防衛研究所達第３号

懲戒処分等の基準に関する達を次のように定める。

平成３０年３月３０日

防衛研究所長　山本　達夫

懲戒処分等の基準に関する達

改正　平成１５年　７月３０日防衛研究所達第１１号
平成１９年　１月　９日防衛研究所達第　１号
平成２０年　８月２７日防衛研究所達第　５号
令和　２年　２月２６日防衛研究所達第　１号

懲戒処分等の基準に関する達（平成６年防衛研究所達第２号）の全部を改正する。

（目的及び範囲）

第１条　この達は、防衛研究所における懲戒処分、訓戒及び注意（以下「懲戒処分等」という。）の実施に関し、懲戒処分等の種別及び程度を決定するために必要な基準を定めることを目的とする。

２　自衛隊法（昭和２９年法律第１６５号）第７６条及び第７８条の規定に基づき出動を命ぜられたとき、並びに同法第７７条及び第７９条に基づき出動待機命令が発せられたときの基準については、この達によるほか別に定めるところによる。

（用語の意義）

第２条　この達において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

（１）　懲戒権者等

任命権に関する訓令（昭和３６年防衛庁訓令第４号）第４７条第１項、第７３条及び第７４条第１項の規定により防衛研究所において懲戒処分の権限の有する者（以下この号において「懲戒権者」という。）並びに訓戒等に関する訓令（昭

和３１年防衛庁訓令第３３号）第２条第１項の規定に基づき懲戒権者の指示又は承認を受けた者をいう。

（２）　重処分

免職、降任、６日以上の停職又は減給合算額が俸給月額の３分の１を超える減給をいう。

（３）　軽処分

５日以内の停職又は減給合算額が俸給月額の３分の１を超えない減給又は戒告をいう。

（４）　加重

規律違反の態様に応ずる処分基準の上限より、懲戒処分等の種別又はその程度を重くすることをいう。

（５）　軽減

規律違反の態様に応ずる処分基準の下限より、懲戒処分等の種別又はその程度を軽くすることをいう。

（懲戒権者等の責務）

第３条　懲戒権者等は、懲戒処分等に行うに当たっては、その本旨にかんがみ、いたずらにこの基準を形式的、機械的に適用することなく、事実の真相を明らかにして実体に則した検討を行い、違反者の内省自戒に着意し、かつ、個人の基本的人権を侵害しないように留意し、もつて、処分の適正を期さなければならない。

（懲戒処分等の種別）

第４条　懲戒処分等の種別は、免職、降任、停職、減給、戒告、訓戒及び注意とする。

（懲戒処分等の軽重）

第５条　懲戒処分等の種別の軽重は、前条に記載した順序による。

２　降任については、２級下位の階級又は職務の級にくだすもの、停職については当該処分の期間が長期のもの、減給については減給率が大きいものを重いものとする。

（免職適用の基準）

第６条　免職は、隊員が職務の遂行上特に重大な影響を及ぼす規律違反、特に悪質な刑事犯に該当する規律違反等自衛隊に対し著しい不利益を与える規律違反を行った場

合に適用する。

（降任適用の基準）

第７条　降任は、隊員が免職に該当しないが自己の階級又は職務の級に著しくふさわしくない規律違反を行った場合に適用する。

（停職適用の基準）

第８条　停職は、隊員が降任以上には該当しないが職務の遂行上重大な影響を及ぼす規律違反又は悪質な刑事犯に該当する規律違反を行った場合に適用する。

（減給適用の基準）

第９条　減給は、隊員が停職以上には該当しないが比較的重大な規律違反を行った場合に適用する。

（戒告適用の基準）

第１０条　戒告は、隊員が減給以上には該当しないが比較的軽微な規律違反を行った場合に適用する。

（訓戒適用の基準）

第１１条　訓戒は、隊員が懲戒処分を行うまでには至らない程度の軽微な規律違反を行った場合に適用する。

（注意適用の基準）

第１２条　注意は、隊員が訓戒を行うまでには至らないが不問に付することも適当でない極めて軽微な規律違反を行った場合に適用する。

（規律違反の態様に応ずる懲戒処分等の基準）

第１３条　規律違反の態様に応ずる懲戒処分等の基準は、別表のとおりとする。

（教唆者の取扱い）

第１４条　規律違反を教唆し、せん動し、又はほう助した者に対する懲戒処分等は、当該規律違反を行った者に対する懲戒処分等に準じて処分を行う。

２　集団による規律違反を教唆し、せん動し、又はほう助した者に対する懲戒処分等は、当該規律違反の主動者に対する懲戒処分等に準じて処分を行う。

（懲戒処分等の加重等）

第１５条　規律違反が、次の各号の一つに該当する場合は、懲戒処分等を加重する。

（１）　規律違反の動機、手段又は方法が極めて悪質な場合

（２）　２人以上共謀して規律違反を行った場合

（３）　集団による規律違反を主動した場合

２　既往処分等が、戒告以上のものについては１年、訓戒については６月の期間内において規律を重ねた場合及び同一の規律違反の処分歴がある場合は、懲戒処分等を加重することができる。

３　懲戒手続中（自衛隊法施行規則（昭和２９年総理府令第４０号）第７３条第１項に規定する被疑事実通知書を交付してから同規則第７７条第３項の懲戒処分宣告書若しくは訓戒等に関する訓令第３条の訓戒書又は注意書を交付するまでの間）に規律違反を重ねた場合は懲戒処分等を加重することができる。

４　２以上の規律違反を行った者に対して、同時に懲戒処分等を行う場合は、それぞれの処分基準を合算する。

　ただし、同一の規律違反を複数回重ねた者に対して、同時に懲戒処分等を行う場合は、その処分基準について単に全部を合算しない。

５　一つの行為が数種の規律違反に該当し、又は規律違反の手段若しくは結果が他の規律違反に該当する場合の懲戒処分等は、その最も重い規律違反についての処分基準を適用して行う。

（懲戒処分等の減免）

第１６条　規律違反となるべき行為が、次の各号の一つに該当する場合は懲戒処分等を行わない。

（１）　天災地変等不可抗力による場合

（２）　正当防衛の場合

（３）　緊急避難の時で隊員としての義務に違反しない場合

（４）　心神喪失中の場合（本人の責に帰すべき理由がある場合を除く。）

２　規律違反者が、次の各号の一つに該当する場合は情状をしゃく量し、懲戒処分等を軽減することができる。

（１）　極めて困難な任務遂行中の場合

（２）　過剰防衛又は過剰避難の場合

（３）　心神耗弱中の場合（本人の責に帰すべき理由がある場合を除く。）

（４）　平素の勤務態度が優良な場合

（５）　自首した場合

（６）　改しゅんの情が顕著である場合

（７）　未遂の場合

（８）　その他軽減すべき相当の理由がある場合

３　行政職俸給表(一)の１級及びこれに対応する各俸給表の職務の級の事務官等として採用され６月を経過しない者が、不慣れに起因する規律違反を行った場合は、その者に対する懲戒処分等は前項に定めるところによるほか更に軽減することができる。

