

第4回処遇・給与部会 議事録

日時：令和7年5月30日（金） 1410～1610

場所：陸上自衛隊朝霞駐屯地会議室

出席者：（部会委員）井上部会長、浦岡委員、金野委員、千葉委員、磯部委員、可部委員、
中山委員
（防衛省）青木人事教育局長、廣瀬政策立案総括審議官、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

井上部会長の開会の辞に引き続き、朝霞駐屯地所在部隊の懇談参加者による自己紹介の後に懇談。

防衛省：定年退職後に再任用され、引き続き自衛官として勤務する隊員が現役の自衛官と同等とはいかなくても、給与や手当の面で厚く処遇されるようになると良いと思う。

防衛省：自衛官の俸給には、超過勤務時間相当分が含まれていると思うが、超過勤務時間がそこをはるかに超えてしまうことが多くあり、そういった部分を検討してもらいたいと思う。

防衛省：アメリカでの実射訓練の経験から感じたことだが、過酷な訓練のため、若年隊員が耐えられずに辞めたり、ベテランの方で早期退職を考える方もいる。俸給等を上げてもらい、自衛隊を続ける意識をより強く持たせることができれば、より一層訓練等に励めるのではと考えている。

防衛省：離島での訓練は制約が多く、規模が大きくなると島外での訓練が多くなる。本人も負担が大きいが、残された家族についても、精神的な負担が大きいと感じている。このため、経済的な余裕があると精神的な安定にもつながるので、俸給等に関して考慮してもらいたいと思う。

また、緊急登庁の隊員として指定されると官舎に居住しないといけないため、自宅が駐屯地の近傍にあったとしても、二重生活になってしまう。これらについて、俸給が上がれば、経済的な余裕が精神的な安定につながるのでは、考慮してもらいたいと思う。

防衛省：本部業務では、時間内に勤務を終了することができないという現状がある。本部業務に従事する者に対しても、俸給の見直しがあれば勤務の意欲が湧くのではないかと思う。

防衛省：能登半島地震の時は年末年始休暇中で遠方に帰省している隊員もいたと思うが、招集がかかれば、遠くにいても自腹を切って、部隊に戻ってくることもある。そういうところも考慮してもらえれば、隊員の士気高揚につながるのではないかと考えている。

防衛省：国際緊急援助隊の要員として国外に派遣された際には、言葉がわからない被災地で劣悪な環境の中で、終わりが見えない状態の中で活動するストレス等を抱えながら活動している。そういったところを考慮してもらえればと思う。

防衛省：自衛官の一部は駐屯地内で集団生活を行っており、精神的に安心して暮らすのはなかなか難しい。営内者は中堅の単身赴任者もいるため、俸給を抜本的に見直して、若年隊員からベテラン隊員まで等しく俸給が大幅に上がればと思う。

委員：残業代については、20時間を基準に俸給に含まれていると聞いているが、改善の余地がな

いかということで、部会でもこれから議論していくところである。施設の不自由性をどうやって評価するのかということも、勉強しているところである。それを防衛省全体で内局の方ですくい上げてもらい、部会としても取上げていきたいと考えている。

防衛省：家族と過ごす時間、プライベートで安心して過ごせる時間などどれも大事なことで、どのように実現できるのか、解を探していく必要性を改めて感じたところである。緊急登庁隊員として指定された際の官舎と自宅の二重生活について、具体的にどういう改善の仕方があると思うか。

防衛省：何か起こったらすぐ駆けつけるという責任感で隊員は勤務をしているので、家族に理解してもらい、犠牲を払って勤務している。俸給が上がることによって、割り切った気持ちにもなるのではと思う。

委員：特に長期的な生活設計、自衛隊でキャリアを積むなかで、特に不安に感じていることや問題について、お伺いしたい。

防衛省：災害派遣や非常事態があったときに、お金を支払って保育士やシッターにお願いしたという経験があった。今は改善が図られていると思うが、手当が手厚くあれば良かったと思う。

引き続き防衛省より資料の説明を行い、その後、意見交換。

【資料：若年定年退職者給付金の給付水準について】

委員：資料8ページの記載が一つの結論と理解したが、論理展開については意見があり、順番が違うのではないと思う。自衛官が60歳まで勤務出来ないことが今回の見直しをする一番大きな契機ではないかと思うので、書き足してもらいたい。また、若年退職の継続が不可避と書いてある点に関して、個人的な意見ではオーストラリアやイギリスのように、もう少し自衛官の定年を長くしていいのではないかと思う。

