

航海日当不正受給 再発防止検討委員会 報告書

令和8年7月

航海日当不正受給再発防止検討委員会

目 次

I はじめに

II 第七管区海上保安本部佐世保海上保安部 所属巡視艇等による航海日当不正受給事案

- 1 事案概要
- 2 航海日当の請求事務
- 3 不正請求の方法

III 海上保安庁所属船艇に対する緊急調査

- 1 調査内容
- 2 調査結果

IV 航海日当の不正受給に対する緊急的な再発防止策

V 再発防止検討委員会の設置

- 1 設置目的
- 2 調査・検討体制
- 3 委員会開催状況

VI 海上保安庁所属船艇に対する実態調査

- 1 実態調査
- 2 追加調査
- 3 調査結果

VII 海上保安官に対する意識調査

- 1 書面調査
- 2 現地調査
- 3 調査結果

VIII 航海日当の不正受給の原因等

- 1 航海日当の不正受給の経緯
- 2 航海日当の不正受給の原因
- 3 航海日当の不正受給の様々な態様

IX 再発防止対策

- 1 コンプライアンス意識を高める取組
- 2 仕組みの構築
- 3 風通しの良い職場環境の醸成
- 4 制度・運用の改善

X 再発防止対策のフォローアップ

- 1 コンプライアンス意識の定着状況
- 2 管理監督者による風通しの良い職場環境の醸成への関与の状況
- 3 制度・運用の改善状況

XI おわりに

I はじめに

令和6年6月、第七管区海上保安本部佐世保海上保安部所属船艇において、航海日当を過大に請求し、これを不正に受給していたこと（以下「航海日当の不正受給」という。）が明らかとなった。

海上保安庁は、所属する全ての船艇に対して緊急調査を実施し、同種事案の実態を把握するとともに、航海日当の不正受給に対する緊急的な再発防止策を講じつつ、全庁的かつ抜本的な再発防止策を検討し、その実施を確保するため、航海日当不正受給再発防止検討委員会を設置した。

法執行機関である海上保安庁において、旅費法で規定されていた航海日当の不正受給というあってはならない重大な不正事案が発生したことを重く受け止め、このような事案を二度と起こさないよう、外部有識者を交えて、事案の背景、原因を分析し、再発防止に向けた今後の取組について取りまとめた。

II 第七管区海上保安本部佐世保海上保安部所属巡視艇等による航海日当不正受給事案

1 事案概要

令和6年6月、航海日当の不正受給に係る公益通報があり、第七管区海上保安本部において、佐世保海上保安部に所属する全ての巡視艇等に対し、調査を実施した。

調査の結果、佐世保海上保安部所属の巡視艇等 5 隻において、航海日当請求の疎明資料としての航海日誌等を虚偽記載のうえ、航海日当を過大に請求し、これを不正に受給していたことが判明した。

また、調査の結果について、令和6年7月19日付広報を実施した。

当時の調査により判明した不正事実の概要

対象船舶		対象日	受給人数	不正受給額 (円)	請求日	受給日 (振込日)
CL	あいかぜ	R6.5.5	5	2,739	R6.6.3	R6.6.17
	つばき	R6.5.2	5	2,739	R6.6.3	R6.6.17
	むらかぜ	R6.5.7	5	2,851	R6.6.6	R6.6.17
	ことざくら	R6.5.1	4	2,451	R6.6.4	R6.6.17
MS	さいかい	R6.5.3	4	2,327	R6.6.2	R6.6.17
CL：小型巡視艇 MS：放射能調査艇		計	23人	13,107	1か月分を翌月に請求	

2 航海日当の請求事務

航海日当は、国家公務員に支給される旅費の一つであり、船艇が通常係留している港（定係港）から出港し、一定の区域・時間を航海した場合に、当該船艇の乗組員に日額単位で支払われる旅費をいう。

航海日当の請求事務は、船艇の航海日当請求事務担当者が、毎月の業務に伴う航海の状況に基づき、全乗組員の旅行命令簿、根拠調書、旅費精算請求書（以下「請求書類」という。）を作成し、船長は決裁権者として確認のうえ、船艇が所属する海上保安部署等に請求する。

[航海日当請求事務の流れ]

- ① 船艇の航海日当請求事務担当者は、請求書類の作成に必要な事項（出入港時間、航海時間、支給区分（定額（1区等）、1区定額×3/5、1区定額×3/10）及び乗下船者の氏名等）について、出勤簿、航海日誌等を確認し、請求書類を作成し、船長の決裁を得る。
- ② 船艇の航海日当請求事務担当者は、船長の決裁後、請求書類を海上保安部署等に提出する。
- ③ 海上保安部署等は、請求書類を確認し、管区海上保安本部等に対し、請求手続きを行う。
- ④ 管区海上保安本部等は、提出された請求書類を確認の上、支払い手続きを行う。

[定係港（港の区域）]

次の①②に記載するものを除き、港則法施行令（昭和40年政令第219号）第1条に規定する区域

例：港則法施行令から抜粋（銚子港）

茨城県千葉県	銚子	銚子一ノ島灯台（北緯三五度四四分五二秒東経一四〇度五一分二四秒）から一八六度五五〇メートルの地点を中心とする半径三、〇〇〇メートルの円内の海面及び松岸三角点（五二メートル）（北緯三五度四三分五三秒東経一四〇度四七分三二秒）から一〇度三〇分に引いた線以東の利根川水面
--------	----	--



出展：海しる（海洋状況表示システム）

① 船員法第一条第二項第二号の港の区域の特例に関する政令（昭和23年政令第164号）に基づく定めがあるもの

港名：苫小牧、むつ小川原、仙台塩釜、東京、横浜、横須賀、浦賀、新潟東、新潟西、伏木、新湊、富山、大阪、尼崎西宮芦屋、神戸、勝浦（和歌山県）、中海、尾道、糸崎、徳山、下松、下関、坂出、北九州、博多、長崎、佐世保

例：京浜港 港則法施行令において京浜港は東京・川崎・横浜を一つの区域と規定しているが、船員法第一条第二項の港の区域の特例に関する政令により、東京と横浜をそれぞれ定係港の区域とするもの

- ・東京 港則法施行令による区域のうち東京灯標から百七六度三十分七千七百七十メートルの地点から三百六度六千六百メートルの地点まで引いた線及び同地点から多摩川の中央を大師橋まで引いた線以北の区域
- ・横浜 港則法施行令による区域のうち東京港の区域を除く区域

