

# 第5回処遇・給与部会

---

令和7年6月27日  
人事教育局給与課

# 目 次

- 第4回処遇・給付部会（5/30）における若退金に係るご意見（抜粋）・・・1
- 第5回関係閣僚会議の報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
- 諸外国の定年制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・28
- 支給制限を見直す場合に参考となる他の公的制度・・・・・・・・・・29

## 第4回処遇・給与部会（5/30）における若退金に係るご意見（抜粋）

【給付水準の引上げ】 ➡ ご意見を取り入れ、給付水準の引上げの理由を強化

- ① 「現行の給付水準」のまとめ部分（P2参照）が結論だと理解したが、論理展開の順番は入れ替えた方がよい。  
また、資料に出てこないが、最も大きな理由は、一般職の定年年齢が65歳に引き上げられる中で、自衛官の若年定年制が引き続き必要ということだと思う。
- ② 自衛隊の任務拡大や、国際情勢の変化等に関する自衛官の労に報いる趣旨を入れてもいいのではないか。
- ③ 若年定年後も国防に関する守秘義務（重みが違う）が課せられることを考慮に入れてもいいのではないか。
- ④ 引上げの理由には、自衛官という職業が将来長い目で見ても悪くないものだと思ってもらわないと人は集まらないのだから、若退金が戦略的に自衛官を募集・採用するための政策的なインセンティブだということを、もっと主張してもいいのではないか。それが実情に合うと思う。

【支給制限】 ➡ 検討を深めていただくにあたり、今回、在職老齢年金の仕組みやイメージをご紹介します

- ① 若退金を減額する仕組み（P3参照）が勤労意欲を奪っているとの指摘があるとのことだが、防衛省はどうしたいのか。この仕組みの基準となる給与年額相当額の金額を上げる理屈はあるのか。  
⇒<応答> 指摘に対して、給与年額相当額を上限とする仕組みの撤廃、給与年額相当額の引上げという考えがある。  
これらとは別に、在職老齢年金のような仕組み（基準を超える部分の1/2を減額）もあると承知している。
- ② 現在の給与年額相当額は退職翌年も自衛官として在職していたと仮定した場合の金額だが、これを60歳まで在職したと仮定すれば、給与年額相当額の金額は上がらないか。
- ③ 一つのアイデアとしては、最低保障額のようなものを設定するという形もあるかも知れない。
- ④ 在職老齢年金の支給停止となる収入基準額引上げの理屈は、収入基準額を考えて働き方を調整し、収入を抑制していることが、世の中全体の人手不足のなかで望ましくなく、働き方に中立な制度とすることだと承知している。

【通算20年】 ➡ 「引き続いて」の要件は外す方向で検討

- ① 元自衛官の柔軟な中途採用にあたり、この規定が障害になっているのであれば、人的戦力維持・向上という政策目的として「引き続いて」の要件は外してもいいのではないかと思う（P4参照）。

【その他】 ➡ 今回、第5回関係閣僚会議で報告された自衛官の定年引上げ、諸外国の定年制度の細部をご説明

- ① 諸外国の定年年齢を見る限り、自衛官も定年年齢を更に引き上げられるのではないか。
- ② 募集対象人口や、応募者数が減っている中で、採用計画数を増やしているのは違和感がある。

## 現行の給付水準（60歳未満）について

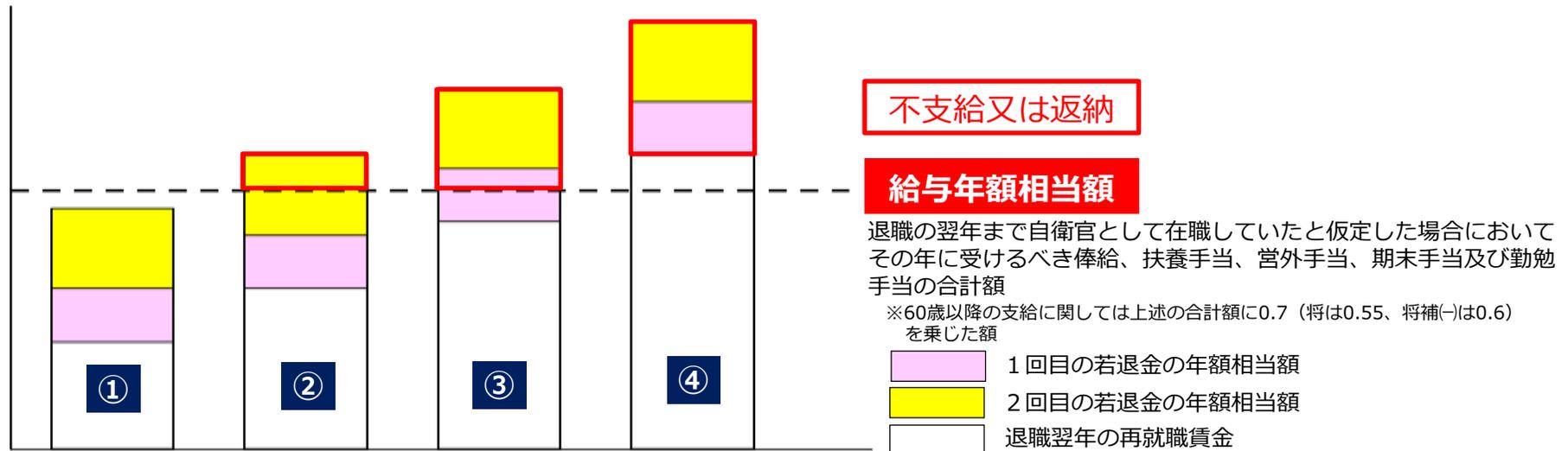
### まとめ

- 関係閣僚会議の基本方針には、「これまで以上の充実した生涯設計を確立し、**自衛官が若年定年退職後も安んじて生活**できるよう、部外の専門家の意見を踏まえ、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の給付水準の引上げを検討する」ことが明記
- **自衛官の若年定年は、子の教育等、未だ出費のかさむ時期**に、自衛官本人の同意によらず定年させるものであり、若退金を含めた若年定年後の収入は、退職自衛官の生活の安定に不可欠
- 若退金は、平成2年の制度創設から30年以上、給付水準の大枠が変わっていないが、この間、**年金受給開始年齢が65歳**になったことや、**労働者の賃金ピークの移行**（50歳台前半層から50歳台後半層へ）など、若年定年を取り巻く環境の変化があり、**若年定年に関する自衛官の不安要素は増大**
- また、この間、自衛官の定年年齢を2歳～3歳引き上げており、令和10年度以降に更に2歳程度引き上げることを念頭に詳細な検討を進めているが、自衛隊の精強性の維持のためには、**自衛官の若年定年制は今後も継続が不可避**
- **自衛官が安んじて国防の任務に就くことができ、かつ、募集が厳しく、中途退職者が増大している中で、自衛官という職業を選び、継続することに関する魅力ある生涯設計を提示**するため、**若年定年制により収入水準が大幅に低下するという自衛官特有の構造は放置できない課題**
- なお、60歳以降の若退金を設定（令和3年法律第61号）した当時と現在とで、60歳以降の給与水準を60歳前の給与水準の7割に設定するという一般職の国家公務員の給与の取扱いに変化なし

# 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

## 現行の仕組み

若退金は、若年定年制から生ずる（金銭的な）不利益を補うことを目的とした給付であることから、退職自衛官の退職の翌年及び61歳時の再就職賃金が、それぞれの年まで自衛官として在職していたと仮定した場合に得られる最低限の年収を超えた場合は、その超えた分を第2回目の支給時に減額



\* 退職翌年から59歳までの平均の再就職賃金が、退職翌年の再就職賃金を下回った場合には、退職自衛官の申出により、60歳時に追給を実施（60歳以降も同様の仕組みあり）

## 課題

- 現行の仕組みにより、**若退金の支給制限を受ける者（上図の②～④に該当する者）は、全体の1割程度**であるものの、退職後の年収（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後は、再就職賃金が給与年額相当額を超えるまでは、退職自衛官の実質的な年収が向上しない（**上図の場合、②と③に該当する退職自衛官の実質的な年収は同じ**になる。）ため、この仕組みが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。

## 若退金の要件である「勤続20年」の通算について

### 現行の支給対象者

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

- ① 支給対象者には、定年後の勤務延長後の退職者、定年1年内の整理退職者、応募認定退職者（早期退職）及び事務都合退職者を含む。
- ② 退職の日又はその翌日に公務員（任期を定めて任用される者及び非常勤の者を除く。）になった者は支給対象外

- 我が国の雇用慣行（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
- 年金の支給開始年齢の特例が、自衛官として20年以上在職することを要件としていたことも勘案

