

令和6年3月29日

## 第43回職員処遇問題部会議事録

### 1 日時

令和6年2月19日（月）13：45～14：45

### 2 場所

防衛省第2会議室（防衛省市ヶ谷庁舎D棟6階）

### 3 出席者

（部会委員）

田村部会長、井上委員、浦岡委員、金野委員、佐々木委員、千葉委員

（部会幹事）

齋藤給与課長、給与調査官 他

### 4 議題

- 防衛省の職員の給与等に関する法律の改正について
- 令和6年度予算案における諸手当の改善予定について
- 処遇の向上に係る施策の検討について

### 5 議事

田村部会長の開会の辞に引き続き給与調査官より[資料](#)の説明を行い、その後、質疑応答。

千葉委員： 初任給の引き上げによる人材確保の効果に期待している。

諸手当の改善については、困難性の高い業務実態に応じてスピーディーに対応するというより若干遅れながらようやく追いついたというところか。

給与調査官： 毎年の概算要求により逐次改善要求は行っていたところであるが、今般の要求では査定当局から多大なる理解を得た結果、手当の新設も含めて、高水準の引き上げ等、大きな処遇改善を図ることができた。

千葉委員： まだ課題は残っているかもしれないが、必要なところに適切な処遇が図られるよう配意されたい。

佐々木委員： 手当の性質によって、日額で定められているものと初号俸の何%と定められているものがあるが、何か考え方があって規定されているのか。

給与調査官： 日額単価が設定されている手当は要件を満たした場合に手当が支給されるのが基本である。

他方、パイロットや艦艇乗組員のような特殊な配置に就いている隊員に対して支給されるいわゆる配置手当があるが、これは、初号俸や現号俸を基準にその何%としている。

給与課長： 手当というと、一般的には出来高に応じて支給されるものであるが、配置手当は、例えば乗組手当で言えば、乗組員に配置されている場合に支給される手当であり、実際に航行していない日においても支給され、一般職国家公務員の俸給の調整額類似の給与として俸給に準ずるものである。

井上委員： 中長期的に見てもどの産業も人手不足であり、周りとの比較の話はどうしても出てくるので、世間相場を考慮して適正な処遇改善をしていただきたい。特に若年層の処遇の引き上げについては、民間産業界も初任給は相当上がってくるので、そのあたりも踏まえた処遇改善をお願いしたい。

給与課長： 自衛官の2士の初任給は19万8,800円となった。初任給は全国一律であるが、高卒で初任給約20万円という金額は、都市部はともかく、地方では一定の競争力があると考えられる。先日、ある地方協力本部の募集担当者と意見交換をした際にも、高卒初任給20万円という金額はインパクトのある数字であるということであった。人勧に基づく改善であるため他の公安職の公務員も初任給は上昇しているが、自衛隊員は営舎内居住が義務付けられていることから、衣食住の経費は基本的にかからないため、可処分所得に違いがある。警察官は食費等は自己負担であることを考

慮すると、自衛官は相対的に出費が少ないという点についても募集の現場ではアピールしているところである。

先般の初任給の引き上げは、人事院勧告に伴うものであるため、基本的には民間給与との均衡を図ったものであるが、自衛官の特殊性そのものを俸給に評価すべきという取組について、後ほど説明させて頂く。

田村部会長： 実質的には衣食住に係る経費が掛からないところだが、学生は初任給を重視する傾向にあるため、給与面においても恵まれていることなど、実質的なメリットを伝えることが大事である。

給与課長： 広報の重要性は認識している。保護者も含めて志願する学生にはそのメリットをきちんと伝えていく。

田村部会長： 日本全体が人材不足になっており、中長期的な検討をして対応していくということだろう。

給与課長： 募集は危機的状況ともいえ、給与だけではなく、生活環境の充実等も拡充を図り、幅広い層から採用を行うことが課題となっている。

浦岡委員： 在宅勤務等手当の新設について、相当数の隊員が対象となる働き方をしているということか。

給与調査官： 事務官等が主体とはなるが、現状、対象となる勤務を行っている者はいる。

給与制度班長： 特にコロナ禍という特殊な事情下では、他省庁と同様に交代でテレワーク勤務をせざるを得なかったことから、一定の実績があり、防衛省においてもテレワーク中心の勤務が不可能ではないため、一般職国家公務員同様、在宅勤務等手当の制度を新設することになった。他方、業務の性質上、テレワーク勤務に馴染まない業務も多く、現業を多く抱える官庁ほどテレワーク勤務の実施率