（参考）港則法施行令による港域（京浜港）

東京都 神奈川県 川崎	京浜	十五号地南信号所（北緯三五度三六分五〇秒東經一三九度五〇分五秒）から四八度四、五八〇メートルの地点から一九九度五、三七〇メートルの地点まで引いた線、同地点から一九〇度一〇、六一〇メートルの地点まで引いた線、同地点から二三三度九、三六〇メートルの地点まで引いた線、同地点から二一九度六、〇〇〇メートルの地点まで引いた線、同地点から二〇四度七、二三〇メートルの地点まで引いた線、同地点から二二六度三〇分一、四五〇メートルの地点まで引いた線、同地点から横須賀市夏島町北端（北緯三五度一九分四九秒東經一三九度三八分二七秒）まで引いた線及び陸岸により囲まれた海面、中川及び荒川葛西橋、大横川練兵橋、大島川西支川巽橋、隅田川永代橋、亀島川南高橋、築地川南門橋、古川最下流東海道本線鉄道橋、目黒川昭和橋、多摩川大師橋、鶴見川鶴見線鉄道橋、入江川入江橋、滝の川万代橋、新田間川金港橋、帷子川築地橋、大岡川弁天橋、堀川山下橋、千代崎川小港橋並びに堀割川八幡橋各下流の河川水面、月島川、汐留川、海老取川、鶴見川第一派川、鶴見川第二派川、入江川第一派川、入江川第一小派川、入江川第二派川、入江川第二小派川、入江川第三小派川、入江川第四小派川、入江川小派常盤川、入江川第五小派川及び入江川小派台川の各河川水面並びにこれらの海面及び水面に接続する各運河水面
-------------------	----	---

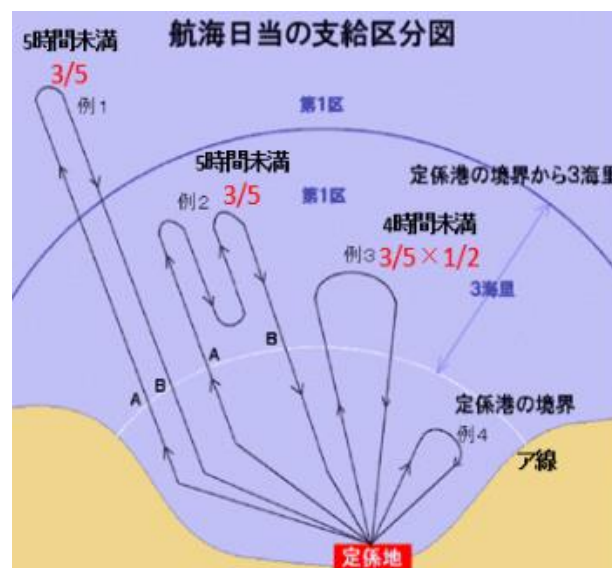


② 国土交通大臣が別途定めるもの

〔 港名：二見（小笠原）、湘南、長山（宮古島）、牛深（天草）、名護 〕

例：湘南港 湘南は港則法施行令の適用がなく、湘南港防波堤灯台を中心とする半径1000メートルの円内の区域

〔支給区分〕



例 1	1	AからBまでの航海時間が5時間以上の航海	第1区 の定額を支給
	2	AからBまでの航海時間が5時間未満の航海	第1区 の定額×3/5を支給
例 2	1	AからBまでの航海時間が5時間以上の航海	第1区 の定額を支給
	2	AからBまでの航海時間が5時間未満の航海	第1区 の定額×3/5を支給 【ただし、定係地を離れてから定係地に着くまでの時間が4時間未満の航海は例3のとおり】
例 3	定係港の境界から3海里以内の区域を航海し1日の航海時間【定係地を離れてから定係地に着くまでの時間】が4時間未満の航海（日帰りのみ）		第1区 の定額×3/5×1/2を支給
例 4	定係港の区域のみの航海		支給されない

※航海日当は旅費の一種で、出張に伴う昼食代等の雑費や現地交通費のように日当として旅費法に基づき手当されていたが、社会情勢の変化により、旅費は定額から実費を弁償する流れとなり、令和7年3月をもって航海日当を含む日当は廃止となり、令和7年4月、新たに給与法に基づく船員作業手当として整理された。

3 不正請求の方法

対象船舶から聴取した結果、次のような不正請求の方法を確認した。

- 定係港（佐世保港）を出港後、実際には当日入港したが、日を跨いで翌日も航海したことにしていたこと。（1日分の航海日当しか請求できないが、2日分の航海日当を請求し、受給していたもの）
- 実際には出港していないにもかかわらず、航海をしたことにしていたこと。（航海日当は請求できないが、航海日当を請求し、受給していたもの）
- 実際には航海日当が支給される海域における航海が5時間未満であったため、1区定額を得ることはできない（1区定額×3／5）が、航海時間を水増しして5時間以上としていたこと。（1区定額×3／5での請求になるが、定額を請求し、受給していたもの）

Ⅲ 海上保安庁所属船艇に対する緊急調査

佐世保海上保安部における複数の船艇による航海日当不正受給事案を受け、同種事案の実態を早急に把握するため、令和6年7月から令和6年8月までの間、航海日当の不正受給等の有無について海上保安庁所属船艇に対する緊急調査（以下「緊急調査」という。）を実施した。

また、調査の結果について、令和6年9月11日付広報を実施した。

1 調査内容

（1）調査対象

海上保安庁所属船艇（407隻）

※航海日当支給対象ではない監視取締艇等を除く船艇をいう。（以下同じ）

（2）調査対象期間

令和6年4月1日から令和6年6月30日（3か月間）

（3）調査内容

航海日当の不正受給の有無

航海日誌及び機関日誌の虚偽記載又は改ざんの有無

（4）調査方法

管区海上保安本部等の職員による聴き取り調査を実施し、不正受給の

疑いのある船艇について、当該不正の疑いのある航海一回分の航海記録と航海日当請求書類の突き合わせを実施し、不正受給の有無を調査

2 調査結果

(1) 不正受給の状況

海上保安庁所属の船艇407隻のうち71隻において航海日当の不正受給が確認された。

管区等	所属船艇数	不正受給が確認された隻数
本庁	7隻	0隻
第一管区海上保安本部	37隻	2隻
第二管区海上保安本部	25隻	0隻
第三管区海上保安本部	56隻	7隻
第四管区海上保安本部	21隻	3隻
第五管区海上保安本部	42隻	7隻
第六管区海上保安本部	45隻	16隻
第七管区海上保安本部	63隻	25隻
第八管区海上保安本部	22隻	1隻
第九管区海上保安本部	16隻	0隻
第十管区海上保安本部	29隻	8隻
第十一管区海上保安本部	44隻	2隻
合計	407隻	71隻

