深掘り！保険用語〈94〉

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

瑕疵保証責任保険に類似
純粋経済損害を補償する製造業E&O保険
大手社では損保Jと三井住友が販売

今回は、「製造業E&O保険」について深掘りしたいと思います。

製造業E&Oは、生産物賠償では対象外となる『身体障害、財物損壊を伴わない他人の純粋経済損害』を補償する保険です。

【事例1】A社製造の加工機械に不具合があった。加工の質に問題はないが、加工スピードが仕様書よりも遅く、納品先の企業で営業損失が発生した。

【事例2】B社製造の接着剤の粘着力が極度に不足していた。材料同士を接着できなかったため（材料の汚損はない）、購入企業の製造計画が遅延し営業損失が発生した。

生産物賠償に不良製造品・不良完成品損害補償特約を付帯している場合でも財物損壊が発生していないため免責です。一方、製造業E&Oでは有責です。

E&OのEはerror（誤り、過失）、Oはomission（怠慢）を意味します。2010年にフィラデルフィア保険（現：チャブ損保）が発売開始しました。元々はサイバー保険などに採用されているE&O約款を製造業向けにカスタマイズして開発されました。大手三社では損保ジャパンと三井住友海上が販売しています。

製造業E&Oは素直に考えれば、生産物賠償の特約などで対応しても良さそうな補償内容です。実際、日本の賠償責任保険のお手本である米国の賠償責任保険では純粋経済損害を財物損壊の範疇に含めて対応しており、事例1・2のケースも一般的なPL保険やその特約で補償されるようです。日本では純粋経済損害への約款対応が後手に回ったために生産物賠償だけでは補償ができません。そのため、限られた保険会社でしか取扱いをしていない製造業E&Oを追加で契約しなければならないというわずらわしい事態となっています。

製造業E&Oに類似した保険としては、「瑕疵保証責任保険」があります。製品または工作物に瑕疵（欠陥）があった場合に、製造業者や工事業者が負う修理義務や損害賠償を補償する保険です。昭和60年出版の保険用語辞典（日経文庫）には『この種の危険はモラル・リスクを助長する懸念があって保険制度になじまないともいわれ、ごく限られた分野で引受けられてきた』とあります。製造業E&Oが対象とするリスクは「瑕疵保証リスク」と同種のものであり、企業努力で解消すべきリスクと保険業界では考えられてきました。しかし、『保険に加入しているから手抜きをしても大丈夫！』というモラルの低い企業は今の日本では少数だと思います。製造業E&Oを採用する企業は、『品質を保つ努力を十分に重ねても完全にゼロにできないリスク』を保険でカバーしたいと考える真面目な企業なのではないでしょうか？

【事例3】C社は自社工場で火災が発生したため納品不能が発生し、取引先から債務不履行による損害賠償請求を受けた。

MS社は製造業E&Oの基本約款で補償します。SJ社は製造業E&Oに「履行遅滞・履行不能損害担保追加条項」を付帯して補償できます。東京海上日動は製造業E&Oを販売していませんが、生産物賠償に「品質不良・納期遅延損害担保特約」を付帯することで補償します。

《トリビア》MS社のE&O約款は専門事業者賠償という。製造業向けにしてはネーミングが不自然。開発時の木に竹を接いだような状況を反映しているためだろう。

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　－94－
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

成功しても、続けなければ…

大手生保会社とタッグを組んで、全国の代理店さんに「シナリオを軸とした、生保クロスセル推進の仕組み」をお届けしております。代理店とメーカー担当者がタッグを組み、共通の仕組みで『成功』への道を歩むというプロジェクト。メーカー担当者の皆様から、「共通の仕組みがあるので訪問しやすいし、『成功』のお手伝いや、応援ができることがうれしいです。これこそ代理店営業。充実しています」という生の声。本当にうれしいです。

