

自衛官の給与体系の独自見直しの 検討に関する中間提言

令和8年8月

防衛人事審議会処遇・給与部会

目 次

I	はじめに	1
II	現在の自衛官の給与体系	2
III	自衛隊の任務・勤務環境等の変化	6
IV	自衛官の勤務実態調査	10
V	諸外国の軍人給与制度・人材確保施策	12
VI	今後の検討の主な論点	13
1	検討の基本的な方向性	13
2	自衛官固有の特殊性の給与体系への反映に係る主な論点	14
3	人材確保の観点からの検討	20
VII	おわりに	24
	別紙第1：自衛官の給与制度の概要	25
	別紙第2：現在の自衛官俸給表の基本構造	26
	別紙第3：安全保障環境と自衛隊の任務・活動の変化	27
	別紙第4：社会一般の変化と公務員給与の変化、自衛隊の給与 体系の変化	28
	別紙第5：業務への拘束性の変化	30
	別紙第6：危険性・困難性を伴う任務に関する変化と対応	32
	別紙第7：広域異動に関する変化と対応	33
	別紙第8：勤務実態調査の結果	34
	別紙第9：諸外国の人材確保施策	40
	別紙第10：人材確保の観点からの考慮事項	44
	別紙第11：人材確保のための施策の全体像（給与面以外の取組 み）	47
	【参考資料】	
1	防衛人事審議会処遇・給与部会の開催状況	49
2	委員名簿	51

I はじめに

令和6年12月20日、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（以下「関係閣僚会議」という。）において、「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」（以下「基本方針」という。）が取りまとめられた。基本方針では、我が国が戦後最も厳しく複雑な安全保障環境に直面する中で、防衛力の抜本的強化を真に実現するためには、優れた自衛官を安定的に確保し続ける必要があり、このため、これからの防衛力の担い手となる世代が、安心して厳しい任務に従事でき、自衛官という職業を選択したこと、現役時代は自衛官であること、退職後は自衛官であったことの誇りと名誉を得ることができるよう、令和の時代に相応しい処遇を確立する必要があるとされた。

本基本方針に基づく具体的な方策の一つとして、昭和25年の警察予備隊発足時以降、大きく見直すことなく現在に至っている自衛官の給与構造について、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、勤務実態調査の結果や公平性・公正性を確保するための部外の専門家の意見を踏まえ、あるべき俸給表の水準や俸給月額の算定の仕組みについて検討し、令和10年度に改定することを目指すとした。

さらに、第6回の関係閣僚会議（令和7年12月22日開催）では、総理指示を踏まえ、この自衛隊創設以来、約70年間で初めてとなる自衛官の給与改定の独自見直しを前倒し、令和9年度の改定を目指すこととされた。

これを受け、防衛人事審議会処遇・給与部会においては、現在の自衛官の給与体系、自衛隊の任務・勤務環境等の変化、自衛官の勤務実態、諸外国の軍人給与制度・人材確保施策等について調

査審議を進めてきたところ、これまでの調査審議及び今後の検討の論点について、当部会の考えを取りまとめ、本中間提言とするものである。

Ⅱ 現在の自衛官の給与体系

1 防衛省職員に適用される給与制度の概要

防衛省には、事務官等、自衛官、自衛官候補生、学生、生徒、予備自衛官等の多様な職員が存在している。

防衛省職員の給与制度は、「防衛省の職員の給与等に関する法律」を基本法として、政令、防衛省令、訓令及び通達類によって構成されている。その内容は、一般職国家公務員の給与制度との均衡を基本とし、一般職国家公務員に適用される「一般職の職員の給与に関する法律」その他の関係法令の一部の規定を準用し、若しくはその例によることとし、又は当該法律を直接適用している。

その上で、我が国防衛という特殊な任務を担う実力組織の構成員である自衛官については、一般職国家公務員との均衡を基礎としつつ、その任務及び勤務環境等の特殊性を反映するため、独自の自衛官俸給表、現物給与制度及び各種手当制度が設けられている。

【別紙第1：自衛官の給与制度の概要】

2 自衛官俸給表の構成

自衛官俸給表は、自衛隊が階級制度を基礎とする組織であることを踏まえ、一般職国家公務員における職務の級に代えて階級を基礎として構成されており、階級に応じた職務・職責を給与面に反映する仕組みとなっている。また、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、個人ごとに昇任

スピードが異なり、昇任により給与も上がる仕組みを設けており、階級制度と給与制度を一体的に整理し運用している。

自衛官俸給表は、階級ごとに適用される区分を設けており、このうち、将及び将補(一)¹については一般職国家公務員の指定職俸給表と同額の水準、将補(二)以下の自衛官については、それぞれの階級に対応すると考えられる一般職国家公務員の行政職俸給表(一)又は公安職俸給表(一)の職務の級及び号俸との対応関係を基礎としつつ、自衛官固有の特殊性を考慮して俸給月額が定められている。

【別紙第2：現在の自衛官俸給表の基本構造】

3 将補(二)以下の自衛官の俸給構造

自衛官俸給表のうち将補(二)以下の自衛官の俸給月額は、対応する一般職国家公務員の俸給月額を基礎としながら、自衛官固有の特殊性を考慮して算定されている。具体的には、調整率を加算するとともに、療養又は営舎内食事に要する経費の一定額を減額調整した上で俸給月額が決定される仕組みとなっている。その際、大部分の自衛官の俸給月額の基礎となっている公安職俸給表(一)の水準については、その俸給表の適用を受ける職員の職務の特殊性や勤務の労苦²を評価して、行政職俸給表

¹ 将補の官職の中には階級制の下にある自衛隊の組織、編成上等の観点から「将」とすることは適当でないものの、その職務の職責、重要性等の観点からみれば、一般職国家公務員の指定職に相当する官職が存在する。このため、自衛官俸給表においても一般職国家公務員との均衡を図るため、指定職に相当する将補を指定職に相当する格付けが可能となるよう、俸給欄を区分し、指定職相当の(一)欄を設けている。(二)欄は、行政職俸給表(一)10級相当である。

² 一般の行政事務とは異なる主な特殊性として、①敵対する者(犯罪者等)と対峙する際の危険性、②警備や取締り等の現場勤務に伴う肉体的・精神的負担、③シフト制や交代制も多い勤務形態があると整理されている。

支給されている³。

営内居住の曹士自衛官に対し、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は、警察予備隊発足当初（昭和 25 年）から存在していた。昭和 26 年から食費の値上がりなどを背景に、この食事代の自己負担割合は段階的に引き上げられ、昭和 39 年には 100%となった。他方、昭和 51 年に、防衛庁職員給与制度等研究調査会⁴の報告書を受け、防衛庁は、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した。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%から約 3 割へ引き下げる事となった。以降、現在まで昭和 51 年時の整理を踏まえ、この食事代の自己負担割合の設定を行っている。

(3) 自衛官の医療費の仕組みと俸給からの医療費控除

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、自衛隊病院・医務室では窓口負担は発生しな

³ 通常の勤務日における昼食等については、他の公務員との均衡を考慮し、食事に要する経費の一部について自己負担する整理となっている。この食事に要する経費は、事務の簡素化を図る観点から、曹士自衛官の俸給月額の算定に当たって、営舎内食事代経費として一定額が減額調整されている。現在の減額調整額は月額 7,270 円となっている。

⁴ 共済組合連盟会長、人事院事務総長ら 6 名からなる会議体

い。

他方、警察予備隊発足時から現在まで、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⁵を本人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ため、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⁶。

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) A	自己負担相当 30% (3割) B	本人負担相当 35% (7割×1/2) C	国庫負担 35% (7割×1/2)

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。

医療費控除率=(A+B+C)÷基準俸給月額

Ⅲ 自衛隊の任務・勤務環境等の変化

1 安全保障環境と自衛隊の任務・活動の変化

自衛隊創設以降の約70年間で、自衛隊を取り巻く環境は大

⁵ 「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により算出される。

⁶ 現在の控除率は15.0/1000となっており、自衛官俸給表の俸給月額の構成要素の一つとなっている。

大きく変化している。特に、冷戦終結以降は、安全保障環境が大きく変化するとともに、自衛隊の任務の拡大・変化が加速してきた。自衛隊の役割は、我が国防衛を主たる任務としつつ、大規模災害への対応、国際平和協力活動、海賊対処、弾道ミサイル対処等へと拡大している。自衛隊の海外における任務や、能力構築支援、多国間共同訓練等の海外での活動も拡大している。国内では、南西地域における防衛体制の構築が進むとともに、太平洋における防衛体制の強化も課題となっている。また、宇宙・サイバー・電磁波領域に加え無人アセットやAIをめぐる技術の進展、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している。我が国周辺国の軍事力の増強や活動の活発化、グレーゾーン事態の恒常的な生起等を受けて、高いレベルでの常時即応性が求められている。さらに、有事において自衛隊が粘り強く活動でき、かつ、実効的な抑止力となるため、持続性・強靱性の取組みが一層重要となっている。

このように、自衛隊に求められる内容は、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・高度化しており、個別の任務等対応に加えて、実践的な能力構築と即応態勢を維持し続けること自体が任務となっているといえる。

【別紙第3：安全保障環境と自衛隊の任務・活動の変化】

2 社会一般の変化と公務員・自衛官を取り巻く勤務環境等の変化

日本社会においては、生産年齢人口の減少、少子高齢化等を背景として、労働力確保や働き方改革が重要な課題となっ

た。一般職国家公務員の勤務・給与制度も、こうした社会情勢に応じて、定年引上げ、柔軟な働き方の導入、地域間・世代間の給与配分の見直し等の措置を重ねてきた。近年は民間賃金の上昇や人材確保の必要性を背景として、給与は増額改定が続いている。

このような中、自衛官の給与体系は、個々の任務の追加に対応する形で手当等が拡充されてきた一方、俸給は基本的に一般職国家公務員の見直しに準拠してきた。次に示すとおり、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となる。

【別紙第4：社会一般の変化と公務員給与の変化、自衛隊の給与体系の変化】

(1) 業務への拘束性の変化

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の導入などにより働く時間や場所の制約が大きく緩和されてきた。また、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、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しており、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・期間は増大し、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している。このように、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。

【別紙第 5：業務への拘束性の変化】

(2) 危険性・困難性を伴う任務に関する変化

高度経済成長期の労働災害の深刻化以降、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人に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、危険を顧みずに任務を遂行する隊員の生命・身体を救う施策の推進が求められていること等、危険を伴う業務に係る社会一般との差が

