

---

税理士  
法人

# AIF事務所便り

---

2025.2.1/391 号

---



---

## contents

---

- ◆ 令和7年度税制改正の行方
  - ◆ スポットバイトの課税関係 税理士 塚本剛
  - ◆ 産業別給与情報 その他の小売業編
  - ◆ 人手不足の対処方法
-

# 令和7年度税制改正の行方 1

令和7年度税制改正大綱が2024年12月20日に発表されました。

2025年の税制はどのように変わるのでしょうか？

企業で働く人への影響が大きく、税制の影響を受ける従業員に対して、企業ができるサポートについても見ていきましょう。尚、現在少数与党のため令和7年3月末までの期間で一部修正があるものと考えられます。

## ●年収103万円の壁はどうなる？

年収103万円の壁とは、年収が103万円を超えると所得税が課税されるようになることです。所得税額を計算するときには、年収から基礎控除48万円と給与所得控除が最低55万円の、合計103万円が差し引かれます。

パートやアルバイトで年収103万円までは、基礎控除と給与所得控除により課税所得が0円になり、所得税がかからない仕組みです。税負担を避けるために年収103万円以下になるよう勤務時間を調整するケースがあることから、年収103万円の壁とよばれています。

今後の修正はあるのか？

国民民主党が掲げているのは、最低賃金の上昇率に合わせて年収の壁を103万円から178万円になるよう引き上げる案です。

これに対して令和7年度税制改正大綱で自由民主党と公明党は、2025年から基礎控除額と給与所得控除額の合計額を123万円に引き上げると明記しました。国民民主党の主張する178万円を目指して、まずは123万円に引き上げる考えです。基礎控除額を48万円から58万円に、給与所得控除の最低保障額を55万円から65万円に引き上げることで、年収の壁を123万円とします。

基礎控除額が上がるため、配偶者の扶養内で働くパートはもちろん、仕事をしている全ての人に影響する変更です。高校教育費無償化や基礎控除の引き上げは政局とも絡み、3月末まで修正論議がありえます。

## ●子どもの扶養控除の見直し

19～23歳未満の子どもがいる場合、年収103万円以下であれば、保護者は63万円の特定扶養控除を受けられます。これまでの制度では、子どもの年収が103万円を超えると、保護者が特定扶養控除を受けられず、世帯全体で見ると手取り額が下がるケースがありました。令和7年度税制改正大綱では、子どもの年収の上限を150万円に引き上げることを示しています。加えて特定親族特別控除を導入し、子どもの年収が150万円を超えると、段階的に控除額が減っていく仕組みとしました。

## ●iDeCoは受け取り時に注意

iDeCoには掛金を全額所得から控除できる優遇措置があり、この限度額が引き上げられます。控除額が増える分、税負担が抑えられる可能性があるでしょう。

ただしiDeCoや企業型確定拠出年金の一時金を受け取るタイミングで行われる課税を強化することも、令和7年税制改正大綱に盛り込まれています。

## 令和7年度税制改正の行方 2

退職金よりも iDeCo や企業型確定拠出年金の一時金を先に受け取る場合、これまでは5年間空けなければ控除が縮小される仕組みでした。この期間が令和7年税制改正大綱により10年間になることとされました。例えば iDeCo の一時金を60歳で受け取った場合、退職所得控除を通常通り受けるには、勤務先の退職金を70歳以降に受け取らなければいけません。

税負担をできる限り抑えつつ、iDeCo の一時金や退職金を受け取るには、タイミングを十分考える必要が出てきています。

### ●退職金にかかる所得税はどうなる？

退職金には所得税がかかります。ただし長年の勤務に対する褒賞であることや、一時的に支給されるものであることから、税負担が大きくなりすぎないように、以下のように退職所得控除が設けられています。

勤続年数が長いほど控除額が上がる現行制度は、終身雇用を前提に設けられた仕組みです。近年は転職する人材が増えていることから、制度を見直す必要性が問われています。

退職金に関する制度の変更は、老後の生活設計に大きな影響を与えかねません。時間をかけた議論を行うため、令和7年税制改正大綱では結論が見送られました。

### 現在の退職所得の計算方法

勤続20年以内 (退職金額 - 40万 × 勤続年数) ÷ 2 × 分離課税の所得税率

勤続20以上 (退職金 - 40万円 × 20年 + 20年超 × 70万円) ÷ 2 × 分離課税の所得税率

### ●事業承継税制の見直し

経営者の高齢化の進展等に鑑み、中小企業の事業承継を一層後押しし、生産性向上・成長への支援を強化する観点から、事業承継税制の特例措置について、役員就任要件の見直し（現行：「贈与日まで3年以上役員である」→改正案：「贈与の直前に役員である」）を行います。個人版事業承継税制についても同趣旨の見直しを行います。事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継のあり方については今後も検討します。

