

2026 年 9 月 5 日

公益社団法人アムネスティ・インターナショナル理事会

調査報告書（概要版）

本調査報告書概要版は、公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本が、令和 8 年 6 月 30 日付けで受領した独立した外部の弁護士による調査報告書を、当法人理事会の責任において要約したものです。本概要版の文責は当法人理事会にあり、同弁護士が責任を負うものではありません。

第 1 本調査について

1. 調査の目的（本編第 1・2）

- ・ 職員らがパワーハラスメントとして申し立てた事務局長の言動につき、事実関係を調査し事実を認定すること。
- ・ 上記で認定された事実について、パワーハラスメントに該当するか否か法的な評価・判断を行うこと。
- ・ 本件事案の背景を分析し、当法人が今後講ずべき職場環境の改善策や再発防止策を提言すること。

2. 調査の経過（本編第 1・3～6）

- ・ 調査主体：島村洋介弁護士
（理事会・事務局職員と全く利害関係がない独立した第三者であることを確認した）
- ・ 調査方法
 - 調査期間：2026 年 2 月 25 日（調査契約日）～6 月 30 日（報告書提出日）
 - ◇ 資料提供：3 月 4 日～6 月 28 日
 - ◇ ヒアリング調査：3 月 24 日～6 月 28 日
 - 資料調査：法人の内部規程、メール・チャットツールの通信記録、会議・ヒアリング・ブリーフィング・研修等の記録・録音データ・反訳書、ハラスメント申立書、労働組合による通知書及び団交申入書、診断書、関係者が作成した主張書面・意見書等
 - ヒアリング：合計 18 名（事務局職員 9 名、事務局長、理事 7 名、ハラスメント防止委員 1 名）
 - * なお本人の希望や心身への負担からヒアリング調査を実施しなかった職員あり

3. 本事案の経過（本編第 2・2）

- ・ 2025 年 5 月 30 日 A 職員からハラスメント担当理事に対して事務局長の言動に関する相談、同日、理事長とハラスメント担当理事が A 職員から聴き取り

- ・ 6 月 理事会は就労環境の問題点把握を目的として他の職員に対するヒアリングを実施、複数の職員から事務局長に対する不満やハラスメントの訴えあり
- ・ 7 月 14 日 事務局長への正式採用の辞令交付の際、理事会から事務局長に対して職員への大声での叱責等について嚴重注意
- ・ 7 月末 理事会から事務局長に対し職員ヒアリングで示された事務局長に関する 11 項目の要望を伝達
- ・ 8 月 1 日、4 日、5 日 事務局長は全職員との対面協議を提案、職員からはハラスメントを訴えている側と訴えられた側が直接話し合うことは不適切であるなどの疑義が表明され実現せず
- ・ 9 月 5 日 A 職員が改めてハラスメント防止委員会に調査を申立て
- ・ 9 月 9 日 事務局長が A 職員と元アルバイトスタッフの会話について A 職員を叱責
- ・ 9 月 16 日 A 職員は適応障害の診断を受けて休職。会員管理業務を他の職員が引継
- ・ 9 月 29 日 労働組合が理事会に対して事務局長のハラスメントの是正等を求める要望書提出
- ・ 10 月 会員管理システム上の決済処理のミスにより会費の二重請求が発生
- ・ 10 月 28 日 労働組合が当法人に対して団体交渉申入書を提出、同月 30 日に団体交渉。その結果、理事会は 11 月 4 日に A 職員の代替業務を行う「特別対策チーム」を設置、事務局長ではなく事務局担当理事が同チームを監督する体制に
- ・ 11 月 9 日 ハラスメント防止委員会は A 職員の申立てについて、労務問題を多く含んでいること、すでに理事会が対応していることを理由に、委員会での調査を行わず理事会で対応する旨を通知
- ・ 12 月 24 日 A 職員から理事長に対し、調査の進捗について回答を求めるメール送信
- ・ 2026 年 1 月 18 日 理事会は本調査の実施を正式決定
- ・ 3 月 本調査開始

第 2 調査結果

1. パワーハラスメントの考え方（本編第 3）

- ・ 法人のハラスメント防止規程（以下、規程）に加えて、労働施策総合推進法、厚生労働省「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（パワハラ指針）及び同法 8 章の運用通達に則って、パワーハラスメントに該当するか否かの判断を行った。

2. 事実の認定と評価（本編第 4）

- ・ 調査対象とする行為の選定：合計 6 名の職員から事務局長の 38 個の言動についてパワハラであり、13 個の言動について「事務局長としての不適格性を示す言動」であるとの申立てがあった。時間的制約から、このうち事務局長の言動が明らかなもの、客観的裏付けがあるものから優先的に調査することとした。調査対象とされた事実は計 19

