



Press Release

2025年5月8日

報道関係者各位

株式会社フリーウェイジャパン

【中小・零細企業、個人事業主を対象とした実態調査】
中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主436人を対象
「2025年賃上げ状況に関するアンケート」を実施

2025年度中に賃金引上げ済み、もしくは実施予定がある・検討しているのは38.3%、変動なしが42.9%

賃上げ率は社員の世代によって差が「ない」80.2%

人手・採用の状況について、「足りているためしばらくは増員予定がない」が48.4%

賃上げ実施有無と人手状況の関連性は

株式会社フリーウェイジャパン（本社：東京都新宿区、代表取締役：井上達也、以下フリーウェイジャパン）は、中小企業/零細企業の代表取締役・個人事業主 270 人、従業員 166 人の計 436 人を対象とした、「2025年賃上げ状況に関するアンケート」を実施しました。以下が調査結果となります。

本リリース内容の転載にあたりましては、出典として「**フリーウェイジャパン調べ**」とご記載いただけますようお願い申し上げます。

<調査結果サマリー>

TOPICS① 2025年度中に賃金引上げ済み、もしくは実施予定がある・検討しているのは38.3%、変動なしが42.9%

賃上げの原資、世代間格差の有無は それぞれの対応の理由を調査

◇2025年度中に賃金引上げ済み、もしくは実施予定がある・検討中であるのは38.3%、変動なしが42.9%

自身の会社・事業において、2025年度中の賃金の引き上げ、もしくは引き下げの実施予定はあるか聞いたところ、「変動なし（見送る）」が42.9%、「引き上げ済み・引き上げ予定」が24.8%、「未定（わからない）」が15.1%、「引き上げる方向で検討中」が13.5%、「引き下げる方向で検討中」が2.1%、「引き下げ済み・引き下げ予定」が1.6%という結果だった。

◇引き上げ、引き下げ、変動なし それぞれの理由は

上記で「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に、その理由を聞いたところ、「従業員の定着率向上のため（士気確保・モチベーション向上）」が58.1%、「物価高騰への配慮」が44.3%、「最低賃金が引き上げられたため」が26.9%、「採用人材の確保のため」が16.8%、「業績の向上が見込めるため」が16.2%、「社会保険料の増加により手取り額が減少しているため」が12.0%、「他社・他店が上げているため」が3.0%、その他が3.6%という結果だった。

「引き下げ済み・引き下げ予定」もしくは「引き下げる方向で検討中」と回答した方にもその理由を聞いたところ、「今後の経営環境・経済状況が不透明なため」「社会保険料の増加により会社負担が増えているため」「業績の回復が見込めていないため」がそれぞれ62.5%、「原材料・エネルギー高騰で費用が膨らむため」が18.8%という結果だった。

「変動なし（見送る）」と回答した方にもその理由を聞いたところ、「今後の経営環境・経済状況が不透明なため」が49.2%、「業績の回復が見込めていないため」が36.9%、「原材料・エネルギー高騰で費用が膨らむため」が18.7%、「社会保険料の増加により会社負担が増えているため」が17.6%、「すでに他社・他

店と同水準の賃金になっているため」が13.4%、「増員による総人件費の増加を抑えるため」が1.6%、その他が13.4%という結果だった。

◇「引き上げる」、賃上げ率「3%以上5%未満」が最多で25.1%、賃上げ率は社員の世代によって差が「ない」80.2%

一方で差が「ある」のうち、最も賃上げ率が高い世代は「41～45歳」「46～50歳」が同率で最多「賃上げ率が高い世代の賃上げ率」は、「5%以上10%未満」が最も多く27.3%、「賃上げ率が低い世代の賃上げ率」は、「3%以上5%未満」が最も多く27.4%

「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に、賃上げ率（%）はどの程度か年収換算ベースで聞いたところ、「3%以上5%未満」が最多で25.1%、「5%以上10%未満」が21.5%、「1%以上1.5%未満」が13.8%、「2%以上2.5%未満」が9.6%、「1.5%以上2%未満」が7.8%と続いた。

また、同様の対象者に賃上げ率（%）は、社員の世代によって差があるか聞いたところ、「ない」が80.2%、「ある」が19.8%だった。

差が「ある」と回答した方に、賃上げ率（%）が最も高い世代は、どの年代か聞いたところ、「41～45歳」「46～50歳」がそれぞれ18.2%、「31～35歳」が15.2%、「23～30歳」が12.1%、「36～40歳」が12.0%、「51～55歳」「61歳以上」がそれぞれ9.1%、「16～22歳」が6.1%、「56～60歳」は0.0%という結果だった。

差が「ある」と回答した方に、賃上げ率（%）が高い世代では、その賃上げ率（%）はどの程度か聞いたところ、「5%以上10%未満」が最も多く27.3%、「1%以上1.5%未満」が18.2%、「3%以上5%未満」が15.2%、「10%以上20%未満」が12.1%、「2.5%以上3%未満」が9.1%と続いた。

また、同様の対象者に、賃上げ率（%）が低い世代では、その賃上げ率（%）はどの程度か聞いたところ、「3%以上5%未満」が27.4%、「1.5%以上2%未満」が18.2%、「5%以上10%未満」「1%以上1.5%未満」「1%未満」がそれぞれ12.1%と続いた。

◇原資確保手段の最多は「商品・サービスの値上げ」で40.1% 「順調に進んでいる（順調に進んだ）」のは、44.8%と半数を切る結果に

「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に、賃上げのための原資確保はどのように行ったか、または行う予定か聞いたところ、「商品・サービスの値上げ」が40.1%、「設備投資の抑制等、人件費以外のコストの削減」が19.2%、「役員報酬の削減」が16.2%、「わからない（未定）」が13.8%、「正社員の削減、採用の抑制」「正社員の残業時間の削減」がそれぞれ5.4%、「非正規社員の残業時間・シフト削減」が3.6%、「一時金・福利厚生費の削減」「事業規模の縮小、事業拠点の整理・統合」がそれぞれ3.0%、「非正規社員の削減、採用の抑制」が2.4%、「社員への教育訓練投資の抑制」が0.6%、その他が20.4%だった。

上記で「商品・サービスの値上げ」と回答した方に、取引先や顧客との価格交渉は順調か、または順調だったか聞いたところ、「順調に進んでいる（順調に進んだ）」のは44.8%、「難航している（難航していた）」が32.8%、「価格交渉は行っていない」が22.4%という結果だった。

TOPICS② 人手・採用の状況について、「足りているためしばらくは増員予定がない」が48.4% 賃上げ実施有無と人手状況の関連性は

◇人手・採用の状況について、全体では「足りているためしばらくは増員予定がない」が48.4%

2025年度賃上げを行う（予定）の回答者の中では、「足りているが、さらに増員したいと思っている」18.0%、2025年度賃上げを行う（予定）以外の回答者では、4.8%

