

労働委員会委員の選任制度の 実態と課題（全国調査から）

大和田 敢 太

はじめに

- （一） 全国調査の基本的性格
 - （１） 全国調査の概略
 - （２） 設問内容の特徴
- （二） 選任方法の実態と問題点
 - （１） 全国調査結果の意味するもの
 - （２） 選任基準の問題点

はじめに

労働委員会委員の選任制度については、これまでもっぱら労働者委員の選任問題が議論の対象とされてきたが、使用者委員および公益委員も含めて、検討すべき多くの課題がある。労働者委員の問題は、ILO¹⁾や司法機関などの公的機関でも取り扱われてきたが、当事者の立場や主張を評価することにとどまるかぎり、法的な課題としての位置づけには弱点があった²⁾。この問題は、労働

1) ILO 結社の自由委員会第354次報告書（2009年6月19日開催の第305回理事会承認）は「中央労働委員会及び地方労働委員会の委員任命における特定労働組合優遇に関する全労連による申立てが取り上げられ、全労連推薦委員が中央労働委員会の委員に任命された旨の申立団体からの報告を受け、委員会は満足の意を表明すると共に地方労働委員会でもそのような進展が見られることへの期待を示しました。」（ILO 駐日事務所による新聞発表概要）という見解を表明したが、「公務員制度改革基本法に基づき設置された労使関係制度検討委員会の構成に関連しては、あらゆる代表的な団体に公正な処遇を与える必要性」を指摘した視点が重要である。

2) 当事者団体は労働者委員の任命という成果を追求するが、選任制度としての法的な普遍性の明確化とそこにおける選任基準の客観性・公平性・公開性という原則の確立を課題とする必要がある（最近の滋賀県、京都府、中労委における労働者委員任命の実態については、註16）参照）。また、三者構成原理の「形骸化」や「空洞化」を指摘する議論は、代表制度における選任制度の実態と運用の批判的分析を抜きにしては、三者構成制度の本来的な理念や解釈とは乖離することになる。

組合の代表権能を正当に意義づけ、三者構成制度という法的原則を具体的に適用するという視点から解決されなければならないからである。そのためには、労働委員会委員の選任制度と選任状況の実態を正確に把握することが不可欠である。しかし、労働委員会委員の選任制度と選任状況の実態は、任命権者の「自由裁量」論を藉口として、明らかにされることがなかった³⁾。そのような不明朗な実態の存在自体が、選任方法や選任基準の不明確性と不公平性を推測させるものであった。本来、選任方法や選任基準の実態を公開する責務は、任命権者である行政機関の側にあるが、そのような積極的姿勢を期待することは困難である。そのため、情報公開制度によって、厚生労働省および各都道府県における労働委員会委員の選任方法と選任基準の存在とその内容を把握する作業を続けてきた。その調査研究結果の一部として、厚生労働省および一部道県が実施した全国調査を対象として、その内容を分析することによって、労働委員会委員の選任制度が抱える課題を明らかにする。

(一) 全国調査の基本的性格

(1) 全国調査の概略

本稿で分析の対象とする文書は、厚生労働省および17道県が、全都道府県を対象に実施した、労働委員会委員に関する29の調査である⁴⁾。

対象とする調査内容や調査結果の一覧は、道県実施調査は表〈1〉、厚生労働省実施調査は表〈3〉である。これらの資料の個々の内容の検討や分析は、

3) 過去には、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）による実態調査や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）によるアンケート調査が公表されているが、行政機関が実施した調査が行政内部で秘匿されてきたこと自体が問題である。

4) 一部の調査（⑨大分県調査、⑩愛知県調査。なお⑬福岡県調査の対象範囲は不明）は、特定の都道府県を調査対象としている。対象とした文書は、厚生労働省の2文書（①・②）に関しては情報公開法により、厚生労働省の他の文書（③・④）および各道県の25文書に関しては、各自治体の条例に基づく行政文書・公文書公開手続により入手したものである。各道県が実施した各調査名および各資料名の表示や引用は、表〈1〉の「番号・実施者」名で明記する。資料を公開した行政機関は、各調査の調査実施行政機関および／あるいは調査対象行政機関である。回答側の「県」表記は省いた。

表〈1〉〈道県による全国調査〉

	実施者	年月日	調 査 名
①	岩手県	1992年7月31日*	地方労働委員会委員の任命等に係る調査について
②	富山県	1992年11月24日*	地方労働委員会委員の構成等について
③	山口県	1994年9月8日	地方労働委員会委員の構成等について
④	富山県	1995年1月9日	地方労働委員会委員の構成等について
⑤	高知県	2000年1月25日	地方労働委員会委員の構成等についての調査結果について
⑥	富山県	2001年3月12日	地方労働委員会委員の選任等の調査結果について
⑦	長野県	2001年11月14日	地方労働委員会の委員選任等に関する調査結果について
⑧	石川県	2002年12月9日	地方労働委員会の委員の構成状況について
⑨	大分県	2003年1月15日*	地方労働委員会労働者委員の任命状況及び労働組合の状況について
⑩	富山県	2003年1月29日*	地方労働委員会委員の推薦について
⑪	福岡県	2003年9月1日*	地方労働委員会委員の任命について
⑫	鹿児島県	2004年2月13日	地方労働委員会公益委員の選任状況等について
⑬	岡山県	2004年6月29日	地方労働委員会の構成等について
⑭	佐賀県	2004年7月14日	地方労働委員会委員の任命に関する調査について
⑮	熊本県	2004年9月21日*	地方労働委員会委員の選任基準等について
⑯	岩手県	2006年5月1日*	労働委員会委員の構成等調査票
⑰	広島県	2006年10月17日	労働委員会委員の在任期間等について
⑱	愛知県	2007年5月22日	労働委員会委員の選任事務について
⑲	福岡県	2007年6月4日	労働委員会委員選任の際に労働者委員・使用者委員被推薦者が定員枠を超えた場合の候補者選任基準について
⑳	北海道	2007年8月7日	都道府県労働委員会における労働者委員任命に係る裁判事例について
㉑	三重県	2008年2月6日	労働委員会の公益委員の任命に関する調査について
㉒	長野県	2008年2月15日	都道府県労働委員会委員任命に関する調査について
㉓	熊本県	2008年3月31日	労働委員会委員の選任状況、選任基準等について
㉔	新潟県	2008年5月26日*	労働委員会の構成等に関する調査について
㉕	三重県	2008年10月14日	労働委員会の公益委員の任命に関する調査について

全体的傾向と問題状況の把握という視点から、後述（二）で取りあげるが、最初に、全体の調査のあらましについて概略し、全般的特徴を抽出する。その意味で、本稿では、個別の都道府県の選任制度自体の個別具体的な内容紹介と検討には立ち入らないこととする。

