

IAIS 市中協議文書「保険会社の企業文化に関する論点書」に関する協会意見

該当箇所	意見(和文)	意見(英文)
総論	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生命保険協会は保険監督者国際機構（IAIS）に、「保険会社の企業文化に関する論点書」にコメントを提供する機会をいただき感謝する。 ・ 総論として、消費者がビジネスモデルの中心に位置づけられることが重要である点や、企業文化が保険会社の行動に影響を与えうる重要なポイントである点是否定しないが、企業文化は法域や企業それぞれ固有のものであり、パラグラフ6でIAISが述べているとおり、保険会社に単一の「正しい」文化や「良い」文化は存在せず、数値化や、固有の傾向に基づくカテゴライズができる性質のものではない点を明確にしたい。 ・ また、この認識の下、今回の論点書および将来のフェーズにわたり、定量・定性の両面において、企業文化に関する監督上の画一的な指標開発や、共通の規制を設ける等の意図がない点を確認したい。また、パラグラフ12でもIAISが述べているように、企業文化には深層レベルに位置するもの、すなわち言語化できない行動様式や無意識に持つ価値観なども含まれ、それらは評価・分析が困難である。従って、IAISにおいては、保険会社の企業文化に影響を受ける可能性がある保険会社の行動や結果に焦点を当て、問題となる行動や結果が観察された場合に 	<ul style="list-style-type: none"> • The Life Insurance Association of Japan (hereafter "LIAJ") appreciates the opportunity to submit public comments to the International Association of Insurance Supervisors (or the "IAIS") regarding the Draft Issues Paper on Insurer Culture. • In general, we agree that it is important for consumers to be placed at the centre of the business model and that corporate culture is an important point which can influence the behaviour of insurers. • However, we would like to clarify that corporate culture is unique to each jurisdiction and company, and as the IAIS states in Paragraph 6, there is no single "right" or "good" culture for insurers, and it should not be quantified or categorized based on inherent tendency. • Based on this understanding, we would also like to confirm that the IAIS does not intend to develop uniform supervisory indicators or establish standardized regulations on corporate culture in the Issues Paper and in future phases, both quantitatively and qualitatively. In addition, as the IAIS states in Paragraph 12, corporate culture includes things that are located at a subliminal level

	<p>は企業文化との関係を精緻に検証し、証拠に基いた監督アプローチを採用することを推奨する。</p>	<p>(i.e., behavioural patterns which cannot be verbalized and unconscious values), which are difficult to evaluate and analyse. Therefore, we would like to recommend the IAIS to focus on the behaviours and outcomes of insurers that may be influenced by their corporate culture, and adopt an evidence-based supervisory approach by closely examining the relationship with their corporate culture when problematic behaviours or outcomes are observed.</p>
<p>パラグラフ 13</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・パラグラフ 13 の第二文では、組織の透明性と信頼性の指標となりうるものとして、オフィスのレイアウト、ドレスコード、コミュニケーションのスタイルを指摘しているが、このような組織の特性やスタイルは、それぞれの企業の間で大きく異なる可能性がある。このような組織の特性やスタイルを過度に詳細に検討することは、単一の「正しい」文化や「良い」文化の評価を助長する可能性があり、不適切であると考えことから、この文章を削除することを提案する。 	<ul style="list-style-type: none"> • The second sentence of Paragraph 13 mentions office lay-out, dress code and style of communication as possible indicators of the organisation's transparency and credibility, but these organizational characteristics and styles may vary widely among different companies. We propose that this sentence be deleted since considering an overly detailed examination of such organizational characteristics and styles is inappropriate because it may encourage a single form of evaluation that determines the "right" or "good" culture.
<p>パラグラフ 48</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・パラグラフ 48 の第一文において IAIS が述べている通り、保険会社の特定の価値観を定義することは監督者の役割ではないという記述に同意する。会社によって重視する価値観はさまざまであり、会社のビジネスラインや顧客の性質によっても価値観は影響を受け、そのような価値観を重視するさまざまな文 	<ul style="list-style-type: none"> • As the IAIS states in the first sentence of Paragraph 48, we agree that it is not the role of supervisors to define a specific set of values for insurers. Each company focuses on different values, and values are also influenced by the company's lines of business and the nature of its