(2) 緊急調査により認定された不正受給額

156,522 円

(3) 緊急調査により確認された主な不正受給の実態

- 航海日当が支給される港で停泊したように改ざんしたもの
- 出港していないのに、航海をしたように改ざんしたもの
- 航海日当の定額が3／5等に減額されないよう航海時間を水増ししたもの
- 航海日当が高額となる海域を航海したように区域を改ざんしたもの

IV 航海日当の不正受給に対する緊急的な再発防止策

本件発生後、本庁から管区海上保安本部等に対して、厳正な服務規律の確保について指示するとともに、本庁及び管区海上保安本部等による臨時会議を

開催し、長官から管区海上保安本部長等に対して、厳正な服務規律の徹底について指示を行った。

また、令和6年8月、緊急調査に並行して、本庁から管区海上保安本部等に対し、緊急的な再発防止策を指示し、必要な措置等を講じ、本件発生後は同種事案の発生を認めていない。

[緊急的な再発防止策]

○ 航海日当請求書類への航海実態を客観的に疎明する書類の添付

航海日当請求に当たり、請求する日の航海状況を確認できる航跡図等
出入港時刻、航海時間等が確認可能な資料を作成し、請求書類に添付し、
航海日当請求書類への航海実態を客観的に疎明する措置を講じた。

○ 巡視船艇等の運用担当者によるチェックの強化

巡視船艇等が所属する海上保安部署等は、巡視船艇等の業務状況、出入
港等時刻、下船者を記録した上で、航海日当請求事務の決裁ルートに巡視
船艇等の運用担当者を新たに追加し、不正受給を未然に防止する体制を
講じた。

また、航海日当請求書類と航海実態の齟齬を自動的に確認できる「船艇
航海情報確認システム」を新たに導入することにより、ヒューマンエラー
を排除し、再発防止の徹底を図った。

○ コンプライアンス研修の実施

本庁において、コンプライアンス違反事例等を題材とした研修資料、航
海日当関係法令等及び請求事務に関する研修資料を作成し、管区海上保
安本部、海上保安部署単位において、職員に対する研修を実施した。

また、定期異動などの時期を捉え、綱紀粛正と服務規律の徹底について
注意喚起を行うとともに、適時において過去の不祥事の事例を活用した
意識啓発等を実施した。

[本庁]

本庁において主催する任用前研修等の機会を活用し、研修参加者の
階層に応じた研修を実施

例：大型巡視船・測量船船長等任用前研修

巡視艇船長等任用前研修

海上保安部長等任用前研修

海上保安部等課長候補者課程

海上保安部等係長任用前研修

[各管区]

管区海上保安本部において主催する任用前研修等の機会を活用し、会計事務、航海日当請求事務、非違非行の防止等に関する研修を実施
また、研修のスタイルについて、講義形式に加え、グループディスカッション形式、イントラネットを活用したオンデマンド形式等により実施

さらには、イントラネットに掲載された資料やトピックを活用し、定例会議や朝会におけるワンポイントレッスン形式により、コンプライアンス意識の定着に向けた取組を実施

V 航海日当不正受給再発防止検討委員会の設置

1 設置目的

海上保安庁は、当該事案の重大性に鑑み、全庁的かつ抜本的な再発防止策を検討し、その実施を確保するため、海上保安庁監察規則（以下「規則」という。）に基づき、令和6年9月18日、首席監察官を委員長とする「航海日当不正受給再発防止検討委員会」（以下「委員会」という。）を設置した。

委員会では、緊急調査、実態調査、意識調査の結果をもとに、原因究明及び再発防止策の検討を行い、委員長から海上保安庁長官に報告することとした。

2 調査・検討体制

海上保安庁においては、海上保安庁長官直属の組織として、他の部局から独立した首席監察官等を置くほか、管区海上保安本部にも管区首席監察官等を置いており、これらの監察組織は、職員の厳正な規律を維持するため、不祥事等が発生した場合には事実関係の調査や原因究明、再発防止のための改善指示等を行っており、本件の調査・検討においても監察組織において客観性と公平性を保って実施することとした。

(1) 検討体制

委員会は、首席監察官（委員長）、監察官、監察業務調整官のほか、総務部政務課長、同人事課長、同情報通信課長、同教育訓練管理官、同主計管理官、装備技術部管理課長、同船舶課長、警備救難部管理課長、海洋情報部企画課長、交通部企画課長を招集し、また、外部有識者として、法務、危機管理、組織マネジメント、コンプライアンスを専門とする委員4名を委嘱し、原因分析及び再発防止対策の検討を行う体制とした。

(2) 調査体制

本庁及び管区海上保安本部等における調査を的確に行うため、規則等に基づき、臨時監察官、臨時副監察官（以下「臨時監察官等」という）及び航跡記録（巡視船艇等の GPS 等の位置情報を記録する装置に保存されているデータ）を保全かつ抽出するため技術調査員を指名し、緊急調査の対象期間3か月に加え、航海日当請求の疎明資料である航海日誌が保存されている令和3年4月から令和6年3月までの3年間を加えた3年3か月間の実態調査を行う体制を整えた。

また、管区海上保安本部等の調査結果の集約及び精査並びに原因究明に必要な分析及び再発防止対策の検討を行うため、規則に基づき、本庁において臨時監察官等を指名し、専従チームを編制した。

3 委員会開催状況

委員会は、海上保安庁（東京）において、以下の日程で開催された。

第一回委員会から第三回委員会において、事案の状況把握、原因の調査・分析、再発防止対策の検討を行った。

その後、第三回委員会までの検討を踏まえ、第四回委員会から第六回委員会において、外部有識者の参画を得ることにより、調査・分析結果及び再発防止対策について客観的かつ専門的な知見から評価を行い、原因究明及び再発防止対策に係る意見が示された。

【委員会開催実績】

令和6年9月18日 第一回委員会

：委員会設置、緊急調査状況、緊急再発防止策の状況等

令和7年3月14日 第二回委員会

：実態調査状況、職員の意識調査（業務監察結果）概要等

令和7年8月 8日 第三回委員会

：実態調査状況、全管区説明状況等

令和8年3月23日 第四回委員会

：実態調査状況、再発防止対策・報告書骨子の検討等

令和8年6月 5日 第五回委員会

：調査結果経過報告、再発防止対策・報告書の検討等

令和8年7月16日 第六回委員会

：最終報告、報告書

Ⅵ 海上保安庁所属船艇に対する実態調査

緊急調査により、航海日当の不正受給が全国的に行われていることが確認されたことを受け、徹底した事実関係の調査、原因究明及び再発防止を図るため、令和6年9月から令和8年6月までの間、航海日当請求の疎明資料である航海日誌の保存期間3年間を踏まえた過去3年3か月における航海日当の不正受給の実態について調査を実施した。

