

深掘り! 保険用語

〈61〉



株式会社ウインライフ

小野 力

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

判例の多くは未必の故意も免責

免責は確定的故意に限る説も

今回は、「故意」について、実は難しい問題を含んで掘り下げてみたいと思います。

故意とは「自分の行為から一定の結果が生じることを知りながら、あえてその行為を行うこと」です。故意なら保険で免責は当たり前と感ずかれます。

【事例】Aは乗用車を運転中に道路通行に関してB(バイク運転)とトラブルとなり、AはBに煽り運転を繰り返す。Bは煽り運転を危険性が高いと認識していたが、Bを転倒させるつもりはなかった。

①Aの心理状態 ②Bの煽り運転を危険性が高いと認識していたが、Bを転倒させるつもりはなかった

「故意」は免責が当たり前というが、免責は「確定的故意」に限るという説も出ています。①は「確定的故意」。結果発生を積極的に意図しているが、認容していません。②は「未必の故意」。結果発生を積極的に意図していませんが、認容していません。③は「認容ある過失」。行為の危険性を認識しているが、結果発生を積極的に意図していません。

「認容ある過失」は、行為の危険性を認識しているが、結果発生を積極的に意図していません。これは「認容ある過失」に該当します。AはBの煽り運転を危険性が高いと認識していたが、Bを転倒させるつもりはなかった。これは「認容ある過失」に該当します。

「故意」は免責が当たり前というが...

「故意」は免責が当たり前というが、免責は「確定的故意」に限るという説も出ています。①は「確定的故意」。結果発生を積極的に意図しているが、認容していません。②は「未必の故意」。結果発生を積極的に意図していませんが、認容していません。③は「認容ある過失」。行為の危険性を認識しているが、結果発生を積極的に意図していません。

「認容ある過失」は、行為の危険性を認識しているが、結果発生を積極的に意図していません。これは「認容ある過失」に該当します。AはBの煽り運転を危険性が高いと認識していたが、Bを転倒させるつもりはなかった。これは「認容ある過失」に該当します。

新日本保険新聞

今、ある保険会社で、独立を目指す研修生に向けた、「新規法人開拓シナリオ研修」を絶賛実施中です。新規の募集人を迎え、独立までの支援を行い、専属の代理店を育成するという、長期的な視野にたった戦略。会社としても育成プログラムは重点項目の一つなのでしよう。実施する際には、研修生を育成する担当の方はもちろん、支店や業務部の責任者の多くが、2時間の研修に同じように耳を傾けられます。

「このトークを暗記してダメなら仕方ない」というところまで落とし込んだシナリオを元に、アタックする業種の困り事に対しての話し方や、「ここがポイント」という部分についての解説が行われます。実際にこのトークが営業現場で披露されるわけですから、営業マンにとっては強弱力なツールとなるわけです。完成したシナリオは、「ぼん」と渡すだけで、即行動とはなりませんから、与えられた時間が2時間であれば、第一部が1時間半、第二部で30分という時間配分となるのは否めません。

研修が終わると、その現場の「一番偉い人」が総評をします。が、この総評の多くはこんな感じ。「研修は、行動しなければ意味がありません。明日から早速「行動」です! 新規法人獲得キャンペーン中です。即実践、即成果を。」と言っています。1時間半前に言っていました。あかん!」

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 -61-

問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

とりあえず行け! では件数は増えない

「法人営業がしたい、でも自信がない」「法人営業は必須だ、でも変化が怖い」「法人営業は面白そう、でも時間がない」「法人営業をするに儲かる、でも食べていけない」「もうお分かりですかね。多くの営業マンの無意識レベルの行動は、でも」から先を選んでいきます。本当に、お楽しみに。

「これから伸びるのは、損保系」

奮闘! 新米支社長

西川 新一 <75>

進みつつある競争・実力主義

厳しい査定を受けた社員のやる気維持に苦慮

昨日の人事査定結果は、この6月に部下一人ひとりに伝える流れであり、中間管理職である支社長は、前年度の成績がおもしろくなかった部下に対し、厳しき査定結果を伝えねばならない悩ましい季節がこの時期でもある。査定期間にあたる4月〜3月の間、査定結果の進捗について、部下各人は一切の途中経過を知らされることなく、成績比較が困難な他課支社同期などと自らの成果獲得状態を己の中で比較しながら、自身の相対査定状況を気にしながら、業務にまい進する。

