

○懲戒処分等の基準に関する達

昭和53年7月10日 航空自衛隊達第21号
航空幕僚長 空将 竹田五郎

| | |
|-------------------------|-----------------------|
| 改正 昭和61年2月10日 航空自衛隊達第5号 | 平成27年9月28日 航空自衛隊達第21号 |
| 昭和62年3月16日 航空自衛隊達第13号 | 平成30年3月19日 航空自衛隊達第4号 |
| 平成6年4月7日 航空自衛隊達第19号 | 令和2年2月27日 航空自衛隊達第4号 |
| 平成22年8月10日 航空自衛隊達第29号 | |

懲戒処分等の基準に関する達を次のように定める。

懲戒処分等の基準に関する達

(趣旨及び適用)

第1条 この達は、航空自衛隊における懲戒処分、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ものとする。

2 自衛隊法（昭和29年法律第165号。以下「隊法」という。）第76条第1項、第78条第1項及び第81条第2項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条第1項の規定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、別に定めるところによるほかこの達の定めるところによる。

(用語の定義)

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。以下「訓令」という。）第46条第1項、第47条第1項、第50条、第73条第1項、第74条第1項及び第75条第1項の規定に基づき航空自衛隊において懲戒処分の権限を有する者（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、60日以下の停職又は減給合算額が俸給月額を3分の1を越える減給をいう。

(3) 軽処分 5日以下の停職、減給合算額が俸給月額を3分の1を越えない減給又は戒告をいう。

(4) 加重 規律違反の態様（以下「違反態様」という。）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 違反態様に応ずる処分下限より、懲戒処分等の種別又はその程度を軽くすることをいう。

(懲戒権者の責務)

第3条 懲戒権者等は、懲戒処分等を行うにあたっては、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、事実を明らかにして実体に即した検討を行い、違反者の内省自戒に留意し、かつ、個人の基本的人権を侵害しないように留意し、もって懲戒処分等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、戒告のほか、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、前条記載の順序による。

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停職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とす。

(免職の適用の基準)

第6条 免職は、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つた者に対して適用する。

(降任の適用の基準)

第7条 降任は、免職には該当しないが、これに次いで重大な規律違反で、かつ、違反者の当該階級等に著しくふさわしくない規律違反を行つた者に対して適用する。

(停職の適用の基準)

第8条 停職は、降任以上には該当しないが、重大な規律違反を行つた者に対して適用する。

(減給の適用の基準)

第9条 減給は、停職以上には該当しないが、比較的重大な規律違反を行つた者に対して適用する。

(戒告の適用の基準)

第10条 戒告は、減給以上には該当しないが、比較的軽微な規律違反を行つた者に対して適用する。

(訓戒の適用の基準)

第11条 訓戒は、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つた者に対して適用する。

(注意の適用の基準)

第12条 注意は、訓戒を行うまでには至らないが、不問に付することが適当でない極めて軽微な規律違反を行つた者に対して適用する。

(違反態様に応ずる懲戒処分等の基準)

第13条 違反態様に応ずる懲戒処分等の基準は、別表のとおりとする。

(教唆者等の取扱い)

第14条 規律違反を教唆し、扇動し、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行う。

- 2 集団による規律違反を教唆し、扇動し、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) 二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 既往処分が戒告以上については 1 年、訓戒については 6 か月の期間内において規律違反を重ねた場合又は期間にかかわらず既往処分等と同一の規律違反を生じさせた場合は、懲戒処分等を加重することができる。
- 3 懲戒手続中（施行規則第 7 3 条第 1 項に規定する被疑事実通知書を交付してから施行規則第 7 7 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、規律違反の回数等を考慮事項として、処分を重くすることとし、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基づく場合
- (2) 正当防衛の場合
- (3) 緊急避難の場合で隊員としての義務に違反しない場合
- (4) 心神喪失の場合（本人の責に帰すべき理由がある場合を除く。）
- 2 違反者が次の各号の一に該当する場合は、情状をしや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) 過剰防衛の場合又は過剰避難の場合
- (3) 心神耗弱な場合（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) 改しゆ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 次の各号に該当する者が、営内生活等の不慣れに起因する規律違反を行つた場合は、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。

(1) 2等空士又は航空自衛隊の自衛官候補生として採用され、6か月を経過しない場合

(2) 行政職俸給表(一)の1級及びこれに対応する訓令の別表に定める各俸給表の職務の級の事務官等として採用され、6か月を経過しない場合
(別表に定めのない規律違反に対する懲戒処分等)

第17条 懲戒権者等は、別表に定めのない規律違反に対する懲戒処分等を行うにあつては、次に掲げる事項を考慮して、自衛隊の規律の維持の見地から公正、かつ、相当と判断される懲戒処分等の種別及び程度を決定しなければならない。

(1) 違反態様

(2) 違反行為の原因、動機、状況及び結果等

(3) 違反者の違反行為の前後の態度等

(4) 違反者の既往処分歴

(5) 違反者の社会的環境

(6) 選択する懲戒処分等の種別及び程度の部内外に及ぼす影響等
附 則

1 この達は、昭和53年10月1日から施行する。

2 懲戒処分等の基準に関する達(昭和35年航空自衛隊達第43号)は、廃止する。

3 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(昭和61年2月10日航空自衛隊達第5号抄)

1 この達は、昭和61年2月10日から施行する。

2 この達による改正後の各達の規定は、昭和60年7月1日から適用する。
附 則(昭和62年3月16日航空自衛隊達第13号)

1 この達は、昭和62年4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(平成6年4月7日航空自衛隊達第19号)

1 この達は、平成6年5月10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(平成22年8月10日航空自衛隊達第29号抄)

1 この達は、平成22年8月10日から施行する。

2 この達の施行前にした規律違反に対する懲戒処分等は、この達第6条の規定による改正後の懲戒処分等の基準に関する達第16条第3項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則(平成27年9月28日航空自衛隊達第21号)

1 この達は、平成27年10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(平成30年3月19日航空自衛隊達第4号)

- 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27日航空自衛隊達第4号）
- 1 この達は、令和2年年3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。

