

# 第11回処遇・給与部会

---

令和8年6月23日  
防衛省

# 目次

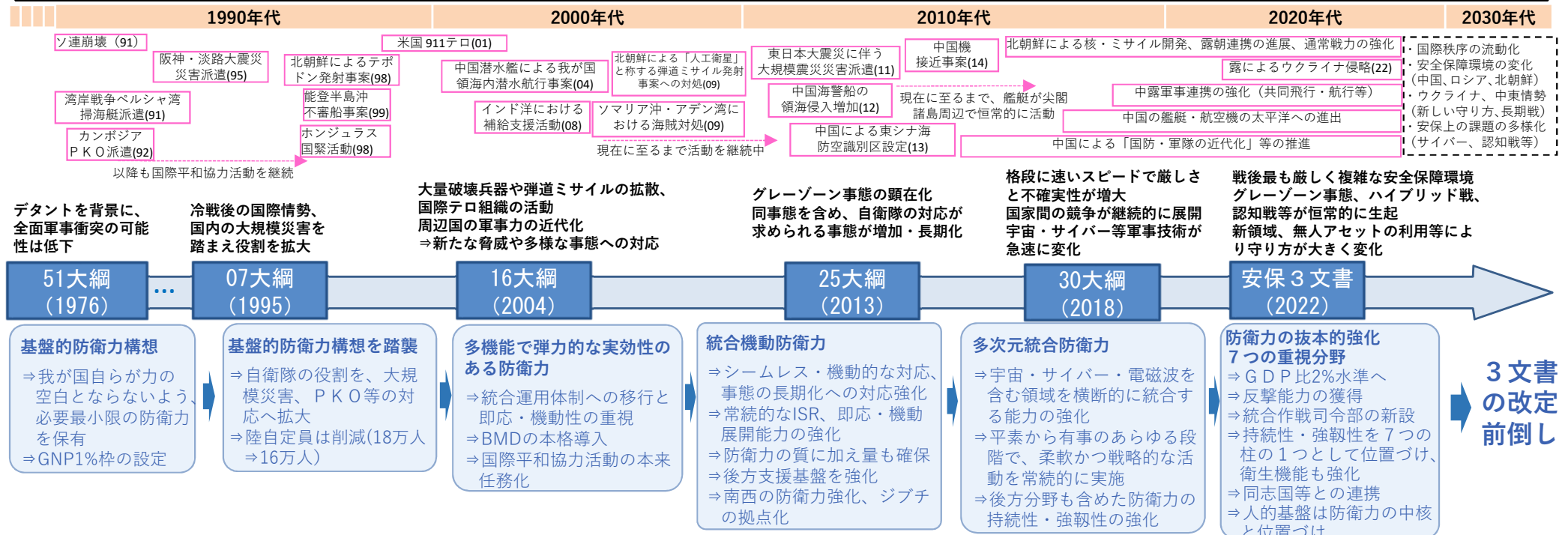
○ 自衛官の任務・勤務環境等の変化	1
○ 自衛官固有の特殊性の給与等への反映の検討	8
① 「24時間勤務態勢下での業務への拘束性」 関連	9
・ 業務への拘束性の評価・勤務実態調査の取扱いに係る検討	10
・ 自衛官の「当直勤務」の取扱いの検討	12
・ 曹士自衛官の営舎内食事代経費の取扱いの検討	13
② 「自衛官固有の危険性・困難性を伴う任務への対応」 関連	15
・ 自衛官に対する医療の提供・医療費の取扱いの検討	16
※ 「我が国防衛という任務の性格に起因する広域・地方間異動の頻度等」 関連は次回以降	
○ 人材確保の観点からの検討	18
・ 人材確保の観点からの考慮事項	19
・ 人材確保のための施策の全体像【給与面以外の取組み】	23
○ 諸外国の軍人の給与制度調査等	25

# 自衛官の任務・勤務環境等の変化

---

# 安全保障環境と自衛隊の任務・活動の変化

- 冷戦終結以降、安全保障環境と自衛隊の任務の拡大・変化が加速  
さらに、その内容は、地理的範囲、領域横断作戦、常時即応性、持続性・強靱性の全てにおいて拡大・高度化
- 個別の任務対応に加え、実践的な能力構築と高いレベルでの即応態勢を維持し続けること自体が任務化



## ◆ 自衛隊の任務や活動場所・展開先の地理的な広がり

- ・ 即応性・機動性を重視した防衛力整備への転換（統合機動防衛力等）。さらに、部隊の編制・配備地は安全保障環境の変化等を踏まえ頻繁に見直し（例：南西地域の防衛体制の構築、現在は太平洋側の防衛構想も検討中）
- ・ 任務は90年代以降、海外へ拡大（海賊対処等は部隊派遣を継続中）
- ・ 多国間連携の拡大・深化に伴い、海外を含む多国間共同訓練等も拡大

## ◆ 自衛隊の対応する領域の広がり

- ・ 新たな脅威や多様な事態に対応するための統合運用から、新領域（宇宙・サイバー・電磁波）を融合した領域横断作戦を行う態勢整備を推進
- ・ 無人アセットやAIの進展、認知領域における活動の活発化等を背景として、領域横断的な運用が一層進展

## ◆ 常時即応性の向上・柔軟かつ戦略的な活動の常時継続的な実施

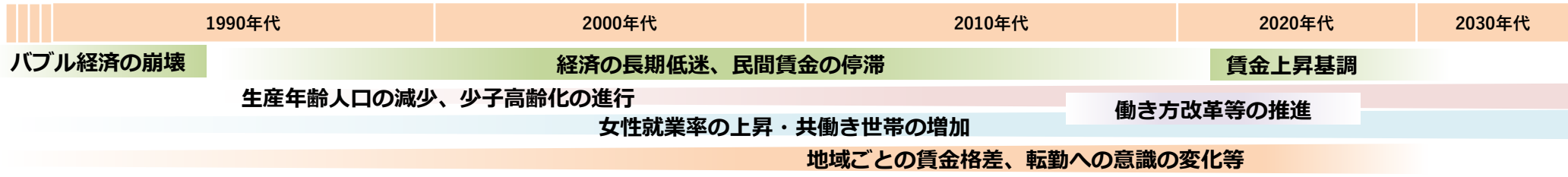
- ・ 領域をめぐるグレーゾーン事態は恒常的に生起するなど、有事と平時の境目はますます曖昧に
- ・ 我が国周辺における軍備増強が急速に進展、周辺国等の活動は活発化、中露や露朝連携も強化
- ・ ミサイル等の通常兵器についても技術が進展し、兆候把握はより困難に。宇宙・サイバー領域の攻撃は陸海空の伝統的な侵攻に先だって行われる傾向。これらも踏まえ、常時継続的かつ切れ目のない警戒監視等の必要性が増大
- ・ さらに、力による一方的な現状変更の抑止も念頭に、多国間訓練やFDOを含む各種活動を平素から戦略的に継続して実施

## ◆ 持続性・強靱性の強化の必要性

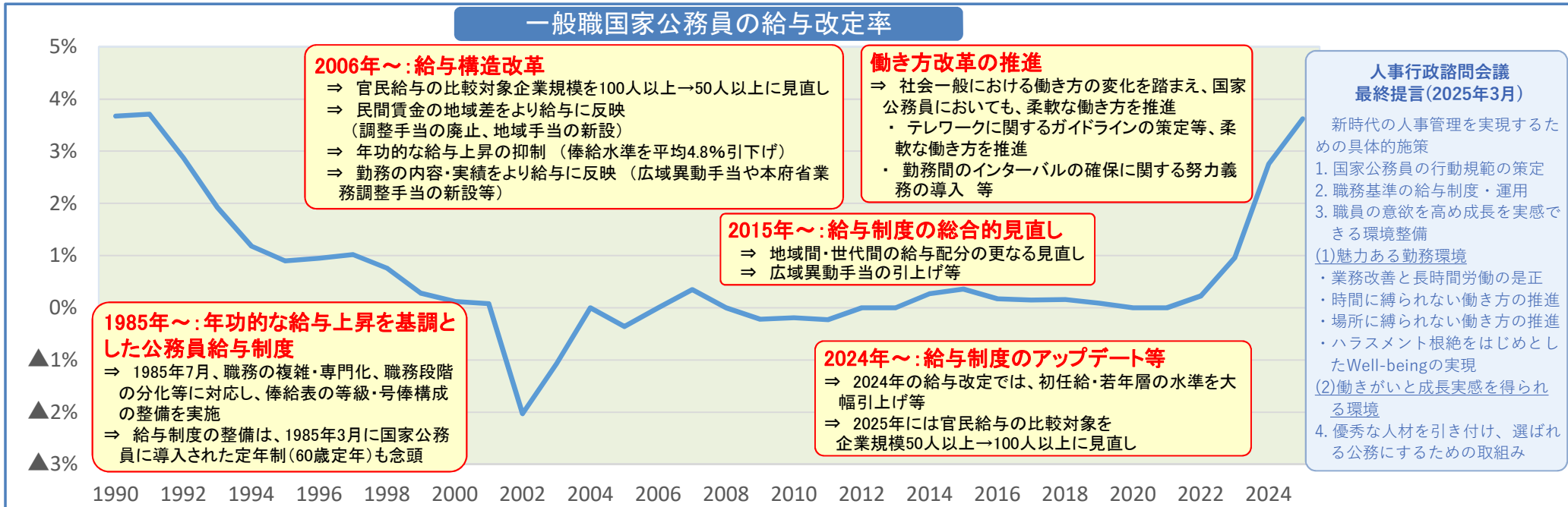
- ・ 有事において自衛隊が粘り強く活動でき、また、実効的な抑止力となるよう、弾薬・燃料の確保、防衛施設の強靱化などに加え、衛生機能の強化の取組みが一層重要に

# 社会一般の変化と公務員給与の変化

- 日本社会では、生産年齢人口の減少や少子高齢化等を背景とした労働力確保が課題となる中、定年延長、女性活躍、働き方改革等が進められてきた。
- 国家公務員の勤務・給与制度はこうした社会情勢の変化に対応する形で見直しが行われてきた。
- 国家公務員の給与水準は、民間賃金動向や財政事情等を踏まえ、1990年代以降は抑制的に推移してきた。他方、この数年は、民間の賃上げ動向や人材確保の必要性を背景として、増加基調に転換している。



