

- 宇宙分野で活動する国内のスタートアップ企業複数社について、事務局が意見交換を実施。その結果は、下記の通り。

○具体的な事例

- 米国政府からの入札に関して、**説明会の参加要件がSecret相当のクリアランスを保持していること**（※）であり、そこから先にアクセスできなかった経験はある。おそらく宇宙軍の運用方針等に関わるからであろうが、そのあたりは会社としても不要な情報であり、政府経由でも良いから、会社として必要な情報だけ共有されるような仕組みがあれば良かったと思う。

（※） SDA to Host Tranche 1 Demonstration & Experimentation System (T1DES) Industry Day to Discuss Draft Solicitation

…（略）… This event will be held at the SECRET level and **all attendees are required to hold a Department of Defense SECRET level clearance.** …（略）

出典：<https://www.sda.mil/1804-2/>

- 一般論として、将来の顧客として想定される各国の政府（防衛当局、宇宙関連部局等軍）との間での意見交換等について、**現地でセキュリティ・クリアランス保有者が対応した内容については日本には共有されない。**将来、情報共有の観点から日本だけ取り残されることを懸念。将来的な案件組成を考えると、なんとか情報共有できるような仕組みに対するニーズを感じる。
- **宇宙の商業利用分野での入札に関して、一部CIが含まれる情報があり**、中身が分からないので応札できずに困っている。米国拠点にはセキュリティ・クリアランス保有者はおり、彼らは中身が分かっているが、我々には共有できない。米国拠点を Proxy Board化したり、Special Security Agreementを締結できたとしても、米国拠点に対する米国政府からの信頼性が高まるというだけで、引き続き、日本法人・日本人に情報が共有されないという点では変わらない。

○セキュリティ・クリアランス保有者について

- 各国の同僚からは、当該国においては、一般論として、「いつも機微な話をしているわけではないが、信頼性があるという安心感はある」といったことを聞く。こうした観点から**Privilege（特権）なのだという理解が浸透**していて、また国にcontributeできているといった肯定感も持っているよう。
- セキュリティ・クリアランスを保有している者は、**総じて忠誠心もあり、国のためによく働くといった実態は感じる**。クリアランス保有者であることを前提に採用しているわけではないので、それ単体で給与を引き上げるといことはしていないが、そもそも給与水準は高い。ただ、セキュリティクリアランスホルダーの給与が高くなるのは理解できる。

○日本法人での管理

- もともと、グローバルなビジネス展開を想定しているため、**国内外の輸出管理規定も念頭に置きながら採用している**。（会社により対応は異なるが、）たとえば、入社段階の本人の申告による国籍の報告や就労ビザ手続きでの物理確認、外為法遵守の誓約書、会社作成のITAR/EAR関連のチェックリストの提出、などを行っている。
- セキュリティ・クリアランス制度とは関係ないが、輸出管理の関係で、**米国政府とTAA（Technical Assistance Agreement）を合意する際に、日本拠点で働く人間のパスポート情報及び渡航履歴を提出した**ことはある。
- みなし輸出管理のうち特定取引の管理を適切に実施するために求められている特定類型に該当するか否かの確認を全社員に対して実施している。
- 日本国内で操業している以上、厚労省の「差別はやめましょう」という空気に縛られるので、「**国籍**」に基づいて**選別することが困難**。そのため、「真に日本人のみで共有したい情報」の管理が難しく、すでに動いている案件等で選別すると、下手をすると裁判沙汰になりかねない。大企業であれば、まずは異動先を探すなどするのだろうが、所帯が小さいのでその候補がない。「なぜ一企業の判断でそういう差別をしたのか」と問われるので、「**国の方針・ルール等に沿った対応である**」と言えるようなにかがある」と良い。

- その他にも、国内の自動車メーカー、工作機械メーカー、化学メーカー、商社についても、事務局が意見交換を実施。その結果は、下記の通り。

○主要国で通用する制度への期待

- 相手国の国防調達に、相手国企業の下請けとして参加しようとしたが、**セキュリティ・クリアランスを保有していなかったため、詳細な情報が渡されずに苦労した。**
- 相手国の国防省関係のビジネスは増加傾向であり、さらなる業務獲得・円滑化のためにはクリアランスが必要。**現在、相手国の国籍者で構成される現地法人を設立しようとしている。**
- ファイブアイズ間では情報保全制度が比較的似ているため、「〇〇相当のクリアランスを保有している」ことが共通言語として役立っていると思う。他方、**こうした共通言語を持たない日本は最初から同じ土俵に立てていない印象。**
- 現時点では国防省等との取引がないので必要性は感じないが、今後、相手国政府主導で進んでいく際、**相手国同業他社には声がかかるのに、「日本にはちゃんとクリアランス制度がないから」等の理由で当社に声がかからないといったような状況が出てくると問題になる。**

○国内における人的管理上の留意点

- 自社の機微な情報を取り扱う従業員については、自社で確認すべきと考えるが、**法律や政府のガイドライン等の拠って立つものがないと批判が企業に寄せられる懸念がある。**
- **各社の裁量が大きいものだと、他社との並びが取りづらいのでやりにくい。**同業他社に比べて厳しいものとする、印象が悪くなり、優秀な人材が他社に流れてしまったり、取引先の選択肢が狭まるなどの懸念がある。
- 国がなんらかのものを示すにせよ、**企業が調査をすることになるなら、いずれにしても大きな負担になる。**
- 社内の情報保全の観点での従業員の調査の必要性は考えたことはなかったが、**今後、雇用が流動化し中途採用が増えていく中で、果たしてこれまで通りの管理で大丈夫なのかというのは社内でも議論する必要。**