現在、自身の会社・事業において、人手・採用はどのような状況か聞いたところ、「足りているため、しばらくは増員予定がない」が48.4%、「足りていないが、増員の予定もない」が24.3%「足りていないため、増員予定」が17.4%、「足りているが、さらに増員したいと思っている」が9.9%という結果だった。

上記について、2025年度賃上げを行う（予定）の回答者において見ると、「足りているため、しばらくは増員予定がない」が36.5%、「足りていないため、増員予定」が25.1%、「足りていないが、増員の予定もない」が20.4%、「足りているが、さらに増員したいと思っている」が18.0%という結果だった。

2025年度賃上げを行う（予定）以外の回答者において見ると、「足りているため、しばらくは増員予定がない」が55.8%、「足りていないが、増員の予定もない」が26.8%、「足りていないため、増員予定」が12.6%、「足りているが、さらに増員したいと思っている」が4.8%という結果だった。

◇「増員したい」回答者、採用活動「難航している」44.6%と最多

上記で「足りているが、さらに増員したいと思っている」、「足りていないため、増員予定」と回答した方に、採用活動は順調か聞いたところ、「難航している」が44.6%、「採用活動をこれから行うため、不明」が36.1%、「順調に進んでいる」が19.3%という結果だった。

TOPICS③ 人材採用の周辺動向について 多様化する人材採用手段、昨今注目の「年収の壁」との関連性は

◇外国人の採用を「検討している」のは21.0%、その理由は「日本人よりも応募が多い傾向にあるため」が最多で48.0%

上記で「足りているが、さらに増員したいと思っている」、「足りていないため、増員予定」と回答した方に、外国人の採用を検討してるか聞いたところ、「いいえ」が79.0%、「はい」が21.0%という結果だった。

上記で「はい」と答えた方に、その理由を聞いたところ、最多は「日本人よりも応募が多い傾向にあるため」で48.0%、「外国人の方がスキルが高い傾向にある業種・分野であるため」が28.0%、「人件費が安価であるため」が12.0%、その他が24.0%だった。

◇自身の会社・事業で「スキマバイト」を活用することは「ない」91.5%

ご自身の会社・事業において、「スキマバイト」を活用することはあるか聞いたところ、「ない」が91.5%、「ある」が8.5%という結果だった。

◇「年収の壁」があることから、時給を上げることで働き控えに繋がり、人手不足になることを懸念して「いる」59.6%

住民税が発生する年収の壁、また、社会保険料が発生する年収の壁があることから、時給を上げることで働き控えに繋がり、人手不足になることを懸念しているか聞いたところ、「どちらかと言うとそう思う」が32.3%、「そう思う」が27.3%、「そう思わない」が25.5%、「どちらかと言うとそう思わない」が14.9%という結果だった。

■ 調査概要

調査タイトル : 「2025年賃上げ状況に関するアンケート」

調査方法 : インターネットリサーチ

調査期間 : 2025年4月4日～4月10日

調査対象 : 中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主人

【出典について】

本調査内容を転載される場合は、出典が株式会社フリーウェイジャパンであることを明記くださいますよう、お願いいたします。

<調査結果詳細>

TOPICS① 2025年度中に賃金引上げ済み、もしくは実施予定がある・検討しているのは38.3%、変動なしが42.9%

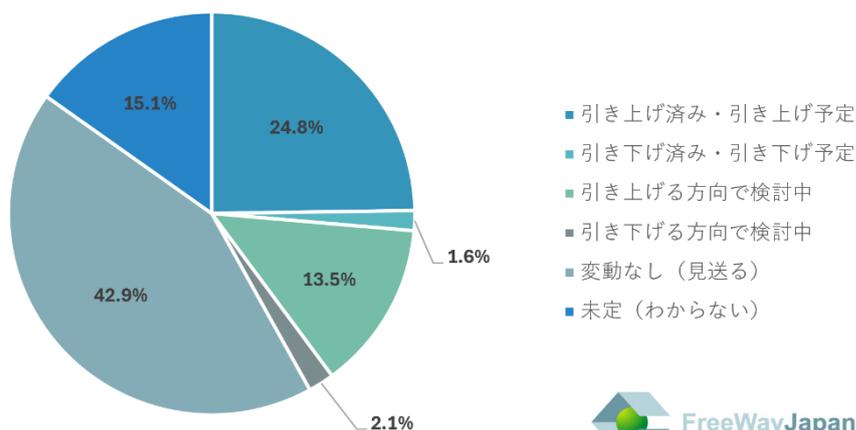
賃上げの原資、世代間格差の有無は それぞれの対応の理由を調査

◇2025年度中に賃金引上げ済み、もしくは実施予定がある・検討中であるのは38.3%、変動なしが42.9%

Q1. ご自身の会社・事業において、2025年度中の賃金の引き上げ、もしくは引き下げの実施予定はありますか？ SA

対象者：中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主436人

ご自身の会社・事業において、2025年度中の賃金の引き上げ、
もしくは引き下げの実施予定はありますか？ SA



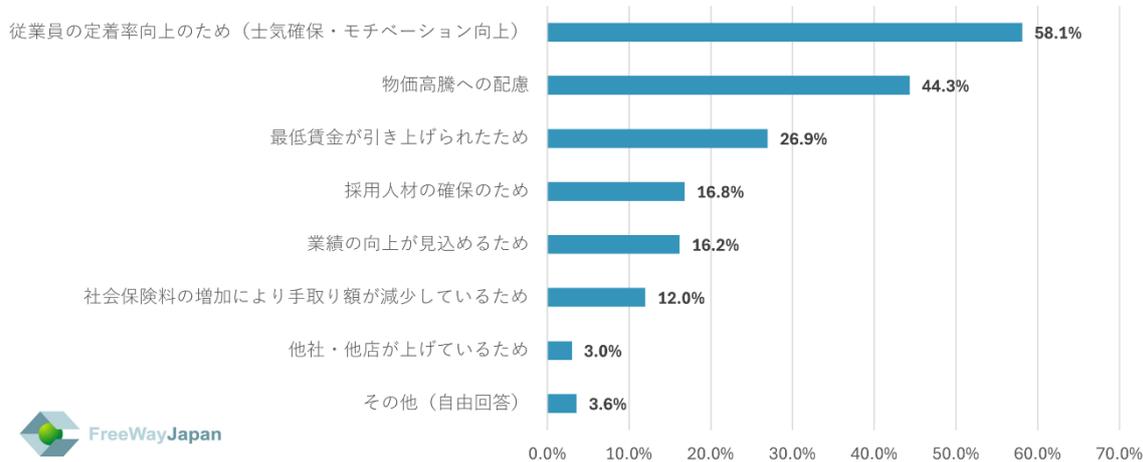
自身の会社・事業において、2025年度中の賃金の引き上げ、もしくは引き下げの実施予定はあるか聞いたところ、「変動なし（見送る）」が42.9%、「引き上げ済み・引き上げ予定」が24.8%、「未定（わからない）」が15.1%、「引き上げる方向で検討中」が13.5%、「引き下げる方向で検討中」が2.1%、「引き下げ済み・引き下げ予定」が1.6%という結果だった。

