



湊総合法律事務所

クライアントの皆様に最善を尽くす

新型コロナウイルス感染拡大に関する企業法務

【緊急事態宣言発出を踏まえた第3版】

湊総合法律事務所

## 事務所紹介

---

当事務所は、ご依頼いただいた事件に対し、所属弁護士が一丸となって解決にあたり、クライアントの皆様に最大限の利益を獲得して頂くことを第一の目標としております。

法律相談においては、『法的には無理ですね』というリスクを回避するだけの回答に終始するのではなく、ご相談者が積極的に明るい未来を拓くことを後押しするような相談を心がけています。

また、当事務所は公認会計士・税理士・弁理士・司法書士等はもちろん、各種専門事業者と深い連携を構築し、クライアントの皆様に総合的なサービスをご提供できるような体制を整えております。



所長 弁護士 湊 信明

## 理念

---

当事務所は、クライアントの皆様を温かくお迎えして、親身にお話をお聞きし、事件の解決に向けて最善の努力を尽くします。

いかに困難な事件でも、必ず解決して明るい未来を拓くことが出来ると確信し、闘うべきときは一步も引かず徹底して闘い、クライアントの皆様には最大限の利益を享受していただくために最善を尽くすこと、これが当事務所の理念とするところです。

## 所属弁護士

---

### ▶所長

弁護士・税理士 湊 信明

### ▶ジュニアパートナー

弁護士 野坂 真理子

### ▶カウンセラー

弁護士 太田 善大    弁護士 野村 奈津子    弁護士 服部 毅    弁護士 沖 陽介

### ▶シニアアソシエイト

弁護士 屋敷 里絵    弁護士 水口 瑛介

### ▶ジュニアアソシエイト

弁護士 中村 駿    弁護士・公認会計士 平木 太生    弁護士 石田嘉奈子    弁護士 島村 光

## 事務所概要

---

所在地：千代田区有楽町1-7-1 有楽町電気ビルディング 北館12階1213区

電話：03-3216-8021

FAX：03-3216-8022

メール：contact@minatolaw.com

事務所HP：<http://www.minatolaw.com/>

企業法務Online：<https://www.kigyou-houmu.com/>

# 【新型コロナウイルス感染拡大と賃金支払義務への影響等】

## 1 賃金支払義務

(1)緊急事態宣言・緊急事態措置を受け、会社側から健康な従業員に出勤しないよう指示する場合

**Q1)緊急事態宣言を受け、新型コロナウイルス(COVID-19)に罹患していない健康な従業員を休ませることとした場合は、賃金の支払義務はありますか？**

A1) 日本政府は令和2年4月に引き続き、同3年1月7日に緊急事態宣言を発出し、1月現在、10都道府県がその実施区域とされています。これを受けて都府県も緊急事態措置等の方策を講じています(以下では単に「緊急事態宣言」といいます。)。緊急事態宣言の発出前であれば、あくまで企業が自主的に従業員を休業させるものとして、労働基準法第26条に定める「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、平均賃金の6割以上の額を休業手当として支払う必要があるという解釈が一般的でした。

緊急事態宣言後は、以下のように場合分けをして検討する必要があります。

### (ア) 事業継続を求められている業種の場合

事業継続が求められている業種の場合には、上記同様に企業が自主的に従業員を休業させるものとして、平均賃金の6割以上の額を休業手当として支払う必要があると解されます。

### (イ) 休業要請・営業時間短縮要請(以下では単に「休業要請等」といいます。)を受けている業種の場合

緊急事態宣言に基づき、都道府県知事から休業要請等(特措法45条2項)を受けた業種については、法律に基づく休業要請等であることから、基本的には労働基準法26条に定める「使用者の責めに帰すべき事由による休業」には該当せず、休業補償は不要と考えられます。

もともと、休業要請等はあくまで「要請」であり強制力があるものではないこと、休業要請に基づき店舗を休業・時間短縮営業する必要はあるもののリモートワークによる業務実施が可能であるケースも考えられること等から、休業補償を要するか否かについては、当該企業の業種・事業内容、休業する従業員の地位・業務内容、休業する必要性等を踏まえて個別に判断する必要があるものと考えられます。

### (ウ) 上記(ア)及び(イ)に該当しない業種の場合

それでは、事業継続が求められているわけではなく、他方で休業要請も受けていない業種に該当する企業の場合にはどのように考えるべきでしょうか。多くの企業はこちらに該当するのではないかと考えられます。

個別事案ごとの検討が必要となりますが、①自主的な休業として賃金の6割以上の休業補償が必要となるケースが多いものの、②使用者の責任があるとは言えず休業手当の支払が不要となるケースも少なからず存在するものと考えます。

休業要請を受けているわけではなく、企業は通常どおり事業継続が可能ですので、従業員を休業させる場合には基本的には企業の自主的な休業指示として休業補償を行うべきと思われる。

もともと、今回の緊急事態宣言は、感染につながるヒトとヒトとの接触を減らし、もって新型コロナウイルスの全国的かつ急速なまん延を防止しようとするものであり、可能な限り在宅での勤務を要請されています。かかる状況下で、全てのケースで企業に対して休業手当の支払を求めた場合、企業としては従業員を出勤させる方向に動くことになり、これでは緊急事態宣言の趣旨とは逆に感染拡大に寄与する結果となってしまう本末転倒です。

また、企業は従業員に対して安全配慮義務を負っておりますので、安全配慮義務を全うする意味でも、従業員を休業させる必要がある場面は存在するものと考えられます。

したがって、(イ)の場合と同様に、休業補償を要するか否かについては、当該企業の業種・事業内容、休業する従業員の地位・業務内容、休業する必要性等を踏まえて個別に判断する必要があるものと考えます。

なお、この問題については、厚生労働省より「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」が公表されていますので、そちらもご確認いただければと思います。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html#Q4-1](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-1)

## (2) 従業員の新型コロナウイルス罹患が判明した場合

**Q2) 従業員が、保健所で検査の結果、自分が新型コロナウイルスに感染していたことがわかったので、会社を休む場合、賃金を支払う必要がありますか？**

A2) この場合は、当該従業員本人の労働能力が低下し、職場におけるウイルス感染を惹起する可能性が高く、労務提供ができないと評価できます。そして、この従業員が感染し、労務提供が不能となった原因が、職務や職場と関係ないものであれば、労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」にも該当しないものとして、休業補償を支払う必要はないものと考えられます。

もっとも、当該従業員が職務を遂行する際や、職場で業務遂行中に新型コロナウイルスに感染したとか、使用者が感染拡大のために必要な措置を講じていなかった場合には、会社側の帰責性が強いことから、「債権者の責めに帰すべき事由」(民法536条2項)があるものとして全額の賃金支払義務が認められる可能性がありますから注意を要します。

なお、会社側が賃金支払義務を負担しない場合でも、会社員であれば健康保険に入っていると考えられ、健康保険から傷病手当金の受給を受けられる可能性があります。賃金の3分の2程度の補償が受けられると考えられますので、具体的な申請手続などは、加入する保険組合にお問い合わせいただければと思います。

