

防衛力の人的側面についての抜本的改革

報 告 書

平成19年6月28日（木）

防衛力の人的側面についての
抜本的改革に関する検討会

目 次

I	はじめに	-----	1
II	検討事項		
	第1 主要な検討項目		
	1 募集に関する事項		
	(1) 非任期制自衛官の採用数の拡大	-----	2
	(2) 地方公共団体、ハローワーク等から、より一層の理解と協力を得るための方策	-----	5
	(3) 防大学生の採用数の増加等	-----	8
	(4) 貸費学生の拡充等、一般大学の学生の中から優秀な自衛官を確保する施策	-----	9
	2 在職期間中における事項		
	(5) A・B幹部の拡大、C幹部の抑制	-----	11
	(6) 早期退職優遇制度等、40代で退職させる新たな制度の創設	-----	14
	(7) 再任用ポストの拡大や新たな再任用制度の創設等による再任用の積極的な活用、職域別定年延長の見直し等	-----	21
	(8) 幹部と曹士自衛官の別建て俸給表の構築等	-----	29
	(9) 自衛官の諸手当の再整理	-----	35
	(10) 新たな階級の創設	-----	40
	(11) 女性自衛官に関する施策	-----	45

3 援護・退職後の措置に関する事項

- (12) 受験対策講座の拡充、他省庁への協力要請等、退職後に他の公的部門を希望する任期制自衛官に対する支援策 ----- 59
- (13) 自衛官のライフサイクルに対応したライフプラン支援、退職後における医療面・生活面の支援の拡充 ----- 61
- (14) 退職自衛官に関する業務を体系的に実施する組織・ネットワークの構築 ----- 64
- (15) 市区町村レベルでの危機管理ポストの求人開拓の強化 ----- 66
- (16) 年金保険商品の改善等、退職と年金支給開始との間を所得面でつなぐための方策 ----- 67

4 その他の事項

- (17) 予備自衛官制度の充実 ----- 69

第2 その他の検討項目（1）

1 募集に関する事項

- (18) 他の公的部門や民間企業に採用された者が自衛隊で暫定的に勤務する制度（レンタル移籍制度）の創設 ----- 72
- (19) インターネット等、各種の媒体を利用した募集広報の充実 ----- 74

2 在職期間中における事項

- (20) 若年隊員と高年齢隊員の配置の在り方、自衛官の職務の分類 ----- 76
- (21) 自衛官を、40代で退職する者、現行の若年定年で退職する者、若年定年を超えた年齢でも勤務する者の3カテゴリーに分けて管理 ----- 77

(22) 専門知識を向上する機会の増加	-----	78
(23) 国際平和協力活動等への派遣要員の選考の在り方等	-----	79
3 援護・退職後の措置に関する事項		
(24) 援護先についての任期制自衛官の多様なニーズに対応する体制の整備	-----	81
(25) 若年退職者給付金制度の改善点	-----	83
4 その他の事項		
(26) 叙勲推薦対象者の見直し、職の認証	-----	84
(27) 他省庁・地方公務員の状況を踏まえた賞じゅつ金制度の給付水準	-----	86
第3 その他の検討項目（2）		
1 募集に関する事項		
(28) 身体検査基準の見直し、推薦制度の導入等、採用要領の改正	-----	87
(29) 中途採用の拡充	-----	90
2 在職期間中における事項		
(30) 自衛官の定年退職日	-----	91
(31) 将補への若年定年制の導入	-----	93
(32) 統合配置	-----	94
(33) 知識・技能の伝承の維持	-----	95
3 援護・退職後の措置に関する事項		
(34) 援護に関連する職業訓練の再構築	-----	96

(35) 部外公的資格の取得容易化に向けた、部内資格の取得態勢の見直し	98
(36) 退職後に大学進学を希望する任期制自衛官に対する支援策	100
4 その他の事項	
(37) 本検討会において検討する人事制度の制度設計に伴う経費の増減 を踏まえて、マクロ的な所要経費の管理を実施	102
(38) 自衛官の生涯経費と生涯所得との比較やライフサイクルの類型化	103
(39) 本検討会において検討する人事制度を受けて、自衛官の定員管理 や人事ピラミッドの在り方	105
Ⅲ おわりに	106

【参考資料】

- 1 防衛力の人的側面についての抜本的改革に関する検討会について
(平成18年9月7日)
- 2 検討会の開催状況
- 3 特別委員名簿

I はじめに

今日の国際社会では、国家間の相互依存関係が拡大する一方で、宗教・民族等に起因する地域紛争や国際テロの発生、大量破壊兵器や弾道ミサイルの拡散等への対応が各国の差し迫った課題となってきた。

このような新たな安全保障環境の下で、防衛省・自衛隊は、任務の多様化・国際化並びに装備の高度化に対応することが求められており、これまでに以上に質の高い人材の確保・育成が必要となっている。

また、自衛官については、その職務の特性に鑑み、若年定年制を維持することが基本的に必要であるが、他方、若年で退職した後、安心して生活をしていくための施策の充実も非常に重要な課題である。

こうした状況の中で、少子化・高学歴化の進行に伴う募集環境の厳しい見通し、シニア世代のライフサイクルの変化等の社会情勢を鑑みれば、有用な隊員を確保するとともに、隊員が安んじて職務に専念できる環境を醸成し、人的基盤の更なる拡充を図るためには、防衛力の人的側面についての抜本的改革が避けては通れない状況となっている。

このため、防衛省では、防衛力の人的側面について幅広く検討を行うため、平成 18 年 9 月 7 日、「防衛力の人的側面についての抜本的改革に関する検討会」（以下、「検討会」という。）を設置した。

「検討会」においては、これまで 5 回にわたって、自衛官の募集から退職後におよぶ広範囲な事項について検討を進めてきた。その際、7 名の部外有識者の方々にも特別委員（参考資料「特別委員名簿」参照）としてご参加いただき、さまざまな視点に立った有益なご意見をいただいたところである。

また、「検討会」の下部組織として、「全般検討グループ」等、6 つの検討グループを設置し、主として実務的な観点からの検討を行ってきた。

こうした検討を踏まえ、「検討会」では、今般、これまでの検討結果を、以下に示す 39 項目に再整理し、「募集に関する事項」、「在職期間中における事項」、「援護・退職後の措置に関する事項」及び「その他の事項」に分類した上で、「検討会」の報告書として取りまとめたものである。

Ⅱ 検討事項

第1 募集に関する事項

1 募集に関する事項

(1) 非任期制自衛官の採用数の拡大

① 問題意識

自衛隊の精強さを保つため、多くの任期制自衛官を採用しているが、今後、募集対象人口が減少する中で、年間約1万人の任期制自衛官を採用し、年間約5～6千人が任期満了等により退職するといった大量採用、大量退職を前提とした採用制度の下では、良質の人材確保が困難となるおそれがある。

非任期制自衛官の数を拡大し、任期制自衛官の数を抑制することは、自衛官の身分を中長期的に保証することでより高い質を持った自衛官を確保し、複雑化する装備品の操作・整備等に関する技能習得途中での人材の流出防止の観点から有益である。

また、任期制自衛官に関しては、有為な人材を組織として育成し、これを活用していくという観点から、曹への昇任率を適切に確保することは重要である。

② 今後の検討事項

募集環境が厳しくなる中で、隊員の新規採用に係る負担を軽減するという観点からも士の階級における非任期制自衛官の割合を高めることは重要である。

このため、平成18年度においては、非任期制自衛官の主たる採用ソースである「曹候補学生及び曹候補士」(注)の採用計画数を約2,000名大幅に拡大したところであり、平成19年度においても、対前年度180名増の6,470名とし、また、次年度以降も非任期制自衛官の採用数拡大の取り組みを継続する。

