

新しい法律のご案内

- 【新型コロナウイルス感染症】緊急事態宣言と休業補償 1頁
- これからの売買契約書と賃貸借契約書（民法改正で変わる点） 3頁
- パワハラ防止措置が事業主の責務になります 5頁

【新型コロナウイルス感染症】 緊急事態宣言と休業補償



弁護士
高江 俊名

1 緊急事態宣言の発令

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」）がまん延する中、2020年4月7日、新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下、「特措法」）に基づく緊急事態宣言が発せられ、私たちは、歴史に残るような大きな社会変化を経験することになりました。

緊急事態宣言のもとでは、外出自粛の要請や、事業者に対する休業の要請・指示などの措置がなされ、そうした措置に伴う補償の必要性が議論されるなど、法制度に関わる問題も色々と浮かび上がってきました。

そこで、本稿では、緊急事態宣言の根拠法である特措法が制定された経緯についてご紹介した上で、この間、生じてきた様々な問題の中で、休業補償に関する問題を取り上げ、緊急事態宣言のもとで打ち出されてきた支援の制度についてお伝えしたいと思います。

2 特措法が制定された経緯

特措法は、2009年に新型インフルエンザが世界的に大流行したことを受けて、2012年に制定されました。特措法の解説書によりますと、当時、日本でも2000万人が罹患したと推計され、入院患者数は約1.8万人にのぼり、一時的・地域的に医療資源や物資がひっ迫する状況も生じたことから、その教訓をふまえ、今後、

病原性の高い新型インフルエンザ等の感染症がまん延する場合に備えて法制化がなされたとされています。

なお、このたびの新型コロナが、特措法の適用対象の感染症に該当するかどうかについては議論がありましたが、新型コロナの感染が拡大する中で、新型コロナを特措法が定める感染症とみなす旨の法改正が行われ、特措法が適用されることになりました。

3 特措法は休業補償について どう考えていたか

特措法では、感染症がまん延した場合に備えて、臨時の医療施設を開設するために行政機関が強制的に土地を使用できるようにする規定を設けており、そのような場合は、土地の強制使用による損失を補償することが定められています。

しかし、休業の要請・指示に関しては、補償の規定は設けられていません。

特措法の解説書によれば、その理由としては、本来危険な事業は自粛されるべきものと考えられるということや、その措置の期間は緊急事態宣言のもとでの一時的なものであること、罰則によって強制的に中止させるものでないこと、国民の多くも外出を自粛し何らかの制約を受けること、などが挙げられています。

ただ、そうした措置により、国民や事業者が生活や事業を立て直すために資金を必要とすることが想定されるため、特措法は、政府関係金融機関による融資に関する規定を置いており、必要に応じてそうした特別な融資等を活用いただくことを想定している、と説明されています。

4 緊急事態宣言のもとで打ち出された対策

しかし、実際に緊急事態宣言が発令されると、既存の特措法が想定していたような、特別な融資の活用ということだけで社会や経済を回していくことにはならず、全ての国民を対象とする**特別定額給付金**の給付や、そのほかにも、様々な対策が打ち出されることになりました。

ここでは、その全てをご紹介することはできませんが、生活や事業を維持するために幅広く活用されうと思われる制度を中心にご紹介したいと思います。

(1) 賃金の手当

＝ 雇用調整助成金、休業支援金

賃金の手当に関しては、既存の制度で特例的に活用されてきているものとして、雇用保険法に基づく「**雇用調整助成金**」の制度があります。

ただ、この制度は、従業員に休業手当を支払った事業者が申請をして助成を受けるものであるため、事業者が休業手当の支払をしなければ、従業員は賃金の補償を受けることができません。

そうした中、ある会社が、従業員が失業給付を直接に受けられるようにするために、後に再雇用するという前提で従業員を一斉解雇する措置がとったことが報道され、会社がとった措置の当否について意見が飛び交うようなこともありました。

しかし、この雇用保険による失業給付に関しては、実は、東日本大震災が起きたときに、従業員が離職していなくても、失業したものとみなして失業手当を受け取ることができるようにするための特例措置がとられていたのです。そのため、新型コロナの感染拡大についても、同じように特例措置がとられるべきであるということが言われるようになりました。

その結果、この度（2020年6月12日）、2020年度の第2次補正予算の成立とともに、**新型コロナの影響に対応するための雇用保険法の臨時特例法**が成立し、休業手当を受け取っていない従業員が、「**休業支援金**」として休業前賃金の80%（月額上限33万円）を直接受け取ることができるようになりました。

併せて、事業者が休業手当を払った場合の雇用調整助成金についても、上限額が大幅に引き上げられ、中小企業では、上限額の範囲で、休業手当の全額について助成がなされることになりました。

(2) 持続化給付金、家賃支援給付金

既に多くの事業者によって申請がなされてい

るようですが、中小企業の事業継続を支えるための制度として、「**持続化給付金**」の制度があります。2020年1月から12月までの間で、月間事業収入が前年同月比50%以下となる月があれば対象となります。