別表（第13条、第17条関係）

1 職務に関する違反

| 違反態様 | | 処分基準 | 適用基準等 | |
|--------------------------|--------|-----------------|--|-------------|
| (1) 特別勤務上の違反 | 重大な場合 | 重処分 (減給を除く。) | <p>1 この処分基準は、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つた場合に適用する。</p> <p>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、違反行為の原因、動機、状況及び結果、特別勤務の種類、違反者の地位及び階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。</p> <p>3 「特別勤務」とは、当直勤務、警衛勤務、保安巡察勤務及び不寝番勤務等をいう。</p> | |
| | 軽微な場合 | 軽処分 | | |
| (2) 上官等及び特別勤務者に対する反抗不服従等 | 傷 | 重大な場合 | <p>1 この処分基準は、隊員が上官及び特別勤務者に対して、次に掲げる行為を行つた場合に適用する。</p> <p>(1) 傷害</p> <p>(2) 暴行又は脅迫</p> <p>(3) 上官及び特別勤務者の命令指示等に対する反抗又は不服従</p> <p>(4) 暴言、名誉毀損又は侮辱</p> <p>2 上官以外の上位の階級を有する者に対して前項に掲げる行為を行つた場合は、この基準に準じて</p> | |
| | | 軽微な場合 | | 1月以上の 停職 |
| | 暴行又は脅迫 | 重大な場合 | | 免職 |
| | | 軽微な場合 | | 停職の 重処分 |

| | | |
|-------------|----------|--------|
| 反抗不服従 | 極めて重大な場合 | 免職 |
| | 重大な場合 | 停職の重処分 |
| | 軽微な場合 | 停職の軽処分 |
| 暴言、名誉毀損又は侮辱 | 極めて重大な場合 | 免職 |
| | 重大な場合 | 停職の重処分 |
| | 軽微な場合 | 軽処分 |

処分を行うことができる。

3 上官とは、指揮系統上の上位にある者をいう。また、上官等とは、上官のほか、階級又は官職（以下「階級等」という。）を問わず一時的又は特定の職務についてのみ指揮系統上の上位にある者及び上官以外の上位の階級等を有する者をいう。

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」のいずれに該当するかは、違反行為の内容、違反行為に至る原因及び動機、違反行為が生じた際の状況、違反者及び上官等の階級等、結果の程度、部内及び部外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、一応の基準は次のとおりである。

(1) 傷害

ア 「重大な場合」

(ア) 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

(イ) 殺意をもって暴行を加え、傷害を負わせた場合

(ウ) 職務に支障を来す程度の傷害を負わせた場合

(エ) 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

(オ) 侮辱的な虐待行為を加え、傷害を負わせた場合

イ 「軽微な場合」

暴行を加え、傷害を負わせた場合

(2) 暴行・脅迫

ア 「重大な場合」

(ア) 刃物等を用いて暴行を加えた又は脅迫をした場合

(イ) 殺意をもって暴行を加えた場合

(ウ) 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

(エ) 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」

(ア) 暴行を加えた場合

(イ) 脅迫をした場合

(3) 反抗不服従

ア 「極めて重大な場合」

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

イ 「重大な場合」

(ア) 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

(イ) 反抗不服従を繰り返した場合

ウ 「軽微な場合」

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>反抗不服従をした場合</p> <p>(4) 暴言、名誉毀損又は侮辱</p> <p>ア 「極めて重大な場合」</p> <p>(ア) 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</p> <p>(イ) 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</p> <p>イ 「重大な場合」</p> <p>(ア) 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</p> <p>(イ) 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</p> <p>(ウ) 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</p> <p>ウ 「軽微な場合」</p> <p>(ア) 暴言を吐いた場合</p> <p>(イ) 名誉を害した場合</p> <p>(ウ) 侮辱をした場合</p> |
| | | | | <p>1 この処分基準は、隊員がその職務上の権限又は地位を違法に又は不当に</p> |

| | | | |
|----------|----------|-------------------|--|
| (3) 職権乱用 | 重大な場合 | 重 処 分 (減給を除く。) | <p>利用して、次に掲げる行為を行った場合に適用する。</p> <p>(1) 人をして義務のないことを行わせること。</p> <p>(2) 人の権利を侵害すること。</p> <p>(3) その他職務上の権限の範囲を著しく逸脱すること。</p> |
| | 軽微な場合 | 停 職 の 軽 処 分 | <p>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」のいずれに該当するかは、違反行為の原因、動機及び状況、違反者の職務上の地位、階級等及び権限、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、一応の基準は次のとおりである。</p> |
| | 極めて軽微な場合 | 戒 告 | <p>(1) 「重大な場合」とは、権限行使又は地位利用の状況が悪質で違法性が強く、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。</p> <p>(2) 「軽微な場合」とは、権限行使若しくは地位利用の状況が悪質で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。</p> <p>(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。</p> |

| | | | |
|--------------|-----------------|-------------------|---|
| (4) 試験に関する不正 | 重大な場合 | 重 処 分 (減給を除く。) | <p>1 この処分基準は、受験者、試験官又はその補助者等である隊員が自衛隊で行う試験に関して、不正行為を行つた場合に適用する。</p> <p>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、違反行為の原因、動機、状況及び結果、試験の種類、違反者の地位及び階級等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、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(1) 「重大な場合」とは、採用試験若しくは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を行つた場合又はその他の試験に関す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。</p> <p>(2) 「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</p> |
| | 軽微な場合 | 軽 処 分 | |
| 故意の場 | 特別防衛秘密、 特定秘密 | 免 職 | <p>1 この処分基準は、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つた場合並びに</p> |
| | 秘密、注意、部内限り | 重 処 分 (減給を除く。) | |

| | | | | | | |
|----------------|-----------|------------------|-------------|-----------------|-----------------|---|
| (5) 情報保全に関する違反 | 秘密漏えい等の場合 | 合 | 解禁前の公表資料 | | 軽処分以下 | <p>情報管理者等義務違反を行った場合に適用する。</p> <p>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」のいずれに該当するかは、注意義務違反の程度、違反者の地位階級、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、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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</p> |
| | | 過失 | 特別防衛秘密、特定秘密 | 極めて重大な場合 | 免職 | |
| | | | | 重大な場合 | 重処分 (減給を除く。) | |
| | | | 軽微な場合 | 停職の 軽処分 | | |
| | | の場 | 秘密 | 極めて重大な場合 | 重処分 (減給を除く。) | |
| | | | | 重大な場合 | 軽処分 (戒告を除く。) | |
| | | | | 軽微な場合 | 戒告以下 | |
| | | 合 | 注意、部内限り | 極めて重大な場合 | 停職の 軽処分 | |
| | | | | 重大な場合 | 軽処分 (停職を除く。) | |
| | | | | 軽微な場合 | 訓戒又は 注意 | |
| パソ | | 私有パソコン等で業務用データを取 | 特別防衛秘密、特定秘密 | 重処分 (減給を除く。) | | |

