

事務局説明資料

令和 5 年 12 月 20 日
内閣官房

○調査の一元化の関係

●「一元化機関」における調査事項と調査手法

- － 特定秘密保護法と同等のイメージで良いか

● 調査機能の一元化のスキーム

- － 調査結果の一定のポータビリティ、既存の制度や事業者に対する信頼性確認との関係は以下のようなイメージで良いか
- － 調査結果を保存する「一定の期間」とはどの程度が望ましいか

○プライバシー・労働法制等との関係

● 評価対象者に対する配慮

- － 特定秘密保護法と同等に、調査結果等の目的外使用の禁止、個人情報保護法に基づく厳格管理、苦情申し立て制度の創設、を設けるイメージで良いか

（中間論点整理より抜粋）

- 政府による調査とその調査結果に基づく信頼性の確認（評価）については、政府の重要な情報にアクセスし得る限られた者を特定する重要なプロセスである。
- 特定秘密保護法の下での個人の適性評価とそのための調査については、関係行政機関がそれぞれ実施することになっており、政府統一基準の下で運用されているところ、政府内の人事異動によって、改めて適性評価とそれに伴う調査を実施することとしている点等につき、更に運用の実態を踏まえつつ、情報保全の効果を棄損しない範囲で効率性を追求するべく検討を深める必要がある。
- また、企業からは、現行の枠組みの中で、政府と複数の契約をしている場合に、それぞれを所管する行政機関等から調査を別々に受けなければならないといった声が聞かれている点にも留意が必要である。
- 米国等主要国の例も参考に、最終的な信頼性の確認は、その情報保全に責任を持つ行政機関が行うことが想定されるが、例えば、調査については、既存の諸制度との整合性や防衛省・防衛産業等の運用実態に留意しつつ、その機能を一元的に集約する可能性も含め、**調査結果につき一定のポータビリティ性（調査結果が一度得られれば、一定の有効期間の間、当該調査結果が組織や部署を超えて有効であること。例えば、政府職員が政府内の異動や政府から民間事業者等への異動を経ても結果が有効、あるいは、民間事業者等において、他の所管行政機関や契約にも当該調査結果が有効であること等が含まれ得る。）が確保されるよう、また、その適正な水準が維持されるよう、政府全体で統一的な対応を行っていくことが望ましい。**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。

○中間論点整理を踏まえた議論の前提

- 【①調査】と【②信頼性の確認（評価）】は別のプロセス。
- ②評価はあくまで対象情報を指定する行政機関が行う前提で、①調査を一元的に実施する機関を設置することを検討。