### ●防衛特別法人税とは？

- 導入時期：2026年4月以降に開始する事業年度から適用。
- 課税内容：基準法人税額から500万円を差し引いた金額に対し、4%の税率を課税。
- 背景：防衛力強化のための安定的な財源確保を目的とする。

### ●防衛特別所得税とは？

- 導入時期：2027年1月以降の導入を検討中。
- 課税内容：所得税額に対し1%の付加税を課税する案が検討中。
- 復興特別所得税との関連：

現行の復興特別所得税の税率を1%引き下げた上で、新たな防衛特別所得税を導入。課税期間は、復興事業の財源確保に必要な長さを確保しつつ延長する予定。

## スポットバイトの課税関係

最近テレビ広告などで、「すき間時間に働こう！」といった雇用形態をよく目にします。

雇う側では、" 忙しい時にだけ単発でほしい働き手を、長期雇用責任の縛りなく、確保 " できます。

一方、働く側では、働きたいときだけ、履歴書を提出する必要もなく採用面接を受けずに働けますし、給料もすぐに受け取れます。こういった理由が人気の背景にあるようです。

実際に、雇う者・労働者双方に魅力ありの雇用形態なののでしょうか？

### <雇う者側の取り扱い>

単発とはいえ、労働者を雇う以上、雇う側では、給与の源泉所得税の事務手続きと労働管理の取り扱いが発生します。

人材派遣の場合は、派遣される人の給与や労働管理は派遣元の会社が行います。派遣を受ける方（=働いてもらう会社）は派遣会社に外注費+消費税を支払うだけとなります。

一方、スポットバイトの場合は、働いてくれる人とは労働契約を結び、給与を直接支払います。紹介（仲介）会社へは紹介料+消費税を支払います。給与の支払いも労働管理も雇い入れ側が行います。給与の支払いは時給もしくは日給で労働日ごとに支払われます（=日雇い賃金）ので、源泉徴収票は丙欄の適用となります。そのため、日額が9,300円以上の支払いから源泉所得税を差し引いて支給することになります。なお、スポットバイトはそもそも短期の雇用で、継続性を前提としていませんが、万一、2か月を超えたらその時点から正式雇用に切り替えての給与計算（甲欄または乙欄適用）となる可能性があることは考慮しておきましょう。

雇用の形態は単純で便利そうですが、スポットバイトの人数が増えると、それだけ労働管理が煩雑になりそうです。

### <労働者側の取り扱い>

スポットバイトの場合、勤務先と直接雇用契約を結びますので、バイト代は給与として課税されます。（例えば、Uber Eatsの配達員のように雇用契約を結ばず個人事業主となる形態とは異なります）

給与の支払いは時給もしくは日給で労働日ごとに支払われ、源泉徴収票は丙欄の適用となります。よって、日額が9,300円以上の支払いから源泉所得税が差し引かれて支給されることとなります。また、雇用契約期間が2か月を超えた場合、その時点から正式雇用に切り替えての給与計算（甲欄または乙欄適用）となる可能性があります。

課税の精算は、スポットバイトでしか働いておらず、年収が103万円以下の場合は、確定申告しなくとも構いません。（源泉控除されている税金がある場合は申告すれば戻ってくる可能性があります）年収が103万円超の場合は、確定申告が必要です。

また、本業の勤務先からの収入があり、本業以外にスポットバイトとして20万円超の副収入がある場合は、確定申告が必要です。（源泉控除の有無や医療費控除等の適用によっても変わってきますが、必ず追加納税というわけではなく、申告すれば税金が戻ってくる可能性もあります）

雇用形態は単純で便利そうですが、勤務先が増えるとその分だけ源泉徴収票の数が増えることになり、上記の基準に照らして、確定申告の有無を検討する必要があるでしょう。

# 産業別給与情報 その他の小売業編

ここでは2024年（令和6年）3月に発表された厚生労働省の令和5年賃金構造基本統計調査（※）から、その他の小売業の給与に関するデータをご紹介します。（2024年12月20日公開）

