

組合費のチェック・オフ

賃金からの天引きが認められるもの

賃金は、労働者の生活の基盤であり、定期的かつ確実に労働者の手に渡らなければなりません。

労働基準法24条は、賃金について「その全額を支払わなければならない」と定め、全額払いを義務付けています。

ただし、この賃金の全額払いの原則には例外があります。労働基準法24条の但し書きにその例外の定めがあり、①法令に定めがある場合と、②労働者の過半数代表との労使協定がある場合には、賃金から控除して支払うことが認められています。

①としては、所得税の源泉徴収や、厚生年金・健康保険の保険料、財形貯蓄金の控除などが法律で認められています。

②は、賃金の一部控除の条件として、事業場の労働者の過半数を組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者が控除される項目をチェックし、書面で使用者と協定をした場合に認められます。物品の購入代金、社宅や寮費その他福利厚生施設の利用費、組合費など、趣旨のはっきりしているものについてのみ、労使協定による賃金からの控除が認められます。

なお、給料の前借りをした場合に、その分を、翌月の給料から控除することは、全額払いの原則の違反にはなりません。

チェック・オフ

チェック・オフとは、先ほど説明した賃金の全額払いの原則の例外②のうちの1つで、各組合員が労働組合に支払うべき組合費を、労使協定（チェック・オフ協定）に基づいて使用者が組合員の賃金から控除し、それを一括して組合に渡すことを言います。

組合費の支払いは、労働組合員にとっての基本的な義務ですので、労働組合が使用者に組合費の徴収を委任することは合理的であると考えられているのです。

(古田典子)