

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

1

2025/10/24

編集・発行：回転寿司ユニオン

ゼンショー・はま寿司の労使関係を一刻も早く正常化しよう

はま寿司には現在、回転寿司ユニオンのほかに、2015年に結成された「はま寿司従業員組合会」（通称「はま寿司ユニオン」）といういわゆる企業内組合があります。「はま寿司従業員組合会」は会社とユニオンショップ協定を締結しており、現在回転寿司ユニオンの組合員でないクルーのみなさんは、基本的には「はま寿司従業員組合会」に加入させられています。

そんな中で今年7月、『はま寿司従業員組合会』では自分たちの権利や労働条件を守れない「店長も加入している『はま寿司従業員組合会』には、とてもじゃないけど店長に受けたハラスメントなど相談できない」「入りたくもない労働組合に強制的に加入させられるのはおかしい」「クルーが主人公のたたかう労働組合をつくろう！」というクルーたちが回転寿司ユニオンに移籍加入し、『回転寿司ユニオンはま寿司本部』を結成しました。

回転寿司ユニオンは、将来的にはま寿司ではたらくクルーの過半数を組織して、はま寿司の労使関係を真に対等な、正常な関係へと転換することをめざしており、このたたかいを「労使関係正常化闘争」と呼んでいます。

この『労使関係の正常化をめざして』は、労使関係正常化闘争の取り組みを紹介するとともに、「はま寿司従業員組合会」やその上部組織「ゼンショー労連」の問題点を指摘し、異常な「労」使関係を告発するために刊行しました。

連合総研HPに本坊ZWF会長らのインタビュー掲載 「労使共通の理念」を力説

連合総研のホームページに、10月14日付で「労使共通の理念と独自財源、ゼンショーG労連はリソースの25%を社会課題に！」（<https://www.rengo-soken.or.jp/plan/2025/10/140900.html>）と題する記事が掲載された。内容は「はま寿司従業員組合会」の上部組織である「ゼンショー労連（ZWF）」の本坊興一会長と、兄弟組合である「ゼンショー従業員組合会（ZEAN）」の塚原康介中央執行委員長へのインタビューをまとめたものであり、タイトルの通りひたすら「労使共通の理念」について力説するものになっている。

中でも特筆すべきは、「社会貢献活動ではなく労働条件改善に、組合のリソースは集中すべきだ」という意見はありませんか？との問いに対する本坊氏の回答である。本坊氏はこれに対して、「社会貢献活動に対して組合員からそうした反対の声を聞くことは、ほとんどありません」と答え、その「理由」をゼンショーの企業理念が云々とか組合費が安いから云々などと「分析」している。しかしそれではどうして回転寿司ユニオンに「はま寿司従業員組合会」から多くの移籍加入者が来るのか？それは簡単で、「はま寿司従業員組合会」が自分たちの労働条件向上のためにたたかっている姿など、まったく現場には見えていないからである。組合員は「社会貢献活動の是非」そのものを問いたいのではない。そんなものは組合がちゃんとたたかってさえいれば、別に問題にならないのだ。ことの本质は、「自分たちの労働条件の向上とはたらきやすい職場づくり」のためにたたかっているか否かであろう。その総括を抜きにして、「社会貢献活動の是非」だけを論じて、まったく現場と乖離するだけである。

これに対してかれらは「いやいや、ちゃんと会社と10年連続の賃上げを合意しましたよ」と言うだろう。現に記事内でもこの「成果」を誇らしそうに語っている。しかし驚くなかれ！この「合意」の内容を見てみると、クルーの待遇には触れられていない。はま寿司には正社員約500人に対してクルーは6万人以上もいるとされているのに、である。そしてその正社員に対しても、やはり二言目には「このような合意に対しては、組合員も応える責任があることを忘れてはなりません」とか「この覚悟に応えるために、組合員が果たすべきは、自らの能力のアップデートやリスクリングを通じて労使双方が生産性向上に向けて努力しなければ、持続可能な成長は望めません」などと、まるで使用者を代弁するような言葉を並べるのである。

さすがにこれでは「労働組合」としての体裁が取れない自覚でもあるのか、一応最後に塚原氏が「経営側と同じ理念を掲げることに對して『御用組合』と言われることもないわけではないんです」などと切り出したうえでそれを弁護する言葉を並べ立てているが、現場ではたらく従業員が求めているのは、あれこれの崇高な理念やご立派な言葉ではなく、自分たちの労働条件の向上とはたらきやすい職場を実現するために本気でたたかう姿勢である。

はま寿司ではたらくみなさん！こんな「労働組合」とは訣別して、回転寿司ユニオンに移籍加入しよう！

はま寿司ではたらくみなさん！はま寿司にも、真に対等な正常な労使関係を構築しよう！

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

2

2025/10/28

編集・発行：回転寿司ユニオン

高校生クルーも現場をささえる従業員ではないの？「加入率100%」のウソ

企業内組合が従来、採用されたクルーらに店長を通して手交していた「説明書」に記載されていた、虚偽ないし誤解を招く記載を、回転寿司ユニオンが指摘して修正させた。

問題の記載は2点あり、1つ目は、企業内組合がその加入率を「100%」と自称していた点だ。しかしこれはまったく事実と異なる。会社が回転寿司ユニオンに明らかにした組織率では「75%超」となっているし、回転寿司ユニオン独自の調査では、2024年4月時点で「69%程度」という結果が出ている。職場柄、流動的ではあるのでこのくらいの誤差が生じることはあり得るが、いずれにしても、「100%」というのは事実ではない。

ユニオンショップ協定（ユ・シ協定）がありながらこの組織率であるのには、組合員資格発生の時期などさまざまな理由はあるだろうが、最大の理由は企業内組合がU-18（高校生）クルーをユ・シ協定の範囲から除外していることだろう。この点自体については各組合・企業の方針によるのであれこれ論評しないが、問題は母数から高校生クルーなどを排除して「加入率は100%」としている点だ。

たしかに高校生クルーは深夜労働が認められていないなど、一般のクルーとくらべて業務の範囲には制限があることは事実だ。しかし、だからといって従業員の母数にかれらを算入しないのは、あまりにもひどい話だろう。かれらはクルーではないのか？かれらも職場でともに懸命にはたらくなかまではないのか？かれらも現場をささえている立派な従業員ではないのか？こういうクルー軽視・現場軽視の姿勢が、相次ぐ脱退、回転寿司ユニオンの移籍加入につながっているのではないだろうか。

2つ目は、「はま寿司ユニオン（引用者注・企業内組合の通称）の組合員になることが、はま寿司で働く条件の一つ」と記載していた点である。ご承知の通り、仮に多数組合がユ・シ協定を締結したとしても、併存組合の団結権の保護の観点から、併存組合（はま寿司であれば回転寿司ユニオン）に加入すれば、その効力はおよばない。にもかかわらず、このような記載のある「説明書」を配布して、労働組合の選択の余地すらないかのように見せかけることは、許されない。

以上の点について、回転寿司ユニオンから正式に企業内組合に申し入れたところ、この2点について「改める」との返答があった。

そもそも店長がその職権をもって就業時間中に特定の組合に勧誘してもよいのか

ところで、そもそも論であるが、店長が就業時間中にその職権をもって「説明書」なるオलग文書を手交することが許されるのか？会社は「ユ・シ協定を結んでいるのだから問題ない」と開き直るが、そうだろうか。採用されたクルーのみなさんが、右も左もわからないうちに店長という職場で一番上位の者からこのような文書を手渡されて、組合選択の自由があると思えるのか？はなはだ疑問である。

もちろん店長といえども企業内組合の組合員であるから、就業時間外に個人として組合活動をやる分には当然かわない。しかしそれが「就業時間内に」「店長としての職権をもって」となれば、事情は一変するだろう。店長というのは、企業内組合のいち組合員である前に職場の最上位の職制であるのだから、併存組合下にあって特定の組合の文書のみを配布するのは「支配介入」という不当労働行為（違法行為）にあたる可能性はないだろうか。そうでないとしても、店長がその職権をもって特定の組合への加入をうながすことが許されるのだろうか。これらはユ・シ協定の本来的な趣旨や理念からもまったく逸脱するものだと考える。

つまり、この「説明書」の配布が組合活動であるなら、回転寿司ユニオンの組合員にも就業時間中の組合活動を認めるか、企業内組合にこれをやめさせろ、という話になるし、「ユ・シ協定にもとづいて会社に課された義務的行為・業務行為」というなら、そんなものはユ・シ協定から当然に導き出されるものではないし、ましてや複数組合併存下でそんなことが許されるのか、という話になる。

それ以前に、そもそも「労働組合」を謳うのなら、ユ・シ協定に甘えず、ちゃんと就業時間外に組合として対話をして、納得の上で加入してもらったかどうか。あるいは、「説明書」を両面刷りにして、回転寿司ユニオンの説明と企業内組合の説明を両方載せて、自分の考えに合う組合に加入してもらおうということにはしませんか？「はま寿司ユニオンだからこそ」の「企業内組合として...の強み」があるというなら、お互い正々堂々、採用されたみなさんに「強み」をうったえかけようではありませんか。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

3

2025/11/5

編集・発行：回転寿司ユニオン

企業内組合ご一行様、集団移籍があった店舗にあわてて「臨店」

北海道内では、勤続10年以上の「キャプテン」とよばれる役職者らが集団で回転寿司ユニオンに移籍加入するという出来事があったが、この店舗に先日、企業内組合ご一行様があわてて「臨店」し、職場の従業員らに「不満や困りごとはないか」「困ったことがあればいつでも相談を」などと聞きまわっていたという。これにはあきれ笑いをするほかない。何がいまさら「不満や困ったことはないか」だ。現場の従業員は、「一番の不満はあなたたちがユ・シ協定を背景に組合費を取るだけ取って何一つ私たちのためにたたかってくれないことだ！」と言いたいところだろう。

そもそも、「労働組合と経営は『両輪』、もっといえば『同軸』」とか「労使協調路線から更に一步踏み込んだ、労使協力路線を念頭に据えて取り組み」（本坊興一「ゼンショー労連」会長）などと、ひたすら「労」使の「極めて良好」な関係のアピールに奔走する「労働組合」に、誰が安心して相談できているのだろうか。

回転寿司ユニオンに移籍してきた組合員に聞いても、ほとんどが「企業内組合が何か自分たちのために活動しているなどつつも感じたことはない」という。それもそうであろう。前号で指摘した通り、「10年連続の正社員の賃上げを合意」などと誇ってみたところで、現場ではたらく圧倒的多数のクルーには何の実感もないのだ。

そんな「労働組合」がいまさら店舗にやってきていろいろ聞き取りのようなことをしてみても、これに惑わされるクルーなどいるまい。現に当該店舗の組合員も、「10数年はたらいてきてあの人たちが店に来たのなんて見たことがない。何をいまさら…」と冷ややかだ。

黄色組合を利用した不当労働行為に要警戒！ 「ゼンショーが全敗」の過去も

しかし今回の「臨店」、企業内組合が自発的にやったものであればまだいいのだが、万が一会社の意向がはたらいていたとしたら、話は一変する。まさか「すき家団交拒否事件」で都労委から東京高裁まで4連敗し、「ゼンショーが全敗」とメディアに書き立てられてさすがに懲りたであろうゼンショーの子会社であるはま寿司が、よもや不当労働行為に手を染めるなどということはないと思うが、他産業を見てみると、黄色組合を利用してたたかう労働組合への攻撃をしかけてくるというのはまったく珍しい話ではないから、要警戒である。

そういえば企業内組合ホームページも、15分単位問題申入れ後にあわてて作成

そういえば企業内組合のホームページも、私たちが6月30日に15分単位問題等を申入れ、その後も組織を拡大し始めた折に突如として作成されたのだ。「ドメイン所有者検索」で企業内組合ホームページのドメイン「hsu.jp」を検索すると、2025年7月17日取得とある。そしてサイト公開日はおそらく2025年8月27日と思われる。まさに私たちの組合組織ができてきて、団体交渉でも成果を獲得しているさなかである。

この作成の時期と、「ゼンショー労連」加盟13単組の中で、唯一ホームページが一般向けに存在しているのも「はま寿司」だけであることもふまえると、6月頃に私たちがホームページに掲載した「はま寿司に採用されたクルーのみなさんへ」というよびかけページなどを見て、あわてて対策として自分たちのホームページを作成したとみるのが自然であろう。

しかし、労働組合というのは、何もご立派なホームページを作ったからといって組織を強化できるものでなければ、組合員の信頼を得られるものでもない。肝心なのはその組合がどのような方針をもってたたかい、どのように組合員の要求を実現するかということだ。それを抜きにして、「すべての労働者の声を集め、安心して働ける職場をつくるために結成された労働組合です」とか「労使が対立するのではなく、対話と交渉を重ねることで、お互いが納得できる労働環境づくりを目指します」などを書いてみたところで、実質が伴っていなければ意味がないのである。