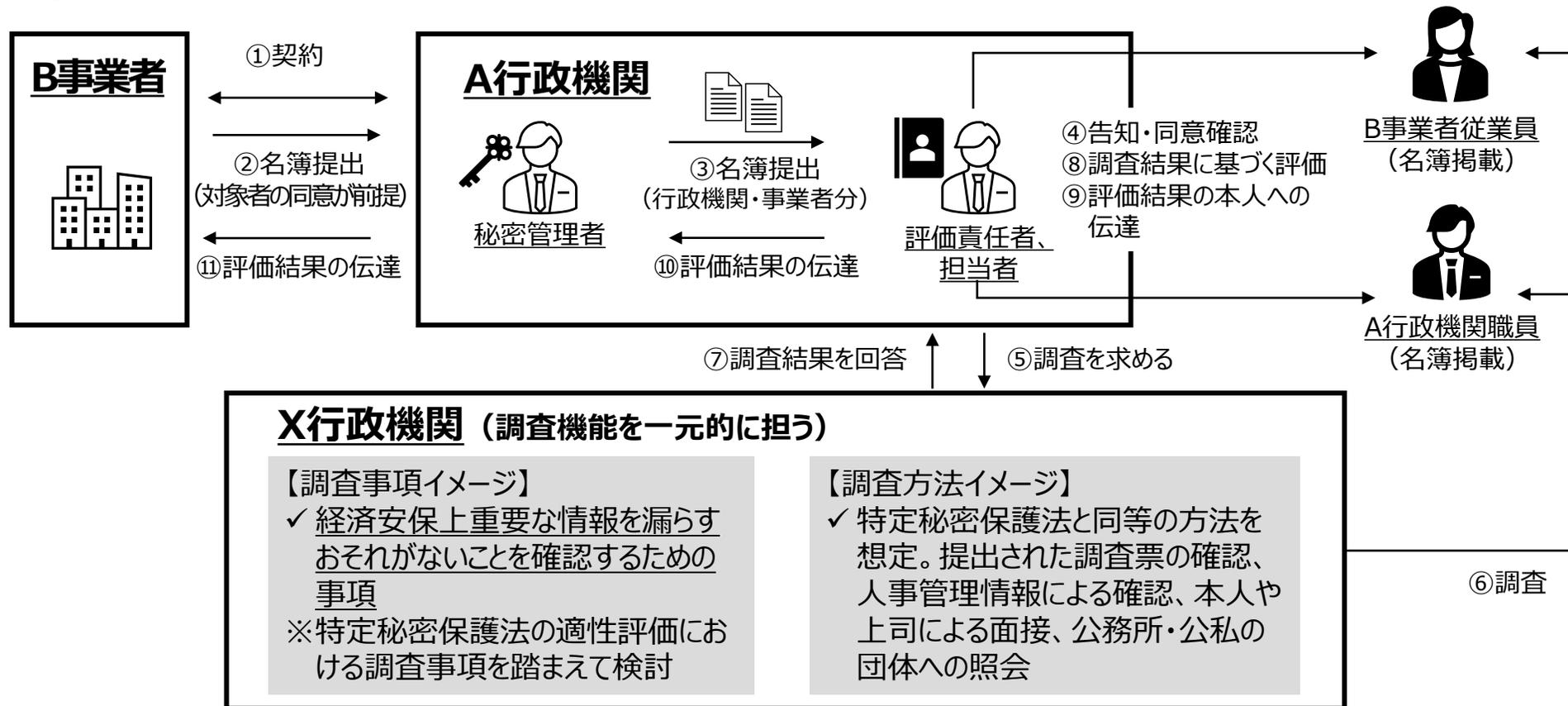
○調査の一元化に伴う効果

- 一度得られた調査結果を、一定の期間、組織や部署を超えて有効であるとする事で、情報保全の効果を棄損しない範囲において、効率性が実現。（ポータビリティ）
- また、こうした調査結果を一つの組織に集約していくことで、窓口が一本化され、手続が簡素化されることも期待される。
- さらに、こうした一元化機関が調査を実施していくことで、政府全体で統一的な対応を行っていくことを想定。調査結果の適正な水準の維持のための政府全体での統一的な対応が図られるよう、基準を作成することも検討していく。

一元化機関における業務フローのイメージ

- 事業者から見た主な手続の流れは、①契約の相手方となる行政機関に、②評価対象者の名簿を提出。③行政機関の秘密管理者が名簿を評価責任者に提出（行政機関の評価対象者についても秘密管理者が評価責任者に提出。）。
- 評価担当者から評価対象者への④告知後、同意を得て調査を開始。その後、**各行政機関（A）は、⑤必要な調査について、調査を一元的に担う特定の行政機関（X）に求め、調査結果を踏まえて評価を実施。**
- Xによる調査は、**経済安保上重要な情報を漏らすおそれがないことを評価するための調査であるため、特定秘密保護法と同等の調査事項とし、調査方法も同法と同等なものにすることを想定。**

