



速報

イリノイ州における嗜好目的の大麻合法化の雇用関係への影響

2020年1月6日 | シカゴ

- イリノイ州では2020年1月1日から成人(21歳以上)の嗜好目的での少量の大麻の所持及び使用が認められるようになりました。
- 雇用者は依然として内規でゼロ・トレランス又は職場における薬物ゼロの方針を定めることができますが、その内容は合理的で差別的でないものでなければなりません。
- また、雇用者は薬物検査に関する内規を定めることもでき(但し、合理的で差別的でないものでなければなりません。)、これに違反したことを理由として、従業員を懲戒、解雇又は採用を拒否することもできます。
- 職場外における就業時間又は待機時間外の合法的な薬物(大麻を含みます。)の使用に基づく懲戒、解雇又は採用の拒否は認められません。しかし、職場における薬物ゼロに関する内規に定められ、適法に実施された薬物検査において大麻について陽性反応が認められた者の懲戒、解雇又は採用の拒否は禁止されません。
- 雇用者は大麻の使用又は所持に関する内規に違反した従業員(就業中や待機中に大麻の影響で正常な機能が損なわれた状態又は大麻の影響を受けた状態であった者を含みます。)を懲戒又は解雇することができます。
- 就業中や待機中に薬物の影響で正常な機能が損なわれた状態であったことを理由に懲戒又は解雇をしようとする場合には、当該従業員の話し方、精密な作業ができるか、挙動、異常な言動の有無等からその具体的かつ明確な兆候があると確信を持っていないければなりません。
- 仮に従業員を就業中に薬物の影響で正常な機能が損なわれた状態であったことを理由に懲戒又は解雇をしようとする場合には、当該従業員

弁護士



山本真理
パートナー
シカゴ

P 312-214-8335
F 312-759-5646
mari.regnier@btlaw.com



前田千尋
オブ・カウンセル
シカゴ

P 312-214-2107
F 312-759-5646
chihiro.maeda@btlaw.com

関連分野

労働雇用法

フィンテック

に対し合理的な反論の場を与えなければなりません。

- 障害のある従業員は、他の法律に基づき保護される（必要な便宜であると認められる）可能性がありますので、薬物検査で陽性反応が認められたこと又は薬物の影響で正常な機能が損なわれた状態であったことを理由に解雇をしようとする場合には事前に弁護士にご相談ください。
- 雇用者が内規に従って従業員に対して合理的な薬物及びアルコール検査を実施したり、従業員が職場において、就業中又は待機中に大麻を使用もしくは所持し又は大麻の影響を受けた状態であったとの確信に基づき当該従業員を懲戒又は解雇したりしたとしても、当該従業員は当該事実に基づいて雇用者を訴えることはできません。
- 雇用者は大麻の使用に関する雇用の制限に関する既存の連邦、州、地方自治体の定める法令を引き続き遵守しなければならず（米国運輸省により義務付けられている検査を実施する等）、州又は連邦政府との契約を打ち切られてしまうような場合には、従業員の嗜好目的での大麻の使用を認める必要はありません。

詳細につきましては山本真理 (mari.yamamoto@btlaw.com 又は (312) 214-8335) までお問い合わせ下さい。