UAEにおける情報漏洩の防止策

2013年9月

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）

ジェトロ・ドバイ事務所

進出企業支援・知的財産部　進出企業支援課

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ドバイ事務所がリテイン契約に基づき現地法律コンサルティング事務所 Clyde & Co LLP から提供を受けた2013年9月30日時点の情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは筆者の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求めください。

ジェトロおよび Clyde & Co LLP は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Clyde & Co LLP がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）
進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課
E-mail：OBA@jetro.go.jp

ジェトロ・ドバイ事務所
E-mail：info_dubai@jetro.go.jp

JETRO

本報告書作成委託先 ：

Clyde & Co LLP, Dubai
Level 15, Rolex Tower,
Sheikh Zayed Road,
PO Box 7001, Dubai, UAE
Tel: +971 4 384 4000
Fax: +971-4-384-4004
E-mail：mero@clydeco.ae

CLYDE&CO

UAEにおける情報漏洩の防止策

職場では機密性が重要な鍵となります。本記事では、秘密保持と雇用に関し、UAEの法規が雇用者に与えるプロテクション（保護）、社内規則を設ける際に雇用者が留意すべき事柄、ビジネス関連機密情報の被雇用者による漏洩を防止するために実施すべき方策について考察します。

アラブ首長国連邦（UAE） の法律

UAEの雇用者が、ビジネスおよび被雇用者の機密事項を保護するための手段を講じる際に参照すべき法律はUAE民法です。 雇用者の情報は、同法律が定める保護条項により守られています。

民法第905条は、「被雇用者は、契約あるいは慣習に従い、解約後も含め、雇用者の業務上の機密または取引上の機密を保持しなければならない」と定めており、同法第379条は、機密漏洩に対し被雇用者に科される罰則を「最長1年の禁固刑または最大AED20,000の罰金」と定めています。

UAE民法に加え、1980年の労働に関する法律第8号120条（UAE労働法）は、被雇用者が雇用者の機密情報を漏洩した場合、雇用者は、予告なく雇用契約を解約することが可能であり、退職金の支払義務も生じないと定めています。 また、UAE刑法第379条は、個人が職務上、業務上知り得た第三者の情報を、本人に無断で開示する、または他者の利益のために利用することは、犯罪であると定めています。

消費者情報や顧客情報など第三者の情報が関与する場合、UAE民法第282条が拡大適用されます。第282条は、個人または団体は、他者へ損害を及ぼす行為に責任を負い、そのような行為は賠償の対象となると定めています。

また、UAE民法288条、292条、293条、295条は、情報を漏洩された被雇用者の保護について定めています。 第288条は、個人は、自らの名誉や所有物を守るための合法的な自己防衛の結果生じる損害に対し、責任を負わないと定めています。ただし、被害の程度が必要以上でないことが条件であり、必要以上とみなされる場合は、超過分につき責任を負います。第292条および第293条は、自由、尊厳、名誉、評判、社会的立場、財務の侵害などによる被害者は、被った損害に応じ賠償を求める権利があると定めています。 さらに第295条は、被雇用者は、損害の修復あるいは賠償のために補償金を受

取ることができると定めています。
雇用者、および第三者の情報も含め、その機密情報を、さまざまな方法で保護する規則の設置は、被雇用者による機密情報漏洩の防止策として働きます。

規則の施行

機密情報の保護および漏洩防止策としての社内規則を施行する前に、企業はどのような情報を保有するのか、それら情報が漏洩した場合、どのような危険が生じるのかを検討する必要があります。

雇用者が考慮すべき最重要事項の一つは「機密情報とは何か」を明らかにすることでしょう。雇用者および被雇用者は、機密情報と、被雇用者が知識や技術として不可欠な情報を区別する必要があり、この区別は、雇用契約上、明確にされなければなりません。情報の性質、情報源、目的を分析し、その情報が漏洩した場合に企業が被る損害について検証する必要があります。 機密情報を網羅するリストはありませんが、機密情報の例として、重要な取引先情報、秘伝レシピ、経理情報などがあげられます。雇用者は、保有する情報を慎重に評価し、機密情報であるか否かの判断を下し、適切な情報保護の措置を講じる必要があります。