仮に、平成20年度以降、非任期制自衛官の採用数を対前年度100名増加させた場合には、平成23年度には、隊員の新規採用人数を平成18年度の約16,300名から約1,500名程度少なくする効果があるものと見積もることができる。

他方、非任期制自衛官の採用数拡大に当たっては、曹士全体の年齢構成、任期制自衛官の昇任率、人件費などに影響を与えることか

ら、これらの影響に配慮しつつ、適切に非任期制自衛官の採用数の拡大を行う必要がある。

また、隊員の新規採用人数の削減とともに任期制自衛官の人材育成・活用の観点から、任期制自衛官の曹への昇任率を適切に確保することも重要であり、このため、曹士定員の在り方、非任期制自衛官の士としての任用期間の延長等についても検討を行う。

(注) 非任期制自衛官の主たる採用ソースである「一般曹候補生」は、平成18年度においては、「一般曹候補学生及び曹候補士」として採用。

【参考1：非任期制自衛官である一般曹候補生の採用計画数の推移】

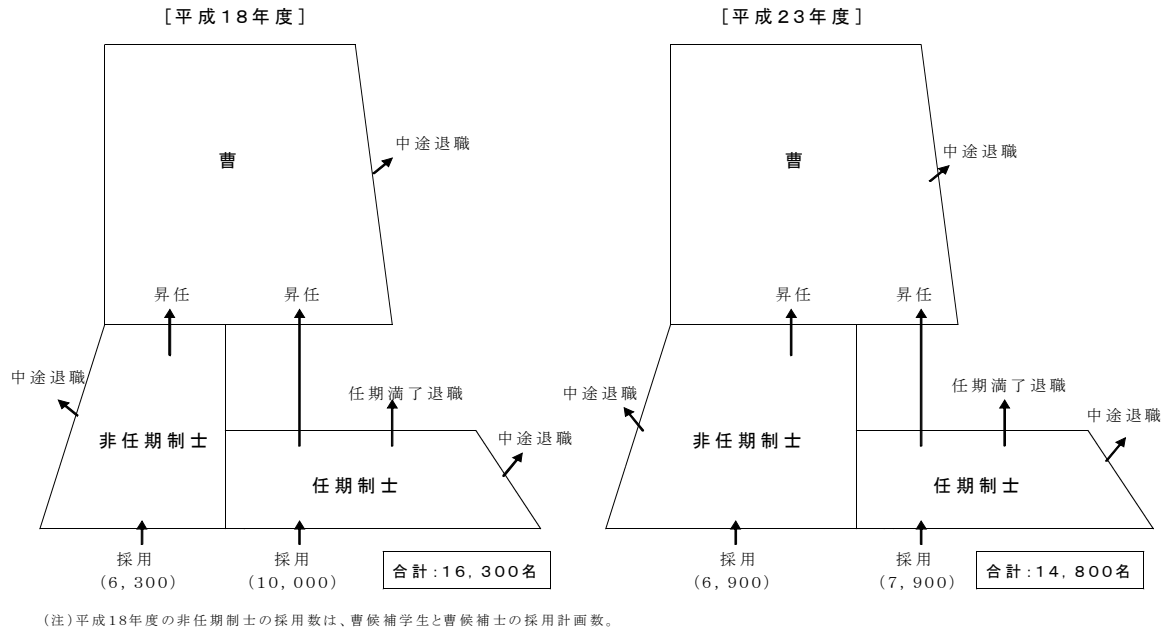
非任期制自衛官である一般曹候補生の採用計画数の推移

	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度(予定)
陸上自衛隊	2,250	2,250	2,250	4,150	4,200
海上自衛隊	1,050	1,100	1,100	1,140	1,170
航空自衛隊	860	860	860	1,000	1,100
合計	4,160	4,210	4,210	6,290	6,470

(注)平成15年度から平成18年度は、曹候補学生と曹候補士の採用計画数の合計を記載。

【参考2：任期制自衛官・非任期制自衛官の採用数の試算】

任期制自衛官・非任期制自衛官の採用数の試算
 ～非任期制自衛官の採用数を平成20年度以降毎年100名増加させた場合～



(2) 地方公共団体、ハローワーク等から、より一層の理解と協力を得るための方策

① 地方公共団体からの適齢者情報の提供

ア 問題意識

(ア) 自衛官の募集については、募集対象人口の減少、若者の意識の変化など、募集をめぐる環境が益々厳しくなり、きめ細かな施策の必要性が増大する中で、都道府県及び市町村の役割はこれまで以上に重要性を増していくと考えられる。

(イ) 防衛省としては、市町村長から地方協力本部への適齢者情報（氏名、生年月日、性別及び住所）の提供を依頼してきているところであるが、全市町村の約2割強からの提供にとどまっている。

(ウ) また、適齢者情報の提供が得られない市町村に対しては、住民基本台帳法の規定に基づき、住民基本台帳の閲覧を請求している。

しかしながら、約20の市町村においては、住民基本台帳の閲覧が全く認められず、必要な情報が得られていない。（平成19年5月末現在）

イ 問題解決の具体策及び今後の措置

(ア) 防衛省としては、全ての市町村から適齢者情報の提供を受けられることを第一の目標とし、仮に、提供が得られない場合には、次善の策として住民基本台帳の閲覧をもって必要な情報を得ていくことを追求する。

(イ) 今後、地方公共団体に以上のような協力を求めるに当たり、協力獲得のための具体的な方法等を計画し、防衛省として積極的に働きかけ、確実な協力の獲得に努めていく。

② 職業安定機関（ハローワーク）等による自衛官募集への協力

ア 問題意識

(ア) 募集対象者として、高校新卒者以外の若年層の重要性が増してきており、そのような若年層を獲得するためには、職業安定機関（ハローワーク）のより一層の協力を得ることが効果的である。

(イ) 全国の地方協力本部に対するハローワークの協力の現状について、本年2月、地方協力本部を通じて調査を実施したところ、地域によって協力の内容に差があるものの、約2割弱

のハローワークから、ポスターの掲出や資料の備え付け、ハローワーク内での説明について協力が得られていない。

- (ウ) また、今後ハローワークに協力を求めることが望ましい事項として、ハローワークHPから自衛官募集HPへのリンクの設定、ハローワークが主催する合同企業説明会等への地方協力本部の参加といったことが考えられる。

イ 問題解決の具体策及び今後の措置

- (ア) 今後、協力が得られていないハローワークによる協力及びハローワークHPから自衛官募集HPへのリンクの設定、ハローワークが主催する合同企業説明会等への参加、ハローワークへの求人の申込み等のこれまで以上の協力について、関係機関と調整していく。
- (イ) また、若年層を対象とした職業や能力開発等についての情報提供などのサービスを行う「ジョブカフェ」についても、その活用方法等について検討するとともに、関係自治体、関係機関と調整していく。

③ 学校関係者による協力

ア 問題意識

- (ア) 新卒者を獲得するためには、学校の協力が極めて重要であり、これまでも、進路指導担当者や学生の部隊視察等の広報活動や、希望者への説明会を実施している。
- (イ) また、大学については、平成3年度から一般大学出身幹部が出身校等で広報活動を行うカレッジリクルータ制度を導入している。
- 高校については、ハイスクールリクルータ制度として、各地方協力本部単位で、隊員が出身高校を訪問することなどにより、生徒の理解獲得に努めてきているところである。
- (ウ) しかしながら、個々の学校の事情により、協力を得られない学校も多数存在しており、学校関係者からこれまで以上の協力を得ていく必要がある。

イ 問題解決の具体策及び今後の措置

- (ア) 学校から学生・生徒に対して自衛隊への入隊を勧めてもらうためには、進路指導担当者や教員に自衛官の魅力、自衛官という職の重要性、自衛隊の職場としての環境等について理解を深めてもらうことが重要であり、部隊視察等の広報活動をより一層充実させることが必要である。

