

【CLO メルマガ】新型コロナウイルス感染拡大が建物賃貸借契約に与える影響および人事労務上の対応(実務対応・Q&A)について

弁護士法人中央総合法律事務所 メールマガジン 第 4 号 2020 年 5 月 22 日

弁護士法人中央総合法律事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。

今号では、相談が多く寄せられている新型コロナウイルスの感染拡大に起因して生じる建物賃貸借契約上の法的問題や人事労務上の実務対応・Q&A を取り上げましたので、ご参照いただければ幸いです。

今号の目次

1. 新型コロナウイルス感染症拡大が建物賃貸借契約に与える影響
2. 新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応(実務対応編)
3. 新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応(Q&A 編)

~~~~~

### 【新型コロナウイルス感染症拡大が建物賃貸借契約に与える影響】

以下は、事務所ウェブサイト公表している「新型コロナウイルス感染症拡大が建物賃貸借契約に与える影響」の要約です。全文をご覧いただくにはこちらの URL から (<https://www.clo.jp/column/2415/>)

#### 1. 賃料について

##### (1) 一般的な建物賃貸借の場合

・新型コロナウイルスの影響による減収があったとしても、賃貸借契約上の賃料の支払いが当然に猶予されるわけではなく、新型コロナウイルス感染症及びこれによる影響が一時的なものにとどまる限り、それによって直ちに相当賃料が下落することは考えにくい。ため、借地借家法に基づく賃料減額請求が直ちに認められるものではないと考えられます。

##### (2) 事業用建物賃貸借の場合

・賃貸人が賃貸施設を閉鎖等することにより賃借人が建物を利用できなくなった場合、賃料の減額が認められる余地があると考えられます。

・施設(テナントビル等)自体は開いているものの、賃借人が特措法に基づく休業要請ないし休業指示により休業を余儀なくされた場合においては、賃貸物件を使用収益させる賃借人の債務が履行不能となっているとはいえ、賃料減額は認められないのが原則と考えられます。ただし、国土交通省より、テナントの賃料の支払いについて柔軟な措置の実施検討が要請されており(令和2年3月31日国土動第149号)、事情変更の原則等の一般原則も検討されるので、個別具体的な事案に基づき検討されることとなります。

## 2. 賃料の支払いがない場合の賃借人による契約解除の可否

・一般に、賃貸借契約の解除には「信頼関係の破壊」が必要となりますが、法務省民事局見解では、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て、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、とされており、個別具体的な事案にて検討が必要です。

## 3. 商業施設の休館の場合の賃借人による契約解除の可否

・緊急事態宣言下での商業施設の臨時休館により、賃貸物件を使用収益させる債務の不履行があった場合でも、当該債務不履行について賃借人に帰責事由がないと判断される場合には、契約解除は困難と考えられます。もっとも、使用収益させる債務が履行できない期間が長期間にわたるなど、賃貸借契約の目的が達成できないと評価される場合には、賃貸借契約が終了すると判断される場合もあると考えられます。

・なお、賃貸借契約に中途解約条項が定められていれば、当該条項に基づき賃借人から賃貸借契約を中途解約することによって終了させることができますが、予告期間や違約金条項の有無などを確認する必要があります。

<この記事に関するお問い合わせ先>

弁護士 秋山 絵理子 ([akiyama\\_e@clo.gr.jp](mailto:akiyama_e@clo.gr.jp))

弁護士 宮本 庸弘 ([miyamoto\\_n@clo.gr.jp](mailto:miyamoto_n@clo.gr.jp))

弁護士 榎本 辰則 ([enomoto\\_t@clo.gr.jp](mailto:enomoto_t@clo.gr.jp))

~~~~~

【新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応(実務対応編)】

以下は、事務所ウェブサイト公表している「新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応(実務対応編)」の要約です。全文をご覧いただくにはこちらの URL

から(<https://www.clo.jp/column/2416/>)

1. 感染予防・拡大防止のために必要な措置

(1) 従業員に検温結果等の情報の申告を義務づけることの可否

- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止のために、従業員に毎日の検温を義務づけ、検温結果や体調の申告を命じる業務命令を発することは可能です。
- ・ただし、プライバシー保護の観点から、検温結果については、一定以上の対応となった場合にのみ報告させるといった対応も考えられます。

(2) 従業員に陽性者が出た場合の感染拡大防止措置

ア 陽性者が出た場合

- ・陽性者に対しては、自宅待機を命じるべきです。
- ・陽性者に関する情報を社内で共有する場合は、プライバシー保護の観点から、陽性者の実名を広く社内に公表するなどの対応は避けるべきです。
- ・また、取引先等の社外への情報提供は、二次感染防止のために必要となる場合もありますが、プライバシー保護の要請から不必要な提供は避けるべきです。

イ 濃厚接触者が出た場合

- ・濃厚接触者に対しても、自宅待機を命じるべきです。
- ・濃厚接触者と接触のあった従業員に対しては、どの程度の接触があれば自宅待機とすべきか一概に評価できませんが、無症候の者からの感染の可能性もある点には注意が必要です。

