

運用基準(案)への情報保全諮問会議委員からのコメントとコメントに対する考え方

平成26年9月4日時点

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
I 基本的な考え方				
1	策定の趣旨			
2	特定秘密保護法の運用に当たって留意すべき事項			
(1)	拡張解釈の禁止並びに国民の基本的権利及び報道・取材の自由の尊重			
(2)	情報公開法と公文書管理法の適正な運用		情報公開・個人情報保護審査会において、インカメラ審査を行うことについての記載がないので、追記した方がよい。	<p>● 御指摘を踏まえ、運用基準 I (2)に、「また、<u>何人も、情報公開法に定めるところにより、行政機関の長に対し、特定秘密である情報を記録する行政文書の情報公開法に基づく開示を請求することができ、それがされた場合には、開示請求を受けた行政機関の長は、情報公開法に基づき、行政機関の長が開示・不開示の決定を行うこととなる。(中略) なお、当該特定秘密に係る部分について不開示決定がなされた場合であって、当該不開示決定について不服申立てがなされたときは、行政機関の長の諮問に応じ、情報公開・個人情報保護審査会(以下単に「審査会」という。)が当該不開示決定の適否を調査審議することとなる。この場合において、審査会は、必要があると認めるときは、情報公開・個人情報保護審査会設置法(平成15年法律第60号)第9条第1項の規定に基づき、当該行政機関の長に対し、当該不開示決定に係る行政文書の提示を求めることができ、提示を求められた当該行政機関の長は、特定秘密保護法第10条第1項第3号の規定に基づき、審査会に特定秘密を提供することとなる。そして、審査会による調査審議の結果、行政機関の長が当該特定秘密に係る部分を開示する際は、その指定を解除することとなる。」と追記しました。</u></p>
3	特定秘密を取り扱う者等の責務			
II 特定秘密の指定等				
1	指定の要件	第3条第1項及び別表		
(1)	別表該当性	別表		
(2)	非公知性	第3条第1項	非公知性の状況は極めて流動的であり、実際にどのような事態になっているかは曖昧である。拡散の防止ができる状況であれば、そのための対応を早急に行うべきだが、行政機関側においてコントロールできないところに届いてしまっている場合には、いつ拡散してしまってもおかしくない。実情に即した迅速な判断(「非公知性」の)と対応が求められる。実際に「非公知性」が破れているのに、国民に対しては破られていないという態度(「非公知性」の維持)をとることはすべきではない。外国政府が情報公開請求に応じている場合は、「公表」に当たるのか。この場合は、実際に「非公知性」が破れていると解すべきである。	<p>● 特定秘密である情報を本来保有していた外国の政府等が当該情報を公表した場合には非公知性が失われることとなりますが、それ以外の外国の政府等が当該情報を公表した場合には、これが真に当該特定秘密と同一性を有するものであるか、当該特定秘密が非公知であるか否かを客観的に判断することが必要となりますので、その旨を「意見と考え方」に明記しました。</p>

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(3)	特段の秘匿の必要性	第3条第1項	「特段の秘匿の必要性の判断は、当該情報の漏えいにより、 ・安全保障のために我が国が実施する施策、取組等に関し、これらの計画、方針、措置その他の手の内やこれらのための我が国の能力が露見し、対抗措置が講じられる ・外国の政府その他の者との信頼関係が著しく損なわれ、今後の情報収集活動等に支障が生じるなどの事態が生じ、我が国の安全保障に著しい支障を与えるおそれがあるか否かにより行うものとする。」 とある。事態は多面的に考えなければならないし、しかも、流動的。多面性についても流動性についても的確な判断が常にできるわけではないことを考えると、(4)の留意事項の確保に重点を置くことにならざるを得ないか。	<ul style="list-style-type: none"> ● 御指摘のとおり、(4)の遵守すべき事項の確保は重要と考えます。 ● 他方、特定秘密の指定、解除等は行政機関の長の技術的・専門的な判断を要するものですが、運用基準においては、「職員は、特定秘密に指定すべきと考えられる情報を知ったときには、直ちに当該情報が特定秘密に指定されるよう関係職員に通報し、「特定秘密の取扱いの業務に従事する職員に当該指定の理由を点検させる」こととしているほか、「一定の条件が生じた場合に指定を解除すべき情報である場合には、指定の理由に当該条件を明記する」こととするなど、御指摘のように流動的・多面的な判断ができるよう図っています。
(4)	特に遵守すべき事項	第3条第1項	ウの「不当に妨げる」は、「怠る」とすべきである。「不当に妨げる」という言い回しには、行為者の主観を問題にしているニュアンスがあるが、ここでは行為者の主観を問題にする必要はない。「怠る」という客観的事実だけで足りる。	<ul style="list-style-type: none"> ● 御指摘を踏まえ、「国民に対する政府の説明責任を不当に妨げる怠ることのないよう、指定する情報の範囲が明確になるよう努めること。」と修正しました。
2	実施体制			
3	指定手続	第3条第2項	(2)について 「理由」は条文の引き写しのような抽象的なものではあつてはならず、当該情報を特定秘密とすべき個別具体的な理由になっている必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> ● 御指摘のとおりであり、指定の理由においては、指定の要件を満たしていると判断するに足る理由を、特定秘密として取り扱うことを要しない範囲で明記するよう図ってまいります。
4	指定の有効期間の設定	第4条第1項		
5	指定に関する関係行政機関の協力			
6	指定した特定秘密を適切に保護するための規程	第5条第1項		
Ⅲ 特定秘密の指定の有効期間の満了、延長、解除等				
1	指定の有効期間の満了及び延長	第4条第2項から第4項		
(1)	指定時又は延長時に定めた有効期間が満了する場合	第4条第2項	指定期間の延長は原則禁止とすべきである。そもそも指定の有効期間の設定は、当該情報及びそのときの情勢に最も精通している者がおこなうのであるから、その者が指定した期間(時)の経過によって秘密指定したときと情勢が変わっているはずであり、有効期間を延長する必要は原則としてないはずである。他方、情勢の変化を常に正確に読み取ることはできないから、当初想定していた以上に問題の情勢が継続してしまった、あるいは、新たな事情が生じたということも起こり得るので、例外を認めざるを得ないが、慎重な判断が要請される。	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定秘密の指定の解除には総合的かつ高度な判断を要する一方で、保護措置の必要上当該特定秘密へのアクセスが限られているところ、その指定の理由に仮にも漏れが生じることがないよう、特定秘密ごとに指定の理由の再検証を行うまでの有効期間を設定し、定期的にこれを確認することを法律上義務付けたものです。 ● このような制度は、満了時の延長を前提としたものではありませんが、5年という諸外国の制度の有効期間に比して長いとはいえ期間を上限としていることにも鑑みれば、延長しないことを原則とするまでいえるものでもなく、原案を維持したいと考えます。 ● なお、有効期間延長時に行政機関の長による指定の理由の点検が行われるほか、特定秘密を取り扱う職員による指定の理由の点検も随時行われ、当該点検の結果、指定の理由を満たしていないと認められたときは当該指定を解除することになります。
(2)	指定の有効期間の満了	第4条第2項		

