深掘り！保険用語〈88〉

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

限定的な倉庫業者の責任

倉庫寄託約款の影響受ける火災保険

前回に続き、「倉庫物件」について深掘りしたいと思います。

倉庫物件用の火災保険と「倉庫特約」は、倉庫業者が定める「倉庫寄託約款」から大きな影響を受けています。倉庫寄託約款は国への届出義務があります。以下、国交省が公表している「標準倉庫寄託約款」に基づいて火災保険との関わりを概観したいと思います。

【①担保危険】火災保険普通保険約款（倉庫物件用）の担保危険は、「火災、落雷、破裂、爆発」のみです。他物件の保険約款と比べて担保危険が少ないことが特徴です。

標準倉庫寄託約款によると倉庫業者の責任は非常に限定されています。

『賠償の責任を負う損害は、故意又は重大な過失によって生じた場合に限る』（38条1項）。『損害賠償を請求しようとする者は、その損害が故意又は重大な過失によって生じたものであることを証明しなければならない』（38条2項）。これは民法・商法の「寄託」の規定と大きく異なっています。民法・商法では、受寄者（倉庫業者）は軽過失でも責任を負い、その責任を逃れるためには過失がなかったことを立証することが必要とされています。

このように倉庫業者に有利な契約条件は、明治20年代から続いているとされています。その妥当性を疑問視する声はありますが、「現行の保管料はこの条件を前提として設定されていること」「荷主の大半が企業であること」などの理由から現在でも採用されています。

免責事項（40条1項）も広範です。地震、津波、高潮、大水、暴風雨、爆発、戦争、事変、暴動、強盗、労働争議、鼠害などが免責事項です。火災は免責事項ではありません。倉庫業者が自らの保管責任をカバーするためには「火災、落雷、破裂、爆発」の補償があれば十分ということだと思います。

【②保険金支払方法】標準倉庫寄託約款では『寄託者は、当会社（倉庫業者）を経由して火災保険金の支払いを受けなければならない』（35条）とされています。倉庫特約（第2方式）にも『保険契約者（倉庫業者）を経由して保険金を支払います』（17条2項）という同様の規定が置かれています。被保険者であっても保険会社に直接保険金請求をすることはできません。物保険において被保険者とは保険金の支払いを受ける権利を持つ者です。この大原則を制限する倉庫特約の規定は極めて例外的なものだと思います。

倉庫業者には、「保険金の支払い状況が確認できる」「倉庫保管料の回収が確実となる」「保管貨物に対する質権の保全ができる」などのメリットがあります。一方、保険会社としても取引関係のない被保険者ではなく、契約者である倉庫業者と手続きを行う方が、損害査定・保険金支払いが円滑に進むというメリットがあります。

①②の他にも、倉庫特約（第1方式）には保険料の後払い精算など破格の条件が定められています。倉庫業が明治初期から発達し保険会社や民法・商法よりも歴史が古いために当初の慣行が変わることなく残っているためと思われます。

《トリビア》契約関係は当事者の合意で定まる（契約自由の原則）。民法・商法は、売買・賃貸借・請負・寄託などの典型例を定めているが、それと異なる内容の契約も強行法規・公序良俗に反しない限り有効である。

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　−88−
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

件数をこなせるようになる、メンタルを持つ

2013年からスタートした本コラムも88本目の投稿。2020年最終回です。『暗記営業のススメ』というテーマで、私が実践し、成果が出たノウハウを少しずつ発信してまいりました。ここから、たくさんの出会いが生まれ、新たな成果のお手伝いをさせていただいています。

本コラムはたった1290文字。でも私にとって「想いを紡ぐ」大切な場所です。そこで今年最後に、私の想いを精一杯込めペンを取ります。最後までお付き合いください。

成約率があがっても訪問件数が確保できなければ成果は知れています。だから、「件数を伸ばすことが生命線だ」と、ほとんどの営業マンは、気が付いているはずなんです。成果をあげるには「訪問件数を伸ばす」、つまり「断られる回数」を増やさなければならない…。正直言って、楽しい話ではありません。

