

# 東海大學法律學研究所

碩士論文

指導教授 范姜真媿教授

勞工個人資料保護問題之研究——以日本法為中心

Research of Labor's Information Protection – on  
the Basis of Japanese Law

研究生：林芷瑄

中華民國 104 年 1 月 11 日

碩士學位考試委員會審定書

東海大學法律學研究所

碩士班研究生 林正瑄 君所提之論文：  
勞工個人資料保護之研究——以日本法為中心。

經本委員會審查並舉行口試，認為符合  
碩士學位標準。

考試委員簽名處

林正瑄

林正瑄

林正瑄

105 年 1 月 11 日

## 摘要

個人資料保護法施行後，討論者不在少數，卻少有針對勞工個人資訊討論者，民眾、公務機關對個人資料保護法一頭霧水，常見有自我解釋法令者，勞工因勞動契約受有限制，為契約關係中之較為弱勢之一方；勞工在求職中、就職中、離職後各階段過程中雇主有可能取得大量勞工資訊，例如：家庭、健康、資產、興趣、信仰，抑或者上下班使用指紋打卡、上班期間攝影監視等等，此時，迫於雇用人之強勢地位勞工應如何應對？

隱私權為憲法第 22 條保障之權利，大法官釋字第 689 號理由書更明確指出個人資料之自主權雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴理念，為維護個人主體性及人格自由發展，亦屬憲法第 22 條保障之基本權利，為使個人資料保護具體實現，並保障勞工之人格權及資訊自決權，本文針對日本法制及台灣法制之勞工個資相關規定、學說及實務見解以文獻分析與、比較法之方式探討研究。

自勞工個人資料保護方面觀之，我國仍有改進之空間，為達成勞工個資保障之目的，落實資訊自決權之內涵，於政府藉由獨立機關之設立確實監督個資法施行狀況並有助非公務機關落實個資安全維護措施；資訊自決權教育之落實，避免其成為「權利上在睡眠者」，實際了解自身權益，防止權利濫用或誤用；雇主設置適當安全維護措施，以保障所保有之個資；藉由三者盡其各自之義務，共同努力始能達成憲法對資訊自決權之保障，符合世界潮流，與世界接軌。

# 目錄

<b>第一章 緒論</b> .....	<b>1</b>
第一節 研究動機與研究目的 .....	1
第二節 研究範圍 .....	1
第三節 研究方法、限制 .....	2
第一項 文獻分析法 .....	2
第二項 比較法分析法 .....	2
第四節 研究架構 .....	2
第五節 名詞解釋 .....	3
<b>第二章 日本法制、實務之介紹及分析</b> .....	<b>4</b>
第一節 日本學說介紹 .....	4
第一項 隱私權與資訊自決權概要 .....	4
第二項 勞動關係中之隱私權 .....	7
第二節 日本法制 .....	10
第一項 個人資料保護法 .....	10
第二項 職業安定法、勞動者個人資訊指導方針、雇用管理綱要介紹 .....	15
第三項 日本個資法與雇用綱要、職安法間之關係 .....	19
第三節 實務判決 .....	20
第一項 千葉 HIV 解雇 .....	20
第二項 Aswell 解雇 .....	23
第三項 拍攝置物櫃內之私人物品 .....	28
第四項 監視電子郵件 .....	29
第五項 刺青調查 .....	30
第六項 郵局胸章 .....	40
第七項 JAL 監視ファイル事件 .....	43
<b>第三章 我國「個人資料保護法」相關法制介紹及分析</b> .....	<b>45</b>

第一節 釋憲實務及學說介紹.....	45
第一項 隱私權與資訊自決權概要.....	45
第二節 我國個資法之立法.....	49
第一項 立法沿革及立法目的.....	49
第二項 監督機關.....	50
第三項 個人資訊保護法之鳥瞰.....	51
第四項 勞工相關法規中有關勞工個資保護之規定.....	53
第五項 個資法與勞工法規間之適用關係.....	58
第六項 小結.....	63
第三節 實務判決之見解.....	64
壹、91 年度勞訴字第 139 號.....	64
貳、94 年勞上易字第 46 號判決.....	69
<b>第四章 我國及日本法制、學說之比較與探討 . . . . .</b>	<b>73</b>
第一節 求職階段.....	73
第一項 蒐集個資範圍之限制.....	73
第二項 健康資訊.....	76
第三項 未錄取時之處理.....	78
第二節 在職階段.....	80
第一項 電子設備監視.....	80
第二項 企業併購時之勞工個資.....	81
第三項 保有個人資料之處理.....	82
第三節 離職階段.....	85
第一項 保有個人資料之處理.....	85
第四節 監督機關.....	86
<b>第五章 結論與建議 . . . . .</b>	<b>89</b>
第一節 結論.....	89
第二節 建議.....	89
第一項 資訊自決權教育之落實.....	89
第二項 特定目的明確化.....	90

第三項 資訊自決權之實現.....	91
第四項 雇主個資保障制度之落實.....	92
參考文獻.....	95



## 圖目錄

圖表 1: 隱私權及資訊自決權.....	7
圖表 2: 保護客體之概念圖.....	12
圖表 3: 層疊義務圖.....	13
圖表 4: 個資保護相關法令體系圖.....	14
圖表 5: 我國個資蒐集、處理及利用之流程圖.....	52

## 表目錄

表格 1: 日本個資法概要.....	11
表格 2: 職業安定法中與個資相關之法條表.....	16
表格 3: 雇用管理綱要個人資訊處理要點.....	18
表格 4: 日本個資法與雇用綱要、職業安定法間之差異表.....	19
表格 5: 勞工與個資相關法令規定.....	53
表格 6: 勞工相關法規蒐集個資之理由及其規範寬嚴程度表.....	59
表格 7: 安全管理措施.....	83

# 第一章 緒論

## 第一節 研究動機與研究目的

個人資料保護法(下稱個資法)施行後，討論者不在少數，卻少有針對勞工個人資料(以下簡稱個資)討論者，實務判決亦僅台北地院 91 年勞訴第 139 號判決及臺灣高等法院 94 年勞上易字第 46 號判決，學說亦少有涉略，亦未有對勞工個資作全面討論者，民眾、公務機關對個資法一頭霧水，常見有自我解釋法令者，個資保障淪為口號或藉口。

勞工因勞動契約受有限制，為契約關係中之較為弱勢之一方；求職時、締約前即面臨，面試資料及面試關卡，此時公司可否無限範圍索取求職者之資訊？抑或面試人員可否無亂無章詢問求職者之隱私並以拒絕回答而不予錄取？在職中，公司得否監視員工工作情況或電子郵件？公司得否要求員工檢查 C 型肝炎或 HIV 抗體項目並取得員工健康檢查資訊？員工離職後，公司是否得繼續保有員工在職中所有之個資？各理由及依據在無相關判決及學說補充下難有依從，此時，迫於雇用人之強勢地位勞工應如何應對？在各階段過程中公司有可能取得大量勞工資訊，例如：家庭、健康、資產、興趣、信仰，抑或者上下班使用指紋打卡、上班期間攝影監視等等是否有其蒐集之必要或可能造成之影響，我國法制之相關保護規範是否充足，實有討論之空間。

隱私權為憲法第 22 條保障之權利，大法官釋字第 689 號理由書更明確指出個人資料之自主權雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴理念，為維護個人主體性及人格自由發展，亦屬憲法第 22 條保障之基本權利，為使個資保護具體實現，並保障員工之人格權及資訊自決權，本文試以將日本法制及台灣法制相加衡量比較分析，並嘗試尋找解決方案。

## 第二節 研究範圍

本文之研究範圍僅針對日本法制及台灣法制之勞工個資相關規定、學說及實務見解作研究及討論，其範圍包括求職中、就職中及離職後之勞工個資之保護問題，其餘皆不在本文討論之列。



本文所討論之日本個人資訊保護法，雖於 2015 年 9 月 9 日法律第六五號公布修正，將於 2016 年 1 月 1 日施行，所修正之內容大致上僅修正「個人資訊保護委員會」為監督機關及匿名化個人資訊以利大數據之運用等，並未原則性之內容作修正，故本文仍以現行法為討論之對象。

## 第三節 研究方法、限制

本文主要以文獻分析與、比較法之方式探討研究。

### 第一項 文獻分析法

藉由文獻分析法蒐集台灣、日本之勞工個資之相關專書、學術論文、期刊、官方文獻資料等，並佐以網路上取得之官方組織、私人組織之公開文獻，豐富文章之內容後，加以統整分析。

### 第二項 比較法分析法

將所蒐集之二國規範、文獻詳加整理後比較二國之異同及優劣，藉以發現問題並提出建議，以利作為我國之參考與借鑒。

## 第四節 研究架構

第一章為緒論說明研究動機、目的，研究之範圍、方法、架構等。

第二章內容將藉由討論日本隱私權及資訊自決權概念後，帶入日本學說，說明日本勞工個資相關之法制，最後針對日本實務判決以不同性質或內容之判決，擇一整理。

第三章介紹我國釋憲實務及學說針對隱私權、資訊自決權之討論後，再依序介紹我國法制及相關實務判決。

第四章針對我國及日本個資法制及相關勞工法在「求職中」、「在職中」、「離職後」之員工個資規範作討論及檢討。

第五章針對相關應改進或檢討之處作出建議。

## 第五節 名詞解釋

### 第一項 勞工

本文所稱之「勞工」於我國即指勞動基本法第 2 條第一項第二款之規定：「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。」；於日本勞動基準法第 9 條規定「本法所稱之『勞動者』係指不分職業種類，為事業或事業所（以下稱事業）所雇用而獲取工資者。」不包含我國或日本勞動基準法以外之其他種類勞工。由於勞工種類繁多，勞動派遣之性質（勞動契約存在於派遣公司及派遣勞工間）與一般勞工與公司間之關係不同，勞工派遣仍有相當大之問題，我國雖於 2014 年 2 月 6 日勞動部提出「派遣勞工保護法」；惟至今仍未通過，派遣勞工之法令仍有不足，勞動契約存在於派遣公司及派遣勞工間，而派遣公司與要派單位訂定要派契約，而派遣員工與要派公司間之關係為何？要派公司如何取得派遣勞工個資？勞工派遣個資之保障具有討論之空間，限於篇幅故本文未包含派遣勞工個資之討論<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup>勞動部勞動派遣，<http://www.mol.gov.tw/topic/3072/>，最後閱覽日期 2016/1/14。

# 第二章 日本法制、實務之介紹及分析

隨著電腦普及資訊技術顯著發達，1970年代開始「資料庫社會」到來，國家、公務機關及民間機關保有大量的個資<sup>2</sup>，侵害人民隱私權之疑慮大幅提高，國際開始注意此問題，並帶來此係隱私權概念之轉變<sup>3</sup>。

日本個資保護法制建置受遠、近因素影響，「遠因」有二，一係1980年OECD<sup>4</sup>隱私權指導原則，二係對1995年EU個人資料保護指令<sup>5</sup>(Directive. 95/46/EC)之應對；而「近因」有二，一係當時個資外洩事件發生頻繁，其二係於1999年(平成11年)發生之爭議，住民基本台帳法修正後導入住民基本台帳網路系統，因應該修正，日本全國民以11位數的「住民票編號」分配在市區町村之住民基本台帳中，並且以網路方式管理等二背景引起了日本對個人資料保護之注意<sup>6</sup>。

## 第一節 日本學說介紹

介紹日本個資法學說前，先行介紹日本學界對隱私權及資訊自決權之詮釋。

### 第一項 隱私權與資訊自決權概要

隱私權之理解基本上有下列三種：①決定自己與自己私生活有關之行為之權利之「私生活上之自由」或稱「自我決定權」②私生活空間不被入侵之自由③個資處理之「資訊隱私權」等，第①點之自我決定權其內涵與日本憲法第13條幸

<sup>2</sup> 台灣與日本用語不同，將直接使用「資訊」用以區別。

<sup>3</sup> 岡村久道，個人資訊保護法，商事法務株式會社，2005/2/8，頁10。

<sup>4</sup> 經濟合作暨發展組織，簡稱OECD(Organisation for Economic Co-operation and Development)。

<sup>5</sup> 歐盟簡稱EU(European Union)。

<sup>6</sup> 齊藤信宰編著，有關現代社會的法學入門，成文堂，2013年10月，頁43；長谷川博，改正住民基本台帳法之問題點，<http://www.h-hasegawa.com/main/kaisei-kihondaityohou.html>，最後一次閱覽時間2015年8月13日。岡村久道，個人資訊保護法，商事法務株式會社，2005年2月8日，頁10；日本最高法院平成19(才)403裁判要旨：「依基本台帳網路系統，即便行政機關未得當事人同意蒐集處理及利用住民資訊，並不違反憲法第13條保障之不任意向第三人開示又或公開之自由。」

福追求權<sup>7</sup>包括之自由權，幾乎廣泛重疊，此為裁判時必須救濟之權利，應加以明確類型化，故日本認為隱私權之概念應限定於「資訊隱私權」。

1970年代受美國 Charles Fried、Alan Westin 影響，佐藤幸治提倡隱私權包含「資訊自決權」，為因應資訊蒐集技術及電子資訊處理技術之高度發展，隱私權並非僅限於保障私生活不被任意公開，應包含資訊之蒐集、利用、集聚及提供之過程，皆應由資訊主體(個人)決定。自己之資訊對何人公開與希望與何人建構、維持人際關係緊密相關，為目前日本學說之通說見解。此後隱私權之概念逐漸演進從消極之「獨自一個人」權利之孤立個人，到積極之與他人相關連建構社會關係之「資訊自決權」<sup>8</sup>。

日本實務方面最早使用「隱私權」用語之判決為最高裁判法院平成7年9月5日第三小法庭裁判，其公司以從業人員為特定政黨之黨員及擁戴者為由，尾隨跟蹤，並要求其他從業人員不得與其交際往來，並加以監視等<sup>9</sup>；日本最早對隱私權概念作出說明之判決為「宴之後」事件，該判決定義隱私權為「私生活不被任意公開之法律保障之權利」，其內容必須滿足私事性、秘匿性及非公知性始符合隱私權保障內容<sup>10</sup>；長良川事件報導判決<sup>11</sup>將名譽毀損及侵害隱私權加以比較，認「侵害隱私權係指衡量不公開之法律上利益與公開之理由，前者優越於後者時，即成立不法行為」，此即意味日本實務上隱私權被認定係不法行為上之明確類型之一種。

日本最高法院判定早稻田大學江澤民主席演講名簿提出事件中，未得參加者之同意，將參加者之出姓名、地址及電話等個資，提供給第三人「構成隱私權侵害之不法行為」，該案最高法院之調查官解說隱私權係「拒絕他人介入私領域，並管理自己資訊之權利」，該判決並明白揭示資訊公開其重要要件為本人之「同意」。

近來日本民法學也承認隱私權包含個資自決權之見解，因社會趨向資訊化，

<sup>7</sup> 日本憲法第13條：「全體國民都作為個人而受到尊重。對於謀求生存、自由以及幸福的國民權利，只要不違反公共福利，在立法及其他國政上都必須受到最大的尊重。」

<sup>8</sup> 土井真一，國家による個人の把握と憲法理論，公法研究，2013第75號，頁5；事實上日本並未明文記載「隱私權」及「資訊自決權」，詳細理由請參岡村久道，個人資訊保護法，商事法務株式会社，2005/2/8，頁45-46。

<sup>9</sup> 詳見本文第三節第三項判決整理。

<sup>10</sup> 土井真一，前揭註8，頁4。

<sup>11</sup> 最高裁平成15年3月14日裁判。

不欲他人知曉之資訊，離開本人之控制範圍，而被他人控制時，被濫行用於當事人未預知之目的之危險顯著提高，故僅消極排除他人不當干涉私生活之隱私權保護即為不足，因而有「控制自己資訊流通之權利」之主張。勞工之個資自決權雖因勞動關係而受有限制，仍應享有該權利<sup>12</sup>。

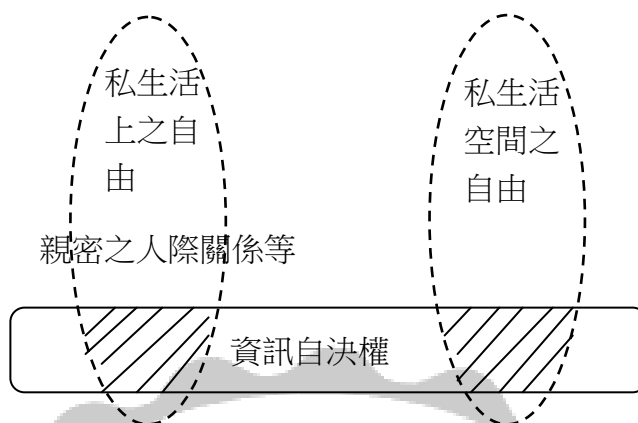
廣義隱私權保障之範圍係私生活上之自由及私生活空間之自由，則與資訊自決權重疊之部分即為狹義之隱私權範圍(圖一斜線部分)，圖示如下：



---

<sup>12</sup>沙押以久子，職場における労働者のプライバシーをめぐる法律問題，労働とプライバシー・個人資訊，日本労働研究雑誌，No. 543，2005年10月号，頁7～8。

圖表 1: 隱私權及資訊自決權



## 第二項 勞動關係中之隱私權

### 一、勞動契約中之勞工隱私權保護之根據

日本實務判例中認定僱用人違法侵害隱私權之判決不在少數，而事件皆係事後救濟，考慮隱私權之性質，在建構事前防止之理論應更為重要，故近來民法學主張參考契約關係上之誠實信用原則，換言之，即債務人（勞工）對債權人（僱用人）依契約上之誠實信用原則，契約過程中負有以保護相對人（勞工）生命、身體、人格、財產為目的之附隨義務，該附隨義務非保密義務，而係包含保護隱私權在內。

基於勞動契約，勞工負有勞動義務，勞務之提供與勞工之身體、人格具無法分離之特性，故而對勞工之隱私權等人格利益保護義務隨之產生。僱用人因勞動契約可對勞工一定範圍內之隱私權加以制約，另一方面，僱用人依據勞動契約亦具保護勞工隱私權之義務；考量僱用人蒐集勞工之個資、監視工作狀況等，於契約履行之過程中，隱私權侵害之蓋然性高，故勞工隱私保護之規範根據，應係依據勞動契約而來。

### 二、僱用人蒐集勞工個資之界線

#### （一）確定達成業務目的之範圍

僱用人為達成勞動契約之目的，得蒐集勞工之個資，該蒐集範圍須是「達成業務目的之必要範圍內」，勞工在此範圍內負有提供之義務，勞工若拒絕提供即應承受所生之不利益。日本個資法第 15 條明訂個資處理業者之特定目的應「盡

可能特定(できる限り特定)」,使本人得預測可能遭受之影響,具有將特定目的具體、個別加以明確化之意義,從僱用人隱私權保護義務之觀點觀之,「達成業務目的之必要範圍內」亦有具體化之必要。

三菱樹脂事件中,日本最高法院判決認定:「企業…採用決定前先行調查該者之性向、思想,企業之雇庸關係超出單純之物理勞務力之提供,以一種繼續性的人際關係要求相互信賴者不在少數,我國終身雇用制之社會更加係如此,不能認為以企業活動來說欠缺合理性」,其判決認定僱用人具超過具體職務遂行之蒐集資訊範圍,連結勞動關係之精神面過大,允許侵入勞工之精神面蒐集個資,該判例仍有檢討之空間,為保障隱私權,僱用人之職務遂行合理範圍應加以限定。

### (二) 勞工真實告知義務及隱私權保護

炭研精工事件中,日本最高法院判決要旨:「僱用人僱用契約締結前…要求必要且合理之範圍內申報(勞工經歷),勞工依誠實信用原則負有告知之義務」,依據此判例,真實告知義務之前提係「必要且合理範圍內」,從而,非職務「必要且合理範圍」內僱用人之問題會侵害隱私權時,勞工不正確之回答,並不違反真實告知義務。

### (三) 敏感性資料之蒐集

勞工個資若有可能成為社會差別待遇之原因,原則上未得本人同意不得蒐集,勞動契約締結過程中,依據基於職業安定法第5條之4、同法第48條制訂之綱要(平成11年勞動省告示第141號)第4之1(1)敏感性資料原則上禁止蒐集,「具有特別職業上必要性」或「為達成業務目的之不可或缺」時,例外「告知本人蒐集理由,向本人蒐集」。

勞動契約締結過程中或締結後,僱用人蒐集敏感性資料,原則上須本人同意,否則勞工得以隱私權,特別係資訊自決權限制之僱用人對其敏感性個資之蒐集,僱用人除在業務上有高度必要性時才得以制約勞工之資訊自決權。

## 三、僱用人蒐集個人資料後之勞工監督

以隱私權為基礎之資訊自決權保障,勞工得於一定範圍內監督僱用人管理下之個資之利用,首先,為確保個人資料正確性,勞工得請求公開,「在私人間由他人保有之個資非為真實時,本人得不請求更正,而請求銷除該資訊,其前提係能請求與自己相關資訊公開」,依據隱私權保護原則,僱用人被課予回應勞工開示之請求,為僱用人勞動契約上之義務,僱用人保有錯誤之個資不加以訂正或銷

除時，勞工得基於個資自決權請求訂正或銷除之。

勞工請求開示，仍有一定之限制，特別是企業保有之包含評價之人事資訊(詳見日本個資法第 25 條、雇用綱要第 8 之 2)，此時僱用人得以對勞務管理有顯著障礙為理由加以拒絕；而未得本人同意將其個資提供第三人時，屬違反利用目的，侵害其隱私權。從勞動契約上來看，僱用人之利用超出當事人同意之範圍，勞工得以不履行契約義務提起訴訟。

僱用人基於隱私權之保護義務，對於勞工資訊有設置安全管理措施之義務，勞工亦得依個資自決權請求履行該義務，有學者認為得對違反義務之僱用人請求損害賠償，然除非僱用人應採取之安全管理措施內容具體化，亦即將債務內容特定，否則有請求之困難。





## 第二節 日本法制

### 第一項 個人資料保護法

日本個資法係由判例法確立之隱私權及一系列成文法之兩重法制度為中心，成立之個資法護法制<sup>13</sup>。日本個資法主要權利利益之保護為隱私權，鑑於現代社會之高度資訊化，個資之處理有侵害隱私權、人格權及財產權之疑慮，為防範於未然，有必要明確化將個資正確、適當處理之規則，於發生權利侵害後，得有救濟之機能，如請求停止利用或請求損害賠償等，並藉由行政機關之監督以擔保個資保護法制之實效性。

1990年（平成2年）日本雖已制訂有「行政機關保有電子計算機處理個人資料保護法律」，然規範僅包括輸入電子計算機中之資料，人工處理之個人資料則不在保護範圍之內，而自治條例中雖有將人工處理的個資納入保護對象，然對民間業者所保有的個資卻完全沒有法律規範。

鑑此，2005年（平成17年）制訂「個人資訊保護法」（下稱日本個資法）、「行政機關個人資訊保護法」及「獨立行政法人等個人資訊保護法」等相關法律，用以保障個人之人格權及、財產權，特別是確立了以資訊通訊技術（IT）來處理個人資料的適當取得應遵守之規則<sup>14</sup>。

日本個資法概要<sup>15</sup>如下：

<sup>13</sup> 岡村久道，前揭註3，2005/2/8，頁3。

<sup>14</sup> 岡村久道，前揭註3，頁44。

<sup>15</sup> 消費者保護廳，<http://www.caa.go.jp/planning/kojin/gaiyou/index.html>，最後一次閱覽時間2015年8月24日。

表格 1: 日本個資法概要

章節	內容
第 1 章 總則	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 目的 (第 1 條)。</li> <li>2. 定義 (第 2 條)。</li> <li>3. 基本理念 (第 3 條)。</li> </ol>
第 2 章 國家及地方公共團體之職責	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 國家及地方公共團體之職責 (第 4、5 條)。</li> <li>2. 法制上之措施 (第 6 條)。</li> </ol>
第 3 章 個人資訊保護之措施	<ol style="list-style-type: none"> <li>第 1 節 個人資訊保護之基本方針 (第 7 條)。</li> <li>第 2 節 國家措施 (第 8~10 條)。</li> <li>第 3 節 地方公共團體之措施 (第 11~13 條)。</li> <li>第 4 節 國家及地方公共團體之合作 (第 14 條)。</li> </ol>
第 4 章 個人資訊處理業者之義務	<ol style="list-style-type: none"> <li>第 1 節 個人資訊處理業者之義務。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 特定利用目的、利用目的之限制 (第 15、16 條)。</li> <li>2. 適當之取得及取得時利用目的之通知 (第 17、18 條)。</li> <li>3. 資訊內容正確性之確保 (第 19 條)。</li> <li>4. 安全管理措施、對從業人員及受託人之監督 (第 20~22 條)</li> <li>5. 提供第三人之限制 (第 23 條)</li> <li>6. 公開、提供閱覽、訂正、停止利用等 (第 24~27 條)。</li> <li>7. 申訴處理 (第 31 條)</li> <li>8. 主務大臣之參與 (第 32~35 條)。</li> <li>9. 主務大臣 (第 36 條)。</li> </ol> </li> <li>第 2 節 民間團體個人資訊保護之推動。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 團體之認定 (第 37 條)、對象事業者 (第 41 條)。</li> <li>2. 個人資訊保護綱要 (第 43 條)。</li> <li>3. 主務大臣的參與 (第 46~48 條)。</li> <li>4. 主務大臣。</li> </ol> </li> </ol>
第 5 章 雜則	
第 6 章 罰則	
附則	

日本個資法第3條明白揭示個資與個人人格具有密接之關聯性，日本憲法第13條明定「個人應受尊重」，故個人之隱私權應受保護<sup>16</sup>，日本個資法除揭示應慎重處理個資外，個資之處理者不問目的或態樣，應認識個資之本質及其重要性。日本個資法依所保護客體之不同而分別定其保護之要件，亦即將個資分為「個資(情報)」、「個人資料(データ)」與「保有個人資料(データ)」<sup>17</sup>三種而各有其蒐集處理之要件，試以二圖表示<sup>18</sup>並說明：

圖表 2：保護客體之概念圖



→個資法第2條第1項：本法所稱之「個人情報」係指生存個人之資訊，該資訊包含姓名、出生年月日或其他記述等得以識別特定個人者(亦包含與其他資訊對照後得識別特定個人者)。

<sup>16</sup> 岩出誠，個人資訊保護法と労働關係—實務上の観点から，労働とプライバシー・個人資訊，日本労働研究雜誌，No. 543，2005年10月号，頁17。

