

## 第2回処遇・給与部会 議事録

日時：令和7年3月28日（金） 1330～1500

場所：防衛省会議室C

出席者：（部会委員）井上部会長、浦岡委員、可部委員、千葉委員、中山委員  
（防衛省）青木人事教育局長、錦織給与課長、高石統幕総務部長、  
柳陸幕人事教育部長、羽瀧海幕人事教育部長、尾山空幕人事教育部長 他

部会長の開会の辞に引き続き防衛省より資料の説明を行い、その後、質疑応答。

防衛省：資料の20ページの中央部、2の給付水準の60歳までの欄中の矢印について補足したい。この若年定年退職者給付金の給付水準は退職時の年収の3割強である。これはボーナスの年間支給月数が約4.5月となるため、年収は、月給掛ける約17か月分となるが、その年収の6か月分と言う意味である。年収の17分の6程度ということで3割強である。これに再就職賃金の4割強を合わせて右下の図の約75パーセントになる。制度創設当時のコンセプトもこれくらいを維持したいというものであり、現状の水準もほぼ同等である。最近、再就職賃金が下がったから若年定年退職者給付金を上げなくてはいけないという議論をしているのではなく、若年定年退職者給付金と再就職賃金を合わせて75パーセントくらいの収入という水準では不十分であるという問題提起がなされている。一般職の公務員と自衛官とを比較すると、一般職は60歳の定年まで100パーセントの給与を得ているが、自衛官の場合は若年定年という階段があって、若年定年後は、収入が25パーセント減ってしまう。これが果たして、強制的に若年定年で退職させている自衛官に対する処遇として十分なのかという議論になっている。それから、給付水準を引き上げるということであれば、6か月分と設定しているものを7か月分とか8か月分とかに引き上げれば、一般職の水準に近づいていく。そういったことで引き上げるという方向で検討しているが、引き上げ幅とその考え方をどのようにするかについて先生方の知見を借りて検討したい。

部会長：それでは質疑応答に移りたい。ただいまの趣旨の説明について、質問があればお願いしたい。

委員：資料18ページに書いてある、年金からの移行というところで、平成2年10月に給付金制度を創設したので、特例年金はいわゆる終了したということによろしいか。

防衛省：年金制度の廃止については、認識の通りである。若年定年退職者給付金が支給され、60歳以降普通の年金が支給されていた。特例年金の部分は終了して、若年金制度に変わったということである。変わったというより新しいものにしたということである。

委員：資料20ページの給付水準の60歳以降の、「この水準は」以下の記述は、一般職の定年が「60歳から65歳に引き上げられるにあたり、」の時点で判断していると思うが、そういう事実関係でよろしいか。

防衛省：機械的に一般職の70パーセントということであったので、そこは我々としても同じ60歳以降の話であるので、同じように7割水準ということで30パーセント落とした。そこは同じ考え方に基づいている。

委員：その時も1回見直すチャンスはあったわけだが、手は付けてなかったということか。

防衛省：然り。

委員：一般職で60歳の定年制が延長になったのはつい最近であるから、それ以前の60歳定年制の時代に一定の水準を決める機会があったのだとすると、この記述はどのようなかなど。

防衛省：定年退職後から60歳までの収入に関し、若年定年退職者給付金プラス再就職賃金という考え方については変えておらず、適切な水準を議論しようということになると思う。その上で、一般職の公務員の定年年齢が60歳から65歳になるときに、辞めた時の70パーセントというのが収入の一つ目安になっており、一般に民間企業でも同様と認識している。これに対し、自衛官は、60歳の時点で、若年定年退職時の収入より既に25パーセント減らされたところを発射台として、そこからさらに30パーセント減という整理にしたというのが経緯である。再任用等の現状も踏まえて、若年定年から60歳までの間をどうするかということに加えて、60歳から65歳の間についても、自衛官独自に何か対応すべきことがあるのではないかという課題がある。

委員：定年制が延長になったのは、つい最近である。若年定年退職者給付金制度ができて、1990年から2019年くらいの期間は一般職では60歳以降は再任用なのだが、資料で定年制延長以後の話を記述されているが、その間はどういう考え方だったのかが書かれていないのではという質問である。60歳以降の話についていえば、定年延長を契機に7割と判断したと書いてあるが、1990年から2019年までの考え方はどうだったのかというのが書かれていないのではないか。

防衛省：このときの自衛官は60歳以降、若年定年退職者給付金が支払われておらず、そのため、定年延長に伴い60歳以降も払えるようにしようということになったものである。

