

第9回処遇・給与部会

令和7年12月12日
人事教育局給与課

1. 若退金の給付水準の引上げ等に関する最終提言について

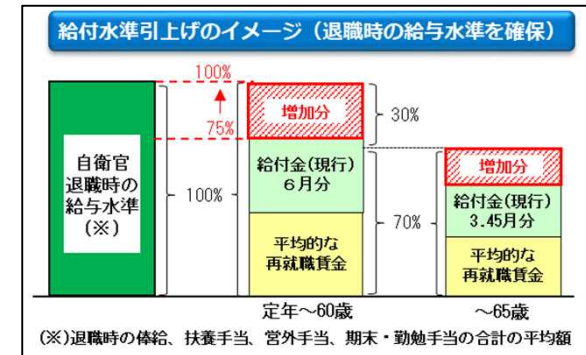
若退金の給付水準の引上げ等に関する最終提言

最終提言は、第8回部会の審議内容やその他の変化する事項を中間提言に追記・修正して策定
最終提言に記載された施策の概要は次のとおり。給与水準の引上げは、令和8年4月1日以降の退職者から段階的に実施、準備期間が必要な支給制限の緩和は令和10年4月1日から実施

1 給付水準の引上げ

平均的な再就職賃金と合わせ、**退職時の給与水準（※）の100%**
（現行は75%）**となるよう給付水準を引上げ**

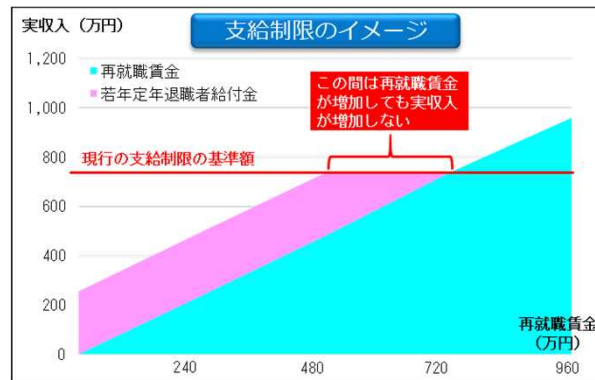
※ 給与年額相当額（退職時の俸給、扶養手当、営外手当、期末・勤勉手当の合計の平均額）の水準
60歳以降は、現行制度と同様に、60歳の約7割になる水準まで引き上げ



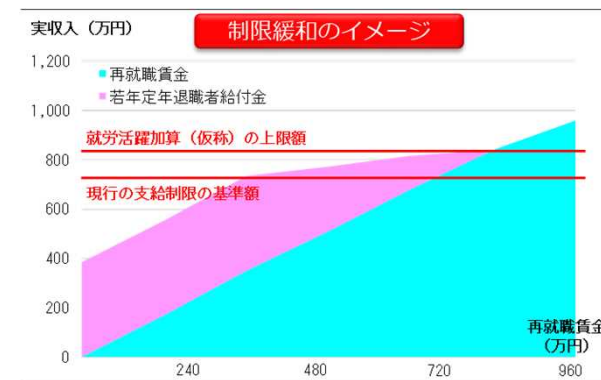
2 支給制限の緩和

- 再就職先での勤労意欲に影響を及ぼしている可能性のある支給制限を緩和するため、**再就職賃金の増加に比例する形で加算される「就労活躍加算（仮称）」（※）を導入**

※ 若年定年でなければ受け取る可能性のあった給与（例：定年退職前5年間の対象手当を含めた年収のうち最も高かった年の給与額）を上限として、再就職賃金の増加に比例する形で加算する仕組み



「就労活躍加算（仮称）」を導入



- 再就職賃金の対象となっている予備自衛官関連の手当は、予備自衛官として訓練に応じることを評価して支給されることから支給制限を緩和する仕組みとすることが適当
- 今般の見直しを踏まえ、退職後の再就職賃金の変化をより丁寧に支給に反映していく仕組みとすることが適当

3 支給条件の緩和

「自衛官として引き続き20年以上勤続し、定年等により退職した者」とされている支給条件について、
「自衛官として**通算20年以上勤続**し、定年等により退職した者」に緩和（中間提言から変更なし）

2. 自衛官俸給表に関する事項

自衛官俸給表の仕組み

自衛官俸給表及びその構造等

自衛官俸給について

- 自衛官には、自衛官俸給表が適用される。
- 将及び将補(-)については、一般職の指定職俸給表に定める額と同額とされている。
1 佐及び将補(-)の自衛官は行政職俸給表(-)を基準、大部分の自衛官の俸給となる 2 佐以下の自衛官は公安職俸給表(-)を基準とし、これらに超過勤務手当等に相当する額を加算するとともに、療養又は営舎内食事に要する経費のうち一定額(※)を減額調整して得た額を俸給月額としている。 ※ 食事に要する経費は曹士のみが対象

