

メディア・エンターテインメント業界における  
性的暴力・ハラスメント問題の理解と  
対話救済メカニズムの強化にかかる報告書

責任ある企業行動のための対話救済フォーラム  
メディア・エンターテインメントと人権検討会

2025 年 12 月

## 目次

はじめに　～本報告書の目的と射程～ .....	4
謝辞 .....	5
第1　国連ビジネスと人権に関する指導原則の概要 .....	6
第2　指導原則に基づく旧ジャニーズ事務所問題の検討 .....	6
1　対象となる人権と負の影響 .....	6
2　人権デュー・ディリジェンス .....	8
3　是正・救済 .....	9
4　取引先に対する影響力の行使 .....	10
5　責任ある取引関係の終了・停止 .....	11
(1) 取引関係終了・停止の判断 .....	11
(2) 取引関係継続又は取引終了・停止にかかる判断後の対応 .....	13
6　指導原則を踏まえた本事例についての振り返り及び今後の取組の方向性 .....	14
(1) 芸能事務所（旧ジャニーズ事務所） .....	14
(2) メディア・エンターテインメント企業（一次取引先） .....	15
(3) スポンサー企業 .....	16

第3 国連ビジネスと人権作業部会報告書等により明らかになったメディア・エンターテインメント業界特有の課題、これらを踏まえた取組の方向性.....	17
1 メディア・エンターテインメント業界における構造的課題.....	17
2 (メディア・エンターテインメント業界に限らず) 日本社会においては、そもそも性的暴力・ハラスメントが深刻な人権侵害であるという認識が欠如していること、性被害の性質への無理解が被害の発生を許容し、かつ、二次加害を許していること .....	18
3 日本社会における対話救済の観点からの構造的課題.....	19
第4 提言.....	20
■芸能事務所、メディア・エンターテインメント企業、スポンサー企業を含むあらゆる企業に対する提言 .....	20
■芸能事務所に対する提言 .....	21
■メディア・エンターテインメント企業に対する提言 .....	21
■スポンサー企業への提言 .....	23
■政府に対する提言 .....	24
【取組のための参考文書】 .....	25

## はじめに ～本報告書の目的と射程～

2023 年 8 月、国連ビジネスと人権作業部会のメンバーによる訪日調査に関する「ミッション終了ステートメント」が公表され、その後の継続的な調査も踏まえて、翌年 7 月には「最終報告書」（以下「最終報告書」）が国連人権理事会に提出された。同作業部会は、日本における多数の人権課題を指摘し、その中で「メディア・エンターテインメント業界」をその項目として取り上げている。また、対話救済に関し、企業に対するグリーバンス（苦情処理）メカニズムの強化、政府に対する国内人権機関の設置を含めた救済の強化についての勧告がなされている。

作業部会が指摘するメディア・エンターテインメント業界の問題は、旧ジャニーズ事務所問題のみならず、アニメ業界における労働問題など多岐にわたるが、本報告書は、旧ジャニーズ事務所問題を検討対象とし、日本で事業を展開するあらゆる企業が、法的責任にとどまらず社会的責任の観点から、性的暴力・ハラスメントへの理解を深めること、また政府及び企業における対話救済メカニズムを強化することを含めた指導原則に沿った取組を実施する際の一助としていただくことを目的とする。

本報告書は、メディア・エンターテインメント業界関係者、広告宣伝に関わるアクターとしてスポンサーや広告代理業界などを第一次的な対象読者として想定しているが、当該業界に限らず、「ビジネスと人権」に関わる広く日本企業の取り組み、及び人権を保護する政府の取り組みへの示唆も含むものである。

本報告書は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）、ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク（BHR Lawyers）、ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）を事務局とする「責任ある企業行動のための対話救済フォーラム」の下で、本問題に関連した知見を有する専門家・有識者を構成員とする「メディア・エンターテインメントと人権検討会」を組織し、対話救済年次フォーラムの開催を含め継続的に意見交換を重ね、2024 年 12 月に素案をとりまとめた。その後、本報告書素案の内容をより具体的・実務的なものとするべく、関連する当事者・団体・企業と意見交換を行い、その意見を反映した上で、完成したものである。

なお、本報告書は、一般的見地から日本企業、日本政府等の取組について提言を行うものであり、特定の案件における立場を表明するものではない。また、本検討会を構成する委員

が過去に関与した案件についての見解を表明するものではなく、現在所属し、過去に所属した組織等の見解を表明するものでもないことを付言する。

## **謝辞**

本報告書の素案の作成から完成に至るまで、Field-R 法律事務所の東條岳弁護士より、実務的な視点で、さまざまなご助言をいただいた。この場を借りて厚く御礼申し上げる。

## 第1 国連ビジネスと人権に関する指導原則の概要

「ビジネスと人権」は、ビジネス活動に関連して生じる人権侵害及びそのリスクについて、人権を保護する法的義務を負う国家のみならず企業も取り組むべきであるという考え方である。人権は、「人が生まれながらにして有する権利」であり、あらゆる人に等しく保障されるものではあるが、その侵害の有無・リスクは決して平等ではなく、脆弱な立場にある人々の人権が侵害されがちである。法的責任の有無にかかわらず、企業は社会的責任として、そのビジネス活動に関連して生じうる人権侵害について取り組むべきであるという国際社会からの要請を受け、2011年に国連人権理事会において全会一致で「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下「指導原則」という）が採択された。指導原則は、ビジネス活動においてライツホルダー（人権享有主体）とその人権を中心に据えた取組を実施するためのガイドラインである。

指導原則は、人権を保護する国家の義務（第1の柱）、人権を尊重する企業の責任（第2の柱）及び救済へのアクセス（第3の柱）という3つの柱からなっており、企業は第2の柱と第3の柱について、取組を進めることが求められている。この観点から、企業には、大きく分けて人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済へのアクセスの確保の3つが求められている。

人権デュー・ディリジェンスにおいては、対象となる人権を特定し、当該人権への負の影響の大きさについて、深刻度と発生可能性の観点から検討し、当該負の影響に対する企業の関わり方（惹起・助長・直接関連）に応じて是正・救済に取り組み、その取組をモニタリングし、開示することが求められる。

## 第2 指導原則に基づく旧ジャニーズ事務所問題の検討

旧ジャニーズ事務所によるタレントに対する人権侵害（性加害）の問題を具体例（以下「本事例」という）として、指導原則に基づき、各企業にどのような取組が求められるかを以下に検討する。

### 1 対象となる人権と負の影響

指導原則の原則12は、企業に「国際的に認められた人権」を尊重することを求めている。本事例で特に対象となる人権及びその根拠となる文書は、網羅的ではないが、主要なものとして以下が挙げられる。

