

第1章 はじめに

平成15年の保険業法（以下業法という）改正により、相互会社¹にも委員会等設置会社制度が導入された。この委員会等設置相互会社制度には商法特例法の委員会等設置会社に関する規定の大部分が準用されている。しかしながら、利益処分または損失処理案が一定の要件のもと、定時総会の承認を要せず取締役会で決定する規定（商法特例法第21条の3第1項）については準用されていない。その理由は相互会社の剰余金の特性によるものとされるが²、一方で、今次改正では立法者側に相互会社の本質論にかかわるような法改正は避けたいという基本姿勢があり、剰余金処分権限は現行のまま社員総会（定款で総代会を設けると定めた場合は総代会）とされたが、相互会社の剰余金処分権限のあり方は一般の相互会社も含めて正面から検討されるべきとの指摘もある³。

そこで本稿では、あらためて相互会社の社員、配当および機関の性質について考察した上で、相互会社の剰余金処分権限のあり方について検討することを行なってみたい。なお、検討にあたっては、相互会社の実質および実態に即し、保険契約者（社員）の利益保護のためにあるべき制度ということを基本スタンスとし、あわせて機関制度については立法的提案も含めて検討することとしたい⁴。

¹ 以下、相互会社というときは生命保険相互会社を指す。なお、2004年12月現在、日本損害保険協会会員会社の中に相互会社は存在しない

² 矢田貝泰之「保険業法の一部を改正する法律の概要」ジュリスト1261号8頁(2004)

³ 洲崎博史「保険業法の一部改正(株式会社化規整の見直し等)」ジュリスト1261号19頁(2004)

⁴ 本稿の意見に亘る部分は、筆者の個人的見解であり、筆者が属する組織の見解とは無関係であることを予めお断りしておく

第2章 相互会社における社員・配当の法的地位

第1節 総説

相互会社は保険契約者を社員として設立され（業法第2条5項）、社員は剰余金を配当として受け取る。一般的に相互会社の社員および配当は、株式会社の株主および配当と対比されることが多いが、その性質は異なるものと思われる。本章ではまず相互会社における社員および配当の法的地位について従来の議論をもとに整理、検討することとする。

第2節 社員の法的地位

相互会社の社員は、相互会社という社団の構成員としての社員であると同時にその保険会社と保険契約を締結する相手方であるという二面的地位に立つため、従来からその地位の理解について議論が行なわれてきた。大別すると重畳説、結合説、社員関係（吸収）説、保険関係（吸収）説があり、そのうち平成7年業法改正前は社員関係（吸収）説が通説とされた⁵が、業法改正をふまえた結合説も主張されている⁶。以下この4つの説について簡単に紹介する。

重畳説

保険関係と社員関係とが相互に独立性を保ちつつ重疊的に併存し、前者は保険契約に基づくものであり、後者は社団への入社に基づくものであるとする⁷。

結合説

相互保険への加入行為は、社員関係と保険関係との両者を同時に発生させることを目的とした入社契約という一種独特の行為であり、これにより加入者は社員関係上の地位と保険関係上の地位とが平等の立場で結合した一種独特の法的地位を取得する。そして社員関係上の権利は社員資格に基づいており、保険関係上の権利とは何の関係もないとする⁸。

保険関係（吸収）説

会社と社員との関係は、本質的に保険関係にほかならず、保険関係が優越的地位を占め、社員関係はその付随的なものにすぎない。したがって会社と社員との間に締結される契約は保険契約であり、その効果として社員たる地位が発生する。そして社員関係上の権利義務は法によって付与された効果にすぎないとする⁹。

社員関係（吸収）説

会社と社員との関係は一体として社団法的な社員関係であり、その一内容として保険関係が含まれるにすぎないとし、相互保険契約を個人法的債権契約ではなく、保険関係はこの社団契約の一構成要素にすぎないとみる¹⁰。

このように学説は分かれているが、いずれにしても相互会社の社員の地位には相互会社の構成員としての性格と保険契約者としての性質が認められることは否定できないといわれる¹¹。また、平成7年業法改正は実質的にあるべき相互会社のあり方を考え、それを実現しようとしたものであり、その意味では平成7年改正前業法（以下、旧業法という）下における議論を改正後業法下で繰り返す意味そのものがなくなったともいわれている¹²。本稿でも第1章で述べた検討の基本スタンスをふまえ、これらの学説の優劣を論じることは行なわず、相互会社の社員の地位にはこの2つの性格があること自体を前提として検討を進めたい。

ただし、本稿において従来からの議論の中で注視すべきと思われる点がある。それは保険加入者の意識である。議論が行なわれた当初より、保険加入者の意識は保険契約の締結にあり構成員たる社員地位の取得はほとんど意識の外にあるとされていたが¹³、この意識は現在でもまったく変わっていない。旧業法下では、相互会社の保険加入者には保険金額削減がありえ（旧業法第46条）、清算時には一般債権者に劣後する（旧業法第75条）という、株式会社の保険加入者と比較して決定的に不利益となりうる要素があったにもかかわらず、保険加入者の意識は変わらなかった。その経済、社会的な原因として、わが国生命保険業界においては相互会社が圧倒的規模を占め¹⁴、その販売力の違いから、そもそも生命保険株式会社の保険商品は加入時において選択対象とはなりにくかったこと、旧業法時の経済状況では保険金削減や清算という状況はまず考えにくかったことがある。法律的にも相互会社の不利益性を強調するのではなく、逆に不利益となる規定に対する疑問、立法的対応が呈されており¹⁵、これらの規定は平成7年業法改正時に削除された。つまり、保険加入とは保険契約の締結とのみ捉え、構成員たる社員地位取得の意識を持たない保険加入者の実態に即し、相互会社保険加入者と株式会社保険加入者との間に差異を設けず、保険加入者を保険契約に基づく債権者として扱う方向で法的

対応が行なわれてきたものと理解できる¹⁶。平成7年業法改正以降に行なわれた、生命保険会社における保険契約者等の先取特権（業法第117条の2）、契約条件の変更（業法第240条の2～240条の13）等の業法改正についても、この方向性は維持されていると思われる¹⁷¹⁸。

第3節 配当の法的地位

配当の法的地位についても社員の地位と同様、従来から議論が行なわれてきたところである。まずあげられるのは配当を保険関係に基づくものとして構成する考え方である。すなわち配当を過払い保険料の払戻しとみるものであり¹⁹、一般的にもこのように説明されている²⁰。その一方で配当を社員関係から構成する議論もある。配当の主要な源泉は保険料だが、それ以外の収益も含まれる総合的所産であることから、配当は会社剰余への参加とみなし、その請求権を社員権と解する見解である²¹。この見解からは株式会社の株主に対する配当と相互会社の配当とは同質的と考えられることになる²²。また社員の法的地位との関係では、社員関係（吸収）説の立場から配当を社員関係の一内容として理解される²³。しかしながら結合説あるいは保険関係（吸収）説においても配当については社員関係から構成する考え方²⁴もみられる。

この議論についても本稿では、配当には保険関係に基づく性格（過払い保険料の払戻しの性格）と社員関係に基づく性格（会社剰余の分配的性格）との2つの性格を持つという理解²⁵で検討を進めたい。その理由としては、まず配当の源泉はそもそも各保険契約者（社員）が拠出する保険引受の対価として計算された保険料にある。その一方で、剰余金のすべてが配当として分配されず、その結果蓄積された内部留保からも配当の源泉たる剰余が発生²⁶し、その剰余は株式会社の剰余すなわち利益の分配と同じような性質を持つ。この両者は配当の実質からしても共存しているとみるのが妥当と思われ、どちらかを強調して性格付ける必要性はないと考えるからである。

⁵ 山下友信「相互会社法の問題点」矢野恒太記念会編『相互会社法の現代的課題』（第一分冊）15頁（1988）、関西保険業法研究会「保険業法逐条解説（ ）」（洲崎博史）文研論集 95号 208頁（1991）

⁶ 江頭憲治郎「商取引法（第三版）」374頁注2）（2002）

⁷ 粟津清亮「日本保険法論」（粟津博士論集 8巻）80頁以下

⁸ 野津務「相互保険の研究」119頁（1965）、田中誠二＝原茂太一＝共著「新版保険法（全訂版）」61頁以下（1987）

⁹ 服部栄三「相互保険会社における保険契約者の地位（一）」法学（東北大学）24巻 3号 14頁以下（1960）

¹⁰ 大森忠夫「保険法（補訂版）」352頁以下（1985）

¹¹ 弥永真生「相互会社と相互会社の合併の問題点」浅谷輝雄監修『生命保険再生の指針 - 生命保険規制体系のあり方』97頁（2004）

¹² 山下友信「相互会社の法的構造」商事法務 1436号 42頁（1996）

¹³ 服部・前掲（注9）17頁、大森・前掲（注10）352頁以下等

¹⁴ 経営破綻、株式会社化、合併等もあり、2004年12月現在、生命保険協会加盟保険会社40社中、相互会社は6社にすぎないが、保有契約数等相互会社の資産規模は依然として大きい

¹⁵ 野津・前掲（注8）110頁注3）によると、旧業法46条は任意規定（保険金削減の可能性を排除することも許される）であると解されており、山下友信「相互会社の自己資本」と法政策的課題」（文研叢書9）『生命保険相互会社における自己資本（保険監督法研究会報告書）』96頁では旧業法46条は廃棄されるべきであると述べられていた。また古瀬政敏「相互会社の財務構造と社員の地位」倉沢康一郎他編『鈴木辰紀教授還暦記念 保険の現代的課題』89頁（1992）では旧業法75条等に対応して、相互会社の社員に対しても保険契約上の権利につき、先取特権を与えることを提唱されていた

¹⁶ この点に関し、山下友信「相互会社」竹内昭夫編『保険業法の在り方』上巻 367頁（1992）では「今日の相互会

社についていえば、その社員の権利が、上記の諸点で株式会社の保険契約者より弱いものであってよいということはいえないというべきである」と述べられている。また清水耕一「社員配当の弾力化についての一考察 - 『生命保険をめぐる総合的な検討に関する中間報告』を素材として - 」生命保険論集 137号(第一分冊)179頁注24(2001)では「相互会社の社員の保険関係上の権利は、株式会社における保険契約者の権利と実質的に同じものとなった。従って、実質的にあるべき相互会社および社員・契約者の在り方を考え、それを実現していくための議論を行うべきである」と述べられている

¹⁷ 保険契約者等の先取特権について関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(古瀬政敏)生命保険論集 140号 350頁以下(2002)。なお、契約条件の変更において総代会と株主総会が同列に扱われている(業法第240条の5)ことについては、疑問がないわけではない

¹⁸ 金融庁事務ガイドラインでは「保険募集人に対して、保険募集に当たって、保険契約者に総代会制度の仕組みや少数社員権等の社員としての権利義務に関する的確な説明を行わせるための措置を講じているか。」との規定はされている

¹⁹ 山下友信「相互会社と生命保険」ジュリスト 948号 110頁(1990)、関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(竹濱修)文研論集 107号 210頁(1994)、黒沼悦郎「剰余金配当」(相互会社法研究会報告())文研論集 111号 152頁(1995)