（別表に定める以外の規律違反に対する処分）

第１７条　別表に定める以外の規律違反に対する懲戒処分等の種別及び程度を決定するに当たっては、懲戒権者等は違反態様、違反行為の原因、動機、状況、結果等を考慮し、更に当該隊員の行為前後の態度、懲戒処分等の処分歴、社会的環境、選択する処分の部内外に及ぼす影響等を考慮して、自衛隊の規律維持の見地から公正かつ相当と判断される処分を決定しなければならない。

附　則

１　この達は、平成３０年７月１日から施行する。

２　この達の施行前の規律違反に対する懲戒処分等は、なお従前の例による。

附　則（令和２年２月２６日防衛研究所達第１号）

この達は、令和２年３月１日から施行する。

別表（第１３条関係）

<table>
<tr><td colspan="6">１　職務に関する違反</td></tr>
<tr><td colspan="3">違　反　態　様</td><td>処分基準</td><td colspan="2">適　　用　　基　　準</td></tr>
<tr><td rowspan="2">（１）
特別勤務上の違反</td><td colspan="2">ア　重大な場合</td><td>重 処 分
（減給を除く。）</td><td colspan="2" rowspan="2">１　本処分基準は、当直勤務その他の特別勤務についている隊員が職務上の義務違反行為を行った場合に適用する。
２　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、違反行為の原因、動機及び状況、特別勤務の種類、違反者の地位及び階級又は職務の級、結果の程度並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとする。</td></tr>
<tr><td colspan="2">イ　軽微な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
<tr><td rowspan="4">（２）
上官等及び特別勤務者に対する反抗不服従等</td><td rowspan="3">ア
反抗・不服従</td><td>（ア）
極めて重大な場合</td><td>免　職</td><td>反抗不服従をした結果、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合</td><td rowspan="4">１　本処分基準は、隊員が上官に対し反抗不服従の行為をした場合又は隊員が上官等及び特別勤務者に対して、傷害、暴行又は脅迫若しくは暴言、名誉毀損又は侮辱をした場合に適用する。
２　上官以外の上位の階級を有する者に対して第１項に掲げる行為を行った場合は、本基準に準じて処分を行うものとする。
３　上官は、指揮系統上、上位にある者をいう。</td></tr>
<tr><td>（イ）
重大な場合</td><td>停職の重処分</td><td>①　反抗不服従をした結果、公務の運営に支障を生じさせた場合
②　反抗不服従を繰り返した場合</td></tr>
<tr><td>（ウ）
軽微な場合</td><td>停職の軽処分</td><td>反抗不服従をした場合</td></tr>
<tr><td>イ
傷害</td><td>（ア）
重大な場合</td><td>免　職</td><td>①　刃物又はこれに相当する凶器（以下刃物等」という。）を用いて傷害を負わせた場合
②　殺意をもって暴行を加え傷害を負わせた場合
③　職務に支障をきたす程度の傷害を負わせた場合
④　傷害を負わせた結果公務の運営に重大な支障を生じさせた場合
⑤　侮辱的な虐待行為を加え傷害を負わせた場合</td></tr>
</table>

		（イ） 軽微な場合	１月以上の停職	暴行を加え、傷害を負わせた場合	
	ウ　暴行又は脅迫	（ア） 重大な場合	免　職	①　刃物等を用いて暴行を加えた又は脅迫をした場合 ②　殺意をもって暴行を加えた場合 ③　暴行を加えた又は脅迫をした結果、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合 ④　侮辱的な虐待行為を伴い暴行を加えた場合	
		（イ） 軽微な場合	停職の重処分	①　暴行を加えた場合 ②　脅迫をした場合	
	エ　暴言・名誉毀損又は侮辱	（ア） 極めて重大な場合	免　職	①　暴言を吐き、名誉を害し、又は侮辱をした結果、公務の運営に重大な支障を生じさせた場合 ②　不特定多数の者が容易に閲覧できる状況で、上官等の名誉を著しく害し、又は上官等を著しく侮辱した場合	
		（イ） 重大な場合	停職の重処分	①　暴言を吐き、名誉を害し、又は侮辱をした結果、公務の運営に支障を生じさせた場合 ②　公務中の上官等に対し暴言を吐き、名誉を害し、又は侮辱をした場合 ③　不特定多数の者が容易に閲覧できる状況で、上官等の名誉を害し、又は上官等を侮辱した場合	
		（ウ） 軽微な場合	軽処分	①　暴言を吐いた場合 ②　名誉を害した場合 ③　侮辱をした場合	