## (3) 新型コロナウイルスが流行している地域に出張させていた従業員が帰国した際に、当該従業員を自宅待機させる場合

**Q3) 当社の従業員を新型コロナウイルスが流行している地域に出張させておりましたが、近時、帰国いたしました。当社としては当該従業員をすぐに出社させることは、他の従業員に感染を拡大させることになるので一定期間は自宅待機させるつもりです。自宅待機命令は認められますか？また、当社は、自宅待機中についても当該従業員に対して賃金支払義務を負うのでしょうか？**

A3) まず、会社は、雇用契約に基づく使用者の労働者に対する業務命令権により当該従業員に対し、自宅待機を命ずることは可能です。

次に、賃金支払義務についてですが、当該従業員が、新型コロナウイルスが流行する地域に赴任していたのは、会社の業務命令に基づくものですから、「債権者の責めに帰すべき事由」(民法536条2項)があるものとして全額の賃金支払義務、あるいは少なくとも「使用者の責に帰すべき事由」(労働基準法26条)があるものとして平均賃金の6割以上の支払義務が認められるものと解されます。

## (4) 新型ウイルス対策として、短時間勤務とする場合

**Q4) 当社は緊急事態宣言により休業要請は受けていない業種に属しますが、自主的に、どうしても出勤が必要な社員については時短勤務とし、通常の8時間勤務ではなく7時間勤務とすることを検討しております。この場合、賃金を8分の7だけを支払うことで良いのでしょうか？**

A4) 労働基準法26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、休業期間中の手当として平均賃金の6割以上を支払なければならないとされており、1日の一部を休業する場合には、その日について全体として平均賃金の6割以上を支払うものと解されています。質問の事例が他の諸事情を勘案しても労働基準法26条の「使用者の責に帰すべき事由」による休業と解される場合には、賃金の8分の7=87.5%を支払う必要があるものと考えられます。

## (5) 新型コロナウイルスの影響により整理解雇する場合

**Q5) 新型コロナウイルスの影響で受注が減り、緊急事態宣言が発出されてますます深刻な事態に立ち至っています。従業員をリストラしたいと考えていますが、どのような手順で行えばよいのでしょうか？**

### A5)

#### (ア) 整理解雇とは

リストラには、法律上の「整理解雇」が用いられることが一般的です。整理解雇は、普通解雇や懲戒解雇とは異なり、従業員にその理由があるものではなく、会社側の事情に基づく一方的な解雇です。一方的な解雇は従業員の職を奪い、生活基盤を失わせることとなるため、裁判上は厳格な要件のもとでしか認められないのが実情です。仮に何らの検討もせずに従業員を整理解雇した場合、従業員からは解雇無効を理由とする訴訟を提起され、場合によっては解雇が無効になり、さらには多額の賠償金を支払う必要がでてくることもあります。

従業員をリストラする場合、新型コロナウイルスによる業績悪化というやむを得ない理由であったとしても、よく手順を考えて実施することは経営者として必須です。

#### (イ) 整理解雇が有効となるための要件(要素)

整理解雇は「最後の手段」とも呼ばれる雇用調整方法です。整理解雇が有効となるためには、判例上、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③解雇者選定の合理性、④解雇手続の相当性という4つの要件があります(「要件」ではなく「要素」と考えることもあります)。それぞれ解説していきます。

##### ① 人員整理の必要性

本当に人員整理をする必要があったのか、その必要性が要件となります。新型コロナウイルスによる整理解雇に関する判例は、本記事執筆時点(令和2年4月11日)では公表されている限り出ていませんが、例えば、どの程度受注が減ったのか、人件費が占める割合はどの程度なのか、企業のキャッシュフローはどの程度悪化しているのか、今後どれほどの期間その状況が続くと見込まれるのか、などの事情は考慮されるものと考えられます。また、新型コロナウイルスの影響を受けた事業主については、政府から雇用調整金を受給できる場合がありますので、それらを検討してもなお人員削減が必要であったか、という視点でも判断されることが考えられます。

訴訟となった場合にはこれらの事情を企業側が立証する必要がありますので、可能な限り、財務数値などを元にした客観的なデータを準備しておく必要があります。

##### ② 解雇回避努力

上述の通り整理解雇は「最後の手段」とも呼ばれる方法ですので、整理解雇を避ける努力を尽くしたものが避けられなかったことが要件となります。整理解雇に先行して、希望退職者の募集を行っているか、役員報酬は削減したか、従業員の配置転換はできないか検討したか、などが一般的には考慮されます。新型コロナウイルスの影響に関するものでいえば、テレワークの導入や勤務時間短縮などにより業務量の調整を図ることができなかったか、なども考慮要素になると考えられます。

なお、解雇回避努力は全ての種類の従業員を同様に扱うことまでは求めていないため、例えばアルバイトやパート、派遣、非正規雇用社員、採用内定者の内定取り消しなど、正規社員を守るためにやむなくこれらの雇用調整を先行して行うことはあり得る選択肢です。

##### ③ 解雇者選定の合理性

やむなく整理解雇を行う場合でも、誰を整理解雇の対象とするかは合理的かつ公平に選定する必要があります。例えば、経営者や人事責任者の主観に基づき「あいつは気に食わないからこの機会に辞めさせよう」といった恣意的な選定をしてしまうと、有効な整理解雇として認められない可能性が高くなります。従業員の年齢、勤続年数、勤怠、成績の優良・不良などの業務上の評価、労働者の生活への影響などの評価等、一定の客観的な基準を設け、人員を選定する必要があります。



#### ④ 解雇手続の相当性

実際に整理解雇を行う場合には手順、手続も重要となります。労働協約がある場合は、整理解雇を行うために労働組合との協議を義務付ける条項を設けている場合も少なくありません。労働協約がない場合であっても、企業には誠意をもって従業員と協議すべき信義則上の義務がありますので、説明会で充実した説明をすることや、整理解雇の対象となる従業員と個別面談を行い、丁寧な説明を心掛ける必要があります。

なお、整理解雇を行う場合であっても、労働基準法20条1項の適用はありますので、30日前の予告、又は30日分以上の平均賃金(いわゆる解雇予告手当)を支払うことが必要です。他方で、退職金を支払う必要があるかどうかは各社の退職金規程の内容によります。

#### (ウ)まとめ

以上のおり整理解雇の要件は極めて厳格ですので、緊急事態宣言が発出され、ますます経営が厳しくなっているという理由だけで整理解雇を行ってしまうと、後にさらに深刻なトラブルに陥ることになる可能性があります。整理解雇を行う場合には、上述のような手続きを履践しつつ行う必要がありますので、弁護士に相談しつつ進めて行くことを強くお勧めいたします。

#### (6)新型コロナウイルスの影響による内定取消

**Q6) 当社では、昨年秋に学生数名に対し、内定通知を出しておりました。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大により、当社の売上は激減し、新卒の学生を採用しているどころではなくなりました。そこで当社では、3月末ころに、この学生らに対し、内定を取り消す旨の通知を致しました。そうしたところ、当該学生らから、内定取消は無効であるとして、就労させるよう求められております。当社はこの要求に応じなければならぬのでしょうか？**

#### A6)

この問題については、まず内定も純然たる労働契約であることを理解する必要があります。労働契約とは、「労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを内容とする労働者と使用者の間の契約」です。

