若年定年退職者給付金の給付水準の引上げ等に関する最終提言（案）

令和７年１２月

防衛人事審議会処遇・給与部会

目　次

Ⅰ　はじめに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

Ⅱ　人的基盤の中核たる自衛官の確保の必要性　・・・・・・・・・・1

Ⅲ　自衛官の若年定年制の必要性及びその対応策　・・・・・・・・・2
(1)　自衛官の若年定年の必要性　・・・・・・・・・・・・・・・・・2
(2)　再就職の支援　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
(3)　若年定年退職者給付金　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

Ⅳ　若年定年制の下にある自衛官を取り巻く状況の変化　・・・・・5
(1)　安全保障環境や自衛隊の任務の変化　・・・・・・・・・・・・5
(2)　自衛官及び一般の公務員の定年年齢の変化　・・・・・・・・・6
(3)　自衛官の定年年齢層の家計の特性　・・・・・・・・・・・・・6
(4)　一般労働者の賃金の推移及び高年齢層の勤労参加
　　の状況変化　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7

Ⅴ　若年定年退職者給付金の給付水準その他の課題と改善の
方向性　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
(1)　給付水準の引上げ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
(2)　若年定年退職者給付金の支給を制限する仕組みの緩和　・・10
(3)　支給条件の緩和　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

Ⅵ　おわりに　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

【参考資料】
1　防衛人事審議会処遇・給与部会の開催状況　・・・・・・・・・15
2　委員名簿　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・16

Ⅰ　はじめに

令和６年 12 月 20 日、自衛官の処遇・勤務環境の改善及び新たな生涯設計の確立に関する関係閣僚会議（以下「関係閣僚会議」という。）において、「自衛官の処遇・勤務環境の改善及び生涯設計の確立に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）が取りまとめられ令和７年度政府予算案に適切に反映するとともに、法律・制度改正が必要なものは速やかに検討を進め、令和８年度概算要求に盛り込むこととされた。

基本方針では、公平性・公正性を確保するため、次の事項について部外の専門家の意見を踏まえて検討することとされた。

①　あるべき俸給表の水準や俸給月額の算定の仕組みを検討し、令和 10 年度に自衛官俸給表を改定することを目指すこと

②　自衛官が若年定年退職後も安んじて生活できるよう、令和８年度から施行することを目指し、若年定年退職者給付金（以下「若退金」という。）の給付水準の引上げを検討すること

これを受け、当部会において、令和７年２月から 12 月までの間、若退金の給付水準の引上げを中心として調査審議を進めてきたところ、防衛省が講ずるべき改善の方向性について、当部会の考えを取りまとめ、本最終提言とするものである。

Ⅱ　人的基盤の中核たる自衛官の確保の必要性

自衛隊の任務・役割が多様化・拡大する中、戦後最も厳しく複雑な安全保障環境に対応した防衛力の抜本的強化のためには、その担い手である自衛官の確保が至上命題となっている。

しかし、少子高齢化の大きな流れの中、現下の人手不足は自衛隊にも深刻な影響を及ぼしており、令和５年度には自衛官の応募者数・採用者数が大きく減少し、中途退職者数が増加した。

こうした状況の中、基本方針においては、自衛官の任務の特殊性が適切に評価され、当該特殊性に見合った処遇が与えられることや、多くの自衛官が 50 歳台後半で退職する中、退職後の収入に不安を感

じさせないようにすることが、自衛官の確保のために重要な課題とされており、こうした課題に取り組む必要があることが示されている。

この点については、当部会が自衛隊地方協力本部や部隊を視察した際にも自衛隊地方協力本部が自衛官の募集・採用で苦慮している状況や、部隊の自衛官が感じている勤務に関する労苦及び定年退職後の収入に関する不安の声を聞いており、当部会としても、こうした課題への取組みは、自衛官の確保のために非常に重要であると考えている。

Ⅲ　自衛官の若年定年制の必要性及びその対応策

(1) 自衛官の若年定年制の必要性

有事、昼夜を問わぬ過酷な戦闘を任務とする実力組織の構成員には、強靭な体力と精神力が要求されるため、部隊の年齢構成を若く保つことが不可欠である。

このため、一般の公務員の定年年齢が 65 歳まで引き上げられる中、自衛官には、階級毎に職務に必要とされる知識、経験、体力等を考慮し、一般の公務員よりも低い定年年齢で退職させる若年定年制がとられている。