まず、表〈1〉記載の道県実施の全国調査について、調査の全体像、調査項目の特徴と資料全体の性格について述べておく。

（i）調査実施部署は、⑪福岡県調査は県議会事務局、⑳北海道調査は労働委員会事務局⁵⁾であること以外は、労働委員会委員の選任事務を担当している

と推測される知事部局労政主管・担当部局である。

(ii) 各調査に関わる資料は、入手した経過も考慮し、文書の作成機関あるいは保管機関を区別して分類すると、以下のものから構成される。

(ア) 調査実施機関が調査実施のために準備した当該行政機関内での稟議文書

(イ) 調査実施機関が調査対象機関に送付した調査依頼文書

(ウ) 調査対象機関が受理した調査依頼文書

(エ) 調査対象機関内部で作成した回答のための稟議文書

(オ) 調査対象機関が調査実施機関に返送した回答文書

(カ) 調査実施機関が受理した回答文書

(キ) 調査実施機関が回答文書全体の内容を結果集約したもの

(ク) 調査実施機関が調査対象機関に結果集約したものを送付したもの

(ア)と(イ)と(ウ)は質問票、(エ)と(オ)と(カ)は回答個票であり、調査実施機関が(カ)を集約し、結果集計のうえ文書化あるいは一覧表形式にしたものが(キ)および(ク)であるが、当然、内容的にはそれぞれ同一である。本稿で使用する資料は、調査対象機関による回答内容に基づくものであるが、(エ)(オ)(カ)(キ)(ク)のいずれかである。

(iii) 調査日は、前掲(ii)の各文書・資料において、その作成日は調査依頼日、回答日、調査結果作成・送付日の違いがあり、典拠した資料ごとに異なる位置付けの日付けを明示することは避け、基本的に調査結果発出日としている⁶⁾。

5) 都道府県知事部局の労政主管部門と労働委員会事務局の関係は、行政委員会としての労働委員会の組織的性格に関わる問題で、歴史的沿革もある(伊藤正次『日本型行政委員会制度の形成—組織と制度の行政史』(東京大学出版会、2003)139頁以下参照)が、以下のような「素朴な疑問」が、複数の知事部局側から厚生労働省に寄せられていることは、現場では明確な整理ができていないことを示唆している(厚生労働省「照会・相談記録」所収。本資料については、別の機会に紹介する)。北海道照会事項(2008・9・30)「労組法19条の12第3項には、「都道府県知事が任命する」とあるが、任命事務を都道府県の知事部局ではなく、労働委員会の事務局で行うことは可能か。大半の行政委員会の職員は、委員会の長が任命することとされているが、労働委員会の事務局の職員の任命を会長ではなく、都道府県知事が行うとされているのはなぜか。」島根県照会事項(2008・6・6)「任命事務を、都道府県でなく、労働委員会の事務局で行うことは可能か。」

(iv) 調査名は、調査実施機関による調査依頼文書名（あるいは結果集約文書名）である。各道県による調査について、調査項目を整理し、分類したものを一覧表形式にしているのが、表〈2〉である。この表〈2〉においては、調査項目分類の細分化を避けたために、各調査における個別的な設問内容の特徴や独自性が埋没しているおそれもあるが、各項目の設問内容の傾向について整理しておくこととする。

(2) 設問内容の特徴⁷⁾

設問項目の設定方法自体に、調査実施主体である道県の問題意識が現れている。選任基準や選任方法に係わる問題は、(二)で改めて扱い、ここでは、それ以外の調査項目について、調査結果の引用は最小限にとどめつつ、調査項目自体の整理を行う。

(i) 「労働者委員の系統別推薦・任命人数」は、「連合系・全労連系・その他」の分類であるが、①岩手県調査は、「連合系・全労連系・全労協系」とする。⑮熊本県調査は、労働者委員定数の内数として「労連系委員の人数」を対象とし、「労連系委員を初めて任命した年月」を質問している。

(ii) 「労働者委員の系統別組合員数・比率、系統別組合数・比率」のうち、⑮熊本県調査は、「労働者委員定数を組合数および組合員数割合で算出したときの労働者委員数」として系統別（連合系・全労連系・その他）の委員数を調査している。

(iii) 使用者委員について、団体の分類は「経協、商工団体、企業、その他」であるが、⑭佐賀県調査は「経協、その他」、⑦長野県調査は「経協、中央会、商工会議所、上記以外」とし、⑳長野県調査は「経協、中央会、商工会議所連

6) (*)を附したもののうち、①岩手県調査および⑯岩手県調査は結果集約日、⑨大分県調査、⑩富山県調査、⑪福岡県調査、⑮熊本県調査、⑳新潟県調査は調査依頼日である。

④富山県調査については、2005年1月23日付けの文書（「地方労働委員会委員の構成等にかかる集計結果の訂正について」）で一部結果の訂正がなされている。⑬岡山県調査については、2004年7月16日付けの文書で一部結果の訂正がなされている。

7) 団体名については、各個別調査で用いられている表記法を引用する場合以外の包括的な記述では、労働団体名については「連合・全労連・全労協」、使用者団体名については「経協」とした。

表〈2〉〈都道府県全国調査項目〉

調査項目 調査名	労働者委員				使用者委員	労使委員 (推薦人数)	公益委員			女性委員 (人数・比率)	在任期間 通算任期数	選任基準				選任方法 調査・面接・公募	労働組合との関係 要請・抗議・異議申立 推薦依頼・周知方法	訴訟 (質問)	名簿・その他
	系統別推薦人数	系統別任命人数	系統別組合員数・比率	推薦組合・所属組合名	団体種別推薦人数		団体種別任命数	職種別人数	推薦団体			同意制	年齢	一般基準 制約事由	欠格事由				
①岩手県(1992)	○	○	○														○	○	○
②富山県(1992)		○	○			○	○			○									○
③山口県(1994)		○	○			○	○												
④富山県(1995)		○	○	○	○	○	○		○	△	○	○					○		
⑤高知県(2000)		○	○			○	○			○								○	
⑥富山県(2001)	○				△					△							○	○	
⑦長野県(2001)	○	○			○		○			○		○	○	○	○	○	○		○
⑧石川県(2002)		○	○			○	○			○									
⑨大分県(2003)		○	○	○	○														
⑩富山県(2003)						○													
⑪福岡県(2003)						○													
⑫鹿児島県(2004)							○			△		○						○	
⑬岡山県(2004)		○				○	○		○	○									
⑭佐賀県(2004)	○	○	○	○	○	○											○		
⑮熊本県(2004)		○	○	○*	○*							○	○			○	○		○
⑯岩手県(2006)		○				○	○			○								○	
⑰広島県(2006)											○	○							
⑱愛知県(2007)																			○
⑲福岡県(2007)												○		○					
⑳北海道(2007)																	○		
㉑三重県(2008)								○	○										
㉒長野県(2008)	○					○	○			○									
㉓熊本県(2008)	○	○				○	○			○		○	○		○	○			
㉔新潟県(2008)		○				○	○		○*		○		○				○		
㉕三重県(2008)						○	○												

*委員 配分数 △定数を超える 推薦 *労使も

合会，商工会連合会，その他」と分類し，連名推薦の集計もしている。なお，⑧石川県調査では，「使用者委員で商工団体・その他の委員がいる場合，経協推薦との関連はどのようにしているのか」という設問がある。

