



Press Release

報道関係者各位

2026年7月7日
株式会社フリーウェイジャパン

【中小企業を対象とした実態調査】

中小企業の従業員・代表取締役、個人事業主 605 人を対象

『2026年夏のボーナス』に関するアンケートを実施

代表取締役が回答 今夏のボーナス支給「あり」は 29.6% 2025年夏から 11.1ポイント減「ボーナス制度が無い」37.6%

従業員側が回答「支給された（支給予定あり）」回答、2025年夏から 13.0ポイント減り 41.8%

ボーナスの使い道 最多回答は「生活費」42.5%で「預金・貯金」を上回る結果に

次の冬のボーナス支給見込み「立っていない」43.7%、「立っている」21.1%

今夏ボーナス「支給あり」回答者では「立っている」60.3%

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、中小企業の代表取締役 213 人、個人事業主・従業員 392 人の計 605 人を対象とした、『2026年夏のボーナス』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＞

TOPIC① 代表取締役が回答 今夏のボーナス支給「あり」は29.6% 2025年夏から11.1ポイント減「ボーナス制度が無い」37.6%

◇今年度の上期と昨年度の下期で業績に変化は「変化なし」38.0% 次いで「昨年度の下期から今年度の上期を通して、業績が下がった」23.5%

代表取締役の方に、今年度の上期と昨年度の下期で業績に変化はあったか聞いたところ、「変化なし」が38.0%、「昨年度の下期から今年度の上期を通して、業績が下がった」が23.5%、「昨年度の下期から今年度の上期を通して、業績が上がった」が20.2%、「昨年度の下期では業績が上がったが、今年度の上期は業績が下がった」が11.7%、「昨年度の下期では業績が下がったが、今年度の上期は業績が上がった」が6.6%という結果だった。

◇今夏のボーナスの支給状況は「支給予定あり/支給済み」29.6% 「支給(予定)なし」27.2% 「ボーナス制度が無い」37.6% 「支給あり」回答、2025年夏から11.1ポイント減

代表取締役の方に、夏のボーナスの支給予定はあるか、またはすでに支給したか聞いたところ、「ボーナス制度が無い」が37.6%、「支給予定あり/支給済み」が29.6%、「支給(予定)無し」が27.2%、「未定」が5.6%という結果だった。

◇「支給予定あり/支給済み」回答者、2025年夏と比べた金額「一律で増加」「変わらない」が同率で36.5% 増加理由「会社の業績が上がった」69.6% 一方で「物価高騰に対する従業員への還元・生活支援のため」34.8%

上記で「支給予定あり/支給済み」と答えた方に、昨年の夏ボーナスと比べて増減はあったか聞いたところ、「一律で増加した・増加する」「変わらない」がそれぞれ36.5%、「個人の業績によって異なるため、社員ごとに増減が異なる」が20.6%、「一律で減少した・減少する」が6.4%という結果だった。

上記で「一律で増加した・増加する」と答えた方に、理由は何だと思いか聞いたところ、「会社の業績が上がったため」が69.6%、「物価高騰に対する従業員への還元・生活支援のため」「業務効率・利益効率が上がったため」がそれぞれ34.8%、「基本給（ベースアップ）の大幅な引き上げが難しく、賞与で還元したため」が26.1%、「従業員の定着率向上・離職防止（人手不足対策）のため」が17.4%、「賃上げとして賞与の増額を行ったため」が13.0%、「人員整理を行いコストカットを実施したため」が0.0%、その他（自由

回答) が4.3%という結果だった。

「一律で減少した・減少する」と答えた方にも理由を聞いたところ、「人件費高騰に伴い、基本給等の引き上げを優先したため(賞与に回す余裕がない)」「基本給などの賃上げによって、賞与原資が減少したため」「会社の業績が下がったため」がそれぞれ75.0%で、「原材料費や光熱費などの高騰により、利益が圧迫されているため」が50.0%と続いた。

◇昨今の「人手不足」や「人件費等の高騰」がボーナス支給方針に与える影響は

「人手不足の影響は特にない」41.3% 「人手不足やコスト高騰の影響はあるが、ボーナス支給方針に変更はない」10.3%

一方、「コスト高騰で利益が圧迫され、減額(または不支給)にせざるを得なかった」6.1%、「人材確保・定着のため、基本給を賃上げしているため、ボーナスは抑制している/特に増額していない」4.7%の回答も

代表取締役の方に、昨今の「人手不足」や「人件費等の高騰」は、今回の夏のボーナス支給方針にどのような影響を与えたか聞いたところ、「人手不足の影響は特にない」が41.3%、「人手不足やコスト高騰の影響はあるが、ボーナス支給方針に変更はない」が10.3%、「コスト高騰(人件費や物価高)で利益が圧迫され、減額(または不支給)にせざるを得なかった」が6.1%、「人材確保・定着のため、基本給を賃上げしているため、ボーナスは抑制している/特に増額していない」が4.7%、「人手不足による離職を防ぐため、業績に関わらず無理をしてでも支給(増額)した」が3.8%、「人手不足で業務は増えているが、ボーナスには十分反映できていない」「人材確保・定着のため、個人の評価にかかわらず、一律でボーナスを増額している」がそれぞれ3.3%、「人手不足を原因とする業務負荷が大きい社員に対して、ボーナスを増額している」が1.9%、「わからない」が21.6%、その他(自由回答)が3.8%という結果だった。

TOPIC② 従業員側が回答「支給された(支給予定あり)」回答、2025年夏から13.0ポイント減り41.8%

◇「支給された(支給予定あり)」回答、2025年夏から13.0ポイント減少し41.8% 「支給なし(支給予定なし)」は9.1ポイント増加し49.2%

代表取締役以外の方に、夏のボーナスは支給されたか、または支給予定はあるか聞いたところ、「支給されなかった/支給される予定は無い」が49.2%、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」が19.9%、「支給される予定だが、支給される金額は分からない」が19.6%、「未定」が9.0%、「支給された」が2.3%という結果だった。

◇「支給なし(支給予定なし)」理由最多は「ボーナスの制度がない」57.0% 次いで「会社の業績不振のため」23.3%

上記で「支給されなかった/支給される予定は無い」と回答した方に、理由はなんだろうか聞いたところ、「ボーナスの制度が無い」が57.0%、「会社の業績不振のため」が23.3%、「年俸制のため」が10.4%、「円安・原材料高騰による経営悪化のため」が8.8%、「自身の業績、成績不振のため」が5.2%、「賃上げによる賞与原資の減少が考えられるため」が0.5%、その他(自由回答)が10.9%という結果だった。

◇支給額平均値は「39.5万円(※)」 2025年夏調査から大差なし ボリュームゾーンは「10万円～40万円」

「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方に、支給額を聞いたところ、最多は「20万円～30万円未満」で25.3%、「30万円～40万円未満」が19.5%、「10万円～20万円未満」が17.2%と続いた。回答者の平均額(※)は39.5万円だった。

※各回答の中間値(「10万円～20万円未満」の回答者であれば一律「15万円」として算出した平均値)の平均額

◇2025年冬・夏のボーナス支給額との増減は

上記で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方に、冬のボーナスと比べて増減はあったか聞いたところ、「変化なし」が55.2%、「やや増加した」が25.3%、「増加した」「減少した」がそれぞれ9.2%、「やや減少した」が1.1%という結果だった。

同様の方に、昨年の夏ボーナスと比べて増減はあったか聞いたところ、「変化なし」が54.0%、「やや増加した」が29.9%、「増加した」が11.5%、「減少した」が3.5%、「やや減少した」が1.1%という結果だった。

◇ボーナスの使い道 最多回答は「生活費」42.5%で「預金・貯金」を上回る結果に「生活費」回答の理由「物価高騰に伴う補填」等、物価高への言及多数

上記で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方に、ボーナスの使い道を聞いたところ、「生活費」が最多で42.5%、「預金・貯金」が27.6%、「借金・ローンなどの返済」「投資・資産運用」「教育費」が5.8%、「旅行・レジャー」が3.4%、「医療費」が1.1%、その他（自由回答）が3.4%という結果だった。

選択理由を聞いたところ、上記で「生活費」と回答した方の回答には、「物価の高騰で月給の中で生活費が追いついていない」「物価高騰に伴う補填」「物価高騰により毎月の生活費が圧迫しているためボーナスは生活費の足しにしたい」など、「物価高」に言及する回答が複数見受けられた。

◇支給額に対する評価は「納得・やや納得」59.8% 「納得していない・あまりしていない」18.4%

「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方に、支給額に対する評価を聞いたところ、「納得している」が36.8%、「やや納得している」が23.0%、「どちらともいえない」が21.8%、「あまり納得していない」が13.8%、「納得していない」が4.6%という結果だった。

「納得している」、「やや納得している」と回答した方に理由を聞いたところ、「会社の業績に見合った支給額のため」が65.4%、「支給額の査定・基準が明確なため」が19.2%、「自分の業績・成果の評価が適切であるため」が15.4%、「円安・原材料高騰により業績が悪化している状態でも支給されたため」が7.7%、「想定していた以上に支給されたため」「昨年度よりも多く支給されたため」が5.8%という結果だった。

一方で「納得していない」、「あまり納得していない」と回答した方に理由を聞くと、「自分の業績・成果の評価に見合っていないため」が43.8%、「支給額の査定・基準が曖昧なため」「会社の業績に見合っていない支給額のため」が31.3%、「想定していたよりも支給額が少なかったため」「昨年度よりも少ない支給額だったため」がそれぞれ12.5%、「円安・原材料高騰による業績悪化が理由で支給されなかったため」が6.3%という結果だった。

