

令和 8 年 2 月 6 日

組合員・ご利用者様 各位

花園農業協同組合

代表理事組合長 小池 直明

〈公印省略〉

不祥事案にかかる「特別調査委員会」の調査報告書公表について

当組合では令和 7 年 8 月に発覚した不祥事案を受け、本件の実態解明、発生原因および内部管理体制等の問題点について調査分析を行い、実効性のある再発防止策を策定するため、令和 7 年 10 月 14 日に外部の弁護士を加えた当組合と利害関係のない委員による「特別調査委員会」を設置いたしました。今般、「特別調査委員会」による調査が終了いたしましたので、調査結果を当組合 H P 上に公表させていただきます。

当組合は「特別調査委員会」の調査結果を重く受け止め、内部管理体制に一層の強化を図るとともに、再発防止策を着実に実践し、コンプライアンス徹底のもと全役職員一体となって信頼回復に取り組んでまいりますので、今後ともご支援ご厚誼を賜りますようお願い申し上げます。

＜本件にかかる問合せ＞

J A 花園 管理課

電話：048-584-2166

平日 9：00～17：00

特別調査委員会報告書【公表版】

令和8年1月13日

花園農業協同組合（J A花園） 御中

J A花園特別調査委員会

委員長 鈴木 秀行（弁護士）

委員 平田 慎二（弁護士）

委員 小池 和明（J A埼玉県中央会専務理事）

委員 中西 和朗（農林中央金庫関東業務部副部長）

第1 本件不祥事件の調査結果（総論）

1 本件不祥事件の概要

本件不祥事件は、対象者が、長期間にわたり組合長の地位を背景にJ A組織を私物化し、詐欺・業務上横領・背任と評価しうる犯罪的行為や、権限濫用・逸脱による不適正な事務処理・公私混同行為などコンプライアンス違反行為に及んだものである。

対象者は、代表理事組合長という業務執行の最高責任者であり、これに加え、J A花園の職員としての長年の業務経験から、経済・管理・共済等の主要な事務業務に精通していたため、歴代の組合長に重用された反面、他の役職員からは注意・牽制が十分に働かず、対象者の独断専行や不適正な行為が認知されても改善・是正の措置が講じられ難い組織構造が形成されていた。このため、不祥事実は遅くとも対象者が職員時代の平成25年頃から始まり、令和2年6月に代表理事組合長に就任して令和7年8月に辞任するまで、長期にわたり反復継続的に行われる結果となっていた。

本委員会が調査した不祥事実は、以下のとおり大別される。

- (1) 犯罪型（共済金不正請求〔詐欺〕、購買品の不正取引・廉価販売〔背任〕、組合車両等の持ち帰り〔業務上横領等の疑い〕）
- (2) 軽微犯罪型（組合資産の持ち帰り・現金の預り不正）
- (3) 不適正な事務処理型（管理の不備、簿外現金、恣意的な残業代不払・賞与支給遅延）

- (4) 公私混同型（職員に対する私事命令、組合食堂・組合設備の私的利用・手数料不払・知己便宜指示）
- (5) 監査ガバナンス型（連続職場離脱や内部監査の軽視）
- (6) ハラスメント型（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント）

2 本件不祥事件発生的主要原因

本委員会による分析の結果、本件不祥事件は、以下の①個人的要因、②組織的要因、③制度的要因、④文化的要因（組織風土）が複合的に作用して発生していると整理される。

(1) 個人的要因：権限濫用・倫理観欠如・組織の私物化思考

対象者は、自らを「組合運営の中心的存在」と認識し、業務執行全般を自己の裁量で恣意的に操ることを当然視する傾向にあり、以下の個人的要因が認められ、これらは典型的な「組織の私物化」であり、本件不祥事件の根源的要因であった。

- ア 組合資産・人的リソースを私物と捉える所有者意識（公私混同の源泉）
- イ 組織制度より自らの判断を優越する「独断専行型リーダーシップ」
- ウ 事業優先で、労務管理を軽視し、ひたすら収益拡大をめざす姿勢
- エ 詐欺、業務上横領、背任、利益相反に対する法的理解・危機意識の欠落
- オ コンプライアンス意識の欠如
- カ 周囲を威圧し、異議申立てを困難にする環境を自ら形成
- キ 外部機関のチェックに対する偽装工作の指示

(2) 組織的要因：内部統制機能の崩壊と牽制不在

以下の内部統制機能が実質的に機能不全に陥っており、これらの組織的要因が対象者の行動を長期間放置する温床となった。

- ア 理事会のチェック機能不全
- イ 内部監査・監事の形骸化
- ウ 決裁制度・内部牽制機能の形骸化
- エ 管理部門の脆弱さ

(3) 制度的要因：職務執行の適正性確保の制度の不備

以下の制度的弱点は、J A花園の内部事情に精通する対象者の不正行為を容易にし、その発見を遅らせ、事後的な検証を困難にさせる要因となった。

ア 職制規程や分掌に従った職務執行の不徹底（権限濫用、権限不行使）

イ 資産や在庫の管理システムが脆弱（電子管理・監査ログ不備）

ウ 購買品の手数料率など契約の適正性を担保する統一基準の不存在

(4) 文化的要因：組織風土・コンプライアンス意識の不足

組織全体にコンプライアンス意識が低く、不正を不正と感じにくい感覚、不正と感じても見過ごしてしまう風土があった。そして、対象者の個人的要因の影響として、従前にもまして職員が不正疑念を抱いても、相談・通報をためらう雰囲気が常態化していた。