²⁰ 生命保険協会「虎の巻 生命保険会社のディスクローチャー」7頁(2000)、生命保険協会「生命保険計理」(生命保険講座 2003年度版)129頁以下、生命保険文化センターホームページ (http://www.jili.or.jp/iroha/f_201.html)

²¹ 中川正「相互保険における剰余金分配に関する法律問題」政経論集(広島大学)9巻 3-4号 15頁以下(1960)、青谷和夫「コンメンタル保険業法(上)」746頁(1974)。また岩崎綾「相互会社の法構造」(昭和34年日本保険学会報告)保険学雑誌 527号 23頁(1989)では、「不使用保険料」が何ら資本循環肯定に参加せぬ単純な不使用でないこと、保険経営が保険資本としての利潤増殖活動に努めねばならないことは明かである」ことから配当を不使用保険料返還と考える傾向を近視眼的だと指摘される

²² 奥田宏「保険契約者配当」ジュリスト 738号 87頁(1981)、岩崎・前掲(注21)22頁以下

²³ 関西保険業法研究会(竹濱)・前掲(注19)214頁以下

²⁴ 結合説について中島伸一「相互会社における保険加入者の法的地位 - 通説の再検討 - 」香川大学経済論叢 68巻 1号 18頁(1995)、保険関係(吸収)説について服部栄三「相互保険会社における保険契約者の地位(二)」法学(東北大学)24巻 4号 53頁以下(1960)

²⁵ 大森・前掲(注10)356、365頁では社員の自益権として剰余金分配請求権を位置付ける一方で、剰余金の分配は実質においては払い込み保険料の割戻しと観念される。山下・前掲(注19)110~111頁では剰余金分配を過払保険料の調整と位置付ける一方で、相互会社の社員も一面においては株主と同様に地位を持つと述べられる。また、大塚英明監修「コンメンタル新相互会社法」(丹下知浩)493頁(1997)では、配当の性格について「社員としての地位にもとづくものと保険契約にもとづくものとが渾然一体となったものと解されている

²⁶ 2004年9月22日付日本経済新聞「生保 次の一手 トップに聞く」において、日本生命保険相互会社宇野郁夫社長は「自己資本のうち2兆3千億円は金利コストゼロで、どんなに悪くても毎年2%の利回りで運用できる。そうすると毎年460億円の利益が生じる。これは長期にわたり、契約者向け配当の安定財源になる」と述べられている

第3章 生命保険の配当(剰余金)発生の仕組み

第1節 総説

前章において相互会社の社員および配当の法的地位について整理、検討を行ってきたが、本章ではその配当が実務的にどのように計算されるのか、その仕組みについて整理することとした。業法第58条において配当は公正かつ衡平な基準に従い行なわれるべきものとされ、具体的には業法施行規則(以下、業法施行規則という)第25条においてアセット・シェア方式、利源別配当方式およびその他の方式(の併用)が認められているが、わが国生命保険会社ではこれまで死差、利差、費差の3利源による利源別配当方式が主として用いられている²⁷ため、この方式を中心にみていくこととする(なお、株式会社の契約者配当についても同じ規制が設けられており(業法第114条、業法施行規則第62条)、配当計算の仕組みは相互会社と同じである)。ま

た、生命保険の配当はその保険種類によって配当発生仕組みが異なるため、主な保険種類ごとにその特徴を整理、検討する。

第2節 配当（剰余金）発生仕組みと特徴

通常の有配当保険

死差、利差、費差の3利源ごとに計算されるが、それぞれの計算方法は以下のとおりとなる²⁸。

死差益（損）＝（予定死亡率－実際死亡率）×危険保険金額²⁹

＝危険保険料の総額－実際死亡の危険保険金総額

利差益（損）＝（実際利回り－予定利率）×責任準備金の総額

＝（資産運用による実際の利息および配当金等収入）

－（予定利率により保険料積立金に繰り入れられるべき予定利息）

費差益（損）＝付加保険料の総額－実際事業費の総額

この3利源別の計算を主契約および特約ごとに行ない³⁰、それを合算したものが当該契約の通常決算時における剰余金総額となり、配当として割り当てられる。この他に一定年数経過契約の消滅時に割り当てられる（消滅時）特別配当がある。第4章で後述するが、毎年の剰余金はすべて配当として割り当てられるわけではなく、その一部は内部留保される。また株式の含み益等も毎年実現されるわけではなく、蓄積される。これらの内部留保または株式含み益等形成の貢献部分に対し、契約消滅時に精算支払されるのが、（消滅時）特別配当である。したがって（消滅時）特別配当は株式等の売却益等キャピタルゲインの還元と通常配当で精算されなかった未精算剰余の精算という2つの性格を持っており、実質的には社員持分の部分的払戻しといえるとされている³¹。

このように主契約および各種特約の合算により配当が計算されるわけであるが、国内大手生命保険会社の現在の主力商品である、いわゆる死亡保障タイプの保険は主として終身型主契約＋定期保険特約＋疾病関係特約で構成されている。そして商品設計の自在性、低保険料等多様な顧客ニーズに対応できる商品制度となっているため、1契約内における保険料（保険金）の配分の自由度が高い。したがって配当の利源別構成が契約ごとに様々に異なってくるといえる。例えば同一の契約構成でかつ保険料が同じ3万円であっても終身型主契約2万円（定期保険特約その他1万円）と、終身型主契約1万円（定期保険特約その他2万円）では、（当然保険金額も異なるが）主契約、特約ごとの配当額は異なり、配当合計額およびその内訳とも異なってくることになる³²。

5年ごと利差配当付保険³³

前述した3利源のうち、利差益のみを配当原資とするものである。利差益を生む資産運用業務は、対外的な資産運用のための取引により剰余金を増大し、配当として社員に分配することが目的となることから、相互会社の営利法人性という観点からの法的検討がなされてきた³⁴。実質的には、資産運用という側面においては営利法人性を持つといえ、したがって資産運用業務による利差益のみを原資とする5年ごと利差配当付保険における配当は、会社剰余の分配的

性格が強いと考えることができる。ただ、もともと5年ごと利差配当付保険は利差益による分配を主な機能として設計されたものではなく、低金利で配当が期待できない状況において、主として死亡保障タイプ保険の低保険料化³⁵を企図したものであった。その結果、現在では死亡保障タイプ保険の多くをこのタイプの保険が占めている。一方で逆に貯蓄型商品においてこの配当の仕組みを持つ場合、投資信託のような集団投資スキームに近い性質があるともいえる。

また、通常の有配当保険は3年目配当方式と呼ばれる、契約日から1年超過した直後の決算で割り当て、第3保険年度始の契約応当日に分配する（その後は毎年割り当て、分配が行なわれる）方式であるのに対し、5年ごと利差配当付保険は5年ごとの契約応当日に分配される。ただし、実際は各年度の配当が通算されて割り当てられているため³⁶、割り当て時期による通常の有配当保険との違いはないと考えられる。

団体定期保険

団体定期保険の配当は団体単位で、死差益を基準に以下のように計算される³⁷。なお、死差損団体には配当は支払われない。

$$\begin{aligned} \text{配当} &= \text{死差益} \times \text{配当計算率} \\ &= \{ (\text{当該団体の}) \text{純保険料}^{38} - (\text{当該団体の}) \text{支払保険金} \} \times \text{配当計算率} \end{aligned}$$

配当計算率は団体規模（被保険者数）によって定められているが³⁹、団体規模が小さいほど低くなる。そして配当計算率 < 1 となっており、死差益団体の場合死差益 × (1 - 配当計算率) が会社に留保される。この留保により死差損団体の赤字を埋めることになるが、その留保割合は確率論によって計算され、これをもとに配当計算率が決定される。この仕組みをみる限り、団体定期保険の配当には剰余金分配の性格はほとんどみられず、純粋な過払い保険料の払戻し性格が非常に強いことがわかる。

また、配当の仕組みそのものとは直接関わらないが、従業員拠出型の団体定期保険の場合、契約者が団体であっても実際の配当は保険料拠出者である従業員が受け取る仕組みになっている。個々の従業員には社員権は存在しない⁴⁰ことから、実質的な利害関係人が配当（剰余金処分）決定過程に関与できない仕組みになっているといえる⁴¹。

以上3つの保険種類について配当発生仕組みと特徴について検討してきた。現行実務では区分計理に基づき資産管理・運営が行なわれているが⁴²、最終的には剰余金処分として、総代会において一括して承認決議がされている。そしてその内実は前述のように保険種類、契約内容ごと（さらにその契約内部でも）に独立したベクトルが存在する状況にあるとみることができる。また第2章において、配当には過払い保険料の払戻し性格と株式会社の配当と同質の利益分配的性格との2つの性格を持つと述べたが、保険種類によってはそのどちらかの性格が強調される場合もある。したがって、配当は第4章で検討する内部留保と配当という問題において、社員（契約者）会社間の利害対立だけでなく、各契約者（群団）間での利害対立を引き起こす可能性を孕むものといえる。

-
- 27 生命保険協会・前掲(注 20)138 頁。なお、アセット・シェア方式は利源別配当方式による配当金のチェックに用いられている
- 28 生命保険協会・前掲(注 20)132 頁以下
- 29 危険保険金額 = 保険金 - 保険料積立金
- 30 後述する利差配当付保険のように、疾病関係特約には配当がないものもある
- 31 山下・前掲(注 12)38 頁
- 32 特に死亡保障タイプの保険は最近の低保険料志向から、主契約(終身型保険)の割合を下げる傾向があり、その結果定期保険特約の比重が大きくなっている
- 33 アカウント型保険の明治安田生命保険「ライフアカウント L.A.(3 年ごと利差配当付積立終身保険)」の配当の仕組みは 5 年ごと利差配当付保険と基本的には同様である
- 34 山下・前掲(注 16)358 頁以下、前田雅弘「相互会社の存在意義と基本的属性(相互会社法研究会報告())」文研論集 111 号 126 頁以下(1995)
- 35 5 年ごと利差配当付保険では保険料を設定する基礎率を通常の有配当保険より実際の発生率に近く設定しているため、一般的に(配当による精算前の)保険料は通常の有配当保険より安い
- 36 日本生命保険ホームページ「平成 15 年度決算(案)の概要」、明治安田生命保険ホームページ「平成 15 年度決算(案)の概況」
- 37 本間昭光「団体定期保険と企業社会」118 頁(1997)、生命保険協会・前掲(注 20)162 頁以下
- 38 純保険料 = 収入保険料 - 付加保険料
- 39 団体規模に応じて 14 ~ 97% の 11 段階に区分されている(2002 年度)
- 40 糸川厚生「団体生命保険契約」ジュリスト 746 号 129 頁(1981)、関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(竹濱修)文研論集 130 号 143 頁(2000)
- 41 基本的には保険契約者と保険料負担者の間で決定されるべき事項であると思われるが、特に団体定期保険の場合、過去に保険金支払をめぐるトラブルが社会問題化したことから、適正な対応が望まれるといえる。なお、株式会社化時の株式割当における対応については宇野敏満「大同生命の組織変更・上場」生命保険経営 71 巻 2 号 16 頁以下(2003)参照
- 42 平成 10 年 6 月に蔵銀第 501 号「生命保険会社の区分計理の導入について」および事務連絡「生命保険会社の区分計理の取扱いについて」が廃止されたが、実務的にはこれらの規定に則って区分計理が行なわれている(関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(古瀬政敏)文研論集 132 号 237 頁(2000)、生命保険協会「生命保険会計」(生命保険講座 2003 年度版)186 頁)

