

## 労働委員会委員の選任制度の実態と課題

大和田 敢 太

はじめに

- (一) 選任過程の客観性と公開性
  - (ア) 選任過程の記録化の意義
  - (イ) 個別事例の分析
- (二) 推薦過程
  - (ア) 公告と推薦依頼
  - (イ) 推薦資格と証明書類
  - (ウ) 被推薦資格
- (三) 選任基準
  - (ア) 一般基準

はじめに

別稿「労働委員会委員の選任制度の実態と課題(全国調査から)」<sup>1)</sup>では、17道県による25全国調査と厚生労働省の4全国調査を検討と分析の対象としたが、本稿では、各都道府県の行政文書を対象に取り上げ、各都道府県における労働委員会委員の選任制度の実態を解明し、現状の問題点を検討する。

各都道府県における労働委員会委員の選任制度と選任過程を記録する行政文書については、対象となるべき文書名の特定と確定の困難さを考慮し、また、一斉調査における調査手法の統一性を堅持するため、各都道府県の条例に基づく情報公開制度によって、全都道府県に対して、以下の文書の開示請求を実施した<sup>2)</sup>。

- ① 労働委員会委員の選任方法・選任基準に関する文書。
- ② 労働委員会労働者委員について、推薦か

- (イ) 共通基準
- (ウ) 公益委員の選任基準
- (エ) 労働者委員の選任基準
- (オ) 労働者委員選任基準と54号通牒
- (カ) 使用者委員の選任基準
- (四) 公益委員の法定資格要件の運用と実態
  - (ア) 公益委員の政党要件と政治活動の規制
  - (イ) 政党要件の運用

ら任命までの間の、行政内部での選考手続きや選考基準等の選考内容を記録する文書(推薦書類・履歴書・任命候補者決定後の任命書類自体は不要)。以前の選任方法と変更がないのであれば、直近の任命に関するもの。

- ③ 上記文書外で、54号通牒の扱いや適用について記録する文書。

2) 行政文書の開示請求は、最初①の一般的な委員選任方法・選任基準に関する文書を対象とした後、都道府県側の対応によって②および③の補正を行ったものであるが、手続上、①の開示対象文書名の修正として扱われた事例や②が別件の開示請求と扱われた事例もある。④については、約半数の都道府県を対象とした。情報公開制度の運用といった視点からすると、各都道府県の情報公開度には雲泥の差があり、その点での評価の公表も意義あると考えるが、別の機会に譲りたい。なお、文書開示は、追加の開示請求や異議申立分も含めて、2008年12月から2009年7月にかけて実施されているが、この前後に、労働委員会委員の改選時期を迎えた都道府県が多い。各都道府県の文書名の「第〇期(都道府県名)労働委員会」という表記部分は省略した。また、個人名は、匿名にした。墨塗りによる不開示部分は、分量を問わず「(不開示)」と記載した。資料の引用は、原文の表記どおりで、必要な部分の抜粋であるが、一部を除いて、冒頭に(都道府県名)を註記した。

1) 大和田敢太「労働委員会委員の選任制度の実態と課題(全国調査から)」(彦根論叢第380号、2009年9月)(以降、「全国調査」として表記・引用する。)

- ④ (現在の)労働委員会公益委員について、労働組合法第19条の12第4項の要件(政党要件)を充足していることを確認する文書。同法第19条の12第5項および労働組合法施行令第22条の手続のための書式などの書類。

労働委員会委員の選任基準全体の公開を求めつつ、文書特定の必要な場合には、労働者委員の選任過程に限定している。全都道府県に対して、基本的には同じ条件での情報公開請求による一斉調査という性格を保持するため、異議申立制度の活用あるいは追加的な開示請求によって、補充的な資料を入手するよう努めたのは、選任基準が文書として存在していることが明らかになった場合に限っている。そのため、一部都道府県では、明らかに開示されるべき資料が不足ないし欠如している可能性もあるが、全国の実態と傾向を解明するという調査研究の目的は達成していると考えている。統一的な視点から、全都道府県の実情を比較検討するため、できる限り分析項目を一覧表化するとともに、各都道府県の個別の実態の特徴を簡略に紹介する。選任基準の客観性、公平性と公開性という分析視点を基に、選任過程自体の記録性によって担保される客観性の分析の後、選任基準のあり方を解明する。その上で、これらの選任過程と選任基準の運用の実態とそが問われなければならないが、今回対象とした文書・資料の中で確認された事項に限って触れることにし、その他の資料に基づく実際の運用状況についての検証と分析は、別の機会に報告する。

### (一) 選任過程の客観性と公開性

#### (ア) 選任過程の記録化の意義

まず、労働委員会委員の選任過程が、行政文書としてどの程度記録されているのかが問われるべきである。選任過程の記録化が、選任過程の客観性と公開性を保障するものだからである。今回の開示請求によって、各都道府県が、本来開示されるべき文書をどの程度公開したのかは個々には検証困難であるが、全体を概観するこ

とによって、各都道府県の情報公開に対する姿勢が明らかになっている。選考過程の内容の検討は、個別の段階ごとに行うが、まず、選考過程自体がどの程度記録されているか問題にする必要がある。開示請求では、「推薦書類・履歴書・任命候補者決定後の任命書類自体は不要」と明記したが、推薦労働組合・使用者団体が作成し提出した個々の候補者に関する個別的な書類とは別個に、行政機関側は推薦されてきた候補者全員について委員としての資格や適格性を選考するための資料を作成しているかどうかを検証してみる。

表(1)は、各都道府県によって公開された文書の種類と選考過程の公開度である。文書の性格は、当該の文書の記述によったが、一部で「協議・合議」とする性格の文書もあるが、「伺い」とするところは、原案の作成までの手続きが完了し、知事の決裁を求める形式となっている。そこでは、手続を説明する文書において、抽象的・一般的に知事が任命権者であることを述べているものはあるが、結果として、任命責任者としての知事の判断やその根拠が曖昧にされており、実際の人選担当者の権限と責任は不問に付されてしまうことになる。行政文書の作成手順において最終段階の決裁はこのような「伺い」になるとしても、それに到る選考の具体的な過程<sup>3)</sup>についても記録されなければならない。その上で、本来54号通達が「貴下(知事)

3) 一部において、労働委員会委員の任命過程チャート図が作られているが、推薦の公告等対外的な行政事務の説明であって、行政内部の手順は明確でない。中労委の公益委員の任命について、厚生労働省は、①委員候補者に対する就任依頼、②委員候補者に対する履歴書等の記入依頼、③市町村あての欠格条項の調査、④公益委員候補者名簿の作成、⑤国会同意、⑥委員任命についての内閣府への上申及び⑦内閣総理大臣による委員任命、という一連の手続を説明している(情報公開・個人情報保護審査会答申書(平成20年度(行情)答申第513号、2009年3月12日)7頁)が、選任過程の核心たるべき「委員候補者」を確定する作業の説明が抜け落ちている。

の責任において任命された」と明記しているように、任命責任は知事にあり、任命過程における知事の責任を前提とした任命方針が明確になっていなければならぬが、その事例はほとんどない。

例外は、北海道の一般的な方針である「任命の考え方」において、「労働委員会の委員の任命手続きに関しては、昭和24年の労働省通牒全体の趣旨を尊重しつつ、かつ、道の選任基準(選任時年齢69歳を上限、任期は10年を限度)を尊重して、任命権者である知事の裁量権のもと総合的に判断し、適任者を任命することとする。」と任命基準を明記しながら、かつ、「知事の任命責任」を確認している事例である。具体的な手続においては、青森県の文書で「(労働者委員)5名の定数に対し11名の推薦があり、その内容を知事に説明したところ、別紙名簿の5名について任命の指示があったので任命するものです。(再任5名)」(公益委員・使用者委員についても同様の形式)として、「知事の任命判断」を記録している。しかし、知事の判断で、候補者の絞り込みが行われたのか、原案を承認したのかは不明である。岩手県の「検討資料」では、(労働者委員の任命に関して)「ア 定員枠5に対して、被推薦者が10人であることから、5人

表(1) 選考過程の記録性と公開度

	開示文書		推薦記録		選考記録			全委員の確定名簿
	性 格	最終決済	候補者	推薦者	資格確認	理由	根拠資料	
北海道	決 定 書	知 事	△	×		○		○
青森	伺 議	知 事	△	○				○
岩手	回 議	知 事	△	—		○		○
宮城	伺 議	知 事	○	○		○	○	○
秋田	伺 議	知 事	△	×		○	○	○
山形	伺 議	知 事	○	○		○		○
福島	伺 議	知 事	△	○	○	○		○
茨城	伺 議	知 事	△	○	○	○		○
栃木	伺 議	知 事	△	○	○		○	○
群馬	伺 議	知 事	△	○	○			○
埼玉	回 議・合 議	知 事	○	○	○			○
千葉	伺 議	知 事	△	○	○			○
東京都			—	—				○
神奈川県	伺 議	知 事	△	×				○
新潟	伺 議	知 事	○	—	○	○		○
富山	案		△	—			○	○
石川	伺 議	知 事	△	×			○	○
福井	伺 議	知 事	○	○	○			○
山梨	説 明 資 料	知 事	△	○		○		○
長野	レ ク 資 料	知 事	×	×		○	○	○
岐阜	伺 議	知 事	△	×	○	○	○	○
静岡県	名 簿	知 事	△	—				○
愛知県	伺 議	知 事	○	—	○			○
三重			○	—				○
滋賀			△	○				○
京都	伺 議	知 事	○	—	○	○		○
大阪	伺 議	知 事	△	△	○		○	○
兵庫県	伺 議	副 知 事	△	—	○	○	○	○
和歌山	要 領		—	—		○	○	○
鳥取			○	—		○	○	○
島根		知 事	○	—				○
岡山		課 長	○	—				○
広島	伺 議	知 事	△	×	○	○	○	○
山口	伺 議	知 事	△	—				○
徳島	伺 議	次 長	△	×				○
香川	伺 議	部 長	—	—	○			○
愛媛	回 議	知 事	—	—		○		○
高松	伺 議	知 事	△	—		○	○	○
福岡	伺 議	知 事	○	—		○		○
佐賀			△	○		○	○	○
長崎	伺 議	部 長	△	△			○	○
熊本	伺 議	知 事	△	×	○	○		○
大宮	伺 議	知 事	○	○	○		○	○
分崎	伺 議	知 事	○	○				○
宮崎	伺 議	知 事	○	—		○	○	○
鹿児島	伺 議	知 事	△	—		○	○	○
鹿兒	内 協 議 書	知 事	△	△		○	○	○
沖繩			△	△		○	○	○

に絞り込む必要がある。」として、以下のような手続を記録している。選任過程は明確になっているが、行政組織内部のどの段階で、誰がこの作業を行ったのかは明らかではない。

(岩手県)

イ これまでの選定基準は以下のとおり。

① 労働組合の推薦のあった者の中から、労働者を代表するものとして、より適任と考えられる者を総合的に判断して任命していること。

② 昭和24年の労働者通牒、いわゆる「54号通牒」について、任命の際に考慮すべき事項として例示しているもので、考慮すべき要素の一つとして認識していること。

ウ 被推薦者(任命候補者)の絞り込みにあたっては、推薦書に記載された内容(別紙2)を基に、労働者委員としての適格性項目(長としての経験、単組以外の業務経験、広域圏域での労働関係団体の業務経験、労使関係事情への精通度、労働委員会制度への理解、業種別等の評価)により、総合的に判断する。

エ 判定の結果(別紙3)(不開示情報)、次のとおり個別検討した結果、A～Eの各氏を任命(いずれも再任)することとしたい。

【検討結果】(不開示)

厚生労働省の文書では、一部の県で知事への説明と判断表明の機会が設けられている具体的な状況が記録されているが<sup>4)</sup>、このような実質的な選考内容を反映した文書は例外的にしか確認できていない。その中では、長野県の「レク資料」は、知事および副知事への説明資料(内容は同一)であり、山梨の「説明資料」は、知事および部長への説明資料(部長への説明資料

を簡素化したものが知事への説明資料)とされており、そのような「合議・相談」の場が設けられていること、その内容が記録されていることが確認できる。こうした状況は、知事が任命権者であるとされながら、どのようなプロセスで、実質的にどの部門のどのような立場の者がどのような権限においてどのような基準で原案を作成したのか秘匿することによって、任命責任を曖昧にすることになっているのである。

反対に、東京都は、開示した文書数は多いが、「文書の取扱い」としては「秘」扱いの(東京都労働委員会委員の選任手続きに伴う)「関係書類の照会について」(各区市町住民票主管課長宛の住民票送付依頼)および「委員候補者の欠格条項該当の有無について(照会)」(本籍地の各区市町村長宛の刑罰の有無の照会)の2文書をのぞけば、プレス資料や推薦団体への報告など行政組織の外部へ報告する文書であって、選考過程を記録する文書は皆無である。そのため、異議申立手続きによって、「審査」に関する文書の開示を求めたが<sup>5)</sup>、手続き上の事由から、他の文書の存在の確認は拒否された。

