

特別記事

コロナとの共生を踏まえ

景気減速期における 企業法務を 考える

新型コロナウイルスによる感染症の流行は、世界経済に大きな打撃を与えています。緊急事態宣言は5月25日に解除になりましたが、再度、発出される可能性もあります。ここでは、景気減速期に求められる企業法務上の判断と対応について考えます。

湊総合法律事務所
弁護士

湊 信 明

人事・労務上
求められる
対応

契約不履行
による
損害賠償責任

注意したい
下請法違反

個人情報の
取得と
第三者提供

人事・労務上 求められる対応

休業時の 賃金支払義務

(1) 緊急事態宣言が発出された場 合の賃金支払義務

① 事業継続を求められている 業種

緊急事態宣言下において、食品の製造・販売業等、日常生活に欠かせない業種に対しては、事業の継続が求められました。

このような事業に属する企業が新型コロナウイルスに感染していない健康な従業員を、感染拡大防止のために休ませる場合には、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解されます。

② 休業要請を受けている業種

緊急事態宣言に基づき、都道府県知事から休業要請（改正新型イ

ンフルエンザ等対策特別措置法24条9項）を受けた業種については、法律に基づく休業要請であることから、基本的には労働基準法26条に定める「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当せず、休業手当は不要と考えられます。

もっとも、休業要請はあくまでも「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する必要があるものの、テレワークによる業務実施が可能なケースも考えられること等から、休業手当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。

③ ①②に該当しない業種の場合

事業継続が求められたわけではなく、休業要請も受けなかった業種の場合はどのように考えるべきでしょうか。多くの企業は、このケースに該当するのではないかと

思われます。

行政から解釈が示されていないため、あくまで私見になります。が、自主的な休業として賃金の6割以上の休業手当が必要となるケースが多いものの、使用者に責任があるとは言えず、休業手当の支払い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。

休業要請を受けたわけではなく、企業は通常どおり事業継続が可能であるのに、従業員を休業させる場合には、基本的に企業の自主的な休業指示として休業補償を行なうべきとも思われます。

しかしながら、すべてのケースで企業に対して休業手当の支払いを求めた場合、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いますので、当該義務をまっとうする意味でも、従業員を休業させる必要がある場合は存在するものと思われれます。

したがって、②の場合と同様に、休業手当の支払い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。

(2) 緊急事態宣言解除後の賃金支払義務

緊急事態宣言解除後、休業要請は、段階的に緩和されます。

自社がどの段階で休業要請が解除されることになるのかを慎重に判断して対応する必要があります。休業要請解除後は、前述の①と同様に対応することになります。

(3) 従業員の感染が判明したため休業させる場合

感染が判明した従業員は職場におけるウイルス感染を惹起する可能性が高く、労務提供は不能です。そして感染の原因が、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、休業手当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ために感染した場合には、会社側の

図表1 整理解雇が認められる要件

①人員整理の必要性	人員整理をする高度の必要性が要件となる。たとえば、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、などの事情が考慮されることになる
②解雇回避努力	整理解雇を避ける努力を尽くしたものの、これが避けられなかったことが要件となる。整理解雇に先行して、希望退職者の募集を行なっているか、役員報酬は削減したか、従業員の配置転換はできないか、などが考慮される
③解雇者選定の合理性	やむなく整理解雇を行なう場合でも、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る。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
④解雇手続・の相当性	実際に整理解雇を行なう場合には、手順、手続きも重要となる。労働協約がある場合は、整理解雇を行な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ない。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るので、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ない、丁寧な説明を心掛ける必要がある

業績悪化による 整理解雇

帰責性が強いことから、6割の支給では足りず、民法536条2項に基づいて全額の賃金支払義務が認められることとなりますから注意を要します。

(1) 整理解雇が有効となる要件
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、裁判上も、図表1に記載したような厳格な要件のもとでしか認められないのが実情です。
仮に何も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