とは言うものの、この「労働組合」の成り立ちや役員の顔ぶれを見ても、これを真の労働組合ならしめることはまず困難であろう。やはりはま寿司の労使関係の正常化には、はま寿司ではたらく従業員のみなさんが回転寿司ユニオンに総結集して正常化闘争を完遂することのほかに、道はあるまい。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

4

2025/11/7

編集・発行：回転寿司ユニオン

企業内組合員たるマネージャーが回転寿司ユニオン組合員に不当労働行為 「あそこは会社の組合ではない」と発言 「会社の組合」とは御用組合のこと？

おととい付の前号で、「黄色組合を利用した不当労働行為に要警戒！」と警鐘を鳴らしたところだが、案の定、さっそく疑わしい事例が発生した。

東京都内の店舗で、エリアマネージャー（AM；数店舗を統括する役職。当然企業内組合の組合員）が回転寿司ユニオンの組合員に「あそこは会社の組合ではない」「なんでそんなところに（加入して、問題の解決を）頼んでいるんですか」などと発言したことがわかった。

「会社の組合」とは何か？形式的には、回転寿司ユニオンは産業単一で組織していて、「はま寿司従業員組合会」は企業別に組織しているという違いはあるが、そもそも労働組合というのは、労組法で「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」と定義されているのだから、まっとうな労働組合であれば「企業別組合」にはなり得ても、「会社の組合」なるものにはなり得ない。

にもかかわらず、「回転寿司ユニオンは会社の組合ではない。はま寿司従業員組合会が会社の組合」などという発想や発言はどうして出てくるのだろうか。それは簡単で、職制たる企業内組合員（おそらく何らかの組合役職に就いている？）自身が、「この組合は会社お抱えの労働組合だ」という自覚があるのだろう。すなわち、自ら御用組合であることを暴露したも同然ということである。

世の中にはさまざまな御用組合が存在しており、たたかう労働組合に「あそこは〇〇党だ」とか「あの組合に入ったら出世できない」などのレッテル貼りやデマを投げつける御用組合は数多くあるが、**「あそこは会社の組合（≒御用組合）ではない！われわれこそが正統なる会社の組合（≒御用組合）なのだ！」**と宣言する「労働組合」は、世界広しといえども、「はま寿司従業員組合会」のほかにはあるまい。

「なぜそんなところに」？ 企業内組合がまったく役に立たないからだ！

そもそもこの発言を受けた組合員は、なぜ「はま寿司従業員組合会」を脱退して回転寿司ユニオンに加入したのか？それは、本来締結されるべき更新雇用契約書を締結されず、無契約状態で就労させられていたうえ、あるときからはシフトにも入れられなくなったからだ。もちろん、更新雇用契約書の締結を怠ったり、シフトカットを行っていた店長も、企業内組合の組合員である。

そうであるならば、企業内組合などに相談できるわけもなく、クルーが主人公の労働組合である回転寿司ユニオンに頼るのは自然であろう。当然、回転寿司ユニオンから申入れたところ、ただちに更新雇用契約書の締結の意思が示され、シフトも回復されたのである。

ではどうして企業内組合が、このような声かけをしてくるのだろうか。それはどうも、企業内組合が「労働問題をかかえたクルーが、よくわからずに（あるいは企業内組合と誤認して）回転寿司ユニオンに相談している」と考えているようなのだ。そうであるとするならば、回転寿司ユニオンのホームページに「はま寿司ではたらくクルーのみなさんへ」というよびかけを掲載したあとに突如企業内組合ホームページができたことも合点がいく。

ところが、回転寿司ユニオンに相談を寄せ、そして移籍加入してくるクルーは、よくわからずに来ているのではない。「企業内組合では問題を解決できない」「店長から受けているハラスメントやシフトカットを、どうして店長が加入する企業内組合に相談できようか」という明確な意思をもって回転寿司ユニオンに相談するのだ。もちろん加入の際にも、「規約により二重加盟はできないため、回転寿司ユニオンへの加入の際にははま寿司従業員組合会を脱退となる」ことは口頭、加入案内書両方で明確に説明している。

そもそも、繰り返し指摘していることだが、どうして「労働組合と経営は『両輪』、もっといえば『同軸』」とか「労使協調路線から更に一步踏み込んだ、労使協力路線を念頭に据えて取り組み」（本坊興一「ゼンショー労連」会長）などのたまう「労働組合」に、クルーが安心して相談できると思っているのだろうか。

企業内組合が今やるべきは、自分たちこそが「会社の組合」（≒御用組合）だということを誇るのではなく、これまでの労使「協力」路線とやらを撤回し、現場ではたらくクルーの切実なる要求に真剣に向き合うことだろう。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

5

2025/11/21

編集・発行：回転寿司ユニオン

企業内組合員たるエリマネージャーらによる不当労働行為発言問題 企業内組合、回転寿司ユニオンからの申入れに一切返答せず！

今月7日付の前号で、東京都内の店舗において、企業内組合員たるエリマネージャー（AM；数店舗を統括する役職）らが回転寿司ユニオンの組合員に「あそこは会社の組合ではない」「なんでそんなところに（加入して、問題の解決を）頼んでいるんですか」などと発言したことを明らかにした。

回転寿司ユニオンでは、本件を受けて、会社へ抗議書を送付することは当然のこと、当該発言をしたのがいずれも職制たる企業内組合員であること、「会社の組合」云々は、企業内組合との対比として出てきた言葉と考えられることから、企業内組合にも、文書をもって以下の申入れを行ない、同12日までに回答するよう求めた。

ところが、回答期限から1週間以上が経過した本日時点でも、企業内組合からは何らの回答も連絡もない。ひきょう、「あそこは『会社の組合』ではない外部の集団だから、相手にするものではないね」ということだろうか。

このほかにも、世間を見渡してみると、右派組合や御用組合が、使用者などとともに、たたかう労働組合の存在自体を無視・黙殺する例は、枚挙にいとまがない。国・地方レベルでいうと、長年多くの労働委員会や最賃審議会で、実際の勢力とは無関係に、すべての労働者委員が「連合」系で占められ続けてきた。あるいは、とくに労戦の右翼的再編の渦中、全金などの総評傘下の産別から一部が分裂して別組合を立ち上げ、会社も分裂組合を「唯一の交渉団体」とか「全金はずでに存在しない」などとうそぶいて組合の存在を無視、分裂組合もこれに同調して御用組合化路線を突き進むという例も多くみられた。

しかし、労働委員会においては、全労連や純中立労組懇などでつくる民主化対策会議の決死の努力で、2008年に中労委30期労働委員へ全労連系の候補が任命されたのを筆頭に、東京や京都など、各地で全労連系の候補が任命されている。また、分裂組合を利用した全金などへの不当労働行為も、各地で救済命令が発出されるなどしている。

すなわち、いくら御用組合が会社と一体となってたたかう労働組合を無視・黙殺しようとしても、そうは問屋が卸さないということである。

企業内組合やその組合員たる職制からの妨害をものともせず、引続き組織化を推進！

回転寿司ユニオンは、このような企業内組合やその組合員たる職制からの妨害・工作をものともせず、引続き組織化をすすめている。回転寿司ユニオンはま寿司本部機関紙『Workers Unite!』第8号では、回転寿司ユニオンはま寿司本部の組織が10都道府県・12店舗・15人にまで到達したことを報じている。引続き、労使関係の正常化を実現し、現場で懸命にはたらくクルーの要求が通る職場の構築のために、組織化を大胆に推進していく。

企業内組合へ申入れた事項（抄）

企業内組合へ申入れたのは、下記の事項である。別に無理難題をおしつけているつもりはないのだが...

- 1 同エリマネージャーおよび同店長に対して、貴組合として必要な統制を取ること
- 2 店長職以上のすべての貴組合員に対して、業務中に他労組批判を行ったり、他労組への支配介入を行ったり、他労組組合員への不利益取扱いを行ったりしないよう、研修すること
- 3 店長職以上のすべての貴組合員に対して、業務外であっても、その職位を利用して又は使用者の意を受けて前項に掲げるような行為をしないよう、研修すること
- 4 同エリマネージャー及び同店長の、貴組合内での職名（支部長、分会長、等）を明らかにすること
- 5 上記につき、本年11月12日（水）までに書面をもって回答すること

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

6

2025/11/29

編集・発行：回転寿司ユニオン

はま寿司の企業内組合に続き「ZEAN」もホームページを公開 「労使協力して理念実現をめざす先駆的な労働組合」などと自画自賛

11月5日付の「めざして」3号で、はま寿司の企業内組合が、回転寿司ユニオンはま寿司本部の動きに比例するかのような時期に、さぞかし立派なホームページを作成したことに触れたが、このほど、すき家などの従業員を組織する「ゼンショー従業員組合会」（「ZEAN」）のホームページも公開された。ZEANといえば、過去にはUAゼンセンの会長（当時）にすら「うわべだけの労働組合」と痛烈批判されたことでおなじみの「労働組合」である。

はま寿司の企業内組合のホームページは、従前からホームページが存在していた上部組織である「ゼンショー労連」と同じフォーマットを利用しており、急ごしらえのように見受けられたが、「ZEAN」のホームページは独自のフォーマットのようにみえる。裏を返せば、はま寿司の企業内組合のホームページがどれだけ急いで公開されたかということがわかるのである。

さて、「ZEAN」のホームページを見てみると、さっそくトップページには「組合員数6万人以上、組織率99%以上というフード業屈指の規模」などの自画自賛が目立つ。いったい6万人のうちの何人がこの「労働組合」に入りたくて入り、そして自身のためになっていると考えているかはわからないが。さらには、「労使協力して理念実現をめざす先駆的な労働組合」なる宣言ももちろん忘れない。言ってしまうと悪いが、「労使協力して理念実現」などということを誇る前に、労働組合としてもっと大事なことは山のように存在するから、これまでの多くの労働組合はそんなものをいちいち掲げてこなかったのだ。それを恥ずかしげもなくトップページにでかでかと掲げて、あろうことか「先駆的」などと悦に入るのは、はなはだ滑稽というほかない。

「ゼンショー労連」、組合員向け電子図書館に掲載していた議案書一切を掲載停止

「ゼンショー労連」が、組合員向けに運営している電子図書館にこのかん掲載していた「ゼンショー労連」や「ZEAN」などの定期大会や中央委員会などの議案書一切を、突如掲載停止とした。中には今年の大会などの議案書も掲載されていたが、これらも含まれる。

回転寿司ユニオンでは、「はま寿司従業員組合会」や「ゼンショー労連」などの実態を解明し、労使関係正常化闘争を完遂するため、これらにアクセスできる企業内組合員の協力を得ながら、これらの収集に努めていた。過去に公開されていたぶんはすべて保全をしているため影響はないが、今後の実態解明に影響が生ずることが予想される。

このタイミングで突如掲載を停止した意図は不明であるが、私たちの労使関係正常化闘争のホームページでは、これら議案書などをもとに、「ゼンショー労連」の大会において、本坊「ゼンショー労連」会長の挨拶が5分とか10分であるのに対して、小川賢太郎ゼンショー会長の「来賓あいさつ」が30分にも及ぶことを指摘し、労働組合の大原則である「資本（企業）からの独立」がゆるがせになっていることなどを指摘していた。また、会社との団体交渉においても、はま寿司社籍のない回転寿司ユニオンの役員の事業場への立入りを拒み、「はま寿司従業員組合会」との関係でも、はま寿司社籍を有する者以外は入れていないとする会社側に、「ゼンショー労連」の大会議案書には新たにゼンショーグループ入りしたロッテリアでの組合建設のために、「ゼンショー労連」加盟各単組の役員・組合員等を動員している旨の記述があることなどを根拠に、「はま寿司でも、はま寿司社籍のない『ゼンショー労連』役員の立入りを認めているのではないか」と追及したことがあった。

こういうことをきらって、回転寿司ユニオン対策として掲載を停止したということはまさかあるまいとは思いますが、「企業内組合として...の強み」なるものが存分に発揮された大会や中央委員会になったのであれば、自分のところの組合員に対してくらいは、オープンになることを願う。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

7

2025/12/21

編集・発行：回転寿司ユニオン

企業内組合、66人の定期大会代議員全員がブロックマネージャー级以上 店長の2階級上位の職 クルー不在の活動実態がさらに明らかに

回転寿司ユニオンは、今年10月16日に開催された、企業内組合の第12回定期大会に関する資料を入手した。このうち、代議員名簿を確認、分析したところ、北は札幌分会から南は南沖縄分会まで、全国66の分会すべてでブロックマネージャー（BM）職以上の者（BMITを含む）が代議員になっていたことがわかった。

ブロックマネージャーは、店長の2階級上位の職で、数店舗を統括するエリアマネージャーのさらに上位、複数のエリア、十数店舗を統括する役職であり、ブロックと企業内組合の分会が対応している。

はま寿司では、店長以上が管理監督者とされており、ブロックマネージャーは管理監督者の中でも中位～上位の者ということになる。その者らで組合の議決機関が占められている現状は、とてもまともな組合のそれとは思えない。それどころか「使用者の利益を代表する者」が入っているとすれば、労組法上の労働組合として成立しているかすらも怪しくなってくる。

