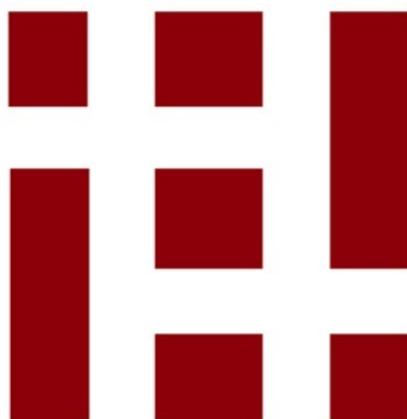


企業の新型コロナウイルス対応についての 法律ガイド



君澤君律師事務所

JunZeJun Law Offices

2020年2月

企業の新型コロナウイルス対応についての法律ガイド

2020年春節期間中において、新型コロナウイルスによる肺炎蔓延状況（以下、「新型コロナウイルス肺炎蔓延状況」或いは「蔓延状況」と略称）は非常に速い速度で全国に広がり、各地方政府では、例えば職場復帰の延期、自宅隔離等の多くの積極的な措置を採っているところですが、同時に社会大衆の経済状況への憂慮を招くこととなっています。

本文では企業が如何にして合法的でコンプライアンスに合致した新型コロナウイルス肺炎の蔓延状況に対応していくべきかを労働人事管理、対外ビジネス契約履行の2つの観点から法律の分析と提案を行おうとするものであり、皆さまと一緒にこの難関を克服していきたいと考えています。

注：本ガイドは単に弊所として、蔓延状況期間に出現する特殊状況に基づいて、関連する法律法規及び司法の実践に対する理解に基づき整理した概括的なガイダンスであり、弊所としての正式な法律意見を構成するものではありません。ご覧になって、もしも特定の解決が必要な法律事項がありましたら、具体的に弁護士にご相談されることをご提案させていただく次第です。

中国の立法機構、司法機構及び政府部門では新型コロナウイルス肺炎の蔓延状況に伴い、絶えず新たに立法し、司法解釈及び政策について見直しを行いつつあるところであるため、もし本ガイドの後に新しい法律規範や政策意見が出され、本ガイドと一致しないようなことがある場合には、新たな法律規範や政策意見を正として扱っていただくようお願いいたします。

更には、蔓延状況が一段落した後には、従来の特異状況下での解答内容も事情により変化する可能性がある旨、ご理解いただきたく、特段の注意を呼び掛けるところです。

第一部 企業労働人事管理の法律ガイダンス（1-22）

第二部 企業の対外経営活動の法律ガイダンス（23-33）

第一部 企業労働人事管理の法律ガイダンス

1. 企業は蔓延状況下で隔離され、治療中の従業員の労働契約を解除できるか？

A：出来ない。人社部 2020 年 1 月 24 日公布の《新型コロナウイルス感染による肺炎蔓延コントロール期間における労働関係問題の通知》（人社庁明電[2020]5号）によれば、新型コロナウイルスに感染した肺炎患者、感染が疑われる病人、濃厚接触者が隔離治療期間或いは医学観察期間及び政府による隔離実施措置やその他の緊急措置により正常な労働を提供することが出来ない企業従業員に対して、労働契約法第 40 条、41 条に基づき労働契約を解除してはならない。

2. 労働契約が隔離或いは観察期間に満了した場合、企業は労働契約を即座に解除することが出来るか？

A：出来ない。《新型コロナウイルス感染による肺炎の蔓延コントロール期間の労働関係問題の通知》（人社庁明電[2020]5号）では、隔離治療或いは医学観察期間に労働契約が満了を迎えた場合、従業員の医療期間や医学観察期間、隔離期間が満了となるか、政府による緊急措置が終結するまで、順延しなければならない。

3. 労働派遣従業員が新型コロナウイルス感染による肺炎患者、感染が疑われる病人、濃厚接触者として隔離され治療されている期間、或いは医学観察期間及び政府による隔離が実施されたことにより、雇用企業は派遣従業員を派遣元の会社に送り返すことが可能か？

また当該期間において雇用企業はその給与を負担しなければならないのか？更に給与基準は何に基づくべきか？

A：派遣元に送り返すことは出来ない。人社部等が 2020 年 2 月 7 日に交付した《新型コロナウイルス感染による肺炎蔓延コントロール期間において、労働関係を安定させ、企業による業務生産再開を支持することについての意見》（人社部発[2020]8号）第 2 条では、企業は蔓延コントロール期間において、関連措置の影響を受け正常な労働を提供することが出来ない従業員の労働契約を解除したり、被派遣労働者を派遣元に送り返したりすることが出来ないことを明確に規定している。上海市人力資源和社会保障局、上海市財政局《蔓延コントロール期間における本市就業安定業務関連事項の通知》においても類似の規定が設けられている。

