

## 種類ごとの社員の特別総会の提唱

—相互保険会社民主化の一提案—

青 谷 和 夫

## 一 は し が き

社団を構成する各社員は、社団の内部において平等に待遇されなければならない。法学上平等の原則は、すでに中世における教会法学者によってみとめられ、プロシア法にこれに関する規定をみるのであるが、政治的理念としても、普遍的な基本的人権として、また、主権国家の平等の原則としてみとめられているところでもある。

株式会社法においても、当初は貴族主義的な理念に支配され大株主と小株主とは別異の扱いをうけていたが、政治思想における普遍平等原則の影響をうけ、株主平等の原則 (Prinzip der Gleichbehandlung der Aktionäre, principe de l'égalité de traitement des actionnaires) が確立されて今日におよんでいる。<sup>(1)</sup> 株式会社においては、資本団体としてその構成員の地位すなわち株式は均等的な割合的地位として構成されているので、株式すなわち社員としての地位は平等に取扱われべきことになる。株式の帰属者を中心としてみた場合株主平等の原則ということになるのである。

このことは、団体的に結びつけられている保険のそれについてもいえることである。各保険契約者は、相互に孤立して

存在するものではなく、その間に団体的紐帯が存在し、そこには団体的法理の支配がみられるのであるが、各員は株式会社の株主のように平等の取扱いをうける権利を保有する。したがって、保険者は、特定の保険契約者に対してのみ、その保険料を免除し、割引をし、危険の範囲を拡張し、保険金の支払、利益配当金（剰余金）の分配その他において有利な扱いをすることはみとめられない。けだし、保険事業を合理的に経営するがためには、保険者の負担する危険と保険契約者側の犠牲との間に一定の比率が存在するのであって、この比率は、すべての保険契約者に同一でなければならぬものとされているからである。かりに、保険契約者の平等待遇が無視されるとすれば、とくに優遇された者は他の保険契約者の犠牲において利益をうけることとなり、衡平の觀念に反することになる。<sup>(三)</sup>このように、保険契約者は、同一の保険約款によって結ばれるかぎり、その団体内部においては平等に待遇されなければならないのであり、かりに、その平等が破られるとすれば、保険の団体性を否認することとなるのみでなく、その合理的経営を破壊する結果を招集することになる。

保険契約者平等待遇の原則は、株式会社保険会社の保険のみでなく相互保険会社のそれについてもいえることであるが、相互会社のそれにあつてはその性質上とくに平等待遇の原則が強調されている。ドイツ保険監督法第二一条第一項は、相互保険会社の社員の金銭的権利および義務について、社員の出捐および社団の社員に対する給付は、同一前提のもとにおいては同一の原則に従つてのみ量定されなければならない、と規定しているが、これは社員平等待遇の原則を宣明したものである。<sup>(四)</sup>わが国の保険業法は、このような平等待遇の原則（Prinzip der Gleichbehandlung）を規定していないが、この原則は、相互保険の本質的要請に出たものである以上、当然のこととして同一に解すべきことになる。<sup>(五)</sup>

ところで、わが国の保険事業は、明治いらい急速な進歩発展をつづけており、今日みられる保険種類の複雑多様化的現象は、明治三三年当時旧保険業法起草者の予想しえないものであった。保険業法はその後昭和一四年にいたり全面的に改正が加えられているとはいへ、相互保険会社の社員総会の構成理念については、旧保険業法となら変るところはないので

あつて、相互保険会社の社員は、すべて同一の前提条件のもとに、同一の原則に従つて量定されているとの考えのもとに規定されているといつてよい。

しかし、相互保険会社の現実をみると、その保険種類の分化複雑性のゆえに、すべての社員は必ずしも同一前提のもとに立つものとはなつていない<sup>(註六)</sup>。したがつて、そこには、社員平等待遇の原則が破られているということになるのである。そこで考えられるのが種類社員総会をみとめるべきではないかということである。

(一) 鈴木・法協四八巻三号一ページ以下。

保険契約者平等待遇の原則は、保険の団体性のしからしめるところとして必然的に要請される原理であるが（反対論もある。青谷・保険契約法論一四一頁、四一七頁以下に掲げる文献参照。なお、岩崎・生命保険文化研究所「所報」七号二分冊二九〇頁以下。岩崎・前掲三八九頁は、保険契約者平等待遇原則はせいぜい保険事業の経営原則にすぎないとされているが、経営者に対して平等待遇の原則を要請するのが平等待遇の原則である。それは経営者の自律的のものではなく、法が経営者に対して要請する原理でもある。）、これはドイツ法のみでなく、多くの立法例の示すところでもある。たとえば、フランスの一九三八年二月三日統令（Portant règlement d'administration publique pour la constitution des sociétés d'assurance et de capitalisation, des tontines et syndicates de garantie, et pour le fonctionnement et le contrôle de ces organismes）（Décret du 30 Décembre 1938.）第四〇条は保険相互会社の社員は、差別的待遇をうけないことが保障されており（フランスにおいては、植村・鹿大法学論集三号一〇一頁にいわれるように、統一の保険業法ないしは保険監督法はない。右に掲げた統令のほか、一九三八年六月一日統令、一九四一年八月一七日統令、一九四一年八月一日統令、一九四二年九月二六日省令、一九四六年四月二五日法律、一九四九年三月五日統令、一九五〇年二月二八日統令、一九五二年六月一日統令、一九五四年六月二八日省令などがみられる。）、ニューヨーク州保険法第二〇九条も、生命保険、傷害保険および健康保険における保険料率、社員配当、その他の保険給付の条件について、それが同一の保険種類に属し、かつ、平均余命を同一とする各被保険者に、不公平な差別扱いをし、または差別扱いをみとめるようなことを許可してはならないとし（保険料についての差別扱いについては、別に一八六条に詳細な禁止規定があり、また、黒人に対する差別扱いについては、二〇九条三項に禁止規

定を設けている（この項は一九五八年法律第六六五号による改正 $\vee$ ）、マサチュセッツ州保険法第一二〇条も、同一の保険種類に属し、かつ、平均余命を同一とする各被保険者に差別をし、保険金額、保険料の払込みもしくは保険料の額に關し、または利益配当その他の給付もしくは契約の条件につき、等差をつけてはならないとしている（なお、同法第一二二条は、有色人もしくは有色人の子孫であるという理由で、これらの者と白色人との間に差別待遇をしてはならない、と規定している）。

(二) 青谷・保険契約法論（補訂版）四一七ページ以下。

(三) ドイツ保険監督法第二一条第一項は、判例（RG. Bd. 49, SS. 196 ff.）に準拠して設けられた規定である。この判例は、新しい保険約款において一定の自殺を保険金支払免責事由からはずしたとすれば、その新約款の効力は、旧約款によって締結された契約にもおよびとしたものであるが、その理由として、社員平等待遇の原則をあげている。ドイツ法の理由についての学説につき野津・相互保険の研究二七〇頁以下。

(四) 社員平等待遇の原則については、田中(耕)・商法研究二卷六九四頁以下、野津・前掲二〇五頁以下、青谷・民商法雜誌三八卷三号六頁以下、同・前掲保険契約法論四一七頁。

(五) 野津・前掲二二一頁以下。

(六) 保険業法施行規則第三二条第二項は、剰余金（利益配当金をふくむ）の配当をしようとする場合には、各保険契約者間の公平を期するため、必要な準備金を積み立てなければならない、と規定している。

(七) 明治三三年旧保険業法が制定された当時の保険種類といえは、生命保険では養老保険・終身保険・損害保険では火災保険・海上保険がそのおもなものであったが、今日においては、団体定期保険・団体養老保険・団体終身保険・年金などが生命保険市場にあらわれ、従来養老保険についても、定期保険を付加したり、災害保障特約、廃疾条項、入院給付条項を織り込むなど多彩なものとなつてあらわれている。一方、損害保険市場においても、本来の火災・海上の保険に加えて傷害・自動車その他の新種保険の進出はめざましいのがみられる（これらについては、大蔵省・保険年鑑参照）。

現在、生命保険会社二〇社のうち、相互保険会社は一六社、株式保険会社は四社となっている。一方、損害保険会社二〇社（ほかに

再保険を営む東亜火災海上再保険株式会社、地震再保険を営む日本地震再保険株式会社がある。）のうち、相互保険会社は二社で、他は株式保険会社となっている。

（八）問題となるのは、相互保険会社の社員の構成比がどのようになっているか、各社員が相互保険の経営にどのように貢献しているか、そして各社員の意思がどのような形において相互保険会社の意思決定に反映しているかである。生命保険においては普通保険と団体保険とは会社経営に貢献する度合いその他においてかなりのひらきがみられるのであり、一般死亡保険と年金とは異質的とおもわれるほどの相異がみられるのであるが、損害保険においても、火災保険、海上保険、新種保険の各社員にはそれぞれの特異性がみられ、同じ火災保険といっても、一般の短期のそれと長期のそれとは相当のひらきをみるのである。

しかし、現行の保険業法は、これら社員の利益はすべて均一的なものとして社員總會の構成を考えている。

## 二 社員總會の現状分析とその権限

一 相互保険会社は、保険を欲する者が集り直接に団体を結成して相互的に保険をするしくみのものとされている会社であるが、営利の目的をもって保険事業を営む中間者というものが無い。法律的には、団体構成員すなわち各社員間にはなんらの法律関係（保険契約）がないのであって、各社員は保険関係を内容とする社員関係を成立せしめているにすぎない。保険を欲する者は、このような社団に加入することを必要とする。したがって、新たに相互会社の社員たる資格を取得しなければならぬのである。すなわち、社員たる資格と保険とは相互に条件となっている。その社員が営利保険における保険者と保険契約者の地位を兼ねているということになる。このように、社員は、一方において保険者としての相互保険会社の構成員であるが（社員関係）、他方においてはその保険者によって保険せられる相手方である（保険関係）。