図表2 整理解雇の手順

① 解雇の基準を決定する	
① 解雇する人数を決定する 現状、どれくらいの従業員が過剰になっているかを判断し、解雇の人数を決定する	④ 退職金の取扱いを決定する 整理解雇による退職金の優遇について、法律上の規定はないが、会社の都合による解雇である以上、可能な限り優遇措置を講じるのが望ましい 全員一律に一定額を加算する、年齢や勤続年数の区分に応じて加算するといった優遇方法についても決めておく
② 対象者を決定する 解雇による影響が比較的軽い者、会社への貢献度が低い者といった基本条件を設定し、それをもとに年齢や扶養家族の有無、対象職種などの条件を決定する ただし、会社の再建に必要な人材を失わないために「業務遂行上特に必要な者は除く」といった除外条件を設けておく	
③ 解雇日を決定する いつ解雇するかを決定する	
② 解雇実施について発表する 整理解雇を行なう事と、上記①～④について従業員に発表する	
③ 人選と通知を行なう 整理解雇する対象者を①で決定した解雇の基準を元にして具体的に決定する	
④ 解雇の予告をする	
① 解雇予告 解雇予告については、労働基準法20条に「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない」と規定されている	
② 解雇予告手当の支払い 30日前に予告できない場合は30日分の平均賃金を支払い解雇する。解雇予告と解雇予告手当を足して30日分にすることも可能	
⑤ 解雇辞令を交付する 解雇辞令を交付し、退職手続を行なう	

(2) 整理解雇を行なうときは

図表1のとおり整理解雇の要件は極めて厳格ですので、コロナ禍により経営が厳しくなっていると理由だけで整理解雇を行なってしまうと、後に深刻なトラブルに陥ることになる可能性が高まります。

整理解雇を行なう場合には、図表2に示した手順に沿って適切な手続きを履行しつつ行なう必要が

され、場合によっては解雇が無効になるだけでなく、多額の賠償金の支払いが必要となることもあります。

テレワークによる トラブル防止

ありますので、弁護士に相談しながら進めることを、強くお勧めします。

(1) テレワーク導入時に会社が行なうべき労働時間の管理
従業員に自宅などでテレワークを行なってもらう場合も、会社は従業員の労働時間を把握・管理する義務を負っています。

厚生労働省は、テレワークを行なう場合に特有の労働時間の把握・管理の方法について、「情報

図表3 テレワークを実施する際の注意点

① 中抜け時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員が業務から離れる場合には、その開始と終了の時間を報告させて休憩時間として扱う ● ニーズに応じて始業時間や就業時間を調整する
② 通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク	<ul style="list-style-type: none"> ● 移動時間に情報通信機器を用いて業務を行ない、これが会社の指揮命令下にある場合には労働時間として扱う
③ 勤務時間の一部でテレワークを行なう際の移動時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 使用者の指示を受けて情報通信機器を用いて業務を行ない、これが会社の指揮命令下にある場合には労働時間として扱う ● テレワーク中の従業員に対して具体的な業務のために会社が出社を求めた場合には労働時間として扱う

図表4 従業員の長時間労働を防ぐための対応

① メール送付の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間外、休日または深夜の業務のためのメール送信を行なわないことを命ずる
② システムへのアクセス制限	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間外、休日または深夜に社内システムへのアクセスができないように設定する
③ 時間外、休日または深夜労働の原則禁止	<ul style="list-style-type: none"> ● 就業規則において、時間外、休日または深夜労働を原則禁止する規定を設ける
④ 長時間労働を行なう従業員への注意喚起	<ul style="list-style-type: none"> ● テレワークにより長時間労働が生じるおそれのある従業員や、実際に時間外、休日または深夜労働を行なった従業員に対して、注意喚起を行なう

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」を策定し、注意点として図表3に記載したものをあげています。

また、テレワークでは、労働時間を算定することが困難な場合があります。その場合には、労働基準法38条の2に規定されている事業外労働のみなし労働時間制が適用されることになります。

この場合、テレワークを行なう従業員は、就業規則等で定められた所定労働時間を労働したとみな

れます。

されることになります。

(2) テレワークに際して会社が負う特有の義務

テレワークは、従業員が会社から離れた場所で業務を行なうため、長時間労働を招くおそれがあります。

会社は従業員の健康を守るための安全配慮義務を負っています。そこで、長時間労働を防ぎ、安全配慮義務を果たすために、図表4のような対応をとることが考えられます。

契約不履行による損害賠償責任

従業員感染による契約不履行

自社の従業員が新型コロナウイルスに感染するなどして工場や事務所を閉鎖せざるを得なくなったことが原因で、契約どおり製品の製造をすることができなかったり、サービスの提供ができなかったりしたために債務の本旨にしたがった弁済の提供をすることができなくなったような場合、損害賠償責任を負うことになるのでしょうか。

これ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、債務の本旨にしたがった弁済の提供ができなくなった事情が、債務者の故意または過失に基づくものとして、債務者の責に帰すべき事由に該当するか、言い換えれば、不可抗力に基づくものとして損害を賠償する責任を負わないといえるかが問題となります（次ページ図表5）。

