

2021年度11月限定VOICE動画

◎限定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、対象の雇用形態メンバーへ、動画を用いて共有を行うVOICEです。

◎今回の内容は「北海道百科」「全従業員」が対象です。

◎意見・質問は「Forms」または「各組合事務所」までお願いします。

<今回の内容>

2021年度労使通年協議の進捗について

- ①2020年度振り返り
- ②2021年度の考え方
- ③2021年度労使通年協議項目



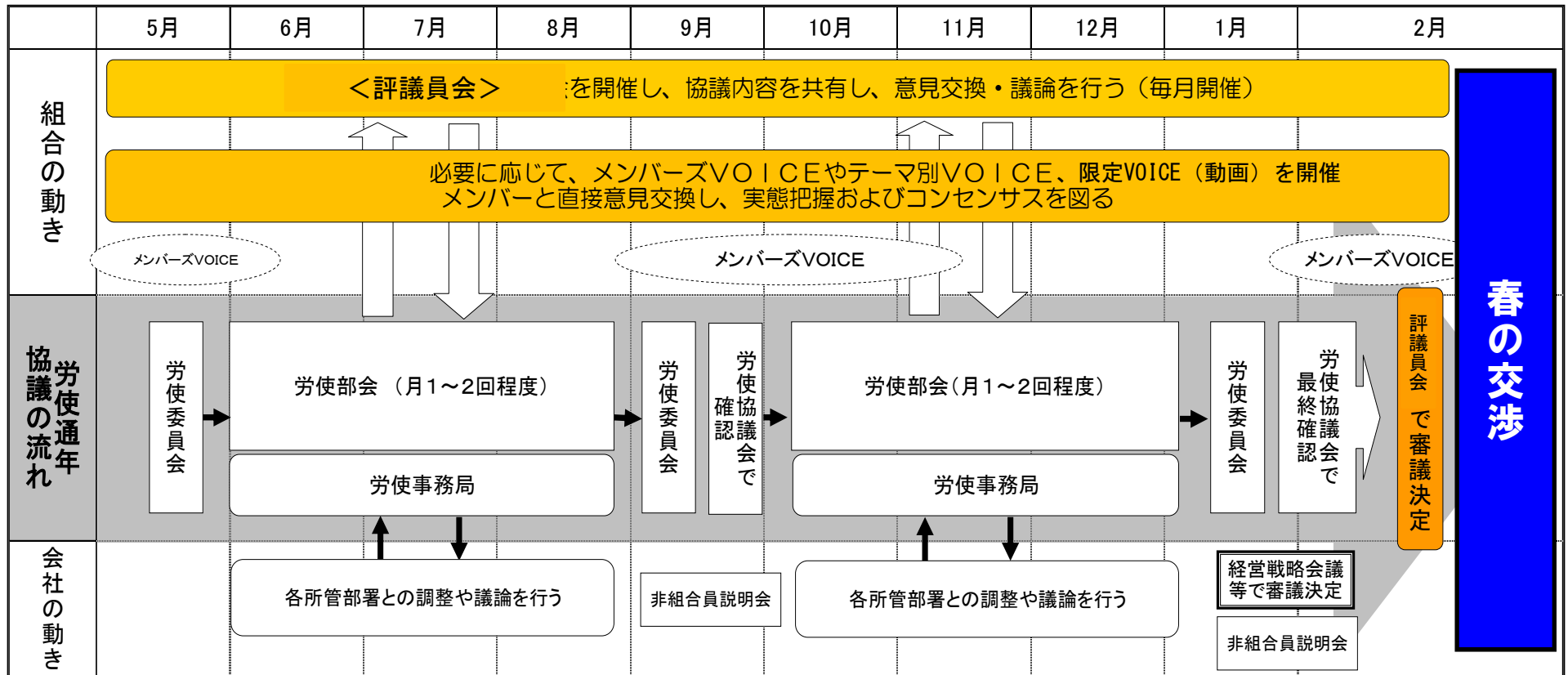
0. 労使通年協議について

労使通年協議とは？

「年間を通じて労使で課題の共有、
解決策の議論を行い、人事賃金制度
改定の成案化や、働く環境の改善を
目指す」協議形態です。



0. 労使通年協議について



・ 2021年度は、6月に開催をされたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信をされています。その指針に加え、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえて、北海道百科で2021年度通年協議項目を設定して、年間での協議を実施していきます



1. 2020年度の振り返り

＜人事賃金制度改定＞

- ・ゼネラルステージBのキャリアコースの考え方、
- ・ステージA新アセスメントの導入
- ・メイトスタッフ賃金テーブル見直し
- ・新賞与交渉方式の導入
- ・ベースアップ算出式の適応期間延長(2023年度まで)
- ・育児気勤務制度の拡充(全子、小6まで)