また、背景等を把握するため、令和8年3月、追加調査を実施した。

1 実態調査

(1) 調査対象期間

令和3年4月1日から令和6年6月30日（3年3か月間）

(2) 調査対象

調査期間中に船艇乗組員として勤務したことがある全職員（9,072人）

調査期間中における海上保安庁所属船艇（428隻）

※緊急調査時の407隻に加え、3年3か月間に就解役した21隻についても調査対象であるため428隻となるもの。

(3) 調査内容

航海日当の不正受給の状況及び事実の認定

(4) 調査方法

- ・書面調査（不正受給の有無、不正形態等）
- ・海上保安庁所属船艇の航海記録と航海日当請求書類の突き合わせ
- ・上記の書面調査及び突き合わせ結果に基づく聴き取り調査及び事実の認定

2 追加調査

実態調査により、調査期間以前における航海日当の不正受給に係る申述が得られたことから、いつ頃から不正受給が行われていたのか等を調査し、さらなる原因究明及び再発防止を図るため、令和8年3月、追加調査を実施した。

(1) 調査対象

次に該当する職員のうち対応可能であった職員（297名）

- ・同一管区で通算25年以上の勤務経験を有する者
- ・最終学歴が海上保安学校又は門司分校の者

- ・巡視艇での勤務経験を有する者
- ・実態調査の対象ではない陸上勤務者

（２）調査内容

いつ頃から不正受給が行われていたのか、これまで発覚に至らなかった理由等背景に関する事項

（３）調査方法

書面調査

３ 調査結果

（１）実態調査

航海日当の不正受給は、次の４つの形態に分類された。

ア 航海日当の不正受給の形態

航海日当の不正受給とは、航海実態と請求書類の内容が異なっていたもののうち、意図して航海日当を不正に請求・受給することをいう。

航海日当の不正受給には、次の４つの形態が確認された。

（形態①）実際は出港していないが、出港したと偽り航海日当を請求・受給する形態

（形態②）他の業務等のため下船していた職員分の航海日当を請求・受給する形態

（形態③）実際には航海日当が支給される海域における航海が所定時間未満であったが、航海時間を水増しして、航海日当の定額等を請求・受給する形態

（形態④）航行した航行区域を偽り、航海日当の定額等を請求・受給する形態

また、調査を通じて、航海実態と請求書類の内容が異なっていたもののうち、航海日当請求事務における根拠調書等の誤記や航海日当の支給区分等を誤認して請求・受給する形態が確認された。これを誤請求という。

このような誤請求は、航海日当請求事務担当者及び決裁権者が、航海日当請求事務を十分に理解していなかったことが背景にあり、具体的には次のような事例を確認した。

事例① 横浜港や川崎港における定係港の区域は、船員法の特例により京浜港横浜区（川崎区を含む）が適用され、航海日当請求事務においては横浜港と川崎港は一つの区域として取り扱われ、

この区域内の航海は航海日当の支給対象ではないが、海上保安業務と関連性がある港則法施行規則の区域（横浜区と川崎区は別区域）を定係港の区域と誤認し、横浜区や川崎区の出入域をもって航海日当を請求していたもの。

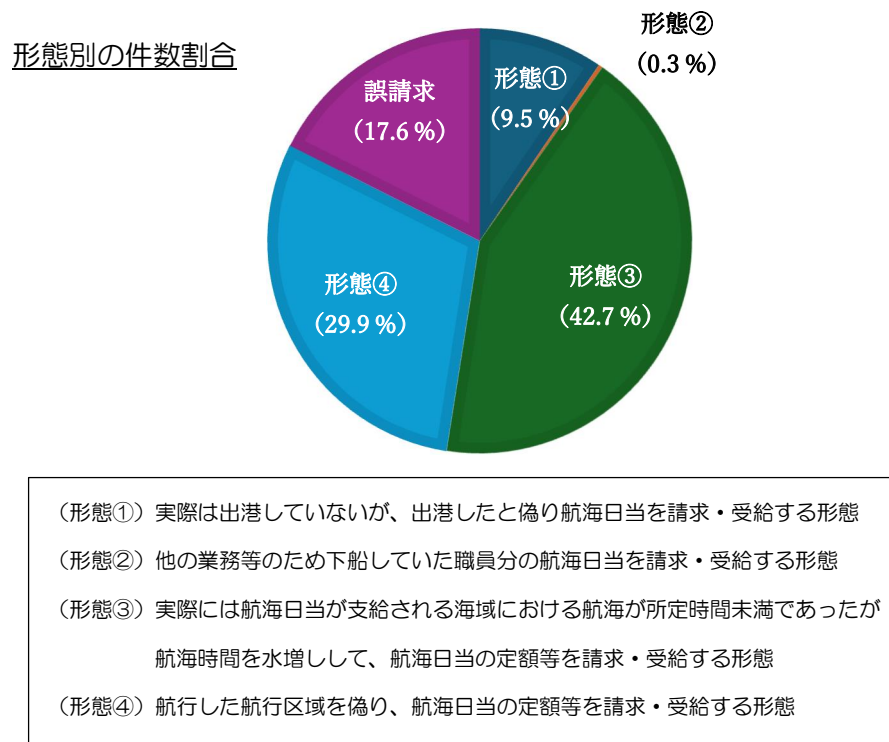


事例② 定係港の境界から3マイル以上の区域（1区）において、5時間以上の航行により航海日当（1区（定額））、5時間未満の航行により航海日当（1区（定額）×3／5）の請求が可能である。（Ⅱ 2 〔支給区分〕 参照）

この3マイルの距離は、陸上（岬等）があっても定係港の境界（境界線）からの直線距離となっているが、定係港の境界（出域点）から3マイル以上航行したことをもって、定係港の境界から3マイル以上航行したものと誤認したもの。



これら航海日当の不正受給及び誤請求受給（以下「不正・誤請求受給」という。）の形態別の件数割合は、形態① 9.5%、形態② 0.3%、形態③ 42.7%、形態④ 29.9%及び誤請求 17.6%であり、形態①又は形態②という全く実態がないにもかかわらず航海日当を請求するという特に悪質なものが一定数存在することが明らかとなった。



イ 不正・誤請求受給者の状況

不正・誤請求受給者は、航海日当の請求権者及び決裁権者である船長及びその他の職員（航海日当請求事務担当者、航海日当請求事務に従事していない職員）に区分される。

- ① 不正・誤請求受給のあった船長について、不正請求をした船長は341人、誤請求であった船長は153人であり、これら船長（退職者を除く）から意見や事情について申述書を確認したところ、繁忙業務の対価として正当化して不正に請求していたもののほか乗組員への不正請求指示や不正を認識しながら請求書類を決裁したものや航海日当請求書類の決裁時における確認不足や航海日当請求事務の理解不足により誤って請求したものが認められた。

