

第4回地域産業活性化ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和5年3月28日（火）11:00～13:03

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）大槻奈那議長、岩下直行座長、御手洗瑞子座長代理、佐藤主光

（デジタル臨時行政調査会）金丸恭文構成員

（専門委員）青山浩子、小針美和、南雲岳彦、林いづみ、堀天子、水町勇一郎

（事務局）林規制改革推進室長、辻規制改革推進室次長、川村規制改革推進室参事官

（ヒアリング出席者）農林水産省：村井経営局長

農林水産省：姫野経営局協同組織課長

農林水産省：中尾経営局金融調整課長

農林水産省：小林大臣官房政策課長

金融庁：信森総合政策局リスク分析総括課コンダクト企画室長

厚生労働省：青山大臣官房審議官

厚生労働省：竹野労働基準局監督課長

厚生労働省：石津雇用環境・均等局雇用機会均等課長

全国共済農業協同組合連合会：柳井代表理事理事長

全国共済農業協同組合連合会：村山代表理事専務

全国共済農業協同組合連合会：角野常務理事

全国農業協同組合中央会：山田常務理事

農林中央金庫：秋吉理事兼常務執行役員

農林中央金庫：河本常務執行役員

全国消費生活相談員協会：増田理事長

4. 議題：

（開会）

JA共済事業向けの監督指針の改正等について

（閉会）

5. 議事概要：

○事務局 それでは、規制改革推進会議第4回「地域産業活性化ワーキング・グループ」を開催いたします。

本日は、ウェブ会議ツールを用いてオンラインで開催をしております。お手元に資料を御準備いただき御参加をお願いいたします。なお、会議中は雑音が入らないよう、画面左下のマイクアイコンでミュートにさせていただくようお願いいたします。御発言の際はミュートを解除して御発言いただき、御発言後は再度ミュートにさせていただくよう御協力を

お願いいたします。

本日は、大槻議長、水町専門委員、堀専門委員も御参加でございます。デジタル臨時行政調査会より金丸構成員に御出席をいただいております。

以後の議事進行につきましては、岩下座長にお願いします。よろしくお願いいたします。

○岩下座長 では、本日の議題に入ります。議題は「JA共済事業向けの監督指針の改正等について」です。

本日は、農林水産省から、JA共済事業の監督と今般の監督指針の改正について、また、全国共済農業協同組合連合会から、JA共済事業の概要と監督指針の改正を受けた対応について、金融庁から、顧客本位の業務運営の取組の概要等について、厚生労働省から、労働基準法及び労働施策総合推進法、いわゆるパワハラ防止法に関する取組等について、さらに事務局から、参考事例の紹介についての御説明をお願いします。

また、質疑対応として、全国農業協同組合中央会及び農林中央金庫にも御出席をいただいております。

それでは、農林水産省さんより10分程度で御説明をお願いします。

○村井経営局長 農林水産省経営局長の村井でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、私のほうから、お手元に資料1、「JA共済事業向けの監督指針の改正等について」ということで、農林水産省のクレジットの資料をお配りしているかと思えますけれども、そちらを用いて内容を簡単に説明させていただきたいと思えます。

まず、資料の1ページを御覧ください。農協の共済事業の概要について御説明させていただきます。

共済事業は、農業協同組合法で農協が行うことを認められた事業の一つでございます。組合員が掛金を拠出し合い、不測の事故が生じた場合に共済金が支払われることによって、組合員の生活の安定を図る、相互扶助の制度ということになります。

事業方式は、共同元受方式により実施をしております。農協と全共連がそれぞれの役割を担い、共済金の支払責任を全共連が100%保有することによって、仮に農協が経営破綻した場合でも共済契約者が保護される仕組みとなっております。

下の欄に、保険会社と比較した規模感をお示ししております。JA共済は保有契約高や受入共済掛金ベースの規模では、まず生命系で申しますと日本生命の次に位置するような規模で、損害系ではいわゆるメガ損保並みの事業規模になっていることがこの数字を見ていただければお分かりいただけるのではないかと考えております。

続いて、2ページを御覧いただければと思います。共済事業に対する監督の規定や体制について御説明させていただきます。

農業協同組合法では、経営の健全性の確保を図るための規制や適正な共済推進を図るため、早期是正措置など保険業法と同レベルの措置を講じているところでございます。農協法では、農協に対する指導監督は都道府県が、全共連に対する指導監督は農林水産省が行

うという仕組みになっています。法律に基づく監督権限には、報告徴求命令、行政検査、是正命令、必要措置命令などが法律上規定されているところでございます。

続いて、3ページを御覧いただければと思います。今般改定をいたしました共済事業向けの監督指針の改正の趣旨とか概要について御説明させていただきます。

まず、監督指針でございます。監督指針とは、組合の監督事務に関し、その考え方や留意点を体系的に整理したものとなっております。国や都道府県の担当職員の手引書として、経営局長名で作成していることとなります。

農協系統全体の法令遵守体制の見直しをする過程で、共済事業においても推進目標の達成を動機とする不祥事件が発生するなど、不適切な共済推進が行われている実態に鑑みて、今般、共済事業向けの監督指針を改正することとしたところでございます。今後、いわゆる自爆契約を抑制することによって横領等の不祥事件の未然防止を図り、共済事業の適正な運営を図ることを目的としているということでございます。

この監督指針の改正につきましては、改正案として1月27日に公布し、1か月後の2月27日より施行となったところでございます。

今回の改正後の仕組みを御説明させていただきます。まず、項目1でございます。組合の職員本人や生計を一にする親族が締結した共済契約であって、その職員の経済的状況等に照らして保障内容が過大または不要なものをこのたび unnecessary 共済契約といたしました。この unnecessary 共済契約が当該職員または他の職員に課された推進目標の達成を目的に締結された場合、職員から申出書を組合に提出してもらうということでございます。職員から届出があった組合は、行政庁に対しておおむね1か月以内に報告をしていただくこととなります。届出を受けた組合が受け取ったものをそのまま全て行政庁に報告していただくことになっています。報告した時点では、まだ不祥事として認識をするということにはなっておりません。

報告を受けた行政庁は、必要な追加情報の提供依頼や組合へのヒアリングを通じて、不祥事件に該当するかどうかを検証することとなります。必要かどうかにつきましては、組合内職員の申出に依拠することとしており、行政庁が必要かどうかを改めて検証する制度とはしておりません。

続いて、4ページを御覧いただければと思います。項目の3でございますけれども、組合から報告があった unnecessary 共済契約が組織的な要因によるものかどうかを判断するための要件を例示しております。組織的な要因によるものであった場合に、行政庁は不祥事件に該当すると判断することとなります。

まず、アは、 unnecessary 共済契約を促す言動など過度なプレッシャーが与えられていた場合。続いて、イは、共済推進に係る知識・経験が乏しい者に、十分な教育を行わないまま、共済の推進を強制した場合。それから、ウは、意向の反映を偽装した場合、または意向表明を強制した場合と記載しておりますけれども、私が望んで契約したといった念書を取っていたり、それを代筆していた場合が該当すると我々としては考えておるところでございます。

ます。

項目の4でございますけれども、不祥事件に該当すると判断された場合、組合は不祥事件届出書を行政庁に提出し、以降、他の不祥事件と同様の監督上の対応を行政庁が行うこととなります。

項目の5でございますけれども、これは不必要な共済契約に限らず、共済事業においてあらゆる不祥事件が発生した場合は、今後の共済推進の目標設定が適正であったかどうかなど、行政庁による検証の着眼点になるということでございます。

最後、5ページでございますけれども、今般の改正内容につきまして、組合や監督行政庁の都道府県に周知徹底することが必要になってまいります。そういったことで、これまでの取組、さらには今後においてということで5ページのほうにまとめております。

施行前の2月中に、都道府県や全国団体等に向けた全国説明会、それから各農協等に向けた8か所のブロック別の説明会を開催したところでございます。今後も、農協指導担当者会議などの場や、都道府県、組合との意見交換の場を通じて、改正の趣旨や仕組みについて周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

なお、別添資料といたしまして、今般改正をした監督指針の該当部分の新旧対照表もお配りしておりますので、後ほど御参照いただければと思います。

今般の監督指針の改正により、今後も共済事業の適正な運営が図られるよう、関係機関と協力して実効性のある取組を進めてまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

○岩下座長 どうもありがとうございました。

続いて、全国共済農業組合連合会より、10分程度で御説明をお願いします。

○柳井代表理事理事長 私は、全共連の理事長を拝命しております柳井でございます。本日は、貴重な機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日、弊会からは、私のほか、代表理事専務の村山と常務理事の角野の3名で出席させていただいておりますので、よろしく願い申し上げます。

資料の説明の前に、私から一言申し述べさせていただきたいと存じます。ただいま御説明のありました監督指針の改正につきまして、私どもJA共済といたしまして、この改正を真摯に受け止め、JAと連合会が一体となって共済事業体制総点検運動を展開することを機関決定をしているところでございます。これらの活動を通じまして、適正な事業運営に向け、様々な課題解決に取り組んでまいり所存でありますので、このことにつきましてまずもって申し上げさせていただきたいと存じます。

それでは、早速でございますが、角野常務より資料の説明をさせていただきますので、よろしく願い申し上げます。

○角野常務理事 それでは、資料2でございます。JA共済事業の概要について御説明いたします。

3ページ目でございます。「JA共済とは」と載せてございますけれども、右の図の水色

のところに書いてございますとおり、共済事業は相互扶助の事業理念に基づき、生活を取り巻く様々なリスクに備える保障を提供しております。

次の4ページ目でございますが、これは先ほどの資料1とかぶりますので、1点だけ御説明させていただきます。③のところでございます。事業の健全性確保と契約者保護に関しては保険会社と遜色のない対応を行ってきましたが、平成17年の農協法改正により法的な枠組みとして明確化され、事業運営を行っているところでございます。

5ページは割愛させていただきまして、6ページ目でございます。JA共済が提供する主な保障及びサポート体制を御説明いたします。図にございますとおり、組合員・利用者のニーズやライフプランにきちんと対応した保障を提供していくために、ひと保障の関係でございますが、万一の備えをはじめ、医療等のひと分野、それから、下のところがございます家の火災や自然災害への対応、保障、それから、車の保障、右にございます農業リスクへの保障と、様々なニーズに対応できるように提供しております。

一番下でございますとおり、ライフアドバイザーというのは保険会社の営業職員のような方ございまして、幅広いニーズに対応できる専門知識を持った職員でございます。それが全国で1万9,000ほどの人数、そして、自動車損害調査サービス担当者につきましては約5,000名の者を担当として配置し、組合員の相談、提案及びサービスの充実を図っているところでございます。

7ページ目でございます。共済、特に事故共済金におけるお支払いの状況でございます。左側は令和3年度の実績でございますけれども、生命分野につきましては6,000億円ほどのお支払いをはじめ、ここの図に載っているとおりでございます。トピックス的に右に載せてございますが、新型コロナウイルスの関係につきましては、2月末までの累計で死亡保障及び入院保障といたしまして886億円のお支払い、また、過去の自然災害につきましては、平成23年の東日本大震災における9,376億円、また、28年の熊本地震では1,487億円のお支払いで、組合員の皆様にお役立ていただいているところでございます。