### 課題

- 「引き続いて20年以上勤続」の支給対象者の要件は、年功序列・終身雇用という我が国の雇用慣行を念頭に、若退金創設時（平成2年）に設定された。
- 一方で、厳しい募集環境の下、元自衛官の採用が、人的戦力維持・向上のために重要な施策となっている。

## 第5回関係閣僚会議資料の構成

### これまでの経緯／第5回会議の議題

赤字：部会に関する記述

青字：部会の調査審議内容に関係が深い又は関係する記述

#### 1 基本方針の進捗状況と効果

- 広報・情報発信における反応
- 応募者数、採用者数、充足率への影響
- 予備自衛官等に係る影響
- 予算、法案
- 生活・勤務環境の改善
- 再就職先拡充
- 公的部門における活用
- 再就職支援の充実等
- 定年引上げの方向性
- 自衛官俸給表の改定及び若退金給付水準の検討状況
- 自衛官の叙勲対象範囲の拡大

#### 2 今後の方向性

(参考) 自衛官等の採用者数

## **第5回**

# **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**

## これまでの経緯

- 令和6年10月9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」を設置。  
その後、4回の会議を重ね、**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基本方針」**を取りまとめた。
- 「基本方針」でとりまとめた各施策については、隊員や募集対象者に分かりやすく伝わるよう、広報・情報発信を積極的に行ってきており、**隊員の勤務意欲向上等にも効果**が表れてきている。
- また、「基本方針」を踏まえ、**令和7年度政府予算に関連事業を計上し、手当の新設・引上げなど法律の改正が必要なものについては法案が成立**。さらに、関係省庁との連携により、**再就職先拡充なども具体化が進展**。

## 第五回会議の議題

- 1 「基本方針」の進捗状況と効果
- 2 今後の方向性

# 1 基本方針の進捗状況と効果（広報・情報発信における反応①）

## 現役隊員等に向けた周知・情報発信

- 基本方針とりまとめ後、**隊員及びその家族にその内容を周知**すべく、写真を多数掲載したパンフレットを作成
- 防衛省HPに掲載するとともに、全国の部隊に配布。
- 各幕から部隊等への説明会も実施。

- 隊員へのアンケートによれば、
  - ① **9割の自衛官が関係閣僚会議の取組について知っている**と回答
  - ② **8割の自衛官が好意的に受け止め**
  - ③ **5割の自衛官は勤務意欲が向上**などの前向きな意識の変化を確認

自衛官の処遇  
生活・勤務環境の改善について

UP! 生活・勤務環境

UP! 年収

隊員居室の改善化

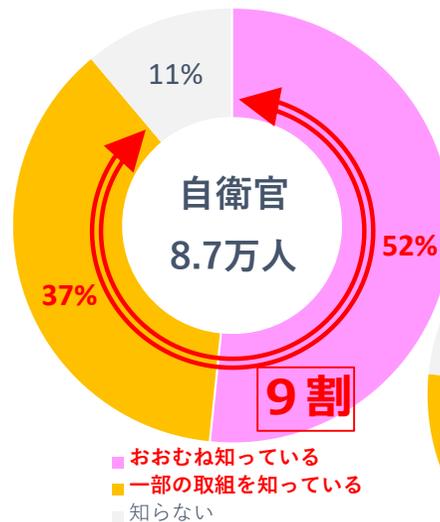
生活環境の整備

防衛省・自衛隊  
MINISTRY OF DEFENSE

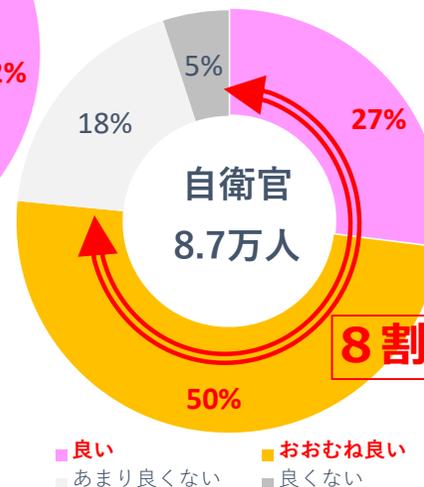
本パンフレットはこちら!

## 隊員アンケートの結果

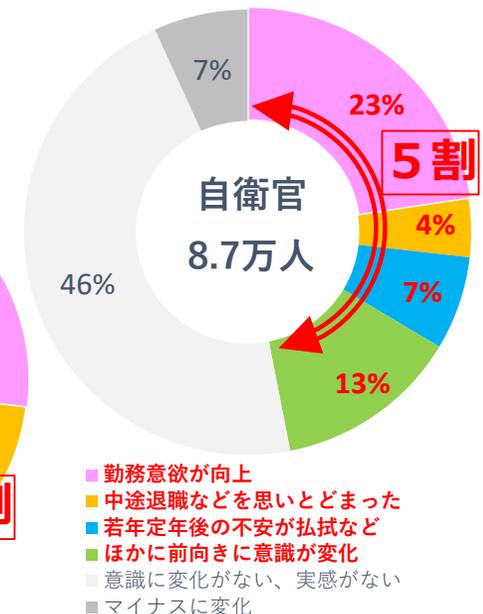
① 取組の周知状況



② 取組の受け止め



③ 取組による意識の変化



# 1 基本方針の進捗状況と効果（広報・情報発信における反応②）

## 隊員募集に向けた広報・情報発信

- 基本方針による処遇改善等を簡潔明瞭に記載したフライヤーを制作
- 基本方針決定後、速やかに、全国の地方協力本部を通じ**募集対象者・試験合格者**に配布して、**方針の内容を広く周知**
- 商業施設、駐屯地等記念行事、地域の祭事、スポーツイベント、講演等、**部外の方が参加する各種イベント、SNSにおいても積極的に周知**

約70,000枚配布（3月末時点）

- 基本方針の周知に合わせて**試験合格者にアンケート**したところ、すでに入隊意思が固いと回答した者（4,519名）のほか、**基本方針によって、**
    - 入隊意欲が向上と回答した者：1,978名
    - 辞退意思に影響と回答した者（辞退するつもりだったが再考する等）：284名
- ⇒ **入隊の促進に効果**



東京地方協力本部Instagram



陸自北部方面隊X



合同企業説明会における自衛隊ブース  
(みずほPayPayドーム福岡)



フライヤー

【採用試験合格者へのアンケート】



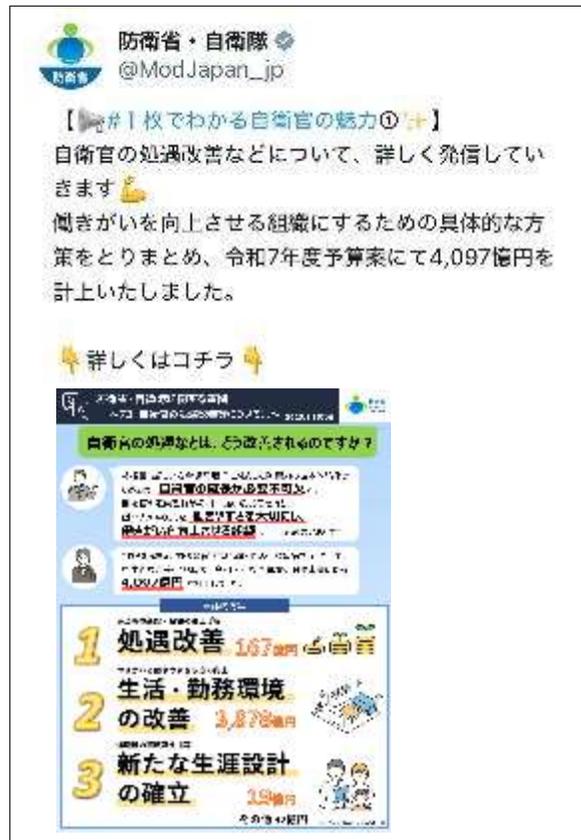
# 1 基本方針の進捗状況と効果（広報・情報発信における反応③）

## 潜在的募集対象者に向けた広報・情報発信

- **1人でも多くの募集対象者等へ訴求**するため、基本方針発表前日の昨年12月19日から**防衛省公式X等にて「1枚でわかる自衛官の魅力」シリーズを合計18件**発信

- 防衛省公式Xにおける本シリーズの**合計インプレッション数は約1,080万回**を獲得（シリーズ発信の件数及び1件当たりの平均インプレッション数は**史上最高**）
- **1ポストにおけるインプレッション数は、同期間平均の約5倍**を記録（同期間平均：約12万回 シリーズ平均：約60万回）

