

不可抗力の解釈②——中国法

川合正倫 弁護士

一 はじめに

中国では、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)以下「新型コロナウイルス」という)の感染拡大を防止するため、春節休暇が二月二日まで延長され、各地方政府はそれ以降も原則として一定期間操業再開を禁止した。また、都市の封鎖、道路および鉄道の交通制限、隔離期間の設定に代表されるさまざまな強力な措置が講じられた。

この結果、多くの企業が一時的な操業停止に追い込まれ、物流やサプライチェーンも一部麻痺状態に陥り、事業活動に重大な影響が生じている。なお、本稿執筆時点は二〇二〇年三月二四日である。

二 中国法における不可抗力

中国の民法総則および契約法によれば、不可抗力とは「予見不能、回避不能かつ克服不能の客観的な情況」をいい、不可抗力により契約を履行できない場合には、履行遅滞の状態にある場合を除き、責任の全部または一部の免

除が認められている。また、不可抗力により契約目的の実現が不能となったときは契約の解除も認められており、一般的には、地震、暴風等の自然災害といった事情が不可抗力に該当すると考えられている。

また、中国法準拠の契約に不可抗力に関する規定がある場合には、契約の規定も考慮される。このため、不可抗力の事由として列挙されている事由に「伝染病」や「疫病」が含まれているか、列挙されている事由が限定列挙なのか、列挙されている事由が限定列挙なのか例示列挙なのか、また、不可抗力に該当する場合の効果としての免責の範囲、解除が認められるのか、不可抗力事由が発生時の通知の時期および内容等、契約の規定内容を注意深く確認することが求められる。

三 新型コロナウイルスと不可抗力

新型コロナウイルスによる不可抗力の検討を行うに当たっては、二〇〇三年に発生したSARSの際の裁判所による通知や裁判例が参考になる。SARSの際の通知では、政府がSARS

の予防および治療のために講じた行政措置によって契約の履行が直接不能となった場合またはSARSの影響を受けて契約の当事者がまったく履行できないことよって紛争が発生した場合、契約法の規定に従って適切に処理するとされており、最高人民法院は不可抗力の適用に慎重な姿勢を示した。実際にSARSの際に不可抗力を認定した裁判例においても個別具体的な事案に照らして免責の可否が判断されている。

また、中国の貿易振興機関である中国国際貿易促進委員会(CCPIT)は、二〇二〇年一月より、新型コロナウイルス感染による肺炎の防疫措置により国際貿易の契約履行が不能となった企業に対して不可抗力事実性証明の発行を開始し、すでに相当数の在中國企業がこの証明書を取得している。しかしながら、CCPITの不可抗力事実性証明では、企業の所在地において発せられた政府の通知により操業が禁止された期間等の事実が記載されているのみであり、当該事情が不可抗力に該当することまで証明する内容とはなっていない。

さらに、上海市高級人民法院課題組が二〇二〇年二月一七日付けで公表した「新型コロナウイルス案件に関する法律適用問題の一連の問答(一)」(以下「上海高院Q&A」という)においても、新

型肺炎ウイルスの契約紛争案件においては、利益衡平原則に従い、契約の正常履行を促すことを基本として慎重に審査を行い、事実に従い不可抗力および事情変更等の原則を適用する旨が記載されている。上海高院Q&Aでは、新型コロナウイルスが突発公共衛生事件と認定された後に政府が講じた措置により、契約履行が不可能となった場合および適時に権利行使をできなくなった場合には、不可抗力に該当する旨が記載されているが、実際に不可抗力を理由とする免責の有無は、具体的な状況、特に感染防止措置が義務履行に与えた影響を重視して判断するとされている。

四 不可抗力主張時の通知義務および証拠提供義務

不可抗力により契約の履行が不能となった当事者は、遅滞なく相手方に通知しなければならず、かつ、合理的な期間内にこれを証明しなければならぬ。また、不可抗力を主張する当事者が、不可抗力の発生、因果関係、契約の履行が不能となったことについて举证責任を負うものと考えられている。

