深掘り！保険用語〈58〉

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

慰謝料はどう決まるの？
判例の積み重ねに基づき基準化

今回は、「慰謝料」について深掘りしたいと思います。

【慰謝料はどう決まる？】

慰謝料は、精神的苦痛を慰謝する目的で支払われる金銭のことです。被害者が受けた苦痛の大きさに比例してその金額が決まります。しかし、苦痛の大きさを金銭に換算することは困難です。実際には、裁判官が諸般の事情を総合的に考慮して自由裁量によって決定します。裁判官は慰謝料算定の根拠を示す必要もないとされています。

慰謝料が裁判官の自由裁量によって決まるとすると、極論すれば慰謝料の額は裁判してからの「出たとこ勝負」ということになってしまいます。類似の事案であるのに慰謝料額が大きく相違することは、公平性の観点からすると大きな問題です。そこで、判例の積重ねに基づいて慰謝料が基準化されています。いわゆる『赤い本』（民事交通事故訴訟損害賠償額算定基準）や『青い本』（交通事故損害額算定基準）がその代表的なものです。赤い本・青い本では、慰謝料は「死亡慰謝料」「後遺障害慰謝料」に大別され、区分ごとに基準額が定められています。金額は違いますが、自賠責や自動車任意保険でもこの区分は使われています。

本来の目的からは離れますが、慰謝料額を調整することによって賠償額全体を妥当な額に算定することも裁判や実務では行われています。例えば、休業損害の立証が不十分だと思われる場合でも慰謝料を増額して総額を調整するなど。

【ペット死亡の慰謝料？】

基本的に、物損については慰謝料は認められません。物損の場合にはその財産的損害が賠償されることによって精神的苦痛も慰謝されると考えられているためです。ペットの死傷についても基本的には物損として処理されます。しかし、近年ペットは家族と変わらないくらいの愛情を注ぐ対象となっていることも事実です。例外的ではありますが、ペットの死傷に関して飼い主からの慰謝料請求を認める判例も出ています。慰謝料額は数万円から十万円前後の事例が多いとされています。

【本人以外の慰謝料請求】

被害者死亡の場合に、民法711条は父母・配偶者・子は慰謝料請求をすることができると定めています。この規定の反対解釈として、兄弟や孫などは慰謝料請求権を持たないということも可能です。実は、民法起草者はそのように考えていたとされています。現在では、通説・判例ともに慰謝料請求権は相続されるという立場であり、兄弟や孫などにも慰謝料請求権は認められます。

被害者が死亡していなくても傷害や後遺障害の程度が重篤である場合には、近親者も極めて大きな精神的苦痛を受けることは想像に難くありません。これを根拠に近親者にも固有の慰謝料請求権が認められる場合があります。

《トリビア》

過去に判例は、被害者が死ぬ間際に何を言うかで慰謝料請求権の相続の有無を判断していた。被害者が死亡する前に『残念残念』や『向こうが悪い』と叫んだ事例では、慰謝料請求の意思があったとして相続が認められた。一方、溺死した人が『助けてくれ』と言った事例では慰謝料請求をする意思表示はなかったとして遺族からの慰謝料請求を認めなかった。この判例の立場は多くの学説からの批判を受け、昭和42年に変更された。

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　－58－
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

行動か、やり方を変える

「このままではいけない…。」

現状を変えなければ将来が不安だ』と、潜在的に悩みを抱えている損保系代理店さんは多いと思います。

確かに、ネット商品との価格競争、運転アシストや自動運転などの技術革新による保険料率の低下、自動車台数の急激な減少、さらに、近い将来実現するであろう事故処理のAI化など、業界を取り巻く環境の変化は予想よりも早く、さらに大変厳しい指標ばかりが目立ちます。そこで現状打破の解決策として、「生保への取組み」「新規法人開拓」を掲げる人は少なくありません。

しかし…、導き出された答えはシンプルで明確なのに、前向きに敏速に「行動」に移れていない人が多いのも事実です。こちらの理由も明確です。「時間が足りない」そして、「ノウハウがない」です。

収保の大半を占める自動車保険。「更新手続き」や「事故の処理」は、既契約者に対してのフォロー活動です。これに費やす時間は、おろそかにはできません。しかし、こればかりに時間を取られることは、代理店の「存続と発展」のためにはベストの選択とは思えませんよね。