3 責任を負うべき役職員の範囲及び責任の所在

(1) 対象者

対象者は、代表理事組合長としてJ A花園の業務執行全般を統括し、法令遵守及び組織の健全な運営を確保すべき最終責任者の地位にあった。しかるに、本件不祥事件においては、対象者が、共済金の不正請求、業務上横領・背任、利益相反取引の隠蔽、公私混同、ハラスメント行為等、多岐にわたる不正行為・不適切行為の主体または指示者であったことが認められる。これらの行為は、刑事責任や民事賠償責任（時効の経過や損害額の特定期間から法的責任の追及が限定的となる場合が存する。）のほか、農業協同組合法上の忠実義務・善管注意義務に反する重大な任務懈怠と評価されるもので、対象者は既に辞任しているものの、社会的・道義的・組織的責任は極めて重大である。

(2) 関与した管理職・職員

本件不祥事件においては、課長級職員や担当職員が、対象者の指示の下で不適切な事務処理や虚偽記載、牽制不十分な対応に関与した事例が認められる。これらの職員については、対象者の強い権限と影響力の下で、指示に抗することが困難であった事情、価格決定権限や最終決裁権限を有していなかった事情、不正の全体像や法的評価を認識することが困難であった事情等を考慮すると、刑事責任や民事上の損害賠償責任を問うことは相当でない事案が大半である。もっとも、虚偽稟議書・虚偽議事録の作成、不正を

認識しながら是正措置や報告を怠った行為等については、職務上の注意義務違反として内部規律上の責任を免れないものも存在し、それらについては、懲戒処分または注意指導の対象となり得るとともに、管理職としての自覚と職責の再確認が強く求められる。

(3) 理事・監事（組織としての責任）

本件不祥事件が長期間にわたり発覚・是正されなかった背景には、対象者個人の問題にとどまらず、J A 花園の組織統治構造そのものに重大な欠陥があったことを否定できない。これらの点について、特定の理事・監事・管理部門職員に直ちに法的責任を帰すことは困難であるが、組織としての監督責任・管理責任は免れず、J A 花園全体がその責任を共有すべきである。

4 再発防止策の提言

本委員会は、本件不祥事件を組織全体の構造的問題として捉え、以下の三階層（①ガバナンス・内部統制、②文化・教育、③合併の検討）に基づく再発防止策を提言する。

(1) ガバナンス・内部統制の改革（3線管理の再構築）

対象者は、リスク管理と内部統制を効果的かつ効率的に実践するための組織内役割分担として3線モデルの整備・強化に取り組む立場にあったが、第1線として自ら業務を執行していたうえ、第2線（リスク管理）・第3線（内部監査）を機能させず、結果として牽制なき権限集中が長期間放置されていた。

したがって、ガバナンス・内部統制に関する再発防止策としては、①いわゆる3線管理に共通する前提としての「規程・ルールの整備および周知徹底」、②第2線であるリスク管理・経営管理部門の機能強化、③第3線である内部監査機能の実効化を、段階的かつ体系的に講じる必要がある。

ア 第1線（業務執行部門）：職制規程における職務分掌に基づく職務執行の徹底

イ 第2線（リスク管理・経営管理部門）の強化

ウ 理事会機能の活性化

エ 第1線・第2線を支える業務ルールの高度化（システム・利益相反管理）

(7) 資産・金銭管理・契約書作成のシステム化

(イ) 利益相反管理制度の体系化

オ 第3線（内部監査）及び監事監査の実効性確保

(2) 組織文化・コンプライアンスの再構築

ア コンプライアンス教育の体系化

全役職員対象の年次研修を義務化し、内容には、①農業協同組合法・JA綱領・背任・横領・不正請求等の法的リスク、②利益相反の判断基準、③ハラスメント・公私混同の禁止、④内部通報制度の利用方法を含めるとともに、研修を「受講記録」により可視化し、未受講時の改善指導を行う。役員専用研修も実施し、役員に対しては、①ガバナンスと忠実義務、②背任リスクと役員責任、③理事会の監督義務と内部統制等のテーマを専門家が講義する。

イ 組織風土改革

不正防止及びコンプライアンス意識の高い職場づくりのために、不正の温床となった「沈黙・忖度文化」を是正するべく、①対話の場（部署ミーティング）の定期開催、②意見表明に対する不利益取扱いの禁止、③不適切行為の指示を拒絶した職員への保護を管理職に義務付ける。また、管理職のガバナンス評価を導入し、管理職評価に①コンプライアンス遵守姿勢、②部下育成、③パワハラ・公私混同行為のリスク管理、④意見尊重・対話姿勢を組み込む。