そして、学生が、内定通知を受領することにより労働契約が成立しますが、実際に就労するのは卒業後の4月からということで、「始期付き」の労働契約ということになります。

また、成績不良による卒業延期、健康状態の著しい悪化、経歴詐称などの重大な虚偽申告など、やむを得ない場合には内定を取り消すことができる旨が内定通知に記載されることが多く、この場合には、内定を取り消す権利が会社側に留保されることになるので、「解約権留保付き」の労働契約ということになります。

以上の意味で、内定の法的性質は、「始期付解約権留保付労働契約」ということになります。

このように内定は労働契約そのものですから、内定取消しは労働契約の解約に該当することになります。

労働契約法16条は「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定しており、当該規定は内定取消しにも適用されますから、客観的合理性と社会的相当性の2つの要件を充足しなければ内定取消は無効ということになります。

この点に関し、最高裁昭和54年7月20日大日本印刷事件判決は、内定取消が許容できる場合について、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消することが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる」と判示しています。

それでは、新型コロナウイルス感染拡大の影響により企業業績が著しく悪化したことを理由に内定取消をすることが法的に認められるのでしょうか？

まず、企業業績の悪化という事情は、内定を受けた学生側にはまったく帰責性のない事情です。それにも関わらず労働契約を取り消すという場合には相当に厳格な要件が課されることとなります。判例は、内定取消を整理解雇（経営不振や事業縮小など、使用者側の事情による人員削減のための解雇）と同様に解し、上述した「整理解雇の4要件」を充足する場合にのみ内定取消が認められるとしています。

新型コロナウイルスの影響により企業業績に深刻な影響を与えているとしても、これら4つの要件を満たすことは非常に困難ですから、すぐに内定取消通知を学生に出すことはしてはいけません。内定取消しを回避するためにどのような努力をしたのか、内定取消しの対象とされる学生選定が合理的と言えるか、内定取消手続が妥当と評価できるか、等々を慎重に検討していく必要があります。

政府は、新型コロナウイルスの影響で内定取消が行われていることを憂慮して、令和2年3月13日に「新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動及び2019年度卒業・修了予定等の内定者への特段の配慮に関する要請について」を日本経済団体連合会、経済同友会、日本商工会議所等に通知しました。

そこには、2019年度卒業・修了予定等の内定者について、①採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じること、②やむを得ない事情により採用内定の取消し又は採用・入職時期の延期を行う場合には、対象者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、対象者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること等が規定されていますから注意して下さい。

いずれにしても、一旦、内定取消通知を出してしまつて、学生側から内定取消無効を争われると、企業側としては非常に困難な対応を強いられることとなりますので、弁護士と十分に協議して慎重に対応するようにして下さい。

## 2 在宅勤務などのテレワークの導入

### (1) 就業規則の定め

**Q7) 当社では、新型コロナウイルスに対応するため、従業員に在宅勤務などのテレワークを実施したいと考えております。就業規則に在宅勤務に関する定めがないのですが、現在、定めている余裕がありません。従業員に在宅勤務をしてもらうことは可能でしょうか？**

A7) テレワークとは、在宅勤務（労働者の自宅で勤務する）やモバイル勤務（ノートPCやタブレット等を利用して様々な場所で勤務する）、サテライトオフィス勤務（自宅近くや通勤途中の場所などメインのオフィス以外の場所で勤務する）など、情報通信技術を活用して、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことを言います。

このようなテレワークは、原則として就業規則に定めがないと命ずることはできませんが、新型コロナウイルスの感染防止を目的として、一時的措置として実施するのであれば、当該労働者の合意を得て、テレワークを実施することは可能であると考えられます。

### (2) テレワークの際の労働基準法令その他の留意点

**Q8) 新型コロナウイルス感染防止のため、従業員に在宅勤務その他のテレワークを行ってもらう場合、会社としてはどのようなことに留意する必要がありますか？**

A8) テレワークを行う労働者にも、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用されることは言うまでもありません。ただし、労働者が通常の勤務と異なる環境で就業することになりますので、労働時間の管理などさまざまな事項についてご留意いただく必要があります。

テレワークを行う際の留意事項については、平成30年2月22日に、厚生労働省が、「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」を定めており、大変よくまとめられており参考になります。ぜひよく読んでご対応ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000545678.pdf>



## 【契約の不履行・履行遅延の責任】

Q1) 当社は、製品製造会社ですが、新型コロナウイルスの感染拡大により、従業員の多数が感染して欠勤者が続出しております。その結果、製品製造が遅延することになり、発注者である取引先に対して、納期までに納品できないことになってしまいました。取引先は、当社に対し、納品遅延により生じた損害を賠償するよう主張するのですが、当社としては、新型コロナウイルスの感染拡大が原因であり、これを拒否しようと考えています。当社の主張は認められますか？

A1) 本件は、債務不履行に基づく損害賠償責任(民法415条1項)に関するものであり、当事者間の契約内容に照らして判断することができる場合はこれに従うこととなりますが、契約内容に定められていなかったり、または不明確な規定しかなかったりした場合は、民法等の一般法に照らして判断することとなります。そして、後者の場合には、製品製造会社が納期までに納品できなくなった事情が、製品製造会社の故意又は過失に基づくものとして、債務者の責めに帰すべき事由に該当するか、換言すれば、新型コロナウイルスの感染拡大により、製品製造会社の従業員の多数が感染し欠勤者が続出したため、製品製造ができなくなり納期までに納品できなくなったという事情が、取引上の社会通念等に照らして債務者に帰責できない事情といえるかが問題となります。

一般に不可抗力とは、外部から生じた原因であり、かつ防止のために相当の注意をしても防止できないものをいい、たとえば、地震、水害などの自然災害、戦争、内乱などが不可抗力に含まれます。

この不可抗力に該当するか否かは、人の力による支配・統制を観念することができる事象(自然現象・社会現象)か否か、回避措置が十分か否か、代替措置があるか否か等によって判断されます。

本件の場合、新型コロナウイルスの感染拡大により従業員の多数がこれに感染して欠勤者が続出したというのですから、人の力による支配・統制を観念することができない事象であり、外部から生じた原因であるといえると考えられます。

問題は防止のために相当の注意をしても防ぐことができないかどうかにあります。

今回の新型コロナウイルスの感染拡大は、巨大地震が突如発生する場合とは異なり、2019年末に中国武漢において発生してから、相当の時間を経て、徐々に日本でも感染が広がっていったものであり、中国での感染拡大の状況を注視していれば、日本で感染拡大状況についても相当程度予見可能であり、納品遅延が生じないよう回避措置を取ったり、多数の欠勤者が続出した場合に備えて代替措置を取ったりすることが可能であったと評価される可能性があります。

したがって、製品製造会社が、納品遅延により生じた損害の賠償義務を免れるためには、自社においてこれほどまでに従業員の多数に感染が拡大して欠勤者が続出することは予見することができず、納品遅延を未然に防ぐための回避措置を十分取っており、代替措置も取り得なかったことなど、防止のために相当の注意をしていたとしても、これを防ぐことができなかったことを立証する必要があるものと解されます。

