

第10回処遇・給与部会

令和8年3月13日
防 衛 省

※本資料は、第10回処遇・給与部会資料のうち、現時点で公表可能な内容を取りまとめたもの

自衛官俸給表の改正検討の基本方針

- これまで、自衛官俸給表については、人事院勧告を踏まえた一般職の国家公務員に準じた改定を行ってきた一方、自衛官の任務や勤務環境の特殊性等の変化については、専ら手当の新設や拡充により対応してきた。
 - その間にも、周囲の安全保障環境の変化を踏まえて自衛隊の任務は拡大し、自衛官に求められる任務・勤務環境の特殊性等も大きく変化してきた。このような変化の中で、防衛力の抜本的強化を真に実現するためには、その担い手である、令和の時代の自衛官に相応しい処遇を確立する必要がある。
- ⇒ **このため、自衛隊創設以来約70年間一度も見直しが行われてこなかった自衛官の給与体系について、自衛隊創設以降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ものとするため、次の点も考慮しつつ、検討・改定作業を一年前倒しで行い、令和9年度の自衛官の俸給表の改定を目指す**
- 現下の自衛官の任務や勤務環境の特殊性に見合った給与とするため、自衛官の勤務の実態や諸外国の軍人の処遇の動向も踏まえ、防衛省の処遇・給与部会において部外の専門家に調査審議いただき、公平性、公正性の確保を図る
 - 戦後最も厳しい安全保障環境に対応した防衛力の抜本的強化のために、自衛官の確保が至上命題となっている中、今般の給与体系の見直しは、質の高い自衛官を安定的に確保するための重要な施策のひとつであり、見直し後の自衛官の給与体系が、今後の人材確保に資するものであるかという視点も踏まえて検討を進める
 - 俸給表改定の内容と防衛力整備計画との整合性を考慮し、本年末までに行う国家安全保障戦略等の3文書の改定に併せ、自衛官俸給表の改定の検討を進める



現在の自衛官俸給表の基本構造

① 将補(二)以下 適用人数約22万人

将補(二)から1佐まで

上級司令部や中央の幕僚監部等の部長、課長、室長という一般行政職の管理職に近い官職が多いという考え方の下、行政職(-)10～7級に対応させている。

2佐から2士まで

現場勤務に着目して、警察官等に適用される公安職(-)に対応させている。

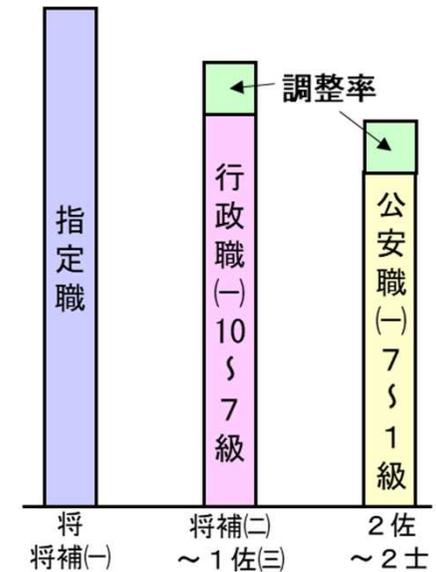
【俸給額からの控除要素①】医療費控除

自衛官の健康管理は、国が責任をもって行うべきとの考えに基づき、国が医療費を負担している。また、自衛官が防衛省部内の病院を受診した場合、医療費の一部を窓口負担することはない。

他方、私傷病の一部については他の国家公務員や一般国民と同様、一定の負担をすることが相当であるとの考え方に基づき、これに相当する額をあらかじめ俸給月額算定の際に控除する仕組みとしている。

【俸給額からの控除要素②】営舎内食事代経費相当額控除（曹士自衛官のみ）

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される。他方、通常の勤務日の昼食等の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については、他の国家公務員との均衡も考慮して自己負担することが相当であるとの考え方に基づき、あらかじめ俸給月額算定の際に控除している。



② 将・将補(-) 適用人数約100人

将及び将補(-)の官職は、職責が一般職における指定職に相当するとの考え方の下、指定職俸給表に対応させている。また、指定職俸給表は1官1給与制であり勤務の特殊性の評価も包含されているとの考え方の下、（調整率や医療費控除は考慮せず）対応する指定職俸給表の額と同額としている。