<table>
<tr><td rowspan="3">（3）
職
権
乱
用</td><td>ア　重大な場合</td><td>重 処 分
（減給を除く。）</td><td rowspan="3">1　本処分基準は、隊員がその職務上の権限、地位を違法又は不当に利用して、次の各号の一つに該当する行為を行った場合に適用する。
（1）　人をして義務のないことを行わせること。
（2）　人の権利を侵害すること。
（3）　その他職務上の権限の範囲を著しく逸脱すること。
2　違反態様が、「重大な場合」、「軽微な場合」、又は「極めて軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、違反行為等の原因、動機及び状況、違反者の職務上の地位及び階級又は職務の級、権限の内容、被害の程度並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（1）　「重大な場合」とは、権限行使若しくは地位利用の違法性又は不当性が強く、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（2）　「軽微な場合」とは、権限行使若しくは地位利用の違法性若しくは不当性が強い場合又は部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（3）　「極めて軽微な場合」とは、「軽微な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>イ　軽微な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td>ウ　極めて軽微な場合</td><td>戒　　告</td></tr>
<tr><td rowspan="2">（4）
試
験
に
関
す
る
不
正</td><td>ア　重大な場合</td><td>重 処 分
（減給を除く。）</td><td rowspan="2">1　本処分基準は、受験者及び試験官等である隊員が自衛隊で行う試験において、不正行為を行った場合に適用する。
2　違反の態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、違反行為の原因、動機及び状況、試験の種類、結果の程度、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（1）　「重大な場合」とは、採用試験、選抜試験等人事管理上重大な影響を有する試験に関して不正行為が行われた場合又はその試験における不正行為で部内外に重大な影響を及ぼした場合をいう。
（2）　「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>イ　軽微な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="12">（5）情報保全に関する違反</td><td rowspan="12">ア　秘密漏えい等</td><td rowspan="4">（ア）故意の場合</td><td colspan="2">a　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>免　職</td><td rowspan="12">1　本処分基準は、情報の保全に関する違反行為に係る懲戒処分等の基準（平成18年5月29日防人1第5092号）に規定する隊員が秘密漏えい等を行い、又は情報保全義務違反を行った場合並びに情報管理者等義務違反を行った場合に適用する。
2　秘密漏えい等の場合又は情報保全義務違反を行った場合において違反態様が、「極めて重大な場合」、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、注意義務違反の程度、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（1）「極めて重大な場合」とは、注意義務を著しく怠り、又は、部内外に及ぼす影響が著しく大きい場合をいう。
（2）「重大な場合」とは、注意義務を怠り、又は、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（3）「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合」をいう。
3　「公表資料等」とは、防衛省・自衛隊が部外へ公表する情報で、文書、電子データ、図画及び物件をいう。
4　「私有パソコン等」とは、私有パソコン及び私有可搬記憶媒体をいう。
5　情報管理者等義務違反は、情報保全の管理者等の立場にある隊員が、その指揮監督が不行届のため、秘密漏えい等及び情報保全義務違反が発生した場合に適用する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">b　秘密、注意、部内限り</td><td>重処分
（減給を除く。）</td></tr>
<tr><td colspan="2">c　解禁前の公表資料</td><td>軽処分以下</td></tr>
<tr><td rowspan="8">（イ）過失の場合</td><td rowspan="3">a　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>(a)
極めて重大な場合</td><td>免　職</td></tr>
<tr><td>(b)
重大な場合</td><td>重処分
（減給を除く。）</td></tr>
<tr><td>(c)
軽微な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="3">b　秘密</td><td>(a)
極めて重大な場合</td><td>重処分
（減給を除く。）</td></tr>
<tr><td>(b)
重大な場合</td><td>軽処分
（戒告を除く。）</td></tr>
<tr><td>(c)
軽微な場合</td><td>戒告以下</td></tr>
<tr><td rowspan="3">c　注意、部内限り</td><td>(a)
極めて重大な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td>(b)
重大な場合</td><td>軽処分
（停職を除く。）</td></tr>
<tr><td>(c)
軽微な場合</td><td>訓戒又は注意</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="15">イ　情報保全義務違反</td><td rowspan="7">（ア）パソコン・データ関連の義務違反</td><td rowspan="5">ａ　情報の取扱い</td><td rowspan="3">(a)　私有パソコン等で業務用データを取り扱ったが流出しなかった場合</td><td>１　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>重処分（減給を除く。）</td></tr>
<tr><td>２　秘密</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td>３　注意、部内限り</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(b)　指定された官品パソコン以外で業務用データを取り扱った場合</td><td>１　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>減給の軽処分</td></tr>
<tr><td>２　秘密、注意、部内限り</td><td>軽処分以下（停職を除く。）</td></tr>
<tr><td>ｂ　官品パソコン等の取扱い</td><td colspan="2">官品パソコン･官品可搬記憶媒体を許可なく職場から持ち出した場合</td><td>停職の重処分又は軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ｃ　私有パソコン等の取扱い</td><td colspan="2">(a)　私有パソコン等を許可なく職場に持ち込んだ場合</td><td rowspan="2">訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td colspan="2">(b)　私有可搬記憶媒体を官品パソコンで使用した場合</td></tr>
<tr><td rowspan="8">（イ）紛失</td><td rowspan="3">ａ　特別防衛秘密、特定秘密</td><td colspan="2">(a)　極めて重大な場合</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td colspan="2">(b)　重大な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td colspan="2">(c)　軽微な場合</td><td>軽処分（停職を除く。）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">ｂ　秘密</td><td colspan="2">(a)　極めて重大な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td colspan="2">(b)　重大な場合</td><td>減給の軽処分</td></tr>
<tr><td colspan="2">(c)　軽微な場合</td><td>戒告以下</td></tr>
<tr><td rowspan="3">ｃ　注意、部内限り</td><td colspan="2">(a)　極めて重大な場合</td><td>戒　告</td></tr>
<tr><td colspan="2">(b)　重大な場合</td><td>訓　戒</td></tr>
<tr><td colspan="2">(c)　軽微な場合</td><td>注　意</td></tr>
</table>

		(ウ)誤破棄	a 特別防衛秘密、特定秘密	(a) 極めて重大な場合	停職の軽処分	
				(b) 重大な場合	減給の軽処分	
				(c) 軽微な場合	戒告以下	
			b 秘密	(a) 極めて重大な場合	減給の軽処分	
				(b) 重大な場合	戒 告	
				(c) 軽微な場合	訓戒又は注意	
		(エ)その他の義務違反	a 特別防衛秘密、特定秘密、秘密	(a) 文書等を許可なく複製した場合	減給の軽処分	
				(b) 文書等を指定された保管庫に保存しない場合		
				(c) 文書等として管理する手続きを行わない場合		
				(d) 文書等に「秘」等を標記しない場合	軽処分（停職を除く。）	
				(e) 保存期間を超過した文書を長期間破棄しない場合		

			b　特別防衛秘密、特定秘密	(a)　文書等を許可なく持ち出した場合	1　極めて重大な場合	重処分（減給を除く。）	
					2　重大な場合	停職の軽処分	
					3　軽微な場合	減給の軽処分	
				(b)　部内において所定の暗号をかけずに文書又は業務用データをＦＡＸ・電報・メール等を使用して送信した場合	1　極めて重大な場合	停職の軽処分	
					2　重大な場合	減給の軽処分	
					3　軽微な場合	戒告以下	
			c　秘密	(a)　文書等を許可なく持ち出した場合	1　極めて重大な場合	停職の重処分	
					2　重大な場合	軽処分（戒告を除く。）	
					3　軽微な場合	戒告以下	
				(b)　部内において所定の暗号をかけずに文書又は業務用データをＦＡＸ・電報・メール等を使用して送信した場合	1　極めて重大な場合	減給の軽処分	
					2　重大な場合	戒　告	
					3　軽微な場合	訓戒又は注意	

<table>
<tr><td rowspan="9"></td><td rowspan="7"></td><td rowspan="7">（エ）その他の義務違反</td><td rowspan="2">d 個人情報</td><td colspan="2">(a)　個人情報ファイルを記録した媒体を鍵のかかる容器に保管しない場合</td><td rowspan="2">軽処分以下（停職を除く。）</td><td rowspan="9"></td></tr>
<tr><td colspan="2">(b)　業務上知り得た保有個人情報ではない個人情報をみだりに他人に知らせた場合</td></tr>
<tr><td rowspan="5">e　注意、部内限り（個人情報を含む。）</td><td rowspan="3">(a)　文書等を許可なく持ち出した場合</td><td>(a) 極めて重大な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td>(b) 重大な場合</td><td>軽処分（停職を除く。）</td></tr>
<tr><td>(c) 軽微な場合</td><td>訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td colspan="2">(b)　業務用データを一般回線で送信した場合</td><td rowspan="2">訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td colspan="2">(c)　文書等に「注意」を標記しない場合</td></tr>
<tr><td rowspan="3">ウ　情報管理者等義務違反</td><td rowspan="3">（ア）管理者等義務を著しく怠った場合</td><td colspan="2" rowspan="3">a　秘密漏えい等</td><td>(a)　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>免　職</td></tr>
<tr><td>(b)　秘密</td><td>重処分（減給を除く。）</td></tr>
<tr><td>(c)　注意、部内限り</td><td>停職の軽処分</td></tr>
</table>

			b 情報保全義務違反	(a) パソコン・データ関連の義務違反	1　特別防衛秘密、特定秘密	重処分 （減給を除く。）	
					2　秘密	停職の重処分	
					3　注意、部内限り	軽処分 （戒告を除く。）	
					4　その他の違反	軽処分 （停職を除く。）	
				(b) 紛失	1　特別防衛秘密、特定秘密	停職の重処分	
					2　秘密	停職の軽処分	
					3　注意、部内限り	戒　告	
				(c) 誤破棄	1　特別防衛秘密、特定秘密	停職の軽処分	
					2　秘密	減給の軽処分	
				(d) その他の義務違反	1　特別防衛秘密、特定秘密	停職の重処分	
					2　秘密	軽処分 （戒告を除く。）	
					3　注意、部内限り	減給の軽処分	