表(1)の項目の「推薦記録(候補者・推薦者)」は、労働者委員および使用者委員について、委員候補者が推薦労働組合・使用者団体から、推薦された後、その名簿がどの程度客観的に作成されているのか調べたものである。委員候補者と推薦労働組合・使用者団体の名称を開示しているものから、一部を非開示としているものが混在しているが、記載の対象にさえなっていない事例も多い(一で表示)。非開示情報について

4) 群馬県からの問い合わせ(1992・9・29)において、以下のようなやりとりが記録されている。「10月末に地労委委員の任命を予定し、9月4日に労使の推薦を打ち切った。知事(去年初当選し、初めての地労委委員任命)に推薦状況を説明したところ、定員と同数の推薦のあった使用者委員について、高齢で在任の長い人は任命せず、もっと若い人を任命したいと言い出した。」(厚生労働省「照会・相談記録」)。なお、各都道府県から厚生労働省(労働省)への問い合わせと回答についてはすべて本「照会・相談記録」によるものであるが、以後、「問い合わせ」として表記・引用する。

5) 委員候補者の「審査」の内容の文書が存在することは、東京都が被告となった東京都地方労働委員会労働者委員任命に関する訴訟において、東京都側の証人が明らかにしている。東京高裁判決(1999年4月28日、未掲載)では、「証人Aの証言によれば、被控訴人(東京都)は、従前の例にならって、労組法所定の資格審査を経た労働組合から推薦を受けた候補者全員について関係部局における所要の審査手続を経た上……労働者委員として任命した」と認められているからである。

ては、候補者について、任命されなかった候補者の名称だけが不開示の対象となっている場合(△で表記)は、それは個人情報であるという判断であるとしても、推薦労働組合・使用者団体については、任命の有無と無関係に、全ての推薦労働組合・使用者団体の名称を非開示とする県(×で表記)と、任命されなかった候補者の推薦組合(△で表記)のみを非開示とする県に分かれる。これらの推薦関連情報は、非開示にする根拠も実益も乏しいと言わなければならない。厚生労働省は、中労委の労働者委員の任命文書の開示に関して、情報公開法の解釈と運用において、任命されなかった候補者の名称については、個人に関する情報であって、不開示情報から除外される情報にあたらないと主張し、推薦労働組合に関しては、「公にすることにより、組合の権利、競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある情報」に該当するとして、非開示にしてきたが<sup>6)</sup>、このような不統一ぶりは、その実質的根拠を失わせるものである。「選考記録」の項目については、どのような

内容と程度であるかを問わず、委員の欠格条項に関連する記述がある場合には「資格確認」において、選考における何らかの理由・根拠の叙述や指摘がある場合には「理由」において、その理由を裏付ける何らかの事実関係資料の作成や引用がある場合には「根拠資料」において、その存在を摘示した。「全委員の確定名簿」欄は、選考過程の終了段階を確認した文書の存在であるが、開示対象の文書以外において、そのような名簿が作成されている可能性もある。

全体としては、選考過程が客観的に記録化され、それが、公開の対象となる状態に置かれているとは評価されないものであって、選考過程の客観性・公正性・公開性を確実にするためには、その全過程の文書化・記録化が必要となっている。

(イ) 個別事例の分析

記録化の点で、全体としての消極的傾向が顕著な中で、前述の岩手県の事例以外には、長野県の事例を検証する。

長野県における知事および副知事への「選任について」の「レク資料」として、以下の項目

(長野県)

- ・ 第39期長野県労働委員会委員の状況
  - ・ 長野県労働委員会(第40期)労使委員被推薦者名簿  
労働者委員推薦状況
  - ・ 第40期県労働委員会委員の採用・不採用理由 ①(不開示) ② 54号通牒
  - ・ 第40期県労働委員会委員候補者の状況 ← 第39期県労働委員会委員
  - ・ I 労働組合法 II 労働組合施行令 III 第54号通牒
- (参考) 労働組合基礎調査結果からの労働者委員数の推計

区 分	組合数	構成比①	①から労働者委員数の推計	組合員数	構成比②	②から労働者委員数の推計
	組合	%	人	人	%	人
連 合 長 野	949	58.3	2.9	128,018	67.5	3.4
県 労 連	169	10.4	0.5	19,770	10.4	0.5
そ の 他	511	31.3	1.6	41,878	22.1	1.1
( 不 開 示 )	...	.....	.....	.....	.....	.....
合 計	1,629	100.0	5.0	189,666	100.0	5.0

6) 大和田敢太「労働者代表の選出をめぐる問題

(3)」(彦根論叢第338号, 2002.10) 9頁以下参照。

について説明がなされている。

さらに、「部長手持ち資料」の中では、「取扱事件の状況(過去5年間)」「平成19年・18年 長野県労働委員会係属事件一覧表」といった資料が記録されている。

選考過程の結果の妥当性の評価は別として、その客観的な記録性と公開性のひとつのモデルとして紹介した。他の一部の県においては、選考基準を明文化しているところもあるが、その適用のプロセスと結果までを明文化するところは例外的である。情報公開制度によって文書の公開の必要性やその要請も強まるが、それに応えうるだけの内容を伴った情報公開によって、選考過程の客観性・公開性をより透明性のある形で一層広げる必要がある。

(二) 推薦過程<sup>7)</sup>

(ア) 公告と推薦依頼

委員候補者の推薦に関して、中労委の場合は、「(推薦を求める)旨及び推薦に係る手続その他必要な事項を官報で公告する」(労組法施行令第20条第2項)とされているが、都道府県労働委員会の場合には、「当該都道府県の区域内のみに組織を有する使用者団体又は労働組合に対して候補者の推薦を求め」(同第21条第1項)とするだけで、公告の手段やその内容は法定されておらず、各都道府県にゆだねられている。

この点、長野県が実施した全国調査による「地方労働委員会の委員選任等に関する調査結果の概要」(2001年11月14日)では、以下のとおりである。

1 委員候補者の推薦について			
(1) 使用者団体又は労働組合に対し、どのような方法で被推薦者の推薦を求めていますか。			
・公報	28 都道府県	・公報, 口頭連絡	9 県
・公報, 広報誌等	4 県	・公報, 公文書	4 県
・公報, 掲示板	1 県	・公報, 公報持参	1 県
(2) 推薦に当たって、どのような書類の提出を求めていますか。			
・推薦書, 履歴書, 地労委証明書	3	1 道府県	
・推薦書, 履歴書, 地労委証明書, 同意書(内諾書)	9	県	
・推薦書, 地労委証明書	3	県	
・推薦書, 履歴書, 地労委証明書, 使用者団体定款	1	都	
・推薦書, 履歴書, 地労委証明書, 使用者団体定款, 内諾書	1	県	
・推薦書, 地労委証明書, 候補者調書	1	県	
・推薦書, 履歴書	1	県	
(3) 履歴書などに被推薦者の本籍地を記入させていますか。 (欠格条項を本籍地に確認するため)			
・いる	18 道府県	・いない	29 都道府県
(4) 委員の条件(労組法の欠格条項に該当しない者, 委員報酬等)を公報などに掲載していますか。			
・いる(欠格条項等)	38 道府県	・いない	9 都県

7) 一部の府県では、公益委員(候補者)の推薦が制度化されているが、法律上の制度ではないので、

ここでは取り扱わず、公益委員の選任基準の実態の解明の観点から、三(ウ)で取り上げる。

これ以外には、推薦期間等が検討事項になりうるが、都道府県から厚生労働省への問い合わせ事例では、補欠委員のための推薦に際して、届出期間の例外扱いが可能かどうか問題となっている実情があり、別の機会にふれる。

こうした公的な手段での広報活動以外に、推薦労働組合・使用者団体への個別の周知方法が問題となる。全国調査によって、特定のローカルセンターへの周知という実態が明らかになっているが、ここでは、個別的な周知先の選定方法の事例を紹介しておくが、不明朗な運用が疑われる事例もある。

沖縄県では「県下組合への推薦依頼文の送付」「沖縄県経営者協会への推薦依頼文の送付」と記録されているが、労働組合関係だけ名称が伏せられている。熊本県でも「委員改選に伴う委員候補者推薦事務処理要領(案)」において、「使用者団体に対し、使用者委員候補者の推薦について依頼する。」として熊本県経営者協会会長へ「「使用者委員」候補者の推薦依頼」の文書が作成されているのに対し、「労働団体に対し、労働者委員候補者の推薦について協力を依頼する。」という異なる対応となっている。愛媛県では「労働委員会委員任命に係るフローチャート」において「各労働組合に労働者委員候補者 経営者協会に使用者委員候補者の推薦を依頼」と表記する。鳥取県は「推薦依頼先」の労働組合として日本労働組合総連合会鳥取県連合会と鳥取県労働組合総連合、使用者団体として社団法人鳥取県経営者協会を明示する。大阪府は「大阪府労働委員会労働者委員候補者の推薦に係る主要労組代表者懇談会」の開催要項において「招聘基準」を明記し、「組合員1千名以上を擁する労働組合の内、連合体、協議体、単一組織本部」を挙げている。福島県では「地方労働委員会委員の選任基準について(内部基準)」の中で「使用者委員及び労働者委員の推薦が必要になった場合は事前に関係団体に対し(委員選任基準の兼職・任期原則の)考え方を伝えるとともに、関係団体の意見を参酌するこ

と。」として、推薦段階での意見交換を制度化している。宮城県では「労働者委員候補者の推薦について」において、連合宮城および県労連への通知を記録・文書化している。秋田県は「秋田県労働委員会労働者委員の候補者推薦に係る周知及び使用者委員の候補者の推薦依頼について」において、以下のように労働組合への周知を制度化している。

(秋田県)

県広報の周知を図り、産業分野・系統別等の広範囲から推薦を得ることが望ましいので、県内各産業別労働組合等に対して県広報を送付します。

○労働者委員の推薦に係る県内各産業別労働組合に対しての周知(対象：75組合)

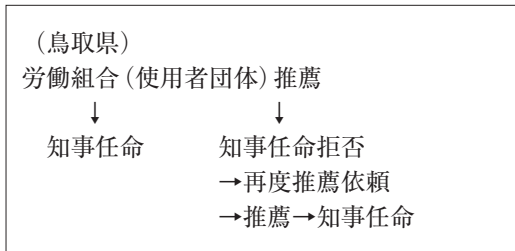
平成20年度労働組合基礎調査から、連合系・労連系などの労働組合のうち、各産業別労働組合の支部及び前回第37期に送付した主要単一組合に対して送付する。県内に産業別労働組合支部などが無い場合は、各構成単一組合に対して送付する。

推薦の人数について、54号通牒では「委員定数の倍数」の推薦という基準もあるが、石川県では「推薦できる委員候補者の数」として、「1組合(団体)につきおおむね5人まで」という基準を設けている。鳥取県の「推薦要領」では、「推薦することができる候補者の数」について「制限はないが、2人以上の場合は、順位を付けること。」とされている。しかし、新潟県は、「推薦する委員候補者の数に制限はありません。」とする<sup>8)</sup>。

推薦行為の意義については、鳥取県の「委員選任参考資料」が「任命フロー」として以下の図を掲載している。「知事任命拒否」の選択肢

8) 富山県が2003年に実施した全国調査結果では、「定数を超える推薦の依頼」をしたのが、労働者委員で13都県(青森、福島、東京、山梨、富山、福井、岐阜、奈良、岡山、広島、山口、大分、宮崎)、使用者委員で4都県(東京、山梨、富山、山口)となっている。

が成り立つ事例の可能性は少ないが、被推薦者数が定員と殆ど重なる場合、都道府県の側では、推薦制度を軽視する志向が多いことも事実である。厚生労働省への問い合わせ事例の分析から、別の機会に明らかにする。



(イ) 推薦資格と証明書類

推薦資格は、使用者団体と労働組合について「当該都道府県の区域内のみに組織を有する」の要件と、労働組合について「推薦に係る都道府県労働委員会の証明書」の提出であるが、この要件と証明書類の具備について確認できない推薦労働組合・使用者団体は、当然、委員候補者の推薦を受理されず、その経過は、都道府県の開示文書には記載されない。しかし、都道府県の側では、資格要件をめぐる疑義、たとえば、「当該都道府県の区域内のみ」の解釈をめぐる事例、「推薦に係る都道府県労働委員会の証明書」の作成時期に関する事例等については、別の機会に紹介する。

推薦労働組合の提出する資料については、労組法施行令(第21条第3項)は、労働委員会による証明書だけを求めているが、手続き上、推薦書および推薦される候補者の履歴書、一部の県では「就任内諾書」<sup>9)</sup>が必要になる。労働委員会による資格証明書は、推薦書の提出と同時に提出を求めている事例(したがって、それ以前に証明書の取得が必要となる)と選任事務を担当する知事部局への推薦書類の提出時に、労働委員会に対して、証明書交付のための書類の提出を求める事例(この場合は、推薦のための書類一式の中に、証明書のための立証資料が併記される)がある。問題は、推薦書や履歴書の内容が、過度に個人情報への介入になるおそ