- (イ) 自衛官採用試験における学校推薦制度についても、学校との関係強化の観点から、現在実施している防衛大学校学生の推薦制度を参考にしつつ、一般曹候補生などの他の分野に導入することについて検討していく。
- (ウ) また、ハイスクールリクルータ制度については、多くの隊員の協力を得て、対象校を増やすなど、より一層の充実を図っていく。
- (エ) その他、自衛官は他の公務員と異なる宣誓の下で任務にあたるということについて、広く国民の理解が深まるよう、防衛省として累次の機会をとらえ、積極的に広報活動を実施する。

(3) 防大の学生採用数の増加等

① 問題意識

人事計画上のA幹部の所要は、近年拡大しており、本検討会においても、A幹部のインプット数を増加させる方向で検討している（項目（5）参照）。こうした中、A幹部の主たる供給源である防大の学生採用数を増加させる必要性が高まっている。

② 問題解決の具体策

ア これまで防大では、理工系学生（採用学生数の80%）の育成を中心としてきているところであるが、自衛隊を取り巻く環境に鑑みれば、安全保障理論や国際情勢等に精通した自衛官を育成することも求められている。

したがって、今後は、現在の文理比率である2：8を、人事計画上のニーズを踏まえて検討することが必要である。

イ また、女子の採用については、女子の能力を積極的に活かし、優秀な人材の確保を図るべく、自衛隊の精強性に及ぼす影響を十分考慮しつつ、その採用数の増について検討を行う必要がある。

③ 今後の措置

ア 平成20年度の学生採用については、防大の採用数を500名（現在、460名）とし、そのうち女子の採用枠を45名（現在、35名）としたい。

イ 平成21年度以降の採用数については、A幹部の所要等を踏まえ引き続き検討する。

(4) 貸費学生の拡充等、一般大学の学生の中から優秀な自衛官を確保する施策

① 問題意識

ア 今後、A幹部の採用数（インプット数）を増加させていくこととなるが（項目（5）参照）、A幹部のほぼ半分は一般大卒の出身者が占めている。

イ しかしながら、防大出身者が学生時代に将来の幹部自衛官となるべき者としての教育訓練（以下「自衛官教育」という）を受けている一方で、一般大学出身者は自衛官教育を受けていない。一般大学出身者に対して、防大生と同じような自衛官教育を行える仕組みを検討する必要がある。

② 問題解決の具体策及び今後の措置

ア 米国においては、士官学校以外にR O T C（Reserve Officer's Training Corps：予備士官訓練部隊）（※）出身者が米国軍の幹部の約4割を占めている。

イ わが国において類似する制度として貸費学生という制度があるが、自衛官教育についても限定的であり、そもそも年間数名程度と極めて採用数が限られている。

ウ 今後、一般大学の学生から幹部自衛官を志願する者について、大学在学中に自衛官教育を行えるような、制度の創設及び充実にについて検討する。

エ 具体的には、米国のR O T C等も参考にしつつ、貸費学生制度のより一層の拡充、対象とする学術分野の範囲、自衛官教育の在り方、採用人員の規模、処遇面について引き続き検討していく。

（※）大学で選択科目として、学生に軍事訓練を授け、卒業と同時に米軍の現役軍の将校等として養成し任官させる制度。（貸費制度、奨学金制度等が利用可能）

（参 考）米軍内における将校のソースについて

・各軍士官学校：20%

・R O T C（Reserve Officer's Training Corps）：40%

大学（university or College）在学中に一定の教育訓練を受け卒業後任官

・O T C（Officers Training Program）：23%

単科大学（College）卒業生から採用、下士官が軍種内の教育プログラムを受

けてこのコースで将校になる場合

- ・直接採用：17%

司祭、法律家、保健専門家等の特殊技能者については直接採用

2 在任期間中における事項

(5) A・B幹部の拡大、C幹部の抑制

① 問題意識

陸・海・空自衛官の幹部の年齢構成は、各自衛隊により程度の差はあるが、40歳を超える高年齢層において、凸の部分ができている。

より詳細に見ると、陸上自衛隊においては、初級幹部である尉官（1尉～3尉）の約半数が40歳以上であり、特に、体力・気力が求められる普通科連隊でも尉官全体の4割を40歳以上が占めている部隊がある。また、海上自衛隊においても、陸上自衛隊と同様に年齢別の人員構成が高年齢層において凸型となっている。

このような状況の主たる要因は、C幹部の存在によるところが大きい。

また、年齢構成の問題に加えて、任務の多様化・国際化、装備の高度化に対応するためには、今後ますますA・B幹部を増加させることが必要となっている。

(注) A幹部とは、防衛大学校を卒業し、又は一般大学等を卒業し、幹部候補生試験を経て入隊する者。

B幹部とは、曹士として入隊した者が部内選抜の幹部候補生試験を経て幹部に昇任する者及び飛行幹部候補生として入隊した後に幹部に昇任する者。

C幹部とは、准尉や曹長を経て概ね40歳代で幹部に昇任する者。

② 今後の検討事項

自衛官の年齢構成を改善していくためには、少なくとも10年以上を要するが、上記問題意識を踏まえ、将来的には、A・B幹部を増加させ、C幹部を現行よりも大幅に抑制することを目指すこととし、平成20年度においては、A・B幹部のインプット数をそれぞれ対前年度で概ね30名、20名増加させ、C幹部を70名抑制する方向で検討する。

(注) 平成19年度におけるA・B・C幹部のインプット数は、それぞれ600名、880名、620名

また、幹部と曹士の俸給表を別建てとするためには、論理的には

C幹部のインプットはゼロになることが求められると考えられるが、それに伴いA・B幹部のインプット数は増加し、このことにより、A・B幹部の昇任スピードが現行よりも遅延するという影響が生じる。他方、早期退職制度を導入した場合には、適正な昇任スピードを確保することが可能となり、現行の昇任スピードを確保する場合を試算すれば、例えば、A幹部及びB幹部を、現行よりも、それぞれ140名、110名程度増加させたとしても、年間約400名が早期退職する場合には、現行の昇任スピードが確保できることとなる。