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(3)	有効期間の延長の周知等	第4条第2項	Ⅲ1(3)(及びⅢ2(2)) 延長の周知は、「従事する職員」に対してのみ行い、解除の周知は、「従事していた者」も念頭においている。しかし、「従事していた者」には延長の周知はなされていないから、期間の満了で秘密指定は終了していると理解しているのではないか。「従事していた者」にも延長の周知をするのか。「従事していた者」が解除を確認できる方法は具体的にどのようなものになるのか。「従事していた者」は官民を問わず、容易に実行できるものである必要がある。	● 運用基準において、取り扱っていた当該指定に係る情報の取扱いに従事していた者が、その取り扱っていた特定秘密の指定が解除され、又は指定の有効期間が満了したか否かを確認することができるようにすることとしています。当該規定に基づいて、各行政機関において、窓口を設置するなどの措置が講じられることとなります。
(4)	通じて30年を超えて延長する場合	第4条第4項	第4条第3項で、「指定の有効期間は、通じて30年を超えることができない。」としている。30年という時間の経過は国際的な政治情勢を大幅に変えているから、「その漏えいが我が国の安全保障に著しい支障を与えるおそれがあるため、特に秘匿することが必要であるもの」(第3条第1項)という事情はなくなっているのが通常のはずである。したがって、30年は秘密指定の最長期間として運用されるべきである。	● 特定秘密保護法においては、指定の有効期間の上限を原則として30年とすることを規定しており、その上で、通じて30年を超えた有効期間の延長は、内閣の承認にかからしめることとしています。さらに、特定秘密が恣意的に拡大することを抑止するため、30年を超えて延長した場合であっても、法第4条第4項各号に掲げられた一定の情報を除き、通じて60年を超えることができないこととされており、制度上、30年以上の延長は例外的なものとして取り扱われています。
2	指定の解除	第4条第7項	特定秘密の指定が解除されたら表示を消すという説明があったが、それ以上のことがこの未定稿の逐条解説には書いておらず、その後一体どう取り扱われるのかという点について明らかになっていない。今後分かりやすく国民に説明するためにも、公文書管理法を始めとする色々な法律の適用を受けてどのように取り扱われることとなるのか、この場合にはこうなります、と列挙して書いていただければありがたいと考えている。	● 御指摘を踏まえ、逐条解説に加筆します。
(1)	指定の理由の点検等	第4条第7項	実際にどのように点検を行わせるのかを具体的に示さないと、掛け声だけに終わってしまうのではないか。「その指定に係る特定秘密の取扱いの業務に従事する行政機関の職員」は、実際に特定の情報を特定秘密に指定すべく起案した職員(又はこの職員の後任)を指すことになるのではないか。そうでないと、特定秘密の指定の必要がなくなったことを判断できないはずである。そうであれば、上記「職員」がこのような者であること、少なくとも、このような職員を主に念頭に置いていることを指摘しておくべきではないか。行政機関の長が、このような職員に、一定期間ごとに報告を求めるようにすれば、指定の理由の点検が実効的になるのではないか。	● 指定の理由においては、指定の要件を満たしていると判断する理由を記載することとされており、指定の事務を行った者以外の取扱いの業務に従事する者にも点検させることができるようにすることが、適確な運用により資するものと考えています。 ● なお、点検の実施年月日を記録等しておくこととしており、国会報告時や有効期間満了時等に行政機関の長が点検の実施状況を把握することができることから、適確な運用が図られるものと考えています。
(2)	解除の周知等	第4条第7項		
(3)	特定秘密の表示の抹消	第4条第7項		
(4)	指定の解除の表示	第4条第7項		
3	指定が解除され、又は指定の有効期間が満了した当該指定に係る情報を記録する行政文書で保存期間が満了したものの取扱い	第4条第6項		

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(1)	指定の有効期間が通じて30年を超える特定秘密	第4条第6項		
(2)	指定の有効期間が通じて30年以下の特定秘密	第4条第6項	<p>特定秘密に指定した情報は、指定期間の如何を問わず、国政上重要な情報であるから、原則として、「歴史公文書等」(公文書管理法第2条第6項)に該当するものとして、国立公文書館に移管されるべきである。これによって保管すべき情報は多くなるが、デジタル情報として保管することで保管場所の確保の問題は解決するはずである</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 公文書管理法上、歴史資料として重要なものであるか否かについての判断は、行政機関の長が行い、歴史公文書等に該当しないものについては、内閣総理大臣に協議し、同意を得た上で廃棄することとされています。 ● 運用基準案も、このような公文書管理法上の制度に沿うものであり、特定秘密である情報を記録する文書についてのみ、他の行政文書と扱いを異にする必要はないと考えます。

IV 適性評価の実施

1	適性評価の実施に当たっての基本的な考え方		<p>【書かれていない基本的な考え方】 (素案)では、(1)プライバシー保護、(2)調査事項以外の調査の禁止、(3)適性評価の結果の目的外利用の禁止、(4)基本的人権の尊重等、が書かれているが、なぜ我が国において適性評価制度が必要なのか、どのような適性評価制度が必要なのか、適正管理との相互関係をどう考えるかという、基本的な考え方が示されていない。これらの点について考え方を明らかにしておくことによって、実際に制度運用が始まったときに、適性評価のために名目に様々な個人情報が収集され、拡大して行ってしまうのか、合理的な管理に重点を置くことによって個人情報の収集を限定化して行くのか、方向性を示した方がよいのではないか。</p>	
			<p>(1)「一定の」合理性 秘匿性の高い情報を取り扱う者について、諸外国では適性評価を行っている。我が国でもこれまで事実上行われていた。誰彼問わず管理させるなら、漏えいの危険が高まるであろうことは明らかであるから、適性評価を行うことには一定の合理性はある。しかし、あくまでも「一定の」であって、絶対的な合理性があるわけではない。</p>	

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
			<p>(2)収集した個人情報にもとづく将来予測 適性評価は、評価対象者が特定秘密の管理を適 正かつ厳格に実行できる者であるか否かを、評価 対象者に関する一定の情報に基づいて、判断する ために行うものである。 個人に関する情報は、それ自体が正確であったと しても、あくまでも過去の一定時期における行動や 言動について自ら記録し、他者が観察・評価・記録 したものであって、それらの情報から将来の行動 (いつどこでどのようなことをするか)を正確に予測 することはできない。情報の漏えいの危険性の有 無程度を判断する場合についてもこのことは当て はまる。個人を巡る状況は日々、様々な事情に よって変化する。しかも、変化する原因になる事情 はだれにも一般化できるものではないし、当該個 人にとっても一般化できない。しかも、集めた情報 がすべて正しく実際に反映しているかはわからない。 意図的、思い違いによって、実際と異なる情報 が紛れ込む可能性がある。集めようとする情報が 増えれば増えるほど、この可能性は高くなる。本 人に比べて、本人以外の者の提供する情報の方 が常に正確だという保障もない。情報を増やせば 増やすほど、評価に混乱を来すことにもなりか ねない。</p>	<p>● 過去の情報漏えい事例では、情報管理の瑕疵 だけでなく、情報を取り扱う者個人に問題が見受け られるものもあり、特定秘密の漏えいの防止を図 り、もって我が国及び国民の安全の確保に資するた めには、情報管理を徹底するのみならず、適性評価 により特定秘密の取扱者に必要な制限を加えること が重要であると考えています。</p> <p>● 適性評価の実施に当たっては、質問票や調査 票に記載された事項のみならず、必要に応じて関係 者や評価対象者本人に質問を行ったり、公務所等 への照会を行ったりして、事実の確認を行います。 不要な調査を行うことは許されないものと考えます が、適性を正しく見極めるためには、長く同じ企業に 勤務する者も含めて、必要な情報を収集し、これに 基づいた総合的な判断を行う必要があると考えます。</p>
			<p>(3)労働者の信頼性 個々の労働者がどれほど信頼性が置けるかは、 一定期間働かせてみないとわからない。日本の場 合、労働の流動化が進んでいるとはいえ、労働者 は特定の企業、特定の組織で長期間(定年まで) 働くことを想定している。そこで徐々に信頼を得 て、委ねられる仕事の内容が高度化し責任の重い ものになって行く関係にある。そこでは、日々の労 働を通じて、個々の労働者の信頼性は確認されて ゆく。 これに対して、欧米では、労働者が特定の企業、 特定の組織で長期間(定年まで)働くことを想定し ておらず、日々の労働を通じて、個々の労働者の 信頼性を確認するという過程が存在しない。この 場合、採用して間もない労働者に重要な仕事をさ せるためには、当該労働者の採用に先立って、そ の者の経歴を詳細に知って、採用すべきか否かを 判断しなければならない。適性評価制度を導入せ ざるを得ない事情がある。 このような実際の違いに着目するならば、我が国 で適性評価制度を導入するにしても、欧米と同じ ように詳細な情報収集をする必要はない。</p>	<p>● 一方で、適性評価の調査項目が、評価対象者 等のプライバシーに関わるものであることから、特 定秘密保護法において、調査項目が限定されてい るほか、評価対象者に告知した上で、その同意を得 た上で実施することとされているなど、適性評価制 度が濫用され、国民のプライバシーが不当に侵害さ れることのないよう様々な規定を設けているところ です。</p>
			<p>(4)漏えいの原因とその対策 しかも、これまでの漏えい事案をみると、当該情報 の重要性についての認識不足だったり、情報管理 がルーズだったことが漏えいの原因になっていた のであり、これらの対処が的確に行われていれ ば、漏えいは起こらなかった可能性が高いのであ る。人の個人的事情に漏えいの原因を求めてしま うと、その個性的行動や動機にばかり目が向いて しまい、情報管理の不十分点を見落とす、あるい は軽視するおそれがある。漏えい行為は特定の個 人しか行わないとは言い切れない。同じようなこ とを繰り返さないためには、情報管理の不十分点に こそ着目すべきである。 要は、情報管理の適正化によって情報漏えいの 危険は小さくすることができる。しかも、情報管理 制度の運用の適正化は客観化できるので、管理し やすい。個人情報を集積して将来予測をするより 遥かに合理的である。</p>	