8ページ目の地域・農業の活性化に向けた活動にも取り組んでいるところでございます。従来から健康管理・増進活動、災害救援、交通事故対策活動、こういった活動に加えまして、現在、地域・農業の活性化に貢献するということで、下の取組例にございますとおり、食育イベントや食農教育活動等に取り組んでいるところでございます。

次の9ページ目が、現在、JA共済事業の特に重要な課題として認識しているところでございます。この課題につきましては、5年度の事業計画で明記いたしまして、JAそしてJA共済連が一体となって取り組んでいくことを考えております。

この図にございますとおり、まず重点取組事項1にございます、組合員の皆様方の生命分野の保障充足をきちんと図っていきたい。2点目が、重要取組事項2にございます、事業基盤づくりに向けた共済事業体制総点検運動を全てのJAで展開してまいります。こちらにつきましては、後ほどまた詳しく御説明いたします。そして、3点目が組合員との接点拡充、また利便性向上に向けたデジタル技術の活用。4点目としまして、農業・地域への

貢献。5点目といたしまして、組合員の皆様方の負託に応えるためのコンプライアンス態勢の強化を図ってまいりたいという内容でございます。

以上が概要でございます。10ページ以降が監督指針の改正を踏まえた対応でございます。

まず、11ページ目に、これまでのコンプライアンス態勢の内容を載せてございますが、リード文にございますとおり、JA及びJA共済連は不祥事件の根絶に向けて連携して取り組んでまいりました。しかしながら、中でも普及推進コンプライアンスに関しましては、十分な周知・徹底が図られていないとの認識を持ちまして、さらに一層の取組強化を進めてまいりたいと考えております。

具体的には、次の12ページの監督指針の改正を踏まえましてきちんと対応していきたいという内容でございます。特に矢印の下のところでございますが、今般の監督指針の改正、特に推進目標の達成のための不必要な共済契約の防止につきましては、図にございます3点の視点から対応したいと思っております。1点目が組織的な要因による不必要な共済契約の防止、2点目が適正な目標設定・管理態勢、3点目がJAごとの対応状況の検証でございます。この3点につきましては、これから少し補足させていただきます。

13ページ目でございます。組織的な要因による不必要な共済契約の防止につきましては、まず(1)にございますとおり、JA役職員への周知徹底を図ってまいります。具体例の1点目に書いてございますとおり、全役職員への改正監督指針の説明会の実施、また理解の促進の資材等の作成・配布を図ってまいります。

2点目の過度なプレッシャーと受け取られない指導の徹底につきましては、右に具体例がございまして、不適切な指導の禁止、また、活動量に基づく具体的な行動の指示・助言、日々の声かけによるコミュニケーション、こういったことが強化できるように資材の提供なり、会議、研修会で徹底を図ってまいります。

3点目の共済推進を行う職員への十分な教育・訓練は、具体例にございますとおり、LA、これは先ほど出しましたが、ライフアドバイザーという外務職員の方でございますけれども、ライフアドバイザー、また、スマイルサポーターというのはJAの窓口で担当されている方でございますが、こちらの方々の経験年数や習得度合いに応じた育成をきちんと実施していきたい点。

それから、総合事業をJAは行っておりますので、一般職員の方も一定の役割を担って取り組んでいるJAもございます。その場合は、一般職員を含めた、推進サポート制度と呼んでおりますけれども、こういった推進サポート制度の研修の実施、拡充、また、一般職員に対する支援体制をきちんと確立してまいりたいと考えているところでございます。

2つ目の適切な目標設定・管理態勢の拡充でございます。こちらは、保障充足に向けた計画策定、目標設定をきちんと立てていくためには、1点目が活動面、2点目が育成面、そして、体制面、それぞれをしっかりと意識し、着実に実践されていくことが重要と考えております。

したがいまして、この図にございますが、まず活動面につきましては、吹き出しにございますとおり、強化すべき取組としまして、①にございます3Q活動というのは、※印にございますとおり、全契約者への御契約内容の確認または相談活動のことでございますが、これをきちんと展開してまいりたい。

また、左にございます育成面につきましては、強化する点としまして、①②は全国標準的な研修の拡充でございますが、これに加えて③の個々のLAの実態に応じた育成・指導を実施してまいりたい。また、④にございます経営層・管理者・LAトレーナー等の各階層に応じた研修を実施してまいりたいと考えてございます。

そして、右の下のところでございます体制面につきましては、ライフアドバイザーの要員数、また経験年数を踏まえた各種計画の策定等に取り組んでまいりたいと考えてございます。

次の15ページ目の共済事業体制総点検運動の展開でございます。こちらは、JA、JA共済連が連携いたしまして、2行目でございます、この総点検運動を展開し、JAごとの課題に応じた改善策の策定・実践につなげていくものでございます。特に、4行目でございます。監督指針の改正内容を踏まえ、各JAの共済事業における計画策定や取組態勢等の組織的な対応状況等に係る項目もきちんと設定し、この点検活動を実施してまいりたいと思っております。

展開のイメージは、下の図にございますとおり、1点目、共済事業体制の確認。各JAが何に取り組むことができているか、できていないのかを、全てのJAで確認いたします。それを踏まえて、2点目としまして、なぜできていないのか、その原因の深掘りをしてまいります。3点目がその対策をきちんと各JAごとにつくっていききたい。いわゆるPDCAのサイクルをきちんと回して、実践してまいりたいと考えているところでございます。

説明は以上でございます。

○岩下座長 ありがとうございます。

続いて、金融庁より10分程度で御説明をお願いします。

○信森総合政策局リスク分析総括課コンダクト企画室長 金融庁コンダクト企画室の信森と申します。

私のほうからは、「顧客本位の業務運営に関する概要と取組み」ということで御説明させていただきます。

ページをおめくりください。「顧客本位の業務運営」とは何かです。顧客本位は、従来、金融庁が取っていた規制による顧客保護ではなく、より踏み込んだ自主的な対応を促す観点から取り入れられている施策でございます。特に金融事業、例えば投資信託の販売とか保険販売について、よりお客様の立場からいろいろ考えていただくために打ち出したものです。

これが打ち出された背景には、従来の規制とその遵守を検証する行政手法ではなかなか限界があるという認識がございました。すなわち、細かくルールを規定したところで、そ

こだけを守ればよい、より具体的には書類がそろってればよいという姿勢になりがち、いわば外形的な基準しか守られないために違うやり方を取ったものです。もちろん、監督指針等々、必要に応じてルール化することはあります。この顧客本位の業務運営では、左側の図に書いてありますとおり、7つの考え方、顧客本位の業務運営に関する方針の策定にはじまり、その具体的な中身としての6項目について、抽象的な考え方を示して、その上で具体的な行動は各金融機関が落とし込むことを期待している。この考え方は、上のほうに書いてあるとおり、プリンシプルベースと称しています。原則はどのような考え方を示すだけで、その後の実際のやり方は各金融機関さんにお任せする。いわば、一律の対応ではなく、自らの顧客基盤や顧客層を踏まえて対応することを求めています。そういう意味では、上のほうにベスト・プラクティスという言葉を書いてございますけれども、よりよい取組を金融機関さんにやっていただきたい。それを外に見せることを期待しています。そのことは、下の右側ですけれども、お客さん等々に見せていただくことで、それをお客さんが選んでいく。そういうことを期待している枠組みになります。

次のページに行ってくださいまして、こういう枠組みをつくった上で、ここ5年ぐらい、どのようなことが行われているかです。この点は、監視というか、チェックというか、我々の言葉で言うとモニタリングをしております。それについて毎年1度御報告をさせていただいております。

次のページの資料から3つほど御紹介します。まず、一番上の「顧客の意向確認と提案プロセス」です。従前、この施策を始める前は、時々のはやりの投資信託等を単品で提案する傾向が強かったところです。これに対して、金融機関は、お客様のために何が大事かということを考えて、単品売りから継続的・長期的なポートフォリオ提案のほうに徐々に本部の考え方は移っています。ただ、現場の実践状況はまだまだ課題が残っているというところを整理してございます。

少し飛んでいただいてフォローアップです。フォローアップを通じて、相手方のニーズを傾聴する。一生懸命説明するのではなくて、相手が本当に何を望んでいるかということをしつかりと確認をしてほしいというようなことをお願いしてございまして、これも徐々に進展をしていると思っております。

そして、そのすぐ下、業績評価です。従前から業績評価が時によっておかしなインセンティブを与えかねないため、金融機関にいろいろと考えていただきました。このため、徐々に業績評価の中身も変わってきております。もともとは、どれだけ売ったか、販売額だったわけですけれども、徐々にお客さんの下で残高が積み上がっているか、残高に業績の基準が移りました。さらには顧客数がどれだけ広がっていったかへ、販売額から残高、顧客基盤と、定量的にはそういうふうに変わってきました。最近では、それよりもっと行動的なもの、お客さんにどれだけ提案したか、どれだけ課題を解決してきたかという定性評価のほうにも徐々に移ってきております。そういう中では、表彰制度みたいなものは銀行、金融機関では、かなり減ってきていると私どもでは見てございます。

次のページに行っていただきまして、「家計の資産形成を支える各参加者の機能の底上げ」です。今申し上げたようなことは、販売会社、いわゆる銀行とか保険会社だけでは実現しない、顧客に直接に接している先だけでは実現しないと思っています。このため、組成会社という言い方をしていますけれども、商品をつくる会社にもより考えていただきたいということで、金融庁としては、インベストメント・チェーンという言い方をして、商品をつくる段階から、一体どういうお客さんのための商品なのかということをよく考えてつくっていただきたい。その上で、販売会社に対しては、系列にこだわらずにいい商品を仕入れてほしいというようなことを言ってございます。ましてや、顧客とは無関係に、販売会社や営業職員に対して変なインセンティブはつけないほうがいいということを常に申し上げているわけでございます。

次のページに行っていただきまして、金融庁の役割というところです。左側の「金融事業者の取組みの『見える化』」と「当局によるモニタリング」というところを御説明したいと思います。

左側の「見える化」ですけれども、顧客本位の取組に関しては、第一義的には金融機関の自主的な取組とその見える化に期待しているところです。何を自分たちはしようとしているかということを見せていただき、その結果がどうなっているかということをお示しいただく。それによって、自主的に改善を図るのみならず、お客さんがそれを選んでいく、そうしたメカニズムを第一義的には期待しているところでございます。

