



Human Rights Now

テレビ局の人権施策の実施状況に 関するアンケート調査報告

国際人権 **NGO** ヒューマンライツ・ナウ

2025 年 5 月 29 日

目次

はじめに	3
1. 人権方針について	7
2. ビジネスパートナーに対しての人権方針実施	9
3. 人権デューディリジェンス(人権 DD)の実施	10
4. 番組出演者の権利(社内・社外を含む)	14
5. コンテンツに対する責任	18
6. 子どもの権利	20
7. 性暴力・性加害・セクシュアルハラスメント	26
8. 労働安全衛生等	45
9. 公正取引委員会	51
10. ジェンダー平等	53
11. 是正のプロセス	56
12. 救済手続き	57
13. 人権課題に関する独立した第三者による調査	60
14. 民放連・業界団体による調査、被害救済	61
15. 評価と勧告	62

はじめに

＜アンケート調査の背景＞

東京を本拠とする国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウは、日本のテレビ局の人権に関する取り組みに関するアンケート調査を実施した。

テレビ局は、報道機関であると同時に企業であり、多くの人々の人権に関連する活動を日々行い、バリューチェーン全体を通して多大な数の人々の人権に影響を与えている。

2011 年、国連人権理事会は、ビジネスと人権に関する指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights、以下、指導原則という）を承認し、国際社会に広く受け入れられている¹。

指導原則は、①人権を保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスを 3 つの柱として 31 の原則を定めており、企業は国際的に確立された人権を尊重する責任を負い、その責任は自社だけでなくバリューチェーン全体に及び、事業はその責任を果たすために、人権デューディリジェンス（人権 DD）を実施し、人権に負の影響を受けた人への救済を確保することを求めている。

日本政府も、この指導原則を実施するための国別行動計画（NAP）を策定し、国として実施する事業に加えて、公共調達に関わる企業にも人権尊重を求めている。

テレビ局は、法律によって特別に公衆に直接送信される電気通信の送信（放送）を認められており、極めて公共性の高い事業を担う特別な責任を有する企業であり、指導原則の実施は特に重要性を持つ。

ところが、メディアとエンターテインメント業界における関係者の人権は、極めて深刻な状況に置かれている。それが国内外で大きく問題視されたのが、いわゆる旧ジャニーズ問題であり、昨今のフジテレビ問題である。

2023 年に来日した国連ビジネスと人権作業部会（UN Working Group on Business and Human Rights）は、メディアとエンターテインメント業界の深刻な人権課題を以下の通り厳しく指摘している²。

「メディアとエンターテインメント業界（略）の搾取的な労働条件は、労働者に対する労働法による保護や、ハラスメントの明確な法的定義の欠如と相ま

¹ A/HRC/17/31

² 国連ビジネスと人権の作業部会 訪日調査、2023 年 7 月 24 日～8 月 4 日 ミッション終了ステートメント（2023 年 8 月 4 日）、
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/development/wg/statement/20230804-com-japan-wg-development-japanese.pdf>。

って、性的な暴力やハラスメントを不問に付す文化を作り出しています。私たちは女性ジャーナリストが性的なハラスメントや虐待を受けても、放送局が一切の救済措置を講じないという事例を聞きました。また、アニメ業界での極度の長時間労働や、不正な下請関係に関連する問題ゆえに、クリエイターがその知的財産権を十分に守られない契約を結ばされる例が多いという情報も得ました。ジャニーズ事務所のタレントが絡むセクシュアル・ハラスメント被害者との面談では、同社のタレント数百人が性的搾取と虐待に巻き込まれるという、深く憂慮すべき疑惑が明らかになったほか、日本のメディア企業は数十年にもわたり、この不祥事のもみ消しに加担したと伝えられています。」「国連指導原則の遵守を図るためには、あらゆるメディア・エンターテインメント企業が救済へのアクセスに便宜を図り、正当かつ透明な苦情処理メカニズムを確保するとともに、調査について明快かつ予測可能な時間軸を設けなければなりません。私たちはこの業界の企業をはじめとして、日本の全企業に対し、積極的に人権デューディリジェンスを実施し、人権侵害に対処するよう強く促します」。

このような国連作業部会の指摘、さらに、旧ジャニーズ問題を受けた社会からの厳しい視線を受け、民放キー局は横並びで人権方針を策定した。

ところが、人権方針を掲げただけでは、これに基づく取組が行われる何らの保証にはならず、人権 DD を実施していると標榜しても、表面的な対応であれば意味がなく、実施のプロセスや仕組みが確立されず、透明性を欠く実施では人権 DD がブラックボックス化する。

現実には、メディアとエンターテインメント業界における人権軽視は変わらず、実際に被害に苦しんでいる人々の実情を改善できていないのではないかと懸念される。

そして、BPO 放送と人権委員会もこの業界の構造的な人権軽視、ジェンダーに基づく差別構造を是正する十分な役割を果たしてきたとは言い難い（BPO 放送人権委員会決定参照）³。

こうしたなか、2024 年 12 月から発覚したフジテレビを巡る番組出演者から局アナウンサーへの性加害に関する一連の問題を受け、第三者委員会調査が実施された。2025 年 3 月 31 日に公表されたフジテレビ第三者委員会調査報告書には、同テレビ局における構造的なジェンダーに基づく差別や人権軽視のビジネス活動とその問題点が克明に記されている⁴。

³ BPO 放送と人権委員会が人権侵害を認定する事案は極めて少ない。

https://www.bpo.gr.jp/?page_id=950.

⁴ フジテレビ第三者委員会調査報告書(2025 年 3 月 31 日)、

https://www.fujitv.co.jp/company/news/250331_3.pdf。

しかし、問題はフジテレビ社ではなく、同業他社も含め、人権侵害が起きやすい構造を内包しており、かつ番組を通じて、広く社会全般の人権意識にも深刻な影響を与え、差別を助長しかねない深刻なリスクを抱えている点である。

適切に人権侵害を防止し、是正し、起きた人権侵害に向き合って被害を救済することは極めて重要な課題である。

ヒューマンライツ・ナウは、これまで、縫製産業、総合商社、水産業、建設業、SNS 企業に対し、国連指導原則の実施状況を問う、同種アンケートを実施してきたが、以上の背景に基づき、今回、テレビ局に対し、指導原則に基づく人権尊重の取り組み状況を明らかにし、社会に向けて説明責任を果たすことを求めるアンケートを実施することにした。

〈アンケート調査の概要〉

ヒューマンライツ・ナウは、テレビ業界における人権方針の実施状況を調査するために本年 2 月に別紙 1 のアンケートを以下の在京・関西のテレビキー局各社に送付した。3 月末を回答期限として回答を依頼し、7 社が回答、2 社が回答を辞退、1 社が未回答であった。

ご回答頂いたテレビ局関係者には、ご協力に対し感謝申し上げたい。

回答頂いたテレビ局⁵

- ・ NHK
- ・ 日本テレビ
- ・ TBS
- ・ 毎日放送
- ・ フジテレビ
- ・ テレビ朝日
- ・ 朝日放送テレビ

未回答のテレビ局

- ・ 読売テレビ（辞退）
- ・ 関西テレビ（辞退）
- ・ テレビ東京（回答期限までに回答なし）⁶

⁵ 回答の一覧表は、ヒューマンライツ・ナウのウェブサイトに掲載している。

<https://hrn.or.jp/news/27756/>。

⁶ テレビ東京に関しては、アンケートへの回答締切日後に回答状況の確認を試みたが、何ら対応は得られず、5 月 29 日のリリース直前の 5 月 22 日に回答したいと連絡があった。そのた

回答の詳細は別紙2のとおりである。

以下では、アンケートへの回答の全体的な傾向と、課題ごとの回答の主要な特徴を解説・分析するとともに、ギャップを明らかにし、日本のテレビ局が人権方針を適切に実施し、人権にコミットするとともに、人権に影響を受けるすべての人々に、人権の負の影響が発生することを防止し、被害を適切に救済するために、実施すべき主要な提言を提示する。アンケート結果については、放送事業と人権・ジェンダーに関する知見を有する有識者からも有益なコメントが寄せられたので末尾に掲載している。各社が本報告書と併せて参照し、今後の改善につなげていくことを期待する。

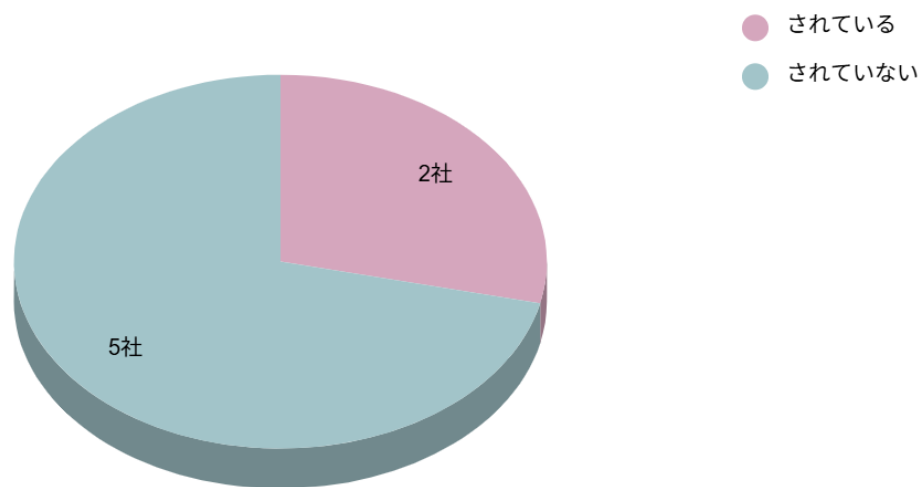
め、本報告書と別紙の分析にはテレビ東京の回答は含まれていない。

1. 人権方針について

人権方針の有無について質問したところ、7 社中 7 社が人権方針を策定したと回答した。ただし、NHK に関しては、そもそも人権方針と言う名称ではない
うえ、アンケート設問 1-2 において、「国連ビジネスと人権に関する指導原則、国際人権基準を明記していますか？」という質問に対して、NHK のみが「明記していない」と回答した⁷。

設問の 1-3 に関しては、特に注目すべき点で「人権方針において、方針の実施体制やプロセス、取締役会の責任などについて明記されていますか？」という質問に対して、7 社中 5 社（NHK・TBS・フジテレビ・毎日放送・朝日放送テレビ）が「されていない」と回答しており、多くのテレビ局の人権方針の中に方針の実施体制・プロセス・取締役会の責任という要素が全く含まれていないことが明らかとなった。

1-3
人権方針には、方針の実施体制やプロセス、特に取締役会の責任などについて明記されていますか？



また、1-4 「人権方針の実施体制、人権問題が確認された際に対処する担当部署、情報が共有される部署・役職、問題解決のプロセスについて明記されている掲載ページの URL をこちらに貼ってください。」という設問に対して、NHK のみが未回答であった。テレビ朝日は、テレビ朝日グループ人権の位置づけ、適用範囲、人権尊重へのコミットメント、差別の禁止、労働者の権利尊重、

⁷ NHK は、2025 年 4 月 1 日に「NHK 倫理・行動憲章」「行動指針」を改訂している。
<https://www.nhk.or.jp/info/pr/guideline/>, <https://www.nhk.or.jp/info/otherpress/pdf/2025/20250401.pdf>.

提供コンテンツやサービスにおける人権尊重、人権尊重の取り組みについてウェブサイトに記載している。しかし、人権問題が確認された際に対処する担当部署、情報が共有される部署・役職などの具体的な情報の共有をしていない。TBS は、サステナビリティ方針・体制・ガイドラインやコンテンツ制作過程における人権尊重についての記載がウェブサイト上に公開されており、担当部署や役職が公開されている。しかし、問題解決のプロセスの公開はされていない。フジテレビは、統合報告書、「グループ人権小委員会」プレリリース、フジテレビコンプライアンス確保のための制度・体制において、フジテレビ「再生・改革プロジェクト」の進捗についての情報が公開されている⁸。日本テレビは、日本テレビホールディングスにおける人権方針とその位置づけ、適用範囲、人権尊重へのコミットメント、差別・ハラスメントの禁止、労働者の権利尊重、コンテンツ制作者としての姿勢、人権尊重の取り組みを実践する方法について公開している。

1-6「人権方針に関する社内の研修実績など明記されているページの URL を貼ってください。」という設問では、テレビ朝日・フジテレビ・日本テレビ・朝日放送テレビは、統合報告書やサステナビリティレポートなど、裏付け資料を提出している⁹。TBS および毎日放送は未回答、そして NHK は「研修実績などは公開してない」という回答であった。

最後の設問 1-7 に関しては、「人権方針策定後に実施した研修以外の具体的な取り組みがありますか？」という回答に対して、7 社中 6 社が「ある」と回答し、NHK のみが「ない」という回答である。

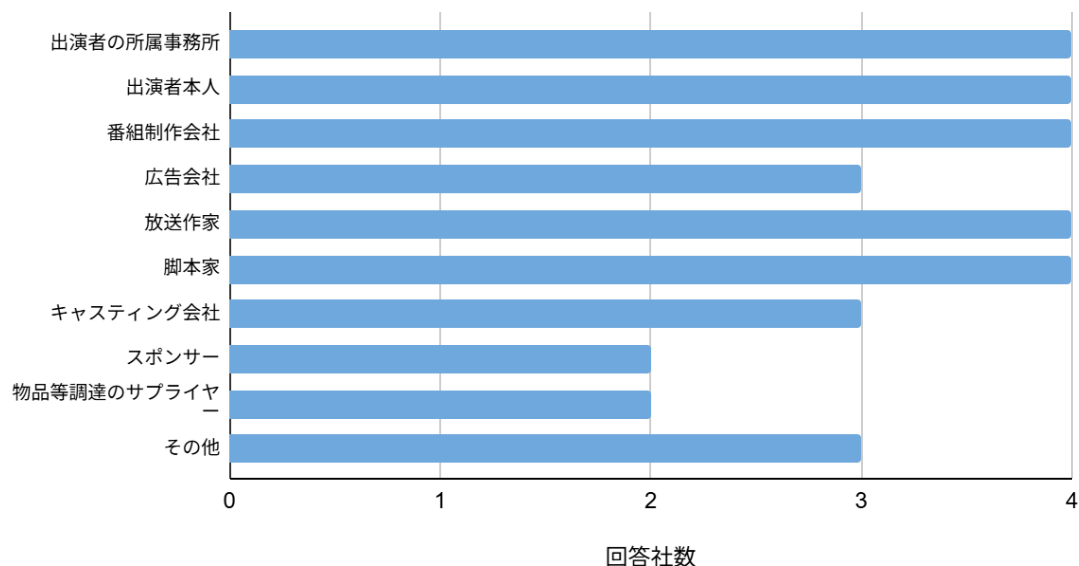
⁸ フジテレビは 2025 年 3 月 31 日付で「フジテレビの再生・改革に向けて」を公表した。

⁹ 具体的に見ると、テレビ朝日は人権に関するこれまでの取り組み（人権方針の制定、人権 DD 設置、「ビジネスと人権」勉強会の開催、人権相談窓口設置、人権リスク検討のためアンケートとヒアリング）を 2024 年統合報告書に記載している日本テレビは、ウェブサイト上に人権方針、救済窓口、人権 DD などについて記載している。その中には、グループ内研修として、外部弁護士による「ビジネスと人権」についての解説、グループとしての取り組みの周知、現場や政策での具体的事例研究について研修を実施したことがわかった。しかし、人権方針に関する研修の詳細や頻度については細かくは記載されていない。朝日放送テレビは、2024 年のサステナビリティレポートにおいて、人権方針の記載はしており、コンプライアンス研修はあるが、人権方針に関する社内研修については記載されていない。フジテレビは、2024 年統合報告書において人権方針やグループ人権小委員会、グループ人権方針に基づく人権 DD の取り組みについて情報を公開している。人権カレッジ 2024 では、各社の役員・従業員の人権リテラシー向上を図るため、「次世代の人権コンプライアンスの在り方」をテーマに、勉強会を開催したと記載されているが、第三者調査報告書における評価とのギャップが大きいと指摘せざるを得ない。また、人権方針に関する勉強会の開催については記載されていないが、「コンプライアンス確保のための制度・体制について」を 2025 年 2 月末に発行しており、役員・従業員に対して専門家を招き、人権講座を開催していると記載されている。

2. ビジネスパートナーに対し人権方針の実施を確実にする方策

項目 2 では、ビジネスパートナーに対する人権方針実施についての調査結果をみていく。特に着目すべき点としては、設問 2-2「ビジネスパートナーに対して、人権方針を説明し、尊重を求めていますか？」という設問である。7 社中 4 社（NHK・TBS・日本テレビ・毎日放送）が出演者の所属事務所、出演者本人、番組制作会社に対しては人権方針の説明や尊重を求めていることがわかった。一方、広告会社やキャスティング会社、スポンサー、物品調達等のサプライヤー等のビジネスパートナーに対しては、日本テレビ・TBS・毎日放送の 3 社のみが人権方針の説明や尊重を求めていると回答した。テレビ朝日と朝日放送テレビは、この設問に対して未回答であった。

**2-2 以下のビジネスパートナーに対して、人権方針を説明し、尊重を求めていますか？
求めているものにチェックを入れてください。(複数回答可)**



2-4「ビジネスパートナーが人権を尊重しているか否かを、どのように確認していますか？」についての質問に対し、フジテレビ・日本テレビ・毎日放送の 3 社は未回答であり、回答した 4 社のうち TBS は主力取引先にアンケートを 2024 年に実施、テレビ朝日が「相談窓口へ寄せられた意見を確認している」というもので、毎日放送は「必要に応じて確認しています」、朝日放送テレビは「今後検討する必要がある」と抽象的な回答だった。ビジネスパートナーの人権尊重を確保するための取り組みは緒に就いたばかりで大きな課題である。

3. 人権デューディリジェンス(人権 DD)の実施

次に「人権 DD の実施」の調査結果をみていく。3-1「人権 DD は行っていますか？」の質問に対して、7 社中 6 社（NHK 以外）が「行っている」と回答した。3-1で人権 DD を行っていると回答した企業にプロセスの開示を求めた（設問 3-2）ところ、プロセスに関する記載を開示したのはテレビ朝日・TBS・フジテレビ・毎日放送の 4 社のみである。日本テレビと朝日放送テレビは開示がなく、日本テレビは「社内人権アンケートを実施しており、結果分析中」と回答している。

次に設問 3-3「今まで行った人権 DD の内容の結果を公開していますか？」に対して、テレビ朝日・TBS・日本テレビ・朝日放送テレビが「公開している」と回答し、いずれも、統合報告書やウェブサイト上に記載されている過去の人権 DD の内容のリンクを回答した。TBS は 2024 年の統合報告書(P. 47-49)において、人権 DD の調査概要及び調査結果を記載している。一方、多くのテレビ局では適切な人権 DD のプロセスと結果の公開が見受けられず、公表内容が限定的である。朝日放送テレビは 2025 年 3 月に人権 DD の一環として朝日放送グループホールディングス株式会社と朝日放送テレビ株式会社の役員・社員（出向者を含む）を対象とする全社アンケートの結果を公開しているが、これは断片的な課題を取り扱っているにすぎない。テレビ朝日は、人権 DD のプロセスを 2024 年の統合報告書で記載はしているが、結果の公開は行っていない。日本テレビも同様で、人権 DD を促進しているとの内容が記載されたウェブサイトのリンクを提示しているが、人権 DD の内容や結果は見受けられない。また、フジテレビと毎日放送が「公開していない」と回答しており、公開していない理由としてフジテレビは「一連のフジテレビ人権問題を受け第三者委員会の調査が入っています。その結論を受け、対応を開始し順次公表していきます。」と回答、毎日放送は理由を明らかにしていない。全体的に、ほとんどのテレビ局が人権 DD を実施していると回答しているが、人権 DD の内容は不十分である。ヒアリングやアンケートのみの実施であり、指導原則の一部のみしか網羅できておらず、リスク特定のための材料集めのみが行われている。

設問 3-6-1 において、人権 DD を行っていると回答したテレビ局（テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビ・毎日放送・朝日放送テレビ）に対して、「人権 DD を行っている事業領域にチェックを入れてください。」と質問した。その結果、どのテレビ局も「事業活動遂行における従業員や業務従事者の権利」「番組内容・放送による人権の負の影響、差別、ステレオタイプの助長」「番組制作過程における人権の負の影響、差別、搾取、性加害」に対しては人権 DD を行っていると回答した。しかし、「CM における人権の負の影響、差別、ステレオタイプの助長」「ホームページや広報媒体（SNS）における人権の負

の影響、差別、ステレオタイプの助長」となると、日本テレビと毎日放送のみが「行っている」と回答した。「バリューチェーンにおける人権の負の影響の事業領域」に関しては、TBS・日本テレビ・毎日放送・朝日放送テレビが人権DDを行っているが、テレビ朝日は行っていないという回答結果だった。

