

第11回処遇・給与部会 議事録

日時：令和8年6月23日（火） 10：00～11：30

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：業務への拘束性の評価について、今般の勤務実態調査から得られた、階級ごとの傾向を給与に反映していくことが適当と考える。

また、自衛官の当直勤務について、一般職の宿日直勤務とは異なる勤務密度の形態がどの程度あるのか関心があるが、仮に一般職の宿日直勤務と同等の勤務密度の当直業務が相当程度を占めるとしても、一般職では宿日直手当として処遇されているものが自衛官には考慮されていないという実態に鑑みれば、自衛官の当直勤務の特性を考慮した給与とするのは正しい方向だと考える。

質問だが、食事負担の議論は、全員ではなく営内居住者のみを対象としているという認識でよいか。

防衛省：然り。

委員：まず業務への拘束性の評価について、階級によって超過勤務時間に偏りがあるというのは人事管理上も大変貴重なデータだと思う。自衛官の俸給には調整率がかかって、それにより超過勤務相当分を考慮している認識であるが、一般職国家公務員の場合、課長補佐を卒業して課室長になると、管理職手当が出る代わりに、超過勤務手当がゼロになり、結果全体としての給料が減る場合もある実態も知られているところ。そこで質問だが、例えば部隊長である佐官であっても、自衛官は調整率で超過勤務を考慮しているので、管理職手当は受けていないという理解でよいか。

防衛省：部隊長など管理職相当である自衛官についても調整率が適用されるが、管理職手当にあたる俸給の特別調整額から超過勤務手当相当の要素を考慮した額を引くことで適正な形にするという構造になっている。

委員：理解した。次に人材確保の観点について、今回の処遇改善で一定の成果があり、採用者数で底を打つ動きになったのは良い傾向である。また、入隊者アンケートにおいても、処遇改善が志望理由に影響を与えたという結果もあり、処遇改善は必要であると思う。その一方で、退職した士の半数以上は退職先で給料が変わらない又は減少しているという結果も出ており、

これを踏まえれば22ページで整理されているように、エンゲージメントや柔軟な働き方にも一層取り組み、処遇改善との両輪により対応することが、人材確保の上では重要と感じた。今回の処遇改善は、人材の確保に加えて、自衛官とその家族が誇りをもって働き、それをサポートできることを目的としていると思うが、そういった面でも、エンゲージメントや働き方の改善は引き続き取り組んでいただきたいと考えている。

防衛省：給与と給与以外の施策を両輪で進めていくことが重要との認識は、我々も強く持っているところである。この部会では、部会の位置づけ上、給与に関する事項が説明事項の大半を占めるが、今回のように両輪のもう片方である給与以外の取組みについても、順次取組みの進捗を報告させていただきたい。

委員：まず業務への拘束性の評価について、階級ごとの勤務実態を踏まえて給与に反映していくという方向性が良いと考える。その上で、全体として集計したときには超過勤務相当時間が短い傾向にある曹士自衛官の中にも、超過勤務相当時間が長い者がいる可能性があるのではないかという問題認識がある。これからこの組織で頑張りたいという者を増やす意味でも、また実際の勤務に報いる意味でも、そのような者の勤務実態も考慮し検討するのがよいのではないか。

また、これは今後の検討課題ということだが、任務遂行に備えて必要な医療は国が負担する、自衛隊病院の集約化に対応するという考え方は賛同である。これまでは任務の中で傷病を負ったときに治療や補償を国が負担するという考え方であったところ、これを任務遂行に備えて必要な医療という本来の考え方に沿った形に転換していくのであれば、より健康であればよりよく職務が遂行できるという意味で、様々な医療が対象に入ってくるとのことだと思うが、その線引きをどうすべきかという点について、今後検討してもらいたい。

防衛省：勤務時間の長さについては、個々に見ていくと階級以外にも、例えば災害発生等の事象や、今後議論していく司令部等の勤務部署などによって、長くなりがちな要素がありうる。そのような一部の隊員に対する給与上の評価は手当で対応することが基本になると考えている。今後もう一段深掘りしたものをしながら、全体として検討してお示しできるようにしたい。

医療費について、御指摘の点は検討のポイントだと考える。任務遂行に備えに必要な医療ということが制度の元々の出発点であったが、現在は公務起因性に着目して本人負担分を判断する制度になっている。この点、諸外国の制度も参考としつつで検討したいと思っている。例えば、米国は、軍人であれば基本的な医療は公務上・公務外を問わず全て無料、英国は一般国民を含め税金で見ている範囲が広いが、処方箋など一部負担が生じる部分について、軍人のみが無料となるものがある。ドイツでは軍人は軍の医療機関にかかれば無料、軍医が紹介状を出せば部外病院でも無料となっており、公務上・公務外という考え方でなく、軍人が任務をする上で必要な医療か否かで整理しているようである。その辺りもよく勉強した上で、次回以降、我々の考えを説明し御意見を頂きたいと考えている。

