

新型コロナウイルスに関する法律問題Q & A

2020年4月6日

しづや総和法律事務所

新型コロナウイルスに関して、弊所にお問合せがあった事項を中心にまとめました。

< 目次 >

1 不可抗力

2 契約解除（キャンセル）

3 家賃の支払い

4 従業員について

1 不可抗力

取引先に対し、契約した商品やサービスの提供が遅れたり、不可能となる可能性があります。このような場合に、新型コロナウイルスを理由に責任を免れることはできますか。

契約書に、「不可抗力」の条項が定められていることがあります。「不可抗力」とは、債務を履行できなくなったときに、その原因が地震・洪水などの自然災害や、戦争・テロなどの人為災害等であり、債務者に帰責性がない場合をいいます。不可抗力による債務の不履行であれば、債務者は責任を免れます。

そこで、今般の新型コロナウイルスが「不可抗力」にあたるかが問題になります。

(1)契約書に不可抗力の条項がある場合

不可抗力について定めた条項の中に、感染症や疫病の流行に関する文言が含まれていれば、新型コロナウイルスはこれにあたるとして、免責の結論が導きやすくなります。

これまでの契約書では「地震、洪水、戦争、テロ・・・その他不可抗力により」のように、いくつかの不可抗力を例示していても、その中に「感染症」や「病疫」が記載されている

ことはほとんどありませんでした。今後契約書を作成する場合は、「感染症」「病疫」などについても明記するとよいでしょう。

(2)契約書に不可抗力の条項がない場合

不可抗力について定めた条項がない場合や、不可抗力の条項はあるものの感染症や病疫に関する条項がない場合は、民法の原則により判断します。契約書に記載がなくても、民法上、不可抗力による債務不履行の場合は、債務者は責任を負わないとされています。

個別のケースごとの判断になりますが、「外部的な要因」であり、「取引上通常求められるような注意を払っても防止できなかった場合」には、免責の余地があります。

事業者としては、様々な状況を予測し債務が履行できるよう最大限の努力をするとともに、業務の経緯について細かく記録をとっておき、いざという場合に、不可抗力によるものと証明できるよう準備するのがよいでしょう。

2 契約解除（キャンセル）

新型コロナウイルスの影響で商品やサービスが不要になった場合、契約をキャンセルして、代金を支払わなくて済むようにできますか。

商品やサービスが提供可能な状態である限り、受け取る側が一方的に「新型コロナウイルスの影響で不要となった」と通告して、代金の支払を拒むことはできません。しかし、相手がまだ履行していない場合は、事情を説明して、早急にキャンセルするのがよいでしょう。請負契約の場合に、「仕事が完成する前であれば、注文者は、いつでも損害を賠償して契約の解除をすることができる」との規定が民法にあるのが参考になります。キャンセル料を支払うことになっても、必要がなくなった契約は早急にキャンセルした方が、お互いにとって利益になることが多いでしょう。

契約にキャンセルポリシーが事前に定められている場合は、それに従うことになります。しかし、東京オリンピックの延期に伴い、宿泊予約時にはキャンセル料 100%と表示してい

たホテルでも、キャンセル料をゼロにしたり減額したりして、キャンセルに応じるところも出てきたと報道されています。

3 家賃の支払い

新型コロナウイルスによって、店舗やオフィスを利用しなくなった場合でも、家賃は支払わなければならないのでしょうか。

自粛要請にしたがってビジネス活動を縮小・休止したために、店舗やオフィスを利用しなくても、家賃の支払義務は消滅しません。

諸外国では、既に家賃の不払いが社会問題化しています。これを受けて、国土交通省は、2020年3月31日付けで、不動産関連団体を通じ、不動産オーナーに対して賃料の支払猶予に応じるなど、テナントへの柔軟な対応を要請しました。

万一家賃の支払が困難となった場合は、早期にオーナーと協議を開始する必要があります。

📎 (国土交通省)

http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo16_hh_000201.html

他方で、今後、緊急事態宣言に基づき、娯楽施設等について使用制限の要請・指示が出され使用不可能となった場合には、不可抗力によるものとして、当該期間中の家賃の支払義務が消滅する可能性があります。