Q2) 当社は、緊急事態宣言を受けて休業することになりました。取引先に対する商品の納付やサービスの提供ができなくなってしまいますが、当社が損害賠償責任を負うことはあるでしょうか？

A2) 本件も、Q1と同様、債務不履行に基づく損害賠償責任(民法415条1項)に関する問題です。

まずは当事者間の契約内容に照らして判断することができる場合はこれに従うこととなりますが、契約内容に定められていなかったり、または不明確な規定しかなかったりした場合は、民法等の一般法に照らして判断することとなります。

以下では、後者の場合について、緊急事態宣言に基づき都道府県知事から事業継続を求められている業種の場合、休業要請を受けている業種の場合、またはいずれにも該当しない業種の場合に分けてご説明いたします。

## 1 事業継続を求められている業種の場合

都道府県知事から事業継続が求められている業種の会社の場合には、これに反して会社が自主的に休業しているため、休業が取引の社会通念等からしてやむを得ないとはいえないと考えられます。

したがって、この場合は会社が取引先に対して損害賠償責任を負う可能性が高いと考えられます。

## 2 休業要請を受けている業種の場合

この場合については、現時点では弁護士の間でも見解が分かれています。

まず、都道府県知事からの休業要請はあくまで「要請」であり、強制力を伴うものではなく、休業するか否かの最終的な判断は会社に委ねられているため、会社が休業した場合は自主的に休業したと評価する見解があります。この見解によれば、会社は取引先に対して損害賠償責任を負うと考えられます。

他方、要請に過ぎないといえども、新型コロナウイルスの全国的かつ急速なまん延を防止する目的で発せられたものであり、かかる状況下で会社に対して契約上の債務の履行を求めた場合、会社としては事業を継続させる方向に動くことになってしまい、これでは緊急事態宣言の趣旨とは逆に感染拡大に寄与する結果となってしまいます。そのため、係る状況下では、会社は事業を継続することができず、休業は取引の社会通念等からしてやむをえないものであるという見解が成り立ちます。

弊所の見解としましては、感染につながるヒトとヒトとの接触を減らし、また、可能な限り在宅での勤務を要請されている現在の状況下においては、休業要請を受けた会社にはその社会的責任として休業することが特に求められていると考え、休業について当該会社に責任を負わせることは不相当であり、会社は取引先に対して損害賠償責任を負わないと考えます。

もともと、冒頭で述べたとおり、この問題については見解が分かるところであり、個別の事案に応じて結論が異なる可能性がありますので、今後の司法上の判断等を注視していく必要がございます。

## 3 上記1または2のいずれにも該当しない業種の場合

この場合についても、上記2と同様、見解が分かれます。

一方では、休業要請すら受けていない以上、休業するか否かの判断は会社による任意のものであり、休業は社会通念等からしてやむを得ないとはいえないという見解があります。

他方、休業要請を受けていないとしても、前述した会社の社会的責任に照らせば、会社には新型コロナウイルスのまん延防止にできる限り協力することが求められているのですから、いかなる方法によっても感染リスクを減らしながら契約上の債務を履行することができない場合には、休業は社会通念等からしてやむを得ないものであって、会社は取引先に対して損害賠償責任を負わないという見解も成り立ちます。この問題についても、個別の事案に応じて結論が異なる可能性がありますので、今後の司法上の判断を注視していく必要がございます。

## 【イベント開催の中止・延期に関する法律問題】

Q1) 当社は、コンサートを開催する等のイベント興行を行う会社ですが、新型コロナウイルスの感染拡大により、ライブコンサートを中止せざる得ない状況となりました。チケットを購入しているイベントに参加する予定であった顧客(以下「イベント参加予定者」といいます。)に対し、チケット代金を払い戻す法的義務がありますか？

A1) 本件は、イベント参加予定者との契約(「イベント契約」といいます。)において、イベントが中止となった場合の払い戻しについてどのように規定されていたかによって結論が異なってきます。

(1) イベント契約の中に、中止となった場合の払い戻しに関する条項が定められている場合  
この場合には、基本的には当該条項に従った処理がなされることとなりますが、規定の内容をよく確認する必要があります。

例えば、契約条項中に、「地震、津波等の天災、火災、洪水、疫病、ストライキ又は戦争、その他これに類する不可抗力に該当する場合にはチケット代金の払い戻しはできない。」というような免責条項が記載されていることがありますが、「疫病」という文言が規定されていたとしても、新型コロナウイルスの感染拡大という事象があったからといって、直ちに免責されるわけではないことに注意を要します。例えば、季節性のインフルエンザが流行した程度では「疫病」には該当しないと考えられますが、今般の新型コロナウイルス感染症の流行についても、罹患者数、罹患した場合の死亡率、政府や都道府県からの各種要請、緊急事態宣言発令の有無等の具体的状況に鑑み、社会への影響が多大で危険な状況といえる段階に至っているかどうかという基準によって「疫病」に該当するか否かが判断されます。「疫病」に該当すると判断された場合には、チケット代金の払い戻しに依る義務はありません。

また、イベント契約は、消費者であるイベント参加者との間の契約ですので、チケットの払い戻しをしないという条項が、消費者契約法第10条に違反しないかどうか問題となりますが、イベント開催者もイベントの準備費用を負担しており、次回イベントの参加振替など消費者の不利益を緩和する措置が取られている場合には、必ずしも同法により無効になるとは言えないケースもあると考えられます。

(2) イベント参加予定者との間で中止となった場合の払い戻しに関する合意条項がない場合

イベント参加予定者は、イベント契約に基づいて、契約に規定されているイベントに参加する権利を有し、イベント開催者はイベントを開催するという債務を負っていますが、債務者であるイベント開催者の「責めに帰することのできない事由」によってイベント開催者の債務が履行できなくなったか(「履行不能」といいます。)どうか問題となります。

### ① 緊急事態宣言発令前のイベント中止

これまで、緊急事態宣言発令前であっても、イベント主催者が、政府や都道府県からの自粛要請にしたがってイベントを中止した例も見受けられましたが、政府や都道府県からの自粛要請はあくまで任意のもので強制力がないことからすると、イベントを中止したことが、当該イベント開催に関する契約及び取引上の社会通念に照らして、開催者の「責めに帰することのできない事由」にあたると言えるかどうかは微妙なところでもあり、感染者数や感染のスピード、変異種の存在や蔓延の程度等、具体的な事情を総合的に検討する必要があり、一概に決することは困難といえます。

### ② 緊急事態宣言発令後のイベント中止

他方、緊急事態宣言発令後の都道府県知事からの中止要請(特措法45条2項)に基づきイベントを中止した場合には、強制力はないものの法律に基づく要請であり、イベント開催者の債務は履行不能となっており、また履行不能となったことについては、社会通念に照らして、開催者の「責めに帰することのできない事由」が認められると判断される可能性が高いと考えます(なお、この点、都道府県知事からの要請といえどもあくまで「要請」であり、強制力を伴うものではなく、中止するか否かの判断はイベント開催者に委ねられているため、自主的な中止であり、「責めに帰することのできない事由」があるとはいえないとする見解もあるところです)。

