

9 その他の課題

9.1 組織変更剰余金額について

組織変更剰余金額については、「相互会社の資産には、過去の退社員の寄与分の一部が残されているため、株式会社に組織変更した後も、これを組織変更剰余金額として維持できるように規定したものである」とされている¹⁴²。

しかしながら、その計算方法を始めとして、金額設定の効果等、実際に組織変更剰余金額を設けるとした場合の疑問点が多い。

本章では組織変更剰余金額の規定ならびに、その立法化にあたって参考とされたニューヨーク州第2方式の「契約者優先勘定」を見た後で、計算方法、その効果ならびに本論文で提言している有配当ファンドの設定との関係を考察することとしたい。

¹⁴² コメントール保険業法 保険研究会編 財経詳報社 P150

9. 1. 1 現行 保険業法の規定と解釈

保険業法第92条(組織変更剰余金額)

組織変更を行う相互会社は、第86条第2項の定款において、組織変更剰余金額を定めることができる。

2 組織変更後の株式会社は、貸借対照表上の純資産額から資本の額及び組織変更剰余金額の合計額を控除した残額を超えて、利益の配当を行うことができない。

3 組織変更剰余金額は、退社員の全体について、第89条第2項の大蔵省令に準じて大蔵省令で定めるところにより計算した金額の総額を上限とする。

4 前三項に定めるもののほか、組織変更剰余金額に関し必要な事項は、大蔵省令で定める。

保険業法施行規則 第45条(組織変更剰余金額の計算)

第45条 法92条第3項に規定する大蔵省令で定めるところにより計算した金額は、組織変更を行う相互会社の組織変更時における純資産額として計算した金額から前条第1項に規定する社員の寄与分の合計額を控除した金額とする。

(組織変更剰余金額の意義¹⁴³⁾)

相互会社が内部留保している場合、各社員は剰余金の一部の分配を受けないという形で、内部留保への貢献を行っている。社員が退社する時に、内部留保に対する過去に行った貢献分を持分として全額払い戻すか、一部を放棄させて相互会社に残させることとするかについては、基本的には社員自治にもとづく経営政策的判断に属する事項であるが、一部を放棄させている会社を想定すると、相互会社の組織変更において、相互会社の社員に組織変更に際して発行する株式を割り当てる場合には、社員間の公正、衡平な分配を行うだけでなく、退社した社員の抛出にかかる部分が、組織変更時点の社員・組織変更後の株主に分配されることがないようにすることが衡平性の観点から必要である。このための法律的枠組みとして、社員間の株式割当を各社員の寄与分に応じたものにするのと退社員の貢献分に対応する部分が配当に充てられないようにすることが考えられた。

退社員にも、その寄与分に応じて株式を割り当てることでも衡平性は確保されるが、既に相互会社の社員でないものに割り当てることになり、退社員に相互会社に関する権利を認めるという理論上の欠点がある。相互会社の残余財産の処理と同様に、保険契約者等の保護に資するような方法により処分することも考えられるが、処理方法を適切に決定することもまた困難である。新法は、退社員の貢献分については、株式会社ににおいては株主に帰属させるものの配当に充てることができない部分としてしまうことができるものとする。

(配当制限¹⁴⁴⁾)

¹⁴³ コメントールP722

組織変更剰余金額については、定款に金額を記載する。この金額と資本金の額との合計額を貸借対照表上の純資産額から引いた金額を超えて、株主へ株主配当をすることはできない。

配当制限を行うためには、株式会社の配当財源が貸借対照表の純資産を用いて認識される(商法第 290 条)ことから、退社員の貢献分を貸借対照表と関連した金額とする必要がある。具体的方法は省令に委ねられている(施行規則第 45 条)。

会社設立以来の退社員の貢献分を直接計算するのは容易ではないことを考慮し、社員の寄与分を用いて計算するとされている。計算された金額は、定款に記載され、配当制限となるが、貸借対照表に勘定科目として記載する必要はなく、貸借対照表に注記することになろう。したがって、商法第 290 条の配当制限とは重畳的規制になり、本条第 2 項により計算した額と、商法第 290 条により計算した額のいずれか小さい額が実際の配当可能額となる。

配当以外の制限は規定されていないから、組織変更剰余金額に相当する資産が自己株取得や中間配当に充てられることはありうるし、純資産から資本の額と組織変更剰余金額を控除するとマイナスになるような資本金額が設定されることもありうるが、その後、純資産の額が大きくなると株主への配当ができないという状態になるから、実際の会社が、そのような選択をすることは考えにくい。

(不設定、減額について¹⁴⁵)

退社員の貢献分がある相互会社が、組織変更剰余金額を設定しないことができるかについては、消極的に解したい¹⁴⁶。条文上は設定を要求していないが、公正、衡平な組織変更ではないことになるからである。また、「上限」であるとされているのは、株主の権利を多数決で制約することになるからであると思われる。

一方、定款に記載した組織変更剰余金額を定款変更決議で変更できるのか、増額することができるかが問題となる。組織変更剰余金額は、勘定科目ではないので、取り崩したり、組み入れたりする必要はない。

配当制限以外の制約はないので、定款を変更しなくても、会社運営に支障があるとは思われないが、定款で定めた金額である以上、減額や増額が可能という見解もあるだろう。しかしながら、退社員の貢献分は、保険履行の担保財産として会社が解散するまでは社内に留保すべきものであると解したい。

