

保険相互会社の株式会社化に関するレポート

平成11年7月6日

金融審議会第二部会

金融審議会第二部会では、保険相互会社の株式会社化について、ワーキング・グループを設置し、現行制度の見直しに向けた検討を行ってきました。本レポートは、その成果を部会の名においてとりまとめ、公表して広く内外の意見を募ることとしたものです。

皆様から幅広いご意見が寄せられることを期待しています。

【ご意見等連絡先】

ご意見は、住所、氏名、所属団体等を明記の上、郵送、FAX、電子メールいずれかの方法で下記宛て送付願います。

〒100-8940 東京都千代田区霞が関3丁目1番1号
大蔵省金融企画局企画課内 金融審議会事務局
Fax 03-5251-2213
E-mail ple04fsp@mof.go.jp

【期限】: 8月末日(必着)

【本件についてのお問い合わせ】: 上記事務局 Tel 03-3581-7623

注)本「レポート」に対し寄せられたご意見は、今後当部会において審議の材料とさせて頂くとともに、事務局にてとりまとめ、審議資料として公表される可能性があることをお含み置き下さい。

「保険相互会社の株式会社化」について

金融審議会第二部会

(1) 検討の背景

保険相互会社の株式会社化は、自己資本の充実、事業展開の自由度の向上等に資するものであり、保険相互会社においては、株式会社への転換のニーズが高まってきている。株式会社化に関する規定は、平成7年の保険業法全部改正により同法に盛り込まれたが、保険相互会社には極めて多数の社員が存在すること等から、現行規定による株式会社化については、制度上・実務上の課題が指摘されており、当該規定による株式会社化の事例はこれまで存在しない。また、平成9年6月に取りまとめられた保険審議会報告においても、「相互会社から株式会社への組織変更の規定については、新保険業法において導入されたところであるが、実務的な手続き等について、今後、検討していくことが適当である」とされている。

このような状況を踏まえ、金融審議会第二部会では、保険相互会社の株式会社化についてのワーキング・グループを設置し、現行制度の見直しに向けた検討を行うこととした。

(2) 審議の経過

平成10年12月の金融審議会第二部会（第一回会合）において、保険相互会社の株式会社化に関する実務的・法律的な論点を検討するための作業部会の設置が提案・了承され、翌平成11年1月、保険相互会社の株式会社化に関するワーキング・グループ（座長：山下友信東京大学法学部教授）が発足した。

ワーキング・グループでは、その後平成11年6月初旬まで、社員権補償のあり方、組織変更剰余金額に係る問題、組織変更の際の資本増強に係る問題等の諸論点について、計9回の精力的な議論が行われ、この間、部会においても2回にわたりワーキング・グループの検討状況について中間的な報告を求め、本テーマについて審議を行った。ワーキング・グループの最終的な検討結果は、平成11年6月に部会に報告され、部会では、ワーキング・グループの報告につき慎重な審議を経た上で、「保険相互会社の株式会社化に関するレポート」として取りまとめたところである。

金融審議会第二部会委員等名簿

平成11年7月6日現在

氏名	職名
(部会長)	
倉澤 康一郎	武蔵工業大学環境情報学部教授
(部会長代理)	
江頭 憲治郎	東京大学法学部教授
(委員)	
池尾 和人	慶應義塾大学経済学部教授
石 弘 光	一橋大学長
翁 百合	日本総合研究所主任研究員
斎藤 静 樹	東京大学経済学部教授
杉田 亮 毅	日本経済新聞社代表取締役専務
田島 優 子	さわやか法律事務所・弁護士
深尾 光 洋	慶應義塾大学商学部教授
堀内 昭 義	東京大学経済学部教授
松下 淳 一	学習院大学法学部教授
森田 宏 樹	東北大学法学部助教授
森本 滋	京都大学法学部教授
山下 友 信	東京大学法学部教授
(オブザーバー)	
金子 義 昭	東京証券取引所専務理事
高橋 厚 男	日本証券業協会専務理事
田山 泰 之	安田火災海上保険株式会社取締役
寺阪 元 之	住友生命保険相互会社取締役
野田 忠 男	株式会社第一勧業銀行常務取締役
ウィリアム・W・ハト	ステート・ストリート信託銀行株式会社社長
松崎 広	株式会社横浜銀行常務取締役
森崎 公 夫	外国損害保険協会副会長・専務理事
渡辺 雄 司	株式会社日本興業銀行常務取締役
(関係省庁等)	
稲葉 延 雄	日本銀行企画室参事
木下 信 行	金融監督庁長官官房企画課長

保険相互会社の株式会社化に関するワーキング・グループ名簿

平成11年6月1日現在

氏名	職名
(座長)	
山下友信	東京大学法学部教授
(委員)	
柴田和史	法政大学法学部教授
洲崎博史	京都大学法学部教授
深尾光洋	慶応義塾大学商学部教授
古瀬政敏	立命館大学経済学部教授
弥永真生	筑波大学社会科学系助教授
渡辺昭典	野村・渡辺法律事務所弁護士
(オブザーバー)	
神崎公神	日興証券株式会社公開引受部IPO開発チーム課長
橘英一	第一生命保険相互会社収益管理部経理課課長
田中周二	株式会社ニッセイ基礎研究所金融研究部門主席研究員
田中淳三	三井生命保険相互会社代表取締役副社長
丸山高行	住友生命保険相互会社企画調査部部长代理
山本到	共栄火災海上保険相互会社総合企画室課長
(関係省庁)	
原田晃治	法務省大臣官房参事官
樋口俊一郎	金融監督庁監督部保険監督課長

保険相互会社の株式会社化に関するワーキング・グループ
審議状況

第1回（平成11年1月29日）

○保険相互会社の株式会社化に関する議論の概略

第2回（平成11年2月15日）

○諸外国の株式会社化に係る制度及び実例について

第3回（平成11年3月1日）

○株式の割当てによる補償について

第4回（平成11年3月12日）

○寄与分に応じた補償について

第5回（平成11年3月25日）

○組織変更剰余金額の取扱いについて

○損害保険固有の問題について

第6回（平成11年4月13日）

○新株発行に係る問題について

○保険会社のガバナンスに係る問題について

第7回（平成11年5月7日）

○論点の整理及び方向性

第8回（平成11年5月21日）

○レポート素案検討

第9回（平成11年6月1日）

○レポート素案検討

保険相互会社の株式会社化に関するレポートの概要

1. 検討の背景

金融システム改革の進展等に見られるように、我が国の保険事業を取り巻く環境は、大規模かつ急激に変化しており、保険相互会社においては、自己資本の充実、事業展開の自由度の向上等の課題に相互会社形態よりも柔軟に対応できる株式会社への転換が重要な経営の選択肢として認識されるところとなっている。

また、諸外国でも、保険相互会社の株式会社化の動きが活発化している。

2. 保険会社形態の現状

我が国の生命保険会社46社のうち15社が相互会社であり、新契約高、保有契約高、保険料収入、総資産いずれにおいても相互会社の占める割合が相当大きなもの（約8～9割）となっている。他方、損害保険会社については、65社のうち2社が相互会社である。

相互会社の社員数は、生命保険会社では、中堅規模の会社で100万人から300万人、大手社の中には1000万人（最大手で1400万人）を超える会社もある。損害保険会社でも、1000万人程度の社員数となっている。