また、第2次補正予算の成立により、事業者（大企業を除く）の地代・家賃（賃料）の負担軽減のための制度として、「**家賃支援給付金**」の制度ができました。2020年5月から12月までの間で、①1か月の売上が前年同月比で50%以上減少したか、②連続する3か月の売上が前年同期比で30%以上減少したか、いずれかに該当すれば対象となります。

(3) 住居確保給付金、

緊急小口資金・総合支援資金

個人の自宅住居の賃料支払を支援するための制度として、**生活困窮者自立支援法**（2015年4月より施行）に基づく「**住居確保給付金**」の制度があります。もともとは、離職・廃業から2年以内で求職活動をしている方が対象でしたが、新型コロナへの特例措置として、休業等により収入が減少し、住居を失うおそれがある方に対象が広げられており、市町村ごとに定められている上限額の範囲で原則3か月間、最大9か月間の家賃額の支給がなされます。

また、新型コロナの影響で収入が減少した方への特例の貸付制度として、「**緊急小口資金**」（20万円以内）、「**総合支援資金**」（月20万円以内×原則3か月以内）があります。市町村の社会福祉協議会などが窓口です。

厚労省は、これらの制度を通じて、非正規労働者の方や個人事業主の方をはじめ、生活に困窮された方のセーフティーネットを強化しています。

5 教訓を踏まえて制度の改善整備を

今回の経験を経て、特措法やそれに関連する諸制度には、休業補償に関することだけに限らず、備えとして不十分であった点や、見直しを図るべき点がたくさんあることが明らかになりました。

特措法は、もともと、2009年に新型インフルエンザが流行したときの教訓から立法化がなされたものですが、この度、実際に同法に基づき緊急事態宣言が発令がなされた中で得られた教訓を踏まえ、今後、同様の事態が生じたときの補償や支援の制度のあり方について議論し、制度の改善整備を図っておくことが必要であるように思われます。

これからの売買契約書と賃貸借契約書 (民法改正で変わる点)



弁護士
松森 彬

1 民法の債権法の部分が改正されました

民法の債権法の部分が改正され、原則として今年(2020年)4月1日から施行されています。主な改正点は、「消滅時効期間の統一(5年と10年の2種類)」、「法定利率の引き下げ(一律年3%)」、「上限額の定めのない個人の根保証は無効(後述)」、「瑕疵担保責任から契約不適合責任への変更(後述)」などです。

2 これから売買や賃貸借の契約をするとき

会社や個人で売買や賃貸借の契約をされるときに、以前の契約書を見本にして契約書をお作りになることもありますが、民法改正により、以前の契約書のままでは適切でない点があります。

以下では、主な点をご説明します。なお、今年(2020年)4月1日より前に締結された契約については、引き続き改正前の民法が適用されますので、契約書を作りかえる必要はありません(一般に「法律は遡及しない」というのが法律の大原則でして、ここにも当てはまります。)

3 売買契約書を作るときの注意点

売買契約書の作成で特に注意していただきたい点は、これまで瑕疵担保責任といわれていた条項と、危険負担に関する条項の2点です。

(1) 「瑕疵」から「契約不適合」に (瑕疵担保責任の廃止)

ア これまでの売買契約書では、売主が売買物件に責任を持つときは、「隠れた瑕疵」(一見しただけでは分かりにくい欠陥の意味です)があるときは、買主は契約を解除したり、損害賠償を請求したりできると書いていました。

イ 改正された民法は、わかりやすさを重視して、瑕疵という難しい言葉を使うことを止めました。その代わりに、「契約の内容に適合しないものであるとき」(短くいうときは「契約不適合」と言います)(法562条①)という基準を導入しました。そこで、これからの売買契約書には、「目的物の種類、品質が契約の内容に適合しないときは」などと書くことになります。

ウ そして、目的物に契約不適合があるときは、買主は、解除、損害賠償だけでなく、目的物の修補、代替物の引渡し、不足分の引渡し、代金の減額を請求できることも定められました。

エ 逆に、中古の建物を売却するような場合は、欠陥の有無について保障することなく、現状のまま売却するという取り決めにすることが多いと思います。その場合、これまでは、「現状有姿のまま引き渡すものとし、隠れたる瑕疵の対象としない。」などと書いていました。これからは、「現状有姿のまま引き渡すものとし、民法第562条第1項本文及び同法第565条並びに商法第526条の定めにかかわらず、本物件の種類又は品質に関して一切の担保責任を負わない。」と書くのがよいと思います。

(2) 引渡時まで商品が滅失・毀損したとき (危険負担は買主負担から売主負担に)

契約を締結したあと目的物の引渡しまでに、双方の責任でない理由で目的物が滅失、損傷したとき、どちらがその危険を負担するかについて、改正前の民法は、買主は代金の支払義務を免れないとしていました。買主は目的物の引渡しを受けていないのに代金だけは払えという原則でしたので、従来から批判が多く、改正民法は、買主は代金の支払いを拒めることを原則にしました。

そこで、引渡しまでに目的物が滅失、毀損してしまったとき、買主は代金を支払わなくてもよいとする契約にするときは、以前は、改正前民法の原則を排除するために、「危険負担は、契