この「労働組合」がまったく現場ではたらくクルーの利益や要求を代表していないことは、これまでの「めざして」など労使関係正常化闘争の取組みや実態解明の中ですでに自明となっていたことではあるが、まさかここまでとは誰が予想できただろうか。

実態がこれなのだから、クルーがこのような「労働組合」に見切りをつけて回転寿司ユニオンに移籍するのは至極当然のことだ。「めざして」3号で取りあげた店舗以外にも、北海道道央の店舗を含め、回転寿司ユニオンの組合員が在籍している各店舗などに池田徹中央執行委員長や高野芳彰中央執行副委員長とみられる人物らが「臨店」してきて「なにかあれば私たちに相談を」「電話番号は壁に貼ってありますので」などと言いまわっているようだが、こんな組織に安心して相談できるわけがないだろう。

過半数が来賓で呼んだ社長や人事部長の写真?! 驚くべき「労使協力」路線ぶり

ところで、本定期大会の代議員募集を公示する、企業内組合情報誌「CONNECTニュース」の第39号（通算489号、2025年9月3日付）は、さらに驚くべき内容となっている。

本号の下半分弱が前回大会の写真5枚で占められているのだが、最も大きな写真ははま寿司の町野岳社長（当時）が来賓あいさつをしている場面の写真なのだ。さらに残りの4枚も、町野社長（2度目）、本坊興一「ゼンショー労連」会長、池田徹中央執行委員長、山中直人事部長と、まさに5枚中3枚が使用者側（しかも社長が2回!）だというのだ。

ふつうの組合なら、ここは活発に討論する代議員や評議員などの写真を載せたいところだろう。それを、あろうことか社長以下使用者の面々で過半数を埋めるとは、これまた到底まともな労働組合とは思えない。本坊興一「ゼンショー労連」会長らが豪語する「労使協力」路線とやらも、ここまで来れば噴飯物である。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

8

2026/1/16

編集・発行：回転寿司ユニオン

企業内組合・山崎健太郎中央執行副委員長、営業部会議でデマ連発 「回転寿司ユニオンはやめられない」「プラカード持ち強制される」

回転寿司ユニオンは、昨年11月6日に開催された、はま寿司会社の「東日本営業部会議」の情報を入手した。この会議で、なぜか休職中であるにもかかわらず出席していた、企業内組合の山崎健太郎中央執行副委員長から、回転寿司ユニオンに対するデマ発言が連発した。

山崎副委員長は、まず「外部ユニオン（＝回転寿司ユニオン）ができた」ことを報告し、「入るのは個人の自由」としたうえで、「福利厚生は私たちのほうがしっかりしている」「（回転寿司ユニオンは）すぐにやめられない」「プラカードを持つ行動を強制している」などと発言して、会議に出席した社員をけん制したのだ。

続いて、会社側の対組合窓口であり、団体交渉でも主担当として出席している山中直人事部長（企業内組合定期大会にも、町野岳社長＝当時＝とともに来賓として出席していた人物）が、回転寿司ユニオンとの交渉で実現した時給計算完全1分単位化について報告した。

言わずもがなであるが、私たちが組合員に「プラカードを持つ行動を強制している」事実はない。もちろんストライキ行動や社前行動の際にプラカードを掲げることはあるが、そもそもこれらの行動に参加するか否か自体が組合員の自由であり、ましてやプラカードを持つことを強制している事実などあるはずがない。というか、まだ「回転寿司ユニオンはま寿司本部」を設置して以来、はま寿司社籍のある組合員の参加する宣伝行動は一切開催しておらず、山崎氏が回転寿司ユニオンの活動の内実を知る由もなかろう。

さらに滑稽なのは、「すぐにやめられない」という発言だ。ご承知の通り、実際に「すぐにやめられない」のは「組合を脱退した者は解雇する」旨のユ・シ協定を会社と締結している企業内組合のほうだろう。組合脱退の自由が尊いというなら、ただちにユ・シ協定を破棄してはどうか。

ところで、休職中の山崎氏が、いったいどういうご身分で営業部会議というきわめて機密性の高い会議に出席して、あれやこれと発言しているのだろうか。これで会社は与り知らぬというのはまさか通らない。すなわち、会社が黄色組合を利用して、回転寿司ユニオンへの加入を妨害していたことが改めて明らかになったということだ。

80～90年代の国鉄・JR東日本を彷彿とさせる労務政策 しかしその末路は・・・

しかし、このような「職制まで組合組織を固め、大会に社長や人事部長を呼び、会社の会議でたたかう労働組合批判・・・」とくれば、彷彿とさせるのは総評解体～「連合」結成にいたる労戦の右翼的再編、中でもとりわけ激しかった国鉄～JR東日本の国労・全動労つぶしの労務政策だろう。

当時のJR東日本は、「東鉄労（旧動労、鉄労、日鉄労など＝現在のJR東労組）を基軸とする労政」を掲げ、東鉄労とともに、あくまでもはたらくものの権利と国民共有の財産を守ろうとする国労や全動労の組合員を徹底的に痛めつけた。東鉄労も「一企業一組合」を標榜し、まさに東鉄労の天下ともいえる状況だっただろう。

しかし、それでは今のJR東日本や東労組はどうなっているか。18春闘でのスト通告をてことして、会社は「労使共同宣言」の破棄を通告。会社主導で「社友会」なる組織を立ち上げ、4万人以上いた東労組の組合員は、わずか数千人にまで激減してしまった。

さらに特徴的なのは、東労組の「崩壊」以降、間接・非現業や総合車セの社員を中心として、なんとか労使「協調」路線での生き残りをめざす「新鉄労組」なる組織が分裂したが、「社友会」養殖路線に舵を切った会社にとってはもはや利用価値もなく、大した拡大もできずに、結局「JR連合」（旧鉄労、鉄産労系の養殖産別）傘下の「ジェイアール・イーストユニオン」と合流してしまったのだ。

以上からわかることは、御用組合は、一時的には会社と蜜月な関係をもって栄華を誇ったとしても、やはり最後には用済みとして切捨てられるのが宿命だということだ。もっとも、すでに「はま寿司従業員組合会」が形式的にも労働組合ですらない「社友会」レベルの組織だということであれば話は別だが。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

9

2026/1/25

編集・発行：回転寿司ユニオン

はま寿司でまたも企業内組合を利用した不当労働行為！ 会社窓口は「第一組合(?)の組合活動には介入できない」と開き直り

はま寿司でまたも不当労働行為が発生した。まったく、この会社の辞書には「法令遵守」の4文字はないのかと呆れるばかりだ。

今回の不当労働行為は、暮迫る昨年末に発生したもので、埼玉県内の店舗ではたらく回転寿司ユニオン組合員が、所用により同店の店長（企業内組合員）に架電した際になされた。その内容はおおむね、店長が組合員に①なぜ回転寿司ユニオンに加入したのか、②はま寿司従業員組合会に復帰する考えはないのか、③回転寿司ユニオンはスシロー主体の労働組合だから、他社にいく考えはないのか、等と問うたものである。

本件については年明けすぐに抗議を申し入れたが、会社側窓口は「第一組合の組合活動には会社では介入できない」としている。しかし、当然このような言い分が通るはずもない。すなわち、たしかに企業内組合の組合員が組合活動することは当然自由だし、回転寿司ユニオンに対する道理ある批判をすることもまったく自由である。ところが、今回の事案は①店長という職位にあるものが、その地位を利用して、②その就業時間中に、行なったという点で、通常の組合活動とはまったく異なるものである。

会社側は「店長という地位と個人は切り離せない」というが、本件は店長という職制ないし機関として就業時間中に受けた電話でのことであり、たとえば店長が休日に組合員個人との食事の場でオルグをするのとは事情が異なる。

さらに、そもそも企業内組合を「第一組合」と呼ぶこと自体も意味不明だ。さすがにこれは会社側窓口もすぐに「はま寿司ユニオン」と言い直したようだが、内部では企業内組合を「第一組合」、回転寿司ユニオンを「第二組合」と呼び分けている疑念が生ずる。しかし実際には、はま寿司の企業内組合をはじめとして、「ゼンショー労連」各単組（ゼンセン加盟はのぞく、以下同じ）は、「ゼンショー・すき家不当労働行為事件」以降、既存のたたかう労働組合対策として結成された（させた）組合であり、通常の語の用法では、はま寿司の企業内組合や「ゼンショー労連」各単組こそが「第二組合」なのである。

この会社には遵法精神はないのか？ 小川賢太郎会長の常軌を逸するインタビュー記事

1960年代～1990年代ならともかく、2026年にもなったいま、ここまで平然と不当労働行為を繰返す企業も珍しいだろう。しかし、ゼンショーの創業者で現会長の小川賢太郎氏が2010年に応じた、東洋経済のインタビュー記事を見れば、不当労働行為に及んでもたたかう労働組合をつぶそうとする姿勢がよくうかがえる。

「ゼンショー・小川社長が語る経営哲学」と題されたこの記事（<https://toyokeizai.net/articles/-/38199>、<https://toyokeizai.net/articles/-/38209>）では、途中からひたすら、すき家で未払い賃金問題などを暴き、ゼンショーから違法な団交拒否を受けていた首都圏青年ユニオンすき家グループ（すき家ユニオン）への批判をこえた中傷が展開される。

内容が労務問題に話が及ぶと、小川氏は突如「4万人働いている中でもものすごい少数で、首都圏青年ユニオンなんですけど、これはすき家だけで言えば、2万人ぐらいの就業者のうち数名なんですよね。全部で3名。量は質に転化するじゃないですけど、今回訴訟を起こした人は、店のおカネに手をつけたんです」などと言い出し、「首都圏青年ユニオンって、共産党の別部隊なわけですよ、要するに」とか「首都圏青年ユニオンが党派拡大したいからということで、そういうふうになってきた。大きくしたんでしょうね。共産党も墮落していると思わないですか。僕らも労働運動をやってきたけど、労働運動というのは、まじめに働く労働者の権利を擁護するためのものですよ」などと、ひたすら「首都圏青年ユニオン＝共産党」というレッテル貼りをし、「われわれとしては、団交を言うのであれば、経営が対処するわけですから、やはり従業員の多数を代表したものと団交すべきであって、幾ら何でも2万人で3人なんて言って組合だと名乗って、首都圏青年ユニオンというのは外部勢力が牛耳っているわけですからね。だから、そこで団交するということは不適切ではないかと」などと、団交拒否を正当化する。

申し訳ないが、とてもまともな上場企業のトップへのインタビューとは思えない。平気でこのような中傷やレッテル張り、果ては違法行為の正当化を行なう人間が親会社のトップでは、はま寿司で不当労働行為が頻発しているのも、ある種当然というべきか。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

10

2026/1/30

編集・発行：回転寿司ユニオン

ゼンショー・はま寿司、春闘交渉でもきわめて不誠実な対応 日程調整を無視、挙句「申入書、いただいてましたっけ」とすっとぼけ

きょう付の機関紙「回転寿司ユニオン」第51号で、あきんどスシローとの春闘交渉では会社が「ゼロ回答ありき」の不誠実な姿勢を見せつつも、会社側も「これで納得はしてもらえない」という自覚はあるようで、今後の交渉で引き続き粘り強く交渉を続けていくことが報じられている。ところが、ゼンショー・はま寿司では、スシローの「ゼロ回答ありき」の姿勢などまったく霞んでしまう状況が発生しているのだ。

はま寿司への春闘要求の申入れは、スシローとほぼ同時期の1月10日にFAXで送付しており、その中で、①第1回の春闘交渉は、1月末までに開催すること、②日程候補を、1月14日までに提案すること、を申入れている。しかし、待てど暮らせど会社側からの連絡は来ず（もっともこれはいつものことで、回答が遅れる旨の連絡もよこさず平気で2か月後に回答してくることもざらだが）、さすがに業を煮やした組合が、26日に会社側窓口に確認の電話を入れても、詫びるでもなく「申入書、いただいてましたっけ」ととぼける始末である（その後、実務責任者たる人事部長に直接連絡を入れ、間違いなく10日に到着していることは確認済み）。

この情勢下で春闘交渉でゼロ回答を続けるのでもいかなものかと思うが、それ以前の話でそもそもロクに日程調整もしないなど、論外である。このような会社が、どうやってお客さまに満足いただけるサービスを提供できるというのだろうか。

しかし、会社は遅延策を続けて組合が疲弊するのをねらっているのかもしれないが、実際には会社が姑息な手を使えば使うほど、組合員をはじめとする現場ではたらくなかまの怒りはわきあがり、要求実現と労使関係正常化闘争完遂への大きなエネルギーとなるのである。

ゼンセンのみなさん、3単組の「労連」二重加盟を認めていて大丈夫？ ゼンセン＝産別も小川賢太郎ゼンショー会長の嫌う「外部勢力」だ

前号後段で取りあげた、小川賢太郎ゼンショー会長（当時は社長）への東洋経済のインタビュー（2010年）について、引き続き掘り下げたい。

小川氏は、すき家で未払い問題などの問題を追及していた首都圏青年ユニオンすき家グループ（すき家ユニオン）について、「首都圏青年ユニオンというのは外部勢力が牛耳っているわけですからね。だから、そこと団交することは不適切ではないかと」などとして、当時問題となっていた団交拒否（都労委で救済命令発出後、中労委、東京地裁、東京高裁まで「ゼンショーが全敗」し、最高裁で和解）を正当化していた。

