



2023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＞

2023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. 2023年12月賞与要求（案） **【審議決定事項】**

【北海道百科・月給制社員対象】10月
限定メンバーズVOICE(賞与について)質
問意見シート



1. 北海道百科の動向 【報告事項】

(1) 2023年度上期北海道百科の業績結果※7月まで

- 2023年度上期は、コロナが5類に移行し人流の回復や中期計画を推進したことで、既存事業全体や既存店舗において売上は好調に推移しています。加えて、きたキッチンモユク店、どさんこプラザ新宿店の2店舗が新規出店し、さらに売上規模が拡大、予算・前年を上回っています。

(単位：千円)	2023年度上期実績 ※7月まで	予算比/差	前年比/差	2023年度 予算
売上	1,237,190	103.8%	120.3%	4,134,200
売上利益	236,745	101.0%	120.0%	844,619
売上利益率	19.14%	▲0.53%	▲0.05%	20.43%
経費	249,225	107.1%	133.6%	794,619
営業利益	▲12,480	▲14,270	▲23,247	50,000

- 新規出店のモユク店の売上は、想定以上の苦戦が続いています。訴求拡大による集客の取り組み、商品展開の見直しによる買上げ率向上への取り組みを進め立て直しを図っています。

- どさんこプラザ新宿店は、オープン後9月まで売上予算比で176.9%と好調に推移しています。

- 経費は、中期計画を推進し、事業拡大を着実に進める上で必要な体制構築へ取り組みを進めた出向受け入れの人員費や、新規出店に置いて資材高騰に伴う経費が、当初見込みより大きく上回っています。営業利益は、予算・前年共に大きく下回っています。

- 下期に向けて、北海道百科全体で収益改善に向けた取り組み進めていきます。全体の業務改善を行いながら、経費削減としては、出張経費の圧縮、時間外の削減、訴求の効率化などを検討しています。

- 今後に向けて、上回った経費の詳細や対策について、改めて労使でも確認を行います。また、メンバーにも状況の共有を会社がラインを通じて行うとともに、組合からも共有を行います。

1. 北海道百科の動向【報告事項】

(2) 北海道百科ビジョン

※中期計画 2023年度版 参照

■札幌丸井三越のビジョン

北海道に暮らす人たちに『心豊かさ』を提供する企業

■北海道百科のビジョン

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企業

■北海道百科のミッション

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

付加価値を高める・・・北海道百科を通じることで、その値段で欲しいと感じさせる何かを創る
食卓までつなげる・・・お買上げの後に、より楽しい感覚と期待を商品とともに持って帰っていただく何かを創る

