



2025年10月

限定メンバーズVOICE議案書

◎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」について共有を行います。

◎今回は「**北海道百科**」「**全雇用形態**」が対象です。

◎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＞

2025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. 2025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) 2025年度北海道百科の業績結果

- 2025年度は、売上差益率の向上と売上拡大、ならびに基盤の整備を行うことで前年を上回る営業利益の達成を目指しスタートしました。直営店舗においては、フェア商品の拡大と差益率の高い定番商品を設定し、各店舗において安定供給を図り、売上の伸長に繋げています。さらに、9月にオープンした「どさんこプラザ高輪店」や、9月から10月にかけて福岡で展開したPOP UP店舗が好調に推移しており、売上は予算・前年ともに上回っています。
- 売上利益率については、適切な商品価格の設定、差益率の高い商品の展開を増やしたことで、予算には未達ながら改善が進み前年を達成しています。
- 販管費では、少人数で行う店舗運営体制の構築、発注業務のEDI化による通信費の抑制が販管費の削減につながりました。様々な取り組みを進める一方で、9月末で閉店が決定したモユク店の家賃が減額前の当初契約金額に戻った影響もあり、予算を上回っています。
- 8月までの営業利益は、予算に未達ながら前年から大きく伸ばし、22百万円の黒字です。

単位：千円	2025年度上期 実績※8月まで	予算比/差	前年比/差	2025年度予算
売上	<u>1,730,746</u>	100.6%	103.6%	4,400,000
売上利益	<u>359,125</u>	99.9%	104.1%	923,380
売上利益率	<u>20.75%</u>	▲0.13%	+0.09%	20.99%
販管費	<u>336,383</u>	101.5%	101.4%	881,380
営業利益	<u>22,741</u>	81.7%	145.2%	44,000

1. 北海道百科の動向 【報告事項】

(2) 部門別売上実績

- どさんこプラザでは、フェアの開催を強化することで集客に繋がっています。顧客の関心度が高い「白い恋人」や「じゃがポックル」などの展開する期間や頻度を強化した結果、客数が増え、売上も好調に推移しています。
- きたキッチンでは、プロモーション施策を通じて集客力が向上しました。また、店舗特性に応じた商品提案を行い客単価を伸ばしたことで、売上は予算に未達ながら前年を達成しています。
- さらなる売上拡大を目指し、9月に「どさんこプラザ高輪店」が新規出店しました。さらに、2025年度中には福岡への出店も計画しています。一方で、「きたキッチンモユク店」は当初の売上目標を下回り9月をもって閉店しています。

【2025年度8月まで部門別実績】

	売上 (単位：千円)	予算比	前年比	売上利益 (単位：千円)
全体	1,730,746	100.6%	103.6%	359,125
どさんこプラザ	509,724	108.0%	111.6%	163,568
どさんこ羽田	100,694	90.4%	94.1%	17,911
きたキッチン	654,000	98.8%	102.6%	113,046
FC店	18,535	89.3%	84.5%	2,292
物産展	67,603	95.9%	103.0%	17,382
EC	8,803	72.7%	74.6%	3,562
卸売	370,360	99.9%	100.6%	56,233
業務受託売上	1,028	60.4%	61.5%	—

1. 北海道百科の動向【報告事項】

(3) 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」

愛情をこめて「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

- 2025年12月支給賞与は、2025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、2025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」については、これまでの労使協議経緯を踏まえ、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	2025年12月	2026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	2025年12月	2026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

<業績動向>

- 2025年度上期の業績は、売上拡大へ直営店舗を中心に施策を積み重ねることで売上を伸ばしています。8月時点で営業利益は予算を下回っているものの、前年を上回る営業利益の達成に向けて、期待できる要素が増えてきました。
- この間の従業員の頑張りとして、新規出店、期間限定のPOPUPストア、直営店におけるフェアやプロモーション施策による売上向上。また、販管費抑制に向けて、発注業務のEDI化、直営店舗における少人数で運営できる体制の構築を行うことが増収増益に繋がったと捉えています。

<具体的な要求内容>

- 賞与交渉にあたり2025年春の交渉で確認している、ベースとなる賞与の支給表通りの要求を行います。
- 年間の営業利益目標達成へ下期は、2025年度方針にある「売上差益率向上」、「売上拡大」、「基盤の整備」3つの重点項目を実行することで収益向上へ取り組みを進めていく必要があります。
- 企業戦略に基づき、目標達成に向けた取り組み得た成果に対して、従業員一人ひとりの貢献に最大限報いることができるよう、労使間で協議をいたします。

3. 2025年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

(1) 2025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、春の交渉において労使で確認をしている支給表通り要求を行います。
- 基本賞与水準は、支給表通り「平均1.35ヵ月」の水準で要求を行います。

ゼネラルステージB

2025年12月

一律
1.35ヵ月

その他の月給制社員※評価分布は「平均B以上」

評価	2025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

3. 2025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）

- ・2025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。

評価	2025年12月 基本賞与（ヶ月）
一律	1.35ヵ月

①支給対象

- ・2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日（2025年12月5日（金））に在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、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※）、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤 分数を算出する。なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分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、2025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、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月×(所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

④支給日

- ・2025年12月5日（金）

3. 2025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）

- ・2025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。

評価	2025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

- ・2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日（2025年12月5日（金））に在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、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※）、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤 分数を算出する。なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分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、2025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、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月×（所定労働分数-欠勤分数） ÷ 所定労働分数 」

④2025年10月入社 of ゼネラルスタッフステージCの2025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

- ・2025年12月5日（金）

3. 2025年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

③メイトスタッフ

- ・2025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。

評価	2025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

- ・2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日（2025年12月5日（金））に在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、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※）、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤 分数を算出する。なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分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、2025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、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月×（所定労働分数-欠勤分数） ÷ 所定労働分数」

④2025年7月1日～10月1日入社 of メイトスタッフの2025年12月基本賞与

- ・「一律0.675ヵ月」※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

⑤2025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2025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。

⑥支給日

- ・2025年12月5日（金）

3. 2025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

- ・2025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。

評価	2025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

- ・2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日（2025年12月5日（金））に在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、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※）、私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤 分数を算出する。なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分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、2025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、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月×（所定労働分数-欠勤分数） ÷所定労働分数」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- ・2025年12月5日（金）

5. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月15日（水）	本部執行委員会【審議決定】
10月22日（水）～28日（火）	メンバーズVOICE【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
10月29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3日（月）	労使協議会
12月5日（金）	賞与支給日

今回の共有は以上です！



<今回の内容>

2025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. 2025年12月賞与要求（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](#)