4 従業員について

4-1. 新型コロナウイルスが原因で従業員を休業させた場合、給与や休業手当を支払う必要はあるのでしょうか。

【経営判断で休業させた場合：100%】

会社の経営判断で従業員を休業させた場合は、給与は全額支払わなければなりません（民法536条2項）。

【感染した従業員を休業させた場合：0%】

従業員が職場以外で新型コロナウイルスに感染した場合や、感染者との濃厚接触等から感染が合理的に疑われる場合は、当該従業員を休業させても、従業員側に理由がある休業ですので、給与の支払いは不要です。

【不可抗力で休業させた場合：0%】

取引先の休業等に伴い、自社の事業も休止して従業員に休業させる場合は、当該取引先への依存度や代替手段の有無、休業回避のための努力等を考慮して、不可抗力といえるときに初めて給与の支払いが不要となります。ただ、不可抗力といえる場面はかなり限定されており、従業員に自社で他の業務を行わせたり、在宅勤務できる可能性がないときに限られると考えられます。

【不可抗力には至らないが、会社に責任がない休業の場合：60%】

労働基準法には、使用者の責めに帰すべき事由による休業の場合は給与の60%を休業手当として支払うとの規定があります。しかし、会社から一方的に従業員を休業させる場合には、この規定を適用できるケースは限定的で、不可抗力とまではいえませんが、休業回避のためのコストが過大である場合等、休業について会社に責任がないといえる場合に限られると考えられます。

他方で、事業を縮小した会社が従業員と労使協定を締結して休業させる場合には、協定において60%の休業手当を支払うと定めることが可能です。このような場合には、休業手当の

90%（中小企業の場合）を、後日、雇用調整助成金で補填することができます。

📌（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html

法律上、賃金を支払わなくてよい場合、あるいは 60%の休業手当でよい場合でも、100%の賃金を支払っても問題ありません。賃金は、従業員のモチベーションや、会社に対する忠誠心に関わります。新型コロナウイルスの問題が収まった後の会社の運営を考えて対応する必要があると考えます。

4-2. ある従業員が「通勤で感染するのが怖い」として出社を拒んでいます。従業員がテレワークを希望した場合に、会社として応じる義務はあるのでしょうか。

原則として、テレワークの希望に応じる義務はありません。雇用契約においては、労働条件の一つとして就業場所（通常は会社オフィス）も合意されているため、これを従業員の希望で一方的に変更することはできません。

ただし、会社には、従業員の生命、身体等の安全に配慮する義務があります。今後、新型コロナウイルスの感染が拡大した場合には、会社としてもテレワークの導入を迫られる場面が予想されます。

この点に関連して、厚生労働省は、2020年4月3日までに、妊娠中の女性のための新型コロナウイルス対策を発表し、会社に対して、発熱の症状がある場合に休みやすい環境やテレワーク、時差出勤の整備等を要請するとともに、テレワーク一般に関する相談窓口を設けています。

📌（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q2-1

4-3. テレワークを認めた場合に、テレワークで生じる自宅での通信費等は誰が負担するのでしょうか。

就業規則等に別段の定めがない限り、会社が負担することになります。

従業員のスマートフォンでテザリングをする場合、通信費のうちどの程度がテレワークの分なのか正確には分かりません。そのため、たとえば前3ヶ月の通信費等の平均額から増加した分をテレワークの通信費とみなして、会社が負担することになると考えられます。

自宅にインターネット環境がない従業員については、その導入費用の一部を会社が負担することになります。なお、外部のカフェ等での勤務もあり得るところですが、感染が拡大した状況下において、その場で従業員が感染した場合には、会社の安全配慮義務違反が問われる危険があります。

4-4. 自社の従業員が新型コロナウイルスに感染していた、あるいは、合理的に感染が疑われる場合に、外部に公表したり、当該従業員が接触していた取引先に告知したりする義務はあるのでしょうか。

(1)公表

公表の義務を定めた法令はありません。もっとも、大企業については、2020年2月以降、対外的な公表を行っている会社も多くみられます。

(2)取引先への告知

告知についても義務を定めた法令はありませんが、取引先に損害が生じうることを考慮すると、予め告知しておくといえます。

(3)従業員のプライバシーとの関係

新型コロナウイルスに罹患した事実は、特定の従業員に関する情報であり、またプライバシーに関わることでもありますので、公表や告知に先だって当該従業員から同意を得ておくことが望ましいです。

以上は、現時点の新型コロナウイルスをめぐる政府の公表情報等をもとにした弊所の見解です。今後の状況の推移などにより、裁判所等の判断が異なるものとなる可能性があることをご了承ください。

以上