

2026年6月賞与要求（案） メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、「2026年6月賞与組合要求（案）」について主に説明します。

1. 2026年6月賞与組合要求案【審議事項】

- 1) 北海道百科を取り巻く環境、2025年度業績結果
- 2) 賞与要求にあたっての考え方
- 3) 2026年賞与組合要求（案）

2. 2026年度業績評価指標【審議事項】



<メンバーズVOICE スケジュール>

■議案書（資料）配布・意見集約期間

：2026年5月18日（月）～5月28日（木）

※議案書（資料）をメール配信と労働組合ホームページ掲載にて周知します。

※意見集約Formsでも質問・意見を承ります。

<データ配布、問い合わせ>

■質問・意見はForms（右QRコード）より承ります。

※ご希望の方は、組合事務所で視聴、資料配布（冊子にて）を行います。

※HPは下記QRコードから⇒ログイン名： 従業員コード10桁

パスワード： ご自身の誕生日

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

■担当：吉田・木村・川上

■Forms意見集約
（6月賞与要求案）

【百科】2026年6月賞与組合要求
（案）について



■組合HP



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」

1. 2026年6月賞与組合要求（案）

<ポイント>

- ✓ 月給制社員に対して、2026年6月賞与は「0.42ヶ月」の業績加算を含む、「平均1.42ヵ月」の要求を行う
- ✓ 時給制社員に対して、週契約時間20時間以上の対象者に「一律2万円」、週契約時間20時間未満の対象者に「一律1万円」の要求を行う

1) 北海道百科を取り巻く環境、2025年度業績結果

① 三越伊勢丹グループ2025年度第3四半期結果

- 2025年度第3四半期の三越伊勢丹グループ業績結果は、昨年度好調であったインバウンドが苦戦し、前年実績は下回っています。一方で、個客業プロセスに基づいた戦略の実行により、国内顧客に対しての売上は前年を上回っています。

百貨店業

- 売上が前年から減少する中でも、販売管理費コントロールにより、2025年度の営業利益予測は期初の計画から変更はありません。
- また、年会費無料のクレジットカード「エムアイカード ベーシック」の導入により新規会員が増加し、識別顧客数も前年比約1割増と順調に伸ばしました。
- 2025年3月にスタートした海外顧客向けアプリ「MITSUKOSHI ISETAN JAPAN」とWeChatを合計した会員数は約70万人を越え、海外顧客との接点拡大に大きく寄与しています。
- 伊勢丹新宿本店と三越日本橋本店では、お客様向け招待会（丹青会・逸品会）で全国の三越伊勢丹グループの上位顧客を招待し、通常取り扱わない商品やサービスの拡充を行うことで、過去最高額の売上を更新しています。
- 地域百貨店においても、インバウンド需要の減少により、多くの店舗で売上が苦戦しています。一方で、首都圏店舗への“拠点ネットワーク”の扱い高が前年から増えています。

クレジット・金融・友の会

- エムアイカードは、2025年3月にリリースした「エムアイカード ベーシック」の新規会員増加により、エムアイカード全体としての新規入会口座数は前年比4割増、カード会員数も増加傾向に転じて順調に推移しています。
- カードファイナンス推進施策の効果もあり引き続き手数料収入が拡大し、総額売上高が前年同期比増収となりましたが、前中間連結会計期間に発生した貸倒引当金の戻入額の影響により、当中間連結会計期間としては減益となりました。

不動産業

- 不動産業では、新宿エリアの保有物件における賃料収入の増加し昨年度に続き増収となりました。
- 三越伊勢丹プロパティ・デザインでは、オフィスおよびラグジュアリーブランドの改装案件の売上が堅調に推移しています。総額売上高は前年実績を下回ったものの、業務改革に伴うコスト改善により増益です。

【セグメント別業績（第3四半期累計）】

(億円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
百貨店業	8,918	98.0%	474	▲24
クレジット・金融・友の会	286	102.7%	51	▲3
不動産業	176	85.6%	28	+2
その他	225	111.6%	25	+6
合計	9,606	98.2%	580	▲34