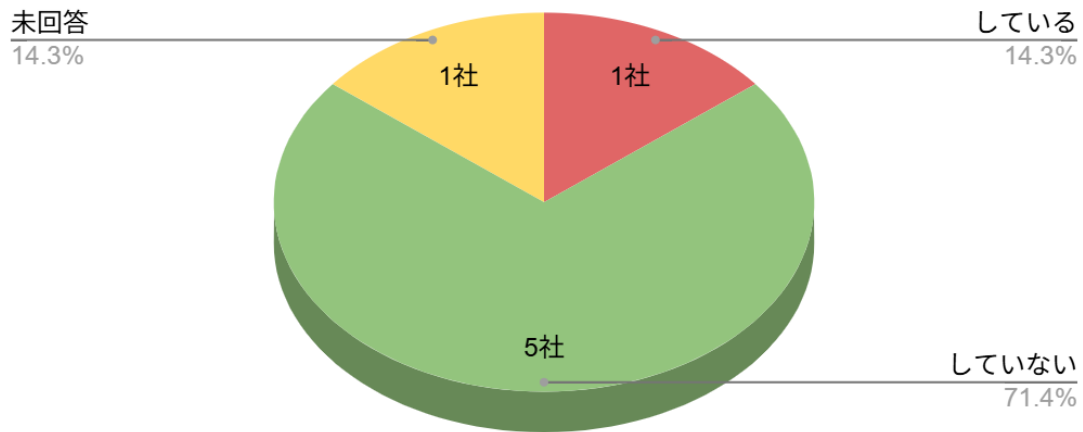
設問 3-6-2「上記各領域(3-6-1)において、主要な人権リスクとして何を特定・評価していますか？」という質問に対しては、テレビ朝日・TBS・フジテレビの3社は具体的な内容を記載している。テレビ朝日は、主要な人権リスクとしてハラスメントや長時間労働、番組の差別的表現など多くの人権リスクを特定・評価し、防止・是正のためにグループ会社共有の窓口の設置や、人権に関する研修の実施を行っているという回答した。TBSも、長時間労働やハラスメントなどを特定し、「コンテンツ制作における人権尊重のための指針」の作成、防止・是正のために社外に救済窓口の設置を進めている。フジテレビは、ジェンダーや過重労働、ハラスメントを特定・評価し、グループ会社の人権課題に関するアンケート調査の実施を防止・是正として取り組んでいる。一方で、毎日放送が「領域により異なる」と回答し、日本テレビも「人権アンケートを実施しており、結果分析中」という具体性に乏しい回答であった。「防止・是正のためにどのような取り組みをしていますか？」という質問に対しても、毎日放送が具体性に欠ける回答となった。

3-7の人権DDの範囲に関する設問は、全てのテレビ局（NHKを除く）が全社を基本的に対象としていると回答している。加えて、設問 3-7-3「直接の取引先を超えて、バリューチェーン全体を対象に実施していますか？」に対して、毎日放送のみが「している」と回答し、その他のテレビ局（NHKを除く）は全て「していない」と回答した。しかし、毎日放送は設問 3-8におけるモニタリングの頻度や手法の回答が具体性に乏しく、バリューチェーン全体への人権DDを具体的にどう実施しているのか疑問が残った。

続いて、設問 3-7-4「制作現場のスタッフや出演者の人権尊重を人権DDの中に位置づけていますか？」に対して、NHKを除く全てのテレビ局が「している」と回答している。この点は積極的な回答と評価できる。今後、制作スタッフや出演者の人権尊重の取り組みを本格的に進めることが重要である。

3-7-3

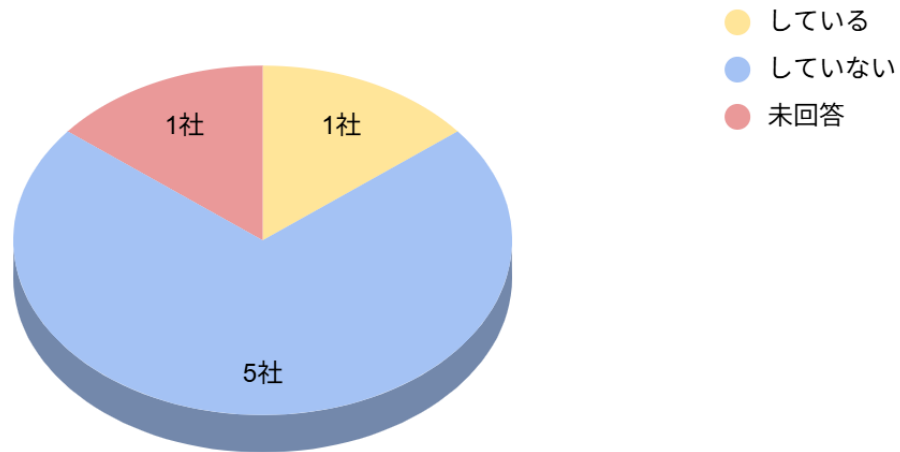
直接の取引先を超えて、バリューチェーン全体を対象に実施していますか？



次に、3-8 の人権 DD の実施状況、実効性のモニタリングに関しては、毎日放送のみが「モニタリングをしている」と回答した。テレビ朝日は、来年度から継続して実施の予定と回答している。TBS は「今後の課題」、朝日放送テレビは「検討する必要がある」という回答となった。監査方法においても、テレビ朝日は来年実施予定のため「専門家のアドバイスに基づく従業員アンケートおよびヒアリング」と具体的な監査方法が示されているが、「モニタリングしている」と回答した毎日放送は、「必要な方法を選択しています」という具体性に乏しい回答であった。また、日本テレビはアンケート調査時点で、「初回の人権 DD として人権アンケートを実施し、現在はその結果を分析中であるが、今後年 1 回程度をめぐりに定期的にモニタリングする予定である。」と回答している。

3-8

貴社は、人権デューディリジェンスの実施状況および実効性をモニタリング(指導原則20に基づく追跡調査)していますか？



設問 3-9「ステークホルダーエンゲージメントを実施していますか？」という質問に関しては、テレビ朝日・TBS・日本テレビ・毎日放送・朝日放送テレビは「実施している」と回答し、フジテレビのみが「実施していない」と回答している(NHKは未回答)。しかし、毎日放送は「必要なステークホルダーと行っています」と具体性に乏しい回答が見受けられた。また、対話をするステークホルダーは極めて限定されており、「出演者」と回答したのは日本テレビのみである。

4. 番組出演者の権利（社内・社外を含む）

4 つ目の項目として、「番組出演者の権利」についての調査結果をみていく。まず設問 4-1「出演者の人権を保障するために、どのような対策を講じていますか？」については、回答は以下の通りとなっており、濃淡はあるが各局が出演者の人権保障を位置づけて取り組んでいる。

4-1 出演者の人権を保障するために、どのような対策を講じていますか？	
テレビ朝日	相談窓口の設置、ハラスメント防止の注意喚起、番組チェックによる出演者に対する誹謗中傷等の未然防止など
NHK	「NHK の出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHK および関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。 https://www.nhk.or.jp/info/pr/jinken/
TBS	出演契約書において「出演者の保護」および「人権の尊重」に関する条項を新たに追加するとともに、「人権の尊重」に関する条項の中で「人権侵害に関する通報窓口」なども周知しております。
フジテレビ	●スタッフに対し、e-ラーニング、リスペクトトレーニングを実施し、人権を尊重する現場作りを目指しています。 ●番組プロデューサーが台本段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。必要なシーン、シチュエーションにはインティマシーコーディネーターを導入しています。 ●19 時～23 時台枠の番組では、編集段階で、危機管理セクションによるチェックを受けています。前記時間帯以外の番組も編集段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。
日本テレビ	上記の人権方針に基づき対応している。また、番組制作過程で人権侵害が起きないように、民放連・放送基準や当社放送ガイドラインに基づいて番組制作を行っている。
毎日放送	MBS グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。
朝日	相談窓口の設置。

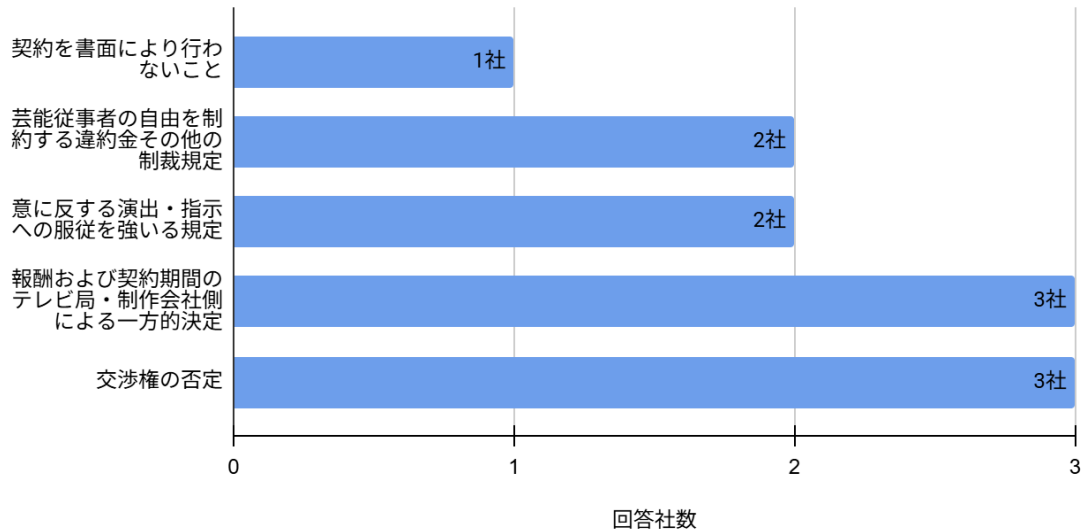
テレビ朝日、TBS、朝日放送テレビが相談窓口の設置や周知、フジテレビがリスペクトトレーニング等の具体策を示している一方、NHK・日本テレビ・毎日放送の3社が具体性に乏しい回答であった。NHKは「ガイドラインに基づいた安心・安全な制作現場の確保に努めている」や、日本テレビは「規定の方針に基づき対応している」、毎日放送も「人権方針や放送基準委に基づいた対策を講じている」としている。

4-2「番組作成にあたっての生命、安全衛生、精神的な健康を保護するために、どのような対策を講じていますか？」に関しても、濃淡はあるものの、対策が記載されている。ただし、日本テレビおよび毎日放送は、具体性に乏しい回答となっている。設問 4-3「番組が出演者の人権に与える可能性のある負の影響について、事前にリスクアセスメントを実施し、負の影響の防止、軽減を図る対策を策定・実施していますか？」は、テレビ朝日および朝日放送テレビが「していない」と回答、他はしていると回答した。

設問 4-4「出演者との出演契約が、優越的な地位を濫用した内容、あるいは出演者に著しく不利にならないようにするために、どのような対策を講じていますか？」に対しては、NHK・TBS・フジテレビは具体的な回答を示している。テレビ朝日は、「通常出演者に著しく不利になることはない」と疑問の残る回答、毎日放送は未回答であった。続いて、①契約を書面で行わない、②自由を制約する違約金その他の制裁、③意に反する演出・指示への服従を強いる規定、④報酬の一方的決定、⑤交渉権の否定、を明確に禁止しているか尋ねたところ、フジテレビのみが全てを禁止、テレビ朝日は「契約を書面により行わないこと」以外を禁止、朝日放送テレビは④⑤を禁止するが、①ないし③は明確に禁止していない。NHK・TBS・日本テレビ・毎日放送は未回答という極めて遺憾な結果であった。

4-4

特に、以下のような契約実態を明確に禁止していますか?しているものにチェックを入れてください。(複数回答可)



設問 4-6「子ども、若年者、出演経験の浅い人、高齢者、障害者、女性等、ぜい弱な立場に置かれた人を保護するために、どのような対策を講じていますか?」では、テレビ朝日が「特になし」と回答している一方、この分野における対策がなされていないことが明らかになった。TBS・フジテレビ・日本テレビ・朝日放送テレビは、具体的な対策があり評価できる。一方、毎日放送は回答内容が他の設問と同じ(設問 4-1、4-2、4-5、4-6、4-7、4-8、4-9)で、具体的な内容が回答に含まれていないため、真摯な回答とみなしてよいのか判断を留保せざるを得ない。

設問 4-7「番組放映の結果、SNS 等において出演者に対する誹謗中傷等が発生することを防止するために、どのような対策を講じていますか?」という設問に関しても、TBS・フジテレビ・日本テレビ・朝日放送テレビからの回答には、具体的な対策が含まれていたが、NHK と毎日放送は、他の設問と同じ回答で抽象的な内容であった¹⁰。

設問 4-9「芸能事務所による独立した芸能従事者による独立妨害と制裁措置

¹⁰ 例えば NHK は「『NHK の出演者に対する人権尊重のガイドライン』に基づき、NHK および関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。」という具体性に乏しい回答が、設問 4-1、4-4、4-5 でも見受けられ、回答内容が全て同じであった。また、毎日放送は「MBS グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。」という回答が、設問 4-1、4-2、4-5、4-6、4-7、4-8、4-9 でも見受けられた。

に対して、どのようなポリシーを確立し、実施していますか？」に関しては、テレビ朝日およびフジテレビが「ポリシーは特になし」と回答し、日本テレビは「人権方針に沿って対応します」と具体性に乏しい回答であった。毎日放送は、上記でも述べた通り、回答の内容が同じであり、具体的な対策が欠けている。他のテレビ局も同様に、人権方針に沿った対応など具体性に乏しい回答となっている。

設問 4-10「個人事業主を出演者として起用する場合は、2024 年 11 月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化法を遵守する必要がありますが、法の遵守のためにどのような取り組みをしていますか？」に対して、テレビ朝日は担当者向け研修やフリーランス対象者情報の社内共有そして三条通知書面の書式化、TBS はフリーランス法に適合するよう出演契約書の変更、ハラスメントや育児介護の相談窓口の周知など、具体的な回答であった。一方で、毎日放送は「法令に基づき、取引適正化と就業環境の整備を実施しています」と具体性に乏しい回答が見受けられた。

5. コンテンツに対する責任

5 つ目は「コンテンツに対する責任」に関する項目である。

設問 5-1「番組など、貴社のコンテンツが差別発言など人権侵害を含まない内容とするために、どのような対策を講じていますか？」に対して、テレビ朝日は「放送ハンドブックの作成や番組制作スタッフへの定期的かつ継続的な研修」、TBS は「ドラマにおいて編成考査局(審査部・番組考査部)にて事前に台本をチェックし、問題のある表現については指摘して制作現場に修正を促したり、番組考査部では番組考査部は報道・情報の生放送番組をリアルタイムでモニターしており、問題発言があればすぐに現場に指摘する体制がとられる」など、具体的な対策が見受けられた。しかし、NHK と毎日放送の回答は具体性に乏しい回答であった。NHK は、「NHK 放送ガイドライン」で、人権を尊重し、不当に名誉を傷つけたり、プライバシーを侵害したりしないように、取材や制作のあらゆる過程で細心の注意を払うよう周知しています」と回答している。毎日放送は、「グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています」と回答した。2 社とも対策に具体性が乏しいことが見受けられる。

設問 5-2「番組出演者による差別的発言、ハラスメント、ステレオタイプを助長する発言を防止するため、あるいは是正するために、どのような対策を講じていますか？」では、テレビ朝日は「番組審査室への番組内容について相談、番組プロデューサー、危機管理担当らによる収録内容のチェック」、フジテレビは「番組制作では、台本や編集段階で危機管理セクションに適宜相談・チェックを行い、特に 19 時～23 時の番組では編集時に必ず確認を受けている。また、人権尊重などをテーマとした講習会も随時実施している。」、そして朝日放送テレビは「コンテンツ制作部門への放送倫理研修の実施。全社へのメルマガ等での注意喚起、情報共有」と回答した。NHK は、「番組の中での言動についてはNHK が責任を負う」としており、「出演者に差別的な発言や他人の名誉を損なうような発言などがあった場合、おわびや訂正などの措置を取るとしています。」と回答し、毎日放送は「MBS は人権方針やコンプライアンス憲章、放送基準に基づき対策を講じ、番組制作ハンドブックを整備して具体的な対応を実施している。」、日本テレビは「当社番組基準、民放連・放送基準及び当社放送ガイドラインに基づき、差別やハラスメント等の内容を助長することがないように制作している。」と回答している。しかし、番組基準やガイドラインに即した制作を行っているか、機能しているか、実効性に疑問が残る。

設問 5-3「番組などのコンテンツ制作の際、人権を尊重した表現のために、参照しているガイドラインや基準等がありますか？」に対して、全てのテレビ

局が「ある」と回答し、基準やガイドラインを共示している。しかし、その基準やガイドラインは実際には適切に機能していない可能性がある。たとえば2025年3月24日放送の、日本テレビの「月曜から夜ふかし」では、中国出身女性の発言が意図的に編集され、「カラスを食べる」という趣旨に改変され、BPO 放送倫理検証委員会が審議入りを決定した¹¹。既存の基準が現場で十分に遵守されていない、あるいは実効性を持って運用されていない可能性を示しており、徹底した検証が求められる。

5-4「番組などのコンテンツに対して、視聴者から人権侵害を指摘する意見が貴社に寄せられた場合、どのように対処していますか？担当部署、情報が共有される部署・役職などについても教えてください。」への回答で注目すべき点は、視聴者センターが人権侵害に関する意見を集める場所として機能している点である。全てのテレビ局が、視聴者センターに番組のコンテンツに対する人権侵害の指摘を集め、情報共有する形となっている。しかし、集められた情報が適切に対応され、番組の制作に反映されているのかが不透明である。

¹¹ 鎮目博道『月曜から夜ふかし』で発言捏造「中国ではカラス食べる」、過大な「制作プレッシャー」背景か…ベテランテレビマンの視点、2025年3月28日、<https://news.yahoo.co.jp/articles/7d18642f5111f203ffc019e12ce5736614563ed6> (5月16日閲覧)。BPO 放送倫理検証委員会「日本テレビ『月曜から夜ふかし』が審議入り」(2025年4月14日)、<https://www.bpo.gr.jp/?p=12362>。

6. 子どもの権利

「子どもの権利」について各社の対応を質問した。設問 6-1「出演者である子どもに対する性的な搾取、性加害、その他性的に有害な影響を根絶するために、どのような対策を講じていますか？」に対して、テレビ朝日・TBS・フジテレビの3社が具体的な回答を示している一方で、NHK・日本テレビ・毎日放送の3社は具体性に乏しい回答となっている。朝日放送テレビは未回答であった。ただし、旧ジャニーズ性加害問題を踏まえたうえでの十分な対応と言えるかという点では、十分にかみ合った回答となっていない。

6-1 出演者である子どもに対する性的な搾取、性加害、その他性的に有害な影響を根絶するために、どのような対策を講じていますか？

テレビ朝日	一般児童が出演する場合は以下の事項を必ず確認するとともに、未成年の出演者については、当該出演者の年齢を鑑みてふさわしくない演技等をさせたり、当該出演者のいる場で大人が不適切な言動をすることがないように配慮しています。また、当該出演者の発言や出演が自発的なものであっても学校で嫌がらせを受けたり、退学処分をすることがないように慎重に配慮をしています。 ①安全性が確保された出演であること ②体調が良好であること ③保護者（親権者）、学校の了解を得ていること ④出演のテーマなど内容を確認し、了解が得られていること ⑤保護者が同伴できること ⑥拘束時間の明示と往復の交通手段が確保されていること
NHK	「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」では、子どもの人権を尊重するよう示していて、NHKおよび関連団体のすべての役員は、このガイドラインを順守して、安心・安全な制作現場の確保に努めています。
TBS	5-1の番組制作プロセスによって、ドラマ・バラエティを問わず企画や撮影の内容が編成考査局およびコンテンツ制作考査主幹によって精査されますので、それによって子どもに対する性的に有害な影響を及ぼすような事態は避けられると考えます。またかつて問題点を指摘された過去の放送内容について「事例集」として社内向けに

	公開して制作者が参考とできるようにしています。
フジ テレビ	●ドラマのシーンなどで、胸部、臀部等、仮に家族の入浴シーンでも隠す配慮を行っています。 ●部会等で適宜事例共有することにより、子どもに対する性的な搾取などを根絶するべく啓蒙しています。例) 旧ジャニーズ事務所の創業者・故ジャニー喜多川氏による性加害問題。
日本 テレビ	人権方針に則って対応している。
毎日 放送	MBS グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。
朝日 放送 テレビ	未回答

テレビ朝日は 6-1 と 6-2 に関して、「一般児童が出演する場合は以下の事項を必ず確認するとともに、未成年の出演者については、当該出演者の年齢を鑑みてふさわしくない演技等をさせたり、当該出演者のいる場で大人が不適切な言動をすることがないように配慮している。また、当該出演者の発言や出演が自発的なものであっても学校で嫌がらせを受けたり、退学処分をことがないように慎重に配慮をしている。①安全性が確保された出演であること。②体調が良好であること。③保護者（親権者）、学校の了解を得ていること。④出演のテーマなど内容を確認し、了解が得られていること。⑤保護者が同伴できること。⑥拘束時間の明示と往復の交通手段が確保されていること。」と明確なポリシーを示している。

それに加えて、6-3 において、フジテレビの台本、編集段階で「危機管理セクション」の相談、介入を位置づけているとの点も注目に値する。一方で、日本テレビは「当社番組基準、民放連・放送基準、ガイドラインに基づいて適切に対処しています」、毎日放送は他の設問と同じ「MBS グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。」と回答しており、具体的な対策とは評価し難い。

