ビ タ ミ ン M No.177

～ 1枚5分で1ヶ月の経営に効く ～ （2026年11月号）

＜今月のトピックス＞
・70歳まで働く時代における高齢者雇用のポイントとは？
＜今月のQ&A＞
・個人事業主やフリーランスを雇用する際の社会保険のポイント

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”
“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

＝70歳まで働く時代における高齢者雇用のポイントとは？＝

高齢者の就業が進む中、企業においても、定年を迎えた職員に長く活躍してもらうための環境づくりが重要になっています。
高年齢者雇用安定法では、**「働く意欲がある誰もが年齢にかかわりなくその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る」**ことを目的として、高年齢者の雇用・就業機会の確保を求めています。
実際に、令和7年の「高年齢者雇用状況等報告」では、**65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%**となっています。
一方、**70歳までの高年齢者就業確保措置を実施している企業は34.8%となっており、前年より2.9ポイント増加しています。**
65歳までの雇用確保がほぼすべての企業に浸透する中、今後は**「70歳まで」を見据えた働き方についても考えていくことが重要**です。

65歳までの雇用確保は「義務」

現在、定年を設ける場合、60歳を下回ることができません。
また、定年を65歳未満としている事業主には、
・65歳までの定年引上げ
・定年制の廃止
・65歳までの継続雇用制度の導入
のいずれかが義務付けられています。
継続雇用制度を導入する場合は、
原則として希望者全員を65歳まで雇用することが必要です。
「60歳で定年だから退職」ではなく、
65歳まで働ける環境を整えておく必要があります。

70歳までの「就業確保」も求められています

65歳から70歳までについても、高年齢者が働き続けられるよう、
事業主には就業機会を確保するための措置が求められています。
70歳までの就業確保措置は「努力義務」となっており、具体的には、
・70歳までの定年引上げ
・定年制の廃止
・70歳までの継続雇用制度
・業務委託契約等による就業機会の確保
などがあります。
65歳までは「雇用の確保」が義務ですが、70歳までは雇用に限らず、
業務委託なども含めて**「就業機会を確保する」**ことがポイントです。

実際には、どのような制度が利用されている？

令和7年の調査では、65歳までの雇用確保措置は、**「継続雇用制度の導入」が65.1%と最も多く**、次いで**「定年の引上げ」が31.0%、「定年制の廃止」が3.9%**となっており、70歳までの就業確保措置についても、**「継続雇用制度の導入」が28.3%と最も多くなっています。**
このように、70歳まで働ける環境を整える場合でも、必ずしも「70歳定年」にする必要はありません。
定年後も継続して雇用するなど、会社と職員の状況に応じた方法を検討することができます。

高齢者の就業が進む中、企業には「何歳まで」だけでなく、「どのように働いてもらうか」を考えることが求められています。
定年後も経験や能力を活かしてもらえるよう、勤務日数・時間や仕事内容など、多様な働き方を検討してみてはいかがでしょうか。

＝個人事業主やフリーランスを雇用する際の社会保険のポイント＝

厚生労働省から、勤務時間が短い個人事業主やフリーランスの方を労働者として使用する場合の、健康保険・厚生年金の被保険者資格の取扱いが示されました。こうした方を短時間の労働者として雇用するケースでは、契約書の内容だけでなく、実際の労働時間や業務内容などを踏まえて、加入対象となるかを判断することが重要となります。

❶ 個人事業主は、短時間の従業員として社会保険加入することができないのでしょうか？



一律に加入できないわけではありません。ただし、個人事業主としての活動とは別に、**事業所の労働者として継続的に労務を提供している実態があるか**を確認する必要があります。
特に、**事業所から受け取る報酬と、事業所に支払っている会費・手数料等との関係や、実際の労働時間、業務内容などを総合的に確認し、「常用的使用関係」があるかを判断します。**報酬が労務の対価として認められない場合などには、原則として被保険者とはしないとされています。



❷

❸ 事業所に会費や手数料を支払っている場合は、社会保険に加入できないのでしょうか？



会費や手数料を支払っていることだけを理由に、直ちに加入できなくなるわけではありません。
ただし、**事業所から受け取る報酬よりも、事業所に支払う会費等の方が大きい場合などは、報酬が労務の対価として認められない可能性があります。**
また、報酬と会費等が同程度であっても、**会費等が報酬の大部分を占める状態が継続している場合、実態を踏まえた判断が必要になります。**



❹

❺ 個人事業主としての活動報告や勉強会への参加も、業務として認められますか？



自己研さんのためのアンケート回答や勉強会への参加、活動報告や情報共有への形式的な協力などにとどまる場合、経常的な労務の提供とは認められない可能性があります。
一部に別の業務が含まれていても、その内容や実質が乏しい場合は、業務全体を踏まえた判断が必要になります。



❻

「ビタミンM」の内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。
このような場合において、内容が不正確であったこと、および誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いませんのでご了承ください。
また「ビタミンM」の内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。
「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に＜事業所名・お名前・メール配信希望＞をご記入の上、メールをお送りください。

お気軽に
ご質問・ご相談ください

社会保険労務士法人　日本経営（日本経営グループ）
〒561-0872
大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル6階　TEL:06-6868-1177
発行責任者：社会保険労務士　岩田　健　FAX:06-6862-4662
執筆担当者：労務チーム　谷田　直樹　Mail:kcr@nkgr.co.jp

←バックナンバーはこちらからご覧いただけます

作成日：2026.10.15

NK-GROUP

イラスト協力：WANPUG