

## チャットGPTは 弁護士業務に使えるか

弁護士  
熊谷 建吾



教育現場やビジネスシーンで何かと話題の「チャットGPT」。使ったことがあるという方も多いかと思えます。近い将来様々な仕事がAIに取って代わられると言われていますが、弁護士業務はどうかかと思ひ、チャットGPTで試してみました。

様々な質問をチャットGPTに投げかけてみた結果、「思ったよりは使える」というのが率直な感想。たとえば、「非公開会社における新株発行にあたっての留意事項は？」と質問すると、会社法上必要となる手続き等について網羅的に回答してくれました。こうした制度や手続きに関する一般的事項について見落としがないかチェックするには有益かもしれません。

反面、個別具体的なケースについての思考は得意

ではないようです。私の方で事実関係を具体的に設定し、「この事件の代理人弁護士として訴訟上どのような主張立証をすべきか」と質問したところ、チャットGPTからは妥当と思われる回答はほとんど示されませんでした。例を挙げると、「A社の債権者がA社から事業を承継したB社に対して請求することは可能か」という質問に対して、「A社からB社への相続を主張すべきである」という珍答(当然ながら相続の規定は人間のみに適用され、法人には適用されません)。

総じて言えば、現時点では弁護士業務のほとんどの部分はAIには難しいという結論です。もともと、技術は進化するのが常ですので、慢心せずAIに負けないように精進したいと思いました。

## 請負契約と派遣契約の区別を 厳密に理解していますか

～実態の伴わない請負契約が偽装とされた判例から～

弁護士  
細谷 祐輔



請負契約とは発注者が請負人に仕事の完成を依頼する契約です。請負人は雇用契約に基づき自社の従業員の指揮監督を行います。発注者と請負人の従業員との間には直接の指揮監督関係はなく雇用関係ありません。しかし、形式は請負契約とされていても実態は労働者派遣等の他契約と異なる場合があります。

今回ご紹介する裁判例は、発注会社の工場内で継続的に稼働してきた請負会社の従業員らが、契約は偽装請負であり、発注会社と請負会社の従業員との間に雇用契約が成立していると主張した事例です。

裁判所は、労働者派遣と請負との区別に関する通達の判断区分に基づいて、本件契約は偽装請負であり、実態として請負会社は労働者派遣をしていたのと相違ないものと判断しました。

理由として、①作業手順や会議の開催等は発注会社の従業員から直接指示されていたこと、②請負会社の代表者が従業員の労働実態を把握しておらず、労働時間を管理していたとは認められないこと、③請

負会社の従業員が有休休暇を取得する際は発注会社の従業員に連絡しており、欠員の調整は発注会社が行っていたこと、④請負会社に請負業務の工程で必要な社員教育を行うノウハウがあったとは認められないといった事実が指摘されています。

また、労働者派遣法40条の6第1項5号は、同法の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、労働者派遣の役務の提供を受けた場合においては、役務を提供した労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなすと規定しています。

本件では、偽装請負状態が解消されずに継続されていたことから発注会社に偽装請負の目的があったと推認された結果、労働契約の申込みをしたとみなされ、申込みを承諾した請負会社の従業員との間で労働契約の成立が認められました。

契約上請負とされていても実態が伴わなければ偽装請負と評価される場合があります。形式と実態に不一致がないか配慮しなければなりません。