¹⁴⁴ コメントール P724

¹⁴⁵ コメントール P725

¹⁴⁶ 任意でよいとの意見もある。

9. 1. 2 ニューヨーク州第2方式の「契約者優先勘定 (policyholders' preference account)」について

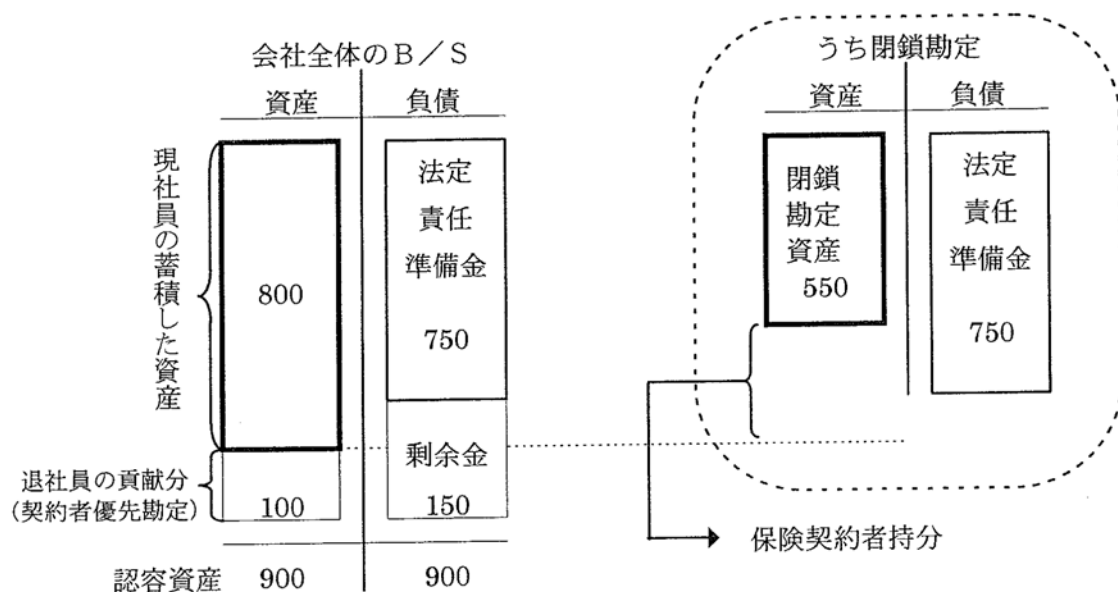
組織変更剰余金は、ニューヨーク州第2方式の契約者優先勘定を参考にして規定されたとされ、ここではその概要を見ることとしたい。

ニューヨーク州第2方式は株式会社化時に株式を公募する方式。契約者への補償は、組織変更を行う会社のサープラスに対する保険契約者持分 (policyholders' equity)¹⁴⁷、発行株式の全部を取得できる譲渡不可の新株引受権、初回公募株式売却代金の10%ならびに契約者優先勘定とされている。契約者優先勘定はエンティティーキャピタル相当額で、会社が清算する際に、組織変更発効日に有効な有配当保険契約者に優先的に割り当てられ、次に他の保険契約者に対して分配されるものである。

ニューヨーク州保険法 § 7312(2)(K) に定められる契約者優先勘定の金額は総認容資産額から、閉鎖ブロックに割り当てられる資産総額、保険契約者持分、閉鎖ブロックに含まれない保険契約の法定準備金等を控除した金額とされている。ここで計算に用いられる保険契約者持分は、現社員の蓄積した資産から、閉鎖ブロックに割り当てられる資産総額、閉鎖ブロックに含まれない保険契約の法定ベース (SAP) の責任準備金等を控除した金額とされている。

上記の定義と、下図のような会社を考えると、契約者優先勘定は以下のように計算される。

- + 総認容資産額 900
 - 閉鎖ブロックに割り当てられる資産総額 550
 - 閉鎖ブロックに含まれない保険契約の法定準備金等 (ここでは0と仮定)
 - 保険契約者持分 250 (800 - 550 - 0) = 100
- これは結果的に、総認容資産額 900から現社員の蓄積した資産 800を引いたものが契約者優先勘定 (退社員の貢献分) ということである。



¹⁴⁷ 契約者優先勘定の額を下回ることができないとされている。

9. 1. 3 組織変更剰余金額の決定について

業法第92条、施行規則第45条に従って組織変更剰余金額を設定する際に、基本的に退社員の「寄与分」を認識する必要があるが、これはどのように行えばよいであろうか。概念的には次の2つの、間接的に求める方法と、直接求める方法とが考えられる。

a. 「社員権の補償総額」を用いて間接的に求める方法

$$\text{組織変更剰余金額} = (\text{B/S 上の純資産}) + (\text{資産の含み}^{148}) - (\text{「寄与分」の合計額})$$

b. 「退社員の寄与分」を直接求める方法

$$\text{組織変更剰余金額} = \text{会社設立以来の退社員の寄与分の合計}$$

b. の直接求める方法は、実務的には不可能であるから、消去法でa. しかない。しかしながら、a. で「寄与分」の合計額を何にするかの問題がある。第6章で述べたとおり、「寄与分」の実額を定義することは難しい¹⁴⁹。

施行規則第45条には、「組織変更時における純資産額として計算した金額から前条第1項に規定する社員の寄与分の合計額を控除した金額」とされているが、どう解釈するか。「寄与分」の合計額は社員権の補償として割り当てられた株式の簿価であろうか、もしくは時価であろうか。時価とした場合には、いつ時点の時価とするかという問題もあるが、基本的に時価ベースでは、変動の大きなものになることが予測されるので、帳簿上に注記されることが想定されていることと矛盾が生じよう。したがって、組織変更剰余金額は、その上限とされる退社員の「寄与分」の意味合いとは異なり、実際の計算は、帳簿ベースで何がしかの計算を行うしかないと考えられる。

前頁に記載したニューヨーク州第2方式の例では、法律の規定に従えば、契約者優先勘定が自動的に計算されるように見えるが、実際には保険契約者持分(policyholders' equity) 250(もしくは現社員の蓄積した資産 800)が実際の“経済的価値”とは関係なく、ここでは帳簿上定められているから計算できているのであって、現実にこれらを算定する際には日本の場合と同様に困難が予想されるのではないか。しかしながら、ニューヨーク州第2方式で組織変更が行われた例はなく、当然のことながら、契約者優先勘定の計算例もない。また、ニューヨーク州には第4方式があり、その柔軟性とEquitable社、MONY社がこの方式で組織変更を行ったという先例がある中で、今後第2方式で株式会社化を行う会社はないであろうとの予想が多い。

