

経済安全保障分野におけるセキュリティ・クリアランス制度等に関する
有識者会議（第9回） 議事要旨

1 日時

令和5年12月20日（水）16時00分から18時00分までの間

2 場所

中央合同庁舎8号館 特別大会議室

3 出席者

（委員）

梅津 英明	森・濱田松本法律事務所 パートナー弁護士
北村 滋	北村エコノミックセキュリティ 代表
小柴 満信	経済同友会 経済安全保障委員会 委員長
境田 正樹	TMI 総合法律事務所 パートナー弁護士
鈴木 一人	東京大学公共政策大学院 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
永野 秀雄	法政大学人間環境学部 教授
畠山 一成	日本商工会議所 常務理事
細川 昌彦	明星大学経営学部 教授
原 一郎	一般社団法人 日本経済団体連合会 常務理事
渡部 俊也	東京大学未来ビジョン研究センター 教授【座長】

（政府側）

高市 早苗	経済安全保障担当大臣
古賀 篤	内閣府副大臣
秋葉 剛男	国家安全保障局長
市川 恵一	内閣官房副長官補
鈴木 敦夫	内閣官房副長官補
飯田 陽一	内閣官房経済安全保障法制準備室長
彦谷 直克	内閣官房内閣審議官
高村 泰夫	内閣官房内閣審議官
品川 高浩	内閣官房内閣審議官
遠藤 顕史	内閣官房内閣審議官

4 議事概要

(1) 高市経済安全保障担当大臣挨拶

- 有識者会議委員の先生方におかれては、年末の御多用で寒い中、御出席をいただき誠に感謝。
- 前回の有識者会議では、事業者や個人に対する信頼性確認や漏えいに対する罰則について御議論を賜った。本日は、個人に対する信頼性確認のための調査について、一元化機関のスキーム、プライバシー・労働法制との関係等について御議論をいただきたい。
- これにより、第7回有識者会議でお示した経済安全保障上の重要な情報の指定、管理・提供ルール、罰則等、新たな制度の骨格に関する論点について、ひととおり御議論いただけたことになるかと思う。
- 年内最後の会議となるが、引き続き活発な議論を賜りたい。

(2) 事務局説明

事務局から、資料1～3の内容について説明があった。

(3) 意見交換

- 前回議論となり、資料1(1)にも記載されている事業者に対する信頼性確認に関し、資料3として詳細な説明資料を作成いただいた。
- ただ、前回の議事要旨10ページで指摘しているように、アメリカでは、直接契約を結ぶ1社だけでなく、その親会社や子会社等関連事業者も組織クリアランスの対象になる場合があるのに、その点について十分に分かりやすい説明がなされていない。改めて、この点に関する説明資料を配付していただければありがたい。
- 資料2の2ページの4項目において、「米国等主要国の例も参考に」とあり、さらに、その末尾2行において「また、こうした検討に当たっては、政府における限られた資源を効率的・効果的に活用する観点も踏まえることが必要である」と記載されているが、3ページ以下で示されているのは、事務局からも説明があったとおり、専ら個人に対するセキュリティ・クリアランスの一元化の話である。その一方で、アメリカにおける調査一元機関である国防総省のDCSA（Defense Counterintelligence and Security Agency）では、個人に対する身上調査のみならず、施設クリアランスや情報管理システム等も管轄している。このような機能も一元化機関に担当させないと、政府の資源の効率的・効果的活用の観点から適切でないばかりか、施設クリアランス等を受ける企業にとっても、所管する行政機関に

