



**2024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＞

#### **2024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. 2024年12月賞与要求（案） **【審議決定事項】**



# 1. 北海道百科の動向 【報告事項】

## (1) 2024年度上期北海道百科の業績見通し

- 2024年度は売上向上と収益改善を行なうことで、黒字達成を目標にスタートしました。
- 直営店売上は、どさんこプラザは予算を達成していますがきたキッチンは苦戦しています。どさんこプラザは25周年の動員施策により集客力が向上しました。集客力向上に加え、対象の顧客を絞ったMD提案を行い、売上を伸ばしています。売上全体で前年を越えています、予算にはわずかに届いていません。
- 差益率の高いどさんこプラザの売上が伸びたことで、売上利益率は予算を達成しています。
- 販管費は、苦戦店舗の家賃減額、店頭商品の適正な価格設定、直営店へのフォロー体制構築による人件費の抑制、計画的な出張手配による旅費交通費の抑制などもあり、予算ベースで推移しています。
- 9月に大きな経費計上が予定しており、上期の営業利益は赤字の見込みですが、上期の予算は達成する見込みです。

単位：千円	2024年度上期 実績※8月まで	予算比/差	前年比/差	2024年度予算
<b>売上</b>	<b><u>1,670,012</u></b>	99.9%	105.0%	4,200,000
売上利益	<b><u>345,085</u></b>	100.2%	113.4%	856,745
売上利益率	<b><u>20.66%</u></b>	+0.06%	+1.54%	20.40%
販管費	<b><u>331,680</u></b>	100.0%	133.1%	842,745
<b>営業利益</b>	<b><u>13,405</u></b>	106.2%	+23,032	14,000

# 1. 北海道百科の動向【報告事項】

## (2) 部門別売上見込み

- どさんこプラザは、どさんこプラザ25周年の施策と珍味中心のMD提案が顧客関心度を高め売上を伸ばしています。
- 羽田空港は飛行機を利用した旅客数の上昇に比例して売上は伸びています。
- きたキッチンの売上は予算達成をしていませんが、第2四半期以降は各店週単位でプロモーション施策を積み重ね売上は回復傾向です。

### 【2024年度8月まで部門別見込】

	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	1,670,012	99.9%	105.0%	105.0%	20.66%	0.06%	1.54%
<u>どさんこプラザ</u>	<u>456,558</u>	<u>101.8%</u>	<u>128.3%</u>	<u>128.3%</u>	<u>32.81%</u>	<u>0.03%</u>	<u>0.56%</u>
<u>どさんこ羽田</u>	<u>107,036</u>	<u>105.3%</u>	<u>106.3%</u>	<u>106.3%</u>	<u>16.82%</u>	<u>▲0.63%</u>	<u>-0.81%</u>
きたキッチン	637,183	97.9%	99.2%	99.2%	17.20%	0.17%	0.80%
FC店	21,940	99.3%	88.5%	88.5%	13.70%	0.13%	0.17%
物産展	65,615	99.9%	90.3%	90.3%	26.13%	▲0.05%	1.52%
EC事業	11,792	97.9%	110.0%	110.0%	41.38%	▲0.37%	0.72%
卸売	368,216	99.9%	96.1%	96.1%	15.20%	0.26%	0.15%
業務受託売上	1,672	118.06%	826.3%	826.3%			

# 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」

## 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12月支給賞与は、2024年春の交渉で確認した「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、2024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」を下回らない要求を検討します。

#### ■ 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>賞与支給表

	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

#### 【②-⑤2024年度業績評価指標】

##### <その他月給制社員>賞与支給表

	評価	2024年12月	2025年6月	業績評価指標
支給ヵ月	S	1.49ヵ月	1.20ヵ月	営業利益 黒字達成
	A	1.42ヵ月	1.10ヵ月	営業利益 前年度達成度
	B	1.35ヵ月	1.00ヵ月	営業利益 予算達成度
	C	1.28ヵ月	0.90ヵ月	企業状況 (大幅な売上・利益増減・定性的変動等)
	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

#### <2024年度業績結果>

- 2024年度上期の業績は、売上拡大へ施策の積み重ねと収益構造の見直しを行ない、前年から増収増益の見込みです。2024年度の黒字化に向けても期待が持てる要素も増えてきました。
- この間の従業員の頑張りとして、各店舗顧客にあわせたMD提案、直営店において週単位のプロモーション施策による売上向上策を実行してきました。また、販管費の抑制へ、直営店への効率的なフォロー体制の構築による人件費の抑制、効率的な出張手配による旅費交通費の削減を行なったことが増収増益につながったと捉えています。

#### <賞与要求・今後に向けて>

- 2024年度上期の終えた時点の営業利益は予算・前年達成の見込みです。一方で、目標となる年間の営業利益目標達成には不確定な状況です。
- 賞与要求にあたっては、2024年度の営業利益目標の達成意欲向上へ、春の交渉において労使で確認している、ベースとなる賞与の支給表通りの要求を行います。
- 年間の業績目標達成へ下期は、年度方針をもとに、既存事業の売上を維持向上させ、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、組合としてのチェック機能を果たしていきます。
- 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への協議を行います。

### 3. 2024年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

#### (1) 2024年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 支給表については変動せず、春の交渉において労使確認をしている支給表通りの要求を行います。
- 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。

##### 【ゼネラルスタッフステージB】賞与支給表

【その他の月給制社員】賞与支給表※評価分布は「平均B以上」  
(ゼネラルスタッフステージC、メイトスタッフ、エルダースタッフ)

評価	2024年12月	2025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	

評価	2024年12月	2025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

#### ①ゼネラルスタッフ（ステージB）

- ・2024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。

賞与支給表

評価	2024年12月 基本賞与（ヶ月）
一律	1.35ヵ月

#### ①支給対象

- ・2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年12月5日（木））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）」

#### ④支給日

- ・2024年12月5日（木）

# 3. 2024年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

賞与支給表

評価	2024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

## ②ゼネラルスタッフ（ステージC）

- ・2024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。

### ①支給対象

- ・2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年12月5日（木））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×支給ヶ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月×（出勤日数÷所定労働日数）」

### ④2024年10月入社 of ゼネラルスタッフステージCの2024年12月基本賞与

- ・「一律0.675ヶ月」※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12月5日（木）

# 3. 2024年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

## ③メイトスタッフ

- ・2024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

- ・2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年12月5日（木））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×支給ヶ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月×（出勤日数÷所定労働日数）」

### ④2024年7月1日～10月1日入社 of メイトスタッフの2024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

### ⑤2024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2024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

- ・2024年12月5日（木）

### 3. 2024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

- ・2024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

- ・2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年12月5日（木））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

- ・2024年12月5日（木）

## 5. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月12日(土)	北海道統括支部 四役MT【支部確認】
10月15日(火)	本部執行委員会【審議決定】
10月23日(水)～29日(火)	限定メンバーズVOICE【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
10月30日(水)	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8日(金)	<b>労使協議会</b>
12月5日(木)	<b>賞与支給日</b>

# 今回の共有は以上です！



## <今回の内容>

### 2024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. 2024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）



議案書は  
[こちらをクリック](#)

