

労働者を被保険者とする生命保険契約の効力

(名古屋地裁岡崎支部平成12年4月26日判決、
平10(ワ)378号、保険金引渡請求事件、
一部認容(確定)、労働判例790号32頁)

井 村 真 己

【事実の概要】

Aは、昭和35年2月8日に被告会社へ入社し、昭和55年1月に被告会社の取締役役に、平成元年には常務取締役役にそれぞれ就任していたが、平成6年6月に悪性リンパ腫を発病し、平成7年3月に被告会社を退職した。Aは、被告会社を退職してから2年6カ月経過した平成9年9月4日に、悪性リンパ腫(ガン)の再発により死亡した。被告会社は、Aに対して、昭和55年7月に従業員退職金として金399万720円、平成7年3月に役員退職慰労金として金1742万円、平成8年4月に金374万7500円、合計2515万8220万円を支払っていた。

他方、被告会社は、平成5年12月29日に訴外B保険会社との間で、Aの同意を経た上で、Aを被保険者、被告会社を保険金受取人とする逡増定期保険特約付定期保険契約(以下、本件生命保険契約とする)を締結した。本件生命保険契約は、定期保険に逡増定期保険特約(逡増定期保険特約とは、第2保険年度以降、毎年特約締結時の保険金額の10%に相当する額を特約保険金額に上積みするもの)を付した契約であり、保険金額は、主契約の死亡保険金額が1500万円、特約保険金額が9500万円で締結されていた。Aが死亡した当時の第4保険年度であったことから、被告会社は主契約の死亡保険金1500万円に特約保険金額9500万円の130%を加算した金1億3850万円を平成10年3月12日に受領した。

Aの相続人(妻)である原告は、被告会社に対して保険金の引渡を求めて訴を提起した¹⁾。原告は、本件保険契約の被保険者となることにAが同意した際に、保険金の相当額は被保険者もしくは同人の相続人(遺族)に支払う旨の合意があっ

たとし、かかる明示の合意がなかったとしても、商法674条が他人の生命保険契約において、被保険者の同意を要求するとした趣旨は、他人の生命保険契約において契約者が不労な利得を得ることを防止しようとするところにあり、さらに事業主が従業員・役員を被保険者とする場合には、事業主が負担した保険料は、所得税法上・法人税法上損金に計上できるという優遇措置がとられていることなどから、特別な合理的事情がないかぎり、本件保険金額の一部を原告らへの保障以外にあてることが予定されていたとしても、その相当部分は原告らに引き渡されるべきであると主張した。

さらに、被告会社の役員退職金慰労金規程は、その13条において「退職慰労金と関連のある会社加入の保険契約の受取保険金(中途解約返戻金も同じ)は、全額会社に帰属する」旨規程されているが、この規程は、保険金額が退職慰労金相当の金額にある場合に限って有効と解されるべきであり、本件のように、保険金額が退職慰労金を大幅に上回る場合においては、被告会社は役員を利用して不労な利益を得ることになるから、同規程は公序良俗に反し無効と解すべきであると主張した。

これに対して被告会社は、生命保険契約は現行の法制度において、①人の死亡という不確定な事実の発生を支払条件とするもので、射倖契約性を有する、②生命保険金の支払は、既に払い込んだ保険料の対価としての性質を有する、③他人の生命を保険の対象とすることも認められていることなどから、本件において被告会社が保険金を全額取得したことは、なんら不労の利得というべきものではないし、さらに原告の主張するような委任契約もしくは労働契約関係における退職金ないし退職慰労金についても、すでに支払っているものであるから、受領した保険金をAに支払う債務を負っているものではないと主張した。

【判決】

1) なお、Aの法定相続人には妻のほかに二女と長男がいるが、被告会社に対する本件保険金相当額支払請求権に関しては、原告が単独で相続することで相続人間で合意している。

