

2025年6月5日

株式会社フジテレビジョン

懲戒処分等について

第三者委員会による2025年3月31日付調査報告書（以下「**調査報告書**」といいます。）に記載された各事案（既に処分済みである社内ハラスメント事案④を除く）について、下記のとおり懲戒処分等を行いましたので公表します。

下記の懲戒処分等を行うにあたっては、調査報告書に記載された内容を踏まえつつ、改めて外部の弁護士において、相当な時間を掛けて、被害に遭われた方をはじめとする関係者への事実確認や救済に関する意向確認等を実施しました。また、懲戒処分等の内容を議論する賞罰審査委員会は、メンバーの多様性等を考慮した構成とした上で、合計5日間、6回に分けて、合計12時間以上の審議を重ねて下記の判断に至っています。そして、懲戒処分等の内容を判断するにあたっては、外部の弁護士から、過去の裁判例や他社における同種事案の一般的な水準に照らして妥当と考えられる処分の程度等についての助言を受け、さらに、判断の客観性を高めるため、他の弁護士によるセカンドオピニオンも取得しています。

今回、被害に遭われた方に対する二次被害を防ぐという観点はもちろんですが、同時に、関係者に対する懲戒処分等もまた、人権に関わる問題であるという認識のもと、上記のとおり、外部弁護士による事実確認や懲戒処分等の審議・決定を慎重に進めてきた結果、このタイミングでの報告となったことについて、ご理解いただければと思います。

なお、下記で使用する略語については、原則として調査報告書記載の略語の例に従うものとします。また、当社の就業規則に基づく懲戒処分としては、重いものから、懲戒解雇、退職勧告、降職または役位剥奪、懲戒休職、謹慎、減給、譴責、戒告となります。

記

第1 対象者①（1.(1)の非違行為当時編成制作局編成部長、調査報告書におけるB氏）

1. 非違行為の概要

- (1) 本事案の発生を受けて、番組出演者①から女性Aに対して見舞品を届けてほしい旨の依頼を受け、2023年7月28日、現金及びその他の見舞品を女性Aの入院先病院に届けるという、女性Aへの二次加害となり得る不適切な行為をした。また、本事案の発生を受け、同年11月10日、番組出演者①から弁護士を紹介して欲しい旨の依頼を受けたことから、当社の番組に出演し、当社から継続的な相談を受けている弁護士を紹介し、番組出演者①が当該弁護士

に相談できるように調整する等の女性 A への二次加害となり得る不適切な行為をした。

なお、対象者①は、上記各行為の当時、女性 A が上長に対して、番組出演者①によってどのような被害を受けたと申告しているかを把握しておらず、また、女性 A の当時の病状の程度及び心情等を認識していなかったこと等を考慮すると、上記各行為に退職勧告や懲戒解雇を科すことが相当とされる事情は認められなかった。

(2) 2021年12月18日にホテルの部屋で開催された番組出演者①、番組出演者②と当社の女性社員等が参加する会食において、番組出演者①から、番組出演者①、番組出演者②及び女性社員ら2名のみをホテルの部屋に残して、その他の参加者（対象者①、i氏、j氏及び制作会社の女性スタッフ）はホテルの部屋から退出するよう働きかけられた際に、上記会食に参加した当社社員の中で最も職位が高かったにもかかわらず、その働きかけを止めずに、ホテルの部屋から退出した。その後、ホテルの部屋に残った女性社員ら2名のうち1名がハラスメント行為を受けた。

(3) 番組出演者③と会食していた際に、当社の女性社員をその場に来るように誘い、女性社員が会食に参加した数時間後、女性社員がトイレに立った際に、番組出演者③以外の他の参加者ととともに会食の場を後にして、会食の場に番組出演者③と女性社員の2名のみを残した。その後、女性社員は番組出演者③から場所を変えようと言われたため、これに応じ、別の店に移動したところ、移動先の店内において、女性社員は、番組出演者③によるハラスメント行為を受けた。