このように組織変更剰余金額が立法時に参考とされたニューヨーク州第2方式の契約者優先勘定は、今後設定される可能性が極めて低く、もはや組織変更剰余金額の具体的な取扱いを検討する際に参考とする手

¹⁴⁸ 時価ベースで考えた際に必要となろう。

¹⁴⁹ 「規則44条第1項に規定する社員の寄与分の合計額」は法89条2項に規定する株式の割当てを、寄与分に応じて行うために計算されるもので、必ずしも「実額」で算定されることが期待されていないにもかかわらず、組織変更剰余金額の算定においては「実額」とされている。

本はない。勿論、手本がなければ独自で解決を図ればよい訳であるが、先にも述べたとおり、含み益の大きな会社においては、計算結果を帳簿に注記することができず、その範囲で任意の数を置けばよいとしても、その根拠を何に求めるか、現実には難しいことが予想される。

ただ、どうしても何かを計算しなければならないということであれば、「社員権の補償総額」を契約者に分配された株式の「額面」、「発行価額」もしくは「(帳簿上の)純資産」等として計算する方法も考えられるが、これらをもとに貸借対照表上の純資産から控除して計算した組織変更剰余金額は、単なる計算結果であって、それに何か大きな意味があるとは考えられない。

9. 1. 4 組織変更剰余金額設定の効果について

次に組織変更剰余金額の金額の決定をどうするかはさておき、設定した場合の効果を考えてみたい。組織変更剰余金額を特徴づける点は以下のとおりである。

・「組織変更後の株式会社は、貸借対照表上の純資産額から資本の額及び組織変更剰余金額の合計額を控除した残額を超えて、利益の配当を行うことができない」とする保険業法92条第2項の株主への配当制限は、商法上の配当制限¹⁵⁰(第290条)と重疊的規制となる。

・残余財産分配の制限はない¹⁵¹。

・業法は設定を強制していない。設定したとしても額は一定範囲内で任意。

このような現行規定による組織変更剰余金額の特徴を踏まえると、9. 1. 3でも述べたとおり、オフバランスの株式含み益等を考慮して組織変更剰余金を設定することは、現行の会計の枠組みではできないと考えられる¹⁵²が、それを認めた上で、一定の株主配当制限効果のみを期待していると解する以外にないのではないか。

一方、その配当制限の効果は設定される金額の多寡により、また、オフバランスにわたる退社員の貢献額を十分に反映した設定を行うことができないことを考えると、退社員の貢献額が多く、含み資産もある相互会社が組織変更を行った際に現社員に割り当てられる株式の価値には「棚ぼた」部分が必ず含まれることになる。

¹⁵⁰ 商法第290条 利益の配当は貸借対照表上の純資産額より、左の金額を控除したる額を限度として之を為すことを得

一 資本の額

二 資本準備金及利益準備金の合計額

三 其の決算期に積立つることを要する利益準備金の額

四 第286条の2及第286条の3の規定に依り貸借対照表の資産の部に計上したる金額の合計額が前2号の準備金の合計額を超ゆるときは其の超過額

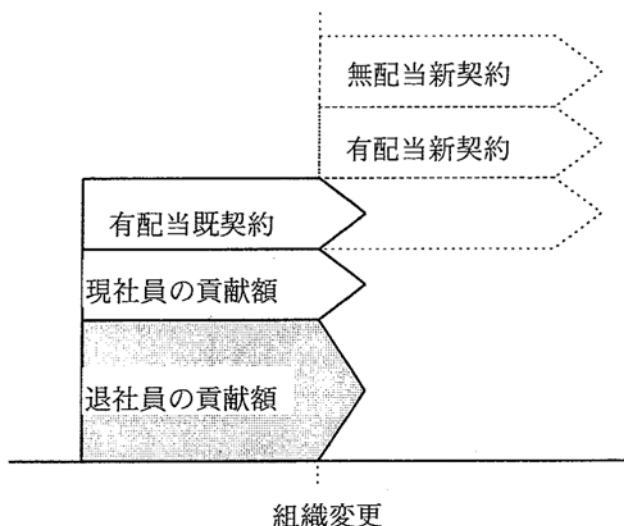
五 第210条第5号に掲ぐる場合に於て又は第210条の2第1項若は第210条の3第1項の規定に依り取得して有する株式に付貸借対照表の資産の部に計上したる金額の合計額

¹⁵¹ この点がニューヨーク州第2方式の契約者優先勘定と根本的に異なるところである。契約者優先勘定は組織変更した相互会社が解散・清算する場合にも株主への残余財産の分配に先立って、組織変更時の契約者、次にその他契約者に分配が行われる。

¹⁵² 理論的には、時価会計の枠組みの中で設定することは可能となろうが、負債の時価評価の問題ならびに、時価会計の中で組織変更剰余金額が定額であり得ない等、疑問は多い。

9. 1. 5 有配当ファンドの設定と組織変更剰余金額の関係について

以下のような図を使って、有配当ファンドの設定と組織変更剰余金額の関係について考えて見たい。



この図は組織変更前には有配当既契約と、現社員と退社員による内部留保(貢献額)があり、組織変更後は有配当既契約が継続するとともに有配当の新契約ならびに無配当の新契約の販売が行われるイメージを表したものである。

