

第2部 在宅ワーカーをめぐる法制度

第2部 第1章 アメリカにおける在宅就業に関する法制度等の整備状況について

1 はじめに

本稿は、米国における在宅就業者に適用される労働諸法および、その判例法理の展開を検討するものである。また、従来からの法的諸問題に加え、在宅就業が拡大した要因のひとつであるテレワークに伴う法的論点も検討の対象とした¹。

以下では、在宅就業者に関する法的問題点について、①在宅就業者に関する労働者性の判断、②全国労働関係法の適用、③連邦公正労働基準法の適用、④家族介護休暇法の適用、⑤労働者調整・再訓練予告法の適用、⑥テレワーカーの失業保険の受給資格、⑦使用者によるメール等のモニタリングと被用者のプライバシーの権利、⑧1964年公民権法における差別法理の適用、⑨障害のあるアメリカ人法の適用、⑩全国労働安全衛生法の適用、⑪州労災法の適用、⑫競業禁止法理の適用、⑬裁判管轄権のあり方、の順に検討を行う。

なお、今回の調査にあたっては、労働法関係の問題に焦点を当てたことから、以下の問題を検討の範囲から除外した。まず、租税関係については、①連邦租税法が用いている管理権保持基準の下において、在宅就業者が、被用者か独立の請負人であるかについての具体的判断と、その法的効果の差異、②個人用住宅に関して認められる租税法上の控除に加え、営業施設としての控除も認められるかどうか、③個人または法人の形態に対応した連邦租税法上の登録と租税、④インターネット上の売上に関する租税、などの多くの問題が存在するが、

¹ 本稿では、以下の文献を参照した。Molly Biklen, *Healthcare in the Home: Reexamining the Companionship Services Exemption to the Fair Labor Standards Act*, 35 COLUM. HUMAN RIGHTS L. REV. 113 (2003); Matthew B. Duckworth, *The Need for Workers' Compensation in the Age of Telecommuters*, 5 J. SMALL & EMERGING BUS. L. 403 (2001); Kelli L. Dutrow, *Working at Home at Your Own Risk: Employer Liability for Teleworkers under the Occupational Safety and Health Act of 1970*, 18 GA. ST. U.L. REV. 955 (2002); Joan T.A. Gabel and Nancy R. Mansfield, *The Information Revolution and Its Impact on the Employment Relationship: An Analysis of the Cyberspace Workplace*, 40 AM. BUS. L.J. 301 (2003); Joan T. A. Gabel & Nancy Mansfield, *On the Increasing Presence of Remote Employees: An Analysis of the Internet's Impact on Employment Law as it Relates to Teleworkers*, 2001 U. ILL. J.L. TECH. & POL'Y 233 (2001); Kamala Sankaran, *The ILO, Women and Work: Evolving Labor Standards to Advance Women's Status in the Informal Economy*, 3 GEO. J. GENDER & L. 851 (2002); Paul E. Starkman, *Mergers & Acquisitions: A Checklist of Employment Issues*, 13 DEPAUL BUS. L.J. 47 (2001); Dawn R. Swink, *Telecommuter Law: A New Frontier in Legal Liability*, 38 AM. BUS. L.J. 857 (2001); Michelle A. Travis, *Equality in the Virtual Workplace*, 24 BERKELEY J. EMP. & LAB. L. 283 (2003); C. Andrew Head, *Telecommuting: Panacea or Pandora's Box?* (1999), at <http://www.hklaw.com/Publications> (last visited at 2003/10/15).

また、邦語文献として、以下を参照した。中窪裕也『アメリカ労働法』（弘文堂、1995年）、竹地潔「第3部第5章アメリカ」日本労働研究機構『労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究』（調査研究報告書155、2003年）223頁以下、森戸英幸「米国におけるテレワーク・SOHOの法的諸問題」成蹊法学50巻276頁以下。

検討の対象外とした²。また、⑤地方公共団体の定めるゾーニング法（または条例）が、住宅地域等における営業を禁止している場合、このような禁止規定が、在宅就業のためのオフィスに適用されるか否か³、⑥在宅就業が、自営業の形態をとり、かつ、一定の法人格をもつ場合に、各州における法人登録に関する法やその規制がどのように機能するか、⑦州や地方自治体の環境法が、在宅就業の場を営業所と判断する場合にどのように適用されるのか、⑧自宅が営業所と認定された場合、訪問者（インヴァイティー）に対するコモンロー上の損害賠償責任に関する具体的判断、⑨在宅就業者の自宅または業務関連の財産が、使用者または被用者（場合によっては独立の請負人）のいずれの保険によりカバーされるのか、⑩ブッシュ政権の政策目標のひとつである中小企業の行政規制遵守のための費用の削減を目標に掲げる「中小企業規制執行公正法（Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act (SBREFA)）」⁴の在宅就業者への適用なども検討対象から除外したことをお断りしておく。

2 在宅就業者に対する労働者性の判断

米国では、労働法の適用に関する被用者性判断において、基本的には、使用者が被用者に対して管理する権利をもっているか否かを判断する管理権保持基準が用いられている⁵。この管理権保持基準は、わが国の労基法の被用者性判断に用いられている判断基準とほぼ同一と考えてよい。もしも、この管理権保持基準により被用者性が否定されると、当該勤労者は、独立の請負人であると判断される⁶。なお、例外的に、公正労働基準法等の一部の立法においては、この管理権保持基準よりも被用者性を広く認める経済実態基準が採用されているが、この点については後述する。

在宅就業者に対する労働諸法の適用の有無に関する判断は、原則的に、この管理権保持基準に基づいて被用者性が判断されることからスタートする。問題は、特にテレコミュニケーションに従事する被用者に対する使用者による管理は、事業場において勤務している一般の

² なお、1997年に、テレコミューターが自宅に追加の電話回線を引く費用を、月60ドルまで非課税とする内容などを盛り込んだ「在宅テレコミューター租税政策法（Home Telecommuter Tax Policy Act）」案が提出されたものの、その後、成立していない。

³ たとえば、自宅で3人以上の従業員を雇用する営業行為を禁止するゾーニング条例が、ホームワーカー等にも適用されるかどうかなどが争点となった事件として、In re Nott, 174 Vt. 552, 811 A.2d 210 (2002)を挙げることができる

⁴ Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act of 1996, Pub L No 104-121, 110 Stat 847, 868-74, codified at 5 U.S.C. § 551 et seq (1994 & Supp 1996).

⁵ See Nationwide Mutual Ins. Co. v. Darden, 503 U.S. 318 (1992).

