

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に 関連する企業法務の諸問題と諸外国に おける対応

執筆者： 弁護士 茂木 諭

April 30, 2020

In brief

2020年初頭から世界的に蔓延している新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、人々の社会生活と共に、企業活動にも深刻な影響を及ぼしています。また、日本政府は、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言を行い(2020年4月7日)、その対象区域を全都道府県に拡大しています(同月16日)。

本ニュースレターでは、新型コロナウイルス感染症により、一般的な企業法務において、通常とは異なる対応をとらざるを得ない主な事項を概括的にまとめています。また、各国PwCグローバルネットワークのリーガルチームが、それぞれの国の法制度における解釈や実務的な対応を検討していますので、参考にしていただければ幸甚です。

※ 本稿は、2020年4月28日までに入手した情報に基づいています。

In detail

1. 契約一般

(1) 不可抗力条項の解釈

物品の売買や役務の提供を含めて、契約上の履行義務を負う当事者の立場からは、新型コロナウイルス感染症の拡大により、契約に定められた義務を履行できない場合に、当該契約に定められた「不可抗力条項」により免責が認められるか否かが気掛かりになると思われます。

不可抗力条項とは、契約締結後に、両当事者の責任によらない予期せぬ事態が生じたために義務の不履行又は履行遅滞となった場合であっても免責されることを定めた条項であり、予期せぬ事態(不可抗力事由)として、例えば「天災地変、政府の行為、法律・規則・命令の遵守、洪水、地震、火災、反乱、暴動、革命、戦争、ストライキ、ロックアウトを含むが、これらに限られない」といった文言が記載されることが一般的です。

新型コロナウイルス感染症の蔓延に起因して契約上の義務を履行できない場合、まず、当該契約に不可抗力条項が規定されており、かつ、不可抗力事由として例えば「伝染病、感染症等の流行」といった文言が含まれていれば、これを根拠として免責を主張することが考えられます。仮に「…感染症等…」といった文言が明記されていない場合であっても、「…を含むが、これらに限られない」というキャッチ・

オール文言が規定されている場合が多いものと思われますので、列挙された事由に類似のものとして新型コロナウイルス感染症も不可抗力事由に含まれると解釈されると主張することが考えられますが、他の不可抗力事由との比較等の観点から含まれるか否かについて当事者間で主張が対立し大きな争点となる可能性があります。今般、新型コロナウイルス感染症の急激な拡大により、企業・個人を問わず経済活動が著しく制限されることが明らかになったことを踏まえて、今後締結される契約の不可抗力条項においては、新型コロナウイルス感染症や、その他の類似の感染症が不可抗力事由に含まれることを明記するなどの対応をとることが望ましいと考えられます。

なお、このような不可抗力条項が規定されていない場合は、民法の原則に戻り、契約上の履行義務を負う当事者に、その不履行や履行遅滞につき帰責事由があるならば、債務者としての当事者は損害賠償請求を受けることになります（民法 415 条）。この点について、新型コロナウイルス感染症の蔓延に起因して契約上の義務を履行できなかった場合には、契約上の義務を負っている当事者は、自己の帰責事由がないことから損害賠償責任を負わない旨を主張することが考えられますが、このような状況であっても必ずしも全ての場合に債務者である当事者に帰責事由が存在しなかったと言えるわけではないため、個別具体的な案件ごとの検討が必要となります。例えば、感染症の蔓延により、特定の製品の部材をその唯一の仕入先である海外の業者から調達できなくなつたために、当該製品を製造して顧客先に供給する義務を履行できなくなつたような場合は、製造者である契約上の義務者の帰責事由によらない不履行といえる場合が多いものと思われます。

なお、2020 年 4 月 1 日に施行された改正民法においては、契約の解除について契約違反をした当事者の帰責事由は不要とされたため、経過措置規定に基づき改正民法が適用される契約については留意が必要となります。実際の契約では、解除条項において具体的な解除事由を両当事者間で合意して契約に明記することが一般的であるため、新型コロナウイルス感染症に起因して契約上の履行義務を果たさなかつたことが相手方からの解除事由に該当するか否かについても、契約に規定された具体的な解除条項の内容を検討して判断することが多いものと考えられます¹。

