

〈緊急連載〉新型コロナウイルス感染症への法務対応(4)

株主総会③——運営上の留意点

濱口耕輔 弁護士

一 はじめに

本連載第二回では、新型コロナウイルスの感染拡大を受けた株主総会の準備・運営について概説したが、本稿では、運営上の留意点について深掘りするとともに、準備しておくべき想定回答についても簡単に触れる。なお、本稿執筆時点は二〇二〇年三月一日である。

二 会場での感染拡大防止のための対応

株主総会の開催に当たっては、①感染者の来場を防止するとともに、②会場での感染拡大を防止するという二つの視点で、準備および当日対応を進める必要がある。

まず、①の視点からは、株主に対する来場自粛要請に加え、来場した株主について、会場でサーモグラフィ検査等を実施し、たとえば三七・五度を超えるような発熱が確認される場合は、必要に応じて問診を経た上退席を促すことが考えられる。また、発熱が確認されなくても、頻繁に咳き込んでいたりなど明らかに異常な呼吸器症状が認められる場合も同様に退席を求め、会場での感染拡大を防止し平穏な株主総会を実現するための合理的な措置と

いえるので、株主総会の決議取消事由にならないと考えられるべきである。そのような、感染が疑われる出席株主が確認された場合の具体的なフロー（株主への説明内容・方法、退席要請等の判断権者等）を事前に整理しておく必要がある。

当日出席予定の役員その他の従業員または会場係員についても、株主総会当日までの体調管理に留意すること、体調不良の場合は当日の出席を見合わせることを周知徹底するとともに、会社としてもそれらの者の体調を正確かつ適時に把握できる体制を整えておくべきである。その関係で、万が一議長が出席できなくなった場合の対応も整理しておく必要がある。また、従業員株主の出席も必要最小限にとどめるべきである。

②の視点から検討すべき点も少なくない。新型コロナウイルスは、飛沫感染および接触感染により感染すると考えられており、また、換気が悪く、人が密に集まり不特定多数の人が接触するおそれが高い空間における集団感染のおそれが指摘されている。それを踏まえて、参加者への手洗いの推奨やアルコール消毒薬の設置といった一般的な対応に加え、会場設営上、株主席に余裕を持たせる、それと併せて株主

総会の様子を同時に視聴できる別室を設けるなどして株主席のスペースを確保する、会場の風通しをよくする、役員席と株主席の距離を保つといった工夫が考えられる。また、出席株主にマスクを準備しその着用を促すことも一案であろう。そのほか、株主が発言する際のマイクを株主席から離れた場所に設置する、マイク使用後はたちちに（あまり目立たないように）消毒措置を施すことも考えられる。

また、近時は、事業報告や計算書類の報告に当たり趣向を凝らした動画やプレゼンテーションを利用する会社が増えているが、新型コロナウイルスの感染が拡大している状況下にあつては、できる限り迅速かつ効率的に議事を進めるべきであり、時間を要する不要な演出は避けるのが無難であろう。他方で、質疑の打ち切りについては、株主の質問権を不当に制限したことになるが、慎重な判断が求められる。とはいえ、特に迅速かつ効率的な議事運営が求められる状況であることに鑑み、たとえば、質疑応答に充てられるおおよその時間をあらかじめ決めておき、議長からあらかじめその旨を説明し株主の了承を得た上で質疑応答を進め、所定の時間が経過したタイミングで、報告事項または決議事項に関する質問の有無を議場に確認した後に質疑を打ち切るという進め方が考えられよう。

お土産の取扱いも検討が必要である。基本的に、会場での新型コロナウイルスの感染拡大を防止するためには、株主に対して来場の自粛を要請することが望ましく、お土産目当ての株

主が多数来場することのないよう、例年はお土産を準備している会社も今年に限っては配らない方針とすることも十分検討に値する。このほか、株主総会後に予定している株主懇親会等のイベントも中止すべきであろう。

三 想定問答

株主から新型コロナウイルスの感染拡大に関する質問が出された場合の準備も必要である。想定問答の内容は会社の業種や置かれた状況により異なるが、たとえば、新型コロナウイルスの感染拡大が業績や事業計画に与えるインパクト、株主への影響、感染拡大を受けた会社の労務管理（時差出勤、テレワークの推奨、休業手当等）、損失をカバーする保険の有無および内容等の質問に対して遺漏なく対応できるような想定問答を準備しておく必要がある。感染した役員／従業員の有無やその対応に関する質問への対応には特に留意を要する。感染者の有無やその属性を回答するか、回答するとしてもどの範囲で説明するかは、一義的に決まるものではなく、感染の実態、企業のイメージや知名度、業態、事業に与える影響等を踏まえた上で総合判断とならざるを得ない。もともと、新型コロナウイルスの感染拡大が深刻化している現状を踏まえると、感染者が発覚した場合にそれを一切公にしない対応は困難と思われる、感染者やその家族のプライバシーにも配慮しつつ、一定の回答を準備しておくべきと思われる。（はまぐち・こうすけ）