（1月16日発信）



（12月19日発信）



（12月20日発信）



（12月20日発信）



（12月23日発信）



（12月24日発信）



（1月23日発信）



（1月30日発信）



（2月6日発信）



（2月13日発信）



（2月20日発信）



（2月27日発信）



（3月6日発信）



（3月13日発信）



（3月21日発信）



（3月27日発信）



（4月3日発信）



（4月11日発信）



シリーズ合計18件のインプレッション数：**約1,080万回**

※インプレッション数 ⇒ 投稿がタイムライン上に表示された回数  
※数値は令和7年6月5日時点

# 1 基本方針の進捗状況と効果（応募者数、採用者数、充足率への影響①）

○ 令和6年度の高校新卒求人倍率が最高値を更新するなど人材獲得競争が激化しているが、  
**自衛官の処遇改善により、今後の募集等において改善傾向に転換**

⇒ **採用市場における競争力が強化**

① **入隊率（入隊者／試験合格者）が上昇に転換**

- **一般曹候補生は5年ぶり**
- **自衛官候補生は7年ぶり**

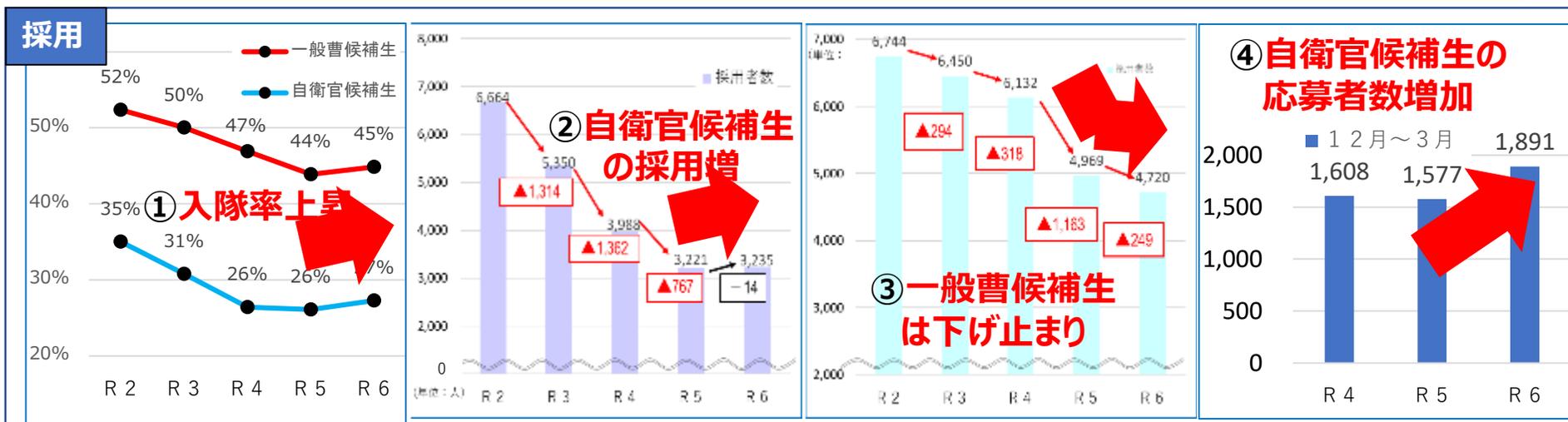
② **「自衛官候補生」の採用者数が5年ぶりに増加に転換**

(R5:3,221人→R6:3,235人(+14人))

③ **「一般曹候補生」の採用者数は引き続き減少しているものの下げ止まりの傾向**

(R5:4,969人→R6:4,720人(▲249人))

④ **自衛官候補生の応募者数が増加**（基本方針策定後のR6年12月～R7年3月の募集）

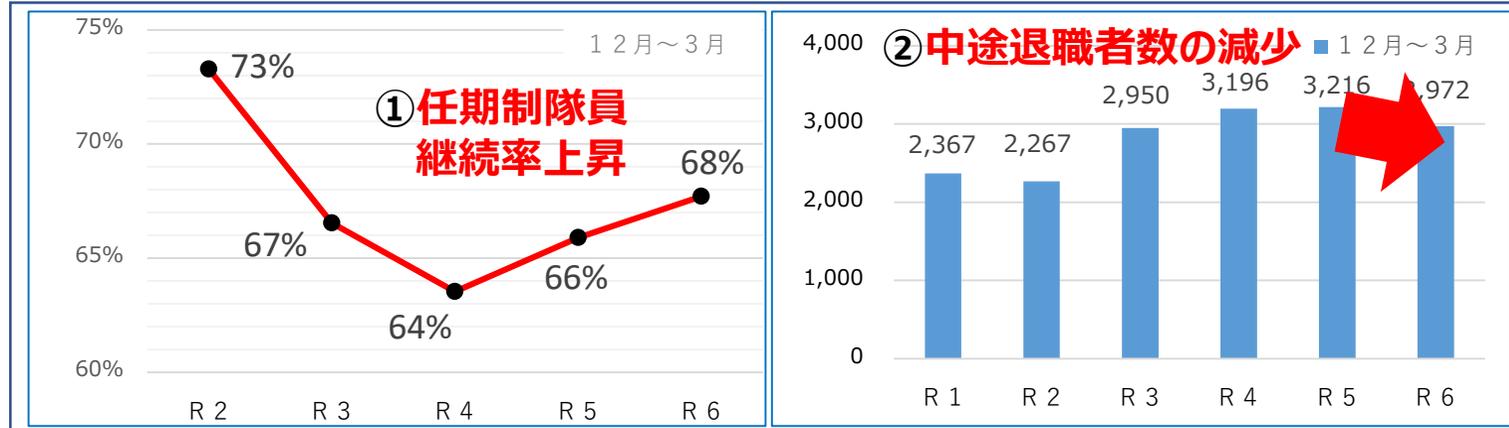


# 1 基本方針の進捗状況と効果（応募者数、採用者数、充足率への影響②）

○ 処遇改善等により、**在職中の自衛官の勤務意欲等が向上**

① **任期制隊員の任期継続率（12～3月）が上昇**

② **中途退職者数（12～3月）が減少**

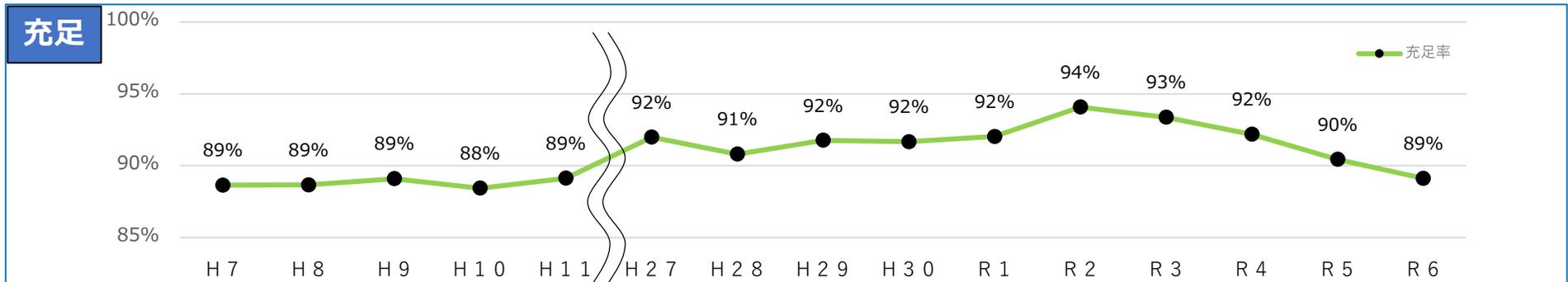


○ 例年の募集活動のピークは4～8月

○ 基本方針（12月策定）の成果をR6年度を通じた募集に与える影響は限定的とならざるを得ず

⇒ **自衛官全体の充足率は引き続き厳しい状況が継続**

⇒ **基本方針に基づく魅力化と積極的な広報を推進し、R7年度募集に確実に繋げていく**



# 1 基本方針の進捗状況と効果（予備自衛官等に係る影響①）

## 予備自衛官の充足向上に向けた広報・情報発信

- 予備自衛官手当等の引上げについて、簡潔明瞭なフライヤーを制作して広く周知
- 予備自衛官等を雇用する企業の理解促進のため、経済産業省と連携して、新たに「中小企業施策利用ガイドブック」に給付金制度等を掲載。あわせて、動画等による広報も促進

- 処遇改善策についてアンケート実施
  - ⇒ 大半が志願・任用継続にプラスと回答
  - ⇒ 予備自衛官等の志願促進に効果

【部内用ポスター】



【SNS】

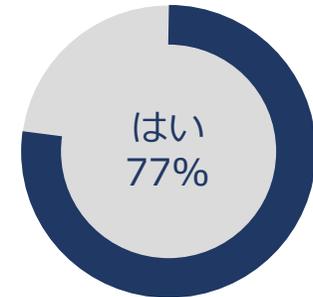


【予備自衛官等制度パンフレット】



## 処遇改善策についてのアンケート結果

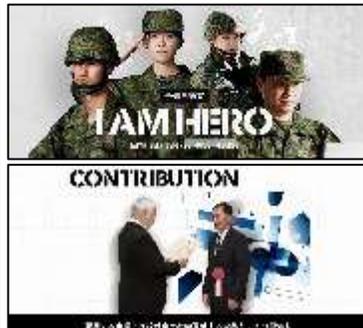
- 退職が近い現職自衛官  
Q. 処遇改善策が、退職後の予備自衛官等への志願にプラスの影響があるか



