深掘り！保険用語〈79〉

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

わりかん保険は「保険」なのか？

既存ルールでは保険ではない
今は実験的に認められている

今回は、「わりかん がん保険」、国内初P2P保険『わりかん保険』（1月29日付日経）。他の全国紙やTV各局もこの保険を取上げており、新しいタイプの保険として注目を集めています。

わりかん保険では、保険金支払いがあった場合に、保険金総額を契約者数で頭割りして事後的に保険料として支払います。保険料は発生しません。

『賦課方式（事後精算方式）からの脱却』、つまり、『事故発生確率を科学的に予測して「収支相等」の保険料を設定すること』で近代的な保険は生まれたというのが教科書的な見解です。わりかん保険は、IT技術を使って「賦課方式」を現代に復活させたものと私は感じています。また、保険料は全額が保険金に充当されるため、わりかん保険に保険料をプールする仕組みはありません。

【わりかん保険は「保険」なのか？】

保険法には、「保険契約」の定義規定はありますが、「保険」自体の定義規定はありません。理由は、①保険を過不足なく定義することが困難であること、②無理に定義することによって保険法を適用すべきものが対象外となる可能性があることです。

保険の伝統的な解釈によると、その制度が保険であるためには保険料を集めて共同財産を形成することが必須とされています。保険料をプールしないわりかん保険は保険として認められないのです。一方、米国では保険の機能面に着目して、「リスク移転」「リスク分散」の機能を備えている制度が保険だと考えられています。この考えに従えば『事後拠出制であっても保険該当性が損なわれることはない』とされるため、わりかん保険を保険と認めることが可能となります。

しかし、わりかん保険を保険として認めたとしても、保険法が射程範囲とする保険契約ではないと思われます。保険法では、保険契約とは『当事者の一方が一定の事由が生じたことを条件として財産上の給付を行うことを約し、相手方がこれに対して当該一定の事由の発生の可能性に応じたものとして保険料を支払うことを約する契約』（2条1項）と定義されています。わりかん保険で契約者が支払う保険料は実際に発生した事故に対するものであり、事由の発生の可能性に応じたものではないからです。

わりかん保険は、既存の規制の適用を受けずに新しい技術やビジネスモデルに挑戦するための「規制のサンドボックス制度」によって実験的に認められた保険です。裏を返せば既存のルールでは保険と認められないと金融庁は考えているのです。実証実験が打ち切られると契約は継続できなくなります。実証実験が成功した場合には、保険法や保険業法の適用をどうするかという問題を解決する必要が出てくると思います。

《トリビア》P2Pとは「peer to peer」の略（peer＝仲間）。P2P保険は保険者（保険会社）にリスク移転をするのではなく「仲間同士」でリスクを移転する仕組み。Insurance（保険）とTechnology（技術）が融合したInsurTech（インシュアテック）の一種。欧米や中国で利用者が急増している。

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　－79－
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

悩みを解決するための“意識の変え方”

新年度に向けて、研修プログラムをリニューアルするため、損害保険会社関係者の方々にインタビューをする時期です。メーカーの垣根を超え、職歴も立場もさまざまに、いろいろな方にお話をさせていただいております。今年も約50名の皆様にインタビューをさせていただきました。この場を借りて、ご協力してくださいました皆様、本当にありがとうございました。

「直面している課題は？」「今、何をしなければならないの？」という質問に対しての答えは、大きく分けて3つです。①代理店の統廃合を含めた体制整備②脱自動車をキーワードとした多種目販売③保険料確保のための法人開拓。おそらく皆様も同じではないでしょうか？

でもこの悩み、僕が損害保険会社の研修講師として、本格的にオファーをいただいた2012年から「あまり変わってないなぁ」というのが本音です。もしかすると、もっと前から言われてきたことかもしれませんよね。だとすると「ほぼ10年、同じ悩みを繰り返している」ということになります。ではなぜ、この悩みは根本から改善されないのでしょうか？　これについて僕なりの想いを書こうと思います。