・一部認容。

判決は、まず本件生命保険契約締結の趣旨及び内容について、以下の事実を認定した。

被告会社は、企業防衛と節税対策を主たる目的として、本件生命保険の締結を検討するようになったものである。また、本件生命保険契約の内容は、生命保険会社の担当者の説明によれば、逓増型保険は、インフレ等により保険金額を目減りさせない目的で作られており、本件生命保険は被告会社にとって保険料が平成8年まで全額損金計上でき、平成8年以降は半額が損金計上でき、死亡保険金を受けとった場合、一旦収入として受けとった年度の益金に計上し、その中から死亡保険金あるいは弔慰金を支払った場合には、その額を損金として計上でき、解約返戻金を受けとった場合は、一旦その金額を益金に計上し、その中から役員等の退職金を支払った場合には損金計上できることから、節税対策となることがセールスポイントとなっていた。

生命保険会社では、法人ないし個人事業主が契約者となり従業員を被保険者として、法人ないし個人が保険金の受取人となる場合には、大蔵省の指導に基づき、生命保険付保に関する書面に事業主と被保険者が連署することとなり、保険金の用途についても確認することとされていたが、退職金規定がある場合や役員が被保険者である場合には同人に面談して直接説明し、署名をもらっていることから不要としていた。なお、生命保険付保に関する規定は、「この生命保険契約に基づき支払われる保険金及び給付金の全部又はその相当部分は、退職金又は弔慰金の支払に充当すること、この規定に基づき生命保険契約を締結する際、生命保険会社は被保険者となる者の同意を確認する」旨規定されていた。これは、事業主が不当に保険金を取得することを防止するとともに、退職金に対し、保険金をあまりにもかけ離れた額に設定しないようにするとの趣旨が含まれている。

さらに本件生命保険契約が締結された当時、被告会社は役員に対する退職金債務が確立していなかったものの、平成5年11月1日に役員退職金慰労金規定が制定されている。これは、本件生命保険契約の締結を検討した時期とはほぼ同

時期であった。

判決は、以上のような事実認定を基礎として、本件生命保険契約における保険金相当額引渡の合意の有無について以下のように判示した。

「本件保険契約のパンフレットには、逡増保険であること、役員のために特に高額かつ長期の保障内容としていること、節税できること、経営者の退職金・弔慰金の準備に有効であること、本件保険金の算出根拠として、Aの死亡退職金を2億3460万円とされているところ、現実には・・・右死亡退職金額が本件保険金算出の根拠とされていることが窺われること、また、被告会社の右退職金慰労金規程に基づく退職慰労金と本件保険金額は極端に異なり、本件において、Aに対し、役員退職慰労金を支払っているところ、右金額は、2116万7500円であり、他方、本件保険金額は、主契約の死亡保険金が1500万円、逡増定期保険特約基準保険金が9500万円で、第2保険年度以降、毎年特約締結時の保険金額に10パーセントに相当する額が上積みされるものであったこと・・・及び前記の証言に照らして、本件保険契約の目的として本件保険金を退職金に充てること、役員死亡による企業の損害の填補の他、役員の福利厚生、遺族の生活保障の目的を含むものとするのが合理的である。

Aは、死期が間近に迫ったころ、原告に対し、「もし、自分が死んだら、被告会社が保険のことで判を押してくれと、行って来るかも知れない。もし来たら、それは自分たちに貰える保険金だから、すぐには判を押していけない。1000万円でも、2000万円でも貰えるかも知れないので、弁護士に相談するように。」等と言っていた。

右事実関係によれば、被告会社とAとの間において、本件保険金については、少なくとも本件保険金のうち相当額を遺族に引き渡す旨の合意があったものと推定するのが相当である。」

さらに、退職慰労金規程13条の規定および本件生命保険契約において、保険料を全額損金処理できることは、上記の合意の存在の妨げになるものではないとした上で、被告会社がAの相続人である原告に対して支払うべき具体的な金額については次のように判示した。

「前掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、被告会社は、本件保険料として1970万8340円を支払っていること、Aの退職金として、昭和55年7月ごろに399万720円を、平成7年3月に1742万円を、平成8年4月に374万7500円を支払い、その合計額は、4486万6560円となること、本件保険契約の目的が、節税対策や企業防衛等被告会社の利益をも目的としていること、Aが原告に対して述べていた金額等を考慮すると、右相当金額は、本件保険金額1億3850万円から、4468万6560円を控除した額の4分の1である2340万8360円とするのが相当である。」