れがある点であるが、被推薦資格として扱う。

(ウ) 被推薦資格

推薦される候補者の条件については、労組法では委員の要件を定めているが、それが被推薦者の要件となるか問題となる。手続き上は、推薦書の所定の書類の様式が定められている場合に、特に履歴書や推薦書の記載事項が、単なる情報提供なのか、被推薦資格なのか、委員適格要件なのか、あるいは委員選任基準としても利用されるのか問題となり、法定の要件以外でも、たとえば年齢制限を設けることの可否が問題になるが、年齢基準は、選任基準で取り上げることにし、ここでは、被推薦資格を推薦書の記載事項の問題として取りあげるが、まず、推薦依頼を通じた推薦条件の存在の可能性についてふれておく。

山梨県では推薦について公報による公告の方法だけが記録されているが、(使用者委員・労働者委員)候補者名簿では「女性候補者の推薦を依頼したが、推薦はなかった。」という記述がある。推薦のどの段階での依頼かは不明である。また、埼玉県では、「推薦団体における労働委員会委員候補者推薦について」において、「県の方針である「委員の任期は原則2期まで」に係る推薦団体の対応について、聴取した」結果を記録している。推薦前の段階で、県の方から、候補者の条件を伝達していることが確認できる。

次に、推薦書の書式については、和歌山県の

9) 宮城県から労働省への問い合わせ(1995・11・17)では、「推せんを求めるにつき、中労委だと官報で必要事項を広告することが定められており、地労委の場合、何もないが、どこかで準用していないか。(回答)準用はない。地労委委員の任命手続は知事の裁量行委なので、法令では、例えば「推せんの求めは、県公報で…を広告すること」といったことまで求めてはいないもの。中労委については、推せん書に経歴書、内諾書、組合の資格証明書を添えて推せんすることを官報公告することが通例になっている。」という事例がある。なお、千葉県の推薦書の書式には、「候補者の推薦に当たっては、本人の承諾を得ておいてください。」の記述がある。



「労働委員会委員候補者推薦書」の「備考」欄には、「当該候補者の労働問題に関する熱意及び経験の有無、政党関係、その他参考となるべき事項を記入すること。」とされている。「政党関係」については、愛媛県の「委員候補者の推薦について」の公告で、委員候補者の履歴書の記載事項を明記し、「所属政党」の記載を求めている。政党関係は、公益委員の要件で課題となるが、労働者委員・使用者委員について、その記載を求める法的根拠がないばかりか、違憲のおそれさえある<sup>10)</sup>。

山口県の推薦書では、「候補者の学歴、職歴及び兵役関係、組合運動関係並びに政党関係を詳細に記入した履歴書」が添付書類とされている。労働委員会委員であれば、職歴や組合運動関係は、適格性や選考基準との関係で考慮される要素となりうるが、兵役関係や政党関係が同じ種類の情報と位置づけられるのは合理的な根拠はないであろう。

履歴書の記載欄では、刑罰関係の欠格条項との関係で、「賞罰」欄を設けるかどうかの問題となっている。前述の長野県調査(2001年)では、21都道府県が、被推薦者の本籍地市町村への「欠格条項該当確認」を行い<sup>11)</sup>、26府県は、確認事務は実施していないが、神奈川では、「当県では、本人に口頭確認をすることで調査」としている<sup>12)</sup>。岐阜県の資料では、個人情報保

護条例を理由に欠格条項調査を実施していない県や、「既委員が在任中に欠格条項に該当する事実があれば、当然新聞報道等で公になるものであり、改めて確認を行う必要性はない」と判断している県の実例が記録されている。その点、厚生労働省は、「任命に当たっての欠格事由の調査については、各県の実情に応じて相当の方法によって行われたい。ただし、各方面問合せ等厳密に行いすぎると、人権等の問題も発生する可能性も考えられるので、一つの方法としては、推せん書に賞罰欄を設けておくことが考えられる。」として<sup>13)</sup>、履歴書での「賞罰欄」の記載を勧めているところである。

このような経過を辿って、推薦労働組合・使用者団体からの委員候補者が受理されるが、労働者委員候補者の名簿一覧における推薦労働組合の名称について、実際に推薦を行った労働組合名を記載しているもの以外に、系統別の地方組織名(地方連合や県労連名)を記述している例も多い。その意味では、実際の推薦労働組合名が問題となるのではなく、どの系統別労働組合組織からの被推薦者かが重要な選考要素となっている事実を物語る。これは、選任基準として扱う。

10) 愛媛県から労働省への問い合わせ(1991・2・15)では、「地労委委員の推薦期間中であり(～2/26)、全労連系の組合から推薦書が提出された。その際、労働者委員候補の履歴書の中に所属政党の記載を求めているのはおかしいのではないかと問われ、県では従来からの慣行でそう扱っていると答えたら、そのまま帰って行った。政党の記載を求める法的根拠はあるか。(回答)労働者委員候補について、所属政党の記載を求める法条文、根拠はない。」という事例がある。

11) 福井県は、本籍地の市町村長への「刑罰等調査」で、「刑罰の有無」と「破産宣告又は破産手続開始決定の有無」の証明を求めている。破産関係の情報は、法律上の根拠もなく、個人情報への過剰な介入であり、違法な調査となるう。

12) 神奈川から労働省の問い合わせ(1996・2・29)では、「本人が虚偽の申告をして、それをうのみにし、委員になれない者を任命してしまった場合、その者が参与した事件の命令の効力はどうなるか。(回答)欠格事由に該当する者を任命するケースは想定していない。瑕疵ある行政行為であり、損害の対象にはなるであろうが、公定力があるので命令自体が無効になるとは考えにくい。しかし、実際の問題が発生しなければわからないことでもあり、結論づけは困難であると解する。」とされている。

13) 兵庫県(1997・5・16)への回答。神奈川県(1992・1・20)、広島県(1988・11)からの問い合わせにも同旨の回答がある。なお、愛媛県・群馬県では、推薦書に「労組法第19条の4(1項)該当の有無」欄を設け、宮城県では、推薦書の「備考」欄に「候補者の賞罰等、参考となる事項」の記載を求め、略歴書には「賞罰については、ない場合もその旨記載願います。」と註記している。

### (三) 選任基準

#### (ア) 一般基準

労働委員会委員の選任基準について、他の行政委員会や審議会委員との共通の「一般基準」、公労使委員に共通する選任基準である「共通基準」、公労使の各委員ごとの個別の選任基準に

表(2) 選任基準の存在状況

	一般基準	共通基準	公益委員基準	労働者委員基準	使用者委員基準	54号通牒
北海道		○	○			○
青森		○	○	○	○	○
岩手				○		
宮城				○		
秋田				○		○
山形						
福島		○	○	○	○	○
茨城		○	○	○		○
栃木						
群馬						
埼玉		○				
千葉						
東京都						
神奈川県						○
新潟県						
富山県						○
石川県						○
福井県	○	○	○			○
山梨県			○			○
長野県			○	○		○
岐阜県	○					○
静岡県			○	○		○
愛知県			○	○	○	○
三重県						
滋賀県			○	○		
京都府			○			
大阪府			○			
兵庫県				○	○	
奈良県			○	○	○	
和歌山県	○	○	○	○	○	○
鳥取県						
島根県						
岡山県	○	○	○	○	○	○
広島県		○		○	○	○
山口県						
徳島県				○		○
香川県				○		
愛媛県				○		
高知県		○	○	○	○	○
福岡県				○	○	○
佐賀県				○		
長崎県		○	○	○	○	○
熊本県			○	○		○
大分県			○	○		○
宮崎県			○	○		○
鹿児島県			○	○		○
沖縄県		△	○	○	○	○

ついて、それぞれ個別に独立の文書の形式(例えば「選任基準」という文書名)による書式化されている場合と、各種の選任関係文書のなかに記述されている個別的な事項として「選任基準」が対象となって文書化されている場合があるが、全体状況は、表(2)のとおりである。「54号通牒」欄は、54号通牒が、準拠の形式を問わず、明示されている場合である。それぞれの「基準」のあり方について検討する。

一般基準の範型は、政府の「審議会等の運営に関する指針(平成11年4月27日閣議決定)」であるが、労働委員会委員の選任基準の一般的指針となりうるのは、以下の規定である。

#### (1) 委員の選任

##### ① 府省出身者

府省出身者の委員への任命は、厳に抑制する。

特に審議会等の所管府省出身者は、当該審議会等の不可欠の構成要素である場合、又は属人的な専門的知識経験から必要な場合を除き、委員に選任しない。

##### ② 高齢者

委員がその職責を十分果たし得るよう、高齢者については、原則として委員に選任しない。

##### ③ 兼職

委員がその職責を十分果たし得るよう、一の者が就任することができる審議会等の委員の総数は原則として最高3とし、特段の事情がある場合でも4を上限とする。

#### (2) 任期

委員の任期については、原則として2年以内とする。

再任は妨げないが、一の審議会等の委員に10年を超える期間継続して任命しない。

#### (3) 女性委員

委員に占める女性の比率を府省編成時からおよそ10年以内に30%に高めるよう努める。

この政府指針が、都道府県労働委員会委員の選任基準の一般基準として運用される場合の形式としては、①政府指針をモデルにした都道府

県の一般規程を労働委員会委員に適用する、②労働委員会委員の選任基準の規程の中に、一般的方針として規定する、③労働委員会委員の選任基準の中で、共通基準として規定する、④公労使各委員委員の個別の選任基準の中に規定する、の4類型があるが、③④は(イ)以下で扱う。

①の都道府県レベルでの一般規程の存在が労働委員会委員の選任文書の中で明記されているのは、広島県(「行政委員会委員等の選任基準について(平成4年1月総務部長通知)」)、山梨県(「附属機関等設置運営要綱」)、鳥取県(「附属機関委員選任基準」)、三重県(「平成6年4月の総務部内規」)、北海道(「行政委員会委員等に関する選任基準」)の事例がある。②の類型については、静岡県では「一般基準」要件を含む「審議会等委員選任候補者名簿」様式によって、労働委員会委員候補者名簿が作成されている。ただし、広島県では「行政委員会等の委員等の選任に係る取扱い6の運用について(4.1.27人事課)」によって、「各分野の代表者等をもって構成される行政委員会」である地方労働委員会には、「(具体的基準は)適用しない。」との運用内規がある。その理由としては、「職務の専門性など特別な事情」が挙げられ、「委員会の機能に支障が生じないことを重視して選任する」とされているが、その適用外とされる一般方針が実際の選任基準の中で大きく位置づけているという現象もみられるところで、女性委員の登用など、一般方針を都合よく利用しようとする思惑が見え隠れすることを否定できない。また、鳥取県でも、一般基準は、「参考資料」に掲載されているが、「労働委員会の場合適用されない」旨明記されている。このような扱いをしつつ、全体として、一般基準として位置づけられているのは、内部事情によるものと推測する他はない。

山梨県「労働委員会委員の選任について」では、年齢制限について、厚生労働省・私学文書課の見解として、「法律の中では委員の年齢制限はないので、県公報に年齢を掲載することには問

題がある。」として、「70歳を限度とすることについては、関係団体へ連絡する際に、口頭でこの趣旨を伝える」として、運用上の年齢制限としている。「委員の留任期間の制限については、県で判断する事項であることから関係団体に伝えない。」としているが、女性委員の推薦についても依頼したことが記録されている。「関係団体」の選択は不明であるが、推薦団体の権限との関係が明らかではない。

このような状況は、一般基準が県の基本方針として独自に規程化されていても、その実効性は強くなく、次の「共通基準」あるいは「個別基準」として設定されている場合の方が、拘束性が強いと判断できる。しかし、全体として、年齢条件および兼職・留任規制は事実上空洞化している状況と、女性委員の規定は数値目標として明記されている事例が多いが、選任基準として機能しているのか疑問であることは、全国調査からも伺われるところである。

#### (イ) 共通基準

ここでは、各都道府県労働委員会の公労使の委員に共通する「共通基準」とされている選考基準の内容について、選考に関する文書の中で明記されているものを取りあげる。そのような基準の存在を、分類項目について言及している事例によって確認したのが、表(3)である<sup>14)</sup>。「三者構成」について言及している基準は、54号通牒に依拠した形式であり、「理念」につい

14) 一部県では、文書開示手続きの限定によって、労働者委員関係の文書しか開示されなかった。その場合には、共通基準と公益委員基準・使用者委員基準の内容確認はできていないので、その他で(\*)を付した。表(2)(4)(6)において、54号通牒の選任基準としての分類は、54号として明記されている場合にかぎり、54号と明示せずにその文言の一部を引用しているだけの場合は対象としていない。具体的な選任基準としての位置づけを整理した「共通基準」(表(3))では54号通牒の項目を取り上げていない。なお、沖縄県は、「公益委員の選任に関する基準(内規)」の一部規定(年齢・任期・女性登用)を労働者委員・使用者委員の選任に際しても「考慮」するとしているので、表(4)(6)の記載と重複している(表(2)「共通基準」△)。

