Sasanami & Partners

笹浪総合法律事務所

笹浪総合法律事務所
〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 岸本ビルヂング4階402号室
TEL : 03-6213-0511 FAX : 03-6213-0512 MAIL : office@sasanami-law.com
URL https://www.sasanami-law.com

2025 Summer
No.18

Column 01

フジテレビグループの第三者委員会報告書に学ぶ ～企業のリスク管理の在り方～

弁護士　藤川和之、　弁護士　村部祥大　（監修　弁護士 永井和之）

1 はじめに

1　2025年3月31日、株式会社フジ・メディア・ホールディングス（以下「FMH」といいます。）及び株式会社フジテレビジョン（以下「CX」といいます。）により設置された第三者委員会より調査報告書が公表されました（以下「本報告書」といいます。なお、FMH及びCXをあわせて「会社」と総称することがあります。）。

この第三者委員会は、まず、CXの元女性アナウンサー（以下「A氏」といいます。）と、フジテレビ社の番組に出演していたタレントN氏（以下「N氏」といいます。）との間で2023年6月に発生した事案（以下「本事案」といいます。）について、その事実関係や会社側の対応について調査・検討しております。そして、その調査・検討結果を踏まえて、本事案がここまで大きな問題となったことの原因分析を行うとともに、再発防止に向けた提言をまとめ、調査報告書として公表しております。

2　なお、第三者委員会は、本事案の内容について、A氏がN氏のマンションの部屋に入ってから退室するまでの間にN氏から性暴力による被害を受けたと認定しております。

これに対し、2025年5月、N氏の代理人弁護士が第三者委員会に対して資料の開示等が要請し、第三者委員会が資料開示を拒否するという動きがあり、本事案の内容に関する第三者委員会の事実認定（「性暴力」という用語の使い方を含む）については今後、裁判等で争われる可能性があります。

この点、N氏代理人は、第三者委員会が「性暴力」という言葉を用いたことにより、本事案において「『性暴力』という日本語から一般的に想起される暴力的または強制的な性的行為」があったとの印象を本報告書の一般読者に与えたことを問題視していたようですが、世界保健機構（WHO）が公表している「World Report on Violence and Health」（2002年）は、「性暴力（Sexual Violence）[1]」の定義として、被害者の抵抗を抑圧するような物理的な暴行や脅迫を要件としていないことには、ご留意いただければと思います。

3　本コラム執筆時（2025年6月1日）では、本事案の内容について今後、新たな裁判等で争われる可能性があるものの、ただ、本報告書は、㋐本事案に対する会社の対応の問題点を指摘し、さらに、㋑会社の内部統制やコーポレートガバナンス上の問題点についても指摘・提言しており、これらの点は、各企業において本事案と同種の事案が発生した場合への対応方法や、企業として整備しておくべきコンプライアンスを確保するための体制（内部統制システム）として、大いに参考となるように思います。

2 本報告書が指摘する本事案に対する会社対応の問題点

1　先年の法令改正により、各企業は職場におけるハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等ハラスメント）を防止するために適切な措置を講じることが法的に義務付けられ、各企業とも社内でハラスメント案件が発生した場合には適切に対応することが求められております。そこで、本コラムでは、本事案への会社対応に関して本報告書が指摘する問題点を取り上げたいと思います。

2　第三者委員会の認定した会社の対応等は以下のとおりです。

⑴ 本事案へのCX幹部の認識等

① 本事案は、A氏の入院の約1ヶ月半後には、CXの社長等の経営幹部（以下「CX社長ら」という。）に報告された。

② CX社長らは、本事案においてA氏がN氏によって性暴力を受けた疑いがあること、CXにおいて重大な人権侵害の問題が発生した可能性があることを十分に認識することができた。

③ しかし、A氏が同意してN氏所有のマンションに行ったこと、N氏が異なる認識を持っていること等を重視して、CX社長らは本事案を「プライベートな男女間のトラブル」と即断した。

⑵ 会社が決定した本事案への対応方針

① CX社長らは、「A氏の生命を最優先にする、笑顔で番組に復帰するまで何もしない」という「大方針」を決定し、N氏の番組出演を継続させた。

② この本方針決定にあたり、本報告書によれば、N氏への事実確認を行なわなかった。

⑶ 本事案への会社の具体的対応

① 関係部署との連携について

㋐ A氏へのケア・救済・職場復帰のためには、人事局の関与は欠かせないが、本事案についての協議からも排除され、対応方針も連携されなかった。

㋑ 本事案についての事実調査と人権侵害該当性の判定を担うコンプライアンス推進室長、コンプライアンス担当役員に対して本事案の情報共有・報告はなかった。

㋒ CX社長らは、ビジネスと人権、ハラスメント、リスクマネジメント、ＰＴＳＤを発症するような暴力の被害者支援、の各専門家の助言も受けることはなかった。

㋓ CX社長らは、A氏に対するケアをアナウンス室（室長・部長）と産業医らに任せきりにして、本事案の対応方針の決定から切り離した。

② A氏への二次加害行為（N氏の利益のために動いたこと）

1 強制力を用いたあらゆる性的な行為、性的な行為を求める試み、望まない性的な発言や誘い、売春、その他個人の性に向けられた行為をいい、被害者との関係性を問わず、家庭や職場を含むあらゆる環境で起こり得るものである。また、この定義における「強制力」とは、有形力に限らず、心理的な威圧、ゆすり、その他脅しが含まれるもので、その強制力の程度は問題とならない。