【検討】

近年、使用者が従業員や取締役などを被保険者とし、自らが保険金の受取人となることを約した生命保険に加入し、彼らの死亡によって受領した保険金の全額を会社に帰属させたことに対して、遺族がその保険金を請求して訴を提起するという紛争が目立ってきている²⁾。

このような訴訟は、本件のような取締役ないし従業員が個人として被保険者となっているものと、いわゆる団体生命保険によるものとがある³⁾。また、こうした事例においては、企業が従業員に対する退職金規定等を定めていないことが多いために、使用者の保険金の取得がいわゆる不労の利得に該当するのではないか、との疑義が生ずることになる。さらに、退職金規定が存在している

²⁾ 商法上の取締役としての地位にある者と、それ以外の一般の従業員との間では、その法律上の地位および受け取る金銭の性質等につき相当の相違があることは否定できないが、本稿で問題とする在職中に締結された生命保険契約の保険金の帰属という問題に関しては、従業員であると取締役であるとでさほど大きな相違はないために、ここでは原則として両者を区別せずに扱うことにする。

³⁾ 団体生命保険とは、「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（いわゆる掛け捨て保険）」を指す。このような団体定期保険においては、個人単位の危険選択は行わず、団体としての危険選択を行なうものとされるため、個人ごとの医学的審査は行われないものとされている。山野嘉朗「団体定期保険契約の効力・効果」判タ933号34頁（1997年）。

場合であっても、実際に従業員に支払われる退職金の額と使用者が受領する保険金額との差が著しく大きい場合にもやはり同様の問題が生ずることになる。

商法は、被保険者と保険契約者とが異なっている生命保険契約について、674条1項において「他人ノ死亡ニ因リテ保険金額ノ支払ヲ為ヘキコトヲ定ムル保険契約ニハ其者ノ同意アルコトヲ要ス」と定めている。この規定は、いわゆる他人の生命の保険については、契約を締結する際に被保険者の同意を得ることによって、その効力を生ぜしめるという同意主義の立場をとることを明らかにしたものである⁴⁾。その趣旨は、「この種の保険は一般に被保険者の生命に対する犯罪の発生を誘発する危険性があること、保険契約者ないし保険金受取人が不労の利得を取得する目的のために利用する可能性があること、一般・社会的倫理として同意を得ずにいわゆる射倖契約上の条件とすることは他人の人格を無視し、公序良俗に反するおそれがあることなどからこれらを防止するためである⁵⁾」とされている。

このような商法647条1項にいう被保険者の同意に関しては、以下の問題が指摘されている。第一に、従業員が生命保険契約を締結する際に、使用者に対して同意を与えたか否か(被保険者としての商法上の同意)ということと、従業員

⁴⁾ このほかにも、他人の死亡を保険事故とする生命保険契約の締結に関する立法例としては、利益主義(保険金受取人が被保険者の生存について利益を要するとする主義。英米法において採用されている)や親族主義(保険金受取人が被保険者の親族であることを要するという主義。わが国の明治44年の改正前の商法において採用されていた)などがあるが、前者については、利益が典型的・限定的にならざるを得ないために、かかる保険が有用性を有する場合をカバーしきれないことなどの問題点が指摘されており、後者については、保険金受取人を被保険者の親族に限定したとしても、生命保険契約に付随する危険を防止しうるとはいえないという点が指摘されている。これらに対して、同意主義は、その要件がきわめて明確であるとともに、親族主義と異なり、有用な他人の死亡の保険の発達が害されるというおそれもないことなどから、比較的妥当な立法例であるものとされている。坂口光男『保険法』294頁(文眞堂・1991年)、西島梅治『保険法(第2版)』354頁(筑摩書房・1982年)などを参照。

⁵⁾ 文化シャッター事件・静岡地浜松支判平9.3.24 金融・商事判例1016号30頁。山野・前掲註3) 40頁。江頭憲治郎「他人の生命の保険契約」ジュリ764号58頁なども参照。