もちろんそれだけではなかなか物事は改善しませんので、その下の「当局によるモニタリング」というところですが、金融庁も実態を把握して、宣言どおり本当に守られているか、これは法令を守っているかどうかではなくて、お客さんのためにこういうことをやるというふうに宣言して通りになっているかをしっかり見ていく。そうした中で、良い取組があれば、時々に応じてそれもお示しすることを金融庁は行っています。この点、5年ほど対応しておりますけれども、金融機関も従来の規制対応に慣れていくところがございまして、完全に進展しているというわけでもありません。ただ、徐々に創意工夫も出てきているということで、顧客の側も典型的にはネット証券になりますけれども、自分たちで金融機関を選ぶというふうになってきている。そういう意味では、ルールだけを守っている旧態依然とした対応の金融機関はこの分野では今後厳しい状況に陥るだろうなど私どもとしては思っているところでございます。

手短ですが、以上とさせていただきます。ありがとうございます。

○岩下座長 信森室長、どうもありがとうございました。

続きまして、厚生労働省より、16分程度で御説明をお願いいたします。

○青山大臣官房審議官 厚生労働省でございます。

今日のテーマに関連しまして、先ほど座長のほうから労働基準法と労働施策総合推進法、パワハラについてということでございましたので、恐縮ですが、説明者は2人、順に交代しまして御説明させていただきます。

まず、労働基準法に関することをごさいます、資料は4-1、「労働者に対する商品買取り強要等について」という題名の資料をごさいます。

2ページをお開きください。上の箱にありますとおり、労働者に対する商品買取り強要についての考え方と対応をごさいます。1つ目の○をごさいます、厚労省としましては、これまで平成25年に閣議決定された日本再興戦略におきまして、若者の活躍推進の観点から、過重労働や賃金不払残業など、若者の使い捨てが疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化するとされたこと等を踏まえまして、若者の使い捨てが疑われる企業について重点的な監督指導の実施やフリーダイヤル電話相談、労働基準法等の基礎知識・相談窓口をまとめたポータルサイト「確かめよう労働条件」の開設などの取組を行ってまいりました。

2つ目の○ですが、その後、学生のアパートをめぐるトラブルが社会的に大きな問題となったことから、平成28年2月に「学生アルバイトのトラブルQ&A」というリーフレットを作成しました。その中で、下の例にお示ししていますように、商品の販売ノルマがあって売れ残りを買わされるといった事例につきまして、法律上、労働者に売れ残りを買取る義務はなく、また、基本的にその代金を賃金から一方的に控除することはできないという旨を記載し、周知を行いました。こうした考え方については、現在も上記ポータルサイト「確かめよう労働条件」等に掲載し、引き続き周知を行っています。

次の3ページをお開きください。労働基準法における賃金に関する規定についてごさいます。上のほうにあります、まず労働基準法第24条によりまして、賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないとされています。下に条文も示しておりますが、その下のほうにあります、賃金はその全額を支払わなければならないとする全額払いの原則につきましては、賃金の一部を支払留保することによる労働者の足留めを封ずるとともに、賃金は直接労働者に支払わなければならないという直接払いの原則と相まって、労働者の対価を残りなく労働者に帰属させるため、控除を禁止したものでごさいます。

もっとも、賃金についての一切の控除が認められないというものでもごさいません。次の4ページを御覧ください。賃金の一部を控除して支払うことが許されるのは、法令に別段の定めがある場合、または一定の要件を満たした労使の自主的な書面協定がある場合ごさいます。

(1)の法令に別段の定めがある場合、これは例えば所得税法や地方税法に定められる、いわゆる源泉徴収や健康保険等における保険料の控除が挙げられます。このほか、(2)一定の要件を満たした労使による自主的な書面による協定がある場合には控除が可能です。この場合、購買代金、社宅、寮その他の福利、厚生施設の費用、社内預金、組合費等を控除することができます。

逆に言いますと、下にありますが、労使協定なく使用者が賃金を一方的に控除することは労働基準法第24条に違反することとなります。なお、賃金を控除せずに別途労働者に商

品を購入させることは労働基準法第24条に違反しないと考えられますが、法違反の有無につきましては、賃金支払いの実態を見て、個別の事案ごとに判断することとなります。

なお、下のほうに参考として裁判例を御紹介していますが、ノルマ未達成に対する罰金を報酬から控除した事例につきましては、この控除は就業規則等に基づかずに行われているものであって、本来、懲戒処分としてなし得ないものであり、労働基準法第24条に違反するとされたものがございます。

5ページをお開きください。こちらは、その他の賠償に関する規定や、懲戒処分に関する労働基準法の規定の御紹介でございます。

労働基準法第16条では、使用者は労働契約の不履行について違約金を定め、または損害賠償額を予定する契約をしてはならないとしています。本条は、労働者が違約金または賠償予定額を支払わされることを恐れて、心ならずも労働関係の継続を強いられること等を防止しようとするものでございます。

また、下にありますが、懲戒処分として減給すなわち給与を減額する制裁を行う場合には、懲戒処分は就業規則に定めて労働者に周知する必要がある、仮にこれを行っていたとしても、懲戒の対象となる行為と懲戒の内容が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その懲戒は無効となります。

さらに、そのうち、その減給の制裁とは、職場規律に違反した労働者に対する制裁として、本来ならばその労働者が受ける賃金の中から一定額を差し引くことを言いますが、下の第91条という条文にありますとおり、この制裁には上限がございます。

以上、労働者に対する商品買取り強要という行為が、私が今御紹介しましたような労働基準法上の規定に抵触するか否かにつきましては、個別の事案ごとに判断されるものでございますが、厚生労働省といたしましては、労働基準関係法令違反が認められる場合には労働基準監督署において是正に向けた指導等を行ってまいります。

労働基準法に関しては以上ですので、説明者を替わります。

○石津雇用環境・均等局雇用機会均等課長 続きまして、厚生労働省から、職場におけるパワーハラスメントに関して説明を申し上げます。資料4-2を御覧ください。

冒頭、座長から御紹介いただきましたが、労働施策総合推進法という法律は様々な内容があるのでございますが、令和元年の通常国会で改正されまして、事業主に対してパワハラ防止対策の措置義務というものが法律上の義務として課されることになりました。令和2年6月から大企業に適用され、令和4年4月からそのほかの企業、中小企業にも適用されております。すなわち、我が国において、労働者を雇用する全ての事業主に対してパワハラ防止対策の措置義務が現在課されている状況でございます。

本日は、この法律及び法律に基づく厚生労働大臣が示している指針の内容を中心に説明をさせていただきます。前置きが長くなりまして申し訳ございません。

まず、この資料の2ページを御覧ください。まず、職場におけるパワーハラスメントの内容について説明申し上げます。職場におけるパワーハラスメントとは、3つの要素を満

たしているものでございます。まず、第1に優越的な関係を背景とした言動であって、2番目に業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、3番目に労働者の就業環境が害されるものである、この3つの要素全てを満たすものが職場におけるパワーハラスメントに該当するものでございます。

なお、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワーハラに該当しないものでございます。

職場におけるパワーハラの3要素につきましてももう少し具体的な内容を説明申し上げますと、この箱で言いますと右側を御覧ください。まず第1に、優越的な関係を背景とした言動、もう少し具体的に申し上げますと、当該事業主の業務を遂行するに当たりまして、当該言動、その言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗または拒絶することができない蓋然性が高いという関係を背景として行われるもの。これは職務上の地位が上位の者による言動はもちろんでございますが、同僚や部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるといったものも想定されております。

また、2番目の要素、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動でございますが、具体的に申し上げれば、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、またはその態様が相当なものではないといったものでございます。

3番目の要素、労働者の就業環境が害されるという要素でございますが、具体的に申し上げますと、当該言動により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることでございます。

この判断に当たっては、平均的な労働者の感じ方、すなわち同様の状況でその言動を受けた場合、社会一般の労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当なものでございます。

3ページ目を御覧ください。次に、職場におけるパワーハラに該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例についてお示しさせていただきます。この表でございますが、過去の裁判例などを参考といたしまして、厚生労働省においてそれを整理し、先ほど申しました指針において示しているものでございます。

この指針において示している例としては、代表的な言動の類型を6つに分類しております。まず第1に、身体的な攻撃（暴行・傷害）。第2番目の類型として、精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）。第3の類型としては、人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）。第4といたしまして、過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）。第5の類型は、過少な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）でございます。第6の類型が、個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）でございます。

本日、議題となっておりますやと思っておりますが、ノルマ達成を目的とする自社製品の購入といったもの、それに関連して職場で行われる言動につきまして、1ページ戻っていただきま

して2ページのスライドでお示ししたパワハラ3要素を満たす言動であるならば、職場におけるパワーハラスメントに該当するものと考えられ、事業主においては必要な対応が求められるものがございます。

資料の4ページ目にお進みください。次に、具体的に事業主に課されている義務について説明申し上げます。

職場におけるパワーハラスメントに関しましては、労働施策総合推進法に基づきまして、事業主は雇用管理上講ずべき措置が定められております。職場におけるハラスメントを防止するため、事業主が雇用管理上講ずべき措置の具体的な内容は、これまた大臣の定めた指針に定められております。実際に事案が発生した場合、事業主は雇用管理上の措置に基づき適切に対応しなければならないものであります。

繰り返しになりますが、職場において事業主が雇用管理上講ずべき措置は、まず、事業主の方針、これはパワハラを禁ずるという方針を明確化すること、及びそれを事業所内で従業員に対して周知啓発することであり、第2に、苦情を含む相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備をすること。3番目に、職場においてハラスメントへの事後かつ迅速かつ適切な対応をすることとございます。職場におけるパワーハラスメントについての雇用管理上の措置の履行義務は、農協の皆様におかれてもあるものでございまして、事案が発生した場合には、相談対応、被害者に対する配慮のための措置、再発防止に向けた措置を講ずるなど、必要な対応が求められるものがございます。

最後に、補足でございますが、最終ページを御覧ください。念のため、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度、それから調停という仕組みについて説明をさせていただきます。

労働者からパワーハラスメントに関する相談が私ども厚労省の出先である労働局にあった場合、御本人の意向を確認した上で、行政指導または紛争解決援助を行ってほしいという御意向がある場合には行政指導または紛争解決援助に着手いたします。行政指導は、法令違反について労働局長などが行うものがございます。紛争解決援助は、労使間に紛争がある場合、双方のお話を伺った上で、仲裁をし、紛争の解決を図る仕組みでございます。

職場におけるパワーハラスメントに関するトラブル解決のための紛争解決援助でございますが、労働局長による援助と、弁護士など労働問題の専門家の方から成る調停委員による調停という2つの行政サービスが用意されてございます。

都道府県労働局長による紛争解決の援助でございますが、労働局長が労使双方の御意見を聴取した上で、また労使双方の御意見を尊重し、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示する。それによってトラブルの解決を図る制度でございます。

他方、調停と申しますのは、弁護士、大学の先生、社会保険労務士など、労働問題の専門家である調整委員の方々が当事者である労使双方から事情を伺い、紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告する。それによって紛争の解決を図る制度でございます。