本報告書が取り上げる事案の特徴から、女性や子どもの分野で特に関連する国際人権文書は、企業が考慮すべき「追加的な基準」（指導原則の原則12解説）として重要である。

○無差別

- ・世界人権宣言 2 条、社会権規約 2 条、自由権規約 2・3・26 条
- ・女性差別撤廃条約 1 条、2 条<sup>1</sup>、子どもの権利条約第 2 条、雇用と職業における差別禁止条約（ILO111 号条約） 1・2 条など

#### ○生命、自由、身体への安全への権利（特に、暴力及びハラスメント、性的搾取・虐待の禁止）

- ・世界人権宣言 3 条、自由権規約 9 条
- ・女性差別撤廃条約 1・2 条（女性差別撤廃委員会一般的勧告 19・35 号）<sup>2</sup>、子どもの権利条約 19 条、34 条、36 条、39 条<sup>3</sup>、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO190 号条約）など

#### ○基本的権利の侵害に対する救済

- ・世界人権宣言 8 条、自由権規約・社会権規約各条項に基づく実効的救済を受ける権利
- ・女性差別撤廃条約 2 条、15 条<sup>4</sup>、子どもの権利条約 19 条、39 条、40 条など

#### ○私生活および名誉の保護

- ・世界人権宣言 12 条、自由権規約 17 条
- ・子どもの権利条約 16 条など

#### ○労働への権利

- ・世界人権宣言 23 条、社会権規約 6・7 条
- ・女性差別撤廃条約 11 条、子どもの権利条約 32 条など

#### ○健康への権利

- ・世界人権宣言 25 条、社会権規約 12 条
- ・女性差別撤廃条約 12 条、子どもの権利条約 24 条など

#### ○子どもの保護

---

<sup>1</sup> 女性差別撤廃委員会・一般的勧告 19 号、一般的勧告 35 号も参照。

<sup>2</sup> 女性差別撤廃委員会・一般的勧告 12 号、一般的勧告 19 号、一般的勧告 35 号も参照。

<sup>3</sup> 子どもの権利委員会・一般的意見 16 号（企業セクターが子どもの権利に及ぼす影響に関わる国の義務）、子どもの権利とビジネス原則も参照。

<sup>4</sup> 女性差別撤廃委員会・一般的勧告 33 号も参照。

・自由権規約 24 条

・女性差別撤廃条約 6・16 条、子どもの権利条約 19・34・36・39 条、就業の最低年齢に関する条約（ILO138 号条約）、最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（ILO182 号条約）など

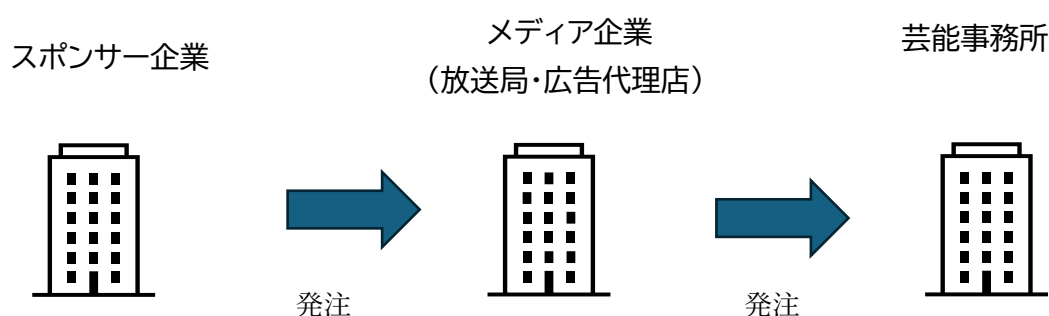
指導原則は、より脆弱な立場にある者に対する特別の配慮を求めている、女性・子どもは、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約が存在していることからわかるとおり、これに当てはまる（指導原則の一般原則および原則 12）。また、男性の性被害者には、男性被害者に特有の、不可視性、声の上げづらさ、二次被害などがある。誰にとっても、性被害という人権侵害の性質に鑑みると、是正可能性が極めて低く、深刻度が高い人権である。

以上のとおり、性的暴力・ハラスメントは、上記各条約で規定された人権に対する深刻な負の影響を生じさせることから、企業としては、人権に関する取組に優先順位をつけるにあたり、性的暴力・ハラスメントについての取組の優先度を高くすることは一つの合理的な取組方法といえる。

## 2 人権デュー・ディリジェンス

本事例について検討するにあたり、テレビ CM や番組にタレントを起用する場合の商流について単純化して以下のとおり提示する（なお、テレビ CM や番組の実務においては、さまざまなパターンの商流があり得ることを付言する。）

以下の図の通り、テレビ CM や番組にタレントを起用する場合、その商流には、主に芸能事務所、メディア企業、スポンサー企業が関与しうる。



人権デュー・ディリジェンスを適切に実施することは、芸能事務所、メディア企業、スポンサー企業、いずれの事業体にも求められる。人権デュー・ディリジェンスは、自社グループのバリューチェーン上の人権侵害のおそれを特定・評価し、評価に対応したリスク低減策を実施し、モニタリング及び公表を行うという一連の取組である（指導原則の原則 17）。



まず、性被害の是正可能性の低さに鑑みると、人権デュー・ディリジェンスの適切な実施によって、人権リスクを低減し、人権侵害の発現を予防することが何よりも重要である。

また、適切な情報開示は、芸能事務所のみならず、メディア・エンターテインメント企業やスポンサー企業としても重要である。なぜなら、当該情報開示の内容次第ではそれ自体が、メディア・エンターテインメント企業やスポンサー企業による芸能事務所に対する影響力の行使となりうるからである。したがって、自社が、どのような人権リスクを特定し、それにどう対応したか、その理由はなにか、何が変われば人権リスクが下がると判断するのか、といったことを具体的に開示することが望ましい。

なお、人権デュー・ディリジェンスは継続的なビジネスにおける実施に加え、取引開始や取引停止などの具体的な経営判断の場面でも実施すべきものである。

さらに今回の国連ビジネスと人権作業部会の訪日調査報告を踏まえれば、今後は、メディア・エンターテインメント業界は、性的暴力・ハラスメントに関するハイリスク業界として、人権デュー・ディリジェンスの強化がより一層求められうるといえる。