委員：60歳前の定年という制度は一定程度残さざるを得ないという説明が気になった。日本の場合、なぜ60歳まで延ばすことが出来ないと考えているのか、その説明がもう少しあるとわかりやすいと思うがいかがか。

防衛省：資料9ページの諸外国の定年年齢は誤解を招きやすいが、アメリカ、イギリスでは階級ごとの勤務年数制限により、実際に62歳まで軍隊に残っている人はほとんどいない。自衛官の定年年齢は様々な方から指摘をいただいているところ、しっかりと整理して、わかりやすく説明できるようにしたい。

委員：給付水準を引き上げるに当たっての考え方としては、制度を創設した当時と現在とで、自衛隊の任務が拡大して、自衛官の負担が重くなっているという状況の変化に着目するのが良いのではないかと考えている。様々な任務に対応していることの労に報いる必要があるということで、今回給付水準を上げる必要があるというのは、理由としては成り立つと考えている。

委員：少し細かな論点かもしれないが、自衛官は退職した後もその秘密を守る義務をずっと負い続ける。防衛に関する秘密は、仮に敵対勢力に情報漏えいした場合に、国の安全が脅かされるという恐れがあって、非常に重みが違うと思う。特に、国際情勢が緊迫化している現状では、退職した自衛官が敵対勢力に狙われるリスクが非常に高まっていると思うし、十分な給付水準を確保する必要があるのではないかと考えている。

防衛省：守秘義務の要素もあるかもしれないが、それは警察や外務など他の公務員と一緒になので、自衛官の定年が若いということに着目してこの制度が出来ているという認識である。

委員：国際環境及び安全保障環境の悪化、任務が大変な中で働いていることに応えるべきというのはそのとおりだと思う。国の施策として若年定年制という方法を採用していることを補う意味があるだろうし、政策的なインセンティブという意味合いが新たに加えられているとみてもいいのではないかという気もする。自衛官の採用が厳しい中で、日本を守るための大変な仕事を引き受けてくれる人を戦略的に集めるためには必要だ、将来的に長い目で見ても悪くない仕事だと思ってもらわないと人が来ないというふうに正面から言うてしまう方が、実情に合っているように感じた。なお、この採用状況というのは、霞が関の公務員よりも自衛官は厳しいのか、もし分かればお聞かせ願いたい。

防衛省：統計的な資料が手元にあるわけではないが、一般職公務員の採用も大変厳しくなっているのは承知している。しかし、事務官等の人事をしていた経験では自衛官ほど酷い状況ではなかった。

委員：資料の1ページ目のグラフについて、なぜ募集対象者人口の全体が減っているのに、計画を増やしているのか疑問に思っている。

防衛省：採用計画数は、基本的には、退職者数を埋めるために必要な採用人数として作成している要素がある。計画達成率は、その時々採用計画数に左右されるため、特に確認いただきたいのは、実際の採用数が減っているということである。

委員：資料7ページの賃金カーブについて、確かに定年が延びたことによって、右側の方にシフトしているが、ここ数年の大きい傾向としては、人材確保のために極端に初任給が上昇しており、中堅と若手のフラット化が徐々に進んできているという点である。定年に関しても昨今、民間企業では65歳あるいは定年自体を無くしてしまうような動きさえある。全体の現役世代の人口が少なくなっていく中、極めて厳しい人手不足で本当に人材の取り合いのような状況になっている。このような全体観の中で、自衛官の人材確保においても難しくなっていくと思う。

【資料：再就職賃金が一定以上の場合に若退金を減額する仕組みについて】

委員：課題の最後に「退職自衛官の勤労意欲や、再就職先企業の賃金引上げ意欲を奪っているのではないかという指摘がある。」との記述があるが、これは指摘に対して勤労意欲を高める、あるいは賃金引上げの意欲を高めるということであれば、昇給みたいな感覚で調整しようという発想があるのか。

防衛省：この記述は、若退金の支給制限を受けている退職自衛官の勤労意欲や再就職企業の賃上げ意欲を奪っているのではないかということ、防衛省に対して実際に指摘する方がいるということ、を説明するものである。