際立つ方向で変化している。

【別紙第6：危険性・困難性を伴う任務に関する変化と対応】

(3) 広域異動に関する変化と対応

社会一般では、場所にとらわれない働き方の拡大や、共働き世帯の増加等を背景として、転居を伴う異動に対する意識の変化がみられる。このため、民間企業では勤務地を限定した勤務制度の導入等の各種取組みが進められており、一般職国家公務員においても、転居を伴う異動を行う職員に十分に配慮するなどの取組みが推進されている。

自衛隊においても、一般職に準じた取組みに加え、任務の特殊性を踏まえつつ、新技術を活用した省人化・無人化、曹士自衛官の全国異動のルール設定、独自の手当等の対応を進めている。他方、任務の性格や変化を続ける安全保障環境への対応等のため必要となる広域・地方間異動は避けられず、社会一般との差は際立つ方向に変化している。

【別紙第7：広域異動に関する変化と対応】

IV 自衛官の勤務実態調査

1 調査の目的

自衛官の超過勤務相当時間等の勤務実態調査を行い、その結果を自衛官の給与体系に適切に反映させる目的で、本調査を行った。

2 調査対象

防衛省・自衛隊の自衛官のうち、将及び将補(一)を除く全自衛官

3 調査期間

令和5年11月1日から令和6年10月31日までの1年間

4 本調査における超過勤務相当時間の整理

通常の日課における一日当たりの課業時間である7時間45分を上回る勤務時間数（フレックスタイム制利用者、交替制勤務者等は、当日の日課で定められた勤務時間を上回る勤務時間数）を超過勤務相当時間（事務官の超過勤務手当が支給される時間に相当するもの）として整理し、集計した。

5 本調査における当直時間の整理

自衛官の当直勤務は、陸上自衛隊、海上自衛隊及び航空自衛隊の別や、各部隊の特性・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、各部隊において「当直勤務」と呼ばれる勤務を当直時間という一つの類型として整理し、集計した。

6 調査結果

調査期間における自衛官の1月当たりの超過勤務相当時間は、平均値で約24時間、中央値で約19時間であった。月平均超過勤務相当時間の分布は、0時間が約6%、0時間超10時間未満が約25%、10時間以上20時間未満が約22%、20時間以上30時間未満が約18%と、0時間超30時間未満の者が全体の半数以上を占め、それ以降は、超過勤務相当時間が増えるにつれてその割合は漸減する結果となった。

階級別の月平均超過勤務相当時間を見ると、幹部自衛官は、曹士自衛官に比べて月平均超過勤務相当時間が多い傾向が確認された。幹部の中では、尉官から3佐・2佐にかけて階級が上がるごとに超過勤務相当時間が多くなる傾向であった。

【別紙第8：勤務実態調査の結果】

V 諸外国の軍人給与制度・人材確保施策

防衛力整備計画において、「諸外国の軍人の給与制度等を調査し、今後の自衛官の給与等の在り方について検討する」こととされたことを踏まえ、各国の政府機関等の公刊情報等をもとに、諸外国における給与制度や近年の人材確保施策等について調査を実施した。

主たる調査対象とした米国、英国、仏国及び独国（以下「調査対象国」という。）はいずれも志願制を基本としているが、人材確保をめぐる環境の悪化等を受け、それぞれ 2020 年代に入ってから、主要施策の一つとして人材確保策を講じている。例えば、米国では 2020 年以降、若年人口の減少等を背景に軍人の募集環境が悪化し、2022～2023 年度に陸軍・海軍を中心に募集未達が発生したが、2022 年以降、人材確保施策を順次実施し、成果を上げている。

これらの人材確保策を通じ、各国の直近の採用状況には改善もみられる。米国では 2025 年度に全軍で採用目標を達成し、充足率は 98%とされている。仏国は 2025 年の充足率が 96%、独国は 2025 年の充足率が 98%とされている。英国についても改善傾向がみられるが、2025 年度の充足率は 84%に留まっている。

調査対象国の俸給は、いずれの国も民間労働者の給与水準や賃金動向を考慮するという点では一致していた。その上で、米国及び英国は軍人独自の要素を反映した固有の俸給表を用い、仏国及び独国は国家公務員共通の俸給表を基本として運用している。

米国では、軍が必要とする人材を採用・維持するため、軍人の標準給与の水準を、年齢、経験及び教育の面で同等と考えられる民間労働者給与の 75 パーセントに設定し、軍人独自の俸給水準を設定している。英国では、軍人の階級及び職種ごとに民間

労働者の給与と同等の水準となるよう基本給を決定し、これに軍人が私生活で受ける困難性や制約を評価する調整額（Xファクター）を加算して俸給水準を設定している。

その上で、軍人の特殊性の給与への反映については、米国及び英国では上記の俸給に手当も加えた、俸給と手当の双方で評価する一方、仏国及び独国では主に手当で評価する形を採用していた。

また、食事や医療の取扱いも軍人の勤務実態と結び付けて制度化されている。例えば、米国、英国及び独国では、軍人本人に対する基本的な医療サービスについては原則無料で提供されていた。

【別紙第9：諸外国の人材確保施策】

VI 今後の検討の主な論点

1 検討の基本的な方向性

(1) 基本構造

民間賃金の動向の反映を基本とする我が国公務員全体の給与制度の考え方や、調査対象国の軍人の俸給も、民間賃金の動向を反映して決定される仕組みとなっていることを踏まえると、今後も、自衛官の俸給水準を設定する際のベースとして、民間賃金の動向の反映を行うことは有効と考えられる。

その上で、一般の行政事務とは異なる自衛官の任務や勤務環境等の特殊性を給与体系の中で適切に反映することが必要となる。その際、公安職と共通の特殊性として評価されてきた要素（敵対する者（犯罪者等）と対峙する際の危険性、現場勤務に伴う肉体的・精神的負担、シフト制や交代制も多い勤務形態）に加え、自衛官固有の特殊性として考えられる次

の要素も、今後さらに検討を進め、見直し後の給与体系（俸給及び手当等）の中で適切に評価することが必要と考える。

- ① 24 時間勤務態勢下での業務への拘束性（居住場所指定、行動制限、指揮命令下、長期の自宅不在等）
- ② 自衛官固有の危険性・困難性を伴う任務への対応
- 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

(2) 階級を基礎とする給与体系

自衛隊において、階級を基礎とする組織管理・運営は今後も継続することから、これまで整理・使用してきた階級を基調とした給与体系（階級を基礎とする職務・職責を給与面で適切に反映する）を基本としつつ、今般の検討結果を反映した給与体系において、給与面でも昇任のインセンティブ（幹部への昇任のインセンティブ等）が確保されるものとなるよう留意し、さらなる検討を進めることが適切と考える。

2 自衛官固有の特殊性の給与体系への反映に係る主な論点

自衛官固有の特殊性である以下 3 点を今般の見直しにおいてどのように反映するかがポイントである。

- (1) 24 時間勤務態勢下での業務への拘束性
- (2) 自衛官固有の危険性・困難性を伴う任務への対応
- (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

(1) 24 時間勤務態勢下での業務への拘束性

今後の検討において、24 時間勤務態勢下での業務への拘束性に係る主な論点としては、次の事項が考えられる。

- ① 今般の勤務実態調査において確認された階級等の職務・職責に伴う業務への拘束性の傾向等を、新たな給与体系でどう反映していくか
- ② 業務への拘束性を評価するに当たって、一般職において評価されている要素(夜間・休日の勤務、宿日直勤務等)や、自衛官の任務に伴う業務への拘束性(常時即応義務、任務・演習等に伴う長期不在等)を、新たな給与体系でどのように評価・整理するか
- ③ 曹士自衛官の営舎内食事代経費の取扱いについて、営内居住義務を課せられた曹士自衛官が負う一連の負担や、昭和51年以降の社会一般の状況や自衛隊内の変化等も踏まえつつ、他の自衛官や公務員との均衡をどのように評価していくか

各論点の概要と今後の検討の方向性は次のとおり。

- ① 勤務実態調査において確認された階級等の職務・職責に伴う業務への拘束性の傾向の反映

今般の勤務実態調査の階級ごとの傾向として、幹部自衛官は曹士自衛官に比べ、超過勤務相当時間が長い傾向が確認されている。また、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超過勤務相当時間が長くなる傾向が示されている。このような傾向の背景としては、自衛官は階級が上がるに伴い職務・職責が重くなること、特に3佐や2佐は、部隊で隊長を担うほか、各幕僚監部や主要な司令部等において、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こと等が影響していると考えられる。

他方、現行制度では、全ての階級に同じ調整率を適用⁷している。このため、制度上は、全ての自衛官が均一の時間で超過勤務相当の勤務を行った場合と同等の効果となっている。

このような結果を踏まえ、今後の検討に当たっては、調整率の算定方法の沿革を踏まえつつ、勤務実態調査で確認された階級ごとの傾向（超過勤務相当時間等）を利用することにより、業務への拘束性をより適切な形で給与体系に反映できるよう、さらなる検討を進める必要がある。

また、その他の 24 時間勤務態勢下での業務への拘束性に係る論点についても、さらに検討を進める必要がある。

② 一般職において評価されている要素や自衛官に特有の業務への拘束性の反映

夜間・休日の勤務や宿日直勤務といった、一般職において評価されている要素についても、自衛官の勤務実態を踏まえつつ、新たな給与体系の中でどのように評価していくか検討を進める必要がある。

また、自衛官はその任務の性格から、常時即応義務が課され、常に連絡を取れる状態を維持するとともに、一部の隊員は居住場所や私生活の行動を制限して即応態勢を維持している。さらに、各種任務や演習・訓練等のために長期間、所属の基地等や自宅を不在にすることがあり、長期不在時は、基地等に残った隊員への業務等の割振りといった影響がある。

⁷ 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

このような全自衛官に課された常時即応義務や任務・演習等に伴う長期不在といった、自衛官の任務に伴う業務への拘束性に係る負担等を、今後、どのように評価・整理するか。その際、長期不在については、基地等に残った隊員の業務等（例：当直の割当て増）に係る負担との関係についてどう考えるか。これらについて、さらに検討を進める必要がある。

③ 営内居住義務を負う曹士自衛官の食事の取扱い

営内居住義務を負う曹士自衛官の食事については、昭和51年当時の自衛官を取り巻く環境を踏まえ整理された考え方を踏襲し現在に至っている。

他方、その後、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、自衛隊の任務が拡大するとともに、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・長期化し、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。また、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。

また、これらの状況変化の中、営内居住義務を課せられた曹士自衛官は次のような負担を負っていることも考慮に入れる必要がある。

- ・ 営内居住者は、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・食事内容が斉一的に管理されている。
- ・ 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しているものの、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。