③ 医師又は歯科医師である自衛官

自衛官俸給表を適用した上で、一般職の医師に適用される医療職(-)の給与水準との均衡を図るため、昇給の特例及び号俸の枠外加算措置が設けられている。

- まず、**大半を占める①将補(二)以下の俸給構造等を検討・整理**した上で、②以降を検討・整理。
- 自衛官の給与関係の処遇は、俸給と手当等から構成**されているため、今般の自衛官俸給表改定の検討に当たっては、**手当等との関係も含めて整理**を行う。

俸給構造の検討（基本構造）

【民間準拠・民間賃金の動向の反映】

- 特別職の国家公務員である自衛官の給与は、民間賃金の動向の反映（民間準拠を）基本とする一般職の給与を参考とすることで信頼性・公平性を確保している。これに加え、任務の特殊性を考慮した独自の各種手当を設定

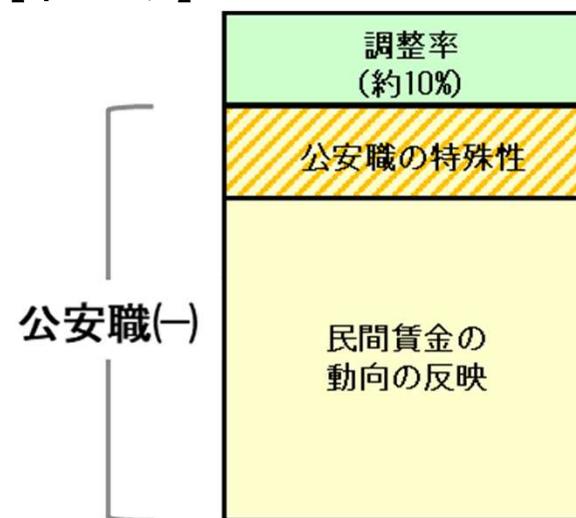
【一般の行政事務との比較】

- 一般の行政事務とは異なる職務の特殊性については、警察官等の職務の特殊性や勤務の労苦を評価した公安職（一）に準じ、行政職（一）よりも高い水準を設定している

【24時間勤務態勢という特殊性を踏まえた措置】

- 自衛官は法律上も24時間勤務態勢が課せられており、いわゆる超過勤務労働に対する給与制度（超過勤務手当、宿日直手当等）は設けられていない。他方、当該特殊性を踏まえつつ、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、一定の超過勤務手当相当額をあらかじめ俸給に組み込む「調整率」が採用されている。

