

防衛省において発生した特定秘密漏えい事案等 及び今後の再発防止策

令和6年7月
防衛省

- 本年4月26日、海上自衛隊及び陸上自衛隊の特定秘密漏えい事案を公表した。
- これら2事案を受け、防衛大臣指示により、特定秘密の保護に関する法律に基づく関連規則が適切に運用されているかについて、防衛副大臣を長とした再発防止検討委員会において、改めて特定秘密管理者たる各機関の長等により全省的な点検を実施。
- 点検の結果、本資料3頁に記載のとおり特定秘密漏えい事案及び手続において瑕疵があった事案が確認された。
- いずれの事案についても特定秘密の部外への流出は確認されていない。
- 本資料は、点検結果により判明した各事案の概要及びそれを受けた再発防止策をとりまとめたもの。

●海上自衛隊における特定秘密漏えい事案

令和4年6月、護衛艦「いなづま」の当時の艦長が、十分な確認を行うことなく適性評価未実施の隊員を特定秘密取扱職員に指名し、特定秘密の情報を取り扱わせていた事案。

●陸上自衛隊における特定秘密漏えい事案

令和5年7月、北部方面隊隷下の部隊指揮官が、訓練において指示・伝達を行う際に、適性評価未実施の隊員に特定秘密の情報を漏らした事案。

特定秘密保護法上の漏えい(注)と評価される事案(43件)

(注) 特定秘密保護法上の漏えいには、秘密事項を相手方に了知させることのみならず、知り得る状態に置いたことも含まれる。

種類	内容	件数
発生原因に組織的な要因が認められる事案 (海上自衛隊の艦艇で発生した事案)	<ul style="list-style-type: none"> ● 適性評価未実施の隊員を<u>特定秘密を知り得る状態に置いた事案</u> (艦艇の戦闘指揮所(CIC)又は艦橋で発生) → 艦艇のCIC等に求められる保全措置の在り方といった組織的問題に起因するもの 	海自: 35件
	<ul style="list-style-type: none"> ● 適性評価未実施の隊員に<u>特定秘密を取り扱わせた事案</u> → 上記の組織的問題に加え、海上での実任務の最中に発生した事案であることを踏まえ個々の艦艇ごとに事情を精査すべきもの 	海自: 3件
艦艇部隊以外で発生した事案	<ul style="list-style-type: none"> ● 適性評価未実施の隊員に<u>特定秘密を取り扱わせた事案</u> 	海自: 3件 空自: 2件

特定秘密に係る手続において瑕疵があった事案(15件)

内容	件数
適性評価実施済みであるが特定秘密取扱職員に指名されていない隊員に特定秘密を取り扱わせた事案	海自: 2件
適性評価未実施の隊員を特定秘密取扱職員に指名したが、結果的に特定秘密の取扱いがなかった事案	海自: 2件 空自: 7件 統幕: 1件 情報本部: 1件
特定秘密文書や物件を適正な手続なく廃棄した事案	陸自: 2件

※ 上記のほか、今後の事実関係の確認が必要な案件が2件把握されている。

海上自衛隊の艦艇で発生した事案(海自38件)

■艦艇の戦闘指揮所(CIC)及び艦橋

- 護衛艦等にある戦闘指揮所(CIC)は、レーダ、ソナー、通信によって得られた情報及び自艦の状態に関する情報等が集約され、実任務たる警戒監視や作戦行動を指揮する場所。特定秘密が表示される機器が複数設置され、特定秘密を含む会話がなされ、事態の急変により、質・量ともに多くの特定秘密が取り扱われる可能性があり、狭隘な区画に多くの隊員が勤務。
- また、艦橋は、艦艇の具体的な針路、速度等を最終的に判断し、航海に係る意思決定を行う場所。艦長が艦橋で指揮をとるに当たり、CICからの情報共有が必要な場合は、特定秘密を取り扱うことができる端末を設置していた。
- 部隊行動時、艦長及び主要幹部は、必要な情報を共有しながらCIC又は艦橋において指揮。