(iv) ⑩富山県調査は，労働者委員および使用者委員について，「定数を超える候補者の推薦依頼」と「定数を超える候補者の推薦」の有無を調査し，⑪

福岡県調査は、使用者委員および労働者委員の「推薦のあった者の人数と（そのうち）任命された人数」を調査する。

（v）公益委員については、「大学教授、弁護士、行政 OB、その他」の分類を問うが、⑯岩手県調査、⑳熊本県調査および㉑新潟県調査は「大学教授、弁護士、公認会計士、社会保険労務士、行政 OB、その他」、㉒長野県調査は「大学教授、弁護士、その他」の分類を設ける。また、㉓三重県調査は、職種の記入を求めているので、詳しい職業別集計を行っている。㉔長野県調査の結果集約は以下のとおりである。

・ 弁護士、大学等教授及び公務員 OB を任命	22県
・ 弁護士、大学等教授、公務員 OB 及びその他を任命	11府県
・ 弁護士、大学等教授及びその他を任命	6都県
・ 弁護士及び大学等教授を任命	6道府県
・ 上記以外	2県

推薦団体や推薦の意義については、㉑三重県調査および㉓三重県調査が対象とし、同意制度については、㉑三重県調査が扱うが、後に改めて取り上げる。公益委員については、当該の都道府県外の住所の者の「人数、職種、理由」を問うものもある（㉓三重県調査）。

（vi）委員の年齢に関する調査については、公益委員についての年齢別構成（④富山県調査）、会長の年齢（⑬岡山県調査）⁸⁾、労働者委員・使用者委員・公益委員の「70歳以上の人数」（㉑新潟県調査）を対象とする。

（vii）「女性委員数（比率）」については、○は労働者委員・使用者委員・公益委員を対象とし、△は公益委員を対象としている。女性委員数の選任についての考え方や基準を調査するものもある。

（viii）「在任年数・任期数」については、㉑長野県調査は公益委員の職種別

8) 「会長の年齢」は、調査票によるものではなく、岡山県が「既存資料」で調べたものを調査結果に記載したものである。

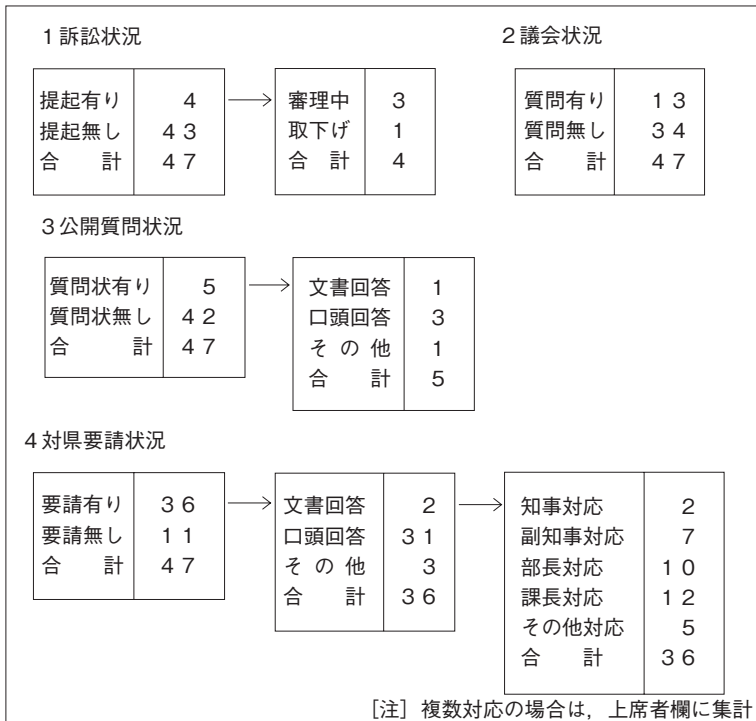
に(弁護士・大学教授等・公務員OB・その他), 在任期間数を調査している。

④富山県調査は公益委員の「就任年数」を対象としている。それによると(調査時点), 最長在任期数は, 職種別に「その他」で24期(島根), 弁護士で19期(茨城), 大学教授等で18期(岡山)となる。⑰広島県調査は労働者委員・使用者委員・公益委員を対象として「最長在任者の在任期間」を調査し, 30年以上を挙げると, 42年6月(島根), 38年6月(岡山), 37年9月(茨城), 33年4月(富山), 32年1月(宮崎), 31年7月(秋田), 30年11月(高知)が目立つ。

②新潟県調査も, 労働者委員・使用者委員・公益委員を対象として, 「最長在任者の在任期間」と「長期在任禁止規定(の有無)」を調査するが, 「長期在任規定」について, 「有: 8道府県, 無: 39都府県」であり, その期間は, 10年(北海道, 千葉, 岐阜, 静岡, 大分(公益委員), 沖縄), 6年(大阪(公益委員), 熊本)である。⑰広島県調査では, 長崎の長期在任禁止期間は, 20年とされ, 大阪は, 「慣例」としている。北海道, 福島, 岐阜, 静岡, 大分, 沖縄では, 在任禁止期間を超えた委員の存在が記録されている。

(ix)「労働組合との関係」での「推薦依頼・周知方法」については, ⑦長野県調査は, 使用者団体または労働組合への「推薦」依頼の方法であるが, ⑥富山県調査は, 「使用者団体への周知」と「ローカルセンターへの周知」の具体的方法を記入調査し, 労働組合については「地方連合, 県労連, その他」ごとに対応の有無を調査する。行政組織の「中立義務」の観点から後にもふれることになるが, ここで, 個別的な事例を明記しておく。調査結果によれば, 「地方連合」(連合)だけに対応している事例は, 山形(事務局を訪問し連絡), 富山, 岐阜, 三重, 和歌山, 鳥取, 長崎および熊本(公示があった旨等を連絡), 島根(県報を添え口頭で推薦を依頼), 福岡(推薦依頼及び選任に対する考え方の説明を直接行う)である。また, ⑨大分県調査では, 「全労連系及びその他の委員任命に当たって, 配慮された点ならびに特徴的な事項」といった直截な設問に対して, 「委員構成の多様性に配慮した」(宮城), 「組合員数の構成割合を考慮した」(高知)との回答が見られる。

労働組合からの反応（要請・抗議・異議申立）は、一般的にその有無を問うものであるが、①岩手県調査は、「全労連等からの要請」として、「地方労連等から公開質問状等がありましたか。」と公開質問状や要請の有無と対応の仕方を問う。その〈まとめ〉は、以下のとおりである。こうした労働組合との関係が、具体的な選任過程にどのように反映しているのかが問題であるが、別に報告予定の全国個別調査では、各都道府県における選任過程の文書の中に反映していることは確認できなかった。



（x）「その他」で対象としている事項については、委員名簿（②富山県調査）、特別調整員（⑤高知県調査）、公益委員の公募（⑦長野県調査）、欠員事例（⑱愛知県調査）⁹⁾、船員労働委員会の事務移管に伴う対応（⑳新潟県調査）

