

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仕事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（どころ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。