

要求事項集に掲載されているトピック概要

令和元年 6 月 6 日

事務局

第 1 章 情報セキュリティと法令

IT 基本法

第 2 章 機密性・完全性・可用性（C I A）と法的保護

第 1 節 C I A 全てに関するもの

1. はじめに

2. 管理責任類型 その 1 会社法との関係

○内部統制と情報セキュリティの関係

○情報セキュリティに関する体制に不備があり、情報の漏えい、改ざん又は滅失若しくは毀損によって会社又は第三者に損害が生じた場合、会社の役員（取締役・監査役等）はどのような責任を問われうるか。

3. 管理責任類型 その 2 個人情報保護法

○企業における情報セキュリティ対策と個人情報保護法への対応との違いはどこにあるか。

○個人データの取扱いの全部又は一部を委託するにあたって、個人情報保護法は委託元に監督責任を課しているが、具体的にはどのような責任が生ずるのか。また、監督責任を果たすために何をしなければならないのか。

○日本の個人情報保護制度では、個人情報を取り扱う主体ごとに安全管理措置の対象となる個人情報の範囲は異なるか。

4. 加害行為規制類型

○コンピュータウイルスによって企業活動を阻害した場合に、刑法上処罰されうるか。

第 2 節 機密性（C）に関するもの

1. はじめに

2. 営業秘密

○情報システムなどで管理される企業の秘密情報が営業秘密として不正競争防止法で保護されるためには、情報を「秘密として管理」していなければならない（秘密管理性）。情報をどのように管理していれば秘密管理性が認められるのか。

○不正競争防止法に基づき営業秘密として事業者が保護を受けるための要件を満たすため

に内部規定等はどのように整備すべきか。あるいは、従業員からの誓約書の徴収等についてはどのように行うべきか。

- 従業員や委託先企業が自ら作成、取得に関与した顧客リストや技術情報などの秘密情報について、雇用会社や委託元会社は、営業秘密としての保護を受けることができるのか。

3. 刑事法

- 情報の不正入手には、どのような罰則があるか。
- 不正アクセス禁止法によって守られるためには、どうすればよいのか。

4. その他

- 不正競争防止法に基づく営業秘密としての保護以外に、他の知的財産権法規定による保護方法として有用なものはあるか。
- 企業内の秘密文書や従業員情報、顧客情報等について、コピーや改変の禁止のための技術的手段（TM）をかけてある場合に、そのような技術的手段を回避する行為自体については、法律上どのような責任が発生するのか。