## 一般職国家公務員の給与改定率



**1985年～: 年功的な給与上昇を基調とした公務員給与制度**  
 ⇒ 1985年7月、職務の複雑・専門化、職務段階の分化等に対応し、俸給表の等級・号俸構成の整備を実施  
 ⇒ 給与制度の整備は、1985年3月に国家公務員に導入された定年制(60歳定年)も念頭

**2006年～: 給与構造改革**  
 ⇒ 官民給与の比較対象企業規模を100人以上→50人以上に見直し  
 ⇒ 民間賃金の地域差をより給与に反映(調整手当の廃止、地域手当の新設)  
 ⇒ 年功的な給与上昇の抑制(俸給水準を平均4.8%引下げ)  
 ⇒ 勤務の内容・実績をより給与に反映(広域異動手当や本府省業務調整手当の新設等)

**2015年～: 給与制度の総合的見直し**  
 ⇒ 地域間・世代間の給与配分の更なる見直し  
 ⇒ 広域異動手当の引上げ等

**2024年～: 給与制度のアップデート等**  
 ⇒ 2024年の給与改定では、初任給・若年層の水準を大幅引上げ等  
 ⇒ 2025年には官民給与の比較対象を企業規模50人以上→100人以上に見直し

**人事行政諮問会議 最終提言(2025年3月)**  
 新時代の人事管理を実現するための具体的施策  
 1. 国家公務員の行動規範の策定  
 2. 職務基準の給与制度・運用  
 3. 職員の意欲を高め成長を実感できる環境整備  
 (1) 魅力ある勤務環境  
 ・業務改善と長時間労働の是正  
 ・時間に縛られない働き方の推進  
 ・場所に縛られない働き方の推進  
 ・ハラスメント根絶をはじめとしたWell-beingの実現  
 (2) 働きがいと成長実感を得られる環境  
 4. 優秀な人材を引き付け、選ばれる公務員にするための取組み

### ◆社会一般の経済及び人口構造の変化

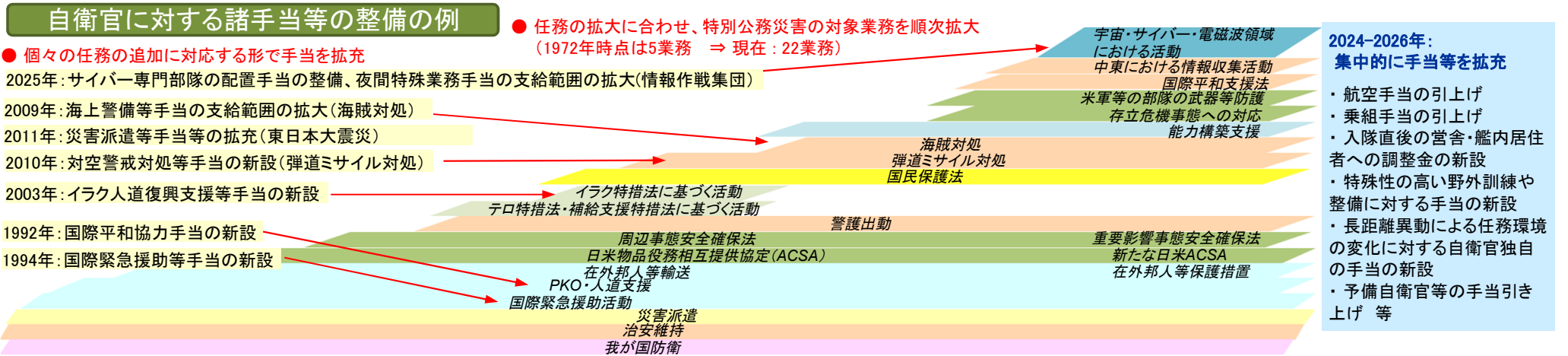
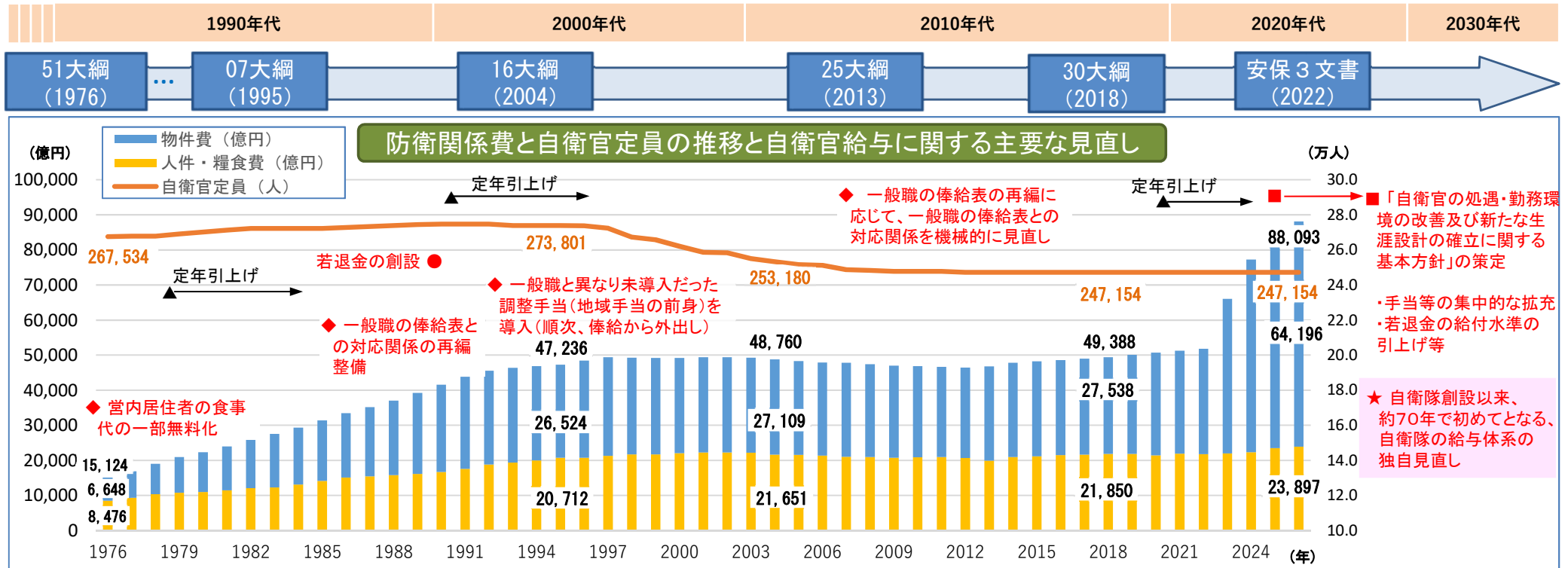
- ・日本社会は、戦後、人口増加の下で、戦後復興から高度経済成長期を経てバブル経済期まで経済成長
- ・1995年をピークに生産年齢人口が減少。戦後、平均寿命が大きく伸長(男性: 1947年 50.06歳→2023年 81.09歳)

### ◆社会一般における働き方や意識の変化

- ・女性の就業率の上昇(1986年 53.3% → 2023年 73.3%)、共働き世帯の増加(1990年823万世帯→2023年1,278万世帯)
- ・週休2日制や時間外労働の上限規制、定年年齢の引上げ、都市部と地方の賃金格差
- ・近年においては、テレワーク・フレックスタイム制等の柔軟な働き方の導入など、働く時間や場所に関する制約が大きく緩和

# 自衛隊の給与体系の変化

- 手当等は、個々の任務の追加に対応する形で拡充（令和6年以降は、集中的に拡充）
- 俸給は、一部の施策を除くと、基本的に一般職の見直しに準拠してきた。
- 冷戦終結以降から現在までの間に、自衛官固有の特殊性は、社会一般との差が際立つ方向で変化しているが、このような長い期間で生じた変化も踏まえた自衛官の独自の給与体系の見直しは、今回が初めての取組み



# 業務への拘束性の変化（1 / 2）

- 社会一般においては、人口減少や共働き世帯の増加などを受け、労働環境の柔軟化と選択性を重視する傾向にあり、テレワークやフレックスタイム制を含む変形労働時間制や手当の導入などにより働く時間や場所の制約が大きく緩和。
- 一般職国家公務員においても、テレワーク推進のためのガイドラインが設けられるなど、個々のニーズやワークライフバランスに応じた多様な働き方を実現するための取組みが推進されている。
- 防衛省・自衛隊においても、ワークライフバランス推進のための取組計画を定め、働き方改革の推進や新技術の導入等により、業務の継続性を確保しつつ、可能な限り柔軟な働き方の推進や業務の縮減等を進めている。
- 他方、任務の性格や安全保障環境等の変化の中、自衛隊への即応態勢維持の要求が高くなる一方、社会一般では時間や場所に縛られない働き方が進んでおり、自衛官の業務への拘束性との差は際立つ方向に変化している。

## ◆日本社会における働き方の柔軟化（業務への拘束性の緩和）に関する取組み

- ・ 働き方関連法（2019年4月1日施行）などにより、多様で柔軟な働き方を選択できる環境の構築が促進

【全就業者におけるテレワーカーの割合】<sup>1</sup>

2023	2024	2025
24.8%	24.6%	25.2%

<sup>1</sup>（出典）「令和7年度テレワーク人口実態調査 調査結果 国土交通省」中の雇用型テレワーカー

【変形労働時間制がある企業】<sup>2</sup>

企業規模	1,000人以上	999~300人	299~100人	99~30人	合計	(参考)2025
2026調査 変形労働制がある企業 (うちフレックスタイム制)	82.8% (34.9%)	73.4% (19.6%)	67.0% (9.2%)	56.9% (4.4%)	60.9% (7.2%)	59.3% (6.8%)

<sup>2</sup>（出典）令和6年就労条件総合調査の概況 厚生労働省

【テレワークの会社の貸与・費用負担】<sup>3</sup>

会社規模	1,000人以上	999~300人	299~100人	99人~30人	29人以下	合計
一定額の手当を支給	22.2%	25.2%	18.5%	15.0%	10.6%	12.9%

