

仕事に役立つ！アメリカ法律解説

「大麻使用による解雇は可能？」

大麻規制緩和が進むアメリカにおける雇用者の対応方法」

スミス・ガンブレル・ラッセル法律事務所

概要

アメリカにおいて州単位で急速に進む大麻の規制緩和の流れを紹介し、雇用者の視点から対応方法をまとめました。

はじめに

アメリカの各州では、過去数年で急速に大麻の規制緩和が進んでいます。ニュースや新聞で見聞きはするものの、実際にアメリカで従業員を雇用する企業として、どのような対応をすれば良いのか不透明に感じている方もたくさんいらっしゃるのではないのでしょうか。今回は、アメリカ全土での大麻規制緩和の流れについてご紹介した上で、雇用者として求められる対応についてまとめました。

大麻の種類

まず、アメリカの大麻規制緩和を理解するにあたって、大麻の種類を知っておく必要があるため、ご説明します。

大麻（カンナビス Cannabis）には、大きく分けて、葉の部分のマリファナ（Marijuana）と茎と種子の部分であるヘンプ（Hemp）があります。葉の部分であるマリファナは、多幸感・陶酔感が得られる（ハイになる）THC という成分が多く含まれるのに対し、ヘンプは、THC の含有量が少なく（0.3%以下）、CBD という成分が多く含まれます。CBD には、ハイになる効果はありません。ヘンプは、CBD オイルという名称で、液体やカプセルの形状で流通しています。

各州の大麻の規制緩和には、マリファナとヘンプ両方を合法にしている州とヘンプのみを合法にしている州がありますので、注意が必要です。

連邦法

連邦法である規制物質法（Controlled Substances Act）上、マリファナは、濫用の危険性が非常に高い麻薬としてヘロインと同じ区分である表 I（Schedule I）に分類され、製造・所持・使用・譲渡・販売等が違法となっています。他方、ヘンプは、2018 年 12 月の法改正により規制物質から外され、連邦法上、合

法となりました。

連邦政府に製品を納める企業は、連邦法である薬物のない職場に関する法律 (Drug-Free Workplace Act) により、マリファナを含む職場における規制物質の使用が禁止されています。

州法

1) 娯楽のための使用

2019 年 8 月時点で、マリファナの娯楽のための摂取が合法化されているのは、11 州 (アラスカ州、カリフォルニア州、コロラド州、イリノイ州 (*2020 年 1 月施行)、メイン州、マサチューセッツ州、ミシガン州、ネバダ州、オレゴン州、バーモント州、ワシントン州) とワシントン DC です。

2) 医療目的の使用

マリファナの医療目的での使用が認められているのは、上記娯楽のための使用を認めている 11 州を含む 33 州とワシントン DC です。合法的な用法・容量は州法によって異なります。

3) 大麻使用の刑事処罰の廃止

娯楽・医療目的のマリファナ使用を合法化している州では、州法に従って使用する限り、刑事処罰を受けることはありません。また、娯楽・医療目的のマリファナの所持・使用を合法化していないものの、大麻の所持・使用の刑事処罰を廃止した州も存在します (ミシシッピ州、ノースカロライナ州、ネブラスカ州等)。また、大麻の非処罰化の州法改正には至っていない州でも、警察・検察による大麻使用の取締りや訴追を停止している自治体が増えてきています。

連邦法と州法の矛盾

マリファナを違法薬物とする連邦法と合法化した州法に抵触・矛盾が生じている点について、どのように理解したら良いのでしょうか。

理論上、アメリカ合衆国憲法第 6 章第 2 項の最高法規条項 (Supremacy Clause) に基づき、連邦法が優先し、これと抵触する州法は違憲・無効となります。しかし、連邦法をどのように施行・運用するかは、歴代の大統領や司法長官の裁量に委ねられ、必ずしも理論と一致しません。政権の入れ替わりにより、州法と抵触する連邦法を施行するかどうかの連邦政府の対応は、大きく異なります。以前から、連邦政府・連邦機関は、州を問わず全米で、連邦法に基づいて、マリファナの取締りを行ってきました。ところが、オバマ政権は、合法化した州での連邦法に基づく取締りをしない方針を打ち出しました。これに対し、トランプ政権の初代司法長官は、オバマ政権の方針を取り消し、連邦法に基づくマリファナの取締りを行う方針を明らかにしました。

