

重要経済安保情報保護活用諮問会議（第2回） 議事要旨

1 日時

令和6年7月31日（水）13時00分から14時30分までの間

2 場所

中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室

3 出席者

（委員）

神橋 一彦	立教大学法学部 教授
富田 珠代	日本労働組合総連合会 総合政策推進局総局長
原 一郎	一般社団法人 日本経済団体連合会 常務理事
吉田 直人	株式会社 日経BP 代表取締役会長
渡部 俊也	東京大学未来ビジョン研究センター 教授

（政府側）

高市 早苗	内閣府特命担当大臣（経済安全保障）
井上 裕之	内閣府事務次官
市川 恵一	国家安全保障局次長
飯田 陽一	内閣府政策統括官（経済安全保障担当）
彦谷 直克	内閣府大臣官房審議官（経済安全保障担当）
泉 恒有	内閣府大臣官房審議官（経済安全保障担当）
佐々木啓介	内閣府大臣官房審議官（経済安全保障担当）
米山 栄一	内閣府大臣官房審議官（経済安全保障担当）

4 議事概要

（1）高市内閣府特命担当大臣冒頭挨拶

- 本日は第2回となる重要経済安保情報保護活用諮問会議に出席いただき、御礼を申し上げます。
- 今回は、個人の適性評価についてご議論いただきたい。重要経済安保情報保護活用法に基づく適性評価は、基本的な骨格は特定秘密保護法の適性評価と同様ではあるが、民間事業者の従業員の方々が対象になるケースが増えると考えられることや、また評価にあたって、その調査を内閣府で一元的に実施することなど、特定秘密制度とは違う面もある。
- そうした中で、どのような手続きで適性評価を進めていくべきか、ご本人のプライバシーを守るためにどういったことに留意すべきか、また評価結果などの目的外利用をどのように防いでいくかといった、具体的な論点についてご議論いただきたい。
- 今回は、事務局として用意した資料に加えて、事前に事務局が、複数の弁護士の方々にヒアリングをした結果も用意をさせていただいた。
- これらも参照していただきながら、活発なご議論のほどよろしくお願い申し上げます。

（2）事務局説明

事務局から、資料1から資料3の内容について説明があった。

（3）自由討議

- 重要経済安保情報は、行政機関内部だけではなく「民間」との関係が非常に重要であり、資料3「適性評価に係る専門家意見の整理」を拝見したところ、当方と認識や問題意識において重複するところがある。
- 適性評価にあたっての基本的な考え方について、とりわけ民間に一覧性をもって理解して

もらうことが非常に重要である。この「民間」には、適合事業者やその従業員、評価対象者はもちろん、制度に対する理解を深めるという意味で、一般国民なども含まれる。特にマスコミ、法曹界や法学の学界など各界から、大変注目を集めているところであり、そういった方々も念頭において、一覧性をもって理解しやすいように基本的なことを示してほしい。また、最初に基本的人権の尊重ということが挙げられており、憲法 14 条の平等原則が挙げられている。それに加えて、プライバシーの保護も、その根拠はおそらく憲法 13 条ということになると思うが、これも基本的人権の尊重の重要な要素であるということはいうまでもないところである。

