

はじめに

新型コロナウイルス (COVID-19) に関して、日本における従業員、サプライチェーン、会社運営その他の業務への新型コロナウイルスの影響を緩和するためにとるべき方策についてのご質問をはじめとする多くのご質問をクライアントの皆様よりお寄せいただいております。

本記事は、日本においてビジネスを遂行するにあたって、また日本企業とビジネスを進めるにあたって、考慮すべき重要な法的問題や、実務上とるべき手続きの概要をまとめたものです。具体的には、契約上の問題及びビジネス上の問題（不可抗力条項、MAC条項及び下請事業者との取引）、並びに労働法上の問題（在宅勤務、休業手当及び労働時間）及び会社運営上の問題（金融商品取引法に基づく開示書類の期限の延長及びバーチャル株主総会の開催）について取り上げています。

新型コロナウイルスのビジネスへの影響が日々懸念される状況下ではございますが、本記事がクライアントの皆様の本日本における業務運営の一助となることを願っております¹。

契約全般に関する問題

不可抗力条項 (Force majeure)

契約の不可抗力条項は、戦争や自然災害など、当事者のコントロールの及ばない状況が生じた場合において、契約当事者をその義務から免責する機能を有しています。不可抗力条項は、一般条項（国際契約において「ボイラープレート条項」と呼ばれる定型条項）として契約に含まれることが通常です。

不可抗力条項の法的効果は、それぞれの不可抗力条項の文言や具体的な状況により異なります。当事者が契約上の義務を履行できない場合、または相手方当事者が履行しないリスクがある場合において、法的主張としてどのようなものが考えられるのかを検討するため、不可抗力条項の具体的な文言の分析が必要です。

現在交渉過程にある契約については、新型コロナウイルスに関するリスクを当事者間で適切に分担することを可能とする不可抗力条項となっているか、十分に確認することが重要です。

日本の法律の下では、外的要因により契約債務の履行が妨げられた場合、当該契約自体に不可抗力条項が含まれていなかったとしても、免責される場合があります。一般には、不可抗力にあたるかどうかは、人間がコントロールできない事象であるか、また外的要因による事象であり、相当の注意を払うことによっても回避できないものであるかによって判断されるとされています。契約中に明文の不可抗力条項が存在しない場合に不可抗力によって免責されるか否かの判断には、各当事者の主張や契約の内容を精査する必要があります。

最後に、2020年4月1日に日本の民法が改正されました。現行民法においては不可抗力事由に基づき当事者が履行義務を免れた場合であっても、相手方は契約を解除することはできません²。しかし、改正民法においては、相手方は契約を解除することができるものとされています³。

MAC条項

M&Aにおいては、売買契約中に契約締結時点からクロージングまでの間に重大な事態の変更（Material Adverse Change : MAC）（または重大な悪影響（Material Adverse Effect : MAE）ともいいます。）が発生した場合に買主が取引から手を引くことを可能とする、いわゆる「MAC条項」が盛り込まれることが少なくありません。MAC条項の射程範囲は、契約によって異なります。また、新型コロナウイルスが事業のあらゆる面に影響を及ぼし得ることを考慮すると、MAC条項によって、そのようなリスクをどのように分担するかを慎重に検討する必要があります。さらに、既に締結済みの契約については、MAC条項を適用することができるか否かについて検討しなければなりません。当該検討を行う際は、各契約の内容やMAC条項の文言に依拠することになります。契約によっては、MAC条項が、業界内の他社と比較して対象事業が際立って影響を受けた場合のみを対象とし、一般的な自然災害等は除外するというように規定されていることもあり、そのような場合には新型コロナウイルスがMAC条項の対象外となることもあり得るため、注意が必要です。

新型コロナウイルスが対象事業又は対象資産に及ぼし得る影響を懸念する買主は、価額調整条項の交渉も検討すべきでしょう。当該条項は新型コロナウイルスに関連する短期的なリスクの分配という面で非常に有効です。

1 新型コロナウイルスの大流行によって引き起こされた状況は日々急速に変化しています（2020年東京オリンピックの延期がその一例です。）。我々東京オフィスは、このような不安定な情勢におきましても、クライアントの皆様をサポートすることをお約束し、今後発行する予定の記事を通じて、常時情報のアップデートをご提供させていただく予定です。このような危機的状況ではございますが、東京オフィスのみならず、世界各国のオフィス一丸となつて、皆様が抱えている問題に取り組んでまいります。