相互保険会社は、法律による擬制的な存在ではなく有機体として実在するものであるから、それじたいとしての意思を有しみずから行動する能力をもつものである。そして、それは、社団法人として会社の組織のうえにおいて一定の地位に

あるものではないしは行動としてみとめられるのである。現行法上相互保険会社の組織構成機関としてみとめられているのは、会社の基本的な事項に関する意思を決定する機関としての社員総会、業務執行機関としての取締役をもつて構成される取締役会と代表取締役、監査機関としての監査役がある。これらの機関は、国家における三権分立とその趣を同じくするものがみられる。<sup>(三)</sup>

相互保険会社においては、会社の活動の基礎をなす機関が分化しているのみでなく、会社の経営については、社員資格と機関資格とが分離しており、会社企業の所有者としての社員の社員資格と機関資格との結びつきはみられない。社員でなくとも会社の業務執行機関または監査機関とすることができ。ただ、社員は、会社の基本的事項に関する会社の意思決定につき社員総会の構成員とされているので、この点において社員資格と機関資格の結びつきがみられるにすぎない。

このように、相互保険会社においても、企業の所有と経営の分離 (*Trennung von Unternehmensbesitz und Unternehmungsführung*) がみられるのであるが、社員総会は、法的には会社内部において会社の意思を決定する会社の必要的機関である。ただ、それは定時または臨時に構成されるものであって、常置機関ではない。社員総会は、会社の基本的な事項について会社の意思を決定する機関であるから、取締役も社員総会の決定に拘束される。なお、社員総会は、取締役、監査役の任免権を有する(保険業法六〇条・商法二五四条一項・二五七条、保険業法六一一条・商法二八〇条)。それゆえ、社員総会は、法律上会社の最高機関(万能ではない)であるといえる。

しかし、その実際においては、相互保険会社に入社する者の真意は、社員関係というよりは保険に加入し保険関係を結ぶという意思に重点がおかれているのであって、会社に対する関係においては株主のごとくでないものがある(もともと、株主にも経済的にみれば投資株主・投機株主・企業家株主・大株主・小株主があり、会社の経営に対する関係においてそれぞれの株主のいく熱意の度合いにおいては相互保険会社の社員とあまりちがわないものもある)。そのため、株主総会は、「君臨すれども統治せ

ず」の諺のように、社員総会も、形の上では君臨しているものの会社の最高機関としての機能を發揮することなく、全く有名無実化し、会社経営の実権は、取締役の専権に属するものとなっており、相互保険会社は、ある意味では株式会社以上に役員による専制的経営の弊がないでもないといわれている。取締役は、相互保険会社の経営者として企業所有者である社員に対してその信頼にこたえるため、忠実義務を負うものとされているが（保険業法第六〇条・商法二五四条の二）、会社の運営の成否いかんは、一にかかってこの執行機関の手腕力量にかかっていることになる。

二 社員総会は、社員の全員によって構成され、相互保険会社の業務に關し法令または定款に定める事項について、会社の内部においてその意思を決定する機関（議決機関）である（保険業法五四条・商法二三〇条の二、保険業法六〇条・商法二五四条・二五四条の二・二五七条・二八〇条）。それは株式会社株主総会に相当する。そこで、保険業法は株式会社に関する多くの規定を準用し（保険業法五三二条一項、五四条、五七二条一項、六〇条、六二条）、若干の特則を設けている（五二条、五三二条一項、五四条、五七二条一項、六〇条、六二条）。

社員総会は、会社内部における意思決定機関であつて、その権限は、会社の意思を決定することにかぎられ、総会の決議は、代表取締役その他の機関によつて執行される。したがつて、総会の決議があつても、それだけでは外部に対し直接の効力を生じない。すなわち、社員総会は対外的執行をする権限はないと解されている。会社の意思決定の権限の範圍については、法律または定款に定められた事項に限定されている（保険業法五四条・商法三三〇条の二）。社員総会には、定款に別段の定めのないかぎり業務執行に關する決定権はなく、これは取締役会の権限に属するものとされており（保険業法六〇条・商法二六〇条）、法律（保険業法五四条・商法三三〇条の二、保険業法一〇八条一項四号・一〇九条）または定款で総会の権限と明定された事項以外については決定権がない。したがつて、それ以外のことは決議しえないのであり、決議をしてもその決議は法律上当然無効である。

法律において、社員総会の決議を経べき事項とされているものは多岐にわたるが、いずれも会社の重要事項に關連する

ものである。法律上社員総会の決議事項とされているものは必ず総会の決議を経ることを要し、定款をもってしても総会の決議に代わる方法を定めることはできない（ただし、保険業法五一条一項による機関は別である）。法律上社員総会の決議事項とされているおもなものとしては、(ア) 役員を選任（保険業法六〇条、六二条・商法二五四条・二八〇条）、(イ) 定款の変更（保険業法六八条、三九条二項、一〇一条一項・商法三四二条二項）、(ウ) 決算および剰余金の承認（保険業法六七条・商法二八三条）、(エ) 会社の業務および財産の管理委託契約の決議（保険業法九二条二項）、(オ) 解散、合併および包括移転の決議（保険業法一〇八条、一〇九条）、(カ) 総会の延期または続行の決議（保険業法五四条・商法二四三条）、(キ) 書類および報告書調査のための検査役の選任（保険業法五四条・商法二三八条）、(ク) 会社と取締役間の訴訟について会社を代表する者の選任（保険業法六〇条・商法二六一条ノ二）、(ケ) 役員報酬（保険業法六〇条、六二条・商法二六九条、二八〇条）、(コ) 清算人の選任（保険業法七七条・商法四一七条一項）、(カ) 役員解任（保険業法六〇条、六二条・商法二五七条・二八〇条）、(シ) 事後設立（保険業法五四条・商法二四六条）などがある。そのうち、(イ)(ウ)(オ)については、特別決議を必要とする（保険業法三九条二項）。

相互保険会社は、法令に反しないかぎり、定款をもって、それぞれの事情に即して社員総会の決議を経るべき事項を定めることができる。定款に定められているおもな事項（保険業法五四条・商法三三〇条ノ二）としては、(ア) 社員総代の選挙に関する細則の制定改廃に関する決議、(イ) 法定準備金の積立率の増減および廃止に関する決議、(ウ) 決算に不足を生じた場合における不足の補充の順序および保険金減額の決議、(エ) 準備金の使途に関する決議、(オ) 社員配当金の次年度繰越決議、(カ) 任意解散の決議がみられる。

社員総会については、株主総会に関する商法の規定が準用されている（保険業法五四条）。すなわち、社員総会の権限（商法三三〇条ノ二）、招集権者（商法三三一条）、招集の手續（商法三三二条）、招集地（商法三三三条）、招集の時期（商法三三四条一項、二三五条）、総会における検査役の選任（商法三三八条）、議決権の代理行使（商法三三九条三項、四項）、決議につき特別の利害関係を有する者の議決権の停止とその多数決の計算への不算入（商法三三九条五項、二四〇条二項）、延期または続行の決



議（商法二四三条）、議事録の作成（商法二四四条）、決議取消の訴（商法二四七条から二五〇条まで）、決議無効の訴（商法二五二条）不当決議取消変更の訴（商法二五三条）である。なお、少数社員の請求による社員総会の招集については、一〇〇分の三以上（定款で別の標準を定めてもよい。）の社員に対し、少数株主の場合と同じく、総会招集請求権を与えている（保険業法五三条・商法三七七条二項、三項）。

社員総会における議決権数および決議の方法について、各社員は、定款に別段の定めがないかぎり、総会において各一個の議決権を有する（保険業法五二条）。なお、社員総会の決議は、原則として、総社員の過半数が出席し（定款で別段の定めをすることができる。）、その議決権の過半数をもって行なうものとされており（保険業法五四条・商法三九条一項、保険業法五四条ただし書）、とくに定款の変更（保険業法六八条）、解散、合併、保険契約の移転（保険業法一〇八条、一〇九条）、事後設立（保険業法五四条・商法二四六条、保険業法五四条ただし書）の場合にあっては、社員の過半数が出席し、その議決権の四分の三以上の決議が必要とされている（保険業法三九条二項の特別決議）。

三 相互保険会社の内部における意思決定機関は、社員の全員によって構成される社員総会であるが、その数はきわめて多数に上り、社員総会を招集し開催することは、事実上ほとんど不可能に近いものとなっている。

そこで、保険業法は、相互保険会社は、定款をもって社員総会に代わるべき機関を定めることができるものとし、この機関には、社員総会に関する規定を準用するものとしている（保険業法五一<sup>五</sup>条）。法は、この代行機関の名称についてなんらの定めをしていないので、その名称は自由であるが、通例、各社とも定款で社員総代会といっている。別に評議員会を設ける定款もあるが（かつては、社員総会と併立して評議員会を代行機関とした例もある）、ここにいう代行機関とはされていない。

社員総代の選出、社員総代会の組織などについては、主務大臣の監督のもとに定められる定款の定めるところにゆだねられている（保険業法一条二項、一〇条一項）。その一例をみると、社員総代は、社員の選挙により選出するものとし、社員総代の選出に関する社員の権利は、各一個とされている。そして、社員総代を選出する権利および社員総代に選出される権

