

・ カナダ

1 喫煙対策の概要

(1) 喫煙対策全般に関する法制度の展開

今日、カナダでは完全禁煙を目標とした厳格な喫煙対策が推進されているが、政府による喫煙対策の契機となったのは、1962年に公表された喫煙と健康被害との因果関係を示す医学調査である。その後、1986年には連邦政府による総合的な喫煙対策戦略が打ち出され、喫煙者の断煙の促進、未成年の喫煙の防止、受動喫煙の防止などの目標が定められ、具体策として、分煙の徹底、広告規制、増税による販売抑制、受動喫煙による健康被害の周知徹底などが定められた。同戦略は、連邦政府では保健省が所管庁となり、公安省、騎馬警察隊、歳入省、国境サービス庁等も違法行為の監視に協力することとなった。また、健康管理行政は連邦のみでなく州及び地方自治体の管轄事務でもあるため、それらの主体も独自に規制を行うこととなった。

1990年代に入ると、喫煙の有害性の認識が高まり、喫煙に起因する疾病の防止策として、タバコ自体の完全廃止が不可欠であるとの見解が有力となった。1999年に策定された連邦政府の喫煙対策戦略は、タバコの全廃をめざし、若年層の喫煙の防止、喫煙者の断煙の支援、受動喫煙による被害の防止、喫煙による健康被害の周知という4つの目標が定められた。そして具体策として、1986年の戦略の内容の強化に加え、タバコ製造者からの医療費回収の可否の検討や、喫煙を許容される行為として描写することを防止する方法の検討など、多岐に渡る対策が盛り込まれた。受動喫煙への対策については、公共の場所、職場、学校などにおける分煙の徹底が図られた。

(2) 喫煙対策全般に関する法制度の現状

喫煙対策は、現在、連邦、州、地方自治体の三段階で実施されている。

連邦レベルでは、総合的な喫煙対策を定めた「たばこ法（Tobacco Act）」、及び受動喫煙への対策を定めた「非喫煙者健康法（Non-smokers' Health Act）」の二法がある。1997年に制定されたたばこ法（保健省の所管）は、たばこ関連商品の製造、販売、ラベル表示、販売促進方法に関する規制を定めたうえで、同法の執行のための検査官制度を導入している。一方、1985年に制定された非喫煙者健康法（人的資源・社会開発省の所管）は、連邦政府管轄の職場及び公共の場所における受動喫煙を防止することを目的としたものである。同法については後に詳しく述べる。

州レベルでは、ユーコン準州を除く12の州及び準州（アルバータ州、オンタリオ州、ケベック州、サスカチュワン州、ニューブランズウィック州、ニューフ

アンドラント・ラブラドル州、ヌナブト準州、ノースウエスト準州、ノバスコシア州、ブリティッシュ・コロンビア州、プリンス・エドワード・アイランド州、マニトバ州)が包括的な喫煙対策法を制定し、各々喫煙対策施策を推進している。地方自治体レベルでも、数多くの包括的な喫煙対策条例が制定されている。喫煙対策の州法を有しないユーコン準州においても、複数の自治体で喫煙対策条例が設けられている。

(3) 喫煙対策の背景

カナダにおいて徹底的な喫煙対策が推進される背景には、タバコの有害性の認識の高さに加え、同国の法体系における喫煙権の位置づけの弱さがある。

カナダ憲法の下で喫煙権の根拠として挙げられうるのは、カナダ憲章7条の「自己の生命、自由、安全の権利」の保障である。「自由」とは自己の目標を追求する権利を指し、これには個人の私生活に緊密な影響を与える重要な決定に関する自己決定も含まれる。「安全」(security)とは身体的安全のみでなく、重大な心理的ストレスからの自由も含み、たとえば中絶や安楽死等の権利などの生命や身体に関する自己決定も射程に入る。

しかし、たとえば、オンタリオ州上級裁判所は、喫煙行為を憲章7条の保障が及ばないものと位置づけたうえで(Vaughn v. Minister of Health, [2003] O.J. No. 5304)、公共の場所及び屋内の喫煙禁止を定めた州法について、個人の自由及び安全を害しないゆえに合憲であると述べている(Club Pro Adult Entertainment Inc. v. Ontario, [2006] O.J. No. 5027)。また、サスカチュワン州上級裁判所も、先住民族の伝統的宗教行事における喫煙行為を除き、喫煙行為を憲法上の権利として位置づけることを否定している(Regina Correctional Centre v. Saskatchewan, 133 Sask. R. 61)¹。