### 3 是正・救済

既発生の人権侵害に対する是正・救済の観点からは、以下のとおりの取組が求められる。

#### ① 芸能事務所（旧ジャニーズ事務所）

旧ジャニーズ事務所社長による所属タレントの人権侵害であるから、芸能事務所は、惹起にかかる責任を負う（指導原則の原則 13(a)）。

したがって、被害者に対する救済を与え、かつ、今後同種の人権侵害が発生しないように是正のための取組が求められる（指導原則の原則 19、22）。

#### ② 一次取引先であるメディア・エンターテインメント企業（放送局や広告代理店）

取引関係における人権侵害が存在していること、及び、そのリスクが高いことが明らかになったことから、直接関連にかかる責任を負う（指導原則の原則 13(b)）。

したがって、是正・救済に向けて、影響力を行使することが求められる（指導原則の原則 19）。

なお、本事例について、人権デュー・ディリジェンスを実施していれば知りえた人権侵害であるとするならば、直接関連にかかる責任にとどまらず、助長にかかる責任を負うものとも解しうるところであり（指導原則の原則 13(a)）、少なくとも、今後、人権デュー・ディリジェンスを実施しないまま同種の問題が発生した場合には、助長にかかる責任が生じることも十分に考えうる。助長に該当する場合、芸能事務所が第一次的な責任を負うことは変わらないものの、メディア・エンターテインメント企業にも、芸能事務所とともに被害者に

対する救済を与え、かつ、今後発生しないようにするための取組が求められる。加えて、芸能事務所による是正・救済に向けた影響力の行使も求められる（指導原則の原則 19、22）。

### ③ 二次取引先である CM 起用企業（スポンサー企業）

取引関係における人権侵害が存在していること、及び、そのリスクが高いことが明らかになったことから、直接関連にかかる責任を負う（指導原則の原則 13(b)）。

したがって、是正・救済に向けて、影響力を行使することが求められる（指導原則の原則 19）。

なお、取組が進まず、人権リスクが高い状況が放置されるなどする場合には、上記②と同様、助長にかかる責任を負うことも考えられる。

## 4 取引先に対する影響力の行使

助長する場合、又は、直接関連を有する場合に求められる影響力の行使とは、どのようなものか（指導原則の原則 19、指導原則解釈の手引き問 46）。

指導原則によれば、影響力（leverage）とは、人権侵害を惹起する企業の不当な慣行を変えさせる力を指す。助長であれ直接関連であれ、一次取引先の場合には、影響力は比較的想定しやすいと思われる。他方、二次以降取引先の場合、直ちに人権侵害を惹起する企業に対する影響力が想定できないことも考えうる。もっとも、指導原則によれば、企業が負の影響を防止または軽減する影響力をもつ場合には、それを行使すべきであり、企業が影響力を欠く場合にも、まずは影響力を創出し、強化する方法を検討すべきである。例えば、企業自身の力を強化したり、関係企業にインセンティブを提供したり、他のアクターと協力したりすることで、影響力が強くなりうる。特に、個社の影響力が弱い場合は、他のアクターと協力する、協働のエンゲージメントが有益である。

影響力の創出又は強化を試みても、企業が負の影響を防止または軽減する影響力を欠き、影響力を強めることもできない場合、企業は、対象となる取引関係を終了することを検討することになる。この場合でも、企業は、当該取引関係を終了することによって人権への負の影響が生じる可能性について信頼できる評価を考慮すべきである。また、当該取引関係を終了することが現実的ではない重要な取引先に関しては、当該取引関係を継続することにより残存する人権侵害リスクを認識した上、当該リスクを軽減するための継続的努力をし、それを対外的にも説明できるようにしておくべきである。

## 5 責任ある取引関係の終了・停止

上記4のとおり指導原則は、自社のバリューチェーン上の人権リスクを特定した場合、まず影響力の行使を検討すべきであり、それが存在しない場合には影響力の強化を検討すべきであり、取引関係の終了は、それが奏功しない場合の検討対象であると位置づける。もっとも、指導原則は取引関係の終了自体を否定するものではない。むしろ、取引関係終了・停止が単なる脅しではなく現実的手段の一つとして存在することは、影響力の行使の一つの在り方である。ただし、取引関係の終了・停止は、是正救済の責任を減殺するものではない。取引関係を終了・停止するにせよ存続するにせよ、当該判断及びその実行はそこで関与が終了するものではなく、是正救済の責任を果たすための継続的な取組が必要とされる。

ここで取引関係の終了・停止とは、人権リスクと関連している取引の終了や停止をいい、人権侵害をしている企業との取引全般を終了することを意味するものではない。たとえば、A社がB社製造のカバンを調達している場合、B社のシャツの製造工場で人権侵害が発見された場合、A社にB社との取引終了が求められるものではない（この場合、B社における人権侵害とA社との間にそもそも直接関連性がない）<sup>5</sup>。もっとも、芸能事務所とメディア・エンターテインメント企業やスポンサー企業との取引関係については、基本的に所属タレントのCMや番組への出演がその内容となるところ、所属タレントに対する芸能事務所による人権侵害がある場合、当該事務所との取引関係全般が検討対象とならざるをえないように思われる。その場合でも、芸能事務所との取引関係について、すべて終了、一部終了、一時的な停止といったバリエーションはありうる。

### (1) 取引関係終了・停止の判断<sup>6</sup>

取引関係終了・停止の判断においては、個別の文脈や取引関係などを考慮する必要があるが、それらに関わらず考慮すべき要素としては、①問題とされる主体に対する当該企業の影響力、②当該企業にとって当該関係の決定的な重要性、③侵害の深刻さ、④取引関係終了・停止が人権に与える負の影響がある（指導原則19注釈）。

各要素についての具体例は以下のとおりである。

①について、影響力を行使する方法として、

- ・対象企業に能力構築その他のインセンティブを提供する、他のアクターと協働するなどして影響力を向上させる

---

<sup>5</sup> OHCHR の OECD に対する 2013 年 11 月 27 日付回答「Subject : Request from the Chair of the OECD Working Party on Responsible Business Conduct」。

<sup>6</sup> OHCHR の「Business and Human Rights in Challenging Contexts Considerations for Remaining and Exiting」。

- ・人権課題をセクター全体の問題として強調することにより、対象企業が無視することができないようにする
- ・将来の取引継続やブラックリスト化などを通じて、対象企業の変化を動機づける
- ・（特に構造的課題について）マルチステークホルダーイニシアティブなどを含めて、長期的な解決のために協働して取り組む
- ・取引終了は現実的手段の一つであることを維持する（契約違反の結果とするなど）

②について、代替可能性が低い／ない場合、取引関係を維持せざるを得ないため、短期的あるいは個社としての影響力が小さいことが想定されるものの、長期的には、より構造的なレベルで人権リスクを伴う取引関係への商業的な依存を軽減することが考えられる。