委員：承知した。1990年から2019年までは自衛官の60歳以降は、若年定年退職者給付金が出されておらず空白状態があった。黄色の若年定年退職者給付金のラインはつい最近出来たものであれば、ここでの記述はおかしくない。

防衛省：そこは意識をしていなかった。

委員：承知した。空白状態があったと、1990年から2019年までは、黄色のラインはつい最近出来たから、ということであれば比率はおかしくない。そうであっても、空白期間の考え方は大事であるので、どう整理しているのか質問したもの。

委員：詳細な経緯と現状の説明に感謝する。公務の要請から、自衛隊の精強性を確保するため、若年定年制が儲けられており、他の公務員に比べると、勤務の継続性、安定性に制約をかけていること、他方で、年金支給開始年齢が65歳になるということ踏まえると、若年定年退職者給付金という政策的な給付を行う意味は引き続き高いと認識をした。実際にこの支給を受けている人員数とそれから給付額について、60歳までと、それから65歳まで2つの年齢層でそれぞれ幾らぐらいか教えてほしい。

防衛省：若年定年退職者給付金を支給している人数について、令和5年度の実績としては1回目、2回目合わせて約1万人、総所要経費は約580億である。それぞれの方の支給額について、令和5年度については例えば曹長であれば、60歳までで平均で約1,000万という形になっている。65歳までの分については、先ほど議論があったとおり、令和5年から定年年齢が引き上がったので、支給が始まったというところ。

委員：承知した。

委員：資料8ページのところで、退職手当の説明があるが、自衛官の方が若くして退職することによって、他の公務員と比べてその退職金の面で不利になっている部分はあるのか。あるいは何か調整がなされているのか。普通の公務員であれば、定年まで勤めればそれに基づいた退職金が支払われると思うが、定年が短いということで勤務の年数も短いため、対象となる俸給も恐らく違うと考えられるが。

防衛省：自衛官を含めて国家公務員の退職手当は同じ法律が適用されており、国家公務員退職手当法という法律が自衛官にも同様に適用される。定年する時の俸給月額×何か月分が同様に適用される。定年年齢が低く設定されているため、通常の公務員よりは平均勤続年数が当然短くなるが、退職手当法の規定では30数年間以上の場合には計算式が全て共通になるため、そのくらいの勤続年数に達していれば自衛官だからといって不利益になることはない。しかしながら、それよりも短い、勤続年数のまま定年する場合は、どうしても退職手当で若干計算式上少なく計算されることもありうる。

委員：もう1つ、資料19ページの国会の附帯決議で、この制度は、やむを得ない特別の措置であるという位置づけになっているが、今回の見直しに当たって、この考え方というのはどうなるか。

防衛省：「やむを得ない」という言葉を否定的にとらえるのか、肯定的にとらえるのかという議論はあるが、一般の公務員とは違う若年定年制という仕組みをとっていることに起因する特別の措置であるということについては、今でも基本的には変わりはないと考えている。

部会長：よければ意見交換のほうに移らせていただきたい。意見交換の趣旨について、事務局から説明をお願いします。

防衛省：意見交換の趣旨について、本日説明した若年定年退職者給付金に関しては、繰り返しになるが、関係閣僚会議の基本方針において、令和8年度から施行することを目指して、給付水準の引上げを検討するということとされており、その制度は資料の18ページにおいても説明をしたところ。年金の制度から移行したという背景や、当時の学識経験者の方を交えた検討結果を踏まえて、制度設計をされている。本日の説明の内容に関しては、基本方針に記載された、検討の前段階に当たるものであり、現時点で、具体的な内容に関してどのようにすべきか、というようなところまで意見を賜うことは尚早かと思われるが、今後若年定年退職者給付金の水準などの制度の見直しを検討するに当たり、まず防衛省として、こういうところは考慮したほうがいいのか、というような事項について、制度の創設の考え方と、例えば同じコンセプト、思想でいいのか、その考え方を様々な社会情勢の変化とかもあるなかで、補足すべき事項などがないかというような話を、この機に委員の皆様方から意見を賜うことができれば、今後の検討にも、指導させていただけるのではないかと考えている。そこ