第 4 章 相互会社における内部留保と配当との関係

第 1 節 総説

従来、特に旧業法下において相互会社の基本的特質として、実費原則があるといわれてきた。保険金額削減の可能性を認める旧業法第 4 6 条や原則として剰余金を社員に分配することを定めた旧業法第 6 6 条がこの原則を法定したものとされていた。この原則を突き詰めると内部留保は不要という結論となる。しかしながら平成 7 年業法改正において、相互会社の実態および機能に基づき、この実費原則の考え方は修正され、内部留保が正面から認められることになった⁴³。さらに平成 1 4 年業法施行規則改正でのいわゆる 8 0 % ルールの見直しにより、内部留保にかかる会社側の自由度がより高まることとなった。本章ではこれらの法改正の流れやその背後にあった議論を整理しつつ、相互会社における内部留保と配当の関係について検討を行なう。

第 2 節 内部留保に関する業法改正の流れ

内部留保に関する平成 7 年業法改正の主旨およびその背景については、様々な文献で紹介されている。簡単にまとめると、継続的な企業として確実な保険保護を提供するという機能を第一義におき、それに反する社員の損失負担の原則を廃止した。その反面で保険事業にかかる様々なリスクに備えるために、経済的に自己資本として機能しうる広義の自己資本を装備しなければなら

ないという考え方を具体化し、内部留保の制度を整備したものであった。

具体的には、まず社員の損失負担の原則である旧業法第46条を廃止するとともに、内部留保にかかる各種準備金の規定を整備した(業法第116条2項等)。配当については旧業法第66条を廃止し、業法58条により剰余金の分配は公正かつ衡平に行なわなければならないという基本原則を規定した。また社員の持分権に関しては、退社時の持分払戻請求権については実施的な改正を行なわなかった(業法第35条)。一方で解散時の残余財産請求権については残余財産は定款に別段の定めがなければ剰余金の分配と同一の割合を持って社員に分配することを要する旨定めた旧業法76条を廃止し、残余財産の分配には定款の定めもしくは総会決議を要し(業法第182条)。その方法については社員に分配し、または保険契約者等の保護に資するような方法により処分されなければならない(業法第182条2項)と規定された。このうち社員に分配する場合はその寄与分に応じ(業法第182条3項)、保険契約者等の保護に資するような方法の場合は退社員全体について計算した額を上限とすることとされた(業法第182条4項)。

つまり相互会社の内部留保が正面から認められる一方で、社員はその持分を完全に払い戻されないまま退社を重ねていくため、退社員の寄与分による資産(エンティティ・キャピタル)が形成されることになる。なお、エンティティ・キャピタルの形成は、平成12年業法改正における相互会社から株式会社への組織変更時の組織変更剰余金額設定の強制(業法第92条)においても具体化されている。

平成7年業法改正後、保険事業をめぐる環境はさらに厳しいものとなり、より多くのリスクに備えるため、さらなる内部留保の充実が求められるようになった。この1つとして平成14年業法施行規則改正により、いわゆる80%ルールの見直しが行なわれた。旧業法下では旧業法66条に基づき、定款で剰余金の90%以上を社員配当準備金に繰り入れて社員配当にあてるものと定められていたが、実際には99%くらいが繰り入れられていた⁴⁴。平成7年業法改正後、定款において定める剰余金分配の準備金として積み立てる比率は100分の80を下回ってはならないとされていた(業法第58条2項、同3項、業法施行規則第29条(平成14年改正前))。これが平成14年業法施行規則改正において、100分の20に引き下げられた(業法施行規則第29条)。この改正を受け、現在すべての相互会社において定款の定めを100分の20に引き下げている。

現在も保険事業をめぐる環境が厳しいことに変わりはない。内部留保額が大きく影響するソルベンシー・マージン比率は生命保険会社の健全性を図る指標として定着している。さらに外資系保険会社の参入、既存相互会社の株式会社化等を受け、従来以上に相互会社と株式会社間の競争が重要度を増している。このような状況のもとで内部留保増を経営戦略の1つと位置付ける経営者の発言もみられ⁴⁵、内部留保はより増大する方向にあるといえるのではないだろうか。

第3節 内部留保に関する議論とその検討

学説では内部留保は様々なリスクに備えるために必要であるが、その行き過ぎは相互会社の基本的な目的に反し、是正する手段が必要であるとされてきた⁴⁶。その理由としては、まず前述のとおり社員は退社時において完全な持分の払い戻しが受けられないため、社員の具体的持分権の対象とならない財産が、配当の制限によって会社に蓄積されていく点にある⁴⁷。すなわち剰余金が社員に還元されるか、あるいはその支配を離脱するかは毎年度の剰余金処分承認によって確定

的に定まってしまうのである⁴⁸。この点が株式会社における内部留保との決定的な違いであるといえる。その帰結として、株式会社では内部留保した価値は（そのすべてではないにしても）株価に反映し、その株価での売却によって実質的な持分払い戻しが可能となる。一方相互会社社員においては、持分の売却は現実的には不可能であり、内部留保は将来保険金が確実に支払われる可能性が高くなること、および将来配当額が上がる可能性が高くなることをもたらずに過ぎないといえる。

また、このような内部留保の性質から、内部留保に関して現在の社員と将来の社員との間で利益相反の問題が生じるということも指摘されている⁴⁹。具体的には内部留保が社員の持分の価値に反映されないことから、現在の契約者にとって内部留保に対する自らの貢献は少なければ少ない程よいことになる。つまり会社が内部留保を高めることは、将来の社員にとっては会社の健全性を増すことにつながるが、現在の社員にとっては内部留保した分剰余金の分配が減少し不利益になるという指摘である。生命保険は一般的に長期契約であることを前提とすると、内部留保による会社健全性の向上は将来の社員だけではなく、現在の社員にも帰属する利益だといえる。また内部留保された資産が（その運用益が配当として分配されることを除いて）直接将来の社員に帰属するわけでもない（業法第92条、182条2項、同条3項、同条4項）。したがって内部留保は現在将来の社員間の利益相反というより、誰の持分権の対象ともならない財産が蓄積されるというのが本質的な見方であるように思われる。ただ、例えば退社間近の社員（養老保険で満期直前の契約に加入している場合等）のように、会社健全性の向上が自らの利益になることがほとんどないケースもあることから、この指摘は内部留保が持つ性質の一側面を示すものといえるだろう。

このような議論をふまえ、内部留保規制の前提として、まず業法第58条において公正かつ衡平な基準により剰余金分配を行わなければならないとされており、内部留保に限らず剰余金処分権そのものが法的な制約を受けている。剰余金は将来の社員・債権者に対する債務の支払いを確実にするとともに、より充実した保険サービスを提供するための財産的基礎として留保されており、その限りでは目的が拘束されている⁵⁰というのがその背後にある考え方であり、具体的な解釈としては「公正」は会社と社員との関係における取扱いに関して、例えば内部留保と配当還元とのバランスに留意すること、「衡平」は社員間に内部補助がなされないよう、剰余金ないし会社資産への貢献度に応じた配当を行なうことを意味するとされる⁵¹。

そして内部留保を規制する手段として、次のような方法が検討されてきた。まず監督法的方法として、ニューヨーク州のサープラス管理勘定規制の導入（その内容については第7章で詳述）⁵²、不適当な目的の内部留保に対する是正命令権限の付与、また手続き的規制からは総会（総代会）における内部留保決議時での目的、必要性、効果について開示ないし説明の義務づけ等がある⁵³。これに対し、ドイツ法を参考に配当付き生命保険の貯蓄的性格に着目し、契約法的側面から約款に基づく契約者の権利として剰余金配当請求権を構成する議論の必要性も指摘されている⁵⁴。

⁴³ 山下・前掲(注12)37頁以下

⁴⁴ 山下・前掲(注16)412頁以下、清水・前掲(注16)173頁

⁴⁵ 日本生命保険相互会社宇野郁夫社長は週刊東洋経済2002年2月16号「Key Person INTERVIEW」において「自

己資本でも、誰が何と言おうと積みまくっていきます」、日本経済新聞・前掲(注 26)において「生保各社は 2003 年度決算で準備金などの内部留保を積み増したが、いい方向だと思う」と述べられている

46 山下・前掲(注 16)419 頁

47 清水・前掲(注 16)166 頁

48 大塚英明「相互会社の新たな社員配当法理 - 新業法の相互会社像・その 1 -」保険学雑誌 552 号 21 頁(1996)

49 宍戸善一「生命保険相互会社のコーポレート・ガバナンス」落合誠一・江頭憲治郎・山下友信編『鴻常夫先生古稀記念現代企業立法の軌跡と展望』609 頁(1995)、米田健二「新保険業法下における相互会社のコーポレート・ガバナンス」生命保険経営 64 巻 4 号 4 頁以下(1996)、橘木俊詔・植松千裕「生命保険相互会社のコーポレート・ガバナンスを巡る問題について」文献論集 123 号 4 頁(1998)

50 山下・前掲(注 12)40 頁以下

51 関西保険業法研究会(古瀬)・前掲(注 42)236 頁

52 古瀬・前掲(注 15)81 頁

53 山下・前掲(注 16)419 頁

54 清水・前掲(注 16)190 頁

第 5 章 相互会社の機関の法的性質とその現状

第 1 節 総説

現行法では相互会社における剰余金処分の決定権限は社員総会（定款で総代会を設けると定められた場合は総代会）にあるとされている（業法第 59 条による商法第 283 条 1 項準用）。これに対し、従来から取締役会による処分方式も提案されてきたところである⁵⁵。本章では剰余金処分決定機関、あるいはその候補として考えられている社員総会、総代会、取締役会について、およびそれらを補完するとみられるその他の機関について整理、検討を行なう。なお、以前よりいわゆるコーポレート・ガバナンスの観点から、相互会社の機関（特に総代会）に対して批判的な議論（およびそれに対する反論）がなされてきた。ここではその批判点も考慮に入れ、剰余金処分決定機関としての特徴あるいは問題点について検討していく。

第 2 節 社員総会・総代会

保険加入者が社員となる相互会社自治の原則から、社員の構成する社員総会、あるいは社員の代表である総代が構成する総代会が相互会社の最高意思決定機関となる。機関全体の特徴としては、所有と経営の分離が制度として取り入れられていることにあり、社員総会、総代会については商法の株主総会に関する規定が全面的に準用されている（業法第 41 条、49 条）。しかしながら総代会自体が相互会社特有の機関であり、その他の相互会社独自の規定と相まってその特質を構成していると思われる。以下その特質ごとに整理、検討を進める。

