
AMT/NEWSLETTER

Economic Security & International Trade / Labor and Employment

2025年9月26日

重要経済安保情報保護活用法のガイドライン及び Q&A の公表 —特別編:人事労務上の論点を中心として—

弁護士 上田 潤一 / 弁護士 松本 拓 / 弁護士 鈴木 潤 / 弁護士 安藤 翔 / 弁護士 石川 雅人

Contents

- I. はじめに
- II. 適性評価の概要
 - 1. 適性評価の流れ
 - 2. 適性評価の結果等の目的外利用の禁止規制の概要
- III. 目的外利用が問題になるケースの具体的な検討
 - 1. 採用前—求職者・内定者等との関係
 - 2. 採用後—既存従業員との関係
- IV. 終わりに

I. はじめに

2025年5月2日、内閣府は、Web サイトにおいて、経済安全保障領域においてセキュリティ・クリアランス制度を創設する重要経済安保情報保護活用法¹(以下「法」といいます。)のガイドライン及び Q&A(以下「本ガイドライン等」といいます。)を公表いたしました。弊所が2025年5月9日付で発行した「重要経済安保情報保護活用法のガイドライン及び Q&A の公表」²においては、本ガイドライン等の全体像を、同年6月9日付で発行した「重要経済安保情報保護活用法のガイドライン及び Q&A の公表(2)—適合事業者編を中心として—」³においては、本ガイドライン等のうち、「重要経済安保情報保護活用法の運用に関するガイドライン(適合事業者編)」⁴(以下「適合事業者向けガイドライン」といいます。)を中心にその詳細をご紹介しました。

本ガイドライン等は、適性評価の結果の目的外利用として禁止される人事処分はどのようなものかといった人事労務

¹ 重要経済安保情報の保護及び活用に関する法律(令和6年法律第27号)

https://laws.e-gov.go.jp/law/506AC0000000027/20250516_00000000000000

² https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins5_pdf/250509.pdf

³ https://www.amt-law.com/asset/pdf/bulletins5_pdf/250609002.pdf

⁴ https://www.cao.go.jp/keizai_anzen_hosho/hogokatsuyou/doc/jigyousyag1.pdf

上重要な論点にも言及しています。そこで、本ニュースレターにおいては、本ガイドライン等を踏まえ、適性評価の結果の目的外利用につき、人事労務の観点から解説いたします。