		(イ)管理者等の義務を怠った場合	a　秘密漏えい等		(a)　特別防衛秘密、特定秘密	停職の重処分	
					(b)　秘密	停職の軽処分	
					(c)　注意、部内限り	軽処分 (停職を除く。)	
			b情報保全義務違反	(a)パソコン・データ関連の義務違反	1　特別防衛秘密、特定秘密	軽処分 (戒告を除く。)	
					2　秘密	減給の軽処分	
					3　注意、部内限り	軽処分 (停職を除く。)	
					4　その他の違反	戒告以下	
				(b)紛失	1　特別防衛秘密、特定秘密	減給の軽処分	
					2　秘密	軽処分 (停職を除く。)	
					3　注意、部内限り	戒告以下	
				(c)誤破棄	1　特別防衛秘密、特定秘密	軽処分 (停職を除く。)	
					2　秘密	戒告以下	
				(d)その他の義務違反	1　特別防衛秘密、特定秘密	減給の軽処分	
					2　秘密	軽処分 (停職を除く。)	
					3　注意、部内限り	戒　告	

<table>
<tr><td rowspan="19"></td><td rowspan="19"></td><td rowspan="19">(ウ)管理者等の義務を一応なしたが不十分な場合</td><td colspan="2" rowspan="3">a　秘密漏えい等</td><td>(a)　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>減給の軽処分</td><td rowspan="19"></td></tr>
<tr><td>(b)　秘密</td><td>軽処分
（停職を除く。）</td></tr>
<tr><td>(c)　注意、部内限り</td><td>訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td rowspan="16">b情報保全義務違反</td><td rowspan="4">(a)
パソコン・データ関連の義務違反</td><td>1　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>軽処分
（停職を除く。）</td></tr>
<tr><td>2　秘密</td><td>戒　告</td></tr>
<tr><td>3　注意、部内限り</td><td rowspan="2">訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td>4　その他の違反</td></tr>
<tr><td rowspan="3">(b)
紛失</td><td>1　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>戒　告</td></tr>
<tr><td>2　秘密</td><td rowspan="2">訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td>3　注意、部内限り</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(c)
誤破棄</td><td>1　特別防衛秘密、特定秘密</td><td rowspan="2">訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td>2　秘密</td></tr>
<tr><td rowspan="3">(d)
その他の義務違反</td><td>1　特別防衛秘密、特定秘密</td><td>戒　告</td></tr>
<tr><td>2　秘密</td><td rowspan="2">訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td>3　注意、部内限り</td></tr>
</table>

（６）ハラスメント	ア パワー・ハラスメント （階級、職権、期別、配置等による権威若しくは権力又は職場における優位性を背景に、職務の適正な範囲を超えて、職員に精神的若しくは身体的な苦痛を与え、又は職場環境を悪化させる行為）	ア 極めて重大な場合	停職６月以上	①　刃物等を用いた場合 ②　被害者の自殺（未遂を含む。）の主たる原因となった場合 ③　侮辱的な虐待行為を伴う暴行を加えた場合 ④　重傷病（負傷若しくは疾病が治り、又はその症状が固定する前における当該負傷又は疾病に係る身体の被害であって、当該負傷又は疾病の療養の期間が１カ月以上の傷病をいう。以下「重傷」という。）を負わせた場合 ⑤　身体機能等に深刻な後遺障害が残る程度の傷害を負わせた場合 ⑥　複数回又は長期間に渡り暴行を加え、傷害を負わせた場合	１　本処分基準は、被害者が精神的な被害を受けた際の処分量定については、その原因となった違反者の精神的な攻撃、その他の心理的負荷となった要因等を総合的に勘案し、因果関係を明らかにしたうえで適用する ２　違反態様が極めて重大な場合に当たる処分基準については、免職を基本とする ３　懲戒処分等の軽減については、次の各号のとおり （１）　被害者が挑発した場合であって、被害者の行為について規律違反が認められる場合 （２）　喧嘩を仲裁した場合 （３）　前２号に相当する場合 ４　違反態様が「極めて重大な場合」のうち、適用基準が「重傷を負わせた場合」において、次の各号の事由に該当するときは、免職を基本としつつ
		イ 重大な場合	３月以上６月未満の停職	①　全治１週間以上１カ月未満の傷害又はこれに相当する傷害を負わせた場合 ②　身体機能等に後遺障害が残る程度の傷害を負わせた場合 ③　精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた結果、被害者の服する職務の程度に制限が生じた場合 ④　複数回又は長期間に渡る暴行を加えた場合	
		ウ 比較的重大な場合	１月以上３月未満の停職	①　全治１週間未満の傷害又はこれに相当する傷害を負わせた場合 ②　精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた結果、被害者の服する職務の程度に一定の制限が生じた場合 ③ 平手打ち（複数回）、殴打、足蹴り、投げる等の暴行を加えた場合	

		エ 軽微な場合	６日以上１月未満の停職	①　平手打ち（１回程度）、足を踏みつける 等の暴行を加えた場合 ②　精神疾患又はこれに相当する症状を発症 させた場合 ③　職場環境を著しく悪化させた結果、公務の運営に支障を生じさせた場合	６月以上の停職とすることができる。 （１）　被害者の態度が反抗的等一定の落ち度が認められるもの （２）　週に１～２回程度の通院又は投薬のみで完治する怪我（後遺症が残らないものに限る。）であって、就労が可能なもの （３）　思わず感情的になって突発的な１回の平手打ちや１発の殴打を加えたが、それ以上の暴行に至らなかったもの （４）　前３号に相当するもの
		オ 比較的軽微な場合	停職の軽処分	①　胸ぐらを掴む、壁に押し付ける等の傷害に至る可能性が極めて低いと認められる暴行を加えた場合 ②　人間関係からの切り離しに至る主たる原因となった場合 ③　日常的に威圧的な言動をすることで職場環境を著しく悪化させた場合	
		カ 極めて軽微な場合	軽処分以下（停職を除く。）	①　過大又は過小な業務の要求をした場合 ②　私的なことに過度に立ち入る等の個の侵害をした場合 ③　威圧的な言動により職場環境を著しく悪化させた場合 ④　暴言を伴う指導をした場合 ⑤　長時間に渡る拘束等の不適切な指導をした場合	