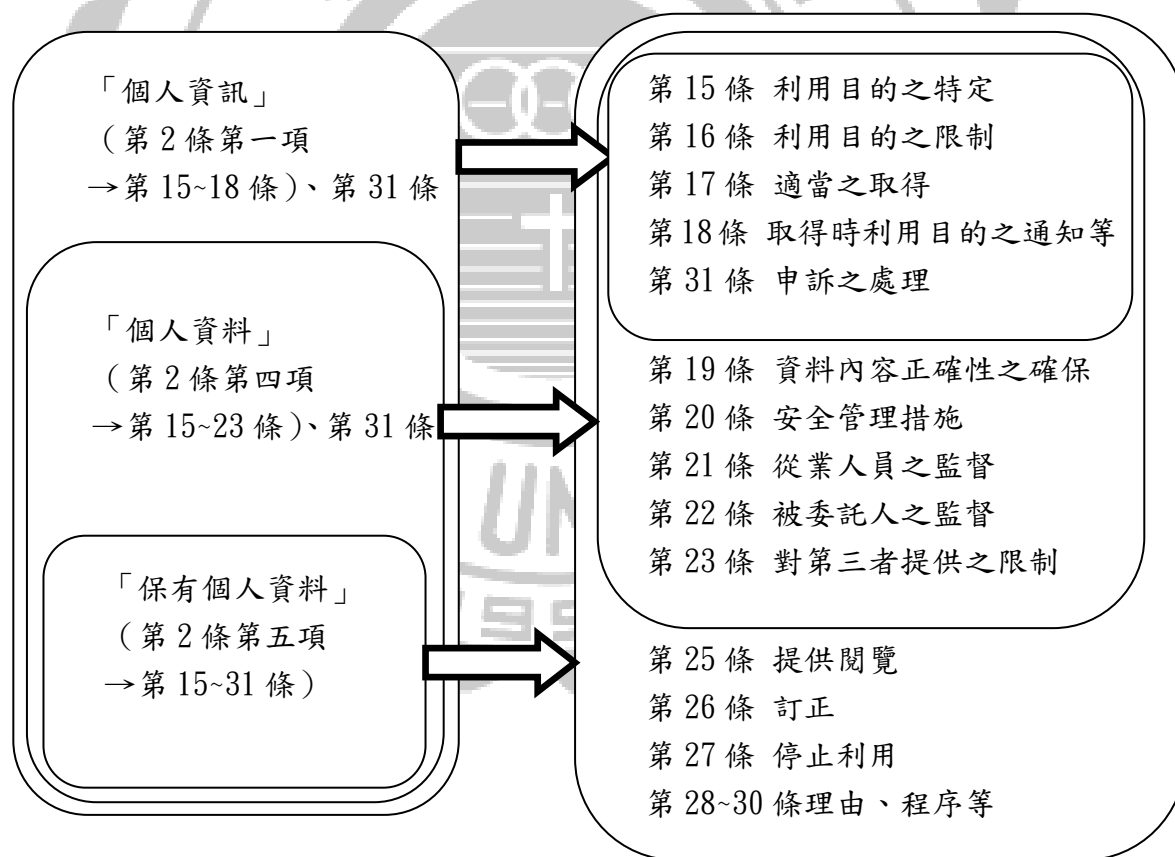
<sup>17</sup> 日本「個人資訊」譯自「personal information」，1975年社民黨提出「個人資訊保護法案」及「利用電腦處理個人資訊規制法」即使用「個人資訊」一詞，日本實務上判決亦使用「個人資訊」；日本個資法典範OECD八大準則及1995年10月歐盟議會及理事會95/46/EC指令則均用「個人資料(personal data)」一詞，有日本學者指稱無須嚴格區分「個人資訊」、「個人資料」二者，惟二者概念有所不同，個人資料為特定人存在或活動之事實，為與特定人連結係處於無意義狀態；但一旦經他人認知，成可以據以認識為特定個人之生存、活動訊息，及轉化為有意義、內容之個人資訊。詳參范姜真嫩，他律與自律共構之個人資料保護法制—以日本有關民間法制為主，東吳法律學報，第21卷第1期，頁173~174。

<sup>18</sup> 岡村久道，前揭註3，頁53。

- 個資法第 2 條第 4 項：本法所稱之「個人資料」係指個資資料庫等構成之個資。
- 個資法第 2 條第 5 項：本法所稱之「保有個人資料」係指個資處理業者具有公開、內容訂正、追加、刪除、停止利用、消除及停止提供第三人權限之資料庫，由於該資訊之有無明顯無疑問為依據政令之訂定有侵害公益或其他利益者，又或依據政令規定一年內必須消除者以外之者稱之。

「個資(情報)」為生存個人之資訊，包含姓名、出生年月日及其他記述，得以識別出特定個人者(包含間接識別特定個人者<sup>19</sup>)，屬最廣之個資；其次為「個人資料(データ)」係構成個人資訊集合物 data base 之個人資訊(data)而言；「保有個人資料(データ)」係處理個資業者所保有之個人資料，其個資涵蓋範圍最小；依據層次之不同對處理業者逐漸加重業者之義務，稱之為「層疊義務」<sup>20</sup>。

圖表 3: 層疊義務圖

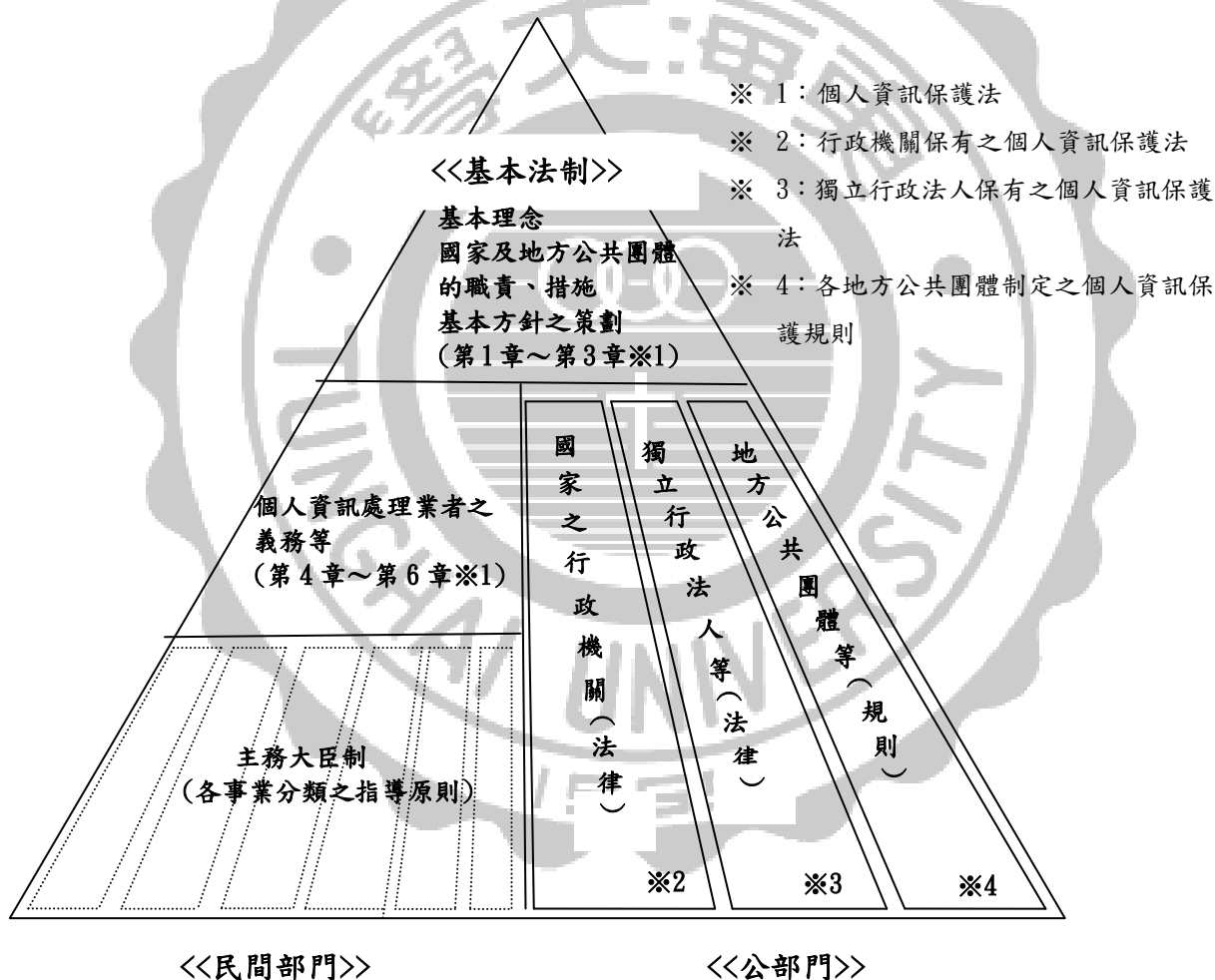


<sup>19</sup> 與其他資訊比對、組合，而得以識別特定個人者稱之。

<sup>20</sup> 范姜真嫩，前揭註 17，頁 174~179。

日本個資法為概括及原則性之規定，定位為總則法<sup>21</sup>，不論公務機關或民間機關皆通體之基本理念(日本個資法第3條)，處理個資之業者所應遵守之最低義務；此係因各公務部門、各業界處理個資的性質或方式皆不完全相同，為更貼合實際需求，除各公務部門另訂有行政機關得保有個資保護法外，各事業領域則由最為熟知各事業的事業主管大臣，徵詢業者意見、斟酌該業界處理個資之性質及慣例後，以總則法為基礎後再以指導原則加以具體化(日本個資法第8條)，2014年統計目前為止共有27個事業分野，39個指導原則<sup>22</sup>。日本個資相關法令體系圖如下：

圖表 4：個資保護相關法令體系圖<sup>23</sup>



<sup>21</sup> 田島泰彥，個人資訊保護法と人權，明石書店，2002年，頁136。藤原靜雄，個人資訊保護法に関する制度の整備—その成果と課題，ジュリスト No.1287，2005年1月，頁2。轉引自范姜真嫩，日本個人資訊保護法對民間業者處理個人資料之規範，科技法律透析，2011年1月，頁31。

<sup>22</sup> 消費者保護廳，個人資訊保護法律體系表，<http://www.caa.go.jp/plaming/kojin/>，最後一次閱覽時間 2015/8/25。

<sup>23</sup> 同前註。

原日本並無設置獨立第三人機關監督、監視個資處理狀況，對人民隱私權之保護有限，My Number 制度<sup>24</sup>施行後於，2014 年 1 月 1 日設置「特別個人資訊保護委員會」，僅限於具特別個人識別性之 My Number；於 2015 年日本個資法大為修正，將於 2016 年 1 月 1 日開始施行，特別個人資訊保護委員會改為「個人資訊保護委員會」，其主要任務係專責監督及監測各公務機關以及民間個資處理事業個資傳遞、處理，並適時提出指導意見或建言，擴大監督範圍，亦解決個資法負責單位與監督負責單位不同之混亂情形，值得密切注意。

## 第二項 職業安定法、勞動者個人資訊指導方針、雇用管理綱要介紹

### 第一款 職業安定法

1997 年 6 月 19 日 ILO（國際勞工組織）通過第 181 號公約（民間職業仲介事業所公約），1999 年 7 月 28 日日本批准該公約，該公約第 6 條明白規定「民間職業仲介事業所之勞工個人資料處理(a)依循國內法令及慣行，保護該資料，以確保尊重勞工隱私權之方法實行。(b) 是否為保護之勞工個資範圍限定於涉及勞工資格、職業經驗相關事項及其他直接相關之資訊」本公約之對象為民間職業仲介公司，除職業介紹，勞工派遣亦包含在內，此為 1999 年職業安定法(下稱職安法)、勞工派遣法修正之契機，新的個資保護因而設立<sup>25</sup>。

職安法於 1947 年 11 月 30 日公布，最終修正公布時間為 2014 年 6 月 13 日，係對企業於募集勞工、職業介紹及勞工供給等規範之法律，特別是制定了針對職業介紹所之基本規範，職安法有關個資規範之對象為公有或私人職業介紹所，保護之「勞工」限定為「求職者」。

其規範條文如下：

<sup>24</sup>平成二十五年五月三十一日法律第二十七號，特定個人資訊保護委員會  
<http://www.ppc.go.jp/aboutus/commission/>，最後閱覽時間 2015/11/17。

<sup>25</sup> 岡村久道，前掲註 3，頁 455~456。

表格 2:職業安定法中與個資相關之法條表

條號	條文內容
第 4 條第 8 項	本法所稱之「個資」係指與個人有關之資訊，得以識別特定個人(包括與其他資訊比對，得以識別特定個人者)。
第 5 條之 4	公共職業安定所等，分別就其事業之求職者、應招募而來希望成為勞工者，收集、保管及使用所提供之勞工之個資(以下稱為求職者之個資)時，必須在該業務目的達成之必要範圍內收集，並於收集之目的範圍內保管及使用。得本人同意或有其他正當理由者不在此限。 公共職業安定所等必須採取適當管理求職者等個資之必要措施。
第 31 條第 1 項 第 2 號	(第 1 項 厚生勞動省大臣於前條第一項許可之申請時，有符合以下基準時必須為同項之許可。) 二 適當管理個資，及對徵才者或求職者等之秘密採取必要之保密措施。
第 32 條之 14 第 2 號	(第 1 項 付費之職業介紹業者，為了統籌管理與職業介紹相關之下列事項，依據厚生勞動省令規定，不該當第 32 條第 1 號至第 3 號者(未成年者除外)中必須選任職業介紹負責人者。) 徵才者之資訊(與職業介紹有關者為限)及求職者之個資管理有關之事項。

#### 第二款 勞動者個人資訊綱要

勞動省通過 ILO「勞工個人資料保護實施規則」，係由省研討會檢討擬案後，於 2000 年(平成 12 年 12 月 20 日)發布「勞動者行動綱要」(下稱行動綱要)，其所保護之「勞動者」為目前在職中的勞動者，即日本勞動基準法所適用之對象，不包含退職者、SOHO 族等等<sup>26</sup>。

該行動綱要係在日本個資法制定施行前將研究會之見解統整後所發布，於日本個資法施行後，目前雇用管理領域個人資訊處理係參照雇用管理綱要<sup>27</sup>。

#### 第三款 雇用管理綱要

厚勞省<sup>28</sup>於 2004 年(平成 16 年 7 月 1 日)發布「雇用管理綱要」(下稱雇用

<sup>26</sup> 労働者の個人資訊保護に関する行動綱要第 1 之 2 條。

<sup>27</sup> 厚生労働省，個人資訊保護，

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouzenpan/privacy/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/privacy/index.html)，最後一次閱覽時間，2015/8/27。

<sup>28</sup> 2001 年日本國家行政組織法一部改正後，厚生省與勞動省統合，稱厚生勞動省，簡稱厚勞省。厚生勞動省官網簡介，<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shigoto/>，最後閱覽時間 2015/8/25。

綱要)，2012年修正並將事例集再行編輯，於2012年7月起開始適用，此外另訂有「雇用管理個人資訊中健康資訊之處理注意事項」<sup>29</sup>。雇用綱要內容原則上僅係明確化個資法解釋上之疑義，並於一般法之義務上依實際情況增加針對該領域所期望達成之事項；雇用綱要係一般性公告非法令，故無法效性<sup>30</sup>。雇用綱要之個資處理要點<sup>31</sup>如下：



---

<sup>29</sup> 平成 24 年 6 月 11 日通告。

<sup>30</sup> 岡村久道，前掲註 3，頁 362。

<sup>31</sup> 厚生労働省，個人資訊保護，「雇用管理に関する個人資訊の取り扱いのポイント」  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouzenpan/privacy/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/privacy/index.html)，最後一次閱覽時間，2015/9/7。



表格 3：雇用管理綱要個人資訊處理要點

<p>綱要適用對象</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶資訊、從業人員等全部種類資訊計算(同一人之資訊算一人)，事業活動利用資訊超過 5000 人之民間事業者。</li> <li>2. 對象是事業者雇用管理資訊(業者為了雇用管理而收集、保管、利用之個資)之處理。 →勞工姓名、聯絡方式、可以識別特定勞工之影像、家庭關係相關之資訊等等。 ※所謂「勞工」，係除現就職之勞工外，亦包括應招募者及退職者。</li> </ol>
<p>資訊取得及利用規則(日本個資法第 15~18 條)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇用管理資訊之利用目的盡可能特定。</li> <li>2. 事先公布利用目的或取得資訊時通知本人或公告之。 ※所謂「本人」，係指雇用管理資訊得以識別特定個人者。</li> <li>3. 在利用目的範圍內處理個資。</li> <li>4. 用適當方法取得雇用管理資訊。</li> </ol>
<p>個人資料管理、處理規則(日本個資法第 19~23 條)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 個人資料(data)維持正確且最新之內容。 ※此處「個人資料」，係指將雇用管理資訊資料庫化所構成之資訊。</li> <li>2. 採取預防洩漏、滅失、毀損之安全管理措施。</li> <li>3. 處理之從業人員及受託者之監督。</li> <li>4. 個資由第三人提供時應事先取得本人同意。 →依法律規定訂有不需經過本人同意即可提供資訊之情形。 →以下情形不該當第三人提供： (1) 受委託者之提供。 (2) 事業合併所伴隨之提供。 (3) 共同利用(共同利用者之範圍及目的應事先通知本人)。</li> </ol>
<p>本人請求公開資訊等請求之應對</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 對本人請求公開保有之個人資料之適當應對。 →對於本人應不遲延的開示保有之個人資料，若對業務適當之實施有顯著障礙時，法律訂有不開示之規定，例如人事評價、選拔相關之各種資訊，基本上即屬此類資料，然仍希望處置時能與工會協議後決定。</li> <li>2. 雇用管理資訊之處理相關對於之申訴除了合適、迅速外，應努力朝向設置服務窗口之體制準備。 ※所稱「保有個人資料」指有公開、訂正之權限，保有六個月以上之個人資料。</li> </ol>

### 第三項 日本個資法與雇用綱要、職安法間之關係

日本個資法為概括及原則性規定，係總則法，規範處理個資之業者所應遵守之最低義務，而雇用綱要則係為針對勞工於求職、雇用關係進行中、離職後等，依總則法為基礎而授權行政主管機關訂定之行政指導(詳見表 3)，相較於日本個資法法律位階，更能符合社會預期及實際需求，行政指導變動較為容易，更能應時置宜檢討適時修正，隨著時代靈活變動，然如前述綱要非法令並無強制力。

如前述，日本個資法係總則性規定，職安法則係針對求職者於求職期間之個資法處理與以規範，應係屬普通法與特別法之關係。

其差異表示如下：

表格 4：日本個資法與雇用綱要、職業安定法間之差異表

	個資法	雇用綱要	職安法
適用對象	公部門及民間業者	客戶資訊、從業人員等全部種類資訊計算(同一人之資訊算一人)，事業活動利用資訊超過 5000 人之民間事業者	民間職業仲介事業所
保護對象	生存個人之個資	事業者為雇用管理而蒐集、處理及利用之勞工個資(包含應招募、就職及退職之勞工)	求職中或應招募而來之勞工之個資
性質	總則法	行政指導，無法效性	特別法

## 第三節 實務判決

### 第一項 千葉 HIV 解雇

本件收錄之原因在於雇主得否在未取得從業人員同意下，於健康檢查時自行要求醫院檢查從業人員之 HIV 抗體，並受領該健康檢查之結果。

#### 一、事實概要<sup>3233</sup>：

原告是有居留資格之日籍巴西人，受雇於瀧川化學工業股份有限公司(下稱被告公司)，原告於該公司之市川工廠工作，契約每年更新，原告在被告 A 經營之市川東醫院做定期健康檢查；被告公司未得原告同意，即委託市川東醫院為 HIV 之檢驗，領收記載結果之 HIV 檢查報告書及 HIV 檢查證明書(下稱檢查結果票)，被告 A 擅自對原告檢查 HIV 抗體，並交付檢查結果票給被告公司，侵害原告隱私權，原告受重大精神痛苦而對被告公司及被告 A 請求損害賠償，並對被告公司以感染 HIV 為由不當解雇而無法工作，而請求確認雇用契約之存在及權利。

#### 二、兩造主張：

##### (一)原告主張：

1. 被告公司部分：個人醫療資訊係不希望他人知悉之資訊，不允許未得本人同意擅自向第三人蒐集、利用醫療資訊，特別係 HIV 感染之事實，仍然會造成社會差別性對待比起其他醫療資訊更應注意，被告公司①無視原告意思擅自要求醫院檢查原告 HIV 抗體②無視原告意思取得檢查結果票③於原告要求交付檢查結果票時拒絕之④擅自開封原告之健康檢查結果報告書。被告公司主張檢查 HIV 抗體之目的係為流血意外之預防及人員之配置，但若為預防流血意外，不須向原告隱匿實行檢查之事，應係向從業人員積極說明並實施預防感染教育，因此可推測此係基於對外國人不當之偏見，用以排除感染 HIV 之外國人所為之行為。

<sup>32</sup> 平成 9(ワ)2550，另有東京地判 7. 3. 30 判例可參；由於資料蒐集之限制，某些判決無法在日本裁判所網站上找到判決全文，僅能依期刊、論文及網路上文章找到部分資料，此時僅得以該資料瑣事內容呈現。又日本學者判決評析部分亦有文獻蒐集之困難，已盡最大可能蒐集呈現。以下將以蒐集、處理及利用為順序排列。

2. 被告 A 部分:如前述，HIV 抗體之檢查應以本人之意思為基礎，並應將檢查之結果告知本人，若係為勞動者健康管理之產業醫生，基於蒐集管理與勞動者健康管理有關隱私資訊之立場，該隱私權之保護亦負有細心注意之義務。被告 A①未確認原告意思即受被告公司請託檢查原告 HIV 抗體②未基於原告意思為血液採樣③將檢查結果票交給被告公司而非原告。被告 A 雖主張其誤解被告公司已取得原告之同意因而進行檢查，然從以前市川東醫院每年即對被告公司之外國員工進行 HIV 檢驗，採血液時亦未進行意思確認及諮詢，察覺可疑之原告對護士詢問抽取五管血液之必要性，此時竟以檢查肝機能模糊回答原告，鑒於直接將檢查結果交付被告公司及對原告秘密進行 HIV 抗體，被告 A 知悉或極可能知悉被告公司排除外國勞動者之意圖。再者，即便相信有原告之同意，當被檢查人（原告）與委託檢查之人（被告公司）不在同一場合，在沒有同意書及對公司之指示書之情形下，只因公司指稱有取得原告同意，便相信其為真實，亦屬醫療機構之重大過失。鑒於告知檢查結果之方法及諮詢之重要性，將記載檢查結果之書面交給第三人之告知方法仍是不可為之事，即便被告 A 相信已經原告同意，亦不能減輕侵害隱私權之違法性。

(二)被告主張：

1. 被告公司於 29 日交付健康診斷結果報告時前，事前不知內容，被告公司從市川東醫院取得每個人之檢查結果一覽表，即可依該檢查結果一覽表知悉檢查結果無須打開每個人之報告書檢視檢查結果。
2. 被告公司未取得原告同意委託進行 HIV 抗體檢查並受領檢查結果票，惟並未拒絕交接該檢查結果票，亦未開封健康檢查結果票。被告公司因以為未取得原告同意亦得委託 HIV 抗體檢驗，被告公司雖未向原告道歉，B 傳達感染之事實係擔心原告及原告家人，並無解雇原告之事實，並未對原告採行非人道措施。
3. 被告公司未取得原告同意委託 HIV 抗體檢查並領受結果票係因市川東醫院 D 事務長表示雖然未得同意亦得採行 HIV 抗體檢查，然之後應取得同意，而誤解為無須取得同意即得委託施行 HIV 抗體檢驗，欠缺擅自委託檢查之認識。
4. 施行 HIV 抗體檢驗係因被告公司工廠機械之操作，必須預先備有針對意外所發生流血事故之對策，且原告曾以健康狀態為由請假有勤務狀況不佳之事，

因而為從業人員健康保持及備置檢討時所需資料之必要，並非以排除外國勞動者為目的而施行。

(三)被告 A 主張：

被告 A 並未確認原告之意思，接受 HIV 抗體檢驗之委託，實行 HIV 抗體檢驗，交付檢查票給被告公司，但 HIV 抗體檢查之血液檢查量僅需兩管血液，且稱護士指稱係檢查肝臟，亦為謊言。被告 A 係因下列事項誤解以取得原告同意：

- (1) 平成 9 年 10 月 28 日被告公司董事 E 向 D 事務長提出檢查原告 HIV 抗體之申請，同月 29 日 D 事務長通過 B 向 E 通電話時表明，該檢查須明確經本人同意，市川東醫院擔任健康檢查事務之 F 職員與 B 談話時，誤解被告公司取得原告同意後委託之檢查，且檢查結果票有以糨糊黏貼，外觀無法看見內部，被告 A 以為被告公司已取得原告同意而將該結果票交付給被告公司。
- (2) 被告 A 從被告公司負責人處得知，被告公司懷疑新進勞動員勤務狀況不佳係因健康狀態之原因，故以勞動者之健康管理之一環下，除一般健康檢查外，欲另行為 HIV 抗體檢查，考量被告公司職場之性質，存在有伴隨危險之業務，雇主有必要先行知悉勞動者之健康狀況，業務作業當中亦有受傷出血之危險性，因為有不適合 HIV 感染者之業務作業存在，為避開開作業，亦有 HIV 抗體檢查之必要，因此，被告 A 並不知曉被告公司實行檢查之目的係為排除外國勞動者。

三、判決意旨

(一)侵害資訊隱私權部分：

被告公司部分：HIV 感染的資訊是與個人健康狀態有關之極為私密之個資，由於社會對於愛滋病尚無充足之理解，不只本人會感覺不安，周圍的人也會懷疑自己是否被感染，且對愛滋持有偏見，若 HIV 感染之事實職在職場等被其他同事知曉，會招致無用之不安，故 HIV 感染之事實應屬個人秘密具有保護必要之資訊。但 HIV 感染是感染者之血液、性分泌物或母乳等含有 HIV 之體液附著在黏膜表面或皮膚傷口，直接進入體內等為限之場合才會產生，日常職場生活並不會感染 HIV，故勞工衛生管理上不必要對 HIV 感染者作特別對待。又感染 HIV 直至愛滋病症狀出現，潛伏期可能長達十年以上，隨著治療藥物進步，症狀出現之時間會更加延長，在這期間，感染者跟健康的人並無不同，可以繼續日常生活及工作，對勞工之能力及適性並無影響。

個人 HIV 感染與否之資訊應受到保護，對該從業人員有無感染 HIV，除非具有特別必要性才能為 HIV 抗體檢查否則即侵害隱私權，如事業主為了事業遂行勞工衛生管理上之理由，或為判斷工作能力或適性等判斷，有檢查 HIV 感染之必要時，鑑於 HIV 感染資訊保護之重要性，該檢查必要性之認定必須合理且客觀；即便具有必要性，亦必須告知當事人檢查內容及其必要性，取得同意才得實行。被告公司不具有合理且客觀之必要性，亦未得當事人同意，委託市川東醫院檢查 HIV 感染之個資，不當侵害原告隱私權，以感染 HIV 之實質理由解雇欠缺正當理由，濫用解雇權應屬無效。

被告 A 部分：被告 A 經營之市川東醫院，受被告公司委託未得原告同意即採原告血液檢查，並將 HIV 抗體檢查結果票交給被告公司，未盡醫療機構之向當事人說明、確認意願之義務及對職務上知悉之醫療資訊保密之義務，侵害原告隱私權，被告 A 稱誤認已取得原告同意，然該誤認並不因而減輕被告 A 之責任。

### 三、小結

千葉地裁認其是否侵害隱私權之判斷標準為是否具有「特別必要性」，所謂特別必要性，係指事業主基於勞動衛生管理之理由及為判斷工作能力或適性等時，該檢查必要性之認定必須「合理且客觀」；認有必要性時，亦需「告知」本人並取得本人「同意」，未具必要性或即便具有必要性而未得本人同意時，該 HIV 抗體檢查即不得為之。

## 第二項 Aswell 解雇

本件原告罹患 C 型肝炎，C 型肝炎屬個人病歷、病狀，具高度隱密性，雖本件之原告係派遣勞工，惟日本法院如何判斷是否侵害隱私權有重大參考之價值，故仍整理提供參考之用。

### 一、事實概要<sup>34</sup>

原告罹患 C 型肝炎，受雇於人力派遣公司被告 A 股份有限公司(原公司名稱：C 股份有限公司)被派遣到被告股份有限公司(現公司名稱：E 股份有限公司)工作，被告 A 及 D 從業人員將原告罹患 C 型肝炎之事實報告上司，侵害原告隱私權，被告 A 及被告 D(A 之神戶分店)共同以原告罹患 C 型肝炎為由違法解雇原告，