<sup>3</sup>（出典）「令和7年度テレワーク・ワンストップ・サポート事業 テレワークの労務管理等に関する総合実態調査報告書 厚生労働省委託事業

【食事手当の導入率（参考値）】<sup>4</sup>

2025	(今後取り入れたい法定福利を除く福利厚生) 食事手当 9.1%
18.2%	

<sup>4</sup>（出典）帝国データバンク 福利厚生に関する企業の実態調査（厚生労働省委託）中の法定福利を除く福利厚生

## ◆国家公務員の対応

- ・ テレワークの実施に関する統一的な基準を示すガイドラインが策定（2024年3月）。テレワーク勤務を中心とした働き方をする職員に対し、負担軽減のため在宅勤務等手当を新設。
- ・ フレックスタイム制が一般職国家公務員全体に拡大（2016年法律改正）され、近年も拡充。
- ・ 通勤手当について、支給限度額の引上げ（5.5万円⇒15万円/月）や新幹線等の利用要件の緩和など、職員の勤務継続や人事配置の円滑化に資するよう拡充。

<sup>5</sup>（出典）内閣人事局が令和7年度に実施した「国家公務員の働き方改革に関する実態等を把握するための職員アンケート」の結果のうち、テレワークを実施した者の割合。一般職の割合には特別職国家公務員を含む。

<sup>6</sup>（出典）2025年4月1日付けの国家公務員採用試験からの女性事務官等採用者割合

<sup>7</sup>（出典）令和6年度における国家公務員（自衛官含む）の育児休業取得率

## ◆国家公務員の制度見直しを踏まえた防衛省・自衛隊の対応

- ・ 「防衛省における女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」（2026年3月）を策定し、業務の継続性を確保しつつ、働き方改革の一環として、テレワークやフレックスタイム制の活用など柔軟な働き方を推進

【WLB取組み状況】

項目	目標	自衛官の実績(2024)	(参考)一般職等
年次休暇取得日数	年間15日以上	16.9日	16.3日(2024実績)
女性活躍(女性自衛官採用)	20%以上	17.3%	40%以上 <sup>6</sup>
男性の育児休業取得率	85% (2週間以上の取得)	30.8% (1週間以上の取得)	57.8% (2024実績) <sup>7</sup> (1週間以上の取得)
テレワーク	-	17.6% <sup>5</sup>	全体36.6% <sup>5</sup>

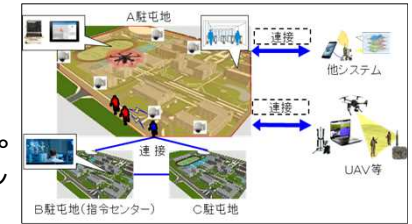
# 業務への拘束性の変化 (2 / 2)

## ◆業務への拘束性を緩和するための自衛隊の独自の取組み

- ・ 既存業務の廃止を含めた見直しを行い、業務そのものを縮減する努力を継続  
(例) 全国から多数の部隊や装備品を集結させる観閲式、観艦式、航空観閲式の中止。総合火力演習の一般公開の中止
- ・ 部隊の高度化を進めつつ新技術等も導入しながら省人化・無人化を促進。加えて、防衛省・自衛隊の任務の特殊性を踏まえつつAI・デジタル技術を活用し長時間労働の是正や生産性向上に向けた取組みを推進  
(例) レーダーサイトや各種装備品のリモート化・省人化、警戒監視等に対応する艦船・航空機の無人化・省人化(もがみ型護衛艦、シーガーディアン等)、センサー・関連機材の導入による駐屯地警備の省人化)
- ・ 通信環境や技術の発達により、連絡体制を確保しつつ、許可を得て営外で居住することができる隊員の範囲を拡大(2025年度)(2曹以上 → 見直し後: 3曹以上)
- ・ 任務の拡大に伴う各種待機は増える一方、既存の待機を点検し、見直し可能なものは廃止・縮減を実施。  
(例) 駐屯地等の防犯、警備、消防や初動対処態勢の確立を目的とした「残留待機」は、営外者を含め平等に負担することとし廃止するとともに、特別勤務等要員に役割を配分(2025年度)



レーダーサイトの例(空自背振山分屯基地)



駐屯地等におけるリモート監視システム(イメージ)

## ◆自衛隊の任務の特殊性・活動内容の変化から生ずる制約

- ・ 自衛隊の業務は、実力組織という特性上、脅威への対処や装備品の取扱いの観点から物理的な対応が必要な現場が主体となる。また、職務上取扱う情報の多くは高度な秘密を含むことから、保全上の保護措置が求められるため、勤務場所や取扱機器等の限定等の制約を受ける。
- ・ 警戒監視等における第1線に対応する部隊のみならず、後方分野の部隊も一体となって対応しており、即応態勢の確保が必要。
- ・ 安全保障環境が厳しさを増す中、いわゆるグレーゾーン事態を含め、24時間態勢での警戒監視等の活動は増大。さらに、自衛隊の任務の増加等も相まって、実践的な訓練や多国間訓練の頻度・期間は増大、内容も複雑化しており、これらに伴う業務への拘束性は増大。

### 警戒監視

【我が国周辺における外国軍艦の動向に係る公表件数】

2009年	2024年
17件	128件

約8倍

【中国戦闘艦艇・空母による我が国南西地域等の活動公表件数】

2011年	2024年
7件	68件

約10倍

### 対領空侵犯措置

【緊急発進】全体件数(中国機)

2012年	直近10年
567回(306回)	約700~1,200回/年(約400~900回/年)

### 弾道ミサイルなどへの対応

【北朝鮮による弾道ミサイル等発射数】

1994年~2011年	2012年~現在
16発	205発

### 災害派遣

直近10年間  
平均約450件/年

特に、平成30年度、令和元年度、令和6年度は、豪雨、台風及び地震による大規模災害が起し、延べ100万人を超える隊員が活動に従事

### 訓練の例

【自衛隊が実施する主要な訓練<sup>1</sup>】

2016年	2025年度
44回	102回
うち、国際共同訓練	
26回	53回

約2倍

<sup>1</sup> 自衛隊単独、二国間、多国間の訓練

【陸上自衛隊演習の例】

長期訓練・演習期間 約1か月~約3か月

月	9	10	11	12
日	下旬	中旬	下旬	中旬
実施内容	機動展開	各種作戦	機動展開	
	機動展開: 作戦地域へ機動する状況下の行動			

【規模・内容の増加の例】(自衛隊統合演習)

2017年度 人員約15,000名 車両約1,500両 艦艇 6隻 航空機約170機  
2025年度 人員約52,300名 車両約4,180両 艦艇約60隻 航空機約310機

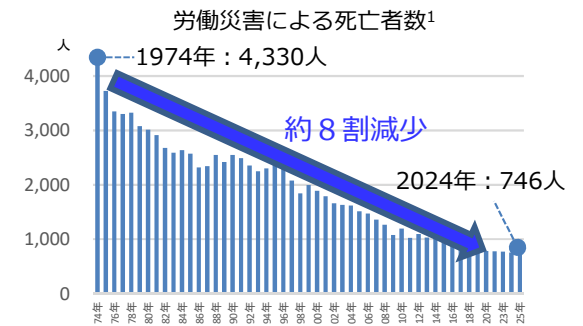
2017年の主な演習内容	2025年の演習内容
1 水陸両用作戦	1 水陸両用作戦
2 防空作戦	2 総合ミサイル防空
3 海空作戦	3 統合対艦攻撃
	4 統合後方補給
	5 基地警備
	6 空挺作戦
	7 宇宙状況監視
	8 サイバー攻撃等対処
	9 統合電子戦
	10 指揮所活動

# 危険性・困難性を伴う任務に関する変化と対応

- 高度経済成長期の労働災害深刻化以降、社会一般においては、労働安全衛生対策の充実や機械化・自動化の進展により、危険を伴う業務そのものの低減や危険箇所へ人が接近する機会の縮減が進められ、一定の成果を上げている。
- 自衛隊においても、安全管理体制の整備、無人化・省人化、装備品の高度化等により、危険の低減に取り組んでいる。
- さらに、隊員の生命・身体を守る観点から、衛生機能の強化を図るとともに、公務災害が発生した場合に備え、特別公務災害の対象拡大等により、補償の充実を進めている。
- 他方、自衛隊の任務の性格上、各種事態への対応や実践的な訓練に伴う一定の危険及び身体的負担は不可避である。とりわけ、任務の増大や安全保障環境の厳しさが増す中、危険性・困難性を伴う任務への即応態勢の確保や、自衛隊衛生を有事において危険を顧みずに任務を遂行する隊員の生命・身体を救う組織へ変革することが求められている。

## ◆日本社会における危険・困難性をともなう業務への対応

- ・ 社会一般においては、1972年の労働安全衛生法の制定以降、労働災害による死亡者数は大きく減少している。安全管理体制の整備や教育の徹底に加え、人が直接行っていた危険作業を機械・自動化設備へ置き換えることで、「危険な場所に人を近づけない」方向で安全対策が進められている。  
(事例1) 建設業では、「i-Construction 2.0」の下、ICT建機の自動制御や遠隔施工等を進め、重機作業や高所・危険箇所において、作業員が直接立ち入る必要を減らしている。  
(事例2) 製造業では、溶接・塗装・搬送工程を中心に、産業用ロボットや自動搬送設備の導入を進め、高熱環境、重量物搬送等の危険又は身体的負荷を伴う作業について、人による直接作業を減らしている。



<sup>1</sup> (出典) 「厚生労働省 労働災害による死亡者数、休業4日以上  
の死傷者数の長期的な推移」を加工

## ◆自衛隊の対応

- ・ 訓練・演習等に伴う事故を極小化するため、安全管理体制の整備や教育等を行うとともに、事故が発生した際には徹底的な原因究明を行った上で、教育の徹底、確実な整備等に取り組んでいる。
- ・ 無人化等では、無人アセットによる多層的沿岸防衛体制(SHIELD)の構築、滞空型無人機(シーガーディアン)の取得、もがみ型護衛艦で無人機雷排除システムを採用、といった取組みを進めている。
- ・ 他方、その任務から危険な現場を全て避けることはできない。このため、ウクライナでの教訓等も直視し、自衛隊の衛生機能は、有事に危険を顧みずに任務を遂行する隊員の生命・身体を救う組織へ自衛隊衛生を変革することが求められており、その一環として、自衛隊病院の機能強化や自衛隊医療の電子化等の取組みを進めている。
- ・ 加えて、公務災害が発生した場合に備え、危険性・困難性を伴う任務の拡大に応じ、特別公務災害の対象業務を創設時から大幅に増大(5個⇒22個)している。