これらの点を踏まえ、今後、A・B幹部の拡大、C幹部の抑制に係る検討に当たっては、幹部と曹士の俸給表別建てや早期退職制度についての検討と連携をとりつつ行う。

【参考1：A幹部、B幹部、C幹部のインプット計画数の推移】

参考1

A幹部、B幹部、C幹部のインプット計画数の推移

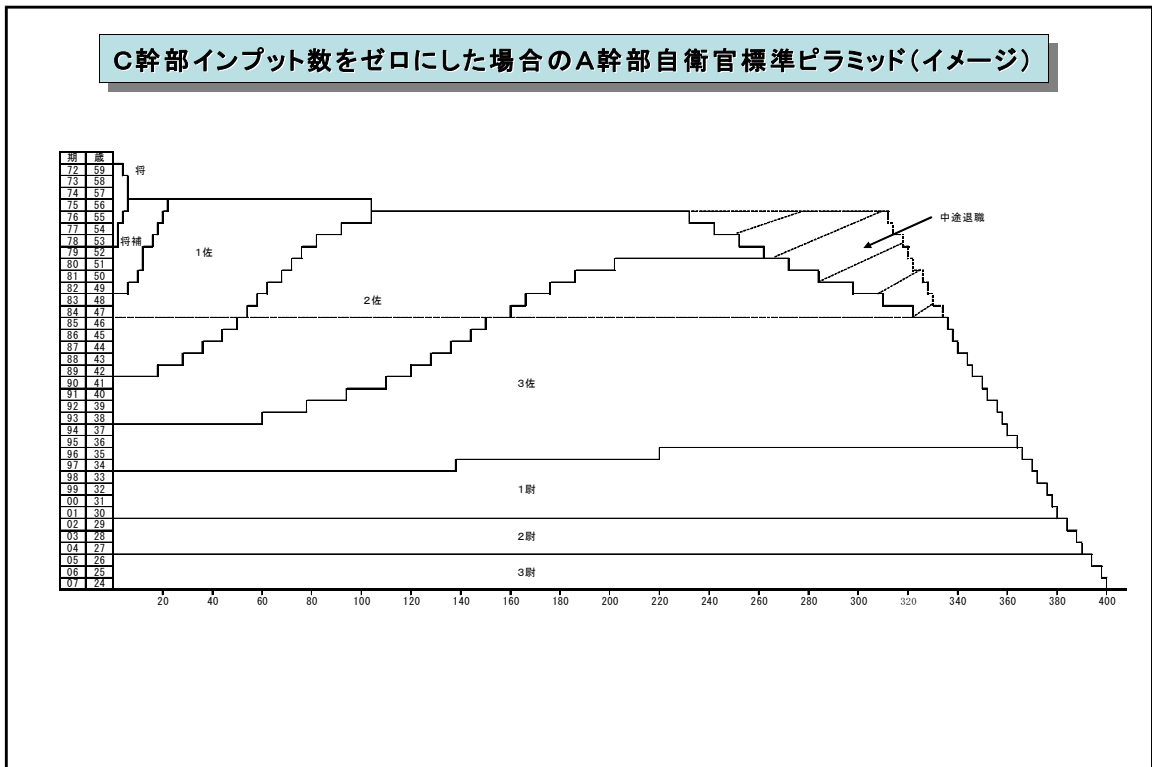
	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度
A幹部	570	570	580	580	600	600	630
B幹部	790	790	800	810	870	880	900
C幹部	650	650	650	650	630	620	550

注1：インプット計画数は、標準ピラミッドのインプット数を記載。

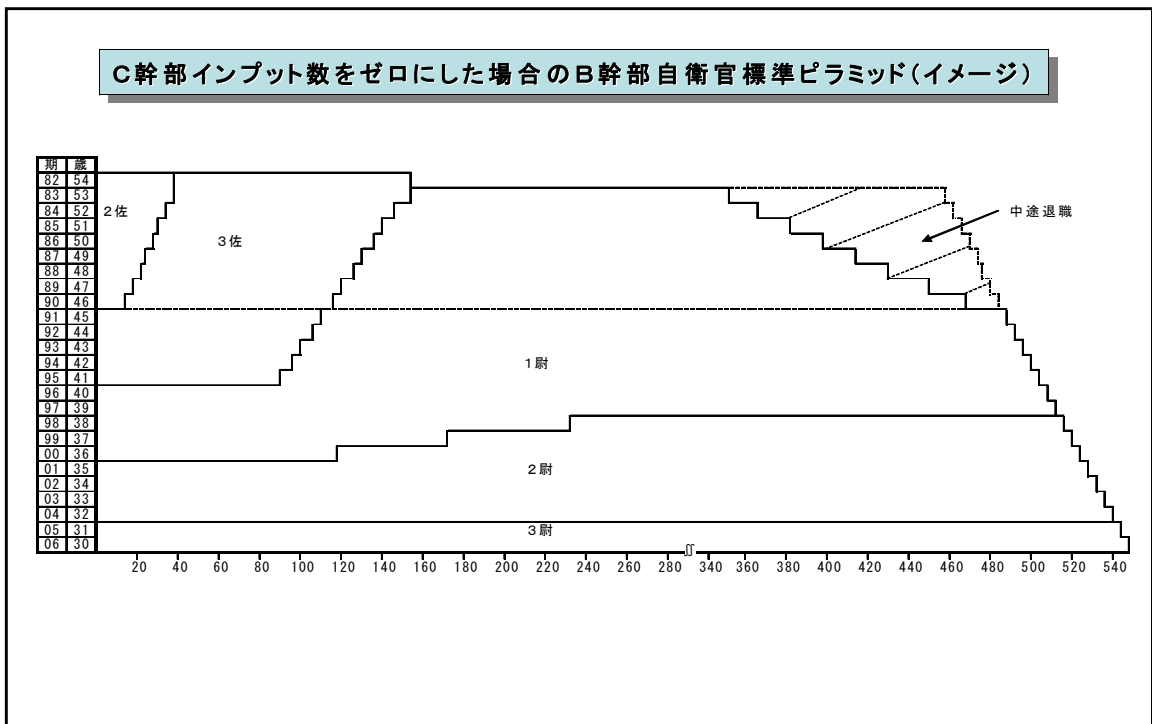
注2：海上自衛隊及び航空自衛隊のB幹部計画数は、B1幹部とB2幹部の合計。

注3：20年度のインプット数は予定数を記載。

【参考2：C幹部インプット数をゼロにした場合のA幹部自衛官標準ピラミッド（イメージ）】



【参考3：C幹部インプット数をゼロにした場合のB幹部自衛官標準ピラミッド（イメージ）】

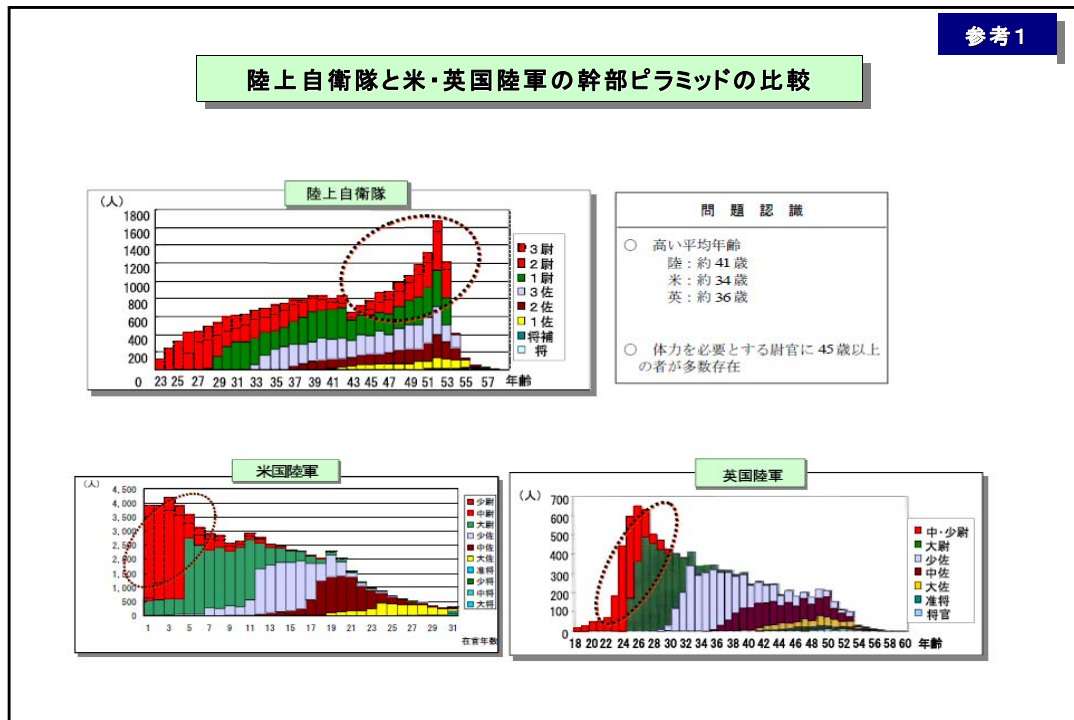


(6) 早期退職優遇制度等、40代での退職のための新たな制度の創設

① 問題意識

ア 自衛官は、精強性維持の観点から若年定年制及び任期制を採っているが、年齢構成を示すピラミッドは、米英軍と比較して高年齢層において凸型の部分ができているとの特徴を有している（参考1参照）。これは、米英軍においては、在職期間を制限した退職制度や早期に支給される年金の存在等により、早期に退職する者が相当数存在すると考えられるのに対し、自衛隊においてはそのような制度等はなく、基本的に定年まで勤務する傾向にあることに加え、高年齢のC幹部が相当数存在することが原因であると考えられる。