不可抗力の通知の際には、不可抗力事由の該当性を証明することまでは求められていないため、義務の履行に影響が生じることが合理的に予想される場合には、ひとまず暫定的な通知を行

い、事態の進捗に応じて継続的に通知や証明資料を送付するという対応が合理的であると考ええる。

五 総括

新型コロナウイルスに関連する義務の不履行に関して、裁判所は個別具体的な事情に基づき不可抗力事由の該当性およびこれに基づく効果を慎重に判断するものと思われるが、政府が講じた防疫措置が不履行の直接の原因となる等の一定の事案においては、不可抗力による免責が認められ得るものと考え

えられる。

また、中国法上は、不可抗力が認められない場合であっても、事情変更の原則や公平原則といった枠組みを利用して債務者の責任を軽減する事例も出てくるのが想定される。

本稿は二〇二〇年三月二十四日現在の情報に従い記載しているが、新型コロナウイルスに関する最新の指針や裁判例を確認した上で、対応策を検討する必要がある。

(かわい・まさのり)

〈緊急連載〉新型コロナウイルス感染症への法務対応(8)

労務②——派遣・解雇・内定者の取扱い

細川智史 弁護士

一 はじめに

前回(労務①・本誌二二二六号四四頁)は新型コロナウイルスの感染拡大に関して、いずれの企業でも問題となり得る、安全配慮義務および在宅勤務・自宅待機の問題に関して論じた(注一)ので、今回はそれ以外の問題で、現在、実務的に問題となっていることが比較的多いものについて整理することとする。なお、本稿執筆時点は二〇二〇年

三月二十四日である。

(注一) 前回触れなかったが、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整を行わざるを得ない事業主が支払う賃金・休業手当等については、雇用調整助成金制度があり、新型コロナウイルスの影響を踏まえた特例が実施されているため同制度の適用も検討することが有益である。

二 派遣に関して

派遣従業員の自宅待機も問題となり得るが、派遣従業員は派遣元との間で雇用契約を締結するものであり、派遣先との間では雇用関係がない。そのため、派遣従業員が自宅待機せざるを得ない場合、派遣従業員の給与支払いの問題は派遣元と派遣従業員との間の問題である(注二)。

他方で、派遣先は派遣元との間で労働者派遣契約を締結しており、事業場が休業するなどして派遣従業員が自宅待機することとなった場合、同契約に基づく派遣元に対する派遣料金の支払いが問題となる。当該契約の文言の解釈がまず問題となり、契約上特別の定めがない場合には民法の危険負担の問題となると思われる。その場合、当該休業等の直接の原因や新型コロナウイルスの感染拡大との関係などの具体的事情を踏まえて派遣先の帰責事由が検討されるべきことになると考える。

(注二) 派遣元が派遣従業員に支払うべき給与等については、前回論じた自宅待機期間中の給与についての説明が当てはまるが、派遣元の帰責事由の有無の検討に際しては他の就業先の確保の可否・容易性などが問題となり得る。

三 整理解雇に関して

企業が新型コロナウイルスの問題の

ために事業の縮小を余儀なくされる場合であっても、そののみをもって解雇が有効となるのではなく、解雇の有効性はいわゆる整理解雇の四要素(人員削減の必要性、解雇回避努力義務、対象者選定の妥当性および手続の妥当性)を踏まえて客観的合理性および社会通念上の相当性の有無が判断されるべきことになる。そのため、前記四要素を踏まえて解雇についての判断を慎重に行う必要がある、状況しだいでは退職勧奨などによって人員の削減を達成する必要がある。

四 採用内定者に関して

前記と同様の理由で、内定者に対して内定取消しを行う場合、当該取消しにも客観的合理性および社会通念上の相当性が必要であり、内定取消しについて慎重に判断すべきことは整理解雇の場合と同じである。

また、内定者の勤務開始日を延期することは、基本的には前回述べた自宅待機と同じ問題であると思われる(注三)。

(注三) 自宅待機に関連して、使用者は基本的に年次有給休暇を従業員に一方的に取得させることはできないことに留意が必要である。ただし、その取得を促すことは可能であると思われる。

(ほそかわ・さとし)