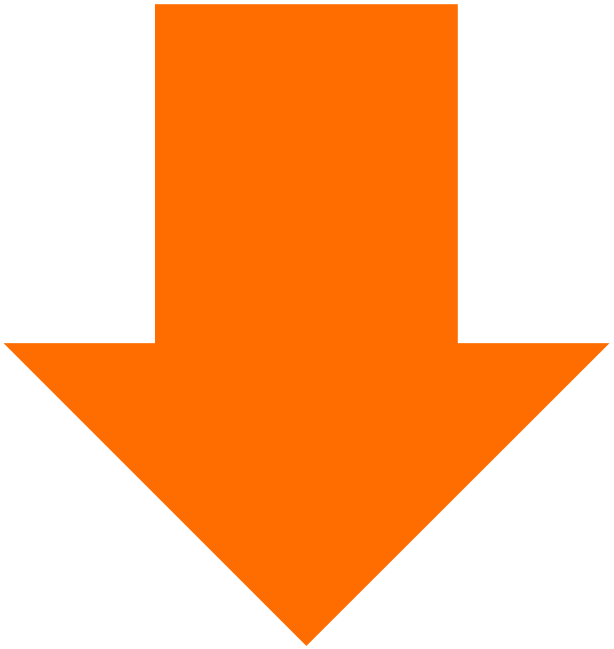
GPT-4oは、最新の生成AIモデルで、より強化された自然言語処理(NLP)機能を備えています。
このモデルは、出力速度、解答の質、対応言語など、前モデルでは不足していた性能が大幅に向上しています。
これにより、より迅速で精度の高い回答を提供でき、多言語対応も強化されています。

機能/項目	GPT-4	GPT-4o
開発元	OpenAI	OpenAI
処理速度	標準的（高品質な応答）	高速化された応答
セキュリティ対策	通常のセキュリティ機能	強化されたプライバシー保護機能

