

団体定期保険における被保険者の地位

松 田 武 司

はじめに

団体定期保険には、全員加入方式（以下、A グループ保険という）と任意加入方式（以下、B グループ保険という）の2通りがあるが、A グループ保険における青森地弘前支判平成8・4・26以来、最判平成18・4・11までのいわゆる団体定期保険訴訟と称された企業が受け取った保険金の帰属をめぐる一連の訴訟は、判決全文が入手できたものだけで9件（控訴審・上告審を含めると13件）にのぼる。この種の訴訟は、公表されていないものがこれらの他にも存在するであろうし、団体定期保険にこだわらず、いわゆる法人契約である事業保険やキーマン契約の類で同趣旨の判決を加えればさらに件数は大きくなろう。これらは、生命保険業界にとっても保険契約者である企業にとっても従業員福祉のあり方を見直さざるをえない画期的な社会的問題であった。それらの判決の分析は、すでに多くの研究業績が重ねられており、生命保険会社が平成8年に新種の総合福祉団体定期保険を発売し、従前のA グループ保険についてすべて切り替える方針で臨んだため、既契約には従前の契約はなくなり、かかる問題の根源は基本的には一掃されたと見てよい。もっとも、その経緯は緊急避難的対応であり、A グループ保険に内在する法的側面の理論的解明が不十分であった感は否めない。また、総合福祉団体定期保険と同時に開発、発売されたヒューマン・バリュー特約は、形式的には、A グループ保険を、保険金受取人を団体として団体の人的資源の損害補填を目的として発売されるものであるだけに、その損害保険性や被保険者同意のあり方について、A グループ保険と保険利用目的がもつ問題点の所在をより鮮明にした。したがって、団体定期保険訴訟が一段落したからといって、A グループ保険の

研究の意義が失われたわけではない。

一方、B グループ保険については、上記と問題点の所在が異なる訴訟が見られる。事業保険にも類似の事件があり、これらは、被保険者（とその遺族）、企業、保険者間の事務手続き関係に起因して発生したものであり、真の保険契約者は保険料負担者である被保険者が契約当事者としての団体であるかが究極的に問われる問題を呈するものである。

本稿は、A グループ保険も B グループ保険も、団体定期保険を従業員福祉目的に利用する点の共通性にこだわり、被保険者の視点に立って統一的理解の可能性の考察を試みたものである。結論からいえば、B グループ保険において認められている被保険者をして実質保険契約者とみなす視点を、従業員福祉目的で行う A グループ保険においても導入できるのではないかという発想を提示する大胆なものとなっている。もっとも、米国では A グループ保険の保険金受取人は雇用主である企業・団体であってはならず、かかる契約形態の下で、企業は被保険者の agent かそれとも保険者の agent かをめぐる、訴訟現場が大きく転換しようとしている。その根底には被保険者の利益擁護があり、その点でわが国と基盤を同じくするはずである。本稿はかかる視点の研究に十分踏み込むところには至っていないが、わが国ではなにゆえそうした発想がとられていないのかという団体定期保険問題の新しい切り口を提示したつもりである。

本稿の構成は、第 1 章で団体定期保険を概括し、第 2 章で B グループ保険を、第 3 章で A グループ保険をそれぞれ上記の観点から分析した。第 4 章はまとめに至らず、発想の提示に留まる。

なお、本稿における保険契約者の呼称は、引用・参照する文献との関係もあり、団体、企業、法人等さまざまであるが、論旨に支障のない限り、実態に合わせ企業に統一している。

第1章 団体定期保険の概要

1 分類

(1) 団体が保険契約者となり、その所属する構成員を被保険者とし、1枚の保険証券⁽¹⁾で成立する団体保険契約の分野がある。これを大きく団体生命保険と団体年金保険に分類すれば、広義の団体定期保険は団体生命保険⁽²⁾に属し、その他の団体生命保険⁽³⁾と区別されることになる。

(2) 団体（生命）保険の定義として、「特定の共通な性格を持つ人的集団を、一括して、単一の保険契約において付保する私保険をいう⁽⁴⁾」とされるものがあるが、学説的に定着したものとはいえない。その理由は、多分に、団体の範囲が時代の推移とともに拡大され、変貌しているために、その変化をどう定義に取り込むかの難しさにあったと推定される⁽⁵⁾。しかし、いかに団体が変貌しようとも、被保険者の集団を1つの契約として取り扱う点は変わりなく、団体保険の特徴（他の類似の制度との分別要素）はまさしくその点にあるといえる。

(3) 「広義の団体生命保険」という概念は、平成8年11月に団体定期保険商品の抜本的改定（以下、平成8年商品改定という）がなされて以降の分類であり、それ以前の分類、呼称と区別する必要がある。平成8年商品改定以前は、団体定期保険という商品があり、それが全員加入方式（Aグループ保険）と任意加入方式（Bグループ保険）に分けられていた。平成8年商品改定以降は、全員加入方式の形態をとる場合の専用商品として総合福祉団体定期保険を新設し、従前の団体定期保険を任意加入方式の形態をとる場合の専用商品として位置づけた。したがって、平成8年商品改定前後で「団体定期保険」の示す範囲が異なることとなる。「広義の団体生命保険」という概念は、平成8年商品改定以降の総合福祉団体定期保険と団体定期保険を含めて使う場合の呼称である。

2 団体定期保険の特徴

(1) 広義の団体定期保険が個別保険と異なる点は、他の団体生命保険と

も共通するものであるが、主なものとして次の点があげられる。

- a 被保険者全員を一つの団体として1契約により付保——被保険者はあくまで個人単位であるが、それら複数の被保険者の集団を1つの単位として1契約として取り扱う。被保険者の人数、規模は常に増減し、変動しているが、最低人数あるいは最低加入率を下回らないかぎり、1単位としての性格に変化はなく、契約の有効性に影響することはない。ただし、後述するように、保険リスクの観点からは大規模の被用者団体を小規模の被用者団体あるいは大規模の事業者団体より団体が優れていると評価する点が見受けられる。
- b 団体単位の危険選択——保険契約に危険選択は不可欠であるが、個別保険のように個々の被保険者単位でリスクをとらえず、1つの団体としてリスクをとらえる。被用者団体では団体規模が巨大であればあるほど従業員の社内健康管理も行き届くうえにその団体内部単独で大数の法則が働きやすいから、基本的に大団体であることが望ましい。しかし、団体としての結びつきの希薄な協同組合、商工会などの事業者団体では必ずしもそうした効果は期待しえず、保険料率に差異を設けるやり方で対応することになる。
- c 団体における保険事務代行——被保険者から保険者に仕向ける事務および保険者から被保険者に仕向ける事務はすべて団体経由で行うこととされる。唯一の例外は、死亡保険金受取人を被保険者の遺族と指定し、かつ保険者が直接に保険金を支払う場合である。ただし、このような場合でも団体側の要望をいれ団体経由払いとする例がないでもない。かかる団体による保険事務遂行は、法的には、団体が保険契約者であるから当然とされる。また、経済的には、そうすることにより保険者の事務経費が軽減され、低廉な保険料が実現する。保険契約者である団体は、保険者に代って事務経費を負担することになるが、従業員福祉充実による優良従業員確保という労務管理上の見返り効果を得る。被保険者である従業員は、手続面での時間的制約や専門的保険知識に直接アクセスできないもどかしさを受忍する反面、低廉な保険料で保障を受けられるとい

う恩恵がある。要するに、3者の利害バランスがとれ、ニーズがマッチングする方式となっている。

- d 低廉保険料率／平均保険料率——保険会社の経費が節減されることから付加保険料部分が個別保険と比べ低廉である。また、純保険料率は、その団体の全被保険者の平均保険料率あるいは5歳刻みの年齢群団別平均料率をもって適用料率とする。これらの平均料率は1年ごとに更新されるが、3000名以上の被保険者団体で経験死亡率が低率であると認められた被保険者団体については、一定範囲内でさらに割り引いた特別料率が適用される。
- e 契約者配当金は、団体ごとの収入保険料から支払保険金を差し引いて団体単位の死差益を算定し、これに死差益ランク別配当率を乗じて計算される。したがって、死亡事故が多いと受取り保険金は増えるが配当金が減り（あるいはゼロとなり）、死亡事故が少ないと受取り保険金は少ないが配当金が増える形となる。

（2）従業員福祉制度

団体定期保険は、企業が従業員に対して行う福利厚生制度のうち、弔慰金制度、死亡退職金制度を実現する手段として利用されるのが本来の使われ方であり、保険金受取人を被保険者の遺族とするのが本来の加入形態であるとされている。しかし、実態としては、従業員福祉という用語は多様な意味で用いられている。A グループ保険またはB グループ保険に加入する団体にとって、それをもって従業員の福利厚生制度と唱える趣旨はつぎのように分けよう。

- a 低廉な保障入手制度の提供——B グループ保険制度を創設し、従業員の任意加入で保険料は従業員の全額負担であるが、制度維持には企業による事務負担・経費負担があり、従業員は低廉な保険料による安価な保障入手というメリットを享受できる。
- b 保険料の企業負担／保険金の弔慰金・死亡退職金財源充当——A グループ保険制度を創設し、従業員全員加入として保険料は企業が負担する。保険金は企業が受け取るが、それは弔慰金・死亡退職金財源とされ、会

社内規どおりの弔慰金・死亡退職金の支給が確実となることをもって、そうでない場合は不払いの可能性が残ることに比し、従業員にとって安心が高まるというメリットがある。

- c 保険料の企業負担／保険金の遺族受取り——A グループ保険制度を創設し、従業員全員加入として保険料は企業が負担する。保険金は死亡した従業員の遺族が、弔慰金・死亡退職金の全部または一部としてこれを直接的に受取る。会社内規どおりの弔慰金・死亡退職金の支給が完全に確保されるため、そうでない場合に比し、従業員にとって確実な期待が得られるというメリットがある。

わが国では、平成8年商品改定まではAグループ保険では保険金受取人を企業自身とする形態がほとんどであり、その趣旨は、弔慰金・死亡退職金の財源確保（一時金として偶発的に発生する高額の資金需要リスクを、保険料支払いという低額・確定的支出におきかえることによるリスク移転）および弔慰金・死亡退職金を企業の手から遺族へ渡すことで福利厚生制度の実在をより実感させる狙いがあったものと考えられる。このような福利厚生目的に徹すれば、保険金額は弔慰金、死亡退職金と同額でよいことになるが、実際にはやむなく差異が発生する場合が多い。例えば、小企業では弔慰金・退職金制度や規程がない場合が多く、制度や規程がある場合でも、勤続年数で差があったり、職階・役職等に準拠して細かい差異があるところ、団体定期保険の保険金額設定の刻みには限りがあり、完全に一致させきれない場合もある。また、業務上災害の割増支払いに備えて保険金額を設定した場合に業務外死亡となる場合など、結果として企業の受け取る保険金額が遺族への支払金額を上回る場合が起こりうる。その場合は、従業員の死によって企業が結果的に差額分を利得することとなり、かかる利得を意図的に生み出すような団体定期保険の利用が広がったことから、いろいろな問題が派生することとなった。

（３）他人の生命の保険

団体定期保険は、保険契約者が企業であり、被保険者が従業員であるか

ら、他人の生命の保険に該当する。したがって、商法674条1項の定めにより、契約の有効要件としての被保険者の同意が必要であることは個別保険と変わらないが、その同意の方法としては、被保険者一人一人による明示の同意を徴する必要はなく、一括的な方法による同意でも差し支えないとする多数説⁽⁶⁾に支えられて実務が成り立っていた。多数説によれば、一括的な被保険者の同意の方法としては、従業員を代表する労働組合代表者による同意、社内規程への明示、社内掲示による開示などがあげられ、それを知った従業員が不承諾の意思表示をすれば不参加とする選択肢が確保されていることが必要とされていた⁽⁷⁾。しかし、かかる簡便な同意徴取方法が許されることの大前提として、他人の生命の保険ではあるものの、その加入目的が従業員の福利厚生のためであり、被保険者同意制度が想定する道徳的危険とは無縁であることが予定されていたはずであり、そうではなく、従業員福祉と無関係な企業の利得（損害補填）を加入目的とする場合は、商法674条1項の本来の趣旨に立ち返り、いかに被保険者数が多くとも、個別・明示の同意を徴することが必要と解されていたはずである。

3 総合福祉団体定期保険とヒューマン・バリュー特約

(1) 開発の経緯⁽⁸⁾

先述したように、平成8年商品改定により、従前の団体定期保険はBグループ専用商品とされ、Aグループ専用商品として開発されたのが総合福祉団体定期保険である。その開発経緯は、自社従業員の死亡により高額⁽⁸⁾の死亡保険金を取得しておきながら、そのごく一部しか遺族に支払っていないことが明らかにされ、遺族からの差額の支払請求訴訟が相次いだことに端を発し、社会問題ともなった事件が背景にある。訴訟の展開はのちほど触れるとして、企業にそのような不正利得を許した背景に、団体定期保険の売り手としての生命保険会社にも、従業員福祉のための商品と銘打って売り込んでおきながら、企業が真に福祉目的として活用するかどうかのチェックに形骸化がみられ、結果として企業の不正な利用を許したとの反省があったからである。したがって、新商品体系は、緊急避難的な側面を

残したであろうし、当面の団体定期訴訟で具現している問題点に焦点をあてたものとなった。そして、単に商品というハード面だけでなく、それを販売する姿勢・ルールといったソフト面での改正が同時になされた。したがって、この商品の評価はそれらを総合してとらえる必要があるといえる。

商品改定に際し、解決すべきポイントは次の通りであった。

- a 従業員福祉目的の徹底（被保険者（の遺族）による保険金受取り、保険金額の団体の死亡退職金・弔慰金制度との完全連動）
- b 確実な被保険者同意の徴求
- c 従業員福祉と企業損失填補の目的の完全分離

それに対して、A グループ保険の専用商品として総合福祉団体定期保険を、また附属特約としてヒューマン・バリュー特約、災害総合保障特約を開発し、今後は、既契約の更新ごとにすべての契約を新商品体系に切り替えることで業界対応策としての決着をみた。