【参考1：陸上自衛隊と米・英国陸軍の幹部ピラミッドの比較】



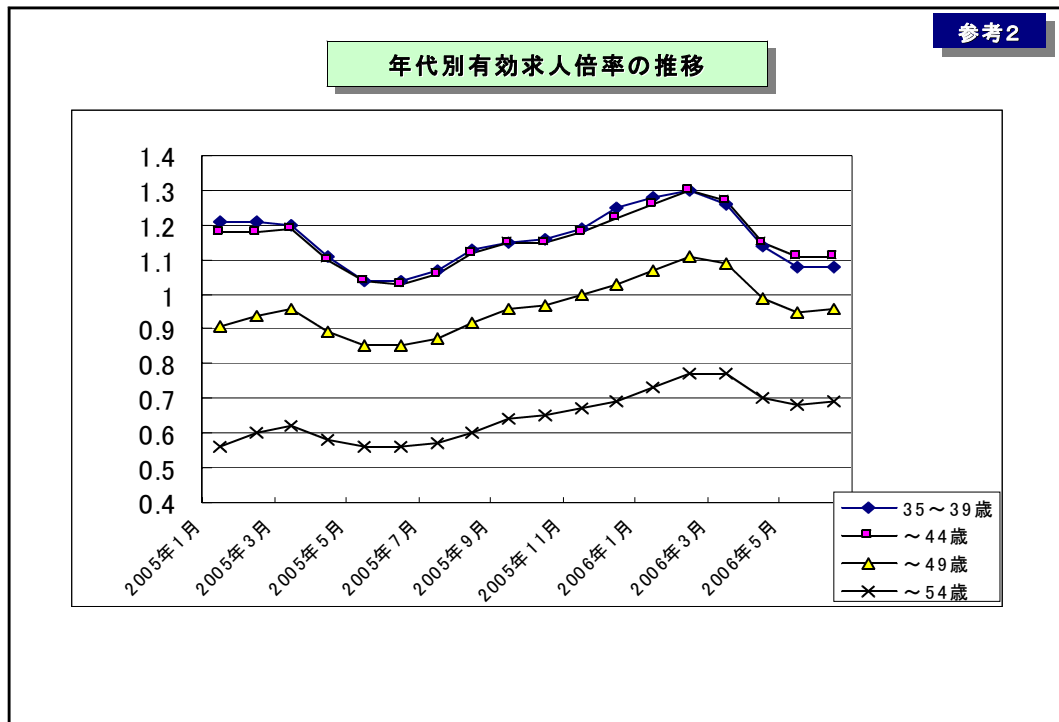
イ 自衛隊のような実力組織においては組織をより精強な状態に維持することが必要であることや、近年、国際平和協力活動などで実際に活動する機会が増加していることを踏まえれば、現状の年齢構成は望ましくない。

ウ さらに、今後AB幹部を拡大し、C幹部を抑制することとしており、A幹部を140名、B幹部を110名増加させつつ、現行の昇任スピードを確保する場合の試算をすれば、年間約400名

の中途退職が必要になってくる（項目（５）参照）。

エ また、若年定年（５０代）で退職するよりも４０代の方が有効求人倍率は高いこと（参考２参照）や再就職するのであれば５０代よりも若い年代の方が新たな職場への適応力が高いと考えられることも考慮すべきである。

【参考２：年代別有効求人倍率の推移】



オ 以上のような状況を踏まえ、自衛隊の年齢構成是正等の観点から、４０代での退職のための新たな中途退職制度について検討する必要がある。

② 新たな制度の選択肢

中途退職制度としては、「在職期間制限型の退職制度」「早期退職優遇制度」の２つが考えられる。これらの制度概要及び論点は以下の通りである。

ア 在職期間制限型の退職制度

(ア) 制度の概要

在職期間制限型の退職制度は、入隊からの期間又はある階級に昇任してからの期間に年数制限を設定し、それを超える者を退職させることにより、昇任が相対的に遅延している者を早期に退職させて年齢構成を適正化するという制度であり、以下の

2タイプがある。

a 米軍型（入隊してからの在職年数で制限）

米軍では、大佐30年、中佐26年、少佐20年との在職期間の制限がある。

例えば、1佐33年の制限年数を設定すると、A幹部として大卒23歳で入隊することを想定した場合、概ね現行定年制（56歳）と同様の新陳代謝効果となることから、基本的には32年以下の制限年数を設定することが必要となる。

b 英軍型（特定階級に昇任してからの在職年数で制限）

英軍では、少尉任官後佐官試験に合格しない場合16年との在職期間の制限がある。

例えば、3佐になった者が18年かかって2佐に昇任できない場合、自動的に退職するという制限年数を設定すると、A幹部のごく一部の昇任遅延者のみ該当することになるが、これを15年や10年に設定すると該当者が大幅に増加することとなる。

（イ）論点

かかる制度を導入する場合、以下のような問題点を整理していくことが必要と考えられ、今後、引き続き本制度導入の可否につき検討することとする。

米国や英国においては早期に軍人に年金が支給されることや軍人の再就職環境が良好であることなど、軍人の人事・給与面に係る環境が我が国とは異なる点を考慮する必要がある。

a 制度的論点

国家公務員の中で自衛官のみ相対的に昇任が遅延している者を早期に退職させる必要性、現行の階級別定年制との関係、制限年数設定の考え方等について整理することが必要である。

b 人材確保・人件費に係る論点

制限年数を短く設定すれば、それだけ対象者が増加するため、年齢構成の適正化には寄与するが、一方で退職者の増加に対応した新規隊員の採用が可能か、退職者の増加による一時的な人件費増加（退職手当の前倒し等）に対応できるかについて精査することが必要である。

c 退職者の処遇等

退職者の処遇（再就職支援の在り方、退職手当その他の経済的支給の在り方等）や、身分保障を弱くすることの当否、それにより募集へ悪影響が生じることを踏まえることが必要である。