今後、このような昭和 51 年以降の変化や、営内居住義務を課せられた曹士自衛官が負う一連の負担を踏まえつつ、他の自衛官や公務員との均衡をどのように評価していくか、さらなる検討を進める必要がある。

(2) 自衛官固有の危険性・困難性を伴う任務への対応

自衛官にとって、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。

その一環として、現在、自衛隊の衛生機能強化のための取り組みが進められているが、臨床機会の増加等のための医官等の医療従事者の集約化や、求められる即応態勢の水準が高くなる中での早期受診・回復の必要性の増大等も踏まえ、自衛

官に対する医療費の取扱いに係る制度についても今般の自衛官の独自の給与体系の見直しの中で、さらなる検討を進める必要がある。なお、検討に際しては、自衛官の医療費の徴収要領に関し、自衛隊の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という現行制度の趣旨も踏まえる必要がある。

(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への対応を行う必要がある。また、基地・駐屯地は全国各地の国防上必要な場所に分散して確保する必要がある、各基地・駐屯地において必要となる人員数も、一般職の国家公務員の官署に比べて多く、地元採用者だけでの充足は困難である。このため、広域異動手当(300km以上)の受給者の割合も一般職国家公務員に比べ自衛官の方が約3倍高い状況にある。

このような状況の中、特に、離島・へき地等の特地勤務手当対象官署や地域の募集対象人口に比して必要人員が多い官署、及び部隊の新設等で多数の人員を特定地域に確保する必要がある基地・駐屯地等においては、地元採用以外の自衛官の異動により人員を確保する必要がある一方で、生活・教育等の利便性や地域手当等の差が影響し、異動調整に係る課題が顕在化している。

また、我が国及びその周辺の情勢等を踏まえた部隊編成・配置の見直しに伴い、多くの隊員に生活拠点の変更を伴う形で全国異動を求める必要が生じ、一部の隊員には、複数回の生

活拠点の変更や、中長期的な生活の拠点を長く離れた勤務を求める場合があり、他の隊員より大きな負担を強いているという課題がある。

近年、社会一般では、場所にとらわれない働き方の拡大や転居を伴う異動に対する意識の変化により、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する傾向が高まっている。このような中、広域・地方間異動に伴う負担を可能な限り緩和しつつ、全国各地の国防上必要な場所に人員を確保するため、これらの課題に対しどのような施策を講じていくかについて、一般職国家公務員における議論も踏まえつつ、さらなる検討を進める必要がある。

3 人材確保の観点からの検討

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一つであり、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ていく必要がある。

(1) 近年の学生の就業意識

民間企業の調査結果⁸によれば、近年の学生の就業意識として、次の傾向が確認されている。

- ・ 「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」「給料の良い会社」「勤務制度など

⁸ マイナビ 2026 年卒大学生就職意識調査

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」は忌避される傾向にある。

- ・ 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。

また、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人気が低くなっている。

(2) 自衛隊内でのアンケート等で確認された就業意識等

防衛省において実施した、令和 8 年度入隊者に対するアンケートにおいて、自衛隊を志願した理由としては、「成長できそう」「社会貢献」「やりがいをもって働けそう」といった要素が多く挙げられている。同時に、「収入や処遇の良さ」も入隊を決める重要な要素となっており、近年実施した処遇改善策の中では「給与の向上」が最も大きな影響を与えていることが示されている。

次に、任期制自衛官については、各年度約 2,000 名程度⁹が非任期制自衛官となっている一方で、同程度の人員が任期満了等に伴い退職している。防衛省において実施した、令和 7 年度に退職した士（任期満了の士が中心）に対するアンケートでは、その大半が民間企業に再就職しており、再就職先としては現場作業員（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

⁹ 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

ど)、警備員などの身体的負荷を伴う職種の割合が多い。他方、給与水準については自衛隊在職時と変わらない又は増加する者が約6割を占めている。

実際に、民間企業への再就職者が挙げた退職理由や再就職理由を見ると、次の傾向が確認されている。

- ・ 再就職先の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、VI 1 (1)で述べた自衛官固有の特殊性として考えられる3つの要素（以下「自衛官固有の3要素」という。）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られなかった」「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。

【別紙第10：人材確保の観点からの考慮事項】

(3) 若年層自衛官の就業意識と人材確保の観点からの検討の方向性

上記の調査結果を踏まえると、若年層自衛官の就業意識については、次のとおり、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があると考えられる。

- ・ 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

また、退職した若年層自衛官の大半は民間企業に再就職しているが、その退職理由のうち、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）の双方の要因が確認された。

このような若年層自衛官の就業意識を踏まえれば、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があると考えられる。

具体的には、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、

- ・ 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固有の特殊性（業務への拘束性等）の給与体系への適切な反映
- ・ 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、防衛省において推進して行くことが求められる。

【別紙第 11：人材確保のための施策の全体像（給与面以外の
取組み）】

VII おわりに

当部会は、これまでの調査審議を通じ、防衛省より、現在の自衛官の給与体系、自衛隊の任務・勤務環境等の変化、自衛官の勤務実態調査、諸外国の軍人給与制度・人材確保施策等について説明を受けた上で、自衛官の俸給構造、自衛官の特殊性の評価、人材確保の観点からの留意事項等について議論を行ってきた。本中間提言は、これらの調査審議を踏まえ、今後の検討の論点を取りまとめたものである。

防衛省においては、本中間提言で示した内容を踏まえ、自衛官の給与体系の見直しに向け、さらなる検討を進め、本年内にその結論を得ることを期待する。

当部会としても、防衛省の検討状況を踏まえながら、自衛官の任務や勤務環境の特殊性、課された制約がその給与体系に適切に評価されるとともに、我が国の防衛力を支える優秀な人材の確保及び定着に資する給与体系の実現に向け、年内に、当部会としての最終的な提言を取りまとめるべく、引き続き精力的に調査審議を進めてまいりたい。

自衛官の給与制度の概要

- ・ 自衛官の給与制度は、所管法律である防衛省の職員の給与等に関する法律を基本法とし、自衛官の任務の特殊性を考慮して独自に規定
- ・ 給与は、「俸給」「諸手当」「現物給与」「退職手当」で構成
- ・ 自衛官も公務員であるため、民間準拠を基本とする一般職国家公務員の給与を参考にすることで信頼性・公正性を確保しつつ、自衛隊の任務の特殊性を考慮した独自の各種手当等を設定

俸給			○常時勤務態勢等の任務の特殊性を踏まえ、警察官等に適用される俸給表をベースに超過勤務手当相当分を繰り入れた俸給を支給 自衛官俸給月額（注） 公安職俸給表(一)の俸給月額 警察官・皇宮護衛官・刑務官等に適用される俸給表 超勤相当分 約10%上乘せ (21.5時間相当) ○一般の国家公務員は職務に応じた俸給表が適用されるが、自衛官は階級に応じた俸給表を適用 ○俸給水準は、毎年的人事院勧告に準じた改定が基本
諸手当	自衛官の 手当	配置 手当	○職務の複雑・困難性が高く、勤務条件が著しく特殊な配置に就く隊員に、俸給水準を調整する月例給として支給（例）特殊作戦隊員手当・乗組手当・航空手当 等
		特殊勤務 手当	○著しく危険、困難な勤務に従事した場合に、その都度、日額等を支給 （例）災害派遣等手当・対空警戒対処等手当・海上警備等手当 等
	一般職と 同様の 手当		○ボーナス（期末・勤勉手当）、扶養手当、通勤手当、住居手当、地域手当等
現物給与			○駐屯地内に居住する自衛官や災害派遣に従事する自衛官等に対し食事を無料支給 ○制服等を無料で支給又は貸与 ○自衛隊病院等において自己負担なく受診
退職手当			○定年退職した場合、最大で俸給月額の約4.7月分の額＋在職期間中の階級に応じた調整額を支給（一般職と同様） （※）具体的な支給額の例：2佐→約2,600万円、1尉→約2,300万円、曹長→約2,000万円 ○任期制自衛官が任期満了で退職した場合には、特例の退職手当を支給

（注）イメージ図は2佐以下の例であり、1佐及び将補(二)は行政職俸給表(一)をベース。なお、将及び将補(一)は、事務次官、局長等に適用される指定職俸給表と同額。その他一定の控除あり。

現在の自衛官俸給表の基本構造

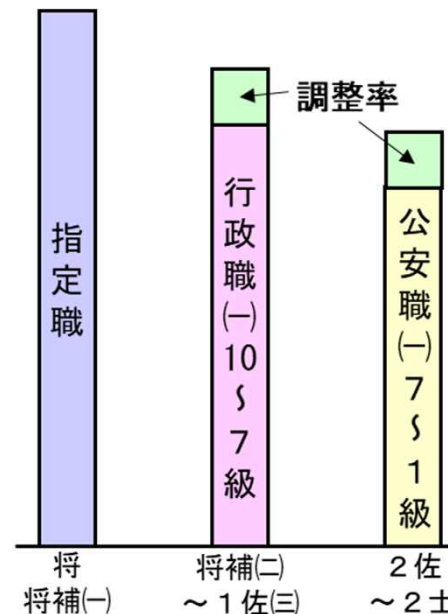
① 将補(二)以下 適用人数約22万人

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。

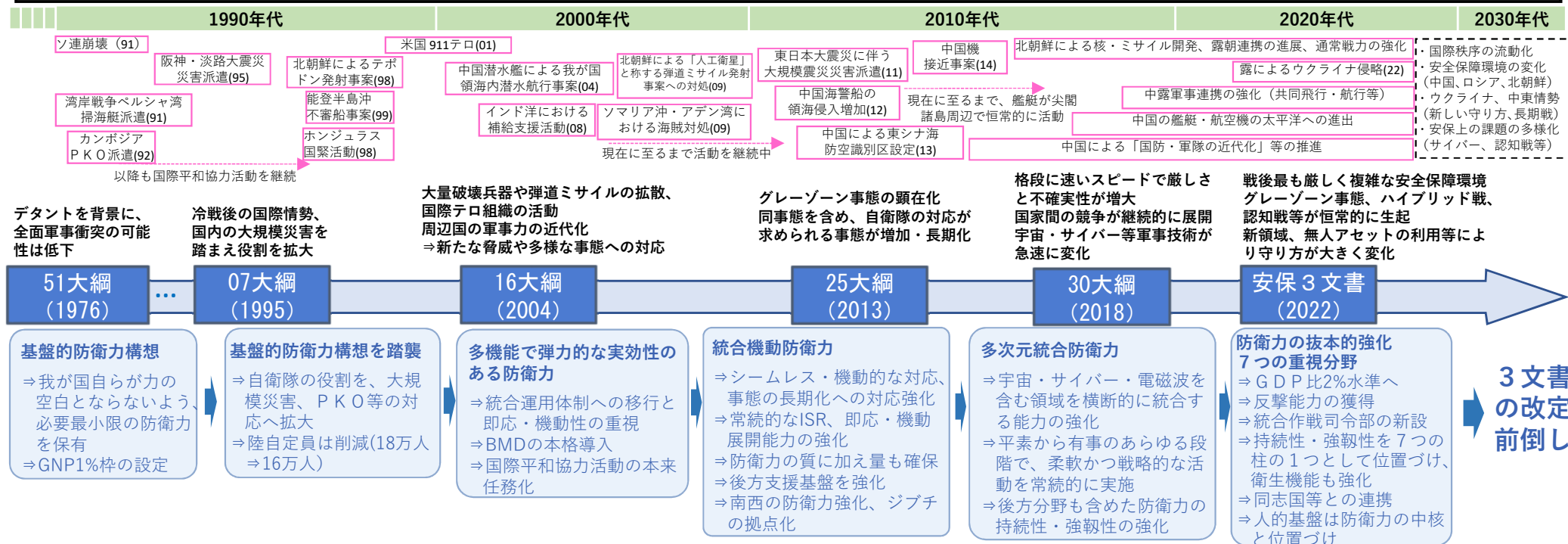
③ 医師又は歯科医師である自衛官

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。**

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A I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