- ・政府と協力し、規制の執行や変更を促すことにより、市場のダイナミクスを変え、事業環境においてより多くの企業が人権を順守することを促す
- ・投資家や市民社会と協力し、特に広範な人権侵害に対する対応を促す
- ・人権の観点から問題のあるビジネスモデルを精査し、対応する
- ・時間をかけて商品やサービスの供給源を多様化するための戦略を実施し、これによりサプライヤー間の競争を促進し、サプライチェーンにおける人権問題に対処するためのバイヤーの交渉力を強化する

③について、人権侵害及びそのリスクが重大であるほど、優先順位を高め、早期に対応することが重要となる。もっとも、どのくらいが早期かということは文脈や事案ごとに異なる。たとえば、政府や業界による対応が必要な構造的課題の場合、一企業による解決は期待しにくい。信頼できる現実的なのは正救済計画が策定され、その計画が具体的であればあるほど、事業者は進捗状況を測定し、開示することが容易になるため、取引関係の解消・停止を遅らせることを正当化することができるようになる。他方、関係する被害が重大であればあるほど、企業が取引関係の終了を検討することがより正当化される。実際、「国際犯罪などの重大な人権侵害に関与するリスク」がある場合、そのような状況下で誠実に事業を継続できるのか、どのように可能なのかを慎重に検討するべきである。

④について、取引終了・停止自体による負の影響と取引終了・停止の方法による負の影響について対応すること、また、責任ある取引終了・停止計画の内容を可能な限り具体的に示すことが重要である。特に、「とかげのしっぽ切り」の正当化に利用されるような対応は許されず、取引終了・停止により影響を受ける可能性のあるライツホルダー（労働者等）の人権について、特に脆弱性や周縁性に配慮し、また、当該取引への依存度も考慮して、責任ある取引終了・停止計画の内容を検討すべきである。取引終了・停止計画の内容を可能な限り

具体的に示すことは、社会への説明責任を果たすことでもあり、対象企業の行動の基準ともなるので重要である。

## (2) 取引関係継続又は取引終了・停止にかかる判断後の対応<sup>7</sup>

### ① 取引関係継続の場合

継続的な人権デュー・ディリジェンスの実施が求められる。

個別の影響力の行使のほか、構造的課題の場合には、企業が関与する人権リスクの根本的な原因に対処するため、より多くの関係者を巻き込んだ長期的かつ深度ある取り組みが必要となる。特に、集団的な影響力の行使によって、長期的な状況改善が見込まれる。また、企業は、政府当局や人権に重大なリスクをもたらす可能性のある他の関係者に対して、集団的な「声」を私的または公的に使い、人権尊重の重要性や、それを怠った場合のコスト（例えば、投資の損失など）について表明することも考えられる。セクターにおける広範な課題に取り組むためには長期的かつ多面的なアプローチが必要であり、マルチステークホルダーイニシアティブが役立つ可能性もある。

いずれにしても取組の内容について可能な限り具体的に開示し透明性を確保することが重要である。開示の不存在は取組の不存在と受け取られてもやむを得ず、また、企業にとって本来可能なはずの影響力の行使の機会を逸することにもなる。

### ②取引関係終了・停止の場合

取引終了は一回的な出来事ではなく、プロセスとして把握すべきである。そうすることにより影響力の行使が可能となる。たとえば、

- ・段階的に取引を終了・停止するためのマイルストーンを設け、随時アプローチの適切性を確認する
- ・最終的な取引終了決定をする前に改善の機会を与えるため、一時的な関与停止や関係の中断を実施する
- ・前向きな変化を促すために、取引再開が可能となる条件を明確にする
- ・決定およびその理由に関する開示等オープンなコミュニケーションを活用し、影響力を強化する手段とする

---

<sup>7</sup> 前注 5。

## 6 指導原則を踏まえた本事例についての振り返り及び今後の取組の方向性

### (1) 芸能事務所（旧ジャニーズ事務所）

以下、外部専門家による再発防止特別チームによる 2023 年 8 月 29 日付「調査報告書」（以下「本調査報告書」）により認定された事実関係等を踏まえ、検討を行う。

1970 年代からジャニー氏による所属タレントへの性加害は、芸能界周知の事実として広く知られていたとのことであるが（本調査報告書・44 頁）、それにもかかわらず、2023 年に BBC が報道して話題になるまで長らく放置され、被害者を出し続けていた。

旧ジャニーズ事務所は、ビジネス活動として所属タレントの教育・トレーニングを実施しており、組織として、「すべての企業活動および施設等において、子どもの保護と安全を確保する」ことが求められるにもかかわらず（子どもの権利とビジネス原則 4）、企業として子どもたちを保護し安全を確保する措置を全くとっていなかったことが、原因としてあげられる。むしろ旧ジャニーズ事務所は、ジャニー氏の性的虐待などを認識しながら、合宿先に大人を配置するなどの措置を取らず、子どもへの教育や相談窓口の整備などを怠っていた。

本調査報告書では、背景として、旧ジャニーズ事務所は、経営者が圧倒的な権力を握る同族経営でありガバナンス体制が脆弱であったこと、コンプライアンス推進室や内部監査室は存在せず、基本的な社内規程も欠き、内部通報制度も不存在であったこと、役職員がジャニー氏による性加害の事実を黙認し又は否定していたこと、ジャニーズ Jr.はその採用にあたり契約の締結はなく、デビュー、プロデュース等すべての生殺与奪をジャニー氏に握られる弱い立場に置かれていたこと、ハラスメント含めて性加害に関する研修等が十分実施されていなかったこと、などが挙げられているが（本調査報告書・47～52 頁）、より根本的には本問題に関連する多くの人が、ジャニー氏による性加害は放置されても仕方がない事柄である、被害者が耐えればよい（その代わりにデビューができる）、といった程度の認識でしかなかったことが大きな問題の一つであると考えられる（この点については、仮にこれが女兒に対する性的暴力・ハラスメントであればもっと早く問題は大きくなっていたのではないかという指摘もあり、性的暴力・ハラスメントにおける男性被害者の困難という問題も別途存在していることは、第 2 の 1 で指摘したとおりである）。性的暴力・ハラスメントが深刻な人権問題であるということの認識を欠き、ライツホルダーを中心におくというビジネスと人権の取組の基本発想が持てないからである。

また、一般的なガバナンス体制を欠いていることからわかるとおり、人権デュー・ディリジェンスを実施する体制は整備されておらず、公式な救済窓口が不在であったほか、マネージャーなど身近な大人への相談もできない状況であったものであり（本調査報告書・45 頁）、指導原則に基づく人権尊重の取組が全般的に実施されていなかったといえる。