3. 諸外国における株式会社化の制度と事例

諸外国においても、相互会社は、保険事業の担い手として株式会社と並んで重要な地位を占めているが、90年代以降、相互会社の株式会社化が活発化している。

（諸外国における組織変更の一般的なイメージ）

- ・基本的に組織変更により行われているが、一部の国においては包括移転方式が採られている。
- ・社員権の補償は株式の交付が原則であり、現金交付は例外又は代替手段である。
- ・寄与分に加えて一律補償が広く行われている。
- ・組織変更と同時に川上持株会社を設立し、その株式を交付している例がある。
- ・組織変更と同時に初回公募が行われることが多い。

4. 現行の株式会社への組織変更制度の概要と問題点

（1）現行制度の概要

イ 社員の寄与分に応じた株式の割当て

社員権の補償は、社員の寄与分に応じた株式の割当てにより行われる。

寄与分とは、各社員の会社の純資産形成に対する貢献度のことであり、具体的には、「社員の支払った保険料及び当該保険料として収受した金銭を運用することによって得られた収益のうち、保険金、返戻金その他の給付金の支払い、事業費の支出その他の支出に当てられた額を控除した額」から「保険契約上の債務を履行するために確保すべき資産の額」を控除した額をいう。現行制度では、寄与分の算出はネット・アセ

ット・シェア方式の考え方によることとされている。

□ 組織変更剰余金額の設定

相互会社の純資産には、組織変更時の社員の寄与分の合計額を超える財産（エンティティー・キャピタル）が存在する。組織変更剰余金額は、純資産のうち現社員の寄与分でない部分に相当する額を上限として設定される金額で、組織変更後の株式会社は、純資産額から資本の額と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配当を行うことができない。これにより、エンティティー・キャピタルが全て組織変更後の株式会社の株主配当として社外流出することを阻止している。

(2) 現行制度の問題点

イ 株式の割当てに伴う問題

- ・ 寄与分のない社員に対しては株式が割り当てられない。
- ・ 社員権の補償方法が、株式の割当てに限定されている。
- ・ 商法の規制（最低発行価額5万円以上等）との関係で、寄与分が少額の極めて多数の社員に端株が割り当てられる。
- ・ 他に例を見ないような小口分散所有の会社となり、株式会社化後の株主総会運営上の問題が生ずる。

□ 寄与分計算について

- ・ 実務上、計算方法の詳細が明確でない。

ハ 組織変更剰余金額について

- ・ 組織変更剰余金額の具体的な設定方法や減額の可否等が明らかでない。

ニ 組織変更の際に行う資本増強について

- ・ 組織変更手続の中で資本増強について決定することができない。

ホ 組織変更後の有配当契約者の保護について

- ・ 諸外国には組織変更後の有配当契約者の配当に対する期待を保護する仕組みがあるケースがあるが、我が国でも有配当契約者保護のための措置が必要かどうか検討する必要がある。

ヘ その他

- ・ 組織変更以外の方式として、包括移転方式や持株相互会社方式の考え方があるが、これらの方式を導入する必要があるかどうか検討する必要がある。

5. 現行制度の見直しの具体的方向性

(1) 社員への補償について

イ 基本的考え方

寄与分がなく、株式の割当てが受けられない社員が多数発生し得るという問題に対しては、寄与分基準を弾力化し、寄与分のない社員にも一律に補償を行ってはどうかという考え方がある。

しかし、寄与分基準は客観的基準として合理的であること、寄与分基準を弾力化すると清算・合併の際の取扱いとの整合性が保てなくなるという問題がある。また、一律補償については、寄与分のない社員にも株式を割り当てる根拠や算定のための保険数理上の手法が存在しないという問題がある。

このように、寄与分基準を維持しつつ、寄与分のない社員に対しても社員権の補償を行うことは困難であると言わざるを得ない。この問題に対しては、できるだけ数多くの社員の寄与分が評価される方法で寄与分を計算することにより対応することが考えられる。また、「社員権の補償」として制度上位置づけられるものではないが、組織変更手続の中で、寄与分のない社員にも一定の経済的メリットを付与することを社員自治として任意に決定することも考えられる。

ロ 補償の方法

現行制度では、現金補償は許されないが、諸外国では、多様な補償方法が認められており、株式の割当てに代えて現金補償を認めるべきではないかという問題がある。

社員権の補償は、社員の財産的「持ち分」に対する補償であることから、株式の交付と現金の交付を併用することはできない。また、財源を伴うことなく単に現金補償を行うと、資金流出、ソルベンシー・マージン減少の問題が生ずる。しかし、寄与分に応じて割り当てた株式を一括売却して現金を交付したり、保険料に充当すること等は、寄与分基準を維持しつつ補償方法を多様化させるものであり、可能であると考えられる。

川上持株会社の株式を割り当てることについては、社員に対する補償の方法の一つとして可能とすることが考えられる。その場合、組織変更時において川上持株会社の設立を行うことができるよう必要な手当てを行うことが考えられる。

ハ 端株の大量発生への対応

大量に発生する端株については、商法の端株制度の特例として、端株未満の処理と同様に組織変更後の株式会社が端株をとりまとめて、これに対応する株式を一括売却し、その代金をもって補償に充てる方法を導入することが考えられる。

端株の一括売却については、売却方法、売却価格等の公正さを担保するため、組織変更計画書に売却方法、売却価格の算定方法等を記載・開示して社員総会（総代会）決議を経た上で、異議申立手続を経ることとすることが考えられる。なお、売却価格の算定については、できるだけ市場の評価が反映される方法であることが望ましい。

一括売却の時期については、社員権の早期補償の観点と、上場に要する準備との調整を図るため、端株券不発行を定款に定めた場合の商法上の端株買取請求権を一年間に限り制限する一方で、一年以内に一括売却されない場合には、端株買取請求権の行使により現金補償を受けられる制度とすることが考えられる。

また、取引所の相場がない場合には、裁判所の許可を得た方法（価格を含む。）で

一括売却することになる。

(2) 寄与分等の計算について

組織変更にあたっては、会社の純資産額、組織変更時の社員の寄与分及び組織変更剰余金額を計算する必要があるが、これらについては以下の方向で対応することが考えられる。

- ① 純資産額を簿価ベースで計算するか評価替えを行うかは会社の選択による。
- ② 組織変更時の社員の寄与分は、現行制度どおりネット・アセット・シェア方式による。なお、寄与分計算の実務的手法については、今後、ガイドライン・実務基準において具体化・明確化を図ることを検討する必要がある。
- ③ 組織変更剰余金額は、会社の純資産額から組織変更時の社員の寄与分を控除したものと考えられるため、これらの計算のベースが合ったものとなる必要がある。寄与分が時価的な値となることから、計算のベースが合ったものとなるためには、会社の純資産額を寄与分計算と平仄のあったベースで仮に認識した場合の値（仮にこれを「社員補償計算純資産額」と呼ぶ。）を用いる必要がある。組織変更剰余金額は、「『社員補償計算純資産額』－『組織変更時の社員の寄与分』」の「社員補償計算純資産額」に対する割合を純資産額に乗じたものとする。

