

# 2022年6月賞与要求満額回答 月給制社員を対象に平均1.00ヶ月で労使合意！！

## <労使協議会の議題詳細>

### 2022年6月賞与要求（月給制社員）

下記スケジュールにて6月賞与の審議・要求を行い、労使合意となりました。

- ・ 5月10日 本部執行委員会【審議決定】
- ・ 5月11日～15日 メンバーズVOICE・分会評議員会【審議決定】
- ・ 5月16日 労使協議会【労使合意】

■労使協議会 5月16日（月）9：30～開催出席者：

【会社】久保・勝浦・青木・玉井・大塚【組合】玉谷・木村・保利（敬称略）



## 2022年6月賞与要求概要

### 2022年6月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 月給制雇用形態を対象に1.00ヶ月平均を要求します。
- 業績反映による支給表変動部分（業績加算金等）については、営業利益予算・前年未達であること、これまでの営業利益の水準との比較等を総合的に勘案して、ベースとなる支給表から変動しない要求とします。

#### <ゼネラルステージB>

#### <その他月給制社員>

評価	2021年12月	2022年6月	年間
S	一律 1.35ヵ月	1.20ヵ月	平均 2.35ヶ月
A		1.10ヵ月	
B		1.00ヵ月	
C		0.90ヵ月	
D		0.80ヵ月	

評価	2021年12月	2022年6月	年間
S	1.49ヵ月	1.20ヵ月	平均 2.35ヶ月
A	1.42ヵ月	1.10ヵ月	
B	1.35ヵ月	1.00ヵ月	
C	1.28ヵ月	0.90ヵ月	
D	1.21ヵ月	0.80ヵ月	

#### <評価分布>

・全雇用形態「平均B以上」とすることを要求します。

#### <賞与支給日>

・6月15日（水）

支給細則は、上記組合HP掲載のVOICE議案書からもご覧いただけます。

# ◆ 労使協議会 委員長・書記次長・社長コメント ◆

## 【玉谷委員長コメント】

収益水準の向上を踏まえ、労働条件の向上、働く環境の整備を行い、従業員と企業がともに前進する



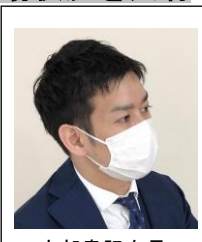
支部執行委員長  
玉谷 謙一朗

- 今回の賞与要求の満額回答、労使合意について、改めて感謝を申し上げます。
- **2021年度は、事業拡大を目指し、新たな中期計画を推進、売上・営業利益ともに、大きな予算を目標としてスタートしましたが、長期化するコロナ禍の影響や、直営店舗の営業時間短縮や新規出店の後ろ倒しなど、北海道百科にとって、厳しい環境下にありました。**
- **厳しい環境下でも、新たに掲げられた企業ビジョン、中期計画を基に、売上拡大の取り組みとして、新規出店、EC事業の構築、差益改善に向けた取り組みとして、高差益品の開発や商品価格の見直しなどが推進されてきました。中期計画を基にメンバーが、一丸となって業務に取り組んだことで、営業利益黒字を達成することができたと捉えています。**
- **2022年度は、2021年度に取り組んできた下地を活かして、収益基盤の強化と中長期的な差別化戦略を構築していく年にすると捉えています。**

北海道百科のさらなる成長、収益水準の向上を踏まえた取り組みとして、そこで働く従業員モチベーション向上、さらなる奮起に向けて、現在の労働条件維持に加え、中長期の働きがい、働きやすさを高める労働条件向上や働く環境整備の協議を行い、従業員も企業も前に進んでいきたいと思っております。引き続き、活発な労使協議を宜しくお願いいたします。