不可抗力の解釈①——日本法

松尾博憲 弁護士

一 新型コロナウイルス感染症による契約上の問題

たとえば、従業員が新型コロナウイルス感染症に罹患したため、事業所や工場を閉鎖しなければならず、契約で定められた納期に製品を引き渡すことができないケースや、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた取引先から部品の納品を受けられず、その結果、自社の製品も納期に間に合うように完成させられなくなるというケースが想定される。

このような想定外の外在的な事象によって契約上の債務不履行が問題になる事態では、①債務の履行を遅滞したことについて、債務者に責めに帰すべき事由（帰責事由）があるか、②事情変更の法理を根拠として、契約条件の改訂や契約の解除を主張することができるといえるか、という点が論点となる。本稿では、このうち、①の論点にフォーカスして検討する。なお、本稿執筆時点は二〇二〇年三月一日である。

二 不可抗力とは

契約上の債務を履行することができ

ない場合には、債権者は、債務者に対して債務不履行による損害賠償の請求および解除をすることができるが、債務者に帰責事由があることが要件であると解されている（民法四一五条、五四一条および五四三条）。どのような場合に債務者に帰責事由があるかについては、その理論的根拠をめぐって見解の対立があるものの、不可抗力に起因する債務不履行（金銭債務を除く）については、債務者に帰責事由がないとして免責される点では見解が一致しているといえる（注一）。

不可抗力の例としては、地震や洪水等の天災、戦争、騒乱等が挙げられるが、その判断基準は、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なしても防止し得ない事態であると解されている（注二）。

- （注一） 中田裕康「債権総論（第三版）」（岩波書店、二〇一三）一三五頁、内田貴「民法Ⅲ 債権総論・担保物権（第三版）」（東京大学出版会、二〇〇五）一四〇頁等。
- （注二） 奥田昌道「債権総論（増補版）」（悠々社、一九九二）一一五頁、奥田昌道編「新版民法10Ⅱ 債権（1）債権の目的・効力②」（有斐閣、二〇一

一）一七二頁（北川善太郎・潮見佳男）。

三 新型コロナウイルス感染症と不可抗力

たとえば、地震は不可抗力事由の代表例と考えられているが、地震に起因する債務不履行は一律に免責されるわけではなく、地震の規模、債務者が直接に受けた被害の有無、地震と債務不履行との関係の程度、回避措置の充分性等の事情を勘案した上で免責の可否が決せられると考えられる（注三）。そのため、新型コロナウイルス感染症が「不可抗力」に含まれるかについて抽象的に検討をすることには実益が乏しく、新型コロナウイルス感染症によって実際に生じた債務不履行の具体的な事情を踏まえて、免責の可否を判断することが必要である。

新型コロナウイルス感染症自体の流行を予見することは困難であるとしても、過去の重症急性呼吸器症候群（SARS）や新型インフルエンザの流行を踏まえると、新たな感染症の流行による従業員の感染等によって自社の事業継続に支障が生ずることや取引先からの納品が遅延するリスクは予見し得る事態であると評価される可能性がある（注四）。そのため、感染症対策の事業継続計画を策定し、一定のバックアッププラン等を準備していたのであれば、納期の遅延を防ぐことができたとして免責されないケースもあると考えられる。他方で、新型コロナウイルス

感染症の流行がこれまでの他の感染症の流行と比較して想定外の規模になったために債務の履行が遅延したというケースであれば、不可抗力に起因する債務不履行であるとして、免責が認められる可能性はある（世界的な感染者数の増加とそれに伴う経済活動への影響を踏まえると、このような可能性が高まっているように思われる）。債務の履行が遅滞した場合の免責の可否は、今後の新型コロナウイルスの感染症の流行の規模・社会への影響の程度次第で異なり得ることに留意する必要があるだろう（注五）。

- （注三） 荒井正児「震災と契約法務」ジュリスト一四九七号（二〇一六）四五頁。
- （注四） 厚生労働省が公表している「事業所・職場における新型コロナウイルス対策ガイドライン」（<https://www.mhlw.go.jp/bunmyakenhokoukaku-kanseishou04/pdf/09-11.pdf>）では、「新型インフルエンザが大流行した場合、その影響は長期間にわたって全世界に及び、サプライチェーンの確保が困難となる」ことが予想される。事業者は、重要業務の継続に不可欠な取引事業者を洗い出し、新型コロナウイルス発生時において重要業務が継続できるように、当該取引事業者とともに必要対策について検討を行う。」とされている。
- （注五） 新型インフルエンザの集団感染による債務不履行の免責が認められるかについて検討したものとして、中野明安「事業者の新型インフルエンザ対策」と法的リスクマネジメント——取