裁判例を見てみますと、連邦裁判所がマリファナを合法化した州法を合衆国憲法に基づき無効と判断した裁判例はありません。したがって、現時点では、連邦法と州法が抵触する事態となっても、行政上そして法律上、白黒ハッキリした判断が出ていない状況です。

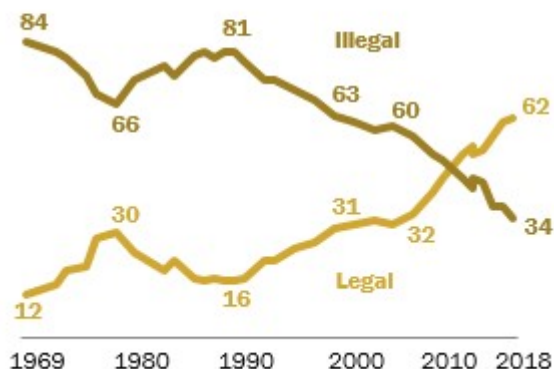
娯楽・医療目的でマリファナを合法化する州が増えれば増えるほど、連邦政府の立場も弱まります。なぜならば、連邦議会は、各州からの選出議員で構成されるからです。その結果、理論上可能であっても、今後、連邦政府や連邦裁判所がマリファナを合法とした州法を違憲・無効と取り扱い、真っ向から対抗する確率や頻度は低くなっていくでしょう。ただ、連邦議会による法改正により連邦法上マリファナを合法化するには、まだ時間がかかりそうです。

マリファナ規制に関する国民意識の変化

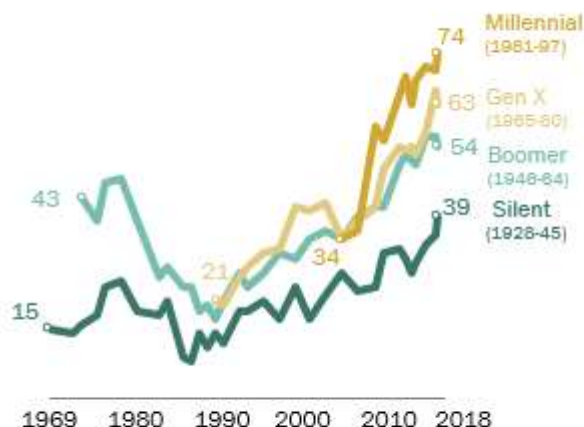
以下の PEW Research Center による調査結果の表が示すように、2018 年時点では、合法派が違法派を上回り、ミレニアル世代では 74% がマリファナの合法化を支持しています。

U.S. public opinion on legalizing marijuana, 1969-2018

Do you think the use of marijuana should be made legal, or not? (%)



% who say marijuana should be made legal



Note: Don't know responses not shown.
Source: Survey of U.S. adults conducted Sept. 18-24, 2018.
PEW RESEARCH CENTER

出典：About six-in-ten Americans support marijuana legalization, October 8, 2018

<https://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/10/08/americans-support-marijuana-legalization/>

職場における大麻規制の変化

このような大麻規制緩和の流れを受けて、アメリカにおいては、多くの企業が職場における大麻に関する就業規則の変更や運用の見直しを迫られています。ただ、大きな変化の中で必ずしも正解の対応がハッキリしているわけではないため、未だ混乱も大きく、経営陣や人事部を悩ませているというのが現状

です。特に、複数の州で事業展開をする会社は、州に関係なく社内で統一した就業規則を定めていることも多く、これを機に大麻関連のみ州レベルで別々に規定・運用するか、または事業展開をするすべての州法に抵触しないように社内で統一した就業規則を改定するか、という点も決定しなければなりません。

飲酒との比較におけるマリファナの薬物検査の難しさ

雇用者によっては、マリファナの服用を飲酒と同等に位置づけ、酔っぱらった状態で職場に来てはいけないというルールと同様に、ハイな状態で職場に来てはいけないというルールを新たに設けるところもあります。しかし、飲酒がその場のテストで規定のアルコール数値を上回ると酔っぱらっている事実を証明できるのに対し、マリファナのハイになる成分 THC の検査は、一度のみの使用でも 7 日間陽性反応が出る、日常的な服用の場合は 10 日間から 30 日間（もしくはそれ以上）陽性反応が出ることから、陽性反応が出ただけで「ハイな状態で」仕事をしていたと結論付けることはできないという難点があります。従業員の唾液を専門業者に送り検査の上 24～48 時間以内の使用があったかどうかを確かめることは可能ですが、専門業者を使つての検査という点で経済的に負担となりえます。