【中小企業施策利用ガイドブック】



【雇用企業向けリーフレット&動画】



【雇用企業主の部隊研修】



- 予備自衛官・即応予備自衛官  
Q. 処遇改善策が、予備自衛官等の任用継続にプラスの影響があるか



# 1 基本方針の進捗状況と効果（予備自衛官等に係る影響②）

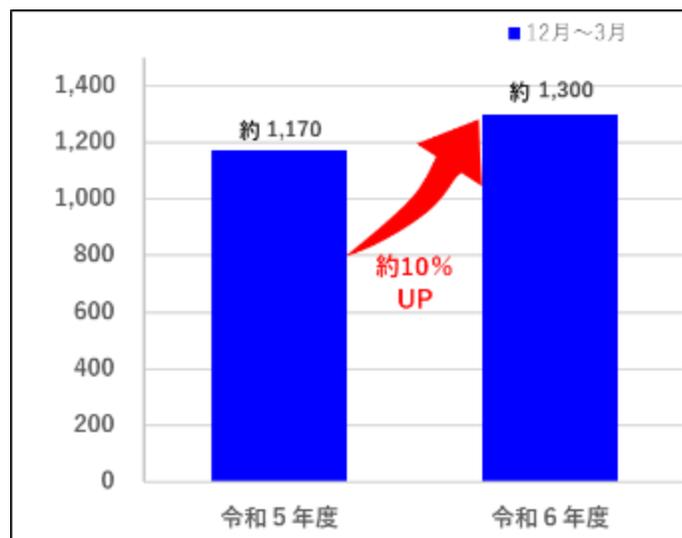
- 予備自衛官等の主たる成り手である退職者の数が例年より減少※するなど**予備自衛官獲得は厳しい状況が継続しているが、基本方針策定（12月）以降は実際に改善傾向に転換**

（※）自衛官の退職者数：R4年度・約15,000人、R5年度・約13,000人、R6年度・約11,000人

⇒ **基本方針の策定以降、予備自衛官等の志願意欲・継続意欲の向上に効果**

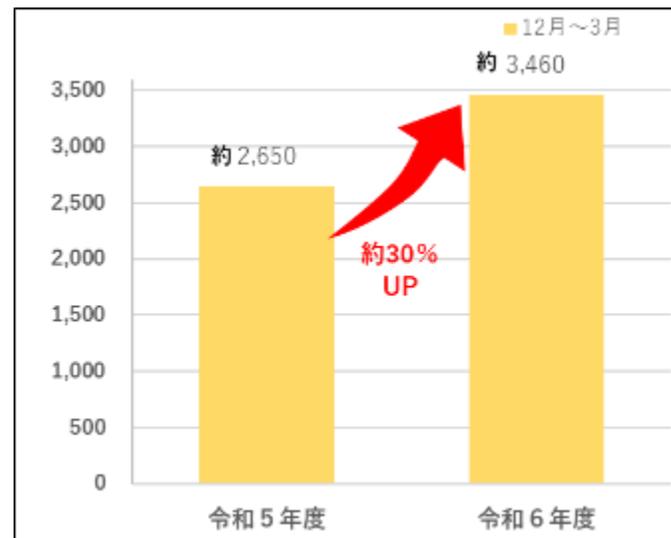
- ① **自衛官を退職する際の予備自衛官等への志願者が増加（前年度同時期比+約10%）**
- ② **現役予備自衛官等の任期満了時の継続任用者が増加（前年度同時期比+約30%）**

① 自衛官を退職する際の予備自衛官等への志願の状況



※ 常備自衛官退職者のうち、令和5年度・6年度の12月～3月の予備自衛官・即応予備自衛官の志願者数を比較。

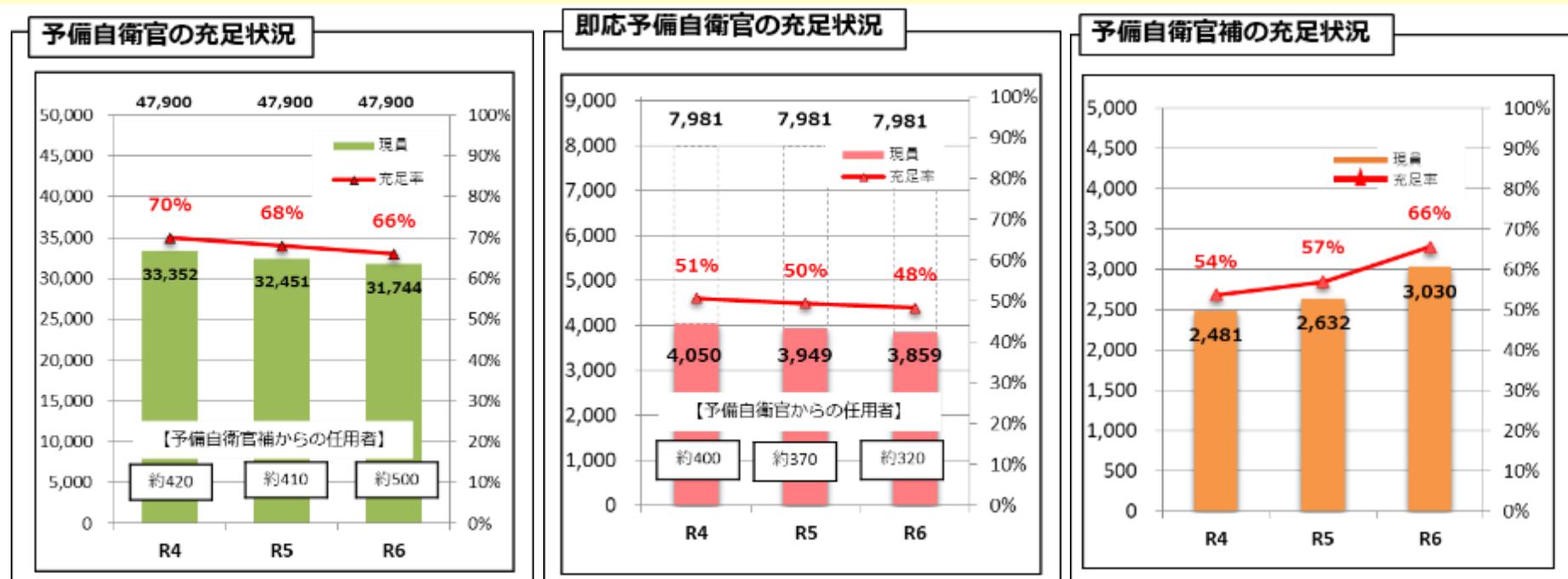
② 予備自衛官等の任期満了時の継続の状況



※ 予備自衛官・即応予備自衛官で任期満了を迎えた者のうち、令和5年度・6年度の12月～3月の継続任用した者の数を比較。

# 1 基本方針の進捗状況と効果（予備自衛官等に係る影響③）

- 予備自衛官・即応予備自衛官の**充足率は引き続き厳しい状況が継続**
  - しかしながら、
    - **基本方針策定以降の志願者・継続任用者が増加**していること（前ページ）
    - 自衛官未経験者からの**予備自衛官補の充足率は大きく向上**していること（+9%）を踏まえると、**改善傾向に転換**してきていると言える
- ⇒ 引き続き**広報・情報発信を促進**し、予備自衛官等**全体の志願者を獲得**していく
- ⇒ 同時に、**予備自衛官補から予備自衛官へ、予備自衛官から即応予備自衛官へ、任用を促進**することによって、**予備自衛官全体の充足状況を改善**していく



# 1 基本方針の進捗状況と効果（予算、法案）

- 基本方針に基づき、**令和7年度予算に関連事業に係る4,097億円を計上**するとともに、法改正が必要な事項について、先月には、**防衛省設置法等の改正案が成立**

- 30を超える手当等の新設・引上げなどが実現し、**本年度から給与面の処遇改善が実現**

## 令和7年度予算

令和7年度予算には関連事業に係る4,097億円を計上

1	自衛官の処遇改善	167億円
2	生活・勤務環境の改善	3,878億円
3	新たな生涯設計の確立	19億円
4	その他	32億円

## 防衛省設置法等の一部を改正する法律

- ◆ 各種手当の新設・引上げ
- ◆ 指定場所生活調整金の新設
- ◆ 自衛官候補生の廃止
- ◆ 自衛官の定年退職等後の再任用に係る要件の見直し
- ◆ 予備自衛官等の処遇改善
  - 予備自衛官に新たに勤続報奨金を支給
  - 予備自衛官事業継続給付金の新設
- ◆ 防衛大学校の学生の外国士官学校の留学費用償還制度の新設