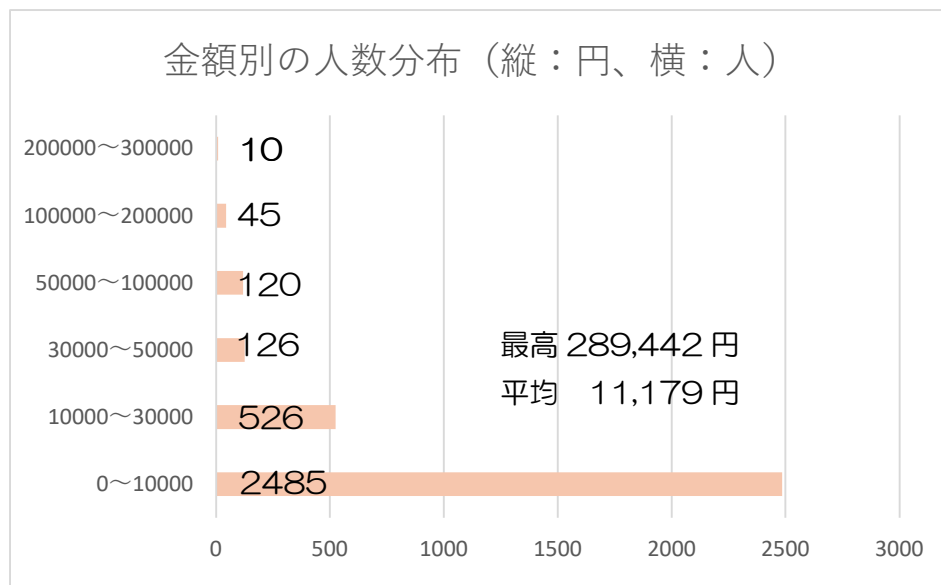
- ② 不正・誤請求受給のあったその他の職員は、2,818人であり、これら職員（退職者を除く）から同様に申述書を確認したところ、航海日当請求事務担当者は、業務対応のため請求書類に必要な記録ができなかった、定係港の境界等理解が不十分だったなどのほか、上司である船長からの不正指示により処理したものが認められ、不正請求を主導したとまでは言えないことを確認した。

また、航海日当請求事務に従事していない職員は、申述により航海日当を不正に受給はしていたが、不正・誤請求に何ら関与していないことを確認した。

ウ 不正・誤請求受給額の状況

不正・誤請求受給額は、総額約3,703万円であり、一人当たりの不正・誤請求受給額の大半（75%）は1万円未満であった。

不正・誤請求受給額は、一人当たり177円から約29万円であり、平均額は約1万1千円であった。



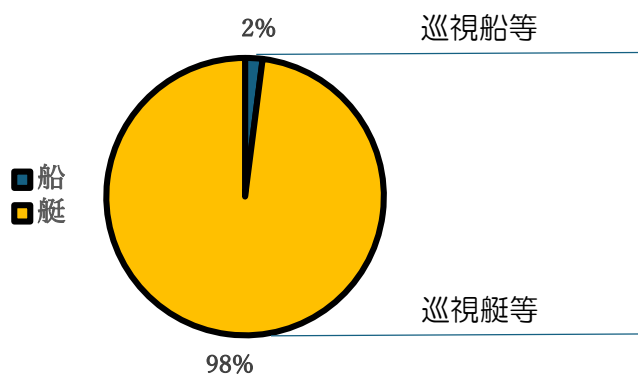
エ 船型別の不正・誤請求受給の状況

調査期間中における海上保安庁所属船艇428隻のうち、不正・誤請求受給が認められた船艇は243隻であった。

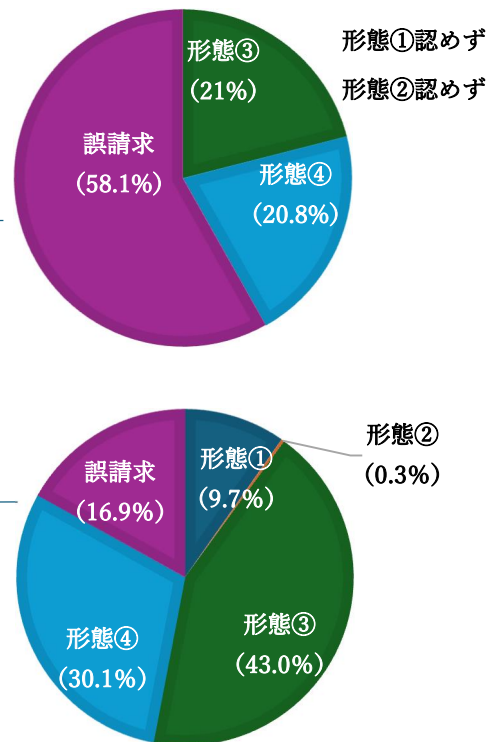
船型別の不正・誤請求受給の状況は、巡視船及び大型測量船（以下「巡視船等」という。）が2%（形態別の件数割合：形態①認めず、形態②認めず、形態③21.0%、形態④20.8%、誤請求58.1%）、巡視艇、小型測量船、灯台見回り船、放射能調査艇（以下「巡視艇等」

という。)が98%（形態別の件数割合：形態①9.7%、形態②0.3%、形態③43.0%、形態④30.1%、誤請求16.9%）であり、不正・誤請求受給を認定した事案のほとんどが巡視艇等によるものであった。

船艇別の件数割合



形態別の件数割合



[船型別資料]

○巡視船等



ヘリコプター搭載型巡視船



大型巡視船



測量船



中型巡視船



小型巡視船

PLH (ヘリコプター搭載型)	150.0m
PL (3,500トン型)	120.0m
巡視船 (1,000トン型)	96.0m
PM (500トン型)	72.0m
PS (180トン型)	46.0m
PC (30メートル型) ※船トン数100トン	32.0m
CL (20メートル型) ※船トン数20トン	20.0m
(参考) 最大航行機 約70m 道路バス 約10m パトカー 約5m	