で、まずはその意見の交換のテーマとして、提案させていただいたところである。委員の皆様への忌憚のない意見を賜ればと考えている。

部会長：今日参加の委員の皆様から意見を賜りたいと思う。順に意見をお伺いしたい。

委員：資料19ページの中に、定年制度について不断の見直しを行うとあって、それで資料16ページの、平成2年以降、3歳程度伸びていることが見てとれ、もちろん一気に大幅に定年を上げられないだろうし、これはこれで工夫された結果かと思う。ただ、やはりそちらの方も工夫しつつ、これが全くのフラットにはならなくても、ある程度、魅力を感じてもらえる職場でない、続けてもらうことも出来ないということになってしまっただけでは元も子もないと思うので、そこは数字的には全くフラットは難しいかもしれないが、いわゆる増額という形で工夫されても良いというふうには今は思っている。

委員：先ほど発言したとおり、若退金の必要性については十分理解できる。やはり在職中から再就職後のことを考えすぎるような状態で自衛官として勤務するというのも、国にとって良くないと思う。もちろん、退職後に自身の技能、能力を生かして新しい職場で活躍されるということが望まれるが、そうはいっても50歳代になって、突然新しい職場で働くというときに、同じ賃金水準を確保することが容易ではないことは減額あるいは不支給の方が10パーセント程度しかいないという実態をみても明らかである。そういう意味で、必要な水準の給付を行う必要があると思われる。今の75パーセントという水準だと、必ずしも若年定年後の生活に不安がないと言える水準ではない。また説明の中にもあったが、ちょうど子女の教育費が非常にかさむ時期でもあるので、そういった意味では、給付水準の引上げを行うことが必要であると考えている。むしろ、若退金がどのぐらいの水準までいけば、職業として自衛官を選択していただくに当たって、あるいは職務専念義務を果たしていただくに当たって、十分な手当だというふうには考えるか、もちろん一つの水準としては、在職中と同じ水準が確保できればということだと思うが、それ以外に考えがあるのかどうか、その辺り、議論させていただければと思う。

委員：今の60歳以前と60歳以降の水準の設定のされ方が、以前の年金時代の水準を引き継ぐ感じで当初は設定しているが、一般職の定年延長がなされた際に60歳以降はそれの3割減という一定の考え方の基に若年定年退職者給付金制度が改定されて一旦は出来上がっている。それをさらに見直していくのであれば、説明を付加していく必要が出てくる。一つは自衛官の特殊性を基にどこまで緑のラインに近づけるかの説明、25パーセント減や55パーセントの減が不相当であるのをどうやって説明するか。自衛官の特殊性とかあるいは最近の情勢の変化、それから、社会政策的な要素、その辺の何らかの説明を考えていく必要があると考える。25パーセントあるいは55パーセント上げたいという気持ちは分かる。今までの経緯を引きずってここまできているが、新しい加点要素が必要ではないかと思う。要素を考えていただいて、その材料を我々にも提供していただいて検討していけば、一旦出来上がっている制度を見直すことができるのではないかという感想等を持った。

委員：私も同じ考えだが、若年定年退職者給付金を引き上げる際の理屈付けをどうするのかということが今後の課題になると思う。俸給の見直しは先の話になると思うが、現在実施されている超過勤務の実態調査結果を反映させていくことが大事だと思う。財務省としては、俸給表は全体にかかわるので引き上げをかなり渋っていて、手当ならいいですよというのが、これまでの防衛省と財務省との査定のやり方だったと聞いたことがある。もし、俸給を引き上げる

というのであれば、手当でもし不要なものがあれば、手当を廃止してその分を原資に充てることは、国民の理解を得るために良いと考えている。

委員：最初の会議なので、考え方がまとまってないところもあるが、いずれにしても、昨年の閣僚会議で示された、自衛官の方々が誇りを持って、不安なく職についていただく、という面でこの給与制度及び若退金を見直していくことは必須の課題であると思う。それに加えてやはり、これは他の公務員も一緒だが、著しい人手不足の中で、どうやって人手を確保していくかという面からもやはり十分な保証がなければ、そもそも人が集まらないという実態があると思う。一方で、私は経済界にいるが、若年層の方々の仕事に対する意識が随分変わってきている面もあると思う。以前のように、終身雇用というのを前提としないで皆さん就職される。極端な例でいくと、会社に就職した瞬間から、転職サイトの何とかリーチというところに登録するとかなど。そういう考え方が当たり前の時代になっている。こういった時代背景も、若干考えていかなければならないという風にも思う。それと同時に、自衛官の方が再就職をする際には、今、様々なところで議論されているが、再就職先により有利な条件で再就職できるようにリスキングの制度を充実させるとか、もちろん退職した後ということになるが、再就職の斡旋のみならず、その支援をしていくということも重要な課題になっていくと思う。