次ページ以降の【さらに進化した！ GPT-4 と GPT-4o の回答を比較！】をご参照ください。

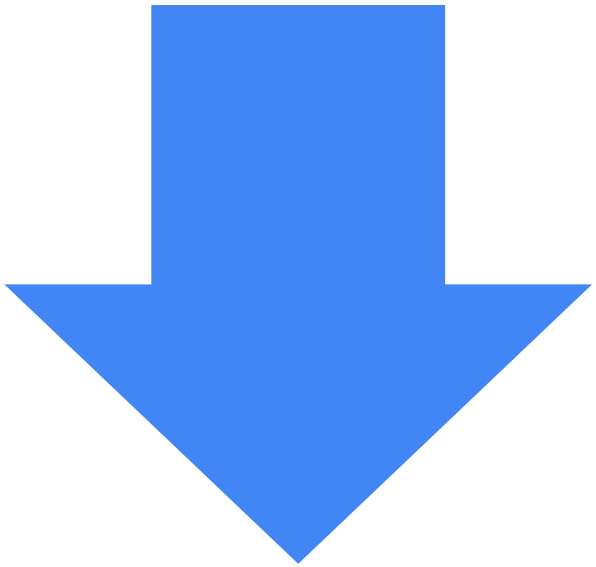


さらに進化した！ GPT-4 と GPT-4o の回答を比較！　税務の質問・回答例

質問例	GPT-4の回答	GPT-4oの回答
Q1: 法人税法上の適格合併のメリットを教えてください	【回答】 適格合併のメリットとしては、合併による資産の譲渡が非課税となる点が挙げられます。具体的には、適格合併により、合併法人の資産の帳簿価額が引き継がれるため、合併による資産の譲渡に伴う課税が発生しません。また、適格合併は、同一の者による完全支配関係が継続することが条件となっており、これにより、合併後も経営の安定性が保たれます。 【参考資料】 1. 法人税法: https://laws.e-gov.go.jp/law/340AC0000000034/20241001_340AC0000000034 2. 合併後に合併法人の株式が親族に譲渡される場合の同一の者による完全支配関係について｜国税庁: https://www.nta.go.jp/law/shitsugi/hojin/33/54.htm	【回答】 適格合併のメリットとしては、以下の点が挙げられます。 1. **資産の帳簿価額の引継ぎ**: 適格合併では、合併により移転される資産等の帳簿価額をそのまま引き継ぐことができます。これにより、資産の時価評価による課税が発生せず、税務上の負担を軽減することができます。 2. **完全支配関係の継続**: 合併前後で同一の者による完全支配関係が継続する場合、適格合併に該当することがあります。これにより、合併後も支配関係が維持され、税務上のメリットを享受することができます。 これらのメリットにより、適格合併は税務上の効率性を高める手段として利用されることがあります。 ポイント ・回答精度が上がり、情報量が多くなった ・改行、箇条書きにより読みやすくなった ・回答と参考資料との整合性が上がった 【参考資料】 1. 法人税法: https://laws.e-gov.go.jp/law/340AC0000000034/20250101_340AC0000000034 2. 合併後に合併法人の株式が親族に譲渡される場合の同一の者による完全支配関係について｜国税庁: https://www.nta.go.jp/law/shitsugi/hojin/33/54.htm
Q2: 契約書に貼る収入印紙はいくらですか	【回答】 契約書に貼る収入印紙は200円です。これは、記載金額のない請負に関する契約書（第2号文書）に該当するためです。 【参考資料】 1, 3. 総価契約単価合意方式における「単価合意書」の印紙税の取扱い｜国税庁: https://www.nta.go.jp/law/shitsugi/inshi/12/28.htm 2. 総価契約単価合意方式における「単価合意書」の印紙税の取扱い｜国税庁: https://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/inshi/6369/01_0414.htm	【回答】 契約書に貼る収入印紙の金額は、契約書に記載された契約金額によって異なります。以下は一般的な契約書における印紙税額の例です： - 1万円未満のもの：非課税 - 1万円以上 10万円以下のもの：200円 - 10万円を超え 50万円以下のもの：400円 - 50万円を超え 100万円以下のもの：1,000円 - 100万円を超え 500万円以下のもの：2,000円 - 500万円を超え 1,000万円以下のもの：1万円 - 1,000万円を超え 5,000万円以下のもの：2万円 - 5,000万円を超え 1億円以下のもの：6万円 - 1億円を超え 5億円以下のもの：10万円 - 5億円を超え 10億円以下のもの：20万円 - 10億円を超え 50億円以下のもの：40万円 - 50億円を超えるもの：60万円 - 契約金額の記載のないもの：200円 ポイント ・回答情報の偏りがなくなり、情報量も増えた ・回答と参考資料との整合性が上がった ・改行、箇条書きにより読みやすくなった これらの金額は、不動産の譲渡に関する契約書など特定の契約書においては軽減措置が適用される場合があります。 【参考資料】 1. No. 7101　不動産の譲渡・土地の賃貸借・消費貸借・運送等に関する契約書｜国税庁: https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/inshi/7101.htm

質問例	GPT-4の回答	GPT-4oの回答
Q3: 個人が暗号資産で商品を購入した場合には確定申告が必要になりますか？	【回答】 はい、個人が暗号資産で商品を購入した場合でも確定申告が必要になります。暗号資産の取得をした場合、その取得をした日の属する年の前年以前においてその暗号資産と種類を同じくする暗号資産につきこの項の規定による届出をすべき場合を除き、同日の属する年分の所得税に係る確定申告期限までに、その暗号資産と種類を同じくする暗号資産につき、前条第一項に規定する評価の方法のうちそのよるべき方法を書面により納税地の所轄税務署長に届け出なければならないとされています。また、初めて暗号資産を取得した場合や異なる種類の暗号資産を取得した場合には、その取得した年分の確定申告期限（原則：翌年３月 15 日）までに、納税地の所轄税務署長に対し、その選定した評価方法など所定の事項を記載した届出書（所得税の暗号資産の評価方法の届出書）を提出する必要があります。評価方法の届出書の提出がない場合には、評価方法は「総平均法」になります。 【参考資料】 1. 所得税法施行令: https://laws.e-gov.go.jp/law/340CO0000000096/20241202_340CO0000000096 2, 3. 暗号資産等に関する税務上の取扱いについて（FAQ）（令和5年12月）：https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/virtual_currency_faq_03.pdf	【回答】 個人が暗号資産で商品を購入した場合、その取引によって生じた利益は、原則として「その他の雑所得」に該当します。したがって、暗号資産を使用することにより利益が生じた場合には、確定申告が必要です。ただし、事業所得等の各種所得の基因となる行為に付随して生じる場合を除きます。 ポイント💡 ・改行、箇条書きにより読みやすくなった ・情報量が多くなった ・回答と参考資料との整合性が上がった 【参考資料】 1.【確定申告書等作成コーナー】-暗号資産の取引に係る収入がある場合: https://www.keisan.nta.go.jp/r6yokuaru/cat2/cat21/cat21e/cid451.html

