



## 自衛官の定年年齢の引き上げについて思う

理事長 火箱 芳文

偕行社会員の皆様、明けましておめでとうございます。偕行社は本年4月から陸修会と合同し陸修偕行社に名称変更しますが、偕行社の良き伝統を引き継ぎ、陸上自衛隊への支援をより一層充実して参ります。年頭に当たり思うことは安全保障、自衛隊・自衛官のこと。強靱な自衛隊の保持（抑止力）こそが日本国家の安定の礎という考えはOBになろうとも変わりません。今年も「偕行」誌で安全保障・自衛隊の課題、あるべき自衛隊等について発信していきたいと思えます。皆様には本年が素晴らしい1年となりますよう心よりお祈り申し上げます。

はじめに

防衛省は令和5年10月から1尉から1曹の階級にある自衛官の定年年齢を1年引き上げ、更に令和6年10月に1佐から3佐、2曹及び3曹の階級にある自衛官の定年年齢を1年引き上げると公表した。令和4年12月に策定された国家防衛戦略及び防衛力整備計画において、防衛力の中核である自衛隊員の戦力を発揮するための基盤を強化する観点から、知識・技能・経験などを備えた人材の一層の活用を図るため、精強性にも配慮しつつ、自衛官の定年年齢の引き上げを行うことにしたと説明している。自衛官個人にとっては自衛官の身分保証が1年間継続し個人の幸福追求の観点からは一定の理解はする。また部隊にとっては知識・技能・経験等を有する人材を確保し、慢性化した人手不足を軽減する効果もある。

しかしながらこの定年延長については複雑な思いである。それは少子高齢化が進み、自衛官候補生の採用者数が計画数の6割にも満たないことあるいは近年の中途退職者数の増加などから、定数を少しでも満たすための実員確保の面が大きく、将来を見据えた真の精

強なる部隊の育成につながるのか疑義のあるところである。

## 自衛隊の定年年齢の引き上げの意義、課題

志願制を採用している自衛隊はこれまで精強性を保つため、大半が50歳代半ばで退職する「若年定年制」や2・3年を1任期として採用する「任期制」など、一般の公務員とは異なる人事管理を行っている。自衛隊創設時の定年年齢は3曹40歳、3尉45歳、3佐50歳であったが、昭和38年から1尉より3曹までの定年延長を皮切りに逐次全階級に拡大してきた。令和5年から6年に掛けて一般公務員の定年年齢が段階的に引き上げられ、将補・将の階級を除く全階級において定年延長をした。当時は終身雇用を前提に若年定年制を採用している自衛官と公務員との間では勤続年数に格差ができ、処遇改善のための定年延長の意味合いがあった。現在定年年齢60歳の国家公務員は将来65歳になる制度が施行されているが、自衛官にも準じて適用されるならば、自衛隊は老人クラブ化し絶対に避けなければならない。

なぜ精強性が自衛隊には必要なのか。言わずもがな自衛隊は武装集団であり、陸自を例にとると職種・職務によって若干の違いはあるが、自衛官は部隊訓練の中で職務に必要な知識・技能・経験・体力を身に付けていくが、人間誰しも40歳を過ぎる頃からそれを支える体力は下降していく。自衛官は健康で一定の体力を保有しておかなければ部隊と行動を共にすることは出来ない。50歳代の自衛官は平均的な社会人と比較すれば遙かに体力は優れているとは言うものの、演習は実戦を想定し、昼夜を問わず、悪天候下の野外で長期間に亘って行われている。20歳代の若者と比較すれば筋力、持久力、体力の差は如何ともし難いものがあることから55〜56歳の隊員にこれ以上の無理をさせることは忍びない。

しかし今年から第1線部隊の主力である隊員の定年年齢が1歳延長された上、若い隊員の入隊率が低下していくことは、自衛隊が老齢化することであり、精強性に反する。

国家安全保障の最終的な担保である自衛隊が精強性を無くせば、国家は危殆に瀕する。実員増強のためには定年延長の他に方策はな

いか考えて見たい。

なぜ任期制自衛官の応募者数、採用者数は増えないのか

一つの原因である任期制自衛官の入隊者の減少について考えて見る。日本はコロナ後の経済回復、少子化等の影響により人材獲得競争が起きており、自衛隊ももろにその渦中にある。令和4年度の高校新卒求人倍率は募集が極めて厳しかったバブル期（平成3年度の3・08倍）並みの水準（3・01倍）である。これに伴い自衛官等の応募者数は平成24年度から令和3年度までの10年間で応募者数は約26%（約3万人）減少している。

