

論勞工隱私權之保障

——以日本法為借鏡

張 義 德^{*}

要 目

壹、前 言	(二)於勞動契約履行過程中的勞工隱私權侵害
貳、在我國法制中對於勞工隱私權的保障	(三)於勞動契約終止後的勞工隱私權侵害
一、隱私權之內容及其憲法基礎	(四)於集體勞資關係中的勞工隱私權侵害
二、對於隱私權的保障規範	四、在職場中的隱私權受侵害時之法律效果
(一)民 法	參、在日本法制中對於勞工隱私權的保障
(二)刑 法	一、隱私權之意義與發展
(三)通訊保障及監察法	二、在日本法制中保障勞工隱私權之相關規範
(四)就業服務法	三、在職場中的隱私權侵害態樣及
(五)個人資料保護法	
三、在職場中的隱私權侵害態樣及其限制	
(一)於勞動契約締結時的勞工隱私權侵害	

DOI : 10.3966/102398202019030156002

^{*} 東吳大學法學院暨法律學系助理教授，政治大學法學博士。本文承蒙二位匿名審查人惠賜諸多寶貴修正意見，謹此誌謝，惟一切文責當仍由筆者自負。

投稿日期：一〇六年九月十九日；接受刊登日期：一〇七年五月二十四日

責任校對：蘇淑君

其限制	肆、比較與檢討
(一)於勞動契約締結時的勞工隱私權侵害	一、勞工隱私權之內容
(二)於勞動契約履行過程中的勞工隱私權侵害	二、雇主的詢問權限與勞基法第12條第1項第1款之適用
(三)於勞動派遣關係中的勞工隱私權侵害	三、對於電子郵件之監看
(四)於集體勞資關係中的勞工隱私權侵害	四、監視錄影
四、在職場中的隱私權受侵害時之法律效果	五、勞工健康資訊之取得
	六、績效考核資料之提供
	七、勞工隱私權受侵害時之法律效果
	伍、結語



元照出版提供

請勿公開散布

摘 要

由於勞動關係具有相當之特殊性，雇主雖有探知勞工諸多個人資料的需求，但勞工作為自然人，其隱私權當亦受到保障，是以應如何平衡雇主與勞工雙方之利益狀況乃為一大難題而有研究的必要性與價值。由於日本自一九九〇年代起即逐漸重視此議題，本文遂擬先探究在我國法制中的隱私權內容及其憲法基礎與對於隱私權的保障規範，並依在職場中的隱私權侵害態樣整理相關實務判決與學說見解以瞭解對於相關規定的具體適用後，再以隱私權在日本民法及憲法上的發展作為基礎，透過整理日本實務及學說的發展，探究勞工隱私權概念的發展，並分析勞工隱私權可能受侵害的態樣及其救濟方法。而在認識兩國對於勞工隱私權的保障法制後，再以比較法的觀點進行分析，並提出相關的建議，以求達到尊嚴勞動之目的。

關鍵詞：勞工、隱私權、人格權、個人資料、雇主詢問權、監看電子郵件、健康檢查、勞動契約

壹、前言

對於人格之保護乃屬現代法律之基本任務¹，以人格之保護作為內容的權利即為所謂的人格權²。在人格權受侵害時，依我國民法第18條規定得請求法院除去其侵害，有受侵害之虞時亦得請求防止，在法律有特別規定時，則得請求損害賠償或慰撫金，此為對於「一般人格權」之保障。而在所謂的「特別規定」之具體人格權受到侵害時，被害人得請求非財產上之損害賠償，對於這些具體的人格權，學說一般將之稱為「特別人格權」³，例如同法第19條規定的姓名權、第194條所規定的生命權以及第195條原所規定的身體、健康、名譽或自由等四種態樣。不過，為了配合社會情況的變遷而擴大了人格權的保護範圍，於一九九九年修正民法時也將「隱私權」作為特別人格權的態樣之一。從而，勞工作為自然人當然亦得享有隱私權之保障，在其隱私權受到侵害時，除了得依民法第18條請求法院除去侵害或請求防止外，亦得以民法第195條為據而請求慰撫金。然而，由於勞動關係的特性，對於勞工隱私權的保護當有別於其他法律主體⁴。

惟，所謂勞動關係的性質所指為何？一方面由於勞工在勞動契約關係中具有從屬性，導致其人格與隱私極易受到雇主的侵害；但另一方面，雇主為了適當地評價勞工的能力或為了履行民法第483條之1所規定的保護照顧義務⁵，抑或勞動基準法第10條之1要求雇

¹ 王澤鑑，民法總則，頁136，2014年2月，增訂新版。

² 陳聰富，民法總則，頁68，2016年2月，2版。

³ 王澤鑑，同註1，頁137；同前註，頁69。

⁴ 王澤鑑教授表示對於包括病人及勞工在內之特定人群應有特別強化保護其人格權的必要。詳見王澤鑑，人格權法，頁112-114，2012年1月。

⁵ 關於我國民法第483條之1相關學說及實務見解的整理分析，可參照徐婉寧，

主若欲調動勞工時必須考量勞工及其家庭之生活利益，從而雇主為履行此等義務或合法地進行調動，當有取得勞工相關隱私資訊的必要性。此外，對於性別歧視的救濟，特別是對於考績或升遷的差別待遇問題，依性別工作平等法第31條之規定由勞工釋明後，將舉證責任轉換至雇主，但不論是勞工的釋明或雇主的證明，都可能涉及到其他不相干勞工的隱私資訊而有機地互相結合。是以，應如何在維持原來勞動關係存續的同時，使勞工不因提供勞務而致其人格權有受侵害的可能當屬勞動法的現代核心任務之一⁶。

如此對於勞動關係的特殊性考量，不只是我國，於日本也有同樣的狀況。亦即，學說也表示由於勞動力無法與勞工的人格分開，雇主為了正確地評價勞工的勞動力，往往也可能會侵入勞工的私領域並取得勞工的敏感個人資訊⁷。其次，由於勞動關係是以勞動力為對象的繼續性債之關係，雇主為了進行適當的配置與調整以充分地利用勞動力，勢必取得及利用與此相關聯的諸多勞工個人資訊以進行正確地評價⁸。再者，雇主為了履行在法令、團體協約、工作規則或勞動契約上，對於稅賦及社會保險費用的扣除、對於懷孕婦女或傷病者及健康安全之特殊考量及照顧等義務，也必須蒐集涉及

民法第四八三條之一之研究——以我國實務見解及日本法為素材，政大法學評論，138期，頁242-275，2014年9月。

6 林佳和，憲法角度下的勞動法與隱私權——兼論基本權於私法關係上的適用，載：勞動與法論文集Ⅱ——勞動與公法、全球化與勞動人權，頁102，2014年10月。

7 竹地潔「労働者のプライバシー保護」角田邦重、毛塚勝利、浅倉むつ子編『労働法の争点（第三版）（第四十七篇）』有斐閣111頁（2004年12月）。

8 盛誠吾「雇用・職場とプライバシー」堀部政男編『情報公開・個人情報保護（第三章第一節）』有斐閣239頁（1994年5月）；名古屋功「労働者のプライバシー」西谷敏、中島正雄、奥田香子編『転換期労働法の課題（第六章）』旬報社164頁（2003年7月）。

勞工隱私的資訊。此外，涉及勞工隱私的資訊雖然與一般市民的資訊一樣個別獨立地存在，但也有與其他勞工的資訊有機地結合的情形。例如對於涉及人事考核之資訊，在工資差別待遇訴訟中只以自己的資訊無法比較的情形，是否可以要求雇主公開其他勞工的人事資訊乃有所問題⁹。

是以，綜上所述，由於勞動關係具有相當之特殊性，應如何平衡雇主與勞工雙方之間，甚至是第三人之利益狀況乃為一大難題。相對於我國目前對於勞工隱私權的研究僅及於個別的問題而尚待更進一步的發展，在日本自一九九〇年代起，因資訊技術的發展、勞工意識的變化以及受到重視個人資訊保護的國際動向影響，各界逐漸意識到勞工隱私權的重要性¹⁰。是以，不只出現了不少涉及勞工隱私權的重要案例，學說也對此問題進行檢討並累積了相當之成果。

從而，本文擬先探究在我國法制中的隱私權內容及其憲法基礎與對於隱私權的保障規範，並依在職場中的隱私權侵害態樣整理相關實務判決與學說見解以瞭解對於相關規定的具體適用後，再檢視隱私權在日本民法及憲法上的發展，透過整理日本實務及學說的發展，探究勞工隱私權概念的發展，並分析勞工隱私權可能受侵害的態樣及其救濟方法。而在認識兩國對於勞工隱私權的保障法制後，再以比較法的觀點進行分析，並提出相關的建議，以求對於勞工的權益進行更充分的保障。

⁹ 名古屋功，同前註，165-166頁。

¹⁰ 名古屋功，同註8，162頁。

貳、在我國法制中對於勞工隱私權的保障

一、隱私權之內容及其憲法基礎

雖然我國憲法並未明文保障隱私權，不過透過大法官會議所作出的多號解釋而可以確認包括隱私權在內的人格權為受憲法所保障的基本權¹¹。詳言之，在釋字第293號、第509號與第535號中雖均曾提及隱私權之概念，但並未對其依據及內涵有所闡述。不過，在釋字第585號的理由書中，大法官會議表示：「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，而受憲法第二十二條所保障（本院釋字第五〇九號、第五三五號解釋參照）。」是以，在憲法上保障隱私權的理論基礎在於人性尊嚴與個人主體性之維護及人格發展之完整，除保障個人生活私密空間免受他人侵害外，個人資料之自主控制亦為其保護範圍，此種理解模式乃類同於德國聯邦憲法法院之見解¹²。

其後，在釋字第603號之解釋文中直接援引了上述釋字第585號理由書之內容，並於理由書中表示：「包含個人自主控制其個人資料之資訊隱私權，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。隱私權雖係基於維護人性尊嚴與尊重人格自由發展而形成，惟其限制並非當然侵犯人性尊嚴。憲法對個人資訊隱私權之保護亦非絕對，國

¹¹ 王澤鑑，同註4，頁242-243。

¹² 林佳和，同註6，頁99。

家基於公益之必要，自得於不違反憲法第二十三條之範圍內，以法律明確規定強制取得所必要之個人資訊。」從而，對於隱私權之內容加以補充，並認為在符合比例原則之情形下，得以法律對於個人資訊隱私權之保護予以限制。此外，也有學說以此號釋字為基礎，將隱私權定義為「個人對其私領域的自主權利」，並認為隱私權係由「私密領域」及「資訊自主」二個核心部分所構成¹³。而如此的見解亦為法院所援用，以作為判斷是否構成職場隱私權侵害行為的抽象判斷標準，例如臺北地方法院103年度訴字第1640號民事判決（華南永昌綜合證券事件）。

而在晚近所作出的釋字第689號理由書之中，大法官會議表示：「惟在公共場域中個人所得主張不受此等侵擾之自由，以得合理期待於他人者為限，亦即不僅其不受侵擾之期待已表現於外，且該期待須依社會通念認為合理者。」因此，提出了以是否有「合理期待」作為隱私權保護之界限，必須不受侵擾之期待已表現於外且依社會通念該期待被認為合理時，個人的隱私領域始受保障。然而，如此以「合理期待」作為隱私權保護界限的觀點得否直接套用到勞動關係之中？抑或是否應依勞動關係的特性作適當的調整？

雖然憲法基本權的原始作用在於避免人民的權利受到國家的侵害，但由於基本權的客觀規範功能要求而課予國家採取保護措施之義務，透過基本權對於第三人之效力而使得基本權保護對於個人與個人之間亦有所適用。對於基本權之第三人效力，學說上有直接效力說與間接效力說之爭議¹⁴，通說乃採取後者並透過民法的概括條

¹³ 王澤鑑，同註4，頁244-245。

¹⁴ 關於基本權第三人效力之學說爭議，得參照許宗力，基本權利的第三人效力與國庫效力，月旦法學教室，9期，頁64-70，2003年7月。而對於憲法基本權規定在勞動關係中的適用問題，有勞動法學者認為問題的重心在於相當性原則的操作，亦即在契約自由及生產資料私有的前提下，應如何以相當性原則

款或不確定的法律概念以將基本權之保障也適用於私法關係之中¹⁵。然而，不論採取直接效力說與間接效力說，無疑地均承認憲法所保障的客觀價值內容得滲透到私法法律關係之中。

不過，憲法上的隱私權乃以保障個人私生活不受公權力的侵害為目的，以調和個人隱私保護與公共利益為核心問題；私法上的隱私權則旨在依侵權行為法保護個人隱私不受第三人之侵害，焦點則在於調和個人隱私保護與言論自由¹⁶。此外，若聚焦在勞動關係之上，本於勞動關係的特殊性，在勞動關係中的基本權適用當有不同於其他一般生活的面貌，從而基本權的規範強度當亦有所不同¹⁷。

二、對於隱私權的保障規範

在我國的法制中，對於「勞工」隱私權的保障並未有一般性的規定，僅於二〇一二年十一月修正就業服務法時新增了第5條第2項第2款，規定雇主招募或僱用員工時不得要求提供非屬就業所需之隱私資料。不過，對於隱私權的保障，尚有諸多的規範，對於勞工當亦有適用的可能性，以下分述之。

(一)民 法

除了如前所述，隱私權除了作為人格權的種類之一，得適用民法第18條第1項所規定的侵害除去及防止請求權外，作為對於隱私權侵害的法律效果尚可分為侵權行為責任與契約責任。就侵權行為責任而言，在隱私權受到侵害時，除了得依第195條請求慰撫金

限制雇主以保護勞工，詳見黃程貫，勞動法，頁122，1997年5月，修訂再版。

¹⁵ 王澤鑑，同註4，頁105-106。

¹⁶ 王澤鑑，同註4，頁238-239。

¹⁷ 林佳和，同註6，頁76。

外，亦可依第184條第1項請求財產上之損害賠償。

除了侵權行為責任外，倘若企業將於招募人才的過程中所獲得的應徵者個人資料移作他用或洩漏時，尚可能構成民法第245條之1的締約上過失責任，惟該條文之適用係以契約未成立作為前提。對於契約成立後的勞工隱私權保障，有學說認為依據誠信原則可導出雇主負有維護勞工人格權及保護勞工資料的附隨義務。在雇主違反此保護義務時，勞工除得訴請雇主履行保護義務、不得為侵害行為與排除侵害以及依雇主受領遲延之法理拒絕勞務之給付外，尚可依民法第227條之不完全給付規定請求損害賠償¹⁸。此外，當然亦得依第227條之1，向雇主請求給付慰撫金。

(二) 刑 法

在二〇一四年修正刑法時，新增了第315條之1的窺視竊聽竊錄罪，將禁止「無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位，或無故以錄音、照相、錄影或電磁紀錄竊錄他人非公開之活動、言論、談話或身體隱私部位」作為對於保護隱私權的刑事責任一般規定。

對於本條文就雇主監視、監聽等行為的涵攝，判斷重點乃在其是否為「無故」。雖然有學說認為企業監看員工電子郵件的行為乃正當行使企業秩序維持權與設施管理權之行為而並非「無故」¹⁹，但此見解完全忽略了對於勞工隱私權的考量而有待商榷。

¹⁸ 臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，頁96-97、128-130、133-135（劉士豪執筆），2009年9月，2版；姚妤嬋，勞動領域勞工隱私權之研究——以求職階段為中心，政治大學法律學系碩士論文，頁44-45，2014年7月。

¹⁹ 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，60期，頁16，2004年7月。

(三)通訊保障及監察法

對於勞工隱私權的刑事保障，除了刑法的規定外，通訊保障及監察法第24條第1項也規定了：「違法監察他人通訊者，處五年以下有期徒刑。」但此條文是否得適用於勞動關係乃有所爭議。

依法務部(89)法字第000805號函之見解，由於該法第30條規定第24條第1項為告訴乃論，是以其處罰對象係指一般人民，因此有學說認為該項規定對於勞動關係當亦有所適用²⁰，臺南地方法院104年度自字第11號刑事判決（亞洲航空事件）也採取相同的立場。

不過，也有學說認為本法之立法目的在於調整人民秘密通訊自由與國家安全、社會秩序之間的衝突，並非以規範企業監看員工電子郵件之權限為其宗旨，因此對於企業監看員工電子郵件之行為不應適用之²¹。

而除了上述的刑事責任外，本法第19條也規定了：「違反本法或其他法律之規定監察他人通訊或洩漏、提供、使用監察通訊所得之資料者，負損害賠償責任。」而對於損害賠償之計算，則可參照同法第21條。

(四)就業服務法

為保障求職者及受僱者之個人隱私，就業服務法新增了第5條第2項第2款後段，禁止雇主招募或僱用員工時「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

²⁰ 劉定基，資訊時代的職場隱私權保護——以台北地院九十一年度勞訴字第一三九號判決為中心，律師雜誌，307期，頁63，2005年4月；姚妤嬭，同註18，頁26。

²¹ 馮震宇，企業E化的新挑戰——企業權益與員工隱私權保護的兩難與調和，月旦法學雜誌，85期，頁96，2002年6月；范姜真嫻，同註19，頁16。同旨：王澤鑑，同註4，頁277。

供非屬就業所需之隱私資料」。

惟其所謂的「隱私資料」所指為何？參照同法施行細則第1條之1第1項，係指包括基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV檢測、智力測驗或指紋等「生理資料」，心理測驗、誠實測試或測謊等「心理資訊」以及信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等「個人生活資訊」等三大類資料。而所謂的「就業所需」則指雇主基於經濟上需求的目的，如提高生產力、降低保險成本、避免雇主的侵權責任以及維護公共利益的目的。

此外，作為雇主蒐集求職者或勞工之隱私資料的準則，同法施行細則第1條之1第2項又規定了：「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。」而為後述個資法第5條所定之個人資料之蒐集、處理或利用之原則在勞動關係領域中的具體實踐²²，並得作為雇主於招聘員工時行使詢問權之界限²³。

不過，這些規定僅為對於求職者或員工之資訊隱私權保障的基本原則，在細節上仍有所不足²⁴。蓋因就業服務法第5條第2項第2款所禁止者究係雇主完全不得要求提供非屬就業所需之隱私資料，抑或只要並未違反求職人或員工之意思即得為之乃有所疑義。對此，有學說依照對於條文的文義解釋而表示只要未違反勞工之意思即得要求其提供非屬就業所需之隱私資料，或縱使違反勞工之意思

²² 姚妤嬋，同註18，頁43；詹岱蓉，求職者個人資訊保障之研究，政治大學法律學系碩士論文，頁135，2016年7月。

²³ 姚妤嬋，同註18，頁98。

²⁴ 鄭津津，就業隱私法律問題之探討——以心理資訊為例，月旦法學雜誌，245期，頁14，2015年10月。

但仍得要求其提供就業所需之隱私資料²⁵。然而，法務部法律決字第10200683890號函表示雇主不得僅以有勞工的書面同意書而免責，也有學說考量到基於勞資地位之不對等，求職者通常難以拒絕雇主的要求而填具同意書，若採取前述之見解，將使得本條款的規範意旨落空²⁶。

考量到對於勞工隱私權的保障，拙見以為縱使對於「就業所需」的勞工隱私資料的取得依下述個人資料保護法（以下簡稱個資法）之規定，原則上尚須取得其個人之同意，從而對於「非就業所需」資料之取得當亦有更嚴格的限制，無法僅以取得勞工的同意作為免責的萬靈丹。

(五)個人資料保護法

為了規範個人資料之蒐集、處理與利用，以避免人格權受侵害，及促進個人資料之合理利用，於二〇一〇年所制定的個資法有較以往更為周全的保護。在法務部依該法第53條之規定會同中央目的事業主管機關所訂定之「個人資料保護法之特定目的及個人資料類別」的C〇六一至C〇七三中，舉出現行之受僱情形、僱用經過、離職經過、工作經驗、工作差勤紀錄、健康與安全紀錄、工會及員工之會員資格、薪資與預扣款、受僱人所持有之財產、工作管理之細節、工作之評估細節、受訓紀錄、安全細則等「受僱情形」作為受保護之個人資料類別。是以，勞工的個人資料乃受個資法之保護²⁷。