ところで現在、「ゼンショー労連」やその加盟単組のみなさんは、相も変わらず「労使協力路線」とやらを突き進んでおられるご様子だが、これは「ゼンショー労連」やその加盟単組が「外部勢力」との関係がない＝会社が完全にお抱えということの証左だろう。

そうすると、ここでひとつの疑念が生ずる。「ゼンショー労連」のうち、「ジョリーパスタ」「ビッグボーイ」「ココス」の3単組は、歴史的経緯（もともとゼンセンの組織があったところで、ゼンショーが買収）により、産別のUAゼンセンにも加盟している。ゼンセンは、やはり「あくまでも企業内組合の連合体」という日本の産別組織の限界をのりこえる段階にまでは至っていないが、それでも「連合」内の他産別にくらべて、産別の統制が強いとされている。となると、これら3単組は、UAゼンセン＝産別という小川氏が嫌う「外部勢力」とやらが「牛耳って」いることにはならないだろうか。しかもゼンセンは民社党～民主党～国民民主党の一党支持を続けてきている組織であり、特定の政治勢力との濃密な関係もあるということだ。

2018年には、医薬化粧品産業の一部単組がゼンセンを脱退して新産別「薬粧連合」を結成するという事態もあった。ゼンショー内においても、今後会社がますますゼンセンの影響力を排除しようと蠢いたりはしないだろうか、他人事ながら心配になってしまう。

ぜひ、ゼンセンのみなさんとも一緒に、正常化闘争の完遂をめざしたいところだ。

クルーが主人公の労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

11

2026/2/17

編集・発行：回転寿司ユニオン

春闘を「春闘」と呼べない企業内組合 どこまで闘いたくないの？ 旧「同盟」系でも「闘」の一文字くらい入れるのに・・・

労働組合の春の闘争といえば、「春闘」である。これは、いち企業で賃金闘争をするのには限界があるから、全産業統一で春に一齐に賃金闘争を行なって、企業間競争に関係なく賃上げを実現しようというものである。回転寿司ユニオンも、結成以来「非正規春闘」に結集し、最大200円/時の賃上げを勝ち取るなど、大きな成果をあげている。

この春闘には、労働組合の潮流によってさまざまな呼び方がある。すなわち、春闘は1959年に総評の太田薫議長の発案ではじまったものであるから、総評やその流れを汲む「連合」左派、全労連、全労協の各組合などは、このように呼ぶことが多い。他方、総評と対立していた労使「協調」のナショナルセンター「同盟」も後追いで春闘を始めたが、かれらはこれを「賃金闘争（賃闘）」と呼んだ。現在もゼンセンなど、「同盟」路線を継承する右派組合ではこう呼ぶところも多い。このほか、「連合」の中央レベルでは、いちおう「同盟」と総評が「統一」したという建前上、中立を保持するためか、「春季生活闘争」と呼称している。

このように組合の潮流によって、春闘にはさまざまな呼び方があるが、「春闘」「賃金闘争（賃闘）」「春季生活闘争」とどのように呼んでも、「闘」の文字が入る。たたかう労働組合であろうが労使「協調」を掲げる労働組合であろうが、賃上げ・労働条件の向上、そしてそのための年に一度（秋季年末闘争を含めても二度）のたたかいというのはやはり労働組合の一丁目一番地であって、この「闘」の文字には最低限の労働組合としての矜持や覚悟が表れているのだろう。

一方、使用者側は春闘をどのように呼ぶかという点、と「春季労使交渉」（経団連）、「春季交渉」（パナソニック、日立など一部企業）などと呼ぶのが通常である。ちなみにゼンショー会社やはま寿司会社は経団連と同じく「春季労使交渉」と呼んでいる。

それでは、「労使協調路線から更に一步踏み込んだ、労使協力路線を念頭に据えて取り組む」という「ゼンショー労連」（ZWF）は春闘をどのように呼んでいるか。お察しの通りではあるが、かれらはこれを「春季交渉」とか「春季労使交渉」とか「春季労働条件改定交渉」と呼ぶのである。これではまるで経営側である。

私たちには、これは単なる表現の差異ではなく、「私たちは闘いません。労使協力路線で会社に忠誠を尽くし続けます。だからどうか、どうか可愛がってください」という、企業内組合役員の哀願にしかみえない。

小川会長のインタビュー記事と合点のいく「あそこは会社の組合ではない」発言

9号、前号と続いて、今号でも小川賢太郎ゼンショー会長の2010年のインタビュー記事に多少触れたい。この記事の中で小川会長は、したり顔で「外部団体が介入してきて団交をやれとかいうことは、基本的におかしいんじゃないかと考えているわけです」などとのたまう。

ここで読者のみなさんは、過去に「めざして」で取りあげたある事件を想起しないだろうか。それは、4号で取りあげた東京都内店舗で発生した不当労働行為事件で、当該店舗を管轄するAMが、回転寿司ユニオンに加入した組合員に対して、「あそこは会社の組合ではない」「なんでそんなところに（加入して、問題の解決を）頼んでいるんですか」などと発言した事件である。

4号では、回転寿司ユニオンが「会社の組合ではない」ということは、裏を返せばはま寿司の企業内組合が「会社の組合」（≒御用組合）であることを自白したも同然だと指摘した。しかし、この「会社の組合」とか「会社の組合ではない」とかいう独特の区分け（ふつうは「企業内組合」とか「合同労組」とかいう区分になる）は、何も企業内組合が勝手に定義しているわけではなく、小川会長のイデオロギーに帰結するのではなかろうか。

労働組合というのは、わが国の法規では使用者から独立していることが前提であり、法内組合である以上、ある意味では「外部団体」にならざるを得ない。「内部団体」たる労働組合というのは、概念的にあり得ないのである。

しかし、こうなれば本格的にはま寿司の企業内組合が法内組合の要件をほぼ満たしていない可能性について、真剣に論じる必要が出てきた。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

12

2026/3/4

編集・発行：回転寿司ユニオン

はなまる（根室花まる）でゼンセンの第二組合が結成 回転寿司ユニオンには拒否した便宜供与を、なぜか第二組合には即決

はなまる（根室花まる）に、「UAゼンセンはなまる労働組合」なる第二組合が結成された。名前通り、上部組織は「UAゼンセン」である。さっそく正社員を使って就業時間中にパート・アルバイトをオルグしているようだ。サンプラザ事件（大阪地判令元・10・30、ユニオンショップ協定の悪用）や近畿ハイウェイサービス事件（奈労委平17・3・24）など、会社とゼンセンが一体となってたたかう第一組合をつぶそうと画策した事件は枚挙に暇がなく、最大限の警戒が必要だ。

この組合が原義通りの第二組合（たたかう第一組合対策として、会社が養殖した組合のこと。旧「同盟」系の組合はほとんどがもともと第二組合である）であることを示唆する証拠はさまざまある。

たとえば、従業員に配布されている冊子に掲載されている三浦心一中央執行委員長の「中央執行委員長挨拶」では、「去る2025年12月22日に本労働組合を結成し、藤谷社長に組合結成の通知書を提出し受理いただきましたことをご報告いたします」と述べられているが、労働組合というのは、使用者から独立して労働者が主体となって結成する組織である。しかし三浦氏は、結成の通知書を「受理いただきました」と表現している。本来手続きとしては、「組合結成の通知書を提出」するだけで十分だ。「受理いただきました」ということは、受理されなかったら組合結成は立消えになるのだろうか。意味不明である。

続けて三浦氏は「労働組合に対しては、ストライキなど対立的なイメージをお持ちの方もいらっしゃるかもしれませんが、私たちがめざす労働組合は、（中略）会社と合理的に利益を分配できる『労使協力』の関係を築き」などと述べている。「労使協力」という言葉は「ゼンショー労連」本坊会長も愛用する言葉であり、ゼンセンが「ZEAN」を批判してみても、結局は同じ穴の貉だということだ。同じ穴の貉といえば、正社員偏重だという点もだ。第二組合の組織構成をみても、三浦氏のほか、中央執行副委員長の遠藤氏（開発部）、中央執行書記長の湯坐氏（商品部）と、現場ではたらくパート・アルバイトのなかまはみられない。

さらに驚くべきは、同冊子において「組合費は、毎月の給与から天引きされ」としていることだ。これはチェックオフ協定に基づくものだが、回転寿司ユニオンが先に要求した際には、「必要性も認められません」として拒否していたのである。なぜ回転寿司ユニオンには拒否した便宜供与を、まだ一度も団交していない第二組合には即決して与えているのだろうか。はま寿司で行なわれている中立保持義務違反よりもさらにひどい不当労働行為である。会社への猶予や待ったなしで、労働委員会への救済申立てを行なう。

かっぱ、元気、京樽のゼンセン職場に回転寿司ユニオン組織を建設し正常化闘争完遂を！

これまで回転寿司ユニオンでは、無用な労「労」対立を避けるために、ゼンセンが第一組合として君臨しているかっぱ寿司、元気寿司、京樽などには積極的にオルグをかけることはしないでした。ところが、はなまるでこのような事態が惹起された以上、私たちもかっぱ寿司、元気寿司、京樽などの職場で会社とゼンセンに痛めつけられているなかまによびかけて積極的に回転寿司ユニオンの組織の根を張り、正常化闘争をこれらの職場で大々的に展開していく決意である。

回転寿司産業ではたらくすべてのなかまのみなさん！とくにゼンセン職場のみなさん！ゼンセンと訣別し、回転寿司ユニオンに総結集しよう！そして労使関係正常化闘争を完遂し、回転寿司産業をはたらく私たちが主役の産業に創りかえよう！

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

13

2026/3/5

編集・発行：回転寿司ユニオン

ゼンセンと会社が結託したたたかう組合つぶしの数々 組織拡大のためなら「連合」内のなかまをも襲う見境のなさ

ゼンセンを上部組織にもつ「はなまる（根室花まる）」の第二組合の結成について、前号では「サンプラザ事件（大阪地判令元・10・30、ユニオンショップ協定の悪用）や近畿ハイウェイサービス事件（奈労委平17・3・24）など、会社とゼンセンが一体となってたたかう第一組合をつぶそうと画策した事件は枚挙に暇がなく、最大限の警戒が必要だ」と警鐘した。ところでこれらの事件は、具体的にどのようなもののだろうか。

まずはサンプラザ事件についてみてみたい。サンプラザ事件は、大阪南部を地盤とするスーパーマーケット「サンプラザ」において発生した事件であり、先に結成されていた自治労・全国一般の労働組合をつぶすために、会社がゼンセンと一体となってさまざまな工作を仕掛けた事件である。自治労・全国一般はその名の通り、ゼンセンと同じナショナルセンター「連合」に加盟する組織であり、ゼンセンは同じ「連合」内のなかまを襲ったということである。この事件の具体的内容は、雇用契約書に「※労働協約（チェックオフ協定）に基づき、原則としてサンプラザユニオン（引用者注・ゼンセンの第二組合のこと）の組合員になること。→サンプラザユニオンの組合員になることを認めますか。はい・いいえ」等と記入し、さらには「いいえ」にマルをした第一組合の組合員に対して統括店長等がゼンセンへの加入を勧奨したものである。なお、この事件は府労委の救済命令発出時にNHKで報道されるなどしている。

続いて近畿ハイウェイサービス事件である。これはゼンセンの組合を脱退して奈労連（奈良県内のたたかう労働組合の総結集たるローカルセンター）一般労組に加入した組合員を不当にも解雇した事件で、解雇自体はさすがに命令発出前に撤回したが、復職時の扱いが不利益取扱いとして認定されたものだ。

このようにゼンセンは、自己の組織を拡大し、資本の懐に入るためには、同じナショナルセンターに結集しているなかまをも襲う見境のなさを有しているのである。いわんやたたかう労働組合の総結集たる全労連に結集している回転寿司ユニオンに対してをや、である。

しかし、私たちがなすべきことは、ゼンセンの第二組合があってもなくても変わらない。地道に職場の要求をすくいあげ、会社との交渉でこれをせまり、ときには順法闘争やストライキをかまえてたたかう。これでこそ組織化や正常化闘争の完遂は実現されるのである。

引続き回転寿司ユニオンは、第一組合として組合員や従業員の切なる願いに向き合って運動を展開していく。

不当労働行為を労「労」対立に矮小化する資本 労「労」対立＝労使対立だ

ところで、資本がなぜここまでゼンセンや養殖組合をありがたがるのか。それは、労使対立を労「労」対立に矮小化できるからだ。これはとくにゼンショー・はま寿司にみられる論法だが、養殖組合は職制を組合員にしている（どこか職制で役員が占められている）ので、職制による不当労働行為を第二組合の組合活動、と言い張ることができるのである。もっとも、「できる」というのは「可能だ」というだけで、それが公に認められるかはまったく別問題だ。前掲したサンプラザ事件も、ゼンセン組合員たる統括店長や店長らによって脱退勧奨がなされたが、当然不当労働行為として認定された。