利を有する者は、選出が行なわれる年の直前の事業年度末に社員であるものにかぎられている。しかし、このような原則に対しては、つぎの例外がみとめられている。すなわち、社員総代選出期日の直前の社員総代会において社員のうちから選任された選考委員（その員数は一〇名以内とし、その任期は、推薦された社員総代に選出された時に終了する。）で組織する社員総代候補者選考委員会が社員総代の候補者を選定し、推薦公告を行なう方法により選出することができるものとし、この場合、その推薦公告に対し異議を申し出た社員の数が社員数の二〇分の一に満たなかったときは、公告された事項は承認され、推薦された候補者は社員総代に選出されたものとし、その異議を申し出た社員の数が二〇分の一に達したときはあらためて選挙により社員総代を選出するものとしている。<sup>(八)</sup>その実際においては、右の例外の方法により社員総代を選出するものとしているようである。<sup>(九)</sup>

社員総代の定数と任期は、定款で定められている。<sup>(一〇)</sup>

なお、社員総代については、特別背任罪の規定が設けられている（保険業法一四〇条）。

社員総代会には社員総会に関する規定が準用されている（保険業法五一条<sup>(一一)</sup>）。

(一) 相互保険会社の社員の社員関係と保険関係の相関関係をどのように解するかについては学説がわかれている（野津・相互保険の研究 一三三ページ以、青谷・保険契約法論Ⅰ（補訂版）八五ページ以下）。

(二) おもな国における相互保険会社の機関の分化状況についてみると、本稿の末尾に掲げるとおりである。いずれも社員総会をもって最高機関としている。

(三) 大判・明三二・一・三一民録五輯一巻六七ページ、同・明三二・一一・一五民録五輯一巻六七ページに興味のある見解がみられる。

(四) 社員総会は、会社内部の意思決定機関であるから執行行為をすることはできない。これにつき、取締役または監査役の選任などの場合（保険業法六〇条・商法二五四条一項、二五七条一項、保険業法五四条・商法三三八条、保険業法六〇条・商法二六一条の二第一

項、保険業法六二条・商法二五四条一項、二五七条一項）にかぎり、例外として会社の代表機関として執行行為をする場合もあると解するもの（田中八耕▽・会社法概論三八三頁、鳥賀陽・会社法一九八ページ、松田・会社法概論一八五頁、松田・鈴木八忠▽・条解会社法一八四頁、東京高判・昭二四・一〇・三一高裁民集二巻二四九頁）がある。このような場合、取締役などの選任決議したいが選任の申込の意思表示であるとするものであって、会議の代表機関が選任決議にもとづき選任の申込をするのではないとの見解によるものである。しかし、このような場合にも、代表取締役が総会の決議にもとづいて被選任者に申込みをなすものと解すべきであつて（田中八誠▽・会社法詳論上巻三六〇頁、石井・会社法上巻二二八頁、鈴木・会社法一一三頁、大隅・会社法中巻八頁、七九頁、西原・株式会社法講座三巻八二二頁）、社員総会は、外部に対し会社を代表し、または会社業務を執行する権限はないと解すべきである。

(五) 昭和四三年三月三一日末現在における生命保険相互会社の件数（各保険種類をふくむ）をみると、多いところで一、一七八万件、少ないところでも一七万件をこえており、また、損害保険相互会社のそれをも、第一火災の火災保険は一九〇万件をこえており、共栄火災の火災保険は一〇四万件をこえるものとなっている（海上保険、運送保険、その他新種保険の件数も、ぼう大な数に上っている）。かりに一人で数件の契約をしているといった重複契約を考慮にいらしたとしても、このようなぼう大な社員となる社員総会を招集し、開催することは不可能とはいえないまでも、事実上きわめて困難である。

(六) 法令または定款の定めるところにより社員総会の決議事項とされている事項は、社員総会の権限に専属し、取締役がこれを排除し、または制限することはゆるされない。また、社員総会自身もそれを他の機関の決定にゆだねることはできない。

しかし、保険業法第五一条は、社員総会に代わる機関を設けたときは、社員総会の権限はその代行機関の権限となるものとしているので、社員総代会が社員総会に代わつて意思決定機関となり、いっさいの権限を代行することになる。この場合、取締役は、その代行機関の権限を排除し、または制限することはゆるされないのみでなく（東京高判・昭二七・二・一三高裁民集五巻三六〇頁、東京地判・昭二七・三・二八下級民集三巻四二五頁）、その代行機関もこれを他の機関の決定にゆだねることはできない（東京地判・昭三三・一・一三判例時報一四二二二頁）。

保険業法は、会社の解散（保険業法七二条二項、一一二条四項）、合併（保険業法七三条）、契約の移転（保険業法一一二条四項）の

場合にも、社員総代会の決議にゆだねるものとしているが、立法論としては考究を要する問題であろう（農業協同組合法第四八条第六項は、総代会には、総会に関する規定を準用するものとしているが、同条第七項は、役員を選挙または選任および総代の選挙ならびに定款の変更、解散および合併の決議をすることができないものとし、水産業協同組合法第五二条第五項も、総代会には、総会に関する規定を準用するものとしているにかかわらず、同条第六項は、役員もしくは総代の選挙、新設合併の場合の設立委員の選任・定款の変更・組合の合併または解散・組合員の除名・漁業権またはこれらに関する物権の設定、得喪または変更の決議をすることができないものとし、消費生活協同組合法第四七条第五項および第六条は、解散および合併の決議をなしえないものとし、中小企業等協同組合法第五五条第六項および第七項は、総代の選挙、組合の解散または合併、事業の全部の譲渡についての決議をすることができないものとしている。なお、信用金庫法第五〇条第六項は、総代会において金庫の解散、合併または事業の全部の譲渡の議決をしたときは、金庫は、その議決の日から、一週間以内に、会員に議決の内容を通知しなければならないものとし、同法第五〇条の二は、右の場合、金庫は、当該通知に係る事項を会議の目的として、臨時総会を招集し、総代会の議決を承認するかどうかにつき、臨時総会の議決を求めなければならないとしている。そして、この臨時総会において当該通知に譲る事項を承認しなかった場合には、総代会における当該事項の議決は、その効力を失うものとしている。

(七) 前掲の協同組合法は、法定の組合員（農業協同組合法第四八条は五〇〇人以上、水産業協同組合法第五二条第一項は一〇〇人以上、消費生活協同組合法第四七条第一項は一、〇〇〇人以上、中小企業等協同組合法第五五条第一項は二〇〇人以上）を有する組合は、定款の規定によって総会に代るべき総代会を設けることができるものとしている。

総代の定数も法定されている（農業協同組合法は一〇〇人以上、水産業協同組合法は組合員の四分の一以上八組合員の総数が二〇〇人をこえる組合にあっては五〇人以上あればよい。√、消費生活協同組合法は一〇〇人以上、中小企業等協同組合法は組合員の一〇分の一以上八組合員の総数が一、〇〇〇人をこえるときは一〇〇人√）。

総代の選挙については一人につき一個の選挙権を有するものとし（農協法一六条一項・水協法五二条四項・消協法一七条一項・中協法一一一条一項）、選挙手続についても法定されている（農協法四八条、水協法五二条四項、消協法四七条二項・中協法三五条七項・八項）。

総代の任期は、定款で定められている（ただし、農協法四八条四項、中協法五五条五項は、三年と法定する。）。

（八）社員総代の選出については、従来、定款には選挙による方法のみを規定し、その推薦の方法は、社員総代選挙細則の定めるところによれば、これによって選ばれた者が社員総代に選ばれた社員総代候補者を新聞紙上に公告して推薦するという方法がとられていたが、その実際においては取締役会で選定された者が社員総代に選出されることになっていた。この場合、その選出された者が有能かどうかは別として、その選出の過程は非民主的であるとし、社員総代の選出にあたっては社員の意思をより反映できるように改めるべきであるというので、大蔵省の保険審議会は、昭和三十九年七月一三日いらいこの問題につき慎重に審議をつづけ、同四〇年三月二二日、「相互会社組織運営の改善」に関し、大蔵大臣に対しつぎの答申を行なった。

「わが国における生命保険会社の大部分と損害保険会社の一部は相互会社組織をとっているが、相互会社の最も大きな特色の一つは契約者全体が経営に参画できる建前になっている点にある。この相互会社の社員（契約者）が、会社経営に関し意思決定をする機関としては、法律上社員総会が原則であるが、これに代る社員総代会の方法も認められている。各相互会社の現状を見るに、社員数が非常に多くなった今日、社員総会を開催することは実際には困難であるから、すべて社員総代会によって運営されており、この方法をとることはやむを得ないものと考えられるが、その運営上の仕組については、なお改善を加えるべき点があるものと認められる。

本審議会はこの問題について検討を行なった結果、社員総代選出の方法、社員総代に選出されない一般社員の意思を会社経営に反映させる方法等について、次のような改善を加える必要があるという結論に達した。

#### 一 社員総代の選出

（一）社員総代候補者が広く社員全体からより適切に選ばれるようにするため、その候補者選定権をもつ選考委員会制度を設ける等、民主的と考えられる機構を設置することが必要である。

なお、社員総代の選出方法については、このほか種々の改善案も考えられるが、これらについては、相互会社組織の本旨に照らし今後においてもその具体策を検討すべきである。

（二）社員総代の任期については、同一社員総代の在任期間があまり長くないようにするため、任期・改選の方法等につき必

要な措置を講ずるべきである。

## 二 社員総代会の運営

(一) 社員総代会は多数社員に代って決議を行なうものであるから、その地位はきわめて重要であり、したがって、その社員総代会への出席率を高めるための方策を講ずるべきである。