イ 早期退職優遇制度

(ア) 制度の概要

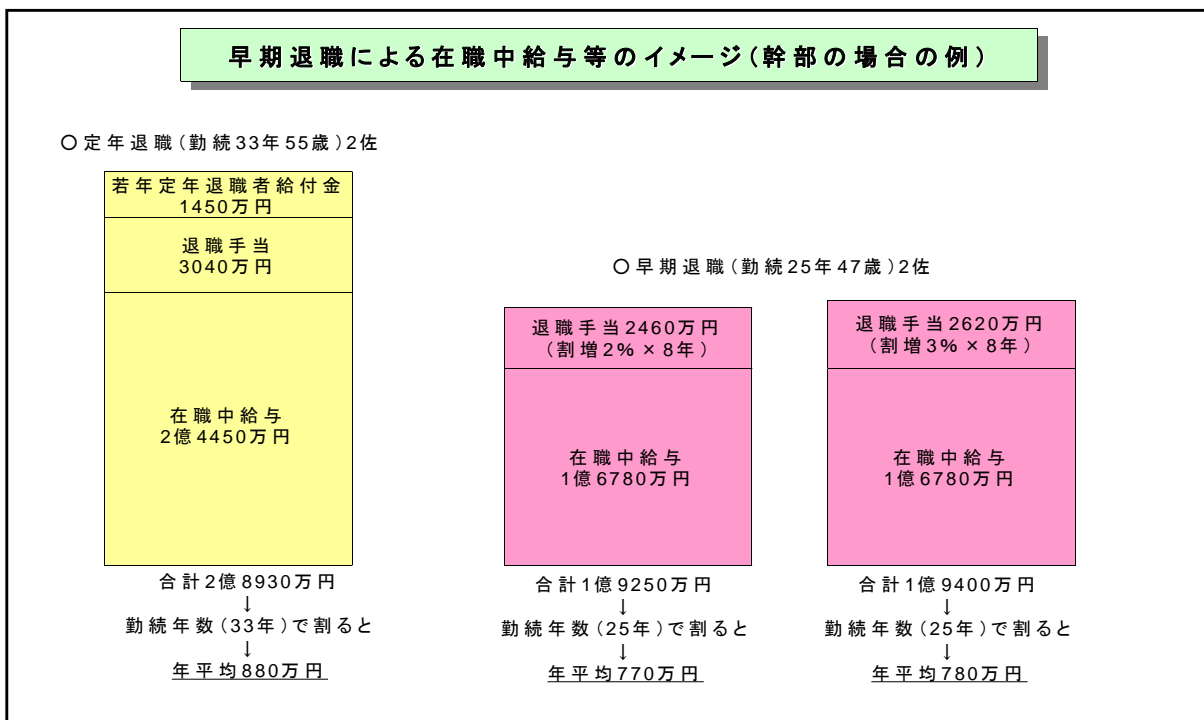
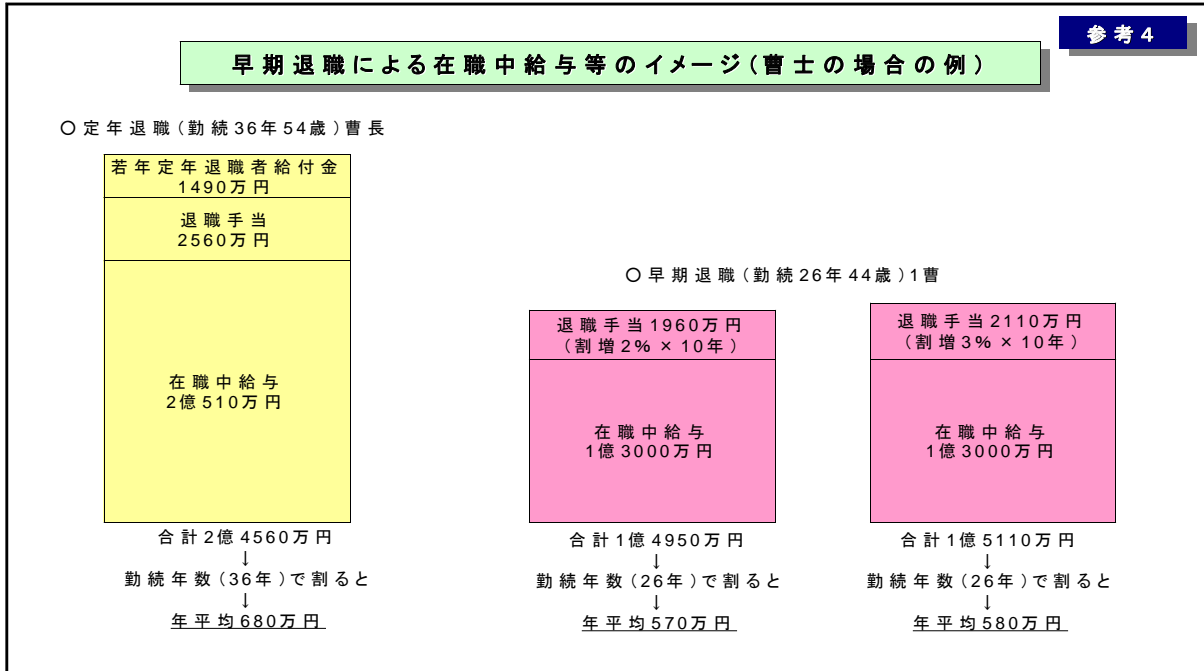
早期退職優遇制度は、退職手当の割増等のインセンティブを付与することにより、本人の同意に基づき早期退職を促進する制度であり、民間企業や地方公共団体で導入の例（参考3参照）がある。

【参考3：地方公務員における独自の早期退職優遇制度の概要（判明分）】

参考3							
地方公務員における独自の早期退職優遇制度の概要（判明分）							
	東京都	埼玉県	千葉県	静岡県	愛知県	京都市府	大阪府
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・H9及びH11年度退職 ・勤続期間20年以上 ・50歳以上 ・H11年度退職 ・勤続期間20年以上 ・50歳以上54歳以下 ・H13及びH14年度退職 ・勤続期間25年以上 ・50歳以上54歳以下 	<ul style="list-style-type: none"> ・H11.4.1～14.3.31までの間に退職 ・勤続期間20年以上 ・45歳以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・H14.10.18～17.3.31までの間に退職 ・勤続期間制限なし ・45歳以上55歳以下 	<ul style="list-style-type: none"> ・H13.1.1～15.3.31までの間に退職 ・勤続期間25年以上 ・50歳以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・H11.12.17～14.3.31までの間に退職 ・勤続期間20年以上 ・45歳以上 	<ul style="list-style-type: none"> ・H12.3.31又はH13.3.31に退職 ・勤続期間制限なし（第4条、5条適用者） ・退職を申し出た年度末に40歳以上52歳以下 	<ul style="list-style-type: none"> ・H14.3.31～16.3.31までの間に退職 ・勤続期間25年以上 ・45歳以上
優遇措置	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢との差1年につき3%増し 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢との差につき次の割増し 1年2%、2年4%、3年6%、4年8%、5年10%、6年13%、7年16%、8年19%、9年22%、10年25%、11年22%、12年19%、13年16%、14年13%、15年10% ・全て5条適用 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢との差1年につき3%増し 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢との差1年につき3%増し 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢との差（10年超の者は10年）1年につき3%増し ・全て5条適用 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢との差1年につき3%増し（30%を超える時は30%） 	<ul style="list-style-type: none"> ・定年年齢との差（10年超の者は10年）1年につき3%増し（当該年数が5年未満の者は2%増し）

なお、自衛官に対するアンケート結果によれば、早期退職希望者が一定の規模（優遇措置がある場合の中途退職希望者5.2%）存在することを踏まえれば、本制度は退職する本人にとって多様なライフプランを選択しうるものとしてニーズがあると言える。また、早期退職させることにより、中長期的には人件費は抑制される（参考4参照）ことも考慮すべきことである。

【参考4：早期退職制度による在職中給与等のイメージ】



(イ) 論点

かかる制度を検討するに際しては、以下のような問題点を整理することが必要になる。

a 必要な人材の流出防止

強制型の退職制度とは異なり、本人の希望又は同意を前提とするため、組織として必要な人材の流出防止が必要であるが、

そのためには早期退職を希望する者の中から早期退職優遇措置を適用させるべき者を指定していくなどの方法がある。

b 対象者の年代

この検討の趣旨に鑑みれば、主として40代の自衛官を対象とし、必要に応じ、50代前半の者も加える。

c 対象者の規模

本人の希望又は同意を前提としているので、予め人数を確定させることは困難であるため、上限を定め、その中で、各自衛隊の事情を勘案した上で運用する。

d 優遇措置の内容

現行の国家公務員退職手当法の早期退職割増（定年前1年につき2%、最大10年で20%の割増）を踏まえつつ、現行制度よりも優遇する場合には、他の事例も参考にすれば、例えば最大30%の割増といった案が考えられるが、その優遇の必要性、率の設定の考え方等について整理する必要がある。

さらに、現在、若年定年で退職する自衛官に対しては若年定年退職者給付金制度があるところ、早期退職優遇制度に基づき退職する自衛官に対して、このような経済的給付をとることが可能か否か、合理性があるか否かについて検討する。

また、現行でも若年定年で退職した自衛官や任期満了により退職した自衛官に対する就職援護は行っているものの、40代での退職者を想定した場合、再就職のための教育訓練など、それらと同様の支援で良いか否か、再就職準備のため休暇制度などをどうするかなど民間企業等の例も踏まえながら、検討する必要がある。