そこで、若年定年制の不利益を補い、自衛官の定年退職後の生活を支えるための施策として、次の(2)及び(3)が講じられている。

なお、一般に、諸外国の軍隊では、任期制に加え、若年定年制や階級ごとの在官年数制限等により軍人の平均年齢構成を低く保つことにより、精強性を維持している。

一方で、若年定年制は、正社員の 65 歳定年制が定着しているわが国においては不利な雇用形態であり、多くの自衛官が 50 歳台後半で退職する中、それを補う適切な措置が講じられない場合には、現役の自衛官が定年退職後の生活に不安を抱き、士気が低下するのみならず、これから自衛官を志す者にとっても、自衛官という職業が魅力がないものと映っている。

(2) 再就職の支援

若年で定年退職する自衛官の退職後の再就職の支援は、雇用主たる国（防衛省）の責務であり、将来の不安の解消や優秀な人材の確保のためにも極めて重要なものである。

そのため、防衛省において、退職予定の自衛官に対し再就職に有効な職業訓練などの再就職を支援するための施策を講じているほか、一般財団法人自衛隊援護協会において、厚生労働大臣の許可を受け、退職予定の自衛官に対する無料職業紹介（マッチング）が行われている。

これらに加え、基本方針に基づき、自衛官としての知識・技能・経験を活かした再就職先の拡充等の施策が進められており、自衛官の退職後の再就職賃金の増加が期待される。

(3) 若年定年退職者給付金

ア　制度創設の経緯

若退金制度は平成２年に創設された。それ以前は、自衛官に対して定年退職等の条件付で 55 歳から年金が支給される特例（以下「旧自衛官年金特例」という。）が設けられていた。しかし、旧自衛官年金特例を維持するためには、受益と負担の関係性から自衛官の掛金率が負担の限界を超えるなどの問題が生ずることが予想されたため、部外の学識経験者を交えた検討を踏まえ、旧自衛官年金特例を廃止し、これに代わり、やむを得ない特別の措置として、若退金制度が創設された。

イ　制度の目的

若年定年制から生ずる不利益を補うことにより、未だ出費のかさむ時期に定年を迎える自衛官の退職後の不安を取り除き、士気が高く資質の優れた隊員による自衛隊を維持することを目的とした政策的給付とされている。

ウ　支給対象者

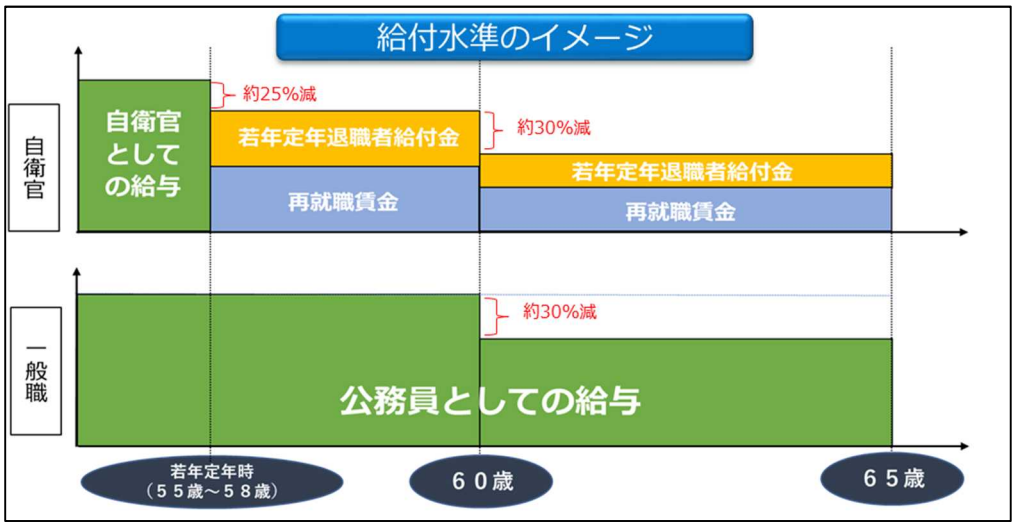
自衛官として引き続いて 20 年以上勤務し、定年等により退職した者とされている。これは、若退金制度の創設時のわが国の

雇用慣行（年功序列、終身雇用）の中で、長期在職者の確保という効果に期待するとともに、自らの意思で定年年齢に達する前に中途退職した者に対して若年定年制による不利益を補填する必要性・合理性は無いこと、旧自衛官年金特例が、自衛官として 20 年以上在職することを要件として適用されていたことが勘案されたものである。