(二) 会社経営者は社員総代会に対し会社経営に一層の関心をもつよう適時経営内容を通知することとすべきである。

## 三 会社の運営

(一) 相互会社の運営に適時社員の意思を反映し、また、会社運営の公正をはかるため、社員総代会とは別に、会社経営に関する諮問を受け、あるいは意見を述べる機構を設けることが適当である。

(二) 会社役員の出選については、その一部役員を広く一般社員からも選ぶことが望ましい。

## 四 一般社員の意見の表明方法等

(一) 社員総代会に出席して意思を表明することができるのは社員総代会に限られているので、一般社員と会社との関係をより密接にするため、社員が書面をもって会社経営等に関して意見を述べることのできる権利を明確にし、その提出された意見を適当な機関において審議することとすべきである。

(二) 社員総代会における決議事項（計算書類、役員任免、定款変更等）については、現在商法の規定によって公告することとなっている事項以外のものについても、主要な決議内容は新聞公告等の方法により一般社員に知らせることが必要である。

なお、このほか社員が社員総代会の運営をよりの確にはあくでできる方法について今後引き続き検討すべきである。

以上の改善策を実施するため、各相互会社は定款の規定の改正等所要の措置をとり、速やかにその具体化をはかることが望ましいが、かかる改善策の成否は実際の運用によって左右されるものであるから、会社経営者はその運用に際し社員の意思を尊重するよう常に必要な配慮をなすべきであり、また、監督官庁もこのような考え方に立脚して適時適切な指導を行なうことが必要である。」。

(九) 保険審議会の答申の趣旨にもとづき行なわれた大蔵省の行政指導により、各社は、その定款の一部を改める等の措置をとった。い

ま、その一例をみると、つぎのごときものがみられる。

### 社員総代選挙細則

- 第一条 社員総代の選挙権及び被選挙権は、選挙の行はれる年の直前の事業年度末から、社員総代選挙の日まで引続き社員である者に限りこれを有する。
- 第二条 社員総代の選挙は第一回を昭和二四年に行ひ、その後二年ごとに、二月一日から三月三十一日までの間にこれを行ふ。毎回選挙すべき員数は五〇名とする。
- 第三条 社員総代の補欠選挙は、前項の規定にかかはらず、その必要あるときこれを行ふ。補欠選挙の員数は、その都度これを定める。
- 第四条 選挙は選挙場に於て、投票によりこれを行ふ。
- 第五条 選挙委員長には社長がこれに当たり、社長に事故があるときは他の取締役がこれに当たる。
- 第六条 選挙委員長は選挙日より少くとも二週間前に官報並びに主要都市に於て発行せられる二以上の新聞に一回以上選挙の日時、場所、選挙の員数其の他について公告する。
- 第七条 選挙委員長は選挙権ある社員の中から五名以上の選挙委員を委嘱し、当会社の従業員の中から若干名の選挙係員を任命する。選挙委員は選挙を管理し、選挙係員は選挙に関する事務を取扱ふ。
- 第八条 選挙場には選挙権を有する社員、選挙委員、選挙係員及び当会社の関係者で選挙委員が特に入場を許した者のほか入場することができない。
- 第九条 投票を行はうとする社員は、予め当会社から交付を受けた入場券又は保険証券及び最近の保険料領収証その他選挙権のあることを証明するに足る資料を選挙委員に呈示することを要する。
- 第一〇条 選挙人が投票するときは、定められた投票用紙に、被選挙人の氏名を記載して、これに署名することを要する。

第一条 選挙委員長は、選挙委員の意見を徴して投票の有効、無効を判定する。

第二条 当選者は有効投票の比較多数を以てこれを定め、投票数が同数のときは選挙委員長がこれを定める。

第三条 選挙権は他の選挙権ある社員に委任して、これを行はせることができる。

前項の場合には、委任を証する書類を選挙委員に提出することを要する。

第四条 点検済の投票は選挙委員長及び選挙委員がこれを封緘し、四年間これを当会社社に保存する。

第五条 前三条の規定にかかはらず、選挙場に入場した社員（選挙委員を除く）の過半数の同意があつたときは投票による選挙に代

へ社員総代の指名を選挙委員に一任することができる。

前項の社員総代の指名は投票による選挙と同一の効力を有する。

第一六条 本細則に規定しない事項その他選挙に関し疑義を生じたとき又は天災地変等の場合に於て本細則により難いときは社長又は

これに代はる取締役がその処理を決し、次の社員総代会にこれを報告する。

第一七条 本細則の変更は社員総代会に於てこれを行ふ。

## 社員総代推薦細則

第一条 この細則は、定款第一五条の規定にもとづき、選挙委員会の推薦による社員総代の選出に関する事項を定める。

第二条 選挙委員会の推薦による社員総代の選出は二年ごとに行い、その選出すべき社員総代の員数は五〇名とする。

第三条 選挙委員会は、社員の中から選挙して社員総代候補者を決定し、その選出期日の一カ月前までに推薦公告を行う。

第四条 選挙委員会の委員長は、出席した選挙委員の互選によりこれを定める。

第五条 選挙委員会は、選挙委員の三分の二以上が出席して成立する。

第六条 選挙委員会の決議は、出席した選挙委員の過半数でこれを決する。

第七条 選挙委員会は、委員長名で官報及び若干の日刊新聞紙上に社員総代候補者の推薦公告を行う。



前項の推薦公告には、選考委員会の推薦する社員総代候補者の氏名及びこれに対する異議申出期間、申出方法その他の事項を掲載する。

第八条 前条の異議申出が定款第一五条第二項に定める員数に満たない社員総代候補者は、定められた期日から社員総代に就任する。

前条の異議申出が定款第一五条第二項に定める員数以上の社員総代候補者があったときは、選考委員会は、改めて当該候補者に代わる候補者について、前条の手続を行うことができる。

第九条 社員総代候補者の推薦公告日からその就任日までの間に、選出すべき社員総代の員数に不足を生じても、その補充を行わないことができる。

第一〇条 社員総代の補欠選出を行おうとするときは、社員総代会において選考委員を選任し、前各条の規定を準用する。

第一一条 選考委員会に事務局を置く。

事務局は、社員総代候補者の推薦基準案及び選考資料の作成ならびに推薦公告掲載等の事務を行う。  
事務局の組織は別にこれを定める。

第二二条 この細則の変更は、社員総代会においてこれを行う。

### 審議委員会細則

第一条 この細則は、定款第二二条の規定にもとづき、審議委員会の運営等に関する事項を定める。

第二条 審議委員会の委員の員数は五名以上一〇名以内とする。

第三条 審議委員会は、一年に原則として四回これを開く。

三名以上の審議委員がその必要を認めるときは、何時でもこれを開くことができる。

第四条 審議委員会の議長は、開会の都度、出席した審議委員の互選によりこれを定める。

第五条 審議委員会で審議した結果、その必要ありと認めたものは、これを取締役会に回付することができる。

第六条 審議委員会で重要事項と認めたものは、これを社員総代会に報告するものとする。

第七条 審議委員会に事務局を置く。

事務局の組織は別にこれを定める。

第八条 この細則の変更は、社員総代会においてこれを行う。

(三) 社員総代の定数は生命保険会社では、一五〇名とするもの二社、一二〇名とするもの一社、一〇〇名とするもの一社、五〇名とするもの一社、府県ごとに保険金額の一〇〇分の一にあたることに一名の社員総代を選挙するとするもの一社となっており、任期については、五年とするもの三社、四年とするもの二社、三年とするもの一社がみられる。損害保険会社では、たとえば共栄火災は社員総代の数を一四〇名とし、その任期を三年としている昭和四三年三月末現在の相互会社の社員数をみると、一番多いところで一、一七八万にも上っている。

(二) 協同組合法における総代会のそれについては、前掲の(六)(参照)。

### 三 種類社員総会の創設提唱

一 保険事業を営む会社には、株式会社と相互会社とあるが、株式会社の株主と相互会社の社員とは共に企業の所有者として会社の意思決定機関の構成員ではあるが、株主と社員ならびに株主総会と社員総会の間には、その権限において相当のひらきがみられる。しかし、株主と社員にはいづれも自益権と共益権があり、株主総会における株主と社員総会(ないしは社員総代会)における社員(ないしは社員総代)は、いづれも共益権を行使するという点において異なるところはない。ただ、社員総代会(現実には、この方が通常の方式となっている)をとらえてみれば、会社経営への参加方式においては、株主は直接的であるが、社員は社員総代を通じて間接的であるということが出来る。

ところで、相互保険会社の社員の数は、ぼう大な量に上っている。そこで、その民主的な運営にあたっては、西ドイツ相互保険会社にみられるように、監査役制度を採用するのも一つの考えかたであるが、現行の運営方式を前提として改め

るべき点があれば再考するということであるならば、現に行なわれている社員総代会について反省する必要があるということになる。株主総会においては、一部の株主が権利を濫用する例もみられるが、社員総代においては、かりに、すでにのべた保険審議会の答申の趣旨にそって社員総代と相互保険会社との緊密な連繋が保たれるとすれば、社員総代が経営者と真剣に意見の交換を行なうことができるので、株主総会よりもよい結果があらわれることになる。しかし、株主総会における経営者は、株主総会に対する関心がきわめて深く、上場会社の場合、経営のいかんが株価に反映するといったように、社会的批判をうける指標があるけれども、相互保険会社においては、こうした指標を欠くので、その運営が安易にながれがちとなり、経営者および経営方針が固定的となり、その経営が沈滞におちいりやすいといった面もみられる。そこで、社員総会に代わる機関として社員総代会がみとめられている以上、相互保険会社の経営者は、社員総代会の重要性を認識するとともに、一方、社員総代にもその地位の重要性を強く認識させる必要があるということになる。そのためには、保険審議会の答申にもいつているように、社員総代会における出席率を高めるように努力するか、社員総代に会社の経営内容を周知徹底せしめるとか、社員総代会の決議事項を公告するか、することが望ましいということになる。

