深掘り！保険用語〈60〉

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

役員には毎月定額の報酬

労務対価部分は休業損害対象?!

今回は、「会社役員の休業損害」について深掘りしたいと思います。

【事例】Aさんは自損事故により1か月間入院した。自動車保険を契約している保険会社から『Aさんは会社役員なので、人身傷害保険では休業損害はお支払いできません』と言われた。

一般的に会社役員には休業損害は認められないとされており、保険会社の主張もこの一般論に基づいています。

《理由1》会社役員は雇用契約ではなく委任契約であるため。

雇用も委任も他人の労務を利用するための契約類型という点は同じです。違う点は労務の提供者（従業員や役員）の裁量の範囲です。雇用は従業員が使用者の指揮命令に従属して労務を提供します。いずれにしても役員報酬は同一事業年度内には毎月定額で支給されることが原則です。これを「定期同額給与」と言います。役員は解任されない限り毎月決まった額の報酬を受取ることができる建前になっています。

Aさんは休業しても満額の役員報酬を受取る権利を持っているため休業損害は発生しません。

どうでしょう？　皆さんが当事者であればこの説明に納得感がありますか？　世の中の役員が全て大企業の役員であれば妥当な判断だと思います。しかし、中小企業や零細企業の場合だと役員といっても従業員と同様の作業に携わっている方も多いと思います。また、その役員が休むことによって業務に支障を来しているのに事故前と同じ報酬を支払うことが実際問題として難しい場合もあると思います。

裁判実務では『役員の報酬については、労務提供の対価部分は休業損害として認容されるが、利益配当の実質をもつ部分は消極的である』（「赤い本」）とされています。特に中小企業の役員では従業員と変わらない勤務実態の方が多いと思われます。役員報酬という名目のみにとらわれるのではなく、その企業や役員の就業実態に応じて柔軟に休業損害を認定しようというのが裁判実務の態度です。

労務提供部分の割合はどのようにして決められるのでしょうか？　これは千差万別であり一律の基準はありません。『その企業の規模・利益状況、当該役員の執務状況や会社内での地位、役員報酬の額、他の従業員の職務内容と賃金水準あるいは類似企業の役員報酬額その他諸般の状況をきめ細かく考慮して判断されること』になります。

また、企業が休業している役員に満額の役員報酬を支払った場合には、その役員の労務提供部分の報酬相当額が企業の損害となりますので、当該企業から加害者に損害賠償請求が可能だとされています。

《トリビア》役員報酬を損金算入するためには、「定期同額給与」であることが必要。年度の途中で役員報酬の増額・減額を行うと経費として損金算入ができなくなる場合がある。これは、安易な節税や利益操作が行われることを防ぐ目的。

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　−60−
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

気を付けたい、“話の押し付け”

これから伸びるのは、損保系

「法人営業は暗記でできる」セミナーの本格的スタートから約5年。のべ5000人以上の保険営業マンと出会いがありました。「これからは法人への取組みが必須です」「法人営業をマスターしたい！」と、シナリオ営業の門をたたかれます。ただ、気になるのは、「法人営業を難しいと、考え過ぎている」方が少なくないことです。

あなたも、こんなふうに考えていませんか？　「経営者は知識がすごそう…僕の話なんて…」「保険の話は嫌われそう…」とか。訪問前から「ダメだ」と決めているかのようです。中には「生保の話をすると、損保契約を失うかも…」なんていう『売る気あんの?』な方もおられます。こんな心情のとき、一番ダメなパターンは、「経営者をうならせるような話題を持っていきたい！」と、専門的な話で突破口を開こうとするアプローチです。

ある研修の懇親会での一幕。お酒も入り、仕事とは全く関係のないお話で盛り上がる中、受講生の1人に韓流アイドルの大ファンという人がいました。「○○ちゃん、最高ですよね～、出身はね～、身長はね～、デビュー曲は…」、その方の熱弁は増すばかりで、その知識はすごいものです。僕を含め、聞いている人たちも初めは、「ふ～ん。へ～」と聞いていたのですが、時間がたつにつれて、「早く独演会が終わらないかなぁ」という空気になってきたのは言うまでもありません。

