

【テーマ】組合費の天引き（チェック・オフ）の注意点

Q 賃金から組合費を天引きする上で注意しなければならないことはありますか。

A

1 チェック・オフとは

使用者と労働組合の協定により、使用者が組合員の賃金から組合費を控除し、それを労働組合に引き渡すことを、チェック・オフといいます。使用者から労働組合に対する便宜供与の一つで、労働組合にとっては、組合費を確実に徴収することができるというメリットがあります。

2 チェック・オフの要件

使用者から労働者に対して支払われる賃金は、全額を支払うことが原則です（賃金全額払の原則・労働基準法第24条第1項本文）。チェック・オフは、賃金の一部を控除するものである一方、労働者にとって組合費支払手続を省けるというメリットもありますが、賃金全額払の原則が適用されるのでしょうか。この点、判例は、賃金全額払の原則の適用を認めているため（済生会中央病院事件・最二小判平成元年12月11日）、この原則の例外要件である、当該事業場の過半数組合（ない場合は労働者の過半数代表者）と使用者との間で労使協定を締結することを満たす必要があります（同項ただし書）。

また、使用者がチェック・オフを有効に行うためには、個々の組合員から組合費支払の委任の同意を受ける必要があります。したがって、使用者は、組合員の同意がないときは、チェック・オフを行うことはできませんし、個々の組合員からチェック・オフの中止の申入れを受けたときは、これに応じる必要があります。

3 チェック・オフが不当労働行為となる場合

チェック・オフは、使用者の便宜供与であり、本来、団体交渉等による合意に基づいて行われるものです。このため、使用者は労働組合に対し、当然にチェック・オフすべき義務を負うものではなく、これを行うかは原則として使用者の自由に任されています。

しかし、使用者によるチェック・オフの廃止については、労働組合の活動・運営や労使関係への影響の点から、労働組合に廃止による不利益を与えてもなお廃止せざるを得ない相当な理由が必要であり、また、労働組合に対してその理由を説明し、善後措置を協議し、十分な猶予期間を設ける等の手続的配慮が必要であるとした裁判例があります（大阪市チェック・オフ廃止事件・東京高判平成30年8月30日）。

また、複数の労働組合併存下で一部の労働組合にのみチェック・オフを認め、それ以外には認めないことや、併存する複数の労働組合に認めていたチェック・オフを、一部の労働組合のみ廃止することは、組合差別により組合弱体化を図るものとして、不当労働行為（支配介入）と判断されることがあります。

【ポイント】

- チェック・オフを行うには、過半数組合等と労使協定を締結するとともに、個々の組合員からも同意を得る必要があります。
- チェック・オフをやむを得ず廃止する場合は、その理由等を労働組合に丁寧に説明しましょう。