◇引き上げ、引き下げ、変動なし それぞれの理由は

Q2. その理由を教えてください。MA

対象者：Q1で「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方
(n=167)

(「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に) その理由を教えてください。MA

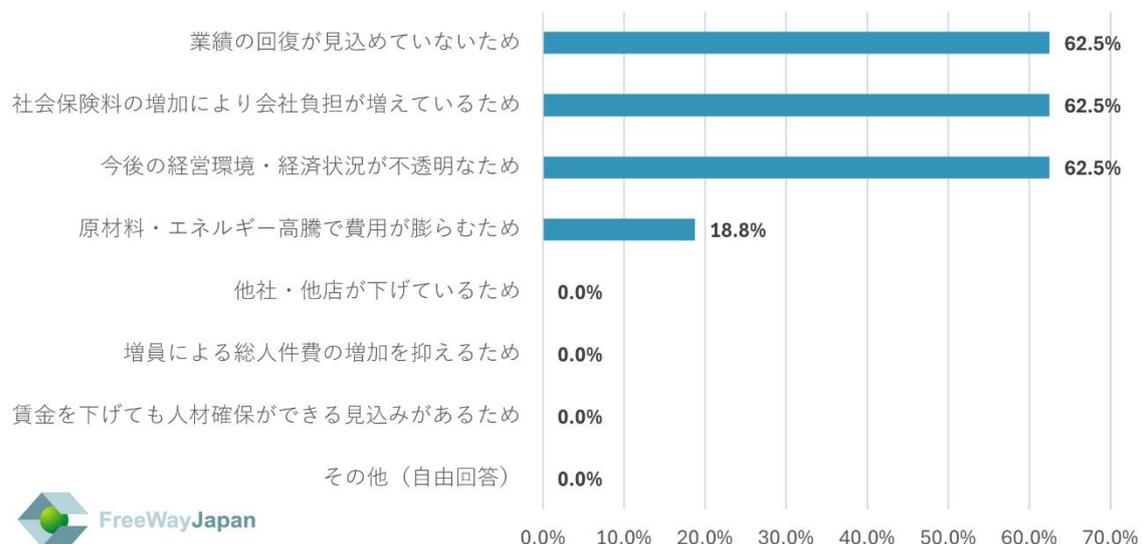


上記で「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に、その理由を聞いたところ、「従業員の定着率向上のため（士気確保・モチベーション向上）」が58.1%、「物価高騰への配慮」が44.3%、「最低賃金が引き上げられたため」が26.9%、「採用人材の確保のため」が16.8%、「業績の向上が見込めるため」が16.2%、「社会保険料の増加により手取り額が減少しているため」が12.0%、「他社・他店が上げているため」が3.0%、その他が3.6%という結果だった。

Q3.その理由を教えてください。MA

対象者：Q1で「引き下げ済み・引き下げ予定」もしくは「引き下げる方向で検討中」と回答した方
(n=16)

(「引き下げ済み・引き下げ予定」もしくは「引き下げる方向で検討中」と回答した方に) その理由を教えてください。MA



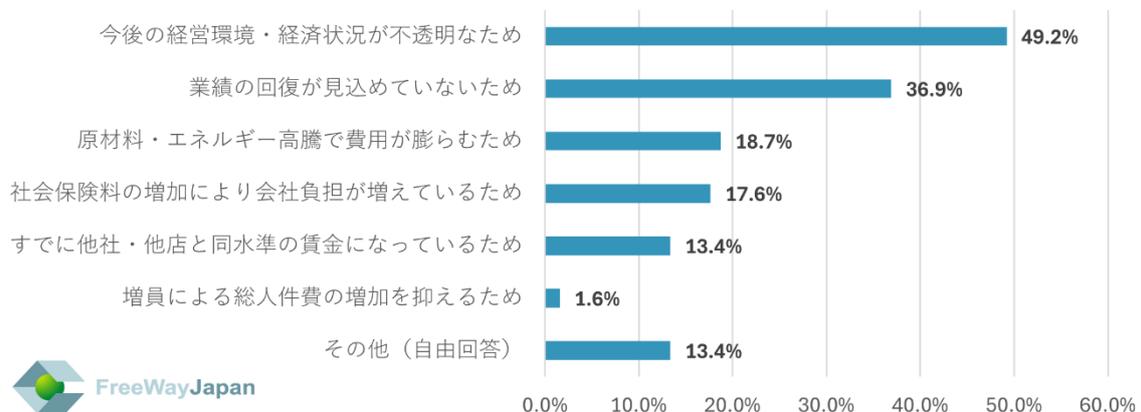
「引き下げ済み・引き下げ予定」もしくは「引き下げる方向で検討中」と回答した方にもその理由を聞いたところ、「今後の経営環境・経済状況が不透明なため」「社会保険料の増加により会社負担が増えているため」「業績の回復が見込めていないため」がそれぞれ62.5%、「原材料・エネルギー高騰で費用が膨らむため」が18.8%という結果だった。

Q4. その理由を教えてください。MA

対象者：Q1で「変動なし（見送る）」と回答した方（n=187）

（「変動なし（見送る）」と回答した方に）

その理由を教えてください。MA



「変動なし（見送る）」と回答した方にもその理由を聞いたところ、「今後の経営環境・経済状況が不透明なため」が49.2%、「業績の回復が見込めていないため」が36.9%、「原材料・エネルギー高騰で費用が膨らむため」が18.7%、「社会保険料の増加により会社負担が増えているため」が17.6%、「すでに他社・他店と同水準の賃金になっているため」が13.4%、「増員による総人件費の増加を抑えるため」が1.6%、その他が13.4%という結果だった。

◇「引き上げる」、賃上げ率「3%以上5%未満」が最多で25.1%、賃上げ率は社員の世代によって差が「ない」80.2%

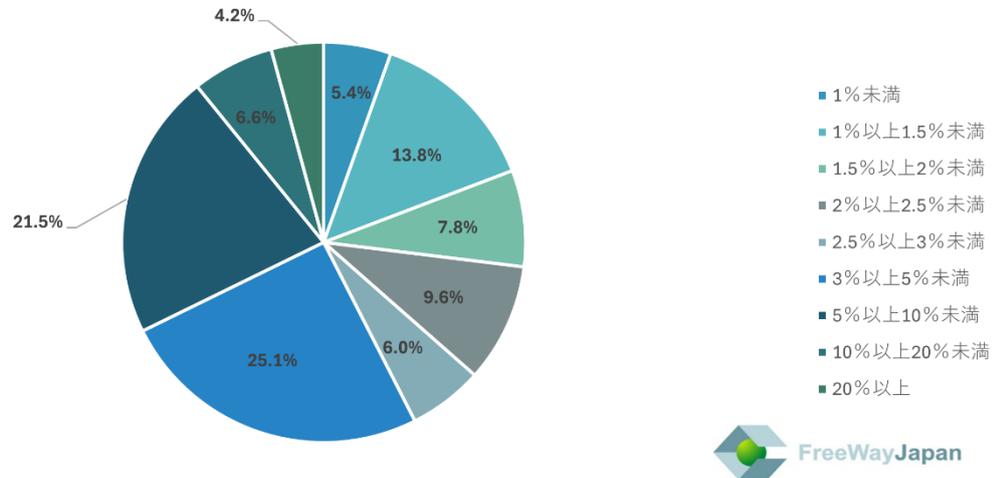
一方で差が「ある」のうち、最も賃上げ率が高い世代は「41～45歳」「46～50歳」が同率で最多「賃上げ率が高い世代の賃上げ率」は、「5%以上10%未満」が最も多く27.3%、「賃上げ率が低い世代の賃上げ率」は、「3%以上5%未満」が最も多く27.4%