周知のとおり、日本の最高裁は、「喫煙の自由は、憲法13条の保障する基本的人権の一に含まれるとしても、あらゆる時、所において保障されなければならないものではない」(最大判昭45・9・16民集24巻10号1410頁)と述べ、喫煙権を憲法上の権利として位置づけること自体は否定していないが、カナダの判例法ではこれを否定しているのである。

なお、カナダの連邦最高裁は、喫煙権を争点とした事件を扱っていないが、タバコ広告規制の合憲性(表現の自由の保障との整合性)が争点となった事件において、喫煙による致死性の疾病からの市民の保護という規制目的を肯定したうえで合憲判決を下しており(Canada v. JTI-Macdonald Corp., [2007] SCC 30)、ここでは喫煙行為の有害性が重視されている。

¹ なお、カナダ憲章7条の下では、法令が個人の自由や安全を侵害する場合でも、当該侵害が「基本的正義の原則」すなわち社会的利益に合致するものとして正当化されうる場合には、憲章7条違反とされない。ゆえに、喫煙の有害性が強調されるカナダにおいては、仮に喫煙行為が憲章7条の自己決定権により保障されると判断されたとしても、喫煙規制は基本的正義の原則に合致するゆえに合憲とされる可能性が高い。

2 職場における喫煙対策法制（概要）

(1) 労働保護法規のなかの喫煙規制

カナダの労働法制は、アメリカを規範としつつも、カナダ独自の文化や価値観を背景に独特な体系を築いている。カナダ法の特徴のひとつとして、労働者の権利を含めた憲法上のあらゆる権利が「自由かつ民主的な社会において明白に正当化する法律によって規定された合理的な制限」（カナダ憲章1条）を受ける点があり、この特徴は労働法裁判例においても個人の権利よりも集団の利益が優先されるという形で現れている。それゆえに、喫煙権が憲法上の権利と認められず、一方で喫煙の有害性の認識が確立している現状においては、労働者の喫煙行為に対する大幅な規制も、社会全体の利益のために許容されることとなる。今日、労働者の喫煙の自由という観点からは、分煙の可否をめぐる紛争は生じておらず、完全禁煙の可否をめぐる紛争が残る程度である。

一方、喫煙による健康被害からの労働者の保護についても、連邦政府はこれを重要課題と位置づけており、これを受け、職場の禁煙化が急速に進んでいる。雇用者が職場の禁煙化を実施する権限については、裁判例及び労働審判例においてすでに確立していると考えられている。

(2) 職場における喫煙対策の概要

職場における喫煙対策法制は、一般の喫煙対策と同様に、連邦、州、地方自治体の三段階の構造をもつ。連邦レベルでは、前述のとおり連邦政府の職場における喫煙防止及び完全分煙が法制化されている。州及び準州レベルでは、ユーコン準州を除くすべての州及び準州が、いずれも州及び準州政府の職場に加え、民間の職場及び公共の場所における喫煙対策を定めている。後述のとおり、喫煙場所の設置を認めない完全禁煙を定めた州法もある。地方自治体レベルでは、州法よりも厳格な対策を講じた条例も見られる。

なお、連邦政府は、民間分野の雇用者に対して職場の禁煙化を推奨する理由として、以下の5点を挙げている。

① 健康管理の観点からの禁煙推進

喫煙の有害性にかんがみ、被雇用者の健康管理の観点から、完全禁煙の推進が推奨される。

② 雇用者の経済的利益の観点からの禁煙推進

被雇用者の喫煙は、勤務時間内の喫煙時間分（禁煙室滞在時間分）の経済的損失、生産性の低下による経済的損失、健康保険関連費用の上昇分の経済的損失、喫煙場所の設置による経済的損失等をもたらすゆえ、完全禁煙の推進が推奨される。