(3) 組織変更剰余金額について

上記②③により組織変更剰余金額として算出された金額の全額を定款に記載することとし、組織変更剰余金額に配当規制がかかることとする。商法の配当規制との関係では、組織変更剰余金額は、「資本+法定準備金」を超える部分にのみ実質的な意味を有することとなる。

一定の要件を満たす場合には、商法上の定款変更手続を経て減額することができることとする。減額の要件としては、剰余金や法定準備金で未処理損失や資本の欠損を填補しなければならないような場合等が考えられる。

(4) 組織変更の際に行う資本増強について

株式会社化の主要な目的は自己資本の強化であり、組織変更と同時又は直後の資本増強を可能とする必要がある。この場合、組織変更後の会社が、極端に株主分散の状態にあり、授權資本枠拡大のための定款変更や有利発行のための株主総会の特別決議を経ることが困難となることを考慮すると、組織変更と同時に株式の発行や組織変更直後の新株発行事項の決議を組織変更手続の中で行うことができるようにする必要がある。

具体的には、組織変更と同時の株式の発行については、発行価額など一定の事項を組織変更計画書に記載することとする。組織変更直後の新株発行事項の決定については、最低発行価額等の新株発行に関する一定の事項を組織変更計画書に記載することとする。

なお、端株一括売却や組織変更の際に行う資本増強等により、株主分散による株主総会運営面の問題にも対応できると考えられる。

(5) 組織変更後の有配当契約者の保護について

組織変更後の有配当契約者の保護の問題については、諸外国でも様々な方法が工夫されており、単一の方法を強制するのではなく、契約の内容、資産の状況等に応じて真に契約者保護を図り得る合理的方法を選択することが望ましい。例えば、事業の成果について契約者に対する分配基準を定める、あるいは有配当ファンドや閉鎖勘定のような仕組みを設けるなどの有配当契約に係る方針を定款に定め、組織変更決議において決定しておくことが考えられる。また、決定された内容を担保するために、組織変更する保険会社の特例として当該方針を定款記載事項として義務づけ、その変更を認可に係らしめる方法が考えられる。

(6) その他

イ 組織変更以外の方法について

包括移転方式による株式会社化については、課税の問題や社員に対する補償をどうするかという問題がある。株式会社化のための包括移転方式を制度化する場合には、社員への補償については組織変更方式と同様に行う必要があり、なお慎重に検討する必要がある。

持株相互会社方式については、子保険株式会社において、大株主である持株相互会社の社員と社員以外の外部株主の間で明らかに利益相反が生じるため、このような構造を内包したままでの新しい会社形態の導入には検討すべき課題が多いと考えられる。

ロ 損害保険相互会社特有の問題

保険料が比較的小さな契約が多く、保険期間が一年の契約が多い損害保険相互会社についても、基本的に今回の組織変更制度の見直しの中で、寄与分の計算方法の具体化・明確化を図ることにより対応できると考えられる。

ハ 組織変更に係るディスクロージャーの充実

端株処理、資本増強の内容や寄与分等の計算、今後の有配当契約者に係る方針等について公告においてディスクローズするほか、最寄りの事務所で閲覧できるよう備え置く等、組織変更に係るディスクロージャーの内容、方法を充実する必要がある。

6. その他の課題

(1) 株式公開に向けての早期対応

(2) 保険会社に対する時価会計の適用についての検討

(3) 保険会社に係る連結ベースでの規制や監督上の諸問題についての検討

(4) 税制上の手当てについての検討

目 次

1. 検討の背景	1
2. 保険会社形態の現状	1
(1) 株式会社と相互会社の比較	1
(2) 保険会社形態の現状	2
3. 諸外国における株式会社化の制度と事例	2
(1) 諸外国における会社形態	2
(2) 諸外国における株式会社化の制度と事例	2
(3) 諸外国における株式会社化の総括	4
4. 現行の株式会社への組織変更制度の概要と問題点	4
(1) 制度制定の経緯	4
(2) 現行制度の概要	4
(3) 現行制度の問題点	6
5. 現行制度の見直しの具体的方向性	8
(1) 社員への補償について	8
イ 社員に対する補償の基本的な考え方	8
ロ 補償の方法	9
ハ 端株の大量発生への対応	9
(2) 寄与分等の計算について	11
(3) 組織変更剰余金額について	12
イ 基本的な考え方	12
ロ 具体的な内容	12
(4) 組織変更の際に行う資本増強について	13
イ 基本的な考え方	13
ロ 具体的な内容	14
(5) 組織変更後の有配当契約者の保護について	14
イ 基本的な考え方	14
ロ 具体的な内容	15
(6) その他	15
イ 組織変更以外の方法について	15
① 包括移転方式	15
② 持株相互会社方式	15
ロ 損害保険相互会社特有の問題	16
ハ 組織変更に係るディスクロージャーの充実	16
6. その他の課題	16
(1) 株式公開に係る問題	16
(2) 時価会計の問題	16
(3) 連結ベースでの監督上の諸問題	16
(4) 税制上の取扱いの問題	17

(資料)

1. 検討の背景

金融を巡る諸条件の変化及びそれに対応するための金融システム改革の進展等に見られるように、我が国の保険事業を取り巻く環境は大規模かつ急激に変化している。とりわけ競争力強化に向けて金融機関の自己資本強化の動きや業態・国境を越えた資本提携・再編の動きが日々加速している。

保険会社に関しても、平成8年の生損保間の子会社形態による相互参入の開始、平成10年の保険会社等を子会社とする持株会社（川上持株会社）の導入、同年の金融システム改革による保険会社と証券会社、金融機関等との相互参入の開始、保険会社等が子会社とすることのできる持株会社（川下持株会社）の範囲の明確化等、保険事業だけではなく、金融全般について、多様な事業展開を可能とする制度改革が相次いでいる。

また、金融システム改革により、保険会社に対して経営改善努力を適時に促すための早期是正措置制度が導入されるとともに、万が一、保険会社の破綻が生じた場合に保険契約者の保護を図るため、保険契約者保護機構が創設されたところである。

このような状況を背景に、保険相互会社においては、資本調達能力の強化、自己資本の充実、事業展開の自由度の向上等の課題に相互会社形態よりも柔軟に対応できる株式会社への転換が重要な経営の選択肢の一つとして認識されてきている。

諸外国では90年代に入り、保険相互会社の株式会社化（demutualization）の動きが活発化している。現在まで、アメリカではエクイタブル社（92年）、MONY社（98年）、イギリスではノーリッチ・ユニオン社（97年）、オーストラリアではAMP社（98年）等の事例があり、更に、98年には、アメリカではブルデンシャル社、メトロポリタン社、ジョンハンコック社、カナダではマニユライフ社等の大手生命保険会社も株式会社化の計画を公表している。

以上のような状況を踏まえ、金融審議会第二部会では、保険相互会社の株式会社化に関するワーキング・グループを設置し、現行制度の見直しに向けた検討を行うこととしたものである。

2. 保険会社形態の現状

(1) 株式会社と相互会社の比較

保険業法は、保険事業を行う会社形態として、相互会社と株式会社を認めている。このうち相互会社は、契約者と社員が同一であり、社員自治により事業運営を行う保険事業独自の会社形態である。