が同意を与えたのであれば、それはいかなる内容のものでいかなる効力を当事者の法的関係にもたらすものであったか、具体的には、かかる同意の際に、使用者に保険金の全額の取得を認めることにつき合意したものなのか、あるいは遺族に対して保険金を引き渡すことについて合意していたのか(使用者と被保険者間における合意の内容)という点が中心となる。第二に、使用者に対して受領した保険金の一部ないし全部を従業員の遺族らに引き渡すことを認めるのであれば、その法的根拠が問題となる。その際には、従業員ないし取締役の退職金、退職慰労金、弔慰金などに関する就業規則等の規定が存在しているか否か、また退職金等が支払われたものの、その退職金と使用者が受領した保険金の金額の差額などが考慮されることになる。以下において、これらの問題に関する学説・判例を分析する。

まず第一の同意に関する問題については、団体定期保険の場合と事業者保険との場合で区別される。すなわち、団体定期保険における商法674条に基づく被保険者の同意については、同条が同意の方式については何らの制限も設けていないことから、いかなる方式であっても有効な同意があると解することができる。かつ同意は契約成立要件ではなく、効力発生要件であると解されていることから、被保険者となる者が十分に知悉しうるような状況のもとで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に異議を述べないかぎり、

⁶⁾ 山野・前掲註3) 41頁。これに反対する判例として、文化シャッター事件・前掲註がある。ここでは、団体定期保険契約の場合であっても、従業員各人がその保険契約の存在すら知らされていないとするならば、商法上の同意主義の趣旨を損ない、公序良俗に反するものとなるとして、各支社の統括部長を通じて団体定期保険契約の被保険者となっていることを従業員に通知するという方式による同意は、商法上の同意の要件を満たしていないとして、団体保険契約それ自体を無効と判示した。この判例については、理論的には明解ではあるものの、団体保険の趣旨にある従業員の福祉という観点からは妥当ではない、との批判が多い。評釈として、山野嘉朗・ジュリ 1116号 125頁、阿部哲二・季労 183号 129頁、水野幹男・労旬1412号40頁など。同様に、会社と役員との間に保険金の相当部分を弔慰金支払に充当するという合意が存在していなかったものとして、遺族の請求を棄却した例として、成和化成事件(東京地判平11.2.26 労判767号89頁)がある。

被保険者の黙示の同意があったものと認められてきている⁶⁾。具体的には、団体保険においては、会社の労働組合の代表者による一括的同意の意思表示で足りると解され、また新入社員について個別的に団体保険の被保険者になることの同意を求める必要はないものとされており、就業規則ないし労働協約において保険条項が挿入されていれば足りると解されている⁷⁾。これに対して、事業者保険のような特定の従業員個人を被保険者とする生命保険契約については、個別的同意が必要とされることになる。ただし、この場合であっても、原則としては、同意の方式についてはいかなる方式でも問題はないとされる⁸⁾。よって、多くの事例においては、保険会社と使用者との関係において必要となる従業員の同意については、基本的にそれほど問題とはならない。

次に、使用者はいかなる動機・目的をもって従業員を被保険者とする生命保険契約を締結したのか、それに対して従業員側は契約を締結する際にいかなる主観的意図を有していたのかという、使用者と従業員の間における合意の内容が問題となる。使用者が自らを保険金受取人、従業員を被保険者として締結する生命保険の本来の趣旨は、従業員の福利厚生であり、そのことについては学説・判例上異論はない。そして、ここでいう従業員の福利厚生とは、従業員全

⁷⁾ 西島・前掲註4) 355-356頁。それによれば、団体保険も賭博的悪用の危険がないとはえないが、個別的契約に比較するとかかる危険が少ないと考えられること、保険契約条件の適否に対する集団的な監視・是正が期待されるため、このような一括的同意を認めても弊害は少ないものとされている。

⁸⁾ 西島・前掲註4) 355頁、坂口・前掲註4) 296頁。ただし、本件の判旨にもあるように、大蔵省は、昭和58年ごろ被保険者を従業員とする事業主受取の生命保険契約に関して、生命保険業界に対し、従業員の生命に関する保険契約でありながら、従業員の遺族に保険金がまったく支払われないこと、従業員の遺族に保険金が全額または相当部分が支払われる旨の社内規定がないような企業に事業主受取の保険を販売することは問題であるとして、従業員を被保険者とする事業主受取の保険契約については、契約内容の詳細にわたる被保険者の同意確認について十分に配慮すべき旨の行政指導を行っており、各生命保険会社は、かかる行政指導に基づき、被保険者に対して付保規定の署名・捺印を通じて同意を得るようになっている。