■北海道百科のビジネスモデル

私たちは、北海道の食の多様性を最も理解し、活用して、付加価値を高める**道産品・企画製造小売業**である。

・私たちの存在価値は、北海道の多様な原料・商材の、価値・可能性を見極め、付加価値を高めて確実に商流に乗せること。

[WHO] 北海道に憧れ、好感、誇りを感じている道内・全国・世界の人へ、

[WHAT] 北海道の多様な食のコンテンツ、最新のもの、その時もっとも美味しいものを徹底的に探し、

[HOW] セレクション編集や、より付加価値を高めるOEMにより商品を創り、直営・EC・卸の最適なチャネルで販売する。

全道を徹底的に「探す」

売れる「形にする」

愛情をこめて「伝える」

1. 北海道百科の動向【報告事項】

(3) 2023年度戦略項目の進捗状況

- **MD開発**は、PB開発を推進しています。昨年からの「動物シリーズ」、「マカチョコ」に加え、生ふりかけ、昆布などを使用した「やみつきシリーズ」がスタートしました。引き続き、新たなPB開発が進められます。
- **きたキッチン展開拡大**として、新たにモユク店がオープンしました。オープン後モユク全体の集客が苦戦しており、予算に対して大幅な乖離があります。訴求の増加、商品展開を見直しを行ない立て直しを図っています。
- **卸売開拓、FC開発**では、5月に浦和にオープンした明治屋との取り組みを進めています。今後に向けて、全国にある小売店と交渉を行い、卸売、FC店舗拡大に向けて取り組みを進めています。
- **基盤の整備**に向けて、物流改革、DX推進の取り組みが進められています。
- 物流改革として、催事が続く際には、グループ企業であるIMBSの首都圏の倉庫を借りて首都圏の小売店舗へ送り込む取り組みをトライアルでスタートしました。今後も取り組みが進められ、経費の抑制に向けた取り組みが進められています。
- DX推進として、売上分析機能の付いたスマレジの導入をどさんこプラザを中心に進めてきました。

2023年度マーケティング戦略項目（抜粋）

- ①MD開発（店舗展開SKU中、PB比率5%程度の構成を目指す）
- ②きたキッチンの展開拡大（道内・関東など）
- ③どさんこプラザの展開拡大（関東ドミナントとして新宿以降3店）
- ④卸売開拓（高級スーパーをターゲットに強化）
- ⑤FC開発（九州地区などの地方都市や、老舗百貨店なども視野に）

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(1) 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、2023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。

※2023年度春の交渉議案書P46参照

- 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。

<2023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

2023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、「2022年度労使通年協議」の最終案と「賞与要求」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. 2023年度賞与要求(案)【審議決定事項】
- III. 2022年度労使通年協議【報告事項・審議決定事項】
- IV. 2023年度労働協約の改訂(案)【審議決定事項】
- V. 春の交渉本部方針【報告事項】
- VI. IMGU労働福祉VISION【報告事項】
- VII. 協議・合意スケジュール【報告事項】
- VIII. 組合からのお知らせ【報告事項】

※II、III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・意見募集期間:2023年2月13日(月)～3月7日(水)

■協議書(資料)をメール配信と労働組合ホームページ掲載にて掲載します。

■意見募集Formでも質問・意見を承ります。 ※右QRコードからアクセスしてください。

■質問・意見

■質問・意見はForm(右QRコード)より承ります。
※ご希望の方は、組合事務所へ別途、資料配布(用子にて)を行います。
※HPは右QRコードからログイン名: 従業員コード+10桁 パスワード: 〇〇〇(全て半角/大文字)です。
■北海道統括支部組合事務所:【外線:011-205-2525】
■担当:玉谷・西田・木村

報告事項

【参考】全雇用形態 賞与要求

P 4 6

1) 2023年度賞与交渉について

➢2023年度賞与(2023年12月・2024年6月)交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や労使協議を踏まえて、**2022年度同様に現時点で労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉を行います。**

<北海道百科 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算要求(都度要求)を基に、「**平均2.35ヶ月/年(1.2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」をベースに異字達成、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(大規模売上・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。

支給月	評価	12月	6月
支給月	7		1.20ヶ月
	6	一律	1.10ヶ月
	5		1.00ヶ月
	4		0.90ヶ月
	3	0.80ヶ月	

支給月	評価	12月	6月
支給月	S	1.49ヶ月	1.20ヶ月
	A	1.42ヶ月	1.10ヶ月
	B	1.35ヶ月	1.00ヶ月
	C	1.28ヶ月	0.90ヶ月
D	1.21ヶ月	0.80ヶ月	

【2023年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2023年12月賞与、2024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、「**評議員会の審議決定**」に基づき要求を行います。

2023春の交渉

議案書・動画配信は
こちらをクリック

P5

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(2) 賞与要求にあたり考え方

- 2023年12月支給賞与は、2023年度に確認をした「ベースとなる賞与の考え方（業績評価指標、支給表の変動方法等）」をもとに、2023年度業績を踏まえながら要求を検討します。
- 今年度の賞与交渉においても、基本賞与として位置付けた年間水準「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。

【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を基に、「平均2.35ヵ月/年（12月：1.35ヵ月、6月：1.0ヵ月）」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	2023年12月	2024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