- 適性評価は、あくまで情報漏えいのおそれがあるかないかという観点での評価に過ぎず、本人の人格やその業務遂行能力などを評価するものではないということは当然のことだが、適性評価の調査項目の中には、人格の評価そのものではなくとも、人格の評価にあたって社会的に通常考慮される事項、人格の評価に当然結びつけられる事項も含まれている点が気になった。例えば事務局資料において、適性評価の質問項目として飲酒等の事項が列挙されているが、これは人格の評価にあたっての基礎的な情報となる場合があり、業務遂行能力と関係することによっては否定できないように思う。適性評価の制度設計にあたっては、截然と両者は峻別されるという割り切り論ではなく、両者は結合することがありうるという問題意識を持った方が良いのではないと思われる。
- 基本的に適性評価は評価対象者の同意のもとに行われるが、同意によってすべての調査を受け入れる義務が正当化されるということはないということに留意が必要だと考える。
- 適性評価の実施は、評価対象者本人のプライバシーに関わるだけではなく、現実には、職場や企業風土全般などに影響を与えるということがあるのでないか。調査が本人のみならず評価対象者の周辺に及ぶということがあるため、現場や職場にさざ波が立つことも想定されるところであり、この辺の配慮をどうするかということは少し考える必要がある。調査のあり方の程度にも関わると思うが、この制度は、「調査を尽くしてもなお漏らすおそれがないと認められることについて疑念が残る場合は、法の目的に鑑み、漏らすおそれがないと認められないと判断する」というように事務局資料では記載されているところ、プライバシー保護の観点や、あるいは調査対象者本人の職場における立場などを考慮すると、あまり深追いはせず、やはり「疑念が残る」ものとして、そこで調査を打ち切るということも考えられるのではないか。ネガティブ評価を避けるという観点で、ある程度のところまでは調査すべきとするのか、それともどこか寸止めで終了とするかという話になるのだが、要するに調査の深度や、密度といったことにも関係する点である。このような調査の限界をめぐるのは、一定の段階で調査を打ち切ることについて裁量性が認められるか否か。つまり、「漏らすおそれがない」と認めることに相当の理由があることを調査していく過程で、これ以上調査したら問題が発生するという状況になった場合、その段階で調査を打ち切るという判断がありうるのだろうか。
- 「重要経済基盤毀損活動を行ったこと、又はこうした活動を支援したことが認められるか否か」を調査項目に含めることは政策的には正当だが、「重要経済基盤毀損活動」は今回の法律によって立てられた概念であり、調査では法律施行前の行為が重要経済基盤毀損活動にあたるかどうかを判断させることになるため、自己申告を求めることも踏まえると、該当性を判断する基準や具体的にどのような活動がこれに該当するのかということを明確にする必要がある。
- 適性評価の評価にあたっての視点について、漏えいするおそれとして列挙されている三つの観点のうち、一つ目の「自発的に漏えいする」というのは評価対象者自身の責任ということになるが、二つ目の「職員等が働きかけを受けた場合に影響を排除できずに漏えいする」というのは、適合事業者、つまり所属組織の環境やガバナンスといった評価対象者のコントロールの及ばない要素が関わってくる。これについては、基本的に質問票の回答を基に周辺の関係者を調査することで、情報を漏らすように働きかけを受けた場合にこれに応じるおそれが高い状態かどうかを評価することになると思うが、最近発覚した自衛隊員が退職した元上司に情報を漏えいした事例のような事例が、民間でもあるかだろう。三つ目の「過失により漏えいする」というのは、自身で自分には過失はありえないと判断できる人はなかなかいないと思われるため、職場の監督者の意見に重点を置くのか、あるいは

何か指標を設定するのかという点が気になった。

- 適性評価の期間について、画一的な期間が示せないという点は理解できるが、行政手続法 6 条に申請に関する標準処理期間に関する規定がある。この標準処理期間は、申請者の予見可能性を担保する役割があるが、もう一つ、行政上の運用として、標準処理期間を目安にして、更にそれ以上の期間を要することにつき特段の事情があるかどうかということを経営内部でチェックするという機能があると思われる。つまり、目安となる期間を超過したからといって直ちに違法・不当ということではなく、標準的な目安を設定することで、遅延が正当なものかどうかをチェックし、行政上の判断の公正さを担保する、自己抑制機能が働くと考ええる。制度がまだ立ち上がったばかりで目安の設定は難しいと思うが、将来的には何らかの目安の期間を設定することを検討した方がよいと考える。
- 苦情の申出について、専門家意見のとおり様々な苦情が想定されるが、通知の結果に関する不服ということになると、訴訟リスクとしてどのような事態が考えられるか。また、適合事業者の組織内での取扱いについて苦情の申出があったときにどうなるかという点について、これは将来的に当該適合事業者に対する行政指導のような形に話が進んでいくのかどうかということも問題となるだろう。
- 適性評価にあたっての基本的な考え方として示された 4 項目は大変重要な観点であり、これを踏まえた形で運用基準を定めていただきたい。
- 責任者の役割や責任、想定する役職などについて、仮に労働者が適性評価に同意したくないとしても、職位の高い者から業務命令であることが示唆された場合には断ることができないことが懸念される。こうした懸念は責任者の役職が高くなるほど、その恐れが高まるので、責任者の役割と責任がどこに至るのか確認したい。労働者が萎縮せずに、同意・不同意を判断できる運用を目指していくべきである。

