

適性評価に関する特約条項

(候補者名簿の提出)

第1条 乙は、その従業者に特定秘密を取り扱わせるため防衛大臣による適性評価を実施する必要があると認めるときは、その者の氏名、生年月日、所属する部署、役職名及び法第12条第1項各号のうち該当する号その他参考となる事項を記載し、又は記録した名簿を作成し、これを特定秘密管理者に提出しなければならない。

2 乙は、前項の名簿に記載し、又は記録した事項に変更があるときは、速やかに特定秘密管理者に通知しなければならない。

(適性評価の実施に関する協力)

第2条 乙は、評価対象者について照会があった場合に必要な報告を行うこと、評価対象者及びその上司等に対する面接等の実施に便宜を図ることなど、防衛大臣が実施する適性評価に必要な協力を行わなければならない。

(適性評価結果等通知書その他の文書の管理)

第3条 乙は、適性評価の結果が記された文書その他適性評価の実施に当たり特定秘密管理者に送付し、又は特定秘密管理者から送付された文書の管理を、次の各号に定めるところにより行わなければならない。

- (1) 漏えい又は滅失の防止その他安全管理のための措置を厳格に行うこと。
- (2) 用済後速やかに廃棄し、適性評価の結果適性があると認められた旨特定秘密管理者が通知した文書は送付日から5年、その他の文書は送付日から1年を超えて保存しないこと。

(評価結果その他の個人情報の目的外利用の禁止)

第4条 乙は、評価対象者が適性評価の実施に同意をしなかった事実、適性評価の結果適性がないと認められた事実その他適性評価に関し特定秘密管理者から通知される個人情報を、法令に基づく場合を除き、特定秘密の保護以外の目的のために利用し、又は第三者に提供してはならない。

(特定秘密の取扱業務の停止)

第5条 乙は、適性評価の結果適性があると認められた従業者であって、現に特定秘密を取り扱っている者又は新たに特定秘密を取り扱わせようとしている者について、特定秘密管理者から、新たな適性評価の結果として、適性がないと認められた旨通知があったときは、直ちに、当該従業者が特定秘密を取り扱わないよう措置しなければならない。特定秘密管理者から、法第12条第1項第3号の規定に該当するため、適性に疑義がある旨通知されたときも同様とする。

(事後の事情の変化に関する報告)

第6条 乙は、過去5年以内に適性評価の結果適性があると認められた従業者であって、現に特定秘密を取り扱っている者又は新たに特定秘密を取り扱わせようとしている者について、教育等を通じて「特定秘密の保護に関する誓約書」に基づく申出を徹底させるとともに、面談等の機会を活用し、次に掲げる事情が職務の内外を問わず生じていないかどうかの確認を行い、状況の変化の継続的な把握に努めなければならない。

- (1) 外国籍の者と結婚した場合その他外国との関係に大きな変化があったこと。
- (2) 罪を犯して検挙されたこと。
- (3) 懲戒処分の対象となる行為をしたこと。
- (4) 情報の取扱いに関する規則に違反したこと。
- (5) 違法な薬物の所持、使用等薬物の違法又は不適切な取扱いを行ったこと。

- (6) 自己の行為の是非を判別し、若しくはその判別に従って行動する能力を失わせ、又は著しく低下させる症状を呈していると疑われる状況に陥ったこと。
 - (7) 飲酒により、けんか等の対人トラブルを引き起こしたり、業務上の支障を生じさせたりしたこと。
 - (8) 裁判所から給与の差押命令が送達されるなど経済的な問題を抱えていると疑われる状況に陥ったこと。
 - (9) 上記のほか、特定秘密を漏らすおそれがないと認めることについて疑義が生じたこと。
- 2 乙は、前項各号に掲げる事情があると認めた場合には、速やかに特定秘密管理者に報告しなければならない。

(従業者が派遣労働者である場合の措置)

第7条 乙は、乙の指揮命令の下に労働する派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。）である従業者について、第1条の名簿に登載する場合には、同条に定める事項のほか、次に掲げる事項を当該名簿に記載し、又は記録するとともに、当該従業者を雇用する事業主に対し、当該名簿に登載した旨を通知しなければならない。

(1) 派遣労働者である旨

(2) 当該従業者についての予定している業務内容

2 乙は、乙の指揮命令の下に労働する派遣労働者である従業者について、特定秘密管理者から次に掲げる事項を通知された場合には、当該通知の内容を書面により、当該従業者を雇用する事業主に通知しなければならない。

(1) 適性評価実施責任者に提出する名簿に登載しないこと。

(2) 適性評価を実施することについて防衛大臣の承認が得られたこと、又は得られなかったこと。

(3) 当該従業者が適性評価の実施についての同意をしなかったことにより適性評価が実施されなかったこと。

(4) 当該従業者が同意を取り下げたことにより適性評価の手続が中止されたこと。

(5) 適性評価の結果

(6) 当該従業者が法第12条第1項第3号の規定に該当するため、適性に疑義があること。

3 乙は、過去5年以内に適性評価の結果適性があると認められた従業者であって、現に特定秘密を取り扱っている者又は新たに特定秘密を取り扱わせようとしている者が乙の指揮命令の下に労働する派遣労働者である場合には、当該従業者を雇用する事業主が当該従業者について第6条の事情があると認めたときに、乙に確実に報告をさせる必要な措置を講じなければならない。

4 乙は、乙の指揮命令の下に労働する派遣労働者を雇用する事業主に対し、第1項又は第2項の通知をしたときは、当該通知をした文書について、これが第3条の規定に準じて適切に管理されるよう、必要な措置を講じなければならない。

5 乙は、評価対象者が派遣労働者である従業者の場合には、当該従業者を雇用する事業主に対し、当該従業者が適性評価の実施に同意をしなかった事実、適性評価の結果適性がないと認められた事実その他適性評価に関し乙を経由して特定秘密管理者から通知される個人情報を、法令に基づく場合を除き、特定秘密の保護以外の目的のために利用し、又は第三者に提供しないよう必要な措置を講じなければならない。

(契約履行後における乙の義務)

第8条 第3条、第4条並びに前条第4項及び第5項の規定は、契約履行後においても準用する。