



<目次>

税務》新NISAとiDeCoの比較	P 2
特集》育児・介護休業法改正	P 3
労務》算定基礎届・月額変更届のQ&A	P 4

～ 面接は人でなければならない！？ ～

近年AIの進化は目覚ましく、AIは恐れるものではなく、いかに有効に活用していくかが課題だと言われています。

最近では、社員の採用面接時にAIが活用され始めているそうです。AI面接では、応募者の回答の内容だけでなく、言葉の選び方や声のトーンなども分析します。応募者の表情、姿勢、声色などを分析することで、非言語的なコミュニケーション能力も評価できるようになっています。

人が面接する場合は面接官の好き嫌いが選考に影響しますが、AI面接では公平性と透明性が確保されます。AIが応募者の履歴書や職務経歴に基づいてカスタマイズされた質問を自動生成し、応募者のスキルや適性も評価します。面接官は応募者の将来への発言に引っ張られがちですが、過去の行動を明確に把握することは将来の成功の予測に繋がりますので、AIではそのような点も公平に評価します。また、面接時の対話が文書化され、すべての採用担当者が共有できるメリットもあります。費用は小規模企業向けでも数万円程度かかる場合が多いようですが、今後、徐々に利用しやすい価格へと落ち着くのではないのでしょうか。



～新 NISA と iDeCo の比較～

国民の安定的な資産形成を支援するために、国が後押ししている制度として NISA や iDeCo があります。これらの制度について、その違いを確認してみましょう。



1. NISA と iDeCo

NISA（ニーサ）は、2014年1月にスタートした「少額投資非課税制度」です。イギリスのISA（個人貯蓄口座）をモデルとした日本版ISAとして、愛称がNISAとなっています。今年1月から新NISAがスタートしています。

iDeCo（イデコ）は、2002年1月にスタートした「個人型確定拠出年金」で、公的年金とは別に給付を受けられる任意加入の私的年金制度の1つです。英語表記から愛称としてiDeCoとなっています。

どちらも自ら資金を運用して将来に向けた資産形成を図りやすくするために、税制面で優遇されるなど、国が法を整備し促進している制度です。

2. 7項目の制度比較

ここでは新NISAとiDeCoについて、7項目を比較しています。これらの制度を利用するにあたり、ご自身のライフプランにあった使い分けをされるとよいでしょう。

	新NISA		iDeCo
	つみたて投資枠	併用可 成長投資枠	
加入可能年齢	18歳以上（その年1月1日時点）		原則20歳以上65歳未満 （公的年金被保険者）
拠出限度額	年間120万円	年間240万円	年間14.4万～81.6万円 ※1
	非課税保有限度額1800万円 （うち成長投資枠1200万円）		
投資可能商品	長期の積立・分散投資 に適した一定の投資信託 （金融庁基準限定）	上場株式・ 投資信託等	投資信託、保険商品、定期預金等
購入方法	定期的・継続的に積立	自由（一括・積立）	定期的・継続的に積立
投資期間	無期限		拠出：最長65歳になるまで 運用：最長75歳になるまで
受取	引き出し可能		原則60歳以降の受取
税制面の優遇	運用益（売却金・配当・分配金）が非課税		①運用益が非課税 ②加入者が拠出した掛金は全額所得控除（小規模企業共済等掛金控除） ③iDeCo+を利用した事業主が拠出した掛金は全額損金算入 ④受取時に、一時受取は退職所得控除、年金受取は公的年金等控除が適用

（※1）国民年金のみ加入の自営業者等：月額68,000円、会社員：企業年金なし月額23,000円、企業年金あり月額最大20,000円（企業年金の加入状況による）、公務員：月額12,000円、専業主婦（夫）等：月額23,000円

（作成：朝山善明）



～育児・介護休業法改正～

改正育児・介護休業法は5月31日に公布され、令和7年4月1以後、順次施行されます。厚生労働省から改正点が公開されました。

柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務へ

- ・3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じます（※）。また、労働者が選択して利用できるように当該措置の個別の周知・意向確認が義務付けられます。

※始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択

所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大

- ・3歳に満たない子（改正前）から小学校就学前の子を養育する労働者に拡大されます。

子の看護休暇の見直し

- ・感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式・卒園式の場合も取得可能となり、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大されます。また、勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止します。

育児のためのテレワーク導入が努力義務化

- ・3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加されます。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務へ

- ・妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮が事業主に義務付けられます。
- ・意向聴取の方法は省令により、面談や書面の交付等とする予定です。

介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

- ・労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことが事業主に義務付けられます。
- ・労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）が事業主に義務付けられます。
- ・介護休暇について勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止します。
- ・家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークが追加されます。

今後、所定外労働の制限や時間外労働の制限、深夜業の制限について子の対象年齢などの必要な検討が労働政策審議会で行われる見込みです。今回の改正法が公布され、施行に向かう中で、さらなる議論も進められることとなります。



算定基礎届・月額変更届のQ&A



算定基礎届は、年に一度、社会保険料の「標準報酬月額」を決定するための手続きです。また、月額変更届は、昇給や降給などにより給料に大幅な変動があった際に、標準報酬月額を見直すための手続きです。よくある質問をまとめました。

Q 1. 4月昇給で、7月の月額変更（随時改定）に該当する場合は算定基礎届に記入は必要ですか？

A 1. 該当する被保険者の備考欄「3. 月額変更予定」に○をして、報酬月額欄等は空欄で提出してください。また8月・9月に月額変更を予定している場合も、同様の方法での提出が可能です。

Q 2. 支払基礎日数について、短時間労働者の場合も17日以上が対象月となりますか？

A 2. 支払基礎日数の基準は労働条件によって異なります。正規社員より短時間の労働条件で勤務する方（短時間就労者）は17日以上が対象月がない場合、15日以上が対象となります。また短時間労働者（1週間の所定労働時間が通常の労働者の3/4等）は11日以上が対象となります。

Q 3. 残業代が増えて（減って）、給料が変動した場合は月額変更届が必要ですか？

A 3. 月額変更届が必要な場合は固定的賃金（基本給、通勤手当など）に変動があった場合が対象です。残業手当などの非固定的賃金の変動のみの場合は必要ありません。

社会保険適用促進手当（本人負担保険料分を上限に算定額から除外）を支給している場合や休業手当等の一時的な支払いがある場合など、会社によってさまざまなケースがあります。日本年金機構のHPにガイドブックが掲載されていますので、不明な場合は一度ご確認ください。



（作者：浜崎千絵）



『「何回説明しても伝わらない」 はなぜ起こるのか？』

著者：今井むつみ 出版：日経BP

「うまく伝わらない」という悩みの多くは「言い方を工夫しましょう」や「理解してもらえらるまで何度も繰り返し説明しましょう」では解決しません。人は自分の都合がいいように、誤解する生き物です。では都合よく誤解されないためにはどうするか？自分の考えを正しく伝える方法は？

コミュニケーションの背景にある本質に触れながら、改善するための答えだけではなく考えるヒントをたくさんもらえます。「伝えること」「わかり合うこと」を真面目に考え、実践したい人のための1冊です。

－編集後記－

気が付けば歩いているだけで汗をかく季節になりましたね。今年の夏は観測史上1位の暑さになる可能性があるそうです。ここ数年は毎年1位を更新していそうですが…。先日ようやくハンディファンを手に入れました。これでこの夏を乗り切りたいです。外出する直前に冷たい汗拭きシートで体を拭くと少し涼しく感じられるそうです。また完全遮光の日傘も体感温度が下がります。水分補給も忘れず暑さ対策をしながら夏を楽しみましょう。（土谷）