（事務局より回答）

責任者にどのような役割を求めるのかという点は、今後、議論させていただくことになる。具体的には、運用基準の案を作成する段階、あるいは、ガイダンス等を作成するのであれば、そこに役割等をどう記載するかということは、その際に検討することになる。例えば、適合事業者内で目的外利用がなされないように、一定の方にはしっかりグリップしていただく必要があるということが基本的な考え方であり、ご指摘いただいたように責任者自身が従業員に対して直接、事前説明を実施することは想定していない。具体的にどのような書き方でこの責任者の任務を書き下していくかという点は改めて議論させていただきたい。

- 名簿掲載の意向確認を共通のプラットフォームで行うことは、均一性を確保する観点から大変重要であり、進めていただきたい。トラブルを避けるためにも告知をする方と告知を受けた方、両方の証跡を残すようにすべき。さらに実際の運用として、企業側の判断により、例えば海外への渡航制限など、行動制限が課されているケースがあるため、こうした企業独自の制限がある場合などは、告知書に項目を付加する必要があることなども運用基準において示していただきたい。
- 告知の内容に「名簿掲載に同意しない場合には、その理由を詮索されないこと」とあるが、「詮索されない」とは、細かくは調べないという意味で、読み手によっては細くなければ調べていいと受け止められる可能性がある。こうした解釈が分かれる表現は避けるべきと思うため、例えば、「名簿掲載に同意しない場合でもその理由は問わないこと」といった一義的な記載にすることをご検討いただきたい。
- 名簿に掲載されたが適性調査が実施されない可能性がある理由を事前に尋ねたところ、行政機関と事業者の契約において適正な範囲を過不足なく定める際に、事業者によってはその範囲を広くとっている可能性もあるためと伺った。労働者はクリアランスの取得を希望し、名簿への掲載に同意しているところであり、名簿に掲載された場合にはクリアランスを取得する機会が担保されるような運用をご検討いただきたい。
- 適性評価に要する期間について、画一的な期間を設けることが難しいことは理解するが、適性評価の結果は本人のキャリアパスに直結するので、可能な限り早期に通知できるように努めるべきと考える。その観点からすれば、例えば、現行の特定秘密制度において平均的にどの程度の期間を要しているのか示し、その期間を標準期間又は目標期間として定めて、体制を整えることが考えられる。期間を超過する場合には、更にどれほどの期間を要

するか等について、本人及び適合事業者に対して通知することなども考えられ、何らかの目安の期間を示せるかお伺いしたい。

（事務局より回答）

適性評価の調査期間について、現行の特定秘密制度で適性評価の結果が出るのにどの程度の時間を要しているのかということは把握していない。既存の制度運用において把握しているかという点も含めて関係先に確認したい。

- 目的外利用の禁止について、行政機関と適合事業者との契約において、不利益取扱い時に契約解除するなどの担保措置を適切に規定することだが、契約解除以外にも担保措置を想定しているか。また、労働者にとっては、不利益取扱いを受けた場合に取得する措置も一つの大きな課題となっており、まずは窓口相談するといった対応が考えられるが、それだけでは不利益の復元、名誉の回復などが不可能な場合もある。こうした場合に、裁判の提起、都道府県労働局長による助言や指導、紛争調整委員会によるあっせんなど、窓口以外で労働者の権利を確保する手段についても運用基準に記載することを検討いただきたい。

（事務局より回答）

目的外利用に関して、抑止の手段が契約解除のみかというご指摘について、これは国会でも議論があったが、違反があった場合でも必ずしも契約解除を行うというものではないと考えている。他方で、その他にどのような手段があるのかというのは、今後検討していく必要がある。