このように、労働施策総合推進法におきまして、事業主に対する行政指導による法の履行確保に加え、援助の制度により職場における紛争の解決を図っているものでございます。

厚生労働省からの説明は以上でございます。

○岩下座長 どうもありがとうございました。

続いて、事務局より8分程度で御説明をお願いいたします。

○事務局 資料5-1を御覧ください。

先ほど厚生労働省から、労働基準法に基づきまして刑事罰が科される行為について御説明がございました。資料5-1は民事上の話でございます。

自社商品の購入に関する損害賠償が認められた事例ということで、使用者の立場を利用して、仕事をさせることに絡めて従業員に不要な商品を購入させたものとして、公序良俗に違反し、不法行為を構成するとして、商品代金相当分の損害賠償が認められた事例がございます。

判決の抜粋ですが、争点3として、優越的な地位を濫用して不要な商品売りつけたかというところがございます。先ほど申し上げたようなことが言われているところがございます。

続きまして、参考資料2を御覧ください。JAにおける直近の不祥事件として報道されたもの、2つでございます。

1つ目がJA対馬の例で、こちらは共済の不正流用というお話でございます。

2つ目がJAおおいたのものでございまして、共済事業の中で現金の着服が行われたというものでございます。

参考資料3を御覧ください。こちらは、JAおおいた不祥事の第三者委員会の調査報告書でございます。

1ページ目を御覧ください。不正貸付の真因ということで、金融事業者としての自覚の欠如とか、2ページ目、(2)マニュアルの認識及び理解の欠如、(3)共済契約獲得等の過大なノルマというところがございまして、その次のページで、JAおおいたの利益のうち3割強が共済契約の獲得に基づく手数料でありまして、その2段落目、ノルマが過大、自爆営業、職員の可処分所得が減って経済的に苦しんでいる現状、ライフアドバイザー以外にもノルマがあるとか、過大なノルマで達成感がないとか、共済以外にもジュースや機関誌の販売のノルマがあるということが言われておりまして、その下のところで、次のページにわたりますけれども、契約締結後掛金の支払いが13回行われなければ職員の契約獲得の実績としてカウントされない、13回目の支払いをしてすぐ解約をするということが行われていると記載されてございます。

次のページをさらに御覧いただきまして、本来は長期契約であることから考えるならば、大変短い期間で解約されているということは不要な契約ではないかとされていまして、目標契約獲得ポイント、自爆営業、不要な契約を頼み込むということが記載されておりますし、35名の職員のサンプル調査によりますと、平均で1割強の給与総支給額に占める共済

掛金の割合ということが示されているわけでございます。

その次のページのところで、厳格な処分と周知の欠如というところで、窃盗や横領の場合は懲戒解雇とありますが、その次のページでございまして、エリア常務が主導して依頼退職とか、正式な処分をすることなく収束ということが記載されてございます。

次のページのところで、(1)の1段落目のところでございまして、不正貸付の隠蔽が内部通報によって明らかになった経緯を見ると、倫理観の欠如が管理職において著しいという記載もございまして。

最後から2ページ目、内部通報制度の不活性というところで、不正貸付の隠蔽が発覚したのは内部通報による匿名メールとありますが、その段落の最後のほうでございまして、JAおおいたでは不祥事が数多く発生していたことに照らすならば、内部通報制度は全く活用されていなかったと評価せざるを得ないということが記載されてございます。

下のほうにも、通報したことが発覚して職場で嫌がらせをされたり、居づらくなる可能性があるという記載もございまして。

最後のところでございましてけれども、不祥事は必ず漏れ、隠蔽はできないという意識が欠落とか、こういったところが記載されてございます。

資料5-2を御覧ください。かんぼ生命の事例でございまして。

令和元年に、かんぼ生命が不適正な募集行為、その背景にある態勢上の問題が認められたということで、行政処分が行われております。

態勢上の問題として、過度な営業態勢の推進ということ。営業実績が振るわないことが想定されるにもかかわらず、具体的な実現可能性や合理性を欠いた営業目標が設定されたとか、顧客に不利益が生じている場合であっても、契約者の署名を取得していることをもって顧客の意向に沿ったものと看做し、自認しない限りは事故とは認定せず、コンプライアンス・顧客保護の意識を欠いた組織風土ということが指摘されてございます。

次のページ、ガバナンスの機能不全というところで、メディアの報道などで不適正な募集行為の端緒を把握していたにもかかわらず、営業活動に影響が生じることを懸念し、抜本的な改善を図ってこなかったとされてございます。

業務改善命令に基づく業務改善計画の内容としまして、3ポツのところでございまして、適正な営業推進態勢の確立ということで、適正な営業推進目標の設定、販売額を重視した営業目標から保有契約を重視した営業目標への見直しとか、募集品質に係る評価項目のウエートの見直しというところがございまして。

参考といたしまして、調査報告書の概要のところで、4ページ目でございまして、不適正募集を助長した要因として、営業目標必達主義を背景とした厳しい営業推進管理が行われていたということで、その2段落目の後段でございましてけれども、営業目標の達成を適正募集の確保より優先させる風潮が広がり、不適正募集の発生を助長した。厳しい営業推進管理の一環として、「恫喝指導」などと称される行き過ぎた態様の指導や、営業推進率が低い募集人に対する上司等による叱責が行われることがあったとされております。

その次のページで、新規契約の獲得に対する直接的なインセンティブを付与する募集手当など、偏った手当の体系とか、実力に見合わない営業目標が課されていたということがございまして、さらにその次のページで、改善策の提言とあって、第3のところでは手当や人事評価体系の見直しとか、第7というところで売上重視の経営から真に顧客本位の業務運営を実行する組織への改革などが言われております。

資料5-3を御覧ください。大手生保の事例でございます。

代理店の手数料体系としまして、募集代理店の品質への取組を評価する品質乗数を加えるということがA生命ではございまして、B生命についても同様でございます。

C生命についても同じく、安定稼働評価とか品質ランクというのがございまして、安定稼働評価というのは決算前の一定の期間に契約がなされるということがされていないかどうかとか、品質のところでは25か月間契約が継続している契約がどれくらいあるかどうか、そういうことが評価されているところでございます。

「2. 職員の業績評価」を御覧ください。こちらでも、A生命からD生命まで、品質のところに係るような業績評価を加えているところでございます。

3ポツを御覧ください。「職員の業績評価における職員自身・親族との契約の扱い」でございます。AからDまで、営業職員が契約者となる生命保険契約は業績評価には反映しないというのが共通しているところでございます。A生命の最後のところでございますが、営業職員や支部長と同居または同一生計の者を契約者として別の営業職員が募集することは、公平性等の観点からも禁止されているところでございますし、親族の契約は厳重なチェックがなされているところでございます。

4ポツ、5ポツのところはコンプライアンスとパワハラ防止の関係でございます。

4ポツのBの説明のところは、スリーラインディフェンスを機能させるということが記載されてございます。

5ポツ、パワハラ防止のところでは、B生命におきましては内部通報窓口（スピークアップ・窓口）にて受け付ける体制の整備ということが記載されております。

個人的に、B生命で勤務した経験のある方にお伺いしたところ、パワハラとかこういうことがありますとすぐにスピークアップされると申しております、隠せないということが一般職員の共通認識となっていることも確認できております。

私のほうからは以上でございます。

○岩下座長 ありがとうございます。

御説明の途中ですが、お時間の都合で、堀専門委員からご退出前に御発言ございますでしょうか。

○堀専門委員 ありがとうございます。

他ワーキングから参加させていただいております。

今回の共済の契約の問題については非常にゆゆしき事態だと承知しております、本来、相互扶助の目的で組合員のために契約締結されることが想定され、だからこそ保険契約と

は別に営まれてきたと考えておりますけれども、准組合員への勧誘が進んでいった結果、かなりの大きなシェアを占めるようになり、保険契約とほとんど変わらないというのに対して非常に後進的な運営がなされていると理解しております。

農水省様に1つ御質問ですけれども、監督指針の改正内容をお聞かせいただきましたが、この内容で果たしてワークするのか。組合から行政庁への報告、不必要なものがある場合には組合が提出するというようになっておりますけれども、組合が職員に対して強制しているというような事態で、自ら報告をすることが果たして期待されるのか。

また、内容として、適切な業務目標であるとか、管理体制が適正かどうかということを観点として見るのは、不祥事件があったと届出されたときであるという構成になっているように見受けられます。

このような事後的な対応の中で見ていくというのではなく、検査や前広にガバナンスを積極的に見ていくことが果たしてできないものなのか。その辺りを農水省様にお伺いしたいと思っております。

○岩下座長 ありがとうございます。

では、農水省さん、今の御質問に回答をお願いします。

○姫野経営局協同組織課長 農林水産省協同組織課長の姫野です。よろしくお願いします。

最初の申出につきましては、まず職員からの申出が行政庁まで確実に届く必要がございます。私たちが法律上命令をかけることができるのは農協なのですね。現行の農協法では、第三者に対して何か報告を義務づけるということができないということもあるので、今回の監督指針では行政庁から農協へ命令をかけて、農協から出していただく。これは法律に基づく報告徴求命令を発出して、確実に出されるようにしています。

一方で、実態上、農協系統組織では、全国JAヘルプラインという第三者の通報窓口もあります。ですので、第三者の窓口に職員さんから自爆営業の申出があった場合は、その窓口から各JAのリスク管理担当部署に情報が行く、その部署から行政庁へ報告するというふうに農協系統内部で併せてルール化されていると聞いていますので、そういった意味で今回の報告というのは上がってくるように、仕組み上そうなりまして、私どもも周知に努めていきたいと思っております。

あと、ふだんからの目標管理体制の評価ということですが、私たちは今日、共済連から説明があったような総点検運動というのがこれからどうなっていくかということをお聞きしていきますし、あと、私たちは常例の検査だけでなく、農協の事業について毎年ヒアリングも各県に対して行っております。その中で、共済事業の目標設定がどうなっているか、あるいは、その事業の推進状況は適正かどうかということも併せてモニタリングをしていきたいと考えている次第です。

○村井経営局長 経営局長です。1点補足します。

今、課長が説明したとおりですが、これは都道府県から各JAにということにはなりませんけれども、こういった形で職員のほうから申出があった場合には必ず監督行政庁の

ほうに報告するよとということ、事前に報告徴求命令をかけています。仮に組合が職員から申出があったにもかかわらず行政庁に対して報告をしなければ、報告徴求命令違反ということになりますので、そういった形で我々は厳正に対処ができるという形を取っておるとことで御理解をいただければと思います。

○岩下座長 堀専門委員、いかがでしょうか。

○堀専門委員 一旦これで十分だという御説明なのかもしれませんが、こうした事態が続くようであれば、持続的な成長はもとより組織としての存続も危ういと思っております。また、共済としての趣旨・目的にも反すると考えます。一日も早い改善を求めたいと思います。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

お待たせしましたが、本日は全国消費生活相談員協会の増田理事長にも御出席いただいております。

増田理事長から、近年の生命保険会社や損害保険会社における消費者被害防止などに関する取組について、5分程度で御発言をお願いできますでしょうか。

○増田理事長 本日はこのような場をいただきましてありがとうございます。全国消費生活相談員協会の増田でございます。

本協会は、全国の自治体の消費生活相談窓口勤務に勤務しています消費生活相談員を構成員とする公益社団法人でございます。

勤務以外の場面で、週末電話相談室や適格消費者団体、消費生活相談員の研修や消費者教育、各省庁への要望や提言、そして、事業者や事業者団体との交流などの活動しております。