【国内百貨店地域事業会社】第3四半期決算状況

(百万円)	総額売上高	営業利益	前年差
株札幌丸井三越	44,398	762	▲147
株函館丸井今井	4,059	▲4	▲59
株仙台三越	18,912	64	83
株名古屋三越	45,105	1,163	▲263
株静岡伊勢丹	10,804	98	▲51
株新潟三越伊勢丹	25,838	565	136
株広島三越	6,250	▲282	▲31
株高松三越	16,388	282	88
株松山三越	3,128	▲170	27
株岩田屋三越	98,851	4,117	▲781

1) 2025年度業績結果

- 2025年度は売上差益率の向上と売上拡大、並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。
- フェア商品の拡充に加え、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ることで、売上の伸長につながりました。また、顧客の定着化へどさんこプラザのLINEを2025年11月よりスタートし、直営店における収益力向上への取り組みが進展しています。
- 新規出店では、9月にオープンした「どさんこプラザ高輪店」は順調に売上を伸ばしています。また、2025年9月から2026年3月まで福岡で展開したPOP UP店舗も好調に推移し、3月には常設店舗として新規出店に至りました。
- 結果、既存直営店の収益力向上への取り組みが進んだことに加え、新規出店の店舗が好調に推移したことにより、売上は予算・前年ともに上回っています。
- 新規出店が進む一方で、きたキッチンモユク店については、当初計画していた業績目標を達成出来ず、苦戦が続いていました。売上回復や販管費抑制の取り組みを進めましたが目標とする業績を達成できず2025年9月に閉店しています。
- 売上利益率については、適切な商品価格の設定や差益率の高い商品の展開を増やしています。また、差益の高い商品を絞り込み、改善に向けた取り組みを進めてきました。一方で、集客を目的とした「白い恋人」などのPOP UP商品の取り扱いが増加した影響もあり、前年からの伸びは微増にとどまっています。差益率は微増ですが、客数の増加により全体の売上全体は伸長しており、売上利益額は予算・前年ともに達成しています。
- 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。また、ペーパーレス化の推進など業務の見直しが進んでいます。一方で、モユク店の退店に伴い、減額されていた家賃が当初の金額に戻ったこと、出張旅費のにより、販管費は予算・前年を上回っています。
- 営業利益予算には未達ながら、前年を大きく上回る営業利益達成しています。

【2025年度業績見込み】

(千円)	実績	予算 (対外公表値)	予算比/差	前年	前年比/差
売上	4,471,466	4,363,000	102.5%	4,249,581	105.2%
売上利益額	927,170	919,230	101.7%	880,180	105.3%
売上利益率	20.74%	21.07%	▲0.2%	20.7%	+0.03%
販管費	906,453	879,230	103.1%	873,872	103.7%
営業利益	20,717	40,000	51.7%	6,308	328.4%

【2025年度部門別累計見込み】

(千円)	売上	売上 予算比	売上 前年比	売上利益額	売上利益率
どさんこプラザ	1,434,082	114.8%	119.0%	444,731	31.0%
どさんこ羽田	238,905	92.7%	95.2%	41,687	17.5%
きたキッチン	1,545,896	98.0%	99.9%	260,738	16.9%
FC店	46,470	92.8%	88.8%	5,615	12.1%
物産展	219,968	93.5%	102.8%	54,392	24.7%
EC	22,222	76.6%	78.8%	8,937	40.2%
卸売 ※有楽町含む	959,571	100.1%	101.7%	139,899	14.5%
その他 ※業務受託売上など	4,352	79.1%	51.9%	▲28,830	—