- 個人情報の管理について、調査で取得した個人情報の漏えいはあってはならず、当該個人情報に対してはいつ誰がどのような目的でアクセスしたのか、記録に残す仕組みを入れていただきたい。
- 作成・取得した文書等の保存期間が10年、3年とのことだが、どの時点から保存が開始されるのかを労働者が予見できるように、起算点なども記載いただきたい。また、調査が少しでも開始した場合にその情報が3年間保存されるのは、苦情に対応するためとのことだが、本人からすればクリアランス取得のために提供した情報が同意を取り下げたにもかかわらず、保管をされるということとなる。情報保全の話になると思うが、同意が取り下げられた場合で、クリアランスの結果が出ていないのであれば、その個人情報はすぐに破棄すべきではないか。
- 対外証明について、クリアランスホルダーが転職する時に、前職でクリアランスを取得したということを明らかにすることに、問題があるのか。

（事務局より回答）

対外証明に関して、転職時に本人から転職先に対して自身がクリアランスを持っていることを知らせることについては問題ない。目的外利用の禁止は適合事業者と行政機関に課された義務であり、適性評価の対象となった本人に対する法律上の義務ではない。

他方で、例えばSNSで不特定多数の方に発信することは、法律では禁止されていないものの、ご自身の身を守るという観点からあまり推奨されない行為ということにはなると思う。

- 事後の事情変更について、労働者が企業を退職もしくは転職した場合であっても、おそらく事情変更の届出が必要であると思うが、その際、届出はどのように行えばいいのか。また、本人がクリアランスを返上したいと言ったときでも事情変更の手続きが必要なのか。

（事務局より回答）

転職時の自己申告は、現行の特定秘密制度においてどのような制度運用になっているか、これを説明しているかということを踏まえて検討する必要があると考えている。

- 適合事業者が本人の事情変更を知った際には、行政機関に通知する義務を契約で求めるとあるが、本人からではなく第三者から間接的にそうした事情の提供を受けた場合には、本人に確認した上で通知する仕組みも同時に入れていただきたい。
- 労働組合の関与のあり方については、専門家意見では賛否両論であったと承知している。適合事業者が政府と契約を結ぶことは企業の専権事項であるため、労働組合との事前協議が難しいというのは承知しているが、具体的に企業の中に制度を導入していく場面では、適性評価の同意不同意のスキームをはじめ、企業内における調査結果の目的外利用と不利益取扱いの禁止、秘密管理区画における労働安全衛生の担保、社内全体での秘密保持に関

する規定の整備など、相当程度労働条件の変更に関する規定の整備が必要となる。制度の健全な運用を担保していくためにも、労働組合などの意見を聞いて社内規定を整備していくことが必要不可欠ではないか。