一人一議決権原則

社員総会、総代会では社員、総代一人につき、一議決権を有することが定められている（業法第 37 条、43 条）⁵⁶。その主旨は相互会社の非営利性に求められるとされる。すなわち、株式会社が利益の分配、持分価値の最大化を目的とするのと異なり、相互会社は適正な保険事業の遂行のために、社員の総意により合理的な会社意思が形成されるという観点から、持分を守ることを目的とした資本多数決ではなく、一人一議決権原則が採用されているとされる⁵⁷。さらにその主旨の前提として、社員間に質的な利害関係が存在しないこと⁵⁸、社員がある程度同質的であること⁵⁹がいわれている。

しかしながら、保険種類の多様化からこの前提は明らかに崩れていると指摘されており⁶⁰、このことは特に剰余金処分という面においてより強いと考えられる。その理由は次の2点にある。まず1つめは、第3章で整理したように剰余金発生仕組みは保険種類以上に多様な組み合わせになっていること、そしてもう1つは第1章でもふれたが、剰余金処分の性質には経済的利益の分配という側面を持っているということである。

この社員間利害の非一元化については、平成7年業法改正前からすでに指摘されていた⁶¹。しかしながら社員間の多様化が著しく、一人一議決権に代わる適切な議決権配分基準を見出すことが困難であること⁶²、あるいは剰余金処分については、安定的な保険保護という「主目的」に対して、剰余金分配による経済的利益は「従目的」であり、社員間の鋭い対立は生じるとは考えがたいと解されることから⁶³、一人一議決権は維持されたといわれている。

現在の保険をめぐる状況（株式会社化、合併、予定利率の引下げ等）を考えると、剰余金処分に限らず、社員間の利害対立は起こりうると思うのが妥当であり、それを前提として制度設計すべきだと思われる。しかしながら相互会社の社員関係は保険関係という複雑な関係をもとに成立する性質上⁶⁴、その関係を具現化する議決権配分基準を適正に算出することは理論上も実務上も極めて困難といえる。したがって一人一議決権は維持したままで、別の手段により社員間の利害対立を調整する方法を検討することが有効とも考えられる。そして別の角度から社員間の利害対立を調整しようとするものとして、保険種類ごとの利害を共通する社員を代表する総代の選出⁶⁵や種類社員総会、種類総代会の設置⁶⁶が提言されてきたが、これらについては後段においてあらためて論じることとしたい。

一人一議決権原則が採用された結果として、社員の議決権は非常に分散されることになる。このため社員総会、総代会は経営者（取締役等）に対するチェックにおいて、圧力とはならないことが指摘されている⁶⁷。

総代会の設置

相互会社は定款により社員総会に代わるべき機関として、社員のうちから選出された総代により構成される機関、すなわち総代会を設けることができるとされており（業法第42条）現在すべての相互会社において、総代会が設けられている。総代会設置を認める理由として、社員数が極めて多く定期的に社員総会を開催することは実際上困難であるということ⁶⁸、そして社員の大多数が議決権の行使に関心を持たないことから、見識のある一部の者により会議体を構成することが会社および社員の利益になるという考え方があるといわれている⁶⁹。

第一の実際上困難という点については、情報通信技術の発達から社員総会の開催を再検討する必要性が指摘されている⁷⁰。特別決議事項における定足数の確保（業法第62条2項）の問題は残るものの、社員総会の開催自体は技術上、物理上の問題というよりコスト上の問題に過ぎないといえる。そのコストも今後のさらなる情報通信技術の発達により減少することが予想されるから、この理由が今後積極的な意義を持つことは少ないと思われる。したがって総代会設置の意義を積極的に認めていくためには、もう一つの考え方である見識のあるものによる会議体の構成という点が重要になってくる。この考え方は相互会社各社の総代選考基準にも採用されており⁷¹、総代、総代会のあり方にも大きく影響する要素といえる。

総代の法的地位

総代の法的地位について、通説的見解によれば、総代は、社員または会社との間に取締役のような委任関係にはない⁷²。これと反対に社員または会社との間に委任関係を認める説⁷³もあるが、その場合総代は委任者に対する関係で善管注意義務(民法第644条)を負うことになり、それはやや無理な構成になるとされる⁷⁴。

この通説的見解に従うと、総代は自己の判断で議決権を行使すればよく、他の社員の意向を聞く必要はなく、その結果につき社員に対して責任を負うこともない⁷⁵。しかしながら全社員の代表者として、全社員の利益が公正かつ衡平に実現されるよう努力すべき責務を負うことは別問題とされ⁷⁶、全社員のために議決権を行使すべき道義的義務を負うともいわれる⁷⁷。

全社員の意思を適正に代表するという総代制度の目的は、結局のところ総代の見識に期待する他はなく、総代の選出をはじめとする制度に依存することになる⁷⁸。責任の所在という観点から考えるなら、責任の所在がはっきりしない、あいまいな位置付けになっているといえる。

総代の選出

総代の選出においては、その選出制度と選出基準が重要な役割を果たすといえる。現在の一般的な総代選出制度は、次のとおりである。まず総代会決議により選出された総代候補者選考委員が構成する総代候補者選考委員会が、選考基準に基づき総代候補者を選定する。そして社員による信任投票が行なわれ、不同意とする投票が社員数の10分の1に満たない場合、総代として確定することになる。学説等において立候補制度の検討が提言されてきたが⁷⁹、現在のところ導入には至っていない。

一方の総代選考基準は、これまでの金融庁事務ガイドライン等をふまえ⁸⁰、地域、職業、年齢、性別等の要素を総合的に勘案することとなっている。そしてこれらの総代属性については信任投票時およびディスクロージャー誌に一部開示されている。

総代選出については、前述のように保険種類により生じる社員間の利害対立を配慮し、保険種類ごとの利害を共通する社員を代表する総代の選出が指摘されている。特に剰余金処分は保険種類の影響が大きく、社員間の利害が対立する代表的な局面といえる。総代を特定集団の代表として構成することは、すでに指摘されているように相互会社制度の基本理念、本質に関わる問題となる⁸¹。例えば相互会社管理の基礎となっている一人一議決権原則は、それぞれ別の集団に含まれる複数件の契約に加入している社員を考えれば、技術的に維持困難となることがわかる。さらにその前提となる、相互会社は適正な保険事業の遂行のために社員の総意により合理的な会社意思が形成されるという考え方も修正を必要とするだろう。また社員と総代との関係についても、委任関係として構成する方が自然になると考えられる。このような論点が念頭にあり、現実的には保険種類間で偏りのないバランスの取れた総代構成が求められてきた⁸²。現在では総代の保険種類別構成はディスクロージャー誌等で開示されており⁸³、この点については大きく改善されたといえるだろう。一方で、特に剰余金処分という観点から技術上困難となるのは保険種類の区分という問題である。第3章において整理したように、同一の保険種類でもその内容により剰余金構造は異なり⁸⁴、この点株式会社におけるいわゆる種類株式とは大きく異なるものである。このため保険種類をどのように区分するかという適正な基準の算定は、極めて難しくかつ煩雑になることが考えられる。

前述した種類社員総会、種類総代会についても、同じ理由から技術上大きな問題があるといえる。特に種類社員総会、種類総代会は拒否権を持つ機関とされるため⁸⁵、種類を分ける区分基準の算定は困難を極めることが予想される。

総代制度を検討するにあたっては、これまでの整理もふまえ、総代は次の2つの要素を満たさなければならないことを認識する必要がある。まず1つめは見識のある者という要素である⁸⁶。「見識」とは一般的な辞書によると「物事の本質を見通す、すぐれた判断力。また、ある物事についてのしっかりした考え方、見方。識見」を意味するが⁸⁷、客観的な測定は極めて難しい概念であるといえる。この点後述する社外取締役は、求められるとされる「独立性」⁸⁸という要素にはある程度客観的な基準を設けることが可能であり、状況が異なってくる。実際には見識のある者という要素を満たす社員を見つけるためには通常の顧客、契約データ以上の情報収集を行わなければならない。そして2つめは社員各層から広く選任されることである⁸⁹。この場合の各層とは地域、職業、年齢、性別および保険種類等を指し、会社が保有する膨大な顧客、契約データの整理、抽出作業が必要となる。つまり、これら2つの要素を両立する総代を選出するためには、会社側の大きな実務上の負荷を要することがわかる。保険加入という個人的取引による個人情報に基づいた選出となる以上、その情報管理者である会社に大きく依存した作業となることはやむをえない。その点において、選出制度の会社からの独立性には限界がある。

さらに総代選出にあたり実務上重要と思われることは、(信任投票で落選することは通常ありえないから)遅くとも総代候補者として選出される時点で、総代になることについて社員本人の同意が必要になることである。逆にいうと、個々の社員は総代になることに対して自由に拒否できるわけである。そこで個々の社員に総代になるインセンティブがあるか検討してみることにする。

これまで何度か述べたように個々の社員にはもともと社団構成員としての意識はほとんどない。したがって総代になる同意を得るためには、何らかのインセンティブを与えなければならないと考えられる。通説によれば総代は社員または会社との間に委任関係はないから、法的な義務、責任を負うことはないが、その裏返しとして報酬を得ることはできない⁹⁰。一方で道義的義務を負うことは否定されないから、総代は道義的な負担を負うことになるとはいえる。これに対し、旅費等総代会出席のための必要経費を会社が支給することは認められると解されており、道義的義務を果たすための必要経費として認められるともいわれる⁹¹。道義的義務が持つ意味の範囲は明確ではないが、少なくとも総代会への出席のみに限られることはないのは明らかであろう。一般的に考えるなら、適切な議決権等の行使のためには情報収集等の準備が必要となる。この準備における負担(物理的、時間的、精神的)を金銭評価し、必要経費として支給できるかといえ、一部を除き、通常は否定的に解さざるをえないだろう。あわせて適切な議決権等の行使およびその準備によって、会社全体の利益につながることはあっても、総代個人の保険契約の価値が他の社員と比べて上がるわけではない。したがって総代はその性質上、他の一般の社員と比較して、メリットを見つけにくいといえる。さらに第1章で述べたように、保険加入者を保険契約に基づく債権者として保護する方向で法改正が行なわれることにより、前提となる社員の社団構成員としての意識はますます失われていくことになる。つまり一般の社員にとって総代になるということは、メリットはなく道義的な負担を負うのみであり、そのインセンティブはほとんどないといえるのではないだろうか。仮に運良く同意が得られたとしても、積極的にコミットメントさせる

ためのインセンティブも欠けている。この構造は選出制度および選出基準では解決できない、相互会社総代制度そのものが持つ性質であると考えられる。すなわち総代制度は最高意思決定機関でありながら、その本質は総代への「期待⁹²」に担保される基盤の弱いものであるといえる。

剰余金処分は社員および総代の直接的な経済的利害に関わることから、このような制度においても、比較的コミットメントしやすいものであると考えられる。その反面、保険種類等に基づく社員間、総代間の利害対立を引き起こす要素を内包している。したがって現在の総代制度の中でそのコミットメントを具現化することは、保険種類ごとの利害を共通する社員を代表する総代の選出と同様の問題に行き着くことになり、理想的にも技術的にも大きな問題を抱えているといえる。