表(3) 共通基準の内容

三者構成	理念	年齢	任期・在任年数	女性登用	その他
北海道 青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島 茨城 栃木 群馬 埼玉 千葉 東京都 神奈川県 新潟 富山 石川 福井 山梨 長野 岐阜 静岡県 愛知県 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山 鳥取 島根 岡山 広島 山口 徳島 香川県 愛媛県 高知県 福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県 宮崎県 鹿児島 沖縄		69	10年	2人	可能な限り、若手の任命
			5期10年		(行政OB3期6年)
		70	8年	○	
		70	10年		
					見識・理解
	○	○	70	5期10年	○ 欠格条項 ○ 再任可能な者
					○ (女性委員40%)
	○	○	70	10年	○ 重複任用制限 *
		○	70	3期	○ 前任者優先
			70	5期	○

ては、多くは、54号通牒の内容の引き写しである。具体的な選任基準の適用や運用に関しては特徴的な事例について、個別に紹介する。

熊本県の「労働委員会委員の選任方針(商工観光労働部)」は、各委員共通の方針として「労働委員会の運営に理解と実行力を有し、かつ、自由・公正な労使関係の推進に寄与し得る適格者を選ぶこと。」として、この方針と年齢(70歳未満)・在任期間(通算3期限度)を「満たす前委員が引き続き選任候補となった場合は、原則としてこれを優先すること。」と定める。

福岡県「労働委員会委員選任の基本方針」は、以下のような基本原則を掲げ、その上で、各委員の選任基準を設けている。この理念は、54号通牒の表現を踏襲したものであって、具体的な選任基準において54号通牒を直接引用していることはないが、理念としては生かされていると言ってよい。同じような54号通牒の規定は、山口県(「労働委員会委員選任の基本方針」)でも明記されている。

(福岡県)

①労働委員会が労使紛争の斡旋・調停・審査等を行う公・労・使による三者の合議体である性格に鑑み、労働委員会制度の趣旨に沿った円滑な運営が確保され、かつその機能が最大限発揮されるよう諸般の事情を総合的に勘案して任命する。

②労働委員会委員はすべてこれが運営に理解と実行力を有し、かつ申立人の申立内容をよく聴取し判断して、関係者を説得し得るものであり、自由にして建設的な組合運動の推進に協力し得る適格者であること。

愛媛県の「労働委員会委員の選任について」では、「特に女性委員(現在各1名)の登用については、今般各2人ずつの推薦がなされたところである。これにより、委員15名中6人が女性委員(公・労・使各2名)となり、40%の割合となる。」とし、女性委員については、実質的にクォーター制を取り入れている表現をしている。これは、後に引用する「想定問答集」(らしき文

書)からも窺われるところであるが、系統別基準との関連性が不明確な運用となっている。

徳島県の「労働委員会員の選出方法」は、「内定の条件」として、「各界の代表としてふさわしく、かつ、労働問題を深く理解し、労使関係調整の役割を果たすことのできる適任者を選出する」としている。

山口県の前記「基本方針」では、「新委員は、最低1回は再任できる者を選任する。」という事項に「留意」するとしている。

広島県「労働委員会委員の選任について」では、「欠格条項に該当しないこと以外に法的に拘束力のある選任基準はなく」としつつも、「労働委員会が労働問題に係る準司法的な権限を持つことから、労働省通達によって選任基準が…示されている」として、54号通牒が明示の上、引用されている。

鳥取県の「選任方法」文書では、「会長は労働委員会経験の長い弁護士(内規)」とされている。会長人事について言及している文書は、北海道でもみられる。なお、「選任方法、選任状況」欄において、「弁護士3名、学識経験者(社会保険労務士1名、元県議1名)、女性2名」として

いるが、この数的基準の拘束力は不明である。

兵庫県では、「労働委員会委員の任命について」において、「候補者の労働問題に対する見識、労働委員会の運営に対する理解など種々の要素を総合的に勘案した結果、適任と認められる者として、第40期兵庫県労働委員会委員を別紙(案)のとおり決定します。」との説明文が記載されているが、これが「共通基準」として実質的に機能しているかどうかは確認できない。

愛知県の「労働委員会委員任命について<基本的な考え方>」は、以下のとおり整理している。

岩手県の「労働委員会委員の任命に当たっての考え方(検討資料)」では、「共通事項」として、「女性委員について、全体で最低2人の枠を確保する。また、可能な限り、若手の任命に努める。」とされているが、この方針は、部内での検討過程においては、「最低」の文言が追加され、「堅持する」から「確保する」に表現が強まり、若手方針が追加された経緯が記録されており、選任基準は、先例墨守による固定的なものではなく、任命権者側の姿勢次第で変更可能なことを物語っている。

(愛知県)			
労働組合法を始め関係法令に基づき、総合的に判断して労働委員会委員としてふさわしい適格者を任命する。			
	定 義	考 え 方	主な選考要件
公 益 委 員	使用者、労働者という立場にとらわれず広く県民全体の利益を一般的に代表する者 (労働組合法コンメンタール労働省編著)	公益委員は、準司法的機能を果たす点から、特に専門別(法律、経済等)を充分考慮のうえ、政党政派に偏せず、その主義主張において真に中正な人物を選ぶこと。 (昭和24年事務次官通牒)	労働問題に高い識見を有し、かつ、公正・中立な立場で職責を遂行できる者
労 働 者 委 員	労働者の立場を一般的に代表する者 (労働組合法コンメンタール労働省編著)	労働者委員は、「労働者一般の正しい利益」を反映させる立場にあるのであって、特定の労働者や労働組合の利益を反映する立場にあるのではない。 (大阪高裁判決・労働省見解)	労働運動に豊富な経験を有し、かつ、労働者及び労働組合の全体の利益を反映することのできる者
使 用 者 委 員	使用者の立場を一般的に代表する者 (労働組合法コンメンタール労働省編著)	使用者委員は、「使用者の正しい利益」を反映させる立場にある。 (大阪高裁判決)	使用者の正しい利益を反映できる者

(ウ) 公益委員の選任基準

労働委員会の委員としての共通的な選任基準とは別に、公益委員に適用される個別の選任基準

準が明記されている場合に、その内容を示したのが、表(4)である。「公益理念」と「中正な立場」の項目は、公益委員の立場や資格を定義

するものであるが、(54号通牒を明示せずに) 54号通牒の文言を引用している例が殆どであり、独自のものは個別に紹介する。54号通牒を明示して引用し、基準に取り込んでいる場合には、「54号通牒」欄で確認している(位置付けについては、表(6)参照)。「政党条項」欄は、労組法(19条の12第4項)における政党の員数制限を公益委員の選任基準とすることを条件としていることを明示し、その条件を確認する趣旨(と解することのできる)文書や記述が存在することの調査結果である。その問題点については、(四)で改めて取りあげる。「職種別」欄については、選任前に「大学教員・弁護士・社会保険労務士等」の職種別の人数枠を明確に設けている場合であり、「推薦」欄は、委員候補者の推薦を依頼することが明文をもって制度化されている場合である。多くは弁護士会である。一部で、大学が推薦団

表(4) 公益委員の選任基準・方法

	公益理念	職種別	推薦	年齢	任期・年	女性登用	54号通牒	政党条項	中正な立場	欠格条項	その他		
北海道 青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島 茨城 栃木 群馬 埼玉 千葉 東京都 神奈川県 新潟 富山 石川 福井 山梨 長野 岐阜 静岡県 愛知県 滋賀 京都 大阪 兵庫県 奈良 和歌山 鳥取 岡山 広島 山口 徳島 香川県 愛媛 高知県 福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄		○	○					○	○	○	評価		
		○		70	2期		○		○				
		○					○		○			相談調査	
		○	○			○	○	○	○				
	○						○		○				調査
		○	○	70	3期	○							
		○	△			○				○		実績	
		○					○						
		○	○				○						評価
			○				○						
		○		70	5期	○			○				
		○			10年	○			○				
				70	5期	○	○	○		○			

△「できる」

体とされているが、推薦する大学側にどの程度の人選の自由があるかは不明である(推薦の形式を取り繕っているだけの可能性は否定できない)。「その他」では、公益委員の選任にあたって、「評価」を取り入れている事例、特定の個人に「相談する」という事例を列挙した。

労使委員による公益委員の同意制度は、公益委員の選任基準自体ではないが、ここで取りあげておく。従来、同意する委員の資格(改選前の委員・内定した委員・任命後の新委員)や同意の形式(個別同意・一括同意)が問題になってきたが<sup>15)</sup>、内定委員による文書同意以外の方式を採用している事例を、表(5)に列挙した。労組法が「公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得て、都道府県知事が任命する。」(第19条の12第3項)を厳格に解釈すれば、内定段階ではなく、任命された委員による同意が必要であるとすべきではないかと思われるが、この点での実態は、同意制度の意義の再検討も含め別の機会で明らかにする。

公益委員の選任基準をめぐる都道府県の個別的状况を以下に概観しておく。

宮崎県「労働委員会公益委員選任基準(平成19年4月10日労働政策課)」では、公益委員の選任基準として「迅速さをもって積極的かつ熱心に職務を遂行できると見込まれる者で、あっせんや審問等の処理に当たって、労働者委員及び使用者委員との調整を図りながら、的確に紛争解決のための判断や指導ができる者」として、

表(5) 労使委員による公益委員の同意制の運用

神奈川	同意を求める会議
長野	内定者協議会
大阪	団体を通じて内定者の同意
徳島	内定委員による公益委員選出会議
福岡	労使委員の任命を得ることが任命の停止条件
宮崎	予定者による「同意を求める会」(慣例として全員)
鹿児島	就任内諾書提出の際に、名簿提示

「政党党派に偏せず、その主義主張において真に中立公正な者」としたうえで、「弁護士・大学教授等3名、行政経験者1名、社会保険労務士1名」の割合を定め、弁護士・大学教授等は「専門分野を十分考慮」、行政経験者は「労使関係に造詣が深く、行政実務に優れた者」、社会保険労務士は「労働関係法令に精通し、適切な労務管理に関する指導を行い得る者」という基準を明記する。

福岡県の前記「基本方針」の公益委員選任基準では、「①委員の構成は、弁護士3名、大学教授等4名の割合を基本に選任する。②大学教授等については、法律、経済等の分野のバランスを考慮するものとし、労働法及び民事訴訟法の専門家を各1名選任する。」とし、公益委員候補者調書では、選任基準としての位置づけなのかどうか不明であるが、「政党関係」の回答欄があり、「月3、4回以上の委員会出席の可否」を問うている。

愛媛県の前記文書では、公益委員の選任理由について、「各委員とも、労使団体関係者の評価も高いことから、継続しての就任をお願いする。」とあるが、これは、公益委員の選任基準として、「評価・実績」を制度化していることを意味するのかどうかは不明である。

香川県では、選任基準として定式化したものはないが、「公益委員候補者選任理由」によると、県弁護士会からの推薦が明記されているので、弁護士会への推薦制度が存在すると推測される。

山口県「基本方針」では、「弁護士2名、大学教授等2名、行政経験者1名」を基本とし、「大

15) 公益委員任命のための労使委員同意制が違憲であるとする議論については、石川吉右衛門「労働委員会合憲性」(自治実務セミナー1989年1月号51頁)「私見」(同12月号7頁)参照。中労委の場合、かつては、任命予定の労使委員(候補者)の同意制であったが、24期公益委員任命の際には、23期の(任期満了前の)現職労使委員と(従来方式による)任命前の24期の労使委員候補者の同意という方式に改めたが、25期以降もこの方式が踏襲されていると推測される。個別・一括同意制をめぐる問題については、労使関係法研究会報告書『労使関係法運用の実情及び問題点 4』(日本労働協会、1967)357頁参照。

学教授等から選任する委員は、できる限り労働法の専門家、「行政関係者から選任する委員は、労使関係に造詣が深く、行政実務に優れた者であって、労働者委員、使用者委員をリードできる者」と方向づけている。また、労使委員に対して同意を求める際の公益委員名簿には、「政党関係」の欄がある。「政党関係」情報が、政党要件充足のための情報として用いられる以外に、労使委員に公開される必要性和合理的根拠が見出し難い。

広島県前記文書では、日本公認会計士協会中国会と広島弁護士会から推薦があったことが記述されており、選考基準としては、54号通牒の「準司法的機能を果たす点から特に専門別(法律、経済等)を充分考慮の上、政党政派に偏せず、その主義主張において真に中正な人物を選ぶこと」を特に考慮し、専門別、所属団体を総合的に勘案して選考するという検討基準によって、検討結果が記されている。

鳥取県の「委員候補者選定方針」では、「現委員の事件処理実績を評価」として「全員を再任」とした。

和歌山県「労働委員会委員任命要領」では、「公益委員の候補者の名簿の作成」として、公益委員の選任方法・選任基準を以下のように定める。

(和歌山県)