- また、企業内で制度運用に対する苦情を含めた相談窓口なども置いていく必要があると考えるが、その際は労働組合としての役割を果たす責任があると思っており、運用基準の中に、労働組合などとの関わり的重要性などについて記載いただきたい。
- 適性評価でしっかり調査し、情報が管理できるようにするというのが基本であり、適性評価にあたっての基本的な考え方として挙げられている4項目は、基本的にこれで問題ないと思う。しっかり調べて守らなければいけないが、その中でも特に個人情報の保護をいかにきちんと担保するかという視点でやっていただきたい。
- 適合事業者の中に置く責任者は、どのような立場の人がなるのかという問題がある。企業の活動はとて範囲が広く、状況によって大きく変わる。状況に応じて急遽、責任者を指名するなど、ダイナミックに変えていかなくてはいけないこともある。
- 評価対象者の名簿について、その名簿がいつまで有効かは分からない。追加や削除など、いろいろな判断をしなければいけないので、柔軟性と迅速性について、行政が企業との間で意思疎通をしていただきたい。
- 苦情処理について、実際にはしっかり相談ができる仕組みを作っておくことが円滑な保護活用の流れを定着させることにつながるのではないか。
- 本人の意向をどう確認するか、名簿にどこまで幅広く登録すべきなのは企業によって随分違う。制度の導入段階で企業や個人にヒアリングし、様々な場合を把握して、それを元にある程度の類型化をした上で、対応できるようにしておくのがよいのではないか。
- 事情変更の時の報告について、企業側が対応できる場合とできない場合がある。違法なことをした場合であれば把握しやすいが、そこまでいかない段階で、その人の行為の非違性的なものなものが浮かび上がる事例もある。例えば、お酒を飲みすぎて警察が関与することになれば企業も把握できるが、単にお酒を飲みすぎているだけという場合に、どこまでその企業の責任者が把握して伝えられるのかというと、なかなか難しい問題である。
- 企業も一緒になって、クリアランスの妥当性を担保していくことができる枠組みづくりが大事である。
- 適性評価の期間について、長すぎるのは実務上問題であり、早めに評価してほしい事例については優先して調査することができるのかなどを含めて考えなければ、企業としては実施が難しいのではないか。
- 労働組合について、第1の目的は企業が社員のクリアランスを取らせやすく、社員もクリアランスを得て、しっかり仕事ができることなので、そのような仕組みを作るということを基本に考えていただきたい。
- 適性評価にあたっての基本的な考え方に関しては、スタート時点ではこれでよいと思う。ただし、各論を議論した後に振り返り、基本的な考え方に相当するものが他にあれば追加していく作業が必要ではないか。
- 事務局が用意した論点では「調査票」という言葉が使われており、これは適性評価の流れのフローチャートの⑬・⑭のやり取りを指していると思うが、フローチャートでは「調査票」という言葉は出てこないため、混乱を避けるためにも表現は統一すべきではないか。
- 責任者の設置について、契約主体である社長あるいはそれに代わる者に全てを行わせることは現実的に難しいと考えられることから、賛成する。その上で、責任者の役割や責任の範囲に関しては、実態に即したものとなるよう企業側の対応にある程度の柔軟性を付与するべきではないか。
- 行政機関においては、重要経済安保情報管理者と適性評価実施責任者ということで、二つに分かれている。一方、適合事業者については、責任者の役割に関して「適性評価をはじめとする重要経済安保情報の取り扱いに関する実務を総括する」という形容詞がついていて、行政機関における重要経済安保情報管理者に相当する役割をも含むかのように、かなり広めに設定されているように見える。そこで質問は、法10条3項に規定されている「重要経済安保情報の保護に関する業務を管理する者」とここで言う責任者は同一なのか別なのか現時点で答えがあれば伺いたい。

(事務局より回答)

適合事業者に関する論点を議論する際に取り上げさせていただきたい。

- 適合事業者内の適性評価対象者は、「新たに行うことが見込まれることとなった者」とされているが、企業内では、様々な人事異動、即ちクリアランスを受けた者が退職する、新しい人がクリアランスを受ける必要がある部署に配属されるといったことが考えられることから、漏らすおそれがないと見込まれた者を、一定程度、人材としてプールしておく必要がある。したがって、適性評価対象者については、それを可能とするような形で規定していただく必要があるのではないかと。例えば、「取扱いの業務を行う蓋然性が認められる状況も含まれる」という表現があるが、これは、その職に将来従事する可能性のある状況の者も含まれると読めるようにしてもらえると、企業も安心するのではないかと。
- 名簿掲載時において、評価対象者から同意を得るための説明に関しては、各企業において労使間で十分なコミュニケーションを確保すべきである。ただし、そのコミュニケーションのあり方については、各社によって事情が異なるため、ある程度の裕度を持たせる必要があると考える。
- 社内規定への落とし込み方についても、各社各様だと思うので、コミュニケーションは十分に確保した上で、企業の対応にある程度の裕度を持たせる必要があると思う。
- 名簿作成時において、この人を名簿に入れるべきか否かについて、経営サイドから協議されたとしても、労働組合として判断を加えるのは実際上難しいのではないかと。
- 対外証明の禁止に関しては、事務局資料で示されている該当する事例と該当しない事例の中間に位置するものも実際にはあると思われる。この例示で全部満たしているかということおそらく不十分であり、個別具体的な相談や質問が出てくる可能性はあると思われる。
- 同様に、目的外利用として禁止される行為を具体化した部分について、これはあくまでネガティブリストであって、このネガティブリストに載っていない行為は全て OK だということであれば明確だが、おそらくそうではないだろう。そうすると、企業からはどういう行為なら許されるのかという質問が当然出てくる。他方、ポジティブリストとして OK の行為を網羅することも難しいだろう。ネガティブリスト、ポジティブリストいずれで整理するにしても難しさが伴う。他の法律又はその下位法令、運用基準などで参考になる例があれば教示されたい。現時点では、ネガティブリスト若しくはポジティブリストのどちらか一方により整理することは難しいと考えており、適合事業者が一定のルールあるいはプロセスに従っている限りにおいては、目的外利用の禁止に違反したこととならない、いわゆるセーフハーバーがあれば、その解決策の一つになりうるのではないかと考えている。
- 適性評価に要する期間に関して、国会において、産業界ではどう考えるかという議論があった。一律の規定が難しいということは分かるが、例えば、国際競争入札、あるいは国際共同研究開発に参加しようとする場合、適性評価の期間が年単位になってしまうと、おそらく利用が難しくなるため、少なくとも月単位が望ましいのではないかと。また、適性評価対象者の範囲のところで人材プールの必要性に言及があったが、直ちに評価を受ける必要があるケースもあり得るため、一定の目安を設定していただけると有益ではないかと。
- 適性評価にあたっての基本的な考え方について、当事者に対する説明のみならず、一般の方々に対してこういう制度だという理解を促すことが非常に重要であり、運用基準だけではそれは難しいのではないかと。合わせて Q&A など整理していくことになると思うが、総体としてよく理解がされるようなものを意識するということが非常に重要だと思う。
- 今回の事務局資料では、「責任者を置く」という点が一番のポイントであると思うため、特定秘密保護制度と異なり、企業、場合によっては大学といった非常に多様な組織において、責任者をどう指定して、どのような役割を果たしてもらうかという点は非常に重要なポイントだと思う。中小企業やベンチャー、大学といった非常に多様な組織において円滑にこの制度が運用されることを考えると、責任者にどのような役割を求めるのかといったガイドラインやガイダンスが必要だと思う。
- 適性評価の意向確認の時点での告知内容について、不適合の場合だけでなく、調査期間中でも苦情が発生する可能性があるということからすると、この時点で苦情の申出についても説明しておく必要があると思う。
- 適性評価の期間について、例えば、民間の審査においても行政側の判断待ちという場面は