保険事業におけるそれぞれの会社形態を比較すると、例えば、事業の成果の分配に関しては、株式会社の場合には株主が決定するのに対し、相互会社の場合には社員である契約者と株主の利害対立がないことから、社員自治、実費原則の下で、事業の成果の多くを契約者に還元できるという違いがある。また、資本の調達に関しては、相互会社の場合には利息の支払が義務づけられる基金によることとなるのに

対し、株式会社の場合には株式資本によることになるという違いがある。

(2) 保険会社形態の現状

我が国には、平成11年3月末現在で、生命保険会社は46社あるが、このうち15社が相互会社形態である。相互会社の多くは、戦前に株式会社であった会社が戦後、相互扶助の考えに基づき、相互会社形態で再出発を図ったものである。

生命保険事業における相互会社のウェイトを見ると、大手社の全てが相互会社形態であることから、新契約高（個人保険）では約8割、保有契約高（個人保険）、保険料収入、総資産ではそれぞれ9割前後を占めるなど、相当大きなものとなっている。

一方、損害保険会社は65社あるが、戦後、組織変更あるいは発足した2社だけが相互会社形態となっている。

生命保険・損害保険それぞれの相互会社の社員数を見ると、平成11年3月末現在で、生命保険相互会社では、中堅規模の会社でも100万人から300万人、大手社の中には1000万人を超える（最大手では1400万人強の）社員数となっている会社もある。損害保険相互会社では、期間が1年で保険料が比較的小さな契約が数としては多いということもあり、やはり1000万人程度の社員数となっている。ちなみに、上場株式会社の株主数を見ると、最も多いNTTで約160万人、電力会社の最大手で約90万人、鉄鋼会社の最大手で約50万人となっている。

保険相互会社におけるこのような巨大な数の社員の存在は、株式会社化に伴う社員への補償の在り方、株式会社化後のガバナンスに係る問題をはじめとして制度及び実務を検討する上で、大きな要素となるものである。

3. 諸外国における株式会社化の制度と事例

(1) 諸外国における会社形態

諸外国においても、保険事業の担い手として相互会社は株式会社と並んで重要な地位を占めている。特にアメリカでは、大手10生命保険会社のうち最大手2社を含む5社が相互会社である。また、カナダでは、生命保険の大手5社中4社が相互会社である。これに対して、ドイツ及びフランスでは、株式会社が数の上でも保有契約高の上でも主流である。

諸外国では90年代以降、相互会社の株式会社化が活発化しており、例えばアメリカの上記5社のうち3社は株式会社化を検討中である。カナダにおいても、99年3月の大規模会社に適用可能な組織変更に関する法制の整備を受けて、相互会社4社のいずれもが株式会社化を表明している。

(2) 諸外国における株式会社化の制度と事例

イ アメリカ

アメリカの保険監督行政は州政府の管轄下であり、組織変更規制も州法による。

例えばニューヨーク州においては、4種類の株式会社化の方式が制定されているが、実際には第4方式と呼ばれる方式による組織変更しか行われた実績がない。第4方式では社員権の補償は公正・衡平と認められる方法により行うこととされているが、その詳細は個別認可によるものとされ、具体的には定められていない。第1から第3方式においては、株式会社化後の有配当保険契約者の保護のため閉鎖勘定を設定することとされている。組織変更と同時の増資については、第1方式では不可能であるが、その他の方式では可能とされている。

アメリカでは、近年活発に相互会社の組織変更が行われている。ニューヨーク州法第4方式により組織変更を行ったMONY社又はエクイタブル社においては、社員権の補償として組織変更と同時に設立された川上持株会社の株式を交付しており、寄与分に応じた補償に加えて一律補償を行っている。また、株式の割当てに代えて、現金等による補償を選択することも可能である。有配当保険契約者を保護するために、閉鎖勘定を設定している。2社とも組織変更と同時に初回公募を行い、資本増強を図っている。

ロ イギリス

イギリスでは保険会社の組織変更に関する規定がなく、保険会社法にある包括移転の規定を活用して株式会社化が行われている。

ノーリッチ・ユニオン社の場合は、包括移転と同時に設立した川上持株会社の株式を簡易な方法により算出した寄与分に応じて交付するとともに、一律補償を行っている。有配当ファンドを設定し、株式会社化後の有配当保険契約者を保護している。また、組織変更と同時に上場し、公募増資を行っている。

ハ ドイツ

ドイツでは、基本的に日本の組織変更規制と同様の制度が定められているが、実際には包括移転の規定を活用して組織変更が行われている。

損害保険会社であるVHV社は、96年に包括移転方式による株式会社化を行ったが、株式の交付による社員権の補償は行わず、相互会社に対する部分的社員権を保持することにより対応している。これに対し、89年に株式会社化したR+V社の場合は、現金による社員権の補償を行っている。

ニ オーストラリア

オーストラリアには、組織変更に関する規定はなく、監督官庁がその都度必要な条件を定めることとされているが、株式会社化後の有配当契約者の保護のため、有配当事業から生じる剰余については、契約者と株主の間で8：2の比率により分配されなければならないこととされている。

オーストラリアでは、最大手のAMP社が98年に株式会社化しており、新設した川上持株会社の株式を交付している。交付に当たっては、変動部分に加え、一律補償を行っている。また、96年に株式会社化したナショナル・ミューチュアル社においては、社員は、上場までの間は、旧社員を委託者とする信託に対す

る議決権を割り当てられ、上場の時点において、株式あるいは株式を売却した代金から会社の手数料を控除した金額を受け取る権利が与えられた。いずれの会社も組織変更後まもなく上場している。

ホ カナダ

99年3月に改正された保険会社法及びそれに伴い制定された規則では、保険会社の組織変更時の市場価値はすべて議決権のある保険契約者に帰属するものとされている。また、有配当保険契約者には、組織変更後においても役員の一部割合以上の人数を選任する等の権限がある。会社は、株式会社化後2年以内に契約者が交付された株式を市場で売却することができるようにするために採る措置を、契約者に示すことが求められている。

(3) 諸外国における株式会社化の総括

以上を概観すると、諸外国の株式会社化については、次のような一般的なイメージを描くことが可能である。

- ① 基本的に組織変更により行われているが、一部の国においては包括移転方式が採られている。
- ② 社員権の補償は株式の交付によることが原則であり、現金交付は例外又は代替手段である。
- ③ 寄与分等に応じた変動部分に加えて一律補償を行うことが広く行われている。
- ④ 組織変更と同時に川上持株会社を設立し、その川上持株会社の株式を交付している例がある。
- ⑤ 株式は公開・非公開いずれもあるが、組織変更と同時に初回公募が行われることが多い。この場合、発行価額は公開前に決定している。

4. 現行の株式会社への組織変更制度の概要と問題点

(1) 制度制定の経緯

昭和14年保険業法では、株式会社から相互会社への組織変更は規定されていたが、逆の相互会社から株式会社への組織変更（株式会社化）は規定されていなかった。このため、平成4年の保険審議会答申「新しい保険事業の在り方」において株式会社への転換規定整備の必要性が指摘され、更に平成6年の保険審議会報告「保険業法等の改正について」において具体的な改正案の要綱が示された。これを受けて、平成7年の保険業法の全部改正において相互会社から株式会社への組織変更の規定が新設された。

