

新型コロナウイルス感染拡大に起因する問題処理に関する論点整理

村上 寛
hiroshi Murakami

PROFILEはこちら

第1 目的

新型コロナウイルス感染拡大に起因する経営不振に陥った企業の再生実務において、これに起因する債務不履行に関する問題が頻発しています。これらの問題処理については現段階で確定した解釈・見解が存在しませんが、今後の交渉等における参考として論点を整理しました。

第2 問題となる論点

1 債務不履行に基づく損害賠償

(1) 債務不履行の要件について

旧民法では、「債務者の責めに帰すべき事由」、すなわち債務者の故意過失又はそれと信義則上同視すべき事由(履行補助者の故意過失)により債務不履行が生じた場合、損害賠償請求権が発生し、これらの事由がないことについて債務者に主張・立証責任があると解釈されていました。現行民法では「契約その他の債務の発生原因及び取引上の社会通念に照らして債務者の責めに帰することができない事由」(以下「免責事由」という。)により債務不履行が生じた場合、損害賠償を請求できないと明記されました(民法415条但書)。

取引契約において不可抗力免責条項が定められることがありますが、この条項は、不可抗力として列挙された事由に起因する債務不履行について免責することに合意したものです。「不可抗力」は、一般的に不可抗力を人の力による支配・統制を観念することができない外的事象(戦争や大災害等)と定義されますが、不可抗力免責条項における不可抗力の

範囲は、契約内容、契約締結時点における取引上の社会通念、当事者の合理的意思解釈その他の事情を考慮して判断されるので、訴訟において、新型コロナウイルス感染拡大が不可抗力に該当するかについての判断を事前に予測することは困難であるといえます。

不可抗力免責条項がない契約については民法第415条が適用されますが、「不可抗力」よりも免責事由、すなわち「債務者の責めに帰することができない事由」の方が適用範囲を広く解釈する余地があることからすれば、新型コロナウイルス感染拡大が不可抗力に該当するかどうかにかかわらず、免責事由が認められれば債務者は債務不履行責任を負いません。不可抗力を理由として免責事由を主張する場合、不可抗力の予見可能性が問題になりますが¹、新型コロナウイルス感染拡大に起因する債務不履行の場合、債務不履行との因果関係が間接的である事案が多いと考えられるので、下記(3)記載の事情を総合的に考慮して免責事由を主張・立証する必要があります。

(2) 行政上の措置等

新型インフルエンザ等対策特別措置法(以下「特措法」といいます。)第45条第2項は、都道府県知事の権限として、施設使用制限等その他感染防止のために必要な措置要請を定めています。今回の感染拡大を受けて、都道府県知事による緊急事態措置が発令されていますが、東京都の緊急事態措置「等」には、特措法施行令第11条に基づく休業要請と「特措

1: 免責事由の有無は契約の趣旨に照らして判断されるところ、不可抗力を人の力による支配・統制を観念することができない外的事象(戦争や大災害等)と解するのであれば、免責事由と同視することは難しい(潮見佳男ほか編・詳解改正民法153頁)。

2: 旧民法では、民法第419条第3項の「不可抗力」は債務不履行の免責事由としての無過失と同一視するのが多数説であったが(同上)、裁判例においても、不可抗力の主張を予見可能性の問題として判断するものが多い。

法によらない」協力依頼が含まれています。

感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(以下「感染症予防法」と言います。)第15条は、感染症の発生予防等のため必要があると認めるときは、都道府県知事が必要な調査をすることができるものと定めていますが、都道府県知事は、国立感染症研究所感染症疫学センター作成の新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領に基づき調査を行っており、調査の結果判明した新型コロナウイルス感染症患者については、退院(法第22条参照)及び就業制限(法第18条参照)に関する基準が定められています(令和2年2月6日健感発0206第1号厚生労働省健康局結核感染症課長通知)。なお、「濃厚接触者」については、健康観察期間中において、咳エチケット及び手洗いを徹底するように保健所が指導し、常に健康状態に注意を払うように伝える、不要不急の外出はできる限り控え、やむをえず移動する際にも、公共交通機関の利用は避けることを「お願い」する。外出時のマスク着用及び手指衛生などの感染予防策を「指導」とされていますが(新型コロナウイルス感染症患者に対する積極的疫学調査実施要領)、これらを強制する法律上の規定はありません。