（２）総合福祉団体定期保険

A グループ保険では、この保険が主契約となる。この保険約款では、この保険は、「団体の弔慰金・死亡退職金規程等の運営に資するとともに、遺族および所属員の生活保障を目的とするものであり、被保険者が死亡しまたは所定の高度障害状態になった場合に、これらの規程等に準拠した死亡保険金または高度障害保険金を支払う仕組みの保険」であると、その趣旨を明確にしている。

契約に先立ち、企業から所属員の死亡・高度障害に関する弔慰金、死亡退職金等の規程の提出を求め、保険金額をその規程による支給額より超過させないこととし、具体的には次のいずれかの方法により、保険契約者と協議して決める。

- ・ 規程の内容に応じて、年齢・報酬額、勤続年数、職種、職階その他一定の基準で被保険者を組別し、各組ごとに同一とする。
- ・ 規程に定める支給金額以下で、年齢・報酬額、勤続年数、職種、職階その他一定の基準で被保険者を組別し、各組ごとに同額とする。

- ・ 規程に定める支給金額以下で、全員同額とする。

死亡保険金受取人は企業の規程上の死亡退職金等の受給者とし、高度障害保険金受取人は被保険者とするが、いずれも被保険者の同意を得て保険契約者にすることができる。

被保険者同意の確認については、まず保険契約の際に保険契約者から保険契約の内容を被保険者の対象となる全員に文書で周知させるものとする。これは被保険者同意の前提条件である。同意の方法は次の2通りのいずれかとする。

- ・ 個別同意方式——保険加入に同意した被保険者全員の記名・押印のある名簿を提出する。
- ・ 通知文書方式——被保険者となる者全員に保険契約の内容を通知した旨の保険契約者および被保険者の代表者（労働組合の代表者など）の記名・押印のある確認書ならびに同意しなかった者の名簿を提出して貰う。

これは、平成8年商品改定以前は、団体における被保険者の同意徴取、保険会社によるその確認がいずれも形骸化し、事実上、団体定期保険への加入事実や被保険者ごとの付保内容（保険金額、受取人など）を知らせないままの契約が横行するという実態が見られたことの反省に基づく改正である。

制度の裏打ちとしては、他の保険会社と複数契約をし、合計保険金額で規程金額を超過し、保険制度の目的に反する状態がもたらされるおそれが出た場合は、保険約款の重大事由解除条項により、将来に向けて契約を解除できる。また、被保険者が死亡したものの死亡事由が懲戒解雇等に該当し死亡退職金が支払われない場合などは、保険金も支払われない。なお、保険金受取人が規程に定める受給者でない場合は、保険金の請求に際し、被保険者または遺族の了解が必要とされずとして、遺族への開示を当然の義務と位置づけている。これは、団体定期保険訴訟において、遺族からの内容紹介に対し保険契約者以外には応えられないなどと対応して不評を被った経験を反省したものである。

(3) ヒューマン・バリュー特約

この特約は、従業員の死亡により発生する代替雇用者の採用、育成費用等、企業が負担すべき諸費用（企業の経済的損失）を補償することを目的とするものとされている。したがって、従業員の福祉目的の保険ではない。

保険契約者、保険金受取人ともに企業であり、被保険者は主契約と同じ範囲の従業員である。保険金は主契約の保険金と同額またはその一定割合とされ、かつ上限が2000万円とされている。被保険者同意は、特約の本質が被保険者の死亡において企業が利得するものであるから、主契約における個別同意方式しか認められない。

(4) 災害総合保障特約

企業の業務外災害、業務上災害、通勤途上災害の規程の提出を受け、それに基づき、不慮の事故による身体障害や入院に際しての上乗せ保障に備えるものである。保険金額の設定方法は主契約の考え方に準ずるが、主契約保険金額を超えてはならずかつ1000万円を上限とする。保険金受取人は従業員本人とするが、被保険者の同意があれば、受取人を企業とすることができる。

4 A グループ保険と B グループ保険

(1) 広義の団体定期保険が、A グループ保険と B グループ保険に分けられることは前述のとおりである。両者を分ける基本要件は企業または被保険者による逆選択が可能かどうかであり、逆選択を不可能とするためには、客観的基準に該当する団体構成員の全員を加入させ、保険金額も恣意性のない客観的基準によるものとしなければならない。そのいずれかをとりえない場合は、そこに、保険リスクの高い者を選択的に加入させ、あるいはより高額保険金を付保するインセンティブを誘発させるため、任意加入方式とせざるを得ない。全員加入方式の場合は、被保険者に保険料負担させるのは難しく、自ずと保険料は企業負担となる。また、それゆえに保険金受取人を企業と設定する傾向に流れる。これは、企業による保険料負

担は必ずしも企業の保険金受取りに結びつくものではないが、わが国では、企業による保険金受取りニーズが強く、企業による保険料負担によりこれを妨げる要因がなくなったものと解される。任意加入方式の場合は、原則的に保険料は本人負担となるが、団体保険の制度維持のためには一定の加入率水準を維持する必要がある、かつ高い基準加入率を達成すれば低い保険料率が適用されることもあって、企業としては従業員への積極的な加入勧奨を行うだけでなく、保険料全額企業負担の A グループ保険をセットさせ、B グループ保険を任意の上乗せ保障と位置づける A プラス B の形の任意加入保険を採用する場合もある。

全員加入の場合に、前述のように、被保険者同意を拒絶する者の不加入が認められなければならない、その意味では文字通りの「全員」でも「強制」でもないが、その拒絶動機は当人の健康状態とは無関係の要素によるものと考えられるから、逆選択とはならず、A グループ保険としての要件を欠くことにはならない。

(2) A グループ保険とは、保険商品としては総合福祉団体定期保険が使用されるもので、企業の被保険者となりうる基準該当者は全員加入する。年度途中の新規加入基準達成者も直ちに追加加入することとなる。その全員加入という特性からつぎのような取扱いとされている。

- a 加入者に対する危険選択は個々の被保険者については行わず、被保険者全体を一括して行う。具体的には、企業の代表者による一括告知で済⁽¹⁰⁾まされる。
- b 保険契約者は企業、被保険者は従業員、保険金受取人は従業員（厳密には、弔慰金・死亡退職金の受取人）とする。保険料は企業が全額負担し、全従業員分を一括して保険者に払い込む。そのため、保険制度が死亡退職金・弔慰金制度のためとされる場合は、従業員の遺族は、保険金という形で弔慰金・死亡退職金の全部または一部を受取ることになる。なお、例外として、被保険者の同意を得て企業を受取人にすることができている。ただし、平成 8 年商品改定以前は、企業を保険金受取人とする形が一般的であり、その場合は、企業は、受け取った保

險金を原資として弔慰金・死亡退職金を支払う形となっていた。

c 他人の生命の死亡保険に該当するため、被保険者同意が必要である。

その同意徴取の方法については、前述 6 頁の通りである。

d 保険料率は、企業の全加入者の平均料率とする。平均料率は、その 1 年間は期途中に加入者の変動が生じても変更せず、追加加入者の保険料算出は、その年齢、健康状態の如何を問わずその年度の平均料率が適用⁽¹¹⁾される。ただし、平均料率は毎年契約更新ごとに洗い替えられる。

e 保険金額の決め方は、前述 9 頁のとおりである。

f 収支は当該企業の保険契約だけで判定され、利益が発生した場合は、当該企業の保険契約の利益の範囲内で契約者配当金が支払われ、損失が発生した場合は、配当金は支払われない。

g 企業が負担する保険料は、保険金受取人の如何を問わず、企業の企業会計上は福利厚生費として費用となり、税務取扱い上は損金とされる。

(3) B グループ保険とは、企業の従業員が強制されることなく自分の任意の意思で加入する保険であり、保険金額も一定条件内で自由に決められることが認められている。その任意加入という特性からつぎのような取扱いとされている。

a 任意加入となると、健康状態の悪い者が積極的に加入しようとする逆選択が働くから、保険者の危険選択も厳しくせざるをえない。そのため、危険選択は被保険者単位での個別告知を求めるものの、個別保険のような医師による診査等は課さない。企業としての加入率が一定水準を下回る場合は契約不成立となる場合がある。また、加入率が低いと優遇料率適用の恩恵が受けられない。したがって、企業としても加入促進のための社内キャンペーンを催すことがある。

b B グループ保険は、保険契約者を企業、被保険者を従業員、保険金受取人を従業員（実際は従業員の遺族）とする。保険料は従業員が負担するが、企業が加入者全員分を取りまとめ一括して保険者に払い込まなければならない⁽¹⁴⁾、従業員が個別に払い込む経路は認められない。保険料は従業員負担のため、従業員にすれば自分の契約であり、保険金受取人を便宜

上団体とする場合があっても、単なる経由払いにすぎず、保険金は従業員（実際はその遺族）に全額帰属すべきものと認識されている。したがって、従業員にとっては、団体定期保険制度を利用できることがメリットであり、保険金を企業から支給されたとの意識はない。また、受け取った保険金が死亡退職金・弔慰金の一部とみなされることもない。

c 形式的には保険契約者が企業となっているため、他人の生命の死亡保険であり、被保険者同意が必要となる。ただし、被保険者自身が保険金受取人の場合には同意は不要とされている（商法674条1項但書き）。しかし、企業が保険金受取人となる場合は、法的には被保険者同意が必要となる。もっとも、自らの意思による加入であるから保険加入に関しては被保険者同意は問題とならないから、同意の重点は、自らの保険料負担による保険金を企業に受け取らせることにあろう。実質的に被保険者同意が必要な場面が存在すること自体が、B グループ保険では変則的であり、むしろその方に問題がある。

d 保険料率は、被保険者を5歳刻みに区分した年齢別群団での加入者の平均料率を定め、1年間は加入者に変動が生じても変更せず、追加加入する新加入者には、その年齢、健康状態のいかんを問わず適用する。⁽¹⁶⁾平均料率の毎年の洗い替えはA グループ保険と同じである。

e 保険金額は一定範囲内での被保険者ごとの希望額とし、一律の要素はない。⁽¹⁷⁾したがって、高額契約を希望する従業員は加入時、更新時においてそのような申し込みをすればよい。

f 収支は当該企業の保険契約だけで判定され、利益が発生した場合は、当該企業の保険契約の利益の範囲内で契約者配当金が支払われ、損失が発生した場合は、配当金は支払われない。その点で、A グループ保険と同じである。保険契約者である企業に支払われた配当金は、なんらかの方法で加入被保険者に還元される。

g 企業がいったん受け取る従業員負担の保険料は、企業の企業会計上は「預り金」とされ、保険会社に払い込んだ場合は同勘定の取り崩しとなり、損益計算上の収益・費用、税務計算上の益金・損金には該当しない。⁽¹⁸⁾

5 団体定期保険運営基準から事務ガイドラインを経て監督指針へ

団体保険がわが国に登場した昭和9年当初は社会政策の観点からそのために設立された日本団体生命だけしか取扱いが認められなかったが、戦後独占禁止法の施行に伴いすべての生命保険会社に解放された。しかし、その後、販売競争の激化に伴い、料率、配当の過当競争や不適正団体への販売など問題を生じたため、昭和26年、大蔵省銀行局長通達の形で、「団体生命保険運営基準」が作られた。同運営基準はその後団体範囲の拡大のため数次の改正を重ねられ、名称も「団体定期保険の運営基準」となったが、平成61年改正時に定着した団体分類としては、第Ⅰ種団体から第Ⅳ種団体に4区分し、企業、官公庁、労働組合、共同組合、互助会、基金、共済組合などが含まれることとなっていた。しかし、平成10年に監督官庁が大蔵省から金融庁へ移され、それに伴って運営基準は廃止された。それに代るものとして、主務官庁の監督行政の指針となる事務ガイドラインが発行されたが、団体定期保険関連項目は広範な範囲におよぶ監督基準の一部にすぎず、運営基準に盛り込まれていた詳細な内容は各社の定める事業方法書に移され、各社の責任において行われることとなった。そして、さらに、平成17年8月12日付けで「事務ガイドライン第二分冊保険会社関係」は廃止され、「保険会社向けの総合的監督指針」に替わって今日に至っている。したがって、事業方法書への移管以降は、生保各社によって取り扱い範囲や内容は異なっていくことがありうる状況下にあるといえる。

註

- (1) 1枚の保険証券とは1つの契約の意味である。保険証券が被保険者数だけあり、それを一つの集合体として束ねて取り扱う個別保険の団体扱契約、集団扱保険、事業保険扱い契約などと区別される。
- (2) 団体保険には、そのほかに、財形保険、医療保障保険（団体型）、団体就業不能保障保険がある。
- (3) その他の団体生命保険には、団体信用生命保険、消費者信用生命保険、人身障害者扶養者生命保険などがある。
- (4) 大林「団体保険論」。なお、定義に準ずる概念規程を概観するものとして、

生命保険契約法委員会第二読会議事要旨（第4分冊）社団法人生命保険協会131頁がある。生命保険協会が発行する保険募集人用テキストにおいては、定義として「団体定期保険とは、団体選択が可能な団体の所属員のうち、一定の資格を有する者を被保険者とし、団体または被保険団体の代表者を契約者とする保険期間1年の死亡保険をいう」となっている。これは、廃止された団体定期保険運営基準に用いられていた定義でもある。

- (5) 例えば、上記の大林教授の定義では、PTAの団体も含まれるように読めるが、実際には排斥されており、その理由として、必要とされるのは「特定の共通な性格」ととどまらず、保険料徴収機構を備えるなどの要素が加味される。その結果、定義よりも実際の運営基準が重視されている。
- (6) 田辺康平「新版現代保険法」239頁、西島梅治「保険法（改定版）」327頁。
- (7) 大森「諸問題」220頁。実務では、団体定期保険契約申込書の中で印字されている下記の確認方法の中から該当するものを指摘する方法がとられた。