本日は、共済や生損保の事業者団体と本協会との連携、各団体の消費者対応の概要について御報告させていただきます。

まず初めに、日本共済協会との連携についてです。紛争解決手続、金融ADRの一つですけれども、審査委員会の委員として本協会の消費生活相談員が参加させていただいております。

委員会の委員は、弁護士、消費生活専門相談員、学識経験者によって構成されていますけれども、消費者取引に関する専門的な知識・経験を有する消費生活相談員が公正な立場で、消費者がどのような点について不満に思っているか、何が問題であったのかなど、消費者視点での指摘をさせていただいております。

また、過去には5年間ほどですけれども、共済協会の月刊誌『共済と保険』に私ども消費生活相談員が執筆させていただきまして、消費者トラブルの実情について共済協会や会員企業に御理解いただいていたということもございました。

次に、生命保険協会と連携についてです。生保協会の裁定審査会も、弁護士、消費生活相談員、生命保険相談室職員の3者で構成されておりますけれども、ここでも消費生活相

談員は公正な立場で意見をお伝えしています。

生命保険相談所が受け付けました相談・苦情の状況は、期間ごとに公表されまして、生保協会からは都度、本協会に御来集いただきまして御説明を受けているという状況にあります。

生保協会では、生命保険の相談業務のためのマニュアルを作成して、全国の消費生活センターや消費生活相談員に配布していただいております。生命保険は専門的な知識が必要ですので、消費生活相談として相談対応をするに当たって必須のマニュアルとなっています。そして、各地の消費生活相談員との意見交換会や消費生活相談のための勉強会を毎年開催していただいております。

こうした取組によって、消費生活相談員と生保協会との連携のハードルは下がり、相談や意見交換がしやすい状況になっていると考えます。そのほか、消費者向け教材の作成や、小中高大学への講座、消費生活相談員向け研修も実施されています。

次に、損害保険協会との連携についてです。そんぽADRセンターとして、相談窓口を開設し、金融ADRを実施しています。ここでも委員として消費生活相談員が参加しております。

損保協会におきましても、相談業務のためのマニュアルを作成して、消費生活センターや消費生活相談員に配布していただき、各地で消費生活相談員との損害保険についての意見交換会や消費生活相談のための勉強会を開催していただいております。そのほか、各世代を対象としました消費者向け教材を作成して、高校・大学での講座、消費生活相談員向け研修を実施しています。

最後に、全国生命保険労働組合連合会、生保労連とも連携しております。毎年各地で開催される意見交換会は事業者横断的に営業職員の方が参加していただきますので、その地域の消費生活センターや消費生活相談員を知っていただく機会となっていますし、また、率直な意見交換となっています。相談員として営業職員の方への研修や持ち物チェックなどがあることを知りますし、そうしたところで企業努力をし、理解する機会ともなっております。

過去には、苦情や相談を伝える窓口が分からないという時代もありました。今では積極的に意見を聞いていただいている、生損保の各企業に対しては大変大きな信頼があります。

ただ、一方で、大手企業における不祥事が発生していることは大変残念です。企業の中核のお考えを全国の社員に伝えることは大変難しいと考えます。継続して、様々な手段により研修等を実施していただきたいと期待しております。

以上でございます。

○岩下座長 どうもありがとうございました。

それでは、お待たせいたしました。ただいまの御説明、皆様からの御発言を踏まえまして、委員の皆様から御意見、御質問がありましたらお願いしたいと思います。

大槻議長がたしかお時間の制約があったと思うので、大槻議長、もしよろしければ先にしましょうか。

○大槻議長 どうもありがとうございます。

御説明ありがとうございました。非常に詳細で、今後の対応に期待したいところだと思いますが、さっき堀専門委員もおっしゃっていましたが、今後についてこれだけ重要な、深刻な問題が出ているということを考えると、フォローアップのほうはじっくりとしっかりとやっていただきたいと思います。

その中で質問ですけれども、1つ目が内部通報制度についてです。今までは活用がなかったということで、今後充足を図るということですが、心理的安全性についてこういった形で確保するのか、それについて補足で教えてください。

それと、農水省さんに対しての質問ですけれども、営業員が自分の名前でこれは必要だということで保険に入っていたという事例について、自爆営業ですけれども、これは契約内容を、今後の立入検査等で、抽出調査になるのかもしれませんが、直接見る必要があるのか、ないのか、行うことはできないのかどうか教えてください。

最後に、メディア等で見ると、相当ノルマがきつかったために退職率も高かったという報道がありますけれども、今後、こういった退職される方とか、背景、あるいはその率、そういったこともフォローアップをしていく必要があるのではなかろうかと思うのですが、そういったことについて、これは農水省さんになるのか、JA共済さんになるのか、そこら辺、どちらにお伺いすべきかよく分からないのですが、座長の御判断でどちらかにお伺いできればと思います。よろしくお願いします。

○岩下座長 かしこまりました。では、今の御質問、前者は農水省さん、後者はJAさん、それぞれ御発言をお願いします。

まず、農水省さん、お願いします。

○姫野経営局協同組織課長 農林水産省協同組織課長です。

まず、調査、2番目のお話だと思いますけれども、職員の契約について検査の先で抽出することは技術的には可能であります。それは今後の運用を見ていって、報告の件数と一般的な職員の声との乖離等に我々が気づくような端緒があれば、調べることは可能と思います。

ただ、今回、職員からの申出をベースにしたというのは一定の合理性がありまして、この額までだったらいいということを行政が決めることになりまして、かえって職員の保護が難しくなるということもありましたので、職員から申出があったものについては全て行政庁に上げていただくということにしました。しかも、職員が必要だということを表明することが強制されないようにということも併せてルール化しておりますので、まずこれをしっかりやっていきたいと思います。もちろん途中で問題を発見した場合はやり方を改めるということは当然のことです。

退職率などにつきましては、職員数は統計上、調査がありますけれども、退職者に特化した調査はこれまでやっておりませんが、先ほど申しましたように毎年各県に対して私たちはヒアリングを行っておりますので、その県域における退職の傾向とか、あるい

は主たる理由、そういったものを聞いていって、職場環境の改善、特に共済事業の営業活動に関する状況が改善しているかどうかという点については当然フォローしていきたいと思います。

○岩下座長 ありがとうございます。

JAさん、いかがでしょうか。

○山田常務理事 全中の山田です。ありがとうございます。

大槻議長から、内部通報のことについて御質問があったと認識しております。ヘルプライン、内部通報窓口については全JAで設置されております。また、県域によっては県段階で通報を受け付けるヘルプラインも設置してございます。

また、先ほど姫野課長から御説明がございました改正公益通報者保護法を受けまして、JA、県域ヘルプラインの補完として位置づけた全国JAヘルプラインを令和4年6月から運用を開始してございます。JAの役職員が通報しやすいJAグループとしての体制構築に努めているところでございます。引き続き、各段階のヘルプラインの実効性を高めるよう、周知・連携してまいりたいと思っております。

全国ヘルプラインは外部通報窓口でございますので、しっかりと弁護士とも相談・連携して、先ほどお話のありました心理的安全性のところも配慮しながら運営をしているところでございます。よろしく願いいたします。

○岩下座長 ありがとうございます。

大槻議長、いかがでしょうか。

○大槻議長 ありがとうございます。

特に最後のところ、山田常務理事の御説明で現状と今後の拡充がよく分かりましたが、やはり現場が本当に安心・安全だと思わない限りは言わないでしょうから、ここも肝の一つだと思いますので、ぜひしっかりと実効性あるものにしていただければと思います。ありがとうございます。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

では、お待たせいたしました。南雲専門委員、御質問をよろしくお願いいたします。

○南雲専門委員 ありがとうございます。

私も金融は長いので、その経験を踏まえて少し御質問をさせていただければと思います。農水省さんとJA全共連への御質問ということです。

今、共済に関しては生保で言うと2番、損保で言うと5番というマーケットポジションということで、ドミナントプレーヤーだと思うのですね。これがインターネットとかメディアを見ると相当いろいろなことを書き込まれているという状況があって、いわゆる金融の言葉で言うと、レピュテーションリスクが顕在化しているという、ブラック企業という言葉が正しいかどうか分かりませんが、そういうふうには世の中の的には捉えているという事態になっているわけです。

これもまた金融の言葉ですけれども、これは社内的に言うと、オペレーショナルリスクとコンダクトリスクが顕在化しているという状況になっていて、仕組みと土壌を両方変えないと一足飛びには変わらないという事態にもう追い込まれていると私の目には映ります。

監督指針が出ている。これはいいでしょう。それから、総点検。悉皆調査、よくやられているものですが、これをやられているということもよろしいかと思えますけれども、一過性であってはならない。表面的であってはならない。自律的なシステムを再構築しなければならないというニュアンスがどうも伝わってこなかったと思ひまして、6点ばかり御質問させていただければなと思っています。

まず1点目ですけれども、内部統制とガバナンスの仕組みがどう変わるのかというところの説明がなかった。ファーストラインからサードラインまでさっき3層構造の話が少し出ていましたけれども、いわゆる現場レベルでセルフチェックができていますかどうか。これはファーストライン・オブ・ディフェンス。

2番目に、独立したリスク管理とかコンプライアンスという部署が現場をチェックするような機能を持っているかどうか。金融機関でもこれがなかった時代があって、これをつくって改善してきたという歴史があるわけですね。インディペンデントなモニタリングができる体制を持っておられるのかどうか。

3番目に、監査とか検査という形で、さらにもう一枚上の検査がかかる、チェックがかかるような仕組みが必要である。これぐらいないと改善しないのですね。この金融機関における経験をどこまで生かす用意をされているのかどうか。タイムラインとか、どこまでやるのかということが伝わってこなかったということです。

2番目ですけれども、先ほど退職率の話が出ていましたけれども、通常はカスタマー・サティスファクション・サーベイ、顧客満足度調査とか、エンプロイヤー・エンゲージメント・サーベイ、従業員意識調査、それから顧客クレーム、ブランドイメージ、それから、世の中に出ているSNSとかメディアのチェック、こういうものを全部定量的に取って、一体何が起きているのかということマクロでちゃんとチェックするのですね。こういう専門部署を持っておられるのかどうか。つくろうとされているのかどうか。無いと感覚になってしまうのですね。感覚で経営をやってはいけないという金融機関の鉄則みたいなものについても、そろそろ入れる時期なのではないかなと思います。

3番目になりますけれども、目標設定、業績評価、インセンティブ、研修、先ほどもおっしゃっていましたが、言葉で言うだけではなくて、具体的にどこをどう変えるのかということが肝になってきます。

