

人権情報NOW



昨年末、ある週刊誌が人気男性アイドルグループ(2016年末解散)の元メンバーで、グループ解散後もタレント・司会業に大活躍していた中居正広氏にまつわるスキャンダルをスクープしました。その後、フジテレビジョンの関与の事実や事後対応の詳細が次々と明らかになるにつれ、「中居・フジ問題」は芸能・マスコミ業界だけでなく、日本全体を騒がす大スキャンダルに発展しました。

「中居・フジ問題」は、日ごろ本コラムをお読みいただいている皆さんにも「他山の石」として学んでいただく価値が十分にあるとの思いから、今回は問題の概要やわれわれが「他山の石」とすべき点についてご紹介します。

JEPS総務部(人権啓発担当)

・ テーマ 「中居・フジ問題」について考察してみましょう

昨年末、ある週刊誌が、人気男性アイドルグループ(2016年末解散)の元メンバーで、グループ解散後もタレント・司会業に大活躍していた中居正広氏(以下「中居氏」。すでに実名で広く報道されているため、本稿も実名で掲載します)にまつわるスキャンダルをスクープしました。その後、フジテレビジョン(以下「フジ」)の関与の事実や事後対応の詳細が次々と明らかになるにつれ、この「中居・フジ問題」は芸能・マスコミ業界だけでなく、日本全体を騒がす大スキャンダルに発展しました。

中居氏は問題の責任をとり今年1月に芸能活動を引退。一方、フジはお粗末な報道対応等により事態を悪化させた末、当該事案に係る第三者委員会の設置や経営陣の大幅入れ替え等に踏み切ったものの、現在も沈静化には程遠い状況です。

筆者は、第三者委員会による調査の結果、本件が中居氏による深刻な人権侵害(性暴力)と認定されたことに加え、フジの企業としての人権問題対応や危機管理の点で稀にみる「失敗事案」と認識しています。本件については、様々なニュースや週刊誌等の媒体で報道されていますが、日ごろ本コラムをお読みいただいている皆さんにも「他山の石」として学んでいただく価値が十分にあるとの思いから、今回は「中居・フジ問題」の概要やわれわれが「他山の石」とすべき点についてご紹介します。

【問題発覚以降の経緯】

「中居・フジ問題」の一連の経緯は、フジが設置した当該問題に関する第三者委員会による調査結果報告書[注1]に詳細が記載されていますが、以下、要点を時系列でご紹介します。

◎2023年6月、中居氏とフジの女性アナウンサー(当時。以下「Aさん」と)の間に深刻なトラブル(性加害と認定)が発生。Aさんは体調を崩し長期入院の末にフジを退職

↓

◎中居氏とAさんの間には示談が成立(トラブル内容については守秘義務契約を締結)

↓

◎2024年12月、週刊誌が中居氏とAさんとのトラブルを報道。フジの幹部社員B氏による関与疑惑が浮上

↓

◎2025年の年明け以降、トラブルに関する報道が激化。中居氏の出演番組やCMの放映見合せ・打切りが続出し、中居氏は芸能活動引退を表明[注2]

↓

人権情報NOW

◎フジは社長定例会見で中居氏問題に言及・謝罪するも、出席者を限定しテレビ映像撮影を禁止したことに批判が殺到。後日、完全公開による再会見を開催し、経営トップの退任や第三者委員会の設置(外部弁護士により構成)を発表

↓

◎第三者委員会は調査結果[注1]において、中居氏のAさんへの人権侵害(性暴力)を認定し、当該事案がフジの「業務の延長線上」で発生したこと、フジ経営陣の対処の失敗やフジの組織風土の問題点(全社的なハラスメントのまん延等)等を指摘

↓

◎フジが「中居・フジ問題」からの再生・改革に向け8つの改善策を発表[注3]

【考察…われわれが「他山の石」として学ぶべき点は？】

中居氏とAさんのトラブルの詳細は、両者の示談契約に基づく守秘義務もあり、今なお明らかにされていません。中居氏側は「『性暴力』という言葉により一般的に想起される暴力的または強制的な性的行為は確認されなかった」として、中居氏の「性暴力」を認定した第三者委員会に対し証拠の開示を求めています[注4]が、第三者委員会により公表されたトラブルの前後に関する諸々の調査結果からも中居氏による卑劣な行為は明白であり、筆者としては断罪されて然るべきと考えます。

一方、今回の問題に係るフジの一連の対応には、われわれ一般企業に勤める者にも「他山の石」とすべき点が大いに含まれていると思います。以下、詳しく見ていきましょう。

[① 「得意先を過度に優先する姿勢」に一因あり]