よって求める設備の仕様等が異なってしまう、余計な経費が生じる。

- このため、資料2の1ページにある「『一元化機関』における調査事項と調査手法」が「特定秘密保護法と同等のイメージで良いか」とあるところについて、今と同等ということではなく、施設クリアランス等も一元化機関により実施される制度に統一すべきだと思う。行政機関によって仕様の違いがあるかもしれないが、それはあくまでも保全される秘密情報のレベルに対応した共通の仕様にすべきであると考えている。アメリカではそのような制度になっているし、連邦内の調達庁がそのような指標を目標として定めている。
- また、同じ記載部分について、現在の特定秘密保護法ではなく、新たな制度において特に求められる問題について指摘させていただきたい。まず、特定秘密保護法においては、行政機関の場合及び適合事業者の場合のいずれも、既に組織内の職員又は従業者である者だけが適性評価の対象となっている。この制度が現状うまく機能しているのは、適合事業者の企業名こそ公表されていないが、おそらく防衛産業における大企業が適合事業者であるためだというふうに個人的に推測している。すなわち、適性評価を実施して、本人が同意しなかった場合や、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なかった者がいた場合においても、その企業規模に鑑みて、これらの当事者を他の部署に配転することが可能ということである。これに対して、経済安保セキュリティ・クリアランス制度においては、先端科学技術分野のベンチャー企業や、サプライチェーンにある中小企業が対象となることも想定されることから、その組織規模の観点から、既存の従業者だけをセキュリティ・クリアランスの対象とした場合、人事上の配転に困難な事態が生じるというふうに考えている。このため本制度においては、特定秘密保護法上にはない新たな仕組み、あるいは運用として、アメリカのように、国家安全保障に関わる技術等の秘密情報の取扱いを行うことが見込まれる職の募集に関しては、就職や転職を希望する方に対して、入社前に、セキュリティ・クリアランスを受けることについて合意を得るとともに、取得できなかった場合には内定が取り消され又は解雇されることを承諾するという条件についても合意を得ることを検討する必要があると思う。このようなことは、現在の厚生労働省による公正採用選考に関するガイダンスがある中ではできないというのが現状であろう。なお、このような仕組みが我が国にはないので、特定秘密保護法における適合事業者の従業者の賃金は、個別の適合事業者の賃金体系に従うことになり、アメリカのようにセキュリティ・クリアランスを持っている者の労働市場における賃金の上昇という現象が起こり得ない構造になっているというふうに考えている。

- 資料2の9ページ「既存の制度との関係」で、「基本的な考え方」として、「特定秘密保護法と経済安保セキュリティ・クリアランス制度は、別の制度であり、特定秘密に当たる情報は本制度の対象とはならない」とある。ということは、5ページ等のX行政機関は、調査を一元的に担うことになり、かつて調査を行った者の人事情報等を一定期間保存するということだが、事務局がいま想定しているX行政機関は、経済安保セキュリティ・クリアランス制度の下で調べた人事情報だけを保存するということか。何らかの制度を作って、特定秘密保護法上の調査の結果も、新制度のデータベースに移管する等の措置をとらないとかなり無駄が発生すると思う。制度としては別ということとはもかくとして、X行政機関を作る場合、人事データベースは両制度で一元化した方が良いと思う。

事務局より回答

- まさに実務の話になるが、運用がうまくできるような前提で考えていくということだと思う。かなりセンシティブな情報になるので、統合できるかというのは、よく検討する必要があると思う。
- 特定秘密及び経済安保の両制度において、秘密指定される対象情報の定義等を明確なものにしていただきたい。なぜならば、この会議で以前指摘されたとおり、経済官庁において特定秘密の指定がなされてこなかった現状を踏まえると、今回、経済安保セキュリティ・クリアランスの法制度が成立した場合、両制度の対象情報の明確な定義や基準がないと、本来は特定秘密として指定されるべき情報が、経済安保セキュリティ・クリアランス制度における秘密情報として指定される可能性を排除できないためである。重複する可能性も生じる。よって、何かガイダンスや分かりやすい指針のようなものを設けて、抽象的な定義だけではなく、きっちりと分類できるような措置をとっていただければありがたい。
- 資料2について、現行の仕組みと整合的な形で考えられており、評価したい。
- 今回の事務局説明によると、評価を行うのは当該官庁であり、一元化機関には調査のみを行わせるということであるが、本来、全体的な行政過程としては、最終的な処分庁により、処分に向けた形で情報収集としての調査活動を行うというのが通常の行政活動であるというふうに考えるので、こういった制度が事例として他にあるのかという基本的な問題意識がある。説明を聞くと、ポータビリティを確保する観点から、情報収集を別の機関に行わせることで、その情報の移転を簡単にするという趣旨なのかなとは受け止めており、そういう意味では、ある意味発明なのかなと

いうふうにも思うが、他の同種事例について事務局にお聞きしたい。基本的には、処分庁において情報収集を行って評価を実施するというのが通常の流れと思われ、今回それと異なる制度を作るに当たって、特段の事由といったものがないと、なかなか法制局等も納得しないのではないかと思う。その点についてお伺いしたい。

事務局より回答

- 他の制度を直接参考にしているわけではない。似たような制度があるとしたら、趣旨・目的が全く違うものではあるが、行政機関がある行為をする場合に、その行為の前提となる情報を収集するというのを他者にやってもらうという制度があるのかどうかという意味で申し上げますと、いわゆる公務員の幹部人事についての内閣人事・一元管理の制度があるかもしれない。これは、人事権自体つまり任命権自体は各大臣にあるが、各省庁の幹部級の人事をするに当たっては、その職務に値する能力があるのかということについて、内閣人事局が一元的に確認をする。ただし、任命権自体は大臣にあるという形になっているため、もちろん趣旨・目的や調査の次元が全く異なるが、行政機関が何かの行為をしようとする場合に、その行為の前提となる何らかの情報というのを、自分自身ではなくて、どなたかにやってもらうという点で類似の制度としてはあるのだろうかと考えている。