## 【木村書記次長コメント】

中期計画推進にあたって、労働条件向上・労務管理・きたキッチン運営について、現場状況を共有



支部書記次長  
木村 正男

- 今回の賞与要求にあたって、評議員会、メンバーズVOICEにて現場へのヒアリングを行ってきました。メンバーからは基本賞与水準が維持されたことに、安心の声をいただいています。業績加算金が無いことについては、予算未達であること、これまでの業績推移からも理解をいただいています。
- **6月賞与について、評議員会、メンバーズVOICEを行う中で、現場状況についてメンバーから声をいただいております。中期計画を推進するにあたって、3点お話しさせていただきます。**
- **①労働条件の向上について、中期計画の計数目標が修正され、新たな売上・営業利益の目標が発信されています。メンバーからは「事業が拡大し、目標が達成されることで、自分たちの処遇がどのように向上していくのか知りたい」と声をいただいております。今後の労使協議に向けて、中期計画の目標値が達成と安定した収益基盤が構築とともに、基本賞与の向上、役割毎の処遇向上など、中期に目指す労働条件について、協議させていただきよう願いたします。**
- **②労務管理について、中期計画が推進される中、本社メンバーを中心に業務量が増加しています。中期計画を進めていただく上では、適正な人員配置の検証、増える業務量の圧縮など要員体制と業務量のバランスを検証していただき、経営層のみならずを以て業務改善と労務管理を併せて行っていただくようお願いいたします。労務管理の取り組みとして、啓発活動を行っていきます。メンバーへの労務知識の向上と時間管理への意識醸成へ取り組みを進めます。**
- **③きたキッチン運営について、北海道百科に運営が集約され、売上規模が拡大し、高差益商品の取り扱いが増え、売上と差益が向上することで、収益基盤が安定に繋がり、中期計画の中でも大きな役割を果たすことと思っております。一方でメンバーからは、「業務の整理をするべきものがある」との声をいただいております。組合として今後実態の把握を進めます。経営のみならずにも実態の把握を進めていただき、メンバーが、安心して働ける環境の整備へ、連携して取り組んでいきたいと思っております。**
- **最後になりますが、中期計画の目標を達成し、労働条件が向上することで北海道百科のメンバーが「生涯にわたって働き続けたい」と思えるよう、労使で協議させていただきたいと思っております。**

## 【久保社長コメント】

北海道百科が社会に必要とされるため、何を指し、どのようなマインドを醸成するか、本質が問われる



代表取締役社長  
久保 博正

- **この度は、当社の経営状況を、従業員とのディスカッションの中でご理解いただき、要求を組んでいただいたと思っています。要求については、満額で回答するべきだと考えています。**
- **中期計画については、財務的な目標がありますが、北海道百科がいかにか社会に必要とされる会社であるべきか、そのために何を指すべきか、そのためにどのような仕組・スキル・マインドを醸成すべきかが、本質的に問われています。以上の理由で「第3の創業」と伝えています。中期計画の内容については、経営の責任の下、機を見て共有を行い、理解を深めていく必要があると考えています。**
- **その上で生産性が上がり、労働条件が呼応することは当然の話であり、労働条件の定量目標を置くことに、異論はありません。是非、今後議論をしていきたいと思っております。**
- **一方で足元の課題である、労務管理を含めた諸課題についてです。現状、様々な形で従業員に負荷をかけています。中期計画を推進する目的の中で、避けられない仕事として、みなさんに立ち向かっていただいております。**

- **とはいえ、当然、青天井で労働量を増やすわけにはいきませんし、過度に負荷がかかっている状態は、速やかに対処しなければなりません。**
- **そのために必要なことは、個々の問題を抱えずに、適切なコミュニケーションで問題解決の糸口をいち早く見つけることです。経営層の一人ひとりが現場に刺さりこみ、状況をいち早く把握すること、そして社員の皆さんが適切な報告・連絡・相談を自然にできるような社風や仕組みをつくる必要があります。**
- **先週から、きたキッチンの毎週のテレビ会議を開始しました。電話と違い、顔が見えて複数の関係者と一度に対話できることは有効と感じています。どさんコブラザでは月1回のテレビ会議を始めたばかりですが、こちらも毎週実施に切替えていきたいと思っております。**
- **また、毎週のM職が参加する確認会議では、商況の確認にとどまらず、今後、週次の現場課題を議論して解決していく会にしていきたいと考えています。**
- **大きな戦略着手や、働き方を変える際には、極カスムーズに進めるように準備はするものの、変えてみて初めて気づくことは、多々あるものです。こうした課題に立ち向かって突き進む上では、一時的に業務が増えますが、その課題を一つ一つクリアしていくことで強い企業体質が作れると考えています。**