これらにより、管理職の行動規範を組織全体で統一し、職員が組織課題や不正兆候を積極的に報告でき、不正の発生しにくい環境を構築する。

ウ 内部通報制度の信頼性向上

内部通報窓口の設置及び周知を図った上で、通報処理プロセスをマニュアル化し、通報者保護措置（匿名ないし不特定、不利益に対する救済等）を確実に実施することにより、通報制度の信頼性と利用率を高める。

(3) 近隣JAとの合併の検討

本件不祥事件の背景として、管理部長の空席や内部監査室の名目的配置などに典型的にみられる慢性的な人手不足とともに、増大化する業務の非効率的処理や業務の属人化

により、適正な業務の執行及び相互牽制・内部統制が機能し得ない構造的脆弱性が存在していた点は看過できない。そして、特定の個人に権限と情報が集中し、意思決定プロセスが閉鎖的に運用された要因として、組織規模の制約に伴う役職員数の不足および専門性の確保困難が挙げられる。

このような状況下では、制度面のみで再発防止を図っても、実効性ある相互牽制、独立性ある監査機能、役職員の専門性を確保することは困難であり、前記提言の実現には限界が存在することを率直に認めざるを得ない。この点を踏まえると、本委員会は、近隣のＪＡとの合併を戦略的選択肢として検討することが実効性のある再発防止策の重要な柱となるとの認識に達した。

合併により期待される効果は以下のとおりである。

ア 人員体制の強化と業務分散

イ ガバナンス・監査機能の高度化

ウ 意思決定プロセスの透明化と権限集中の防止

エ 経営持続性の確保

以上の観点から、合併は単なる組織拡大ではなく、ガバナンスの抜本的強化と再発防止体制の確立を目的とする改革であるべきであり、組合員の利益最大化と地域経済の持続性確保のために不可欠な戦略と位置付けられる。したがって、本委員会は、近隣ＪＡとの合併可能性について、①調査検討委員会の設置、②財務・人事・事業運営面の統合効果分析、③組合員への説明および意見聴取プロセスの設計を速やかに開始することを提言する。

第２ 本件不祥事件の調査結果（各論）

１ 犯罪型

（１）建物更生・賠償責任共済金の不正請求事案〔詐欺〕

対象者は、令和６年１月１８日朝方、ＪＡ花園本所において、共済課職員に対し、同月１４日から１５日に発生した強風によって対象者方物置や旧居宅が破損したため、建

物更生共済契約（建更契約）の共済金の請求をするよう依頼した。同職員は、対象者から、令和５年１０月頃に物置の建更契約の設計依頼をされたが、契約締結には至らなかったことから、対象者に対し、建更契約が存在しないので共済金は支給されないと伝えたところ、対象者から「何とかしてほしい」と強く依頼された。そこで、同職員は、共済課長に相談し、二人とも組合長の意向には抗しがたいとして、建更契約の始期日を前倒しして、契約日を令和６年１月１５日とする虚偽の建更契約書２通を作成するとともに、対象者方に赴いて破損した物置や旧居宅２階ベランダの写真を撮影した。同職員は、契約日と被災日が近くて疑義が出る可能性があるため、共済課長と相談して、強風が吹いた同月２５日を被災日として実際の被災日より繰り下げることにした。同職員は、同年２月９日、虚偽の建物共済金等支払請求書２通（物置の分と旧居宅の分で、被災日を令和６年１月２５日としたもの）を作成した上で、対象者が依頼した建設会社の修繕費用見積書や被災した物置と旧居宅ベランダの写真を併せてＪＡ共済連埼玉に提出した。さらに、同職員は、同年２月２６日には対象者名義の口座振替により上記の建更契約の掛金の支払をした。

その後、対象者は、ＪＡ共済連埼玉が委託した鑑定人から同職員を通して修理見積額よりも低い損害査定額が示されたところ、旧居宅の書面査定については異議を述べず、同年３月８日に共済金１７万８３５４円が対象者の口座に振り込まれた。しかし、対象者は、物置について現地調査を経た損害査定額に納得せず、同職員を介して査定額の変更を求め、３回目の査定結果で了承し、同年１２月２６日、共済金５００万１５９８円が対象者の口座に振り込まれて支払われた。

もって、対象者は、共済担当職員を使って、被災後に共済契約を締結する（アフターロス）という欺罔行為により、ＪＡ共済連から上記共済金を騙取したものであり、詐欺罪（刑法２４６条１項）に該当するといえる。