さっきストックベースの話が少し出ていましたけれども、業績評価のうちどういう項目をどういうウエイトで入れるのか。組織としての評価、個人としての評価をどうされるのか。とりわけ、さっき3層構造のことを言いましたが、ファーストラインとセカンドラインにおいてどういう目標設定と評価、インセンティブを付すかによって組織の動き方は変わってしまいます。そこまでの設計をされているのかどうかということです。

4番目になりますけれども、顧客保護委員会という言い方もされますが、この手の風土改革というのは経営トップのコミットメントがないと変わらないのですね。なので、経営トップの直下に営業、事務、コンプライアンス、人事、広報等のトップが集まって、今申し上げたようないろいろなデータやケースを集めて、今どういう状況になっているのかということの目線合わせをして組織を運営していくということ。委員会制度ですね。だから、ラインを変えた横串型という形になりますけれども、そういった形での内部統制、ガバナンスの仕組みをつくられるのかどうか。これがないと、恐らく変わっていかないだろうと思います。

そして、5番目になりますけれども、これは膿出しをしなければいけないのですね。膿を出さなければいけないというプロセスを皆さん通らなければいけないのだと思います。膿を出すということは何を意味するかというと、自爆営業をやった方が自分の上司で偉くなっているというものが透けて見えると、部下の方はなかなかそれを信じることがないということもあって、どこまでどうやられるかというのは皆さん知恵を絞っていかなければいけないと思いますけれども、そういうクレディビリティをどう育てていくのかという点についても、極めて重要な土壌とか文化に関わる点ではないかなと思います。

最後になりますけれども、ベンチマーキングがなければいけないですね。民間金融機関においても必ずしも完璧にできているわけではないのですけれども、今まで昭和の時代からだんだん変遷をしてきて、いろいろなものを積み上げてきている。そのベスト・プラクティスとの比較において今自分たちはどこにいるのか、どこまで行くのか、どういうスケジュールで行くのかということを確認しないと、計画としては迫力が出ないという形になると思います。

民間金融機関においては、先ほドルールベースからプリンシプルベースの話がありましたけれども、最初は金融検査で非常に厳しい、箸の上げ下げに関わるようなところから始まっていて、もちろんそれだけではもういけないという形で、自律性をどう担保するかということでプリンシプルベースという形に進化してきたのですね。その間、20~30年かかっているのです。これを今になってやらなければいけない、近代化を急ピッチでやらなければいけないということになりますので、相当これは肝を入れて、制度改革と、それから文化、エシックスといったものを変えていかなければいけない。そういう大規模な改革なのだという意識を持つことが極めて重要だと思います。

今申し上げました6点について、どういうスケジュールで何をやろうとされているのかという点について教えていただければと思います。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

今の御質問は共済連さんに対する質問ということでよろしいでしょうか。

○南雲専門委員 共済連さんが主になると思いますけれども、農水省さんも絡んでいると思いますので、両方というつもりで申し上げました。

○岩下座長 分かりました。

では、まず共済連さんから今の6点について、それぞれどのような対応を考えているのかということについて御回答いただきたい。また、それに関するコメントを農水省さんからいただきたいと思います。

まず、共済連さん、お願いします。

○角野常務理事 JA共済の角野でございます。

御指摘の点、幾つかいただきありがとうございます。

まず冒頭に言われました一過性で終わらせないということでございます。資料2の15ページでございますとおり、今回の総点検運動の展開につきましては、これを皮切りにこのPDCAサイクルをきちんと回していきたいと考えておりますので、毎年ブラッシュアップを行いながら取り組んでいきたいということでございます。

質問の順番が前後いたしますけれども、こちらのトップ層の本気度、大規模改革だと、この位置づけにつきましては、9ページに令和5年度の私ども事業計画のポイントを載せました。こちらは、私どもの最高意思決定機関でございます総代会で決議し、これを全てのJAで展開していくということをきちんと表明したものでございます。

その中で、この9ページの重点取組事項2にございますとおり、この総点検運動は全てのJAで、そして、先ほど膿出しとおっしゃられたとおり、連合会とJAが一体となって点検活動を行います。したがいまして、第三者といいますか、連合会のチェックの視点も踏まえて展開するというところでございます。

それから、その上のところに取組事項1と書いてございますけれども、JA内での環境整備、人材育成、それから協働体制の展開等、職場環境づくりをしっかりと行っていくことがノルマ等の問題の解決にもつながっていく。ここをきちんとやっていかなければならないと考えてございますので、職場環境づくりも大きなテーマとして取り組んでおります。

それから、明記はされておられませんけれども、今回の総点検運動の展開、監督指针对応の理解促進は、全てのJAの経営層にもきちんと説明し、そして経営層からJAの職員の皆さんに理解をしてもらうように納得感の高い説明会なり、研修会を受けてくれるように私どもは進めてまいりたいと思っております。

それから、個人の評価なり、組織としての評価が、もう少し契約保全または契約フォローのところ为重点を置くべきではないかと、ベンチマークの改革も含めて御指摘いただいております。その点も含めまして、私どもは契約保全、契約者の方をきちんとお守りしていくのだということに舵を切っていきたいと考えております。

そのために、新契約実績という、契約実績の評価だけでなく、その前段で契約者への訪問件数なり、または相談される方の内容。利用者の満足度調査というのは、実は新契約を獲得した後、担当者別なりJA別に満足度調査が取れるようになっております。また、JA共済連では、全ての理事を委員にしました業務の品質向上に向けた委員会を設置しております。こちらで寄せられた意見なり、またはCS調査の結果をJAなり、また職場の中に展開

できるように進めていくという仕掛けもつくり、それを拡充していきたいと考えてございます。

また、契約保全をきちんとやっていくのだという意味では、私どもの活動費用見合い分、これは保険会社で言う付加保険料に該当するものでございますけれども、私どもJAの付加掛金でございますが、この体系を4年度から契約維持の活動を重視する体系に変えてございます。

あと、内部監査的なところについては、JA段階と連合会の内部部門の連携強化、またJAグループの中での連携強化、こういったことをきちんと取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、全中の山田常務から補足いただきます。

○山田常務理事 手短かに全中の山田から補足させていただきます。

内部統制、ガバナンス、それから三線モデル、それから職員アンケート、多様に南雲専門委員から御指摘いただきました。ありがとうございます。

全中は、JAの事業運営に当たりまして、コンプライアンス強化、ガバナンス、内部統制の構築を目指しまして、JAの自主的な経営管理の強化の指針であります会員の行動規範を全会員に参加いただいて定めてございます。その中で、内部管理態勢の強化など、JAグループの自主的な取組も進めております。

そして、各JAが内部統制システム基本方針というものを、これは全JAで決めていただいていますけれども、そこで具体的な規定なども定めながら行ってまいります。何よりもJAの内部監査や監事監査、一線においては現場での担当者レベルの自主点検をしっかりとやること。二線では、リスク管理部署、これが全てのリスクをしっかりと網羅的に把握できるようにリスク管理委員会の設置もし、そこでは先ほど御指摘のオペレーショナルリスクというのも特に中心に抽出するような枠組みにしてございます。さらには、やはり内部監査、第三線が最も重要でございまして、全中は内部監査士の制度も含めてそういった体制の支援も図ってまいります。

職員アンケートでは、確かにJAからいろいろな課題につきまして、現場の課題も出てきてございます。そういった風通しのよい職場づくり、職員満足度調査につきましては、しっかりヘルプラインの活用や、あるいは役員の職場巡回、アンケートに出た要望をしっかりと実践していく。やはり経営のトップ層がそういった形で本気度を示していく。これも全中の諸会議、セミナーや、組合長会議、ここでも徹底を一緒に全国連と図ってまいりたいと考えてございます。

私からは以上でございます。

○岩下座長 農林水産省、お願いします。

○村井経営局長 経営局長でございます。

南雲専門委員から大量の貴重な着眼点といいますか、注意しなければいけないポイントということで、貴重な御意見をいただいたと考えております。

農林水産省といたしましても、様々な仕組みをつくっただけでは全く意味がない、そこにいかに魂を入れていくかということが最も肝要であるという認識でございます。当然、一過性であってはならないという意味においては、今後の農水省としての各組織の様々な取組、どういうふうに具体的に取組んでいただいているのか、そういった問題意識を、これは各JAということになりますと、先ほどからの繰り返しになりますけれども、実際の監督行政庁は都道府県ということになりますので、都道府県のほうともこういった着眼点をしっかりと共有しながら、今後、毎年実施しておりますヒアリングとモニタリング活動の中でしっかりとこういう点を見ていきたいと考えております。

私からは以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

南雲専門委員、いかがでしょうか。

○南雲専門委員 やりたいという気持ちは伝わってきました。

問題は、第三者の目を入れるという発言があまりなかったということだと思います。やはり第三者の目をもって客観視するところをどう担保するかということ。それから、ベスト・プラクティスのベンチマーキングを具体的にやっていくということ。この2点についてはぜひお願いできればと思います。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

座長から一言だけ付言すると、先ほど南雲専門委員はここに来て急にやらなければいけなくなったというような感じのことをおっしゃいましたが、全共連さんがこういう形で批判をされるというのは随分昔からのことでありまして、私が知っている限りでは、1970年代に立花隆がたしか『週刊朝日』に連載した『農協』という本がありまして、その中で全共連事件というのがかなり大きく取り扱われました。その中でも隠蔽体質ということが当時から非常に言われていて、それに対して大変厳しい世論の批判が巻き起こったと記憶しております。それからもう45年ぐらいたっているわけですが、そういう意味ではこの45年間何をしていたのだろうかというのを感じてしまうわけでありまして、多分、今回やる以前にもっと手の打ちようがあったと思います。

もう一つ、ガバナンスの話で、中央の話と単位農協の話が割と混在しているのですけれども、単位農協で都道府県の監督でという話と中央で何かやっていますという話はどうしてもあまり両立しないので、単位農協ごとに全て委員会を設けられるかどうかというのは問題もあるでしょうし、それが本当に単位農協まで届くのかとか、実効性の問題とか、実はいろいろと抱えている話だと思いますので、その辺のところもそもそものガバナンスでそういう動きがしにくい組織であるということを確認する必要があると思います。

私から長く話してもあれですので、では、挙手順に、佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 ありがとうございます。

今、南雲専門委員の指摘もありましたけれども、ガバナンスというのはすごく大事な

とっていて、今回のJA共済さんのような巨大な組織の場合、本部の意向が果たして現場まで至るのかどうか。よくある話ですが、上に政策あり、下に対策ありとはよく言ったもので、下はどうやって抜け穴を探すかという方向にきゅうきゅうするというのはどこにでもある話なので、もともと下は従わないもの、現場は従わないものだとすることを前提に考えていかないとうまくいかない。性善説に立っていたら絶対にうまくいかないよという話になると思います。

それを考えると、現場に対するメッセージはもっと明確でなければならなくて、具体的には今回のような自爆買いは絶対に駄目だということだと思いますので、まさか自爆買いは駄目と書いてもしようがないので、例えば売上とかの業績の評価の中に、自分で買った部分とか、同じ職場のほかの職員に売った部分とか、こういったものは明らかに自分たちでやり取りしているものではないですか。こういったものはもう営業成績には入れないのだとか、あるいは、各都道府県のJA共済の業績を見るときも、そういった内部での売買というものはカウントしないで本部のほうでは評価するとか、評価の仕組み自体を具体的に変わっていくということだと思いのですね。

