

## EU: データ関連の欧州司法裁判所判決の最新動向(5)(DPO の解任要件の国内法での加重の有効性と利益相反の判断基準が示された事例)

執筆者:

E-mail✉ [石川 智也](#)E-mail✉ [菅 悠人](#)E-mail✉ [福島 惇央](#)E-mail✉ [水口 敦喜](#)

GDPR におけるデータ保護責任者(以下「DPO」という。)については、管理者又は処理者の内部の者を任命することもでき(GDPR37条6項)、実際、管理者又は処理者の役員又は従業員がDPOとして任命されるケースも少なくない。もともと、DPOには、管理者又は処理者の指示に従属せず、独立してその任務を遂行しなければならないという独立性の要件が課せられており(GDPR38条3項及び前文97項)、かつ、GDPR38条3項は、DPOの独立性を確保するため、DPOが、その職務を遂行したことを理由に解任又は処分されてはならないと定めている。これらに加えて、DPOが他の職務を遂行する場合には当該職務がDPOとしての職務と利益相反を生じさせるものであってはならないという要件も存在する(GDPR38条6項)。このため、管理者又は処理者の役員又は従業員がDPOとして任命される場合には、独立性や他の職務との利益相反の有無がしばしば問題となる。2023年2月9日付の欧州司法裁判所判決(以下「本判決」という。)は、特にDPOの利益相反の有無に関して判断を示したものであり<sup>1</sup>、上記要件の解釈に際して重要な指針を示すものである。

## 1. 事案の概要・欧州司法裁判所への付託事項

本判決は、ドイツ企業及びそのグループ会社(以下「被告ら」という。)においてDPOとして任命されていた原告が、当該企業からDPOの地位を解職されたことを不服として、ドイツ連邦労働裁判所に対し、自らが依然としてDPOの地位にあることの宣言を求める訴訟を提起したものである(パラ10、12-14)。

これに対し、被告らは、原告が被告らのWorks Councilの議長等の職務にも就いていたことは、DPOの職務と利益相反をもたらすものであるため、原告をDPOの地位から解職したことには「正当な理由」があると主張した(パラ11、14)。かかる「正当な理由」は、GDPRの条文上は明示的な定めがないものの、DPOの解任について、ドイツ国内法(BDSG6条4項)上、GDPR38条3項第2文の定め<sup>2</sup>に加重して定められている要件である。

第一審及び控訴審は原告の訴えを支持した。これに対し被告らは上告し、連邦労働裁判所は、上告の結果はEU法の解釈次第である旨述べ、下記事項等を欧州司法裁判所に対し付託した(パラ15-17)。

- ・ **DPO解任要件加重の可否**:そもそも、GDPR38条3項第2文の規定に加重して、ドイツ国内法がDPOの解任に一定の要件(正当な理由の存在)を課すことは認められるか。
- ・ **利益相反が認められる場合**:DPOが管理者により設けられたWorks Councilの議長を兼任する場合、GDPR38条6項における利益相反が存在すると認められるか。そのような利益相反が存在するとみなされるためには、Works Councilにおいて特定の任務が割り当てられている必要があるか。

## 2. 欧州司法裁判所による先決裁定

欧州司法裁判所は、上記付託事項を受け、下記のとおり判断を下した。

<sup>1</sup> Case C-453/21, X-FAB Dresden GmbH & Co. KG v. FC, ECLI:EU:C:2023:79 (February 9, 2023).

<sup>2</sup> DPOは、その職務遂行に関して、管理者又は処理者から解任されたり、罰則を受けたりしてはならない(GDPR38条3項第2文)。

- ・ **DPO 解任要件加重の可否**:各加盟国は、GDPR38 条 3 項第 2 文等の関連する EU 法と適合する限りにおいて、DPO をより保護する(DPO の解任をより困難にする)規定を定めることができ、「正当な理由」がある場合にのみ解任することができる旨定める国内法令は、当該法令が GDPR の目的の達成を損なうものではない限りにおいて排除されない(パラ 31、36)。
- ・ **利益相反が認められる場合**:DPO が管理者又は処理者の他の業務を遂行するからといって、直ちに DPO に利益相反が生じるものではないが、管理者又は処理者は、かかる他の業務の遂行により、DPO に利益相反が生じないよう確保しなければならず、DPO が果たす機能の遂行を損なう可能性がある業務等の遂行を DPO に委託することはできないと解される(パラ 40、41)。特に、DPO は、管理者又は処理者の側で個人データ処理の目的及び方法を決定することになるような任務又は業務の委託を受けることはできない(パラ 44)。  
利益相反の存否は、すべての関連する状況(管理者又は処理者の組織構造を含む)の評価に基づき、すべての適用される規則(管理者又は処理者のポリシーを含む)に照らして、国内裁判所がケースバイケースで判断すべき問題である(パラ 46)。

### 3. 実務への示唆・コメント


上記のとおり、管理者又は処理者は、DPO の職務が他の任務及び義務と利益相反とならないことを確保しなければならない。これらの規定に違反した場合は、1000 万ユーロ、又は前会計年度の世界売上高の 2%の何れか大きい方を上限とする制裁金が科される可能性がある(GDPR83 条 1 項、4 項(a))。

本判決は、利益相反の存否の判断には、すべての関連する状況や規則等を踏まえてケースバイケースで判断される必要があることを確認するとともに、DPO が遂行することが許容されない任務の例として、管理者又は処理者の個人データ処理の目的及び方法を決定することになるような任務又は業務を挙げている。この点に関し、欧州データ保護評議会(EDPB)の前身である第 29 条作業部会が公表した 2017 年 4 月 5 日付 DPO ガイドライン<sup>3</sup>においても同趣旨の内容が記載されており、本判決はその内容を確認するものである(DPO ガイドライン 16 頁)。さらに、DPO ガイドラインにおいては、幹部の地位(最高経営責任者、最高執行責任者、最高医務責任者、営業部長、人事部長又は IT 部長等)のほか、組織構造内でそれよりも低い地位も、その地位又は役職に基づき個人データの処理の目的及び方法を決定し得る場合には、利益相反に含まれる旨記載されている(DPO ガイドライン 16 頁)。日本企業においても、役員や従業員を DPO に任命している場合には、左記の具体例に示されるような利益相反に至る業務を委託していないか、改めて確認することが考えられる。

また、欧州データ保護評議会(EDPB)の 2023 年度協調執行行動(coordinated enforcement action)においては、DPO が GDPR 上要求される役割を組織の中で果たしているか等について調査が行われ、報告書として取り纏められる予定であり<sup>4</sup>、本判決は、かかる取組みにおいても考慮されることが見込まれる。

当事務所では、クライアントの皆様のビジネスニーズに即応すべく、弁護士等が各分野で時宜に合ったトピックを解説したニュースレターを執筆し、随時発行しております。N&A ニュースレター購読をご希望の方は [N&A ニュースレター 配信申込・変更フォーム](#)よりお手続きをお願いいたします。  
また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本ニュースレターはリーガルアドバイスを目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、日本法または現地法弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

西村あさひ法律事務所 広報室 [E-mail](#) 

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/items/612048>

<sup>4</sup> [https://edpb.europa.eu/news/news/2023/launch-coordinated-enforcement-role-data-protection-officers\\_en](https://edpb.europa.eu/news/news/2023/launch-coordinated-enforcement-role-data-protection-officers_en)