(2) 購買品（飼料ふすま）の原価割れでの供給取引事案〔背任〕

対象者は、ＪＡ花園の組合長の地位にあるとともに、自ら農業・畜産を営みＪＡ花園から飼料ふすまを定期的に購入する大口取引先であった。ＪＡ花園では、令和３年頃か

らふすまの仕入先からの受入（仕入）価格が高騰し、原価割れの価格で組合員に供給していたことから、令和４年１１月頃、受入価格及び供給価格の決定権限を有する当時の経済課課長が受入価格に応じて供給価格の値上げをしようとしたところ、対象者は、「ふすまの受入価格を上げないよう交渉努力すべきであり、自分も仕入先に話をしておくので、供給価格の値上げを控えるべき。値上げをするなら他から購入する。」などと発言した。課長は、対象者の組合長としての地位や常日頃からの言動から対象者の意向には抗しえないと考え、本来は受入価格（単価７２２円・税込み７９４円）にＪＡ花園の手数料１３％を加算した価格を供給価格とすべきところ、ふすま１袋２０ｋｇの供給価格を単価６１８円・税込み６８０円（以下「６８０円」と表記する。）と決定し、同年１２月１４日以降、他の組合員への税込み単価７００円とは異なる価格で対象者に供給した。その後も、ふすまの受入価格は上昇したが、対象者に対する供給価格は６８０円のまま据え置かれ、令和５年３月末に同課長が退職した後も、対象者への供給価格は原価割れの６８０円のまま引き継がれ、同年８月頃からは、対象者のみが原価割れの価格で供給を受けていた。

購買供給担当職員は、ふすま販売の伝票入力にあたり、他の組合員への供給価格は８２０円、９２０円、９３０円と上がっているのに、対象者への供給価格が原価割れの６８０円のみであることに疑問を感じ、令和５年４月に替わった課長代理（後に課長）に対し、対象者への供給価格が原価割れの６８０円でいいのかと何度も相談し、課長は対象者にその旨伝えたところ、対象者は、「それはわかっている」「俺がやっつくから」と言ったが、その後も令和７年６月末まで供給価格６８０円が続けられた。

以上、ＪＡ花園は、令和４年１２月１４日から令和７年６月３０日まで、対象者に対し、ふすま１袋２０ｋｇを、受入価格（税込み７９４円～８２４円）を下回る供給価格６８０円で、月に２，３回、１回当たり３０袋～６０袋を販売・配達しており、本来あるべき供給価格（他の組合員への供給価格である税込み７００円～９３０円）との差額合計８０万２８００円の損害を被ったといえる。

もって、対象者は、他人（ＪＡ花園）のためにその事務を処理する者であるところ、

自己の利益を図る目的で、課長に対し組合長として供給価格につき不適切な指導指示をするとともに次の課長から原価割れとの進言があったのに是正措置を取らなかったなどの任務に背く行為をし、本人（ＪＡ花園）に財産上の損害を与えたのであり、背任罪（刑法２４７条）に該当し得るものである。

(3) 他人名義借用による農機具（コンバイン）の不正購入事案〔背任〕

対象者は、ＪＡ花園の代表理事組合長の地位にあったところ、令和７年２月１日、農機展示会において、自身が使用するためのコンバインを購入しようとし、ＪＡ花園からの購入は利益相反取引に該当するので理事会の決議を回避するため、農機展示会に参加していた当時の生産指導課長に指示して同人名義で購入した。その際、対象者は、同課長にメーカーとの仕入れ価格の交渉をさせ、メーカーの希望価格９９４万円が仕入れ価格７５９万９９００円となった。そして、対象者は、ＪＡ花園からの購入価格については、組合員には８～１０％の手数料を上乗せした価格（８％で８２０万円）となるところ、価格決定権限を有する課長を差し置いて自ら購入価格を７７０万円（手数料１．３％）と決定し、ＪＡ花園の得べかりし利益を少なくとも５０万円下回る価格で、ＪＡ花園からコンバインを購入した。

もって、対象者は、他人（ＪＡ花園）のためにその事務を処理する者であるところ、自己の利益を図る目的で、その任務に背く行為をし、本人（ＪＡ花園）に財産上の損害（５０万円）を与えたとして、背任罪（刑法２４７条）に該当する余地がある。

(4) Ａ社に対する購買品の原価割れ及び廉価での供給取引事案〔背任〕

対象者は、令和７年７月３０日、ＪＡ花園の取引先Ａ社との間で、同社に対し化成肥料２７袋を供給する約束をしたが、ＪＡ花園は、同日時点で当該肥料を在庫として保有しておらず、即日入手は不可能であった。そこで、対象者は営農経済課購買担当職員に対し、他のＪＡに在庫が存在するかを探索するよう命じ、別のＪＡが在庫を保有していることが判明したことから、配達担当職員に指示して当該ＪＡに出向かせ、１袋２７００円（通常価格２７５０円から自己取の扱いで５０円値引き）で２７袋を購入し、合計７万２９００円を支払った。同職員は同肥料を直接Ａ社に配送したが、当初作成された

納品書には品名と数量のみ記載され、単価・金額は空欄の状態であったところ、対象者は購買担当職員に対し、A社への供給伝票に単価2400円、総額6万4800円を記入するよう指示した。これにより、JA花園は1袋当たり300円（2700円－2400円）、27袋で合計8100円の損害を被ることとなった。