9) 調査項目は、「1 連合結成時（平成元年）以降、補欠委員を任命せず、次期全員改選期

である。

次に、厚生労働省による全国調査として対象にするのは表〈3〉のとおりである。「平成17年度地区別労政・雇用対策主管課長会議において配布した各都道府県の労働情勢の特徴」および「平成18年度地区別労政・雇用対策主管課長会議において配布した各都道府県の労働情勢の特徴」の資料に記載された事項の各都道府県の回答であり、その内容は表〈4〉に原文どおり引用した¹⁰⁾。

表〈3〉〈厚生労働省による全国調査〉

	年月日	文 書 名
①	2005年10-11月	平成17年度地区別労政・雇用対策主管課長会議資料において配布した各都道府県の労働情勢の特徴
②	2006年10-11月	平成18年度地区別労政・雇用対策主管課長会議において配布した各都道府県の労働情勢の特徴
③	2006年11月24日	都道府県労働委員会 労働者委員に関する依頼
④	2008年12月26日	都道府県労働委員会 労働者委員に関する依頼

まで欠員として処理した事例の有無等（①有の内容 ②事実の公表の有無 公表した場合の根拠）、2 連合結成時（平成元年）以降、労働者委員が人事異動により所属組合の地位を失い、企業側に戻った場合においても、引き続き労働者委員として任期満了まで継続した事例の有無」であり、10都道府県を対象としている。

- 10) 平成17年度（10月27日～11月25日）および18年度（10月26日～11月22日）の「地区別労政・雇用対策主管課長会議」（北海道東北、関東甲信越、中部、近畿、中国四国、九州沖縄ブロック別開催）における配付資料として、厚生労働省が各都道府県に回答を求めている「都道府県内における労働情勢の特徴について」のうちの「5 労委委員・各種審議会委員（国の出先機関を除く）等改選問題（1）年内に問題となるもの（2）来年1月以降問題となることが予想されるもの」という項目の回答である（「特になし」や改選予定の記述は省略）。なお、地方（都道府県）労働委員会委員の選任問題を議題として取り扱った会議で、文書が保管されているのは、他には「平成14年度地区別労政・労働福祉主管課長会議厚生労働省提出資料」および「平成14年度地区別労政・労働福祉主管課長会議説明メモ（労働委員会労働者委員任命処分取消請求等訴訟について）」だけであるとの教示を担当部署から得ている（2009年3月）。平成14年度資料は、いずれも訴訟関係であるが、別の機会に取り上げることにする。

表〈4〉〈都道府県による回答〉（「特になし」や改選予定の記述は省略）

回答側	年	回答内容（１）年内に問題となるもの（２）来年１月以降問題となることが予想されるもの
北海道	17	（２）平成18年11月１日改選期となっている道労委の委員定数について、本年１月の労働組合法の改正により、公労使の委員定数が現行の各９名から各７名に減ったことから、連合北海道から委員定数の増員（各９名）に向けた要請行動と、現在の労働者委員が連合系で占められていることから、道労連の委員任命への取組が活発化することが予想される。
	18	道は、昨年１月の労働組合法の改正により公労使の委員定数が現行の各９名から各７名に減員になったことから、現下の雇用労働情勢を考慮し、９月に開催した３定議会において、各委員２名を増員する条例を提案し、１０月６日に原案どおり可決された。１２月１日の改選時期に向け、現在選任作業を進めている。
青森	18	（１）青森県労連から青森県労働委員会委員の労働者側委員５人について、全て連合青森の傘下組合から選出されているのは問題で、組織労働者の割合からみても、青森県労連傘下組合からも選出されるべきであるとして、１０月１６日要請があった。
岩手	18	（１）平成18年10月１日、第41期岩手県労働委員会委員の改選を行った。いわて労連（地方全労連）から、推薦した委員が任命されないのは、公平・平等な任命になっていないとして、抗議行動があった。
宮城	17	（２）第34期労働者委員の欠員補充において、平成14年12月１日付けで初めて労連系の女性委員が選任された。第35期労働者委員の改選にあたっては、連合系、労連系共に定数通りの推薦となったため労連系の女性委員はそのまま選任された。今後は次の改選時期である平成18年４月に向けて、連合宮城と県労連双方が議席の確保を巡って活動を活発化させることが予想される。
秋田	17	（２）平成16年12月１日改選後に県労連から選任過程等についての質問を含む要望書が提出された。
茨城	17	（２）第40期労働委員会委員の改選にあたり、労働者委員の選定について、全労連系労働組合から申し入れがあることが予想される。
	18	（１）第40期労働委員会委員の改選にあたり、労働者委員の任命について、茨城労連（全労連系）労働組合から委員任命の申し入れがあった。（平成18年11月15日）
栃木	18	（２）労働者委員として県労連から推薦が予想される。
群馬	17	（１）第36期群馬県労働委員会労働者委員の補欠委員選任にあたり、全労連系労働組合から申し入れがあった。
	18	（１）第37期群馬県労働委員会労働者委員の委員選任にあたり、全労連系労働組合から申し入れがあった。
神奈川	17	（１）平成16年４月15日任命の、神奈川県地方労働委員会委員の任命に関して、平成16年７月15日、「神奈川労連」「推薦組合」「被推薦者」から、横浜地方裁判所に、労働者委員任命取消請求及び損害賠償請求に係る訴訟が提起された。平成17年10月末日段階で、８回の口頭弁論が実施されたが、今後も継続して対応する必要がある。
	18	第36期神奈川県労働委員会委員の任命（平成18年４月17日）に関して、平成18年10月17日、「神奈川労連」「推薦組合」「被推薦者」から、横浜地方裁判所に、労働者委員任命取消及び損害賠償を求める訴訟が提起された。第１回口頭弁論は、平成18年12月14日に予定されている。なお、前記の任命（平成16年４月15日）に関しても、同様の訴訟が提起されているが、平成18年８月31日に結審し、平成18年11月28日に判決が言い渡される予定である。
新潟	17	（２）次期（第40期：H19. 2. 1～H21. 1. 31）選任時に県労連が推薦をあげてくる場合は、委員の任命について強い申し入れがあるものと考えられる。（過去４期推薦なし）
	18	（１）次期（第40期：H19. 2. 1～H21. 1. 31）委員の推薦告示を10月３日に行ったところ。県労連から推薦があるか注視している。（過去４期については推薦なし）
長野	17	（２）任命権者は、公益委員、労働者委員、使用者委員の任命にあたり、新たな公益委員の選出や新たな使用者団体、労働組合からの推薦を期待している。

