

令和8年1月19日

課 名 農林水産局団体検査課

担当者 課長 鈴木

内 線 3525

JA ひろしまにおける不適切な共済契約について

1 要旨

ひろしま農業協同組合（以下「JA」という。）から令和7年4月10日付けで提出のあった外部専門家（弁護士3名）による調査報告書のうち不祥事件（農業協同組合法（以下「農協法」という。）施行規則第231号第5項に規定）の該否について、同項第6号に関して未検証部分（第4号の行為に準ずるもの）があると認められたため、追加検証等を指導していたところ、令和7年12月4日までに、検証の結果、該当しない旨の報告があった。

県において、これまでのJAの報告内容等を精査・検証したところ、農協法の趣旨に照らして不適切な行為でJAの態勢等に問題が認められたことから、令和8年1月14日付けで報告徴求命令（以下「報告徴求命令④」という。）を発出し、再発防止策の策定等を指導したので報告する。

農協法施行規則第231条第5項

第1号 犯罪行為（詐欺、横領、背任等）

第2号 （略）

第3号 （略）

第4号 共済推進時の義務・禁止行為に違反する行為

義務：情報提供、意向把握

禁止行為：・虚偽告知、重要事項の不告知

・虚偽の告知を勧める行為

・契約者等の告知を妨害する行為 外

第5号 （略）

第6号 組合の業務の健全かつ適切な運営に支障を来す行為又はそのおそれのある行為であつて前各号に掲げる行為に準ずるもの

2 経過（令和7年6月以降）

令和7年6月6日 県から調査報告書の未検証部分について報告を求める通知

7月30日 JAから6月6日付県通知に対する報告

8月29日 県から7月30日付け報告に過去報告と不整合があり再報告を通知

12月4日 JAから8月29日付県通知に対する報告

3 JAの報告等に対する県の評価

JAから届出はなく農協法上の不祥事件には当たらないが、法令の趣旨に照らして不適切

な行為であり、その範囲は JA の一部地域に留まるものの、関与職員、改変件数は多く、不正な実績評価獲得を目的としたもので、一部で組織性や隠ぺい的手口が認められた。また、顧客への影響は、改変によって共済金が支払われないという実質的な影響は認められないが、解約・新規契約に伴い一部で掛金増額や返戻金の減少などの影響が少なからずあった。このことは、顧客の利益を軽視した悪質な行為であり、その背景に次のとおり態勢等の問題が認められた。

(1) 経営管理態勢

経営陣は不適切行為の発生防止や法令等遵守態勢構築の必要性・重要性の認識が不十分であり、3 線*管理態勢、法令等遵守態勢等の内部統制が有効に機能していなかった。

※ 3 線体制とは組織を 3 つの防衛線（役割）に分けリスク管理と内部統制を強化する仕組み（第 1 線：業務部門内での日常的なモニタリングを通じたリスク管理 第 2 線：リスク管理部門などによる部門横断的なリスク管理 第 3 線：内部監査部門による独立的な評価）

(2) 共済推進管理態勢

契約手続きは履践しているとしているが、適切な契約審査や適正事務に対する指導が十分に行われておらず、事務手続きの適切性、妥当性を検証する態勢も不十分であり、顧客利益を軽視した推進活動が行われていた。

(3) オペレーショナル・リスク管理態勢

本店、広島中央地域本部、リスク管理部及び内部監査室において不正の監視や防止、リスク低減の取り組みが不十分であるなど、適切なリスク管理態勢が整備されていなかった。

(4) 利用者の保護

不正な実績評価獲得を目的とした行為及び共済推進活動は、「利用者の最善の利益」の実現の観点から誠実かつ公正さを欠く業務遂行であった。

(5) 組織風土

広島中央地域においては、実績至上主義が蔓延し、公平感の感じられない過大な目標設定、透明性のない人事考課、過度な進捗管理などが相まって、不適切な推進活動を黙認する風潮が形成されていた。

4 報告徴求命令④（令和 8 年 1 月 14 日付け）の概要

(1) 命令の理由

3 で指摘した不適切な行為及び JA の態勢等の問題を是正させ、再発防止の取り組みを励行させる必要がある。

(2) 報告を求める主な事項

- 4 月 10 日付けで報告のあった再発防止策の再検討及び再提出
- 事案に関係する役職員に行った指導内容（処分等含む）

- 事案総括後に職員や組合員等に行った説明内容及び状況

(3) 報告期限

令和8年3月13日(金)

5 今後の県の対応

- 実効性のある再発防止策が策定、報告されるよう途中報告を求め、再発防止策の内容を確認する。
- 報告された再発防止策の妥当性を確認した後、再発防止策の取組状況について、定期的に報告を求める。取組状況は役職員からヒアリングを行い、進捗や達成状況を確認する。
- 他の共済種類で同様の行為や問題が生じないよう JA に検証・報告を求め、その報告結果に応じて上記の再発防止策を見直しさせるなど指導を徹底する。

調査報告書（要約版）

ひろしま農業協同組合

不適切な共済契約にかかる調査委員会

1. 調査の概要

調査委員会は、令和6年11月13日設置され、以後、関係資料の精査を始め、役職員に対するヒアリングや職員へのアンケートなどを実施し、令和7年2月27日、調査を終了した。以上の調査の結果、判明した事実等は次項以下に記載したとおりである。