	<p>化が顧客に良い結果をもたらし、顧客を公平に扱うことにつながる。したがって、企業文化に対する画一的なアプローチは、ビジネスモデルが多様化している現在の保険業界では適切ではない。</p>	<p>customers. Different cultures that emphasize such values lead to better outcomes and fair treatment for customers. Therefore, a uniform approach to corporate culture is not appropriate in today's insurance industry, where business models are becoming more diverse.</p>
<p>パラグラフ 66</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ イギリスのSM&CRスキームに関し、シニア・マネジャー・レジームでは、重要な機能を果たす上級管理職は業務開始前に規制当局であるPRAおよび/またはFCAによる承認を必要とすることが好事例として紹介されている。当該事例があくまで一例として記載されているものであり、同様のケースにおいては各法域の法制度や商慣行等を考慮する必要があることや、幅広く各法域において当該事例と同様の対応を求める意図がないことを確認したい。 	<ul style="list-style-type: none"> • Regarding the UK Senior Managers and Certification Regime, it is introduced as a good example of a Senior Managers Regime that describes the need for senior management performing key functional roles to seek the PRA's and/or FCA's approval before starting their roles. We would like to confirm that this is only an example, and that the legal systems and business practices of each jurisdiction should be taken into account in similar cases, and that there is no intention to require similar measures described in this example for a wide range of jurisdictions.
<p>パラグラフ 71-84</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本の保険会社では、報酬システムや業績管理に関し、短期的な業績のみでなく、保険会社の長期的な収益性・安定性を重視し、顧客本位の業務運営の観点から、顧客サービスの品質や顧客満足度等に重きを置くバランスの取れた運用が行われており、報酬システム・業績管理を起因とする問題が発生するケースは限定的と考えられる。 ・ 顧客の不当な取り扱いを奨励する報酬システムや業績管理の不適切性の問題点については賛同する一方で、一部の特殊な不正事例をもとに、報酬システム 	<ul style="list-style-type: none"> • Insurers in Japan have a well-balanced remuneration and performance management system that emphasizes not only short-term performance but also long-term profitability and stability, placing importance on matters such as the quality of customer service and satisfaction from a customer-oriented business operation perspective. Therefore, problems arising from this remuneration and performance management system are considered to be limited.

	<p>や業績管理に関して、各法域の市場文化や慣行、各社の自主的な取組みを阻害するような一律の規制を開発するという方向に行くことを懸念する。この懸念が取り除かれるべく、パラグラフ 84 の後に 1 つのパラグラフを追加し、「これらの ICP の趣旨や前パラグラフまでの留意点を踏まえ、具体的な remuneration and performance management のアプローチをどう定め、実施するかは、保険会社自身の役割である」という一文を追加して頂きたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> While we agree with the issue of performance management encouraging unfair treatment of customers and the inappropriateness of remuneration systems, we are concerned about the possibility of developing uniform regulations for remuneration and performance management systems based on a few specific misconduct cases that would inhibit each jurisdiction's market culture and practices, as well as the company's voluntary efforts. In order to address this concern, we would like to request the IAIS to add a new paragraph after Paragraph 84, which states that "it is the role of insurers themselves to define and implement specific approaches to remuneration and performance management, taking into account the intent of ICPs and considerations raised in the previous paragraphs".
<p>パラグラフ 87</p>	<ul style="list-style-type: none"> 保険会社の企業文化は、各法域の市場文化（販売チャネルや投資マーケット等）や、監督当局からの期待や消費者マインドによって影響を受けることに加え、特定のカルチャーが消費者にとって必ず良い結果をもたらすという確固たる経験則は存在しないと考えられる。 こうしたことを踏まえ、監督ガイダンス（supervisory guidance）の開発において、IAIS は十分に慎重な検討を行うべきと考える。具体的には、監督ガイダンスの開発にいて、画一的な指標や企業文化に係る共通の規制設定を開発する方向に行 	<ul style="list-style-type: none"> The corporate culture of insurers is influenced by the market culture of each jurisdiction (sales channels, investment markets, etc.), the expectations of supervisors and consumer confidence, and there is no firm rule of thumb that a specific culture will always produce positive outcomes for consumers. In light of this, we consider that the IAIS should give careful consideration in the development of supervisory guidance. Specifically, we are concerned about the possibility of developing

	<p>くことを懸念する。この懸念が取り除かれるべく、</p> <p>パラグラフ 87 の後に 1 つのパラグラフを追加し、</p> <p>「これらの ICP の趣旨や前パラグラフまでの留意点を踏まえ、具体的な remuneration and conflicts of interest management のアプローチをどう定め、実施するかは、保険会社自身の役割である」という一文を追加して頂きたい。</p>	<p>uniform indicators and standardized regulatory settings for corporate culture in the development of supervisory guidance. In order to address this concern, we would like to ask the IAIS to add a new paragraph after Paragraph 87, which states that "it is the role of insurers themselves to define and implement specific approaches to remuneration and conflicts of interest management, taking into account the intent of ICPs and considerations raised in the previous paragraphs".</p>
--	--	--

以 上