

第7回処遇・給与部会

令和7年8月25日
人事教育局給与課

諸外国の軍人の給与制度調査

これまでも諸外国の軍人の給与制度に関する調査を実施し、自衛隊の有事給与制度の検討の資としていたところ、令和4年に閣議決定された「防衛力整備計画」において、令和5年度から令和9年度までの5年間で、諸外国の軍人の給与制度等を調査し、今後の自衛官の給与等の在り方について検討することとされた。

さらに、令和6年に関係閣僚会議で取りまとめられた「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」において、あるべき俸給表の水準や俸給月額の算定の仕組みについて検討し、自衛官の俸給表を令和10年度に改定することを目指すこととされた。

そこで、従来行っていた諸外国の軍人の有事における給与制度の調査に加え、自衛官の特殊性に見合った給与体系の検討の資とすべく、諸外国の軍人の給与制度調査を実施（米英仏独の給与制度等については次頁以降参照）。

「防衛力整備計画」（令和4年12月閣議決定）

X 防衛力の中核である自衛隊員の能力を発揮するための基盤の強化

1 人的基盤の強化

(6) 処遇の向上及び再就職支援

自衛隊員の超過勤務の実態調査等を通じ、任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与・手当とし、特に艦艇やレーダーサイト等で厳しい任務に従事する隊員を引き続き適正に処遇するとともに、反撃能力を始めとする新たな任務の増加を踏まえた隊員の処遇の向上を図る。諸外国の軍人の給与制度等を調査し、今後の自衛官の給与等の在り方について検討する。自衛官として長年にわたり任務に精励した功績にふさわしい栄典・礼遇に関する施策を進める。

「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」（令和6年12月閣議決定）

I 具体的な方策

1 自衛官の処遇改善

(1) 任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与面の処遇改善

自衛官の俸給表は、昭和25年の警察予備隊発足時に、主として警察官等に適用される公安職俸給表(-)をベースに、一定の超過勤務手当分を繰り入れた構造とし、そこから大きく見直すことなく現在に至っている。自衛官の任務や勤務環境の特殊性、課された制約や負担に見合った給与とするため、現在実施している勤務実態調査の結果や公平性・公正性を確保するための部外の専門家の意見を踏まえ、あるべき俸給表の水準や俸給月額の算定の仕組みについて検討し、自衛官の俸給表を令和10年度に改定することを目指す。