エ　給付水準

60 歳までの給付水準は、旧自衛官年金特例による年金の水準を考慮して、自衛官の定年年齢と 60 歳との差１年につき退職時の俸給月額の６か月分に設定されている。この給付水準は、自衛官の定年退職時の年収の３割強に相当するところ、当該年収の４割強に相当する再就職賃金と合わせ、退職時の年収の約 75％が平均的に維持されるものとされており、現在もこの割合に大きな変化はない。なお、将官や医官等の定年年齢が 60 歳の自衛官は、60 歳までの給付の対象外となっている。

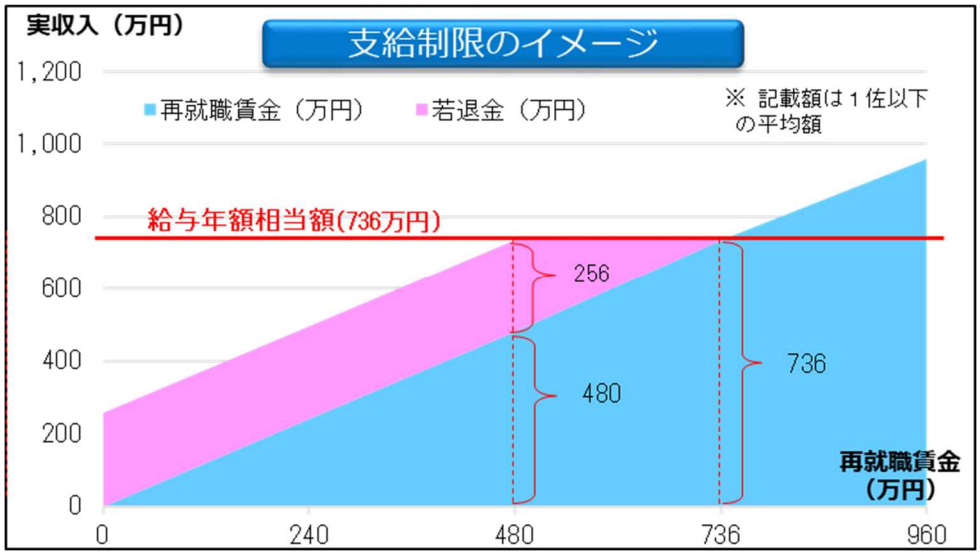
60 歳以降の給付水準は、一般の公務員の定年年齢が 65 歳に引き上げられることに伴い、令和３年の法改正で新たに設定されたものであり、一般の公務員の 60 歳以降の給与水準が、60 歳までの約７割に設定されたこととの均衡を考慮して、60 歳までの再就職賃金と若退金の年額の合計金額の約７割になるように設定されている。



オ　支給制限の仕組み

若退金は、若年定年制から生ずる不利益を補うことを目的とした政策的給付であることから、自衛官が退職した翌年及び61歳時の再就職賃金と若退金の年額の合計額が、給与年額相当額（退職の翌年まで自衛官として在職していたと仮定した場合においてその年に受けるべき俸給、扶養手当、営外手当、期末手当及び勤勉手当の合計額をいう（60歳以降に関しては当該合計額に100分の70（将は100分の55、将補は100分の60）を乗じた額）。以下同じ。）を超えた場合は、その超えた分を減額する仕組みになっている。

なお、現在、この支給制限の仕組みが適用される者は、若退金が給付される者全体の10%程度で、このうち、全く支給されない者は同じく１%未満となっている。



Ⅳ　若年定年制の下にある自衛官を取り巻く状況の変化

(1) 安全保障環境や自衛隊の任務の変化

若退金制度の創設時と比べ、わが国を取り巻く安全保障環境は大きく変化しており、当該変化や自衛隊の任務拡大（国際平和協力活動、在外邦人等輸送、海賊対処等）に伴う本来任務に備える

ための教育訓練に加え、激甚広域化する災害に際しての災害派遣や在外邦人等輸送をはじめとする各種任務への即応態勢強化のため、若退金制度の創設時よりも自衛官の負担が増加している。

このような中、自衛官は、定年退職するまで、職務上の危険及び責任の回避が法律で禁止され、事に臨んでは危険を顧みず、身をもって職務の完遂に努めている。

(2) 自衛官及び一般の公務員の定年年齢の変化

一般の公務員の定年年齢は、若退金制度の創設時は 60 歳であったところ、現在は、令和３年の法改正により、令和 13 年度までの間に 65 歳まで段階的に引き上げられる途上にある。

