

2025 年 7 月 25 日

# 意見書

## (中間とりまとめ)

日本テレビ ガバナンス評価委員会

委員長	長谷川 充弘
委員	鈴木 秀美
委員	江黒 早耶香
委員	熊田 彰英

## 第1 ガバナンス評価委員会の目的及び評価の対象等

1. 日本テレビホールディングス株式会社は、国分太一氏（以下「国分氏」という。）の番組降板を巡る一連の対応（以下「本件対応」という。）に関し、専門家による意見・客観的な評価等を得るため、本年6月19日、独立した外部の有識者によって構成されるガバナンス評価委員会（以下「当委員会」という。）の設置を決定した。

当委員会の委員長は、長谷川充弘弁護士（前証券取引等監視委員会委員長）、委員は、鈴木秀美慶應義塾大学名誉教授、江黒早耶香弁護士、熊田彰英弁護士の3名である。

2. 当委員会は、番組降板の理由となった事案（以下「本事案」という。）や同種事案の調査・検索等を目的とするものではなく、日本テレビ放送網株式会社及び日本テレビホールディングス株式会社（以下「日本テレビ」という。）が本事案を覚知して以降、事実確認・調査等を経て、降板の決定・公表に至るまでの会社としての対応等について、ガバナンス・人権擁護・説明責任等の観点から検証し、評価を行うとともに、時代の変化に応じたプライバシーの保護を含めた対外説明の在り方等について見解等を提示することがまずもっての目的である（この点を中間とりまとめの目途とする）。

そして、コンプライアンス違反には様々な事案・事象が想定されるところ、それら各種事案の未然防止・再発防止を含め、日本テレビが今後一層ガバナンスを強化し、コンプライアンスの徹底や人権の尊重に配慮しながら、時代の要請にかなった事業を実施していくための視座・方策などを提示・提言することを次なる目的としている。

3. 当委員会を構成する各委員は、日本テレビ及び関連会社と特段の利害関係は有しておらず、それぞれ専門的かつ中立・公正な立場から評価等を行うものである。

## 第2 検証・評価の方法

1. 当委員会は、日本テレビから、本件対応に関する様々の資料のほか、コーポレートガバナンス及びビジネスと人権に関する様々な資料を収集し、

かつ、これまでに日本テレビが策定している種々の基本方針（人権方針<sup>1</sup>・個人情報保護基本方針<sup>2</sup>等）、コーポレートガバナンス・ガイドライン<sup>3</sup>（以下「ガイドライン」という。）、コンプライアンス憲章<sup>4</sup>等の提供を受け、併せて、議論・検討に資すると思料される各種文献・裁判例・事例を幅広く収集し、これらを精査・分析しながら、様々な観点からの協議を重ねた。

2. また、本事案の事実調査を担当した外部弁護士及び社内担当者らから調査及び対応の経過・内容等について日を追って詳細に聴取した上、日本テレビ放送網・福田博之社長から本件対応を巡る経営トップとしての認識等を聴取し、聴取した内容を上記関係資料や裁判例などと照らし合わせるなどしながら、本件対応について検討・検証を行った。加えて、メディア・コミュニケーション論を専門とする有識者から、現代におけるソーシャルメディアを巡る問題・ネット社会の特性などについて聴取し、検証及び意見提示の一助とした。
3. 当委員会は、中間とりまとめまでに、5回にわたり対面形式での委員会を開催し、それぞれ長時間に及ぶ検討・協議等を行ったほか、個別に検討・協議を重ねてきたものである。

### 第3 本事案の調査及び事実認定について

1. 日本テレビは、本事案を覚知した本年5月27日の翌28日には、外部の弁護士に調査を依頼し、29日から関係者の聴取等事実関係にかかる調査を実施しているところ、本事案の調査を担当したのは、検察官出身の外部弁護士2名及び日本テレビ所属の弁護士2名であり、男性・女性双方の

---

<sup>1</sup>「日本テレビホールディングス 人権方針」

<https://www.ntvhd.co.jp/humanrights/assets/pdf/policy20231102.pdf>

<sup>2</sup>「個人情報保護基本方針について」 <https://www.ntvhd.co.jp/privacy/>

<sup>3</sup>「日本テレビホールディングスコーポレートガバナンス・ガイドライン」

[https://www.ntvhd.co.jp/governance/pdf/20250627\\_g.pdf](https://www.ntvhd.co.jp/governance/pdf/20250627_g.pdf)

但し、本件対応期間においては改訂前のガイドラインが適用される

[https://www.ntvhd.co.jp/pdf/cms/news/20211201\\_g.pdf](https://www.ntvhd.co.jp/pdf/cms/news/20211201_g.pdf)

<sup>4</sup>「コンプライアンス憲章」 <https://www.ntvhd.co.jp/compliance/>

弁護士が含まれている。

外部弁護士らは、関係者らの様々な負担・心情等に十分配慮し、予断を排除し、誘導とならないよう留意し、聴取する側の意見・評価を交えることなく、丁寧な聴取・事実確認を進めており、客観的証拠の収集・精査を行いながら、供述の信用性含めた各種証拠の証明力等を吟味し、慎重な事実認定を期していたことが窺われるところである。また、国分氏に対する聴取においても、聴取する側の評価・意見の押しつけとならないよう十分留意し、関係者らの供述を提示したり誘導したりすることなく、慎重に聴取したことが認められる。

したがって、国分氏の供述如何にかかわらず（注：事実関係を否認しているという趣旨ではない）、番組からの降板を理由づけるに足る確たる事実を認定することができたものと考えられ、本事案の事実認定は、その手続きも含めて適切であると評価する。

2. この点、会社においては、弁護士による調査と雖も、捜査機関ではなく、強制力を有しない以上、事実関係の解明・認定には限界があることを認識しておくべきである。関係者らの任意による協力の下で聴取・証拠収集を行わざるを得ず、たとえ業務の一環であったとしても、関係者らの様々な負担・意向に配慮することが求められるため、聴取の時間及び回数はもとより、聴取自体できないことも想定しなければならず、協力を得られる範囲及び証拠を収集できる範囲が相当限られることを覚悟しながら、調査を実施し、事実解明・認定を行わなければならない。度重なる聴取や長期にわたる調査によって、情報漏洩のリスクも高まる。したがって、原因追究・再発防止等の観点から、全容解明が重要であることは論を俟たないとはいえ、何を目的として調査するのか、どこまでの事実が認定できれば所期の目的を達せられるのかを常に意識し、調査に携わる弁護士とも協議し、関係者らに対して過度な負担を強いることがないよう留意すべきであるし、事実関係の公表（対外説明）においては、事実認定の限界があることなどを踏まえた上で、行為者を含めた関係者全ての名誉等に十分配慮して、その内容等を決する必要があるものと思料する。

3. 以上を踏まえて本事案について考えるに、先に述べたとおり、調査範

困・期間・手法等に鑑み、本事案の事実認定は適切であると評価できるところ、そこで明らかになった具体的な行為内容等に照らすと、本意見書においてもその概要を記載することは相当でないというのが全委員の一致した見解である。

なお、調査の結果明らかとなった本事案の内容は、日本テレビが掲げる人権方針・コンプライアンス憲章に明確に抵触し、到底看過し得ない程度であり、国分氏が出演していた番組が人と自然をテーマにした青少年に推奨される内容であり、SDGsの理念も体現するものであることや、国分氏が国民的人気を博し、その言動の影響力は大きいものであることなどを踏まえると、十分番組降板の理由となり得るものである（社長会見における説明の仕方等については後述する）。

#### 第4 会社における一連の対応とガバナンスに対する評価<sup>5</sup>

1. 当委員会は、前述のとおり、本件対応について、日ごとに、誰がいかなる対応を行ったのか、どのようなメンバーで協議・判断がなされたのかについて説明を求め、詳細な経緯を把握した。そして、判断過程の透明性・公正性、調査内容を含めた情報伝達および共有の迅速性・的確性、情報管理を含めた関係者等への配慮、意思決定の順序・迅速性・内容の的確性、さらにはダイバーシティ等、様々な観点から検証を行ったものであるところ、本件対応の概要と評価は以下のとおりである。
  2. まず、日本テレビが本事案を覚知したのは、先に述べたとおり、本年5月27日の夕刻である。以後、翌28日にかけて、順次、関係する部局の幹部及び担当役員等に報告が行われ、夕方には、経営上層部（以下「上層部」という。）、すなわち杉山美邦会長、福田博之社長、コンプライアンス担当取締役など関係役員及び関係局長による会議が開催されて、今後の対応に関する協議が行われ、当面の対処方針が決められた。
- そして、翌日の29日以降、外部の弁護士らによる調査と同時並行で、

---

<sup>5</sup> 本章における役職名はことわりのない限りすべて日本テレビ放送網株式会社における役職名を記載している。

ほぼ連日、随時（状況によっては1日に複数回）、上記メンバーを中心とする会議が開催され、情報共有・対処方針を巡る協議・方向性の提示等が行われた。また、同時並行で、法務部などいわゆる現場の関係部局幹部及び外部弁護士らによる会議も開催されており、調査の経過及び詳細な内容等が共有されるとともに、時宜に応じた上層部への報告等が行われていた。併せて、外部弁護士を含め調査を担当した法務関係者による調査方針等に関する打ち合わせも関係者聴取等の都度行われていた。

3. こうした一連の対応の中で、上層部と現場で対応にあたっている管理職らが最も意識していたことは、情報の管理と関係者らの人権への配慮である。

対応会議に出席する幹部を絞り、情報共有の範囲を限定するなどして、不用意に不正確な情報が社内外に流出し、関係者らを不安に陥れ、名誉・プライバシーを侵害することがないように、常に配慮していたことが認められる。

これは、ガイドライン<sup>6</sup>、コンプライアンス憲章<sup>7</sup>及び人権方針<sup>8</sup>に則った対応であり、全世界的要請でもある「ビジネスと人権」の趣旨<sup>9</sup>にも沿うも