6-2 出演者である子どもの児童労働、強制労働、経済的搾取を根絶するために、どのような対策を講じていますか？

テレビ 朝日	一般児童が出演する場合は以下の事項を必ず確認するとともに、未成年の出演者については、当該出演者の年齢を鑑みてふさわしくない演技等をさせたり、当該出演者のいる場で大人が不適切な言動をすることがないように配慮しています。また、当該出演者の発言や出演が自発的なものであっても学校で嫌がらせを受けたり、退学処分をすることがないように慎重に配慮をしています。 ①安全性が確保された出演であること ②体調が良好であること ③保護者（親権者）、学校の了解を得ていること
NHK	「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」では、子どもの人権を尊重し、児童労働や児童虐待を認めないと示していて、NHKおよび関連団体のすべての役職員は、このガイドラインを順守して、安心・安全な制作現場の確保に努めています。
TBS	「青少年の出演時間」など児童労働に関する番組制作時のマニュアルとしてまとめ、社内向けに公開しています。編成考査局審査部も相談窓口として機能しています。
フジ テレビ	子どもの撮影時間（早朝、深夜）に関しては、労働基準法を厳守しています。未成年の一般の方が出演する際は、保護者にも「出演同意書」を確認、合意してもらった上で署名して頂いている。
日本 テレビ	人権方針に則って対応している。児童の番組出演については労働基準法等遵守のため当社ガイドラインで収録時間等のルールを定め、それを遵守するよう周知している。
毎日 放送	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。
朝日 放送 テレビ	未回答

6-3 番組内容・放送によって、視聴した子どもの健全育成に有害な影響を与えないようにするために、どのような対策を講じていますか？（いじめ、暴力、性暴力、ハラスメント、差別的な言動、自己評価の低下など）

テレビ 朝日	原則として以下の事項を遵守するとともに、個別番組においてプロデューサーや危機管理担当者らによる重層的な事前チェックを行っています。 ①児童・青少年の健全な育成に寄与する娯楽や情報を提供する。 ②児童向け番組では、幼児や児童が模倣しやすく危険性やいじめの助長を含む表現、児童の品性を損なう下劣、卑猥な表現は避ける。 ③暴力や残忍な場面については、児童の気持ちを過度に刺激したり傷つけないよう配慮する。 ④暴力など社会的に問題のある行為や、タトゥーなど社会的に賛否のある事柄については、青少年が安易に模倣しないよう表現に注意する。 ⑤暴力や性的内容を表現する際には、放送時間帯に応じて、児童・青少年の視聴に十分配慮する。特に、17時～21時の番組については、児童への配慮を十分に行う。
NHK	「NHK 放送ガイドライン」では、番組のジャンルを問わず、構成や演出など、全般にわたって幅広く目配りするとともに、題材や出演者の選び方に偏りがないように注意するよう示しています。また、人権、人格、名誉を傷つけ、差別感や侮蔑感を与えるおそれのあることばや表現を用いてはならないとも定めており、その方針に基づいて、番組制作の現場で適切な対策を講じています。
TBS	青少年への配慮について、番組制作時のマニュアルをまとめ、社内向けに公開しています。編成考査局審査部も相談窓口として機能しています。
フジ テレビ	●BPO（放送倫理・番組向上機構）青少年委員会の発表事項を適宜共有しています。 ●番組プロデューサーが台本段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。また、19時台～23時台枠の番組では編集段階で、危機管理セクションによるチェックを受けています。それ以外の番組も編集段階で、危機管理セクションに適宜相談しています。

日本 テレビ	当社番組基準、民放連・放送基準、当社放送ガイドラインに基づき、適切な番組内容とし、放送している。
毎日 放送	MBS グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。
朝日 放送 テレビ	朝日放送テレビ番組基準の周知。朝日放送がグループ内向けに作成した用語ガイドブックの周知

設問 6-4「児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか？対策の詳細が書かれているページがあれば、URL を貼ってください。」に関しては、テレビ朝日が「特になし」と回答し、毎日放送と朝日放送は未回答であった。他のテレビ局に関しても、ガイドラインに基づいた対策に努めていることは見受けられるものの、取り組みが遅れた分野であることが明らかになった。具体的な対策内容を策定し、それを開示することが今後の課題であると考えられる。

6-4 児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか？対策の詳細が書かれているページがあれば、URL をこちらに貼ってください。	
テレビ 朝日	特にありません。
NHK	「NHK 放送ガイドライン」 (https://www.nhk.or.jp/info/pr/bcguideline/) と「NHK の出演者に対する人権尊重のガイドライン」 (https://www.nhk.or.jp/info/pr/jinken/) を順守します。
TBS	「青少年の出演時間」など児童労働に関する番組制作時のマニュアルとしてまとめ、社内向けに公開しています。編成考査局審査部も相談窓口として機能しています。(6-2 への回答の再掲)
フジ テレビ	●労働基準法による労働可能時間を遵守しています。 ●法務室通信 2015 年 11 月増刊号

	※法務部が定期的に発行している文書の中に、子どもの労働時間についてまとめたものです。イントラなので外部からはアクセスできません。
日本 テレビ	違法な児童労働はそもそも行っていないが、上記の通り児童を出演等させる場合には、人権方針に則って対応している。また、児童の番組出演については労働基準法等遵守のため当社ガイドラインで収録時間等のルールを定め、それを遵守するよう周知している。
毎日 放送	未回答
朝日 放送 テレビ	未回答

7. 性暴力・性加害・セクシュアルハラスメント

次に「性暴力・性加害・セクシュアルハラスメント」に関する項目である。

設問 7-1「番組制作に関連して、関係者に対する意に反する性暴力、性加害、性的行為、セクシュアルハラスメントを防止・根絶するために、どのような対策を講じていますか？」に対して、テレビ朝日は「毎年全役職員向けに階層別コンプライアンス研修を実施や、番組制作のスタッフ（社外を含む）に対して定期的に研修を実施」と回答している。日本テレビは、「社内向けイントラにて、ハラスメントガイドの公開や社内教育、周知の徹底。ハラスメント相談窓口を社内およびグループが会社に案内するとともに、フリーランスを含めた番組制作会社にもビラ配布を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善に向けた対応を行っている。」と回答している。フジテレビの回答で、「リスペクトトレーニングの実施」やバラエティ番組に関する具体的な対応があることは注目に値する。ただし、第三者委員会の調査報告を見る限り、どこまで浸透しているか疑問がある。一方で、毎日放送は回答が他の設問と同じであり、且つ具体性に乏しい回答が見受けられた。

7-1 番組制作に関連して、関係者に対する意に反する性暴力、性加害、性的行為、セクシュアルハラスメントを防止・根絶するために、どのような対策を講じていますか？	
テレビ 朝日	毎年全役職員向けに階層別コンプライアンス研修を実施。また番組制作のスタッフ（社外を含む）に対して定期的に研修を実施。
NHK	「NHK の出演者に対する人権尊重のガイドライン」で、出演者に対する性的搾取や性的虐待を排除し、悪質な嫌がらせや差別的または攻撃的な行動を認めないとしており、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めています。
TBS	出演契約書に TBS グループ人権方針に沿った条項を今年 4 月から記載しています。また、社外関係者向けの人権侵害事案についての救済窓口（JaCER）を設置しました。社内においては、ハラスメント防止規程を策定するとともに、ハラスメント相談窓口を設置しています。
フジ テレビ	●会社として定期的に行っているセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等防止研修があります。 ●会社で設けている社外および社内コンプライアンス相談窓口を周知します。 ●e-ラーニング、リスペクトトレーニングを実施しています。 ●バラエティ制作局では、独自で設けている幹部直通のコンプライアンス等相談窓口と、女性の管理プロデューサー窓口にした女性が相談しやすいコンプライアンス等相談窓口の周知を定期的に行っています。また、ハラスメント等研修の専門業者に委託し、バラエティ制作局独自でセクシュアルハラスメント防止研修を実施しています。
日本 テレビ	社内向けイントラにて【ハラスメントガイドライン】を公開しており、ハラスメント防止・根絶に向けた社内教育、周知の徹底を行っている。またハラスメント相談窓口を社内およびグループ会社に案内するとともに、フリーランスを含めた番組制作会社にもビラ配布を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善に向けた対応を行っている。

毎日 放送	MBS グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。
朝日 放送 テレビ	コンプライアンス研修の実施、相談窓口の設置

7-2 番組制作の関係者によるセクシュアルハラスメント、性加害を防止・救済するために、どのような対策を講じていますか？	
テレビ朝日	相談窓口の設置など
NHK	NHK では「ハラスメント防止規程」を定めるとともに、「ハラスメントを許さない」「働くすべての人を守る」「被害があれば、毅然と対応する」という 3 つの原則に則り対応しています。
TBS	ハラスメント防止規程を策定するとともに、ハラスメント相談窓口を設置し、TBS グループで働くすべての人が相談できる体制を整えています。また、管理職・新入社員など各層毎の研修を実施しています。さらに全社的なものだけでなく、各現場毎にもハラスメント防止に関するセミナーを適宜実施しています。
フジテレビ	●会社として定期的に行っているセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等防止研修があります。 ●会社としての勉強会の実施、社外および社内コンプライアンス相談窓口を周知します。 ●e-ラーニング、リスペクトトレーニングを実施しています。 ●バラエティ制作局では、上記 7.1 の通り、セクハラ、パワハラ等に対する意識向上を各種研修等を行いながら、どの立場でも相談がしやすいよう複数の窓口を設置し定期的な周知を行うことで、些細な情報も幹部がキャッチしやすい環境と、万が一セクシュアルハラスメントがあれば即時対応できる状況を整えています。
日本テレビ	社内向けイントラにて【ハラスメントガイドライン】を公開しており、ハラスメント防止・根絶に向けた社内教育、周知の徹底を行っている。またハラスメント相談窓口を社内およびグループ会社に案内するとともに、フリーランスを含めた番組制作会社にもビラ配布を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善に向けた対応を行っている。
毎日放送	MBS グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。

朝日 放送 テレビ	相談窓口の設置
-----------------	---------

設問 7-3「セクシュアルハラスメント防止に関する規則及び相談窓口の掲載ページ URL を貼ってください。」では、NHK は「外部には公開していない」と回答している。日本テレビは「社内イントラネットに記載」、毎日放送は未回答であった。テレビ朝日が掲載した URL を見ると、人権相談窓口がウェブサイト上に設置されている。人権相談投稿フォームに繋がるように設定されており、外部から相談窓口にアクセスできることがわかった。TBS は、サステナビリティ方針や人権方針・ガイドラインが掲載されているウェブサイト上に、人権侵害に関する通報窓口が設置され、JaCER（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構）に繋がるようになっている。フジテレビは、「フジテレビ コンプライアンス ガイドライン」の URL と「相談窓口」の URL が回答されたが、後者はフジテレビのウェブサイト上に、「コンプライアンス社内・社外相談窓口」の情報が記載されており、直通電話およびメールからの通報が可能と書かれているものの、当該ページには、電話番号やメールアドレス等は見当たらなかった（2025 年 5 月 26 日最終アクセス）¹²。朝日放送テレビの回答には、「朝日放送グループ コンプライアンス憲章とコンプライアンス行動規範」が記載されている。また、人権に関するお問い合わせフォーム（朝日放送グループ人権相談窓口）がウェブサイト上にあることがわかった。回答一覧は下記の通りである。

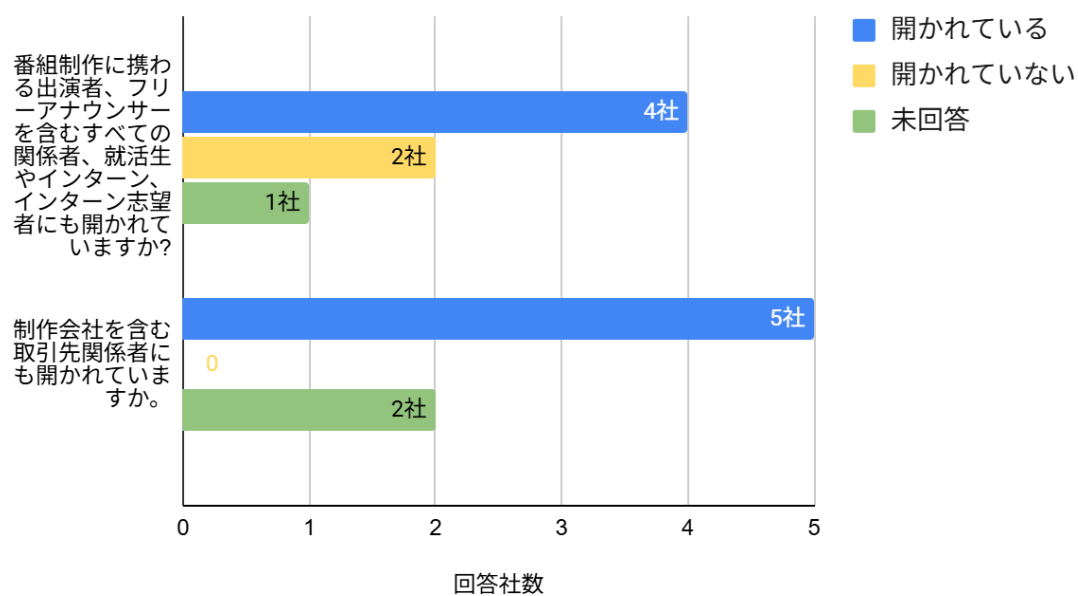
¹² フジテレビの相談窓口に関しては、第三者委員会調査報告書（203, 204, 224, 225 頁）において、人権救済メカニズムとしての実効性に問題があったと指摘され、かつ通報事例が少ない背景として「ハラスメントが蔓延している状況にあるにもかかわらず、ハラスメントの被害を受けても、行為者に対して厳正な処分が講じられないばかりか、ハラスメントの被害を訴えた者が異動させられ、行為者は取締役等の役職に就いていることなどからくる「諦め」が蔓延していることがうかがえる。さらに、報復に対する強い警戒も存在するといえる。」と指摘されている。

7-3 セクシュアルハラスメント防止に関する規則及び相談窓口の掲載ページ URL を貼ってください。	
テレビ 朝日	セクシュアルハラスメントに関わらずあらゆるハラスメントに関して「人権方針」において認めないとしたうえで、人権相談窓口を設定している。 https://www.tv-asahi.co.jp/corp/humanrights_helpline.html
NHK	NHK では「ハラスメント防止規程」を定めるとともに、「ハラスメントを許さない」「働くすべての人を守る」「被害があれば、毅然と対応する」という 3 つの原則に則り対応していますが、規程および相談窓口は外部には公開していません。
TBS	●https://www.tbsholdings.co.jp/about/governance/statement.html ●https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/system.html ●https://www.tbsholdings.co.jp/sustainability/pdf/humanrights.pdf
フジ テレビ	(フジテレビ コンプライアンス ガイドライン) https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/pdf/compliance_guidelines_jp.pdf (相談窓口) https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/compliance.html
日本 テレビ	ハラスメントガイドラインは社内イントラネットに掲載
毎日 放送	未回答
朝日 放送 テレビ	「朝日放送グループコンプライアンス行動規範」 https://corp.asahi.co.jp/ja/company/rule/compliance.html 相談窓口 https://cypher.asahi.co.jp/humanrights

設問 7-4-1 「上記規則および相談窓口は、社内のみならず、番組制作に携わる出演者、フリーアナウンサーを含むすべての関係者、就活生やインターン、インターン志望者にも開かれていますか？」に対して、7 社中 4 社（テレビ朝日・TBS・毎日放送・朝日放送テレビ）が「開かれている」と回答し、フジテレビと日本テレビは「開かれていない」、NHK は未回答だった。次に、7-4-2

「制作会社を含む取引関係者にも開かれていますか？」という質問に対して、7社中5社（テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビ・朝日放送テレビ）が「開かれています」と回答し、NHKと毎日放送が未回答であった。

7-4 セクシュアルハラスメント防止に関する規則及び相談窓口



設問 7-5 「記者と取材対象者の間のハラスメント、性加害を防止・救済するために、どのような対策を講じていますか？」は、テレビ朝日が「人権相談窓口の設置」、TBS は「配属前の記者に、取材対象者との向き合い方などについて研修を実施、1 on 1 など上長と相談しやすい環境づくりを推進」と回答した。朝日放送は「社内研修の実施、取材・制作に関する社内会議の設置、相談窓口の設置」という回答であった。しかし、毎日放送の回答は具体性に乏しく、どのような対策を行っているかが示されていない。

7-5 記者と取材対象者の間のハラスメント、性加害を防止・救済するために、どのような対策を講じていますか？	
テレビ 朝日	人権相談窓口の設置など
NHK	取材先など外部からのハラスメントに対し、協会として毅然と対応すること、被害対応にあたる体制整備などの方針を定め、関係する職場・職員に周知しています。具体的には、本部・拠点局・すべての地域放送局に窓口となる担当者を配置し、被害があった場合には組織として対応にあたる体制を整えています。
TBS	配属前の記者に、取材対象者との向き合い方などについて研修を実施しています。また日頃から問題があれば上長に伝えるよう呼びかけるとともに、1 on 1 など上長と相談しやすい環境づくりを進めています。
フジ テレビ	フジテレビ報道局では独自のガイドラインを設けています。特にハラスメントの起きる恐れもある会食・会合については、事前に上長やコンプライアンス担当への報告・承認を義務づけるなど、立場の弱い人を守ることを主眼としたルールを設けています。
日本 テレビ	上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み 企業・IR 情報 日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じており、さらに放送前であっても制作と連携して考査などコンプライアンス部門で対応している。社内向けイントラにて【ハラスメントガイドライン】を公開しており、ハラスメント防止・根絶に向けた社内教育、周知の徹底を行っている。またハラスメント相談窓口を社内およびグループ会社案内するとともに、フリーランスを含めた番組制作会社にもビラ配布を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善に向けた対応を行っている。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/
毎日 放送	MBS グループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。

朝日 放送 テレビ	社内研修の実施。取材・制作に関する社内会議の設置。相談窓口の設置
-----------------	----------------------------------

設問 7-6「出演者ないし出演者の所属事務所における性暴力、性加害、セクシュアルハラスメントに関して、関連企業としてこれを防止・是正するために、どのような対策を講じていますか？」に対しては、テレビ朝日は「特になし」と回答している。他のテレビ局も回答はしており、取り組もうとしている努力は見受けられるが、ほとんどのテレビ局において、具体的な対策は講じられているとは評価し難い。

7-6 出演者ないし出演者の所属事務所における性暴力、性加害、セクシュアルハラスメントに関して、関連企業としてこれを防止・是正するために、どのような対策を講じていますか？	
テレビ朝日	特になし
NHK	制作現場においては、「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」に基づき、NHKおよび関連団体のすべての役職員は、出演者の人権、人格を尊重し、安心・安全な制作現場の確保に努めており、主な出演者の所属事務所には、年度ごとに「NHKの出演者に対する人権尊重のガイドライン」への賛同をお願いしています。
TBS	人権方針の遵守を呼び掛けるとともに、人権DDの後に策定した「TBSグループコンテンツ制作現場における人権尊重の指針」を公開、各社とも共有するとともに、遵守を呼びかけています。
フジテレビ	●契約書に即した必要な協議を実施します。 ●社外および社内コンプライアンス相談窓口の存在を周知しています。 ●外部専門講師を招いて、バラエティ制作部独自のハラスメント研修会を開催しています。
日本テレビ	上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み 企業・IR情報 日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じており、さらに放送前であっても制作と連携して考査などコンプライアンス部門で対応している。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/
毎日放送	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。
朝日放送テレビ	相談窓口の設置

設問 7-7「上記に関する事態が発生した際の番組起用に関する方針を示してください。」に対しては、テレビ朝日が「当該事務所とも協議の上、出演停止

などの厳しい措置」、フジテレビが「出演者等による性暴力、性加害、セクシュアルハラスメント等が判明した場合は、当該出演者は番組に起用しません。」と回答しており、比較的厳しい措置を取っている。しかし、NHK・TBS・日本テレビ・毎日放送に関しては未回答や、「協議の上、適切に対処します」と具体性に乏しい回答であった。実際に、TBS は過去に降板などの厳しい措置を取らなかった事例があり、調査報告で明らかとなった。事例の 1 つとして、「約 15 年前、当社の複数のアナウンサーが番組出演者からスタジオで身体接触の被害を受けたが、適切な対応がとられなかった。」という報告が挙げられている。TBS はこの設問 7-7 で、「協議の上、適切に対処します」と具体性に乏しい回答であり、都度対処する形ではまた同じことが起こる可能性がある。具体的なポリシー策定と、その実効性を担保する必要がある、この問題に対しては、厳しい措置を明確にし、実施することが今後の課題として重要である。

7-7 上記に関する事態が発生した際の番組起用に関する方針を示してください。	
テレビ 朝日	当該事務所とも協議の上、出演停止などの厳しい措置
NHK	事実関係を確認し、リスク担当の部門とも共有・検討したうえで、適切に対処します。
TBS	個別事案については、当社グループの人権方針等に照らして、都度対応を検討いたします。
フジ テレビ	総合的に判断しますが、出演者等による性暴力、性加害、セクシュアルハラスメント等が判明した場合は、当該出演者は番組に起用しません。
日本 テレビ	事案に応じて対応しており、上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み 企業・IR 情報 日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じており、さらに放送前であっても制作と連携して考査などコンプライアンス部門で対応している。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/
毎日 放送	未回答
朝日 放送 テレビ	未回答