- ①入隊時の処遇改善
- ・ 指定場所生活調整金（採用後6年間で120万円）
  - ・ 自衛官任用一時金の引上げ（22万1千円→34万4千円）
  - ・ 新たな任期制士の創設

- ②現役時代の処遇改善
- ・ 航空管制官手当の新設
  - ・ 航空機整備員に支給する手当の新設
  - ・ 野外演習等に従事する隊員に支給する手当の新設
  - ・ 災害現場等に派遣される隊員に支給する手当の引上げ 等



現役時代の収入のモデルケース

# 1 基本方針の進捗状況と効果（生活・勤務環境の改善）

- 令和6年度補正予算及び令和7年度予算で生活・勤務環境の改善もスピード感をもって推進中

## 営舎内居室の個室化

Before



After



車力分屯基地の営舎内居室  
令和6年2月から順次個室化

- 営舎はプライバシーを確保したくつろぎの空間に生まれ変わりつつある

## 女性用区画



FFMもがみの  
非接触型サニタリーボックス  
令和6年4月から設置開始

海田市駐屯地の  
女性自衛官隊舎の浴室  
令和6年3月末に改修

# 1 基本方針の進捗状況と効果（再就職先拡充）

- 退職自衛官が**再就職するにあたっての不安を払しょく**するためには、自らが重視する事項（自衛隊で培ったスキルの活用、働きやすさ、処遇、勤務地、やりたい職務内容等）に応じて、**それぞれが魅力的と感じられる再就職先を選択できることが重要**

- **関係省庁との連携**により、自衛官の再就職に関する**約20件の文書**を発出
- **各種業界紙（農業、住宅、建設等）**に掲載されるなど、取り組みが広く周知
  - ⇒ 退職自衛官に対する**求人数が大幅に増加し、再就職先の選択肢が拡大（前年比1.4倍）**
  - ⇒ 再就職前の**インターンシップの拡充等、早期離職・ミスマッチ回避のための取組を推進**

## 関係省庁と防衛省との連携による申合せ・依頼文発出

令和7年

- 3月 7日 鉄道業【国土交通省】、電気通信業【総務省】  
消防設備関連業【総務省】
- 3月 28日 海運業、住宅産業【国土交通省】警備業【警察庁】
- 4月 4日 福祉・介護業【厚生労働省】
- 5月 23日 不動産流通業、不動産管理業、建設・建設関連業、造船業、  
港湾運送業【国土交通省】
- 6月 6日 航空業、宿泊業【国土交通省】  
製造業・電気保安業・中小企業【経済産業省】  
農林水産業【農林水産省】



奈良運輸支局・奈良交通(株)・(株)バストライン・  
自衛隊奈良地方協力本部による連携事例  
令和6年6月締結 自動車運送業、自動車整備・検査業【国土交通省】

## 基本方針策定（12月）以降の求人数の増加



## 各業界における求人増加状況（一例）

鉄道業

電気通信業



※出典：平成筑豊株式会社HP

平成筑豊鉄道・自衛隊福岡地方協力本部による連携事例





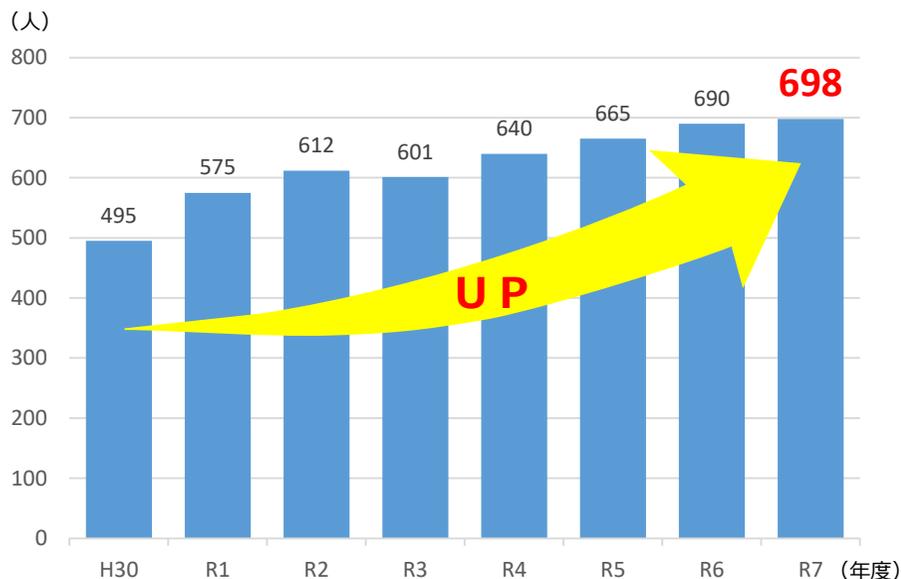
# 1 基本方針の進捗状況と効果（公的部門における活用）

- 自衛官としての知識・技能・経験を活かすとともに、地域の防災力強化にも貢献していくべく、**関係省庁と連携し、地方公共団体の防災・危機管理部門への退職自衛官の活用を推進**  
⇒ **在籍者数・地方公共団体数ともに増加**

内閣府・消防庁と連携した地方公共団体への働きかけ

- 令和7年3月7日、全国の都道府県知事・市町村長に対し、防災・危機管理部門における退職自衛官の活用等を依頼

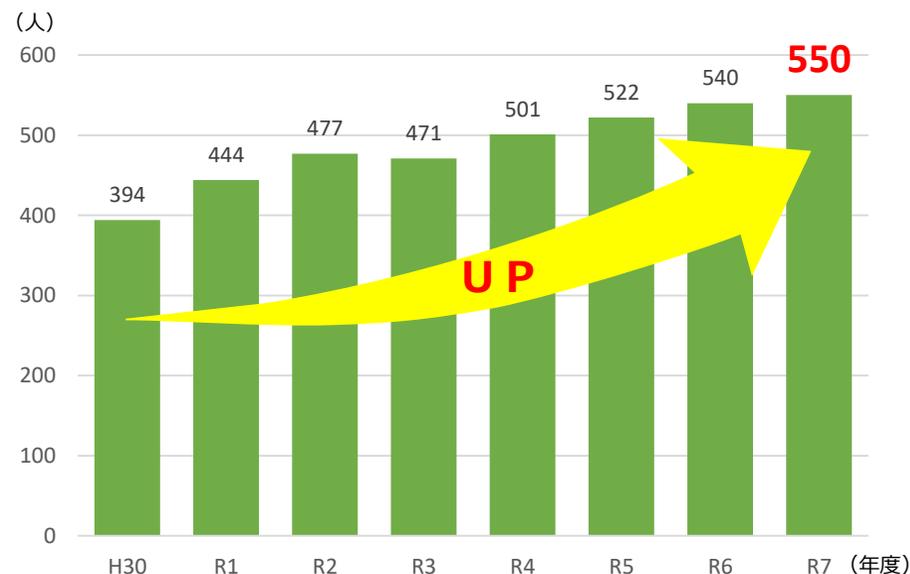
地方公共団体の防災・危機管理部門における退職自衛官の在籍数は増加



※令和7年度は4月1日時点、令和6年度以前は年度末時点の数値

※本資料は、地方公共団体からの聞き取り等により防衛省が把握している数値を記載

退職自衛官の在籍する地方公共団体数は増加



# 1 基本方針の進捗状況と効果（再就職支援の充実等）

- 退職自衛官を強力にサポートするため、**再就職に向けた職業訓練や資格取得等を一層充実**。自衛官の知識・技能・経験を活かして地域コミュニティに貢献したいといった者のため、職業訓練の機会を活用して**災害ボランティア団体などと連携も推進**

## 再就職に向けた職業訓練等の充実

- **本年4月、職業訓練課目を拡充**〈141→145課目〉  
（IT関連、ライフプラン教育等を追加）
- **本年4月、職員が利用する「ベネフィット・ワン」に退職予定自衛官専用の再就職支援ページを新設**  
（再就職に有利となる資格取得・講座受講を支援）



〔ベネフィット・ワンのHP〕

## 災害ボランティア団体との連携

- **内閣府と連携**し、退職予定自衛官に対する職業訓練等において、**全国災害ボランティア支援団体ネットワーク（JVOAD）**による講演（NPO等の災害支援）や災害ボランティア活動の周知等を実施（令和7年6月より開始予定）



