

## 参考情報 スーパーマーケット業における待遇の実態に関する調査結果

### 1. 調査の概要

スーパーマーケット業における待遇の支給状況に関する調査を実施しました。調査内容としては、通常の労働者（比較対象労働者）と短時間・有期雇用労働者（取組対象労働者）との間で、基本給・賞与・手当・福利厚生・教育訓練・安全管理の支給の現状、決定基準に差を設けている場合の理由などについて実施しました。

調査の結果については、以下のとおりですが、**本結果が各項目（基本給・賞与など）について不合理でないとされる待遇差を示しているものではありませんので、ご注意ください。**

### 調査対象

全国スーパーマーケット協会、日本スーパーマーケット協会、オール日本スーパーマーケット業協会の全加盟企業及び東京商工リサーチ（TSR）が所有するデータベースに登録されている全国の企業のうち、正規雇用労働者数 10 名以上かつ「総合スーパー」「その他の各種商品小売業（従業者が常時 50 人未満のもの）」に該当する企業を抽出した 819 社を対象に調査票を送付しました。

調査実施方法	郵送により配布、回収
調査実施期間	平成 30 年 11 月 1 日～ 22 日
回収数と回収率	調査票の配布数に対する回収数および有効回答数（率）は以下の通り。 調査票配布数：819 回収数（率）：163（19.9%） 有効回答数（率）：156 サンプル（19.0%）

（注）調査実施時点で正規雇用労働者が9名以下の企業からの回答についても有効回答としています。

## 2. 調査結果

### (1) 回答企業の基礎情報

回答企業の業態については、スーパーマーケットが占める割合が最も高く、84.6%となっています。店舗数については、10店舗以下の企業が69.9%を占め、従業員数(非正規雇用従業員を含む)については、「301名以上」が42.9%と最も高く、次いで「31～100名」が25.6%でした。

表 1 回答企業の業態

全体	総合スーパーマーケット	スーパーマーケット	その他	無回答
156 100.0%	7 4.5%	132 84.6%	15 9.6%	2 1.3%

表 2 回答企業の店舗数

全体	10店舗以下	11～50店舗以下	51～100店舗以下	101店舗以上	無回答
156 100.0%	109 69.9%	35 22.4%	6 3.8%	6 3.8%	0 0.0%

表 3 回答企業の従業員数

全体	～9名	10～30名	31～100名	101～300名	301名以上	無回答
156 100.0%	5 3.2%	19 12.2%	40 25.6%	25 16.0%	67 42.9%	0 0.0%

### (2) 従業員の雇用形態

本調査においては、無期雇用かつフルタイム従業員を「従業員①」と定義し、それ以外の従業員（無期雇用かつパートタイム、もしくは有期雇用）を「従業員②」と定義しています。また、従業員②のうち、「業務内容や責任の程度」「転勤や人事異動の有無・範囲」が従業員①と同じ従業員を従業員② A、「業務内容や責任の程度」は従業員①と同じだが、「転勤や人事異動の有無・範囲」が異なる従業員を従業員② B、「業務内容や責任の程度」は異なるが、「転勤や人事異動の有無・範囲」は同じ従業員を従業員② C、「業務内容や責任の程度」「転勤や人事異動の有無・範囲」がともに従業員①と異なる従業員を従業員② Dと定義しました。

表 4 本調査における名称

雇用期間	働き方		本調査での名称	業務内容や責任の程度	転勤や人事異動の有無・範囲	
		労働時間				
無期雇用 (雇用契約期間の定めなし)	かつ	フルタイム	従業員①			
無期雇用 (雇用契約期間の定めなし)	かつ	短時間/短日	従業員②	従業員①と同じ	従業員①と同じ	従業員② A
				従業員①と同じ	従業員①と異なる	従業員② B
従業員①と異なる	従業員①と同じ	従業員② C				
従業員①と異なる	従業員①と異なる	従業員② D				
または						
有期雇用 (雇用契約期間の定めあり)						