I 労働協約、就業規則または社内規程等に基づく。

II 次の周知の方法により、被保険者のこの保険加入について不同意有無の確認を行う。

- 1 掲示場における掲示
- 2 文書による通知
- 3 労働組合または従業員代表に対する通告
- 4 その他

- (8) 久保田「総合福祉団体定期保険」56頁。
- (9) 全員加入とはいえ、被保険者同意を拒絶する者の不加入はこれを認めざるをえない。保険料が従業員負担だと、健康体の従業員ほど保険料負担を惜しみ被保険者同意拒否による不加入となり、健康不良の従業員ほど自ら保険料を負担してでも加入しようとする逆選択が発生する。その抜本的回避のためには、企業による保険料負担しかない。
- (10) 一括告知とは、企業から加入基準適合者の中から正常勤務に就いていない者を予め除去した加入者リストを提出させ、それらの全員が正常勤務に従事している旨の告知を行う。したがって、告知義務違反は、正常勤務していない者の加入（不实告知）と正常勤務者の不加入（事実不告知）ということになる。しかし、後者の場合、告知義務違反の効果として何が無効となるのかは問題なろう。不加入が無効とされるとすれば、遡及して加入したとみなし、未払保険料を徴収することも考えられる。
- (11) 仮に同業種、同規模の2つの企業において、A社がB社より加入者の平均年齢が高いとすると、団体別平均料率を使用することにより、B社は両社が合体される場合に比べ内部補助を免れ、低い料率で自社の加入者に保障を提供できる。
- (12) したがって、健康情報に関する事実不告知、不实告知による告知義務違反

による解除がありうる。

- (13) 例えば、B グループ保険の一般料率はC 料率であるが、3000名未満の団体で加入率50%以上、最低保険金額と最高保険金額の比率が5 倍以下の場合には、それより一段低いB 料率が適用される。
- (14) B グループ保険に任意に加入した所属員から保険料を徴収する事務機構を持たない団体は、そもそも適格性がないとされている。
- (15) 保険金の団体経由支払いの有無は、団体からの要望の有無、保険会社の取扱内規によって異なる。
- (16) 任意加入の確定保険料率は、加入締切後に判明するから、募集時には加入想定による暫定保険料率が使用される。5 歳ごとの年齢別群団方式は、暫定料率と確定料率の誤差を小さくする工夫でもある。
- (17) ただし、団体規模に応じて団体内での最高保険金額と最低保険金額の比率について制限が設けられており、その範囲内でなければならない。
- (18) 同様に団体経由払いで団体が受取った保険金は「預り金」として計上しておき、従業員の遺族に払い出したときに同勘定を取り崩すことになる。保険料同様、団体経理を通過するだけであり、損益には関係しない。
- (19) 各種団体の具体的内容はつぎのとおり。

第Ⅰ種団体——被用者団体（同一企業体等に所属する者の団体）、職域組合団体（同一企業体等に所属する者によって組織された労働組合、協同組合など）、親子関係の企業体による結合団体など。

第Ⅱ種団体——共済組合の団体、親子関係の企業体の職域による団体など。

第Ⅲ種団体——協同組合、商工会、特定同業者団体など。

第Ⅳ種団体——特定個人職業の団体、宗教団体など。なお、「その他の団体」としてここに含めうるのは、①同一の経済目的をもって組織されている、②所属員に不特定個人が含まれていない、③団体と所属員の間に定期的な金銭の収受関係がある、の要件をいずれも満たしている団体に限られる。

第2章 B グループ保険における被保険者の地位

1 外形と実質の使い分け

(1) B グループ保険では、保険料は被保険者である従業員が負担するため、団体定期保険契約の実質的主体は被保険者である⁽²⁰⁾と解されている。実質的主体が従業員であるにもかかわらず、企業が保険契約者とされる点に、外形と実質の使い分けという二重構造化がある。それが端的に現れているのが、保険金受取人指定権の行使であり、保険実務上は従業員が事実

上保険金受取人指定・変更権を行使することを認めながら、保険約款上は⁽²¹⁾商法上の構成に合わせ、保険契約者である企業の権利行使によるものとしている。そのため、従業員が企業を通さずになした受取人変更意思表示の効果、企業が従業員から受取人変更意思表示を受けていたにもかかわらず保険者への意思表示を失念していた場合の効果、契約時の受取人指定と契約途中での指定変更とでは使い分けがあるのかどうか、企業に受取人変更権があるとされるときに、企業が被保険者の意思によらずになした受取人変更意思表示の効果などが問題となりうる可能性がある。その他にも、従業員の遺族が保険金受取人の場合でも、保険金請求手続きは企業経由でなければならないとする場合がある。⁽²²⁾また、従業員から保険料を徴収し一括して保険者に払い込む過程においても、そのタイムラグ中の保険事故について担保されるかどうかという問題も理論的には起こりうる。これらの問題が具体化したときは、個別の事情を勘案しながら解決することになるが、契約上の外形を楯にとって、実質主体の存在を無視する形で解決しようとするれば、被保険者の権利が不当に侵されることになりかねない。その解決にあたっては、B グループ保険における実質と外形の使い分けという二重構造の存在を直視して、実質的な権利関係を極める必要があるように思われる。

(2) 現在の B グループ保険におけるかかる実質と外形の使い分けは、保険者、企業、従業員の意思の合致の上に成り立つものといえよう。実質的権利主体者である被保険者が、あくまで保険者との直接アクセスにこだわれば、加入者数と同じ個数の事務が発生し、個別保険と変わらない事務コストが保険者に発生する。その結果、低廉な保険料という団体定期保険のメリットが消失する。従業員はそのメリット確保のために、団体経由の事務を受け入れ、時間的ロスや正確な情報にアクセスする権利が制限される不便さを受け入れる。保険会社は事務経費のかかりが少なくて済み、低廉な保険料設定が可能となる。この実績は、次なる団体定期保険販売の促進材料となる。企業は、保険者に代って事務コストをかぶることになるが、他方では従業員福祉制度の存在を標榜することで優良な従業員を確保

でき、また企業イメージを高めるという無形の利益が得ている。このように、三者三様にメリット享受とデメリット受忍がバランスよく存在している間にはなにも問題は具体化しない。B グループ保険における訴訟案件が比較的少ないのは、かかる基本的二重構造がうまく機能していると考えてよい。

とくに保険者は、債権債務の当事者を外形上の保険契約者である企業一本にしぼり、法的な権利行使、義務履行を企業を相手に行うことに慣れてきたといえる。しかし、いったん、実質と外形の使い分けに齟齬をきたす事案が発生したとき、すなわち、企業による保険契約者としての作為または不作为が実質的権利主体である従業員の利益と相反するときは、それまでのバランスが維持できなくなり、内臓されていた本質的問題が露呈されることになりかねない。

2 判例

現実に実質と外形の二重構造が内蔵する問題が露呈した事例として、事業保険 1 件を含め、次の 2 件の判例をとりあげる。

①東京高裁平成 5 年 11 月 29 日判決⁽²³⁾

(原審：東京地裁平成 5 年 2 月 16 日判決)⁽²⁴⁾

〔事案の概要〕事業主が保険料の全額を負担していた事業保険の事例であり、保険契約者は事業会社、7 人の従業員が被保険者、保険金受取人はいずれも各被保険者の相続人である。しかし、本件事業保険の保険約款では、保険金受取人が保険契約者でない場合は保険契約者経由払いとすることが定められている。被保険者のひとりが死亡したため、被告保険会社は運営基準に従い、配当金を含む保険金 15,161,020 円の受取人名宛の線引小切手を事業会社に郵送し、事業会社の経理担当者は、死亡した被保険者が社内に残っていた印鑑を使用して保険金受取人名義の口座を開設し、当該小切手を入金した。その後、事業会社はこの預金を引き出して倒産寸前にあった自社の運転資金にあて、被保険者の相続人に死亡退職金として支払ったのはそのうちの 300 万円であった。そこで、保険金受取人である相

続人4名は保険者に対し執務基準違反の過失があった等を理由に不法行為による損害賠償金計500万円の支払いを求めたものである。原審は、保険金を事業会社経由とすることは、被保険者が残した債務の精算機会のためなど意味のあることとして許されるとし、被告保険会社の支払手続きに執務基準違反するところはなく不法行為責任の成立を否定して請求棄却したため、原告は控訴した。

〔判旨〕控訴棄却。なお、控訴審の判旨は原審と比べ、重要な修正はない。

〔分析〕本件は、非は明らかに無断で他人口座を開設し、小切手を換金の上、会社のためとはいえ費消した事業会社の経理担当者にあるから、保険約款どりの手続きに従い、事業会社経由で保険金を支払った保険者に損害賠償させようとした点においてもともと無理筋の事案であったといえる。したがって、筆者も結論において保険者の損害賠償責任については否定するが、この判例批判をされた竹濱教授が展開された論拠には賛同できない点があり、その点につき私見を述べたい。なお、竹濱教授の論拠の概要は下記ア～ウであり、筆者はこのうちイ、ウにつき批判するものである。なお、以下、文中の頁数は注（26）引用の判例批判文献のものである。

ア判旨は「保険金を従業員退職時に支給すべき退職金等の原資とすることも意図」していたと認定しているので、本契約は、退職金保険のような要素も加えた目的をもって締結されていた（19頁）。

イ本契約は、法形式上は他人のためにする契約であるが、実質的には受取人は事業会社であり、自己のためにする契約と解することが可能である（21頁）。

ウ保険者が保険契約者経由でしか保険金を支払わないとするのは、それによって、会社が福利厚生のための支出を準備する・確保する手段としていたものとみることができる（20頁）。

一般に保険金を死亡退職金の原資とするとの意味は、事業会社が保険金をいったん受取って改めて退職金として相続人に支給する場合であるが、

本例のように退職金として直接相続人に保険金を受取らせる場合も含められよう。保険金は、前者においては法的に事業会社に帰属するものであり、その限りにおいて事業会社が予定に反してこれを流用することはありうるが、後者においては法的に相続人に帰属するものであり、事業会社の流用はありえない。すなわち、従業員の退職金の原資にするとの意図が認定されたとしても、保険契約上「相続人」と明記された保険金受取人を保険契約者に変更させる力を持つものではない。退職金の原資にするとは、退職金を内部留保や借入金で調達するのではなく、支払われる保険金でもって資金調達するという意味にすぎず（イに対する反論）、相続人受取りの退職金をわざわざ事業会社経由払いとしたのは、債務精算の趣旨もあろうが、主として会社から手渡すことにより遺族に会社に対する感謝の感じさせるというわが国の伝統的労務管理の一環と見てよいのではない（ウに対する反論）。日本語としての「経由」とは、まさにトンネルを意味するにすぎず、途中で他人による収奪を容認する意味は持たない。外形的にとらえれば、受取人を相続人と定めていること、小切手が受取人名宛の線引小切手とされていること、経由という用語が用いられていることのいずれをとらえても、相続人は未だ保険金請求権の弁済は受けたことにならず、事業会社は経由機関としての責任を完遂しなかったことをもって、本件が事業会社に対する請求訴訟であれば勝訴した事案と考える（もっとも、倒産に瀕した事業会社を相手に勝訴しても意味がないため、保険会社を相手にしたと考えられる）。しかし、これをさらに一步進め、事業会社を保険者の受任者にとらえ、受任者がその責任を果たさなかったとみて、委任者である保険者になお弁済責任が残されていると解することもあながち無理ではない。これは事業会社を保険者の agent としてとらえる発想である。この場合は、保険会社相手の保険金請求訴訟で勝訴することになる。

②東京高裁平成13年4月25日判決⁽²⁵⁾

（原審：東京地裁平成12年10月27日）⁽²⁶⁾

〔事案の概要〕本事案は、B グループ保険に関するものである。本件被保

險者は、当初、保険金受取人を指定していなかったため、約款規定によれば被保険者の兄弟姉妹6人が受取人となるが、その後、被保険者が自筆証書遺言によりそのうちの2人の相続人を保険金受取人と指名したことにより、被保険者が企業を通さずに個別に遺言でなした受取人変更の効力が争われることとなった（遺言内容の解釈にかんする争点は省略し、保険金受取人変更が遺言によってなしうるかどうかの問題は争点となっていない）。

本件契約の保険約款では、保険金受取人の指定・変更につき、「この保険契約の死亡保険金受取人は、被保険者が指定した者として。ただし、当会社の定めるところにより、被保険者の同意を得て、保険契約者が別に定めることができます」（第7条1項）、「保険契約者は、当会社の定めるところにより、被保険者の同意を得て、死亡保険金受取人を指定または変更することができます」（第35条1項）、「前項の指定または変更は、その旨を当会社に書面で通知してからでなければ、当会社に対抗できません」（第35条1項）とある。原審は、本約款は被保険者の保険金受取人の指定権行使の方法あるいは保険契約者の権利行使との関係について一義的に明確な規定の仕方をしていないため、被保険者が遺言によって受取人の指定ができるかどうかについては、結局のところ、Bグループ保険契約としての保険契約の構造、性質等を踏まえ、約款文言を合理的に解釈することにより決するしかないとした上で、商法675条から保険金受取人変更権は保険契約者の本来的権利であるとし、一方で、Bグループ保険契約においてはその保険料負担者が被保険者であることから企業は形式的な保険契約者にすぎないとする一面を認める。そして、団体構成員は被保険者となることで個別保険では得られない利点を享受しているのであるから、被保険者は受取人指定変更権を本約款において認められてはいるものの、その権利行使は、あくまで保険契約者である企業を通じて行わなければならないものであり、団体とは無関係に行った受取人変更の意思表示は効力を生じさせることはできないとし、請求を棄却したため、原告は控訴した。

〔判旨の概要〕控訴棄却。判旨は基本的には原審と同じであるが、本件約

款における被保険者の受取人指定・変更権は本件約款によって創設的に認められたものにすぎないとし、本件約款に被保険者から直接保険者への指定権行使方法が規定されていないのは、保険者との関係では受取人指定権は団体に所属しているものと解されるとしている点で、原審より断定的な表現となっている。