当然、上述の規定において送り返すことのできない被派遣労働者の適用前提として、蔓延の影響により正常な労働を提供することが出来ないという状況がある。我々としては、被派遣労働者が《労働契約法》第 39 条で定める状況を備えている、或いは労働派遣協議が期限満了を迎えている、雇用している企業が法律に従って破産を宣告されたり、営業許可証取消や閉鎖、撤廃、期限前解散或いは経営期限満了を迎え経営を継続しない

ことを決定したりしている場合には、雇用企業は被派遣労働者を派遣元に送り返すことが出来ると考えている。

上述の合理的な理由があり被派遣労働者を送り返す場合以外は、雇用企業では蔓延コントロールの影響を受けて正常に労働を提供することが出来ない被派遣労働者を派遣元に送り返すことは出来ず、当該期間の給与は雇用企業で負担するとともに、同一労働同一賃金の原則に従って、派遣労働協議に定められた通り、被派遣労働者に対して相応の給与を支払わねばならない。

4. 雇用企業は、新型コロナウイルスによる肺炎への感染が疑われるも、検疫を受けることや治療することを拒否する労働者との労働契約を解除することが出来るか？

A：具体的な状況により定めることとする。新型コロナウイルスによる肺炎への感染が疑われる労働者が検疫を受けることや強制隔離、治療を拒否し、もし伝染病を拡散してしまった場合には、状況は重大であり、公共安全に危害を加え、犯罪を構成するところから、雇用企業は《労働契約法》第39条第1款第(6)項に基づき、一方的に当該労働者との労働契約を解除することが出来る。

感染が疑われる労働者が検疫を受けることや強制隔離、治療を拒絶するものの、伝染病を拡散させるに至らず、状況が軽く、犯罪を構成するに至らない場合には、当該労働者が医療措置や企業の管理行為に協力せず、企業の規定制度に著しく違反することを雇用企業が証明することが出来れば、雇用企業は《労働契約法》第39条第1款第(2)項に基づき、一方的に労働契約を解除することが出来る。さもなければ、雇用企業が一方的に労働契約を解除することは法律の依拠がない可能性がある。上述の状況が発生した際には、我々としては、雇用企業は速やかに当該地の居民委員会、街道委員会或いは蔓延コントロールセンターと連絡を取ることを提案する。

5. 雇用企業は、労働者が故意に伝染病の病原菌を拡散したことによりその労働契約を解除することが出来るか？

A：具体的な状況により判断する。もし労働者が故意に伝染病病原菌を拡散して犯罪を構成したことにより刑事責任を追及されている場合は、雇用企業は《労働契約法》第39条第1款第(6)項に基づき、一方的に労働契約を解除することが出来る。またもし労働者が故意に伝染病病原菌を拡散するも、公共の安全に危害を与えておらず、刑事犯罪を構成していないが、当該労働者が故意に病原菌を拡散したという行為が企業の規定制度に著しく違反するという事を雇用企業が証明出来れば、《労働契約法》第39条第1款第(2)項に基づいて一方的に労働契約を解除することが出来る。さもなければ雇用企業が一方的に労働契約を解除することは法律の依拠がない可能性がある。上述の状況が発生した際には、我々としては、雇用企業は速やかに当該地の居民委員会、街道委員会或いは蔓延コントロールセンターと連絡を取ることを提案する。

6. 労働者が 2020 年春節前に離職申請を提出しているものの、蔓延コントロールにより休暇が延長されたことにより離職手続きが完了していない場合、離職は効力を有するか？

A：有効である。労働者は就業と選択の自由があり、《労働契約法》第 37 条に従って、労働契約を自由に解除することが出来、当該離職通知が雇用企業に到着した段階で効力が発生するものである。従って、現在の蔓延の影響を受け、期日通りに離職手続きを終えることが出来なくても、労働者が春節前に提出した離職申請が本当に労働者の希望に合致したものである場合には当然有効であり、春節休暇の延長や職場復帰の延期の影響は受けない。但し、業務再開後、企業は速やかに離職手続きを行う必要がある。

7. 雇用企業が蔓延コントロールにより経営困難となった場合、経済的な理由でリストラを行うことは出来るか？

A：どうしてもその必要がある場合には、経済的な理由でのリストラを行うことが出来るが、法律で定める手順を踏む必要がある。人社庁明電[2020]5号では、企業が蔓延の影響を受け、生産や経営が困難となった場合には、労働者との話し合いを経て、給与の調整、シフト勤務、勤務時間短縮等の方式により労働者の勤務を安定させ、出来るだけリストラを行わず、或いは少ないリストラで済ませることを提案している。同時に人社部発[2020]8号では、各地に対して失業保険を適切に使用して、雇用安定を図るよう要求しており、蔓延の影響を受けながらもリストラを行っていない、或いは少ないリストラで済ませている中小零細企業に対しては支援を行っている。相応の措置を採ってなお、リストラを行わねばならない企業については、各地の関係部門が企業のリストラ案を制定し、法律に則って関係する手順を踏み、労働関係を適切に処理して企業の正常な生産経営秩序を維持するようにする。