○巡視艇等



大型巡視艇



小型巡視艇



小型測量船



放射能調査艇



灯台見回り船

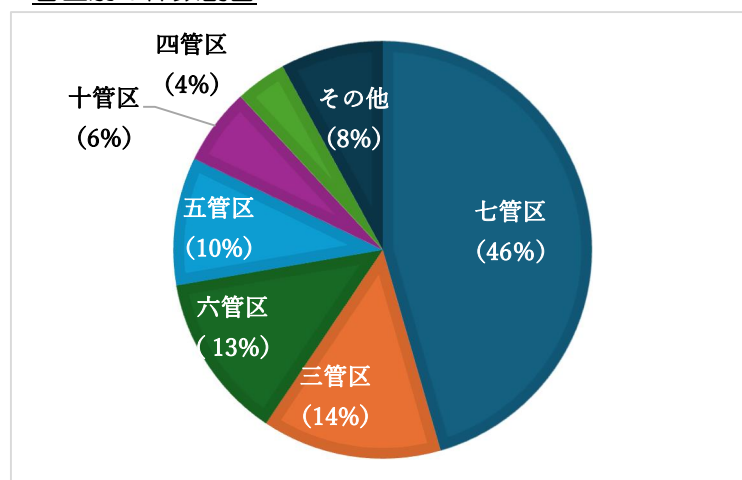
才 管区別の不正・誤請求受給の状況

管区別の不正・誤請求受給の状況（件数割合）は、第七管区海上保安本部所属の船艇によるものが不正・誤請求受給全体の大半（約46％）であり、次いで第三管区海上保安本部（約14％）、第六管区海上保安本部（約13％）、第五管区海上保安本部（約10％）、第十管区海上保安本部（約6％）、第四管区海上保安本部（約4％）の順となっており、これら6つの管区で不正・誤請求受給の約9割であった。

これら6つの管区においては、東京湾等主要な港湾が立地し、また当該港湾に重要施設等が存在している特徴があるため、これら海域において活動しやすい巡視艇等の隻数が多く、また当該沿岸海域における業務が顕著であるという共通点が認められた。

その他の管区にあっては特徴的な要因は認められなかった。

管区別の件数割合



(2) 追加調査

追加調査の結果、いつ頃から航海日当の不正受給が行われ、これまで発覚に至らなかった理由等について、職員の申述から、次の状況が推察された。

- 詳細は不明ながら、航海日当の不正受給は、かなり以前から行われていた可能性がうかがわれた。
- 平成20年代中盤頃には、GPS情報の集中管理やAISの普及により自船の位置が陸上と共有できるようになったことから、巡視船等による不正はなくなっていったと推察される。
- 船艇乗組員のコンプライアンス意識の高まりによる、上司の方針により実施されなくなったものの、完全にはなくなっていなかった。
- これまで発覚に至らなかった理由
 - ・ 慣習や前任者からの引継ぎにより不正という認識がなかった
 - ・ 上司部下等の強い関係から問題化しなかった
 - ・ 閉鎖的な環境であり、内部告発が困難な状況であった

Ⅶ 海上保安官に対する意識調査

令和6年9月から実施した実態調査と並行して、今般の航海日当不正受給事案の再発防止対策の策定に資するべく、不正行為が発生する要因を解明するため、職員の意識等について、海上保安官を対象に書面調査（アンケート調査）及び現地調査（聴取調査）を実施した。

1 書面調査

(1) 調査実施期間

令和6年9月19日から令和6年10月21日

(2) 調査対象

海上保安官 10,634 名

(3) 調査項目

ア 基本情報

年齢、所属管区、陸上・船艇職員の別、勤務経験等

イ 航海日当の不正受給及び航海日誌の虚偽記載の経験

不正経験の有無、不正指示の有無、不正をした／やめた理由

他人の不正受給の認知有無

ウ 不正に対する受け止め

- 不正をどう思うか、不正の原因、不正防止対策の提案
- 不正を止めるよう働きかけたか
- エ 航海日当に係る制度の理解度
- 支給要件等の理解、研修機会の有無・内容
- オ 処遇（不公平感）

（４）調査方法

WEB による無記名・選択式アンケート

2 現地調査

（１）調査実施期間

令和6年11月5日から令和6年11月29日

（２）調査対象

15部署30隻／134人

（３）調査方法

対面式による聴き取り調査

3 調査結果

書面調査及び現地調査における聴き取り調査から調査結果について、次のとおり取りまとめた。

（１）現場職員の不公平感

航海日当の不正請求を行った職員は「多忙な業務、困難かつ危険な業務、緊急呼出の負担等への対価」「超過勤務手当が実績ベースで支給されていなかったことに対する補填※1」と正当化したり、「巡視船等と巡視艇等との間にある航海日当や調整数※2の差、業務負担に関する不公平」を感じていたことが確認された。

※1 超過勤務手当 現在は実績ベースで支給されている。

※2 調整数 給与法において、職務の複雑、困難若しくは勤労の強度、勤務環境等が著しく特殊な職員に対し、俸給月額を調整（増加）するために設けられたもの。

具体的には俸給月額を調整する割合に応じて、調整数「一」から「五」に区分され、調整数が大きくなるほど俸給月額に加算される額が大きくなり、外洋における業務や船内での拘束時間を考慮して、巡視船の調整数「五」、巡視艇の調整数「三」と区分されている。

例：巡視艇船長相当職（職務の級3級）の場合

巡視船 10,200 円×5=51,000 円 巡視艇 10,200 円×3=30,600 円

(2) 航海日当請求方法の改善要望

巡視艇等は、乗組員数が少なく、海難救助等業務対応時に手が回らず請求に必要な記録が疎かになっていたことや人を介することによるミスや不正を排除するため、「航海日当の事務を自動化してほしい」の要望があった。

(3) 職員のコンプライアンス意識

航海日当の不正受給の動機について、船長による「前任者からの引継ぎを踏襲し、不正の認識が欠如していた」との声や部下職員による「上司からの指示に仕方なく従った」との声があった。

(4) 職員の「声を上げられない、上げてても何も変わらない」との意識

他人の不正行為に対し、「止めたとしても何も変わらないと思った」「船長に不正をやめるよう提案したが是正されなかった」「相談や通報することにより不利益を被るのではないかと不安があった」との声があり、組織を適正な状態にするための声であっても「声を上げづらい」「声を上げてても何も変わらない」という声があった。

Ⅷ 航海日当の不正受給の原因等

緊急調査、実態調査、意識調査の結果から不正受給の経緯、原因、不正受給の様々な態様について、次のとおり整理した。

1 航海日当の不正受給の経緯

(1) 航海日当の不正受給は、職員の申述から、詳細は不明ながら、かなり以前から行われてきたと推察され、平成20年代初頭から中盤にかけて、巡視船等にあっては、GPS情報の集中管理やAISの普及により自船の位置が陸上と共有できるようになったことから不正はなくなっていったと推察される。

巡視艇等にあっては、自船の位置を陸上と共有できるようになった巡視艇等の一部ではあったが、コンプライアンス意識の高まりに伴い、不正受給は減っていったものの、一部の管区・部署では巡視艇等において無くなっていなかった。