2. 株主総会等

(1) 株主総会に関する留意事項

「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定。2020 年 4 月 16 日変更）において日本政府の打ち出した方針の一つとして、新型コロナウイルス感染症による感染者の発生を最小限に食い止めるために、密閉空間、密集場所、密接場面の 3 条件のある集まり、催物、イベントについては、開催の自粛の要請等を強く行うものとされています。このような情勢の中、6 月に株主総会の開催を控えた多くの企業は、それぞれの状況に応じて様々な論点について検討されるものと考えられますが、ここでは以下の 3 つの論点について法務省の見解等を踏まえて簡単に触れさせていただきます。

- 定時株主総会開催日の変更の可否
- 企業決算・監査等の遅れに関する対応
- 役員選任決議のタイミング

まず、株主総会の招集通知送付後に開催日を変更する場合には、改めて変更後の株主総会開催日時を記載した招集通知を株主に送付する必要があります。

この点、新型コロナウイルス感染症に関連して、当初予定した時期に定時株主総会を開催することができない状況が生じた場合の対応について、法務省が見解²を公表しています（2020 年 4 月 17 日改訂）。すなわち、①定時株主総会の開催時期に関する定款の定めがある場合でも、開催できない状況

¹ なお、契約上の履行義務の中でも、金銭の給付を目的とする債務の不履行に係る損害賠償については特則が定められており、債務者は不可抗力をもって抗弁とすることはできない（民法 419 条 3 項）とされているため、新型コロナウイルス感染症の蔓延に起因して資金難に陥っている場合であっても、不可抗力を理由として金銭債務の免責を主張することはできないことに留意が必要です。

² 「定時株主総会の開催について」（法務省ウェブサイト）

http://www.moj.go.jp/MINJI/minji07_00021.html

が解消された後合理的な期間内に定時総会を開催すれば足りること、②定款に定められた定時株主総会の議決権行使のための基準日から 3 ル月以内に定時総会を開催できない場合(会社法 124 条 2 項参照)は、新たな基準日を定め、その 2 週間前までに公告することで対応する必要があること(会社法 124 条 3 項本文)、③特定の日を剰余金の配当の基準日とする定款の定めがある場合でも、その特定の日を基準日として剰余金の配当を行えない状況が生じたとき(例えば、後述するように、当初の株主総会開催日において取締役の選任等を決議し、対応が遅れた計算書類、監査報告等はいわゆる継続会において行うことから、剰余金の配当議案は継続会で決議する場合など)は、同様に、新たな基準日を定め、当該基準日株主に剰余金の配当を行うことができるものとしています。

次に、本年初頭から現在においても新型コロナウイルス感染症の国内外における蔓延により、我が国企業の決算が最も集中する 3 月期決算業務と監査業務に大きな遅延が生じる可能性が高まっていることから、このような状況における対応方針について「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業決算・監査等への対応に係る連絡協議会」が 2020 年 4 月 15 日付で、現状況下における企業決算・監査及び株主総会の対応についての見解を公表しています³。主な内容としては、①新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえて、有価証券報告書、四半期報告書等の提出期限について、9 月末まで一律に延長する内閣府令改正が行われること、②定時株主総会の開催日を後ろ倒しにせず、資金調達や経営判断を適時に行うために当初予定した時期に開催する場合の対応方法として、(i) 予定した時期に定時株主総会を開催した上で、続行(会社法 317 条)の決議をし、当初の総会では取締役の選任等を決議すると共に、計算書類、監査報告等については、継続会において提供すること、(ii) 安全確保に対して十分配慮した上で決算業務・監査業務を遂行し、完了後直ちに計算書類、監査報告等を株主に提供して検討の機会を確保すると共に、当初の総会の後合理的な期間内に継続会を開催すること、(iii) 継続会において、計算書類、監査報告等について十分な説明を尽くし、また、開催に際しても、必要に応じて開催通知を発送するなどして、株主に十分な周知を図ることとしています。

