第１４回処遇・給与部会　議事録

日時：令和８年１０月２８日（水）　１３：００～１４：４５
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）上田人事教育局長、末富大臣官房審議官、髙津給与課長、
出口統幕総務部人事教育課計画室長、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：まず、自衛官に共通する特殊性の包括的な評価として、これをどう具体化し、理解を得られるよう説明していくかが重要である。
　異動関係については、一般職とは異なる自衛官の異動の実態を踏まえ、現行予算と比較して著しく増加しないという前提の上で、自衛官独自の仕組みを導入することによって、異動の円滑化や部隊運用の維持・適性化が実現できれば望ましい。

防衛省：異動関係については、現行の地域手当、広域異動手当の制度全体とのバランスを見ながら引き続き検討する。
　また、自衛官に共通する拘束性の評価についても、どのように説明すればより理解を得られるものとなるか、さらに整理していきたい。

委員：全体として適切な提案である。
　自衛隊医官については、専門性を給与上評価するという説明に加え、現在の医師の人材獲得状況との関係を踏まえた制度見直しの必要性をより前面に出して説明すると、分かりやすくなるのではないか。

防衛省：自衛隊医官について、人材確保の観点は重要と認識している。現状、自衛隊医官の大半は防衛医科大の卒業生であるが、卒業後の任官辞退が課題となり、卒業後９年を経過するまでに退職した者に対する償還金制度を設けている。その効果として、任官辞退や採用後９年間における中途退職は抑制できている。他方で、それ以降の退職が、医療業界全体で医師の確保、特に外科医の確保が課題となっている中で課題となっている。

委員：全体を底上げするだけではなく、勤務実態調査の結果を踏まえて、特性が強く現れている部分について重点的に評価する案となっており、適切な対応である。
　また、異動関係について、一般職では異動サイクルが概ね３年であることを背景として制度が設計されている一方、自衛官の場合、防衛上の必要から４年以上勤務する場合があるという実情を踏まえ、自衛官特有の仕組みとして、長期間の勤務についても措置することは適切である。

全体としてバランスを見ながらメリハリをつけた見直しになっている。今後の制度官庁、財政当局との調整においても、本日の方向性を踏まえて検討を進めてもらいたい。

委員：前半の給与関係については、業務の特殊性を実態に即して評価するという考え方であり、妥当と考える。
医療費についても、前回の会議で私から示した考え方を踏まえて検討していただいており、基本的な方向性に異論はない。

委員：全体としてよく練られた案であり、基本的に異論はない。
自衛官に共通する２４時間勤務態勢の特殊性の評価を具体的にどのように説明するかが重要である。
異動関係については、防衛上の必要から４年、５年、６年と勤務期間が長くなる場合があり、措置すべきだが、「長く勤務すれば生活上の不便や精神的な負担に慣れる」という考え方で手当を逓減させるのは気の毒であり疑問である。
医療費について、基本的に異論はない。

防衛省：４年目以降の異動について、参考として「特地勤務手当に準ずる手当」は、その有する技術、経験等に照らし最長６年間支給できる制度であるが、長期間勤務の場合には「慣れ」という評価要素があり、手当額が逓減する仕組みがある。一方で広域異動手当は「慣れ」ではなく、全国異動のある企業は賃金水準が高いことを評価した制度である。このような点を踏まえながら、今回の対象をどのような考え方で評価することが適切か検討していく。

委員：自衛官に共通する部分を評価することについて、今後、分かりやすい説明を検討してもらいたい。
夜間・休日勤務に対する評価については、実際に勤務したことが給与上評価されるという意味で、実現すれば意義がある。
営内居住者の食事についても、現在の勤務・生活実態を踏まえた見直しであり、そこにいてもらいたいのだから方向性としてよいと考える。
医療費について、傷病の中にも様々なものがあり、本人の努力だけでは防ぐことが難しいものがある。生活習慣病がより重い疾患に発展することもあり、何を行うべきかは疾病ごとに異なるため、それぞれに応じた対応が必要である。
また、異動先での長期間の勤務については、期間が長くなれば順応して負担が小さくなるという考え方には疑問がある。実際に勤務している本人だけでなく、家族との関係も含めると、長期間になると負担が重くなるとも考えられる。

防衛省：自衛官に共通する部分の評価について、最終的な形についてわかりやすい説明を考えていきたい。
異動については、給与上の措置だけではなく、異動ルール自体を工夫することによって家族と一緒に生活できる期間を長くするなど、非給与面の取組についても並行して検討している。給与制度と異動ルール面の施策を両輪として進めたい。

委員：全般として、公平性を重視した上で、拘束性や危険性・困難性といった要素を評価した新しい給与体系であり、適切な議論になっていると考える。

健康管理については、民間企業においても「健康経営」が重要な課題となっている一方、従業員に対してどこまで健康上の指導を行うかは難しい問題である。制度が本人にとってペナルティと受け止められるのではなく、インセンティブとなり、組織とのエンゲージメントを高めるような仕組みとすることが重要であり、民間企業でもそのような取組を進めているので参考とされたい。

防衛省：本日の調査審議にご対応いただき感謝申し上げる。私の知る限り、これほど多岐にわたる論点を集中的に部外有識者に審議いただく審議会はなかなかない。

自衛官の給与体系の独自見直しについては、多くの関心が寄せられている。人事院勧告に基づく防衛省職員給与法改正について審議した昨日の衆議院安全保障委員会においても、この中間提言に関する質問が多く取り上げられ、また、自衛隊の人的基盤の強化に関する議員連盟が立ち上がり、防衛大臣に提言が提出されている。

こうした中、見直し内容の客観的な公平性、公正性、妥当性について、国民の皆様に説明し理解を得て、かつ、自衛官が処遇改善を実感できる内容となるよう、小泉大臣から指示を受けており、しっかりと検討を進めていきたい。

本見直しは、防衛省のみならず、政府全体にとっても重要な取組であることから、引き続きご指導、ご協力を賜りたい。

防衛省：最後に、前回取りまとめられた中間提言について、本来「自衛官の給与体系の独自見直し」とすべきところ、誤って「自衛官の給与改定の独自見直し」と表記されていた。この場で委員に了解いただければ、今回部会の議事録公表のタイミングに合わせて、防衛省ホームページ上の中間提言の差替えを行いたいと考えている。

井上部会長：事務局からあった中間提言の訂正について、異論がなければ訂正箇所を反映の上、差し替えることとする（委員から異論なし。）。