③ 法令順守の観点からの禁煙推進

民間の職場の喫煙対策を規定する州及び地方自治体の法令も増加しており、法令の遵守が必要である。

④ 被雇用者の充足感の観点からの禁煙推進

非喫煙者のみならず大多数の喫煙者も職場の禁煙を好むことを示す調査結果が複数あるなど、被雇用者の充足感の確保のためにも禁煙の推進が推奨される。

⑤ 訴訟回避の観点からの禁煙推進

受動喫煙による健康被害を被った者が雇用者を提訴する事態を回避するため、職場の安全衛生管理の一環として、禁煙の推進が推奨される。

3 連邦政府関連の職場における喫煙対策（非喫煙者健康法）

(1) 職場の喫煙対策の概要

連邦の非喫煙者健康法（Non-Smokers' Health Act (1985, c. 15 (4th Supp.))²）及び非喫煙者健康規則（Non-Smokers' Health Regulation (SOR/90-21)）が、連邦政府管轄の職場及び公共の場所における詳細な喫煙規制（完全分煙）を定めている。その具体的内容は以下のとおりである。

(2) 適用対象となる「雇用者」の定義（法第2条）

同法の適用対象となる「雇用者」とは、主に、連邦政府及び準州政府の事務及び事業のために雇用を行う者である。適用対象の詳細は以下のとおりである。

- ① カナダ労働法 123 項(1)に規定された「雇用」（主に連邦政府及び準州政府の事務及び事業のための雇用）の関係にある者を雇用する者。
- ② 大蔵委員会（財務行政法別表 I 又は IV に規定された連邦の公的行政の一部をなす被雇用者に関する範囲において）。
- ③ 財務行政法別表 5 に明示された各機関（当該機関の被雇用者に関する範囲において）。
- ④ 連邦上院、連邦下院、連邦議会図書館、上院倫理官室、利益衝突倫理官室（各々の被雇用者に関する範囲において）。
- ⑤ 連邦上院又は連邦下院の議員（当該議員にかかる被雇用者に関する範囲において）。

(3) 適用対象となる「職場」の定義（法第2条）

同法の適用対象となる「職場」とは、被雇用者が雇用に関する職務を遂行する屋内又は閉ざされた空間、及びそれに付随する廊下、ロビー、階段、エレベータ、食堂、トイレである。被雇用者が雇用に関して共通で利用する空間も含まれる。

(4) 雇用者の義務（法第3条）

同法の下における雇用者の義務は、以下のとおりである。

- ① 雇用者の管理下に置かれたあらゆる職務空間において人々が喫煙しない

² 正式名称は、「連邦の職場及び公共輸送手段における喫煙を規制し、タバコ広告に関して危険物法を修正する法律： An Act to regulate smoking in the federal work-place and on common carriers and to amend the Hazardous Products Act in relation to cigarette advertising」であり、1985年に制定され、1988年に改正された。

よう努めなければならない。

② 雇用者の管理下に置かれた閉鎖された部屋のうち非喫煙者が通常使用しない部屋を喫煙場所として指定することができる。

③ 被雇用者の職務の性質によっては、上記（２）に基づいて喫煙場所として指定された部屋や空間において職務を行わせることができる。

④ 同法施行から１年以内に建築の開始した建物内又は建物の一部を喫煙場所として指定する場合は、雇用者は、合理的に実現可能な範囲において、喫煙場所の排気に関する規則のあらゆる条件に従うようにしなければならない。

⑤ 同法施行から１年以後に建築の開始した建物内又は建物の一部においては、喫煙場所の排気に関する規則のすべての条件を満たさない場合は、喫煙場所として指定してはならない。

⑥ 乗客を乗せた航空機、列車、自動車、船舶以外の職場においては、雇用者は喫煙場所を指定するためには、あらかじめ当該職場の職場委員会又は安全衛生代表（委員会及び代表のない場合は当該職場で働く被雇用者）に諮問しなければならない。

(5) 喫煙室・喫煙場所に関する詳細規定（規則）

法第７条は、喫煙部屋及び場所の大きさ、数、面積比、位置、使用、使用者数その他の性格及び喫煙部屋の排気条件につき、詳細の設定を規則に委ねている。これを受け、非喫煙者健康規則は喫煙室及び喫煙場所に関する詳細を規定している。同規定の下、雇用者は、以下のとおりに喫煙室及び喫煙場所の設定を行わなければならない。