しかし、このような方法がとられるにしても、社員総代が事実上会社の経営者好みの者のうちから選出されたのでは、その総代会の意思決定に公正妥当を期待することはできない。従来の社員総代はもとより有能な見識をもった人物ではあったにしても、その選出過程において非民主的であるとのそしりをまぬがれないものがあつた。そこで、社員総代をどのようにして選出するかということになるのであるが、すでにのべた保険審議会の答申の線にそって定款が改められ、いちおう社員の意思をよく反映せしめるような方法がとられたのである。しかし、これについては、会社が社員総代候補者を選ぶことそれじたいについては従来と変わるところがないというので、大きな効果を期待できないとする意見と、この方法をとれば、会社経営者以外の一般社員（その社員も、事実上会社経営者が選んだ者である。）にも社員総代候補者の選定につき意思表示をするみちをひらいたという意味においてある程度の効果をみとめることができるという意見もある。<sup>(三三)</sup>

二 相互保険会社の基本的な事項についての意思決定機関としては、社員総会があるが、現実には、社員の数がぼう大な量に上るといので、社員総代会がその意思決定機関となっている。

問題は、社員総代会候補者を選考する委員会がその総代候補を選ぶにあたりどのような基準でどのような社員のうちから選定するかである。さきに掲げた定款の例によれば、選考委員会は、選出が行なわれる年の直前の事業年度末に社員である者のうちから社員総代の候補者を選定するのであるが、このような社員のうちには、相当年限会社の経営のため貢献してきた者もあれば、前記の事業年度末直前に社員となった者もあり、死亡保険、生存保険、年金保険（定期・養老・年金などをふくむ）、企業年金、調整年金、団体保険、火災保険、長期火災保険、海上保険、新種損害保険の各社員もある。

これらの社員の出捐および会社の社員に対する給付は、必ずしも、同一の前提条件のもとにおかれているものとはいえないものがある。たとえば、生命保険相互会社における死亡保険の社員と年金保険の社員についてみると、両者は、いろいろの条件において大きな相違点を示している。保険料計算基礎の一つとしての予定利率をみても、死亡保険は四%、年金保険は五%ないし五・五%とされている。したがって、会社としては、この両種の積立金を運用するにあたっても、後者のそれは前者のそれに比し、より有利な利殖をはかるべく特段の創意と工夫を用いるところがなければ、年金保険の社員の信託にこたえることができないことになる。ただし、年金保険の社員は、被保険者の老後における生活保障とかその生活設計の一つの方法として年金保険を求めたのであるから、保険料を一つの投資の対象とみていることになる（生活設計の方法としては、信託・株式投資・社債投資・預金などいろいろありうるが、ある人が年金保険を選んだとすれば、それが最も有利確実かつ有効適切な生活設計のみちであると考えたからにはかならない）。そのためには、年金保険の予定利率は、死亡保険とくらべて比較的高率とされるのが普通である。したがって、相互保険会社としては、年金保険の積立金は死亡保険のそれよりも高利にかつ確実に運用しなければならないことになるのである。

これについては、年金保険の社員は、現在のところ過去に蓄積された死亡保険の社員による資産の運用利益により多大

の恩恵をうけているのであるから、年金保険の社員が死亡保険の社員に比し不当に悪く待遇されていることにはならないと考えるものもあるが、かりに、現在のところそのようであるにしても、それは、死亡保険の社員の犠牲負担において年金保険の社員が優遇されていることを意味するものであるから、このような経営のありかたについては、死亡保険の社員の側よりする反対意見が表明されるであろう。かりに年金保険がはじめられてから日なお浅い今日的な姿のもとにおいては、そのような意見がみとめられるとしても、年金保険の性質上この保険が普及すればするほど、その積立金はその性質上加速度に増高する（このことは、強制年金保険としての厚生年金保険積立金の年度別増高傾向によっても容易に推論しうるであろう）。したがって、いまにして、年金保険の積立金につき死亡保険のそれと区別してより高利に運用しないかぎり、両種の保険の社員間に不当な待遇をもたらすにいたることは必至である。

相互保険会社の社員の出捐および会社の社員に対する給付は、同一前提条件のもとにおいては同一の原則に従つてのみ量定されなければならない、とするならば、同じ相互保険会社の社員ではあつても、死亡保険の社員と年金保険の社員とは、異なつた原理にしたがつた経営を要求する権利を有するのである。しかるに、現在のところ、社員総代は、このようなことを考慮にいれることなく選出されている。かりに、このような事情を考慮のうえで年金保険の社員が社員総代に選出されたとすれば、その社員は、社員総代会に出席して年金保険の経営に関して意見を表明することができる。しかし、社員総代会は多数決原理によつて支配されるので、年金保険の社員総代の意見が結果的には黙殺されることになることも考えられる。反対に死亡保険の社員総代が少数のときは、死亡保険の側の意見がみとめられないこともありうる。いづれにしても、現在の社員総会（社員総代会）制度のもとにおいては、条件を異にする社員の意思が公正妥当な会社の意思として反映することはむづかしいといえる。

このことは、火災保険の社員（ひとしく火災保険といつても、短期のそれと長期のそれとではそれぞれの利害得失を異にする）、海上保険の社員、新種保険の社員の間についてもいえるのであり、それぞれの特質にしたがつた経営原理が要求されるのである。<sup>(四)</sup>

三　そこで、考えられるのが、種類社員総会の創設をみとめるということである。

ある相互保険会社に数種の保険種類がみとめられ、したがって、異種の社員（社員の出捐および会社の社員に対する給付につき、同一の前提条件のもとに同一の原則に従って量定されているグループが数種併存している。）がいる場合でも、現行保険業法上は、社員総会（社員総代会）は一つとされているが、保険種類を異にする社員間の利害は常に必ずしも一致するものとはかぎらない。そこで、定款の変更が、ある種類の社員の利害關係に影響をおよぼすべき場合、あるいは新たに異種の社員が入社することによって従来の社員の利害と異なるものがみられるにいたるような場合においては、一般の社員総会（社員総代会）のほか、当該の種類の社員のみによる社員総会（社員総代会）の決議をも要するものとすべきである（商法三四五条一項・三三八条参照）。

四　種類社員総会（社員総代会）は、ある種類の社員の総会（社員総代会）を意味するものである。そこで、それじたいとしては社員総会（社員総代会）ではないので、種類社員総会（社員総代会）と呼称することは必ずしも適切ではないが、一般にはある種類の社員の意思を決定する集会であるという意味において種類社員総会（社員総代会）といっている。この場合、種類株主総会と同じく、社員総会（社員総代会）において剰余金分配方法などに関する事項、契約の包括移転、会社の合併などについての決議については、ある種類の社員の社員総会（社員総代会）の決議をも必要とし、その決議を欠くときはその効力を生じないものとして、ある種類の社員の保護をはかるべきである。同一の前提条件のもとにおいては同一の原則にしたがってのみ量定されなければならない、というのが相互保険における社員平等待遇の原則であるとするならば、それぞれ量定の条件を異にする社員の不利益な決議をすることはゆるされないからである。なお、このような場合、ある社員による社員総会（社員総代会）の決議にのみゆだねることをみとめてもさしつかえないとすべきである（商法三四五条一項参照）。

（二）わが国の相互保険会社の定款によれば、社員総会をもって会社の意思決定機関とするものは一社もなく、社員総代会をもって会社

の意思決定機関であるとしている。保険業法第三章第三節の条文構成をみても、その冒頭の第五条において社員総代会に関する規定を設けている。会社の意思決定機関として社員総会があり、社員総代会はむしろ例外的なものであるとするならば、その条文構成においても、第五条は、むしろ第三章第三節の末尾におくべきであるにかかわらず、実際においては第三節の冒頭に規定し、ほとんどすべての決議事項を社員総代会の決議事項としていることからすれば、相互保険会社の定款が社員総代会をもって会社の意思決定機関であるとしているとしても、それは法の規定に準拠したまでのことであるといえないこともない。

(二) 社員総代の選びかたにつき、保険審議会につきのごとき意見が出されたとのことであるが、結論としては、さきにも述べたように、社員総代候補者選定の決定権をもつ選考委員会により適切な候補者を選定することとされたのである。

(ア) 社員総代の被選任資格について、保険金額の一定額以上または契約年数の一定年数以上というような資格制限を設ける（現にこのような制限を設けている定款もある。）。

(イ) 社員総代候補者の選定にあたっては、適当な機関を設け監督官庁がこれに関与する。

(ウ) 社員総代候補者の選定につき決定権と責任とをもたせた選考委員会を設置する。

(エ) 社員総代候補者の選定に、ある程度無作為抽出方法を採用する。

(オ) 一定の資格を有する社員に対し、社員総代候補者として自薦他薦することをみとめる。

(三) 株式会社における株主は直接株主総会に出席して会社の経営に関して意見を表明することができるが、相互保険会社の社員は、社員総会の開催は絶無で社員総代会しかひらかれないことになっているため、社員総代会への出席はみとめられず、ただ、社員総代会を通じてのみ間接に会社の経営に参画するしくみになっている。

