

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らどうだろうか。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。