<sup>34</sup> 神戶地裁平成 15(ウ)2892。

且主張 D 之從業人員損害原告名譽，本件解雇案件基於民法第 719 條第 1 項共同不法行為（若認為與 D 無關時，對被告 A 依民法第 709 條不法行為）侵害隱私權及依民法第 715 條第 1 項雇用人責任請求侵害名譽權之損害賠償責任。

二、兩造主張：

(一)原告主張：

1. 違法解雇部分：

日常接觸之狀況下 C 型肝炎無感染之可能性，職場上無須擔心感染，且罹患 C 型肝炎從事一般勞動不會造成障礙，本件原告之工作內容係在倉庫包裝及輔助運送醫藥品，雖然有時候會處理重物，但並不會超過一般勞務範圍，比起原告之職業經歷來說，亦非特別加重之勞務。以 C 型肝炎為由解雇原告，係顯著違反之行為。

2. 侵害隱私權部分：

原告罹患 C 型肝炎之事實屬隱密性高之個資，不應被任意散布，然 D、I 及被告 A 之從業人員，將原告罹患 C 型肝炎之事實報告上司等，侵害原告隱私權。

(1) J 之隱私權侵害：I 的 J 將本件罹患 C 型肝炎之事實向 D 的從業人員 K 及 I 的 M 報告。他人的病例即便是向上司也無業務上報告之必要性，即便認為 J 向自己之 M 上司報告是允許的，但向無指揮命令關係之 K 報告原告罹患 C 型肝炎之事實無法正當化。

(2) K 之隱私權侵害：接收到 J 報告之 K 不認識原告，即便對原告無業務上之指揮命令權亦無監督關係，仍向自己之上司 L 報告此事。

(3) L 之隱私權侵害：接收到 K 報告之 L，並不認識原告，對原告無業務上之指揮命令權亦無監督關係，將原告罹患 C 型肝炎之事實報告 N。

(4) M 之隱私權侵害：接收到 J 報告之 M，特別拜訪 N，報告原告罹患 C 型肝炎之事實。

(5) N 之隱私權侵害：N 向被告 A 的 O 報告原告罹患 C 型肝炎之事實。

(6) 被告 A 之從業人員 P 將原告罹患 C 型肝炎之事實報告 O，且 O 將此事報告被告 A 明石營業所所長及本公司之總務課負責人。

3. 與 D 相關與否之部分：

本件解雇並非被告 A 之獨斷決定，D 促成該行為亦有責任，如下：

- (1) P 最初並未認為原告罹患 C 型肝炎是個問題，直到 J 向上司報告使覺得是「成為糟糕的事」，因此向 O 報告此事，因為罹患 C 型肝炎並非本人努力就可以消除，應對之方式只有從職場排除，J 亦未對原告任何病狀做確認，變向 K 及 M 報告，K 向 L 而 L 向 N 以驚人之速度傳達，J 將原告罹患 C 型肝炎認為係一問題，排除原告之前提，可以認為係向 K 及 M 之報告，從 J 希望 P 向上司報告可得知，對被告 A 私底下希望能將原告從職場排除。且 J 雖係 I 之從業人員非 D 為之從業人員，然同在 D 神戶分店商品課之指揮監督下，為具有密接關聯之業務，J 的行為可以說是 D 業務執行之一部。
- (2) N 從 L 及 M 處得知原告罹患 C 型肝炎之事實，O 從 N 的反應上知曉若未解雇原告無法解決，同日到神戶分店，在與原告面談前表明「解雇日期交給我」，聽到這些話的 N 並未表現出驚訝的樣子，回答「倉庫方面的話可以讓他再做個短期間沒關係」，可見本件解雇事 O 與 N 間既定之決定。
- (3) D 係藥品販賣業中的大公司，而被告 A 當地之人力派遣公司從二者有利益關係看來，被告 A 必須依從 D 之意思，因此 N 及 J 以被告 A 之身分將原告解雇，即便 N 及 J 無解雇原告之意圖，依據該人等向 O 或 P 之對話，可以認識被告 A 要對原告為不利益之處遇有所了解，或容易了解之狀態，就本件解雇，有故意過失。

#### 4. 與被告 A 相關之部分

##### (二) 被告主張：

##### 1. 違法解雇部分：

被告 A 解雇原告係因勞動契約書之解雇條件「勤務態度不良而認為不適合就業時」，並非單純因為原告罹患 C 型肝炎之原因。原告 5 月 7 日上午與 P 及 J 一起運送貨品時，P 提及考慮為原告辦歡迎會時，原告說「我是先天性 C 型肝炎，不用擔心不會空氣傳染，不喜歡後來被之小後起爭執，所以都是先告知」。同日下午，與 P 在神戶分店藥品倉庫內進行打包作業時，P 問「肝炎用的藥品有效用嗎？」原告回答「先天性的沒什麼效果，所以現場如果出血的話，大喊『不要靠近』後離開，鼻血也有可能跑出來」

原告派遣到 D，送醫藥品到醫院時通常會使用小刀，受傷出血並不少見，不



能說毫無感染 C 型肝炎之可能性，原告上開發言使 P 非常震驚且有相當之恐怖感，對一起工作之同事如此發言是極為不適當的。原告從事肉體勞動，若原告 C 型肝炎發病的話，可預期會長期休假，就此會造成工作場合之相當之負擔，基於上述之理由，被告 A 認為該當「勤務態度不良而認為不適合就業時」，而非以罹患 C 型肝炎解雇。

2. 侵害隱私權部分：

原告將罹患 C 型肝炎之事實告知同事，並未特別要其保守秘密，就此原告自己並未就罹患 C 型肝炎之事實特別隱匿，P 從原告處聽來原告身體有時候深體會不好，有時工作作業時本身會有點艱難，且目前是採取最低限之人員配置，若原告休息可能會造成作業進行之障礙，因而告知 O 原告罹患 C 型肝炎之事實。再者，O 將掌握之部下健康狀態及職務適性等職務上必要最低限度內之事向直接之上司明石營業所所長、本公司總務課負責人及 N 報告，從而 P 或 O 將本件原告罹患 C 型肝炎之事實報告上開人員，並不侵害隱私權。

3. 與 D 相關與否之部分：

J 及 N 並未促成被告 A 將原告解雇之決定，該解雇係出於被告 A 之自我判斷。

(1) J 向 P 報告並非為了私底下排斥原告，係 J 出於自己判斷，若原告健康狀態會對業務產生障礙，而且 J 係 I 之從業人員而非 D 之從業人員，D 與 I 間有委託配送業務之關係存在，所以很顯然 I 具有業務上具體的指揮監督權，D 與業務執行無關。

(2) N 於 5 月 8 日與 O 電話對談中並無考慮將原告解雇，翌日 5 月 9 日 O 拜訪 D 神戶分店，說明其與原告面談之結果，O 說「本人說要辭職，明天會再詢問」，N 雖然覺得冒昧，但基於雇佣關係屬原告與被告 A 間之關係，並無 D 說話之立場，因而靜觀其變。

4. 與被告 A 相關之部分

三、判決意旨

(一)違法解雇部分：

原告主張以罹患 C 型肝炎為由解雇係屬違法，被告 A 主張其解雇原告符合勞動契約上之「勤務態度不良而認為不適合就業」之情形，而認為其為合法解雇，對此點討論如下：

1. C 型肝炎病毒主要感染者之血液進入他人血液而感染，日常生活並不會使人

受感染，即使以原告之健康狀態必須定期往來於醫院，然除非是在海拔高之野外從事運動強度高之肉體勞動，一般之勞動並無問題，被告 A 以原告罹患 C 型肝炎為由認為其不適就業而解雇原告，顯屬不適當。

2. 被告 A 主張因 C 型肝炎發病長期休假將使工作現場造成負擔，然依原告現健康狀況無法窺之有此急迫性，被告 A 並無確認原告之健康狀態，假使原告 A 真需要長期休假，從原告從事之工作來看，僅係具抽象可能性（補充缺人之情形有困難），亦不能認定不適就業。
3. 原告工作時會使用美工刀進行作業，有流血之可能，然 C 型肝炎感染力弱，觸碰到時採取適當處置便能預防感染，不能因此而認定原告從事該業務具有危險性而將其排除。
4. 本件解雇對 C 型肝炎完全不認識也未做調查，係基於偏見所為，應係顯著逾越社會相當性之違法行為。

(二)侵害隱私權部分：

1. 個人病例、病狀等資料一般被認為屬高度隱密性之個人資料，將該資料擅自公開予第三人，係屬對隱私權強烈侵害；高秘匿性之個人資料其公開行為當然違法，然並非即認公開之人應對其負不法行為之責任，應考量該個資入手之經過、被公開之個資之性質、公開之合理性、公開之對象及其範圍及開示後將對當事人造成不利益之程度等綜合考慮，於該個人資料公開後逾越社會通念容許限度時，始該當違法侵害隱私權。
2. 與 D 相關與否之部分：
  - (1)本件公開之資料係屬個人病狀之資料，一般認具高度秘匿性，然該資料非在原告不知之情形下取得，而係原告於飲酒時自行告知 J(B 支店 D 之子公司之從業人員)及 P(同屬被告 A 派遣之人員)，原告亦未要求 J 及 P 保密，故不認為原告對罹患 C 型肝炎之事實之秘匿性具有特別之期待。又本件僅公開原告之疾病名稱，並未公開病狀等具體資料。
  - (2)就開示之合理性而言，僱用人(不限於契約上之僱用人，亦包含現場指揮、監督者)為業務執行之順利及勞動職場環境之整備，取得勞工等被僱用人之病歷、病狀具有一定之合理性，本件之原告不適合高度運動之肉體勞動，原告從事該作業時會增加肉體負擔，鑑於此時原告之病狀有急速惡化因而有缺勤之可能，對上司而言，本件罹患 C 型肝炎之事實會對執行業務造成障礙故本身即

具有其合理性及必要性；J並非因有趣而報告本件罹患C型肝炎之事實，而係恐該罹患之事實影響業務；K、L及M應也可認為抱持相同目的而為報告之行為，因此L之各公開行為具有合理性。

(3)關於公開之對象部分，就J部分，係向自己之直屬上司M，業務委託之D營業負責人等二人報告，可認為該公開目的及其關係屬合理且必要限度內之公開；K向L報告係向上司之報告；L及M向N之報告；N係D神戶分店商品課統領支配者，為對於業務之障礙及工作環境整頓之合理必要最小限度內之公開為被容許者，J、K及M之上開公開行為並非不法行為，原告亦未遭受特別之不利益。

### 3. 與被告A相關之部分

P向上司O報告而O向自己的上司明石營業所所長及總公司總務科負責人之報告，屬公開之必要最小限度範圍之內，雖然不能否定P未取得原告之同意之下即將該罹患C型肝炎之事實報告欠缺考慮，但被告A為直接雇用者對於知曉該罹患C型肝炎之事實具有合理性，P及O之行為未超過社會通念所能容許之範圍。

### 三、小結

神戶地裁認本件罹患C型肝炎之事實屬高隱密性之個資，應考量該個資入手之經過、被公開之個資之性質、公開之合理性、公開之對象及其範圍及開示後將對當事人造成不利益之程度等綜合考慮，於該個人資料公開後逾越社會通念容許限度時，始該當違法侵害隱私權。

## 第三項 拍攝置物櫃內之私人物品<sup>35</sup>

本件收錄之原因係本件為公司擅自打開員工之置物櫃拍攝置物櫃內之筆記本，筆記本之內容應屬該名員工之個人資料。

### 一、事實概要

X等人就職於Y電力公司，係工會成員，為共產黨擁戴者但非共產黨員，Y

<sup>35</sup> 最高裁判法院平成7年9月5日第三小法庭裁判，  
[http://hanreinoheya.blogspot.tw/2012/08/blog-post\\_5782.html](http://hanreinoheya.blogspot.tw/2012/08/blog-post_5782.html) 及  
<http://www.jil.go.jp/hanrei/conts/097.html>，最後閱覽日期2015/10/19。宥於資料蒐集之困境無該判決之內容，故本篇無兩造主張。

任 Y 公司管理職，自己或指示從業員於職場內外持續監視 X 等人，尾隨或調查確認外部來電之對象，擅自打開置物櫃拍攝個人所有之筆記本，發動隔絕從業員與 X 等人間之接觸、交往，將 X 等人於排除職場活動、每週輪流值班之外，X 等人以不法行為之侵害請求損害賠償。

## 二、判決要旨

即便 X 等人無破壞、混亂公司秩序之虞，Y 仍以 X 等人係共產黨員且為擁戴者之理由，於職場內外對 X 等人進行繼續性監視，指責 X 等人係左翼份子，不配合 Y 之經營方針等，推動或採取各種方式於職場中孤立 X 等人，於 X1、X2 離職後更尾隨於其後，特別對於 X2，更擅自打開其置物櫃對其私人物品「民青筆記本」拍攝照片，對 X 門之職場自由人際關係不當之侵害、毀損名譽，侵害 X2 之隱私權、人格權，Y 公司採取之一連串行為構成不法行為之侵害。

## 第四項 監視電子郵件

本件收錄之理由為公司監視電子郵件恐有侵害勞工個資之可能。

### 一、事實概要<sup>36</sup>

X 於平成 9 年（西元）1997 年 10 月起至 F 公司之 Z 事業部工作，Y 於平成 11 年（西元 1999 年）4 月進入 F 公司，同年 5 月至 2000 年 11 月擔任事業部部長，為 X 之上司，X 對 Y 以被性遭擾及無故被閱讀電子郵件為由請求損害賠償。

## 二、判決要旨

### （一）閱讀電子郵件之行為：

1. 被告閱讀原告們之電子郵件時，F 公司之美國本公司訂有禁止私用公司網路系統電子信箱之指導方針，並非日本國內 Z 事業部所周知之事實，且社員對於公司會調查社員電子郵件是否私用或私人之電子郵件有被閱讀之可能等均未被告知。
2. 私自使用公司網路系統電子郵件之問題與公司電話裝置限制私人電話可說是幾乎相同之問題，勞工在經營一般社會生活有必要與外部聯絡時，當然容許使用公司電話，在不影響公司職務順遂下，對公司經濟上的負擔微乎其微，

<sup>36</sup> 東京地裁 平成 13 年 12 月 3 日判決，  
[http://hanreinoheya.blogspot.tw/2012/08/blog-post\\_1231.html](http://hanreinoheya.blogspot.tw/2012/08/blog-post_1231.html) 及  
<http://www.srtakagi.com/z29.html>，最後閱覽日期 2015/10/19。

此係與外部聯絡適宜應對之必要且合理限度範圍內，以公司電話通話在社會觀念上屬容許範圍內，因而，使用公司網路系統收送私人信件基本上應屬妥當。

3. 以保守檢查為原則之負有法律上保密義務之電信通信業者，若事前未採取特別措施，與通話內容會即時消滅的通常裝置不同，使用公司網路收發電子郵件一定範圍內，該通信內容仍被記錄於軟件或末端內，鑑於公司內部之網路系統管理者保守適宜之監視網路全體，與使用通常之電話裝置利用人有不同之隱私權保護期待，應因應該系統具體情況，止於其對隱私權期待保護之合理範圍內；就電子郵件方面，隱私權保護之期待程度低於通信裝置，是否侵害其隱私權，應綜合考量監視目的、手段及態樣等，與監視所產生之不利益比較衡量後，視其是否超出社會通念之範圍而定之。
4. 以前開基準，應認同被告之身分地位及監視之必要性，由於本件之被告有性騷擾之疑慮，被告所為之監視行為未必一定係適當之行為，然被告示 Z 事業部之最高負責人，亦無足夠證據證明有其他適當之人選，不能認定被告之監視不符合社會一般通念。再者，雖不能說被告當初獨自一人於末端閱讀原告 A 及 F 公司之電子郵件方法正當，然 3 月 6 日以後便委託負責之部門繼續監視，並非全係個人之監視行為。另一方面，依原告私用公司網路系統設置之電子郵件之程度，並未超出限度，從招致被告監視之原告方責任及本件之事情經過綜合考慮，不認為被告之監視行為超出社會通念相當之範圍，而認有值得法律保障之重大隱私權受到侵害。

### 三、小結

東京地裁認電子郵件隱私權保護期待程度低於一般通信裝置，是否侵害隱私權，應綜合考量監視目的、手段及態樣等，與監視所產生之不利益比較衡量後，是否超出社會通念之範圍而定。

## 第五項 刺青調查

本件收錄之原因為，是否公開個資為本人之權利，而市民醫院是否得調查醫院職員是否有刺青？並強迫職員回答？

## 一、事實概要<sup>37</sup>

被告平成 26 年（西元 2014 年）9 月 30 日止，任職於市民醫院事業為大阪市醫院院長（下稱醫院院長），是被告設置之醫院之職員，對身為護理師之原告，以其未回答有無刺青等書面調查，認定違反職務命令該當地方公務人員法（下稱地公法）第 32 條、第 29 條第 3 號、職員基本條例第 28 條第 1 項及附表 11 號。

原告以本件調查違反憲法第 13 條等，屬違法之調查，該要求回答之職務命令及本件處分違法，請求撤銷該處分，因該調查及處分遭受精神上之損害，對被告依國家賠償法第 1 條第 1 項請求 50 萬慰撫金及至違法行為之最終日平成 24 年（西元 2012 年）8 月 28 日起年息 5% 之利息。

## 二、兩造主張：

### （一）原告主張：

#### 1. 主張違反憲法第 13 條<sup>38</sup>及第 21 條<sup>39</sup>部分：

- （1）侵害隱私權部分：身體上有無刺青、部位、大小等資訊，係顯著的個人且私人身體特徵之相關事項，亦是個人思想及信念相關之事項，是敏感性個資，受隱私權保障，若刺青之存在被他人所知，即有不得不向他人說明來歷之負擔及壓迫，對個人來說會被誤認為係與暴力團有關之人，評價判斷並不容易消除，該刺青資訊客觀來說並非具有必要不可或缺之必要性，且在利用目的具體特定之情況下，不管怎麼樣在未得本人真正之同意蒐集、強制蒐集，侵害隱私權是不被允許的。
- （2）自我決定權及表現自由之侵害部分：憲法第 13 條保障人民追求幸福之權利，基於私生活上之自由及追求幸福權，任何人具有不被擅自調查刺青有無之自由，本件以職務命令為之之調查，侵害上述自由權。刺青在日本法律包含地公法中皆未禁止，是否刺青為個人之自由，本件調查係對有刺青存在否定價值觀之一方以強押於人之方式，以該調查結果為人事配置之方式，以達成禁止刺青之效果，侵害是否刺青之自我決定權。
- （3）本件調查目的不當部分：被告施行本件調查起因係本件新聞報導，並非為取

<sup>37</sup> 平成 24(ウ)295

<sup>38</sup> 日本憲法第 12 條「本憲法保障之國民自由與權利，國民應不斷努力保持之，又，不得濫用之，負起不斷用之增進公共利益之責任。」

<sup>39</sup> 日本憲法第 21 條「保障集會、結社、言論、出版及其他一切之表現自由。 2 不得進行檢閱。不得侵犯通信之秘密。」

得調查結果，而係為完成表演所必須，本件調查結果回答的 99 人中除去 4 位是在市民無法看見之職場，其他 95 人是在分擔交換都困難之職場，無一人遭到異動，被告主張之人事配置之原因非本件調查之真正目的，若位人事配置之原因，僅須掌握勤務中看的見刺青之職員即可，特別調查刺青不具有合理性及必要性；據 O 教授之意見書，近年來具有設計感而認為是時尚之刺青開始發達，以年輕人為中心之一種文化，因此，將所有之刺青都認為市民會感覺不安或壓迫感，因職員之刺青會使被告喪失信用是種錯誤，以此為前提之調查是不適當的。

- (4) 本件調查不具有必要性部分：本件之開端該新聞報導事件以於平成 24 年 3 月了解到實際上是不存在被架空出來的事件，勤務時穿著之衣服所藏住的部分市民無法看見，若屬上司等可看見之部分，有會使人民感到不安或壓迫感之刺青存在，在該狀況下不用調查即可明白，故依本件調查要職員回答部具有必要性。
- (5) 本件調查不具有手段相當性：本件調查係以懲戒處分做為威嚇力之職務命令以強權、強制之調查，屬調查方法逾越必要程度；即便有刺青，將刺青以整理儀容至看不見之狀態下，要求看不見之刺青顯現出來，該調查方法不具有相當性；且提出自己簽名之書面回答並不能擔保正確性，依據本件調查之回答慮 99.9%，被告職員有 3 萬 4000 人，拒絕回答者包含被告有 6 人，對被告來說，針對這些人得以口頭報告、職員所示之身體狀況、對日常業務之狀況做成報告書等代替取得調查結果，依此，拘泥於書面回答係不具必要性的。

## 2. 主張違反個人資料保護條例<sup>40</sup>(下稱個資條例)部分：

<sup>40</sup> 大阪市個人資訊條例 6 條：「實施機關要蒐集個資時，應明確個資處理事務之目的該當明確事務之目的(下稱事務之目的)在達成目的之必要範圍內，必須以適當且公正之手段蒐集之。

2 實施機關對思想、信念及宗教等個資及人種、民族、犯罪經歷等被認為有成為社會差別原因之虞者，原則上不得蒐集。例外該當於下列各款之一時，可蒐集之：

- (1) 依據法令或條例者。
- (2) 為達成事務目的必要不可或缺者。
- 3 實施機關蒐集個資時，必須向本人蒐集之，但該當於下列各款之一時不在此限：
  - (1) 依法令規定者。
  - (2) 取得本人同意時。
  - (3) 已經出版或報導等公開者。
  - (4) 為守護個人生命、身體或財產安全，緊急且不得已者。
  - (5) 所在不明、心神喪失或其他事由，向本人蒐集個茲有困難者。



(1) 違反個資條例第 6 條第 2 項：

①個資條例第 6 條第 2 項「思想、信條及宗教之個資及人種、民族、犯罪紀錄及其他會成為社會差別之原因事項之相關個資」屬敏感性資訊，原則上不得蒐集，本件刺青資訊，對刺青有社會偏見之今日，該當於「其他會成為社會差別之原因事項之相關個資」，本件調查應屬違法。

②被告主張該調查該當於同項 1 號「依法律規定者」，惟為例外允許會招致重大人權侵害危險資訊之蒐集、保管、利用，其事由或要件應具體訂定，被告主張之法令，皆係對一般公務員之基礎規定，非屬具體規範，故被告之主張無理由；被告主張本件刺青資訊係人事配置上「為達成事務目的」不可或缺，該當同項第 2 號，惟若採此解釋，將使法律禁止蒐集敏感性資訊之目的失去意義。

(2) 違反個資條例第 6 條第 1 項：為達成人事事務之目的，本件刺青資訊並非必要，本件刺青資訊之蒐集係以伴隨懲戒處分威脅之職務命令而來，雖合法但不能認為是符合社會通念之方法，因此依同項本件刺青資訊之蒐集不應允許。

(二)被告主張：

1. 主張違反憲法第 13 條及第 21 條部分：

(1) 調查目的：

①本件調查係依據職員倫理規則第 2 條 2 項 8 號，公務人員於執行勤務時若刺青被市民看見將會造成市民之不安感及壓迫感，使被告喪失信用，為避免此事發生，實際掌握職員之刺青在執行勤務中有無可能被市民看見後，用以執行人事上之配置，將勤務中有可能被市民看見刺青之職員擔任與市民頻率低或

---

(6) 為訴訟、選考、指導、協商、交涉其他事務或事業進行蒐集個資時，向本人蒐集個資會損害事業目的，或為事業公正或圓滑進行有顯著障礙時者。

(7) 本市的其他機關或國家、獨立法人等、其他地方公共團體、地方獨立團體或從該當於上述團體取得個資為事務或事業順利進行所必須時或向第三人蒐集個資具有公益上必要時，不該當侵害本人權利利益。

4 實施機關依據第 2 項第 2 號或前項第 6 號規定蒐集個資（除為實施訴訟、選考、指導、協商或交涉從第三人蒐集依第 2 項規定之個資以外之個資外）必須預先聽取大阪市個人資訊保護審議會（下稱「審議會」。）。但有急需時、對其他機關之事務或事業順利進行造成障礙時不在此限。

5 實施機關未依前項規定聽取審議會意見蒐集個資時，必須盡速向審議會報告。此時，審議會得對該當實施機關又該當報告事項提出意見。」該條例於平成 7 年 3 月 16 日制訂，平成 7 年 10 月 1 日施行，最後修正日期為平成 26 年 12 月 1 日，

<http://www.city.osaka.lg.jp/somu/page/0000020339.html>，最後閱覽日期 2015/10/14。



無接觸之職務或依刺青位置之不同使其至穿著市民不會看見刺青之服裝的業務位置任職。

(2) 調查方法之合理性、相當性：本件調查限定於市民眼可觸及之部位，統一實施調查，以相同之書面方式要求自己申告有無刺青，調查方法如下所述合理且相當：

①調查之對象限定於市民眼可觸及之部位：公務人員於執行勤務時若刺青被市民看見將會造成市民之不安感及壓迫感，牽涉會使被告喪失信用，為執行人事上之配置，須掌握職員刺青實際情況，該實施本件調查對象範圍之職務命令，屬必要最小限度範圍內之調查，並未過度侵害隱私權，調查範圍屬適當。

②利用相同的書面為之是相當之手段：被告擁有 3 萬多以上之職員，多樣之職場及執行各種職務，服裝種類及與市民接觸之頻度、密接度依職場及擔任職務有所不同，為同時且提前蒐集刺青之資訊且為組織管理與利用，以統一書面之方式是合理之對策，採用如此共同之書面蒐集資訊，係組織營運上通常一般之採取之行為，方法並非不適當。

③以主動報告之合理方法為之：本件調查刺青之方法可以用別人確認對象部位並紀錄的方式為之，但若有職務上下關係之長官以直接目視職員身體之方式實行未產生強烈之隱私權問題，不應採用此種方法，且對業務管理造成極大之負擔，若非本人確認並簽名而蒐集之資訊，日後若否認該事實時會難以處理，以此為基礎之人事配置，很容易估計到會產生透明及認同之問題，依據上述諸點，故採用自主報告之方式，是最為合理的事。

④以全體職員為對象：為達成上述目的，在人事配置前，有取得刺青資訊之必要，從市民或同事通報之含糊、不明確之資訊不足以達成目的，故未達成調查之目的，有向全體職員取得刺青資訊之必要。

⑤負有回答義務：如上述，本件調查於被告人事配置上所必須，蒐集方法合理且正當，職員回答係其職務，且在組織營運上，為執行人事配置，有正確且確實蒐集、掌握全體職員資訊為將來管理利用所必要，無回答則無法為人事配置上之處置，對達成正當目的明顯產生障礙，從資訊正確性及調查迅速性之觀點來看，以負義務回答之方式係合理的。

2. 主張未違反下列個資條例部分：

(3) 不該當「其他會成為社會差別之原因事項之相關個資」：按系爭資訊並非單

純與社會評價有關之事項，亦或本人不希望被公開之事項；客觀來說，一般來說敏感性資料係指被認為會引起不當差別對待之資訊，亦即犯罪經歷、人種、特定出生地、特定病例、成年監護等相關事項。然本件蒐集之資訊並非以思想、信念、宗教等以對象者之人格或精神作用為基礎之相關資訊，是一般的興趣、嗜好或儀容的問題。多數一般市民對刺青有不快感或壓迫感，與人種、民族、犯罪經歷等資訊不同，並不該當差別資訊。

- (4) 未違反同條例第 6 條第 1 項：「公務人員於執行勤務時若刺青被市民看見將會造成市民之不安感及壓迫感，牽涉會使被告喪失信用，為執行人事上之配置」之明確事務目的，必要不可或缺，以正當且公正之手段蒐集個資並不違反個資條例。
- (5) 未違反同條例第 6 條第 2 項第 1 號：假使本件資訊該當於差別情報，依地公法第 1 條、第 5 條、第 15 條至第 22 條、地方自治法第 154 條，該當於同項 1 號所定依法律規定者，故不違反個資條例。
- (6) 該當同條第 6 條第 2 項第 2 號：同號「為達成事務目的之不可或缺時」容許為資訊蒐集，本件為執行人事配置掌握職員刺青之有無為必要不可或缺，且本件設施之職員有刺青以受大規模報導，鑒於遭受市民批判之事實經過，於人事行政上，被告進行人事配置不可或缺。

