

2021年12月賞与要求満額回答 月給制社員を対象に平均1.35ヶ月で労使合意！！

労使協議会 10月27日（水）17：00～開催出席者【会社】久保・勝浦・玉井・大塚【組合】玉谷・吉田・木村・保利（敬称略）



<労使協議会の議題詳細>2021年12月賞与要求（月給制社員）
上記内容について、①10月20日本部執行委員会②10月21日～26日メンバーズVOICE・分会評議員会にて説明、審議決定を行い③10月27日の労使協議会にて、賞与要求の満額回答をいただき、労使合意となりました。



2021年12月賞与要求概要

2021年12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1.35ヶ月平均を要求します。

<ゼネラルステージ>

評価	2021年12月	2022年6月 (未定)	年間 (未定)
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	

<その他月給制社員>

評価	2021年12月	2022年6月 (未定)	年間 (未定)
S	1.49ヵ月	1.10ヵ月	平均 2.35ヶ月
A	1.42ヵ月	1.05ヵ月	
B	1.35ヵ月	1.00ヵ月	
C	1.28ヵ月	0.95ヵ月	
D	1.21ヵ月	0.90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。

支給細則は、上記組合HP掲載のVOICE議案書からご覧いただけます。



◆ 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】

経営戦略遂行、企業業績回復には、従業員の更なる奮闘が不可欠。この位置づけが今回の賞与の労使合意。



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。
- 企業を取り巻く環境は、コロナ禍の収束が未だ完全には見通せない中、直近の商売も予算への未達が続き、商環境の回復は不透明な状況が続いています。
- 一方で、今年度は新たに掲げられた企業ビジョン、中期計画を踏まえた各事業の取り組みとして新規出店、デジタル・EC戦略、基盤整備が着実に進めてきたと捉えています。
- 直近の企業業績推移については、良質な危機感を労使間でも共通認識として十分に持ちながら、現状の賞与水準については労使協議経緯や従業員の意識からも「生活給」としての位置づけが強い、ということを労使間でも確認を行ってきました。
- また、この難局に立ち向かい経営戦略の遂行、企業業績の回復に向けては、従業員のさらなる奮闘が不可欠であり、この位置づけを労使で擦り合わせてきた結果が、今回の賞与要求の労使合意であると考えます。

- 今回の賞与要求の労使合意については、厳しい環境下においても、従業員の生活の土台を最大限維持することに加え、北海道百科のさらなる成長、目指す姿の実現に向けて、前に進んでいくというメッセージであることを報告をしていきます。

【木村書記次長コメント】

正しい企業動向をしっかりと伝えながら、上期奮闘の労いとともに12月賞与支給に対する発信を要望する

- 今回、コロナ禍での賞与要求となりましたが、動画にて現在の北海道百科の業績や、置かれた環境等を共有し、それに対する今回の賞与要求内容をお伝えしてきました。また、今回の賞与要求に対してメンバーからは賞与が支給されることについて、以前賞与が出なかった経験もあるのでありがたい、支給されることで安心したという声をいただきました。
- 賞与が支給されることで日々の生活の支えになる、自らの労いに使用したいといった声もいただいております。しかし、コロナ禍の収束が見通せず、商環境が不透明な状況が続いていく中で賞与が減額されてしまうのではないかと不安の声も挙がっておりました。組合からは春の交渉で労使確認をした「ベースとなる賞与の考え方」を基に労使協議・要求を行っていくことをお伝えしてきました。
- 賞与支給にあたって会社への要望として、正しい企業状況を伝えながら、上期奮闘の労いとともに賞与支給に対する発信をお願いいたします。
- 現場状況としても、今年度に入り本社勤務の方は中期計画が進められていく中で業務のインフラ整備、羽田、広島、町田と新規出店が続いたこと等が実行されてきたこと、店舗では緊急事態宣言が続く中で運営体制を守っていただいたことは、重要な取り組みであったと捉えています。
- また、現在の人事賃金制度や昇格実態の中で、一定のキャリアモデルはありますが、今後中期計画が進められていく中で起こる変化に伴って、キャリアモデルや昇格についてもどのように変わっていくのか？個々のキャリアイメージが付きにくいという声を頂いています。個々人が自ら目指す姿を描けるような取り組みを、労使で検討をさせていただければと思います。
- 最後に、北海道百科のメンバーが働き続けられる環境の実現に向けて労働条件、働く環境の整備について協議をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。



支部書記次長
木村 正男

【久保社長コメント】

今の環境で何ができるか現場、本社それぞれ考えて具体的な手足を動かしてとっていくことが非常に重要



代表取締役社長
久保 博正

- 今回の要求に対する回答は要求通り、前年通りではあるが簡単な決断ではありませんでした。
- 業績としては羽田のオープン、町田のテスト出店など果敢に取り組んできたことで前年よりは経費をかけたが、売上の目論見に対しては遠く及んでいないのが実態です。
- 下期に現在の状況が急激に改善されることは想定できません。とはいえスピード感を持って計画値に近づけていかなければならないが、軽はずみに当初立てた年度予算に簡単に到達するとは言えない。ロジックと作戦を持って取り組んでいかなければなりません。
- 今回は上期の負けが大きい中での決断でした。
- この間、組合員の方々にも会社の業績、取り組む方向性など真摯に向き合って自らの労働条件に意見していただいた事は非常にありがたい。会社の経営に関心を持っていただきたいと思います。
- コロナという抗いきれない外部環境の変化もあるが、だから何もしないではなく、今の環境で何ができるか現場、本社それぞれ考えて具体的な手足を動かしてとっていくことが非常に重要だと思います。
- 現場では上期大きな新店出店だけではなく、いろんな事に理解をしていただき店頭、物流で細かな施策、取り組みを行っていただきました。
- みなさまの頑張りに報いる形で賞与支給に至りました。
- 賞与の支給に関わらず、将来不安は労使関係の中で永遠のテーマだと思います。
- 会社からの発信を待つだけではなく、これだけ大きな環境の変化はコロナに限らずいろんな形で起こるともものだと思います。
- 当然会社は会社として考えますが、個人としてもどのように職業人生を生き抜くか自分の問題として主体的に考えてもらいたいと思います。そのためにはe-ラーニングなど、いろんなものを会社がこのような環境下でもコストをかけているものに対して押し付けではなく自分のモノにするイメージを持っていただき、お互いに建設的な緊張感を持って取り組んでいきたいです。
- 我々も経営サイドのプロと言われ、恥じないようにリーダーシップと戦略性を持つよう努力します。
- 現場の皆さんも一人一人がそれぞれのプロ意識を持って業務に臨んでもらいたい。