| | | | | | |
|----------------------|---|--|------------------------------|-------------------|----------------|
| 情報 保全 義務 違反 | コン ・ デー タ 関 連 の 義 務 違 反 | 情報の取扱い | り扱った が流出し なかった 場合 | 秘密 | 停 職 の 重 処 分 |
| | | | | 注意、 部内 限り | 停 職 の 軽 処 分 |
| | | 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 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 減 給 の 軽 処 分 | |
| | | | 秘密、 注意、 部内 限り | 軽処分以下 (停職を除く。) | |
| | 官品 パソ コン 等 の 取 扱 い | 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 | 停 職 の 重 処 分 又 軽 処 分 | | |
| | 私有 パソ コン 等 の 取 扱 い | 私有パソコン等 を許可なく職場 に持ち込んだ場 合 | 訓 戒 又 は 注 意 | | |
| | | 私有可搬記憶媒 体を官品パソコ ンで使用した場 合 | | | |
| | 特別 防衛 | 極めて 重大な場合 | 停 職 の 重 処 分 | | |

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。

| | | | |
|-------|-----------------|---------------------------------|-----------------|
| 紛失 | 秘密、特定秘密 | 重大な場合 | 停職の 軽処分 |
| | | 軽微な場合 | 軽処分 (停職を除く。) |
| | 秘密 | 極めて 重大な場合 | 停職の 軽処分 |
| | | 重大な場合 | 減給の 軽処分 |
| | | 軽微な場合 | 戒告以下 |
| | 注意、 部内 限り | 極めて 重大な場合 | 戒告 |
| | | 重大な場合 | 訓戒 |
| | | 軽微な場合 | 注意 |
| | 誤 破 棄 | 特別 防衛 秘密 、 特定 秘密 | 極めて 重大な場合 |
| 重大な場合 | | | 減給の 軽処分 |
| 軽微な場合 | | | 戒告以下 |
| 秘密 | | 極めて 重大な場合 | 減給の 軽処分 |
| | | 重大な場合 | 戒告 |
| | | 軽微な場合 | 訓戒又は 注意 |
| | | 文書等を許可な | |

| | | | |
|--|--------------------------|-------------------|-------------------|
| 特別 防衛 秘密 、 特定 秘密 、 秘密 | く複製した場合 | 減 給 の 軽 処 分 | |
| | 文書等を指定された保管庫に保存しない場合 | | |
| | 文書等として管理する手続きを行わない場合 | | |
| | 文書等に「秘」等を標記しない場合 | 軽 処 分 (停職を除く。) | |
| | 保存期間を超過した文書を長期間破棄しない場合 | | |
| その他の義務違反 | | | |
| 特別 防衛 秘密 、 特定 秘密 | 文書等を許可なく持ち出した場合 | 極めて重大な場合 | 重 処 分 (減給を除く。) |
| | | 重大な場合 | 停 職 の 軽 処 分 |
| | | 軽微な場合 | 減 給 の 軽 処 分 |
| | 部内において所定の暗号をかけずに文書又は業務用デ | 極めて重大な場合 | 停 職 の 軽 処 分 |
| | 重大 | 減 給 の | |

| | | | |
|----|---|----------|-----------------|
| | 一タをFAX・電報・メール等を使用して送信した場合 | な場合 | 軽処分 |
| | | 軽微な場合 | 戒告以下 |
| 秘密 | 文書等を許可なく持ち出した場合 | 極めて重大な場合 | 停職の重処分 |
| | | 重大な場合 | 軽処分 (戒告を除く。) |
| | | 軽微な場合 | 戒告以下 |
| | 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 | 極めて重大な場合 | 減給の軽処分 |
| | | 重大な場合 | 戒告 |
| | | 軽微な場合 | 訓戒又は注意 |
| | 個人情報ファイルを記録した媒体を鍵のかかる | | |

| | | | | | |
|------------|----------|-------------------|-------------------------------------|-----------------|-------------------|
| | | 個人情報 | 容器に保管しない場合 | | 軽処分以下 (停職を除く。) |
| | | | 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 | | |
| | | 注意、部内限り(個人情報を含む。) | 文書等を許可なく持ち出した場合 | 極めて重大な場合 | 停職の軽処分 |
| | | | | 重大な場合 | 軽処分 (停職を除く。) |
| | | | | 軽微な場合 | 訓戒又は注意 |
| | | | 業務用データを一般回線で送信した場合 | 訓戒又は注意 | |
| | | 文書等に「注意」を標記しない場合 | | | |
| 情報管理者等義務違反 | 管理者等の義務を | 秘密漏えい等 | 特別防衛秘密、特定秘密 | 免職 | |
| | | | 秘密 | 重処分 (減給を除く。) | |

| | | | |
|----------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 著しく怠った場合 | | 注意、 部内 限り | 停 職 の 軽 処 分 |
| | パソコン ・データ 関連の義 務違反 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 重 処 分 (減給を除く。) |
| | | 秘密 | 停 職 の 重 処 分 |
| | | 注意、 部内 限り | 軽 処 分 (戒告を除く。) |
| | | そ の 他 の 違 反 | 軽 処 分 (停職を除く。) |
| | 情報 保全 義務 違反 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 停 職 の 重 処 分 |
| | | 紛 失 秘密 | 停 職 の 軽 処 分 |
| | | 注意、 部内 限り | 戒 告 |
| | | 特別 防衛 | 停 職 の |

| | | | | |
|--|---------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| | 誤破棄 | 秘密、 特定 秘密 | 軽 処 分 | |
| | | 秘密 | 減 給 の 軽 処 分 | |
| | | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 停 職 の 重 処 分 | |
| | | その他の 義務違反 | 秘密 | 軽 処 分 (戒告を除く。) |
| | | | 注意、 部内 限り | 減 給 の 軽 処 分 |
| | 管理者等 の義務を 怠った | 秘密漏えい等 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 停 職 の 重 処 分 |
| | | | 秘密 | 停 職 の 軽 処 分 |
| | | | 注意、 部内 限り | 軽 処 分 (停職を除く。) |
| | | | 特別 防衛 秘密、 特定 | 軽 処 分 (戒告を除く。) |

