

## 第10回処遇・給与部会 議事録

日時：令和8年3月13日（金） 1330～1500

場所：防衛省会議室

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）廣瀬人事教育局長、坂本政策立案総括審議官、高津給与課長、松浦統幕総務部長、牧野陸幕人事教育部長、清水海幕人事教育部長、尾山空幕人事教育部長 他

井上部会長の開会の辞、小泉防衛大臣からの冒頭挨拶（人事教育局長代読）に引き続き、防衛省より資料の説明等を行い、その後、意見交換。

委員：自衛官としての特殊性をきちんと説明していくのが今回の抜本的な給与改善に必要なだと考える。今後のとりまとめにあたっての留意点を述べると、まず、任務の増大や質的な変化、社会情勢の変化といった点を整理し、動的な変化を説明していく必要があると考える。情勢の変化によって任務が増加し、質量的にも変化しているといったことについて具体的な説明ができるよう整理すると良いと思う。自衛官の給与を大きく改善するのであれば、この間の動的な変化を意識した説明がないと説得力があるものにならないと考えている。

この観点から、6ページ目の一行目に「危険性、困難性の高い任務を担い、その範囲を順次拡大している」と表現しているが、どのように変化しているのか、新しく課された任務はどのような点で大変なのかということ意識して説明いただくことになると思う。

次に、7ページ目について、生活の制約や不便となっている要素が、社会一般の状況と乖離しており、その乖離が増加傾向にあるということを書けないか。現在、夫婦共働きが主流になるなど、社会環境は大きく変化した。そういった中で、自衛隊の勤務と変化した社会環境がどのように調整されるのかという意味で大きな課題だと思う。テレワークなどで働き方が変わっていく中で、自衛隊はそうはいかず、人を現場に配置して、常時、即応性を維持する必要があること、指定された場所に待機等する必要があるという制約、演習等で長期間出張をするという話もあり、明らかに社会環境と大きく異なるといったことを抽出して説明する必要があると考える。

8ページ目では「地元採用者だけの充足は困難」という表現もあり、異動の頻度が多いとのことだが、増加傾向なのであれば、その理由をきちんと書き込む必要があると思う。恐らく、沖縄南西方面への展開の話であるとか、あるいは中東対応などで転勤が増加していると予想するが、具体的な要因を書く必要があるのではないか。それから、人材確保の観点から、九州での人材確保と東京近辺、名古屋近辺の状況とは全く違うと承知している。かなりの困難性が伴っているようなことをもっと積極的に書く必要があると思う。

民間企業であれば転勤のある企業に志望したくないという意識があり、これは自衛隊の現状と社会一般の情勢とで大きく乖離がある。これらの要素について変化があるから改善する必要があるという説明を整理いただきたい。

従来からの自衛官の特殊性に加え、今申し上げた変化に着目して丁寧に説明できるよう理由付けをしていただく必要があると考える。

委員：任務の拡大や自衛隊一人一人の負担の増大といった動的な部分を評価していくことについては同意である。

もう一つ、5ページ目の自衛官固有の特殊性という部分だが、他の公安職と比べて、今回な

ぜ自衛官だけ俸給を上げるのかという議論があると思うが、その意味で、本日説明いただいた自衛官固有の3つの特殊性は、公平性の観点から重要な整理であると思う。特に生活上の制約や家族の負担という部分も評価しなければならないと考える。

もう一つの論点である調整率の取扱いについて、私は自衛隊の業務を踏まえると実績に応じた支払いは現実的ではないと考える。そもそも超過勤務管理をする上での勤務の定義といったルールを作るところから非常に難しいと思うし、これを一人一人が自己申告して、それをさらに上官が本当に正しいのかということを一一人人チェックするという、非常に膨大な事務作業が発生することが考えられ、本来業務の方にしわ寄せがいくことは本末転倒だと考えるので、調整率の考え方は妥当であると思う。

委員：調整率の取扱いについて、勤務時間、労働時間という概念とは、やはり馴染みにくい仕事の性質であると思う。

少し付加的なことかもしれないが、11ページ目の人材確保のための全体像というところで、有形インセンティブと無形インセンティブという考え方を説明いただいたが、個々人の勤務状況に応じて、超過勤務手当を払うというような考え方ではなく、仕事の性質から、それに見合ったものを調整率として支払うという考え方自体が、このエンゲージメントを高め、仕事のやりがいや意味といったものを期待する一つの方策にもなると思うので、そういう意味で調整率を維持する方向性に賛成である。

委員：1点目に、防衛大臣の挨拶を代読いただいたが、安全保障環境が厳しくなっており、一方で自衛官の採用も難しくなっている中で、自衛官の任務や勤務環境の特殊性に見合った給与とし、人材確保に資するものとする今回の取り組みの重要性について改めて共感を持った。

