

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*

徐婉寧**

〈摘要〉

臺灣的雇主於勞動關係中，為便於進行人事管理，常有蒐集勞工個人資料之必要；且為了確保勞工之安全及預防職業災害的發生，職業安全衛生法等勞動法令亦課以雇主實施健康檢查等以了解勞工健康狀況之義務。然而，雇主對於勞工個人情報之蒐集，並非全無限制，仍須注意其是否有侵害勞工隱私權或違反個人資料保護法規範之情事。

* 本文為科技部研究計畫「勞動關係中勞工隱私權之保護」（計畫編號105-2628-H-004-002）之研究成果之一。作者衷心感謝匿名審稿人之寶貴意見，使本文更為完整，惟文責仍由作者自負。
本文脫稿後，日本個人情報保護法改正法（以下稱「改正法」）於2017年5月30日全面施行，改正法中增訂了「要配慮個人情報」之相關規定。同法第2條第3項將「要配慮個人情報」定義為，對於本人之人種、信條、社會身分、病歷、因犯罪而被害之事實等，應採取對本人不會產生不當之歧視、偏見或其他不利益之特別處理措施的資訊。而「雇用管理領域中關於個人資料保護之指引」（雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン）亦因應此改正法之全面施行隨之廢止，而整合於個人情報保護委員會制定之「關於個人資料保護法律之指引（通則編）」（「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」）中。另日本政府於2017年5月29日亦公布新的「處理關於僱用管理之個人資訊中健康資訊之際的留意事項」（雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項）（個情第752号、基発0529第6号），而廢止舊的留意事項，然其規制之水準並未變更。

** 國立臺灣大學法律學院副教授。E-mail: nadiahsu@ntu.edu.tw。

- 投稿日：12/26/2016；接受刊登日：03/31/2017。
- 責任校對：李若雯、顏良家、余瑋迪。
- DOI:10.6199/NTULJ.2017.46.04.06

而我國民法第 483 條之 1 要求雇主負擔對勞工之保護照顧義務，且職業安全衛生法第 20 條規定，雇主僱用勞工時，應實施體格檢查、對在職勞工應施行健康檢查；同法第 30 條並規定雇主不得使妊娠中的女性勞工從事法定之危險性或有害性工作。則雇主於蒐集勞工之病歷等敏感資料或詢問其是否懷孕時，若違反勞工之意願，探究其不欲為人所知之健康、醫療資訊，或命勞工接受法定項目外之健康檢查時，是否已經侵害勞工隱私權，而成立侵權行為責任？或認為此為雇主履行其法定義務所必需，而勞工有忍受之義務？此等問題，實有深入探討之必要。

然而我國就此課題，並無太多的先行研究。本研究擬以日本法關於勞工健康資訊之隱私權的保護為比較法的素材，先介紹隱私權概念之確立與發展，並探究隱私權與個人情報保護法之關係，最後探討在勞動關係中，勞工之隱私權的保障所面臨的難題，以探究勞工隱私權保護之界線，並就此議題提出新的省思。

關鍵詞：隱私權、個人資料保護法、個人資訊、敏感資料、就業服務法、健康資訊

◆ 目 次 ◆

壹、前言

貳、我國對勞工隱私權保護之概況與面臨的挑戰

一、勞工隱私權保護之相關法律規定

二、涉及勞工隱私權保護之相關實務見解與評析

三、小結

參、日本法的考察

一、隱私權概念之確立與發展：以實務見解為中心

二、個人情報保護法之規制於勞動關係中之實踐

三、健康資料之保護與安全配慮義務之關係

四、小結

肆、結語