第3節 取締役・取締役会

相互会社の取締役、取締役会制度は前述した所有と経営の分離の制度的導入という観点から、商法の取締役、取締役会に関する規定が全面的に準用されている（業法第51条2項）。相互会社独自の問題としては、従前から社外取締役が株式会社以上に有益であり、その選任の制度化が提言されてきた⁹³。しかしながら株式会社で社外取締役の議論が先行した結果、株式会社において委員会等設置会社制度が選択可能な制度として導入された。これを受け相互会社においても商法特例法を準用する形で委員会等設置会社制度が導入されることになった。ただし、株式会社と同様この制度は選択制であり、社外取締役の選任が義務付けられたわけではない。現在のところ（2004年定時総代会まで）委員会等設置会社制度を導入した相互会社はない。この制度については第6章においてあらためて論じることとしたい。

第4節 その他の機関

その他の機関としては、法定の機関として監査役（会）、保険計理人、定款に基づく任意機関として評議員会、契約者（ご加入者）懇談会等がある。ここでは剰余金処分に関わる保険会社独自の機関である保険計理人、および社外取締役を代替する機能が期待されていた⁹⁴評議員会について、若干のコメントを付しておきたい。

保険計理人

保険計理人は社員に対する剰余金の分配が公正かつ衡平に行なわれているかどうかを確認し、その結果を記載した意見書の写しを内閣総理大臣に提出しなければならない（業法第121条1項2号、同条2項）。このことは保険計理人の立場を強化し、その独立性を確保する趣旨を持つものであり、剰余金の公正、衡平性の確保において、保険数理の専門家であるアクチュアリーへの役割に対する期待は大きいものとされた⁹⁵。

法文上この「公正」の意味には、前述のとおり内部留保と配当還元とのバランスに留意することを含むと解されている。そして保険計理人による確認業務については、剰余金分配が適正に行なわれていることを確認しなければならないと規定されている（業法施行規則第80条2項）。この規定については公正、衡平な分配を行なう上でまず適正さが問題となるため、まず配当財源の有無、健全性維持の観点からの妥当性が確認されることになり、その上で分配方法の公正、衡平さを確認することになると解されている⁹⁶。つまり保険計理人は内部留保の適正さを

確認する役割を持つことが規定されているといえる。

また保険計理人の関与事項は個別に規定されており（業法施行規則第77条）これについては、保険計理人は常日頃から保険数理に関わる事項に携わり、保険会社の経理を事前に継続的に見ることが職務遂行上重要という考えに基づくものといわれている⁹⁷。その関与事項の中には、保険募集に関する計画があるが（業法施行規則第77条7号）社団法人日本アクチュアリー会が制定した生命保険会社の保険経理人の実務基準（以下、保険計理人実務基準という）では、責任準備金不足相当額が発生した場合、保険契約募集の抑制が意見できるとされている（保険計理人実務基準第14条3項）。従来新規保険募集の禁止等は、監督官庁による命令を通じて行なわれていたものであり、これを今後はその前の会社レベルの段階で保険計理人を通じて行なわれることが期待されているといえ、この点において保険会社と監督官庁を繋ぐ公的役割が求められているといわれる⁹⁸。

その公的役割を実効的にするために必要なものが保険計理人の独立性といえるが、これについては法的、実態的側面から次の点について留意する必要がある。まず法的側面では、保険計理人は取締役会において選任され（業法第120条）社員あるいは総代に選解任権はないということがある（なお、解任、退任については内閣総理大臣による解任命令（業法第122条）退任時の内閣総理大臣への届け出（業法第120条3項）以外に規定は設けられていない）。また実態的側面においても保険計理人の要件（業法施行規則第78条）であるアクチュアリーの養成は各保険会社内で行なわれるのが一般的である。また保険数理、特に商品数理は商品開発および設計の中核といえる要素であり、その業務を担うアクチュアリーは会社に対するコミットメントが大きく求められることになる。これらの点において、保険計理人の独立性には限界があるといえる。

評議員会

評議員会は社員または学識経験者の中から総代会の承認を経て選出された評議員により構成されるのが一般的である。その役割としては、経営上の重要事項および社員からの意見要望等のうち経営に関する重要事項の諮問を受け、審議するものとされている。評議員の人選、会議運営の工夫により、実効的な役割を期待することが可能ではあるが、やはり定款上の任意機関である限り、その機能には限界があるとみるのが妥当と思われる⁹⁹。

55 関西保険業法研究会(古瀬)・前掲(注42)243頁注10、横田尚昌「相互会社の株式会社化と社員の権利」生命保険論集140号240頁以下(2002)

56 平成7年業法改正で、旧業法において定款で一人一議決権の例外を置くことを認めた部分が削除された。これにより一人一議決権が強行法規化したと説明される(関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(梅本剛正)文研論集129号249頁(1999))

57 森本滋「生命保険相互会社の管理と商法改正」入江正信執筆者(代表)『三宅一夫先生追悼論文集保険法の現代的課題』587頁以下(1993)

58 関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(森本滋)文研論集96号185頁(1991)、大塚英明監修「コンメンタール新相互会社法」(須藤哲也)293頁(1997)

59 関西保険業法研究会(梅本)・前掲(注56)250頁

60 関西保険業法研究会(梅本)・前掲(注56)250頁

61 山下・前掲(注16)395頁

62 関西保険業法研究会(梅本)・前掲(注56)250頁

-
- 63 大塚監修(須藤)・前掲(注 58)293 頁
- 64 山下・前掲(注 15)98 頁
- 65 山下・前掲(注 16)395 頁
- 66 青谷和夫「社員総会のあり方について - 相互保険会社民主化の一環として - 」相馬勝夫博士古稀祝賀記念論文集刊行会編『現代保険学の諸問題 - 相馬勝夫博士古稀祝賀記念論文集 - 』353 頁以下(1978)、江頭憲治郎「変額生命保険に関する業法および募取法上の諸問題」(財)国家学会編『国家学会百年記念 国家と市民 第三巻』129 頁(1987)
- 67 宍戸・前掲(注 49)626 頁、橘木・植松・前掲(注 49)23 頁以下
- 68 関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(竹濱修)文研論集 130 号 140 頁(2000)
- 69 鴻常夫監修「保険業法コンメンタール第三巻」(山下友信)135 頁、155 頁 (1991)
- 70 関西保険業法研究会(梅本)・前掲(注 56)247 頁
- 71 日本生命保険では総代候補者適格基準の一つとして「生命保険事業および当社経営に深い関心を持ち、総代として相応しい見識を有していること」、明治安田生命保険では総代候補者資格要件の一つとして、「生命保険事業に理解と関心を持ち、社員の代表としてふさわしい見識を有していること」があげられている
- 72 関西保険業法研究会(竹濱)・前掲(注 68)141 頁
- 73 大澤康孝「相互会社法の基本構造」私法 43 号 272 頁(1981)、山本到「新保険業法における総代会と総代」損害保険研究 57 巻 3 号 202 頁(1995)
- 74 関西保険業法研究会(竹濱)・前掲(注 68)145 頁注 4)
- 75 関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(北村雅史)文研論集 97 号 176 頁(1991)、関西保険業法研究会(竹濱)・前掲(注 68)141 頁
- 76 山下・前掲(注 16)407 頁注 16)
- 77 関西保険業法研究会(北村)・前掲(注 75)176 頁
- 78 関西保険業法研究会(森本)・前掲(注 58)193 頁以下、関西保険業法研究会(北村)・前掲(注 75)175 頁、大塚監修(須藤)・前掲(注 58)340 頁
- 79 山下・前掲(注 16)395 頁以下、森本・前掲(注 57)592 頁、関西保険業法研究会(竹濱)・前掲(注 68)143 頁
- 80 以前の金融庁事務ガイドラインには「総代の選出にあたって、職業、年齢等のバランスに配慮されているか。」と規定されていた(村田敏一「相互会社論の現在 - 理論と現実 - 」生命保険論集 142 号 101 頁(2003))
- 81 関西保険業法研究会(森本)・前掲(注 58)197 頁
- 82 鴻監修(山下)・前掲(注 69)148 頁
- 83 金融庁事務ガイドラインで「主な保険種類別、職業別、年齢別、社員資格取得時期別及び地域別の各区分による総代の構成並びに社員全体の構成が説明書類に明確かつ平易に示されているか。」と規定されている
- 84 例えば、同じ定期付終身保険で保険金額 1000 万円の契約でも、その内訳が終身保険 900 万円、定期保険特約 100 万円(終身保険に近い性質を持つことになる)の契約と終身保険 100 万円、定期保険特約 900 万円(定期保険に近い性質を持つことになる)の契約とでは、剰余金構造は大きく異なる
- 85 江頭・前掲(注 66)129 頁
- 86 森本・前掲(注 57)597 頁注 17)
- 87 広辞苑(第五版)
- 88 江頭憲治郎「株式会社・有限会社法[第 2 版]」413 頁注 1)(2002)
- 89 鴻監修(山下)・前掲(注 69)147 頁
- 90 関西保険業法研究会(竹濱)・前掲(注 68)145 頁注 4)
- 91 大塚監修(須藤)・前掲(注 58)341 頁
- 92 関西保険業法研究会(北村)・前掲(注 75)175 頁「全社員の意思の適正な代表という目的の実現は、社員総代の見識に期待されることは事実上ありうる」、森本・前掲(注 57)597 頁注 17)「総代は、総代会において社員の総意を具体化する公正妥当な意思決定ないし経営チェックをなし、総代に認められているその他の監督是正機能を効果的に行使することが期待される」、大塚監修(須藤)・前掲(注 58)340 頁「総代は、社員の代表として総代会に出席し、議決権を含めその有する権利を行使し、その道義的義務を果たすことが期待されている」
- 93 山下・前掲(注 16)402 頁、森本・前掲(注 57)594 頁以下
- 94 山下・前掲(注 16)402 頁
- 95 古瀬政敏「新業法について - 保険計理・ディスクロージャー - 」保険学雑誌 552 号 38 頁、44 頁(1996)、米田・前掲(注 49)10 頁以下、橘木・前掲(注 49)8 頁以下
- 96 関西保険業法研究会「保険業法逐条解説()」(小林量)生命保険論集 142 号 144 頁(2003)
- 97 関西保険業法研究会(小林)・前掲(注 96)133 頁以下
- 98 関西保険業法研究会(小林)・前掲(注 96)149 頁以下
- 99 山下・前掲(注 16)403 頁