回答企業のうち、従業員①が「いる」と回答した企業は 88.5% でした。また、従業員②が「いる」と回答した企業は 88.5% で、従業員② A が「いる」と回答した企業は 30.5%、従業員② B が「いる」と回答した企業は 25.2%、従業員② C が「いる」と回答した企業は 18.3%、従業員② D が「いる」と回答した企業は 70.2% でした。

表 5 従業員①②の有無

	全体	いる	いない	無回答
従業員①の有無	156 100.0%	138 88.5%	15 9.6%	3 1.9%
従業員②の有無	156 100.0%	138 88.5%	17 10.9%	1 0.6%
従業員②Aの有無	131 100.0%	40 30.5%	87 66.4%	4 3.1%
従業員②Bの有無	131 100.0%	33 25.2%	90 68.7%	8 6.1%
従業員②Cの有無	131 100.0%	24 18.3%	97 74.0%	10 7.6%
従業員②Dの有無	131 100.0%	92 70.2%	31 23.7%	8 6.1%

### (3) 基本給の支給状況

従業員②に支給する基本給について、「従業員①と同じ」賃金表・テーブルを適用している企業は 10.5% に留まり、52.4% の企業が「従業員①と異なる」賃金表・テーブルを適用していると回答しています。また、賃金表・テーブルが「従業員①にはある」が従業員②にはないと回答した企業は 17.1% でした。

表 6 従業員②に適用している基本給の賃金表・テーブル（従業員② BCD 計）

全体	賃金表・テーブルを適用している		賃金表・テーブルがない		無回答
	従業員①と同じ	従業員①と異なる	従業員①にはある	従業員①にもない	
105 100.0%	11 10.5%	55 52.4%	18 17.1%	21 20.0%	0 0.0%

基本給の決定にあたり考慮する要素について、「従業員①と異なる」と回答した企業が 54.3% と最も高く、「従業員①と一部同じ」と答えた企業が 21.0% でした。考慮する要素は「業務内容・責任の程度」が 68.6% で最も高く、次いで「職業経験・能力」が 65.7%、「態度・意欲・勤怠」が 46.7% と続いています。

表 7 基本給の決定にあたり考慮する要素（従業員② BCD 計）

全体	従業員①と同じ	従業員①とほぼ同じ	従業員①と一部同じ	従業員①と異なる	無回答
105 100.0%	9 8.6%	17 16.2%	22 21.0%	57 54.3%	0 0.0%

表 8 従業員②の基本給の決定にあたり考慮する要素（複数回答）（従業員② BCD 計）

全体	業務内容・責任の程度	職業経験・能力	業績・成果	勤続年数	年齢	地域の賃金相場	最低賃金	学歴	態度・意欲・勤怠	その他
105 100.0%	72 68.6%	69 65.7%	30 29.6%	23 22.2%	16 15.2%	43 41.0%	46 43.8%	0 0.0%	49 46.7%	2 1.9%

また、従業員②の基本給の水準については、「従業員①を下回る」と回答した企業が62.9%であり、理由としては、「業務内容や責任の程度が異なるため」が78.8%で最も高く、次いで「転勤や人事異動の範囲が異なるため」が66.7%、「採用方法・基準が異なるため」が56.1%と続いています。なお、昇給については、91.4%の企業が「昇給がある」と回答しています。

表 9 従業員②の基本給の水準（従業員② BCD 計）

全体	従業員①を上回る	従業員①とほぼ同じ	従業員①を下回る	無回答
105 100.0%	2 1.9%	34 32.4%	66 62.9%	3 2.9%

表 10 従業員②の基本給が従業員①の水準を下回る理由（複数回答）（従業員② BCD 計）

全体	年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	業務内容に融通がきかないため	働く時間に融通がきかないため	期待する成果が異なるため	長期勤続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他
66 100.0%	1 1.5%	37 56.1%	52 78.8%	44 66.7%	11 16.7%	27 40.9%	25 37.9%	4 6.1%	13 19.7%	9 13.6%	4 6.1%