そこで、もしあなたが、結果を変えたいのであれば…、「行動を変える」か「やり方を変える」か、どちらかが必要になってくるのです。

研修などでよく使う、料理を例にお話しするとしましょう。例えば同じレシピで、同じ素材で料理をすると、同じ味の料理が出来上がりますよね。簡単に言うと、「レシピ通りに作ると、誰が作っても同じ味になる」ということです。逆にいうと、「レシピを変えないと料理の味は変わらない」とも言えます。

もしあなたが『このままでは厳しい』と思い、今とは違う『結果』を望んでいるのであれば、今とは違うプロセスを例にお話しするとしましょう。例えば同じレシピで、同じ素材で料理をすると、同じ味の料理が出来上がりますよね。簡単に言うと、「レシピ通りに作ると、誰が作っても同じ味になる」ということです。逆にいうと、「レシピを変えないと料理の味は変わらない」とも言えます。

もしあなたが『このままでは厳しい』と思い、今とは違う『結果』を望んでいるのであれば、今とは違うプロセスが必要になるということです。これを料理に例えると、レシピ（行動）を変えるか素材（やり方）を変えるかしかありません。

まずレシピ（行動）を変えたら料理の味が変わります。これは非常にシンプル。「玉葱、じゃがいも、牛肉」があると、肉じゃがを作るか、カレー粉を加えてカレーを作るかということです。間違いなく、レシピを変えると、出てくる料理（結果）は変わります。

次に素材（やり方）の質が変われば、同じレシピでも料理の味は全然違うものになります。カレーを作る際、牛肉をA5ランクの黒毛和牛で作るのか、外国産赤身肉で作るのかの違い。出てくる結果は変わるはずです。

「行動」か「やり方」を変えること、もしくは両方変えることで、結果は変化していくのです。

「同じやり方」で「同じ行動」を取っていたら何も変わらないのは、成功を放棄しているのと同じことです。

とてもシンプルな2つの改善策。抜本的に「行動」を変えるか、営業先での「トーク」を変えるか？　はたまたその「両方」か？　何から変えましょうか？

これから伸びるのは、損保系

奮闘！新米支社長

西川　新一　＜72＞

「昇進」という一つの勲章を得ることの意味
モチベーションを左右する重大事

金融各業界では、夏季以外のこの1・2月期、強制的に長期休暇を取得する会社が多い。当業界ならびに当社でも、繁忙期のはざまであり、この時期を逃すと年度内消化が義務付けられているリラックス休暇（長時間労働を調整する休暇）の100％取得が困難となる。

従い、支社長としても、通常の営業まい進モードから離れ、部下の休暇取得を第一義とし、また、自身においても、営業外の事柄を考える余裕が生まれるのがこの時期である。

また、この時期は次年度戦力について、部長への戦力補強や部下昇進申し入れを実施するシーズンでもある。

当社においては、在社年数に関わらず、姿勢面で高い目線を持った職務遂行力、成績面で支社要請額や事務処理に貢献する形に残る結果を残した社員から、昇進候補者や転勤候補者が選出される。

当支社における昇進候補者においても、男性社員ナンバー2にあたるメンバーが昨年のチーフ昇進を逃しており、今回もその昇進候補に挙がっていた。他支社同格社員との間で選考申請において、支社長としても自らを差し置いても、昇進させたい状況にあった。というのは理由があった。

それは、昨年のこの時期、上記人物は、それまで一定の成績を収めながらも、同時の昇進候補者に優秀者が集まっており、明らかに昇進できる結果・評価される人物像を持ちながら、結局は一年上の年次に当たる他支社メンバーの昇進を優先せざるを得ず、昇進を逃していたからだ。

当業界は、人が財産といわれるくらい人物次第で、その組織の成績やムードが大きく変わる特色がある。ゆえに給与・福利厚生面で、他業界比、高水準となっている。そのような中で、昇進という一つの勲章を得ることで、社員としてのモチベーションは信じがたいほどアップし、逆を言えば昇進を逃すことは、精神的にも待遇的にも活力が失われる重大事となる。

組織長となった自分における過去においても、実力で引けを取らない他支社メンバーと比し、昇進が遅れた過去の苦い経験を受けていた。

自分に到来した悔しい過去を今振り返ると、改めて人生は七転八起であると痛感する。そのような過去を回想しながら、部下昇進・人事異動3月決算等、慌ただしい年度末が到来しようとしていた。