① 雇用者がその管理下の職場において個人オフィス以外の喫煙室又は喫煙場所を設ける場合は、以下のすべての条件を満たさなければならない。（規則第３条）

- ・ 壁、床、天井によって密閉されている。
- ・ 喫煙室であることが、規則に従って明示されている。
- ・ 米国暖房冷凍空調技術協会が定める標準換気を行っている。
- ・ 灰皿及び不燃性のゴミ捨て容器が完備されている。
- ・ 排気が屋外へとなされており、職場内へ空気を還元していない。

② 例外として、以下のいずれかの条件に該当する職場の空間については、喫煙可能な場所として指定することができる。（規則第４条）

- ・ 居住のための空間
- ・ 車両、灯台、クレーン車、機関車、船舶等の部屋及び空間のうち、他の職場の一部ではない場所で、換気システムを他の職場と共有しておらず、通常一名のみが入れる場所

③ 喫煙室は、灰皿及び不燃性のゴミ捨て容器を完備した状態に保たなければならない。また、喫煙室であることを規則に従って明示しなければならない。ただし、上記（２）の場合には同条件は適用されない。（規則第５条）

④ 職場における喫煙の禁止について、以下のとおりに、すべての被雇用者に

対し、明確な表示を通して周知しなければならない。

- ・すべての職場において喫煙が禁止されており、指定された喫煙室又は指定された喫煙場所がある場合のみ、そこでの喫煙が認められることを明示する。
- ・当該喫煙室や喫煙場所の位置を明示する。
- ・表示には、文書又は本法別表の指定する適切な色彩の図柄を用いる。

⑤ 一般人の立入りが可能な職場である場合、一般人が利用しうるすべての入り口に上記（４）の表示を掲げることにより、一般人に対しても職場における喫煙の禁止及び喫煙場所の指定を周知徹底しなければならない。（規則第 7 条）

(6) すべての人の義務（法第 4 条）

同法は被雇用者及び一般人に対しても同法遵守の義務を課している。いかなる者も、指定された喫煙部屋及び喫煙場所を除き、喫煙することができない。雇用者は、当該義務の存在及び指定された喫煙部屋又は喫煙場所の設置場所を、被雇用者及び一般人に対して伝えなければならない。

(7) 履行確保手段 1 『検査』（法第 9 条、第 10 条）

同法上の義務の履行確保のために、以下の検査制度が設けられている。

- ① 労働省は、検査官を指定することができる。
- ② 労働省は、州政府又は州機関とのあいだで、当該政府又は機関の被雇用者が検査官として活動するための条件を規定した協定を締結することができる。
- ③ 労働大臣は、検査官に対して検査官の権限の証明書を付与し、検査官は、検査のために職場に立ち入る際に、当該場所の責任者の要求があれば当該証明書を提示する。
- ④ 本法の遵守を確認する目的のために、検査官は、合理的な時間であればいつでも、雇用者の管理下にあるいかなる職場にも立ち入って検査することができる。
- ⑤ 上記④に従って検査官の立入りを受けた職場の責任者及び当該職場に居合わせたすべての者は、検査官に対し、検査官の職務を遂行しうるための合理的な協力を行い、検査官が検査の遂行に必要であると合理的な理由に基づいて判断した情報を提供しなければならない。
- ⑥ 検査官による検査の実施に際して、何人も意図的に検査官を妨害してはならない。

(8) 履行確保手段 2 『罰則』（法第 11 条）

同法上の義務の履行確保のために、以下の罰則が設けられている。

- ① 雇用者の義務違反（第 3 条、第 4 条第 2 項、第 5 条第 4 項）は、陪審によらない裁判の対象となり、罰金は初犯は 1,000 ドル未満（再犯は 10,000 ドル未満）である。
- ② 被雇用者及び一般人の義務違反（第 4 条第 1 項、第 5 条 3 項）は、陪審によらない裁判の対象となり、罰金は初犯は 50 ドル未満（再犯は 100 ドル未満）