<table>
<tr><td rowspan="6"></td><td rowspan="3">イ
セクシュアル・ハラスメント

（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び隊員が他の隊員を不快にさせる職場外における性的な言動）</td><td>（ア）重大な場合</td><td>重処分
（減給を除く。）</td><td rowspan="6">1　本処分基準は、職場環境の関係において隊員が他の隊員に違法又は不当に精神的若しくは肉体的苦痛を与えるハラスメント及び職場環境を悪化させるハラスメントを行った場合に適用する
2　違反態様が、「重大な場合」、「軽微な場合」又は「極めて軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、違反行為の原因、動機、状況、違反者及び被害者の地位職務の級等、権限、被害者の被害の程度並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合において一応の基準を示せば以下のとおりである。
（1）「重大な場合」とは、被害の程度が大きい場合又は部内に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（2）「軽微な場合」とは、比較的被害の程度が大きい場合又は比較的部内に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（3）「極めて軽微な場合」とは、「軽微な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>軽処分</td></tr>
<tr><td>（ウ）極めて軽微な場合</td><td>訓戒又は注意</td></tr>
<tr><td rowspan="3">ウ
その他のハラスメント

（パワー・ハラスメント及びセクシュアル・ハラスメント以外のハラスメント）</td><td>（ア）重大な場合</td><td>重処分</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>軽処分</td></tr>
<tr><td>（ウ）極めて軽微な場合</td><td>訓戒又は注意</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="5">（7）
職務中の過失傷害致死</td><td rowspan="2">ア
致
死</td><td>（ア）重大な場合</td><td>停職の重処分</td><td rowspan="5">1　本処分基準は、隊員が職務の遂行中過失により人を傷害し、又は死亡させた場合（他の違反態様に該当する場合を除く。）に適用する。
2　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、職務遂行上必要な注意義務違反の程度、被害の程度、部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（1）　「重大な場合」とは、職務上必要な注意義務を著しく怠った場合で、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（2）　「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
<tr><td rowspan="3">イ
傷
害</td><td>（ア）重大な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
<tr><td rowspan="2">（イ）軽微な場合</td><td rowspan="2">戒告以下</td></tr>
<tr></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="9">（8）職務上の注意義務違反（職務怠慢を含む）</td><td rowspan="3">ア　通常なすべき義務を著しく怠った場合</td><td>（ア）極めて重大な場合</td><td>免職又は降任</td><td rowspan="9">1　本処分基準は、隊員が職務を怠り、又は隊員が職務遂行上要求される注意義務を欠いたため職務を不適正に処理した場合（他の違反態様に該当する場合を除く。）に適用する。
2　違反態様が、「極めて重大な場合」、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、違反行為の原因、動機、状況、職務の内容、種類、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（1）　「極めて重大な場合」とは、職務が隊務遂行上特に重大な影響を及ぼす場合で、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（2）　「重大な場合」とは、職務が隊務遂行上重大な影響を及ぼす場合又は部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（3）　「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>（イ）重大な場合</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td>（ウ）軽微な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="3">イ　通常なすべき義務を怠った場合</td><td>（ア）極めて重大な場合</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td>（イ）重大な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td>（ウ）軽微な場合</td><td>減給の軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="3">ウ　通常なすべき義務を一応なしたが不十分な場合</td><td>（ア）極めて重大な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td>（イ）重大な場合</td><td>減給の軽処分</td></tr>
<tr><td>（ウ）軽微な場合</td><td>戒告以下</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="2">（９）
政治的行為の制限等違反</td><td>ア　重大な場合</td><td>重 処 分
（減給を除く。）</td><td rowspan="2">１　本処分基準は、隊員が次の各号に揚げる規定の一に違反した場合に適用する。
（１）　自衛隊法第６１条
（２）　　同　法第６４条
２　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、違反行為の内容、結果の程度、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（１）　「重大な場合」とは、違反行為の内容が悪質であり、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（２）　「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>イ　軽微な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(10)
私企業への関与制限等違反</td><td>ア　重大な場合</td><td>重 処 分
（減給を除く。）</td><td rowspan="2">１　本処分基準は、隊員が次の各号に揚げる規定の一に違反した場合に適用する。
（１）　自衛隊法第６０条第２項
（２）　　同　法第６０条第３項
（３）　　同　法第６２条第１項
（４）　　同　法第６３条
２　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な 場合」のいずれの場合に該当するかは、違反行為の内容、結果の程度、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（１）　「重大な場合」とは、違反行為の内容が悪質であり、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（２）　「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>イ　軽微な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="4">(11)
正当な理由のない欠勤</td><td>ア　２０日以上</td><td>免　　職</td><td rowspan="4">１　本処分基準は、隊員が正当な理由がなく欠勤した場合に適用する。
２　「欠勤」とは、正当な理由がなく勤務の場所につかないこと、又は正当な理由がなく勤務場所を離れることをいう。</td></tr>
<tr><td>イ　６日以上１９日以内</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td>ウ　１日以上５日以内</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td>エ　１日未満</td><td>減給１月
１／１５以下</td></tr>
<tr><td colspan="2">(12)　不 正 外 出</td><td>軽 処 分</td><td>１　本処分基準は、指定場所に居住する義務を有する隊員が許可なく駐屯地等から外出した場合に適用する。
　なお、本処分基準は、部外診療委託病院に入院を命ぜられている隊員が不正外出等の行為を行った場合に準用する。
２　外出証、身分証明書を不正に使用して外出した場合を含む。
３　「駐屯地等」とは、自衛隊の部隊又は機関が所在する施設（教育訓練等の場合に設営される野営地及び宿営地を含む。）をいう。</td></tr>
<tr><td colspan="2">(13)　帰(着)隊時限遅延</td><td>減給１月
１／１５以下</td><td>本処分基準は、指定場所に居住する義務を有する隊員が許可を受けて外出し、又は休暇等により指定の場所を離れた場合において、正当の理由がなく、指定の時刻に遅れて帰隊した場合に適用する。
なお、本処分基準は、隊員が理由なく入校赴任等の異動完了時刻に遅れた場合に準用する。</td></tr>
</table>

(14) 身分証明書又は警務手帳の改変等	ア 改変等	（ア）警務手帳	１６日以上の停職	本処分基準は、隊員が次の各号の一に該当する行為を行った場合に適用する。 （１）　身分証明書及び警務手帳の改変又は偽造 （２）　自己の身分証明書及び警務手帳の貸与又は他人の身分証明書及び警務手帳の不正使用 （３）　身分証明書及び警務手帳の亡失
		（イ）身分証明書	６日以上１５日以下の停職	
	イ 不正使用	（ア）警務手帳	６日以上１５日以下の停職	
		（イ）身分証明書	減給の軽処分	
	ウ 亡失	（ア）警務手帳	戒　　告	
		（イ）身分証明書	訓戒又は注意	
(15) 服装違反	ア　階級章の濫用		軽処分 （戒告を除く。）	本処分基準は、隊員が服装違反した場合に適用する。
	イ　その他の服装違反		戒告以下	

２　物件取扱いに関する違反

違反態様			処分基準	適用基準
(16) 武器の損壊等	ア 遺棄・隠匿	（ア）重大な場合	免　　職	１　本処分基準は、隊員が自衛隊の保有する武器を遺棄隠匿し、亡失し又は損壊した場合に適用する。 ２　「武器」とは、火器、火薬類、刀剣類その他直接人を殺傷し、又は武力闘争の手段として物を破壊することを目的とする機械、器具、装置等をいう。 ３　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、武器等の種類、注意義務違反の程度、損壊の程度及び部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとする。
		（イ）軽微な場合	１６日以上の停職	
	イ 亡失	（ア）重大な場合	重処分 （減給を除く。）	
		（イ）軽微な場合	減給の軽処分	