- 先ほど委員の発言の中で、処分庁といった表現があったが、行政機関による信頼性の評価は、行政処分ではないという理解である。だからこそ、特定秘密保護法では、適性評価に対する不服は、異議申立てではなく苦情申出とされていると理解している。

- その点は私も異論はなく、処分庁というのは便宜上言ったに過ぎず、行政処分ではないと私も考えている。

- ポータビリティという言葉から企業が期待しているのは、調査だけでなく、恐らく評価も一元化したらどうかということだと思う。それがポータビリティとしては一番すっきりする。他方、改めて中間論点整理を読むと、調査を一元化することが書かれており、この点改めて想起させられた。その場合、ポータビリティを高めるという観点からは、資料2の5ページで言うと、緑の囲みの中の④の調査のっこ書きで「前回調査結果の照会の場合は省略」とあるのは非常に重要である。あ

る意味、これが他の委員が指摘された「発明」ということになるのかもしれないが、ここをきちっと徹底していただきたい。前回調査結果の照会の際に、本来は省略すべきところ、各行政機関が念のためといって、プラスアルファで照会してしまうと、個人、企業の負担になる。資料2の3ページに政府全体で統一的な対応を図るための基準の作成について書かれているが、まさにそういったことを基準に入れていくことが非常に重要になってくるものと理解した。

- X行政機関で調査機能を一元的に担うということで、何年になるかわからないものの調査結果が使い続けられるということだが、例えば、1回調査が終わってクリアランスが出た後に事情変更が生じる場合があると思う。本人やその家族の状況が変わったり、国籍を失ったりする人も場合によってはいるかもしれない。おそらく事務的には、そうした事情変更を申し出ることを義務化して誓約書等を書いていただき、評価を行う一行政機関に提出するのだと思うが、その事情変更というのが、X行政機関に共有されるような仕組みがあるのかどうかの一つ問題だろうと思う。そこが共有されないと、次の評価の段階でX行政機関が行う調査にその変更の内容が反映されていないということになると思う。そうした事後的な変更が生じたときに、それをチェックし、行政機関内で何らかデータの共有みたいなことをしておかないと、事情変更がうまくX行政機関の方に反映されないということが、運用の問題なのかもしれないが、少し気になっている。

事務局より回答

- 事情変更の場合は、運用として具体的なやり方を検討していくことになる。全部集約するのか、あるいは新たにその調査をする時に必要などころに行くのかというのはいくつかあると思うが、基本的に共有するということになるだろうかと思う。
- 資料2の9ページで、「特定秘密保護法におけるセキュリティ・クリアランスが認められている場合、同じ行政機関の長から、経済安保セキュリティ・クリアランスが認められたものとみなす」となっている。先ほどの例だと、特定秘密保護法の方でクリアランスが取れている行政機関の職員が、経済安保セキュリティ・クリアランスを認められたものとみなされた状態で転職をした場合はどうなるのか。クリアランスは持ち越されず、取り直しになるというイメージでよいのか。

事務局より回答

- 特定秘密保護法のクリアランスを持っている方が転職した場合、これは筋論で言うところ取り直しということになる。他方で、特定秘密保護法のクリアランスの調査においては、過去のクリアランスの取得の有無を尋ねている。手続としてはゼロからということになるが、調査フォームのところ、退職前のいついつにクリアランスを

受けているということを申告いただくことは可能だと考えており、それに基づいて、調査がなされることになるのではないかと考えている。

- 産業界のニーズとの関係で、国際的な共同開発プロジェクトや海外の学会等で、クリアランスを持っている人だけがプロジェクトや議論に参加できるとか、クリアランスがないと入れてもらえないというケースがあつて、今回の制度が活用できないかという話もあつたと思う。今回のポータビリティの事務局イメージからすると、評価はおそらく共通にはならず、あくまで調査結果部分だけ共通化してポータブルになるのだと理解した。よって、今後、実務的には、そうした場面で、「私はA行政機関からクリアランスを得ている人間です」、「D行政機関からクリアランスを付与されている人間です」といった形で民間企業の方が使うことが想定されるというイメージだろうか。

- 資料2の9ページで、特定秘密のクリアランスを持っており、かつ、同じ行政機関であれば、経済安保のクリアランスを認めるといったことが書かれている。これは、例えば当該者が別の省庁のクリアランスを取ろうとしたときには、特定秘密の調査結果がポータブルされていないため一元化の対象外になるということだと思うが、そういう制度にするということをここで議論するという理解でよろしいか。

