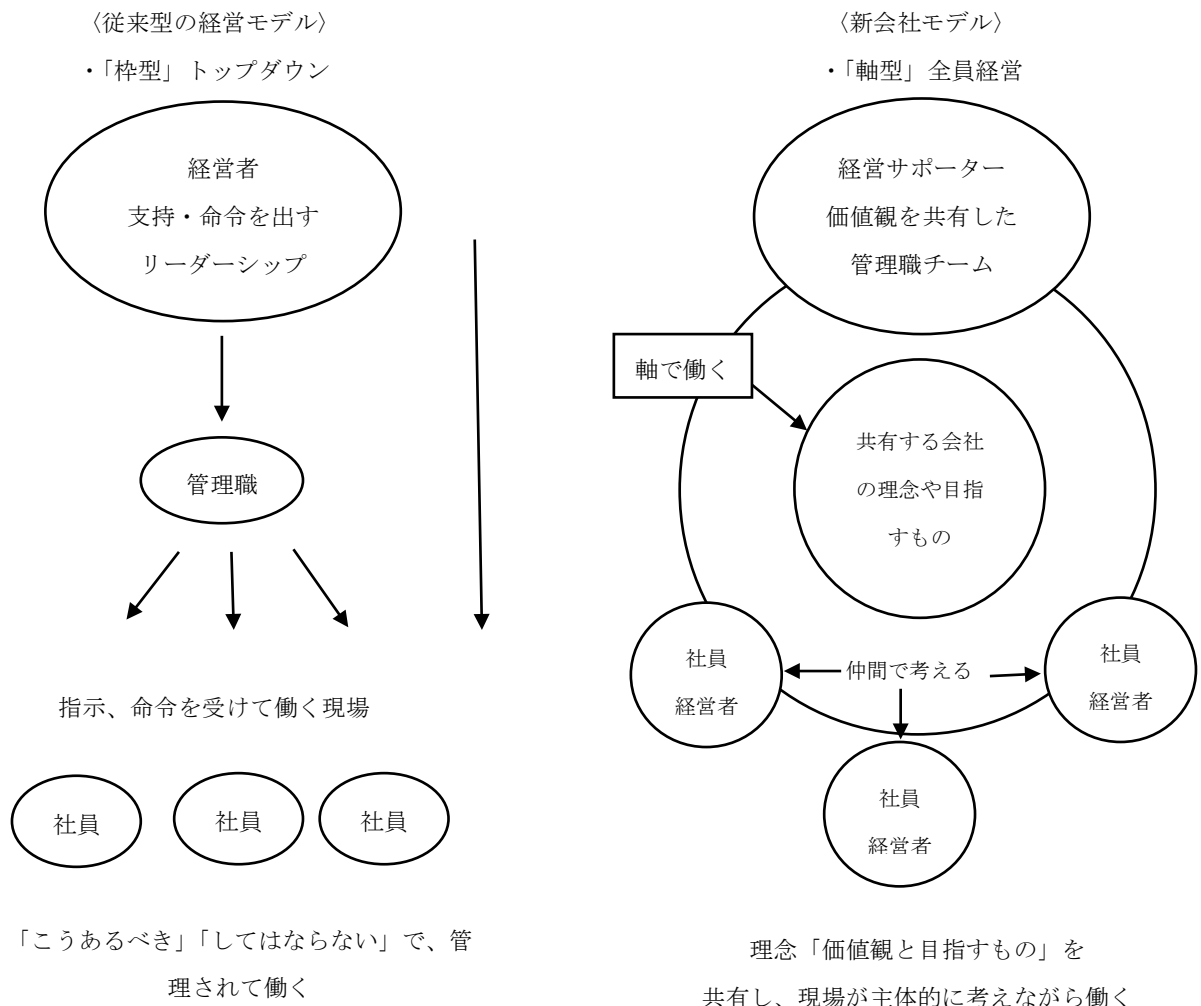


## 労使協同で創る新たな輸送モデル「兵湊運輸株式会社・企業理念」

兵湊運輸の成り立ちは、そのグループにある、兵湊運輸や新湊川運送という、建設基礎資材を運搬してきた、歴史ある輸送会社の協力の下に設立されたが、あえて既存の2社の経営指針を踏襲するのではなく、①労使が協同して創る、新たな輸送モデル、②社員、皆が、主体的に経営するという「企業主体は皆で考え、創造する。」という、新たな経営モデルを試みる目的で、設立された輸送会社である。

社名は、既存の歴史ある2社から、その社名の1字づつをあて、兵湊運輸と定めたが、今までの会社運営は、経営者は、「経営者」。労働者は、「労働者」。という、相対立する隔たりで事業を行うのではなく、より進んだ観点で、企業運営も含めて、労働者が、より主体的に考え、創造し、企業運営に参加するという事を「具体化」できる、運送会社として設立したものである。但し、現行の建設現場への出入り権の問題もあるので、青ナンバー制度（貨物自動車運送事業法上）は、必要不可欠であり、許認可向けの申請は、従来通りの運送業としつつも、運営システムは、社員の合議による民主的な運営に、重点を置くこととした。この新たな「運営モデル」を突き詰めるならば、働くもの。労働者の目指す「生きがい」「働きがい」が、このモデルから見い出せるのではないかと期待をよせ、以下の企業理念、行動指針を策定し、これから続く未来に向け、社史を貫くものとする。



