



違いすぎる、と不当表示との批判もあるが。

## 正当性と合法性・適法性

今回は、少し堅苦しいタイトルである。しかし、法人化され、労働法の適用のもとにおける労働組合運動にとって、決定的に重要な問題であるので、辛抱して、読んでほしい。

有期契約職員の健康診断時間保障問題については、「組合の動き」(NO.07VOL48)で報告した。一つの差別問題が解消された。なぜ差別であるというのかも、そこで説明した。この問題との関連で、表題の「正当性と合法性・適法性」という問題を考えておきたい。

さて、僕自身、法人移行期において、この問題を知らなかった。非常勤職員の組合員からも、要求として出てこなかった。7月になって、有期契約職員の組合員から、執行委員会へ「要望書」が出された。この文書には、問題があると思った。

一つは、なぜ「要望書」なのか。「・・・していただきたい。」という。「・・・すべきである。」、「・・・しなければならない。」ではないのか。国家公務員法の時代とは違う。対等平等な労使関係のなかで、要求すべきことは要求しなければならない。「・・・していただきたい。」であれば、しなくてもいいのか、しなくてもすむのか。労働組合が、大学に求めることは、もちろん要望のレベルにとどまることもある。しかし、正しい根拠に基づくことは、「要求」しなければならない。要求を無視するならば、たたかわなければならない。

このことと関係するが、二つには、大学がそうしなければならないという根拠が「要望書」には、書かれていなかった。要求の根拠が主張できなければ、労働時間として扱うか扱わないかは、大学の裁量の問題となってしまう。年次有給休暇などを使わせるな、労働時間として保障すべきである、と主張しなければならない。労働時間として保障しないのであれば、それは、有期契約職員への差別である、といわなければ・いえなければ、要求は実現できない。

第一番目の問題が、正当性の問題である。労働者がおかれている現実から出発して、こうすべきであると主張すること、それが正当性の問題である。しかし、このレベルの主張だけでは、見解の違いですと、大学から退けられてしまう。だから、第二番目の問題が重要になる。要求の適法性・合法性の問題である。法律の原理と原則に照らして、要求は実現されるべきである、と労働組合は主張しなければならない。その主張を大学が拒否したときは、不当性と違法性を根拠に、たたかうことができる。さらに、労働委員会や、労働基準監督署や、紛争調整委員会や、裁判所で、堂々と争うことができる。

社会的に、正当性という場合、こうした正当性と合法性・適法性をふくんで使われることもある。しかし、厳密には両者は違う問題である。ストライキ権を奪われた公務員労働者が、正当な要求の実現のために、「違法な」ストライキを決行するという場合が、正当性と適法性がきびしく対比される象徴的な例である。だから、厳密には区別しなければならないのだ。

国家公務員法から離れ、一般労働法の世界に入ったいま、この合法性・適法性を主張できるかが、労働者の要求実現にとって、決定的に重要である。どうすれば、合法性・適法性を主張できるのか。そのためには、労働組合と労働法の理論を学ばなければならない。いやでも、学ばなければならない。要求を実現したいならば。

勇気と知恵を持った労働者には、勝利の女神が微笑む。その逆の先には、敗北しかない。

[台風情報と地震情報のなかで 04/09/05記]