事務局より回答

- 御指摘のとおりであり、先ほど退職した場合について説明したが、役所が変わった場合も同様である。

- 制度を作るときには、この人たちは適用外であるというようなことが書かれることになるのか。特定秘密の適性評価で得た個人情報の一つの行政機関の中で管理をするが、適性評価の結果は例外的に流用できるような運用にするといったことも検討しておく必要はないのか。同じ行政機関の中だけみなすというのは、ポータブルの趣旨が十分に果たされないのではないかと思うため御検討いただきたい。

事務局より回答

- 特定秘密保護法において集めた情報には、目的外利用の禁止がかかっている。これは極めて厳格である。すなわち、特定秘密の場合は省庁を飛び越すことができないため、省庁が変わる場合には改めて適性評価を受ける必要がある。他方で、先ほど御説明したとおり、その場合であっても、過去に特定秘密の適性評価を受けたことについては本人が申告することができるため、それに基づいた調査あるいは評価ということは可能である。

内閣官房より回答

- 補足であるが、目的外利用の禁止について、運用基準上では、例えば省庁間で職員が異動する場合、それぞれの行政機関の長が行った適性評価に係る情報のやり取りはできるようになっている。

- 資料2の9ページに、「特定秘密保護法におけるセキュリティ・クリアランスが認められている場合、同じ行政機関の長から、経済安保セキュリティ・クリアランスが認められたものとみなす」とあるが、逆にいうと、別の行政機関は調査結果を見ることができないということか。要するに、特定秘密の調査結果についても、経済安保のデータベースで共通化しておかないと、調査にかなりの無駄が起きてしまう。アメリカの制度では、ポータビリティ制度を数年前から導入している。最初に導入したのは国防総省であるが、いくつかのデータベースに人事情報等が入っており、全部アクセスできるようになっている。事務局の説明は、同じ行政機関だからこそ「みなし」が通用するが、別の行政機関が行った場合には「みなし」が効かないと読める。

- 特定秘密保護法で調べたものはセンシティブであるためデータベースに入れない、ということは理由にならない。特定秘密保護法における適性評価の情報がデータベースとして管理されているかはわからないが、人事資料やこれらに含まれる個人情報、同様に厳格に管理されるべきである。制度が違うということは納得できるが、あくまでもデータベースの保全及びデータの移動だけの問題であり、共通して利用できない、あるいは他の役所の情報でありブラックボックスで見られないということは行政非効率という指摘を受けても仕方がない。この点につき、検討していただきたい。

- 資料2の9ページに書かれている「特定秘密保護法と経済安保セキュリティ・クリアランス制度は、別の制度であり、特定秘密に当たる情報は本制度の対象とはならない」という点について、これは前回から大きく変更があった点かと思う。これまで検討してきた新しい法律は、CI を全て扱うと思っていたが、ここで言われているのは、CI のうち、機微性の高い情報は特定秘密の対象とし、そこまで機微性の高くない情報は新しい法律の対象とするというように、情報の機微度に応じて特定秘密か新法かを切り分けるものと考えているのか。

- 関連して、そのような整理だと制度が上下に分かれると思うが、新しい法律を作る

ときに特定秘密保護法との関係性は法律で規定すべきではないか。

事務局より回答

- 御指摘は法形式に関わる話である。我々は、先ほどポータビリティの関連で議論を提起したのであるが、他方で、複数の法律が重複されて適用されるケースに、それが二度手間になる可能性もあるため、何らかの形でその重複適用を回避したいという考え方から、既存の法制度と今検討している新しい制度との関係を調整する必要があるということで、一つのやり方として、特定秘密に当たる情報は本制度の対象とはならないと整理したもの。そのため、どちらが上なのか下なのかという考え方をここで持ち込んでいるわけではないということは御理解いただきたい。
- その上で、事務局としては、新しい制度の中でポータビリティの実現をどこまでできるかという点でいうと、特定秘密は、我々が議論しているようなポータビリティがあるものではないことから、特定秘密の対象となっている情報を取り扱う者の調査については、ポータビリティがないという説明になる。
- 法律の形式等を考えていく上で、どちらの法律からどちらの法律を除くかということは、これから法制局も含めて議論していきたいと思っているが、やはり既存の制度との調整は必ず必要となる。新しい制度で議論していることが既存制度で認められていない場合にはどうするのかということである。
- 委員の方々からは、場合によっては特定秘密保護法の見直しでいいのではないかという意見を頂くかもしれないが、先ほど申し上げたとおり、特定秘密保護法も非常に厳しく情報の目的外利用や提供を禁止しているため、そういう既存の制度がある中で、どこまで新しいポータビリティを担う一元化機関に提供できるのかというのは、運用だけの話ではなく、法制度の建て付けとしてもきちんと議論しなければならない。
- 資料2の9ページで、特定秘密におけるクリアランスが認められている場合、経済安保クリアランスが認められたものとみなされる旨が書かれているが、逆はないという理解でよいか。そういうことであれば、特定秘密は情報の機微性が高いため、特定秘密のクリアランスが認められたら経済安保のクリアランスは認めるが、経済安保はそこまで情報の機微性が高くないため、逆は認めないという説明の方がわかりやすいが、そういう理解ではないのか。

