

**選ばれる地域No.1 代理店づくり!**  
～営業戦略編～

セブンスターズコンサルティング株式会社  
代表取締役 佐々木 篤史 40  
シニアコンサルタント 平野 芳生

ワンテスター販売戦略、情報提供型の購買心理学を基にした環境型セールス。営業スキル研修の3つの柱を基に保険/共済代理店、営業パーソンのために「売れ続ける仕組みづくり」の営業強化支援コンサルタントとして活動中。独立行政法人 中小企業基盤整備機構 業務支援アドバイザー、NPOの法人ランチェスター協会認定インストラクター、一般社団法人 地域活性化推進機構専任講師、NPO法人 リスクマネジャーズコンサルタント協会 シニアコンサルタント、金融内部監査士(11A資格)。  
<https://sevenstars consulting.com/>

# 代理店経営情報

## シンニチ 代理店版

### 「人柄」は教育・育成では変えられないもの 採用は複数人、複数回、 複数の適性検査を併用実施する

前回は、シニアアップ。目標設定と戦略づくり、構造シニアについて解説しました。

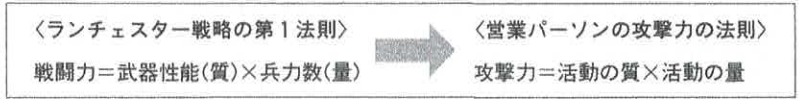
法人の新規開拓や既存取引企業とのさらなる取引拡大に、ぜひご活用ください。さて、今からは、ランチェスター戦略の営業戦略について順に解説していきます。

このパートでは、営業パーソンの焦点を絞ります。営業パーソンの成果を高め、押しやすくするために、ランチェスター戦略を活用、実践するのにかつて解説していきます。

まず、最初に営業パーソンの攻撃力の法則について解説します。

ランチェスター戦略の第一法則である「戦術力」は、「武器性能×兵力数」という法則ですが、その考え方を応用して、(図表1)のとおり、「営業パーソンの攻撃力の法則」を導いています。

図表1 「営業パーソンの攻撃力の法則」



図表2 「活動の質、活動の量」

<b>〈活動の質〉</b> <b>■人材の質</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>人柄</li> <li>戦略的思考があるか</li> <li>情報(収集)力、顧客管理</li> <li>スキル、モチベーションなど</li> </ul> <b>■活動の質</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>活動内容、攻略方針</li> <li>活動プロセス</li> </ul>	<b>〈活動の量〉</b> <b>■商談回数×商談時間</b> <b>■活動管理</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

力すなわち成果につながる営業力を高めるには、活動の質と活動の量の2つの観点から強化をしていく必要性を説いています。

では、活動の質、活動の量とは、それぞれ何を意味するのかについて解説します。(図表2)

営業パーソンの攻撃力を高めるには、人材そのものの質を高める必要がある。ある程度は、自分で自分の考え方や情報力、スキル、ノウハウ、モチベーションを高め、雇われる側として

営業パーソンの攻撃力を高めるには、人材そのものの質を高める必要がある。ある程度は、自分で自分の考え方や情報力、スキル、ノウハウ、モチベーションを高め、雇われる側として

雇われ続けるための努力をすることであり、当然のことではあります。勝手に現状に満足している人材も多く存在することは事実です。

今後、人材不足が加速化するなかには、やはり人材を採用して教育・育成をしていくことができる仕組みづくりがこれまでに以上に保険業界の重要な課題となるでしょう。

ここで必要なのは、経営者が経営方針を徹底して示し、継続することではないでしょうか。そして、決意の变化のスピードが速く、気持ちがあることも多くありますが、経営者の「覚悟」がぶれると、どんな変革をしようとしても、社員は経営者の発言や行動を敏感に感じ取り、結局変革の取組みは途中で頓挫するものになります。次回も引き続き、人材の質について解説していきます。

代理店には求められるのではありませんか。人材の質の中には、「人柄(性格等含む)」といった教育、育成では変えられない部分もあります。採用する際、もっとも重視すべき点は、スキル知識のように教育、育成で向上させることができるものではなく、教育、育成で変えることができない「人柄」ではないでしょうか。

社員の採用面接を行う場合は、複数回で面接をする、複数回の面接を実施する、複数の適性検査を併用実施する、試用期間や設定する、試用期間や継続することではないでしょうか。そして、決意の变化のスピードが速く、気持ちがあることも多くありますが、経営者の「覚悟」がぶれると、どんな変革をしようとしても、社員は経営者の発言や行動を敏感に感じ取り、結局変革の取組みは途中で頓挫するものになります。次回も引き続き、人材の質について解説していきます。