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
			(5)合理的な手段 秘匿性の高い情報の漏えいを防ぐことが秘密保護法の目的であるならば、その目的のためにより合理的な制度運用こそが重視されるべきである。このような視点からすれば、適性評価に重点を置くべきではない。現に、これまで防衛産業では、行政機関が直接従業員の適性評価を実施していないのに漏えい事件は起こっていないようである。そうであれば、なおのこと、他国との関係で適性評価制度を採用せざるを得ないということが本当たとしても、我が国の労働環境の実情を踏まえるならば、適性評価の詳細化は必要ないのだということを説明し、納得させるべきである。	
(1)	プライバシーの保護		評価対象者の同意も、本来の意味での任意性に疑問があるが、評価対象者の家族等については一定の個人情報を提供させることの同意を得ていない。通常の仕事においてはこのような調査は行われていないし、諸外国でもこれほど広い範囲の人について調査することはない。家族等に無断で提供すると、後日、家族等の間でトラブルが生じるおそれがないとは言いがたい。行政機関において評価対象者の家族等個人々に同意を求めることが手続としては正しいかもしれないが、提供される個人情報が法定されていて限定されていることからすると、同意でなく、評価対象者から家族等に対して、一定の個人情報(氏名、生年月日、国籍(過去に有していた国籍を含む。)及び住所)を行政機関に提供すること(法第12条第2項第1号)を説明してよいことにすべきであり、このことを明記すべきである。	<ul style="list-style-type: none"> ● 御意見を踏まえ、告知書2(1)に以下の記載を追加しました。 「このことを家族や同居人にお知らせいただいても差し支えありません。」 ● なお、諸外国に比して我が国の調査範囲が広いとは考えておりません。
(2)	調査事項以外の調査の禁止		「適法な」は削除すべきである。「適法な」をつけておくことにより、調査する側の判断で勝手に「適法でない」と判断してしまえば調査できてしまうおそれがある。	<ul style="list-style-type: none"> ● 違法な活動までも調査の対象から一切排除することは、我が国及び国民の安全の確保に資するという特定秘密保護法の目的に鑑み、適当でないものと考えます。
			「思想信条並びに適法な政治活動及び労働組合の活動について…」と、「並びに」の接続詞が加えられた趣旨についての確認。 →修正前は、「思想信条」「適法な政治活動」「労働組合の活動」を並列関係で捉えた記載の仕方(A、B及びC)であったが、後二者を「及び」で結んだまま「思想信条」の後に「並びに」の接続詞を加えたのは、思想信条は後二者と並列の関係ではなく上位概念(ないし別概念)であると捉える趣旨からか?(法律用語法としては「及び」と「並びに」は一般にそのように使い分けられていると認識している。例えばIV2(3)の記載(前回修正箇所)等。)	<ul style="list-style-type: none"> ● 従来の書きぶりでは「適法な」がどこにかかるのかが不明確であったことから、法令用語の使用法に基づきこれを整理したものです。したがって、現在の表現は、「思想信条」、「適法な政治活動」、「適法な労働組合の活動」を並べていることとなります。
(3)	適性評価の結果の目的外利用の禁止		「人事評価のために適性評価の結果を利用等してはならない。」とするのであれば、当該情報の管理を人事情報と分けて別に管理させる必要がある。そのようにしておかないと、人事評価のためについて利用してしまうということが起こりかねない。	<ul style="list-style-type: none"> ● 御指摘を踏まえ、運用基準IV10(1)に以下の規定を追加しました。 「エ アからウの文書等は、人事評価に関する文書等とは別に管理する。」
(4)	基本的人権の尊重等			
2	実施体制			
(1)	適性評価実施責任者	第12条第1項及び第15条第1項		

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(2)	適性評価実施担当者			
(3)	関与の制限			
(4)	留意事項			
3	評価対象者の選定	第12条		
(1)	名簿の提出			
(2)	行政機関の長の承認			
(3)	留意事項			
4	適性評価の実施についての告知と同意	第12条第3項		
(1)	評価対象者に対する告知		<p>調査項目は、評価対象者全員が同一の意味内容として理解できなければならない。その点からすると、別添1(お知らせ)の2の(注1)(注2)の説明内容では同一の意味内容として理解できないのではないか。「公になっていない情報のうちその漏えいが我が国の安全保障に支障を与えるおそれがあるものを取得するための活動」、「その他の活動」はカッコ書きで具体的に説明しているが、「例えば」としているので、例示されている以外の活動を同一の意味内容として理解することができない。「政治上その他の主義主張に基づき、国家や他人にこれを強要する目的や社会に不安や恐怖を与える目的で、人を殺傷したり、重要な施設その他の物を破壊するための活動」も同一の意味内容として理解するのは困難である。</p> <p>しかし、客観的に具体的に書き切ることができないとすると、適性評価の調査事項としての「特定有害活動」「テロリズム」は、解釈が様々に分かれ得る微妙な場合を含めるべきではなく、だれもが極めて危険な活動と認めるような場合に限定する必要がある。</p>	<p>● パブリック・コメントで寄せられた御意見を踏まえ、「不当な手段」や「重要な施設その他の物」についての例示を追加しており、これにより、解釈が分かれることはないものと考えます。</p>
(2)	同意の手続		<p>イについて 別添1(告知書)の冒頭では、「あなたの同意が得られた場合に適性評価を実施する」としておきながら、イでは、「適性評価実施担当者は、同意書の提出の後に適性評価のための調査を開始するものとする。ただし、5(1)ア及びイの「質問票(適性評価)」及び資料については、同意書と同時に提出を受けて差し支えない。」としている。前半は、告知書の説明のとおりであるのに対して、後半はこれと異なる。これは、評価対象者の便宜を考慮して、まず同意書を郵送し、その後に「質問票(適性評価)」及び資料を郵送するという手間をかけなくても、一緒に提出(郵送)するのでも差し支えないということを指しているものと考えられる。そうであれば、このことを説明しておいた方がわかりやすいのではないか。</p>	<p>● 御指摘を踏まえ、運用基準案Ⅳ(2)イにおいて、「ただし、評価対象者の便宜も考慮して、5(1)ア及びイの「質問票(適性評価)」及び資料については、同意書と同時に提出を受けて差し支えない。」と修正しました。</p>