第3節 完全性（I）に関するもの

1. はじめに

2. 金融商品取引法の内部統制

- 情報セキュリティと金融商品取引法の内部統制報告制度はどのように関係しているか。

3. 刑事法

- 電子計算機使用詐欺罪（刑法第246条の2）における「虚偽の情報」とは何か。
- スキミングとはどのような手口なのか。刑法の規定はどのようにになっているのか。

4. 完全性を補完する制度

- 電磁的記録の真正な成立の推定に関して、どのような法律があるか。

第4節 可用性（A）に関するもの

1. はじめに

2. 民事責任

- 他者のデータを紛失・消失した場合、損害賠償額は、どのように算出されるのか。

第3章 管理策を講じる上での要求事項

第1節 はじめに

第2節 労働法、労働者派遣法、従業員のプライバシー保護との関係—事前防止策

- 企業は、従業員が情報セキュリティ上の事故を発生させる事態を未然に防止し、また、こうした事態が発生した場合に適切な対応をとるために、雇用関係上どのような措置を講じておくべきか。
- 顧客名簿データなどの企業秘密の守秘に関する誓約書を従業員から取る意義とは何か、また、取る際にどのようなことを考慮すべきか。
- 企業が従業員による秘密情報流出・漏えいの未然防止、早期発見のために、従業員に提供する業務用の電子メールアドレスを用いた通信の内容に対してモニタリングを行うことについて、法律上問題点になる点、留意すべき点は何か。
- 企業が従業員の私用メールを禁止する規程を設けることはできるか。
- 次の事項を実施する際に労働法上、どのようなことを考慮すべきか。
 - ① 私物 PC 等の社内持込及び利用禁止
 - ② 業務用データの社外持ち出しの規制
- 企業が、従業員が退職後に他社に転職するなどして会社の秘密情報を流出させることを防止しようとする場合、雇用関係上の対策としては、どのようなものを講じることが考えられるか。
- 退職者が在職中に知り得た秘密情報を使用又は第三者に開示することを防ぐためには、いつどのような方法で秘密保持義務を負わせることが有効であるか。
- 秘密情報の流出を防止する目的で、従業員の退職後の競業避止義務を課すことを定める就業規則規定や個別合意の効力について、従業員の職業選択の自由との関係でどのような問題が生じるか。
- 企業は秘密情報流出防止を目的とした従業員との間の契約によって、従業員が退職後に海外で競業行為を行うことを禁止できるか。
- 派遣先企業は秘密情報流出防止の目的で派遣社員の秘密漏えい防止の誓約書提出を義務付けることができるか。また、セキュリティ対策のための教育訓練を行うことができるか。

第3節 労働法、労働者派遣法、従業員のプライバシー保護との関係—事後対応策

- 従業員に対して私用メールを行っていたこと自体を理由に解雇や懲戒処分を行うことは許容されるか。
- 情報流出事故を発生させた従業員に対し、調査に協力させたり、始末書を徴収したり、情報セキュリティ啓発教育を受けさせたりする等の措置をとる際に労働法上考慮すべき事項としてはどのようなものがあるか。

- 企業が秘密性侵害行為などの情報セキュリティインシデントを発生させた従業員に対し、解雇、懲戒処分、損害賠償請求等を行うことができるのはどのような場合か。
- 秘密情報流出防止を目的として競業避止義務を従業員に課した場合、これに違反したことを理由とする退職金の減額・不支給は認められるか。

第4節 知的財産法との関係

- コンピュータウイルス対策のために各ウイルスを解析する場合や情報セキュリティ対策として不正行為に用いられるソフトウェアの構造等を解析する場合に、その複製や一部改変を行なわざるを得ない状況が生じ得ると考えられるが、これらの行為について著作権法上の問題はないのか。
- マルウェアに感染等したソフトウェア、又はマルウェアの感染等から守られるべきソフトウェアについて、セキュリティ対策の目的で当該ソフトウェアを解析する際にこれを複製することは、著作権法上、問題ないのか（行為を行う主体としては民間企業及び公的機関を含む）。

第4章 インシデント発生時の対応、訴訟手続、フォレンジック等

- IT 関連の損害賠償等に関する民事訴訟において証拠を保全・提出するために留意すべき点にはどのようなものがあるか。
- 民事訴訟において、電子データを証拠とする場合にはその成立の真正を証明しなければならないか。
- 営業秘密侵害訴訟において侵害者（被告）が技術情報である営業秘密を使用した事実をどのように立証すればよいのか。
- 情報漏えいが営業秘密侵害に該当すると裁判で認められるためには、営業秘密を不正に取得したことや、情報の取得者が当該情報を使用したこと、第三者へ開示したことなどを立証する必要がある。しかし、取得対象が情報という無体物であるがゆえに、その証拠を確保することは容易ではない。そこで、情報漏えいが発生した場合に漏えいの事実を立証するために、どのような方法により情報を管理しておくべきか。
- 民事訴訟において、訴訟の当事者から、自社が保有する情報の提供を求められることはあるか。
- 民事訴訟においては、営業秘密やプライバシー情報を公開しないことができるか。
- 自社に不利な証拠となり得る情報が記載された社内文書を破棄した場合、破棄したことで訴訟上の不都合を招くことはあるか。