---

<sup>6</sup> 第7条（協働のための行動原則）

2. 当社グループは、企業価値を財務価値のみならず、社会的な価値の総和ととらえており、取締役会・経営陣は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーの権利・立場を尊重して、健全な企業文化・風土の醸成に向けて、リーダーシップを発揮するよう努める。

<sup>7</sup> 基本憲章 「一 私たちは、基本的人権を尊重し、互いに人間としての尊厳と価値を認めて行動します」

<sup>8</sup> 2011年国連人権理事会が「ビジネスと人権に関する指導原則」を策定した後、2020年日本政府が「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定し、2021年コーポレートガバナンス・コードに「人権の尊重」が明記され、2020年日本政府がガイドラインを公表するなどの動きがあり、さらに2023年国連人権理事会の対日審査等で企業における人権問題への対応・対策を求める声が急速に高まるなどしたことから、同年11月に策定されたものである。内容は別添参照。

<sup>9</sup> 「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」（令和4年9月、ビジネスと人権に関する行動計画の実施にかかる関係府省庁施策推進・連絡会議）

のである。

4. また、日々状況が変化する中で、降板決定・公表までの段取り・日程感などを含め、上層部の想定する対処方針と現場が想定する対処方針にズレが生じたこともあったが、上層部が現場からの意見を受け入れ、直ちに方針の修正を図るなどしていることからすれば、少なくとも本件対応において、会社内における意思疎通に問題があったとは認められない。

加えて、上層部・現場共に、常に外部弁護士の意見を聴取することを心掛けており、会社として独善的な思考に陥ることなく、あるいは、会長・社長の意向のみで判断・方向性が変わるということもなく、局面に応じて、関係者間による協議・意見の集約とそれを踏まえた組織としての判断が行われていたことが認められる。

さらに、本事案を覚知した2日後には、常勤監査役に対して報告がなされ、当面の対処方針・留意点等の共有が行われ、その後も適宜状況報告が行われている。

5. 日本テレビの上層部及び現場では、不確実な情報の流布に繋がりがねない番組の構成変更の限界等を視野に入れながら、できるだけすみやかに国分氏の降板を決定し、公表することを目指していたものであるところ、本事案覚知から約3週間後、前述の調査に基づく事実認定等を踏まえ、国分氏の聴取・降板通告・公表等を行うことを決定し、所要の手続きを進めた。

そして、国分氏の聴取結果等を受けて、番組の降板及び公表等を最終決定するにあたっては、各社において臨時の取締役会を開催し、日本テレビ放送網は非業務執行取締役を含む取締役15名、監査役3名の会議体で、日本テレビホールディングスは独立社外取締役を含む取締役8名、監査役

---

は、国連指導原則を受けて、企業に対して人権尊重のための様々な取組みを求めており、「民間放送におけるビジネスと人権対応ガイドブック」（令和7年6月、一般社団法人日本民間放送連盟）は、「人権尊重への取組みは（中略）企業活動のプロセス全般において実施されるべきものです。これらの取組みを現場レベルで進めるためには、経営層の高い人権意識が重要であり、経営層は人権方針や関連する施策が形ばかりのものにならないよう人権尊重への取組みに関するコミットメントを明確に示すとともに、各取組みに主体的かつ継続的に関与することが求められます」などと指摘している。

3名の会議体で協議し決議を行っている。

6. こうした本件対応について、当委員会では、以下のような意見が顕出された。

- 本事案を覚知した関係者における反応の良さに加え、その後の調査・判断体制の速やかな構築、対応する関係部局の的確な選定、必要な情報の共有の方針と秘密保持・情報漏洩対策のための適切な共有範囲の限定、早期に事案の本質・特質を把握・理解した上、関係者の人権を尊重しつつコンプライアンス違反該当者を放送から除外するという的確な基本方針の早期策定までの初動対応は非常に適切であったと評価できる。
- 様々な流動的要素を洗い出して着地点に向けた手順を検討する際、柔軟な対応をすべく、様々なシナリオを検討して備えをしていたことは危機管理としても大切である。
- 調査能力の高い外部の弁護士へ早期に相談し、関係者聴取を速やかに行い、関係者らの心情を十分理解して人権を尊重したヒアリングを重ねたこと、できる限り現状及び顛末を関係者らに共有・説明し不安・負担の解消に努めたこと、それらの内容を含め、外部弁護士ら調査チームの意見等が随時上層部に報告され、対処方針に反映されていたことは評価に値する。
- 上層部において、他の業務中であっても現場等からの速やかな報告を受けて協議することを基本方針とし、事案の本質・特質を踏まえた対処方針を策定した上、現場及び調査チームとの適時・適切なコミュニケーションにより情報格差・認識ギャップの解消を図り、上層部と現場・調査チームが一体となって本件事案に対処したことが適切な判断・対応に繋がったものと思われる。
- 番組降板等に向けた最終判断の場面において、日本テレビからの情報漏れとは異にする情報に基づく取材の動きを速やかに察知する一方、臨時取締役会を緊急召集し、外部弁護士の認定・評価も踏まえながら協議し、経営陣としての意思決定を行ったことについて、判断の透明性・公正性



が担保されており、ガイドライン<sup>10</sup>に沿った組織運営が行われているものと評価することができる。同ガイドラインは、2015年に東京証券取引所が定めた「コーポレートガバナンス・コード」の各原則を踏まえて策定されたものであり、コーポレートガバナンスとは、「会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み」を意味するところ、本件対応に関して言えば、日本テレビにおいては、それが有効に機能していたと評することができる。

➤本件事案の覚知から公表に至るまで約3週間という調査・検討・判断期間について、拙速ではないかとの指摘もあり得るところであるが、コンプライアンス違反の対象者が極めて著名で人気の高いタレントであり、長年続いている看板番組であるにもかかわらず、出演しない（出演シーンがカットされている）という異変が続けば、制作現場のみならず、スポンサー含めた関係先や多くの視聴者が訝しがり、週刊誌等のメディアが詮索に動き出すおそれがあり、そのことにより、関係者らが不安を覚え、あるいは、直接取材を受けたり本件事案が特定されたりするなど、かえって関係者らのプライバシーが侵害されるリスクが高まることから、早期に決着を図ることが求められる事案であったこと、現に対象者に降板を通告し、関係先に通知するなどした後、さして時を置かずして、メ

---

<sup>10</sup> 第1条（基本理念）

3. 経営環境の変化に対応した迅速な意思決定と業務執行を実現し、経営の透明性と健全性を確保すべく、コーポレートガバナンスの充実を目指す。

第7条（協働のための行動原則）

2. 当社グループは、企業価値を財務価値のみならず、社会的な価値の総和ととらえており、取締役会・経営陣は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーの権利・立場を尊重して、健全な企業文化・風土の醸成に向けて、リーダーシップを発揮するよう努める。

第2条（当社の機関構成）

2. 取締役会の構成においては、社外からの経営監視機能を強化し、経営の健全性及び意思決定プロセスの透明性を高めるため、豊富な経験と幅広い見識を持つ、独立性の高い複数の社外取締役を配置する。

ディアから関係先に取材が入り、公表前に降板が報じられるなどしたことから分かります。不確実な情報が流れる前に対処する必要性が高い事案であったことなどに鑑みれば、決して拙速と言うことはできず、むしろ、速やかな調査に基づき、上層部が本事案の本質と特性を的確に把握して、現場等の意見を聴取しながら、迅速な検討・判断をしたことによって、適切な早期決着に至ったと評価するのが相当である。

7. 他方、本件対応を踏まえ、今後の課題等として、以下のような指摘がなされた。

- 経営幹部等が入れ替わっても様々な事案・事象に迅速かつ適切に対処することができるよう、いかにして確固たる体制・システムを構築し、各部署に引き継いでいくかが課題として挙げられる。
- 他局事例もあって、現場・経営陣ともに緊張感を持って対処できたことが適切な対応を行うことができた大きな要因となっているものと思われるが、同様の事態・事象が起きたときに同じように対処できるかは別問題であり、成功要因・検討経過等を整理整頓して今後に生かすことが必要である。
- コンプライアンス違反（業務上の不正・不祥事、放送現場等における人権侵害など）の未然防止と初動を含めた対応の確実性を期すため、「プリンスプル」のような指針を策定することも一つの方策として考えられる。

## 第5 説明責任と人権擁護の均衡について

1. 現代において、企業は社会を構成する一員であり、企業の活動が市民生活等に様々な影響を及ぼすことから、近時、企業は、その社会的責任（CSR）を強く意識することが求められており、その一部とも言える説明責任は、企業が果たすべき重要な責務として、コーポレートガバナンス・コードにも盛り込まれている。説明責任を的確に果たすことは、企業における判断・意思決定過程の透明性を確保し、経営判断に対する信頼性を高め、企業の持続的な成長と企業価値の向上を図るためにも重要であり、不祥事

対応においては、自浄作用・自主自律の現れでもある<sup>11</sup>。そのため、日本テレビにおいても、ガイドラインにおいて、透明性の確保などを謳っている。

他方、いくら透明性や信頼性を確保するためであっても、企業が保有する情報・把握している事実をすべて開示すればよいというものではなく、そこには自ずと制約がある。とりわけ、社会全体における人権意識の高まりを受けて、個人情報やプライバシーの保護が一層強く要請されている今日にあっては、より慎重な情報及び事実の開示が求められると言うべきである。

この説明責任と人権擁護は、いずれも企業が果たすべき重要な責務でありながら、いわば二律背反の関係にあり、どのようにしてバランスを取るかは極めて難しい問題である。

## 2. この点、まずは、人権・個人情報の保護等を巡る最近の動向についておさえておくこととする。

インターネット及びスマートフォン等の急速な普及は、個人がSNS等において様々な発信を行うことを可能とした一方で、不確実あるいは虚偽の情報の拡散・流布や、いわれなき誹謗中傷による特定の個人に対する攻撃を生むこととなった。特にSNSにおいては、不特定多数の者による個人情報の拡散・特定・誹謗中傷・人格否定等が深刻化し、追い込まれた被害者が自殺する事態も発生した。

