

米国のセキュリティ・クリアランス制度
- 特に、民間企業の被用者に適用される 国家産業セキュリティ・プログラム (National Industrial Security Program) について -
法政大学 永野秀雄

I 検討する意義

A ジーソミアの締結

- 日米軍事情報包括保護協定(GSOMIA)を締結・発行(8/10)。
- GSOMIA: 武器等の技術情報・軍の運用情報を迅速に交換するために、米国と同レベルの情報管理体制を日本にも要求。

B わが国の対応

- 基本方針：GSOMIA締結に伴い新法は制定しない 日米相互防衛援助協定などに伴う既存の秘密保護法制と自衛隊法などの既存法制で対応。
- 防衛省内部の漏洩対策の強化 各自衛隊の情報保全隊を2008年4月に統合(日経8/12)。
- 高村防衛大臣：情報保全のための法制度が将来必要(NHK 9/2)。

C 米国の秘密保護法制との対比

- 政府内部の機密保護法制：わが国のものより米国法制の方が厳しい(クリアランス制度・軍法等) しかし、一定程度は自衛隊法などの規則改正や運用で対応可能。
- 民間企業に発注される武器・システムに関する機密保護法制：わが国にも施設に対するクリアランスは存在 しかし、国家による請負企業とその下請企業の従業員等に対するクリアランス制度が存在しない 問題があるのに(ex.2005年「将来SAM」関連情報の流出事件)、立法化しようとし(秘密保護法制への批判を回避)。
- 法制度がないまま運用強化がなされるとどうなるのか？

II 米国の国家産業セキュリティ・プログラム

A 制度概要

- 国家産業セキュリティ・プログラム(National Industrial Security Program)：政府から業務を請け負った請負者にアクセスが認められる機密情報を保護するために、請負者の業務に關与する個人の人身調査、および、請負者の施設のセキュリティ・クリアランスを行うためのプログラム
- 1993年の大統領命令12829号により、連邦政府のシステムを統合(例外：連邦エネルギー省、中央情報局、原子力規制委員会)
- DOD 5220.22-M「国家産業セキュリティ・プログラム運営マニュアル(National Industrial Security Program Operating Manual)」等により運用
- 施設と個人の双方に対するセキュリティ・クリアランスが含まれている他、当該請負会社が、外国政府(または企業)により所有、管理、または、影響を受けていないかどうか(Foreign Ownership, Control or Influence(FOCI))を審査する手続も含む。
- 国防総省の国防保安局(Defense Security Service(DSS))が管轄。

B 民間企業の従業員に対するクリアランス

- 請負者は、実際に機密情報へのアクセスを必要とする職務の募集広告において、内定を得た個人に対しては、政府による人身調査が行われ、かつ、その機密情報を扱う資格要件を満たさなければならないとの条件を当該広告において明示する義務あり。
- 具体的に内定者が決定した段階で、当該内定者による人身調査申込書が、請負者により提出されることが求められている。

- 請負者に関係する労働者等に対する人的クリアランスは、基本的に、政府部内の職員等に対して行われる人的クリアランス制度が適用される。
- 電子書式（SF86）への記入 国防総省統合決定システム（JPAS） 人事管理局（OPM）へ転送・クリアランス調査の実施 調査結果がDSSの国防産業セキュリティ部（Defense Industrial Security Clearance Office）に送付され決定手続
- 労働者は積極的に応募（セキュリティ・クリアランスを要する職務の給与がよいため。。通常、5000ドルから1万ドル、年収が上昇）。
- クリアランスをもっているインテリジェンス関係、軍事関係等の退職者に有利。
- クリアランスが認められなかった民間人に対しては、対審的な不服申立手続と再審プログラムがある（しかし、一般の裁判所への上訴は不可）。
- クリアランスが否定される典型的な決定事例：債務不履行、違法薬物の使用、アルコール依存、犯罪歴、外国からの影響（米国市民でも外国籍の親族が海外にいる等）。

III わが国の現状と問題点

A 民間企業に対する人的クリアランスは存在していない

- 情報セキュリティ対策推進会議決定「情報セキュリティポリシーに関するガイドライン」（2000年7月18日）：人的セキュリティに関して、最高情報セキュリティ責任者、情報セキュリティ担当官（管理職等）、システム管理者、職員等に対するガイドラインが規定されている。さらに、受託事業者とその下請業者等に対しても、本ポリシーを遵守させ、もしも遵守されなかった場合における損害賠償等の規定を契約書に明記するとの施策や、非常勤・臨時職員に対するポリシーの周知徹底と同意書への署名などが規定されている 防衛省でも契約約款規定が策定された。
- しかし、受託事業者およびその下請業者の職員等に対する政府による人的クリアランス制度は存在していない。

B わが国で人的クリアランスを導入する場合の法的問題

- 本人の同意の効果：合憲性を保障 労働者に国家権力作用が直接に及ぶので立法または労働法の改正等が必要。また、不同意の場合やクリアランスが否定・撤回された場合に、労働法上の不利益取り扱いの問題が生じる。
- 憲法・労働法上の平等保障に関する問題：特に外国人、配偶者・親族などが外国人の場合、外国からの影響に関する審査の問題。
- 憲法上の思想・信条に関する保障の問題：国家を暴力により転覆することを企図した団体への加入等の外形行為に関する質問により、内心の自由への侵害を回避することは可能。
- 憲法上の適正手続保障：米国では、行政手続（対審的審査および再審手続）で完結し、判例法上、終局的な判断とされ裁判所へ上訴しても判断が回避されている。わが国では、行政裁判所の設置はできないことから、独立の行政委員会により判断し、すくなくとも通常の裁判所に訴えを提起できるようにする必要がある（たとえば、東京高等裁判所に1審としての専属管轄を与える等の方策は可能）。

C 法制定がなされないままジーソミアの下で厳しいチェックがなされたら？

- 対象となる受託企業としては、防衛省等の役所からの圧力が強まるものの、具体的に実施する法的手段がない：自社の労働者への背景調査の限界、下請企業の労働者への背景調査は不可能、人権問題の発生、一部の組合との摩擦。
- 方策1：経済団体等から立法の制定を求める 近々の成立は難しい。
- 方策2：プロジェクトごとに別会社やJVを設置 受託企業からの転籍などの問題は生じる。完全を期すれば、下請企業の労働者等も同じ就労条件で雇用する必要が生じる。
- いかに、憲法・労働法上の問題を回避しながら、労働者の同意の下で、受託企業が直接に内部的なクリアランスを実施しえるのかが問われる。