③ 今後の方向性

今後、「在職期間制限型の退職制度」及び「早期退職優遇制度」について、それぞれのメリット・デメリットを勘案しながら、それらのいずれかを導入するか、併用するか等について検討を行っていくこととする。

かかる検討に当たっては、A B幹部の拡大・C幹部の抑制（項目（5）参照）、俸給表の別建て（項目（8）参照）等の関連施策に係る検討と連携をとりつつ行う。

【参考5：早期退職慣行の是正について】

早期退職慣行の是正について

平成14年12月17日
閣僚懇談会申合せ

国家公務員のいわゆる早期退職慣行については、去る7月23日の閣僚懇談会において、小泉内閣総理大臣から、早急な見直しに着手するよう指示があったところである。これを受けて、各府省において、勤奨退職年齢を引き上げるための計画を検討するとともに、政府全体としての取りまとめを進めてきた。

いわゆる「天下り」の弊害を是正し、公務員が志を持って行政に専念できる環境を整備するため、公務員制度改革の観点をも踏まえ、政府としての早期退職慣行是正の基本方針を、以下のとおり取りまとめることとする。

1. 各府省のI種及びこれに相当する幹部職員の勤奨退職年齢を、平成15～19年度の5年間にかけて段階的に引き上げることとする。これにより、平成20年度には、原則として現状と比べて平均の勤奨退職年齢を3歳以上高くすることを目標とする。
2. 勤奨退職年齢の引上げに当たっては、能力主義の徹底により、年次主義やピラミッド型人事構成の見直しを進めるとともに、並行して、行政の複雑多様化・高度化・スリム化への対応を行う。これにより、個々の職員が、その能力・適性に応じて公務に従事できるよう、複線型人事管理、職務経験の多様化等を推進するとともに、行政組織の肥大化や総人件費の増大を招かないようにするものとする。
また、このような人事管理に資するための制度面・運用面での諸方策について検討を行い、平成15年度以降、可能なものから速やかに実施に移すものとする。
3. 以上の基本方針のもと、政府は、一体となって早期退職慣行の是正に取り組むこととし、各府省は、それぞれの実情に合わせて、可能な限り勤奨退職年齢の段階的・計画的な引上げに努める。内閣官房及び総務省は、推進状況のフォローアップを行う。

(7) 再任用ポストの拡大や新たな再任用制度の創設等による再任用の積極的な活用、職域別定年延長の見直し等

① 問題意識

ア マンパワー（防衛力の人的側面）は防衛力を構成する極めて重要な要素であるが、急速に進む少子化等を考慮すれば、現状のままではマンパワーの確保が困難になるおそれがある等の観点から、人材の有効活用施策を検討する必要がある。したがって、一部の専門性などを有する自衛官について、定年を超えた年齢での活用の在り方を検討する必要がある。

イ その際、精強性に影響を与えない範囲で高齢者を活用する現行の再任用制度及び職域別定年延長制度をベースに、その現状を踏まえて検討することが適当であると考えられる。

② 検討の方向性

ア 職域別定年延長

(ア) 現行の自衛官の定年制度の考え方

自衛隊は、その任務の性格上、組織を常に精強な状態に維持する必要があるため、自衛官の定年については、基本的に若年定年制を採っており、階級毎の職務に必要とされる知識、経験、体力等を勘案して、定年年齢を53歳から56歳までの間で定めている。

他方、厳しい募集環境等を背景として、人材の有効活用をより一層図るとの観点から、一定の職域の自衛官（医師・歯科医師・薬剤師である自衛官及び音楽・警務官・通信情報の職務に従事する自衛官）については、その定年年齢を一般の公務員と同じ60歳に延長している。

その際、人事管理上の理由から、以下の点を考慮して、職域を選定している。

a 精強性の維持が可能

体力に依存する度合いが比較的少なく、定年年齢を60歳に設定しても精強性を損なうものでないことが必要


b 垂直的な人事管理が可能

他の職務との間で交流のある職務の者を対象とすると、体力を必要とする職務に従事する可能性を排除できず、また、部署によっては、同等の職務を行いながら定年が異なるという不公平感が生じうるため、垂直的人事管理が可能であることが必要

c 明確な選別基準の適用が可能

不公平感を生むことのないよう、国家資格又は特殊な技能を有していることにより、明確に他の者と区別しうる必要がある

【参考 1 : 自衛官の定年制度】



自衛官の種類	定年年齢
○ 一般の自衛官	各幕僚長の職にある自衛官 : 62歳 将又は将補 : 60歳 1佐～3曹 : 53歳～56歳 (階級により異なる)
○ 一定の職域の自衛官 → 医師 → 歯科医師 → 薬剤師 → 音楽 → 警務 → 通信情報	60歳

(イ) 職域別定年延長制度の当否

職域別定年延長については、一部に、補職の長期化や同様ポストの連続補職といった問題点が指摘されているところであるが、本制度は平成18年8月に制度が完成したばかりであることから、当面は制度の運用実績を見極めつつ、その問題点の分析等を行うことが必要と考えられる。

したがって、制度自体の見直しについては、補職の長期化や同様ポストの連続補職といった問題を避けるための人事運用上の工夫ができないかといった観点も含め、中長期的に検討を行う必要があると考える。

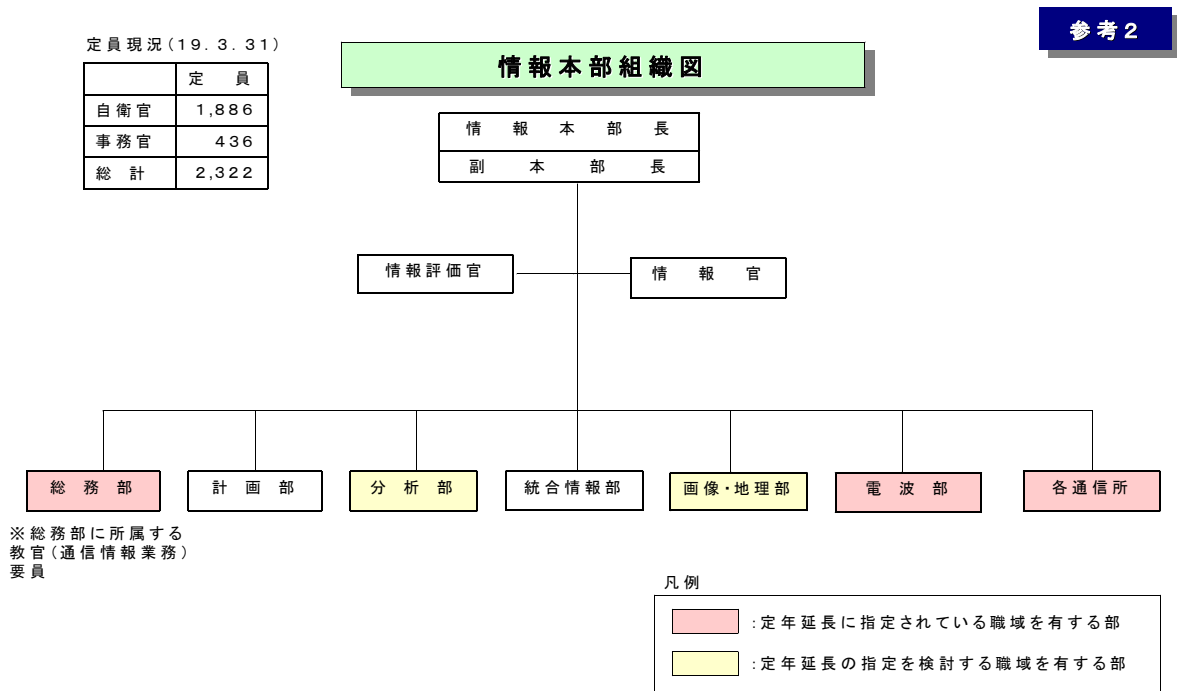
(ウ) 定年延長職域の追加

a 追加候補職域の概要

職域別定年延長制度に係る現行の考え方を前提としつつ、専門性の高い人材の有効活用の観点から、情報本部の情報分析関係、画像地理関係業務について、新規に定年延長職域に追加しうるか否か検討を行った（参考2参照）。