自衛官の定年年齢は、若退金制度の創設時（平成２年）は 53 歳から 60 歳までであったところ、次表のとおり、令和６年までの間に２歳～３歳引き上げられ、現在は 55 歳～60 歳になっている。

また、基本方針に基づき、健康寿命の延伸と精強性の確保の均衡を考慮しつつ、令和 10 年度～令和 14 年度の間に、更に２歳ずつ引き上げられることとされている。

これらにより、現時点における両者の定年年齢の差は若退金制度の創設時よりも拡大しており、また、上記の引上げが全て行われた時点においても、自衛官の定年年齢は一般の公務員の定年年齢である 65 歳には達せず、一部の階級においては、若退金制度の創設時よりも両者の差が拡大することになる。

	将	将補	１佐	２佐	３佐	１尉	２尉	３尉	准尉	曹長	１曹	２曹	３曹
昭和29年	58歳	55歳	53歳	50歳	50歳	48歳	45歳	45歳	—	—	45歳	40歳	40歳
平成２年	60歳	60歳	55歳	54歳	54歳	53歳	53歳	53歳	53歳	53歳	53歳	53歳	53歳
令和６年	60歳	60歳	58歳	57歳	57歳	56歳	56歳	56歳	56歳	56歳	56歳	55歳	55歳
令和14年（予定）	62歳	62歳	60歳	59歳	59歳	58歳	58歳	58歳	58歳	58歳	58歳	57歳	57歳

(3) 自衛官の定年年齢層の家計の特性

若退金の目的は、「未だ出費のかさむ時期に定年を迎える自衛官の退職後の不安を取り除く」こととされている。

そのため、自衛官の定年年齢層の家計の特性について検証したところ、家計調査（2024 年総務省）の家計収支（勤労者世帯）に

よれば、多くの自衛官が定年退職する 50 歳台後半の年齢層の実支出が最も多く、実際に、定年退職前１年以内の自衛官は、大学生以下の子供を扶養する割合が約４割に及んでいる。

したがって、自衛官は、定年退職後も教育費用の負担が継続することが見込まれるところ、再就職に伴う所得減少と重なり、経済的負担が大きくのしかかっていることがうかがえる。

定年１年以内の自衛官の大学生以下の子供の扶養状況

階級	定年年齢	定年１年以内の人数	大学生以下の子供を扶養する人数	大学生以下の子供を扶養する割合
１佐	58歳	86人	37人	43%
２佐	57歳	147人	72人	49%
３佐	57歳	164人	73人	45%
１尉	56歳	480人	224人	47%
２尉	56歳	301人	140人	47%
３尉	56歳	19人	8人	42%
准尉	56歳	822人	347人	42%
曹長	56歳	1,905人	806人	42%
１曹	56歳	1,519人	585人	39%
２曹	55歳	186人	65人	35%
自衛官計		5,629人	2,357人	42%