(2) 現行制度の概要

イ 社員の寄与分に応じた株式の割当て

相互会社から株式会社への組織変更により、相互会社の社員であった保険契約

者は、その社員としての地位のうち保険関係の部分に基づいては組織変更後の株式会社の保険契約者となり、保険関係を除く社員関係の部分に基づいては当該株式会社の株主となる。このため、組織変更計画書の記載に従い社員に対して株式の割当てがなされる（保険業法 89 条 1 項）。

株式の割当ては、各社員の寄与分に応じてなされる。寄与分とは、各社員がそれぞれ相互会社の純資産の形成に貢献した額のことであり、①「社員の支払った保険料及び当該保険料として収受した金銭を運用することによって得られた収益のうち、保険金、返戻金その他の給付金の支払、事業費の支出その他の支出に充てられた額を控除した額」から、②「保険契約上の債務を履行するために確保すべき資産の額」を控除した額をいう（保険業法 89 条 2 項）。

相互会社の社員は、その保険契約の期間や保険種類に応じて、相互会社の純資産形成に貢献した度合いも異なることから、寄与分は社員の支払った保険料額に単純に比例するわけではなく、また、契約当初にコストがかかることやいわゆる逆ざやにより寄与分計算がマイナスとなる、すなわち寄与分のない社員も生ずることになる。

社員に対する株式の割当ては、寄与分に応じてなされるが、組織変更に際して割り当てられた株式は設立に際して発行する株式とみなされ（保険業法 89 条 4 項）、最低発行価額 5 万円以上という制限が適用されるので（商法 166 条 2 項、202 条 2 項）、寄与分が少額の社員に対しては、端数の割当てしかなされないことになる。このため、社員に対しては、一株の 100 分の 1 の整数倍分については端株が割り当てられ、100 分の 1 未満分については商法 217 条 1 項・2 項が準用され一括売却した代金が交付されることになる（保険業法 89 条 3 項）。

なお、社員への補償を、株式の割当てに代えて寄与分に応じた額の現金を交付する方式で行うことは、原則として認められていない（保険業法施行令 12 条）。

ロ 組織変更剰余金額（エンティティー・キャピタル）の設定

一般に相互会社の純資産の中には、組織変更時の社員の寄与分の合計額を超える財産が存在する。この財産は、相互会社の継続中に既に退社していった過去の社員が退社時に持分の完全な清算を受けずに会社に残していった財産が蓄積されたものである（いわゆるエンティティー・キャピタル）。相互会社のこのような実態からすると、エンティティー・キャピタルが全て組織変更後の株式会社の株主に対する利益配当に使用されることは、株主に不相当な利益を与えるという意味で適当でない。

そこで、組織変更を行う相互会社は、定款で組織変更剰余金額を定めることができるものとされる。組織変更剰余金額とは、組織変更時の相互会社の純資産を、組織変更時の社員の寄与分の合計部分と組織変更時の社員の寄与分ではない部分（エンティティー・キャピタル部分）に区別した場合における後者に相当する金額を上限として設定される金額である。組織変更剰余金額を定めた場合には、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配当を行うことができない。この配当規制は、商法上の配当規制と併存し、保険

業法独自の配当規制として、組織変更時に組織変更剰余金額を設定した保険株式会社にのみ適用されることになる（保険業法92条）。

なお、組織変更剰余金額は、株式会社の財産の発生原因に着目し、実質的に組織変更後の株式会社の株主（社員株主を含む。）に帰属させないための配当規制として用いられる概念であり、貸借対照表上の準備金として計上されるものではなく、貸借対照表に注記される。

なお、寄与分に応じて社員間の利害調整を行うという上述の制度は、相互会社という組織形態が消滅する場合である清算、株式会社による吸収合併及び組織変更に通じて採用されている枠組みである。また、吸収合併の場合には、合併剰余金額を定めることができることとされている。

(3) 現行制度の問題点

上述の現行制度については、円滑な株式会社化を実現する観点から、実務面を中心に以下のような問題点が指摘されている。

イ 株式の割当てに伴う問題

① 寄与分のない社員の発生の問題

寄与分に応じて株式を割り当てるという寄与分基準が採用されているため、寄与分のない社員には株式を割り当てることができないが、そのような社員について補償なしで割り切ることが適切かという問題がある。

② 補償方法の多様化の問題

諸外国の株式会社化の事例を見ると、株式の交付以外に、現金の交付、保険金の増額、新株引受権の付与等多様な補償方法が認められており、また、株式会社化と同時に川上持株会社を設立し、その株式を社員に交付する方法も行われているが、我が国の現行制度では、社員への補償が原則として組織変更後の株式会社の株式の割当てに限定されているという問題がある。

③ 端株の大量発生の問題

組織変更時の社員の寄与分に応じて株式が割り当てられるが、純資産額を資本の上限とすることや最低発行価額5万円以上という商法の規制との関係では、寄与分が少額の極めて多数の社員に対して一株に満たない端数が割り当てられることになる。また、一株以上を割り当てられる社員であっても、併せて一株に満たない端数が割り当てられる事態が生じ得る。一株に満たない端数のうち、一株の100分の1の単位に満たない部分（端株未満）については、一括売却した代金が交付されることになるが、それ以外の部分（端株）については、原則として端株原簿に登録され、大量の端株として管理しなければならないという問題が生ずる。

④ 株主分散の問題

一株以上の割当てを受ける社員についてみても、ほとんどの社員の一人当たり持株数は、一株ないし数株程度と見込まれるため、組織変更直後の株式会社は、他に例を見ないような、大株主の存在しない小口分散所有の会社となり、株式会社化後の株主総会の運営をどのように行うかという問題がある。

ロ 寄与分等の計算に係る問題

現行制度では、寄与分計算はネット・アセット・シェア方式によることとされているが、実務上、計算方法の詳細が明確でないという問題がある。

また、組織変更にあたり、会社の純資産額、組織変更時の社員の寄与分、組織変更剰余金額の3つを計算する必要があるが生じるが、実務上、この3者の計算のベースが時価であるか簿価であるか、相互の関係はどうかといった点が必ずしも明確でないという問題がある。

ハ 組織変更剰余金額の問題

現行制度では、組織変更剰余金額の設定が義務的か任意的か明らかでない、一度設定すると会社に損失が生じた場合等にこれを削減できるかどうか明らかでない等の問題があり、組織変更剰余金額を設定することの意義を踏まえて改めて整理する必要性が指摘されている。

ニ 組織変更の際に行う資本増強に係る問題

組織変更により相互会社の純資産が株式会社の資本に引き継がれるが、事業の成果の多くを社員に還元するという相互会社の運営等を反映し、組織変更後の資本は必ずしも十分でないものとなることが予想される。株式会社化の重要な目的は自己資本の増強による競争力の確保であり、増資による資本調達を円滑に進めることを可能ならしめる必要があるが、現行制度では、組織変更手続の中で増資を行い得るかどうか明文の規定がないため、検討する必要がある。

ホ 組織変更後の有配当契約者の保護の問題

組織変更により株式会社となると、保険事業から生じる剰余を有配当契約者と株主との間でどのように分配するかという問題が生ずる。諸外国では、組織変更後の有配当契約者の配当に対する期待を保護するため、閉鎖勘定を設定しているケースや契約者と株主の間の配分のルールを定めているケースがあるが、我が国でも有配当契約者保護のための措置が必要かどうか検討する必要がある。