第6章 株式会社における委員会等設置会社制度および利益処分権限に関する議論

第1節 総説

平成14年商法改正において、株式会社（商法特例法上の大会社またはみなし大会社）に委員会等設置会社制度が導入された。この制度は選択制であり、現在のところ70数社がこの制度を採用している¹⁰⁰。委員会等設置会社では利益処分決定権限が株主総会から取締役会へ移管され、株主は取締役（任期は1年となる）の選任を通じて間接的に利益処分の妥当性をチェックすることになる。このような決定権限の移管が行なわれた前提には、委員会等設置会社は機動的円滑な経営および取締役会の監督機能の実効性確保を目的として¹⁰¹、機関制度が従来の株式会社とは大きく異なるという側面があった。本章ではまず、相互会社への準用をふまえながら、委員会等設置会社の機関の特徴について、整理、検討を行なう。

また、平成15年10月に公表された「会社法制の現代化に関する要綱試案」（以下要綱試案という）では、委員会等設置会社以外の株式会社における利益処分決定機関についての改正案が提示されている。そこで次にこの要綱試案の考え方とその背景にある議論について、整理、検討を行なうこととしたい。

第2節 委員会等設置会社制度

委員会等設置会社では経営（監督）と執行とが分離される。取締役会は主に執行役の監督機関の役割を担い、その実効的監督を可能とするため、社外取締役が過半数を占める指名委員会、監査委員会、報酬委員会が置かれ、その3委員会が強い権限を持つ仕組みとなっている¹⁰²。ここでは取締役会、委員会（特に監査委員会）およびその中心的役割を担う社外取締役についてそれぞれ整理、検討する。

取締役会

取締役会はその専決事項（具体的に列挙される）以外の、取締役会が決定を要する事項については、すべて執行役に委任することができる（商法特例法第21条の7第3項）。その専決事項は大きく次の3つに分けられるとされる¹⁰³。まず1つめは取締役会の監督権限に関する基本事項である。経営の基本方針の決定（商法特例法第21条の7第3項1号）等がこれに分類される。次に2つめは委員会等設置会社の組織関連事項である。株主総会の招集決定（商法特例法第21条の7第3項10号）、株主総会提出議案の決定（商法特例法第21条の7第3項11号）等がその中に分類される。そして3つめは計算書類および附属明細書の承認および取締役、執行役の利益相反事項があげられる。相互会社においては、その性質上準用されるべきではない株式や資本制度に関わる規定を除き、これらの規定が準用されている（業法第52条の3第2項による商法特例法第21条の7第3項の準用、ただし同項8号、9号および17号から22号を除く）。

委員会

利益処分に関しては、指名、監査、報酬の3委員会のうち、監査委員会が大きな関わりを持っている。具体的には監査役（会）と同様、毎決算期ごとに作成する監査報告書において、利

益処分または損失処理に関する議案が会社財産の状況その他の事情に照らし著しく不当なときはその旨を記載することとなっている（商法特例法第21条の29第2項3号）。これは相互会社でも同様である（業法第52条の3第2項による商法特例法第21条の29第2項3号の準用、なお、委員会等設置相互会社以外（監査役会）は業法第59条による商法特例法第14条2項3号の準用）。

監査委員会の特徴¹⁰⁴としては、まずその過半数が執行役でない社外取締役であること、および全員がその会社または子会社の執行役等でないことが求められる。これは一般の会社における監査役兼任禁止と同じ趣旨とされる。またその権限は適法性監査に加え、妥当性監査にも及ぶと解されている。そしてその主な役割は取締役会において決定される内部統制部門（商法特例法第21条の7第1項2号、商法施行規則第193条）の整備、監視、指示である。監査役とは異なり、個々の業務執行の適法性や妥当性を個別具体的にチェックすることは原則として求められていないとされる。したがって、常勤監査役に相当する者を定めることは義務付けられていない。これらの前提となる規定が相互会社にも準用されていることから（業法第52条の3第2項）相互会社の監査委員会についても同じ特徴を持つと考えられる。

社外取締役

社外取締役の要件は、現在および過去においてその会社または子会社の業務執行者または使用人でないことのみである（商法第188条2項7号の2）。社外取締役に実質的に求められる資質は執行役からの独立性であり、この要件の下では親族、親会社、取引先の関係者等も社外取締役の要件を満たすため、その適格性は疑わしいものとされている¹⁰⁵。相互会社の社外取締役の要件もこれと同じであり（業法第27条2項3号の2）、同じ指摘が妥当する。

しかしながら、社外取締役の要件、すなわち定義付けにより完全な独立性を求めることは困難だといわれる¹⁰⁶。要綱試案においても社外取締役の要件について様々な意見が出されたが、一定の方向性を得るに至らず、また証券取引所の規則等による自主的な取組みが先行すべきであるといった見直しの手段、アプローチに関する意見も出されたことから、要件の見直しについてはなお検討することとされている¹⁰⁷。要件の見直しに加え、社外取締役の人的市場の活性化、任意団体による資格認定等複合的な制度の活用により、社外取締役の実効的な独立性を確保していくことになるものと思われる。

第3節 要綱試案における利益処分決定権限に関する議論

要綱試案では、委員会等設置会社に限らず、株式会社全体における利益処分決定権限について見直す提案がなされた。具体的には取締役の任期を1年とし、会計監査人を設置した株式会社は定款で定めることによって、利益処分を取締役会の決定により確定できるようにするものである¹⁰⁸。さらにこのような定款の定めがある会社の株主からの配当議題提案権についても、有しないもしくは一定の要件を加重するという提案がなされている¹⁰⁹。これらの根拠となる考え方としては、委員会等設置会社とそれ以外の会社との整合性を取る必要があること、剰余金処分が本来、高度な経営判断事項に属すると考えられることがあげられている¹¹⁰。

利益処分決定権限のあり方については従来から議論がなされてきたところであり、委員会等設置会社以外の株式会社についても一定の要件のもと利益処分決定権限を取締役会に与えるべきで

あるという見解¹¹¹、利益処分決定権限を取締役に与える議論は慎重に行なうべきであるといった見解¹¹²がなされていた。また近時、株主と会社間における利益配分政策をめぐる対立による事件が起きたことも指摘されている¹¹³。これに対し要綱試案の考え方は取締役会に自己株式取得権限が認められ、複数の中間配当も可能となろうとしている現状のもと、一定の政策判断がなされたとして割り切った処理を行なうもので、一つの立場であるとされている¹¹⁴。

¹⁰⁰ 永井智亮「委員会等設置会社における株主総会」ジュリスト 1271 号 13 頁、21 頁(2004)

¹⁰¹ 森本滋「委員会等設置会社制度の理念と機能[上] - 監査委員会と監査役制度の比較を中心に - 」商事法務 1666 号 5 頁(2003)

¹⁰² 江頭・前掲(注 88)411 頁

¹⁰³ 森本滋「委員会等設置会社制度の理念と機能[中] - 監査委員会と監査役制度の比較を中心に - 」商事法務 1667 号 19 頁以下(2003)

¹⁰⁴ 江頭・前掲(注 88)423 頁以下、森本滋「委員会等設置会社制度の理念と機能[下] - 監査委員会と監査役制度の比較を中心に - 」商事法務 1668 号 14 頁以下(2003)

¹⁰⁵ 江頭・前掲(注 88)413 頁

¹⁰⁶ 近藤光男他「株式会社における経営監督のあり方[上]」商事法務 1611 号 7 頁(2001)

¹⁰⁷ 「会社法制の現代化に関する要綱試案補足説明」(以下要綱試案補足説明という)第四部第四 6(2)

¹⁰⁸ 要綱試案第四部第五 4(1)

¹⁰⁹ 要綱試案第四部第五 4(3)

¹¹⁰ 要綱試案補足説明第四部第五 4(1)、(3)

¹¹¹ 前田雅弘「経営管理機構の改革」商事法務 1671 号 33 頁(2003)

¹¹² 江頭・前掲(注 88)503 頁注 4)、神作裕之「株主総会関係の規定の改正」商事法務 1641 号 11 頁(2002)

¹¹³ 近藤光男他「定款自治による株主の救済[下]」商事法務 1699 号 24 頁以下(2004)

¹¹⁴ 森本滋「大会社の管理運営と会社法制の現代化に関する要綱試案[下]」商事法務 1701 号 36 頁注 55)(2004)

第 7 章 米国保険相互会社の法規制

第 1 節 総説

多くの米国保険相互会社が株式会社化した現在、その状況は大きく異なるが、相互会社が隆盛した国の代表として日本と米国があげられており、また日本の保険会社の経営は米国的な方向を強く志向する傾向にあるともいわれていた¹¹⁵。そして保険市場においても、米国のユニバーサル保険をモデルとしたアカウント型保険（利率変動型積立終身保険）が 2000 年から販売され、一定のシェアを獲得している¹¹⁶。

そこで本章ではニューヨーク州保険法（以下二州法という）を中心に米国保険相互会社の法規制について簡単に整理を行なう。具体的にはまず概観を整理した後、剰余金管理を規制するサープラス管理勘定規制について取り上げることとする。

第 2 節 概観

米国保険相互会社の剰余金処分権限は取締役会にある（二州法第 1211 条 a 項）。もっとも米国では剰余金処分権限は取締役にるのが会社一般の原則であり、相互会社特有ではない。そして社員の地位については、保険者たる相互会社の構成員であると同時に、保険契約に基づく保険契約者たる地位をあわせもつといわれるが¹¹⁷、その利益の性質から社員に会社所有者の地位は存在しないという指摘もされている¹¹⁸。また契約の継続中、退社時とも社員の持分（観念的持分権

および持分払戻し)は認められないといわれている¹¹⁹。さらに配当の性質については、過払い保険料の割戻しといわれているが¹²⁰、直接的な対価の割引、余剰保険料の利用にともなう利息、利益すなわち保険引受または投資サービスからの収益の分配という3つの要素から構成されるとし、配当が利益分配の性質を持つことを認める見解もある¹²¹。

一方で相互会社の管理という面では、まず特徴的な点として総代会制度が認められていないことがあげられる。このため原則としては社員総会が開催されることになるが、実質的な民主化(できるだけ多くの社員が参加して、積極的に審議するというような意味における民主化)という観点からの法的な配慮はあまりなされていないといわれる¹²²。とりわけ二州法では取締役選挙における社員の議決権付与を定めた二州法第4210条の適用を受ける会社は社員総会の開催を要しないものと規定されている(二州法第1211条d項)。実際にも議決権が行使されることはごく少数のようである¹²³。なお、議決権については社員総会、取締役選挙とも1人1議決権と定められている(二州法第1211条a項、第4210条b項3号、ただし社員総会の場合は定款で別段の定めをすることが可能)。

また、取締役会については、まず各取締役会付属委員会構成員の3分の1以上が当該会社またはそれを支配する、それに支配される、あるいはそれと共通の支配下にある企業体の高級幹部、被用者以外で、また当該会社または上記企業体議決権株式の支配的持分の実質的所有者以外の者でなければならないと規定されている(二州法第1202条b項1号)。そしてこの条件を満たす取締役のみで構成される1つ以上の委員会を設置しなければならず、その委員会は監査、取締役候補者の指名、高級幹部の業績評価、報酬等についての責務を負う(二州法第1202条b項2号)。また一定の要件を満たす社員は取締役選挙において、取締役会とは別の候補者を指名できる権利が認められている(二州法第4210条h項)。これらの規定から、米国では社外取締役が重要な役割を持つ規定となっていることがわかる。実態としても、米国主要生命保険会社14社の取締役の80%が社外取締役であったことが報告されている¹²⁴。このような状況から米国では相互会社に発生するエージェンシー問題を社外取締役で対応していると指摘する見解もある¹²⁵。もっとも米国では株式会社でも多数の社外取締役を選任するのが一般的である。しかしながら相互会社には相互会社なりの理由があって、社外取締役の選任が行なわれているとみるべきであろうともいわれている¹²⁶。

