



2021年度10月

メンバーズVOICE議案書

◎労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、資料と動画を用いて共有を行います。

◎今回は **「北海道百科」「月給制社員」が対象** です。

※内容の1については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所」までお願いします。

<今回の内容>

2021年12月賞与組合要求（案）

1. 2021年度上期北海道百科の動向
2. 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）
3. 2021年12月賞与要求（案） **【審議決定事項】**



1. 2021年度上期北海道百科の動向

(1) 2021年度上期(※8月まで結果) 北海道百科の業績結果

・コロナ禍の収束は未だ見通せず、商環境は不透明な状況が続いています。売上影響が大きい事業では、店舗卸事業が予算比86.4%で、売上分母が大きい有楽町やオーロラ店の売上不振が続いていることや、新規の羽田事業が予算比32.1%で、減便による利用客減が大きく影響しています。一方、EC事業が157.6%で、これまでの取り組みを下地として売上のベースが上昇してきています。

・企業ビジョン、中期計画を踏まえた年度計画の取り組みでは、経営戦略の実行に向けた新たな組織運営体制を構築、各事業の新規出店(5月広島FC、6月羽田空港、期間限定の町田)をはじめ、WEB事業の構築へHP刷新やオウンドメディア化など、今後の事業拡大に向けた様々な取り組みを進めています。下期に向けては一部計画を修正しながら、各戦略をさらに推進していきます。

・経費では、売上の減少に連動し荷造運賃が予算比53.5%▲18百万に抑えられたことや、宣伝費が予算比69.2%▲4百万や雑費が予算比52.6%▲4百万など、全体で経費の抑制を図っています。

・その結果、8月までの業績結果は、売上予算比83.3%、売上利益予算比82.9%で苦戦が続いています。経費は、予算比88.8%で推移し、売上連動費減少や宣伝費の抑制を行ったが、営業利益は▲5百万でコロナ禍の影響も大きく営業赤字の結果となっています。

上期4-8月	実績(単位:百万円)	予算比	前年比	備考
売上	942	83.3%	131.6%	※前年比は4-6月休業影響の反動
売上利益	185	82.9%	120.8%	
売上利益率	19.80%	▲0.08%	▲1.76%	
経費	191	88.8%	111.3%	
営業利益	▲5	▲67.8%	+11	



北海道百科事業別業績※8月まで

	実績 (単位：千円)	予算比	前年比	売上利益 (単位：千円)	売上利益率
売上	942,770	83.3%	131.6%	185,947	19.72%
店舗卸売	440,460	82.1%	129.7%	62,195	14.12%
一般卸売	72,526	95.5%	104.9%	13,850	19.10%
直営店舗	263,411	101.1%	149.7%	84,186	31.96%
FC店舗	47,635	93.4%	308.7%	8,412	17.66%
羽田空港店	43,357	32.1%	-	7,429	17.13%
EC事業	13,873	157.6%	12.8%	5,787	41.71%
物産催事	61,088	94.7%	326.1%	14,869	23.34%
その他	421	-	17.9%	-10,780	-



1. 2021年度上期北海道百科の動向

(2) 2021年度計画のポイント、年間予算

戦略項目（抜粋）

- ①既存直営店収益力向上（利益率向上、店の魅力向上、店舗個別課題解消）
- ②パートナーシップ事業（小倉店のエンパワーメント、広島新店の開店支援）
- ③卸売事業の販路拡大（北海道フェアコンテンツ拡充、エリア営業体制の強化、高付加価値商品販路拡大）
- ④WEB事業の構築（HP刷新、EC強化、店舗プロモ連動、ふるさと納税の規模拡大）
- ⑤差別化MD開発（道庁商談会活用、PB商品開発）
- ⑥新店開発（羽田空港店、関東圏における新規出店）
- ⑦基盤整備（人事政策、情報システム、物流政策）

2021年度組織改正、各部門ミッションを基に戦略推進

	予算（単位：百万円）	前年（単位：百万円）	前年比	備考 ※前年比は4-6月休業影響の反動
売上	3,053	2,187	139.6%	※新規出店に伴う大幅売上増を見込む
売上利益	603	466	129.4%	
売上利益率	19.75%	21.31%	▲1.56%	※羽田空港店事業等による売上シェア増による
経費	539	456	118.2%	※2020年度は、休業期間中の主な経費で、会計上処理、特別損失として別途計上あり（経費から控除）
営業利益	64	10	640%	