件である。

- ・ 事実認定と評価：パワーハラスメントとして申し立てられた事務局長の言動等について、資料・ヒアリングの結果から事実認定を行い、認定された事実について評価を行った。その結果は以下のとおりである（番号は調査対象事実が付された連番）。
 - ハラスメントと認められる：9件（5、7、9、13、14、15、17、18、19）
 - ハラスメントとは認めないが極めて不適切な言動・態度：4件（1、3、4、12）
 - ハラスメントに該当するか判断できない：6件（2、6、8、10、11、16）

3. 法人の組織的なハラスメント対応の機能不全（本編第5・3）

- ・ ハラスメント申立てへの対応の経緯
 - 2025年5月30日 A職員がB理事（ハラスメント相談員）に相談メールを送付。B理事と理事長がオンラインでA職員からヒアリング（①）
 - 6月16日～7月17日 理事会が職場の安全配慮義務の観点からの状況把握として全職員に対するヒアリングを実施（②）
 - 7月11日 A職員からB理事に対して報告要請
 - 7月13日 B理事からハラスメント防止委員会（以下、委員会）に対してA職員の相談処理書を共有（③）
 - 7月18日 委員会が理事長を交えて緊急会議実施。「労務・マネジメントの問題、組織のコミュニケーションの問題であるため、委員会は対応しない」旨を決定（④）
 - 7月30日 B理事からA職員に、本件は労務・マネジメント問題にかかわるため今後も理事会にて対応を続けていくこととなり委員会の調査に進まない可能性があることをメールで通知し、委員会の対応を希望する場合は改めて正式な申立てが必要であることを通知（⑤）
 - 9月5日 A職員からハラスメント相談窓口に改めて正式な「ハラスメント申立て」のメール送信（⑥）
 - 9月9日 ハラスメント相談員2名（B理事・C理事）がA職員からの申立てについて聞き取り実施
 - 9月12日 B理事が委員会に相談処理書を提出
 - 10月3日 A職員からB理事に進捗問い合わせ
 - 10月19日 理事長から委員会委員長に対してA職員の申立てについて手続開始・不開始の結論を文書で提出するよう要請（⑦）
 - 11月9日 委員会がA職員に書面で回答書送付。相談内容が労務問題を多く含んでいること、既に理事会が職場環境改善に向けて対応していることを理由に調査は開始しないと決定した旨を通知（⑧）
 - 12月24日 A職員が理事会に理事会の対応見込みや調査の実施について回答するよう要請

- 1月11日 理事長がA職員に対して安全配慮義務を根拠とした職場の安全環境確保のための調査を実施する旨を回答
- 1月14日 B理事を含む3名の理事がA職員に対し、1月11日の理事長のメールの内容が不十分であったことや法人としての対応が遅れていることを謝罪し調査委員会の設置に最大限努力する旨が記載されたメールを送信
- 1月18日 理事会において理事会主導で調査を実施することを決定
- 2月25日 島村弁護士との間で本調査にかかる契約を締結
- 3月4日 本調査開始
- ・ ハラスメント担当理事のハラスメント手続に対する理解不足（①～③）：5月30日の相談メールにはハラスメント相談であることが明確に記載されていたから、規程に則り、委員会への正式な申立てを希望するのかが確認し、希望する場合はハラスメント相談処理書を作成して委員会に提出すべきであったところ、B理事は規程によることなく漫然と理事長に相談し理事長とヒアリングを実施し、手続の掛け違いが生じ、その処理に時間がかかることになった。
- ・ 委員会の機能不全（④～⑧）：委員会は、必要と認めたときは実情調査のためハラスメント調査委員会を設置するとされているところ、「労務・マネジメントの問題、組織のコミュニケーションの問題」として委員会として対応しない旨を決定した。委員会はその理由として、小規模NGOとしての限界（委員会委員や理事・監事がハラスメント対応の専門家でなく専門的スキルを有さないこと）、これまでの現実的な事案処理、本件申立ての趣旨が事務局長の降格・解雇であったこと等を主張する。しかし、委員会には規程上申立てに迅速かつ公平に対処する職責があるにもかかわらず、7月18日に対応しない旨を決定したことは極めて不適切であった。また、9月5日の正式申立て後も、「本件を扱いたくない委員会」と、「正式に申し立てられた以上正式に判断して結果を通知すべきと考える理事会」との間でメールでの綱引きがあり、A職員に不開始決定が通知されるまでにまた2か月を費やした。この過程で4か月もかかっており、A職員に対しては何らの措置も取られないまま放置される結果となり、委員会の責任は非常に重い。
- ・ 理事会の機能不全
 - 小規模NGOとしての理事会の限界：理事・監事は無給のボランティアでありアマチュア集団である。意思決定の迅速さや適正さに欠けるところは否めず、理事会主導での事実調査の決定まで約8か月弱かかってしまった。
 - 理事会内部での意見の対立：理事各自が意見をもったまま、問題解決という方向に集約してっていないことが、委員会の機能不全に対し理事会が強いリーダーシップを発揮できていない一因であると思われた。また事務局と理事会、理事会内の風通しの悪さが感じられた。
 - 事務局長に対する是正・監督責任を十分に果たさなかった

