



2022年10月

メンバーズVOICE議案書

◎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」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・2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「組合事務所」までお願いします。

<今回の主な内容>

2022年12月賞与組合要求（案）

1. 北海道百科の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2022年12月賞与要求（案）**【審議決定事項】**

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID：48+社員番号
パスワード：生年月日



1. 北海道百科の動向【報告事項】

(1) 2022年度上期の取り組み

- 2022年度は、4月にきたキッチンの運営が北海道百科に集約され、北海道百科の従業員数が65名から100名に拡大されました。きたキッチンの収益向上も中期計画の戦略項目に加えられ、北海道百科の売上規模拡大、収益基盤の構築への取り組みが進められています。
- 中期計画の2022年度戦略項目として、「既存直営店収益力向上」、「きたキッチンの収益力向上」、「差別化MD開発」、「収益基盤の強化」を最重要項目に設定し、中長期的な成長に向けた取り組みが推進されています。
- 既存直営店収益力向上、きたキッチンの運営収益力向上では、既存品の店頭展開の見直しを行ない、低差益商品の展開縮小や、定番品の適正価格見直すことで、差益向上の取り組みが行われています。
- 差別化MD開発では、昨年ハッカ油のパッケージに使用されていた「北のどうぶつたち」がシリーズ化されました。北のどうぶつたちが描かれた、オリジナルパッケージのお菓子を開発し、高差益商品として販売がスタートしています。高差益商品をお客さまの用途に合わせた提案を行い、利益率向上への取り組みが進められています。
- 基盤の整備では、きたキッチンの負担軽減に向け、発注のEDI（データ発注）化が進められています。

2022年度戦略項目（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パートナーショップ事業（広島新店のエンパワーメント）
- ③卸売事業の販路拡大（北海道フェアコンテンツ拡充、エリア営業再構築・新規開拓）
- ④WEB事業の構築（ECのMD計画精度向上、自社ECサイトの導入、HPの営業活用施策強化）
- ⑤差別化MD開発（高差益アイテムの活性化、差別化商品の開発、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（情報・物流インフラ構築、人材のプロ化、知見の共有）

NEW きたキッチン・収益力向上 ※オーロラ、新さっぽろ、新千歳空港、旭川4店舗が北海道百科へ運営が集約

1. 北海道百科の動向 【報告事項】

(2) 2022年度上期（※8月まで）北海道百科の業績動向

- 2022年度上期の売上高は、既存事業の売上回復に加え、収益基盤の構築に向け、きたキッチンが北海道百科へ運営集約や、「どさんこプラザ町田店」の出店もあり、売上規模が拡大しました。前年売上を上回っている一方で、自社EC化の遅れた影響や、FC店舗の売上苦戦により予算には未達です。
- 差益改善の取り組みとして、差別化MD開発、既存直営店収益力向上の取り組みを行い、差益向上へ推進されています。
- 経費では、自社EC化を進める予定でしたが、9月から実施されている道庁との食絶景の施策を優先したため、計画の後ろ倒しとなり、予算を下回る結果になりました。
- 売上予算比95.6%と期初予算から下回りましたが、売上規模が拡大したこと、差益率改善の取り組みを北海道百科一丸となったことにより、営業利益は5百万円の黒字です。

2022年度業績 (8月まで)	実績 (単位: 千円)	予算比	前年比
売上	<u>1,298,508</u>	<u>95.6%</u>	112.8%
売上利益	244,207	95.3%	131.3%
売上利益率	18.81%	120.6%	116.4%
経費	238,516	98.9%	124.4%
営業利益	<u>5,691</u>	<u>37.8%</u>	<u>+6,794</u>

(3) 2022年度下期以降の取り組み

- 下期は売上向上へ、道庁施策と連動したEC事業の割引施策である、食絶景が行われます。直営店では、道庁施策のプレミアム商品券の販売が行われるなど、道庁と連動した売上強化策が行われます。
- 新規出店では、新たにどさんこプラザ海老名店が10月に開店され、更なる売上拡大に向けた取り組みが推進されます。
- 基盤の整備では、きたキッチンに導入されている、発注業務のEDI（デジタル発注）化を今後、どさんこプラザで導入を予定しています。

1. 北海道百科の動向【報告事項】

(4) 部門別売上

	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	売上利益率 予算差	売上利益率 前年差
全体	1,298,508	95.6%	売上 拡大 137.7%	244,207	18.81%	▲0.05%	▲0.92%
店舗卸売	245,237	98.3%	102.0%	37,800	15.41%	0.65%	差益 向上 0.39%
きたキッチン	506,066	93.7%	252.9%	71,304	14.09%	▲0.15%	1.06%
一般卸売	79,464	117.4%	109.6%	14,146	17.80%	▲0.90%	▲1.29%
どさんこプラザ	300,952	98.7%	114.4%	96,929	32.31%	▲0.77%	差益 向上 0.25%
どさんこ羽田	77,660	89.3%	179.1%	13,014	16.76%	0.45%	▲0.38%
FC店舗	18,849	65.0%	39.6%	2,339	12.41%	5.41%	▲5.25%
EC事業	8,682	43.4%	62.6%	3,438	39.46%	▲1.82%	▲2.11%
物産催事	61,254	101.8%	100.3%	15,088	24.44%	0.20%	0.29%