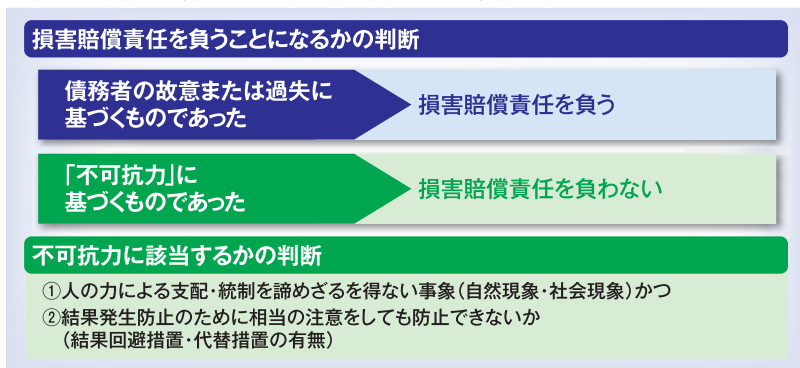
一般に不可抗力とは、外部から生じた原因であり、かつ防止のために相当の注意をしても防止できないものをいいます。地震、水害などの自然災害、戦争、内乱などが不可抗力に含まれます。

不可抗力に該当するか否かは、人の力による支配・統制を諦めざるを得ない事象（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。

自社の従業員が新型コロナウイルスに感染し、工場や事務所の閉鎖に追い込まれたという事象は、人の力による支配・統制を諦めざるを得ないものであり、外部から生じた原因であると考えられます。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、昨年末に中国武漢において発生してから、相当

図表5 債務不履行による損害賠償責任の判断基準



の時間を経て、徐々に日本でも感染が広がっていきました。したがって、中国での感染拡大の状況を注視していれば、日本での感染拡大状況についても相当程度予見可能であり、契約上の義務の履行ができるように回避措置を取ったり、代替措置を取ったりすることが可能であったと評価できる場合には、なお損害賠償責任を負うことになると考えられます。

前述の例で債務者が損害賠償責任を免れるためには、結果回避措置も、代替措置も取り得なかったなど、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。

休業による債務不履行

非常事態宣言下で休業することになったために、取引先に対する商品の納品やサービスの提供ができなくなってしまう場合、損害賠償責任を負うのでしょうか。

(1) 事業継続を求められた業種

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、会社は事業継続できるのに自主的に休業しているに過ぎません。休業は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ので、原則として会社は取引先に対して損害賠償責任を負うことになります。

(2) 休業要請を受けた業種

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ます。そのため、会社が休業した場合は自主的に休業したと評価し、会社は取引先に対して損害賠償責任を負うとする考え方もあり得ます。

しかし、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、このような状況下で休業した場合にも損害賠償責任の発生を認めた場合、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

害賠償責任を負うとする見解もあり得ます。しかし、休業要請を受けていないとしても、緊急事態宣言下にある場合には、各企業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、休業は社会通念上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考えるべきであると考えます。

そのため、このような状況下では、休業は取引の社会通念等からしてやむを得ないものとして、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。

(3) (1)(2)のいずれにも該当しない業種

この場合は、休業要請を受けていない以上、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して損

ただし、たとえば新型コロナウイルス感染拡大をあらかじめ見越して、容易に製品を製造しておくことが可能であった等の代替措置を採り得たとか、事務所を閉鎖してもテレワークにより、サービスを容易に提供可能であった等の結果回避措置が可能であった場合には、社会通念からしてやむを得ないといえませんかから損害賠償責任を負うものと考えられます。

(2)および(3)の問題については見解が分かれるところであり、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あります。

ります。

なお、緊急事態宣言解除後、休業要請が解除されている業種については、基本的には(1)と同様に解されることになります。

イベント開催中止による支払義務

都道府県知事からのイベント開催の自粛要請に従って、イベント開催を中止したところ、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たような場合、この請求に応ずる必要はあるでしょうか。

まず、都道府県知事からイベント開催の自粛要請が出ていたとしても、施設事業者の債務の核は、施設を提供することであり、これ自体は履行可能ですので、原則として施設事業者の施設を利用させる義務は履行不能になっていないと考えられます。

その場合、契約に従い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、イベント開催者に対して契約で定められた施設利用料金の

支払いを請求することができま
す。したがって、この場合は、イベント開催者は、原則として施設事業者の請求を拒むことはできないこととなります。

もっとも、施設事業者とイベント開催者の契約において、「○○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は、都道府県知事からの自粛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改正新法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）、前述の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余地はあります。

その場合には、施設事業者の施設を利用させる義務は、施設事業者の責に帰すべき事由によらず履行不能になったものとして、イベント開催者は反対債権である施設利用料金義務につき危険負担の原則（民法536条1項）により履行を拒めることとなります。

