

深掘り! 保険用語

〈8〉



株式会社ウインライフ 小野 力

管理者のミスが原因で失火

入居者の家財損害に信義則上、債務不履行

今回は事例を通して失火責任法について深掘りします。

《事例》Aは賃貸マンションを所有。Aの管理ミスが原因で失火しマンションが全焼した。入居者Bの家財が全焼しBは転居した。

Aの基本的な義務はBに戸室を使用させることではなく失火責任法が適用されるという解釈が、失火によってBはマンションに住めなくなっていますので、転居費用を債務不履行に基づいて請求できます。

Bの家財については貸借契約の直接の対象で、則上の債務不履行責任を負うという有力説です。

失火責任法について③

1階のテナントが失火の判例の判断は分かれていますが、最高裁は貸借人の失火による賃貸借物の衣料品類の損害について、信義則上の債務不履行を理由として貸借人に損害賠償を命じました(平成3年10月17日)。

今後は後者の考えがスタンダードになっていくと思われる。

賃借人であるBの生命・身体に損害を与えた場合も同様です。あるいはより強く安全配慮義務を求められる可能性もあります。

1階部分の損害についてはDの債務不履行となり、CはDの過失の軽重に関わりなく賠償請求できます。問題は2階部分です。失火責任法を適用すべきという判例は「賃借上の保管義務は賃借人に限定される。賃借人が賃借人の失火により全焼した場合には被害額は巨額になります。後者の立場に立った場合でも賃借人が債務不履行責任を負う範囲を限定し、「直接失火」とみなされない部分については失火責任法を適用しよう」という考えが有力です。

Dが借家人賠償を契約してあれば2階部分の損害も補償されるのでしょうか? 多くの保険会社の約款では支払対象を「借入戸室の損壊」に限定しているため、2階部分の損害については対象外となるケースが多いと考えられます。このリスクに対応可能な保険は施設賠償責任保険や個人賠償責任保険です。管理財物賠償に該当しないために有責となります。

(※)借家人賠償について複数社の査定実務担当者から教示を受けました。約款の文言や解釈のスタンスが異なっています。2階部分の損害も借家人賠償で支払い可能という判断もあるようです。

新日本保険新聞

こんにちは。営業シナリオライターの片岡隆太です。営業が苦手な自信がもてなかった私が、2年半で9億円ものANPを頂戴できた要因は何だったのか? 最近、そのヒントになるような出来事がありました。

先日、長年使用していた掃除機が動かなくなりました。妻に選択を任せました。妻は「掃除機がない生活にストレスを感じ、掃除機を買い直そうか?」と提案したところ、「もうすぐ届くよ」との返事。『届く?』、疑問に思いつく。妻は、シャープネットたかたの通販番組で購入したとのことでした。家電製品を通販で購入するという概念がなかった私は、少し戸惑いつつ、値段が安かったから

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 -7-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

信頼感の伝達に重要なこと

かかとと聞くと、妻の答えは少し違っていました。大きな理由は2つです。1つは、下取りがあり資源の無駄遣いにならないこと。そして2つ目は、番組を見て信頼感を持っていた、という理由でした。実際に商品を見なくても信頼感を持つ。これってすごいことだと思いませんか?

通販会社の「シャープネット たかた」を記憶している方は多いと思います。自社スタジオから放送を行い、製作スタッフも自社社員。放送で流れる、あの独特のメロディが自然と頭に残る人もいます。そんな番組を見て、高田社長です。そんな高田氏が、日経BP社の「日経トップリーダー」の中に掲載されているインタビューの冒頭で、「実は、私は口ベタなんです」と答えているのです。あんなに鮮やかに商品を説明しているあなたが口ベタ? 衝撃的な事実でした。

氏は記中で「話すということ、ただ口から言葉を発することじゃない。想いを伝えることです。だから話すのがうまいとは、自分の想いを伝えられる人のこと、信頼感の伝達には、想いを伝えること、これが重要です。商品がある生活や感動を伝えること、これはぜひ伝えたいという気持ちを持ってほしいです。そんな時は、大切に答えています。自分商品が感動したことを多くの人に伝えたいという想いが言葉となり、視聴者の心を捉えているのです。」

「信頼」に限らず、人に物事を伝えるうえで、「想いの強さ」は重要な要素です。口ベタだからこそ、言葉にできないからこそ、徹底的に「想いを伝える」こと、これが重要です。徹底的に「想いを伝える」こと、これが重要です。徹底的に「想いを伝える」こと、これが重要です。

「これから伸びるのは、損保系」

奮闘! 新米支社長

西川 新一 <22>

若い部下たちの自主性を尊重

第1四半期となる6月成績は、月の後半に集中した自動車の新車登録や政権交代による景気回復に後押しされた住宅購入の追い風により、決して満足とは言えないものの想定を上回る売上に到達し喜ぶ閉じた。支社長3年目となる今年、過去2年と異なり、これまでのようなトップダウンではなく、一定期間成果が上がりなくとも、若い部下たちの自主性を尊重する方針としていた。

3年目となると、さすがに1年目の頃のように毎日むしむしに気力を振り絞ることも疲れを感じないように、肩の力を抜くことも覚え始めていた。そのような体制下で及第点クリアを果たしたことで、改めて「部下を信頼し、組織成績が上がらない時でも、部下たちに仕事を任せ辛抱することが部下の成長を促す」ことに繋がることが痛感した。

この3か月、部下の自主自立を促すために、これまで以上に朝礼に取る時間を長く設定し、過去実施していなかった試みとして上司が席を外し、部下たちだけでの会話を持つ時間を設定してみたのだ。当初の4月は、部下たちだけの会話の内容を後に聞いてみていたが、上司の私からすると非効率で無駄が多いと感じざるを得ない内容だらけであった。

ところが、上記の朝礼に上司として助言を続けることに、部下たちだけの朝礼が、日増しに高度な内容・積極性に満ちた内容に変わっていったのである。かつては、上司からの指示が出ない限り、活動面において積極性など皆無に等しい意識レベルであり、典型的な指示待ち族であった彼らが、いざ上司が不在となる空間では、頼る者が不在である自分たちで自己解決・自らが創意工夫し仕事面でのアイデアを出すように成長していったのである。

私のような中間管理職の場合、若者が描く10・20年後のキャリア形成といった将来と異なり、せいぜい5・10年後のビジョンしか描き出せない。よって、短期ビジョンで物事を見がちとなってしまう、成績においても短期間勝負となりがちで、若手育成が後回しになりがちである。しかし、この3か月の間、改めて人を育成すること、組織が伸びる要素であり、組織の主役は20・30代の若い世代であると感した。支社内に映える若者の日々自信に溢れていく顔色を見ることで、管理職としての満足感を感じたのであった。

組織の主役は20・30代、辛抱強く育成