そして、仮に、「責めに帰することのできない事由」によってイベント開催者の債務が履行不能となったと言える場合には、危険負担の問題となり、民法536条1項の債務者主義の原則により、イベント参加予定者はチケット代金の支払いを拒むことができることとなります(イベント契約の締結が2020年4月1日以前であれば、改正前の民法が適用されますので、チケット代金の支払義務は消滅します)。

また、イベント参加予定者が契約解除をした場合には、すでに支払済みのチケット代金は、主催者の不当利得ということになりますので、主催者は、イベント参加予定者に対して、チケット代金を払い戻す義務を負うこととなります。



Q2) 当社では、今回の新型コロナウイルス蔓延を理由に、都道府県知事からのイベント開催の自粛ないし中止の要請に従い、イベント開催を中止する旨を発表しました。そうしたところ、イベント参加予定者から、交通費や宿泊料相当額の損害を賠償すべきだと主張されています。このような要求に応じる必要があるのでしょうか？

A2) この問題は、上述のチケット支払義務の問題とは別の法律問題となり、主催者側の債務不履行に基づく損害賠償責任の問題となります(民法415条)。

主催者がイベントを開催できなかった原因は、都道府県知事からのイベント開催の自粛ないし中止要請が出ており、これにより事実上イベントの開催が不可能な状況にあるからであり、そのような状況でイベント中止の判断をすることについては、イベント開催者の「責めに帰することのできない事由」によるものであると判断される場合が多いと考えます。したがって、原則として、交通費や宿泊料相当額の損害賠償義務は認められないことになるものと考えます。

しかし、主催者側が、本来であればもっと早期にイベント中止を決定し、イベント参加予定者に中止の事実を通知していれば、交通費や宿泊料についてキャンセル料が発生せず済んだような場合には、決定や通知の遅れが、当該イベント開催に関する契約及び取引上の社会通念に照らして、開催者の「責めに帰することのできない事由」には該当しないものとして、当該キャンセル料相当額について損害賠償しなければならなくなる可能性がありますから、注意が必要です。

Q3) 当社は、今回の新型コロナウイルス蔓延に伴い、都道府県知事からのイベント開催の自粛ないし中止の要請に従って、断腸の思いで、イベント開催を中止しました。ところが、当該イベントの会場となっている施設の事業者から、施設利用料金を全額支払うよう求められました。当社はこの請求に応ずる必要があるのでしょうか？

また、当社は、この施設事業者に対し手付金を支払っているのですが、こちらについて返還を請求することはできないのでしょうか？

A3) この点については、まず、施設事業者との契約の条項を確認して、中止の場合の支払いの要否等について規定が存在すれば、当該規定に基づいて決することになります。

また、契約条項がないか不明確な場合には、施設事業者の施設を利用させる債務が履行不能になっているといえるかどうかによって結論が変わってきます。

まず、都道府県知事からイベント開催の自粛ないし中止要請が出ていたとしても、施設事業者の施設を提供・利用させるという債務は履行不能になっていないと考えられる場合には、施設事業者は、イベント開催者に対して、施設の利用の提供をする(あるいはその履行準備をして通知等をする)ことで、契約で定められた施設利用料金の支払いを請求したり、またイベント開催者の施設利用料金の不払いを理由に契約解除をして損害賠償請求をしたりすることができることとなります(この場合、イベント開催者は、支払った手付金の返還を実質上受けられないこととなります)。

他方、施設事業者とイベント開催者の契約において、「〇〇のイベントのために施設を提供する」など特に開催イベントを特定・限定しているような場合において、都道府県知事からの自粛ないし中止要請で当該イベントの開催が(事実上)不可能と評価できる状況であれば(少なくとも緊急事態宣言下での特措法45条2項に基づく中止要請の場合にはそのように評価できるといえます)、施設事業者の債務も社会通念上履行不能になっていると評価できると考えられます。そしてこの場合には、履行不能については、両当事者の「責めに帰することのできない事由」によるものといえますので、イベント開催者は、反対債務である施設利用料金支払債務について、危険負担の原則(民法536条1項)により履行を拒めることとなり、イベント主催者は、施設の事業者に対して、施設利用料金を支払う必要はありません。また、イベント主催者がすでに手付金を支払っている場合には、イベント主催者が契約解除をすることにより当該手付金は施設事業者の不当利得となりますので、返還請求をすることができることとなります。

なお、都道府県知事からの要請が、イベント開催者に対するイベント開催の中止にとどまらず、施設事業者に対する施設の使用制限・停止(特措法45条2項)に及ぶ状況になっている場合には、施設事業者の施設を利用させる債務が、履行不能になっており、また履行できないことについて施設事業者の責めに帰することのできない事由が存在すると評価できると思われます(ただし、この点について、異なる見解があり得ることはQ1の解説で述べたのと同様です)ので、イベント開催者は反対債務である施設利用料金支払債務について、危険負担の原則(民法536条1項)により履行を拒めることとなります。

Q4) 当社は、有名アイドルタレントを呼んで大規模なイベント開催を企画し、イベント当日に、当該アイドルタレントのピンバッジ等のグッズなどを販売するため製造事業者の商品の製造を委託しておりました。今般の新型コロナウイルス蔓延に伴い都道府県知事から自粛ないし中止を要請されたことから、イベント開催を中止することになり、これらの商品はすべて不要となりました。当社としては、この製造事業者から商品を受領することを拒否し、代金支払を拒絶することはできるでしょうか？

A4) この場合は、新型コロナウイルスの感染拡大によって、ピンバッジその他のグッズの製造義務が履行不能になったわけではなく、上述した危険負担の問題にもなりません。受領を拒否しても代金支払いを拒絶することはできませんので、注意が必要です



## 【新型コロナウイルス感染拡大と下請法】

Q1) 当社は、部品製造会社(資本金額5000万円)で、機械製造会社(資本金額5億円)から部品の製造委託を受けています。当社は、契約どおりに部品を製造して機械製造会社に納品しようとしたところ、機械製造会社から、「従業員から新型コロナウイルスの感染者が発生したことにより、全従業員が濃厚接触者と判断されたため、保健所の指示により、全従業員の2週間の自宅待機の措置を取らざるを得ないこととなった。この2週間は機械製造ができない状況なので、製造が再開できるまでは部品の納入を停止したい。」と言われております。我々としても死活問題ですが、どのように対応すれば良いのでしょうか？

A1) 質問の件では、部品製造会社が機械製造会社に対し、部品の受領拒否が下請法に違反すると主張できるかが問題となります。下請法の適用を受ける否かは、取引内容や取引当事者の資本金額によって決せられることとなります。例えば、委託取引の内容が本件のような部品の製造である場合には、親事業者の資本金が3億円超で、下請け事業者の資本金が3億円であれば下請法の適用があることとなります。

詳しくは、公正取引委員会と中小企業庁から発刊されている以下のポイント解説下請法でご確認ください。

([https://www.jftc.go.jp/houdou/panfu\\_files/pointkaisetsu.pdf](https://www.jftc.go.jp/houdou/panfu_files/pointkaisetsu.pdf))

本件は、部品製造会社は資本金5000万円、機械製造会社の資本金は5億円ですので、下請法が適用されることとなります。

質問の例では、発注者である機械製造会社が受領拒否を行っている事案ですので、下請法4条1項1号「下請事業者の責に帰すべき理由がないのに、下請事業者の給付の受領を拒むこと」に該当する違法があるかが問題となります。