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
			<p>ウについて 別添2-1(同意書)の2(3)では、同意対象が抽象的過ぎて、真の同意があったと言えるか疑問がある。短期間に多数の人について調査を行なうことからすると、第三者からの取得についてすべて同意を求めるのは非効率的である。典型的な情報の提供を求めるような場合は、このような同意の取り方でもよいかも知れない。しかし、非典型的な情報であって、かつ、評価対象者との信頼関係が重要な相手(例えば医療機関)については、個別の同意を要するとすべきである。 ウでは、理由の通知についての希望を変更することができるとしているが、別添2-1(同意書)では、このことの説明がない。説明を加えるべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 質問や照会を行うごとに個別に同意を得ることについては、多数の適性評価を行う事務処理上の問題があるほか、調査の具体的な手法が明らかとなり、以後の適性評価に支障を及ぼすおそれがあることから、照会先や照会内容にかかわらず、適当でないと考えます。 ● なお、理由の通知の希望をすることができる旨は、告知書において明記していることから、同意書において同様の記載をする必要はないものと考えます。
(3)	不同意の場合の措置			
(4)	同意の取下げ			
5	調査の実施	第12条第4項		
(1)	評価対象者による質問票の記載と提出			
(2)	上司等に対する質問等		<p>アについて 「当該上司等は、調査票に記載すべき内容について評価対象者に確認してはならない。」としているのは、調査対象者に確認されてしまうと別途調査することの意味がなくなるからだと考えられる。そうであれば、そのことをここで説明しておいた方がよいのではないかと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 御指摘を踏まえ、運用基準案IV5(2)アにおいて、「この場合において、当該上司等は、評価対象者への質問とは別に当該調査が行われる趣旨を踏まえ、調査票に記載すべき内容について評価対象者に確認してはならない。」と修正しました。
			<p>イについて 適性評価実施担当者が初めから「その他の知人」を知っていることは考えられない。どのようにして知るのか。上司や同僚を通じて知ることになるのか。それ以外に知る方法があるのか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 評価対象者本人が質問票に記載した内容や、上司等からの情報提供により知ることが考えられます。
(3)	人事管理情報等による確認			
(4)	評価対象者に対する面接等			
(5)	公務所又は公私の団体に対する照会		<p>アについて 特定有害活動とテロリズムに関する質問事項(3)については、関わりのない者はもちろん、関わりのある者も「いいえ」にチェックするのではないかと。「いいえ」の回答の真偽は判別できるのか。全員について公安調査庁や警察に照会することになるのか。 アでは、「行政機関以外への照会については、調査のための補完的な措置として、必要最小限となるようにしなければならない。」と書いているが、別添1(告知書)の3の調査の方法には書かれていない。これは評価対象者を安心させる材料になるので、通知書でも言及しておくべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定有害活動及びテロリズムとの関わりをどのように確認していくかは現在検討しています。 ● 行政機関以外の団体等への照会を必要最小限とする趣旨は、照会を受ける側が過度な負担を被ることのないようにするためであり、照会を行う行政機関に徹底すべき事項であることから、告知書において評価対象者に告知する必要はないものと考えます。

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(6)	留意事項		ウでは、適正評価の手續が中止された場合における本人への通知について定めており、その中止事由の(ア)の場合については、同4(4)エにおいて特定秘密管理者から適合事業者へ通知することが定められているが、(イ)の事由による中止の場合には本人に通知されるのみで適合事業者へは通知されないのか。(※別添9-2の別表注記には、「同意が取り下げられたため適正評価の手續が中止された場合は『中止』と記載する」としか書かれていないが・・・)	● 適合事業者の従業者について、特定秘密の取扱いの業務を行うことが見込まれなくなった場合とは、適合事業者の人事上の都合等により、当該従業者が特定秘密の取扱いの業務を行うポストには就かないこととなった場合が想定されます。この場合には、IV3(1)エの名簿に記載し、又は記録した事項の変更として適合事業者から行政機関に対して通知されることとなるため、重ねて適合事業者にその旨を通知する必要はないものと考えています。
6	評価	第12条2項		
(1)	評価の基本的な考え方		IV1からして、評価の基本的な考え方は単純にして明確なものだけでよい。具体的には、ア、イ、ウの3項目だけでよい。エ、オ、カ、キはどれほどのような職務にも当てはまるもので、特段、取り上げる必要がない。ウの中に読み込むことも可能である。	● 運用基準案IV6(1)のAからキに掲げるものは、いずれも漏えいのおそれを総合判断するために必要なものであり、調査により判明した事実をどのような視点から評価するのか具体的に示すことが、適性評価の適切な実施や評価対象者の理解に資すると考えます。
(2)	評価の際に考慮する要素			
7	結果等の通知	第13条		
(1)	評価対象者への結果及び理由の通知		ア、イでは、適正評価の結果等の本人への通知について定めているが、当該通知を発する行為の主体は「適正評価実施担当者」という理解で正しいか。 「行政機関の長が・・・評価したときは・・・その結果を通知する。」との規定ぶりからは、行政機関の長が当該行為の主体であるようにも読める。(通知は大臣名義で発されることから、法律の条文であれば当然に行政機関の長が主体となることに照らし、ア及びイの規定だけを見ればあまり違和感がなく—もともと「長は」ではなく「長が」となっている点では、これを主文の主語と捉えることには確かに若干の違和感はあるが—、「行政機関の長」が通知の事務を行う主体であるように読めてしまう。)しかし、同7(1)エの規定ぶり(「適正評価実施担当者は、アにより結果を通知する際に・・・)と照らし合わせると、ア及びイの通知をする主体が「適正評価実施担当者」であると読み取ることができる。かかる解釈で正しいか。 だとすると、ア、イにおいて通知をする主体は適正評価実施担当者であることが明確に分かる記載にすべきではないか。	● 御指摘を踏まえ、運用基準案IV7(1)を以下のとおり修正しました。 「ア 行政機関の長が評価対象者について特定秘密を漏らすおそれがないと評価したときは、 適性評価実施担当者は 、当該評価対象者に対し、別添9-1の「適性評価結果等通知書(本人用)」により、その結果を通知する。」 「イ 行政機関の長が評価対象者について特定秘密を漏らすおそれがないと評価したときは、 適性評価実施担当者は 、当該評価対象者に対し、別添9-1の「適性評価結果等通知書(本人用)」により、その結果及び当該おそれがないと認められなかった理由を通知するものとする。」
			別添9-1(適性評価結果等通知書(本人用))で、<認められなかった理由>欄が狭くなっており、2,3行でごく簡単に抽象的にしか書かれないようにみえるが、実際には、説明は、苦情の申し出に対応しているため、ある程度具体的に書くことになるという理解でよいか。 ウで、「評価対象者以外の者の個人情報の保護を図るとともに、理由の通知によって、調査の着眼点、情報源、手法等が明らかとなり、適性評価の円滑な実施の確保を妨げることとなる場合には、これが明らかとならないようにしなければならない。」としているが、これが濫用されると、理由の通知を規定した意味がなくなる。理由の説明が不十分なものとして定着してしまうと、適性評価制度の合理性そのものに疑問が生じることになりかねない。極力限定的に運用される必要がある。	● 適性評価の結果の理由の通知は具体的に行う旨、運用基準IV7(1)ウで明記しています。御指摘を踏まえ、 適性評価結果等通知書(本人用)の<認められなかった理由>欄を広げました。 ● 理由の通知は適性評価制度の信頼性を確保する観点から、可能な限り具体的に行う必要があると考えていますが、調査の着眼点や情報源、手法等が明らかとなることで、特定秘密を漏らすリスクがあることを隠そうとする者を利することとなったり、関係者からの以後の協力を得られなくなったりするおそれがある場合には、具体的な事実等を示さないことも許容されるべきであると考えます。