Q5. 賃上げ率（%）はどの程度ですか？年収換算ベースでご回答ください。SA

対象者：Q1で「引き下げ済み・引き下げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方（n=167）

(「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に)

賃上げ率 (%) はどの程度ですか? 年収換算ベースでご回答ください。 SA

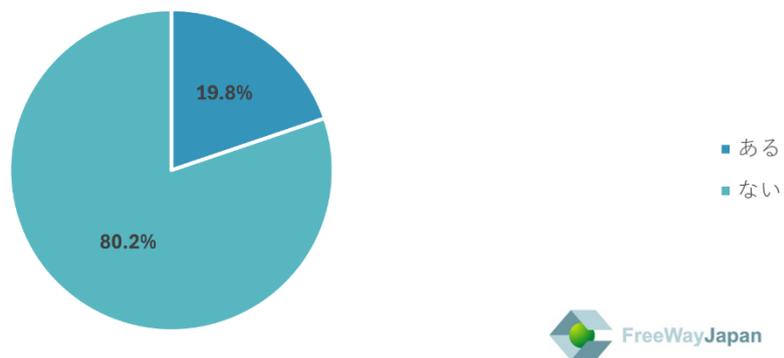


「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に、賃上げ率 (%) はどの程度か年収換算ベースで聞いたところ、「3%以上5%未満」が最多で25.1%、「5%以上10%未満」が21.5%、「1%以上1.5%未満」が13.8%、「2%以上2.5%未満」が9.6%、「1.5%以上2%未満」が7.8%と続いた。

Q6. 賃上げ率 (%) は、社員の世代によって差がありますか? SA

対象者: Q1で「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方 (n=167)

(「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に)
賃上げ率 (%) は、社員の世代によって差がありますか? SA



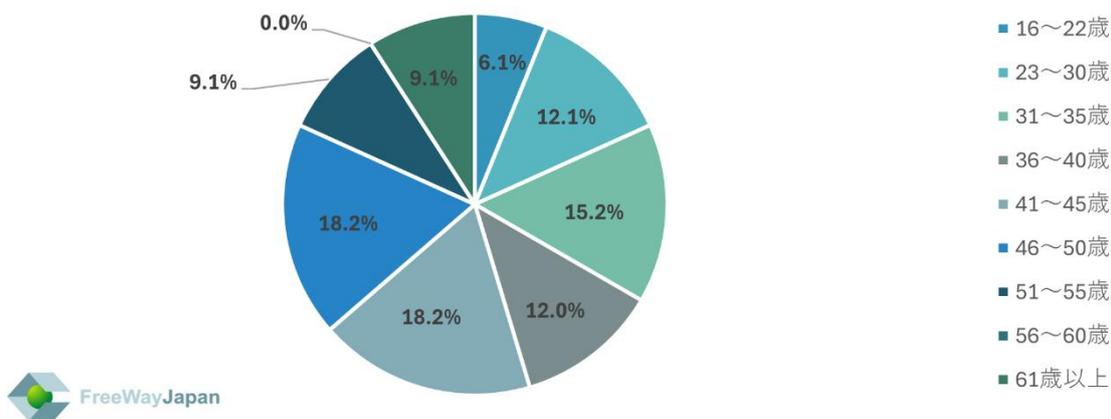
また、同様の対象者に賃上げ率 (%) は、社員の世代によって差があるか聞いたところ、「ない」が80.2%、「ある」が19.8%だった。

Q7. 賃上げ率 (%) が最も高い世代は、どの年代ですか？ SA

対象者：Q6で「ある」と回答した方 (n=33)

(「ある」と回答した方に)

賃上げ率 (%) が最も高い世代は、どの年代ですか？ SA



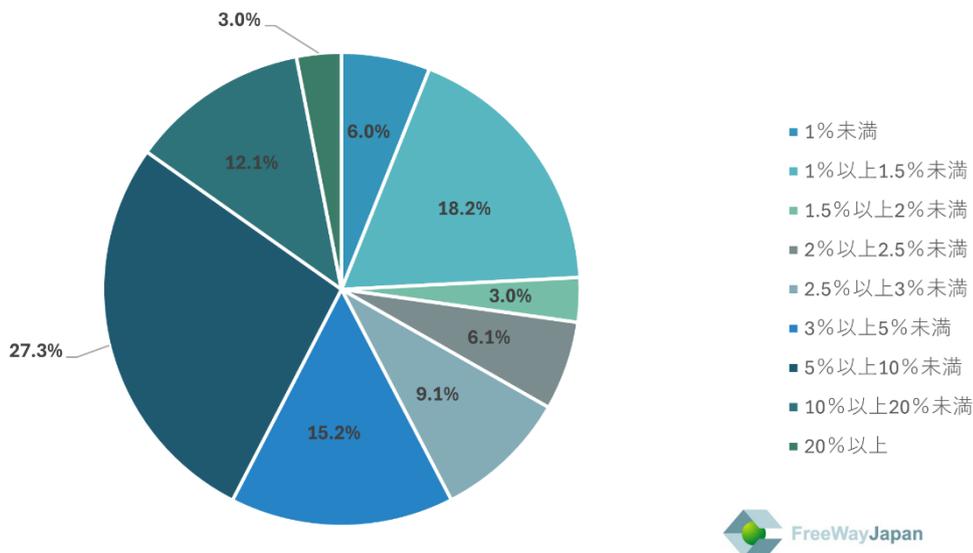
差が「ある」と回答した方に、賃上げ率 (%) が最も高い世代は、どの年代か聞いたところ、「41~45歳」「46~50歳」がそれぞれ18.2%、「31~35歳」が15.2%、「23~30歳」が12.1%、「36~40歳」が12.0%、「51~55歳」「61歳以上」がそれぞれ9.1%、「16~22歳」が6.1%、「56~60歳」は0.0%という結果だった。

Q8. 賃上げ率 (%) が高い世代では、その賃上げ率 (%) はどの程度ですか？ 年収換算ベースでご回答ください。 SA

対象者：Q6で「ある」と回答した方 (n=33)