TOPIC③ 中小企業の今後の展望は 次冬のボーナス支給見込み「立っていない」43.7%、「立っている」21.1%

今夏ボーナス「支給あり（予定あり）」回答者においては60.3%が「立っている」と回答

過去半年で賃上げを実施した企業の50.6%が「価格転嫁できずとも社員を優先」したと回答

◇次冬のボーナス支給見込み「立っていない」43.7%、「立っている」21.1% 今夏「支給あり」「支給なし」回答者で回答に違いも

「今夏「支給あり」：「立っている」60.3%、「立っていない」14.3% 今夏「支給なし」：「立っている」8.6%、「立っていない」67.2%

代表取締役の方に、今年度の冬のボーナスに対して支給の見込みが立っているか聞いたところ、「立っていない」が43.7%、「わからない」が35.2%、「立っている」が21.1%という結果だった。

2026年夏のボーナスを「支給予定あり/支給済み」と回答した方に絞って結果を見ると、「立っている」が60.3%、「わからない」が25.4%、「立っていない」が14.3%という結果だった。

一方、2026年夏のボーナスを「支給（予定）無し」と回答した方に絞って結果を見ると、「立っていない」が

67.3%、「わからない」が24.1%、「立っている」が8.6%という結果だった。

厳しい市況下でも、今夏ボーナス「支給あり」企業の約6割が、次の冬のボーナス支給にも前向きな見通しを立てていることがわかる。

◇**次の冬のボーナス、従業員側の期待値は「期待できない」「あまり期待できない」67.9%**
期待できない理由「ボーナス制度がない」52.3%、「会社の経営不振が続いているため」が25.9%
代表取締役以外の方に、今年の冬のボーナスについて支給を期待できるか聞いたところ、「期待できない」が41.6%、「あまり期待できない」が26.3%、「やや期待できる」が18.1%、「期待できる」が14.0%という結果だった。

「期待できない」、「あまり期待できない」と回答した方にその理由を聞くと、「ボーナス制度がないため」が52.3%、「会社の経営不振が続いているため」が25.9%、「業績が回復する見込みがないため」が15.0%、「経済活動の縮小が続くと考えているため」が12.8%、「賃上げによる賞与原資の減少が考えられるため」が5.6%、「自分の成績・業績が悪いため」が3.8%、その他（自由回答）が7.9%という結果だった。

◇**過去半年以内に賃上げを「実施した」37.1%** 今夏ボーナス「支給あり」回答者では**「実施した」60.3%、「支給なし」回答者では25.9%の実施率**
実施理由 最多は「物価上昇に伴う価格転嫁はできていないが、社員の満足度を優先」50.6%
代表取締役の方に、過去半年以内に賃上げを実施したか聞いたところ、「実施した」が37.1%、「実施していない」が62.9%という結果だった。

2026年夏のボーナスを「支給予定あり/支給済み」と回答した方に絞って結果を見ると、「実施した」が60.3%、「実施していない」が39.7%という結果だった。
一方、2026年夏のボーナスを「支給(予定)無し」と回答した方に絞って結果を見ると、「実施していない」が74.1%、「実施した」が25.9%という結果だった。

「実施した」と回答した方に、賃上げを実現できた理由を聞いたところ、「物価上昇に伴う価格転嫁はできていないが、社員の満足度を優先したため」が50.6%、「会社の業績が上がったため」が25.3%、「業務効率・利益効率が上がったため」が12.7%、「製品/サービスの価格引き上げをしたため」が8.9%、「オフィス設備や運営費用の原価を抑えたため」が3.8%、「人員整理を行いコストカットを実施したため」が1.3%、その他（自由回答）が19.0%という結果だった。

この結果から、コスト高に耐えながら従業員の生活を守る姿勢を模索する中小企業のリアルがうかがえる。

◇**年収自体の引上げ状況は「既存社員への賃上げも、採用の年収の引き上げも行っていない」63.4%**
代表取締役の方に、既存社員ではなく、新卒採用・中途採用において、年収の引き上げを行っているか聞いたところ、「既存社員への賃上げも、採用の年収の引き上げも行っていない」が63.4%、「既存社員への賃上げはしているが、採用の年収の引き上げは行っていない」が18.3%、「既存社員への賃上げも、採用の年収の引き上げも行っている」が16.0%、「既存社員への賃上げはしていないが、採用の年収の引き上げは行っている」が2.3%という結果だった。

■ 調査概要

調査タイトル : 『『2026年夏のボーナス』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 : 2026年6月2日～6月8日
調査対象 : 中小企業の従業員・代表取締役、個人事業主605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>

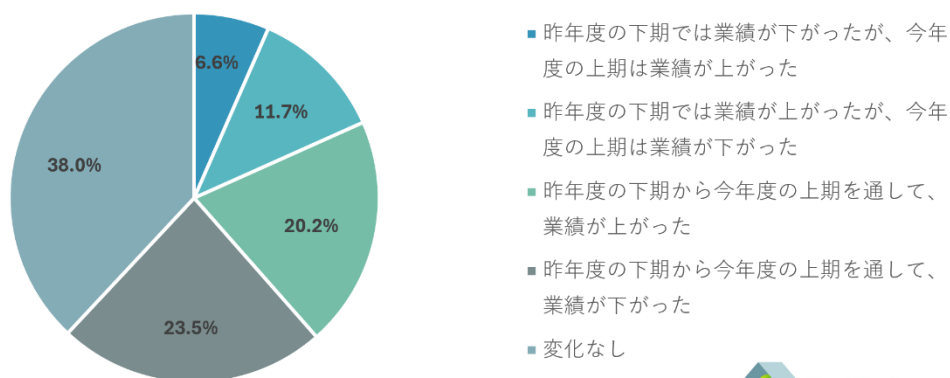
TOPIC① 代表取締役が回答 今夏のボーナス支給「あり」は29.6% 2025年夏から11.1ポイント減 「ボーナス制度が無い」37.6%

◇今年度の上期と昨年度の下期で業績に変化は「変化なし」38.0% 次いで「昨年度の下期から今年度の上期を通して、業績が下がった」23.5%

Q1. 今年度の上期と昨年度の下期で業績に変化はありましたか？ SA

対象者：代表取締役の方（n=213）

今年度の上期と昨年度の下期で業績に変化はありましたか？ SA



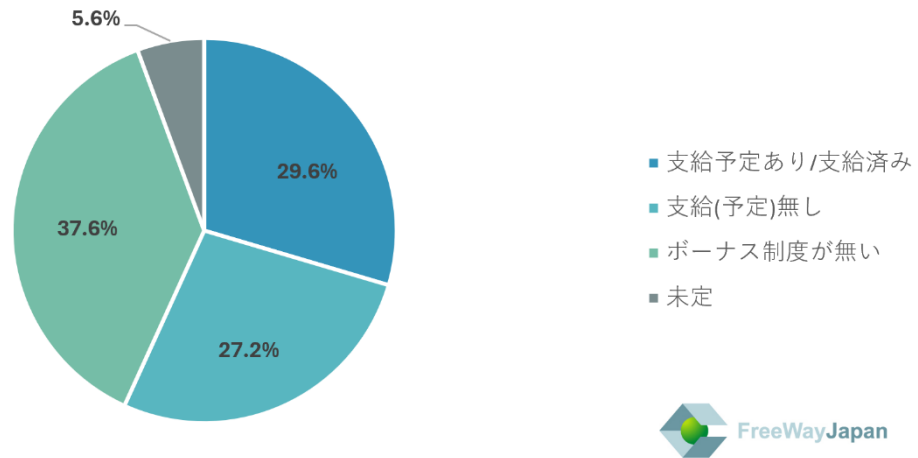
代表取締役の方に、今年度の上期と昨年度の下期で業績に変化はあったか聞いたところ、「変化なし」が38.0%、「昨年度の下期から今年度の上期を通して、業績が下がった」が23.5%、「昨年度の下期から今年度の上期を通して、業績が上がった」が20.2%、「昨年度の下期では業績が上がったが、今年度の上期は業績が下がった」が11.7%、「昨年度の下期では業績が下がったが、今年度の上期は業績が上がった」が6.6%という結果だった。

◇今夏のボーナスの支給状況は「支給予定あり/支給済み」29.6% 「支給(予定)なし」27.2% 「ボーナス制度が無い」37.6% 「支給あり」回答、2025年夏から11.1ポイント減

Q2. 夏のボーナスの支給予定はありますか？またはすでに支給しましたか？ SA

対象者：代表取締役の方（n=213）

夏のボーナスの支給予定はありますか？またはすでに支給しましたか？ SA



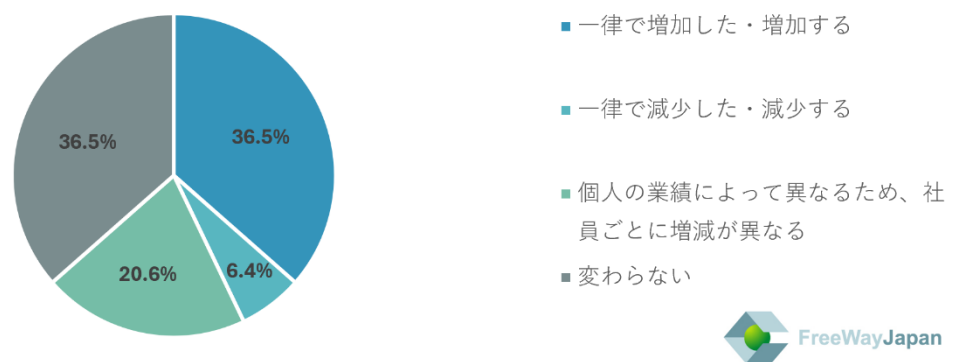
代表取締役の方に、夏のボーナスの支給予定はあるか、またはすでに支給したか聞いたところ、「ボーナス制度が無い」が37.6%、「支給予定あり/支給済み」が29.6%、「支給(予定)無し」が27.2%、「未定」が5.6%という結果だった。