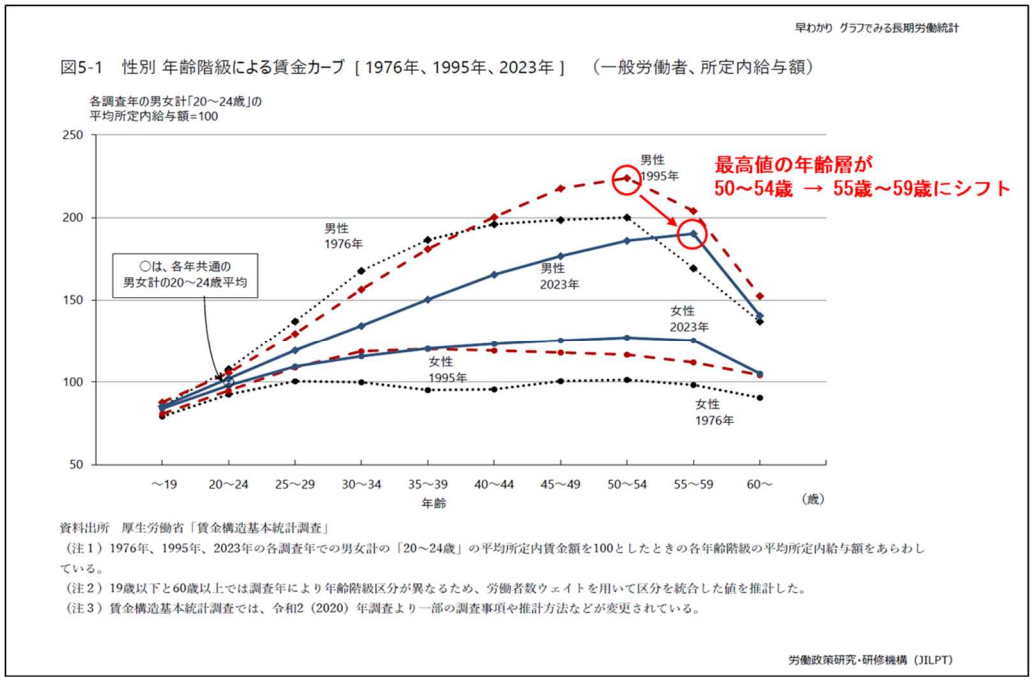
家計調査（2024年総務省）

年齢階層	実支出
45～49歳	485,705円
50～54歳	500,718円
55～59歳	502,909円
60～64歳	416,960円

(4) 一般労働者の賃金の推移及び高年齢層の勤労参加の状況変化

若退金制度の創設時は、民間企業が 60 歳定年制に移行する過渡期であり、独立行政法人労働政策研究・研修機構が作成した長期労働統計によれば、平成７年における一般労働者の賃金は、50 歳～54 歳が最も高く、55 歳以降は賃金が低下することを示している。一方、現在は、民間企業は 65 歳までの雇用確保が義務付けられ、60 歳以降は賃金を一定程度減額した上で継続雇用される「継続雇用制度」を選択する企業が多いため、令和５年の一般労働者の賃金は、55 歳～59 歳が最も高く、60 歳以降は賃金が低下する傾向になっている。

したがって、自衛官は、一般的に最も賃金が高くなる時期に定年退職していることになる。



Ⅴ　若年定年退職者給付金の給付水準その他の課題と改善の方向性

(1) 給付水準の引上げ

自衛官の定年年齢は、若退金制度の創設以降、２歳～３歳引き上げられており、令和 10 年度～令和 14 年度の間に、更に２歳ずつ引き上げられることとされているが、自衛隊の精強性の維持のため、自衛官の若年定年制は今後も継続されると考えられる。

若年定年制は、子の教育等で未だ出費のかさむ時期に、自衛官本人の意思にかかわらず、国の政策として退職を強制するものであり、若退金を含めた定年退職後の収入確保は、自衛官の退職後の生活の安定に不可欠である。

一方、若退金は、60 歳以降まで給付範囲を拡大したことを除けば、平成２年の制度創設から 30 年以上、給付水準を算出する仕組みが変わっていない。この間、一般の公務員の定年年齢が 65 歳まで段階的に引き上げられていることや、一般労働者の賃金のピークが 50 歳台前半から 50 歳台後半へ移行しているなどの自衛官を取り巻く環境の変化があり、若年定年制に対する自衛官の不安要素は相対的に増大しているものと考えられる。

また、自衛官の募集を巡る状況は大変厳しく採用者数が減少し、中途退職者も増大している中で、定年退職までの自衛官としての勤務を評価して、多くの若者が自衛官という職業を選び、また、入隊した後も自衛官という職業を継続したいと思えるような魅力ある生涯設計を提示するためには、若年定年制により収入が大幅に低下するという自衛官特有の構造は解消する必要があると考えられる。

前述した若退金制度創設以降の状況変化を踏まえれば、自助努力により平均的な再就職賃金を得る若年定年退職者について、当該再就職賃金と若退金の年額の合計額の水準が平均的な退職時の給与水準を下回らないよう、若退金の給付水準を引き上げることが適当である。その上で、退職時の給与水準の考え方について、当部会で、次の２案を検討した。