ヘ その他

諸外国では、株式会社化の方法として、組織変更による方法のほかに、子会社を設立してこれに保険契約を包括移転する方法と持株相互会社という新しい会社形態を導入し、これを利用する方法が行われているが、その当否についても検討する必要がある。

また、株式会社化に関連して、株式公開に係る問題や保険会社に係る時価評価の問題等がある。

5. 現行制度の見直しの具体的方向性

(1) 社員への補償について

イ 社員に対する補償の基本的な考え方

組織変更により、相互会社の社員は組織変更後の株式会社の保険契約者となるが、従前の社員としての地位は失われる。現行の組織変更制度では、その財産的持分に対する補償として組織変更後の株式会社の株式が割り当てられることになる。この補償をする際の社員の持分の算出の方式として、現行制度では寄与分基準が採用されており、寄与分の算出については、ネット・アセット・シェア方式によることとされている。

我が国の保険会社の現状では、ネット・アセット・シェア方式による寄与分基準をそのまま適用すると、寄与分のない社員、すなわち株式の割当てが受けられない社員が極めて多数に上る可能性があるが、株式会社化の時点での金利、株価等の数値に基づいて補償なしで割り切ることが適切かという問題がある。

この問題に対応するために、寄与分基準を弾力化し、寄与分のない社員にも一律に補償を行ってはどうかという考え方がある。

諸外国の例を見ると、社員への補償に際し、寄与分等に応じて変動する補償に加えて、全ての社員に対し一律に一定数の株式を割り当てる固定一律補償部分を設定することが広く行われており、共益権に対する補償に相当するとの説明がなされている。そのような一律補償部分を含む社員への補償の基準として、ニューヨーク州法第4方式のように、社員に公正・衡平な補償をするものとして監督当局が個別審査により認める方法とする例や、イギリス、オーストラリア、カナダのように、明確な基準が存在せず、監督当局や裁判所に広範な裁量を認める国も存在する。

しかし、現行の寄与分基準を弾力化することについては、寄与分基準は客観的基準として合理的なものであるほか、組織変更の場合と同様に寄与分基準を採用している清算・合併の際の取扱いとの整合性が保てなくなるという問題がある。また、一律補償を行うことについては、寄与分のない社員にも株式を割り当てる根拠が明確でないという問題や一律補償部分を算定する保険数理上の手法が存在せず、客観的には行うことができないという問題がある。

このように、寄与分基準を維持しつつ寄与分のない社員への対応を組織変更に伴う「社員権の補償」として行うことは困難であると言わざるを得ない。しかし、ネット・アセット・シェア方式による寄与分計算において部分的には将来の期待収益の要素を加味するなど、できるだけ数多くの社員の寄与分が評価される方法で計算することにより、この問題に対応することが考えられる。また、「社員権の補償」として制度上位置づけられるものではないが、寄与分のない社員も保険

契約者として会社の将来の利益に寄与し得ることから、組織変更手続の中で、一定の経済的メリットの付与を社員自治として任意に決定することが、現行制度上一定の限度で許容されるかどうか検討することが考えられる。

ロ 補償の方法

① 現金による補償について

現行制度では、社員に対する補償の方法としては、原則として現金補償は許されないが、諸外国では、株式の交付以外に、現金の交付等多様な補償方法が認められており、株式の割当てに代えて現金補償を認めるべきではないかという問題がある。

社員に対する補償は、寄与分基準による社員の財産的「持分」に対する補償であることからすれば、補償の方法として株式の交付と現金の交付とを併用することはできない。また、財源を伴うことなく単に現金補償を行う場合には、会社資金の流出、ソルベンシー・マージンの減少の問題が生ずる。

これに対し、一度寄与分に応じて株式を割り当てた上で、これを一括売却して現金を交付したり、例えば、その現金を保険料に充当することは、寄与分基準を維持しつつ補償方法を多様化させるものであり、可能であると考えられる。

② 川上持株会社株式による補償について

現行制度では、社員に対して組織変更後の株式会社の株式が割り当てられることになっているが、諸外国では、株式会社化と同時に川上持株会社を設立し、その株式を社員に交付する方法も行われており、今後の持株会社形態の普及を念頭に置けば、社員に対する補償の方法の一つとして位置づけることが考えられる。その場合、組織変更手続において株式移転に係る法整備を活用して川上持株会社の設立を行うことができるよう必要な手当てを行うことが考えられる。

ハ 端株の大量発生への対応

① 端株の一括売却制度の導入

我が国の保険相互会社には、通常の株式会社の株主数を凌駕する巨大な数の社員が存在するが、寄与分基準によって極めて多数の社員に対して一株に満たない端数が割り当てられることが予想される。

このうち、端株未満の部分については、商法の規定に則り一括売却した代金を社員に交付すればよいが、端株部分については、端株を割り当てざるを得ず、端株の大量発生により端株管理コストの増大という問題が生じるため、円滑な株式会社化の実施には相当の困難が伴うことが予想される。

この問題に対しては、商法の端株制度の特例として、端株未満の処理と同様に、組織変更後の株式会社が全ての端株をとりまとめてこれに対応する株式を一括売却し、その代金をもって補償に充てる方法を導入することにより対応すること（ロ②により川上持株会社が設立された場合の端株の処理も同様とする。）が考えられる。

これにより、(i)大量の端株・端株未満を併せて全て処理できる、(ii)社員に対する補償財源を資金の流出防止・ソルベンシー確保を図りつつ調達できることとなる。

保険相互会社の組織変更の際し、このような特例措置を講じることについては、

- (i) 相互会社から株式会社への組織変更は、相互会社の解散と株式会社の設立が簡易な手続により同時に行われるものであるが、会社設立時からこのように多数の端株が生じることは、商法上、想定されていないこと、
 - (ii) 極めて多くの端株の発生により生ずる会社の端株管理コストの削減は保険契約者のためにも有益と考えられること、
 - (iii) 社員に対する補償として端株を付与したとしても、端株にはもともと議決権がなく、利益配当請求権を与えるかどうかも定款で任意に決められることに加え、端株券の不発行を定款で定めるケースが多いと見込まれる中では、一般に端株主となった者にとっては買取請求による現金化しか事実上利益を実現する道がないことから、端株未満と同様に、端株部分の経済的価値に相当する現金を交付するとしても、端株の割当てを受ける社員の権利の制限としては小さいと考えられること、
- 等に鑑みれば、合理性があると考えられる。

② 具体的な内容

(i) 端株の一括売却の手続

端株の一括売却・売却代金の交付という方法を導入するに当たっては、組織変更の時点では一括売却される端株部分に対応する株式について取引所の相場がなく、しかも売却額が巨大になるであろうことに鑑みれば、売却方法、売却価格等の公正さを担保するための手続を用意することが前提となる。

そこで、組織変更計画書に端株に対応する株式の売却方法のほか、取引所の相場によらない任意売却の場合には売却価格の算定方法、売却予定先、売却時期を記載・開示して社員総会（総代会）決議を経た上で、現行の異議申立手続を経ることとすることが考えられる。なお、売却価格の算定方法については、できるだけ市場の評価が反映されるような方法であることが望ましい。