＜労働条件、働く環境整備＞

- ・スクーを活用したオンライン教育スタート
- ・本拠地制を導入
- ・ハラスメントに関する教育の実施

＜春の交渉賃金要求、直近の賞与要求＞

【2020年12月・2021年6月賞与】
基本賞与 2.35ヵ月/年
※月給制雇用形態

【2021年6月業績加算金要求】
業績加算金 0ヵ月
※全雇用形態(時給制含む)

【2021年度賃金要求】
ベア月給 0円/時給 0円

・直近では、北海道百科の経営戦略(特に人財に関わる採用、育成、登用、転勤等)、業績安定化(営業利益が一定の黒字化推移)を踏まえながら、ゼネラル本給やメイト・アシスト採用賃金と賞与水準向上、新卒採用育成や本拠地制度等の整備を進めました。

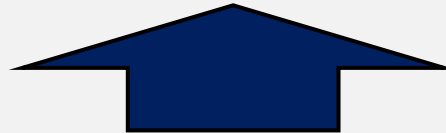
・制度改定は、グループ共通基盤整備「ステージA新アセスメント導入、新賞与交渉方式」や「育児勤務制度拡充」等の制案化を進めました。一方で、中期計画と連動した内容は、計画進捗や業績動向を踏まえ、具体的な協議を見送っています。



2. 2021年度の考え方

【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、豊かな暮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



＜2021年度労使通年協議テーマ＞

**中期計画に向けた「基盤整備、労働条件」、
中長期の働きがいと働きやすさを高める「人事賃金制度、働く環境整備」に取り組む**

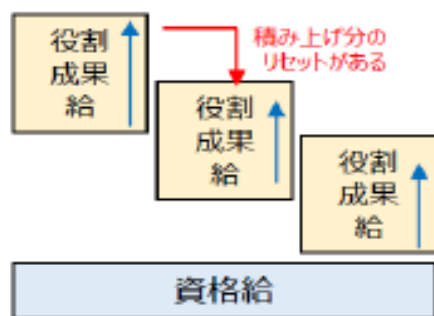
- ・ 2021年度は、中期計画における企業戦略に掲げる「基盤整備」や、年度・中期の業績目標達成を見据えて従業員のモチベーションをさらに高める「労働条件」を検討していきます。
- ・ また、グループ・札幌丸井三越における「共通基盤整備」の方向性は踏まえつつ、北海道百科としての実態と課題を踏まえて協議項目を設定し、中長期の働きがい・働きやすさを高める「人事賃金制度、働く環境」の整備を検討していきます。



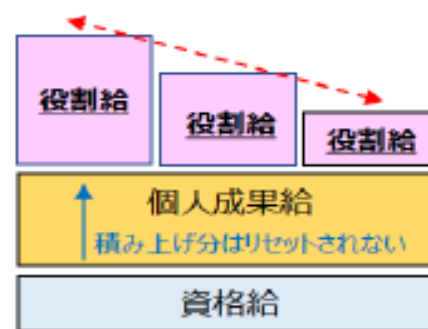
3. 2021年度通年協議項目 ①人事賃金制度改定関連

優先順位	協議	協議テーマ	協議項目
I. 人事賃金制度・施策関連			
◎	継続	中長期の働きがい・働きやすさ	ゼネラルスタッフの人事賃金制度の再設計【ゼネラルA】 ・ステージAの賃金テーブルの改訂
○	新規	<人事賃金制度>	ゼネラルスタッフの人事賃金制度の再設計【ゼネラルB・C】 ・ステージB、Cの賃金テーブルの改訂
◎	新規	中期計画 <働く基盤整備>	新店舗運営モデルの構築へ、アシストスタッフ人事賃金制度の検討【アシスト】

<現行制度>※ステージB・C



<新制度>



各ステージの本給水準の範囲内で再構成

<各協議項目の優先順位>

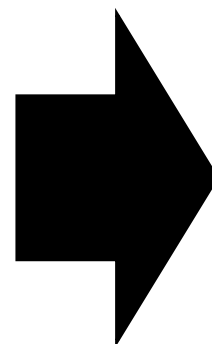
- ◎ 2021年度協議、次年度改定
- 2021年度協議・研究（※進捗により次年度検討）
- ▲ 2021年度継続取り組み
- △ 業績動向を踏まえて協議、検討



3. 2021年度通年協議項目 ②働き方・環境関連

優先順位	協議	協議テーマ	協議項目
II. 賞与交渉、その他			
◎	継続	中期計画	新賞与交渉方式に基づく賞与協議 【月給制社員（一部全雇用形態）】
△	新規	<労働条件向上>	目指す労働条件に向けた協議 【月給制社員】
○	継続	その他	リスクシナリオの考え方を整理 【全雇用形態】

