

防人服第1168号
令和2年1月31日

大臣官房長
施設等機関の長
各幕僚長
情報本部長 殿
防衛監察監
各地方防衛局長
防衛装備庁長官

人事教育局長
(公印省略)

暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準についてに規定する
人事教育局長が定める考慮事項等について (通知)

標記について、暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準について (防人服 (防) 第46号。令和2年1月31日) の規定に基づき、別紙のとおり通知する。
なお、本通知の実施に関し必要な細部については、人事教育局服務管理官から通知させる。

「暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準について」の考慮
事項等について

「ハラスメント（パワー・ハラスメント）」、「傷害、暴行又は脅迫」及び「上官等及び特別勤務者に対する反抗不服従等」の違反行為に関する処分量定の決定に当たっての考慮事項及び適用基準については、第1項から第3項までのとおりとする。なお、適用基準に掲げられていない行為については、以下の考慮事項を基にその悪質性等を評価し、適用基準に掲げられている行為と比較のうえ相当する違反態様を判断し、処分量定を決定するものとする。

また、処分基準の加重又は軽減については、第4項のとおりとする。

1 ハラスメント（パワー・ハラスメント）

「パワー・ハラスメント」の違反態様については、暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準について第2項第3号に規定する行為をした場合に適用する。

(1) 考慮事項

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。）及び被害者の階級又は官職（以下「階級等」という。）、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とする。

(2) 適用基準

ア 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。

イ 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判断するものとする。

違反態様	適用基準
極めて重大な場合	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

	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
重大な場合	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>④ 複数回又は長期間に渡る暴行を加えた場合</p>
比較的重大な場合	<p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>
軽微な場合	<p>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</p> <p>② 精神疾患又はこれに相当する症状を発症させた場合</p> <p>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</p>
比較的軽微な場合	<p>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</p> <p>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</p> <p>③ 日常的に威圧的な言動をすることで職場</p>

	環境を著しく悪化させた場合
極めて軽微な場合	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

2 傷害、暴行又は脅迫

「傷害、暴行又は脅迫」の違反態様については、隊員が前項及び次項に当たらない傷害、暴行又は脅迫に当たる違反行為をした場合に適用する。

(1) 考慮事項

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。

(2) 適用基準

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。

違反態様		適用基準
傷害	極めて重大な場合	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
	重大な場合	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
	比較的重大な場合	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
	軽微な場合	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
暴行又は脅迫	極めて重大な場合	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
	重大な場合	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
	軽微な場合	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
	比較的軽微な場合	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
	極めて軽微な場合	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

3 上官等及び特別勤務者に対する反抗不服従等

「上官等及び特別勤務者に対する反抗不服従等」の違反態様については、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。特に自衛隊は、階級により指揮統率が行われる組織のため、本違反行為が生じた場合には、その秩序を著しく乱すおそれがあることから、特に厳しい処分基準とされている。

(1) 考慮事項

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とする。

(2) 適用基準

違反態様		適用基準
反抗不服従	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
	重大な場合	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
	軽微な場合	反抗不服従をした場合
傷害	重大な場合	① 刃物等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
	軽微な場合	暴行を加え、傷害を負わせた場合
暴行又は脅迫	重大な場合	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
	軽微な場合	① 暴行を加えた場合 ② 脅迫をした場合
暴言、名誉毀損又は侮辱	極めて重大な場合	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
	重大な場合	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
	軽微な場合	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

4 処分基準の加重又は軽減

処分基準を必要に応じ加重又は軽減するときの処分量定については、次表のとおりとする。

処分基準	加重した処分量定	軽減した処分量定
免職		6月以上の停職
停職6月以上		3月以上6月未満の停職
停職3月以上		1月以上3月未満の停職
3月以上6月未満の停職	停職6月以上	1月以上3月未満の停職
1月以上3月未満の停職	3月以上6月未満の停職	6日以上1月未満の停職
1月以上の停職	免職	6日以上1月未満の停職
6日以上1月未満の停職	1月以上3月未満の停職	停職の軽処分
停職の重処分	免職	停職の軽処分
停職の軽処分	6日以上1月未満の停職	軽処分以下（停職を除く。）
軽処分	6日以上1月未満の停職	訓戒
軽処分以下（停職を除く。）	減給の重処分	

防人服(防)第46号
令和2年1月31日

大臣官房長
人事教育局長
施設等機関の長
各幕僚長 殿
情報本部長
防衛監察監
各地方防衛局長
防衛装備庁長官

防衛大臣
(公印省略)

暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準について(通達)

標記について、下記のとおり定め、令和2年3月1日から適用することとしたので、通達する。

記

1 趣旨

近年、隊員(自衛隊法(昭和29年法律第165号)第2条第5項に規定する隊員をいう。以下同じ。)のパワー・ハラスメントや暴行等の違反行為が増加傾向にあることから、同行為の根絶を図るため、懲戒処分等の基準(以下「処分基準」という。)に関し、必要な事項を定めるものである。

2 定義

この通達において、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) 懲戒処分 自衛隊法第46条第1項に規定する免職、降任、停職、減給又は戒告の処分をいう。
- (2) 懲戒処分等 懲戒処分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項及び第2項に規定する訓戒及び注意をいう。