〔判例批評〕 本件については、結論において判決を支持されるものとして、藤田友敬⁽²⁷⁾、片山利弘⁽²⁸⁾、李芝妍⁽²⁹⁾の3氏の見解があり、積極的に反対するものとして武智政芳氏⁽³⁰⁾の見解がある。藤田助教授によれば、本件保険約款の解釈として、4つの解釈を想定する。第一に、7条1項を厳格に解釈し、被保険者の受取人指定を加入申込み時における所定用紙における指定に限定し、その場合は企業はそれを保険者にとりつぐだけであるが、加入申込み時にその指定がない場合および加入後は、すべて企業のみが被保険者の同意を条件に受取人変更ができるとの解釈、第二に、被保険者の指定は加入時およびその後所定用紙上における受取人の指定または変更の指図を意味するにすぎないと解釈、第三に、被保険者は任意の方法で新旧受取人との間で受取人指定・変更を有効になしうが、企業経由の所定の方式によらないかぎり、保険者との関係では有効な指定・変更はなしえないとする解釈、第四に、保険者との関係でも効果が発生するとの解釈の4つの解釈例をあげ、第三の解釈が妥当とされる。片山弁護士は、現行約款の解釈としては判旨のようにならざるをえないが、Bグループ保険の場合は、企業は形式的な保険契約者にすぎず、実質的な保険契約者は被保険者であるから、被保険者の受取人指定変更権の権利行使について約款等で明確に規定すべきであるとされる（なお、別途、本件事例の遺言内容では、受取人変更の意思表示と認めることはできないとされる）。李助手は、企業は名義上の保険契約者であるとしても、保険の管理事務を担当するうえでの権利と義務を有する以上、その実質的な関係だけで被保険者が団体を通じずに保険金受取人の指定・変更ができるとするのは無理があるとして、判旨の結論に賛成される。これらに対し、武智教授は、判旨が本件の一義的に明確でない保険約款の解釈にあたり、契約の構造、性質等を踏ま

え、約款文言を合理的に解釈するという方法論に疑義を示し、平均的な顧客の合理的理解可能性という基準に基づくべきであるとする。そして、解釈として、被保険者の受取人指定・変更権の行使方法の制限はないと解するか、それともその曖昧さのゆえに約款作成者である保険者不利に解釈されなければならないとする。そして、「B グループ団体定期保険では実質的な保険契約者は被保険者であり、性質の許す限り商法の保険契約者に関する規定はB グループ保険の被保険者に類推適用すべきであり、商法に明文規定で定められていない法規範ないしは原則の適用においても性質の許す範囲において、被保険者を保険契約者として扱うべきである」として、判旨の結論に反対される。

〔分析〕この事例は、遺言解釈の問題を別とすれば、①商法675条により保険契約者が保険金受取人の指定変更権を有するという個別保険で確立されている理解が、団体定期保険とくにB グループ保険において同じく適用するかどうか——その答は、ア企業を実質的保険契約者とみる見解と、イ形式的保険契約者にすぎないとみる見解に別れうる、②保険料を負担する被保険者を実質的な保険契約者とし、企業は保険者との窓口の役割にすぎない形式的保険契約者とするとき（①におけるイの立場）に、本件保険約款第35条1項との関係で、被保険者が企業を経由せずになした受取人変更の意思表示はどのような効果をもたらすか——その答は、a 効果なし、b 効果はあるが新・旧受取人どまり、c 効果はあり、新旧受取人および保険者に及ぶ、のいずれかに分かれうる。そして、それぞれの分岐において、本件保険約款第7条1項と第35条1項の関係をどのようにとらえるか、という説明が求められる。なお、①と②の間に、被保険者の企業を経由しない受取人変更権を認める場合でも、自筆証書遺言という方式に効果を認めうるかどうかという別次元の問題があるが、上記判決が論点としていないことでもあり、本稿でも射程外に置く。

上記を図示すれば次のようになろう。

第1図 論点の分岐 ()は保険約款7条1項と35条1項の意味づけ

①商法675条がBグループ保険に通用するか？

- ア 通用する。契約者は団体であり、被保険者には、約款により内部的な保険金受取人指定権が付与されたにすぎない。
(7条1項は内部関係における指定権の付与規定。
保険者への権利行使手続きは35条1項に定めた)
- イ 通用しない。保険料負担する被保険者が実質的契約者。団体は、事務とりまとめのための形式的契約者にすぎない。
 - (7条1項は当然のことを定めた確認規定。
したがって、権利行使の方法は自由であり、規程は不要)
 - (遺言による受取人変更は有効か？——本稿の射程外とする)
 - ②被保険者がなした団体を經由しない受取人変更は有効か？
 - a 無効。団体經由の場合にのみ有効
(商法675条を任意規定とみなし、特約で制限するのが35条1項)
 - b 有効。新旧受取人に限り効力が及ぶ。
(同上)
 - c 有効。新旧受取人および保険者に効力が及ぶ。
(35条は対抗要件を定める趣旨)

まず、①の分岐点であるが、イに与したい。企業に商法675条に由来する保険契約者としての受取人指定・変更権があるとすれば、形成権とされ、他の誰の同意も不要とされる権利がなにゆえに被保険者の同意なしになしえないのか、なにゆえ被保険者の同意を権利行使の要件とせざるをえないのかが説明つかない。形成権とは、通常の場合、被保険者の意向を受けて自らの意思表示とするのが常態であったとしても、法的には、それを無視しても結果が有効となるべき権利である。それを、被保険者が保険料負担者であるから、内部的にのみ指定権を付与したとするだけでは、説明がつかない。むしろ、Bグループ保険においては、実質的には、被保険者にこそ商法675条に由来する保険契約者としての受取人指定・変更権があると解するのが妥当である。その立場からみれば、武智教授の説に近い。武智教授は、その判例批評を、保険約款の解釈方法からアプローチされ、判旨が団体保険契約の構造、性質等といった要素を解釈素材としたことに対し、平均的顧客の合理的理解という約款解釈基準から逸脱していると批

判され、裁判所による約款の加筆とまで糾弾された。しかし、ここで対象となる被保険者は、通常一般の平均的顧客ではなく、Bグループ保険の加入者という特別な状況下にある顧客であり、かかる顧客の合理的理解を求めることは間違いではない。そして、その理解とは、保険金受取人は保険料負担している被保険者が決めるものであり、企業はその意思表示を保険者につなぐ役割を果たすだけであるが、団体保険契約としての利点を享受するためには、一括事務取扱いが不可欠であり、窓口を企業一本にしぼるため、契約上の保険契約者を企業とすることについては、誤解なく理解していたと考えられる。そして、利益享受の反面受忍すべき不都合としては、早めの書類提出、書類提出時期の制限、効果発生の遅延などがあり、質問したくても企業の事務担当者経由でしか認められないもどかしさなどが理解されていたと考えられる。しかし、例えば、企業には正規の手続きで受取人変更を申し出たところ、企業の手違いで遅れ、保険者に届かない間に死亡した場合、被保険者に自分の意思表示の効果が否定されとの理解、受忍までがあったかといえ、疑問である。かかる深刻な利害がかかわる極限的状态にあっては、本来の保険契約者は自分であるとの原点に戻ることが予想されていたと考えたい。

つぎに、②の分岐点であるが、cに与したい。aについては、被保険者に実質的権利を認めながら、その行使を制限することとなり、論理的に矛盾する。保険約款35条1項に被保険者の権利行使の方法についての記述がないことは、武智教授の指摘するように、その必要がないからであると解することもできなくはないが、むしろ、この約款体系の不整備とみなすべきであろう。bについては、藤田助教授が提示され、もっとも妥当とされる第三の解釈方法に通ずるものであり、企業経由でなくとも受取人変更の意思表示の効果ありとする点で、個別保険における保険契約者による受取人変更の取り扱いに近づけている。しかし、そこまで認めて保険者に対する効果だけを否定する根拠が、団体定期保険としての利益享受の見返りとしての受忍にあるとするのは、同氏の判批掲載誌の末尾に記載された山下友信教授による、「保険料が節約されているから保険金請求権について

実質的な処分権を有する被保険者の指定変更が一般の個人保険の場合より制約を受けるということが当然に正当化されてしかるべきかは疑問の余地もある」との指摘が妥当する。山下教授はさらに、「事務コストについては抽象的に考えるのではなく、被保険者に指定変更権を認めると具体的にどのような問題とコストが生ずるのかを具体的に検討したうえで、被保険者の意思ができるだけ尊重される」ことが望ましいとの指摘をされている。この点は、消費者契約法第10条の精神にも通ずるものであり、原審が一義的でないと批判した保険約款に拘泥しすぎる点に反省を求める指摘として意味が深い。cが妥当と解すれば、保険約款7条1項は当然のことを定めたものであり、35条1項は、対抗要件を定めたもの解することができよう。個人保険においても、保険約款は受取人変更について単なる通知にとどまらず保険証券への裏書を求めて、商法677条1項の対抗要件を加重しているが、保険会社が大量事務を迅速確実に処理するための合理的の特約として有効と解されている。35条1項も対抗要件としての通知提出方法についての要件加重であり、それを団体が形式的には保険契約者であることから、自発的、主体的な受取人指定・変更の権利行使の方法であるかのように表現したにすぎないと解することになる。

総括すれば、本件判旨は、被保険者が保険料を負担している事実をあまりにも軽視しすぎていることを指摘せざるを得ない。その軽視が、真の保険契約者がどちらであるかの判断を誤らせた。個別保険においてなにゆえに受取人指定・変更権が保険契約者の根源的権利かといえ、保険契約者が保険料を負担するからであり、一般に保険契約者と保険料負担者が分離することのない個別保険においては問題となることはないが、保険契約者と保険料負担者が分離するのが当然とされるBグループ保険にあっては、真の保険契約者がどちらであるかは、まさに最大の問題点なのである。当該保険約款を見直すのであれば、その方向での明確化が望まれるしだいである。

3 米国の動向

(1) 団体生命保険の先進国ともいふべき米国では、公的医療保険制度がなく、それに代る制度として企業が従業員に提供する団体医療保険が国民生活に不可欠な存在として利用されている。⁽³¹⁾ その場合、原則として保険料は全額雇用主が負担する雇用主負担型 (non-contributory) または構成員が全額または一部を負担する拠出型 (contributory) ⁽³²⁾ があり、保険金受取人は従業員本人またはその指定した家族でなければならないとされている。⁽³³⁾ すなわち、契約形態としてはわが国の A グループ保険または A プラス B 型のグループ保険であるにもかかわらず、保険金受取人は B グループ保険に近い。このように、米国では、団体生命保険は身近かで不可欠の存在であり、かつ生活防衛に直結する存在として受け止められており、団体生命保険における真の保険契約者は誰かという問題は、企業は法的には保険契約者であるものの実質的には agent にすぎず、問題は企業またはその団体保険専門職員が被保険者か保険者のいずれの agent かという次元の問題とされていて、判例が積み重ねられてきている。⁽³⁴⁾ ⁽³⁵⁾ そして、かつては被保険者の agent であるとするのが多数説であったところ、昨今の状況は、保険者の agent であるとする見解が有力になってきているようである。⁽³⁶⁾

(2) 団体が被保険者の agent であるとする判例 (多数説) に次のようなものがある。

⁽³⁷⁾ [事例 1] 元学校教員が、就業不能給付の根拠のない打ち切りに対し、賠償請求した事例である。1971年、彼女がまだ勤務中の頃、1959年設立の任意加入の教員組合を通じて保険者から就業不能保障を入手した。1973年、組合と保険者は、保障給付条項を改正し、とりわけ、被保険者が受け取る他の就業不能保障給付の額に応じて就業不能保障給付の額を削減するという新しい契約に同意した。1974年、元教員は傷害をうけ、その結果就業不能となった。1973年以前の契約が彼女の保険金請求に適用されるべきであるとする元教員の請求は棄却され、裁判所は、契約を修正する協議を行う権限は、組合の会員によって組合に委任されており、組合は会員たちの agent として行動したものであるとの結論を下した。

⁽³⁸⁾
[事例2] 裁判所は、インディアナ州法の下では、雇用主が「保険会社と被雇用者の中間の存在として行動する」場合も、雇用主は保険者ではなく被雇用者の agent であるとの結論を下した。トラック輸送会社である雇用主の Hayes 社は、リースを受けているトラックの損害に対して保険契約を継続してきたが、Hayes を含むトラック運転手に対して保険に加入するよう要求し、Hayes 社の給与から保険料を控除した。裁判所は、会社は保険者の agent ではなく、保険者からはそのような関係を打ち立てる明白な授權はなにもないと結論づけた。

(3) 逆に、団体が被保険者の agent であるとする判例（有力説）に次のようなものがある。

⁽³⁹⁾
[事例3] Paulson v. Western Life Ins. Co. 事件で、被保険者とその被扶養者が保険可能体証明（proof of insurability）なしに団体保険の加入資格を得ることができる期間に関して被保険者の雇用主が誤った説明をした。被保険者の娘が病気となり、保険者が保障を謝絶したため、訴訟となった。下級審は雇用主がなした機能は「単なる管理者」してのものであり、雇用主が保険会社のために行動する実際の明白な授權を与えられたことを証拠づけるものはないとの理由で、保険会社を支持する評決を下した。上訴審もこれを支持した。しかし、Oregon 州最高裁判所は、これに同意せず、事件を再評価したうえでつぎのように述べた。「保険者によって雇用主に委任された機能を実行する際は、雇用主は保険者の agent とみなされる」。裁判所は、保険者と保険契約者間に原則的に代理関係が存在することに気がついたのである。

⁽⁴⁰⁾
[事例4] 被保険者である夫が、妻が死亡したため団体保険の保険金受取人を妻から娘に変更した。その後、再婚したため、受取人を新しい妻に変更しようとして、保険者所定の用紙にその旨を記入し、規約に従い雇用主に提出したところ、雇用主から保険者に提出する前に被保険者が死亡したため、娘と2番目の妻のどちらが正当な受取人かが争われた事例である。裁判所は、雇用主は保険者のために行為をしていたとし、受取人変更用紙を雇用主が受取ったということは保険者が受け取ったということであると

して、2 番目の妻の請求を認めた。

4 わが国における団体定期保険実務

(1) それでは、わが国での団体定期保険実務において、被保険者と保険者の「中間」にある企業が、このような問題に直面したとき、どのように対応しているかについて幾つかの事例を紹介する。

①被保険者の追加加入 (A グループ保険)

団体に新規に加入資格のある者が発生し、本人が被保険者として加入に同意すれば、危険選択上の支障がない限り、追加加入が認められる。A グループ保険の場合は速やかに保障提供する必要があるため、追加加入申込書が保険者に到達した日から責任開始するものとされている。そして、翌月 1 日の正規の加入日までに保険事故が発生した場合は、加入日を前月 1 日に遡及させ、保険料も加入当月から徴収する事務とされている (支払われる保険金額から未収保険料が控除される)。個別保険であれば、保険料が払い込まれない限り責任は開始しないが、A グループ保険の場合は、保険料払込前から責任開始されることになるこのような前倒しの責任開始が許されるのは、企業は追加加入申込書の授受については保険者を代理しないが、保険料収納については保険者を代理すると考えればつじつまが合う。すなわち、企業は責任開始と同時に保険料払込義務者として保険料を (立て替えて) 払い込み、かつ保険者の代理人としてそれを受領したと考えられる。