滞空型無人機(シーガーディアン)



水中無人機 水上無人艇

無人機雷排除システム



# 自衛官固有の特殊性の給与等への反映の検討

---

## ① 「24時間勤務態勢下での業務への拘束性」 関連

---

## 勤務実態調査の取扱い

○ 今般の勤務実態調査では、上記論点に関連して、以下の勤務時間の実績を確認。当該調査結果の取扱いを順次検討。

- － 超過勤務時間相当時間 ⇒P11～
- － 当直勤務時間 ⇒P12～
- － 指揮命令下時間

### ◆参考：現行制度における超過勤務手当相当の算定式（調整率）

- ・ 現行制度では、過去の海保の平均超過勤務時間数を基に、通常の超勤の支給率の場合に支払われる超過勤務手当の水準を、予め俸給に繰り入れる（調整率）ことを念頭に、水準が設定されている

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{超過勤務相当時間数 / 正規の勤務時間} & & & & \text{期末・勤勉手当との重複排除} & & \text{調整率} \\
 \hline
 \frac{\text{年間の超過勤務相当時間数}}{21.5\text{h} \times 12\text{月}} \times \frac{\text{年間の正規の勤務時間}}{44.00\text{h} \times 52\text{週}} \times 125\% \times \frac{12\text{月}}{12\text{月} + 4.65\text{月}} \times 100\% = \boxed{\text{約}10.16\%} \\
 \text{月あたりの超過勤務相当時間数 (過去の海保の平均超過勤務時間数)} & & \text{1週間の勤務時間} & & \text{通常の超勤の支給率} & & \text{期末・勤勉手当の支給月数}
 \end{array}$$

## 3月部会での委員のコメント

- 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。
- 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。

### ◆現行の調整率

- ・ 現行制度における調整率は、昭和43年当時の海上保安官の平均超過勤務時間数（約21.5時間）に相当する率として設定されている。
- ・ 全ての階級に同じ調整率を適用しているため、全ての自衛官が均一に超過勤務時間相当時間を行った場合と同等の効果となっている。

### ◆今般の勤務実態調査（階級ごとの傾向【イメージ】）

- ・ 幹部自衛官は、曹士に比べ、超過勤務時間に相当する時間が長い傾向
- ・ 幹部の中では、尉官から3佐・2佐に向け階級が上がるごとに長くなる傾向
- ・ このような傾向の背景としては、
  - － 階級が上がるに伴いその職務・職責は上がり、
  - － 特に3佐や2佐は、部隊で隊長を担うか、各幕僚監部や主要な司令部といった、幅広い部隊や活動内容に関与し対応することが求められる部署で勤務する  
といったこと等が影響していると考えられる

# 自衛官の「当直勤務」の取扱いの検討

## ◆一般職の「宿日直勤務」の取扱い

- ・ 一般職の国家公務員では、正規の勤務時間外に行う断続的勤務として、宿日直勤務制度が設けられている。
- ・ 宿日直勤務は、「本来の勤務に従事しないで行う庁舎、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び庁内の監視を目的とする勤務その他の断続的な勤務」として整理されており、いわゆる軽易な監視業務や定型的な業務を基本として運用されている。
- ・ 宿日直勤務は、通常の勤務と比べ勤務密度が低い断続的勤務として整理されている。このため、宿日直手当は宿日直勤務対象職員の平均給与日額の概ね3分の1程度という考え方で手当水準が設定されており、代休は付与されない。（宿日直勤務中に、本来の勤務に該当するような勤務が必要となった場合には、勤務命令を変更して超過勤務を命じ、業務の実態に応じて超過勤務手当を支給することが可能。）

## ◆自衛官の「当直勤務」の整理

- ・ 自衛官は防衛大臣の定める日課により勤務するものの、自衛官は法律上も24時間勤務態勢が課せられており、日課に定める勤務時間外において勤務を命ぜられた場合は、いつでも職務に従事することとなっている。
  - ・ この際、日課に定める勤務時間外において、「当直勤務」に従事した場合、（自衛官においては、通常、土日（休養日）・休日は勤務しない日であるため、）土日・休日の「当直勤務」であれば、「代日休養」又は「休日の代休日」といった「代休」を付与・指定できることとなっている（平日夜間の勤務では付与されない）。また、自衛官には宿日直手当は支給されない。
  - ・ この「当直勤務」と呼ばれる勤務は、陸海空や各部隊の特性や事情を踏まえて、具体的な勤務内容や実施体制を整理した上で運用されている。
- ⇒ このような背景も踏まえ、勤務実態調査では、「当直勤務」と呼ばれる勤務を一つの類型として集計（部隊運用の状況の推移等に応じ勤務の密度が変化する自衛官の現場において、部隊等の長（勤務管理者）が個々人の「当直勤務」の勤務密度を定義し管理するのは容易ではない。）

# 曹士自衛官の営舎内食事代経費の取扱いの検討①

## 【営舎内食事代経費相当額の取扱い（食事代控除）の経緯】と現行制度】

- 戦後、警察予備隊の給与基準に関するGHQの指示（S25.8.31）として、警察予備隊の職員の俸給・手当は他の公務員と均衡のとれた給与とするため、①無料とする食事代経費相当額は、食費、営舎光熱費などを控除した額とし、②警察予備隊の特性である機動性や戦線勤務の必要から可能な限り支給事務を能率化すること等が要請された。
- これを受け警察予備隊の予備隊員には、**食事を現物支給とする一方で、その一部を控除した俸給とする基本的枠組みが構築された。**
- その後、昭和51年の改正において、営内居住する自衛官の特殊な法的拘束性にかんがみ、営舎内食事代の一部を国庫負担にすることとする一方、**通常の勤務日の昼食等は営舎内居住の特殊性や拘束性が顕著に認められず、他の公務員との均衡も考慮し自己負担するという整理がされた。**

1950(昭和25年)

### 警察予備隊創設

- 食事代経費相当額等の自己負担分を俸給からあらかじめ減額調整する仕組みを導入
- 実質的な自己負担は65%

1964(昭和39年)

### 食事代経費相当額の引上げ完了

- 食費の値上がりなどを背景に昭和26年から段階的に自己負担を引き上げ、昭和39年に自己負担は100%

1976(昭和51年)

### 食事代経費相当額の引下げ①

- 防衛庁職員給与制度等研究調査会の報告書を受け、**食事代相当額の全部を減額調整しないこととする要求を実施。**
- 調整の結果、**営内居住の特殊性や拘束性を評価しつつ、通常の勤務日の昼食等は特殊性や拘束性が顕著に認められず、他の公務員との均衡も考慮し自己負担する**という整理となり、自己負担分を**100%から32.2%へ引下げ**

1992(平成4年)

### 食事代経費相当額の引下げ②

- 週休2日制の導入を踏まえた見直しを行い、自己負担分を**32.2%から27.8%へ引下げ**  
**(通常の勤務日の昼食等は自己負担するという考え方に変更なし)**

現在



#### 防衛庁職員給与制度等研究調査会の自衛官の給与制度の改善に関する報告書（昭和49年6月25日）【抜粋】

- …営舎（船舶）居住の曹及び士に対する処遇は、警察予備隊当初はともかくとしても、今日においては現実に即さないことは明白である。したがって、直ちにこれに対する措置を講ずべきであるという完全な意見の一致をみた…
- …現在、食事の支給及び営舎等の提供に係る営舎（船舶）内生活経費を俸給表上あらかじめ差引き、実質的には本人負担としているのを改めて、その部分を俸給額にもどし、営舎（船舶）内経費は、すべて国負担とすべきである。



### 【自衛官を取り巻く環境、社会一般の変化】

- 我が国を取り巻く安全保障環境が一層厳しさを増す中で、自衛隊の任務の拡大するとともに、いわゆるグレーゾーンの事態を含め、自衛隊の対応が求められる事態が増加・長期化するとともに、各種事態への対処に要するリードタイムも短縮しており、平素から24時間態勢での即応態勢維持の要求が重くなっている。
- 民間企業や他の国家公務員においては、テレワークの普及などにより、働く場所の拘束性は緩和される方向にある  
(例1) 社会環境やICTの進展等から、働く場所の柔軟化が進んでおり、国土交通省の調査では、令和7年度の雇用型テレワーカーの割合は約25%まで増大、国家公務員についても令和6年3月に内閣人事局・人事院がテレワーク推進のためのガイドラインを設け、同年4月に在宅勤務等手当を新設  
(例2) 民間企業において、従業員の実質的な処遇改善を図る手段として食事補助の導入が拡大しつつあり、さらに、2026年4月からは食事の現物支給に係る所得税の非課税限度額が約40年ぶりに引上げ

### 【営内居住義務を負う曹士自衛官の負担】

- これらの状況変化の中、営内居住義務を負う曹士自衛官は次のような負担を負っている。
  - － 営舎内居住者は、営外居住者と異なり、外出に当たり部隊等の長の許可を要し、無断外出は懲戒処分の対象となるなど、厳格な管理下に置かれている。
  - － 自炊環境が乏しく、昼食の準備に関する実質的な選択肢は限定されている。
  - － 自衛隊は部隊単位で行動する組織であり、昼食時間帯においても、時間・場所・食事内容が齊一的に管理されている
  - － 営内居住義務は順次緩和を行っているが、それでもなお必要な者に対して営内居住を義務付けている。
  - － 実任務や長期訓練・演習が増加する中、災害派遣や野営を必要とする部隊演習等（営内・営外居住を問わず食事の無料支給の対象）、営内で食事を行わない期間についても、同額の食事代が本人負担となっている