◇ 「支給予定あり/支給済み」回答者、2025年夏と比べた金額「一律で増加」「変わらない」が同率で36.5% 増加理由「会社の業績が上がった」69.6% 一方で「物価高騰に対する従業員への還元・生活支援のため」34.8%

Q3. 昨年の夏ボーナスと比べて増減はありましたか？ SA

対象者：Q2で「支給予定あり/支給済み」と答えた方 (n=63)

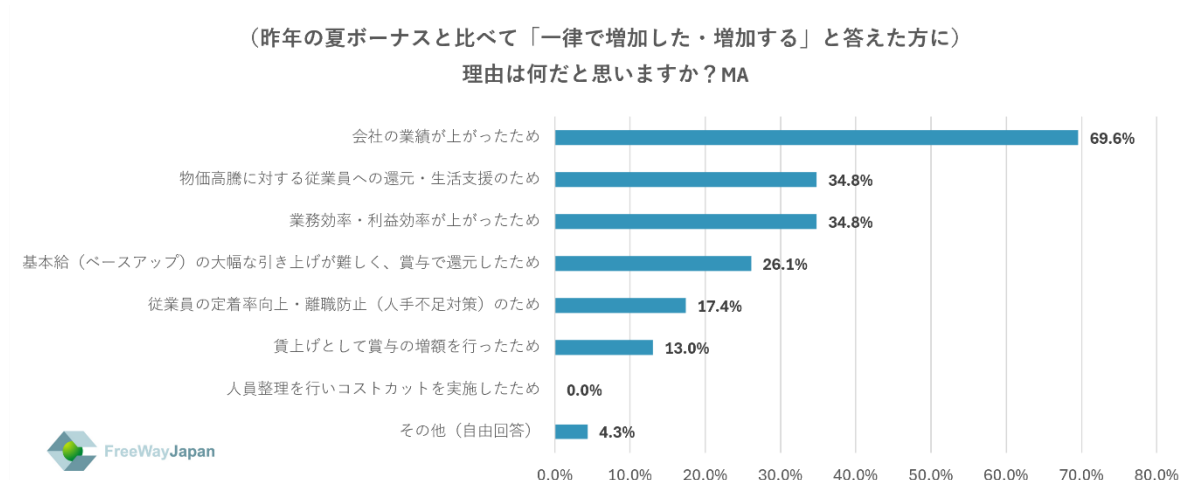
(夏のボーナス「支給予定あり/支給済み」と答えた方に)
昨年の夏ボーナスと比べて増減はありましたか？ SA



上記で「支給予定あり/支給済み」と答えた方に、昨年の夏ボーナスと比べて増減はあったか聞いたところ、「一律で増加した・増加する」「変わらない」がそれぞれ36.5%、「個人の業績によって異なるため、社員ごとに増減が異なる」が20.6%、「一律で減少した・減少する」が6.4%という結果だった。

Q4. 理由は何だと思えますか？ MA

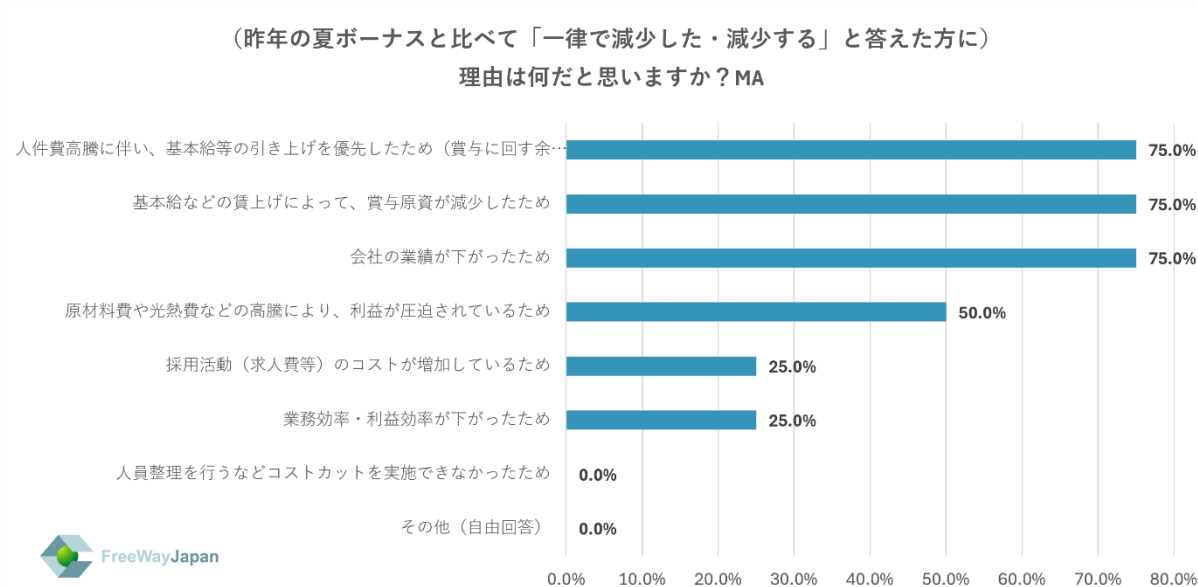
対象者：Q3で「一律で増加した・増加する」と答えた方（n=23）



上記で「一律で増加した・増加する」と答えた方に、理由は何だと思いたところ、「会社の業績が上がったため」が69.6%、「物価高騰に対する従業員への還元・生活支援のため」「業務効率・利益効率が上がったため」がそれぞれ34.8%、「基本給（ベースアップ）の大幅な引き上げが難しく、賞与で還元したため」が26.1%、「従業員の定着率向上・離職防止（人手不足対策）のため」が17.4%、「賃上げとして賞与の増額を行ったため」が13.0%、「人員整理を行いコストカットを実施したため」が0.0%、その他（自由回答）が4.3%という結果だった。

Q5. 理由は何だと思えますか？ MA

対象者：Q4で「一律で減少した・減少する」と答えた方（n=4）



「一律で減少した・減少する」と答えた方にも理由を聞いたところ、「人件費高騰に伴い、基本給等の引き上げを優先したため（賞与に回す余裕がない）」「基本給などの賃上げによって、賞与原資が減少したため」「会社の業績が下がったため」がそれぞれ75.0%で、「原材料費や光熱費などの高騰により、利益が圧迫されているため」が50.0%と続いた。

◇昨今の「人手不足」や「人件費等の高騰」がボーナス支給方針に与える影響は

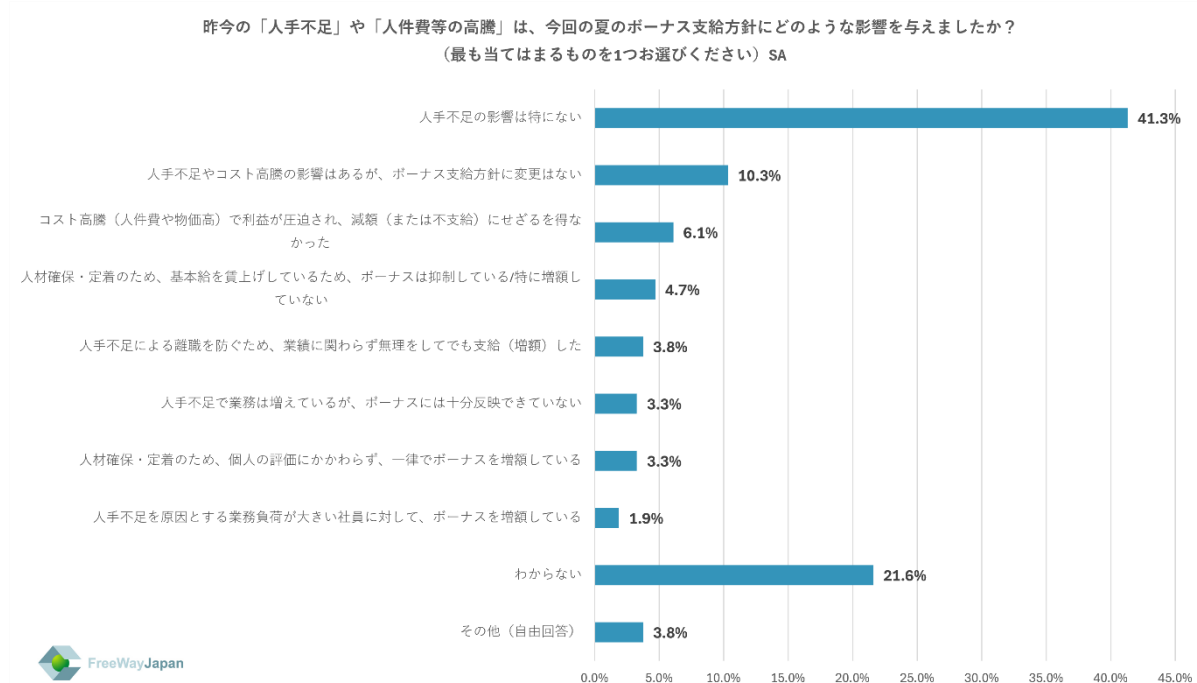
「人手不足の影響は特にない」41.3% 「人手不足やコスト高騰の影響はあるが、ボーナス支給方針に変更はない」10.3%