すなわち、このような資本の論法に惑わされることなく、労「労」対立の本質は労使対立だということを明らかにすることこそが重要なのである。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

14

2026/3/18

編集・発行：回転寿司ユニオン

つまりゼンセン第二組合が嘘についてオルグしているということ？！ はなまる会社、第二組合とのチェックオフの合意を明確に否定！

「めざして」12号で、はなまる（根室花まる）会社が、回転寿司ユニオンには従前から拒否していたチェックオフ（組合費の給与天引き）を、第二組合には認めたことについて不当労働行為であると断じた。そもそも私たちが、会社と第二組合との間にチェックオフ協定が締結されたとする根拠は、同号に引用したとおり、第二組合がオルグ用に配布している冊子に記載された「組合費は、毎月の給与から天引きされ」との文言である。

ところが、今月13日に開催した回転寿司ユニオンとの団体交渉において、はなまる会社は①ゼンセン第二組合とチェックオフ協定を締結したことはない、②そもそも第二組合との間でそのような議題で話をしたこともない、③今後も第二組合にチェックオフ協定を認めることは考えていない、と明らかにしたのである。これはどういうことか。まさか会社が団体交渉の場でここまで堂々と虚偽の回答をするとは思えないから、そうすると、ゼンセン第二組合が会社とそんな合意も話し合いもしていないのにこのような嘘をついてオルグをしているということだろうか。

現在、職場では管理者たる店長が就業時間中にもかかわらず従業員をつかまえて、ゼンセン第二組合への加入申込書を書かせているようだが、かれらもこの事実を知らされているのか。甚だ疑問である。

「躍進大会」になぜか稲盛和夫氏「経営の原点12ヶ条」 経営の代弁者であること自白！

ところで、その第二組合が今月11日に「躍進大会」を開催したとゼンセンのホームページに掲載されている。

しかし不穏なのは、掲載されている写真の背景である。演壇後ろのホワイトボードには「躍進大会」の横断幕が貼られているのだが、その向かって少し左に「経営の原点12ヶ条」と題された紙が貼られているのである。「経営の原点12ヶ条」とは、京セラや第二電電などを創業し、その「経営哲学」が一部の経営者には尊崇されている稲盛和夫氏（故人）の提唱する「理念」である。はなまるの創業者であり現会長の清水鉄志氏も稲盛「哲学」にいたく共鳴されているようだが、経営側に経営の「哲学」や「論理」があるように、労働者には労働者の哲学や論理があるわけで、労働組合というのは当然後者を代弁するものでなければならない。

ところが第二組合の「躍進大会」にはなぜかこれが貼付されているのである。どういう経緯でこうなっているのかは与り知らぬが、いずれにしても真に労働者の利益を代表する労働組合なら、到底こうはならない（貼らない・剥がす）だろう。すなわち、第二組合が現場ではたらくなかまのためのものではなく、経営の代弁者として存在していることを自白したも同然だということである。

ちなみにこの12ヶ条のうち第5条は「売上を最大限に伸ばし、経費を最小限に抑える」である。ご承知の通り、資本が経費を最小限に抑えたいとき、もっとも買い叩きやすいものは、労働力（賃金）である。こうした資本の習性を前に、これに反対してあくまでも適正な対価（賃金）を求めるのが労働組合の役割だと考えるが、どうも第二組合の場合はそうでないようだ。

だが、これで私たち回転寿司ユニオンと第二組合、どちらがはたらくなかまのためにたたかう労働組合であるかは一段とはっきりしただろう。はなまるではたらくみなさん、店長にゼンセン第二組合への加入届を書かされそうになっても頑として拒否し、一刻も早く回転寿司ユニオンに加入しよう！

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

15

2026/3/25

編集・発行：回転寿司ユニオン

はま寿司の企業内組合、カレンダー作成費用増などで組合費を引上げ 「交渉費用」「闘争資金」などの観点はまるでなし！

はま寿司の企業内組合は、今年4月より組合費の引上げを行なうようだ。引上げ幅は、正社員は2倍、クルーでも1.5倍の規模となる。

本来、他労組の組合費についてあれこれ論じる筋合いはないが、今回の問題はその引上げの理由だ。組合費引上げを周知する「CONNECTニュース」通巻510号によれば、その理由は①災害時の見舞金対応のための貯蓄、②福利厚生充実（東京ディズニーランド、ユニバーサルスタジオジャパンの2000円割引補助の導入など）、③物価高騰による費用増のため（ユニオンカレンダー作成など）だという。

これを見れば、はま寿司の企業内組合は労働組合ではなく共済会かなにかなのかと思ってしまう。もちろん共済事業も労働組合の本質的な事業のひとつであり、回転寿司ユニオンでも「たすけあい」の精神の具体化としてさまざまな共済制度があるが、それでも労働組合のもっとも本質は労使交渉による要求実現である。にもかかわらず、企業内組合の引上げ理由をみると、そのような姿勢はまったくみられない。御用組合でもいちおう労働組合の体裁をとるために「闘争資金の積上げ」の一言くらいは入れると思うのだが、はま寿司の企業内組合はそれすらも会社の顔色をうかがって書けないのではなかろうか。

しかし、入りたくて入った組合ならまだしも、強制的に加入させられた組合で、「ユニオンカレンダー作成」のために汗水垂らして手にした賃金の一部を天引きされるとは、こんなバカバカしい話はあるまい。一刻も早く、ひとりでも多くのクルーのなかまのみなさんが回転寿司ユニオンに結集されることを強くよびかける。

ホームページにハリボテ「従業員相談窓口」設置も、誰が相談できる？

企業内組合のホームページが最近更新され、新たに「従業員相談窓口」と題するページが公開された。

ところで、このページ内には具体的な相談先のリンクなどはなく、下に「相談は事務所にある、はま寿司ユニオン従業員相談ラミネートのQRコードからお願いします。」と書かれている。まさにハリボテページだ。

当該ページには「あなたの困った声を聞かせて」などと書かれているが、企業内組合の役員の前・現役職をみると、池田徹執行委員長：北関東BM、高野芳彰執行副委員長：店舗調査課SV、石田康夫書記長：人財開発室室長、藤川みなみ副書記長：人財育成室障がい者雇用推進課主任、といった具合であり、こんなところに店長やAM、BMから受けたハラスメントについてクルーが安心して相談できるわけあるまい。

にもかかわらず、なぜこのようなハリボテページをつくったのか。もちろんアリバイづくりという面はあるだろうが、それよりも回転寿司ユニオンに全国のクルーから多数の労働相談が寄せられていることに、危機感をおぼえているのだろう。

現に「はま寿司 労働相談」などでGoogle検索すると、回転寿司ユニオンの労働相談ページが最上位に出てくる。また、生成AIでも「はま寿司の従業員（クルー・社員）の相談窓口は、労働環境や悩みに関する場合、「回転寿司ユニオン」が対応しており、電話（03-5395-5359：火・金17-21時）やメールで24時間相談可能です。」と案内してくれる。会社と企業内組合は、これがよほど嫌なのだろう。

しかし、職場に「従業員相談ラミネート」なるものを配置しているのに多くの相談が企業内組合ではなく回転寿司ユニオンに来るとするのは、よほど企業内組合が信用されていないか影が薄いのだろう。その解決策は、ハリボテホームページをつくることではなく、養殖組合としてのこのかんの蠢きを真摯に反省し、真にクルーの立場にたった労働運動をつくることではなかろうか。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

16

2026/4/3

編集・発行：回転寿司ユニオン

ゼンセンと親密な民社協会＝民社党が絶賛したチリクーデターとはなにか 選挙で選ばれた政権を、米CIAの援助を受けた軍部が武力で転覆・・・

ゼンセンと親密な関係にある政治勢力「民社協会」。ゼンセンの組織内議員である川合孝典氏が会長を務めるこの組織の前身は、右派政党「民社党」である。民社党は1960年に社会党最右派が分裂した政党であり、こんにちでは米CIAからの資金援助を受けていたことでも知られる。要は労働運動を「右」＝資本の側に引っ張ることを企図して財界がつくらせたこの政党は、1973年、ついに越えてはならない一線を越えてしまう。

南米チリでは1970年、はたらくものの立場にたつ政党の連合が擁立したサルバドル・アジェンデが民主的な選挙によって大統領に選出された。アジェンデは、民衆の立場にたって医療、教育、住宅、年金などの分野でさまざまな政策を実行していたが、1973年9月に米CIAの援助のもと、ピノチェト将軍を長とするチリ軍部が武力でこれを転覆した。

民社党は、その3か月後の同年12月に塚本三郎氏を団長とし、ゼンセン同盟中執から組織内議員となった藤井恒男氏も参加する「チリ・南アメリカ社会政情調査団」を現地に派遣し、「アジェンデ社共連合政権の行状とその末路」なるパンフを発行した。ここには、「一九七三年九月十一日の軍事クーデターに対し、チリー国民の多数は、低所得層を含めてこれを歓迎している」とか「軍事政権に対する期待感は相当に強いものがあった」とか「一般市民、学生、労働組合および政党を含めて、直ちに民政移管を要求する声はなく、むしろ当面は軍事政権による諸困難の打開を強く求めている」とか「ア政権は倒れるべくして倒れたのだとの圧倒的な国民の声は正に天の声であった」とか「(クーデター後のチリは)人々の表情はまったく明るさを取り戻したと誰もが語ってくれた。憎しみとさいぎ心が取り除かれ、国の前途に希望の光が見えてきたとも語っていた」等と、クーデターを無条件に擁護、絶賛する言辞がつぎつぎと出てくるのである。

選挙で民主的に選出された政権を、外国と内通する軍部が武力で転覆するなど、まっとうな組織であれば到底容認できないと思うが、民社党の場合はそうではないようだ。

回転寿司産業から暴力による白色テロを擁護・賛美する勢力を一掃しよう

以上の話は、決して「昔のこと」ではない。民社党＝民社協会の本質が現れた一事象にすぎず、その本質はいまだ変わらないのだ。大阪民社協会のホームページでは、民社協会を「民社党の精神理念を継承する政治団体」と規定している。そして、その民社党＝民社協会と密接なかかわりを有するのがゼンセンなのである。

私たちは、回転寿司産業の労働組合として、そしてゼンセンが第二組合を結成したはなまる（根室花まる）の第一組合として、このような勢力が回転寿司産業への浸透を図っている現実を深く憂慮する。それと同時に、回転寿司産業ではたらくなかまがゼンセンに加入してしまうという不幸な過ちを起こしてしまわないように、そしてもし仮にゼンセンに加入してしまった（させられてしまった）なかまがいれば、いち早く抜け出せるように、最大限の取組みをはかる責務を自覚するものである。

回転寿司産業ではたらくみなさん、とくにかっぱ寿司、元気寿司、京樽やはなまるではたらくみなさんに、回転寿司産業から暴力による白色テロを擁護する勢力を一掃し、政党支持の自由と組合民主主義の徹底、資本からの独立を旗印として会社と徹底的にたたかい、はたらくものの利益を代表する回転寿司ユニオンに加入することを強くよびかける。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

17

2026/4/13

編集・発行：回転寿司ユニオン

ユ・シ協定を誇示 未払い問題を契機とする集団移籍に戦々恐々？ はま寿司の企業内組合、ホームページの「委員長挨拶」を大幅更新

はま寿司の企業内組合は7日、ホームページの「委員長挨拶」のページを大幅に更新した。

ここでは「従業員の皆さまが日常の中で抱える不安や「誰に言えばよいか分からない思い」に寄り添い、“声なき声を声にする”組合としての役割を大切にしています」など、聞こえのよいことを一丁前に書いているが、中でも特筆すべきは、ユニオンショップ協定を誇示している点だ。ここでは、「はま寿司従業員組合は、会社とユニオンショップ協定を結んでいる労働組合です」と切り出したうえで「そのため、はま寿司に入社された皆さまは自動的にはま寿司従業員組合の組合員となり、組合の各種活動や福利厚生制度、相談窓口をご利用いただけます」などと書いている。

いくらユ・シ協定を結んでいても、併存組合が存在しているのに一方組合に自動的に加入ということにはふつうはならないと思うが、ともかく突如「委員長挨拶」を更新してユ・シ協定を誇示しだしたところからは、回転寿司ユニオンへの恐怖感がみて取れる。

すなわち、回転寿司ユニオンはホームページ更新の5日前に、はま寿司での未払い賃金の一部支払いをマスコミに公表し、各社で報じられた。そのため、全国のクルーから、本件についての問い合わせが回転寿司ユニオンに殺到することは目にみえる話だが、これを契機としてさらに回転寿司ユニオンへの移籍加入が続くことが怖くてたまらないのだろう。

現に回転寿司ユニオンのもとには、「早出残業分も請求したいのですが」という問い合わせのほか、「これまで加入していたはま寿司ユニオン（企業内組合）は10年間も違法行為を黙認していたのか？」「強制的に組合費を取っておきながら、従業員への未払いを黙殺して時効を成立させるとは、はま寿司ユニオンは会社と組合員どちらの味方なんだ？」「組合員への背任だ！」という企業内組合への痛烈な怒りがさまざま寄せられている。企業内組合にも、会社と結託して違法行為を黙認して組合員の利益を損ねてきた自覚が確かにあるのだろう。

