

（1）適性評価にあたっての基本的な考え方

- 「基本的な考え方」として「基本的人権の尊重等」が最初に列挙されているのは評価。
- 「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、これらを踏まえた形で運用基準を定めていただきたい。
- 「基本的な考え方」を適合事業者の従業員や評価対象者だけでなく、一般国民やマスコミ、法曹界にも理解してもらうことが重要。一般の方々も含めて制度の必要性を理解してもらうためには、運用基準だけでなくQ&Aなども含めた総体としての整備が必要。
- 重要経済安保情報を取り扱うには、就業規則の変更や秘密管理区画の労働安全衛生の担保など、労働条件の変更に関するものも含まれてくると思うため、労働組合の意見を聞いた上での社内規定整備が必要不可欠ではないか。

（2）責任者の設置

- 企業活動は広範にわたり、状況によって大きく変わるため、状況に応じて急遽、責任者を指名しなければならないケースも想定される。企業との間で行政が意思疎通をして柔軟な制度運用が必要。企業からも事前に意見を聞いたらどうか。
- 「責任者」とはどのような役割・責任が想定されるのか。労働者が萎縮せずに同意・不同意を判断できる制度運用が必要。
- 「責任者」の役割や責任範囲などは、企業の実態に合わせて余裕を持たせたほうが良い。
- 「責任者を置く」という点について、企業や大学など多種多様な組織がある中、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。別途、ガイドラインやガイダンスが必要。

（3）適性評価対象者の選定

- 「重要経済安保情報の取扱いの業務を新たに行うことが見込まれる者」について、企業としては人事異動などに備えて一定の人材プールが必要であるため、ある程度余裕を持って選定できるようにしてほしい。

（４）名簿掲載、意向確認

- 名簿掲載時の事前説明について、その後のトラブルを避けるためにも、告知をする者と告知を受けた者の双方の証跡を残すようにする必要。その際、企業独自の上乗せ制限（特定国への渡航禁止等）がある場合には、あわせて告知させるようにすべき。
- 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」ではなく、「問わない」としてほしい。
- 名簿掲載に同意しても、行政機関の判断で最終的に適性評価が実施されない可能性があるという説明があったが、労働者にとっては機会の逸失となるため、何か適切な運用方法はないか。
- 名簿掲載時の告知内容について、調査中であっても苦情が可能である旨は説明しておく必要があるのではないか。
- 基本的に適性評価は本人の同意のもとに行われるが、同意によって全ての調査を受け入れる義務が正当化されるわけではないことに留意が必要。
- 名簿掲載時の事前説明について、労使間のコミュニケーションが重要であるが、具体的なあり方は企業によって様々であるため、ある程度の柔軟性を持たせるべき。

（５）調査項目

- 本人からの自己申告を前提とする以上、「重要経済基盤毀損活動」の定義は、もう少し具体化したほうが良いのではないか。
- 適性評価は人格や業務遂行上能力などを評価するものではないとあるが、例えば、飲酒に関する事項など業務遂行能力に関係する部分もあるため柔軟な考えも必要ではないか。

（６）調査にあたっての視点

- 適性評価によって少なからず職場に影響を与えることは間違いなく、プライバシーを重視するならそれにどの程度配慮するか。それは、調査をどこまで深追いかけるかということにも関わる。調査を尽くしても「漏らすおそれがない」ことが分からなければ、漏らすおそれがないと認められないと判断することが原則であれば、例えば、それ以上調査を進めてしまうと問題が発生してしまうという状況になった場合、その段階で調査を打ち切って、漏らすおそれがないと認められないと判断するという選択肢もあるのではないか。
- 「職員等が働きかけを受けた場合に影響を排除できるか」という点は、所属組織の環境やガバナンスにも関わる。自衛隊員が退職した元上司に漏えいした事例もあるため、企業でもそうした不透明な関係はあるのではないか。

（7）適性評価に要する期間

- 適性評価に要する期間に関して、「急ぎなので早く」と言われた場合、対応することは可能なのか。
- 適性評価に要する期間については、期間を示せないのは理解するが、標準処理期間のようなものを設けることで「これ以上時間をかける必要があるか」と行政機関に自省を促すきっかけにもなる。
- 適性評価に要する期間は、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すべき。例えば、特定秘密制度で平均的にどれくらいかかっているかという実績をベースにすることもあり得るのではないか。
- 適性評価に要する期間について、国際共同研究開発に参加しようとする場合、年単位でかかってくると、おそらく制度の利用が難しいと思うため、一定の目安を設けてもらえれば助かる。
- 民間の審査などで行政機関の判断待ちという事例は多い。年単位になると当事者にとっても影響が大きいので、一定の目安を説明できるようにしておく必要があるのではないか。

（8）苦情の申出

- 苦情については、訴訟リスクもつながることもあり得る。場合によっては、適合事業者に対する「行政指導」のようなものが必要になってくるのではないか。
- 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のではないか。

（9）個人情報の管理

- 個人情報の漏えいはあってはならず、いつ誰がどのような目的でアクセスしたのかという記録は残すべき。
- 調査の途中で同意を取下げた場合における個人情報の保存期間は、3年ではなく即時廃棄としてほしい。
- 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入れていただきたい。

（10）目的外利用の禁止

- 目的外利用の禁止に関しては、もう少し具体化が必要。ネガティブリストでもポジティブリストでも難しいと思うが、一定のルール・プロセスに従っている限りはOKというセーフハーバー的な考え方が必要ではないか。
- 不利益取扱いの禁止に関して、担保措置として契約解除することは選択肢としてはあり得るが、実際には継続的な関係性になっていくため、かなり難しいのではないか。行政側から事業者に対して適切にコミュニケーションをとることが必要。
- 不利益取扱いの禁止に関して、担保措置として契約解除をしてもそれは行政機関と適合事業者との間のみであり、不利益取扱いを受けた本人の権利や名誉の回復をどう考えるか。相談窓口への相談に加え、訴訟や都道府県の労働局長の助言・指導、紛争調整委員会によるあっせんなど、労働者の権利確保について運用基準に明記してほしい。

（11）事後の事情変更

- 事情変更などの把握について、企業として聞けないこともある。過度な飲酒により警察沙汰になれば分かるが、日頃から単に飲酒量が多い程度では企業において把握することは困難。企業が協力しやすくなるような仕組みが必要ではないか。