現在の政策指導の下、我々としては、雇用企業がリストラ以外のその他の方式を優先的に採用して経営圧力を緩和することを提案するものである。もし企業が生産経営困難に直面し、経済的理由によるリストラを行わなければならないということであれば、企業は専門家の指導の下、法律が規定する関連手順に従って、リストラ案を制定して、記録を報告するという手順を履行し、労働者への補償や配置をしっかりと行うことを提案する。

8. 蔓延の影響を受け、生産経営困難に直面した企業は給与を減らすことが可能か？

A：相談を経て調整することは可能である。人社部発[2020]8号に基づき、蔓延の影響により企業が生産経営困難に陥った場合、国家は企業が労働者との民主的な協議を行って給与額を調整したり、シフト勤務や勤務時間短縮等を行ったりして雇用の安定を図ることを奨励している。暫時給与を支払う能力がない場合、企業と労働組合、或いは労働

者代表と協議し支払いを延期して企業の資金繰りの圧力軽減を支援し、共に困難を克服するよう指導している。

蔓延の影響に鑑みて、我々としては、企業は、1) 労働契約或いは規定制度の要求に従って、労働者のパフォーマンス或いは業績給与に対し調整を行う、2) 契約や規定制度上の依拠がない場合、企業は蔓延影響程度に基づいて、人社部発[2020]8号の要求に従って、労働者と民主的な手順を踏んで十分に協議を行い、給与額調整、シフト勤務、勤務時間短縮或いは給与支払延期等の対策を通じて、困難を乗り越えられるよう労働者が企業を支援することを奨励する。

同時に指摘しておかねばならないことは、もし企業が労働契約や規定制度といった依拠するものがない状況下で、労働者とも協議を行わず、勝手に給与額を引き下げた場合には、労働報酬額支払不足と認定されるリスクがあり、労働者は《労働契約法》第38条に基づいて一方的に労働契約を解除し（事前30日不要）、当該法第46条に従って雇用企業に対して経済補償金の支払いを求めることが出来る。

9. 雇用企業が、既に採用希望者に対して採用通知書を発出しているが、蔓延を理由として採用を取り消すことは可能か？

A：原則として採用取消は出来ない。もしも蔓延が企業の生産経営困難を招き、本当に新規雇用を行う能力と条件を欠いているのであれば、企業は採用希望者に対して状況の説明を行い、了解を得た後に、採用を取り消すことが出来る。もし企業に経営圧力がない場合には、信義誠実の原則に従って、出来る限り採用希望者のポジションを確保すべきであり、もし蔓延の影響で採用希望者が期日通りに入社出来ない場合は、採用希望者と協議を行い、入社日を変更すべきである。

10. 政府により感染が疑われ、濃厚接触者等とみられ、隔離された場合、隔離期間や医学観察期間の給与はどのように支払うべきか？

A：《伝染病予防法》第41条第2款では、被隔離者に勤務先がある場合、当該勤務先はその隔離期間の給与支払いを停止してはならないと定めている。人社庁明電[2020]号では、新型コロナウイルス病原菌感染の肺炎患者やその疑いのある病人、濃厚接触者が隔離治療期間、或いは医学観察期間及び政府が隔離措置を実施し、その他の緊急措置を採ったことにより、正常な労働を提供出来ない企業労働者に対して、企業は当該期間の給与を支払うことを定めている。現在、司法の実践では普遍的に、雇用企業は労働者に対して正常な水準の給与額を支払うことと認められている。

11. 従業員の隔離期間が終了し、更に仕事を休んで治療が必要な場合、その治療期間の待遇はどのように処理すべきか。

A：従業員が医療機関の発行した診断書（病欠証明）を持っている場合、病欠休暇の待

遇を与えることをお勧めする。「中華人民共和国労働法の執行に関する若干問題についての意見」の規定に基づいて、従業員が罹病し、又は業務外の原因により負傷した場合、企業は、従業員の実際の業務参加年数及び当該企業での勤務年数に基づき、3ヶ月から24ヶ月の医療期間を与え、かつ、関連する規定に従い医療期間の病欠賃金を支払わなければならない。病欠賃金は、所在地最低賃金基準より低くすることができるが、所在地の最低賃金基準の80%を下回ってはならない。