したがって、旧ジャニーズ事務所（株式会社 SMILE-UP.）及び旧ジャニーズ事務所による性加害問題を受けて新設された株式会社 STARTO ENTERTAINMENT（SE 社）においては、以下を含む、指導原則に基づく取組の実質化が求められる<sup>8</sup>。

- ・人権方針において、性加害は許されないというゼロトレランスの徹底（本調査報告書・58 頁）を宣言しこれを実施すること
- ・メディア・エンターテインメント業界においては構造的に性的な人権侵害リスクが高いことを認識した上で、人権デュー・ディリジェンスを実施すること
- ・性的暴力・ハラスメントの被害の性質を理解した上で、被害者に対する適切な救済を提供すること、また、人権リスクを低減する措置を講じること
- ・ライツホルダーの権利意識の醸成を行うことにより、救済へのアクセスを促すこと

## （2）メディア・エンターテインメント企業（一次取引先）

1999 年に文藝春秋がジャニー氏の性加害の特集記事を連載し、2002 年には旧ジャニーズ事務所が文藝春秋を提訴し、遅くとも 2004 年 2 月にはジャニー氏の性加害の事実を認める高裁判決が確定した（本調査報告書・33～34 頁）。性加害問題については、その事実関係が訴訟において争われていたことから、とりわけ報道機関を擁するメディア企業はこれを認識していたはずであり、人権デュー・ディリジェンスの対象とすべきであった（本調査報告書・65 頁）。芸能事務所のビジネスは、メディアに所属タレントを出演させることにより成り立つものであるから、メディアは取引関係の中で影響力を行使することにより人権侵害をやめさせることができたはずであった（本調査報告書・65 頁）。しかしながら、こうした取組は実施されていなかった。ここでも、性加害が深刻な人権問題であるという認識の欠如が根底にあるように思われる。

したがって、メディア・エンターテインメント企業においては、指導原則に基づき、特に以下の取組が求められる。

- ・メディア・エンターテインメント業界においては性的な人権侵害リスクが高いことを認識し、人権方針において明確に性的暴力・ハラスメントを優先的な課題であると取組へのコミットメントを示すとともに、自社及びバリューチェーンにおける性的暴力・ハラスメントに関する人権リスクを評価する人権影響評価やその情報開示を含む、人権デュー・ディリジェンスを着実に実施すること

---

<sup>8</sup> 2025 年 6 月 25 日、SE 社はモニタリングのための外部有識者会議による「モニタリング報告書」を公表している（[モニタリング報告書【公表版】.pdf](#)）。

- ・是正・救済の観点から、メディア・エンターテインメント企業も、直接関連を有するものとして、既発生の被害者に対する救済が適切に行われるように影響力を行使すること
- ・さらに特に今後は、助長責任を負う可能性も高まっていることも踏まえ、より積極的な是正・救済に取り組むこと

### (3) スポンサー企業

スポンサー企業がジャニー氏の性加害についてどの程度の認識があったかについては各企業によって差があると思われるが、企業の下流のサプライチェーンに対する人権尊重の取組みとして、人権デュー・ディリジェンスの実施自体が不十分であったり、また人権デュー・ディリジェンスは実施し、広告・宣伝の「表現」の確認はしていたものの、芸能事務所のタレントの就労環境等は人権リスク評価の対象外であったりした。

また、本事例の問題が大きく取り上げられた後、スポンサー企業は CM へのジャニーズタレントの起用中止、新規契約や契約更新の見送り、CM への起用継続など、それぞれの対応をした。こうした契約の継続または解除や CM の継続または停止などの経営判断をするにあたり、当該判断がライツホルダーの人権に及ぼす負の影響に関して評価（人権影響評価）・検討した企業もあったが、そうでない企業もあった。また、人権影響評価を実施した企業においても、人権デュー・ディリジェンスとして必要とされる追跡評価や、人権影響評価を含めた情報開示が不十分であることが多かった。このため、スポンサー企業が CM 再開などの次の経営判断を行うにあたり、芸能事務所による人権尊重の取組みとその情報開示が不可欠であることが、芸能事務所自体にタイムリーに伝わらず、ステークホルダー・エンゲージメントや取引先への影響力を行使する機会を十分に生かしきれなかった<sup>9</sup>。

したがって、スポンサー企業においては、指導原則に基づき、特に以下の取組が求められる。

- ・CM 起用にあたりバリューチェーン上の人権を人権リスク評価に含めていくことが必要であること、また、それが芸能事務所やメディア・エンターテインメント企業に対する影

---

<sup>9</sup> 一例として、キリンホールディングス「目黒蓮さんとの広告に関する直接契約締結及び旧ジャニーズ事務所の性加害問題に対する当社の取り組みについて」（2024 年 3 月 7 日）

[https://www.kirinholdings.com/jp/newsroom/release/2024/0307\\_02.html](https://www.kirinholdings.com/jp/newsroom/release/2024/0307_02.html)（2025 年 12 月 26 日アクセス）。また、その後も続く企業等の働きかけにより、徐々に芸能事務所側の人権尊重の取り組みの情報開示の必要性が認識されてきたことを示す記事として、大塚隆史・緒方欽一「スマイルアップ CCO 語る『ジャニーズ問題の贖罪』」（2024 年 7 月 22 日）<https://toyokeizai.net/articles/-/780856?page=3>（2025 年 12 月 26 日アクセス）。



響力の行使となること、契約停止・継続・再開の指針となることを認識し、人権影響評価・取組の内容を、追跡し、情報開示すること

- ・人権影響評価にあたっての情報収集において、他のスポンサー企業と協働して働きかけることも検討すること（ただし、判断については、個社ごとに説明責任を果たせる形で実施するのが原則である）
- ・情報開示すること自体が取引先に対するレバレッジ（影響力）の行使となることを踏まえ、人権影響評価や追跡などの取組を十分に情報開示する。
- ・是正・救済の観点から、直接関連を有するものとして、既発生の被害者に対する救済が適切に行われるように影響力を行使すること、またそれを欠く場合には影響力の創出・強化を試みる。その際、構造的課題であることから長期的かつ深度ある取組が求められることにも鑑み、企業同士の協働も検討すること