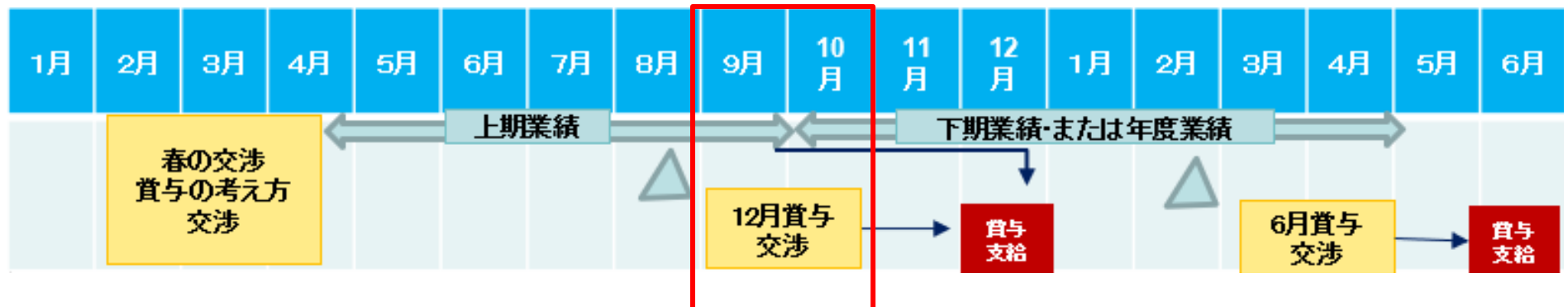
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】

(1) 賞与交渉方式について

- 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としてます。
- 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、共通方針に沿って要求を行います。

<賞与交渉のイメージ・スケジュール>

↓今回のVOICEの内容は
下記赤線囲い部分の要求(案)



2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(2) 前提認識

- 賞与要求（基本賞与水準＋業績反映部分）にあたっては、2022年度春の交渉「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。

※2022年度春の交渉議案書P68参照

- 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、「分会総会」の意見集約にて、要求案の審議決定を行います。変動がない場合は、「分会評議員会」にて審議決定を行います。

<2022年度 春の交渉メンバーズVOICE議案書>

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 北海道百科直轄分会

2022年度春の交渉メンバーズVOICE議案書

社外秘

◎今回のメンバーズVOICEは、「2021年度労使通年協議」の最終案と「賞金要求」の案について主に説明します。

I. 北海道百科を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】

II. 春の交渉本部方針【報告事項】

III. 2022年度賞金要求（案）【審議決定事項】

IV. 2021年度労使通年協議【報告事項・審議決定事項】

V. 2022年度労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】

VI. 協議・合意スケジュール【報告事項】

VII. 組合からのお知らせ【報告事項】

※Ⅲ、Ⅴの要求・改訂の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をします。

<メンバーズVOICEスケジュール>

■議案書（資料）配布・意見集約開始：2022年2月21日（月）～3月7日（月）

■協議・意見集約Forms（右QRコード）の送りです。

※ご希望の方は、組合事務局で協議、資料配布（冊子にて）を行います。

※お申し込みはQRコードのら→ロアクション： 従業員コード10桁
パスワード：im（全て半角の文字）です。

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

■担当：玉谷・吉田・木村

■質問・意見

■HPはこちら

報告事項

【参考】全雇用形態 賞与要求

P 68

1) 2021年度賞与要求について

➢ 賞与要求は、2021年度春の交渉より「年間交渉」から「半期交渉」へ変更しています。

➢ 2021年度賞与（2022年6月）は、2021年度春の交渉で確認している「支給表」を基に業績結果及び業績評価指標を踏まつつ、基本賞与の位置づけ等を総合的に勘案して、2022年4月を目途に要求を行います。

2) 2022年度賞与要求について

➢ 2022年度賞与（2022年12月・2023年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、2022年4月を目途に確認をする予定です。2021年度賞与と同様に労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に検討します。