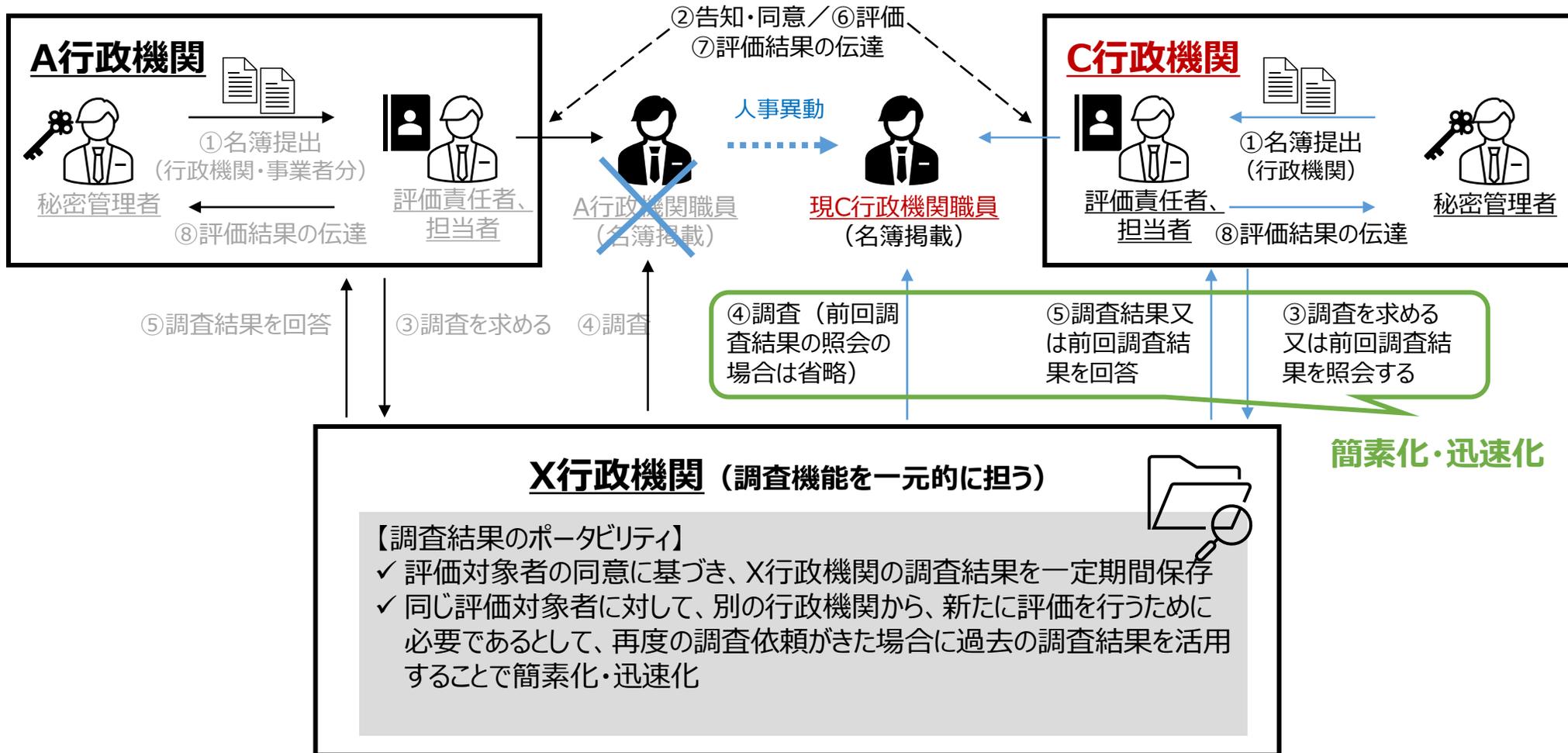
<業務フロー（イメージ）>



ポータビリティのイメージ①

- X行政機関の調査を受けた後に、対象者が異動・退職するなどして状況が変わった以下の4つのケースにおいて、一度得られた調査結果を一定の期間組織や部署を超えて有効（ポータビリティ）であるとすべく、再度の調査依頼に対して、X行政機関に保存されたX行政機関による調査結果を活用することで、**手続を簡素化・迅速化する。**