| | | | | |
|--------|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------|
| 場 合 | 情報 保全 義務 違反 | パソコン ・データ 関連の義 務違反 | 秘密 | |
| | | | 秘密 | 減給の 軽処分 |
| | | | 注意、 部内 限り | 軽処分 (停職を除く。) |
| | | | その 他の 違反 | 戒告以下 |
| | 紛失 | | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 減給の 軽処分 |
| | | | 秘密 | 軽処分 (停職を除く。) |
| | | | 注意、 部内 限り | 戒告以下 |
| | 誤破棄 | | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 軽処分 (停職を除く。) |
| | | | 秘密 | 戒告以下 |
| | | | 特別 防衛 秘密、 特定 | 減給の 軽処分 |

| | | | |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| | | 秘密 | |
| | その他の義務違反 | 秘密 | 軽 処 分 (停職を除く。) |
| | | 注意、 部内 限り | 戒 告 |
| 管理者等の義務を一応なしたが不十分 | 秘密漏えい等 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 減 給 の 軽 処 分 |
| | | 秘密 | 軽 処 分 (停職を除く。) |
| | | 注意、 部内 限り | 訓 戒 又 は 注 意 |
| | パソコン ・データ 関連の義 務違反 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 軽 処 分 (停職を除く。) |
| | | 秘密 | 戒 告 |
| | | 注意、 部内 限り | 訓 戒 又 は 注 意 |
| その 他の 違反 | | | |
| 情報 保全 義務 違反 | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|--|-------------|--------------|-----------------------------|-------------|--|------------------|---------------|---|
| | | な 場 合 | 紛失 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 戒告 | | | | |
| | | | | 秘密 | 訓 又 注 | | 戒 は 意 | | |
| | | | | 注意、 部内 限り | | | | | |
| | | | 誤破棄 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 訓 又 注 | | 戒 は 意 | | |
| | | | | 秘密 | | | | | |
| | | | その他の 義務違反 | 特別 防衛 秘密、 特定 秘密 | 戒告 | | | | |
| | | | | 秘密 | 訓 又 注 | | 戒 は 意 | | |
| | | | | 注意、 部内 限り | | | | | |
| | | | | | | | 極めて 重大な 場合 | 停職6月以上 | 1 この処分基準は、職場 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 |
| | | | | | | | 重大な 場合 | 3月以上 6月未満の | |

| | | | | | |
|------------|---------------|------------------|---------------------|--|--|
| (6) ハラスメント | パワー・ハラスメント | | 停職 | <p>るハラスメントを行った場合に適用する。</p> <p>2 パワー・ハラスメントとは、階級等の優位性を背景に、職務の適正な範囲を超えて隊員に精神的・身体的苦痛を与える、又は職場環境を悪化させる行為をいう。</p> <p>3 セクシュアル・ハラスメントとは、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をいう。</p> <p>4 その他のハラスメントとは、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をいう。</p> <p>5 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」、「比較的軽微な場合」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、違反行為に至る原因及び動機、違反行為が生じた際の状況、違反行為をした者（以下「違反者」という。）及び被害者の階級等、違反者の職務上の権威又は権力、被害者の被害の程度、部内及び部外に及ぼす影響等を考慮して判断するものとするが、一応の基準</p> | |
| | | 比較的 重大な 場合 | 1月以上 3月未満の 停職 | | |
| | | 軽微な 場合 | 6日以上 1月未満の 停職 | | |
| | | 比較的 軽微な 場合 | 停職の軽処分 | | |
| | | 極めて 軽微な 場合 | 軽処分以下 (停職を除く。) | | |
| | セクシュアル・ハラスメント | 重大な 場合 | 重 処 分 (減給を除く。) | | |
| | | 軽微な 場合 | 軽 処 分 | | |
| | | 極めて 軽微な 場合 | 訓 戒 又は 注意 | | |
| | | | | | |

| | | | |
|------------|----------|--------------|--|
| その他のハラスメント | 重大な場合 | 重 処 分 | <p>は次のとおりである。</p> <p>なお、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。また、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上で判断するものとする。</p> <p>(1) パワー・ハラスメント</p> <p>ア 「極めて重大な場合」</p> <p>(ア) 刃物等を用いた場合</p> <p>(イ) 被害者の自殺（未遂を含む。）の主たる原因となった場合</p> <p>(ウ) 侮辱的な虐待行為を伴う暴行を加えた場合</p> <p>(エ) 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か月以上の傷病をいう。以下「重傷」という。）を負わ</p> |
| | 軽微な場合 | 軽 処 分 | |
| | 極めて軽微な場合 | 訓 戒 又は 注意 | |

せた場合

(オ) 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

(カ) 複数回又は長期間にわたり暴行を加え、傷害を負わせた場合

イ 「重大な場合」

(ア) 全治1週間以上1か月未満の傷害又はこれに相当する傷害を負わせた場合

(イ) 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) 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

(エ) 複数回又は長期間にわたる暴行を加えた場合

ウ 「比較的重大な場合」

(ア) 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) 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合
(ウ) 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」

(ア) 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

(イ) 精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた場合

(ウ) 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

オ 「比較的軽微な場合」

(ア) 胸ぐらをつかむ、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

(イ) 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

(ウ) 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」

(ア) 過大又は過小な

| | | | | |
|--|---|-------|--------|---|
| | | | | <p>業務の要求をした場合</p> <p>(イ) 私的なことに過度に立ち入る等の個の侵害をした場合</p> <p>(ウ) 威圧的な言動により職場環境を著しく悪化させた場合</p> <p>(エ) 暴言を伴う指導をした場合</p> <p>(オ) 長時間にわたる拘束等の不適切な指導をした場合</p> <p>(2) セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメント</p> <p>ア 「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。</p> <p>イ 「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。</p> <p>ウ 「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。</p> |
| | 致 | 重大な場合 | 停職の重処分 | 1 この処分基準は、隊員がその公務の遂行上過失により人を傷害し、又は死亡させた場合（他の違 |

| | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|----------------|--|
| (7) 公務上 過失傷害 致死 | 死 | 軽微な場合 | 軽 処 分 | <p>反態様に該当する場合を除く。)に適用する。</p> <p>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、公務の遂行上必要な注意義務違反の程度、被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が、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(1) 「重大な場合」とは、公務の遂行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。</p> <p>(2) 「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</p> |
| | | 重大な場合 | 軽 処 分 | |
| | 傷 | 軽微な場合 | 戒 告 以 下 | |
| (8) 職務上 の注意義務違反 (職務) | 通常なすべき義務を著しく怠った場合 | 極めて重大な場合 | 免 職 又は降任 | <p>1 この処分基準は、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。</p> <p>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」のいずれに該当するかは、違反行為の原因、動機及び状況等、職務の種類及び内容等、違反者の地位及び階級等並びに部内外に及ぼす影響等を考慮して</p> |
| | | 重大な場合 | 停 職 の 重 処 分 | |
| | | 軽微な場合 | 停 職 の 軽 処 分 | |
| | 通常なすべき義務を怠った場合 | 極めて重大な場合 | 停 職 の 重 処 分 | |
| | | 重大な場合 | 停 職 の 軽 処 分 | |
| | | | | |

| | | | | |
|------------------------------|---|------------------|-------------------|--|
| 怠慢を含む。 む。) | | 軽微な 場合 | 減 給 の 軽 処 分 | 判断するものとするが、 一応の基準は次のとおり である。 (1) 「極めて重大な場合」 とは、職務の遂行上特 に重大な影響を及ぼし、 かつ、部内外に及ぼす 影響が特に大きい場合 をいう。 (2) 「重大な場合」とは、 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。 |
| | 通常なす べき義務 を一応な したが不 十分な場 合 | 極めて 重大な 場合 | 停 職 の 軽 処 分 | |
| | | 重大な 場合 | 減 給 の 軽 処 分 | |
| | | 軽微な 場合 | 戒 告 以 下 | |
| (9) 政治的 行為の制 限等の違 反 | 重 大 な 場 合 | | 重 処 分 (減給を除く。) | 1 この処分基準は、隊員 が次の各号に掲げる規定 に違反した場合に適用す る。 (1) 隊法第 61 条（政治的 行為の制限） (2) 隊法第 64 条（団体の 結成等の禁止） 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、違反行為の内容及び 結果、違反者の地位及び 階級等並びに部内外に及 ぼす影響等を考慮して判 断するものとするが、一 応の基準は次のとおりで ある。 (1) 「重大な場合」とは、 違反行為の内容が悪質 |
| | 軽 微 な 場 合 | | 軽 処 分 | |

| | | | |
|--------------------|-------|-----------------|--|
| | | | <p>であり、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。</p> <p>(2) 「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</p> |
| (10) 私企業への関与制限等の違反 | 重大な場合 | 重処分 (減給を除く。) | <p>1 この処分基準は、隊員が次の各号に掲げる規定に違反した場合に適用する。</p> <p>(1) 隊法第 60 条第 2 項 (国又は地方公共団体への兼職)</p> <p>(2) 隊法第 60 条第 3 項 (自己の職務以外で国又は地方公共団体へ兼職した場合の給与の不支給)</p> <p>(3) 隊法第 62 条第 1 項 (私企業からの隔離)</p> <p>(4) 隊法第 63 条 (他の職又は事業の関与制限)</p> <p>(5) 隊法第 65 条の 2 第 1 項 (他の隊員についての依頼等の規制)</p> <p>(6) 隊法第 65 条の 3 第 1 項 (在職中の求職の規制)</p> <p>(7) 隊法第 65 条の 4 第 10 項 (再就職者による依頼等の規制)</p> |
| | 軽微な場合 | 軽処分 | <p>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、違反行為の内容及び結果、違反者の地位及び階級等並びに部内外に及ぼす影</p> |

| | | | |
|-----------------|---------------|----------------|---|
| | | | <p>響等を考慮して判断するものとするが、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(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。</p> <p>(2) 「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</p> |
| (11) 正当な理由のない欠勤 | 20日以上 | 免職 | <p>1 この処分基準は、隊員が正当な理由がなく欠勤した場合に適用する。</p> <p>2 「正当な理由のない欠勤」とは、正当な理由がなく勤務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。</p> |
| | 6日以上 19日以内 | 停職の 重処分 | |
| | 1日以上 5日以内 | 停職の 軽処分 | |
| | 1日未満 | 減給1月 1/15以下 | |
| (12) 不正外出等 | | 軽処分 | <p>1 この処分基準は、指定場所に居住する義務を有する隊員が許可なく基地等から外出した場合に適用する。</p> <p>なお、この処分基準は、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もこれを準用する。</p> <p>2 「不正外出等」とは、正規の出入口以外から基地等に出入する行為又は</p> |

| | | | | |
|----------------------|-----|-------|-------------------------------|---|
| | | | | <p>正規の方法（外出証等の不正使用を含む。）によらないで基地等から外出する行為をいう。</p> <p>3 基地等とは、航空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。</p> |
| (13) 帰（着）隊時限遅延 | | | 減給 1 月 1 / 15 以下 | <p>この処分基準は、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な理由がなく、指定の時刻に遅れて帰隊した場合（正当な理由のない欠勤に該当する場合を除く。）に適用する。</p> <p>なお、この処分基準は隊員が正当な理由がなく、入校赴任等の異動完了時刻に遅れた場合にもこれを準用する。</p> |
| (14) 身分証明書又は警務手帳の改変等 | 改変等 | 警務手帳 | 16 日以上 の 停 職 | <p>この処分基準は、隊員が次に掲げる行為を行った場合に適用する。</p> <p>1 身分証明書及び警務手帳の改変又は偽造</p> <p>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（不正外出等における身分証明書の不正使用を除く。）</p> |
| | | 身分証明書 | 6 日 以上 15 日 以下 の 停 職 | |
| | 不正 | 警務手帳 | 6 日 以上 15 日 以下 の 停 職 | |

| | | | | |
|-----------|----------|-------|-----------------|---------------------------|
| | 使用 | 身分証明書 | 減給の 軽処分 | 3 身分証明書及び警務手帳の亡失 |
| | 亡失 | 警務手帳 | 戒告 | |
| | | 身分証明書 | 訓戒又は 注意 | |
| (15) 服装違反 | 階級章の乱用 | | 軽処分 (戒告を除く。) | この処分基準は、隊員が服装違反した場合に適用する。 |
| | その他の服装違反 | | 戒告以下 | |

