

アバターに対するハラスメントは成立するのか



荒木昭子
Araki Akiko

荒木法律事務所 代表弁護士。弁護士（カリフォルニア州・日本）、弁理士。大手グローバルファームを経て2021年に当事務所を開設。テクノロジー・知的財産を中心としつつ、IT、通信、労務など、幅広い分野で企業をサポートする。

メタバースの職場

コロナ下でリモートワークが浸透し、オンラインツールを用いたリモートワークの働き方が浸透した。さらに、VRを用いたメタバース上の仮想ワークスペース（以下、単に「仮想ワークスペース」という）を導入する動きがあらわれはじめている。この仮想ワークスペースで、労働者は、自身の分身であるアバターにより、会議室に集まり、ホワイトボードを用いて説明し、相互に議論を行う。そこでは、互いにアバターの動作を見ながら会議や研修を行うことでコミュニケーションがより円滑となり、新しいアイデアの創出も活発になるかもしれない。

メタバースにおけるセクハラと刑事責任

メタバースの利用によるメリットがある一方、ダウンサイドとして、メタバース上の性的ハラスメント（以下「セクハラ」という）の発生が報告されている。労働環境の文脈ではないが、2021年12月、MetaのソーシャルVRプラットフォームで、女性のアバターを使用するユーザーが、男性のアバターから自身のアバターの身体を触られる等の被害にあったと報告された¹。

「メタバースでのハラスメント」と題する調査では、VRユーザーを対象とする調査を

行った結果（回答数876件）、その半数がハラスメントを受けた経験があると回答しており、その中で、特に性的ハラスメントが多いことが示された²。Metaは、上記記事案への対応として、同プラットフォーム上で他のアバターからの接触を回避する技術的な機能を導入した。

アバターの身体を触る行為は、プラットフォームの規約次第では、規約違反に該当し得るが、さらに刑事法上の犯罪行為が成立するだろうか。米国では、性的暴行罪が成立するために被害者への物理的接触が必要とされることから、アバターの身体を触る行為はこの要件を満たさないのではないか、という問題が生じ得る。日本の刑法上は、強制わいせつ罪が成立するためには、暴行または脅迫によって、わいせつな行為を行うことが必要であり、本罪における暴行とは、人の身体に対する不法な有形力の行使とされる。ここでも、メタバース上でアバターの身体を触る行為は、現実の人の身体に向けられた行為ではないため、本罪における暴行に該当しないのではないかと類似の問題が生じるだろう。

メタバースにおける 職場のセクハラの取扱い

では、労働環境の問題に戻って、仮想ワー

¹ MailOnline “Mother says she was virtually groped by three male characters within seconds of entering Facebook’s online world Metaverse” (January 29, 2022) 参照

² 「Harassment in Metaverse メタバースでのハラスメント」v1.0 on 2022/11/7 ©2022 Nem×Mila (2023年2月3日閲覧)

クスペースでの行為について考えてみよう。労働者が仮想ワークスペースで勤務する以上、そこは職場である。

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）では、職場のセクハラとは、職場において労働者に対して行われる性的な言動であって、性的な言動への対応によって、労働条件について不利益を受け、または就業環境が害されることをいう（均等法11条）。具体的には、性的な事実関係を尋ねることなどの性的発言（発言型）や、必要なく身体を触る行為、わいせつな図画を配布することなどの性的行動（行動型）が含まれるが、後者の行動型であっても、暴行または脅迫によるものに限られない。

アバターの身体を触る行為も、現実の人の身体に触れていなくても、性的行動であることに変わりはない。よって、このような行為は、犯罪に当たらないとしても、それによって労働条件に不利益が生じたり就業環境が害される場合には、少なくとも職場のセクハラには該当し得る。しかも、VRゲームなどでは、ユーザーは架空のキャラクターであるアバターの演じる場合がある一方、仮想ワークスペースでは、労働者は互いに身元を明かして現実の自分の容貌等を反映したアバターを介して勤務することが想定される。

このような環境でアバターの身体に触られる場合、被害者は、VRの没入感も相まって、現実の同僚から、現実にも身体に触られたかのようにいっそうリアルに感じる可能性がある。この場合、被害者や就業環境に生じる不利益の程度として、現実にも人の身体を触る行為と同等のものと解されることもあり得るだろう。

企業が対応すべき事項

このように、仮想ワークスペース上でアバターの身体を触る行為は、職場のハラスメン

トに該当し得る。それ以外にも、アバターを介して性的な事実関係を尋ねるなど発言型の行為も職場のセクハラに該当し得る。これは、従来からメールやチャットによる性的発言が職場のセクハラに該当すると解されてきたのと同様である。

自宅等から仮想ワークスペースにアクセスする場合、行為者側は、対面の環境に比べて、セクハラに該当する行為を行う心理的抵抗が下がる可能性がある一方、被害者側は被害をリアルに感じる可能性がある。企業は、このようなVRの特性を十分に理解したうえで、均等法上の雇用管理上必要な措置としてのセクハラ対策を講じる必要がある（均等法11条）。

具体的には、仮想ワークスペース導入の段階から、接触回避機能など、セクハラへの技術的な対応措置が備えられているツールを選択することが望まれる。そのうえで、仮想ワークスペース上のアバターによる言動もセクハラに該当することを就業規則や社内ルールに明確に定めることで、セクハラが生じにくい働き方のルールを構築し、研修等を通じて労働者に対してルールの周知・徹底を図る必要がある。その他、セクハラ相談に応じる体制の整備や相談への迅速な対応なども必要である。

仮想ワークスペースでセクハラが発生する場合、雇用主には使用者の損害賠償責任（民法715条・415条）が生じ得るから、企業は、このような民事責任を回避するためにも、十分なセクハラ対策を講じる必要がある。

VRの技術は着実に進展しており、将来的には、現実の延長線上に仮想空間が広がる世界が到来する可能性もある。企業は、法的リスクを回避するとともに、労働者の生産性を向上させるためにも、新たな技術を有効に活用しつつ、安全な職場環境を構築することが重要である。