### 第3 国連ビジネスと人権作業部会報告書等により明らかになったメディア・エンターテインメント業界特有の課題、これらを踏まえた取組の方向性

#### 1 メディア・エンターテインメント業界における構造的課題

上記第2のような指導原則が求める取組は、メディア・エンターテインメント業界に限られるものではない。しかし、具体的取組の中で課題となる事項や場面は業界によって異なるため、ここでは、旧ジャニーズ事務所問題を含めて国連ビジネスと人権作業部会の最終報告書をきっかけに顕在化したメディア・エンターテインメント業界の構造的課題を確認し、これを踏まえた取組の方向性について検討する<sup>10</sup>。

同業界は、作業部会の最終報告書が、「アイドル業界では、若手タレントが、プロデューサーや広告主、事務所のあらゆる厳しい要求事項に従うことを義務付ける契約を締結するよう強要され、また契約に従わなかった場合には法外な違約金が課されることがあるという報告も受けました。」と指摘するとおり、不均衡な権力関係や権力集中構造（キャスティング権を有する者、監督・演出家、師弟関係における師匠、傑出した才能を有する者などが強い）は、性的暴力・ハラスメントの問題を深刻化させ、かつ、顕在化させないための大きな力として働く。本調査報告書でも、契約による保護の欠如や生殺与奪を握られた関係性における権力関係の不均衡が原因の一つとして挙げられているところである（本調査報告書・44頁）。また、芸能事務所は、芽が出るかわからないタレントに対して育成という先行投資

---

<sup>10</sup> 本報告書（特に本項目）において指摘するメディア・エンターテインメント業界の特質は、同業界には、ハラスメントやいじめが起きやすいという構造的な課題があることを示しているといえる（宝塚歌劇団団員死亡問題、映画業界その他制作現場で指摘されている深刻なパワハラ等を含む）。

を行うが、こうした構造が、投資を回収するために被害を明らかにしない動機ともなりうる。

そもそも一般論として、性的暴力・ハラスメントについては声を上げにくいという特徴があるが、とりわけメディア・エンターテインメント業界においては放送局やスポンサー企業もネガティブなイメージを嫌がること、芸能従事者の人権を軽く見る社会的風潮<sup>11</sup>などから、被害者自身が声を上げにくいという構造的な特徴もある。加えて、タレント自身も、耐えることによりデビューや露出の増加の可能性が高まるため、我慢する動機もある。

さらに、(大規模事務所であった旧ジャニーズ事務所は別として、) 芸能事務所の多くは中規模・小規模であり、人的関係の観点・リソースの観点いずれから、芸能事務所単独での自浄作用が期待しにくいという特徴もある。さらに芸能事務所によっては、取引先との力関係が弱い場合も想定される。

こうした状況に鑑みると、芸能事務所単独での対応は難しい場合も多く、たとえば、日本音楽事業者協会（音事協）と音楽制作者連盟（音制連）といった業界団体を対話の場とすることにより、業界として実効的な取組方法について検討することが一定程度有益であるように思われる。さらに、芸能事務所側は放送局・広告代理店などのメディア・エンターテインメント企業との関係で力関係が弱い場合も多いことから、放送局・広告代理店などとの協働の取組が有益である。

芸能事務所のみならず、放送局・広告代理店などのメディア・エンターテインメント企業を含むメディア・エンターテインメント業界は、構造的に性的暴力・ハラスメントが強化されやすい、あるいは性的暴力・ハラスメントを軽視しやすい業界であることが指摘されていることなどに鑑みると、業界全体として、人権にかかる取組の底上げが必要であることもうかがわれた。そこで、たとえば、放送局の業界団体である日本民間放送連盟（民放連）やマスコミ倫理懇談会を通じた業界協働の取組みも有益であろうと考えられる。

なお、旧ジャニーズ事務所は、国内の芸能界においては数少ない大規模な事務所であり、放送局や広告代理店といった取引先との力関係においても有利な状況にあったと思われる。また、音事協や音制連といった団体にも加盟しておらず、国内の芸能界においては極めて特殊な存在であったと推察される。

## 2（メディア・エンターテインメント業界に限らず）日本社会においては、そもそも性的暴力・ハラスメントが深刻な人権侵害であるという認識が欠如していること、性被害の性質への無理解が被害の発生を許容し、かつ、二次加害を許していること

作業部会の最終報告書は「女性ジャーナリストに対するセクシュアル・ハラスメント及び

---

<sup>11</sup> 「〔座談会〕芸能活動と法——エコシステム、文化政策、ルールメイキング」（ジュリスト 1594 号）参照。

虐待、並びに、放送局による改善措置が欠如しており、良くても休職、他部署への移動、または医師への相談を勧める程度にとどまっていることについて報告を受けました」と指摘する。これは、性被害に対する救済措置としての対応が不十分であるとの指摘である。

また、旧ジャニーズ事務所による補償の枠組みについて、十分ではないという意見も存在している。また、少なくともメディアを通じて実名で被害告白する被害者に対する匿名・顕名問わず投げられる誹謗中傷など、二次被害が発生していることは否定できない。

このような性被害に対する不十分な救済や二次加害といった状況は、日本社会における性的暴力・ハラスメントが深刻な人権侵害であるという認識の欠如が根底にあるものと言わざるを得ない。

こうした状況に鑑みると、旧ジャニーズ事務所問題をきっかけとして、そこからできる限り多くを学ぶことが必要であり、たとえば、放送局や出版社には、国民の知る権利に資するという社会的役割に基づき、また、個々人のエンパワーメントのため、性的暴力・ハラスメントに関する正確な理解を促す番組作りや報道が考えられる。

そのためには、各企業自身が、人権方針を絵に描いた餅にせず、性的暴力・ハラスメントに関する正確な理解に基づく人権デュー・ディリジェンス及び実効的な救済を実施していることが重要である。業界全体として性的暴力・ハラスメントが深刻な人権侵害であるという認識が欠如している現状に鑑みれば、性的暴力・ハラスメントの本質に迫った企業研修の実施等により、早急な各企業内での正しい認識の底上げが求められると思われる。

### 3 日本社会における対話救済の観点からの構造的課題

上記1のとおり、メディア・エンターテインメント業界には、被害者が声を上げにくい構造があるのみならず、実際に声を上げる窓口が整備されていない現状がある。業界内における評判や報復リスクに鑑みると、業界内の取組に加えて、国の救済機関が整備されていることは極めて重要である。こうした救済機関として重要なのが、政府から独立した人権機関である国内人権機関（National Human Rights Institutions: NHRIs）である。作業部会の最終報告書でもその早期設立が勧告されているところである。