2 物件の取扱いに関する違反

| 違反態様 | | 処分基準 | 適用基準等 | |
|----------------|-----------|-----------------|-----------------|---|
| (1) 武器の 損壊等 | 遺棄・ 隠匿 | 重大な場合 | 免職 | <p>1 この処分基準は、隊員が自衛隊の保有する武器を遺棄し、隠匿し、亡失し、又は損壊した場合に適用する。</p> <p>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、器具及び装置等をいう。</p> <p>3 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、武器の種類、亡失及び損壊にあつては注意義務違反の程度、損壊にあつてはそ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。</p> <p>4 不法領得の意志で隠匿した場</p> |
| | | 軽微な場合 | 16日以上の 停職 | |
| | 亡失 | 重大な場合 | 重処分 (減給を除く。) | |
| | | 軽微な場合 | 減給の 軽処分 | |
| 損 | 重大な場合 | 重処分 (減給を除く。) | | |

| | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------------------|---|
| | | | く。) | 合は、公金又は官物の不法領得の違反態様の処分基準を適用するものとする。 |
| | 壊 | 軽微な場合 | 軽処分以下 | 5 「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。 |
| (2) 自衛隊物件の損壊等 | 遺棄・隠匿 | 重大な場合 | 重処分 (減給を除く。) | 1 この処分基準は、隊員が自衛隊の保有する物件を遺棄し、隠匿し、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 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、物件の種類、亡失及び損壊にあつては注意義務違反の程度、損壊にあつてはそ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。 3 不法領得の意志で隠匿した場合は、公金又は官物の不法領得の違反態様の処分基準を適用するものとする。 4 「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。 |
| | | 軽微な場合 | 停職の 軽処分 | |
| | 亡 | 重大な場合 | 停職の 重処分 | |
| | | 軽微な場合 | 軽処分以下 (停職を除く。) | |
| | 損壊 | 重大な場合 | 重処分 | |
| | | 軽微な場合 | 軽処分以下 (停職を除く。) | |
| (3) 公務上過失に基づく自衛隊物件以 | 重大な場合 | | 軽処分 (停職を除く。) | 1 この処分基準は、隊員が公務の遂行上過失により自衛隊の保有す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」のいずれに該 |

| | | | |
|---|----------------------|---------------------------------------|--|
| <p>外の物件 の損壊</p> | <p>軽微な場合</p> | <p>訓 戒 又は注意</p> | <p>当するかは、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。</p> |
| <p>(4) 自衛隊 車両等の 運行に関 する違反</p> | <p>極めて重大な場合</p> | <p>停 職 3 月 以 上</p> | <p>1 この処分基準は、隊員が自衛隊車両等の運行に当たって法令又は職務上の義務に違反した場合に適用する。</p> |
| | <p>重 大 な 場 合</p> | <p>16 日 以 上 3 月 未 満 の 停 職</p> | <p>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」のいずれに該当するかは、違反行為の内容及び結果、違反者の地位及び階級等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、一応の基準は次のとおりである。</p> |
| | <p>比較的 重大な場合</p> | <p>6 日 以 上 15 日 以 下 の 停 職</p> | |
| | <p>軽 微 な 場 合</p> | <p>軽 処 分</p> | |
| | <p>極めて軽微な場合</p> | <p>訓 戒 又は注意</p> | <p>(1) 「極めて重大な場合」 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 ひき逃げの結果、重傷又は死亡を伴う場合 (2) 「重大な場合」 ア ひき逃げの場合 イ 過失の無免許運転の場合 ウ 無許可運転の結果、重傷又は死亡を伴う場合 エ 最高速度超過 30 km/h 以上（高速自動車国道等においては 40 km/h 以上）の速度違反の結果、重傷又</p> |

は死亡を伴う場合

(3) 「比較的重大な場合」

ア あて逃げの場合

イ 無許可運転の結果、軽傷
又は物損を伴う場合

ウ 最高速度超過 15 km/h
以上 30 km/h 未満（高速
自動車国道等においては 20
km/h 以上 40 km/h 未
満）の速度違反の結果、重
傷又は死亡を伴う場合

エ 最高速度超過 30 km/h
以上（高速自動車国道等
においては 40 km/h 以上）
の速度違反の結果、軽傷又
は物損を伴う場合

(4) 「軽微な場合」

ア 無許可運転の場合

イ 最高速度超過 30 km/h
以上（高速自動車国道等
においては 40 km/h 以上）
の速度違反の場合

ウ 最高速度超過 15 km/h
以上 30 km/h 未満（高速
自動車国道等においては 20
km/h 以上 40 km/h 未
満）の速度違反の結果、軽
傷又は物損を伴う場合

(5) 「極めて軽微な場合」

ア 不在放置

イ 最高速度超過 15 km/h
以上 30 km/h 未満（高速
自動車国道等においては 20
km/h 以上 40 km/h 未
満）の速度違反の場合

3 「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

| | | | |
|---------------------|----------|-------------------|--|
| | | | <p>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。</p> <p>4 「軽傷」とは、全治30日未満、「重傷」とは全治30日以上をいう。</p> |
| (5) 自衛隊航空機の運航に関する違反 | 重大な場合 | 重 処 分 (減給を除く。) | <p>1 この処分基準は、隊員が自衛隊の使用する航空機の運航にあたって、法令又は職務上の義務に違反した場合に適用する。</p> <p>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、違反行為の内容及び結果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。</p> |
| | 軽微な場合 | 軽処分以下 | |
| (6) 失火 | 重大な場合 | 重 処 分 (減給を除く。) | <p>1 この処分基準は、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損した場合に適用する。</p> <p>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」のいずれに該当するかは、失火の原因及び状況並びに損害及び公共に及ぼす危険の程度等を考慮して判断するものとするが、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(1) 「重大な場合」とは、損害額が大きい場合で、かつ、公共に及ぼす危険の程度の大きい場合をいう。</p> <p>(2) 「比較的重大な場合」とは、損害額が大きい場合又は公共に及ぼす危険の程度が大きい場合をいう。</p> |
| | 比較的重大な場合 | 停 職 の 軽 処 分 | |
| | 軽微な場合 | 軽 処 分 (停職を除く。) | |

| | | | |
|--|--|-----|-------------------------------------|
| | | く。) | (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。 |
|--|--|-----|-------------------------------------|