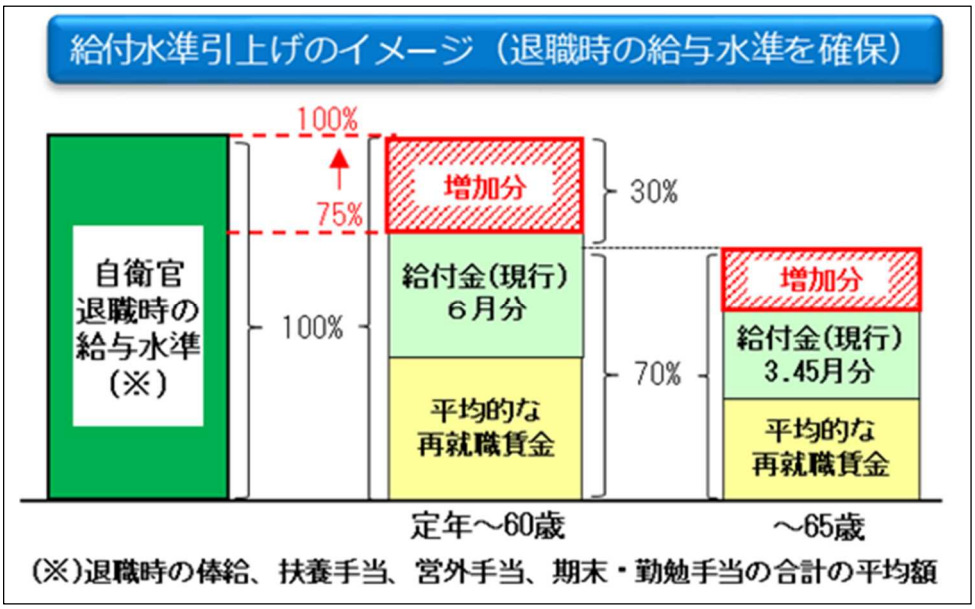
案①：現行の給与年額相当額は、若年定年退職後も自衛官として在職していた場合に、勤務地域や勤務内容の如何にかかわらず、誰もが受けることができる給与（俸給＋誰もが受け取る手当）として観念されたものであり、全ての自衛官の退職時の基本的な生活水準の共通の目安としてきたものである。したがって、現行の給与年額相当額を退職時の給与水準として基準を維持する。

案②：給与年額相当額には、若年定年退職しなければ受け取る可能性のあった給与の一部（地域手当等）が反映されていない。このため、現行の給与年額相当額に当該未反映の給与（地域手当等）を加算したものを新たな給与年額相当額として再定義し、それを退職時の給与水準の基準として用いる。

この２案について、案①は、これまでの考え方と同じであるため制度上の連続性があり、かつ、誰もが受けることができる給与の平均値であることから若年定年退職者間の公平性も確保される。他方、案②は、人により受け取りの有無が分かれる手当を含む平均値を退職時の給与水準として取り扱うものである。したがって、

人によっては、退職時の給与水準に含まれていない手当が若退金の給付水準に反映されることとなり、若年定年制から生ずる不利益を補うという若退金の目的に沿わなくなる。このため、給付水準の設定に係る退職時の給与水準の考え方は、案①が適当と考えられる。また、60 歳以降に関しては、一般の公務員の給与水準が 60 歳までの約 7 割に設定されていることを踏まえ、60 歳までの再就職賃金と若退金の年額の合計金額の約 7 割となるよう若退金の給付水準を設定しているところ、引上げ後の 60 歳までの水準を基にして若退金の給付水準を同様の考え方で再設定することが適当である。

なお、給付水準を引き上げるに当たっては、施行前後の若年定年退職者間で大きな不公平感が生じないよう、３年程度かけて段階的に引き上げることが適当である。

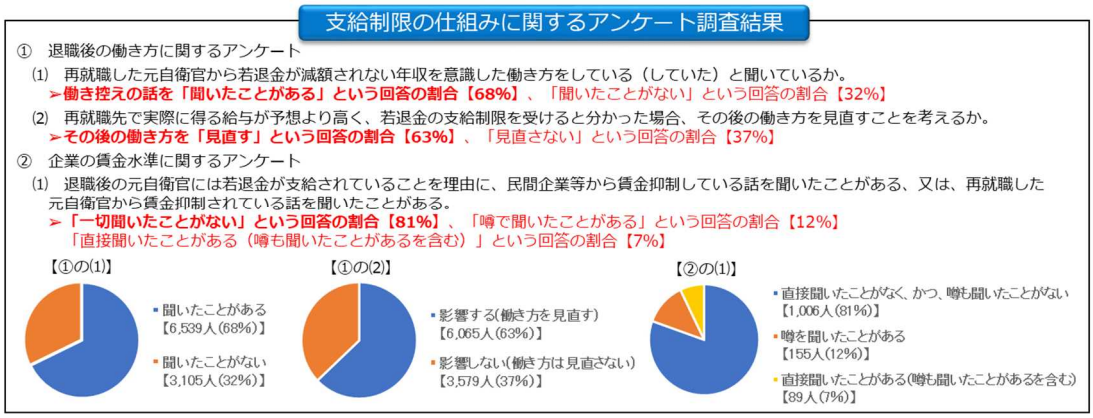


(2) 若年定年退職者給付金の支給を制限する仕組みの緩和

若年定年制から生ずる不利益を補うという若退金の目的のみを考慮すれば、退職後の収入が退職時の収入を上回るような者は、事実上、若年定年制から生ずる金銭的な不利益は生じていないといえることから、再就職賃金が一定額を超えた場合に若退金の支給額を減額する現行の仕組みには、若退金制度の創設時において