## 男性の平均年収は436万円、女性は325万円

上記調査結果から、従業者数10～99人規模の事業所におけるその他の小売業の給与（学歴計）を性・年齢階級・経験年数別にまとめると、右表のようになります。

男性全体（勤続年数計）の平均では、所定内給与額32万円、年間賞与その他特別給与額が52万円となっています。年収（所定内給与を12倍し、年間賞与その他特別給与額を足す）にすると436万円となりました。

女性全体（勤続年数計）の平均は所定内給与額が24.1万円、年間賞与その他特別給与額が35.6万円、年収にすると325万円となりました。

ちなみに、産業別で賃金が最も高いのは40.2万円の電気・ガス・熱供給・水道業、その次に賃金が高いのは約38.5万円の学術研究、専門・技術サービス業です。年収に換算すると、電気・ガス・熱供給・水道業は482.4万円、学術研究、専門・技術サービス業は462.6万円になります。

サービス業の平均年収は全体の平均年収をやや下回ります。

サービス業でも専門・技術業の場合は高所得ですので、専門性を高める、職場は転職しても職種を転業せずスキルを高める、独立を視野に入れる等、将来を見据えて働きたいものです。

その他の小売業（男性）の年齢・経験年数階級別所定内給与額など

男性	勤続年数計		0年		1～2年		3～4年		5～9年	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額								
学歴計	千円	千円								
平均	320.0	519.6	310.8	18.0	244.0	270.8	300.9	564.8	329.6	568.1
～19歳	174.7	247.6	182.7	0.0	174.1	265.9	-	-	-	-
20～24歳	246.8	239.5	300.3	0.0	220.7	179.8	208.9	775.3	200.5	0.0
25～29歳	241.5	412.1	211.9	31.3	216.9	325.5	263.5	854.0	286.4	549.6
30～34歳	287.4	493.6	231.4	0.0	271.5	401.1	320.0	517.1	298.9	620.5
35～39歳	334.5	567.3	389.0	59.7	254.0	656.7	318.9	487.8	280.9	394.0
40～44歳	342.0	681.4	331.3	0.0	250.1	110.5	337.7	623.6	353.1	449.4
45～49歳	361.5	625.8	246.1	15.8	299.6	395.6	268.0	370.3	475.3	963.7
50～54歳	373.6	495.7	602.2	0.0	304.8	128.9	320.3	442.5	311.9	450.2
55～59歳	352.9	593.6	411.3	151.7	245.2	72.9	399.5	490.7	281.0	518.7
60～64歳	306.4	475.8	271.3	120.6	268.2	148.2	304.8	787.8	288.8	522.9
65～69歳	231.9	269.6	-	-	162.4	31.8	193.6	107.9	301.5	131.9
70歳～	241.3	291.8	-	-	-	-	180.0	380.0	195.8	446.3

男性	10～14年		15～19年		20～24年		25～29年		30年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額								
学歴計	千円	千円								
平均	352.7	641.1	355.3	663.7	321.1	690.7	342.5	683.8	343.4	558.4
25～29歳	233.4	266.8	-	-	-	-	-	-	-	-
30～34歳	300.7	1,286.5	303.3	1,100.9	-	-	-	-	-	-
35～39歳	422.2	527.0	370.7	1,114.3	242.1	384.4	-	-	-	-
40～44歳	278.1	359.9	396.0	1,139.5	326.9	943.1	333.0	1,350.1	-	-
45～49歳	370.5	549.1	319.0	593.2	335.7	759.3	355.4	588.2	458.1	80.3
50～54歳	312.8	898.6	363.5	273.0	411.3	743.3	337.3	730.4	390.5	632.1
55～59歳	482.9	1,306.1	318.7	259.2	297.7	420.7	339.2	524.2	399.1	744.4
60～64歳	347.4	248.0	449.0	144.8	278.6	660.3	261.1	429.7	309.6	570.5
65～69歳	252.8	27.5	300.4	546.7	283.9	272.9	-	-	247.9	688.4
70歳～	222.3	668.2	226.0	115.9	197.2	85.4	486.0	1,400.0	251.1	63.6

