チェック・オフと臨時組合費

佐藤敬二(立命館大学)

臨時組合費

　組合費は，組合加入に伴って一定額を定期的に支払う一般組合費と、必要な場合に労組の機関決定に基づき支払う臨時組合費に大別される。両者共に組合規約に根拠を有することが通常であるが、臨時組合費については、徴収目的が特定され、金額も含めてその都度の機関決定にもとづく点で異なっている。一般組合費の支払いが組合員の義務であることに争いはないが、それが裁判所によって支払いを強制されるものであるのか、さらに、強制されるものであるとしてその根拠はどこに求められるのかについては学説上の争いがある(鈴木芳明「組合費」争点[旧]〔新版〕32頁)。ただ現在では、裁判上訴求できる法的義務であると解する見解が一般的となっている。他方で、臨時組合費の支払義務とその範囲については議論がある。

　最高裁はこの問題について以下のように判断している(国労広島地本事件・最判昭和50・11・28民集29巻10号1698頁、同1634頁、国労四国地本事件・最判昭和50・12・1判時798号3頁③事件)。①労組の構成員である限り、活動の経済的基礎をなす組合費を納付する協力義務を負う。②組合員は労組の目的とする活動に参加するために加入しているので、協力義務もその目的達成のための活動の範囲に限定される。この活動範囲は、本来の経済的活動の域を超えて政治的活動、社会的活動、文化的活動など広く組合員の生活利益の擁護と向上に直接に関係する事項にも及んでいる。③しかし、組合員が一個の市民として有する権利と矛盾衝突する場合には、組合活動の内容や協力義務の程度を比較考量し、多数決原理に基づく組合活動の実効性と組合員個人の基本的利益の調和の観点から、協力義務の範囲に限定を加えることが必要である。④具体的な臨時組合費について、a.他労組の支援目的は、経済的地位の向上を他労組との連帯行動によって実現することにあるから、納付義務がある、b.政治活動目的は、労組が政治的活動をし、費用を組合基金から支出することは許されたことであるが、組合員個人の政治的自由に反するため、協力を義務付けることはできない、ただし、それにかかわって処分を受けた組合員の救援は共済活動として許されるので、納付義務がある、c.政党への寄付目的は、労組としての政党支持決定が自由ではあるものの組合員に対して強制はできない、d.違法争議目的は、費用拠出が違法行為の実行への積極的協力であるので原則として強制できないが、将来の情況いかんによっては違法な争議の費用に充てられるかもしれないという程度の未必的可能性があるにとどまる場合や、闘争全体としては違法性のない行為を主体として計画され遂行される場合には納付義務がある。

①から③について、臨時組合費と一般組合費を区別せずに納入義務を認める見解が一般的である。そうすると、最高裁も労組が一般組合費から政治活動の費用を支出することは認めているのであるから、臨時組合費についてのみ徴収目的により納入義務の当否が審査されることになる根拠が必要となる。臨時組合費の納入義務の根拠についても、一般組合費の場合と同様に、加入契約を根拠とする契約説、団結権保障あるいは行使としての統制権を根拠とする団結権説、組合規約と権限ある機関の決定を根拠とする社団説、が主張される。契約説からは、加入行為によりいかなる臨時組合費納入の債務を負担することに合意したのかによるとの見解が示されている(安枝英〓「労働組合の組合活動と統制権についての一試論」労働47号86頁)。団結権説からは、徴収目的が特定されている、組合活動あるいは統制権の限界、等が挙げられる。社団説からは、労組が労働条件規制権能を付与され、その実効化のための特別の保護を受けているところに求める見解が示されている(菅野和夫『労働法〔第10版〕』[2012]541頁)。

　④については、とりわけb.c.の政治活動目的が議論になっている。最高裁は、労組はその目的達成のために必要な政治活動等を行うことができるが、労組の決定に反して独自に立候補した組合員にも立候補の自由があるので、当該組合員に対して処分することは労組の有する統制権の限界を超え、違法であると判断している(三井美唄労組事件・最大判昭和43・12・4刑集22巻13号1425頁)。本判決もこの論旨に沿ったものである。しかしその後、税理士会が公益性を有し強制加入であること等を根拠として、政治献金はその目的の範囲外の行為であり、特別会費の徴収決議自体を無効と判断している(南九州税理士会事件・最判平成8・3・19民集50巻3号615頁)。学説では、最高裁の判断基準を支持するものが多数であるが、政治活動も労組の目的の一つであり組合員は納入義務を負う、ただし、特定の政党あるいは候補者支持決議は労組として本来的になしえないとする見解 (窪田隼人・民商法雑誌77巻2号307頁、金子征史・労旬846号49頁)、逆に、政治活動のための特別資金であれば労組の目的外であり徴収決議は無効と解されるべきとの見解(山口浩一郎・判タ302号81頁)も主張されている。

チェック・オフ

　労組と使用者との合意にもとづき、使用者が組合員の賃金から組合費その他の徴収金を天引き控除し、労組へ直接渡すチェック・オフ制度は、2012年度調査では労組の88.5%が何らかの規定を有しており(厚生労働省「平成23年労働協約等実態調査」)、広く行われている。チェック・オフについては、使用者からの一方的廃止が不当労働行為にあたるか否かが争われることが多く、それは支配介入の要件を充たすか否かで判断されるが、その中で、法的に正当なチェック・オフであることの要件が議論されることとなった。主な論点は、第一に、賃金全額払原則の例外を認める労基24条1項但書の要件を充足する必要があるか否か、第二に、個々の組合員の同意が必要であり、組合員からの申し入れがあれば使用者は中止しなければならないか否か、である。