僕のノウハウや考えを、営業研修の中でお話をする中、たくさんの営業マンの皆様から悩み事をいただきます。先ほどあげた3つの悩みはもちろん、時には個人的なお話も打ち明けていただきます。そんな時、僕が常に心掛けていることは「大前提として、目の前の問題はダミーで、問題が起きたときに、その問題を解決しても、本質は解決できてはいない」ということです。

「今年はこの商品の実績が手数料ポイントに左右されます」と言われ、目の前の問題として頑張ってクリアしたとしても、常に「依頼に応じ続けるのはしんどい」という悩み事の解決にはなりません。そう、一時的に解決したかのように見えますが、また同じような問題が起きてきます。なぜなら、本質的には何も解決されていないからです。そして何年も問題解決しようといろいろやっているのに、同じような問題が次々に起こるのはこういう理由です。かの有名なアインシュタインはこう言いました、「問題が起きたときと同じ意識では、その問題は解決できない」と。

でも、どうやって？ですよね。答えはシンプル。「意識を変える」これしかありません。

例えば「多種目販売」が悩みだとすると、「どんな商品が売れる？　販売手法は？」という解決策ではなく、「多種目販売が達成できたらお客様との関係が深くなる。密なお付き合いをするにはどうすれば？」というように、お客様の立場から、『深い次元』に意識を変えます。

「法人開拓」が悩みであれば、「法人開拓で手数料が増える。自己実現することで何が得られるだろうか？」など、あなたの立場から、『高い次元』に意識を変えます。

意識の変え方は、「より高く」か「より深く」か？　この2つを意識することがポイントです。それをせずに問題をそのまま解決しようとすると、損保代理店の悩み事がルーティーンで続いているように、ずっと同じようなことを、同じなレベルで悩み続けることになってしまう。

さまざまなケースを想定し意識を変えよう。「深く」そして「高く」。

これから伸びるのは、損保系

奮闘！新米支社長

西川　新一　＜95＞

働き方改革の下、当業界は1～2月にかけ、半強制的に長期休暇を取得する習わしがあり、他業界同様、長時間労働抑制・プライベート時間確保による心身健全を図る意図がある。

このため、管理職を含めた全社員が、連続3日間の休暇取得が原則必須となり、本休暇未取得社員のいる組織は、営業成績上、一定の減点が課せられる仕組みとなっている。

上記と合わせ、本時期にはもう一つ会社として重要なテーマとなる「次年度戦力（人員転勤辞令）決定」のシーズンでもある。

会社上司に対し、戦力補強や部下現職適性への意見具申が認められる数少ない時期であり、今年もわがままの範囲を超えないレベル、かつ、他支社とのバランスにおいて、戦力補強を要請した。

その理由は、昨季の人員転出転入の結果、当支社戦力大幅ダウンの現状の穴埋めが急務であり、次年度には、ベテラン域の男性社員を呼び込みたいという意図があったのである。

なぜなら、当支社男性社員が若手のみであり、先輩社員となるとその上が私となるため、どうしても頼れる兄貴的存在の人物が必要だったからである。さらには、女性社員の中でも、年齢上位の1名の体調も優れない状態に陥り、いつ欠員状態になっても不思議ではない状況であったからである。当方の目から見ていても、この女性社員は支社にも貢献を果たしている人物であり、なんとしても戦力補強を図り、組織力向上で支社全体を少しでも楽な労務環境に導いてあげたいほど、各メンバーの労働が過酷な状況になりつつある。

ただし、このような過酷下で得たものがある。それはコミュニケーションである。戦力が弱い反面、皆で協力しようという空気が自然と職場に漂うようになり、昨年末と比べ、職場の団結心は明らかに強みを増し、最近の若い人においても、互いが人間味を持った会話を増加させ、各人の表情はむしろ活気に満ち溢れていることを痛感したのである。

月末には上記の上司面談を終えた。戦力補強面意見具申は、人員増強を要請し、支社長としてやるべきことをやり遂げ、月末を迎えた。例年同様、今月末には年に1度の社員転勤発令が到来する。次年度戦力が決定される「1年で最も緊張の走る1日」が到来間近となり、また新たな出会いが訪れることを楽しみに落ち着かない月末を迎えることとなった。

皆で協力しようという空気が漂う
強みを増した職場の団結心