



弁護士法人たくみ法律事務所ニュースレター「匠への道」

□何が変わる？「アフターコロナ」時代の法律問題

□新型コロナウイルスへの感染が労災に該当するのはどんなとき？ □テレワークの導入とクラウドツール

Pickup Law News

何が変わる？「アフターコロナ」時代の法律問題

「新しい生活様式」

5月25日に全国の緊急事態宣言が解除され、全国的にも緊急事態宣言に基づく都道府県知事からの休業要請等も徐々に解除されることとなりました。

もともと、「第2波」による感染蔓延の防止のために引き続き都道府県をまたぐ移動の自粛が求められるなど、警戒が続いています。

また、事業者には在宅勤務や時差出勤の活用が働きかけられています。

そのような状況下で、政府は「**新しい生活様式**」の実践を呼び掛けています。



感染拡大が落ち着いたとしても完全に元通りの生活に戻ることはなく、**新型コロナウイルスの感染防止対策は長期間に渡って実施していく必要がある**でしょう。

外的環境の変化によって企業の中長期の経営計画にも変革が迫られており、このような時代を表す「アフターコロナ」という言葉もよく耳にするようになりました。

「アフターコロナ」時代に、法律問題においてはどのような変化があるのでしょうか。

非対面経済へ

医療の現場では、4月に初診患者のオンライン診療が解禁となりました。

営業活動も非対面が中心となり、従来であれば対面でなければできないとされていた業務も、様々なツールの普及により非対面で行うことができるようになっていきます。



契約締結においても、これまでのように直接会って署名・押印を行うやり方ではなく、電子契約（WEB上で行う契約）が今後さらに広まっていくでしょう。

電子契約ツールは様々な種類があり、広告を目にする機会も多いと思います。

法的に押さえていただきたいことは、**印鑑の有無は契約成立の条件ではないこと（電子契約であっても契約は法的に有効）、そして、書面化しなければいけない契約は定期借地・定期建物賃貸借契約など一部に限定されていること**です。

※押印があることにより、文書が真正に成立したものであると推定する効果がありますので、法的に押印に効果がないという趣旨ではありません（電子署名法第3条の「電子署名」に該当する場合、文書の真正を推定する効果を認められますが、現在の電子契約ツールは同条の「電子署名」に該当するものとしません。）

働き方の変化 (成果主義への移行・メンタルヘルス)

テレワークや時差出勤などの労務上の措置は、今回の事態に対応するために緊急的に行っていたケースも多いと思います。

今後はこれらが定着していくことが予想されるため、**テレワーク（在宅勤務）規程の策定など、就業規則等の整備を検討する必要があります。**

この点についてはこれまで情報提供をさせていただいたとおりですが、その他にも大きな変化が予想されます。

先ほどご説明した電子契約の普及などに伴ってデータがクラウド化することで、**在宅時のデータ閲覧・保管等の管理上のルールの設定や、誓約書の作成など、情報漏洩上の問題点を意識する必要があります。**



また、従業員の評価の仕組みも変化していくと考えられます。

リモートワークを行っていく中で、そのような環境に対応できる従業員と、対応できない従業員とで差が生じてきます。

もし今後再びウイルスの蔓延や災害が発生し、事業継続のためにリモート対応を求められた場合、**対応できるスキルや意欲があるのかは重要性を増してくるでしょう。**

そして、これまでは「仕事量＝労働時間」という考え方が中心でしたが、テレワークの導入などで労働時間による仕事量の把握が難しくなってくると、成果主義的賃金制度への移行の流れも出てくるのが予想されます。

さらには、テレワークの導入によりメンタルヘルス上の問題が生じるケースも増えてきています。

テレワークにおいては、「業務上の相談相手がいない」「私生活とのメリハリがつけづらい」「成

果が見えづらく過重労働になりやすい」などの要因により、従業員がメンタル不調となってしまうおそれがあります。

積極的に連絡の機会を持つなどメンタル不調になる原因を除去するのは当然ですが、それに加えて、メンタルヘルス相談窓口を設置したり、ストレスチェックを導入したりするなどの対策が考えられます（なお、現在、労働者が50人以下の事業所ではストレスチェックは努力義務となっています。）