## 〈企業理念〉

兵湊運輸は、「生きる喜び」「働く喜び」「社会に貢献する喜び」この3点を大切に  
する社風が原点である。

### 1. 「生きる喜び」

人は皆、ただ単に生きているわけではない。家族を愛し、仲間を愛し、自らの成長を  
目指して、生きて行かなければならないし、そうあるべきもの。職場の中に「生きがい」  
を創造するのが、兵湊運輸の歩むべき道である。

### 2. 「働く喜び」

企業は、その性質上、絶えず利益を生まなければ成り立たない。しかし、社員は、企  
業の利益を生む道具ではない。社員やその家族の幸福を導くためにこそ、企業は利益を  
上げ、経済活動を勤しむものであり、「働きがい」を絶えず見い出すことが、兵湊運輸  
の歩むべき道である。

### 3. 「社会に貢献する喜び」

「生きがい」「働きがい」は、人それぞれである。しかし、共通するところは、人は  
皆、誰かのために役立つこと、人のためになる活動を通じて「生きがい」や「働きがい」  
を見い出すものである。人々の喜びを実感する。いわば、社会に貢献する喜びを実感し、  
あくなき探求を続けることこそが、兵湊運輸の歩むべき道である。

## 〈行動指針〉

### 1. 「相互扶助」で兵を率いる。

物流のプロとしての誇りをもって、能力・技量を常に磨き、業務を遂行する。但し、  
個人の能力や技量を優越するのではなく、仲間を助け、協調しながら「兵」を統率する  
輸送集団になる。

### 2. 自らが社会、産業を主体的に創造する。

扱う荷物の特性上、荷主や顧客の立場で「質の良いつなぎ」のサービスを提供し、こ  
れからも続く社会のニーズに応える。特に、社会インフラの重要な基礎資材を扱う者  
として「産業を自ら主体的に創造する」という、壮大な役割を担うことへの「誇り」を常  
に感じて、業務や日々の活動を遂行する。

### 3. 「企業は社会の公器である」

社員は、利益を生む道具になってはならない。全員経営をすることで、あえて利益を  
優先せざるを得ないこともある。但し、その前提には、安全輸送が何よりも優先される。  
そして、法令を守り、環境問題を考慮し、未来に息づく産業を創造する。この前提で働  
くことの喜びを見い出し、夢を語り、夢を実現させる、明るく、活気のある企業を創造  
する。企業は、社会の公器である。

## 私考活動の基本4原則

### 1. 従来型の経営モデルからの脱却（全員経営・職場自治）

本来の労働者の視点では、枠型のトップダウンによる、管理された職場で、賃金を得て働くという部分での、より相応しいあり方の追求を目指すものであるが、この会社は、共有する理念や目指すものを軸に、社員全員による経営を行うもの。社員自らが、経営者も体現することで、新たな視点が加味され、激変する時代に対応する、新たな働き方を模索できる。

例えば、経営者的な感覚が加味されるということは、ユーザー（顧客）のニーズを考える。ということであり、より社会が求めることを主体的に自分の頭で考える良い訓練になる。絶えず、自分で考える習慣づけができるということは、運営や事業拡大の必然（スキル）向上になる。

### 2. 政策事業モデルの実現と人材育成

労働組合が、政策的に運営する会社である以上、労働組合の政策を、この兵湊運輸で具体化する。目的の中心は、「事業の拡大による正規雇用者の受け皿の確保」である。また、このモデルを実現させることにより、各人のスキルを向上させることにより、新たな業界の次代を担う経営者の人材育成にも繋がる。組合員が、経営に参加するということは、より理想的な業界の次代を担う経営パートナーを多数育成できる機会をなり、相対的な労使関係の円滑化を図る。

### 3. モデル事業の思想的理解と対応

モデル事業（ワーカーズコレクティブ的運営手法）の思考、思想的理解の欠落による、リスク対策の取り組みを行う。

〈考えられるリスク要因〉

- ① レベルの高い思考での働き方を模索する以上、そこで働く社員（組合員）の理解が無いと、なんら今までと変わらない会社運営である。
- ② 当面、経営者側からノウハウを提供してもらおうが、今までの働き方に慣れてしまっている社員（組合員）の従来型帰属意識が、スムーズな運営と引き継ぎを阻む可能性がある。
- ③ 地域的な環境（運賃・サービス）に対する会社運営の実情を考慮するあまり、労働者の賃金労働条件が低水準で推移し、理想と現実の壁に当惑し、社員のモチベーション低下に繋がる。

〈思想教育と運営システムの構築によるリスク要因への対応〉

- ① 労働者であって、経営者でもあるという、矛盾の克服が重要。絶えず、遭遇するこの様な考え方の矛盾を包み込むためのモデル的な教育システムをつくり、定期的開催する。

※先進的事例の研究、学習。ワーカーズコレクティブ等の学習、実践、検証など。

- ② 運営システムとしての「経営委員会」の充実として、更なる綿密な計画を立案、実

行できる各種委員会の設置。

※経営計画委員会、適正賃金労働条件改善委員会など

- ③ 社員（組合員）の能力（パフォーマンス）を引き出すためのシステム作り。

※5 S活動、改善提案書制度、生きがい、働きがい創造プロジェクト、マネジメント計画

- 4. 労働組合の政策課題と自らの運営する企業との融合を図る取り組み。

- ①比較的小規模な投資で、事業が興しやすいというメリットを生かし協力者を得ながら、事業を増やすことで、「兵湊モデル」を普及させる。

- ② 各種団体（事業協同組合、その他）への積極的な加盟で知識、情報の取り込み。また、事業組合のネットワークでスケールメリットを追求する。

- ③ 自ら行う会社の運営システム、取り組みの積極的なPR、報告。