【イメージ】



現在の俸給構造

俸給構造の検討（給与カーブ）

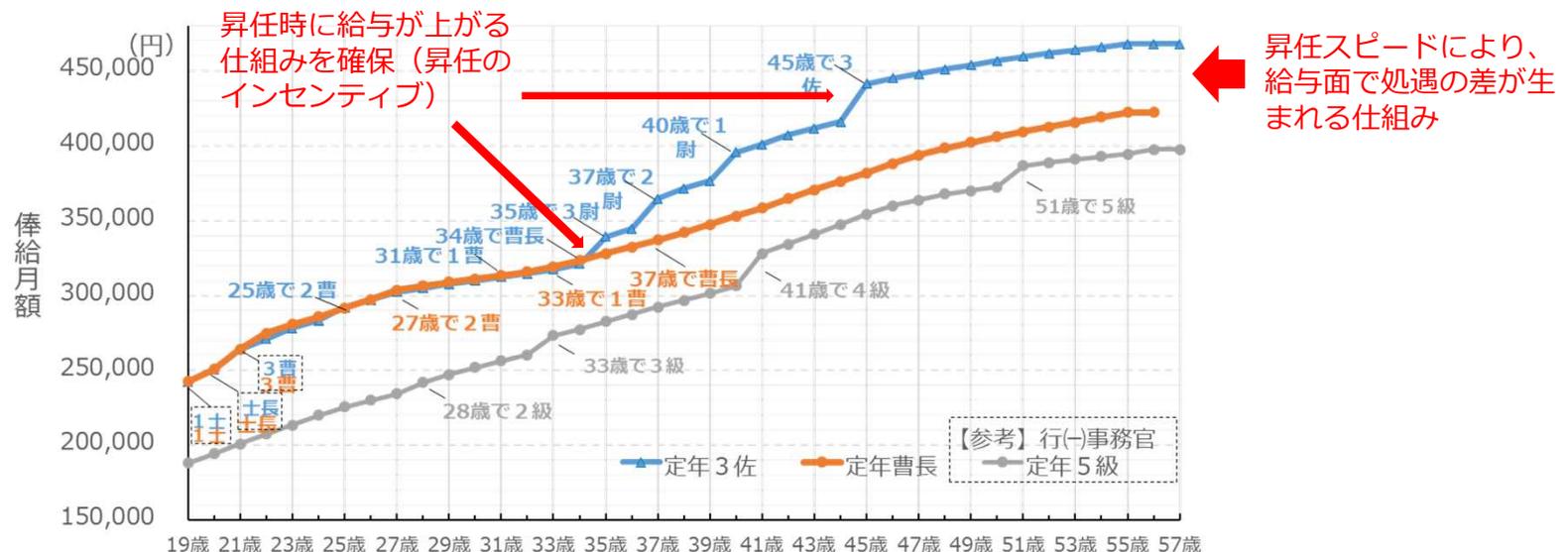
【階級を基礎とする組織管理・運営】

- 自衛隊は、その任務・組織の特性から、職務・職責や指揮命令系統の明確化を目的として、「階級」を基礎とする序列体系により、組織を管理・運営している。
- 昇任は、能力・実績・適性等を総合的に考慮して行われるため、個人ごと昇任スピードが異なる。

【階級を基調とした給与カーブ】

- 階級を基礎とする職務・職責を給与面でも適切に反映させるため、「階級俸」を基本として俸給カーブを設定しており、昇任により給与も上がる仕組みを設けている（階級制度と給与制度を一体的に整理し運用）。

【参考】 入隊から定年退職までの給与モデル（一般曹候補生が3佐又は曹長で定年退職するまでの俸給月額推移）



自衛官固有の特殊性の検討の方向性

- 自衛官は、身をもって我が国の平和と独立を守り、国の安全を保つという任務の特殊性から、様々な負担や制約から逃れることはできない。
そのため、自衛官はその特殊性に見合った処遇を得る必要（関係閣僚会議基本方針）
- 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、自衛隊創設以降の任務や勤務環境等の変化を踏まえ、自衛官の俸給表を中心に自衛官の給与体系を改定する。



【自衛官固有の特殊性】

- 警察予備隊時代とは異なり、自衛官には固有の任務や勤務環境の特殊性等が存在し、自衛隊創設以降の約70年間でその特殊性は増してきているところ、これら**自衛官固有の特殊性を整理し、見直し後の給与体系の中で適切に反映することが必要。**

自衛官固有の特殊性として考えられる要素

- ① 自衛官固有の危険性・困難性を伴う任務への対応
- ② 24時間勤務態勢下での業務への拘束性
- ③ 我が国防衛という任務の性格に起因する広域・地方間異動の頻度等

自衛官固有の危険性・困難性を伴う任務への対応

- 自衛官は、我が国の防衛や治安出動・海上警備行動をはじめとする危険性・困難性の極めて高い任務を担い、その範囲も順次拡大している。
- 法律上もこのような危険な任務への従事が義務付けられている。また、その任務を遂行する上で、組織を常に精強な状態に維持する必要があるため、階級毎に職務に必要とされる体力等を考慮し、若年定年制が設けられている。

自衛隊固有の主な任務

※下線は自衛隊創設以降に拡大した任務

- ① 我が国の防衛等（防衛出動、重要影響事態に際しての後方支援活動等）
- ② 警察力を超える場合等の公共の秩序維持（治安出動、海上警備行動、対領空侵犯措置、災害派遣、警護出動、海賊対処行動、国民保護等派遣、在外邦人等の輸送・保護等）
- ③ 国際社会の平和等の維持に資する活動（国際平和共同対処事態での協力支援活動、国際平和協力業務、国際緊急援助活動）等
- ④ 上記の自衛隊固有の任務を実施する上での平素からの演習・訓練等

自衛隊法上の義務

（服務の本旨）

第52条 隊員は、わが国の平和と独立を守る自衛隊の使命を自覚し、一致団結、厳正な規律を保持し、常に徳操を養い、人格を尊重し、心身をきたえ、技能をみがき、強い責任感をもつて専心その職務の遂行にあたり、事に臨んでは危険を顧みず、身をもつて責務の完遂に努め、もつて国民の負託にこたえることを期するものとする。