しかし、そのときにやることが、過去を率直に自己批判して真に組合員の利益を代表する組合へと生まれ変わろうとすることではなく、ホームページをごちゃごちゃ更新してユ・シ協定によって会社に認められていることを誇示するだけというのでは、このような組織に未来も展望もあるまい。

この未払い問題の一件で、ますます企業内組合が組合員やはたらくものの利益を裏切り、反対に回転寿司ユニオンがはま寿司をはじめ回転寿司産業ではたらくすべてのなかまのみなさんの利益を代表する組合だということが一段とはっきりした。ぜひともみなさんの一刻も早い回転寿司ユニオンへの結集を、心からよびかける。

会社に認められていることが唯一のよりどころとは、これが養殖組合のみじめな姿だ！

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

18

2026/4/30

編集・発行：回転寿司ユニオン

嘘をついているのはゼンセン第二組合か、それともはなまる会社か？ チェックオフ問題、現場職制は引続き「組合費は天引き」とオルグ

「めざして」12号で、はなまる会社が、回転寿司ユニオンには従前から拒否していたチェックオフ（組合費の給与天引き）を、第二組合には認めたことについて不当労働行為であると断じた。ところが3月13日開催の第2回春闘交渉では、会社が明確にこれを否定。今後もチェックオフを締結する意向はないことを明らかにし、同14号でこれを報じた。

ところが、ゼンセン組合員の現場職制は、引続き「組合費は給与から天引きするから」としてオルグに励んでいるようだ。現にオルグをかけられた従業員らから、回転寿司ユニオンに情報提供があった。

仮に12号の指摘のように、実際には会社がゼンセンとのみチェックオフ協定を締結しているのだとしたら、これは間違いなく不当労働行為（支配介入＝中立保持義務違反）である。一方、14号の指摘のように、ゼンセンが嘘をついてオルグをしているのだとしたら、これはこれで大問題だ。そうであれば、一体どうやって組合費を徴収するつもりなのか。突如、現場で職制が従業員をつかまえて「あれは嘘だった。どうか組合費を手渡しで払ってくれ」というのだろうか。そんな「労働組合」を誰が信頼するのか、甚だ疑問である。

とはいえ、ゼンセンの第二組合というのは本質的には経営と一体のものであり、その論拠は過去の「めざして」で再三取りあげている。そうすると、ゼンセン第二組合が嘘をついていようが会社が嘘をついていようが、結局はその本質にそう変わりはないのである。

はま寿司の企業内組合、移籍者に接触 石田書記長に問うと「会社を通してくれ」？！

最近、ふたたびはま寿司の企業内組合役員が、回転寿司ユニオンに移籍加入した組合員の発生した店舗に「臨店」する事例が発生している。しかも、従前はあえて移籍者は避け、その周辺の従業員に接触して引締めを行っていたようだが、このかんは大胆にも移籍者本人に接触をしているようだ。

接触を受けた組合員によると、突如店舗に企業内組合の石田康夫書記長がやってきて、回転寿司ユニオンを通して申入れた事案についてあれこれ尋ねられたり、「はま寿司ユニオン（企業内組合の通称）は組合費が月300円だから安い」などと言われたようだ。第一に誇ることが組合費の安さとはまったくあきれ返るほかないが、なぜ回転寿司ユニオンからはま寿司会社に申入れた事案の内容を、はま寿司の企業内組合の役員が承知しているのだろうか。きわめて不審である。

ところで、本件について当の石田書記長に尋ねるために、氏の社用携帯に電話をかけると、「なぜこの番号を知っているのですか」と狼狽えがらも、肝心の点では「会社を通してください」の一点張りだった。

再三再四の指摘で恐縮だが、労組法という労働組合とは、使用者から独立した組織のことをいう。この「臨店」も使用者から独立して、企業内組合独自の判断でやっているというなら、堂々とそのように答えればいいことだ。それを、本来無関係のはずの会社を通してくれとは、この「はま寿司従業員組合会」が会社と一体の組織であり、今回の「臨店」も会社の意に従って行なったのだということを自白したということにほかならない。

このような、労組法上の労働組合ともいえないような組織を用いた脱退勧奨＝不当労働行為は、到底許されない。

労使関係の正常化をめざして

19

2026/5/6

編集・発行：回転寿司ユニオン

はま寿司の企業内組合・池田徹委員長ほか1名、光の速さで逃走 「臨店」先で回転寿司ユニオン役員に見つかり大慌て

前号で、はま寿司の企業内組合が、回転寿司ユニオンへの移籍者が発生した職場に出没し、移籍者への接触を図っている事実を明らかにした。

きょう、再び移籍者の在籍する近畿地方の店舗に彼らの「臨店」が来るとの情報を受け、GWのUターンラッシュで飛行機・新幹線ともほぼ満席の中、回転寿司ユニオンの役員がなんとか急行。すると、駐車場に停車する「わ」ナンバーの白色レンタカーを発見し、車内を確認したところ、助手席に座る池田徹中央執行委員長を現認。池田氏は、こちらを確認するや否や、携帯電話でどこかに架電。まもなく店舗から大慌てで制服姿のままの男性1名（山崎健太郎中央執行副委員長か石田康夫書記長と思われる。）が同車に飛び乗り、そのまま公道を南方面へと逃走していった。

自分たちの行動が正当な組合活動だというなら堂々としておけばよいものを、光の速さで逃走を図るとは、よほど自分たちのやっていることがやましいのだろう。同じく前号で指摘した、石田書記長の「会社を通してください」発言とあわせても、一連の行為が会社の指示のもとで行なわれていることは明白だ。

本件も含め、都労委の場ではま寿司会社の責任を徹底的に問うていく。

現場は総スカンの「臨店」に【クルー1,500人分/月】もの財政を使う背信ぶり

「めざして」15号では、企業内組合がクルーで1.5倍、正社員では2倍もの組合費引上げを行なったことに触れ、その引上げ理由が①災害時の見舞金対応のための貯蓄、②福利厚生充実（東京ディズニーランド、ユニバーサルスタジオジャパンの2000円割引補助の導入など）、③物価高騰による費用増のため（ユニオンカレンダー作成など）の3点と交渉・闘争費用の観点があるでないことを批判した。

しかし、このような「臨店」にいくらの費用をかけているのだろうか。たとえば先月は、3名のクルーのなかまが企業内組合と決別し、回転寿司ユニオンに結集した。地方は、北海道1名、近畿南部が2名である。企業内組合の本部がある東京から新千歳や関空への航空運賃は、1人あたり往復4～5万円（申入れ直後に「臨店」することが多いので早割運賃はほぼ使えない）ほどで、2人で10万円ほど。レンタカー代やガソリン代が1泊2日で2万円ほど、宿泊費が1泊2日、2人で2万円ほどとすると、1回の「臨店」で15万円ほど要する概算だ。これが月に3回だと45万円にもなる。これは、クルー1,500人分の月額組合費に匹敵し、バカにならない金額だ。

だが、このような「臨店」をどう受け止めているか、実際に「臨店」に遭遇した従業員に聞いてみても、「なぜ急に？」「これまで1回も来たことはなかったのに」とまるで総スキャンなのである。

これほど現場組合員のためにならない、会社のためにしかならない行動に財政を垂れ流す企業内組合役員の所業は、まさに背信行為というほかない。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

20

2026/5/8

編集・発行：回転寿司ユニオン

はま寿司の企業内組合、ホームページで回転寿司ユニオンを名指し 恥知らずにも「未払い賃金の支払いは『はま寿司ユニオン』の成果」などと記述

はま寿司の企業内組合のホームページが更新され、トップページに「『回転寿司ユニオン』から過去の遅刻支払いに関する葉書が店舗に到着した件について」なる一連の記述が掲載された。一応「はま寿司ユニオン 委員長」名で掲載されているが、句読点や漢字、主述に至るまで支離滅裂の文章であり、ところ間違えば「怪文書」とも呼ばれかねないような代物である。

ここには、「(当該はがきは) はま寿司ユニオンが発刊したものではありません」とか「回転寿司ユニオンは、はま寿司ユニオンと一切関係ございませんのでご注意ください」などの至極当然の事実のみならず、「勤怠1分管理(出勤時、退勤時)、遅刻の過去分支払いについては、はま寿司ユニオンの要求により実現したものです。」という看過できざる一文が含まれている。

未払賃金の支払いは、昨年6月に回転寿司ユニオンが要求し、同年8月の回答で会社から一定の回答が示され、その後実現したものである。これは、12月のシステム改修までの過渡期に、勤怠修正書の提出をもって1分単位計算に応じる臨時の運用が、回転寿司ユニオンの組合員を対象に先行実施されたことから明らかである。

企業内組合は、2015年の結成以降、10年にもわたって会社の違法な運用を放置・黙認していたのだ。それを今更、自分たちの成果だと喧伝する態度は、恥も外聞も捨てたものといわざるを得ない。激しい憤りをおぼえる。

(組合員寄稿) 盗人猛々しい御用組合幹部 ～はま寿司ユニオンの異常性を社会へ明らかに！～

※本件にかんして、ともに未払い賃金獲得のためにはま寿司会社との交渉に臨んだS組合員からの怒りの寄稿が届いたので、以下に一部を掲載する。

はま寿司ユニオンのホームページに「『回転寿司ユニオン』から過去の遅刻支払いに関する葉書が店舗に到着した件について」と題する委員長名の文章が掲載された。

まず私たち回転寿司ユニオンを「外部ユニオン」といつているが、「外部ユニオン」なる言葉は一般的には使われていないし「内部ユニオン」という言葉もない。いったいなにを基準に「内部」と「外部」を分けているのであろうか。会社の内と外ということであればが組合が「外部」ということにはならない。なぜなら現にはま寿司会社内部にわが組合の組合員が存在し、組合組織があるからである。はま寿司ユニオン幹部は、回転寿司ユニオンの組合員をはま寿司でともにはたらくなかまではなく「外部」の人間として見ていないのであろうか。もしそうであるならば、「はま寿司ユニオンにあらざれば人にあらず」という驚くべき傲慢な体質であることを露呈したことになるであろう。むしろ私たち回転寿司ユニオンは、たとえ今はま寿司ユニオンに在籍していてもともにはたらくなかまとして尊重しその要求の実現のために奮闘するものである。

はま寿司ユニオン幹部はもしかすると、いわゆる「企業別組合」に対して、企業の枠を超えて労働者を組織する「産業別組合」や「一般・合同労働組合」を指して「外部ユニオン」と呼んだのかもしれない。幹部諸氏はこうした労働組合運動の基本的用語を知らなかったためなのか、もしくは知っていても「外部」という言葉を使うことによって回転寿司ユニオンを企業秩序を破壊する外部かく乱者として仕立て上げるために使わなかったのであろう。いずれにせよ「外部ユニオン」などというみょうちくりんな言葉を作り出して公式ホームページに載せてしまうセンスが疑われる。

次に問題となるのが「勤怠1分管理(出勤時、退勤時)、遅刻の過去分支払いについては、はま寿司ユニオンの要求により実現したものです」という一文である。いったい何をねばげたことを言っているのであろうか。私たち回転寿司ユニオンの結成以前からはま寿司ユニオンは存在していたにもかかわらず、最近になってようやく要求したと言いたいのか。そうであるならば怠慢である。さらにわが組合が会社に要求しているまさにその時に要求をだして実現したのではなかったか。わたしたちのたたかいがなかったらいつまでも要求など出していなかったであろう。いまさら言われても上記のような疑念はぬぐえない。もしはま寿司ユニオン独自の闘いをやって実現したのであれば、その過程を明らかにすべきである。どうして今このタイミングでこの要求をだし、どういう交渉をやったのか正々堂々いってみるがいい。はま寿司ユニオン委員長よ！

また奇怪なのが「また、皆さんが加入しているはま寿司ユニオンは追加の入会料や組合費を別途払う事はございません」という文章である。まず文の終わりに句読点がない、入会料や組合費を払うという動詞の主語がはま寿司ユニオンになっているように読めるという基礎的な文章の書き方に問題があるが、文脈から推測するとおそらく委員長は「皆さんははま寿司ユニオンに加入している限り追加で組合加入金や組合費を払う必要はない」ということを言いたかったのであろう。しかし、その場合でもはま寿司ユニオンの組合費にさらに上乗せして回転寿司ユニオンの組合費を払わなくてはならないかのような誤解を招く恐れがある。回転寿司ユニオンに入ればはま寿司ユニオンからは脱退することになるのであり、すなわちはま寿司ユニオンの組合費は払わなくて済むのだから「別途払う」というのはおかしい表現である。訂正すべきではないか？