(ii) 売却方法

商法の端株制度を一部修正し、端株相当分を全て端株原簿に記載して端株とした上で、この端株部分に対応する株式についても、端株未満の一括売却と同様の方法によって、売却することができる制度とすることが考えられる。

一括売却の時期については、社員権の早期補償の観点からは、速やかに行う必要がある。一方、株式会社化後に上場を予定する場合には、上場後

の相場により売却することも認める必要がある。ただし、上場については、長期間を要する場合や結果として実現しない場合もあり得るため、そのような場合における社員の救済をどうするかという問題があるが、端株未満の一括売却の方法をそのまま適用すると、社員の救済方法が存在せず解決できない。

そこで、社員権の早期補償と上場の準備との調整を図る意味で、端株券不発行を定款に定めた場合の端株買取請求権を1年間に限り制限する一方で、1年以内一括売却されない場合には、端株買取請求権の行使によって現金補償を受けられる制度とすることが考えられる。

また、端株部分に対応する株式に取引所の相場がない場合には、裁判所の許可を得た方法（価格を含む。）で一括売却することになる。

③ 希望株主のための一括売却

なお、上場されていない時点で、株主が希望する場合には、会社が売却先を斡旋するなどして、整数株部分についても、端株一括売却と同じタイミングで一括売却することも考えられる。

(2) 寄与分等の計算について

組織変更にあたっては、会社の純資産額、組織変更時の社員の寄与分、組織変更剰余金額の3つを計算する必要が生じるが、実務上、この3者の計算のベースが時価であるか簿価であるか、相互の関係はどうかといった点が必ずしも明確でないという問題がある。

そこで、以下に示す考え方に基づき所要の金額を算定する方向で対応することが考えられる。

① 会社の純資産額の計算

会社の純資産額の計算については、他業態の組織変更や株式会社の合併等における現行の会計実務と同様に、簿価ベースで行うか評価換えを行うかは会社の選択によることとする。

② 組織変更時の社員の寄与分の計算

組織変更時の社員の寄与分の計算については、現行制度のとおり、ネット・アセット・シェア方式によることとする。

また、現在、寄与分の計算方法の詳細が明確でないので、諸外国の例も参考にしつつ、今後、寄与分計算の実務的手法、例えば、保険群団のとり方、計算期間等について、ガイドライン・実務基準において具体化・明確化を図ることを検討する必要がある。

③ 組織変更剰余金額の計算

組織変更剰余金額は、現行制度上、会社の純資産額から組織変更時の社員の寄

与分を控除した金額を上限とするものと考えられている。この考え方においては、会社の純資産額と組織変更時の社員の寄与分とは、計算のベースが合ったものとなる必要がある。

ネット・アセット・シェア方式は、ある保険群団について、過去から現在までの保険料とその運用益から費用を差し引いたものの累積額を計算し、その金額から将来の債務を履行するために確保すべき資産の額を控除した金額をその保険群団の寄与分とするものであり、寄与分は時価的な値となる（将来の期待収益の要素を加味することも考えられる。）。

したがって、計算のベースが合ったものとなるためには、会社の純資産額についても寄与分計算と平仄のあったベースで仮に認識した場合の値（仮にこれを「社員補償計算純資産額」と呼ぶ。）を用いる必要がある。

組織変更剰余金額は、このような考え方に基づいて計算された「『社員補償計算純資産額』－『組織変更時の社員の寄与分』」の「社員補償計算純資産額」に対する割合を、純資産額に乗じたものとする事とする。

なお、寄与分計算の実務的手法の検討の中で、例えば、社員補償計算純資産額に係る時価による評価換えの対象範囲をどうするか等について検討する必要がある。

(3) 組織変更剰余金額について

イ 基本的な考え方

相互会社の純資産の中には過去の退社員がその形成に寄与した分（エンティティ・キャピタル）が存在し、社員配当の平準化機能と会社経営の安定化機能を果たすものとして内部留保されている。他方、組織変更によりこの部分も株主に帰属することとなり、商法上の配当の基準を満たせば配当可能利益分は配当として社外流出し得ることとなる。

そこで、組織変更後の株式会社の株主によって相互会社時代のエンティティ・キャピタルが社外に流出することを阻止するために、商法と重疊的に適用される配当規制として組織変更剰余金額の制度が設けられている。

このような組織変更剰余金額の性格にもかかわらず、現行制度では、その設定が義務的か任意的か明らかでなく、設定される場合にも全額を設定する必要はないことになっている。

したがって、設定を義務化するとともに、全額を組織変更剰余金額として設定することとする等、現行制度について所要の見直しを行う必要がある。

ロ 具体的な内容

① 設定すべき金額

上記(2)の考え方により組織変更剰余金額として算出された金額の全額を定款に記載することとする。

② 資本・法定準備金等との関係

新制度では、商法の配当規制と併せて、「組織変更剰余金額」に配当規制がかかることとする。

商法の配当規制との関係では、組織変更剰余金額は「資本+法定準備金」を超える部分にのみ実質的な意味を有することとなる。

(注) 貸借対照表上の位置づけは、現行制度のとおり、注記にとどめることとする。

③ 減額の可否とその要件、手続

組織変更剰余金額は定款記載事項であり、一定の要件を満たす場合には、商法上の定款変更手続を経ることにより、減額することができることとする。組織変更剰余金額の減額の要件としては、組織変更剰余金額の果たすリスク・バッファや契約者配当の平準化等としての役割に照らし、例えば、剰余金や法定準備金で未処理損失や資本の欠損を填補しなければならないような場合等が考えられる。

(注) その年度における資本の部の合計額まで組織変更剰余金額を減額できることとなる。

(4) 組織変更の際に行う資本増強について

イ 基本的な考え方

これまでの相互会社としての事業運営等を反映して、組織変更後の株式会社の資本は必ずしも十分でないものとなることが予想される。株式会社化の主要な目的は自己資本の強化であることから、組織変更手続において、①組織変更と同時の株式の発行を行うこと、②組織変更直後に行うべき新株発行事項の決議を行うことができるようにする必要があるが、現行制度では、組織変更手続の中でこのような資本増強を行い得るかどうかにについては、明文の規定がない。

仮に組織変更と同時の株式の発行を許さないとすると、組織変更後の株式会社の授権資本枠がそもそも小さいことに加え、定款変更によっても発行済株式総数の4倍までしか授権資本枠を拡大できないため(組織変更直後の株主分散が極端に進んだ株式会社においては定款変更のための株主総会特別決議の定足数確保自体が困難である。)、組織変更後の増資が極めて制約されることになる。

また、組織変更直後に第三者割当てにより増資を行おうとしても、発行価額によっては商法の有利発行規制が及ぶ可能性がある。この場合も、株主総会の特別決議を経ることは定足数の関係で困難が生じるため、組織変更後の増資自体が事実上不可能となる。

このような事情に鑑みれば、組織変更と同時の株式の発行や組織変更直後の新株発行事項の決定を組織変更手続の中で行うことができるようにする必要がある。

このような組織変更と同時の株式の発行については、組織変更を会社の解散と設立が同時に行われたものと見れば、会社設立時の株式の発行と考えられ、また、組織変更直後の新株の発行については、有利発行規制等との関係では、組織変更の際の社員総会(総代会)で承認を得た上で、異議申立手続を経れば、株主総会