⁹⁾ 山野・前掲註6) 127頁。

体の福利厚生を抽象的に実現するためのものではなく、個々の従業員の福利厚生を具体的に実現することを通して、ひいては従業員全体の福利厚生を実現するものであるとされる⁹⁾。この目的からは、こうした生命保険による保険金の使途は、たとえ保険金が使用者に帰属することを定めたものであるとしても、最終的には、従業員への退職金や遺族への弔慰金として用いられることを本来的には想定している。しかし、わが国の商法が、他人の生命の保険の締結について、その効力発生要件として同意主義を定めている以上、契約約款に従って使用者が従業員の死亡による保険金の全額を取得したとしても、法的にはなんら問題とはならない。さらに、使用者には法律上の義務として退職金の支払義務があるわけではない。しかし、使用者が何らの退職金規定や弔慰金規定をも定めることなく、生命保険による保険金の全額を取得することは、不労の利得であるという批判がなされることになり、そこで使用者が取得した保険金を遺族らに対して引き渡す法的義務をどこに求めるのか、という点が問題となる。

判決の多くは、これを従業員が契約締結に同意した際に署名・捺印した付保規定に求める。すなわち、この種の裁判例の嚆矢である布目組事件¹⁰⁾は、従業員が署名押印した「生命保険付保に関する規定」と題する文書において、「この生命保険契約に基づき支払われる保険金の全部又はその相当部分は、退職金又は弔意金の支払いに充当するものとする。」との規定が置かれていたことから、ここでの生命保険契約締結の趣旨・目的は、従業員の死亡に対して、死亡退職金や弔慰金を支払うことをもって従業員の福祉に寄与するものであるということを確認する。そして、この生命保険付保に関する規定は「他人の生命の保険契約締結に必要とされる被保険者の同意を証する書面ではあり、被保険者

¹⁰⁾ 名古屋地判平 7.1.24 判タ 891 号 117 頁、判時 1534 号 131 頁。評釈として、石田満・判時 1549 号 206 頁 (1996年)、竹濱修・私法判例リマークス <1996 (下) [平成 7 年度判例評論] > 116 頁 (1996年) など。本件は、電気工事の請負等の業務を営んできた被告会社において、高所作業などのかなりの危険性を伴う工事が多く、実際に感電事故により計1100万円の補償を行ったことなどから、こうした労働災害に関する補償の原資とするという目的で、本件生命保険契約を締結した。

である訴外人が署名押印したとしても、右書面自体によって従業員と被告との間で死亡保険金を死亡退職金又は弔慰金として支払う旨の合意があったとは認めることができない」としつつ、生命保険契約の趣旨・目的は、上記の通り従業員の福祉に資することであり、かつ生命保険付保に関する規定において、労働者の同意を求める際に、支払われる保険金の全部又は相当部分は退職金又は弔慰金の支払いに充当することを明示していたという点を重視して、「本件保険契約の締結に際して、当該従業員と被告との間で、従業員が死亡した場合保険金の全部又は相当部分を退職金又は弔慰金として支払う旨の合意があったと認められるべきである。」として、使用者には保険金の引渡義務があると判示している。かかる判旨には批判もあるものの¹¹⁾、その後の判例においても、このような付保規定がある場合には、その内容を基礎として、諸般の事情を考慮した上で、当事者の意思解釈から使用者に対して退職金・弔慰金の支払義務を認めてきている。そして、問題の焦点は、もっぱらかかる支払義務を認めた上で、使用者が受け取った保険金のうちのどの程度を遺族に引き渡すべきか、という点に移ってきている。例えば、東海ベントナイト化工事件¹²⁾は、生命

