



## ■新型コロナウイルスの感染拡大と企業法務

### <はじめに>

いつもお世話になり、誠にありがとうございます。

今般の新型コロナウイルス感染拡大は、各地で事業活動や人々の活動に影響を及ぼしております。

今回は、新型コロナウイルス拡大に関する法的な問題点をお伝えいたします。

企業における法律問題としては、

- (1) 取引先（取引量減少or増加、代替コスト増、契約解除、マスク着用要請etc.）
- (2) 社内（感染対策、通勤（オフピーク出勤）・勤務・欠勤・有給、テレワーク等）

の区分が有用です。

今回は、「不可抗力」をキーワードに、取引先との関係・社内における「2つの不可抗力」を取り上げます（Ⅰ、Ⅱ）。

また、運用が広がっているテレワーク（Ⅲ）についても取り上げます。

## Ⅰ 不可抗力その1：取引先関係の民事請求における「不可効力」

### 1 問題の所在（債務不履行・賠償義務・違約金等の要否）

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、取引先との関係で、納期遅延が生じる、追加費用が生じる、約定通りに納入ができない、損害賠償、違約金、契約解除といった事態が各所で発生しています。

典型的には、新型コロナウイルス感染拡大に伴う「自粛」に伴うキャンセル時の扱いが問題となります。

契約は、双方の義務（商品やサービスの提供⇔代金支払）で構成されているのが基本であり、通常は、義務を果たさなければ（商品やサービスの提供をしなれば）、義務違反であり、法的には、代金を受領できない、契約解除、損害賠償、といった問題が生じてしまいます。

他方で、契約書では、以下のような条項（免責条項）があることも多いです。

#### 第●条（不可抗力免責）

天災地変、戦争、暴動、内乱、法令の改廃制定、公権力による命令処分、同盟罷業その他の争議行為、輸送機関の事故、サイバーテロその他不可抗力により、個別契約の全部又は一部の履行の遅延又は履行の不能を生じた場合、当該当事者はこれによる責を負わない。

いわゆる「不可抗力免責」というものです。

昨今では、例えば、IT業界などでは、「サイバーテロ」なども列挙して、免責を明文化したりするようなケースが典型です。

契約書に記載がない（or契約書がない）場合は、民法や商法が基本的に適用されますが、民法上、キャンセル（=履行不能）が債務者の「責めに帰すべき事由」によらない場合（≒不可抗力）、反対債務の履行を拒めるのが民法の定める原則です（民法536条1項）。

とすると、「不可抗力」と言えるかが重要なポイントとなります。

## 2 今回の事態は不可抗力と言えるか（取引先関係）

一般に不可抗力は、大地震・大水害などの災害や、戦争・動乱などが代表例とされており、単なる第三者の行為などは、通常は不可抗力とは言わないとされています。

今回のコロナウイルス感染症による影響が「不可効力」と言えるかは、根本的には、「ウィルス」という人でない要因が関係しているため、第三者とは言い難くはあります。

不可抗力に当たるかは、契約・業務の具体的内容にもよりますが（不可抗力が例示されている契約書も多いです）、特に、①代替手段がありうるか（なければ不可抗力が肯定されやすい）、②平常時にどの程度予測可能・準備可能な事項か（準備可能・準備すべき事項であれば、不可抗力は否定されやすい）、といった面が影響し、判断が難しい局面も少なくないことは、念頭に置いておく必要があります。

未曾有の状況でもございますので、対処としては、双方の協議で解決策が合意できれば望ましいのですが、①どのようなスタンスで協議に臨むのか、②協議がまとまらない場合にどの程度の法的リスクがあるのかといった点、自社の法的ポジションの把握が非常に重要です。

## 3 その他（利害関係者・商流への留意）

このような緊急かつイレギュラーな事態では、どうしても先に問題が発生している部分（例：消費者への返金）を優先しがちですが、通常のビジネスでは、仕入（買掛）と販売（売掛）がセットとなっていることが多いかと思えます。