また、役員選任決議のタイミングについて、法務省は、今般の新型コロナウイルス感染症に関連し、定款で定めた時期に定時株主総会を開催することができない状況が生じた場合には、その状況が解消された後合理的な期間内に定時株主総会を開催すれば足り、その場合の改選期にある役員及び会計監査人の任期については、上記合理的な期間内に開催された定時株主総会の終結の時までと考えられる、としています⁴。なお、前述のように、定款に定められた時期に行われる定時株主総会とその後の継続会を開催するケースでは、役員選任決議の効力は当該議案が決議された当初の定時株主総会終結時に生じるとするのが合理的であると考えます。

その他、経済産業省が 2020 年 2 月 26 日付で実施ガイド⁵を公表したバーチャル株主総会(ハイブリッド型)の導入により、あくまでも傍聴するに留まりバーチャル株主総会において議決権の行使や質問等をすることはできない「参加型」であっても、新型コロナウイルス感染症の蔓延により株主総会の会場に来場することが憚られる株主にリアルタイムで株主総会の様子の配信を受ける機会を提供することは、株主に対するサービスとして検討に値するものと思われます。

また、株主総会が実際に開催される会場の運営においては、出席者の感染リスクを低減させるための具体的な措置(例:マスクの着用、健康状態の確認、消毒液の設置など)について検討しておくことが肝要です。

(2) 登記手続きに関する留意事項

株主総会において役員変更について決議されて新たに取締役が就任するなど、登記を変更する事由が発生した場合、その登記事由が発生したときから 2 週間以内に本店の所在地において変更登記を申請しなければならないとされています(会社法 915 条 1 項)。2020 年 4 月 28 日時点においては、こ

³ 「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業決算・監査及び株主総会の対応について」(金融庁ウェブサイト)
<https://www.fsa.go.jp/news/r1/sonota/20200415/20200415.html>

⁴ 「商業・法人登記事務に関する Q&A」(法務省ウェブサイト)
http://www.moj.go.jp/hisho/kouhou/hisho06_00076.html

⁵ 「ハイブリッド型バーチャル株主総会の実施ガイド」(経済産業省ウェブサイト)
<https://www.meti.go.jp/press/2019/02/20200226001/20200226001.html>

の登記申請期限について、新型コロナウイルス感染症の拡大による特別措置が法務省から発表されている事実は確認できませんでした。従って、株主総会後の登記申請については従前どおりの期限に従った対応が必要となります。なお、登記申請を受ける法務局についても通常の勤務状況にないことが想定されるため、通常時よりも登記完了までに日数を要する可能性があることに留意が必要です。

3. M&A 取引

(1) 基本合意書

基本合意書は、M&A 取引の初期段階で締結され、主に、両当事者が当該 M&A 取引について今後詳細に検討を進めること、買主候補である当事者が一定期間において独占交渉権を有すること、双方が秘密保持義務を負うことなどを規定する簡易な合意書です。また、最終契約を締結する義務や具体的な取引条件(対象会社の基本的な財務情報に基づくバリュエーションについて初期的な評価を一定の金額レンジで記載することや、一定の事実の成就を条件とする場合もあります)については法的拘束力が無いことを明記するのが一般的です。

今般の新型コロナウイルス感染症の蔓延により、買主候補としては、買収対象会社の財務状況等が急速に悪化した場合には、その点も考慮に入れて買収対象会社のバリュエーションを検討することや、最終契約を締結するか否かの判断材料とすることを基本合意書に明記したいと考える可能性があります。確かに、このような対象会社のバリュエーションなどは、基本合意書において法的拘束力を持たない条項として規定されることが一般的です。しかし、実際の交渉においては、両者の合意した事項として基本合意書に明記されていることによる実質的な効果は否定できないため、売主側としても、かかる条項を加えることについて慎重に判断する必要があります。