これにつき、社員の利益保護は、監督官庁の監督が十分にゆきとどいておれば足りるのであり、個々の社員が意見を表明しても、その効果はあまり期待できない。かりに、必要とあれば監督権限を強化して社員の権利の擁護をはかればよいとする考えもある。

しかし、監督は、会社の経営のありかたが法令に適合しているかどうか重点を置いて行なわれるものであって、会社の経営をより

よくするのは会社の所有者たる社員の権限（社員総会という意思決定機関を通じて）に属する。それゆえ、株式会社における株主と同じく、相互保険会社は一般社員に対しても直接会社の経営に関して意思表示をすることができるみちをひらいておくべきであるとする考えかたもある。これにつき、すでにのべたように、保険審議会の答申には、一般社員の意見表明の方法については、一般社員に対しても、会社の経営に直接意見を表明できる権利を明確にする等、社員の意思が会社経営に反映できるような方法を採用することが適当であると考えられるといっている。このためには、すでにのべたように、会社に審議会制度を設けているものもある。しかし、これがためには、一般社員に対しても社員総代会を傍聴し、会社の運営、経営の実態についてこれを知る機会を与えるようにするとか、会社の経営等についての資料を定期的に公表するとか、会社の経営等について意見をのべることができる旨を保険証券の裏面または別紙に記載したものを交付するとか（保険法規のように）社員総代会の決議事項を一般社員になんらかの方法で知らしめることとすべきである。

(四) 保険会社における剰余金は、貸借対照表剰余金（ドイツ保険監督法三八条）または決算剰余金（簡易生命保険及び郵便年金特別會計法七条）といわれているが（青谷・保険契約法論Ⅰ八補訂版Ⅴ三九八頁）、事業年度における収入と支出の残額である。すなわち、事業年度における損益は、貸借対照表によって示されるのであるが、損益計算書によれば、生命保険事業においては、損失の欄に、保険金、解約返戻金、利益配当金、再保険料、事業費、税金、支払利息、財産売却損（株式その他の有価証券、不動産など）、財産評価損（株式・その他の有価証券など）、保険業法第八六条準備金繰入、有価証券評価損、財産減価償却および填補損雑支出、次年度繰越準備金（支払準備金、責任準備金、特別危険準備金、保険契約利益準備金など）、当年度純益金、当年度利益金などが記載され、利益の欄には、保険料、再保険料収入、利息および配当金収入、財産売却益（株式、その他の有価証券、不動産など）、財産評価益（株式、その他の有価証券など）、保険業法第八六条準備金より戻入、有価証券償還益、雑収入、前年度繰越利益金（支払準備金、責任準備金、特別危険準備金、保険契約利益配当準備金など）、当年度純益金、前年度繰越利益金などが記載されるものとなっているが（保険業法八二条一項、同法施行規則二四條、同書式四号）、そこには、異なる基礎の上に立つ保険種類についての異別計算を予定していない。損害保険についても同様である。



ところで、簡易生命保険及び郵便年金特別会計法によれば、簡易保険勘定と郵便年金勘定を峻別すべきものとし（三条・四条）、郵便年金の積立金の運用については、その高利回りを確保するための特別の配慮がめぐらされるべきものとされている。当然のことであらう。

(五) 定款変更（保険業法六八条・三九条二項・一〇条一項）につきとくに問題となるのは、剰余金分配の方法（保険業法三四条七号・六四条・六五条・六六条）、保険金の削減に関する事項（保険業法四六条）、損失填補準備金に関する事項（保険業法六三条）、残余財産分配方法の特例に関する事項（保険業法七六条）などである（相互会社の定款については、青谷・相互保険会社の定款について（一―四）、生命保険協会会報四三巻一号、二号、四四巻一号、二号参照）。

(六) 社員総代会の決議事項とされているものうち、決算および剰余金の承認（保険業法六七条）、会社業務および財産の管理委託契約の決議（保険業法九二条二項）、法定準備金の積立率の増減および廃止に関する決議・決算に不足を生じた場合における不足の順序および保険金削減の決議、準備金の使途に関する決議・社員配当金の次年度繰越決議等が重視される。これらの事項は、異種社員総会ないしは異種社員総代会の要決議事項とすべきである。

(七) 少数社員権（保険業法五三条）という制度の活用も考えられるとする意見もあるようであるが、これとここにいう種類社員総会（総代会）とは異なるものがある。

(八) 改正前の商法第二二二条（現行の三四五条に相当）は、会社が優先株を発行した場合において、定款の変更が優先株主に損害をおよぼすべきときは、株主総会のほかに、優先株主の総会の決議を経なければならぬとしていた。しかし、優先株主を除いた株主総会をみとめていない。同条によって優先株主の利益は保護されていたが、これに対する通常株主の利益の保護については欠けるものがあった。かりに優先株主が、株主総会において多数を占めているとすれば、通常株主に損害をおよぼすべき決議しなくもかぎらない。ドイツ商法（二七五条、二七八条、二八八条）は、定款変更がある種類の株主に損害をおよぼすべきときは、株主総会の決議のほか、その種類の株主総会の決議を要するものとし、かつ、資本の増減の決議については、損害の有無にかかわらず、各種種類の株主総会の決議を要するものとしていた。この規定は、その後一九三七年のドイツ株式法第一四六条となり、さらに改められて現行株式法第一七九

条となっている。すなわち、西ドイツ株式法第一七九条第三項は、数種の株式の従前の関係が、そのうちのある種類の株式の不利益に変更するために定款を変更する場合においては、株式総会の決議は、その不利益を受けるべき株主の同意がなければ、その効力を生じない。不利益を受ける株主は、その同意に関して特別の決議をしなければならない。この決議については、第二項の規定（その決議にあたって代表された資本の少なくとも四分の三をふくむ多数決を必要とする。）を適用する、としている。第一七九条第三項は旧法第一四六条そのままである。わが商法第三四五条は、このドイツ法の影響をうけたものといえよう。

(九) 西ドイツ保険監督法第三九条第三項は、「ある保険種類を廃止し、または新たにこれを創設することに関する最高代表機関（二九条に定めている。社員総会または社員総代会のことである。）の決議は、四分の三以上の決議によらなければならない。」としている。

#### 四 む す び

相互保険会社の保険種類が日進月歩のいきおいをもって複雑多様化され、各グループごとの社員の利害関係に相当の距離がみとめられる今日においては、種類社員総会（社員総代会）をみとめることによって社員相互間における均衡が守られるのである。社員平等待遇の原則は、相互保険の本質的な要請として、株主平等待遇の原則以上に強く守られなければならないものである。この平等待遇の原則が守られないということは、相互保険会社の存在それ自体を否定するものである。

【参考】 主要国における相互保険会社機関の分化・組織状況（各国の会社法・監督法、主要会社の定款による。）

国 別	アメリ カ	イギ リス	フラ ンス	西ド イツ	ス イ ス
社員の資格、条件	保険契約者	保険契約者	保険契約者	保険契約者	原則として保険契約者、特定のグループを除外できる

種類ごとの社員の特別総会の提唱（青谷）

最 高 機 関							
通 知	投 票 権	任 期	権 少数社員参加	選 任 方 法	定員または定 足数	参加資格または 被選任資格	総会または総 代会
記載	公告、払込案内等 比例復数		権 社員名簿公開申請			保険種類、社員資 格、経過期間等の 制限がある。	投票による役員選 挙権
ある。）	新聞広告（郵送も る。比例、代理みとめ				一〇〇～二〇名前後	一定金額以上の保 険契約者	社員総会
には郵便	新聞広告、請求者 各一票		提案 組合代表参加連名		五〇名以上	保険金額、保険料 等の一定額以上の 社員に限定できる	社員総会
新聞広告と通知	各一票、代理権な し。定足数なし。	三年または二年ご とに三分の一交代	一定数以上の連名 により提案できる	社員総代が次期の 選代を選ぶ。直接 の反対のない一定数 の推薦管理委員会 の推薦者を当選さ せるものもある。	三〇名内外	社員資格二年以上 または二五歳以上 の制限がある。	社員総代会
官報公告	席 定数の二分の一出	一年ごとに三分の 一交代	一般社員は監査役 の選出に関与でき ない。	監査役会が監査役 を選出する。	二五名（一例）	総会は、解散また は合併の書面投票 のみ（以下監査役 会について）	三〇〇人以上総会、 代表集會 一〇〇人以上 総会、監査役会

縮 取		関 機 間 中					権 限 と 性 格
方 法 (選 挙)	被 選 任 資 格	権 限 と 性 格	任 期	定 員	選 任 方 法	名 称	
投票、郵便、委任状(委任状制限で、一部に州最高裁長官の指名)	取締役会指名、保険契約者独立指名						株式会社と同一の大部分の権限は、取締役会に属し、取締役の選任および定款変更決議を行なうだけの機関にすぎない。
総会選任	社員、一定額以上の契約等						取締役、監査役の選任、財務諸表の営業報告(形式的集会にすぎない)
総会選任	一定額以上の契約の者						取締役、監査役の選任、解任、その報酬の決定、計算書類承認、定款変更
監査役選任	社員でなくてもよい。	経営の實際的常時監督取締役の任長、計理人等の免、定款、約款の暫定的変更権等広範な権限がある。	四年(一例)	三〜九名	社員総代会が選任	一部は社員総代、従業員より選出	株式会社法にない総代会の権限縮少、会社の存立、配分、監査役選任等
監査役選任		経営委員会は取締役の業務執行の監査、投資委員会は投資について決定			互選	経営委(監査役七名)、投資委(監査三取) 取締役二(一例)	執行機関、会計検査機関の任命、定款、約款の変更等実質的に総代会の役目を果たしている。