12. 感染症予防・抑制のため、各地方政府が企業所在地に戻る全ての帰還者に対し、14日間の自宅隔離を要求した。企業は自宅隔離期間の労働者勤務及び賃金をどのように処理すべきか。

A: 人社部発[2020]8号の規定に従って、業務再開が遅延し、又は職場復帰しない期間において、新型コロナウイルスの影響を受けて従業員が期日通りに出勤できない、又は企業が業務再開できない場合、企業は以下の手順に沿って労働者勤務及び賃金について柔軟に処理することを奨励している。

(1) 電話、インターネット等の業務方式を通じて在宅勤務により業務任務を完了させるよう従業員を手配する。その場合、労働契約所定の標準に従い賃金を支払う。

(2) 遠隔オフィスの条件を具備しない企業については、従業員と協議して年次有給休暇、企業が独自に設けた福利休暇等の各種休暇を優先して取得させる。

(3) 各種休暇を使い切ってしまうても通常業務を行えず、又は通常労働を提供することができないその他の従業員については、業務停止又は生産停止期間の賃金支払いに関する国の関連政策を参照して従業員との協議を行う。一賃金支払周期内においては労働契約所定の標準に従い賃金を支払い、一賃金支払周期を超える場合には関連規定に従って生活費を支給する。

政府の要求ではなく、又は14日を超えて従業員が自己意思で自ら隔離する場合、企業は従業員と協議を行うことを奨励する。ただし、企業は自己決定権を有する。

13. 蔓延の影響を受け、操業又は生産停止の期間が一賃金支払周期を超える場合、賃金についてどのように処理すべきか。

A: 「賃金支払暫行規定」第十二条及び人社庁明電[2020]5号第二条の規定に基づいて、企業が一賃金支払周期において業務停止・生産停止をした場合に、労働契約所定の標準に従い従業員に賃金を支払わなければならない。一賃金支払周期を超えた場合において、従業員が通常の労働を提供した場合には、企業が従業員に支払う賃金は、当該地の最低賃金基準を下回ってはならない。従業員が通常の労働を提供していない場合には、企業は、生活費を支給しなければならない。生活費標準は各省、自治区又は直轄市所定の弁法に従う。

14. 蔓延の影響を受け、企業が給料日通りに賃金を支給できない場合、企業はどのように対応すべきか。

A:企業が給料日通りに賃金を支給できない原因として、政府及び関係部門による流行の予防・抑制措置であることを証明できる場合には、責任免除を主張することができる。ただし、企業は賃金の支払延期事情を速やかに従業員に通知し、且つ、支給に必要な客観的条件を備え次第、速やかに賃金を支給すべきである。

企業が賃金支払能力を一時的に欠いている場合には、人社部発[2020]8号の規定に従い、企業工会又は従業員代表と協議して賃金の支払を延期し、資金繰りの圧力を軽減することが出来る。

15. 業務再開後、感染しておらず、また隔離されてもおらず或いは感染後完治した従業員が期限通りの出勤を拒否した場合、企業はどのように対応すべきか。

A:従業員が医療機関の発行した休暇を必要とする証明書を持っている場合には、病欠休暇の待遇を与えることができる。そうでない場合、慎重な対応として、従業員の年次有給休暇等の各種休暇が残っている場合にはそれらを取得させることが出来る。他方、証明書を持っておらず、取得出来る休暇もない従業員が無断で欠勤した場合には、企業は自社の規則制度及び労働契約に従い処理することができる。自社規則制度又は労働契約に基づき、このような欠勤が規則制度への嚴重違反行為となるような場合、企業は「中華人民共和国労働契約法」第三十九条の規定に従い当該従業員を解雇することができる。

16. 2020年1月31日から2月2日までの春節休暇の延長期間において労働を提供していない従業員に対して、企業は従業員が年次有給休暇を使用したと見なす、あるいは今後代休等の方式を通じて勤務時間を追加すること等を要求することができるか。

A:国務院弁公庁が発表した「2020年春節休暇を延長することに関する通知」(国弁発明電[2020]1号)により、2020年の春節休暇は2月2日まで延長された。2月2日は日曜日で休日であったが、1月31日、2月1日は新型コロナウイルスの予防・抑制を強化し、流行の広がりを断つため、追加された休暇である。企業は、その3日間について従業員に年次有給休暇を取得させたり、従業員に代休等を取得させて勤務時間を調整したりすることを要求してはならない。上記の通知が発表される前に、企業が従業員に年次有給休暇を取得或いは取得を承諾させている場合でも、1月31日から2月2日の3日間は年次有給休暇に計上してはならない。