もって、対象者は、他人（JA花園）のためにその事務を処理する者であるところ、第三者（A社）の利益を図る目的で、その任務に背く行為をし、本人（JA花園）に財産上の損害を与えたのであり、背任罪（刑法247条）に該当する可能性がある。

また、購買品の供給価格の決定権限が職制規程上は経済課長に専属しているにもかかわらず、対象者は自らの判断でA社に対する供給価格全般を独断的に決定していた。本委員会において令和3年度から令和7年度の取引履歴を確認したところ、適正と認められる取引も存在したものの、他の供給先（対象者が価格を決定した取引を除く。以下同じ。）と比べて廉価な取引が存在した。JA花園において購買品の供給価格に関する明確な基準が定められていないものの、本委員会では、他の供給先の最低価格を下回る価格設定については、合理的な理由を見いだしにくいため、A社に対する供給価格と他の供給先の最低価格との差額22万7711円を逸失利益として損害認定することとした。そして、対象者が職制規程に反して独断的に価格決定を行ったことは、少なくとも組合長としての職務上の義務に対する懈怠行為であったと評価せざるを得ないので、当該損害について賠償責任を負う（農業協同組合法第35条の6）ものと判断する。

さらに、A社に対する購買未収金の処理についても重大な問題が認められた。通常は翌月支払で設定される決済サイトを、上記化成肥料の取引について令和8年3月15日まで意図的に先送りし、A社の延滞を隠蔽するかのような不当な措置が講じられていた。加えて、90日以上延滞して破綻懸念先として分類されるべきA社の未収金を、令和7年3月の理事会報告資料である「購買事業資産査定支援資料」の得意先欄から削除するよう指示を行い、当時の経済課長に改ざんさせて理事会に提出させ、A社に対する不適正な処理を隠蔽したものと考えられる。

(5) 除却対象の複数車両の持ち帰り不正事案（業務上横領等の疑い）

対象者は、J A花園において除却対象となった複数の車両（スズキエブリイ、いすゞエルフ、キャンター、ミニキャブ）を、組織として適正な手続や理事会の承認を経ることなく、組合外へ持ち帰った疑いがある。これらは適切な財産管理および内部統制の欠如を示す重大な問題であるとともに、業務上横領・窃盗、利益相反取引の隠蔽、虚偽書類作成等、刑事上または民事上の責任を問われ得る内容を含む。

2 軽微犯罪型

(1) 対象者による備品等の持ち帰り不正事案

対象者は、J A花園の代表理事組合長として組織の資産管理・公正運営を担う立場にありながら、内部規程に基づく承認や記録手続を経ることなく、J A花園の所有または管理に属する物品・資産（タンクローリーの荷台タンク、米糠・ふすま、事務椅子、テーブルクロス〔9500円相当〕、パレコン、コンプレッサー、ブロワー、パレット）を自己の判断で持ち帰ったり職員に自宅に搬入させたりしていた。また、協力券引替え制度に関しても、自己の利益を図る目的で第三者宛に発行された協力券を流用して購買品を受領していた（これについては、過去5年分の協力券の無断利用の損害賠償として11万2566口数分〔22万5132円〕の請求を行うのが相当である。）。

これらの行為は、いずれも代表理事組合長としての業務上横領罪に該当する可能性のある行為であり、形式的には軽微なものであっても、組織統治上の信頼を著しく損なうものと評価される。

(2) 対象者による預り金の不正事案

ア 口座解約残金の預り金不正

J A花園には以前野球部があり、近隣のJ Aとの野球チームの名義でJ A花園に口座を開設していたが、その後野球チームが活動していないことから、数年前の常例検査の指摘を受けて、令和元年7月9日に口座を解約した。当時の管理課担当者が、解約した残金（1万0056円）を缶に入れたまま預かり、人事異動では後任の担当者に引き継いでおり、そのことを対象者に伝えたところ、対象者が、「預かっておく、いつか飲み会をやった時の足しにする。」と言って残金を持って行った。

イ 謝礼金の預り金不正

J A花園の直売所敷地内に惣菜を扱うテナントが出店しているところ、令和5年度のイベントにおいて、同テナントから、収穫体験の参加者に対して昼食のおにぎりが無償で振舞われた。そこで、J A花園は、同テナントに謝礼金2万円を支払う稟議書を作成し対象者の決裁を得たところ、対象者が自ら謝礼を渡したいとの意向を示したことから、現金2万円入りの封筒を対象者に渡した。しかし、当初謝礼を渡す予定であった当時生産指導課長が、同テナントの代表者に謝礼を受け取ったか聞いたところ、受け取っていないとの返答があった。

3 不適正な事務処理型

(1) 購買品の在庫管理の不備・簿外現金事案

J A花園では、毎年9月末の仮決算と3月末の決算の年2回の实地棚卸が実施されるが、それに先立って在庫確認が行われ、購買品の帳簿数量と実在庫の不突合があると、供給担当職員が経済課長や対象者に確認していたところ、対象者は、購買品の帳簿数量と実在庫の数量差異の解消を図るため、自分が配達させた購買品につき未起票の伝票を自ら作成起票して供給担当職員に提出していたほか、移動購買で作った簿外現金を使って移動購買関係の数量調整をするよう指示して供給処理をしていた。

