

深掘り! 保険用語

〈 96 〉



株式会社ウインライフ 小野 力

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

自由・平等を継承する民法の3原則

所有権の絶対、契約の自由など 個人主義・自由主義的理想が具現化

前回に続き、「民法」を取り上げます。

民法は、近代法が建前として自由・平等をそのまま継承している。そのことは民法の3原則に顕著に表れている。

【①所有権の絶対】 所有者は自由に所有物を使用し収益を上げ、それを処分することができ、国家であってもその自由を奪うことはできない。この原則によって人は誰にも干渉されない。この原則によって本を没収することができ、自由な競争による経済活動

【②契約の自由】 契約当事者は、「誰と契約するか」「契約内容をどうするか」などを自由に決められる。誰にも干渉されない。この原則によって本を没収することができ、自由な競争による経済活動

【③過失責任主義】 人は自由に行動することができ、故意・過失によって他人に損害を与えた場合には損害を賠償する責任を負う。「過度から資本主義的な制度へ変えるための革命であり」という意味において、革命後に制定されたフランス民法はブルジョアジーの要求を色濃く反映していました。すなわち、各個人が自由に経済活動(競争)を行うことを通じて、需要と供給の法則が働き、「神の見えざる手」に導かれて社会全体が幸福になるという

動が保障される。

【③過失責任主義】 人は自由に行動することができ、故意・過失によって他人に損害を与えた場合には損害を賠償する責任を負う。「過度から資本主義的な制度へ変えるための革命であり」という意味において、革命後に制定されたフランス民法はブルジョアジーの要求を色濃く反映していました。すなわち、各個人が自由に経済活動(競争)を行うことを通じて、需要と供給の法則が働き、「神の見えざる手」に導かれて社会全体が幸福になるという

戦前の日本でも前近代的な労働関係が多くみられました。製糸・紡績業における「女工哀史」に記された過酷な労働関係はその典型です。

3原則は形式的な平等を保障する一方で、格差を拡大させました。現在では、実質的な平等を確保するために国家が積極的介入し、特別法による修正が行われています。

例えば、『A会社はBと1日の所定労働時間16時間という雇用契約を結んだ』とします。この契約はAとBがお互いに十分納得した上で契約したのであれば、民法(一般法)では問題がありません。しかし、実際には経済力の格差が生み出した不平等な契約であることが明らかです。労働条件の最低基準を定めた労働基準法(特別法)によってAとBの雇用契約は1日の所定労働時間8時間に強制的に短縮されます。資本や生産手段の集中は市場の独占状態や寡占状態を引き起こします。カルテル(価格協定)やトラストは正常な市場原理を阻害し資本主義の前提を壊すものですが、民法(一般法)では禁止されていません。日本ではカルテルやトラストは戦後に制定された独占禁止法(特別法)によって禁止されています。

新日本保険新聞

先日、仙台にある4つの代理店さんに、損保更改時の生保クロスセルシナリオと、その仕組化についてのお話をさせていただきました。「営業が任組化するうえで大切な要素は？」と聞かれると、必ず話すことがあるのですが、今回はそのお話をしたいと思います。

少し話が脱線しますが、仙台と言えば牛タンが有名ですよね。僕は牛タンが大好きなので、今回も到着した前泊の夜に、さっそく一人で堪能いたしました。

翌日、お仕事がスタート。最初の代理店さんでの研修を終え、「片岡さん牛タン好きでしたよね。ランチはテイクアウトで名店を用意しましたよ」とのこと。連続の大好物に心が躍りました。

午後の代理店さんの研修終了は17時。終了後、「食事を

分りやすく例えると、1週間前にスマホを換えたばかりの人に、「新しいスマホを買いませんか?」と聞いても、よほどのマニアじゃないと買わないですよね。でも、スマホの画面が割れていて、「そろそろ買い換えかな?」なんて思っている人が「機種変更、今ならゼロ円!」と聞くと、購入する可能性は高くなる。この段階では、品質とか、販売スキルとか、人間的な魅力とか、そういう要素はあまり関係なくて、最大の要素は「タイミング」で決まっています。

この「タイミング」ですが、一見すると「たまたま」という要素が見え隠れしているように、あまり深く考えている人が多くいます。もっと言うと、「タイミングが合わないだけ」という事実を「自分のせい」で勘違いして

「これから伸びるのは、損保系」

「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 -96-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com



ちょうどいいタイミングで提案するために

「ちょうどいいタイミングで提案するために」

「タイミング」で決まっています。

この「タイミング」ですが、一見すると「たまたま」という要素が見え隠れしているように、あまり深く考えている人が多くいます。もっと言うと、「タイミングが合わないだけ」という事実を「自分のせい」で勘違いして

「これから伸びるのは、損保系」

奮闘! 支社長

西川 新一 <113>

8月は通常営業活動が停止する夏休みに該当し、業界でも多くの社員が休む等々の長期休暇を消化する時期である。

そして、この時期は、営業界以外のほぼすべての業界において営業活動を一休みする季節でもある。

当社も同様に、通常月に実施することが不可能な健康診断の一斉受診や自動車運転適性診断に加え、社員・代理店双方のコンプライアンス順守の状況検査を行うなど、営業以外の面で組織として実施しておかねばならぬ様々な項目を実行せねばならぬ時期でもある。

従って、昨年もそうであったが、この時期は年度始めに課せられた売上高要請額での上期目標達成への活動中身が今一つ緊張感に欠ける季節となる。また、益休みを支社内メンバーが交替で分散取得するルールとなっており、上司としての指示伝達事項が、浸透しにくくなるだけでなく、メンバー間の休入れ替え等による意思疎通が困難となる悩ましい時期でもある。

自身の休暇は、部下全員が取得完了となる8月中旬から後半に取ることで決め、8月前半には例年の「平和な8月」にはない、細かな営業仕掛け活動の指示を男女それぞれが部下へ行った。

8月初旬、自身の売上見込み皮算用において、7月末成績が順調な結果となり、売上要請額に対し、想定以上の貯金を維持することができていたため、上半期でも対前年売上比で厳しい増収を果たさねばならぬこの8月においても、上半期累計でさほど厳しい局面に至ることはないと思定していた。

ところが、私が休暇明けに出社した8月下旬、1週間ほど見るとこのなかつた営業売上数字が惨憺たる状況であることが判明。上記状況を回避すべく、上司としては部下あてに活動のいろはを徹底させたはずが、若い世代の集まりからなのか、上司不在時の活動に緊張感が見られず、対代理店に行っておくべき営業仕掛けがほぼできていない状態だったのである。

早速、休暇明け即ち、私自身が率先して部下たちへの各種再指示を徹底、8月下旬の盛返しを目標とする急な成績向上は無理に近く、8月単月における売上要請額に対し、大幅な減収が確定、8月末累計でも減収に陥り、事態は一転、ドロ沼状態に陥ることとなった。

そして、1年で最大の山場となる「上半期末売上要請達成」まで、残された時間は1か月強の中、緊張感に満ちた9月が始まることになっていた。

順調な売上も事態は一転「ドロ沼」に

上半期末売上要請達成へ1か月強

「これから伸びるのは、損保系」