<ゼネラル（ステージC）、メイト、エルダー>

	評価	2023年12月	2024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】

(3) 要求のスタンス

<2023年度上期動向>

- 取り巻く環境は、5月にコロナウィルスが5類に移行したことにより、客数の増加に繋がり、活発な消費行動が起きてまいす。
- 2023年度上期は、中期計画にある戦略を推進したことにより、既存直営店、卸売事業、羽田空港店で売上予算を達成しています。新規事業では新規出店が2店舗続き、中期計画の推進、北海道百科のビジョン実現に向けて事業拡大の取り組みが推進されています。一方で、当初の見込み以上に経費が大きく上回っており、営業利益予算・前年を下回る結果となりました。

<賞与要求・今後に向けて>

- 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。
- 2023年度下期は、中期計画の推進へ、既存事業の売上を維持し、経費削減や掛け率交渉などを行い、収益改善の取り組みを進めていく必要があります。
- 今後の組合活動では、北海道百科の戦略推進・新規事業を進める際には、労使協議・経営との対話において、次年度の年間予算の確認を行いながら組合としてのチェック機能を果たしていきます。
- また、全従業員を対象にした働き方アンケート、ステージB・Cを対象にテーマ別VOICEを行い職場課題の抽出を行います。メンバーからいただいた声を基に労使協議を行い、現場の課題解決、戦略の実行度を高めることで業績目標の達成、処遇の向上に繋がる協議を行います。

3. 2023年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

(1) 2023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。
- 業績評価指標である「年間営業利益」の予算に未達です。
- 支給表を変動させるベースである「営業利益目標」が未達であること、その他、企業状況を総合的に勘案して、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	2023年12月	2024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	

その他の月給制社員※評価分布は「平均B以上」

評価	2023年12月	2024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	

3. 2023年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

（2）雇用形態別の要求、支給細則

2023年12月
基本賞与（ヶ月）

一律
1.35ヵ月

①ゼネラルスタッフ（ステージB）

- ・2023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。
- ・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。

①支給対象

- ・2023年4月1日から2023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(育児休職・介護休職等※)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。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

②基準日

- ・本給、および資格は、2023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)」

④2023年10月入社 of ゼネラルスタッフステージBの2023年12月基本賞与

- ・「一律0.675ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2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。

⑤支給日

- ・2023年12月5日(火)

3. 2023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）

- ・2023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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）
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

- ・2023年4月1日から2023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（育児休職・介護休職等※）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。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

②基準日

- ・本給、および資格は、2023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）」

④2023年10月入社 of ゼネラルスタッフステージCの2023年12月基本賞与

- ・「一律0.675ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2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。

⑤支給日

- ・2023年12月5日（火）

3. 2023年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

③メイトスタッフ

- ・2023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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.49ヶ月
A	1.42ヶ月
B	1.35ヶ月
C	1.28ヶ月
D	1.21ヶ月

①支給対象

- ・2023年4月1日から2023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(育児休職・介護休職等※)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。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

②基準日

- ・本給、および資格は、2023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)」

④2023年7月1日～10月1日入社 of メイトスタッフの2023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

⑤2023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2023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。

⑥支給日

- ・2023年12月5日(火)

3. 2023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、Ⅳ、Ⅴ

- ・2023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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.49ヶ月
A	1.42ヶ月
B	1.35ヶ月
C	1.28ヶ月
D	1.21ヶ月

①支給対象

- ・2023年4月1日から2023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（育児休職・介護休職等※）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。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

②基準日

- ・本給、および資格は、2023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。

④支給日

- ・2023年12月5日（火）

4. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月12日(木)	本部執行委員会【審議決定】
10月13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17日(水)～11月2日(木)	メンバーズVOICE【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
11月3日(金)	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6日(月)	労使協議会【労使合意】
12月5日(火) ※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>

2023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. 2023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](#)

【北海道百科・月給制社員対象】10月
限定メンバーズVOICE(賞与について)質
問意見シート