<table>
<tr><td rowspan="2"></td><td rowspan="2">ウ
損壊</td><td>（ア）重大な場合</td><td>重 処 分
(減給を除く。)</td><td rowspan="2">4　「損壊」とは、武器を物理的に破壊し又はその武器の効用を損なうことをいう。</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>軽処分以下</td></tr>
<tr><td rowspan="7">(17)
自衛隊物件の損壊等</td><td rowspan="2">ア
遺棄・隠匿</td><td>（ア）重大な場合</td><td>重 処 分
(減給を除く。)</td><td rowspan="7">1　本処分基準は、隊員が自衛隊の所有又は保管に係る物件（武器を除く。）を遺棄隠蔽し、亡失し又は損壊した場合（他の違反態様に該当する場合を除く。）に適用する。
2　「損壊」とは、物件を物理的に破壊し、又はその物件の効用を損なうことをいう。
3　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、物件の種類、注意義務違反の程度、損壊の程度及び部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとする。
4　不法領得の意思で隠匿した場合は、公金官物不法領得の違反態様によるものとする。</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="2">イ
亡失</td><td>（ア）重大な場合</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>軽処分以下
(停職を除く。)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ウ
損壊</td><td>（ア）重大な場合</td><td>重 処 分</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>軽処分以下
(停職を除く。)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">(18)
過失に基づく自衛隊物件以外の物件損壊</td><td colspan="2">ア　重大な場合</td><td>軽処分
(停職を除く。)</td><td rowspan="2">1　本処分基準は、隊員が職務遂行中過失により自衛隊の所有又は保管に係る物件以外の物件を損壊した場合（他の違反態様に該当する場合を除く。）に適用する。
2　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、物件の損壊の程度、注意義務違反の程度及び部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとする。</td></tr>
<tr><td colspan="2">イ　軽微な場合</td><td>訓戒又は注意</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="4">(19)
自衛隊車両の運行に関する違反</td><td>ア　極めて重大な場合</td><td>停職３月以上</td><td rowspan="4">１　本処分基準は、隊員が自衛隊車両等の運行に当たって法令又は通達等に違反した場合に適用する。
２　違反態様が、「極めて重大な場合」、「重大な場合」、「比較的重大な場合」、「軽微な場合」又は「極めて軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、違反行為の内容、結果の程度、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
(1)　「極めて重大な場合」とは、
ア　飲酒運転の場合（身体に道路交通法施行令で定める程度以上にアルコールを保有する状態と推定されるものを含む。）
イ　故意の無免許運転の場合
ウ　ひき逃げで重傷又は死亡を伴う場合
(2)　「重大な場合」とは、
ア　ひき逃げの場合
イ　過失の無免許運転の場合
ウ　無許可運転で重傷又は死亡を伴う場合
エ　最高速度超過３０km/h 以上（高速自動車国道等においては４０km/h 以上）の速度違反で重傷又は死亡を伴う場合
(3)　「比較的重大な場合」とは
ア　あて逃げの場合
イ　無許可運転で軽傷又は物損を伴う場合
ウ　最高速度超過１５km/h以３０km/h未満（高速自動車国道等においては２０km/h以上４０km/h未満）の速度違反で重傷又は死亡を伴う場合
エ　最高速度超過３０km/h 以上（高速自動車国道等においては４０km/h 以上）の速度違反で軽傷又は物損を伴う場合
(4)　「軽微な場合」とは、
ア　無許可運転の場合
イ　最高速度超過３０km/h 以上（高速自動車国道等においては４０km/h 以上）の速度違反の場合
ウ　最高速度超過１５km/h 以上３０km/h 未満（高速自動車国道等においては２０km/h 以上４０km/h 未満）の速度違反で軽傷又は物損を伴う場合</td></tr>
<tr><td>イ　重大な場合</td><td>１６日以上３月未満の停職</td></tr>
<tr><td>ウ　比較的重大な場合</td><td>６日以上１５日以下の停職</td></tr>
<tr><td>エ　軽微な場合</td><td>軽処分</td></tr>
</table>

	オ　極めて軽微な場合	訓戒又は注意	(5)　「極めて軽微な場合」とは、 ア　不在放置の場合 イ　最高速度超過１５km/h 以上３０km/h 未満（高速自動車国道等においては２０km/h 以上４０km/h 未満）の速度違反の場合 ３　軽傷又は重傷の程度区分は次に示すところによる。 (1)　「軽傷」とは、全治３０日未満をいう。 (2)　「重傷」とは、全治３０日以上をいう。 ４　「最高速度」とは、道路標識等によりその最高速度が指定されている道路においてはその速度、その他の道路においては政令で定める最高速度をいう。
(20)　自衛隊船舶及び航空機の運航に関する違反	ア　重大な場合	重処分（減給を除く。）	１　本処分基準は、隊員が自衛隊船舶及び航空機の運航に当たって、法令又は通達等に違反した場合に適用する。 ２　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれに該当するかは、違反行為の内容、結果の程度及び部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとする。
	イ　軽微な場合	軽処分以下	
(21)　失火	ア　重大な場合	重処分（減給を除く。）	１　本処分基準は、隊員が火を失して国が所有し、又は借用している施設その他物件を焼いた場合に適用する。 ２　違反態様が、「重大な場合」、「比較的重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、失火により施設等が量的質的に受けた損害の程度等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
	イ　比較的重大な場合	停職の軽処分	