静岡	17	(1) 労組法の改正に伴う委員定数の増員及び公益委員の常勤化については、県として改正等条例制定が必要な状況にはないと認識している。
	18	(2) 次期県労委委員の改選にあたり、公益委員の大幅な見直しが予定されており、人選が問題となることが予想される。
滋賀	17	(2) 第39期労働委員会委員の任命について、平成19年4月が改選時期となる。前過去2回の改選には滋賀県労連から任命処分の取消を求める異議申立が出されているが、申立資格がないとして却下している。第38期任命時には抗議声明が出されたところである。次期労働者委員任命に向け、各種の要請行動等が予想される。
	18	(2) 第39期労働委員会委員の任命について、平成19年4月が改選時期となる。前過去2回の改選には滋賀県労連から任命処分の取消を求める異議申立が出されているが、申立資格がないとして却下している。第38期任命時には抗議声明が出されたところである。第39期についても、10月に労委委員の公正任命を求める要請があり、また、数度街頭宣伝が行われた。今後も各種の要請行動等が予想される。
京都	17	(1) 平成16年9月21日に京都総評などから任命取消・損害賠償を求める提訴がなされ現在係争中。
	18	(2) 現在係争中の訴訟(地裁レベル)の判決が、4月～5月頃に想定される。 (1) 平成16年9月21日に京都総評などから39期地労委委員任命取消・損害賠償を求める提訴がなされ係争中であったが、平成18年6月20日に京都地裁で判決が出された。(任命処分取消の却下及び損害賠償請求の棄却)なお、原告側はこれを不服として、平成18年7月4日付けで大阪高裁に控訴していたが、平成18年10月5日付けで大阪高裁に「訴えの取下書」を提出したため、本府の同意書提出(平成18年10月13日付け)により訴訟は終結した。
大阪	17	(1) 公益委員任命に係る調整、労働者委員任命に係る調整 (2) 公益委員任命に係る労使委員の同意
	18	(2) 全労協系の労組等から、労働者委員の選任に当たって、連合、全労連、全労協及び中立労組の4単位からそれぞれ選出するよう求められる可能性がある。(現状：労働者委員11名中、連合系10名、全労連系1名) (3) 各種審議会委員：各種審議会委員のうち、労働関係団体からの推薦を受ける委員については、連合大阪から推薦を受けているが、各審議会とも、その委員数が1～2名であり、連合大阪が組織組員の8割を超える規模であることから、特に問題は生じていない。
兵庫	17	(2) 民主法律協会や兵庫労連構成組織等で行う「労働者委員の公正な選任を実現する兵庫県連絡会議」は、第39期労働者委員の公平・公正な任命を求め、17年6月6日、①第39期労働委員会労働者委員の選任に当たっては、連合兵庫加盟労組出身者が独占することがないこと、②非連合推薦候補者を労働者委員に選任すること、などを県に要望した。・県は、第38期委員の任期満了に伴い、第39期委員を17年7月28日に任命した。・この第39期労働者委員の任命について、兵庫労連は、「連合独占」について、これまで同様、神戸地裁へ提訴するとしている。
	18	(1) 民主法律協会や兵庫労連構成組織等で行う「労働者委員の公正な選任を実現する兵庫県連絡会議」の中の労働組合等は、第39期労働者委員の任命について、神戸地裁へ提訴し、現在、第39期労働委員会労働者委員の取消等訴訟および第39期補欠委員取消等訴訟が、神戸地裁第6民事部で併合審理されている。 (2) 第39期労働委員会労働者委員の取消等訴訟および第39期補欠委員取消等訴訟が、平成19年1月頃結審、平成19年3月頃判決と予想される。
奈良	17	(2) 第37期委員が本年末をもって任期満了となるため、労働団体・使用者団体に労使委員候補者の推薦を求め、現在、各定数5名に対し労働者委員候補者7名、使用者委員候補者5名の推薦が出ている。・労働者委員候補者は、連合系から6名、労連系から1名となっている。・第38期労働者委員の任命において、11月8日付けで奈良連から公正・公平な任命を求める申入が、労連系候補者が委員に漏れたときに、奈良連から何らかのアクションが予想される。
	18	(2) 第38期委員が平成19年末をもって任期満了となるため、労働団体・使用者団体に労使委員候補者の推薦を求めることになるが、奈良連からも労働者委員候補者の推薦が予想される。

和歌山	18	(1) 労働者委員の4名が連合系、1名が全労連系。特に問題なし
鳥取	17	(2) 労働審判制度における審判員は県労委委員との兼任が不可であること。
	18	(1) 県労委改選に伴う人選、女性委員の登用
岡山	17	(1) 県労会議が「労働者委員の選任基準」について公文書の開示請求を行った。その後、平成17年5月に情報公開に係る異議申立がされたので、6月に岡山県行政情報公開審査会へ諮問した。 (2) 異議申立について答申を受けた後の決定を受けての県労会議の対応。平成18年11月の労働委員会委員の改選時
	18	(1) 県労会議から、県及び複数の市議会議会へ労働委員会労働者委員の選任に関して、陳情書が提出された。
広島	17	(2) 現在、労働委員会委員が全員連合系であるので、県労連から加盟組合数の比率に応じて県労連系の委員を1人は入れるよう要請がある。
山口	18	(2) 山口県労連は、県労委の委員改選での非連合系労働者代表任命に向け、中立労組との協議をすすめ、「宣伝行動」、「県への要請」、「500団体署名」などに幅広く取り組む、としている。
福岡	17	(1) 第35期改選に伴う県労連の抗議活動への対応
佐賀	17	(2) 現在、労使委員に女性がいなかったことから、次期改選にあたっては、労使双方の団体へ女性委員候補者の推薦を強く働きかける必要がある。
熊本	17	(2) 県労連から次期労委委員（H18.7～）の任命に向けての要請活動が強くなってくるものと思われ、各都道府県の改選状況等を参考にしながら、改選の方針等を決定する必要がある。
大分	17	(2) 次期県労委委員の任命にあたり、連合大分推薦以外に県労連からの推薦が予想される。
	18	(2) 次期県労委委員の任命にあたり、労使側女性委員の選任、在任10年超委員（公益1、使側2）の取り扱い。
宮崎	17	(1) 今年、労働者委員の一斉改選を行ったが、労働者委員については連合系からのみの推薦であり、特に問題なかった。
		(2) 使用者・労働者委員の人事異動等によっては補選を行う場合はあるが、今のところ動き等はない。
沖縄	17	(1) 現在、次期労働委員会委員の改選にむけた調整が大詰めを迎えているが、今月25日、県労連から県労連推薦の労働者委員候補者を委員に任命することを求める要請が行われたところである。今後どのように展開していくか留意する必要がある。
	18	(1) 現在、労働委員会労働者委員の補欠係の任命手続きを進めるところであるが、今後、県労連から県労連推薦の労働者委員候補者を委員に任命するよう要請等が行われることが考えられる。

ちなみに、労働委員会委員選任問題以外の調査項目は、表〈5〉に引用したとおりである¹¹⁾。一部の県では、「地方における政党と労組との関係(民主党、社民党等に対する労組の対応、いわゆる「自公保政権」に対する労組の対応等)」という項目が追加されている。各都道府県におけ日常的な労働行政の状況からは、労働組合との接触の様子が「正直に」記録されており、本稿の主題とも関