## ② 「自衛官固有の危険性・困難性を伴う任務への対応」 関連

---

# 自衛官に対する医療の提供・医療費の取扱いの検討①

## 自衛官の医療費の仕組み（現行制度）

- 自衛官の傷病については、その健康状態が任務遂行に重大な影響を及ぼすことから、国が責任をもって管理する必要があるため、**公務上・公務外の別を問わず、私傷病を含め、国が療養を行うこととされている**。このため、**国の予算により、自衛隊病院・医務室の衛生機能を防衛力を構成する基盤的機能として整備**している。また、**療養の給付も国が主体**となっており、部内病院・医務室では窓口負担は発生しない。
- 他方、警察予備隊から現在まで、**国民や他の公務員が国民皆保険制度の下で医療費の一部を負担していることとの均衡から、「私傷病相当分」と観念される金額（※）を負担**の対象としている。**当該医療費の徴収は、機動性や戦線勤務の必要性等から可能な限り支給事務を能率化する趣旨から、俸給算定に当たりあらかじめ私傷病相当分を俸給から控除する形（医療費控除率）を採用**している。※「私傷病相当分」は、公務災害認定を受けた傷病以外の傷病に係る部内診療と部外診療の診療費相当額を算出したもの
- また、自衛官は、部内診療（部内病院・医務室等での受診）が原則との考え方の下、制度設立当初より、**部外の医療機関等における一部負担金（窓口での3割負担）は自己負担となっている**。

### 自衛官の「私傷病相当分」の医療費の負担の仕組み

部 外 診 療	部 内 診 療 （ 自 衛 隊 病 院 等 ）			
療養の給付（7割） （診療委託費で支払い）	療養 （部内診療費）			
自己負担 30% （3割）	国庫負担 35% （7割×1/2）	本人負担相当 35% （7割×1/2）	自己負担相当 30% （3割）	本人負担相当 35% （7割×1/2）
		A	B	C

自衛官本人が病院窓口で負担している

医療費控除率（俸給月額からの減額計算）は、上記図の黄色に相当する金額の合計額から、自衛官一人当たり負担を計算し、対象となる自衛官（将補（二）以下の全自衛官）の俸給から同率で徴収している。

$$\text{医療費控除率} = (A + B + C) \div \text{基準俸給年額}$$

# 自衛官に対する医療の提供・医療費の取扱いの検討②

## 防衛省・自衛隊の衛生機能の強化に関する取組み

国家防衛戦略（2022年12月16） （抄）

VIII 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、2 衛生機能の変革

自衛隊衛生については、これまで自衛隊員の壮健性の維持を重視してきたが、**持続性・強靱性の観点から、有事において危険を顧みずに任務を遂行する隊員の生命・身体を救う組織に変革する**。このため、各種事態への対処や国内外における多様な任務に対応し得るよう、**各自衛隊で共通する衛生機能等を一元化して統合的な運用を推進するとともに、防衛医科大学校も含めた自衛隊衛生の総力を結集できる態勢を構築し、戦傷医療能力向上のための抜本的改革を推進**する。



「第1回防衛省・自衛隊の戦傷医療における輸血に関する有識者検討会（R5.10.6）」資料を元に作成

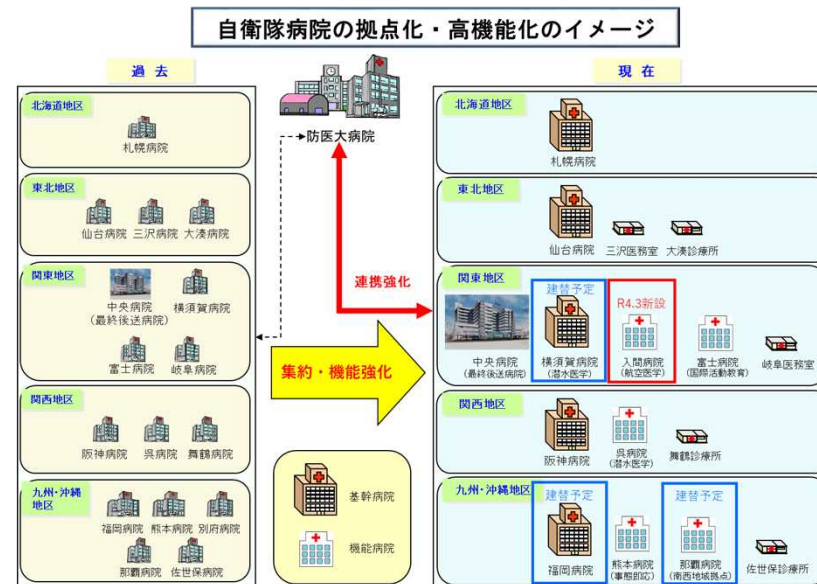
### 【自衛隊病院の拠点化・高機能化】⑤関係

医療技術者の分散、医官の離職による低充足、診療技術、専門性の維持・向上等の課題

- 後送病院としての対応能力の向上・効率的かつ質の高い病院を整備中
- 各地区の中核となる病院や特殊な機能を有する機能病院を着実に整備するなど、自衛隊病院の拠点化・高機能化を推進中

### 【自衛隊医療の電子化】⑦関係

- 防衛力整備計画において、医療・後送に際して必要となる各自衛隊員の医療情報を自衛隊病院等において陸上自衛隊・海上自衛隊・航空自衛隊の隊員の区別なくタイムリーに取得できるよう、隊員の身体歴情報を電子化し、各隊員の医療情報を速やかに検索・閲覧できる態勢を整えることとしている。



「自衛隊病院等在り方検討委員会報告書（H21.8.28）」資料を元に作成

# 人材確保の観点からの検討

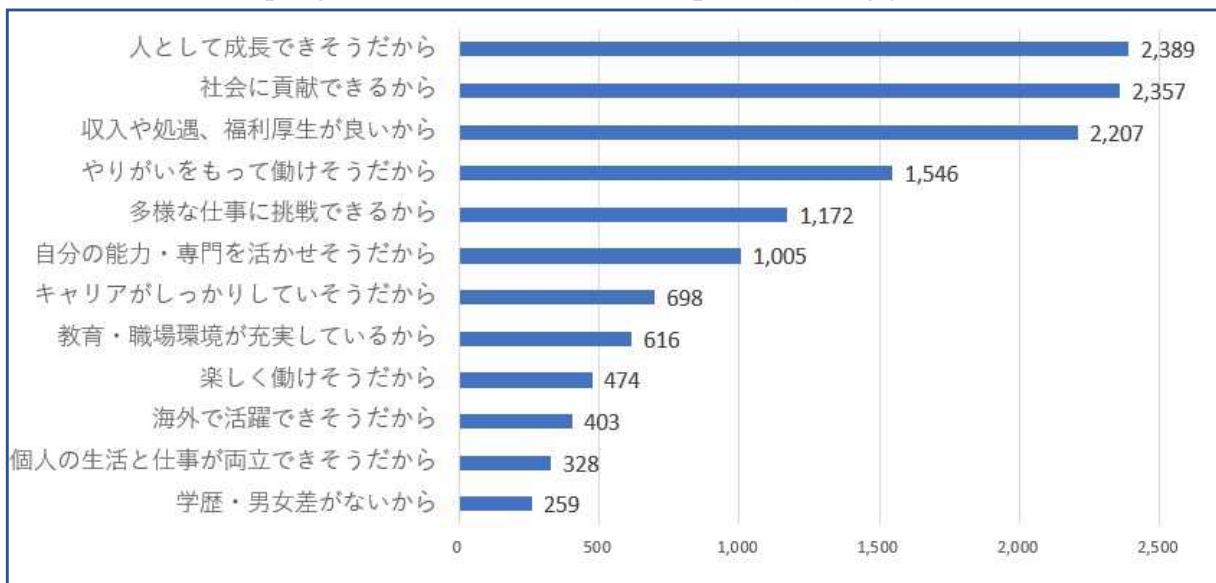
---

# 人材確保の観点からの考慮事項

## ○令和8年度入隊者へのアンケート結果

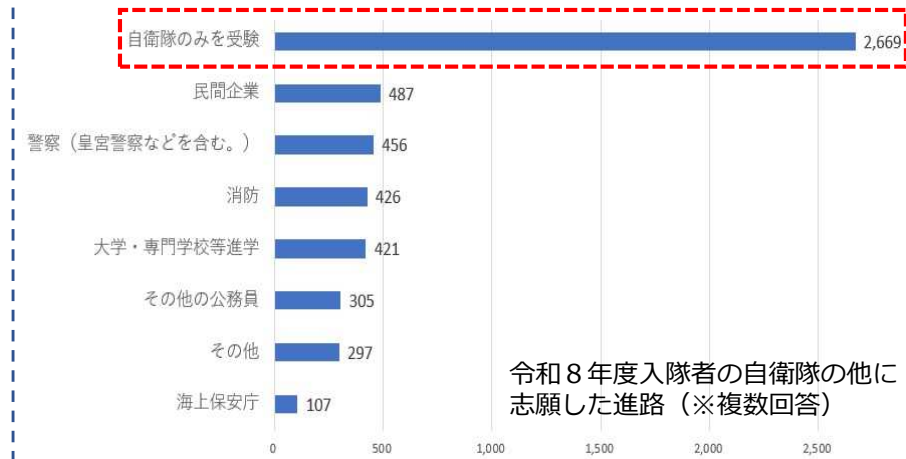
- ・ 自衛隊へ入志願を決めた理由として、「成長ができそう」「社会貢献」「やりがいを持って働けそう」が多数。（併願先との比較においても同傾向）
- ・ 「収入や処遇の良さ」も志願の決め手として多数選択されており、処遇改善のうち「給与の向上」が入隊に最も影響を与えている。

