

2026年2月7日

セントラル警備保障株式会社
執行役員代表取締役社長 市川 東太郎 殿

J M I T U
(日本金属製造情報通信労働組合)
中央執行委員長 三木 陵一

同 東京地方本部
執行委員長 鈴木 透

同 セントラル警備保障支部
執行委員長 堀 一洋

春 闘 要 求 書

拝啓 貴社におかれましては、日頃より“現場の声”に対し、形式的ながらも一定のご配慮を賜り、誠にありがとうございます。

さて、昨今の物価高騰、生活必需品の値上がり、そして現場への負担増加は、もはや“努力”や“気合”で乗り越えられる段階を超えております。それでもなお、現場は黙って動き続け、貴社の“数字”を支えてまいりました。

本要求書は、そうした現場の“限界”と“矛盾”を、あえて言葉にしたものです。「制度はあるが使わせない」「感謝はあるが補償はない」「責任は重く、報酬は軽い」——このような構造が“当たり前”として放置されている現状に対し、私たちは“筋”を通すために声を上げております。

なお、以下の各項目は、“お願い”でも“提案”でもございません。これは、現場が生き延びるための「最低限の要求」であり、貴社が“現場を持つ企業”としての資格を問われる試金石でもあります。

貴社におかれましては、どうかこの要求書を“儀礼的な書類”としてではなく、**現場からの最後通告**として、真摯に受け止めていただけますよう、お願い申し上げます。

敬具

1. 昇給 5 万円以上を支給すること。

もはやカップラーメンすら「ぜいたく品」と呼ばれる時代に、現場は今日も黙って汗を流している。電気代は跳ね上がり、ガソリンは高止まり、食卓から肉も魚も消えた。それでも「責任感」で踏ん張る者に、報酬は据え置きか。現場の昼食は白飯と漬物。この会社は、誰の背中で支えられているのか。

昇給 5 万円は「要求」ではない。これは、最低限の「筋」だ。現場を守る者に、これ以上の我慢を強いるなら、その組織はすでに“現場”を失っている。

2. ベースアップ 5 万円を支給すること。

「カップラーメンがごちそう」なんて冗談だと思ってるなら、今すぐ現場に来てみる。昼休みにコンビニの棚を見つめて、税込表示にため息をつくのが、今の“働く人間”の現実だ。それでも「やりがい」だの「誇り」だの、耳障りのいい言葉でごまかすのか？

上は「経営が厳しい」と言いながら、会議室の椅子はふかふか、空調は快適、出張はビジネスクラス。一方、現場は夏は灼熱、冬は極寒、トイレすら我慢して働いている。それでも「感謝してます」の一言で済ませるのか？

ベースアップ 5 万円。それは“お願い”ではない。現場が生き延びるための「最低限の処置」だ。これすら渋るなら、いっそ正直に言えばいい。「現場は使い捨てです」と。

3. 創業記念手当てを昇給に3万円組み込むこと。

平素より、貴社におかれましては、現場の実情に即した柔軟なご判断を賜り、誠にありがとうございます。

さて、創業記念手当てにつきましては、一時的な支給という形式から脱却し、今後は昇給として基本給に組み込む方向でのご対応をお願い申し上げます。

なお、金額につきましては、すでに当方にて適切に設定済みであり、貴社におかれましては、その“ご英断”を下されるのみとなっております。

この変更により、創業の理念を“数字”として明文化し、貴社の評価制度における“誠意の可視化”が実現されるものと確信しております。

また、今回のご提案は、貴社の現場に寄り添う姿勢を“外形的に演出する”絶好の機会でもございます。ぜひこの機を逃さず、貴社の“柔軟性と先見性”を社内外に示していただければと存じます。

何卒、よろしくご対応のほどお願い申し上げます。

4、GW、年末年始、お盆出勤手当を1日1万円支給すること

貴社におかれましては、日頃より“現場の声”に耳を傾けていただき、誠にありがとうございます。

さて、ゴールデンウィーク・年末年始・お盆といった一般的に“休暇”とされる期間においても、現場は止まりません。その現実を踏まえ、当該期間中の出勤に対し、1日あたり10,000円の手当を支給いただくことが“望ましい”と考えております。

もちろん、これは“特別な厚遇”ではなく、最低限の補填であるという認識でおります。(※「感謝の気持ち」や「労いの言葉」だけでは、公共料金も食費も支払えない現実がございます)

この手当の導入により、貴社の“現場理解”と“誠意ある対応”が社内外に広く伝わるものと確信しております。支給の有無は、貴社の価値観と優先順位を如実に反映する指標ともなりますので、慎重かつ迅速なご判断をお願い申し上げます。