3 金品の取扱いに関する違反

| 違反態様 | | 処分基準 | 適用基準等 |
|---------|-------|--------|--|
| (1) 収賄等 | 重大な場合 | 免職 | <p>1 この処分基準は、隊員が収賄又はその他寄付金強要等の行為を行つた場合に適用する。</p> <p>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」のいずれに該当するかは、わいろ等の内容、職務上の不正の程度、違反者の地位及び階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、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(1) 「重大な場合」とは、次に掲げる場合をいう。</p> <p>ア わいろを受け取り、要求し、又は約束して、職務上不正の行為をし、又は相当の行為をしなかつた場合</p> <p>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わいろを受け取り、要求し、又は約束した場合</p> <p>ウ わいろを受け取り、要求し、又は約束した場合で、そのわいろが現金又は情交の場合</p> <p>(2) 「軽微な場合」とは、わいろを受け取り、要求し、又は約束した場合で、そのわいろ</p> |
| | 軽微な場合 | 停職の重処分 | |
| | | | |

| | | | |
|-----------------|----------|-------------|--|
| | 極めて軽微な場合 | 軽 処 分 | <p>が軽度の供応又は小額の贈与物の場合をいう。</p> <p>(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。</p> |
| (2) 業務上横領 | 重大な場合 | 免 職 | <p>1 この処分基準は、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（他の違反態様に該当する場合を除く。）に適用する。</p> <p>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、違反行為の動機及び状況、損害の程度、違反者の地位及び階級等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。</p> |
| | 軽微な場合 | 停 職 の 軽 処 分 | |
| (3) 公金又は官物の不法領得 | 重大な場合 | 免 職 | <p>1 この処分基準は、隊員が次に掲げる行為を行つた場合（他の違反態様に該当する場合を除く。）に適用する。</p> <p>(1) 公金又は官物の窃取 (2) 公金又は官物の詐取 (3) 公金又は官物の横領 (4) 公金又は官物の一時借用</p> <p>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」のいずれに該当するかは、公金にあつてはその額、官物にあつてはその種類及び経済的価値の多寡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。</p> <p>ただし、公金又は官物の一時借用でその額又は経済的価値が特に少ない場合は、「極めて軽</p> |
| | 軽微な場合 | 停 職 の 重 処 分 | |
| | 極めて軽微な場合 | 軽 処 分 | |

| | | | |
|--|--|--|-----------|
| | | | 微な場合」とする。 |
|--|--|--|-----------|

4 私的行為に関する違反

| 違反態様 | | 処分基準 | 適用基準等 |
|---|----------|--------|--|
| (1) 窃盗 ・ 詐欺 ・ 恐かつ ・ 単純横領等 | 重大な場合 | 免職 | <p>1 この処分基準は、隊員が次に掲げる行為（以下「窃取等」という。）を行つた場合に適用する。</p> <p>(1) 公金又は官物以外の財物（以下「財物」という。）の窃取</p> <p>(2) 財物の詐取</p> <p>(3) 財物のかつ取</p> <p>(4) 財物の単純横領</p> <p>(5) 財物の一時使用</p> |
| | 軽微な場合 | 停職の重処分 | <p>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」のいずれに該当するかは、損害の有無及び程度、違反者の階級等、違反行為の内容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、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(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失墜する場合をいう。</p> |
| | 極めて軽微な場合 | 軽処分 | <p>(2) 「軽微な場合」とは、「重大な場合」には至らないが窃取等の額が低い場合、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。</p> <p>(3) 「極めて軽微な場合」とは、価額の極めて低い財物又は占有離脱した財物の窃取等をい</p> |

| | | | | |
|----------------------------------|----------------------|----------------|-----------------------|--|
| | | | | う。 |
| (2) 傷 害 、 暴 行 又は 脅 迫 | 傷 害 | 極めて 重大な場合 | 停職 6 月以上 | <p>1 この処分基準は、隊員が1の表(2)の項に示す「上官等及び特別勤務者に対する反抗不服従等」又は1の表(6)の項に示す「パワー・ハラスメント」に当たらない傷害、暴行又は脅迫に当たる違反行為を行った場合に適用する。</p> <p>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」、「比較的軽微な場合」又は「極めて軽微な場合」のいずれに該当するかは、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を考慮して判断するものとするが、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>なお、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。</p> <p>(1) 傷害</p> <p>ア 「極めて重大な場合」</p> <p>(ア) 刃物等を用いて傷害を負わせた場合</p> <p>(イ) 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</p> <p>(ウ) 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</p> <p>(エ) 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</p> |
| | | 重大な場合 | 3 月以上 6 月未満 の停職 | |
| | | 比較的 重大な場合 | 1 月以上 3 月未満 の停職 | |
| | | 軽微な場合 | 6 日以上 1 月未満 の停職 | |
| | 暴 行 又 は 脅 迫 | 極めて 重大な場合 | 停職 3 月以上 | |
| | | 重大な場合 | 1 月以上 3 月未満 の停職 | |
| | | 軽微な場合 | 6 日以上 1 月未満 の停職 | |
| | | 比較的 軽微な場合 | 停職の 軽処分 | |
| | | 極 め て 軽微な場合 | 軽処分以下 (停職を除く。) | |

(オ) 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

イ 「重大な場合」

(ア) 口論等のけんかを契
機に暴行を加え、重傷
を負わせた場合

(イ) 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か月未
満の傷害又はこれに相
当する傷害を負わせた
場合

(ウ) 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」

(ア) 口論等のけんかを契
機に暴行を加え、全治
1週間以上1か月未
満の傷害又はこれに相
当する傷害を負わせた場
合

(イ) 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」

口論等のけんかを契機に
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

(2) 暴行又は脅迫

ア 「極めて重大な場合」

(ア) 刃物等を用いて暴行
を加えた又は脅迫をし
た場合

(イ) 侮辱的な虐待行為を伴う暴行を加えた場合

(ウ) 長期間にわたり複数の手段を用いて執拗に脅迫をした場合

イ 「重大な場合」

(ア) 道具(刃物等を除く。)を用いて暴行を加えた場合

(イ) 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

(ウ) 複数回若しくは長期間にわたり暴行を加えた又は脅迫をした場合

ウ 「軽微な場合」

(ア) 口論等のけんかを契機に平手打ち(複数回)、殴打、足蹴り、投げる等の暴行を加えた場合

(イ) 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」

(ア) 口論等のけんかを契機に平手打ち(1回程度)、足を踏みつける等の暴行を加えた場合

(イ) 一方的に又は民間人に対し胸ぐらをつかむ、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」

(ア) 口論等のけんかを契機に胸ぐらをつかむ、

| | | | | |
|-------------|----------|-------|-----------------|--|
| | | | | <p>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</p> <p>(イ) 脅迫の程度が軽微な場合</p> <p>(ウ) 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</p> |
| (3) 過失傷害致死 | 致死 | 重大な場合 | 減給の重処分 | <p>1 この処分基準は、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。</p> <p>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、過失の程度、傷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。</p> |
| | | 軽微な場合 | 減給の軽処分 | |
| | 傷害 | 重大な場合 | 軽処分 (停職を除く。) | |
| | | 軽微な場合 | 訓戒 又は注意 | |
| (4) 私有車両運転に | 極めて重大な場合 | | 停職3月以上 | <p>1 この処分基準は、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。）又は自転車で悪質な交通法規違反を行った場合に適用する。</p> <p>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」のいずれに該当するかは、違反行為の内容及び結果、損害のてん補の</p> |
| | 重大な場合 | | 16日以上3月未満の停職 | |
| | | | 6日以上 | |