²⁵ 徐婉寧，勞工隱私權之保護：以日本法上勞動關係存續中勞工健康資訊之隱私保護為中心，國立臺灣大學法學論叢，46卷4期，頁1957，2017年12月。

²⁶ 鄭津津，就業隱私——個人生活資訊，月旦法學教室，183期，頁36，2018年1月。

²⁷ 蕭家捷、賴文智，個人資料保護法Q&A，頁100，2013年2月；姚好嬭，同註

然而，個資法究如何保護這些個人資料？首先，依第5條所規定的基本原則，雇主在蒐集、處理或利用個人資料時，「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。」而其中所謂的「特定目的」，參照「個人資料保護法之特定目的及個人資料類別」代號〇〇二之「人事管理」，包括甄選、離職及所屬員工基本資訊、現職、學經歷、考試分發、終身學習訓練進修、考績獎懲、銓審、薪資待遇、差勤、福利措施、褫奪公權、特殊查核或其他人事措施。

其次，應將個人資料區分為「特種個資」與「一般個資」二大類別而論之。所謂的特種個資依同法第6條係指病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科²⁸，而一般個資則可參照同法第2條第1款之規定係指得以直接或間接方式識別該個人之資料，不過應排除特種個資。

1. 對於特種個資之保護

對於特種個資之蒐集、處理或利用，依同法第6條第1項，原則上不得為之，除非有但書所列的六種情形之一。其中，與勞動關係直接相關者，概有第1款之「法律明文規定」、第2款之「公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務必要範圍內，且事前或事後有適當安全維護措施」與第6款之「經當事人書面同意。但逾越特定目的之必要範圍或其他法律另有限制不得僅依當事人書面同意蒐集、處理或利用，或其同意違反其意願者，不在此限。」

是以，例如職業安全衛生法第20條規定雇主於僱用勞工時應施行體格檢查以及對在職勞工應施行健康檢查，對於體格檢查及健康

18，頁34。

28 關於這些特種個資之定義，得參照同法施行細則第4條之規定。

檢查之結果，依同法第21條賦予雇主應採取特定之健康管理措施，或勞工健康保護規則第11條規定雇主應對在職勞工定期實施一般健康檢查均即符合第1款之「法律明文規定」。而第2款所規定的情形，則例如保全業法第10條之1、保險業務員管理規則第7條第1項、補習及進修教育法第9條、公司法第30條規定曾有某些犯罪前科者不得擔任保全人員、保險業務員、短期補習班之負責人與教職員工以及公司之經理人，從而雇主在履行此法定義務之必要範圍內，於採取適當安全維護措施的情形下，當可向欲應徵相關工作者詢問相關的資訊²⁹。對於求職者的這些特種個資，除了應以其資訊隱私權的保障為絕對優先的考量外，在蒐集、處理與利用的必要性判斷上，也應比一般個資更為嚴格³⁰。不過，對於在勞動關係中的特種個資之蒐集、處理或利用，應如何確保勞工之同意確係出於其真意，乃為一大難題。

此外，對於特種個資之蒐集、處理或利用縱使有個資法第6條第1項但書所列的情形，在向當事人直接蒐集、處理或間接利用非由當事人提供之特種個資時，依同條第2項準用第8條及第9條對當事人尚負有告知之義務。

2. 對於一般個資之保護

在上述特種個資之外的其他個人資料概屬一般個資，若就前述的「個人資料保護法之特定目的及個人資料類別」中的「受僱情形」加以檢視，則除了「健康與安全紀錄」外，概屬一般個資。不過，對於一般個資的保護，尚須區分蒐集、處理及利用個人資料的主體為公務機關或非公務機關而有不同的規制。

²⁹ 蕭家捷、賴文智，同註27，頁109-110；姚好嬭，同註18，頁39-40。

³⁰ 黃荷婷，勞工資訊隱私權與雇主經營管理權——建構就業資料保護之衡量標準與權利救濟，前瞻科技管理，2卷2期，頁75，2012年11月。

就公務機關而言，依個資法第15條之規定，原則上必須有特定目的並符合執行法定職務必要範圍內、經當事人同意或對當事人權益無害等三種法定事由之一，且除非有第16條但書所列七種情形之一始得為特定目的外之利用。

至於由非公務機關所蒐集、處理及利用的個人資料，第19條第1項對於法定事由規定了「法律明文規定」、「與當事人有契約或類似契約之關係，且已採取適當之安全措施」等七種情形而與對於公務機關的規制有所差異。其中，所謂的「法律明文規定」，依施行細則第9條，係指法律或法律具體明確授權之法規命令，例如要求雇主備置勞工名卡的勞動基準法第7條、備置勞工工資清冊的同法第23條第2項、備置勞工出勤紀錄的同法第30條第5項，以及要求安全衛生教育訓練單位保留學員簽到紀錄、點名紀錄、成績冊、訓練期滿證明核發清冊或結業證書核發清冊之勞工安全衛生教育訓練規則第25條等³¹。至於何謂「類似契約之關係」，則可參照施行細則第27條，包括了「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。」此外，第20條也規定了七種得為特定目的外利用之情形。

三、在職場中的隱私權侵害態樣及其限制

綜上所述，我國目前對於隱私權之保障設有諸多規定，然而對於勞動關係中的隱私權侵害態樣應如何適用這些規定以調整勞資雙方之利益狀態？這些規定對於勞動關係之適用是否有不足或不當之處？以下乃嘗試藉由檢視實務相關的判決及學說見解之方式加以分析。

³¹ 姚好嬋，同註18，頁34。

(一)於勞動契約締結時的勞工隱私權侵害

由於在締結勞動契約的階段，勞雇之間尚未有勞動關係之存在，故對於蒐集求職者一般資料應儘量尊重其隱私權，必須在與求職工作目的相關且必要之範圍內始得蒐集。對於諸如種族、加入工會之情形等某些可能造成歧視的個人資料，則除非有法律明文規定或其他增進公益利益之必要者外，原則上應不得蒐集³²。而在我國實務上，於勞動契約締結時常生的勞工隱私權侵害問題主要有雇主以勞工於締約時的虛偽陳述為由而終止勞動契約之情況，以及得否為符合原住民族工作權保障法第12條的僱用比例要求而調查勞工之種族。然而如此的處理方式或規定是否有侵害勞工隱私權之虞？以下分述之。

1. 以締約時的虛偽陳述為由而終止勞動契約

雇主與勞工之間的勞動關係因締結勞動契約而成立，是以在締結勞動契約之前，雇主勢必對於諸多的求職者進行各種的調查，以選擇適當的締約對象。為了保障雇主的詢問權限，勞動基準法（以下簡稱勞基法）第12條第1項第1款遂就勞工在訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞的情形，規定雇主得不經預告終止勞動契約。然而，是否勞工一有虛偽之陳述致雇主有受損害之虞時，雇主即得終止勞動契約？雇主如此的詢問權是否應有所限制？對於逾越界限的詢問，勞工又應如何對應？

對此，有學說表示若應徵者對於學經歷、特殊才能、犯罪紀錄等重要資料虛偽陳述時，雇主雖可適用本款終止勞動契約，但對於不重要的資料有所偽稱，則不得加以解僱，因本款的適用要件之一為「雇主有受損害之虞」，不得僅以虛偽陳述本身為由即解僱勞工³³。

³² 黃荷婷，同註30，頁74-75。

³³ 臺灣勞動法學會編，同註18，頁293-294（魏千峯執筆）。

至於實務見解，例如在「華航事件」中，航空公司以勞方在其所填具的機師工作申請表中就婚姻狀況欄勾選未婚而隱瞞已離婚並育有一子之事實、誇大其工作經歷、於受訓期間內於校區內進行脫衣遊戲以及另在校園內與其他學員間有不正常男女交往行為，實已紊亂受訓學員紀律而明顯影響公司聲譽為由，根據兩造間的飛航機師培訓契約將之退訓並請求賠償訓練費用，臺灣高等法院97年度勞上字第17號民事判決認為勞方應徵飛行機師，重在飛行技術以及飛行安全所須之工作紀律是否具備，至於其是否已結婚、有無子女，是否曾在其他公司擔任行政經理職務，本非重點，何況其於經錄取參加系爭培訓課程時，已填載其有一子之事實，可知其並無欺瞞之意思。對於誇大工作經歷之部分，則為英文職稱中譯之問題，而難認勞方有欺瞞不實之情形。至於進行脫衣遊戲之部分，法院表示乃私下之嬉鬧，並未對他人造成損害，且參與之學員除另有一人自動退訓外，其餘皆完成訓練，是以參與上開遊戲並非已至品德瑕疵非予退訓不可之程度。另，對於勞方是否與其他男子交往之部分，法院表示勞動關係並非雇主與勞工全人格之結合關係，勞工在勞動契約以外之私人行為，以不受雇主干涉為原則，該勞工並無婚姻關係存在，則其如何與其他未婚男子交往，本有其自由，亦無向公司報告之必要。然而，雖法院對於與其他男人交往之部分表示勞工並無報告之必要，但雇主之所以對勞工以進行脫衣遊戲為由而退訓是因於事件後進行調查時對勞工進行談話訪查時詢問之結果，惟法院對此則並未考量到雇主的詢問權限問題。

不過，公司不服此判決結果而向最高法院提起上訴，該院98年度臺上字第1276號民事判決表示飛安之維護攸關乘客、機員生命、財產之保障以及公司之企業形象、評價、商業競爭力暨紀律之維持，是以具一定之良善品德，乃飛行人員之基本要件。若因品德問題導致事業主對其能否妥適執行飛行職務已喪失信賴性，則事業主

是否無依雙方約定終止契約關係之權利，當有再為詳查審酌之必要，從而撤銷原判決而發回更審。是以，最高法院並未對於雇主得否詢問勞工之私生活作出明確的判斷。

雖然在更審的臺灣高等法院98年度勞上更(一)字第6號民事判決中，勞方主張其於機師工作申請表中選填未婚乃為保障其隱私權，惟法院並未對此而所論述，而是延續最高法院的立場，判斷勞工未據實填載婚姻狀況之行為乃違反誠信之行為，誇大經歷之部分則為品德瑕疵而不具備將來擔任機師足資信賴之適職性，公司當可終止訓練契約。至於對於進行脫衣遊戲、與他名學員有不正常男女交往行為之部分，則表示違反行為準則約定，且於公司詢問時為不實陳述，其品德自有瑕疵。

此外，對於雇主以勞工在履歷表中隱瞞其配偶任職競爭事業資深經理之事實為由而終止僱傭契約，臺北地方法院104年度重勞訴字第22號民事判決（索尼行動通訊事件）表示：「雇主招募或僱用員工時，要求求職人提供就業所需之隱私資料，若未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，並與目的間具有正當合理之關聯，尚非法所不許，求職人在此情形下，對於雇主要求提供之隱私資料，若為虛偽意思表示，使雇主誤信而訂立勞動契約，致有受損害之虞時，雇主自得不經預告終止契約。」認為雇主係為避免勞工因利益衝突而損害公司利益，考量雇主並未強制勞工提供其配偶之姓名等得以識別該個人之資料而僅係就業所需之家庭背景資訊，且難認逾越基於經濟上需求等特定目的之必要範圍，並與目的間具有正當合理之關聯，尚非法所不許。是以，法院乃以該資料為「就業所需」、「基於經濟上需求等特定目的之必要範圍」以及「具有正當合理之關聯」作為適用勞基法第12條第1項第1款之前提。

綜上所述，對於勞工在締結勞動契約時的虛偽陳述問題，學說

與實務關注的焦點概於雇主得否依勞基法第12條第1項第1款終止勞動契約。學說有以資料的重要性作為適用條件者，實務則多以信賴關係之破壞作為判斷雇主終止契約的法理根據，而均未注意到對於勞工隱私權的保障以及雇主的詢問權界限問題。雖有部分見解以雇主是否有取得勞工隱私資料之權限作為適用該條款的前提而可謂符合個資法第5條及第19條的要求，不過如此的處理方式仍屬少數。

2. 原住民族身分資料之取得問題

為保障原住民族之工作權，原住民族工作權保障法第12條第1項規定依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾100人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數1%，違反之得標廠商依同條第3項應繳納代金。

然而，在實務上迭生爭議者為得標廠商主張其依就業服務法第5條、個資法等規範，無法要求員工提供種族資訊，從而無法確知自己是否僱用足額之原住民，而相關法律亦未授權其有合法蒐集其員工是否具有原住民身分個資之法源依據，是以請求行政法院撤銷原住民族委員會對其所為的鉅額代金處分。對於如此主張，法院多未予以回應，僅有臺北高等行政法院102年度訴字第826號判決表示：「有關原住民身分資料之取得，原告平時本可請求自身員工協助提供相關戶籍資料比對並建立員工清冊進行內部管理，以期符合原住民族工作權保障法制之規定，尚難以原住民族資料無從取得而無法確知是否僱用足額、被告或招標機關未協助取得資訊等節，而認原處分違法。」從而，駁回得標廠商之主張，但此判決要旨僅論述事實上所可能採取的措施，而未在法律上回應得標廠商之主張。

然而，由於依「個人資料保護法之特定目的及個人資料之類別」的C一一三，「種族」當屬個人資料之類別，不過應不屬於個資法第6條所定之特種個資，是以參照同法第19條之規定，得標廠商得基於為符合原住民族工作權保障法第12條之僱用比例要求規定

的特定目的，在具有法定事由以及符合合同法第5條的基本原則與第8條所要求之告知義務的情形下，當可蒐集求職者或員工的種族資料。

(二)於勞動契約履行過程中的勞工隱私權侵害

為了進行人事勞務的管理、產品服務的品質管理及保全財產，雇主當有對於勞工的職務執行狀態進行監視、調查的必要。雖然通常如此的監視調查是基於雇主的勞務指揮權或設施管理權，不過縱使是在職場之中，勞工也有其不應受侵害的私領域。是以，雇主可能因監視調查的方法或手段而侵害勞工的隱私權³⁴，特別是對於電子郵件之監看、監聽錄音與監視錄影，在這些情形中應如何平衡勞資雙方之利益？再者，職業安全衛生法第20條規定雇主應對勞工施行健康檢查，勞工對之也有接受之義務，但如此的規定是否有侵害其隱私權之虞？若拒絕接受檢查，將產生如何之法律效果？此外，於二〇一五年十二月修正勞基法時新增第10條之1，對於雇主調動勞工時，要求其考量勞工及其家庭之生活利益。雇主為盡到如此的義務，必須知悉勞工之個人及其家庭之特殊情事，而有取得相關資訊的必要，但此時應如何與勞工的隱私權保護相調和？換言之，在勞動契約的履行過程中，也有雇主詢問權界限之問題，惟目前我國學說並未關注到此問題，實務上也尚未出現相關之案例，是以對於此條款之操作仍有待觀察。

1. 監看電子郵件

隨著資訊時代的來臨，企業為避免其營業機密被員工洩漏而常有監視員工收發電子郵件之行為，當然也可能造成勞工隱私權的侵

³⁴ 竹地潔「人事勞務管理と労働者の人格的利益の保護～労働観察・監視と医学的検査の問題を中心として～」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻——労働者の人格と平等（第五章）』有斐閣81頁（2000年10月）。

害。此種職場隱私權侵害的態樣為我國實務上最主要的案例類型³⁵，是以該如何在勞雇二者之間取得平衡乃為勞動關係上的重要課題。

在實務上對此問題最具代表性的判決當屬臺北地方法院91年度勞訴字第139號民事判決（和信電訊事件），法院對此表示：「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，若公司對於員工電子郵件之監看政策有明確宣示，或是員工有簽署同意監看之同意書，則難以推論員工對於自身電子郵件隱私有一合理期待。又若無法有合理期待，則應另視有無法律明文禁止雇主監看員工之電子郵件。」從而，判斷的結果為雇主既已事先宣示公司對於員工電子郵件之監看政策，自難認為勞工對於其自身電子郵件之隱私有合理之期待。另我國並無法律明文禁止雇主監看員工之電子郵件，且勞工收到公告監看之電子郵件後，並未表示反對，應認其已默示同意公司提供之電子郵件系統是供業務用途，且使用公司提供之電子郵件帳號已寓含同意公司監視使用用途。

上述的判決要旨亦被其他判決所援用，例如臺北地方法院99年度勞訴字第227號民事判決（南山公證事件）及其第二審之臺灣高等法院100年度勞上易字第121號民事判決，甚至亦為釋字第689號解釋理由書所採。此外，新竹地方法院100年度訴字第245號民事判決（聯發科技事件）雖未援用該判決要旨，但仍以該判決所提出之「合理期待」觀點作為判斷雇主監看員工電子郵件合法性之基準。對於此「合理期待」概念之提出，有學說指出應係來自通訊保障及

³⁵ 徐婉寧，網站留言與隱私權之侵害及個資法之違反，裁判時報，52期，頁27，2016年10月。

監察法第3條第2項關於通訊之定義³⁶，亦即：「前項所稱之通訊，以有事實足認受監察人對其通訊內容有隱私或秘密之『合理期待』者為限。」

然而，對於此概念，雖有持支持之立場者，不過其亦表示法院的論述有所不足。詳言之，法院除對於企業監看行為的合法性只說明了監看的目的而未論及企業的合理監看權限外，也未說明監看的方法須符合比例原則³⁷。此外，也有不少批判。諸如：有認為「合理期待」概念乃一套套邏輯，因隨著監控科技的進度，豈不造成勞工對於個人隱私的合理期待日益縮小之結果。再者，何以員工對於電子郵件內容隱私的期待會受到雇主是否明確宣示監看政策的影響？如此的處理方式將造成受憲法所保障的隱私權範圍完全依雇主的意思而決定之荒謬結果³⁸。其次，對於判決中所舉出之同樣作為「合理期待」概念具體化的「員工有簽署同意監看之同意書」，也有學說提出員工之同意書並非絕對必然有效，雇主是否得到勞工之同意或許會對於進行利益衡量時雇主正當利益的強弱有所影響，但應非絕對可使雇主監視行為合法化的關鍵，法院亦得以民法第247條之1對於定型化契約條款的司法審查基準對於同意書之內容進行相當性原則之審查³⁹。此外，法院所表示之「我國並無法律明文禁止雇主監看員工之電子郵件」見解也是有所疑義，蓋通訊保障及監察法、刑法、民法及個資法的相關規定在解釋上也可適用於雇主監看員工電子郵件之情形，而不待明文之禁止⁴⁰。雖然有民法學者表

³⁶ 黃程貫，雇主監看員工電子郵件之合法界限——台北地院九十一年度勞訴字第一三九號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，6期，頁29-30，2007年6月。

³⁷ 范姜真嫩，同註19，頁20-21。

³⁸ 劉定基，同註20，頁59-61。

³⁹ 黃程貫，同註36，頁30-31；徐婉寧，同註25，頁1969-1970。

⁴⁰ 劉定基，同註20，頁62-63；黃程貫，同註36，頁31。

示目前並無法律明文禁止雇主監看員工之電子郵件，但員工的隱私權仍受侵權行為法之保護，而得以民法第184條第1項前段作為損害賠償請求權的基礎⁴¹。

是以，或許是受到學說見解的影響，前述聯發科技事件第二審之臺灣高等法院101年度上字第204號民事判決雖仍以員工對於其隱私是否有合理期待作為判斷是否構成其隱私權侵害的標準，不過也加以修正。亦即，其表示：「公司查看員工之電子郵件，是否侵害員工之隱私權，應視其監看員工之電子郵件是否基於企業秩序維持權及財產設施管理權，及員工能否對其在公司中電子郵件通訊之隱私有合理期待。若公司對於員工電子郵件之查看政策已有明確宣示，即難推論員工對於自身電子郵件之隱私有合理期待，除被害人能證明公司查看其電子郵件非出於維護企業利益之目的，恣意侵害其人性尊嚴違反比例原則而具有不法性外，尚難概認為侵權行為。」是以，法院不再只重視「合理期待」，也提出了企業的監看必須基於企業秩序維持權及財產設施管理權，對於「合理期待」的具體化也刪除了員工有簽署同意監看之同意書而僅保留公司已明確宣示相關政策，並以比例原則之違反作為縱使員工有合理期待但仍構成侵權行為的例外情形。此外，也不再採取「若無法有合理期待，則應另視有無法律明文禁止雇主監看員工之電子郵件」的二階段判斷模式。雖如此的處理方式更能保障勞工之隱私權⁴²，但是否妥當仍有待討論。