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(2)	特定秘密管理者及び適合事業者への結果の通知			
8	苦情の申出とその処理	第14条	<p>苦情処理制度の運用は、丁寧に行っていただきたいと考えている。適性評価の結果は、行政処分には当たらないことから、評価対象者が特定秘密を漏らすおそれがないと認められなかったことに不服がある場合でも、行政不服審査法上の不服申立てや行政事件訴訟法上の取消訴訟の対象とならず、この苦情処理の結果が最終的なものとなる。国家公務員等の場合には、適性評価の結果として、特定秘密を取り扱えないとの結果に至った場合でも、配置転換により十分な雇用の確保ができると考えているが、民間企業である適合事業者の従業者のうち、暗号技術といった特定秘密に強く結びつく技術を専門にする従業者についても、配置転換が確保されるような十分な配慮をして、運用を行っていただきたいと考えている。</p>	<p>● 苦情については、これを誠実に処理する旨法律に定められており、また、その手続について運用基準で具体的に規定しております。さらに、その運用状況については、情報保全諮問会議への毎年の報告事項となっており、その運用について御意見を伺ってまいります。</p> <p>● また、適性評価の結果については、人事評価に用いるなど、特定秘密の保護以外の目的で利用・提供してはならない旨を運用基準において規定しており、適合事業者においてもこうしたことが徹底されるよう周知してまいります。</p>
			<p>苦情申出者に意見陳述、資料提供の機会を保障すべきとのコメントがあったと思うが、それについては、受け入れても良いのでは。アメリカでもそのような制度になっている。</p>	<p>● 御指摘を踏まえ、運用基準案IV8(3)に以下のとおり記載を追加しました。 「ウ 苦情申出者が(2)アにより申し出た苦情について意見を述べ、又は資料を提出することを希望したときは、苦情処理担当者は、その機会を与えなければならない。」</p>
			<p>苦情処理に要する期間について、処理期間の統一基準は本来的には必要なものであると考えるが、実際に運用してみないと判断がつかないところもあると思うので、今後の検討課題としていただきたい。</p>	<p>● 苦情に関する標準処理期間については、適性評価制度の運用状況を踏まえつつ、検討してまいりたいと考えます。</p>
			<p>適性評価制度は、適性を評価するためとは言え、通常、他人に告げることのないようなことまで調査対象になっているだけに、評価対象者やその家族、調査に協力させられる者などには不満が鬱積する可能性がある。制度の合理性(調査項目、調査方法など)を高めることによって上記の者たちの不満をなるべく解消するべきである。そのためには、苦情申出を積極的に受け入れ、可能な限り、その後の運用に反映させることである。苦情の申出をしたことで不利益を受けるのではないかという危惧感をなくすためにも、このような観点を明確化しておくべきである。</p>	<p>● 苦情申出を積極的に受け入れ、可能な限りその後の運用に反映させることは当然と考えていますが、これが確実に行われるよう、御指摘を踏まえ、運用基準案IV8(4)ウに以下のとおり記載を追加しました。 「苦情処理の結果、適性評価の手続等が法令若しくは本運用基準の規定に違反し、又は適正を欠いていると認めるときは、苦情処理責任者は適性評価実施責任者にその改善を求めるとする。」</p>
(1)	苦情の処理のための体制			
(2)	苦情の申出			
(3)	苦情の処理の手続			
(4)	苦情処理結果の通知			
(5)	留意事項		<p>「評価対象者以外の者」がだれを指し、どのような場合のことを想定しているのかがわかりづらいのではないかと。適性評価に関する調査過程で関わりを持った上司、同僚、医療機関などが調査の仕方や回答を求められた事項などに疑問を抱いたような場合などを指すことを具体的に書いた方がわかりやすい。このような苦情は、その後の制度運用にとって有意義なものである。</p>	<p>● 御指摘を踏まえ、運用基準案IV8(5)において、「適性評価に関し質問又は照会を受けた者等評価対象者以外の者からの苦情については」と修文しました。</p>

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
9	適性評価実施後の措置			
(1)	行政機関の職員が法第12条第1項第3号に該当する可能性がある場合の措置			
(2)	適合事業者の従業者が法第12条第1項第3号に該当する可能性がある場合の措置			
10	適性評価に関する個人情報等の管理	第16条		
(1)	適性評価に関する文書等の管理		<p>適性評価実施責任者は、人事担当者と重なることがあるのか。重なることがあるとすると、実質的に人事情報として利用されてしまうおそれがあるのではないかと懸念される。かつ、人事情報とは別に管理されるべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 適性評価実施責任者に人事担当者でもある官房長が指定されることはあるものと考えます。 ● 適性評価の実施に当たって取得した個人情報等を人事評価等特定秘密の保護の目的以外の目的で利用してはならない旨は特定秘密保護法第16条及び運用基準案に規定されています。 ● 他方、懸念を払拭する観点から、御指摘を踏まえ、運用基準IV10(1)に以下の規定を追加しました。「エ アからウの文書等は、人事評価に関する文書等とは別に管理する。」
(2)	行政機関における個人情報等の管理		<p>エに定める適正評価の結果に係る文書等の保存期間について。 →当該条項では、特定秘密管理者が適正評価実施責任者から通知された適正評価の結果に係る文書等を保存しておく期間を5年と定めているが、当該規定は同(1)イに対応するものであり、ここにいう「当該結果に係る文書等」とは、不同意及び同意の取り下げに係る文書を含むものと解しているが正しいか。だとすると、ここで一律に5年の保存期間とするのは、同(2)ウと矛盾しないか。そもそもこの点については、エにおける一行目の「適正評価の結果等」の「等」には「不同意及び同意の取り下げに係る通知が含まれるものと解される一方で、後段では「当該結果に係る文書等を保存する」と、保存対象文書については「結果等」とされていない点で疑問を感じた。ここでは不同意及び同意の取り下げに係る文書については含まない趣旨なのか？</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● エの後段の「当該結果に係る文書等」には、不同意や同意の取り下げに係る通知の文書等も含まれます(「等」が2回続くことで読みづらくすることを避けるため、末尾の「等」を含めて読むこととしていました。) ● 具体的には、適性評価実施責任者から特定秘密管理者には、適性評価の結果、不同意及び同意を取り下げたことが通知されますが、その通知は別添9-2の別表のような形で一括して行うことを想定していたことから一律に5年の保存期間としました。 ● しかし、御指摘を受け、通知の内容ごとに保存期間を設定することとし、運用基準案IV10(2)エを以下のとおり修正しました。「特定秘密管理者が取得した適性評価の結果等に係る文書等の保存期間は、当該文書等を取得した日から1年未満とする。ただし、特定秘密の取扱いの業務を行った場合にこれを漏らすおそれがないと認められた旨の通知に係る文書等の保存期間については、当該文書等を取得した日の属する年度の翌年度の4月1日から起算して5年間とする。」
(3)	適合事業者等における個人情報等の管理		<p>適合事業者における個人情報等(適正評価の結果等に係る文書等)の管理については、単に「適切に管理されるよう(2)に準じて必要な措置を講ずることについて、契約で定めるものとする。」とされているが、特定秘密管理者については(2)エにおいて保存期間を「5年」と定めたのに対し、適合事業者については保存期間を明確に定めなかったのはなぜか。「(2)に準じて」とは、ウに準ずるとのことか、エに準ずるといふ趣旨か、又はそのいずれかをケース・バイ・ケースで契約ごとに判断して定めるということか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「(2)に準じて」としているのは、主にイ、エ及びカを念頭に置いておりましたが、御指摘のとおり、その意味するところが不明確であることから、運用基準案IV10(3)を以下のとおり修正しました。「行政機関の長は、適合事業者及び適合事業者の指揮命令の下に労働する派遣労働者を雇用する事業主が、行政機関の長又は適合事業者から通知された、評価対象者が適性評価の実施に同意をしなかったこと、同意を取り下げたこと及び評価対象者についての適性評価の結果に係る文書等について、これが適切に管理されるよう、(2)イ、エ及びカに準じて必要な措置を講ずることについて、契約で定めるものとする。」

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(4)	適性評価に関する個人情報の利用及び提供の制限		「適性評価の実施に当たって取得する個人情報を特定秘密の保護以外の目的のために利用し、又は提供してはならない。」とするのであれば、当該情報の管理を人事情報と分けて別に管理させる必要がある。そのようにしておかないと、無意識にうちに便利に使い、他者に提供してしまうということが起こりかねない。	● 御指摘を踏まえ、運用基準IV10(1)に以下の規定を追加しました。 「エ アからウの文書等は、人事評価に関する文書等とは別に管理する。」
11	研修			
12	適性評価の実施に関する関係行政機関の協力			
13	警察本部長による適性評価	第15条		
14	特定秘密保護法の公布の日から2年を超えない範囲内において政令で定める日の前日までの特定秘密の取扱いに関する経過措置	附則第2条		
V 特定秘密の指定及びその解除並びに適性評価の実施の適正を確保するための措置等				
1	内閣官房及び内閣府の任務並びにその他の行政機関の協力	第18条第4項		
2	内閣総理大臣による指揮監督	附則第9条		
3	特定秘密の指定及びその解除並びに特定行政文書ファイル等の管理の検証・監察・是正		特定秘密保護法の運用の妥当性について多数の意見が出ていることを踏まえて、今後、指定そのものの適否、有効期間、延長、廃棄の妥当性についての検証は、特に念入りに行っていただきたい。	<p>● 特定秘密保護法においては、国会での幅広い御議論を経て、特定秘密の指定等の適正を確保する仕組みとして、第18条第4項の規定が設けられ、内閣総理大臣は、特定秘密の指定及びその解除並びに適性評価の実施の状況に関し、その適正を確保するため、統一的な運用基準に基づいて、内閣を代表して行政各部を指揮監督するものとされています。内閣保全監視委員会は内閣総理大臣がこのような役割を果たすことに資するために設置するものです。</p> <p>● これに加え、附則第9条の規定が設けられ、政府は、独立した公正な立場において検証し、及び監察することのできる新たな機関の設置等について検討することとされました。この新たな機関について、与野党4党の合意により、上記の第18条第4項の仕組みとは別に、内閣府に情報保全監察に関する機関を設置することとされ、これを踏まえて設置することとしているのが、特定秘密保護法を所管する内閣官房とは別の内閣府に置かれる独立公文書管理監及び情報保全監察室です。</p> <p>● 閣議決定する運用基準案において、内閣府独立公文書管理監は、各行政機関の長から報告を受け、検証・監察を行い、特定秘密の指定の解除や特定秘密が記録された文書の適正な管理等の是正を求めるものとしており、各行政機関の長は、適切な措置を講じた上で独立公文書管理監に報告することとなります。</p> <p>● こうした枠組みの中で、各行政機関による特定秘密の指定の適否や、有効期間、延長、廃棄の妥当性について入念な検証を行ってまいります。</p>