(「ある」と回答した方に)

賃上げ率 (%) が高い世代では、その賃上げ率 (%) はどの程度ですか？ 年収換算ベースでご回答ください。 SA



差が「ある」と回答した方に、賃上げ率 (%) が高い世代では、その賃上げ率 (%) はどの程度か聞いたところ、「5%以上10%未満」が最も多く27.3%、「1%以上1.5%未満」が18.2%、「3%以上5%未満」が15.2%、「10%以上20%未満」が12.1%、「2.5%以上3%未満」が9.1%と続いた。また、同様の対象者に、賃上げ率 (%) が低い世代では、その賃上げ率 (%) はどの程度か聞いたところ、

「3%以上5%未満」が27.4%、「1.5%以上2%未満」が18.2%、「5%以上10%未満」「1%以上1.5%未満」「1%未満」がそれぞれ12.1%と続いた。

◇原資確保手段の最多は「商品・サービスの値上げ」で40.1%、しかしながら「順調に進んでいる（順調に進んだ）」のは、44.8%と半数を切る結果に

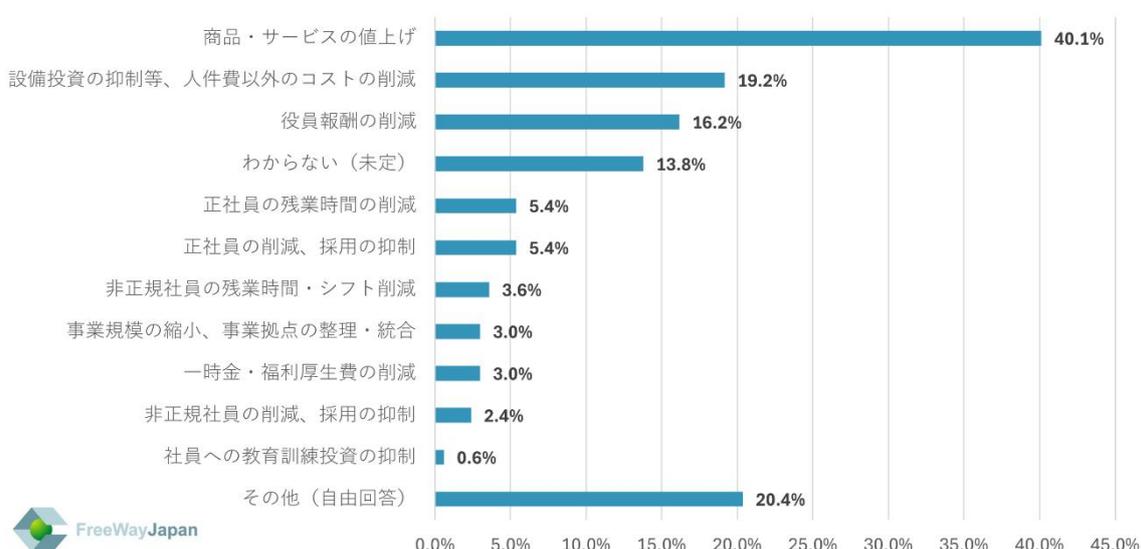
Q9. 賃上げのための原資確保はどのように行いましたか？または行う予定ですか？ MA

対象者：Q1で「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方（n=167）

（「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に）

賃上げのための原資確保はどのように行いましたか？

または行う予定ですか？ MA



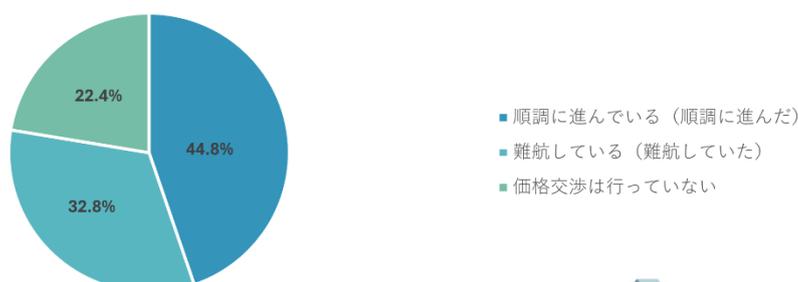
「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に、賃上げのための原資確保はどのように行ったか、または行う予定か聞いたところ、「商品・サービスの値上げ」が40.1%、「設備投資の抑制等、人件費以外のコストの削減」が19.2%、「役員報酬の削減」が16.2%、「わからない（未定）」が13.8%、「正社員の削減、採用の抑制」「正社員の残業時間の削減」がそれぞれ5.4%、「非正規社員の残業時間・シフト削減」が3.6%、「一時金・福利厚生費の削減」「事業規模の縮小、事業拠点の整理・統合」がそれぞれ3.0%、「非正規社員の削減、採用の抑制」が2.4%、「社員への教育訓練投資の抑制」が0.6%、その他が20.4%だった。

Q10. 取引先や顧客との価格交渉は順調ですか？または順調でしたか？ SA

対象者：Q9で「商品・サービスの値上げ」と回答した方（n=67）

（「商品・サービスの値上げ」と回答した方に）

取引先や顧客との価格交渉は順調ですか？または順調でしたか？ SA



上記で「商品・サービスの値上げ」と回答した方に、取引先や顧客との価格交渉は順調か、または順調だったか聞いたところ、「順調に進んでいる（順調に進んだ）」のは44.8%、「難航している（難航していた）」が32.8%、「価格交渉は行っていない」が22.4%という結果だった。

TOPICS② 人手・採用の状況について、「足りているためしばらくは増員予定がない」が48.4% 賃上げ実施有無と人手状況の関連性は

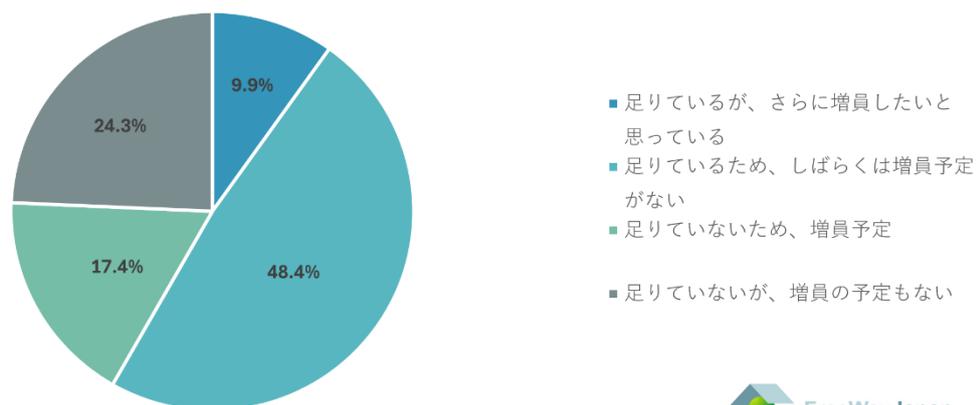
◇人手・採用の状況について、全体では「足りているためしばらくは増員予定がない」が48.4%

