

連載

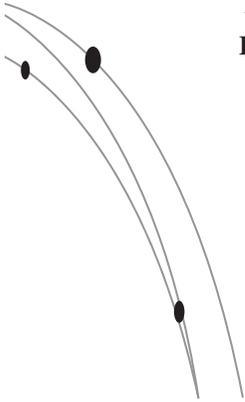
フィールド・アイ

Field Eye

トロントから——③

福岡大学 所 浩代

Hiroyo Tokoro



大麻合法化と職場における諸問題

1 誘惑の香り漂う緑のお店

トロントは、新参者に優しい街である。トロントの南にある基幹駅・Union Stationを挟むようにして、北に向かって2本の幹線が真っすぐ伸びており、残りの道路もほぼ碁盤状なので、方向音痴の私でも、それほど苦勞せずに目的地まで着くことが出来る。異国での街歩きは研究の良い気分転換になるのだが、時折ひやりとする出来事に遭うので気は抜けない。特に天狗の団扇のような形の葉が描かれている店の前は注意がある。その店の周りではミントを燻ったような香りが漂い、店陰には煙をくゆらせている人がいる。緑葉の看板を掲げている店は大麻取扱店で、トロントではTim Hortonsのようなカフェ・チェーンの隣で堂々と商売を営んでいる。

カナダでは2018年秋に「大麻法」が施行され、成人による大麻使用等が全土で合法化された¹⁾。娯楽を含めた大麻の使用を国全体で解禁したのは、ウルグアイに次いで2番目となる。大麻法の目的は、大麻の製造から使用までを規律する枠組みを整備することにより①未成年者の大麻利用を防止し、②違法な大麻ビジネスを取り締まり、③安全な大麻を成人が利用できるようにすることであるが、大麻は薬物中毒への引き金になりかねないこと等から、本法に眉をひそめる人も少なくない。

2 大麻合法化の背景

自由党党首のジャスティン・トルドーは、娯楽目的の大麻解禁を公約の一つに挙げて2015年の総選挙を制し、カナダの第29代首相となった(当時43歳)。カナダでは当時、連邦法とその諸規則によって科学研

究と医療を目的とした大麻使用のみが特例として認められていたが²⁾、トルドーは、公約に従い大麻解禁法案を議会に提出、同案は2018年6月に成立し同年10月に施行された。

本法は、18歳以上の成人に対し乾燥大麻の購入・所持を30グラムまで認めるものであるが、州毎に、大麻使用年齢や使用場所等を制限することができるため、実際の運用内容は州により異なる。たとえばオンタリオ州では、①大麻の購入等の最低年齢は19歳、②自宅で大麻を栽培する際は4鉢まで、③公共の場所(レストランやバー等も含まれると解されている)、職場、乗物、ボート、その他規制施設では大麻を使用することができない³⁾。

なお連邦政府の調査では、過去3カ月以内に大麻を使用したと答えた人(15歳以上の国民)は、法施行前が14%、法施行後は18%に増加した⁴⁾。

3 薬物検査と労働者のプライバシー

大麻法は、カナダの各職場にも影響を与えている。特に安全確保が重要な職場では、大麻法に合わせて薬物・アルコールに関する規則の改定を行った所が多い。たとえばトロント警察は大麻法施行に合わせて職員に対し、指定された勤務日から数えて28日以内の大麻使用を禁じるポリシーを発表した。カルガリー警察はトロント警察よりも厳しく、勤務日から遡って14日以内の大麻使用を禁じている。

カナダでは警察のような治安機関だけでなく私企業においても、薬物・アルコールの使用を規律する内規を定めている所が多い。それらの内規は、職場だけでなく私生活にも一定の制約を課すためプライバシー侵害の問題を生じさせるが、判例は、職場の安全確保や生産性の維持に適う限り特に問題はないとしている。

しかし一方で、内規の実効性を高めるために職場で薬物・アルコール検査を実施できるかと言えば、原則NOである。カナダの現行法(連邦法・州法)には、職場における薬物・アルコール検査を直接規律する条文はないが⁵⁾、カナダ最高裁は、職場における薬物・アルコール検査の正当性に対して制限的な姿勢を示しており、特に抜き打ちで行われる薬物・アルコール検査については、違法な薬物・アルコール摂取がその職場で重要な課題となっていない限り、正当化することはできないとしてプライバシー侵害との均衡を個別に判断するよう求めている。具体的には、2013年のCommunications, Energy and Paperworkers Union,