諸外国の軍人の任用制度等

		アメリカ	イギリス ※	フランス	ドイツ	日本
採用・昇任	採用	<ul style="list-style-type: none"> ○将校 予備役将校訓練隊 (ROTC) 高等軍事大学 士官候補生学校 等 ※医学や宗教などの特殊技能保有者は直接任官もある。 ○准士官 部内選抜 等 ○下士官・兵 各軍種により、年齢要件や身体要件が定められている。 	<ul style="list-style-type: none"> 各軍種により採用プロセスが異なる。 海軍及び空軍は希望する職種を選択して応募し、それぞれの職種の採用枠内で採用される。 各軍種及び職種により、年齢要件や身体要件、学力要件等が定められている。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業軍人が約30%、雇用契約による有期雇用の契約軍人が約70%を占める。 ○職業軍人 (将校) 士官候補生学校 契約軍人からの選抜 等 ○職業軍人 (下士官) 契約軍人からの選抜 等 ○契約軍人 各種軍学校 等 	<ul style="list-style-type: none"> 任期制軍人が約60%以上を占める。将校・下士官ともに、まずは任期制軍人として採用され、選抜された者が職業軍人として軍に残る。 ○将校 士官候補生採用 大学卒業者採用 部内選抜 ○下士官 下士官候補生採用 軍曹候補生採用 	<ul style="list-style-type: none"> ○幹部自衛官 防衛大学校等卒業後に任官 一般幹部候補生採用 部内選抜 等 ○准曹士 一般曹候補生採用 自衛官候補生採用※ 技術曹採用 等 ※任期制自衛官となる者を採用するが部内選抜により非任期制 (曹) となることも可能。
	昇任	<ul style="list-style-type: none"> ○将校・准士官 将校の佐官以上への昇任及び准士官の昇任は、各軍省の長官が招集する選考審議会において審議・決定。 ○下士官・兵 各軍種により、昇任プロセスが異なる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○将校 大尉以下は在任期間等に応じて自動的に昇任し、佐官以上への昇任は一般に職域別かつ階級別の競争選抜による。 ○下士官・兵 職域により昇任プロセスが異なる。 	<ul style="list-style-type: none"> 昇任は選抜または職種内の年功序列あるいはその両方によって決定する。特に優れた業績または並外れた貢献があった場合を除き、1階級ずつ昇任し、また、現階級において所定の期間勤務する必要がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 昇任は空き枠管理。 ○将校 昇任管理や参謀将校への選抜など経歴管理は各種選抜委員会によって評価・判断される。 ○下士官 勤務期間に応じて昇任が許可される。 	<ul style="list-style-type: none"> 人事評価等の結果に基づく選考によって行うが、試験によるものもある。 ※試験によるもの 准尉→3尉への昇任 曹長→3尉への昇任 士長→3曹への昇任 なお、現階級において所定の期間勤務することが必要。
退職制度	身分保障	<ul style="list-style-type: none"> ○昇任失敗 (将校・准士官) 上位階級への昇任に2度失敗した場合等に強制的に退職させる。 ○選択的早期退役 (将校) 上位階級へ昇任できない場合等に退役を勧告する。 ○下士官・兵 各軍種により、階級別の勤務年限が設けられている。その他職務怠慢、不正行為等による現役解除があり得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ○将校 将校の任官期間は3つに区分され、上位段階へ移行できなければ、初期段階は勤続12年、中期段階は勤続20年または40歳までのいずれか遅い方で退役となる。 ○下士官・兵 抗命、薬物試験の陽性反応や薬物乱用等の場合に除隊処分となることがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ○強制退職 懲戒処分、成績不良 (士官候補生の場合) 等の場合に除隊または契約解除となることがある。 ○任期満了 契約軍人は、契約更新を軍に拒否された場合、任期満了をもって軍を退職する。また、契約区分に応じて最大勤務年数が定められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○強制退職 国益に反する行為等により当該者の雇用が軍の秩序または軍に対する国民の信頼を損ねると判断された場合等により解雇されることがある。 ○任期満了 職業軍人として選抜されなかった者は、任期を終えると軍を退職する。 	<ul style="list-style-type: none"> ○意に反する免職等 ・懲戒処分 ・勤務実績不良 ・心身の故障により職務に堪えない ・職務に必要な適格性を欠く等の場合に免職や降任等があり得る。 ○任期満了 任期制自衛官や任期付隊員が任期更新等しない場合は退職。
	定年年齢	<ul style="list-style-type: none"> 身分保障欄の要件を満たした者に限り下記年齢まで勤務可能 ○将校・准士官 階級に応じて62または64歳。 ○下士官・兵 定められていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 終期段階まで移行できた将校及び除隊処分とならなかった下士官・兵は、入隊時期、職域及び階級に応じて50～55歳まで勤務可能 	<ul style="list-style-type: none"> 職業軍人として選抜された者は、軍種、職種及び階級に応じて47～67歳まで勤務可能 	<ul style="list-style-type: none"> 職業軍人として選抜された者は、階級に応じて62または65歳まで勤務可能 ※一部職域の職業軍人は、階級に関わらず65歳 	<ul style="list-style-type: none"> 階級に応じて55～60歳 ※各幕僚長及び統合戦司令官の定年年齢は62歳 ※医官、警務官、音楽職種、情報分析等の業務に従事する1佐以下の自衛官の定年年齢は60歳