2. 事実関係

令和5年4月から同6年1月までの間に、JA ひろしまが取り扱った建物更生共済契約につき、マッチングシステム（乗換判定）を回避する不適切な共済契約（以下「本件不適切契約」という。）が締結された。本件不適切契約の手口は、本来新規契約獲得の実績評価対象とされない解約・新規と判定されないために、旧契約と新契約の実質的な同一性・連続性を隠蔽すべく、被共済物件の所在地の表記を改変するものだった。

本件不適切契約は、合計307件締結されたところ、複数の渉外担当者が関与していること、全体件数の約96%が広島中央地域本部内で発生したという特徴を有するものだった。

3. 問題性の検討

本件不適切契約においては、最終的に顧客に対して共済金が支払われないという重大な悪影響が発生する事態は想定し難かった。しかしながら、本件不適切契約の中には、新旧の契約で主たる契約内容に変更がないものや、旧契約の解約と新契約の締結の間に契約の空白期間が存在するものなど、契約の見直し又は新契約締結という点において合理性が認め難く、解約・新規それ自体が目的化していたものと疑わざるを得ないケースが多数認められた。このような契約は、顧客の合理的利益を軽視するものであるから、本件不適切契約について顧客から異議や苦情が述べられていないという事情を考慮してもなお、不適切と評価せざるを得ない。

また、本件不適切契約は、マッチングシステムを回避し、実質的には契約の乗換に過ぎず新規契約とは言い難いものを新規契約として実績評価することに繋がるものであり、JA ひろしま内部においてはコンプライアンス違反との評価を免れない。このような顧客の合理的利益軽視の推進活動は、組合員を始め地域社会のJA ひろしまに対する信用を貶めるものとなる。

4. 本件不適切契約の発生要因

本件不適切契約の直接的発生要因としては、高い推進目標の設定、マッチングシステム変更の内容が広報されたことによって結果的にマッチングシステム回避の手法が広く知られることになったこと、支店の役席者が推進実績を重視し、不正監視への意識が希薄であったことなどが挙げられる。さらに、各支店の渉外担当者にとって、所属する

支店ごとの推進実績が強く意識され、不適切な推進活動を許容する意識が強く働いていたこと、JA ひろしま全体としてマッチング回避の問題性が JA ひろしま内部の実績評価の不公正の問題としてのみ意識され、顧客との関係での問題性は強く意識されてこなかったことなども要因として挙げられる。

また、経営管理上の発生要因として、一応の三線の管理体制は構築されているものの、合併による急激な組織拡大により、本店から統一的に法令順守の組織風土を醸成させる状況にはなかったこと、内部管理体制も業務手順の適正等の監視が中心となっており、行き過ぎた推進活動を抑止する効果を発揮できていなかったことなどが挙げられる。

5. 発生要因の背景

上記のような本件不適切契約の発生要因の背景には、渉外担当者と顧客が密接な関係にあり、それ故渉外担当者の実績のために顧客が協力する例すらあると推察されるなど、渉外担当者において顧客保護の視点が不十分であったことが考えられる。

また、旧広島中央農協が共済推進の実績に関して長期間全国表彰を受けてきたという事情もあり、旧広島中央農協の各支店においてはもともと他地域に比して共済推進の目標設定が高くなっており、その目標を達成することに傾注してしまう組織風土があったことも発生要因の背景として挙げられる。

6. 農業協同組合法（以下「法」という。）施行規則第231条第5項の該否

本件不適切契約につき個別に調査した結果、本件不適切契約において法施行規則第231条第5項に該当する事実は認められなかった。

7. 再発防止策

以上の調査及び検討結果を踏まえ、当委員会では以下の再発防止策を提言する。

(1) マッチングシステム及びその運用の改善

マッチングシステムの改良のみならず、マッチングシステムの変更内容等の情報を推進の現場に広めないようにする配慮が必要である。

(2) プロ意識の醸成

職員に対し、金融商品を取り扱うプロフェッショナルとしての自覚を植え付け、顧客に対して合理的利益をもたらすことを基盤とした推進を行うことに誇りを持たせることが必要である。

(3) コンプライアンス教育の徹底

渉外担当者のみならず、支店長又は副支店長などの役席者において、本件不適切契約が締結されている事実を黙認していたと評価されてもやむを得ない事情も認められるなど、共済事業を扱う役職員の多くにおいてコンプライアンス意識が極めて低かったと認められることから、トップによるコンプライアンス重視の明確なメッセージや、より実際的実践的なコンプライアンス教育の実施が求められる。

(4) 職場における風通しの良さの向上

本件不適切契約の締結が広まっていく過程において、上司への相談又はリスク管理部、内部監査室若しくはヘルプラインへの連絡、相談又は通報がほとんどなされなかった。職場内のコミュニケーションを活発にし、もって風通しの良い職場にするために、人事異動に限らず、積極的に人的交流を図る努力が必要であり、グループディスカッションの積極的活用などが検討されるべきである。

(5) 内部通報制度の活性化

本件不適切契約の締結が広がり始めてから約 9 か月もの間内部通報がなされなかったことに鑑みると、内部通報制度が十分に機能していなかったと認められる。内部通報制度の意義を役職員に徹底して周知するとともに、内部通報先や内部通報の方法について具体的に周知すべきである。

(6) 目標（ノルマ）の見直し

本件不適切契約に関わった職員の中には、目標（ノルマ）の設定が地域本部間において公正さを欠いているとの不満を抱く者が少なからずいた。このような不満を抱く職員は、目標（ノルマ）達成のためにコンプライアンスを軽視した手法による契約締結の誘惑に駆られる。それ故、目標（ノルマ）は、職員において納得感が得られるものに見直されるべきである。

以上