2. 監聽錄音

為了聯務上連絡之方便，公司通常會裝設公務電話提供員工使用，不過在通話費異常時，得否逕行錄音查明？有學說參考了德國

⁴¹ 王澤鑑，同註4，頁277。

⁴² 徐婉寧，同註25，頁1967。

的處理模式，將之區分為通話內容與通話狀態之監聽，對於內容之監聽表示在勞工不知情的情況下一律不得竊聽，但若勞工知悉則原則上得允許之；至於通話狀態原則上可以監督，不過對於私人電話，則不得監督通話對象，除非得到勞工同意⁴³。

不過，我國的實務見解並未有如此之區分。詳言之，雖然新北地方法院98年度重訴字第24號民事判決（中國砂輪事件）中對於監聽、監視、錄音或錄影表示除非事先告知；或有合理懷疑之理由認為進行監聽等行為可蒐集與工作相關之證據或犯行，或為工作相關之目的而實施監聽等，且使用手段方法與目的間具有合理關聯，可未得同意監聽等外，自不得任意以非法之方法侵害員工之隱私權。而在該事件的第二審，臺灣高等法院98年度上易字第959號判決則將例外的狀況限縮為除非雇主事先明確宣示告知員工採行監控，或得員工明示、默示同意者，始得進行監聽、監視、錄音或錄影，不過在對於事實的涵攝上又強調以竊聽為唯一必要之選項時，始可正當化對於勞工隱私權的侵害。

然而，事先告知勞工或得其同意是否為可使雇主監聽完全合法化的萬靈丹？是否完全忽視對於勞工隱私的保障？當有再行斟酌的餘地。

3. 監視錄影

而專就監視錄影而言，在我國職場中雇主為確保其財物或顧客、勞工的人身安全普遍裝設監視攝影機，但如此行為是否也可能侵害勞工之權利？學說也有參照德國之實務學說而認為雇主透過監視器監視勞工，不僅監督勞工工作，也監視勞工在職場上的所有行為而對於勞工造成持續性的心理壓力，是以除非監視行為有必須性

⁴³ 劉士豪，網路資訊社會勞工人格權的保護，政大勞動學報，12期，頁200-201，2002年7月；寰瀛法律事務所，個資法百問，頁198，2013年1月。

及符合比例原則等特殊情形，否則應不得允許⁴⁴。

從我國實務見解來看，對於雇主為防盜而在辦公室中裝設了數個監視器，其中有攝影鏡頭裝設在勞工座位之頭頂時是否有侵害勞工隱私權之問題，士林地方法院94年度勞訴字第2號民事判決（台灣職業高爾夫協會事件）表示雇主裝設監視器之目的乃為防盜，並非針對該勞工個人，是以不能認定該行為有侵害勞工隱私權之故意過失，而拒絕了勞工的損害賠償請求。此判斷結果亦被同事件第二審之臺灣高等法院95年度勞上字第88號民事判決所承認。不過，有學說表示縱使監視器並非針對個人，但仍可能對勞工之言行、人際互動或社會生活產生寒蟬效應而影響其人格的自由發展，從而雇主必須考慮是否有裝設監視器之必要性以及有無其他替代方案等⁴⁵。是以，也有論者以為雇主應有其他對於勞工隱私權侵害較小之手段，惟在此案中雇主並未妥善考量而逕行裝設監視器，難謂對於勞工隱私權之侵害毫無過失，且亦有違對於勞工的保護義務⁴⁶。

其次，在案例事實為雇主為確認勞工是否遵守在禁菸區不得吸菸之規定，而對於擔任倉庫管理工作之勞工於其座位前方裝置監視器的「佳音事件」中，第一審的臺北地方法院93年度勞訴字第129號民事判決對於雇主裝設監視器的合法性問題提出了具體的判斷標準。亦即：「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

⁴⁴ 劉士豪，同前註，頁199-200；寰瀛法律事務所，同前註，頁199。

⁴⁵ 劉定基，個人資料的定義、保護原則與個人資料保護法適用的例外——以監視錄影為例（下），月旦法學教室，119期，頁45、47，2012年9月；徐婉寧，同註25，頁1968-1969。

⁴⁶ 姚好嬋，同註18，頁134。

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，必須符合下列原則：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。」

是以，法院雖承認勞工有忍受雇主裝設攝影機之義務，不過對於雇主的權限乃以比例原則的操作作為控制的方法。法院操作此判斷標準的結果為認為公司係基於合法的業務目的，其行為亦可達成目標，且公司所欲保護之利益較勞工所受的不利益為大，是以承認公司裝設監視器的合法性而駁回勞工的損害賠償請求。勞工不服此判決結果而向臺灣高等法院提起上訴，惟該院94年度勞上易字第46號民事判決仍接受此判決要旨與判斷結果。

不過，也有判決從肖像權侵害的角度來處理此問題。亦即，臺南地方法院98年度勞訴字第49號民事判決（奇美電子事件）表示拍攝地點屬公眾得自由出入之場所而不具隱密性，且勞工在當時並非為個人私密行為，自無因拍攝行為而揭露使其難堪之私人事務或造成公眾誤解，致貶損其於社會上之評價。是以，公司攝錄勞工肖像之行為尚難認構成隱私權之侵害。

4. 健康檢查、心理檢測

為了防止職業災害、保障勞工之安全及健康，職業安全衛生法第20條第1項規定雇主僱用勞工時應施以體格檢查，對在職勞工則

應施行一般健康檢查或依其作業類別施行特殊健康檢查，同時同條第6項也課以勞工有接受檢查之義務。而對於違反此義務之勞工，同法第46條規定得處以新臺幣3,000元以下之罰鍰。此外，同法第21條又規定了雇主的健康管理措施，因此雇主可取得勞工之健康檢查結果且為相關資訊的保管者。雖然在僱用勞工時應施以體格檢查，不過在我國拒絕體格檢查的情形並不多見，對於健康檢查之施行有所異議者，多為在職勞工。

對於健康檢查之進行，除勞動部訂有「勞工健康保護規則」作為其規範而對於上述的各檢查規定其項目外，於二〇一四年七月修正時新增第15條第3項規定：「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。」並在二〇一四年十一月修正時則將條次變更為第21條第3項。然而，究應如何保障勞工隱私權，該規則並未具體規定而有所疑義⁴⁷。

對此，或可參照個資法之規定。蓋雖健康檢查依個資法第6條之規定乃屬特種個資而有特別保護的必要，不過在符合前述的要件之下，雇主當可蒐集處理勞工的健康檢查結果。詳言之，在符合同法第5條的一般原則及第8條的告知義務之前提下，由於勞工健康保護規則附表八所定的一般體格檢查、健康檢查項目係屬法律所規定法定健康檢查項目，依個資法第6條第1項但書第1款之規定，不待勞工書面同意即得進行；不過法定健康檢查項目以外的健檢資料，則依第6款的規定必須有勞工的書面同意始得進行。然而，雖然勞

⁴⁷ 劉志鵬，論勞工健康檢查——評釋最高行政法院87年判字第2499號判決，載：台灣勞動學學術研討會2005年會論文集，頁752，2005年6月；蔡奉真、鄭雅文，職業健康檢查資料的隱私權保護，台灣公共衛生雜誌，34卷3期，頁224，2015年6月。

工可以拒絕同意，但若雇主對之因而採取某些不利之措施時，並未有所規範，縱使在實務上，此告知同意的程序常流於形式，受僱者往往難以拒絕⁴⁸。

此外，也有學說指出上述職業安全衛生法第20條第1項及勞工健康保護規則中之規定，僅對於勞工生理健康之檢查，並未對於勞工的心理檢測有所規範。雖然就業服務法施行細則第1條之1規定同法第5條第2項第1款之限制雇主要求提供的隱私資料包括心理測驗、誠實測試或測謊等心理資訊，惟此規定僅例式性地規定心理資訊可能所及之範圍，而有所不足⁴⁹。

再者，為保障受僱者之生命、身體、健康，基於勞動契約，雇主根據誠信原則當負有照顧勞工之義務。我國民法在一九九九年修正時新增了第483條之1，規定在受僱者有受危害之虞時，僱用人應採取必要之預防，而將雇主的保護照顧義務明文化。雖因「必要之預防」的用語過於抽象而對於其具體內容有所疑義，不過我國實務概認為適用職業安全衛生法（或作為其前身之「勞工安全衛生法」）之僱用人於違反該法而未採取必要之安全衛生設施或進行安全衛生管理時即屬違反民法第483條之1⁵⁰。

雖然雇主負有保護照顧義務，並以職業安全衛生法所規定的健康檢查義務為其內容之一部，但若無勞工之協力亦無法達成保護勞工之目的，是以有學說參照日本之實務見解認為勞工負有自己保健之義務⁵¹。然而，若勞工不履行此自己保健義務時，除了有前述的罰鍰外，在私法上有何效果？參照臺中地方法院91年度勞訴字第1

⁴⁸ 蔡奉真、鄭雅文，同前註，頁225。

⁴⁹ 鄭津津，同註24，頁7。

⁵⁰ 徐婉寧，僱用人保護照顧義務之具體內容——以勞工安全衛生法的關係之比較法觀察，萬國法律，184期，頁84，2012年8月。

⁵¹ 劉志鵬，同註47，頁770。

號民事判決（惠民製藥事件），表示勞工無正當理由不參加體檢，固屬勞基法第12條第1項第4款所定之「違反勞動契約或工作規則」，不過當不致發生難期勞雇關係繼續維持之情形，雖雇主得以記過、扣薪、警告等方式予以懲戒，但不得逕行終止勞動契約。

（三）於勞動契約終止後的勞工隱私權侵害

雇主侵害勞工隱私權的態樣，除了前述在勞動契約締結與履行過程中的樣態外，在勞動契約終止後也可能發生侵害勞工隱私權之情事。詳言之，在我國的實務上曾有勞雇雙方雖然已終止勞動契約，但因不歡而散，雇主遂公開該勞工的個人資料，以所謂的黑名單方式希望達到該勞工無法再於業界立足的效果。

例如，在案例事實為雇主在報紙刊載對於勞工在校外任何行為概不負責、建議其他語文學校保持警覺誤受勞工所騙字樣之廣告，並附上勞工之姓名國籍、護照號碼及半身照片的「潛能語文補習班事件」中，臺北地方法院93年度重訴字第897號民事判決表示外籍人士之護照號碼係個人身分之表徵，屬於極私密之個人資訊，雇主逕自公開刊登勞工之照片、國籍及護照號碼，自屬侵害其隱私權及肖像權。第二審之臺灣高等法院95年度上字第464號民事判決亦表示：「外籍人士之國籍、護照號碼，為據以辨認其身分之重要資料，屬於極私密之個人資訊，肖像則為身體外觀之展現方式之一，均屬於個人重要人格法益，上訴人未經被上訴人同意逕自公開刊登被上訴人之國籍、護照號碼及照片，自屬侵害被上訴人之隱私及肖像之法益。」從而，駁回雇主之上訴。

此外，對於雇主在公司網頁中刊載與勞工的和解契約書，但並未刪除勞工之姓名、護照號碼及住址的情形，臺北地方法院95年度訴字第7566號民事判決（唐威廉美語補習班事件）亦認為外籍人士的護照號碼為隱私權保護的客體，雇主未經勞工同意即擅自公布其

個人資料之行為乃構成隱私權的侵害，除應負損害賠償責任外，並應於該網頁刊登道歉啟事。而此判決要旨與判斷結果亦為第二審的臺灣高等法院96年度上字第557號民事判決所承認，雖雇主不服而又提起上訴，但最高法院97年度臺上字第1714號民事判決仍駁回之。

四、於集體勞資關係中的勞工隱私權侵害

除了上述於勞動契約的締結履行過程中可能會發生侵害勞工隱私權的情形外，在集體勞動關係中雇主卻是以可能有侵害勞工隱私權之虞而拒絕採取進行某些行為，然而如此的主張卻有礙正常集體勞動關係的形成。是以，此時又應如何平衡勞工的隱私權與勞動基本權？

1. 提供績效考核結果

在雇主所擁有的勞工資料中，有許多事項為勞工所不欲人所知，其中尤屬涉及考核成績或工資者。例如在101年度勞裁字第36號裁決決定（新海瓦斯事件）中，工會對於考核獎勵金欲進行團體協商而要求雇主提供員工考績名冊，但雇主卻以考績分數為私密權益為由而拒絕提供，工會對此認為構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。不過，裁決委員會表示員工考績名冊屬員工私密權益，除個別勞工同意外，雇主不得任意提供與第三人，從而駁回工會之申請。

然而，在104年度勞裁字第49號裁決決定（南山人壽事件）中，裁決委員會的立場有所轉變。對於工會為結清舊制年資之議題進行團體協商而要求公司提出具舊制年資之工會會員在職與否、與公司簽訂業務代表合約之時間、六個月平均薪資等協商必要資料，但公司以其受個資法之拘束為由而請工會先取得其會員之書面同意否則無法提供，工會遂主張公司之要求違反了團體協約法第6條第1

項。對此，裁決委員會表示工會會員在職與否無涉個資法，工會也已獲得會員代表大會授權處理年資議題，自不須重複取得個別會員之書面同意。縱認上述資料均屬個資法所定之個人資料範圍，但公司提供給工會顯然未逾其蒐集目的之必要範圍，因工會會員之年資、薪資為工會執行法定職務之資料，公司既基於管理目的而保有上述資料，不應排除與工會分享之可能。又，縱認提供資料予工會不屬公司蒐集之特定目的必要範圍內，但依個資法第20條第1項第7款，公司於有利於當事人權益情形下可為特定目的外之利用，工會依法提出團體協約協商有助於促成勞動條件之改善而有利於個資當事人之權益，從而並無違反個資法之虞。此外，公司若擔心上述會員資料外洩，亦可依團體協約法第7條要求工會保密，而無須將個資法無限上綱。

2. 公告裁決決定書

在最高行政法院102年度判字第488號判決（陽信商銀行事件）中，雇主不服裁決委員會所發出之主文為「將本裁決決定書全文公告於所屬內部網站公告欄10日以上」的不當勞動行為救濟命令，而提起行政訴訟。其理由為以個資法與勞資爭議處理法之立法目的及內容來看，二者並無普通法與特別法之關係，從而作為作出裁決決定之依據的勞資爭議處理法第51條第2項，非屬個資法第20條第1項第1款之「法律明文規定」，因此主張支持裁決決定之原判決（臺北高等行政法院100年度訴字第1982號判決）違背法令而請求廢棄。

對於雇主的主張，最高行政法院表示個資法第20條第1項即為個資法在法律適用上僅屬普通法位階之法律依據，作為裁決主文依據之勞資爭議處理法第51條第2項當屬「法律明文規定」而符合個資法第20條第1項但書第1款之規定，不須再適用個資法第20條第1項本文。再者，裁決委員會要求雇主以適當方式公開裁決決定乃為

確保未來勞動關係之公平目的，亦該當個資法第20條第1項但書第2款之「為增進公共利益」。是以，裁決決定主文並未違反個資法之相關規定。

不過，依個資法施行細則第9條表示此處所指之法律明文規定係指「法律或法律具體明確授權之法規命令」，無疑地勞資爭議處理法當屬「法律」，是以根本不須再探究個資法與勞資爭議處理法之關係。

四、在職場中的隱私權受侵害時之法律效果

綜觀上述我國的判決，可以發現對於隱私權之侵害，勞工多主張侵權行為之損害賠償請求。不過，除此之外，學說有主張亦屬對於包括勞工人格權保護義務及資料保護義務在內之雇主附隨義務的違反，雖然由於雇主的保護義務不一定與勞工的勞務給付義務構成對待給付而不得依民法第264條主張同時履行抗辯，但可根據雇主受領遲延之法理，依民法第487條之規定拒絕勞務之給付，並仍得請求報酬。此外，亦得依民法第227條加害給付之規定請求債務不履行之損害賠償⁵²。

惟，依民法第243條及第235條之規定，勞工必須依債務本旨實行提出給付，除非雇主有預示拒絕受領之意思或給付兼須雇主之行為時，勞工得以準備給付之事情通知雇主以代提出（亦即，所謂的言詞提出），否則不生提出之效果，雇主此時並不負受領遲延之責任而不須給付報酬。

對於民法第487條的適用，主要是在於請求確認僱傭關係存在的案例，且對於勞工是否應提出給付，雖然有學說主張在雇主非法解僱時，當然不會履行勞務給付的協助行為，則只要一過本來所定

⁵² 臺灣勞動法學會編，同註18，頁128-130（劉士豪執筆）。

的給付時期，雇主就當然受領遲延，勞工無庸再為言詞提出⁵³。惟，實務見解則有所爭議，有判決認為僱用人為終止僱傭契約的意思表示時即為預示拒絕受領，受僱人並無催告僱用人受領勞務之義務；不過也有判決表示仍應以準備給付之事情通知僱用人以代提出，若僱用人未為通知即無法主張民法第487條請求給付報酬⁵⁴。

其中與勞工隱私權之保障相關者，例如在臺灣高等法院105年度勞上易字第67號民事判決（流利英語學苑事件）中，法院就案例事實認為在客觀上勞方曾至雇主處表明願意提供勞務，主觀上亦無終止勞動契約之意，但因雇主已拒絕受領，故應負受領遲延之責，勞方雖不須補服勞務但仍得請求報酬。由於此判決的案例事實為勞工已向雇主言詞提出，從而無法看出法院對於涉及勞工隱私權爭議之受領遲延的判斷上究係採取何種立場，是以對於此問題的實務傾向仍有待觀察。

參、在日本法制中對於勞工隱私權的保障

一、隱私權之意義與發展

相對於我國民法明確地保障隱私權，日本的民法中並未有相同之規定，不過卻透過實務的發展而使得對於隱私權的保障也受到一般的承認。詳言之，在著名的「宴のあと（宴之後）事件」⁵⁵中，

⁵³ 黃程貫，解僱無效時之雇主受領遲延問題，政大法學評論，49期，頁188-191，1993年12月；劉士豪，勞動關係中雇主受領勞務遲延之研究，臺北大學法學論叢，57期，頁143，2005年12月。

⁵⁴ 關於我國相關實務見解之整理與分析，得參照徐婉寧，僱用人受領遲延時點之認定——從最高法院九十二年度臺上字第一九七九號民事裁定談起，全國律師，19卷4期，頁8-14，2015年4月。

⁵⁵ 東京地判昭39.9.28判時385号12頁。關於該事件之中文文獻，得參照徐婉寧，

東京地方法院表示所謂的隱私權係指「私生活不被不合理地公開的法律保障或權利」，對於隱私權的侵害認為構成日本民法第709條的侵權行為，而承認得請求禁止該侵害行為或因此所造成的精神上痛苦的損害賠償請求權。是以，日本在開始討論隱私權時，一般乃將之消極地理解為「不受干擾的權利」⁵⁶，而此見解形成在私法上討論隱私權保護的基礎，即使到了現在對於學說仍有所影響⁵⁷。

然而，在現代的資訊化社會中，由於電腦技術的發展，個人的資訊不知不覺之中被大量的蒐集而流通，甚至可能被竄改，這些資訊可能決定了個人的社會地位而對於每個人的社會生活造成了極大的影響⁵⁸。是以，雖然日本國憲法並未明文保障隱私權，但日本公法學界有以同法第13條所規定的幸福追求權為根據而認為隱私權亦受到憲法的保障，且逐漸地承認隱私權也具有「自我資訊控制權」的積極面向⁵⁹，而在現在也受到多數學說的支持⁶⁰。