※諸外国の任用制度等は、防衛研究所「諸外国における軍人の人事施策」(令和6年度 特別研究成果報告書)を参照したうえで、報告書に記載がない項目を給与課で調査した。
 ※イギリスの昇任及び退職制度は、三軍共通の人事管理ポリシーが公表されていないため、人事管理規則が公表されている海軍について記載している。

諸外国の軍人の給与改定要領等

諸外国の軍人給与も、自衛官と同様に、**民間給与を考慮して給与水準が決定され、給与改定**がなされている。

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
俸給表	軍人独自の俸給表	軍人独自の俸給表	国家公務員共通俸給表	国家公務員共通俸給表	自衛官独自の俸給表
給与原則	<p>軍が必要とする質及び量の人員を採用及び維持するための標準給与（基本給＋基本住宅手当＋基本食事手当＋所得税等控除）の指標（軍人報酬指標）（※1）を、労働統計局の調査データを基礎とする民間人給与の70パーセンタイル（※2）と設定</p> <p>※1 軍人報酬指標は4年ごとに妥当性を検証 ※2 民間労働者100人の場合、下から数えて70人目の給与という意味</p>	<p>基本給は、軍人の各階級、職種が民間企業業務との比較でどの程度に相当するかを評価して決定</p> <p>当該民間準拠の基本給に軍人が私生活で甘受する様々な困難性や制約を評価（※）した調整額（Xファクター）を加算</p> <p>※「自立性、管理制御性、柔軟性」、「身体的及び精神的健康に対する危険性」、「勤務時間」等12要素から構成。時代の変化に応じて見直し。</p>	<p>他の国家公務員と同じ（P8参照）</p> <p>軍人を含む公務員の俸給段階・号俸が、職責等を評価した格付け指数により決定</p>	<p>他の国家公務員と同じ（P8参照）</p> <p>軍人も一般の公務員も同じ俸給表を適用 下士官等には、軍人加算手当有</p>	<p>情勢適応の原則に基づき、民間給与水準と国家公務員給与水準を均衡させること（民間準拠）により決定される一般職の国家公務員の俸給（勤労の強度、勤務時間、勤務条件等を勘案して警察官に適用される俸給）を基準に独自の調整（超過勤務相当分を加味する等の調整）を実施</p> <p>※月例給与とは別に、ボーナス（期末・勤勉手当）の支給有</p>
改定要領	<p>軍人俸給は、労働統計局により算出される民間労働者の雇用経費指数と同率で毎年改定するのが基本</p>	<p>軍人給与が公平に確保されることを目的に、毎年、統計局の年次調査による民間給与の水準を踏まえた軍人給与審議会の勧告に基づき改定を実施</p>	<p>他の国家公務員と同じ（P8参照）</p> <p>※毎年、経済情勢などを踏まえ、政府が決定</p>	<p>他の国家公務員と同じ（P8参照）</p> <p>※連邦給与法において、経済・財政情勢への適応、職責の考慮を規定しており、経済情勢や組合との労使交渉の妥結状況を踏まえ決定</p>	<p>毎年、人事院勧告を踏まえた一般職国家公務員の給与改定（民間給与（企業規模・事業所規模50人以上）の調査による民間準拠を基本）に準じて改定</p>
時間外勤務手当	なし	なし（Xファクターの評価要素の1つとして俸給に加味）	あり 超過勤務時間手当を支給（原則、月25時間以内）。代休で措置することも可能	あり（一部の大佐及び中佐以下が対象） ただし、公的な理由により1年以内の代休措置ができない場合に限る	なし（一定時間分を俸給に加味） 俸給の特別調整額の適用を受ける者又は自衛官俸給表の将若しくは将補(-)欄の適用を受ける者が休養日等にやむを得ず勤務し、代日休養等の措置がとれない場合、管理職員特別勤務手当を支給