この場合には、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。

図表6 親事業者、下請事業者の定義



下請法の適用要件

企業が下請事業者を使っている場合に、新型コロナウイルスの影響で自社の業績が悪化すると、下請事業者が損失分を押し付けるようなことがあります。

注意したい 下請法違反

こうした場合に、下請事業者を保護する法律が下請法です。もっとも、下請法の適用を受けるためには、親事業者と下請事業者の事業の性質とその資本金額などに要件がありますので、まずは自社が下請法の適用事業者であるかを判断することが重要です（図表6）。

親事業者の禁止行為と違反の場合の対応

下請法の適用がある場合には、親事業者は下請事業者に対して、次の図表7に記載しているような行為を行なうことは禁止されることとなります。

たとえば、部品製造会社が、親事業者である機械製造会社から部品の製造委託を受けており、下請事業者が契約どおりに部品を製造して納品しようとしたところ、親事業者から、「従業員が新型コロナウイルスに感染し、しばらく工場を閉鎖するので部品の納入を停止し

たい」と言われたような場合、どのような対応すればよいでしょうか。

発注者である機械製造会社が発注拒否を行なっている事案なので、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」に該当するかが問題となります。

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では、「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。

したがって、機械製造会社の従業員が新型コロナウイルスに感染したという事情は、「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を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となります。

そこで、下請事業者である部品製造会社としては、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、という対応をとる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なってしまうと、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。

また、下請法違反の主張を安易に行なってしまうと、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

個人情報の取得と第三者提供

第三者の

個人情報の取得

自社の従業員が、取引先の従業員と長時間にわたって商談をした

が、その後、その取引先の従業員のなかに新型コロナウイルスの感染者が出たとの噂を聞いた場合、自社としては、取引先の従業員と面談した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する必要があります。

このようなケースで、会社が第三者の個人情報を取得する場合にどのようなことに注意すべきでしょうか。

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、「本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する

不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するもの」といえますから要配慮個人情報（個人情報保護法2条3項・同法施行令2条2号）に該当します（図表8）。

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）。

ただし、本人の同意を得ることが困難であり、かつ、(a)人の生命・身体の保護のために必要がある場合、または(b)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、要配慮個人情報取得できます（個人情報保護法17条2項2号・3号）。

また、本人の同意を得ることが困難であり、かつ、(a)人の生命・身体の保護のために必要がある場合、または(b)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、要配慮個人情報取得できます（個人情報保護法17条2項2号・3号）。

図表7 親事業者による禁止行為

- ① 受領拒否の禁止(4条1項1号)
- ② 下請代金の支払遅延の禁止(4条1項2号)
- ③ 下請代金の減額の禁止(4条1項3号)
- ④ 返品 of 禁止(4条1項4号)
- ⑤ 買いたたきの禁止(4条1項5号)
- ⑥ 物の購入強制・役務の利用強制の禁止(4条1項6号)
- ⑦ 報復措置の禁止(4条1項7号)
- ⑧ 有償支給原料等の対価の早期決済の禁止(4条2項1号)
- ⑨ 割引困難な手形の交付の禁止(4条2項2号)
- ⑩ 不当な経済上の利益の提供要請の禁止(4条2項3号)
- ⑪ 不当な給付内容の変更・やり直しの禁止(4条2項4号)

図表8 個人情報の取扱い

種別	取得時の対応	目的外利用	第三者提供	安全管理措置
特定個人情報	本人確認 利用目的の 通知・公表	同意あっても ×	番号法(マイナンバー法) 19条に該当しない 限り ×	特定個人情報を 扱う区域の限定
個人情報	利用目的の 通知・公表	原則 ×	オプトアウト可 (本人の求めに応じて停止)	必要かつ 適切な措置
要配慮 個人情報	原則同意必要	原則 ×	原則 ×	同上

この場合は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、前述の例でいうと、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、(b)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。

なお、自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に接したような場合、当該従業員から情報を取得して、当該従業員を休業させるか等を決めることとなりますが、このような場合の手續きについても、基本的に前述の例と同様になります。

第三者に対する 情報提供

たとえば、自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ため、取引先や顧客等の関係者に情報を提供する必要が生じたが、当該従業員はすでに入院しているの、ただちには同意を得ることができないような場合、どのように対応すればよいでしょうか。

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情報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になります。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）。

ただし、本人の同意を得ることが困難であり、かつ、(a)人の生命・身体の保護のために必要がある場合、または(b)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、本人の同意を得ることが困難である場合には、(b)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と考えられます。

