



# リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所  
弁護士 高島 浩  
(兵庫県弁護士会所属)



## 第109回 新型コロナウイルスの影響と経営実務

1 新型コロナウイルスが全世界で猛威をふるっています。

政府は全国の小中学校等に臨時休校を要請し、イベントなどの自粛を求める期間についても延長を決定しました。企業活動においては、納期の遅延、従業員の欠勤、売上減少などの影響が現れ始めています。

本稿では、納期延長が商取引に及ぼす影響と、従業員の欠勤等への対応方法についてご紹介します。

2 商取引においては、中国をはじめとする海外からの部品等の調達が遅延し、取引先に対して納期までに納品できなくなる可能性があります。

このようなサプライチェーンの支障による遅延は、9年前の東日本大震災でも問題となりました。地震や疫病の流行は不可抗力ですが、例えば災害に備えて複数の調達ルートを確認しておくことが当然に期待されるようなケースでは、債務不履行責任が当然に免責されるわけではありません。

このため、まずは契約書をご確認いただき、災害や疫病の流行を原因とする債務不履行が免責事由となっているかどうかをご確認いただく必要があります。

また、M&Aの契約を締結したものの、今般の新型コロナウイルス問題により買収先の業績が極端に悪化したような場合には、契約を解消したいという事態も想定されます。

この場合も、まずは契約の解除事由として

対象企業の業績悪化が含まれているかどうかを確認いただく必要があります。そして、仮に当該条項が設けられていなくても、事情変更の法理により解約が認められるケースがありますので、あきらめずに契約の相手方と交渉されるべきです。

3 従業員については、勤務時間や働き方の変更に柔軟に対応いただく必要があります。

使用者は、従業員に対して安全配慮義務を負いますので、感染予防のため、不要不急の出張の中止・延期や在宅勤務の推進を検討されるべきです。

悩ましいのは、従業員から休暇の申出を受けた場合の対応です。

休業する従業員に対しては、原則として賃金を支払う必要はありませんが、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合は、休業手当を支払わなければなりません。このため、労働者が新型コロナウイルスに感染して休業する場合や、学校が臨時休校となったため子どもの世話をするために休暇を取得する場合には、使用者の責に帰すべき休業には当たらないため、賃金の支払義務を負いません。但し、有給として政府の助成金を活用することも検討されるべきでしょう。

一方、就労は可能であるものの発熱などの症状がある従業員を念のために休ませる措置をとる場合は、そのような使用者の判断が妥当であるとしても、一般的には休業手当を支払う必要性が出てくることになります。