また今後の自衛隊の浮沈に大きく影響する一般曹候補生と自衛官候補生との応募者数と採用者数の現状は、一般曹候補生が採用計画数と採用者数の達成率が概ね100%に達しているが、自衛官候補生は採用計画数に対し未達成の年度が約10年続いている。また充足が向上しないのに加え、近年中途退職者数（幹部、准尉、曹、士を含む）が4000人前後で推移しており、令和3年度の中途退職者数は合計5742名（内曹士5216名）であり、直近2番目に多い人数となっている。曹・幹部に昇任しても中途で退職するあるいは新たな人材が入隊しないのは自衛隊に魅力がなく、やりがいのない職場の裏返しでもあり、暗澹たる思いである。自衛隊の定員は平成8年度には約27万4千人で実員は約23万9千人であったが、政府の行財政改革の方針に倣い、平成8年から22年頃まで自衛官定数も実員も減らしてきた。その結果令和4年度末は定数約24万7千人、実員約23万3千人である。未だに定数と実員には約1万4千人の乖離がある。国家防衛戦略、防衛力整備計画では現在の自衛官総定員（24・7万人）を増やさず、既存部隊の見直し、民間委託等の部外力の活用等によって防衛力の抜本的強化を図るとしていることに疑義を呈してきたが、定数を上げるどころか定数に満たない実員を上げることに、防衛省が全力を上げざるを得ない状況を承知すればすなわち、寂しい思いがする。今後数年は先ずこの定現乖離をなくするため定年延長で一時的に凌ぎつつ、更に中途退職職者の抑制に努め、任期制隊員を始め各種の募集に応じる新たな人材の入隊を増やしていかねければならない。それには自衛隊が若者にとって魅力溢れ、やりがいがあり、国民から圧倒的な支持を受け、敬意を払われる組

織に変貌することが第一である。

自衛官の身分保障と処遇は十分か

日本には公務員と称する人が総計約335・3万人いる。そのうち地方公務員が約276・4万人（82・4%）、国家公務員が約58・9万人（17・6%）いる。国家公務員は国家公務員法の適用を受ける省庁の職員、検察官等（約29・1万人（49・1%））と国家公務員法の適用を受けない各省庁大臣、大使、裁判官、防衛省職員など（約29・8万人（50・6%））からなっている。自衛隊員（防衛省職員）は特別職職員で約26・8万人いるがこのうち自衛官約24・7万人と事務官等約2・1万人からなる。自衛隊員は一般職とは別に独立して人事管理され、また自衛官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、自衛官の任務の特殊性を考慮して独自に規定されている。給与は「俸給」「諸手当」「現物支給」「退職手当」で構成され、一般職の給与を参考に俸給表が作成され、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できるようになっている。防衛省として人的基盤の強化のため給与、栄典・礼遇、再就職支援等の処遇施策、生活・勤務環境の改善、予備自衛官等の活用、人材の有効活用等の施策を検討中と聞いているが、先ず真っ先にやるべきことは今後この特殊性を活用、拡大し一般職を上回る自衛官俸給表と諸手当の抜本的改定、万が一の賞じゅつ金、遺族年金の改定である。自衛隊の職務は公安職の警察官、消防官に比べて厳しいことは良識ある国民には認識されているものの、「事に臨んでは危険を顧みず」と宣誓している自衛隊員の厳しい仕事に見合うだけの国家からの給与、手当、万が一の処遇等所謂身分保障の不備・不足が自衛隊離れにつながっている。このため人員を増強するためには自衛官特有の任期制自衛官制度を含み身分保障制度を抜本的に変換する必要がある。例えば定年年齢ではなく米国のように上限年齢とし、旧軍のように曹以上の自衛官の身分を現役、予備役、後備役に区分してその上限年齢を定め、現役を退官した自衛官には恩給を付与する代わりに有事や大災害時には予備自衛官から現役復帰を義務化するなど従来の延長線ではなく自衛官の身分保障制度を抜本的に検討すべき時が来ている。