指導原則も、「救済へのアクセス」を第三の柱とし、国家による実効的で適切な非司法的苦情処理メカニズムとして国内人権機関の重要性を強調している（指導原則 27 及びその注釈）。国内人権機関は、救済へのアクセスを確保し強化するための基礎となるからである（指導原則 25 の注釈）。また、国内人権機関は、人権教育機能も有しており、企業のみならずライツホルダーに対して人権の保有主体であること、その権利が侵害された場合には声を上げる権利があることなどのエンパワーメントを行うことも期待される。

ライツホルダーの権利意識を醸成し、ライツホルダーが保護を求めることができる信頼

できる救済機関の設置は国家の人権保護義務の履行のために極めて重要であり、その不存在は、指導原則が求める「救済へのアクセス」の観点からみても大きな欠陥である。

また、日本には包括的差別禁止法<sup>12</sup>が存在せず、不同意性交等罪やセクシュアル・ハラスメントなど、一部法規制はあるものの十分ではない。包括的差別禁止法もまた、国連から繰り返し制定が求められているところであり、国内人権機関の設置と合わせて、国家の人権保護義務の具体化として、立法化が求められる。

## 第4 提言

指導原則に基づく企業の責任は、個別企業の責任である。しかし、集団的な働きかけが有効な場合には、それを実施することは当然に求められる取組である。本事例を通じて見えてきたのは、個別企業による取組では対応が難しい場面があるということである。したがって、協働の取組についての提言を多く入れている。

また、業界内や業界間の意義ある対話のため、第三者の専門家を入れた対話救済の場の設定も重要であるとする。

### ■芸能事務所、メディア・エンターテインメント企業、スポンサー企業を含むあらゆる企業に対する提言

#### 提言1

経営陣の関与の下で、メディア・エンターテインメント業界における構造的な人権侵害リスクを認識し、これに対する取組へのコミットメントを、予防のための対策を含めて明確に示し、人権デュー・ディリジェンスを実施すること。特に、子どもの人権及び性的暴力・ハラスメントについての正しい理解を得ることを土台とすること。

(理由)

メディア・エンターテインメント業界を含む日本社会における性的暴力・ハラスメントの軽視は、子どもの人権及び性的暴力・ハラスメントについての正しい理解を欠いていることが根本的な原因であると思われるため。

また、旧ジャニーズ事務所問題を通じて明らかになった、メディア・エンターテインメント業界における構造的な問題や組織のガバナンス上の課題を踏まえると、メディア・エンターテインメント業界に関わるあらゆる企業において、経営陣の関与の下で、人権取組へのコミッ

---

<sup>12</sup> 包括的差別禁止法を定義した国際条約は存在しないが、個別的でなく分野を横断する（包括的）、差別を禁止する法律という意味であり、また、そこでの差別は、直接差別・間接差別、複合・交差差別、ハラスメント、虐待など様々な形をとる（林陽子「日本における包括的差別禁止法の展望」118頁）。

トメントを示すことが必要であると考えられるため。

## ■芸能事務所に対する提言

### 提言 2

メディア・エンターテインメント業界における構造的な人権侵害リスクを踏まえた、子どもを含むすべての被害者にとってアクセスしやすい相談・救済窓口を設置すること。実効的な仕組みを整備するためには、業界全体の相談・救済窓口も設置すること。

(理由)

メディア・エンターテインメント業界において性的暴力・ハラスメントに適切に対応できる救済窓口が欠如していることから、その早期の設置が必要であるため。また、上記第3の1記載のメディア・エンターテインメント業界における構造的問題に照らすと、個社の取組では限界があり、業界全体としての窓口設置も不可欠と思われるため。

### 提言 3

タレントとの間の契約関係を明確にすること。

(理由)

上記第3の1に記載したような不均衡な権力関係や生殺与奪を握られるといった事情は、契約内容の明確化によって一定程度解消できるため。

### 提言 4

ファンに対してもタレントの人権とその保護が重要であることを啓発すること。

(理由)

芸能事務所はファンである一般市民が所属タレントを応援することによって成立する側面があり、ファンの影響力は實際上極めて大きいため。

## ■メディア・エンターテインメント企業に対する提言

### 提言 5

旧ジャニーズ事務所問題が長年放置された根本原因、及びこれを繰り返さないために必要な個社及び業界全体の在り方・方向性・アクション（人権デュー・ディリジェンスの実施、救済へのアクセスの整備を含む）について、個社及び業界内において、対話を通じて明らかにすること。

(理由)

放送局などのマスメディア企業は、旧ジャニーズ事務所との関係維持を優先するあまり、ジ

ジャーニー氏の性加害を取り上げて報道するのを控えていた状況があったことが推察されることが本調査報告書でも指摘されており（52-53 頁）、旧ジャニーズ事務所による性加害を長く存続させた責任の一端を担っていたともいえるため。

#### 提言 6

自社およびバリューチェーンにおける性的暴力・ハラスメントに関する人権リスクを評価する人権影響評価やその情報開示を含む、人権デュー・ディリジェンスを着実に実施すること。

（理由）

旧ジャニーズ事務所問題の被害の深刻さはすでに述べたところだが、残念ながら、当該問題は氷山の一角である。性的暴力・ハラスメントがエンターテインメント業界における優先的な課題であることを踏まえ、自社およびバリューチェーンにおいて当該課題に関する人権リスク・侵害がないかを評価することが喫緊の課題であるため。

#### 提言 7

芸能事務所（音制連、音事協などのプロダクション団体、あるいは業界大手プロダクション数社）と放送局（民放連、マスコミ倫理懇談会、あるいは主要放送局数社）の定期対話の場を設けること。その際、第三者をファシリテーターとして入れることも検討すること。

（理由）

芸能事務所に対する影響力の行使方法としては、業界全体として、長期的かつ深度ある取組が重要であると考えられるため。

#### 提言 8

人権デュー・ディリジェンスの一環として、芸能事務所や制作会社の人権課題を継続的に調査し、その対処を働きかけ、その取組状況をモニタリングするとともに、「助長」を引き起こさないための芸能事務所・制作会社との健全な取引関係を構築すること。

（理由）

特に子どもの権利、性的暴力・ハラスメントについては、予防が最も重要であるため。

#### 提言 9

救済へのアクセスについて、報復のおそれなく性的暴力・ハラスメントを報告することができる、透明性があり子どもを含むすべての被害者がアクセス可能な連絡窓口と安全な環境整備をすること。個社のほか、業界全体での窓口も設置すること。たとえば、メディア・エンターテインメント業界用の相談窓口を、民放連に設置すること、あるいは主要放送局・主要芸能プロダクションなどのイニシアチブにより設置することなどが考えられる。

(理由)