事務局より回答

- その点については議論していない。

- そのような整理にした方がわかりやすいと思っているため、そこは議論してほしい。
- X行政機関への情報の移転について、通常、各行政機関はデータベースを保有している。各行政機関が保有している特定秘密の適性評価に係る情報が直ちにX行政機関のデータベースに移行されるかどうかは、また別途議論が必要だと思うが、全ての行政機関が個人情報も含めてクロスチェックできればいいと思う。ウクライナでもそういった仕組みになっているようだ。他方で、直ちにうまくいくようなものでもないと思っているため、そういった点も含めて検討してもらいたい。
- 今の議論を聞いていて、2点伺いたいことがある。1点目は、ポータビリティを進めていく上で、どの程度の頻度で情報をアップデートするのかということ。要するに、一度調査をしたら何年間調査をしないということではなく、定期的にアップデートしなければならないと思うが、その頻度がどのくらいになるのかということ。これをやらないとこのポータビリティはあまり効果がないため、この点は重要だと思っている。
- 2点目は、特定秘密では他の省庁に異動した場合、異動前に保有していたクリアランスが異動先の省庁では適用されないが、特定秘密の方でも順次アップデートしていくのであれば、そこで確認されている身上ないし調査結果を踏まえ、今回議論している経済安保クリアランスの枠組みの中に移行することができる仕組みとするのがよいのではないか。データそのものを目的外に使用するわけではないが、特定秘密のクリアランスがアップデートされたことが何らかの形で証明されて、当該データを経済安保クリアランスの枠組みに移行することができれば、行政的な負担はある程度は軽減できるのではないかと思った。これを踏まえて、調査頻度がどれくらいのペースなのか、またどのようにアップデートするのにかついで伺いたい。

事務局より回答

- 現行の特定秘密保護法の説明で申し上げますと、アップデートという言い方ではないけれども、適性評価を受けた方については、原則としては5年を経過しなければ、改めての調査と評価は不要である。
- 他方で、適性評価というのは秘密の情報の取扱いを行った場合にその情報を漏らすおそれがないと認められたということであるが、この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がある場合は、本人に告知をして、その時点でクリアランスは一旦取り消しになり、改めての調査と評価を行うという制度になっている。「疑いを生じさせる事情」を確認していくのは運用の部分ではあるが、ま

た、我々の制度においても特定秘密保護法と同じ5年にするのかという点は議論の余地があるものの、基本的には同じような仕組みになるだろうと考えている。

- その場合、疑いを生じさせるような事情というものが何なのかということによると思うが、例えば婚姻関係や家族構成が変わったなどの事情変更を定期的にモニタリングないし申告をしてもらうなどし、情報の提供を求めるようなことになるのか。その疑いを生じさせるような事情というものをどうやって把握するのか。

内閣官房より回答

- 基本的には、本人に申告を求めるということになっている。適性評価でおそれがないと認められた際には本人に誓約書を書いてもらうことになるが、当該誓約書の中に、事情の変更があった場合にはどのような項目において事情変更があったかを所定の部署に申告しなさいということが書かれている。制度上、このように署名をもって誓約をさせている。

- 自己申告ももちろんだが、公務員に対して、例えば飲酒や信用上の問題等の非違行為があった場合、また家族構成に変化があった場合も、当然に行政機関が再度調査を行う動機になるのではないか。要するに、調査結果が出て評価した後にこのような非違行為があった場合については、再度調査が必要になるのではないか。

内閣官房より回答

- そういった要素も当然調査をやり直す契機にはなる。
- 信頼性確認のための調査を行うに当たり最も重要なのは、調査に対する本人の同意である。これは、本人の意思に反して行われるものではなく、労働者本人の真の同意と調査に同意しない権利の担保を大前提として丁寧な手順で進めていく必要がある。特に、本人から真の同意を得るには、事業者にとってクリアランスの取得がなぜ必要なのか、信頼性確認のための調査にどのような調査項目があり、それがどのように調査されるのか、さらにはクリアランスが取れた場合の自身や家族への影響等を労働者が事前に分かるように明示しておくとともに、調査への不同意や調査結果を理由とする不合理な配置転換や解雇が行われないことを担保していく必要があると思う。資料2の4ページを見てみると、結果として評価対象者の同意は、事業者の名簿提出場面と行政機関による確認場面の2回行われることになる。したがって、申し上げたことを担保するには、その両方に対して、特定秘密保護法の適性評価の調査と同じように、事業者と本人の間においても、文書で同意を取るべきだと考える。これらの評価対象者に対する配慮は、罰則も含めて、事業者への同意