引・契約関係における法的諸問題の検討」NBL九一四号（二〇〇九）八頁がある。

四 不可抗力条項が契約に設けられている場合の考え方

契約において、一定の事由を不可抗力事由として列挙した上で、それらの事由による債務不履行については債務者が責任を負わない旨を定める不可抗力条項が置かれていることがある。この場合には、まず、当該条項において列挙されている事由の中に、新型コロナウイルス感染症が含まれるか否かが問題となる。その上で、仮に新型コロナウイルス感染症が契約における不可抗力事由に含まれると解釈されるとしても、必ず免責の対象になるわけではないだろう。たとえば、運送業者が新型コロナウイルス感染症による人員不足を理由に指定された期日に製品を配達することができなかったために、製品の引渡しが遅れたというケースであれば、当該不可抗力事由の内容にもよるが、コロナウイルス感染症の流行の規模・社会への影響の程度のほか、その他の運送業者に委託することで遅滞を回避することができたか否か、当該運送業者を指定したのは債権者と債務者のいずれであったか等の事情を吟味した上で、免責の可否が決められることになると思われる。

五 改正民法と不可抗力

本年四月一日に施行される民法の一部を改正する法律（平成二九年法律第四四号）による改正後の民法の下では、債務不履行による損害賠償については債務者の帰責事由が要件とされている点には変わらないが、契約の解除については債務者の帰責事由が要件とされなくなった（改正民法五四一条、五四二条）。その結果、改正民法の下では、不可抗力を理由とする債務不履行の場合に、債権者は契約を解除することができることになる。もともと、債務不履行が不可抗力に起因する場合には、催

告解除における「相当の期間」の解釈を通じて、適切な利益衡量が図られる余地が残されていると考えられる（注六）。

（注六）改正民法の下で、催告要件を通じて債務者の利益（追完の機会）が考慮されるとする見解として、潮見佳男『新債権総論I』（信山社、二〇一七）五七一頁、加毛明「新しい契約解除法制と倒産手続——倒産手続開始後における契約相手方の法定解除権取得の可否」事業再生研究機構編「新しい契約解除法制と倒産・再生手続」（商事法務、二〇一九）二一九頁。（まつお・ひろのり）

（緊急連載）新型コロナウイルス感染症への法務対応（6）

労務①

安全配慮義務・自宅待機・在宅勤務

細川智史 弁護士

本連載の第一回でも触れたとおり、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う労務問題として、企業が従業員に対して負う安全配慮義務の履行とそれに関連して従業員に対して行う自宅待機命令などが実務的に問題となっている。そこで、今回、それらの問題について論じる。なお、本稿執筆時点は二〇二〇年三月一日である。

一 安全配慮義務について

各企業において感染拡大を防止するという観点からは、その従業員に対して、実務上可能な範囲で、在宅勤務や（それが性質上困難な業務の場合には）自宅待機を命じることが望ましいことは間違いない。もともと、安全配慮義務の観点からは、現時点においてはそれらを命じることがすべての企業におい

て義務であるというわけではないと考えられる。なぜなら、安全配慮義務違反となる前提として予見可能性および結果回避可能性が必要であるところ、業務の過程で新型コロナウイルスに罹患している者と接触する抽象的な可能性があることのみをもって、当該罹患についての予見可能性がただちに認められるということにはならないはずだからである（注一）。各企業において、在宅勤務などの措置の実現可能性（在宅勤務が実務的に可能である場合にはできる限り広い範囲でそれを実施することが安全である）、業務の過程において新型コロナウイルスに感染した者と接触する可能性や従業員の中に現に新型コロナウイルスに感染している者がいる可能性の有無・程度、それらの可能性がある場合に（他の）従業員に対する感染拡大の可能性の有無・程度・範囲、就業環境（たとえば、感染しやすい就業環境の有無・特定）などを踏まえて、在宅勤務などの要否・範囲を検討すべきである（注二）。

なお、前記検討に関連して、発熱が生じているなど新型コロナウイルスに罹患している可能性がある従業員やその濃厚接触者に対する受診命令については、就業規則において受診命令に関する定めがある場合はもちろん、その定めがない場合であっても、合理的かつ相当な措置であるとして、発令できる可能性が高いといえる。

（注一）ただし、たとえば、典型的な症

状（現状では、一定の発熱、強い倦怠感や呼吸困難などとされている）が認められる従業員が存在し、かつ、企業においてそれに気づくことができたといえるような場合には、就業環境としては、前記予見可能性が認められる可能性がある点に留意が必要である。当該従業員や家族に当該症状がある者がいる従業員に対して自宅待機を命じることが安全である。