2点目として、これまで調べていただいた欧米の制度も踏まえて、3ページ目の大枠、5ページ目の3点の自衛官固有の特殊性について、その主旨について十分理解をできる。

その上で委員から指摘があったように、それを具体的にどうい変化に対応して、どういう数字にしていくのかを今後決めていければと思う。その際、自衛官が名誉や誇りを持てる処遇にすること、自衛官の転勤回数が多い等の特殊な部分をどう折り込んでいくかが大事だと考える。

3点目として、調整率について、災害対応でも顕在化しているが、有事になった時には自衛官の職務や部隊での行動ということを考えたときに、超過勤務の状況を確認することは馴染まないと考えるので、実績払いではなく、調整率という考え方が良いのではないかと思う。

4点目として、今回の改定が人材確保という目的を持っていることから、11・12ページ目での説明にもあったとおり、自衛官が誇りを持って仕事をし、家族が胸を張って生活できるという環境を作るために、給与以外の面でもぜひ取り組みを進めていただきたいと思う。

委員：民間の様子を見ても、どこも人手が不足しており、人手を不足しているから事業ができない企業が非常に多くなっていると思う。そのような中で自衛隊の現実として、最近特に募集が厳しい、また離職者もいるという状況の中で、とにかく処遇を上げなければ、日本の防衛が成り立たないということを大きく主張するべきと思う。

また、どうしても待機をしなければならない職種だという話があったが、休憩はしているのかとか、休日を与えているのかといった労働法的な視点が出てくる話だと感じたが、しかし、そういった勤務をお願いしなければならないという状況なのであれば、せめてそれに対して報いるという体制が必要ではないかと思うので、そういった点を強調する必要があるのではないかと思う。それらを踏まえて、調整率については、実績で払うということは難しいと思うので、配慮することが必要かと考える。個人的には、本当にわずかの日数であっても、完全に仕

事というものから解放できる日というのがあってもいいのではないかと感じた。

委員：自衛隊の特殊性ということをお当然のように考えるのではなくて、きちんとしたロジックと理由が必要だと思う。例えば、本当に24時間365日全員が同じ態勢である必要があるのかなど、どこかで思い込みし過ぎていることはないだろうかということ意識した方がいいと思う。

この点、自衛隊創設以来初めてとなる70年見直してこなかったことの抜本改正だと冒頭の大臣発言にもあった。理由があって抜本改正しなかったのかもしれないが、70年見直さないでこられたこの感覚自体が大丈夫なのか、自省すべきではないかという気もする。

改めてこの機会に、現状どのような不具合が生じているかの確認をしっかりとやっていく姿勢が大事だと考える。

調整率はまだ十分に理解できていないが、例えば階級別であれば、これまでの約10%という水準はそもそも適切な水準だったといえるのか等、現在の仕組みとの関係を知りたいと感じた。その他、海外との比較もしてみたいと思う。

教えていただきたいのだが、2ページ目の(将補(二)以下の俸給の2つである)ピンク色とクリーム色がある部分について、一般行政職の管理職に近いものと、片や警察官的な現場勤務に着目するものの2つをセットにしていいものなのかがわからない。3ページ目でも、一般行政事務と比較すると職務の特殊性があるとの記載があるが、それは2ページ目のクリーム色の2佐から2士までのところだけなのか、ピンク色を含む①全体がそう言えるのかというのがよくわからなかった。

防衛省：2ページ目のところだが、一般職と比較して公安職の特殊性として加算されている部分については、級が下の方が現場性が強くて、上がっていくと段々その現場性が薄れていくという考え方で、均等ではなく、上に行けば行くほど一般行政職に近づき、あるところから行政職と同じになるという構造になっている。それを自衛隊の階級との対比で見ると、自衛官は2佐までは一般行政事務とは異なる特殊性が加算されているところで、1佐以上は公安職も一般行政職とほぼ同じ水準になっているという構造である。

その上で、今後は今回説明した3点の特殊性をどのような形で給与に反映していくのかということが検討のポイントであるが、ご指摘のように、全ての階級に共通するものなのか、上の階級は少なく下は多いのか、その逆があるのか等も考えながら、どう評価することが適切なのか検討していく考えである。

委員：今般の勤務実態調査の結果を踏まえて、拘束時間が平均よりも長いがこれまで手当等で評価できていないグループがあるのであれば、今般の調査を踏まえどのように評価していくのかぜひ考えてみていただきたい。

防衛省：現状、当時の海上保安庁の超過勤務時間の21.5時間分を平均的に乗せている形をとっている。委員の指摘も踏まえて、これをどういうふうに反映させていくのが良いのかを、次回具体的にした上で説明したいと思う。