同註25，頁1973-1974。

56 名古屋功，同註8，163頁。

57 河野奈月「労働関係における個人情報利用と保護——米仏における採用を巡る情報収集規制を中心に(一)」法学協会雑誌133卷12号16頁（2016年12月）。

58 山田省三「雇用関係と労働者のプライバシー」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻——労働者の人格と平等（第四章）』有斐閣56頁（2000年10月）。

59 日本公法學界最早提出此概念者為佐藤幸治教授，詳見佐藤幸治「プライバシーの權利（その公法的側面）の憲法論的考察(一)」法学論叢86卷5号1頁以下（1970年2月）；佐藤幸治「プライバシーと知る權利」法学セミナー359号18-27頁（1984年11月）。

60 松井茂記「情報コントロール権としてのプライバシーの權利」法学セミナー404号37-42頁（1988年8月）；野中俊彦、中村睦男、高橋和之、高見勝利『憲法I（第五版）』有斐閣275-276頁（2012年3月）；長谷部恭男『憲法（第六版）』新世社147-149頁（2014年12月）；芦部信喜著，高橋和之補訂

不過，對於是否應承認隱私權在民法上也有如此之積極面向，則是有所爭議。有持肯定說者認為因在憲法學中的自我資訊控制權具有支配性的地位，因而在私人間也應承認有自我資訊控制權⁶¹；相對地，也有考量到個人資訊及其保有者的多樣化以及沒有實體法上的依據，而認為憲法上與私法上的隱私權應相區別，對於在民法上是否亦承認自我資訊控制權應採取較謹慎的態度⁶²。

而在勞動法的學說中，對於勞工隱私權之範圍也曾產生如此之爭議。詳言之，有學說認為隱私權包括了(一)隱匿私人資訊的權利或利益、(二)自己決定權以及(三)個人資訊控制權等三個面向⁶³。之所以強調勞工隱私權範圍包括「個人資訊控制權」之目的乃為確保勞工對於其個人之人事資訊或成績考核得要求閱覽雇主所持有之人事資料並要求訂正刪除不當或錯誤的內容⁶⁴。蓋因基於勞動契約上之誠信原則而導出雇主負有公正評價的義務作為其附隨義務，為了使雇主能客觀地進行考核，勢必確保考核的透明性而賦予勞工得要求告

『憲法（第六版）』岩波書店123頁（2015年3月）。

61 森島昭夫「プライバシーの私法的保護」法学セミナー404号53-54頁（1988年8月）；潮見佳男『不法行為法Ⅰ（第二版）』信山社200頁以下（2009年9月）；平野裕之『不法行為法（第三版）』信山社118頁、125頁（2013年7月）。

62 竹田稔『プライバシー侵害と民事責任（増補改訂版）』判例時報社164-166頁（1998年3月）；山本龍彦、阪本昌成、長谷部恭男、大沢秀介、川岸令和、穴戸常寿「〔座談会〕プライバシー」ジュリスト1412号92-93頁（阪本昌成發言）（2010年12月）。

63 山田省三，同註58，57頁。此外，土田道夫『労働契約法（第二版）』有斐閣129頁（2016年12月）亦表示隱私是由包括自己資訊控制權與私生活的自己決定權之概念而形成人格上利益的中心。而竹地潔，同註7，111頁則認為隱私權是由在私領域中的精神安穩、資訊控制權以及私事自己決定權所構成。

64 山田省三「職場における労働者のプライバシー保護」日本労働法学会誌78号43-47頁（1991年10月）；山田省三，同註58，76-77頁。

知個人資訊之請求權⁶⁵。

相對地，也有學說將勞工的隱私權定義為「對於不欲公開之私領域不被不當介入的權利」，並表示雖然在憲法學上已將隱私權從消極地「不受干擾的權利」發展到承認隱私權也具有「自我資訊控制權」的積極面向，然而難以將憲法上的自我資訊控制權概念援用到勞動法之中。蓋因勞動關係乃以契約關係為前提，雇主為了適當地管理勞動力而蒐集、管理相關的資訊，所以勞工對於個人資訊並不當然享有控制權，反而被課予了真實告知義務。再者，在員工的資訊之中，包括了懲戒處分或考核結果等公司所保有的資訊以及私生活等雇主不可探知的資訊。因此，無法將這些性質不同的資訊整體理解為個人資訊控制權，從而無法直接援用憲法上的自我資訊控制權到勞動關係之中⁶⁶。惟，其亦指出在將勞工的資訊告知第三人或是對於考核資訊的接近利用等特定面向上，自我資訊控制權是可能且有用的構想⁶⁷。

然而，由於對於勞工隱私權的保障欠缺概括且一般性地規定，是以在一九九〇年代之前的判決就涉及勞工隱私權的紛爭並未從保護隱私權的觀點進行判斷，而是將之作為思想信仰的差別待遇、人權侵害或甚至是團結權侵害的問題，抑或是作為雇主的解僱或懲戒處分之要件或相當性的問題來處理⁶⁸。不過，如此的傾向，在著名

⁶⁵ 山田省三，同前註，46頁；名古屋功，同註8，169-170頁；砂押以久子「職場における労働者のプライバシーをめぐる法律問題」日本労働研究雑誌543号10頁（2005年10月）。

⁶⁶ 道幸哲也『自立とプライバシー』日本評論社29頁（1995年10月）。

⁶⁷ 道幸哲也「職場における人権保障法理の新たな展開」日本労働研究雑誌441号4頁（1997年1月）。

⁶⁸ 盛誠吾，同註8，239-240頁；竹地潔，同註7，111頁。對於1990年代之前判決的整理，得參照道幸哲也「職場におけるプライバシー権」西村健一郎、小嶋典明、加藤智章、柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論（第九章）』

的「關西電力事件」後開始出現了變化。

對於雇主以勞工為特定政黨的黨員或其支持者為由，透過管理幹部在職場內外加以監視、跟蹤，並擅自開啟該勞工的置物櫃而拍攝個人物品之情形，第一審的神戶地方法院⁶⁹表示雇主的行為侵害了勞工的思想信仰自由，且阻礙了在職場中形成自由的人際關係，同時也毀損了勞工的名譽而降低其人格上的評價。第二審的大阪高等法院⁷⁰則表示：「因受僱者對於雇主不負有奉獻其全人格的義務，雇主對於受僱者必須尊重其個人生活及隱私，且不得侵害其思想信仰自由，就雇主對於受僱者的觀察或資訊蒐集，其程度、方法自有其界限。」日本最高法院⁷¹則認為這些行為除了不當地侵害在職場中形成自由人際關係的自由外，也毀損其名譽，並特別對於開啟置物櫃的行為表示乃侵害隱私而有損勞工的人格利益，而在結論上支持第二審的判斷。

是以，本事件的第二審及第三審判決乃使勞工隱私保護的法理受到矚目的契機，對於勞工隱私權的保護可以說是意義深遠的劃時代重要判決⁷²。亦即，第二審判決雖認為雇主的行為侵害勞工的思想信仰自由及隱私而構成侵權行為，相對地第三審判決則未觸及對於思想信仰的侵害，只認定雇主的行為侵害了在職場中形成自由人際關係的自由與名譽、隱私等人格利益，乃從保護勞工人格利益的觀點進行判斷而有其特色⁷³。

信山社268-269頁（2003年4月）。

69 神戶地判昭59.5.18勞判433号43頁。

70 大阪高判平3.9.24勞判603号45頁。

71 最三小判平7.9.5勞判680号28頁。

72 道幸哲也，同註68，269頁；竹地潔，同註7，111頁。

73 島田陽一「人格權（人格的利益）の尊重——關西電力事件」村中孝史、荒木尚志編『労働判例百選（第九版）（第十二篇）』有斐閣27頁（2016年11

二、在日本法制中保障勞工隱私權之相關規範

在日本對於勞工隱私權的保障，並未有概括性及一般性的立法，而是見諸於個別的立法之中。例如，在第二次世界大戰不久後所制定的勞動基準法第22條第3項禁止雇主在離職證明書中記載勞工未請求之事項以避免形成所謂的黑名單、同法第94條規定雇主不得侵害寄宿於事業所附設宿舍之勞工的私生活自由，勞動安全衛生法第104條則對於實施健康檢查的醫生規定了保密義務。不過，這些規定的目的是為了導正立法當時封建式的僱用習慣，並非基於確保勞工人格權或隱私權之目的⁷⁴。由於這些規定並未充分地意識到隱私權的觀點，而不得不說有所不足，因此乃透過判例法理反映隱私權的宗旨而解釋既存的法制度，並展開對於隱私權的保障⁷⁵。

近年來，隨著勞動關係的發展、勞工權利意識的覺醒與科技的進步，在立法上也有更為重視保障勞工隱私權的傾向。例如，在一九九九年十二月施行的職業安定法修正中新增了第5條之4對於求職者或應徵者在募集錄用時的個人資訊處理進行一般的規制。亦即，規定了：「公共職業安定所等在涉及其業務而蒐集、保管或使用求職者或回應招募而欲成為勞工者的個人資訊時，必須在為達成其業務目的之必要範圍內蒐集，並在該蒐集的目的範圍內保管及使用之。」其中，所謂的「公共職業安定所等」依同法第5條之3，係指公共職業安定所及職業介紹事業、募集勞工者及受託募集者與勞工供給事業，而所謂的「募集勞工者」也包含了直接募集勞工的企

月）。

⁷⁴ 山田省三，同註58，57頁。

⁷⁵ 長谷川聡「プライバシーと個人情報保護」日本労働法学会編『講座労働法の再生第4巻——人格・平等・家族責任（第一章）』日本評論社36頁（2017年7月）。

業⁷⁶。再者，在同時所施行的勞工派遣法修正中，也有與職業安定法修正條文第5條之4類似的規定。

此外，在網路的普及與通信技術日新月異的今日，個人資訊極易被洩漏或濫用，個人資訊的保護成為重大的社會議題。因此，為了保護在公部門與民間部門的個人資訊，在二〇〇三年制定了個人資訊保護法。而涉及僱用管理的個人資訊屬於同法第2條第1項所稱的「個人資訊」，企業則該當於同法第1條或同法第2條第3項所謂的「管理個人資訊之事業單位」，是以個人資訊保護法對於勞動關係當有所適用⁷⁷。具體以言之，在雇主管理個人資訊時，應盡可能地特定利用目的（第15條），且必須通知本人或公告（第18條）。未得本人事前同意，原則上不得超出達成利用目的所必要之範圍處理個人資訊（第16條）。此外，不得以不正當的手段取得個人資訊（第17條）、不得未經勞工同意而將所蒐集到的個人資訊提供給第三人（第23條），以及必須回應本人的公開（第25條）、訂正、追加、刪去（第26條）及停止利用、刪除（第27條）之要求⁷⁸。

不過，由於個人資訊保護法具有適用於所有領域的一般法性質而為抽象及最小必要程度的規範，因此對於該法之適用，必須依適用對象之特徵進行解釋。從而，厚生勞動省在二〇〇四年七月制定了「僱用管理分野個人資訊指針」，且於同年十月與經濟產業省一起公告了「經濟產業分野指導方針」，而對於解決在勞動關係中的

⁷⁶ 島田陽一「募集・採用における労働者の個人情報保護」労働法律旬報1497号4頁（2001年2月）；河野奈月，同註57，32頁。

⁷⁷ 土田道夫，同註63，136頁；河野奈月，同註57，22頁；徐婉寧，同註25，頁1980。

⁷⁸ 關於日本個人資訊保護法中對於包括私部門雇主在內之民間業者的規範，得參照范姜真嫩，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，23卷1期，頁27-49，2011年1月；徐婉寧，同註25，頁1976-1984。

相關問題有參考之價值⁷⁹。

三、在職場中的隱私權侵害態樣及其限制

對於在日本所發生的勞工隱私權侵害態樣，基本上亦可依前述的勞動契約的締結履行過程加以檢視，雖然相對於我國，在日本對於勞動契約終止後的勞工隱私權侵害爭議較為少見。再者，與我國不同的是，日本的勞工派遣法中有保障派遣勞工隱私權之規範。此外，也有部分學說主張勞工對於髮型、蓄鬍等私人事務的自己決定也屬隱私權的保障範圍⁸⁰。

(一)於勞動契約締結時的勞工隱私權侵害

在勞動契約締結階段較常發生的勞工隱私權侵害態樣，主要為涉及雇主在選考錄用時之詢問、調查權限與其內容，以及未經應徵者的許可而擅自取得其健康資訊。

1. 選考錄用時之詢問、調查

(1) 調查與僱用之自由

對於在選考錄用時的詢問、調查，日本最高法院曾在著名的「三菱樹脂事件」⁸¹中表示：「對於所僱用的勞工是否為有採取妨害該企業順利運作之行動或態度之虞者，企業有莫大的關心。因

⁷⁹ 砂押以久子「個人情報保護法の労働関係への影響」労働法律旬報1606号4頁（2005年8月）。

⁸⁰ 渡寬基「企業における労働者の人格権侵害の法的救済——侵害の類型化を手がかりに」日本労働法学会誌78号82頁（1991年10月）；山田省三，同註58，58-59頁；竹地潔，同註7，112頁；土田道夫，同註63，129頁；長谷川聡，同註75，44-46頁。

⁸¹ 最大判昭48.12.12民集27卷11号1536頁。該事件的案例事實為在選考錄用之際，求職者對於雇主為了調查其過去參與社團或學生運動的經驗所要求之記入履歷表或在面試時的詢問加以隱匿，而雇主乃以此為由拒絕正式錄用。

此，考量到在企業中的僱用關係超越了單純的提供物理上勞動力的關係，在決定錄用之前，調查該勞工之性向、思想，作為一種繼續性的人際關係而要求相互信賴的情形也所在多有。在如我國般採取所謂終身僱用制的社會中更是如此，不能說欠缺作為企業活動的合理性。」從而，雇主在決定是否錄用勞工之際，調查勞工的思想信仰或要求申報相關的事項均非違法。

不過，如此的判斷結果在今日受到學說普遍地嚴厲批判。從保障勞工隱私權的角度來看，容許在錄用階段毫無限制的調查自由，除了不符合職業安定法修正條文第5條之4外，即使維持僱用仍然是勞動關係中的重要價值，但並非唯一絕對的價值，在其他諸如禁止差別待遇、對於隱私權的保護、在職業生活中人格的發展等應被尊重的新價值抬頭的今日，對於此判決的見解當有再進行檢討的空間⁸²。

(2) 敏感資訊的禁止詢問原則

日本最高法院在「三菱樹脂事件」中所提出之極度重視雇主調查與僱用自由的判例法理雖然時至今日仍未被變更，不過對於如此不合時宜的見解，實際上近來因相關法制的規範而受到了限制。

詳言之，為了使募集勞工作者等能妥當地因應前述職業安定法第5條之4對於求職者個人資訊管理等相關規範，同法第48條乃授權厚生勞動大臣制定「指針」⁸³。該指針的第4點規定了除非有特別的職業上必要性或其他為達成業務目的所必要不可或缺而應表明蒐集之目的且自本人蒐集外，也規定募集勞工作者所不得蒐集的「敏感資訊」（sensitive data），包括：①人種、民族、社會身分、門第、

⁸² 山田省三，同註58，61頁；荒木尚志『労働法（第三版）』有斐閣327頁（2016年11月）；長谷川聡，同註75，42-43頁。

⁸³ 平11.11.7勞告141号。

籍貫、出生地或其他可能成為社會性差別待遇原因之事項；②思想與信仰；③加入工會的情形等在內的勞工個人資訊。

此外，在個人資訊保護法二〇一五年修正中，也新增了第2條第3項規定「需要特殊考量的個人資訊」的概念。亦即，本人的人種、信仰、社會身分、病歷、犯罪前科、犯罪被害事實，或其他對於本人有生不當的差別待遇、偏見或其他不利益而必須特別考量其處理且以政令所定的記載等所包含的個人資訊。

(3)真實告知義務與說謊權

由於雇主原則上有僱用的自由，而在決定是否錄用某勞工之際，勢必欲對其相關的資訊有一定的瞭解。是以，在決定是否錄用之際，若雇主的調查合法時，基於日本勞動契約法第3條第4項之誠信原則規定，應徵者負有協助調查義務⁸⁴。

對此，東京高等法院及日本最高法院在「炭研精工事件」中也表示雇主在錄用的階段對於涉及勞動力評價的事項、應徵者對於該企業或職場的適應性、貢獻意欲、企業信用的維護等涉及企業秩序維持的事項，在必要且合理的範圍內要求申報的情形，應徵者負真實告知義務。在違反此義務時，因為破壞了勞資間的信賴關係且違反企業秩序，而可對之進行懲戒解僱⁸⁵。是以，真實告知義務僅在「必要且合理的範圍內」始生之。

然而，由於在募集時的面試等情形中，即使出現了與勞動關係毫無關聯的問題，實際上應徵者也難以拒答。是以，在日本學說中有主張縱使對於如此問題為不正確之回答，也不應對其追究謊報經

⁸⁴ 土田道夫，同註63，38頁；西谷敏『労働法（第二版）』日本評論社139-140頁（2016年10月）。

⁸⁵ 東京高判平3.2.20勞判592号77頁；最一小判平3.9.19勞判615号16頁。

歷的責任⁸⁶。換言之，此時應徵者有「說謊權」，而不允許以此為由的處分或解僱⁸⁷。蓋因勞工之所以會如此不正確地回答乃起因於雇主的不當詢問，是以此不正確或不完整回答的風險，當由雇主承擔⁸⁸。

2. 未經許可而取得應徵者之健康資訊

由於勞動關係具有繼續性，雇主當期待勞工得以長久為其效力，而亦對於其健康狀態有所關心。雖然依勞動衛生規則第43條之規定，事業單位在僱用勞工之際應對其進行健康檢查。不過，對於某些在社會上有所偏見的疾病，雇主應不得擅自進行檢查，例如日本勞動省曾發出「職場愛滋病問題指導方針」⁸⁹要求雇主在進行選考錄用時不得進行HIV檢查。

再者，雖然是地方公務員的案例，對於被任用為警視廳警官者以未經其同意所實施的愛滋病檢查結果為由而使其辭職的情形，東京地方法院在「東京都（警察学校・警察病院HIV検査）事件」⁹⁰中認為違反本人意思取得感染HIV資訊原則上是侵害個人隱私權的違法行為，從其目的或必要性之觀點，對於在錄用之際的HIV抗體檢查，限於被認為有客觀上合理的必要性且本人承諾接受檢查始應作為正當行為而阻卻違法性。

此外，對於在錄用前實施B型肝炎病毒檢查，東京地方法院也

⁸⁶ 竹地潔「ネットワーク時代における労働者の個人情報保護」季刊労働法187号34-35頁（1998年12月）；山田省三，同註58，62頁。

⁸⁷ 名古屋功，同註8，172頁；砂押以久子「労働契約締結履行過程における労働者のプライバシー保護」法律時報78卷4号63頁（2006年4月）；西谷敏，同註84，140頁。

⁸⁸ 竹地潔，同註86，35頁。

⁸⁹ 平7.2.20基発75号、職発97号。

⁹⁰ 東京地判平15.5.28劳判852号11頁。

在「B金融公庫事件」⁹¹中表示因感染B型肝炎為不欲被他人任意知悉的資訊，未經本人同意不應取得該資訊的權利應為隱私權的保護範圍。至於勞動安全衛生法及勞動安全衛生規則所要求的「僱用時」健康檢查義務乃為了雇主於僱用勞工之際的適當配置及到職後的健康管理，並非課以在「錄用選考時」進行健康檢查之義務，亦非為了決定錄用勞工與否，故不得以履行此義務為由而於錄用時進行健康檢查。

(二)於勞動契約履行過程中的勞工隱私權侵害

1. 對於隨身攜帶物品的檢查

為了進行人事勞務的管理、產品或服務的品質管理及財產的保全，雇主有監視、調查勞工執行業務狀況之必要。然而，即使在職場之中，勞工也有其私領域，而可能因為監視、調查的方法或手段以其隱私或人格權受到侵害⁹²。