は高くはないと考える。制度として、同じ条件を満たしたのであれば同じ金額が支給される制度を設けた。

給与調査官： こちらの手当の支給条件として、ひと月につき11日以上のテレワーク勤務を3か月以上継続しているものとされており、この適用を受ける者がどの程度いるかという点は未知数であるが、制度の枠組みを整備したものである。

給与課長： 行政職はテレワーク勤務に馴染みやすいが、現場業務の自衛官はテレワーク勤務は馴染まない。他方、自衛官の中でも、例えば幕僚監部での業務の中にはテレワークが可能なものもあることから、対象者は限定されるが、排除するものではない。

田村部会長： 次に、処遇の向上に係る施策の検討について事務局から説明をお願いします。

給与調査官： (資料に沿って説明)

千葉委員： 調査に関して、超過勤務を命じていない者の超過勤務を把握するということは困難であると考えているが、命令のない待機時間などは調査で把握できるのか。部署によっては、調査に対する回答の裁量が異なるというような不均衡が生じる可能性があるのではないのか。

給与課長： 調査開始の前段階として、陸海空自衛隊でも超過勤務の捉え方に差があったことから、超過勤務として計上するものの精査や計上の考え方に関する調整を実施した。

給与制度班長： 補足であるが、当初は事務官等の超過勤務時間に相当する時間を自衛官に計上させる調査をしようとしたが、これまで残業代を支給する文化がない中で勤務体系管理を実施してきた自衛官においては、超過勤務時間に含まれる勤務、含まれない勤務について質問が多くあった。そこで、まずは一日どのように過ごしたかありのままに回答するよう依頼した。例えば待機時間についても、

明示的な待機時間はもちろん計上し、実質的に上司等からの命令による待機時間は陸海空自衛隊ごとに違いはあるものの、いくつかカテゴライズできるので、横串を通して、計上区分の合意形成に神経を使い、時間を要した。したがって、現在全部隊・全機関の自衛官に対して調査を行っているが、この調査結果ですぐに超過勤務時間が出てくるわけではない。まずは、ありのままの過ごし方の数字が、事務官等で言うところの超過勤務時間に相当する数字と自衛官特有の待機時間に相当する数字とで分けて収集される予定である。単に拘束されていた時間が超過勤務時間に相当する時間なのかということの議論に繋がる数字を集めたいと考えている。

千葉委員： 広域異動手当の距離区分については、人事院の方で一つ県を超える場合は60キロメートル、3県超えれば300キロメートルと線引きをした。民間で言えば、銀行の支店間の異動を考慮すれば一定の水準があるものとする。他方、自衛隊特有の問題として、地方の部隊勤務の者について、どこまで制度改善できるのかという点は、問題意識を持ってよく調整を進めてほしい。従来の広域異動手当の考え方で進めると壁にぶつかることになるのではないか。

佐々木委員： 自衛官の超過勤務について、自衛隊の性質、例えば危機管理下において何時間超過勤務したというように記録する余裕はあるのか疑問である。調査結果を議論して方針を決定するのはいいが、状況によって事態は異なり、全ての超過勤務時間に相当する時間をすべて記録するというのは困難ではないか。

英国軍とノルウェー軍の給与調査については興味深い。諸外国給与について、調査研究して参考としてほしい。

給与課長： 英国の X-factor については、民間の給与水準を基本としつつ、  
軍人の特殊性を俸給そのもので評価している。こういった給与制  
度は米国等には無い仕組みであるので、しっかりと調査・研究を  
行っていく。

田村部会長： これ以上、ご意見等がないようなので、本日の部会における意  
見聴取はここまでといたします。以上で第43回職員処遇問題部  
会を終了させていただきます。どうもありがとうございました。

## 第43回 職員処遇問題部会

令和6年2月

防衛省人事教育局給与課

# ～ 目 次 ～

資料 1	人事院勧告に伴う防衛省の職員の給与等に関する法律の一部改正 について . . . . .	1
資料 2	令和 6 年度予算案における諸手当の改善予定について . . . . .	2
＜処遇の向上に係る施策の検討＞		
資料 3	自衛官独自の俸給構造の検討について . . . . .	4
資料 4	地域関連手当制度の自衛官への最適化の検討について . . . . .	5
資料 5	諸外国の軍人の給与制度調査について . . . . .	6
参考	いわゆる防衛 3 文書の改訂について . . . . .	8