である。

- ③ 検査に関する義務違反（第 10 条）は、陪審によらない裁判の対象となり、罰金は 1,000 ドル未満である。

4 連邦政府以外の職場における喫煙対策（州法レベル）

(1) 連邦政府以外の職場における喫煙対策について

連邦政府以外の職場における喫煙対策については、現在、ユーコン準州を除くすべての州及び準州が、州政府及び民間の職場に関する喫煙禁止（主に完全分煙）を法制化している。さらに、地方自治体レベルで喫煙対策条例を定めている場合もある。以下、国内最大都市トロントを擁するオンタリオ州、国内第 2 の都市モントリオール市及び首都オタワを擁するケベック州、国内第 3 の都市バンクーバー市を擁するブリティッシュ・コロンビア州の法制を紹介する。

(2) オンタリオ州

オンタリオ州では、2005 年、従前のタバコ規制法を改正し、総合的な喫煙対策を盛り込んだ「禁煙法（Smoke Free Ontario）」を制定した。2006 年に施行された同法は、職場及び閉ざされた公共の場所における喫煙対策を強化し、従前の喫煙室制度を廃止して完全禁煙を定めている。同法に基づく職場の喫煙対策の内容は、以下のとおりである。なお、先住民族の伝統行事等の一環としての喫煙行為等の例外的事例、および、老人ホーム、精神科療養施設、宿泊施設等の内部の居住空間のうちの喫煙場所における喫煙については、以下の規制は適用されない。

（法第 9 条）

- ① 閉ざされた職場における喫煙（火のついたタバコを手を持つことを含む）が禁止される。（法第 9 条）喫煙場所の設置は認められない。なお、閉ざされた職場とは、場所、建物、構造物、乗り物等の内部の屋根に覆われた空間のうち、私的な居住空間以外の、被雇用者が勤務する場所又は勤務以外の目的も含めて頻繁に利用する場所を指す。（法第 1 条）
- ② 雇用者は、閉ざされた職場における喫煙禁止が遵守されるよう努力し、規則に定められた手段によって職場が喫煙禁止であることを被雇用者に知らせ、規則に定められた方式によってすべての閉ざされた空間に喫煙禁止の表示を掲げ、閉ざされた空間に灰皿等が放置されていないことを確認し、喫煙禁止を拒む者が職場にとどまっていないことを確認し、規定されたすべての義務を遵守しなければならない。（法第 9 条）
- ③ 雇用者等は、被雇用者が本法を遵守していること又は本法の執行を要求したことを理由として、当該被雇用者に対して、解雇（その脅迫も含む）、懲戒・停職（その脅迫も含む）、懲罰、威嚇・強要を行ってはならない。（法第 9 条）
- ④ 履行確保手段として、検査官制度が定められている。検察官は、本法の遵守状況を確認するため、対象の職場の通常の業務時間内（又は日中の時間帯）に限り、無令状による立入り検査を実施することができる。なお、居住空間に関

しては、当該場所の占有者に対して合理的な告知を与えていない場合には、無令状の立入り検査を実施しない。検査官の検査を妨害又は干渉すること、又は検査官の質問への回答を拒否すること、虚偽又は誤導的な情報を検査官に提供することは禁止される。(法第 14 条)

- ⑤ 履行確保手段として、罰則が設けられている。刑罰はすべて罰金であり、その上限額は、過去 5 年間に同じ罪名に違反した回数(回数 0 を初犯と記す)、及び違反者が個人と法人のいずれであるかにより異なる。特徴として、法人の上限額が非常に高いことが挙げられる。

喫煙禁止(上記(1))に違反して喫煙を行った場合、初犯は 1,000 ドル、再犯は 5,000 ドルである。雇用者の義務(上記(2))に違反した場合、個人の初犯は 1,000 ドル、再犯は 5,000 ドルであり、法人の初犯は 100,000 ドル、再犯は 300,000 ドルである。法遵守者への不利益処分禁止(上記(3))に違反した場合、個人は 4,000 ドル、法人は 10,000 ドルである。検査妨害の禁止(上記(4))に違反した場合、個人の初犯は 2,000 ドル、2 回目は 5,000 ドル、3 回目は 10,000 ドル、4 回目以降は 50,000 ドルであり、法人の初犯は 5,000 ドル、2 回目は 10,000 ドル、3 回目は 25,000 ドル、4 回目以降は 75,000 ドルである。