「取引先や協会会社も理解を示してくれるだろう」との見込みで対応したばかりに、自社がリスク分担の板挟みになってしまうようなケースも少なくありません。

自社のリスク分担とともに、全体としての解決という意味では、仕入・販売の両側面でバランスをとった対応・解決が肝要と言えます。

## Ⅱ 不可抗力その2：労基法における不可抗力

### 1 問題の所在（休業手当の要否。労基法26条）

給料は、ノーワークノーペイの原則に従い、労務の提供がなされないときは、支払い義務が生じないのが原則です。

ただし、労働基準法26条は、使用者が、「使用者の責めに帰すべき事由」により労働者を休業させたときは、休業期間中、当該労働者の平均賃金の6割以上の手当を支給しなければならないとしています（休業手当）。これは労働者の生活を保護しようとする観点からの法制度です（休業手当の支払いを怠った場合は罰金の規定もあります。労基法120条1号。ただし、立件は年間通常数件程度です）。

そして、この「使用者の責めに帰すべき事由」は、民法536条2項に定める「債権者（使用者）の責めに帰すべき事由」よりも広いとされ、たとえば、使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むと解されています（ノースウェスト航空事件。最判昭62.7.17）。ただし、同条の「使用者の責めに帰すべき事由」の意義について、「不可抗力は除かれる」とされていますが、ここにいう「不可抗力」というためには、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、及び、②事業主が通常の経営者として最大の注意を尽くしても、なお避けることができない事故であることの2つの要件を満たす必要があると解されています。

要は、「取引先との関係における不可抗力（その1）」と「社内における不可抗力（その2）」は広さが異なり、つまり「不可抗力その2」>「不可抗力その1」という関係です。

同じ「不可抗力」という言葉でも、社外、社内といった関係性によって異なるわけですが、これは、社内については、「労働者保護」の観点が強いの現れといえます。

## 2 今回の事態は不可抗力と言えるか（社内関係）

これも、業種、事業規模、感染者の有無、感染可能性の強弱等、会社の感染対策の程度等にもより、使用者の責も帰すべき事由の有無や程度についての判断が異なってくる場合がありますが、対取引先との関係以上に判断は難しいということは理解しておくべきといえます。

### III テレワークの導入

#### 1 テレワークの意義

日本全体でもテレワークやオフピーク出勤が広がっています。テレワークのメリットとデメリットとしては、通常は以下のような点が指摘されています。

メリット	デメリット
①ワークバランスの実現 ②育児・介護との両立 ③雇用の継続可能性 ④コスト削減 ⑤生産性向上 + 「(今回の事象では) 感染拡大防止」	①ワークと私生活の区別のあいまい化 ②業務効率低下 ③セキュリティ ④コスト増 ⑤一体感低下・不平不満感 ⑥同一労働同一賃金の問題

そして、今回の新型コロナウイルスの観点では、メリットとして、「感染拡大防止」という健康的側面・公衆衛生的側面が加わりますので、テレワークが大幅に活用されているといえます。

テレワークにあたっては、就業規則や雇用契約といった個別契約の観点、また、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法といった各種法令、また、セキュリティー・安全面といった、各種観点からの検討が必要ですが、導入にあたっては、業務フローとしては、最低限、以下のようなルール確認をする必要があります。

(もちろんテレワーク導入の根拠は確認しておくべきです。雇用契約、就業規則等が典型です)。

#### テレワークルールチェックリスト

1. テレワーク導入の目的・・・・・・・・・・・・・・・・（コロナ対策 その他）
2. テレワークと通常勤務の違いの確認  
・・・業務場所の違い 業務リソースの違い 業務フローの違い  
★テレワーク中も「業務中」であることには変わりはなく、私用は控える
3. 作業環境・セキュリティー・費用負担・賃金等  
・・・作業環境の確認（自宅or外部）  
・・・PC（会社の貸与が基本。個人の場合は申請をもらう）使用アプリケーション  
・・・電話 ウェブカメラ等  
・・・セキュリティー（ウイルスソフト パスワード設定 勤務外での使用禁止）  
・・・追加費用の有無 追加が生じる場合は、会社負担が基本（事前に申出をもらう）  
・・・賃金・交通費その他手当の扱い
4. 業務時間（テレワーク時）  
・・・出勤確認方法 休憩 中抜 退勤・時間外勤務の扱い
5. その他  
・・・運用開始時期・期間・PDCAのフロー  
・・・トラブル時・イレギュラー対応