委員：まず医療の見直しの方向性には賛成であり、また、任務遂行に備えに必要な医療の範囲が

何かというのは重要な考慮要素と考える。例えば一般に予防接種などは、個人の健康を積み重ねてパブリックヘルスを達成しようとするもので、そのための費用は公金で支出するという発想だと思うが、公共の利益は重要なモーメントだと感じた。

次に業務への拘束性の評価について、勤務実態調査としてどれだけの時間を実際に評価・反映するかということに、職務・職責の程度の差をどうするかというファクターが入り込んでいる。今回の見直しが階級の低い人にとってはマイナスになることがあれば、モチベーションを下げることになりかねない。そこは慎重に考えていかなければならないと感じた。

最後に食事代について、自己負担を求めるのであれば、節約したければできるというような選択の余地があることが前提で重要であり、それが無いのであれば自己負担させるのは酷ではないかと考える。方向性は理解できるので、もう少し議論させていただきたい。

防衛省：御指摘2つ目の下位の階級の隊員に関しては、超過勤務時間以外の様々な要素を踏まえ、全体を見たときに全階級それぞれの苦労や負担感が適切に反映される制度設計を目指していきたいと考えている。

委員：まず業務への拘束性の変化について、社会一般と自衛官の差が際立つ方向に変化しているという点が民間と国家公務員との比較で分かりやすくまとめられており、自衛官固有の特殊性と言えると考える。

その上で、職務の困難性や職責の重さを俸給に反映させるというのは基本原則だと思うので、勤務実態調査を踏まえて階級ごとに評価するというのは合理的だと考える。

次に質問だが、営内で食事を行え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ことについて、本来であれば本人負担分は無くすべきと考えるが、なぜこのような整理になっているのか。

防衛省：この点は今回改めて調べていく中で認識した課題である。法令上は、営内居住者や所定の任務に従事する者は食事代が無料と書かれているが、他方で給与を決める際には俸給から引くという構造を採用している一方、還付するような仕組みもないことから、結果として現在の状況になっている。

委員：食事については営内居住の特殊性、拘束性を評価するという観点もあれば、事務負担を能率化するという観点もあるので、それも考慮して自己負担分を引き下げるという方向性は妥当と考える。

最後に医療費について、自衛隊の病院や医務室が近くにあるか否かで自己負担が異なるというのは合理性に欠けるので、不均衡を解消する、すなわち部内診療と部外診療を同様に取り扱うという見直しは適切と考える。

委員：まず当直勤務の取扱いについて質問だが、自衛官の場合、手当は支給しないが代休を付与することが「できる」とあるが、実態としてどれくらい代休をもらえているのか。

次に、退職者アンケートで7割の者が自衛隊での給料より減るか変わらないとまとめられているが、逆に捉えると6割の者は増えるか変わらないという結果になっている。今は民間も給与が上がる方向にあるので、この結果をもって、現在の給与は十分という結論に持っていくの

は適切ではないと感じた。

防衛省：まず当直勤務時の代休について、自衛官の場合は当直といっても様々な勤務密度のものがあるが、土日休日に当直についた場合には基本的に代休を付与するという運用だと認識している。

次に退職者アンケートについては同様の問題認識を持っており、最近再就職先として増えている業種では、同世代で自衛官時よりも高い水準の給与の会社もでてきている。給与水準は自衛官の労苦や負担をきちんと積み上げて評価した上で、その水準が人材確保の観点からも妥当であるか、点検したいと考えている。

防衛省：委員各位におかれては、御意見を頂き感謝申し上げます。これまで、自衛官の特殊性に立ち返ること、実態を踏まえて検討することという指摘を何度も頂く中で、スタッフで詳細な資料を作り、説明させていただいたところである。その中で、食事代や医療費などにおいて、実態と乖離している部分があることが明らかになってきている。また、超過勤務についても、職責に応じて超過勤務の長さも変わってきていると思うので、それらを反映した給与の在り方が今後議論されていければよいと考える。

また、給与以外の取組みも大事という点も御指摘をいただいた。現在防衛省内部部局でもエンゲージメント調査というものを行っているが、分析結果を受けると、気づきを得て議論する機会にもなり、その重要性は身に染みて感じているところである。

次回以降は医療費をはじめ、さらに御指摘いただければと考えている。