### 三、判決意旨

#### (一)職務命令之適法性

##### 1. 主張違反憲法第 13 條及隱私權部分

- (1) 審查基準：近來有認刺青係流行時尚之一種，因此擁有刺青並非直接表示其屬違反社會組織者，不一定係顯示個人經歷之資訊，是否隱匿該資訊因人而異；再者，本件並非對職員之身體，進行確認或以攝影之方法直接蒐集刺青之形狀或模樣，本件調查是以自己填寫之方式，且調查部位有所限制，不能因蒐集刺青即認可藉此推認該當個人之經歷，鑑於本件調查刺青之性質及內容，究係流行時尚抑或係侵害自我決定權而違反憲法第 13 條，應綜合考量其調查目的正當性、調查必要性及手段相當性。

##### (2) 調查目的

- ① 本件調查實施要領記載本次調查目的為「因先前新聞報導，本市職員之刺青成為社會問題，從人事配置之考量觀點，有必要掌握日常生活可目視之部位

是否有刺青，因而對全體職員實施記名式之調查。」以醫院局長具名之書面亦稱「刺青…穿著看的見刺青之服裝實施業務還未到不恰當的程度，且，即便再小心不讓人看見，執行勤務中若被市民看見，會使市民感到不安及壓迫，進而明顯的使本市之信用下降，由於此情事之發生，本市在職員之刺青在執行業務中民眾可能得以眼觸及之部位…有或者沒有，把握實際情況，屬人事配置上之必要考量，因而對全體職員實施記名式之調查。」

②地方公共團體，就其地方事務以該地區住民之意思及責任下施行，該地方公務員，身為效勞全體者，為全體住民之利益而執行勤務（地公法第30條）；執行職務時要求其所面對之住民對其不減損信賴程度而順利進行（同法第33條）；遵循住民意見或住民代表在議會之議論，規範職員服務不應減損其公務時所面對住民對其信賴，為地方公共團體之責任。職員倫理規則第2條第2項第8號明訂「勤務時間中，切記常清潔服裝儀容，勿使市民產生不快感」，若將有刺青之職員分派至與市民接觸頻繁之位置，市民目擊刺青會使市民產生不安感及壓迫感，為避免該狀況發生，本件調查目的，係基於人事配置上之考量，用以掌握職員是否擁有刺青，延續上開地方公共團體之責任及上開規則之意旨，故應認為本件調查目的正當。

### (3) 調查之必要性

①於兒童福祉設施內之職員因對兒童顯露出自己之刺青，同時對兒童謾罵而被報導，被告因公務人員刺青而受責難，於市議會中亦因此受批判，雖該設施職員並非醫院職員，但依該報導過後之市民意見，並未特意區分兒童福祉設施之職員或其他執行勤務之公務員，故為確保市民之信賴，避免被告職員全體皆有同樣問題發生，係有必要採取該對策。若同樣事情再發生，可預見收受責難之程度必然升高，若掌握刺青資訊，以人事配置上考量觀之，將刺青之職員配置時避開與市民接觸之機會較多之工作場合，具有其合理性。實際上，議會上之議員，亦提出考量將市民得以目視見得刺青之職員人事異動之建議，故就人事異動考量上，該調查確有其必要性。

### (4) 手段相當性

①本件調查，除去非專任職員及打工職員之全部職員為對象，以負義務記載調查票之方式實施，本件調查限定調查部位，只需市民得以眼觸及部位刺青之資訊，未過度侵害職員之隱私權；且本件調查之契機係因新聞報導本件設施

之職員擁有刺青，多數市民對此多有批判，故有以全職員為對象實施調查之必要，當時全職員數有 1957 名，若採取審問或目視方式確認調查，需要大量勞力，以書面方式較有效率，從資訊管理方面考量方法亦較為合理，從保護隱私權之觀點視之，比起以審問或目視方式來說，書面回答之方式，係依自己之認識為基礎提出記載即可，屬較理想之調查方式。

②本件之調查並非自願性回答，而係負有義務，醫院局長身為公營企業之醫院局管理者，對職員有其指揮監督權，（地方公營企業法第 15 條第 2 項），且各職員之上司就其與職務關連之事項得以命令為之（地公法第 32 條），業務執行之際服裝儀容為與職務關連之事項，得為職務命令之對象，對本件調查附加回答義務屬醫院局長之職務權限範圍內，且本件調查若採自願制，可推測不回答者將佔多數，如此一來便無法達成本次調查之目的，因而本件調查方法合理且正當。

(5) 綜上，本件調查目的正當，且具有調查之必要性及手段相當性，本件調查及要求回答之職務命令，不違反憲法第 13 條，亦未侵害其隱私權。

2. 主張違反憲法第 21 條部分：原告主張本件刺青之資訊蒐集違反表現自由，然一般不認為有足夠證據表示，刺青係人內心之精神作用表現於外之精神活動，不如說係憲法第 13 條服裝、裝扮外觀等自我決定權之問題，憲法第 13 條為公共利益之必要時得為相當之限制，本件具調查目的之正當性、調查之必要性及手段相當性，因此原告主張不可採。

3. 主張違反個資條例部分：

(1) 是否該當個資條例第 6 條第 2 項：該條項規定「思想、信條及宗教之個資及人種、民族、犯罪紀錄及其他會成為社會差別之原因事項之相關個資」（差別資訊）原則上不得蒐集，其所稱之「其他會成為社會差別之原因事項之相關個資」係指依據一般社會生活所知特定個人及相關人員有受社會不當差別待遇之虞者，由於反社會集團之成員多數擁有刺青，多數人對於擁有刺青者有抵抗感，本件新聞報導過後，蒐集之市民意見，難以否定對刺青有過度反應之不當差別待遇之可能性，故可該當於本項「其他會成為社會差別之原因事項之相關個資」。

(2) 是否該當個資條例第 6 條第 2 項第 1 號：該號明訂法令明訂時例外得以蒐集該差別資訊，被告主張依地公法、地方自治條例規定其有指揮監督權及

人事配置權，故得依本號規定蒐集差別資訊；確實本件係依地方公營事業管理者醫院局長之命令而為實施之調查，地方公營企業法第9條第2號及第15條規定之指揮監督權，為消極不違反該義務得採取一切措施，該措施包含職員身分處理相關事項之各種調查，如此一來即有廣泛蒐集職員差別資訊之可能，背離個資條例第6條第2項規定之旨趣<sup>41</sup>；個資條例第71條第3項明訂人事、薪資、服務、福利厚生及為其他職員事務所處理之個資，個資條例第6條第2項第2號蒐集差別資訊時不適用個資條例第4項及第5項之規定。若基於監督指揮權而可依據個資條例第6條第1項時，就缺乏依據同項第2號蒐集差別資訊其前提第71條第3項設計之必要性，從而，應認個資條例第6條第2項第1號並不包含一般人事行政之指揮監督權在內，故本件調查不該當個資條例第6條第2項第1號之規定。

(3) 是否該當個資條例第6條第2項第2號：其規定「為事務之達成必要不可或缺時」為例外得蒐集差別資訊之情形，「為事務之達成必要不可或缺時」係指於事務之性質上，該個資有蒐集之必要，且若無該個資則事務及無法順利進行時始該當；本件調查目的係為掌握市民得以眼觸及擁有刺青職員之可能性，該有刺青之職員若從事與市民接觸機會較多之職務，將造成民眾壓力及不安感，為使人事變動確切執行，雖該刺青之資訊調查有其必要性，在病院局所管轄之醫院，護理師們依接待手冊規定每日檢查儀容整潔，若認為職員有刺青將會造成職務順行之障礙，也不能認為必然造成人事配置上之障礙，因此不該當個資條例第6條第2項第2號之情形。

(4) 本件蒐集特定職員有無刺青之資訊，違反個資條例第6條第2項及命令回答本件調查之職務命令，於不該當個資條例第6條第2項第1號及第2號之情形下仍蒐集該差別資料，違反個資條例第6條第2項之規定。

(二) 本件處分之違法性：承上述，本件職務命令違反個資條例第6條第2項，原告未依該命令提出調查票<sup>42</sup>並未違法，故本件命原告回答調查票上內容之命令應屬違法。對此被告主張，假使本件職務命令違法，具有撤銷原因之瑕疵時，除該瑕疵重大且明顯，客觀上明顯無效之情形外，地方公務員具有服從

<sup>41</sup> 具有蒐集資訊之具體根據時，前提係依個別具體情況認定是否有資訊蒐集之必要性。

<sup>42</sup> 即該醫院發給全職員之調查表，欄位包含作成日期、所屬名稱、課（事業所）名稱、職員號碼及署名。

之義務，若未遵守該服從義務，即成為被處分之對象。為重視確保行政統一性之請求，本件以各職員為收受人之非行政規則之職務命令，受懲戒處分之職員以該懲戒處分之前提之職務命令違法為由，爭執該懲戒處分之有效性，應認為有理由，故本件處分違法應撤銷。

#### 四、小結

大阪地裁就調查刺青是否侵害隱私權，認應綜合考量調查目的正當性、調查必要性及手段相當性。而於個資法之判斷方面，大阪地裁認為刺青屬「其他會成為社會差別之原因事項之相關個資」，原則上不得蒐集，日本個資條例第6條第2項第1號例外得蒐集之情形並不包含一般人事行政之指揮監督權；個資條例第6條第2項第2號「為事務之達成必要不可或缺時」之例外規定大阪地裁認為職員有刺青將會造成職務順行之障礙，也不能認為必然造成人事配置上之障礙。

#### 五、學者見解

大林啟吾准教授<sup>43</sup>認為近來裁判例不觸及憲法上之隱私權而傾向於審查是否違反個資保護法令，例如公立學校將於齊唱國歌之際不起立之教職員列表之國歌齊唱不起立資訊違法訴訟；確認請願是否署名而拜訪民宅調查之關原署名事件訴訟，即便係與思想相關資訊之問題，仍被判斷為個資保護條例之問題而非憲法問題。

除了刺青調查以外，一審同樣係由中垣內健治法官擔任裁判長之大阪地判平成27年1月21日裁判認為橋下市長對職員強制採取問卷調查，侵害思想良心自由、隱私權及勞動基本權，認定一部分之質問項目違憲。然該判決並未觸及個資保護而係認定侵害憲法上之隱私權，該件與刺青案皆在外部不同，係屬不欲外人知曉之私生活資訊，即涉憲法隱私權核心問題，因而就該案採取憲法之判斷。因此，係屬憲法上隱私權抑或個資保護條例之規範，應依個案判斷。

確實確認有無刺青非屬表現自由之問題，以隱私權方面思考也許比較適當，然以外部判斷確認刺青之有無，已不符合「宴之後」判決「不欲他人知曉之事項」之要件，且如原告所主張刺青被視為反社會行為，恐限縮了刺青之表現自由，故應不能斷言與表現自由無關。且本案有將個資保護條例規範擴大之傾向，具產生

<sup>43</sup> 大林啟吾，入れ墨調査訴訟大阪地裁判決—入れ墨調査とプライバシーの關係—(大阪地裁平成26年12月17日判決)，資訊公開・個人資訊保護，2015年vol.57，頁27~30。

憲法上之疑義可能性。

## 第六項 郵局胸章

本件收錄之原因為郵局工作之原告是否得主張姓名為其個資，有不公開姓名（個資）之權利？

### 一、事實概要<sup>44</sup>

原告們任職於郵局，因未別胸針多次受訓誡處分，於定期升薪時因而減少了昇給號俸數，並遭受精神損害，而請求依據昇給號俸數薪水減少之差額及慰撫金。

### 二、兩造主張：

#### （一）原告主張：

##### 1. 姓名權侵害部分

姓名以社會觀點來看，雖是從他人識別個人之標識，另一方面來說，姓名係以人格應被尊重之個人表徵，身為姓名主體之個人關於該姓名具有受法律上保護之利益，姓名與個人人格密切連結，違反自己意思不合理公開姓名之自由，亦為姓名權內容之一應受保護，再者，本件之業務命令，未得本人同意擅自做成姓名胸章，並強制著用該胸章，相當於冒用姓名。具體來說外勤工作時著胸章，只有暴露於以不知抱有什麼樣的意圖之不特定公眾前之機能而已，而就此可以預見具有多數之不利益，亦即姓名有被利用於犯罪之可能性，且若家族中有犯罪者被報導時，必須過著被世間冷眼包圍對待之精神傷害，變更姓名等私生活也會被公布在公眾前，受公眾之偏見及精神之損害。

##### 2. 隱私權侵害部分

（1） 隱私權係私生活不被任意公開之權利及控制關於自己資訊之權利，首先姓名該當於隱私權，被告主張因姓名載於戶籍具有公證力，專屬於公共的事，不該當於隱私權，然即便姓名具有公證力不代表即屬公共的事物，對個人來說專屬於私人事務，隱私權之要件係以一般人之感受為基準，不欲被公開之判斷基準依時代會有所變動，應客觀的證明之。

（2） 郵局胸章雖記載職稱然職稱並非正確反映個人之能力，係反映各勞動者與

<sup>44</sup> 平成7(ウ)2474

工會以什麼關係什麼樣的歷史以什麼樣的職務而來的；另一方面，職務是專屬於郵局內業務運行上所必須，對顧客來說業務內容並無不同，擔任什麼職務並非社會上的事物，而係企業或事業體內部之事，對外係個人隱私情報，以一般人感受為基準，係不欲公開之事，若以世間的眼光將職務之有無與資質聯結看來，公開職稱名將會使當事人受到重大精神傷害，故強制著載有職稱名之胸章係侵害隱私權。

(二)被告主張：

1. 姓名權侵害部分

- (1) 姓名與社會相關具有存在之意義，對於企業等組織構成員之活動、區別各構成員、對外明確表示有組織構成員等，具有識別特定個人之機能，身為組織之一員，姓名是組織營運及構成員活動上不可或缺者，因而勤務時間為使職務順利進行須表明姓名時，姓名可說是與社會極為有關之事務，至少在職場上表明姓名並無違反法律保護不被公開姓名之當事人利益。特別係公務員，為服務全體國民者之存在，存在有強烈要求表示姓名之場合，於職場上勤務時間時為使職務順利進行表示姓名並不侵害其人格權。
- (2) 再者姓名權，並非所有有關姓名之權利、利益均受保護，應不包括原告們主張之不能於執行勤務中強制表示姓名在內，即便原告們主張要求著用胸章有侵害原告們之利益，此亦與別人冒用本人姓名之場合明顯不同，並非屬侵害人格權之態樣。

2. 隱私權侵害部分

- (1) 隱私權因係以不欲他人知曉之事不被任意公開為內容之權利，法律保護之要件為①公布之事實為私生活上之事，且該事實不希望被人知曉。②一般人設身處地亦認為不希望公開該事實。③必須是一般人未知曉之事實。然以姓名經戶籍記載具有公證力之機能觀之，不能說是一般人未知之事，且以一般人之感受為基準，不會不希望姓名被公開，姓名部該當於法律應保護之隱私權。
- (2) 原告們雖主張著用胸章因而公開職務名稱侵害隱私權，惟企業體對構成員即便強制於勤務期間內表示其職稱，並非私生活之事實有被公開之虞，以一般人之感受為基準，立於該公務員之立場因此所受精神負擔極少，不能有職稱不希望被公開之理由認定侵害隱私權。且企業體中表示職稱係表示在企業之



權限及責任，於企業體等統一之企業活動中不可或缺之機能，姓名亦同，特別係公務員之姓名，表明公務權限或職責所在具有公益機能，郵局職員於職務上對內、外表示職務，亦符合公益要求，職務進行中表示職稱或姓名，係特定該公務執行者及明示責任所在，並不包含公務員個人之活動或私生活，因此不該當侵害隱私權。

### 三、判決意旨

#### (一)著胸章義務之人格權侵害部分

##### 1. 主張姓名權侵害

- (1) 姓名從個人角度來看，是以個人而被尊重之基礎，伴隨著個人人格之象徵，依據場合之不同，姓名之表示具有經濟上之利害關係，個人姓名遭冒用或錯誤之表示，將造成經濟上或精神上之損害，有成立不法行為之餘地。一本件係強制本人表示無錯誤之姓名，與被冒用之情形不同，姓名與社會相關具有存在之意義，得以識別出個人，具有特定之機能，載於戶籍上具有公證力，以各個人保有為前提，建構各種政治、社會制度；一又，鑒於從民法、戶籍法等各種法律之制訂，強制個人表示自己之姓名，與隱私權保護之問題不同，屬「不得當強制為不欲為之行為」之一般行動自由是否遭不當侵害之問題。一般而言，民間從業人員、公務員服從職務上指揮命令之場合，係依據就業規則、具體之職務命令，僱用人將事業營運委託予勞工進行，勞工了解雇用契約後並接受之，故僱用人具有相當之裁量權；因此職務命令應在其限制員工之目的、必要性、型態、帶來遭受不利益之程度等進行綜合考量後，超出一般社會通念上僱用人之裁量權範圍時，始構成不法行為。
- (2) 郵政事業盡可能以便宜之價格對國民提供普遍公平確實之服務，謀求國民經濟生活之安定，增進公共福祉。著胸章之目的，對外使利用者（民眾）能明白處理者（該民眾至郵局時，所面對之郵局服務人員）之姓名，藉以取得該等利用者（國民）之信賴，謀求更佳之服務；對內，基於組織營運，表示出自己之姓名，有助於職員認識自身職責，自我約束並有助於產生職員間之連帶感。
- (3) 郵政各事業除了保管利用者（國民）之個資或事業營運上之重要文件外，郵局存款事業及簡易生命保險等，亦具有金融機關之性質；職員著用胸章，不僅給予顧客安心感，亦是識別專職、非專職人員與在官廳內出入之他人之手段，

著胸章及制服，有助降低外部人員於郵局內犯罪之可能，防範犯罪於未然，  
基此職員著胸章有其必要性。

- (4) 原告們主張公開姓名讓外部人士知曉後，將增加其捲入犯罪之可能性，雖不能說無此危險性，亦不能說僅因知道姓名即當然會受害，據此，該訓誡處分之裁量並未超出一般社會通念。

## 2. 主張侵害隱私權部分：

- (1) 隱私權係指以不被公布不希望別人知曉之事實為內容之權利，其要件如下：

① 公布之事實為私生活上之事，且該事實不希望被人知曉。② 一般人設身處地亦認為不希望公開該事實。③ 必須是一般人未知曉之事實。

- (2) 姓名記載於戶籍上具有公證力，非一般人未知之事實，原告們雖主張表明職務及與之相連結之姓名侵害其等之隱私權，然與職場有關之職務，並非私人生活上之事實，亦非不欲隨意公開讓人知曉之事實；且藉由胸章公開其職務，僅對職場相關者公開，而非廣大之一般大眾，公開造成之精神上負擔不大，且公務員之職稱係表明公務之權限及責任所在，具有公益性，與郵局職員姓名相互結合後公開，除特定該職務貫徹者，也明示該職責所在，將該職務對內及對外表示符合公益之要求，故以胸章表示職稱不侵害其等之隱私權

## 四、小結

橫濱地裁認隱私權指以不被公布不希望別人知曉之事實為內容之權利，其要件為 ① 公布之事實為私生活上之事，且該事實不希望被人知曉。② 一般人設身處地亦認為不希望公開該事實。③ 必須是一般人未知曉之事實。

## 第七項 JAL 監視ファイル事件

公司得否將其蒐集之會員個資提供給工會？是否屬於向第三人公開之情形？

### 一、事實概要<sup>45</sup>

<sup>45</sup> 東京地裁平成 22 年 10 月 28 日裁判，  
<http://www.news-pj.net/npj/pdf/2010/jal-20101028.pdf> 及  
<http://www.news-pj.net/npj/2007/jal-kanshifile-20071128.html> 及  
[http://www.jcp.or.jp/akahata/aik10/2010-10-27/2010102705\\_01\\_1.html](http://www.jcp.or.jp/akahata/aik10/2010-10-27/2010102705_01_1.html)，最後閱覽日期  
2015 年/10/19；宥於資料蒐集之困境無該判決之內容，故本篇判決整理無兩造主張。

2010年2月26日，朝日週刊記載JALFIO（JAL工會）收集保管9862名近乎全員及辭職之JAL空服員記載個人資料之檔案，該資料檔案有158個記載個人資料之欄位，具體記載住所、姓名、出生年月日、家庭狀況、病歷、姿態、性格、出缺勤、個人評價等等僅JAL知曉之高度隱私資料，因而對JAL及JALFIO提起訴訟。

## 二、判決要旨

監視檔案之作成本身即侵害隱私權，具個人識別性之資料等即使係隱密性低之資訊；亦具有不被自己不希望之第三者任意蒐集、保管及使用之權利。



# 第三章 我國「個人資料保護法」相關法制介紹及分析

為了解我國個資法制，應先了解我國個資保護法立法之意旨與根據，故本文將先依我國釋憲實務及學說針對隱私權、資訊自決權之議論與見解，予以分析討論。

## 第一節 釋憲實務及學說介紹

### 第一項 隱私權與資訊自決權概要

隱私權雖非我國憲法明文列舉之基本權，惟基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，必須保障個人生活秘密空間免於他人侵擾及個人對自己資料之自主控制，故依憲法第 22 條認定隱私權應受保護<sup>46</sup>。而資訊自決權，乃保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權<sup>47</sup>，不僅對拘束國家機關，對私人亦有拘束效力<sup>48</sup>。

我國司法院大法官有關隱私權及資訊自主權之見解如下：

#### 一、大法官釋字第 293 號解釋

此為司法院首次使用「隱私權」概念之解釋。其揭示「銀行法第 48 條第二項規定『銀行對於顧客之存款、放款或匯款等有關資料，除其他法律或中央主管機關另有規定者外，應保守秘密』，旨在保障銀行之一般客戶財產上之秘密及防止客戶與銀行往來資料之任意公開，以維護人民之隱私權。惟公營銀行之預算、決算依法應受議會之審議，議會因審議上之必要，…，為兼顧議會對公營銀行之監督，仍應予以提供。」本解釋認為銀行應保障客戶資訊，以維護人民隱私權，然並非絕對「為兼顧議會對公營銀行之監督」即符合「公益」時，得加以限制之

<sup>46</sup> 大法官釋字 585 號解釋理由書

<sup>47</sup> 大法官釋字第 603 號解釋。

<sup>48</sup> 李惠宗，憲法要義，元照出版，2009 年 6 月，頁 377。

<sup>49</sup>。大法官陳瑞堂、張承韜、劉鐵錚則於不同意見書中認保守銀行秘密之隱私權亦為人格權之一種，受憲法第 22 條基本人權之保障，復依憲法第 23 條，非有必要情形不得以法律限制之。本文以個資法之觀點檢視該銀行法條項之規範，顧客之存款、放款或匯款等有關資料數顧客之個資，為保護資訊自主權，原則上不得提供予第三人，除符合「其他法律或中央主管機關另有規定者」或「公益」時始得為之，帶有個資提供第三人之例外規範之性質。

## 二、大法官釋字第 509 號解釋理由書

揭示以：「憲法第 11 條規定，人民之言論自由應予保障，鑑於言論自由有實現自我、溝通意見、追求真理、滿足人民知的權利，形成公意，促進各種合理的政治及社會活動之功能，乃維持民主多元社會正常發展不可或缺之機制，國家應給予最大限度之保障。惟為保護個人名譽、隱私等法益及維護公共利益，國家對言論自由尚非不得依其傳播方式為適當限制。」本解釋理由書認為言論自由固有保護之必要，然與個人名譽、隱私等法益及維護公共利益相衝突時，非不得為適當之限制。

## 三、大法官釋字 535 號解釋

「警察勤務條例規定…臨檢實施之手段：檢查、路檢、取締或盤查等不問其名稱為何，均屬對人或物之查驗、干預，影響人民行動自由、財產權及隱私權等甚鉅，應恪遵法治國家警察執勤之原則。實施臨檢之要件、程序及對違法臨檢行為之救濟，均應有法律之明確規範，方符憲法保障人民自由權利之意旨。…除法律另有規定外，警察人員執行場所之臨檢勤務，應限於已發生危害或依客觀、合理判斷易生危害之處所、交通工具或公共場所為之，其中處所為私人居住之空間者，並應受住宅相同之保障；對人實施之臨檢則須以有相當理由足認其行為已構成或即將發生危害者為限，且均應遵守比例原則，不得逾越必要程度…」本號解釋仍未對「隱私權」內涵作實質討論<sup>50</sup>，但已闡明臨檢可能對人民隱私權造成侵害，故應符合法律明確性原則及比例原則。

## 四、大法官釋字 585 號理由書

說明以：「國家機關行使權力…其中隱私權雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障個人生活秘密空間

<sup>49</sup> 李惠宗，個人資料保護法上的帝王條款—目的性拘束原則，法令月刊，卷 64 卷 1 期，頁 41。

<sup>50</sup> 李惠宗，前揭註 49，頁 41。

免於他人侵擾及個人資料之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第 22 條所保障（本院釋字第 509、第 535 號解釋參照）。立法院行使調查權如涉及限制憲法所保障之人民基本權利者，不僅應有法律之依據，該法律之內容必須明確，且應符合比例原則與正當法律程序。…至其對人民受憲法所保障權利之限制是否為達成調查真相目的之必要手段，因其規範內容欠缺明確，尚難論斷是否符合比例原則。是真調會條例第 8 條第四項及第六項規定，均不符正當法律程序及法律明確性原則之要求。」本解釋不僅明確指出「隱私權」為憲法第 22 條所保障之權利及其保護範圍，亦表明「隱私權」之內涵包含個人資料之自主控制，為大法官對隱私權及個人資料自主控制權作出較具體及完整內涵之解釋。

#### 五、大法官釋字第 603 號解釋

之後第 603 號解釋則以：「維護人性尊嚴與尊重人格自由發展，乃自由民主憲政秩序之核心價值。隱私權雖非憲法明文列舉之權利，惟基於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，並為保障個人生活私密領域免於他人侵擾及個人資料之自主控制，隱私權乃為不可或缺之基本權利，而受憲法第 22 條所保障（本院釋字第五八五號解釋參照）。其中就個人自主控制個人資料之資訊隱私權而言，乃保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權。惟憲法對資訊隱私權之保障並非絕對，國家得於符合憲法第 23 條規定意旨之範圍內，以法律明確規定對之予以適當之限制。

指紋乃重要之個資，個人對其指紋資訊之自主控制，受資訊隱私權之保障。而國民身分證發給與否，則直接影響人民基本權利之行使。…未依規定捺指紋者，拒絕發給國民身分證，形同強制捺指紋並錄存指紋，以作為核發國民身分證之要件，其目的為何，戶籍法未設明文規定，於憲法保障人民資訊隱私權之意旨已有未合。縱用以達到國民身分證之防偽、防止冒領、冒用、辨識路倒病人、迷途失智者、無名屍體等目的而言，亦屬損益失衡、手段過當，不符比例原則… 國家基於特定重大公益之目的而有大規模蒐集、錄存人民指紋、並有建立資料庫儲存之必要者，則應以法律明定其蒐集之目的，其蒐集應與重大公益目的之達成，具有密切之必要性與關聯性，並應明文禁止法定目的外之使用。主管機關尤應配合當代科技發展，運用足以確保資訊正確及安全之方式為之，並對所蒐集之指紋檔案採取組織上與程序上必要之防護措施，以符憲法保障人民資訊隱私權之本旨。」