約締結のときではなく、目的物が引渡されたときに移転する」と書いていました。今後も、同じ取り決めをするときは、以前と同じ文章を書くこととなりますが、その意味は、法律の原則を変えるというものではなく、単に当事者間で確認をしておく意味になります。

逆に、当事者間で、契約後、引渡しまでの間に双方の責任でない理由で目的物が滅失、毀損したときでも、代金の支払いを求めたいとき、あるいはその間に修理の必要が生じたときに修理費の負担を買主に求めるときは、これからは、しっかり、そのことを契約書に明記しておく必要があります。

4 賃貸借契約書を作るときの注意点

(1) 賃貸借契約の期間

従前、賃貸借の期間は20年が上限でしたが、50年が上限になりました。これはゴルフ場の敷地や太陽光発電のパネルの設置などで、20年を超える土地賃貸借のニーズがあるためです。なお、借地借家法が適用される不動産賃貸借契約は、今後も借地借家法が適用されますので、この規定が使われる場面は多くないと思います。

(2) 個人の保証人

今年(2020年)4月1日以降は、賃貸借契約で個人の保証人を求めるときは、極度額(限度額)を決めておかないと無効になります。すなわち、賃貸借契約書に、「連帯保証人が貸主に対して負担する債務は金〇〇円を限度とする。」というような規定を入れておくことになります。極度額をいくらにするかについて明確な規定や基準はありません。なお、保証会社が利用される場合がありますが、会社が保証人になる場合には適用はありません。



パワハラ防止措置が事業主の義務になります



弁護士
柳本千恵

1 「パワハラ防止法」の成立

厚生労働省によると、都道府県労働局等に寄せられる「職場でのいじめ・嫌がらせに関する相談」は年々増加しており、2008年度に約3万2000件だった相談件数は、2018年度には約8万2000件にまで増加しています。また、2016年の厚生労働省の調査では、過去3年間にパワハラを受けたことがあると回答した人は、回答者全体の30%を超えていました。

このような背景から、2019年5月29日、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(略称「労働施策総合推進法」)を改正する法律(以下「改正法」)が成立し、パワー・ハラスメント(パワハラ)防止のため、事業主の義務等が新たに定められました。そこで、この改正法は、パワハラ防止法とも言われます。日本の法律で、はじめてパワハラについて定められたものです。

2 改正法における事業主の義務等

(1) パワハラの定義の明文化

改正法では、パワハラは、「①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③その雇用する労働者の就業環境が害されるもの」と定義されています。

改正法に関する厚労省の指針には、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が具体的に示されています。

例えば、遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意することはパワハラに該当しないけれど、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うことはパワハラに該当すると

考えられるとされています。

(2) パワハラ防止のために

事業主が講ずべき措置義務

改正法及び指針では、事業主に対し、①パワハラ防止の方針等の明確化及び労働者に対する周知・啓発、②相談窓口等の体制の整備、③パワハラ発生後、迅速かつ適切に事実確認や再発防止等の措置をとること等が義務付けられています。

また、パワハラに関して相談を行ったことや事実調査に協力した労働者に対して、解雇等の不利益な取扱いを行うことも禁止されています。

これらに違反し、勧告に従わない場合には、その旨を公表できることや、事業主の措置義務に関して虚偽の報告をした場合の罰則(20万円以下の過料)も定められました。

(3) 施行日

改正法は、大企業については今年(2020年)6月1日から施行されています。中小企業については2022年4月1日から施行されます(それまでも努力義務としての効力があります)。

3 セクハラ等についても 防止対策が強化されます

職場におけるセクシュアルハラスメント(セクハラ)やマタニティハラスメント(マタハラ)については、既に、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが義務付けられています。

この度のパワハラに関する法改正と同時に、セクハラ等について定めた男女雇用機会均等法等についても改正が行われ、防止対策が強化されました。これにより、自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合に、他社が実施する事実確認等への協力に応じるよう努めなければならないことなどが定められました。セクハラ等に関する改正法は、事業所の規模を問わず、今年(2020年)6月1日から施行されています。

あ と が き

新型コロナウイルス感染症の拡大で、この数ヶ月、仕事や生活に大きな支障がありました。徐々に日常が戻っていますが、まだまだ安心というわけにはいかないようです。

当事務所は、法律関係の情報をご案内するニュースを年2回発行しておりますが、この度「2020年初夏号」を作りましたので、お送りさせていただきます。

今回は、「緊急事態宣言と休業補償」、「これからの売買契約書と賃貸借契約書(民法改正で変わる点)」、「パワハラ防止措置が事業主の義務になります」を掲載しています。

2020年(令和2年)7月

〒530-0047 大阪市北区西天満3丁目14番16号 西天満パークビル3号館4階

電話 06(6364)5010 FAX 06(6364)2372

ホームページ URL <http://www.mt-law.jp/>

(ホームページには地図も掲載しています)

弁護士法人 西天満総合法律事務所

弁護士 高江 俊名 弁護士 松森 彬 弁護士 柳本 千恵

事務局 大浜 愛子 事務局 田村 まゆか



高江 俊名 松森 彬

田村 まゆか 柳本 千恵 大浜 愛子