〔災害ボランティアに関する啓発動画〕

⇒ **退職後の災害ボランティアへの関心を喚起**

# 1 基本方針の進捗状況と効果（公的資格取得プロセス簡素化）

- 自衛官として培った知識・技能・経験を再就職後の職務内容や処遇に適切に反映すべく、**国土交通省と連携し、公的資格の取得プロセスを簡素化**
  - **海技士**：従来のプロセス簡素化に加え、隊内の教育を資格取得に必要な講習として登録
  - **航空整備士**：
    - ①学科 → 在職中に職業訓練を実施（防衛省による職業訓練の充実）
    - ②実技 → 航空会社に再就職後、自衛隊の経験を加味することで養成期間を短縮

## 海技士

### 1. 【受験資格】

一定期間の乗船経験（乗船履歴）

・自衛隊の乗船履歴で認定（実施済）

### 2. 【海技士国家試験】

筆記試験、身体検査、口述試験

・自衛隊の課程修了をもって免除  
・受験機会を拡充（実施済）

### 3. 【免許講習】

消火講習、救命講習、**英語講習等**

資格  
取得

本年度より、自衛隊の講習修了をもって  
3級海技士（航海）に必要な英語講習を免除

## 航空整備士

本年度より、資格取得プロセスを簡素化する  
新たなスキームを開始

### 1. 【学科試験】

本年夏頃、候補者を選定

候補者に対する講習＜本年秋～冬＞  
（在職中の職業訓練において、  
専門学校の短期講習等を受講）

<自衛隊退職>

<航空会社への再就職>

学科

合

資格  
取得

### 2. 【養成→実技試験】

訓練記録

自衛隊の経験を加味して養成期間を短縮

# 1 基本方針の進捗状況と効果（定年引上げの方向性）

- **定年年齢の引き上げ**については、**以下の要領で引上げる**こととする

※現時点においては医師、歯科医師、薬剤師、警務官、音楽職域、情報の分析等の業務に従事する自衛官が対象。

## 一般隊員の引上げ要領

- 人事管理や再就職支援に与える影響を軽減するため、令和10年から14年までの5か年をかけて、全階級の定年を2歳ずつ引き上げ

	現行	R10	R11	R12	R13	R14
将	60歳		61歳			62歳
将補	60歳		61歳			62歳
1佐	58歳		59歳			60歳
2佐	57歳		58歳			59歳
3佐	57歳		58歳			59歳
1尉	56歳	57歳			58歳	
2尉	56歳	57歳			58歳	
3尉	56歳	57歳			58歳	
准尉	56歳	57歳			58歳	
曹長	56歳	57歳			58歳	
1曹	56歳	57歳			58歳	
2曹	55歳		56歳			57歳
3曹	55歳		56歳			57歳

## 60歳定年対象者※の拡大

- 看護師である幹部自衛官、  
宇宙職域の自衛官、  
サイバー関連業務に従事する自衛官の一部を対象に追加
- 令和10年から2年で1歳ずつ段階的に60歳まで引き上げ

	現行	R10	R12	R14	R16	R18
1佐	58歳	59歳	60歳			
2佐	57歳	58歳	59歳	60歳		
3佐	57歳	58歳	59歳	60歳		
1尉	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	
2尉	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	
3尉	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	
准尉	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	
曹長	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	
1曹	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	
2曹	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳
3曹	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳

※各年の10月1日に引き上げることを想定。  
※各幕僚長及び統合作戦司令官の定年は64歳とする。

# 1 基本方針の進捗状況と効果 (自衛官俸給表の改定及び若退金給付水準の検討状況)

- 基本方針において、自衛官俸給表の改定及び若年定年退職者給付金（若退金）の給付水準の引上げについて、部外の意見を踏まえ検討することとされたことを踏まえ、本年2月21日、**防衛省に置かれる防衛人事審議会に新たな部会「処遇・給与部会」を設置**
- 当該部会をこれまでに4回開催するとともに、並行して省内での検討を実施

## 処遇・給与部会の開催状況

- **第1回（令和7年2月21日）**
  - ・ 防衛省・自衛隊の組織、人事の概要
- **第2回（令和7年3月28日）**
  - ・ 自衛官の給与制度、若退金制度
- **第3回（令和7年4月25日）**
  - ・ 再就職支援、自衛隊地方協力本部視察
- **第4回（令和7年5月30日）**
  - ・ 若退金制度（給付水準）の論点、部隊視察
- **第5回（令和7年6月 予定）**
- **第6回（令和7年7月 予定）**
- **第7回（令和7年8月 予定）**

自衛隊東京地方協力本部での  
募集・援護担当者との懇談等の様子



## 防衛省内での検討状況

左の部会と並行して省内で次を検討中

- 若退金の給付水準
  - ・ 諸元の整理・分析
  - ・ 自衛官の再就職賃金
  - ・ 若退金の給付水準の推移
  - ・ その他の統計資料
- 海外軍人の退職給付制度の調査
- 自衛官俸給表の改定
  - ・ 勤務実態調査結果の整理・分析
  - ・ 海外軍人の給与制度の調査
  - ・ 自衛官俸給表の構造に係る検討

# 1 基本方針の進捗状況と効果（自衛官の叙勲対象範囲の拡大）

- 自衛官に対する叙勲は、長年にわたり任務に精励した功績を称えるとともに、自衛官であったことの誇りと名誉や国民からの尊敬を得るうえでも重要  
 ⇒ **これまで生存者叙勲の受章機会のなかったA幹部1佐（三）及び2佐にも令和7年秋の叙勲から対象範囲を拡大。**  
**これにより原則として幹部は全員推薦対象となる。**

凡例  : 対象範囲を拡大予定。（  は既に拡大済）

平成15年秋～平成28年春以前						平成28年春以降～現在						令和7年秋以降					
階級	A幹部	B幹部	C幹部	選考3尉	准曹	階級	A幹部	B幹部	C幹部	選考3尉	准曹	階級	A幹部	B幹部	C幹部	選考3尉	准曹
将						将						将					
将 補						将 補						将 補					
1佐(一)						1佐(一)						1佐(一)					
1佐(二)						1佐(二)						1佐(二)					
(6年以上)						(6年以上)						(6年以上)					
1佐(二)						1佐(二)						1佐(二)					
(6年未満)						(6年未満)						(6年未満)					
1佐(三)						1佐(三)						1佐(三)					
定年1佐						定年1佐						定年1佐					
2佐						2佐						2佐					
定年2佐						定年2佐						定年2佐					
3佐						3佐						3佐					
1尉						1尉						1尉					
2尉						2尉						2尉					
3尉						3尉						3尉					
定年3尉						定年3尉						定年3尉					
准尉						准尉						准尉					
定年准尉						定年准尉						定年准尉					

・「A幹部」とは、防衛大学校等を卒業し、幹部候補生学校を卒業した幹部自衛官  
 ・「B幹部」とは、曹士として入隊後、昇任試験に合格した幹部自衛官

・「C幹部」とは、曹士として入隊後、准尉又は曹長で昇任試験に合格した幹部自衛官  
 ・「選考3尉」とは、曹士として入隊し、准尉昇任後、選考により任用された幹部自衛官

## 2 今後の方向性

- 今回の検証結果も踏まえ、令和7年度に十分な採用者数が確保でき、中途退職者数が抑制できるよう、引き続き「**基本方針**」に基づき、**各施策を強力に推進**
- 令和8年度には以下を実施
  - ・ **予備自衛官等の職を兼ねる公務員**が訓練に参加しやすくするための制度整備
  - ・ **65歳に至るまでの再就職支援**に向けた制度整備
  - ・ **地域防災マネージャー制度**について財政措置を含めた在り方検討を踏まえた措置
  - ・ 部外の専門家の意見を踏まえた**若年定年退職者給付金**の給付水準の引き上げ
- 加えて、**隊員の二ーズも踏まえつつ、人材確保に資する新たな方策についても、**不断に検討
- また、自衛官の充足率向上に向け、**自衛官となるための教育・訓練を受ける学生・生徒**の魅力化にも取り組んでいく
- 引き続き**関係閣僚会議**で効果の検証及び**フォローアップ**を実施

# (参考)自衛官等の採用者数

(単位：人)

区分		令和5年度		令和6年度		
		計画数	採用人数 (対計画比)	計画数	採用人数 (対計画比)	対前年度
一般曹 候補生	陸上自衛隊	4,200	2,532 (60%)	4,960	2,271 (46%)	▲ 261
	海上自衛隊	1,630	1,042 (64%)	1,800	1,065 (59%)	+ 23
	航空自衛隊	1,400	1,395 (100%)	1,400	1,384 (99%)	▲ 11
	小計	7,230	4,969 (69%)	8,160	4,720 (58%)	▲ 249
自衛官 候補生	陸上自衛隊	7,030	1,897 (27%)	2,890	1,961 (68%)	+ 64
	海上自衛隊	1,398	444 (32%)	800	503 (63%)	+ 59
	航空自衛隊	2,200	880 (40%)	1,200	771 (64%)	▲ 109
	小計	10,628	3,221 (30%)	4,890	3,235 (66%)	+ 14
その他		1,740	1,769 (102%)	1,802	1,769 (98%)	0
合計		19,598	9,959 (51%)	14,852	9,724 (65%)	▲ 235