本釋字明確闡示個人自主控制個人資料之資訊隱私權之內涵，為「保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權。」；並揭示為「使人民事先知悉其個人資料所以被蒐集之目的，及國家將如何使用所得資訊，並進而確認主管機關係以合乎法定蒐集目的之方式，正當使用人民之個資。」，應「明文禁止法定目的外之使用」即符合目的拘束原則。

#### 六、大法官釋字第 689 號解釋

「社會秩序維護法第 89 條第二款規定，旨在保護個人之行動自由、免於身心傷害之身體權、及於公共場域中得合理期待不受侵擾之自由與個人資料自主權，而處罰無正當理由，且經勸阻後仍繼續跟追之行為，與法律明確性原則尚無牴觸。新聞採訪者於有事實足認特定事件屬大眾所關切並具有一定公益性之事務，而具有新聞價值，如須以跟追方式進行採訪，其跟追倘依社會通念認非不能容忍者，即具正當理由，而不在首開規定處罰之列。於此範圍內，首開規定縱有限制新聞採訪行為，其限制並未過當而符合比例原則，與憲法第 11 條保障新聞採訪自由及第 15 條保障人民工作權之意旨尚無牴觸。又系爭規定以警察機關為裁罰機關，亦難謂與正當法律程序原則有違。」本解釋又進一步認為即便在公共場所亦有「合理期待不受侵擾之自由與個人資料自主權」，亦即在公共場所亦受個人資料自主權之保障。

#### 小結

大法官釋字第 293 號解釋首次提及「隱私權」，大法官陳瑞堂、張承韜、劉鐵錚並於不同意見書中肯認隱私權為人格權之一種，受憲法第 22 條基本人權之保障，復依憲法第 23 條，非有必要情形不得以法律限制之。釋字第 585 號更明確指出「隱私權」之內涵，包含個人資料之自主控制。釋字第 603 號解釋進一步闡明資訊隱私權之內涵，且應「明文禁止法定目的外之使用」。釋字第 689 號更明示公共場所亦受個人資料自主權之保障。歷經大法官釋字第 509、585、603、689 號之逐步闡釋，隱私權、個人資訊自決權之內涵，確已益臻明確，

綜上，依大法官之見解，隱私權為憲法第 22 條所保障之基本人權，依憲法第 23 條非不得加以限制，並得由「隱私權」演繹出「資訊自主權」<sup>51</sup>；然上開解

<sup>51</sup> 李惠宗，前揭註 49，頁 45。

釋文中用語有為「資訊自主權」者、「資訊隱私權」者或「個人資料自主權」者，大法官並未統一其用語，其內涵究是否相同，有學者認為內涵並無二致，不必過度注意用語差異<sup>52</sup>。

## 第二節 我國個資法之立法

由於電腦科技進步迅速，運用日趨普及，個資經由電腦處理，不僅得以快速且大量輕易彙整及傳送，若未加以規範、保護，依其傳播之性質如不當利用，將對人民隱私等權益造成重大危害，為解決此問題，當時我國訂定「電腦處理個人資料保護法」，並於民國 84 年 8 月 11 日公布施行<sup>53</sup>。

### 第一項 立法沿革及立法目的

我國雖為解決電腦處理個資之問題訂定「電腦處理個人資料保護法」，然其僅適用於「經電腦處理」之個資情形，適用該法之非公務機關僅限規範甚不完善，而後除個資外洩事件頻傳，更有因而受詐騙者，為解決此問題，強化保護個資隱私之權益，避免人格權受侵害，使人民免於因個資外洩而受詐騙之恐懼，身為亞太經濟合作會議（APEC）之一員，為因應 2004 年 11 月 18 日部長級會議通過之「隱私權保護綱領」<sup>54</sup>（APEC Privacy Framework），並參酌 OECD 揭示之八大原則，擬具「電腦處理個人資料保護法草案」，為貫徹對個人資料之保護，保護客體不再以經電腦處理之個人資料為限，爰將名稱修正為「個人資料保護法」。其修法摘要內容，如下：

- 一、擴大保護客體：不在僅限於以「經電腦處理之個資」為限。
- 二、普遍適用主體：除單純個人或家庭活動之目的而蒐集處理利用者外，使任何自然人、法人或其他團體皆適用本法。
- 三、增加行為規範：（一）特種個資之保護。（二）書面同意內涵明確化。（三）直接或間接蒐集個資之告知義務。（四）違反本法規定蒐集、處理或利用個資者，應刪除或停止蒐集、處理或利用個資；公務及非公務機關對其所保有之個資

<sup>52</sup> 李惠宗，前揭註 49，頁 45。

<sup>53</sup> 立法院公報第 97 卷第 48 期，頁 114~218。

<sup>54</sup> 其明確宣示「保護資訊隱私」與「維持資訊流通」同等重要，且二者間應求取平衡，以兼顧隱私權保護，並促進各會員經濟體相互間貿易往來與經濟繁榮及發展。



並有更正、補充及通知之義務。(五)非公務機關首次行銷時應免費提供當事人表示拒絕之方式；當事人表示拒絕接受行銷時，應即停止利用其個資行銷。

四、強化行政監督。

五、促進民眾參與。

六、調整民事、刑事與行政罰責任內涵。

揆諸上開修法重點，除擴大保護客體，並刪除民間行業別限制，最重要的是加重販售個資者之刑事責任，並修正為非告訴乃論，以打擊詐騙集團，阻斷其等個資來源，希以能有效遏止意圖營利販賣個資之歪風，保護人民免於受詐騙之恐懼，以保護個人資料隱私權益。

又為因應電腦處理個人資料保護法之修正，「電腦處理個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」亦加以修正，並修正名稱為「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」<sup>55</sup>，自中華民國一百零一年十月一日生效，其中規範之特定目的共有 182 項目<sup>56</sup>。

於電腦處理個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別修正總說明指出：「選擇特定目的及個人資料類別時，仍宜提出詳盡之業務活動說明，列入證據文件或個人資料檔案公開事項作業內，以補充澄清特定目的及個人資料類別實質內涵」；法務部法律字第 10103111060 號函示亦揭示：「個人資料保護法第 53 條規定參照，民用航空運輸業蒐集、處理或利用個人資料之特定目的，仍宜提出業務活動說明，以補充澄清特定目的」，視其內涵僅為「宜」提出詳盡之業務活動說明，以補充澄清特定目的及個人資料類別實質內涵；又我國個資法並未規範「特定目的」應告知之程度為何，依其規範似乎僅依「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」告知即可。

此部分係我國個資法較為特殊的之處，日本並未特別將特定目的之類別逐一羅列。

## 第二項 監督機關

<sup>55</sup> 我國個資法第 53 條規定本法所訂之特定目的，由法務部會同中央目的事業主管機關訂定。

<sup>56</sup> 詳參行政院公報「[個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別](http://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg018188/ch03/type1/gov22/num4/Eg.htm)」，[http://gazette.nat.gov.tw/EG\\_FileManager/eguploadpub/eg018188/ch03/type1/gov22/num4/Eg.htm](http://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg018188/ch03/type1/gov22/num4/Eg.htm)，最後閱覽日期 2015/11/30。

我國個資法監督機關係各事業主管機關，採「主管機關制」，其主要權限為：

- 一、檢查等權限：個資法第 22 條中央目的事業主管機關或直轄市縣（市）政府為維護執行資料檔案安全、業務終止後資料處理方法、國際傳輸限制或其他例行性業務檢查，認為有必要或有違法之虞時，得進入檢查，並命令為必要之說明、配合措施或提供資料；
- 二、個資檔案安全維護計畫，或業務終止後個資處理標準之訂立與指定：依個資法第 27 條第 2 項第 3 項規定，中央目的事業主管機關或直轄市縣（市）政府得指定非公務機關訂立個資檔案安全維護計畫等，並訂立其計畫等標準。違反本法規定違反本法規定者，中央目的事業主管機關或直轄市縣（市）政府得依個資法第 47 條、第 48 條處以非公務機關罰鍰，並另限期改善；另得依第 25 條為禁止個資蒐集、處理及利用個資。惟我國個資法所稱之「非公務機關」依第 2 條第 8 款規定，包括所有自然人、法人或其他團體，皆不問規模、大小、是否營利為目的，範圍廣泛。
- 三、學者指出中央目的事業主管機關或直轄市縣（市）是否有人力執行檢查已有問題；再者，各政府機關間因欠缺溝通及交換意見平台，對個資法之運用或解釋，有造成法律適用不一致之疑慮<sup>57</sup>。此外我國並未如現行日本個資法第 53 條第 1 項、第 2 項設有內閣大臣得要求相關行政機關首長每年度提出施行報告，並公布概要<sup>58</sup>；故無法知曉我國目前之個資法施行之狀況，

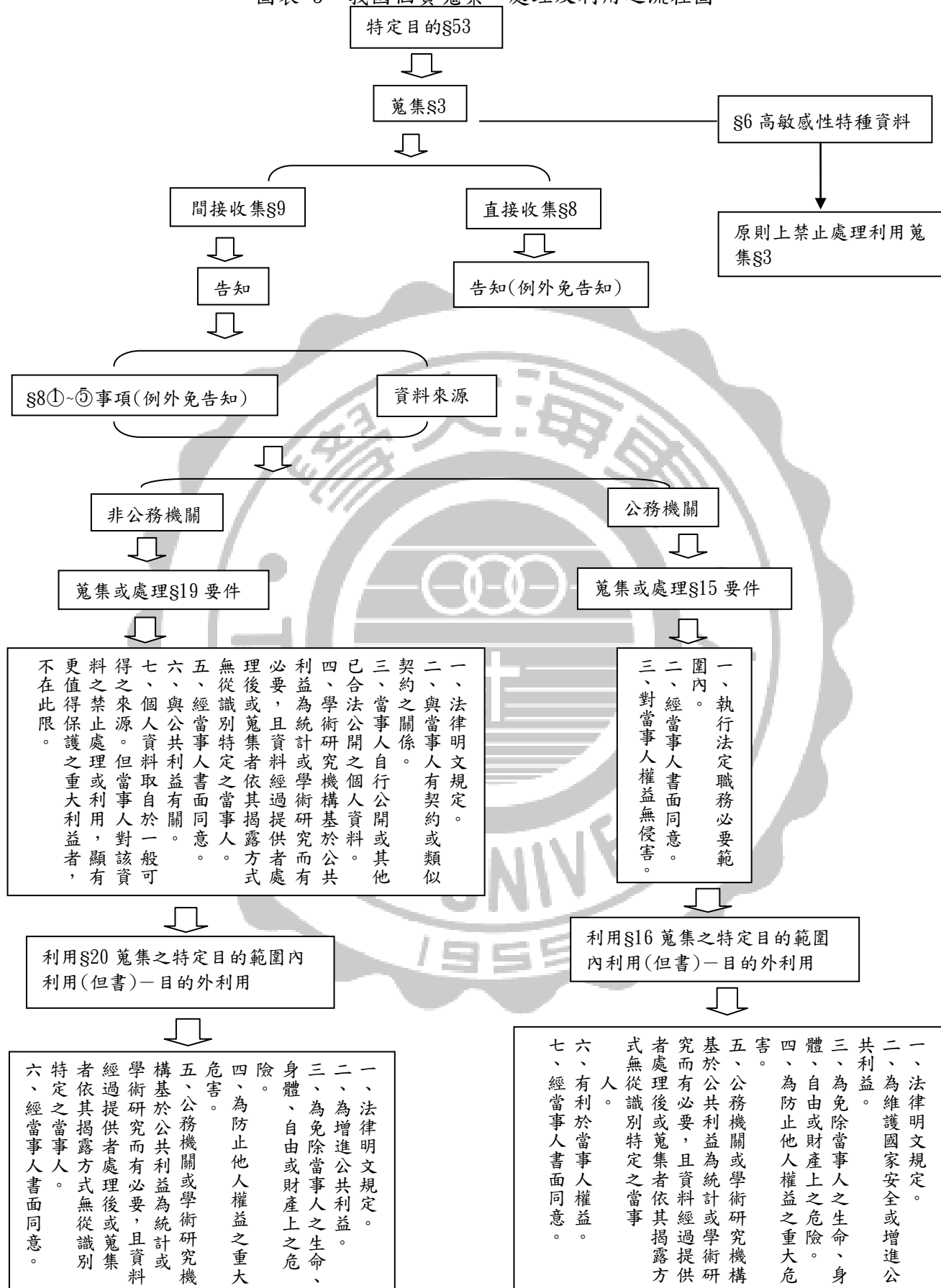
### 第三項 個人資訊保護法之鳥瞰

我國個資法除第 6、54 條由行政院另定施行日期之外，其餘條文已於 101 年 10 月 1 日施行。為方便理解我國個資法蒐集、處理及利用之流程，以下圖示之：

<sup>57</sup> 范姜真嫩，日本個人編號法對我國之借鏡—以個人資料保護監督機制之建立為主，東吳法律學報，第 22 卷第 2 期，頁 27。

<sup>58</sup> 消費者保護庁，[http://www.caa.go.jp/planning/kojin/index\\_sub001.html](http://www.caa.go.jp/planning/kojin/index_sub001.html)，最後預覽日期 2015/12/11。另總務省則每年會公布公務機關及獨立行政法人之施行狀況，詳參 [http://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/gyoukan/kanri/shikojyokyo.html](http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/gyoukan/kanri/shikojyokyo.html)，最後閱覽日期，2015/12/11。

圖表 5：我國個資蒐集、處理及利用之流程圖<sup>59</sup>



<sup>59</sup> 為改寫自范姜真嫩教授上課講義，頁1。

#### 第四項 勞工相關法規中有關勞工個資保護之規定

就勞工個資除應依個資法規定外，勞工相關法規針對雇主蒐集、處理、利用、保存年限等依企業於人事管理等需求下針對勞工個資有其他規定，其性質上屬個資法第 19 條第 1 項第 1 款中之「法律明文規定」，為瞭解我國勞工相關法令中涉及蒐集勞工個資之相關規定特分別敘述於下：

表格 5: 勞工與個資相關法令規定

法規名稱	法條及其內容	項目	保存年限
1 勞動基準法	<p>第七條</p> <p>雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。</p> <p>前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。</p> <p>→ 罰則 第 79 條 第一款</p> <p>有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰：</p> <p>一、違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第二十八條第二項、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十六條、第四十九條第一項、第五十六條第一項、第五十九條、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定。</p>	勞工名卡	五年
	<p>第 23 條第二項</p> <p>雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資計算項目、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。</p> <p>→ 罰則 同上</p>	工資清冊	五年
	<p>第 30 條第五項、第六項</p>	出勤紀錄	五年

		<p>雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。</p> <p>前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。</p> <p>勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。</p> <p>→罰則 同上</p>		
2	勞工保險條例	<p>第 10 條</p> <p>各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊。</p> <p>前項投保手續及其他有關保險事務，投保單位得委託其所隸屬團體或勞工團體辦理之。</p> <p>保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。</p> <p>前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五年。</p> <p>→罰則 第 72 條第四項</p> <p>投保單位於保險人依第十條第三項規定為查對時，拒不出示者，或違反同條第四項規定者，處新臺幣六千元以上一萬八千元以下罰鍰。</p>	員工或會員名冊	五年
3	勞工退休金條例	<p>第 21 條 第二項</p> <p>雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。</p> <p>→罰則 第 49 條</p> <p>雇主違反第八條之一第五項、第九條、第十八條、第二十條第一項、第二十一條第二項、第三十五條之二或第三十九條規定，未辦理申報提繳、停繳手續、置備名冊或保存文件，經限期改善，屆期未改善者，處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰，並按月處罰至改正為止。</p>	勞工名冊	五年

4	勞工健康保護規則	<p>第 10 條</p> <p>雇主僱用勞工時，應依附表八之規定，實施一般體格檢查。</p> <p>前項檢查距勞工前次檢查未逾第十一條規定之定期檢查期限，經勞工提出證明者，得免實施一般體格檢查。</p> <p>第一項體格檢查應參照附表九記錄，並至少保存七年。</p>	一般體格檢查	至少七年
		<p>第 11 條</p> <p>雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：</p> <p>一、年滿六十五歲者，每年檢查一次。</p> <p>二、四十歲以上未滿六十五歲者，每三年檢查一次。</p> <p>三、未滿四十歲者，每五年檢查一次。</p> <p>前項一般健康檢查項目及檢查紀錄，應依前條規定辦理。但經檢查為先天性辨色力異常者，得免再實施辨色力檢查。</p>	一般健康檢查項目及檢查紀錄	至少七年
		<p>第 12 條</p> <p>雇主使勞工從事第二條之特別危害健康作業，應於其受僱或變更作業時，依附表十規定，實施各該特定項目之特殊體格檢查。但距上次檢查未逾一年者，不在此限；對於在職勞工，應依附表十所定項目，實施特殊健康檢查。</p> <p>雇主使勞工接受特殊健康檢查時，應將勞工作業內容、最近一次之作業環境監測紀錄及危害暴露情形等作業經歷資料交予醫師。</p> <p>第一項之檢查應參照附表十一至三十七記錄，並保存十年以上。但游離輻射、粉塵、三氯乙烯、四氯乙烯作業之勞工及聯苯胺及其鹽類、4-胺基聯苯及其鹽類、4-硝基聯苯及其鹽類、<math>\beta</math>-胺及其鹽類、二氯聯苯胺及其鹽類、<math>\alpha</math>-胺及其鹽類、鉍及其化合物、氯乙烯、苯、鉻</p>	特殊體格檢查	三十年

	<p>酸及其鹽類、重鉻酸及其鹽類、砷及其化合物、鎳及其化合物等之製造、處置或使用及石綿之處置或使用作業之勞工，其紀錄應保存三十年。</p>		
	<p>第 13 條</p> <p>主使勞工從事第二條之特別危害健康作業時，應建立健康管理資料，並依下列規定分級實施健康管理：</p> <p>一、第一級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，全部項目正常，或部分項目異常，而經醫師綜合判定為無異常者。</p> <p>二、第二級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而與工作無關者。</p> <p>三、第三級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，而無法確定此異常與工作之相關性，應進一步請職業醫學科專科醫師評估者。</p> <p>四、第四級管理：特殊健康檢查或健康追蹤檢查結果，部分或全部項目異常，經醫師綜合判定為異常，且與工作有關者。</p> <p>前項健康管理，屬於第二級管理以上者，應由醫師註明其不適宜從事之作業與其他應處理及注意事項；屬於第三級管理或第四級管理者，並應由醫師註明臨床診斷。</p> <p>雇主對於第一項屬於第二級管理者，應提供勞工個人健康指導；第三級管理以上者，應請職業醫學科專科醫師實施健康追蹤檢查，必要時應實施疑似工作相關疾病之現場評估，且應依評估結果重新分級，並將分級結果及採行措施依中央主管機關公告之方式通報；屬於第四級管理者，經醫師評估現場仍有工作危害因子之暴露者，應採取危害控制及相關管理措施。</p>	<p>健康追蹤 檢查之紀錄</p>	<p>三十年</p>

	前項健康追蹤檢查之紀錄及保存，依前條第三項辦理。		
	<p>第 15 條</p> <p>雇主於勞工經一般體格檢查、特殊體格檢查、一般健康檢查、特殊健康檢查或健康追蹤檢查後，應採取下列措施<sup>60</sup>：</p> <p>一、參採醫師依附表三十八之建議，告知勞工，並適當配置勞工於工作場所作業。</p> <p>二、對檢查結果異常之勞工，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。</p> <p>三、將檢查結果發給受檢勞工。</p> <p>四、將受檢勞工之健康檢查紀錄彙整成健康檢查手冊。前項第二款之健康指導及評估建議，應由第三條或第四條之醫護人員為之。但依規定免僱用或特約醫護人員者，得由辦理勞工體格及健康檢查之醫護人員為之。</p> <p>第一項勞工體格及健康檢查紀錄、健康指導與評估等勞工醫療資料之保存及管理，應保障勞工隱私權。</p>	勞工體格及健康檢查紀錄、健康指導與評估等勞工醫療資料	
	<p>第 21 條</p> <p>依癌症防治法規定，對於符合癌症篩檢條件之勞工，於事業單位實施勞工健康檢查時，得經勞工同意，一併進行口腔癌、大腸癌、女性子宮頸癌及女性乳癌之篩檢。前項之檢查結果不列入健康檢查紀錄表。</p> <p>前二項篩檢之對象、時程、資料申報、經費及其他規定事項，依中央衛生福利主管機關規定辦理。</p>	癌症篩檢	(不列入健康檢查紀錄表)

<sup>60</sup> 一般體格檢查及健康檢查項目詳參勞工健康保護規則附表八；特殊體格檢查及健康檢查項目詳參勞工健康保護規則附表十。



4	就業服務法	<p>第 5 條第 2 項第 2 款</p> <p>雇主招募或僱用員工，不得有下列情事：</p> <p>二、違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件，或要求提供非屬就業所需之隱私資料。</p> <p>→ 罰則 第 67 條第 1 項</p> <p>違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。</p>	非屬就業 所需之隱 私資料	
		<p>第 9 條</p> <p>就業服務機構及其人員，對雇主與求職人之資料，除推介就業之必要外，不得對外公開。</p> <p>→ 罰則 第 68 條</p> <p>違反第九條、第三十三條第一項、第四十一條、第四十三條、第五十六條、第五十七條第三款、第四款或第六十一條規定者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。</p>	雇主與求 職人之資 料	

### 第五項 個資法與勞工法規間之適用關係

我國個資法之性質應為普通法，其他特別法有關個人資料蒐集或利用之規定，依特別法優於普通法之法理，自應優先適用各該特別規定<sup>61</sup>，故與其他各法間應屬普通法予特別法之關係，應優先適用各法之規定無疑。

值得注意的係我國個資法第 6 條原一直未施行，於 2015 年 12 月 15 日立法院三讀通過修正案，俟總統公布後，行政院指定施行日期，原先因實務窒礙難行

<sup>61</sup> 中華民國 99 年 5 月 26 日總統華總一義字第 09900125121 號令公布之電腦處理個人資料保護法修正條文對照表。

而暫時凍結的第 6 條規定將得以施行<sup>62</sup>。然如前述，基於特別法優於普通法之法理，應優先適用各勞工法規相關規定，從而本文將針對上述各勞工法蒐集個資之理由、規範之寬嚴整理如下：

表格 6: 勞工相關法規範蒐集個資之理由及其規範寬嚴程度表

	法規名稱及條號	蒐集目的	與個資法蒐集、處理及利用規範之比較
1	勞動基準法第 7 條勞工名卡、第 23 第 2 項工資清冊、第 30 條第 5、6 項勞工出勤紀錄	勞工與雇主簽訂勞工契約，於該勞工關係中，置設「勞工名卡」，可利於事業單位之管理，亦利主管機關或檢查機構之監督考察；雇主應備「工資清冊」以為主管機關處理勞雇爭議或計算平均工資之依據 <sup>63</sup> ；「出勤紀錄」為勞工出勤之重要紀錄，並於 104 年修法後將保存年限從一年延長至五年，有助保障勞工於勞資糾紛時舉證資料之齊全 <sup>64</sup> 。 →其規範目的係為將來勞資糾紛之證據或為利於主管機關之監督，依法屬「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」中之「○○二人事管理」類別項目。	1. 依個資法第 19 條規定，雇主對勞工個資之蒐集或處理，除第 6 條第 1 項所規定資料外，應有特定目的，並符合第 19 條下列各款情形之一始得為之。本法規基於與雇主間雇用契約，為保障勞工退休後之生活，依「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」屬○○二人事管理類別項目，並同時符合個資法第 19 條第 1 項第 1、2 款之得為勞工個資蒐集或處理情形。 2. 其中，勞基法第 7 條規範勞工名卡應登記事項中之概括規範「及其他必要事項」，自應不得超出必要範圍，即符合○○二人事管理特定目的之範圍。 3. 本法明確規範個資蒐集之事項，並設由處罰規定，惟其較為特別的係原另有保存期限規範，延長至雇用關係結束後五年，卻未設有安全維護措施之

<sup>62</sup> 修正條文有第 6、7、8、11、15、16、19、20、41、45、53、54 條，詳見法務部，<http://www.moj.gov.tw/ct.asp?xItem=415734&ctNode=79&mp=001>。

<sup>63</sup> 立法院議案關係文書院總第 1121 號，308、314，<http://lis.ly.gov.tw/lcgci/lgmeetimage?cfcec9c6cfcccfcf5cccfced2cccdc6>。

<sup>64</sup> 立法院議案關係文書院總第 1121 號第 315 頁；立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書第 24 頁，<http://lis.ly.gov.tw/lcgci/lgmeetimage?cfc7cfc8cecdc8c7c5ced2cccb>。

			<p>規範，故仍應注意回歸到個資法安全維護措施之規範。</p>
2	<p>勞工保險條例第10條勞工或會員名冊</p>	<p>「員工或會員名冊(卡)」依勞工保險條例施行細則第10條第2項其內容為：</p> <p>員工或會員名冊(卡)應分別記載下列事項：</p> <p>一、姓名、性別、出生年月日、住址、國民身分證統一編號。</p> <p>二、到職、入會或到訓之年月日。</p> <p>三、工作類別。</p> <p>四、工作時間及薪資。</p> <p>五、傷病請假致留職停薪期間。</p> <p>→係為保障勞工生活，促進社會安全而設立之規範，係屬「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」之「○○二人事管理」及「○三一全民健康保險、勞工保險、農民保險、國民年金保險或其他社會保險」類別項目。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主依個資法第19條其屬○○二及○三一特定目的類別項目，並同時符合個資法第19條第1項第1、2款之得為勞工個資蒐集或處理。</li> <li>2. 本法明確規範雇主得蒐集之「員工或會員名冊」所得紀錄之事項並訂有罰則，視其蒐集之事項亦未超出勞工保險所需之個資項目。</li> <li>3. 其規範目的係為勞工投保保險所設。僅規範「員工或會員名冊」所應記載之內容，並未就個資安全維護措施部分作相關規範，故此部分仍應回歸到個資法。</li> </ol>
3	<p>勞工退休金條例第21條第2項雇用勞工名冊</p>	<p>第21條第2項規範其內容包括：勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料。</p> <p>勞工退休制度係為保障勞工退</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主依個資法第19條其屬○○二及○九七特定目的類別項目，並同時符合個資法第19條第1項第1、2款之得為勞工個資蒐集或處理。</li> <li>2. 本法明確規範雇主置備之「勞工雇用</li> </ol>

		<p>休生活，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而制定<sup>65</sup>，本條項之規範目的為俾利勞工查詢或勞動檢查機構、主管機關、勞保局查封<sup>66</sup>，為主管或檢查機關之證據資料或判斷依據。</p> <p>→係屬「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」中之「○○二人事管理」及「○九七退撫基金或退休金管理」類別項目。</p>	<p>名冊」所包含之內容、訂有罰則並另訂有保存期限；本法第 21 條第 2 項之「相關資料」概括規範，應注意符合個資法規範不得超出特定目的範圍為蒐集或處理。</p> <p>3. 本法未就個資安全維護措施部分作相關規範，故此部分仍應回歸到個資法</p>
4	<p>勞工健康保護規則第 10 條體格檢查紀錄、第 11 條健康檢查紀錄、第 12 條特殊體格檢查、第 13 條健康追蹤檢查紀錄、第 15 條檢查後之措施、第 21 條癌症篩檢</p>	<p>包括<sup>67</sup>：</p> <p>1. 「一般體格檢查」：(1)作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。(2)身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。(3)胸部 X 光（大片）攝影檢查。(4)尿蛋白及尿潛血之檢查。(5)血色素及白血球數檢查。(6)血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇之檢查。(7)其他經中央主管機</p>	<p>1. 本法之所蒐集之個資屬敏感性特種資料，依 2015 年 12 月 15 日修法後之第 6 條，除非符合第 6 條但書各款之一，否則原則上本不得蒐集，本法情形符合第 1 款「法律明文規定」之情形固的蒐集之。</p> <p>2. 其係依據勞工安全衛生法第 5 條第 12 條授權訂定之行政規則。視其規範針對健康檢查之項目、內容，不僅分為一般體格檢查、健康檢查、特殊體格檢查之區別，而有不同之規定及保存年限（詳見表六之 4 勞工健康保護規則部分），更於第 15 條明定應注意保障勞工隱私，實顯較個資法及本文所</p>