こうした状況を受けて、政府は、「インターネット上の誹謗中傷への対応に関する政策パッケージ」（令和2年）を策定したのを皮切りに対策に着手した。SNSの書き込み等により発生した誹謗中傷被害に対し、迅速かつ実効的な救済を図るため、令和3年と令和6年の2度にわたり、発信者情報開示の制度的見直しや影響力の大きいプラットフォーム事業者等に権

---

<sup>11</sup> 日本取引所グループが策定した「上場会社における不祥事対応のプリンシプル」にも迅速かつ的確な情報の開示が盛り込まれている。

「迅速かつ的確な情報開示：不祥事に関する情報開示は、その必要に即し、把握の段階から再発防止策実施の段階に至るまで迅速かつ的確に行う。この際、経緯や事案の内容、会社の見解等を丁寧に説明するなど、透明性の確保に努める」

利侵害等への対処を義務づける所要の法制度を整備する情報流通プラットフォーム対処法（旧プロバイダ責任制限法）の改正が行われた。

また、これと並行して、個人情報の有用性に配慮しながら、個人の権利や利益を守ることを目的とした個人情報保護法の見直しも行われている。例えば、令和2年には、個人の権利利益を害するおそれ大きい個人情報・データの漏えい等が発生した場合、事業者に対して個人情報保護委員会への報告と本人への通知が義務化されたほか、目的外利用等だけでなく、個人の権利又は正当な利益が害されるおそれがある場合にも個人情報・データの利用停止や消去等を請求することができるものとされた。

さらには、平成18年に施行された公益通報者保護法について、令和4年に、企業等における体制整備の義務化や保護対象の拡大など、制度の実効性の確保・向上などを目的とした改正が行われ、令和7年には、事業者に対し、体制整備の徹底等を求め、事業者が正当な理由なく公益通報者を特定することを目的とする行為に及ぶことを禁止したほか、公益通報を理由とする不利益な取扱いの禁止を罰則付きで定めるなど、通報者保護に向けた改正が行われるなどしている。

このほか、実体法（刑法）の分野では、SNS等における苛烈な誹謗中傷事案の発生や他人の名誉を棄損する行為について厳正に対処すべきとの国民の声の高まりを受けて、令和4年、侮辱罪の法定刑を引き上げる改正が行われている。

### 3. 続いて、近年におけるプライバシー保護の考え方等について触れておくこととする。

プライバシーの権利は、憲法13条に基づいて保障される社会生活上重要な人権の一つとして判例・学説によって認められている。かつて、プライバシーの権利は、「一人にしておいてもらう権利」などと消極的な側面から捉えられていた。判例は、この権利を「私生活をみだりに公開されない法的保障ないし権利」と説明してきた<sup>12</sup>。近時は、高度情報化社会の進展

---

<sup>12</sup> 昭和39年9月28日東京地裁判決（「宴のあと」事件）。例えば、最高裁は、近時、対象

に伴い、「自己に関する情報をコントロールする権利」として積極的な側面が重視されるようになってきており、「自己情報コントロールを通じて私生活の平穏に対する抽象的な危険（不安感・危惧感）からも保護するための権利ないし法的利益」として捉えるべきであるという見解も有力に唱えられるようになっている<sup>13</sup>。

そして、最近の最高裁判例を見ても、インターネット上の検索結果を巡って、プライバシーに属する事実を公表されない法的権利がURL等を検索結果として提供する理由に優越することが明らかな場合には削除が認められるとした判決<sup>14</sup>や、ツイッターでの投稿を巡り、プライバシーに属する事実を公表されない法的権利が一般の閲覧に供し続ける理由に優越するとして削除が認められた判決があり、同判決においては、自己に関する情報の対外的流出をコントロールできることがプライバシー保護の中核であるとの補足意見が述べられていること<sup>15</sup>などに鑑みれば、プライバシー権は現代社会において個人の尊厳を守るための重要な基本的権利として広く認知されているものと言える<sup>16</sup>。

---

となる情報は異なるが、「他人にみだりに知られたくない個人のプライバシーに属する情報である」（平成15年3月14日第二小法廷判決）、「本人が、自己が欲しない他者にはみだりにこれを開示されたくないと考えることは自然なことであり、そのことへの期待は保護されるべきものである」（平成15年9月12日第二小法廷判決）、「何人も、個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由を有する」（平成20年3月6日第一小法廷判決）等の表現を用いており、これらはいずれもプライバシーの権利を認めていると解されている。

<sup>13</sup>前田陽一「判例評釈（民事責任）」判例タイムズ1144号（2004年）89頁以下、芦部信喜（高橋和之補訂）『憲法〔第8版〕』著（岩波書店、2023年）127頁、渋谷秀樹・赤坂正浩『憲法1人権〔第9版〕』（有斐閣、2025年）306頁以下、佐藤幸治『日本国憲法論〔第2版〕』（成文堂、2020年）、安西文雄・巻美矢紀・穴戸常寿『憲法学読本〔第4版〕』（有斐閣、2024年）

<sup>14</sup>平成29年1月31日最高裁第三小法廷判決。なお、同判決が比較衡量の判断枠組みにおいて示した「明らか」という要件を巡っては様々な解釈がなされており、令和4年6月24日最高裁判決では、同要件が示されていない。

<sup>15</sup>令和4年6月24日最高裁第二小法廷判決・草野耕一裁判官の補足意見。

<sup>16</sup>「プライバシーに属する私生活上の情報には、個人の氏名といった一定の社会生活の範

4. 併せて、今日のいわゆるネット社会の傾向・特性についても触れておくこととする。

近時、SNSや動画配信・投稿サイトの急速な普及拡大に伴い、あらゆる主体が情報の発信者となり、瞬く間に様々な情報が発信・拡散され、さらに別の情報が付加されることによって、膨大な量の情報が流通しており、誰もがそれらを容易に入手できるようになっている。こうした状況の中、インターネット上では、発信者不明・真偽不明の情報が大量に溢れ、被害者等に対するいわれなき誹謗中傷が生じているほか、社会的関心の高い事象が発生すると、関係者らを特定し、立場にかかわらず批判・攻撃の対象とする動きが生じ、それによって深刻な人権侵害が惹き起こされるなど、様々な問題が生じるに至っている<sup>17</sup>。

実際、総務省が運営を委託する違法・有害情報相談センターで受理している相談件数は、2年連続して6千件を超えるなど<sup>18</sup>、高水準で推移しており、2024年に実施されたSNSユーザーを対象としたアンケート調査によると、6割の利用者が他人を傷つけるような投稿に接したことがあると回答している<sup>19</sup>。

その背景として、プラットフォーム事業者のアルゴリズム機能などによりユーザーが自分の興味のある情報にだけしか触れなくなる「フィルターバブル」と呼ばれる状態や、SNS等で自分が発信した意見に似た意見が返ってきて、特定の意見や思想が増幅していく「エコーチェンバー」と呼

---

囲では周知されることが求められる情報から、住居の間取り、家族構成といった秘密性は弱い公表する理由もない情報、個人の経歴、特徴にかかわる秘密に関する情報、個人の名誉、信用にかかわるものまで広範多岐に及ぶ。また、侵害の態様は、私的情報の不特定多数の者への公表に限られず、特定集団あるいは特定人への開示もプライバシーの侵害を構成することがあり、さらに、私生活に介入する行為自体もプライバシー侵害を構成する」ことに留意が必要である（杉原則彦「時の判例」ジュリスト 1258号 169頁以下）。

<sup>17</sup> 令和5年版情報通信白書（総務省）30頁以下ほか

<sup>18</sup> 令和6年度インターネット上の違法・有害情報対応相談業務等の請負報告書（概要版）（総務省情報流通行政局情報流通振興課情報流通適正化推進室ほか）

<sup>19</sup> 令和7年版情報通信白書（総務省）40頁以下

ばれる状態により、集団分極化や意見・思想の偏りが発生していることが挙げられるとの指摘がある。

加えて、近年の研究によれば、インターネット上で意見が対立するユーザーが、それぞれ自分たちを被害者、相手側を加害者と決めつけ、互いに憎悪し、激しく攻撃しあう分断状況が生まれているという。そうした“怒り”は、相手の背後には大きな力をもつ組織がいるとの陰謀論によって正当化されることもあり、SNS上での動きをより活性化させている。その結果、真偽の定かでない情報の拡散や、気に入らない人物への苛烈な中傷や炎上に繋がっているとされる<sup>20</sup>。

5. 以上のような個人情報及びプライバシー保護等を巡る最近の動向や、今日におけるネット社会の特性等<sup>21</sup>に照らすと、前述のとおり、人権尊重が重要な経営理念の一つとなっている企業としては、事業の遂行はじめ様々な局面において、関係者の個人情報や名誉・プライバシーの保護に十分配慮しなければならず、そうした環境を整備しなければ安全配慮義務違反等に問われ、また、不用意に関係者の個人情報を開示し、あるいは、名誉・プライバシーを侵害した場合には、不法行為責任を負うことになるだけでなく、会社内外からの信頼・信用を失うことにもなりかねないということ強く意識しなければならない。

したがって、説明責任を果たすため、様々な事案・事象について対外説明を行う際にも、関係者の名誉・プライバシーの保護に十分配慮する必要がある<sup>22</sup>。

但し、当委員会としては、いついかなる場合も名誉・プライバシーの保

---

<sup>20</sup>津田正太郎『ネットはなぜいつも揉めているのか』（ちくまプリマー新書、2024年）97頁以下ほか

<sup>21</sup>「高度情報化社会では、様々な情報へのアクセスが容易になったことによって、一度漏洩した私的情報は直ちに他者からのアクセスにもさらされることになる。そこで、ある情報漏洩が直ちに私生活の平穏を具体的に害するものでないとしても、情報の漏洩は意に反する他者への公開の危険（私生活の平穏を侵害する抽象的危険）を包含することになる」との指摘に留意する必要がある（杉原・前掲注（16）170頁）