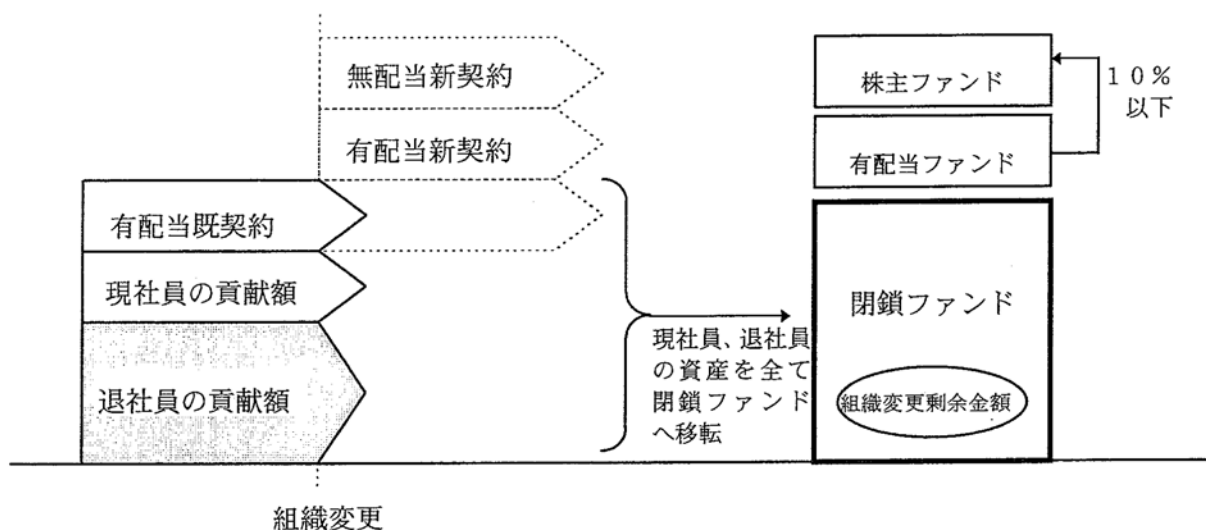
このイメージ図にファンド管理のイメージ図を組み合わせることで、次頁以降、有配当ファンドによる有配当契約の保護ならびに、その枠組みの中で「組織変更剰余金額」がどのように考えられるのかを考察したい。

有配当ファンドは現社員である有配当契約の保護に資するもので、「組織変更剰余金額」は概念として退社員の貢献額である。この二つが一緒に論じられるのは、組織変更剰余金額は相互会社の内部留保・自己資本として世代を超えて保険契約の募集のファイナンスや保険契約上の債務の確実な履行を行うためのソルベンシーとしての役割を担ってきており、将来に互ってもその機能が期待されるものであるからである。

次頁以降に、「ケース1(既契約相互会社維持方式)」、「ケース2(既契約閉鎖ブロック方式)」、「ケース3(有配当ファンド100%方式¹⁵³)」、「ケース4(有配当ファンド一定額方式)」と名づけた4つの方式を概観したい。ケース1とケース2は既契約について、その利益を既契約以外には流出させず、ケース3とケース4は8. 5. 2で提言した有配当ファンドで、その利益の一定割合を株主ファンドへ拠出するものである。

¹⁵³ 有配当ファンドに確保するソルベンシーの水準によって、100%方式と一定額方式では、退社員の貢献分がファンドに含まれると考えられる額が異なるとしている。

<ケース1: 既契約相互会社維持方式>



現在の既契約、内部留保を含め全てを閉鎖ファンドとし、「既契約の相互会社状態」を株式会社化後も維持しようとするものである。この場合、組織変更剰余金額の裏付けとなる資産は閉鎖ファンドに含まれる¹⁵⁴こととなり、その金額は組織変更前の契約全体のソルベンシーとなるとともに、閉鎖ファンド運用の自由度を確保する等の経済的な効果が期待される。その意味で組織変更剰余金額に本来求められるような機能がこの方式の中で発揮されると考えられる。

しかしながら、この方式は、理論的な考え方の一つであるが、諸外国の議論を参考にすると以下のような問題があると考えられる。

- ・有配当新契約と既契約の世代間のバランスが取りにくい
- ・米国の「閉鎖ブロック」が考案された際の議論と同じく、閉鎖ファンドを永久に維持することは現実的ではない。実務的には転換契約の取扱いや、団体保険・団体年金の取扱いの検討が必要となるとともに、ファンド縮小時のトンチン性の排除、資産運用・配当ルールの明確化が必要となる。
- ・株式会社化に際して、同時増資を行わなければ、基本的に閉鎖ファンドしかない会社となり、株式会社の佇まいが作りにくい。
- ・株主に閉鎖ファンドを効率的に運営しようとするインセンティブがわからない。

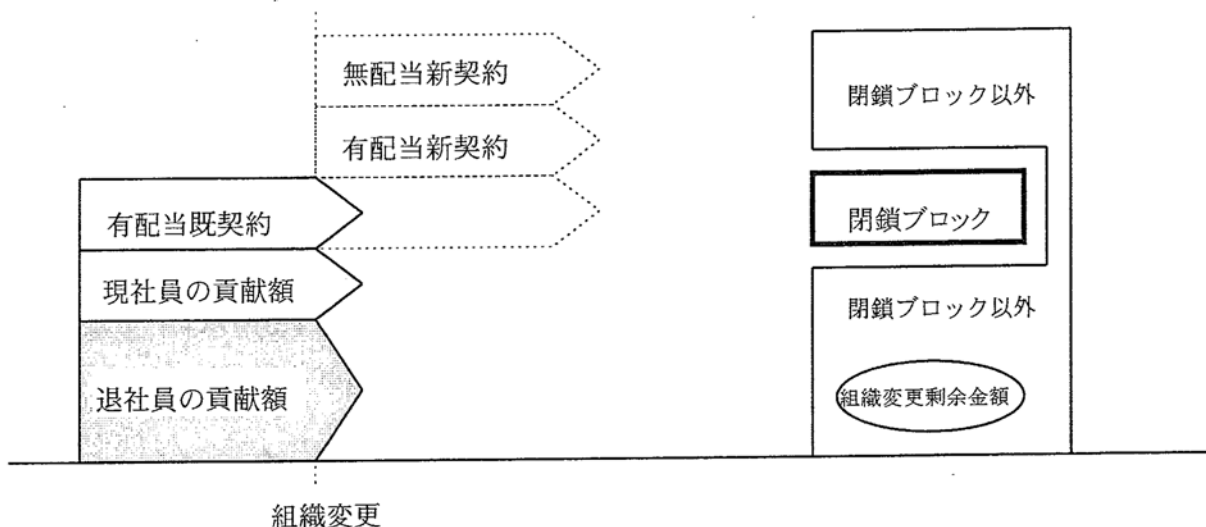
このように形式的には、この方法で既契約に対して相互会社の状態が維持されるようであるが、現実には誰