12月賞与は10月に交渉
右記QRコードより賞与要求参照
※次回6月賞与については4月頃協議



<各協議項目の優先順位>

- ◎ 2021年度協議、次年度改定 、 ○ 2021年度協議・研究（※進捗により次年度検討）
- ▲ 2021年度継続取り組み 、 △業績動向を踏まえて協議、検討



3. 2021年度通年協議項目 ③-1働き方・環境関連

優先順位	協議	協議テーマ	協議項目
Ⅲ. 働き方・環境整備関連			
▲	継続	中期計画	教育体系の運用整備 【全雇用形態】
◎	新規	<基盤整備>	定年後再雇用期間の延長の検討 【全雇用形態】
◎	新規	中長期の働きがい・働きやすさ <働く環境整備> ※手当運用整備	出張手当の拡充【全雇用形態】 ・出張が長期となる場合の別途手当検討

<各協議項目の優先順位>

- ◎ 2021年度協議、次年度改定 、 ○ 2021年度協議・研究（※進捗により次年度検討）
- ▲ 2021年度継続取り組み 、 △業績動向を踏まえて協議、検討



3. 2021年度通年協議項目 ③-2働き方・環境関連

優先順位	協議	協議テーマ	協議項目
Ⅲ. 働き方・環境整備関連			
◎	継続		制服更衣時間の取り扱いの運用整備 【全雇用形態※店舗勤務者】
◎	継続	中長期の働きがい・働きやすさ ＜働く環境整備＞	連休制度の運用整備【月給制社員】 ・年間3回の連続休暇の一部分割取得可とするか、またはしないかを検討
○	継続	※働く時間・休日・休暇整備	半日有給休暇制度の導入 【全雇用形態】
○	継続		総実労働時間の短縮【月給制社員】 ・年間所定労働時間の短縮

＜各協議項目の優先順位＞

- ◎ 2021年度協議、次年度改定 、 ○ 2021年度協議・研究（※進捗により次年度検討）
- ▲ 2021年度継続取り組み 、 △業績動向を踏まえて協議、検討



3. 2021年度通年協議項目 ③-3働き方・環境関連

優先順位	協議	協議テーマ	協議項目
Ⅲ. 働き方・環境整備関連			
○	新規		従業員のキャリア形成支援の拡充【全雇用形態】
◎	新規	中長期の働きがい・働きやすさ ＜働く環境整備＞ ※キャリア形成支援	短時間勤務制度の導入【全雇用形態】 ・「介護」、「体調不良、私傷病治療」「副業・兼業」「勉強・修学」を適用事由とした短時間勤務制度の導入を検討する
◎	新規		キャリア形成支援制度の拡充 【全雇用形態（一部ゼネラルステB・C、メイトのみ対象）】 ・グループ共通のカムバック雇用制度（仮）導入の検討 ・グループキャリア支援制度、グループ内継続雇用制度、再雇用制度（ライフイベント型）の運用ルール整備等を進める
▲	継続	中長期の働きがい・働きやすさ＜働く環境整備＞ ※職場環境整備	安全衛生・ハラスメント防止対策の取り組み【全雇用形態】

＜各協議項目の優先順位＞

- ◎ 2021年度協議、次年度改定 、 ○ 2021年度協議・研究（※進捗により次年度検討）
▲ 2021年度継続取り組み 、 △業績動向を踏まえて協議、検討



今回の共有は以上です！

<今回の内容>

2021年度労使通年協議について

- ① 2020年度振り返り
- ② 2021年度の方考え方
- ③ 2021年度労使通年協議項目

◎ 「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）



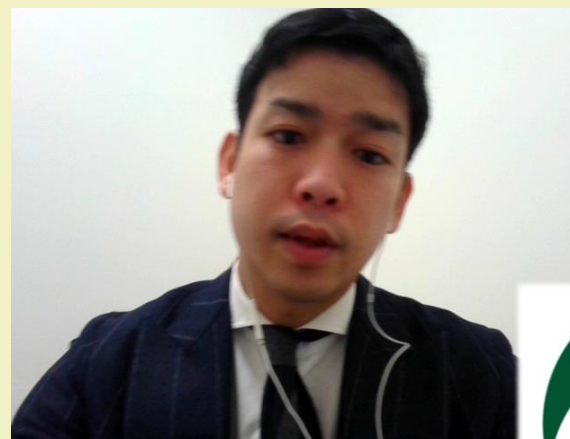
【北海道百科・月給制社員対象】11月限定メンバーズVOICE(労使通年協議について)質問意見シート

労働組合からの配信しました限定VOICEの内容に対する質問・意見シートになります。
回答へのご協力お願いいたします。

...

1. 【任意】名前

2. 【任意】連絡先(内線やアドレス)回答
に対するご返信が必要な方はご入力ください。



<PCからは[こちらから](#)へ>