2025年度賃上げを行う（予定）の回答者の中では、「足りているが、さらに増員したいと思っている」18.0%、2025年度賃上げを行う（予定）以外の回答者では、4.8%

Q11. 現在、ご自身の会社・事業において、人手・採用はどのような状況ですか？ SA

対象者：中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主436人

現在、ご自身の会社・事業において、
人手・採用はどのような状況ですか？ SA

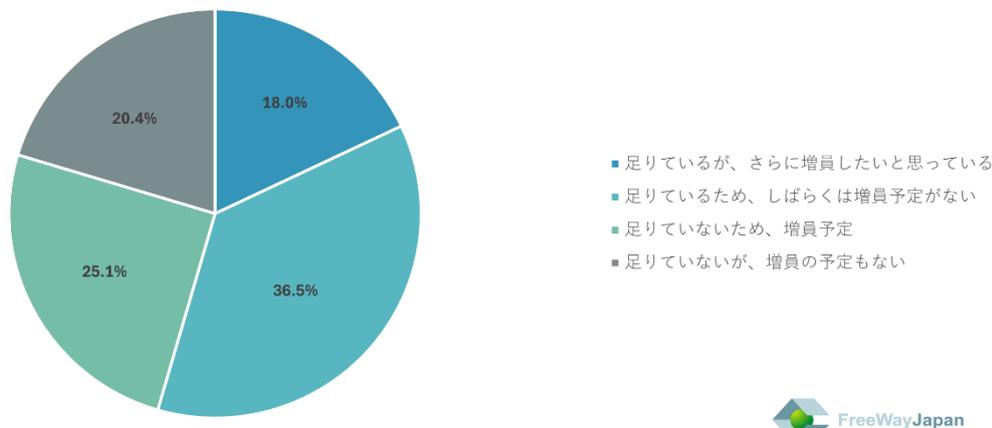


現在、自身の会社・事業において、人手・採用はどのような状況か聞いたところ、「足りているため、しばらくは増員予定がない」が48.4%、「足りていないが、増員の予定もない」が24.3%「足りていないため、増員予定」が17.4%、「足りているが、さらに増員したいと思っている」が9.9%という結果だった。

Q12. 現在、ご自身の会社・事業において、人手・採用はどのような状況ですか？ SA

対象者：Q1で「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方（n=167）

(「引き上げ済み・引き上げ予定」もしくは「引き上げる方向で検討中」と回答した方に)
 現在、ご自身の会社・事業において、人手・採用はどのような状況ですか？ SA



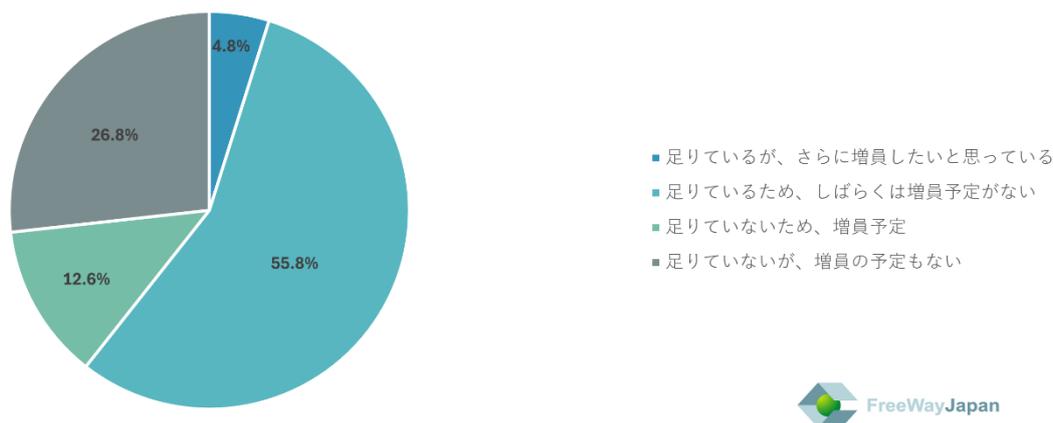
上記について、2025年度賃上げを行う（予定）の回答者において見ると、「足りているため、しばらくは増員予定がない」が36.5%、「足りていないため、増員予定」が25.1%、「足りていないが、増員の予定もない」が20.4%、「足りているが、さらに増員したいと思っている」が18.0%という結果だった。

Q13. 現在、ご自身の会社・事業において、人手・採用はどのような状況ですか？ SA

対象者：Q1で「引き下げ済み・引き下げ予定」もしくは「引き下げる方向で検討中」もしくは「変動なし（見送る）」もしくは「未定（わからない）」と回答した方（n=269）

(「引き下げ済み・引き下げ予定」もしくは「引き下げる方向で検討中」もしくは「変動なし（見送る）」もしくは「未定（わからない）」と回答した方に)

現在、ご自身の会社・事業において、人手・採用はどのような状況ですか？ SA



2025年度賃上げを行う（予定）以外の回答者において見ると、「足りているため、しばらくは増員予定がない」が55.8%、「足りていないが、増員の予定もない」が26.8%、「足りていないため、増員予定」が12.6%、「足りているが、さらに増員したいと思っている」が4.8%という結果だった。

◇「増員したい」回答者、採用活動「難航している」44.6%と最多

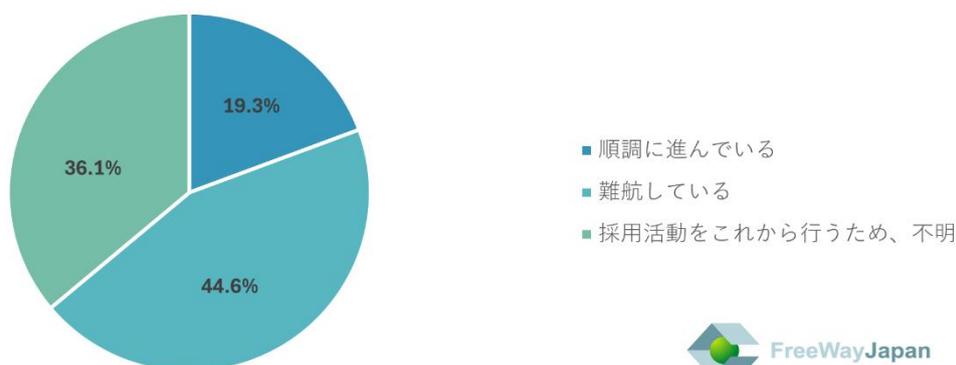
上記で「足りているが、さらに増員したいと思っている」、「足りていないため、増員予定」と回答した方に、採用活動は順調か聞いたところ、「難航している」が44.6%、「採用活動をこれから行うため、不明」が36.1%、「順調に進んでいる」が19.3%という結果だった。