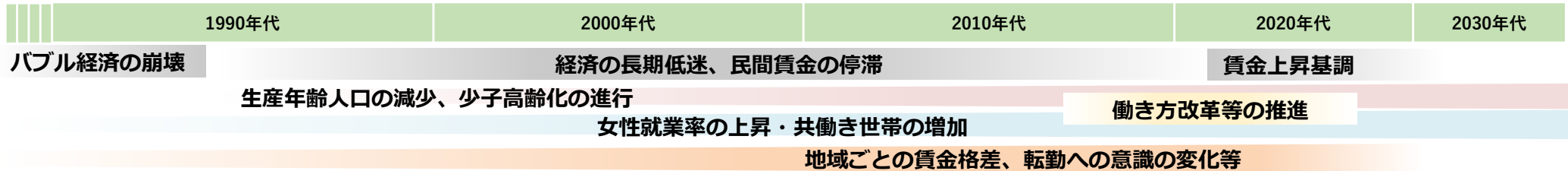
- ・ 領域をめぐるグレーゾーン事態は恒常的に生じするなど、有事と平時の境目はますます曖昧に
- ・ 我が国周辺における軍備増強が急速に進展、周辺国等の活動は活発化、中露や露朝連携も強化
- ・ ミサイル等の通常兵器についても技術が進展し、兆候把握はより困難に。宇宙・サイバー領域の攻撃は陸海空の伝統的な侵攻に先だって行われる傾向。これらも踏まえ、常時継続的かつ切れ目のない警戒監視等の必要性が増大
- ・ さらに、力による一方的な現状変更の抑止も念頭に、多国間訓練やFDOを含む各種活動を平素から戦略的に継続して実施

◆ 持続性・強靱性の強化の必要性

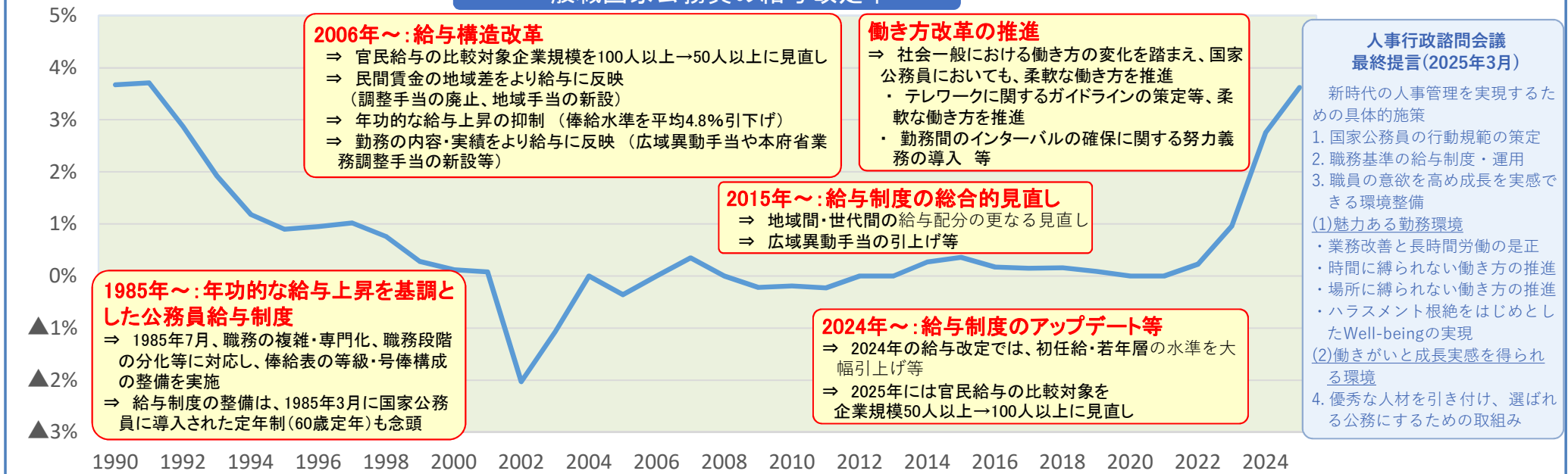
- ・ 有事において自衛隊が粘り強く活動でき、また、実効的な抑止力となるよう弾薬・燃料の確保、防衛施設の強靱化などに加え、衛生機能の強化の取組みが一層重要に

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、増額改定が続いている。



一般職国家公務員の給与改定率



◆社会一般の経済及び人口構造の変化

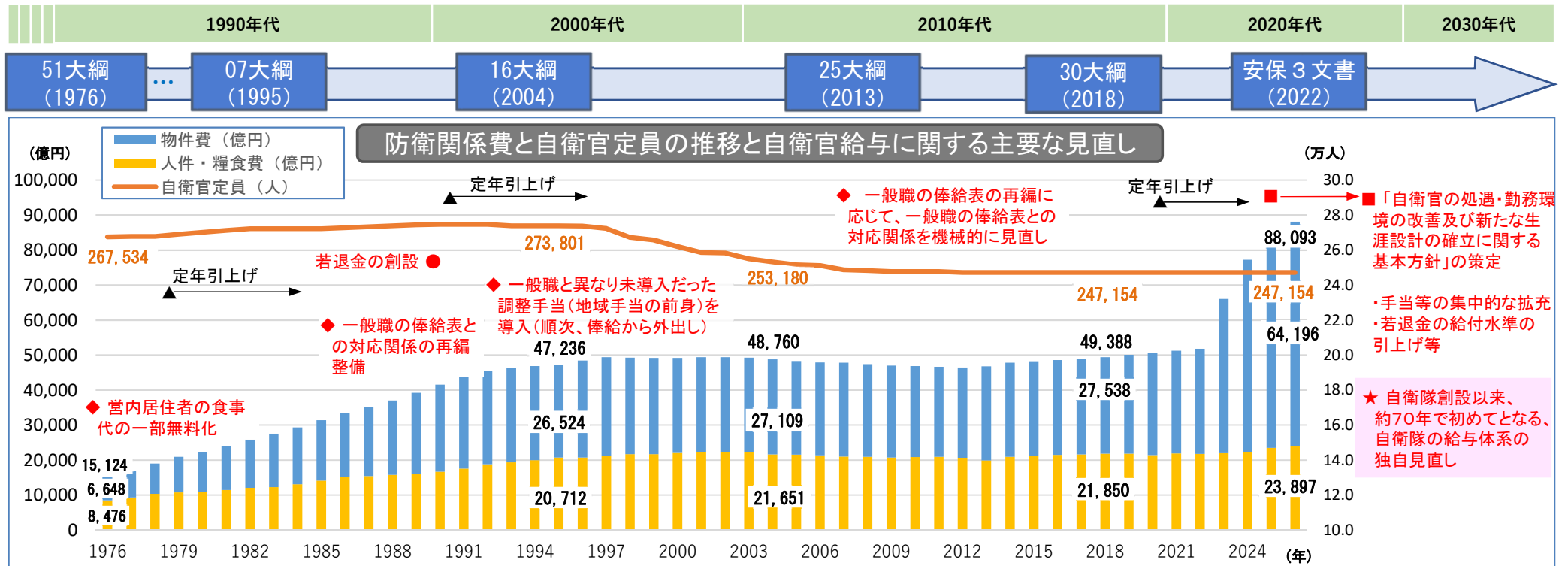
- ・ 日本社会は、戦後、人口増加の下で、戦後復興から高度経済成長期を経てバブル経済期まで経済成長
- ・ 1995年をピークに生産年齢人口が減少。戦後、平均寿命が大きく伸長（男性：1947年 50.06歳→2023年 81.09歳）

◆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、今回が初めての取り組み



自衛官に対する諸手当等の整備の例

- 個々の任務の追加に対応する形で手当を拡充

2025年: サイバー専門部隊の配置手当の整備、夜間特殊業務手当の支給範囲の拡大(情報作戦集団)

2009年: 海上警備等手当の支給範囲の拡大(海賊対処)

2011年: 災害派遣等手当等の拡充(東日本大震災)

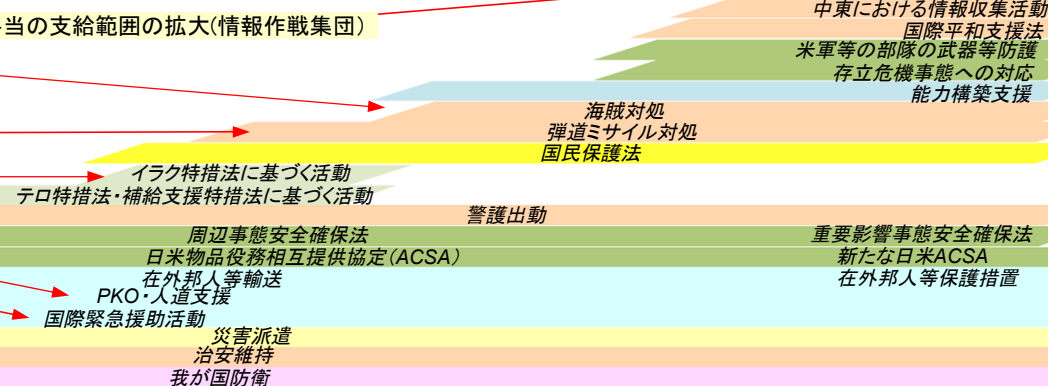
2010年: 対空警戒対処等手当の新設(弾道ミサイル対処)