一方、「コスト高騰で利益が圧迫され、減額（または不支給）にせざるを得なかった」6.1%、「人材確

保・定着のため、基本給を賃上げしているため、ボーナスは抑制している/特に増額していない」4.7%の回答も

Q6. 昨今の「人手不足」や「人件費等の高騰」は、今回の夏のボーナス支給方針にどのような影響を与えましたか？（最も当てはまるものを1つお選びください） SA

対象者：代表取締役の方（n=213）



代表取締役の方に、昨今の「人手不足」や「人件費等の高騰」は、今回の夏のボーナス支給方針にどのような影響を与えたか聞いたところ、「人手不足の影響は特にはない」が41.3%、「人手不足やコスト高騰の影響はあるが、ボーナス支給方針に変更はない」が10.3%、「コスト高騰（人件費や物価高）で利益が圧迫され、減額（または不支給）にせざるを得なかった」が6.1%、「人材確保・定着のため、基本給を賃上げしているため、ボーナスは抑制している/特に増額していない」が4.7%、「人手不足による離職を防ぐため、業績に関わらず無理をしてでも支給（増額）した」が3.8%、「人手不足で業務は増えているが、ボーナスには十分反映できていない」「人材確保・定着のため、個人の評価にかかわらず、一律でボーナスを増額している」がそれぞれ3.3%、「人手不足を原因とする業務負荷が大きい社員に対して、ボーナスを増額している」が1.9%、「わからない」が21.6%、その他（自由回答）が3.8%という結果だった。

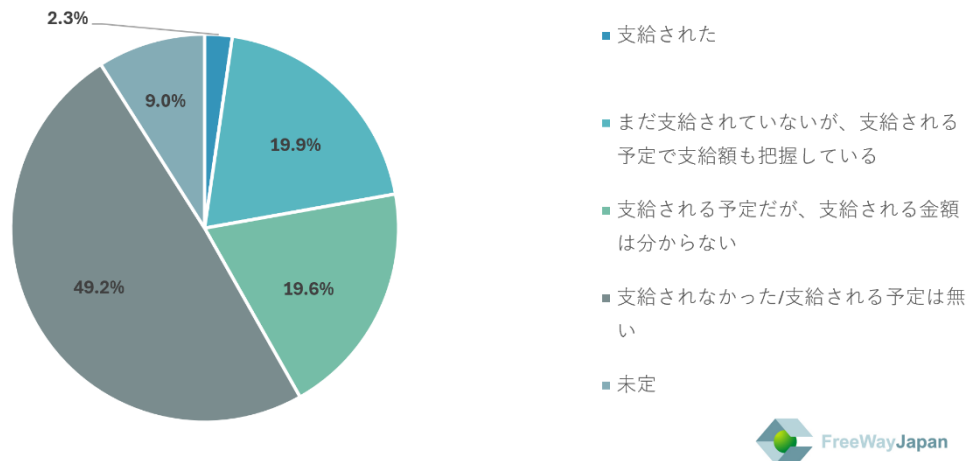
TOPIC② 従業員側が回答「支給された（支給予定あり）」回答、2025年夏から13.0ポイント減り41.8%

◇「支給された（支給予定あり）」回答、2025年夏から13.0ポイント減少し41.8% 「支給なし（支給予定なし）」は9.1ポイント増加し49.2%

Q7. 夏のボーナスは支給されましたか？または支給予定はありますか？ SA

対象者：代表取締役以外の方（n=392）

夏のボーナスは支給されましたか？または支給予定はありますか？ SA



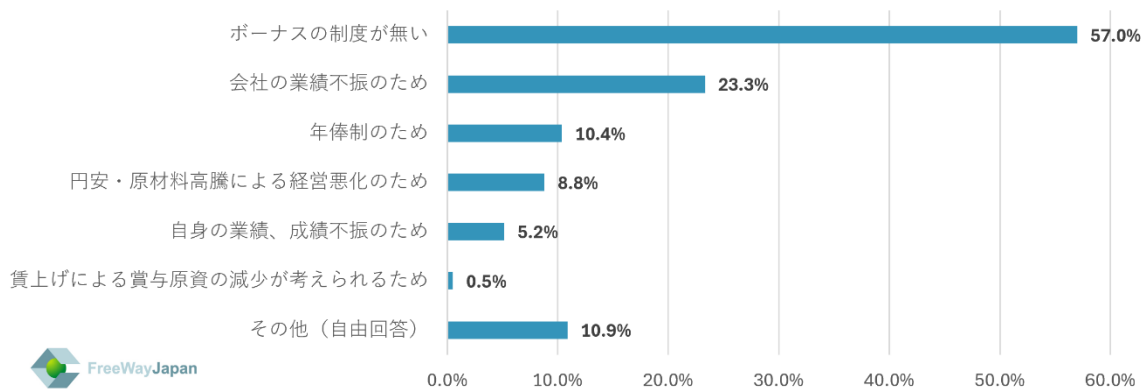
代表取締役以外の方に、夏のボーナスは支給されたか、または支給予定はあるか聞いたところ、「支給されなかった/支給される予定は無い」が49.2%、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」が19.9%、「支給される予定だが、支給される金額は分からない」が19.6%、「未定」が9.0%、「支給された」が2.3%という結果だった。

◇「支給なし（支給予定なし）」理由最多は「ボーナスの制度がない」57.0% 次いで「会社の業績不振のため」23.3%

Q8. 理由はなんでしょうか？ MA

対象者：Q7で「支給されなかった/支給される予定は無い」と回答した方（n=193）

（夏のボーナス「支給されなかった/支給される予定は無い」と答えた方に）
理由はなんでしょうか？ MA



上記で「支給されなかった/支給される予定は無い」と回答した方に、理由はなんでしょうか聞いたところ、「ボーナスの制度が無い」が57.0%、「会社の業績不振のため」が23.3%、「年俸制のため」が10.4%、「円安・原材料高騰による経営悪化のため」が8.8%、「自身の業績、成績不振のため」が5.2%、「賃上げによる賞与原資の減少が考えられるため」が0.5%、その他（自由回答）が10.9%という結果だった。

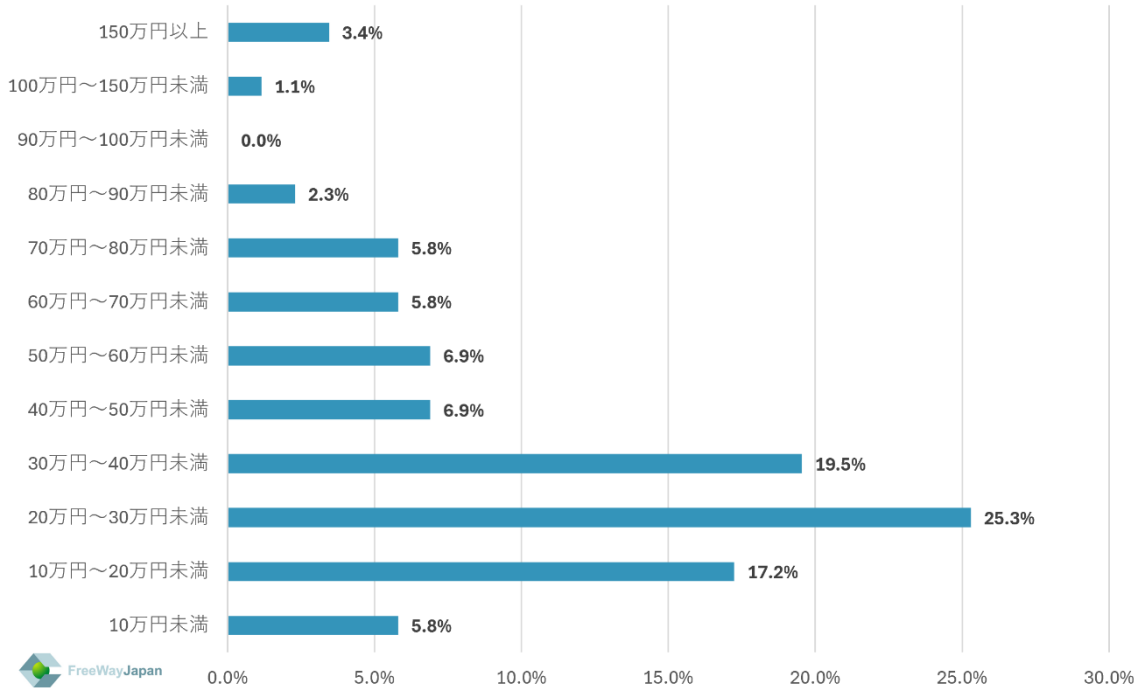
◇支給額平均値は「39.5万円（※）」 2025年夏調査から大差なし ボリュームゾーンは「10万円～40万円」

Q9. 支給額はいくらですか？ SA

対象者：Q7で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方（n=87）

(「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と答えた方に)

支給額はいくらですか？SA



「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方に、支給額を聞いたところ、最多は「20万円～30万円未満」で25.3%、「30万円～40万円未満」が19.5%、「10万円～20万円未満」が17.2%と続いた。回答者の平均額(※)は39.5万円だった。