は一定の合理性があったものと考えられる。

他方で、この仕組みが定年退職後の勤労意欲や再就職先企業が賃金を引き上げる意欲を奪っているのではないかという指摘があるところ、若退金制度の創設時とは異なり、日本社会における少子高齢化の進展や人口減少が継続する状況を踏まえれば、一般的に、高齢者の就労による活躍が期待される状況下において、若年定年退職者の働く意欲を阻害することは、日本の経済・社会のためにも好ましいとはいえない。この点について、防衛省が実施した定年退職予定の自衛官（概ね定年退職前２年以内を対象）（有効回答数 9,644 人）及び再就職援護業務に携わる防衛省職員（有効回答数 1,250 人）を対象としたアンケート調査の結果は次のとおりであり、若退金の支給制限の仕組みは、再就職先企業による賃金の引上げ意欲を奪っている要因となっている可能性こそ低いと考えられるものの、再就職先における勤労意欲に影響を及ぼしている可能性が高いと考えられる。

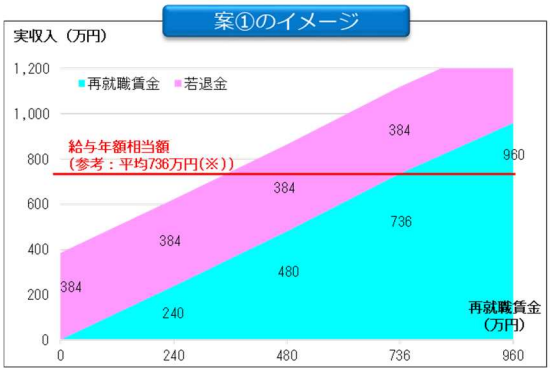


また、現行の支給制限の仕組みを維持した場合、給付水準の引上げにより、支給制限を受ける者が増加することが予想されるところ、定年退職までの自衛官としての勤務に対する評価や、再就職先での自助努力が適切に評価される仕組みも考慮することが必要である。

このような観点から、支給制限の仕組みに関する緩和措置について、当部会において、次の２案を検討した。

案①：現行制度は、再就職賃金と若退金の年額の合計額が給与年額相当額に達するまでは、若退金は同額が支給されるため、就労による活躍がそのまま総収入に反映される仕組みになっており、これを当該合計額が給与年額相当額を超えた以降も同様とする。

案②：若退金の目的を踏まえ、再就職賃金と若退金の年額の合計額が給与年額相当額に達した以降も、若年定年退職しなければ受け取る可能性のあった給与と観念できる加算上限額まで給付する。その際、再就職賃金の増加に比例する形で加算上限額の範囲内で若退金への加算（就労活躍加算）を行うことにより、若年定年以降の就労による活躍が適切に反映されようにする。



この２案について、案①は、再就職先における自助努力は評価できるものの、退職時の給与水準を超えて若退金が支給される可能性のある制度となるため、若年定年制から生ずる不利益を補うという若退金の目的を逸脱することになる。他方、案②は、若年定年退職しなければ受け取る可能性のあった給与と観念できるため、若退金の目的の範囲内であり、かつ、定年退職までの自衛官としての勤務に対する評価が適切に反映される制度と考えられる。加えて、再就職賃金の増加に比例する形で加算を行う仕組みは、再就職先での自助努力が適切に評価されるものであり、適切な制度であると考えられる。このため、支給制限の仕組みに関する緩和措置は案②が適当と考えられる。

なお、案②の「若年定年退職しなければ受け取る可能性のあった給与」については、退職手当制度における「調整額」の仕組みを参考に、若年定年退職者の退職時の生活の基礎となっている手当の定年退職前５年間のうち最も高かった年の額とするなど、退職時の配置により不利益が生じないよう、定年退職前の一定期間の給与の状況を考慮する仕組みを防衛省において適切に設定することが適当である。