向來有所問題的是雇主為了防止勞工不當地取得顧客所給付的費用等而欲檢查勞工隨身物品時，得否因勞工拒絕檢查而將之加以懲戒解僱？對此，日本最高法院在「西日本鐵道事件」⁹³中考量到檢查隨身物品可能有侵害人權之虞，而以：(1)有必須檢查的合理理由、(2)檢查方法與程度的妥當性、(3)制度化而統一地實施以及(4)在工作規則中有明確地根據作為判斷合法性的要件。其後的判決多據此基準處理紛爭，判斷的結果多為雇主的懲戒處分或懲戒解僱無效⁹⁴。

⁹¹ 東京地判平15.6.20勞判854号5頁。

⁹² 道幸哲也，同註66，69頁；竹地潔，同註86，35頁。

⁹³ 最二小判昭43.8.2判時528号82頁。

⁹⁴ 例如芸陽バス事件・広島地判昭47.4.18判時674号104頁；サンデン交通事件・山口地下関支判昭54.10.8勞判330号99頁等。

然而，除了對於懲戒處分的效力有所爭議外，近年來也有請求損害賠償的案例出現。而法院對於此種案例類型也依循上述的判斷標準處理，認為雇主將勞工作為竊盜犯而檢查隨身物品的行為乃侵害了其名譽、信用、自由、隱私，構成侵權行為而應負損害賠償責任⁹⁵。

2. 竊聽或擅自錄音

除了對於隨身攜帶物品的檢查外，在日本實務上的傳統侵害勞工隱私類型尚有竊聽或擅自錄音之情形。例如雇主為了蒐集工會活動的資訊而在員工休息室中裝置竊聽器的「岡山電氣軌道事件」⁹⁶中，法院認為因勞工也會在休息室中進行私人的對話，因此監聽行為是侵害勞工隱私權的違法行為，而承認勞工之慰撫金請求。

然而，對於執行職務本身的監視，是否也可能構成對於受監視勞工之隱私權的侵害？例如在長達四個月的期間中未經允許而對於高中教師的所有授課內容錄音的「目黒高校事件」⁹⁷中，法院表示學校的行為縱以有效的支援或協助為前提而作為確認上課內容的方法來說，也難以說是適當的手段。再者，在為了對駕訓班教練進行教育訓練而在練習車中裝設錄音機的「広沢自動車学校事件」⁹⁸中，法院重視因監視所造成的心理壓力而認為未經勞工「自由同意」的錄音構成對於人格權的侵害，若欲實施錄音，必須事先進行說明並透過充分的協議以取得勞工的理解。從而，即使觀察、監視的對象是執行職務本身，也必須綜合考量其具體的目的、態樣或程度、是否有達成該目的之侵害較小的其他方法、於實施之時是否有

⁹⁵ 例如日立物流事件・浦和地判平3.11.22勞判624号78頁。

⁹⁶ 岡山地判平3.12.17勞判606号50頁。

⁹⁷ 東京地判昭47.3.31勞民集23卷2号155頁。

⁹⁸ 德島地判昭61.11.17勞判488号46頁。

事先說明與協議等進行判斷。

不過，對於此種案例，有學說認為必須要著眼於因不適當手段而對勞工所生的心理上壓迫，是以應被評價此時所侵害的並非勞工之隱私權而是人格權⁹⁹。

3. 監視錄影

對於在職場中的監視錄影合法性問題，相對於其他勞工隱私權議題，在實務判決或學說見解均著墨的較為不多。例如在「東起業事件」¹⁰⁰中，法院以在該職場中有提升安全的設置必要性、在職場中的攝影機是俯瞰該職場之整體、設置的場所具有合理性以及雇主耗費鉅資只為觀察該勞工之行動並不實際等為由，而認為並未侵害勞工隱私權。

至於學說則有表示即使是公開設置的監視器也不應監視廁所、更衣室、休息室等職場中的私領域，縱使是在進行勞務的現場，使用針孔攝影機也與前述的擅自錄音一樣，都該當侵害隱私權之行為。不過，在有使用的必要之具體且合理的理由時，則不在此限。此外，即使是以公開設置的監視器監視進行勞務的現場，也不應毫無間斷地監視勞工的言行，因將造成勞工不絕的精神壓力與屈辱感¹⁰¹。

4. 監看電子郵件

對於企業來說，在高度資訊化的社會中，基於企業資訊安全的觀點來監視勞工的電子郵件乃有其必要，但是否因此即可毫無任何限制地進行監視？此時是否有侵害勞工隱私之虞？對於此問題，日

⁹⁹ 道幸哲也，同註66，70頁；竹地潔，同註7，112頁；砂押以久子「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」日本労働法学会誌105号64頁（2005年5月）。

¹⁰⁰ 東京地裁平24.5.31勞判1056号19頁。

¹⁰¹ 竹地潔，同註34，88頁。

本的法院判決曾作出具有代表性的判斷，學說也有所闡述。

(1)以私人目的使用企業電子信箱是否違反職務專念義務？

日本的國家公務員法第101條第1項及地方公務員法第35條對於公務員要求「其所有勤務時間及職務上之注意力必須用於完成其職責之用，而僅從事政府有行為責任的職務」，是以規定了所謂的「職務專念義務」。而日本最高法院在「電電公社目黒電報電話局事件」¹⁰²中也承認一般勞工在工作時間中負有「應將職務上所有的注意力用於完成職務之用而僅從事職務的義務」。

不過，在其後的「大成觀光事件」¹⁰³中，承審法官之一的伊藤正己法官提出了補充意見。其認為職務專念義務也是勞工基於勞動契約必須誠實地履行其職務的義務，但進行與此義務不生任何扞格而得以兩全之未具體妨害雇主業務的行動，未必有違職務專念義務。如此的見解，也受到學說的普遍支持¹⁰⁴。

至於勞工私人使用企業電子信箱的行為是否違反了職務專念義務？考量到現代社會的現狀，除了特殊的職場外，勞工在進行職務的間隙經常可能以私人的目的使用電腦，在占勞工一日生活大半的職場中完全地禁止乃不切實際。從而，不應忽視如此的現狀僅基於概括、抽象的職務專念義務概念進行判斷，而應參酌前述伊藤正己法官所提出的見解¹⁰⁵。從而一般來說，雇主對於在工作時間中的私人使用企業電子信箱或網路，在勞工沒有影響業務之虞的合理範

¹⁰² 最三小判昭52.12.13民集31卷7号974頁。

¹⁰³ 最三小判昭57.4.13民集36卷4号659頁。

¹⁰⁴ 西谷敏，同註84，185頁；土田道夫，同註63，53頁；荒木尚志，同註82，659頁；菅野和夫『労働法（第十一版補正版）』弘文堂924頁（2017年2月）。

¹⁰⁵ 砂押以久子「従業員の電子メール私的利用をめぐる法的問題」労働判例827号36頁（2002年8月）。

圍內，也允許以企業電子信箱收發私人信件並未違反職務專念義務¹⁰⁶。

(2)對於雇主監視電子信箱之合法性的判斷

在承認勞工可於合理的範圍內以私人目的使用企業電子信箱後，必須要判斷的是雇主得否以及應如何監視勞工使用企業電子信箱之情形？對此，日本之學說及實務認為應區分為雇主是否在網路利用規則等之中載明而加以檢視。

在雇主事前明定有監視、調查使用電子信箱的權限時，有學說認為此時由於勞工對於隱私的保護沒有期待，從而即得監視、調查¹⁰⁷；相對地，也有認為即使公司有監視權限而使勞工的隱私受到一定程度的限制，但也不應完全地排除對於勞工隱私的考量。亦即，縱使從安全的觀點肯認有監視的必要，但雇主在監視的過程中，必須將對於勞工隱私的侵害限於最小限度，且限於對於業務上有重大障礙而必須採取緊急應對的情形¹⁰⁸。

至於若雇主沒有事先明定而勞工對於隱私的保護有高度的期待與必要性時，特別是在承認個人得管理密碼或伺服器上之個人領域的情形¹⁰⁹，又應如何判斷雇主的監視調查行為是否侵害了勞工的

¹⁰⁶ 砂押以久子，同註99，65頁；西谷敏，同註84，186頁。

¹⁰⁷ 竹地潔「電子メールのモニタリングと嫌がらせメール——職場のコンピュータ・ネットワーク化に伴う労働法上の諸問題」日本労働法学会誌90号56頁（1997年10月）；原昌登「プライバシー保護——E-mail閲覧訴訟」村中孝史、荒木尚志編『労働判例百選（第八版）（第二十九篇）』有斐閣61頁（2009年10月）；菅野和夫，同註104，654頁。不過，竹地潔，同註34，87頁則修正見解表示縱使已對勞工事先告知，但仍不得基於不當的目的進行監視。

¹⁰⁸ 砂押以久子，同註105，38頁；砂押以久子，同註99，67頁。

¹⁰⁹ 荒木尚志「電子メールの私的利用と監視・調査——F社Z事業部（電子メール）事件」堀部政男、長谷部恭男編『メディア判例百選（第一百一十六

隱私？

在「F社Z事業部事件」¹¹⁰中，東京地方法院提出了抽象的一般判斷標準。亦即，「綜合考量監視的目的、手段及其態樣並比較衡量對於被監視之一方所生的不利益，在超出社會通念上相當範圍進行監視之情形，乃為隱私權的侵害。」此外，並依照此基準而舉出了構成侵害隱私權的情形，亦即：①在職務上沒有監視員工電子信箱之私人利用責任權限者所為的監視、②縱使有此權限但完全沒有職務上之合理性或必要性而是基於個人好奇心、③對於公司內的管理階層或其他第三人隱瞞監視之事實而基於個人恣意的手段方法等所為的監視作為。對於此判決基準的提出，學說多認為可以靈活地處理監視電子信箱問題，並得導出妥當的判斷結果¹¹¹。

不過，在「日經クイック（quick）事件」¹¹²中，對於雇主未經勞工許可所擅自進行的郵件調查，東京地方法院認為乃公司對於所擁有及管理的伺服器中資料的調查，與保管私人物品的置物櫃有所不同，伺服器保存了與業務相關聯的資訊，再者本件並非事前的持續性調查而是事後調查，從而公司的調查行為並非違法。不過，學說對於此判斷結果多認為過於強調調查的必要性，而應該同時也

篇）』有斐閣235頁（2005年12月）。

¹¹⁰ 東京地判平13.12.3勞判826号76頁。

¹¹¹ 砂押以久子，同註105，31頁；竹地潔「社内ネットワークにおける電子メールの私用とプライバシー——F社Z事業部事件」ジュリスト1246号207頁（2003年6月）；原昌登，同註107，61頁。

¹¹² 東京地判平14.2.26勞判825号50頁。必須說明的是日本一般對於判決事件名稱的表示方式多為被告之名稱，有時也會在事件中顯示出該事件的重要爭點。因此，諸如本事件名稱中的片假名（クイック）乃為英文的「quick」之日譯，為使不諳日文之讀者也能瞭解事件名稱或公司的營業內容，以下行文遂亦將假名以英文標示之。

要考量勞工對於隱私保護的期待¹¹³。

此外，由於調查網際網路的私人使用狀況亦屬取得個人資訊，從而也應受到前述個人資訊保護法的一般規制¹¹⁴。亦即，雇主依同法第15條必須在網路的利用規則中特定因調查所取得資訊的利用目的（例如為了防止洩漏營業秘密或防止濫用企業電子信箱），且依第18條第1項必須公告或通知本人。是以，在使用電子郵件通訊日常化且對於隱私保護的關心高漲的今日，也加強了對於電子郵件的監視、調查事先明定規則的必要性¹¹⁵。

5. 健康檢查

雇主為了確保有穩定的勞動力與適當地進行配置，同時又因勞動安全衛生法的要求或為了履行勞動契約法第5條所規定的安全配慮義務，勢必相當在意勞工的身心健康狀態，而有要求勞工告知健康狀態或命令其接受健康檢查之必要。不過，由於健康狀態是極為敏感的個人資訊，從保護勞工隱私權的角度來看，雇主的權限理當受到限制。然而，在二者之間應如何取得平衡亦為勞動法上的重要課題¹¹⁶。

(1) 雇主命令勞工接受健康檢查之根據

① 法定健康檢查

日本勞動安全衛生法第66條第1項要求事業單位必須根據厚生勞動省令之規定由醫師對勞工進行健康檢查，且同條第5項也規定勞工有接受雇主所實施之健康檢查的義務。但若勞工拒絕檢查，所

¹¹³ 砂押以久子，同註105，34頁；荒木尚志，同註109，235頁；原昌登，同註107，61頁。

¹¹⁴ 菅野和夫，同註104，654頁。

¹¹⁵ 荒木尚志，同註109，235頁。

¹¹⁶ 關於日本學說實務對於勞工健康檢查相關問題的爭議與討論，中文文獻另得參照劉志鵬，同註47，頁754-769；徐婉寧，同註25，頁1985-2003。

發生的法律效果為何？

在公立中學教師對於定期健康檢查中的胸部X光項目以有暴露於放射線的危險為由而拒絕接受檢查，校長因而對其減薪的「愛知県教委（減給処分）事件」¹¹⁷中，日本最高法院認為教職員基於勞動安全衛生法第66條第5項及結核預防法第7條第1項之規定負有接受健康檢查及X光檢查的義務，並表示學校保健法及結核預防法所規定之對於有無結核病的檢查除了保護教職員個人之外，係從防止結核病對於個人及社會造成危害及保護在學校中之團體的觀點所實施。是以，在本件無法看出上訴人在當時有不適合進行X光檢查的身體健康狀態，而承認校長減薪命令的適法性。

然而，學說則從重視勞工隱私保障或勞工醫療資訊的管理等角度來看，認為勞動安全衛生法的規定有大幅修正的空間¹¹⁸。亦即，基於尊重勞工隱私之觀點，即使是法定健康檢查，原則上仍以勞工之具體、個別地合意為必要¹¹⁹。此外，應限制雇主對於違反接受健康檢查義務之勞工所施加的懲戒處分等不利益，縱使是為了保護同事、顧客或第三人之生命、身體，因其職種而該勞工不得拒絕健康檢查，但對於拒絕檢查的勞工仍不得直接加以懲戒¹²⁰，只不過因該勞工沒有進行此職務的資格，而應可將之調職到沒有相關問題的職種或進行普通解僱¹²¹。

②非法定健康檢查

除了上述的法定健康檢查之外，雇主得否要求勞工進行勞動安

¹¹⁷ 最一小判平13.4.26勞判804号15頁。

¹¹⁸ 渡辺賢「産業医の活動とプライバシー」日本労働法学会誌86号133頁（1995年10月）；竹地潔，同註34，90頁；名古屋功，同註8，176頁。

¹¹⁹ 渡辺賢，同前註，134頁；砂押以久子，同註99，59頁。

¹²⁰ 山田省三，同註64，52頁；名古屋功，同註8，176頁。

¹²¹ 渡辺賢，同註118，134-135頁。

全衛生法所規定項目以外的健康檢查？

在案例事實為罹患頸肩腕症候群的勞工拒絕雇主的綜合精密檢查要求而受到警告處分的「電電公社帶広局事件」¹²²中，日本最高法院透過對於工作規則等之解釋，而認為該勞工在勞動契約上不只有致力於回復健康的義務，對於回復健康也有遵照從事健康管理者指示之義務，是以接受綜合精密檢查只要在內容、方法上有合理性或相當性，即為勞動契約上之義務。

然而，對於此判決以工作規則中的概括規定即承認勞工有受檢義務的立場，學說則多所批判。因為工作規則是由雇主單方作成，縱使其內容中有涉及健康檢查的相關條款，但作為取得勞工極為敏感之個人資訊的要件仍有所不足，而必須有勞工的個別同意¹²³，且對於判斷勞動關係之中的同意，應依具體的情況審慎地判斷是否為基於真正自由的意思所為¹²⁴。

再者，雖然此判決以有無勞工之同意與其內容、方法的合理性或必要性之架構判斷是否構成隱私權的侵害概屬妥當，但考量到接受檢查通常會伴隨對於身體的侵入而知悉個人的隱私，是以必須具體化。亦即，A.抽象的合意並不足夠而必須每次都要有個別同意，不過在有特別情事時，始得不須個別的同意；B.必須充分說明檢查的必要性；C.檢查的方法乃為達成目的而對於勞工的負擔為最小必要的限度內；D.保障選擇醫師的自由¹²⁵。

此外，對於非屬法定健康檢查項目的心理健康檢查命令，有學說認為乃以業務上必要性或對於隱私權的考量作為要件，若不具備

¹²² 最一小判昭61.3.13勞判470号6頁。

¹²³ 渡辺賢，同註118，134頁；竹地潔，同註34，91頁。

¹²⁴ 砂押以久子，同註99，59頁。

¹²⁵ 名古道功，同註8，177頁。

此要件則得否定其合理性，依情形可能構成日本勞動契約法第3條第5項所規定的權利濫用而無效¹²⁶。

(2) 雇主命令勞工接受健康檢查之正當性

因賦予勞工受檢義務乃為一種對其身體的侵犯，而有侵害勞工自己決定權的可能性，從而為了肯定勞工有接受檢查之義務，只有一般地、抽象地合理性或必要性尚有所不足，而應解為雇主依工作規則之規定而命令勞工接受檢查時，尚有必須充分地尊重勞工隱私權之義務¹²⁷。詳言之，除了檢查的內容、方法合理之外，必須事先向勞工具體地明示包含侵犯身體的程度及受拘束的時間等具體的方法、實施檢查的醫院以及對於檢查結果確保隱私權的方法等¹²⁸。

此外，必須是職務上所不可或缺或是對於其他勞工、第三人等有傳染的危險性等情形，勞工始有接受檢查之義務¹²⁹。

(3) 雇主的安全配慮義務與勞工隱私權保障之均衡

日本的判例於一九七〇年後中期後逐漸發展出雇主的安全配慮義務，並在二〇〇七年所制定的勞動契約法第5條也對此有所規定而使得此判例法理立法化。亦即，在根據某種法律關係而有特別社會接觸關係的當事人間，作為該法律關係的附隨義務而負有誠信原則上的義務。具體來說，勞工在使用為了提供勞務所設置的場所、設備、器具或在雇主的指示下提供勞務的過程中，雇主應有保護勞工的生命及身體等免於危險之義務¹³⁰。因此，雇主為了確實地履

¹²⁶ 大內伸哉『労働法実務講義（第三版）』日本法令366頁（2015年4月）。

¹²⁷ 島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報66卷9号52頁（1994年8月）。

¹²⁸ 同前註，52頁；山田省三，同註58，67頁。

¹²⁹ 山田省三，同註58，68頁。

¹³⁰ 陸上自衛隊八戸車両整備工場事件・最三小判昭50.2.25民集29卷2号143頁；

行安全配慮義務以免除其勞動契約上的責任，當欲廣泛地掌握勞工的健康狀況。

然而，考量到對於勞工隱私的尊重，當對於雇主安全配慮義務的履行限縮其責任。在上述的「電電公社帶広局事件」之第二審的判決¹³¹中，法院認為勞工若拒絕雇主為了履行此義務所採取的措施，則應解為在因該勞工之拒絕導致雇主未能履行上述義務之範圍內，雇主得免除全部或一部相對應之責任。

對此，學說也多採取相同的立場。亦即，對於拒絕健檢的勞工，雖為了促使其接受健檢而進行勸說，但即使如此勞工仍不接受診斷，則應以向勞工說明接受診斷的必要性且進行充分的勸說而視為已對該勞工履行了安全配慮義務，據此而不課予雇主過重的負擔，勞工也可以拒絕不欲之健檢項目，而不致侵害其隱私¹³²。亦即，將此風險由勞工承受作為條件而承認其有拒絕的自由，以尋求雇主履行安全配慮義務與勞工隱私權保障之間的均衡¹³³。

6. 公開其他勞工之工資或績效考核資訊？

在勞工主張雇主有工資差別待遇的事件中，如何證明有差別待遇的存在對於勞工來說是重要的課題，通常採取的方式是要求雇主公開或提出相關的資料而與其他勞工進行比較。雖然日本民事訴訟法第220條規定了文書持有者在若干之情形有文書提出義務，但是否尚須考慮到其他勞工的隱私權保障問題？

