

適性評価に係る専門家意見の整理

令和 6 年 7 月 31 日
内閣府

適性評価に係る専門家意見の整理（主なポイント）

「適性評価」に係る各論点について、

アンダーソン・毛利・友常法律事務所：上田潤一弁護士、松本拓弁護士、安藤翔弁護士、石川雅人弁護士
さくら通り法律事務所：清水勉弁護士
TMI総合法律事務所：境田正樹弁護士、白石和泰弁護士
森・濱田松本法律事務所：梅津英明弁護士、蔦大輔弁護士、新井雄也弁護士
から頂いたご意見は下記の通り。

（１）適性評価の手続き

（同意確認への配慮）

- 行政機関への評価対象者名簿提出に先立ち行う名簿掲載への従業者等への同意確認について、クリアランスの取得が困難と自身で考えている者については、名簿掲載時から同意を行わず、かつその理由も示したくない者もいるのではないかと。こうした者への不利益扱いがないことも確保していく必要がある。また、名簿掲載への不同意理由について、上司等からの聞き出しを慎むようにする必要があるのでないか。
- 名簿作成の段階での同意確認は非常に重要である、一方で、同意確認を事業者任せにしてしまうと、均一性を欠く可能性があるため、政府作成のフォーマットを活用、あるいは同意確認に係る説明動画等があるとよいのではないかと。
- 名簿作成段階での同意確認は、後のエビデンスとして考えることも必要である。評価対象者にとって不利益になるような重要な個所はチェック方式にする等わかりやすくする必要があるのでないか。主要項目を抜粋した補足資料を作成し、告知書とあわせて説明することも考えられるのではないかと。
- 名簿作成における同意確認の段階において、評価対象者に対して、クリアランス取得後の事情変更がある場合にも、上司や周囲の者より、事情変更にかかる評価対象者の情報が直接行政機関等へ報告される場合がある旨の同意を取っておく必要があるのではないかと。
- 告知書内における「調査の方法」について、聴き取りを行う可能性がある者を上司や同僚等とした場合、職場の人にしか聴き取りを行わないとの誤解を与えかねないため、配偶者や親族等に対しても聴き取りを行う可能性がある場合、それが分かるように記載すべきではないかと。別途説明資料で補足することも考えられるのではないかと。

（１）適性評価の手続き

（同意取下げへの配慮）

- 適性評価開始後に同意取下げをしようとする者は、自身でも「認められない可能性がある」と自覚している者である可能性が高いため、そのような者にとっては「取り下げることができる期限」は気になるのではないか。適性評価に要する期間については、評価対象者の置かれた状況により異なり得るため、画一的な期間を伝えることは難しいとしても、結果通知までに要する最低限の期間（及び少なくとも当該期間については取下げが可能である旨）に関しては伝えることができるのではないか。
- 結果通知までの間に同意を取り下げた場合、重要経済安保情報保護の目的のために個人情報データを保存しておく特段の理由を説明できない限り、評価のために行政機関が収集した情報は出来るだけ早期に破棄すべきではないか（個人情報保護法第61条なども参照）。

（適性評価調査）

- 調査に際しては、従業者等の個人情報保護を図るためにもデジタル化を図った方がよいのではないか。所属企業の端末を利用する場合、所属企業が回答を閲覧できないようにするための措置（ファイルの暗号化など）が必要ではないか。
- デジタル活用が望ましいが、システム設計次第では却ってセキュリティ面のリスクを高める可能性もある。デジタル活用の是非を検討するにあたっては、具体的な望ましいシステム設計の例を提示することも考えられるのではないか。また、業務用のメール等は事業者内においては確認できるシステムを採用していることが通常であるため、どのようにセキュリティを確保するのか適切な方法を示してはどうか。
- 所属企業の端末を利用する場合、企業側のサーバーに回答が残ってしまう可能性もあることに留意を要するため、回答に際しては、パスワードを必須とすることも一案ではないか。また、仮に私用端末を利用する場合、執務時間中の私用端末の利用制限をかけている事業者の可能性を踏まえ、このような点にも配慮が必要ではないか。
- 画一的な調査期間を示すことは難しいと考えるが、一定の行政目的を達成するため、秘密を民間企業に提供する以上は、行政機関側から「調査期間の目安」を示す必要があるのではないか。いつ回答が来るのかわからない状況では、民間企業にとって、投資リスクが高まる等の懸念があるのではないか。目安期間を提示し、超過する場合は、どの程度超過するのか示すなどしてはどうか。