⁶ 拙稿「『使用従属関係論』の法的根拠—民法715条・716条における被用者概念と『請負人』概念の日米比較法的検討」金子征史編著『労働条件をめぐる現代的課題』（法政大学出版局、1997年）159頁以下。

被用者に比べて下回ると考えられることから、理論的には、被用者性が否定される可能性が高くなることである。たとえば、テレコミューターの場合には、労働時間も自ら設定できる場合がある。また、使用者からの支給品ではなく、自らのコンピュータや関連器具を用いて業務を行うような場合もあり、独立の請負人と判断される諸要素が高くなるのである。裁判所は、代理法（第2次）リステイトメント⁷やこれまでの判例法理で示されてきた判断要素を総合的に勘案しながら、テレコミューターの被用者性を判断することになるだろう。

現実的には、テレコミューターを用いている大多数の企業は、彼らを独立の請負人としてではなく、被用者として雇用している⁸。しかしながら、管理権保持基準に基づくテレコミューターの被用者性は、使用者と被用者の双方にとって必ずしも明確なものではない。ある企業では、在宅就業者を家内契約労働者と位置づけ、独立の請負人として扱っている場合も存在する⁹。

3 全国労働関係法（NLRA）の適用

A 被用者性の判断基準と適用除外

米国の連邦労働組合法である全国労働関係法¹⁰は、管理権保持基準により被用者性判断を行っている。

しかし、同法は、2条（3）項の適用除外条項において、「『被用者』という用語は、すべての被用者を含み、本法において特に明記されないときは、特定の使用者に雇用される被用者に限られず、労働争議の結果もしくはこれに関連し、または不当労働行為のため、仕事が停止している者で、未だその他の正規の、かつ、実質的に同等の雇用を得ていない者をも含む。ただし、農業労働者として雇用された者、家族または個人の家事に雇用される者、両親もしくは配偶者に雇用される者、独立の請負人としての地位をもつ者、監督者として雇われた者、暫時的改正を含む鉄道労働法改正法の適用を受ける使用者に雇用された者、ならびに、ここに使用者として定義された者は、これに含まれない」¹¹と規定している。このため、在宅就業者が、ここで適用除外とされている独立の請負人や家事使用人等に該当する場合には、同法の適用はない。

⁷ RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY §220 (1958) (“Definition of Agency”).

⁸ Dawn R. Swink, *Telecommuter Law: A New Frontier in Legal Liability*, 38 AM. BUS. L.J. 857, 888 (2001).

⁹ *Id.*

¹⁰ 29 U.S.C. §§ 151-169 (1994 & Supp. V 1999).

¹¹ 29 U.S.C. §152 (3).

B 電子メールを利用した組合活動

電子メールを利用した組合活動については、在宅就業者のみならず、一般の従業員についても問題となる。具体的には、労働組合が行う団体交渉のための代表たる組合としての地位を確立するための勧誘(solicitation)や組合文書の配布(distribution)が、電子メールを通じて行うことが認められる否かが争点になってきた。

全国労働関係委員会は、E. I. du Pont de Nemours Co.決定¹²において、使用者が定めた被用者の電子メール利用に関する規則が、組合活動を目的とした利用を禁止している一方で、多くの業務に関係のない電子メールの利用を認めていることは、全国労働関係法8条(a)項(1)号に違反(同法7条で認められている被用者の労働3権の侵害)する不当労働行為にあたりと判断し、さらには、8条(a)項(2)号の使用者による支配・介入にも該当するとの判断を示した。

また、電子メール等による組合文書の配布に関しては、使用者の敷地内で配布される文書と同様に、これが生産性の維持に支障をきたし、また、懲戒処分等にあたる場合には、使用者は、その配布を制限することができると考えられる。もっとも、使用者が、このような電子メール等の配布を規制する規則を制定して適用する場合に、組合に対する差別を行うことは許されない。このため、使用者が電子メールの業務目的外使用を制限する広範な規則を制定しながら、その実施については、組合差別のためだけに適用するようなことは認められないのである¹³。

C 交渉単位

在宅就業者については、団体交渉に、いかなる交渉単位を設定すべきかも争点となる。従来の交渉単位に関する判断基準は、被用者が集合的に同一事業所に属している場合や、専門職被用者に関する独立の専門職単位の設定を中心に形成されてきた。しかしながら、在宅就業者の勤務地たる居住地は散在しており、かつ、在宅就業者は必ずしも専門職被用者とは限らない。

このうち、前者の問題については、全国労働関係委員会が、Technology Services Solutions事件¹⁴において、すでに判断基準を示している。この事件では、被用者やその管理者が在宅就業をおこなっていたが、使用者は、これらの人員を複数の州を統括する事務所を通じて管理していた。このような状況において、組合側は、当該事務所が統括する複数のうち特定の

¹² 311 N.L.R.B. 893, 898 (1993).

¹³ See Pratt & Whitney, NLRB Gen. Couns. Adv. Mem. Cases 12-CA-18446, 12-CA-18722, 12-CS-18863 (Feb. 23, 1998).

¹⁴ Technology Services Solutions, 149 L.R.R.M. (BNA) 1302 (1995).

1州における選挙を要求したのである。この選挙単位のあり方につき、全国労働関係委員会は、最小の適切な交渉単位は、当該事務所が統括するすべての被用者により構成されるとの判断を示した。この判断は、在宅就業者に対する管理拠点を判断基準としているものであり、多くの在宅就業の場合に適用可能である。しかしながら、今後は、このような集中的な管理を受けないテレコミューターも増加する可能性があり、その場合には、別の形の判断基準が必要になるとと思われる。

4 連邦公正労働基準法（FLSA）の適用

A 被用者性の判断基準、適用除外、自宅就業禁止規定

1938年に制定された公正労働基準法（Fair Labor Standards Act (FLSA)）¹⁵は、主として、適用対象となる労働者について、最低賃金と¹⁶、残業時間に対する報酬¹⁷とを規制している。同法の使用従属性の判断基準は、管理権保持基準よりも広範に被用者性を認める経済実態基準（economic reality test）が用いられている¹⁸。この基準は、管理権保持基準と比較するとサービスを供給する者が、サービスを購入する者に、どの程度経済的に依存しているかを強調するものであり、立法目的を重視する基準となっている。

公正労働基準法は、いくつかの種類の労働者に対して適用除外を定めており、この中には「家内就業者（homeworker）」も含まれている。しかしながら、この家内就業者概念は非常に狭く定義されており、一部の製造業務はこの概念に含まれるものの、自宅におけるサービス業務は含まれない¹⁹。このため、後述するように、一般的なテレコミューターに対しては、公正労働基準法が適用される²⁰。

なお、公正労働基準法は、特定の産業における在宅就業を禁止しており、また、その他の産業における在宅就業をも規制している²¹。もっとも、これらの在宅就業が禁止されている

¹⁵ Fair Labor Standards Act of 1938, ch. 676, 2, 52 Stat. 1060 (codified at 29 U.S.C. 202 (2000)).

