



どうすればいい？ 事業者としての新型コロナウイルス感染症への対応

栃木県弁護士会 宇都宮中央法律事務所 弁護士 田村 信彦 氏



新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、栃木県は令和2年4月16日に緊急事態宣言の対象区域に指定され、同年5月14日に解除されました。しかしながら、本稿執筆中の7月時点でも、県内外で新規の感染者が多く確認されるなど先行きは不透明であり、県内の事業者にも大きな影響が出ています。

今回は、事業者としての新型コロナウイルス感染症への対応について、法務編の第1回ということもあり、基礎的なことも交え、いくつかご紹介いたします。

支援メニューを知るにはどうしたらよいか？

新型コロナウイルス感染症の事業者向けの支援メニューは、経済産業省が作成しているパンフレット「新型コロナウイルス感染症で影響を受ける事業者の皆様へ」が、国の支援策を網羅的に紹介しています。

他にも、支援制度を検索できる経済産業省のサイト「ミラサポplus」や、都道府県別に県や市町の支援制度を紹介しているサイト「J-Net21」などを利用することで、利用可能な支援を知ることができます。

どのような資金繰り支援が受けられるのか？

個人事業主や、中小企業者向けの資金繰り支援は、売上高の減少の有無、程度に応じた各種の方策が講じられています。

経済産業省が作成している「中小企業向け資金繰り支援内容一覧表」は、利用可能な支援を一目で見やすく紹介しており、利用可能な資金繰り支援を知る足掛かりとなります。

これまで通りの雇用維持が難しくなったときはどうしたらよいか？

新型コロナウイルスの影響を受けて経営が悪化し、これまで通りの従業員の雇用維持が難しくなる場合があります。

この場合でも、直ちに解雇するのではなく、一時的に休業して従業員に休業手当等を支払い、「雇用調整助成金」の助成を受けることが考えられます。本稿執筆時現在、令和2年9月30日までの休業については雇用調整助成金の特例措置が採られており、中小企業が解雇等を行うことなく休業手当を支払った場合、要件を満たせば、1人1日15,000円を上限として、支払った休業手当全額の助成を受けられます。

一方、事業所や店舗、工場の閉鎖を伴うなど、一時的な休業では対応困難な場合には、やむを得ず従業員の解雇を選択せざるを得ない場合があります。

このときは、希望退職を募るなどしたうえで、整理解雇等を

| | 要件 | 具体的な内容(例) |
|---|-------------------------|---|
| 1 | 人員削減の必要性があること | 人員削減を伴う企業活動の縮小・整備・合理化等の実施が、企業経営上の必要性に基づかなければならない。 |
| 2 | 解雇回避努力を尽くしたこと | 整理解雇の前に、配置換えや希望退職の募集等の解雇以外の方策を試みなければならない。 |
| 3 | 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること | 恣意的な人選をしてはならず、勤務成績、企業へのこれまでの貢献度、給与の額等の基準に基づき人選をしなければならない。 |
| 4 | 適正な手続を経たこと | 労働組合や労働者に対し、整理解雇の必要性と内容(時期・規模・方法等)を説明・協議しなければならない。 |

して人員削減を図ることとなります。

整理解雇が有効とされるためには、判例上、左記の4つの要件すべてを満たさなければならないと、解雇の前に準備や対応が必要です。また、対応経過等は、後の紛争の可能性も考慮して、記録しておく必要があります。

地代・家賃の支援、猶予・減免は受けられるのか？

不動産の借主にとって、地代・家賃は、事業を休止していても発生する固定費となります。家賃の支援としては、第2次補正予算が成立したことで、「家賃支援給付金」が支給されます。これは、売上が一定以上減少した事業者等に対し、法人には最大600万円、個人事業主には最大300万円を支給するものです。

一方、不動産の貸主の立場では、地代・家賃は収入源です。国土交通省は、不動産賃貸事業者に対し、新型コロナウイルスの影響で賃料の支払が困難な事情があるテナントに対しては、賃料の支払猶予に応じるなど柔軟な対応の検討を要請しています。また、テナント賃料を減免した場合、税務上、全額損金算入できるとされています。

新型コロナウイルスの影響で、契約で定めたことが守られなかったときはどうなるのか？

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、契約上定めた物品や商品が納品できない、期限が守られないなどにより、契約違反となる事案も発生しています。

実際には、買主や発注者側が、「コロナだから仕方がない。」と紛争にならずに済んだケースもあったのではないかと思います。法的な責任の観点から検討してみます。

もちろん、新型コロナウイルスの影響の程度も千差万別ですので、一律に判断されるわけではなく、ケースバイケースとなります。一つの判断目安は、契約違反の原因が、事業者の都合・責任と評価できるなど「過失があった」のか、不可抗力であって「過失がなかった」のか、が考えられます。

例えば、イベント開催の業務委託を受けた受託者が、緊急事態宣言下で休業要請が出されたことでイベントが開催できず、これにより委託者に損失が生じて、法に基づく要請(新型インフルエンザ等対策特別措置法45条)に従ったものとして、受託者に過失がなかったとされる可能性が高いと考えられます。

結びとして

新型コロナウイルス感染症は、サプライチェーンの見直しや、非対面型・テイクアウト型のビジネスモデルの導入・転換、テレワークの導入、新しい生活様式の実現等、事業者を取り巻く広範囲の事業環境に影響を与えています。

世界的に感染が拡大し続けていること、第2波、第3波なども予測されていてピークや収束の見通しを立てるのが困難であること、治療薬やワクチンの完成・普及まで時間がかかること等から、影響は相当長期化すると予測されます。

新型コロナウイルスに限らず、経営や取引先とのトラブルでお困りの際は、弁護士などの専門家や、各種相談窓口にご相談をすることができますので、ぜひご相談ください。

最後に、新型コロナウイルス感染症の一日も早い収束をお祈りし、本稿の結びとします。

(令和2年7月27日執筆)