(2) このような不正受給が表面化しなかった理由として、慣習によりそもそも不正という認識が欠如していたこと、強い上下関係により問題化しなかったこと、船内という閉鎖的な環境や将来にわたり関係が続くという狭い人間関係が影響して船内の雰囲気悪くしそうなことや将来の自身

にとって不利になりそうなことは進言しにくい状況であったことが確認された。

2 航海日当の不正受給の原因

上記のとおり航海日当の不正受給が完全になくならなかったことについて次のような原因が挙げられる。

(1) コンプライアンス意識の欠如

航海日当の不正受給は、超過勤務手当が実績ベースで支給されていなかったことに対する補填、一般的に巡視艇等より巡視船等の方が航海日当が高額となること等への不公平感を背景として、「このくらい（の額）であれば」というような形で、主に巡視艇等において不正請求が正当化されてきたものであり、職員のコンプライアンス意識の欠如によるものである。

(2) チェック体制の不備

船長及び航海日当請求事務担当者が作成した請求書類について、海上保安部署等が航海実態と突合することなく請求事務が処理されてきたことにより、その請求内容が適正か否かを確認し、是正することができず、不正受給が生じたものである。

3 航海日当の不正受給の様々な態様

不正受給は決して許されるものではないが、不正受給額1万円未満が4分の3を占めているように、その多くは反復継続性が認められなかった。

一方で、積極的な利得目的で不正請求を行う特に悪質な事例が一定数認められた。

[多く見られる事例]

- 平素の業務においては適正な請求を行っているものの、沖合しょう戒等の業務に従事した際に航海時間の水増しや航行区域を偽ったという反復継続性が低いもの

[積極的な利得目的の事例]

- 常習的に航海時間の水増しや航行区域を偽って不正請求を繰り返したもの
- 不正の意図をもって、実際は出港していないが、出港したと偽り航海日当を不正請求したもの

このような不正受給の様々な態様（悪質性）に鑑み、再発防止対策は、これら状況に応じて、的確な対策を講じることが重要である。

IX 再発防止対策

海上保安庁は、法執行機関として高い遵法意識が求められる中、いかなる理由であれ不正は許されず、また法令の海上における励行、海難救助等を任務とする組織として、万事適切に業務が処理されなければならない。

しかしながら、本件は、職員のコンプライアンス意識の欠如により、航海日当が不正に請求され、その後の請求事務の決裁等におけるチェック体制の不備により、不正を是正できず、航海日当の不正受給が行われてきたものである。

これらは、当時巡視艇等を中心に超過勤務手当が実績ベースで支給されていたことに対する補填や船員特有の給与等制度に関する理解不足による不公平感により業務量に対する手当の不足感を補うために正当化され、または慣習により不正の認識が欠如した状態で不正請求が行われてきたものであるが、このような状況において、周囲の職員から不正に対して声をあげにくい状況があったことも確認された。

このため、二度とこのような不正事案が発生することがないように、個々の職員に対する「コンプライアンス意識を高める取組」を徹底するとともに、航海日当の不正受給が起こりえない「仕組みの構築」、健全な組織であるために必要な「風通しの良い職場環境の醸成」、超過勤務手当等の適切な支給に係る勤務時間管理の徹底や給与等制度の理解促進による不公平感の解消に資する「制度・運用の改善」を図るべく、次の4つの再発防止対策を実行する。

1 コンプライアンス意識を高める取組

（1）航海日当請求に関するコンプライアンス研修の徹底

本件は、航海日当の請求権者及び決裁権者である船長の指示又は黙認や慣習により不正の認識が欠如していたことにより不正請求が行われていたことが確認された。

このような状況に対し、船長及び航海日当請求事務に従事する職員に対して、航海日当の不正受給が重大な不正であることの認識を明確に与えるとともに、再発防止対策の意図と具体的な内容を十分に理解させる必要がある。

本件発生後、緊急的な再発防止策として、本庁は服務規律の徹底について指示するとともに、航海日当関係法令等及び請求事務に関する研修資料を作成し、巡視船艇等に対して研修を実施した。

引き続き、定期的な研修によるコンプライアンス意識の定着を図るため、管区海上保安本部等は、給与簿監査等の機会において、巡視船艇等に対して、次の事項について研修を実施する。

また、海上保安庁教育訓練実施計画に基づき、本庁において主催する任用前研修（大型巡視船・測量船船長等任用前研修、巡視艇船長等任用前研修）の機会においても、同様の研修を実施する。

研修事項

- ・航海日当不正受給事案の概要及び再発防止対策に関する事項（継続）
- ・巡視船艇等の定係港に応じた請求事務に関する事項

例：後述２（２）記載の定係港に応じた航海日当請求海域図（仮称）の確認等

（２）あらゆる機会を活用した注意喚起

本件のような不正受給事案を二度と繰り返さないよう、本庁及び管区海上保安本部は、引き続き、定期異動などの時期を捉え、綱紀粛正と服務規律の徹底について注意喚起を行うとともに、本件を風化させることなく、定期的に意識啓発等の周知を行う。

また、海上保安部署等は、引き続き、海上保安部署等と巡視船艇等の間における連絡会議等あらゆる機会において、本庁からの意識啓発等の周知を活用して注意喚起を行い、コンプライアンス意識を定着させる。

２ 仕組みの構築

（１）請求事務の完全自動化

航海日当請求事務担当者は、勤務日割表、航海日誌等を確認して、手入力により請求書類を作成し、船長の決裁を得て、海上保安部署等に請求するが、船長及び航海日当請求事務に従事する職員による不正が生じる余地を排除するため、また巡視艇等において請求事務に必要な位置、航海時間等の航海情報の記録が疎かとなり、航海日誌に正確な記録がない場合があることが確認されたため、巡視船艇等の位置、航海時間等の航海情報を航海計器から直接抽出し、船員作業手当の請求額を自動計算できるよう、令和１０年度を目途に請求事務の完全自動化を図る。

（２）組織的管理

完全自動化は、システムの開発等に期間を要するため、経過措置として、緊急的な再発防止策で講じた航海実態を客観的に疎明する書類の添付及

び運用担当者によるチェックの強化を継続するとともに、海難救助等業務に従事であっても請求事務に必要な位置を確認できるよう、巡視船艇等は、自船の定係港に応じて、海図等に航海日当の請求事務に必要な基線である定係港の境界及び著名な物標等を明記した資料（以下「定係港に応じた航海日当請求海域図（仮称）」という。）を新たに作成し、船位確認の標準化を図る。

また海上保安部署等にあっては、巡視船艇等に対する安全監査、業務視察等の機会を活用して、定係港に応じた航海日当請求海域図（仮称）の確認を行う等組織的な管理を行う。

（３）請求書類の監査

本件発生後、本庁及び管区海上保安本部等は給与等制度の適切な運用に関し、海上保安部署等に対する臨時給与簿監査を行うとともに、令和７年４月、航海日当が新たに給与法に基づく船員作業手当として整理された以降についても、給与簿監査において請求書類と航海実態の整合性の確認を実施している。