※各回答の中間値(「10万円～20万円未満」の回答者であれば一律「15万円」として算出した平均値)の平均額

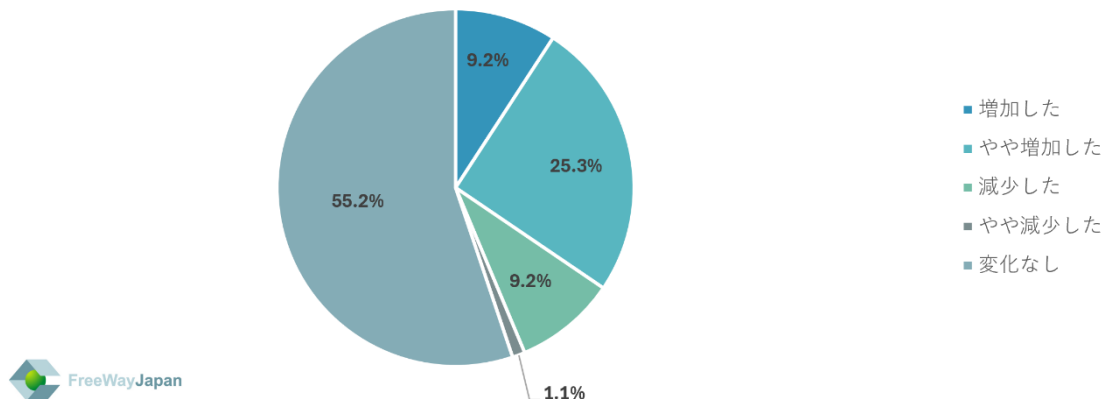
◇2025年冬・夏のボーナス支給額との増減は

Q10. 冬のボーナスと比べて増減はありましたか？SA

対象者：Q7で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方(n=87)

(「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と答えた方に)

冬のボーナスと比べて増減はありましたか？SA

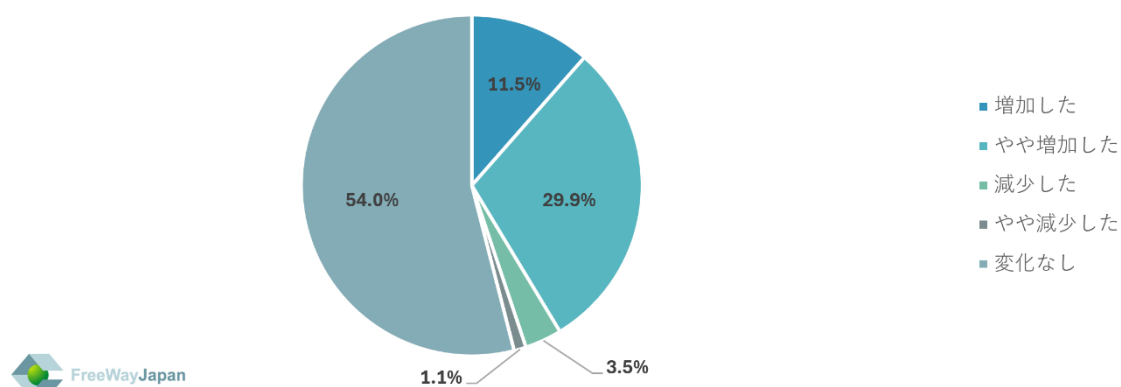


上記で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方に、冬のボーナスと比べて増減はあったか聞いたところ、「変化なし」が55.2%、「やや増加した」が25.3%、「増加した」「減少した」がそれぞれ9.2%、「やや減少した」が1.1%という結果だった。

Q11. 昨年の夏ボーナスと比べて増減はありましたか？ SA

対象者：Q7で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方（n=87）

（「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と答えた方に）
昨年の夏ボーナスと比べて増減はありましたか？ SA



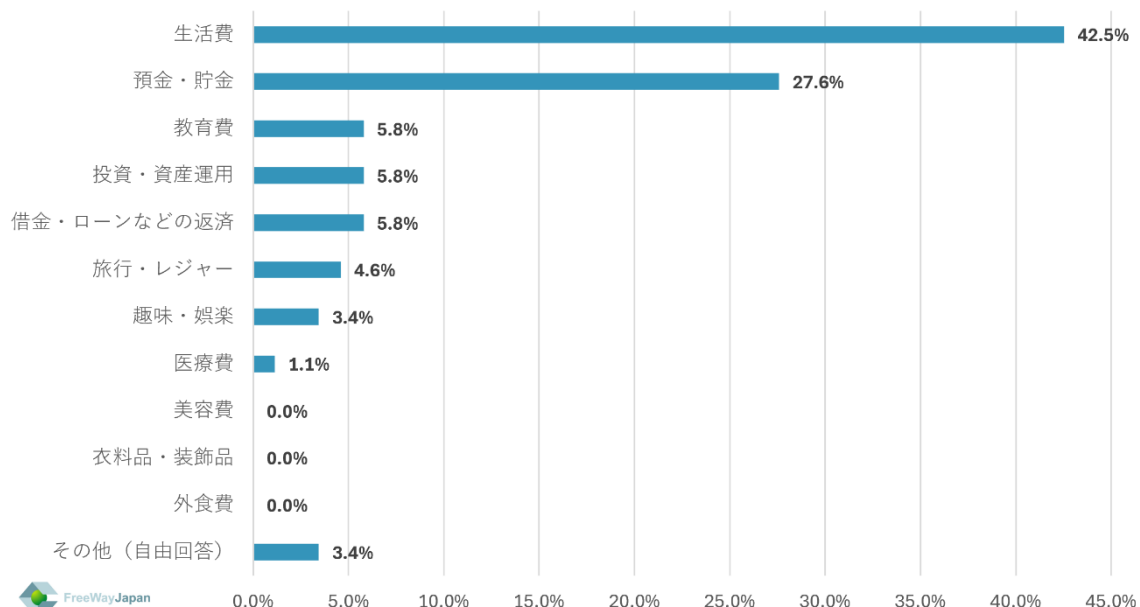
同様の方に、昨年の夏ボーナスと比べて増減はあったか聞いたところ、「変化なし」が54.0%、「やや増加した」が29.9%、「増加した」が11.5%、「減少した」が3.5%、「やや減少した」が1.1%という結果だった。

◇ボーナスの使い道 最多回答は「生活費」42.5%で「預金・貯金」を上回る結果に「生活費」回答の理由「物価高騰に伴う補填」等、物価高への言及多数

Q12. 使い道はなんですか？ SA

対象者：Q7で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方（n=87）

（「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と答えた方に）
使い道はなんですか？ SA



上記で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方に、ボーナスの使い道を聞いたところ、「生活費」が最多で42.5%、「預金・貯金」が27.6%、「借金・ローン」などの返済「投資・資産運用」「教育費」が5.8%、「旅行・レジャー」が3.4%、「医療費」が1.1%、その他（自由回答）が3.4%という結果だった。

それぞれの選択理由を自由回答で聞いたところ、上記で「生活費」と回答した方の回答には、「物価の高騰で月給の中で生活費が追いついていない」「物価高騰に伴う補填」「物価高騰により毎月の生活費が圧迫しているためボーナスは生活費の足しにしたい」など、「物価高」に言及する回答が複数見受けられた。

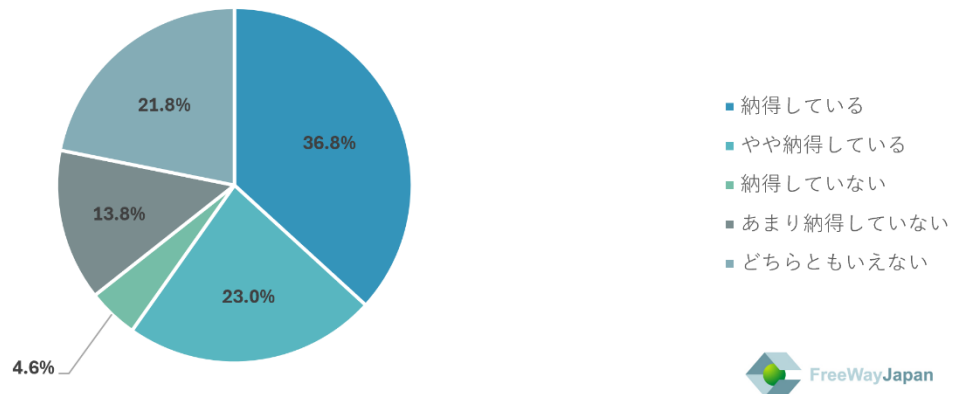
◇支給額に対する評価は「納得・やや納得」59.8% 「納得していない・あまりしていない」18.4%