| | | | |
|-------------|----------|----------------|---|
| 伴う悪質な交通法規違反 | 比較的重大な場合 | 15 日以下の 停 職 | <p>状況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、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(1) 「極めて重大な場合」</p> <p>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。）</p> <p>イ 故意の無免許運転の結果、重傷又は死亡を伴う場合</p> <p>ウ 自動車等によるひき逃げの結果、重傷又は死亡を伴う場合</p> <p>(2) 「重大な場合」</p> <p>ア 過失の無免許運転の結果、重傷又は死亡を伴う場合</p> <p>イ 最高速度超過 30 km/h 以上（高速自動車国道等においては 40 km/h 以上）の速度違反の結果、重傷又は死亡を伴う場合</p> <p>ウ 自動車等によるひき逃げの場合</p> <p>エ 自転車によるひき逃げの結果、重傷又は死亡を伴う場合</p> <p>(3) 「比較的重大な場合」</p> <p>ア 無免許運転の場合</p> <p>イ 最高速度超過 15 km/h 以上 30 km/h 未満（高速自動車国道等においては 20 km/h 以上 40 km/h 未満）の速度違反の結果、重傷又は死亡を伴う場合</p> |
| | 軽微な場合 | 軽 処 分 | |
| | 極めて軽微な場合 | 訓 戒 又は 注 意 | |

| | | | | |
|--|--|--------------------|--|--|
| | | | <p>ウ 最高速度超過 30 km/h 以上（高速自動車国道等においては 40 km/h 以上）の速度違反の結果、軽傷と伴う場合</p> <p>エ 自動車等によるあて逃げの場合</p> <p>オ 自転車によるひき逃げの場合</p> <p>(4) 「軽微な場合」</p> <p>ア 最高速度超過 30 km/h 以上（高速自動車国道等においては 40 km/h 以上）の速度違反の場合</p> <p>イ 最高速度超過 15 km/h 以上 30 km/h 未満（高速自動車国道等においては 20 km/h 以上 40 km/h 未満）の速度違反の結果、軽傷を伴う場合</p> <p>ウ 自転車による飲酒運転の場合</p> <p>エ 自転車によるあて逃げの場合</p> <p>(5) 「極めて軽微な場合」</p> <p>最高速度超過 15 km/h 以上 30 km/h 未満（高速自動車国道等においては 20 km/h 以上 40 km/h 未満）の速度違反の場合</p> <p>3 「最高速度」、「重傷」及び「軽傷」とは、自衛隊車両等の運行に関する違反に定めるところに同じとする。</p> | |
| | | <p>極めて 軽微な</p> | <p>停 職 3 月 以上</p> | <p>1 この処分基準は、隊員が隊員としての品位を傷つける行為又は自衛隊の威信を失墜するよう</p> |

| | | | | |
|------------|----------|-------|-----------------------------|--|
| (5) 私行上の非行 | わいせつな行為 | 場合 | | <p>な過度の飲酒、とばく又は破廉恥行為等を行った場合に適用する。</p> <p>2 わいせつな行為とは、通常の者が性的に嫌悪感や羞恥心を抱き、性秩序を乱すような行為をいう。</p> <p>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。</p> <p>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」のいずれに該当するかは動機、違反行為の種類及び結果、違反者の地位及び階級等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、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(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を失墜する程度が大きい場合をいう。</p> <p>(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を失墜する程度が大きい場合をいう。</p> <p>(3) 「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</p> |
| | | 重大な場合 | 6 日 以 上 3 月 未 満 の 停 職 | |
| | 他の私行上の非行 | 軽微な場合 | 軽 処 分 | |
| | | 重大な場合 | 重 処 分 (減給を除く。) | |
| | | 軽微な場合 | 軽処分以下 | |
| | | | | |

5 指揮監督上の義務違反

| 違 反 態 様 | 処 分 基 準 | 適 用 基 準 等 |
|---------|---------|-----------|
| | | |

| | | | | |
|------------|-------------------------------|----------|--------------------|---|
| 指揮監督上の義務違反 | 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 | 極めて重大な場合 | 重 処 分 (減給を除く。) | <p>1 この処分基準は、指揮監督の立場にある隊員がその指揮監督の不行き届きのため、部下隊員の行った次に掲げる事故が発生した場合に適用する。</p> <p>(1) 汚職 (2) 金銭業務に関する不正 (3) 武器の損壊等 (4) 秘密漏えい (5) 火災 (6) その他重大な事故</p> <p>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」のいずれに該当するかは、事故の内容及び部内外に及ぼす影響を考慮して判断するものとするが、一応の基準は次のとおりである。</p> <p>(1) 「極めて重大な場合」とは、事故の内容が隊務の遂行に極めて重大な影響を及ぼし、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。</p> <p>(2) 「重大な場合」とは、事故の内容が隊務の遂行に重大な影響を及ぼし、かつ、部内外に及ぼす影響が大きい場合をいう。</p> <p>(3) 「軽微な場合」とは、「重大な場合」に至らない場合をいう。</p> <p>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との均衡を考慮して行うものとする。</p> |
| | | 重大な場合 | 停 職 の 処 分 軽 処 分 | |
| | | 軽微な場合 | 減 給 の 処 分 軽 処 分 | |
| | 指揮監督者として通常なすべき義務を怠った場合 | 極めて重大な場合 | 停 職 の 処 分 軽 処 分 | |
| | | 重大な場合 | 減 給 の 処 分 軽 処 分 | |
| | | 軽微な場合 | 戒 告 | |
| | 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 | 極めて重大な場合 | 減 給 の 処 分 軽 処 分 | |
| | | 重大な場合 | 戒 告 | |
| | | 軽微な場合 | 訓 戒 | |

| | | | | |
|--|--|-----|---------|--|
| | | 場 合 | 又 は 注 意 | |
|--|--|-----|---------|--|