

## 防衛力の人的基盤の強化は果たしてなるか

理事長 火箱 芳文

はじめに

1月8日、陸修偕行社は、靖國神社において例年を大きく上回る約170名のご来賓及び会員各位のご参集を得て昇殿参拝・賀詞交換会を行い、戦後80年のスタートを切った。英霊の御前で日本国の安寧と平和を祈願し、更なる自衛隊への協力・支援活動を深めていかねばと強く思った。

前号に、令和5年度の自衛官等の応募者数・採用者数の減少と中途退職者数の増加により2万7千人の欠員が生じ危機的事態にあること、防衛力の抜本的強化には自衛官の確保が至上命題として認識され、政府が昨年10月「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」を設置して議論を始めたところまで記した。その後、令和6年12月20日基本方針が決定された。基本方針は、①自衛官の処遇改善、②生活・勤務環境の改善、③新たな生涯設計の確立、④その他の4項目からなっている。その評価、見解を申し述べる。

## 自衛官の処遇改善

優れた自衛官を安定的に確保し続けるための処遇改善のうち、任務や勤務環境の特殊性を踏まえた給与面の処置改善では、自衛官俸給表の改定、特殊な業務に従事する者に対する手当の充実（新設8、引上げ等25）、特に災害派遣等手当の引

上げ、野外演習等に従事する隊員に支給する手当の新設などは画期的であり評価する。しかし、基本給アップの俸給表改定は歓迎するが、令和10年度実施では遅すぎないか。また従来「命を賭して職務に精励する自衛官」の俸給表は警察予備隊発足時に公安職俸給をベースに策定されたが、リスクの大きさ、幹部、曹、士の階級の重み、職務上の地位・役割を考慮した新たな俸給表の策定を早急に実現してもらいたい。

さらに、採用が厳しい士の確保に向け、令和8年度から自衛官候補生制度が廃止され、当初から自衛官として採用することが決定されたことも歓迎する。不慣れた営舎内生活等に対する給付金（指定場所生活調整金（仮称））の新設、新たな任用制士創設までの処置として自衛官任用一時金の引上げ、加えて進学支援給付金制度の拡充、自衛隊奨学生学資金の引上げを図るとしている。これらは募集担当者の説明に追い風となり効果が期待できる。また自衛隊奨学生制度の更なる拡充は、経済的理由等のため大学進学を諦めて入隊する者にとっては魅力ある施策であり、幅広く優秀な入隊者の確保にもつながる。今後は、自衛隊への一定期間入隊を条件に学費全額を国が負担するような制度を検討してほしい。

予備自衛官等の処遇改善は手つかず状態だったが、手当の引上げや即応予備自衛官勤続報奨金の引上げと予備自衛官への拡充により必要数の確保につながるものとして期待したい。

功績に相応しい叙勲等については、今回令和7年中に生存者（危険業務従事者）叙勲の受章機会がなかった者へも範囲を拡大することは評価する。しかし殉職者の追悼・慰霊、遺族援護、賞じゅつ金等に触れていないのは残念である。叙勲

は、現役時代はもちろん、退官後であっても社会が認知し敬意を表すものでなければならぬ。例えば、自衛隊法施行令に基づき授与される防衛功労章を内閣賞勲局が所管する勲章・褒章制度へ統合することを政府・防衛省で議論、検討していただきたい。また、陸海空自衛隊高級幹部そろつての天皇陛下への拝謁や国際平和協力活動等や災害派遣（活動）に従事した部隊・隊員の皇居への招聘などはぜひ復活してほしい。

## 生活・勤務環境の改善

やりがいと働きやすさの双方を向上し、自衛官一人ひとりが働きたいと感じられる生活・勤務環境を構築していくことは不可欠である。これまで逐次改善してきたものの、予算不足から特に陸上自衛隊において進んでいなかったことは事実である。今回、営舎内居室の個室化、宿舎環境の改善、生活隊舎への無線LAN環境の拡充などの通信環境整備の推進、公共交通機関が少ない駐屯地等へのアクセス改善、仕事と育児・介護の両立及び女性活躍の推進、被服・糧食及び健康管理体制の充実などに取り組むとしている。若い世代のライフスタイルに合った生活・勤務環境を構築することは焦眉の急であり、早期の実現を願う。

ただ施策の中に「自衛隊の組織文化そのものについても改革を進めていく」とあるが、どう改革するのかは細部不明な点もある。陸上自衛隊の組織文化は主として課業時間中の教育訓練と課業時間外の営内生活により育まれてきた。特に多人数の営内班を単位とした規律ある団体生活により精強な自衛官を育てるといふ組織文化ができあがってきた。一般社会の変化を踏まえ、プライバシーに配慮した生活環境を推進す