CIC(戦闘指揮所)



艦橋



護衛艦「むらさめ」

■CIC等におけるこれまでの勤務態勢の問題点

(1) CIC等には、特定秘密を取り扱う業務と取り扱わない業務が混在しているところ、特定秘密を取り扱う業務の担当者だけに適性評価を付与。

特定秘密を取り扱わない業務(伝令等の一時的な所要を含む。)に関しては、業務量を踏まえ、必要に応じ適性評価未実施者を配置。配置に当たっては、一定の保全措置を講じた上で、立入りを許可。

(2) 艦長(管理者補)等は、「適性評価未実施者には、特定秘密を取り扱わせてはならない、認知させてはならない」との共通の認識があった。この認識に基づき、艦長(管理者補)等は、CIC等に適性評価未実施者を配置し、勤務させる際には、CIC等において特定秘密を取り扱う隊員に対し、適性評価未実施者が特定秘密の情報を目の当たりにしたり聴取することがないように、一定の保全措置を指示していた。

また、適性評価未実施者に対しても、保全指導を実施することにより、特定秘密を認知することがないように努めていた。

■ 戦闘指揮所（CIC）又は艦橋で発生した35件の事案について

- CICや艦橋で発生した35件の事案においては、当該隊員に特定秘密を取り扱わせる業務に従事するよう命じておらず、特定秘密情報を視認・聴取しないよう一定の保全措置を実施。一方、これは、特定秘密を知り得る状態に置いたことをもって特定秘密保護法上の「漏えい」
(注)と評価されるという観点から不十分。

(注) 特定秘密保護法上の漏えいには、秘密事項を相手方に了知させることのみならず、知り得る状態に置いたことも含まれる。

- これらの事案においては、適性評価未実施の隊員に特定秘密を取り扱わせなくとも特定秘密を知り得る状態に置くことで漏えいに該当するとの認識がなく、教育も行っていなかったという海上自衛隊全体の組織的問題に起因。

- また、海上自衛隊では、特定秘密に関する情報を直接取り扱う者に限定して適性評価を実施しており、限られた人員で各種事態や任務に対応が求められる艦艇の勤務環境を踏まえた適性評価制度の運用となっていなかった。

- CIC等の特性に鑑みれば「特定秘密を知り得る状態」の発生を防止する「保全措置」を講じることは物理的に困難。CIC等の勤務者及び立入りの可能性のある者には、全員クリアランスを保持させることが必要。

○ 本頁に記載した35件以外の3件（次頁以降参照）については、同様に艦艇部隊において発生しているものの、適性評価未実施の隊員に特定秘密を取り扱わせた事案。組織的責任に加え、海上での実任務の最中に発生していることを踏まえ、関係者個人の責任を個々の艦艇ごとに精査。

個別事案① 海洋観測艦「わかさ」

※ 海洋観測艦は、我が国周辺海域の海底地形、海流、塩分濃度、海水温等の観測を通じ、艦艇部隊の作戦を実施する上で不可欠な情報を支援。観測に当たっては、周辺状況を十分注視しながら実施する必要あり。