1. 2021年度上期（※8月まで）北海道百科の動向

（3）北海道百科の企業ビジョン、中期計画の戦略骨子

【北海道百科ビジョン】

北海道ブランド（商品・情報）を「食」のシーンを通じ、
道内外に紹介し、豊かなくらしづくりに貢献する

【わたしたちのミッション】道産品の付加価値を高め、生産から食卓までつなげること

＜中期計画の戦略骨子（コアコンピタンスの確立による競争優位性の獲得）＞

「どさんこプラザ」「きたキッチン」「EC・物流」の直接販路をバックボーンに持ち、全道生産者と商品・商品開発できること

私たちの特徴から

発掘商品を差別化商品の
「核」と位置付ける

真のコアコンピタンスへ

小売事業

商品価値・魅力を効果的にPRし、
お客さまの食卓での豊かな体感に
つなぐマーケティング力を磨く

卸売事業

生産者・販売者が抱く課題に対し
ビジネスパートナーとしての
ソリューション提案力を磨く

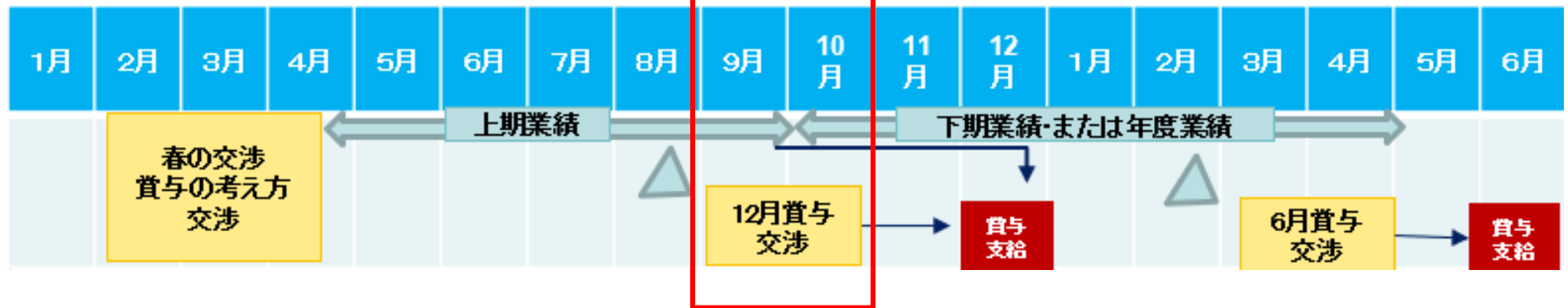
2. 2021年度春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）

（1）賞与交渉方式変更の振り返り

・2021年度春の交渉にて、グループ全体で賞与交渉方式は「ベースとなる賞与の考え方」を春の交渉で労使確認し、最終の賞与交渉を経た「要求、支給詳細」は、直近業績と賞与支給時期を近づけた交渉、労使合意をするスキームに変更をしています。

<賞与交渉イメージ>

↓今回のVOICEの内容は
下記赤線囲い部分の要求（案）



・また、ベースとなる賞与の考え方の「支給表」、支給水準を判定する「業績評価指標」についても、共通方針に沿って変更をしています。



2. 2021年度春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）

（2）ベースとなる賞与の考え方

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.35ヶ月/年（12月：1.35ヶ月、6月：1.0ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに**変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映**します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、**加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議**します。

（3）その他

- ・直近12月賞与は、ベースとなる賞与の考え方を基に、10月末を目途に要求、労使合意を目指しています。
- ・ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「メンバーズVOICE（分会総会）」にて意見集約、「評議員会」にて審議決定を行います。また、基本賞与の引き上げに向けては、業績動向を踏まえ協議をしていきます。

<ゼネラルステージB>

	評価	2021年12月	2022年6月
支給ヵ月	S	一律 1.35ヵ月	1.20ヵ月
	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
支給ヵ月	S	1.49ヵ月	1.10ヵ月
	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

3. 2021年12月賞与要求（案）

（1）12月賞与要求にあたり考え方

①前提認識

- ・賞与要求にあたっては、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、要求を行い、早期に合意を目指します。（P6参照）
- ・基本賞与の年間水準である「平均2.35ヶ月」については、これまでの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捉えており、原則これを下回らない要求を検討します。
- ・12月賞与の業績反映による支給表変動（業績加算金等）については、これまでの労使協議経緯を踏まえ、原則業績による変動を反映しない考え方であることから、昨年度の月給制社員の賞与支給水準である「平均1.35ヶ月」を基に要求を検討します。

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
売上（百万）	2,001	2,192	2,485	2,322	2,553	2,637	2,516	2,187
営業利益（百万）	11.00	6.97	0.57	▲2.94	15.26	13.85	14.03	9.69
基本賞与（ヶ月、年間）	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.25	<u>2.35</u>
業績加算金	0	0	0	0	1.00	0	0	0
備考	※組合組織化				※業績加算金は、2017年度より時給制社員も同一支給			

