



**2024年5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＞

#### **2024年6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. 2024年6月賞与要求（案）【**審議決定事項**】
4. 2024年度業績評価指標（案）【**審議決定事項**】



# 1. 北海道百科の動向 【報告事項】

## (1) 2023年度北海道百科の業績結果

- 2023年度は、道産品事業における「競争優位性の確立」に向けてスタートしました。中期計画をもとに店舗収益力を最大化へ新規直営店の出店が2店舗続き、直営店を中心に売上を伸ばし、売上前年比114.4%と売上規模が拡大しました。
- 新規出店では、「どさんこプラザ新宿店」は売上が好調に推移している一方で、「きたキッチンモユク店」は館全体の入店が少ない事もあり、売上予算比45.2%と当初の計画から売上が下回りました。
- 経費では、基盤体制構築に向けた出向受け入れに伴う人件費や、資材高騰に伴う新規出店にかかるコストが当初の計画を大きく上回り予算を越えています。
- 新規出店店舗の想定以上の苦戦と経費の増加もあり、営業利益予算・前年を大きく下回り、営業利益はマイナス32百万円の見込みです。

単位：千円	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2023年度 予算	予算比/差	前年比/差
<b>売上</b>	2,553,341	3,517,542	<b>4,024,676</b>	4,134,200	97.4%	114.4%
売上利益	516,341	684,120	<b>812,308</b>	844,619	96.2%	118.7%
売上利益率	20.22%	19.45%	<b>20.18%</b>	20.43%	▲0.25%	+0.73%
経費	507,145	661,640	<b>844,551</b>	806,589	104.7%	127.2%
<b>営業利益</b>	9,196	22,480	<b>▲32,243</b>	38,030	▲70,273	▲52,474

# 1. 北海道百科の動向【報告事項】

## (2) 部門別売上見込み

- 2023年5月の新型コロナウイルス5類移行による人流の回復に伴い売上が既存直営店を中心に前年から伸びています。
- 「どさんこプラザ」と「きたキッチン」は2023年7月に新店「どさんこプラザ新宿店」、「きたキッチンモユク店」の直営店が2店舗オープンし、事業規模拡大しています。

### 【2023年度部門別見込】

	売上 (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	4,024,676	97.4%	114.4%	812,308	20.18%	▲0.25%	0.73%
店舗卸売	971,367	96.7%	112.0%	146,503	15.08%	▲0.54%	▲0.48%
きたキッチン（全店）	1,515,992	95.4%	119.5%	257,494	16.99%	▲1.11%	2.27%
どさんこプラザ（全店）	1,027,735	100.9%	120.3%	324,201	31.55%	▲0.11%	0.25%
どさんこ羽田	232,730	103.9%	118.3%	39,647	17.04%	▲0.23%	▲0.11%
FC店舗	56,437	75.0%	111.8%	7,593	13.45%	2.45%	1.70%
EC事業	24,068	68.8%	23.2%	9,580	40.00%	▲0.20%	▲0.26%
物産催事	192,195	102.6%	109.7%	46,877	24.39%	▲0.52%	▲0.53%

- きたキッチンの既存店は予算比99.0%、前年比115.6%、どさんこプラザの既存直営店は予算比100.4%、前年比102.5%と人流の回復とともに、既存直営店の売上は前年から伸ばしています。

# 1. 北海道百科の動向【報告事項】

## (3) 北海道百科ヴィジョン

※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・卸のベスト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」

愛情を混めて「伝える」

# 1. 北海道百科の動向【報告事項】

## (4) 2024年度計画

- 2024年度は基盤を整備を行い、黒字達成に向けた計画を立てています。
- 直営店では、中期計画の戦略の推進を行います。前年7月にオープンした直営店が年間を通して営業に加え、「どさんこプラザ25周年」を足掛かりに施策を積み重ねます。
- 卸売事業で既存組先の「明治屋」や「蔦屋」において、展開店舗や、POP UPの店舗を増やし、販路の拡大し売上を伸ばす予定です。
- 差益率の向上へ既存直営店の差益率改定へ協議を進めています。
- 前年発生していない経費として、新規出店した直営店の経費が4~6月の経費計上やベースアップなどもあり、経費予算は前年を越えています。経費の見直しへ売上が当初予算から苦戦している店舗の家賃減額、要員効率化による人件費の適正化を行い、収益構造の見直しを図ります。
- 売上拡大と収支構造の見直しにより、2024年度の営業利益予算は14百万円です。

### 中期計画戦略項目

- ①既存直営店収益力向上
- ②きたキッチン収益力向上
- ③差別化MD開発
- ④新店開発
- ⑤卸売事業の販路拡大
- ⑥物産展・EC事業の拡大
- ⑦パートナーショップ事業
- ⑧基盤の整備

### 【2024年度予算】

単位：千円	2024年度予算	2023年度実績	2023年度比/差
売上	4,200,000	4,024,676	104.3%
売上利益	856,746	812,308	105.4%
売上利益率	20.40%	20.18%	0.32%
経費	842,745	844,551	99.7%
営業利益	14,000	▲32,243	+46,243

## 2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

### (1) 賞与要求にあたり考え方

- 2024年6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】

- 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：1.00ヵ月）」です。
- 支給表は、右記の通りです。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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】