（職務遂行の義務）

第56条 隊員は、法令に従い、誠実にその職務を遂行するものとし、職務上の危険若しくは責任を回避し、又は上官の許可を受けずに職務を離れてはならない。

※ 上記に加え、防衛出動・治安出動命令下で職務の場所につかない、上官の命令に従わない場合等への刑事罰が規定されている。

自衛隊の任務に伴うリスクへの対応・意見

- ・ 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になるため、その療養は国が行うこととしている。（※ ただし、私傷病の一部に相当する額は負担（あらかじめ俸給月額算定の際に控除）している）
- ・ 令和7年に内閣府が実施した世論調査で、身近な人が自衛官になりたいと言ったら「反対」「どちらかといえば反対」といった人（約28%）の約8割が、その理由を「戦争などが起こった時は危険な仕事だから」と回答（※理由は重複回答可の設問）

諸外国の事例

- ・ 英国では、軍人の特殊性を評価したX-factorに、「身体的及び精神的健康に対する危険性」を評価要素として加えている
- ・ 米国では、米軍人を対象とした医療保障制度（TRICARE）を整備し、現役軍人本人は原則無料で医療サービスが提供される

諸手当での評価例

- ・ 自衛官の職務の中でも特に危険性・困難性が高い業務等について評価した手当等がある（例：落下傘降下作業手当、レンジャー作業手当など）

24時間勤務態勢下での業務への拘束性

- 自衛官は、法律上も24時間勤務態勢と指定場所に居住する義務が課せられており、緊急時等には直ちに参集し職務に従事する。また、各種待機や基地・駐屯地内での体力錬成・清掃・朝礼等の指揮命令下での隊務と私生活の区分があいまいな活動もある。
- さらに、各種任務や演習・訓練等のために長期間自宅を不在にすることが多い。

自衛隊法上の義務

(勤務態勢及び勤務時間等)

第54条 隊員は、何時でも職務に従事することのできる態勢になければならない。

(指定場所に居住する義務)

第55条 自衛官は、防衛省令で定めるところに従い、防衛大臣が指定する場所に居住しなければならない。

自衛官に課せられている制約

- ・ 24時間勤務態勢の下、部隊勤務の自衛官には勤務時間内外問わず常時緊急参集等の呼び出しに対応する責務（さらに、実際に緊急事態が発生した際にその後、緊迫した状況下での業務に対応することが必要）があり、対象職員（及びその家族）の生活の制限（不便さ）や精神的な負担が著しく高いものとなっている。このような参集義務に加えて、各任務毎の待機（例：災害派遣のFAST-Forceは1時間以内の参集）が課せられている。加えて、招集がかかれば如何なる状況にあってもこれに対応することが求められ、ひとたび任務に従事すれば、任務終了まで当該業務に従事することとなる。
- ・ 各種任務、訓練・演習等に際しては、（単身赴任者でなくとも）自宅を長期に不在にする期間が生じ、隊員及びその家族の生活の制約要素となる。また、駐屯地等に残って対応する隊員の業務負担も重くなる。（例：機動展開を伴う演習では長期間になると1～3か月程度拘束、弾道ミサイル等の破壊措置や対領空侵犯措置等で母基地を離れた任務に対応）

諸外国の事例

- ・ 英国では、X-factorに、「不規則な勤務」「不測事態対応」「配偶者/パートナーの雇用」を評価要素として加えている
- ・ 仏国では、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）を評価した軍人身分手当を2023年に導入している

諸手当等での評価例

- ・ 一部の食住の無償提供、入隊直後の営舎内居住の自衛官を対象とした給付（指定場所生活調整金。最長6年間）等がある。

我が国防衛という任務の性格に起因する広域・地方間異動の頻度等

- 自衛隊は我が国防衛という任務の性格上、周辺国の動向等に対応するため、我が国及びその周辺の情勢等を踏まえ、部隊編成・配置の見直しや事態に対応するための部隊展開に対応する必要がある。
- また、基地・駐屯地は、全国各地の国防上必要な場所（離島やへき地を含め都市から離れた場所を多く含む）に分散して確保する必要があり、加えて、必要な部隊規模を確保するため各基地・駐屯地に必要な人数も一般職の官署に比べ非常に大きく、地元採用者だけでの充足は困難。