自衛官の給与制度の概要

(参考)
第2回資料

- ・ 自衛官の給与制度は、所管法律である防衛省の職員の給与等に関する法律を基本法とし、自衛官の任務の特殊性を考慮して独自に規定
- ・ 給与は、「俸給」「諸手当」「現物給与」「退職手当」で構成
- ・ **自衛官も公務員であるため、民間準拠を基本とする一般職の給与を参考にすることで信頼性・公正性を確保しつつ、自衛隊の任務の特殊性を考慮した独自の各種手当等を設定**

俸給		<p>○常時勤務態勢等の任務の特殊性を踏まえ、超過勤務手当相当分を繰り入れた独自の俸給を支給</p> <div style="text-align: center;"> <p>自衛官俸給月額 (注)</p> <p>公安職俸給表 (一) の月額 警察官・皇宮護衛官・刑務官等に適用される俸給表</p> <p>超勤相当分 ← 約10%上乘せ</p> </div> <p>○一般の国家公務員は職務に応じた俸給表が適用されるが、自衛官は階級に応じた俸給表を適用</p> <p>○俸給水準は、毎年的人事院勧告に準じた改定が基本</p>
		<p>○職務の複雑・困難性が高く、勤務条件が著しく特殊な配置に就く隊員に、俸給水準を調整する月例給として支給 (例) 特殊作戦隊員手当・乗組手当・航空手当 等 (次頁参照)</p>
諸手当	独自の手当	<p>○著しく危険、困難な勤務に従事した場合に、その都度、日額等を支給 (例) 災害派遣等手当・対空警戒対処等手当・海上警備等手当 等 (次頁参照)</p>
	一般職と同様の手当	<p>○ボーナス (期末・勤勉手当)、扶養手当、通勤手当、住居手当、地域手当等</p>
現物給与		<p>○駐屯地内に居住する自衛官や災害派遣に従事する自衛官等に対し食事を無料支給</p> <p>○制服等を無料で支給又は貸与</p> <p>○自衛隊病院等において自己負担なく受診</p>
退職手当		<p>○定年退職した場合、最大で俸給月額約4.7月分の額+在職期間中の階級に応じた調整額を支給 (一般職と同様)</p> <p>(※) 具体的な支給額の例: 2佐→約2,600万円、1尉→約2,300万円、曹長→約2,000万円</p> <p>○任期制自衛官が任期満了で退職した場合には、特例の退職手当を支給</p>

(注)イメージ図は2佐以下の例であり、1佐及び将補(二)は行政職俸給表(一)をベース。なお、将及び将補(一)は、事務次官、局長等に適用される指定職俸給表と同額。その他一定の控除あり。