<sup>22</sup>民事訴訟の代理人弁護士らが行った記者会見における発言が名誉棄損に該当するとされた裁判例もある（令和5年11月13日東京高裁判決ほか）。

護を理由として、事案・事象の詳細を控えることを是とするものではない。

前述したとおり、企業において的確に説明責任を果たすことは重要であり、特に、会社の意思決定に対する透明性・公正性の確保は会社の信頼を維持する上で必要不可欠である。また、詳細を控えれば控えるほど、一部の役員あるいは経営陣の保身のために、事実を隠蔽し、あるいは、矮小化したのではないかとの疑念が生じることとなる。

6. そこで、いかにして説明責任と人権擁護のバランスを取るかが問題となるが、冒頭指摘したとおり、これは非常に難しい問題であり、やはり事案・事象の内容に鑑みて、都度、企業において慎重に協議し判断するほかない。

その際考慮すべきは、事案・事象の具体的な内容（性質・態様・程度・範囲・期間・被害の有無・重大性等）、関係者らの存否、関係者がいる場合はその意向・態度・置かれた環境、関係者らのプライバシーの内容及び保護の重要性、関係者らが推知・特定される可能性及び要素、推知・特定によって生じる事態の軽重（損害・負担の深刻度）、当該事案・事象の社会的影響、情報・事実開示の意義及び目的、当該事案等発生しないし情報・事実開示時の社会的状況、周辺・関係機関の動向、後日の公表可能性など、多岐にわたる（なお、ここにいう「関係者」には違法・違反の行為者も含んでいる）。これらについて、情報管理に留意しつつ、状況に応じて外部の弁護士・有識者等の意見も聴取し、社内にて、複数の経営幹部・部署を交えて、様々な角度から協議・検討を重ねることが重要である。

そして、自己保身等様々な理由による隠蔽・矮小化の疑念を払しょくするためには、経営陣・関係者における判断・意思決定のプロセスを記録に残し、時宜に応じて、常勤監査役あるいは社外取締役・監査役に対する報告・協議を行い、最終判断に至った過程の透明性・公正性を確保するとともに、重大事案については、委員会を設置するかどうかはさておき、外部の有識者による事後検証を実施することが有益である。

7. 以上を前提として、本件対応、とりわけ、プライバシー保護を理由として本事案の詳細だけでなく、コンプライアンス違反の種別に対する言及も避けた対外説明の適否について検討するに、本事案の内容を踏まえ、上記



に掲げた様々な要素等を考慮した場合、コンプライアンス違反ということ以上に具体的な説明を行うことは難しく、本件に関する説明としてはやむを得ないものと思われる。

これに対して、隠蔽・矮小化ではないかとの指摘のほか、判断が恣意的ではないか、降板の理由が不明であり基準を示すべきではないか等の批判が向けられるところである。

この点、降板の判断に至るプロセスについては、前述したとおり、透明性・公正性は確保されており、隠蔽・矮小化・恣意的との批判は当たらないものとする。また、基準に関しては、事案等に応じた判断とならざるを得ないので、明確に示すことは難しいものの、単にコンプライアンス違反というにとどまらず、社会常識と番組の趣向等に照らして、社会の公共財ともいえる放送に出演することがおよそ適切ではない場合という一定の指針を示すことは検討してよいのではないと思われる。

また、報道機関として国民の知る権利に応える必要がある、日頃の報道では関係者を実名で報じることもあるのだから本件で何ら言及しないのはダブルスタンダードではないか、といった指摘もなされている。

確かに、日本テレビは、放送局であり、報道機関である以上、常に国民の知る権利を意識する必要がある、そのことは、日本テレビ取材・放送規範<sup>23</sup>にも謳われているところである。

しかしながら、本件に関しては、取材・報道ではなく、企業の事業活動に伴って発生した不祥事案に対する説明・対応が求められているものであって、取材・報道活動を行う放送事業者としての「国民の知る権利に奉仕する説明責任」とはやや次元が異なると言わざるを得ず、あくまでも説明責任の果たし方という観点から適否が判断されるべきものである<sup>24</sup>。

---

<sup>23</sup> 「日本テレビ取材・放送規範」 <https://www.ntv.co.jp/info/shinsa/kihan.html>

<sup>24</sup> 知る権利が本来的意味ではなく、個人情報やプライバシーを把握・詮索するための口実として使われていないか留意する必要がある。行政機関等を対象とする情報公開制度において、個人情報は不開示事由とされているほか、日本放送協会の情報公開基準では、「開示することにより、NHKの活動に支障を及ぼすおそれのあるものや、個人のプライバシー

もとより、取材・報道についても「人権の尊重」は「国民の知る権利への奉仕」と並ぶ重要な責務として掲げられており<sup>25</sup>、憲法上保障されている表現の自由・報道の自由も名誉権やプライバシー権による制約を受けることは論を俟たない。

現に、事件・事故に関する取材・報道の在り方等を見ても、従前から人権等への配慮はなされてきたところであるが、近時は、より一層当事者・関係者の意思・意向やプライバシー等に対する配慮が強くなってきているものと言え、氏名等が非公表であるにもかかわらず個人が特定される（あるいはその動きが顕著になる）などして、関係者に多大な負担・不利益が生じるような取材・報道は厳に控えられる傾向にある。

そうした意味では、報道機関としてであっても企業としてであっても、配慮・遵守すべき事項や対応の在り方に差異はないところであるが、今後、事案・取扱いの公平性等の観点から、ダブルスタンダードとの誹りを受けることがないように留意することは必要である。

さらに、抽象的な説明に終始したことで、要らぬ憶測やデマを招来し、かえって関係者らの名誉・プライバシーを侵害することになるのではないかとの指摘も見られたところである。

しかしながら、種別も含めて、事案の内容あるいは当事者らを推知することに繋がり得る事実・情報を開示すればするほど、探索の範囲は狭まり、特定のリスクは高まるところであり、既述したとおり、今日におけるプライバシーは、私生活の平穩に対する抽象的な危険からも保護するための権利ないし法的利益と解される以上、企業としては、その危険を招来し得る情報開示（事実の摘示）は避けなければならない<sup>26</sup>。そして、本件につい

---

一を侵害するおそれのあるものなどは、求めがあっても開示しないこととする」旨規定されている。

<sup>25</sup> 取材・放送規範「人権の尊重：取材・放送は、人権を尊重し、不当に名誉を傷つけたり、不当にプライバシーを侵害してはならない」

<sup>26</sup> 情報公開法第8条（存否応答拒否）は、開示請求にかかる行政文書の存否自体を明らかにすることによって、不開示情報の規定により保護しようとしている利益（例えば、個人

ては、種別等を開示することでもその危険を招来するおそれがあるものと言わざるを得ない。

なお、放送事業は公共性を有するものであり、放送法に規定されているように放送局には自主自律が求められているところ、上記のとおり、本件対応は、番組の放送や取材・報道ではないことから、直接的にこれらの理念が問題となるような場面ではないが、本件対応における判断の根底には、放送の公共性や放送局としての自主自律に対する意識があったことが見て取れるところである。

8. 最後に改めて敷衍すると、企業に対する信頼の確保等のためには、まずもって説明責任を果たすことが大切であり、対応上の原則である。しかしながら、時代の趨勢や事案・事象に応じて、説明責任の果たし方は変わり得るものであり、とりわけ、関係者らの人権擁護は何よりも重要視しなければならない。

企業としては、双方のバランスを取ることに腐心し、段階的に情報開示の範囲や在り方を検討すべきであり、安易にプライバシーの保護や人権擁護を口実にして説明責任を蔑ろにすることは、かえって企業に対する信頼を損ね、持続的な成長等を阻害することになるということを十分意識しておく必要がある。

## 第6 社長会見に対する検証・評価

1. 本件対応において、焦点が当たったことの一つは、まず、社長自らが会見を行ったことである。長寿番組におけるタレントの降板とはいえ、社長

---

のプライバシー)が損なわれる場合があることから、存否自体を明確にしないで開示請求を拒否することができる旨規定している。また、少年法第61条(推知報道の禁止)は、家庭裁判所の審判や刑事裁判の対象となった少年について、氏名・年齢等により当該事件の本人であることを推知できるような記事等の掲載を禁止するところ、その趣旨は、少年の名誉・プライバシーを保護し、少年の社会復帰に支障が生じるのを防止することにある。さらに、刑事訴訟法第201条の2、271条の2等は、被害者やその親族に危害が加えられるのを防止するため、被害者の個人特定事項(氏名・住所等)を秘匿する措置が定められている。これらの規定の趣旨・考え方も対応上の参考になるものと思われる。

自らが会見まで行って発表したことに対して、様々な評価・意見が聞かれるところである。

この点、日本テレビとしては、一番組におけるタレントの降板という意味では、まみられる事態ではあるが、やはり30年も存続し、視聴者から高い支持を得てきた番組であり、かつ、国民的人気を博し、番組の存続に多大な貢献をしたメインタレントが降板することは、ある種前例のない事態であることから、不十分との誹りを受けることが想定されるとはいえ、単なるリリースではなく、また、担当局長・役員ではなく、社長自らが会見にて口頭で説明することとしたものである。

社長が会見することが事前に報道されたこともあって、事案の詳細に対する期待値が高まり、それがゆえに批判を招いたものと思われるが、前述した会社における意思決定プロセスや説明責任の重要性等に鑑みると、会社を代表する社長が説明し、質疑を受けるという姿勢を示すことを経営陣において決断したことは評価に値するし、本事案に対する日本テレビとしての受止め方を社長による会見という形で示したものと思われる。

なお、会見形式についていえば、今回、着座ではなく、「ぶら下がり」としたことについては、評価が難しいところであり、告知を受けて取材する側からすれば、落ち着いた環境が確保されていない中で行う「ぶら下がり」形式は好ましくないと捉えるのも当然であるし、説明責任の果たし方として如何なものかという批判についても理解することができる。

