

深掘り! 保険用語

< 99 >



株式会社ウインライフ

小野 力

<<E-mail>>

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

適用範囲広がった安全配慮義務

信義則上の義務、法律関係に基づく付随義務

今回は、「安全配慮義務」(法律学小辞典)と債務不履行を取上げ「務」について深掘りしたと定義されています。保したが、安全配慮義務は「務」に「安全配慮義務」とは「一 除や業務災害保険の使用 者賠償に関する文脈で頻 則上の義務」「法律関係 が、互いに相手方の身体 出する言葉です。前2回 に基づく付随義務」であ り、生命等を害さないよう で法律上の損害賠償責任 り、契約に基づく直接の に配慮すべき信義則上の の2本柱である不法行為 義務ではないところが大

債務不履行の「一種である」安全配慮義務

大きな特徴があります。例 「付随義務」とはこのこ えは、労働契約の中心的 な義務は「労働者は使用 者の指揮命令に従って業 務を行うこと」「使用者 は労働者に対して労働の 対価である給与を支払う こと」です。一般的に労働 契約自体には「使用者は 労働者の安全を確保す ること」という義務は明 記されていません。しか し、契約自体に明記され ていなくても使用者には 労働者の身体・生命等を 保護する義務が当然に課 せられていると解釈され ています。「信義則上」

「付随義務」とはこのこえは、労働契約の中心的な義務は「労働者は使用者の指揮命令に従って業務を行うこと」「使用者は労働者に対して労働の対価である給与を支払うこと」です。一般的に労働契約自体には「使用者は労働者の安全を確保すること」という義務は明記されていません。しかし、契約自体に明記されていなくても使用者には労働者の身体・生命等を保護する義務が当然に課せられていると解釈されています。「信義則上」

「信義則上」

大切な、解約時の対応

先日、契約を解約するとい うことを、短期間で2回経験 しました。どんなビジネスで も同じですが、契約の時は、 めっちゃ笑顔で「こんなことも あんなこともできます」と、 一生懸命だったのが、解約す るときは、とてもそっけなく、 横柄な態度をとられること がないですか? 個人的には、 非常に「ムカつく」のです。 が、皆さんは、どうでしょう か?

「解約はつきもの。もしかす ると、」はっ。心当たりが、「何 て胸がさわついている人もい るかもしれないですね。(笑) 1つ目の解約は予定してい た宿泊のキャンセルです。中 学1年生の息子が、ある競技 の全国大会に出場するため、 チームに預けることになり、 大阪から単身で仙台へ旅立ち ました。たった一週間ですが、

「安全配慮義務」とは「一 除や業務災害保険の使用 者賠償に関する文脈で頻 則上の義務」「法律関係 が、互いに相手方の身体 出する言葉です。前2回 に基づく付随義務」であ り、生命等を害さないよう で法律上の損害賠償責任 り、契約に基づく直接の に配慮すべき信義則上の の2本柱である不法行為 義務ではないところが大

これから伸びるのは、損保系

「これからは伸びるのは、損保系」

奮闘! 支社長

西川 新一 <116>

逆境や悔しさ乗り越えてこそ成長

託された人間力育成の重要性感じる

結果、支社外に対する 損得を抜きにした情報発 信を繰り返す姿勢が評価 され、当支社aは上位B 評価査定が下された。

支社長として、a社員 が不振下でもがき苦しん でいた昨年度の姿を思い 返し、目に見える勳章を勝ち取 り、心底喜ぶaの姿を想像し喜 びを感じたのであった。そして、 人間は逆境や悔しさを乗り越え てこそ成長できる点を実感する とともに、改めて支社長に託さ れた人間力育成の重要性を感じ るのであった。

従って、場合によっては、上 半年の成績優秀者が集まる層 は、部下に1つでも高い査定を 下すようにと自身の部下がA評 価である旨を主張する査定抗争 ・討論となることもしばしば発 生する。

当支社においても、これまで 支社を除く支社を支えてきた若 手中堅社員aが属するクラスに おいて、部内他支社との高レベルの査定合戦となった。当該若 手社員aは、中堅社員ではある が、精神力・業務知識とも、地 味ながら安定感を持ち、 前年度までの成績では目 立たなかったものの、1 年半にわたる直向きかつ 上司のアドバイスを素直 に受けとめる人物であ る。

査定当日、当支社aの 所属階層7名の査定資料 が各支社長へ配布された が、同層他支社の部下た ちも当支社aに劣らず、 一定の業績を取め激しい 査定合戦が繰り広げられ た。

「部」の査定要綱に基づき公 平な目でa〜fまでの6段階の 評価を付ける初期査定を行い、 後日査定会議として多くの時間 を同じ部内に所属する支社長と部下階層ごとに序列を話し 合い、最終決定権を持つ部長が 階層ごとに序列を決定する。

人事査定の方法は、6 名いる各支社長が自らの 部下を会社が設定する 「部」の査定要綱に基づき公 平な目でa〜fまでの6段階の 評価を付ける初期査定を行い、 後日査定会議として多くの時間 を同じ部内に所属する支社長と部下階層ごとに序列を話し 合い、最終決定権を持つ部長が 階層ごとに序列を決定する。

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 -99-

問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com