第3節 サープラス管理勘定規制¹²⁷

サープラス管理とは保険種類(商品セグメント)ごとの区分計理(二州法第4240条)を前提に、商品セグメントを一種のプロフィット・センターと捉え、そこにサープラスを割当て目標収益率を設定する業績測定の管理手法のことである。その中心的役割を担うのがセグメントの1つとして設定される会社勘定であるといわれる。具体的には会社勘定は各セグメントのサープラスを集中させ、一種の自己資本として把握、管理する役割を担うものであり、剰余金の一定限度を内部留保し、会社勘定を設定することは認められている(二州法第4219条、4231条)。この一定限度とは責任準備金およびその他の負債の10%以下をはじめとした数種類の制限であり、内部留保の総量を直接的に規定したものとされる¹²⁸。

サープラス管理勘定規制とはこの会社勘定(の一部)をサープラス管理勘定として規制するものである。その目的は会社勘定の透明性を確保し、これを悪用した商品セグメント間での内部補

助や会社の恣意的な不公正取扱いを防ぎ、もって契約者間の公平性、公平な取扱いを図ることとされている。規制の内容としては、サープラス管理勘定に対する各商品セグメントの観念的持分を記録し、サープラス管理勘定と各商品セグメント間の費用徴収、収益還元を明らかにすることにより、最終的な損益が各商品セグメントに帰属する形で明瞭に記録されることが求められる。そしてサープラス管理勘定への収益と費用の配賦はサープラス管理勘定設定計画書において定め、5年ごとに保険庁長官の認可を受けなければならない。

また、この規制はこれまで米国生命保険相互会社が行なってきた、必要サープラス（ソルベンシー確保に必要なサープラス）に加えて、フリーサープラス（新契約獲得時のコミッション負担の吸収、さらには新たな業務展開費用のためのサープラス）を内部に留保し、管理することをサープラス管理勘定の機能として認めたものといわれる。これは一種のエンティティ・キャピタルを承認したものである。したがって、この場合各セグメント内の社員は退社時にこの持分の払戻し請求はできず、単に収益参加権を持つのみとなる。

¹¹⁵ 山下・前掲(注 16)351 頁以下

¹¹⁶ 平成 14 年度末で利率変動型積立終身保険は個人保険保有契約件数の 3.8% を占める(生命保険文化センター「2003 年度版 生命保険ファクトブック」15 頁)

¹¹⁷ 横田・前掲(注 55)223 頁

¹¹⁸ 石山卓磨監訳「アメリカの協同組合と相互会社」45 頁以下(1996)(原著 J. A. C. Hetherington "Mutual and Cooperative Enterprises An Analysis of Customer-owned Firms in the United States"(1991))

¹¹⁹ 山下・前掲(注 16)371 頁、横田・前掲(注 55)224 頁。また持分払戻しに関する判例については、大塚英明「アメリカの判例理論に見る相互会社加入者の『持分権』」文研論集 99 号 1 頁以下(1992)

¹²⁰ 関西保険業法研究会(竹濱)・前掲(注 19)222 頁、横田・前掲(注 55)223 頁

¹²¹ 石川監訳・前掲(注 118)36 頁

¹²² 山下・前掲(注 16)387 頁

¹²³ 古い数字ではあるが、1972 年メトロポリタン生命において個人生命保険契約者数 21,611,636 に対し、取締役選挙で行使された議決件数は 716 であることが示されている(石川監訳・前掲(注 118)81 頁注 75))

¹²⁴ 2003 年 6 月 18 日付 MorganStanley Analyst Report (生命保険経営 71 巻 6 号 101 頁(2003))

¹²⁵ 三隅隆司「金融機関の企業形態と行動:展望(1)」文研論集 131 号 99 頁以下(2000)で Mayers, D, A. Shivdasani and C. W. Smith, Jr. [1997], "Board Composition and Corporate Control: Evidence from the Insurance Industry," *Journal of Business*, Vol.70, pp.33-62.が紹介されている

¹²⁶ 山下・前掲(注 16)402 頁

¹²⁷ 特に注記のない限り、この節の内容は古瀬政敏「アメリカ生保会社の新経営戦略」133 頁以下(1989)、「ニューヨーク州保険庁規則 138 『サープラス管理勘定規制』」について吉川栄一、出口正義編『石田満先生還暦記念論文集 商法・保険法の現代的課題』341 頁以下による

¹²⁸ 山下・前掲(注 16)415 頁

第 8 章 剰余金処分権限のあり方

第 1 節 総説

本章では本稿のテーマである剰余金処分権限のあり方についての検討を行なう。具体的には剰余金処分権限が社員総会（定款で総代会を設けると定めた場合は総代会...以下実質的な決定機関である総代会を念頭に置く）にある現行制度に対し批判的な立場を取り、その問題点を指摘する。その上で総代会以外の方法について具体案を提示し、その妥当性および問題点について検討していくこととしたい。

第2節 総代会の問題点

剰余金処分権限が総代会にあることの問題点は大きく次の2つの側面から説明できると思われる。まず1つめは剰余金分配が持つ性質そのものに由来する側面である。これまで整理、検討してきたように剰余金分配には過払保険料の払戻しと利益の分配という2つの性質を持ち、利益の分配は社員間の利害対立を性質として内包している。剰余金分配については、社員にとって安定的な保険保護という「主目的」に対し「従目的」であり、鋭い社員間の対立は生じないとも指摘されている。しかしながら実費主義の理念に基づく可及的に安い費用での保険保護の提供という相互会社の基本的目的¹²⁹に則して考えるならば、剰余金分配は相互会社の基本的な目的のひとつであり¹³⁰、社員にとっても経済的に低負担での保険保護の取得は安定的な保険保護と並ぶ主目的の一つとするのが、保険加入の実質からみても妥当と考えられる。さらに社員は退社時に持分の完全な払い戻しが受けられないことから、内部留保は剰余金の社員の持分からの切断を意味することになる。したがって、内部留保による健全性の強化と配当還元による実質的保険料負担の減少とのバランスの調整は社員にとって非常に重要な事項と考えられる。平成14年業法施行規則改正前は剰余金の処分について高い下限が規定されていたが、現在その下限は大幅に下がり、各会社の裁量が大きくなっていることからその重要性は高いと思われる。その一方で相互会社の意味決定方式である1人1議決権原則は、議決者間の同質性を前提とし、議決者間における経済的利害対立の調整には適さないと考えられる。しかしながら1人1議決権原則に代わる議決権配分基準の設定は現在の相互会社では理論的にも実務的にも極めて困難である。よってこれらから剰余金処分の決定はその性質上総代会には適さないと説明できるのではないだろうか。

総代会にある問題点の2つめは総代制度が持つ性質から導かれるものである。第5章において検討したように、その法的、実態的位置付けから、総代の会社意思決定に対するコミットメントの意識は低い。これに対し相互会社の剰余金処分における判断には高度に専門的な保険数理の知見が必要とされる¹³¹。さらに相互会社の剰余金処分はその目的に基づく制約がかかり、社員自治により自由に処分できるわけではない¹³²。このため総代は剰余金処分を判断するにあたり、総代個人の利害に基づく意思⁺、すなわち相互会社の目的についての知見、見識が求められることになる。1人1議決権原則により、総代1人1人がこれらの要件を満たし、かつその実効性が担保されるような総代制度が必要となるが、そもそものコミットメントの問題、すなわち総代制度の性質上その実現は困難といわざるを得ない。したがって剰余金処分における総代による適正な判断（または監視）は、総代制度の性質上疑問視せざるを得ないと説明できるのではないだろうか。

これらの問題点から、剰余金処分を総代会で決定することは次善の策といえ、新たな案を検討する余地があると考えられる。その検討の指針であるが、相互会社のガバナンスの方向性として、独立性の高い専門的能力を有する者による健全性および公正、衡平性の確保のためのモニタリングが求められることが提言されている¹³³。剰余金処分が持つ社員間の利害対立、高度専門的な保険数理、社員自治に対する制約といった要素を鑑みると、この方向性は新たな剰余金処分機関を検討するにあたって、まさに中核となる要素であり、指針として十分に意識する必要があると考えられる。

第3節 取締役会委譲案の検討

委員会等設置会社

委員会等設置会社制度における社外取締役による委員会および取締役会を通じた監督（モニタリング）という機関形態は、前述した剰余金処分機関の検討における指針と適格的であるといえる。その理由としては、これまでの委員会等設置会社以外の会社¹³⁴と比較して、監督機関の独立性が制度的に高いこと、また委員会および取締役会は監督機関に特化するため、専門性を高めることが容易になると考えられること¹³⁵があげられる。したがって監査委員会および会計監査人の監査を前提に取締役会が剰余金処分を決定する制度（商法特例法第21条の3第1項）は、相互会社の剰余金処分制度としても有力な案と考えられる。しかしながら委員会等設置会社制度自体はもともと株式会社を前提に制度設計されたものであり、相互会社の性質、課題に即した制度の検討が必要と思われる¹³⁶。

その相互会社独自の設計として、保険計理人と監査委員会および取締役会（主に監査委員会）との連携強化が考えられる。保険計理人実務基準において監査委員との協力を努めることが定められているが（保険計理人実務基準第6条）これを実効的に行なうための制度設計となる。一部前述したが、現行制度では保険計理人の選任は取締役会が行なう。また保険計理人は社員に対する剰余金の分配が公正かつ衡平に行なわれているかどうかを確認し、その結果を記載した意見書を取締役に¹³⁷、写しを内閣総理大臣に提出しなければならないが、取締役会への提出は総代会の会日の8週間前までとされている（業法施行規則第82条）。これは計算書類が監査手続きに入る前に意見書が提出されることを想定した規定といわれている¹³⁸。

現行制度をふまえ、連携強化については様々な方法が考えられる。まず前提として委員会等設置会社（株式会社）において剰余金処分を取締役会で決定する場合、各会計監査人および各監査委員の適法意見が必要となるが（商法特例法第21条の3第1項）それに保険計理人の適法意見（業法施行規則第80条、同82条参照）を加えることがあげられる。次に保険計理人の選任手続きに監査委員会を関与させることがあげられる。会計監査人の場合、監査委員会は会計監査人の選任、再任、解任議案の内容を決定し、株主総会で承認を得る手続きとなる（業法第52条の3第2項による商法特例法第21条の7第10項、同第21条の8第2項2号の準用）。保険計理人の選任権限は取締役会にあり、地位の独立性確保の観点からその権限を総代会に移す提言もなされていたが¹³⁹、監査委員会に選任権限を移す、あるいは選任に監査委員会の同意を必要とするということによって、その独立性は一定程度確保されるように思われる。あわせて選任プロセスに社外取締役を関与させることによって、保険計理人自体についても、（複数の保険計理人選任を前提とした）社外保険計理人の選任¹⁴⁰が現実的に検討される可能性もあるだろう。なお、保険計理人の任期、解任、退任については、前述した内閣総理大臣による解任命令および退任時の内閣総理大臣への届け出以外に規定されていないが、選任権限とあわせて検討することも考えられる。