//

- (3) パワー・ハラスメント パワー・ハラスメントの防止等に関する訓令（平成28年防衛省訓令第17号）第2条第1号に規定する階級、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をいう。
- (4) 傷害 人の身体に損傷を与えることをいう。すなわち、生理的機能（神経系統の機能又は精神も含まれる。）に障害を与えた場合及び身体の外形に損傷を与えた場合をいう。
- (5) 暴行 人の身体に対する不法な有形力の行使をいう。すなわち、人の身体の安全を害し、かつ、傷害するに至らなかった場合をいう。
- (6) 脅迫 恐怖心を起こさせる目的で相手方又はその親族の生命、身体、自由、名誉又は財産に対し、害を加える旨を告知することをいう。これは、害悪を通知する行為の一切を意味し、その害悪の内容、性質、通知の方法の如何を問わず、また、それによって相手方が恐怖心を生じたか否かにかかわらない。
- (7) 上官 指揮系統上の上位にある者をいう。
- (8) 上官等 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。
- (9) 特別勤務者 陸上自衛隊にあっては陸上自衛隊服務規則（昭和34年陸上自衛隊訓令第38号）第42条に規定する特別勤務、海上自衛隊及び航空自衛隊にあっては海上幕僚長又は航空幕僚長が定める特別勤務、その他の機関及び防衛装備庁にあってはこれに相当する勤務に就いている者をいう。
- (10) 反抗不服従 自衛隊法第57条の規定による上官の命令に服従する義務に反して職務上の命令に忠実に従わないことをいう。これには、積極的に反抗する場合及び消極的に服従しない場合が含まれる。
- (11) 名誉毀損 公然と事実を摘示して人の名誉を害する行為をいう。その事実の真偽は問わない。
- (12) 侮辱 具体的に事実を摘示することなく、公然と人に対して軽蔑の表示をすることをいう。
- (13) 停職6月以上 免職、降任及び6月以上の停職をいう。
- (14) 停職3月以上 免職、降任及び3月以上の停職をいう。
- (15) 重処分 軽処分以外の懲戒処分をいう。
- (16) 軽処分 自衛隊法施行規則（昭和29年総理府令第40号）第85条第1項に規定する5日以内の停職、減給合算額が俸給月額 $\frac{1}{3}$ を超えない減給又は戒告をいう。

3 処分基準

次の各号に掲げる暴行等を伴う違反行為に対して基本となる処分基準は、当該各

号の表のとおりとし、懲戒権者による具体的な処分量定の決定に当たっては、人事教育局長が定める考慮事項及び適用基準により判断するものとする。

(1) ハラスメント（パワー・ハラスメント）

違反態様		処分基準
パワー・ハラスメント	極めて重大な場合	停職6月以上
	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
	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。）

(2) 傷害、暴行又は脅迫

違反態様		処分基準
傷害	極めて重大な場合	停職6月以上
	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

13

	極めて軽微な場合	軽処分以下（停職を除く。）
--	----------	---------------

(3) 上官等及び特別勤務者に対する反抗不服従等

違反態様		処分基準
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
傷害	重大な場合	免職
	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
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

4 その他

- (1) この通達の規定は、令和2年3月1日以後にした違反行為について適用し、同日前にした違反行為については、なお従前の例による。
- (2) この通達に定めるもののほか、暴行等を伴う違反行為に対する懲戒処分の実施について必要な事項は、隊員の任免等の人事管理の一般的基準に関する訓令（昭和37年防衛庁訓令第66号）第22条の規定による防衛大臣の承認を得て定める基準により行うものとする。
- (3) 大臣官房長、施設等機関の長、各幕僚長、情報本部長、防衛監察監及び各地方防衛局長並びに防衛装備庁長官は、暴行等を伴う違反行為に関する違反態様及びその処分基準について、管下の隊員に対し、周知徹底を図るものとする。
- (4) この通達の運用に関し必要な事項は、人事教育局長が定める。

防人服第1170号
令和2年1月31日

大臣官房秘書課長
防衛大学校総務部総務課長
防衛医科大学校事務局総務部総務課長
防衛研究所企画部総務課長
統合幕僚監部総務部人事教育課長
陸上幕僚監部人事教育部人事教育計画課長
海上幕僚監部人事教育部補任課長
航空幕僚監部人事教育部補任課長
情報本部総務部長
防衛監察本部総務課長
各地方防衛局総務部総務課長
防衛装備庁長官官房人事官

殿

人事教育局服務管理官
(公印省略)

暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準についてに規定する
人事教育局長が定める考慮事項等についての細部について (通知)

標記について、暴行等を伴う違反行為に関する懲戒処分等の基準についてに規定する人事教育局長が定める考慮事項等について (防人服第1168号。令和2年1月31日)の規定に基づき、下記のとおり通知する。

記

1 懲戒処分等の軽減

隊員の任免等の人事管理の一般的基準に関する訓令 (昭和37年防衛庁訓令第66号) 第22条の規定による防衛大臣の承認を得て定める基準における、懲戒処分等を軽減することができる場合のその他軽減すべき相当の理由については、次の各号のとおりとする。

(1) パワー・ハラスメントに限り、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

2 違反態様がハラスメント（パワー・ハラスメント）又は傷害の「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

(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