防衛省：若年定年制に関し、省内の議論でも、国会等においても、全ての自衛官の定年年齢を60歳まで引き上げれば、多くの問題が解決するという意見がよく出る。昭和30年と平成以降を比べれば、自衛官の任務遂行にあたって、知識・技能・経験の必要性が増し、体力的な必要性は減ってきており、そういった意味で、今後もさらなる定年延長というものはありえる。ただし、精強性の確保の必要性から、体力面での要素がなくなるわけではなく、全ての自衛官の定年年齢を60歳あるいは65歳にできるかということ、それは難しい。今後も部分的な定年延長はありえるとしても、若年定年制という制度自体は残るという前提で、若年定年退職者給付金の給付水準をどうすべきかということが課題である。まさに、何人かの委員も発言されたように、我々としてどれくらいの水準であれば十分なのか、これは退職時の年収の100パーセントであれば十分だろうが、どういう理由で、自衛隊の仕事をしていないのにも関わらず100パーセントの収入を保証するのか、国民の目線に立って、どういう整理が必要なのか、各委員が発言された、適正な水準の問題と合わせて、その必要性の理由についても、制度創設時と変わらない点と変わった点しっかりと整理しなければいけない。この点については、次回以降提案させていただき、また各委員に意見をいただきたいと考えている。また、超過勤務の実態調査は今まさにやっているところである。どういう理由で、自衛官の俸給を一般職と変えた形で引き上げるのかという点については、我々が説明責任を負っている。その理由を説明できなければ、国民の理解が得られない。この点についても、委員の知見をいただければ有難いと思う。定年退職予定者は、概ね3年前からリスキングや再就職に関する支援を行っており、希望に基づき国費で資格を取得している。再就職に対する防衛省の支援については、次回以降具体的に説明させていただく。

委員：再就職の話だが、定年上げるべきだと思うが、受け入れる側からすると、歳を食っている人で、それがあって2、3年しか働けないという人だと結構ですと、若くして働ける人が欲しい、というニーズもあって、実は若い時に行った方が歓迎されるという構図があると思うが、そこはどうお考えか。

防衛省：それは両面あると認識している。隊員の中でも、定年延長により慣れ親しんだ職場での勤務が継続できて有難いと思う人は多い。資料の16ページの表を見ていただくと、曹長、

1 曹の定年年齢は少し前までは 54 歳であり、それがこの 5 年間で 2 歳延長して 56 歳になり、さらに、令和 10 年以降に 2 歳延長して 58 歳となる。自衛官の中には、50 歳代後半の再就職は、50 歳代前半の再就職に比べて厳しくなるのではないかと考え、定年延長にデメリットを感じている方もいるので、全ての自衛官が、定年延長を有難いと感じているわけではない。定年延長に魅力を感じる方とそうでない方の両方いるというのは事実である。また、企業によっては、54 歳なら 10 年くらい勤めてくれるから採用しようと考えたものの、58 歳なら違うかもしれない。難しい判断であるが、防衛省としては、定年延長は個々の自衛官の処遇の改善につながり、また、組織としても人材の有効活用、人手不足対策という側面がある。これまで長い間自衛隊で勤務し、知識も経験も能力もある方を、年齢のみで手放してしまうのは、組織にとっても、個人にとっても勿体ない。他方、先ほどの委員の発言と関連するが、では、何歳までなら定年延長が可能なのか、再就職先の企業の状況も踏まえながら検討する必要があると考えている。

防衛省：実際のところ、都会と田舎の給与がいくらリスクリングしても、例えば鳥取なら 50 歳過ぎて辞めたら 200 万ももらえないというところと、東京とか大阪なら 300 万から 400 万という、だいぶ地域によって格差があったりするので、その辺のところを鑑みた時に、どのくらいの額が必要なのか我々もちょっと考えないといけない。前回説明の最後に入れさせていただいた、イギリス軍の特殊性を示す X ファクターのようなものを参考に、我々の特殊性のようなものを我々自身で考えて、先生方の意見をいただいて、できるだけ退職後安定して生活できるようにすべきと思う。また、実際色々聞くが、子どもが大学生であったりすると、加えて親の介護もやらなければならない、相当生活的には厳しいという方がいる。一部の幹部で、自分で就職してある程度稼げている方は 1 パーセントだけいる、そういう方は問題ないかもしれないが、大半の人は 90 パーセントくらいそういう状況にあるので、皆さんの力を借りて、なんとか改善していきたい。我々も無い知恵を絞って頑張るのでよろしく願います。