(1) 候補者の選定

知事は…候補者の選定に際し、必要と認めるときは、関係団体(弁護士会等)に対し、候補者の推薦を求めることができる。

(2) 候補者の選定基準

知事は、次の基準により公益委員の候補者を選定するものとする。

ア 法律、経済、社会等について豊かな学識経験を有する者であること。

イ 申立て事項に対し、公正的確な判断を下し、当該申立て事項の関係者間を調整し、当該関係者を納得させ得る者であること。

ウ 政党及び政派に偏せず、主義主張において中正な者であること。

大阪府の「労働委員会委員選任スケジュール」では、公益委員の選任過程が以下のように整理されている。労委事務局からの聴取している評価の記録は不明であるが、労使委員に対しては、「公益委員任命に係る労働者委員(使用者委員)からの意見聴取」において、「公益委員が4名交代する。公益委員に対する意見はないか。」と質問し、文書化されている。労使委員の評価によって、公益委員の再任方針が決まるのではなく、「公益委員の選任方針(案)」が先に決定されているようである。そして、「委員の任命(伺い文)」では、「公益委員のについては、労使関係の民主的調整に熱意を有していることを基本に、労働委員会在任期数、職業など種々の要素を考慮し、検討を重ねてきた結果、(案3)の候補者11名が相応しいと思われます」と「決済関与者」の決済を求めている。

(大阪府)

<公益委員選任スケジュール>

- 現委員の評価を労委事務局より聴取
- 労使代表委員の評価聴取 現委員意向打診
- 推薦団体への推薦依頼及び選任方針に係る情報収集
  - ・大阪弁護士会・大学
  - ・公認会計士協会近畿会
- 労使団体に公益委員の選任方針等説明
- 推薦書受理(弁護士会、大学、会計士会)
- 候補者の本籍地・欠格事由調査
- 委員候補者の確定
- 就任承諾書の徴収
- 団体を通じて公益委員内定者の同意
- 任命式

<公益委員の選任方針(案)>

1 基本原則

- (1) 3期6年,70歳(任命時)を限度とする。ただし、特別の事情(会長等)がある場合、この限りでない。(4期以上あり得る)
- (2) 分野(弁護士、大学教授、会計士、行政)別の枠組みは変更しない。
- (3) 女性委員は現在2名となっており、前回の3名より減少しているため、可能なら3名に戻したい。

2 検討方向



- (1) 任期満了により再任しない委員
  - \* 後任については、弁護士会に対して、委員の推薦を依頼する。
  - \* A委員の後任については、女性委員の推薦を依頼する。女性の推薦が2名にならないか依頼する。
- (2) 委員の都合により再任しない委員
  - \* B大学から別の委員を推薦してもらう。
- (3) 再任を求める委員

京都府の「労働委員会の委員候補者について」とする文書(第40期)では、公益委員の推薦団体として、京都弁護士会以外に特定の大学名を挙げているが、第41期の文書では、推薦団体は京都弁護士会だけになっている。

滋賀県の「公益委員の任命について」での選任理由は、「①法律や経済等の知識や幅広い経験があるとともに、判断能力や説得力のある者であること。②主義主張において、真に中正な者であること。」という基準を掲げ、個人ごとの評価を加えつつ、以下のように述べているが、この部分は、選任理由というよりも、選任結果についての説明の位置づけとなる。

(滋賀県)

現職である2名の候補者はいずれも、現在までその任にあって、十二分にその職務を遂行しており、また他の労使委員の信頼も厚いことから引き続き再任することとする。

委員会の運営上、高度な法律の知識を有する人材が必要であり、労働問題に詳しい弁護士をさらに1名任命する。また合議制で事案を決定するときに、学識経験者としての視点や一般市民の意見は得難く、社会保険労務士1名と裁判所で調停委員としての実績がある者1名を任命する(。)

愛知県の「労働委員会委員任命要綱」では、「公益委員の選考については、学界、法曹界等の団体又は個人から適任者を選考」としているが、「団体」からの選考の経路は明らかになっていない。

岐阜県の「公益委員の選任について」(検討資料)は、「東海3県の大学における労働法を専門分野とする教授等」を実名によって列挙し、以下のような「選考要素」によって検討を加えているが、「政治的中立性」や所属学会、組合役員歴を調査しているという重大な事実がある。

要素	観点
①政治的中立性	政党政派に属せず、主義主張に中正であること
②行政委員等の経験	行政委員、審議会委員等の経験があること
③教授歴	学識経験者として経験があること (20年以上◎、10年以上○、10年未満×)
④県にゆかり(就任可能性)	県出身・県内在住・県内在勤等、岐阜県と関わりがあること
①政治的中立性は○△(不明)評価、②行政委員等経験は○×評価、④就任可能性は○△評価	

山梨県の「労働委員会委員の任命について」では、「弁護士、公認会計士、大学教員等から選任している。また、5名のうち2名を女性としている。」としているが、「弁護士会では、弁護士会長又はそれに準ずる一定の経験年数がないと推薦しないこととしており、女性弁護士(登録者3名)には該当者がいない。」と、弁護士会側での選任基準の存在が確認できる。「公益委員候補者名簿」では、弁護士2名、公認会計士2名、大学教員5名、社会保険労務士3名の名前を登載し、弁護士2名、公認会計士1名、大学教員1名、社会保険労務士1名が任命されているが、弁護士以外の候補者がどのようにして候補者となっているのかは不明である。

石川県の「任命計画」では、「県は、学界、法曹界、言論界、その他各界から適任者を調査する。」としているが、そのプロセスや調査結果は明らかになっていない。

茨城県の「選任基準(県内規)」では、「在任中に70歳を超える者は、原則として選任しない」が、「労働法専攻の大学教授及び弁護士については、75歳まで任用することができる」

として、在任期間制限（2期）は、県職員OBに適用がある。

岩手県では、新規に公益委員を選任する過程で、「公益委員潜在候補者一覧(取扱注意)」を作成し、大学(11人)（「大学は、県内の大学(短大を含む)の教授、准教授で労働法等を担当している者である。」）、弁護士(6人)、社会保険労務士(17人)、公認会計士(3人)、税理士(8人)の「性別、生年月日、年齢、勤務先、職種等、他の委員等就任状況、摘要(専門)」を調査している。

北海道では、「任命に関する事項」で、「公益委員予定者は労働組合法第19条の12第4項に規定する3名以上の同一政党の所属制限を満たしている。～別添「履歴書」のとおり」と確認する点が目立っている。また、「次期以降の会長、会長代理候補を育成する。」ことを「選任の考え方」で述べている。

(工) 労働者委員の選任基準

労働者委員会の委員としての共通的な選任基準とは別に、労働者委員に適用される個別の選任基準が明記されている場合に、その内容を示したのが、表(6)である。「利益代表理念」は、一般的に「労働者の利益」の定義や労働者代表の立場と資格であるが、多くは、54号通牒の文言をそれと明示することなく引用している。「54号通牒」欄は、実質的に54号通牒に準拠する場合ではなく、54号通牒と明示して引用する事例であり、その位置付けについては、表(7)に纏

めている。欠格条項(労組法第19条の4)については、一部で、被推薦資格として規定されて

表(6) 労働者委員の選任基準・方法

	利益代表理念	構成数・比例	活動・役員歴	年齢	任期・年	女性登用	54号通牒	欠格条項	その他
北海道		○				○	○		
青森			○				○		推薦書
岩手	○	○	○				○		
宮城	○	○	○				○		
秋田									
山形									
福島	○						○		現職再任原則
茨城	○	○					○		
栃木							○		
群馬									
埼玉									
千葉									
東京都									
神奈川県									
新潟						○	○		
富山		○				○			
石川		○					○		
福井									
山梨			○				○		
長野							○		
岐阜		○					○		ドント方式
静岡県			○				○		
愛知県	○								
三重									
滋賀	○								自主調整会議
京都									
大阪府			○	○	○			○	
兵庫県			○						
奈良		○	○						全国の状況
和歌山		○	○					○	実績・経験年数
鳥取							○		
島根									
岡山			○				○		
広島									
山口									
徳島									
香川									
愛媛									
高知		○							
福岡			○				○		ドント方式
佐賀			○						ドント方式
長崎			○						
熊本				○				○	
大分									
宮崎									
鹿児島		○	○				○		政府参考答弁(国会)
沖縄		○		○	○	○	○	○	ドント方式・訴訟判決

いる事例もあるが、すべて選任基準で取り上げた。「構成数・比例」欄は、組合数・組合員数

表(7) 54号通牒の位置づけ(行政内部での検討記録)

北海道	全体の趣旨尊重
青森	関係法令等
岩手	
宮城	
秋田	基本的考え方
山形	
福島	
茨城	
栃木	
群馬	
埼玉	担当者間で口頭
千葉	
東京都	
神奈川県	
新潟	留意事項
富山	
石川	参考・作成していない
福井	
山梨	採用・不採用理由、任命手続き・作成・取得した記録なし
長野	考え方
岐阜	参考(議会答弁)・作成していない
静岡県	基本的な考え方・作成していない
愛知県	
三重	
滋賀	行政内部で検討していない
京都	
大阪	
兵庫	作成していない
奈良	
和歌山	
鳥取	参考資料
島根	管理していない・作成していない
岡山	作成していない
広島	選任基準
山口	
徳島	
香川	尊重しているが、公文書は存在しない
愛媛	想定問答集
高知県	県独自の規則等は定めていない
福岡	作成も取得もしておらず、存在せず
佐賀	資料
長崎	
熊本	作成・取得していない
大分	任命根拠(参考法令)
宮崎	参考
鹿児島	関係法令・通達
沖縄	考慮する

労働者委員の選任基準における系統別の組織比率や比例原則がどのような役割を果たしているのかは、別個に検討する課題であるが、現段階での中間的結論としては、それは、むしろ、少数派組合を労働者委員候補から締め出す根拠として利用されており、客観的で公正な選任基準という視点からすれば、組織人員を相対的に位置づけ、労働組合の組織的力量や組織的人員の多寡とは別個の観点、団結の自由由来する労働組合の平等扱い原則に立脚すべきであろう<sup>16)</sup>。総括的な作業は、今後の課題としつつ、個別的な事例を紹介しておく。

沖縄県では、「ドント方式を採用する」としていることと「第12期地労委労働者委員の任命に際して、県労連から提起された、訴訟における県側の主張及び那覇地裁と福岡高裁那覇支部の判決を考慮する。」と特記していることが特徴的である。

鹿児島県の「労働者委員の選任について(案)」では、参議院厚生労働委員会(2001年6月28日)の政府参考人答弁である「54号通牒については、これまでの国会答弁でも述べているとおり、労働者委員の任命の際に尊重すべきものであるというふうに考えております。」を引用する形で、54号通牒を明記しており、特に54号通牒の「委員の選考に当たっては、産別、総同盟、中立等系統別の組合数及び組合員数に比例させる」という文言にアンダーラインを付して重要視している。

大分県は、「労働組合状況」として、「大分県の推定組織率の推移」、「九州各県の県内組織労働者数に占める各労働団体の勢力」についての統計資料を作成し、「九州各県の労働者委員選任状況」として、「全ての県で、連合系委員を選任(県労連出身の委員なし)」と記述し、「労連系委員任命県の状況」として、8都府県にお

の調査・確認、組織別の比率の算出などの資料を、(広い意味で、すなわち意義づけや結論の導き方、拘束性を問うことはせず)選任基準資料として引用している事例である。

16) 別稿(「全国調査」)でも強調したように、組合数による比較を絶対要件とせず、すべての労働組合の平等取扱いを強調するILOにおける労働組合代表性準則原則が示唆的である。

ける連合系と労連系の組合員数比率と選出委員数を記録する。

熊本県は、労働者委員の選任方針として「労働組合からの推薦に基づき、次の各項目を総合的に判断し、労働者としての立場での豊かな経験と識見を有し、労働者の代表として適切な人

物を選ぶこと。ア 候補者の年齢, 職歴, 勤務先, イ 候補者の労働組合における役職歴及び現在の地位」とし、「熊本県労働委員会「労働者委員」の選任について(案)(労働雇用総室)」という文書が以下のような選任方法と選任基準を記録する<sup>17)</sup>。

(熊本県)

1 推薦の状況

熊本県労働者委員会労働者委員(定員5名)については、別紙名簿のとおり6名の推薦がなされている。

2 選任方針について

選任については、推薦候補者について、労働組合法の規定によるほか、別紙「熊本県労働委員会委員の選任方針」により行うものとする。

3 選任について

(1) 推薦候補者6名のうち現委員2名が推薦されており、これまでの委員としての経験、活動状況等を考慮し、再任としたい。[選任方針1-(3)]

(2) 残りの新任委員3名については、候補者4名から選任する必要があり、①委員会運営の理解と実行力、②労働者の立場としての豊かな経験と識見、の2つの観点から考察する。