【参考】諸外国の国家公務員（軍人を除く）の任用制度等

		アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
概観	国家体制	<ul style="list-style-type: none"> 連邦制、大統領制 二大政党下での政権交代 	<ul style="list-style-type: none"> 連合王国、議院内閣制 二大政党下での政権交代 	<ul style="list-style-type: none"> 共和制、行政権は大統領及び首相に属する。 多党制下での政権交代 	<ul style="list-style-type: none"> 連邦制、議院内閣制 二大政党基軸での政権交代、近年は多党化が進む。 	<ul style="list-style-type: none"> 議院内閣制
	現行制度の淵源	建国当初から政治任用が広く行われてきたが、1883年に公務員法が制定され、成績主義及び政治的中立性に基づく職業公務員制が確立。	1853年のノースコート・トレヴェリアン報告により、成績主義に基づく資格任用制が確立。	フランス革命により国王の官僚制は解体され、19世紀に、官僚養成学校による人材育成を特色とする職業公務員制が確立。	絶対君主制の下で発達した官僚制が、民主的議会制下でも継承され、民主的統制に服している。	日本国憲法により公務員は「天皇の官吏」から「全体の奉仕者」に抜本的に転換し、民主的な公務員制の確立のため国家公務員法を制定。
採用・昇任	採用	原則、空席ごとの個別の採用審査で採用され、公務内外から応募が可能。	原則、空席ごとの公募または公開競争試験による採用。	職員群ごとに、競争試験に基づき採用。試験区分は、臨時職員等の非官吏を含む部内試験と、部外試験がある。	欠員状況に応じ、各省庁が競争試験で採用。 終身官吏となるためには、ラウフバーン試験等によりラウフバーン資格を得る必要がある。	国家公務員の採用は、成績主義に基づき、受験成績、人事評価またはその他の能力の実証により行うものとされ、公開競争試験による採用が基本。
	昇任	原則、上位の空席ポストへの応募。 局長級以上は政治任用職。	原則、上位の空席ポストへの応募。 事務次官ポストまで職業公務員。	同一職員群内で選考が行われ、上位ポストは空席ポストへの応募が原則。 局長級以上の高級職は政治任用。	同一ラウフバーン内で選考が行われ、部長または課長ポストは空席ポストへの応募が原則。事務次官ポストまでは職業公務員だが、事務次官及び局長は「政治的官吏」である。	事務次官ポストまでは職業公務員。
退職制度	身分保障	免職は、勤務成績不良等の所定の事由に限定される。 処分に際しては弁明の機会が付与され、また、免職、15日間以上の停職、降給・降任等についてはメリットシステム保護委員会への不服申立が可能。	免職は、非能率、心身の故障等の所定の事由に限定される。 処分に際しては弁明の機会が付与され、国家公務員不服申立審査委員会への不服申立が可能。	免職は、職務遂行能力不十分、職場放棄等の所定の事由に限定される。 処分に際しては弁明の機会が付与され、また、処分庁への不服申立が可能。	免職は、心身疾患のため勤務不能の場合等の所定の事由に限定される。 処分に際しては弁明の機会が付与され、また、処分庁への不服申立が可能。	免職は、勤務実績不十分あるいは官職に必要な適性を欠き、指導等を行っても改善されない場合、または心身故障のため職務遂行不能等、所定の事由に限定される。 処分に際しては、当該処分の事由を記載した説明書を交付しなければならず、また、処分を受けた職員は人事院に対して審査請求をすることができる。
	年定年齢	定年年齢はない。	2010年4月より定年年齢制廃止。	67歳（2016年から2022年にかけて、65歳から67歳へ段階的に引き上げられた。）	66歳（2012年から2030年にかけて、段階的に67歳へ引上げ中。）	62歳（2023年から2031年にかけて、段階的に60歳から65歳へ引上げ中。）