¹⁶ 29 U.S.C. § 206 (2000).

¹⁷ 29 U.S.C. § 207 (2000).

¹⁸ See *Rutherford Food Corp. v. McComb*, 331 U.S. 722, 726-29 (1947).

¹⁹ 29 C.F.R. § 530.1(c)(d) (1999).

²⁰ なお、クリントン政権下において、連邦労働省は、同法の適用除外対象となっていたいくつかの種類の労働者についても、行政規則により適用対象に含めるための規則制定手続を開始していた。Application of the Fair Labor Standards Act to Domestic Service, 66 Fed. Reg. at 5,481-82.しかしながら、この規則制定手続は、ブッシュ政権下で、介護サービス産業への負担が生じることを理由として、停止されてしまった。Application of the Fair Labor Standards Act to Domestic Service, 67 Fed. Reg. 16,668 (Apr. 8, 2002). なお、家内就業者は、いくつかの州の制定法において、被用者とされていることに、注意を要する。See, e.g., Calif. Indus. Homework Act, CAL. LAB. CODE § 2650 (West Supp. 2002); N.Y. LAB. LAW § 361(a) (McKinney 2002).

²¹ 29 U.S.C. § 201 (2000).

産業においても、障害やその他の介護の必要性から在宅就業以外の就労が不可能である場合には、在宅就業が認められている。1984年12月以降、連邦労働省は、この在宅就業に関する制限を緩和し、使用者が、在宅就業者を雇いたい場合には、同省から許可を得るシステムに置き換えた²²。

B 被用者性判断基準の在宅就業者への適用

公正労働基準法の用いる経済実態基準の下においては、一部の例外を除き、在宅就業者の被用者性は肯定される。このことは、連邦労働省のホーム・ページにおいても、在宅就業者がしばしば独立の請負人として扱われている現状を問題として、同法の経済実態基準においては在宅就業者は被用者であり、同法の適用を受けることが明記されている²³。

判例法理においては、家内就労者に関する適用除外ですら、非常に狭く解釈されている。たとえば、Gemsco, Inc. v. Walling 事件連邦最高裁判決では、本件の家内就労者が、工場労働者と競争的關係にあることを理由に、公正労働基準法の適用を受けるとした命令を認容している²⁴。また、Goldberg v. Whitaker House Cooperative 事件連邦最高裁判決においては、編物製品を製造し出来高ベースで支払いを受けている家内就労者も被用者であることが認められている²⁵。

テレワーカーについても、すでに判例がでている。McLaughlin v. DialAmerica Mktg., Inc. 判決²⁶では、独立の請負人契約に基づいて、自宅で電話番号等の調査を行う者が、たとえ他の業務発注者のためにサービスを提供することが可能であったとしても、その被用者性は肯定されると判断されている。

C 在宅就業者の労働時間の把握

労働者が事業所に集合して勤務するという伝統的な労働環境においては、公正労働基準法が規制する被用者の残業時間を管理することは、さほど難しいことではない。しかしながら、在宅就業者のように、遠隔地で業務が遂行される場合、残業時間の管理は、非常に困難であるか、場合によっては不可能である²⁷。

²² See 29 C.F.R. 530.4 (1988).

²³ U.S.Department of Labor, Fact Sheet #13: Employment Relationship Under the Fair Labor Standards Act (FLSA), at <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/printpage.asp?REF=whdfs13.htm> (last visited at 2003/10/24).

²⁴ 324 U.S. 244 (1945).

²⁵ 366 U.S. 28, 32-33 (1961).

²⁶ 716 F. Supp. 812 (D.N.J. 1989).

²⁷ See Wirtz v. McClure, 333 F.2d 45, 47 (10th Cir. 1993).

このため、公正労働基準法においては、遠隔地で業務を遂行する被用者のうち、「真正に、経営的業務、管理業務、または専門的業務」²⁸を行う地位にある者と、一定のコンピュータ熟練労働者²⁹については、使用者は残業手当を支払う義務を負っていない。したがって、遠隔地において、使用者による継続的な監督の下におかれずに、自らの裁量による業務遂行が期待されている多くの在宅就業者は、通常、残業手当を請求しえないものと考えられる。

もともと、使用者が、残業手当を得ることのできる遠隔地労働者と、交渉によりこの問題を解決することを望む場合もある³⁰。公正労働基準は、このような交渉に基づいて締結された合意について対処する下部規定をおいている³¹。この規定によれば、このような場合に、正確な残業時間を決定することは困難であることから、関連するすべての諸事実に照らして「合理的な合意」が存在する場合には、この合意内容が尊重されることになる³²。

5 家族介護休暇法 (Family Medical Leave Act) の在宅就業への適用

A 目的と適用要件

連邦議会は、一人親世帯の増加と、両親がそろった世帯においても共働きの世帯が増加したことに対応するため、家族介護休暇法 (Family Medical Leave Act) ³³を制定した。同法は、同法の定める受給資格をもつ被用者の家族、または、本人に、一定の治療休暇を得る権利を付与している。同法で治療休暇が認められる場合とは、①当該被用者の出産および出産後のケアを行う場合、②当該被用者が養子縁組または里親養育を通じて、子供を受け入れる場合、③当該被用者の配偶者、子供、両親が健康上重大な状況にあり、その世話をする必要のある場合、および、④重大な健康上の問題により、当該被用者が、当該使用者の職務を遂行することが不可能な場合、である³⁴。

本法の適用については、使用者に関する要件と、被用者に関する要件とが規定されている。まず、使用者については、当該使用者が、その事業所 (ワークサイト) の75マイル以内に、少なくとも50人の被用者を雇用していることが要件とされている³⁵。また、被用者は、管理権保持基準の下で、被用者であること (独立の請負人ではないこと) が要件とされている。

²⁸ 29 U.S.C. § 213(a)(1) (1999).

²⁹ 29 C.F.R. § 541(a) (2000).

³⁰ See Rudolph v. Metro. Airports Comm'n, 103 F.3d 677 (8th Cir. 1996).

³¹ 29 C.F.R. § 785.23 (2000).

³² See Gaby v. Omaha Home for Boys, 140 F.3d 1184, 1887 (8th Cir. 1998).