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
			<p>また、検証をしやすいするための意見については是非前向きに検討いただきたい。 (例えば、「秘密指定管理簿には「解除条件」欄を設けて記載するようにすべき」旨の意見について、事務局からは「様式等については、指摘も参考に今後検討。」との考え方が示されているが、こういったものについても前向きに検討いただきたい。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 指定の理由に解除条件を記載した場合には、当該条件等を特定秘密指定管理簿に記載することを検討してまいりたいと思います。
(1)	内閣府独立公文書管理監(仮称)による検証・監察・是正	附則第9条	<p>内閣保全監視委員会(仮称)、内閣府の独立公文書管理監(仮称)、そして情報保全監察室(仮称)の独立性を如何に担保するか、その人選をどうするか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 閣議決定する運用基準案において、内閣府独立公文書管理監は、各行政機関の長から報告を受け、検証・監察を行い、特定秘密の指定の解除や特定秘密が記録された文書の適正な管理等の是正を求めるものとしており、各行政機関の長は、適切な措置を講じた上で独立公文書管理監に報告することとなります。閣議決定は、内閣の意思決定として、その構成員たる国務大臣はもとより、内閣の統括下にある全ての行政機関を拘束するものであり、行政機関の職員はこれに従って職務を執行する責務を有します。したがって、内閣府独立公文書管理監は、各行政機関との間で緊張関係を保ちながら、特定秘密の指定等の適正を確保するための検証・監察等の事務を実効的に行うことができるものと考えています。 ● 内閣府独立公文書管理監及び情報保全監察室の構成員について、具体的な人員配置は今後の検討課題であり、専門性等の観点を踏まえつつ、チェック機関として適切に機能するよう適切な人員配置を行ってまいります。

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
			<p>国民からの強制的指定解除請求制度の導入についても、将来的には是非とも検討課題に挙げてほしいと考えている。しかしその一方、特定秘密の指定及び解除等が適正に行われ、また、運用基準の中でしっかりと整備された内部通報の制度や本諮問会議を含む各機関の監視・監察が十分に機能すれば、国民からの強制的指定解除請求制度の導入の必要性は乏しくなるとも思うので、是非とも運用基準が遵守され、特定秘密保護法の適正な運用が確保されることを強く願っている。</p>	<p>● 特定秘密である情報を記録する行政文書についても、公文書管理法や情報公開法の適用を受けることとなります。何人も、特定秘密が記録された行政文書の開示を請求でき、仮に特定秘密が記載された部分について不開示決定がなされ、当該不開示決定について不服申立てがなされた場合には、行政機関の長からの諮問を受けた情報公開・個人情報保護審査会が不開示決定の適否を調査審議することとなります。そして、その過程において、情報公開個人情報保護審査会は、必要があると認めるときは、行政機関の長に対し、特定秘密の提供を求めることができるとされており(いわゆるインカメラ審査)、要求を受けた行政機関の長は、特定秘密保護法第10条第1項3号の規定に基づき、特定秘密を提供することとなります。そして、調査審議の過程で、特定秘密の指定の適否についてもチェックされ、特定秘密に係る部分を開示することとなれば、指定を解除することとなります。</p> <p>● こうした点が本運用基準上も明らかとなるよう、運用基準Ⅰ(2)に、「また、何人も、情報公開法に定めるところにより、行政機関の長に対し、特定秘密である情報を記録する行政文書の情報公開法に基づく開示を請求することができがされた場合には、開示請求を受けた行政機関の長は、情報公開法に基づき、行政機関の長が開示・不開示の決定を行うこととなる。(中略) なお、当該特定秘密に係る部分について不開示決定がなされた場合であって、当該不開示決定について不服申立てがなされたときは、行政機関の長の諮問に応じ、情報公開・個人情報保護審査会(以下単に「審査会」という。)が当該不開示決定の適否を調査審議することとなる。この場合において、審査会は、必要があると認めるときは、情報公開・個人情報保護審査会設置法(平成15年法律第60号)第9条第1項の規定に基づき、当該行政機関の長に対し、当該不開示決定に係る行政文書の提示を求めることができ、提示を求められた当該行政機関の長は、特定秘密保護法第10条第1項第3号の規定に基づき、審査会に特定秘密を提供することとなる。そして、審査会による調査審議の結果、行政機関の長が当該特定秘密に係る部分を開示する際は、その指定を解除することとなる。」と追記しました。また、こうした特定秘密保護法と情報公開制度の関係については、今後とも適切に周知・広報してまいります。</p> <p>● なお、米国の「強制的機密指定解除審査請求(MDR)」は、秘密情報全般を対象とし、その指定の解除の審査を求める制度であると承知しています。特定秘密は、その定義上、情報公開法第5条に掲げる不開示情報よりも範囲が限定されたものであり、特定秘密ではない不開示情報も存在します。そのため、特定秘密の指定の解除とその開示は、情報公開法に基づき行うことが適当と考えます。この意味において、MDRによる解除審査請求と類似の機能を情報公開法の開示請求が担うことができると考えます。</p> <p>● 御指摘のように、運用基準が遵守され、適正な運用が確保されるようにしてまいります。</p>