設問 7-8-1 「セクシュアルハラスメントや性的加害の被害者から相談を受けた際、あるいは事案が発覚した際に、雇用機会均等法 11 条が求める措置義務である、迅速かつ適切な対応（事実関係の把握、被害者に対する措置、行為者に対する措置、再発防止策）が適切に実施されていますか？」に対して、全テレビ局が「実施されている」と回答した。しかし、何をもってすべての被害事案について適切な対応が実施されているとの回答ができるか不明である。フジテレビで発生した事態は、雇用機会均等法に基づく措置義務に合致した対応と

は認めがたく¹³、TBS も問題事例を公表している¹⁴。テレビ局の実態を反映した回答結果とは考え難い。

次の設問 7-8-2「適切に実施されている場合は、社内のどの部署が、どのように確認・モニタリングしていますか？」という設問では、TBS は部署を示しているが、どのように確認・モニタリングを実施しているかについては未回答であった。毎日放送も未回答である。フジテレビの実施体制に関しては、第三者委員会調査報告書を受けて、実質的に機能するよう、抜本的な改善を期待する。

7-8-2 適切に実施されている場合は、社内のどの部署が、どのように確認・モニタリングしていますか？	
テレビ朝日	コンプライアンス統括室および人事局、外部弁護士事務所にそれぞれホットラインを設置。相談があれば調査、是正などの対応を実施している。また、コンプライアンス統括室が定期的にハラスメントに関するアンケート調査を実施している。
NHK	リスクマネジメント室にハラスメント担当者を設けるとともに、各部局にハラスメント担当者を設け、事実関係の把握、被害者に対する措置、行為者に対する措置を適切に実施しています。
TBS	主に法務・コンプライアンス統括局
フジテレビ	コンプライアンス相談窓口が相談を受理、相談対応従事者が相談者とヒアリングを行い、相談内容に沿って対応を検討していきます。 ①相談対応従事者がアドバイスを促す場合 ②相談者の職場責任者と連絡を取り、職場にて調査と指導を依頼する場合 ③コンプライアンス推進室で調査し、違反内容を確認する場合、など相談者と良く話し、対応を実施していきます。

¹³ フジテレビ第三者委員会調査報告書(注4)。朝日新聞 2025 年 4 月 19 日「フジ、労働法制骨抜き「時間外」「局外」理由に業務と切り離す「有力取引先」優先、安全配慮義務怠る」、<https://www.asahi.com/articles/DA3S16197346.html> (5 月 18 日閲覧)。

¹⁴ 朝日新聞「出演者によるハラスメントに「対応不十分だった」TBS が調査報告」2025 年 4 月 25 日、<https://www.asahi.com/articles/AST4T2TR3T4TUCVL01KM.html>。(5 月 18 日閲覧)。

7-8-2 適切に実施されている場合は、社内のどの部署が、どのように確認・モニタリングしていますか？	
日本テレビ	人事やコンプライアンス部門が、個別の聞き取りや調査を行っている。
毎日放送	未回答
朝日放送テレビ	人事部、法務コンプライアンス部によるヒアリング調査の実施等。

7-9「番組制作に関係した懇親会については、どのようなポリシーを確立していますか？」について、フジテレビのみがポリシーを確立したと回答、「会社の方針として『会食・会合についての考え方』」が示され、バラエティ制作局としては番組制作に関係した懇親会を含めて「原則、会食は控える」と定めています。」と回答をしている。テレビ朝日は「ポリシーはない」、NHKは「個人の意見を尊重しています」、日本テレビは「適切な指導しています」、TBSは「必要性がある場合のみ認めていて、休日は個人の判断」と具体性に乏しい回答が見受けられた。

7-9 番組制作に関係した懇親会については、どのようなポリシーを確立していますか？	
テレビ朝日	ポリシーは特にありません。
NHK	参加については、個人の意思を尊重しています。
TBS	番組制作に関する懇親会も含め、業務上の飲食接待については内規を設け、必要性がある場合のみ認めています。なお番組制作に関連した関係者内で、業務時間外や休日に、個人的に実施される懇親会については、個々の判断となります。
フジテレビ	●会社の方針として「会食・会合についての考え方」が示されました。最大限人権に配慮する方針で運用しています。 ●さらにバラエティ制作局としては番組制作に関係した懇親会を含

	めて「原則、会食は控える」と定めています。 その上で①会食を行わない・参加しないことで番組や部署に多大なデメリットがある場合、②会食を開催する・参加することで番組や部署に多大なメリットがある場合は、全参加者の同意を確認したうえで局幹部に会食申請書を提出し、許可がおりた場合に限り、懇親会等の開催や参加ができるルールとしています。
日本 テレビ	各番組等の単位で適切な指導をしている。
毎日 放送	未回答
朝日 放送 テレビ	未回答

7-10「自社社員向けにアンケート調査をするなど、社内外での性的加害、性的な接待、ハラスメント等の実態を把握する調査を実施していますか？」に関して、TBS・フジテレビ・日本テレビ・毎日放送・朝日放送テレビが「している」と回答し、テレビ朝日とNHKが「していない」と回答している。朝日放送テレビは公表済みの調査結果を公開しているが、調査時点ではTBS・フジテレビ・日本テレビ・毎日放送は調査結果については未回答であった。フジテレビに関しは、第三者委員会調査報告書で、詳細な調査の結果、「全社的にハラスメント被害が蔓延していたと評価でき、その原因としては、CXにおいて培われた誤った認識、対応が被害者によるハラスメント被害申告をためらわせ、ハラスメントの適切な対処がなされず、結果としてさらにハラスメント被害が生じるという、負の連鎖が繰り返されてきたからと考えられる」と認定されている¹⁵。またTBS、日本テレビ、テレビ朝日は2025年4月に相次いでハラスメントに関する調査結果の概要を発表しており、TBSは過去に番組出演者によるハラスメントが発生していたこと、そしてその際の自社の対応が適切ではなかったことを明らかにした¹⁶。

¹⁵ フジテレビ第三者委員会調査報告書 175 頁。誤った認識とは、ハラスメントとは当事者間の問題だとする認識だとされる(同 173 頁)。

¹⁶ 朝日新聞「出演者によるハラスメントに「対応不十分だった」TBSが調査報告」、2025年4月25日、<https://www.asahi.com/articles/AST4T2TR3T4TUCVL01KM.html> (5月18日閲覧)。TBS

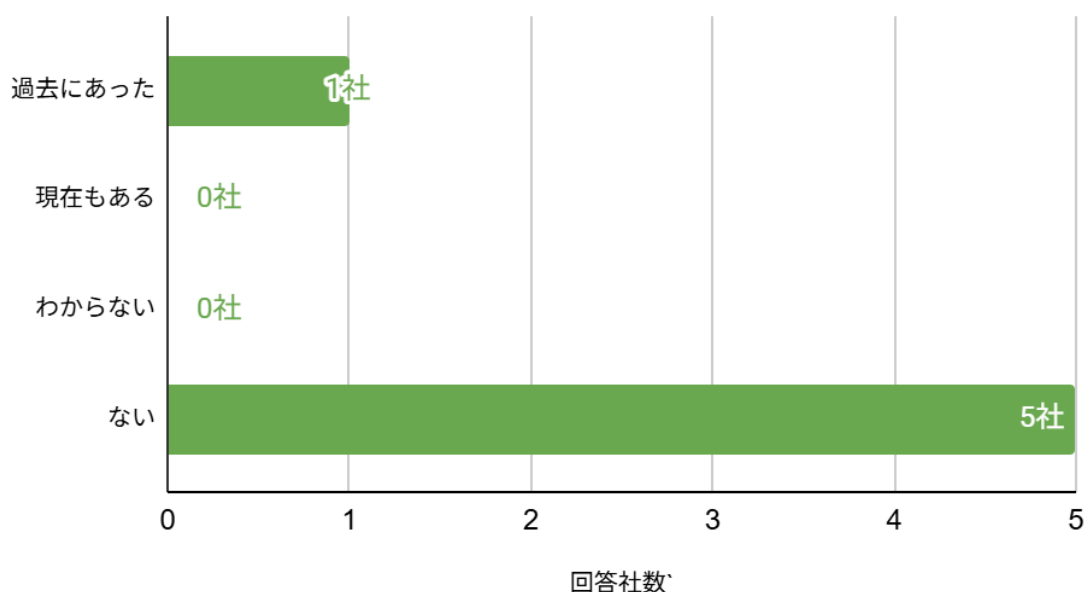
設問 7-11「女性社員や番組制作に関わる女性を接待に同行する慣行がありますか？」に関しては、フジテレビのみが「過去にあった」と回答した。TBSはこの設問において未回答で「男女区別なく必要な立場の者が参加いたします」と回答、それ以外の社は慣行がないと回答した。しかし、このような回答は、民放各社の今年4月の前記調査結果とも合致していない。例えばテレビ朝日の調査によれば、一部社員からは、管理職から「女性の役割として会食の場を盛り上げる」よう言われたことがあるという回答もあったという。¹⁷

設問 7-12「性加害やハラスメントを告発した番組関係者への誹謗中傷、報復、不利益を生じさせないために、どのような対策を講じていますか？」に対しては、テレビ朝日は「告発者への不利益な扱いや報復、身元の詮索が禁止されていることを解説する動画をイントラネットに常設し、定期的なコンプライアンス研修でも必ずその内容を伝えている。」、NHKは「ハラスメント防止策として、全職員が毎年「倫理・行動憲章」などのe-ラーニングを受講・署名し、職場に応じた勉強会や階層別研修、相談窓口担当者向けの研修も実施。さらに、研修動画を局内ホームページに掲載し、継続的な活用を通じてハラスメントのない職場づくりに取り組んでいる。」と回答している。それに加えて、フジテレビは「コンプライアンス相談窓口では、相談者の秘密を守り、不利益が生じない体制を整備。相談は同意を得た上で進め、画一的な対応ではなく、丁寧かつ配慮ある対応を心がけている。」日本テレビは、「社内イントラでハラスメントガイドラインを公開し、防止・根絶に向けた教育と周知を徹底。相談窓口は社内・グループ会社に案内し、番組制作会社やフリーランスにもビラを配布して相談体制の周知と状況改善に取り組んでいる。」と回答した。一方で、TBSは「通報があった事案についてはコンプライアンス部門で厳重に情報を管理し、対応しています。」、毎日放送は「ハラスメント防止規定及び社内通報取扱規程に基づき対策を講じています。」、朝日放送テレビは「人事部、法務コンプライアンス部、編成部などで協議し事態に応じた対応を実施」という具体性に乏しい回答となった。

は当時はハラスメントへの認識や対応体制が不十分で、社員を十分に守ることができなかったという事実を認め、謝罪の意を示している。

¹⁷ 同上。

7-11 女性社員や番組制作に関わる女性を接待に同行する慣行がありますか？



7-11-2 女性社員や番組制作に関わる女性を接待に同行する慣行がある、又は、あった、と答えられた場合、今後も継続しますか？ ハラスメントや性加害が発生しないように、どのような対策を講じますか？	
TBS	(7-11-1: なしと回答) 質問の接待がどのような状況を想定されるのか不明ですが、取引先との会食などには、男性、女性の区別なく必要な立場の者が参加いたします。
フジテレビ	(7-11-1: ありと回答) 会社としての「会食・会合についての考え方」が示されました。人権の尊重を最優先し、業務に関連する会食であること、事前に会への参加の意向を確認します。また、通報・相談窓口の周知も徹底します。
7-12 性加害やハラスメントを告発した番組関係者への誹謗中傷、報復、不利益を生じさせないために、どのような対策を講じていますか？	
テレビ朝日	告発者に対する不利益取り扱い、報復的言動はもちろん、告発者を詮索することも禁じられていることなどについての解説動画をイントラに常設。ほか、定期的なコンプライアンス研修において必ずこうした旨を説明している。

NHK	防止に向けた対策として、毎年、全職員がハラスメント防止を含む「NHK 倫理・行動憲章」「行動指針」のe-ラーニングを受講し、署名を行っています。さらに、社会一般的な具体事例をもとに各職場の実情に応じた勉強会等を開催しているほか、階層別研修やハラスメント相談窓口担当者研修を実施しています。局内のホームページには、ハラスメント防止の研修動画を掲載して常時活用できるようにする等、ハラスメントのない職場環境づくりに努めています。
TBS	性加害やハラスメントの告発を含め、通報があった事案についてはコンプライアンス部門で厳重に情報を管理し、対応しています。
フジテレビ	コンプライアンス相談窓口の説明概要にも記載がある通り「相談者の秘密は守られ、相談したことによる不利益を被ることのない体制」で対応できるよう整えています。対応は相談者の同意を踏まえて進め、通報や相談による不利益が生じないように、マニュアル形式ではない繊細な向き合いを行うよう努めています。
日本テレビ	社内向けイントラにて【ハラスメントガイドライン】を公開しており、ハラスメント防止・根絶に向けた社内教育、周知の徹底を行っている。またハラスメント相談窓口を社内およびグループ会社に案内するとともに、フリーランスを含めた番組制作会社にもビラ配布を行い、相談窓口の周知および状況把握と改善に向けた対応を行っている。
毎日放送	ハラスメント防止規定及び社内通報取扱規程に基づき対策を講じています。
朝日放送テレビ	人事部、法務コンプライアンス部、編成部などで協議し事態に応じた対応を実施。

全体として、複数のテレビ局が性加害や性暴力、性的行為、セクシュアルハラスメントを防止するための具体的な取り組みを進めており、一定程度評価できる。しかし、表向きの方針や体制があっても、適切に運用されるか、機能するか、と言う課題は残る。フジテレビ第三者委員会で指摘された、構造的なジェンダー不平等や、被害者が声を上げにくい環境的要因は、他のテレビ局においても無縁とは言えないと考えられ、構造的な課題を分析し、対処することが

必要であろう。

8. 労働安全衛生等

設問 8-1「社内及び番組制作関係者の長時間労働を根絶するために、どのような対策を講じていますか？」に関しては、毎日放送以外の全てのテレビ局が以下の通り、具体的に対策を示している点は評価に値する。毎日放送は具体性に乏しい回答となった。

8-1 社内及び番組制作関係者の長時間労働を根絶するために、どのような対策を講じていますか？	
テレビ朝日	●コミュニケーションや育成強化のための管理職研修の実施（年1回） ●年休や夏期休暇などの取得義務化や勤務時間管理の徹底 ●職場環境改善のための各部署ヒアリング（安全衛生委員会） ●休日取得奨励日の定着化や業務の効率化の促進
NHK	①NHK グループ「働き方改革宣言」に沿って、対策を実施しています。（多様な働き方の実現に向けて https://www.nhk.or.jp/info/pr/diversity） ②2023 年 6 月には、健康情報に基づく産業医面接指導を必須化するなど、健康確保施策を強化しました。 ③毎月 15 日を「働き方点検の日」、25 日を「健康点検の日」と全局的に位置づけ、職員やその上司が、業務や勤務の状況を確認し、必要に応じて業務計画を見直す機会としています。 ④デジタル技術や AI による負担軽減、リモートワークを活用した働き方の改善にも取り組んでいます。
TBS	月半ばで上長による勤務表の承認を促進し、長時間労働になりそうな場合、月後半の業務量調整を指導しています。スタジオの 24 時強制電源遮断を実施しています。
フジテレビ	●社内では、毎月、安全衛生委員会にて人事より長時間労働についての注意喚起、是正をお願いしています。（イントラでの注意喚起も行っています。） ●社員には、勤務表管理システムで管理を行い、バラエティの番組スタッフには Team Spirit という勤務管理ツールを使い、毎月その翌月の勤務予定時間を法定労働時間+36 協定の範囲内にて想定で事前に入力してもらっています。その上で毎日、実際に勤務した時間を打刻することで番組スタッフ本人も管理者であるプロデューサーも、その月あと何時間の勤務を減らすよう調整すべきなのか随時把握できるシステムを組んで対応して

	います。 ドラマでは労務対策費を設け、人員の確保や2班体制の拡充等を行っています。 ●社員の長時間労働者には、健康管理と健康障害の予防を目的として産業医面談を行っています。
日本テレビ	一定時間以上の勤務時間の労働者に対し特別休暇付与およびその上長へ連絡のうえ業務量の調整を実施。年次有給休暇の取得促進施策の実施。
毎日放送	MBSグループ人権方針、毎日放送コンプライアンス憲章、毎日放送放送基準に基づき、対策を講じています。また、番組制作ハンドブック等を整備し、講じるべき具体的な対策を実施しています。
朝日放送テレビ	テレワークを推進するなどして、働き方の多様化を目指す。管理職と部員のコミュニケーションを充実させ、働き方や個人の目標・ビジョンについて共有する機会を設ける。台帳管理による代休取得対策を推進するとともに、年休取得を促進する。正確な勤務報告と在社時間把握により、過重労働を未然に防止する。長時間労働者の医師面談等の措置を徹底する。

設問 8-2 では、「社内及び番組制作現場でのパワーハラスメントその他のハラスメントを根絶するために、どのような対策を講じていますか?」という質問に対して、各社以下の表の通り回答している。

テレビ朝日は、年に一度の階層別コンプライアンス研修を実施や、月に一度のイントラでコンプライアンス関連の解説記事を発信などハラスメント根絶のために対策を講じている。NHK は、各階層の職員に向けた研修や勉強会の実施、新たにハラスメント相談窓口となる職員への研修実施など行っていると回答した。TBS は、管理職や番組制作者、リーダー的立場の人への研修、ポスターの社内掲示などを実施と回答。フジテレビは、階層別研修、e-ラーニングやリスペクトトレーニングの実施と評価できる対策方法を取っている。朝日放送も、社内研修の実施や相談窓口の設置など行っているが、どのような内容の研修が行われているのか具体性に乏しい回答であった。更に、日本テレビは「上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み | 企業・IR 情報 | 日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じている。」と回答し、ハラスメント根絶への具体的な対策が示されなかった。毎日放送も同様で、「ハラスメント防止規定及び社内通報取扱規程に基づき対策を講じています。」と、規定はあるが具体的な対策は示されていない。

8-2 社内及び番組制作現場でのパワーハラスメントその他のハラスメントを根絶するために、どのような対策を講じていますか？	
テレビ朝日	●階層別コンプライアンス研修を実施（年1回） ●メルマガの発信（月1回） ●イントラでコンプライアンス関連の解説記事を発信（月1回） ●コンプライアンスハンドブックを発行（年1回） ●ホットラインカードの配布（全役職員、構内で働くすべてのスタッフ、グループ会社従業員ら広く配布）
NHK	①ハラスメントの最新事例や、起こさないためのポイント、相談ルートについて、各階層の職員向けに研修や勉強会を実施しています。 ②新たにハラスメント相談窓口となる職員に、専門研修を実施しています。 ③ハラスメント窓口（職場窓口・外部窓口）について、常時イントラで掲載するほか、折に触れて全職員・スタッフに対して案内を行っています。
TBS	管理職や番組制作者、リーダー的立場の人への研修。ポスターの社内掲示などを実施しています。
フジテレビ	●社外および社内コンプライアンス相談窓口を周知しています。 ●階層別研修、e-ラーニングやリスペクトトレーニングを実施しています。 ●バラエティ制作局では、7-1 および 7-2 に記載した対策のもと、パワーハラスメントやその他のハラスメントに関しても根絶を推進しています。
日本テレビ	上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み 企業・IR 情報 日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じている。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/
毎日放送	ハラスメント防止規定及び社内通報取扱規程に基づき対策を講じています。
朝日放送テレビ	社内研修の実施。相談窓口の周知。

設問 8-3「撮影現場における労働安全衛生を保護するために、どのような対策を講じていますか？対策の詳細が記載されたページがあれば、URL を貼ってください。（ない場合は概要を記述ください。）」に対しては、URL の記載はないが、テレビ朝日・TBS・フジテレビは具体的な概要が示されている。一方、NHK は「『取材・制作における安全管理者および安全責任者設置要領』を定め、危険が伴う取材・制作を含め、安全確保の徹底につとめています。取材や番組制作に伴う危険を項目ごとにまとめた手引きを作成して局内イントラで周知し、現場の安全確保に生かしています。」とするが、具体性に乏しい。また、日本テレビも URL の記載はあり、番組編成指針や番組基準などは公開されているものの、具体的な対策内容は記載されていない。加えて、毎日放送は未回答であった。

8-3 撮影現場における労働安全衛生を保護するために、どのような対策を講じていますか？対策の詳細が記載されたページがあれば、URL をこちらに貼ってください。（ない場合は概要を記述ください。）	
テレビ朝日	●現場危機管理者の設置 ●スケジュール管理、連絡フローの徹底 ●ロケ・収録に際して危険性を伴うものはルールを規定 ●「テレビ朝日放送ハンドブック」への安全管理のルールの記載 ●ドラマ制作では必要に応じてインティマシーコーディネーターを配置
NHK	●「取材・制作における安全管理者および安全責任者設置要領」を定め、危険が伴う取材・制作を含め、安全確保の徹底につとめています。 ●取材や番組制作に伴う危険を項目ごとにまとめた手引きを作成して局内イントラで周知し、現場の安全確保に生かしています。
TBS	安全対策委員会および各部会などで事故事例共有による安全に関する教育・啓蒙活動、スタッフも含めた注意喚起と安全対策の情報交換を実施しています。またグループ会社とも共同で、安全ハンドブックをもとにした安全セミナーを定期的を開催しております。
フジテレビ	●安全衛生に関して、収録時「フジテレビバラエティ安全徹底宣言」という名称のチェックリストを作成しています。収録前に演出責任者とプロデューサーによるダブ