① 委員会運営の理解と実行力

各組合の推薦書によると、AはX組合委員長を務めており、・・・推薦のあった4名ともそれぞれの労働組合で重要なポストにある。

4人の中で、各組織において、構成員をまとめていく実行力が求められる執行委員長を務めているのは、ACDの3名である。

また、推薦があった4人のうち、ACDは、所属の活動だけでなく、上部団体の要職につき活動を行っており、この点からも実行力があると判断される。

② 労働者の立場としての豊かな経験と識見

各組合の推薦書によると、Aは、(不開示)を務めて以来、組合の役職歴は20年以上、専従歴もある。

Bは、現職の他に、(不開示)を務めた経歴があり、組合の役職年数は18年あり専従歴もある。

Cは、(不開示)を経て現職。組合の役職歴は17年あり、専従歴もある。

Dは、(不開示)を経て現職。組合での役職年数は15年あり、専従歴もある。

4人の候補者ともに役職年数が15年以上であり、また組合専従歴も有しており、労働者の立場としての豊かな経験と識見を有するものと判断できる。

<結論>

以上のように経歴、現在の地位等について、選任方針に照らし総合的に勘案すれば、4候補者のうち、労働組合の執行委員長を務めており、労働委員会運営においても理解と実行力を有すると判断できるACDの3名が適任であると考えられる。

17) 委員候補者の所属組合名・役職名・経歴は匿名

にしている。

長崎県は、「労働者委員の内定について」において、「組合員の構成比に基づく配分案(ドント方式)」を、連合長崎組合員数と県労連組合員数に基づき作成し、「定員5の配分は、連合長崎系5となる。」と算定し、「配分案により、連合長崎系の推薦者5名を、労働者委員として選任することとする。」という結論を示している。なお、54号通牒については、「公文書不開示決定通知書」において「労働省54号通牒に関する労働者委員については、組合員の構成比を基に選任していること。」と回答している。

愛媛県では、前記文書において、「連合愛媛系組合から8人、愛媛労連系組合から1人の推薦があったが、連合愛媛から特に推薦のあった5人を選任する。(5人中女性2人)」と述べているが、「特に」の文言は、後述の選任基準の説明文書との整合性や合理的理由が見あたらないところである。また、委員候補者の履歴書において、「所属政党」欄があるが、前述のとおり、内部的に問題となってきた経過が記録されている。

広島県前記文書では、下記の項目の二種類の労働者委員候補者名簿が作成され、任命に当たっては、54号通牒の指摘する系統別の比例原則と産業分野・地域別等を「特に考慮し、下記表のとおり、系統別、組合役員経験年数、役職別、産業別、地域別を総合的に勘案して選考する。」としている<sup>18)</sup>。

その検討結果として、「以上2系統8名の候補者について、総合的に判断すると、現職委員

のA-Dの4候補が適任者と認められる。残り1名については、産業別バランスの観点や女性委員の選任という基本方針を考慮して、現職委員のEが適任者と認められる。したがって、A-Eの5候補を労働者委員の内定者とする。」と具体的な判断プロセスが示されている。

鳥取県前記文書では、「複雑・多様化する事件を円滑処理する観点から実績及び経験年数を重視」と「系統別の組合員数を考慮」という二つの理由から全員再任している。

和歌山県の前記「任命要領」では、「使用者委員及び労働者委員の任命」として以下のように定める。使用者委員の選任基準と一体となっているので、全体を引用する。

(和歌山県)

知事は、推薦要項に基づき推薦された候補者のうちから、次に掲げる基準により委員として最適と認められる者を、本人の承諾を得て使用者委員又は労働者委員に任命するものとする。

ア 委員は、労働委員会の業務に理解と実行力を有するとともに、それぞれ使用者又は労働者を代表する者として、使用者又は労働者全体の意思を反映する者であること。

イ 使用者委員の任命にあたっては、近代的な労使関係に理解のある者であるとともに、産業別、場合によっては地域別等を考慮すること。

ウ 労働者委員の任命にあたっては、労働組合の産業別、場合によっては地域別等を考慮すること。

「労働者委員候補者名簿(広島県)」

名前	年齢	現住所	所属及び役職	推薦団体	欠格事由の有無	組合役員経験年数	全県組織組合活動歴		備考
							全業種	業種別	
名前	系統別	判定	組合役員経験年数	役職別	判定	産業別	地域別	検討結果	摘要
								◎ ○	再任 -

18) 「参照」の位置づけから、他に、「県内の労働組合の現況(系統別)」、「加盟系統別組合員数及びその比率に基づく労働者委員選出人数」、「県

内労働組合の現況(産業別)と労働者委員候補者の数」、「県内労働組合の現況(郡市別)と労働者委員候補者の数」の表が作成されている。

その上で、「労働者委員選考に関する参考資料」では、資料1「加盟組合及び組合員数」、資料2「労組法・地公労法適用組合及び組合員数」のそれぞれによる委員配分数の算出、資料3「過去の状況」、資料4「全国の状況」を収録する。

奈良県の「労働者委員の選任について」は以

下のような選任基準を設けているが、文書を「取扱注意」とすべき必要性和根拠はないであろう。

兵庫県の「労働者委員・候補者一覧」では、以下のような調査項目による資料が作成されている。表(6)には記載したが、選任基準との関係は不明である。

(奈良県)	
1	<p>奈良県労働委員会は使用者委員5名、労働者委員5名、公益委員5名をでもって構成。 労働者委員は、知事が労働組合の推薦があったものを任命する。 労働者委員の選任は労働組合から推薦あったものから、次の選任基準(従来からこの見解を採っている。但し、外部にこの見解を示していない。)より行っている。</p> <p>①委員候補者の人物、識見、組合経歴、労働者委員としての適性及び委員経験の有無等を総合的に勘案。</p> <p>②所属組合員数、所属系統組合員数(産業分野、地域別考慮を含む。)を考慮。 従前より、労働者委員構成は、連合系5名、奈労連0名となっている。</p> <p>※最近の選任状況及び他府県の状況 (資料1)</p>
2	<p>構成出身組合の組織状況 (資料2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県内労働界に影響力を持つと思われる、概ね800人以上の産業別組合13組合の状況をみると、連合系11組合、労連系2組合で、組合員数では、連合系が40,568人、労連系が4,325人と約9:1の割合となる。</li> <li>・ また、連合奈良、奈労連からの報告によると組合員総数は、連合奈良(不開示)人、奈労連(不開示)人で、約5:1の関係にある。</li> </ul>

「労働者委員・候補者一覧(兵庫県)」

学歴	欠格該当	賞罰	所属会社・役職
		所属組合・役職 所属組合役員経験年数(三役以上) 産別組織役職(三役以上経験年数) 全県組織役職(三役以上経験年数) 全国組織役職(経験年数)	組合員数 組合員数 組合員数 組合員数
公職歴	県(本庁)関係		国(労働局)・県(地方機関)・市町関係
	労働関係団体・役職(準公職)		地労委委員
官民別	産業分野(主な産業分類・従業員数)		地域 推薦組合

大阪府は、前述のとおり、「次期労働者委員候補者の推薦手続を円滑に行っていただくため」の「大阪府労働委員会労働者委員候補者の推薦に係る主要労組代表者懇談会」による自主調整方式であるが、この会議自体は、大阪府商工労働部長の招聘によるもので、その「主要労組代表者懇談会開催要領」では、会議の目的を「第39期大阪府労働委員会労働者委員候補者の推薦について、大阪府内の主要な労働組合の代表者を招聘して懇談会を開催し、その意向を聴取させていただくとともに、府側の要望をお伝えし、懇談会を通じて労働組合間の話し合いによる労働者委員候補者推薦の自主的調整をお図りいただくことを目的としています。」としている。その調整会議の結果は、「労働委員会労働者委員の推薦状況について」において「労働者委員の推薦状況(見込み)について、調整委員から次のとおり情報収集しました。」として、「労政課労政補佐 A 及び主査 B が、調整委員である C 連合事務局長に、推薦予定者についてヒアリングを行ったところ、以下のとおりであった。(C 事務局長)・第39期大阪府労働委員会労働者委員の推薦に当たり、調整委員 3 名(連合大阪事務局長 C、大阪労連事務局長 D、全港湾関西地方本部委員長 E)は調整会議を開催し、協議を行い、次の11名を推薦予定者とする事とした。」と報告されている。大阪府は、このような自主調整結果を尊重することになるが、その前段階で、「府の意向」が歴然と存在することも事実である。

滋賀県は、かつては労働者委員の選任要件として、54号通牒を挙げ、系統別の組織人員数の調査結果を根拠にしていたが、今回の任命では、以下のような抽象的な理由が挙げられ、54号通牒は「意図的に」外されている。数量的な比例配分方式によらずとも、系統別の選任を実現していることは注目される。

(滋賀県)

- ①労働者の立場を代表し、労働者全体の利益を擁護すべき責務を遂行できる者
- ②労働者の正当な利益を考慮して活動できる者

岐阜県の「労働委員会委員の選任について」では、「選任にあたっての考え方」で54号通牒の「産別、系統別の組合数及び組合員数に比例させるとともに、産業分野、場合によっては地域別等を充分考慮すること」を明記し、「検討資料」では、「選考要素」として以下の基準を設ける。

観 点	要 素
(1) 適性・遂行能力、組合活動推進への協力	①組合歴の長短・内容
(2) 男女共同参画の推進	②女性委員の任命促進
(3) 労働者一般の利益を代表	③系統別の組合員数への比例

この「選考要素による検討」として、「組合員歴10年に付き1点」、「女性1点」、「系統別組合員数比例」と「系統別組合数比例」で、「比例按分」と「ドント方式」で点数配分し<sup>19)</sup>、合計点を算出している。この点数が絶対的な基準として利用されているのかどうかは不明であるが、公益委員の調査資料と一体であるため、客観的な基準として公開されているかどうか問題となる。

長野県の「知事・副知事レク」資料については前述したが、基本的には54号通牒に則っている。

山梨県では、「労働者委員候補者名簿」で、「女性候補者の推薦を依頼したが、推薦はなかった。」としているが、依頼のプロセスを明らかにする必要があるだろう。

石川県の「選任について(労働者委員)」では、系統別、産業分野、地域別での統計資料を作成し、「他県の状況」を記載し、「選定の理由」を記述する。

富山県の「労働者委員の選任(内定)案」では、「選任にあたっての基本的な考え方」として、

19) 系統別労働団体加盟状況による検討として、<比例按分した場合> 組合員数では、連合岐阜5人：県労連0人、組合数では、連合岐阜4人：県労連1人、<ドント方式による場合> 連合岐阜5人：県労連0人として、各委員に点数配分する。

以下の三点が明記され、選任案で候補者個人への基準の当てはめを行っている。

- (富山県)
- ①候補者の出身労組、産別が同一とならないようバランスをとる。
  - ②系統別・産別の組合数、組合員数を考慮する。
  - ③女性委員の登用を図る。

新潟県の「委員の任命について」では、「被推薦者数が法定数と同数のため、被推薦者全員を選任したい。」とし、他方、「今回、労働者側から女性が1名推薦されたが、女性を巡る労働環境変化への対応や各種審議会への女性登用の推進の観点からは望ましい状況」と評価している。

群馬県の文書(「起案説明」)では、「定数を超える推薦があり、この調整」を行うと記述するが、その方法と基準が問題であり、それは、「調整」が意味することではない。

栃木県「労働者委員の選任について」では、組合員数を根拠に、「より多くの労働者を代表する」という点から、連合栃木に所属する5名の候補者を労働者委員とするのが適当であると決定づける。

茨城県「選任基準」の県内規では、「現職の委員が推薦された場合は、それまでの委員会での活動状況、年齢、健康状態等を考慮したうえで、格別の障害がない限り、再任することとする。」としている。

山形県では、かつては、労働者委員の各ローカル・センターへの配分の「計算方法」として、「組合員数を基にし、加えて組合数を若干考慮の対象とする」客観的な基準としても特記されるべき以下のような数式が存在した(労政課長名による文書)。この数式に替わる現在の方式は作られていないようである。

- (山形県)
- センターに対する配分数 =  $\left(\frac{B}{A} \times 1 + \frac{D}{C} \times 0.3\right) \times \frac{5}{1.3}$
- (注)①計算に際しては、小数第5位を四捨五入し、第4位まで表示する。

②各配分数計が正数位で5に達しない場合は、小数位の最も多いものからくりあげる

③略号等

- A = センター参加組合員数の総計
- B = 当該センター所属の組合員数
- C = センター参加の組合数総計
- D = 当該センター所属の組合数
- 0.3 = 組合数の対組合員数比
- 1.3 = 組合員数比 + 組合数比
- 5 = 労働者委員の数

秋田県の「基本的考え方」では、「昭和24年通牒など判断の目安・指針となるものはある」と明記したうえで、「労働者委員の選定基準」では、54号通牒を選定基準として引用しつつ、「労働者委員としての実績及び産業分野、また労働者全体の代表という趣旨を踏まえ、出身労働組合、産別労働組合、系統労働組合の組合員数及び組合数などを総合的に考慮した結果、順位の高い5名を選定した。」と説明している。評価基準の評価項目では、遂行力(実績)と数量比とで比較するもので、客観的データではあるが、「労働者委員としての実績」評価は、在任年数であって、結局は、現役委員再任原則と異なるものではない。