## 概 要

### 1. 趣 旨

令和5年8月、人事院は、民間企業との給与較差を是正するため、初任給・若年層に重点を置き月例給を引き上げるとともに、ボーナス(期末手当・勤勉手当)についても0.10月分引き上げ、年間4.5月分とする勧告を行った。

これを受け、同年10月の給与関係閣僚会議において、特別職の自衛隊員についても同勧告の趣旨に沿って取り扱う旨が閣議決定され、防衛省職員給与改正法を国会に提出し、翌11月に可決成立・公布された。

### 2. 改正法の内容

① **自衛官等の俸給等の引上げ(初任給・若年層に重点を置き全号俸を引上げ)** 令和5年4月1日に遡って引上げ

- ・ 2士(高校新卒)                      184,300円 → **198,800円 (+14,500円)** (約8%アップ)
- ・ 防大・防医大の学生              120,200円 → **131,300円 (+11,100円)** (約9%アップ)
- ・ 陸自高等工科学学校生徒        106,900円 → **117,900円 (+11,000円)** (約10%アップ)

② **学生・生徒等のボーナスの引上げ** 令和5年12月のボーナスから引上げ

- ・ 年間3.3月分 → **3.4月分(+0.1月分)**

③ **在宅勤務等手当の新設** 令和6年度から

- ・ テレワーク中心の働き方をする職員に対し**月額3,000円**を支給

#### 【参考】年収増の効果(一例)

- ・ 士長(20歳) 約26万円引上げ
- ・ 2曹(35歳) 約11万円引上げ

令和4年12月に公表された「防衛力整備計画」では、「**任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与・手当とし、特に艦艇やレーダーサイト等で厳しい任務に従事する隊員を引き続き適正に処遇する。**」とされたことなどを踏まえ、処遇の向上に係る各種施策を検討。

No.	主な項目	概要
1	【乗組手当】 護衛艦、潜水艦等の乗組員に支給する手当の引上げ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 護衛艦等：現号俸×「33%」 ⇒ 「43%」</li> <li>・ 潜水艦： 現号俸×「45.5%」 ⇒ 「55.5%」</li> </ul> <hr/> 【一例】護衛艦乗組員の1尉の手当 月額約113,000円 ⇒ 約147,000円（+約34,000円）
2	【レーダーサイト勤務手当（仮称）】 レーダーサイトで勤務する隊員に支給する手当の新設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1日につき860円</li> <li>・ 月20日勤務の場合 ⇒ 月額17,200円（860円×20日）</li> </ul>
3	【特殊作戦隊員手当等】 自衛隊サイバー防衛隊で勤務する隊員に支給する手当の引上げ等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新規対象者に支給割合16%を適用 等</li> </ul>
4	【特殊作戦隊員手当】 水陸機動団で勤務する隊員に支給する手当の引上げ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 水陸両用特技員：初号俸×「12.375%」 ⇒ 「25%」</li> <li>・ 洋上活動特技員：初号俸×「6.875%」 ⇒ 「20%」</li> </ul> <hr/> 【一例】水陸両用特技の1尉の手当 月額約36,000円 ⇒ 約74,000円（+約38,000円）
5	【レンジャー作業手当（仮称）】 レンジャー訓練中の隊員に支給する手当の新設	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 要員養成訓練中の隊員・教官：1日につき4,260円</li> <li>・ 能力維持訓練中の隊員・教官：1日につき2,130円</li> </ul>
6	【対空警戒対処等手当】 防空指令所等で勤務する隊員への手当の支給	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日額740円等を支給</li> </ul>

No.	主な項目	概要
7	【夜間特殊業務手当】 基地警備等のために深夜勤務する隊員に支給する手当の引上げ	・ 日額730円から1,100円に引上げ等
8	【特殊作戦隊員手当】 普通科連隊等の狙撃手への手当の支給	・ 階級初号俸の16.5%等を支給
9	【特地勤務手当等】 馬毛島で勤務することとなる隊員への手当（へき地手当等）の支給	・ 俸給等の15%支給
10	【海上警備等手当】 情報収集等に従事する潜水艦乗組員への手当の支給	・ 日額1,100円等を支給

令和4年12月に公表された「防衛力整備計画」において、「**自衛隊員の超過勤務の実態調査等を通じ、任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与・手当とし、（中略）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。**」とされ、処遇の向上に係る各種施策を検討。

