備品を購入した。備品は誰の所有物になるのだろうか?

地縁団体として認可されていない自治会には法人格がなく権利能力はありません。自治会員の共有物になります。共有物の変更行為(売却・改造・廃棄など)には全員の同意が必要です。反対の人がいたら大変! 同意を得るまで変更行為は出来ません。

そこで登場するのが、権利能力なき社団という考え方です。判例によると権利能力なき社団の財産は全構成員の「総有」とされています。権利能力なき社団が所有権を持つことはできませんが、個々の構成員に持分権や処分権のない「総有」とすることで、実質的には権利能力なき社団の所有権を認めたことと同じ効果が生じます。

権利能力なき社団は、判例によると不動産賃貸借の契約当事者となることが可能です。また、民事訴訟法29条では訴訟上の「当事者能力」が認められています。法人には、「株式会社」「一般社団法人」「NPO法人」など様々な形態があります。それぞれ法律上の根拠があります(法人法定主義)。

権利能力なき社団には法人格はありませんので、本来権利能力を持っていません。『権利能力なき』という言葉もこのことを指しています。

【事例1】自治会で備品を購入した。備品は誰の所有物になるのだろうか?

地縁団体として認可されていない自治会には法人格がなく権利能力はありません。自治会員の共有物になります。共有物の変更行為(売却・改造・廃棄など)には全員の同意が必要です。反対の人がいたら大変! 同意を得るまで変更行為は出来ません。

そこで登場するのが、権利能力なき社団という考え方です。判例によると権利能力なき社団の財産は全構成員の「総有」とされています。権利能力なき社団が所有権を持つことはできませんが、個々の構成員に持分権や処分権のない「総有」とすることで、実質的には権利能力なき社団の所有権を認めたことと同じ効果が生じます。

権利能力なき社団は、判例によると不動産賃貸借の契約当事者となることが可能です。また、民事訴訟法29条では訴訟上の「当事者能力」が認められています。銀行実務では所定の審査をクリアした上で口座開設が認められています。

ここまでの扱いは法人と変わらないのですが、不動産登記や自動車登録は出来ません。全構成員の共有名義とするか、代表者の個人名義とするしか方法はありません。

損害保険実務では、権利能力なき社団を契約当事者とすることには消極的なようです。

【事例2】法人格のない自治会が、購入した自動車(名義:会長個人名)に自動車保険を契約することができるか?

ほとんどの損害保険会社は自治会名義での契約はできないという回答でした。会長個人が契約者となるしか方法はありません。これでは会長の変更や車両入替の際には等級継承できないという事態が起きます。

(※)等級継承について特例を設けている会社もあります。

私見ですが、権利能力なき社団として認められる要件(S39・10・15最高裁)を充足していることの確認が実務として難しいことが原因だと思われます。

東京海上は権利能力なき社団を法人に準じて取扱い可能という回答でした。事例2の自治会が最高裁の要件を充足していれば自動車保険契約が可能です。一歩先を行く実務対応。「さすが!」です。《トリビア》法人格がないマンション管理組合でも共用部分の火災保険契約者になることは一般的に可能。マンション管理組合は、区分所有建物を管理するために区分所有法によって設立が義務付けられている。規約や議事録の作成も法定の義務であり、最高裁の要件を充足していることが明らかであるためだと思われる。

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　−55−
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

準備で決まる
これから伸びるのは、損保系

今年も「営業は暗記でできるセミナー」に多くの皆様にご参加いただきました。「法人営業の勇気の半歩を踏み出すため」、「MDRTへの入賞を果たすため」など、目標を高らかに掲げる皆様との出会いは、僕にとって、かけがえのない時間でした。今回は今年最後のコラムにふさわしく、ある受講生からよせられたうれしい報告をもとに、締めくくることにしましょう。その報告は、こんなメールでした。

「11月決算の企業で大きな契約が決まりました。これでMDRTが達成です。最後の一手が自分史上最高額でのビックな契約。素直にうれしいです。やったぜ!!」、手放しで万歳なこの内容。すぐに私は返事を返しました。「以前と比べて何か変化はありましたか?」すると、「そうですね〜、変わったとといえば、数千万円単位の提案に躊躇がなくなったこと。そして、単なる節税屋ではなく、保険を活用した企業防衛のプロフェッショナルとして、『いかに使うか?』の出口のプロとしての探求をするようになったこと。そして何より、法人営業の意識が完全に変わりました。本当にありがとうございました」という返信に、教えられる立場としては思わず「ニヤリ」。頷きながら喜びに浸りました。

「提案に躊躇がなくなる」「短期間でプロ意識を芽生えさせる」、そのためには、何が重要な要素なのでしょうか?

野球界で多くの金字塔を打ち立て、今なお活躍中のイチロー選手。彼が成功を収める大きな要素として「準備」を大切にしていることは有名です。曰く「ハイレベルなプレイをするため、僕は絶えず体と心の準備をしています。一番大切なことは、試合前に完璧な準備をすることだけです」と。また「準備というのは、言い訳の材料となるものを排除していくこと。そのために考え得る、全てのことをこなしていく、ということです」という言葉も残していま す。イチロー選手がヒットでも凡打でも、その結果に一喜一憂しない理由は、「これだけ完璧な準備をしたのだから、どんな結果に終わろうとも後悔しない」という覚悟があるからに他なりません。100%の準備をした結果は100%すべて受け入れる。まさにプロフェッショナルだと思いませんか?

我々営業の世界も、見習う部分は多く、「訪問する前に、結果はすべて決まっている」と言っても過言ではありません。例えば「税理士に任せている」という発言に対して、いくらその場で懸命に応酬をしたところで、結果はもう決まっているのです。

私も経営者と対峙するための準備は怠りません。相手に膝を打たせるための「シナリオトーク」はもちろん、取次いでみようかなと思わせる「資料」や「封筒」、自己紹介がしやすくなるよう工夫された「名刺」「会社案内」、そのすべての準備において、妥協の産物は何一つとしてありません。

あなたの準備は「ここまでしているのだから、結果は100%受け入れる」というレベルのものでしょうか?

何が重要な要素なのか? 僕なりの答えはこうです。自分の提案に責任がとれる『心(メンタル)』と『頭(知識)』の準備をする。これがプロとしての意識を生み成果に繋がる。結果、楽しいかがでしょうか? シンプルでしょ?

奮闘!新米支社長

西川　新一　<69>

11月は社員人事異動構想の時期
人事査定が会社人生に多大な影響

11月は、毎年恒例で翌年度社員人事異動構想が練られる時期であり、部下の家庭・個人事情や現業務の相性等を話し合う貴重な時期である。そして、人事異動構想と同時に部下の昇進や上期人事査定も、並行して行われる時期である。特に、上期人事査定は、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、重要な業務を遂行する時期である。

我が社の人事査定は、全国有数の大所帯であることから、対象が300名近くの人数が対象となり、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う方式を採っている。そして、この順位は、給与・賞与のみならず、グレードの高い職場への転勤可否や毎年積み重なる退職金基礎支給額等々、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、他の支社長とともに2次査定が行われ全社員のランクが決定される。本評価の通知を受けた部下は、当然、上記のごとく会社人生を左右する結果を言い渡されるわけであり、高評価の者はよいが、自らの思いを下回る低評価通知を受けた部下のモチベーションは下がり、その後の営業活動にも支障をきたすこともあるからである。

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2名は高評価を得たものの、他5名は実力相応ながら、相対的には並みの評価となった。この結果を受けた際、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、この現実を部下が実感し、は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通達する支社長の重責を実感し、査定結果の通知に臨むのであった。