

他局音声の無断使用はなぜ起きたのか

委員会は、本件事案の関係者および幹部ら6人に対して聴き取りを行った。ポイントは、取材クルーはなぜ他局の音声が無断で受信・録音したのか、放送に至る過程でチェック機能が働かなかった原因は何か、番組制作体制、とりわけスタッフらの処遇と本件事案との間に関係はあるか、などである。委員会に事前に提出されたKTSの報告書の内容も総合して、関係者の行動や心理を検証した。

1 取材・制作上の問題点

(1) 企画段階

A高校の男子新体操部は、近年県内外で注目を集めており、KTSでもこれまで報道部が何度か取材していた。

一方、KTSは2012年に、スポーツ関連の取材・制作における報道局報道部と編成局制作部とをつなぐ「スポーツコンテンツ・プロジェクト」を発足させた。週に1回、両者が会議を開いて、企画の調整・分担や取材した素材の相互活用等を進めて、取材・制作の効率化を急いでいる。

本件企画はそうした状況下で、報道部ではなく制作部が引き受けることに決まった。過去の取材実績がある報道部にまわらなかったのは要員の問題と、制作部の契約リポーターに同じ高校の女子新体操部のOGがおり、男子新体操部の監督とも面識があったため、彼女を起用すれば取材がスムーズに進められるだろうとの見通しがあったからだという。

『ゆうテレ』を代表して「スポーツコンテンツ・プロジェクト」の会議に出席したディレクターは、この企画を制作部内に持ち帰って検討した。通常なら、企画の発案者か、取材を希望する者に仕事が割り振られるが、この企画については積極的に手を挙げる者がおらず、行きがかり上、このディレクター自身が担当することになった。しかし、本格的なスポーツ取材をするのは初めてのことだった。

(2) 取材段階

取材したディレクターは、他局がピンマイクでとった音声を無断で録音・使用する行為が電波法違反になるとは知らなかった。全く意識したこともなかったという。取材の当初は、ナレーションやリポーターの原稿を書く際の資料にでもなればという腹づもりだったそうである。本件事案にかかわったカメラマンとカメラ助手も、他局の音声を無断で録音する行為が電波法違反だとは知らなかった。それでも、何となく悪いことをしているという自覚がなくはなかったが、そのことを口にはしていない。録音した音声が番組に使用されるとはこの時点で考えてはいなかったこと

もあり、現場で取材後にディレクターと議論したり、他の番組関係者に報告したりしたことはなかった。その結果、MBCの音声の無断受信・録音は、回を重ねるたびに、当たり前ようになっていったという。

クルーのうち、ディレクターとカメラマンは約20年にわたってKTSの現場で働いてきたベテランだったが、複数の局が競合して取材する機会の少ない制作部門の現場が中心で、いずれも報道部門での取材経験がなかったことも、今回の問題の遠因となったようである。

他局が既に新体操部の監督にピンマイクを付けてもらっているのであれば、同様に自分の局のピンマイクを付けるように依頼することは難しくないと思われる。

ところが、ディレクターには、監督が他局のピンマイクを付けていたことによって、逆に監督に対する遠慮が生まれたという。ピンマイク自体は小さいが、電波を飛ばす送信機はそれなりに大きく、意外なほど重い。ディレクターは、全九州体育大会前日の取材が監督との初対面であったこともあり、監督に負担になる、迷惑をかけると思って切り出すことがはばかれたという。

MBCに対する気がねもあつたらしい。取材を重ね、一定の信頼関係を築いていたからこそ、MBCは監督にピンマイクの装着をお願いできるのであり、自分たちは後から来て、同じ対象を同じように取材する行列に並んだだけではないかという思いが気後れにつながったようである。

(3) 編集段階

ディレクターは当初、録音された音声をそのまま使うつもりはなかったという。しかし、実際に収録しているMBCと同様に、撮影している対象が発する音声であるだけに、途中からは他局のピンマイクを通じて入ってきているという実感が失せていったそうである。編集作業の際に、ひとりで大量のテープを短時間で集中して処理していくうちに、まさに自分たちの撮った映像の音声で、しかも監督が話している内容は、近くに寄ればだれでも聞くことができることから、他局が取材した成果であるとの意識は希薄になったという。その結果、自分たちのマイクの延長線上で録音できた音声であるかのように自然に思い込み、何の問題も感じなくなっていたということだった。