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(2)	行政機関の長による特定秘密指定管理簿の写しの提出等	附則第9条	<p>ウについて 「当該特定秘密の提供が我が国の安全保障に著しい支障を及ぼすおそれがないと認められない」ときとあるが、独立公文書管理監が提供を求める場合は、漏えい防止のための必要な措置を講じているはずであるから、本来的には、上記事情は存在しないのではないかと考えられる。そのような説明が可能であるならば、このような指摘をしておくべきである。「疎明」についての説明もある程度必要ではないか。「証明」が証拠に基づく確実なものでなければならぬのに対して、「疎明」はこれと異なるものと位置づけられ、相当軽減されている。「証明」に比べて、どれくらいのことをすれば、「疎明があった」と言えるのか判断がむずかしい。特定秘密の場合、拒否理由の証明ができるときは証明させるべきであるし、それをさせてしまうと、秘匿性が守れない場合には、抽象的な定型文言ではない、個別事案ごとの相当程度の説明による説得が必要だと解すべきである。しかも、これまで異なり、特定秘密の提供・提示を受けるに当たって、保護措置を取るようになってきているから、従来と同じ感覚で、「漏えいの危険がある」という説明は疎明にならない。</p>	<p>● 「当該特定秘密の提供が我が国の安全保障に著しい支障を及ぼすおそれがないと認められない」として行政機関の長が独立公文書管理監への特定秘密の提供を拒む場合として、例えば、情報提供者から当該行政機関以外に提供しないとの前提で情報の提供を受けている場合や、情報提供者が協力していることを当該行政機関以外に知られることを拒否している場合等があり、独立公文書管理監が漏えい防止のための必要な措置を講じていたとしても、「当該特定秘密の提供が我が国の安全保障に著しい支障を及ぼすおそれがないと認められない」ことはあり得るものと考えます。</p> <p>● なお、米国の情報保全監督局と各行政機関との関係は、大統領令において具体的に規定されていますが、その中には、行政機関の長が情報保全監督局長にアクセスを拒否することを大統領に勧められる際の手続についての規定があるなど、必ずしも情報保全監督局が各行政機関に対して強制的な権限を有しているわけではないと理解しています。</p> <p>● 運用基準案において、各行政機関の長が特定秘密の提供を拒否する場合には、単にその理由を述べればよいこととはせず、「疎明」しなければならないこととしていますが、「疎明」とは、一応確からしいという推測を得させる程度の挙証をすることをいうものと理解しており、各行政機関の長が特定秘密の提供を拒否し、その理由を疎明するときは、相当の説明がなされるものと考えます。「漏えいの危険がある」というのみの、確からしいという推測を得させないような説明では疎明にならないものと考えられます。</p>
4	特定秘密の指定及びその解除並びに特定行政文書ファイル等の管理の適正に関する通報		<p>【通報の意義】 内部通報は、通報者と通報者以外の者との間で、問題認識が著しく異なるときに起こる。通報者以外の多数者は現状に問題意識を持たないのに対して、内部通報者は明確な問題意識を持つ。組織に対する忠誠という観点からすると、多数者側こそが忠誠心が高いように思えにくい。しかし、組織の適正な運用という観点からすれば、これから逸脱している状態は問題であり、内部通報者こそが正しい。この者の行動こそ、本来あるべき組織に戻そうとするものであり、組織に対する忠誠心が強いと言える。</p> <p>そのような観点から通報を捉えるなら、通報はなるべくなされるべきでないものではなく、適正な状態を維持し、さらに向上させるために、積極的に評価されるべきである。事態が深刻化した時点での通報は、多数者にとって大変な迷惑行為であるが、深刻化した事態を脱することこそが重要なのであるから、このような通報を裏切り行為とみるべきではない。</p> <p>通内部報は、常に、正当な行為として積極的に評価されるべきである。</p> <p>内部通報のこのような位置付けを明確にすることによって、内部通報をしやすくすべきである。</p>	<p>● 取扱業務者等が特定秘密の指定及び解除等が特定秘密保護法等に従って行われていないと思料したときに改善がなされるよう対処することは当然であり、その対処方法としては、例えば上司に報告し組織的には是正を行っていくといったことも考えられます。</p> <p>● 通報制度は一つの対処方法を加えるものであり、運用基準案においても、通報は「なるべくなされるべきではないもの」として捉えてはならず、通報者の保護についての規定も設けるなど、通報しやすい制度設計としております。</p>

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
			<p>【通報先】 通報先として、行政機関の通報窓口と独立公文書管理監を明記しているが、国会の情報監視審査会も含めてよいのではないか。但し、V4(2)イ(イ)に指摘しているように、行政機関の相談窓口や独立公文書管理監よりも動きは遅くなることが予想される。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 国会に設置される情報監視審査会の具体的な在り方については、国会において御議論が行われるものと認識しています。 ● なお、国会法改正時の審議においては、法案提案者(大口善徳衆議院議員・公明党)から、通報についてまずは行政府内部の仕組みを構築することを求めていき、その次の段階で国会への通報の仕組みについて更に必要かどうか検討していきたい旨答弁されていると理解しています。
(1)	通報の処理の枠組み			
(2)	通報の処理		<p>速やかに処理すべきことを明確しておくべきである。通報の内容は迅速な処理を要する場合が多いと考えるべきである。時間をかけて調査検討している間に事態は著しく悪化するかもしれないからである。</p> <p>アについて (ア)では、「取扱業務者等」として、通報者が氏名を明らかにして通報すべきものとしてように読めるが、匿名の通報を認めてもよいのではないか。これを認めることを明記した上で、その場合には、通報者に事実確認ができないことから、真偽が不明で、通報窓口も独立公文書管理監も迅速かつ適切に対応できない可能性が高くなることを指摘すればよいのではないか。</p> <p>アについて (ア)では、「要約して通報するなどし、特定秘密を漏らしてはならない。」と書いているが、これでは、通報者はうまく要約ができなくて通報すると、漏えいとして処罰されるのではないかと不安を抱き、通報ができなくなる。通報者にそのような負担を負わせてはならない。「この場合において、行政機関の通報窓口は、特定秘密である情報を特定秘密として取り扱うことを要しないよう要約して通報を受けけるものとする。」として、通報者に危険を負わせないようにすべきである。具体的には、行政機関の通報窓口側において、通報の受け方をマニュアル化しておき、通報者が特定秘密の内容を告げずに通報できるようにすべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 運用基準案V4(2)ア(ウ)において、行政機関の長は、調査を行う場合は、遅滞なく必要な調査を行う旨、また、運用基準案V4(2)イ(ウ)において、内閣府独立公文書管理監は、通報を受理した場合、遅滞なく必要な調査を行う旨定めており、通報に対しては迅速な処理がなされるものと考えます。 ● 匿名での通報については、通報者との連絡がつかないため十分な調査ができないこともあり、また、通報者へのフィードバック(調査結果の通知等)も困難であることなどから、当該通報を運用基準案にいう通報として扱うことはしておりませんが、仮に匿名で有益な情報が寄せられた場合には、行政機関の長は必要な調査を行い、内閣府独立公文書管理監は、行政機関の長に対し、特定秘密である情報を含む資料の提出若しくは説明を求め、又は実地調査をすることはあり得ます。 ● 本通報制度は、特定秘密の恣意的な指定等を防止するために必要であるとして、運用基準案に盛り込んだものですが、特定秘密は、その漏えいにより我が国の安全保障に著しい支障を与えるおそれがある情報を指定するものであって、こうした情報を提供するには行政機関の長が法律に基づいて行う必要があり、通報の形であっても漏えいされるべきではないことから、要約して通報するなどし、特定秘密を漏らしてはならないこととしています。 ● 通報窓口の職員は特定秘密の内容を知っているとは限らないため、通報内容の要約は通報者にはできず、通報窓口の職員が通報内容を要約して受け付けることは困難であると考えられます。 ● 他方、通報者は、特定秘密指定管理簿に記載された特定秘密の概要、特定秘密が記録された文書の番号、他の部署から交付された場合の文書の受理番号等を通報に利用することも考えられます。 ● さらに、内閣府独立公文書管理監は、必要があると認めるときは、行政機関の長に対し、特定秘密である情報を含む資料の提出若しくは説明を求め、又は実地調査をすることができる旨定めています。