<table>
<tr><td></td><td>ウ　軽微な場合</td><td>軽 処 分
(停職を除く。)</td><td>（1）　「重大な場合」とは、損害金額が大きい場合で、かつ、公共の危険の発生の程度が大きい場合をいう。
（2）　「比較的重大な場合」とは、損害金額が大きい場合又は公共の危険の発生の程度が大きい場合をいう。
（3）　「軽微な場合」とは、「比較的重大な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td colspan="4">3　金品取扱いに関する違反</td></tr>
<tr><td colspan="2">違　反　態　様</td><td>処分基準</td><td>適　　用　　基　　準</td></tr>
<tr><td rowspan="3">(22)
収
賄
等</td><td>ア　重大な場合</td><td>免　　職</td><td rowspan="3">1　本処分基準は、隊員が収賄その他寄付金強要等の行為を行った場合に適用する。
2　違反態様が、「重大な場合」、「軽微な場合」又は「極めて軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、賄路等の内容、職務の不正の程度、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（1）　「重大な場合」とは、
ア　賄賂を受け取り又は要求若しくは約束して、職務上不正の行為をし、又は相当の行為をしない場合
イ　職務上不正の行為をし、又は相当の行為をしなかつたことに関して、賄路を受け取り、又は要求若しくは約束した場合
ウ　賄路を受け取り、又は要求若しくは約束した場合で、賄路の内容が現金又は異性間の情交の場合
（2）　「軽微な場合」とは、賄路を受け取り、又は要求若しくは約束した場合でその賄路の内容が供応又は贈与物の場合をいう。
（3）　「極めて軽微な場合」とは、「軽微な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>イ　軽微な場合</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td>ウ　極めて軽微な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="2">(23)
業務上横領</td><td>ア　重大な場合</td><td>免　　職</td><td rowspan="2">1　本処分基準は、隊員が業務上自己の占有する他人の財物を不法に領得した場合に適用する。
2　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、業務に対する背信の程度、財産的損害の程度、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとする。</td></tr>
<tr><td>イ　軽微な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="3">(24)
公金官物不法領得</td><td>ア　重大な場合</td><td>免　　職</td><td rowspan="3">1　本処分基準は、隊員が公金官物について次の各号の一に該当する行為を行った場合に適用する。
（1）　窃　盗
（2）　詐　取
（3）　横　領（業務上横領を除く。）
2　違反態様が、「重大な場合」、「軽微な場合」又は「極めて軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、公金官物の不法領得の種類、公金官物の経済的価値の多寡及び部内外に及ぼす影響等によって判断するものとする。
3　「極めて軽微な場合」とは、公金官物の一時借用でその経済的価値が特に少ない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>イ　軽微な場合</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td>ウ　極めて軽微な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="4">4　私的行為に関する違反</td></tr>
<tr><td colspan="2">違　反　態　様</td><td>処分基準</td><td>適　　用　　基　　準</td></tr>
<tr><td rowspan="3">(25)
窃盗・詐欺・恐喝・単純横領等</td><td>ア　重大な場合</td><td>免　　職</td><td rowspan="3">1　本処分基準は、隊員が公金官物以外の財物について次の各号の一に該当する行為を行った場合に適用する。
(1)　窃　取
(2)　詐　欺
(3)　喝　取
(4)　横　領
(5)　一時使用
2　違反態様が、「重大な場合」、「軽微な場合」又は「極めて軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、損害の有無及び程度、違反者の地位及び階級又は職務の級、違反行為の内容並びに部内外に及ぼす影響等によって判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
(1)　「重大な場合」とは、隊員としての品位を著しく傷つけ、又は自衛隊の威信を著しく損する場合をいう。
(2)　「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らないが対象金額が低い場合、違反行為の内容が悪質ではない場合又は財物を一時使用した場合をいう。
(3)　「極めて軽微な場合」とは、価格の極めて低い財物又は占有離脱した財物の窃取等をいう。</td></tr>
<tr><td>イ　軽微な場合</td><td>停職の重処分</td></tr>
<tr><td>ウ　極めて軽微な場合</td><td>軽 処 分</td></tr>
</table>

(26) 傷害、暴行又は脅迫	ア　傷害	（ア）　極めて重大な場合	停職６月以上	①　刃物等を用いて傷害を負わせた場合 ②　身体機能等に深刻な後遺障害が残る程度の傷害を負わせた場合 ③　一方的に又は民間人に対し暴行を加え、重傷を負わせた場合 ④　侮辱的な虐待行為を伴う暴行を加え、傷害を負わせた場合 ⑤　複数回又は長期間に渡り暴行を加え、傷害を負わせた場合	１　本処分基準は、隊員が傷害又は暴行脅迫を行った場合に適用する。 ２　違反行為の内容、悪質性及び手段、違反行為に至る原因及び動機、違反行為が生起した状況、結果の程度、部内及び部外に及ぼす影響等とする。違反態様が極めて重大な場合に当たる処分基準については、免職を基本とする。 ３　懲戒処分等の軽減については、次の各号のとおり （１）　喧嘩を仲裁した場合 （２）　前号に相当する場合 ４　違反態様が「極めて重大な場合」のうち、適用基準が「重傷を負わせた場合」において、次の各号の事由に該当するときは、免職を基本としつつ、６月以上の停職とすることができる。 （１）　被害者の態度が反抗的等一定の落ち度が認められるもの （２）　週に１～２回程度の通院又は投薬のみで完治する怪我（後遺症が残らないものに限る。）であって、就労が可能なもの
		（イ）　重大な場合	３月以上６月未満の停職	①　口論等の喧嘩を契機に暴行を加え、重傷を負わせた場合 ②　一方的に又は民間人に対し暴行を加え、全治１週間以上１カ月未満の傷害又はこれに相当する傷害を負わせた場合 ③　身体機能等に後遺障害が残る程度の傷害を負わせた場合	
		（ウ）　比較的重大な場合	１月以上３月未満の停職	①　口論等の喧嘩を契機に暴行を加え、全治１週間以上１カ月未満の傷害又はこれに相当する傷害を負わせた場合 ②　一方的に又は民間人に対し暴行を加え、全治１週間未満の傷害又はこれに相当する傷害を負わせた場合	
		（エ）　軽微な場合	６日以上１月未満の停職	口論等の喧嘩を契機に暴行を加え、全治１週間未満の傷害又はこれに相当する傷害を負わせた場合	

	イ　暴行又は脅迫	（ア）　極めて重大な場合	停職３月以上	①　刃物等を用いて暴行を加えた又は脅迫をした場合 ②　侮辱的な虐待行為を伴う暴行を加えた場合 ③　長期間に渡り複数の手段を用いて執拗に脅迫をした場合	（３）　思わず感情的になって突発的な１回の平手打ちや１発の殴打を加えたが、それ以上の暴行に至らなかったもの （４）　前３号に相当するもの
		（イ）　重大な場合	１月以上３月未満の停職	①　道具（刃物等を除く。）を用いて暴行を加えた場合 ②　一方的に又は民間人に対し平手打ち（複数回）、殴打、足蹴り、投げる等の暴行を加えた場合 ③　複数回若しくは長期間に渡り暴行を加えた又は脅迫をした場合	
		（ウ）　軽微な場合	６日以上１月未満の停職	①　口論等の喧嘩を契機に平手打ち（複数回）、殴打、足蹴り、投げる等の暴行を加えた場合 ②　一方的に又は民間人に対し平手打ち（１回程度）、足を踏みつける等の暴行を加えた場合	
		（エ）　比較的軽微な場合	停職の軽処分	①　口論等の喧嘩を契機に平手打ち（１回程度）、足を踏みつける等の暴行を加えた場合 ②　一方的に又は民間人に対し胸ぐらを掴む、壁に押し付ける等の暴行を加えた場合	
		（オ）　極めて軽微な場合	軽処分以下（停職を除く。）	①　口論等の喧嘩を契機に胸ぐらを掴む、壁に押し付ける等の傷害に至る可能性が極めて低いと認められる暴行を加えた場合 ②　脅迫の程度が軽微な場合 ③　被害者に向けられた違法な有形力が身体に作用しなかった場合	

<table>
<tr><td rowspan="5">(27)
過失傷害致死</td><td rowspan="2">ア
致
死</td><td>（ア）重大な場合</td><td>減給の重処分</td><td rowspan="5">1　本処分基準は、隊員が過失により、傷害又は傷害致死の行為を行った場合に適用する。
2　違反態様が、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、過失の程度、損害の程度及び部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとする。</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>減給の軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="3">イ
傷
害</td><td>（ア）重大な場合</td><td>重処分
(停職を除く。)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">（イ）軽微な場合</td><td rowspan="2">訓戒又は注意</td></tr>
<tr></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="3">(28)