### (2) 要求のスタンス

#### <2023年度業績結果>

- 2023年度は、中期計画を踏まえた事業規模拡大と基盤整備の戦略を基に、直営店舗の出店、MD開発、既存直営店の収益向上へ取り組みました。新規出店に伴い、売上規模は拡大していますが、予算対比では下回っています。営業利益では、一部新規出店店舗の売上が想定以上に苦戦していることに加え、事業規模拡大に向けた基盤構築に伴う人件費、資材高騰の影響を受けた新規出店のコスト増により、2023年度は赤字です。
- 2023年度は非常に厳しい業績結果となり、この業績結果は重く受け止めねばならず、経営としての責任も大きいと考えています。また、労働組合として、経営のチェックとサポート機能としての責任も受け止めています。

#### <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、ベースとなる支給表が生活給としての位置付けが強いことからベースとなる賞与の考え方を基に要求を行います。
- 2024年度は黒字化へ向けて、抜本的な収益改善策へ取り組む方向性であることを労使で確認しています。今後、新規出店が行なわれる際には、店舗の収益構造、業績が厳しい状況に陥った際の対応策について確認を行います。
- 北海道百科の戦略を推進することが、業績の向上・黒字化に繋がります。VOICE活動など従業員との対話を通して、戦略の理解浸透に繋がる活動を行います。また、戦略を推進する上で起きる問題の抽出を行い、労使で課題解決を行うことで皆が戦略に納得感を持てる取り組みを行います。
- 2024年度の黒字化が達成した際には、2021年度から始まった中期計画を推進してきた従業員の頑張りに応える処遇の実現に向けて協議を行います。

### 3. 2024年6月賞与要求（案）【審議決定事項】

#### (1) 2024年6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1.00ヵ月」の要求を行います。
- 業績反映による支給表変動分布（業績加算金等）については、ベースとなる支給から変動しない要求とします。
- 業績評価指標である「年間営業利益」の予算・黒字・前年には未達です。
- 支給表を変動させるベースである「営業利益目標」が未達ではありますが、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、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	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. 2024年6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

### ①ゼネラルスタッフ（ステージB）

- ・2024年6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。
- ・評価分布については、「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。

賞与支給表

評価	2024年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20ヶ月
A	1.10ヶ月
B	1.00ヶ月
C	0.90ヶ月
D	0.80ヶ月

#### ①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日（金））に在籍している者。
- ・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、2024年3月31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）」

#### ④支給日

- ・2024年6月14日（金）

## 3. 2024年6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）

- ・2024年6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。
- ・評価分布については、「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。

賞与支給表

評価	2024年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20ヶ月
A	1.10ヶ月
B	1.00ヶ月
C	0.90ヶ月
D	0.80ヶ月

#### ①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日（金））に在籍している者。
- ・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、2024年3月31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）」

#### ④2024年4月入社 of ゼネラルスタッフステージCの2024年6月基本賞与

- ・「一律0.50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

- ・2024年6月14日（金）

## 3. 2024年6月賞与要求（案）【審議決定事項】

### ③メイトスタッフ

- ・2024年6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。
- ・評価分布については、「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。

賞与支給表

評価	2024年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20ヶ月
A	1.10ヶ月
B	1.00ヶ月
C	0.90ヶ月
D	0.80ヶ月

#### ①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日（金））に在籍している者。
- ・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、2024年3月31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）」

#### ④2024年1月1日～4月1日入社 of メイトスタッフの2024年6月基本賞与

- ・「一律0.5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

#### ⑤2024年4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2024年6月基本賞与

- ・「一律0.5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。

#### ⑥支給日

- ・2024年6月14日（金）

### 3. 2024年6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

- ・2024年6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。
- ・評価分布については、「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。

賞与支給表

評価	2024年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20ヶ月
A	1.10ヶ月
B	1.00ヶ月
C	0.90ヶ月
D	0.80ヶ月

##### ①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日（金））に在籍している者。
- ・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、2024年6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

- ・2024年6月14日（金）

# 4. 2024年度業績評価指標（案） 【審議決定事項】

## （1）業績評価指標について

- 2024年度の賞与の支給額の決定に使用する業績評価指標については、2024年第1四半期中を目途に協議・決定するとしていました。
- 業績評価指標については、これまでの労使協議の背景、企業動向を踏まえて、「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」の結果を中心としながら、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）を総合的に勘案して判断します。
- 要求時期については、業績結果が確定する2025年5月を目途に行います

### ■ 2024年度春の交渉：ベースとなる賞与の考え方

- 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ヵ月、6月：1.0ヵ月）」です。
- 支給表は、下記の通りです。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

【①2024年度雇用形態別の支給表】

<ゼネラルスタッフステージB>

	評価	2024年12月	2025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	2024年12月	2025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

【②-⑤2024年度業績評価指標】

業績評価指標
営業利益 黒字達成
営業利益 前年度達成度
営業利益 予算達成度
企業状況 (大幅な売上・利益増減・定性的変動等)

## 5. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
4月5日(金)	北海道統括支部 四役MT【支部確認】
5月15日(水)	本部執行委員会【審議決定】
5月17日(金)	北海道百科直轄分会評議員会【直轄分会確認】
5月20日(月)～23日(木)	メンバーズVOICE【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
5月24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
5月27日(月)	<b>労使協議会</b>
6月14日(金)	<b>賞与支給日</b>

# 今回の共有は以上です！



<今回の内容>

## 2024年6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. 2024年6月賞与要求（案）【審議決定事項】
4. 2024年度業績評価指標（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）



議案書は  
[こちらをクリック](#)

【北海道百科・月給制社員対象】5月  
限定メンバーズVOICE(賞与について)質  
問意見シート