　第一の論点につき最高裁は、チェック・オフも労働者の賃金の一部を控除するものにほかならないことを理由に、労基24条1項但書の要件を具備すべきことが当然であると判示した(済生会中央病院事件・最判平成1・12・11民集43巻12号1786頁)。この判示は不当労働行為の成否を判断する一環のものであったが、その後、チェック・オフ協定の組合員への拘束力が問題になった事例においても同様の判断を行った(後掲・エッソ石油事件判決)。

　学説では、最高裁判決に批判的で、労基24条1項但書の非適用説をとるものも多い。その理由としては、労基24条1項但書の協定は全従業員に効力が及ぶことを前提としているがチェック・オフ協定は組合員にしか及ばないこと、過半数労組しかチェック・オフ協定を締結できないことは複数組合主義に反すること、が共通してあげられる(西谷敏『労働組合法〔第3版〕』[2012]270頁)。また、労基24条の規制対象は、労働者の自由な意思が抑圧された、労働者にとって不利益な賃金控除であるが、チェック・オフは団結権の作用であること(中山和久「チェック・オフ」石井照久=有泉亨編『労働法大系(1)』[1963]162頁)、最高裁自身、労働者の自由な意思にもとづくことが明確であれば賃金債権の放棄も可能であるとし、ストライキによる過払賃金の調整的相殺も労働者の経済生活の安定との関係で不当でなければ可能であると解するなど労基24条1項の適用に実質的判断を行っていることも指摘されている(小宮文人・平成元年度重判解221頁)。さらに、最高裁判決を前提とするならば、使用者は少数組合も含めてチェック・オフ協定の締結に協力すべき義務を負うとの主張もされている(近藤昭雄「組合費」争点[旧]〔第3版〕32頁)。

他方、最高裁判決を支持する適用説からは、労基法24条1項は罰則のともなう強行法規であり目的論的な弾力的解釈を行うべきではない、従業員の一部にしか適用されない賃金控除項目もあるので組合費が特殊であるとは言えない、法的要件としては事業場協定と労働協約を別物たらざるをえない、と反論される (浜田冨士郎・判評441号(判時1540号)75頁)。また、少数組合については、過半数組合になるチャンスはあること、過半数組合がチェック・オフ協定を締結している場合には少数組合も協定を締結でき、複数の少数組合が連名で協定を締結でき、選出された過半数代表による協定の控除対象項目に組合費を入れる、などの方法がある、と指摘されている。しかし、チェック・オフが団結にとっていかに重要だとしても、労働者の保護に資するというだけで労基法24条1項の適用外におくことはできないが、少数組合が協定を締結できないのは不合理であり、立法の整備が必要だと主張されている(秋田成就「チェック・オフ制度について」季労155号102頁)。

　第二の論点につき最高裁は、労基24条1項但書の要件を具備するチェック・オフ協定は免罰的効力を有するのみであり、使用者と労組との間にチェック・オフ協定(労働協約)が締結されている場合であっても、使用者がチェック・オフを行うためには個々の組合員からの委任を受ける必要があり、組合員はいつでもチェック・オフの中止を申し入れることができると判示した(エッソ石油事件・最判平成5・3・25労判650号6頁)。後の判決においてもこの判断は引き継がれているが(ネスレ日本(島田)事件・最判平成7・2・23民集49巻2号281頁、ネスレ日本(霞ケ浦工場)事件・最判平成7・2・23労判670号10頁)、いずれも労組が分裂状態にあった中で、一方の労組所属の組合員から、他方の労組に組合費を引き渡す内容のチェック・オフを中止するよう申し入れがあった事例であり、この判示がそれ以外の場合にどこまで一般化できるのかは検討が必要である。

　学説では、使用者と労組とのチェック・オフ合意とは別に個々の組合員からの支払委任を必要とした最高裁の判断には批判的な見解が多い。個別労働者の賃金の保護には十分であるとしても集団的労使秩序の安定的運営にとっては不都合であり、チェック・オフという組合費徴収方法が組合規約に規定されている場合には、組合加入意思に徴収方法への同意が含まれていると推定され、組合員が反対の意思表示をしている場合でも、組合員の側に合理的理由がないかぎり団結意思に従うべきである(鈴木隆「チェック・オフと協約法理」労働88号219頁)とする見解が代表的である。また、チェック・オフ協定が労働協約であれば、労働者の待遇に関する基準に当たることから規範的効力が認められ、個々の組合員からの中止の申し入れは効力を否定されるとの主張もある(荒木尚志『労働法〔第2版〕』[2013]550頁)。他方で、最高裁判決を支持する立場からは、組合員の意に反して特定の弁済方法すなわちチェック・オフを強制することができない(倉田聡「チェック・オフ協定の協約理論」労旬1290号25頁)、組合費の支払方法という組合内部問題についての取り決めにすぎないので規範的効力は認められず、組合財政の健全性をチェックするためにも組合員の拒否権が必要であると反論されている(水町勇一郎『労働法〔第4版〕』342頁)。また、組合を離脱する意思を有する労働者が中止を求めた場合に、労組が組合離脱の確認を怠った場合や、組合所属の有無が使用者から判断しにくい場合に不都合が生じる、ことを理由に支持する見解もある(和田肇・判評381号(判時1358号)68頁)。

　最高裁の論理構成は、判断が労働者個人の賃金を確保することにかたより、労組の組合保障の観点に欠ける点はつとに指摘されてきたことである。第一の論点について、最高裁を批判する議論はもとより、支持する議論もまた、少数組合の問題等この構成に由来する不都合があることは共有されている。他方で、第二の論点における議論に見られるように、労組の団結意思を尊重する見解も、組合員の意思から理由づけている。あらためて「組合保障」がいかなる規範的意味をもつのかの検討が必要となっているのであろう。

<参考文献>本文中に掲げたもの。