表 11 従業員②に対する昇給の有無（従業員② BCD 計）

全体	あり	なし	無回答
105 100.0%	96 91.4%	9 8.6%	0 0.0%

#### (4) 賞与・寸志等

賞与・寸志等について、「従業員②全員に支給している」と回答した企業は25.7%であり、「一部に支給している」と回答した企業は27.6%でした。賞与・寸志等の決め方については、「従業員①と異なる」と回答した企業は55.4%でした。

表 12 賞与・寸志等の支給状況（従業員② BCD 計）

全体	従業員②に支給している		従業員②に支給していない		無回答
	全員に支給	一部に支給	従業員①には支給している	従業員①にも支給していない	
105 100.0%	27 25.7%	29 27.6%	31 29.5%	15 14.3%	3 2.9%

表 13 従業員②の賞与・寸志等の決め方（従業員② BCD 計）

全体	従業員①と同じ	従業員①とほぼ同じ	従業員①と一部同じ	従業員①と異なる	無回答
56 100.0%	4 7.1%	10 17.9%	11 19.6%	31 55.4%	0 0.0%

## (5) 手当

表 14 は手当の支給状況、表 15 は従業員②には手当を支給していない、あるいは支給水準が異なる理由を一覧にしたものです。従業員②には手当を支給していない、あるいは支給水準が異なる理由については、「従業員①と採用方法・基準が異なるため」「業務内容や責任の程度が異なるため」「転勤や人事異動の範囲が異なるため」等の理由を選択した企業が多いことが分かります。

表 14 各種手当の支給状況（従業員② BCD 計）

	全体	従業員①に支給	従業員①に支給している場合、従業員②への支給状況		
			同水準で支給	異なる水準で支給	支給していない
役職手当等	105 100.0%	86 81.9%	19 22.1%	21 24.4%	44 51.2%
特殊作業手当等	105 100.0%	16 15.2%	3 18.8%	4 25.0%	7 43.8%
特殊勤務手当等	105 100.0%	21 20.0%	9 42.9%	4 19.0%	7 33.3%
技能手当等	105 100.0%	43 41.0%	22 51.2%	10 23.3%	9 20.9%
時間外労働手当、 深夜・休日勤務労働手当等	105 100.0%	68 64.8%	54 79.4%	9 13.2%	2 2.9%
精皆手当等	105 100.0%	14 13.3%	1 7.1%	2 14.3%	10 71.4%
食事手当等	105 100.0%	14 13.3%	3 21.4%	1 7.1%	8 57.1%
通勤手当等	105 100.0%	93 88.6%	61 65.6%	25 26.9%	5 5.4%
家族手当等	105 100.0%	58 55.2%	5 8.6%	2 3.4%	51 87.9%
退職手当	105 100.0%	77 73.3%	3 3.9%	13 16.9%	61 79.2%
処遇改善加算処遇改善加算	105 100.0%	60 57.1%	16 26.7%	18 30.0%	24 40.0%