人権侵害を自ら「引き起こす」又は「助長」してしまうリスクがある以上、その被害者の救済へのアクセスを確保するための実効的な救済メカニズムの運用が不可欠であるため。また、上記第3の1記載のメディア・エンターテインメント業界における構造的問題に照らすと、個社の取組では限界があり、業界全体としての窓口設置も不可欠と思われるため。

#### 提言 10

放送局・出版社については、国民の知る権利に資するという社会的役割に基づき、また、個々人のエンパワーメントのため、性的暴力・ハラスメントに関する正確な理解を促す番組作りや報道をすること。また、メディアの受け手である視聴者等に対してもタレントの人権とその保護が重要であることを啓発すること。

(理由)

性被害に対する不十分な救済や二次加害といった状況は、日本社会における性的暴力・ハラスメントが深刻な人権侵害であるという認識の欠如が根底にあると思われるため。また、メディア・エンターテインメント企業は、視聴率や企業・商品等のイメージ向上やクレーム回避を重視しており、それらの点からメディアの受け手である視聴者等の影響力は実際上極めて大きい。

### ■スポンサー企業への提言

#### 提言 11

メディア・エンターテインメント企業との取引にかかる人権デュー・ディリジェンスの実施にあたり、広告・マーケティングを通じて直接・間接的な取引関係を有するメディア・エンターテインメント企業に関しても人権リスクの評価を実施すること。その際、メディア・エンターテインメント業界における構造的な人権課題をふまえた調査を実施すること。

(理由)

メディア・エンターテインメント業界における構造的な人権課題は、サプライチェーン上流で問題となり得るような人権課題の種類とは異なるものもあり、同業界における構造的な人権課題をふまえた調査が不可欠であるため（本報告書で焦点を当てた性的暴力・ハラスメント問題に加えて、パワー・ハラスメントその他ハラスメント、長時間労働、危険作業、メンタルヘルス、フリーランスの問題、奴隷的な契約、知的財産権など様々な課題がある）。

#### 提言 12

メディア・エンターテインメント企業との取引にかかる人権デュー・ディリジェンスの実施にあたり、それがステークホルダー・エンゲージメントの基礎となり、また、影響力行使の

土台となることを理解し、取組内容のモニタリング及び開示を十分に行うこと。

(理由)

スポンサー企業は、エンターテインメント・メディア企業と比較すると、特段の事情のない限り、メディア・エンターテインメント業界における人権侵害を「引き起こす」又は「助長」する可能性は高くないもの、少なくとも製品・サービス・事業を通じて「直接関連」しており、エンターテインメント・メディア企業の人権尊重の取組状況をモニタリングし、状況を改善・是正するように対話を行うなど、効果的に影響力を行使することが必要であるため。

### 提言 13

取引関係の停止・解消にあたっては、その判断に至る前に影響力の行使が奏功しなかったことを示すこと、及び、タレントの活躍の場を奪うような悪影響が生じることを回避する工夫をすること。取引関係を停止・解消した場合も、取引を再開するための条件を提示するなどの方法により、影響力を行使すること。

(理由)

第一次的には影響力の行使を検討すべきであり、取引関係の停止・解消の方法も人権リスクを考慮したものである必要があるため。また、取引関係の停止・解消は、問題の解決や終了ではなく、影響力の行使の一手段であるため。

### 提言 14

各提言の実施にあたり、企業間の情報交換・対話、及び、メディア・エンターテインメント企業団体との定期的な対話（情報開示を求める、救済窓口の確認など）を検討すること。

(理由)

メディア・エンターテインメント業界の構造的課題への取組にあたっては、企業間の連携や業界間の対話が有効であるため。一般論としても、ビジネスと人権の取組は、社会全体における人権リスクを減らす取組であり、協働が合理的・効果的な場合はその方策を模索すべきであるため。

## ■政府に対する提言

### 提言 15

包括的差別禁止法の制定及び国内人権機関の設置を早期に実現すること、これを「ビジネスと人権」に関する行動計画に盛り込んだうえで、具体的なアクションプランを策定すること。

(理由)

明確な差別禁止及び誰でも利用可能な救済窓口の設置は喫緊の課題であり、特に構造的課



題については、長期的かつ深度ある取組が求められ、国が第一次的な義務を果たすべき場面であるため。

## 提言 16

性的暴力・ハラスメントの被害者が二次被害を恐れることなく民事・刑事双方の司法的救済に容易にアクセスできるように、アクセスを阻害する障害を除去すること。

(理由)

旧ジャニーズ事務所問題においては多数の被害者に対する深刻な人権侵害が存在していたにもかかわらず、その救済のために民事・刑事いずれの司法手続がほとんど利用されていなかったため。

### 【取組のための参考文書】

○性的暴力・ハラスメントについて

CHS アライアンス「PSEAH 性的搾取・虐待・ハラスメントからの保護実践ハンドブック」、厚生労働省職場におけるハラスメント関係指針、ILO「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」、日本版 CNC 設立を求める会「制作現場のハラスメント防止ハンドブック」、NPO 法人日本フェミニストカウンセリング学会「なぜ『逃げられない』のか」等

○子どもの権利について

子どもの権利とビジネス原則、セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン&グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン「子どもに影響のある広告およびマーケティングに関するガイドライン」(2023 年増補版)、ユニセフ「子どもの権利とスポーツの原則」、日本取締役協会「未成年者に対する性加害問題に関わる標準ガバナンスコード」等

○実効的なグリーンバンスメカニズムについて

国連ビジネスと人権指導原則、OECD 多国籍企業行動指針、ILO 多国籍企業宣言、日本政府「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」、責任ある企業行動及びサプライチェーン研究会「対話救済ガイドライン」、公益通報者保護法及びその関連指針

○子どものセーフガーディング

セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン編「子どもと若者のセーフガーディング最低基準のためのガイド」、キーピング・チルドレン・セーフ「子どものセーフガーディングに関する申し

立ての管理と対応」

以上

## 責任ある企業行動のための対話救済フォーラム

### メディア・エンターテインメントと人権検討会

#### 委員（五十音順）

氏家 啓一	グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン BHR Specialist
金谷 直子	セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン 子どものセーフガーディング・スペシャリスト
蔵元 左近	弁護士（蔵元国際法律事務所）
小林 美奈	弁護士（弁護士法人 ANSWERZ）
菅原 絵美	大阪経済法科大学国際学部 教授
高橋 大祐	弁護士（真和総合法律事務所）
富田 秀実	サステナビリティ経営研究所 代表理事
堀江 由美子	セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン アドボカシー部 部長

#### 事務局

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）  
ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク（BHR Lawyers）  
ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）