11) 一部の都道府県の標題の記述の仕方や表現が異なるところもあるが、厚生労働省が指定した様式にしたがって、各都道府県が作成したことによると推測される。

表〈5〉〈都道府県内の労働情勢の特徴について〉

1 労使関係全体の状況
2 主な集团的労使紛争の動向（地労委の対応（申立件数、あっせん件数等）について具体的に）
3 現在の都道府県における労働行政の状況（労政主管課の名称、労使関係分野を直接担当する職員数、業務内容、労働組合・使用者団体との接触状況等）
4 個別労使紛争の状況及びその処理方法（労政主管課等の対応、相談体制、相談件数、相談内容の傾向、他の関係機関との連携状況等）
6 雇用問題（リストラ等）をめぐる労使の状況
7 地方自治体（県、市町村）職員の給与・手当問題及び定員問題をめぐる動向
8 都道府県労政主管課と都道府県労働局間の連絡調整窓口の設置状況、連絡方法及び連携状況等について
9 その他

わる「労働組合組織に対する行政組織・行政活動の平等対応原則」に関連した具体的事例が含まれている。これは、先の④富山県調査でふれた「ローカルセンタへの周知方法」における労働組合組織間の不公正な扱いとも共通する問題である。その意味では、事務的なレベルでの情報交換を超えた、極めて政策的な判断や政治的な対応を「共有」し、「方針化」する会議であることが伺われる。

2006年（11月24日）の「都道府県労働委員会 労働者委員に関する依頼」は、表〈6〉に引用した内容での「各都道府県 労政・労働福祉主管課（都道府県労働委員会委員任命 担当部署）」への「事務連絡」である。2008年（12月26日）分は、「第30期中央労働委員会委員」と日時の変更があるだけである。

表〈6〉

本調査は第29期中央労働委員会委員任命等について、ILOへ報告書を提出する際の参考等として必要であるため行うものです。		
都道府県労働委員会におかれては、平成18年12月1日時点での労働者委員全員につきまして、以下の項目を別紙に記入の上、12月6日（水）までに下記連絡先へ送付ください。		
また、現在、都道府県労働者委員会の委員任命において、取消等訴訟が提起されている都道府県におきましては、訴訟の進行状況を併せて情報提供いただきますよう、よろしくお願いいたします。		
氏名	任命年月日	現職
＊平成18年12月1日現在の状況を記載のこと。		

（二） 選任方法の実態と問題点

（１） 全国調査結果の意味するもの

一部の道県および厚生労働省による全国調査の概略を纏めたが、調査主体の側には、一定の志向性が存することは明らかであろう。ここでは、これらの全国調査の存在自体が意味することを検討する必要がある。

まず、一部の道県による全国調査であるが、ここに引用したものが、過去に実施されたすべての調査を網羅しているのかどうかは不明である。1990年代は、労働戦線の再編問題直後の時期であり、労働者委員の選任問題について新たな「火種」を抱え込んだ都道府県が、参考例を求めて全国の実情を活発に調査したことも推測されるが¹²⁾、表〈1〉で対象とした調査を全体として総括すると、各道県による調査は、個々の道県による自主的な取組なのかどうかという素朴な疑問を禁じざるを得ない。調査実施主体の道県は、ある種の輪番制あるいは当番制によるものと推測されないこともないが、ここでは、基本的には、調査実施の道県の必要性から行われた調査としての性格を想定するにとどめておく。

調査結果自体は、当該の調査実施道県による労働委員会委員の選任事務にとって、特に選任基準を設定する際に、全国の状況を参考にするための根拠として利用されている。そのため、前述のように調査項目自体に、調査実施側の問題意識が明確に反映している。そのうえで、調査結果が調査対象となった全都道府県で共有されていることである。その意味で重要なことは、調査項目には、明確な傾向が存していることである。それは、端的には、労働組合の系統別による労働者委員の配分問題にどのように対応するかという問題意識と、公益委員の選任方法に介在する曖昧さを解決するための処方をするかということである。

系統別労働組合組織間の労働者委員の配分問題では、組合数や組合員数とい

12) 多くの都道府県では、行政文書の保管期間が短く、このような種類の調査報告類は、3年程度で保管期間満了となっている事例が多いことが一つの問題点である。

う基礎的調査が不可欠である。それは、本来的には労働組合の代表性認定制度¹³⁾が構想され、それに代替する意義を有するのであるから、客観的で合理的な調査方法に基づくべきことは当然であるのもかわらず、どのような制度と方法で実施されているかは、明確ではない。最新の調査は、⑭佐賀県調査であるが、ここでは調査当時の委員任命時直前の労働組合基礎調査の数字の記入を求めているが、結果取りまとめ文書では、「県数より、労働組合員数等について外部への公表を控えて欲しいとの申し出がありますので、集計結果については、慎重な取り扱いをお願いいたします。」という注意書きがある。厚生労働省による公的統計であり、公表されている「労働組合基礎調査の数字」の公表を渋る理由が理解できないが、さらに不可思議な事実は、⑭佐賀県調査の結果一覧表に記載されている労働組合数・組合員数が、厚生労働省によって公表されている「労働組合基礎調査」の数字と合致しないことである。委員任命日との関係で参照の可能性のある「労働組合基礎調査」の2001年から2004年の「都道府県、加盟主要団体別単位労働組合数及び組合員数」から、⑭佐賀県調査の結果一覧表の数値と合致するものを精査したが、熊本の2003年の組合数・組合員数(合計・連合・全労連)が合致した他は、北海道の2001年の組合数(合計・系統別)、鳥取の2002年の組合数(合計)と組合員数(合計・連合)、佐賀の2003年の組合数・組合員数(合計)、長野の2003年の組合数(合計)、沖縄の2004年の組合数(合計)¹⁴⁾だけが合致したにすぎないという実情である。数字の食い違いと増減に法則性はなく、特定の労働組合組織に不利益が偏重しているという傾向までは解析できなかったが、いずれにせよ、各都道府県が、厚生労働省に報告しているものと異なる数値を利用しているのであるから、公表責任と説明責任を負わなければならない。

13) 全労働者を代表する労働組合の資格と権限の視点からすれば、本文で引用した常設国際司法裁判所判決が指摘するように、労働組合の組織現勢調査に基づく主要組織間の比率という数字だけを判断基準とすべきではないが、各調査における「比率」の算定方式は合理的理由、客観的根拠と統一性に欠けている。

14) 沖縄の場合、任命日は2003年11月なので、偶然の一致か、調査報告の段階で把握していた数値なのかは不明である。なお、⑭佐賀県調査の結果において、京都は組合数を「公表なし」と回答し、福岡は組合数を無回答である。

この点で、25の全国調査において、各都道府県が、各調査項目に「正直に」回答しているのかという疑義も浮び上ってくる。とくに、委員の選任基準の存在については、ほとんどの都道府県は否定しているが、圧倒的に多くの道府県において、選任基準が存在している事実があることは、別の機会に報告する予定である。

