深掘り！保険用語 〈59〉

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

他者が原因で自社に損害?!
間接的な被害者が賠償請求できるか

今回は、「企業損害」について深掘りしたいと思います。

事例【1】 A製作所の通勤用バスが交通事故に遭い従業員の大半(Xら)が入院。その結果、①2週間の操業停止となり売上が減少。②操業停止により納期が遅れてしまい遅延損害金が発生。A製作所は①②の損害を加害者に請求できるか?

事例【2】 従業員Yが交通事故により負傷し休職したため、B商事は他の従業員に時間外労働(残業)を命じた。B商事が支払った残業代は損害として加害者に請求できるか?

事例【3】 ㈱Cの代表者Zは交通事故によって後遺障害を負った。㈱Cの業務に従事している者はZとその妻のみ。㈱CはZの負傷によって営業ができなくなり廃業。㈱Cは加害者に賠償請求ができるか?

上記の事例において個人であるX・Y・Zが直接の被害者として賠償請求ができることに異論はありません。

一方、A・B・Cは、会社の代表者や従業員が事故により死傷したことが原因で企業収益が悪化して損害を受けています。A・B・Cは間接的な被害者として賠償請求ができるでしょうか?これが企業損害といわれる問題です。

認められるケースが少ない企業損害

【1】相当因果関係説(深掘54回参照)を基準として考えると、②遅延損害金は予見することが難しく賠償請求は難しいでしょうが、①操業停止による休業損害は予見可能な損害として認められるようにも思えます。しかし、判例・学説の多くは原則として企業損害を認めません。Aの賠償請求は認められないと思われます。

《理由》○人身事故において最も重視されることは被害者本人の保護であり、二次的な被害である企業損害は優先順位が低い。○企業損害を一般的に認めると賠償範囲が拡大しすぎることとなり、加害者の負担が過大になる。○従業員の傷病による業務上の損害は企業活動に伴う必然的なリスクとして自助努力・経営努力でカバーすべきである。

【2】Bが支払う残業代についても判例・学説はともに否定的です。しかし、損害を少なくしようとする経営努力の中で発生した費用についても、自己責任として切り捨てることが公平と言えるのかは疑問です。特に中小企業では常時代替要員を確保することが現実的には難しいことも併せて考えるとなおさらです。

【3】例外的に企業損害が認められるケースです。昭和43年、最高裁は類似の事例で会社からの賠償請求を認めています。判決は企業損害を認める条件として次の三つを挙げています。

①Cが法人とは言うものの実態が個人事業とほとんど同一視できるような「個人会社」であること。
②Zの行っていた業務を代わって行える者がいないこと(非代替性)。
③CとZが経済的に一体関係にあること。

この三条件はかなり「狭き門」と言えると思います。実際、この判決以降三条件を厳格に適用する下級審が多く、企業損害が認められるケースが少なくなっていると言われています。

しかも、Cの企業損害とZの逸失利益が両方同時に認められる訳ではありません。企業損害として請求するか、逸失利益として請求するかの形式が異なるだけで、実質的な違いはないとされています。

実際、昭和43年の最高裁判決でも認容された企業損害の額は逸失利益の額と大差ない額だったようです。

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 －59－
問い合わせ先E-mail:info@mi-rise.com

一生懸命に頑張っているのに、さっぱり保険が売れない。「二度と営業なんてしない！」と固く決意し大手生命保険会社を退職した20代。

紆余曲折の後、会計事務所系代理店に入社し、シナリオ営業の原点と出会い、MDRTのTOTになった30代。その後、15年以上保険が売れ続けている今。どちらも私の経験と結果です。この激しい変化の要因は一体何なのでしょうか?

まずはトークが劇的に変わりました。方法や仕組みも全く違います。ターゲットは個人から法人へ。それに伴う知識や知恵は、やや専門的なものが増えたということもあるでしょう。さらにノンコネでダイレクトの営業手法をマスターしたのも大きな変化です。これら「取り入れた」変化は数知れず、これらの点と点を結んで、線にするように体系的に説明するのはとても難しいものです。では逆に、売れなかった時代に当たり前にやっていたことで『やらなくなった』という変化はあるのでしょうか? 気になりませんか?