②保険料の徴収・払込み (B グループ保険)

特定の従業員の保険料だけがなんらかの理由で給与から引き去れなかったために、合計の保険料が僅か不足したまま払込期日が迫った場合、団体は不足額を立替え、保険者に払い込むと考えられる。1 人の給与引去事故のため全員分の払い込みを遅らせ、契約失効のリスクを犯すことはできないからである。このことは、被保険者からすれば、企業が自分の代理人として自分に代って保険料払込義務を果たしてくれたこととなる。

③受取人変更 (B グループ保険)

B グループ保険では、保険金受取人を被保険者が指定・変更できるとする
場合が少なくない。しかし、保険会社の事務処理の軽減のため、受取人
変更の意思表示は保険契約者である企業経由とされるため、変更の意思表
示が企業に到達したものの保険会社には到達するまでに保険事故が発生して
しまうとどうなるか。保険会社は、保険事故発生から5日以内に企業に保
険金を支払えば履行義務を果たしたことになる。一方、企業は新旧受取人
間のトラブルを解決し、保険金を受領してから1ヵ月後に新受取人に保険
金を支払い終えたとすれば、受取人変更は受理されたのと同じ効果をもた
らすから、企業は保険者の代理人として機能したことになる。

④保険金支払い（B グループ保険）

被保険者が死亡し、保険金受取人に指定された遺族から印鑑証明書だけ
が遅れている場合、それ以外の揃った一件書類を保険会社に提出すれば、
企業経由払いにおいては遅滞なく保険金が企業（の銀行口座）に支払われ
よう。その後、遅れていた印鑑証明書が企業に提出されたとき、企業は預
かっていた保険金を遺族の当該口座に振り込むことで支払い事務は完結す
る。保険金が正規の受取人に支払われたのはいつか、たとえば、遺族が受
領したときとなるが、実態としては遺族の側に落ち度があり、遅延利息が
支払われなくても苦情にはならない。これは、企業が遺族の代理人として
保険金を受取ったものと同一視できる。

（2）以上の考察によれば、わが国においても、B グループ保険における
企業は、形式的には保険契約者として、実質的保険契約者である被保険者
と保険会社の間にあって、時には保険者側の立場に立ち、時には被保険者
側の立場に立って行動しているといえなくもない。かかる立場を米国では
agent と称するが、本稿ではこれを暫定的に「代理人」⁽⁴¹⁾と称するとして、
企業が双方の代理人となるということは、双方代理を禁止する民法108条
に抵触するかにみえる。しかし、利害の相反する1つの事象において双方
を代理するわけではなく、事象ごとに代理する相手が異なるにすぎないこ
と、かかる代理について被保険者、保険者双方に黙示の承諾を与えている
と考えられることから、これを禁すべき理由はないと考える。⁽⁴²⁾B グループ

保険における企業の役割がまさにこの点にあり、かかる理解の下に団体保険契約におけるもろもろの事象を理解する必要があるのではないだろうか。

私見では、企業を代理人としてとらえるとしても、本人を被保険者か保険者かのいずれかとする一方的、固定的なとらえ方ではなく、事象ごと、項目ごとにいずれの代理人とみなすべきかを考えるべきであると理解している。その個々の判断の場におけるメルクマールは、団体定期保険がそもそも従業員福祉のための制度であるという趣旨に立脚し、原則として従業員有利の結果をもたらすとらえ方でよいと考える。米国も多数説と有力説の混交する潮目の常態にあるようだし、後掲註（34）によれば、米国にも同様の発想がみられるところから、筆者の直感にも似た発想がそれほどの外れではないようにも感じている。

この問題は、今後の研究課題となるであろう。そのためには、実務の実体が明らかにされ、そこに潜在する問題事象の解明がなされなければならないと同時に、団体定期保険の保険契約者は団体以外にありえないといった硬直的思考の呪縛から解放されなければならないまい。

註

- (20) 山野嘉朗「判批」判タ933号36頁（1997年）。
- (21) 実務（生命保険協会編『生命保険大学テキスト・企業保険』30頁）では、「死亡保険金受取人は、通常、被保険者に指定させている」としている。
- (22) 実務（前掲註（21）参照31頁）では、「死亡保険金の請求手続きは、死亡保険金受取人が遺族の場合でも保険契約者を經由して行われることになっている」としている。なお、その理由として、団体定期保険契約の継続、企業による被保険者の正常勤務についての証明、企業経由の保険料払込みをあげているが、その他にも事務の簡素化に加え、遺族間での権利関係のトラブルがあっても企業に支払うことで保険者としての法的責任が完了し、履行遅延としないなどのメリットがあろう。
- (23) 生命保険文化研究所「文研生命保険判例集」第7巻295頁。本件についての判例分析として、竹濱修「判批」生命保険文化研究所「文研保険事例研究会レポート」106号17頁（1995年）がある。なお、財団法人生命保険文化研究所は平成13年3月末に解散されたが、その事業は財団法人生命保険文化センターに継承されており、本稿で引用する文研生命保険判例集、文研保険事例研

- 究会レポートはそれぞれ生命保険判例集、保険事例研究会レポートとして刊行が継続されている。
- (24) 前掲注 (23) 219頁。
 - (25) 金商1131号31頁。
 - (26) 前掲注 (25) 35頁。
 - (27) 藤田友敬・生命保険文化センター「保険事例研究会レポート」173号 1 頁 (2002年)。
 - (28) 片山利弘・保険毎日新聞 (生保版) 平成14年 2 月14日 4 頁号138頁 (2003年)。
 - (29) 李芝研「判批」ジュリ1248号138頁。
 - (30) 武智政芳「判批」私法リマークス2002下111頁。
 - (31) クロフォード＝岩崎監修597頁。
 - (32) ジョン F.ドビン著・佐藤彰俊訳「アメリカ保険法」木鐸社24頁 (1998年)。
 - (33) ニューヨーク州保険法第3220条 a 項 5 号。
 - (34) 実際には団体保険専門職員 (Agency of the Representative) がいて、保険者と被保険者をつなぐいっさいの窓口の役割を果たしている場合は、団体保険専門職員がどちらの Agent かという問題になる。この問題についての答えは文脈により異なるとして、例として、団体保険専門職員が保険料を徴収し保険者に送金するという団体保険の管理者として行動するときは保険者の代理人ではない (例えば、保険者が保険契約に関して抗弁する際に禁反言が適用されることはない) した被保険者の代理人でもない (例えば、団体保険専門職員に情報が伝えられていたからといって被保険者がその知識を有していたとは考えられない)。しかし、従業員があらかじめ定められた給与控除の方法で雇用者／団体保険専門職員に保険料を払い込み、雇用者が保険者に送金を怠った場合は、雇用者は保険者のために保険料を受領したとみなされ、保険契約が無効になることはないと判断している (ジョン F.ドビン著佐藤彰俊訳「アメリカ保険法」25頁)。
 - (35) 田爪浩信「団体保険契約に於ける契約者・保険料集金者の法的地位」『ほうむ』49号損保ジャパン75頁 (2003年)。
 - (36) クロフォード＝岩崎監修618頁。また、結論は事実に従うとも説明されている。すなわち「一般的に、保険契約者のミス、怠慢、おろかさの責任が被保険者に及ぼされるべきでないとするのが公平、正当であると裁判所がみなす場合は、保険契約者は保険者の agent とみなされる。一方、保険者が断じて契約しなかった保障を供せねばならない苦しみを背負う場合は、裁判所の正義の精神という特性により、保険契約者は被保険者の agent であるとするのがルールであるとされている (B. Harnett, p. 11-15)。
 - (37) B. Harnett, p. 11-14.
 - (38) B. Harnett, p. 11-18.

(39) B. Harnett, p. 11-28.

(40) クロフォード＝岩崎監修618頁。

(41) agent を代理人と訳してよいかどうかについてはなお検討の余地がある。代理人とは法的定義の明確な用語であり、実際に適用する場面での効果が法的効果とずれる場合には代理人という用語を用いることが誤解をもたらしかねない。早くからこの問題に先駆者的に研究された糸川厚生氏は、いろいろな類似概念の比較検討の結果、「信託的行為」に該当すると分類された（文研論集81巻21頁（1967年））。

(42) 四宮和夫＝能見善久「民法総則」（第6版）弘文堂315頁（2003年）。

第3章 A グループ保険における被保険者の地位

1 A グループ団体定期保険訴訟

いわゆる A グループ保険における保険金の帰属を巡る団体定期保険訴訟については、これまでかなりの数の判決が紹介されており、それぞれについての判例批判をなされている⁽⁴³⁾。加えて、平成8年商品改定をもって、保険業界は既契約を一斉に新種に切り替えたから、保険金を団体が受け取れることを正面から打ち出したヒューマン・バリュー特約については、なおその本質の捉え方に議論の余地が残ることを除けば、今後はかような訴訟が提起される可能性はほぼなくなったといえよう。そこで、団体定期保険訴訟が残したものにつき総括すべきであるが、それに先立ち、筆者が入手した9件⁽⁴⁴⁾（上訴審を含めば13件）の団体定期保険訴訟につき、改めて、次の5項目について整理する。

- a 判決結果（金額は合計を万円単位で四捨五入している）
- b 被保険者同意の実態
- c 被保険者が受け止めた従業員福祉の内容
- d 企業が意図した従業員福祉の内容
- e 判決が認定した従業員福祉の内容

①〔東映視覚事件〕青森地弘前支判平成8・4・26 判時1571-132

a 認容

企業の受取保険金額944万円、遺族の受取金額300万円、請求額644万

円、判決認定額644万円。

- b 被保険者に対して企業の損失の補填にあてるためなどと説明して本件各契約への同意を求めたり、被保険者において右の点を了承の上、同意をしたとは考えがたい。
- c 企業の受領した保険金は同金額を下限として、被保険者の相続人に死亡保険金を支払う。
- d 企業の受領した保険金は企業の固有の財産となり、企業の損失補てんに充てることができる。
- e 受領した保険金の使途については、企業と被保険者たる従業員との間の内部関係により決され、社会通念上相当な金額を従業員ないしその遺族に支払う必要がある。

② [文化シャッター事件] 静岡地浜松支判平成9・3・24 判タ949-84

a 請求棄却 判決

企業の受取金額4892万円、遺族の受取金額0万円、請求額4892万円、判決認定額0万円。

- b 被告は各支社の統括部長に対し、口頭で本件保険契約の被保険者となっていることを通知し、団体的同意を得ていると主張するが、そのようなものは到底被保険者の同意とみることはできず、本件契約は、被保険者個々の従業員の個別的な同意を得ずに締結されたものであり、契約全体が無効となり、保険金受取人指定だけが無効となるものではない。
- c 企業は保険者との間で保険金を弔慰金等として支払う旨の協定を交わしたから、保険契約成立により、協定書は黙示の弔慰金規程となった。
- d 本件保険金をいかに運用するかについては、被告の従業員の全体的な賃金を含めた福利厚生の立場から考慮すべきであって、被告は単純に全額を遺族に引き渡さなければならないというような制約は受けない。
- e 保険契約の締結をもって、既存の弔慰金規程とは別に保険金相当額を弔慰金として支払う旨の黙示の弔慰金規程が設定されたとは推認できない。

③ [秋田運輸事件] ③-1 名古屋地判平成10・9・16 判タ1007-288/③

－ 2 名古屋高判平成11・5・31 金判1069-35

[原審]

a 一部認容

企業の受取金額3400万円、遺族の受取金額224万円、請求額3400万円、判決認定額1243万円。

b 被保険者として同意した事実は当事者間に争いがない。

c 保険料の少なからぬ割合を負担していたため、保険金から相当な見舞金ないし弔慰金を受けるものと見込んでいた。

d 加入の目的が一次的には企業に生じた損害の填補であり、事故や遺族はその補填後の残額の範囲内で支給を受けることで了解していた。

e 保険料の3分の1（3000円のうち1000円）を負担している被保険者において、加入の目的が一次的には企業に生じた損害の填補であり、自己や遺族はその補填後の残額の範囲内で支給を受けることで了解していたとは首肯しがたい。保険金額が弔慰金の趣旨に照らして相当額を超える場合には、その超過分を従業員に支給させるのは理由のないことであって、従業員またはその遺族にそれを支払うよう請求する法的根拠はない。

[控訴審]

a 原審変更・一部認容

企業の受取金額、遺族の受取金額、請求額は一審と同じ。判決認定額1802万円。

e 被保険者が保険料のうち3分の1を負担していたことから、保険金2000万円のうちの3分の1である700万円はまず遺族に支払われるべきである。被保険者の稼働年数、年収額、企業の弔慰金の支給水準、弔慰金支給の付保目的などを考慮すると、さらに、保険金の残り1300万円の2分の1に相当する650万円が支払われるのが相当である。

④ [高山電設事件] 神戸地判平成10・12・21 労判784-77

a 一部認容

企業の受取金額1000万円、遺族の受取金額60万円＋企業立替金59万

円、請求額1000万円、判決認定額881万円。

- b 本件契約の締結に際し、被告と被保険者間で、被告が保険金を受領した上、業務中の事故の際の給与支払や損害填補に充当し、残金は被保険者ないしその相続人に引き渡すことが合意されていた。
- c 死亡保険金は被保険者の相続人に支払う旨の合意がなされた。
- d 運送中の交通事故により任意保険で被告の損害が填補しきれない場合に備え、本件保険金で損害を填補し、剰余があれば、従業員に対し、被告の設けている制度等を基準として相当額を支給する。
- e 原告の請求は、保険金1000万円から、精算合意に基づく支払額118万円余を差し引いた残額の881万円余の限度で認めることができる。