その他の小売業（女性）の年齢・経験年数階級別所定内給与額など

女性	勤続年数計		0年		1～2年		3～4年		5～9年	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額								
学歴計	千円	千円								
平均	241.2	355.8	208.8	32.2	205.5	226.7	255.1	349.7	232.2	366.5
～19歳	168.0	19.0	166.1	0.0	172.0	60.0	-	-	-	-
20～24歳	186.8	175.4	199.0	28.1	172.8	188.9	200.5	301.9	194.4	143.6
25～29歳	203.4	257.4	205.8	14.4	212.6	333.9	191.5	360.2	202.7	430.1
30～34歳	228.4	383.0	298.4	0.0	272.3	173.3	257.6	387.1	207.4	500.2
35～39歳	218.6	333.1	184.9	4.2	186.3	148.9	300.6	435.4	211.9	374.6
40～44歳	263.1	350.5	-	-	191.9	276.3	322.6	277.7	296.1	227.6
45～49歳	226.3	405.2	169.0	0.0	182.4	413.0	215.0	445.1	208.6	325.8
50～54歳	283.7	433.0	236.9	7.2	207.2	94.2	374.2	380.1	247.6	654.7
55～59歳	291.5	439.5	251.5	0.0	361.4	144.1	250.1	270.6	316.1	319.9
60～64歳	240.8	292.4	565.4	2,941.6	208.3	395.5	227.7	62.5	181.3	20.0
65～69歳	264.8	367.1	-	-	-	-	-	-	370.7	6.0
70歳～	205.2	79.2	-	-	-	-	-	-	173.8	0.0

女性	10～14年		15～19年		20～24年		25～29年		30年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額								
学歴計	千円	千円								
平均	247.1	479.0	263.1	378.5	284.1	574.4	243.4	478.1	283.3	421.3
25～29歳	178.4	169.5	-	-	-	-	-	-	-	-
30～34歳	203.7	358.7	225.3	287.0	-	-	-	-	-	-
35～39歳	244.2	495.4	194.4	438.7	225.0	788.0	-	-	-	-
40～44歳	216.6	654.7	272.3	358.6	218.6	508.5	224.7	400.0	-	-
45～49歳	250.4	640.0	245.0	359.6	277.8	643.2	278.2	547.7	295.4	572.5
50～54歳	288.9	648.0	366.7	372.0	290.7	494.1	213.5	377.7	215.3	695.2
55～59歳	266.7	219.6	229.6	345.6	370.9	1,308.8	289.6	700.2	344.6	406.5
60～64歳	170.5	58.4	229.1	437.7	308.5	185.2	247.1	22.9	205.9	420.3
65～69歳	-	-	-	-	206.5	294.0	195.5	439.2	438.1	284.5
70歳～	-	-	-	-	235.0	0.0	166.8	450.0	207.2	112.8

## 人手不足の対処方法

### 厚生労働省の労働経済動向調査より

令和6年8月に行われた調査に「労働者不足の対処方法に関する事項」があります。この調査では人手不足と回答している事業者は80%に上り、人手不足に悩む事業者が多いことがわかります。

### どのような対処方法をとったか

令和5年8月からの1年間に人手不足を補うためにとった方法と割合、今後1年間にとるであろう割合を紹介します。(いずれも複数回答)

- ① 正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加 …… 過去1年間 59%、今後1年間 60%
- ② 在職者の労働条件の改善（賃金） …… 過去1年間 55%、今後1年間 48%
- ③ 臨時労働者、パートタイマーの増加 …… 過去1年間 40%、今後1年間 41%
- ④ 派遣労働者の活用 …… 過去1年間 38%、今後1年間 35%

⑤ 求人条件の緩和

…… 過去1年間 36%、今後1年間 34%

求人条件の緩和は賃金、労働時間、休暇、学歴、必要資格、経験等の条件が挙げられています。

⑥ 離職、転職の防止強化、再雇用制度、定年延長、継続雇用等

…… 過去1年間 34%、今後1年間 36%

離職転職の防止策としては労務管理の改善（労働条件以外の福利厚生、労使関係）、教育訓練の実施などが挙げられています。再雇用は高齢者の定年後再雇用のみならず、子育てで一旦退職した女性も再雇用する仕組みをとっているところもあります。

⑦ 在職者の労働条件の改善（賃金以外）

…… 過去1年間 31%、今後1年間 31%

労働条件の改善は休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援、復帰支援制度の充実などが挙げられています。

⑧ 配置転換・出向者の受入れ …… 過去1年間 25%、今後1年間 24%

⑨ 省力化投資による生産性の向上・外注化・下請け化等 …… 過去1年間 16%、今後1年間 19%

### 今後人手不足に悩む事業者は

上記のように調査に回答した事業者は様々な対処方法で人手不足を乗り越えようとしています。このような施策を行わないままでは、人手不足は解消されません。自社の取り組みを検討してみましょう。



人手を確保するにはさまざまな施策があります。