	ルチェック体制で当該リストの安全対策事項を確認して、収録スタジオにチェックリストを掲示してスタッフや出演者に周知しています。 ●ドラマ制作局では、労務対策費補充による人員の確保をしています。また番組放送終了後のまとまった休日取得を推奨しています。 ●長時間労働となった場合、産業医面談を実施します。 ●精神的な健康保護に関して、SNS 上で出演者への誹謗中傷防止の為に、放送前に危機管理セクション（SNS 対策部など）と適宜連携している。過度な誹謗中傷が起きた際は、法務部などとも連携を取り迅速に対応するように努めています。 ●事故などが起こった際の対応チャートに乗っ取り、迅速な現場対応と社内共有をし、組織（会社）として事故対応・支援できる体制を取っています。
日本テレビ	上記人権方針をはじめ、番組向上への取り組み 企業・IR 情報 日本テレビに掲げる各種基準、対策を講じている。 https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/
毎日放送	
朝日放送テレビ	安全衛生委員会の設置及び定期的な開催

設問 8-4「撮影過程での事故に対する補償を、社外の番組制作関係者にも行う仕組みを確立していますか？」に対しては、7社中5社（テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビ・朝日放送テレビ）が「している」と回答した。毎日放送は未回答、NHKが「していない（※事故の状況を踏まえ、法律や契約により個別に対応）」と回答している。

設問 8-5「出演者やスタッフが労災にあった場合に対応できる安全衛生管理者を設置していますか？」に対しても、7社中6社（テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビ・毎日放送・朝日放送テレビ）が「している」と回答し、NHKが未回答であった。「設置している場合、その連絡先の周知をしていますか？」という質問に対しても同様に、7社中6社（テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビ・毎日放送・朝日放送テレビ）が「している」と回答し、NHKは「安全管理者の設置については個別に判断しています。」という回答であった。

9. 公正取引委員会

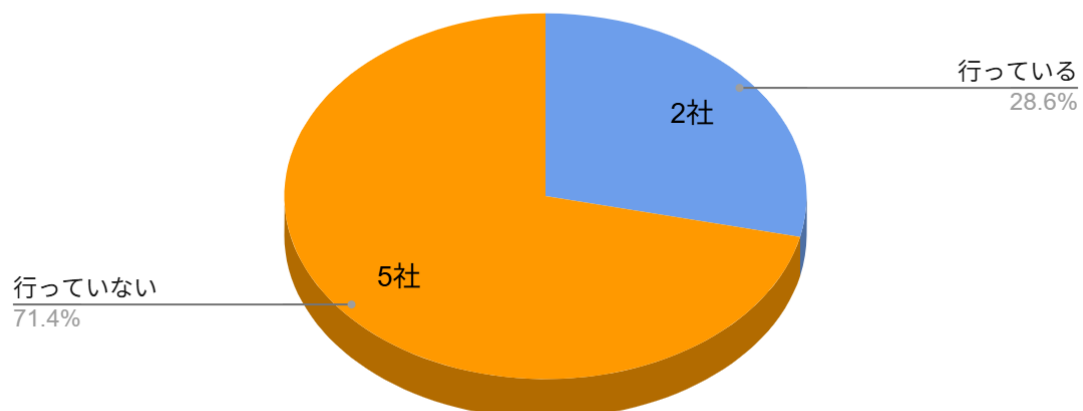
公正取引委員会に関する設問 9 では、「公正取引委員会は、芸能従事者に関して、以下のような人権問題があると指摘しているが、取引先である芸能事務所、プロダクションが以下のような行為を行っていないか、確認したうえで取引を行っていますか？」の質問に対して、TBS および毎日放送のみが「行っている」、7 社中 5 社（テレビ朝日・NHK・フジテレビ・日本テレビ・朝日放送テレビ）が「行っていない」と回答した。これは、由々しき問題である。

公正取引委員会が指摘している人権問題

- 不当に長期な専属義務
- 独立・移籍に対する妨害
- 経済的搾取
- 性的搾取
- 児童労働
- 優越的地位の濫用
- 契約を書面により行わないこと
- 芸能従事者の自由を制約する違約金その他の制裁規定
- 業務の強制
- 芸名、グループ名の使用制限
- 報酬の一方的決定

9-1

取引先である芸能事務所、プロダクションが以下のような行為を行っていないか、確認したうえで取引を行っていますか？



しかし、設問 9-1 で、「調査を実施してからの取引を行っている」と回答した TBS および毎日放送も、次の質問の「行っている、と答えられた場合は、確認している項目にチェックを入れてください。」に対して、未回答であった。

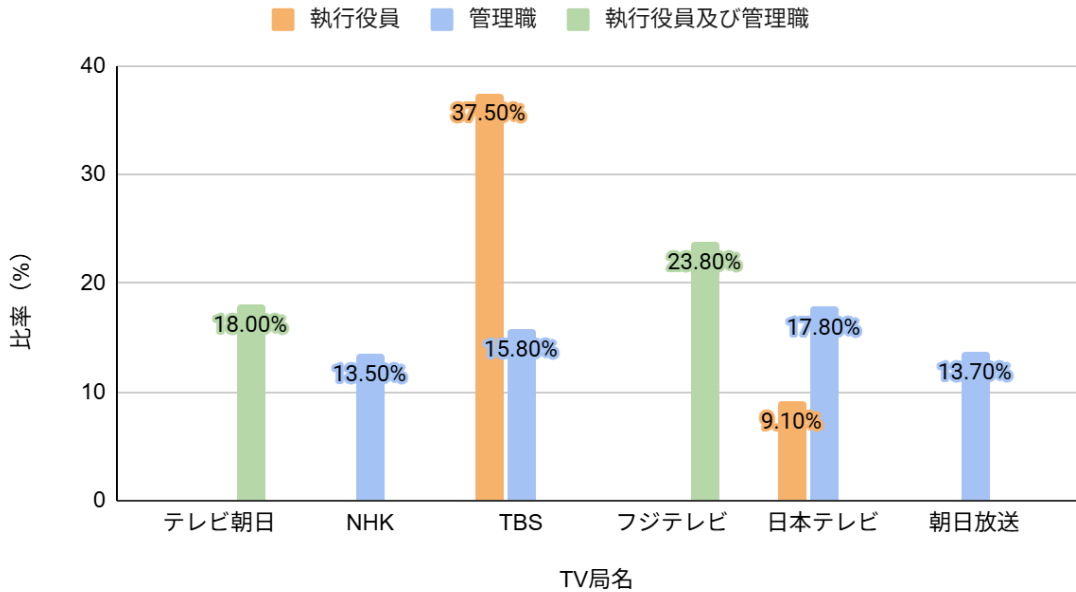
この設問 9 の各社の回答は、設問 2-2 の回答に矛盾したものであることがわかった。設問 2-2 では少なくとも出演者の所属事務所や出演者本人、番組制作会社、放送か、脚本家に対して人権方針の説明と、人権の尊重を求めていると回答したのは 7 社中 4 社（NHK・TBS・日本テレビ・毎日放送）である。つまり、これらの 4 社は人権を尊重の姿勢や体制をビジネスパートナーが持っているかを確認した上で、コンテンツ制作や経営を行うはずである。しかし、設問 9-1 では NHK と日本テレビの 2 社が、ビジネスパートナーに対して調査を行っていない、言い換えると人権尊重の取り組みを「確認していない」と回答しており、設問 2-2 の回答と矛盾していると見受けられる。

全てのテレビ局が、「取引相手が人権侵害を行っていないか」を調査し把握してから、取引を行うことを徹底する必要がある。そして、調査結果を正確に把握して対応することが、今後の課題である。

10. ジェンダー平等

設問 10 のジェンダー平等に関する質問に対して、毎日放送以外の全てのテレビ局が、管理職に占める女性の比率を回答した。しかし、管理職における女性の割合は依然として低いことが以下の回答の表からわかる。¹⁸

10-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？



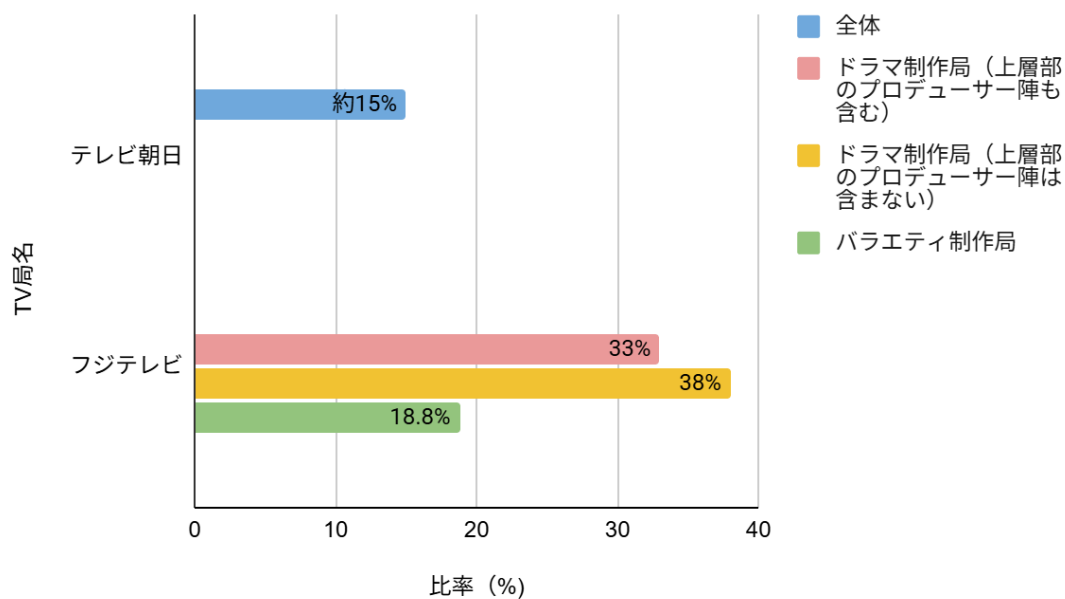
10-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？	
テレビ朝日	18%（2023 年度）
NHK	管理職：：13.5%（2024 年度 女性基幹職比率） ※執行役員は存在しません。
TBS	執行役員：37.5%（8 名中 3 名が女性） 管理職：15.8%（TBS ホールディングス及び TBS テレビ内。2024 年 3 月末時点）
フジ	23.8%（2025 年 4 月 1 日時点）

¹⁸ テレビ朝日については 2023 年度の比率、NHK は 2024 年度の女性基幹職比率、TBS は 2024 年 3 月末時点の TBS ホールディングス及び TBS テレビ内の比率、フジテレビは 2025 年 4 月 1 日付けの人事発表による比率、日本テレビは年度や日付の記載は特になし、朝日放送テレビは 2024 年 3 月末時点の比率。

テレビ	
日本 テレビ	執行役員に占める女性の比率 9.1% 管理職に占める女性比率 17.8%
毎日 放送	未回答
朝日 放送 テレビ	女性管理職比率（2024 年 3 月末時点）13.7%

その一方で、更に注目すべき点は、設問 10-2「番組プロデューサーに占める女性の比率は、何パーセントですか？」という質問に対する回答である。テレビ朝日およびフジテレビのみが明確に女性の比率を把握していた。NHK は「職種別の比率の公表はしていない」、TBS と日本テレビは「プロデューサーという正式な役職はないが女性も多い」、毎日放送および朝日放送は未回答であった。この状況を鑑みると、職種別の女性比率を把握していない可能性があると思われる。

10-2 番組プロデューサーに占める女性の比率は、何パーセントですか？



10-2 番組プロデューサーに占める女性の比率は、何パーセントですか？	
テレビ 朝日	約 15%
NHK	職種別の比率は公表していません。
TBS	プロデューサーと呼ばれる立場も多々あり、ドラマやバラエティ、情報、報道番組のプロデューサーや報道番組の編集長など、番組制作においてリーダーシップをとる立場には女性も多くいます。
フジ テレビ	ドラマ制作局は 33%（上層部の P 陣も含む）上層部含まなければ 38% バラエティ制作局は、社員プロデューサー 32 名中、女性 6 名。 18.8%
日本 テレビ	（プロデューサーは社員の正式な役職や資格ではありません。番組内での役割で、複数の番組を担当している場合にはプロデューサーとディレクターの役割をそれぞれ担っている場合もあります。このため、女性比率に関しては回答不可とさせていただきます。）
毎日 放送	未回答
朝日 放送 テレビ	未回答

11. 是正のプロセス

設問 11 は是正のプロセスについての質問を行った。設問 11-1「今まで自社または取引先で人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか？」という質問に対して、全社が「取引先と話し合い、改善を求めた」、さらにTBSは「取引先と契約関係を停止した」と回答した。

ところが、注目すべきことに、設問 11-2「取引先に改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか？」との質問に対しては、TBSと日本テレビの2社のみが「公開している」と回答した。取引先への是正を求めているとしつつ、改善を要求または契約関係の停止の詳細情報を公開したテレビ局は、2社のみという結果であった。是正のプロセスの透明性の欠如は、テレビ業界が是正すべき課題である。

12. 救済手続き

最後の項目は「救済手続き」についての設問である。設問 12-1「企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーバンス・メカニズム）はありますか？」に関して、7 社中 2 社（NHK・フジテレビ）が「ない」と回答している¹⁹。設問 12-5「グリーバンス・メカニズムについて、ステークホルダーにどのように周知していますか？」に対しては、毎日放送が具体性に乏しい回答で、朝日放送テレビは未回答であった。テレビ朝日・TBS などはホームページや、口頭による周知を行っている」と回答している。日本テレビは「台本などに記載している」と回答した。

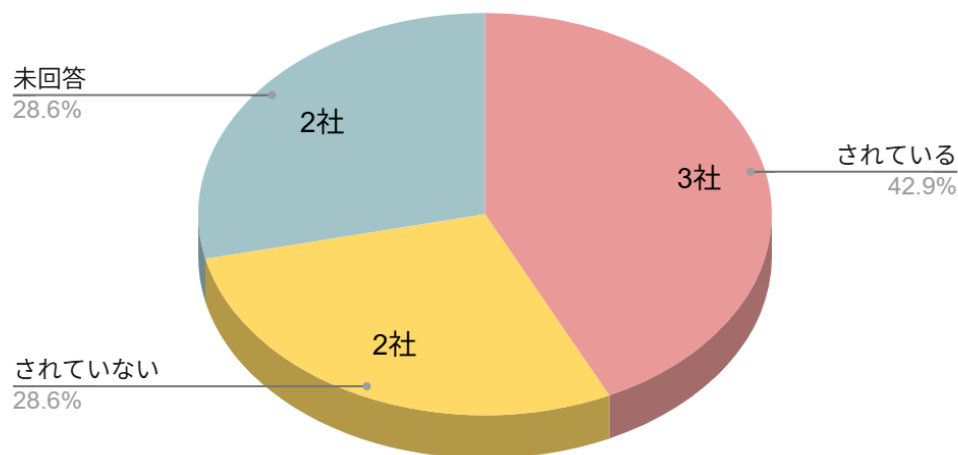
設問 12-6「グリーバンス・メカニズムは貴社ウェブサイト公開され、誰もがアクセスできる状態になっていますか？また、プロセスに関する説明は公開されていますか？」に関して、日本テレビおよび毎日放送は「されていない」と回答している。公開されていない理由として、日本テレビは「ステークホルダーに対し、12-5 の回答通り、視聴者に対しては視聴者センターを開設しており、番組に関する意見を広く受けつけている。」と回答している。一方で、テレビ朝日は、誰もがアクセスできるようになってはいるものの、プロセスに関する説明は同じウェブサイト上に記載はされていない。

TBS は、サステナビリティ方針・体制について記載されているウェブサイト上に、＜人権侵害に関する通報窓口について＞という項目の中に「人権侵害に関する通報制度」が見受けられ、そのリンクが、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構の外部サイトに繋がっている。そこから苦情通報フォームへとアクセスが可能である。朝日放送テレビは、朝日放送グループ人権方針の内容が記載されているウェブサイト上に、人権相談お問い合わせフォームが見受けられる。そこから必要な情報を記入し、通報することが可能である。

¹⁹ 但し、フジテレビに関しては、コンプライアンス相談窓口として、社内相談窓口・社内相談窓口のそれぞれに電話またはメールアドレスに連絡をもらって対応するとされている。

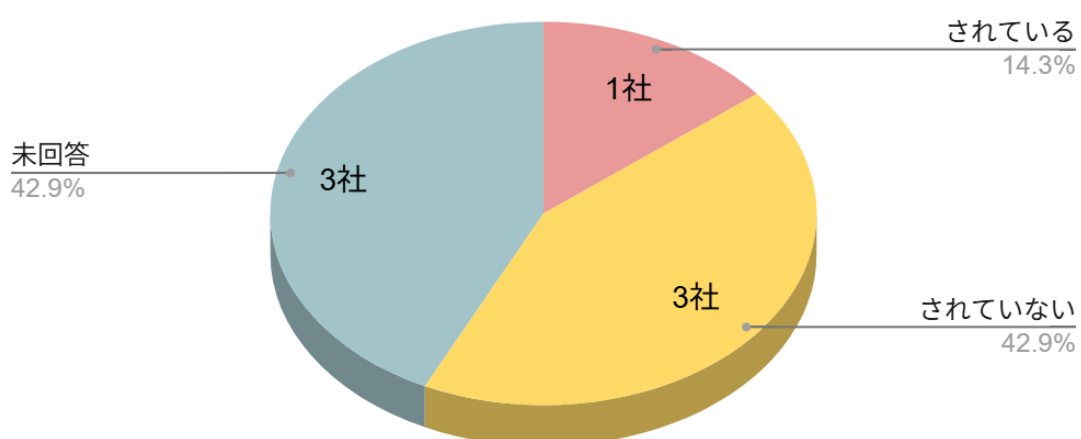
<https://www.fujitv.co.jp/sustainability/worklife/compliance.html>. その実効性の問題に関しては脚注 12 参照。

12-6
グリーバンス・メカニズムは貴社ウェブサイトに掲載され、誰もがアクセスできる状態になっていますか。また、プロセスに関する説明は公開されていますか？



設問 12-7「グリーバンス・メカニズムは、独立した第三者によって運営されていますか？」に対して、TBS のみが「している」と回答し、他のテレビ朝日・日本テレビ・朝日放送テレビは「していない」と回答している。毎日放送は、未回答であった。

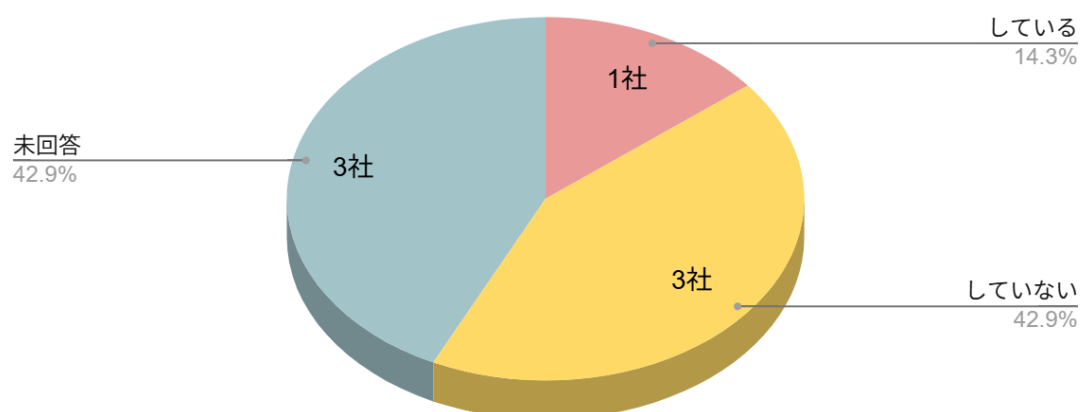
12-7
グリーバンス・メカニズムは、独立した第三者によって運営されていますか？



12-8「個々の被害申告に関する事実認定は、人権の専門家である独立した第三者に委託していますか？」は、TBS のみが「している」と回答し、テレビ朝

日・日本テレビ・朝日放送テレビは「していない」と回答している。毎日放送が 12-7 同様に、未回答であった。

12-8
個々の被害申告に関する事実認定は、人権の専門家である独立した第三者に委託していますか？



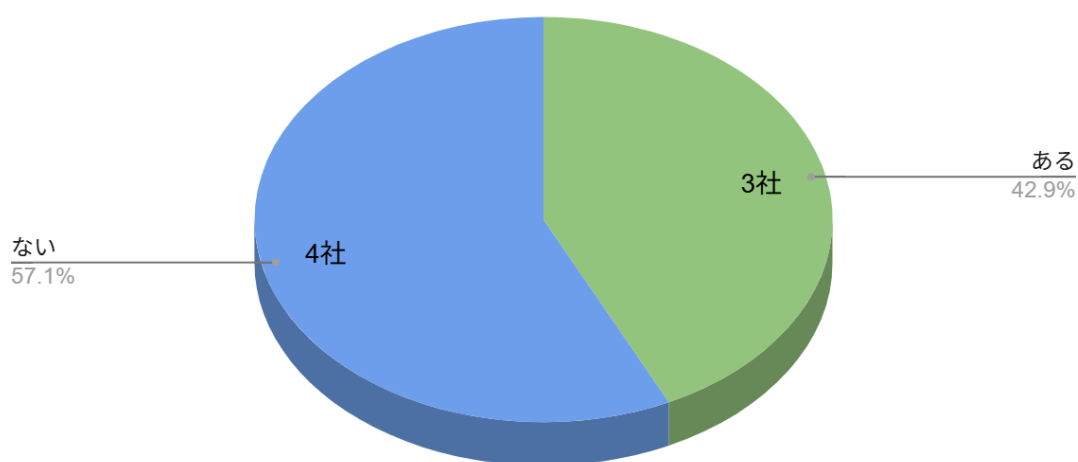
設問 12-9「グリーバンス・メカニズムにアクセスした人が報復や不利益を受けたり、プライバシーを侵害されたりすることを防止するために、どのような対策を講じていますか？」に関して、多くのテレビ局が具体性に乏しい回答であった。例えば、テレビ朝日は「利益相反が生じないよう、担当者同士でも情報共有範囲、内容を最小限にとどめている。」、日本テレビは未回答、毎日放送は「ハラスメント防止規定及び社内通報取扱規程に基づき対策を講じています。」、朝日放送は「運用に関する内規を策定している。」と回答している。TBS は「グリーバンス・メカニズムにアクセスした人に対する人権救済に関しては、外部の専門機関の救済窓口を活用する。」という回答であった。

