

連載 第7回

経営承継の条件とされた 給与債務処理のやり方

事業承継においては、現役労働者にモチベーションを保って働いてもらうため、今後
も確実に給与が支払われるとともに、これまでの未払い給与も支払われるという確信、
見通しを与える必要がある。

企業再建・承継コンサルタント協同組合（CRC）

事業承継を検討する前段階
で良くあることだが、「事業
の立て直し」や「給与債務の
問題」が大きく、事業承継検
討の大きな障害になるケース
がある。

ある食品会社の事業承継案
件では、金融債務と同時に1
億数千万円の給与債務を抱え
ていた。給与債務の内訳は、
①現役労働者の給与未払い、
②退職者の給与未払い、③退
職者の退職金未払いで、①②
③の比率はおよそ4対2対3
であった。

幸い関連会社が経営を承継
する方向が打ち出されたが、
「給与債務の解決」が経営承
継の必須条件とされた。

1. 賃金請求権の時効につ いて

労働基準法115条は、賃
金その他の請求権は「二年間
（これを）行わない場合にお
いては、時効によって消滅す

る」としている。これは民法
で定められている1年間の短
期消滅時効の特則である。退
職手当については、1987
年の労基法の改正によって5
年間の特別の時効期間が定め
られている（同条）。

1億数千万円の給与債務も、
機械的に時効を援用すれば約
5分の1に縮小される。しか
し、これで「解決」と単純に
言えないのが事業承継の難し
さである。

2. 在職者と退職者を分け て考える

事業承継、つまり会社また
は一定の事業を存続させて承
継する場合、その会社なりそ
の事業で実際に働いている者
に引き続き働いてもらわなけ
ればならない。現役労働者に
モチベーションを保って働い
てもらうためには、今後毎月
給与が確実に支払われると同
時に、これまでの未払い給与

も支払われるという確信、見
通しを与える必要がある。

一方、退職者たちが抱えて
いる事情とその扱いは少し変
わってくる。何年にもわたっ
て給与が支払われない状態が
続いてきたことに嫌気をさし
て退職した人もいる。訴訟リ
スクという観点からみると、
現役労働者よりも退職者の中
に多数存在し、一刻を争って
法的解決をしなければならな
い。従来の会社経営の実態は、
未払い給与等の支払いを強く
求める者に対しては支払うが、
逆に、あまり強く求めてこな
い者には支払わないという方
法をとってきた。もし給与
債務の存在を認めて、たと
え1円でも支払ってしまったら、
時効の援用はできないことに
留意しなければならない。
金銭的余裕があれば、時効
の援用をせず給与債務を全額
支払うことが一番良いことは
いうまでもない。しかし、あ

る程度時効の援用という法的対応をせざるを得ないとすれば、まず退職者となる。

逆に、現役労働者に対しては、毎月の給与支払いを確実に言うことはもちろんのこと、未払い給与を一括または分割して支払うという対応が望まれる。現役労働者にしてみれば、安心して働く見通しを持つことになり、仮に分割払いであっても給与に上乘せされた形で毎月受け取ることができればモチベーションアップにもつながってくる。

3. 実際にとった処理方針

現実にとった処理方針は、資金的余裕も考慮した上で、次のようなものであった。

① 在職者に対して

・原則として時効を援用し、過去2年分の未払い給与についてのみ支払うこととし、3ヶ月以内に支払う。
ただし、2百万円に達しな

い少額の未払い額の者に対しては時効を援用せず、全額支払う

・会社役員に対する未払い分はその責任に鑑み支払わない

② 退職者に対して

・給与債務については2年の時効、退職金債務については5年の時効を援用する

4. 内容証明郵便と個別面談

処理方針の具体的実行の上で、内容証明と個別面談が重要となり、特に時効を適用しようとする人に対しては細心の注意が必要である。

時効期間が経過したとしても、自動的に債務がなくなるわけではない。消滅時効の「援用」、すなわち給与債務を時効によって消滅させることによって、会社がその利益を受けることを相手に伝える必要がある。通常はその通知を配

達証明付きの内容証明郵便で送るという方法がとられる。内容証明は、「いつ、どんな内容の郵便が郵送されたかを、郵便局が証明してくれる」という郵便サービスだが、それを配達証明付きで送れば、

文書の到達と到達した文書の内容の両方が証明できるため、万が一裁判になったときにも証拠とすることができる。退職者で時効を援用する者に対しては、この方法を取らざるを得ない。また、時効の対象とならない給与額等の支払いを効率的にすすめるため、通知文に「同意書兼振込口座指定書」を同封してあわせて送ることとした。

一方、時効を援用しようとする在職者に対しては、個別に面談して同意を得ることが必要である。毎日顔を合わせている従業員に内容証明郵便を送るというのでは、あまりにも冷たいという印象を与え

てしまう。したがって、一人ひとり個別に面談し、各人あてに時効を援用すること、支払うべき給与債務額を明らかにした通知文を手渡し、十分な納得を得て、同意書に署名してもらわなければならない。

個別面談では、会社への日頃の不信感があるため、「雇用は大丈夫なのか」「本当に支払われるのか」「みんな同じ基準なのか」「家族と相談したいのでいますぐには返事はできない」など様々な疑問や意見が出された。経営陣は、それらに答え、対処する覚悟で面談に臨むことが重要で、金融機関の職員にはそれを踏まえた援助が求められる。

(CRC 鎌田 勝典)