Q13. 支給額に対する評価をお答えください SA

対象者：Q7で「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方（n=87）

（「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と答えた方に）

支給額に対する評価をお答えください SA



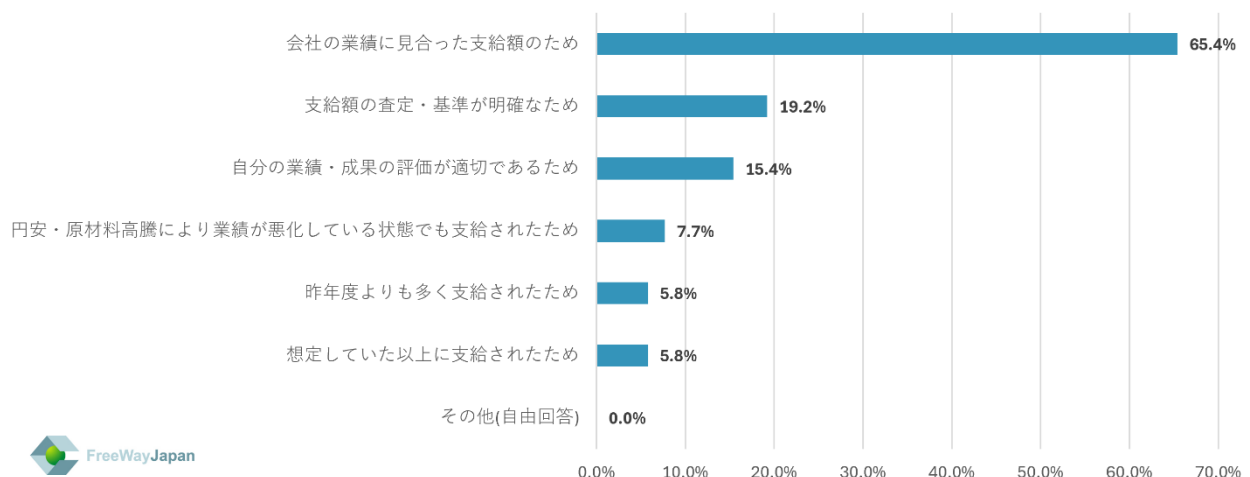
「支給された」、「まだ支給されていないが、支給される予定で支給額も把握している」と回答した方に、支給額に対する評価を聞いたところ、「納得している」が36.8%、「やや納得している」が23.0%、「どちらともいえない」が21.8%、「あまり納得していない」が13.8%、「納得していない」が4.6%という結果だった。

Q14. 理由をお答えください。MA

対象者：Q13で「納得している」、「やや納得している」と回答した方（n=52）

（支給額に「納得している」、「やや納得している」と答えた方に）

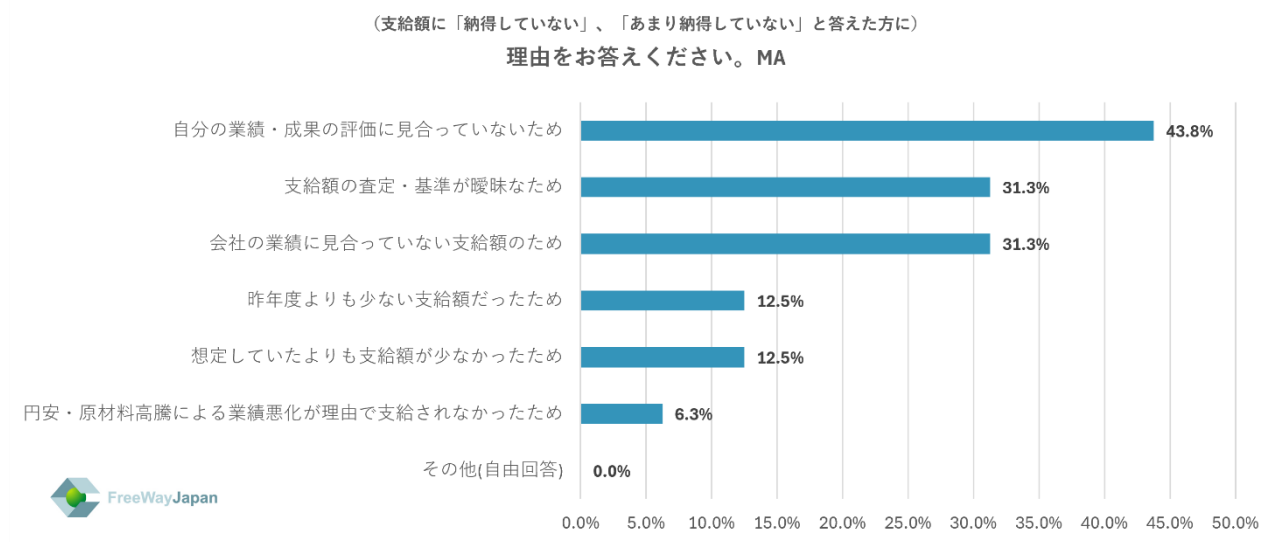
理由をお答えください。MA



「納得している」、「やや納得している」と回答した方に理由を聞いたところ、「会社の業績に見合った支給額のため」が65.4%、「支給額の査定・基準が明確なため」が19.2%、「自分の業績・成果の評価が適切であるため」が15.4%、「円安・原材料高騰により業績が悪化している状態でも支給されたため」が7.7%、「想定していた以上に支給されたため」「昨年度よりも多く支給されたため」が5.8%という結果だった。

Q15. 理由をお答えください。MA

対象者：Q13で「納得していない」、「あまり納得していない」と回答した方（n=16）



一方で「納得していない」、「あまり納得していない」と回答した方に理由を聞くと、「自分の業績・成果の評価に見合っていないため」が43.8%、「支給額の査定・基準が曖昧なため」「会社の業績に見合っていない支給額のため」が31.3%、「想定していたよりも支給額が少なかったため」「昨年度よりも少ない支給額だったため」がそれぞれ12.5%、「円安・原材料高騰による業績悪化が理由で支給されなかったため」が6.3%という結果だった。

TOPIC③ 中小企業の今後の展望は 次の冬のボーナス支給見込み「立っていない」43.7%、「立っている」21.1%

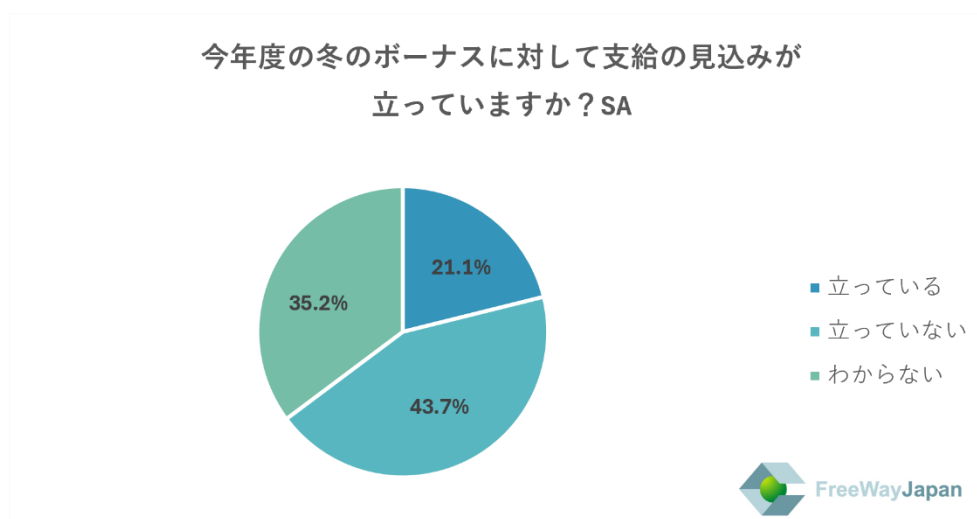
今夏ボーナス「支給あり（予定あり）」回答者においては60.3%が「立っている」と回答

過去半年で賃上げを実施した企業の50.6%が「価格転嫁できずとも社員を優先」したと回答

◇次の冬のボーナス支給見込み「立っていない」43.7%、「立っている」21.1% 今夏「支給あり」「支給なし」回答者で回答に違いも

Q16. 今年度の冬のボーナスに対して支給の見込みが立っていますか？ SA

対象者：代表取締役の方（n=213）

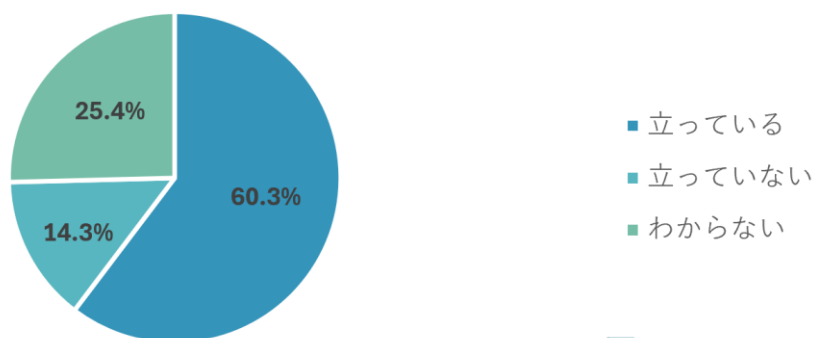


代表取締役の方に、今年度の冬のボーナスに対して支給の見込みが立っているか聞いたところ、「立っていない」が43.7%、「わからない」が35.2%、「立っている」が21.1%という結果だった。

Q16a. 今年度の冬のボーナスに対して支給の見込みが立っていますか？ SA

対象者：Q2で「支給予定あり/支給済み」と答えた方（n=63）

（夏ボーナス「支給予定あり/支給済み」と答えた方に）
今年度の冬のボーナスに対して支給の見込みが立っていますか？ SA

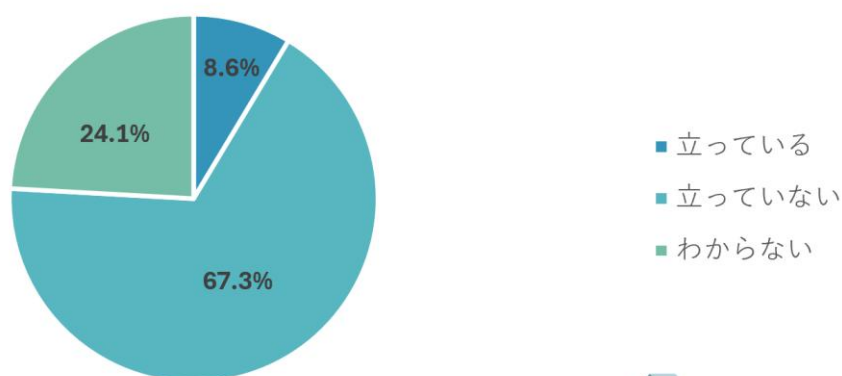


2026年夏のボーナスを「支給予定あり/支給済み」と回答した方に絞って結果を見ると、「立っている」が60.3%、「わからない」が25.4%、「立っていない」が14.3%という結果だった。