ある分野ですごく詳しい人が、その知識を全開で話しても、その分野に興味がない人は、そんなに詳しくない話です。そしてほぼわからない話です。そして『この人の話わかんない』と感じるものなのです。

人は「専門的すぎる話＝つまらない」と感じるもの。「マニアックすぎる話＝わからない」と感じるものなのです。

ですから法人経営者に対して、「難しい話」や「専門的な話」をしても、「すごい！もっと聞きたい！」とはなりません。マニア同士でマニアックな会話で盛り上がる会であればいいし、相手にニーズがあって、依頼があるのであれば問題なしなのですが。

例えば「時代は相続だ。事業承継だ」と多くの方が、これらの知識の習得に懸命です。しかし、「保険を活用して、相続や事業承継の話を詳しく語ろうとする」を旗印に営業活動すると、あなたのメッセージはマニアックすぎて、響きにくくなるかもしれません。

社長の思考の真ん中は、「経営」のことです。ここに寄り添い、悩み事を導く質問や会話ができれば、相手のニーズは容易に引き出せます。相続や事業承継の話題が相手から出てきた時に話してこそ、習得した知識が存分に活きるのです。

営業マンのお仕事は、「お客さまの困り事解消業」です。「私たちの知識や権威を振りかざす業」ではありません。

相手に寄り添い、普遍的な悩みの解消で同意をいただくことを目指すのか？　難しい話を振りかざして自己満足を求めるのか？　あなたはどちらを目指しますか？

奮闘！新米支社長

西川　新一　<74>

叱咤激励、言葉の効果は皆無

年初目標設定面接で支社に対する一抹の不安

例年以上の困難な巨額目標予算の設定で、唖然となった4月も終わり、気付くと5月ゴールデンウイークが明けていたが、年初不安定な体制で始動した当支社は、女性社員の体調不良者続出にて翻弄されるスタートに見舞われていた。

また、毎年のことながら、この年度始めの時期は、年度変わりの挨拶回りや担当変更の挨拶に加え、中間管理職として強いられる各種営業本部・部主催の年初会議が、めまぐるしく開催される時期であり、例年にない超多忙な毎日を迎えていた。

さらには男性総合職が1名減り、代替えとして新人男性社員が1名増となったことの営業上ダメージは想像を超える大きさであり、営業数字進展の悪さは、即刻、5月数字から顕著となった。

結果、一部の種目における保険料率アップによる売上増を除き、4月5月連月で月次売上が対前年を下回る惨たんたる年度スタートとなったのだ。

加えて、女性主体の営業部隊は、メンタル面でも弱く、これまでベテラン領域の自身以外の若手男性へ飛ばしていた叱咤激励の言葉についても、覇気のない女性陣には、言葉の効果は皆無であり、支社組織自体のエネルギーも欠落状態の日々が続くようになっていったのだ。

世の中が安倍安定政権に慣れる中、かつてない女性の社会進出に伴う象徴として、女性が社会を引っ張る時代の本格始動とはいうものの、男性同様の営業パフォーマンスを女性営業社員へ追求した場合には、明らかに無理があることを実感した。

この現象は、きっと、世の中の多くの企業で本矛盾と戦っているに違いないと容易に想像できるものであり、苦悩に満ちたかつてない悶々とする日々が幾日も続いた。

この1か月半だけでも、支社長生活数年分と同等の疲れが出るほどの苦難な時間であり、改めて過去の男性部下たちに自身の中間管理職の立場を支えて頂いていたことを痛感するのであった。

5月も下旬に差しかかり、私自身の上司である部長との間で、年初目標設定面接が行われた。その席では、予想通りに、今年の当支社に対する一抹の不安が語られ、いよいよ「初めての精神的劣勢状態の巻き返し」なくして、組織の浮上はあり得ない場面が自身の前に立ちはだかるのであった。