Q14. 採用活動は順調ですか？ SA

対象者：「足りているが、さらに増員したいと思っている」、「足りていないため、増員予定」と回答した方
(n=119)

(「足りているが、さらに増員したいと思っている」、
「足りていないため、増員予定」と回答した方に)

採用活動は順調ですか？ SA



TOPICS③ 人材採用の周辺動向について 多様化する人材採用手段、昨今注目の「年収の壁」との関連性は

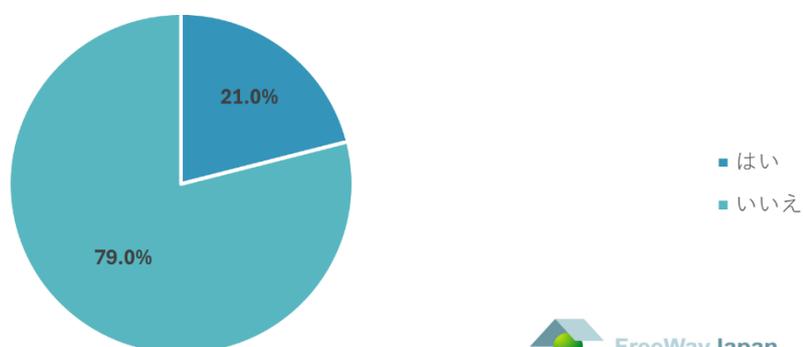
◇外国人の採用を「検討している」のは21.0%、その理由は「日本人よりも応募が多い傾向にあるため」が最多で48.0%

Q15. 外国人の採用は検討していますか？ SA

対象者：「足りているが、さらに増員したいと思っている」、「足りていないため、増員予定」と回答した方
(n=119)

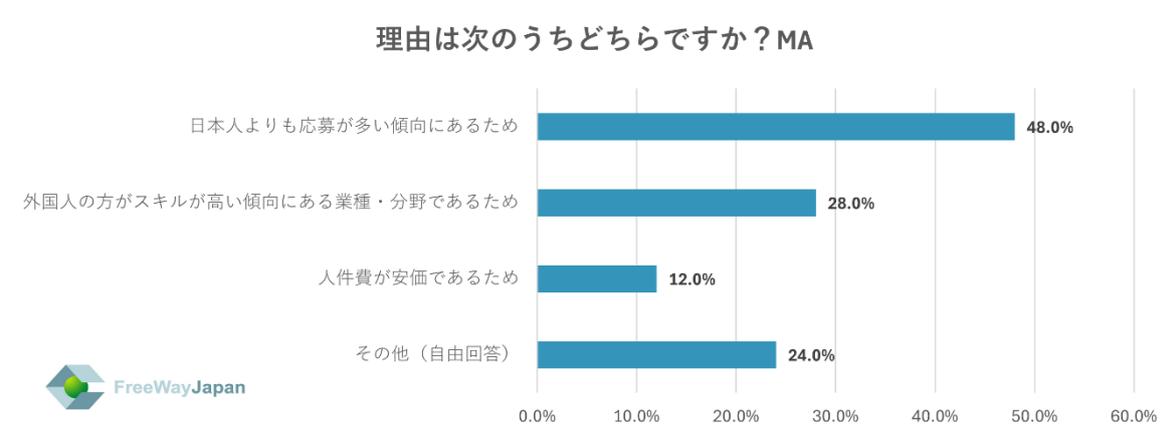
(「足りているが、さらに増員したいと思っている」、
「足りていないため、増員予定」と回答した方に)

外国人の採用は検討していますか？ SA



上記で「足りているが、さらに増員したいと思っている」、「足りていないため、増員予定」と回答した方に、外国人の採用は検討してるか聞いたところ、「いいえ」が79.0%、「はい」が21.0%という結果だった。

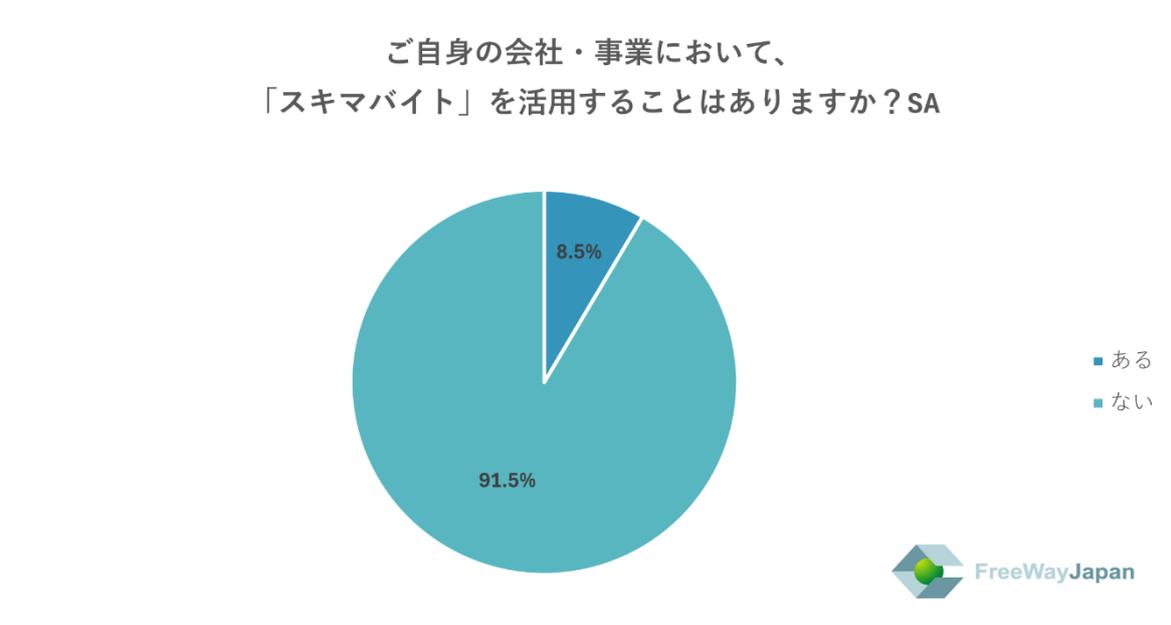
Q16. 理由は次のうちどちらですか？MA
対象者：Q15で「はい」と答えた方（n=25）



上記で「はい」と答えた方に、その理由を聞いたところ、最多は「日本人よりも応募が多い傾向にあるため」で48.0%、「外国人の方がスキルが高い傾向にある業種・分野であるため」が28.0%、「人件費が安価であるため」が12.0%、その他が24.0%だった。

◇自身の会社・事業で「スキマバイト」を活用することは「ない」91.5%

Q17. ご自身の会社・事業において、「スキマバイト」を活用することはありますか？SA
対象者：中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主436人