(2) デュー・デリジェンス

新型コロナウイルス感染症が蔓延している現状において法務デュー・デリジェンスを実施する場合も、基本的には通常の法務デュー・デリジェンスと同様の進め方になると考えられますが、当該感染症の蔓延の影響により対象会社を含む経済全体が不安定な状況に置かれていることから、主に以下のようない項目について留意しながら検討することが考えられます。

- 対象会社の重要な取引先から契約を解除される可能性があるか、解除条項等を検討する
- 重要な仕入先について、新型コロナウイルス感染症が蔓延していることの影響で供給困難になるリスクの有無及びその場合の代替的な仕入先の有無について確認する
- 対象会社の債務者の財務状況が悪化していることにより当該債権の回収が困難になる可能性があるか、またその前兆といえるような事実があるか確認する
- 対象会社が新型コロナウイルス感染症に起因して何らかの損害等を被っている場合又は損害等の発生が想定される場合に、既存の保険契約でカバー可能な範囲等について確認する
- 対象会社の従業員の勤務状況が、労務コンプライアンス上問題が無いか、また使用者の安全配慮義務の観点からも問題が無いか、検討する
- 新型コロナウイルス感染症の蔓延に起因する紛争・訴訟の状況を確認する

なお、デュー・デリジェンスを進めるに際しては、従前より一般的に利用されているバーチャル・データ・ルームやオンラインによるミーティングのシステムを活用することにより、売主・買主・対象会社の役職員、これらのアドバイザーら、当該デュー・デリジェンスに関与している担当者等において新型コロナウイルスの感染拡大が発生しないように十分に留意して進めることが肝要です。

(3) 最終契約書

M&A 取引の最終契約書⁶においては、契約締結からクロージングまでの間に対象会社に重大な悪影響が及ぶような変化が生じた場合又はこれが判明した場合(かかる Material Adverse Change を略し

⁶ 例えば、売主の保有する子会社(対象会社)株式を買主に譲渡する取引である場合は、売主と買主との間の当該株式に係る株式譲渡契約がこれに該当します。

て MAC と呼ばれます)には、買主が想定していた取引の前提が崩れてしまうことになります。そこで、このような場合に買主が当該取引の法的拘束から離脱することができるよう、MAC が存在しないことを買主の義務履行の前提条件として最終契約書に規定することが考えられます。今般の新型コロナウイルス感染症の蔓延により、現時点において締結に向けて交渉中の買収契約においても、契約締結からクロージングまでの期間⁷に買収対象会社の事業等に深刻な変化が生じ、もはや買収価格の調整等で対応するのではなく買収そのものを見直す状況になることを想定した MAC 条項に関する交渉が行われているケースも少なくないものと思われます。

そもそも MAC 条項を規定するか否かについて最終契約書の両当事者間で争われることになりますが、仮に MAC 条項を規定することになった場合、買主の立場からは、予期せぬ事態を広くカバーできるよう「何が MAC か」について包括的な文言とすることを要求することが考えられ、売主の立場からは、規定することになったとしても MAC 事由を可能な限り具体的・客観的・限定的にすることを要求することになります。

実際の交渉の進め方の一例を挙げると、①まず買主側から、MAC 事由としての「重大な悪影響」とは、全体として見た場合において、対象会社の事業、財務状況、業績予測に重要な悪影響を及ぼす場合を意味する、といった比較的包括的な文言を提示することになります。これに対して、②売主側からは、「ただし、一般的な経済状況の変動、関連する業界全般や金融市場全般における状況の変動、法令等の変更、本件取引の実行に伴って生じる事態は除く」というように、市場一般や業界全般に対して影響が及ぶ場合には MAC には該当しないといった反論を行うことになります。これに対して、③更に買主側から考えられる再反論としては、上記②で掲げた一般的・全般的な影響が及ぶ場合であっても、「いずれの場合も、他の会社と比較して、対象会社に偏って、より重大な悪影響が及ぶ場合は、この限りではない」といった文言を追加することで、上記②の例外事項からのいわゆる「disproportionate effect」の更なるカーブアウトを試みることが考えられます。新型コロナウイルス感染症に起因する事業等に対する悪影響については、一般的・全般的な影響を及ぼす場合が多いように思われますが、実際に MAC 条項の交渉を行う場合には、対象会社の事業や取引環境等を踏まえて個別具体的に検討し交渉に臨むことになります。