しかし、昨今の会見事例を見るに、かなりの長時間に及び、質疑応答が堂々巡りとなり、何ら新たな情報・事実が提供されない事態が続く場合や、取材する側の言動等が批判的に取り上げられ、会見そのものに対して懐疑的な見方がされる場合があるなど、会見を取り巻く情勢が変化しつつあることなどに鑑みれば、「ぶら下がり」形式を選択肢の一つと考えることはやむを得ないところと思われる。

2. 次に、国分氏が所属する会社あるいはエージェント会社ではなく、番組を放送する日本テレビが最初に公表し会見したことに対しても様々な意見が見られる。

この点、当事者である国分氏自ら、あるいは、所属会社・エージェント

会社がまず公表し、その内容を受けて放送局がコメント等を発表するという順序も考えられるところであるが、日本テレビとしては、本事案を覚知したのが日本テレビであり、その後調査等を経て降板を判断したのが日本テレビである以上、その過程も含めて最初に公表することが放送局の責務であり、自主自律、そして、ガバナンスの現れであると考えたものであり、その判断は首肯できる。

とりわけ、本事案については、情報の管理、関係者らの名誉・プライバシーへの配慮が強く求められたことから、すべての事情を掌握している日本テレビが先んじて公表することが最適であったものと言える。

3. 言うまでもなく、これらの対応は、あくまでも本事案の特殊性・特異性に鑑みて了とされるものであって、これがスタンダードではなく、今後もこれに倣うべきであるということではない。

何ゆえに説明責任が求められているのかということに立ち返り、隠蔽・矮小化との指摘・疑念を呈されることがないように、事案・事象に応じた適切な情報開示を心掛ける必要がある。

## 第7 本件対応についての総括的評価

総じて、社長会見を含めた本件対応については、速やかで適切な体制に基づく調査、調査チーム・現場と上層部との随時の対話を踏まえての適切な意思決定、そして、説明責任の履行と関係者の人権尊重という難しい二律背反問題への適切な対処、関係者特定情報はもとより関係者推知情報も秘匿するという的確な対応、関係者の人権を保護するための記者会見における一貫した対応など、評価できる点が複数挙げられる。

コンプライアンス違反の当事者が人気の高い著名人であり、降板のインパクトが大きく、様々なハレーションも予想され、その番組からの降板が放送事業者としての日本テレビにとっても損失となる可能性がある一方、「公共の電波」による放送でのコンプライアンス違反者の出演を継続するわけにはいかず、早期の決着を図る必要があったため、非常に難易度の高い案件であったことからすれば、今回の対応は事案に即した適切なものであったと評価されてしかるべきである。

## 第8 最終とりまとめに向けて（今後の検討課題）

現時点でとりまとめている内容は、以上のとおりであるが、今後は、本事案のみならず、類似事案を含め、様々な不祥事案等を防止するための方策や放送局における文化・風土・意識の改革等について検討・検証し、不祥事案を認知した際に適宜適切な対応ができるよう、ガバナンス体制の整備や組織マネジメントの強化等に関して議論を重ねることとしたい。

以 上

## 添付資料

1. 検討・検証にあたり参照した主な裁判例
2. コーポレートガバナンス・ガイドライン
3. コンプライアンス憲章
4. 人権方針

## 別添資料 1

### 検討・検証において参照した主な裁判例

#### 1. 最高裁昭和50年2月25日判決（民集29巻2号143頁）

- ・陸上自衛隊に勤務するAが工場において車両を整備中、後進した大型自動車に轢かれて死亡した事案を巡り、遺族が国に対して、安全配慮義務違反を理由として損害賠償を求めた事案。
- ・裁判所は、「安全配慮義務は、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間において、当該法律関係の付随義務として当事者の一方又は双方が相手方に対して信義則上負う義務として一般的に認められるものである」、「国は、公務員の生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っているものと解すべきである」などと判示し、遺族の請求を棄却した原判決を破棄した。

#### 2. 最高裁昭和59年4月10日判決（民集38巻6号557頁）

- ・宿直勤務中の従業員が窃盗目的で侵入した元従業員に殺害された事案を巡り、遺族が会社に対して、安全配慮義務違反を理由として損害賠償を求めた事案。
- ・裁判所は、「使用者は、雇用契約に基づき労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮する義務（安全配慮義務）を負っている」と判示し、会社（使用者）における予防措置が不十分であったことなどを理由に安全配慮義務違反を認めた。

#### 3. 最高裁平成3年4月11日判決（判時1391号3頁）

- ・元請会社の造船所で就労していた下請会社の従業員らが、聴力障害にり患した原因は造船所における騒音であるとして、元請会社の安全配慮義務違反等を理由として、損害賠償を求めた事案。
- ・裁判所は、下請会社の従業員らの稼働状況（指揮監督関係）などに照らし、「元請会社は、下請会社の労働者との間に特別な社会的接触の関係に入ったもので、信義則上、労働者に対し安全配慮義務を負う」として、損害賠償の一部を認めた。



#### 4. 最高裁平成12年3月24日判決（民集54巻3号1155頁）

- ・ 広告代理店で勤務する労働者がうつ病に罹患して自殺した事案を巡り、うつ病の原因が長時間労働等によるものであるとして遺族が会社に対して損害賠償を求めた事案。
- ・ 裁判所は、「使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負う」と判示し、使用者の健康配慮義務を認めた。

#### 5. 東京地裁令和4年5月25日判決（労判1272号81頁）

- ・ 会社と業務委託契約を締結したフリーランス（個人）に対して、契約締結前も含め、会社代表者によるハラスメント行為（セクハラ・パワハラ）が認定された事案。
- ・ 業務委託契約によるフリーランスについて、会社とフリーランスとの間には実質的な指揮監督関係があると認定し、会社は、当該フリーランスの生命・身体等の安全を確保しつつ労務を提供することができるよう必要な配慮をすべき信義則上の義務を負っているとした。
- ・ 安全配慮義務は、判例上、「特別な社会的接触の関係に入った当事者間において信義則上負う義務」とされており、私人間の雇用契約や請負・委任等の労務供給契約が存在する場合だけでなく、直接の契約はないものの事実上の指揮監督関係が存在する場合などにも認められている。

#### 6. 東京地裁昭和39年9月28日判決（判時385号12頁）

- ・ 東京都知事選挙の立候補者をモデルとした小説の内容が当該個人のプライバシーを侵害するかどうか争われた事案。
- ・ 裁判所は、プライバシー権について、「私生活をみだりに公開されない法的保障ないし権利」と定義し、言論・表現の自由は他の法益（名誉・プライバシー等）を害さない限りで保障されているにすぎず、公共の秩序・利益に直接関係のある場合や対象者が社会的に著名な存在である場合であっても、一定

の合理的な範囲内で私生活にかかる報道・論評が許されるにすぎないと判断した。

#### 7. 最高裁平成14年9月24日判決（判時1802号60頁）

- ・小説の登場人物のモデルとされた女性Xが、その経歴、身体的特徴、家族関係等を記述されたことにつき、作家等に対して、名誉を毀損し、プライバシー及び名誉感情を害するものであるとして、慰謝料の支払い及び出版の差止め等を求めた事案。
- ・裁判所は、「Xは、大学院生にすぎず公的立場にある者ではなく、また、本件小説において問題とされている表現内容は、公共の利害に関する事項でもない。さらに、本件小説の出版等がされれば、Xの精神的苦痛が倍加され、Xが平穏な日常生活や社会生活を送ることが困難となるおそれがある。そして、本件小説を読む者が新たに加わるごとに、Xの精神的苦痛が増加し、Xの平穏な日常生活が害される可能性も増大するもので、出版等による公表を差し止める必要性は極めて大きい」として、請求を認容した。

#### 8. 最高裁平成15年3月14日判決（判時1825号63頁）

- ・犯行時に少年であったXの犯行態様、経歴等を記載した記事を実名類似の仮名を用いて週刊誌に掲載したことにつき、名誉又はプライバシーの侵害による損害賠償請求が認められるかどうかが問題となった事案。
- ・裁判所は、「本件記事に記載された犯人情報及び履歴情報は、いずれもXの名誉を毀損する情報であり、また、他人にみだりに知られたくないXのプライバシーに属する情報である」とした上、Xと面識のある者など一定の読者は「本件記事がXに関する記事であると推知することが可能である」などとして、本件記事の掲載行為は、Xの名誉を毀損し、プライバシーを侵害するものであるとした。

#### 9. 最高裁平成15年9月12日判決（判時1837号3頁）

- ・大学がその主催する講演会に参加を申し込んだ学生の氏名・住所・電話番号等の情報を警察に提供した行為は、プライバシーの侵害にあたり、不法行為を構成するとされた事案。

- ・裁判所は、「本件個人情報、大学が個人識別等を行うための単純な情報であって、その限りにおいては、秘匿されるべき必要性が必ずしも高いものではない」としつつ、「このような個人情報についても、本人が、自己が欲しない他者にはみだりにこれを開示されたくないと考えることは自然なことであり、そのことへの期待は保護されるべきものであるから、本件個人情報は、学生らのプライバシーに係る情報として法的保護の対象となる」とした。

#### 10. 最高裁平成20年3月6日判決（判時2004号17頁）

- ・Y市に居住するXらが、住民基本台帳ネットワークシステムにより行政機関が個人情報を収集、管理又は利用することは、憲法13条により保障されたXらのプライバシー権その他の人格権を違法に侵害するものであるとして、住民基本台帳からXらの住民票コードを削除することなどを求めた事案。
- ・裁判所は、個人に関する情報をみだりに第三者に開示又は公表されない自由が憲法13条により保障されていることを認めた上で、住基ネットの運用によって「みだりに」個人に関する情報の開示又は公表が行われる具体的な危険があるとはいえないと判断し、Xらの削除要求等を排斥した。