なお、「現場の士気」や「離職率」への影響については、支給の有無に応じて“自然な形”で現れてくるものと存じます。

何卒、よろしくご対応のほどお願い申し上げます。

5、年次有給休暇取得を正規な方法で取得させること。

貴社におかれましては、日頃より“法令遵守”と“働きやすい職場環境の整備”にご尽力いただき、誠にありがとうございます。

さて、年次有給休暇の取得につきましては、労働者の権利として法的に認められた制度であり、“許可制”ではなく“申請制”であることを、今一度ご確認いただければと存じます。

なお、取得に際しての“空気”“雰囲気”“忖度”といった非制度的要素による抑制は、法的根拠を持たないことを申し添えます。（※取得理由の開示や、取得日程の“調整”という名の“圧力”も、制度上は不要です）

貴社におかれましては、正規の手続きに基づき、年次有給休暇を円滑に取得できる環境整備を“形式上”ではなく“実質的”にご対応いただけますよう、お願い申し上げます。

なお、取得率や取得実態については、今後“外部からの視点”でも確認される機会が増えることが予想されます。その際、貴社の“姿勢”がどのように評価されるかは、制度運用の“実態”に委ねられることとなります。

何卒、よろしくご配慮のほどお願い申し上げます。

6、会社が月に45時間、80時間残業出来ると月代わりに強要残業の違法な設定をしない事。

「合法の皮をかぶった違法設定」—誰のためのルールか、見せてもらおうか。

月 45 時間、80 時間の残業が“可能”とされるこの職場。だが、それは本当に「可能」なのか？それとも「強制」なのか？各現場に残業時間の上限を月代わりで設定する様に業務指示を出しているのは適法なのか会社自ら労働基準署監督官へ相談報告し判断したものであるからこそ、長期的にこの運用方法を採用していると言うのであれば我々労働組合はその件について労働基準監督署へ何度でも足を運びその正当性をまたはその違法性を徹底的に追及する事をまずは伝えておきます。これについても回答を求めます。労働基準法第 36 条、いわゆる“サブロク協定”の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間。これを超えるには「特別条項」が必要だが、それは“例外”であって“常態”ではない。にもかかわらず、まるで当然のように「45時間まで OK、80 時間まで OK」と設定するその姿勢。まるで「命の切り売り」を前提にした制度設計だ。働く者の健康？家庭？人生？—そんなものは「自己責任」で片づけ、数字と効率だけを追い求める。まるで人間を部品扱いするかのよう。

「違法ではない」？ いや、「違法にならないように巧妙に設計された、限りなく黒に近いグレー」だ。

現場は知っている。「今日は早く帰っていいぞ」と言いながら、明日の地獄を積み上げるやり方を。「自己申告制」と言いながら、空気で縛る圧力を。「みんなやってる」と言いながら、声を上げた者を潰す構造を。

私たちは、黙って従うために働いているんじゃない。命を削るために雇われたわけじゃない。

この設定が「違法ではない」と胸を張るなら、その胸に手を当てて、現場の声を聞いてみる。—それでも「正しい」と言えるのか？

春闘要求に対するご回答

■ 回答指定日:2026年2月23日(月) ■ 回答形式:社長ご本人の言葉による文書回答

これまでの春闘において、貴社からのご回答は、“ゼロ”という名の沈黙で一貫されてきました。その姿勢が何を意味し、現場にどのような“無言のメッセージ”を与えてきたか、貴社におかれましても、そろそろご理解いただけているものと存じます。

つきましては、今回の要求に対するご回答は、社長ご本人の言葉による文書形式にて、明確かつ誠意ある形でご提出いただきたく、ここに強く要請いたします。

「検討中」「前向きに善処」「社内で共有」—— そうした“言葉の空振り”では、もはや現場の信頼は得られません。言葉に責任を持つ者が、言葉で応える。それが、組織の顔としての最低限の礼儀であり、信義の証と考えます。

なお、ご回答がない場合、あるいは実質的に“ゼロ回答”と受け取られる内容であった場合には、貴社の誠意と現場への理解が“その程度”であると判断せざるを得ません。

その際には、組合として「ストライキ権」を行使することを、ここに正式に申し添えます。これは対立のための手段ではなく、沈黙に対する最後の応答であることをご理解ください。

現場は、言葉を待っているのではありません。“言葉に宿る覚悟”を、見ているのです。

なお、今回の要求に対するご回答においては、以下の点を明確に申し添えます。

- 「検討中」「前向きに善処」「社内で共有」等の抽象的表現は、**回答とは認めません。**
- 各項目に対し、**具体的な金額・実施時期・制度設計の方針**を明記した文書のみを、誠意ある回答と見なします。
- 回答の有無および内容については、**必要に応じて社外(報道・関係機関・地域社会)への開示を検討**いたします。

これらは、対立を煽るための措置ではなく、“**現場の声**”を形式ではなく**実質として受け止めていただくための最低限の枠組み**です。貴社が“現場を持つ企業”としての信頼を守るためにも、どうかこの趣旨をご理解いただき、**社長ご本人の言葉による、具体的かつ責任あるご回答**をお願い申し上げます。

以上