と調査機関への同意の両方に規定されるべきだと考えており、その方向で検討いただけるとありがたい。

- 調査内容の管理について、ここは前回も申し上げたところだが、個人のプライバシーを守る上で、事業者側の者が調査で収集される個人情報を見たくても見られない状況をあらかじめ担保することが大変重要であり、特に調査票については、セキュリティのかかった電子データで受け渡すなどの仕組みを御検討いただきたい。
- 調査結果の本人への通知と異議申立てについて意見を述べる。私どものヒアリングによると、特定秘密保護法の実態として、適性評価開始から1年以上経過しても評価結果の通知が来ないケースがあると聞いている。本人への結果通知は本人のキャリアパスに直結するものなので、あらかじめ通知までの期間を示した上で必ず通知することも、法律で規定することが必要ではないか。また、セキュリティ・クリアランスが取れなかった場合に、その結果に対する異議申立ての機会については、特定秘密保護法では苦情の申出という形になっているが、今回の制度では、異議申立ての機会を担保し、その上で行政不服審査法の対象ともしていただきたい。
- 信頼性の確認に係る制度への理解を促進していく必要性について要望がある。中間論点整理の中では「諸外国では、信頼性の確認を受けることで社会での活躍の幅が広がるものと認識されている」と記載されたが、セキュリティ・クリアランスの取得者は、その業務に従事する時間だけではなく、家庭等においても秘密の保持を求められるとともに、旅行先や交友関係等私生活についても一定の制約を受けることが想定される。そうしたことを踏まえると、セキュリティ・クリアランス保持に対する理解を醸成していくには、やはり資格を保持することへの対価と課される負担に報いる処遇面も併せて検討が必要ではないかと考える。相当の処遇がなされるということは、この制度の実効性を高める面からも必要であると考えているので、この点についても議論をさらに深めていただきたい。
- 企業としては、事業活動を行う以上、従業員の十分な理解を得ることは当然であり、資料2の4ページの図にあるように、業務フローの中で評価対象者の同意を2回取って丁寧に行おうとすることには賛成である。他方、罰則を同意プロセスに課すことは、特定秘密保護法でもなかったと理解しており、整合性の観点からいかなものかと考える。

- 一元化機関のデータベース論について、アメリカでは国防総省を中心に複数のデータベースへのアクセスが認められている。例えば外国旅行については、データソースへのアクセスとチェックができるようになっている。そうすると、カウンターインテリジェンス組織は、懸念国を訪れた個人による事前の届出が提出されていない場合を把握することができる。こうしたことを、今回検討している経済安保セキュリティ・クリアランス制度で実施しようとした場合に、クリアランスの対象者が増えて、そういうプライバシーが含まれている各種データベースへの自動アクセスに関する同意を得ていないと、情報を収集する人の手が足りなくなるおそれはある。今の特定秘密保護法がよくできているということではあるが、対象者が広がり、ポータビリティがあるとなった時、5年という有効期間は、長期的には危ない。最初の制度としてはこれでいいと思うが、アメリカのように、定期的に関連するデータベースへの自動アクセスを認めて、それを人間がチェックするという制度を構築することをお願いしたい。
- 資料2の4ページで、B事業者からA行政機関に名簿を提出するタイミングで「対象者の同意が前提」とされている点については、個人情報保護法の関係でも、勝手に名簿に載せて行政機関に提出することはできないと思われる。今回の制度では、相当程度シビアな調査がされるものだと思うので、事業者があらかじめ包括的同意を取っておくということは考えづらく、行政機関に名簿を出すときは、あらかじめ本人に、行政機関に提出する名簿に名前を載せていいかという確認をとるような気がするので、どういう制度的な担保が必要かを検討し、今ある制度との整合性を取りながら、制度を作っていく必要がある。
- 資料2の4ページで、1つ目の②の同意はB事業者が取り、2つ目の④の同意は評価機関であるA行政機関が手続開始の同意を取るという趣旨で書かれていると思うが、その意味では、A行政機関が同意を取る場面でB事業者が関与しない方が真の同意を得ることに資すると思う。B事業者が関与しないところで、A行政機関が評価対象者の同意を取るのであれば、B事業者の影響を極力排除した状況で同意を確認するという意味で、真の同意の制度的な担保の一つになると思う。また、前回も申し上げたが、同意書や調査票は、B事業者が関わらないところで、システム上本人からA行政機関に直接送るような形にするということを制度的に担保できるのであれば、B事業者にとっても関与の余地がないということを説明しやすいため、そういった工夫もできると思う。
- ②のB事業者の名簿提出前の同意確認について、名簿に載せることに同意しないと