⑤ [成和化成事件] 東京地判平成11・2・26 労経速1695-22

a 請求棄却

企業の受取金額3600万円、遺族の受取金額 0 万円、請求額3600万円、判決認定額 0 万円。

- b 本被保険者の死亡によって被告企業がこうむる損失を財政面から補うことを目的に、被保険者本人の承諾を得て締結されたものである。
- c 被保険者と社長は会社設立時からの戦友とも言うべき間柄で、役員の遺族になんの配慮もしなかったなどということは到底考えられない。
- d 従業員のための弔慰金規程は取締役である被保険者には適用されない。
- e 研究開発部門の責任者として共同経営者の地位に立つ業務執行取締役である立場の被保険者の死亡によって被告会社がこうむる損失を財政面から補うことにより、銀行や取引先に対する信用の維持を確保することを目的としたものである。

⑥ [〇〇勝栄会事件] 東京地判平成11・8・26 判タ1063-242

a 請求棄却

企業の受取金額3000万円、遺族の受取金額 0 万円、請求額2500万円、判決認定額 0 万円。

- b 第二契約は、被保険者の同意確認の方法は文書による通知とされてい

た。第三契約は、労働協約、就業規則又は社内規定等並びに文書による通知とされた。

c 第二契約は、契約申込みの趣旨は弔慰金制度、1人当たり保険金額は800万円、第三契約は、福利厚生制度として実施する死亡弔慰金として1000万円を支給する。

d 保険金の使途は〇〇勝栄会に委ねられており、その判断で被保険者の遺族の中の相当と判断する者に対して保険金を給付すれば足りる。

e 契約〔1〕については、生命保険契約付保に関する規定書は作成されておらず、右保険契約に基づく保険金を被保険者の遺族に支払うことを合意したと認められない。

契約〔2〕については、規程書は作成されなかったものの弔慰金規程が存在し、それによれば、被保険者の死亡に際して1000万円を死亡弔慰金として支給する旨が定められており、本件保険契約は労災保険の上積保険であり、従業員の福利厚生を目的とすることなどを考慮すれば、被告は遺族に対し弔慰金規程に基づき、弔慰金を支払うべき義務がある。

⑦〔住友軽金属第一事件〕 ⑦－1 名古屋地判平成13・2・5 判タ1093-264／⑦－2 名古屋高判平成14・4・26 労判829-12／⑦－3 最判平成18・4・1 最高裁判所サイト

〔原審〕・

a 一部認容

企業の受取金額（未受領保険金額6680万円）、遺族の受取金額204万円、請求額6680万円、判決認定額1742万円。

b 企業は労働組合に本件契約の目的、趣旨について説明し、組合はその説明をもとにして公序良俗に反する問題は発生しないとして一括同意をしていた。

c 被保険者は、業務外死亡の場合でも保険金の少なくとも一部が遺族に弔慰金として支払われることを期待して不承諾届を提出しなかった。

d 本件保険が個々の保険保護にあるのではなく、退職金・弔慰金の支払を担保するものであり、本件契約を締結することによって協定等に定め

られた給付以上のものが支払われるものではない。

- e 業務外死亡の場合でも、被告が受け取る保険金額のうち特別弔慰金の上限額を超える部分を原資として相当部分を、遺族に、退職金とは別に弔慰金として支払う旨の黙示の合意が成立していたものと認められる。支払うべき金額は、特別弔慰金の上限額を超える部分の金額から本件保険料総額を控除した残額の2分の1となる。

[控訴審]

- a 一審原告控訴棄却、一審被告控訴認容（原判決中一審被告敗訴部分取消・一審原告請求棄却）

企業の受取金額、遺族の受取金額、請求額は一審と同じ、判決認定額0万円。

- b 被告は、本件契約の趣旨・目的として、遺族補償・弔慰金・供花料・死亡退職金・遺児福祉年金・特別弔慰金等の出費の補填のためのものである旨の説明をし、労働組合はこれを問題ないものと判断して、毎年一括同意をしていた。被保険者は自己を被保険者とする保険契約の存在を認識しており、承諾しない場合は申し出る期間内に届出なかったから、同意したものと推認できる。

- e 被保険者は被告が受領する保険金は被保険者の遺族に支払われるべきだと考え、その実現に向けて働きかけていたことは認められるが、保険金受取人である被告は、従業員またはその遺族に対する給付については労働協約等により約しているもの以上に支払う義務を負わないという態度を一貫して維持していたから、保険金の全部または一部を被保険者またはその遺族に支払うことについて黙示的に合意されたと認める余地はない。

[上告審]

- a 上告棄却

企業の受取金額、遺族の受取金額、請求額は一審と同じ、判決認定額0万円。

- b 企業は、労働組合の執行部役員に対し、労働協約に基づく従業員への

給付制度の財源対策として、従業員全員を被保険者とし企業を保険金受取人とする団体定期保険に加入するという程度の説明を、口頭で簡単にしたことにより、被保険者となる従業員全員の同意に代えていた。そして企業も労働組合もその従業員、組合員に対し、本件保険契約を周知させる措置を執ったことはなく、労働組合執行部役員の経験者を除いて、従業員のほとんどの者は、本件保険契約の存在すら知らず、自らが被保険者となっていることの認識はなかった。

d 平成4年3月以降、大蔵省の行政指導を受けた生命保険会社による取り扱いの明確化の働きかけにより、企業も団体定期保険の主たる目的が、受領した保険金を従業員の福利厚生制度に基づく給付に充てることにあり、保険金の全部または一部を社内規程に基づく給付に充当すべきことを認識した。

e 上告人の申立理由は、企業が受領した保険金の全部または一部を死亡従業員の遺族に支払うべき義務があることを前提とするが、そのような支払義務は認めることはできない。

⑧ [大栄工業事件] 岐阜地判平成13・3・1 判タ1093-257

a 一部認容

企業の受取金額7227万円、遺族の受取金額1270万円、請求額7227万円、判決認定額2343万円。

b 被保険者が同意した趣旨には、被保険者または相続人に対し、保険金等相当額の全部または相当部分を退職金、弔慰金または見舞金等として支払う旨の合意をする趣旨が含まれており、その旨の合意が成立したものと認めるのが相当である。

c 被保険者において、この契約後に、その妻に対し、保険金等が妻に帰属するものとの認識を示していた。

d 従業員の労災保障の上乗せを主要な目的とするものであった。

e 本件各契約の締結に際し、被保険者がこれらに同意した趣旨には、企業と保険会社との間で契約の効力を発生させるとともに、企業と被保険者との間では、保険事故が発生した場合、企業は、被保険者またはその

相続人に対し、保険金相当額の全部又は相当部分を退職金または見舞金等として支払う旨の合意が成立したものと認めるのが相当である。諸事情を勘案すると原告らに支払われる金額は、保険金合計の2分の1とするのが相当である。

⑨〔住友軽金属第二事件〕⑨－1名古屋地判平成13・3・6 判タ1093-228／⑨－2名古屋高判平成14・4・24 労判829-39／⑨－3最判平成18・4・1 最高裁判所サイト

〔第1審〕

a 一部認容

企業の受取金額18360万円、遺族の受取金額3339万円、請求額18360万円、判決認定額5659万円。

b 企業は、組合執行部役員に対し、何ら周知の方法を講ずることはしなかった。組合執行部の役員においても、被保険者の同意が必要とされているとの認識も有していなかったため、組合員に対し、周知の方法をまったくとっていなかった。ほとんどの従業員は、本件保険契約の存在すら知らず、まして自分らが被保険者となっていることはまったく知らなかった。

c 被保険者は、団体定期保険に加入しており、自らも被保険者となっていることを初めて知り、組合執行部に対し、情報の開示と企業が受領した従業員の死亡保険金を遺族に支払うよう求めるべきだと主張した。

d 企業は、組合からの質問に対し、保険契約の目的として、遺族補償、従業員死亡に伴う経済的損失の補填、その他（当該死亡に伴う不慮の出費の補填等）であると答えた。

e 保険金額が、従業員の死亡に際して福利厚生制度に基づいて支払われる社会的に相当な金額を上回る場合は、保険金額の少なくとも2分の1に相当する金額（2分の1の金額が社会的に相当な金額を上回る場合は社会的に相当な金額）を被保険者の相続人に対し遺族補償として支払うことが必要である。

[控訴審]

a 一審原告控訴：一部認容・一部棄却、一審被告控訴：棄却

企業の受取金額18330万円、遺族の受取金額3586万円、請求額18920万円、判決認定額5659万円。

e 保険契約者における団体定期保険契約の収支は、保険金および配当金を保険料の支払いに充当しても通常赤字になるものであるから、保険金額が社会的に相当な額を超える部分について上記経費（保険料）に充てることが許容されるべきである。そうすると保険金額がさらに大きくなればなるほど、保険契約者の取得分が大きくなるが、同取得額が保険料に充当され、他方で遺族に支払われる金額も大きくなることに鑑みると、不当なことではない。

[上告審]

a 破棄自判

企業の受取金額、遺族の受取金額、請求額は2審と同じ、判決認定額0万円。

b (⑦の上告審bと同じ)。

d 被告は各保険会社との関係を良好に保つことを主な動機として団体定期保険を締結し、受領した配当金および保険金を保険料に充当するということを漫然と繰り返していたに過ぎない。このような運用が、従業員の福利厚生の拡充を図ることを目的とする団体定期保険の趣旨から逸脱したものであることは明らかである。

e 一審原告らの請求を一部容認すべきものとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令違反があり、原判決のうち第1審被告敗訴部分は破棄を免れない。

- ・[裁判官上田豊三の補足意見] 本件の根源的な問題点は被保険者同意の欠如にある。本件は黙示の同意すら欠くものとして無効であったというべきところ、支払われた保険金の全部または一部の分配を求める趣旨と解されるから、請求に理由がない。

- ・[裁判官藤田宙靖の補足意見] 保険契約では保険金を受け取る権利を有

するのは保険金受取人であり、それ以外の者がかかる権利をもたないことは自明の理であるにもかかわらず、原審は、団体定期保険の目的を逸脱した実態を踏まえ、上記の保険契約理論から当然に導かれるはずの結果を如何様にしてか避け、被告に支払われた保険金を被告と原告との間で相応の分配を行おうとした苦心の理論構成と見ることができる。しかし、当事者の意思を離れて保険契約の内容を決定してしまうような解釈を正当化することはできない。しかし、他面、被告が受領した保険金を保持すること自体を正当と認めることは別問題である。本来、同意を欠くものとして無効と解すべきであり、被告が保険金を受け取ることができたかどうかについては重大な疑問が存在する。本件訴訟では、現に支払われた保険金の帰属ないし分配という枠組みでの攻撃防御が展開された関係で、こうした論点は表に登場していないが、実質上、企業が団体定期保険によって利得することの当否が争われているという面も否定しがたい。

2 A グループ団体定期保険訴訟の総括

以上の判決を概観し、一連の団体定期保険訴訟の意味について考察する。

まず第一に、団体定期保険における被保険者同意のあり方がクロースアップされた。A グループ保険は他人の生命の、自己のためにする保険に分類され、当然被保険者同意がなければ契約は有効に成立し得ない。一方で、多数のしかも場合によっては全国に分散する事業所に所属する従業員を全員加入させる制度であるから、被保険者同意を個別保険と同様な被保険者個々の意思確認という方法によることが実際上はかなり困難を伴う場合が少なくない。そこで、「被保険者となるべき者が十分に知悉し得るような状況の下において団体保険契約が締結され、しかも被保険者とされた者がこれを知りかつ異議を述べ得る機会を与えられてしかも異議を述べない限り、被保険者の黙示の同意があったものとしてその保険関係が効力を生ずるものと解することが可能である」とする多数説の見解に抛り、個々の同意徴取に変え、簡便な一括同意の方法が案出された。⁽⁴⁵⁾かかる柔軟な考

え方は団体定期保険の普及をもたらしたが、反面、同意確認の形骸化をもたらした。今回の団体定期訴訟の事例において、最終的に被保険者同意がなかったとして無効とされた事例〔②⑦⑧〕は、後述のような原告の訴訟戦略もあって件数はさほど多くはなかったが、同意の前提となる保険金の帰属について理解不十分なままでの黙示の同意にとどまったため、保険金の帰属をめぐる争いになったものがほとんどを占めている。

第二に、企業は、従業員福祉目的の名の下に、A グループ保険の契約目的にどちらかといえば主たる目的として企業の損失填補を盛り込んでいたにもかかわらず、被保険者同意の求め方が従業員福祉目的の場合のみに許される簡便方式が採られた。他人の生命の保険において被保険者同意が必要とされる趣旨は、保険契約者が他人のため被保険者の生命の危険が想定されあるいは賭博目的⁽⁴⁶⁾で利用されかねないところ、被保険者が同意する限りその危険は払拭されると考えられたからである。とくに保険契約者自身が保険金受取人である場合は、そうした危険が強まるから、被保険者同意の確認は、法の趣旨にかなった厳正な方法によらなければならない⁽⁴⁷⁾。しかし、団体定期保険契約の目的が被保険者の福利厚生目的である限り、保険金受取人が保険契約者であっても、それはいずれ弔慰金・死亡退職金に充当されるための原資であるから、そうした懸念は一応は払拭される。したがって、団体保険契約の目的が、企業の損害填補にあるのであれば、それはもはや被保険者の福利厚生目的と無縁のものであり、企業の利益追求目的の一環に他ならず、まさに商法674条1項が懸念する場面となる。団体定期保険をこのような目的で利用する社会的需要があり、許されるとしても、そしてたとえ福利厚生制度としての販売過程で副次的にかかる目的の保険金額が上乘せされた経緯があったとしても、被保険者同意徴取の方法において峻別すべき本質的相違をもつものであるとの認識が、売り手である保険会社に欠けていたといわざるを得ない。その点で、損害填補のための会社受取の趣旨が十分理解されたうえでの同意があったとの認定がなされた事例〔⑤〕は、被保険者が実質共同経営者の立場の人であったことから、得心できるものである。

第三に、Aグループ保険の契約目的は、従業員福祉目的にあるとして制度が導入されたが、その従業員福祉の内容とくに保険金受取人を企業とする理由、企業が受取った保険金のうちどれだけを被保険者の遺族に弔慰金・死亡退職金として支給するののかについては明らかにされず、企業の内心の意図と従業員の一方的な期待水準の間に大きなギャップがみられた。社内規程上の弔慰金・死亡退職金金額と加入保険金額が、当初はリンクしていたものの多数の保険会社との付き合いから徐々に後者が上回り、結果として大幅に超過していった中で、同意徴収をまったくなさなかった事例〔⑦〕、保険金を受け取りながら受け取っていないと虚偽の事実を繰り返して述べ、保険会社への問い合わせで初めて真相が明らかとなった事例〔①〕などさまざまであり、総じて会社の姿勢に後ろめたさを感じさせる。