【志願することを決めた理由】※複数回答

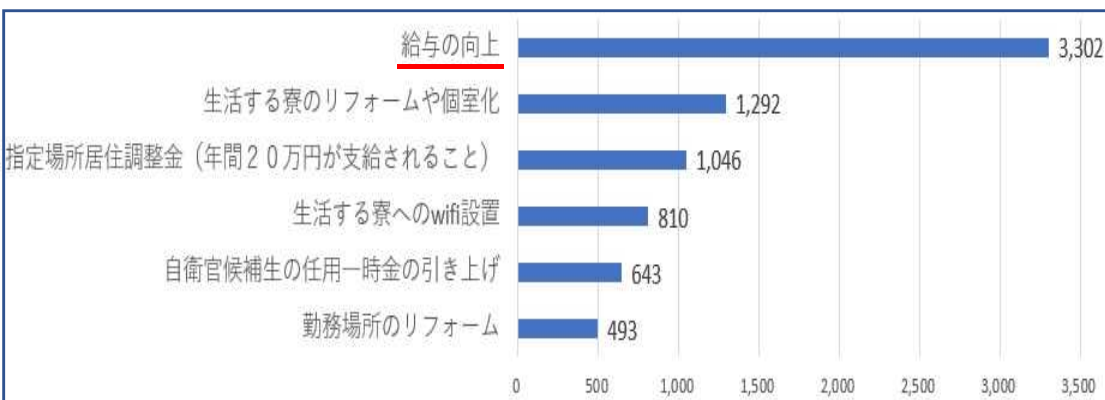


【参考】自衛隊入隊者の併願状況（令和8年度入隊者）

○ 入隊時は、自衛隊のみを受験した者が大半を占めている



【処遇改善のうち志願に影響を与えた施策】※複数回答



【処遇改善を知らない者で、志願に影響を与えたであろう施策】※複数回答



## 【若者世代の就業先の傾向】

- 令和5年度及び6年度において、各年度**約二千名程度(※)の任期制自衛官が非任期制自衛官**となっている一方、**約二千名は任期満了等に伴い退職**。

※数値は、集計上の制約により一定の前提に基づいて算出した参考値。

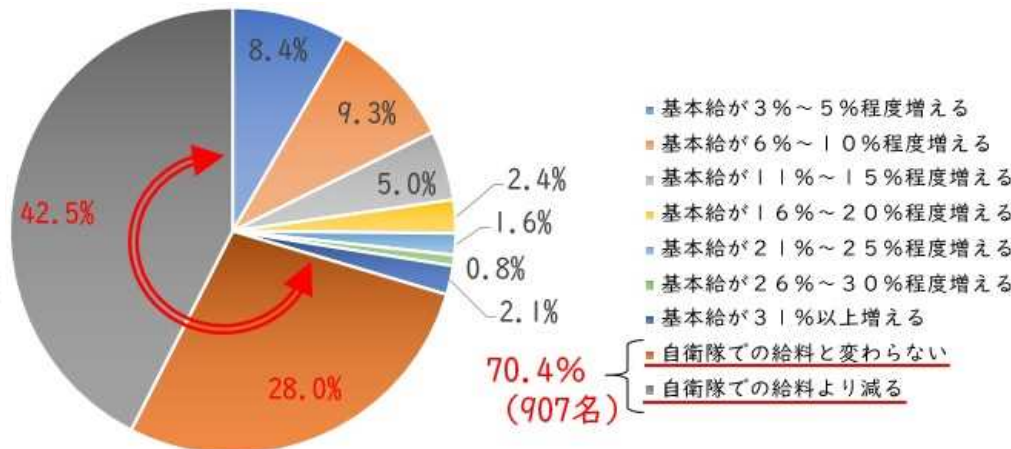
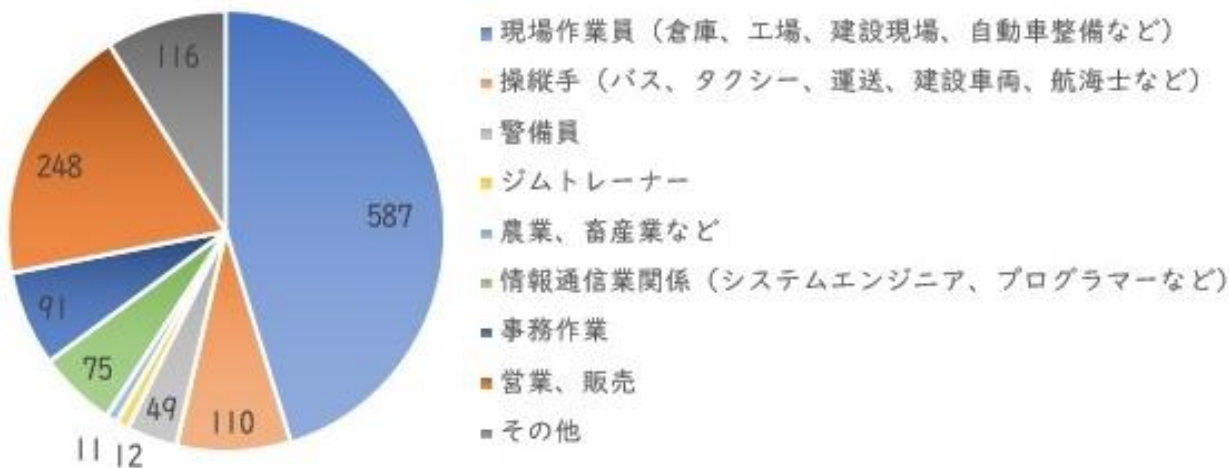
## 〇士で退職した自衛官へのアンケート結果

- 今般、令和7年度に退職した士（任期満了の士が中心）に対して、アンケートを実施。
- 令和7年度に退職した士のうち、**大半（約66%）は民間企業へ再就職**。（進学は約8%、他の公務員は約6%。）
- 民間企業への再就職に際しては、現場作業員（倉庫、工場、建設現場、自動車整備など）や操縦手（バス、タクシー、運送、建設車両、航海士など）、警備員などの**身体的負荷を伴う職種**の割合が多い。
- 当該職種の再就職先の給料は、**「自衛隊での給料と変わらない」及び「自衛隊の給料より減る」割合が約70%**。



【就職先内訳（回答者数：進路を民間企業とした1,299名）】

【就職先の給料（回答者数：進路を民間企業とした内の1,288名）】



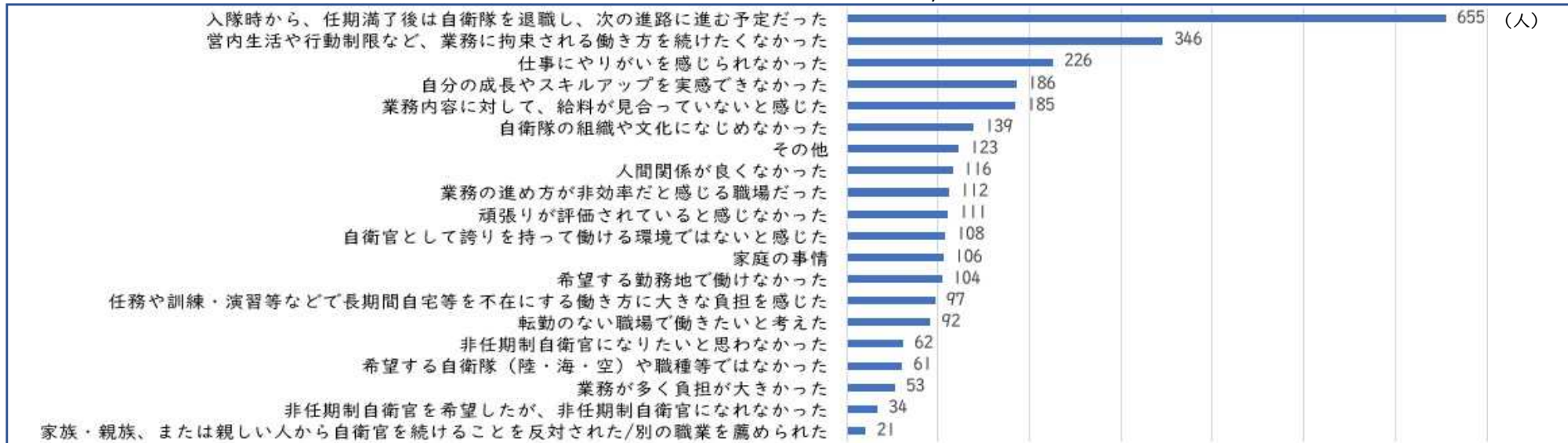
※令和7年度に退職する隊員へのアンケート結果20

## 【若者世代の就業意識】

### ○士で退職した自衛官（民間企業への再就職者）

- 再就職先に民間企業を選んだ理由は、「自分のやりたい仕事ができる」に次いで、「業務に拘束されない働き方ができる」「仕事と私生活のバランスがとりやすく、私生活を充実させられる」「希望の勤務地で働ける」という理由が多い
- 退職する理由は、「入隊時から任期満了後は次の進路に進む予定だった」に次いで、**自衛官固有の3要素に係るものと、エンゲージメントの高い組織づくり等に関するもの双方の要因があげられている。**
- このうち、自衛官固有の3要素に係るものは、特に「**営内生活や行動制限など、業務に拘束される働き方を続けたくなかった**」「**業務の内容に対して給料が見合っていないと感じた**」が多い。エンゲージメントの高い組織づくり等に関するものは「**仕事にやりがいを感じられなかった**」「**自分の成長やスキルアップを実感できなかった**」が多い。

【退職する理由（回答者数：進路を民間企業とした1,299名）】※複数回答



【就職先を選んだ理由（回答者数：進路を民間企業とした1,299名）】※3つ選択



※令和7年度に退職する隊員へのアンケート結果

## 【まとめ】

- 若年層自衛官の就業意識については、近年の若年層一般に広く共通して見られる価値観と同様の傾向。
  - ・ワークライフバランスを重視した働き方への志向
  - ・自己実現志向やキャリア形成、成長機会を重視
  - ・給与水準も職業選択における重要な要素
- 退職した若年層自衛官の大半は民間企業に再就職
- 若年層自衛官の退職理由のうち、自衛隊内部の要因に関するものは、自衛官固有の3要素に係るもの（特に、業務への拘束性や業務内容に見合った給与）と、エンゲージメントの高い組織づくり等に関するもの（特に、仕事のやりがいやスキルアップの実感）の双方の要因を確認



- 今後の人材確保策は、給与面での適切な処遇と、エンゲージメントの高い組織づくりや自衛官の社会的地位の向上といった包括的な取組みと一体で推進し対応していく必要性を再確認。
- 「まず、今いる人を大切にする」という方針も踏まえれば、退職した若年層自衛官の大半が民間企業に再就職している事実や、今般のアンケート結果も踏まえつつ、
  - ー 社会一般と比較して差が際立つ方向に変化している自衛官の特殊性（業務への拘束性等）の給与体系への適切な反映
  - ー 現在推進中の組織文化改革やエンゲージメント・サーベイ等の取組みに加え、社会全体における仕事観や価値観の変化を踏まえた制度、自衛官の社会的地位の向上に資する施策を推進するための検討・調整を引き続き進めて行く。