¹⁵⁴ 上図では組織変更剰余金額そのものが閉鎖ファンドに含まれているが、組織変更剰余金額の裏付けとなる資産が閉鎖ファンドに含まれていることをイメージしたもの。ケース2以降も同じ。

がその運営に携わるかにより、既契約者にとっても決してプラス面ばかりとは言えない。既契約者の選択としても、下手な運営が予想されるのであれば、こんなことをして株式会社化の中で無理矢理相互会社の運営を維持しなくとも、棚ぼたの利益があるならば、その実現性の有無は兎も角、むしろ解散して残余財産の分配を受けた方が得との判断も有り得よう。

一方、有配当新契約者、株主にとっても、既契約の財務的な面も含めたインフラを十分に活用できないのであれば、あまりメリットはないと考えられる。英国の Scottish Equitable 社がエイゴン社に買収された事例のように、強い株主が存在するケースでは、このような閉鎖ファンドの運営は、既契約者の権利を明確に保障する上で有効な方策と考えられるが、そうではないケースでは会社全体の運営そのものが弱まり、既契約者を含む契約者全体にメリットがないばかりか、株主にとっても魅力のない方式となる可能性がある。

<ケース2：既契約閉鎖ブロック方式>

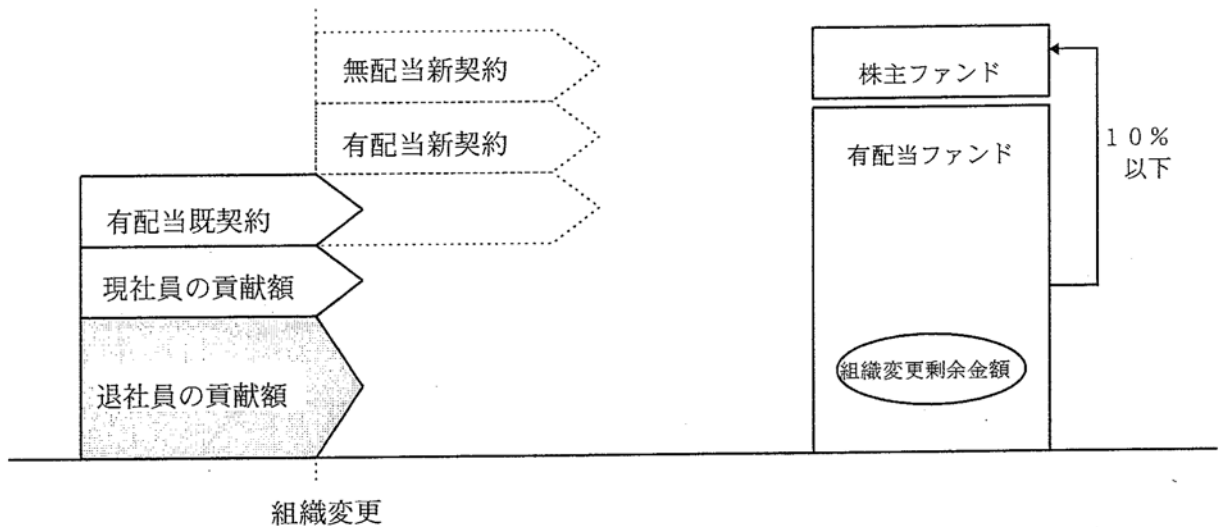


米国の「閉鎖ブロック」に倣って、有配当既契約の保険契約上の債務ならびに、将来の配当原資を閉鎖ブロックを設定して、その資産で賄おうとするもの。この場合、組織変更剰余金額は図のとおり、閉鎖ブロック以外の部分で設定されることとなろう。

図では閉鎖ブロック以外の部分と株主との関係が明確ではないが、帳簿上、何らかの組織変更剰余金額を設定するだけでは、オフバランス(含み益)部分の問題は解決されず、組織変更剰余金額に対応する資産の株主利益の流用を完全に防ぐためには何らかの措置が必要となろう。

閉鎖ブロック設定そもそもの問題については、8. 3. 1の米国における閉鎖ブロックを参照。

<ケース3: 有配当ファンド100%方式>



株式等の含み益も含め、有配当ファンドの中で管理する方式。有配当ファンドの利益の10%以下を株主ファンドへの拠出とすることで、理論的には株主ファンドは有配当ファンドの10%以下の持分を有することになる。

