

アバターロボットを用いた働き方と法・政策

於：ELSI Forum 2024「ワークプレイスのための『社会技術』：働く場に持ち込まれる新規技術とそのELSI」（1/24）

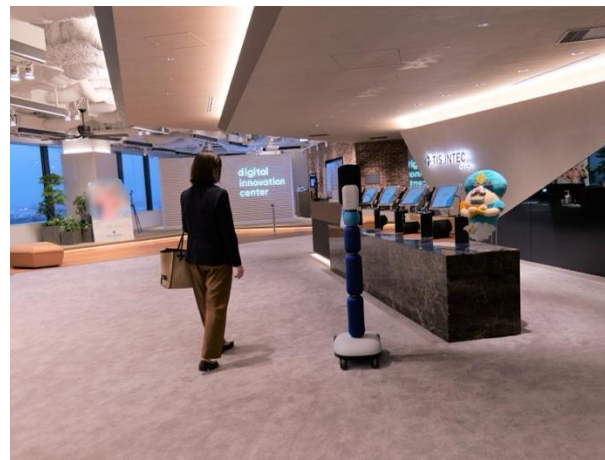
赤坂亮太

大阪大学社会技術共創研究センター

准教授



アバターロボットを用いた働き方



DAWN AVATAR ROBOT CAFÉ Ver. β
(<https://dawn2021.orylab.com>)

avatarin社利用事例
(<https://about.avatarin.com/biz/case-study/reception/tis/>)

基本的な認識

- ・ アバターロボットを用いた働き方であっても、基本的には他の情報技術を用いた働き方とかわらない
 - ・ リモートワーク等と同じ
- ・ ただし、身体性を伴う労働であることで、労働者性の評価が変化する可能性はある。
 - ・ フリーランスの方に業務委託するような場合に影響がある
 - ・ 働く場所や時間の管理の問題
- ・ 障害を持つ方が就労するにあたっての介助ヘルパーの問題はあった（自治体次第）
- ・ ロボットのデザインも重要

前提

- ・ 労務の提供に関する契約はそのタイトル等の形式面ではなく、実質面から評価される
 - ・ お互いが業務委託契約として合意したうえで契約を結んでいたとしても労働契約になる場合がある

前提

- ・ 労基法の強行法規

労働基準法13条

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

労働者性の判断

- ・ どうしたら「労働者」と判断されるのか
 - ・ 労働基準法
 - ・ 労働契約
 - ・ 労働組合法

労働者性の判断

- ・ 労働基準法（と労働契約法）

- 【使用従属性】

- ・ 指揮監督下の労働：労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか。他人に従属して労働を提供しているかどうか
 - ・ 報酬の労務対償性：報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

+

- 【補強要素】

労働者性の判断

- 労働基準法（と労働契約法）
 - 指揮監督下の労働
 - 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
 - 業務遂行上の指揮監督の有無
 - 拘束性の有無
 - 代替性の有無

労働者性の判断

- ・ 業務遂行上の指揮監督の有無

- ・ 例えば運送業務において、運送経路、出発時刻の管理、運送方法の指示等がなされているなど、業務の遂行が発注者等の管理下で行われていると認められる場合

- ・ 業務報告等の作成
- ・ 業務の終了報告などによる稼働時間や業務状況の把握可能性
- ・ サービス向上のための行動基準としてのマニュアルの配布
- ・ 機械・器具の具体的な使い方の指示

労働者性の判断

・ 拘束性の有無

- ・ 発注者等から、勤務場所と勤務時間が指定され、管理されているか。
 - ・ 業務遂行における時間及び場所について指示されていた
 - ・ 契約上、稼働場所や時間が指定されており、実際にも、原則としてシフト表に従って稼働した
 - ・ 業務時間が規定された社内規程を交付され、基本的にその業務時間どおりに業務を行っていた
 - ・ 2人体制の日にシフトで割り当てられた業務従事時間中に中抜けすると店舗の業務従事者が1人になるため、自由に中抜けすることが困難だった
 - ・ スケジュールを把握、アプリ等による管理がされていた
 - ・ タイムカードの打刻を指示されていた

労働者性の判断

- ・ 報酬の労務対償性

- ・ 支払われる報酬の性格が、発注者等の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価と認められるか。