雇用期間中、随時、被雇用者には、果たすべき守秘義務について最新の情報が与えられなければなりません。 そのためには、日常業務で扱う極秘情報を確実に保護するための方法に関するトレーニングやガイダンスを被雇用者に提供し、機密情報が漏洩した場合の影響について教育する必要があります。

データ保護リスクを管理、評価するためには、適切な幹部職員で構成されるリスク管理委員会を設け、機密情報のリスク管理体制を整える必要があります。

ビジネスに関連する機密情報の取扱いにあたり、被雇用者は信頼されていると感じることも大切であり、被雇用者の特定の職務においては、貴重な情報が共有されなければならないこともあります。しかし、雇用者は、情報共有の際には、細心の注意を払う必要があり、特に情報が機密事項である場合、業務目的で特定の情報を必要とする者に限り開示する、またはパスワードで情報を保護するなど策を講じる必要があります。

最近の調査、特にPonemon Instituteの知的財産盗用に関する調査によると、調査対象となった被雇用者の50%が離職の際に機密情報を盗んだことをみとめ、40%が再就

職先で、その機密情報を利用するつもりでいたことをみとめています。

これは、雇用者にとって非常に深刻なリスクです。もし、被雇用者が顧客に関する極秘情報や調査報告を持って離職した場合、企業は多大な危険に曝されることになり、守秘義務を侵害したとして顧客から提訴される可能性や、重要な情報が競合相手に渡れば、企業活動に支障が生じる可能性も高まります。従って、雇用者は特に細心の注意を払い、作業用具の雇用者への返還、守秘義務継続の確認として離職時に守秘義務契約へ署名を求めるなど、被雇用者の離職を管理する必要なすべての対策や手続きが整備されていることを確実にしなければなりません。

ソーシャルメディアや個人用通信機器の影響

雇用期間中、ソーシャルメディアや個人用通信機器の使用が増えることも重要な留意点です。これらを利用することで、被雇用者は、極秘情報を入手し、さまざまな方法で情報を開示することができるからです。また、雇用者が、被雇用者のオンライン公開内容を管理することは困難ですが、被雇用者に守秘義務があることを気付かせ、ソーシャルメディアのウェブサイトでの公開内容、ダウンロードデータや保有データなどを監視する対応策を設けることが肝心です。

ソーシャルメディア、および、それにより職場で生じ得るリスクを理解すれば、有効なソーシャルメディアと守秘義務に関する対策を講じることができるでしょう。

利用可能な手段

以下に、雇用者がビジネスを保護するために整えるべき対策や手段の例をまとめます。

- 雇用契約において被雇用者に守秘義務を課す。雇用契約を定期的に更新する。これにより、被雇用者は自らの義務を理解することができます。
- 別途、機密情報に関する方針を書面により定める。 これら方針により、被雇用者は自らの義務を理解することができます。
- 機密書類は、その旨表示する。このようなシンプルなことも大切です。これにより被雇用者は、機密情報をほかと区別することができます。
- 査定を定期的に行う。いかなるビジネスも、機密情報を保護するためには、

どのような機密情報を保有するかを把握することが重要です。

- 適切な場合に限り、機密情報を被雇用者と共有する。
- 機密情報の開示を制限する。 極秘情報の利用は、パスワードによる保護やユーザーを限定するなどにより制限する必要があります。
- 被雇用者のアクセスと利用を監視する。極秘情報に限定して監視します。
- データセキュリティー委員会を設置。 データ保護リスクの評価および管理の責任者として、幹部職員を委員に任命します。
- すべての被雇用者にトレーニングを提供。被雇用者は、定期的に、自らの義務について通知やアップデートを受ける必要があります。
- 離職者の管理。 被雇用者が離職する際、不自然な欠勤、個人E メールアカウントへの書類送付、無断で書類を持ち出すなど、機密情報の収集が疑われる不自然な行動がないか監視します。