12-10「グリーバンス・メカニズムの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか？」に対して、テレビ朝日は「していない」が、「2025 年 7 月以降に検討の上実施する予定です」と回答している。日本テレビは、12-6 と同じ回答の内容で「視聴者に対しては視聴者センターが、申し立てを受け付けている」と回答している。毎日放送は「今後検討する必要がある」という具体性に乏しい回答であった。

13. 人権課題に関する独立した第三者による調査

設問 13-1 では、「人権課題に関するした第三者による調査に関しては、第三者委員会に調査委託したことがありますか？」の質問に対して、第三者委員会に委託した経験があるテレビ局は 7 社中 3 社であり、TBS・フジテレビ・日本テレビが含まれる。テレビ朝日・NHK・毎日放送・朝日放送テレビは「経験がない」と回答しているため、約 43%のみが経験ありという、割合としては低い結果となった。この部分は今後の課題になってくると考えられる。

13-1 人権課題に関連して、第三者委員会に調査を委託した経験がありますか？



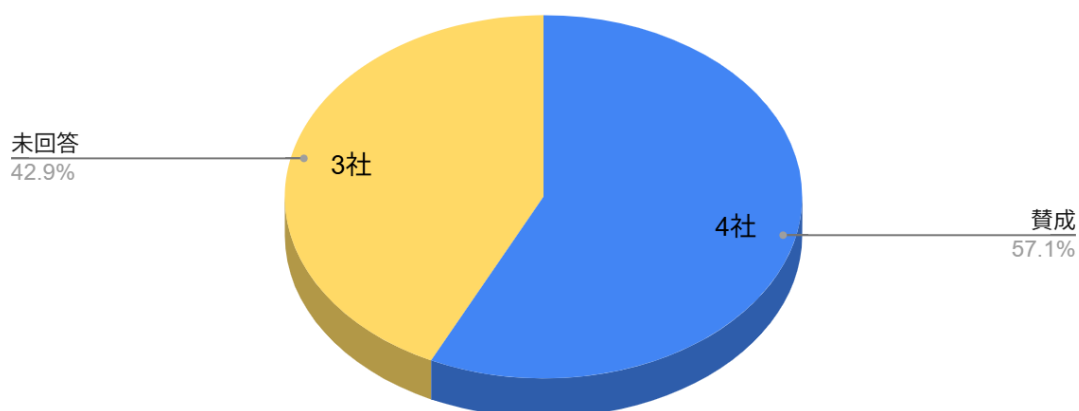
13-2 「人権課題が発生した場合、第三者委員会に調査委託する考えがありますか？」に関しては、テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビは「委託する考えがある」と回答した。しかし、NHK・毎日放送・朝日放送テレビは未回答であり、加えて「調査を委託する判断基準があるか？」に対して、日本テレビは未回答であった。NHK も「事案によって判断する」という回答で具体性に乏しい回答が見受けられた。人権課題が発生した際、第三者委員会に調査委託する必要性や、判断基準の明確の重要性をテレビ局全体として考え、改善していく必要がある。

14. 民放連・業界団体による調査、被害救済

設問 14 は、「メディア・エンターテインメント業界における人権侵害の効果的な被害救済に対し、民間放送の場合、日本民間放送連盟（以下、民放連という）が業界横断のグリーバンス・メカニズムを設置すること、あるいは、独立した第三者調査を実施することに賛成ですか？」という質問である。これに対して、7社中4社（テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビ）は「賛成」と回答している。特に、テレビ朝日とTBSは回答に対する明確な理由も示していた。毎日放送・朝日放送テレビは理由を明記していない。民放キー局がいずれも賛成していることは、注目に値し、今後の民放連の対応に期待したい。

14-1

日本民間放送連盟が業界横断のグリーバンス・メカニズムを設置すること、あるいは、独立した第三者調査を実施することに賛成ですか？



15. 評価と総括

(1) はじめに ― 人権対応がとりわけ懸念されるテレビ局

まず、本アンケートでは、対象企業 10 社のうちテレビ東京、関西テレビ、読売テレビを除く 7 社から回答が寄せられた。

これは、人権の取り組みを広く社会に開示し、市民社会とエンゲージメントをすることに前向きな姿勢と受け止めることができる。

一方、テレビ東京、関西テレビ、読売テレビが回答を寄せなかったことは極めて遺憾である。もっともテレビ東京に関しては、当団体からの連絡を数回にわたり完全に無視した対応であったが、本報告書公表の直前に連絡があり、アンケートへの回答がなされた²⁰。

また、NHK と毎日放送は、未回答の設問や具体性に乏しい回答が多く見受けられた。特に NHK の回答は、国連ビジネスと人権に関する指導原則が企業の人権尊重責任として求める、「人権方針の策定」「人権 DD の実施」「グリーンバンス・メカニズムの構築」のいずれも実施していると評価できないものであり、他のテレビ局と比較しても、著しく不十分な内容であった²¹。

また、「ガイドラインに沿って対応する」というようなあいまいな回答が繰り返され、未回答も多かった。

NHK は投資家や CM スポンサーからの圧力に晒される機会がないが、そうした環境に甘んじて人権対応を怠ることは容認しがたい。公共放送である以上、より高いレベルでの人権対応を進めるべきだ。

(2) 人権施策が形式的に整いつつある民放各局―実質はこれから

次に、NHK を除く回答のあったテレビ局に関しては、ほとんどの局で「人権方針の策定」「人権 DD の実施」「グリーンバンス・メカニズムの構築」を実施しているとの回答があった。国連ビジネスと人権作業部会からの厳しい指摘、さらに旧ジャニーズ問題、フジテレビ問題を受け、前向きな変化が始まっていると評価できる。

とはいえ、個々の質問への回答を見ると、対応が指導原則に即したものとな

²⁰ テレビ東京の回答に関しては、分析に含めておらず、回答のみを公開する対応をしている。

<https://hrn.or.jp/news/27756/>. なお、テレビ東京は 2025 年 4 月 22 日に「テレビ東京グループの人権対応について」との文書を公表している。テレビ東京「テレビ東京グループの人権対応について」2025 年 4 月 22 日、https://www.tv-tokyo.co.jp/kaisha/pdf/250422_jinkentaio.pdf (2025 年 5 月 16 日閲覧)。

²¹ NHK は、人権方針は策定していると回答するが、名称は NHK 倫理・行動憲章」とされ、国際人権基準に則したものではない。「『NHK 倫理・行動憲章』『行動指針』の改訂について」2025 年 4 月 1 日、<https://www.nhk.or.jp/info/otherpress/pdf/2025/20250401.pdf> (2025 年 5 月 16 日閲覧)。

っていない、具体性に乏しく実効性に疑問がある、実態との深刻なギャップがあること等を指摘せざるを得ず、依然として課題が大きいことが明らかになった。まず、人権に関する理解、ビジネスと人権に関する指導原則で求められる人権尊重責任への理解、求められる人権対応への理解がいずれも不十分であることが見受けられる。

また、人権方針を定めたものの、方針の実施体制やプロセス、取締役会の責任などについて明記しているのは、7社中2社にとどまり、さらに、人権方針に定めた人権尊重がビジネスパートナーやバリューチェーンを通じて実現されるようにする意識や、まして具体的な取り組みは、多くのテレビ局で見られなかった。人権方針が「絵に描いた餅」になってしまうリスクは依然として大きい。

そもそも、フジテレビ問題に象徴されるとおり、雇用機会均等法を始めとする既存の労働関連法規すら適切に遵守されていない現状が見受けられる²²。また、放送内容に関しては、人権方針策定のはるか以前より各局には放送基準が存在するが、放送を巡る差別発言等人権上の問題は頻発している。

法令、指針、自社が掲げた人権方針と、実態の乖離にどう対処していくか、という課題に真摯に取り組み、自社が掲げた方針やポリシーを「絵に描いた餅」にせず、実効性を高めない限り、テレビを取り巻く人々の人権状況を実際に改善させることは困難である。

(3) 人権 DD はまだスタート地点

人権 DD に関しては、NHK 以外は実施していると回答している。しかしながら、公開情報によれば各局とも取り組みは始まったばかりで、かつ部分的な取り組みにとどまり、人権の負の影響の特定・評価（指導原則 18）、適切な措置の実施（指導原則 19）、実効性の追跡評価（指導原則 19）、開示・報告（指導原則 20）という要請のうち、ごく初歩的な、負の影響の特定・評価（指導原則 18）の段階にあるように思われる。

また、多くのテレビ局で、人権 DD のプロセスと結果の公開が開示されておらず、実効性を検証するシステムが未確立であることが明らかになった。

ステークホルダーとのエンゲージメントは人権 DD にとって不可欠な要素であるが、これを実施していないとする回答がみられたこと、エンゲージメント

²² フジテレビジョン「フジテレビジョンにおけるハラスメント事案に関する第三者委員会調査報告書」2025年3月31日、https://www.fujitv.co.jp/company/news/250331_3.pdf（2025年5月16日閲覧）。朝日新聞「フジ、労働法制骨抜き 『時間外』『局外』理由に業務と切り離す『有力取引先』優先、安全配慮義務怠る」『朝日新聞』2025年4月19日付、<https://www.asahi.com/articles/DA3S16197346.html>（2025年5月16日閲覧）。

の相手方がライツホルダーでない回答が多かったことも懸念する。一方、出演者や製作スタッフの人権が人権 DD として取り組むべき人権課題であることは、未回答の NHK を除く 6 社が認めており、重要である。そうであれば、意義ある対話を推進すべきだ。

関係者の人権に負の影響をもたらし、是正を困難にする構造的な課題²³を分析し、ライツホルダーとの協議により表面化しにくい被害の実態を把握して、具体的な防止・是正策につなげていく必要がある²⁴。

(4) 自社を超えた人権の取り組みが極めて不十分—旧ジャニーズ問題の教訓から学んでいない

特に懸念されるのは、自社を超えた人権の取り組みの不十分さである。直接のビジネスパートナーに対してすら、人権方針の周知徹底が十分に行われておらず（設問 2, 9）、さらに、直接の取引先を超えて人権 DD を実施していると回答した企業が 1 社しかいなかった。

NHK・TBS・日本テレビ等は、出演者の所属事務所、出演者本人、番組制作会社に対し人権方針の説明や尊重を求めているとするが、未回答の企業もテレビ朝日、朝日放送の 2 社に上った。

設問 9 では、公正取引委員会が指摘している人権問題（不当に長期な専属義務、独立・移籍に対する妨害、経済的搾取、性的搾取、児童労働、優越的地位の濫用、契約を書面により行わないこと、芸能従事者の自由を制約する違約金その他の制裁規定、業務の強制、芸名、グループ名の使用制限、報酬の一方的決定）がないか確認したうえで芸能事務所と取引を行っているか、との問いに、7 社中 5 社（テレビ朝日・NHK・フジテレビ・日本テレビ・朝日放送テレビ）が「行っていない」と回答している。設問 7 のうち「出演者ないし出演者の所属事務所における性暴力、性加害、セクシュアルハラスメントに関して、関連企業としてこれを防止・是正するために、どのような対策を講じていますか？」の回答も各社とも具体性に乏しい回答であった。

結局、構造的で深刻な人権侵害に対して調査確認することもないままタレントを起用しているということであれば、旧ジャニーズ問題の教訓から何ら学ん

²³ フジテレビ第三者委員会調査報告書には経営層が人権課題を重要な経営課題・ガバナンスの課題と位置づけていないこと、問題解決に関尻原局主義など、構造的課題が分析されており、他局に当てはまる共通課題も多いと考えられることから、参照されることが重要である。

²⁴ フジテレビジョン「フジテレビの再生・改革に向けて」2025 年 3 月 31 日、https://www.fujitv.co.jp/company/news/250331_2025033110019.pdf（2025 年 5 月 16 日閲覧）。なお、フジテレビは 2025 年 3 月 31 日付で「フジテレビの再生・改革に向けて」を公表し、人権対応について詳細・具体的な改革が説明されているが、当然であるが同日付の第三者委員会調査報告書の分析が反映されておらず、第三者委員会の分析を統合する必要がある。

でないことになる。

また、7 社全社が、取引先の人権課題に関し、是正を求めたことがあるとしており、これは旧ジャニーズ問題に関する対応と推測される。しかし、是正のプロセスを開示しない局が多数を占めている。各局が具体的に何をしているのか明確でなく透明性を欠いている。

何より、有識者が指摘する通り、テレビ制作が重層的下請け構造に支えられ、その末端に行くほど、関係者のほとんどがフリーランスで、極めてぜい弱な立場で低賃金かつ過酷な労働を強いられている実態がある。クリエイターへの著作権使用料の不払いについては文化庁の業務改善命令も出されており、正当な業務の対価支払いは深刻な課題である²⁵。

こうした状況に鑑みれば指導原則が求める通り、直接の取引先だけでなく、バリューチェーン全体、特に制作会社やその下請けの労働者やフリーランスも含めた人権尊重の取り組みを進めることが急務である。

(5) 個別の課題

1. 出演者の権利

出演者に関しては、有力な出演者や芸能事務所が圧倒的に強い力を有している場合があり、これらのアクターに対しては人権方針を徹底する必要があるが、一方、圧倒的多数の出演者は脆弱な立場に置かれており、後者の場合はとりわけ、人権尊重の対象となるライツホルダーと位置付ける必要がある。

後者の点で、出演者の人権が人権 DD の対象であると、NHK を除く全社が回答していることは前向きな姿勢と評価できる。

しかし、具体的に施策を見ていくと懸念は高まる。

「出演者との出演契約が、優越的な地位を濫用した内容、あるいは出演者に著しく不利にならないようにするために、どのような対策を講じていますか？」

(4-4) との質問に十分な回答がなかったことは懸念される。立場の弱い出演者は、テレビ局からの優越的な地位の濫用の被害を受けやすいにも関わらず、これを防止する対策がないことは深刻である。

「契約を書面で行わない」ことを禁止している局は1社のみで、「自由を制約する違約金その他の制裁」「意に反する演出・指示への服従を強いる規定」「報酬の一方的決定」「交渉権の否定」を明確に禁止しているとの回答も2社

²⁵文化庁「著作権等管理事業法に基づく業務改善命令について」、

<https://www.bunka.go.jp/seisaku/chosakuken/94182601.html> (2025 年 5 月 16 日閲覧)。

日本経済新聞「テレ東、人権尊重へ行動指針 番組制作で差別防止」『日本経済新聞電子版』2025 年 4 月 3 日、<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOCD03DIP0T00C25A4000000/> (2025 年 5 月 16 日閲覧)。

（フジテレビ、テレビ朝日）にとどまった²⁶。契約書のような基本的な施策にすら着手していないようでは、出演者に関連して実効性のある人権 DD が実施されているとは言い難い。

出演者の権利を守る具体的対応に関して、各社の施策が具体性に乏しい中、フジテレビの掲げた具体的な施策、すなわちスタッフへのリスペクトトレーニング実施、番組プロデューサーの台本段階での危機管理セクションへの適宜の相談、必要なシーン、シチュエーションへのインティマシーコーディネーターの導入、19時～23時台枠の番組では、編集段階で、危機管理セクションによるチェックを受ける、と言った施策は注目に値する。ただし（この施策がいつから開始されたか明らかでないが）2020年5月には、番組出演を契機として大量の誹謗中傷を受けた若い出演者が自死するに至っており（テラスハウス事件）、この問題を受けて取締役会で真摯な議論がなされた形跡がなく、制作現場任せの原局主義の弊害があると指摘されていること（第三者委員会調査報告書）²⁷に鑑みれば、深刻な懸念が払しょくできたとはいえず、今後の実践を注視する必要がある。

2. 子どもの権利

子どもに関しては、テレビ朝日、フジテレビが具体的な方針を掲げている点で注目に値する。一方、それ以外の局では子どもや青少年の権利に関する取り組みが抽象的なものにとどまっている。

しかし、旧ジャニーズ性加害問題を受けて、同種事案を再び起こさないための具体的な再発防止策と言う点では、いずれの企業も踏み込んだ具体的な対策になっておらず、重大な懸念事項といえる。また、バリューチェーン全体での児童労働根絶に対し、多くのテレビ局が十分な対応をとれていないとの回答結果も深刻な懸念を表明せざるを得ない。

子どもや青少年は特にぜい弱な立場に置かれ、対等な交渉能力がないうえ、経験不足から業界の慣行を内面化しやすく、性加害、長時間労働、誹謗中傷による精神的ダメージなどのリスクに特に晒されやすい。

また、BPO 青少年委員会が2024年にいじめ等を助長する番組に警鐘を鳴らし

²⁶ もっとも、フジテレビに関してはいつからそのようなルールを策定したのか、疑問が残る。フジテレビが関連する契約書の問題点に関しては、安田奈津紀氏コメント参照。

²⁷ フジテレビ第三者委員会調査報告書 209 頁以下。特に「深刻な人権問題であるテラスハウス問題に関する真摯な議論は取締役会では全くみられなかった。」「このような取締役会の対応は、過去、自らの局で発生し又は取引先で発生していた深刻な人権問題を、誠実に経営レベルで受け止めることなく、現場に検討・対応を任せるだけで終わらせる原局主義的態度であると評価せざるを得ない。このようなリスク感覚・人権感覚・誠実性の欠如が、本事件及び類似案件発生の大きな要因になっていると当委員会では評価している。」との記載がある（231 頁）。本報告書添付・安田奈津紀氏コメントも参照。

ているとおり²⁸、視聴者である子どもへの有害な影響を是正する取り組みが求められている。

3. セクシュアルハラスメント・性的加害

セクシュアルハラスメントや性的加害は、大きな懸念のある人権課題である。フジテレビ第三者委員会調査報告書が、「メディア・エンターテインメント業界は、キャスティング権を有する者、監督・演出家、師弟関係における師匠、傑出した才能を有する者などに権力が集中するという構造があることから、一般的に同業界は、構造的に暴力・ハラスメントが起こりやすい」と指摘する²⁹とおり、構造的で、発生可能性の高い人権課題であるのに、全般的に懸念を払しょくするに足る回答が示されなかった。

まず、「セクシュアルハラスメントや性的加害の被害者から相談を受けた際、あるいは事案が発覚した際に、雇用機会均等法 11 条が求める措置義務である、迅速かつ適切な対応（事実関係の把握、被害者に対する措置、行為者に対する措置、再発防止策）が適切に実施されていますか？」（7-8）に対して、7 社とも「実施されている」と回答したが、何をもってそのような回答ができるか不明で、フジテレビ、TBS 等の公表資料とも一致しないことは前述した。誠意ある回答を求めたい。

次に、懇親会に女性を同行する慣行に関しては、フジテレビのみがこれを認め、他局はこうした慣行を否定している。しかし、2025 年 4 月に TBS³⁰、テレビ朝日³¹、日本テレビ³²が相次いで公表した発表は回答と相反する可能性があ

²⁸ BPO 青少年委員会「痛みを伴うことを笑いの対象とするバラエティー」に関する見解、2022 年 4 月 15 日、<https://www.bpo.gr.jp/?p=11264>（5 月 18 日閲覧）。

²⁹ フジテレビ第三者委員会調査報告書 170、171 頁。

³⁰ TBS テレビ「芸能関係者と当社社員の関係調査についてのご報告」2025 年 2 月 21 日、https://ssl4.eir-parts.net/doc/9401/ir_material3/245598/00.pdf（2025 年 5 月 16 日閲覧）。TBS テレビ「芸能関係者と当社社員の関係調査についてのご報告（追加）」2025 年 4 月 25 日、https://ssl4.eir-parts.net/doc/9401/ir_material3/249570/00.pdf（2025 年 5 月 16 日閲覧）。朝日新聞「出演者によるハラスメントに『対応不十分だった』 TBS が調査報告」、2025 年 4 月 25 日、<https://www.asahi.com/articles/AST4T2TR3T4TUCVL01KM.html>（2025 年 5 月 16 日閲覧）。

³¹ テレビ朝日「中居正広さん出演番組 及び 社内調査に関して」、2025 年 1 月 22 日、<https://company.tv-asahi.co.jp/contents/press/0104/files/AZbFhhkPcO.pdf>（2025 年 5 月 16 日閲覧）。テレビ朝日「第二次調査の結果について」2025 年 4 月 22 日、<https://company.tv-asahi.co.jp/contents/press/0108/files/yAgafbHNtj.pdf>（2025 年 5 月 16 日閲覧）。一部社員から、管理職から「趣旨が分からない会食に呼ばれた」「女性の役割として会食の場を盛り上げるよう言われた」との回答があったとされる。

