深掘り！保険用語〈6〉

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

失火を大目にみる法習慣

外国では厳しい責任を求める傾向

失火責任法について①

数回に分けて『失火の責任に関する法律』（以下、失火責任法）について深掘りしてみようと思います。

『民法第七〇九条の規定は失火の場合には之を適用せず。但し失火者に重大なる過失ありたるときはこの限りにあらず』これが失火責任法の全文です。おそらく日本で一番短い法律です。民法七〇九条とは「過失によって他人の権利を侵害したものは賠償責任を負う」という不法行為を定めた条項です。失火者に甘く被害者に酷な法律がなぜ生まれたのでしょうか？

日本では昔から失火責任を宥恕（ゆうじょ）する（＝ゆるす）法慣習がありました。千年以上前に制定された大宝律令に「過失による失火の場合は償わなくてよい」という条文があります。「火事と喧嘩は江戸の花」という言葉があるように民衆も失火を天災と同じように不可抗力とみて失火者の責任を大目に見ていたのです。

ところが明治維新の後、日本が欧米列強と肩を並べようとするなかで近代的な法制度を導入することが緊急課題となります。明治29年に民法が制定され、失火の場合も一般の不法行為と等しく賠償責任を負わなくてはいけなくなりました。このことが知れ渡ると富裕層を中心に反発が起こります。当時は大火が頻発しており、貴族や富裕層といえども火元になれば全財産を失ってしまうという危機感が急速に広がります。「資力のない者は事実上責任を負わず、富者のみが財を挙げて賠償しなければならないのは不公平である」「失火責任法がなければ日本から指導層が消えてしまう」―こういう議論が巻き起こります。失火責任法は民法制定直後に議員立法として提出され明治32年に可決成立しています。何と！ お金持ちによるお金持ちのための法律だったんですね。

外国の立法例を見てみると、失火責任を特別扱いしている例は皆無です（韓国に類似の法律あり）。そもそも火は危険なもの。その扱いにはより注意が必要という考えからより厳しい責任を求める傾向にあるようです。失火責任法とは逆のスタンスです。

明治45年の判決以降 債務不履行に適用せず

失火責任法を廃止すべきという学説も少なくありません。現在、消防や建築技術の発達によって大火はほとんど発生していません。市民の権利意識も高まっています。賠償責任保険も発達しています。失火責任を大目に見る慣習が一般的であれば失火見舞費用や類焼損害担保特約のニーズはないはずです。皆さんはどう思われますか？

不法行為（民法七〇九条）の他にもう一つ賠償責任を発生させる法的根拠として債務不履行（民法四一五条）があります。契約関係にある当事者が契約内容を履行しない場合に約束を破った当事者に賠償責任を負わせるものです。失火責任法はなぜ不法行為にだけ適用されるのでしょうか？

失火責任法の提案者は債務不履行も失火責任法に含めるつもりだったようですが、成立を急ぐあまり法文に四一五条を入れることを忘れてしまったらしいのです。初期の大審院判例では、立法趣旨を尊重して債務不履行にも失火責任法が適用されていました。借家人が失火で家主の建物を焼いても軽過失であれば賠償しなくて良かったのです。しかし、この判例は明治45年の大審院判決で変更されました。それ以降、債務不履行には失火責任法は適用されていません。

（参考文献）「失火責任の法理と判例（澤井裕）」「失火責任法の理論と実務（戸出正夫）」

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 －5－
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

訪問件数を増やすには

これから伸びるのは、損保系

こんにちは。営業シナリオライターの片岡隆太です。前回は、『営業のトレーニング』について書かせていただきました。「お客様を魅了する」という意図を持ち、営業の練習をしている人は極めて少なく、大きなチャンスが待っているという話に多くの反響をいただきました。今回は、「練習や実践を継続して行うために大切なこと」について話します。

2014年に開催される、サッカーW杯のアジア最終予選が開催中です。その主力メンバーである、本田圭佑選手が、先日NHKの「プロフェッショナル仕事の流儀」で特集されていました。現在はロシアのチームに所属している本田選手。はるかな異国の地のサッカークラブで、彼がどのように戦っているか、そのプロセスが克明に描かれていました。サッカーの技術もさることながら、時に「ビッグマウス」とも称される、自信に満ちあふれた彼の言動が、多くのファンの心を掴んで離さないようです。