また、優秀な同期が集まった支店やそうでない支店の間でも、あくまで各支店で相対的な査定が実施されるため、過去勤務地では優秀との評価を得てきた社員が、1年後には劣等生の烙印を押されることもある。上司としては、プライドや期待感を持った部下へ、彼らの1年間まい進した業務の対価として想定する査定結果に対し、想定未満の査定結果を突き付けられた場合、多くの部下が落胆のあまり肩を落とし、翌日以降の業務にも影響を及ぼすことも時折発生する。

当業界の査定制度は、中間管理職未満の全社員を複数層(部長・主査・副主査の各クラス)に分け、各層を個人ごとの成績にて序列化・相対分布化させ、3月末成績を基に、翌7月以降の給料・賞与が決定される。つまり、年に一度その年の成績が5段階(AからE)で付され、その結果を向こう1年背負うとともに、退職金の基礎額にも影響し、出世するしないのみならず、その1年間における年収面でも上位下位者間で30%程度の格差が発生する厳しい競争社会の裏付けとなっている。

また、今年度においては、4月着任の複数名において前任地支社長が付けた査定結果であり、自身が付けた従来の部下以上に、納得かつ合理的に査定結果を伝えねばならないが、上記メンバーに下された査定内容は、厳しき数値であった。上記伝達時、過去メンバーと異なる新メンバーの1名は絶句し、想定外の低い査定結果を告げた瞬間、その場で涙を流し落胆したのであった。そして、開口一番「モチベーションダウンを止める自信は全くない」旨の一言を発した。

組織内での競争・実力主義の浸透が進みつつある中、このような右記実力主義の風土に身を置きながら、挫折や敗北を味わった社員のやる気を維持し組織を運営できるか、今年度も大きな課題が突き付けられた第一四半期となったのである。

昨日の人事査定結果は、この6月に部下一人ひとりに伝える流れであり、中間管理職である支社長は、前年度の成績がおもしろくなかった部下に対し、厳しき査定結果を伝えねばならない悩ましい季節がこの時期でもある。査定期間にあたる4月〜3月の間、査定結果の進捗について、部下各人は一切の途中経過を知らされることなく、成績比較が困難な他課支社同期などと自らの成果獲得状態を己の中で比較しながら、自身の相対査定状況を気にしながら、業務にまい進する。

また、優秀な同期が集まった支店やそうでない支店の間でも、あくまで各支店で相対的な査定が実施されるため、過去勤務地では優秀との評価を得てきた社員が、1年後には劣等生の烙印を押されることもある。上司としては、プライドや期待感を持った部下へ、彼らの1年間まい進した業務の対価として想定する査定結果に対し、想定未満の査定結果を突き付けられた場合、多くの部下が落胆のあまり肩を落とし、翌日以降の業務にも影響を及ぼすことも時折発生する。

当業界の査定制度は、中間管理職未満の全社員を複数層(部長・主査・副主査の各クラス)に分け、各層を個人ごとの成績にて序列化・相対分布化させ、3月末成績を基に、翌7月以降の給料・賞与が決定される。つまり、年に一度その年の成績が5段階(AからE)で付され、その結果を向こう1年背負うとともに、退職金の基礎額にも影響し、出世するしないのみならず、その1年間における年収面でも上位下位者間で30%程度の格差が発生する厳しい競争社会の裏付けとなっている。

また、今年度においては、4月着任の複数名において前任地支社長が付けた査定結果であり、自身が付けた従来の部下以上に、納得かつ合理的に査定結果を伝えねばならないが、上記メンバーに下された査定内容は、厳しき数値であった。上記伝達時、過去メンバーと異なる新メンバーの1名は絶句し、想定外の低い査定結果を告げた瞬間、その場で涙を流し落胆したのであった。そして、開口一番「モチベーションダウンを止める自信は全くない」旨の一言を発した。

組織内での競争・実力主義の浸透が進みつつある中、このような右記実力主義の風土に身を置きながら、挫折や敗北を味わった社員のやる気を維持し組織を運営できるか、今年度も大きな課題が突き付けられた第一四半期となったのである。