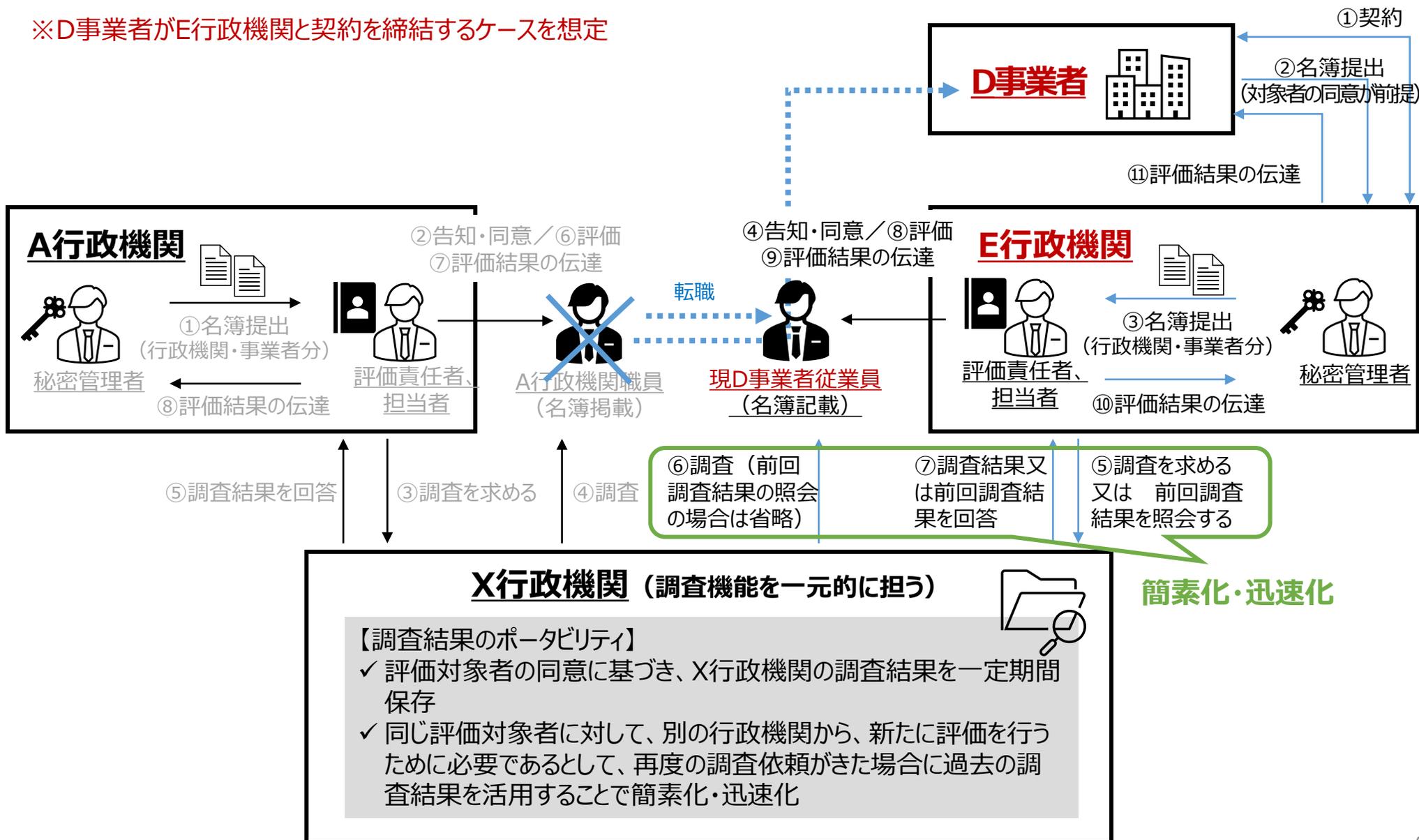
ケース1：A行政機関職員がC行政機関に異動し、信頼性の確認（評価）が必要となった場合