そして、公正取引委員会が公表している下請法に関する運用基準

(<https://www.jftc.go.jp/shitauke/legislation/unyou.html>) 「第4親事業者の禁止行為1受領拒否」は、下請法4条1項1号にいう「下請事業者の責に帰すべき理由」に該当するものとして、下請事業者の給付の受領を拒むことが許容されるのは、下請事業者の給付の内容が下請法3条が定める契約書面に明記された委託内容と異なる場合など、極めて限定された場合に限られています。

そのため、全従業員が自宅待機の指示を受けたという事情だけでは「下請事業者の責に帰すべき理由」に該当せず、親事業者である機械製造会社が受領拒否することは下請法に違反するものとして許されないことになると考えられます。機械製造会社としては、一時的に倉庫を借りて保管するなど、何らかの代替的な方法を用いて部品を受領する必要があります。

もっとも、全従業員が自宅待機の指示を受けただけでなく、部品の性質、大きさ、量などの個別具体的な事情に鑑み、代替的な受領手段が存在せず、客観的に受領が不可能であるという事情が存在する場合には、相当期間納期を伸ばすことは下請法の違反にしないとも考えられます。経済産業省が令和2年2月14日に発表した「新型コロナウイルス感染症により影響を受ける下請等中小企業との取引に関する配慮について(要請文書)」の間4

(<https://www.meti.go.jp/press/2019/02/20200214011/20200214011-1.pdf>) においても、このような場合には当事者間でこのような事情の有無を考慮することが求められております。

仮に受領の代替的な手段が存在すると考えられる場合には、下請事業者である部品製造会社としては、親事業者である機械製造会社の受領拒否が①下請法に違反することを主張して、成果物である部品の受領を求める、②公正取引委員会に相談し、調査や勧告をしてもらえるように促すということが考えられます。

もっとも、下請法違反の主張を安易に行ってしまうと、発注者との継続的取引関係を悪化させてしまうことがあり、契約を打ち切られてしまう(そのこと自体が問題ですが)など本末転倒の結果となることがあります。したがって、下請法違反の主張をしようとする場合には、弁護士とよく相談して作戦を立てて対応することが肝要であると考えられます(このリスクについてはこの後に述べる各下請法違反についても同様です。)

Q2) Q1の例で、部品を指定の期日に納品したのに、機械製造会社から、新型コロナウイルスの影響で資金繰りが一気に苦しくなったことを理由として、代金の減額を要求されたため、減額に応じざるを得ませんでした。このような場合にはどのような対応をすれば良いのでしょうか？

A2) 本件の場合、親事業者である機械製造会社が代金の減額を求めに応じて減額しているので、下請法4条1項3号にいう「下請事業者の責に帰すべき理由がないのに、下請代金の額を減ずること」に違反するかが問題となります。すなわち、下請代金の減額を禁止する下請法4条1項3号の規定は、下請事業者保護の観点から、下請事業者が減額に同意している場合にも適用されると解されており、そうだとすると、部品製造業者が減額に同意している場合であっても、下請法に違反するものとして、機械製造会社は、公正取引委員会による勧告や指導を受けることがあります。

また、下請法4条1項3号に違反した場合、減額に至る経緯や、減額の割合等を考慮して、下請法4条1項3号の趣旨に照らして不当性が強いときには、減額の合意が公序良俗に違反して無効となることがあり得ます(東京地裁平成22年5月12日判決)。

そこで、下請事業者である部品製造会社としては、合意に基づく下請代金の減額であっても、下請法4条1項3号の趣旨に照らして不当性が強く公序良俗に違反して無効であると主張して、全額の支払いを要求する、②公正取引委員会に相談して勧告や指導を要請するという手段を検討することになります。

Q3) 親事業者である機械製造会社から、「新型コロナウイルスの感染拡大の影響で資金繰りが厳しい。部品代金の支払いにとり、サイト150日の手形を交付するのでそれで受けてもらいたい。」と言われました。しかし、このような長期サイトの手形では銀行で手形割引してもらえず、大変困っております。なんとかありませんでしょうか？

A3) 本件は、下請法4条2項2号にいう「一般の金融機関・・・による割引を受けることが困難であると認められる手形を交付すること」に該当する違反が認められるかが問題となります。

割引を受けることが困難な手形とは、一般的に、その業界の商慣習、親事業者と下請事業者との取引関係、その時の金融情勢等を総合的に勘案して、妥当と認められる手形期間を超える長期の手形のことをいいます。概ね手形サイトは、繊維業は90日、その他の業種は120日とされていますから、それを超えてくると割引困難な手形とされる可能性が高いといえます。本件の手形は、手形サイトが150日ということですから割引困難な手形と評価できます。

したがって、部品製造業者としては、親事業者である機械製造会社に対し、下請法に違反を理由に、割引困難な手形の受領を拒否し、適正な手形サイトでの支払いを求めることや、公正取引委員会に相談をして勧告や指導を要請するという対応が考えられます。

## 【新型コロナウイルス感染等の個人情報の取得・第三者提供】

Q1) 当社の従業員が、先日、取引先の従業員と長時間にわたって商談をしたのですが、その後、その取引先の従業員の中から、新型コロナウイルスの感染者が出たとの噂を聞きました。当社としては、取引先の従業員と面談した当社従業員を今後いかに処遇すべきか検討するため、取引先の従業員が新型コロナウイルスに感染しているか否か等の情報を取得したいと考えておりますが、許されますか？

A1) 新型コロナウイルスに感染しているという情報や、PCR検査で陽性反応が出たという情報は、要配慮個人情報(個人情報保護法2条3項)に該当します。

したがって、これらの情報を取得する場合には、原則として、本人である取引先の従業員の同意を得ることを要することになります(個人情報保護法17条2項)。

この場合、原則として、これらの情報の取得の経緯などを確認し、その記録を作成・保存しなければなりません(個人情報保護法26条1項、3項、4項)。

但し、本人の同意を得ることが困難であり、かつ、①人の生命・身体の保護のために必要がある場合、または②公衆衛生の向上のために特に必要がある場合には、例外として、本人の同意なくして、要配慮個人情報を取得することができます(個人情報保護法17条2項2号・3号)。この場合、例外として、これらの情報の取得の経緯などを確認・記録義務については適用されません(個人情報保護法26条1項但書)。

したがって、本件においても、取引先の従業員が重症化し、本人の同意を得ることが困難である場合には、②に該当するものとして、当該従業員の同意を得ることなくして、当該従業員が新型コロナウイルスに感染しているという情報を取得することができます。

Q2) Q1の例で、当社の従業員は健康なようなのですが、当社の従業員の家族が新型コロナウイルスに感染したという噂を耳にしました。当社は当該従業員から情報を取得して、当該従業員の処遇を決めたいと考えておりますが、どのような手続きを経れば良いでしょうか？

A2) まず、従業員の家族が新型コロナウイルスに感染したという情報を取得するに際し、家族の内の誰が感染したかがわからない形で取得する場合は、要配慮個人情報に該当しないので、感染した家族本人の同意を得ることなく、情報を取得することは可能です。