2) 2025年重点取り組み項目

➤ 2025年度における重点取組として、収益拡大、差益改善、基盤の整備に向けた取り組みです。

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	
MISSION	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	
2025年度 重点取組	店舗収益の拡大	
	差益改善	新店開発
	<p><きたキッチン収益拡大> 差益率が高く顧客ニーズの高い商品の定番化を進め、在庫不足が生じないように管理体制を整えています。また、定番品の中からおすすめ商品50品を選定し、顧客へ提案することで訴求力向上に取り組んでいます。</p> 	<p><どさんこプラザ収益拡大> どさんこプラザのLINEを11月からスタート。顧客ニーズの高い白い恋人や六花亭などの期間限定商品をLINEで告知することで、客数の増加に繋がりがり売上向上につながっています。</p> 
	<p><適正な商品価格設定・POP UP商品> 売価設定の見直しなどにより差益改善への取り組みを進めています。期間限定のPOP UP品の取り扱い頻度が増え、売上利益率は前年から微増ではありますが、売上利益額は予算・前年ともに上回っています。</p> 	<p><新規出店> 2025年9月に高輪店、2025年9月から6カ月の間トライアル店舗を出店。トライアルを進めた結果2026年3月に福岡どさんこプラザ店が出店しました。</p> 
基盤の整備		
<p><既存業務の見直し> 給与明細や出張費申請、取引先への請求書など、これまで紙で行っていた手続きを順次電子化し、ペーパーレス化を進めながら業務の見直しに取り組んでいます。発注業務のEDI化の推進も含め既存業務の見直しが進んでいます。</p>		

参考：北海道百科ビジョン

■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・E C・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) 賞与要求にあたっての考え方

① 業績動向

- 2025年度は、道産品事業における「競争優位性の確立」へ年度方針における実行計画をもとに「店舗収益の拡大」、「新店開発」に取り組んできました。その結果、収益基盤である直営店が売上を伸ばし、売上予算比102.5%、前年比105.2%と着実に伸ばしています。
- 一方で、販管費については、各種見直しを進めたものの、当初の計画から想定以上にPOP UPの出店が継続したことによる出張旅費の増加やモック店の退店に伴う費用の発生に加え、減額されていた家賃の正常化により販管費は予算比103.1%、前年比103.7%とそれぞれ上回る結果となりました。
- その結果、営業利益は予算には届かなかったものの売上の伸長により、前年比328.4%と大幅な増益となりました。これは、実行計画をもとにした取り組みが進展した成果であると捉えています。

② 具体的な要求内容

● 月給制社員

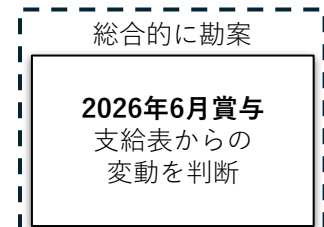
- 業績評価指標において、年間営業利益は「予算」には未達であるものの、「黒字」を達成し、「前年」に対して、328.4%と大幅に伸ばしています。
- 現行のベースとなる賞与の考え方において、「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に加えることを労使で確認しています。2025年度は年間営業利益が予算を下回っていますが、2025年6月賞与業績加算の支給実績との整合性や、営業利益が前年から大幅に伸ばしている状況を踏まえ、現行の考え方を適用せず、別途協議を進めてきました。
- 業績評価指標における前年達成状況、2025年6月賞与支給実績との整合性、2026年度通年協議における基本賞与水準の引き上げを含めた賞与制度全体の見直しを検討していることも踏まえ、限られた原資の中ではありますが、**2026年6月賞与については、業績加算の「0.42ヶ月」を加えた「平均1.42ヶ月」の要求を行います。**

● 時給制社員

- 時給制社員についても店舗収益力の向上、年間営業利益の前年達成において、月給制社員と同様に業績向上へ貢献してきました。
- 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することを踏まえ、業績向上へ貢献したことを踏まえ、**2026年6月においては、2025年度の週契約時間20時間以上の対象者に「一時金2万円」、週契約時間20時間未満の対象者に「一時金1万円」を要求します。**

参考：2025年度業績評価指標

2025年度業績評価指標		
年間黒字達成	年間営業利益 前年達成度	年間営業利益 予算達成度
企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）		



参考：2025年度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ヶ月/年（12月：1.35ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。

② 支給表は、下記の通りです。

ステージB		2025年12月	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	一律 1.35	1.20
	A		1.10
	B		1.00
	C		0.90
	D		0.80

その他月給制社員		2025年12月	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	1.49	1.20
	A	1.42	1.10
	B	1.35	1.00
	C	1.28	0.90
	D	1.21	0.80

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。

【2025年度賞与要求にあたって、分会総会決定事項】2025年12月賞与、2026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。