(2) 利益相反取引を承認する理事会の手續違反事案

令和5年からのプロジェクト案件において、J A花園では委託農家である対象者との業務委託契約は利益相反取引にあたることから、令和5年6月、令和6年2月、令和7年3月の理事会において、利益相反取引である業務委託契約の承認手續が行われたが、当事者である対象者は、それらの理事会において、退席せずに当議案の説明を行い、対象者が出席したまま利益相反取引の承認決議がされた。これらの各理事会の承認決議には手續上の瑕疵があり（農業協同組合法33条2項）、対象者本人の問題とともに、理事会に参加していた他の理事及び監事において対象者が退席しないことを見過ごした点も問題である。また、当時の管理課長は、令和5年及び令和6年の議事録につき当議案に際し対象者が退席した旨の虚偽記載をしていた。理事及び監事は、翌月の理事会の

冒頭で行われる前回の理事会議事録の確認において、虚偽記載を看過していた。

(3) 年末の餅販売イベントにおける売上金の管理不適切事案

毎年年末（１２月２２日から３０日の間）にＪＡ花園直売所の敷地内で行われたのし餅の加工・販売のイベントは、対象者が経済課長であった時代に実現し、令和６年１２月まで約２０年間にわたって続いてきたものであり、販売量は増加し、現在では年間５百万円規模の売上となっていた。しかるに、対象者がその売上金を個人で管理していて記録が不十分であり、会計処理は、必要経費を差し引いた残金をＪＡの収益として計上する方法が長年続けられており、日々の売上金の入金が行われず、記録も不十分であったことから、現金管理上および会計・税務上の問題が生じていた。もち米の購入代金や必要経費、職員への弁当代などは手提げ金庫から支払われていたものの、残金の行方については不明な点が多く、対象者による売上金の横領が疑われる状況であったが、このような管理体制であったため、過去に遡って実際の売上や仕入高を確認することが困難であり、損害の発生や金額の特定ができなかった。それゆえ、業務上横領罪（刑法２５３条）の認定はできず、売上金の不適切管理を指摘するに留まらざるを得ない。

(4) 時間外賃金の不支給事案

ＪＡ花園では、時間外・休日労働に対する休日振替や手当支給の規定はあるが、従前から時間外・休日労働に対して賃金を支給しないのが通常のことになっていた。対象者は、直売所等で収穫祭等のイベントを土日祝日に開催した場合に、半日しか出勤しない職員には余ったリングやミカンを手当代わりに渡すだけでよいという扱いをしていた。また、対象者は、残業をした職員が残業代を申請しても、「仕事が遅いから」などと言って承認せず、取り下げさせることが多数回あった。このようなことから、残業をしても残業代を申請できない雰囲気になっており、特に直売所の職員は、特殊勤務手当の支給により、超過勤務手当なしとなっていた。しかし、直売所職員の超過勤務が著しく、特殊勤務手当では不利となっていたため、残業手当の申請をする者も出てきたが、対象者はその申請を却下していた。なお、常務理事が対象者に対し、何度も残業代の支払を進言し、やっと令和７年１月頃から申請があれば残業代が支給されるようになった。

組合長には職員の時間外手当の支給・不支給の権限はないが、休日出勤の手当を現金支給しない扱いにすることや残業代申請を取り下げさせることは、労働基準法上の不適正な言動であり、労務管理の不適切さを示している。

(5) 対象者による夏期手当支給遅延事案

J A花園の職員給与および手当は、「花園農業協同組合職員給与規程」に基づき、月例給与は毎月21日、夏期手当は6月、年末手当は12月に支給することとされている。

しかし、令和5年6月10日開催の理事会で承認された夏期手当は、令和5年7月10日に支給された。令和6年6月11日開催の理事会で承認された夏期手当は、令和6年7月19日に支給された。また、令和7年4月の月例給与も、1日遅れの4月22日に支給された。給与および手当の計算担当職員は、通常支給日の数日前までに支給データを受領する必要があったが、対象者は「職員が共済推進を十分に頑張っていない」ことを理由として支給処理の承認を遅らせた。このため、手当の支給が理事会承認後も実施されなかった。

対象者が理事会決議に基づく支給を遅延させたことは、代表理事組合長として、適正な事務処理義務を怠った不適切な行為であり、任務懈怠に該当する。

4 公私混同型

(1) 対象者による公私混同及び職務権限の濫用に係る不適切行為事案

ア 職員に対する私的作業命令

対象者は、遅くとも約10年前から、営農経済課の畜産担当職員に対し、対象者自宅周辺の草刈り、植木の手入れ、砂利敷き、屋根破損時の片づけ、牛の出産作業の手伝いといった私的作業を業務時間中および業務時間外（土日祝日）に命じていた。対象者による指示は年間30日程度であり、同職員が業務時間外に行う作業については、アルバイト料として現金やQUOカードが支払われており、職員自身もアルバイトとしての認識であった。また、対象者は経済課の配達担当職員に対しても私的な雑務（私物の腐敗による冷蔵庫の掃除、私物の配送）を指示し、生産指導課課長に対しても農機修理を指示していた。