（１）適性評価の手続き

（結果通知の例示）

- 適性評価結果等通知書の「認められなかった理由」にどの程度の内容を記載するかについて、理由を示された場合であっても、家族等のプライベートなことが理由であったり、例えば単に「自分を律して行動ができると認められない」等と理由通知をされたりしても、当該通知が本人にとって首肯可能な合理的な理由の説明になっていないこともあるように思われる。特定秘密保護法でどのような理由の通知方法をとっているのかを参考にすることが必要であると思われるが、より踏み込んだ理由を通知することを検討するか、又は、当該踏み込んだ理由を通知することにより今後の適性評価の円滑な実施の確保を妨げる可能性がある場合には、法第13条第4項の趣旨に鑑み、理由を示さないという選択肢もあり得るのではないか。
- 重要経済安保情報を漏らすおそれがないと認められなかった場合については、民間事業者であれば身分に直結しかねず、苦情もあるかもしれないが、認められなかった理由を明かすことは調査手法の類推にもつながりうるため、限られた範囲での説明となるのではないか。
- 適性評価に同意した者は、クリアランスを取得したいと考えている者であり、重要経済安保情報を漏らすおそれがないと認められなかった場合であっても、その後の事情変更などにより、再び適性評価対象となる場合があるため、通知する内容の検討が必要ではないか。

（結果通知遅延時の対応）

- 調査手法を類推させるおそれがある等経済安全保障の観点から、結果通知遅延理由について本人に説明できる内容には限りがある旨を運用基準において示した方がよいのではないか。
- 結果通知の遅延については、個別の理由があり、「結果通知が遅い者＝問題がある者」ではない旨運用基準等で示してはどうか。

（苦情申出）

- 苦情申出への対応については、調査手法の類推にもつながりうるため、限られた範囲での説明とする一方で、調査時の聴き取りの方法や態度等への苦情であれば、一元的調査機関である内閣府を中心に改善に努めるとともに、組織として定期的に改善状況を対外的に示してはどうか。
- 事情変更があった後、再調査が行われることにより結果が変更となる可能性があるのであれば、苦情の申出があった際にそのことを案内してもよいのではないか。

（２）目的外利用の禁止

（禁止行為と許容される行為の明確化）

- 企業実務上、重要経済安保情報を扱わないプロジェクトに関し、国の秘密保全制度の対象ではない社内的なトップシークレット情報を扱うという理由から、参画者をクリアランス取得者のみに限るといった運用がなされた場合、クリアランスを保有していないため参画できなかった者にとっては不利益と感ずる可能性もある。こうした事例への対応も検討していく必要があるのではないか。
- クリアランス取得を前提とした採用の場合、取得できなかった際には解雇や内定取消しが出来るのかなどについて、セーフハーバー（「目的外利用の禁止」に該当しないとする事例）として画一的な基準を具体的に示すのは、解雇権濫用法理（労働契約法第16条）との関係で困難と思われる。
- 重要経済安保情報を扱うためにはクリアランスが必要であるため、クリアランスを持たないことを理由に、重要経済安保情報を扱う部署からの配置転換をすることは不利益に該当しないなど、適法な利用について、運用基準においても明記してはどうか。運用基準においてセーフハーバーを示すことは検討の余地があり得るのではないか。
- クリアランスを取得できなかったことを理由とした不利益処分が禁止の対象であることを運用基準等で明確化してはどうか。例えば、通常の人事考課基準により評価した結果、降格等された場合は、目的外利用の禁止には当たらないことはセーフハーバーとして例示できるのではないか。

（法第16条第2項との関連）

- 名簿作成段階における候補者への同意確認時や結果通知の遅延時における目的外利用については、法第16条第2項に明示されていないものの、規定の趣旨に鑑みれば、そのような行為も同項の規律の対象と考えてよいのではないか。また、この点について、運用基準等で示すことが良いのではないか。
- 名簿作成段階における候補者への同意確認時や結果通知遅延時における目的外利用については、法第16条第2項の規律の対象となるとまでは言えないと思うが、運用基準には法の趣旨からするとそのような行為は望ましくない旨の記載をすることで企業行動を抑止する上では十分ではないか。

（２）目的外利用の禁止

（違反事案への対処）

- 契約解除条項で手当てしておくことが良いのではないか。
- 従業者に対し真摯に対応する旨を契約上に規定することが良いのではないか。

（取扱いに関する考え方）

- 目的外利用の禁止の趣旨は労働者の不利益を防止することにあるため、給与や手当面等の待遇を良くするといった利益取扱いは目的外利用に当たらない。一方で不利益取扱いは厳格に目的外利用への該当性を確認するという考え方もあるのではないか。