<sup>65</sup> 勞工退休金條例第 1 條第 1 項：「為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，特制定本條例。」

<sup>66</sup> 立法院關係文書院總第 468 號，202 頁，

<http://lis.ly.gov.tw/lcgci/lgmeetimage?cfcacfcefcdfcdc5cec7c8d2cdcdc9>。

<sup>67</sup> 一般體格檢查及健康檢查項目詳參勞工健康保護規則附表八；特殊體格檢查及健康檢查項目詳參勞工健康保護規則附表十。

	<p>關指定之檢查。</p> <p>2「一般健康檢查」：(1)作業經歷、既往病史、生活習慣及自覺症狀之調查。(2)身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓及身體各系統或部位之理學檢查。(3)胸部X光(大片)攝影檢查。(4)尿蛋白及尿潛血之檢查。(5)血色素及白血球數檢查。(6)血糖、血清丙胺酸轉胺酶(ALT)、肌酸酐(creatinine)、膽固醇、三酸甘油酯、高密度脂蛋白膽固醇、低密度脂蛋白膽固醇之檢查。(7)其他經中央主管機關指定之檢查。</p> <p>3.「特殊體格檢查」：(詳見附錄二)</p> <p>4.「特殊健康檢查」：(詳見附錄二)</p> <p>→其目的係基於雇佣關係雇主應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，維護勞工健康權益，並使勞工免於發生職業災害之義務，依法其屬「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」之「○○二人事管理」項目。</p>	<p>列之其他勞工相關法規嚴謹，可惜的係此涉及敏感性特種資料，卻未有任處罰，實屬可惜，此時應回歸個資法第41條罰則處理。</p> <p>3. 本規則涉及敏感性特種資料，其依勞工安全衛生法第20條及「勞工健康保護規則」第15條可知，雇主對於「勞工健康檢查」所具之法定義務包括：(1)提供法定各類「檢查」義務。(2)使「醫護人員」執行義務。(3)負擔相關費用義務。(4)、建立、紀錄、保存、發給勞工相關紀錄之義務。(5)保障勞工隱私權義務。(6)參照醫師建議配工義務(7)健康指導、評估建議。此及個資之蒐集、處理階段之規範。</p> <p>4. 各事業領域囊括各行各業，各該行業之體格檢查、健康檢查、特殊健康檢查及特殊體格檢查，是否適用於相同之檢測項目，該檢測項目是否符合該行業之勞工所需抑或符合特定目的有疑義，應有檢討之空間。</p> <p>5. 本規則個資利用階段之規範為勞工健康保護規則第7條及第13條態樣包括：(1)個人健康相關：健康管理、健康促進、衛生教育。(2)工作環境相關：選配勞工、現場評估、危害控制。(3)資料應用相關：分析、評估、管理、研究報告等。</p>
--	--	--

			6. 本規則就敏感性資料蒐集處理利用顯較為嚴謹，且視本規則中之利用者，除依「勞工健康保護規則」第13條第3項規定屬於第2級管理，由雇主提供勞工個人之「健康指導」外，其餘皆為「醫護人員」或「職業醫学科專科醫師」限定於專業醫護人員，不得交由不符合資格者利用，以合乎其特定目的。
5	就業服務法第5條第2項第2款非就業所需之隱私資料、第9條雇主與求職人之資料之公開	明定要求雇主不得要求與工作內容無關之隱私資料 <sup>68</sup> 。對雇主蒐集勞工個資時之範圍限制，並明文禁止就業服務機構公開雇主及員工之資訊，重申個資法之保護意涵。	本法並非就求職者及勞工之個資另為規範，僅係重申不得超出特定目的不得要求與工作內容無關之隱私資料（即不得超出特定目的蒐集之內涵）。

## 第六項 小結

綜上可知，勞工相關法令實少有針對個資法為特別規範者，目前之相關規定僅係為方便企業管理、勞工將來舉證或主管機關監督之便所設，針對勞工之保障似乎仍較為仰賴企業之自我約束，對勞工個資之保護仍然有限，是否真的達到相關之規範成效或個資、隱私權之保障，仍有討論之空間。

<sup>68</sup> 立法院關係文書院總第1537號，頁438，  
<http://lis.ly.gov.tw/lcggi/lgmeetimage?cfc7cfcecec8c8ccc5cbcccad2cbcbcf>。

## 第三節 實務判決之見解

### 壹、91 年度勞訴字第 139 號

#### 一、事實概要

原告甲、丙、辛、己、壬、戊、庚等7人均受僱於被告和信公司，於91年1月16日接獲和信集團總經理邱明德主旨為「調薪」之電子郵件後，分別轉寄予其配偶及摯友；原告乙則未收到該內容之電子郵件，且未轉寄該郵件。詎和信集團總經理邱明德於91年1月18日，透過電子郵件於公司內部公告原告等人將調薪資訊以電子郵件轉寄至公司外部，觸犯公司「工作規則」第18條第22款：「違反勞動契約或本工作規則，情節重大者。」，逕行解僱原告等。

#### 二、兩造主張：

##### (一)原告方面：

1. 實則，原告甲、丙、辛、己、壬、戊、庚等七人所轉寄之電子郵件內容僅為調薪資訊，被告以違反工作規則情節重大予以解僱，顯係濫行解僱；且原告乙未曾收到系爭電子郵件，無從轉寄予第三人，被告未經查證逕行解僱，亦未舉證原告乙有散布之事實，均與勞基法第12條規定不符，自非適法。
2. 被告之工作規則並未約定員工不得將公司業務資訊轉寄他人，且公司之秘密是有管制的，並非所有的資料都屬秘密，原告所寄發的內容是否為公司之機密事項，是否可能造成損害，都有疑義，是本件非屬被告和信公司工作規則第28條之情形。其次，兩造之保密同意書僅記載「應嚴守保密規定」，該保密同意書旨在限定業務資訊之範圍，並無被告為確保原告遵守保密規定，得監視原告電子郵件之相關文字，原告縱簽署保密同意書，並不當然放棄其受憲法保障之言論自由、秘密通訊自由或隱私權，故被告不得以原告簽署保密同意書為由，監視原告收發電子郵件之行為及電子郵件之內容。且被告監視之範圍應以原告是否將屬於被告行動電話業務之資訊以電子郵件方式遞予他人為限，是本件被告之監視行為已逾越保密同意書之範圍；且被告僅以避免營業秘密外洩為由，未慮及是否有其他有效可行之方法，逕行監視原告之電子郵件，該監看手段不具相當性。再者，被告事前未告知原告其有對員

工電子郵件進行監視，亦未於發現原告將電子郵件作私人目的使用後對原告作出警告，則被告依兩造間之勞動契約、工作規則，監視無關營業秘密之電子郵件，已違反民法第 71、72 條及第 148 條第 2 項，復以原告轉寄與營業秘密不相干之「調薪」郵件為由解僱原告，自難認為合法。

3. 對被告抗辯之主張：被告未事先告知原告本件電子郵件是否屬於密件，於事後才告知，被告之工作規則要求保密的範圍是薪資中的薪資明細；依被告制定之電子郵件管理辦法，電子郵件是為非正式訊息所設置，如果是密件應依營業秘密法特別標示，否則員工無法分辨。原告甲所簽署之保密同意書之內容限於「因職務關係或執行業務」所需而知悉之有關「行動電話業務之資訊」，本件被告指稱原告所洩露之電子郵件，並非同意書所約定「行動電話業務」之範疇；另系爭電子郵件亦非原告丙、辛、己、壬、戊、庚等六人所簽署之保密同意書所載「因職務關係或執行業務所需」而知悉之資訊，故非同意書之範疇。原告遭解僱所轉寄電子郵件，係全公司員工均會收到且可互相轉寄之電子郵件，非屬「不得與他人討論」之事項，且被告工作規則顯係指員工本人不得與他人討論「自己薪資之內容及明細」，即薪資保密的範圍限於薪資單內的內容，至於公司對於全體員工公布明年是否調薪，係全體員工均知悉，顯非「薪資保密」之範圍。

## (二)被告方面

1. 被告經營高科技產業，營業內容涉及高度機密，對於規範員工使用公司電子郵件與員工保密義務之要求嚴格，以免員工因不當使用電子郵件而侵害公司機密而對公司造成損害。原告任職被告公司時，已簽署保密同意書，對公司資訊有保密義務，且依被告和信公司工作規則第 5 條及第 28 條分別明定，員工應遵守公司之「薪資保密」政策，對外應保守業務上之機密，不得對外洩漏；本公司採「薪資保密」政策，員工不得與他人討論薪資相關事項。再者，被告和信公司工作規則第 18 條第 4 項及被告和宇公司之工作規則第 16 條第 4 項，均明定員工無故洩漏本公司技術上、營業上之秘密，致本公司受有損害者，得不經預告終止僱傭關係。加上被告相關之電子郵件使用規範，原告已充分瞭解被告對於員工之保密要求與被告監看員工電子郵件之傳遞及任意以電子郵件洩密者將受解僱之嚴懲。本件「調薪」電子郵件係屬保密同意書之範圍，該「調薪」文件屬薪資事項，已明確於公司工作規則內列入



應保密事項，原告甲等七人於訴訟中已自認將公司「調薪」之電子郵件轉寄第三人，係違反其所簽署之保密同意書與被告和信公司工作規則及電子郵件使用規範，且情節重大，被告和信公司自得依據勞基法第 12 條第 4 款及被告工作規則第 18 條第 22 款之規定，不經預告解僱原告等七人。被告和宇公司並未將帳號轉到乙個人帳號，原告乙雖未收到轉寄的調薪電子郵件，但其將被告和宇公司 91 年 1 月 15 日向員工公佈屬於重要業務資訊之「人事異動通知」，擅自以電子郵件轉寄至公司外部，其轉寄到自己的帳戶，以後是否再轉寄到第三人，被告和宇公司無法監看，危險性更大，係違反其所簽署之保密同意書、被告和宇公司工作規則中之保密義務，且情節重大，被告和宇公司依勞動基準法第 12 條第 4 款、工作規則第 16 條第 22 款規定，自亦得予以解僱。

2. 本件「調薪」電子郵件係先由被告和信公司總經理邱明德發送給各單位主管，再由客戶服務處協理另擬一封調薪作業之電子郵件並附加總經理之原電子郵件寄予原告，非「全公司員工均會收到且可互相轉寄之電子郵件」。且本件「調薪」電子郵件，主旨載明為「調薪」，內容為被告 91 年調薪作業原則，屬薪資事項之重要內容，為被告工作規則第 5 條、第 28 條之「薪資保密」範圍，詎原告未保密而以電子郵件轉寄至外部給第三人，顯已違反工作規則。原告甲所簽署之同意書內容與其餘原告相同，均約定原告就公司相關業務資訊負有保密義務，則原告轉寄公司內部「調薪」電子郵件予第三人之行為，亦已違反該保密同意書之約定。原告洩漏之薪資資訊因攸關公司營運，亦為勞動關係上之重大資訊，屬勞動契約及工作規則約定之保密事項，足以影響公司之經營秩序，被告以原告轉寄調薪電子郵件以外部第三人，嚴重影響公司經營、保密原則，並違反保密同意書及工作規則情節重大，自得解僱原告。被告和宇公司為保護營業秘密，對員工使用電子郵件設有監看措施，以防止資訊外洩，被告和宇公司從未事前允許或事後同意原告乙將公司郵件轉寄至其私人帳號信箱，公司內部亦無該等申請、核准之作業流程，是原告乙所辯亦與事實不符。
3. 原告所提被告和信公司電子郵件管理辦法已經廢止，兩造間應依被證四、五、六、八之電子郵件所載：電子郵件之使用，應以日常公務上之必要為原則，嚴禁以電子件洩漏公司營運秘密，否則依工作規則第 18 條解僱。原告已充

分知悉被告監看員工電子郵件政策，被告監視員工之電子郵件並無侵害原告言論自由、隱私權。

### 三、判決要旨

(一)公司監看員工之電子郵件，是否侵害員工之言論自由、秘密通訊自由或隱私權等基本權利，應視員工是否能對其在公司中電子郵件通訊之隱私有合理期待，例如有無明確宣示電子郵件監控政策，或員工是否簽署同意監看之同意書。若無法有合理期待時，則應另視有無明文禁止雇主監看員工電子郵件之法律。

(二)被告曾於89年10月20日以電子郵件向被告公司員工公告：「不得將公司內部往來文件洩漏、轉寄、寄發、郵寄予非屬和信員工之第三人，管理階層將嚴肅看待這個問題，並將隨時監視且於必要時採取懲戒措施。」足認被告已事先宣示，電子郵件之使用，應以日常公務上之必要為原則，嚴禁以電子郵件對外傳遞有關公司之營運及技術機密，管理階層將隨時監視員工電子郵件之傳遞，以免洩密。被告既已事先宣示公司對於員工電子郵件之監看政策，自難認為原告對於其自身電子郵件之隱私有合理之期待。

(三)另我國並無法律明文禁止雇主監看員工之電子郵件，且原告於89年10月20日收到上述公告監看之電子郵件後，並未表示反對，應認原告已默示同意被告公司提供之電子郵件系統是供業務用途，且使用被告提供之電子郵件帳號已寓含同意被告監視使用用途，若仍執意為私人用途，後果必須自行承擔。則被告為保護公司營業秘密及達成合法商業目的，所為監看行為，並不符合侵權行為中關於侵入之要件，且因原告之同意而阻卻違法。從而，原告依侵權行為之法律關係，請求被告賠償洵屬無據，應予駁回。

### 三、評析

自上述判決中可知，法院就企業監控員工電子郵件之判斷依據為是否有「通訊隱私權之合理期待」，其認定若企業曾事先明確宣示監看政策或員工有簽署同意監看同意書，則難認員工對電子郵件隱私有「合理期待」存在，視其原因為「為保護公司營業秘密及達成合法商業目的」，故法院認定「所為監看行為，並不符合侵權行為中關於侵入之要件」，然判決並未對企業之監看權限加以說明，是否僅因企業曾經公告該監看政策即表示企業得依任何方法無限制觀看或查閱

員工信件？其方法是否符合比例原則？又法院既認監看為企業合法權限之行使，又何須原告同意方能阻卻違法，學者因認判決該點論理層次不夠清晰<sup>69</sup>。

該判決係個資法施行前之判決，若以現行個資法觀之，於勞動關係中，是否得認默示同意之存在？得否因為單純之沉默而認為員工已默示同意？個資法既修法後未延續舊法之「推定同意」，應認現行個資法所稱之「同意」僅限於積極行為；況憲法所保障之資訊自主權，其自主即「必須是資料主體出於自由意願的自主決定」，在雇用關係基於地位之不對等之狀況下，員工是否能依自主意願而為同意，已有討論之空間，況本件企業並未告知其監看之目的、方法、範圍，員工不知自己將處分之資訊為何又將如何同意企業對其監看（蒐集）之行為？故有學者認受雇者之同意不能作為蒐集之理由，僅能依雇傭關係間之契約或法定義務為蒐集之基礎<sup>70</sup>。

本文以為依據雇用契約蒐集該資訊，仍應限於勞雇雙方履行契約過程必須之範圍<sup>71</sup>，即便認公司具有「為保護公司營業秘密及達成合法商業目的」，亦應限定監看之範圍、方法、監看單位，以符合比例原則衡平兩者間之利益，受雇勞工避免隱私權及資訊自決權之保障於雇用契約前形同具文，抑或造成企業無法合理保護其利益之兩難局面。

勞基法第 70 條及施行細則第 38 條規定雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後，並於事業場所內公告並印發各勞工；而勞動部亦有訂定為低標準之工作規則參考範本，參相關之內容並未有關於個資之相關規範，企業訂定工作規則時，通常均以主管機關訂定之參考範本作為依據，據此，主管機關得將個資保護之相關規範亦納入工作規則參考範本中，不僅得降低企業為保護自身利益訂定工作規則強迫勞工中獎（無限制之監視行為），亦能保障勞工之權益，不失為一解決之方法<sup>72</sup>。

<sup>69</sup> 范姜真嫩，企業內電子郵件之監看與員工隱私權，台灣本土法學雜誌，2004 年 7 月，60 期，頁 21。

<sup>70</sup> 劉定基，析論個人資料保護法上「當事人同意」之概念，月旦法學雜誌，2013 年 7 月，No. 218，頁 150~155。

<sup>71</sup> 劉定基，同前註，頁 149。

<sup>72</sup> 勞動部工作規則，<http://www.mol.gov.tw/topic/6035/>。

## 貳、94 年勞上易字第 46 號判決

### 一、事實概要

上訴人自民國 80 年 12 月 12 日起受僱遭被上訴人佳音公司合併之佳學公司，擔任庫務課課長，並於 85 年 4 月 1 日起調任總務課課長。上訴人於 93 年 6 月 2 日至被上訴人佳音公司任職，被上訴人佳音公司將上訴人調派擔任倉庫看守工作，被上訴人甲於上訴人報到翌日（93 年 6 月 3 日），在上訴人位置前方裝設監視錄影機，用以監視上訴人工作時間內之一舉一動，侵害上訴人其他人格法益，情節重大。被上訴人甲復指示上訴人僅能於監視錄影機投射範圍內活動，不得任意走動超逾該監視錄影機之投射範圍，侵害上訴人之人身自由。上訴人主張被上訴人甲應依民法第 184 條第 1 項後段及第 195 條規定，賠償上訴人非財產上損害；被上訴告佳音公司應依同法第 188 條第 1 項規定就被上訴人甲上開損害上訴人之行為負連帶賠償責任。

### 二、兩造主張：

#### (一)原告主張：

1. 上訴人自民國 80 年 12 月 12 日起受僱遭被上訴人下稱佳音公司合併之佳學公司，擔任庫務課課長，並於 85 年 4 月 1 日起調任總務課課長。佳學公司雖於 90 年間以上訴人對主管為重大侮辱予以免職，惟經上訴人訴請確認其與佳學公司間僱傭關係存在之訴訟，經本院 91 年度勞上字第 17 號判決上訴人與佳學公司間之僱傭關係存在，並經最高法院於 93 年 5 月 13 日裁定駁回佳學公司上訴而確定。上訴人於 93 年 6 月 2 日至被上訴人佳音公司任職，然被上訴人佳音公司將上訴人職務由總務課課長之主管級職務，降為倉庫看守，工資因而調整為每月 37,550 元，卻未說明原因。被上訴人佳音公司再於 93 年 7 月 21 日以上訴人在工作場所抽煙計一大過為由將上訴人 93 年 6、7 月份工資降為 32,306 元及自 93 年 8 月份至 10 月份更扣減為 25,824 元，然此項處分並無依據。
2. 上訴人於 93 年 6 月 2 日報到後，被上訴人佳音公司將上訴人調派擔任倉庫看守工作，被上訴人甲於上訴人報到翌日即 93 年 6 月 3 日在上訴人位置前方裝設監視錄影機監視上訴人工作時間之一舉一動，然該倉庫原並無裝設監視錄影機，而同屬被上訴人佳音公司所有存放價值更高等電腦設備之第一倉

庫，亦未裝設監視錄影機，且該監視錄影機於上訴人下班離開後即行關閉，可見被上訴人甲上開裝設監視錄影設備之行為係針對上訴人，非為防止宵小，不具營業上正當目的，侵害上訴人其他人格法益且情節重大；被上訴人甲復指示上訴人僅能在監視器投射範圍內活動，不得任意走動致超逾該投射範圍，亦侵害上訴人之人身自由。

3. 被上訴人云上訴人有在倉庫中抽煙。惟該時間係於中午一時左右，上訴人正從倉庫內往倉庫門口走出，並於接近門口處點煙，再走到門口樓梯間抽煙，故上訴人並非在倉庫內抽煙。被上訴人佳音公司對於員工吸煙原來並未規範於工作規則，係於上訴人為上開行為後始增修第 14 條第 6 項第 10 款規定解僱事由：「在辦公室、倉庫等禁煙地區吸煙或引火，致公司受有損害，情節重大者」，並於 93 年 10 月 19 日將該工作規則交由上訴人簽收，自不得以上開工作規則規範上訴人。

(二)被告主張：

1. 被上訴人佳音公司於 91 年 10 月 31 日合併佳學公司，佳音公司因此調整組織及人事，如裁撤總經理及加盟部等，佳音公司於上開判決確定後雖請上訴人至被佳音公司任職，然因無上訴人原擔任之總務課長職務可供任職，遂派任上訴人擔任倉庫看管職務，工資因而調整為每月 37,550 元。又上訴人不依公司規定，於 93 年 6 月間在其看守之倉庫內抽煙，致被上訴人佳音公司賴以經營之教材有遭毀損之虞，依工作規則第 14 條第 6 項第 10 款規定本應予以解僱，然念及上訴人年資已久，遂將上訴人職等由高等專員降為專員，每月工資亦因此調降為每月 26,750 元。
2. 佳學公司遭被上訴人佳音公司併購前即訂有工作規則，並於 88 年 8 月 27 日奉台北市政府核備，該工作規則第 14 條第 6 項第 11 款即對在禁煙地區抽煙及引火行為訂有相關懲處規範。再被上訴人佳音公司 93 年度頒訂之工作規則第 14 條第 6 項第 10 款亦對在辦公室、倉庫等禁煙地區吸煙或引火予以規範。至被上訴人核發與新進同仁之手冊僅是提醒同仁之要點規定，並非工作規則之全部，自無上訴人所稱有工作規則不一致之情形。上訴人自 80 年受僱佳學公司起，即熟知工作規則，且上訴人看守之倉庫亦有張貼禁煙標誌，況倉庫本即為禁煙地區，自不待言，故上訴人於倉庫中抽煙確實違反工作規則至明。又被上訴人佳音公司在上訴人看守之倉庫設置監視錄影機，係為防

止不肖宵小，且上訴人亦確有在倉庫內抽煙嚴重違反公司規範之行為，被上訴人佳音公司裝設監視錄影機，係基於合理目的之行為，非針對上訴人，並無不法。被上訴人甲為被上訴人佳音公司之員工，其依被上訴告佳音公司之指示執行職務，當無不法侵害上訴人權利之情事。

### 三、判決要旨

- (一) 雇主在其有使用權之場所裝設監視錄影機，本為其利用其有使用權之財產；且雇主為保護其財產，自可採取相當之保護措施；再員工本負有遵守公司工作規則及於勤務時間對雇主應負專心業務之義務，不論勞雇間是否另有具體工作規則之制定，雇主為維持其企業秩序，解釋上自有權利對勞工提供勞務之情況加以監督權限。雇主在其工作場所裝設監視錄影機，雖可能影響員工之個人隱私權，然此部分牽涉之隱私權，僅限於勞工工作時間內之身體外觀動作，此部分隱私權尚非屬隱私權最核心部分如肖像、前科、指紋等，且未牽涉公共利益或善良風俗，應可要求員工忍受。惟雇主欲貫徹其保護財產及對員工上開要求，因此所為之執行方法必須合理不得濫用，故雇主在工作場所裝設監視錄影機監督勞工之工作狀況，應符合1、目的之必要性：基於合法之業務目的；2、方法之妥當性：讓接觸、使用及揭露資訊限制在足以達成目標之目的範圍內；3、利益之比較衡量：使用最小之侵害手段達成業務上目標。
- (二) 查被上訴人佳音公司於93年6月3日晚間，於上訴人看守之倉庫，在上訴人位置前方裝設監視錄影機，上訴人依勞動契約負有不得在其看守倉庫內吸煙之義務，然上訴人僅一人看守倉庫，通常情形並無他人與上訴人共同在倉庫工作，被上訴人佳音公司為知悉上訴人是否確有遵守勞動契約在禁煙區不得吸煙之規定，在上訴人工作之倉庫裝設錄影監視設備，應認係基於合法之業務目的，並可達成被上訴人佳音公司之目標，且上訴人如在倉庫內吸煙有引發火災之虞，則被上訴人佳音公司為監視上訴人是否遵守勞動契約而裝設上開錄影監視設備，所欲保護之利益較對上訴人所受之不利益為大。佳音公司在上訴人看守之倉庫裝設上開監視錄影機，尚難謂有何不法。
- (三) 監視錄影機既是為監視上訴人是否有倉庫內違規吸煙，則被上訴人佳音公司於上訴人下班後將該機器設備關閉，亦屬合理，不能以此認定被上訴人佳音公司裝設上開機器設備有超逾目的之處。故上訴人主張被上訴人甲裝設上開

錄影監視機侵害其人格重大法益，並限制其活動範圍侵害其人身自由，洵屬無據。

### 三、評析

本判決認為企業具有監督之權限，然雇主在工作場所裝設監視錄影機監督勞工之工作狀況，亦應符合比例原則。本文以為企業為保護其財產確有裝設攝影機之必要，然視本判決之事實，是否真有符合比例原則之適用？首先，若為保護其財產何以於下班後即將該攝影設備關閉？針對有無吸菸是否有其他方式得以加以確認？裝設攝影機是否以為最小侵害之手段？該等攝影影像之攝影範圍、保存期限、有權觀看之人為何？監視攝影時間是否包含休息時間？本文以為本判決就此皆未見有所討論實有可惜之處。

### 參、小結

從上判決可知，我國實務上關於勞工個資或隱私方面之判決少之又少，於個資法施行後更未見有勞工相關之個資訴訟，可見勞工個資之保護仍未受到重視，94年勞上易字第46號判決雖亦指出雇主裝設監視器監視勞工工作狀況，有比例原則之適用，卻仍有多處未深入討論或考慮之處；勞工為僱用契約弱勢之一方，如何加以衡平雙方之地位及利益，其法理之依據及判斷之基準，仍有待日後學說及判決加以補充。

# 第四章 我國及日本法制、學說之比較與探討

以下本文將針對我國及日本對勞動關係分上為求職階段、在職階段及離職階段，有關勞工個資保護之相關規範及見解整理如下<sup>73</sup>：

## 第一節 求職階段

### 第一項 蒐集個資範圍之限制

我國個資法第5條：「個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。」即明確指出「特定目的」之「目的拘束性原則」、「不當聯結禁止原則」，即個資蒐集、處理及利用應受「特定目的之拘束」。此時，求職時之個資蒐集是否可涉及家庭資料？婚姻狀況？犯罪資料？血型？病史？宗教信仰抑或性取向等個資？是否符合特定目的之規定？

#### 第一款 日本

日本職安法第5條之4規定，其事業之求職者、應招募而來希望成為勞作者，收集、保管及使用所提供之勞工之個資時，必須在該「業務目的達成之必要範圍內」收集，並於「蒐集之目的範圍內」保管及使用，而得本人同意或有其他正當理由者不在此限。又日本個資法第15條第1項特定目的必須盡可能特定，例如適性檢查之結果，將用於社內人員配置檢討時之資料或為人事勞務管理之相關手續（年金、勞動保險等），本社人事科職員於該目的內使用等，不得僅模糊指稱「為本社事業活動所要時」，應使勞工（本人）得合理的預料該資訊被利用之目的及方式<sup>74</sup>，故目的應具體、個別的加以特定。

雇用管理綱要更指出特定目的之明確性，應到達本人及事業者皆無爭議之狀，

<sup>73</sup> 參經濟部個資法宣導手冊-企業常見問題集，2013年8月14日；另「個資」之用語，日本法制部分將與第二章相同統一使用「資訊」與我國部分將統一使用「個資」。