(4) 2020年頃、後輩の女性社員を食事に誘い、当該食事の際に、当該女性社員に対し、ハラスメント行為をした。

また、2023年、別の後輩の女性社員を食事に誘い、当該食事の際に、当該女性社員に対し、ハラスメント行為をした。

なお、(4)について、当社が行った事実調査に基づき、上記の行為の経緯、態様等を総合的に考慮したところ、上記の行為に役位剥奪、降職、退職勧告又は懲戒解雇を科すことが相当とされる事情は認められなかった。

2. 処分の内容

上記(1)～(3)の非違行為： 降職（4段階）

上記(4)の非違行為： 懲戒休職（1か月間）

3. 処分年月日

2025年6月2日

第2 対象者②（当時編成制作局長（のちに執行役員）、調査報告書におけるG氏）

1. 非違行為の概要

(1) 本事案の報告を受けて間もない頃、港社長らと番組出演者①が出演する番組の扱いについて議論したものの、通例とは異なるタイミングで番組出演者①の出演や番組自体が終了した場合、本事案に関する憶測を呼び、女性Aを刺激するのではないか等と思い込み、同番組への番組出演者①の出演や同番組自体を終了させることについての進言を行わなかった。また、かかる議論の際に、番組出演者①からの事実確認やその前提としての女性Aの意思確認を行うか否かの検討も行われなかった。その後も、同番組の扱いを検討していたものの、上記と同様の理由により、女性Aが退職の意向を示す頃まで同番組終了の判断をしなかった。

(2) 対象者①及び対象者③の双方から、本事案についての一次的な報告を直接受けていたものの、本事案の対応について、自らの見解を述べ、その対応方針を進言したことがほとんど認められなかった。その結果、関係者に本事案が報告される際に、本事案の事態の深刻さが矮小化されて伝わった可能性がある。

2. 処分の内容

減俸（50%）

※ 上記の一連の非違行為の終了時、当社と対象者②の雇用関係は終了し、対象者②は執行役員（当社と委任関係）となっていたため、雇用関係を前提として適用される就業規則に基づく懲戒処分の規定を直接適用することはできないが、就業規則に準じた処分として、降職相当の処分である減俸が妥当であると判断した。

3. 処分年月日

2025年6月2日

第3 対象者③（当時編成制作局アナウンス室長、調査報告書における E 氏）

1. 非違行為の概要

2023 年 7 月 12 日頃以降、主治医の意見も踏まえて本事案に関する女性 A との連絡窓口が F 氏に一本化されたところ、重篤な心身状況にある女性 A への対応には大きな精神的負担が生じる業務であることに鑑みると、F 氏が行っていた女性 A への対応に関して、直属の部下である F 氏に対して精神的負担を軽減するためのサポート等を都度、行うべきであった。

なお、F 氏と本事案についての情報共有等を密に行っていたことや、経営陣への報告等の業務は対象者③のみが担当していたこと等も踏まえると、その責任の程度は重くないと判断した。

2. 処分の内容

譴責

3. 処分年月日

2025 年 6 月 2 日

第4 対象者④（当時人事局長、調査報告書にける H 氏）

1. 非違行為の概要

本事案に関して、本事案への対応の判断が編成制作局及びその担当役員だけでなされていた状況の中で、人事担当役員に報告できる唯一の人物であったにもかかわらず、人事担当役員へ直接報告をしなかった。また、対象者④は、FMH の人事局長も兼任していたにもかかわらず、本事案を FMH の人事担当役員に対して報告しなかった。

なお、人事局長としての人事的な対応には努力を尽くしていたことが認められることから、情状により、譴責より軽い処分である戒告に留めた。

2. 処分の内容

戒告

3. 処分年月日

2025 年 6 月 2 日

第5 対象者⑤ (1.(1)～(3)の非違行為当時報道局長)