また、人社部発[2020]8号の規定に従って、「春節休暇の休暇延長期間において感染症流行の予防・抑制により休暇を取得することができない従業員については、企業が先に代休を手配すべきであり、代休を手配することができない場合については、法により残業代を支払わなければならない」。つまり、春節休暇の休暇延長期間において、労働を提供した従業員に対しは、企業はまずは代休を手配するものとし、代休の手配がで

きない場合、法に従い残業代を支払わなければならない。

17. 2020年2月3日から2月9日までの間、労働を提供していない従業員に対して、企業は従業員が年次有給休暇を使用したと見なす、あるいは今後代休等の方式を通じて勤務時間を追加すること等を要求することができるか。

A: 人社部発[2020]8号では、業務再開前の労働者使用問題を協議により解決することを奨励している。在宅勤務の条件を満たしていない企業は、従業員と協議の上、年次有給休暇及び企業が定めた福祉休暇等を取得させることができる。ただし、年次有給休暇等を有していない従業員に対しては、詳しくは定めていない。上海市人力資源及び社会保障局は上海市防控業務チームの記者会見において、「業務再開の延期は、ウイルス流行の予防・抑制の必要性によるものであり、この数日間は休日に当たる」と明確にした。すなわち、労働を提供した従業員に対して、企業が労働契約所定の標準に従い賃金を支払い、年次有給休暇を有していない従業員に対しては、明確な政策がない限り、企業は今後代休等の方式を通じて勤務時間を追加することをしてはならない。

18. 企業は特殊労働時間制度を申請することができるか。

A: できると考えられる。中央及び各地方政府は、従業員との協議・合意を前提に、職場を安定させるため給与調整、シフト制による勤務等の旨の政策を発表した。例えば、人社部発[2020]8号においては、感染症流行の影響を受け企業の生産経営が困難となった場合、企業が協議・民主的手続きを通じて従業員と協議し、賃金給与額の調整、シフト制の勤務・休暇、業務時間短縮等の方式を採用し業務ポジションを安定化することを奨励している。賃金支払能力が一時的にない場合については、企業工会又は従業員代表と協議して支払延期を行うよう企業を指導し、資金繰り圧力を軽減することを支援している。

特殊労働時間制度を採用しようとする企業は、業務再開後、直ちに所在地の主管部門に申請し、労働者使用の合法性を確保しなければならない。

19. 各地方政府の業務再開に関する規定が異なり、各地方に工場等を有している企業はどのように対応すべきか。

A: 労働契約に別段の定めがない場合、原則として、労働契約履行地の関連規定に従い行うものとする。「労働契約法实施条例」第十四条では次のように定められている。労働契約履行地と雇用企業登録地とが一致しない場合、労働者の最低賃金標準、労働保護、労働条件、職業危険防止及び当該地域の前年度の従業員月平均賃金基準等に関する事項については、労働契約履行地の関連規定に従い執行する。雇用企業登録地の関連基準が労働契約履行地の関連基準を上回り、かつ雇用企業と労働者が雇用企業登録地の関連基準に従い執行する旨を協議により約定する場合は、その約定によるものとする。

20. 従業員が感染症により期限通りに出勤できない、或いは企業が業務再開を延期した場合、どのように対応すべきか。

A:企業が従業員と協議し合意をした上で以下のようにすることを提案する。

(1)年次有給休暇等の各種休暇:年次有給休暇を優先して取得させる。企業が独自に設けた福利休暇等の休暇がある場合には、福利休暇を取得させることもできる;

(2)自宅待機:業務停止した期間が比較的長くなってしまった場合、企業は従業員との協議による合意を経て、従業員を自宅待機とすることができる。自宅待機期間中は、企業は従業員と合意し決定した額或いは当該市の規定を参照して賃金を支給する;

(3)在宅勤務:条件を有する企業は、在宅勤務により業務任務を完了させるように従業員を手配することができる;

(4)その他の協議による合意した合法的な方式。

21. 企業は、従業員に健康状況及びその他の個人情報、例えば春節期間に訪れた場所、搭乗したフライト、鉄道等を開示することを要求できるか。

A:できる。ただし、情報を把握する過程においては、秘密保持措置を適切に採ることに注意しなければならない。

「中華人民共和国伝染病予防治療法」第十二条では次のように定められている。中華人民共和国における全ての企業及び個人は、疾病予防制御機構又は医療機関の感染症に関する調査、検査、サンプル採集、隔離治療等予防・抑制措置に従い、状況について誠実に開示しなければならない。企業は各政府の要求に従い一部のデータ収集を行い、従業員はそれに協力する法的義務を有する。

他方、公民のプライバシーは法により保護されている。プライバシー権とは、各個人の私生活上の自由及び個人情報が本人の同意なく、他の人が勝手に情報を収集したり取得したり、情報を保有して利用したり、第三者に開示したり提供されない権利である。そのため、企業が収集した関連情報は、当該従業員の同意なく、その他の従業員に公開することは出来ない。