對此，京都地方法院在「京ガス（gas）事件」裁定¹³⁴中表

川義事件・最三小判昭59.4.10民集38卷6号557頁。

¹³¹ 札幌高判昭58.8.25判時1097号119頁。

¹³² 砂押以久子，同註99，60-61頁；長谷川聡，同註75，33頁。

¹³³ 渡辺賢，同註118，134頁；山田省三，同註58，69頁；竹地潔，同註34，92頁。

¹³⁴ 京都地決平11.3.1勞判760号30頁。

示：「雖然不欲公開自己工資之勞工的隱私並非不值得保護，但因公開所生的不利益並未超過使雇主提出工資帳冊以進行適當地事實認定所得的利益，故不能以員工的隱私為根據而否定文書提出義務。」此外，並以資方為小規模的公司，縱使刪除姓名也很容易特定員工為由，而命令提出記載個人姓名的工資帳冊。

不過，在同事件的第二審判決¹³⁵中，大阪高等法院則表示正因為是人數很少的公司，所以對於隱私的保護必須特別慎重，而不許帶有不必要之隱私侵害態樣的提出命令。是以，命令以匿名之方式提出只與原告幾乎同時期進入公司者的工資帳冊資料。如此的處理方式，可說是兼顧對於主張工資差別待遇者之救濟與其他勞工的隱私權保障，而具有妥當性。

（三）於勞動派遣關係中的勞工隱私權侵害

為了確保派遣勞工的隱私權，日本在一九九九年修正勞工派遣法時，新增了許多規定，其後並經部分的修正。諸如：於第24條之3規定派遣事業單位蒐集、保管或使用勞工個人資訊時，必須在為達成業務目的之必要範圍內，但有本人之同意或正當理由的情形則不在此限，同時也賦予了派遣事業單位有採取適當管理勞工個人資訊之必要措施的義務。而所謂「為達成業務目的之必要範圍內」的具體意義，必須區分為派遣勞工的登錄階段以及僱用派遣勞工而實際進行勞動派遣之階段而分別論之¹³⁶。此外，對於此義務之履行，派遣事業單位須採取必要措施，否則厚生勞動大臣依同法第7條第1項第3款，不得允許派遣事業單位申請許可。

再者，另於派遣事業單位應採取措施指針的第2點之10又規定

¹³⁵ 大阪高決平11.7.12勞判762号80頁。

¹³⁶ 高梨昌『労働者派遣法（第三版）』エイデル研究所（2007年3月）。

了派遣事業單位可以蒐集、保管或使用的個人資訊的範圍限於：1. 確保欲成為派遣勞工者登錄時，依其意願、能力及經驗之就業機會，或2. 僱用派遣勞工時，為適當地進行派遣勞工之僱用管理。此外，亦列舉了：1. 人種、民族、社會身分、門第、籍貫、出生地或其他可能成為社會性差別待遇原因之事項；2. 思想與信仰以及3. 加入工會的情況等作為禁止蒐集的個人資訊，並規定派遣事業單位在蒐集個人資訊時，必須直接自本人蒐集或在獲得本人同意後由本人以外之人蒐集等適法且公正的手段為之。

四、於集體勞資關係中的勞工隱私權侵害

在團體協商之過程中，雇主得否以提供績效考核之結果因涉及被考核者之隱私為由而拒絕提供相關資訊？對此，法院認為「公告載有職員個人評價結果之考核表不只與該個人之名譽事關重大，也公告了資方對於該個人之評價而有所不妥。從而，學園拒絕對工會公告考核表並未失當。¹³⁷」學說中亦有表示若全面公開考核資料除了可能侵害個人之隱私外，也可能使績效考核制度難以存續而產生公司勞務管理上之問題，故公司即使拒絕全面公開，也不能說是不誠實的協商態度¹³⁸。

然而，如此的處理方式可能無法確保績效考核制度之公平運作，是以另有勞動委員會救濟命令表示：「在團體協商等之中要求提供其他工會之會員的工資、考核數額時，雇主應考慮在解明工會

¹³⁷ 大手前高松高等（中）学校事件・東京地判昭63.7.27勞判524号23頁；同事件・最一小判平2.10.25勞判600号9頁。

¹³⁸ 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法上巻』有斐閣426頁（1980年12月）；中山和久、深山喜一郎、宮本安美、本田尊正、岸井貞男、伊藤博義、萬井隆令『注釈労働組合法・労働関係調整法』有斐閣229頁（岸井貞男執筆）（1989年2月）。

疑問之必要範圍內提供相關資料¹³⁹。」學說中也有支持此立場而認為若工會要求團體協商，雇主應負有在不侵害個人隱私權的範圍內提出考核結果資料之義務¹⁴⁰。此外，道幸哲也教授則提出較細緻的處理方式，亦即：為確保考核之公正性，雇主必須公開考核項目、基準、考核分數的比重等決定勞動條件之「基準」及考核之程序、考核者。再者，工會得對雇主要求告知其會員之考核結果，並得將雇主之拒絕告知解為不誠實的協商態度，蓋因加入工會後原則上在與工會的關係中就被視同放棄一定程度的隱私。不過，在個別會員明確反對雇主告知工會考核結果時，雇主則不得告知工會。再者，即使雇主告知工會考核之結果，不過工會仍不得將該資訊公告，否則有侵害勞工隱私權之可能性。至於對於非工會會員之考核結果，原則上雇主沒有告知該工會的義務。此外，在勞動委員會認為雇主有必要提供考核結果時，得命令以匿名告知審查結果等注意隱私權保障的方式提供之¹⁴¹。

此外，在集體勞資關係中侵害勞工隱私權者，除了雇主之外，也可能是工會。例如在企業之多數工會蒐集自公司所提供及由會員非正式所提供之資訊並將其數據化的「JAL勞組ほか（プライバシー侵害）（privacy侵害）事件」¹⁴²中，東京地方法院表示：「在企業內的併存工會間，在組織的維持、擴大等活動中有對抗關係，一方工會之會員通常可對他方工會之會員勸誘脫離他方工會及加入己方工會等行為，在以不阻礙會員自由意志之方式進行時，該行為本身不應被非難。在此範疇之中，於未侵害隱私等之態樣或內容之

¹³⁹ 日本硝子事件・大阪地勞委昭53.9.14命令集64号297頁。

¹⁴⁰ 西谷敏『労働組合法（第三版）』有斐閣309頁（2012年12月）。

¹⁴¹ 道幸哲也，同註66，155-156頁。

¹⁴² 最一小判平22.10.28勞判1017号14頁。

範圍蒐集他方工會之會員資訊，得解為正當的工會活動而被允許。」是以，有學說由此而認為對於工會活動來說必要的資訊，不論是對於該工會或其他工會之會員原則上都應經其同意而自本人蒐集¹⁴³。

四、在職場中的隱私權受侵害時之法律效果

透過上述的整理雖可以發現日本實務學說對於勞工隱私權侵害的態樣累積了不少的案例與研究成果，不過對於勞工隱私權受侵害時之法律效果則相對地著墨不多，而只能從更高視野的人格權侵害角度獲得線索。

詳言之，對於包含勞工隱私權在內的人格權侵害，若滿足該侵害之違法性、故意過失、有責性、損害發生等要件，則成立侵權行為責任，而對於侵權行為的救濟可分為金錢賠償與非金錢救濟二種類型¹⁴⁴。金錢賠償乃對於勞工被侵害之利益或精神上的痛苦具體地決定其損害賠償數額，為自主地確立新勞資關係，對於作為精神上痛苦之賠償的慰撫金，不只有滿足被侵害勞工以及損害賠償之機能，而更應該重視其懲罰的機能¹⁴⁵，以充分地發揮確保勞工人格權之目的。至於對於隱私權侵害的非金錢救濟則主要係指防止侵害之不作为請求，雇主對於將來之勞工人格權侵害採取防止措施的意

¹⁴³ 倉田原志「労働組合による乗務員の個人情報収集等とプライバシー——JAL労組ほか（プライバシー侵害）事件」法律時報84巻1号133頁（2012年1月）。

¹⁴⁴ 渡寬基，同註80，83-87頁。必須特別說明的是日本民法中並未有如同我國民法第18條之規定，是以對於得否主張侵害除去及侵害防止請求權雖一般學說及實務見解均承認之，但對於其法律根據則有所爭議，詳見吉村良一『不法行為法（第五版）』有斐閣124-131頁（2017年2月）。

¹⁴⁵ 關於侵權行為損害賠償的機能，得參照四宮和夫『不法行為』青林書院262-269頁（1987年1月）。

義重大¹⁴⁶，在日本雖有直接就勞工隱私權侵害之防止進行爭訟的事件，但由於勞工在進行訴訟的過程中撤回該請求而致使法院並未對此進行判斷¹⁴⁷。再者，雖有學說考量到職場中的勞工人格權或人格利益之保護而表示僅以損害賠償作為侵權行為的法律效果顯有不足，從而有必要承認勞工之禁止請求權¹⁴⁸；不過，也有學說表示防止侵害請求對於勞工人格利益的保障未必能有效地發揮機能¹⁴⁹。是以，對於相關問題的解明仍有待判決學說後續的發展。

然而，也有學說表示侵權行為損害賠償請求乃屬事後之救濟，考量到隱私之性質，而應該也採取關注到雇主事前防止的理論構造¹⁵⁰。亦即，由於勞動之提供與勞工身體、人格無法切割，因為勞動關係的成立或存在而使雇主大量地蒐集、保管勞工的個人資訊，是以應承認雇主有保護、尊重勞工隱私的義務作為勞動契約之附隨義務¹⁵¹。此外，若承認勞工對於其個人資訊有控制權而欲要求雇主提供或訂正所蒐集之資訊時，並無法以侵權行為損害賠償請求權作為依據。是以，當認為雇主在勞動契約上有保護尊重勞工隱私的附隨義務始得妥善地加以保障¹⁵²。從而，在雇主違反此義務

¹⁴⁶ 渡寬基，同註80，86頁。

¹⁴⁷ 川崎市政党機関紙購読アンケート（questionnaire）調査事件・横浜地川崎支判平21.1.27判時2058号77頁。

¹⁴⁸ 鎌田耕一「労働者の人格的利益と差止請求」山田省三、石井保雄編『労働者人格権の研究上巻（第二章第十篇）』信山社262頁（2011年3月）。

¹⁴⁹ 島田陽一「企業における労働者の人格権」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻——労働者の人格と平等（第一章）』有斐閣16頁之註25（2000年10月）。

¹⁵⁰ 砂押以久子，同註65，8頁。

¹⁵¹ 名古屋功，同註8，169-170頁；長谷川聡，同註75，38-39頁。

¹⁵² 山田省三，同註64，36-39頁；名古屋功，同註8，169頁；砂押以久子，同註87，63頁。此外，諸如荒木尚志，同註82，277-279頁；土田道夫，同註63，

時，其債務不履行責任除了損害賠償外，得承認要求其為一定的行為或不行為¹⁵³。

雖然此義務的內容由於欠缺實定法的規定而有所不明，不過得根據個人資訊保護法第25條至第27條之規定而使此由誠信原則所衍生的義務內容相當程度地具體化，肯定勞工在勞動契約上有此權利的同時，也意指在實質上使勞工得享有前述之自己資訊控制權¹⁵⁴。由於這些規定是具有裁判規範性的請求權規定，因而勞工在得以具體特定的範圍內得請求雇主採取個人資料的安全管理措施以及提出、訂定與停止利用其所保有的個人資料¹⁵⁵。

肆、比較與檢討

在對於我國與日本目前對於勞工隱私權相關議題的實務學說發展有所認識後，以下乃擬透過比較兩國制度，對於下列若干議題考察日本法之經驗可供我國借鏡之處並提出個人淺見，希望能在勞工隱私權之保障與雇主的企業經營需求之間取得平衡。

一、勞工隱私權之內容

依照前述大法官會議解釋與我國民法學說，將隱私權定義為「個人對其私領域的自主權利」，並認為包括私密領域及資訊自主二大核心領域。雖然勞動關係具有相當之特殊性，但在我國對於勞工隱私權之內容並未有所闡述，不過可透過對於我國及日本的實務學說之整理而獲得啟發。

頁133-141亦均於勞動契約的附隨義務部分說明勞工隱私保護的相關問題。

¹⁵³ 渡寬基，同註80，86頁。

¹⁵⁴ 砂押以久子，同註99，55-56頁。

¹⁵⁵ 砂押以久子，同註79，23-25頁。

詳言之，不論在我國或日本，除了績效考核的問題外，絕大多數的勞工隱私權受侵害的態樣乃雇主侵入勞工私領域而侵害其隱匿私人資訊的權利或利益。再者，在我國的個人資訊保護法或日本的個人資訊保護法中亦均保障勞工有得控制其個人資訊之權利。是以，在勞動關係中的隱私權除了保障私生活不被不合理地公開之消極面向外，也包括個人資訊控制權之積極面向。

至於有部分日本學說將對於隱私權最原始的理解——「不受干擾的權利」擴大解釋，認為包括拒絕對於自己所欲隱匿之領域與對於自己決定的介入¹⁵⁶，從而雇主干涉勞工之髮型、衣著或儀容而妨害勞工對於私領域的自己決定亦屬隱私權的保障範圍。雖隱私權包含了個人資訊控制權之對於個人資訊自己決定的面向，但其客體為私密領域，故基本上勞工的服裝自由問題當不屬之¹⁵⁷，除非要求勞工配帶名牌，由於是強制向第三人表示姓名而有侵害隱私權的可能¹⁵⁸。是以，拙見以為此問題原則上應屬勞工之個人自由、人格權或自己決定權問題¹⁵⁹，而與隱私權無涉。惟，縱使在隱私權保障之架構下處理勞工之服裝自由的問題，若延用前述釋字第689號之論理，必須不受侵擾之期待已表現於外，且依社會通念該期待被認為合理時始受到保障，但特別是在強調企業形象的服務業中，

¹⁵⁶ 砂押以久子，同註65，14頁之註13。

¹⁵⁷ 島田陽一，同註127，55頁之註10也表示自己決定權與隱私權均為概念不明的權利，其異同也未必清楚，雖然二者有重疊之領域，但也有各自獨立的部分。

¹⁵⁸ 長谷川聡，同註75，45頁。

¹⁵⁹ 亦得參照今野順夫「私的自由と労働契約」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻——労働者の人格と平等（第六章）』有斐閣109-110頁（2000年10月）；道幸哲也，同註68，266頁；道幸哲也『成果主義時代のワークルール』旬報社31-32頁（2005年6月）；西谷敏，同註84，186-187頁；長谷川聡，同註75，44-46頁。

勞工當無對於服裝不受侵擾之自由有作為隱私權保障範圍的合理期待，在社會通念上也應認為雇主的要求具有合理性而不致有侵害勞工隱私權的問題。

二、雇主的詢問權限與勞基法第12條第1項第1款之適用

對於勞基法第12條第1項第1款之適用，我國學說與實務的多數見解均著眼於該條文所定要件之適用，但對於雇主詢問權的由來卻未有所闡述。相對地，日本的判決與學說則承認作為契約自由內容之一，雇主在選考錄用時有詢問調查的自由¹⁶⁰。相對於雇主的調查自由，勞工雖負有真實告知義務，不過限於「必要且合理的範圍內」，是以學說也發展出勞工對於與勞動關係無關之問題得行使「說謊權」，如此的見解當有可供我國參考之價值。

是以，對於勞工在締約時的虛偽陳述，雇主得否依勞基法第12條第1項第1款對其進行懲戒解僱之爭議，拙見以為應區分為不同的層次探究。首先，必須應先確定雇主的調查乃有詢問權限，對此尚須區別該資料是否為「隱私資料」，若屬就業服務法施行細則第1條之1第1項所定之隱私資料，則依同法第5條第2項第2款後段，原則上不得要求提供，縱使已得到應徵者之同意，除非屬於「就業所需」，亦即應符合同法施行細則第1條之1第2項所規定之未逾「特定目的」必要範圍以及具有正當合理之關聯。此外，尚須尊重當事人之權益，但應如何達成此要求？雖同法施行細則並未對此有所規範，不過應得參照個資法第5條的基本原則、第8條的告知義務、第10條的資料請求權及第11條的更正補充刪除請求權等。若非屬「隱私資料」者，則僅須適用個資法之一般規定即可。

¹⁶⁰ 可參照西谷敏，同註84，138-139頁；荒木尚志，同註82，326-327頁；土田道夫，同註63，207-208頁；菅野和夫，同註104，218頁。

至於雇主對於要求勞工所提出的個資不具有詢問權限時，應允許勞工有拒答或說謊之權利，而無適用勞基法第12條第1項第1款之餘地。因此，以前述的公司以勞工在受訓期間進行「脫衣遊戲」及與其他學員交往具有品德瑕疵而以違反行為準則為由終止訓練契約的「華航事件」為例，雖然如此的資訊非屬就業服務法所稱的隱私資料，但對於其搜集仍應受個資法之限制，是以對於如此的私生活事項的詢問是否未逾個資法第5條所規定之「特定目的之必要範圍」當有所疑義，因雖公司確有進行人事管理之必要性，但勞工個人之私生活應與公司進行人事管理之間欠缺正當合理之關聯。

不過，依就業服務法施行細則之立法說明，「就業所需」係指提高生產力等「雇主基於經濟上需求的目的」，但如此的要件是否有偏重雇主的需求且過於寬鬆之嫌？此外，不論是適用就業服務法施行細則或個資法，雇主均須基於「特定目的」始得蒐集勞工之個人資料，但所謂「特定目的」所指為何？參照前述法務部所訂定之「個人資料保護法之特定目的及個人資料類別」代號〇〇二包括甄選、離職及所屬員工基本資訊等之「人事管理」目的，但如此的規範仍過於抽象、含糊，或許可參考日本的處理方式。

亦即，日本的個人資料保護法第15條規定在處理個人資料之際，必須盡可能地特定其利用目的。而對於此目的明確化要求，若過於抽象則將使規範宗旨喪失其意義。是以，諸如為公司事業活動所必須、為廣泛地掌握員工資訊等方式所為的特定並不充分，而必須是本人得以預測其所受影響之具體地、個別地特定始符合此要求¹⁶¹。

在確認雇主有詢問權限後，則應進入第二階段的判斷。亦即，判斷雇主得否依勞基法第12條第1項第1款解僱虛報之勞工。此時除

¹⁶¹ 砂押以久子，同註79，9頁。

應判斷雇主是否有受損害之虞外，尚應以信賴關係已被破壞作為解僱最後手段原則的實踐。

此外，雖有論者表示雇主詢問權界限在本質上為基本權衝突問題而應透過利益衡量的方式來解決，不過對於在勞動關係中的勞工隱私權保障問題若僅單純地與雇主進行利益衡量而作比例原則上的操作，乃過於忽略由勞動關係所產生的社會制約性¹⁶²。再者，不論在勞動法中當事人的利益衡量有多麼地重要，仍無法使獨立而優先進行的利益衡量論方法正當化，而是在進行法律判斷之際應充分地意識到法律所設定的架構。是以，在對於此問題已有法律規範可得適用時，實不該忽略相關規定與價值體系而逕行進行利益衡量¹⁶³。

三、對於電子郵件之監看

對於雇主得否監看勞工電子郵件之問題，首先必須確認的是縱使勞工基於勞動契約而負有專心於業務之義務或所謂的職務專念義務，但在未影響業務之合理範圍內，仍得以企業電子信箱收發郵件，且對其內容應享有隱私權之保障。是以，雖在前述臺北地方法院91年度勞訴字第139號民事判決（和信電訊事件）中，法院表示公司監看員工之電子郵件是否侵害其隱私權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而定之，不過拙見以為如此的判斷架構並不妥當。蓋因雇主的監視行為當即已構成對於勞工隱私權的侵害，惟若有特殊的情形則可阻卻其違法性。