（労働組合の関与の在り方）

- 重要経済安保情報を取扱うことは、企業の経営判断であり、労働条件を変更するものではないため、労使協議の対象として制度化することは難しいのではないか。また、労働協定や協約を締結するとなる場合、その性質上、当該企業が重要経済安保情報を取り扱っていることを広く知られることになる可能性もあり、不適當ではないか。他方で、運用基準において、労使間において誠実な協議に努める旨や労使間で協議することが「望ましい」旨の規定の明記はあり得るのではないか。
- 労働組合との関係について、評価対象者の個別の同意を得ているため、労働組合の関与は不要と考えるが、従業者が不利益な取扱いを受けた場合の労働組合の関与の可能性にも鑑み、運用基準において、労使間で協議するよう努める旨記載することは考えられるのではないか。

（3）適性評価後の取扱い

（事情変更の把握）

- クリアランス保有者の異動後も、上司等に事情変更の報告を義務付けることは相当な負担になるのではないか。適性評価実施当時の上司に異動後も引き続き報告を求めるのか、異動後は重要経済安保情報と係わりがない部署の上司に報告を求めるのか等は、負担や情報保全の観点で議論の余地があるのではないか。
- 事情変更の把握は、自己申告が基本であると考えますが、事業者内で管理主体を定めることもあり得るのではないか。ただし、この場合においても、法第12条第1項第3号の「重要経済安保情報を漏らすおそれがないと認めることについて疑いを生じさせる事情」について報告することは困難を伴うため、検討が必要となるのではないか。
- 本人の自己申告では不十分であると思料するため、重要経済安保関係を一元的に管理する部門を作ることを契約上求めるなど、実効性を確保する制度構築が必要ではないか。
- 上司や周囲の者より、事情変更にかかる評価対象者の情報が直接行政機関等へ報告される場合において、客観的に争いが生じないと思われる事実（婚姻した事実、検挙された事実等）であればまだ別であるが、「自己の行為の是非を判断する能力」や「漏らすおそれがないと認めることについての疑義」など定性的な面で、上司などからいつでも行政機関等に通報される可能性があり、かつ、当該通報がなされることでクリアランスが取り消されることがあるとなると、クリアランスの取消は本人にとっても業務の継続断念を意味するため、非常に大きなインパクトが生じることになり、クリアランスを有している労働者は、上司に対してかなり委縮をしたり、当該上司がいつ行政機関等に通報等をするかに、ある種「怯えながら」業務をしなければならないことに繋がるように思われる。そのため、仮に名簿作成における同意確認の段階で本人から同意をとるとしても、本人の同意を得ずに行政機関等に通報等がなされる事実については相当慎重に検討する必要があると思われ、上記のように客観的に争いが生じないと思われる事実に限る方がよいのではないかと。

（3）適性評価後の取扱い

（申告漏れ・虚偽申告への対応）

- 誓約違反をした場合にはクリアランスを失う可能性がある旨の誓約違反の効果を示した方がよいのではないか。
- 制度周知をはかるため、社内での制度教育に係る基本教材を用意した方がよいのではないか。

（行動規範の在り方）

- SNSの使い方等に関し、私生活上の自由を制限することにならないよう運用基準への記載方法は留意が必要ではないか。クリアランス保有者であることをみだりに掲載しない旨を求めるなど本人の身を守るための行動規範であることを明確化してはどうか。

（情報管理）

- 配属等の観点から人事部や重要経済安保関係を一元的に管理する部門との情報連携も必要である。このような連携があり得ることは正面から認めた上で、組織的、人的、物理的、技術的安全管理を講じることが大切になるのではないか。
- 評価対象者の適性評価結果情報を人事部等と情報連携することにより、評価対象者の情報保全や人事部等による目的外利用の観点で懸念があることは理解するが、それらは運用基準や契約で禁止されており行われない前提で、事業者等における適性評価結果情報管理に係る制度設計をするべきではないか。

（4）その他

- 特定秘密保護法の運用における漏えい事案の原因をみると、多くは適性評価事項に関するものではないため、秘密漏えいを予防するために適性評価制度に過度に依存すべきではないと考える。研修が不十分であったり、情報管理の厳格化が不十分であったりするものが多いという実情からすれば、これらにこそ重点を置くべきではないか。