この場合、組織変更剰余金額の設定については

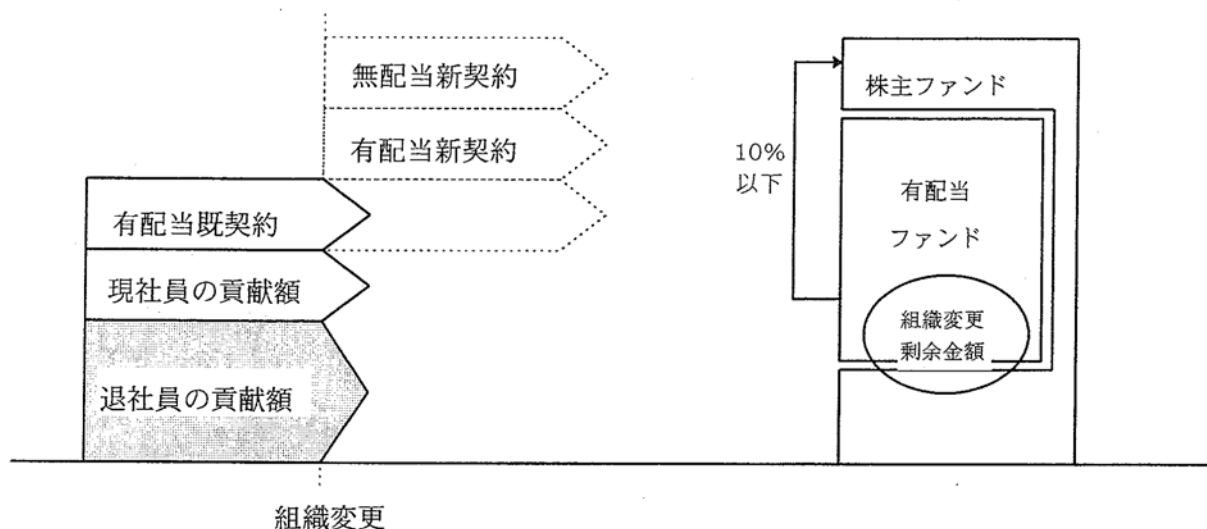
- a. 退社員の貢献額が株主ファンドへ移転されない何がしかのメカニズム¹⁵⁵がある場合には、株主に退社員の「寄与分」が流用されることはなく、組織変更剰余金額の設定の必要性はないと考えられる。
- b. 退社員の貢献額が株主ファンドへ移転されないメカニズムがない場合には、退社員の貢献額の10%の組織変更剰余金額を配当阻止数として設定することが考えられるか。一方で、有配当ファンドからの利益が10%と制限されているので、組織変更剰余金額のようなメカニズムは必ずしも必要ではないとする考え方もあろう。

いずれの場合も、有配当契約者への配当はアセットシェアを維持管理することで、退社員の貢献額が分配されないようにすることが望ましいと考えられる。

また、この方法ではケース1で述べたのと同じように、株式会社化時点では有配当ファンドしかなく、財務諸表上、株式会社としての佇まいが作りにくいという問題点があるが、有配当新契約との世代間のバランスや、有配当ファンドから株主ファンドへのキャッシュフローが見込まれることで、経営のインセンティブの問題は解決されるものと考えられる。

¹⁵⁵ 退社員の貢献額を処分した際の利益が株主ファンドに移転されないように帳簿管理することは不可能ではないと考えられるが、かなり複雑なものになることが想像される。

<ケース4：有配当ファンド一定額方式>



先のケース3の有配当ファンド100%方式のバリエーションで、有配当ファンドには法定の責任準備金に加え一定のソルベンシー・マージンを確保し、その他を株主ファンドとするもの。

有配当ファンドを法定の責任準備金と一定のソルベンシー・マージンとすることで、これを負債の部に確保することで貸借対照表の構成がすっきりする。

この場合、組織変更剰余金額の設定について理論的には、退社員の貢献額から、有配当ファンドで一定のソルベンシー・マージンを確保するのに現社員の貢献額で賄えない部分を控除した額を限度として設定することで、現行法規制との整合性が保たれるのではないかと。

勿論、この場合でも株式の含み益を株主ファンドに多くつけて、そのキャピタルゲインを株主配当するような行為は、組織変更剰余金額が帳簿ベースでの配当阻止数である以上防ぐべくもないが、これに対しては株主ファンドの収支を行政がレビューする等の方法で対応することが考えられるのではないかと。

また、ケース3で論じたのと同様に、有配当ファンドに含まれる退社員の貢献額についても、結果的には株主ファンドが10%以下の持分を有することになり、厳密に言えばその10%相当分を株主ファンドの組織変更剰余金額に加算することが考えられる。しかしながら、有配当ファンドに含まれる退社員の貢献額については一定のソルベンシー・マージンとして機能していることを考えると、その部分は毎年の株主ファンドへの利益移転(トランスファー)となって現れない部分であり、必ずしも設定する必要はないとも考えられる。

9. 1. 6 組織変更剰余金額まとめ

以上、4つのケースについて、既契約者の資産管理方法と合わせて、組織変更剰余金額の設定方法を見てきたが、理論的にはどの方式も良い点があり、どれが最良というような判断はできない。しかしながら、日本の相互会社の現状を考えると相対的にケース4の仕組みが株式会社化を円滑に進めることになるのではないかと考えられる。

勿論、実際には具体的な数字に照らして判断をする必要があるが、ケース4の枠組みの中で、組織変更後の株主配当を制限するバランスシート規制としての「組織変更剰余金」と、90:10ルール等有配当ファンドの経常的な利益還元ルールとが両立し、理念的に退社員も含む契約者が生み出した貢献額を基本的に保険契約の確実な履行のためのソルベンシーと認識した上で、その社外流出を防ぎ、組織変更後の有配当契約に係る利益は還元ルールを明確にすることで、退社員の貢献額の趣旨を生かした保険契約者の保護が行われると言えるのではないか。

一方でこのような理念とは別に9. 1. 3で論じた具体的な金額はどう考えれば良いのであろうか。残念ながら、ここでその具体的な方法を提示することはできないが、単にソルベンシー・マージンが高いから「組織変更剰余金額」はいらぬというのは組織変更剰余金額の立法の趣旨を考えると理屈がないと考えられる。

先にも述べたとおり、基本的に組織変更剰余金額に相当する金額は、その形成過程から少なくとも相互会社の契約の多くが継続する限り、保険契約のソルベンシーとして機能すべきものであって、一定限度を超えれば単純に不要とすることは言えないと考えられる。

しかしながら、現実問題として過大な組織変更剰余金の設定は、組織変更後の株式会社の運営を著しく制約することが想像されるので、個別の事例の中で組織変更剰余金額の趣旨が生かされる方法を模索する以外にないのではないか。

9.2 会計・経理面の課題

9.2.1 組織変更後の法定財務諸表の取扱いについて

現行生命保険株式会社の計算書類は商法の規定を受けるとともに、施行規則第16条(保険業を営む株式会社の貸借対照表等の様式)により定められる別紙様式によるものとされている。