労務はこちら



さらに進化した！ GPT-4 と GPT-4o の回答を比較！　労務の質問・回答例

質問例	GPT-4の回答	GPT-4oの回答
Q1: 複数事業労働者の休業補償給付の算出方法について具体例を交えて教えてください。	【回答】 複数事業労働者の休業補償給付の算出方法は、全ての就業先の賃金額を合算した額を基礎として決定されます。具体的な例として、A社で日給1万円、月2日勤務、B社でも日給1万円、月2日勤務、C社では月給制で月額6万円という複数就業の場合を考えます。この場合、A社分の給付基礎日額相当額は2万円×3か月÷92日＝652.17円、B社分も同様に652.17円、C社分の給付基礎日額相当額は6万円×3か月÷92日＝1956.52円となります。これらを合算すると、652.17円＋652.17円＋1956.52円＝3260.86円となります。このように、複数事業労働者の休業補償給付は、各就業先の給付基礎日額相当額を合算して算出されます。 【参考資料】 1. 複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定について(◆令和02年08月21日基発第821002号): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc5278&dataType=1 2. 会社が、時流に乗るとして、就業員の兼業・副業を認めるとの方針を打ち出しました。今の給料は低いので、生活を楽にするため兼業しようと考えています。一つ心配なことが…: https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/qa/roudousya/sonota/q11.html	【回答】 複数事業労働者の休業補償給付の算出方法について、具体例を交えて説明します。 例えば、ある労働者がA社、B社、C社で働いているとします。A社とB社では日給1万円で月にそれぞれ2日勤務し、C社では月給制で月額6万円を受け取っているとします。この場合、算定期間の3か月は92暦日とします。 - A社分の給付基礎日額相当額は、2万円（1万円×2日）×3か月÷92日＝652.17円 - B社分の給付基礎日額相当額は、2万円（1万円×2日）×3か月÷92日＝652.17円 - C社分の給付基礎日額相当額は、6万円×3か月÷92日＝1956.52円 これらを合算すると、給付基礎日額相当額は3260.86円となります。 このように、複数の就業先の賃金を合算して給付基礎日額を算定します。なお、賃金形態が変更された場合の最低保障に関する取扱いについては、複数事業労働者の給付基礎日額相当額を算定する際には適用されません。 【参考資料】 1. 複数事業労働者に係る給付基礎日額の算定について(◆令和02年08月21日基発第821002号): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc5278&dataType=1 ポイント ・改行、箇条書きにより読みやすくなった ・情報量が多くなった ・回答と参考資料との整合性が上がった
Q2: 各種ハラスメントについて会社が講じるべき措置について教えてください。	【回答】 会社がハラスメントに対して講じるべき措置は以下の通りです。 1. 職場におけるセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを防止するため、事業主は雇用管理上必要な措置を講じることが義務付けられています。これには、事業主自身がハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うことが含まれます。 2. 事業主は、職場におけるハラスメントに関する方針を明確にし、その方針を労働者に周知・啓発する措置を講じなければならない。 3. ハラスメントが生じた場合は、迅速かつ適切に対応することが義務付けられています。 4. 労働者もまた、ハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講じる措置に協力するように努めなければならない。 以上の措置は、労働者の個人としての尊厳を守り、労働者の就業環境を悪化させることを防ぐため、また企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題を防ぐために重要です。 【参考資料】 1. 男女雇用機会均等法のあらまし: https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000212706.pdf 2. 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(◆平成18年10月11日厚生労働省告示第615号): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00004330&dataType=0 3. 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(◆令和02年01月15日厚生労働省告示第5号): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00011660&dataType=0	【回答】 会社が講じるべき各種ハラスメントに対する措置については、以下のような内容が求められています。 1. **セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント**: - 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。 - 妊娠・出産等に関するハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を事業主に義務付けています。 - 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付けています。 - 派遣先事業主にもこれらの規定が適用されます。 2. **パワーハラスメント**: - 事業主は、職場におけるパワーハラスメントに関する方針の明確化、労働者に対するその方針の周知・啓発を行う必要があります。 - 事業主自身もパワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければなりません。 3. **育児・介護休業に関するハラスメント**: - 育児休業等に関するハラスメントの防止措置と同様に、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントの防止措置を講ずることが事業主の義務となっています。 - 相談等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止及びハラスメント防止のための事業主及び労働者の責務が規定されています。 【参考資料】 1. 男女雇用機会均等法のあらまし: https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000212706.pdf 2. 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針(◆令和02年01月15日厚生労働省告示第5号): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00011660&dataType=0 3. 育児・介護休業法のあらまし: https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf ポイント ・回答精度が上がり、情報量が多くなった ・改行、箇条書きにより読みやすくなった ・回答と参考資料との整合性が上がった