第四に、被保険者同意がない場合は、保険理論的には契約そのものが無効とされるところ、それを認めると保険金請求権そのものが消滅するため、原告側も、保険金請求権を残しながら未受領の保険金をできるだけ多く受け取ろうとする訴訟戦術をとらざるをえず、無理な理論構成をとらざるを得なかった。その無理を正面から指摘したのが②判決であり、⑨－③判決における上田豊三、藤田宙靖両裁判官の補足意見であろう。上記の無理な訴訟戦術は、概ね、被保険者同意はあったとし、その中には弔慰金・退職金として受取るべき金額についても社会的に相当な金額という形での合意が含まれていたとし、社会的に相当な金額とは、社内規程から導かれる金額とは関係なく、むしろ付保された保険金額の大きさから導きだされるべきとした。しかし、「社会的」に相当な金額が、なにゆえ、たまたまその企業でその被保険者に付保された保険金額を基準とすべきかについては、当然のことながら合理的な説明はなしえない点に、かかる訴訟戦術の破綻原因が内蔵されていたことになり、最高裁で逆転〔⑨〕される原因となった。それにもかかわらず、訴訟全体の経緯をみると、当初、一部認容、認容といった原告勝訴判決が続いたのは、裁判所が企業側の実態を知るにつけ、判決を通じて社会正義を実現したものとする。団体定期保険

を使って、会社受取でありながら従業員福祉の名目で高額の保険金を付保し、従業員にはその事実、趣旨を明らかにしないまま形骸化した手法で被保険者同意がなされたものとし、被保険者の死亡自体は偶然の所産とはいえ、それを奇貨として保険金のうち僅かしか遺族に支払わず、差額のほとんどを企業の人的損害填補のためと称して受け入れ、これといった損害実績の証明、填補事実の公開もなしえないまま利得を当然とする被告側の姿勢に、そのままでは放置できないとする司法判断が働いたものと推量する。しかし、本来あるべきは、企業利得分（損害填補充当原資部分）については被保険者同意なしとして無効とし、従業員福祉分（社内規程に従い、弔慰金・死亡退職金原資とされる部分）については、被保険者同意は有効であったとする使い分けであろう。⁽⁴⁸⁾それを、原告側が、企業利得分をも有効とし、そこからさらに弔慰金・退職金の上乗せ金を支払わせようとしたことに、法理論面からの無理があったといわざるを得ない。

第五に、一連の団体定期訴訟は、保険金がまだ支払われていない一つの例外〔⑦〕を除き、訴訟当事者は主に被保険者の遺族と企業の対決であり、すでに企業に支払われた保険金の再配分をめぐる訴訟であった。そのため、保険会社は判決内容如何にかかわらず、痛みを受けなかったかに見える。しかし、実際はそうではない。かかる団体定期保険の利用実態に対する社会的糾弾は主務省を動かし、前述のように平成8年商品改定を実現させた。生命保険業界は団体定期保険が1年ごとの更新契約であることから、その全既契約につき更新期到来ごとに新商品への切り替えを働きかけたが、切り替えに応じない相当量の契約を失った（団体定期保険保有契約平成8年度末591兆7487億円に対し平成9年度末423億3260億円。28.5%減）。それら消滅契約の多くは、従業員福祉の実態を伴っていなかったことの証左であるといわれても反駁は難しい。そして、新商品で契約更新した企業はいずれも、従業員福祉制度にリンクした内容に装いを改め、正しい方式での被保険者同意を得た上で再スタートをきったものと思われる。保険会社の痛みというのは、この間に喪失した団体定期保険の保有契約の大きさもさることながら、失われたこれらの契約獲得に長年にわたって汗

水流してきた営業第一線の者たちのあるいは保険契約管理実務に従事してきた内部事務担当者たちの無力感、挫折感である。想像するだに痛ましいことである。

註

- (43) 事業保険、団体定期保険における受取人帰属をめぐる一連の訴訟を体系的に分析したものとして、山野嘉朗「他人の生命の保険契約」金融商事判例特別号（1135号）66頁がある。
- (44) 本稿において団体定期保険訴訟のみを取りあげ、他の論者のように同趣旨の事業保険扱契約訴訟を取り上げなかったのは、両者が同趣旨ではあるが基本的相違——たとえば事業保険扱契約は個別の被保険者同意を書面上に求めている——も含む点に鑑み、論述の複雑化を畏れたためである。この点を指摘するものとして、楯「考察」139頁がある。
- (45) 前掲註（6）参照
- (46) 石橋「被保険者の同意」126頁は、執筆年次からみて先見明のある指摘がなされたものであるが、「賭博性なしと推認される場合には被保険者同意がなくてもその保険契約は効力を有する」とする点はさておき、「全員加入の仕組みから」死亡率の高い従業員だけを被保険者にすることは許されないとするその賭博保険の捉えかたは、指摘の点が危険選択の問題にすぎないがゆえに賛同できない。賭博性とは、偶然の事実により保険契約者が不当な利得を得ることを意味し、その不当利得の判断を「付保必然性」の有無で判断するとすれば、会社の損害を従業員の死亡保険金で填補する団体定期保険契約には付保必然性を欠くからである。
- (47) 楯「考察」129頁によれば、個別保険、団体保険を問わず、同じ思考でなければならず、個別保険においては「同意の主体」は「保険の客体」であるから、団体保険においても同意の主体は保険の客体すなわち被保険団体であり、団体構成員である被保険者の個々の同意は不要であるとされ、山下典孝「他人の生命の保険契約」『現代裁判法体系5生命保険・損害保険』（1998年）28頁はこれに賛同される。しかし、保険事故として死亡するのは被保険者個々であり被保険団体ではないから、被保険者同意が他人の生命の保険契約の有効要件とされる趣旨に照らせばかかる思考が肯えんじえないことは明白である。一括方式による場合も、不同意者には加入しない権利が認められているのであり、被保険団体による同意がなされた場合に不同意者の確認を無用とすることはあってはならない。個々の被保険者による同意を一括して行う簡便法と被保険団体による同意とは別ものである。
- (48) 一つの同意による効果を保険金の一部についてのみ認めることは、被保険利益超過部分が無効とする損害保険契約の発想に類似してくる。しかし、こ

ここでは、弔慰金等社内規程に準拠した金額が保険金から支払われることを前提とした保険加入および保険金の企業受け取りについての簡便法による同意（有効）と企業の人的損害を填補する目的での保険加入と保険金の企業受け取りについての簡便法による同意（無効）が同時になされたものと考えたい。

第4章 グループ保険における被保険者優位の視点

1 未解決の問題

前章までに見てきたところでは、同じ従業員福祉目的で利用されている団体定期保険でも、B グループ保険と A グループ保険ではその捉えかたに本質的な違いが残されているような感じがする。B グループ保険では、従業員が保険料負担することでもあり、形式的には企業が保険契約者となっているとはいえ、実質的な保険契約者としての権利は被保険者に帰属すると考えられている。そして、被保険者と保険者の関係で利害が対立する場面では、企業をいずれかの代理人とみなして真の保険契約者である被保険者と保険者の対立としてこの問題をとらえ、企業を両者のいずれの代理人のみなすべきかという視点が重視されている米国の現状について述べた。一方、A グループ保険では、保険料を企業が負担する関係もあって保険金は企業が受け取るのが当然とする考え方があり、しかも、従業員福祉目的であるからといって必ずしも受け取った保険金の全額を従業員の遺族に交付する必要はないとする理解が一般的であった。この両者の理解には、一見、質的に大きな隔たりがあるようにみえるが、実のところ、保険料負担者を実質的な権利者（保険契約者）とする点で共通しており、保険料負担者（実質的な保険契約者）が保険金受取人となることにおいて一貫している。しかし、A グループ保険において、保険契約の目的を従業員福祉目的としておきながら、保険料負担だけを根拠に従業員の死亡によってもたらされる保険金を当然のこととして企業の利得としてしまってもよいかについては更なる検証が必要であろう。端的に言えば、A グループ保険加入における従業員福祉目的と企業の保険金受取りが理論的に並立しうるのか

という問題である。この問題は、確かに平成8年商品改定によって実務的には解決され、Aグループ保険では企業の保険金受取りは認められなくなったことにより解決済み、過去の問題となった感はある。しかし、主務官庁の行政指導の下、保険業界が緊急避難的な対応の中で実現した感じも否めず、ヒューマン・バリュー特約には依然としてこの問題が残されているのであるから、なぜ、企業が受け取ってはならないかの理論的説明は終わっていない。

2 従業員福祉制度の効果の帰属

(1) ここに一つの着眼として、従業員福祉の目的で払い込まれた企業負担の保険料（ただし、従業員個々への対応額が算定可能であるとする）は、従業員にその効果が帰属すると考えられるから、その保険料は従業員が負担したものとみなすことはできないかという考え方を提案したい。かかる見解が妥当すれば、Aグループ保険も結果的にBグループ保険と同一視することが可能となる。かかる見解が正当であるとの確信までは持てないが、さりとて、それを否定する限り、従業員福祉とは何かという疑問が解けない思いがする。ここに2つの命題のジレンマがある。第一に、企業は、保険料を負担する限り、実質的にも保険契約者であり、保険金受取人を指定する権利がある。その企業が自らを受取人に指定して、その趣旨を従業員福祉のための財源確保が目的であると説明したため被保険者がそれを承知し同意する限り、保険金の企業受取りを否定する根拠はないことになるという命題である。第二に、企業が保険金を受け取ったものの状況が変化し、従業員への還元なしに企業の損失補填に費消してしまったときは、結果として従業員福祉は実現しなかったことになるという命題である。このジレンマは保険事故が発生するまでは具体化しない。その間、保険料を福利厚生費として経理し、損金算入し、決算し、株主総会で株主の承認を得たという事実が先行する。ところが、いったん保険事故が発生し、受け取った保険金を企業の一般用途に流用し、結果として従業員福祉の目的が実現されずに終わったとき、過去に標榜した経費の福利厚生性、

それを前提とする損金算入といった過去の決算はどうなるのか。意図的ではないにしても株主を欺いたことにならないか。保険金は受け入れた時点で収益として計上され、益金となるから問題ないとするのは、税務的には妥当するかもしれないが、厳密にいうと、企業会計上は表示と実態の齟齬が発生したことになる。思うに、従業員福利厚生支出というものは、後日その福利厚生性が覆されるようなものであってはならず、支出時点で確定するものでなければなるまい。複利厚生費支出の複利厚生性をその支出時点で確定させるためには、その福利厚生としての効果をその時点で確定させるしかない。A グループ保険の保険料を例にとれば、払い込まれた時点で福利厚生性を確定させることとなる。ところが、一連の団体定期保険訴訟が露呈させた実態は、後日、保険金を受取った企業がその全額を弔慰金・死亡退職金として被保険者の遺族に支給したときは福利厚生性が遅ればせながら実現するものの、ついに実現させないままに終わった事例が多いことを物語っている。この根本原因は、保険料支出時点で福利厚生性を確定させる発想を欠いたためといえよう。それではA グループ保険料の福利厚生性の即時確定のためにはどうあるべきか。法が企業による保険金受取りを禁止する（受取人は従業員の遺族としなければならない）のが一つの方法である。米国がそれを実践し、平成8年商品改定以降のわが国の実務がそれに踏み切ったことになる。しかし、わが国では、米国のように法が禁止するものではなく、被保険者の同意があれば企業受取りの道が残されている。⁽⁴⁹⁾したがって、わが国の現行実務だけではまだ解決されたことにはならない。必要とされるのは制度の裏打ちとなる理論構築である。⁽⁵⁰⁾

（２）まず、従業員に結果的に交付されることが予定されない企業による保険金受取りは、従業員福祉とは無縁のものであることを明確にしておく必要がある。団体定期保険でかかる保険金用途を従業員の福利厚生制度として説かれる事例として次のものがある。

①従業員が業務上の過失で死亡するとともにその同一原因で第三者に損害を与えたとき、その損害賠償は使用者責任として企業に及ぶから、企業が賠償責任を果たした後に遺族に求償権を行使することがありうる。そこ

で、それに備え、A グループ保険の保険金を企業受取りにするというものである。しかし、被保険者の死亡で保険金は確実に支払われるのに対し、第三者への加害は発生しない場合があり、発生しても企業が賠償責任を代行しない場合があり、代行しても企業が遺族に求償しない場合がありうるから、かかる場合は保険金は企業の利得となる。また、賠償金の求償があったとしてもその金額が保険金額を下回る場合は、差額が企業の利得となる。

②企業にとって、ある従業員が有用な資格保持者で、その者の死亡により、企業が備えるべき法定の資格要件を欠くこととなり、至急その代替を図らないと多大の事業損害を被る場合がある。そのための人材獲得資金には、通常の定時採用にない費用がかかるので、かかる損害を填補するためにA グループ保険に加入し、保険金受取人を団体としておく必要性が説かれる。しかし、かかる損害が発生するのはごく限られた一部の特殊技能のある人材だけであり、グループ保険のように全員加入の保険をかかると目的のために利用することは、目的に比し手段が整合しない。特定技能者でない通常能力の、定時採用で代用可能な従業員の死亡で企業が得た保険金はそのまま企業の利得となる。

③1人の従業員を1人前にするために、企業は採用後の教育訓練に相当な費用をかける。これらはいわば企業の先行投資であり、いずれ熟練者としての技能発揮により企業にもたらす利益によってかかる投資が回収することが予定されているところ、途中死亡があると回収できなくなり、先行投資分が損害となる。その損害回収のためにA グループ保険を利用し、保険金は企業が受け取ると説明される場合がある。しかし、かかる一般人件費は、企業の日常事業活動の中で生産品の原価として組み込まれ付加価値として売上から回収されているのであって、ことさら損害填補のスキームを構築する必要のないものといえよう。要は、企業の利得の隠れ蓑とみなされかねない理由である。