種類ごとの社員の特別総会の提唱（青谷）

項目	国名	
	ア	メ
一、保険会社数とそのうち相互会社数	一生保 内一五〇三 (一九六三年)	損保 内四〇一八 (一九六〇年)
	業生保 の会社 内 (一九五三年)	業生保 の会社 内 (一九五三年)
二、社員の意思を表明する制度または機関	社員総会	
	社員総会	
三、右二の制度または資格被選任者は	社員総会	
	社員総会	
(1) 関度または資格被選任者は	社員総代	
	社員総代	

なお、おもな国における相互保険会社の組織の現状についてみると、つぎのごときものとなっている。

役員		
権限と性格	任期	定員
外の一の権限を有する	全員の二年ごとまたは毎年三分の一交代	ニューヨーク州法では一三人以上
定款の定めによるが、定款でなく明示されないかぎり、総会の決議に拘束されない。	三分の一程度毎年交代	七〜二五名(一例)
	六年以内	最低五名
執行機関で、監査役会の監督下にあり、業務を執行し、会社を代表する。	五年(法令)	一名以上
		一名以上

(5) 代理、 委任状 制限	(4) 定足数	(3) 任期	(2) 定数	
<p>投票方法は、社員自身の 投票か、郵便か、または委 任状か、いずれもよいとし ておられるが、メトロポリタ ン生命のごとく、定数を もつて郵便投票だけを用 とめ、委任状の使用を排</p>		<p>取締役の選挙は二年ごと に全員か毎年三分の一づ つにかいずれかによる。</p>	<p>取締役の定数は、ニュー ヨーク州では、三名以 上、ニュージャージー州 では、二三名としている。</p>	<p>一歳以上で、かつ、一年 間以上契約のあった社員 に与えられている。</p>
<p>定数の定めるところによ れば、定期日前に届出をす ることをのみとめて、指 名する社員を代理人として 指名することとめて、</p>	<p>定数の定めるところによ れば、定期日前に届出をす ることをのみとめて、指 名する社員を代理人として 指名することとめて、</p>	<p>一〇名〜二〇名程度とし て、定数は三分の二以上と さるべきである。定数は満 たない場合は、その不足 分を補充する。定数は満 たない場合は、その不足 分を補充する。</p>	<p>とくに定めていない</p>	<p>に払い込まれている社員 として、</p>
<p>他の社員または定数がみ えられない場合は、第三者に 代理させることができない 。また、会社の被用者 に代理させることを禁止 する。同一人に委任できる</p>	<p>定数は緩やかである。定 数は緩やかである。定 数は緩やかである。定 数は緩やかである。</p>	<p>通常総会は四分の一以 上、定数は三分の二以上と さるべきである。定数は満 たない場合は、その不足 分を補充する。定数は満 たない場合は、その不足 分を補充する。</p>	<p>五〇名以上</p>	
<p>議決権の代理行使は禁止 されている。</p>	<p>三分の一以上を原則とし て、定数は三分の二以上と さるべきである。定数は満 たない場合は、その不足 分を補充する。定数は満 たない場合は、その不足 分を補充する。</p>	<p>六年〜九年、二年または 三年毎に三分の一ずつ改 選する。</p>	<p>一五名〜四〇名程度</p>	<p>（この場合は、取締役 の代行にわたる。しかし、 例外的に社員の直接選挙 も認められる。また、推 薦された者が一定数の反 対のないかぎり当選する という方法をとる会社も ある。）</p>



権 限	解 説 請 求 権	議 決 権 の 代 理 行 使	決 議	定 例 総 代 会 の 開 催	定 例 お よ び 臨 時 総 代 会 の 招 集 権 者	定 足 数	被 選 挙 資 格	選 任 権 の 所 在
<p>法律および定款に明示的に定められた場合についてのみ決議を行なうことができる業務執行についての決定のみとめる(AG一〇三)。</p> <p>定款変更(AG三九)、普通保険約款</p>	<p>議事の目的たる事項と関連ある業務について(AG一一二)</p>	<p>不可 (VAG三六参照)</p>	<p>原則的には行使された議決権の単純多数による(AG一一三)</p>	<p>営業年度の最初の五カ月以内に会社に所在地で開催(AG五三)</p>	<p>取締役会(AG一〇五)、監査役会(AG九五)、監督官庁(VAG八三)、少数社員権の行使に必要な社員の数については、定款で定めることを要する(VAG三六)</p>	<p>取締役会(AG一〇五)、監査役会(AG九五)、監督官庁(VAG八三)、少数社員権の行使に必要な社員の数については、定款で定めることを要する(VAG三六)</p>	<p>(VAG二九)</p>	<p>定款には、社員総代会の組織を定めることを要する。</p>
<p>法律に規定するもののほか、監査役の年間報酬の決定、社員総代の選出、総査役会の処置に対する不服申立ての処理、総代会に出席した総代への旅費および日当の支給額決定等</p>	<p>不可</p>	<p>不可</p>	<p>会議において行なう。定款変更等は四分の三以上の多数</p>	<p>毎事業年度の最初の七カ月以内に本社所在地で開催</p>	<p>取締役会、監査役会議長、総代会議長、五名の社員総代</p>	<p>全社員総代の三分の一(ただし招集通知に明示すれば不要)</p>	<p>二五歳以上の保険契約者(ゴータの職員を除く)</p>	<p>社員総代会 一〇〇名以上の社員が署名した書面による提案</p>
<p>上に同じ(ただし、総代への支給は旅費のみ)。</p>	<p>不可</p>	<p>不可</p>	<p>会議において行なう。定款の変更等は四分の三以上の多数</p>	<p>毎事業年度の前半に開催</p>	<p>取締役会、監査役会、四名の社員総代</p>	<p>定足数なし</p>	<p>公民権を有する二五歳以上の自然人で、一年以上契約の継続している者(一般に生命保険事業に携わっている者を除く)</p>	<p>社員総代会 二五〇以上の社員が署名した書面による提案</p>



種類ごとの社員の特別総会の提唱（青谷）

項目	監査役会 (Aufsichtsrat)		取締役会 (Vorstand)	
	<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>
<p>選任に ての制約</p>	<p>法人は不可(VAG三五) 取締役との兼任不可(A G九五) 監査役の三分 一は従業員秘密・直接 投票で選出(経営組織法)</p>	<p>法人は不可(VAG三五) 取締役との兼任不可(A G九五) 監査役の三分 一は従業員秘密・直接 投票で選出(経営組織法)</p>	<p>法人は不可(VAG三五) 取締役との兼任不可(A G九五) 監査役の三分 一は従業員秘密・直接 投票で選出(経営組織法)</p>	<p>法人は不可(VAG三五) 取締役との兼任不可(A G九五) 監査役の三分 一は従業員秘密・直接 投票で選出(経営組織法)</p>
<p>選任権の 所</p>	<p>最高代表機関の四分の三 の多数決、ただし、別の 要件を定めてもよい。</p>	<p>最高代表機関(AAG三五) 裁判所(特殊な場合に)</p>	<p>最高代表機関(AAG三五) 裁判所(特殊な場合に)</p>	<p>最高代表機関(AAG三五) 裁判所(特殊な場合に)</p>
<p>任期</p>	<p>四年以内(AAG八七)</p>	<p>四年以内(AAG八七)</p>	<p>四年以内(AAG八七)</p>	<p>四年以内(AAG八七)</p>
<p>員数</p>	<p>三〇名(VAG三五)</p>	<p>三〇名(VAG三五)</p>	<p>三〇名(VAG三五)</p>	<p>三〇名(VAG三五)</p>
<p>項目</p>	<p>VAG、AGその他法令</p>	<p>VAG、AGその他法令</p>	<p>VAG、AGその他法令</p>	<p>VAG、AGその他法令</p>
<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権社員総代会の性</p>
<p>権社員総代会の性</p>	<p>最高代表機関は、社員またはその代 表者の総会である(VAG二九)。</p>	<p>最高代表機関は、社員またはその代 表者の総会である(VAG二九)。</p>	<p>最高代表機関は、社員またはその代 表者の総会である(VAG二九)。</p>	<p>最高代表機関は、社員またはその代 表者の総会である(VAG二九)。</p>
<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権社員総代会の性</p>
<p>権社員総代会の性</p>	<p>の変更(VAG四一)、解散(VAG 四三) 契約の包括移転(VAG 四三)、監査役の選任、罷免(VAG 九八)、剰余金の分配(AAG 一〇四)等</p>	<p>の変更(VAG四一)、解散(VAG 四三) 契約の包括移転(VAG 四三)、監査役の選任、罷免(VAG 九八)、剰余金の分配(AAG 一〇四)等</p>	<p>の変更(VAG四一)、解散(VAG 四三) 契約の包括移転(VAG 四三)、監査役の選任、罷免(VAG 九八)、剰余金の分配(AAG 一〇四)等</p>	<p>の変更(VAG四一)、解散(VAG 四三) 契約の包括移転(VAG 四三)、監査役の選任、罷免(VAG 九八)、剰余金の分配(AAG 一〇四)等</p>
<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権社員総代会の性</p>
<p>権社員総代会の性</p>	<p>社員総代会は、社員 の全体を代 表する。</p>	<p>社員総代会は、社員 の全体を代 表する。</p>	<p>社員総代会は、社員 の全体を代 表する。</p>	<p>社員総代会は、社員 の全体を代 表する。</p>
<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権社員総代会の性</p>
<p>権社員総代会の性</p>	<p>一〇名以上の社員が意見一致 すれば、社員総代会の決議案を 監査役会を通じて提出すること ができる。提案理由説明のた めに、一名を代表者として総代 会に派遣することができる。</p>	<p>一〇名以上の社員が意見一致 すれば、社員総代会の決議案を 監査役会を通じて提出すること ができる。提案理由説明のた めに、一名を代表者として総代 会に派遣することができる。</p>	<p>一〇名以上の社員が意見一致 すれば、社員総代会の決議案を 監査役会を通じて提出すること ができる。提案理由説明のた めに、一名を代表者として総代 会に派遣することができる。</p>	<p>一〇名以上の社員が意見一致 すれば、社員総代会の決議案を 監査役会を通じて提出すること ができる。提案理由説明のた めに、一名を代表者として総代 会に派遣することができる。</p>
<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権一般社員の提案</p>	<p>権社員総代会の性</p>	<p>権社員総代会の性</p>
<p>権社員総代会の性</p>	<p>二五〇名以上の社員が意見一致 すれば、社員総代会の決議案を 監査役会または取締役会に提出 することができる。</p>	<p>二五〇名以上の社員が意見一致 すれば、社員総代会の決議案を 監査役会または取締役会に提出 することができる。</p>	<p>二五〇名以上の社員が意見一致 すれば、社員総代会の決議案を 監査役会または取締役会に提出 することができる。</p>	<p>二五〇名以上の社員が意見一致 すれば、社員総代会の決議案を 監査役会または取締役会に提出 することができる。</p>