Local 30 v. Irving Pulp & Paper⁶⁾において、使用者が抜き打ちの薬物・アルコール検査の実施を定める社内規則を組合との交渉を経ずに制定し、その内規に基づき製紙工場の粉碎機を扱う部署においてアルコール呼気検査を実施することの正当性が争われた。組合は、プライバシーへの不当な介入であるとして仲裁委員会に規則の効力停止を求めた。委員会は、検査が行われた過去15年にアルコールが基準値以上と判断された例は8件しかなく、またアルコール摂取が原因と思われる事故（「ヒヤリ・ハット」を含む）は0件であったことから、検査から得られる経営上の利益と検査によるプライバシー侵害との比較衡量ではプライバシーの利益保護の方が優先されるとして、当該規則の効力を否定した。会社は上記判断の取消しを最高裁に求めたが、最高裁は6-3で委員会の判断を是認している。

4 依存歴の申告要請と依存者に対する合理的配慮

では、薬物・アルコール検査の実施の代わりとして、使用者が労働者に対して違法薬物やアルコールの依存歴の「自己申告」を求めることは法的に許されるだろうか？多くの職場では、自己申告を徹底させるために、自己申告せずに薬物・アルコール関連の事故を起こした者に対し即時解雇等の懲戒を行うとしている。このような申告要請は、労働者の病歴の開示を強制するものであるため、やはりプライバシー侵害との優劣が問題となる。

また薬物・アルコール依存症を患う者は、その経緯はどうあれ「心身機能の障害」を有する者であり、場合によっては州の障害者保護法制の対象となり得る。一般に使用者は、障害を有する者に対して「過重な負担」とならない限り「合理的配慮」を行う義務を負っているが、使用者は違法薬物の依存症によって事故を引き起こした者に対しても、法的要請としてリハビリの機会の付与等の合理的配慮を検討しなければならないのだろうか？

上記2つの論点については、先の薬物検査と異なり最高裁は使用者寄りの判断を示している。2017年のStewart v. Elk Valley Coal Corp.⁷⁾では、使用者が労働者に対し、薬物・アルコールの依存歴の申告を求め、申告無しに事故を起こしその後の検査で薬物等の陽性反応が出た場合は、即時解雇を含む懲戒を行うと周知していた。休日にコカインを使用して事故を起こし、事故後の検査における陽性反応を理由に解雇された労働者が、当該解雇は障害に対する配慮を欠いたも

のであり州の人権法違反であると主張したが、最高裁は、本件解雇は障害（薬物依存症）を理由とするものではなく、自己申告を怠ったこと（社内規律違反）を理由とするものであるとし、障害に対する配慮義務の存否を判断せずに解雇を有効とした。もっともこの判決は、「6（多数意見）-2（同意意見）-1（反対意見）」と判断が割れており、同意意見と反対意見は、薬物依存が解雇の理由に含まれていたと判断している。ただし、同意意見は、当該内規による薬物汚染抑止効果を重視し、これを個別に緩めることは（中毒症と診断された者だけリハビリの機会を付与するなど）その効果を減退させることにつながるため、そのような対応を求めることは「過重な負担」であるとして、個別考慮なしに一律解雇することも合理的であるとした。反対意見は、会社は薬物依存に対する偏見から配慮の有無の検討に入らずに解雇を即決したもので、これは人権法的手続的要請に反するものであるとし解雇を有効とした委員会の決定を不合理と判断している。

今のところ大麻使用を規律する内規とその実効を確保するための薬物検査の正当性は、上記の法的枠組みの中で判断されていくと予想されている⁸⁾。職場における薬物使用の問題は、日本ではカナダほどには注目されていないが、健康情報の収集のあり方、障害に対する合理的配慮といった論点は、日本においても重要となるであろう。娯楽目的大麻の解禁は、対岸の火事として看過できない問題なのである。

- 1) An Act respecting cannabis and to amend the Controlled Drugs and Substances Act, the Criminal Code and other Acts, S.C. 2018, c. 16.
- 2) Controlled Drugs and Substances Act, S.C. 1996, c. 19, Food and Drugs Act, R.S.C. 1985, c. F-27.
- 3) Cannabis Act, 2017, ss.6 (1), 10, 11 (1).
- 4) Statistics Canada, National Cannabis Survey, first quarter 2019, The Daily, May 2, 2019.
- 5) 連邦の個人情報保護法としては、Personal Information Protection and Electronic Documents Act (PIPEDA)がある。Alberta, British Columbia, Quebecの3州は、独自の法律を制定している。
- 6) 2013 SCC 34.
- 7) 2017 SCC 30.
- 8) John R. Gilmore, *Cannabis in the Workplace*, Thomson Reuters, 2018.

ところ・ひろよ 福岡大学法学部教授。最近の主な論文に、「解雇過程における使用者の説明・協議義務——労使対話を重視した手続規制に関する試論（シンポジウム 雇用社会の変容と労働契約終了の法理）」『日本労働法学会誌』131号（2018年）。労働法専攻。