番組内でも、印象的なシーンがありました。小学生向けサッカー教室でのこと。「サッカーでうまくいかなかったときに、どうすればいいのですか？」。サッカー少年に、彼はこう答えました。「まず知ってほしいのは、僕もそうですが、サッカーはうまくいくよりも、うまくいかない方が多いということです！」。夢多き少年に対して、真実を真剣に語る真摯な姿が印象に残りました。

営業の方程式に置き換えてみれば、成果＝訪問件数×成約率という数式で表すことができます。成果をあげるには、訪問件数を伸ばすか、成約率をあげるかしか方法はありません。はっきり差別化できる商品を持たない我々に残されている道は、「訪問件数を増やす」ということ以外に道はないのかもしれません。そうするとサッカーの世界と同様、「営業活動は、うまくいかない方が多い」、言い換えれば、「断られることのほうが多い」ですよね。誰もがうすうす気付いていながら触れる勇気がなかったことなのかもしれません。成果をあげるには、断られる回数を増やさないといけない…。正直いって楽しい話ではありません。

しかし、断られ続けても、訪問回数を伸ばし続けるメンタルを持つ方法はあります。それは、提案の「ミッション（動機）」を確立させること。この動機があいまいだと、数をこなすことは非常に難しい。「やらなければ」という義務感や、「やらされ感」につぶされそうになります。

反対に「ミッション①企業存続発展対策」「ミッション②原価低減対策」といった、なぜ保険を提案するのかという自分なりのポリシーがはっきりしているとかがでしょう？ まず気持ちが前向きになりますよね。成約するかよりも、伝えたい気持ちが大切になりますから、必然的に、訪問件数が増えます。

契約を増やさなきゃと焦っている営業と、結果より大切なものを持っている営業とどちらが活躍できるか？ 心に聞いてみたら、あなたの答えはいかがでしょう？

逆説的ですが、結果だけに執着しないことが、静かなパワーをあなたにもたらすのです。

奮闘！新米支社長

西川 新一 ＜20＞

一人の欠員が戦力に影響

営業と組織体制で試練のスタート

人事関係対応・各種会議や意思結集大会が重なる4月は、例年同様、バタバタの中であっという間に終わり、GWの大型連休も重なりいつの間にか5月の中旬を迎えた。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挨拶に加え、中間管理職として強いられる各種営業活動年間計画書作成や部下との新年度面接等々が一気に集中する季節である。本年は、会社人事制度変更に伴う非正規雇用社員の次期社員登用チャレンジ期間のスタート元年でもあり、いわゆるパート社員の人事書類作成も課される酷な年度始めとなった。

また、社員戦力面では、今春のベテラン女性社員の結婚退職による欠員が原因となり、大幅戦力ダウン状態での始動となった。都会にありながら規模が大きくない当支社では、1人の増減の事みは即、組織内の他メンバーの業務量に直結する。支社内全メンバーが増減員に関わらずバタバタの4月が終わっても、例年比で大幅に上回る残業状態が続き、管理職としても成績以外の労務環境整備面で頭の痛い課題が目前に広がっていた。

そのような中、複数名ながら存在するパート社員の方々が、社員同レベルの業務遂行力を身につけていただくことで社員並みに力を発揮できれば、良好な組織運営に大きく好影響をもたらすことが可能である。幸い、当支社在籍パートの方々は一定レベルの資質を保有していた。

一方、社員の誰もがこの点を理解しパート社員へのノウハウレクチャーに時間を投じようと意気込むが、人員減によるシワ寄せで増加した自らの業務に引っ張られ、上記レクチャーへの時間投下を邪魔する構図が続いた。結局、5月下旬の段階で、多くの社員が上記パート社員への時間投下と自らの担当業務への時間投下のバランスがうまくいかず、多くの事務障害事案が露呈し、長時間残業に近い状況に陥っていた。

この状況は、まさに組織としては初めて迎えることとなった「仕事配分バランスにおける決断を下すべき段階（岐路）」に到達したことを示しており、本方向性によって組織の成否は当然本年度の成績にも多大な影響を及ぼすものである。上記は、支社長として、これまで同様営業面の試練と共に組織体制での試練を抱えたスタートとなったが、若いメンバー・男女・パートの枠を超えた全メンバーの協調性発揮による業務効率化に挑戦する1年が始まったのである。