表 15 従業員②に対する支給水準が異なる、または従業員②に支給していない理由（複数回答）（従業員② BCD 計）

	合計	該当者なし	該当者あり	従業員②に対する支給水準が従業員①と異なる、または従業員②に対して支給していない理由(複数回答)											無回答
				年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	基本給等に含まれているため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	転勤や人事異動の範囲が異なるため	期待する成果が異なるため	長期継続を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他		
役職手当等	65 100.0%	29 44.6%	35 53.8% (100.0%)	1 (2.9%)	1 (2.9%)	16 (45.7%)	25 (71.4%)	12 (34.3%)	12 (34.3%)	0 (0.0%)	3 (8.6%)	2 (5.7%)	1 (2.9%)	1 1.5%	
特殊作業手当等	11 100.0%	5 45.5%	6 54.5% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	0 0.0%	
特殊勤務手当等	11 100.0%	5 45.5%	6 54.5% (100.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	1 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	0 0.0%	
技能手当等	19 100.0%	6 31.6%	13 68.4% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (30.8%)	6 (46.2%)	0 (0.0%)	4 (30.8%)	0 (0.0%)	1 (7.7%)	1 (7.7%)	3 (23.1%)	0 0.0%	
時間外労働手当、深夜・休日労働手当等	11 100.0%	0 0.0%	10 90.9% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	4 (40.0%)	3 (30.0%)	2 (20.0%)	3 (30.0%)	0 (0.0%)	1 (10.0%)	1 (10.0%)	3 (30.0%)	1 9.1%	
精皆手当等	12 100.0%	0 0.0%	12 100.0% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	3 (25.0%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	5 (41.7%)	0 0.0%	
食事手当等	9 100.0%	2 22.2%	7 77.8% (100.0%)	0 (0.0%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (71.4%)	0 0.0%	
通勤手当等	30 100.0%	1 3.3%	28 93.3% (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (32.1%)	4 (14.3%)	13 (46.4%)	2 (7.1%)	0 (0.0%)	1 (3.6%)	4 (14.3%)	6 (21.4%)	1 3.3%	
家族手当等	53 100.0%	2 3.8%	49 92.5% (100.0%)	1 (2.0%)	3 (6.1%)	27 (55.1%)	12 (24.5%)	16 (32.7%)	3 (6.1%)	2 (4.1%)	3 (6.1%)	18 (36.7%)	5 (10.2%)	2 3.8%	
退職手当	74 100.0%	2 2.7%	69 93.2% (100.0%)	0 (0.0%)	2 (2.9%)	42 (60.9%)	25 (36.2%)	20 (29.0%)	6 (8.7%)	8 (11.6%)	6 (8.7%)	13 (18.8%)	10 (14.5%)	3 4.1%	
職務・職種手当	42 100.0%	5 11.9%	35 83.3% (100.0%)	0 (0.0%)	4 (11.4%)	17 (48.6%)	17 (48.6%)	9 (25.7%)	7 (20.0%)	0 (0.0%)	2 (5.7%)	2 (5.7%)	5 (14.3%)	2 4.8%	

※（ ）内の割合は、「該当者あり」のうち、従業員②に対する支給水準が従業員①と異なる、または従業員②に対して支給していない理由の内訳を示している。

## (6) 福利厚生

表 16 は福利厚生の付与・提供状況、表 17 は従業員②には福利厚生を付与・提供していない、あるいは付与・提供の水準が異なる理由を一覧にしたものです。従業員②に対する水準が異なる、または従業員②に付与・提供していない理由については、「年間で賃金額を決定しているため」「基本給等に含まれているため」「従業員①と採用方法・基準が異なるため」等の理由を選択した企業が多いことが分かります。

表 16 各種福利厚生の付与・提供状況（従業員② BCD 計）

	全体	従業員①に付与・提供	従業員①に付与・提供している場合、従業員②への付与・提供状況		
			同水準で付与・提供	異なる水準で付与・提供	付与・提供していない
食堂・更衣室・休憩室	105 100.0%	98 93.3%	97 99.0%	1 1.0%	0 0.0%
保養所等	105 100.0%	27 25.7%	23 85.2%	2 7.4%	2 7.4%
社宅・寮、住宅手当等	105 100.0%	53 50.5%	8 15.1%	2 3.8%	42 79.2%
慶弔休暇等	105 100.0%	94 89.5%	60 63.8%	16 17.0%	16 17.0%
健康診断に伴う 勤務免除・有給保障等	105 100.0%	73 69.5%	60 82.2%	5 6.8%	6 8.2%
財形貯蓄、私的保険制度への 拠出金、労災付加給付の費用等	105 100.0%	54 51.4%	39 72.2%	5 9.3%	9 16.7%
病気休職	105 100.0%	83 79.0%	54 65.1%	12 14.5%	15 18.1%
法定外年休	105 100.0%	17 16.2%	10 58.8%	1 5.9%	5 29.4%
【教育訓練】 講義・研修等	105 100.0%	47 44.8%	42 89.4%	1 2.1%	3 6.4%
資格取得補助等	105 100.0%	82 78.1%	45 54.9%	23 28.0%	13 15.9%
【安全管理】 制服、安全靴等	105 100.0%	95 90.5%	92 96.8%	1 1.1%	2 2.1%