#### 11. 最高裁平成29年1月31日判決（判時2328号10頁）

- ・かつて罰金処分を受けたXが、検索事業者に対し、自己のプライバシーに関する事実を含む記事等が掲載されたウェブサイトのURL並びに当該ウェブサイトの表題及び抜粋を検索結果から削除することを求めた事案。
- ・裁判所は、検索事業者が、ある者に関する条件による検索の求めに応じ、その者のプライバシーに属する事実を含む掲示等が掲載されたウェブサイトのURL等情報を検索結果の一部として提供する行為が違法となるか否かは、当該事実の性質及び内容、当該URL等情報が提供されることによってその者のプライバシーに属する事実が伝達される範囲とその者が被る具体的被害の程度、その者の社会的地位や影響力、上記記事等の目的や意義、上記記事等が掲載された時の社会的状況とその後の変化、上記記事等において当該事実を記載する必要性など、当該事実を公表されない法的利益と当該URL等情報を検索結果として提供する理由に関する諸事情を比較衡量して判断すべきもので、その結果、当該事実を公表されない法的利益が優越することが明

らかな場合には、検索事業者に対し、当該 URL 等を検索結果から削除することを求めることができる、とした。

#### 1 2. 最高裁令和 4 年 6 月 2 4 日判決（判タ 1 4 7 7 号 4 4 頁）

- ・過去罰金刑に処せられたことのある X が、ツイッターのウェブサイトに掲載された各ツイートにより、X のプライバシーに属する事実（逮捕事実）をみだりに公表されない利益等が侵害されていると主張して、ツイッター運営会社に対して、人格権等に基づき、各ツイートの削除を求めた事案。
- ・裁判所は、ツイッターが情報提供の場であることなどを指摘した上で、X が、プライバシー侵害を理由として、運営会社に対して、人格権に基づき、本件各ツイートの削除を求めることができるか否かは、本件事実の性質及び内容、本件各ツイートによって本件事実が伝達される範囲と X が被る具体的被害の程度、X の社会的地位や影響力、本件各ツイートの目的や意義、本件各ツイートがされた時の社会的状況とその後の変化など、X の本件事実を公表されない法的利益と本件各ツイートを一般の閲覧に供し続ける理由に関する諸事情を比較衡量して判断すべきであるとした。そして、罰金刑の言渡しの効力が失われていることなど諸事情を考慮し、本件各ツイートの削除を認めるのが相当と判断した。
- ・草野耕一裁判官は、補足意見の中で、「人が社会の中で有効に自己実現を図っていくためには自己に関する情報の対外的流出をコントロールし得ることが不可欠であり、この点こそがプライバシーが保護されるべき利益であることの中核的理由の一つと考えられる」と指摘した。

#### 1 3. 東京高裁令和元年 1 1 月 2 8 日判決（労働経済判例速報 2 4 0 0 号 3 頁）

- ・原告が被告会社に対し正社員たる労働契約上の地位の確認等を求めた訴訟において、裁判所は、被告会社が原告に付与した業務用メールアドレスに送信された原告宛のメールを閲読し、当該メールを送信した社外の第三者らに対し、原告が就業規則違反と情報漏洩のため自宅待機処分となった旨を記載したメールを送信した点について、「少なくとも上記事実は、一般的には他人に知られたくない情報であって、これを社外の者らに伝える必要性はなく、そ

の情報を伝えることは、原告のプライバシーを侵害する行為である」とし、被告会社の不法行為責任を認めた。

- ・他方、裁判所は、報道機関を対象とした記者会見において、原告が被告会社の対応及び代表取締役の発言等について述べた発言のうち、一定の発言については被告会社の社会的信用を低下させるものであるなどと認め、原告の不法行為責任を認めた。

#### 14. 東京高裁令和5年11月30日判決（判タ1531号118頁）

- ・学校法人における理事長代行者の解任決議を巡り、第三者委員会の調査により忠実義務違反を認定された理事及び代理人弁護士が記者会見を行い、第三者委員会の委員らに関する様々な発言を行ったことに関し、裁判所は、その一部について、委員らの社会的評価を低下させるものであるなどとして、理事に対して不法行為責任を認めた。

## 日本テレビホールディングス コーポレートガバナンス・ガイドライン

当社は、「コーポレートガバナンス・コード」の各原則を踏まえ、以下の基本方針を定める。

### 第1章 コーポレートガバナンス基本方針

#### 第1条（基本理念）

1. 当社グループは、「正確で速やかな報道、良質なコンテンツの提供と、多彩な文化の創造により、人々の生活を豊かなものにする」という経営理念のもと、経営ビジョンを「コンテンツの力で、“世界”を変える」と定めております。
2. このようなビジョンのもと、経営計画に基づき事業を推進することによって、長期的に安定した業績の向上を図り、社会への貢献度をより高め、ステークホルダーとの関係を重視することが、当社及び当社グループの企業価値を増すことになると認識する。
3. 経営環境の変化に対応した迅速な意思決定と業務執行を実現し、経営の透明性と健全性を確保すべく、コーポレートガバナンスの充実を目指す。

#### 第2条（当社の機関構成）

1. 当社は監査役会設置会社とし、取締役会による取締役の業務執行の監督、並びに監査役及び監査役会による取締役の業務執行の監査を基本とする経営管理組織を構築する。
2. 取締役会の構成においては、社外からの経営監視機能を強化し、経営の健全性及び意思決定プロセスの透明性を高めるため、豊富な経験と幅広い見識を持つ、独立性の高い複数の社外取締役を配置する。
3. 取締役の職務執行については、監査役の機能を有効に活用しながら、妥当性の監督を社外取締役が補完することによって、経営監視機能の強化を図る。

### 第2章 株主の権利・平等性の確保

#### 第3条（株主の権利）

1. 当社は、株主の権利を実質的に確保するため、法令に従って適切に対応する。
2. 株主・投資家には、公平かつ適時・適切に情報を開示することで、資本市場の信頼性を高めるよう努める。
3. 株主の権利に配慮し、株主がそれらの権利を適切に行使できるよう、環境を整備する。
4. 会社法で認められている少数株主権の行使については、「株式取扱規程」で行使方法を定め、円滑に行えるように努める。

#### 第4条（株主総会）

1. 株主総会は、株主により構成される最高の意思決定機関である。
2. 株主総会では、議決権を有する株主の意思を反映することで、会社の組織・業態や、取締役・監査役の選任、株主の利益（配当）等の事項等が決定され、株主との対話が行われる重要な場であるとの認識から、株主の視点に立った環境整備を行う。
3. 株主が議決権を行使するにあたり、適切な判断を行うことに資すると考えられる情報については、的確に提供する。
4. 株主総会以外の場においても、株主との対話を行うための体制を構築する。

### 第3章 政策保有株式に関する方針

#### 第5条（政策保有株式）

1. 当社グループは、個別の政策保有株式の保有の合理性については定期的に取り締役会において検証を行い、投資先との関係・取引状況・協業機会・シナジー効果及び市場の動向や投資先企業の業績を絶えずチェックし、保有意義の薄れてきた銘柄については、随時見直す。
2. 政策保有株式の議決権行使に当たっては、当該企業の企業価値向上に資するものであるか、また当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるかを勘案し、適切に議決権を行使する。

### 第4章 関連当事者間の取引

#### 第6条（関連当事者間取引）

1. 当社は、関連当事者間の取引については、該当取締役を特別利害関係人として当該決議の定足数から除外した上で、取締役会にて決議する。
2. 「会社法計算書類」及び「有価証券報告書」の「関連当事者との取引」を記載するために、取引の有無について確認するアンケート調査を実施し、取引を管理する体制を構築する。
3. 「取締役会規程」において、当社取締役との間で直接取引を行う場合その他の会社法に定める利益相反取引に該当する取引については、取締役会における承認を得なければならない旨を定める。
4. 上記に該当しない取引であっても、役員や主要株主との間で取引が発生する場合には、その取引の重要性や性質に応じ、原則として取締役会の承認を得ることとする。

## 第5章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

### 第7条（協働のための行動原則）

1. 当社グループは、社会的影響力が大きい報道機関としての高い公共性を有していることを自覚し、良質なコンテンツの制作に努めることで、視聴者及び広告主に対する責任を果たす。
2. 当社グループは、企業価値を財務価値のみならず、社会的な価値の総和ととらえており、取締役会・経営陣は、従業員、顧客、取引先、債権者、地域社会をはじめとする様々なステークホルダーの権利・立場を尊重して、健全な企業文化・風土の醸成に向けて、リーダーシップを発揮するよう努める。

### 第8条（行動憲章）

1. 当社グループは、当社が創業の精神として定めた「日本テレビ社訓・信条」を継承する。
2. 当社グループのすべての役員・執行役員・従業員が遵守すべき基本的な内部規範「日本テレビ コンプライアンス憲章」を定め、視聴者・国民への奉仕、取引先との健全・良好な関係の保持、安全・健康な職場環境の維持等を、行動憲章として規定する。
3. 持続可能な未来に貢献するために「サステナビリティポリシー」を定め、それに基づいて具体的な目標を策定し、グループをあげて積極的に取り組み、状況を適時・適切に開示する。

## 第6章 情報開示の充実と透明性の確保

### 第9条（情報開示の基本方針）

1. 当社は「IR情報開示方針」を定め、法令に基づく開示のみならず、それ以外の情報提供の開示にも主体的に取り組む。
2. 「IR情報開示方針」の具体的な内容は次のとおりとする。
  - 1) 株主・投資家向けに、公平かつ適時適切な情報を開示することで、IR活動に対する信頼性を高めると共に、当社の企業価値を適正に資本市場の評価に反映させる。
  - 2) 金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「上場有価証券の発行者の会社情報の適時開示等に関する規則」（適時開示規則）等、法令等に定められた情報に加え、当社の事業内容、及び経営方針や戦略に関する情報についても、積極的な情報開示を行う。
  - 3) 金融商品取引法及び東京証券取引所が定める適時開示規則に該当する情報は、東京証券取引所の提供する適時開示情報伝達システム（TDnet）に登録し開示する。又、上記以外の情報についても、当社が重要であると判断したものは、当サイトを活用することで、広く一般に情報提供できる環境を整備する。



