

2022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！！



＜労使協議会の議題詳細＞

2022年12月賞与要求（月給制社員）

下記スケジュールにて12月賞与の審議・要求を行い、労使合意となりました。

- 10月18日 本部執行委員会【審議決定】
- 10月25日～31日 メンバーズVOICE・分会評議員会【審議決定】
- 11月1日 労使協議会【労使合意】

■ 労使協議会 11月1（火）11：00～開催
出席者：【会社】久保・青木・玉井
【組合】玉谷・吉田・保利・木村（敬称略）



2022年12月賞与要求概要

2022年12月賞与要求（雇用形態別支給ヵ月、評価分布要求）

- 月給制雇用形態を対象に1.35ヵ月平均を要求します。
- 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	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	2023年6月	年間
S	1.49ヵ月	1.20ヵ月	平均 2.35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	

＜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＞
・**12月5日（月）**

支給細則は、右記組合HPからご覧いただけます。

2022年10月
メンバーズVOICE
調査結果

＜今回の主な内容＞
2022年12月賞与要求（案）
1. 北海道統括の統一（労使協議）
2. 賞与要求にあたり考え方【労使協議】
3. 2022年12月賞与要求（案）【審議決定済】



◆ 労使協議会 委員長・書記長・社長コメント ◆

【玉谷委員長コメント】

企業VISIONの実現、目標売上・営業利益達成に向かう従業員のモチベーション向上への労使協議を行う



支部執行委員長
玉谷 謙一郎

- 2022年度は、中期計画は2年目に入り、改めて重点項目を設定してスタートしました。上期特に大きな出来事として、道産品事業のさらなる発展を目指した「きたキッチン」運営移管や「町田、海老名」新規出店など、会社の事業規模拡大とともに、大きな予算を目標とした年度計画に取り組んでいます。
- 売上についても、徐々に回復の兆しが見えてきており、中長期的な事業拡大と収益基盤の構築に向けて、会社も指針を示し、様々な取り組みを推進するべく従業員も取り組みました。
- 中期計画における、2022年度最重要項目をもとに北海道百科経営、メンバーが一丸となって取り組んだことで、上期営業利益黒字を維持することができたと捉えています。
- 今年度は、北海道百科の企業VISION「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」の実現に向けた一歩として、中長期的な差別化戦略と収益基盤の強化していく年と捉えています。企業VISIONの実現、2024年度売上50億円、営業利益2.5億円の目標達成、その目標達成に向かう従業員のモチベーション向上、さらなる奮起に向けた労使協議を引き続き宜しくお願いたします。

【木村書記長コメント】

北海道百科が掲げる企業VISIONを実現し、具体的な労働条件向上へ道筋を作る



支部書記長
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。
- 12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、2点お話しさせていただきます。
- 1. 働く基盤の整備について、中期計画が推進され、新規出店、差別化MD開発など、様々な取り組みが推進されています。メンバーから、「新規出店で売上拡大している一方、本社メンバーの人数が変わらない為、既存店舗と関りが薄くなってきている」といった声をいただいています。働く基盤の整備、業務効率化に向け、デジタル化が徐々に進んでいます。メンバーからも業務のデジタル化を期待する声もあります。新たな業務フロー構築へ、できるだけ早く進めていただくようお願いいたします。
- 要員体制については、中期計画を進めていただく上では、個々人の業務量を見ていただき、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くようお願いいたします。
- 組合としても、メンバーとの対話活動を行い、問題・課題を聴き、改善に向けて労使で協議が行なえるよう取り組みを進めていきます。
- 2. 労働条件の向上について、北海道百科が掲げるVISIONを実現し、2024年度売上50億円、営業利益2.5億円の目標が発信されています。メンバーからは「利益を出し続けることが前提ではあるが、中期計画が進んでいった際の労働条件向上の道筋を知りたい」と声をいただいております。今後の労使協議に向けて、今年度の営業利益目標を達成し、安定した収益基盤が構築とともに、基本賞与の向上、役割毎の処遇向上へ、協議させていただきたくお願いいたします。
- 最後になりますが、中期計画の目標が達成し、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たい」と思えるよう、労使で協議を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】

我々の事業が何に役に立つのか、VISIONと仕事の意味合いを北海道百科全体で共有し前進する



代表取締役社長
久保 博正

- 要求につきましては、会社の現状を踏まえてしっかりご検討いただいて要求頂いたと思っています。これについては会社も満額でお答えしたいと思っています。
- 中期計画を打ち立ててから、さらに毎年ローリングしながら内容をさらに発展させているのが今の状況です。
- その中で上期はまさしくきたキッチンが垂直統合するというのが非常に大きな第一歩でした。非常に大きな課題が想定された中で、何とかやり遂げたことは皆さんの努力と前向きな姿勢によるものだと思います。
- 他にも、上半期は町田を正式出店がありました。先日オープンした海老名に向けて開店準備などが報われました
- そこに加え、基盤のMD分野です。これまでは仕入れたものをご紹介する流れでした。川上に上り商品開発に取り組んできました。一昨年成功した動物シリーズをさらに膨らませ、上期中に商品化にこぎつけました。販売開始されてから、販売計画をかなり上回るスピードで消化が進んでいて追加発注のタイミングを前倒している状況に至っています。多岐にわたる課題が山積みの中、趣旨を理解し、業務に取り組んで頂いたと思っています。

- 下半期に向けて、まだまだ大きな取り組みがあります。1つは老朽化してきた稼ぎ頭の池袋店を改装へ取り組みを着手して参ります。
- さらに、物流改革、EDI（デジタル）化に向け、具体的な計画に落とし込み、部分的に物事を変えていくレベルまで下半期に取り組みます。
- 23年度以降さらなる成長戦略に向けて、新規出店も必要があると考えています。新規出店計画の具体化が下期の大きな取り組みになります。
- 非常に厳しい状況の中、恵まれた道産品を、北海道百科でなければ達成できない、成長戦略を示し、一歩一歩足を進める必要があります。重要な、まさに「北海道百科の第二の創業」という局面だと思っています。仕事の量と種類も増え、働き方も変わります。いろんな意味でこの2、3年はかなり負荷がかかることは十分理解しています。みなさんが、ただ設けるだけじゃなく、何のために我々の事業が何の役に立つのか、というビジョン、仕事の意味合い、価値観を共有して一緒に進みたいと思っております。
- 先ほどご指摘のあった、働く基盤の整備には課題を感じています。要員体制のバランスについても、極度な負荷が偏ったことがないように意識しています。その一つが下期に、期中ではあるが組織改正に踏み切り、人事異動も含め取り組みました。
- それだけで当然思うようにいくわけもなく、各現場もどうすれば生産性、仕事の効率が上がるか、創意工夫と同時に適正配置も見えていく必要があります。これまでの仕事を、何故取り組んでいるのか。今取り組んでいる仕事が無くなったら困るのか。違う方法で効率よく取り組めないか。そもそも取り組んでいる業務フローの順序、連携を見直すことにより、ロスがなくなるじゃないか。各現場で活発にリアルタイムに話をして即断即決していけるようなスピード感で、一緒に取り組んでいきたいです。