Q16b. 今年度の冬のボーナスに対して支給の見込みが立っていますか？ SA

対象者：Q2で「支給(予定)無し」と答えた方（n=58）

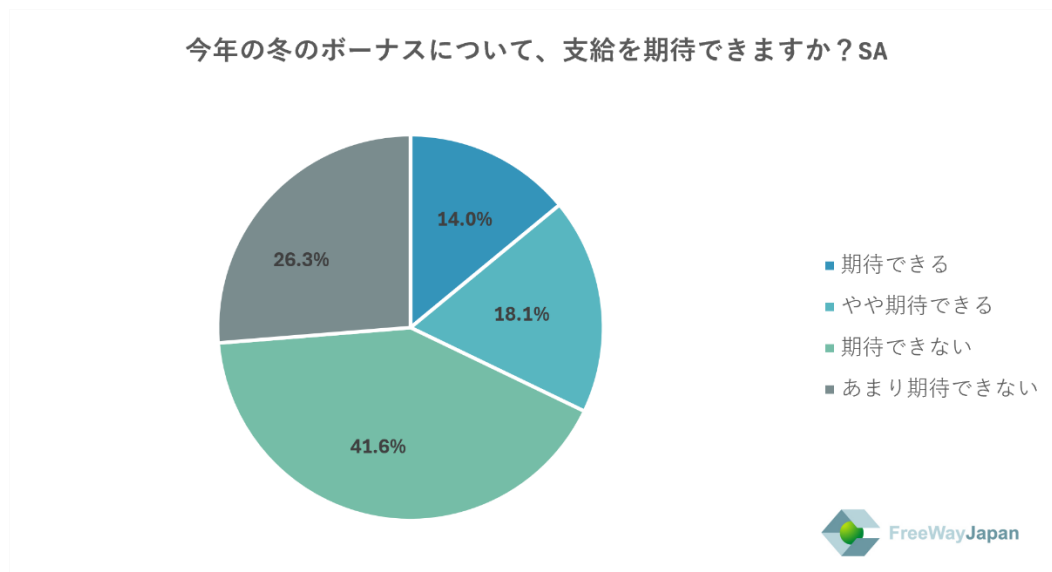
（夏ボーナス「支給(予定)無し」と答えた方に）
今年度の冬のボーナスに対して支給の見込みが立っていますか？ SA



一方、2026年夏のボーナスを「支給(予定)無し」と回答した方に絞って結果を見ると、「立っていない」が67.3%、「わからない」が24.1%、「立っている」が8.6%という結果だった。

厳しい市況下でも、今夏ボーナス「支給あり」企業の約6割が、次の冬のボーナス支給にも前向きな見通しを立てていることがわかる。

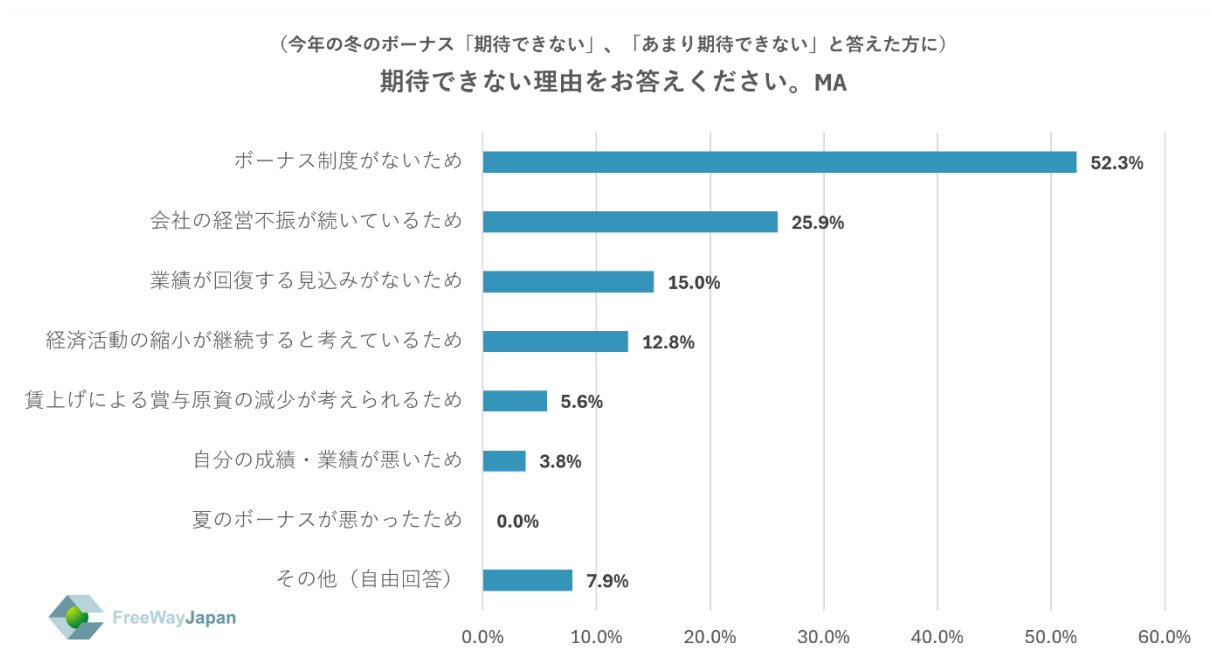
◇次の冬のボーナス、従業員側の期待値は「期待できない」「あまり期待できない」67.9%
 期待できない理由「ボーナス制度がない」52.3%、「会社の経営不振が続いているため」が25.9%
 Q17. 今年の冬のボーナスについて、支給を期待できますか？ SA
 対象者：代表取締役以外の方（n=392）



代表取締役以外の方に、今年の冬のボーナスについて支給を期待できるか聞いたところ、「期待できない」が41.6%、「あまり期待できない」が26.3%、「やや期待できる」が18.1%、「期待できる」が14.0%という結果だった。

Q18. 期待できない理由をお答えください。MA

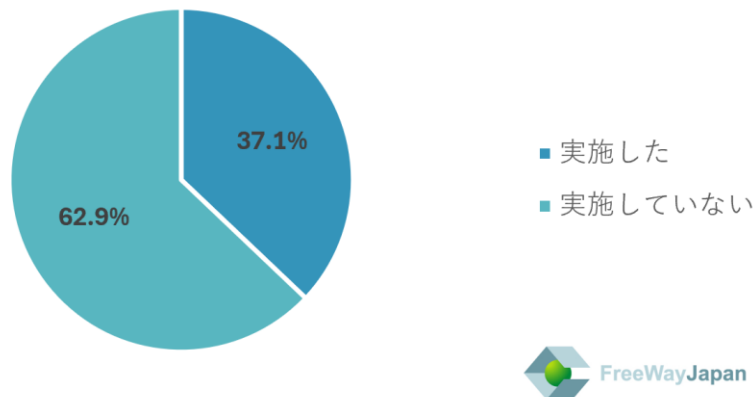
対象者：Q17で「期待できない」、「あまり期待できない」と回答した方（n=266）



「期待できない」、「あまり期待できない」と回答した方にその理由を聞くと、「ボーナス制度がないため」が52.3%、「会社の経営不振が続いているため」が25.9%、「業績が回復する見込みがないため」が15.0%、「経済活動の縮小が続いているため」が12.8%、「賃上げによる賞与原資の減少が考えられるため」が5.6%、「自分の成績・業績が悪い」が3.8%、その他（自由回答）が7.9%という結果だった。

◇過去半年以内に賃上げを「実施した」37.1% 今夏ボーナス「支給あり」回答者では「実施した」60.3%、「支給なし」回答者では25.9%の実施率
実施理由 最多は「物価上昇に伴う価格転嫁はできていないが、社員の満足度を優先」50.6%
Q19. 過去半年以内に賃上げを実施しましたか？ SA
対象者：代表取締役の方（n=213）