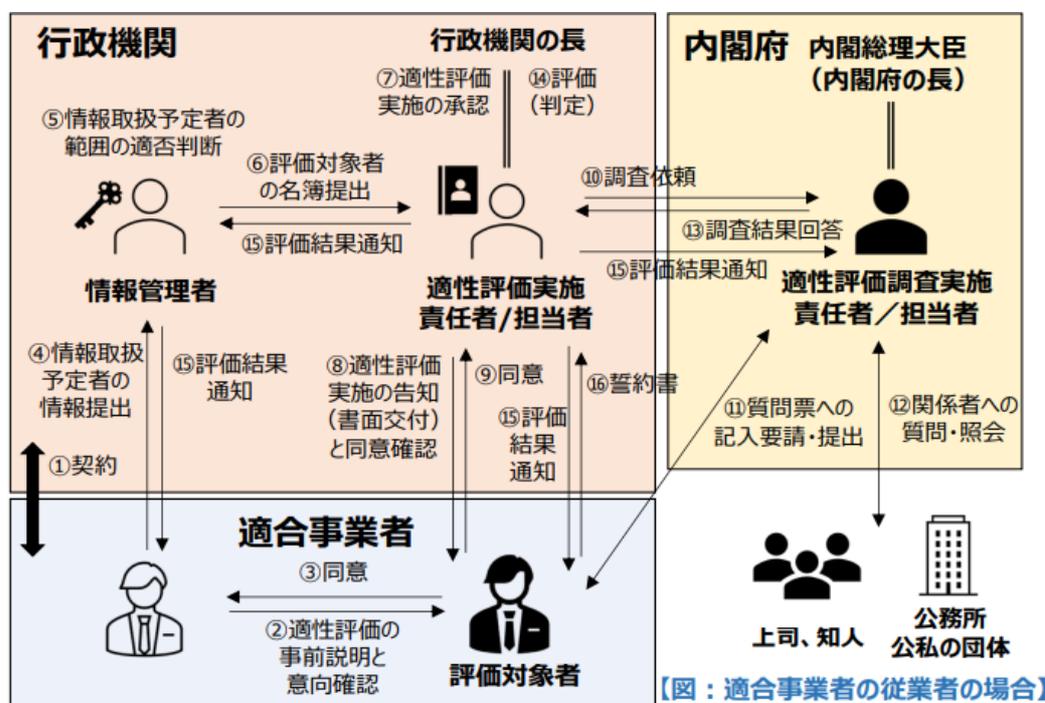
II. 適性評価の概要

1. 適性評価の流れ

まず、人事労務上の論点の解説の前提として、適性評価の概要をご紹介します。

企業が重要経済安保情報の提供を受けるために必要な手続には、大きく分けて、企業自身が行う、①適合事業者の認定の申請・取得と、従業員(代表者、代理人、使用人その他の従業者をいいます。)を対象とした手続である、②従業員の適性評価の認定の取得があります。

適性評価の流れは以下の図のとおりです。



出典:内閣府政策統括官(経済安全保障担当)「適性評価と重要経済安保情報の提供の流れ」⁵2 頁

企業は、適合事業者に認定され、重要経済安保情報の提供元となる行政機関(以下「提供元行政機関」といいます。)と契約を締結した後(上記図①)、従業員の中から、適性評価を受けさせる従業員(以下「候補者」といいます。)として、「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こととなった者」(法 12 条)を選定して、候補者に対して適性評価の概要やプロセスなどを説明し(上記図②)、候補者から候補者名簿への掲載の同意を取得した上で(上記図③)、提供元行政機関に対して候補者名簿を提出する必要があります(「重要経済安保情報の指定及びその解除、適性評価の実施並びに適合事業者の認定に関し、統一的な運用を図るための基準」⁶(以下「運用基準」といいます。))18-19 頁、適合事業者向けガイドライン 11-15 頁。上記図④)。

⁵ https://www.cao.go.jp/keizai_anzen_hosho/hogokatsuyou/doc/sankou_hyouka.pdf

⁶ 「重要経済安保情報の指定及びその解除、適性評価の実施並びに適合事業者の認定に関し、統一的な運用を図るための基準」
https://www.cao.go.jp/keizai_anzen_hosho/hogokatsuyou/doc/kijun.pdf

候補者名簿に掲載された者が「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こととなった者」であると判断された場合、提供元行政機関は、候補者の意向を改めて確認した上で(上記図⑧)、同意が得られた者(以下「評価対象者」といいます。)に対して適性評価を実施します(上記図⑨)。適性評価のための調査は原則として評価対象者と内閣府との間で実施されますが、評価対象者の上司等は合理的な範囲で調査に協力することが求められます(適合事業者向けガイドライン 16 頁。上記図⑩)。

2. 適性評価の結果等の目的外利用の禁止規制の概要

企業は、提供元行政機関から、候補者が適性評価の実施に同意しなかったこと又は適性評価の結果の通知を受けます(法 13 条 2 項)。なお、評価対象者が行政機関に提出した質問票には評価対象者本人のプライバシーに関する情報が多く含まれており、企業が質問票の内容の開示を評価対象者に求めることはできません(適合事業者向けガイドライン 16 頁)。

適性評価の結果その他の適性評価の実施にあたって企業が取得した個人情報について、法は、「評価対象者が適性評価の実施に同意をしなかった事実、適性評価の結果その他適性評価の実施にあたって取得する個人情報を重要経済安保情報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」と定めています(目的外利用の禁止。法 16 条 2 項)。