そこで今日は『成功』とは？をテーマに、私の経験を元にお話をしたいと思います。

以前、本コラムで「片岡さんがMDRTのTOTになれた最大の要因は何ですか？」という問いに対し、「まずは運が重要です。もし確率1％で運を引き寄せることができるのであれば、100回継続すれば成功する。この100回の継続が重要で、継続のためには努力が必要。でも無理してする努力は継続できないので、自分でできる簡単なことをひたすら継続してください」と書かせていただきました。

ここまで聞くと、多くの方が「成功の秘訣は続けること」か、瞬発的な行動量とかで、すぐに『成功』する人だってたくさんいますよね。僕もその1人だと思います。

少しまとめると、「継続しないと『成功』できない」のではなく、どのタイミングで（一時的に）『成功』するかは、継続とは関係ない。私の経験に基づいて話すと、ほぼ『運』です（笑）。ただ、「『成功し続ける』には何かを続けないと無理だよな～」、「『成功し続ける』には、続けないといけないことがあるよ～」、ということなのではないかと思います。

皆さんは、損保を主力に、お客さま開拓を継続し、『成功し続けて』きました。継続って本当に「すごい力」。今まで損保で頑張り続けてきた皆さんは、もっともっと豊かさや喜びを得るのにふさわしいんです。あとは、「売れているノウハウのマネをする」「行動量を増やす」といった、時流をつかむ一時的なものをマスターして、『成功』をつかんでほしいのです。

正直いうと『成功』は継続なんてしなくてもできます。でも、『成功し続ける』は継続しないと100％無理です。「成功は、地道にゆっくりするもの」という意味ではなく、「すぐに成功しても、続けないとすぐに終わっちゃうよね」、みたいなニュアンスで、バランスよく両方を取り入れる。そんな、いいとこどりの『成功法則』をつかんでほしいです。

これから伸びるのは、損保系

奮闘！支社長

西川　新一 <111>

激動の将来に向け現実の厳しさを伝える
前向きに受け止めながらタフな社員に育て上げる

四半期締めの6月期は、新年度給与が反映される社員資格号数を部下に開示する時期である。

支社長としては、低評定部下への開示に頭を悩ませる季節でもある。

当社部下査定制度は、前年度末に同じ階層社員たちに、直属の上司が組織評価の持ち点内で配点し、その点数を相対化のうえ序列化し、給与や昇進を決定する仕組みである。

年に1度、成績が6段階（AからF）で付され、その結果を1年背負い、年収・退職金基礎額・昇進にも影響するため、同期入社組の間でも上位下位者で30％程度の格差が発生する。

つまり、上司である支社長の配点次第によって、その部下の将来に関わる昇進や給与増減に大きな影響を及ぼすことになるため、低い査定の部下宛てに支社長として、特段の配慮が必要となる。

また、部下自身は、査定期間にあたる4月～2月の間、月別査定結果の累積については、一切の途中経過が知らされることはなく、比較が困難な他課支社の同期などと、自らの成果獲得状態を自身で比較しながら、自分の相対査定状況を気にかける必要がある。

従って、想定評価を下回った場合、多くの社員は落胆し、組織モチベーションにも大きな影響を及ぼすものである。

さらに、優秀な同期が集まった部支店では、あくまで各部支店相対化が実施されるため、過去職場で優秀な評価を得てきた者でも、新組織異動後には最低の評価に至ることもあり、相対評価の厳しさがダイレクトに反映される。

本年においては、前年度、頑張りながら運悪く成果を挙げられなかった中堅エリア社員に、厳しい査定結果を面前で告げねばならず、その落胆ぶりを想像すると、心が切り裂かれるものであった。

一方、同様の頑張りを見せ、かつ、運にも恵まれ、好成績を残した若手グローバル社員には、最高のランクを通知することができ、その喜ぶ表情を見た瞬間は「中間管理職としてしか味わえない喜びを感じた瞬間」であった。

そして、改めて中間管理職である支社長がなすべき最大の仕事は、激動の将来に向け、現実の厳しさを伝えながら、それを受け前向きに受け止め、タフな社員を輩出する仕組みを作ることであると痛感したのであった。