２０２５年１１月２８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

ＪＭＩＴＵ
（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

2025 年 11 月 21 日付「要求書に対する回答書」への反論および再要求

拝啓　貴職におかれましては、日頃より社員の“生活安定と働きやすい環境づくり”にご尽力いただいているとのこと、誠にご苦労様です。 しかしながら、2025 年 11 月 21 日付の「回答書」は、誠意ある対話とは程遠く、現場の声を“聞き流す”ことに特化したテンプレート文の羅列に終始しており、到底納得できるものではありません。

「経営状況」「賃金体系」「法令遵守」──これらの言葉を盾に、現場の実情や社員の生活苦を無視する姿勢は、まさに“形式主義の温床”であり、“沈黙の共犯構造”を温存するものです。 社員が「気合」や「感謝の気持ち」で家賃を払い、餅を買い、病を乗り越え、家族を支えることを期待するのであれば、それはもはや企業ではなく“宗教団体”と呼ぶべきでしょう。

以下、再度強調いたします。

【再要求事項】

1. **物価上昇に応じたベースアップ（30,000 円）**　→「経営状況」で逃げる前に、社員の生活実態を直視せよ。生活保護水準以下の給与体系を“適正”とする感覚こそ、企業倫理の崩壊である。

2. **冬季賞与の支給（基準内給与 3 ヶ月＋特別賞与 8 万円＋物価高騰手当 5 万円）**　→「賞与制度の枠組みを逸脱」との回答は、現場の努力を“制度外”と切り捨てる暴言に等しい。感謝の言葉だけで年を越せる社員がいるなら、ぜひ紹介していただきたい。
3. **最低手取り給与額 23 万 5,000 円の保証**　→「算出根拠が不明」とは、生活実態を調査する意思すらない証左。社員の生活水準を“見ない・聞かない・知らない”で済ませるなら、経営者としての資格を疑う。
4. **パワハラ・セクハラ・懲罰制度の明文化と根絶**　→「就業規則で禁止している」との回答は、現場での組織的隠蔽や沈黙の強要を“なかったこと”にする方便に過ぎない。東京事業部での事例は氷山の一角である。
5. **有給休暇の完全消化と罪悪感の払拭**　→「推奨している」と言いながら、実態は“取得＝迷惑”の空気圧力。制度の存在と実効性は別物である。

【要求事項】

つきましては、以下を強く要求いたします。

- 本反論書に記載された各項目について、**代表取締役社長名義による文書での誠意ある再回答**を求めます。
- 回答期限は、**2025 年 12 月 5 日（金）必着**といたします。

なお、**当該期限までに誠意ある回答が得られない場合、本組合はストライキ権を行使することを通告いたします。** これは脅しではなく、現場の怒りと失望が限界を超えた結果であり、組合としての正当な権利行使であることを申し添えます。

最後に、貴社が“人を使う資格”を自ら放棄することのないよう、今こそ真の意味での“経営判断”を期待いたします。 社員の生活と尊厳を守ることこそが、企業の持続可能性を支える唯一の道であることを、どうかお忘れなきよう。

敬具