権限	恒常的な業務監査、最高代表機関の招集特定の事項の執行につき同意権の留保(以上AG九五)の取締役の選任(AG七五、八)定款の字句のみのみ修正および監督官庁が定款変更決議に修正を要求してきたときこれに応じること(VAG三九)	(法律に規定あるもののほか) 医長、計理人の任命、事業費予算の承認、暫定的な定款変更	契約の包括移転の受入、暫定的な約款変更	業務の執行 (AG七〇) 会社の代表	代表	業務支配人への委任の委託 会社の代表
委員会の設置	決議の準備および決議の実施のため監査役中より委員会を設置できる (AG九二)					

イギリスのおもな相互保険会社の社員総会と取締役・監査役の任免関係についてみると、つぎのとおりとなっている。

定時社員総会の開催	年一回、エディングバラで開催。時期は取締役会で決める。	社 年一回、登録済事務所、または取締役会の決める場所で開催。時期は取締役会で決める。	ナショナル生命保険相互会社 年一回、四月か五月に、ロンドンで開催。	イギリス会社法 年一回。総会と総会との間隔は一五カ月以内とする。
臨時社員総会の開催	(イ)取締役会で適當と思うとき (ロ)合計で五万ポンド以上の生命保険契約を保有する二〇名以上の社員の請求	(イ)同上 (ロ)取締役三分の一の請求 (ハ)決資格を有する社員二〇名の請求	(イ)同上 (ロ)取締役四名の請求 (ハ)二年以上保険料払込の合計で一萬ポンド以上の保険契約を有する二〇名以上の社員の請求	表決権を有する社員の一分の一以上の請求
定時総会のおもな議事	取支計算、貸借対照表、取締役および監査役の報告の審議	取締役及び監査役の選任 会社の経理の審議、取締役会定例報告	取支勘定、貸借対照表、取締役の報告の審議、承認	
	スコッチ・プロビデント・インステイチューション (Regulations 1959)	エクイタブル生命保険会社 (Articles 1963)	会社 (Articles 1924)	イギリス会社法 (Company Act. 1948)

種類ごとの社員の特別総会の提唱（青谷）

<p>総会の委任状</p>	<p>総会の採決</p>	<p>総会で定足数未達の場合</p>	<p>総会の定足数</p>	<p>知</p>	<p>総会開催の通知</p>
<p>総会の委任状は、取締役、監査役の選任の決定、取締役、監査役の報酬の総会の前一週間以内とそれぞ</p>	<p>本人出席社員の単純多数同数の場合は議長採決</p>	<p>(イ) 延期された総会では二名未達でも定刻後五分のときの出席者を定足数として開催</p>	<p>(ア) 定刻後一〇分までに定足数未達の場合は社員が要請した総会は解散し延期されない。その他の総会は一週間延期</p>	<p>二名（取締役、監査役）の選任、指名は二名未満でも総会が開催できる。</p>	<p>総会の前一週間以内とそれぞラズゴロ・ロンドン・各新聞に広告</p>
<p>表決資格を有する社員に委任状は総会の四八時間以上前に届けられること。</p>	<p>二年以上保険料払込の保有契約高（一〇〇ポンドにつき一票）（二〇〇ポンドにつき一票）の本人出席社員のみで表決</p>	<p>(イ) 延期された総会では二名未達でも定刻後三分のときの出席者数を定足数として開催</p>	<p>(ア) 定刻後三〇分までに定足数未達の場合は三日以上一四日以内で出席社員が決めた日に延期</p>	<p>二〇名以上</p>	<p>総会の一日以上前にロンドンの日刊紙二紙に最低一回広告を掲載し、かつ、票決資格のある社員に郵便その他で通知</p>
<p>表決資格を有する社員に委任状は総会の三日以上前に届けられること。</p>	<p>本人出席社員の挙手による採決</p>	<p>(イ) 延期された総会では二名未達でも定刻後三分のときの出席者数を定足数として開催</p>	<p>(ア) 定刻後三〇分までに定足数未達の場合は臨時社員総会は解散し延期できない。臨時社員総会は一週間延期</p>	<p>一〇名</p>	<p>取締役、監査役の選任、監査役の報酬の決定</p>
<p>投票採決の場合のみ、代理人（社員でなく、なし）にかかわらず、表決させることができる。</p>	<p>一社員一票の表決権（株式会社でない場合）</p>	<p>三</p>	<p>三</p>	<p>三</p>	<p>定時総会は総会の二日前に文書で通知し、臨時総会は総会の七日以上前に文書で通知</p>

<p>取締役会の員数 取締役会の資格要件</p>	<p>一五名以下、七名以上で 取締役の定める数 二〇〇ポンド以上の生命 保険契約または二〇ポ ンド以上の年金契約によ る社員</p>	<p>委任状の書式は規定され ている。 一 二名以下八名以上 五、〇〇〇ポンド以上の 保険契約を保有する男子 社員</p>	<p>郵送されること。 書式は規定されている。 一〇名以下六名以上 自己についての配当付二 〇〇〇ポンド以上の終身 もしくは養老保険契約に よる社員 七〇才未満のもの 他生命保険会社の取締役 もしくは所有者でないも の</p>	<p>取締役の任命 取締役の任期 満了</p>	<p>(イ)社員総会で選挙 (ロ)空席補充もしくは追加 のため取締役会で指名 のため指名されれば追加 取締役は指名直後の定取 社員総会で任期満了 (イ)その他三名(取締役 会で決定)が毎年任期 満了する。 い。ずれも再選を妨げな い。</p>	<p>同上 (イ)三名が毎年任期満了す る。取締役間で意見が 一致しないときは、最 後に選任されたからの が任期満了する。 い。ずれも再選を妨げな い。</p>	<p>同上 (イ)前回選任されてからの 在任期間の最長の者か ら三分の一が毎年任期 満了する。</p>	<p>取締役の罷免</p>	<p>(イ)総会の決議 (ロ)取締役会の決議(大英 帝国在住の四分の三以 上の同意)</p>	<p>臨時社員総会の決議</p>	<p>(イ)総会の特別決議 以上の同意による決議</p>	<p>取締役の退任</p>	<p>(イ)いつでも自署の文書を 提出して辞任できる。 (ロ)破産、支払停止、債権 者と示談となつたとき (ウ)狂気、精神異常となつ たとき</p>	<p>(イ)資格条件が停止し たとき (ロ)会社から利潤を受ける 子会社以外の生命保険 会社の役員となつた</p>	<p>(イ)いつでも一カ月前に文 書で通知すれば辞任で きる。 (ロ)資格要件の契約を維持 できなくなつたとき (ウ)他の生命保険会社の役</p>	<p>二名以上 定時総会で選任 在任取締役の三分の一 (またはそれに近い数) が任期満了する。 再選を妨げない。 (イ)破産もしくは債権者と 示談となつたとき (ロ)精神病となつたとき (ウ)辞任を申出たとき</p>
------------------------------	--	---	---	---------------------------------	---	--	---	---------------	--	------------------	----------------------------------	---------------	--	---	---	--

種類ごとの社員の特別総会の提唱（青谷）

<p>取締役候補の 推薦（退任取 締役を除く） 足数</p>	<p>他に別段の規定のないか ぎり三名</p>	<p>(ニ)必要資格要件が停止し たとき (イ)連続六カ月間無断で取 締役会を欠席し取締役 会で退任と決められた とき (イ)管理命令、破産、債権 者との示談となつたとき (イ)狂気もしくは精神異常 となつたとき (イ)文書で辞任し、取締役 会が決議したとき (イ)連続六カ月間無断で取 締役会を欠席し、取締 役会で退任と決められ たとき</p>
<p>一カ月以上前に二名の表 決資格のある社員の署名 を付して事務所に通知 した空席に對し二人以 上は推薦できない。</p>	<p>他に規定のないかぎり五 名</p>	<p>(ニ)職についたとき (イ)破産、債権者との示談と なつたとき (イ)精神異常となつたとき (イ)連続一三週間もしくは 年間合計二六週間無断 で取締役会を欠席した とき</p>
<p>三〇日以上前に書面で保 険計理人に通知</p>	<p>四名（取締役総数八名未 満のときで定時役員会の 場合には三名）</p>	<p>取締役会で適宜決める。 定めがない場合には二名</p>