注：数値は各年度における募集にかかるものである。

# 諸外国の定年制度

階級	自衛隊	階級	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	韓国
将	62・60歳	大将	大将～少将 64歳 准将～准尉 62歳 ただし、以下の年限内に上位階級に昇任しなければ退職になる。 大佐：勤続40年 中佐：勤続38年 少佐：勤続35年又は少将任官後5年のいずれか遅い方 准将：勤続30年又は准将任官後5年のいずれか遅い方 大尉：勤続30年 中尉：勤続28年 少佐～中尉：昇任に2回失敗した場合 定年はなく、勤続年数の上限が設定。	55歳～60歳 ただし、任用段階によって勤続年数の上限が設定されている。  以下は海軍士官の例。 ①Initial Commission Stage, ②Carrier Commission Stage, ③Full Term Commission Stageの各段階に移行し、②に移行しなければ入隊後12年、③に移行しなければ入隊後20年で退職となる。③に移行した者のみ定年までの勤務が可能となる。	63歳	62歳	63歳
将補	60歳	61歳					
1佐	58歳	59歳					
2佐	57歳	58歳					
3佐		56歳					
1尉	56歳	53歳					
2尉		50歳					
3尉		上級大尉 59歳					
准尉		43歳					
曹長		55歳			55歳		
1曹	55歳	元士55歳					
2曹		上士53歳					
3曹		中士45歳					
		下士40歳					
		上級曹長 58歳					
		曹長 52歳					
		47歳					

階級 ( )内は陸軍の例	陸	海	海兵	空
E9 (上級曹長)	30年	30年	30年	30年
E8 (曹長)	26年	26年	22年	26年
E7 (一等軍曹)	24年	24年	20年	24年
E6 (参謀軍曹)	20年	22年	20年	22年
E5 (軍曹)	14年	16年	12-14年	20年
E4 (伍長)	8年	10年	8年	10年
E3 (一等兵)	5年	6年	-	-
E2 (二等兵)		4年		
E1 (二等兵)				

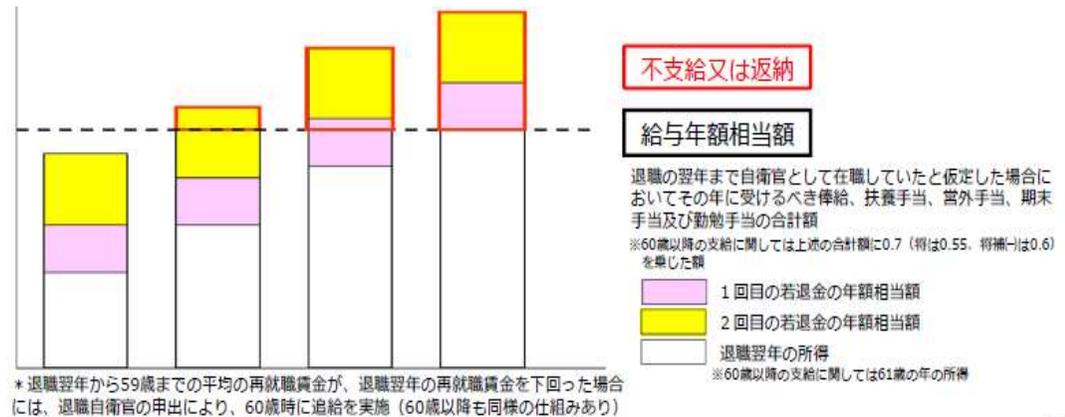
韓国軍については、定年年齢のほか、階級定年（中将：4年、少将及び准将：6年）、勤続年数の上限（大佐：35年、中佐：32年、少佐：24年、大尉～少尉：15年、准尉：32年）が設けられている。

注：この表の定年年齢は標準であり、医官、音楽職種、その他特別の配置によって各国ごとに特例がある。  
 出典等：自衛隊の定年年齢は令和6年10月時点、その他各国の定年年齢は、各国国防省等への調査（令和3年）等による。

# 支給制限を見直す場合に参考となる他の公的制度

## 現行の支給制限の仕組み

- 若退金は、若年定年制から生ずる（金銭的な）不利益を補うことを目的とした給付であることから、退職自衛官の退職の翌年及び61歳時の所得が、それぞれの年まで自衛官として在職していたと仮定した場合にえられる最低限の年収を超えた場合は、その超えた分を第2回目の支給時に減額



## 支給制限を設けている他の公的制度の概要

第4回の部会において、支給制限を設けているという点で類似の制度として紹介した「在職老齢年金制度（厚生労働省所管）」の概要は以下の通り。

- 公的年金制度は、保険料を拠出された方に対し、それに見合う給付を行うことが原則である。そういった中で、平成12年改正において、少子高齢化の進行などにより現役世代の負担が重くなる中で、60歳代後半で報酬のある者は年金制度を支える側にまわってもらうという考え方から、賃金と年金の合計額が現役世代の賃金収入を上回る者は、この在職老齢年金制度による支給停止の対象となった。
- 現在のところ65歳以上の在職老齢年金制度による就業抑制効果について実証研究に基づく定量的な確認はされていないが、世論調査に基づく、60代後半の3割強が「厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方」の問に対し、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」と回答しており、一定程度の高齢者は在職老齢年金制度の存在を意識しながら働いている様子が伺える。
- こうした中、在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲を削ぎ、さらなる労働参加を妨げている例も存在していることを踏まえ、高齢者の活躍を後押しし、できるだけ就業を抑制しない、働き方に中立的な仕組みとする観点から、在職老齢年金制度の見直しを検討する。

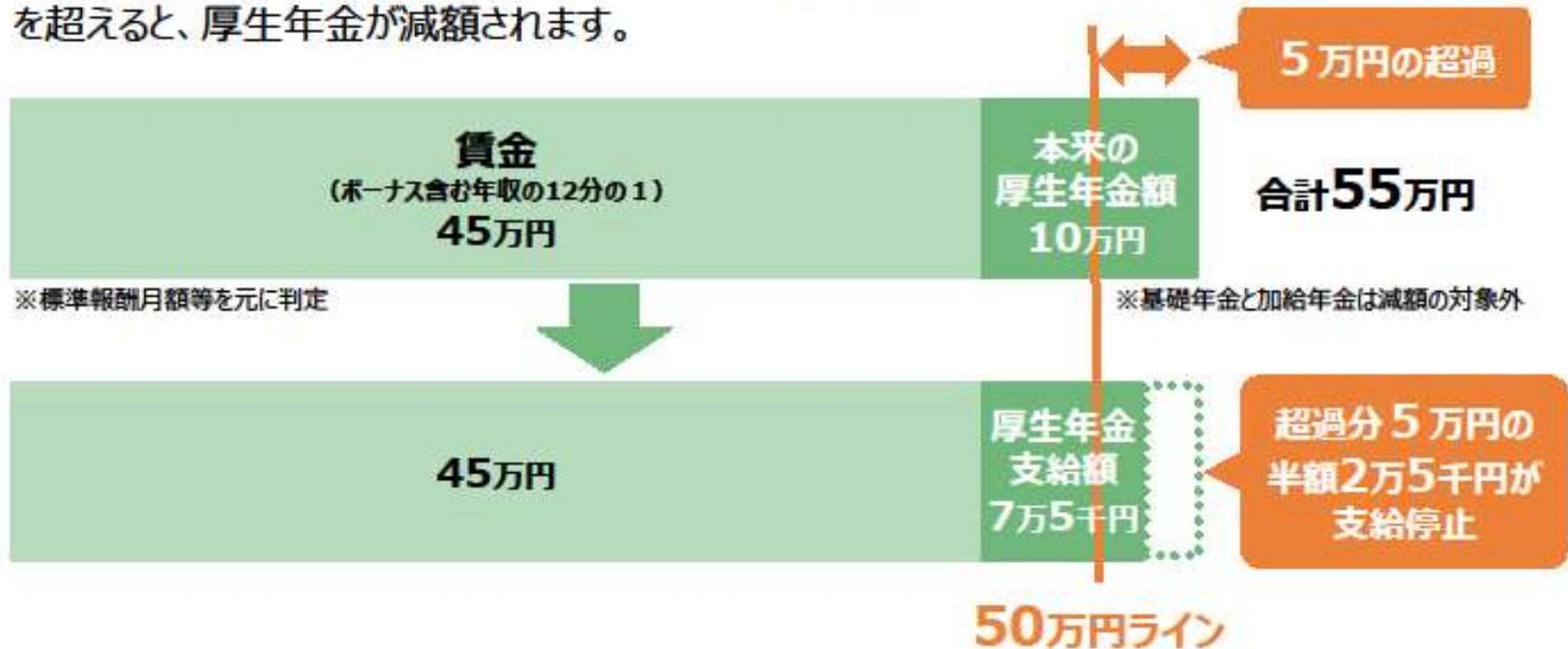
# 在職老齢年金制度の見直しについて

(出典) 厚生労働省ホームページ

## 現在の在職老齢年金制度について

在職老齢年金とは、報酬のある方は年金制度を支える側に回っていただくという考え方にに基づき、一定の賃金を有する高齢者について、本来受給できる給付を制限する仕組みです。