ポータビリティのイメージ②

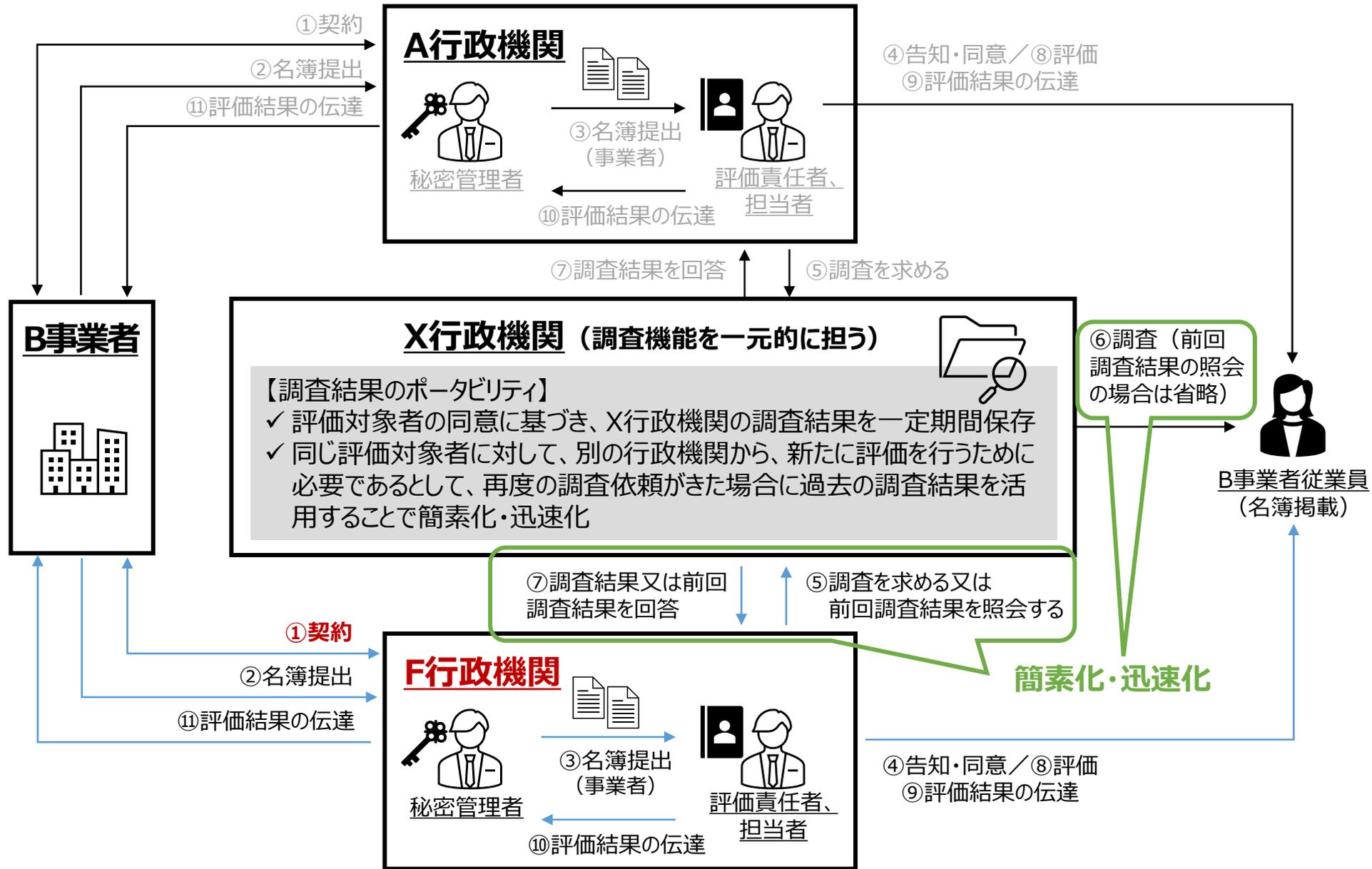
ケース2：A行政機関職員がD事業者に移職し、信頼性の確認（評価）が必要となった場合