イ 米の仕入れに関する業務車両の私的利用

対象者は、米の仕入れに携わる中で、自らの販路の米も同時に仕入れており、J A花園の車両を用いて自己の米を仕入れ・運搬していた。組織の車両を私的目的で利用する行為は、背任罪とまではいえないとしても、組合長としての忠実義務に違反する行為であり、長年にわたり J A花園の資産の私物化を当たり前のものとして扱っていたことを示すものである。

ウ J A花園の施設の私的利用

対象者は、J A所有施設を私的目的で長期間利用していた。例えば、J Aの冷凍庫に私物の肉・魚等を保存したり、低温倉庫に対象者の米を保管したり、旧ライスセンター（只沢倉庫）に対象者のキング培土を長期保管し、職員に配送を命令したりした。冷凍庫利用の期間中、冷凍庫電気代は J Aが負担しており、また職員が J A施設を使用できない状態が生じていた。これらは、公私混同であり、J A花園の資産の私物化を当たり前のものとして扱っていたことを示すものである。

(2) 公私混同による代金不払い事案

ア 農協食堂のもつ煮代金の不払い

対象者は、対象者の自宅で植木屋等の知り合い業者等との宴会を定期的を開催し、10年以上前から、農協食堂のもつ煮を自宅の宴会で振る舞っていた。対象者は、もつ煮が必要な日の数日前に農協食堂チーフの職員に作っておくよう指示し、当日、自ら持参した鍋（およそ25人前の量）で持ち帰っていた。もつ煮25人前の原材料費は、現在の価格で4500円を下らず、農協食堂において25人前のもつ煮を販売した場合には1万円を下らない販売価格になる。しかるに、食堂チーフによると、対象者は年3～4回、職員にもつ煮の持ち帰りを指示し、もつ煮の代金は、当初1～2回の支払いはあったものの、それ以後は未払いのままである。

イ 配送米の自己取り価格による代金支払

J A花園では、米の乾燥調整を依頼した者に対し自宅まで1袋150円の手数料で配送し、また、依頼者自らが米を引き取りに来た場合には、自己取り価格として

1袋50円の値引きをしている。しかるに、対象者は、令和7年1月9日、米の乾燥調整後の受取りに際し、配達担当職員に米の配送を依頼し、その職員が通常の配送手数料込みの乾燥調整代金の伝票を持参したところ、自宅まで米を配送するのに対象者の車両を用いているから、自己取り価格とするよう指示し、同職員から口座引落額との差額の現金5万2800円を受領した。

(3) 回収困難な取引先に対する購買未収金の事案

対象者は、平成29年から同30年頃、過去に自己破産の事実があった取引先Bの購買（葬儀）及び回収などに問題のあると指摘された取引先Cの購買（葬儀）について、当時の経済課長及び常務理事が回収困難として取引を謝絶する予定であり、その旨対象者に進言したのに、いずれも対象者が生前に世話になったとの理由から、対象者の指示により施行されたという疑いがあり、結局、購買未収金（取引先Bは取引額144万9453円・残高48万1655円、取引先Cは取引額94万9152円・残高81万円）となっている。これらについては、対象者が、知り合いの第三者の利益を図る目的で、JA花園の任務に違背した取引を行い、JA花園に財産上の損害を与えたとすれば、対象者には背任罪（刑法247条）が成立する可能性がある。しかし、取引先Bについては対象者の指示判断があったことは認められるが、取引先Bがそれなりに分割払いをしていることから、当時対象者が回収困難であると認識していたこと（背任の故意）を立証することは困難と思われる。また、取引先Cについては、対象者と取引先Cとの関係、常務理事らの進言及び対象者の取引指示の事実は、認定するに足る的確な証拠がなく、しかも直前の葬儀の支払い実績があることからすると、回収困難の認識も認められない。したがって、いずれも背任罪の成立を立証することは難しいが、対象者が知人の取引先Bへの取引指示した点は知己への便宜扱いであり、公私混同といえる。

5 監査ガバナンス型

(1) 連続職場離脱の未実施事案

JA花園では、令和6年度の連続職場離脱の実施計画を定め、その通りに実施した旨の報告がされているが、実際には対象者が組合長になって以降令和4年度に一部の職員

が実施したほか連続職場実施は行われていなかった。連続職場離脱の実施権限は当時管理課長にあったが、対象者は、管理課長に対し、連続職場離脱を実施した旨の書類を作っておくようにと指示していた。

実際に連続職場離脱を実施せず、理事会ならびに関係機関へ連続職場離脱実施の虚偽報告を行っていることは、連続職場離脱実施要領及び J A 花園バンク 体制整備基準に違反する行為である。