の特別決議と同レベルの手続をとったものと同視し得ると考えられる。

ロ 具体的な内容

① 組織変更と同時の株式の発行

組織変更と同時の株式の発行については、発行価額など一定の事項を組織変更計画書に記載することとする。なお、この場合には、種類株式を発行することも考えられ、例えば、優先株の発行により、実質的に基金を株式に振り替えることが可能となる。

株式発行の手続としては、組織変更と同時の株式の発行は、会社設立時の株式発行としての側面があることに鑑みて、基本的に株式会社の設立と同様の規制を及ぼすことが考えられる。なお、組織変更後の株式会社の授権資本枠との関係では、組織変更と同時に発行された株式は、会社設立に際して発行された株式とみなすこととする。

② 組織変更直後の新株発行

組織変更直後の新株発行事項の決定については、組織変更後に行う新株発行に関する一定の事項（とりわけ最低発行価額）を組織変更計画書に記載することとする。この組織変更計画書の記載に基づいて新株発行を行うことができる期間としては、組織変更後6か月間とすることが考えられる。

なお、端株一括売却や組織変更に際して行う資本増強等によって、株主分散による株主総会運営面の問題にも対応できると考えられる。

(5) 組織変更後の有配当契約者の保護について

イ 基本的な考え方

組織変更により株式会社となると、保険事業から生じる剰余を有配当契約者と株主との間でどのように分配するかという問題が生ずる。特に、組織変更の場合には、有配当契約者の配当に対する期待を保護するための特別の措置を講ずるべきではないかという考え方がある。

諸外国の例を見ると、ニューヨーク州では、第4方式を除き、旧社員である有配当契約者を保護するため閉鎖勘定（クローズド・ブロック）の設定を義務づけている。また、第4方式による組織変更の事例においても実際には閉鎖勘定が設定されている。ただし、閉鎖勘定については、株式会社化の時点の有配当契約が全て消滅する時には勘定が消滅するように計理する必要がある等の実務上の問題が指摘されている。

イギリスでは、有配当契約者を保護するため有配当ファンドが設定される。オーストラリアでは、有配当事業から生じる剰余についての契約者と株主の間の分配基準があらかじめ定められている。

組織変更後の有配当契約者の保護の問題については、このように諸外国でも様々な方法が工夫されており、単一の方法を強制するのではなく、契約の内容、資

産の状況等に応じて、真に契約者保護を図り得る合理的な方法を選択することが望ましいと考えられる。

ロ 具体的な内容

上記の考え方に照らせば、組織変更時の有配当契約者の配当に対する期待を保護するためには、組織変更後の株式会社の株主となる社員が、組織変更の際に、例えば、事業の成果について契約者に対する分配基準を定める、あるいは有配当ファンドや閉鎖勘定と同様の機能を果たすような仕組みを設けるなどの有配当契約に係る方針を定款に定め、組織変更決議において決定しておくことが考えられる。

また、決定された内容を担保するために、組織変更を行う保険会社のみ適用される特例として、保険業法上、当該方針を定款記載事項として義務づけ、その変更を認可に係らしめる方法が考えられる。

(6) その他

イ 組織変更以外の方法について

① 包括移転方式

組織変更制度を利用する方法のほかに、実質的に株式会社化をする方法としては、相互会社が子会社として保険株式会社を設立し、これに保険契約を包括移転する方法が考えられる。

諸外国の例を見ると、イギリス、ドイツでは包括移転方式が活用されているが、ニューヨーク州では組織変更方式以外は禁じられている。

包括移転方式については、組織変更方式と異なり、事業譲渡に係る各種手続、時価評価、評価益課税等の問題が生じる上、移転される保険契約の社員に対する補償をどうするかという問題がある。また、今回の見直し後の組織変更方式のほかに、なお実務上包括移転方式を制度化する必要性があるかという問題もある。

仮に株式会社化のための包括移転方式を制度化する場合には、社員への補償については組織変更方式と同様に行う必要があり、なお慎重に検討する必要がある。

② 持株相互会社方式

持株相互会社方式とは、相互会社の事業全部を子会社に移転し、相互会社自身は子保険株式会社の株式を保有する持株会社になるために、持株相互会社という新しい会社形態を導入するものである。相互会社は持株相互会社として存続し、保険契約者は、子保険株式会社との間で保険関係を有し、親持株相互会社との間で社員関係を有する（保険関係と社員関係の分離）。

諸外国の例を見ると、アメリカの相当数の州、オーストリアで導入されているが、ニューヨーク州、カナダでは導入が否定されている。

持株相互会社方式については、子保険株式会社において、大株主である持株

相互会社の社員と社員以外の外部株主の間で、明らかに利益相反が生じるため、このような構造を内包したままでの新しい会社形態の導入には検討すべき課題が多いと考えられる。

ロ 損害保険相互会社特有の問題

損害保険相互会社については、保険料が比較的小さな契約が多く、寄与分計算をしても微小となることが想定される。また、保険期間が1年の契約が多く、組織変更を迅速に行う必要がある。

基本的には今回の組織変更制度の見直しの中で寄与分の計算方法の具体化・明確化を図ることにより対応できると考えられるが、そのほかに、相互会社が子保険株式会社を設立し、新規業務は子保険会社で行いつつ、相互会社は短期の契約が消滅した段階で子保険会社に吸収合併される方法による対応も考えられる。

ハ 組織変更に係るディスクロージャーの充実

現行の組織変更手続では、異議申立ての前提として、社員に対して株式会社化の計画の内容をどのように知らせるかということについては、組織変更決議の内容と貸借対照表の公告が義務づけられるにとどまっている。今回の組織変更制度の見直しにより、端株一括売却、組織変更の際に行う資本増強等が認められることに鑑みれば、ディスクロージャーの内容、方法を充実する必要がある。

具体的には、端株処理、資本増強の内容や寄与分等の計算、今後の有配当契約に係る方針等について上記公告においてディスクローズするほか、社員が最寄りの事務所で閲覧できるように備え置くことが考えられる。なお、保険会社においては、開示内容の充実や個別の通知に努力することが求められることは言うまでもない。

6. その他の課題

(1) 株式公開に係る問題

株式会社化と併せて株式の公開を予定している会社については、証券取引法の開示規制、証券取引所の上場審査基準等の要件を満たす必要がある。早期の公開を実現する観点からは、公開等の諸手続についても早い段階から実務的な準備を進めていく必要がある。

(2) 時価会計の問題

平成12年4月1日以降開始する事業年度から公開会社については金融資産の時価評価が求められることとなる。保険会社に対する時価会計の適用の問題についても、今後、国際的な基準の検討状況を注視しつつ検討する必要がある。

(3) 連結ベースでの監督上の諸問題

保険相互会社の株式会社化が可能となることにより、持株会社の活用等による保険会社を含む金融機関の資本提携・再編の動きが一層加速することが予想される。このような状況を踏まえれば、今後、保険会社を含む金融グループについての連結ベースでの規制や監督上の諸問題についても検討する必要がある。

(4) 税制上の取扱いの問題

保険相互会社の株式会社化に関して、税制上の手当てが必要かどうかについて検討する必要がある。