※D事業者がE行政機関と契約を締結するケースを想定



ポータビリティのイメージ③

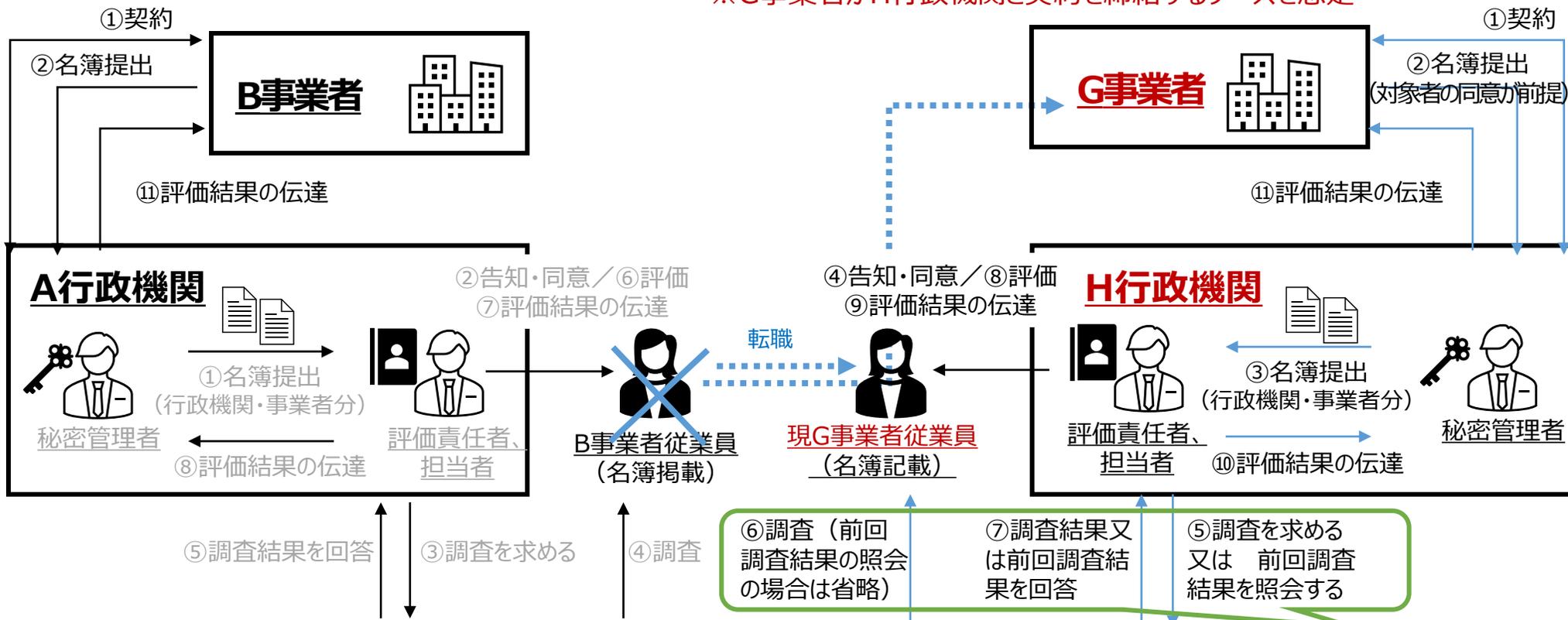
ケース3：A行政機関と契約していたB事業者がF行政機関と契約を締結し、信頼性の確認（評価）が必要となった場合



ポータビリティのイメージ④

ケース4：B事業者従業員がG事業者に転職し、信頼性の確認（評価）が必要となった場合

※G事業者がH行政機関と契約を締結するケースを想定



簡素化・迅速化

【調査結果のポータビリティ】

- ✓ 評価対象者の同意に基づき、X行政機関の調査結果を一定期間保存
- ✓ 同じ評価対象者に対して、別の行政機関から、新たに評価を行うために必要であるとして、再度の調査依頼がきた場合に過去の調査結果を活用することで簡素化・迅速化

