

70歳までの 雇用確保措置のルール解説

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2026年2月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

70歳までの雇用確保措置のルール解説

高齢者雇用の65歳までの義務と70歳までの努力義務

- ・ **65歳まで（義務）** 希望者全員に対し、65歳までの雇用確保措置を講じることが義務付けられています。2025年4月より経過措置が終了し、対象者を限定する基準の適用は認められなくなりました。
- ・ **70歳まで（努力義務）** 70歳までの就業機会の確保は、現時点では努力義務です。対象者の基準を設けることや、雇用以外の措置を選択することも可能です。

70歳までの雇用確保措置のルール解説

70歳までの就業確保措置（5つの選択肢）

企業は以下のいずれかの措置を講じるよう努める必要があります。特に4と5は「創業支援等措置」と呼ばれ、雇用契約によらない点が特徴です。

【雇用による措置】

1. **定年の引上げ**：定年年齢を70歳まで引き上げる。
2. **定年制の廃止**：定年そのものをなくす。
3. **継続雇用制度の導入**：定年後も再雇用などで70歳まで雇用し続ける（特殊関係事業主や他社での雇用を含む）。

【雇用以外の措置（創業支援等措置）】 ※導入には過半数労働組合等の同意と、個々の労働者との合意が必要です。

4. **業務委託契約**：フリーランス等として継続的に業務委託契約を締結する。
5. **社会貢献事業への従事**：企業が実施、または委託・出資する社会貢献事業に従事できる制度を導入する。

70歳までの雇用確保措置のルール解説

高齢者雇用における実務上の留意点

高齢者雇用においては、年齢の節目で社会保険等の手続きが変化します。

・社会保険の適用：

70歳到達時：厚生年金の被保険者資格を喪失します（保険料負担がなくなります）。健康保険は継続です。

75歳到達時：健康保険の資格を喪失し、後期高齢者医療制度へ移行します。

- ・**雇用形態と処遇：**フルタイムに限らず、嘱託社員やパートタイマー、業務委託など、個々の体力や希望に応じた柔軟な働き方を提示することが重要です。ただし、業務委託の場合でも指揮命令関係が生じると労働者性が強まり、「偽装請負」のリスクが生じるため、契約内容の適正化が必要です。
- ・**安全配慮義務：**雇用形態にかかわらず、高齢者の健康状態や身体機能に配慮した業務内容の選定が求められます。