自衛官俸給構造のイメージ

① 将・将補(-)

指定職の俸給月額

② 将補(-)以下

基準俸給月額〔行政職(-)又は公安職(-)〕 ※

※ 行政職(-)：将補(-)～1 佐
公安職(-)：2 佐～2 士

幹部自衛官の俸給月額

曹・士自衛官の俸給月額

超過勤務手当相当
(調整率)

加算要素

医療費控除分
15/1,000

営舎内食事自己
負担相当額
6,830円

減算要素

営外居住者には「営外手当」として同額を支給

【将補(-)以下の自衛官の俸給の算定方式】

- 准尉以上の自衛官の俸給月額 = 基準俸給月額 + 超過勤務手当等相当額 (調整率10.19%) - 療養に要する経費 (医療費控除率15.0/1000)
- 曹士自衛官の俸給月額 = 同 上 - 営内居住食事経費 (6,830円)

公安職俸給表(一)の水準について

大部分の自衛官の俸給の基準となっている公安職俸給表(一)の水準については、過去、国会で、その俸給表の適用を受ける警察官等の職務の特殊性や勤務の労苦を評価して、行政職俸給表(一)よりも10%程度高い俸給月額を設定している旨答弁されている。

【衆議院 安全保障委員会 平成29年12月5日】

○ 嶋田政府参考人

一般職の職員の給与に関する法律におきましては、多様な職種に対応するため複数の俸給表を定めておきまして、刑務官、海上保安官等に適用される公安職俸給表につきましては、それぞれの職務の特殊性を評価して、一般の行政事務を行っている職員に適用されます行政職俸給表(一)よりも高い俸給月額を設定しております。

【参議院 法務委員会 平成9年12月2日】

○ 説明員(出合均君)

矯正施設関係職員のうち警務官及び入国警備官が適用されます俸給表は公安職俸給表の(一)でございます。それから、検察事務官が適用されます俸給表は公安職俸給表(二)ということになっております。これらの俸給表につきましては、それぞれの職務の特殊性を評価いたしまして、基本となる俸給表でございます行政職(一)に比しまして高い水準を設定しておるところでございます。これにより、基本的にはこれらの職種について職務に応じた給与という整合性が図られるものというふうに考えております。

【衆議院 内閣委員会 昭和41年7月28日】

○ 瀧本政府委員

御指摘のように、治安の維持に任じておられる警察官、こういう方々の勤務の労苦というものは非常なものがございまして、そのために公安職俸給表という、これは一般行政職俸給表に比べますと水準の高い俸給表があるわけでありまして。

【衆議院 法務委員会 昭和40年12月24日】

○ 布施政府委員

刑務官の俸給につきましては、公安職俸給表(一)というのが適用されております。この公安職俸給表(一)の俸給金額は、一般職の行政(一)の俸給表に比較いたしまして、大体平均して13%高い給与になっておる次第でございます。したがって、他の一般職に比較しまして、刑務官が特に落ちるということはないのでございまして、その点は御理解をお願いいたします。

超過勤務手当相当(調整率)について

- ・ 自衛官の勤務時間は、命令に基づき、何時でも職務に従事しなければならないといった勤務の特殊性から、通常の日課に加え、日課の特例や特別の日課を定めることができる（行動、訓練、演習等に際して適用）。
- ・ このため、自衛官の俸給体系は、その都度超過勤務を命じると即応性に欠けるとの考えから、あらかじめ俸給に一定の超過勤務手当相当額を組み込んだものとなっている。

(警察予備隊創設時(75年前)に、GHQから「警察隊の特性である機動性や戦線勤務の必要性から、可能な限り俸給・手当の支払事務を能率化すること」といった基本方針が示されたこと等を踏まえ、現在の俸給体系となっている。)

- ・ この自衛官俸給に組み込んでいる超過勤務手当相当分の割合を「調整率」と呼んでいる。

* 昭和25年 警察予備隊発足当初の警察官の俸給に対する超過勤務手当の平均支給額は、率にして13.8%であったことからこれを参考として調整率とした。
この率は月当たり平均約20時間(深夜勤務5時間を含む。)の超過勤務手当に相当する。
 $(15時間 \times 125\% + 5時間 \times 150\%) \times 12月 \div (44時間 \times 52週) = 0.1376 = 13.8\%$

* 昭和35年 警察官の超過勤務手当相当額を調整率によって加味している自衛官の俸給月額、期末・勤勉手当にも超過勤務手当相当額を反映する結果となっていたため、その調整を図ることとした(12.5%)。
以後、期末・勤勉手当の支給月数の改定に合わせ、調整率についても順次改正を行うこととなった。