<基本的な考え方>

- 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。
- 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。

<基本的な考え方>

- 特定秘密保護法においては、事業者に対する信頼性確認として、契約の当事者たる各行政機関が適合事業者の適合性を判断している。
- 新たな制度においても、事業者に対する信頼性確認は、各行政機関において実施することとする。
- 一方、各行政機関による適合性の判断の斉一化が図られるよう、基準を作成し、各行政機関から情報を集約していくことなども、検討していくこととする。

プライバシー・労働法制等との関係①

- 評価対象者となる従業者に対しどのような配慮を行うべきか、あらかじめ示しておくべきではないか。
- 例えば、特定秘密保護法においては、①適性評価の実施について同意しなかったこと、②適性評価の結果、③適性評価の実施に当たって取得する個人情報、について特定秘密の保護の目的外での利用及び提供が禁止されていることを踏まえ、新制度においても同様の規定を設けるべきではないか。

【参考資料】 特定秘密保護法及び逐条解説

(適性評価に関する個人情報の利用及び提供の制限)

第十六条 行政機関の長及び警察本部長は、**特定秘密の保護以外の目的のために、評価対象者が第十二条第三項（前条第二項において読み替えて準用する場合を含む。）の同意をしなかったこと、評価対象者についての適性評価の結果その他適性評価の実施に当たって取得する個人情報（生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。以下この項において同じ。）を自ら利用し、又は提供してはならない。**ただし、適性評価の実施によって、当該個人情報に係る特定の個人が（中略（国家公務員法上の懲戒の事由等））に該当する疑いが生じたときは、この限りでない。

2 **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は、特定秘密の保護以外の目的のために、第十三条第二項又は第三項の規定により通知された内容を自ら利用し、又は提供してはならない。**

○逐条解説（該当箇所抜粋）

・行政機関個人情報保護法第8条第1項は、本来の利用目的以外の目的のために保有個人情報を自ら利用し、又は第三者に提供することを禁止しているが、その例外として、同条第2項において、例えば、「行政機関が法令の定める所掌事務の遂行に必要な限度で保有個人情報を内部で利用する場合であつて、当該保有個人情報を利用することについて相当な理由のあるとき」には、本来の利用目的以外の利用が認められている。

・**適性評価において取得される個人情報は、通常の人事管理上保有される個人情報以上に深く評価対象者のプライバシーに関わるものを含んでおり、慎重な取扱いが求められるところ、上記のように例外的にせよ、目的外の利用・提供が認められるとすれば、評価対象者は自らの個人情報が、特定秘密の保護以外の目的のために、例えば人事評価において利用・提供されるのではないかといった懸念を払拭できず、適性評価の実施に当たって、また、実施後も、不信感や不安感を抱くおそれがある。**また、こうしたプライバシーに関わる情報を取得して行う適性評価の実施について同意をしなかった事実や、このような情報を取得した上で決定された適性評価の結果についても、目的外の利用・提供が認められれば同様の懸念が生じる。

【参考資料】 民法

(不法行為による損害賠償)

第七百九条 故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う。

□ 個人情報の管理についても、特定秘密保護法と同様の厳格な管理・セキュリティ対策を実施すべきではないか。

【参考資料】 特定秘密保護法 運用基準（抜粋）

IV10 適性評価に関する個人情報等の管理

(2) 行政機関における個人情報等の管理

ア 適性評価に関する文書等の管理は、公文書管理法など文書管理に関する法令及び規程に基づき、適切に行う。

イ 適性評価に関する文書等に含まれる個人情報の管理については、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 58 号）及び同法第 6 条の規定に基づき各行政機関が定める個人情報の適切な管理のための規程による。また、個人情報を保護するための情報セキュリティ対策については、サイバーセキュリティ戦略本部等が定める「政府機関等の情報セキュリティ対策のための統一基準群」に基づき、適切に行う。