(3) 免責事由の検討

新型コロナウイルス感染拡大に起因する債務不履行が免責事由により生じたものかについては、契約内容及び取引上の社会通念を前提として、①法令による企業活動に対する措置(特措法に基づく休業措置、特措法によらない行政による協力依頼による営業休止)、②法令による感染者ないし濃厚接触者に対する措置(感染者の就業制限、企業による濃厚接触者の就業停止措置)、③従業員に対する安全配慮義務に基づく自主休業その他の事業活動の自主的制限、④新型コロナウイルス感染拡大に間接的に起因する事由(売上減少による資金ショート、原材料・部品の調達遅延など)などの諸

般の事情を考慮して検討する必要がある。なお、④の原材料・部品の調達遅延などの事由が外国法令に基づく強制措置によるものである場合、免責事由に該当すると主張が正当化される要素になりうると考えられます。

新型コロナウイルス感染拡大に起因する債務不履行の場合、特措法による制限も施設管理者等に対する要請にとどまり、強制力を伴わないものであり、感染症予防法による制限も感染者の就業制限等の制限を定めているにすぎず、その他の行政による措置・要請にも法令上の根拠がはっきりしないものがあることからすれば、法令に基づく休業「要請」は、事実上の強制であるという事情が認められない限り、新型コロナウイルス感染拡大に起因する事業活動の自主的制限が免責事由として裁判所上認定される可能性は低いと考えられます。新型コロナウイルス感染拡大においては、企業活動に与える影響が間接的なものにとどまっている事案が多いと推測され、免責事由が裁判において認められるケースも多くはないと考えられますが、従業員の新型コロナウイルス感染又は安全配慮義務に基づく自主休業などにより債務不履行が生じた場合、当事者間における衡平等の観点からこれが認められる可能性は否定できないことからすれば、取引先、顧客との交渉においても免責を主張する実益があると思われれます。

2 契約解除

旧民法では債務者の帰責事由がなければ解除できないとされていましたが、現行民法では債務者に帰責事由がなくても解除可能となっています(民法第541条から第543条)³。しかしながら、現行民法においても、判例上確立していた信頼関係破壊の法理(形式的な解除事由が存在しても、契約当事者間における信頼関係の破壊がなければ解除が認められないとする法理)の適用があり、事業再生に不可欠な継続的契約について債務不履行を理由とする契約解除がなされた場合、債務者は、信頼関係破壊の法理に基づき契約解除の

3: 現行民法の施行日(2020年4月1日)前に締結された契約については旧民法が適用される(附則32条)。

無効を主張することできると考えられます。

なお、金銭債務の不履行については不可抗力を抗弁とすることができたとされています(民法第419条第3項)、不可抗力による賃料不払いを理由とする賃貸借契約解除を認めなかった裁判例があります(名古屋高裁昭和39年5月29日判決)。

3 危険負担

民法第536条第2項は、「債権者の責めに帰すべき事由」によって債務を履行することができなくなったとき、債務者は反対給付を受ける権利を失わないと定めています。新型コロナウイルス感染拡大が「債権者の責に帰すべき事由」に該当するかどうかについては、債務不履行における免責事由該当性の判断と同様、契約内容及び取引上の社会通念を前提として、上記1(3)①から④記載の事情が考慮されます。