- ・ 情報分析関係業務：防衛、警備等の事務に必要な情報の総合的分析、収集整理
- ・ 画像地理関係業務：衛星等からの画像情報や地誌データ等の地理情報の収集整理

【参考2：情報本部組織図】



b 現状

現状においては、それぞれの人事管理体系が必ずしも整備されておらず、定年延長職域に指定するに当たっての前述の3つの条件のうち、「垂直的人事管理」や「明確な選別基準の適用」という条件を充足しているわけではない。

特に情報分析業務については、情報専門家として継続的に養成される者のほか、他の職種から一時的に補職される者が相当規模存在することから、定年延長職域としての切り分けについて精査する必要がある。

c 今後の方向性

現在、情報本部においては、情報専門家についての総合的な教育体系や人事管理体系の整備を計画しており、

- ・ 今年度に職務の分類や情報教育の在り方等の検討を実施
- ・ 平成20年度には「垂直的な人事管理」や「明確な基準の適用」という定年延長の条件の充足に係る検討を実施

することにより、平成21年度早期には定年延長職域の指定を可能とする。

イ 再任用

(ア) 現行の再任用制度

a 導入に係る経緯

自衛官に係る再任用制度は、

- ・ 我が国が高齢化する中、自衛官についても民間や他の公務部門と同様に、高齢者の労働力の活用を図っていく必要があること
- ・ 将来予想される厳しい募集環境や今後の再就職の在り方を考慮すれば、自衛隊で長年かけて育成した者のうち、引き続き自衛官として働く意欲と能力のある者を自衛隊の精強性に支障を与えない範囲で、貴重な人的資源として公務内で活用していくことは適切と考えられること
- ・ 雇用と年金の連携の確保を可能な限り図っていく必要があること
- ・ 自衛官の定年退職後における人生設計の選択肢をより広めるものであること

といった観点から、一般職における再任用制度導入に併せて、自衛官の特殊性を加味した上で、平成13年に導入した。

b 自衛官の再任用制度の特色及び実績

この制度は、基本的には、退職後、選考により1年以内の任期を定めて採用され最長で65歳までの任用が可能という点については一般職の事務官等と同様であるが、他方で、自衛官の

職務の特殊性から、

- ・ 体力への依存度が比較的小さい業務に限定
- ・ 退職後引き続いた任用に限定

等の点において、一般職の事務官等とは異なる制度となっている。

自衛官の再任用実績は、平成19年1月1日時点で158名であり、高齢化への対応や人的資源の有効活用といった必要性を勘案すれば、更なる制度改善の余地があると考えられる。

c 見直しの方向性

(a) 任期更新制に係る制度導入時の考え方

制度導入時においては、以下の理由により、自衛官についても、一般職や防衛省の事務官等と同様に、1年以内の任期を更新していく制度としたところである。

- ・ 1年を超える任期を設定することは、定年年齢を超えた者の体力等が一般に大きく変化することを勘案すれば、自衛隊の精強性を確保する観点から適当でないこと
- ・ 定年退職後においては、生活の過ごし方に対する考え方が多様化することが考えられることから、辞職せずとも1年といった短期間で公務から自動的に引退できる仕組みを設けることが適当であること
- ・ 通常、定年退職を含め、人事に関する計画や運用実績は1年をサイクルとしている場合が多く、退職管理計画、採用計画などの人事計画と調和させながら、円滑に再任用を実施していく上では、任期を1年とすることが適当であること

(b) 今般の検討に当たっての視点

昨年、現役隊員を対象に実施したアンケートにおいては、再任用制度を利用したくない理由として、「1年ごとの任用更新制で生活設計上不安」との理由が最も多かった。更に、

- ・ 若年定年制を採っている自衛官については、事務官等とは異なり、50代での再任用が大部分（50代：157名、60代：1名 平成19年1月1日時点）であり、より生活設計上の配慮を行う必要があると考えられること
- ・ 自衛官の再任用実績においても、1年以内の任期で退職する者は少数であること

から、より長期の任期を認める方向で検討を行った。

d 再任用見直しの考え方

(a) 見直しの内容（当面の措置）

任期を長期化する場合、これまでの実績や自衛官に特有の事情である若年定年を余儀なくされることへの配慮という観点から50代での再任用に限定することが適当である。

また、これまでの再任用の実績を踏まえれば、更新により6年を経過する者も出ていることから、若年定年後60歳までの範囲内で、任命権者が任期の設定を行うべきとのオプションも検討の対象としたところである。

しかしながら、通常の人事サイクルが2～3年程度であること、再任用ポストの固定化により柔軟な人事運用が困難になるおそれがあることを考慮し、今般、現行の1年以内の任期を3年以内の任期とする制度改正を行うこととする（自衛隊法の改正）。

これとともに、各自衛隊においては、それぞれの事情に応じ再任用時における体力検定の在り方や現場に対する普及啓発など運用面の改善について検討を行い、更なる再任用の活用が図られるよう努めることとする。

(b) 中長期的検討

このように、今後とも運用実績を踏まえつつ、継続的に再任用制度の活用のための施策を検討するとともに、上述の職域別定年延長制度の見直しなどを含め、若年定年を超えた勤務の在り方を総合的に検討していくが、その際、有意な高齢自衛官を確保する施策として、新たな任用形態や処遇の在り方なども含めて検討することとする。

ウ その他（勤務延長制度の見直し）

（ア）現行の勤務延長制度

現行の自衛官に係る勤務延長は最長で1年であり、最長3年まで認められる事務官等と比較した場合、短期間のものとなっている（参考3参照）が、これは、

- ・ 自衛官は精強性維持の観点から若年定年制を採っているなど、定年を超えた勤務についても限定的にすべき
- ・ 事務官等と異なり、自衛官の勤務延長は本人の同意を要しない強制的な制度であるため、延長の期間については抑制的に設定

との理由によるものである。

【参考3：勤務延長制度の比較】

参考3

勤務延長制度の比較

	自衛官	事務官等
期間	・当該自衛官が防衛出動を命ぜられている場合：1年以内 ・その他の場合：6月以内	・1年を超えない範囲内、通算3年まで延長可能
同意	・不要と解される（要不要について規定無し）	・必要（同意を得なければならない旨政令で規定）
職務	・要件なし（職務の特殊性等の規定無し）	・特殊性が必要 ア 高度な専門的知識等を要するため後任者が容易に得られず（名人芸的技能等） イ 勤務環境等に特殊性があるため欠員補充が困難（離島勤務等） ウ 担当者の交替が継続的業務遂行に支障（継続中プロジェクト等）

（イ）状況の変化

一部の自衛官については、定年が60歳（将及び将補並びに特定職域の自衛官）及び62歳（幕僚長）に設定されているほか、65歳までの任用を可能とする再任用制度が平成13年に導入されていること等を踏まえれば、特に任務遂行上必要な人材を確保するための施策である勤務延長制度について、精強性の観点から限定的な期間設定にする必要性は薄れている。

また、従来と比べ自衛隊の各種任務(オペレーション)が長期化・同時並行的に行われるようになってきている結果、比較的行政的な側面が強い職務においても、その知見を活用し、かつ自衛官としての軍事専門的観点からの補佐がより長期間に亘り必要となってきた。

(ウ) 検討の方向性

前述のような状況の変化を踏まえ、今後、以下のような方向で検討を行い、成案を得た段階で自衛隊法改正法案を提出することとする。

- ・ 自衛官の勤務延長制度について、現行の短期・強制型のものに加え、事務官等のように同意を得た上で通算3年まで可能となるものも導入する