³² 日本テレビ「『ヒアリング等』に関するご報告」、2025 年 2 月 14 日、<https://www.ntv.co.jp/info/pressrelease/20250214.htm>（2025 年 5 月 16 日閲覧）。「性的接触を伴

る。会食の慣行を全否定する回答姿勢は遺憾である。

加えて、懇親会のルールに関してはフジテレビのみが新たに策定し、他局ではほとんどの局でルールが策定されていないことが明らかになった。「参加については、個人の意思を尊重しています」（NHK）などと個人に委ねる回答が散見されたが、これでは問題が起きた際、会社側の責任を回避し、自己責任を押し付ける結果となる。こうした姿勢は、テレビ局内の権力勾配や女性アナウンサーの置かれたぜい弱な立場を十分に理解していない。職務の延長線上の性格を持つ懇親会であれば、今後の仕事への影響を気にして断れず、不本意ながら参加するといったケースも多いだろう。出席を断れる、あるいは出席してもハラスメントから守られるような会社側の方針を打ち出す必要性がある。

相談窓口のアクセスは大きな課題である。まず、セクシュアル・ハラスメントの相談窓口が番組出演者やフリーアナウンサーに開かれていると回答する企業が少数であったことは深刻であり、制作会社関係者についても開かれていないとする局が NHK 等複数あった。直ちに改善することを求めたい。

また、フジテレビ第三者委員会調査報告書に記載する通り³³、相談窓口が信頼されていなければ、被害者はプライバシー侵害や不利益、希望する解決が図られないリスクを認識して、勇気を出して申告することができない。ハラスメントは力関係の中で発生するものであり、加害者が社内の権力者である場合、被害者が異動させられるなど不利益を被ることが少なくない。相談窓口の信頼を高めるには、指導原則（原則 31）に即して、自社の相談窓口の改革を進めるとともに、社外の独立した相談窓口を併設して救済の仕組みを拡充し、**実際の事案を適切に解決し、力のある加害者にも厳正な処分を行って被害者を守り、その解決事例を公表して説明責任を果たす地道な努力を重ねることが必要となる。**

実効的な対策のためには被害実態と原因を把握することが重要である。この点、セクシュアルハラスメントに関する実態調査を実施しているとする回答が多く見られたこと自体は評価できるが、フジテレビを除く民放キー局である日本テレビ、テレビ朝日、TBS は 2 枚程度の概要をリリースするにとどまっており、どこまで徹底した調査や原因の構造的分析がなされたのか疑問が残るうえ、社会的に十分な説明・開示責任を果たしているとは言い難い³⁴。

「不適切な会食」はなかった会食の慣行自体がなかったのか疑問が残る。

³³ 第三者委員会調査報告書 194 頁、225 頁。

³⁴ 脚注 30, 31, 33。当団体は、日本テレビ、TBS、テレビ朝日に対し、さらに詳細な報告を開示する予定を尋ねたが、開示すると回答した社はなかった。プライバシーを理由とした社もある。しかし、開示すべきは個人名や個別ケースよりも、原因や構造の分析と実効性ある是正策である。

フジテレビ第三者委員会調査報告書には、セクシュアルハラスメントが蔓延していたこと、及びその原因や構造的課題が詳細に記載されている³⁵が、同局にこうした課題は蔓延する一方、他局ではごく限られた事案しかないとは考え難い。厚生労働省が2022年に640人の芸術、芸能従事者に対して実施した調査によれば、約20%が「必要以上に触られた」「性的関係を迫られた」というセクシュアルハラスメントの被害にあっているとされる³⁶。実態把握のギャップを埋める課題も重要となる。

セクシュアルハラスメントと性加害は深刻な人権課題であり、権力勾配の下で構造的に横行しやすい環境があることを前提に、経営・ガバナンス上の重要な課題として位置付け、被害者の声に依拠し、ゼロトレランスを徹底し、具体的な施策を進めていく必要がある。

(6) 労働安全衛生

長時間労働の取り組みを各局で実施しているとされ、肯定的な変化ではあるものの、多くの施策は自社の社員に対する施策であり、制作会社やサプライチェーンに対する実効的な対策が乏しいことを深刻に懸念する。有識者からは、長時間労働を人権問題として正面から捉えられていない、という強い危機感が表明されている。

7社中5社（テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビ・朝日放送テレビ）が、撮影過程での事故に対する補償を、社外の番組制作関係者にも行う仕組みを確立していると回答し(8-4)、7社中6社（テレビ朝日・TBS・フジテレビ・日本テレビ・毎日放送・朝日放送テレビ）で、出演者やスタッフが労災にあった場合に対応できる安全衛生管理者を設置し、連絡先を周知していると回答している(8-5)。一方、NHKが前者は「していない」と回答(8-4)、後者は「個別に判断」との回答(8-5)で、立ち遅れている。撮影スタッフや出演者など、番組制作現場の委託事業者・フリーランスは膨大な数にのぼり、事故もしばしば

³⁵ フジテレビ第三者委員会調査報告書 150～175 頁。

³⁶ 朝日新聞「俳優の2割セクハラ被害、『性的関係迫られた』最多 過労死白書原案」2025年4月25日、<https://digital.asahi.com/articles/ASR9F54Z9R9DULFA01G.html>（2025年5月16日閲覧）。厚生労働省 令和5年版過労死等防止対策白書、

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35671.html。なお、2024年2月、「チキラボ」が行ったメディア・エンターテインメント従事者へのアンケート結果（回答者250人以上）によれば、セクハラや性暴力を経験した人が51.4%(131名)、性的接待を要求された経験のある人が22.7%(58名)、身体的な暴力の被害を受けた経験がある人が27.5%(70名)に上るとされ、出演に当たって性的関係を条件にされたとする訴えも多数が記載されている。一般社団法人社会調査支援機構チキラボ「テレビ芸能業界における圧力ハラスメントの実態調査報告書」2024年2月14日、<https://www.sra-chiki-lab.com/reaserch-result/>（2025年5月16日閲覧）。

発生していることから、事前の事故防止対策とストレスチェック、労災対応のための体制整備をすることが必要である。

(7) コンテンツに関する責任

コンテンツに関する責任に関しては、依拠すべき放送基準を有していると全社が回答しているが、実際には、差別やステレオタイプを助長する言動やコメントが長らく横行し、現在も改善されたとはいえない。ポリシーがあることと実際にそれが実施されているか、との間では深刻なギャップがあり、それをどう埋めるかが課題である。この点で、7社とも、視聴者からの苦情窓口が視聴者センターであると回答したが、それが、どのように制作現場や他の部局、経営層にフィードバックされているか不明である。結局のところ当該番組の制作部局（「原局」）に見解が寄せられるだけでは、一向に改善されない可能性もある。視聴者からの人権に関する苦情にどう対処したかを公開し、説明責任を果たすこと、番組内で訂正・謝罪するだけではなく再発防止策を真摯に検討・対応することが求められる。

(8) 執行役員及び管理職

執行役員及び管理職に占める女性の比率については、毎日放送を除く6社から回答があったが、番組プロデューサーに占める女性の比率について回答があったのはテレビ朝日とフジテレビの2社にとどまったのは遺憾である。女性活躍推進法で開示が義務付けられるのは「管理職」であるが、番組制作はテレビ局の主力事業であり、男性優位で同質性が高い現場で人権上の問題が発生し、かつ人権意識の低いコンテンツが生まれるリスクが高まることに鑑みれば自主的に開示し、番組制作の意思決定層に女性比率を高める必要がある。また、いくつかのテレビ局が「番組プロデューサーという職種はない」との趣旨の回答をしているが、2局から回答があったことを見ると、設問が不適切とは考え難い。回答のないテレビ局は、職種別の具体的な女性比率をデータ収集していないのではないかと推測されるが、女性比率を増やす大前提として改善していく必要がある。

(9) グリーバンス・メカニズム（被害相談・救済窓口）

グリーバンスは非常に重要であるが、全てのステークホルダーにアクセス可能か、公正で信頼できるメカニズムか、については、未だ道半ばであることが明らかになった。

独立した第三者に運営され、人権の専門家が事実認定を行っているとの回答は一社(TBS)にとどまった。各社とも、独立した第三者によるグリーバンス

を設置することを推奨する。グリーンバンス・メカニズムは単に形式的に設置されていても、全ての関係者に周知徹底されず、アクセスしにくく（信頼性の欠如や恐怖）、適切な対応がされず、勇気を出して声を上げた被害者に報いなければ、まったく意味がない。グリーンバンス・メカニズムが実際に機能しているのか、不信感や恐怖を払しょくするにはどうすればよいかを検証し、適切な対応を積み重ね、その結果を開示することで信頼性を高める不断の改善に努めるべきである。

また、マルチステークホルダーによる業界横断のグリーンバンス・メカニズムをつくることは強く推奨される。民放連にグリーンバンス・メカニズムを設置することに、在京民放キー局であるテレビ朝日、TBS、日本テレビ、フジテレビが賛成したことは特筆すべきであり、特にテレビ朝日とTBSは明確な理由も示して賛成している。旧ジャニーズ問題、フジテレビ問題を受け、メディアとエンターテインメント業界の人権を取り巻く問題が深刻であることへの国内外の懸念も高まる中、民放連は全ての放送・番組制作関係者に開かれた、独立性のある被害救済システムの構築に向けて、速やかに検討に入るべきである。

また、現在被害に遭っている者には相談窓口が設けられているが、過去に被害を受け、犠牲になった人々への謝罪や救済という課題は忘れられるべきではない。いまなお後遺症に苦しみながらも声を挙げられずにいる者への対応も重要である。この点でも、取締役会は透明性ある解決と救済を尽くし、説明責任を果たす先頭に立つべきである。

(10) 根幹にある経営トップの責任

テレビ局を取り巻く人権課題を解決するには、経営層が人権・コンプライアンスを重要な経営課題・ガバナンスの課題と位置付けて取り組むことが欠かせない。テレビ局の経営において、人権・コンプライアンスが軽視される制作環境では、人権に関して適切な理解に基づく番組制作を期待することは難しい。また、「被害を訴えた者が異動させられ、行為者は取締役等の役職に就いている（フジテレビ第三者委員会報告書）」ような状況を経営層が放置していれば、誰も相談窓口を信用せず、改善は期待できない。

経営層・取締役会は、経営・ガバナンスの重要課題として人権課題を明確に位置付け、あらゆる経営判断においてこれを徹底し、そのことを関係者に示すことが必要である。

テレビ業界で働く人たちの人権が守られることは、番組などのコンテンツにも良い影響をもたらすと考える。ジェンダーバイアス、いじめ、外国人に対する差別など人権侵害の要素を含んだ表現は、子どもの人格形成に影響を与え、社会の「常識」を作ることにもつながる。テレビ局には、世の中の潮流をうか

がう受けの姿勢ではなく、業界全体の体質改善が、ひいては社会の人権意識の向上にもつながることを自覚して取り組んでほしい。

(11) 政府その他のアクターの役割

メディア・エンターテインメント業界を取り巻く人権課題を解決するには、民放連、関連企業、そして政府の役割も重要である。

民放連はより積極的に役割を果たすべきで、在京キー局が賛成する業界横断のグリーンバンス・メカニズムの設置を進めるべきである³⁸。

フジテレビ第三者調査委員会報告では、スポンサー企業等からのハラスメント加害という由々しき問題も指摘されており、業界を取り巻く病巣や構造的課題は深く、関連企業が相互にエンゲージメントをしあう中で、改善を進める必要がある。

政府はこれらの取り組みを推進するにあたって、国際基準に基づく条約の批准と国内法の整備、国内人権機関を含む人権を守るメカニズムの構築を早急に進めるべきである。一方で、近年問題となった、時の政権によるメディアへの政治的な介入やメディアの独立性を脅かす試みは決して繰り返されてはならない³⁹。

勧告

【テレビ局に対する勧告】

- 1 テレビ局を取り巻く人権課題に包括的に対処するために、経営トップが、人権尊重・コンプライアンスを重要な経営・ガバナンスの課題と位置づけ、国連ビジネスと人権に関する指導原則および国際人権基準に関する理解を深め、コミットメントを明確にすること。取締役会は、バリューチェーン全体における人権課題について十分な議論と監視を行い、指導的役割を果たすこと。
- 2 NHK は、国連ビジネスと人権指導原則に即して、人権方針を策定し、人権DDを実施し、グリーンバンス・メカニズムを構築すること。
- 3 重層的下請け構造の末端に置かれた人ほど、ぜい弱な立場にあることに鑑み、バリューチェーン全体を視野に置いた人権の取り組みを行うこと。
- 4 「人権」を、社会的に注目を集める問題だけに限定してとらえることなく、人権の課題を包括的かつ国際人権基準に即して理解し、性暴力やハラスメント、

³⁸ 日本民間放送連盟は、2025 年 5 月 22 日、人権尊重・コンプライアンスの徹底に関する理事会決議を行い、「民放連・緊急人権アクション」を決定した(<https://www.jba.or.jp/category/topics/jba106539>)。グリーンバンスの設置は検討事項とされている。

³⁹ Report of the Special Rapporteur on the promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression on his mission to Japan, May 29, 2017, A/HRC/35/22/Add.1.

差別やバイアスの助長、長時間労働、安全な労働環境、優越的地位の濫用、出演者・製作関係者等フリーランスの待遇や地位、後述の公正取引委員会の指摘する人権問題など、業界を取り巻く人権課題を把握し、総合的な取り組みを進めること。

5 人権方針に掲げたポリシーを実施する体制を確立し、自社と全てのバリューチェーンに主流化させること。人権方針を関係者に周知徹底し、遵守を確保する方策を講じること。力の強い出演者や芸能事務所、スポンサー等からのハラスメント被害を防止するためにも、積極的な対応が必要である。

6 公正取引委員会が指摘している下記の人権問題に関して、芸能事務所・プロダクションに実態調査し、問題がないことを確認したうえで今後の発注を行うこと。問題を確認した場合、是正措置を講じ、その結果を開示すること。

- 不当に長期な専属義務
- 独立・移籍に対する妨害
- 経済的搾取
- 性的搾取
- 児童労働
- 優越的地位の濫用
- 契約を書面により行わないこと
- 芸能従事者の自由を制約する違約金その他の制裁規定
- 業務の強制
- 芸名、グループ名の使用制限
- 報酬の一方的決定

7 人権 DD については、指導原則に基づき、①負の影響の特定評価、②適切な措置、③実効性の検証、④開示を継続的に実施すること。

その際に業界の人権問題の温床となる構造的課題を特定し、対処すること。

表面的な人権 DD に終わらせないために、実効性の検証および、人権 DD のプロセスと結果の開示を特に重視すること。

8 人権尊重の対象に、出演者、制作過程でのすべての関係者・芸能従事者が含まれることを認識し、これらのライツホルダーとの意義のあるエンゲージメントを行うこと。

9 視聴率至上主義を改め、コンテンツから人権侵害や差別、偏見、アンコンシャスバイアスの助長を根絶するとともに、社会の「公器」として、人権を促進する役割を積極的に果たすこと。

10 執行役員、管理職、現場のプロデューサー等、意思決定層に占める女性の比率を 3 割以上とすること。その前提として職種別の男女比率のデータを収集し、女性比率を抜本的に高める取り組みをすること。

11 出演者との間で、契約を書面で行わない慣行を撤廃し、事前に契約書を書面で締結し、報酬を明示すること。

出演契約に、出演者の自由を著しく制約する条項、労働契約において明示的に禁止されている条項、テレビ局側に一方的に有利で出演者に不利な条件、（自由を制約する違約金その他の制裁条項、意に反する演出・指示への服従を強いる規定、報酬の一方的決定、交渉権の否定）がないか調査し、こうした条項を撤廃すること。

12 セクシュアルハラスメント・性加害に関しては、実施している調査の全容を明らかにし、説明責任を果たすこと。

全ての番組制作関係者、出演者に開かれたアクセスしやすい相談窓口（外部窓口が望ましい）を設置し、取引先も含む方針の周知徹底と適切な相談対応、雇用機会均等法の要請の基づく調査、是正措置、被害者保護を実施し、被害者が声を上げたことが不利益とならないよう確保すること。被害者が声を上げにくい環境を改善するため、十分にステークホルダーエンゲージメントを行い、構造的課題に対処し、実効性ある改善策を確立・実施すること。

13 番組制作過程とバリューチェーン全体において、子どもの権利に関するデューディリジェンスを実施し、「子どもの権利とビジネス原則」に基づく人権の取り組みを推進すること。

14 出演者、制作会社及び重層的下請け構造の下で番組制作に従事する者の多くがフリーランスでぜい弱な立場に置かれていることを最大のリスクと捉え、長時間労働の是正、労働条件の明示、労働安全衛生の確保等の課題に取り組むこと。速やかに ETI ベースコード (ETI Base Code) に違反する実態がないか調査し、是正すること⁴⁰。

1. 強制労働・児童労働を使用しない
2. 差別を行わない
3. 結社の自由と団体交渉の尊重
4. 安全で衛生的な労働環境
5. 生活賃金の保障
6. 常用雇用の機会の提供

⁴⁰ Ethical Trading Initiative. “ETI Base Code.” <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>. (2025 年 5 月 16 日閲覧)。なお、①の強制労働に関しては、ILO の 11 の指標（ぜい弱さの濫用、身体的・性的暴力、有害な労働・生活環境、過剰な長時間労働も指標に含まれている）に留意すべきである。国際労働機関 (ILO) 『強制労働終了に向けた 11 の指標ガイド』、https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf (2025 年 5 月 16 日閲覧)。

7. 労働時間が長すぎない
8. 非人道的で過酷な取り扱いを行わない

15 番組制作に関わるバリューチェーン上の全ての人の長時間労働の根絶を優先課題として取り組み、制作プロセスでの事故を防止するために事前の対策とストレスチェック、労災対応のための体制整備をすること。全ての製作現場で安全衛生管理者を設置し、周知すること。NHKは、社外の番組制作関係者に対しても、撮影中の事故に対する補償を行う仕組みを確立すること。

16 指導原則 31 に基づき、グリーンバンス・メカニズムの改革を進め、アクセス・信頼の課題に取り組むこと。独立性した人権専門家による調査や対応ができるような外部相談窓口の体制を整備すること。人権侵害の加害者が厳正に処分されず、「不処罰」が横行するカルチャーを抜本的に改善すること。解決事例を公表して説明責任を果たすこと。

17 構造的かつ深刻な人権課題に関しては、積極的に第三者調査を行うこと

18 過去に発生した人権侵害についても透明性ある事実究明と謝罪、被害救済を進めること。

【民放連に対して】

業界横断でマルチステークホルダーによる、テレビ業界のすべてのバリューチェーンに開かれたグリーンバンス・メカニズムを設置し、運用すること。

【スポンサー、投資家ほか影響力ある取引先】

メディアとエンターテインメント業界における人権リスクが高いことに留意し、適切なエンゲージメントを行い、関係者を取り巻く人権状況の是正・救済に貢献すること。

【日本政府に対して】

1 メディアとエンターテインメント業界の関係者の人権侵害の救済のアクセスを確保するために、政府から独立した国内人権機関（National Human Rights Institution）を速やかに設置すること。

2 人権 DD を企業に義務化する法制化を実現すること。

3 ILO 暴力とハラスメントに関する条約を批准すること。

4 セクシュアルハラスメントの禁止及び義務違反をした企業への制裁強化するために男女雇用機会均等法の抜本改正を進めること。

5 フリーランス法のメディアとエンターテインメント業界における適切な普及を推進すること。

6 テレビ局に対する公契約において、人権尊重責任及び DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) の実施状況を適切に勘案すること。

7 メディアの独立性を尊重し、これを脅かすような放送への政治的な介入を行わないこと。

報告書 附属文書

有識者コメント

本アンケート調査の結果をもとに、長年この問題に関与されてきた有識者からコメントをいただきましたので、本文と併せ、是非、ご参照ください。

1 岩崎貞明氏（メディア総合研究所）

テレビ局アンケートへのコメント

貴重なアンケート調査を実施したヒューマンライツ・ナウに、まず敬意を表したい。

フジテレビをめぐる問題が大きく社会を揺るがせたことで、各放送局も人権擁護の取り組みについては意識の水準が上がっているものと思われるが、それでも局によってはこうした調査に非協力的な態度を示すところが見受けられる。より多くの視聴者に見てもらおう努力を日常業務としている放送局が、外部からの問いかけに対して消極的な姿勢をとっていることは自己矛盾ではないかと思う。

もともと放送局は自ら番組基準を定めて遵守することが放送法に定められている。そこで掲げている指針は「人権を尊重し、人種・民族、性、職業、境遇、信条などによって差別的な取り扱いをしない」などと、崇高な理念が並べられている。しかし、そこに実態が伴っていない状態が長年続いていると言っても過言ではないだろう。毎年のように放送番組などをめぐって放送局の不祥事が明らかになっているのがその証左だ。

セクシュアルハラスメントなどに対しては、コンプライアンス研修の実施や相談窓口の設置などは多くの局で整備されているという回答になっているが、具体的な対応については必ずしも明確ではない。