自衛隊法上の義務

（指定場所に居住する義務）

第55条 自衛官は、防衛省令で定めるところに従い、防衛大臣が指定する場所に居住しなければならない。

自衛官に課せられている制約

- ・ 幹部は、部隊指揮官として我が国全体の作戦環境を理解し部隊を指揮する能力を獲得する等の必要性から、全国異動が基本。准曹士は一部が全国異動（陸は方面隊内での異動に加え3年間×2回の全国異動を、空はマザーベースでの勤務とそれ以外の基地への赴任によるローテーションを原則）。これらの異動には、東京等の都市部と地方間のみならず、地方と地方の間（離島やへき地を含む）の異動も多く含まれる。（例：空自の広域異動手当(300km以上)の対象者は、毎年度約13,000名（航空自衛官の約3割）、陸自の全国異動（他方面）は約10,000名／年度で多ければ幹部は1.8回程度、准曹は7回程度の異動を経験）

諸外国の事例

- ・ 英国では、X-factorに、「家族からの別居」「配偶者/パートナーの雇用」を評価要素として加えている
- ・ 仏国では、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（地理的移動手当）を2021年に導入。
基準単価×強制異動回数×（扶養人数×調整係数）で算出

諸手当等での評価例

- ・ 一般職と共通の手当：単身赴任手当、広域異動手当、地域手当の異動保障、自衛官固有の手当：作戦環境等順応手当がある

人材確保の観点からの考慮事項

- 一般の自衛官俸給表の見直しは、**質の高い自衛官を安定的に確保するための重要な施策のひとつ**であり、**見直し後の自衛官の給与体系が、今後の人材確保に資するものであるかという視点も必要**。

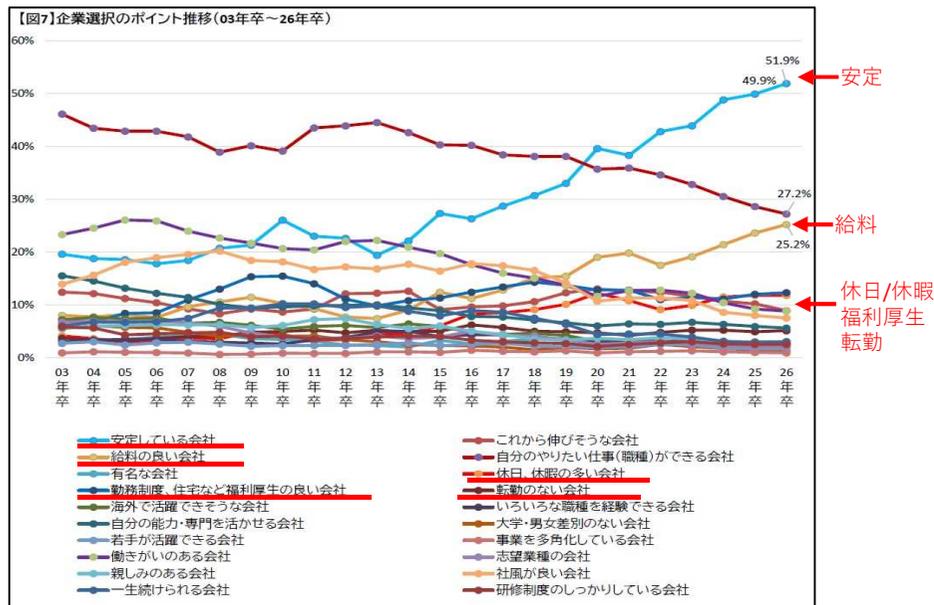
令和7年12月の関係閣僚会議において、高市総理より、防衛力の中核である自衛官の人材確保という至上命題を強力に推進するための施策のひとつとして、来年末までに行う国家安全保障戦略等の3文書の改定に併せ、自衛官俸給表の改定を前倒しで行うよう指示