¹¹⁾ 石田・前掲註10)は、判旨が保険金支払について従業員と使用者間の合意があったことについて、付保規定から直接導かないことについて「まったく理解に苦しむ」とコメントしている。しかし、付保規定そのものは、あくまでも生命保険契約の効力発生要件という対外的効力のみを有するものでしかなく、そこに従業員と使用者との間の合意を直接根拠づけることについては慎重にならざるを得ない。むしろ、竹濱・前掲註10)が指摘するように、付保規定に従業員が同意したことの意義は、退職金・弔慰金規定がない場合であっても、使用者は、原則として保険金額に相応する死亡退職金ないし弔慰金の制度を設ける合意があったものとし、従業員は、それに基づいて使用者に支払われた保険金の相当額を退職金ないし弔慰金として支払請求できると解する方が理論的には妥当であろう。すなわち、使用者は、就業規則等で退職金を支払う旨の定めを置かないかぎり、法的に退職金ないし慰労金の支払義務を負うものではないから、この種の事実において、使用者が退職金規定を置いていないものがほとんどである以上、このような形で当事者の意思を擬制する必要があるものと思われる。ただし、判例においては、こうした商法上の同意から直接保険金に関する合意を導くものが多く、その違いはさほど意識されていないように見える。

¹²⁾ 名古屋地判平10.12.16 労判758号36頁。

保険契約の目的は、保険約款上、被保険者ないしその家族の生活保障の目的を有しているとしつつも、被告会社が保険契約を締結した目的、動機には、節税対策や解約返戻金による利益の先送りが含まれていたという認定のもとで、遺族らに支払うべき具体的金額については、「本件保険契約の趣旨目的、保険金額及び保険期間、被告の規模、当該従業員の被告における地位、職務、貢献度及び給与の額、被告の支払った保険料、本件保険金に課せられる税金等を総合的に考慮して、社会通念上、相当な金額をもって」認定すべきであるとし、具体的には使用者が取得した約9,000万円の保険金のうち、保険料および税金を差し引いた金額を被告と原告で折半して取得するのが相当であるとしている。具体的な金額をどのように認定するかに関しては、判例によって大幅な差があるものの、総じて受領した保険金から保険料および税金を差し引いた上で、様々な事情を総合的に判断した上で、従業員側に対して支払われるべき金額を決定する、という手法が判例上定着しているものといえよう¹³⁾。

本件判決についても、被保険者が役員であることを除けば¹⁴⁾、基本的にこの枠組を踏襲している。ただし、本件の場合、被保険者が死亡したのは会社を退職した後であるということ、また退職時に退職慰労金という名目で金銭を受け取っていたものの、使用者が受領した保険金がかかる金額と比較するとかな

¹³⁾ 最近の判例としては、パリス観光事件（広島高判平10.12.14労判758号50頁）は、従業員の死亡それ自体によって、使用者に代替雇用者の採用・育成費用などの経済的損失は生じることはありうるとして、このような経済的損失を填補するためであれば、使用者が保険金の一部を取得することにも合理性があるとしている。また、秋田運輸事件（名古屋高判平11.5.31労判764号20頁）は、従業員が保険料の3分の1を負担していたことから、受領した保険金額のうち、従業員が負担した分については当然に従業員の遺族に支払われるべきであるとし、残りについては、従業員の稼働年数、年間の賃金の総額、被告会社の弔慰金規定などから両者で折半するのが相当であるとしている。

¹⁴⁾ 取締役について同様に問題となったものとして、東映視覚事件（青森地弘前支判平8.4.26判時1571号132頁）（評釈として吉川吉衛・平成8年度重要判例解説（ジュリ増刊1113号）111頁、水島郁子・民商116巻6号973頁などを参照）、高山電設事件（神戸地判平10.12.21労判764号77頁）、赤武石油ガス事件（盛岡地遠野支判平12.3.22労判783号55頁）などがある。