なお、最終契約書の締結方法については、クロスボーダーの買収契約によくみられる「Counterpart」という条項に従って行うことが一般的です。すなわち、当事者が複数国など遠隔地にいる場合を想定して、契約の締結においては、各当事者が契約書のサインページを用いる限りにおいて、それぞれ別々の紙にサインすることでも契約を締結することが可能であり、これら複数のサインページをそれ以外の契約書のページと併せて 1 つの契約書原本を構成することになります。今般の新型コロナウイルス感染症の蔓延の状況から、国内の当事者同士の契約においても、上記 Counterpart と同様の手順により契約締結手続きを進めが多くなるものと考えられます。

4. 労働法務関係

(1) 安全配慮義務

緊急事態宣言により、原則として在宅勤務の体制をとる企業が増えてきています。使用者である企業は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされており(労働契約法 5 条)、労働者に対するいわゆる安全配慮義務を負っています。新型コロナウイルス感染症が全国的に蔓延し、通勤時や勤務時に無症状感染者との濃厚接触が発生する可能性が日常的に高まっている現状を踏まえると、労働者に対する安全配慮の一環として、休暇の取得の推

⁷ 各国における競争法上のクリアランス(merger filing 等)が必要となる案件においては、日本にも増して新型コロナウイルス感染症が社会活動に深刻な影響を及ぼしている国や、強制力を伴うロックアウトが実施されている国が関連する場合、通常よりもクリアランスに向けた手続きに時間要する可能性が高くなるものと考えられます。その場合、最終契約書の締結からクロージングまでの期間も通常より長期化するおそれがあるため、その間に MAC が発生することによる取引からの離脱の可能性について、より現実的な問題として当該条項を検討すべきことに留意が必要と考えます。なお、競争法上のクリアランスの完了見込みが通常よりも長期化することを考慮して、いわゆる Long stop date についても、通常よりも長めの期間を置くことが考えられます。

奨や、時差通勤の導入や、在宅勤務としてのテレワーク制度の導入⁸及びこれを実効化するためのIT環境整備などを合理的な範囲内で検討することが望ましいと考えられます。

(2) 休業手当

使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させる場合においては、使用者は休業期間中、当該労働者に対して平均賃金の60%以上の休業手当を支払う必要があります(労働基準法26条)。新型コロナウイルス感染症との関係では、感染又はその疑いがあることを理由として労働者が使用者から休業を命じられる場合や、新型インフルエンザ等対策特別措置法に関連し、協力依頼や要請を受けて営業を自粛する場合における休業手当の支払いの要否が問題となります。

この点について、厚生労働省が公表している「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」(2020年4月28日時点版)⁹によれば、新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しない、とされています。また使用者の責に帰すべき事由のない不可抗力による休業と言えるためには、①その原因が事業の外部より発生した事故であること、②事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること、という要素を「いずれも」満たす必要があるとされています。その上で、①に該当するものとして、例えば、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づき営業を自粛するよう協力依頼や要請などを受けた場合があるとされています。また②に該当するものとして、使用者として休業を回避するための具体的な努力を最大限尽くしているといえる必要があり、更に後者の具体的な努力を尽くしたといえるか否かは、例えば、(i)自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることができない場合において、これを十分に検討しているか、(ii)労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させていないか、といった事情から判断されると述べられています。