(2) 内部監査の未実施事案

J A 花園では、組合長直課の内部監査担当部署を設置することが求められており、組合長の対象者は、内部監査担当者を配置して、内部監査計画を策定しているが、令和 5 年度・令和 7 年度に内部監査は行われていなかった。この点は、J A バンクの体制整備基準において、令和 6 年度に内部監査の未実施が改善事項とされている。また、対象者は、令和 6 年度には内部監査室に監査室長と監査担当者の 2 名の職員を配置したが、実際の業務としては、監査室長は管理課での給与計算業務を行い、監査担当者は営農経済課として農機の販売・修理業務を行うよう明示又は黙示で指示していた。同職員らは、内部監査室と現業部署の 2 枚の名刺を持たされており、行政検査等の外部に対しては内部監査室の名刺を渡していた。そして、対象者は、管理課長には、内部監査を実施した形の監査調書の作成を指示していた。

対象者は、組合長として内部監査の実施する権限を有するのに、内部監査を行っていないのは J A バンク 体制整備基準に反するものである。

6 ハラスメント型（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント）

本件は、対象者が代表理事組合長時代において、職員に対し職務上の地位・権限を背景に、業務の適正な範囲を超えて職員の人格又は尊厳を侵害する言動・対応を行い（パワーハラスメント）、また、相手の意に反する性的な言動を行い（セクシャルハラスメント）、職場環境を損なったものである。具体的には、以下の不適切行為が確認されている。

(1) 共済事業推進におけるパワーハラスメント的言動

共済事業では毎年度、推進目標を設定し、職員が 5 つの推進班に分かれ、各班に 1 名

の班長が任命されており、班長の任命権は対象者にある。対象者は令和6年度から班長会議に参加するようになり、推進成績が芳しくない班の班長に対し、営業時間中、1階応接室にて扉を開けた状態において大声で叱責・罵倒することがあった。その怒鳴り声は窓口対応中の顧客にも聞こえるほどであり、職員に強い心理的負担を与えていた。

班長会議における対象者の言動は、業務上必要かつ相当な範囲を逸脱しており、職場内での優越的地位を背景としたパワーハラスメントに該当すると認められる。

(2) 日常的なパワーハラスメントの事例

対象者は強い口調で職員を叱責することが多く、「お前は馬鹿だ」「どうしようもない」などの罵倒的な言葉を直接用いた、特定の職員が名指しで叱責される傾向があり、呼びつけられた際、「はい」と返答したところ「はいじゃねえんだ」と怒鳴られた、対象者が不機嫌な場合、挨拶を返さない、露骨に無視するなどの行為が確認された、とする証言が多くみられ、職員側に「意に沿わなければ話が通らない」「意見すると無視されつまはじきにされる」という緊張感が生じており、対象者に物が言えない雰囲気、組織全体の委縮が確認された。中堅職員の退職者が出ており、退職に至る原因として対象者によるパワハラや職場環境の悪化を指摘する証言が複数あった。

(3) 日常的なセクシュアルハラスメントの事例

対象者は、飲酒の席や旅行先などで、女性職員の胸部を掴む、身体を触るといった行為があった、女性職員がお腹を触られそうになり拒否したところ、対象者から逆に怒られた、旅先で酔っ払った上に女性を泣かせ、警察を呼ばれかけた、「太っている」「そんな体型で大丈夫か」など、女性職員の容姿や体型を揶揄する発言が日常的に行われていた、ニキビで悩んでいた職員に対し「顔中ぶつぶつじゃないか」などの発言をした、「コンパニオン役として自宅の食事会に来るか」など私的・過度に親密な勧誘を行った、とする証言があった。

第3 本報告書の留意点

1 本委員会の事実認定と認定した請求額

本委員会は、関係者からのヒヤリング、関係資料の精査等、可能な限りの調査を実施したが、本委員会の調査時点において作成・保存されている記録が存在しない、または関係者の記憶が不明確であること等の事情から客観的かつ合理的に事実を認定し得なかった未解明の事項も残存している。本委員会が認定した対象者に対する事実関係及び損害額（対象者に対する請求額）は、本委員会の調査権限及び調査期間内において入手可能であった資料・証拠に基づき認定したものであり、今後、新たな証拠が発見され、関係事実の解明が進んだ場合には異なる事実及び異なる損害額（請求額）が認められる可能性があることは当然のこととして想定している。

2 法的責任評価に関する留意点

本報告書における刑事責任及び民事責任に関する評価は、本委員会が調査時点で把握し得た事実関係に基づき、法的観点から一定の見解を示したものであり、捜査機関又は裁判所等において異なる事実認定又は法的評価がなされる可能性を排除するものではない。また、本報告書には、関係者の法的責任とともに処分の方角性についての意見も述べられているが、関係者の処分の要否及び内容については、当然のことながら、J A花園等の権限のある意思決定機関によって判断されるべきものであつて、本報告書の意見はあくまでその判断に資するよう参考として述べたものである。

以 上