また、現行の若退金制度における再就職賃金の定義は、勤労所得である給与所得と事業所得とされているところ、課税上「給与所得」とされている予備自衛官関連の手当は若退金の支給制限を考える上では「再就職賃金」として整理され、当該手当を支給されることで若退金が減額される場合がある。このため、今般の若退金の見直しにおいて、加算上限額と同様に、予備自衛官として訓練に応じること等を評価して支給される予備自衛官関連の手当の受給に関して若退金の支給制限を緩和する仕組みが必要であり、防衛省において適切に措置することが適当である。

その上で、今般、若退金の給付水準を退職時の給与水準が維持できる水準まで引上げ、更に、支給制限を緩和する改正を進めることに伴い、退職後の再就職賃金の変化をより丁寧に支給に反映していく仕組みとすることが適当である。具体的には、現在の若退金は、退職後半年以内に第１回目を支給し、退職の翌年の再就職賃金を確認した上で、それを踏まえ、退職の翌々年に第２回目を支給しているところ、例えば、その後の再就職賃金を確認して第３回目を支給する仕組みが考えられる。

なお、これら支給制限の緩和と再就職賃金の確認・若退金の支払い要領の見直しは一体として進める必要があり、加えて、近い将来、退職を控えた者への周知期間や確認・支払い実務の準備期間を考慮した上で設定することが適当である。

(3) 支給条件の緩和

若退金の支給対象者は、「自衛官として引き続いて 20 年以上勤続し、定年等により退職した者」とされていることから、一度退職した後に自衛官として再度採用され、定年等により退職した者は、勤続期間が通算して 20 年以上になる者であっても、自衛官としての勤務が継続していないことのみをもって若退金の支給対象者にはなっていない。

働き方に対する価値観も多様化する中、自衛官の厳しい募集環境も踏まえ、人材の有効活用の観点から、いったん退職した自衛官を再び自衛官として採用することが、防衛省では重要な施策の一つとなっている。このように若退金制度の創設時とは異なる状況を踏まえれば、若退金の支給対象者は、「自衛官として通算 20 年以上勤続し、定年等により退職した者」に改めることが適当と考えられる。

Ⅵ　おわりに

自衛官の若年定年制は、自衛隊の精強性の維持のため、今後も継続されると考えられることから、若退金の給付水準の引上げは、現役の自衛官のみならず、これから自衛官を志す者の将来の不安を払しょくするために重要な要素である。

防衛省においては、その政策目的の達成のため、Ⅴ(1)及び(3)で述べたことについては、基本方針に記載されているとおり令和８年４月１日以降の退職者から、Ⅴ(2)で述べたことについては、近い将来、退職を控えた者への周知期間や確認・支払い実務の準備期間を考慮し、給付水準の引上げが完了するタイミング以降の退職者（給付水準を３年かけて引き上げる場合には令和 10 年４月１日以降の退職者）からそれぞれ適用できるよう、詳細な検討や準備を引き続き進めていただくことを要望する。

【参考資料】

１　防衛人事審議会処遇・給与部会の開催状況

第１回　令和７年２月２１日
議題：①　処遇・給与部会（仮称）運営規則の制定について
②　処遇・給与部会（仮称）の運営スケジュール等について
③　防衛省・自衛隊の組織・人事の概要について

第２回　令和７年３月２８日
議題：自衛官の給与制度及び若年定年退職者給付金制度について

第３回　令和７年４月２５日
議題：自衛官に対する再就職支援の制度、再就職支援の状況

第４回　令和７年５月３０日
議題：若年定年退職者給付金制度の論点に関する説明と意見交換

第５回　令和７年６月２７日
議題：第５回関係閣僚会議の報告、前回の論点に関する説明

第６回　令和７年７月２８日
議題：若年定年退職者給付金の給付水準の引上げに関する中間提言についての調査審議

第７回　令和７年８月２５日
議題：若年定年退職者給付金の給付水準の引上げに関する中間提言のとりまとめ

第８回　令和７年１０月３１日
議題：若年定年退職者給付金の給付水準の引上げ等に関する具体案・論点

第９回　令和７年１２月１２日
議題：若年定年退職者給付金の給付水準の引上げ等に関する最終提言のとりまとめ

２　委員名簿

井上　隆（部会長）	（一社）日本経済団体連合会　専務理事
磯部　哲	慶應義塾大学大学院　教授
浦岡　由美子	弁護士
可部　哲生	元国税庁長官・弁護士
金野　美奈子	東京女子大学現代教養学部　教授
千葉　恭裕	元人事院　給与局長
中山　詳三	読売新聞グループ本社広報部長