22. 流行期間において、企業は安全防護措置を講じる義務があるか。流行の予防・抑制義務を履行していない場合、どのような責任があるか。

A:「突発事件対応法」第二十二条では次のように定められている。すべての企業は、安全管理制度を確立し健全化し、当該企業の各種安全防御措置の具体化状況を定期的に検査し、遅延なく事故の隠れたリスクを除去しなければならない。また当該企業に存在する社会安全事件を引き起こす恐れがある問題を把握するとともに、遅延なく処理し、矛盾の激化及び事態の拡大を防止し、当該企業において発生する恐れがある突発事件及び安全防御措置を講ずる状況について、規定に従い遅延なく所在地の人民政府或いは人民

政府の関係部門に報告しなければならず、隠れた危険を取り除くようにしなければならない。

企業が流行の予防・抑制の法的義務を履行していない場合、損害賠償、営業許可証の暫時没収又は取消、罰金等の法的責任を問われる可能性がある。その後、責任者に対しては行政拘留、罰金、更には刑事責任が追及される可能性もある。

第二部 企業の対外経営活動の法律ガイダンス

23. 対外ビジネス契約の履行過程において、どのように不可抗力を適用して免責するか？

A：今回の新型コロナウイルス肺炎蔓延状況は、既に『民法総則』第180条、『契約法』第117条に定められた「予見不可能、回避不可能、克服不可能の客観的な状況」という不可抗力の全ての法的要件に合致している。新型肺炎の感染予防・抑制のため契約が履行できない場合は不可抗力に該当し、法に従い責任を部分的又は全面的に免除できることについて、全国人大常委会法工委及び各級人民法院の意見もほぼ一致している。

但し、ここでご注意いただきたいことは、不可抗力の適用は予見不可能、回避不可能、克服不可能という要件に合致する以外に、かかる事件が契約期間内に発生したという条件を満たさなければならない。一方当事者の契約違反後に不可抗力が生じても、契約に違反した当事者は不可抗力を以て抗弁する権利を有しない。

従って、企業は新型肺炎を以て不可抗力を主張する際には、以下の諸点について注意が必要である。

ア、契約書において「不可抗力」に関する定義、リスクの分担等について定めがあるかどうかを確認し、契約書に定めがあれば、その関連条項に従って責任を明確にして対応策を検討すべきである。

イ、新型肺炎による契約の履行不能に関する証拠を速やかに収集し、新型肺炎の流行と契約の履行不能との因果関係を証明すべきである。

ウ、不可抗力により受けた影響の度合いに応じて免責の範囲を決めるべきである。

エ、新型肺炎により契約が履行できない場合には、当事者は直ちに相手方に連絡し、通知義務を履行すべきである。

24. 不可抗力の期間をどう計算するか？

今回の新型肺炎流行による不可抗力の発生時間については、各地区において新型肺炎の爆発的な流行が確認され、政府によって各種の感染予防・抑制措置が発表及び実施された日とする。具体的には各省、自治区、直轄市が重大突発衛生事件1級応急対応メカニズムの発動をそれぞれ発表した日を不可抗力の開始時間とする。例えば、上海市の場

合は 2020 年 1 月 24 日、江蘇省の場合は 2020 年 1 月 24 日、浙江省の場合は 2020 年 1 月 24 日である。

不可抗力終了時間の認定については、ビジネス契約の種類によって異なるが、具体的には契約の種類及び特徴から下記の時点とすることが考えられる。

ア、地方政府が公表した規範性文書に定められた春節休暇の延長終了日及び業務再開日（現時点で国際貿易促進委員会及び各地の分会が発行する証明書は係る日付に準じる）。

イ、今後、各地方政府が流行状況により、応急対応メカニズムの終了（即ち重大突発公共衛生事件 1 級応急対応メカニズムの解除）を発表し、感染予防・抑制措置を解除する日。

ウ、世界保健機関（WHO）が新型肺炎の流行について、「国際的に懸念される公衆衛生の緊急事態」を宣言し、中国に対し一時的な勧告を行ったが、当該関連勧告が取り消され又は期間満了により失効となる日。

25. 新型肺炎の影響によってビジネス契約を通常通り履行できない当事者は、関連証明書類の提供義務をどう履行すべきか？

A：中国全国では、新型肺炎の流行が不可抗力に該当することについて、ほぼ異議がない。但し同時に、今回の新型肺炎が具体的契約にどの程度、影響を与えたのかを個別事案によって分析しなければならない。新型肺炎の影響により全ての契約に対し、関連責任を全面的に免除するというのではない。また、各地の感染流行状況によって各政府が実施している感染予防・抑制対策も異なっているため、各契約当事者は自ら不可抗力によって受けた影響、不可抗力の期間についての関連証拠を収集するべきである。例えば、当該地省級政府及び下級政府等が公布した強制力を有する政令、若しくは市級政府、区政府等が公表した命令や通知などである。