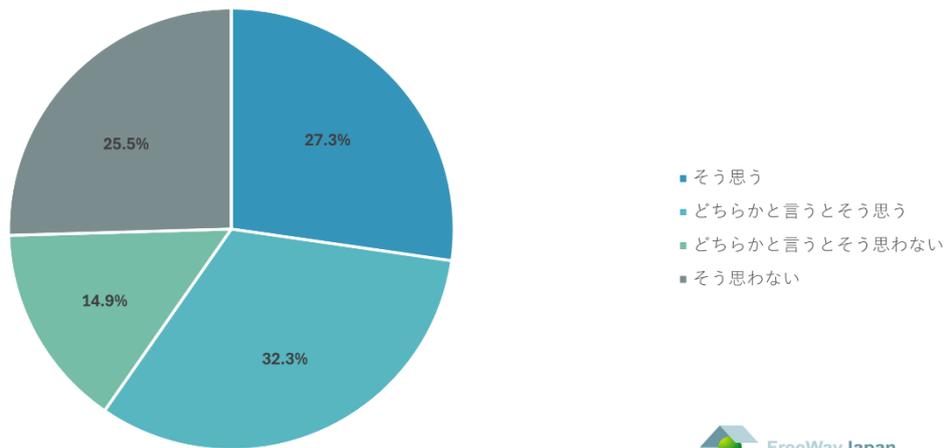


ご自身の会社・事業において、「スキマバイト」を活用することはあるか聞いたところ、「ない」が91.5%、「ある」が8.5%という結果だった。

◇「年収の壁」があることから、時給を上げることで働き控えに繋がり、人手不足になることを懸念して「いる」59.6%

Q18. 住民税が発生する年収の壁、また、社会保険料が発生する年収の壁があることから、時給を上げることで働き控えに繋がり、人手不足になることを懸念していますか？SA
対象者：中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主436人

住民税が発生する年収の壁、また、社会保険料が発生する年収の壁があることから、時給を上げることで働き控えに繋がり、人手不足になることを懸念していますか？ SA



住民税が発生する年収の壁、また、社会保険料が発生する年収の壁があることから、時給を上げることで働き控えに繋がり、人手不足になることを懸念しているか聞いたところ、「どちらかと言うとそう思う」が32.3%、「そう思う」が27.3%、「そう思わない」が25.5%、「どちらかと言うとそう思わない」が14.9%という結果だった。

【フリーウェイジャパンの実態調査】

▼これまでの調査リリース一覧

https://prt看imes.jp/main/html/searchrlp/company_id/61444

▼一部抜粋

①2025年3月26日配信『2025年の崖についてのアンケート』を実施」

中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主654人を対象

中小零細企業、個人事業主における「2025年の崖」の理解度は12.0%に留まる 「全くわからない」が46.6%

社内にITや情報システムの担当者が「いない」78.0% 担当者が「他の業務と兼任している」92.4%

<https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000066.000061444.html>

調査サマリー

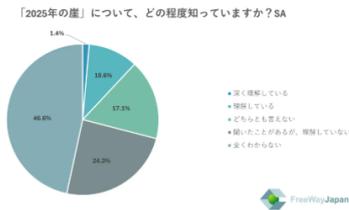
TOPICS① 中小零細企業、個人事業主における「2025年の崖」の理解度は12.0%に留まる結果 「全くわからない」が46.6%

TOPICS② 社内にITや情報システムの担当者が「いない」78.0%

TOPICS③ 現在使用しているデバイスやシステムについて、アップデート状況は？

<調査結果詳細>

TOPICS① 中小零細企業、個人事業主における「2025年の雇」の理解度は12.0%に留まる結果 「全くわからない」が46.6%
◇「2025年の雇」について、「深く理解している」「理解している」のは12.0% 「全くわからない」46.6%
Q1.「2025年の雇」について、どの程度知っていますか? SA
対象者：中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主654人



②2025年1月24日配信『「年収の壁と働き控えに関するアンケート』を実施』

中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主389人を対象

「103万の壁」の引き上げについて「賛成」90.7% 働き控え解消が期待できる額、最多回答は「178万円」一方「働き控えは解消されないと思う」が29.6%、最多の懸念は「130万円の壁」という結果に

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000061.000061444.html>

調査サマリー

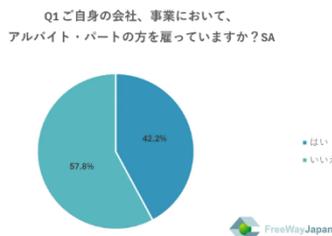
TOPICS① 「年収の壁」があることで、身の回りのアルバイト・パートの方が“2024 年に”働き控えをしていたと「思う」回答者が 68.6% アルバイト・パートの方が働き控えをしていることで、2024 年の年末に人手不足を「感じた」回答者が 71.8%

TOPICS② 「103 万の壁」の引き上げについて「賛成」90.7% 引き上げが実現した際に期待をすること「労働者の手取りが増え、世の中の消費活動が活発になること」74.8%

TOPICS③ 「103 万の壁」について、どれくらいの引き上げが起これば社会全体で働き控えが解消されると思うか 1 位回答は「178 万円」で 35.5% 一方、「働き控えは解消されないと思う」が 29.6%、最多の懸念は「130 万円の壁」

<調査結果詳細>

TOPICS① 「年収の壁」があることで、身の回りのアルバイト・パートの方が“2024年に”働き控えをしていたと「思う」回答者が68.6% アルバイト・パートの方が働き控えをしていることで、2024年の年末に人手不足を「感じた」回答者が71.8%
Q1 ご自身の会社、事業において、アルバイト・パートの方を雇っていますか? SA
対象者：中小企業/零細企業の従業員・代表取締役、個人事業主389人



【フリーウェイ給与計算】

フリーウェイ給与計算は、5人まで永久無料、6人以上（無制限）は月額1,980円でご利用いただける給与計算ソフトです。

<https://freeway-kyuuyo.net/>

◇特徴

- ・無料で使える期間に制限なし
- ・年末調整、全銀データ出力、給与明細のメール送信も無料
- ・2025年3月現在、ユーザー数は約12.4万

ずっと無料の給与計算ソフト フリーウェイ給与計算

- 従業員5人まで永久無料、6人以上は月額1,980円で無制限
- 年末調整、全銀データ出力、給与明細のメール送信も無料
- 124,511ユーザーが利用（2025年3月31日時点）

🔗 [料金プランを見る](#)



【株式会社フリーウェイジャパン】

フリーウェイジャパンは、会計・給与計算・勤怠管理などバックオフィス系業務をサポートするクラウド型サービス「フリーウェイシリーズ」の開発・提供を主な事業とする企業です。

中小企業の業務をサポートすることが、日本経済の活性化につながるという信念のもと、起業家・フリーランスなどの小規模事業者を対象に「永久無料」でサービスを利用できる仕組みを実現しています。

【会社概要】

会社名 株式会社フリーウェイジャパン
代表者 代表取締役 井上 達也
設立 1991年3月19日
資本金 3,205万円
企業URL <https://freeway-japan.com/>