ウ 従業員に感染を疑わせる具体的症状が出た場合

- ・厚労省のガイドライン等も参照のうえ、新型コロナウイルスの感染を疑わせるような具体的な症状が出ている場合には、早めに会社を休むよう呼びかけるなどの措置をとることが適切です。

2. 賃金・休業手当の支給

(1) 従業員に在宅勤務をさせる場合

- ・賃金全額の支給が必要です。通勤手当については、就業規則や賃金規程の文言等により支給の要否が異なります。

(2) 従業員を休業させる場合

ア 陽性者を休業させる場合

- ・感染症法に基づき都道府県知事による就業制限が行われて休業させた場合、一般

的には賃金及び休業手当の支払義務はありません。

イ 濃厚接触者を休業させる場合

- ・濃厚接触者について、在宅勤務が不可能な場合は、賃金及び休業手当の支払義務はないと思われます。
- ・他方で、在宅勤務について何らの支障がないにもかかわらず休業を命じた場合には、賃金全額を支払う必要があります。また、在宅勤務をさせることができない理由が会社の管理経営上の障害と評価される場合は、休業手当を支払う必要があります。

ウ その他

- ・新型コロナウイルスの感染を疑わせるような具体的な症状がある従業員を休業させる場合や、事業の休止を余儀なくされた場合(新型インフルエンザ特措法による休業要請等)の賃金及び休業手当の支払義務について検討しています。

(3) 賃金及び休業手当の支払義務がない場合の対応

- ・従業員に休業補償を支給した場合に、使用者は、雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金の申請を行うことが考えられます。
- ・従業員が新型コロナウイルスに感染した場合、要件を満たせば、当該従業員は傷病手当金や労災給付金の受給を受けることができます。

<この記事に関するお問い合わせ先>

弁護士 宮本 庸弘 (miyamoto_n@clo.gr.jp)

弁護士 高橋 瑛輝 (takahashi_e@clo.gr.jp)

弁護士 岩城 方臣 (iwaki_ma@clo.gr.jp)

弁護士 大澤 武史 (osawa_t@clo.gr.jp)

弁護士 本行 克哉 (hongyo_k@clo.gr.jp)

~~~~~

### 【新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応(Q&A 編)】

以下は、事務所ウェブサイト公表している「新型コロナウイルス感染症に対する人事労務上の対応(Q&A 編)」の問いとなります。内容をご覧いただくにはこちらの URL から(<https://www.clo.jp/column/2417/>)

Q1. 新型コロナウイルス感染症に関して使用者が配慮すべき安全配慮義務とはどの

ようなものでしょうか。

Q2. 新型コロナウイルス感染症に関して、従業員について、自己申告を求め、自宅待機を命じることはできますか。

Q3. 新型コロナウイルス感染症に関して、従業員について、休業・自宅待機措置をとった場合、賃金または休業手当の支給は必要でしょうか。

Q4. 従業員が、新型コロナウイルス感染症の感染リスクを理由として出社を拒否した場合、賃金カットや懲戒処分はできますか。

Q5. 新型コロナウイルス感染症によって経営悪化した場合に既存従業員の整理解雇や新卒入社予定者の内定取消しを行うことはできますか。

Q6. 新型コロナウイルス感染症に罹患している疑いのある従業員について、一律に年次有給休暇や病気休暇を取得したとする取り扱いは可能ですか。

Q7. 新型コロナウイルス感染症により出勤可能な従業員が減少して残りの従業員の労働時間が増加した場合や時差出勤・テレワークに対応するために労働時間の弾力化を図ることができる制度にはどのようなものがありますか。

<この記事に関するお問い合わせ先>

弁護士 山越 勇輝 ([yamagoshi\\_y@clo.gr.jp](mailto:yamagoshi_y@clo.gr.jp))

弁護士 新澤 純 ([niizawa\\_j@clo.gr.jp](mailto:niizawa_j@clo.gr.jp))

※本メールアドレスは送信専用のメールアドレスです。このメールに返信しないようお願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

[clo\\_mlstop@clo.gr.jp](mailto:clo_mlstop@clo.gr.jp)

.....  
弁護士法人中央総合法律事務所 (<http://www.clo.jp/>)

(大阪事務所)

〒530-0047 大阪市北区西天満 2 丁目 10 番 2 号 幸田ビル 11 階(受付 5 階)

[TEL:06-6365-8111](tel:06-6365-8111) FAX:06-6365-8289

(東京事務所)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町 2-2-3 日比谷国際ビル 18 階

[TEL:03-3539-1877](tel:03-3539-1877) FAX:03-3539-1878

(京都事務所)

〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル長刀鉾町 8 番 京都三井ビル 3 階

[TEL:075-257-7411](tel:075-257-7411) FAX:075-257-7433

Copyright (C) Chuo Sogo Law Office, P.C.

All Rights Reserved.

.....