3. ホームページ上に株主向けの情報を掲載し、適切な情報開示に努める。併せて英文ホームページも作成する。

## 第7章 当社の取締役会等の責務

### 第10条（取締役会の役割）

取締役会の主要な役割は、経営理念等の確立と、持続的な成長・中長期的な企業価値の向上を促すため、経営資源の配分を含めた戦略的な方向を定めることである。さらに、経営戦略や経営計画の策定・改定について建設的な議論を行い、重要な業務執行を決定する。

### 第11条（取締役会の決定に関する方針）

1. 取締役会は、十分な知識と経験をもった取締役が、財務報告とその内部統制に係わる監督責任を理解し、戦略的な方向付けを踏まえて、業務執行の決定を行う。
2. 当社と利害関係を有しない独立性の高い社外取締役、社外監査役を複数名選任し、取締役の職務執行について、監査役の機能を有効に活用しながら、妥当性の監督を社外取締役が補完することによって、経営監視機能の強化を図る。
3. 常勤取締役会を設置し、経営戦略やイベント、番組制作等に関して慎重に検討し、戦略的投資に関しても適宜検討する。重要な案件については、取締役会の決議にて決定する。
4. 当社は、法令又は定款の他、取締役会規程において取締役会にて決定することが定められている事項、並びにこれに準ずる事項（その重要性及び性質等に鑑みて、取締役会における決議事項とすることが適当であると認められる事項）を除いて、当社の業務執行に関する決定を、当社代表取締役をはじめとする当社の経営陣に委任する。

### 第12条（取締役会の内部統制と管理体制）

1. 経営陣幹部による適切なリスクテイクを支える環境を整備するため、内部統制システム及びリスク管理体制を構築する。
2. 取締役会は、当社グループに関するリスクを認識し、その回避及び顕在化した場合の対応に努める。
3. 経営戦略やイベント、番組制作他に関する支出等に関しては、常勤取締役会においてメリットとデメリットを検討する。戦略的投資に関しては「日本テレビホールディングス戦略的投資に関する規則」に則り検討する。

### 第13条（取締役の指名方針と手続き）

1. 取締役会のメンバーについては、当社グループの事業やその課題に精通する者が一定数必要であることに加え、取締役会の独立性・客観性を担保するためにも、取締役会メンバーの知識・経験・能力の多様性を確保することが重要である。

2. このような観点から、当社は、当社グループの事業やその課題に精通する者を一定数業務執行取締役候補者その他の経営陣幹部として指名する。また、多様な知見やバックグラウンドを持つ候補者を、社外取締役・社外監査役候補者として指名する。
3. 取締役会における実質的な協議・検討の機会を確保すると共に、意思決定の迅速性を重視する観点から、取締役・監査役の員数を定款に規定し、原則として取締役18名以内、監査役5名以内と定める。
4. 取締役会は、取締役・監査役候補者の選任については、原則として代表取締役の提案を受け、当該人物が取締役・監査役としてふさわしい見識と高度な専門性を有し、多様な知識・経験・能力を持つ優れた人物かを取締役会で審議の上、指名する。
5. 経営陣幹部の選任や解任については、会社の業績等の評価等を踏まえ、適正に実行する。

#### 第14条（独立社外取締役）

1. 独立社外取締役の独立性基準は、東京証券取引所の定める基準による。
2. 上記の基準に加え、独立社外取締役の選任にあたっては、当社グループの事業が多様な分野と接する機会の多いテレビ放送事業を中核とするため、当社取締役会において率直かつ建設的な助言、監督が可能な高い専門性と豊富な経験及び実績を有する者を複数選任することとする。

#### 第15条（役員の報酬）

1. 取締役の報酬は、取締役会で決議された「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」に従い、「取締役報酬規程」に則り、株主総会の決議による報酬額の範囲内で、各取締役の報酬額を毎年決定する。
2. 取締役の報酬は、1年ごとに業績や職務の評価等を考慮し、複数の独立社外取締役が出席する取締役会決議と複数の社外監査役からの助言のもとで、授權を受けた代表取締役が本方針に従って決定する。取締役会の審議の際には、複数の独立社外取締役の適切な関与と助言を得るものとする。
3. 常勤取締役の報酬は、「基本報酬部分」「業績連動部分」「個人評価部分」「株式報酬部分」の各金銭報酬で構成される。「基本報酬部分」は役職に応じて、「業績連動部分」はコーポレートガバナンス・コードを受けて業績向上へのインセンティブを高めるため総報酬に対して占める比率は3割を基本とし、「個人評価部分」は個人の職務の評価等に応じて定め、「株式報酬部分」は企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与える報酬として、役職に応じた譲渡制限付株式を交付するものとする。
4. 各監査役の報酬は、固定額の金銭報酬のみとし、株主総会の決議による報酬額の範囲内で、監査役の協議により決定する。

#### 第16条（後継者）

取締役会は、最高経営責任者等の後継者に求められる資質等について、十分に議論の上、ふさわしい後継者が選定されるよう監督する。

#### 第17条（取締役会スケジュールとサポート体制）

1. 当社は、事業年度の開始前に取締役会の年間開催スケジュールを取締役及び監査役へ通知する。又、審議項目数や開催頻度を適切に設定する。
2. 必要に応じて社外取締役・社外監査役に対して、常勤役員から議案の事前説明等を行い、自由闊達で建設的な議論・意見交換が可能となるよう、審議の活性化を図る。
3. 取締役会と監査役会の事務局に各社外役員の担当者を配置し、様々なサポート体制を整備する。

#### 第18条（監査役会）

1. 監査役及び監査役会は、会計監査人が株主に対する責務を果たすために、社会的信頼に応える良質な監査が十分な時間を用いて行えるよう、必要な体制を整備する。
2. 会計監査人から監査に関する報告を適時かつ随時に受領できるよう、定期的に意見及び情報の交換を行う等、会計監査人との連携を緊密に行う。
3. 監査役及び監査役会が、会計監査人から重大な事実がある旨の報告等を受けた場合は、その重要度に応じて、監査役会で審議のうえ監査役が調査を行い、取締役に対して助言又は勧告を行う等適切に対応する。
4. 監査役は、会計監査人の職務の遂行が適正に行われることを確保するため、会計監査人から通知を受け、会計監査人が会計監査を適正に行うために必要な品質管理の基準を遵守しているかどうか、会計監査人に対して適宜説明を求め、確認を行う。

#### 第19条（取締役会の実効性評価）

1. 各取締役に対して、取締役会事務局が取締役会の実効性について定期的に確認を行い、その評価を取締役会議長と共有の上、取締役会において報告する。
2. 実効性を確認するにあたっては、①当社の経営・財務・リスク管理に係る情報が適切に提供されているか、②業績を踏まえた意思決定が行われているか、③監督機能が働いているか、④当社取締役会における議案の内容やその数、個々の資料や説明は適切であるか、⑤最高経営責任者等の後継者に求められる資質等とは何か、等の点について確認する。

#### 第20条（取締役のトレーニング）

1. 当社は、社内出身の取締役・監査役については就任時に、上場会社の取締役・監査役として期待される役割・責務、関連法令およびインサイダー取引規制等、コンプライアンスに関する知識習得を目的とする研修を実施する。就任後は必要に応じて外部の専門家や有識者

- を招き、その時々テーマに即した取締役・監査役勉強会の場を設けるよう努める。
2. 新たに就任した社外取締役・社外監査役に対しては、当社グループの事業・財務・組織等を十分に説明し、その後も事業環境等に関する資料提供を適宜行う。

## 第8章 株主との対話

### 第21条（株主との対話）

1. 当社は、株主との建設的な対話を促進し、中長期的な企業価値の向上に向けた実効的なコーポレートガバナンスの実現を図る。
2. 株主との対話においては、以下のような施策を実施する。
  - 1) 株主との対話促進は、IR担当の役員を置いて対応するほか、必要に応じて他の役員とも協力する。
  - 2) 社内関連部署による横断的な委員会、ワーキンググループを設置し、適宜密接に連絡を取り、情報の共有や開示資料の作成等を行う。
  - 3) 個別面談以外の対話として、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会や事業説明会を開催する他、ホームページ上で四半期ごとの決算説明資料の掲載と、経営陣等による説明会開催時の動画配信を行う。個人投資家にも出席者と同様な情報を開示するほか、個人投資家向けの説明の機会も積極的に実施する。このほか株主情報として、株式の状況、外国人持株比率、適時開示情報等を掲載する。又、統合報告書を発行しホームページに掲載するほか、株主総会において丁寧な回答を心掛ける。
  - 4) 株主、投資家からのご意見等は、内容に応じて担当部署間で共有すると共に、IR担当部署が適宜担当役員にフィードバックを行う。
  - 5) 株主、投資家との対話において、一部の株主、投資家に対してのみ重要情報を提供することがないように、情報管理の徹底に努める。当社においては役職員等を対象とした「インサイダー取引防止規程」を設け、取締役については就任時の研修でインサイダー取引防止についての注意喚起を図る他、職員については毎年インサイダー取引防止研修を行う。又、社内での重要情報の扱いについては、当社内部情報管理規則に基づき、内部情報管理票を作成する等情報の統括管理を実施し、インサイダー情報の管理に努める。
3. その他の重要事項は、当社のホームページに随時掲載する。

## 第9章 本ガイドラインの改廃権限

### 第22条（改廃と施行）

1. 本ガイドラインの改廃は取締役会において決定する。ただし、軽微な修正は総務部担当の取締役が行うことができる。

2. 本ガイドラインは2015年12月1日より施行する。

以 上

2015年12月1日制定

2018年12月1日改定

2021年11月5日改定

2025年6月27日改定

## ◎ コンプライアンス憲章

---

この日本テレビ・コンプライアンス憲章は、日本テレビグループの全ての役員・執行役員・社員（以下、総称して「役員・社員」または「私たち」といいます）が遵守すべき、基本的な内部規範を定めています。日本テレビグループは、自ら、この日本テレビ・コンプライアンス憲章を遵守することを宣言するとともに、全ての役員・社員に対して、この日本テレビ・コンプライアンス憲章を読み、理解し、遵守することを求めます。