他方、系統別の組合数や組合員数は、労働者委員の選任基準の重要な要素であることは多言を要しないが、数字の比較のみが絶対的な基準として利用され、厚生労働省調査の結果に記録されているような少数派労働組合組織に対する冷遇といった機械的対応を合理化することはできない。それは、ILOの労働者代表の任命基準について、常設国際司法裁判所判決¹⁵⁾が明確にした原則からも明らかである。それによれば、「組合員数は、ある組織の代表的性格を判断するための唯一の基準ではないが、重要な要素である。すべての条件が等しいならば、最大の組合員数を擁する組織が、最も代表的な組織となるであろう。」と述べながらも、「ある国において、労働者階級を代表する複数の職業組織が存在する場合には、政府が労働者代表および顧問の任命を行うに際しては、すべての事情が政府によって考慮に入れられなければならない。」と判断し、組織現勢による代表性判断基準を採らないことを正当としたからである¹⁶⁾。

厚生労働省による全国調査結果からは、労働委員会委員の選任事務に直面し、当事者からの異議申立や抗議を予想しつつも、より透明性のある、公正で、客観的な選任基準を準備しようとする姿勢は皆目見られない。かかる当事者の声をどのように評価し、受け入れるかどうかの判断は別として、説明責任を果たせるような制度設計を検討する努力は必要である。ちなみに、各県の選任過

15) Avis consultatif N° 1 du 31 juillet 1922, Bulletin Officiel, Vol. VI, N° 7 du 16 août 1922, pp. 295-302.

16) 滋賀県では、2009年4月に県労連傘下労働組合推薦の労働者委員が任命されるが、その選任文書には、労働組合・組合員数等の調査数字は掲載されていない。かつては、54号通牒に則って、系統別労働組合の詳細な組織実勢調査資料が添付されていたので、選任方法・基準の変更と任命方針・結果の変更との関係が明らかにされる必要がある。同様の事情にある京都府（2008年10月任命）、中労委（2008年11月任命）では、以前の任命時と同じく、選任文書には組織実勢調査資料は一切含まれていない。

程に関する文書の中で、労働者委員に任命されなかった労働組合組織によって予想される異議申立や抗議への対応方針やそのための配慮について記録されているのは、沖縄県において、「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。」という文書と、愛媛県における「労働者委員の公正・民主的な任命について」等に関する想定問答集を確認しただけであった。

内容的には、16県調査で、系統別労働組合組織状況に関連する調査が実施されており、労働者委員の選任基準の検討にあたっては、この点の検討が不可欠であることを物語っている。さらに、法律上の推薦制度のない公益委員については、客観的な選任基準をどのように設けるかについて腐心していることが推測されるのである。

(2) 選任基準の問題点

ここでは、全国調査結果の中で、選任基準に関するものを取りあげ、その内容に立ち入って検討を加えたい。

まず、労働委員会委員選任の客観的基準の存在の可能性である。「一般基準・制約事由」のうち、①⑦広島県調査および②④新潟県調査は、長期在任禁止規定に関するものであるが、⑤熊本県調査および③熊本県調査は、一般的基準や人事制約基準について調査している。③熊本県調査は、「選任に際し、人事上の制約（年齢制限、在職期間限度、女性登用率など）がありますか。」と質問しているが、22道府県が「制約あり」と回答している。その内容は、基本的には、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）」の「2. 委員の選任」に関する方針¹⁷⁾を反映したものである。在任期間に関しては、この指針は完全に反古にされている状況は、前述のとおりである。この指針の労働委員会委員への適用の有無に関しては、一部県において、特別の規定を設

17) 以下の定めが対象になる。「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。(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。」

けており、全国個別調査報告の機会に紹介する。

労働委員会委員に関する選任基準については、⑦長野県調査では2県（三重、佐賀）、⑫鹿児島県調査（公益委員）では8道県（北海道、青森、茨城、高知、福岡、佐賀、熊本、沖縄）、⑬熊本県調査では9道県（北海道、福島、茨城、兵庫、岡山、山口、福岡、大分、宮崎）が存在すると回答している。その基準の内容が問題であるが、それはこれ以外の府県においても基準が存在することも含めて他の機会で検討することとして、少なからぬ道県において、労働委員会委員の選任基準が存在することが当事者によって認められている事実が重要であることを指摘する。

選任基準に関して、法定上の欠格事由をどの程度明確にし、どのような方法で確認するのか、提出書類や調査方法が問題となる。⑦長野県調査では、以下の結果となっている。

被推薦者等（公益委員を含む。）の欠格条項確認について

本籍地市町村に対し、被推薦者が欠格条項に該当するか否かの確認を行っていますか

- ・ いる（全員確認） 19都道府県
- ・ いる（被推薦者全員） 1県
- ・ いる（既委員以外全員） 1県
- ・ いない 26府県

実質的な選任方法について、⑭福岡県調査は、「労働委員会委員選任の際に労働者委員・使用者委員被推薦者が定員枠を超えた場合の候補者選任基準」に関して、具体的な事例を例示して調査している。その調査項目を引用する。

1 労働者委員・使用者委員選任の基準

労働者委員・使用者委員選任基準について、下記に関する基準を（総合

判断の要素の一つとして）考慮し候補者を選任している場合に○，考慮していない場合に×を上書きしてください。

被推薦者の年齢・学歴・所属企業での職歴（役職歴）・労働関係の役職歴（専従歴）・公職の就任経歴・所属労組（団体）の規模（産業分野・都道府県内での分布状況・組織比率）・推薦労組（団体）の規模（産業分野・都道府県内での分布状況・組織比率）・労働委員会への申し立て事件の状況・過去の労使紛争（相談）事例の経験回数（解決事例）・労使紛争実務や労働組合法等法律に関する知識・労使紛争の想定事例に対する解決方法（考え方）・その他（ ）

2 候補者調書の内容

労働組合・使用者団体から推薦の際に提出される候補者調書の内容について，下記に関する記載欄がある場合に○，ない場合に×を上書きしてください。

被推薦者の年齢・学歴・所属企業での職歴（役職歴）・労働関係の役職歴（専従歴）・公職の就任経歴・過去の労使紛争（相談）事例の経験回数（解決事例）・その他（ ）

3 被推薦者に対するヒアリングの有無・ヒアリング内容

労働者委員被推薦者・使用者委員被推薦者に対して，ヒアリングを行い候補者選定の際の判断材料としている場合，そのヒアリング内容を教示ください。

例：労働関係の役職歴や専従歴を過去の労使紛争（相談）事例の経験回数や解決事例を中心に聴取，労使紛争実務や労働組合法等法律知識を聴取，労使紛争の想定事例を設けて解決までの考え方を聴取，公職の就任経歴やその際の経験を聴取