このように、こんなに短いにも関わらず多くの問題点をはらんだ文書を平然と発出してしまうのが、現在のはま寿司ユニオン幹部の現実なのである。さらにこれまで10年近く「組合運動」をやってきたというのに、組合員の切実な要求に背を向けてまともに賃金交渉すら行わず、ひとりて悩み、泣き、誰にも相談できず職場を去っていった労働者を無視し続け、挙句の果てには回転寿司ユニオンに勇気をもって加入したなかまに店舗まで押しかけて脱退勧奨をしているのがこのはま寿司ユニオンという組織なのである！これのどこが「労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他の経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」(労働組合法第2条)といえるのであろうか！？いったい誰が経営と癒着して労働者をいじめる組織に「安心して」連絡などできるというのか？私たちは引き続きはま寿司ユニオンの異常性を広く社会に明らかにし、歪んだ労使関係を正常化するために断固としてたたかいぬく決意である。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

21

2026/5/29

編集・発行：回転寿司ユニオン

企業内組合分会長兼BM、回転寿司ユニオン加入者に「辞めてほしい人」 同じく企業内組合・石田康夫書記長との会話の中で

昨年秋に回転寿司ユニオンに加入した関東地方のはま寿司店舗において、同店舗を管轄するブロックマネージャー（BM。店長の2階級上位の役職）が、企業内組合の石田康夫書記長とあるまじき会話を行っていたことが発覚した。企業内組合では、ブロックと分会が対応しており、ブロックマネージャーはすなわち分会長である。

この会話では、いつものごとく回転寿司ユニオンから企業内組合への奪還を企図する石田氏が、加入者の所属する店舗が属するBM兼分会長（奇しくもこのブロックは池田徹中央執行委員長が以前BMを務めていたブロックである）当該組合員について「〇〇さんってどんな人なの？」と問うたのに対して、BM兼分会長が「辞めてほしい人です」などと返答したという。

ブロックマネージャーともあろう者が、クルーの悪口で企業内組合の書記長と盛り上がるとは、まったく人間性を疑うほかない。企業内組合は「あなたの困った声を聞かせて」などと言いまわっているようだが、こんな組織に相談しても、改善に向かうどころか陰口を叩かれるのが関の山だ。ぜひ私たち回転寿司ユニオンにご相談いただくことをおすすめする。

はなまる会社、店長の就業時間中のゼンセンオルグを直接指導する姿勢なし！

5月22日、はなまる会社との第4回団体交渉を開催した。労働条件についての内容は、回転寿司ユニオン根室花まる本部機関紙「FLOWORKERS」などで詳報するが、ここでは同交渉の第3議題「中立保持義務の遵守について」について触れることとしたい。

前回の交渉で、根室花まるKITTE丸の内店のK店長が就業時間中に従業員を捕まえてゼンセン第二組合への加入届を書かせている事実を指摘し、そのような行為をやめさせるよう申し入れた。しかし、前回の交渉以降も、KITTE丸の内店以外の店舗でも店長が同様の行為に及んでいるとの情報に接したため、今交渉で会社の見解を質した。ところが会社は、「ゼンセン第二組合に口頭で注意した」と言うにすぎず、組合が「就業時間中の店長は指揮命令下にあるのだから、店長に直接指導すべきだ」とせまっても「回転寿司ユニオンさんから『はなまる労働組合』（ゼンセン第二組合の名称）に言ってもらえないですか」等とかわすばかりなのである。

一方、回転寿司ユニオンの組合員が就業時間外にバックヤードでオルグをしたときには、当該組合員が呼び出されて注意を受けたという。回転寿司ユニオン組合員（しかも一般のパート）が就業時間外に組合活動をやったら直接注意するのに、ゼンセン第二組合組合員（しかも店長）が就業時間中に勧誘行為をやっても直接指導しないとは、いったいどういうことか。ゼンセン第二組合が会社と一体で、回転寿司ユニオンつぶしのために結成されたとみるほかないだろう。

現に、三浦心一・ゼンセン第二組合中央執行委員長は「以前から（UAゼンセンに）人事・労務面でお世話になっていた」という。労働者が人事・労務をやるなどあり得ないから、お世話になっていたのは使用者としてだろう。そんな組織が労働者の立場にたつなどあり得ない。はなまるではたらくパート・アルバイトのみなさんは、ぜひ使用者の視点に立つゼンセン第二組合ではなく、現場ではたらくパート・アルバイトの立場に立つ回転寿司ユニオンに加入しよう！

労使関係の正常化をめざして

22

2026/7/1

編集・発行：回転寿司ユニオン

不当労働行為の審査を東京都労働委員会に申立て

はなまる（根室花まる）のゼンセン第二組合を用いた一連の行為について

回転寿司ユニオンは6月30日、単組の公共一般労組として、東京都労働委員会に対して、「不当労働行為救済申立書」を提出し、受理された（事件番号：8都委不第32号）。被申立人は株式会社はなまるであり、ゼンセン第二組合を結成させたうえで店長をしてこれへの加入を勧奨していることや、回転寿司ユニオンとゼンセン第二組合との間で中立を保持していないこと等の不当労働行為について救済を求めるものである。

回転寿司ユニオンが申立てている都労委事件は、あきんどスシロー救済申立事件（7都委不26号）に次いで2件目である。あきんどスシロー事件は、和解に向けて大詰めの局面であり、回転寿司ユニオンにおける都労委事件の主眼は、はなまる事件とまもなく申立て予定のはま寿司事件に移ることとなる。

都労委の場で、第二組合を用いた不当労働行為が許されないことを明らかにしていく。

はま寿司の企業内組合、ホームページをまたもバージョンアップ

はま寿司の企業内組合はこのほどホームページを更新し、コンテンツを大幅にバージョンアップさせた。

まず、回転寿司ユニオンへの相談・加入が相次いでいることに危機感を抱いたためか前回更新時に追加された「従業員相談窓口」ページには、新たに相談先の電話番号とメールアドレスが記載された。また、「よくあるご質問」というページも新設され、Q&Aも掲載されている。

これらのバージョンアップが回転寿司ユニオン対策であることは明白である。たとえば、「従業員相談窓口」ページについて、過去の「めざして」15号では、「ホームページにハリボテ「従業員相談窓口」設置も、誰が相談できる？」と題して、具体的な相談先が一切掲載されていないこのページを「ハリボテ」と指摘していた。このページの更新は、この指摘を受けて慌てて行なったものだろう。

また、このページには「※この相談窓口は、社内の不正告発ではなく、職場環境の改善や会社との交渉を目指す方を支援する労働組合です。」という注意書きがなされている。企業内組合が個別の問題について交渉を「支援」してくれるなどにわかには信じがたいが、とにかく、この記載は回転寿司ユニオンはま寿司本部の「労働相談」ページにある「※この相談窓口は、実態告発をする窓口ではなく、職場を改善するために声をあげたい、会社と交渉したい方向けの、労働組合の窓口です。」との記載と瓜二つであり、回転寿司ユニオンを意識していることがみえみえである。

しかし、再三指摘しているように、何も労働組合というのは、立派なホームページをつくればよいというものではない。いかに現場ではたらく従業員の声に寄り添い、要求実現のために本気で取組むか否かが肝要なのである。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

23

2026/7/16

編集・発行：回転寿司ユニオン

「ゼンショー労連」、はま寿司の企業内組合へのリンクをHPに掲載 「労連」の中核単組・「ZEAN」のリンクは貼っていないのに・・・

「めざして」前号後段で、はま寿司の企業内組合がホームページをアップデートさせたことを指摘した。これと相前後して、はま寿司の企業内組合も加盟する「ゼンショー労連」のホームページも更新された。中でも特筆すべきは、これまでゼンショーHDへのリンクしか掲載されていなかったところに、はま寿司の企業内組合へのリンクも貼られたことだ。

一般論としては、労働組合の連合体がホームページに各単組へのリンクを掲載すること自体は何ら不思議ではない。しかし今回注目すべきは「労連」の中核単組である「ZEAN」（＝ゼンショー・すき家などの従業員を組織している「労働組合」。はま寿司の企業内組合も当初は「ZEAN」を母体として結成された）のリンクが掲載されていないことだ。

ではなぜはま寿司の企業内組合へのリンクだけ掲載しているのか。それは、「労連」にとってははま寿司の企業内組合が重点単組だからだろう。なぜはま寿司の企業内組合が重点単組か。それは、はま寿司に回転寿司ユニオンの組織が存在しており、常に多くの組合員が、会社とそして御用組合への不満を募らせながらはたらいっている中、これが萌芽して個別的・集団的な移籍に繋がることに戦々恐々としているからにほかならない。

また、はま寿司の企業内組合のホームページを何としてでも回転寿司ユニオンのホームページよりも上位に出したいというSEO対策（Googleなどの検索エンジンにおいて、より上位に自分のウェブページが表示されるように対策すること。被リンク数は一つの重要な要素だ）の面も、このリンク掲載の動機には多分に含まれているのだろう。

しかしそうすると、「ZEAN」職場ではたらくなかまはどうでもいいのか、ということになる。結局のところ、はま寿司の企業内組合や「ゼンショー労連」の関心事は、いかに組合員、従業員がたたかう労働組合・回転寿司ユニオンのほうに結集させないようにするか、という会社と一体の利害によるところしかなく、たたかう労働組合がまだ存在していない職場の組合員の悩みや不満などはどうでもいいということである。

はなまるのゼンセン第二組合、結成から7ヶ月経つも未だ組合費徴収できず

はなまるのチェックオフ問題については、「ゼンセンとも締結していない」とする会社側と、「組合費は給与から天引きで徴収する」というゼンセン第二組合側とで言い分が異なっていたが、どうも会社の言うところが正しく、確かにチェックオフ協定は未締結のようだ。さらにゼンセン第二組合の組合員に聞いてみても、手渡しやその他の方法で徴収されることもなく、「何が何やらわからない」状態らしい。

ゼンセン第二組合は、すでに昨年12月の結成から7ヶ月も経過しているが、7ヶ月も組合費を徴収できない労働組合など存在するのだろうか。いかにゼンセンが会社の庇護と便宜なしには自立できないエセ「労働組合」であるか、一目瞭然である。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

24

2026/7/30

編集・発行：回転寿司ユニオン

北陸地方のはま寿司店舗で7名のキャプテン・クルーが集団加入！ 企業内組合と訣別！ 労使関係正常化闘争完遂へ大きな一歩

きょう付の「Workers Unite!」第15号にある通り、北陸地方のはま寿司店舗で7名のキャプテンやクルーが回転寿司ユニオンに集団加入した。いずれも本人の意思とは無関係に入社の際企業内組合へ加入させられており、回転寿司ユニオンへの加入と同時に企業内組合を脱退、訣別した。

過去には北海道内で同じくキャプテンやクルーら4名が集団加入したケースがあったが、これを越える到達点である。

彼女たちの企業内組合への怒りは強く、組合員どうしのグループLINEでも「吉田さん（筆者注・回転寿司ユニオン書記長）のメッセージにもありますように もし、はま寿司ユニオン（同注・企業内組合の通称）の池田とか石田とか名乗る方が臨店されて我々に話しかけて来られましたら『そちらとお話する事は有りません』と勇気を持ってお断りください」「相手（御用組合）は新ユニオンの脱退を迫ってくるでしょう」「辺鄙な〇〇（同注・当該店舗の所在する地域名）まで来られるとしたら、あちらも命懸けですから、我々も命懸けで闘いましょう」とお互いを鼓舞し合っている。

彼女たちが加入に至ったのは、加入者のうち1人が会社によりひどい目に遭い、さらに当時加入していた（させられていた）企業内組合がまったく助けてくれなかったからだという。そこで、普段から信頼関係を有していたなかまたちで話し合い、勇気をもって回転寿司ユニオンに相談・加入してくれたのだ。

回転寿司ユニオンとしても、彼女たちの勇気と熱意に学び、当座の問題解決と本質的な要求実現・職場改善に向けて、ともにたたかっていく決意である。

すき家などゼンショーG各社でもにわかに企業内組合の案内が掲示され始める

回転寿司ユニオンののはま寿司での組織化と労使関係正常化闘争の進展につれて、はま寿司の企業内組合が臨店や掲示に力を入れ出していることは既報の通りだが、風聞によればそれだけではなく、すき家などゼンショーグループ各社でも、ゼンショー労連各単組の掲示物等がにわかに掲示され始めているのだという。タイミングからしても、明らかに私たちの運動を恐れていることが明白だ。

実際、私たちのもとにも、はま寿司以外のゼンショーグループではたらくなかまからの心痛極まりない相談が来ている。中には、「会社内にあるZEANという組合に相談しましたが十分な対応をとっていただけないため、こちらにご相談いたします」という一文で始まる相談もあり、はま寿司の企業内組合同様、真剣に組合員の悩みに向き合っていないことがわかる。

回転寿司ユニオンは、その組織対象を回転寿司産業ではたらく者とはしているが、綱領では「われわれは、全国の労働者、勤労国民、進歩的市民との連帯をすすめる（第4項）」と定めている。実際、非正規春闘では、なか卯のクルーを組織する組合とも共闘している。引続きこの綱領に従って、すべてのはたらくなかまの地位向上と要求実現のために奮闘していく。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