今言ったものであれば、別に単にルール一つの話なので、業績に何をカウントして何をカウントしないかという話だけですから、あとはこれを徹底できているかどうかだけを見るということは、これだけで問題が解決しないのは分かっているのですけれども、それは一つやり方としてはあるかなと思います。あまり曖昧なメッセージではなくて、具体的なメッセージを伝えないと現場には浸透しないだろうという気はしていますということです。それが1つ目。

今回、ガバナンスの話ですけれども、JAのガバナンスもあるのです。監督者側のガバナンスもあって、これは農水省さんに質問なのですが、目線が合っていますかというのは農水省さんと都道府県にも言えると思うのです。都道府県にも濃淡があって、私、地方財政が専門なのでよく言うのですけれども、自治体は様々でありまして、都道府県と目線が合っていますか、これはちゃんと担保できますかねというところはどのなのでしょうということはあると思います。

あと、難しいかもしれませんが、これは一般論ですが、JA共済のようなああいう巨大組織はいかに外の目を入れるかどうかだと思います。第三者委員会が常にいいとは言いませんけれども、企業であれば社外取締役がいるわけだし、第三者の目を入れるということは改革として常に考えていかなければいけないと思います。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

今の点は全共連さんのほうにお願いしましょうか。いかがでしょうか。自爆営業の部分、あるいはそれが疑われるものを成績の中から除外することはできるのかとか、そもそもそれをカウントしてはいけないだろうと思いますが、今カウントしていること自体、そもそも営業成績で順位づけすること自体をやめている生損保等もあるわけですね。そうすると、

この辺の体制をどうするのですかというのが全共連さんに対する質問だと思います。

後段の話は農水省さんのほうにお聞きしたいと思います。

○角野常務理事 JA共済の角野でございます。御指摘ありがとうございます。

まず、現場が従わないという前提ということでございますが、私ども連合会は、全国段階のほかに47都道府県に都道府県本部がございまして、こちらが各JAの指導、支援をしてまいりたいということでございますので、きちんと今回の総点検運動が機能するように進めてまいりたいと思っております。

その中で、今回の自爆的な契約を排除するのは、契約の段階というよりもその前の段階が重要と考えてございます。まず、先ほど出ていました職場環境、管理職の育成、本人の育成、そして、JA職員の納得感の高い事業運営をきちんとしていくのだと。ここをきちんとやっていくのがまず第一の方策だと考えてございます。

その上で、親族を含めた御本人の方の契約というのは評価したらどうかと。評価は最後の結果でございますが、やはり保障が必要だという中で、一律現時点での評価というのはいかがなものかというところもございます。

したがって、根本的な課題のところをきちんと手を打っていく中で、必要な保障のものであればカウントができるというふうに、それは各JAがその環境づくり、また、管理職がきちんとチェックしていくというのをシステム化していけば、現時点では自爆に関してはきちんとそれらの状況を踏まえて対応していくものと考えているところでございます。

いずれにしても、今回の事件といいますか、御意見と、長くから御指摘されてきたということでございますが、私ども真摯に受け止めまして、きちんと前に進めていくように取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

○柳井代表理事理事長 若干のフォローですが、今、私どもの評価についていろいろな御指摘の中で、LAという担当職に大変負担が大きくなっているというお声をいただいています。

その対策として、当然ながら、今、角野が申しましたように、研修等によって知識をつけていただく、もしくは環境をつくって負担を軽くするというようなことを検討を進めております。具体的には、個人に偏重した評価、推進から、集団による推進、あるいは集団による評価、こういったこともある程度研究しながらJAの皆様方に御検討をお願いする。それも含めて、体制の総点検運動の中で御相談をしながら可能なものを具体化していきたいと考えてございます。

以上でございます。

○岩下座長 農水省さん、お願いします。

○村井経営局長 経営局長でございます。

佐藤委員のほうから、監督行政庁として国と都道府県の目線合わせが重要だと御指摘いただきました。ごもっともでございます。

従来から、農協の指導監督ということで毎年実施をしておりますけれども、各地域のJA

の経営状況とか、あるいは事業、あるいは組織運営の状況をチェックをするために、指導機関ヒアリングと称しまして各都道府県と個別に我々ヒアリングをするというような取組をやっております。その指導機関ヒアリングには当然都道府県にも参加をしていただいている形になっておりますので、こういった指導機関ヒアリング等の機会を通じまして、各都道府県に対してどういった視点で日頃からJAの事業、組織運営をチェックをしていただきたいかということで徹底をしていきたいと考えておりますので、そういったことを通じて国と都道府県の目線をきちっと合わせるように努力をしていきたいと思っております。

以上です。

○岩下座長 佐藤委員、いかがでしょうか。

○佐藤委員 ありがとうございます。

まずは都道府県と国の目線を合わせるということはすごく大事だと思います。

あと、横展開とよく言いますよね。頑張っている自治体の好事例を横展開できるような環境もあっていいかなと思います。

それから一つ、JA共済さんの話も分かるのですけれども、私は経済学者なので、やはりインセンティブって重要だと思うのですね。環境とか心がけで直らない部分はたくさんあるので、明らかに自爆買いを排除するインセンティブというのは、それを業績に入れないことだと思うのです。

逆にそれを入れたまま環境を変えましたとか、みんなの心がけを変えましたといっても、結果として自爆買いが起きたときに、果たしてそれは本人が喜んでやったことなのか、やはり周りからのピアプレッシャーで行われたことなのかの区別がつかなくなりますので、そういう点でインセンティブというのはかなり重視されて、いかに偏ったインセンティブを起こさないようにするか、そういう形の報酬体系の見直しがあってもいいと思います。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

続きまして、ちょっと時間が詰まっておりますので、林専門委員、御手洗座長代理と順番に御質問いただいて、その後で御回答をいただくという順番にしましょう。お願いします。

○林専門委員 ありがとうございます。

2022年5月28日号の『週刊ダイヤモンド』において、JAおおいたの不祥事についての弁護士から成る第三者委員会の報告がされており、本日の参考資料3でも具体的にその内容が出ております。専門家である弁護士による調査によって、元裁判官の弁護士が第三者委員会の委員長をされていますけれども、実に厳しい指摘がなされています。これを受けて、JA共済としては一体どのような対策を取ったのかをJA共済にお伺いしたいと思います。

それから、同じく『週刊ダイヤモンド』の2022年11月5日号では、JA鳥取いなばにおいて、職員やアルバイトを採用する際に署名を求める念書の現物が掲載されていまして、そこでは驚くべきことに、自動車の購入や自動車共済の加入を農協を通じて行うことを約束

させています。「次回以降の車検更新は貴組合の自動車サービスセンターを利用します」とか、「次の車両購入時は当組合から購入します（三菱自動車またはスズキ自動車）」と印刷されて誓約する形になっています。こういった念書を職員採用の際に取るということは、果たして労基法上問題ないのかということをお伺いしたいと思います。

ちなみに、先ほど事務局から簡単に紹介のあった資料5-1では、無駄な商材の購入について、民法第90条の公序良俗違反、第709条の不法行為に該当するとして損害賠償義務が認められた平成20年の判決も出ておりまして、民法上このような行為が違法であることは明らかであります。先ほどの念書が掲載されたのと同じ、『週刊ダイヤモンド』の11月5日号には、「無駄な商材ランキング」として、農協職員が無駄だった自爆商材ランキングも掲載されており、日本農業新聞とか機関誌などがそのランキングの回答者数の1位、2位として挙がっています。こういった無駄な商材の購入を組合が優越的地位の濫用に当たるような立場で職員にさせているという現状について、労基法上問題ではないかということをお伺いしたいと思います。

最後ですが、先ほどJA共済様から、ヘルプラインというのが外部の通報窓口だという御説明がありましたけれども、調べたところ、それはどこにあるかということ、千代田区平河町1-1平河町コート301、株式会社インターナショナル・リエゾン(全国JAヘルプライン)とあります。通常の窓口であれば各会社は法律事務所などに依頼していると思いますが、これでは通報先としての独立性、専門性において疑問であります。

また、受付対象となる通報対象事実は、総合JAとその子会社の事業での公益通報者保護法に定める通報対象事実（横領、背任、脅迫などの犯罪事実）とうかがわれる事項と記載されています。ちなみに、消費者庁のQ&Aを見ると、「パワハラはこの犯罪事実の公益通報には該当しません」となっておりまして、したがって、これでは自爆営業は共済の助け合い精神に基づくものだから犯罪事実ではなくて、JAヘルプラインの通報対象ではないという扱いになってしまうおそれすらあると思います。外部通報窓口を設けていると言うのであれば、総点検なり、今後の具体的な活動方針として展開されるという中で、しっかりと職員に対して自爆営業や自爆購入についての通報先はここですと分かるような形で明示して周知徹底することが第二線とおっしゃるところも含めて必要ではないかと思います。今後、全共連様のほうで今回の農水省の指針改定を受けての総点検運動を実施する中で、そこを明記していただけないかと思いますので、その点についてのお考えをお伺いしたいと思います。

また、先ほど佐藤先生からお話のあった、本人契約不可、つまり自爆営業をしてもノルマ達成にはならないとか、親族については厳格なチェックを行うという資料5-3の大手生保の事例のようなことをJA共済も、生保、損保両方をやっている事業体としては日本一の大きな組織体なわけですから、そちらでも自主的にこういった取組を今回の総点検の中で盛り込むということをお伺いいただけないかという点について、JA共済の御意見を伺いたいと思います。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

では、テイクノートして用意しておいてください。

御手洗座長代理、お願いします。

○御手洗座長代理 ありがとうございます。御手洗でございます。

今回、共済事業における自爆営業などが顕在化したということで、対策についてお取り組みいただいているところと理解しております。

私からは、少し範囲が広がってしまうかもしれませんが、2点コメントさせていただければと思います。

まず1点目、こうした課題は組織風土に起因することが多いというのは、多くの委員の御指摘のとおりかと思えます。これが組織風土に起因するとしますと、共済事業に限らず、本来の農業関連事業などにおいても、例えば農業者の方に不当に資材購入を強制していることがないかなど、よく点検する必要があるのかなと思えます。今回の対策は共済事業についてのもので理解しておりますが、点検の際には範囲を広げてぜひ見ていただけたらと思っております。

2点目ですけれども、これは一般論として経営全般に言えることかと思うのですけれども、現場でこうした問題が出るということというのは、往々にして経営戦略そのものに無理があり、ゆえに現場でどうにか帳尻を合わせて成果を出そうとし、ゆがみが生じてしまうということがあるかと思えます。今回の件で言いますと、JAさんが共済事業の収益がかなり大きなものになっているという現状そのものにも課題もあるのかなと感じているところでございます。