### 基本憲章

- 一、私たちは、国民の共有財産である電波・放送に携わる者として、その誇りと自覚を持ち、社会の利益のために奉仕する精神を忘れず、文化と福祉の向上に貢献します。
- 一、私たちは、放送人、報道機関の一員として、法令の遵守はもとより、社会的良識に基づいたより高い倫理観のもと行動し、公正で健全な事業活動を行います。
- 一、私たちは、公正、迅速な真実の報道、心に通う番組、魅力的なイベントや商品を提供し、視聴者・国民に愛されることを目指します。
- 一、私たちは、正当な競争による広告放送を通じ、視聴者・国民の利益と経済、社会の発展に寄与します。
- 一、私たちは、基本的人権を尊重し、互いに人間としての尊厳と価値を認めて行動します。
- 一、私たちは、社会の一員としての立場を自覚し、地球環境の保全など、人類共通の課題の達成に貢献します。

### 行動憲章

#### 1. 【法令、規範を守ります】

##### （1）法令遵守

私たちは、法令や社会の規範を守り、社会的良識に基づいて行動します。法令や社会の規範に背く行為が、会社の存亡に直結することを十分に認識します。自らの業務に関連する全ての法令、規則、社内規則の求めるところを確認し、理解し、遵守することは、私たち一人ひとりの責任です。

##### （2）放送法の遵守

私たちは、放送事業に携わるものとして、放送法の趣旨を厳粛に受け止め、放送法を遵守し、放送の健全な発展をはかります。

### **(3) 社内規則の遵守**

私たちは、「番組基準」「取材放送規範」等、番組制作に関する社内規範を守り、また番組制作以外に関する社内規則を遵守します。

### **(4) 公正な競争**

私たちは、市場において良識ある行動に努め、独占禁止法、金融商品取引法、下請法等の関係諸法令、ならびに「番組制作委託取引に関する日本テレビの指針細則」等の社内規則を遵守し、公正、透明、自由な取引を行います。

## **2. 【視聴者・国民へ奉仕します】**

### **(1) 視聴者・国民への奉仕**

私たちは、視聴者・国民が真実を知るために、また、楽しみ、満足していただくために奉仕し、新しい放送文化の創造、放送技術の革新に不断の努力を続けます。

### **(2) 誠意ある対応**

私たちは、視聴者・国民の意見、批判に誠意をもって対応し、誠実なコミュニケーションを通じて、一層の満足と信頼をいただけるよう努めます。

## **3. 【人権を尊重します】**

### **(1) 差別的扱いの禁止**

私たちは、一人ひとりの人格や個性を尊重し、性別、人種、国籍、宗教、信条、身体的条件、性自認、性的指向などによる差別や嫌がらせを、けっして行いません。また、他人がそれをすることを許しません。

### **(2) 安全、健康な職場環境**

私たちは、不当な差別や嫌がらせのない、健康的で安全な職場環境を維持します。職場において、性的な誘いかけ発言や行為(セクシャル・ハラスメント)、信条など人権にかかわる中傷発言や行為をしません。

## **4. 【社会の一員として貢献します】**

### **(1) 地球環境の保全**

私たちは、地球環境をより良い状態で次代に引き継ぐために、資源の有効活用や省エネルギーを進めます。また放送やイベント等様々な事業分野、さらに個々人の活動を通じて、地球環境の保全に努めます。

## **(2) 地域社会とのコミュニケーション**

私たちは、社会を構成する企業市民として、地域社会とのコミュニケーションを積極的にはか  
ります。地域社会の迷惑となるような行動は行いません。

## **(3) 社会貢献活動**

私たちは、事業を通じての社会貢献とともに、社会の発展に寄与する社会貢献活動や文化・  
スポーツ活動を積極的に支援します。

# **5. 【取引先との健全、良好な関係を保ちます】**

## **(1) 不公正な取引の禁止**

私たちは、取材・番組制作・放送に関係する法人や個人、広告主・広告代理店、その他の取  
引先に対し、誠実に接するとともに、節度ある健全、良好な関係を保ち、不公正な決定、便宜  
供与、取引は行いません。

## **(2) 過剰な贈答・接待の禁止**

私たちは、取材・番組制作・放送に関係する法人や個人、広告主・広告代理店、その他の取引  
先への、過剰な贈答・接待は行いません。

## **(3) 過剰な贈答・接待の拒否**

私たちは、取材・番組制作・放送に関係する法人や個人、広告主・広告代理店、その他の取引  
先からの、過剰な贈答・接待は受けません。

## **(4) 公務員への対応**

私たちは、公務員またはこれに準ずる立場の人たちへの、不正な接待、贈答、便宜供与は行  
いません。

## **(5) 反社会的な団体・個人への対応**

私たちは、反社会的な団体・個人に対して常に毅然とした態度で臨み、どのような名目であっ  
ても、いかなる利益供与も行いません。

# **6. 【誠実で公正な事業活動をします】**

## **(1) 企業情報開示**

私たちは、機密情報や守秘義務のある情報(取材源を含む)を除き、国民・社会が正当に必要  
としている情報を適時に適切な方法で開示し、公正で透明な企業活動を行います。

## **(2) 個人情報**

私たちは、個人情報を適正に収集、管理します。本人の同意を得るなど適正な手続き、ないし  
正当な理由なく、第三者への開示や目的外の使用をしません。

## **(3) 機密情報**



私たちは、職務上知り得た会社情報を、適正に管理し、会社の許可なく第三者に漏えいしたり、業務以外の目的で私的に使用しません。また、退職後といえども会社の機密情報を漏えいしません。

#### **(4) 知的財産**

私たちは、知的財産権を尊重し、会社の知的財産権を厳格に保全すると同時に、他者の知的財産権を侵害しないよう細心の注意を払い、適正な手段で入手、使用します。

#### **(5) インサイダー取引の禁止**

私たちは、公表されていない内部情報を職務に関して知りながら、その会社の株式等を売買するインサイダー取引を行いません。

#### **(6) 私的利用の禁止**

私たちは、会社の職務や地位および財産を私的利益のために利用しません。

#### **(7) 個人的利益相反**

私たちは、私的な利害が会社の利益と相反する状況が生じた場合は、会社の利益を優先します。

### **7. 【社内通報制度を構築、維持します】**

私たちは、私たちの一員による方針、活動、行為が、法令・規則またはこの「日本テレビ・コンプライアンス憲章」を含む社内規範に反している(もしくは反するおそれがある)と確信する場合、その旨を速やかに報告することを奨励します。このような報告、処理が速やかに適切に行われるよう、通常の指揮命令系統から独立した社内通報制度を構築し、維持していきます。通報者に対しては公正に、また丁重に対応し、通報者が違反行為に加担している場合を除き、一切の報復措置、不利益待遇を許容しません。

## 日本テレビホールディングス 人権方針

### ◆位置づけ

日本テレビホールディングスは、『豊かな時を提供する』という経営理念のもと、放送だけにとどまらない、人々の生活や健康に寄り添う企業グループを目指しており、すべての事業活動は、人権の尊重を前提に成り立っていると考えております。

今回定める「日本テレビホールディングス人権方針」は、日本テレビホールディングスのコンプライアンス憲章及びコーポレートガバナンス・ガイドライン並びに日本テレビの番組制作に関する規範等あらゆる人権に関する取り組み、姿勢を取りまとめ、詳しく述べるものです。

日本テレビホールディングスはこれまでも、「24 時間テレビ」など放送での発信、多様性の尊重を象徴するキャラクター「にじモ」や「ゆきボ」の活動、サステナビリティ推進事務局の創設など、さまざまな人権課題に向き合い、人権の尊重に取り組んでまいりました。今後、さらにより良い未来の実現に向けて、積極的に社会的責任を果たすべく、ここに人権方針を定めます。

### ◆適用範囲

この方針は、日本テレビホールディングス株式会社およびそのグループ会社（以下「当社グループ」という）のすべての役員、従業員に適用されます。

そして、当社グループの事業に関わるビジネスパートナーの皆さまにも、この方針に基づく人権尊重の遵守を期待します。

### ◆人権尊重へのコミットメント

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」及び OECD「多国籍企業行動指針」に基づき、国際人権章典、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言などの国際規範で定義される人権を支持、尊重します。

### ◆差別・ハラスメントの禁止

国籍・人種・民族・宗教・思想・性別・年齢・職業・妊娠・障害・性自認・性的指向・社会的出自・雇用形態その他あらゆる状況を理由とする差別や、個人の尊厳を損なういかなるハラスメント行為も許容しません。特に、弱い立場に置かれることの多い未成年者やマイノ

リティの人権について配慮し、その尊重に積極的に取り組みます。

### ◆労働者の権利尊重

適切な賃金管理、長時間・強制労働の防止、児童労働の禁止、労働安全衛生の確保、結社の自由と団体交渉権の尊重に努め、働きがいのあるクリエイティブな職場環境作りに取り組みます。

### ◆コンテンツ制作者としての姿勢

発信、提供するすべてのコンテンツサービスは、表現の自由を守るとともに、すべての人権を公平に取り扱い、その尊厳を傷つけることのないものとします。また、当社グループのコンテンツを通して、人権が尊重される社会の実現に貢献します。

### ◆人権尊重の取り組みを実践する方法

日本テレビホールディングス社内にある「サステナビリティ推進委員会」において、人権尊重に関するグループ全体の目標や計画を立案し具体的な取り組みを実行に移します。これらの取り組みに際しては、適宜、社内外の専門家による助言を受けながら進めます。

同時に、社内に人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、事業活動にかかわる「人権への負の影響」の洗い出しや軽減、予防などの活動に継続的に取り組み、これらの取り組み状況を開示します。

さらに、人権相談窓口を設置するなど、救済の手続きを構築し、あらゆるステークホルダーと連携して人権にかかわる問題の解決に取り組みます。

2023年11月2日策定