本庁及び管区海上保安本部等は、引き続き、給与簿監査の機会において、請求書類と航海実態を突合させ、船員作業手当等の適切な運用に万全を期すこととする。

３ 風通しの良い職場環境の醸成

（１）公益通報制度の実効性向上

海上保安庁は、公益通報者保護法等の趣旨を踏まえ、通報等への対応手順に関する事項を定め、首席監察官を統括通報等責任者とし、監察官を通報等に関する窓口として、通報者等の保護を図るとともに、海上保安庁の法令遵守等を確保することとしている。

調査の結果、職員から「他人の不正行為に対して、通報により不利益を被る可能性があることを不安として、声をあげられない」等の申述があった。

このため、公益通報は公益通報者保護法等により秘密保持及び個人情報保護が確保されており、職員に対して通報者の保護が図られていること等について改めて周知するとともに、海上保安庁教育訓練実施計画に基づき、本庁において主催する任用前研修等の機会を活用して、引き続き、次の事項について研修を実施することにより、組織全体における風通しを改善し、健全な職場環境を醸成する。

研修事項

- ・公益通報制度の概要
- ・通報者の保護等に関する事項

(2) 職員相談技術の向上

海上保安庁は、職場又は生活上の個人的な悩みを解消しようとする職員の相談に応じ、解決のための助言を与え、又は援助の措置を講じ、明るい職場の確立及び生活環境の改善を図るため、本庁及び管区海上保安本部等に職員相談室長を配置するとともに、海上保安部署等においても職員相談業務の責任者を定める等必要な体制を整備している。

調査の結果、職員から「他人の不正行為に対して、声を上げて何も変わらない」等の申述があった。

このため、不正行為の相談に対して必要に応じ公益通報窓口に取り次ぐ等適切な対応が取れるよう、職員相談室長等職員及び相談業務に従事する職員に対して、公益通報制度の理解促進及び不正行為に対する相談内容を慎重かつ適切に取り扱うために必要な傾聴等の面談スキルの習得に関する研修を実施するとともに、海上保安庁教育訓練実施計画に基づき、本庁において主催する職員相談業務指導者研修において、引き続き、次の事項について研修を実施することにより、職員の心理的安全性を確保し、健全な職場環境を醸成する。

研修事項

- ・公益通報制度の概要
- ・職員相談の心構えや傾聴等の面談スキル

(3) 海上保安部署長等と船艇職員によるコミュニケーション機会の確保

上記の公益通報制度の実効性向上等に並行して、現場の職員を直接管理監督する海上保安部署長等は、職員の不公平感や悩みを解消できるよう、職員が声をあげてことを「待つ」のではなく、人事評価制度の面談の機会や巡視船艇等に対する安全監査、業務視察等における面談や意見交換の機会を活用して、職員との積極的なコミュニケーション機会を確保し、制度等の理解不足による不公平感や悩みに接した場合には、関連する制度等について丁寧に説明を行うとともに、制度・運用に課題がある場合は、各組織のトップとして改善に取り組む。

4 制度・運用の改善

(1) 超過勤務手当等の適切な支給に係る勤務時間管理の徹底

調査の結果、超過勤務手当が実績ベースで支給されていなかったことに対する補填として、これら不正受給を正当化していたことを確認した。

海上保安庁は、これまでに国家公務員の働き方改革の一環として、適切な勤務時間管理の上、超過勤務手当の実績支給を行うなど改善を図ってきたところ、引き続き、超過勤務手当、船員作業手当の適切な支給のため、適切な勤務時間管理の運用について不断の取組を行う。

(2) 船員特有の給与等制度の理解促進

調査の結果、遠方への航海が多い巡視船等の方が巡視艇等よりも高額となる航海日当や調整数の差への不公平感を解消するために不正請求を正当化していたことを確認した。また、定係港の区域を誤って認識していたこと等により誤請求を行っていたことを確認した。

これらの不公平感による不正請求や誤った認識による誤請求は、船員作業手当（給与法）、船員食料手当（船員法）、調整数（給与法）等の船員特有の給与等制度を正しく理解することで解消することから、本件発生後、航海日当の不正受給に対する緊急的な再発防止策として、コンプライアンス研修とともに航海日当関係法令等及び請求事務に関する研修を実施した。引き続き、本庁において、船員特有の給与等制度に係る研修資料をイントラネットに掲載し、船長及び航海日当請求事務に従事する職員が容易に資料を確認又は活用できる環境を整えとともに、管区海上保安本部等にあっては給与簿監査等の機会を活用した研修を行う等により、船員特有の給与等制度の理解促進を図る。

※船員食料手当 船員法による船舶所有者の食料支給義務規定により、航海規模等に応じて食料（現物）に代えて手当金を支給するもの。

X 再発防止対策のフォローアップ

海上保安庁は、これまでに掲げた再発防止対策を確実に実行するため、組織が一丸となって取り組むとともに、再発防止対策による改善の状況を把握し、状況に応じて再発防止対策の不断の見直しを図る必要がある。

このため、海上保安庁の監察組織は、次の事項について確認を行い、組織に対して必要な指導及び助言を行うことにより、再発防止対策を的確にフォローアップする。

1 コンプライアンス意識の定着状況

- 2 管理監督者による風通しの良い職場環境の醸成への関与の状況
- 3 制度・運用の改善状況

XI おわりに

海上保安庁は海上の安全・安心を守る法執行機関として、厳正な服務規律の徹底とコンプライアンスの遵守が求められる立場にあるにもかかわらず、航海日当の不正受給事案が発生し、国民の皆様の信頼を損なう結果となったことを重く受け止めている。

これまで巡視船艇等において航海日当に係る不適切な取り扱いが行われてきたこと、また航海日当の請求に関する仕組みや制度・運用に不備があったこと、さらには風通しの良い職場環境を醸成できていなかったことについて、これらを管理監督し、是正する必要があったにもかかわらず、十分にその役割を果たせていなかった組織の責任として、二度とこのような不正が起きないよう、時代に適合しない慣習は一掃するとともに、海上保安庁の職員としての誇りと使命感を中心とした組織文化を形成し、組織のトップはコンプライアンスの重要性と海上保安庁の職員としての誇りや使命感についてメッセージを発信し続け、職場の隅々に浸透するよう不断に努め、職員一丸となって本報告書に掲げた再発防止策を着実に実施し、日々の海上保安業務に邁進することにより、国民の皆様の信頼回復を図る必要がある。