2 現行民法第543条

3 改正民法第541-543条

下請事業者との取引

日本には、下請法⁴という独自の法律が存在しています。当該法律は、親事業者と下請事業者の公平な取引の維持、下請事業者の利益の保護、及び親事業者による下請事業者の給付の受領拒否、支払遅延又は支払減額、その他下請事業者に対するその他の優越的地位濫用的行為等の不正行為の禁止を目的としています。

2020年3月10日、経済産業省（METI）は、新型コロナウイルスにより影響を受ける中小企業と取引を行う親事業者に対し、以下の要請を行いました⁵。

第一に、新型コロナウイルスの影響により下請事業者が物資不足、人手不足等に起因して納期に遅れる恐れがあることに留意し、親事業者は下請事業者に損失補填を求めることなく納期について柔軟に対応すること。

第二に、新型コロナウイルスの影響による原材料価格等の高騰を受けた下請事業者に対して、追加コストの負担を行うこと。

第三に、下請事業者との間で、既定の支払条件、支払期日等について協議を行い、速やかな前払い等に努めること。

第四に、新型コロナウイルスに起因して、下請事業者に対して、発注内容の変更又は取消を行う場合には、下請事業者に損失を与えることとならないよう、仕掛品代金の支払いを行うなど最大限の配慮を行うこと。

経済産業省によるこれらの「要請」が実際にどのように機能し、実効性をもつものとなるのかは、現時点では不明です。また、これらの要請への違反は厳密には法律違反となるものではありませんが、下請法違反を構成する可能性があります。そのような場合において、経済産業省が当該要請への違反をどのように考えているのかについても現時点では明らかではありません。

労務上の問題

在宅勤務

新型コロナウイルスの影響を受け、多くの企業が労働者の在宅勤務を検討するようになりました。就業規則上、使用者が労働者に在宅勤務を命じることができる旨を規定している場合にはそのように命じることが可能ですが、そうでない場合には、使用者が在宅勤務を要求できるように、就業規則の修正を検討する必要があります。

在宅勤務の場合でも、労働基準法をはじめ、各種労働関連法令が適用されます。企業としては、在宅勤務を行う場合であっても、労働時間、休日労働、深夜労働に関する法令や社内規則に反する状況が生じることのないよう労働時間の管理・配慮を行う必要があります。就業時間等を遵守するよう、労働者に明確に伝えておくことが重要です。

労働基準法に基づき、使用者は、在宅勤務を実施する前に、PC、携帯電話、WiFiなど、在宅勤務に必要な機器に要する費用の分担を規定する規則を設けておく必要があります⁶。在宅勤務のための携帯電話やWiFi通信サービスの費用と労働者の個人的な使用のための費用とを明確に区別することが難しいことから、使用者が一定額を通信費用として負担するのが一般的です。また、PC、携帯電話その他の機器についても、使用者が支給することが一般的です⁷。

休業手当

日本では、使用者から労働者に対し休暇を取得するよう要求する場合を含め、休暇中の賃金の支払いについて規制がなされています。新型コロナウイルスの影響を受けて休業要請をした場合であっても、状況によっては、使用者は労働者に対する賃金支払義務を負うことがあります。

労働基準法に基づき、「使用者の責に帰すべき事由」により休業する労働者は、休業期間中に適用される平均賃金の6割以上を受け取る権利があります⁸。また最高裁判所は、「使用者の責に帰すべき事由」を広く解釈し、使用者側に起因する経営・管理上の障害を含むと判示しています。

健康な労働者に対し、新型コロナウイルスの拡散防止を理由として、使用者が休業を要求する場合、「使用者の責めに帰すべき事由」とみなされる可能性があります。

反対に、労働者が新型コロナウイルスに感染している場合には、使用者自身が何らかの形で感染の原因を作ったというような場合を除き、当該従業員に対して休業を命じても「使用者の責めに帰すべき事由」に該当するとは考えられにくいものと思われます。

日本の個人情報保護法⁹の下では、労働者の感染状況は「特に配慮を要する」個人情報（要配慮個人情報）¹⁰にあたりと考えられ、使用者は労働者の事前の同意なしに収集することが禁止されています¹¹。しかし、現在の新型コロナウイルスによる緊急事態を考慮すると、「公衆衛生の向上…のために特に必要がある場合」にあたりとして、労働者の同意を得ることが困難な場合には、労働者の事前の同意を得ることなしに、使用者は感染に関する労働者情報を収集し、例えば、政府に対して情報を開示することも許される可能性が高いと考えられます¹²。