私有車両運転に伴う悪質な交通法規違反</td><td>ア　極めて重大な場合</td><td>停職３月以上</td><td rowspan="3">１　本処分基準は、隊員が自衛隊車両以外の自動車、原動機付自転車（以下「自動車等」という。）及び自転車で悪質な交通法規違反を行った場合に適用する。
２　違反態様が、「極めて重大な場合」、「重大な場合」、「比較的重大な場合」、「軽微な場合」又は「極めて機微な場合」のいずれの場合に該当するかは、違反態様の内容、結果の程度、被害のてん補、部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
(1)　「極めて重大な場合」とは、
ア　自動車等による飲酒運転の場合（身体に道路交通法施行令で定める程度以上にアルコールを保有する状態と推定されるものを含む。）
イ　故意の無免許運転で重傷又は死亡を伴う場合
ウ　自動車等によるひき逃げで重傷又は死亡を伴う場合
(2)　「重大な場合」とは、
ア　過失の無免許運転で重傷又は死亡を伴う場合
イ　最高速度超過３０km/h 以上（高速自動車国道等においては４０km/h 以上）の速度違反で重傷又は死亡を伴う場合
ウ　自動車等によるひき逃げの場合
エ　自転車によるひき逃げで重傷又は死亡を伴う場合
(3)　「比較的重大な場合」とは、
ア　無免許運転の場合
イ　最高速度超過１５km/h 以上３０km/h 未満（高速自動車国道等においては２０km/h 以上４０km/h 未満）の速度違反で重傷又は死亡を伴う場合
ウ　最高速度超過３０km/h 以上（高速自動車国道等においては４０km/h 以上）の速度違反で軽傷を伴う場合
エ　自動車等によるあて逃げの場合
オ　自転車によるひき逃げの場合</td></tr>
<tr><td>イ　重大な場合</td><td>１６日以上３月未満の停職</td></tr>
<tr><td>ウ　比較的重大な場合</td><td>６日以上１５日以下の停職</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="2"></td><td>エ　軽微な場合</td><td>軽処分</td><td rowspan="2">(4)　「軽微な場合」とは、
ア　最高速度超過３０km/h 以上（高速自動車国道等においては４０km/h 以上）の速度違反の場合
イ　最高速度超過１５km/h 以上３０km/h 未満（高速自動車国道等においては２０km/h 以上４０km/h 未満）の速度違反で軽傷を伴う場合
ウ　自転車による飲酒運転の場合
エ　自転車によるあて逃げの場合
(5)　「極めて軽微な場合」とは、
最高速度超過１５km/h 以上３０km/h 未満（高速自動車国道等においては２０km/h 以上４０km/h 未満）の速度違反の場合
３　軽傷又は重傷の程度区分は次に示すところによる。
(1)　「軽傷」とは、全治３０日未満をいう。
(2)　「重傷」とは、全治３０日以上をいう。
４　「最高速度」とは、道路標識等によりその最高速度が指定されている道路においてはその速度、その他の道路においては政令で定める最高速度をいう。</td></tr>
<tr><td>オ　極めて軽微な場合</td><td>訓戒又は注意</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="5">(29)
私行上の非行</td><td rowspan="3">ア　わいせつな行為</td><td>（ア）極めて重大な場合</td><td>停職３月以上</td><td rowspan="5">1　本処分基準は、隊員が隊員としての品位を傷つけ又は自衛隊の威信を失墜するような過度の飲酒、賭（と）博、破廉恥行為等を行った場合に適用する。
2　わいせつな行為とは、通常の者が性的な嫌悪感や羞恥心を抱き、性秩序を乱すような行為をいう。
3　他の私行上の非行とは、わいせつな行為以外で隊員が隊員としての品位を傷つけ又は自衛隊の威信を失墜する私的非行をいう。
4　違反態様が「極めて重大な場合」、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは動機、違反行為の種類、結果の程度、違反者の地位及び階級又は職務の級並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
(1)　「極めて重大な場合」とは、隊員としての品位を傷つける程度及び自衛隊の威信失墜の程度が大きい場合をいう。
(2)　「重大な場合」とは、隊員としての品位を傷つける程度又は自衛隊の威信失墜の程度が大きい場合をいう。
(3)　「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</td></tr>
<tr><td>（イ）重大な場合</td><td>６日以上３月未満の停職</td></tr>
<tr><td>（ウ）軽微な場合</td><td>軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="2">イ　他の私行上の非行</td><td>（ア）重大な場合</td><td>重処分
（減給を除く。）</td></tr>
<tr><td>（イ）軽微な場合</td><td>軽処分以下</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="5">5　指揮監督義務違反</td></tr>
<tr><td colspan="3">違　反　態　様</td><td>処分基準</td><td>適　　用　　基　　準</td></tr>
<tr><td rowspan="9">(30)
指揮監督義務違反</td><td rowspan="3">ア　指揮監督者として通常なすべき義務を著しく怠った場合</td><td>(ア)極めて重大な場合</td><td>重 処 分
(減給を除く)</td><td rowspan="9">1　本処分基準は、指揮監督の立場にある隊員が、その指揮監督が不行届のため、部下隊員の汚職事犯、金銭業務に関連する不正事犯、武器の損壊等又は秘密漏えい、火災事故その他の重大な事故が発生した場合に適用する。
2　違反態様が、「極めて重大な場合」、「重大な場合」又は「軽微な場合」のいずれの場合に該当するかは、事故の内容、部内外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、各場合について一応の基準を示せば以下のとおりである。
（1）　「極めて重大な場合」とは、事故の内容が職務の遂行上重大な影響を及ぼす場合で、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（2）　「重大な場合」とは、事故の内容が職務の遂行上重大な影響を及ぼす場合又は部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。
（3）　「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。
3　この基準は、指揮監督上の直接責任者に対する処分基準を示したものであり、指揮監督上の間接責任者に対して処分の必要がある場合は、直接責任者に対する処分の均衡を考慮して行うものとする。</td></tr>
<tr><td>(イ)重大な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td>(ウ)軽微な場合</td><td>減給の軽処分</td></tr>
<tr><td rowspan="3">イ　指揮監督者として通常なすべき義務を怠った場合</td><td>(ア)極めて重大な場合</td><td>停職の軽処分</td></tr>
<tr><td>(イ)重大な場合</td><td>減給の軽処分</td></tr>
<tr><td>(ウ)軽微な場合</td><td>戒　　告</td></tr>
<tr><td rowspan="3">ウ　指揮監督者として通常なすべき義務を一応なしたが不十分な場合</td><td>(ア)極めて重大な場合</td><td>減給の軽処分</td></tr>
<tr><td>(イ)重大な場合</td><td>戒　告</td></tr>
<tr><td>(ウ)軽微な場合</td><td>訓戒又は注意</td></tr>
</table>