いう従業者もそれなりにいると思う。特定秘密保護法では、事業者が行政機関から通知された適性評価の結果を目的外利用してはならないということは規定されているが、②の段階で名簿に載ることを拒否したことによって不利益な取扱いをされることも防ぐべきであり、これは新制度だけの話にとどまらないかもしれないが、制度的な担保がなされるべきだと思う。これはもしかしたら本制度の手続の前段階の話、労働法の世界の話なのかもしれないが、いずれにせよ防ぐべきである。適性評価を受けても、家族など自身の事情ではない理由によって不合格の結果が出ると初めから分かっている人もおそらくいるため、わざわざ名簿に載せられて不合格の結果を受け取りたくないというのは正当な思いであり、したがって、名簿登載に同意しなかったことによる不利益な取扱いを防ぐという措置は、何らかの形で取れるとよいと思う。

- 今回の制度では、評価対象者にいかに真摯に納得して同意してもらうかというプロセスが重要である。刑罰も一つの方策としてあるとは思いますが、他にも例えば、法律の中で真摯な同意を取るとした上で、「真摯な同意」の具体的なところは政省令に落とすとか、もしくはガイドラインに書くという方法もあるかもしれない。また、同意の取り方を実効あらしめる方法も色々あると思う。例えば、ゲノム研究の同意はものすごく厳しく、同意が必要なページが多くあって、それぞれチェックして署名するというように真摯に同意を取らないと同意があったとみなさない。そのように、ただ「同意します」の署名だけではなくて、何らかの実効あらしめるような工夫が必要である。その方が労働者も安心できるし、事業者側も後になって問題が起きず救われるので、そこを検討してもらえればと思う。

- 現在の特定秘密保護法においては、行政機関の職員、適合事業者の従業者に対してのみセキュリティ・クリアランスの適性評価をする制度になっているが、採用手続における対応策がない。今は、厚生労働省の公正採用選考のガイドラインが、採用選考時における就職差別を回避するために、多くの質問を制限している。しかしながら、将来的に特定秘密あるいは新制度の秘密情報を扱うことが見込まれる職への採用選考に当たっては国籍等の必要な情報を聞くことができ、就職後に必要な場合には、すぐに適性評価を受けることができるようにすることが望ましい。ただし、この制度は、国家安全保障に関わる技術等の秘密情報の取扱いを行うことが見込まれる職の募集に関してだけ例外的に適用することにしないと乱用される可能性がある。このため、このような例外的なルールをガイドラインに基づく運用に委ねておくと危ないので、規則レベルできっちりと定めていただきたい。

- プライバシーの関係でいくつか論点は残っていると思うので事務局で整理していただく必要がある。

事務局からの回答

- 厚労省のガイドラインについては、厚労省とよく議論した上でお答え申し上げたい。一律というのはなかなか難しいので、どのように限定をかけるかなど慎重に検討すべきである。
- 先ほど委員から指摘のあった同意を確実に取るということについて様々なやり方があるというのは重要な御指摘であると思っており、今後の設計の中で考慮していくべきであると考えている。

- 面接の際に「セキュリティ・クリアランスが必要な職に就く可能性があります」と伝えていろいろ聞くのは難しくても、例えば募集をかけるに際して、「クリアランスが必要な職に就いてもらうこともあります」と伝えるのはおそらく大丈夫だと思うので、その点も厚生労働省と議論をする際に確認していただきたい。

- 資料2についてはこれで終わりにして、資料3について議論したい。

- 先ほども述べたが、資料3を見ても、親会社等の話が出ておらず、多くの方は、施設クリアランスを申請した会社だけがクリアランスを保有していれば良いと思うだろう。アメリカのNISPOMでは、縦の系列会社のみならず、横の系列会社にもクリアランスの取得が求められる場合がある。我が国においても、アメリカやNATO諸国とほぼ同じレベルの対処が求められることになろう。それを資料3から読み取るのは難しいので、そういうことがわかる資料をつけていただきたい。

- 資料3の4ページに出ているSF328の記載事項は、ほとんどの会社で何かしら当てはまると思われ、次にその緩和措置を検討するということになると思うが、これがどうやって進められているのかを知りたい。正直に申し上げれば、SF328の質問項目に答えるのは無理がある。例えば、企業では株主の調査を毎年実施しているが、正確にはなかなか分からない。いろんなAIを使って解析するなどの対応もしていかなければならないだろう。趣旨は分かるが、非現実的というのが正直なところなので、ぜひ産業界とのコミュニケーションを取っていただきたい。アメリカでの運用実態をよく聞いた上で、色々コメントさせていただきたい。