㈠ CX幹部社員は、A氏の重篤な病状を認識していたにもかかわらず、N氏の依頼を受け、N氏に代わって見舞金名目での現金100万円をA氏の入院先病院に届けた。

㈡ CX幹部社員は、N氏の依頼を受け、CXの継続的なリーガルアドバイザーであった弁護士（A氏とも共演経験があった）をN氏に紹介等した。

㈢ CX社長らは、CX幹部社員がN氏の利益のために行動する状況を認識することが可能であったが、当該対応を禁止することはなく、容認した。

3　そして、上記2の会社対応に対し、第三者委員会は以下のとおり評価しております。

(1) 経営リスクの高い案件についての重要な意思決定が、編成ラインの3名のみ、編成の視点のみ、被害者と同じ女性が関与しない同質性の高い壮年男性のみで行われたことに驚きを禁じ得ない。

(2) 本事案をCXにおける人権に関わるリスク事案として認識し、安全配慮義務の視点から、A氏のケア、人権侵害の是正と救済、業務復帰のための環境整備を最優先として対応方針を決定することが求められていたにもかかわらず、CX社長らには本事案がCXにおける人権問題であるとの認識がなく、人権方針に基づく対応を行う発想も、人権対応の専門家に助言を仰ぐという発想もなかった。

(3) 本事案の対応方針について意思決定する経営トップ、役員、幹部は、事実確認、リスクの検討、性暴力被害者支援と人権尊重責任の視点でのケアと救済を行うなどの適正な経営判断を行うための知識、意識、能力が不足していた。

(4) 外部の専門家の助言やコンプライアンス部門などから助力を得ることで、より適正な意思決定ができるはずであったが、そうした意識を欠いていた。

(5) このような思慮の浅い意思決定と被害者に寄り添わない対応がステークホルダーからの信頼を失わせ、CXを危機的状況に至らしめた。

3 まとめ

1　上記のとおり、本事案への会社対応について、第三者委員会はかなり辛辣な評価を下しております。

2　本報告書に記載された第三者委員会の認定事実を前提とすると、残念ながら、本事案への会社の対応は不適切なものというほかなく、本事案への対応に際してCX経営陣が近時のハラスメント対応に関する適切な知識を欠いていたとの第三者委員会の指摘もやむを得ないものと筆者も考えております。

是非、今回のCXの事案を、単なる「対岸の火事」ではなく、「他山の石」として貴重な教訓と捉えていただければと思います。

3　ただ、ハラスメント事案が現実に発生した場合に、適切に対応できると自信をもって言い切れる企業がどれだけあるでしょうか。現実にハラスメント事案等が発生した場合への対応について、各企業はあらかじめ対応方法等を整備しておく必要があり、このコラムをお読みいただいている企業の皆様は既に一定の体制を整備されているように思います。

しかしながら、今回のCXの事案でも、ハラスメント事案が発生した場合を想定した社内体制は十分ではないにしても一応、整備されていたとのことであり、ここまで大きな問題となってしまったのは、やはりCX経営陣の状況認識の甘さ、適切な対応を行うための知識の不十分さが大きな要因であるように思います。今回のCXの事案を踏まえ、あらためて社内体制を見直していただくとともに、近時のスタンダードを踏まえた研修の実施等もご検討いただければと存じます。

4　なお、当事務所ではこれまでも、ハラスメント事案も含む、様々ないわゆる企業不祥事の事案に対応してまいりました。その経験やノウハウを生かし、コンプライアンスに関する問題が発生した場合に備えてあらかじめどのような体制を整備しておけばよいのかについてアドバイス（役職員の皆様への研修の実施も含む）も実施させていただいており、また現実に問題が発生した場合のアドバイスもさせていただいておりますので、ご相談・ご利用いただければ幸いです。

5　本コラムにおける第三者委員会報告書の引用や評価については筆者が自らの判断で行ったものであり、誤り等があればそれは筆者が責めを負うものです。

また、今回のCXの事案に関する第三者委員会の活動についてコメントするものではありませんが、一般論として、「第三者委員会による調査・報告・提言」という枠組みについては、検察・警察のような調査権限を付与されているものではなく、裁判所のような司法権を付与されているものでもない任意の団体に、そこまでの権限を認めてよいものか（とりわけ第三者委員会の報告書に対する反論の機会をどのように確保するのか）という意見もあるため、その点も付言させていただきます。