- 貸借対照表 … 別紙様式 第12号 第4
- 損益計算書 … 別紙様式 第12号 第5
- 営業報告書 … 別紙様式 第12号 第1
- 付属明細書 … 別紙様式 第12号 第2

生命保険相互会社の計算書類等は商法の規定を業法59条で準用し、商法281条第1項の貸借対照表、損益計算書、事業報告書および付属明細書については総理府令・大蔵省令で定めることとされている。

これを受けて、施行規則第32条において

- 貸借対照表 … 別紙様式 第12号 第4
- 損益計算書 … 別紙様式 第12号 第5
- 事業報告書 … 別紙様式 第12号 第1
- 付属明細書 … 別紙様式 第12号 第2 等によることが定められている。

貸借対照表では資本の部の科目が異なる。

別紙様式 第12号 第4

(相互会社)

(資本の部)
基金
法定準備金
基金償却準備金
損失てん補準備金
剰余金(又は欠損金)
任意積立金
社員配当平衡積立金
.....
当期末処分剰余金(又は当期末処分損失)
当期剰余(又は当期損失)
資本の部 合 計

(株式会社)

(資本の部)
資本金
法定準備金
資本準備金
利益準備金
剰余金(又は欠損金)
任意積立金
.....
当期末処分利益(又は当期末処分損失)
当期利益(又は当期損失)
資本の部 合 計

損益計算書では、相互会社の場合は剰余金処分において社員配当準備金繰入れが行われるが、株式会社にあつては、税引前当期利益の前に契約者配当準備金繰入額の表示が行われ費用処理される。

別紙様式 第12号 第5

(相互会社)

経常損益の部
特別損益の部
税引前当期剰余(又は税引前当期損失) 法人税 及び 住民税 法人税等調整額 当期剰余(又は当期損失)
前期繰越剰余金(又は前期繰越損失) 積立金取崩額 当期末処分剰余金(又は当期末処分損失)

(株式会社)

経常損益の部
特別損益の部
契約者配当準備金繰入額 税引前当期利益(又は税引前当期損失) 法人税 及び 住民税 法人税等調整額 当期利益(又は当期損失)
前期繰越利益(又は前期繰越損失) 積立金取崩額 当期末処分利益(又は当期末処分損失)

剰余金処分¹⁵⁶、利益処分では

別紙様式 第12号 第4

(相互会社)

当期末処分剰余金 任意積立金取崩額 社員配当平衡積立金取崩額 計
剰余金処分類 社員配当準備金 差引純剰余金 損失てん補準備金 基金償却積立金 基金利息 役員賞与金 任意積立金 次期繰越剰余金

(株式会社)

当期末処分利益 任意積立金取崩額 計
利益処分類 利益準備金 配当金(1株につき 円 銭) 役員賞与金 任意積立金 次期繰越利益

¹⁵⁶ 規則第59条に別紙様式によることが定められている。

以上見たとおり、基本的には生命保険相互会社、株式会社で取扱いが異なるのは貸借対照表の資本の部では基金の取扱いであり、損益計算書、剰余金(利益)処分では、社員(契約者)配当の取扱いである。

組織変更時に基金は償却(法88条)され、社員配当金は組織変更後は有配当契約の保険契約者配当となり、このような点を単純に反映した組織変更後の財務諸表を作成することは難しいことではないが、これだけで組織変更後の財務諸表が出来上がるのであろうか。問題は負債の部の取扱いである。

施行規則に定められる負債の部の勘定科目については、相互会社も株式会社も同一である。保険契約上の債務ならびにその他の会社の債務を計上した負債の部はこの意味で組織変更後も変化するものではない。

しかしながら、相互会社においては1996年4月に新保険業法が施行されるまで基金の再募集が行われず、それまでは資本の金額は未処分剰余を除くと、ごく僅かな金額に止まっており、株式会社の資本の役割を担う自己資本は、株式含み益等のオフバランスを除けば、保険契約上の債務として責任準備金、配当準備金の中に、また負債の部の価格変動準備金として留保されてきた。

勿論、これらの負債の部の内部留保は保険契約の確実な履行のために相互会社、株式会社とも同一の基準において限度額までの積立てが求められている¹⁵⁷ものであるが、相互会社の場合には上述したこれらの形成経緯を考えると、保険契約者が社員として、保険集団総体として新契約募集等のコストならびに投資リスク等の備えを行ってきたことが認められるため、組織変更時に合理的な範囲で資本の部に積み替える¹⁵⁸ことが考えられる。この考え方は、会社剰余金への貢献度に基づいて株式の割当てを行うこととされる法律の趣旨にも合致するものである。

参考資料6に Union Mutual 社の、資本の部の再構成に関する資料を掲載した。Union Mutual 社は株式会社化に際して、GAAP会計の導入を行っており、資料は株式会社化前のGAAP Equity をIPOによって増加した資本と合わせて、株式、払込資本金(Paid-in Capital)等へ振り替えるための調整方法を示している。日本においても、GAAP等の導入を行うにあたってこのような資本の部の再構成が必要になると考えられる。

¹⁵⁷ 危険準備金:施行規則第69条第7項、大蔵省告示第231号

配当準備金未割当額:施行規則第64条

価格変動準備金:施行規則第66条

¹⁵⁸ 積み替えにより減少した負債の部の内部留保はその後計画的に積み増すことが必要であろう。

9.2.2 期間損益重視の生命保険会計導入

株式会社化の検討に当たっては、当然株式会社化後の運営を想定しておかなければならないことから、米国ではGAAP会計による財務諸表作成の準備も合わせて行われるのが通例である。

日本の生命保険会社の場合、必ずしも米国式のGAAPに倣う必要はないと考えられるが、株式会社化時点ならびに株式会社化後の投資家とのコミュニケーションを勘案すると、現在の法定会計だけではなく、期間損益重視の生命保険会計の導入が必要となると考えられる。