（注二）各企業において、安全配慮義務に方が一にも違反しないようにするという観点からは、感染対策として一般的に有効であるとされるものを踏まえて、その他の措置を講じることも考えられるところ、当該措置には、出張制限（企業による出張命令権の不行使）や時差出勤も含まれると思われる。なお、時差出勤については、就業規則などに労働時間の繰上げ・繰下げを認める規定がある場合が多いはずであるところ、現状に照らして、感染防止のための時差出勤を可能とするために当該規定に基づいて、一定期間、労働時間の繰上げ・繰下げが可能であることが多い（濫用にはならない）と考えられる。

二 自宅待機命令および自宅待機期間中の給与について

一定の事業を休止し、一定の従業員に自宅待機を命じることまで行っている企業も存在する。基本的には、従業員に就労請求権がない上に、現状に照らして自宅待機を命じる必要性がある以上、当該必要性に基づき合理的期間、自宅待機を命じることが可能であるが、従業員に対して支払う給与について各

企業において対応が異なっている。

この点について、一般的には、従業員を自宅待機させる場合、法律上必要となる従業員に対する支払いに關して三通りに整理できる。それは、①従業員に対して給与全額を支払うべき場合（民法五三六条二項の帰責事由がある場合）、②同項の適用を排除する雇用契約や就業規則などの規定（注三）がない場合、③従業員に対して休業手当（平均賃金の六〇％）を支払うべき場合（民法五三六条二項の帰責事由はないが労基法二六条の帰責事由がある場合）、④従業員に対して一切支払いを行う必要がない場合（労基法二六条の帰責事由すらない場合）である。

まず、現状に鑑みると、特に在宅勤務が困難な業種において、感染拡大防止などのために前記自宅待機を命ずることについて、民法五三六条二項の帰責事由がない（前記①には該当しない）と解することに合理性があることが多くと思われる。

他方、労基法二六条の帰責事由は民法五三六条二項のそれよりも広いと解されているところ、その帰責事由について、厚労省が「海外の取引先が新型コロナウイルス感染症を受け事業を休止したことに伴う事業の休止である場合」における判断要素を示しており（注四）、参考になる。前記場合は例示であり、たとえば、感染が拡大しやすいとされている性質のサービス・施設などを提供している企業が感染拡大防

止のためにやむなく事業を休止し、加えて、業務の性質上在宅勤務などの方法で従業員を勤務させることが困難であり、そのために従業員を自宅待機させざるを得ない場合には、当該自宅待機について、当該企業には労基法二六条の帰責事由すらない（前記③に該当する）という解釈も不合理ではないといえる。

ただし、実務的には、各企業は、労使で協議した上で対応を行うことが望ましい。その結果として、企業が、従業員の生活やモチベーション維持などの観点から法的に求められている範囲を超えた支払いを行うことも経営判断として十分に考えられる。他方で、従業員側も使用者が置かれた状況などや前記の法律解釈に照らした譲歩を検討することが求められるといえる。

なお、短時間勤務を命じること自体が可能であること、およびそれを命じた場合における短縮された時間見合いの給与についても前記と同様のことが当てはまるといえる。

（注三）当該規定の効力を制限的に解釈する方向の議論も存在する。
（注四）厚労省「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」（二〇二〇年三月一日時点版）問五。

三 在宅勤務との関係

在宅勤務が可能である場合、まずは自宅待機にする前に在宅勤務にすることを検討することが合理的であること

が多いと思われるが、就業規則などに在宅勤務に關する明示的な定めがない場合であっても、一般的に企業は就業規則の規定などに基づいて従業員の職場を変更する権利を有している。感染拡大防止のために必要な期間、従業員に対して在宅勤務を命じることが一定の業務上の必要性がある以上、基本的には、在宅勤務を命じることが前記権利の濫用とされるとは考えにくい。また、一定期間、在宅勤務を命じることが可能であることが多いと考えられる。

また、各企業は、在宅勤務に關して定めた規定を持たない場合、在宅勤務を命じるに際して、厚労省のガイドライン（注五）なども踏まえて、在宅勤務中における労働時間の把握のための方法、それを踏まえた事業場外みなし労働時間制の適用の可否（注六）、休憩時間の一斉付与の適用除外の要否、長時間労働抑止のための施策などの検討が必要であり、現時点からそれらについて検討し、また、労使で協議しておくことがよいといえる。

（注五）厚労省「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」（二〇一八年二月二二日）。

（注六）一般論としては、従業員に一定の裁量がある場合を除いては、同制度の適用を目指すという方向よりも、労働時間を管理することを優先し、労働時間を把握する方向で検討したほうがよいことが多いと思われる。

（ほそかわ さとし）