ズバリ言うと、『競争・勝負という名の比較』をやらなくなりました。とはいえ、「これからは競争や比較はやめよう!」と声高に宣言したわけではなく、気が付けばというレベルでの変化です。少し具体的に言うと、「内容も価格もこちらのほうがお得です」というPRや、「内容を比較するために保険証券を見せていただけませんか?」という昔は当たり前に口にしていたことを、もう15年は口にしていない、ということに気付きました。

他者との比較より『自分軸』

考えてみると、「今より安くなります」「ここの内容が良くなります」を最優先するということは「都合の悪い部分」は、なるべく見せないようにするしかなくなります。他社との比較提案となると、どうしてもこのような提案になりますよね。しかし時代は情報があふれ、いわば「比較し放題」の世の中です。お客様の知識も無視できません。それでも、他社よりも良く見せようと頑張って努力します。

もしあなたが、他社と自社とを比較して、または誰かと自分を比較して「勝った、負けた」とやっているのであれば、少し考えてみてほしいのです。

「他社との比較」「他者と比べる」を軸にして仕事をしていると、「相手と比べて良いかどうか?」という価値観がルールになります。結果、このルールで仕事をしている以上、あなたは「自分らしさ」から離れていってしまい、たとえこのルール上で「勝利」したとしても、その達成感はあっという間に消え去ってしまうことでしょう。

もしあなたが、こんな刹那的な優越感に限界を覚え、圧倒的な成果には繋がらないと薄々感じているのであれば、「さっさとルールを変える」「他者と比較するな!」と言いたいのです。先に書いた数々の変化は「相手のため」というより「自分のため」の変化です。いうなれば『自分軸』で仕事をするための変化だったのです。

自分の主張を整えて「自分軸」で仕事をすると、「他社との競争」に意識がいかなくなるのです。私たち保険営業マンは、もっと自分の世界を大切に仕事をしてもいいのではないでしょうか?

「自分の世界で仕事をすること」に許可を出す。この許可はあなたを自由にしてくれるのですから…。

これから伸びるのは、損保系

奮闘！新米支社長

西川 新一 ＜73＞

営業とは「波乱万丈な人生」
改めてチャレンジャーとして困難に挑む決意で

例年同様3月は、当業界各社の決算月でもあり、本年度においても、同業他社比1円でも大きな利益を残すべく、当社においても猛烈なラストスパートにて年度末を迎えた。

当支社においては、要請額超過には至らなかったが、組織内序列では前年を上回る結果となった。

一方、当社内ならびに同業他社すべてにおいても、保険料値下げが影響したが収益性向上・働き方改善が奏功し、当支社同様の好成績を収めた。その意味においては、当支社成績が優良というよりは、業界全体の業績が上向きとなって当たり前との感があり、絶対評価相対評価とも「並」の結果となった。

そのようななか、あっという間に4月を迎え、当支社においての支社長業務も2年目へと突入した。思えば1年前、様々な不安の中の船出であったが、営業とは面白いもので、できそうにもないようで地道な努力を継続することで、意外な成果につながる。

一方、容易にできそうなことも、時には不思議なくらい期待した結果に至らなかったことも多々あったりと、実にさまざまな展開が起きたりと、まさに「営業とは即ち、まるで波乱万丈な人生」であると痛感した1年であった。

支社長の私が貴重な人生経験を積んだのと同様、男性部下3名についても、彼らの素性を見つめてみると、私自身の成長度合いと比べ、その成長度合いは著しい。3名誰を取っても、1年前と比べ物にはならないほどたくましく成長しており、まさに自らの息子の成長する姿を頼もしく思うこと、よく似た喜びや安堵感を覚える。改めて、中間管理職に課せられた大きな使命は、人を成長させる点であることを痛感した1年であった。

4月下旬、昨年同様に会社から営業要請額(目標値)が提示された。今年度においては、なんと前年比3%増の売上達成がミッションとして課せられ、前人未到の増収割合提示であり、半月前の疲れも癒えぬ中で、目もくらむ数字の提示で、吐き気が起きそうな気分となった。

思わず、1年前の不安な船出と同様、今年は無事に年が越せるのだろうかと思ってしまう要請額であったが、何が起こるかわからないのが営業であり、改めてチャレンジャーとして困難に挑もうと決意したのであった。