これに対し、家族の内の誰が感染したかが特定できる形で情報を取得する場合には、当該感染した家族の要配慮個人情報に該当するので、原則として、感染した家族本人の同意を得ることが必要です。この場合、原則としてこれらの情報の取得の経緯などを確認し、その記録を作成・保存しなければなりません。

但し、当該感染した家族が重症化し、本人から同意を得ることが困難であり、かつ、①人の生命、身体の保護のため必要がある場合、または、②公衆衛生の向上のために特に必要がある場合には、本人の同意なく、要配慮個人情報を取得することができます(個人情報保護法17条2項2号・3号)。この場合、例外として、これらの情報の取得の経緯などを確認・記録義務については適用されません。

したがって、本件においても当該感染した家族が重症化し、本人の同意を得ることが困難である場合には②に該当するものとして、感染した家族本人の同意を得ることなく情報を取得できると考えられます。

Q3) 当社従業員が新型コロナウイルスに感染していることが判明したので、当社としては、至急、当該従業員が関係していた取引先や顧客、出入りしていたビルの管理者や近隣のテナントに情報を提供しなければならないと考えています。当該従業員はすでに入院し隔離されているので、直ちには同意を得ることができません。どのように対応すれば良いでしょうか？

A3) 本件も、取引先や顧客、出入りしていたビルの管理者や、近隣のテナントの立場で考えると、Q1、Q2と同様に、新型コロナウイルスに感染しているという要配慮情報を取得するに際しては、原則として、本人である従業員の同意を得ることを要し、例外として、本人の同意を得ることが困難であり、かつ、①人の生命・身体の保護のために必要がある場合、または②公衆衛生の向上のために特に必要がある場合には、本人の同意なくして、要配慮個人情報を取得することができます。

また、当該従業員が新型コロナウイルスに感染したという情報を個人データベースに入力して管理する場合には、個人データの第三者提供に関する規制を受けることとなりますので、原則として本人の同意が必要ということとなります。この場合、原則として、その記録を作成・保存しなければなりません(個人情報保護法25条1項、2項)。

但し、本人の同意を得ることが困難であり、かつ、①人の生命・身体の保護のために必要がある場合、または②公衆衛生の向上のために特に必要がある場合には、本人の同意なくして第三者に個人データを提供することができます。この場合、例外として、第三者提供に係る記録義務については適用されません(個人情報保護法25条1項但書)。

したがって、本件においても、当該従業員が重症化し、本人の同意を得ることが困難である場合には、②に該当するものとして、当該従業員の同意を得ることなくして当該情報を第三者に提供することができるものと考えられます。



## 【新型コロナウイルス感染拡大の株主総会への影響】

Q1) 当社はもうすぐ定時株主総会を開催する予定ですが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で延期したいと考えています。法的に可能でしょうか？

A1) 事業年度終了後3か月以内に定時株主総会を開催している会社が多いと考えられますが、会社法は、必ずしも事業年度終了後3か月以内に定時株主総会を開催しなければならないと規定しているわけではありません。定時株主総会の開催時期に関する定款の定めがある場合でも、通常、天災その他の事由によりその時期に定時株主総会を開催することができない状況が生じたときまで、その時期に定時株主総会を開催することを要求する趣旨ではないと考えられます。

法務省もホームページ([http://www.moj.go.jp/MINJI/minji07\\_00021.html](http://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_00021.html))において、「今般の新型コロナウイルス感染症に関連し、定款で定めた時期に定時株主総会を開催することができない状況が生じた場合には、その状況が解消された後合理的な期間内に定時株主総会を開催すれば足りるものと考えられます。」との解釈を示していますので、感染拡大防止に向け、延期も含めた対応策を慎重に検討することが必要であると考えられます。

Q2) 当社では、すでに本年の株主総会の会場を予約しており、今から変更することは困難ですし、延期するとなると、議決権行使に関する基準日の公告を行う必要があるなど、延期は困難です。予定どおりに株主総会を開催する場合に、どのようなことに留意すべきでしょうか？

A2)

### ① 議決権行使書等による議決権行使のお願い

近時の政府等による情報によれば、新型コロナウイルスは、密閉空間、人が密集し、密着した状況においてもっとも感染リスクが高まるといわれています。

株主総会会場は、この感染リスクが高い状況となる可能性があります。したがって、株主総会を開催する場合には、来場者数を抑制しつつ、議決権行使を促す対応を推し進め、特に、重症化し易いといわれる高齢者や基礎疾患を有する方々に対しては、出席を差し控えるように積極的に促していくことが大事だと考えられます。そのため、まずは自社ホームページや招集通知において、議決権行使書やインターネットによって議決権を行使するよう積極的に依頼することが大切です。

そして、その際には、従来、株主総会に現実に出席した株主に、慣例的にお土産を提供していたなら、今回はこれを提供しないことを明記し、反対に、議決権行使書等により議決権行使をした株主に対し、何等かのプレゼント等のインセンティブを進呈するなどの工夫を凝らすと良いと考えられます。

### ② 株主総会の短時間開催

次に、新型コロナウイルスの感染は、上記の密閉・密集・密着の状況が一定時間以上継続するとますますリスクが高まると言われていますから、株主総会の開催時間を極力短くする工夫が必要です。

もっとも、株主の発言時間を過度に短縮することは、株主総会の本質に悖るものとして適切ではありませんから、報告事項などは書面に記載して、一読するよう求めるのみで終了するなどを検討することが有効であると思われます。



### ③ ハイブリッド型バーチャル株主総会の開催

単に株主に対して議決権行使書等による議決権行使を求めても、実際に株主総会の様子を知りたいという株主も相当数いることと思います。

そこで、株主がYouTubeなどインターネットを利用して、株主総会を傍聴できるような工夫も考えられます。これはあくまでもインターネットを介して株主総会を傍聴するだけで、現実の株主総会には出席しない株主に対するサービスの一環として行われるもので、万一、通信障害が発生したとしても、株主総会決議取消事由にもならないと考えられ、相当な方法であると考えられます。

もっとも、現実に出席するわけではないので、議決権の行使は、事前に議決権行使書やインターネット等による議決権行使をする必要がありますし、質問や動議の提出もすることができないことに注意を要します。また、映像を配信する際には、現実に出席している株主が映ってしまう可能性があり、肖像権侵害となるようなことが無いように十分に気を付ける必要があります。

以上の方法をさらに一歩進めて、現実の株主総会開催場所とは異なる場所にいる株主が、インターネット等の手段を用いることにより、株主総会に会社法上適法に出席し、株主総会に現実に出席している株主とともに審議に参加し、議決権を行使する「ハイブリッド出席型バーチャル株主総会」の開催も考えられます。

ハイブリッド型バーチャル株主総会については、令和2年2月26日に、経済産業省より策定された「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド」に詳しく説明されていますからぜひご参照ください。

◆新型コロナウイルスの感染拡大に伴う雇用調整等一企業が取り得る手段

(1～3は従業員の就業形態、4～8は雇用調整、9～10は内定者への対応)