これがどんなにしんどいか、私はイヤと言うほど痛感してきました。かつて大手生命保険会社に入社し、「しつこいが熱心に変わるまで頑張れ」、「セールスお断りのシールが貼っていようが関係ない」など、どっぷり昭和のノウハウが当たり前だった頃、その指示に従い闇雲に訪問し、お客さまからの「NO」をやり過ごしていましたが、何の因果か、ここで「シナリオ営業」の世界を体験し、僕の人生が一変するのです。

お客さまの心理やニーズに寄り添うように作られた営業台本という世界に出会い、僕の中で「NO」の本質が変わりました。自分の提供しているサービスが、「なぜ?」「どのように?」お客さまの役に立つのか? 「誰に」「何を」話しかけるべきなのかが、はっきりと腑に落ち、目の前の世界が一変しました。

「こっちでいいんだよ」「喜んでくれるから自信をもって」そのシナリオは、僕の歩む道を、暖かい光で照らしてくれているように思えたのです。まるで灯台の明かりのように。今でも僕のサイトや会社案内、名刺のデザインも灯台を描いています。

「営業をするうえで最も重要なことは?」という質問に、僕はいつもこのように答えています。

「件数をこなせるようになる、メンタルを持つことです」

私の提供している研修は、シナリオ制作というツールを用いたメンタル強化プログラムです。そして一度しっかり培われたメンタルは、簡単には崩れない！ かつて僕を導いてくれた明かりのように、今度は僕が凛としてそばに立ち、誰かにいつも、暖かい光を灯し続けたい。僕の仕事に込められた想いです。

これから伸びるのは、損保系

奮闘！支社長

西川　新一 ＜104＞

低評価という結果を糧に

はい上がる社員が多いほど強い会社に

この時期は、翌年度の組織人員構想が練られる時期で、部下の家族事情や将来就きたい部門の希望確認に加え、上司が部下の現業務での相性を判断し、役員へ提言する貴重な時期であり、人事異動構想と同時に進められる部下の昇進や第2四半期人事査定も、同時並行で行われる。

特に、上期人事査定は、部下の成績によって翌年の給料や昇格の基礎となる社員級別にも直結することから、各支社長とも、会社全体の目と自らの支社組織の目という両観点から、社員1人ひとりの会社における評価を下すという大事な業務を遂行する時期でもある。

当支店は、全国有数の大所帯であることから、300名を超える人数が対象となり、各社員階級ごとに、順位付けを行わねばならない。そして、この順位は、単年度給与・賞与、グレードの高い赴任地への転勤可否や毎年積み重なっていく退職金基礎支給額、将来の昇進スピードへの影響など、さまざまな会社人生に多大な影響を与えていく。

人事査定の方法は、多数の各支社長が自らの部下を会社が設定する「部下の査定要綱」に基づき公平な目でa～eまでの5ランク評価を付ける初期査定を行い、後日、他の支社長とともに2次査定が行われ全社員のランクが決定される。

従って、階級によっては、上半期の成績優秀者が集まることもあり、自らの部下によりよき評価を得ようと、各支社長間で高評価獲得に向けたせめぎ合いが起こることもしばしばである。というのも、本評価の通知を受けた部下は、会社人生を左右する結果を告げられ、自ら思いを下回る低評価通知を受けた者のモチベーションは下がり、その後の営業活動に支障をきたすこともあるからである。

11月下旬に査定会議が実施され、当支社では社員5名の評価を用意し他支社との競合に臨んだ。結果は、営業成績・他支社への振る舞いにおいて、部内でも折り紙つきの前評判を得ている部下1名は高評価を得たものの、他4名は実力相応ながら、相対的には低評価の結果となり、支社長として、満足いく査定に至らなかった社員たちが、自らに厳しい目標を課し業務へまい進した姿を思うと、組織の長としてはいたたまれない気持ちにもなる。

ただし「結果がすべての営業」では、むしろ当たり前の出来事であり、結果を糧にはい上がる社員が多いほど、強い会社となることを意味する。改めて支社長の重責を噛みしめ、部下との面接に向かうのであった。