このようにみえてみると、企業が保険金を受け取りかつ弔慰金・死亡退職金に結びつかない用途・目的は、いずれも従業員の福利厚生制度とは無関

係であり、どちらかといえば、企業の利益追求の過程に組み込まれるべきものであることがわかる。中には損失が発生する場合も確かにあろうが、団体定期保険を利用してしかも福利厚生制度と銘打って回収すべきではない。本来的には、一般管理費原価として算入するかあるいは損害保険でカバーすべき損失である。

(3) 企業が負担する団体定期保険を含む私的保険の保険料については、日経連福利厚生費調査における福利厚生費の一般的費目分類⁽⁵¹⁾としては、「法定外福利費」の中の「慶弔、共済、保険」費目に含まれる。一般に福利厚生費は概念的に賃金と隣接するが、福利厚生支出と賃金とは、労働の対償の範囲の内か外かによって理論的には明確に区別される⁽⁵²⁾。もっともこれは労働法上の区分であり、税務上は別途の配慮が必要とされる。

企業が負担した私的保険の保険料を税務の関係でみると、保険種類、受取人との関係でその取り扱いが異なっている。団体定期保険の保険料については、企業会計上は「福利厚生費」(費用科目)として経理され、税務上も「損金」処理される。したがって、従業員に対する課税はない。これは、死亡保険金受取人が企業自身の場合も従業員(の遺族)の場合も変わらない。このように、受取人が誰であるかに関係なく企業負担の保険料が一律に福利厚生費とみなされ、従業員に対する課税もないのは、実は定期保険に限られる特色であり、生存(満期)保険金が支払われる他の保険種類においては異なる取扱いとされている。概要は第2図の通りである。

ここで注目すべきは、養老保険で満期保険金受取人が従業員とされる場合の企業負担保険料は、費目は給与とされ、受取人に給与課税が発生することである。そのため、従業員は保険料相当額をいったん給与として受け取り、その後自分の保険料負担で保険加入したのと同じ結果となる。養老保険の場合に保険料が給与課税されるのは、死亡であれ満期であれいずれかの保険事故により確実に保険金を受け取ることができる現実性によるものと考えられる。それに対し、定期保険では、企業負担の保険料は本来従業員の給与の性格を持つが、その額が僅少であり、所得算入しない厚生保険料との関連等の理由から給与課税されないこととされたようである⁽⁵³⁾。法

定外福利厚生費を構成員全体に帰属するものと個々に帰属するものと分別すれば、団体定期保険料は、従業員個々に対して区分可能な福利厚生費と考えられる。⁽⁵⁴⁾ なんとすれば、個々の保険料は、平均保険料率に保険金額を乗じることにより簡単に求めうるし、死亡・満期保険金双方が従業員受取りの団体養老保険の場合は、そうして導かれた個々の保険料が個々の受取人のみなし給与所得として認識されるからである。

第2図 団体負担の保険料の会計・税務上の取り扱い

	保険金受取人	保険料の取扱い		
		勘定科目	税務処理	従業員課税
①養老保険 ^{*1}	双方：団体	保険料積立金	全額資産計上	なし
	双方：従業員	給与	損金処理	給与課税
	死亡：従業員	福利厚生費	1/2損金	なし
	満期：団体	保険料積立金	1/2資産計上	なし
②定期保険 ^{*2}	団体	福利厚生費	損金処理	なし
	従業員	福利厚生費	損金処理	なし
③定期付養老保険 ^{*3}	保険料分離可 ^{*4}	養老部分は①、定期特約部分は②と同じ		
	保険料分離不可	①と同じ		

^{*1} 法人税基本通達9-3-4、所得税基本通達36-31

^{*2} 法人税基本通達9-3-5、所得税基本通達36-31の2

^{*3} 法人税基本通達9-3-6、所得税基本通達36-31の3

^{*4} 保険料分離とは、養老保険と定期保険特約の分離をいう。

(4) A グループ保険において、従業員福祉目的で支出された企業負担の保険料は、従業員個々に対する福利厚生費として個々の被保険者に帰属する。その結果、定期保険であるがゆえに給与課税こそされないが、給与課税されたものと同じ効果を生み出し、企業負担保険料は被保険者負担の保険料に転ずるとみなしえないか。そうだとすれば、企業を保険金受取人とする A グループ保険であっても、受取人を被保険者（の遺族）と指定した A グループ保険、被保険者が保険料を負担した B グループ保険となん

ら変ることなく、形式的保険契約者は企業であるものの実質的保険契約者は被保険者とみなしうるることとなる。そうなれば、企業が保険金を受け取った事実は、企業経由払いの特約がある場合に準じ、保険金が保険者の受任機関（agent）である企業に内部的に移転されたにすぎず、被保険者（の遺族）が保険金を受け取るまでは、保険者の債務は履行されたことにならないことになる。このことは、団体定期保険訴訟の中の原告側が一部認容、認容判決を勝ちとった事例において根拠とされた、被保険者が「同意を与えたことは、対外的には、被告会社と訴外会社との間に契約の効力を発生させるとともに、対内的には、同人および被告との間で、……死亡保険金の中から、同人の遺族に対して、社会通念上相当な金額の死亡退職金を支払う旨の契約を成立させるものであったと解する」（青森地弘前支判平成8・4・26）までもなく、被保険者側が本来当然の権利として保険金の全額を請求しうるることとなり、企業がその一部について取得する権利ありと主張するならば、被保険者から自己に帰属する保険金請求権の一部を割いて企業に贈与する意思表示があった事実を企業が立証する責任を負うべきこととなる。

（5）米国では、形の上では保険契約者である企業の保険金受取りを禁止しているため、禁止されたがゆえに企業受取りが認められないのか、そもそも従業員の権利であることが理論的に確立されていて、法はそのことを確認的に規定したにすぎないのかは、現状からは判然としない。しかし、わが国が、米国に団体保険の範を求めたことはまぎれもない事実であり、当初はそのように導入されたにもかかわらず、途中で変貌したと考えられる。⁽⁵⁵⁾それはなにゆえかがむしろ解明されるべきである。⁽⁵⁶⁾

その解答の一つは、被保険利益に求められよう。⁽⁵⁷⁾利益主義を標榜する米国では、被保険者が従業員であるというだけでは被保険利益は認められず、従業員の生存が企業の収入の増加をもたらしあるいはその死亡が企業に収入の減少をもたらす場合に限り被保険利益があるとして、企業が従業員を被保険者とする生命保険が有効とされる。⁽⁵⁸⁾判例法中心の国であり、州法による違いがあるとしても、利益主義による原理が立法をリードしてい

るように考えられる。

わが国における生命保険契約と被保険利益の關係は、明治44年に親族主義を改める検討の際に、結果として業界の請願がかなえられ、生命保険契約は同意主義に立脚することとなった。それは同時に親族主義の前に採択されていた利益主義への回帰の声を振りきったことになるが、利益主義との決別と同時に被保険利益の理念をも捨て去った可能性⁽⁶⁰⁾がある。もしわが国の今日の法制が利益主義であったなれば、団体定期保険訴訟の対象契約のほとんどが当初から被保険利益なしとして全部または一部無効（社内弔慰金制度の支給額の範囲内でのみ有効）とされていた可能性が強い。しかし、現実⁽⁵⁹⁾は同意主義であり、被保険者同意さえあれば（その同意の取り方がまた杜撰であった）いかなることも可能であるかの誤解を生むこととなった。そうではなく、生命保険には人の命が懸かっており、いかなる主義の下でもあだやおろそかに扱ってはならないという尊厳が前提となるものである。被保険利益はその人命の尊厳を思い起こさせる概念である。同意主義は同意さえあれば何でも許されるとする同意万能信仰に流されがちなだけに、同意主義の下にあってはむしろ被保険利益の理念を折にふれ思い起こすことが必要である。団体定期保険という形態の生命保険契約が今後とも健全に発展するためには、例え法制が利益主義ではなく同意主義であったとしても、事業として推進する保険会社側の心構えの中に、当該団体定期保険契約が社会的に受け入れられるか、赦されるかと省みる尺度としての被保険利益の理念を失ってはならない。今日、結果として、総合福祉団体定期保険という形が整ったことは喜ばしいことである。今後は、その形に、被保険利益の理念に基づき、団体定期保険を真の従業員福祉目的のために活用するという魂を吹き込まなければならない。

註

(49) 総合福祉団体定期保険約款によれば死亡保険金受取人は次の通りとされている。

「この保険契約の死亡保険金受取人は、被保険者の同意を得て、対象規程に定める死亡退職金当の受給者とします。ただし、被保険者の同意を得て、保

險契約者が別に定めることができます」（下線筆者）

(50) 団体定期保険では、被保険者の遺族が保険金を受け取る場合は、あたかも被保険者本人が受け取るがごとくみなして、被保険者同意は不要であるかの論調が多い。しかし、他人の生命の個別保険では保険金受取人を相続人と指定しても他人の受取りであることに変わりなく、当然、被保険者同意は必要とされてきたはずである。相続人は被相続人にとって「他人」なのか「みなし本人」なのかという問題は、それほど論議されていないように思われる。多分に、団体定期保険の場合は、企業が保険金を受け取る「大悪」に対して、身内の相続人が受け取る「小悪」は許されるとするのか、それとも「善」たる被保険者本人受け取りは実際上ありえないから、「小悪」が「善」に繰り上げられたにすぎないのか。従業員福祉の看板の下、「大悪」が「善」に転じられかねない瀬戸際にあっては、「他人」なのか「みなし本人」かの問題に分け入る余裕がなかったように思われる。

(51) 岡田義晴「ゆとり時代の福利厚生」労務研究所183頁（1990年）。

(52) 内田実「企業における福利厚生と税務」新日本法規 7 頁（1991年）。

(53) 大林「団体保険論」570頁。

(54) 楯郁夫「団体保険等の保険金帰属問題の考察」生命保険経営66巻 2 号129頁（1998年）は、企業内の福利厚生制度は「従業員全体優先制度」であって「個々の従業員優先」で見るのは妥当ではないとされる。その上で、構造的論理として、A グループ保険は、原則的に平均保険料方式であるから、個人保険のように特定年齢の対応する保険料を算定しえないし、存在しないとされる。しかし、企業内の福利厚生制度を従業員全体優先制度と限定すべきではなく、個々の従業員に帰属する福利厚生制度は、例えば持ち家支援金、弔慰金など存在するし、本文で述べたように個々の被保険者の保険料算定は可能である。

(55) 菊池直人「企業団体生命保険の法的性質」産大法学38巻 3・4 号130頁。

(56) 石橋「被保険者の同意」によれば、当時の調査では、団体を受取人にするには、団体による保険料負担に加え、契約締結目的が法令または団体の規定に基づく給付に充てるものでなければならないとする取扱いの会社数が13社であり、会社を受取人と指定するのに条件を設けない会社 6 社を大きく上回っていた。

(57) 今井薫「わが国における企業団体生命保険に関する一考察」産大法学33巻 3・4 号220頁（1997年）は、団体定期保険問題を被保険利益との関連で考察した先行研究である。基本的に賛同するところが多いが、下記のような細部において私見として異をとなえたい。なお、かっこの頁数は引用文献のものである。

ア被保険者同意の有無に関連し、受取人を被保険者本人とその相続人を同一人視している点（237頁）。個別保険では明白に他人であるのに団体保険で

はなにゆえ同一人視することが許されるのかが説かれていない。

イ企業が最終的に保険金を受け取るとは賭博保険であり、それゆえに企業を受取人とする契約は、企業が最終的に保険金を受領する趣旨ではないと解するしかない、とされる点（238頁）。これは企業性善説ともいうべき仮説であり、現実はその反対の事例が続出している。企業性悪説の視点から考察すべきであろう。

ウ大規模な第Ⅰ種被用者団体では、危険選択の一括告知や被保険者一括同意等の存在をもって、一律に保険者による契約無効の主張を権利濫用とされる点（239頁）。権利濫用かどうかは個別に判別すべき問題であり、保険者が企業に騙されることもないわけではない。

エヒト損害保険的性格の論述において、積極的に損害保険の一般規定の適用を認める方が妥当とされる点（240頁）。問題は、生命保険における被保険利益の量的評価にあり、それをも損害保険的に認めるべしとされるなら、団体定期保険訴訟の社内規定超過分はすべて無効となるが、そのことと記述全体に感じられる遺族による保険金全額受取りの容認をどう調整されるのかがみえない。

(58) 原田正信「アメリカおよび中国の生命保険契約における利益主義と同意主義の関係」文研論集136号208頁。

(59) 松田武司「生命保険と被保険利益」産大法学39巻2号1頁（2005年）。

(60) 例えば、久保田「総合福祉団体定期保険」60頁（1997年）には、「保険金受取人を誰に指定するかについては、本来保険契約者が任意に決め得るものであり、団体定期保険だからといって特段の制限を設ける必然性はない」とある。これは、総合福祉団体定期保険の開発経緯の解説の中にある表現であるが、石橋「被保険者の同意」（1972年）129頁を引用したと思われ、執筆者はともに業界人であることから、この間とくに新商品開発後も業界の基本的な考え方は変わっていないと見るべきか。この見解は法律論に限れば問題ないかにみえるが、被保険利益（公序良俗性と言い換えても差し支えないかもしれない）に対する慮りは窺えない（ただし、原典の石橋「被保険者の同意」136頁には、その考察がなされているので念のため付記する）。

引用・参考文献

- ・大林「団体保険論」＝大林良一「団体保険論」有斐閣（1961年）
- ・大森「諸問題」＝大森忠夫＝三宅一夫「生命保険契約法の諸問題」有斐閣（1958年）
- ・クロフォード・岩崎監修＝ムリエル・L・クロフォード＝ウィリアム・T・ビートルズ著、岩崎稜監修・岩崎稜＝米山毅一郎＝中元尚紀共訳「法と生命保険契約」生命保険文化研究所（1993年）
- ・B. Harnett = B. Harnett, *Responsibilities of Insurance Agents and Brokers*, 2ed.

- 久保田「総合福祉団体定期保険」＝久保田秀一「総合福祉団体定期保険の開発」
生命保険経営65巻3号56頁（1997年）
- 石橋「被保険者の同意」＝石橋三洋「団体生命保険における被保険者の同意——
付保必然性への模索——」保険学雑誌456号126頁（1972年）