<sup>74</sup> 雇用管理綱要頁12。



為防止該爭議發生，於制定保有個人資料之開示及其他僱用管理資訊之處理之重要事項時，依僱用管理綱要第 10 通知勞動組合(即工會)，必要時協議後行之。

## 第二款 我國

於我國求職階段蒐集個資，屬「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」特定目的類別中之○○二代號人事管理類別，並依據我國個資法第 19 條規定蒐集個資，除應具有特定目的外，亦應符合個資法第 19 條第 1 項以下各款之一之規定；個資法施行細則第 27 條第 2 項第 1 款之復規定：「本法第十九條第一項第二款所稱類似契約之關係，指下列情形之一者：一、非公務機關與當事人間於契約成立前，為準備或商議訂立契約或為交易之目的，所進行之接觸或磋商行為。」顯見雇主自得依個資法第 19 條規定蒐集求職者之個資，並無疑義。

蒐集個資之範圍，依個資法第 5 條規定「應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。」視其規定，雇主蒐集個資之目的既係為徵才，雇主依該特定目的檢視雇主所需求職之職務為何？須具備何等能力？須何種必要資訊判定是否符合該職位之需求？

而在就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款不得要求非屬就業所需之隱私資料及其施行細則第 1 之 1 條規範：「本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：

- 一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。
- 二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。
- 三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。

雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯。」顯重申個資法第 5 條個資蒐集、處理及利用之原則，並於就業服務法第 67 條第 1 項明確規範罰責，依特別法優先於普通法之原則，自先優先適用就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款。

另依法務部法律字第 10203502340 號函：「蒐集個人資料究有無『逾越特定目的之必要範圍』，須以該資料所可能呈現之內容與蒐集之特定目的間有無正當合理關聯性為斷。」；法務部法律決字第 0970005327 號函：「個資法第 5 條規定：『個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法

為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯』。有關個人資料的蒐集應考量特定目的，如果不蒐集該等資料亦能達成特定目的，但卻又蒐集該等資料時，即逾越特定目的之必要範圍，意即過度蒐集個人資料」故雇主於蒐集求職者資訊時，除法律另有規定外<sup>75</sup>，應注意蒐集個資之範圍，如果不蒐集該等資料亦能達成特定目的，即不能蒐集之，否則即逾越特定目的之必要範圍。

### 小結

綜上，求職者之個資蒐集應限於特定目的範圍內，相較之下，日本個資法特別指出應「盡可能特定」，目的為使本人得預料該資料將被處理、利用之結果，並未訂有相關處罰規範；我國明確訂定不得要求非屬就業所需之隱私資料，並明確訂有罰責，法務部函釋亦明白揭示蒐集個人資料究有無「逾越特定目的之必要範圍」，須以該資料所可能呈現之內容與蒐集之特定目的間有無正當合理關聯性為斷，如果不蒐集該等資料亦能達成特定目的時，卻又蒐集該等資料，即逾越特定目的之必要範圍。

惟有問題的係實務上常見僅告知法務部訂定之概括抽象之特定目的者，依個資法第8條第9條之告知義務及法務部法律決字第10203503280號函「非公務機關向當事人蒐集個人資料時，均應使當事人明瞭所列應告知事項，俾使當事人能知悉其個人資料被他人蒐集之情形，如非公務機關未為告知或為不完整告知，均屬違反規定」個人資訊自決權保障係人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個資之使

<sup>75</sup> 例如：保險業者第10條之1：「有下列情形之一者，不得擔任保全人員。但其情形發生於本法中華民國九十二年一月二十二日修正施行前且已擔任保全人員者，不在此限：

一、未滿二十歲或逾六十五歲。

二、曾犯組織犯罪防制條例、肅清煙毒條例、麻醉藥品管理條例、毒品危害防制條例、槍砲彈藥刀械管制條例、貪污治罪條例、兒童及少年性交易防制條例、人口販運防制法、洗錢防制法之罪，或刑法之妨害性自主罪章、妨害風化罪章、第二百七十一條至第二百七十五條、第二百七十七條第二項及第二百七十八條之罪、妨害自由罪章、竊盜罪章、搶奪強盜及海盜罪章、侵占罪章、詐欺背信及重利罪章、恐嚇及擄人勒贖罪章、贓物罪章之罪，經判決有罪，受刑之宣告。但受緩刑宣告，或其刑經易科罰金、易服社會勞動、易服勞役、受罰金宣告執行完畢，或判決無罪確定者，不在此限。

三、因故意犯前款以外之罪，受有期徒刑逾六個月以上刑之宣告確定，尚未執行或執行未畢或執行完畢未滿五年。

四、曾受保安處分之裁判確定，尚未執行或執行未畢。

五、曾依檢肅流氓條例認定為流氓或裁定交付感訓。但經撤銷流氓認定、裁定不付感訓處分確定者，不在此限。

保全業知悉所屬保全人員，有前項各款情形之一者，應即予解職。」

用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權，若本人不知或無法預知該當個資之如何被利用、利用程度等，本人既不知自己將處置之個資，亦不能預見將來之狀況，其權利之保障即未臻完全，雇主不得僅援引法務部訂定之概括抽象之特定目的，即認該特定目的已明確或足以使本人了解其所處分之個資之將如何被利用？為保障本人之資訊自決權，貫徹其保護之內涵，實有要求雇主更明確其特定目的之必要。

## 第二項 健康資訊

### 第一款 日本

日本勞動安全衛生法第 66 條<sup>76</sup>規定：依據厚生勞動省令事業者應實施健康檢查<sup>77</sup>，從事有害作業時，應採行特別項目之健康檢查，及牙齒檢查；勞動安全衛生法第 66 條之 3 條<sup>78</sup>規定須紀錄第 66 條健康檢查之結果；勞動安全衛生法第 66 條之 5<sup>79</sup>依據該健康檢查為必要之措施，例如工作變更、縮短工時等<sup>80</sup>；其中日本勞動省「雇用管理個人資訊處理留意事項」第 3 點 1 (1) 中明確指出依前述規定事業者委託醫院實施健康檢查有紀錄健康檢查結果、聽取醫師建議並通知勞動者之義務，另為施行健康檢查須提供醫院該勞動者之資訊，依日本個資法第 23

- <sup>76</sup> 勞動安全衛生法第 66 條：「事業者依據厚生勞動省令必須由醫生對勞動者進行健康診斷。
- 2 事業者對於從事有害之業務或依政令訂定之業務之勞工，依據厚生勞動省令、依醫生必須針對特別項目進行健康診斷。從事有害之業務、政令規定之業務之勞動者、現使用者亦同。
- 3 事業者對從事有害之業務、政令規定之勞動者，依據厚生勞動省令，牙醫必須進行健康診斷。
- 4 都道縣勞動局長為保持勞動者健康認為有必要時，得基於勞動衛生指導醫之意見，訂定勞動省令，依據訂定之勞動省令，指示事業者實施臨時健康診斷之其他必要項目。
- 5 勞動者必須依據前項規定進行健康診斷。但，不希望接受業者指定之醫生或牙醫健康診斷時，得接受其他醫師或牙醫依據前開規定健康診斷相當之健康診斷，向事務者提出該書面之結果證明書時。」
- <sup>77</sup> 健康檢查項目詳見勞動安全衛生法授權厚生勞動省訂定之勞動安全衛生規則，  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/dl/s0907-4i.pdf>；  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000103900.pdf>。
- <sup>78</sup> 勞動安全衛生法第 66 條之 3 條：「事業者依據厚生勞動省令第六十六條第一項至第四項及第五項但書及前條規定所為健康診斷之結果必須記錄。」
- <sup>79</sup> 勞動安全衛生法第 66 條之 5：「事業者依據聽取前項規定之醫師或牙醫之意見，必要時考慮該勞動者之實際情況，採取變更就業場所、換作業換、縮短勞動時間、減少深夜班之次數等措施，實施作業環境檢測、施設或設備之設置或整備，必須向衛生委員會或安全衛生委員會或勞動時間等設定改善委員會（勞動時間等設定之改善之特別措置法（平成四年法律第九十號）第七條第一項稱之為勞動時間等設定改善委員會。下同。）報告依該醫師或牙醫之意見所採取之適當措施。
- 2 厚生勞動大臣依據前開規定為謀求事業者採取適當且有效之措施得發表必要之指針。
- 3 厚生勞動大臣、公開前項指針認為必要時，對事業者或該團體，針對該指針為必要之指導。」
- <sup>80</sup> 詳參日本勞動省「雇用管理個人資訊處理留意事項」。

條第 1 項第 1 款屬「依法令行為」，並不違反為得本人同意提供第三人之限制；第 3 點 1 (2) 工會請求提供該健康檢查資訊時，與上開規定不同，為向第三人公開者，故須得到本人同意始得為之；第 3 點 4 (4) 復指出 HIV、B 型肝炎等在職場中低感染性之相關資訊、色盲等遺傳資訊，除職業特別必要者外，事業者不得取得。

健康資訊中值得注意的係敏感性特種資料，不僅侵害勞工隱私權亦容易成為社會差別待遇之原因；故職安法第 5 條之 4 及依同法第 48 條制訂之綱要<sup>81</sup>第 4 之 1，明確規定(1)敏感性資料包含 1. 人種、民族、社會的身分、門第、本籍、出生地及其他有造成社會差別之虞之事項。2. 思想及信條。3. 工會之加入狀況等原則上禁止蒐集，除「具有特別職業上必要性」或「為達成業務目的不可或缺」時，例外得「告知本人蒐集理由，向本人蒐集」。

實務上<sup>82</sup>，平成 9(ワ)2550 判決千葉地裁認 HIV 抗體為極為隱私之個資，且易造成偏見，具有保護之必要，該判決對是否具有「特別必要性」，說明以係指事業主基於勞動衛生管理之理由及為判斷工作能力或適性等檢查 HIV 抗體之必要時，且該檢查必要性之認定必須「合理且客觀」；又於認有必要性時，亦需「告知」本人並取得本人「同意」；未具必要性或即便具有必要性而未得本人同意時，該 HIV 抗體檢查即不得為之。神戶地裁平成 15(ウ)2892 判決認罹患 C 型肝炎之事實屬高隱密性之個資，應考量該個資入手之經過、被公開之個資之性質、公開之合理性、公開之對象及其範圍及開示後將對當事人造成不利益之程度等綜合考慮比較衡量，於該個人資料公開為逾越社會通念容許限度時，始該當違法侵害隱私權。與前案例不同者，本件係本人自行提供其高隱密性個資，故二判決之判斷標準不同，惟後者神戶平成 15(ウ)2892 判決之判斷標準，顯較為明確。

## 第二款 我國

此涉及敏感性特種資料之蒐集，屬我國個資法第 6 條於 2015 年 12 月 15 日立法院三讀通過修正案，俟總統公布後，行政院指定施行日期後將得以施行，然如前述，基於特別法優於普通法之法理，應優先適用各勞工法規相關規定。

<sup>81</sup> 平成 11 年勞動省告示第 141 號，

[http://niigata-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/jigyounushi/kousei\\_saiyou/kojinjouhou/shin.html](http://niigata-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/jigyounushi/kousei_saiyou/kojinjouhou/shin.html)。

<sup>82</sup> 詳見第二章第三節第一項、第二項實務判決整理。

勞工健康保護規則其係依據勞工安全衛生法第5條第12條授權訂定之行政規則，其第10條、第11條、第12條、第13條、第15條、第21條分別規範體格檢查紀錄、健康檢查紀錄、特殊體格檢查、健康追蹤檢查紀錄、檢查後之措施等癌症篩檢等敏感特種資料蒐集之規定，視其規範針對健康檢查之項目、內容，分為一般體格檢查、健康檢查、特殊體格檢查之區別，而有不同之規定及保存年限，更於第15條明定應注意保障勞工隱私，實顯較個資法及本文所列之其他勞工相關法規嚴謹，可惜的係此涉及敏感性特種資料，卻未有任何處罰，實屬可惜，此時應回歸個資法第41條罰則處理。

其涉及敏感性特種資料對個資之蒐集、處理、利用階段皆有規範且較為嚴謹。各事業領域囊括各行各業，各該行業之體格檢查、健康檢查、特殊健康檢查及特殊體格檢查，是否適用於相同之檢測項目，該檢測項目是否符合該行業之勞工所需抑或符合特定目的有疑義，應有檢討之空間。

本規則就敏感性資料蒐集處理利用顯較為嚴謹，且視本規則中之利用者，除依「勞工健康保護規則」第13條第3項規定屬於第2級管理，由雇主提供勞工個人之「健康指導」外，其餘皆為「醫護人員」或「職業醫學科專科醫師」限定於專業醫護人員，不得交由不符合資格者利用，以合乎其特定目的。

### 第三款 小結

我國個資法第6條終於於2015年12月15日三讀通過，俟總統公布後，行政院指定施行日期後將得以施行，實施後之狀況值得關注；另我國未見有對可能產生差別性對待之個資之規定者，例如健康保險規則第11條檢查辯色能力之規定，雖係「法律明文規定」者，然視其性質是否各事業領域之雇主員工皆有檢查之必要？是否會造成差別性對待？值得我國參考。

## 第三項 未錄取時之處理

### 第一款 日本

「確保雇用管理個人資訊之適當處理事業者應採取之措施指針(解說)」中參考IV之①第五點指出，未受雇用者之個資等，已不重要之資訊，包含照片，應於當下適當且確實的返還本人、毀棄或消除之；若利用目的達成後仍維持保管狀態

時，不得為目的外之利用，且採取安全管理措施<sup>83</sup>。觀日本郵政採用資訊網頁揭示以「未被雇用者之個資於該雇用選考活動後，會以適當之方法廢棄・消除」<sup>84</sup>；富士通則網站則就未受雇用者「為今後雇用活動之參考」，選擇保有求職者之履歷等相關個資<sup>85</sup>；各該未錄取之個資之保存實依公司而異。

除上開指針外，並未見其他法律就未受錄用求職者之個資作相關之規範，視該指針之性質，僅為行政指導，並無實際法效性，僅能依靠雇主自我督促，相較於受雇用者之個資，未受錄取者之個資保護較為不足。

## 第二款 我國

雇主既係以徵募員工為其蒐集個資之特定目的，除已受聘僱者外，其特定目的應已不存在，除有但書「但因執行職務或業務所必須或經當事人書面同意者」<sup>86</sup>之情形者外，自應依我國個資法第11條第3項規定主動或依當事人之請求刪除、停止處理或利用該求職者之個資。並依第13條第2項受理當事人請求時應於三十日內為准駁之決定，必要時得延長，但不得逾三十日，並應將原因以書面通知當事人。違反者，依第48條第1項第2款由中央目的事業主關機關或直轄市、縣(市)政府限期改正，屆期未改正者，按次處新台幣2萬以上20萬元以下罰鍰。雇主於徵募員工活動完成後，直接返還該求職資料或雇主向該求職者表明將留存該資料作為日後徵募員工時之優先參考，並得當事人同意，勞工無從確認該雇主是否確實刪除該個資，首先，中央或地方機關亦難以逐一檢視或確認，該條之處罰近乎具文。

## 第三款 小結

綜上，我國及日本皆有規範特定目的之利用消失或完成後，即應停止利用該個資，然如富士通網站所載，雇主利用求職者之渴望將個資之蒐集目的擴大範圍，

<sup>83</sup> 「雇用管理に関する個人資訊の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」，厚生労働省，

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/privacy/pdf/050308-1.pdf>，頁37~38，最後閱覽時間2015年11月28日。

<sup>84</sup> 日本郵政，<http://www.japanpost.jp/employment/index02.html>，最後預覽時間2015年11月28日。

<sup>85</sup> 富士通，<http://fict.fujifilm.co.jp/privacy/recruitprivacy.html>，最後預覽時間2015年11月28日。

<sup>86</sup> 個資法施行細則第21條：「有下列各款情形之一者，屬於本法第十一條第三項但書所定因執行職務或業務所必須：

- 一、有法令規定或契約約定之保存期限。
- 二、有理由足認刪除將侵害當事人值得保護之利益。
- 三、其他不能刪除之正當事由。」

以「作為將來雇用之參考」等說服求職者，甚至未設定任何期限，是否妥當？若非當場銷毀或刪除該當個資，如何確定雇主已確實刪除？未受求職者個資之保護，實為我國與日本面臨難解之題。

## 第二節 在職階段

本節在職階段較常見之勞工個資爭議係電子設備監視、企業被併購後之個資及保有個人資料之安全措施部分，將分別敘述如下：

### 第一項 電子設備監視

#### 第一款 日本

依東京地裁平成 13 年 12 月 3 日判決<sup>87</sup>意旨認電子郵件隱私權保護期待程度低於一般通信裝置，是否侵害隱私權，應綜合考量監視目的、手段及態樣等，與監視所產生之不利益比較衡量後，是否超出社會通念之範圍而定。

#### 第二款 我國

台北地方法院 91 年度勞訴字第 139 號判決<sup>88</sup>意旨認應視員工是否能對其在公司中電子郵件通訊之隱私有合理期待，若無合理期待時，則應另視有無明文禁止雇主監看員工電子郵件之法律。

#### 第三款 小結

上述二判決皆不認員工之隱私權遭受侵害，然視其判斷之標準有些許之不同，可惜我國該判決未深究員工是否有能力為相反之意見，而直接認其有默示同意存在，故不認雇主之監看該當侵權行為；然先不論員工之默示同意是否即代表員工放棄該隱私權或資訊自決權，即便員工同意，亦不表示公司得毫無限制為監看之行為。該判決並未論及公司之監看制度、方法、範圍，甚至是否有保護之措施？皆未逐一審認，遽率認員工隱私權未受侵害。

該判決認無法律規定公司不得為監看行為，故雇主為「為保護公司營業秘密及達成合法商業目的」及保護其財產權，自得為監看之行為；員工於勞動契約之下權利因而受到拘束，然隱私權既係憲法第 22 條所保障之權利，依憲法第 23

<sup>87</sup> 第二章第三節第四項判決。

<sup>88</sup> 第三章第三節第一項判決。



條之規定，該監看行為既係對員工隱私權加以限制，自應符合比例原則之規定，藉以衡平雙方於雇用關係上之不對等及雙方之利益。

依我國現行個資法規定(判決當時尚未施行)，勞動契約屬第 19 條第一項第二款之契約關係得為蒐集，其視其蒐集之目的既係為「為保護公司營業秘密及達成合法商業目的」，除應依個資法第 8 條為告知外，並應依第 5 條不得逾越特定目的之必要範圍。

又勞基法第 70 條及施行細則第 38 條規定雇主僱用勞工人數在 30 人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後，並於事業場所內公告並印發各勞工；而勞動部亦有訂定為低標準之工作規則參考範本，參相關之內容並未有關於個資之相關規範，企業訂定工作規則時，通常均以主管機關訂定之參考範本作為依據，據此，主管機關得將個資保護之相關規範亦納入工作規則參考範本中，不僅得降低企業為保護自身利益訂定工作規則強迫勞工中獎(無限制之監視行為)，亦能保障勞工之權益，不失為一兩全其美之方法。

## 第二項企業併購時之勞工個資

被併購公司之勞工個資，併購公司得否直接蒐集、處理及利用？抑或屬相第三人公開應取得勞工之同意？

### 第一款 日本

日本個資法第 16 條第 2 項規定：「個資處理業者，因合併或其他事由從他個資處理事業者承繼事業伴隨取得個資時，不須再次取得本人之同意，處理該當個資不得超過承繼前之該當個資之利用目的必要範圍。」企業合併後無須再取得勞工之同意，並須注意處理勞工個資時，不得超過被承繼之企業蒐集個資當時特定目的之必要範圍。

### 第二款 我國

法務部法律字第 10203512780 號函示明白揭示：「企業間依企業併購法或金融機構合併法進行併購，如轉讓之資產包含被併購公司與第三人間之契約及相關權利義務，則如企業併購前該被併購公司蒐集、處理及利用該第三人(即契約相



對人)之個人資料，已符合個資法第19條第1項第2款『與當事人有契約或類似契約之關係』之要件，嗣因被併購公司上開契約之權利義務事項業由併購公司承受，併購公司即得於原蒐集之特定目的內為處理、利用個人資料，存續之併購公司取得消滅之被併購公司合法保有之個人資料，非屬「由第三人提供個人資料」之情形。」故企業併購後承受被併購公司之權利義務，故自得依原蒐集目的蒐集、處理及利用勞工個資。

#### 小結

我國與日本之規範相同皆認為併購後，企業承繼(承受)被併購公司之權利義務，故得繼續處理勞工個資，並應注意不得超出特定目的之範圍；規範之差異僅在日本於法條中明確規範，我國卻以行政函釋補充。

### 第三項 保有個人資料之處理

針對日本及我國於安全管理措施之規範比較如下：

#### 第一款 日本

日本個資法第20條規範，個資處理業者(事業活動利用資訊超過5000人之民間事業者)對資訊之安全管理措施，其分為<sup>89</sup>：

---

<sup>89</sup> 個人資訊保護法對策室，<http://www.nec-nexs.com/privacy/explanation/management.html>，最後閱覽日期2015/12/8。

表格 7：安全管理措施

措施	內涵
(一)組織的安全管理措施	1. 個人資訊管理者之設置等體制之整備。 2. 社內規定之整備及運用 3. 個人資料(データ)處理冊之整備 4. 安全管理措施之評價、重新評估、改善 5. 對事故或違反之處置
(二)人的安全管理措施	1. 雇用實或契約時締結非公開契約 2. 實施對從業員之教育、訓練
(三)物理的安全管理措施	1. 入退館(室)管理 2. 竊盜對策 3. 機器、裝置等物理性之保護
(四)技術的安全管理措施	1. 個人資料(データ)之檢索認證、控制、紀錄、權限管理 2. 對不正當軟體之對策 3. 傳送、通信時之對策 4. 動作確認時之對策 5. 資訊系統之監視

日本個資保護法規不分行業別，凡擁有 5,000 筆以上個資者，均負有建置資料外洩防範措施並妥善維護隱私之義務，為促進業者導入及擔保個資保護實效性，日本財團法人日本資訊處理開發協會(JIPDEC)於 1998 年 4 月創設別為「隱私權標章(プライバシーマーク)」亦稱為「P-mark」制度，為以日本工業規格 JIS Q15001999 制定之「個人資訊保護之守法工作計畫 (compliance program)」要求事項者，將由 JIPDEC 發給 P-mark 認證標章，不僅象徵具備維護資訊之適切能力外，亦可獲取信賴，且於跨國貿易盛行之現在，能否確保交易對象之考靠及安全性，亦係國際合作間之關鍵因素<sup>90</sup>；業者取得標章後，處理個資申訴或諮詢時，JIPDEC 得聽取該當業者之報告或調查事實後給予改善建議，若未遵從改善者，亦得撤銷該標章，係為具有繼續性監督之制度<sup>91</sup>。

## 第二款 我國

我國個資法第 6 條第 1 項第 2 款所稱「適當安全維護措施」、第 18 條所稱「安全維護事項」、第 27 條第 1 項所稱「適當之安全措施」，指公務機關或非公務機關為防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，採取技術上及組織

<sup>90</sup> 郭戎晉，日本「個人資料保護管理體系」與「隱私標章」制度之初探，科技法律透析，2008 年 12 月，頁 10

<sup>91</sup> 范姜真嫩，我國電信業及電信增值網路業個人資料保護與監管機制之研究，國家發展委員會研究計畫，2014 年 03 月 ~ 2014 年 11 月，頁 214-215。

上之措施中（個資法施行細則第 12 條第 1 項）。依個資法施行細則第 12 條第二項上開措施，得包括下列事項，並以與所欲達成之個人資料保護目的間，具有適當比例為原則：

1. 配置管理之人員及相當資源。
2. 界定個人資料之範圍。
3. 個人資料之風險評估及管理機制。
4. 事故之預防、通報及應變機制。
5. 個人資料蒐集、處理及利用之內部管理程序。
6. 資料安全管理及人員管理。
7. 認知宣導及教育訓練。
8. 設備安全管理。
9. 資料安全稽核機制。
10. 使用紀錄、軌跡資料及證據保存。
11. 個人資料安全維護之整體持續改善。

法務部提供「中央目的事業主管機關依個人資料保護法第二十七條第三項規定訂定辦法之參考事項」中，第一項說明中進一步指出：「由於非公務機關之組織規模大小與事業特性不一，為使各中央目的事業主管機關所訂定之辦法能符合其實際需要，中央目的事業主管機關宜根據受指定非公務機關之組織規模大小與事業特性，依比例原則，衡酌所欲達成之個人資料保護目的，並參酌本法施行細則第 12 條第 2 項所列技術上及組織上等適當安全維護措施事項，訂定不同之個人資料檔案安全維護計畫或業務終止後個人資料處理方法之標準等相關個人資料保護事項之辦法。」<sup>92</sup>顯見法務部考量企業規模及事業性質之不同，所蒐集之個資種類、數量、敏感程度有所不同，若均要求採同一水準之措施，對小型企業等，將造成過重負擔，亦不符合實際需求；故規範為符合比例原則，採取適當之安全維護措施即可。

我國與日本之安全措施規範近乎相同，惟日本僅針對事業活動利用資訊超過 5000 人之民間事業者作規範，顯係考慮小型企業若無大量處理個資之需求恐無法負擔相關安全措施規範所可能花費之成本；我國上開規定所採取之措施須與

---

<sup>92</sup> 法務部個人資料保護專區，<http://pipa.moj.gov.tw/cp.asp?xItem=1297&ctNode=431&mp=1>，最後閱覽時間 2015/12/12。

「所欲達成之個人資料保護目的」間具有「適當比例原則」，然究竟「所欲達成之個人資料保護目的」內涵為何？若係有相同之考量，而為之規範，其規範過於抽象雇主是否有辦法理解、遵循？似有更改之必要。

為提升企業保護個資及管理之能力，降低其營運之風險，營造可信賴之個資保護及隱私環境，我國經濟部商業司近年亦推動隱私權管理認證制度，委由財團法人資訊工業策進會執行「臺灣個人資料保護與管理制度規範(Taiwan Personal Information Protection and Administration System, TPIPAS)」，運作方式分為「計畫、執行、檢查、行動」(Plan-Do-Check-Act)，其非僅偏重幫助企業建立資安管理制度及標準，亦協助輔導業者全面性遵守個資法，以達成以下四實益<sup>93</sup>：

1. 協助企業遵循個資法並降低責任風險；
2. 有效減少個資外洩事件，提升民眾放心從事電子商務活動；
3. 隱私標章作為企業識別，提升業者信譽，增強自律效果；
4. 與國際規範相互配合，有助跨國電子商務等交易活動活絡。

事實上，主管勞工事務機關應可鼓勵或推動雇主企業取得上開認證，將對勞工之個資保護有實質之助益。

## 第三節 離職階段

### 第一項 保有個人資料之處理

#### 第一款 日本

原特定目的達成後，即應將該等資訊刪除，然勞工資訊與一般資訊之蒐集略有不同，員工離職或轉職時仍應注意法規中另外保存規定者，如日本勞動基準法 109 條規定：雇用人就勞動者名簿、薪資台帳及雇用、解雇、災害補償、薪資及其他勞動關係中重要之文書應保存三年；違反者依 120 條第 1 項第 1 款處 30 萬以下罰金。並且非得本人同意不得為目的外之利用<sup>94</sup>。

<sup>93</sup> 范姜真嫩，前揭註 91，頁 235。

<sup>94</sup> 日本個資法第 23 條

## 第二款 我國

我國此部分與日本個資法之規定並無二致，雇主蒐集員工個資之特定目的係為「人事管理」，已如前述，現員工既已退職，依我國個資法第 11 條第 3 項特定目的消失，應主動或依當事人請求，刪除、停止處理或利用該當個資，惟因法律另有保存年限之規定（詳見第三章表六），故應優先適用。

綜上，離職後之個資較為單純，須注意的係依法各該應保存之年限。轉職後若轉職公司向前公司索取該員工之個資時，亦應注意，係屬向第三人公開之情形，應取得本人之同意始得行之。