※アメリカ、イギリス、フランス及びドイツについては、諸外国の国家公務員制度の概要（人事院）から抜粋

※日本については、諸外国の国家公務員制度の概要（人事院）、令和6年度年次報告書（人事院）、人事院HP等を参考に給与課で作成

【参考】諸外国の国家公務員（軍人を除く）の給与改定要領

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
給与原則	合衆国法典において、同一価値労働同一給与の原則、全米・地域ごとの官民給与均衡、職務と勤務成績に応じた報酬の原則が規定されている。	国家公務員管理規範において、各省が職員給与措置を設定する際に以下の原則を考慮しなければならないと規定。 a.給与総額に見合う価値 b.給与に対する財務統制 c.給与制度の柔軟性 d.業績との密接かつ効果的な関連性	官公吏一般規定において、「官吏は、職務遂行後、俸給、居住地手当、家族扶養手当及び法律又は規則により定められている複数の手当を受ける権利を有する」と規定されている。	伝統的職業官吏制度の諸原則（扶養原則、ストライキ禁止、給与法定原則等）が判例・通説において確立しており、憲法上も認知。 連邦給与法において、給与を改定する際の原則（経済・財政情勢への適応、職責の考慮）を規定し、また、法案作成段階における労働組合の関与を法定。	国家公務員法に定める情勢適応の原則に基づき、民間企業従業員の給与水準と国家公務員の給与水準を均衡させることを基本とする。
改定要領	・給与の改定方式は、合衆国法典で詳細に規定。 ・給与等法定事項に対しては協約締結権はない。	・上級公務員については、協約締結は行われておらず、上級公務員給与審議会の勧告に基づき決定。 ・一般職員は、財務省から付与される給与歳出枠の中で、各省庁局と労働組合との交渉で決定。	・政府が給与改正案を作成し、関係法令の改正により決定。 ・協約締結権は認められていない。組合が政府の提示した改定案に合意した場合、議定書に調印し、政府は一般的に議定書に基づいて給与改定を決定・実施する。	・官吏には協約締結権が認められておらず、一般に公務被用者の受給状況を考慮して決定。 ・公務被用者は、連邦及び市町村の共同の労使交渉により決定。	・労働基本権制約の代償措置として、人事院は法定すべき基本的事項について国会及び内閣に対し勧告を行う。
改定の流れ	<p><高級管理職、上級管理職> 一般俸給表の改定に準ずる。</p> <p><一般の職員></p> <p>【俸給】 法定の改定率（雇用経費指数増加分-0.5%） 【地域均衡給】 連邦給与評議会（専門家3人、労働組合代表6人）の意見・勧告を、大統領給与エージェント（労働省長官、行政管理予算局長官、人事管理庁長官）が勧告する。大統領は勧告を伝達し、大統領の署名で法案成立。大統領が給与を改定。</p> <p>※ 国家の緊急事態又は深刻な経済情勢のため必要な場合。</p>	<p><上級公務員></p> <p>政府による給与（俸給）改定の提案 ※ 交渉に入るかどうかは政府の判断</p> <p>上級公務員給与審議会（民間企業の人事担当経験者、学識経験者等）の意見聴取 政府、労働組合、人事委員会との協議</p> <p>首相の勧告 政府の決定により実施</p> <p><一般の職員></p> <p>財務省の給与歳出枠の設定（多くの場合承認事務は各省大臣に委任） 各省等（使用者側）と労働組合側の配分交渉 労働協約締結 各省等の案を実施</p> <p>※1 非組合員にも同じ給与を適用。 ※2 交渉不調の場合の仲裁機関として公務員仲裁裁判所等があるが、事実上機能していない。</p>	<p>政府による給与（俸給）改定の提案 ※ 一部の職種を除き、争議ほどの段階でも可能</p> <p>政府（公務担当大臣等）と労働組合との労使交渉 代表的労働組合との協議</p> <p>政府が改定内容を決定 政令等の改正により実施</p> <p>争議行為</p> <p>議定書締結（ほとんどなし）</p>	<p><官吏></p> <p>公務被用者の受給状況（経済・財政状況）を考慮し、法律案作成 労働組合との関係 労働組合の意見を取り入れなかった場合は、当該意見を法律案に付記</p> <p>閣議決定・提出 国会 可決・成立・施行</p> <p><公務被用者></p> <p>労働組合による賃上げ要求 使用者側（連邦内閣大臣、首相府代官、連邦財政大臣）と労働組合側の交渉 賃上げ交渉 賃上げ交渉が不成功の場合は、賃上げ委員会による調停 調停不成功の場合は、再交渉 再交渉不成功の場合は、争議行為</p> <p>※1 使用者側は、連邦及び市町村が採用で交渉。 ※2 労働協約の締結は、全ての公務被用者に適用。 ※3 労働協約が成立するまでの間は、協約の労働協約が引き継ぎ効力を有する。</p>	<p>人事院（国家公務員と民間従業員の給与を調査、比較）の意見聴取 有識者、経営者等、職員団体等からの意見</p> <p>人事院の勧告・報告 内閣の勧告の取扱い決定 国会の給与法の改正</p>

※アメリカ、イギリス、フランス及びドイツについては、諸外国の国家公務員制度の概要（人事院）から抜粋
※日本については、令和6年人事院勧告資料（人事院）を参考に給与課で作成