- ◇ 5月30日のハラスメント相談について委員会への申立てか意向確認がなされず、理事長がハラスメント事案として扱わず、毎年行っていた「職場の安全配慮義務に基づく全員へのヒアリング」として処理し、委員会の機能不全とあいまって、規程に則った迅速な調査が開始されず、問題が「労務問題」に矮小化され、長期化する根本的な原因となった。これにより理事会は事務局長に対し是正を勧告する機会を逸した。
- ◇ 理事長をはじめとする理事会側には、事務局長の大声での叱責や不適切な言動を「ハラスメント（人格権の侵害）」ではなく、「業務改革を進める事務局長とそれに反発する職員との対立（労務問題・マネジメント問題）」と捉える傾向が強くあった。そのため事務局長に「大声を出さないように」と口頭で注意喚起する程度の対応に留まり、事務局長に対する監督是正責任を十分に果たさなかった。
- ◇ 2025年9月のA職員の正式申立ての後も、理事会は委員会の判断に過度に依存し、委員会からは理事会が対応すべきとのサインが出されていたにもかかわらず、両者間で対応を押しつけ合うような形で時間だけが経過し、理事会は事務局長に対する是正・監督責任を十分に果たせなかった。
- ◇ 理事会は、2025年7月の事務局長の試用期間満了時点でも、事務局長に改善プログラムなどを課すことなく口頭注意をただけで、漫然と事務局長の本採用を決定した。その後も、注意やハラスメント研修の後も言動が改善されなかったにもかかわらず、適切な指導や懲戒等の是正措置を講じず、事務局長の言動を事実上放置することとなった。これにより、職員と事務局長との対立が更に拡大・深刻化し、また理事会内部での意見の対立が生じ組織として統一された方針を迅速に打ち出せない機能不全に陥った。
- ◇ ハラスメントの申立て後、長期間にわたり調査が行われず、適応障害で休職中のA職員に対して、理事会から自発的な状況報告やメンタルケアの連絡が一切行われず、これによってA職員に放置されている・門前払いされたという絶望感を与え、心身の不調をさらに悪化させるという深刻な二次被害を引き起こした。これは使用者としての安全配慮義務違反に問われかねない重大な問題である。
- ◇ 以上のとおり、理事会は、問題の本質を「ハラスメント」ではなく「事務局内の労務トラブル」と見誤り、事務局長への適切な監督を怠った。その結果、被害者を長期間放置することになり、労働組合の介入や会費引き落とし業務の中断といった、組織全体を巻き込む深刻な危機を招くことになったと言える。

第3 提言

1. 職員らの申立てに対する対応について（本編第6）

- ・ 就業規則等の内規に従い懲戒処分を検討すべきである。（なお、懲戒処分をすべきか、する場合にどのような処分が適切か本調査の範囲外であり判断はしない。）
- ・ 事務局長と職員との間の関係は完全に破綻しており、事務局長の任期について決定を下すべきである。
- ・ ハラスメント被害者らに対し、理事会は迅速に、安全配慮義務違反についての謝罪、全職員に対するメンタルヘルスチェックなどの必要な措置を実施すべきである。

2. ハラスメント防止対策の改善点について（本編第7）

- ・ 規程を、小規模団体、無償ボランティアによる運営、人権団体といった法人の特殊性に合わせて現実的なものに見直していく必要がある。たとえば、相談の時点から内部の理事ではなく外部専門家に委託すること、理事長や事務局長がハラスメント加害者となった場合を想定した体制を整えることが挙げられる。
- ・ 理事・職員・会員を含む本法人の全関係者に、ハラスメント防止方針や相談手続を明確化し、規程に則った解決をするよう周知することが肝要であり、その前提として規程の改定をすみやかに行うべきである。
- ・ ハラスメント研修を定期的実施して、理事や職員のハラスメントに対する認識をアップデートし続けていく必要がある。
- ・ 現状の「手順書」を、ハラスメント事案に現実的かつ迅速に対応するためのマニュアルに整備し直し、担当理事が退任する場合には確実に新任理事に引き継ぎ、いつでもハラスメント相談に対応できるようにするべきである。
- ・ 理事と事務局職員の全員参加の対話集会を定期的開催し、「風通しの良い組織」に生まれ変わるべきである。

以上