運用基準は、適性評価の結果を考慮して行う次の行為を、目的外利用として例示しています(運用基準 31 頁)。

- ・ 解雇
- ・ 減給
- ・ 降格
- ・ 懲戒処分
- ・ 自宅待機命令
- ・ 不利益な配置の変更
- ・ 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
- ・ 専ら雑務に従事させるなど就業環境を害すること

このように、法が目的外利用を禁止しているのは、適性評価は、重要経済安保情報の取扱いの業務を行った際にこれらを漏らすおそれがないことについての評価であって、人事評価又は業務遂行その他の能力の実証を行うものではないからです(運用基準 17 頁)。

このような目的外利用の禁止の例外として認められるのは、国家公務員法や外務公務員法等の一定の規定に該当する場合に限られ、通常、企業の人事労務管理における利用は禁止されます。

次に、適合事業者向けガイドラインでは、目的外利用が問題になる例として、以下の 3 つの例が挙げられ、それぞれの解釈が明示されています(18 頁)。

- ① 適性があるとは認められなかった者について、予定していた重要経済安保情報の取扱いの業務を行わせないことについては、そもそも本法が予定していることであり、「目的外利用」に当たらないと解釈される。
- ② 適合事業者において、重要経済安保情報の取扱いの業務を行わせる前提で採用又は採用内定した場合において、当該者につき適性があるとは認められなかったときは、採用又は採用内定の当初の目的を達成できないことになる。この場合において、当該者の採用や採用内定の取消をすることは本法との関係で問題になるものではないが、最終的に当該取消が可能であるか否かは、司法において個別具体的に判断されることになる。

- ③ 適合事業者において、適性があると認められた者を対象に手当を支給することについては、重要経済安保情報の取扱いの業務の難易度とそれに対する遂行能力、当該業務を遂行する上で当該従業者が負う業務上の責任などを全体として評価した結果であり、適性があると認められた事実そのものが評価対象ではないという前提で、目的外利用には当たらないと解釈される。

ただし、上記は、あくまで法との関係で目的外利用に当たらないと述べているにとどまり、労働法との関係でも上記のような取扱いが直ちに(当然に)有効となるとは述べていないことには留意が必要です。

Ⅲ. 目的外利用が問題になるケースの具体的な検討

人事労務管理との関係で、目的外利用が問題になる場面は、大きく分けて採用前と採用後に整理できます。そこで以下では、それぞれの場合について検討いたします⁷。

1. 採用前—求職者・内定者等との関係

一般に採用の流れは、企業による募集から始まり、採用内々定、内定を得て入社(採用)に至ります。法との関係では、事業者としては、重要経済安保情報を扱う部門において、従業員を新規に採用する場合に適性評価を実施することが考えられるところ、適性評価の結果、評価対象者が適性を認められなかった(クリアランスを得られなかった)場合、採用内定の前後で対応が異なるものと考えられます。

(1)採用内定前

適合事業者向けガイドラインは、重要経済安保情報を取り扱うという条件で採用されることになる求職者も「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こととなった者」(法 12 条)の候補者として適性評価の対象とすることは可能であるとしています。ただし、適性評価の結果が通知されるまでにどの程度の期間を要するかはあらかじめ分からないため、結果が通知されるまでの間、当該求職者を不安定な地位に置くことになることに留意が必要である、とされています(適合事業者向けガイドライン 13 頁)⁸。

適性評価の結果、当該求職者がクリアランスを得られなかった場合に、採用内定を出さないという対応は、内定を出したとしても、その後の採用の目的を達成することができない以上、法との関係では、目的外利用には該当せず、許容されるものと考えられます。また、求職の時点では、事業者と求職者の間には労働契約関係は未だ成立しておらず、また、事業者には採用の自由(契約締結の自由)が認められることから、クリアランスを得られなかった求職者を採用しないことが直ちに違法となるわけではないものと考えられます。