## 1 自衛官独自の俸給構造の検討について

### ○ 俸給構造の概要

- 現行の自衛官の俸給は、**職務が比較的類似する警察官等に適用される公安職俸給表（一）等を基礎として、これに昭和43年当時の海上保安官の超過勤務手当相当分（21.5時間分）を加算した額が基本。**

### 自衛官の俸給

① 公安職俸給表（一）の俸給  
警察官・皇宮護衛官・刑務官等に適用される俸給表

② 超過勤務手当相当分等

約10%上乗せ  
(21.5時間分)

注1：自衛官が任務を遂行する上で超過勤務の概念がなじまないことから、超過勤務手当等の支給はしていない。

注2：自衛官であっても高位階級の者は管理監督職であり、行政職に近い職務であるため、将及び将補（一）は、一般職の指定職俸給表と同額であり、将補（二）及び1佐は、行政職俸給表（一）をベースとしている。

注3：その他、療養の給付及び営舎内の食事に要する経費のうちの一部を減額調整している。

## 2 地域関連手当制度の自衛官への最適化の検討について

### ○ 地域関連手当の概要

- 地域関連手当とは、任務の特殊性ではなく官署の配置場所等の特性に着目した各種手当の総称であり、そうした趣旨から、自衛官も基本的には一般職の制度をそのまま準用している。
  - ・ 「地域手当」：地域の民間賃金水準を公務員給与に適切に反映させるため、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対して支給される。
  - ・ 「広域異動手当」：広域的な転勤のある企業の従業員は転勤のない地域地場企業よりも給与水準が高いという民間賃金の傾向を公務員給与に反映させるため、人事異動等の前後の官署間の距離が60Km以上等の職員に対して支給される。
  - ・ 「特地勤務手当」：離島その他の生活の著しく不便な地に所在する官署に勤務する職員に対して支給される。
  - ・ 「寒冷地手当」：寒冷積雪地域に勤務する職員に対して支給される。
- 他方で、自衛隊の官署にのみ見られる特性を踏まえた若干の独自性はある。（特地勤務手当の例）
  - ・ 離島の更に先にある離島（二重離島）の官署は級別区分を上位に格付け（壱岐島、海栗島）
  - ・ 島に中心的な地区がなく、島内での生活が著しく不便な離島の官署は級別区分を上位に格付け（見島）

### 3 諸外国の軍人の給与制度調査について

#### (1) 経緯

- 諸外国軍人の給与については、平素からインターネットで俸給、諸手当の額等について情報収集
- これに加え、平成28年度以降は、実地調査で有事給与等の情報を収集（これまで米英独仏を調査）
- 令和4年12月に閣議決定された防衛力整備計画において、諸外国軍人の給与制度を調査する旨明記

#### (2) 令和5年度の調査

##### ①訪問先

英国国防省及びノルウェー国防省

##### ②目的

①英国軍人の「X-factor」の調査

→ 軍人の特殊性を俸給で評価する仕組みを重点的に調査。あわせて公務災害補償制度等も調査。

②ノルウェー軍人の戦時給与調査

→ 有事を想定した給与制度を重点的に調査。あわせて公務災害補償制度等も調査。

##### ③期間

令和6年3月11日（月）～同年3月16日（土）

（英国国防省訪問日12日、ノルウェー国防省訪問日14日）

##### ④調査結果

調査結果を評価・分析し、自衛官独自の俸給構造の検討、有事の処遇の在り方の検討に反映

- 英国軍人の基本給（俸給）は、同様の職務と責任を負う民間の給与水準をベースとした金額に軍人の特殊性を評価した「X-Factor」を上乗せ（14.5%）した構造となっている。
- 英国軍人の基本給（俸給）は、民間準拠をベースとしている点で自衛官俸給と共通であるところ、自衛官の任務の特殊性を評価する独自の俸給の策定に当たり、英国軍人に適用されているX-factorの考え方を研究し、当該策定の資とする。