4 上記の取り扱いを始めた経緯（訴訟，情報公開や要望（要請）との関係）

この調査の結果とりまとめは，「訴訟継続中」「訴訟終了」「訴訟終了。全労

表〈7〉〈委員選任基準〉

	府県名	具 体 的 基 準				
		所属企業・労組 (役) 職歴・(専従歴)	公職の就任 経歴・賞罰	所属・労組(団体)の規模・産 業分野・分布状況・構成比率	年齢	学歴
訴訟継続中	神奈川県			所属・労組(団体)の規模・産 業分野・分布状況		労働紛争の想定事例に対する解決方法(考え方)・ 過去の労働紛争(相談)事例の経験回数(解決事例)
	京都	所属企業・労組 (役) 職歴(専従歴)	公職の就任 経歴	所属・労組(団体)の規模・産 業分野・分布状況	年齢	学歴
	兵庫	所属企業・労組 (役) 職歴(専従歴)	公職の就任 経歴	所属・労組(団体)の規模・産 業分野	年齢	学歴
訴訟終了	沖縄			所属・労組(団体)の規模・産 業分野・分布状況・構成比率		
訴訟終了。 全労連系を 労働者委員 としている	宮城	所属企業・労組(団体)での 地位・(役) 職歴	賞罰		年齢	
	埼玉	所属企業・労組(団体)での (役) 職歴(専従歴)	公職の就任 経歴		年齢	学歴
	千葉				年齢	
	長野	所属企業・労組(団体)での (役) 職歴(専従歴)	推薦理由	所属・労組(団体)の分布状況		労働紛争実務や労働組合法等法律に関する知識
全労連系を 労働者委員 としている	和歌山			所属・労組(団体)の規模・産 業分野・分布状況・構成比率		
	高知			労組の構成比率		

訴訟終了	県名	抽象的基準
	静岡	目的に照らした公正・均衡のとれた委員構成及び委員の十分な職責遂行の観点から判断
	愛知	(労働者委員) 労働運動に豊富な経験を有し、労働者及び労働組合の全体の利益を反映できる者。(使用者委員) 使用者の正しい利益を反 映できる者
	福岡	労働委員会制度の趣旨に沿った円滑な運営が確保され、その機能が最大限發揮されるよう諸般の事情を総合的に勘案する。労働委員会の運 営に理解と実行力を有し、申立人の内容をよく聴取して判断して、関係者を説得しうるもので、自由にして建設的な組合運動の推進に協力 しうる適格者。

連系を労働者委員としている」「全労連系を労働者委員としている」にグループ化して、15都道府県の回答を集約している。調査実施県の問題意識が如実に現れている。結果集約表のうち、「具体的基準」と「抽象的基準」の存在とその内容を回答した府県のみ、表〈7〉に引用する¹⁸⁾。

選任方法については、⑦長野県調査は、公募（公益委員）と面接等を問うものである。公募は、47都道府県が「いない」としているが、面接等については、福岡が「面接」の実施を回答している。②熊本県調査では、秋田（制度ではないが、公益委員については面接を行っている。）と愛媛（公益委員、新任委員選任にあたっての候補者への訪問面接）が、「候補者面接」の実施を回答している。⑩福岡県調査は、前掲のように「ヒアリング」について質問しているが、結果とりまとめに掲載の15都道府県はすべて「無」と回答している。

公益委員について、推薦の有無について、⑫三重県調査では、「ある：22都道府県、ない：25県」であり、推薦団体は、弁護士会以外では、マスコミ関係（神奈川）、公認会計士協会（大阪）、社労士会（宮崎）である。他方、⑮三重県調査では、「弁護士会からの推薦」を調査するが、26都道府県に増えている。

「弁護士会から推薦を受けている場合で、被推薦者が任命に至らなかったことはありますか。」について、1県（新潟）では「ある」と答えている。また、「公益委員候補者名簿の登録数は、定数と同数ですか、定数より多いですか。」について、青森（2名超）・三重（2名超）という回答である。

公益委員に対する労働者委員および使用者委員の同意制について、⑭三重県調査によれば、「事前の書面による同意」が28都道府県、「任命前に会議等を開催」が8県であり、他は「任命前に同意の意思を確認し、任命式で書面による同意」（栃木）、「事前に労使委員に同意書を送付し、任命日までに提出」（群馬）、「事前に内諾をもらい、任命式当日労使委員任命後に書面による同意」（埼玉）、「労使委員任命予定者から書面による同意を事前にとるとともに、委員として任命

18) 「その他」として、審議会委員選任の政府指針に沿って、任期・女性登用方針を明記する（静岡、愛知、沖縄、福岡、千葉、高知）。また、「事前に調整」として、東京は「推薦団体と調整しながら総合的に判断」、大阪は「主要労組代表者懇談会（自主調整会議）」を記載する。

後、再度、確認的に書面による同意」(愛知),「個別に口頭」(京都),「事前に、労使代表者に対し非公式に打診。任命日に書面による同意」(大阪),「事前に口頭で了承を得ておき、労使委員の任命後に書面による同意」(兵庫),「労使委員の各幹事に説明」(鳥取),「事前に労使各委員(任命予定者を含まず)への書面による同意」(鳥根),「任命前に労使委員による会議等を開催し書面による同意」(徳島),「任命前に「労使委員の同意を求める会」を開催し、その中で労使委員から書面による同意」(宮崎)と、同意制をめぐる問題点は解決していない¹⁹⁾。同意に関して、「同意が得られない場合、再度推薦をもらっていますか。」という設問について、殆どの回答は、「再度もらう」や「(かかる)事例はない」も含め想定外の事例としているなかで、例外的な「もらわない」(秋田、栃木),「ケースバイケース」(岡山)と「個別に判断することになる」(山口)という回答の方が評価に値しうるであろう。

女性委員については、多くの調査の対象となっており、⑧石川県調査では、「3女性委員がいる場合：年齢・職業、4女性委員選出にあたっての経緯等、5今後、女性委員を増やす予定があるか。」という設問が設けられている。また、⑨大分県調査においては、「女性委員の登用に配慮した」(宮城),「公益、使用者、労働者委員ともに、女性委員の積極的登用を基本方針とした」(千葉)という方針や、⑭佐賀県調査においても、「労・使委員への女性の登用」(福島),「労働者委員への女性の選任」(岡山),「女性委員の登用」(愛媛),「女性委員の登用」(熊本),「女性委員の登用」(大分)という「懸案事項」が公表されている。⑮福岡県調査では、静岡、高知が「40%」目標を明記する。こうした方針の実践状況の検証が必要である。

このような厚生労働省および17道県による29全国調査の存在が明らかにされてこなかった事実自体が問題であり、かかる調査結果を公表できたことは重要

19) 石川吉右衛門「労働委員会の合憲性」(自治実務セミナー1989年1月号51頁)および「私見」(同12月号7頁), (前掲) 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。

な意義を有するが、それ以上に、その結果内容の分析を通じて、選任方法・選任基準の客観性・公平性・公開性の原則という労働委員会委員の選任制度の問題点を析出することができ、端緒的ではあるが貴重な成果をもたらしたと考えている。かかる問題点の所在は、各都道府県の個別資料からも確認できるところであり、今後引き続き一連の調査結果を分析し、公表していきたい。

The actuality of the representative institution of the unions

Kanta OWADA

Abstract

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 appointment of the public members, seven or more such members shall not belong to the same political party. This disposition is applicable to 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 opened the standards and proces of these nominations. I have analysed the investigations made by the local administration and found the actual situation of elections of these members.