本件の一義的責任は当然中居氏にありますが、フジの「得意先を過度に優先する姿勢」にも一因があるように思います。フジにとって、中居氏のように「視聴率＝カネ(広告宣伝収入)」をコンスタントに獲得できる有力出演者はまさに上得意先とはいえ、そうした関係性が常日頃からの中居氏のわがままや増長を許した結果、今回の悪質な人権侵害行為につながってしまったように思います。

一般企業にとっても、自社の商品・サービスを利用し対価を払っていただく得意先は大切なお客さまであり、当然気遣いも必要ですが、だからといって、相手の過度な要求に応じたり、コンプライアンスに反する行為に手を貸すことなど決してあってはなりません。「中居・フジ問題」を「他山の石」とし、企業倫理に則って自らを律し、たとえ得意先といえども是々非々で対応する必要性を肝に銘じる必要があります。

[② 経営陣・幹部社員の人権意識の欠如が招いたトラブル拡大・炎上]

第三者委員会の報告書で指摘されていますが、本件発生後にAさんから被害申告を受けて以降、週刊誌による報道がなされるまでの約1年半、事案を把握していたのはフジ社内でも一部の経営陣・幹部社員に限られました。これはAさんの希望を踏まえた措置であり、Aさんに対する二次被害防止の意図もあったとされる一方、限られた関係者による対応・判断の誤りがトラブルの拡大・炎上を招いたことは明らかです。

特に、Aさんが入院加療中で体調面で深刻な時期もあったとはいえ、本人の意向を十分に確認せず加害者である中居氏の番組起用を継続したことや、Aさんの上司に当たるB氏が中居氏サイドに立って行動したことは、まさにAさんに対する二次加害に該当する愚行といえます。こうしたケースにおいては、被害者の人権擁護を最優先に対応する必要性を端的に示しているという意味で、われわれも「他山の石」とすべきと考えます。

人権情報NOW

〔③ 「ハラスメントに寛容」と誤認されても仕方のない組織風土〕

第三者委員会による類似事案の調査において、過去に部下社員に対するハラスメントが指摘されていた人物がお咎めなしにフジの役員にまで出世していた事案が明らかになりました。加えて、アナウンサー等の女性社員を業務に関係のない宴席や接待の場に同席させることが常態化し、番組出演者やスポンサー等の取引先によるハラスメント行為を助長していた可能性も指摘されました。

一般企業においても、仮にハラスメントを起こした人物がお咎めもなく役員等の要職に昇進すれば、従業員の士気やモラル低下を引き起こすことは容易に想像できますし、人権やコンプライアンスを軽視する悪質な組織風土の醸成にもつながりかねません。また、宴席や接待の場に直接関係のない女性社員を半ば強制的に同席させるのも当該社員に対する人権侵害であり、決してあってはなりません。その意味で、これらも「反面教師」とすべき内容という意味で、「他山の石」に該当すると考えます。

フジは「中居・フジ問題」からの再起を目指して改善策を発表しました。中には人事改革(相談役・顧問制度の廃止、役員定年制の厳格化、在任期間の上限設定等)や企業理念の見直し(「楽しくなければテレビじゃない」からの脱却)など相当踏み込んだ内容も見受けられます。

筆者としては、本件を「他山の石」として、引き続きフジの改革の行く末を注視していきたいと思えます。その上で、今後フジに人権重視の経営姿勢の定着や組織風土改革の実現など、われわれ自身の変革にも資するような劇的変化が見られるようであれば、あらためてお知らせする機会を設けたいと思えます。

[注1] 2025/3/31 フジHP 「第三者委員会『調査報告書(要約版)』」

https://www.fujitv.co.jp/company/news/250331_2.pdf

[注2] 2025/1/23 読売新聞オンライン「『37年間、ありがとうございました。さようなら』…中居正広さん引退表明の全文」

<https://www.yomiuri.co.jp/culture/tv/20250123-OYT1T50112/>

[注3] 2025/4/30 フジHP 「フジテレビの再生・改革に向けた8つの具体的強化策及び進捗状況―第三者委員会の調査報告書を受けて組織としての反省と再生への誓い―」

https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250430_6390900.pdf

https://www.fujitv.co.jp/company/news/20250430_6390900.pdf

[注4] 2025/5/12 日刊スポーツ「【全文】中居正広氏の代理人弁護士が送付した「受任通知兼資料開示請求及び釈明要求のご連絡」

<https://www.nikkansports.com/entertainment/news/202505120001208.html>

お問い合わせ

ヒューマンリソース事業本部 ソリューション事業部 PIW編集事務局



piw@jeps.ne.jp