2003年: イラク人道復興支援等手当の新設

1992年: 国際平和協力手当の新設

1994年: 国際緊急援助等手当の新設

- 任務の拡大に合わせ、特別公務災害の対象業務を順次拡大(1972年時点は5業務 ⇒ 現在: 22業務)



2024-2026年: 集中的に手当等を拡充

- ・ 航空手当の引上げ
- ・ 乗組手当の引上げ
- ・ 入隊直後の営舎・艦内居住者への調整金の新設
- ・ 特殊性の高い野外訓練や整備に対する手当の新設
- ・ 長距離異動による任務環境の変化に対する自衛官独自の手当の新設
- ・ 予備自衛官等の手当引き上げ 等

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】¹

2023	2024	2025
24.8%	24.6%	25.2%

¹（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】²

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%)

²（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】³

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%

³（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）】⁴

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

⁴（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。

⁵（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。

⁶（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

⁷（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 ⁶
男性の育児休業取得率	85% (2週間以上の取得)	30.8% (1日以上の取得)	57.8% (2024実績) ⁷ (1日以上の取得)
テレワーク	—	17.6% ⁵	全体36.6% ⁵

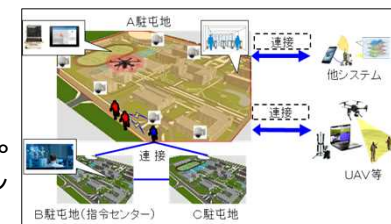
業務への拘束性の変化（2 / 2）

◆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)

約1.2倍

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

約12.8倍

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生じ、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¹】

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

約2.3倍

1 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
1 水陸両用作戦
2 防空作戦
3 海空作戦

2025年の演習内容

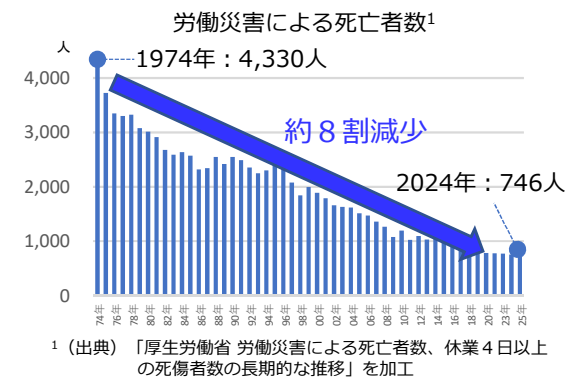
- 1 水陸両用作戦
- 2 総合ミサイル防空
- 3 統合対艦攻撃
- 4 統合後方補給
- 5 基地警備
- 6 空挺作戦
- 7 宇宙状況監視
- 8 サイバー攻撃等対処
- 9 統合電子戦
- 10 指揮所活動

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到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。安全衛生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。



◆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。



広域異動に関する変化と対応

- 社会一般では、場所にとらわれない働き方の拡大や、共働き世帯の増加等を背景として、転居を伴う異動に対する意識の変化がみられる。このため、民間企業では勤務地を限定した勤務制度の導入等の各種取組が進められており、一般職国家公務員においても、転居を伴う異動を行う職員に十分に配慮するなどの取組が推進されている。
- 自衛隊においても、一般職に準じた取り組みに加え、任務の特殊性を踏まえつつ、新技術を活用した省人化・無人化、曹士の全国異動のルール設定、独自の手当等の対応を進めている。他方、任務の性格や変化を続ける安全保障環境等を踏まえると、広域・地方間異動は避けられず、社会一般との差は際立つ方向に変化している。

◆日本社会における転勤に対する意識の変化

- ・ 特に近年の傾向として、転勤の有無が職業選択や勤務継続に際し重要な判断要素にあり、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する傾向

【転勤がある会社への入社意向】¹

回答者	転勤がある会社は受けない	できれば入社したくない	合計
就活生	19.4%	31.4%	50.8%
社会人	24.9%	24.8%	49.7%

¹ (出典) パーソル総合研究所「転勤に関する定量調査」

【転勤、配置転換、転籍を理由とした直近3年の退職の有無（正規・非正規社員）】²

全企業	中小企業	大企業
30.1%	28.3%	38.0%

² (出典) 2025年企業の「転勤」に関するアンケート調査
東京商工リサーチ TSRデータインサイト

◆国家公務員の対応

- ・ 転居を伴う異動は職員のキャリアパス上の必要性や育児等の家庭の事情等を考慮した上で慎重に人選することなど、職員に十分に配慮。
 - ・ 場所にとらわれない働き方を推進するため、テレワークの推進やサテライトオフィスの設置・活用等を推進するとともに、通勤手当の上限の引上げや新幹線通勤の要件を緩和。
- ※ このほか、本年8月、人事院は転居に関する手当の新設や広域異動手当の支給割合の引上げについて勧告。

◆自衛隊の広域・地方間異動の状況

- ・ 新技術の導入による省人化等の推進や曹士の全国異動によるルールの設定等により、転勤に対する意識の変化に対応するための取組みは可能な限り進める一方、自衛隊の任務の性格に起因する広域・地方間異動は今後残る見込み。
- ・ 特に、加速度的に変化する安全保障環境の中で、ここ数年だけでも、大規模な部隊の改編・配置見直しが続いている（さらに、太平洋側の防衛体制の整備も課題）。

◆民間企業における対応

- ・ 転勤の可否を自身で選択できる制度、エリア社員制度(地域限定の社員)など柔軟な転勤制度を「導入した」、「導入し、直近3年以内に内容を見直した」とする企業が全企業で14.6%、大企業では31.1%²
- ・ リモートワークの拡大や、転勤制度の廃止や縮小する企業も拡大
(例) NTTグループ：リモートワークを基本。転勤や単身赴任を原則廃止
AIG損害保険：社員が希望勤務地を選択し、原則として転居を伴う転勤を廃止
ニトリHD：転勤の可否や地域を希望制へ
- ・ 総合職社員のうち、勤務地域に限定があるエリア限定総合職制度を導入する企業もみられる。(厚生労働省HP 多様な働き方の実現応援サイト ニトリHD)
- ・ 転居を伴う転勤に一時金を支給する等の給与上のインセンティブを付与する取組も行われている。

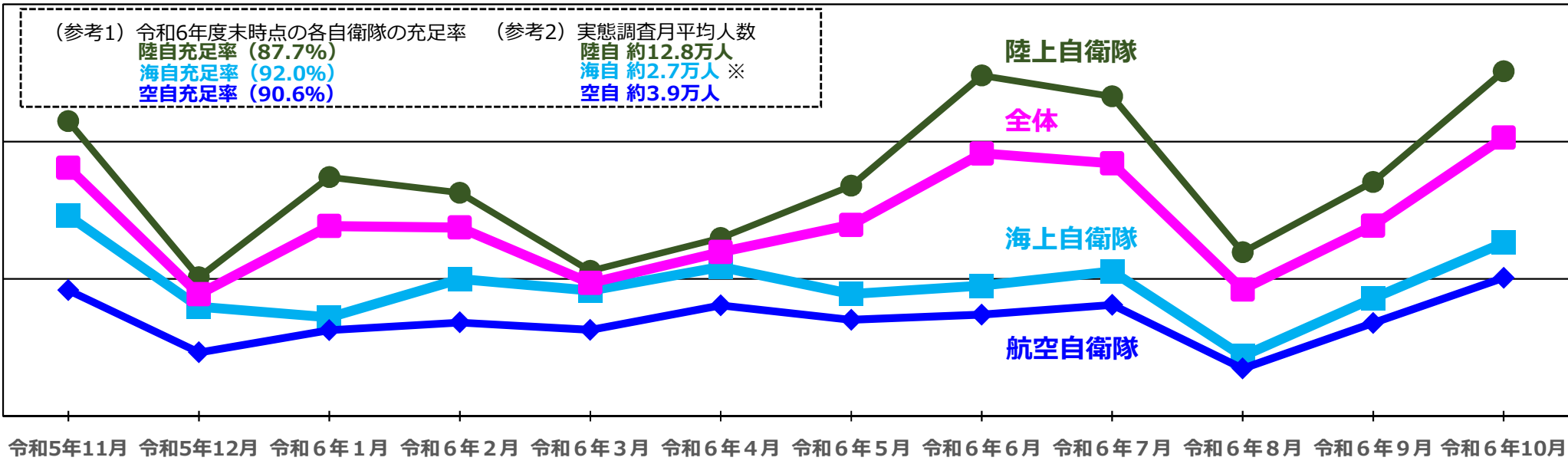
◆自衛隊の対応

- ・ レーダーサイトや装備品のリモート化などによる省人化等を推進
- ・ 幹部は部隊指揮官としての能力獲得等の必要性から全国異動が基本。准曹の全国異動は一部とし、可能な限り予見可能性を高めるため、全国異動に係るルールを設定（陸は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のローテーションを原則）
士は、原則として新隊員教育終了後の初任地からの異動なし
- ・ 一般職に準じた手当の整備に加え、北部地域と南西地域との間の異動を対象とした作戦環境等順応手当を新設（令和7年度予算）

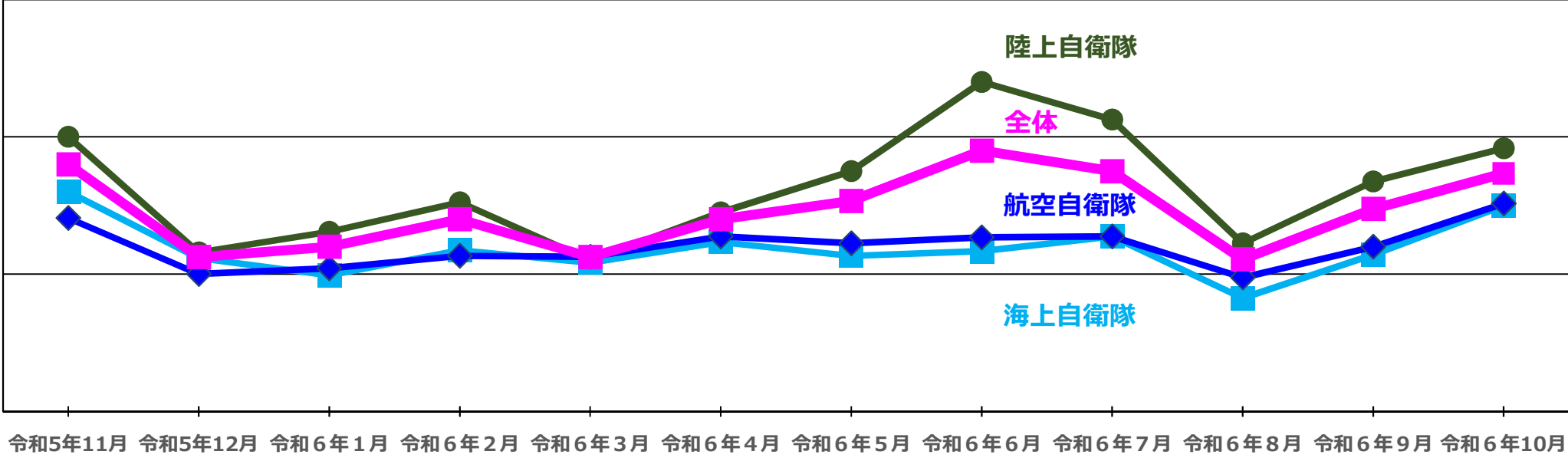
勤務実態調査の結果

(時間)