至於所謂的特殊情形亦非前述判決要旨中所提出的合理期待，

¹⁶² 林佳和，同註6，頁118-119。

¹⁶³ 西谷敏「労働法の解釈」西谷敏編『労働法の基礎構造（第十章）』法律文化社296頁、301頁（2016年6月）。

因合理期待之概念除了有前述學說所批判的問題點外，判決以公司明確宣示監看政策或勞工簽署同意書即認為員工對於其電子郵件之隱私沒有合理期待，縱使公司沒有監看的必要性、方法的妥當性，抑或監看的利益與員工的隱私權不合比例，但如此的結果顯然有所失當。

從而，對於雇主監看員工電子郵件的合法性問題究應採取如何的判斷架構較為妥當？拙見以為在雇主對此有事前明定的情形，仍不得僅依該規定而對於電子信箱進行監視、調查，因該規定既然為雇主單方所制定，難免會有恣意或僅有利於單方的情形發生。從而，雇主仍應採取最小侵害的手段為之，諸如只先監控勞工發信的對象、信件標題、信件檔案大小等或以關鍵字進行篩選，在發現有異常的狀況而有損害公司利益之虞時始得進行更進一步的調查。

雖前述東京地方法院在「F社Z事業部事件」¹⁶⁴中所提出的判斷標準亦得作為參考，但其適用的情形是雇主並未事先明定對於電子信箱的監視、調查權限，並不符合日本個人資訊保護法第18條或我國個資法第8條所定的告知義務，而應加以調整。亦即，拙見以為應參照個資法之相關規定，若雇主的確有監看員工電子郵件之需求時，應先制定具有工作規則性質之電子信箱使用規則，並於其中說明監看之目的、必要性及方法等，以使勞工知悉其電子信箱的使用可能會受到雇主的監控。再者，雇主並非得任意地對於員工之所有電子郵件進行監控，而是必須基於誠信原則，在特定目的之必要範圍內以對於勞工之侵害最小的方式為之。至於雇主未明定其監看權限的情形，則應不得逕行為之，否則將無法阻卻其監看行為的違法性而應構成對於勞工隱私權的侵害並負損害賠償責任。

¹⁶⁴ 東京地判平13.12.3勞判826号76頁。

四、監視錄影

對於監視錄影的合法性問題，不論是我國或日本的實務均有以監視的對象並非針對勞工為由而認為不構成隱私權侵害之見解。再者，雖也有以比例原則或其具體化的標準進行控制者，但判斷的結果均不利於勞工。然而，如前所述，也有日本學說指出監視勞工的就勞過程，並非隱私權之問題，而是有侵害其他人格權的可能性。

此外，也有判決及學說從對於肖像權侵害的角度來解決此問題。蓋因雖然肖像不是隱私的核心範圍，但二者係屬各自獨立存在的人格法益而有不同的保護範圍，同一行為可能同時侵害肖像與隱私¹⁶⁵。而在前述的「佳音事件」判決中，法院所提出之目的之必要性、方法之妥當性與利益之比較衡量等作為權衡雇主財產權與勞工隱私權的基準，不過王澤鑑教授指出此基準乃用以判斷侵害肖像權的違法性，且應特別重視利益之比較衡量中之最少侵害手段原則¹⁶⁶。

不過，採取比例原則作為控制方法雖可相當地限縮雇主監視行為的合法性，但卻未考量到勞動關係與職場的特殊性。從而，對於勞工在職場的言行進行監視錄影之合法性判斷問題，拙見以為不應在隱私權的架構下進行討論。因如前所述，依大法官解釋之意旨及我國代表學說認為隱私權的保障內容應以「私密領域」而具有隱密性為前提，但勞工在職場中的公開行動並不具隱密性，除非雇主所攝得之影像為非公開之私領域。不過，既然勞工的影像也屬個資法第2條第1款所稱之得以直接或間接方式識別個人之資料，當然有該法之適用。因此，雇主若欲於職場中裝設監視器而有監視勞工的可能性時，須盡到同法第8條所規定的告知義務，使其知悉處於受監

¹⁶⁵ 王澤鑑，同註4，頁169。

¹⁶⁶ 王澤鑑，同註4，頁169。

視的狀態。再者，也必須符合民法第5條的基本原則，而對於其中的「誠實及信用方法」必須要有特別的考慮，諸如不可毫無間斷地進行監控、不得針對性地監控，除非有正當之理由等。

五、勞工健康資訊之取得

依照前述對於日本法的說明，雇主對於勞工健康資訊隱私的侵害可以區分為二種態樣，其一為在勞動契約締結時未經許可取得應徵者的健康資訊，諸如擅自檢查是否感染愛滋病或B型肝炎等非法定檢查的項目可能構成侵權行為而負損害賠償責任。雖然在我國並未出現相關的實務判決或學說見解，不過依各企業的習慣，在決定錄用後多發給受僱者體檢表並要求至特定的醫療院所進行檢查，是以企業在設計體檢表時應注意所要求的體檢項目，以免產生爭議。

其二，乃對於在職勞工所施行的健康檢查，主要的爭點在於是否勞工根據職業安全衛生法之規定即有受檢義務（換言之，雇主即得要求勞工接受健康檢查）以及雇主應如何取得勞工之健康資訊。雖然不論是日本的勞動安全衛生法第66條第5項或我國的職業安全衛生法第20條第6項均規定勞工有受檢之義務，不過參照日本之學說見解，此義務應僅為公法上之義務而無法由此規定導出勞工在勞動契約上有此義務，雇主若欲要求勞工接受健康檢查，勢必要有其他的依據。蓋因是否接受檢查乃涉及了勞工「自己決定」之問題，除非有本人的同意，否則不應強制¹⁶⁷。

然而，如此的處理方式在個資法完成立法並施行後產生了變化，而須按該健康檢查項目為法定或非法定而有所區別。亦即，健康檢查依該法第6條第1項屬於特種個資，原則上雇主應不得蒐集，然而依同項但書第1款之規定，雇主為履行職業安全衛生法第20條

¹⁶⁷ 島田陽一，同註127，頁51。

第1項所要求的施行健康檢查之義務，則例外地得蒐集勞工的健檢結果。雖然為了保障受檢者的隱私權而依同條第2項準用第8條第1項的結果，雇主應盡到明確告知所規定事項之義務，不過依第8條第2項第2款，對於個人資料之搜集屬其履行法義務所必要時，得不告知勞工。如此的規定，除了有侵害了前述勞工自己決定權之問題外，亦將使勞工與雇主間資訊不對等的問題更為嚴重。是以，當考量勞動關係的特性而進行檢討與修正。

相對於職業安全衛生法所要求之對於特定項目的健檢義務，就非法定檢查項目，雇主得否亦要求勞工接受檢查？依個資法第6條第1項第6款必須經當事人之書面同意，而參照同法第6條第2項及第7條第1項，此書面同意乃指當事人經蒐集者告知本法所定應告知事項後而以書面所為允許之意思表示。然而，勞基法第70條第10款規定「勞資雙方應守勞工安全衛生規定」為工作規則應記載之事項，但雇主得否逕以訂定工作規則之方式要求勞工接受健檢？雖然依我國目前實務之見解認為工作規則的內容只要具有合理性即得拘束勞工¹⁶⁸，不過依個資法第6條第2項準用同法第8條第1項第6款之結果，雇主應告知勞工不提供時將對其權益之影響作為取得勞工同意之前提。但依如此之規定，不啻等於強迫勞工同意。對於日本個人資訊保護法所規定之勞工同意的取得，有日本學說表示應以雇主充分地說明須取得此特殊個資的業務上必要性以及即使不同意也不會受到不利益的對待等事項作為取得勞工同意的前提¹⁶⁹，如此的見解當有值得我國參考之處。

¹⁶⁸ 關於我國實務對於工作規則法律性質見解之整理，得參照臺灣勞動法學會編，同註18，頁407-409（王能君執筆）。

¹⁶⁹ 砂押以久子「近時の法改正と労働者の個人情報取扱い——改正個人情報保護法・マイナンバー法・ストレスチェック制度」季刊労働法253号148頁（2016年6月）。

除了生理健康外，受僱者的心理健康不僅可能會對雇主的經營造成影響，也可能因為其所從事工作的內容而危及公眾安全，例如在二〇一五年發生在法國的德國之翼航空墜機事件或是我國於二〇一六年所發生的紅珊瑚遊覽車火燒車事件皆不排除與勞工的心理狀態有關。在發生此種事件時，根據民法第188條的雇用人侵權行為規定，雇主可能也將與行為人負連帶損害賠償責任，除非其能證明選任受僱人及監督其職務之執行已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害。是以，雇主當有透過心理檢測瞭解勞工心理特質或心理狀態的需要。雖就業服務法施行細則第1條之1規定同法第5條第2項第1款之限制雇主要求提供的隱私資料包括心理測驗、誠實測試或測謊等心理資訊，不過由於在此種情形之下，勞工的心理健康當屬就業所需的必要資訊，是以雇主對勞工進行心理檢測並不受就業服務法第5條第2項第1款之限制，但是由於心理檢測當屬個資法第6條第1項所稱的健康檢查，相關資訊乃特種個資而對於其取得當有前述個資法相關規定的適用。此外，學說也有建議將來對於勞工心理檢測法制的制定必須考量到雇主具有進行檢驗的正當性、確保檢測結果的準確性及有效性、對於檢測結果之保密以及明確規定雇主違反相關規範時之法律責任¹⁷⁰。

六、績效考核資料之提供

勞工之所以要求雇主公開績效考核結果，可能發生的情況為：(一)勞工主張雇主違反勞基法第25條或性別工作平等法第7條之性別歧視禁止規定，或是(二)雇主在團體協商的過程中拒絕提供作為協商必要資料之考績結果而構成團體協約法第6條第2項第3款等相關規定之不當勞動行為問題。

¹⁷⁰ 鄭津津，同註24，頁15。

對於前者的性別歧視禁止規定違反問題，應依一般的民事訴訟程序或性別工作平等法所定的申訴程序進行。在民事訴訟程序中，績效考核相關資料應屬民事訴訟法第344條第1項第5款所定之當事人有提出義務之文書，惟該文書之內容依同條第2項為涉及當事人或第三人之隱私或業務秘密，如予公開將有導致當事人或第三人受重大損之虞時，雖得拒絕提出，但法院必要時仍得命其提出，不過應以不公開之方式進行審查。再者，對於違反性別工作平等法之申訴，依性別工作平等申訴審議處理辦法第8條第2項，專案小組在調查過程中應保護申請人、相對人及關係第三人之隱私權。是以，不論是在民事訴訟程序或性別工作平等法之申訴程序中，法院或性別工作平等會審查小組均應注意對於第三人之隱私權保護問題。

至於對於在團體協商中拒絕提供考績結果作為協商基礎的情形，雖然在104年度勞裁字第49號裁決決定（南山人壽事件）中，裁決委員會對於工會要求雇主提供其會員之平均薪資等協商必要資料認為並未違反個資法之規定且表示雇主得要求工會保密。不過，公開績效考核之結果是否可能對於業務之適當運作造成顯著的障礙，構成個資法第10條第3款所謂之「妨害該蒐集機關或第三人之重大利益」而得拒絕公開？當有進行檢討的可能性¹⁷¹。

七、勞工隱私權受侵害時之法律效果

綜觀我國與日本的學說及實務見解，對於勞工隱私權受侵害時

¹⁷¹ 在日本對於績效考核資料是否該當個人情報保護法第25條第1項第2款之「對於該個人資訊處理事業單位之業務適當運作有造成明顯障礙之虞」而得以拒絕公開乃有所爭議。持肯定說者如：岩出誠『労働法実務大系』民事法研究会399頁（2015年11月）；持否定見解者，則有：角田邦重「労働者人格権の射程」山田省三、石井保雄編『労働者人格権の研究上巻（第一章第一篇）』信山社23頁（2011年3月）。

的法律效果均著墨不多，除了承認得請求侵權行為的損害賠償外，僅有主張契約責任者。例如日本有學說主張雇主在勞動契約上負有尊重勞工隱私的附隨義務，在雇主違反此義務時得承認對其要求為一定之行為或不行為，在我國也有學說主張得依民法第487條受領遲延之規定拒絕勞務之給付並請求報酬，而實務見解中也有接受此主張者。雖然個資法第11條第4項規定對於違反該法之蒐集、處理或利用個資者應主動或依當事人之請求而刪除、停止蒐集、處理或利用，但目前就此法律效果對於勞動關係的具體適用並未有相關的實務見解或學說論述，而仍有待發展。

相對地，在德國法上對於勞工人格權受侵害時，發展出訴怨權、履行義務請求權、排除侵害請求權、損害賠償請求權、更正啟示請求權、拒絕履行勞務及終止勞動契約等多樣化的法律效果¹⁷²。雖然這些法律效果不一定均得適用於對於隱私權的侵害，不過對於應如何更周全而有效地保障勞工的隱私權當可提供一定的啟發。

伍、結 語

由於勞動關係之特性，相對於其他法律主體，勞工之隱私權有更容易受到雇主侵害的可能性。雖個資法之規範對於勞動關係亦有所適用，不過在實際上除隱私權有受侵害之虞的勞工未必對此有所主張外，也有縱使主張但法院也未必即對此進行審理之情形。是以，對於勞動關係中的隱私權保障以及個資法的具體適用當為勞動法的重要課題。

相對於日本，我國個資法第5條定有蒐集、處理或利用個人資

¹⁷² 劉士豪，同註43，頁214-218。此外，對於在德國法上雇主違反監看員工電子郵件的法律效果有勞工之不作爲請求權、刪除已儲存資訊之請求權、損害賠償請求權及勞工之勞務給付義務，詳見黃程貫，同註36，頁26-29。

料的基本原則，對於一些規範未盡明確的情形得適用此基本原則作為衡量雇主之企業經營權限與勞工隱私權保障之標準。不過，對於具體的案例應如何適用這些基本原則，在適用之際又應作如何之考量當仍有待實務及學說見解的累積與檢討。雖然不論是我國的個資法或日本的個人資訊保護法均為普通法¹⁷³之性質而對於許多隱私權侵害問題或可提供解決之道，但還是有不少勞動領域中的特殊問題有待處理。是以，在日本向來即有呼籲應對於勞工的個人資訊保護在立法論上加以檢討¹⁷⁴。

在日本厚生勞動省為了制定勞動契約法而設置的勞動契約法制研究會（今後の労働契約法制の在り方に関する研究会）所提出的報告書¹⁷⁵之中，也曾表示對於作為雇主附隨義務的「個人資訊保護義務」應審慎地進行檢討，不過可惜的是在二〇〇七年制定勞動契約法時並未有相關之規定。然而，在立法過程中由日本最大的工會聯合組織——日本勞動組合總連合會（一般將之簡稱為「連合」）委託專家學者所提出報告書中則有較詳盡的規定¹⁷⁶。此

¹⁷³ 可參照最高行政法院102年度判字第488號民事判決（陽信商銀事件）。

¹⁷⁴ 竹地潔，同註86，42頁。

¹⁷⁵ 日本厚生労働省網頁，<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/09/dl/s0915-4d.pdf>，最後瀏覽日：2018年4月5日。

¹⁷⁶ 労働契約法制研究委員会『労働契約法試案』財団法人連合総合生活開発研究所50頁、96頁（2005年10月）。亦即：

第7條（錄用時之個人資訊保護義務等）

I 雇主欲錄用勞工之際，僅得於與預定業務有合理關聯之限度內蒐集該勞工之個人資訊（以下稱為「個人資訊」）。

II 雇主不得蒐集以下各款所揭之個人資訊。但有特別之業務上必要性或其他業務執行上必要不可或缺而告知蒐集目的自本人蒐集時，不在此限。

① 人種、民族、國籍、社會身分、籍貫、出生地或其他有成為社會差別對待原因之虞之事項。

② 思想與信仰。

外，近來也有學說提出應得在勞動契約法中加入諸如「雇主無正當或合理理由，不得侵害在職場內外之勞工人格權或隱私」、「雇主在勞工詢問時，必須說明該措施的正當或合理理由」、「勞工對於侵害其人格權或隱私的雇主，得請求停止或防止之措施」等規定¹⁷⁷，如此的立法動向或主張當亦值得我國注意。

再者，我國近來也欲對於已經作為勞動生活事實的勞動派遣加以規範，以保障派遣勞工之權益。是以，勞動部曾於二〇一四年二月十三日向行政院提出全文共32條的「派遣勞動保護法草案」。不過，可惜的是在該草案中，並未有如同日本勞工派遣法中保障派遣勞工隱私權的規定，而有再商榷的空間。

此外，從前述的案例整理可以發現有時雖然實際侵害勞工隱私權者為公司的低階管理者等受僱者，惟對於雇主來說，為了免除民法第188條之僱用人連帶責任，當應督促這些受僱者亦注意職場隱私權的相關問題，以使勞工得以在職場上尊嚴地進行勞動。

文末附帶一提，近年來隨著第四次產業革命或所謂的工業4.0的發展，由於資訊通訊技術及人工智慧等數位技術的進步，而對於

③加入工會之情形。

Ⅲ 雇主在錄用面試或其他錄用的過程中，不得以勞工不回答與預定業務不具合理關聯性之疑問或與實際不同的回答、申報為由，而拒絕錄用或為其他不利益待遇。

Ⅳ 雇主於決定不錄用應徵之勞工時，除該勞工同意雇主繼續保管其所提出之應徵相關資料外，應不遲延地返還之。

第26條（僱用管理相關個人資訊之適當管理、處理、提供等義務）

Ⅱ 勞工對於雇主為僱用管理所蒐集、取得或利用之自己個人資料，得向雇主請求提供及訂正、追加或刪除。

¹⁷⁷ 西谷敏、野田進、和田肇編『新基本法コンメンタール—労働基準法・労働契約法』日本評論社318頁（和田肇執筆）（2012年10月）。

僱用或勞動的領域也造成了重大影響¹⁷⁸。例如在德國，就第四次產業革命對於僱用、勞動領域所造成的影響，聯邦勞動社會部（Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS）稱之為「勞動4.0」（Arbeiten 4.0），並於二〇一五年四月發表了白皮書提供政策上的建議¹⁷⁹，其中對於受僱者資訊之保護亦有所著墨。亦即，在目前的德國，雇主若欲將勞工之資訊廣泛地大數據化或以數位技術而繼續性地監視勞工的行動，實際上並不容易。因為除了依照聯邦資料保護法（Bundesdatenschutzgesetz, BDSG）第32條之規定，雇主若欲蒐集、加工、利用勞工的個人資訊，必須要有使作業過程效率化或確保勞工安全等勞動關係上的正當目的外，雇主若欲於事業單位中導入監視勞工行動等技術性裝置時，依企業組織法（Betriebsxerfassungsgesetz，國內亦有將之稱為「經營組織法」）第87條第1項第6款之規定，必須得到員工代表會之同意¹⁸⁰。因此，在勞動4.0白皮書中，德國聯邦勞動社會部的政策是維持這些規制的同時，並於德國聯邦勞動社會部中設置由專家及勞資團體所組成的審議會（Beirat）以更進一步地對於勞工個人資訊保護的法規制進行審議¹⁸¹。如此的討論與立法動向，也得提供我國在探討

¹⁷⁸ 高橋賢司「デジタル化とAIの労働市場と労働法への影響」労働法律旬報1895号7頁（2017年9月）；鄭津津，科技革命對勞動法的影響及回應，科技發展與勞動法學術研討會，頁6，2017年12月。

¹⁷⁹ 關於德國勞動4.0白皮書全文之日譯，得參照橋本陽子「翻訳 グリーンペーパー『労働 4.0』（ドイツ連邦労働社会省，2015年4月）」学習院大学法学会雑誌52卷2号133-179頁（2017年3月）。

¹⁸⁰ 劉士豪，同註43，頁200。

¹⁸¹ 山本陽大「第四次産業革命による働き方の変化と労働法政策上の課題——ドイツにおける“労働 4.0”ホワイト・ペーパーが提起するもの」Business labor trend 2017年8・9月号51頁（2017年8月）；高橋賢司「ドイツにおけるIoTとAIをめぐる雇用政策：ワーク4.0をめぐるドイツ労働法上の新たな議論」