# 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）の包括的な取組みを進めることが必要。

前回の処遇・給与部会以降のアップデートは以下のとおり。

## 1 エンゲージメントの高い組織づくり

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ため、以下の取組みを推進中。

### ①組織文化の改革

- 令和7年度末に、「自衛隊が目指す組織文化」を明文化。  
以後、教育や部隊等における組織文化改革の取組状況の現地確認及びフォローアップ等により、目指す組織文化の内容の理解・浸透を図っていく。
- 本年度中に、組織文化改革の推進を目的として、自衛隊における組織文化改革に関するロゴマークを作成する予定。また、将来的に、組織文化改革に関する取組みの人事評価への反映を検討。

### ②エンゲージメント・サーベイの継続実施

- 本年7月より、令和8年度のエンゲージメント・サーベイを実施予定。
- 自衛官が抱える不満や満足感、自衛隊で働くモチベーションや使命感の向上に貢献している要因を把握し、中途退職抑制等の施策検討の資とする予定。

あわせて、キャリア自律など社会全体の仕事への意識の変化を踏まえた制度も検討していく。

### 自衛隊が目指す組織文化

- 一、隊員と家族と大切に作る組織
- 二、挑戦を恐れない組織
- 三、リーダーシップとフォロワーシップが発揮される組織

- ◆ 「国の平和と独立を守る」という自衛隊の使命は不変です。その使命を果たすための防衛力の中核は自衛隊員であり、大切な「財(たから)」です。
- ◆ 戦後最も厳しく複雑なこの安全保障環境において、隊員一人ひとりがやりがいを感じ、働きやすい職場を作り、「自分の力を十分に発揮して組織に貢献できる」という組織文化を目指します。



# 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

### ① 自衛官の役割や任務が社会全体に理解されるような取組み

- 自衛官の職種・職域の多様性を伝えるため、昨年7月～本年2月にかけて、防衛省公式Xによる紹介動画「自衛官ファイル」（48職種、計150本）を発信。TVerでのCMも配信。
- 自衛官のキャリアパスを分かりやすく広報するため「自衛官すごろく」を本年7月に自衛官募集HPで公開。

### ② 自衛官及びその御家族への感謝や敬意を示す機会の設定

- 本年度より、平素から自衛官を支える御家族に感謝や敬意を示す機会として、防衛省の「家族の日」（毎年11月第3日曜日）及び「家族の週間」（「家族の日」の前後各1週間）を新設し、御家族が参加できる行事や情報発信等を実施。
- 複数の地方自治体において、災害派遣等に対応した部隊に感謝状を贈呈したり、地元駐屯地・基地等の創立を記念するイベントを主催するといった取組みをして頂いているところ、こうした例を参考に地方自治体との連携強化を検討中。

### ③ 殉職隊員の追悼のあり方の検討

- 殉職隊員に対して広く一般国民が追悼できる環境整備を目指し、本年夏に市ヶ谷慰霊碑の一般公開の試行を実施。

### ④ 自衛官への各種優遇・割引の促進

- コストコホールセールジャパン株式会社より、「災害派遣や我が国の安全のために尽力する隊員の皆様、そしてそれを支えるご家族への奉仕ならびに生活のサポートに尽力したい」との提案を受け、本年3月、同社と防衛省（共済組合）との間において優遇・割引協定を締結（防衛省のみの特別な提携プログラムにより、本年4月より開始）
- 引き続き、同様の協定の締結の拡充を推進。

※自衛官の社会的地位向上に当たっては、防衛省・自衛隊が国民からの信頼に応える組織であり続けることも重要であり、引き続き自衛隊の規律の維持・強化等にも取り組んでいく。



【CM動画配信】  
配信媒体：TVer  
公開日：7月1日  
視聴回数：847,628回



# 諸外国の軍人の給与制度調査等

---

# 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"> <li>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。</li> <li>2022年、国防長官メモ(Taking Care of Our Service Members and Families)を発出。以降、人材確保のための施策を順次実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>2021～2023年に軍人の新しい給与制度(NPRM)を順次具体化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>2025年8月には、国防省が「新たな兵役制度」を閣議決定。</li> </ul>
近年の 人材確保策	給与関係(例示)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●基本給の給与改定状況 ※対前年比                             <ul style="list-style-type: none"> <li>2023年:+4.6%(+4.1%)</li> <li>2024年:+5.2%(+4.7%)</li> <li>2025年:+4.5%(+1.7%)</li> </ul>                             下士官初級階級は更に+10%</li> <li>●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。</li> </ul> <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"> <li>●基本給の給与改定状況 ※対前年比                             <ul style="list-style-type: none"> <li>2023年:+5%(最大+4.5%)</li> <li>加えて准将以下は£1,000昇給(最下位の階級は+9.7%)</li> <li>2024年:+6%(最大+5.0%)</li> <li>初任給は£+6,513引上げ</li> <li>2025年:+4.5%(最大+3.25%)</li> <li>エンジニアや陸軍下士官向けの定着奨励金(Retention Payment)の導入</li> </ul> </li> </ul> <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"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul>	<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"> <li>●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。</li> <li>●海外任務手当の支給額引き上げ。</li> <li>●配偶者が仕事を辞めて海外赴任に同行する場合に月額最大1300€を支給。</li> </ul>
	他の施策(例示)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 採用時における体力評価の緩和及び医学基準の見直し。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 博士号取得や職業訓練等の教育訓練の機会を拡充。</li> <li>◆ 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)。</li> <li>◆ 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。</li> </ul>
直近の採用状況		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> <li>➢ 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ヶ月前倒しで達成と公表。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 2024年の軍人採用は約20,300人で過去5年で最多を確保。</li> <li>➢ 本来は約24,000人が離職見込みだったところ、8,000人超が継続勤務へ転換(離職抑制)。</li> <li>➢ 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)。</li> </ul>

# 諸外国の軍人給与等①

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
兵員充足	<p>志願制</p> <p>※ アメリカに居住する永住権保持者は、年齢、居住実績等を満たせば入隊可能。</p>	<p>志願制</p> <p>※ イギリス連邦国籍(加、豪、NZ等)者は、年齢、居住実績等の要件を満たせば入隊可能。</p>	<p>志願制</p> <p>※ 2026年夏から、「新たな志願制による兵役制度」を導入(参考2)。外人部隊有り。</p>	<p>志願制</p> <p>※ 2026年から志願制に基づく「新たな兵役制度」を導入(参考1)。</p>	<p>志願制</p>
給与水準	<p>●軍が必要とする質及び量の人員を採用・維持するために求められると考えられる軍人の標準給与(※1)の水準を、年齢、経験、及び教育の面で同等と考えられる民間労働者の給与(※2)の75パーセント(※3)と設定(4年毎に見直し)。</p> <p>●軍人独自の俸給水準に加え、各種手当(軍人固有の手当を含む)を支給。</p> <p>※1 基本給、基本住居手当、基本食事手当及び連邦所得税優遇措置の合計を指す。</p> <p>※2 労働統計局が実施している調査のデータに基づく。</p> <p>※3 民間給与の平均額は、高卒で55,680ドル、学士以上で113,500ドル(出典:2023年CPS ASEC)に対し、軍人の標準給与の平均額は、下士官兵で77,330ドル、士官で138,920ドル(出典:2024年Greenbook)。</p> <p>※4 標準給与のほか、任務や配置に応じた手当が支給される。</p>	<p>●軍人の階級及び職種ごとに、同様の職務と責任を負う民間労働者の給与と同等の水準となるように基本給を決定し、当該基本給に、軍人が私生活で受ける様々な困難性や制約を評価した調整額(Xファクター)(※1)を加算。</p> <p>●軍人独自の俸給水準に加え、各種手当(軍人固有の手当を含む)を支給。</p> <p>※1「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の要素から構成され、時代の変化に応じて見直される。現在の割合は民間水準+14.5%。</p> <p>※2 俸給のほか、任務や配置に応じた手当が支給される。</p>	<p>●軍人も基本的に一般の公務員と同じ俸給表を適用した上で、各種手当(軍人固有の手当を含む)を支給。</p> <p>※1 公務員の俸給は、給与等級及び号俸ごとに、職責等に応じた格付指数が設定されており、軍人は軍人の格付指数を有している。</p> <p>※2 軍人固有の手当の例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地理的異動手当: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。</li> <li>・軍人身分手当: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。</li> </ul>	<p>●軍人も基本的に一般の公務員と同じ俸給表を適用した上で、各種手当(軍人固有の手当を含む)を支給。</p> <p>※1 俸給の等級数よりも軍人の階級数の方が多いため、1つの等級に2つ以上の階級が割り当てられる場合、上位の階級に対して俸給調整手当を支給。</p> <p>※2 軍人固有の手当の例</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・NATO等の特別な警戒義務(勤務先へ速やかに帰還する義務)に対し、任務復帰に要する時間の短さに応じて月額で支給。</li> </ul>	<p>●一般職の国家公務員の俸給(警察官に適用される俸給)を基準に、調整率(超過勤務相当分)を加算。</p> <p>※ 一般職の国家公務員の俸給は、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。</p> <p>※ 月例給与とは別に、年に2回、賞与(期末手当及び勤勉手当)が支給される。</p>
俸給表	軍人独自の俸給表	軍人独自の俸給表	国家公務員共通の俸給表	国家公務員共通の俸給表	自衛官独自の俸給表
俸給	<p>軍人俸給は、原則として、労働統計局が発表する民間労働者の雇用経費指数と同率で毎年改定される。</p>	<p>軍人給与が公平に確保されるよう、毎年、軍人給与審議会が統計局の年次調査に基づく民間労働者の給与の水準を踏まえて勧告を行う。政府は勧告の受入れ可否を検討のうえ、軍人給与を改定する。</p>	<p>他の国家公務員と同じ</p> <p>※ 毎年、経済情勢などを踏まえて政府が決定する。</p>	<p>他の国家公務員と同じ</p> <p>※ 連邦給与法において経済・財政情勢への適応及び職責の考慮を定めており、経済情勢や組合との労使交渉の妥結状況を踏まえて決定される。</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に準じて改定される。一般職国家公務員の給与は、民間給与の調査を行い、民間準拠を基本としている。</p>