4 事情変更の原則

事情変更の原則とは、①契約締結後に著しい事情(当該契約の基礎となっていた客観的事実)の変更が生じたこと、②著しい事情の変更を当事者が予見できなかったこと、③著しい事情の変更が当事者の責に帰すべからざる事由によって生じたこと及び④契約どおりの履行を強制することが著しく公平に反し、信義則に反することが認められる場合、当事者に契約変更請求権又は契約解除権が発生するという原則です。事業再生においては、事情変更の原則により契約解除をしなければならない必要性は低く、かつ契約変更が認められる事例も極めて少ないことからすれば、事情変更の原則に基づく主張をする機会は少ないと考えられます。

4: https://www.meti.go.jp/covid-19/pdf/yachin_shien.pdf

5: 現行民法の施行日(2020年4月1日)前に締結された賃貸借契約については旧民法が適用される(附則34条参照)。

6: https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/kaihatu/016/houkoku/_icsFiles/afeldfile/2011/08/17/1309452_1_2.pdf

7: https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/special_theme/data/manual06.pdf

第3 賃貸借契約

1 契約解除

債務者は、債務不履行を理由とする契約解除について、信頼関係破壊の法理に基づき契約解除の無効を主張することができます。なお、経済産業省作成のPDFでは、法務省民事局の見解として、新型コロナウイルスの影響により3カ月程度の賃料不払が生じた場合でも、不払の前後の状況等を踏まえ、信頼関係は破壊されておらず、契約解除(立ち退き請求)が認められないケースも多いと考えられるとのコメントが記載されています⁴。

2 危険負担

旧民法第536条第2項は、「債権者の責めに帰すべき事由」によって債務を履行することができなくなったとき、債務者は反対給付を受ける権利を失わないと定めています。現行民法では、賃借物件が使用・収益できない場合の賃料減額に関する規定(第611条第1項)が定められました⁵。措置法に基づく休業要請による営業停止が「賃借人の責に帰することができない事由」による使用・収益の不能と評価できるかについては検討が必要です。

新型コロナウイルス感染拡大に起因する賃料不払いについては、東日本大震災の際の原発事故に起因する賃料債務の取り扱いが参考になります。原子力損害賠償紛争審査会の平成23年8月5日付け「東京電力株式会社福島第一、第二原子力発電所事故による原子力損害の範囲の判定等に関する中間指針」⁶に準拠して作成された日本弁護士連合会「原発事故・損害賠償マニュアル」第3編 私人間の紛争・トラブル及びそれに関する東京電力への損害賠償 第1 賃貸借契約 Q117⁷ では、賃貸物件が警戒区域又は計画的避難区域の

避難区域内にあるときは、目的物を使用収益させる義務の全部が賃貸人及び借家人双方の責めに帰すべからざる事由によって履行不能になるとのことで、反対債務である賃料債務も民法536条第1項により消滅するとしています。他方、緊急時避難準備区域の場合、特に子ども、妊婦、要介護者、入院患者等は立ち入らないことが求められる区域であることを根拠として、子ども、妊婦、要介護者等の自力での避難が困難な者がいる世帯等については、賃料債務が消滅したと解するのが相当であると記載されており、ここでは、東日本大震災における緊急時避難準備区域等における賃料債務については、法令に基づく制限により賃借物件の利用が困難である場合にのみ賃料債務の消滅が議論されています。

新型コロナウイルス感染拡大による賃料不払いについては、特措法に基づく休業要請が賃借物件の利用を禁止するものではないこと、新型コロナウイルス感染拡大による売上減少を理由とする場合についても、感染拡大と売上減少とは間接的な因果関係に留まることからすれば、当事者間で特段の合意ないし事情がない限り、裁判においてこれらを理由とする賃料の減免が認められる可能性は低いと考えられます。

他方、ショッピングモール全体が休業要請等により休業した場合、テナントである賃借人が賃料減免を請求できるかについては、通常、ショッピングモール運営者との間で締結した賃貸借契約におけるショッピングモールの営業日ないし休業等に関する条項の解釈が問題になります。賃借人においては、賃貸物件の「使用」は可能であるものの、賃貸借契約締結の目的である店舗での商品・役務の提供が不可能となっていることを理由として、賃料減免の交渉をする余地があると考えられます。