従って、休業手当の支払いの要否を検討するに際し、企業が自粛要請に基づき休業した場合であっても、その点のみをもって直ちに上記の「不可抗力による休業」に該当するわけではない点について留意する必要があります。また企業の置かれている個別の状況次第では、休業手当の支払いの要否にかかわらず、労働者への配慮の観点から、年次有給休暇とは別に、労働者の特別休暇制度を設けることも考えられます。

(3) 雇用調整助成金

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされている中で、休業等を通じて雇用を維持した事業主に対して、事業主が支払った休業手当の額に応じて助成金(助成率は中小企業2/3、大企業1/2。助成金の上限は原則として労働者1人1日あたり8,330円)が支払われるのが雇用調整助成金の制度です。今般の新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、厚生労働省は、受給要件の緩和、受給対象労働者の拡充、助成率の引上げ、申請手続の簡素化等を内容とする時限的な特例措置(本稿執筆日現在、2020年4月1日から6月30日までを緊急対応期間として設定)を講じています。例えば助成率については、中小企業4/5、大企業2/3に引き上げられ、さらに、解雇等を行わない企業に関しては、中小企業9/10、大企業3/4にまで引き上げられます。加えて、厚生労働省が公表している雇用調整助成金FAQ(2020年4月27日時点版)¹⁰によれば、都道府県知事から休業等の要請を受けた中小企業が解雇等を行わず雇用を維持している場合であって、かつ100%の休業手当を支払っているなど一定の要件を満たすときには、休業手当全体の助成率を特例的に10/10にする等の特例措置の拡充が検討されています。

⁸ なお、テレワークの導入に際しては、就業規則(又はテレワーク勤務規程といった個別規程)にテレワーク勤務に関する規定を設け、在宅勤務を命じることに関する規定、在宅勤務用の労働時間を設ける場合にその労働時間に関する規定、通信費などの負担に関する規定を定めが必要とされています(「テレワーク導入のための労務管理等Q&A集」(厚生労働省)参照)。

⁹ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html

¹⁰ <https://www.mhlw.go.jp/content/000625730.pdf>

雇用調整助成金の支払額は、当該企業による雇用維持や休業手当の支払い状況に応じて助成率が大きく変動することになり、また特例措置の内容も刻々と変更されることが想定されますので、申請を検討される企業におかれましては、最新の状況を注視しつつ、休業の施策を講じることが重要と考えられます。

5. 諸外国における検討事項

新型コロナウイルス感染症に伴う法制度の解釈や実務的な対応について、各国 PwC グローバルネットワークのリーガルチームが、Corporate、Contractual issues、Labour Law、Insolvency、Cyber & Privacy 等の各項目につき初期的な内容をまとめております。

各国の情報については、以下の URL から検索ください。

「Navigate Tax, Legal and Economic Measures in response to COVID-19」

<https://www.pwc.com/gx/en/services/tax/navigate-the-tax-measures-in-response-to-Covid-19.html>

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 弁護士法人

〒100-6015 東京都千代田区霞が関 3 丁目 2 番 5 号 霞が関ビル

電話 : 03-5251-2600(代表)

Email: pwcjapan.legal@jp.pwclegal.com

www.pwc.com/jp/legal

- PwC ネットワークは、世界 100 國に約 3,600 名の弁護士を擁しており、幅広いリーガルサービスを提供しています。PwC 弁護士法人も、グローバルネットワークを有効に活用した法務サービスを提供し、PwC Japan グループ全体のクライアントのニーズに応えていきます。
- PwC Japan グループは、PwC ネットワークの各法人が提供するコンサルティング、会計監査、および税務などの業務とともに、PwC 弁護士法人から、法務サービスを、企業の皆様に提供します。

パートナー 弁護士

茂木 諭

本書は法的助言を目的とするものではなく、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。個別の案件については各案件の状況に応じて弁護士・税理士の助言を求めていただく必要があります。また、本書における意見に亘る部分は筆者らの個人的見解であり、当弁護士法人の見解ではありません。

© 2020 PwC Legal Japan. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.