表 17 従業員②に対する水準が異なる、または従業員②に付与・提供していない理由(複数回答)(従業員② BCD計)

	合計	該当者なし	該当者あり	従業員②に対する支給水準が従業員①と異なる、または従業員②に対して支給していない理由(複数回答)								無回答
				年間で賃金額を決定している(年俸制等)ため	基本給等に含まれているため	採用方法・基準が異なるため	業務内容や責任の程度が異なるため	長期勤務を期待していないため	将来、幹部になることを期待していないため	生計費・生活保障への配慮の度合いが異なるため	その他	
食堂・更衣室・休憩室	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 0.0%
保養所等	4 100.0%	1 25.0%	3 75.0%	2 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 0.0%
社宅・寮、住宅手当等	44 100.0%	13 29.5%	30 68.2%	10 (33.3%)	2 (6.7%)	16 (53.3%)	1 (3.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (16.7%)	4 (13.3%)	1 2.3%
慶弔休暇等	32 100.0%	0 0.0%	31 96.9%	13 (41.9%)	7 (22.6%)	4 (12.9%)	3 (9.7%)	0 (0.0%)	1 (3.2%)	4 (12.9%)	8 (25.8%)	1 3.1%
健康診断に伴う勤務免除・有給保障等	11 100.0%	2 18.2%	7 63.6%	4 (57.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (42.9%)	2 18.2%
財形貯蓄、私的保険制度への拠出金、労災付加給付の費用等	14 100.0%	1 7.1%	12 85.7%	3 (25.0%)	2 (16.7%)	1 (8.3%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	2 (16.7%)	4 (33.3%)	13 (108.3%)	1 7.1%
病気休職	27 100.0%	1 3.7%	22 81.5%	9 (40.9%)	7 (31.8%)	4 (18.2%)	3 (13.6%)	3 (13.6%)	1 (4.5%)	4 (18.2%)	5 (22.7%)	4 14.8%
法定外年休	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%	2 (33.3%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	0 0.0%
従業員割引制度	4 100.0%	0 0.0%	4 100.0%	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (50.0%)	0 0.0%
【教育訓練】 講義・研修等	36 100.0%	4 11.1%	30 83.3%	9 (30.0%)	18 (60.0%)	6 (20.0%)	10 (33.3%)	2 (6.7%)	6 (20.0%)	1 (3.3%)	3 (10.0%)	2 5.6%
【安全管理】 制服、安全靴等	3 100.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	1 33.3%

※( )内の割合は、「該当者あり」のうち、従業員②に対する付与・提供の水準が従業員①と異なる、または従業員②に対して付与・提供していない理由の内訳を示している。

## (7) 支給根拠の明示

基本給、賞与・寸志等、手当、福利厚生等の各待遇について、就業規則等の文書で明示しているかについては、基本給では50.5%の企業が文書で明示しており、その他の待遇については、約60%以上の企業が「支給及び支給根拠を明示している」または「支給のみを明示している」と回答しています。

表 18 基本給の明示の有無（従業員② BCD 計）

	全体	就業規則等の文書で明示している	文書では明示していないが、口頭で説明している	明示・説明していない	無回答
基本給	105 100.0%	53 50.5%	34 32.4%	18 17.1%	0 0.0%

表 19 各待遇の明示の有無（従業員② BCD 計）

	全体	就業規則等の文書で明示している		文書で明示していない			支給していない	無回答
		支給及び支給根拠を明示している	支給のみを明示している	口頭で支給及び支給根拠を説明している	口頭で支給のみを説明している	何も明示・説明していない		
賞与・寸志等	56 100.0%	16 28.6%	20 35.7%	6 10.7%	11 19.6%	3 5.4%	-	0 0.0%
手当	105 100.0%	33 31.4%	41 39.0%	8 7.6%	4 3.8%	2 1.9%	2 1.9%	15 14.3%
福利厚生	105 100.0%	28 26.7%	36 34.3%	9 8.6%	11 10.5%	5 4.8%	0 0.0%	16 15.2%