宮城県の「選考理由」では、「労働界の情勢」が挙げられているのが特徴的である。また、1986年から1990年の任命時の選考資料も情報開示されているが、そこでは、具体的に明確な選考理由が記録されていた。そのような選考方法や選考基準が存続しているのか、変更されたのかは明確ではない。

岩手県では、「推薦書に記載された内容を基に、職歴、労働関係経歴等を総合的に判断」として、「検討資料」では、「労働者委員としての適格性項目」を以下のような「労働組合での地位(経歴)」によって評価し、「総合判定」している。



## 「労働者委員としての適格性(岩手県)」

1 長としての経験	委員長, 議長としての経験の有無(○, ×)を判定
2 単組以外の経験	出身労組以外の労働関係団体の業務経験の有無を判定。 三役レベル以上の経験がある場合には, ◎
3 広域的業務の経験	市町村レベルを超えた広域圏域での労働関係団体の業務経験の有無を判定。県全域を対象とする場合及び三役レベル以上の経験がある場合には, ◎
4 労使関係事情への精通度	①労働関係団体の役職の多さ(2つ以上経験) ②単組を含めた経験の長さ(10年を目処)で判定
5 労働委員会制度への理解	労働委員会委員の経験がある場合には, ◎
6 業種別等の評価	①組合員数の多い製造業, 卸売・小売, 運輸業を○とし, かつ組合員数300人以上(中小企業の従業員数を基準)の場合を◎ ②複数の組合から推薦があった場合は◎ ①②以外は△
7 総合判定	◎ 3つ以上かつ×・△1つ以下を「◎」 ◎ 1つ以上かつ×・△1つ以下又は×・△なしを「○」 ×・△が合わせて3つ以上を「×」 ◎, ○, ×以外を「△」

北海道では、「選任方法について」で、欠格条項と「推薦基準を満たしていること」の要件を具備していることを踏まえ、再任者を確認した後、新任者を「総合的に勘案した結果」として、選任している。結果的に、現職再任原則を認めているが、被推薦資格と選任基準の関係等曖昧さが残っている。

## (オ) 労働者委員選任基準と54号通牒

54号通牒が、公益委員と労働者委員の選任基準において運用されている状況については、表(4)と表(6)で整理したところである。その都道府県の文書の中での54号通牒の位置づけのあり方については、表(7)で纏めている。「54号通牒

の扱いや適用について記録する文書」という開示請求に対して、文書不存在決定がなされている事例も多く、その理由を引用した。しかし、多くの道県では、54号通牒の存在を前提に、その内容に依拠して選任基準を設け、運用している。

ここでは、54号通牒の位置づけとその法的な効果について行政内部で確認していることを検証する意味で、愛媛県の例を取りあげておく<sup>20)</sup>。

愛媛県の「労働委員会委員の任命について」は、文書の性格は不明であるが、担当部署の説明からは、部内で作成した一種の「想定問答集」ではないかと推測されるもので、以下のような質問項目を設け、見解や回答を示している。

20) 厚生労働省への問い合わせ事例でも、54号通牒の扱いについて検討した結果が確認されているのであり、54号通牒の存在とその拘束力の承認は、都道府県によって避けがたいものとなっている。香川県問い合わせ(2005・3・15)への回答「54号通牒は未だ生きており、各県における任命についてはこちらを考慮していただきたいと考えている」、山梨県問い合わせ(2005・1・14)「54号通牒は生きているか。(回答)生きている。」、京都府問い合わせ(2004・10・12)「昭和24年発出の第54号通牒に関し、委員任命が機関委任事務となった平成12

年4月以降、この通牒の持つ意味が変わったとか、効力を失ったとか、また取扱が緩やかになったとかの判断はあるか。(回答)従前からの効力と変更なし。(変更する、等の見解を示していないため。)、千葉県問い合わせ(1990・5・24)「24年通牒は「任命基準」ではないと考えてよいか。(訴訟等の資料をみるとそのように書いてあるので確認したい。)(回答)①24年通牒は、任命権者の裁量権を拘束する意味での「任命基準」ではない。②任命権者としては、24年通牒も考慮に入れながら、裁量に基づいて任命するということである。」

(愛媛県)

- (1) 労働委員会制度について
- (2) 労働者委員の公正・民主的な任命について

(2) 第38期愛媛県労働委員会の労働者委員の任命に当たっては、憲法・労働組合法等の趣旨に則り、また、労働省の通牒を踏まえて特定の労働団体のみが委員を独占することがないように、公正・民主的な任命を行って欲しい。

- (3) 委員任命の経緯について
- (4) 選任の基準、「総合的に勘案」について

(4) 選任の基準を明らかにせよ。また、「総合的に勘案」とは具体的にどういうことか。

- (5) 昭和24年通牒の有効性・精神について

(5) 昭和24年の労働省事務次官通牒は、今日でも有効と考えているのか。また、有効と考えているなら、この通牒の精神をどのように考慮しているのか。

- (6) 現在の系統別の組合数及び組合員数について
- (7) 憲法第14条・第28条・第99条について

(7) 労働者委員の任命は、憲法第14条の「法の下での平等」、第28条の「団結権保障」、第99条の行政府の「憲法尊重擁護の義務」に違反するものではないか。

- (8) ILO 第87号条約・国際規約について

(8) 労働者委員の任命は、ILO 第87号条約(昭40 / 結社の自由及び団結権の保護に関する条約)、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(昭54)、市民的及び政治的権利に関する国際規約(昭54)に反し、組合の諸権利を侵害する違法なものではないか。

- (9) 女性委員の登用について

(9) 女性が登用されているが、性別よりも推薦組織の系統や委員としての資質を優先させるべきではなかったのか。

これらの想定質問に対して準備された回答に 54号通牒に関する(4)と(5)を引用しておく。について、全体の引用はできないが、選任方法と

- (4) 選任の基準、「総合的に勘案」について

1 労働組合法は、都道府県知事の労働者委員の任命について、法第19条の12第3項に基づき、労働組合から推薦があった者のうちから任命することとしている。  
また、消極的要件として法第19条の4第1項所定の欠格事由(禁錮以上の刑を受け執行中の者等)に非該当であることのほかは、何ら選任の基準を置いていない。

2. したがって、任命に当たっては、役員等監督的地位にある者でないことなど法の定める基準はもとより、建設的な労働組合運動の推進に協力しうる者であること、特定の者の利益を代表するのではなく労働者一般の利益を代表する者であることなど、昭和24年の労働省事務次官通牒も踏まえながら、諸々の要素を「総合的に勘案」して、知事が裁量権に基づく決定を行ったものである。

「総合的勘案」の主な内容

1. 愛媛県内のみ組織を有する労働組合から推薦があること。(労働組合法施行令第21条)
2. 禁錮以上の刑に処せられその執行を終わるまで、又は執行を受けることがなくなるまでの者でないこと。(労働組合法第19条の4第1項)
3. 役員、雇入・解雇・昇進・異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者でないこと。(労働組合法第2条但し書第1号)
4. 委員会の円滑な運営に理解と実行力を有している者であること(54号通牒)
5. 申立人の話をよく聴取し、適正に判断して、関係者を説得しうる者であること。(54号通牒)
6. 自由にして建設的な組合運動の推進に協力しうる者であること。(54号通牒)
7. 系統別の組合数・組合員数、産業分野、地域別等を考慮すること。(54号通牒)
8. なるべく所属組合を持つ者であること。(54号通牒)
9. 人物・識見が優れていること。
10. 推薦母体の労働組合や組合員の利益を代表するものでなく、労働者一般の利益を代表する者であること。

#### (5) 昭和24年通牒の有効性・精神について

1. 通牒は、今日でも有効と考えている。
2. なお、この通牒は、知事はその裁量によって委員を任命する際の指針を示したものであり、留意点が訓示的に述べられているものの、選任基準として、「任命権者の裁量権を拘束するものではない。」と考えている。
3. したがって、従来から任命に当たっては、通牒の趣旨を十分踏まえつつ総合的な検討を加え、最終的には知事が任命権者としての立場で、推薦された方々の中から適任と考えられる方を選任している。

#### (力) 使用者委員の選任基準

使用者委員の選任基準については、前述の和歌山県の「任命要領」のように労働者委員の選任基準と一体化している事例や労働委員会の委員としての共通的な選任基準が適用される事例とは別に、使用者委員に適用される個別の選任基準が具体的に明記されている事例は多くはないが、ここでは、若干の特徴的なものを引用する。

熊本県の前記「選任方針」では、使用者委員の選任方法として、「使用者団体からの推薦に基づき、次の各項目を総合的に判断し、使用者としての立場での豊かな経験と識見を有

し、使用者の代表として適切な人物を選ぶこと。

ア 候補者の年齢、役職歴、勤務先、イ 候補者の所属における地位」と労働者委員のものと類似の基準を明文化している。

広島県前記文書では、「系統別、出身企業産業別、地域別を総合的に勘案して選考する。」という選考基準が明記されている。

鳥取県前記文書では、「理由」として「使用者団体推薦者が定数と同数」としている。候補者数が定数通り(あるいは定数以下)の場合、推薦制度の法的拘束力からすれば、被推薦資格(欠格条項)の吟味の問題は別として、任命権

者の自由裁量が制約され、選任行為自体が機能しない(一部候補者の選任拒否の可能性が認められない)とするのが厚生労働省の公的な解釈であるが、実際にはどのように運用されているのか表面化していないだけに、検討を要する。

#### (四) 公益委員の法定資格要件の運用と実態

##### (ア) 公益委員の政党要件と政治活動の規制

本来、規範的な序列としては、選任基準よりも上位にくるべきものが委員の法定の資格要件であるが、労働者委員と使用者委員の法定資格要件である欠格条項は、多くは推薦資格や選任基準で扱われてきており、ここでは、公益委員の政党要件を取りあげる。

労組法(第19条の3第5項)は、中労委の「公益委員の任命については、そのうち7人以上が同一の政党に属することとなつてはならない。」と定め、この規定に反する場合には、公益委員の罷免を規定する(第19条の7第4・5項)。都道府県労働委員会の公益委員についても同じ定め(第19条の12第4項)があるが、この「規定に抵触する」場合には「当然退職」を規定する。また、(廃止前の)船員労働委員会公益委員についても準用が規定されていた(旧第19条の13第4項)。そのため、公益委員は「政党に加入したとき、政党から脱退し、若しくは

除名されたとき、又は所属政党が変わつたときは、直ちに」、内閣総理大臣あるいは知事に「通知義務」を有する(労組法施行令第22条)。このような公益委員の政党所属に係る規定である「政党要件」は、労働委員会公益委員に限ったことではなく、国の行政組織については、人事院人事官(国公法第5条第4・5項)、国家公安委員会委員(警察法第7条第5項・第9条第3・4項)、中央選挙管理委員会委員(予備委員)(公選法第5条の2第5・8項)、地方自治体の行政組織については、人事委員会(公平委員会)委員(地公法第9条の2第4・5項)、公安委員会委員(警察法第39条第3項・41条第3・4・5項)、選挙管理委員会委員(補充員)(地方自治法第182条第5・6項)、教育委員会委員(地方教育行政組織法第4条第3項・第7条第2・3項)にも規定がある。その意味では、労働委員会公益委員の政党要件は、行政委員会の委員の資格という視点から、沿革も含めて検討する必要もあるが、本稿では、その点は措くこととする<sup>21)</sup>。

中労委公益委員の政党要件に関して、厚生労働省は「口頭で確認を行っている」として、文書不存在を主張して、以下のような「理由説明書」を情報公開・個人情報保護審査会に提出している。

- ・各公益委員(候補者)の所属政党については、労働組合法の規定は、書面による確認等を求めておらず、実際の運用も上記公益委員就任の説明時に、口頭での確認を行っているのみである。第28期及び第29期の公益委員について、政党に所属している事実の確認はなされていないことから、厚生労働省としては本件に係る文書を作成・取得していない。
- ・「政党要件」につき口頭で確認を行っていることについて
  - ア 労働組合法は要件の確認方法については明記しておらず、名簿作成の意思決定過程に関わる者が委員候補者に直接口頭にて確認すれば、公益委員名簿の作成等を行う厚生労働省が政党要件について把握できることになるので充分であり、現に口頭にて確認しているところである。
 

なお、政党は行政機関ではないこと等から、政党に対して書面による確認を行う方法によることでは、確実に確認することは現実問題として不可能であり、委員候補者から直接確認することが合理的である。
  - イ その確認内容は事務担当者間において引き継がれているが、これまで政党に所属していたという例は確認されていない。そのため、政党に所属していないという内容について文書にて残す必要性も薄い。

また、法律の要件は7人に達しているかどうかの確認を必要としているものであり、政党に加入している者についてのみ記録に残し、その累計が7人に達した場合に、当該規定を発動するものである。したがって、政党に加入していないことについては、文書に示なくても足りるものであって、記載しない取扱いを現に行っていた。したがって、申立人の請求する「政党要件の充足を確認する文書」は作成・取得していない。