資訊化時代中勞工隱私權問題的素材，而有參考之價值¹⁸²。



元照出版提供 請勿公開散布

DIO：連合総研レポート329号28頁（2017年9月）。

¹⁸² 除了德國之外，日本的厚生勞動省雖也注意到了第四次產業革命對於勞動的影響，而於2016年8月提出了「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」報告書，並於2017年3月提出「働き方改革実行計画」。不過，可惜的是均未注意到在資訊化時代中的勞工隱私權保障問題，而不得不說在內容上有所不足。

參考文獻

一、中 文

1. 王澤鑑，人格權法，2012年1月。(Tez-Chien Wang, *Law of Moral Right* (2012).)
2. 王澤鑑，民法總則，增訂新版，2014年2月。(Tez-Chien Wang, *General Principles of Civil Laws*, 2d ed. (2014).)
3. 林佳和，憲法角度下的勞動法與隱私權——兼論基本權於私法關係上的適用，載：勞動與法論文集Ⅱ——勞動與公法、全球化與勞動人權，頁69-119，2014年10月。(Chia-Ho Lin (2014), *Labor Laws and Privacy on the Constitutional Perspective — With Analysis of the Function of Fundamental Rights, Private Legal Relationship*, in: PROCEEDINGS OF LABOR AND LAW II — LABOR, PUBLIC LAWS, GLOBALIZATION AND LABOR RIGHTS, 69-119.)
4. 姚好嬋，勞動領域勞工隱私權之研究——以求職階段為中心，政治大學法律學系碩士論文，2014年7月。(Yu-Chiang Yao, *A Research on Labor's Privacy in the Labor Field: Focus on the Stage of Job Hunting*, Master's Thesis, Department of Law, National Cheng Chi University (2014).)
5. 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，60期，頁7-21，2004年7月。(Chen-Mei Fan Chiang, *Email-monitoring and Staff's Privacy in the Enterprise*, 60 TAIWAN LAW JOURNAL, 7-21 (2004).)
6. 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，23卷1期，頁27-49，2011年1月。(Chen-Mei Fan Chiang, *The Rule of the Managing of Personal Data to the Operator in Law of Protection of Personal Data in Japan*, 23(1) SCIENCE & TECHNOLOGY LAW REVIEW, 27-49 (2011).)
7. 徐婉寧，僱用人保護照顧義務之具體內容——以勞工安全衛生法的關係之比較法觀察，萬國法律，184期，頁74-89，2012年8月。(Wan-Ning Hsu, *The Specifics of Employer's Duty of Care to Employees — Relations with the Labor Safety and Hygiene*, 184 FORMOSA TRANSLATIONAL LAW REVIEW, 74-89 (2012).)
8. 徐婉寧，民法第四八三條之一之研究——以我國實務見解及日本法為素材，

- 政大法學評論，138期，頁237-304，2014年9月。(Wan-Ning Hsu, *Civil Code §483-1 — A Comparative Study on Japan and Taiwan*, 138 CHENGCHI LAW REVIEW, 237-304 (2014).)
9. 徐婉寧，僱用人受領遲延時點之認定——從最高法院九十二年度臺上字第一九七九號民事裁定談起，全國律師，19卷4期，頁4-14，2015年4月。(Wan-Ning Hsu, *Determination of the Timing of Employer's Delay in Acceptance — Discussion on 92 Tai-Shang-Tzu No. 1979 Civil Verdict Rendered by Supreme Court*, 19(4) TAIWAN BAR JOURNAL, 4-14 (2015).)
10. 徐婉寧，網站留言與隱私權之侵害及個資法之違反，裁判時報，52期，頁22-29，2016年10月。(Wan-Ning Hsu, *The Comments on the Websites, Privacy Invasion and Violation of Law of Protection of Personal Data*, 52 COURT CASE TIMES, 22-29 (2016).)
11. 徐婉寧，勞工隱私權之保護：以日本法上勞動關係存續中勞工健康資訊之隱私保護為中心，國立臺灣大學法學論叢，46卷4期，頁1953-2013，2017年12月。(Wan-Ning Hsu, *Protection for Employee's Privacy: Focus on Protection for Employees' Right to Health Information in a Continuous Employment Relationship in Japan*, 46(4) NATIONAL TAIWAN UNIVERSITY LAW JOURNAL, 1953-2013 (2017).)
12. 陳聰富，民法總則，2版，2016年2月。(Tsung-Fu Chen, *General Principles of Civil Laws*, 2d ed. (2016).)
13. 許宗力，基本權利的第三人效力與國庫效力，月旦法學教室，9期，頁64-73，2003年7月。(Tzong-Li Hsu, *Application to Third Person and National Treasury Agency of Fundamental Right*, 9 TAIWAN JURIST, 64-73 (2003).)
14. 黃荷婷，勞工資訊隱私權與雇主經營管理權——建構就業資料保護之衡量標準與權利救濟，前瞻科技管理，2卷2期，頁71-86，2012年11月。(He-Ting Huang, *Labor's Information Privacy and Employer's Power to Management — Construction of Standards of Protection of Information in Employment Relationship and Judicial Remedy*, 2(2) JOURNAL OF ADVANCED TECHNOLOGY AND MANAGEMENT, 71-86 (2012).)
15. 黃程貫，解僱無效時之雇主受領遲延問題，政大法學評論，49期，頁183-

- 204, 1993年12月。(Cheng-Guan Hwang, *Duty of Employer's Delay in Acceptance Happened with Invalid Dismissal*, 49 CHENGCHI LAW REVIEW, 183-204 (1993).)
16. 黃程貫，勞動法，修訂再版，1997年5月。(Cheng-Guan Hwang, *Labor Law*, 2d ed. (1997).)
17. 黃程貫，雇主監看員工電子郵件之合法界限——台北地院九十一年度勞訴字第一三九號民事判決評釋，臺灣勞動法學會學報，6期，頁1-32，2007年6月。(Cheng-Guan Hwang, *Legal Limitations of Email-monitoring by Employer — Comments on 91 Lao No. 139 Civil Judgment Rendered by Taipei District Court*, 6 TAIWAN LABOR LAW ASSOCIATION JOURNAL, 1-32 (2007).)
18. 馮震宇，企業E化的新挑戰——企業權益與員工隱私權保護的兩難與調和，月旦法學雜誌，85期，頁85-104，2002年6月。(Jerry G. Fong, *New Challenge of E-Enterprise — The Difficulty and Balance Between Corporation Rights and Protection of Employees' Privacy*, 85 THE TAIWAN LAW REVIEW, 85-104 (2002).)
19. 詹岱蓉，求職者個人資訊保障之研究，政治大學法律學系碩士論文，2016年7月。(Dai-Rong Jan, *A Research on the Protection of Job Applicants' Informational Privacy*, Master's Thesis, Department of Law, National Cheng Chi University (2016).)
20. 鄭津津，就業隱私法律問題之探討——以心理資訊為例，月旦法學雜誌，245期，頁5-16，2015年10月。(Chin-Chin Cheng, *A Exploration on the Legal Issues of Applicants' Privacy — As Example of Psychological Information*, 245 THE TAIWAN LAW REVIEW, 5-16 (2015).)
21. 鄭津津，科技革命對勞動法的影響及回應，科技發展與勞動法學術研討會，2017年12月。(Chin-Chin Cheng, *The Effect and Reflection of Technology Revolution on Labor Law*, The Seminar of Development of Technology and Labor Law (2017).)
22. 鄭津津，就業隱私——個人生活資訊，月旦法學教室，183期，頁34-36，2018年1月。(Chin-Chin Cheng, *Applicants' Privacy — Personal Information of Life*, 183 TAIWAN JURIST, 34-36 (2018).)
23. 臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，2版，

- 2009年9月。(Taiwan Labor Law Association, *Explanation of Labor Standard Law — Review and Future Prospects After Implementation for 20 Years*, 2d ed. (2009).)
24. 劉士豪，網路資訊社會勞工人格權的保護，政大勞動學報，12期，頁187-218，2002年7月。(Shih-Hao Liu, *The Protection of Information on the Website and Labor's Moral Right*, 12 BULLETIN OF LABOUR RESEARCH, 187-218 (2002).)
25. 劉士豪，勞動關係中雇主受領勞務遲延之研究，臺北大學法學論叢，57期，頁121-168，2005年12月。(Shih-Hao Liu, *A Research on Employer's Delay in Acceptance of Services in Employment Relationship*, 57 TAIPEI UNIVERSITY LAW REVIEW, 121-168 (2005).)
26. 劉志鵬，論勞工健康檢查——評釋最高行政法院87年判字第2499號判決，載：台灣勞動學學術研討會2005年會論文集，頁747-775，2005年6月。(Chih-Peng Liu (2005), *The Exploration on Health Examination for Labor — Comments on 87 Pan No. 2499 Judgment Rendered by Supreme Administrative Court*, in: THE SEMINAR OF TAIWAN LABOR ACADEMIC IN 2005, 747-775.)
27. 劉定基，資訊時代的職場隱私權保護——以台北地院九十一年度勞訴字第一三九號判決為中心，律師雜誌，307期，頁52-64，2005年4月。(Ting-Chi Liu, *The Protection of Employment Privacy in the Information Age — Focus on 91 Lao No. 139 Judgment Rendered by Taipei District Court*, 307 TAIPEI BAR JOURNAL, 52-64 (2005).)
28. 劉定基，個人資料的定義、保護原則與個人資料保護法適用的例外——以監視錄影為例（下），月旦法學教室，119期，頁39-53，2012年9月。(Ting-Chi Liu, *The Definition of Personal Data, Protecting Principles and the Exception of Application of Law of Protection of Personal Data — As Example of Surveillance Video II*, 119 TAIWAN JURIST, 39-53 (2012).)
29. 蔡奉真、鄭雅文，職業健康檢查資料的隱私權保護，台灣公共衛生雜誌，34卷3期，頁223-226，2015年6月。(Feng-Jen Tsai & Ya-Wen Cheng, *The Protection of Privacy of Information of Health Examination in Employment*, 34(3) TAIWAN JOURNAL OF PUBLIC HEALTH, 223-226 (2015).)
30. 蕭家捷、賴文智，個人資料保護法Q&A，2013年2月。(Chia-Chieh Hsiao &

Wen-Chi Lai, *Q&A of Law of Protection of Personal Data* (2013).)

31. 寰瀛法律事務所，個資法百問，2013年1月。(Formosan Brothers Attorneys-at-Law, *100 Questions of Law of Protection of Personal Data* (2013).)

二、日 文

1. 大内伸哉『労働法実務講義（第三版）』日本法令（2015年4月）。
2. 山田省三「職場における労働者のプライバシー保護」日本労働法学会誌78号（1991年10月）。
3. 山田省三「雇用関係と労働者のプライバシー」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻——労働者の人格と平等（第四章）』有斐閣（2000年10月）。
4. 山本陽大「第四次産業革命による働き方の変化と労働法政策上の課題——ドイツにおける“労働 4.0”ホワイト・ペーパーが提起するもの」*Business labor trend* 2017年8・9月号（2017年8月）。
5. 山本龍彦、阪本昌成、長谷部恭男、大沢秀介、川岸令和、宍戸常寿「〔座談会〕プライバシー」*ジュリスト* 1412号（2010年12月）。
6. 土田道夫『労働契約法（第二版）』有斐閣（2016年12月）。
7. 中山和久、深山喜一郎、宮本安美、本田尊正、岸井貞男、伊藤博義、萬井隆令『注釈労働組合法・労働関係調整法』有斐閣（1989年2月）。
8. 今野順夫「私的自由と労働契約」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻——労働者の人格と平等（第六章）』有斐閣（2000年10月）。
9. 四宮和夫『不法行為』青林書院（1987年1月）。
10. 平野裕之『不法行為法（第三版）』信山社（2013年7月）。
11. 名古屋道功「労働者のプライバシー」西谷敏、中島正雄、奥田香子編『転換期労働法の課題（第六章）』旬報社（2003年7月）。
12. 竹田稔『プライバシー侵害と民事責任（増補改訂版）』判例時報社（1998年3月）。
13. 竹地潔「電子メールのモニタリングと嫌がらせメール——職場のコンピュータ・ネットワーク化に伴う労働法上の諸問題」日本労働法学会誌90号

(1997年10月)。

14. 竹地潔「ネットワーク時代における労働者の個人情報保護」季刊労働法187号(1998年12月)。
15. 竹地潔「人事労務管理と労働者の人格的利益の保護～労働観察・監視と医学的検査の問題を中心として～」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法第6巻——労働者の人格と平等(第五章)』有斐閣(2000年10月)。
16. 竹地潔「社内ネットワークにおける電子メールの私用とプライバシー——F社Z事業部事件」ジュリスト1246号(2003年6月)。
17. 竹地潔「労働者のプライバシー保護」角田邦重、毛塚勝利、浅倉むつ子編『労働法の争点(第三版)(第四十七篇)』有斐閣(2004年12月)。
18. 吉村良一『不法行為法(第五版)』有斐閣(2017年2月)。
19. 西谷敏、野田進、和田肇編『新基本法コンメンタール—労働基準法・労働契約法』日本評論社(2012年10月)。
20. 西谷敏『労働組合法(第三版)』有斐閣(2012年12月)。
21. 西谷敏「労働法の解釈」西谷敏編『労働法の基礎構造(第十章)』法律文化社(2016年6月)。
22. 西谷敏『労働法(第二版)』日本評論社(2016年10月)。
23. 角田邦重「労働者人格権の射程」山田省三、石井保雄編『労働者人格権の研究上巻(第一章第一篇)』信山社(2011年3月)。
24. 佐藤幸治「プライバシーの権利(その公法的側面)の憲法論的考察(一)」法学論叢86巻5号(1970年2月)。
25. 佐藤幸治「プライバシーと知る権利」法学セミナー359号(1984年11月)。
26. 労働契約法制研究委員会『労働契約法試案』財団法人連合総合生活開発研究所(2005年10月)。
27. 松井茂記「情報コントロール権としてのプライバシーの権利」法学セミナー404号(1988年8月)。
28. 岩出誠『労働法実務大系』民事法研究会(2015年11月)。
29. 長谷川聡「プライバシーと個人情報の保護」日本労働法学会編『講座労働法の再生第4巻——人格・平等・家族責任(第一章)』日本評論社(2017

年7月)。

30. 長谷部恭男『憲法(第六版)』新世社(2014年12月)。
31. 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法上巻』有斐閣(1980年12月)。
32. 芦部信喜著・高橋和之補訂『憲法(第六版)』岩波書店(2015年3月)。
33. 河野奈月「労働関係における個人情報の利用と保護——米仏における採用を巡る情報収集規制を中心に(一)」法学協会雑誌133巻12号(2016年12月)。
34. 砂押以久子「従業員の電子メール私的利用をめぐる法的問題」労働判例827号(2002年8月)。
35. 砂押以久子「情報化社会における労働者の個人情報とプライバシー」日本労働法学会誌105号(2005年5月)。
36. 砂押以久子「個人情報保護法の労働関係への影響」労働法律旬報1606号(2005年8月)。
37. 砂押以久子「職場における労働者のプライバシーをめぐる法律問題」日本労働研究雑誌543号(2005年10月)。
38. 砂押以久子「労働契約締結履行過程における労働者のプライバシー保護」法律時報78巻4号(2006年4月)。
39. 砂押以久子「近時の法改正と労働者の個人情報の取扱い——改正個人情報保護法・マイナンバー法・ストレスチェック制度」季刊労働法253号(2016年6月)。
40. 荒木尚志「電子メールの私的利用と監視・調査——F社Z事業部(電子メール)事件」堀部政男、長谷部恭男編『メディア判例百選(第一百一十六篇)』有斐閣(2005年12月)。
41. 荒木尚志『労働法(第三版)』有斐閣(2016年11月)。
42. 倉田原志「労働組合による乗務員の個人情報収集等とプライバシー——JAL労組ほか(プライバシー侵害)事件」法律時報84巻1号(2012年1月)。
43. 島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報66巻9号(1994年8月)。
44. 島田陽一「企業における労働者の人格権」日本労働法学会編『講座21世紀

- の労働法第6巻——労働者の人格と平等（第一章）』有斐閣（2000年10月）。
45. 島田陽一「募集・採用における労働者の個人情報保護」労働法律旬報1497号（2001年2月）。
46. 島田陽一「人格権（人格的利益）の尊重——関西電力事件」村中孝史、荒木尚志編『労働判例百選（第九版）（第十二篇）』有斐閣（2016年11月）。
47. 原昌登「プライバシー保護——E-mail閲覧訴訟」村中孝史、荒木尚志編『労働判例百選（第八版）（第二十九篇）』有斐閣（2009年10月）。
48. 高梨昌『労働者派遣法（第三版）』エイデル研究所（2007年3月）。
49. 高橋賢司「デジタル化とAIの労働市場と労働法への影響」労働法律旬報1895号（2017年9月）。
50. 高橋賢司「ドイツにおけるIoTとAIをめぐる雇用政策：ワーク4.0をめぐるドイツ労働法上の新たな議論」DIO：連合総研レポート329号（2017年9月）。
51. 野中俊彦、中村睦男、高橋和之、高見勝利『憲法Ⅰ（第五版）』有斐閣（2012年3月）。
52. 盛誠吾「雇用・職場とプライバシー」堀部政男編『情報公開・個人情報保護（第三章第一節）』有斐閣（1994年5月）。
53. 渡辺賢「産業医の活動とプライバシー」日本労働法学会誌86号（1995年10月）。
54. 渡寛基「企業における労働者の人格権侵害の法的救済——侵害の類型化を手がかりに」日本労働法学会誌78号（1991年10月）。
55. 道幸哲也『自立とプライバシー』日本評論社（1995年10月）。
56. 道幸哲也「職場における人権保障法理の新たな展開」日本労働研究雑誌441号（1997年1月）。
57. 道幸哲也「職場におけるプライバシー権」西村健一郎、小嶋典明、加藤智章、柳屋孝安編『新時代の労働契約法理論（第九章）』信山社（2003年4月）。
58. 道幸哲也『成果主義時代のワークルール』旬報社（2005年6月）。
59. 森島昭夫「プライバシーの私法的保護」法学セミナー404号（1988年8月）。

60. 菅野和夫『労働法（第十一版補正版）』弘文堂（2017年2月）。
61. 潮見佳男『不法行為法Ⅰ（第二版）』信山社（2009年9月）。
62. 橋本陽子「翻訳 グリーンペーパー『労働 4.0』（ドイツ連邦労働社会省，2015年4月）」学習院大学法学会雑誌52巻2号（2017年3月）。
63. 鎌田耕一「労働者の人格的利益と差止請求」山田省三、石井保雄編『労働者人格権の研究上巻（第二章第十篇）』信山社（2011年3月）。



元照出版提供 請勿公開散布。

On Workers' Privacy Rights Protection: A Lesson from Japan

I-Te Chang^{*}

Abstract

Due to the particularity of labor contracts, employers usually have the requirement to know the personal information of their employees or the labors. Nevertheless, as the natural person in law, the rights to privacy of the labors must be protected. Thus, how to make sure the balance of the conflict interests between the employers and the labors becomes a crucial issue and worth studying. Since the importance of this issue has been emphasized from the 1990s in Japan, this article first analyzes the legal framework of privacy rights protections and tries to generalize a conclusion from the judicial decisions of privacy violation cases happened in workplaces. This article then takes a try to clarify the judicial decisions of privacy violation cases in Japan on the basis of historical development of privacy right in both the constitution law and the civil law in Japan. In addition, by classifying the privacy violation patterns and the legal remedies, this article tries to give some suggestions from the comparative law point of view as a conclusion.

^{*} Assistant Professor, School of Law, Soochow University; Ph.D. College of Law, National Chengchi University.

Received: September 19, 2017; accepted: May 24, 2018

一〇八年三月

論勞工隱私權之保障 87

Keywords: Labors, Privacy, Right to Privacy, Personality Right, Personal Information, Inquiry Rights of Employer, Monitoring the Email System, Health Examination, Labor Contract



元照出版提供 請勿公開散布