国際貿易契約に関わる場合、企業は当該地の国際貿易促進委員会に対して関連の不可抗力事実性証明書を申請する必要がある。

26. 国際貿易における不可抗力の適用について、留意点があるか？

A：国際貿易契約においては「不可抗力」について定めることが出来ず、且つ中国法以外の法律を契約の準拠法とした場合、例えば一部英米法系及びその他の国では立法上「不可抗力」という概念が認められないことがあることを注意しておく必要がある。

「不可抗力」概念を直接に適用することができない場合でも、相手方の所在国が『国際物品売買契約に関する国際連合条約』の締結国であれば、当該条約の第 79 条によって免責を主張することができる。しかし、この場合、当該条約における不可抗力条項は「不可抗力」の影響を受けた契約当事者の損害賠償責任のみを排除し、相手方は依然として代替物の交付や貨物代金の減額等の救済措置を要求することができる。

相手方の所在国が『国際物品売買契約に関する国際連合条約』の締結国でもなく、当該条約を適用できない場合、『国際商事契約原則』における「事情変更」の原則に従い、相手方との協議により解決し、意外事件の発生によって契約を履行するコストの増加又は取得する利益の減少を証明し、出来る限り契約の変更及び履行の延期ができるように努めることをお勧めする。

27. 新型肺炎の影響により、契約を期日通り履行できなくなる場合、契約の解除又は変更をすることはできるか？

A：契約書において不可抗力を契約解除の条件とした場合、あるいは契約当事者が不可抗力の発生後に協議にて契約の解除について合意した場合、かかる契約は解除することができる。

契約において関連の規定がない、又は双方が合意できない場合、『契約法』第94条によれば、不可抗力によって契約の目的が実現できなくなった場合、当事者は契約を解除することができる。それ故に、新型肺炎の影響により「契約の目的が実現できなくなった」場合、即ち契約の履行が完全には行えず、又は将来履行しても契約目的が達成できないということであれば、契約当事者は契約の解除を求めることが出来る。もし不可抗力による納品期限、履行方式、価格等に対する影響がある程度限定的なものであり、且つ一時的な場合には、当事者は一方的に契約を解除する権利を有しない。2003年SARS感染流行期間に起きた訴訟・裁判例及び一部の高級人民法院が新型肺炎について出した指導意見から見れば、契約の目的が引き続き実現しうる場合、契約の解除を支持しないこととしている。

しかし、一方当事者は「事情変更」の原則に基づき、契約の変更を法院に対し請求することができる。

28. 新型肺炎の影響により、人件費、原材料等のコストが上がったため、引き続き契約を履行することが明らかに不公平となった場合、どう対応すべきか？

A：『契約法解釈二』、最高人民法院による『現在における民商事契約紛争案件の審理に関する若干問題に対する指導意見の通知』等の規定に基づき、また2003年SARSに関する司法実務経験を踏まえ、個別事情に基づいた公平原則を用いて解決することができる。司法実務上の解決方法には契約条項の変更、契約当事者による損失の分担、契約の解除等が含まれる。それ故に、我々は、新型肺炎の影響により一方当事者にとって明らかに不公平となった場合、双方が契約の履行条件、履行期間、契約金額及び履行方式等について改めて協議し、契約の公平性を保つことをお勧めする。

事情変更は契約解除の法定事由に該当せず、かつ実務上の適用条件も厳しいが、今回の不可抗力の影響を考え、多くの法院が契約を公平かつ合理的に履行することを促しているところから、契約当事者は法院に対し、契約における公平性を失った条項について

は変更することを求めることが出来ると考えられる。

29. 相手方が新型コロナウイルスの流行を理由にして故意に契約違反した場合、どう対応すべきか？

A：契約を守った当事者には以下の措置をとることをお勧めする。

ア、相手方所在地における感染流行状況、政府による管理・抑制措置、業務再開状況等の関連情報を十分に把握し、相手方が受けた影響及び損失の大きさを客観的に分析すること。