現在、国際的にも生命保険会社の会計制度については活発な議論が行われているところであり、将来的には時価会計制度も視野に入ってくる可能性があると考えられるが、現時点では直ぐに具体案が提示されるとは思われない。

一方で日本の相互会社の株式会社化にかかる環境整備は喫緊の課題と認識されており、大規模な生命保険株式会社が誕生することを想定すると、投資家の利用に供する期間損益重視の生命保険会計の早期導入は避けて通れない課題であろう¹⁵⁹。

また、そのような動きに合わせて「配当の費用化」も検討されて良いのではないだろうか。株式会社化の問題への対応のみならず、将来的な時価会計制度を想定した場合にも「配当の費用化」も検討が必要な課題の一つであろう。

¹⁵⁹ 場合によっては短期的な使用に止まるかもしれないが、英国の Modified Statutory の例に倣って、法定会計ベースの損益を簡易な方法で修正し、投資家向けの財務諸表を作成することも考えられる。

本論文では、日本の生命保険相互会社の株式会社化に関する多くの課題のうち、特に組織変更時点での社員権の補償と組織変更後の保険契約者の保護にかかるアクチュアリアルな問題を中心に考察を行った。

社員権補償の問題では、単純にネット・アセットシェアを計算した場合、近年の資産価値の下落と、予想されなかった低金利政策の継続により貯蓄性商品の大半が、現行規定によれば株式の割当てを受けることができないとの指摘を行った。

これは何を公正・衡平とするかという根本議論にまで行き着く問題であるが、保険契約者の責ではない金融環境の激変と、「寄与分」とされるネット・アセットシェア計算が保険契約者にとってなじみのあるものではなく、また、そもそも保険群団としての収益性を分析するためのアクチュアリー技術を個別の契約に適用することの限界がある中で、保険商品間のバランスをあまりに欠いた取扱いが発生する可能性に疑問を呈するものである。

また、保険契約者保護に関しては、米国式の閉鎖ブロックが必ずしも日本で有効に機能しないことを述べた上で、新契約を含む有配当契約からなるファンドを管理することで実態的に有配当契約者の利益を確保すると共に、株主にも有配当ファンドの効率的な運営に対するインセンティブを与え、ソルベンシー維持・拡充を含め会社全体の経営管理の責任を明確化するものである。

本論文で諸外国の事例を引用し、また参考資料1でも多くの外国の個別の株式会社化事例を見たところであるが、一言で言えば、「株式会社化は単純な問題ではなく、複雑に絡み合った問題であり、各々の国における相互会社の法的構造、発展してきた歴史、経営環境と強く結びついている¹⁶⁰⁾¹⁶¹⁾。

日本の生命保険相互会社は当初養老保険を中心とした商品の拡販により、国民生活の安定と貯蓄機能による資本の蓄積を通じて、戦後から数えても50年以上日本経済に貢献してきた。このような日本の生命保険相互会社で、今、内外の要因によって株式会社化を一つの経営の選択肢と認識する動きが広がっているが、保険契約者の保護が適切に図られた上で、日本の状況、さらには個別会社の状況に応じた柔軟な対応が可能となることが望まれることは言うまでもない。

先に簡単に述べた社員権補償の柔軟性確保と有配当契約の保護以外にも、株式会社化の検討にあたってアクチュアリーが関与すべき事項は多い。文中にも述べた責任準備金評価のあり方、区分経理、アセットシェア管理等はそうした一例であろう。

本論文を作成するにあたって、海外の事例等を多く参考にしたが、株式会社化の保険計理面での取扱いに

¹⁶⁰⁾ 参考資料1、P2

¹⁶¹⁾ 本論文では十分に諸外国の相互会社の法的構造とその中で株式会社化時のアクチュアリアルな事項がどのように取扱われているかの分析を行うことができなかったが、今後の重要な研究課題と考えられる。

については公表された資料があまりないこともあり、本レポートの内容等について誤りも多々あると思われる。また一面的な見方をしているところもあるかもしれないが、ご指摘を頂ければありがたい。

今後日本において生命保険相互会社の株式会社化等の保険計理にかかる課題が具体的に検討される際に何らかの参考となれば幸いである。

以 上

<参考論文等>

1. 浅谷輝雄 『相互会社の株式会社化と保険計理(エクイタブル社の組織変更計画を参考として)』 1992年
ニッセイ基礎研究所
2. Report of the Task Force on Mutual Life Insurance Company Conversion
Transactions of the Society of Actuaries, Volume XXXIX (1987) : 295-393
3. Actuarial Issues: Allocation of Consideration and the Closed Block
Daniel J. McCarthy (Practising Law Institute Commercial Law and Practice Course Handbook Series
Number A-648)
4. Demutualisation of a United Kingdom Mutual Life Insurance
Company P.D. Needleman and G Westall.
Journal of the Institute of Actuaries, Volume 1 18, Part III, Number 471, December 1991.
5. FRANKLIN, N.A.M. and LEE, W.E. (1987). Demutualisation. JSIAS.31,89.
6. 松本貢一「相互会社の組織変更と社員への補償」(生保経営第62巻第5号 平成6年9月)
7. “Life Insurance” Kenneth Black, Jr., Harold D.Skipper, Jr. 日本語訳はブラック/スキッパー 生命保
険 第12版 安井信男監修 江澤雅彦他 訳 財団法人生命保険文化研究所
8. 日本アクチュアリー会 テキスト 保険1(生命保険) 第3章 アセットシェア
9. 日本アクチュアリー会 テキスト 保険2(生命保険) 第1章 生命保険会計
10. コメントール新相互会社法(大塚英明監修:住友生命保険相互会社 企画調査部)青林書院
11. The Determination of Life Office Appraisal Value :Institute of Actuaries, March 1987
By R.P. Burrows, B.Sc., F.I.A., A.S.A., M.A.A.A. and G.H. Whitehead, B.A., M.B.A., F.I.A., F.I.A.A.,
A.C.A.S.