³³ 29 U.S.C. §§ 2601-2654 (1993).

³⁴ 29 U.S.C. § 2612(a)(1) (1993).

³⁵ 29 U.S.C. § 2611 (2) (B) (ii).

B 75マイル要件に関する連邦労働省規則と在宅就業者

家族介護休暇法における使用者に関する75マイル要件は、在宅就業者にどのように適用されるのであろうか。この点に関して、連邦労働省は、遠隔地で業務に従事する者に関する規則を定めている。この規則では、「被用者個人の住居は、被用者が当該住居で業務を行っている場合には、ワークサイトではな」く、ワークサイトとは、在宅就業者が出頭し、仕事が割り当てられるオフィスを意味するものと規定されている³⁶。

この規定により、多くの在宅就業者はカバーされるであろうが、在宅就業者が出頭するオフィスがないような場合や、ワークサイトから75マイル以上の距離で勤務する在宅就業者の場合については、連邦労働省の規則に基づくかぎり、75マイル以内に勤務する被用者数にはカウントされないことになり、場合によっては、50人以上の被用者を雇用するという使用者要件を満たさない事態も生じる可能性がある。

6 労働者調整・再訓練予告法の適用

労働者調整・再訓練予告法 (Workers Adjustment and Retraining Notification Act)³⁷は、100人以上のフルタイムの被用者を雇用する使用者に対して、事業所の閉鎖 (plant closing) または大量のレイオフを行う場合に、60日前までにその予告を行うことなどを義務付ける法律である³⁸。

同法の下では、使用者がその「雇用に関する単一の事業所 (single site of employment)」を閉鎖するのあたって50人以上のフルタイムの被用者を解雇する場合には、同法の規定する事前の通知が要求されることになるため、この「単一の事業所」とはどのようなものであり、また、そこで何人のフルタイムの被用者が勤務しているのかを算出する方法が、しばしば争点となってきた。

この点に関して、連邦労働省が2000年に定めた規則では、この「単一の事業所」の特定を判断する基準として地理的同一性を重視する基準を用いており、複数の事業所が「合理的に近接して」おり、かつ、同じスタッフや器具等を共有していれば、単一の事業所とみなされると定めている³⁹。その一方で、この規則が制定される前の判例の中には、セールスマン

³⁶ 29 C.F.R. § 825.111(a)(2) (2000).

³⁷ 29 U.S.C. § § 2101-2109 (1994).

³⁸ 29 U.S.C. § 2102(a).

³⁹ 20 C.F.R. § 639.3(i)(3) (2000). See *United Food & Commercial Workers Union Local No. 72 v. Giant Market*, 878 F. Supp. 700 (M.D. Pa. 1995).

が地理的に離れた区域において勤務している場合であっても、ある事業所がこれらのセールスマンを管理し、名刺の連絡先も当該事業所名が刷られており、かつ、電話等の受付もこの事業所でなされていた場合、当該事業所が、これらのセールスマンにとっての単一の事業所であると判断したものがある⁴⁰。この判例は、地理的同一性よりも、管理権の有無や組織の帰属性に着目する判断基準を採用しているといえる。

この法律の適用要件である被用者数の計算方法に関して、在宅就業者への適用が争われた判例が既に存在している。この *Kephart v. Data Sys. Int'l, Inc.* 事件判決⁴¹は、当該事業所において直接に勤務していた被用者は46人であったことから、使用者が同法の適用がないことを前提として解雇を行った事件であるが、同事業所の閉鎖に伴い解雇された原告らが、当該事業所の管理者から監督を受け、同事業所に報告を行う義務を負っている12人の在宅勤務を行う被用者がいたことから、合算すると労働者調整・再訓練予告法の50人という適用要件を満たすと主張して、訴訟を提起したものである。裁判所は、同法の規則⁴²では地理的な近接性と連続性が最も重要な判断要素とされるとしながらも、事務所の管理機能を重視する判例法理を用いて、たとえ地理的な連続性が確保されていなくとも、これらの就業者を単一の事務所に勤務する被用者として認めることができるとの判断を示した。

7 失業保険の受給資格

在宅就業者の自宅が、使用者の事務所等と別の州に存在する場合、この在宅就業者が失業したときには、いずれの州の失業保険を受けることができるのであろうか。この問題が実際に争点になった判例があるので、ここで紹介しておく。

In re Allen 判決⁴³では、被用者は、当初、使用者のニューヨーク事務所ではばらくの間勤務していた。しかし、後に、フロリダに引っ越すことになり、かつ、会社からもテレコミュニケーションの勤務形態が認められたため、フロリダでの在宅勤務を数年間にわたり続けた。その後、この使用者は、テレコミュニケーションの勤務形態の選択肢をやめる決定を行う一方で、当該被用者に対して、もしもニューヨークに戻るのであれば雇用を継続するとの申出をおこなったが、当該被用者はこの申出を受けずに退社した。そして、この被用者は、ニューヨーク州の失業保険に基づき受給申請を行い給付を受けたが、ニューヨーク州労働委員会は当人の受給資格を否定し、払戻しの命令を下したため、訴訟となった。第1審裁判所は、同行政委員会の決定を肯定した。上訴審でも、ニューヨーク州労働法典511条における

⁴⁰ *Ciarlante v. Brown & Williamson*, 12 I.E.R. 308 (E.D. Pa. 1996).

⁴¹ 243 F. Supp. 2d 1205 (D. Kan. 2003).

⁴² 20 C.F.R. § 639.3(i) (2001).

⁴³ 100 N.Y.2d 282, 794 N.E.2d 18, 763 N.Y.S.2d 237 (2003).