2 制作体制上の問題点

すでに指摘したように、本件事案の3本の番組の編集作業は、一から十までディレクターひとりによって行われた。それは、職人気質が尊重されているからではなく、人手が足りないためだった。取材制作の現場にギリギリの人員しか配置されていない

こと自体は以前から地方放送局では常態であったが、10年ほど前と明らかに変化したのは、実働部隊の多数を外部の派遣スタッフが占めるようになったことである。

KTS制作部の布陣は、総勢50人前後である。うち半数近くが正社員で、残る半数は、KCRというKTSの100%子会社からの派遣スタッフだ。彼らは派遣元のKCRでも1年更新の契約社員だが、在籍年数の長い中堅・ベテランも多い。中には、大学在学中からKTSの現場で働き、所属する会社は替わったものの、毎日KTSのスタジオで働き続けてきた者もいる。収入はKTSの正社員より低く、昇進の仕組みもなかった。

各番組のプロデューサーにはいずれも正社員が就いているが、本件事案にかかわった取材クルーは、ディレクターもカメラマンも派遣組だった。

彼らへの聴き取りで得られた証言を総合すると、そうした体制は、ルーティンワークとして現場で仕事を任せられる能力のある派遣スタッフを生み出したが、番組づくりの面から見ると、番組内容の向上につながるスタッフの心理に問題を抱えていたようである。

テレビに限らずプロの専門職の世界では、正社員か否かや、給与などの処遇だけに価値があるわけではない。金銭的に報われることに還元できない仕事の喜びや、創造的な作品を仕上げた満足感があり、それが放送人としてのプライドの大きな部分を占めていることは明らかであろう。困難で苦しい仕事をやり遂げることが、次のよりやりがいのある仕事につながり、そのようにしてステップアップのチャンスを手にすることも、放送人としての喜びであるに違いない。

しかし、ただただ指示される仕事に追われて疲弊し、仕事が次のステップにつながらず、雇われる人間が尊重されない企業からは何も生まれないであろう。

聴き取り調査では、派遣スタッフの仕事に対する執着心の希薄化、もっと言えば士気の低下を嘆く声も聞かれた。たとえば、取材時に一步前に進むよりも、まあこの程度かなと立ち止まってしまふ、番組が出来上がってもこれを検討して次の取材機会に活かす習慣は醸成されない、といった点にもそれがうかがえる。

本件事案でも、取材クルーのカメラマンとカメラ助手は、聴き取り調査の時点まで、自身が取材に参加した3本の番組を一度も見えていないとのことだった。最初の『ゆうテレ』か、次の『チャンネル8』のどちらかだけでも、カメラマンかカメラ助手が見て、実際の放送で他局の音声が使用された場面を把握し、同僚か上司に伝えていたら、別の展開になったのではないかと思われるが、残念ながらそのような機会はなかった。

本件事案が起きた背景には、このような制作現場の状況があったと言えるのではないだろうか。

実は、KTS経営陣からの聴き取りでも、かねてから彼ら自身が、近年の制作現場の停滞した雰囲気の原因には、人事・労務の問題も横たわっていると受け止めていた

ことがうかがわれた。K T Sでは、2010年以降、労働者派遣法改正への対応にとどまらない番組制作のための重要な課題として、子会社のK C Rからの派遣スタッフが多数になった番組制作体制の改善を検討し、具体的にはK T Sによるスタッフの直接雇用やK C Rでの社員化、それにK T Sによる業務委託という形態を拡大する人事上の諸策を採用しかけていたのである。まさにそのタイミングで、本件事案は発生した。今回の問題を受けて発足したK T Sの「再発防止委員会」が提案する「放送人育成プロジェクト」の試みは、この制作現場の現状への危機意識に由来するものなのであろう。