通信販売、SaaSの拡大

これまで対面による販売を中心に行ってきた事業者が、通信販売に乗り出すケースが多くなっています。

消費者に対する通信販売を行う際には、特商法など、広告表示に関する法的規制に留意する必要があります。

「SaaS（Software as a Service）」と呼ばれるようなWEB上でサービスを提供する事業を始める事業者も増加していくと思われます。

先般の債権法改正でも新設された「定型約款」などの規制もフォローしながら、ビジネスに即した利用規約の整備が必要です。

このように、**新たなチャネルやビジネス展開を行う場合は、これまで検討が不要だった法規制を検討しなければならない場合が多くありますので注意が必要です。**

広いオフィスは不要？

リモートワークが広がり、従業員の出社や来客の頻度が少なくなることで、オフィススペースが余ってしまうケースが出てきています。

ところが、**不要になったスペースができた、あるいは収入が減少したことなどを理由とする賃料の減額請求は認められない可能性が高いです。**

借地借家法では、「土地若しくは建物に対する租税その他の負担の増減により、土地若しくは

建物の価格の上昇若しくは低下その他の経済事情の変動により、又は近傍同種の建物の借賃に比較して不相当となったとき」が賃料増減の要件とされており（第 32 条）、一時的な売上の低下等では上記の事由に該当しません（もっとも、全く考慮されないというわけではありません。）。

※ただし、定期借家契約などでは賃料増減請求が排除されている契約もあるので、契約内容をご確認ください。

なお、改正民法が適用される賃貸借契約（本年 4 月 1 日以降に契約が締結されたもの）では別途検討が必要です。

改正民法では、賃借物の一部が滅失「その他の事由」により使用及び収益することができなくなった場合、賃借人の責めに帰することができない事由によるものであるときは、当然に減額されるとされています（第 611 条 1 項）。

かつては減額事由が「滅失」に限定されていましたが、今回の改正により「その他の事由」という文言が追加されました。

使用不能かどうか、また賃借人の責めに帰ることができない事由（いわゆる「不可抗力」）

に該当するかが問題となりますが、**単にスペースが余った、売上が減少したというだけではこれに該当しない可能性が高い**です。

もっとも、休業要請などにより休業を余儀なくされた場合などは、借主としては検討の余地はあるでしょう（この点は今後事例が集積していくことになると思われます。）

最後に

新型コロナウイルスに関連する法律問題は幅広く、今回はそのうちの一部の概要を記載したにとどまります。

具体的な解決方法などでお困りの場合はぜひご相談ください。



パートナー弁護士
中小企業診断士 **壹岐 晋大**

1986 年山口県生まれ。企業法務に取り組む際には、『経営者と同じ方向を見る』という姿勢を一貫しており、企業の『考え方』を共有し、『目標を達成』することを大切にしています。

TOPICS

新型コロナウイルスへの感染が労災に該当するのはどんなとき？

新型コロナと労災

業務に起因して何らかの疾病を発症したときには労災保険給付の対象となります。

新型コロナウイルスも例外ではありません。

報道によれば、「**新型コロナウイルスへの感染が労災に当たる**」という申請は **5 月 14 日までに 39 件**あり、そのうち 2 件が労災認定されています。そのうち 1 件は医療従事者とされています。

業務に起因して感染した？

感染が拡大している新型コロナウイルスで問題となりやすいのが、「業務起因性」です。

家族やプライベートにおける交友など、**業務とは関係のない場面で感染に至ったときには、労災保険給付の対象とはならない**ためです。

どのような場合に業務起因性が認められるかについては、厚生労働省は、「新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）」において労働者の属性ごとに一定の基準を示しています（同 Q&A は厚労省のホームページ上で随時更新が行われており、当記事は 5 月 14 日時点の内容を元にしています。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q7-4

医療従事者・介護従事者

医師・看護師などの医療従事者や介護従事者が新型コロナウイルスに感染した場合には、**原則として業務起因性が認められ、労災保険給付の対象となります**。

ただし、業務外で感染したことが明らかである場合は除かれます。

医療従事者・介護従事者以外

一般の労働者の場合、労働基準監督署が個別の事案ごとに業務との関連性について調査を行い、業務起因性が認められる場合は労災保険給付の対象となります。

医療従事者や介護従事者のときとは異なり、調査を行っても感染経路が判明しなかった場合には「業務起因性はない」とされるのが原則です。

しかし、感染リスクが高いと考えられる次のような業務に従事していた場合には、感染経路が判明しないケースであっても「業務起因性あり」とされることがあります。

①複数の感染者が確認された労働環境下での業務

同一の事業内で2人以上の感染が確認された場合です。

従業員同士だけでなく、従業員と利用者が感染したような場合もこれに当たります。

ただし、お互いに近接や接触の機会がなく、業務での関係もないようなときは、これに当たりません。

②顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

スーパーなど小売業の販売業務や、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務などがこれに該当します。