超勤相当時間の年間推移比較（平均値）

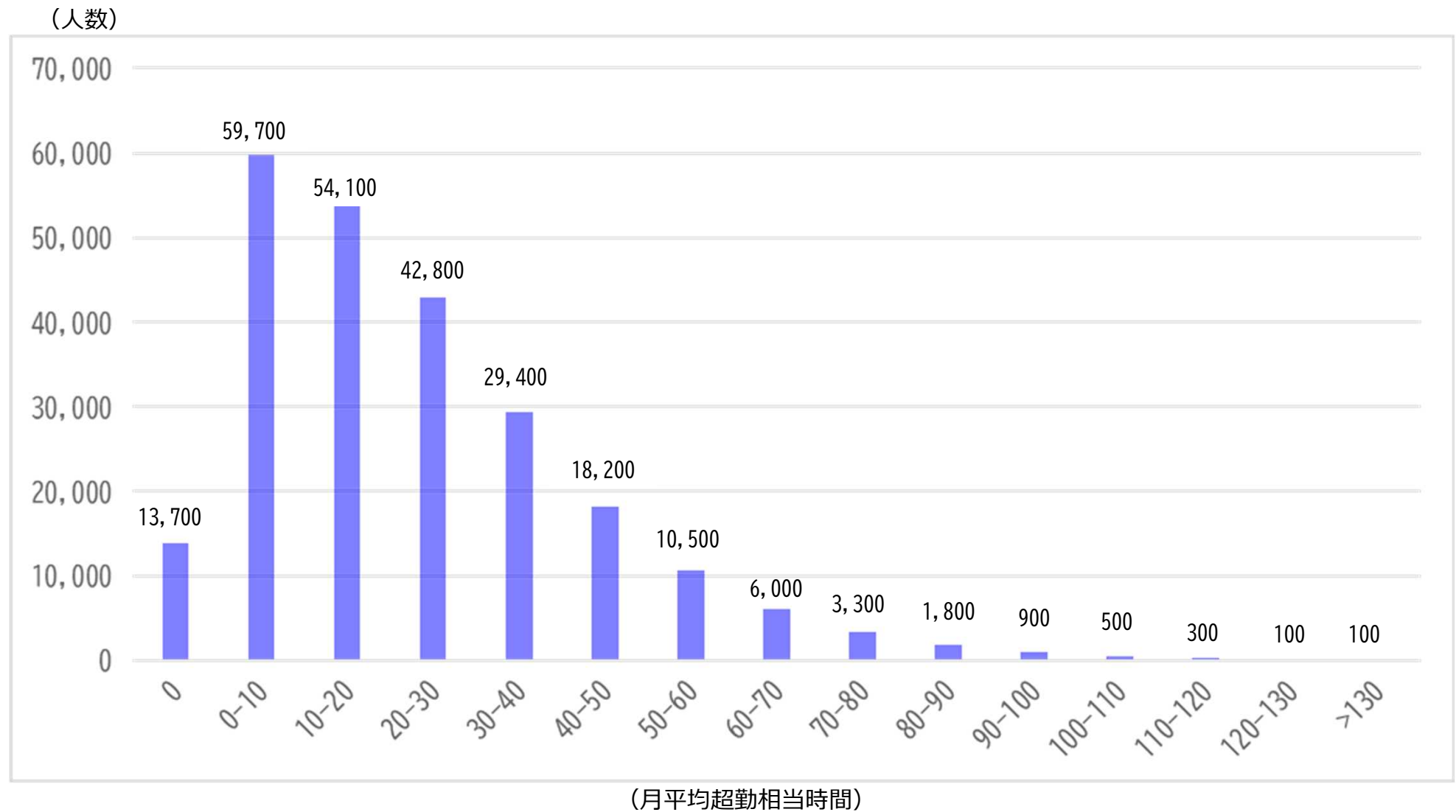


超勤相当時間の年間推移比較（中央値）



※ これらの数値は艦艇乗組員を除く自衛官を対象としたものであり、深夜や休日における超勤相当時間も含まれる（次頁以降も同じ）。

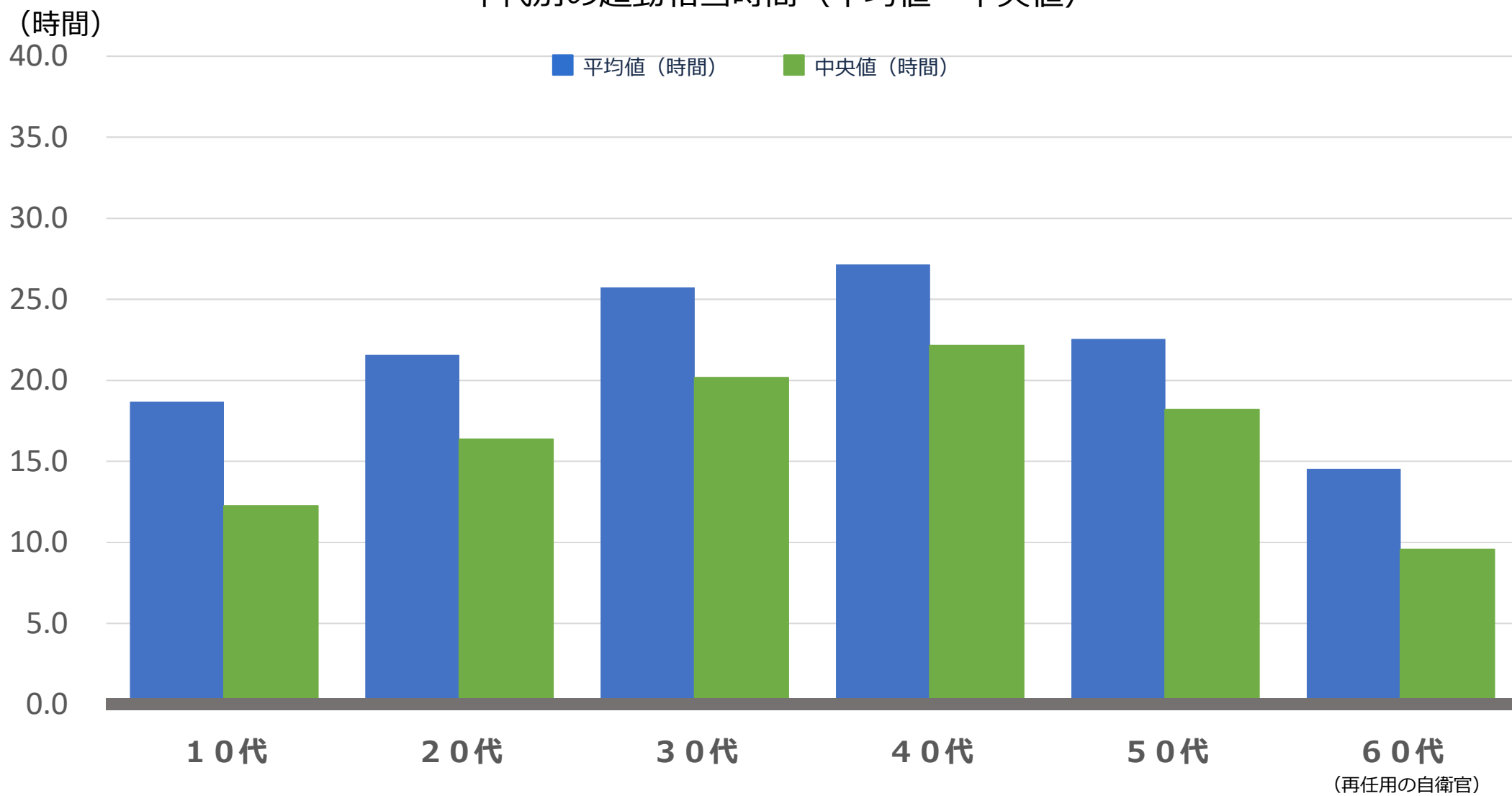
超勤相当時間の分布



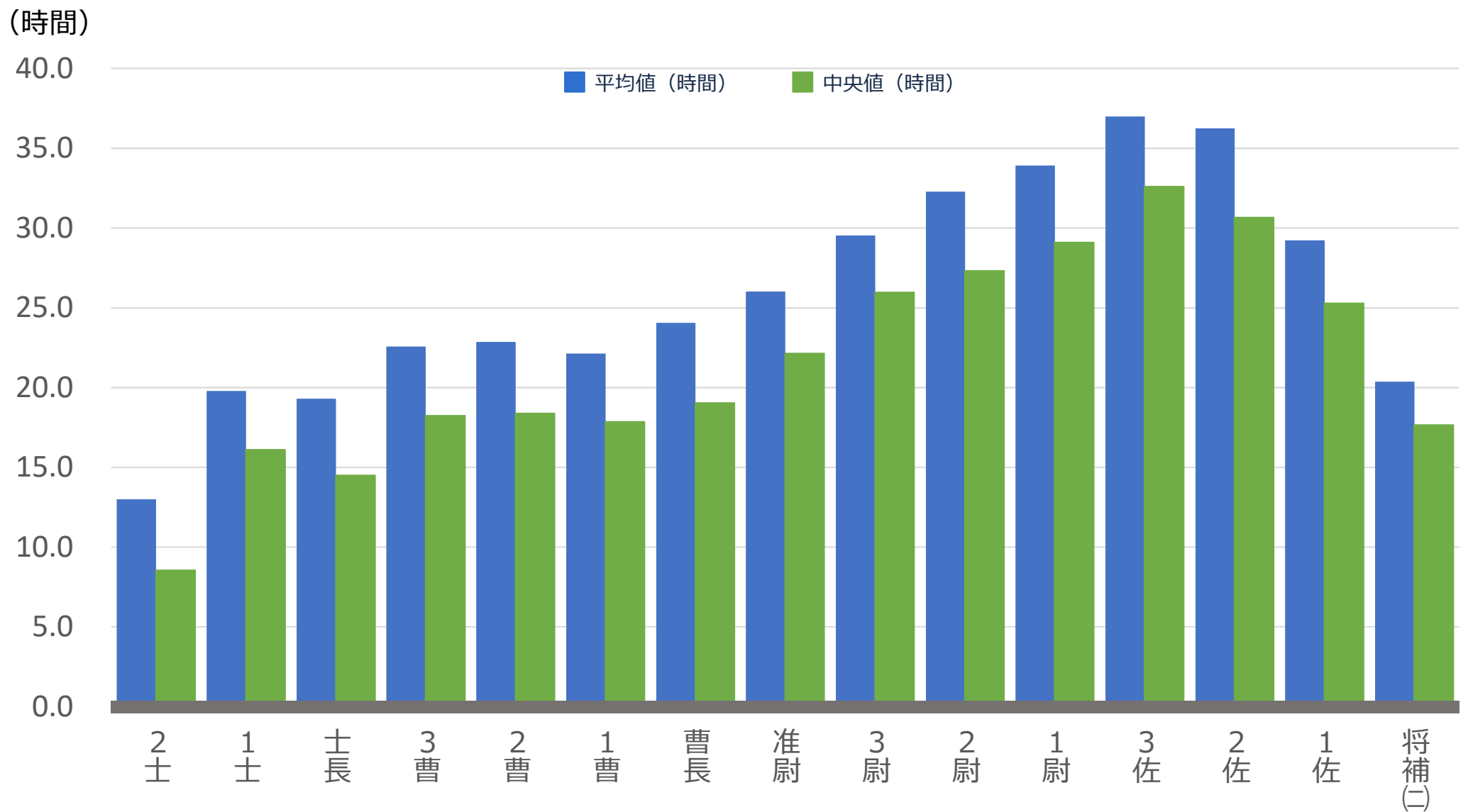
※ 1 各個人の月あたりの平均超勤相当時間の分布を示したもの

※ 2 グラフに標記した人数は100人未満を四捨五入したもの

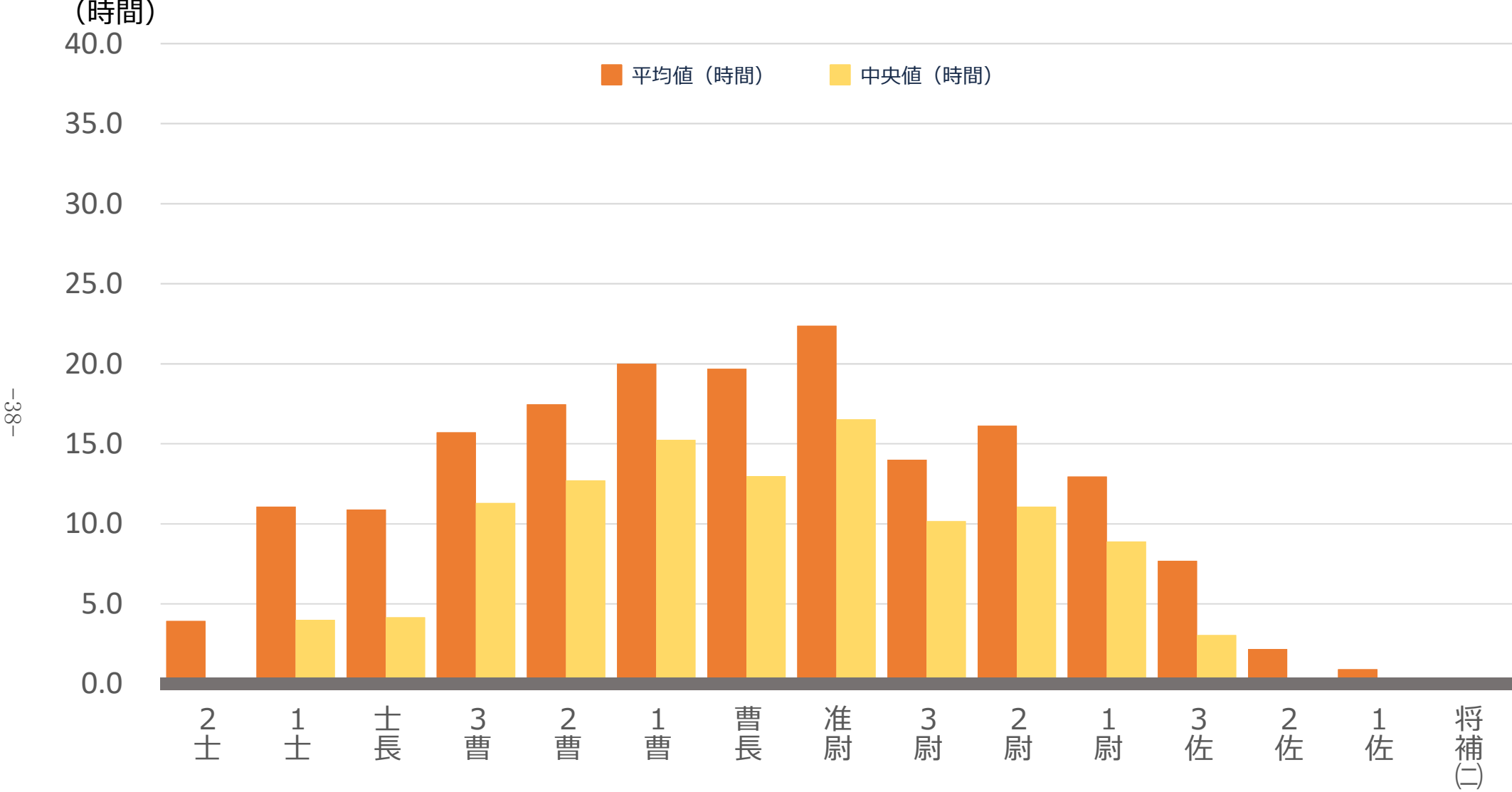
年代別の超勤相当時間（平均値・中央値）



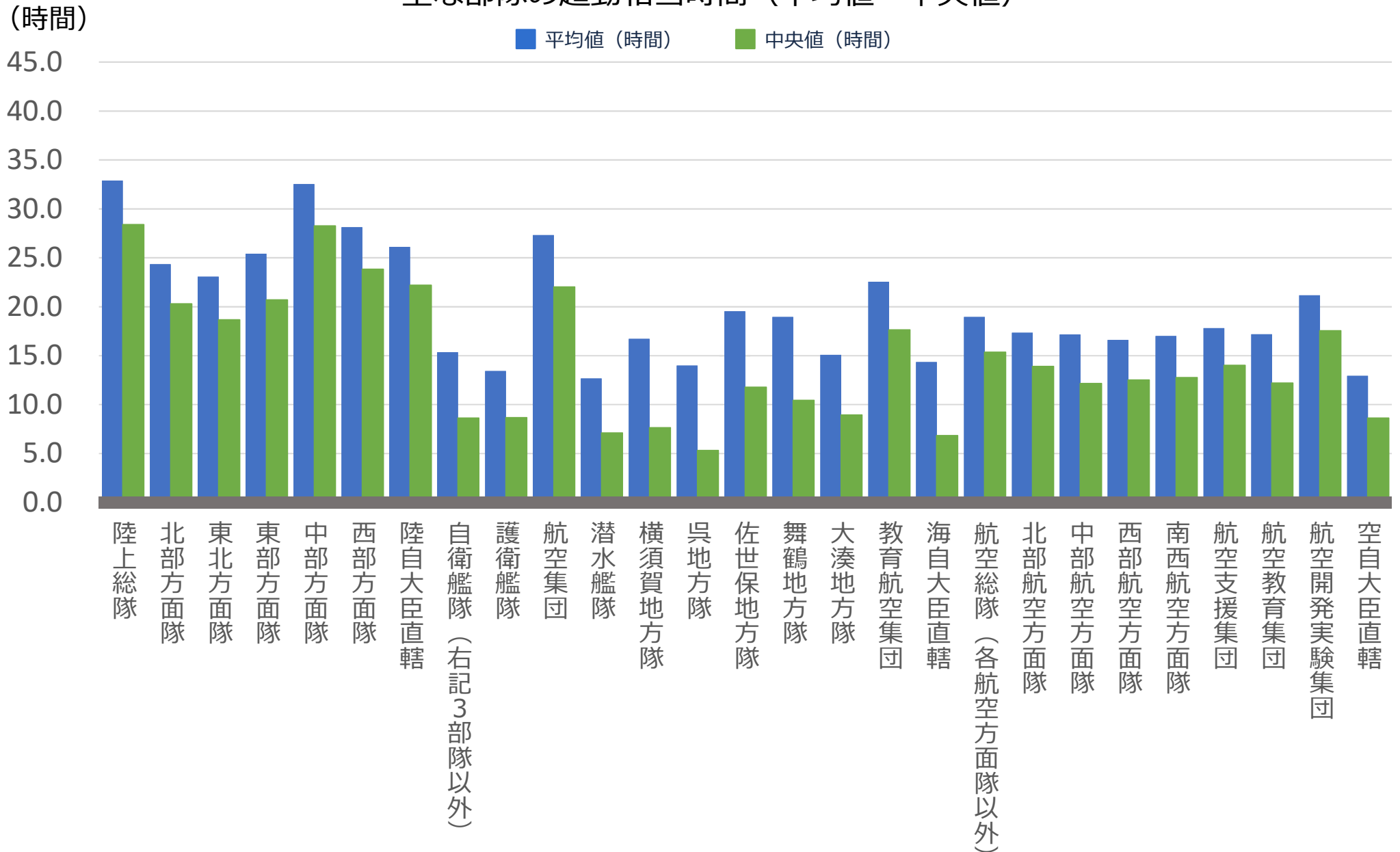
階級別の超勤相当時間（平均値・中央値）



階級別の当直時間（平均値・中央値）



主な部隊の超勤相当時間（平均値・中央値）



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		・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。 ・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。	・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。 ・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。	・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。 ・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、給与制度の抜本的見直しを含む人材確保策を順次実施。 ・2021～2023年に軍人の新しい給与制度(NPRM)を順次具体化。	・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。 ・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。 ・2025年8月には、国防省が「新たな兵役制度」を閣議決定。
近年の人材確保策	給与関係(例示)	●基本給の給与改定状況 ※対前年比 ・2023年: +4.6%(+4.1%) ・2024年: +5.2%(+4.7%) ・2025年: +4.5%(+1.7%) 下士官初級階級は更に+10% ●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。 【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。	●基本給の給与改定状況 ※対前年比 ・2023年: +5%(最大+4.5%) 加えて准将以下は£1,000昇給(最下位の階級は+9.7%) ・2024年: +6%(最大+5.0%) 初任給は£+6,513引上げ ・2025年: +4.5%(最大+3.25%) エンジニアや陸軍下士官向けの定着奨励金(Retention Payment)の導入 【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。	●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。 ●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。 ●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。	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。 ●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。 ●海外任務手当の支給額引き上げ。 ●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。
	他の施策(例示)	◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。	◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 採用時における体力評価の緩和及び医学基準の見直し。	◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 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。	◆ 博士号取得や職業訓練等の教育訓練の機会を拡充。 ◆ 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)。 ◆ 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。
直近の採用状況		➢ 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。 ➢ 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。	➢ 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。	➢ 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。	➢ 2024年の軍人採用は約20,300人で過去5年で最多を確保。 ➢ 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)。 ➢ 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)。