失業保険の受給資格は、被用者が実際に勤務を行っていた場所が決定要素となるとして、下級審判断を肯定した。

8 在宅就業者の通信をモニターする権利とプライバシーの保護

米国では、制定法と判例法のいずれにおいても、使用者が、被用者の電子メール等をモニタリングする権利を、原則として認めている。この使用者の権利は、1986年電子通信プライバシー法(ECPA)⁴⁴に規定されている。同法では、故意に通信内容を傍受し、または、開示することを原則として禁止している。しかし、同法には例外規定が存在し、使用者によるモニタリングは、①電子メール・サービスが提供されている場合の例外と、②通常の業務過程に関する例外とに該当するとして、認められているのである⁴⁵。

テレコミュニケーションにより在宅勤務を行っている場合、コンピュータの管理は自宅でおこなわれているため、使用者による通信のモニタリングは、理論的には、プライバシーの侵害の度合いを高くするものとなるとも考えられる。しかし、近年、不当解雇に関する事件で、このような場合にも、使用者によるモニタリングを認めている判例がある。

このTBG Ins. Services Corp. v. Superior Court 事件判決⁴⁶では、使用者から業務用に貸与されたコンピュータを用いて在宅勤務を行うことを認められた被用者が、使用者と事前に、①このコンピュータを、誹謗、名誉毀損、わいせつ、その他の不適切な目的のために使用しないこと、②使用者によるモニタリングが行われることがあること、③これを不適切に使用した場合には解雇を含む懲戒処分に服すること等に合意していたにもかかわらず、自宅で貸与されたコンピュータを用いて、業務遂行中に繰り返しわいせつなサイトにアクセスしたとされ、解雇された。この被用者は、問題とされたサイトに意図的にアクセスしたのではなく、自動的にポップアップしたと主張した。また、使用者が当該コンピュータの返還に際して、ハードディスク上のすべての情報を削除しないように求めたのに対して、当該被用者は、これらの情報の中にはプライバシーの保護を受けるものがあるとして、この要求を拒絶し、不当解雇を理由に訴訟を提起した。裁判所は、当該被用者が、事前に、自宅のコンピュータについて会社がモニタリングを行うことについて合意していたことを理由に、プライバシーに基づ

⁴⁴ 18 U.S.C. §§ 2510-2521 (2001).

⁴⁵ ECPA を解釈した判例においては、使用者は、同意の有無によらず、また、場合によっては通知なしに、被用者による電子メール等をモニタリングすることができる旨と判示されている。See *Smyth v. Pillsbury Co.*, 914 F. Supp. 97 (E.D. Pa. 1996); *Restuccia v. Burk Tech., Inc.*, No. 95-2125, 1996 WL 1329388, at *2 (Mass. Super. Aug. 13, 1996); *McLaren v. Microsoft Corp.*, No. 05-97-00824- CV, 1999 WL 339015, at * 4 (Tex. App. May 28, 1999); see *contra Adams v. City of Battle Creek*, 250 F.3d 980 (6th Cir. 2001), *aff'd* 2001 U.S. App. LEXIS 16099 (2001).

⁴⁶ 96 Cal. App. 4th 443, 117 Cal. Rptr. 2d 155 (2002).

く主張を認めなかった。さらに、この被用者が、使用者からモニタリングをすることがあるとの通知を受け取った後に、自宅でそのコンピュータを用いたことは、使用者のモニタリングに関する黙示の合意が形成されたと判示し、原告の請求を棄却した。

9 1964年公民権法における差別規制法理の適用

1964年公民権法第7編⁴⁷は、雇用差別規制諸法の中において、中心的な役割を果たしてきた。同法第7編は、在宅就業との関係では、①被用者の中で、在宅就業の機会を与えられないことが、差別に該当するか否か、②在宅就業において、対面的コミュニケーションや身体的接触がない場合においても、電子メール等におけるコミュニケーションによりセクシャル・ハラスメントが成立するか否かが問題となる。

A 在宅就業の機会付与に関する差別事件

同じ職場で勤務する同僚が在宅就業の機会を与えられているにもかかわらず、第7編で禁じられている差別事由により、同じ在宅就業機会を得るための条件を満たしている被用者にこれが付与されない場合には、違法となるか否かが問題になる。

このような主張が実際になされたのが、*Tarin v. County of Los Angeles* 事件判決⁴⁸である。本件は、ロサンゼルス郡病院に勤務する看護師（ラテン系アメリカ人の女性）が、予備役として湾岸戦争に従事したあと職場復帰し、昇進のための評価を受け、その評価が軍役のために不利になされたか否かが主たる争点となった。ただし、原告たる看護師によるその他の請求の中に、同僚に在宅就業の機会を与えられているにもかかわらず、自分には付与されないことが、第7編が禁止する差別によるものであるとの主張がなされていた。しかし、裁判所は、この第7編に基づく差別の主張に関しては、事実関係の立証がなされていないとして、この請求を棄却している。このため、この争点については、今後の判例法理の蓄積を待つほかはない。

B 電子メール等による在宅就業者へのセクシャルハラスメント

1 電子メール等によるセクシャル・ハラスメントの成立

在宅就業等の遠隔地での勤務形態がとられている場合において、電子メールによるセクシ

⁴⁷ 42 U.S.C. § 2000e-2(a) (1964).

⁴⁸ 123 F.3d 1259, 1263-64 (9th Cir. 1997).

シャル・ハラスメントは成立するのであろうか。この問題を分析する前に、ここでは、まず、一般の職場において、そもそも電子メールによるセクシャル・ハラスメントが成立するか否かを確認しておく必要がある。従来の訴訟においては、個別の事実関係も考慮しなければならないものの、否定的な判例法理が形成されている一方で、和解した事件では、肯定的な評価がなされている。

まず、Schwenn v. Anheuser-Busch, Inc.事件判決⁴⁹では、原告が、3週間にわたって性的に露骨な内容を含む電子メールを何度も連続して受け取ったことを理由として、セクシャルハラスメント訴訟を提起したが、裁判所は、このメールの内容は相当程度にひどい内容のものではない等の理由により、被告による正式事実審理を経ないでなされる判決の申立を認めている。なお、これとは逆に、使用者による正式事実審理を経ないでなされる申立は認められず正式事実審理が必要であると判断した判決も存在し⁵⁰、この問題に関する判例法理は、必ずしも明確ではない。

その一方で、和解に至った事件においては、電子メールや電子掲示板に関するセクシャル・ハラスメントが肯定されている。たとえば、シェブロン株式会社の子会社に対し、その4人の被用者が、「ビールが女性よりよい25の理由」といったような冗談を含んでいる電子メールがセクシャルハラスメントを構成するとして、訴訟を提起した事件で、シェブロン社は220万ドルを支払うことで、この訴訟を和解したと報じられている⁵¹。また、ニューヨークタイムズ社は、性的な意味で、潜在的に攻撃的な電子メールを送付したことを理由として、24名の被用者を解雇しさらに、約20人の被用者に警告を与えたと報じられている⁵²。

2 遠隔地において就業する者に関する判例

これまでのところ、テレコミュティングに従事する被用者に対するセクシャル・ハラスメントの問題を直接に扱った判例は存在しない。

ただ、Montero v. AGCO Corp.事件控訴審判決⁵³において、連邦第9巡回区控訴審裁判所は、被用者が、使用者の事務所から離れた場所で業務に従事していることを理由として、使用者が確立しているセクシャル・ハラスメントに迅速に対処する手続に基づいて報告を行う義務を軽減するものではないと判示している。

49 No. CIVA95CV716 (RSP/GJD), 1998 WL 166845, at *1 (N.D.N.Y. Apr. 7, 1998).

50 See e.g., Strauss v. Microsoft Corp., 814 F. Supp. 1186 (S.D.N.Y. 1993); Blakey v. Continental Airlines, Inc., 751 A.2d 538 (N.J. 2000); Petersen v. Minneapolis Community Dev. Agency, 1994 Minn. App. LEXIS 834 (1994).