⁷ 目的外利用の禁止の対象となる情報は、評価対象者が適性評価に同意しなかったことも含まれますが、以下では適性評価の結果、クリアランスが得られなかった場合を中心に解説します。

⁸ Q&A においても、「適性評価は評価対象者が重要経済安保情報の取扱いの業務を行ったときにこれを漏らすおそれがないかどうかを評価するという目的で実施されるものであり、調査対象者の状況など個別具体的な要素によって、適性評価の処理に要する期間は変動しますので、その期間を一律に示すことは困難です。ただし、今後の運用も踏まえ、目安の期間を示していくことについて検討することとしています。」とされています(Q20)。

もともと、事業者が従業者に対し、採用を確信させ、その期待を抱かせるような言動を取るなど、具体的なコミュニケーションの態様次第では、労働契約の締結過程における信義則違反(民法 1 条 2 項)として、損害賠償義務の有無が問題になる余地はあるものと考えられます。

(2)採用内定後

では、採用内定後の場合はどうでしょうか。上記 II・2 のとおり、適合事業者向けガイドラインは、「適合事業者において、重要経済安保情報の取扱いの業務を行わせる前提で採用又は採用内定した場合において、当該者につき適性があるとは認められなかったときは、採用又は採用内定の当初の目的を達成できないことになる。この場合において、当該者の採用や採用内定の取消をすることは本法との関係で問題になるものではない」としており、クリアランスを得られなかった従業者の採用や採用内定を取り消すことは、法との関係では目的外利用とはならないことを明示しています。しかし、同時に「最終的に当該取消が可能であるか否かは、司法において個別具体的に判断される。」とされており、クリアランスの得られなかった従業者・採用内定者の採用・内定の取消は、当然に有効となるわけではないことを明示しています(18 頁)。このように、適合事業者向けガイドラインは、採用や採用内定の取消しが労働法、より具体的には労働契約法(以下「労契法」といいます。)や判例法理によって判断されることを示唆しているものといえます。

内定取消しについて、内定の実態には様々なものがあり得るところ、採用内定通知のほかに特段の意思表示が予定されていない場合には、採用内定によって、始期付き・解約権留保付きの労働契約が成立するものと解されます。そして、判例上、内定取消し(留保解約権の行使)の事由は、「採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる」とされています(最二小判昭和 54 年 7 月 20 日民集 33 卷 5 号 582 頁(大日本印刷事件))。

行政機関による評価の結果は、基本的には、事業主が採用内定当時知ることができず、又は知ることが期待できない事情に該当します。そのため、重要経済安保情報の取扱いの業務を行わせることを明示的な条件として採用内定を出したところ、後に内定者がクリアランスを得られなかったことが判明した場合には、当該内定者を他の業務に配置転換(以下「配転」といいます。)することの現実的な可能性の有無等の事情によっては、内定取消しは有効と認められる可能性があります。特に事業者と当該内定者との間で、当該内定者が採用された際は、重要経済安保情報を取り扱う職種のみに従事するという合意が存在する(職種限定合意がある)場合、内定取消しの有効性が認められる可能性は比較的高くなるであろうと思われます。

他方で、既に採用に至っているケースにおいて、クリアランスを得られなかったことで採用を取り消すことは、解雇(試用期間中である場合は、試用期間中又は試用期間満了時の本採用拒否)の問題となり、当該解雇に客観的合理性及び社会的相当性が認められるかが問題になります(労契法 16 条)。