防衛省：2 点ほど願います。

1 点目については、近年雇用の流動性が高まっているところであり、自衛隊に入隊する時には退職のことをあまり考えない傾向ではあるが、我々のような 40 代後半から 50 歳代になると、不安を持ち始める者が出てくる。民間であれば 65 歳まで働け、同じ給与は維持されないかもしれないが安定して働くことができる。一方、本来は安定しているはずの公務員である自衛官であっても、退職後の給与が大幅に下がってしまうかもしれない、そもそも再就職できるかも分からないなどの不安を持ち始めるようになる。先ほど述べたとおり、雇用の流動性が高まっているが故に、先ほど部員の方から心配事としてあったが、ならば若いうちに自衛隊を辞めてしまおう、早いうちに自分の第二の人生にシフトしてしまおうと考える者が出てくるのは自然な流れである。このため、この若年定年退職者給付金を充実させることは、彼らを安心させ最後まで職務に全うさせることができる重要な施策と考える。

もう一点は、資料 20 ページをご覧いただきたい。自衛官は、あらゆる階級、あらゆる配置・勤務地で終わることから、最終的には給与は個人間で相当な差分が生じる。良い例としては地域手当である。定年時の給与を算出する時には地域手当が含まれていないため、人によっては、自分が思っているよりもぐっと減額された額が基準額となる。号俸についても、若い世代では有利になるのかもしれないが、1 佐の最終号俸と 3 佐の最終号俸では大きな差があり、今後、若年定年退職者給付金を議論するに際しては、どのような形で、どれくらい増やすべきなのか、慎重な議論が必要だと考える。多様な退職自衛官の退職時の俸給に対して、一律の基準額で良いのだろうかという問題認識を持っている。

防衛省：安全保障環境の変化の影響が大きいと感じる。私自身が入隊したのは1994年で、米ソ冷戦が終結し、大きな戦争が起きにくい時代で東アジアにおける我が国においても中国の台頭というものもなかったので、戦争というものは想像がつきにくいところであった。日々変化しており、近年も皆様も感じられており、東アジアあり、ウクライナあり、ロシアあり、中国ありという状況の中、人というものは組織の要で、実際に中途退職が身近におり、優秀な幹部が退職しており、各幕、各自衛隊同じかと思うが、彼らがやはり今後我々の組織を支えていくという中で、彼らをいかに維持していくかは極めて安全保障上重要な課題だと認識している。そういった中で、何とか我々としても、隊員に対して、やりがいがある環境を提供していくが、処遇の観点からも彼らを今後我々と一緒に仕事をしてくれるようにしていきたい。

防衛省：2点お話をさせていただきたい。

1点目だが、私は以前の配置で現場の指揮官をしており、採用者数と退職者数を気にしていた。若年定年退職者給付金の給付水準の向上については、退職した者の不利益を救済する効果だけに目を向けるのではなく、募集にも前向きな効果があり、自衛官の魅力向上に繋がるものであると考える。それが同時に現役の自衛官に安心を与え、離職防止にも繋がる。

2点目だが、日本の社会は人口減少社会である。どの分野も労働力を必要としており、国としては前向きで意欲的な労働力を求めている中で、若年定年退職者給付金の上限が勤務意欲の足枷にならないようにしなければならず、上限についても丁寧に検討していく必要があると思っている。

防衛省：何人かの先生が発言されたような、社会情勢の変化も考えて行く上で、人を増やすという方向の理屈づけの中で、どのように議論していけば良いのかなと考えている。先ほど若い人たちの仕事に対する意識の変化のお話があったが、それが若い人たちだけではなく、他のミドルやシニアの方々までどのような変化があるのかということと、地域差ということもあるので、そういったところも大きな一つかと思うので、考え方を合わせて行くのが重要と思う。次回の説明になると思うが、防衛省としても若退金だけでなく、リスキリングだとか、こういうところも説明が必要かと思うし、様々な支援をしていくことが重要か考える。

部会長：それでは、多少時間残しているが意見交換は終えさせていただく。以上をもって第2回の処遇・給与部会を終了とさせていただく。なお、次回の部会の開催については、4月25日金曜日1時半からを予定しており、詳細については事務局より連絡をするので、よろしくお願いいしたい。