* 昭和43年 当時の調整率11.49%(超過勤務手当の約24時間分に相当)を当時の海上保安官の平均超過勤務時間数(21.5時間)に相当する率の10.31%に改正した。

$$44時間 \times 52週 / (12月 \times 125\%) \times 0.1031 \times (12月 + 4.4月) / 12月 = 21.492 = 21.5H$$

* 昭和44年以降 超過勤務手当の時間数21.5時間に変更はない(期末・勤勉手当の支給月数の改定にあわせ調整率の改正を実施)。



現行

月21.5時間分(俸給の約10%)の超過勤務手当相当額を予め俸給に組み込んでいる

医療費控除分

- ・ 自衛官の傷病については、自衛官の健康の良否そのものが自衛隊の任務遂行に重大な影響を及ぼすこととなるため、国が責任をもって管理する必要があるとの考えのもと、その療養は国が行うこととされている。
- ・ 他方、このうち私傷病に係るものについては、国民や他の国家公務員が国民皆保険制度の下、その一部を負担していることとの均衡から、自衛官についても一部を実質的に負担することが適切との考え方の下、自衛官俸給算定の際、基準俸給を算定の基礎として、その1000分の15.0をあらかじめ控除することとされている。

営舎内食事自己負担相当額

- ・ 曹士自衛官は、即応態勢を維持する観点から原則として営舎内居住義務が課せられており、その拘束性・公務性に鑑み食事が無料で支給（いわゆる現物給付）されることとなっている。
- ・ 他方、通常の勤務日の昼食といった、営舎内居住の特殊性や拘束性が顕著に認められない部分は、勤務に対する報酬という性格が希薄であるとの理由から、他の国家公務員との均衡も考慮し、自己負担することが相当であると整理されている。
- ・ この考え方に基づき、曹士自衛官の俸給月額を算定する際に、営舎内食事代経費相当額の一定額があらかじめ減額調整されている。

※ これらは、有事即応のための組織である自衛隊の部隊等の「経理の簡素化」という観点から、最も基本的な給与である俸給から一定額をあらかじめ控除しておくことにより、個別の精算（自衛隊病院窓口における3割負担分の精算、駐屯地食堂における食券販売額の精算といったもの）を回避する仕組みといえる。

自衛隊の任務等の変化

(資料は別葉)