多い。期間が数ヶ月、数年になると、当事者にとって非常に大きな環境変化になるため、期間の一定の目安は必要なのではないか。

- 不適切な違反行為が適合事業者の組織内で行われた時に、契約の解除以外にサンクションはないのかという点であるが、契約締結後の関係が継続的なものである場合、契約解除はかなり強い手段となる。そこで一つ考えられるのは、違反行為の是正に向けて何らかの指導勧告のような行政指導を行うことが選択肢として考えられるのではないか。

- 転職時に、求職先の企業から適性評価について質問されるということは想定されるか。
(事務局より回答)

法律上は、適合事業者と行政機関に課せられる規制である。求職先の企業が求職者に対してクリアランスの有無を聞くことはあり得ると考える。厚労省と調整が必要になるかもしれないが、求職時にそれを聞くことが許されるかの整理は必要になり得ると考える。

アメリカのように、クリアランスホルダーの転職市場があまりない現状では、求職者側から、クリアランスホルダーとして活動していたことを伝えるというケースが一般的には多いのではないかと想定している。

- 企業側から求職者に対して、クリアランスホルダーとして活動していたかどうかを聞くというのは、何か別の意図があるのではないかということを想定しないといけない。小さな会社だと買収されるといった様々なケースが想定される。この点は、適合事業者の契約の論点において議論することになるだろう。

事務局

- 議論の中で、個別の企業において、海外渡航制限等の新たなルールを追加するケースも想定され、その場合には、政府が決めた標準的な告知内容に追加して、そういったことも告知すべきだという話があったが、これは労使協議をどこまで求めるかということと関連していると思う。追記する内容が、新たな労使間のルールを設定するようなものであれば、労使間のコミュニケーションはあらかじめ必要なのだろうか。

- 先程、社内規定をどう整備するかという点について、社内規定は各社各様であるため、規定への落とし込みは企業にある程度の裕度を持たせた方がいいという意見があった。同意不同意の意向確認において告知すべき内容について、労働組合が事前に承知しておくことは、対象者からの相談対応のためにも必要があると思っているが、社内規定に何を書くべきかといった細かい部分は、書き込む内容によっても変わると思われるためケースバイケースではないか。

事務局

- 本日は長時間にわたり、熱心なご議論をいただき感謝申し上げます。これにて第2回重要経済安保情報保護活用諮問会議を閉会する。