②環境認識

- ・北海道百科の商売についても、コロナ禍の影響を受けて苦戦が続いています。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（新規出店、デジタル・EC戦略、基盤整備等）が着実に進められています。
- ・その結果、8月までの業績結果は、売上予算比83.3%、売上利益予算比82.9%で苦戦が続きましたが、経費も予算比88.8%で推移、売上連動費減少や宣伝費の抑制を行ったが、営業利益は▲5百万でコロナ禍の影響も大きく営業赤字の結果となっています。



3. 2021年12月賞与要求（案）

③要求のスタンス

・企業を取り巻く環境は、コロナ禍の収束は未だ見通せない中で、商環境は不透明な状況が続いています。北海道百科の業績動向は、8月までの結果は▲5百万の営業赤字ではありますが、企業動向としてはこの難局を乗り越えて成長を遂げるべく、新たな「企業ヴィジョン」に向かう戦略を各所属、メンバー全員で進めています。

・賞与の要求にあたっては、業績動向の厳しさや先行きの不透明感は非常に強い中ではありますが、前述した「前提認識」や「環境認識」を踏まえながら、従業員の生活を最大限維持しながら、この難局に立ち向かう従業員のモチベーションを高め、より一層の奮起を促すべく、以下の内容で要求をしております。

(2) 2021年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

＜ゼネラルステージB＞ ※評価分布は「平均B以上」

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＞ ※評価分布は「平均B以上」

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	



3. 2021年12月賞与要求（案）

（3）雇用形態別の要求、支給細則

①ゼネラルスタッフ（ステージB）

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2021年12月
S	一律 1.35ヵ月
A	
B	
C	
D	

①支給対象

- ・2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

②ゼネラルスタッフ（ステージC）

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2021年12月
S	1.49ヵ月
A	1.42ヵ月
B	1.35ヵ月
C	1.28ヵ月
D	1.21ヵ月

①支給対象

- ・2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

③メイトスタッフ

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2021年12月
S	1.49ヵ月
A	1.42ヵ月
B	1.35ヵ月
C	1.28ヵ月
D	1.21ヵ月

①支給対象

- ・2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・ただし、定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」

④2021年7月1日～10月1日入社 of メイトスタッフの2021年12月基本賞与

- ・「一律0.675ヶ月」※賞与評価対象外となる為、基本賞与満額支給の1/2程度を基準として支給する

⑤2021年10月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2021年12月基本賞与

- ・「一律0.675ヶ月」※基本賞与満額支給の1/2程度を基準として支給する

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2021年12月
S	1.49ヵ月
A	1.42ヵ月
B	1.35ヵ月
C	1.28ヵ月
D	1.21ヵ月

①支給対象

- ・2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2021年12月1日を基準とする。
- ・ただし、定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

（４）スケジュール

日程	労働組合	機関会議
10月15日（金）	北海道統括支部4役MT【支部確認】	
10月20日（水）	本部執行委員会【審議決定】	
10月21日（木）	北海道百科直轄分会 評議員会【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定	
10月21日（木）～26日（火）	VOICE【メンバー確認】	
10月26日（火）	北海道百科直轄分会 評議員会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求（案）を審議決定	
10月27日（水）	労使協議会【労使合意】	
12月3日（金）	賞与支給日	



今回の共有は以上です！

<今回の内容>

2021年12月賞与組合要求（案）

1. 2021年度上期北海道百科の動向
2. 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）
3. 2021年12月賞与要求（案）【審議決定事項】



◎ 「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）

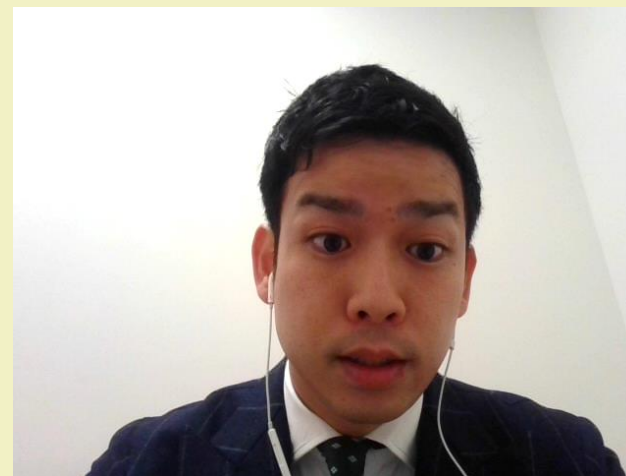


【10/21～26まで】北海道百科メンバーズVOICE動画

メンバーズVOICE動画は、各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」の経過について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、動画を用いて共有を行うVOICEです。
今回の内容は12月賞与組合要求(案)についてです。
ご質問、ご意見がありましたら、こちらのFormsに入力または、組合事務所011-205-2525までご連絡をお願いいたします。

1. 名前（任意です。返答希望の場合は忘れずに入れてください）

回答を入力してください



<<https://forms.office.com/r/vp2i6paXNG>>