この点について、事業者と当該従業者との間で、当該従業者が重要経済安保情報を取り扱う職種のみに従事するという職種限定合意がある場合は、当該職種に従事することができない以上、解雇が有効と認められる可能性は高いものと思われます。ただし、この場合でも、他の職種への異動の打診をしたかなどは、解雇の有効性判断において考慮されるものと考えられます。他方でそのような職種限定合意が存在しないケースでは、当該従業者の解雇を検討する前に、当該従業者が従事可能な他の業務に配転することの現実的な可能性があるかを検討することが必要と考えられます。

いずれの場合においても、ほかに配転が可能な業務が見付からないことがあり得ますが、実務的には、その場合であっても、内定取消しや解雇を行う前に、従業者との交渉により、退職の合意を目指すことが考えられます。

(3)小括

上記のとおり、採用内定後にクリアランスを出した場合、内定取消し・解雇の有効性が問題になり、これらが無効と判断されるリスクも否定できません。このようなリスクの顕在化を避ける観点からは、事業者としては、採用内定以前の採用活動の段階において適性評価を受けさせ、適性評価の結果を受けて内定を出すか否かを判断することが、比較的リスクの低い運用であると考えられます。求人においても、適性評価においてクリアランスを得ることが採用内定の条件となることを求職者に明示することにより、事実上のトラブルの発生の可能性を低減させることができるように思われます。その際、かかる条件を求人広告等で明示的に記載すると、求職を行っている部署・役職において重要経済安保情報を取り扱うことを対外的に広く明らかにすることとなり、重要経済安保情報の漏洩につながるおそれがあるため、このような形での明示は避け、求職者に個別に明示すべきであると考えられます。

もっとも、適合事業者向けガイドラインも述べるように、このような対応は、求職者を不安定な状態に置くこととなります。また、適性評価においては、「関係者」に対して一定の事実の照会がなされることがあります(運用基準 24 頁)。中途採用者の場合は、現職の上司に照会がなされるケースも考えられますが、採用内定を受ける前に転職活動をしていることが現職の上司に知られることをためらう中途採用者も少なくないと考えられます。上記のとおり、適性評価を受けさせる際には、候補者の同意が必要ですが、その同意取得に際しては、同意書(運用基準別添 2-1、2-2)の取得に加え、評価には一定の期間を要することや、上司等にも照会がなされる可能性があることについては、明示的に説明しておくことが重要です。特に、中途採用者の採用活動の段階において適性評価を受けさせる場合には、こうした対応がトラブルを未然に防ぐためにも有効であると思われます。

2. 採用後—既存従業者との関係

(1)配転

既存の従業者との関係では、当該従業者の所属部門が重要経済安保情報を取り扱うことになったことなどを理由として、当該従業者の適性評価を受けさせることが考えられます。適性評価の結果、クリアランスを得られなかった場合には、当該従業者を他の部署へ配転することが考えられます⁹。

この点について、運用基準は、「不利益な」配置の変更を目的外利用として挙げているにとどまり、およそ全ての配転を目的外利用としているわけではありません。労働法における配転命令の有効性の判断が、上記の「不利益」性の解釈に影響を与えるか否かは必ずしも明らかではありませんが、労働法の観点から許容される配転であれば、「不利益」性が認められる可能性は高くはないものと考えられます。

この点について、使用者による配転命令の有効性は、就業規則などの定めによって、配転命令の契約上の根拠が存在することを前提に、①業務上の必要性の有無、②不当な動機・目的の有無、③通常甘受すべき程度を著しく越える不利益の有無の観点から判断されます(最二小判昭和 61 年 7 月 14 日労判 477 号 6 頁(東亜ペイント事件))。

適性評価の結果、クリアランスを得られなかった従業者を、他の適性が認められる部署等に異動させる場合、通常は業務上の必要性(①)が認められ、不当な動機・目的(②)が認められることはないと考えられます。したがって、配転に伴い、給与が減少し、勤務場所が遠隔地となるなど、通常甘受すべき程度を著しく越える不利益(③)が発生しなければ、配転