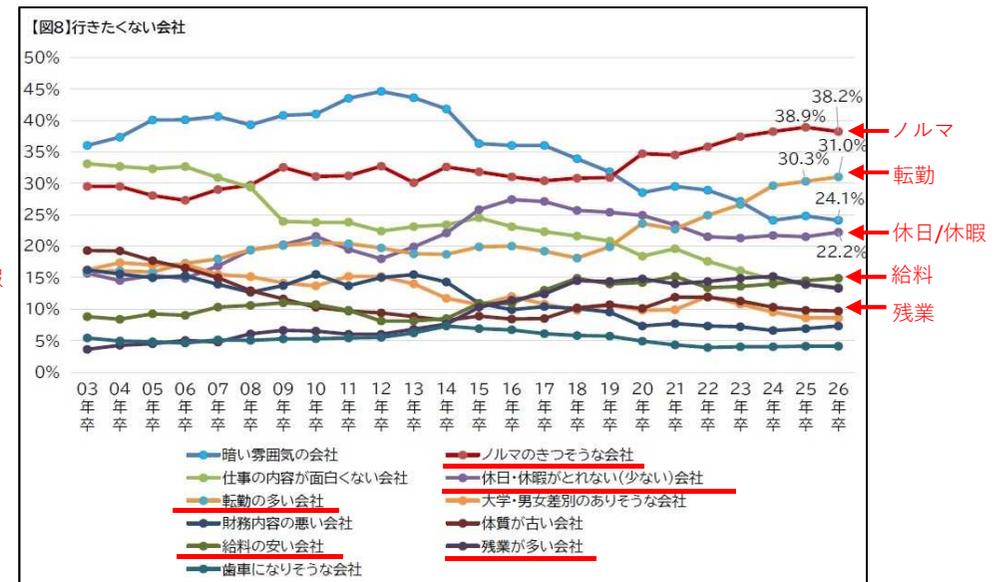
【近年の学生の就業意識（民間企業の調査結果）】

- ・「個人の生活と仕事を両立させたい」との回答は3年連続で増加しており、もっとも増加幅が大きい
- ・「安定している会社」「勤務制度などが良い会社」「休日等の多い会社」「転勤のない会社」を選択し、「休日等が少ない会社」「転勤の多い会社」「残業が多い会社」は忌避される傾向
- ・特に、勤務地を自分で選択したい学生は約85%に及び、他の調査においても「転勤のない企業は志望度が上がる」と回答した学生が約80%に迫る

企業選択をする場合、どのような企業が良いか（マイナビ）



行きたくない会社はどのような会社か（マイナビ）



※マイナビ2026年卒大学生就職意識調査

・調査対象：2026年3月卒業見込みの大学3年生及び大学院1年生 ・調査時期：2024年10月1日～2025年3月25日 ・有効回答：36,311

【近年の若年世代の就業先の傾向】

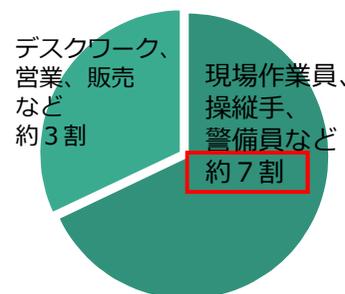
・ 民間調査によれば、人気の高い業種としては、食品関連やソフトウェア・情報処理等関連となっており、陸運、海運、物流などの運輸業や鉱業など身体的負荷を伴う現場勤務を含む業種は相対的に人気は低くなっている。

・ 任期制士の再就職に際しては、現場作業員（倉庫、工場、建設現場など）、バスや運送、建設車両の操縦手、警備員など、身体負荷を伴う職種の割合が多い傾向。

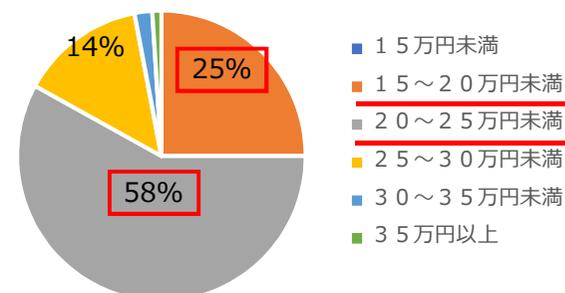
また、これらの職種へ再就職した者の初任給は、25万円未満の割合が大半（高卒自衛官の初任給と同等又はそれ以下の賃金水準）。

・ 一般曹候補生の内定辞退者のうち、他の業種へ就職した者は、他の公務員へ就職する者が多い傾向

任期制自衛官の再就職先職種
(再就職支援を受けた者919人)