質問例	GPT-4の回答	GPT-4oの回答
Q3: 社員同士がプロジェクトを進行する中で、見解の相違によりたびたび言い争いが生じ、日ごとに悪化しています。ハラスメントの事象は認められません。この場合、配置転換など職場環境配慮義務への対応をどうすべきか。	【回答】 社員同士の見解の相違による言い争いが日ごとに悪化している場合、配置転換などの職場環境配慮義務への対応が考えられます。ただし、配置転換を行う際には、労働者の育児や介護の状況に配慮し、労働者が育児や介護を行うことが困難とならないようにすることが求められます。また、「配置の変更で就業の場所の変更を伴うもの」とは、ある地方の事業所から別の事業所への配置転換など、場所的に離れた就業の場所への配置の変更を指し、同一事業所内で別の業務に配置換えすることは含まれません。したがって、同一事業所内での配置換えを考える場合、法的な制約はないと考えられますが、労働者の意向や状況を十分に考慮した上で対応することが重要です。 【参考資料】 1. 育児・介護休業法のあらまし: https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355354.pdf 2.「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について(◆令和02年02月10日雇均発第210003号): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc4754&dataType=1	【回答】 社員同士の見解の相違による言い争いが悪化している場合、配置転換や職場環境の配慮については、以下の点に留意することが重要です。 1. **配置転換の考慮**: 配置転換を行う際には、労働者の生活や家庭の状況に配慮することが求められます。特に、配置転換が就業の場所の変更を伴う場合には、労働者の家庭生活に与える影響を考慮する必要があります。同一事業所内での業務の変更は、場所の変更を伴わないため、比較的柔軟に対応できる可能性があります。 2. **職場環境の配慮**: 労働契約法第3条に基づき、仕事と生活の調和への配慮が求められます。職場環境の改善や労働者間のコミュニケーションの促進を図ることが、問題の解決に寄与する可能性があります。 これらの対応を通じて、職場環境の改善を図り、社員同士の関係を円滑にすることが重要です。 ポイント ・回答情報の偏りがなくなり、情報量も増えた ・回答と参考資料との整合性が上がった ・改行、箇条書きにより読みやすくなった 【参考資料】 1.「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について(◆令和02年02月10日雇均発第210003号): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc4754&dataType=1 2. 多様な正社員に係る「雇用管理上の留意事項」等について(◆平成26年07月30日基発第730001号): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc0305&dataType=1