その他の理由による休業については、想定される法的リスクを考慮し、労働者と使用者が慎重に協議する必要があります。

4 下請代金支払遅延等防止法

5 <https://www.meti.go.jp/press/2019/03/20200310003/20200310003-1.pdf>

6 労働基準法第89条第1項第5号

7 <https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category7/02.pdf>
17頁（Q2-7）

8 労働基準法第26条

9 個人情報の保護に関する法律

10 個人情報保護法第2条第3項

11 個人情報保護法第17条第2項

12 個人情報保護法第17条第2項第3号

労働時間

日本においては、時間外労働時間は通常1日毎に算出されます。新型コロナウイルスの影響で労働力不足が生じ労働時間が長時間化した場合や、事業活動の縮小により労働時間を短縮した等の場合、企業は1年単位、1か月単位、又は1週間単位の「変形労働時間制」を導入することもあり得るかもしれませんが。

1年単位の変形労働時間制は、労使の合意があったとしても、対象期間の途中でその適用を取り止めることはできないと考えられています。しかしながら、厚生労働省のガイダンスによれば、今回の新型コロナウイルスの影響に鑑みれば、当初の予定どおりに1年単位の変形労働時間制を実施することが著しく不適当な場合には、労働組合又は従業員の過半数の代表者との間で、1年単位の変形労働時間制の労使協定を合意解約し、又は解約条項に基づいて解約し、協定を締結し直すこともできると考えられるとされています。

また日本においては、労働者に法定労働時間を超えた労働を命じるためには、労働組合又は労働者の過半数の代表者との間で三六協定を締結しておく必要があります。しかしながら、新型コロナウイルスにより引き起こされた問題は、三六協定の締結当時には想定されていなかったものです。そこで、現在の特異な状況に鑑みれば、新型コロナウイルスは、三六協定中の臨時的に法定労働時間を超えて労働させることができる場合に該当するものとして取り扱い、繁忙の理由に新型コロナウイルスの影響が列挙されていなくてもよいと理解されています。

会社運営上の問題

金融商品取引法に基づく開示書類の期限の延長

金融商品取引法に基づく開示書類（有価証券報告書及び内部統制報告書、四半期報告書、半期報告書）について、新型コロナウイルスの影響による海外子会社の監査業務への支障等のやむを得ない理由により、提出期限を遵守することができない場合は、財務（支）局長の承認により提出期限を延長することが認められています。

バーチャル株主総会の開催

全株主がインターネット等で出席する「バーチャルオンリー株主総会」の適法性に関して固まった見解は存在しません。しかしながら、新型コロナウイルスによって引き起こされる深刻な状況を考慮すると、多くの企業は対面での株主総会の開催を回避したいとお考えになるでしょう。経済産業省は2020年2月26日にバーチャル株主総会に関するガイダンス¹³を発表しています。各企業は、法的諸問題について専門家のアドバイスに従った上で、少なくとも部分的に、バーチャル株主総会の実施を検討する余地があるといえます。もし既に予定されていた株主総会について変更する必要がある場合、法令その他の規定を遵守する形でそのような変更を行うよう留意する必要があります。

新型コロナウイルスの大流行に関連して日本で急速に展開され始めている法的諸問題に関して、本記事で述べた議論が皆様のお役に立ちますことを願っております。個々の状況に関する具体的な法的助言の内容は、個々の事実や状況によって異なりますので、具体的なサポートを必要とされる場合には、ご遠慮なくお知らせください。

13 <https://www.meti.go.jp/press/2019/02/20200226001/20200226001-2.pdf>

執筆者



黒須 賢
マネージング・パートナー
T +813 5774 1800
E ken.kurosui@squirepb.com



デイビッド・宮本
パートナー
T +813 5774 1800
E david.miyamoto@squirepb.com



モーク・マードック
パートナー
T +813 5774 1800
E mork.murdock@squirepb.com



山本 和也
パートナー
T +813 5774 1800
E kazuya.yamamoto@squirepb.com



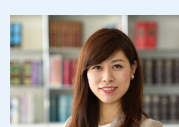
八重樫 デビッド忠彦
シニア・アソシエイト
T +813 5774 1800
E david.yaegashi@squirepb.com



ブレット・ギルバート
シニア・アソシエイト
T +813 5774 1800
E brett.gilbert@squirepb.com



安友 雄一郎
アソシエイト
T +813 5774 1800
E yuichiro.yasutomo@squirepb.com



大久保 頌子
アソシエイト
T +813 5774 1800
E shoko.okubo@squirepb.com