51 Ann Carns, *Those Bawdy E-mails Were Good for a Laugh--Until the Ax Fell*, WALL ST. J., Feb. 4, 2000, at A8.

52 *Id.*

53 192 F.3d 856, 863 (9th Cir. 1999).

10 障害者のあるアメリカ人法の適用

1990年に成立した障害のあるアメリカ人法（ADA）⁵⁴は、障害を持つ人に対する差別を終わらせ、かつ、これらの人々の経済的、社会的参画を促進することを目的とした市民権法である⁵⁵。同法の第1編は、障害をもつ人に対する雇用差別について、「すべての適用対象事業主体は、採用過程、採用、昇進、あるいは解雇について、個人の障害を理由として、適正な就業能力を持った個人を差別してはならない」と規定している⁵⁶。同法は、障害をもち、かつ、適正な就業能力がある個人が、使用者がとる合理的な措置により、当該業務に不可欠な機能を遂行できるのであれば、そのような措置をとることを使用者の義務として課している⁵⁷。同法は、「業務の再編成、パート・タイム、あるいは修正された業務スケジュール、あいている職務への配転、....およびその他の同様な措置」⁵⁸が、この合理的措置に含まれると規定している。

それでは、ADAの下で、障害をもつ個人は、使用者に対して、在宅就業を合理的な措置として要求できるのであろうか。以下、この問題を検討する。なお、ここでは、連邦法たるADAの問題だけを論じ、諸州における人権保護法における問題の検討は除外した⁵⁹。

A 障害をもつ個人と在宅就業

障害をもつ個人が、在宅就業を合理的措置として使用者に求めることができるか否かについては、平等雇用機会委員会(EEOC)が、すでにテレコミュニケーションが他の合理的な措置と異ならないとの見解をその指針の中で示唆している⁶⁰。もっとも、ADAに関するEEOC指針は、判例法において十分に尊重されていないことから⁶¹、実際にこのような措置に関する要求が認められるかどうかは別問題である。

⁵⁴ Pub. L. No. 101-336, 104 Stat. 327 (1990) (codified as amended at 42 U.S.C. § § 12101-12117 (1994)).

⁵⁵ ADAの具体的内容については、拙稿「障害のあるアメリカ人法における『精神的障害をもつ人』に対する雇用差別規制法理」法学志林98巻1号41頁以下を参照のこと。

⁵⁶ 42 U.S.C. § 12112(a).

⁵⁷ See 42 U.S.C. § 12112(b)(5)(A).

⁵⁸ *Id.* at § 12111(9)(B).

⁵⁹ 州の人権法において、障害に起因して在宅就業が認められるかどうかについては、すでに判例がでている。たとえば、ニューヨーク州人権法に関する事件として、*Keller v. McGraw-Hill Cos.*, 2002 U.S. Dist. LEXIS 16887 (S.D.N.Y. Sept.9, 2002)を参照のこと。

⁶⁰ EEOC policy guidance under Title I, Question 33 (勤務先での労働は、業務遂行の不可欠の要素ではないと述べている)。

⁶¹ EEOCによる解釈指針が、なぜ司法判断において十分に尊重されていないかについては、拙稿「EEOCによる立法解釈に対する司法判断」アメリカ法2002年2号359頁以下を参照のこと。

さらに問題となるのは、ADAにおいて使用者に認められている抗弁である。すなわち、使用者は、障害を持った個人で適正な就業能力を持つ者のために合理的措置をとる義務について、請求されている措置をとることが会社の営業自体に「不当な負担（an undue hardship）」を課すものであることを立証すれば、このような措置を免れることができるのである⁶²。このため、障害をもつ個人が在宅就業を合理的措置として求めた場合にも、使用者としては、このような措置をとることは、不当な負担に該当するとの抗弁を用いることができるのである。

B 判例法理

ADAにおいて、障害をもつ個人が求める在宅就業が、合理的措置として認められるか否かについては、数多くの判決が出されていることから、以下では、その代表的な判例に限りて紹介する。

1 肯定判例

在宅就業を合理的な措置として認めた判例は少ない。まず、ADAの前法で連邦政府機関に対して適用されるリハビリテーション法に関する判例ではあるが、連邦 D.C.巡回区控訴審裁判所は、政府機関は、他の措置と等しく、自宅において業務を行うという選択肢を考慮しなければならないと判示している⁶³。

Waggoner v. Olin Corp.事件判決⁶⁴は、被用者が、きちんと出勤しないことにより解雇されたことがADAに反すると主張された事件であるが、裁判所は、このような欠勤は当該業務に不可欠な機能を遂行することができないことを示すものであるとして、合理的な措置をもって当該被用者に業務を遂行させることはできないとして、原告敗訴の判決を下しているが、その中で、いくつかの業務に関しては、自宅で一定時間、仕事を行うことは選択肢となりうるとの見解を示している⁶⁵。

なお、特別の事実関係の下においては、在宅就業が合理的な措置として認められるべきであると判断した判決もある。たとえば、一般の妊娠は障害に該当しないとしながらも、ハイリスクの妊娠についてこれを認め、短期間の在宅就業が合理的な措置として認められるべきか否かについては、正式事実審理を経ないでなされる判決によることは適切ではないとした

⁶² See 42 U.S.C. 12112(b)(5)(A) (1994).

⁶³ Carr v. Reno, 23 F.3d 525, 530 (D.C. Cir. 1994) (この事件は、リハビリテーション法を適用したものである)。

⁶⁴ 169 F.3d 481 (7th Cir. 1999).

⁶⁵ *Id.* at 485.