しかし、労組法による要件と手続が、文書(書面)を用いることなく行われうるとする主張は、合理的な根拠を欠くもので、疑義を挟まざるを得ない。労組法による政党要件は、個々の公益委員(候補者)の政党所属の事実が問題なのではなく、特定の政党に所属するものが一定の人数を超えるか否か(員数確認)が重要な問題である。それは、任命時に確認する必要があるとともに、公益委員は、任期中、政党所属関係(加入・脱退・変更)について、内閣総理大臣に通知する必要がある(「通知義務」)ところから、常時、何らかの手段で記録が保持されている必要がある。

その点、従来の労組法(旧規定)の解釈では、「(任命時の)制限員数の超過は・・・無資格者に対する任用となり、当該政党所属委員全員の任用が無効となる」、「(任期途中に)新たに員数を超える者について委員資格が欠如し、「当然退職」となる」とされており、(旧)労働省の行政解釈も確認しているところであるが<sup>22)</sup>、

公益委員の資格そのものに関連する重要な情報として管理されなければならない。

厚生労働省の理由説明書は、書面による確認手続は不要であると主張するが、厚生労働省は、あくまで、原案作成を担当するだけであり、政党要件は、任命権者である内閣総理大臣の任命行為を拘束するものである以上、何らかの書面による確認手続を要すると理解する方が合理的である。

また、労組法による政党要件は、個々の公益委員(候補者)の政党所属の事実が問題なのではなく、公益委員の中での特定政党への所属の偏重のチェックを目的とする。前記の厚生労働省「理由説明書」は、公益委員が「これまで政党に所属していたという例は確認されていない。」と明言するが、かかる個人情報がかのよう管理されているのか不明なまま、公開されるべきものか、検討を要するといえよう。むしろ、重要なことは、個々の公益委員への確認作業よりも、公益委員全体の政党所属関係の把握が必要になることである。公益委員就任のための内諾の過程において、厚生労働省の担当者によって、個々の公益委員の政党要件の確認作業がなされているとしても、その情報を全体で共有化し、員数確認する必要がある。

実際に、15名の公益委員(候補者)に対して、就任の内諾を得る業務を担当する厚生労働省の職員が、たとえ一名であって、その担当者が瞬時に、員数確認を行いうるとしても、担当者の「頭の中」で記録が保存されるだけというのは、不自然である。公益委員の任期途中の「通知義務」は、内閣総理大臣に対してなされるものであるから、もし、内閣総理大臣に「通知」がなされた場合には、どのように対応することが想定されているのであろうか。

21) 沿革については、鶴飼信成「わが国における行政委員会制度の概観」・辻清明「米国行政委員会の独立性」(東京大学社会科学研究所編『行政委員会—理論・歴史・実態』(日本評論社、1951)、白井俊郎『国家公務員法詳解』(大阪タイムス社、1948)参照。なお、現在の人事官の任命に際し「国公法による政党要件の充足を確認した文書」の内閣政務官に対する開示請求に対して、「閣議書」が公開されたが、「政党要件」に関する記述は存在していない。国の人事行政の元締めである人事院による政党条項の取扱い水準を超えた運用が、労働委員会公益委員において適用になるとは考えられないともいえよう。一部の府県での調査では、選挙管理委員会委員の就任承諾書や経歴書において「政党関係」を確認している事例や他の行政委員会委員については、「口頭で確認」とする事例がある。

22) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法 下巻』(有斐閣、1982)911-912頁、労働省労政局労働法規課『労働組合法(再訂新版)』(労働行政研究所、1983)638頁。

このように、政党要件は、何からの記録として残されていなければ、その運用が不可能である。それでも、厚生労働省の理由説明書のように、担当者の口頭による確認だけで十分であるとすれば、そのような簡便な手続自体を可能とする規定など何らかの取り決めの記録化が、手続全体との整合性も踏まえて、行われているべきである。

あるいは、過去において、「員数超過」といった事態が生じたことがないということから、その手続は必要ないという解釈と運用方針が担当部署でなされているのであれば、そのような理由を明示すべきであり、それを記録する文書の有無を明らかにするべきである。

結局、情報公開・個人情報保護審査会の答申書<sup>23)</sup>は、「政党要件」に関連する文書の不存在という厚生労働省の主張を認めるに至ったが、その根拠とするところは、該当する文書の存在が確認されなかったというにすぎない。実際に、政党条項に関連する一切の文書が作成されていないとすると、法定要件を満たしていることを客観的に確認することはできず、法的に要請されている正当な手続きを逸脱した違法な運用とみなすか、労組法の政党条項が形骸化しているとみなすか、そうでなければ、政党条項を存続させている意義は、その存在が本来の役割を超えた機能を果たしているところにあると考えることができるのである。それを裏付けるのが、都道府県労働委員会委員の選任制度における政党条項の運用実態である。

すなわち、中労委公益委員に対する「政治活動（政党その他の政治的団体の役員となり、又は積極的に政治運動をすること）の禁止」（労組法第19条の6）という規制は、都道府県労働委員会公益委員には適用されないが<sup>24)</sup>、実際には、より明確な形での、公益委員の「政治活動の自由」への規制行為が一部の都道府県で確

認されているからである。その背景には、54号通牒が公益委員について「政党政派に偏せず、その主義主張において真に中正な人物を選ぶこと」と定めている規定の表現が、公益委員の選任基準に用いられている影響があると推測できる。すなわち、政党要件自体は、実際上の適用の可能性が想定されていないが、公益委員の政治的立場への任命権者の側からの「監視」<sup>25)</sup>、その前提として、公益委員の選考過程における候補者の政治的立場の調査といった憲法違反ともすべき事例が横行している実態を明らかにする必要がある。以下、一部の都道府県の文書を通じて確認できるその実態を紹介する。

#### (イ) 政党要件の運用

前述の公益委員の選任基準の状況と表(4)で示したとおり、公益委員の選任基準として政党要件を明示している都道府県の事例自体が少ないが<sup>26)</sup>、政党要件を確認する文書の状況は、「作成していない」という明示の文書回答があっ

24) 本条は、1988年改正(法律第83号)により追加されたものであるが、それ以前の解釈では、「政党要件」の「政党」の定義には、広義の政治団体も含むという解釈であった(前掲『註釈労働組合法 下巻』912頁)ところからすると、主たる趣旨と意義は後段の「政治運動」禁止にあるようである。なお、地方(現都道府県)労働委員会公益委員に本条の準用がないことに関して、厚生労働省は、千葉県からの問い合わせ(1995・11・14)に「地方の委員会は、国の委員会に比して、委員の政治的中立性の要請は低いものと考えられるため、中労委の公益委員の政治的活動等の禁止を準用しなかった。」と回答している。

25) 群馬県から厚生労働省への以下のような問い合わせ(1991・2・14)がある。「労組法19条の6は地労委委員に適用されるか?(公益委員の1人が地方選のある候補の後援者をたのまれている。)(回答)1. 19条の6は地労委には準用されておらず、適用がない。2. 後援者というのがいかなるものかわからないが、法の適用があるかというのと適当であるかというのとは別問題である。」

26) 鳥取県においては、「労組法第19条の3(準用)」を明示している事例がある。労組法・同施行令の労働委員会関係の条文全体を引用している場合もあるが、選考基準の明示と位置づけていない。なお、表(8)は、開示請求文書④を請求した都道府県のみ表示している。

23) 前掲平成20年度(行情)答申第513号(2009年3月12日)。

表(8) 政党要件確認文書について

北海道	確認明記・履歴書「政党関係」
秋田	候補者一覧「政党」
東京	(作成していない)
神奈川	(文書化した資料がない)
山梨	「本人に確認」(厚労省問い合わせ)
岐阜	(文書がない)
愛知	履歴書「所属政党」・(作成していない)
三重	(文書がない)
滋賀	(文書がない)
京都	(確認の結果を文書で記載していない)
大阪	口頭確認(文書は管理していない)
兵庫	口頭説明・履歴書「政党への加入」
奈良	(作成していない)
鳥取	(関係法令記載のみ)
広島	履歴書「所属政党」(文書が存在しない)
山口	労使委員同意書「政党関係」・(書類がない)
愛媛	(作成していない)「所属政党」
高知	(確認書類がない)
福岡	候補者調書「政党関係」・(作成していない)
長崎	履歴書「政党関係」
宮崎	特段行っていない

た都道府県を含め、表(8)である。文書で人数確認を行っているところはなく、担当者が記憶しておく(大阪府)といった回答であるが、個々の公益委員の作成する文書において「確認」しているとする事例もある。

福岡県の公益委員候補者調書では、「政党関係」の記入欄がある。山口県の労使委員に対して同意を求める際の公益委員名簿には、「政党関係」の記載があるが、この記録は、公益委員候補者の提出する履歴書等によっているはずである。広島県の(公益委員候補者用)履歴書には「所属政党」欄があり、名前の次に置かれており記載場所からすると重要な位置づけを与えられている。兵庫の公益委員の履歴書には、「政党への加入」欄があり、「有り(政党名 )・無し」への記入を求めている。愛知県では、公益委員の「候補者の名簿を労働者委員及び使用者委員に提示し同意を求める」ために「当該名簿に登載するため履歴書を必要と」するという

理由で必要事項の記入を求めている中に、「所属政党」欄がある。秋田県では、労働者委員・使用者委員も含めた「秋田県労働委員会委員候補者一覧」において、「所属職場／政党／職業」とする欄がある。北海道では、公益委員の履歴書欄に「政党関係」がある。その上で、前述のとおり、「公益委員の任命について」とする文書で、「※公益委員予定者は、労働組合法第19条の12第4項に規定する3名以上の同一政党の所属制限を満たしている・～別添「履歴書」のとおり」という文言を記載している。これが、政党要件の充足を文書確認している唯一の事例である<sup>27)</sup>。

しかし、問題は、公益委員の選考過程における人物調査と、公益委員の日常の言動への「監視」の実態である<sup>28)</sup>。旧労組法の下での「第三者委員の性格」に関する実態調査の趣旨と内容<sup>29)</sup>が明らかにしているように、立法趣旨からすれば、公益委員の労使からの中立性が要請されており、政党所属自体が問題なのではなく、特定の政党への所属員が多数を占めることへの警戒、まさしく員数制限こそが重要であった。その後、54号通牒が、公益委員について、「政党政派に偏せず、その主張において真に中正な人物を選ぶこと」として、公益委員の労使からの中立性の要請と政治的立場の自由を混同し、個々の公益委員の「政治的中立性」があたかも選任基準であるかのような解釈と運用を容認することとなってしまっただけで、以降、労組法の員数制限の規定が、その立法目的を超えて、公益

27) 他に、和歌山県の「委員候補者推薦書」には、「備考」欄に、「政党関係」を記入することを求めているが、公益委員の履歴書の要式は不明である。

28) その事例の紹介については、紙幅の余裕がないため、他の機会に譲ることとする。

29) 前掲『行政委員会—理論・歴史・実態』による実態調査(「地方労働委員会の構成」87頁以下)では、第三者委員の職業と政党関係が調査の対象となっているが、労使からの中立性確保と個々の公益委員の政治的活動の自由を前提としていると位置づけられる。

委員個人の政治的立場への規制へと変質したことの結果である。すなわち、当初の立法目的から逸脱した「政党条項」の運用がまかり通っていると云わざるをえないのであるが、換言すれば、労組法が中労委の公益委員の政治的行為の規制（第19条の6）について、都道府県労働委員会の公益委員には準用しないとしていることによって、本来都道府県労働委員会公益委員に対しては適用されない労組法による法的規制が54号通牒の存在によって適用されることになっており、そのような意義からしても、54号通牒の法的規範性が首肯されるべきことになるのである。

以上、都道府県の文書の検討・分析によって、都道府県労働委員会委員の選任方法・選任基準の実態の解明を試みてきたが、これまで行政の側からの情報公開の姿勢も機会も皆無だっただけに、その一部でも明るみにできたことは、労働委員会委員の選任基準の客観性・公平性・公開性といった原則を考察する上で、重要な意義と実的な有用性を認めることができよう。同時に、本稿は、都道府県が情報公開制度によって提供した文書を手掛かりにしたもので、行政内部の文書管理・保管制度によって「公開可能」とされた文書による資料分析という限界をも有していた。今後、実態解明のための調査研究を続行し、その結果を改めて公表する。



## The actuality of the representative institution of the unions

Kanta Owada

Trade Union Law arranges that the Prime Minister shall appoint the employer members based upon the recommendations of employers' organizations and appoint the labor members based upon the recommendations of the labor unions. The Prime Minister, after obtaining the consent of both Houses, shall appoint the public members from among the persons entered in a list of candidates prepared by the Minister of Health, Labor and Welfare with the consent of the employer members and the labor members. As to the appointment of the public members, seven or more such members shall not belong to the same political party. This disposition is applicable to the Prefectural Labor Relations Commission. So the prefectural governor shall appoint the employer members based upon the recommendations of the employers' organizations, the labor members based upon the recommendations of the labor unions, and the public members with the consent of the employer members and the labor members. But the public administration has never made public the standards and process of these nominations. I have analysed the investigations made by the local administration and found the actual situation of elections of these members.