なお、新型コロナウイルス感染拡大に起因する賃料不払いがあっても、信頼関係が破壊されていないのであれば、賃料不払いを理由とする契約解除権が制限されるので、賃借人は、賃貸人との間で、賃料減免についてある程度交渉する期

間が確保できると考えられます。しかしながら、資金繰りに問題がある状況であれば、法律上認められる可能性が低い賃料減免に固執して交渉するよりも、国土交通省の要請⁸を指摘した上で、緊急事態措置発令期間についての賃料減額及び減額分の繰延払いを交渉するのが合理的な場合もあると思われれます。

第4 労働契約

1 解雇

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解雇権濫用として無効となります(労働契約法第16条)。新型コロナウイルス感染拡大による経営不振を理由とする場合であっても解雇権濫用法理は適用され、従業員を整理解雇するためには、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の相当性が認められる必要がある。新型コロナウイルス感染拡大による経営不振については、日本政策金融公庫等による制度融資、雇用調整助成金等の利用により解雇回避できる場合、整理解雇が無効とされる可能性があります。

事業廃止を理由とする解雇は、現実に会社が解散し、清算手続が行われる場合、従業員の雇用を継続する基盤がなくなるので、解雇の必要性及び客観的に合理的な理由を有するものとして有効とされています(石川タクシー富士宮事件・東京地裁平成26年6月12日判決)。ただし、事業廃止が労働組合潰しを目的とする場合など、当該解散等が著しく合理性を欠く場合、解雇は無効となります(サカキ運輸事件・福岡高裁平成28年2月9日判決)。

2 休業補償

労働基準法第26条(休業手当)の「使用者の責に帰すべき事由」とは、取引における一般原則である過失責任主義とは異なる観点を踏まえた概念というべきであって、民法第536条

8: https://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo16_hh_000201.html

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみを依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のお受け付けを頂ければと存じます。

第2項の「債権者の責に帰すべき事由」よりも広く、使用者側に起因する経営する管理上の障害を含む(ノース・ウェスト事件・最高裁昭和62年7月17日判決)。これらの事由があるかどうかについては上記第2、1(3)記載の事情が考慮されます。

厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業向け)」⁹では「新型インフルエンザ等対策特別措置法による対応が取られる中で、協力依頼や要請などを受けて営業を自粛し、労働者を休業させる場合であっても、労使がよく話し合っ、休業中の手当の水準、休業日や休業時間の設定等について、労働者の不利益を回避する努力をお願いします。」「また、労働基準法上の休業手当の要否にかかわらず、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対しては、雇用調整助成金が、事業主が支払った休業手当の額に応じて支払われます。」と記載されているとおり、

新型コロナウイルスに起因する休業が労働基準法第26条の「債権者の責に帰すべき事由」に該当するかどうかはケースバイケースと言えます。なお、日本労働弁護団「新型コロナウイルス労働問題Q&A」¹⁰は、「感染拡大の防止を理由として会社が休業する場合、すなわち、会社が労働者に労務を提供させることが可能であるのに、自らの判断によって休みにする場合には、「使用者の責めに帰すべき事由」(民法536条2項)があるものと考えられます。」と回答しています。

いずれにせよ、休業命令については、従業員から休業手当ないし賃金の請求があった場合にこれらを必ず支給する義務が生じるわけではないが、事業再生を円滑に遂行するために、雇用調整助成金制度の利用などによって従業員の不利益を解消し、従業員の退職を防止することも検討すべきと考えます。

9: https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-7

10: http://roudou-bengodan.org/covid_19/

具体的な事案に関するお問い合わせはこちら



【事業再生・倒産に関する問い合わせフォーム】