- (1) 令和5年4月20日～26日、6月8日～17日、6月21日～30日及び令和6年2月17日～3月2日、士官室で開催された艦長を始めとする主要関係者間の認識統一のためのブリーフィングにおいて、適性評価未実施で特定秘密取扱職員に指名されていない隊員(3名)が特定秘密を含む情報を閲覧。
- (2) 当該ブリーフィングの参集範囲となっている主要配置には、従前から適性評価を経ていた隊員が補職されていたものの、事案発生当時においては当該配置に適性評価未実施の隊員が補職。
- (3) 艦長(特定秘密管理者補)は、当該隊員3名が適性評価未実施であること及び当該ブリーフィングにおいて特定秘密を含む情報がスクリーンに表示されることを認識。一方、当該ブリーフィングを実施する際、特定秘密の情報が表示されることと当該隊員が適性評価未実施であることが結びつかなかった旨供述。
- (4) この艦長の供述については、
 - 当該ブリーフィングの参集範囲は従前から基準が決まっており、当該隊員3名の前任者は参加していたこと
 - 海洋観測艦の任務等を踏まえれば、艦内における状況認識のレベルを高水準で維持することが不可欠であり、当該職位の参加の必要性は認められること等を踏まえれば、一定の信ぴょう性が認められる。
 - また、人員充足上の構造的問題により、適性評価未実施の隊員を配置せざるを得なかったという組織的問題があった。
- (5) 艦長に特定秘密情報を漏えいしようという明確な意思があったとまでは認定できず、故意があったとは言えないものの、本来気付くべきであったことに気付かなかったという重大な過失は少なくともあったと考えられる。

個別事案② 護衛艦「せとぎり」

- (1) 令和6年2月2日～同年3月2日、保護業務責任者がCICにおいて、適性評価未実施の隊員（通信員）を特定秘密を取り扱う電測員の勤務（端末操作員）として配置し、哨戒長の指示の下、自艦の位置、針路、速度、処置方針等に係る特定秘密ではない情報の入力に従事した。また、他部隊から入力される特定秘密を含む情報については、哨戒長、電測員長又は電測員が確認し、艦内の所要の者に伝達した。
- (2) 保護業務責任者は、当該隊員は任官後日が浅く、また、本来は通信員であるため、特定秘密情報を理解・認識し得ないと判断した。
- (3) 保護業務責任者が当該隊員を端末操作員に配置した背景として、電測員が海上自衛隊全体として低充足であり、「せとぎり」においても他の艦艇に電測員が転属し電測員を充てることが困難であったことから、他配置（通信員）から配属する必要があったためである。
- (4) 保護業務責任者には、特定秘密を「知り得る状態に置くこと」が漏えいに該当するとの認識がなく、認知しなければ「漏えい」に該当しないと誤って理解。
- (5) 当該隊員を端末操作員に配置した、保護業務責任者の判断については、
 - 当該隊員が特定秘密を認識できないであろうことをもって特定秘密の保護措置は十分であると誤認しているものの、保護措置をとろうとする意思は有していたこと
 - また、特定秘密を直に取り扱わなければ漏えいには当たらないとの誤認識の遠因は、海上自衛隊として特定秘密に係る教育が不十分であったという組織的問題にあること
 - 電測員の低充足のため、他配置から人員の活用を行わざるを得なかったことを踏まえれば、重大な過失があったと認められるものの、特定秘密を漏えいしようという明確な意思があったとは認定できず、故意があったとは言えない。

個別事案③ 護衛艦「あけぼの」

- (1) 令和5年11月、海賊対処行動中に周辺海域においてミサイル関連情報を得た際、艦長は、CIC勤務の隊員1名が適性評価未実施であることを把握していたものの、CICに勤務する総員の状況共有のため特定秘密を大型スクリーンに表示。
- (2) この艦長の判断については、自艦に攻撃が及ぶ可能性が否定できず、自己及び部下隊員の生存が危殆に瀕しているという自己等の防護を最優先すべき状況緊迫時に際し、CICに適性評価未実施の隊員が所在していることに意識が一切向かわなかったとしても不自然ではないと考えられる。
- (3) 以上を踏まえ、艦長に特定秘密を漏えいしようという意思があったとは認定できない。また、艦長の判断に過失がなかったとは言い切れないものの、自己等の防護を最優先すべき状況緊迫時であったため、過失の程度について斟酌すべき余地があると考えられる。