ることは賛成であるが、営舎内居室の個室化については一言申し上げたい。若い隊員に一定期間営舎内居住を義務化しているのは即応性を維持しつつ規律ある団体生活を営ませ、自衛官としての人間性、資質を向上させる修養の場としての意味合いがある。また、営内生活を通してリーダーシップ、フォロワーシップが育まれてきた。営舎内居室の個室化が引きこもり・孤立・放縦や営外者の立入りを排除するようでは団結固な部隊の創造に向けては本末転倒になる。営舎内居室の個室化等を推進しつつも、先輩、同僚、後輩が同居し、さらに営外者とも日々接触できるような風通しの良い隊舎にして、規律ある生活習慣が自然と身に付く営内生活を送れるようにしてほしい。

## 新たな生涯設計の確立

一般職公務員よりも若年で退職する自衛官の退職後の不安を払しょくするため、退職後の収入の確保・引き上げが必要であり、自衛官としての知識・技能・経験を生かした再就職先の拡充、若年定年退職者給付金の給付水準の引き上げ及び退職自衛官の部外力としての活用を検討していくとしているが、早期の実現を願う。特に、再就職先の拡充のため、関係省庁と防衛省が連携して幅広い業界や経済団体へ働きかけ、また、警察、消防、海上保安等様々な公的部門における退職自衛官の活用推進、さらに新たに地方公共団体の防災・危機管理部門における地域防災マネージャー制度等については、実現に向けて強力に推進していただきたい。

一方で、一般隊員の定年の令和10年度以降2歳程度引き上げ及び60歳定年職域の拡大を検討するとあるが、いかがなものか。自衛隊は戦闘集団であり、教育訓練などの通常の隊務

においても一般公務員より遥かに大きなリスクを伴う。体力気力に優れた精強な自衛官でなければ第一線の部隊勤務を継続することは困難であり、酷である。もちろん職種・職務によつては職務遂行が可能な場合もあるが、一律にはできない。それよりも、例えば一定の年齢に到達したならば、予備自衛官や防衛省職員に編入するなどの制度を恩給制度と合わせて検討してはいかかと思う。また若年定年退職者給付金制度は、出費のかさむ時期に定年を迎える自衛官の退職後の不安を軽減するための政策的給付であり、給付水準の引き上げを令和8年度からの施行を目指し検討すること。早期の実現を期待する。

退職自衛官の部外力としての活用については、自衛官の担うべき業務の整理を引き続き検討するとともに、退職自衛官を中心とする法人・団体への業務委託などを含む部外力としての退職自衛官の活用の在り方について検討するとしている。ぜひ検討していただきたい。知識・技能・経験を活かした退職自衛官の再就職、再々就職支援にもつながり、再任用の対象拡大は現役の職務を代替し補完しうることから、双方にとつてメリットのある制度といえる。(公財)陸修偕行社としても、現役の皆様と連携して何ができるか何をすべきか検討していきたい。

その他として募集に関する地方公共団体との連携、自衛官等の採用推進のための広報・募集強化、コンプライアンス機能・監査機能の強化、防衛・安全保障等に関する理解促進などが盛り込まれているが、大いに推進してもらいたい。

## 最後に

関係閣僚会議の決定を受け、防衛省・自衛隊として自衛官

の処遇改善・勤務環境の改善等に本格的に取り組み始めたことは大いに評価したい。ただし今回の基本方針は、金銭的な処遇に重点がおかれ「誇りと名誉」を付与する本質的な処遇改善の施策が不十分ではないか。東洋学園大学教授櫻田淳氏は「自衛官の処遇と『名誉の階梯』」という論考を発表しているが、その中で「そもそも、自らの命を賭してまでも職務に精励する自衛官への報酬は、決して金銭的な価値にのみ還元されはしない。古今東西『戦場で戦う』という行為は、それ自体が『高貴な行い』(nobles deeds)である以上、それへの報いは、広く社会における『名誉』や『敬意』によつて裏付けられなければならない」「第二次大戦後の歳月は、帝国日本の足跡に対するネガティブな評価を反映して、『軍事』に絡む思考を総じて軽視する流儀が続けてきた」「戦後80年を経て、こうした流儀もまた、相対化される必要がある」と述べている。この度の施策は自衛官の採用、中途退職の抑制、充足率向上等に寄与しているかという観点から、令和7年中に効果の検証を行い、以後年に1回フォローアップを実施するという。注目したいが、併せて戦後80年の節目に旧軍の制度や米軍の制度を見習い、自衛官への誇り・名誉を付与する施策、すなわち一定の勤続者に対する予備役・後備役自衛官制度、恩給制度、現役自衛官への叙勲制度の拡充・制度変更、殉職者に対する国家としての慰霊・援護の在り方など、多岐にわたる議論が続けていくことを期待する。これらのことは憲法改正の道筋が見えない中、現憲法を改正せずともできる自衛官に対する国の処遇の変更ではないかと思料する。