最後に

今や新型コロナウイルスは、誰が、いつ、どこで感染するかわからないものとなりました。

労災請求の手続は請求人である労働者が行うのが原則ですが、**請求人がみずから保険給付の請求等の手続を行うことが困難である場合には、事業主が助力をしなければならない**とされています。

労災を故意で隠蔽すれば「労災隠し」と呼ばれる違法行為に当たります。

いざというときに適切な対応をとれるように準備しておきましょう。

COLUMN

テレワークの導入とクラウドツール

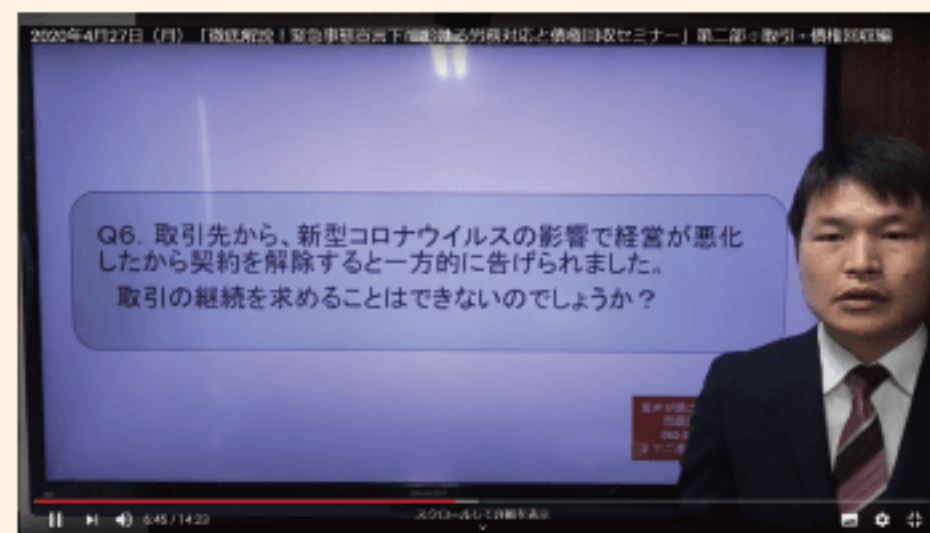
新型コロナウイルスの影響により、4月から5月にかけて、弊所でも一部テレワークを導入いたしました。

弊所では、新型コロナの流行前からクラウドツールの導入を積極的に進めており、社内のコミュニケーション、会議、データのストレージ、請求書の送付等の業務を徐々にクラウドツールに移行していたため、比較的スムーズにテレワークを取り入れることができました。

新たな試みとなったのはオンラインセミナーです。

テレビ会議システム「Zoom」を利用したセミナーは、開始した当初はトラブルもあり、ご参加の方にご迷惑をおかけしたこともありましたが、回数を重ねるころにスムーズに行えるようになりました。

法律問題だけでなく、これらのツールの導入や活用についてもお気軽に弊所にご相談いただければ幸いです。



オンラインセミナーの様子

たくみ法律事務所 NEWS LETTER 「匠への道」

発行：弁護士法人たくみ法律事務所

[e-mail] info@takumi-law.jp [HP] https://www.takumi-corporate-law.com

[福岡オフィス] 福岡市中央区渡辺通三丁目6番15号 NMF天神南ビル10階

[TEL] 092-724-4848 [FAX] 092-724-2616

■地下鉄七隈線 天神南駅：徒歩3分 渡辺通駅：徒歩2分

■天神バスセンター：徒歩5分

[北九州オフィス] 北九州市小倉北区米町一丁目1番1号 小倉駅前ひびきビル8階

[TEL] 093-383-9033 [FAX] 093-383-9188

■JR・モノレール小倉駅：徒歩5分 平和通駅：徒歩2分

このようなことでお困りの場合はお気軽にご連絡ください。

- ・労働問題（雇用契約書、就業規則、未払い残業代被請求、問題社員対応、解雇等）
- ・契約法務（契約書作成、リーガルチェック、契約解除等）
- ・知的財産権（特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権等）
- ・不動産問題（賃料滞納、明渡請求、賃料増減額交渉等）
- ・景品表示法（景品提供、不当表示等）
- ・債権回収（督促、訴訟、差押え、損害賠償請求等）
- ・会社法務（設立、定款作成、株主総会、取締役会、組織変更等）
- ・倒産（破産、再生等）