艦艇部隊以外で発生した事案

- 過失により、適性評価未実施の隊員に特定秘密を取り扱わせたもの。
- これらの事案は、部隊指揮官等が適性評価未実施の隊員に特定秘密にアクセスさせたり、適性評価は実施済みであると思い込んだり、防衛装備庁からの転入者については改めて適性評価を実施する必要があることを認識していなかったことなど、主に幹部クラスにおける保全意識の欠如や規則に関する知識不足に起因。

○ 海上自衛隊 補給本部

①航空機部

作戦室を管理している特定秘密管理者補は、令和4年10月及び令和5年4月、適性評価未実施で作戦室の立入要件を満たしていない航空機部所属の隊員2名の立入をそれぞれ許可。当該隊員2名は、令和4年10月7日～令和6年2月22日、作戦室での当直業務及び演習の作戦会議において、特定秘密を取り扱う業務に従事。

②弾薬部

作戦室を管理している特定秘密管理者補は、令和5年8月に弾薬部に着任した隊員の適性評価実施状況を確認等することなく、当該隊員を特定秘密取扱職員に指名。当該隊員は、令和5年8月8日～同年11月30日、作戦室での当直勤務において特定秘密を取り扱う業務に従事。

○ 海上自衛隊 大湊造修補給所

特定秘密管理者補は、令和4年4月に着任した適性評価未実施の隊員の適性評価実施状況を確認等することなく、当該隊員を特定秘密取扱職員に指名。当該隊員は、同年6月、同年12月、令和5年6月及び同年12月の秘密事項定期検査に際し、保全庫内において、特定秘密文書のページ点検に従事。

○ 航空幕僚監部 事業計画第1課

令和5年10月20日、特定秘密管理者補は、空自で過去に適性評価を実施した防衛装備庁の転入者に対して適性評価を実施する必要がないと誤認し、特定秘密取扱職員に指名するとともに、令和6年4月15日～5月30日、空幕事業計画第1課の保護業務担当者に指名。また、当該隊員は、同年2月2日に演習に参加した際に特定秘密を取り扱った。

○ 航空自衛隊 第2輸送航空隊

令和6年3月21日、特定秘密管理者補は、空自で過去に適性評価を実施した防衛装備庁の勤務経験を有する転入者に対して適性評価を実施する必要がないとの誤認により、特定秘密取扱職員に指名。当該隊員は、同年4月26日及び5月28日、部内の会議に参加した際に、特定秘密を取り扱った。

特定秘密の手續に瑕疵がある事案（主なもの）

○ 陸上自衛隊 武器学校

令和5年6月2日、同月9日及び同月13日、武器学校企画室の保護業務担当者が、令和2年7月～令和4年5月に他部隊から接受した特定秘密文書52件について、特定秘密文書等管理簿に記載の文書保存期間を上司の許可を受けずに1年未満に変更した上、内閣府による廃棄妥当通知及び廃棄同意を受けずに廃棄。

特定秘密漏えい事案に係る再発防止策

- 防衛副大臣を長とする再発防止検討委員会において、実効的な再発防止策を取りまとめ。
- 防衛省における同種の漏えい事案を根絶するべく、防衛大臣の強いリーダーシップの下、次のような再発防止策に取り組む。

1. 保全意識・教育

- 保全教育資料を再構成し、保全教育を事務次官・各幕僚長を含む全組織に徹底するとともに、内容や効果について組織として検証
- 保全教育後、理解度を確認するための知識確認試験を実施
- 内局の審議官級や各幕の将補級を上記保全教育等の責任者として指名
- 幹部職員の人事評価において、情報保全に係る内容を記載
- 情報保全に対する専門的知見を有する職員の育成

2. 適性評価の確認

- ヒューマン・エラーを徹底的に排除するシステムを全省的に導入
- システム導入までの間、各機関においてクリアランスの保有状況をデータベース化

3. 立入り等の制限

- 保全区画への立入りが想定される全職員への適性評価等の実施
- 電子錠による保全区画への立入り制限

上記のほか、各種事務作業等において改善を随時実施