

放送コンテンツの適正な製作取引の推進に関する検証・検討会議（第25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22回）  
合同会合 議事概要

1. 日 時：令和6年4月8日（月）13時00分～15時00分

2. 場 所：Web会議

3. 出席者

<検証・検討会議構成員>

舟田座長、石岡構成員、上杉構成員、内山構成員、音構成員、小塚構成員、酒井構成員、長谷河構成員、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、文化庁著作権課、経済産業省商務情報政策局コンテンツ産業課、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>

舟田主任（兼任）、内山構成員（兼任）、音構成員（兼任）、遠藤構成員（全国地域映像団体協議会）、岡本構成員（日本放送協会）、尾崎構成員（日本テレビ）、金井構成員（フジテレビ）、久保田構成員（日本ケーブルテレビ連盟）、高島構成員（TBS）、告坂構成員（日本動画協会）、中場構成員（日本動画協会）、野瀬構成員（テレビ朝日）、野田構成員（テレビ東京）、武井構成員（日本民間放送連盟）、松村構成員（全日本テレビ番組製作社連盟）、山口構成員（衛星放送協会）、山田構成員（全日本テレビ番組製作社連盟）

<総務省>

小笠原情報流通行政局長、山崎大臣官房審議官（情報流通行政局担当）、金澤情報流通行政局総務課長、飯村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）有識者からのプレゼンテーション
- （2）事務局説明（就業環境の適正化について）
- （3）その他

5. 構成員等からの主な意見

- 昨年、民放連が「人権に関する基本姿勢」を宣言しており、ハラスメントやいじめ、その他不当な働き方を強いることはないようにすると書かれているので、これから変わることを期待したい。
- ハラスメント相談窓口の利用可否に関するアンケートについて「分からない・把握していない」という回答が一番多いというのは問題かと思う。分かりやすい相談窓口の案内・周知をする努力が必要。良い事例の横展開を図っていくようなやり方を工夫していただきたい。

- ハラスメント窓口が段々設置されているのは非常に良いことだがどのくらいの活用実態があるのか情報を把握していくと、窓口はあっても活用できていない、相談がしづらい状況があるかどうかを把握しやすくなるのではないかと思う。
- 稼働状況や労働条件を共有し合うのは難しいと思うが、何らかの形で働き方自体、コンテンツ制作の仕方自体を少しずつ変えていく必要があるため、働き方改革関連法を遵守できるように配慮する上での課題や遵守できない理由を放送事業者と番組制作会社の間で情報共有できるといい。
- フリーランスの問題等も含めてハラスメントの問題が注目されている。ハラスメントが起きるのは取引関係の構造上、必然的に優越的地位が存在しているからこそ起きる問題だと再認識した。また、契約内容の突然の変更についても、取引関係の構造の問題、契約書の存在や業務の委託内容の曖昧さ等が問題になっているからこそ、急な変更があったという声が出るのだらうと思う。
- 総務省の委託事業にも「放送コンテンツ制作取引・法律相談ホットライン」というものがあると伺っているが、あまり相談件数が多くないとのことだったので、周知不足など問題がないか見直しをして、機能するようになれば良いと思う。
- 人権デューデリジェンスの中で取引先と下請企業間で生じる人権侵害にも目を配るようなことが書かれており、制作会社に委託した後は下請企業間で起きていることに関して、放送局は知らないという対応は今後ますます厳しい目で見られるようになるのではないか。
- 事務局から説明があったアンケート調査の速報値について働き方改革関係の回答の傾向は、放送事業者であれば地上波、衛星放送、ケーブルテレビの間で優位な差があるのか、制作会社であれば、事業者の規模の問題や地域の問題が関係しているのではないかと思う。また、下請事業者が利用できる窓口が周知されていないという話があったが、PRの仕方というのは工夫すると上手くできると認識している。労働環境の向上をコンテンツ力の強化につながるにはシステム化を含めてどうすることが有用なのか考えていきたい。
- 法令やガイドラインなどの周知についても同様だが、相談窓口の周知についても、職能団体に属していない、メンタリティー的に群れることを好まない人が一定数おり、そういった方達になかなか届かないというのが何年も続いている状況。この団体に属していない人達にどのように届けるのかということの本格的に考えないと問題の解決は進まない。
- 単なる下請取引や労務管理の問題という以上に放送業界としての人材確保、人材育成をどうするかという問題が含まれている。今までの仕組みを維持できない状況でどのように人材を確保するのかということである。目先の取引の改善や労務管理の改善にとどめて考えると、あまりいい解決にはならないと思う。
- 発注元の視点から考えると、制作費が潤沢でなくなってきている中で、発注先への売上げ分配や余裕あるスケジュールが担保できないことに関してリスクを誰が負っていくかという問題がある。一番お金がある放送局が負担するという議論になりがちだが、それは正しい公平性であるのかということは超長期的な問題点として挙げておきたい。
- 制作現場の制約の問題、放送業界の問題というのが下請取引にもフリーランスにも影響しており、放送業界自体をもう一度大きく稼げる、魅力のある業界にしていくことが根本の解決

になる。コンテンツ産業として見たときの放送事業の在り方を業界として考え直してもらいたいと改めて感じた。

- 発注内容について曖昧なところが増えると仕事の把握が難しくなる。どう作業を進めてコンテンツをつくっているのかについて合理的にできる部分とできない部分を上手く見えるようにできるといいかと思う。
- 現行のガイドラインでは、下請事業者の振興のための取組の一部として書かれている働き方改革について少し拡充していくことになると思うが、放送事業者の配慮責任というか管理責任にどれくらい踏み込むかという点が今後議論になるかと思う。
- ハラスメントにしても構造的な問題があり、下請事業者等からすると文句を言うと切られてしまうという不安がある。行政の役割として、人権上問題ある事例が見つかった場合には、委託企業に対して指導、監視、監督が必要。
- 製作会社も放送局も、規模や体制は様々であり、一律横並びで対応を求めることは難しい部分があることに留意しつつ、グッドプラクティスの横展開を図っていただきたい。また、相談窓口の体制強化を図るとともに、相談件数・内容の分析の実施が必要。内容に応じて外部弁護士や公的機関の紹介など、他相談機関との連携の充実が必要。

以上