1. 非違行為の概要

- (1) 2018年4月11日、本件文春記事の早刷り版に関して、女性社員 n に対して多数回電話をかけ、強い口調で問い詰めた。
- (2) 当時の当社の専務取締役が、女性社員 m に対して対象者⑥によるハラスメント行為等について口外しないように求めて、本件文春記事の鎮静化を図ろうとするハラスメント行為を漫然と黙認し、これにより、女性社員 m に対して二次被害を与えることとなった。
- (3) 本件文春記事による報道後の社外・社内の対応において、対象者⑥のハラスメント行為について、被害女性の意向や被害女性に与える影響について十分配慮せず、社外・社内に被害を否定する声明を出し、これにより、女性社員 m 及び女性社員 n に対して二次被害を与えることとなった。
- (4) 当社に勤務していた関連会社の女性社員に対して、取引先との会合の帰りの自動車内の後部座席において、ハラスメント行為をした。

2. 処分の内容

上記(1)～(3)の非違行為： 懲戒休職（2か月間）

上記(4)の非違行為： 懲戒休職（2週間）

- ※ 現在、対象者⑤と当社との雇用関係は終了し、委任契約を締結しているところ、雇用関係を前提として適用される就業規則に基づく懲戒処分の規定を直接適用することはできないため、上記休職期間分の報酬の自主返納を求めた。なお、対象者⑤との委任契約は、2025年6月末で終了し、契約の更新は行わない予定である。
- ※ また、上記(2)のハラスメント行為を行った者として、及び、上記(3)の非違行為を指示する立場にあった者として、当時の当社の専務取締役にも責任が認められることから、当該元専務取締役に対して、当時の報酬額を基準として、3か月分の役員報酬の自主返納を求めた。

3. 処分年月日

2025年6月5日

第6 対象者⑥（当時報道局取材センター政治部勤務）

1. 調査対象行為の概要

女性社員 m 及び女性社員 n に対して、一対一での食事に誘う、プライベートの写真の送付を求める、休日に行動を共にさせる、女性社員が誘いを断ると業務上必要なメモを共有しない、周囲の社員に見えるように不当な叱責を行う等のハラスメント行為を行った。

もっとも、対象者⑥は、上記のハラスメント行為について、2007年頃に上長である政治部長から厳重注意（口頭での注意）を受けているが、懲戒処分は行われていない。また、2018年に本件文春記事による報道をきっかけとして上記のハラスメント行為について当社が再度調査を行った際にも、対象者⑥に対する懲戒処分を行わなかった。

上記の経緯を踏まえると、上記のハラスメント行為については、一事不再理の原則（懲戒処分の対象になり得る行為として一度認識・調査され、処分または不処分の判断がなされた場合には、同一の行為について、再度、処分に関する審理・判断を行うことはできないという原則）に基づき、懲戒処分を行うことができなくなったものである。対象者⑥のハラスメント行為は、2007年頃及び2018年の当時において、当社が適切に対応していれば、懲戒処分の対象になり得た行為である。そのような適切な対応が行われず、懲戒処分を行わない状態が長年継続したことにより、女性社員 m 及び女性社員 n に対して二次被害を生じさせた。こうしたハラスメント行為も考慮した人事対応を講じてこられなかった点も含めて、現経営陣より女性社員らに対して謝罪する意向である。

2. 処分の内容

処分できず

※ 対象者⑥については、ハラスメント行為について真摯に反省し、今後ハラスメントを行わないことを求める等の厳重注意をしている。なお、対象者⑥との嘱託契約は、2025年6月末で終了し、契約の更新は行わない予定である。

なお、調査報告書における F 氏（当時編成制作局アナウンス室部長）については、産業医等の医師や上長の指示等に従い、女性 A に配慮した対応を一貫して行っていたことから、処分の対象とならなかった。通常は、懲戒処分の対象とならなかった者については公表を行わないが、F 氏については、一部の週刊誌報道において、実名や顔写真が掲載され、事実に基づかない誹謗中傷が特に苛烈であることから、当社の判断として、処分の対象ではないことを示す必要が大きいと考え、公表に至ったものである。

以上