判決として、Hernandez v. City of Hartford 事件判決⁶⁶がある。

2 否定判例

ほとんどの判例においては、在宅就業を合理的措置として認めることはできないとの否定的見解がとられている。その代表的な判例が、Vande Zande v. State of Wisconsin Dep't of Admin.事件判決⁶⁷である。この判決において、連邦第7巡回区控訴審裁判所は、被用者が、その障害により、自宅において業務を行うという措置を得る権利があるとの主張を否定し、非常に例外的な場合を除いて、ほとんどの業務は監督の下において行われ、チームワークを要するものであるとの理由により、在宅就業は合理的措置としては認められないとの判断を示している。

それでは、Vande Zande 判決の法理に基づいて、在宅就業が認められる非常に例外的な事例が存在するのかなどと言えば、多くの判決では、そのような主張は否定されている。たとえば、Rauen v. United States Tobacco Mfg. L. P. 事件判決⁶⁸は、癌の治療から復帰したソフトウェア・エンジニアが、在宅就業を ADA に基づく合理的措置として要求した事件であるが、連邦第7巡回区控訴審裁判所は、上訴人の業務にはオフィスにおける人的コミュニケーションが必要であり、かつ、ADA に基づく措置も不要であり、このような要求は不合理なものであるとして、その請求を退けている。また、事業場である建物から生じる一般的な化学物質に関するアレルギー反応を理由に、在宅就業の措置が要求された Whillock v. Delta Air Lines, Inc.事件判決⁶⁹でも、不合理な請求として退けられている。さらに、Mason v. Avaya Comm.Inc.事件判決⁷⁰は、郵便局で数人の同僚が殺された事件を目撃し PTSD になり欠勤したことから解雇された郵便局員が、在宅就業を合理的措置として求めた訴訟であるが、裁判所は、事業場に来ることは本件業務に不可欠の要素であり、在宅就業という措置は、ADA の下では合理的な措置とは認められないと判示している。

また、在宅就業という措置が、使用者に認められている抗弁である「不当な負担」にあたることとした判例も多い⁷¹。

11 全国労働安全衛生法の適用

⁶⁶ 959 F. Supp. 125 (D. Conn. 1997).

⁶⁷ 44 F.3d 538 (7th Cir. 1995).

⁶⁸ 319 F.3d 891 (7th Cir. 2003).

⁶⁹ 926 F. Supp. 1555 (N.D. Ga. 1995), *aff'd*, 86 F.3d 1171 (11th Cir. 1996).

⁷⁰ 2004 U.S. App. LEXIS 422 (10th Cir. 2004).

⁷¹ *See e.g.*, Morrissey v. General Mills, Inc., 37 Fed. Appx. 842 (8th Cir. 2002).

1970年制定の全国労働安全衛生法（OSHA）⁷²は、安全で健康な労働環境を確保することを目的として制定された連邦法である。同法は、使用者に、認識されている危険のない労働環境を、個々の労働者に提供する義務を課している⁷³。同法の執行機関としては、全国労働安全衛生局があり、その基準策定、検査、罰則等の執行を担当している。

問題は、在宅就業が行われている自宅に対して、OSHA が適用されるか否かである。全国労働安全衛生局は、当初、テレコミューターの在宅就業にも適用されるとの判断を示した⁷⁴。この判断は、テキサスの CSC Credit Service 社が、テレコミュートを用いた販売を行っていた事例に関する勧告文書において表明され、使用者は、OSHA において、被用者の自宅オフィスにおける安全ではない状態について責任を負うと結論付けられたのである⁷⁵。

労働省も、当初、そのサイトに掲示された文書において、同様の見解をとったことから、大きな論争に発展した。労働省長官のアレクシス・ハーマンは、OSHA がテレコミューターの自宅オフィスにも適用があるとの結論を撤回したものの、この分野における OSHA 規則の適用の問題は未解決であるとの見解を繰り返し表明した。また、労働省副長官のチャールズ・ジェフレスは、連邦議会において、OSHA には、自宅が作業場となっている場合に適用除外となるとの規定は存在しないものの、全国労働安全衛生局は、同法が被用者の住居に適用されるとは考えておらず、自宅たる就業場所を検査しようという意図はなく、使用者に責任を課す考えもない等の証言をおこなった⁷⁶。

OSHA においては、この「作業場（workplace）」という用語自体は定義されていないものの、同法の安全で健康な労働環境を確保するという広範な目的から、業務が遂行される如何なる場所も適用対象から除外されないものと考えられてきた。全国労働安全衛生局は、在宅就業への同法の適用問題を明らかにするために、2000年2月に、「自宅をワークサイトとする場合の遵守指針（Home-Based Worksites Compliance Directive）」⁷⁷を出した。この指針の中で、同局は、テレコミュティングとテレワークを強く支持するとしながらも、一般的には、被用者の自宅オフィスに対する検査を行わないと述べている。その一方で、この指針では、同局は、このような自宅オフィスに関する検査を、苦情または照会を受けた場合には、行う可能性があることを示唆している。2001年の段階で同局のウェブ・サイトに記載された情報によると、同局が年に36,000件以上の検査をおこなったうち、自宅オフィスに対する調査が行われたのは2件に過ぎず、そのいずれも、鉛汚染に関するものであったと

⁷² 29 U.S.C. § 651-678 (2001).

⁷³ 29 U.S.C. § 651(b). *See also* Frank Diehl Farms v. Sec. of Labor, 696 F.2d 1325 (11th Cir. 1983).

⁷⁴ *See* Linda S. Peterson, *Long Arm: Does OSHA's Reach Extend to Employees Working at Home on Company-Provided Computers?*, TN. BAR J., Nov. 2000, at 14, 15.

⁷⁵ OSHA Standard Interpretation and Compliance Letters (Nov. 15, 2000), at http://www.osha-slc.gov/html/hot_4.html.

⁷⁶ Mark A. Hofmann, *OSHA Allays Concerns over Telecommuting*, BUS. INS., Jan. 31, 2000, at 2.

⁷⁷ The Home-Based Worksites Compliance Directive, Feb. 25, 2000, available at http://www.osha-slc.gov/OshDoc/Directive_data/CPL_2-0_125.html.