委員：昇給分とあえて述べたが、若退金の支給制限は給与年額相当額のラインのところで切れている。そのラインを上げる理屈はどうするのかを考えていく必要がある。

防衛省：その点については、我々も様々な検討を行っているところであるが、まさに委員からも意見をお伺いしたい。例えば、先ほど委員から発言があったように、別の観点として、制度創設時から30年以上経ったこの給付金の現在における政策的な意味、また、当時と異なる我が国が置かれている現状等から別の必要性や意義付けがあり得るのではないかと考えている。

防衛省：自衛官は、早ければ56歳に若年定年となってしまう、定年後は大幅に収入が減る。国が若退金を出してくれるけれども、それすらも支給調整されるという現状は、若手中堅の自衛官にとってみれば、自衛官を若いうちに辞めて、定年までしっかりした給料をもらえるところで働こうかという、中途退職するインセンティブが生まれてしまう可能性がある。このため、給与年額相当額を上回る部分の取扱いも考えてあげる必要があると思っている。ただし、自衛官だけを民間の方に比べて優遇するのはふさわしくないことから、一つのアイデアとして在職老齢年金の制度の給付制限の仕組みを参考にしてはどうかと考えるところである。

委員：在職老齢年金の制度も良いアイデアだと思っている。他に給与年額相当額の引上げという方法や最低保障額のようなものを設定するという方法もあると思う。

防衛省：在職老齢年金については、年収が多くても、一定の条件のもと、半分は支払うという仕組みだと理解しているので、全額支払うのは難しいとしても、その半分は支払うという仕組みがあり得るのではないかと。給与年額相当額については、資料に記載している手当しか積算根拠に入っていない。実際に退職前に得ていた収入よりも低い額が給与年額相当額になる。この点を何か加味できないかとの問題意識がある。

防衛省：委員の発言のとおり、この現行制度の枠組みだと再就職賃金を補填する趣旨なので、なかなか難しいと実際に悩んでいる状況である。現実的にみると一番人数が多い准曹のところは、若退金をほとんど減額もなく受給しているが、低い所得水準で生活をしていて、実際問題結構大変な暮らしをしている人が多い状況がある。現在、防衛省全体で、様々な他省庁とも協定を結んで、働き口のアクセスを増やしているのだから、そういったところで働いて今よりもある程度再就職賃金が高くなるようにしたい。例えば鳥取など、やはり東京と比べたら再就職賃金平均は低いところに准曹は再就職しているので、給付水準の見直しの幅としては考えていきたい。

防衛省：支給制限を現行のままとした上で給付水準を引き上げると、特に1佐や2佐、3佐の多くの者が若退金の減額等の対象になってしまうような形にもなりかねない。そこで、給付水準の引上げの幅をどうするのかと同時に、この支給制限の仕組みについても工夫が必要なのではないかと考えており、非常に重要な検討課題となる。その必要性や理由として、インセンティブを主張する議論がある。

委員：年金法案が本日、衆議院を通過すると思うが、そこでは在職老齢年金の減額の上限が50万円だったものを62万円に上げるという法案が審議されているところである。産業界の立場としては、在職老齢年金の引上げの理屈というのは、高齢者にとっても働き方に中立な年金制度とすることである。もちろんこの考え方が、自衛官の若退金にそのまま適用できるとは思わないが、在職老齢年金の上限を考えて給与調整したり、働き方調整をしたり、働きたいのに働かないとか、そういう就業調整が起きてくること自体が、世の中の全体の人手不足の中において、働き方に中立ではない制度になっているのではないかとこの論点で在職老齢年金や、いわゆる106万円の壁が見直されている。

【資料：若退金の要件である「勤続20年」の通算について】

委員：自衛官もいわゆる再採用等の柔軟な採用の仕方をしたいということであり、この規定が障害になっているということであれば、そういう政策目的で、「引き続いて」という要件は外すことが適当だろう。事務官も、一旦辞めてまた民間での経験を積んでから、再び公務に就きたいという方がいて、実際に指定職になる例もある等、これからますますリボルビングドア的な働き方というのは増えていくと考えている。何回も退職する場合、20年勤務して、1回、若退金を受け取って、

退職をして、また就職をしてという場合、次は新しく20年をカウントするという形になるのか。

防衛省：若年定年で辞める不利益を補うという観点から、若退金の給付は基本的には定年で辞める人を対象としており、定年の時に在職していなければ、給付の対象にはすべきではないと考えている。