2020.3.31 湊総合法律事務所

No.	採りうる手段	説明	メリット	デメリット	給与等の補償	コメント
1	在宅勤務命令	従業員に在宅での勤務を命令する方法	・業務と雇用は維持しつつ、新型コロナウイルスの感染拡大を防止することができる	・効率が低下する業務、在宅ではしない業務が存在する場合がある ・従業員の残業時間管理を徹底できないおそれがある	通常どおりの給与を支払う必要	在宅勤務が可能な業務については、在宅勤務命令を実施することを推奨致します。
2	短時間勤務命令	従業員の労働時間を、短縮する方法(時差出勤などに対応)	・業務と雇用は維持しつつ、新型コロナウイルスの感染拡大を防止することができる	・右記の通り、通常どおりの給与を支払う必要ある	使用者の自主的な判断で労働時間を短縮することとなるため、給与の全額支払いが必要(民法536条2項)	短時間勤務への切替が必要な場合、給与は全額支払う必要がありませんのでご注意ください。
3	出勤停止命令	会社が従業員に、出勤停止を命令する方法	・雇用を維持しつつ、新型コロナウイルス感染拡大を防止することができる ・雇用調整助成金を受領できる場合がある	・業務が停滞することに加え、給与補償等が必要となる場合がある(右記参照)	①緊急事態宣言において、事業継続が求められている業種の企業が従業員を出勤停止にする場合 →給与の6割相当の休業補償の支払が必要(労基法26条) ②緊急事態宣言において、休業要請を受けた業種の企業が従業員を出勤停止にする場合 →基本的には休業補償の支払は不要と考えられる。ただし、個別の判断が必要。 ③上記①②いずれにも該当しない業種の企業が、緊急事態宣言を受けて、従業員を出勤停止にする場合 →基本的には休業補償の支払が必要と考えられる。ただし、個別の判断が必要。 ※雇用調整助成金を受領できる場合がある	左記いずれに該当するかは個別具体的に事情により判断され一義的に明らかではないため、後日紛争になる可能性はあります。
4	派遣契約、業務委託契約の解除	派遣契約、業務委託契約を解除する方法	・従業員の雇用を継続することができる ・契約内容によっては、契約解除に伴い違約金等の支払いが必要	・契約解除事項に該当するか個別の判断を要する ・契約内容によっては、契約解除に伴い違約金等の支払いが必要となる可能性がある		業務内容・契約内容を吟味し、解除が可能な契約については解除を検討することを推奨致します。
5	退職勧奨	特定の従業員に対し、直接退職を持ちかける方法	・従業員と個別に退職合意を得るため、後日紛争となる可能性が低い ・従業員全体ではなく、特定の従業員に働きかけが可能	・あくまで任意の交渉であり、強制をすることはできない(執拗な退職勧奨は、それ自身が不法行為を構成する場合がある) ・退職金の上乗せ、会社都合での離職票作成等が必要となる場合がある	合意退職となるため、退職日以降の給与補償等は不要	従業員数を削減しなければ会社の営業に支障が生じる場合に、整理解雇の前段階として実施することを推奨致します。
6	早期退職者の募集	全従業員に対し、早期退職者を募る方法	・従業員と個別に退職合意を得るため、後日紛争となる可能性が低い ・従業員全体で不公平感がなく、従業員から不満が出にくい ・整理解雇をする前段階で早期退職者を募集することで、整理解雇が有効になりやすくなる(他の手段も実施したことを立証できる)	・退職してほしくない従業員が早期退職に応募した場合、退職を認めざるを得ない ・退職金の上乗せ、会社都合での離職票作成等が必要となる場合がある	合意退職となるため、退職日以降の給与補償等は不要	従業員数を削減しなければ会社の営業に支障が生じる場合に、整理解雇の前段階として実施することを推奨致します。
7	普通解雇	就業規則の規定に基づき、従業員を解雇する方法	・就業規則の解雇事由に該当していれば、所定の手続を経ることで通常解雇が可能	・新型コロナウイルスを理由とする解雇は通常就業規則に規定がないため、無理に普通解雇を行うと解雇無効を主張される可能性がある ・30日前の解雇予告、又は解雇予告手当(30日分の平均賃金)の支払いが必要	・解雇が有効であれば、解雇予告手当等の支払いのみで、その後の給与等は発生しない ・解雇が無効であることが裁判等で確定すると、それまでの賃金等を支払う必要が出てくる	解雇無効となる場合の支出が多額になる可能性があり、また訴訟対応等が必要となるため推奨致しません。
8	整理解雇	特定の従業員を強制的に解雇する方法(いわゆる「リストラ」)	・特定の従業員を解雇させることが可能 ・退職金を規程以上に上乗せする必要はない	・整理解雇には判例上、厳格な要件がある(①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人員選定の合理性、④手続の相当性) ・30日前の解雇予告、又は解雇予告手当(30日分の平均賃金)の支払いが必要	・解雇が有効であれば、解雇予告手当等の支払いのみで、その後の給与等は発生しない ・解雇が無効であることが裁判等で確定すると、それまでの賃金等を支払う必要が出てくる	整理解雇は「最後の手段」と呼ばれる方法です。他の手段を尽くしても、従業員を整理解雇しなければ会社の存続が厳しくなってきた際に行うことを推奨致します。
9	内定者の自宅待機	採用内定者の就業開始日を遅らせる(一定期間休業させる)方法	・従事すべき業務が無いにもかかわらず給与等を全額支払うことを回避することができる ・今後の状況に柔軟に対応すべく、採用内定は維持することができる	・右記の通り、休業補償が必要となる場合がある	・当該休業が使用者の責めに帰すべき事由によるものであれば、使用者は、労働基準法第26条により、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならない(使用者の責めに帰すべき事由か否かの判断はNo.3参照)	内定取消しよりも柔軟な対応であるため、まずは内定者の自宅待機を検討し、それでも業務の継続が難しい状況である場合には内定取消しをご検討ください。
10	内定取消し	採用内定者の内定を取り消す方法	・新規労働者の受け入れを拒むこととなるため人件費削減に繋がる	・採用内定の取り消しは解雇とはほぼ同様に内定者保護が図られている。具体的には、採用内定取り消しが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は判例上無効となる。 ・採用内定取り消しをする場合、ハローワークへの連絡等が必要となる	・内定取消し有効であれば、給与等は発生しない ・内定取消しが無効であることが裁判等で確定すると、それまでの賃金等を支払う必要が出てくる	内定者が従業員に近い立場で保護されるとはいえ、従業員よりは優先順位は低くなります。従業員は解雇をする前段階で、内定者の内定取消しをすること自体は現実的な選択と言えますが、内定者への説明の有無など内定取消し時の経緯や対応も有効性を判断するうえでの要素となっておりますので、内定取消しを行う際には事前にご相談ください。

## アクセスマップ



### アクセス

- ▶ JR線「有楽町駅」日比谷口より徒歩1分
- ▶ 有楽町線「有楽町駅」A4a出口より徒歩3分
- ▶ 三田線・日比谷線・千代田線「日比谷駅」A3出口直結

### JRでいらっしゃる方へ

有楽町駅、日比谷口を出ると、左斜め前に白と黒のツートンカラーのビルがありますので、そのビルの北館の12階にいらして下さい。

### 地下鉄でいらっしゃる方へ

A3出口と直結しておりますので、直接、北館エレベーターで12階にいらして下さい。