また、さらに進んだ方法として、監査委員会の構成員に保険計理人を加えることも検討できるだろう。保険会社の監査（特に計算書類の確認）には保険数理の知見も必要と考えられる一方で、保険計理人についても保険数理の面から経営に対するチェックが期待されていたから¹⁴¹、この両者の連携は一定の相乗効果が期待できる。ただし保険計理人と取締役の兼務は可能と解されるが¹⁴²、保険計理人が当然に取締役というわけではなく、取締役である場合も保険計理人

関与事項には業務執行に関する事項も含まれると思われることから（保険募集に関する計画、生命保険募集人の給与等に関する規程の作成等（業法施行規則第77条）、監査委員の資格（業法第52条の3第2項による商法特例法第21条の8第7項の準用）について、相互会社独自の立法的手当が必要となる。あるいは、そもそも保険計理人と監査役との兼任はできないと解されることから¹⁴³、保険計理人と監査委員との兼任はできないとも解されうる。この場合、保険計理人は監査委員としてではなく、保険計理人として監査委員会に参加することが考えられる。執行役と取締役会との関係については、執行役は取締役会において定期的に自己の職務執行につき報告する義務（商法特例法第21条の14第1項）取締役会の求めに応じ取締役会に出席し説明する義務（商法特例法第21条の14第2項）が定められていることから、これを保険計理人と監査委員会との関係に準用し、かつ一定の時期の監査委員会（計算書類を監査する時期等）への出席、保険計理人意見書の説明義務等を加えることが考えられる。保険計理人が監査委員会の構成員となる（その結果として委員会での決議権限を有する）までの必要性はないともいえるから、執行役に関する規定の準用、一部追加で連携強化を図ることは十分に可能と考えることもできる。または取締役会において決定される内部統制部門に保険計理人の関与を義務付けることを法定する方法も考えられるだろう。

また、保険計理人意見書の取扱いについても連携強化の方法として検討の余地がある。まず保険計理人意見書写しの内閣総理大臣提出にあたり、監査委員会の承認を要するとすることが考えられる。あるいは保険計理人の監査委員会または内部統制部門への参加を前提に、保険計理人意見書に代えて監査委員会の監査報告書（業法第52条の3第2項による商法特例法第21条の29の準用）写し（会計監査人の監査報告書写しを添付）を内閣総理大臣提出とすることも考えられる。この場合、剰余金処分に関する監査報告書の記載事項（剰余金処分、損失処理に関する議案が会社財産の状況その他の事情に照らし著しく不当なときはその旨（業法第52条の3第2項による商法特例法第21条の29第2項3号の準用））について、保険計理人意見書の記載事項と整合性を取る必要が出てくると考えられる。なお、現行制度では保険計理人は保険数理の観点から剰余金分配が適正および公正かつ衡平に行なわれているかどうかを、監査委員会は業務監査の観点から剰余金処分が著しく不当なときはその旨を、会計監査人は会計監査の観点から剰余金処分が法令および定款に適合するかどうか（業法第52条の3第2項による商法特例法第21条の28第2項2号の準用）を意見書ないし監査報告書に記載しなければならない。これらについても保険計理人と監査委員会、会計監査人との連携が強化されるよう記載事項の分担、調整を行なう余地もあるだろう。

このような保険計理人と監査委員会、取締役会との連携強化を企図した機関制度等の見直しにより、従来から指摘されていた保険計理人の独立性が高まるとともに、監査委員会の保険数理に関する専門性も向上し、その結果、取締役会の剰余金処分機関として適正さが増すものと考えられる。

その一方で、取締役会が剰余金処分を決定することに対する批判として、委員会等設置会社制度の要である社外取締役が持つ問題点があげられる。その問題点の1つめは社外取締役の独立性であり、株式会社、相互会社共通の問題点については第6章で指摘したとおりである。あわせて相互会社の場合、特に剰余金処分の検討にあたっては、総代からの独立性も求められることになる。この点については1人1議決権原則により総代の議決権は分散し、特定の総代が

社外取締役に影響力を行使することは通常ないと考えられるから、その限りでは問題とはならないといえる。問題点のもう1つはインセンティブの問題である。社外取締役の報酬については、もともとその監督能力を報酬で判断することが難しいことから、高額ではない一定額がその質を問わずに支給され、報酬を業績に連動させることも弊害があるといわれている。このため監督を積極的に行なう動機に欠ける懸念が指摘されている¹⁴⁴。これに対して社外取締役になるメリット、インセンティブとして、職業人としての生き方の選択、人脈の形成、自己研鑽の場、個人レベルでの社会貢献活動、経営テーマの追求、研究の5つが考えられるという見解もある¹⁴⁵。これらのいわゆる非経済的なインセンティブがどこまで監督の実効性に結びつくかは不明といえる。しかしながら同じインセンティブの問題を指摘した総代とは決定的な違いがある。社外取締役は法的には会社と委任関係にあり（業法第51条2項による商法第254条3項の準用）、社会的には社外取締役は職業といえる。これに対し総代は法的な委任関係はなく、社会的にも職業とはいえない。このことから社外取締役は総代と比較して、より実効性のあるインセンティブおよび義務、責任を認めることができると考えられる。

委員会等設置会社以外の会社（以下監査役設置会社という）

監査役設置会社では監査役の半数以上を社外監査役が占めることが予定され（業法第59条による商法特例法第18条1項¹⁴⁶の準用）、監査役の任期は4年とされている（業法第53条2項による商法第273条1項の準用）。これらの規定から社外監査役の独立性は一定程度確保されると思われる、少なくとも社外取締役に比べ独立性が明らかに劣るとはいえない¹⁴⁷。また委員会等設置会社と監査役設置会社との制度間競争を通じた両制度の改善のためには、両制度のバランスが取れている必要があり、一方の制度を有利に扱うことは望ましくない¹⁴⁸。この考えから、要綱試案では利益処分案の決定権限について、前述した委員会等設置会社と監査役設置会社とのアンバランスを解消するための改正が提案されている。この委員会等設置会社と監査役設置会社との制度間競争に関する考え方は相互会社でも同様に該当する。したがって要綱試案の内容をふまえ、取締役任期を1年とした場合は定款に定めることによって、監査役会および会計監査人の適法意見があれば、取締役会で剰余金処分を決定できるとする制度は相互会社の剰余金処分制度として有力な案と考えられる。

この案についても、もともと要綱試案は相互会社以外の株式会社、有限会社等を対象としていることから、相互会社に即した制度の検討が必要である。具体的には委員会設置会社と同様に保険計理人と監査役会および取締役会（主に監査役会）との連携強化が考えられる。その方法、問題点については、前述した委員会等設置会社の場合と基本的には同様といえる。ただし保険計理人の内部統制部門への関与については若干留意すべき点がある。それは内部統制部門の整備は取締役の業務執行とされ、監査役の関与は限定的となる点である¹⁴⁹。このため内部統制部門を通じての連携強化を検討する場合は、内部統制部門と監査役との連携構築が課題になると思われる。

¹²⁹ 山下・前掲(注16)351頁

¹³⁰ 山下・前掲(注19)111頁

¹³¹ 横田・前掲(注55)241頁

-
- 132 山下・前掲(注 12)40 頁
- 133 山下・前掲(注 12)41 頁
- 134 商法特例法第 18 条 1 項適用前を指す
- 135 もっとも、常勤ではない社外取締役がどこまで専門性を高められるかは、大いに疑問となるところである。この点については後述する保険計理人との連携が重要になると考えられる
- 136 山下・前掲(注 12)41 頁において、相互会社の課題を達成するためには株式会社型のガバナンス・システムを持ち込むだけでは決して十分ではないことが指摘されている
- 137 執行役の計算書類は監査委員会(および会計監査人)に対し提出しなければならない(業法第 52 条の 3 による商法特例法第 21 条の 27 の準用)ことを考えると、保険計理人の意見書も監査委員会に提出するのが妥当と思われる
- 138 関西保険業法研究会(小林)・前掲(注 96)147 頁
- 139 岩原紳作「計算」竹内昭夫編『保険業法の在り方』上巻 174 頁(1992)
- 140 保険計理人の員数について特に規定はないが、複数置くことも可能と解され、その場合職務分担も可能である。またまったくの外部者を保険計理人とすることも可能と解される(関西保険業法研究会(小林)・前掲(注 96)135 頁)
- 141 関西保険業法研究会(小林)・前掲(注 96)149 頁
- 142 関西保険業法研究会(小林)・前掲(注 96)135 頁
- 143 関西保険業法研究会(小林)・前掲(注 96)135 頁、140 頁注 15)では、保険計理人は公的な立場にあり、行政とのつなぎ役を期待されているといえるから、総代により選任される監査役とは役割が異なることから、兼任を認めるべきではないとされる
- 144 近藤他・前掲(注 106)8 頁
- 145 中谷巖・田村達也監修、全国社外取締役ネットワーク編「<社外取締役>のすべて」158 頁以下(2004)
- 146 商法特例法第 18 条 1 項は 2005 年 5 月 1 日から施行され、施行後最初に到来する決算期に関する定時総会終結時から適用される
- 147 前田・前掲(注 111)32 頁では、業務執行者からの人的な独立性を比較してみると、監査委員の独立性は、制度上監査役より弱いことは否定できないとされる
- 148 前田・前掲(注 111)32 頁以下
- 149 前田・前掲(注 111)31 頁、なお、内部統制部門の活用面については監査役も積極的にかかわることができる

第 9 章 おわりに

保険計理人と監査委員または監査役との連携に基づく独立性、専門性の高い監査機関が監査することを前提に、取締役会に剰余金処分権限を移す方向で検討すべきというのが本稿の結論である¹⁵⁰。

これに対して、取締役会による権限濫用を懸念する立場からの批判は当然にありうると思われる。しかしながら、現行どおり剰余金処分権限を総代会に置き、総代制度のもと剰余金処分機関における責任の所在が不明確なままとするよりは、委任関係のもと一定の責任、義務を有する機関である取締役会において剰余金処分を決定した方が、実質的により適正な決定がなされ、もって保険契約者(社員)の利益保護に資するのではないだろうかというのが、この結論に至った理由の根底にある考えである。

生命保険および相互会社をめぐる状況はこれからも大きく変化していくことが予想される。その中で保険契約者(社員)の利益保護のための相互会社のあり方を引き続き検討していくことが望まれるといえよう。

以上

¹⁵⁰ 本稿では監督法的な規制(業法 58 条、業法施行規則 29 条等)まで検討が及ばなかったが、現行法上の監督法的規制は基本的に維持されることを前提に考えている