現場作業員等（左図約7割）の再就職先における初任給



※令和6年度に任期満了となった任期制自衛官のうち再就職支援を受けた者919人について調査。

- これらの調査結果を踏まえると、近年の募集対象者（若年世代）については、
 - 一 従前よりも、ワークライフバランスへの意識が高い傾向（柔軟な働き方など勤務時間・場所の自由度が、就職先選びに際し重要な判断要素となっている）
 - 一 自身が望む勤務地において将来にわたり安定した生活を維持することを重視
 - 一 引き続き、給与は職業選択において重要な要素であり、考慮要素としても大きくなる傾向

自衛官固有の特殊性については、給与面での適切な処遇に加え、エンゲージメントの高い組織づくり（次頁）や自衛官の社会的地位の向上（次々頁）といった包括的な取組と一体で推進し対応することが必要。

（自衛官固有の特殊性）

- ① 自衛官固有の危険性・困難性を伴う任務への対応
- ② 24時間勤務態勢下での業務への拘束性
- ③ 我が国防衛という任務の性格に起因する広域・地方間異動の頻度等

人材確保のための施策の全体像【給与面以外の取組み】

自衛官の更なる人材確保のためには、有形のインセンティブ（給与体系の見直しや生活・勤務環境の改善）だけでなく、無形のインセンティブ（組織文化の改革による自衛官一人ひとりのエンゲージメントの高い組織づくり、自衛官の社会的地位の向上など）の包括的な取組を進めることが必要である。

1 エンゲージメントの高い組織づくり

「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」（R6.12.20）にも示されたとおり、自衛隊という組織全体のパフォーマンスを向上していくに当たっては、**隊員一人ひとりが士気高く、やりがいを感じて働ける、エンゲージメントの高い組織**としていくことが重要。特に、一般社会において、**自らの達成感や成長感といった精神的充実が得られる職場を選好**するようになっていることも踏まえ、以下の取組が必要。

①組織文化の改革

- 令和7年度末に、自衛隊が組織として目指す方向を明文化予定。
- その後、教育や人事評価等を通じて、明文化する内容の理解・浸透を図っていく。

②エンゲージメント・サーベイの継続実施

- 令和7年度に、民間業者を活用し、陸海空共通のエンゲージメント・サーベイを初めて実施。
- エンゲージメント向上のための施策の資とすべく、継続的なエンゲージメント・サーベイを通じて、隊員の意識を継続的に把握するとともに、各要因とエンゲージメントの向上・低下との因果関係につき、高度な分析を実施していく。

③マネジメント能力向上に向けた取組

- 令和7年度に、民間業者を活用し、自衛隊の教育現場で行われているマネジメント教育の実態把握を実施。
- その結果、隊員間でマネジメントの重要性に対する認識が異なり、特に曹にその認識が希薄であること、マネジメント教育の内容・質にばらつきが存在し教育後のフォローアップも不十分であること等が課題として導出された。
- 令和8年度は、すべての隊員が「具体的にどのようなマネジメントをすれば良いのか」を「いつでも、繰り返し」学ぶことができる学習ツールを作成・充実する予定。

人材確保のための施策の全体像【給与面以外の取組み】

2 社会的地位の向上

「第6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」（R7.12.22）においては、総理から、**自衛官の社会的地位の向上**をはじめとする包括的な処遇改善策についても検討・実施するよう指示。

これを受け、**社会の中で、自衛官が誇りを持って仕事に邁進でき、自衛官の御家族も胸を張って生活できる環境の構築**を模索していく。

なお、令和7年度の世論調査によれば、自衛隊に対し「ポジティブな印象」を持っている国民が過去の世論調査と比較して最多となっている。これを基盤として、諸外国の例も参考に、**自衛官にとって支えとなる声が広がることに資する施策を順次検討し、実行**していく。



第6回関係閣僚会議（R7年12月22日）

【諸外国の一例】

- 軍人の任務や実像が社会全体に理解されるような取組
（例：英国 Whole of Society Approachの一環としてのギャップイヤー制度の導入）
- 軍人を平素から支える家族への理解や共感を示す機会の設定
（例：米国 The Month of the Military Child）
- 軍人への各種優遇・割引の促進
（例：米国 Military Friendly®）
- 殉職者の追悼のあり方の検討
（例：各国 一般国民がいつでも追悼できる慰霊碑や記念施設）
- 現役軍人・退役軍人への高等教育機会拡充
（例：米国 GI Bill、Tuition Assistance Program）

内閣府「自衛隊・防衛問題に関する世論調査」 （令和7年11月調査）

Q. あなたは、自衛隊に対してどのような印象を持っていますか。