3. 諸外国の人材確保施策（第7回の部会を受けた調査事項）

諸外国の人材確保施策

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	
基本情報	人口:約3.4億人(2023年) 軍の規模:常備軍約127.7万人 (予備役:約76万人)(2025年) 充足率:98%(2025年)	人口:約6,800万人(2023年) 軍の規模:常備軍約13.6万人 (予備役:約3.2万人)(2025年) 充足率:84%(2025年)	人口:約6,840万人(2024年) 軍の規模:常備軍約20.0万人 (予備役:約4.4万人)(2024年) 充足率:96%(2025年)	人口:約8,360万人(2025年) 軍の規模:常備軍約18.3万人 (予備役:約86万人)(2025年) 充足率:98%(2025年)	
人員確保に係る経緯と対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 2020年以降、若年人口の減少等を背景に募集環境が悪化し、2022~23年度にかけて、陸軍・海軍を中心に募集が未達となる状況が発生 2022年、国防長官メモ(Taking Care of Our Service Members and Families)を発売。以降、人材確保のための施策を順次実施 	<ul style="list-style-type: none"> 冷戦以降、常備軍の定員を順次削減しているが、低充足であり、2023年、国防大臣が独立の諮問機関に提言を依頼 同機関の提言を受けてDCPR23が作成され、以降、人材確保のための施策を順次実施。SDR2025でも、常備軍の更なる削減は行わないことを明記し、人材確保を中心施策の一つに記載 	<ul style="list-style-type: none"> 冷戦後、常備軍の定員を順次削減していたが、2015年のパリ同時多発テロを踏まえ方針を変更 2010年代後半以降、採用目標の未達や早期離職の増加が顕著となり、給与制度の抜本的な見直しを含む人材確保策を順次実施。 2021~2023年に軍人の新しい給与制度(NPRM)を順次具体化 	<ul style="list-style-type: none"> 冷戦後、常備軍の定員を順次削減していたが、ロシアによるクリミア併合等を背景に、2016年に増加の方針に転換 ロシアのウクライナ侵攻等を踏まえ、人的基盤の強化を含む防衛力強化を決定。国防省に人事タスクフォースを設置し、2023年末に報告書を取りまとめ。 2025年8月には、国防省が「新たな兵役制度」を閣議決定 	
近年の人材確保策	給与関係(例示)	<ul style="list-style-type: none"> ●基本給の給与改定状況 ※対前年比 <ul style="list-style-type: none"> 2023年: +4.6%(+4.1%) 2024年: +5.2%(+4.7%) 2025年: +4.5%(+1.7%) 下士官初級階級は更に+10% ●2024年、基本住宅手当(BAH)を2022年比で平均+18%、基本食事手当(BAS)を+13% 引上げ <p>【注】()内は一般公務員。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>	<ul style="list-style-type: none"> ●基本給の給与改定状況 ※対前年比 <ul style="list-style-type: none"> 2023年: +5%(最大+4.5%) 加えて准将以下は£1,000昇給(最下位の階級は+9.7%) 2024年: +6%(最大+5.0%) 初任給は£+6,513 引上げ 2025年: +4.5%(最大+3.25%) エンジニアや陸軍下士官向けの定着奨励金(Retention Payment)の導入 <p>【注】()内は一般公務員。労使交渉で給与決定。合意内容未公表のため「最大値」を表記。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●地理的異動手当(2021年導入) 軍人特有の頻繁かつ強制的な異動(家族や生活基盤への影響)を補償する手当。 ●作戦対応不在手当(2022年導入) 国内における深夜をまたぐ任務に対応(自宅を不在)する活動(夜間演習、出動前準備など)に対する手当。 ●軍人身分手当(2023年導入) 軍人という身分に基づく恒常的な負担(常時任務待機、服装規律、勤務時間の不規則性など)を評価。 	<p>人事タスクフォースで示された処遇改善のため2025年に以下の法改正を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ●NATO等の特別な警戒義務(勤務先へ速やかに帰還する義務)への追加報酬(任務復帰に要する時間の短さに応じて月額75~500€)※任務復帰が2時間以内であれば最高額の500€を支給 ●海外任務手当の引き上げ増額 ●配偶者が仕事を辞めて海外赴任に同行する場合に最大月額1300€/月を支給。
	他の施策(例示)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 基地内での保育施設の拡大等と基地外保育の費用補助の拡充。軍人配偶者の資格取得の際の学費補助の対象範囲を拡大。転勤に伴う費用補償を強化 ◆ 2024年より営舎の隊員を無料で高速Wi-Fiにアクセス可能とする事業を試験実施。 ◆ 体力・適正基準に僅かに未達の採用候補者を底上げするコースの設置 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2023年以降2か年で£4億を投じて、軍人及び家族向けの新築・改築住宅の共有を加速 ◆ 陸・海・空の三軍がそれぞれ運用していた入隊プロセスを2027年から統一。応募から入隊までの効率化と迅速化。 ◆ 採用時における体力評価の緩和及び医学基準の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 住宅、宿舍等の大規模改修・新築による近代化。民間賃貸に係る施策の充実 ◆ 駐屯地周辺の保育所・学校との連携強化による保育・教育の充実 ◆ 異動に伴う転居の負担緩和等のため、転居費用の補助拡大、配偶者の就業支援(職業紹介機関との連携等)、異動する隊員に対する主治医の紹介等を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 博士号取得資格や職業訓練等の教育訓練の機会を拡充 ◆ 採用候補者の状況に応じ採用日を柔軟に設定(希望時期に合わせた月次入隊枠を導入) ◆ 勤務時間制度の柔軟化 週41時間勤務を基本としつつ、業務に支障がなければ週4日勤務への変更が可能
直近の採用状況	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 各軍のいずれも、2024会計年度の新規採用目標を達成。海軍は「過去20年で最も顕著な成果」と言及。 ➢ 2025年度も目標を達成する見込み。陸軍は2025年度の目標を4ヶ月前倒して達成と公表。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 採用者数は2023年までは減少傾向であったが、2024年から増加傾向(前年比+20%)に転じ、流出数も減少(前年比▲8%)している。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 3年連続で人員計画を大幅に下回っていたところ、2024年に4年ぶりに人員目標を達成。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 2024年の軍人採用は約20,300人で過去5年で最多を確保。 ➢ 本来は約24,000人が離職見込みだったところ、8,000人超を継続勤務へ転換(離職抑制)。 ➢ 結果として2024年末の現役規模は前年並みを維持(約18.1万人)。 	
出典	U.S. Department of Warウェブサイト Report of The 14th Quadrennial Review of Military Compensation 他	UK Parliamentウェブサイト Gov.ukウェブサイト 他	Légifranceウェブサイト Ministère des Armées et des Anciens Combattantsウェブサイト 他	Bundeswehrウェブサイト Bundesministerium der Verteidigungウェブサイト 他	