⁹ 他方で、従業者を、重要経済安保情報を取り扱う部門に異動させようとするときは、異動に先立ち適性評価を受けさせ、その結果を待って異動の可否を検討することが想定されます。

命令は有効となる可能性が高く、法との関係でも「不利益な」配転として目的外利用に該当すると認定される可能性は低いであろうと考えられます。

なお、法のパブリックコメント¹⁰によれば、「適性評価によって適性が認められた者でなければ重要経済安保情報は取り扱えませんが、重要経済安保情報を取り扱う部署であっても、実際に重要経済安保情報を取り扱う必要のない業務がある場合も想定され、こうした場合において、適性が認められなかった者を部署異動させることは、目的外利用に当たる可能性もあると考えます」とされています(161 番)。このことから、法は、クリアランスを得られなかった従業員についても同一部署内での役割の変更で対応可能かの検討を一次的に行うことを求めていることが窺われます。同一部署内での役割の変更の可否については、部署の規模や所管業務の内容等にもよりますが、特に小規模な部署や所管業務の少ない部署では、同一部署内にそのような業務が存在するケースは、必ずしも多くはないのではないかと思います。

なお、事業者と従業員との間に、職種限定合意がある場合には一方的な配転命令はできず、配転には従業員の個別同意が必要となります(職種限定合意が認定された事案につき、最二小判令和 6 年 4 月 26 日労判 1308 号 5 頁(滋賀県社会福祉協議会事件))。そのため、従業員の業務を重要経済安保情報の取扱いが必要となる業務に限定するという職種限定合意がある場合において、当該従業員がクリアランスを得られなかった際には、事業者は、当該従業員を他の業務に従事させるにあたり、当該従業員の同意を得る必要があります。このような場合、事業者が従業員に対し、異動が可能な職種を提案したにもかかわらず、従業員が同意をしない場合は、退職勧奨や解雇の検討に進むことが想定されますが、最終的に退職勧奨・解雇に踏み切ったとしても、法との関係では直ちに目的外利用には当たらないのではないかと思います。

(2) 評価・減給等

従業員が適性評価の結果、クリアランスを得られなかった場合に、人事考課において不利益な評価を行うこと、給与を減額すること等は、目的外利用として禁止されています(上記 [II・2](#))。

他方で、上記のとおり、適合事業者向けガイドラインでは、クリアランスを得た従業員を対象に手当を支給することについては、重要経済安保情報の取扱いの業務の難易度とそれに対する遂行能力、当該業務を遂行する上で当該従業員が負う業務上の責任などを全体として評価した結果であり、適性があると認められた事実そのものが評価対象ではないという前提で、目的外利用には当たらないという解釈が示されています。この解釈によると、クリアランスを得た従業員を対象に手当を支給することは、業務の難易度・業務上の責任を評価した結果としてであれば許容されることとなりますが、実際に手当を支給する場合には、その支給の趣旨を就業規則や給与規程等で明示的に記載しておくのが適切と思われる。

¹⁰ <https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/download?seqNo=0000286525>

IV. 終わりに

本ニュースレターでは、法に基づく適性評価の運用について、目的外利用と人事労務管理の関係を中心に詳しく解説いたしました。特に、目的外利用の禁止という規制は、採用や採用内定の取消しや、既存従業員の配転・評価など、人事労務管理の様々な場面に影響します。

適性評価の結果の管理や運用にあたっては、慎重な対応が求められ、社内外の人事労務の専門家による関与も不可欠と考えられます。本ニュースレターが、皆様の実務における検討や運用体制の構築に役立つことを願っています。

以上

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。

 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 上田 潤一 (junichi.ueda@amt-law.com)
弁護士 松本 拓 (taku.matsumoto@amt-law.com)
弁護士 鈴木 潤 (jun.suzuki@amt-law.com)
弁護士 安藤 翔 (sho.ando@amt-law.com)
弁護士 石川 雅人 (masato.ishikawa@amt-law.com)

 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。

 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。