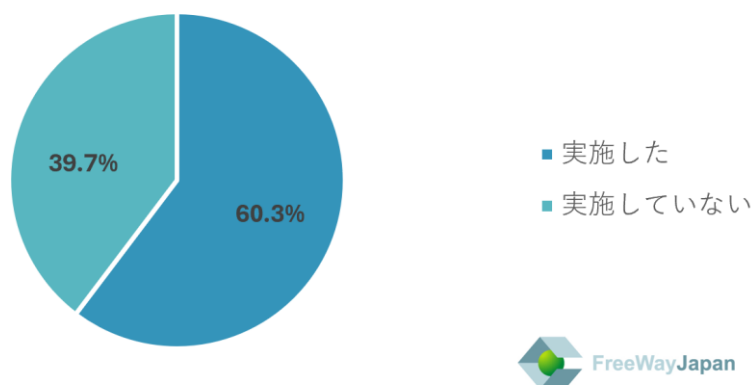
過去半年以内に賃上げを実施しましたか？ SA



代表取締役の方に、過去半年以内に賃上げを実施したか聞いたところ、「実施した」が37.1%、「実施していない」が62.9%という結果だった。

Q19a. 過去半年以内に賃上げを実施しましたか？ SA
対象者：Q2で「支給予定あり/支給済み」と答えた方（n=63）

（夏ボーナス「支給予定あり/支給済み」と答えた方に）
過去半年以内に賃上げを実施しましたか？ SA

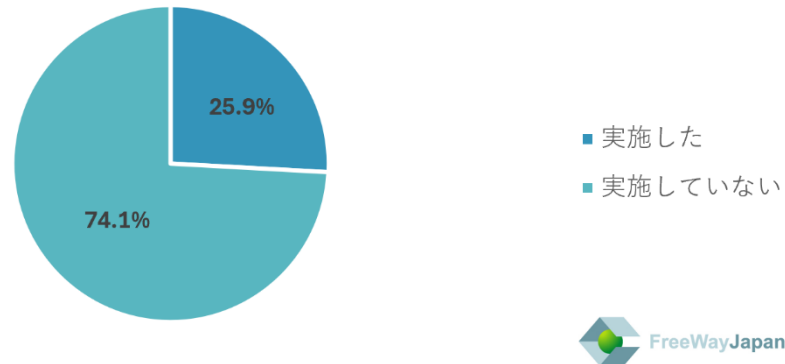


2026年夏のボーナスを「支給予定あり/支給済み」と回答した方に絞って結果を見ると、「実施した」が60.3%、「実施していない」が39.7%という結果だった。

Q19b. 過去半年以内に賃上げを実施しましたか？ SA

対象者：Q2で「支給(予定)無し」と答えた方（n=58）

（夏ボーナス「支給(予定)無し」と答えた方に）
過去半年以内に賃上げを実施しましたか？ SA

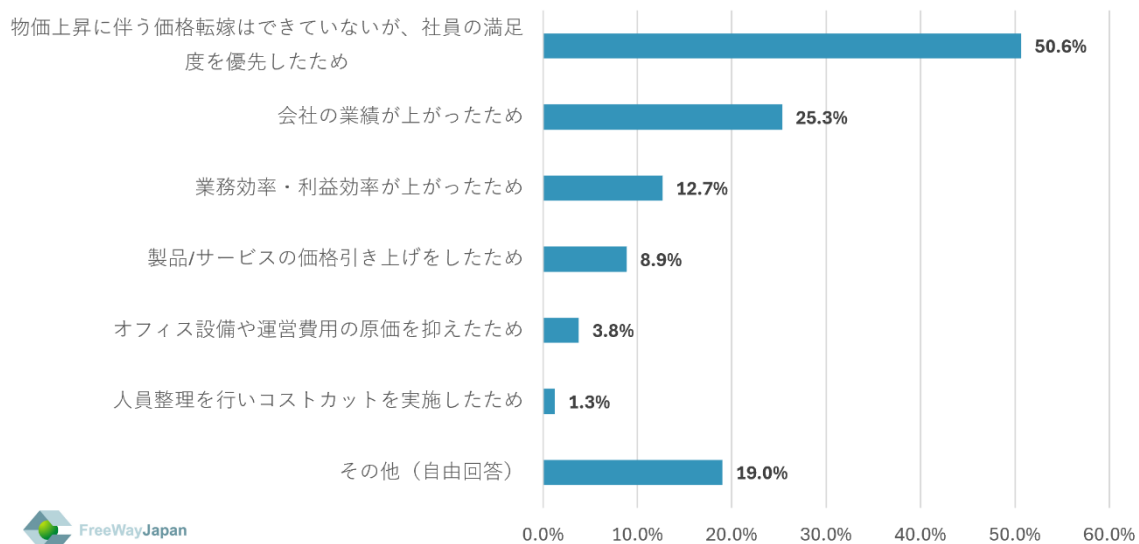


一方、2026年夏のボーナスを「支給(予定)無し」と回答した方に絞って結果を見ると、「実施していない」が74.1%、「実施した」が25.9%という結果だった。

Q20. なぜ賃上げを実現できましたか？ MA

対象者：Q19で「実施した」と回答した方（n=79）

（過去半年以内に賃上げを「実施した」と回答した方に）
なぜ賃上げを実現できましたか？ MA



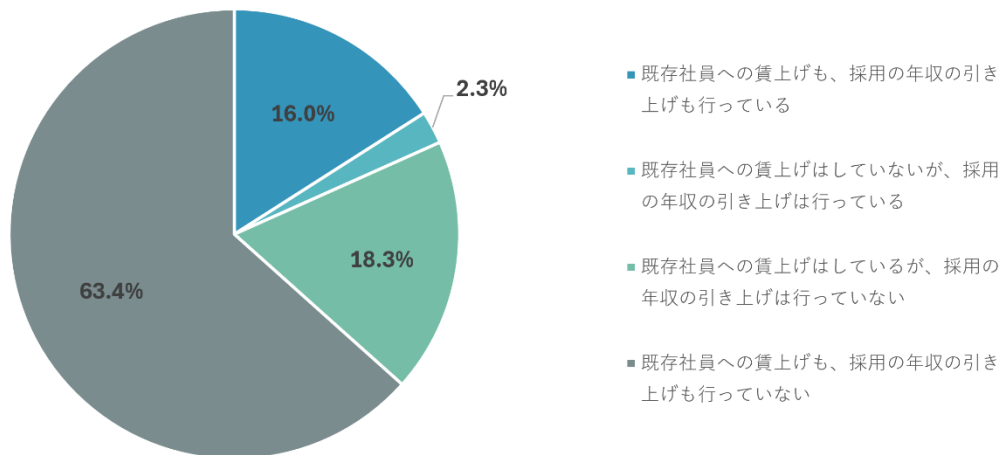
「実施した」と回答した方に、賃上げを実現できた理由を聞いたところ、「物価上昇に伴う価格転嫁はできていないが、社員の満足度を優先したため」が50.6%、「会社の業績が上がったため」が25.3%、「業務効率・利益効率が上がったため」が12.7%、「製品/サービスの価格引き上げをしたため」が8.9%、「オフィス設備や運営費用の原価を抑えたため」が3.8%、「人員整理を行いコストカットを実施したため」が1.3%、その他（自由回答）が19.0%という結果だった。

この結果から、コスト高に耐えながら従業員の生活を守る姿勢を模索する中小企業のリアルがうかがえる。

◇年収自体の引上げ状況は「既存社員への賃上げも、採用の年収の引き上げも行っていない」
63.4%

Q21. 既存社員ではなく、新卒採用・中途採用において、年収の引き上げを行っていますか？ SA
対象者：代表取締役の方（n=213）

既存社員ではなく、新卒採用・中途採用において、年収の引き上げを行っていますか？ SA



代表取締役の方に、既存社員ではなく、新卒採用・中途採用において、年収の引き上げを行っているか聞いたところ、「既存社員への賃上げも、採用の年収の引き上げも行っていない」が63.4%、「既存社員への賃上げはしているが、採用の年収の引き上げは行っていない」が18.3%、「既存社員への賃上げも、採用の年収の引き上げも行っている」が16.0%、「既存社員への賃上げはしていないが、採用の年収の引き上げは行っている」が2.3%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11月26日「2025年 冬のボーナスに関するアンケート」

代表取締役が回答 冬ボーナス支給予定「あり」36.6%、昨年から2.4ポイントの微増

従業員・個人事業主が回答 「支給された／予定あり」31.1% 2024年度から4.6ポイント増加 さらに「金額増加」41.0%

過去半年以内に賃上げを「実施した」43.8% 冬のボーナス「支給あり」回答者は80.5%が実施、「支給なし」回答者は23.7%にとどまる

<https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000076.000061444.html>

調査サマリー

TOPIC① 代表取締役が回答 冬ボーナス支給予定「あり」36.6%、昨年から2.4ポイントの微増

TOPIC② 従業員・個人事業主が回答 「支給された／予定あり」31.1% 2024年度から4.6ポイント増加 さらに「金額増加」は41.0%

TOPIC③ 過去半年以内に賃上げを「実施した」43.8% 冬のボーナス「支給あり」回答者は80.5%が賃上げを実施、一方の「支給なし」回答者は23.7%にとどまる

②2025年6月24日「2025年夏のボーナスに関するアンケート」

代表取締役が回答 夏のボーナス支給予定「無し」、前年より6.9ポイント増加し33.7%

従業員が回答「支給予定あり」54.8%、前年夏ボーナスから「増額」47.8%

次の<冬のボーナス>の支給見込み「立っている」・「立っていない」同率で32.6%

支給あり・なしそれぞれの冬ボーナス支給見込み、賃上げ率も調査

<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000070.000061444.html>

調査サマリー

TOPIC①代表取締役が回答 夏のボーナス支給予定「無し」、前年より6.9ポイント増加し33.7%

TOPIC②従業員が回答「支給予定あり」54.8%、前年夏ボーナスから「増額」47.8%

TOPIC③次の<冬のボーナス>の支給見込み「立っている」・「立っていない」同率で32.6% 支給あり・なしそれぞれの冬ボーナス支給見込み、賃上げ率も調査

【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円を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
- ・2026年2月現在、ユーザー数は約13.9万



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
- ・132,543ユーザーが利用（2025年10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/>