働く高齢者の賃金と厚生年金の合計が50万円（2024年度の場合）を超えると、厚生年金が減額されます。



## 65歳以上の在職老齢年金制度の状況

平均寿命と健康寿命が延びる中、働きたいと考える高齢者が増えており、さらに人材確保や技能継承等の観点で、高齢者の活躍を求める世の中のニーズも高まっています。

### 65歳時点平均余命

1990年  
男性：16.22年、女性：20.03年  
2070年(推計)  
男性：23.14年、女性：28.36年

### 健康寿命

2001年  
男性：69.40歳、女性：72.65歳  
2019年  
男性：72.68歳、女性：75.38歳

### 就業率

65～69歳：34.7% (2003年)  
65～69歳：53.5% (2023年)

令和4年 内閣統計局および厚生労働省「完全生命表」

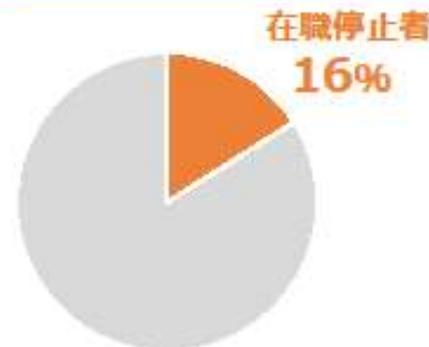
令和元年 厚生労働省「簡易生命表」

令和5年 総務省「労働力調査」

令和5年 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」  
(令和5年推計[中位])

高齢者の働く機会が増加する中、  
働く年金受給権者**308万人**のうち  
**16%** は年金が減額されています。  
(2022年度末 年金局調べ)

### 65歳以上の在職受給権者

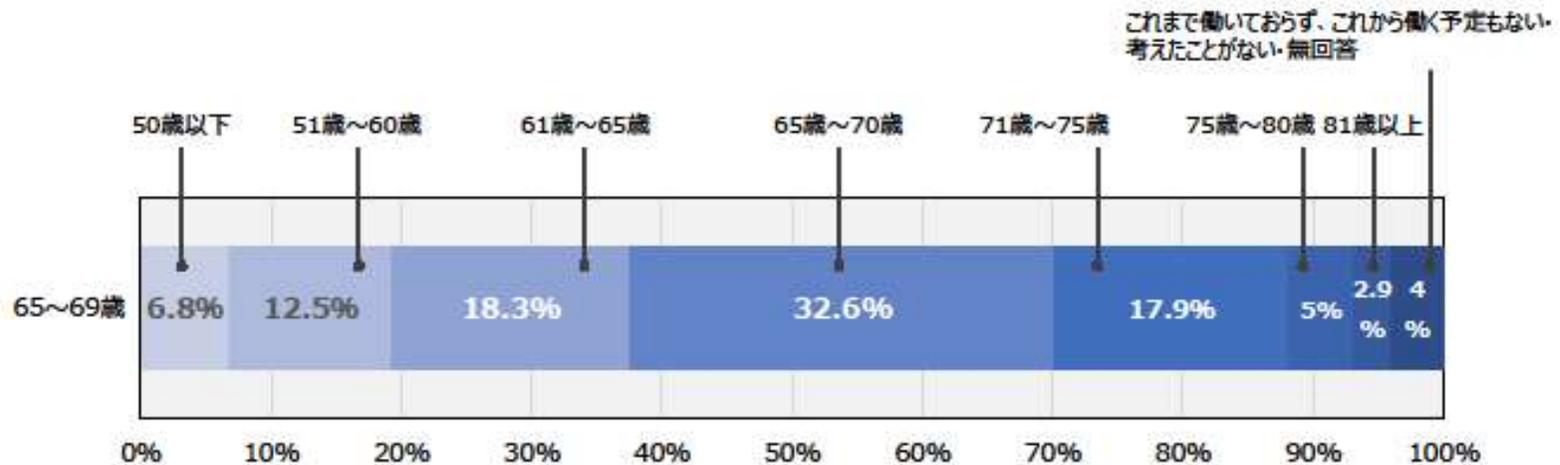


## 在職老齢年金を取り巻く環境①



### 何歳まで仕事をしたいか、高齢者の意向

**Q.** あなたは、何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいと考えますか。既に退職し、今後働く予定のない方は、何歳頃に収入を伴う仕事を退職しましたか。



引用元：令和6年 内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」

## 在職老齢年金を取り巻く環境②



### 厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方

**Q.** 厚生年金を受け取りながら会社などで働く場合、一定以上の収入があると、受け取る年金額が減ることになります。あなたが厚生年金を受け取る年齢になったとき、どのように働きたいと思いますか？



引用元：令和6年 内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」

高齢者の働きやすさを向上させるために、在職老齢年金制度のあり方が課題になっています。

# 在職老齢年金制度の見直しについて

(出典) 厚生労働省ホームページ

## 在職老齢年金制度の見直しについて

高齢者の活躍を後押し、ライフスタイル等の多様化の反映、働きたい人がより働きやすい仕組みとする観点から、在職老齢年金制度の支給停止の基準額の引上げを予定しています。

(50万円⇒**62万円**へ)

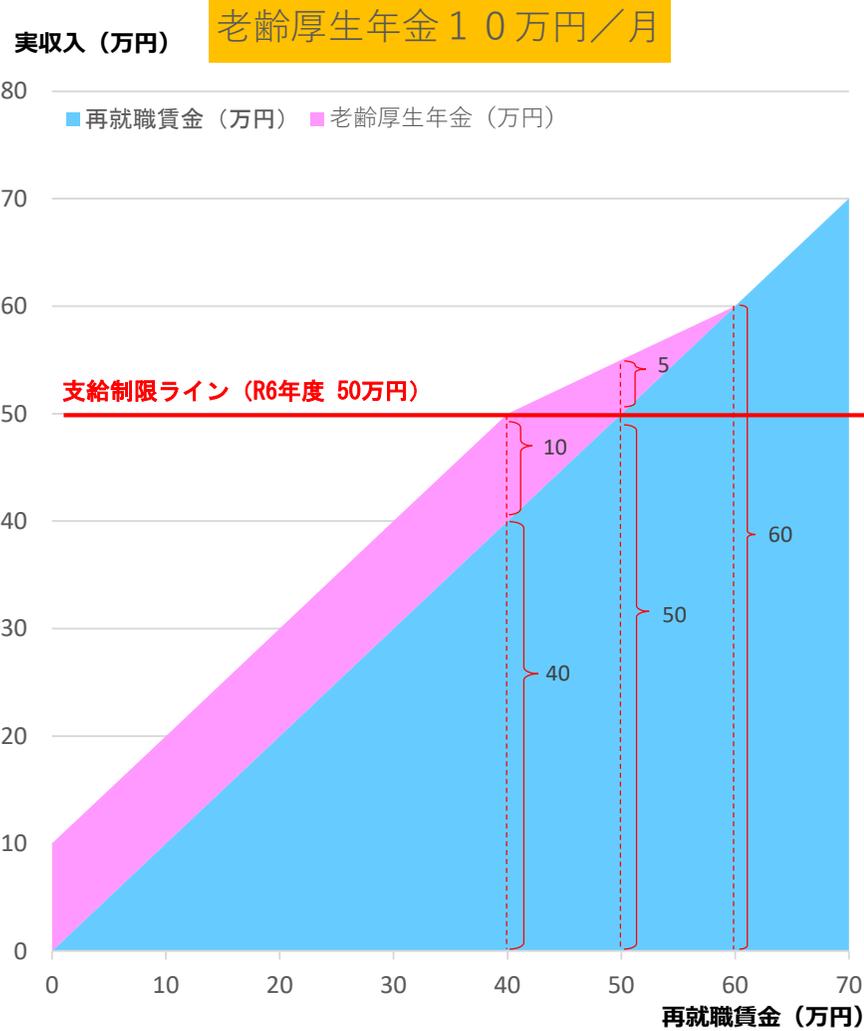
※2024年度の金額。毎年度賃金変動に応じて改定。

賃金45万円、厚生年金10万円の場合



# 在職老齢年金制度と若退金制度の支給制限のイメージ

## 在職老齢年金制度の支給制限のイメージ



## 若退金制度の支給制限のイメージ