りの高額であること、などの点にこれまでの判例との相異点を見ることができ
る。以下、この点について検討を加える。

第一の点に関しては、これまで見てきた通り、使用者が従業員を被保険者と
して締結する生命保険契約は、在職中に不慮の事故ないし病気等で死亡した労
働者の遺族に対して、退職金ないし弔慰金を支払うことを主要な目的としてい
る。そうすると、使用者が生命保険を締結する際の被保険者の対象は、当該企
業に在籍している従業員・役員であることが条件であると解すべきであり、当
該従業員・役員が退職した場合には、契約の主たる目的が消滅するのであるか
ら、この場合の契約の効力、換言すれば、会社が契約を解除せずに継続させる
こと意義が問題とされなければならない。しかし、本件の判旨はこのことにつ
いて何らの言及をしていない。企業の節税対策等の目的のために退職後も契約
を解除しないことに合理性が認められるのであれば、まずそのことを明確にす
べきであり、そこから、使用者が受領した保険金額のうち使用者が取得しうる
部分について明らかにすることができたのではないか、との疑問が残る¹⁶⁾。

また、被告会社は、生命保険契約締結と同時期に制定された退職金規定に基
づいて、Aの退職金を支払っている。保険金が退職金ないし弔慰金支払に充当
される旨の合意がある場合においては、保険金が使用者に帰属することが、契約

¹⁶⁾ この点について参考となるのは、世良工業事件（大阪地判平11.3.19労判762号28頁）
である。この事例は、昭和61年に入社、平成3年4月退職の後、同年10月に死亡し
た従業員に対して、5,000万円の生命保険がかけられており、被告会社は、平成3年
月に退職金として500万円を支払った上で、保険金に関連しての退職金等の問題に
ついては、以後いかなる理由があろうとも一切異議を述べない旨の念書を作成して
いた事例である。判旨は、当該生命保険契約の目的は、従業員の福利厚生のみを目
的としたものであることを認定した上で、従業員の退職後も被告会社が契約を解除
しなかったことについて、「仮に本件契約が従業員の福利厚生を目的としたもので
あるとすれば、従業員が退職した後は当然本件契約を解約すべきであるにもかから
わず、被告は、従業員の退職後も本件契約を解約することなく継続させたのである
から、本件合意が従業員の退職によって当然に効力を失うと解すべきではない。」
と判示した上で、使用者が支払うべき死亡退職金または弔慰金の額は、使用者が支
払った保険料、税金などを差し引いた2,500万円であるとしている。

上定められていたとしても、かかる規定に基づいて会社が退職金を支払っているのであれば、保険金の引渡義務についてはは問題とならない¹⁶⁾。しかし、退職金または弔慰金制度が設けられているとしても、その金額と保険金額との間に大きな差があるときには、企業がその差額を取得することが法的に許されるかについて問題が生じる。本件はまさにそのような事例である。この点につき、判旨は、退職金と保険金との間に極端な差があること、また被告会社の退職金規定の制定が、本件生命保険契約とほぼ同時期に行われたことなどから、保険金の相当部分については、退職金に充当すべきとしている。そして、具体的な金額の算定にあたっては、使用者の生命保険の締結目的の中には節税対策や企業防衛などもあること、死亡する直前に「1000万円でも、2000万円でも貰えるかも知れない」と言っていたAの保険金に対する認識から、保険料・税金を控除した額の4分の1を引き渡すべきとしていることが伺われる。このような金額の決定には問題があろう。すなわち従業員が自らにかけられている保険金の具体的な額を知っていたとの事実認定がなかったことを考慮するならば、単に当事者の認識として出ている金額をそのまま原告らに認められる認容額とするのではなく、より精緻な算定が求められるべきである。本件においては、むしろ使用者の主張する節税ないし企業防衛という目的は、役員が在職中にその目的を發揮しうるものであることから、すでに退職している役員について契約を解除せずに存続させること自体が、使用者の不労の利得の意図を反映しているものといいうるものである。よって、この点を重視して、保険料・税金を控除した残りの全額を引き渡すべきであったと思われる¹⁷⁾。

¹⁶⁾ 山野・前掲註3) 41頁。

¹⁷⁾ この点、前掲世良工業事件においては、2500万円という金額につき、「勤続年数が5年程度であることからすれば、不相当に高額であることは否めない」ことを指摘しつつも、すでに従業員ではない者の死亡によって被告が利得する必要性は全くないこと等を考慮すると、やむを得ないものであると判示している。同事件においては、契約の締結自体について使用者の不労の利得を目的としたものではないかと疑わせる事実が散見されることを差し引いても、妥当な判決内容と思われる。