- ・ 作業時間をベースに報酬が決定されている

- ・ 仕事の結果や出来栄にかかわらず、時間に応じて報酬が減額されたり追加されたりする

労働者性の判断

・労働組合法

- ・「使用される」要件がなし

【基本的判断要素】

- ・ 事業組織への組み入れ
- ・ 契約内容の一方的・定型的決定
- ・ 報酬の労務対価性

【補充的判断要素】

- ・ 業務の依頼に応ずべき関係
- ・ 広い意味での指揮監督下の労務提供
- ・ 一定の時間的場所的拘束

参考：フリーランス保護法

- ・ 取引の適正化
 - ・ 給付の内容、報酬の額等の書面又は電磁的方法による明示
 - ・ 60日以内の報酬支払期日
 - ・ 禁止行為
 - ・ 事由なく受領拒否、報酬減額、返品
 - ・ 著しく低い報酬の額の設定
 - ・ 正当な理由なき物の購入・役務の利用の強制
 - ・ 自己のために金銭、役務その他の経済上の利益を提供
 - ・ 事由なく内容を変更させ、又はやり直させる
- ・ 就業環境の整備
 - ・ 募集情報の虚偽の内容表示等の禁止
 - ・ 育児介護等と両立するための配慮
 - ・ ハラスメントに対する体制整備
 - ・ 中途解除日等の30日前までの予告

アバターロボットを用いた働き方の導入ガイドライン 2024～労働者と国際私法を中心に～



THEME 01

法的な労働者とは？
働き方
労働基

技術の進

アバターロボットを用いた働き方の導入ガイドライン 2024～労働者と国際私法を中心に～

14

THEME 02

労働における契約とは？
労働契

契約とは

アバターロボットを用いた働き方の導入ガイドライン 2024～労働者と国際私法を中心に～

26

THEME 03

アバターロボットをつかった働き方に関する国際私法とELSI課題

「だれでもどこでも」の働き方のための自由と制限

アバターロボットを用いた働き方の導入ガイドライン 2024～労働者と国際私法を中心に～

28

1.労働基準法

労働基準法は、労働者に適用される労働条件の最低ラインを設定し、労働者による労働条件の改善を促す。労働者に対する最低限の労働条件を定めることにより、労働者の権利を保護する。労働者に対する最低限の労働条件を定めることにより、労働者の権利を保護する。労働者に対する最低限の労働条件を定めることにより、労働者の権利を保護する。

2.労働契約法

労働契約法は、雇用主と労働者の間の労働契約の締結、履行、変更、終了に関するルールを定める。労働契約の締結、履行、変更、終了に関するルールを定める。労働契約の締結、履行、変更、終了に関するルールを定める。

3.労働組合法

労働組合法は、労働者が団結し、労働条件の改善を求め、雇用主と交渉するための権利を保障する。労働者の団結、交渉、争議行為に関するルールを定める。労働者の団結、交渉、争議行為に関するルールを定める。

1.国際私法

国際私法とは、異なる国の法律が適用される場合に、どの国の法律を適用するかを定める法律である。国際私法は、異なる国の法律が適用される場合に、どの国の法律を適用するかを定める法律である。

1.1 労働者をアバターロボットを用いた働き方にする労働者の権利

アバターロボットを用いた働き方をする労働者は、労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。

労働者は、労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。

1.2 労働者の権利を享受するためのアバターロボットを用いた働き方の権利

労働者は、労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。

労働者は、労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。労働者の権利を享受する。



今後の検討課題

- 「技能」をセンシングして抽出できるようになった世界
 - 労働者の技能等のデータを取得させる旨の指揮命令権の存在は原則として肯定される←権利濫用法理
 - 一般雇用原則（労働者が生み出す成果を使用者に帰属させつつ、その対価として労働者に請求権を肯定するもの。職務発明等）の範囲内として権利濫用は肯定されづらい
 - 費用負担/キャリア開発計画策定等の観点から技能のデータ抽出に対して権利濫用性は肯定されづらい
 - 不法行為、人格権的構成による差し止めの可能性はあるかも？

（岡村、2024）

今後の検討課題

- ・ 「AIだれそれ」がアバターに入って労働する場合
 - ・ 本人の役務提供になるか←人格的性質を備えていない
 - ・ 副業禁止規定の合理性に影響はあるか
 - ・ 競業避止義務にひっかかるか
 - ・ 労働時間の上限規制にひっかかるか

(岡村、2024)