3) 2026年賞与組合要求（案）

① 雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求

➤ 支給表については、労使確認している支給表（平均1.00ヶ月）から**加算（+0.42ヶ月）**となる「平均1.42ヶ月」の水準で要求を行います。

社員ステージB 賞与支給表※評価分布は「平均B以上」

ステージB		2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	1.62
	A	1.52
	B	1.42
	C	1.32
	D	1.22

その他月給制社員 賞与支給表※評価分布は「平均B以上」

その他月給制社員		2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	1.62
	A	1.52
	B	1.42
	C	1.32
	D	1.22

② 時給制社員一時金要求

➤ 賞与制度のない時給制社員については、**週契約時間20時間以上の対象者に「2万円」、週契約20時間未満の対象者に「1万円」**の一時金の要求を行います。

週契約時間	2026年6月
20時間以上	2万円
20時間未満	1万円

4) 雇用形態別の要求、支給細則

① 社員（ステージB）

- 2026年6月の賞与を「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。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	1.62
	A	1.52
	B	1.42
	C	1.32
	D	1.22

①支給対象

- ・2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2026年6月15日）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、2026年3月31日を基準とする。
- ・メイト社員から社員へ登用された者は、社員として賞与を支給する。（本給は2026年4月1日を基準とする）
- ・エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。（本給は2026年6月1日を基準とする）

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、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((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

- ・2026年6月15日(月)

② 社員（ステージC）

- 2026年6月の賞与を「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。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	1.62
	A	1.52
	B	1.42
	C	1.32
	D	1.22

①支給対象

- ・2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2026年6月15日）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、2026年3月31日を基準とする。
- ・メイト社員から社員へ登用された者は、社員として賞与を支給する。（本給は2026年4月1日を基準とする）
- ・エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。（本給は2026年6月1日を基準とする）

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、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((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。

④2026年4月入社社員ステージCの2026年6月賞与

- ・「一律0.50ヶ月」の支給とする。
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

⑤支給日

- ・2026年6月15日(月)

③ メイト社員

- 2026年6月の賞与を「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。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	1.62
	A	1.52
	B	1.42
	C	1.32
	D	1.22

①支給対象

- ・2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2026年6月15日）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、2026年3月31日を基準とする。
- ・ただし、フェロー社員からメイト社員に転換した者は、メイト社員としての賞与を支給する。（本給は2026年4月1日を基準とする）
- ※メイト社員初回賞与「一律0.50ヶ月」を支給する
- ・エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。（本給は2026年6月1日を基準とする）

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、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((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。

④2026年1月1日～4月1日入社 of メイト社員

- ・2026年6月賞与は「一律0.50ヶ月」を支給する。
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

⑤支給日

- ・2026年6月15日(月)

④ エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ

- 2026年6月の賞与を「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。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	1.62
	A	1.52
	B	1.42
	C	1.32
	D	1.22

①支給対象

- ・2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2026年6月15日）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、2026年6月1日を基準とする。

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、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((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

- ・2026年6月15日(月)

⑤ フェロー社員（時給制）

- 2026年6月業績結果に伴う一時金を右記の通り支給することを要求します。
- 支給は「一律」となることを要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

週契約時間	2026年6月
20時間以上	2万円
20時間未満	1万円

①支給対象

- ・2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2026年6月15日）在籍している者。

②基準日

- ・2026年3月31日を基準とする。

③支給方法

- ・欠勤控除月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

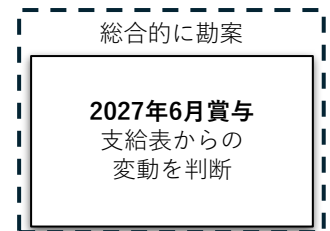
- ・2026年6月15日(月)