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		志願制 ※ 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。	志願制 ※ 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。	志願制 ※ 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。	志願制 ※ 2026年から志願制に基づく「新たな兵役制度」を導入(参考1)。	志願制
	給与水準	● 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)。 ● 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。 ※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。 ※2 労働統計局が実施している調査のデータに基づく。 ※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)。 ※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。	● 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。 ● 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。 ※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%。 ※2 俸給のほか、任務や配置に応じた手当が支給される。	● 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。 ※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。 ※2 軍人固有の手当の例 ・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。 ・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。	● 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。 ※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。 ※2 軍人固有の手当の例 ・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。	● 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。 ※ 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。 ※ 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。
俸給	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 毎年の改定要領	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。	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。	他の国家公務員と同じ ※ 毎年、経済情勢などを踏まえて政府が決定する。	他の国家公務員と同じ ※ 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。	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。

(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

軍人の特殊性の給与への反映

	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
	軍人の特殊性は基本給と手当で評価 ●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。 ※ 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、固かつ過酷な要求や、軍務一般に伴うリスクも含まれる。 ●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。 【軍人固有の手当の一例】 ・危険任務手当: 指定された危険任務を評価 ・敵砲火手当: 敵の砲火等の危険を評価 ・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 ・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	軍人の特殊性は基本給と手当で評価 ●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)を加算。 【Xファクターの評価要素の一例】 ・身体的及び精神的健康に対する危険性 ・勤務時間の特殊性 ・家族からの別居 ・配偶者/パートナーの雇用への影響 ・職務と勤務地の異動 ●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 【軍人固有の手当の一例】 ・作戦従事手当: 作戦区域での危険性を評価 ・長期別離手当: 7日以上家族との別離を評価 ・長期戦闘手当: 長期の作戦行動を評価	軍人の特殊性は主に手当で評価 【軍人固有の手当の一例】 ・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 ・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、出動前準備など)を評価 ・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 ・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	軍人の特殊性は主に手当で評価 【軍人固有の手当の一例】 ・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 ・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 ※ 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。
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

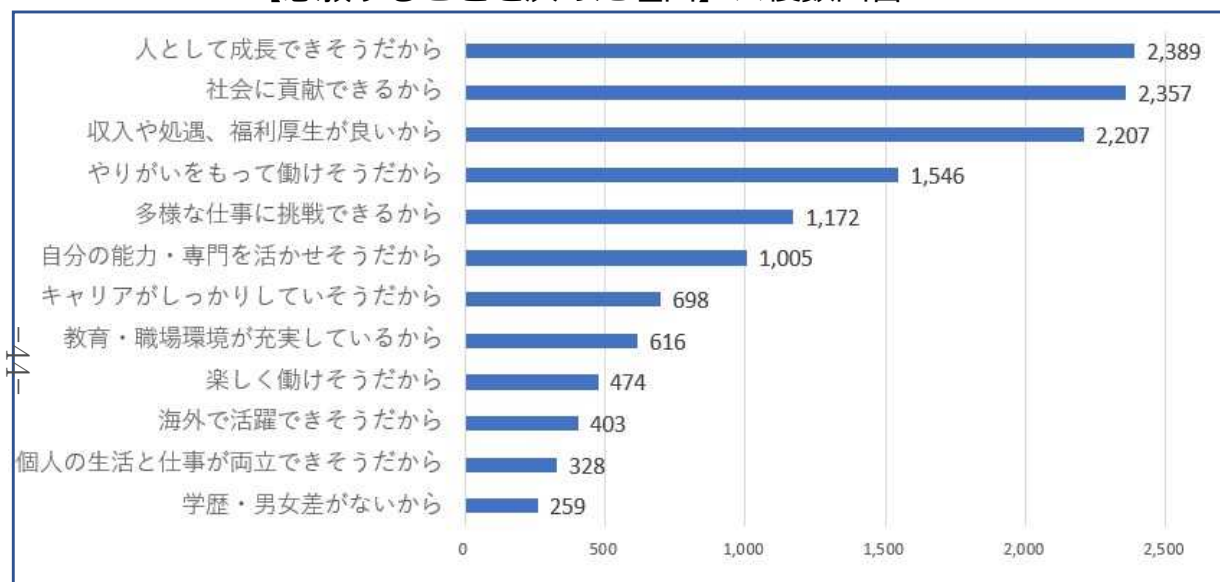
	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	日本
一時金	【退職手当や若退金と同じ性格を有する一時金は存在しない】 ○除隊手当 勤続6～20年の者が人員整理等の理由で解雇された場合に、退職時に支給。	【退職手当や若退金と同じ性格を有する一時金は存在しない】 ○再就職助成金 12年以上勤務した退職者のうち、退職後すぐに受け取ることができる年金やその他の助成金等の権利がない者に、再就職のための経済的支援として支給。	【退職手当や若退金と同じ性格を有する一時金は存在しない】 ○雇用復帰支援手当 人員整理等の理由で解雇された者に対し、日額で最大730日間支給。	【退職手当や若退金と同じ性格を有する一時金は存在しない】 ○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)。	○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。 ○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。
年金等(終身給付)	○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)。 ○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。	○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)。 ○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。	○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%。 ○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。 ○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。	○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。	○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。 【公的年金以外に自衛官独自の年金等の制度はない】
出典	- U.S. Department of Warウェブサイト - Report of The 14th Quadrennial Review of Military Compensation - DoD Financial Management Regulationウェブサイト - Military Compensationウェブサイト - SSA.govウェブサイト 他	- Discover My Benefitsウェブサイト - GOV.UKウェブサイト - UK Parliamentウェブサイト - Service Leavers' Guide 他	- Légifranceウェブサイト - Ministère des Armées et des Anciens Combattantsウェブサイト - Retraites de l'Étatウェブサイト - RAFPウェブサイト - Service-Public.frウェブサイト 他	- BUNDESWEHRウェブサイト - Bundesministerium der Verteidigungウェブサイト - Bundesamt für Justizウェブサイト 他	- 防衛省の職員の給与等に関する法律 - 国家公務員共済組合法 他

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。

○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、**「基本給が増える」及び「自衛隊での給料と変わらない」割合が約60%**。



【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

【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

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）だけではなく、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。

前回の処遇・給与部会以降のアップデートは以下の黄色ハッチングのとおり。

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。現地確認等を本年度中に実施予定。
- 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1日より、令和8年度のエンゲージメント・サーベイを実施中。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。
- エンゲージメント・サーベイで把握し難い具体的な事例の収集のため、隊員の意見を直接聴取する実態調査を本年度中に実施予定。

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。



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。

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7月1日に実施。約40名が参加**

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。

【参考資料】

1 防衛人事審議会処遇・給与部会の開催状況

第1回 令和7年2月21日

- 議題：① 処遇・給与部会運営規則の制定
② 処遇・給与部会の運営スケジュール等
③ 防衛省・自衛隊の組織・人事の概要
➤ 防衛省・自衛隊の組織及び自衛官の人事制度
➤ 統幕・陸海空自衛隊の組織・任務及び人事の概要

第2回 令和7年3月28日

- 議題：自衛官の給与制度及び若年定年退職者給付金制度
① 関係閣僚会議の基本方針に示された施策の内容（再就職・給与）
② 自衛官の給与制度に関する背景、俸給・手当制度の概要
③ 若年定年退職者給付金制度の創設の背景、制度の概要、現行の給付水準の考え方

第3回 令和7年4月25日

- 議題：① 自衛官に対する再就職支援の制度、再就職支援の状況
② 募集・援護等の現場の実情把握等

第4回 令和7年5月30日

- 議題：若年定年退職者給付金制度の論点
① 若年定年退職者給付金の給付水準
② 再就職賃金が一定以上の場合に若年定年退職者給付金を減額する仕組み
③ 若年定年退職者給付金の要件である「勤続20年」の通算

第5回 令和7年6月27日

- 議題：第5回関係閣僚会議の報告、前回の論点に関する説明
① 第5回関係閣僚会議の報告
② 諸外国軍人の定年制度
③ 支給制限を見直す場合に参考となる他の公的制度

第6回 令和7年7月28日

- 議題：① 若年定年退職者給付金の給付水準の引上げに関する
中間とりまとめに向けた調査審議
② 自衛官の勤務実態調査

第7回 令和7年8月25日

- 議題：① 若年定年退職者給付金の給付水準の引上げ等に関する
中間提言
② 諸外国の軍人の給与制度調査結果

第8回 令和7年10月31日

- 議題：若年定年退職者給付金の給付水準の引上げ等に関する具
体案・論点等

第9回 令和7年12月12日

- 議題：① 若年定年退職者給付金の給付水準の引上げ等に関する
最終提言
② 自衛官俸給表に関する事項
➤ 自衛官俸給表の仕組み
➤ 自衛隊の任務等の変化
➤ 諸外国の人材確保施策

第10回 令和8年3月13日

- 議題：自衛官俸給表に関する事項

第11回 令和8年6月23日

- 議題：自衛官の給与体系の独自見直しに関する事項

第12回 令和8年7月8日

- 議題：自衛官の給与体系の独自見直しの検討に資する現場部隊
の実情把握等

第13回 令和8年8月24日

- 議題：自衛官の給与体系の独自見直しに関する事項

2 委員名簿

井上 隆（部会長）	（一社）日本経済団体連合会 参与
磯部 哲	慶應義塾大学大学院 教授
浦岡 由美子	弁護士
可部 哲生	元国税庁長官・弁護士
金野 美奈子	東京女子大学現代教養学部 教授
千葉 恭裕	元人事院 給与局長
中山 詳三	読売新聞グループ本社広報部長