- アメリカの運用実態はなかなか分からないかもしれない。

- アメリカの運用実態について言えば、アメリカはこれを本気で実施している。そこで、緩和措置の説明が重要になってくると思う。例えば、アメリカの財務諸表が開示されている SEC のデータベースで、セキュリティ・クリアランスと入力すると、事業に将来重要な影響を及ぼす事項として、施設クリアランスが認められなかったことから事業に影響があると記している会社が見つかる。認められなかった理由が CEO の国籍だということも記載されている。国防総省の入札説明に参加できないなど、将来被るかもしれない偶発リスクが入力されている。もちろん、このようなリスクや対処は一般の企業には関係ない。あくまでも国防総省やエネルギー省、あとはおそらく NASA のようなところに入札する企業だけが CI に関わる業務を行う余地があり、そういう業務を遂行している会社については、将来の事業に影響する重大事項として書かれている。アメリカも原則的なルールだけで対処するのは無理なので、だからこそ、緩和措置が色々な方法でとられている。この説明を経済 3 団体にはきちんとしていただく必要がある。

- 相場感としてはアメリカが実施しているように行うのは難しいとの感触を私も持っている。他方、諸外国にも通用する実効性のある制度であることも重要であることから、他国の制度がどうなっているか、その運用がどうなっているのかは非常に重要であり、事務局から提示された資料も参考にして、それを議論することに全く賛成である。しかしながら、今議論しているのは日本の制度であって、まずは国内の既存類似制度である特定秘密保護法との整合性を十分踏まえることが先決である。そうしないと、一国の制度としておかしいことになる。特定秘密保護法を改正してでもアメリカに合わせるべきという御主張かもしれぬが、そうなってくると、この有識者会議のそもそもタスクを超えているのではないかと懸念する。

- 日本企業の特徴は、事業ポートフォリオが非常に多いこと。セキュリティ・クリアランスを要する業務を扱う企業でも、それは、売上の中の例えば 1%とか 5%程度のものだと思う。その辺りを是非考慮いただきたい。その部門だけカーブアウトする等の措置をとれば良いのかもしれないが。

- 先ほどの委員の御発言について、若干補足させていただくと、現行の特定秘密保護

法にはFOCIがないということである。新制度ではFOCIを入れざるを得ないと考えるが、その場合に、特定秘密保護法も、国家機密を扱っているわけなので、FOCIを導入して均等にしないと制度としておかしいと考える。

- 私は、制度は徐々に発展するものだと割り切っている。そういった意味で、今回の法律によって一步を進めることは重要である。法案というのは書いただけでは駄目で、成立してこそそのものである。よって、事務局には、成立可能な法案にしていきたい。

事務局より回答

- 委員の御発言の中で、こういう追加資料があった方がわかりやすいのではないかという御意見を頂いた点については、委員の頭の中では資料のイメージがあるのかもしれないが、事務局で十分理解できていないところもあるかもしれないので、調整をさせていただきたい。

- アメリカと同様の施設クリアランスをなぜやらないのかという点はどうか。

事務局より回答

- 私どもとしては、施設クリアランスをアメリカのとおりやるかやらないかということではなくて、アメリカあるいはその他の同志国との関係において、信頼される制度を作るということの中で考えていく。制度は各国それぞれであり、FCLにしても、アメリカは安全保障の仕組みが社会経済全体に行き渡っているが、徐々に安全保障の考え方を経済システムの中に取り入れ、経済安全保障として変化しつつある日本で、どこまでできるのかという現実論も考える必要がある。
- その上で、外国政府との間で共通の理解を持って制度を調整、比較し、あるいは実行していくということが重要だと思っている。

- アメリカの情報が一番頭に入ってしまうが、アメリカと同等でやっている国の情報も重要なので、幅広に見て、どうするかということだと思う。

(4) 古賀副大臣挨拶

- このたび副大臣を拝命した。御出席いただき感謝申し上げます。
- 先週の木曜日の拝命から1週間経ったが、今日、委員の皆様方の熱心な議論を伺い、大変な担当となったとの実感を噛みしめているところである。
- 特定秘密保護法との整理や、あるいは労働法制との関係等、しっかり整理をしてい

かなければならないと考えている。

- 法案提出後は、しっかりと審議に耐えられる制度に仕上げていくことを、経済安保担当の皆さんと作業していきたい。
- 引き続き、委員の皆様方の熱心な御議論をお願いしたい。