5) 2026年度業績評価指標

- 現行の賞与制度における半期交渉においては、この「業績評価指標」に基づいて業績を総合的に評価し、支給ヶ月を決定しています。
- 業績評価指標は年間の営業利益をベースに設定しているため、年度の予算・前年実績が確定する第1四半期を目途に協議を行い決定します。これまでの労使協議の経緯や「ベースとなる賞与の考え方」に基づき、賞与の変動を判断する指標として、「定量指標」と「定性指標」を設定します。
- 定量指標は、収益状況を把握する観点から、「年間営業利益額、営業利益前年比、営業利益予算比」を指標とします。
- 定性指標として、売上向上や黒字体質の定着に向けた具体的な戦略の進捗実行度を確認し、メンバーの頑張りを反映するために、「年度方針における戦略の実行度」を設定します。
- これらを総合的に勘案して、業績の変動について協議を行います。
- なお、定量指標が「年間営業利益」であることから、支給表の変動を反映する時期は2027年6月賞与とします。

<業績評価指標（案）>

2026年度業績評価指標			
定量	年間営業利益額	年間営業利益前年比	年間営業利益予算比
定性	年度方針における戦略の実行度		



・2026年度ベースとなる賞与の考え方、支給表

- ① 基本賞与水準は、「平均2.35ヶ月/年（12月：1.35ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② 支給表は、下記の通りです。

ステージB		2026年12月	2027年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	一律 1.35	1.20
	A		1.10
	B		1.00
	C		0.90
	D		0.80

その他月給制社員		2026年12月	2027年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	1.49	1.20
	A	1.42	1.10
	B	1.35	1.00
	C	1.28	0.90
	D	1.21	0.80

- ③ 業績評価指標については以下の内容をもとに支給ヶ月について協議を行います。
 - ・ 定量指標：営業利益額、営業利益前年比、営業利益予算比
 - ・ 定性指標：年度方針における戦略の実行度
 - ・ 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 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。

【2026年度賞与要求にあたって、分会総会決定事項】2026年12月賞与、2027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。

6) 今後の賞与協議に向けて

①今後の賞与制度について

- 2024年度春の交渉で策定した「労働福祉ビジョン」を踏まえ、北海道内の企業と比較して魅力的な賃金水準の実現へ「基本賞与3.00ヶ月以上」を目指し、月給制社員の賞与引き上げに向けた協議を行っています。
- 現行の賞与制度は、「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して、6月賞与へ反映する仕組みとなっています。
- しかしながら、直近の2年間では業績評価指標における黒字達成・前年達成の状況を踏まえ、上述の仕組みを使わずに別途労使協議を経て基本賞与（2.35ヶ月）に加算する要求を行っています。
- 現行の賞与制度では、営業利益が前年と同水準の場合でも、予算を上回らなければ、協議の結果によっては賞与水準が前年を下回る可能性があります。
- これまで、きたキッチンの運営集約や、新規出店により売上規模を拡大しています。今後も新規出店が想定されることに加え、どさんこプラザ有楽町の運営集約を予定していることから、営業利益予算も増加が想定されます。
- 2026年度の労使通年協議では、これまでの賞与の支給実績を踏まえ、基本賞与水準を現行の「2.35ヶ月」から「2.5～3.0ヶ月」へ引き上げる協議を進め、今後の事業拡大にあわせた処遇の改善に繋がりたいと考えています。

②業績動向・賞与支給実績

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
売上予算	4,134百万円	4,245百万円	4,363百万円	4,905百万円
売上実績	4,024百万円	4,249百万円	4,478百万円	-
営業利益予算	38百万円	14百万円	40百万円	50百万円
営業利益実績	▲32百万円	6百万円	20百万円	-
営業利益予算比	-	45.1%	51.7%	-
営業利益予算差	▲70百万円	▲8百万円	▲20百万円	-
営業利益前年比	-	-	328.4%	-
営業利益前年差	▲52百万円	+38百万円	+16百万円	-
基本賞与ヵ月	2.35ヶ月	2.35ヶ月	2.35ヶ月	2.35ヶ月
月給制社員 業績加算ヶ月	-	0.14ヶ月	今回要求	2027年5月 協議
時給制 一時金	-	20H以上：10千円 20H未満：5千円		

7) 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議、労使会議
5月13日(水)	本部執行委員会【審議決定】
5月15日(金)	北海道百科直轄分会評議員会 ※分会総会議案書の確認
5月20～28日	分会総会【審議決定】
5月29日(金)	労使協議会【労使合意】
6月15日(月)	賞与支給日