JAの主たるミッションは農業の振興であると理解しています。やはり農業そのものを収益化して、農業事業者さんと共に栄えていかれるような経営戦略を考えていくべきなのかなと思えます。

共済事業でどうにか収益を立てようということが強迫観念といたしますか、環境としてありますと、幾ら対策をしてもこうした課題は出続けると思えますので、内部通告などの措置は取られることと思えますけれども、やはり戦略レベルで健全な経営をしていかれるように考えられることも必要なのではないかなと思えます。少し抽象度が上がり恐縮ですが、以上でございます。

○岩下座長 ありがとうございます。

では、まず林専門委員の御質問のあった厚労省さんへの、誓約書を義務づけることの違法性というか、それについての解釈をお伺いしたいのですが、厚労省さん、コメントをいただけますか。

○青山大臣官房審議官 労働基準法を所管している労働基準局でございます。

林専門委員の御質問は、労働基準法上の規制のほか、労働契約に関わる民事的な権利義務にも関わり、最終的に民事の問題になるので、司法判断、つまり裁判所の判断の部分が

ございますが、順に御説明いたします。

まず、そういう念書というか、雇い入れのときに共済の商品を利用するとか買うといった約束をさせられているという御趣旨かと思えますけれども、まず労働契約というものは労働者が労務を提供することを約束し、使用者が報酬を払うという契約ですので、労働者の労働契約上の義務は労務提供義務でございます。若干、関連義務として秘密保持義務などがありますけれども、労働をすることに關わる義務でございます。

他方、それと併せて会社の商品を買うということにつきましては、当然、労働契約上の義務には読み取れないものでございますので、我々も先ほど示しましたように、そういう義務は当然にはありませんということをおっしゃいます。それがどうなるかということにつきましては、委員も御指摘されたような裁判例もありますとおり、別途、取り決められていることにつきましては、そういう契約につきましては、例えば公序良俗違反で無効だとか、不法行為ということとなる可能性はあろうと思えますが、そこは本当に裁判所による司法判断かと思っております。

おっしゃるとおり優越的地位の話がありましたけれども、労働基準法上は使用従属関係を前提に使用者が労働者を不当に拘束することを規制しておりますけれども、それは労働契約上の拘束ですので、例えば先ほど最後のページで御説明しましたように、労働契約の履行上、何か労働者が損害を発生させたときの賠償額をあらかじめ決められて、それに拘束されることは罰則をもって規制していますけれども、今言いましたように、労働契約上、なかなか読み取れない義務の部分につきましては、民事上での当・不当の判断になるかと思っております。

いずれにしても、こういうことにつきましては我々も引き続き、買取強要に従う当然の義務はないということとか、労基法上の様々な規制につきましては周知してまいりたいと思っております。

以上です。

○岩下座長 林専門委員、今の点についていかがでしょうか。

○林専門委員 本件はまさにコンビニのアルバイトに対するクリスマスケーキの買取りと何ら変わらないブラックな状況であると思えますので、労基法上の刑罰の対象になるかどうかというのとは別に、先ほどのパワハラにおける優越的地位の濫用の問題と共通する点があると思えますので、通報の対象として厚労省の観点でも今後規律していただきたいと思えます。先ほど石津課長様からも、労働局に対するパワハラ相談に対しては紛争解決援助、ADRや行政指導など、様々な措置があるということですので自爆営業もパワハラ相談の対象になることを周知していただきたいと思えます。金融関係以外のパワハラなどの労働環境については、厚労省は当然JA共済に対しても行政庁としての責任があると思えますので、ぜひ機能していただきたいと思えます。

以上です。

○岩下座長 本件について全共連さんや農水省さんからコメントいただきたいところで

が、議事進行がまずくて時間が枯渇しておりますので、挙手をいただいてまだ御発言いただいていないお二方に手短に御発言いただいた上で、金丸構成員に御発言いただきたいと思ひます。

青山専門委員、お願いします。

○青山専門委員 青山浩子です。よろしくお願ひいたします。

簡単に、農水省さんにお聞きしたいと思ひます。

今回の共済に関して監督指針の改正までされたということは、相当の危機感を農水省さんもお持ちであり、また、不祥事の件数とか、それなりの根拠をお持ちのことだったと思うのですが、今回の議論でなかなか件数というのが見えてこなくて、どれぐらいあるのかというの見える化する必要があるのかなと思うのですが、例えば不祥事とか、代筆契約とか、自爆営業というのは、メディアはアンケート調査をされていますけれども、なかなか数字には上がってこないと思うのですが、そういった数字を公開はされていらっしゃるのでしょうかというのをお聞きしたいと思ひます。

もしされていないのであれば、私は全国の農村地域に行くとJAといっても本当に千差万別で、そういった無理なことをやっていないところと、残念ながらやっているところと温度差があると思うのですね。今のこのマスコミの報道を見ると、JAは全部よくないのだというようなイメージも植えつけてしまうのではないかと思ひまして、そういったことも含めて、ある程度の件数を出していくことも必要ではないかと思うのですが、私が不勉強で知らないのかもしれませんが、そういった数値について教えていただければと思ひます。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

小針専門委員、お願いします。

○小針専門委員 小針です。御説明ありがとうございます。

1点はコメントです。

先ほど南雲専門委員からもベスト・プラクティスの展開という話がありましたけれども、ぴかぴか話をされてもなかなか難しいというところがあると思ひますので、それぞれの地域で工夫して取り組んでいる事例を集めて整理をして、ポイントをある程度まとめて、他の県域でも展開できるよう農水省と連合会が協力してつくっていく必要があると思ひますので、その点、お願ひいたします。

2点目は全国JAヘルプラインに関してです。今まで周知徹底としてどういうことをなされていて、今後さらにそれをきちんと普及させるためにどのようなことをしていくことを考えているのか。JAグループとしての考えをお持ちでしたら教えていただければと思ひます。

以上です。

○岩下座長 ありがとうございます。

今回、関係者が多岐にわたりますので、一件一件返答をいただきますと時間がございませんので、これについては後日御回答いただくということで、委員の皆さん、よろしいでしょうか。これだけ今日聞いてくれというものがもしあれば声を上げていただきたいのですけれども、よろしければ金丸構成員の御発言をお願いしたいと思います。

○金丸構成員 ありがとうございます。

本日の議論は、JA共済のサステナビリティそのものが問われる重大な危機だという認識でお伺いしておりました。そういう認識の下、コメントさせていただきます。

事業によって組合員に最大の奉仕をするはずの農業組合で、組織の目標達成を優先して不適切な共済推進といった不祥事件が発生している現状は大変残念でなりません。

一方で、適正な運営を図るため監督指針の迅速な改正を行った農水省の対応は一定の評価に値するものだと思います。

しかしながら、外形的に監督指針の見直しを行っただけで、問題が簡単に解決するとはとても思えません。実際に現場で運用するそれぞれの人たちが高い倫理観、プロ意識を持ち、やらなければいけないことを理解し、納得した上で行動に移すことができなければ、せっかくのルールも絵に描いた餅になってしまいます。

本日お伺いした金融業界における顧客本位の業務運営の原則による取組や、職場環境や労働環境をクリーンにする取組など、参考とすべき取組は世の中にたくさんあると思います。不適正な契約行為とその隠蔽、過大なノルマ、ハラスメントなど、一体いつの時代の話をしているのかというふうに聞いておりました。今の企業経営ではあり得ないことばかりだと思います。令和の時代へのアップデートが必要です。抜本改革が必要です。

そのためには、不祥事やハラスメントには必ず隠蔽できないという仕組みをつくらなければなりません。通報者が保護され、信頼できる通報制度を構築するために、通報窓口を内部のコンプライアンス部局に設けるだけでなく、外部の通報窓口を不正に厳正な対処をすることで定評のある弁護士、法律事務所などに設けるようにしていただきたいと思います。

農林水産省は、積極的に先行事例や活用できる方策を把握し、それらを総動員して、今日参加されている省庁の力も借りて、監督プロセスの実効性向上や事業者との継続的な対話を通じて、自らが作成した監督指針の目的が一日も早く達成できるよう取組を進めていただくことをお願いいたします。

今日の議論は、農協改革以前の問題です。政府全体で推進してきたコンプライアンス・ガバナンス改革、働き方改革等の一連の取組に逆行していると言わざるを得ません。当たり前のことをJAにおいても当たり前のようには御対応いただきたいと思います。よろしくお願いたします。

以上です。

○岩下座長 どうもありがとうございました。

それでは、最後に本日の議論を取りまとめまして、私、座長からまとめのコメントをさ

せていただきます。

まず、今日は時間が取れずに質問に十分に対応できなかった方々がいらっしやっただかと思えます。大変恐縮でございましたが、農水省さん及び全共連さんにはそれらに対して可能な範囲で書類等による回答を求めます。よろしくお願いいたします。

それでは、全体の議論を受けて、私のほうから2点ほどお願いしたいことがございます。

第1点目、農林水産省さんは、今回の改正後の監督指針が現場で適正に運用されるための監督を行うとともに、金融庁が推進する顧客本位の業務運営の原則に基づいた取組がJAの共済事業においても取り込まれるよう、必要に応じて金融庁と連携しながら、必要な措置の検討をお願いします。

具体的には、全共連や各農協のそれぞれの現場が顧客本位の業務運営の原則の精神、趣旨を自ら咀嚼した上で、民間生保会社やかんぽ生命の取組を参考にしながら、コンプライアンス・ガバナンス態勢の構築、業績の評価体系やインセンティブ設計の見直し等の適切な動機づけ、インセンティブづけとか、あるいは実効性のあるモニタリング体制の整備等の取組の方針を検討・作成して実践していただくことが必要です。

このため、農林水産省が定める監督指針に基づく監督のプロセスの中で、行政庁が農協と対話を行い、取組を促していくための枠組みづくりなどの必要な措置の検討をお願いします。特に、不正は絶対に発覚し、厳正に対処されるというコンプライアンスと、過度な営業推進を助長しないインセンティブ構造は必須です。農林水産省の資料にもありましたが、JA共済は生命保険や損害保険市場におけるマーケットリーダーに匹敵する規模であることを自覚し、その立場に見合った責任のある令和の時代らしい対応をお願いしたいと思います。

2点目です。農林水産省は、不要な商品の購入の強制など、労働基準法やパワハラ防止法に違反する行為及び違反のおそれのある行為を撲滅するため、制度や運営を周知・啓発するための研修や講習会の開催、あるいは第三者による相談・通報窓口の設置等、労働環境や職場環境を改善するための取組が全共連や各単位農協において実施されますよう、必要に応じて厚生労働省と連携しながら、適切な措置の検討をお願いします。

検討結果については、五月雨的でも結構ですので、2週間後までをめぐりに事務局へ御報告をお願いします。

共済事業における顧客本位の業務運営の取組については、JA以外に共済の事業をやっていらっしゃる方がおられますが、それらについても今後取り上げていきたいと思えます。

それでは、以上をもちまして会議を終了します。本日は誠にありがとうございました。