放送局のセクハラ・パワハラなどへの対応は、実際には極めて遅れている。民放労連に寄せられる労働相談では、ハラスメントに関する相談が高い比率を占めているが、会社側にハラスメント被害者の救済を求める要求を提出して団体交渉を行っても、十分な調査もないままハラスメントを認めないという対応を取るところがほとんどだ。ハラスメント研修が形式的で実効性が薄いこと、社内・社外の相談窓口が実際にはほとんど機能していないこと、ハラスメントに関する調査が十分に行われないこと、加害者側への処分や再発防止措置が甘いこと、被害者に寄り添った対応を取らないことなど、放送局のハラスメント対策は全般的に極めて不十分だと感じている。その背景には、日本にはハラスメント禁止法が未整備で、法的にはハラスメント被害者の人権救済の仕組みがないこともあるだろう。

各局の回答状況を概観して、特に気になるのはNHKだ。情報公開に消極的な姿勢が感じられる。たとえば、ハラスメント防止に関して、「規則及び相談窓口の掲載ページ URL を貼ってください」という設問に対して、NHKは「外部には公開していない」と回答している。他の民放局ではURLも含めて明示して

回答しているところもあるのに、NHK がハラスメント規程の公表すらしないというのは、いったいどういうことなのか。視聴者に広く開かれていることが求められるはずの公共放送として、このような後ろ向きの態度は容認できない。

局によって濃淡があるものの、放送局内部における人権擁護の取り組みは、一定程度の整備が進んでいる状況がうかがえるが、社外に向けて、とくに重要な取引先である番組制作会社との関係は、「ビジネスと人権」の観点から抜本的な改善が必要だと思われる。多くの局が理念を掲げているものの、具体的な回答が乏しい。スタジオ美術関係の労働組合が、長時間過密労働の要因となっている「急発注・短納期」の解消を訴え続けているが、改善されていない。

「放送に間に合わせる」ことを理由として、実際にはまだ「優越的地位の濫用」が疑われるような権力関係が根強く残っているとみられる。

放送局の社員も社外のスタッフも、放送で働く人々の間では長時間労働の問題が以前から指摘され、こちらもほとんど改善が進んでいない。このような「働き方」をめぐる問題も、人権の観点に照らして改めて捉えなおす必要があるように感じた。

2 森崎めぐみ氏（一般社団法人日本芸能従事者協会 代表理事）

「テレビ局アンケート報告書を読んで～個人事業者の契約や安全衛生対策について～」

テレビ番組の制作には、多くのフリーランスの出演者やスタッフが業務を委託していただいております。⁴¹当協会には、芸術・芸能に従事する 200 種以上のあらゆる職種のフリーランスが、団体会員を含めて約 5 万 4 千名の方が加入しています。会員の労災保険等のセーフティーネットを支えている団体を代表して、このアンケート結果の所感を申し述べます。

1. フリーランス・事業者間取引適正化法について

各局でのフリーランス法へのご対応を非常にありがたく存じますが、「契約を書面により行わないこと」を禁止していない局がほとんどであることには遺憾に思います。フリーランスの受託者は、テレビ局から直接に業務委託されるのではなく、放送業全体の「下層下請け」に位置することがほとんどです。例えばテレビ局の下請けの制作会社が孫請けにあたるスタッフ会社等や芸能プロダクション等の仲介業者を介して、さらに実演や実際の制作業務を委託することで仕事をしています。そのため、適正な取引のためには、重層構造の各段階に法を浸透していただく必要があると考えられます。周知と遵守のためには、まず実態を把握するために、近年義務化され、他分野の業界では行われている下請簿の作成をご提案申し上げます。

2. 出演者やスタッフの事故防止と安全衛生対策の整備

私たちの個人事業者が加入できる労災保険の特別加入団体には、日頃から制作現場での労災が少なからず報告されております。テレビ局のスタジオ以外での屋外の撮影現場やロケセットでの撮影には危険箇所が多いため、テレビ局の社員プロデューサーが撮影に立ち会い、少なくとも万一の事故が起こった際に、労働基準監督署に労災の現認者として報告いただける体制を整備していただきたいと存じます。出演や制作終了後に明らかになった疾病等の被災にもご対応いただけるように、事後の労災を報告できる担当部署を、台本等に記載するなどのわかりやすい周知がありがたいです。

なお事故防止対策はフリーランスにも必要です。厚生労働省の「個人事業者等の健康管理のガイドライン」（2024 年発出）に則って、連携して就業前の安全衛

⁴¹文化芸術分野の 94.6%が雇用されず、個人事業者として働いている。2020 年文化庁調べ。

生研修や健康診断およびストレスチェックを実施して、保険料の負担も協議していただきたいと思います。とくに 6 月に施行される熱中症対策に関して、出演者やスタッフの費用の自己負担は必ず避けていただきたいと思います。

3. 児童や青少年および高齢者への適切な保護

若年層の芸能従事者は需要が多く、一方でどんなに高齢になっても定年はありません。児童や青少年の芸能従事者への性被害、誹謗中傷による自殺や高齢者の芸能従事者の労災等は、甚だ遺憾です。⁴²適切な保護のために心理的負荷のある演技の前後のカウンセリングや、長時間労働の回避と就業間インターバルの確保、学業の両立に配慮し、労災保険料等の安全経費を十分にご考慮ください。⁴³

最後に、演出、構成作家、撮影、美術、音楽、アクション・時代劇等に関する特殊技能の保持者がフリーランスとして働いているケースが非常に多いです。こういった方々が労災にあつて、受診した医師に療養のための休業を指示されても、人手不足のため無理をして仕事に復帰し、休めていないケースがほとんどです。しかしこういった人材が番組の質を高め、文化産業を支えています。

こういったフリーランスの人権を軽視せず、経費負担や就業環境に十分な配慮をお願いいたします。僭越ながら、技術者の社員雇用は増やすべきではないかと進言申し上げます。

⁴² 芸能実演家の労災 73.1%、スタッフの労災 71.1%。パワーハラスメント 93.2%、セクシュアル・ハラスメント 73.5%、ホテルの部屋や自室・酒場に呼ばれた 23.7%、レイプ(同意のないセックスをされた)11.0%。誹謗中傷を受けた 71.6%、誹謗中傷を受けた後に自殺を考えた 18.3%。2022～23 年日本芸能従事者協会調べ。

⁴³ 経費が報酬を超えている 70.3%。2022 年日本芸能従事者協会調べ。

3 浜田敬子氏（ジャーナリスト）

まずはじめに、フジテレビで明らかになった人権軽視の姿勢という問題を機に、テレビ各局の人権に関する取り組みを調査したヒューマンライツ・ナウ（HRN）には感謝を申し上げたい。

テレビ局は働く職場として人権を重視しなければならないのは言うまでもない。加えて報道機関という一面もあり、普段から人権侵害の事件や事象があれば報じる立場でもある。だが、ジャニーズ問題で明らかになったのは、そうした報道内容と企業体質や働き方の乖離、また社員や関係者、出演者に対する人権意識の希薄さだった。ジャニーズ問題後、各社は一様に人権方針を掲げて人権重視の姿勢を打ち出したが、今回の調査はその方針が定着し実際に機能しているかどうかを検証する機会にもなっている。

そういう意味でも今回の調査に回答しなかった社があったことは非常に残念だ。テレビ東京と関西テレビ、読売テレビは、今人権への取り組みが不十分で道半ばでも回答はすべきだったと思う。通常報道機関として政府や行政、企業に情報公開を求め、他の組織で人権侵害の事案があった場合には追及する立場でもある。自社が回答を拒否していて、報じられるだろうか。

その上で回答全体を見ての感想は、ガイドラインの整備などは進んでいると評価したい。中でも、フジテレビのガイドラインは他社に比べて一步踏み込んだ記述が目立つ。これはフジテレビ問題後、改善に努めた成果だと推察する。例えば番組出演者の人権保障のための対策として、「スタッフへの e-ラーニングやリスペクトトレーニングを実施」「必要に応じたインティマシーコーディネーターの導入」など具体的な取り組みは他局の参考にもなるのではないかな。

一方、調査の総論でも指摘されているが、NHK は全体的に他のテレビ局と比べても未回答部分が多いだけでなく回答にも具体性がない。HRN が指摘するように、公共放送であればより高いレベルの人権感覚が求められるべきだ。「ガイドラインに沿って対応する」という回答が多いが、ガイドラインの実効性を高めるためにも、より具体的な取り組み、救済策まで落とし込むことが必要だろう。民放のように投資家やスポンサーの目がないからこそより自主的に取り組むことが求められる。

全体的にも通じるが、調査からはガイドラインの策定は進み、一定程度経営や制作・報道現場で人権尊重を意識していることは分かった。その実効性がどの程度のものなのか、社員だけに限らずスタッフや出演者の人権が守られているかを判断するには調査だけでは判断が難しい。

調査では、民放連が業界横断的に人権侵害など不正行為に対する苦情や不平を表明する仕組みである「グリーンバンスメカニズム」を設置することや、独立した第三者調査を実施することに過半の局が賛成している。ガイドラインの実効性を高めるためにも、具体的な取り組みへの落とし込みと同時に独立機関による相談・救済窓口の設置、定期的な調査による情報開示に業界全体として取り組むことに期待したい。

日本企業における「ビジネスと人権」問題を取材していて感じるのは、人権の対象者が狭いということだ。特に従業員の長時間労働や合意なき転勤、男女賃金格差などジェンダー不平等が人権侵害だと認識していない企業は多い。

テレビ局の場合、「いいものを作るには時間はかかる」「良い報道のためには自分の時間を犠牲にしても」という意識が長年「美德」とされ、長時間働ける人が評価され、それが長時間労働の温床にもなってきた。またNHKの場合は全国に拠点があるため転勤が当たり前で、家族との時間を奪われ、子育て中の女性社員が転勤できないことによって昇進しにくいことも指摘されてきた。長時間や転勤ができる人が評価されること自体、「間接差別」に当たると外部から指摘されても、なかなか改まらない。テレビ局特有の働き方が人権侵害の要因になっていることをもっと意識すべきだろう。

また多くの現場では、社員は一部で制作会社やフリーランスの人など雇用形態が違う人たちが混じって働いている。そうした多重構造、多様な雇用形態もテレビ局の特徴の1つだ。今回の調査では社員に限らず、制作会社のスタッフや出演者の人権が尊重されているかも聞いているが、より立場の弱い人の人権にどう目配りしていくかは今後一層問われるだろう。

半面、フジテレビ問題で明らかになったのは、一部の有力で特権的な出演者によるハラスメントなどの人権侵害だ。ジャニーズ事件が大きな問題になるまで、テレビ局では出演者との発注書や契約書が交わされないケースも多かった。契約書のやり取りは労働条件やギャラの明示などで出演者の権利を守る一方、ハラスメントや人権侵害的行為を認めないなどの項目を設けることで、出演者からの人権侵害を抑止することもできるだろう。一般のビジネスの世界では「常識」になりつつあることがまだ徹底できていない部分もあるので、その検証も進めてほしい。

なぜテレビ局をはじめメディアが働く人たち（社員だけでなく非正規雇用などのスタッフや出演者も含む）の人権に鈍感だったのかといえば、自分たちの業界は特別であるという意識があったからではないか。しかし、こうした人権意識の希薄さは働く人たちの心身を蝕むばかりでなく、コンテンツにも影響す

る。コンテンツを通して社会的な影響があるだけに、より高い人権意識を持つことが求められる。

4 松元ちえ氏（ジャーナリスト、新聞通信合同ユニオン委員長）

日本政府が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定した2022年以降、日本でも企業が人権デューデリジェンス（DD）の実施を進めてきた。約10年前から法制化を進めてきた諸外国と比較すると、いまだに努力義務にとどまる日本の動きは遅きに失する感が拭えない。その中で、本アンケートの対象となっている放送局には、人権方針やDDを徹底していない社（未回答を含む）や具体性を欠く回答も多々あることがわかり、努力義務の限界が見えた。

人権方針やDDに取り組んでいたとしても、人権教育が徹底されていない日本社会においては、用語や文字面の理解だけでなく、本質的な意味が共有されているか疑問だ。「人権（を侵害する）」との理解に個人差があってはならない。

未成年の演者に対する性暴力被害が明るみになったことから、子どもの権利を守る対策を具体的に定めている放送局があることは評価したいが、社内のハラスメント・性暴力・差別などのガイドラインについても、権利を侵害されやすい側、声を上げづらい側の視点から作成されているか検証が必要だ。「してはならない行為（加害）」の説明だけでなく、「侵害されてはならない自分の権利」も併せて共通認識とすることで、初めてガイドラインが生きる。

上司と部下、取材する側とされる側、スポンサー（広告主）とメディア関係者などは、支配／非支配の構造に置かれる。私は日々、メディア関係者からの相談に対応するが、泣き寝入りを強いられ不当に職を追われる被害者がいまだに後を絶たない。その一方で、加害者が処罰の対象とはされず、無意識のうちに性暴力を続けていることは多い。

ジェンダー平等の実現に向けて、あらゆる職位に女性を増やすという取り組みは歓迎するが、組織に関わる全ての人の意識が変わらない限り、意欲ある新入社員や若手、役員や管理職の開拓者として抜擢された女性たちが性被害やハラスメントの標的となり、その力を最大限発揮することはできない。

撮影や番組制作といった労働現場（だけでなく、あらゆる職場において）では、雇用形態も様々で、異なる雇用主の下で働く人が混在し、共同で作業する。そうした中では労働基本権は当然のことながら、関連会社やバリューチェーンを通して人権の遵守やコンプライアンスに関する共通の対策を講じるべきではないか。

本アンケートでは会食や懇談に關しての質問項目もあるが、こうした場がキャリアアップの可能性を秘めていたり、関係者がネットワーキングの機会として重視していたりするのであれば、むしろ希望者が安心して躊躇なく参加できるような場作りが求められる。

ハラスメントに關する知識や他人を尊重するための「リスペクトトレーニング」、人権遵守、コンプライアンスの意識やガイドラインの遵守は当該放送局内だけにとどまるべきではない。誰もが加害者にも被害者にもならないためには、出席者となる取引先や關連する全ての事業者が、人権への理解や平等に対する認識を培うことが不可欠だ。

その意味では、番組制作現場だけでなく、社会に向けて発信する番組等のコンテンツにも反映されなければ効果は薄く、広く社会の規範を作るメディアとして重い責任を担っていることを意識してほしい。

およそ5千900件の回答からまとめた一般社団法人 **Spring** の調査結果によると、「加害者によるグルーミングや被害者のトラウマ反応等により当該言動が暴力であると認識する」には平均して約7年かかるという。また、認識してから回復するまでにさらなる時間を要することはその他調査でもわかっている。ハラスメントや性加害をなくす取り組みが整いつつある中で、過去の被害を思い出したり、当時の被害を相談・告発したりする当事者も増えることが想定される。こうした被害者にも適切に対応できるよう、各社には相談対象の範囲を広げるよう願う。

ハラスメントや人権侵害、性に基づく差別などは、被害当事者の健康が大きく損なわれ、働く場を提供する企業としての安全配慮義務が問われる問題である。「生産性を損なう」などとして資本や利益を主軸に考えるのではなく、個々の労働者がキャリア向上を目指し、実力を発揮して輝く機会を損なうことだとの視点を大切にしてほしい。

ハラスメントや性暴力をなくすには、加害をなくすための対策を怠らないことにほかならない。組織的、構造的な問題だと判明した今だからこそ、業界全体、また社会全体で徹底する努力が求められる。

5 安田菜津紀氏（メディア NPO Dialogue for People 副代表／フォトジャーナリス）

テレビ局は報道機関として、権力を監視する立場にある。同時に、テレビ局自体も権力だ。力の不均衡のもと、内外でハラスメントや人権問題が起き、けれどもそれが覆われてしまう構造があったのではないか——本アンケートはその一端を浮き彫りにする調査だ。

タレントによるフジテレビ元社員への性加害や、その後の局の不誠実極まりない対応が注目を集めたが、ブラックボックス化、硬直化した組織（設問 10 で明らかになっているジェンダー不平等もその一因だろう）で暴力が起きてしまうのは、フジテレビだけの問題ではない。

2025 年 3 月 31 日に公表されたフジテレビ第三者調査では、組織内のみならず、タレント事務所、スポンサーなど、外部との関係性の中で起きたハラスメントについても報告されている。だからこそ人権デューディリジェンスの実施状況についての設問（設問 3）は重要であったが、回答（設問 3-7-3、3-8）を追っていくと、その範疇やモニタリングになお課題は残っていることが分かる。また、取引先である芸能事務所、プロダクションが経済的・性的搾取や児童労働などを行っていないか、確認したうえで取引を行っているのかという設問（設問 9）に、7 社中 5 社が「行っていない」と回答したことも気がかりだ。

さらに危機感を抱いたのは出演者の人権に関する項目だ。どのような契約実態を明確に禁止しているか（設問 4-4）について、「契約を書面により行わないこと」と回答したのは一社、「芸能従事者の自由を制約する違約金その他の制裁規定」と回答したのは二社に留まっている。

契約書が結ばれず曖昧にされることで、脆弱な立場の出演者がさらに追い込まれる、という問題は以前から指摘されている。たとえ交わした書面があったとしても、問題はその「中身」だ。

プロレスラーだった木村花さんは、シェアハウスで共同生活を送るフジテレビの番組『テラスハウス』に出演し、SNS で大量の誹謗中傷にさらされたが、その後も未公開動画の配信や地上波放送が続き、2020 年 5 月 23 日に亡くなった。母の響子さんの弁護団は、花さんが結んでいた「同意書兼誓約書」が、出演者を強い従属関係に置く内容だったと指摘している。

花さんのケースについて、フジテレビは第三者委員会を立ち上げなかった。本アンケートでも、「人権課題が発生した場合、第三者委員会に調査委託する考えがありますか？」（設問 13-13-2）という問いに、「委託する考えがある」と明確にしたのは 4 社のみだ。こうして人の命が奪われてもなお、各社に出演

者との契約や調査についての課題が残されていることは大いに批判しなければならない。

また 2025 年 1 月 29 日に開かれた会見で、響子さんは、自らを保つために現役時代のアフロヘアにしていること、その容姿について中傷を受けてきたことを語り、「容姿を平気でいじるような番組を流してきた、放送局の責任も重大」と指摘した。

フジテレビはかつて、「楽しくなければテレビじゃない」をキャッチフレーズとして掲げていたが、その「楽しさ」をはき違えているのはフジテレビだけではないだろう。組織内で性被害を受けた元自衛官の五ノ井里奈さんの裁判で、被告人の一人は、加害行為について「笑いをとろうとした」などと述べていた。訴訟が続いている最中にも、バラエティ番組で性行為を模した行為を男女のタレントが行い「笑い」をとる場面を目にし、五ノ井さんはショックを受けていた。

テレビ離れが進んでいるとされる昨今であっても、テレビ局がもたらす「態度模倣効果」はなお大きい。「これは笑いにしていいい」「ここに叩いていいターゲットがいる」と煽ってきた責任は重いだろう。

コンテンツ制作の際、人権を尊重した表現のために参照しているガイドラインや基準等があるかという問い（設問 5-3）に対し、全ての局が「ある」と答えているが、その基準が時に守られないのはなぜか、守られない事態が起きたときに具体的にどう対処するのか、思考停止せず向き合う必要があるだろう。

参考資料

本報告書のリリース前日に、テレビ朝日から「最新回答」が提出されたが、本報告書には最新状況は反映されていない。最新回答として寄せられた内容は以下のとおりである。

●設問 4-6

「相談窓口の設置、ハラスメント防止の注意喚起、番組チェックによる出演者に対する誹謗中傷等の未然防止など

また、子どもや若年者の出演等については、健康や福祉の面から夜間の出演に配慮しているほか、特に出演時の発言などには慎重に配慮し、出演者に人権侵害等、発生しないように対処している」

●設問 6-4

「児童の出演については以下の項目を確認している」

- ① 安全性が確保された出演であること
- ② 体調が良好であること
- ③ 保護者（親権者）、学校の詳細を得ていること
- ④ 出演のテーマなど内容を確認し、了解が得られていること
- ⑤ 保護者が同伴できること
- ⑥ 拘束時間の明示と往復の交通手段が確保されていること

上記の確認事項は「放送ハンドブック」に記載し、社内イントラでも見ることが可能。

●設問 7-2

「既存の 3 つ相談窓口に加え、4 月からグループ会社共通の新たな窓口を相談対応を専門とする事業者内に設置。構内で働くスタッフや出演者等も安心して相談できる体制を整えている。また、番組制作スタッフ（社外含む）を対象にしたハラスメント防止に向けて定期的な研修の実施している。」

●7-5

「昨年 7 月から人権相談窓口を設置。取材対象者など社外についてはホームページに人権相談窓口の電話番号と投稿フォームがあり、ハラスメントを含む人権相談について受け付ける仕組みになっている。社員が取材対象者からハラスメントを受けた場合などは既存の 3 つの相談窓口に加え、4 月にグループ会社共通の新たな窓口を相談対応を専門とする事業者内に設置。現在は 4 つの相談窓口で社員らの相談に対応している。」

●設問 7-6

「テレビ朝日の人権方針および相談窓口を出演者やその関係者ら、社外スタッ

フも利用できる旨を記載したポスターを、スタジオの近くや出演者の控室付近などにも掲示して周知している。」

●設問 7-9

「番組制作を担当する部署を中心に方針を確認。懇親会を行う際、番組プロデューサーらは上長に事前に報告する、参加については個人の意思を尊重する、などとしている」