

労使関係

労使間協議の実施

ファイントゥデイは、労働組合との間で「事業の社会的使命を認識し、企業の健全な発展と社員の経済的、社会的地位の維持向上に努め、誠意と信頼を基調とした労使関係を堅持する」ことを労働協約書の前文で確認しています。これをもとに双方の立場を尊重しながら、経営協議会や労使検討会、労働三役(委員長、副委員長、書記長)との協議の場を設け、労働環境をはじめとする労使間の各種課題の解決を図っています。2022年度は、労使協議会を1回開催しました。

また、ファイントゥデイグループは、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの国際基準を重視しており、海外拠点においても各国・地域の労働法規を尊重しつつ、健全な労使関係の構築・維持に努めています。

なお、労働組合はユニオンショップ制を採用しており、2023年3月末現在、全ての一般社員(管理職を除く正社員)が加入しています。また、2023年4月1日に(株)資生堂から譲渡を受けた、パーソナルケア製品などの生産事業を運営するファイントゥデイインダストリーズ(FTI)の一般社員も、同様に労働組合に加入しています。

— 労働協約の対象となる従業員数<ファイントゥデイ>

224名 (2022年度)

— 労使協議の主なテーマ(2022年度)

- ファイントゥデイにおける企業と労働組合の関係性
- 従業員エンゲージメント調査の結果を踏まえた今後の施策

トップマネジメントと従業員の対話

ファイントゥデイでは、代表取締役 社長 兼 CEOと従業員が雇用形態によらず直接・双方向で対話する機会を積極的に設けています。

2022年度は、CEOが従業員と1対1で直接対話する「One on Oneミーティング」をはじめ、部門別懇親会、現場訪問などを約60回にわたり実施。CEOは各従業員のキャリアや現在の業務などについて質問を投げ掛け、従業員も経営方針などに対する意見や質問をCEOに直接伝えました。

これらの対話は、多様なバックグラウンドを有する従業員の考え方などを経営が把握し、相互にコミュニケーションを深める貴重な機会となっています。また、従業員からも「経営や今起きていることについて自分事として捉えられるようになった」など、好意的な反応を得ています。

引き続き、さまざまな意見交換の場を設けるとともに、今後は海外拠点の現地従業員やFTIの従業員との対話の機会も増やしていく予定です。