## X-factor

軍人の任務に起因する12の特殊性を評価

区分	評価する軍人の特殊性
自律性、管理制御性、柔軟性※	軍人は、軍隊における厳格な規律を遵守して任務を遂行するため、一般人よりも <b>自由が制限</b> される。
身体的及び精神的健康に対する危険性※	軍人は、一般人よりも身体、精神に対する <b>危険</b> が高い。
勤務時間※	軍人は <b>残業代が支給</b> されない。
個人及び集団の権利※	軍人は労働組合に加入して <b>争議行為に参加</b> することができない。
身分保障	軍人は一般人と比べて <b>身分保障が手厚い</b> 。
休暇の許可※	軍人は一般人と比べて希望どおりに <b>休暇が取得</b> できない。
昇進と早期の責任	軍人は、一般人と比べて <b>昇進の機会</b> が多い。
家族からの別居※	軍人は、演習・訓練や任務遂行に伴い、短期間の <b>家族との別居</b> を繰り返す。
配偶者／パートナーの雇用※	海外派遣や航海といった軍人の不規則な勤務が <b>配偶者の就労</b> に影響を及ぼす。
ストレス、人間関係、仕事の影響※	軍人は、軍隊での生活により引き起こされる <b>ストレス</b> が大きく、それが隊員の家族に影響を及ぼす。
混乱※	軍人は、 <b>頻繁に異動</b> するため、近所付き合い、住宅の所有、子の教育といった家族の生活に影響を及ぼす。
訓練、教育、自己啓発	軍人は、一般人と比べて自身の技能向上のための <b>教育の機会</b> が多い。

※は軍人の特殊性のうち、民間人よりも不利とされるもの

英国軍人  
基本給

14.5%

民間準拠

民間給与

# いわゆる防衛3文書の改訂について

(令和4年12月16日国家安全保障会議決定・閣議決定／処遇改善部分のみ抜粋)

参考

## ① 国家安全保障戦略（抄）

### VI 我が国が優先する戦略的なアプローチ

#### 2 戦略的なアプローチとそれを構成する主な方策

##### (2) 我が国の防衛体制の強化

##### オ 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

防衛力の中核である自衛隊員が、その能力を一層発揮できるようにするため、人的基盤を強化する。そのために、より幅広い層から多様かつ優秀な人材の確保を図る。ハラスメントを一切許容しない組織環境や女性隊員が更に活躍できる環境を整備するとともに、**隊員の処遇の向上を図り**、そして、全ての自衛隊員が高い士気を維持し、自らの能力を十分に発揮できる環境を整備する。

## ② 国家防衛戦略（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

#### 1 人的基盤の強化

防衛力の中核は自衛隊員である。防衛力の抜本的強化を実現するに当たっては、自衛官の定員は増やさずに必要な人員を確保するとともに、自衛隊員には、これまで以上の知識・技能・経験が求められているほか、偽情報等に惑わされない素養を身に付ける必要が生じていることも踏まえつつ、全ての隊員が高い士気と誇りを持ちながら、個々の能力を発揮できる環境を整備する必要がある。生活・勤務環境の改善、**処遇の向上**、栄典・礼遇に関する施策の推進、自衛隊員の家族や関係団体等との連携を含めた家族支援の拡充、人事管理の柔軟化等を通じた女性隊員が更に活躍できる環境醸成、ワークライフバランスの推進、若年で退職する自衛官の再就職支援の充実等**に引き続き取り組む**。特に、高い即応性、長期の任務、社会と隔絶された厳しい環境での勤務を求められる隊員には一定の配慮が必要である。（略）

採用については、・・・幅広い層からの人材確保を推進する。特に、**充足率の低い艦艇乗組員や、レーダーサイトの警戒監視要員等の人材確保に資する施策を総合的に講じていく**。（略）

## ③ 防衛力整備計画（抄）

### I 計画の方針

3 人口減少と少子高齢化が急速に進展し、募集対象者の増加が見込めない状況においても、自衛隊の精強性を確保し、防衛力の中核をなす自衛隊員の人材確保と能力・士気の向上を図る観点から、採用の取組強化、予備自衛官等の活用、女性の活躍推進、自衛官の定年年齢引上げ、再任用自衛官を含む多様かつ優秀な人材の有効な活用、生活・勤務環境の改善、人材の育成、**処遇の向上**、再就職支援等の人的基盤の強化**に関する各種施策を総合的に推進する**。

### X 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

#### 1 人的基盤の強化

##### (6) 処遇の向上及び再就職支援

**自衛隊員の超過勤務の実態調査等を通じ、任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与・手当とし、特に艦艇やレーダーサイト等で厳しい任務に従事する隊員を引き続き適正に処遇するとともに、反撃能力を始めとする新たな任務の増加を踏まえた隊員の処遇の向上を図る。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**。自衛官として長年にわたり任務に精励した功績にふさわしい栄典・礼遇に関する施策を進める。（略）