(参考1)ドイツの「新たな兵役制度」: 2025年12月に兵役近代化法が可決され、2026年から、18歳(2008年以降生まれ)の全ての男性に対し、志願意思及び身体状況に係る質問票への回答が義務付けられた。また、志願制で達成できないほどの増員が必要な場合には、追加の法律によって徴兵を再開すると規定。

(参考2)フランスの「新たな志願制による兵役制度」: 2026年夏より、18歳から25歳までを対象とする、新たな志願制かつ選抜制の兵役制度を開始。合計10か月の兵役期間が設定され、主に国内任務・国内防衛支援に従事(最低月額800€の給与)し、その後は予備役となるか軍人を継続するか判断できる。2026年は3,000人を目標とし、2030年には10,000人規模に拡大する計画。

# 諸外国の軍人給与等②

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
軍人の特殊性の給与への反映	<p>軍人の特殊性は基本給与と手当で評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●軍人の標準給与(RMC: Regular Military Compensation)は民間給与の75パーセントに設定されており、軍務に伴う挑戦やリスクを踏まえた上で、民間給与の50パーセントを超えるプレミアムを支払っている。</li> <li>※ RMCは、軍務という職業に固有の、本質的かつ共通の特性を反映した、競争力のある一定のプレミアムを付した基礎的報酬水準を提供するものであり、軍務の構造的要素(例えば、頻繁な転居、配偶者の就労や共働き機会への影響、任務による家族との分離)が含まれるとともに、軍務に伴う、固くかつ過酷な要求や、軍務一般に伴うリスクも含まれる。</li> <li>●RMCに加え、特定の任務、作戦配置、困難地域、あるいは専門技能など、個別具体的な条件に対して追加的に手当を支給。</li> </ul> <p>【軍人固有の手当の一例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・危険任務手当: 指定された危険任務を評価</li> <li>・敵砲火手当: 敵の砲火等の危険を評価</li> <li>・困難地域手当: 米国の標準よりも劣悪な勤務環境での勤務を評価</li> <li>・家族別居手当: 任務への従事のため家族と同居できない労苦を評価</li> </ul>	<p>軍人の特殊性は基本給与と手当で評価</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●基本給に、軍人が私生活で受ける様々な困難性や制約を評価した調整額(Xファクター)を計算。</li> </ul> <p>【Xファクターの評価要素の一例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・身体的及び精神的健康に対する危険性</li> <li>・勤務時間の特殊性</li> <li>・家族からの別居</li> <li>・配偶者/パートナーの雇用への影響</li> <li>・職務と勤務地の異動</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>●基本給(全ての軍人に対し評価する要素)に加え、個別具体的な条件に対して手当を支給</li> </ul> <p>【軍人固有の手当の一例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・作戦従事手当: 作戦区域での危険性を評価</li> <li>・長期別離手当: 7日以上家族との別離を評価</li> <li>・長期戦闘手当: 長期の作戦行動を評価</li> </ul>	<p>軍人の特殊性は主に手当で評価</p> <p>【軍人固有の手当の一例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・軍人身分手当: 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</li> <li>・作戦対応不在手当: 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、出勤前準備など)を評価</li> <li>・地理的異動手当: 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)を評価。基準額×強制異動回数×(扶養人数×調整係数)で算出</li> <li>・駐屯地手当: 特定地域に勤務することによる生活コストや不便さ(地域要因)を評価</li> </ul>	<p>軍人の特殊性は主に手当で評価</p> <p>【軍人固有の手当の一例】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・NATO等の特別な警戒義務における勤務先へ速やかに帰還する義務への追加報酬</li> <li>・国外での任務に従事する軍人に、配偶者が仕事を辞めて赴任に同行する場合に手当を支給</li> </ul> <p>※ 上記の他、配置や業務内容に応じた各種の機能手当(例:パイロット手当、艦艇乗組員手当)、苦難手当(例:休日等の不便な時間の勤務に対する手当、深夜勤務手当、弾薬に係わる職務従事手当、空挺降下職務従事手)を支給。</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 ※ 原則、月25時間以内。代休で措置することも可能。	あり ※ 公務の都合により1年以内の代休措置ができない場合に限る。
食事代	ほぼ全ての軍人を対象に基本食事手当を支給。 ※ 入隊初期訓練中など食事の無料提供を受けている間は、基本食事手当は支給されない。	軍の食堂で提供される食事は原則として自己負担(食材費の一部のみ)があり、給与から控除。 ※ 演習や作戦などの一定の条件を満たす場合無料で食事を支給。	軍人向けの社会福祉制度(Action sociale des armées, ASA)において食堂制度が運用されており、原則として低額の利用者負担と国費補助で賄われている。 ※ 演習や作戦などの一定の条件を満たす場合無料で食事を支給。	軍の食堂で提供される食事は原則として低額の自己負担がある。ただし、演習等により集団喫食が義務付けられた場合は無料となる。 ※ 営内居住者のほか、演習や作戦などの一定の条件を満たす場合無料で食事を支給。
医療費	軍人を対象とした医療保険制度(TRICARE)を整備しており、現役軍人本人は原則無料で医療サービスが提供される。	国民は、国民保健サービス(NHS)から、軍人は、国防省の国防医療サービス(DMS)から医療の提供を受ける。いずれのサービスも掛金はなく、税金で賄われる。	国民皆保険制度であり、軍人は、掛金によって国が運営する「全国軍人社会保障金庫」(CNMSS)に加入し、健康状態及び治療内容によって0~3割の自己負担がある。	国民皆保険制度であるが、軍人は公的医療保険への加入義務がなく、軍が提供する医療を無料で受ける(軍医の紹介なしで民間医療機関を受診した場合等は自己負担が発生)。

# 諸外国の軍人の退職後の給付

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
一時金	<p>【退職手当や若退金と同じ性格を有する一時金は存在しない】</p> <p>○除隊手当 勤続6～20年の者が人員整理等の理由で解雇された場合に、退職時に支給。</p>	<p>【退職手当や若退金と同じ性格を有する一時金は存在しない】</p> <p>○再就職助成金 12年以上勤務した退職者のうち、退職後すぐに受け取ることができる年金やその他の助成金等の権利がない者に、再就職のための経済的支援として支給。</p>	<p>【退職手当や若退金と同じ性格を有する一時金は存在しない】</p> <p>○雇用復帰支援手当 人員整理等の理由で解雇された者に対し、日額で最大730日間支給。</p>	<p>【退職手当や若退金と同じ性格を有する一時金は存在しない】</p> <p>○移行補助金・移行手当 任期制軍人に対して、再就職の準備金として支給(移行補助金は最大5年間毎月支給/移行手当は退職時に支給)。</p>	<p>○退職手当 勤続報償の性格を有し、勤続年数に応じて支給する。</p> <p>○若年定年退職者給付金 早期退職による不利益を補償するため定年まで勤務した者に対し、退職時と退職の翌々年に分割支給。</p>
年金等(終身給付)	<p>○OASDI(公的年金) ・国民共通の強制加入年金(保険料は労使折半)。 ・66歳から支給開始(段階的に引上げ中)。</p> <p>○退職給付 ・軍人独自の確定拠出と確定給付の混合型制度。 ・勤続20年以上が確定給付年金受給の条件。 ・確定給付年金の年額は、最も基本給が高い36ヶ月の基本給の平均×勤続年数×2%。 ・確定拠出金の拠出年額は、勤続1年目は基本給×1%相当額、勤続2年目から26年目までは基本給×最大5%相当額。</p>	<p>○国家年金(公的年金) ・国民共通の強制加入年金(本人負担あり、保険料率は収入に応じて2%又は8%)。 ・66歳から支給開始(段階的に引上げ中)。</p> <p>○軍人年金 ・軍人独自の終身年金制度。 ・勤続2年以上が支給条件。 ・支給年額は、在職中の各年ごとの給与年額×1/47の累計。 ・勤続20年以上かつ40歳以上で退職した場合、国家年金の給付開始まで早期退職年金を申請することが可能。 ・60歳以上で退職した場合、退職時から支給。</p>	<p>○基礎年金(公的年金) ・一般の公務員と共通の強制加入年金(本人負担あり、保険料率は約11%)。 ・支給年額は、退職前6か月間に適用された俸給年額の最大75%。</p> <p>○付加年金(公的年金) ・公務員の基礎年金制度を補完する強制加入の追加制度。 ・基礎年金保険料の対象とならない諸手当等を拠出基礎とし、拠出基礎の10%相当額を労使折半。</p> <p>○戦闘員表彰給付金【終身給付】 ・戦争や武力紛争等に参加した軍人が対象。 ・65歳から支給。</p>	<p>○退職年金(公的年金) ・一般公務員と共通の年金制度(会社員等の被用者が加入する一般年金保険には加入不可)。 ・勤続5年以上が支給条件。 ・定年退職者等に対し退職時給与月額の最大約70%の額を、退職時から毎月支給。</p>	<p>○公的年金 ・国民共通の強制加入年金(保険料は労使折半)。 ・老齢基礎年金、老齢厚生年金、退職厚生年金(保険料率10%)を支給。</p> <p>【公的年金以外に自衛官独自の年金等の制度はない】</p>
出典	<ul style="list-style-type: none"> <li>U.S. Department of Warウェブサイト</li> <li>Report of The 14th Quadrennial Review of Military Compensation</li> <li>DoD Financial Management Regulationウェブサイト</li> <li>Military Compensationウェブサイト</li> <li>SSA.govウェブサイト 他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discover My Benefitsウェブサイト</li> <li>GOV.UKウェブサイト</li> <li>UK Parliamentウェブサイト</li> <li>Service Leavers' Guide 他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Légifranceウェブサイト</li> <li>Ministère des Armées et des Anciens Combattantsウェブサイト</li> <li>Retraites de l'Étatウェブサイト</li> <li>RAFPウェブサイト</li> <li>Service-Public.frウェブサイト 他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BUNDESWEHRウェブサイト</li> <li>Bundesministerium der Verteidigungウェブサイト</li> <li>Bundesamt für Justizウェブサイト 他</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>防衛省の職員の給与等に関する法律</li> <li>国家公務員共済組合法 他</li> </ul>