

深掘り！ 保険用語



株式会社ウインライフ 小野 力

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

たった3条の約款から始まった 事故の定義によって 補償内容が変化

今回は、「生産物賠償責任保険」について深掘りしたいと思います。

【歴史】
日本の賠償責任保険は1957年に東京海上が認可を受けて始まり、生産物賠償は、施設

今回の「生産物賠償責任保険」について深掘りしたいと思います。

当時の生産物特別約款は3条で定めていました。

1980年頃には約款を整理・統一しようという動きがあり、損害協会が「同一の賠償責任保険特別委員

各社独自の生産物賠償の担保内容

会が検討が行われ、統一約款は見送られました。特別委員会での指摘事項について生産物特別約款に「追加特別条項」を自動付帯する対応が行われました。

【保険事故】
火災保険などとは異なる定義の明確化など。2010年施行の保険法に対応するため全ての保険約款は改訂されました。このときに生産物賠償は担保内容にまで踏み込んで大きく改訂がなされています。保険自由化後ですの統一された約款ではなく、保険会社で

（請求説）、⑤賠償額が確定した時点（確定説）、⑥賠償金を支払った時点（履行説）。当初の生産物特別約款ではこの点が必ずしも明らかでなかったため、論争が盛んに行われました。現行の約款では③責任負担説が採用されています。損害賠償の欠陥による対人・対物事故は免責にできません。

原因事故説には別のメリットもあります。A社は製造部門を廃業して介護事業を始めました。製造部門の売上高はゼロです。生産物賠償は継続できません。満期後に対人・対物事故が発生してもA社は保険保護を受けることはできません。しかし、原因事故説を採用した約款であれば保険期間中に製造した製品が原因で、満期後に対人・対物事故が発生しても保険保護を受けることが可能となります。

①は免責。

新日本保険新聞

先月のコラムを受け、「自分的な努力」ではないか？」分らない「努力」の定義を見つけない！」など、たくさん

た。前号を少し振り返ってみますと、1%の確率で引き寄せられることができる成功であれば、100回やろう！この「数」をこなすためには「努力」が必須。自分では「楽」でも他人から見ると、「すごい」が「努力」の定義で、この定義だと「数」がこなせて「運」が高まり、成功の確率が上がる。一方「自分でもしんどい」「周りから見てもしんどい」を「努力」の定義としてしまうと、続けることが難しく、たとえ継続できたとしても、大切にしている何かを失っているかもしれない。今月は、さらに深く切り込んでいきたいと思います。

一般的に、人は「頑張れば

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 -90-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

幸運の女神が現れたときのために

「努力」を全否定するつもりはありません。なぜなら、これでも、チャンスの確率を高めるための行動、つまり「努力」の継続。『運』というチャンスを引き寄せるためのものです。でもね、時と場合によってチャンスを一瞬で目の前を通り抜けるものなのです。

「幸運の女神の前髪」という話があります。皆さん一度は聞いたことがあるのではないのでしょうか。幸運の女神には前髪がなく、後ろ髪が伸びていないから、通り過ぎたらつかまえることができず、といたと話をします。

もしかすると、一生懸命に頑張っている「努力」を積み重ねることで、あなたの元に「魅力的な独立オファーの話」が「起業メンバーにならな

「これから伸びるのは、損保系」

奮闘！ 支社長

西川 新一 <107>

当業界は1月から2月にかけて、強制的に長期休暇を取得する習慣があり、他金融業界同様、働き方改革実現による心身健全を図る意図がある。

従って、夏季休暇同様、冬季1月・2月には強制的な休暇が設定されるのであるが、そのかわり通常よりも一層の効率業務を余儀なくされる。

一方、業務の視点見直しや将来ビジョンを想像する期間としては、非常に有意義な休暇制度でもある。また、個々の社員が不在となる間、一斉の保持書類確認も内々で実行され、組織として事務ヒューマンリスキの洗浄も図られる。

このため、管理職を含めた全社員が、連続5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課支社組織は、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。

また、この時期はもう一つ会社としての重要なテーマとなる「新年度人員決定」のシーズンでもある。

会社上司に対し、戦力補強や部下の現職適性への意見申出が認められる数少ない時期である。

過酷な状況下で得たコミュニケーション

年々職場の団結心が強みを増す

り、今回も支社長として、我がままの範囲を超えず、また他支社とのバランスを比較し、戦力補強の要請を行った。

その理由は、ここ数年の人員転出転入により、当支社戦力大幅ダウンの現状の穴埋めを急務とし、新年度には、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からである。

現状、当支社男性社員すべてが若手であり、先輩社員となるとそれが私となるため、どうしてもその中間に頼れる兄貴的存在の人物が必要であった。

さらには、女性社員の中でも、中心的存在である社員もこの数年優れない状態が続いており、いつ欠員状態になっても不思議ではない。

当然の目から見ても、この女性社員は従来から支社にも貢献を果たしている人物であり、また、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働環境に導いてあげたいほど、コロナ禍の影響もあり、各社員の労働は過酷な状況であった。

ただし、このような過酷な状況下で得たものもある。それはコミュニケーションである。今までとは違う条件での活動、皆で乗り切ろうという空気が自然と職場に漂うようになり、年々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あふれていることを痛感したのである。