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
			<p>イ(イ)について 「(ア)に定める通報は、ア(イ)において調査を行わない旨の通知又は同(オ)の通知を受けた後でなければ、行うことができない。ただし、次に掲げる場合は、この限りではない。」という説明の仕方は、通報をやりにくくさせているように読める。 通報に一定の意義があることを認めるなら、V4に書いたように、通報を奨励することを明確にすべきである。 そのような観点に立っても、行政機関の通報窓口を第一順位とし、独立公文書管理監への通報を第二順位にすることには合理性がある。すなわち、行政機関は当該情報を扱っている組織であるから、通報された内容をすぐに理解し、内容の真偽、対応の要否や内容について速やかに調査検討判断することができる。これに対して、行政組織とは言え、独立公文書管理監は当該行政機関との関係では外部であるから、通報された内容をすぐに理解することが困難で、内容の真偽、対応の要否や内容について速やかに調査検討判断することができない。問題のある状況を速やかに改善するという観点からして、行政機関の通報窓口への通報が望ましい。 しかし、通報者からみて、行政機関の通報窓口が期待どおりに対応してくれるとは思えないとき、これを必ず第一順位とすることは、重要な通報を遅らせる、あるいは通報がなされないままになってしまうことになりかねない。 abcの場合いずれについても、「信ずるに足りる相当な理由がある場合」を「思料する場合」とすることによって、通報者の判断で選べるようにする。その代わり、上記説明のとおり状況がある。アを経由していない通報については、bのような事情が伺われない場合には、(ウ)の手続に進めるだけでなく、当該行政機関の通報窓口に戻すという選択肢があってもよいのではないか。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 御指摘のとおり、通報への迅速な対応が可能であること、また、漏えい防止も容易に可能な立場であることなどの理由から、取扱業務者等は第一次的には行政機関の長に対して通報を行うことを原則としております。 ● なお、仮に運用基準案で定める要件に該当しない形で有益な情報が寄せられた場合にも、内閣府独立公文書管理監が行政機関の長に対し、特定秘密である情報を含む資料の提出若しくは説明を求め、又は実地調査をすることはあり得ます。
			<p>イ(カ) 独立公文書管理監への提出拒否の理由の「疎明」について V3(2)ウ参照。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 「当該特定秘密の提供が我が国の安全保障に著しい支障を及ぼすおそれがないと認められない」として行政機関の長が独立公文書管理監への特定秘密の提供を拒む場合として、例えば、情報提供者から当該行政機関以外に提供しないとの前提で情報の提供を受けている場合や、情報提供者が協力していることを当該行政機関以外に知られることを拒否している場合等があり、独立公文書管理監が漏えい防止のための必要な措置を講じていたとしても、「当該特定秘密の提供が我が国の安全保障に著しい支障を及ぼすおそれがないと認められない」ことはあり得るものと考えます。 ● なお、米国の情報保全監督局と各行政機関との関係は、大統領令において具体的に規定されていますが、その中には、行政機関の長が情報保全監督局長にアクセスを拒否することを大統領に勧める際の手続についての規定があるなど、必ずしも情報保全監督局が各行政機関に対して強制的な権限を有しているわけではないと理解しています。 ● 運用基準案において、各行政機関の長が特定秘密の提供を拒否する場合には、単にその理由を述べればよいこととはせず、「疎明」しなければならないこととしていますが、「疎明」とは、一応確からしいという推測を得させる程度の挙証をすることをいうものと理解しており、各行政機関の長が特定秘密の提供を拒否し、その理由を疎明するときは、相当の説明がなされるものと考えます。「漏えいの危険がある」というのみの、確からしいという推測を得させないような説明では疎明にならないものと考えられます。

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
(3)	通報者の保護等		<p>イ及びウで禁ずる「不利益な取り扱い」を受けた場合の手続きについて。</p> <p>→ウでは、通報をしたことを理由として通報者に対して不利益な取扱いがされた場合において、行政機関の長が講ずべき措置を規定しているが、そもそもその事実が発覚しなければ当該措置は講ぜられない。</p> <p>不利益な取扱いを受けた通報者本人はその事実をどこに申し立てて救済を求めれば良いのか。独立公文書管理監に申し立てるのか。それとも労働環境等の問題として人事院（適合事業者の場合は労基）の管轄ということか。懲戒処分や解雇であれば、争訟に訴えることができるが…。</p> <p>通報制度における通報者の保護措置の一環として、通報者が不利益な取扱いを受けた場合に本人自らその事実を申し立てることのできる手続（その窓口）についても定めておくべきではないか。</p> <p>V 4(2)イ(イ)aが掲げているように、行政機関の長によって不利益な取扱いを受けるというケースもあり得ないとは言いきれないことを考慮すれば、なおさらである。</p>	<p>● 特定秘密に係る通報をしたことを理由として不利益な取扱いがなされたと考える職員は、行政機関内部の人事当局等に対して相談を行うことができるほか、たとえば一般職の国家公務員であれば、人事院に対して不服申立てや苦情相談等を行うことができます。</p>
			<p>エについて。</p> <p>→適正評価の結果等に係る文書等及び苦情処理に係る文書等については保存期間を明確に定めたのに対し、通報の処理に係る記録については、単に「適切な保存期間を定めた上で…管理しなければならない。」として、統一的な保存期間を運用基準レベルで定めないのはなぜか。個々の事案に応じて保存すべき期間は異なりうるということか。</p> <p>「適切な保存期間を定め」というのは、(i)事案ごとに定めるということか、(ii)各行政機関及び独立公文書管理監(情報保全監察室?)において個別に内部基準を設けさせる趣旨か、(iii)内部基準としてではあっても統一的な基準を設けさせる趣旨か。(iiiであれば、なぜ運用基準で定めないのでか。その理由如何。)</p>	<p>● 通報の対象となる特定秘密の指定の有効期間や特定行政文書ファイル等の保存期間はそれぞれ異なり、通報処理を終えた記録をいつまで保存しておくべきか統一的に定めにくいこと、通報内容によって、通報の処理に係る記録を将来の特定秘密の指定及びその解除の参考とするために比較的長期間保存することが望ましい場合もあれば、そのような事情がない場合もあることなどを踏まえて、各行政機関の長が通報事例に応じて保存期間を設定することが妥当であると考えたため、運用基準の案においては、統一的な保存期間の設定は行わないこととしたものです。</p>
5	特定秘密保護法第18条第2項に規定する者及び国会への報告			
(1)	内閣総理大臣への報告等	第18条第3項		
(2)	特定秘密保護法第18条第2項に規定する者への報告	第18条第2項		
(3)	国会への報告及び公表	第19条		
6	その他の遵守すべき事項			

番号	事項	条文	コメント	コメントに対する考え方
VI 本運用基準の見直し				
			<p>運用基準上、随時改訂を行うことがはっきりと分かるように書きぶりを考えておくべきではないか。</p> <p>実際に運用基準に従って運用を始めたところ、制度として不合理であることが判明した場合や、制度運用における改善の意見についても汲み取れる仕組みとすべき。</p> <p>特定秘密の指定の有効期間は5年が上限であるところ、その第1回目の延長時期の前に運用基準の見直し時期が来てしまっていると、当該見直しの判断材料が十分ではない可能性があるのではないか。</p>	<p>● 御指摘を踏まえ、「政府は、<u>特定秘密の指定及びその解除並びに適性評価の実施に関し、常にその運用の改善に努めつつ特定秘密保護法の運用状況を踏まえつつ、定期的に、又は必要に応じて本運用基準について見直しを行うものとする。なお、特定秘密保護法施行後5年を経過した場合においては、その運用状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。</u>」と修正しました。</p>
			<p>「(運用基準の見直しの際には、パブリック・コメントを募集するべきである」旨の意見に対し、事務局からは「今後の検討の参考」とする、との考え方が示されているが、国民の声を反映する貴重な機会であるため、是非前向きに検討いただきたい。</p>	<p>● 御指摘を踏まえ、見直しによって運用基準を改訂する際には、パブリック・コメントを実施することを検討してまいります。</p>

施行令(案)への情報保全諮問会議委員からのコメントとコメントに対する考え方

平成26年9月4日時点

節	条	コメント	コメントに対する考え方
第1章 総則			
第2章 特定秘密の指定等			
特定秘密の指定	第3条	<p>指定を行う行政機関の数が多い、という意見に対しては、事務局からは「各行政機関における特別管理秘密の取り扱いの状況や特定秘密の指定の見込み等を踏まえ限定することとしたものです。」との考え方を示されているが、指定を行う行政機関を決めた過程・理由を可能な範囲で明らかにしてはどうか。</p>	<p>御指摘を踏まえ、「御意見に対する考え方」の記載を「国会における法案審議において、指定される特定秘密の範囲が広くなりすぎるのではないか、恣意的な指定が行われるのではないかなどの御指摘を頂いたことを真摯に受け止め、特定秘密の指定を行う行政機関の長については、各行政機関における平成26年6月時点の特別管理秘密の指定及び保有の状況や特定秘密の指定の見込み等を踏まえ、各行政機関とも協議の上、限定することとしたところ。」と修正しました。</p>
指定の有効期間及び解除			
特定秘密の保護措置	第12条	<p>適性評価を要しない行政機関の長等に対しても、特定秘密の保全に関する研修を実施すべきではないか。</p>	<p>令第12条第1項第2号及び同条第2項により、適性評価を要しない行政機関の長等も含む行政機関の職員は、特定秘密の保護に関する教育を受けることとなりますが、この点を明確にするため運用基準Ⅱ6でその旨を記載しました。</p>
第3章 特定秘密の提供			
第4章 適性評価等			
附則			