#### 2 その他（労働時間の把握等）

新型コロナウイルスにまつわる労務問題の典型的なものをまとめました（次表）。

テレワークに伴う労働法的観点としては、労働時間の把握が非常に重要です。通常の職場であれば、その場にいますので、労働時間の把握は比較的容易ですが、テレワークでは、離れた場所での勤務となるため、労働時間の把握が不十分となったり、長時間労働につながるといった問題もあります。①時間外のメール送付の抑制、②PCやシステムへのアクセス制限、③時間外勤務の原則禁止、④これらについての注意喚起といった対応が重要です（「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」2018.2.22も参照）。

また、テレワークとともにオフピーク出勤を組みあわせることも非常に有用です。

### ■新型コロナウイルスにまつわる労務問題（Q & A）

Q1. 新型コロナウイルスに感染している従業員や感染が疑われる従業員について、出社を拒否できるか。

A1. 出社を拒否できる（すべき）。

新型コロナウイルス対策を講じた上で、従業員が新型コロナウイルスに感染した場合や感染が疑われる場合、当該従業員への健康配慮義務や他の労働者への健康配慮義務の観点から、出社を拒否できます。

ただし、従業員にはできれば診断書の提出を求め、それができない場合でも従業員から症状や医師の意見を聞き取った際の電話録取書等は確保しておくべきでしょう。特に、新型コロナウイルスに感染していることが疑われるにすぎない従業員については、症状について具体的な聴取を行うことや場合によっては産業医への意見聴取を行うことも検討すべきです。

前提として、企業において新型コロナウイルス対策が講じられていることが重要です。

Q2. 新型コロナウイルスに感染していること等を理由に出社が禁じられている従業員が「体調に問題はないので、在宅勤務させてもらいたい」と申し出た場合、これに応じてよいか。

A2. 発熱等が認められる従業員の勤務（在宅も）を認めることにはリスクがある。

企業には、従業員の健康障害を防止する義務があるところ、在宅勤務によって、症状が悪化するなどした場合、安全配慮義務に違反したと判断される可能性があります。したがって、発熱等が認められる従業員については療養に専念してもらうべきでしょう。

Q3. 出社禁止を命ずる際に、従業員に有給休暇の取得を強制することはできるか。

A3. 強制することはできない。

有給休暇の取得は、原則として労働者の自由な意思に基づいて取得できるものであり、企業がその取得を強制することはできません。もっとも、賃金や休業手当を支払わなくてもよい場合に、従業員に有給休暇を取得できる旨の情報提供をすることは許されています。

### IV 結びに

上記では、「2つの不可抗力」とテレワークを取り上げました。その他、発生が特に懸念される問題としては、以下のような例が典型です。

- ①決算への影響やその対策
- ②企業としての収益性・生産性を見直し
- ③業務フローの見直しや働き方を見直し
- ④リスクマネジメントの見直し

企業として検討事項は多数ございますが、このような時こそ、経営者・経営陣・法務担当者としては、正確な情報把握とともに、法的分析も踏まえた冷静な対応が重要と思います。

弁護士法人 永代共同法律事務所 — Eitai Kyodo Law Office —

代表弁護士 小野 直樹

東京都中央区日本橋茅場町2-8-1 BRICK GATE茅場町7階 / 〒103-0025

URL : <http://eitailaw.jp/> 電話 : 03-3527-2908 FAX : 03-3527-2909

Copyright 2020 Eitai Kyodo law office All Rights Reserved