25

2026/7/31

編集・発行：回転寿司ユニオン

はま寿司会社だけが「組合の理念理解」「法令遵守」とすら言えない異常さ 発1号への回答 スシロー・はなまるは当然言っているのに・・・

回転寿司ユニオンは今年6月25日に第3回定期大会を開催し、特別決議「企業内主義をのりこえ、産業別単一労働組合（業種別・職種別ユニオン）を建設しよう」を採択した。これを受けて翌26日に「第3回定期大会特別決議をふまえた申入書」（発1号）をスシロー、はま寿司、はなまるの各社に申入れた。

申入事項は「1.当組合の「産業別単一労働組合(業種別・職種別ユニオン)」路線について、理解し尊重されること、2.貴社にあって、各社のサービス・営業施策等についての特色は保持しつつも、労働条件・職場環境の全産業的な平準化と弛みなき向上において努力されること、3. 産業内企業間競争について、公正・公平な競争に徹するとともに、そこではたらく従業員にしわ寄せのいくことのないように努力されること」である。

回答期限は7月10日に設定していたが、期限内に回答したのはスシロー会社のみであり、はま寿司会社、はなまる会社は期限を超過して回答ないし連絡してきた。

まずスシロー会社は、1.について「労働組合としての自主的な理念および路線として理解し、尊重いたします」と、2.については「持続可能な経営と、従業員に安心・安全な環境で長く働いていただくため、労働条件および職場環境の弛みなき向上に努めることは最重要課題の一つであると認識しております」「あくまで当社固有の経営状況および労使間での誠実な協議に基づき、当社における最善の職場環境づくりに努めてまいりたいと存じます」と、3.については「市場における企業間競争について、法令を遵守し、公正かつ公平な競争に徹する方針です」「その競争の過程において、日々現場を支える従業員に対して不当なしわ寄せが及ぶことのないよう、適切な労務管理および安全衛生環境の整備に万全を期し、健全な職場環境の維持・向上に真摯に努力してまいります」と回答した。2.について「他社様と当社で具体的な経営状況が異なり、独自の戦略もございますので、当然ながら一律に他社様と同様の労働条件・職場環境を確保することはお約束いたしかねます」と回答しているのは残念だが、その他はおおむね評価できる内容だ。

はなまる会社も、「申入事項は理念的・包括的な表現に留まり、問題とされている具体的な事実及び当社に求める具体的な対応の内容が必ずしも明らかではありません。このため、現時点では、各申入事項に対して個別具体的な見解又は対応方針を回答することが困難です」とはしながらも、「貴組合が第3回定期大会において特別決議を採択され、産業別単一労働組合の建設を運動方針とされていると同時に貴組合においても各社固有の事情について尊重される立場であること等、承知いたしました」「当社としても法令及び社内規程を遵守し、適切な職場環境の維持に努めることは重要であると認識しております」と、スシロー会社ともそう遠くない回答である。

翻ってはま寿司会社はというと、「義務的団交事項に関する具体的な要求とはいえないため、回答の限りではありません。当社は義務的団交事項については、引き続き誠実に団体交渉に応じる所存です。」と回答を拒絶したのである。義務的団交事項でないという評価自体も争うが、それ以前に義務的事項か任意の事項かにかかわらず、他社のように「組合の方針を理解し、尊重する」「法令を遵守し、公正かつ公平な競争に徹する」「従業員に不当なしわ寄せが及ぶことの内容にする」とすら言えないのは正気とは思えない。

例えるならば、お客さまからの会社へのお問合せも、法律論だけでいえば回答する法的義務は基本的にはない。しかし、だからといって回答をしないということはないだろう。それが誠意だからだ。ところが労働組合に対してはそのような態度を平気でとることができるということが、どういうことを意味するのか。果たして労働組合やそれを構成する労働者・従業員への態度としてふさわしいのだろうか。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

編集・発行：回転寿司ユニオン

26

2026/8/7

はなまる会社、ゼンセン第二組合とのユ・シ協定締結を画策か？

第二組合とのユ・シ協定締結は「当然かつ自然であり合理的」 都労委答弁書

先日東京都労働委員会に申立てた、はなまる不当労働行為救済申立事件（都労委令和8年不第32号）について、ひとまず審査の実効確保の措置申立書にたいする答弁書が、会社より提出された。会社側の代理人弁護士は、初回の団交にだけ同席した村田・若槻法律事務所（東京・千代田区）の村田雅夫弁護士らである。

この答弁書で会社が主張しているところ、まったく事実と異なるものも多いためこれらへの反論については期日内で行なっていくこととなるが、ここではユ・シ協定関係について指摘しておきたい。

従前、団体交渉内では「（ゼンセン第二組合との）ユ・シ協定の締結は考えていない」等と回答していたのが、この答弁書では「かえって、はなまる労働組合に対して従業員の90%以上が加入していることに照らすと、被申立人（引用者注・はなまる会社）がユニオンショップ協定を将来にわたって締結することは当然かつ自然であり、合理的である」等としているのである。

そもそも、団体交渉中には、ゼンセン第二組合も組合員の氏名や人数は「非公然」にしているのだと回答しているのであり、「90%以上」という根拠なき数値がどこから出てきたのかも不明だが、複数組合併存下にあって、後から結成された第二組合とユ・シ協定を締結することが「当然かつ自然であり、合理的」だと強弁する会社の姿勢は異常極まりないと言わざるを得ない。

スシロー都労委和解記者会見でもはま寿司・はなまるの労使関係に注目集まる

回転寿司ユニオンは8月7日、スシロー都労委和解記者会見を東京高裁内の司法記者クラブで開催した。主な内容はもちろんスシロー都労委事件とその和解に関してであるが、産業別単一労働組合として「スシローは他社と比べて労使関係に前向き。他社にも成果を波及させていきたい」との報告をしたところ、「スシローが前向きで他社はそうではないということか」「具体的にどういう点でそのような評価をしているのか」等の質疑が記者席から飛び出した。

会見に登壇した吉田書記長や顧問弁護士らからは、「スシローは、組合員にかかわる重要な決定のときには組合にも連絡、協議するなど、回転寿司ユニオンを従業員の利益を代表する組織として認める姿勢がみられる」「その一方、はま寿司などはこちらから申入れた義務的団交事項にかかわる要求でさえ、連絡なく2ヶ月も回答をしてこないことも珍しくはない」「はなまるでは、回転寿司ユニオンの組織ができた直後にUAゼンセンの第二組合が結成され、これも都労委に救済申立てをしているところだ」と回答した。

労使関係正常化闘争の社会化は、これがいかに労対立ではなく、その本質は「労」の名を借りた「使」との労使対決であることを明らかにしていくかに尽きる。はま寿司都労委事件、はなまる都労委事件も、そのような見地から取り組んでいく。

労使関係の正常化をめざして

27

2026/8/12

編集・発行：回転寿司ユニオン

またもゼンセン第二組合が嘘についてオルグしていたことが判明！ 第二組合員のみなさん、本当にこんな組合を「支持」していますか？

「めざして」前号（2026年8月7日付）ではなまる不当労働行為救済申立事件の実効確保の措置申立書にかかる会社側答弁書についてふれたが、このほど救済申立書への答弁書も到着したので、みていきたい。とはいえ、全部を指摘しているといくら紙幅があっても足りないため、基本は期日内での主張に譲ることとし、ここではゼンセン第二組合のオルグに関する部分に絞って指摘したい。

「めざして」12号（2026年3月4日付）では、ゼンセン第二組合のオルグ文書に「去る2025年12月22日に本労働組合を結成し、藤谷社長に組合結成の通知書を提出し受理いただきましたことをご報告いたします」とする記述があることを指摘し、「受理」されなければ組合結成は立消えになるのか、意味不明である、と論じた。ところが、答弁書によれば「被申立人（引用者注・はなまる会社）藤谷社長が結成通知書を『受理』したとあるが、同人は書面を受領したので、それ以上の行為はない」としているのである。

また、「めざして」21号（2026年5月29日付）では、同じくゼンセン第二組合のオルグ文書に「以前から人事・労務面でお世話になっていたUAゼンセン様」という記述について、労働者が「人事・労務面でお世話」になるはずはなく、これは使用者としてUAゼンセンとの密接なかかわりを有していたに他ならないのだと指摘した。しかし、これについても答弁書では「被申立人（同注）はこれまでUAゼンセンとの間で何らかの取引関係を有したことはない」としているのである。

そうするとゼンセン第二組合は、そのオルグ文書に虚偽の事実を掲載し、しかもそれに基づいて就業時間中の店長らが同じく就業時間中に従業員を呼び出してオルグし、そして加入届を書かせていたのであり、ゼンセン第二組合の道義的責任は免れ得ない。

にもかかわらずはなまる会社は、答弁書内で「はなまる労働組合（同注・ゼンセン第二組合の名称）が被申立人従業員の支持を得て急速に拡大し」（8頁）、「はなまる労働組合は被申立人事業場において過半数を超える従業員の支持を得る多数派組合となっており」（9頁）等と、なぜかゼンセン第二組合と無関係のはずであるにもかかわらず、ゼンセン第二組合が従業員多数の支持を得ているかのようなプロパガンダ的言辞を繰返しているのである。

しかし、はなまるではたらくみなさん。本当にあなたはゼンセン第二組合を「支持」しているのですか？就業時間中に店長に言われて、よく分からず、あるいは断れなくて言われるがままにゼンセン第二組合に加入させられてしまったのではないですか？このままでは、あなたがまるでゼンセン第二組合を「支持」しているかのように仕立て上げられ、あなたに不利益な労働条件の切り下げ等についても、あなたの真意にかかわらず、ゼンセン第二組合が勝手に妥結できるようになってしまいます。

はなまるではたらくみなさん。今こそゼンセン第二組合から脱退しよう。ゼンセン第二組合からの脱退は、判例上も認められている権利です（国労広島地本〔組合費返還請求〕事件最判昭50・11・28ほか）。回転寿司ユニオンのウェブサイトでは「『UAゼンセンはなまる労働組合』への加入届を書いてしまった方へ」というページも掲載しています。ぜひご確認ください。

たたかう労働組合・回転寿司ユニオンに総結集して、労使関係正常化闘争を完遂しよう！

労使関係の正常化をめざして

28

2026/8/28

編集・発行：回転寿司ユニオン

はま寿司の不当労働行為についても都労委に救済申立て 脱退勧奨、組合間差別など多数 記者会見も実施、メディアで報道

はなまる事件に引き続いて、はま寿司の不当労働行為についても今月20日、東京都労働委員会に救済申立てを行なった。事件番号は、都労委令和8年(不)第42号である。

はま寿司では、「めざして」でも取り上げているように、職制による脱退勧奨や支配介入言動、企業内組合との組合間差別など、さまざまな不当労働行為が頻発している。そのため、労使関係正常化闘争を位置づけて、異常な労政の転換による労使関係の正常化をめざしてきた。今回の申立てを、この労使関係正常化闘争を飛躍的に前進させる端緒としたい。

また、申立の事実について、今月26日に記者会見を行ない、各種のメディアでも報道された。報道によれば、会社は「個別の事象についての当社の認識・見解は、同申立手続きの中で明らかにする予定ですが、当社としては、不当労働行為に該当する対応を行った事実はないと認識しております」とか「申立組合に対しては労働組合法に則り、誠実に交渉を積み重ねてきたものであり、今回の申立は遺憾です。今後も引き続き、労働組合法に則った誠実な対応を継続していく所存です」などと白々しいコメントしているようだが、そうであればこのような事態にはなっていないはずだ。

報道では「会社は『組合同士の対立だ』と言ってくると思うが、まったく違う。就業時間中に店長という職制から受けた言動は、会社の意を体したものだ」「労労対立ではない」とする回転寿司ユニオンの代理人弁護士のコメントも紹介されている。このコメントの通り、各種の事象は「労」に名を借りた労使対立であり、すなわち不当労働行為なのだということを明らかにしていくたたかいが求められる。

なお、記事に寄せられた読者のコメントは、「やっぱゼンショーって怖い会社ね…」「イメージ悪いね」という会社への批判のほか、「これ、そもそも企業内組合がまるで機能していないように思えるのですが…。」という御用組合への批判、さらには「組合は企業単位ではなく業界単位でないとともに機能しない。」という企業内組合という組織形態への批判まで、さまざまなものが寄せられている。

集団移籍のあった北陸のはま寿司店舗でさらに加入続く 会社と御用組合許さぬ決意固く

7月30日付「めざして」24号で、北陸地方のはま寿司店舗において、7名のクルーが企業内組合と訣別し、回転寿司ユニオンに集団加入したことをつたえた。

この店舗では、さらに回転寿司ユニオンへの移籍が続いており、現場従業員の間では「会社は自分たちのことを考えてくれない、会社と一体の企業内組合も御用だ」という確信が広がっている。また、この店舗にかかる第1回の団体交渉の日程が決まり、きょう時点で少なくとも7名の組合員が出席を決意した。

現場で懸命にはたらくなかまの切実な声ほど、強いものはない。全労連内外の各組織の力も借りながら、要求実現に向けて全力で取り組みたい。