また、医療目的で合法にマリファナを服用している場合、飲酒と同様に位置づけるよりも、処方薬の服用の問題として扱う方が適切でしょう。ネバダ州やニューヨーク市等、採用段階における薬物検査の実施やマリファナの陽性反応を理由とした採用の見送りを禁止するところも出てきています。

大麻規制緩和を受けて雇用者に求められる対応

大麻規制緩和を受けて、雇用者に求められる対応としては、就業規則の確認と大麻の陽性反応が出た場合の対応方法の見直しです。大麻の使用に関する就業規則を見直すにあたっては、まず、事業を行う場所の州法および地方自治体の条例等を確認することが重要です。娯楽目的の使用が合法になっているか、医療目的の場合のみ適法か、全面的に禁止されているか、確認しましょう。

次に、就業規則(Employee Handbook)上のルールを確認し、改定の必要があるかどうかを検討しましょう。ほとんどの就業規則では、違法薬物の使用禁止についての定めがあります。マリファナの娯楽としての使用を認めている州でも、各企業が会社敷地内でのマリファナの使用を一切禁止することについては、問題がありません。また、従業員の安全を第一に、アルコールや薬物の影響を受けている状態で職務を遂行することを禁止することについても問題ありません。

ただ、上記のような大麻規制緩和を考慮すると、娯楽目的または医療目的で大麻の使用を認めている州においては、これまでのように、ドラッグ・テストで陽性反応が出た場合に、その検査結果のみを見て即刻不採用または解雇という運用は、今後は避けた方が良く考えます。医師の処方を受けている場合には当該従業員から事情を聞いた方が良いでしょう。また、明らかにハイになっている場合は、ドラッグ・テストの結果に加えて、具体的症状（ろれつが回っていない、まっすぐ歩けていない、不審な言動等）や職務状態（やるべき作業をできていない、機械の操作ミス、サボり癖、遅刻回数等）を詳細に記録するこ

とをお勧めします。ドラッグ・テストで陽性反応が出た各従業員についての事情調査の記録、面談等のやりとりの記録、具体的な職務態度の記録は、労働紛争において、行政や裁判所も重視する重要な証拠となります。解雇や不採用決定後にトラブルや紛争が発生する場合に備え、会社の判断を支える記録をしっかりと残しておくことが大切です。

また、法律と就業規則の抵触を避けるために、適用する州法や地方自治体の法律・条例に従うことを就業規則に明記すると良いでしょう。

実際にマリファナの陽性反応が出た場合で、解雇の方向で進めたいときは、極めて慎重に対応する必要があります。アメリカでは、従業員側の弁護士（原告側弁護士）は、成功報酬制で受任をする場合が大半です。そのため、原告側弁護士は、会社の対応に少しでも問題があるときには、従業員側から着手金を一銭も受け取らずに受任し、弁護士からの手紙を送り会社に和解金を要求したり、会社が訴訟案件を嫌うことを十分理解した上で、最初から和解目的で訴訟を提起したりする例が多く見受けられます。このような和解交渉においても、解雇時の客観的な記録は、会社側にとって有利に働きます。深刻な事態に発展するのを避けるために、解雇時、または紛争トラブルに発展する可能性が出てきた時点で、早めに会社側の弁護士に相談することをお勧めします。

おわりに

急速に進む大麻の規制緩和に対する対応策をまとめてみましたが、いかがでしたでしょうか。大麻は、隣国カナダでも全国的に娯楽・医療目的の所持・使用が既に合法化されており、今後、アメリカ各州でもさらなる著しい規制緩和が進むと予想されます。特に、複数の州での嗜好品としての大麻の使用・所持の合法化を受けて、アメリカの食品業界や製薬業界では、企業の大麻製品の研究・開発に対する投資、商品開発等が進んでおり、新たな一巨大産業として注目を浴びています。ビジネスの場における大麻関連の会話も、一昔前はタブーであったのが、最近はよく話題に上がるようになり、新しい分野として受け入れられてきています。他方、従業員の大麻使用による職場の安全やモラルへの影響や懸念は大きく、就業規則やルール作りの点で、雇用者にとっては難しい課題となっております。大麻について連邦政府と各州政府の足並みが揃うまで、また、現在揺れ動いている大麻に対するアメリカ国民の意見が確立するまでは、職場での大麻使用に関するルール作りや修正の課題は続きそうです。本記事が読者の皆様のアメリカにおける事業展開のお役に立てれば大変嬉しく思います。

執筆担当：米国弁護士・猪子晶代