## 従業員の遺族が受け取る死亡保険金 保険料は従業員自らが負担していたものとして

## 知ってトクする 1086 税務情報

Q 夫の会社では、福利厚生制度の一環として、契約者を会社、被保険者を従業員全員、死亡保険金受取人を従業員の家族とする定期保険に加入しています。定期保険は個人的にも夫を契約者・被保険者、私を受取人とする契約に加入しており、その場合は、私が受け取る死亡保険金はみなし相続財産として生命保険金の非課税財産の適用が受かることになりました。会社契約から私が受け取る死亡保険金の取扱いはどうなりますか。

■みなし相続財産となる保険金も  
A 相続税法における保険金のみなし課税においては、保険料の負担者が誰であるかによってその課税関係は次のようになります。

①取得した保険金のうち被相続人の負担した保険料の額に対応する部分の保険金は、受取人が被相続人から相続または遺贈により取得したものとみなされる。受取人が相続人であるときは、生命保険金の非課税財産(500万円×法定相続人の数)の適用がある。

②取得した保険金のうち、被相続人および受取人以外の第三者が負担した保険料の額に対応する部分の保険金は、受取人が保険料を負担していた第三者から贈与により取得したものとみなされる。

③取得した保険金のうち受取人自身が負担した保険料の額に対応する部分の保険金については、相続税および贈与税の課税関係は生じない、一時所得として所得税の課税関係が生じることになる。

これが、個人で生命保険を契約した場合の死亡保険金の課税取扱いとなります。

ところで、ご質問者のケースでは、個人加入に加えて、

夫が務める会社でも夫を被保険者とする定期保険に加入しています。この場合、保険料負担者を雇用主である会社とみるか従業員である夫とみるかによって課税関係は異なってきます。すなわち、相続税および贈与税は、個人対個人の間における財産の無償移転を捉えて課税する趣旨をとっていることから、保険料も負担者も個人に限られます。したがって、保険料の負担者を雇用主とみた場合においては、その雇用主が会社等の法人であるときは、保険金に対する課税はもっぱら所得税の課税の領域に属し、相続税および贈与税の課税関係は生じないこととなります。また、その雇用主が個人であるとしても、保険料の負担者を雇用主とみるか個人とみるかによって、その課税関係は相続税か贈与税かの差異が生じてきます。

■保険金の非課税財産の適用あり、別に定めあれば退職手当金等  
そこで、通達(相続税法基本通達3-17)において、雇用主が従業員のために負担した保険料について、その保険契約に係る保険事故(死亡)が発生した場合の取扱いを定めました。これは、所得税や法人税の取扱いにおいて、使用者が役員または使用人のために保険料を負担している場合には、その使用者が支払った保険料の額は従業員に対する給与等とされている(ただし、従業員全員を対象とするなど一定の要件のもとに、その従業員が受ける経済的利益については課税しなくても差し支えない)ことから、相続税および贈与税の課税においても、この所得税の考え方に合わせて、雇用主が従業員のために保険料を負担していた場合には、まず、従業員は雇用主からその保険料相当額の経済的利益を享受し、その保

険料は実質的に従業員が自ら負担していたものとするものとしました。

ただ、この取扱いは、保険事故の発生により取得する保険金に対する課税の基となる保険料の負担者を誰とみるかの扱いです。つまり、退職手当金等として支給する場合には、保険料の負担関係がどうであるかを問わず、その取得した金額は退職手当金等として相続または遺贈により取得したものとみなすこととしています。

従って、ご質問者のケースで、ご主人への死亡保険金について会社が退職手当金等とすることを定めていないときは、通常の個人契約で受け取る死亡保険金と同様の取扱いとなります。つまり、ご質問者が受け取る死亡保険金はみなし相続財産とされ、生命保険金の非課税財産の適用を受けることとなります。また、夫が個人で保険契約しているとのことですから、この死亡保険金と合わせて、ご質問者がご主人の死亡保険金を退職手当金等とすると定めていないときは、他の死亡退職手当金等と合わせて、退職手当金等の非課税財産(500万円×法定相続人の数)の適用対象となります。

なお、雇用主が契約者で、かつ、従業員以外の者が被保険者である生命保険契約に係る保険料を雇用主が負担している場合において、その従業員が死亡したときは、その契約者である雇用主については、その死亡した従業員から生命保険契約に関する権利を相続または遺贈により取得したものとみなさないことにしています。ただし、従業員が死亡によりこの契約に関する権利をその従業員の遺族が承継する場合には、その権利は退職手当金等として取り扱われることになっています(相基通3-28)。