ウ 適性評価実施責任者は、評価対象者に対し、特定秘密保護法第 13 条第 1 項の規定による適性評価の結果を通知した日又は評価対象者に対し、適性評価の中止する旨通知した日のいずれかに属する年度の翌年度の 4 月 1 日から起算して 5 年が経過するまでの期間、適性評価の実施に当たって作成又は取得した文書等を保存するものとする。ただし、評価対象者から適性評価の実施についての不同意書又は同意の取下書が提出された場合の適性評価の実施に当たって作成又は取得した文書等の保存期間については、当該書面(当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録を含む。)が提出された日の属する年度の翌年度の 4 月 1 日から起算して 3 年間とする。

エ 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。

オ 苦情処理責任者は、苦情申出者に苦情についての処理の結果を通知した日の属する年度の翌年度の 4 月 1 日から起算して 3 年が経過するまでの期間、苦情の処理に当たって作成又は取得した文書等を保存するものとする。

カ 保存期間を経過した適性評価に関する文書等は、関係法令及び規程に従い、廃棄等するものとする。

(3) 適合事業者等における個人情報等の管理

- 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事実、同意を取り下げた事実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。

- 異議申立ての機会として、特定秘密保護法と同様、苦情申出制度を設け、制度の運用に当たって、迅速・適切な苦情処理のための取組を実施すべきではないか。

【参考資料】 特定秘密保護法及び逐条解説

(適性評価の結果等の通知)

第十三条 (略)

4 行政機関の長は、第一項の規定により評価対象者に対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なかった旨を通知するときは、適性評価の円滑な実施の確保を妨げない範囲内において、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。ただし、当該評価対象者があらかじめ当該理由の通知を希望しない旨を申し出た場合は、この限りでない。

(行政機関の長に対する苦情の申出等)

第十四条 評価対象者は、前条第一項の規定により通知された適性評価の結果その他当該評価対象者について実施された適性評価について、書面で、行政機関の長に対し、苦情の申出をすることができる。

2 行政機関の長は、前項の苦情の申出を受けたときは、これを誠実に処理し、処理の結果を苦情の申出をした者に通知するものとする。

3 評価対象者は、第一項の苦情の申出をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けない。

<逐条解説 (該当箇所抜粋)>

- 適性評価は、評価対象者の権利義務を変動させるものでもないことから、適性評価は「処分その他の公権力の行使」には該当しない。したがって、行政機関の長が実施した適性評価の結果、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としても、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）の不服申立て又は行政事件訴訟法（昭和37年法律第139号）の取消訴訟の対象とはならない。
- 一方で、適性評価の結果、特定秘密を漏らすおそれがないと認められなかった場合、行政機関の長は、その職員に特定秘密の取扱いの業務を行わせることはできず、必要に応じ、特定秘密の取扱いの業務を行う職に就かせない、現に就いているときは別の職に転任させるといった措置を講ずることが想定される。このように、適性評価の結果は、職員等に事実上の影響を与えることが否定できないが、行政不服審査法等の対象とならないことから、**適性評価制度の実効的かつ円滑な実施を担保するためには、適性評価に対する職員等の苦情に弾力的に対応できる一定の措置を講ずる必要がある。**(略)
- 仮に、**苦情を申し出たことによって、行政機関の長や適合事業者が、苦情を申し出た評価対象者に対し、解雇、減給、降格、懲戒処分、労働契約内容の変更の強要、昇進又は昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと、自宅待機命令、不利益な配置変更等の人事上の差別的取扱いの作為又は不作為、専ら雑務に従事させるなど就業環境を害することといった不利益な取扱いをすることになれば、評価対象者が苦情を申し出ることをためらうことになり、本法において評価対象者の苦情に適切に対応する制度を設けた趣旨を没却することになる。**