(3) ケベック州

ケベック州では、2005 年に従前のタバコ法を改正した。2006 年に施行された同法は、タバコの販売や宣伝の規制を強化し、商用施設や飲食店内に喫煙場所を設置することを禁止するなど、徹底した完全禁煙を定めている。同法に基づく職場の喫煙対策の内容は、以下のとおりである。なお、閉ざされた居住空間の内部に位置する職場については、以下は適用されない。

- ① 閉ざされた職場における喫煙が禁止される。(法第 2 条)。通常の職場における喫煙場所の設置は認められない。なお、雇用者(管理者を含む。以下、雇用者と記す)は、自己の管理下の施設内に宿泊する者のために完全に密閉された喫煙室を設置することができるが、当該喫煙室は宿泊者以外が使用してはならない。喫煙室内の空気は直接屋外に排出しなければならない。喫煙室のドアは自動的に閉まる構造でなければならない。(法第 3 条)
- ② 雇用者は、喫煙の禁止された場所における喫煙行為を許容してはならず、喫煙が禁止されていることを記した表示を、当該場所を利用する者に見える場所に掲げなければならない。喫煙の禁止された場所において喫煙行為があった場合は、雇用者が喫煙行為を許容していたものとみなされる。雇用者は、当該場所にて喫煙行為が許容されていなかったことを証明する責任を負う。なお、いかなる者も喫煙禁止の表示を除去及び毀損してはならない。(法第 10 条、第 11 条)
- ③ 履行確保手段として、検査官制度が設けられている。検査官は、職場に立入って検査を行うことができるが、立入る際に身分証明書と立入り許可書の提示を求められた場合は、これらを提示しなければならない。雇用者は、検査官の

検査の遂行に協力しなければならない。いかなる者も、隠蔽又は虚偽の発言によって検察官を誤導したり、検察官の質問や物品提出要求を拒んではならない。
(法第 32 条～第 37 条)

- ④ 履行確保手段として、罰則が設けられている。罰金の額は、喫煙の禁止された場所における喫煙については、初犯は 50～300 ドル、再犯は 100～600 ドルである。雇用者の義務違反については、初犯は 400～4,000 ドル、再犯は 1,000～10,000 ドルである。禁煙表示の除去及び毀損行為については、初犯は 100～1,000 ドル、再犯は 200～3,000 ドルである。検察官の検査に対する妨害については、初犯は 300～2,000 ドル、再犯は 600～6,000 ドルである。

(4) ブリティッシュ・コロンビア州

ブリティッシュ・コロンビア州では、2007 年に「タバコ規制法案」が制定され、2008 年 1 月 1 日に施行予定である。同法は従前のタバコ販売法を改正するものであり、タバコの販売場所及び表示方法の規制や喫煙対策などの総合的かつ厳格な喫煙対策を定めている。とくに、職場及び閉ざされた公共の場所における喫煙対策を強化し、従前の喫煙室制度を廃止して完全喫煙を定めている。同法に基づく職場の喫煙対策については、以下のとおりである。なお、先住民族の伝統行事等の一環としての喫煙行為等の例外的事例においては、以下の規制は適用されない。

- ① 完全又は実質的に閉ざされた建物、構造物、乗り物その他あらゆる場所のうち、職場及び職場のドア、窓、通気口から一定距離以内の場所において、喫煙（火のついたタバコを手を持つことも含む）が完全に禁止される。喫煙場所の設置は認められない。違反行為については雇用者が責任を負うが、雇用者が違反防止のための適切な対策を講じていた場合は負わない。(法第 2.3 条)
- ② 履行確保手段として、執行官制度が設けられている。執行官は、合理的な時間であればいつでも上記（1）の職場に立ち入ることができる。執行官は、本法違反行為が存在すると合理的に判断した場合で、違反の証拠となる物品が視界に入る場所又は一般人の立入り可能な場所にある場合は、当該物品を押収及び留置することができる。なお、執行官の職務遂行に対する妨害又は干渉、及び執行官に対する虚偽又は誤誘導的な発言等は禁止される。(法第 3 条)
- ③ 履行確保手段として、罰則が設けられている。上記（1）及び（2）の違反行為に対する罰則は、初犯は 2,500 ドル未満の罰金又は 3 箇月以下の懲役又はその双方（再犯は、5,000 ドル未満の罰金又は 6 箇月以下の懲役又はその双方。）である。