## 第四節 監督機關

### 第一款 日本

日本現行個資法並無設置獨立第三人機關，與目前台灣現行法相同，為各事業主管機關<sup>95</sup>，對個資法之監督尤其是公務機關，效果十分有限，對人民隱私權之保護不足，人民難以分辨監督機關何單位亦無所適從；My Number 制度<sup>96</sup>施行後，2014 年 1 月 1 日設置「特別個人資訊保護委員會」<sup>97</sup>，為內閣府外局機關，由內閣總理大臣(首相)管轄，不受其他行政機關之干涉及壓力下，得行使監督之權限。其由七名委員組成之合議制獨立監督機關，任務為監督、監視特定個資之處理，資訊保護評價(策定指針或承認評價書等)，針對特定個資保護之宣導、啟發，及該些事務所需之調查、研究及國際合作等。

該委員會具有對監督機關行使指導、建議、勸告、命令、檢查等強制權限，個人編號法並明確規範委員會委員、委員長之組成須參眾議院同意，由總理任命，以確保政治中立及受民主之統制，並應具備社會保險、稅務等法律、資訊安全技術面之學識經驗者、證券、保險等民間業者實務運作知識、經驗者及受聯合組織(如律師公會、經濟聯合會)推薦者，以結合不同領域專家、學者之意見，充分討

<sup>95</sup> 視我國個資法第 22 條、第 24 條、第 26 條；日本個資法第 36 條及雇用管理綱要第 2 之 18 可知。

<sup>96</sup> 各機關在該制度下各自保有自己主管事務領域之個資，各機關並非直接利用個人編號(My Number)在網路平台上作資料比對傳送，另個人亦得利用可攜式網路查詢系統，查詢自己之個資被各機關提供、查問之紀錄，值得我國參考，詳參范姜真嫩，日本個人編號法對我國之借鏡——以個人資料保護監督機制之建立為主，東吳法律學報，第 26 卷第 2 期，頁 17、20。

<sup>97</sup> 特定個人資訊保護委員會，<http://www.ppc.go.jp/aboutus/commission/>，最後閱覽時間 2015/12/6。

論以作出適當決定；為確保委員會之中立並獨立行使職權，該法針對該委員會之任期與身分訂有規範，在該當性判斷上(是否適任或免職等)由委員會自行決議，必須經本人以外之委員全體同意始得行之<sup>98</sup>。

日本個資法 2015 年修正時，將原上述之「特別個人資訊保護委員會」改名為「個人資訊保護委員會」專責監督及監測各公務機關以及民間個資處理事業個資傳遞、處理，並適時提出指導意見或建言，擴大監督範圍，亦解決個資法負責單位與監督負責單位不同之混亂情形，於 2016 年 1 月 1 日開始施行，實施後之成效如何值得我們關注。

## 第二款 我國

我國並未有設有第三人監督機關，原因係因我國政府組織再造，中央行政機關組織基準法修正後，其第 32 條第 2 項規定，獨立機關之總數以三的為限，我國目前之獨立機關已有中央選舉委員會、公平交易委員會及國家通訊委員會三個，除非修法否則事實上無法再增設二級獨立機關<sup>99</sup>。

在我國公務機關保有大量人民之個資，舉凡稅務、財產、醫療、前科等，依國民身分證號碼進行比對、組合，即可獲得特定個人許多資料，輕易對國民個資形成一元化管理，而我國個資法第 8 條第 2 項第 2 款及第 9 條第 2 款規定，公務機關執行法定職務免為告知義務；復於個資法第 16 條「為維護國家安全或增進公共利益」情形之下得為目的外利用；故人民無從不僅得知公務機關保有之個資之內容，對個資曾被何機關、如何處理、利用皆無從得知，並可能被以抽象模糊之「為維護國家安全」或「增進公共利益」為目的外之利用；視公務機關有保有之個資項目及量之龐大，在現行法令下無任何管控、監督機制，人民既對公務機關處理個資一無所知，更遑論針對該等行為進行申訴維護權益，對人民之隱私權、資訊自決權影響甚鉅，實不可不慎；如何建立相當之監督機制，確保人民個資被合法妥善之蒐集、處理及利用，並透明化相關過程，是現行個資法下之重大課題。

非公務機關監督機關為「中央目的事業主管機關」及「直轄市、縣市政府」，「非公務機關」包含之範圍甚廣包括所有自然人、法人或其他團體，不論規模大小、營利與否皆在其監督範圍內，所涉行業甚廣，中央目的事業主管機關或直轄市、縣市政府有無具備各該行業之專業知識或人力執行檢查已有疑義，再者，政

<sup>98</sup> 范姜真燾，前揭註 57，頁 23。

<sup>99</sup> 范姜真燾，前揭註 57，頁 30。

府機關因未整備有整合、溝通意見之平台，針對個資法之運用及解釋可能有不同，法律運用恐有上不一致之情形發生<sup>100</sup>。

另於設置個資獨立機關已係國際潮流，亦有可能影響國際上之貿易，如歐盟指令 (Directive 95/46/EC) 第 6 章第 28 條第 1 項；泛歐洲國際組織歐洲議會 (Council of Europe, CoE)，原定之第 108 號有關個資保護條約中，2001 年追加議定書中第 1 條第 1 項皆明定締約國應設置確保條約基本原則確實履行之監督機關 (supervisory authority)；資料保護暨隱私專門委員國際會議 (ICDPP)，限設有獨立、自主個資監督機關國家之資訊官始得參加；亞太地區亦成立「亞太隱私管理機構 (Asia-Pacific Privacy Authorities: APPA)」加入會員之條件之一即為經 ICDPP 所認定之個資保護獨立機關，有無設置獨立機關已係參加國際組織或進行交易之前提<sup>101</sup>。

### 第三款 小結

綜上，日本新修正之個資法雖尚未施行，目前無法預知施行後之狀況，然其第三人監督機關之設立確是一大進步，亦符合世界潮流。鑒於個資保護法律之解釋與運用原則應具有一致性，紛爭之解決應由個資保護專責機關進行之，如此不僅符合經濟原則與成本效益，有助於與國際接軌<sup>102</sup>，更能強化隱私權及資訊自決權之保護，就此部我國個資法實有檢討進步之空間。

### 小結

我國個資法施行至今已 20 年，然我國之個資法之執行及運用上仍有不成熟之處，而針對勞工之個資學說、判決更是少見，此與我國國民對個資法保護意識不強及對個資並不熟悉，然如前述，國際間之貿易或經濟活動上，於互相傳送個資時，相對之國家有完整之個資保護法制為前提者不在少數，為減少貿易障礙及與世界接軌，我國仍應積極檢討個資法制須改進之處，本文下一章嘗試提出建議以供參考。

<sup>100</sup> 范姜真嫩，前揭註 57，頁 27。

<sup>101</sup> 范姜真嫩，前揭註 57，頁 6~7。



# 第五章結論與建議

## 第一節 結論

自勞工個資方面觀之，我國個資法相較於日本個資法仍有許多改進之空間，惟為達成勞工個資保障之目的，落實資訊自決權之內涵，於政府藉由獨立機關之設立確實監督個資法施行狀況並有助非公務機關落實個資安全維護措施；資訊自決權教育之落實，避免其成為「權利上在睡眠者」，實際了解自身權益，防止權利濫用或誤用；雇主設置適當安全維護措施，以保障所保有之個資；藉由三者盡其各自之義務，共同努力始能達成憲法對資訊自決權之保障，並與世界接軌，是故我國個資法自有加以修正之必要，上開淺見，以期供修法之參考。

## 第二節 建議

### 第一項 資訊自決權教育之落實

我國個資法已行之有年，人民對其感到的係動輒得咎之恐懼，而非對其保障之盾牌，「法律不保障權利上在睡眠者」，並非指法律真的不保障人民，而係人民既不知自己受有侵害，如何主張停止侵害？又何來救濟或求償？除非本人已因個資之被不當處理或利用，而受有明確損害（例如 HIV 之檢驗或犯罪前科遭公開，因而喪失工作或妻離子散），否則個資受蒐集時本人並未有特別感受既不痛亦不癢，此時本人之權益已受侵害，卻被忽略<sup>103</sup>。

囿於勞動契約下之大多數的勞工對於公司內之監視器或監控行為無感，亦不曾思考該等監視器之資訊將存於何處、何人有權限觀看、將保存多久，或給公司之個資將如何被保存？是否確實的施行安全措施？是否被合理利用？多數勞工

<sup>103</sup> 我國身分證制度於日治時期台灣總督府為方便管理台灣人，將人頭編碼，並配發證件，已行之有年，在我國填寫於個資時亦常有要求填寫身分證字號者，我國國民並未認為身分證字號制度之建置有何問題存在；反觀，日本於 My Number 制度建置前即引起極大之爭議，引發不少反彈，顯見二國之法治教育之差異，亦有市民團體提起訴訟，指出 My number 制度侵害憲法保障的隱私權，要求日本政府停止啟用該制度，<http://www.storm.mg/article/75175>；<http://www.christiantoday.co.jp/articles/17907/20151201/my-number-illegal-ishikawa-kanazawa-court.htm>；，最後閱覽時間 2015/12/11。



不會進一步思考。更因勞資雙方資力不對等，勞工有多少能力或勇氣去指摘、質疑資方濫行蒐集其個資或用於特定目的外，實大有討論之空間，故應加強勞工甚至一般民眾之個資保護意識，政府及學校教育機關應多宣導有關個資之常識，避免人民誤用個資法之規範<sup>104</sup>及落實個資之保護目的，使人民注重其等之權益，降低人民不知不覺中所受之侵害可能性，並能及時制止侵害擴大，真正落實憲法保障人民權益之本旨。

## 第二項 特定目的明確化

司法院大法官釋字 603 號解釋意旨：「個人自主控制個人資料之資訊隱私權而言，乃保障人民決定是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權。」若本人不知或無法預知該當個資之如何被利用、利用程度等，既不知自己將處置之個資，亦不能預見將來之狀況，其權利之保障即未臻完全，個資法第 8 條第 9 條之告知義務及法務部法律決字第 102035 03280 號函明白揭示：「非公務機關向當事人蒐集個人資料時，均應使當事人明瞭所列應告知事項，俾使當事人能知悉其個人資料被他人蒐集之情形，如非公務機關未為告知或為不完整告知，均屬違反規定」。

實務上時有雇主或公司於蒐集勞工或顧客個資為告知義務時，僅援引法務部會同中央目的事業主管機關所訂定之特定目的例如「○○二人事管理」，即自認已完成告知義務，然該蒐集個資之特定目的、或蒐集、處理、利用之範圍均不明確或足以使勞工了解其所處分之個資之將如何被利用，此明確違反個資法得依個資法第 48 條得處以新台幣 2 萬元以上 22 萬元以下罰鍰，為保障勞工之資訊自決權，貫徹其保護之內涵，雇主不得僅援引法務部訂定之概括抽象之特定目的，即認該特定目的已明確或足以使本人了解其所處分之個資之將如何被利用，特定目的應更具體明確告知勞工。

另一方面民間事業種類繁多，而我國以列舉方式一一羅列特定目的，仍難免

<sup>104</sup> 拿性侵影片報案違《個資法》？律師這麼說，蘋果新聞，<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20151110/729902/>，最後閱覽時間 2015/12/11。；筆者於某飲料店購買飲料時，亦聽聞該店之店員與新辦會員卡之顧客指稱因個資法的緣故，若您為帶會員卡則無法使用會員卡服務，皆係對個資法之誤解。

有掛一漏萬之情事發生，對雇主而言，亦可能阻礙其合理利用勞工之個資，故如何更明確訂定特定目的之必要，又能保持合理利用之空間，亦有再討論之必要。

### 第三項 資訊自決權之實現

我國個資法第一條立法目的明確宣示：「為規範個人資料之蒐集、處理及利用，以避免人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用，特制定本法。」又參司法院大法官釋字 603 號解釋意旨，個人自主控制個人資料之資訊隱私權乃保障人民「決定」是否揭露其個人資料、及在何種範圍內、於何時、以何種方式、向何人揭露之決定權，並保障人民對其個人資料之使用有知悉與控制權及資料記載錯誤之更正權。然檢視我國個資法，我國人民是否真「決定」自己資訊之蒐集、處理及利用？

個資法第 15 條及第 19 條分別規範公務機關及非公務機關蒐集處理個資應符合特定目的並符合各款情形之一使得為之，其中第 15 條「執行法定職務」必要範圍內，依據個資法施行細則第 10 條，包括「法律、法律授權之命令」、「自治條例」甚至是「法律或自治條例授權之自治規則」及「法律或中央法規授權之委辦規則」此時只要行政機關為自己所需之個資自行訂定規則，授權給自己蒐集、處理個資即可，個資法保護個人資訊自決權是否真給予本人決定之權利，實有疑問。

非公務機關依據個資法第 19 條蒐集或處理個資時，應有特定目的並符合其下各款之規定，其中有疑義的係「經當事人書面同意」及「與公共利益有關」，個資法既係保護本人之資訊自主權，本應尊重本人之決定權，何以本為保障本人資訊自主權之個資法中，「經當事人書面同意」僅係其中一選項；又於非公務機關中其所稱之「與公共利益有關」所指內涵為何？判定基準為何？非公務機關竟可以公共利益為由蒐集、處理個資，實讓人無法想像，且容易遭誤用。

個資法第 16 條公務機關於「執行職務必要範圍內」，特定目的外之個資利用符合：「法律明文規定」、「為維護國家安全或增進公共利益」、「為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險」、「為防止他人權益之重大危害」、「公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人」、「有利於當事人權益」、「經

當事人書面同意」即可為之；惟「執行職務必要範圍內」依據施行細則第 10 條甚至包含法律、法規命令、自治條例、自治規則、委辦規則，亦即公務機關為方便作業為目的外之利用，僅須訂定自治條例、自治規則、委辦規則，再以「為維護國家安全或增進公共利益」等不明確名詞為由，符合個資法第 16 條為目的外之利用，例外之規範竟包山包海是否妥適？

詳見個資法中規範，原應屬不得已規範之「例外」，似乎變成幫助公務機關及非公務機關蒐集、處理個資之借口，個人資訊自決權無法在個資法中有效運用，其未貫徹其立法目的，個資法保護目的蕩然無存。未解決此問題自應審視個資法之相關規範，強力落實資訊自決權之內涵，不應羅列諸多例外規範，不僅悖於個資法立法目的，亦使個資保護淪於口號。

#### 第四項 雇主個資保障制度之落實

我國個資法第 6 條第 1 項第 2 款適當安全維護措施、第 27 條第一項適當之安全措施，規範雇主為防止個資被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，採取之措施（個資法施行細則第 12 條第 1 項），個資法施行細則第 12 條第 2 項復規定：「得包括下列事項，並以與所欲達成之個人資料保護目的間，具有適當比例為原則：1. 配置管理之人員及相當資源。2. 界定個人資料之範圍。3. 個人資料之風險評估及管理機制。4. 事故之預防、通報及應變機制。5. 個人資料蒐集、處理及利用之內部管理程序。6. 資料安全管理及人員管理。7. 認知宣導及教育訓練。8. 設備安全管理。9. 資料安全稽核機制。10 使用紀錄、軌跡資料及證據保存。11. 個人資料安全維護之整體持續改善。」違反者則依個資法第 48 條由中央目的事業主管機關或直轄市、縣(市)政府限期改正，屆期未改正者，處新台幣 2 萬元以上 20 萬元以下罰鍰，第 50 條企業之代表人、管理人或其他有代表權人，除能證明已盡防止義務者外，應並受同一額度罰鍰之處罰；惟視個資法第 48 條，我國採主管機關制，依我國個資法之「非公務機關」之囊括範圍，主管機關實難盡到監督之責，僅能依靠雇主自我約束，雇主之安全維護措施是否真能落實已有疑義。

個資法施行細則第 12 條第 2 項規範，除得符合各款事項外，並由於非公務機關之組織規模大小與事業特性不一，以與所欲達成之個人資料保護目的間，具有適當比例為原則，然究竟何謂「所欲達成之個人資料保護目的」是否指特定目的，

抑或係指所蒐集之個資特性、敏感與否？實難以理解，雇主又如何遵循？實有明確之必要。

安全維護措施規範中亦其未見有內部(勞工)申訴管道之設置，法務部提供「中央目的事業主管機關依個人資料保護法第二十七條第三項規定訂定辦法之參考事項」中亦未見有相關之規範，顯見內部人員(勞工)之個資並不受重視；為落實雇主安全維護措施不僅對外部所蒐集之個資有保護之必要，其內部勞工之個資亦應包含在內，以衡平勞工於勞動契約中之弱勢地位，保障其權益。

#### 第五項 監督機關之設立<sup>105</sup>。

我國並未有設有第三人監督機關之原因，係因我國政府組織再造，中央行政機關組織基準法修正後，其第32條第2項規定，獨立機關之總數以三的為限，除非修法否則事實上我國已無法再增設二級獨立機關<sup>106</sup>。

我國個資法主管機關為「中央目的事業主管機關」及「直轄市、縣(市)政府」，其有(1)檢查等權限；(2)個資檔案安全維護計畫，或業務終止後個資處理標準之訂立與指定權限。惟我國並未如現行日本個資法第53條第1項、第2項設有內閣大臣得要求相關行政機關首長每年度提出施行報告，並公布概要之規範，故無從得知主管機關施行狀況；此時，於雇用關係中處於弱勢之勞工既無從得知或確保主管機關確有如實執行其職務監督雇主，亦無勇氣或能力拒絕雇主蒐集、處理及利用其個資，此時僅能依靠雇主自律時，是否能夠確保勞工之個資保護足夠或完善，值得存疑。

又我國個資法所稱之「非公務機關」，舉凡所有自然人、法人或其他團體，不問規模、大小、是否營利為目的皆規範範圍之內，本文之勞工個資之蒐集亦屬其中；不僅是否有足夠人力執行檢查已有問題，各府機關間橫向平台，有造成法律適用不一致之疑慮，亦會造成行政效率不彰之情形<sup>107</sup>。學者指出可藉由建立橫向聯繫平台，法務部(主管機關)得請求各部會機關陳述其意見後，由法務部溝

<sup>105</sup> 鑽個資法漏洞 政府大量開放人民資料！，台灣人權促進會，<http://www.civilmedia.tw/archives/38234>，我的行車紀錄，你的開放資料？最後閱覽時間 2015/12/11。

鑽個資法漏洞，政府大量開放人民資料！，<http://www.cooloud.org.tw/node/83764>，最後閱覽時間 2015/12/11。

<sup>106</sup> 范姜真嫩，前揭註57，頁30。

<sup>107</sup> 李飛，台灣《個資保護法》檢評，《“一國兩制”研究》，2012年第4期，頁126。

通及整合，用以避免及解決法律適用恐有不一致之情形<sup>108</sup>。

除上述非公務機關之問題外，我國公務機關保有大量人民之個資，可輕易對國民個資形成一元化管理，其有保有之個資項目及數量龐大，在現行法令下無任何管控、監督機制，人民既對公務機關處理個資一無所知，更無法針對該等行為進行申訴及維護權益，對人民之隱私權、資訊自決權影響甚鉅；由專責機關擔任監督機關已屬國際法上通例，如德國聯邦「資料保護檢查人」、澳洲「隱私保護委員會」、香港「隱私保護公署」、澳門 2005 年制訂的個人資料保護法亦設立了「個人資料保護辦公室」，日本亦將於 2016 年 1 月 1 日開始施行由「個人資訊保護委員會」擔任第三人監督機關；我國個資法施行已久，國際間之貿易或有關機構，以個資保護為前提者不在少數；又若個資案件涉及多個部門時，恐有不同事務主管機關對管理權現有爭執（積極衝突）或相互踢皮球（消極衝突）之情形；於上開非公務機關安全維護措施之監督部分亦須仰賴獨立機關之監督，為與世界接軌及解決該等問題我國仍然須建立獨立機關之必要。

未解決非修法後無法再增設二級獨立機關之問題，除再次修法外，有學者<sup>109</sup>提出中央行政機關組織基準法第 33 條第 3 項「相當二級機關之獨立機關為處理第一項業務需要得設附屬之機關，其組織規模建制標準準用前項規定。」同法第 27 條：「一級機關、二級機關及三級機關，得依法設立掌理調查、審議、訴願等單位。」此時國家通訊傳播委員會符合獨立機關之委員制機關，或可考量在國家通訊傳播委員會下設一局或署之三級機關，以因應我國目前現狀。惟應注意如須在國家通訊傳播委員會下設三級機關監督個資法施行狀況時，提名應一併注意通訊傳播委員應提名具有個資法專業之知識之學者或專家。以目前我國之現狀不失為一可行之辦法。

<sup>108</sup> 范姜真嫩，前揭註 57，頁 29。

<sup>109</sup> 范姜真嫩，前揭註 57，頁 30。

## 參考文獻

### 中文文獻

#### 專書

1. 李惠宗，憲法要義，元照出版，2009年6月。
2. 經濟部個資法宣導手冊-企業常見問題集，2013年8月14日。
3. 范姜真嫩，我國電信業及電信增值網路業個人資料保護與監管機制之研究，國家發展委員會研究計畫，2014年03月～2014年11。

#### 期刊

1. 李惠宗，個人資料保護法帳的帝王條款—目的性拘束原則，法令月刊，卷64卷1期，頁37~61。
2. 李飛，台灣《個資保護法》檢評，《“一國兩制”研究》，2012年第4期，頁121~130。
3. 范姜真嫩，他律與自律共夠之個人資料保護法制—以日本有關民間法制為主，東吳法律學報，第21卷第1期，頁163~200。
4. 范姜真嫩，日本個人資訊保護法對民間業者處理個人資料之規範，科技法律透析，2011年1月，頁27~49。
5. 范姜真嫩，日本個人編號法對我國之借鏡—以個人資料保護監督機制之建立為主，東吳法律學報，第22卷第2期。
6. 范姜真嫩，企業內電子郵件之監看與員工隱私權，台灣本土法學雜誌，2004年7月，60期，頁7~21。
7. 郭戎晉，日本「個人資料保護管理體系」與「隱私標章」制度之初探，科技法律透析，2008年12月，頁2~12。。
8. 劉定基，析論個人資料保護法上「當事人同意」之概念，月但法學雜誌，2013年7月，No.218，頁146~167。。

### 日文文獻

#### 專書

1. 岡村久道，個人資訊保護法，商事法務株式会社，2005/2/8。
2. 齊藤信宰編著，有關現代社會的法學入門，成文堂，2013年10月。

#### 期刊

1. 土井真一，国家による個人の把握と憲法理論，公法研究，2013 第 75 号，頁 1~22。
2. 大林啓吾，入れ墨調査訴訟大阪地裁判決—入れ墨調査とプライバシーの関係—(大阪地裁平成 26 年 12 月 17 日判決)，資訊公開・個人資訊保護，2015 年 vol. 57，頁 24~30。
3. 沙押以久子，職場における労働者のプライバシーをめぐる法律問題，労働とプライバシー・個人資訊，日本労働研究雑誌，No. 543，2005 年 10 月号，頁 4~15。
4. 岩出誠，個人資訊保護法と労働関係—実務上の観点から，労働とプライバシー・個人資訊，日本労働研究雑誌，No. 543，2005 年 10 月号，頁 16~23。

#### 網頁文獻

1. 長谷川博，改正住民基本台帳法之問題點，  
<http://www.h-hasegawa.com/main/kaisei-kihondaityohou.html>。
2. 消費者保護廳，  
<http://www.caa.go.jp/planning/kojin/gaiyou/index.html>。
3. 消費者保護廳，個人資訊保護法律體系表，  
<http://www.caa.go.jp/planning/kojin/5>。
4. 平成二十五年五月三十一日法律第二十七号，特定個人資訊保護委員會  
<http://www.ppc.go.jp/aboutus/commission/>。
5. 厚生労働省，個人資訊保護，  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudo\\_uzenpan/privacy/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudo_uzenpan/privacy/index.html)。
6. 厚生労働省，個人資訊保護，「雇用管理に関する個人資訊の取り扱いのポイント」  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudo\\_uzenpan/privacy/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudo_uzenpan/privacy/index.html)。
7. 最高裁判法院平成 7 年 9 月 5 日第三小法庭裁判，  
[http://hanreinoheya.blogspot.tw/2012/08/blog-post\\_5782.html](http://hanreinoheya.blogspot.tw/2012/08/blog-post_5782.html) 及  
<http://www.jil.go.jp/hanrei/conts/097.html>。
8. 東京地裁 平成 13 年 12 月 3 日判決，

- [http://hanreinoheya.blogspot.tw/2012/08/blog-post\\_1231.html](http://hanreinoheya.blogspot.tw/2012/08/blog-post_1231.html) 及  
<http://www.srtakagi.com/z29.html>。
9. 東京地裁平成 22 年 10 月 28 日裁判，  
<http://www.news-pj.net/npj/pdf/2010/jal-20101028.pdf> 及  
<http://www.news-pj.net/npj/2007/jal-kanshifile-20071128.html> 及  
[http://www.jcp.or.jp/akahata/aik10/2010-10-27/2010102705\\_01\\_1.html](http://www.jcp.or.jp/akahata/aik10/2010-10-27/2010102705_01_1.html)。
10. 行政院公報「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」，  
[http://gazette.nat.gov.tw/EG\\_FileManager/eguploadpub/eg018188/ch03/typel/gov22/num4/Eg.htm](http://gazette.nat.gov.tw/EG_FileManager/eguploadpub/eg018188/ch03/typel/gov22/num4/Eg.htm)。
11. 立法院議案關係文書院總第 1121 號，308、314，  
<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfcec9c6cfcccf5cccfc2ccdc6>。
12. 立法院議案關係文書院總第 1121 號第 315 頁；立法院第 8 屆第 7 會期第 12 次會議議案關係文書第 24 頁，  
<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfc7cfc8cecdc8c7c5ced2cccb>。
13. 立法院關係文書院總第 468 號，202 頁，  
<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfcacfccefcdfcdc5cec7c8d2cdcdc9>。
14. 立法院關係文書院總第 1537 號，頁 438，  
<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lgmeetimage?cfc7cfcecec8c8ccc5cbcccad2cbcbcf>。
15. 健康檢查項目詳見勞動安全衛生法授權厚生労働省訂定之勞動安全衛生規則，  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/dl/s0907-4i.pdf>；  
[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki\\_junkyouku/0000103900.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyouku/0000103900.pdf)。
16. 平成 11 年勞動省告示第 141 號，  
[http://niigata-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/jigyounushi/kousei\\_saiyou/kojinjouhou/shishin.html](http://niigata-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/jigyounushi/kousei_saiyou/kojinjouhou/shishin.html)。
17. 「雇用管理に関する個人資訊の適正な取扱いを確保するために事業者が講



- すべき措置に関する指針」、厚生労働省，  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/privacy/pdf/050308-1.pdf>。
18. 日本郵政，<http://www.japanpost.jp/employment/index02.html>。
19. 富士通，<http://fict.fujifilm.co.jp/privacy/recruitprivacy.html>。
20. 個人資訊保護法對策室，  
<http://www.nec-nexs.com/privacy/explanation/management.html>。
21. 法務部個人資料保護專區，  
<http://pipa.moj.gov.tw/cp.asp?xItem=1297&ctNode=431&mp=1>。
22. 特定個人資訊保護委員會，<http://www.ppc.go.jp/aboutus/commission/>。
23. 拿性侵影片報案違《個資法》？律師這麼說，蘋果新聞，  
<http://www.appledaily.com.tw/realtimenews/article/new/20151110/729902/>。
24. 我的行車紀錄，你的開放資料？  
<http://www.civilmedia.tw/archives/38234>。
25. 個資法漏洞，政府大量開放人民資料！，  
<http://www.cooloud.org.tw/node/83764>。
26. 勞動部工作規則，<http://www.mol.gov.tw/topic/6035/>。
27. 勞動部勞動派遣，<http://www.mol.gov.tw/topic/3072/>。