<北海道百科 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

賞与区分	評価	12月		6月	
		2021年	2022年	2021年	2022年
支給年	7	1.20ヶ月	1.20ヶ月	1.10ヶ月	1.10ヶ月
	6	1.10ヶ月	1.10ヶ月	1.00ヶ月	1.00ヶ月
	5	1.00ヶ月	1.00ヶ月	0.90ヶ月	0.90ヶ月
	3	0.90ヶ月	0.80ヶ月	0.80ヶ月	0.80ヶ月
支給ヵ月	S	1.49ヶ月	1.20ヶ月	1.20ヶ月	1.20ヶ月
	A	1.42ヶ月	1.10ヶ月	1.10ヶ月	1.10ヶ月
	B	1.35ヶ月	1.00ヶ月	1.00ヶ月	1.00ヶ月
	C	1.28ヶ月	0.90ヶ月	0.90ヶ月	0.80ヶ月
D	1.21ヶ月	0.80ヶ月	0.80ヶ月	0.80ヶ月	

① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と最近の業績加算金要求（年度要求）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」をベースに単年達成、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、基本賞与の変動表に加算する仕組みとして「従業員利益目標（前年増収）」を上回った利益の1/3」をベースに賞与を年度業績達成後に協議して6ヶ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、定型的変動等）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。

【2022年度賞与要求にあたって、分会総会審議決定事項】2022年12月賞与、2023年6月賞与要求の審議決定機関について
上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の賞与決定」に基づき要求を行います。



議案書・動画配信は
こちらをクリック

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(3) ベースとなる賞与の考え方

- 以下のベースとなる賞与を踏まえて、今年度の賞与交渉では、基本賞与の年間水準である「平均2.35ヶ月」について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。

- 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。

<ゼネラルステージB>

	評価	2022年12月	2023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	2022年12月	2022年6月
支給ヵ月	S	1.49ヵ月	1.20ヵ月
	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

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(4) 要求のスタンス

- 取り巻く環境では、新型コロナウイルスの終息していませんが、直営店舗や物産催事が前年売上を上回るなど、回復の兆しが見えています。
- 2022年度上期は、「既存直営店収益力向上」、「きたキッチンの収益力向上」、「差別化MD開発」、「収益基盤の強化」を中期計画の最重要項目に設定し、中長期的な成長向け、多くの取り組みが推進されました。
- 賞与要求にあたっては、前述した「前提条件」、「環境認識」を踏まえ、ベースとなる賞与の考え方を基に要求を行っていきます。
- 今後の労使協議に向けて、中期計画に掲げられた2024年度売上50億円、営業利益2.5億円の目標値が達成され、安定した収益基盤が構築された際には、メンバーのモチベーションが上がるよう、基本賞与の向上、役割毎の処遇向上などの協議を進めていきます。
- 皆が「生涯にわたって北海道百科で、働きたい」と思えるように主体的に想像し挑戦していけるように、組合も取り組んでいきます。



北海道 ばさんにプラザ WEB
Hokkaido Dosanko Plaza

3. 2022年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

(1) 2022年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 基本賞与水準は、支給表通り「平均1.35ヵ月」の要求を行います。
- 営業利益予算未達ではありますが、前年売上、営業利益黒字達成していることを勘案して、ベースの支給表通りの要求を行います。

ゼネラルステージB※評価分布は「平均B以上」

評価	2022年12月	2023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	

その他の月給制社員※評価分布は「平均B以上」

評価	2022年12月	2023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	

3. 2022年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

（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）

- ・2022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	2022年12月
S	一律 1.35ヵ月
A	
B	
C	
D	

①支給対象

- ・2022年4月1日から2022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、2022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」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷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. 2022年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

②ゼネラルスタッフ（ステージC）

- ・2022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	2022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

- ・2022年4月1日から2022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、2022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」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷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. 2022年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

③メイトスタッフ

- ・2022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	2022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

- ・2022年4月1日から2022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、2022年9月30日を基準とする。
- ・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」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

④2022年7月1日～10月1日入社 of メイトスタッフの2022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

⑤2022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2022年12月基本賞与

- ・「一律0.675ヵ月」※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. 2022年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ

- ・2022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	2022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

- ・2022年4月1日から2022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、2022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×(出勤日数÷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。

5. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月14日（金）	北海道統括支部 四役MT【支部確認】
10月18日（火）	本部執行委員会【審議決定】
10月21日（金）	北海道百科直轄分会評議員会【審議決定】 ※分会総会議案書を審議決定
10月25日（火）～31日（月）	メンバーズVOICE【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
10月31日（月）	北海道百科直轄分会評議員会【審議決定】 ※要求案を審議決定
11月1日（火）	労使協議会【労使合意】
12月5日（月）※予定	賞与支給日 <u>※決定次第会社からお知らせします</u>

今回の共有は以上です！



<今回の内容>

2022年12月賞与組合要求（案）

1. 北海道百科の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2022年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

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



[議案書・動画配信は
こちらをクリック](#)



[ご意見・ご質問はこちら](#)