

【テーマ】チェック・オフの法的性格

＜事件の概要＞ AらはB社の従業員であり、C労組の組合員であったが、闘争方針の違いから執行部と激しく対立したため、D労組を結成し、B社にその旨通告した。その後AらはB社に対し、組合費振込先の変更を依頼し、またC労組組合費の引去停止依頼書を提出したが、B社はAらの脱退に関しC労組からの通告がないことなどを理由にそれらをいずれも拒否し、C労組とB社との間の労働協約に基づくチェック・オフ協定を根拠に、C労組の組合費相当額を引き続きチェック・オフし、C労組に交付した。これに対しAらは、B社によるチェック・オフは違法であり不法行為に該当するとして、損害賠償を求める訴えを提起した。

＜裁判所の判断＞ 裁判所は、使用者と労働組合との間にチェック・オフ協定（労働協約）が締結されている場合であっても、使用者が有効なチェック・オフを行うためには、同協定のほかに、使用者が個々の組合員から、賃金から控除した組合費相当分を労働組合に支払うことにつき委任を受けることが必要であって、委任が存しないときには、使用者は当該組合員の賃金からチェック・オフをすることはできないものと解するのが相当であると判示した（エッソ石油事件・最一小判平5.3.25）。

【解説】

- チェック・オフとは、労働組合と使用者間の協定に基づき、使用者が組合員である労働者の賃金から組合費を控除して、それらを一括して組合に引き渡すことをいいます。
- チェック・オフをめぐるのは、①賃金全額払の原則の例外を定める労働基準法24条1項ただし書の適用の可否、②チェック・オフにおける組合・組合員・使用者の三者間の法的関係が問題とされてきました。
- ①について、判例によれば、チェック・オフは労働者の賃金の一部を控除するものにほかならないから、使用者と過半数組合又は過半数代表者との間の書面による協定がなければチェック・オフは実施できないとされています（済生会中央病院事件・最二小判平元.12.11）。
- ②について、本事件では、労働基準法24条1項ただし書の要件を具備するチェック・オフ協定の締結は、賃金全額払の原則の例外とされ、罰則の適用を受けないという効力を有するにすぎないものであって、それが労働協約の形式により締結された場合であっても、当然に使用者がチェック・オフをする権限を取得するものでないことはもとより、組合員がチェック・オフを受忍すべき義務を負うものではないと解すべきであるとされました。
- したがって、チェック・オフ協定が締結された場合であっても、使用者が有効なチェック・オフを行うためには、同協定のほかに、使用者が個々の組合員から、賃金から控除した組合費相当分を労働組合に支払うことにつき委任を受けることが必要であって、委任が存しないときには、使用者は当該組合員の賃金からチェック・オフをすることはできないとされました。そして、チェック・オフ開始後、組合員は、使用者に対しいつでもチェック・オフの中止を申し入れることができ、中止の申し入れがされたときには、使用者は当該組合員に対するチェック・オフを中止すべきものであると判断されました（上記エッソ石油事件判決）。

【ポイント】

- チェック・オフは、使用者と過半数組合または過半数代表者との間の書面による協定がなければ実施できない（労基法24条1項ただし書き）。
- 使用者が有効なチェック・オフを行うためには、チェック・オフ協定のほかに、個々の組合員からの委任が必要であり、組合員からチェック・オフの中止の申し入れがされたときには、使用者はチェック・オフを中止しなければならない。