イ、常に相手方との連絡をとりながら、証拠を収集し確保すること。

ウ、不可抗力事由が終了した段階で、自らの権利を積極的に主張し、相手側の違約によって被った損失について賠償を請求すること。

30. 工場・オフィス等の賃料の免除を求めることは出来るか？賃貸契約を途中で解除することは出来るか？

A：新型コロナウイルスが各企業に与える影響を低減するために、各地方政府は相次いで企業の負担を軽減する支援政策を打ち出している。その中には企業の賃料免除を奨励する規定も含まれている。一方、賃借人としての企業側も事情変更及び公平原則に基づき、貸主に対し賃料免除の申請を行うことが出来、貸主が承諾した場合には、双方は補足契約の締結によって確認することができる。貸主が承諾しない場合には、賃借人は先に契約通り賃料の支払義務を履行し、同時に書面にて法律手段で契約を変更する権利を有することを表明し、その後仲裁や訴訟を通して契約を変更して賃料を免除することも出来る。但し、最終的には判決又は仲裁裁決によって決定される。

賃借人が新型コロナウイルスによって確実に引き続き経営をすることができない場合、貸主との協議により、途中で契約を解除することが出来る。双方が合意出来ない場合、訴訟や仲裁により契約の解除を請求することが出来る。

31. 蔓延の影響を受け、期限通りに請求権を行使できない場合、訴訟時効はどのように計算すべきか。

A：当事者（自営業者、一人会社の株主等）が肺炎患者、感染が疑われる病人、或いは隔離措置を受け、交通規制等その他の原因により、民事請求権を行使できなくなった場合には、「中華人民共和国民法総則」第 194 条の規定を適用する。訴訟時効期間満了前 6 ヶ月以内に不可抗力によって請求権を行使することができないときは、訴訟時効は停止する。訴訟時効の停止を生じさせる原因が消滅した日から 6 ヶ月に達した時に、訴訟時効の期間は満了する。

蔓延の影響が大きいため、各地各裁判所も訴訟時効制度を適用し、当事者の合法的權益を保護することを強調している。企業又は個人が業務再開後、積極的に債務者に権利を

主張し、時効問題による自身の利益の損失を回避することをお勧めする。

32. 契約一方が流行発生前に契約を解除しようとしたが、蔓延の影響で契約解除通知書を発出することができなかった場合、その解除権については時効停止が適用されるか。

A: 武漢市が2020年1月23日より「封鎖命令」を発令して以来、蔓延の拡大とともに、他の省・市も次々と交通規制又は業務停止等の予防・抑制措置を講じることとなった。流行が発生する前に、一部の企業は法又は契約内容に基づいて契約を解除しようとしたが、業務停止、交通規制等の原因で速やかに契約相手方に契約解除通知書を送ることができなかった。ここで注意すべき点とは、契約解除権、取消権等は訴訟時効制度ではなく除斥期間制度が適用されることである。すなわち、権利を行使しないままにその期間が経過すると、その権利は法律上当然に消滅する。一般的に、除斥期間は訴訟時効のような停止がない。

「中華人民共和国契約法」第九十五条では次のように定められている。法律又は当事者の約定により解除権の行使期間が定められている場合、期間満了までに当事者が行使しないときは、当該権利は消滅する。法律又は当事者の約定により解除権の行使期間が定められていないときは、相手方の催告を受けた後、合理的な期間内に行使しない場合、当該権利は消滅する。従って、企業又は個人は蔓延期間においては、メッセージ、ウェイチャット及び電子メール等書面による方式を通じて相手方に解除権を行使し、解除権が消滅することによって自身の利益損失を回避することをお勧めする。

33. 職場復帰の延期期間において、控訴期間等の訴訟期間の計算は中断又は中止するか。

A: 計算は中断又は中止しない。「中華人民共和国民事訴訟法」第八十二条では次のように定められている。期間には法定期間及び人民法院が指定する期間が含まれる。期間は、時、日、月及び年をもって計算する。期間が開始する時及び日は、期間に算入しない。期間が満了する最終日が祝祭日・休日である場合には、祝祭日・休日後の最初の日を期間満了の日とする。期間には、送付途中の時間を含まない。訴訟文書が期間満了前に郵送に付された場合には、期間徒過とはみなさない。

国務院弁公庁が発表した「2020年春節休暇を延長することに関する通知」(国弁発明電[2020]1号)によって、2020年の春節休暇を2月2日まで延長するものとした。従って、1月24日から2月2日までの期間は祝祭日・休日とみなして、司法期間が満了する最終日がその期間にあたる場合には、2月3日を期間満了の日とする。ただし、職場復帰の延期期間については祝祭日・休日ではなく、蔓延の影響を受けて講じた措置であるため、控訴期間には影響を与えず、通常通り計算する。

弊所としては、企業は訴訟過程において、訴訟時効に対して関心を持つべきであり、期間徒過による自身の利益損失を回避することをお勧めする。 以上

連絡先

- ・ 高級顧問 後藤雅彦

メールアドレス：masahiko@junzejun.com

携帯：(中国国内) 18605117627

(日本国内) 070-2649-0527

- ・ 日韓業務部部長 沈思明

メールアドレス：shensiming@junzejun.com

携帯：17321374391