

放送コンテンツの製作取引及び製作環境の適正化に関する検証検討会議（第 32 回）
放送コンテンツ適正製作取引推進ワーキンググループ（第 29 回）
合同会合 議事概要

1. 日 時：令和 8 年 5 月 11 日（月）10 時 00 分～12 時 00 分

2. 場 所：オンライン

3. 出席者

＜検証・検討会議構成員＞

石岡座長、音構成員、内山構成員、上杉構成員、酒井構成員、櫻井構成員、長谷河構成員、原構成員、林構成員

＜検証・検討会議オブザーバー＞

公正取引委員会事務総局経済取引局取引部企業取引課、中小企業庁事業環境部取引課、放送コンテンツ適正取引推進協議会事務局（全日本テレビ番組製作社連盟及び日本民間放送連盟）

＜ワーキンググループ構成員等＞

石岡主任（兼任）、内山構成員（兼任）、音構成員（兼任）、猪谷構成員（TBS）、遠藤構成員（全国地域映像団体協議会）、岡崎構成員（フジテレビ）、齋藤構成員（衛星放送協会）、告坂構成員（日本動画協会）、中場構成員（日本動画協会）、二瓶構成員（日本ケーブルテレビ連盟）、野瀬構成員（テレビ朝日）、野田構成員（テレビ東京）、松村構成員（全日本テレビ番組製作社連盟）、八木構成員（日本放送協会）、山下放送コンテンツ部副部長（日本民間放送連盟）、山田構成員（全日本テレビ番組製作社連盟）、山見構成員（日本テレビ）

＜総務省＞

近藤大臣官房審議官（情報流通行政局担当）、井田情報流通行政局総務課長、吉田情報流通行政局情報通信作品振興課長、植村情報流通行政局情報通信作品振興課課長補佐

4. 議題

（1）事務局説明

令和 7 年度製作取引実態調査における情報漏えいについて

（2）有識者からのプレゼンテーション

- ・「ビジネスと人権」に関する概況（櫻井構成員）
- ・労働法とエンタメ業界（長時間労働やハラスメント対策）（原構成員）

（3）その他

5. 構成員等からの主な意見

（令和 7 年度製作取引実態調査における情報漏えいについて）

- 情報漏えいが発覚した時の初動対応、サイト停止の判断基準や関係者への通知の手順、あるいは被害範囲の調査の方法といった手順をあらかじめ定めておくことが重要。

（「ビジネスと人権」に関する概況について）

- 放送業界におけるバリューチェーンの捉え方については、コンテンツの製作過程だけではなく、

広い意味でのビジネス関係全体として捉える必要がある。誰がどこで利益を得ていて、どういうインセンティブを与えているのか、誰が現場に影響力を持っているのかという観点から、事業全体を立体的に見ることが必要ではないか。

- 放送事業者が番組製作会社に対してその影響力を行使するための具体的なアプローチ手段は、人権影響評価の結果次第で変わってくるのではないかと。例えば人権侵害の原因が長時間労働であれば、実際の労働時間を確認していくのも一つの方法であるし、原因が発注段階での納期の問題やスケジュールの問題にあるのであれば、そこを是正しなければいけない。
- 影響力の行使について、経済法や競争法などとの関係では、偽装請負や労働条件などの問題についてどこまで踏み込んでいいのか難しさはあるが、人権尊重責任は取引先等との対話を前提とするものであり、適切な働きかけのあり方を検討していくことが重要である。
- 放送製作現場の人権リスクは、過剰労働の実態、ハラスメントの有無、取引条件の不当性など、当事者の申告や詳細な調査なしには外部から見えにくい。放送コンテンツ製作取引実態調査でも、放送事業者側と製作会社側の回答に大きな認識ギャップがあり、ある種、この人権リスクの可視化の困難性を物語っているとも考えられる。
- 人権デューデリジェンスにおける透明性の確保に関しては、実態を把握・共有すること自体にビジネスリスクが伴う場合もある。取引関係の中で、実労働時間を申告した事業者が取引を打ち切られるといった話になってしまいかねないので、業界全体で取り組むことを念頭に置く必要がある。また、人権デューデリジェンスでは、潜在的な人権への影響も考慮に入れる必要があるため、実態把握が難しかったとしても、例えば過重労働やハラスメントが深刻な課題であろうという仮説に基づいて、まずはデューデリジェンスを実施していくという方法もある。
- ビジネスと人権の理念は分かるが、B to Bの取引において、サプライチェーンを適切にコントロールしていなかったことを法的に問題にする、損害賠償請求の対象にすることは現実的には難しい。現実問題として、発注者がコントロールできる範囲ではないというようなことが起きそうな印象を受けた。
- 人権デューデリジェンスのエンフォースメントや実効性については、国際的にも課題として議論されているところ。対応が不十分な企業に対する罰則等のマイナス面だけではなく、人権尊重の取組を適切に実施している企業を評価する仕組みをどう作っていくのかなど、プラス面の制度設計も検討する必要がある。適切な方法は業界ごとの事業特性や取引構造によっても異なると考える。
- 通報窓口を明確に設けて、円滑に利用できるようにすると、サプライチェーンに対してある程度の適法性やコンプライアンスの維持という点でB to Bの取引関係の適正化を図れるのではないかと。
- 昨年9月に、民放事業者の人権尊重・コンプライアンスに関するアンケート調査結果が公表されていたが、取組に関するお悩みなどがつづられていて、こういった取組が、まずは社内に共有されて、上からやらされているものではないという感覚を隔々の社員の方まで持てるようになるかが、鍵であろう。初期の段階でストップをかけることが重要。

（労働法とエンタメ業界（長時間労働やハラスメント対策）について）

- 番組製作会社が自社スタッフに裁量労働制を適用し、当該スタッフの長時間労働が放送事業者側の製作スケジュールや納期の設定に起因しているような場合においても、基本的には雇用主である番組製作会社が労働者に対する責任を負うことが原則。例外として、発注する放送事業者が、あたかも従業員と同じような形で具体的な指示をして働かせているといったケースには、雇用主や使用者に類似するものとして安全配慮義務を負い、放送事業者が責任を問われることが理論上あり得ないわけではない。ただ、実際の判例では雇用主以外に安全配慮義務違反の責任が認められるケースはまれであり、労働法上は、基本的に雇用主、この場合でいうと番組製作会社が責任を負うのが中心となる。
- 理論的には発注者への安全配慮義務の拡張可能性はあっても、実際の運用としては極めてハードルが高い。法律の問題を抜けてどうやって職場環境を是正していくかということが、この検討会で求められているところかもしれないので、今後議論していかなければいけない。

以上。