されている。

連邦議会では、2000年1月24日に、トム・デイビス議員が、自宅オフィスに対する OSHA の適用除外を目的とする「テレコミュティング選択法」案⁷⁸を提出したのをはじめ、多くの改正法案が提出されているが、いずれも成立していない。

12 州労災法の適用

米国では、労働者災害補償については、州法で規制されている⁷⁹。各州の労災法の適用にあたっては、「業務に起因した」という要件が課されているが⁸⁰、果たして、使用者の事業場から離れた在宅就業の場合に、この要件を満たして労災法が適用されるか否かが問題となる⁸¹。また、もうひとつの問題として、労働災害により重度の障害を負った労働者が、労働能力の喪失を理由に、金銭による補償を求めたのに対して、使用者側が在宅就業の機会を申し出た場合に、どのように判断すべきかという争点も存在している。

まず、在宅就業に関する労災法の適用問題であるが、管見した限り、多くの判例で認められている。たとえば、*Tovish v. Gerber Electronics* 事件判決⁸²は、自宅で厳格な就業時間管理なしに勤務を行い、定期的アカウント・ホルダーのところへ報告するという義務だけが課されていたセールスマンが、自宅で顧客を訪問するために雪かきをおこなっていたときに心臓発作で倒れた事例であるが、業務の準備としての活動と業務遂行とを法的に明白に区別する基準はないと判断され、労災補償が認められている。また、*Ae Clevite, Inc. v. Labor Commission* 事件判決⁸³でも、自宅で業務を行っている地区営業マネージャーが、業務関連の文書が配達されることを予想して、雪で氷ついた道に塩をまいていたところ、転んで負傷したことに対する補償を、業務関連文書の受領を目的とした作業は、業務に付随するものであることから、業務遂行過程にあったとして、労災法の適用を認めている。

これらの在宅就業への労災適用とは異なる問題を提示しているのが、*Medved v. Workers'*

⁷⁸ H.R. 3530, 106th Cong. § 2 (2001); H.R. 3539, 106th Cong. § 2(2001).

これらの法案は、1文の単純なものであるが、そこでは、被用者の住居が作業場として用いられ、そこで業務が遂行される場合には、労働安全衛生法の適用を除外すると規定されている。H.R. 3530; H.R. 3539.

⁷⁹ See Joan Gabel et al., *The New Relationship Between Injured Worker and Employer: An Opportunity for Restructuring the System*, 35 AM. BUS. L. J. 403 (1998).

⁸⁰ See Dawn R. Swink, *Telecommuter Law: A New Frontier in Legal Liability*, 38 AM. BUS. L.J. 857, 875-76 (2001).

⁸¹ なお、州労災法は、管理権保持基準により被用者であるとされる者に対してのみ適用され、独立の請負人には適用がない。

⁸² 642 A.2d 721 (Conn. 1994).

⁸³ 996 P.2d 1072 (Utah Ct. App. 2000).

Comp.App.Bd 事件判決⁸⁴である。本件の事実関係は、次のようなものである。業務遂行中、背骨に重大な労働災害を負った看護師が、労働能力の完全喪失による労災補償請求をおこなったが、使用者側は、この金銭補償の請求に対して、自宅でのテレコミューターとしての業務の提供を申し出た。しかし、当該請求者は、在宅就業の形態はプライバシーを侵害するものであり、かつ、自分に対する介護を行う夫に負担をかける等の理由を根拠に、この申出を拒絶した。州労災判事および、その判断に関する不服申立機関である州労災補償委員会は、会社側の代替的労働機会の申出を認めたため、当該請求者が州裁判所に上訴した。裁判所は、このような代替的労働機会の利用可能性は、諸般の事情を総合的に判断して決定されるとする判例法上の判断基準を適用して、州労災補償委員会の判断を肯定している。

13 競業避止

米国では、競業避止に関する合意は、連邦法上は、独占禁止法と営業の自由の保障による制限を受けるとともに、州法による規制も存在している⁸⁵。従来の判例法理においては、当事者間の競業避止に関する合意が、これらの法的規制を満たすか否かについて、当該合意における営業地域に関する制限の程度と、独立後の期間に関する制限に着目する判断基準を用いてきた。

しかし、テレコミュニケーションにより新たな事業を行なおうとする場合には、従来の判例が着目してきた地理的な営業範囲に関する制限という基準が、妥当しない。だが、そうかと言って、地域に関する競業忌避義務の範囲を広く取りすぎると、独占禁止法などにおいて違法と判断される可能性がある。また、従来の判例法理においてはまったく問題がないとされていた1年間という期間制限も、テレコミュニケーションが依存するインターネット関連技術の急速な進歩からすると、妥当性が問われることになる。

たとえば、サイバー産業の中心地のひとつであるカリフォルニア州においては、この分野における競業避止を規定する合意は、ほとんどの場合において、違法とされている⁸⁶。また、期間についての制限も、合意の執行について問題となる。最近のニューヨーク州における判決においては⁸⁷、技術革新の急速な進展を根拠として、1年という期間制限も長すぎると判断されている⁸⁸。

⁸⁴ 788 A.2d 447 (Pa.Comm. Ct. 2001).

⁸⁵ Stephen L. Sheinfeld & Jennifer M. Chow, *Protecting Employer Secrets and the 'Doctrine of Inevitable Disclosure,'* 600 PRAC. L. INST./LITIG. 367, 392 (1999).

⁸⁶ See Cal. Bus. & Prof. Code 16600 (West 1998).

⁸⁷ See *EarthWeb, Inc. v. Schlack*, 71 F. Supp. 2d 299, 313 (S.D.N.Y. 1999).

⁸⁸ *Id.* at 310.

14 裁判管轄権

インターネットが登場し、サイバースペースを用いた事業の展開がなされるようになると、このような事業に、従来の対人管轄権の有無を判断する基準をそのまま適用することに問題が生じるようになった。なぜなら、サーバースペースへのアクセスには、地理的な制限が存在しないからである。

このため、裁判所は、①ある個人や企業がインターネット上に営業関連情報などを置いた場合、その情報が利用可能なところではどこでも、裁判管轄権が及ぶとする広い管轄権を及ぼすアプローチをとる判例法理をとるもの⁸⁹、②当該裁判所の管轄権の及ぶ地域の消費者にデータを送信するように奨励しているような場合には人的管轄権が及ぶというように、従来の判例法理で判断基準となってきた、当該裁判管轄地とのなんらかの接触があることを重視する判断基準をとる判例法理⁹⁰をとるもの、などに分かれている。

現時点では、テレワークのように、インターネットを用いて業務遂行を行う場合に、どのように人的裁判管轄権の有無を判断するかという問題について、統一された判例法理は存在していない。このため、テレワーカーが、使用者のオフィスに出頭するなどの義務がなく、まったく物理的接触がないままに業務を遂行している場合に、テレワーカーの自宅が存在する地域の裁判所において、別の州に存在し、かつ、当該州と他の要因によりなんらかの接触が存在しない使用者、または、発注者に対して訴訟を提起できるかどうかは、個別の州の判例法理を確認するしかない。

⁸⁹ See *Inset Systems, Inc. v. Instruction Set, Inc.*, 937 F. Supp. 161 (D. Conn. 1996)(被告が、インターネットに広告を出したことで、当該州における被告の存在を認めることができる)。

⁹⁰ See *Zippo Mfg. Co. v. Zippo Dot Com, Inc.*, 952 F. Supp. 1119 (W.D. Pa. 1997)。