

# 企業資訊網路化趨勢下勞工個人資訊保護之研究

## 一、前言

近年來由於電腦與網路資訊急速發展，大量資訊之處理與傳遞為過去所無法想像之快速，對國民生活與企業經濟活動帶來很大之便利。但便利之反面，也產生出許多個人資訊保護上之疏漏，往往藉著網路之流通，個人隱私秘密（例如身份證字號、出生年月日等）極容易在不知不覺中洩漏出去。

勞工在應徵工作機會過程中，通常都會在企業要求下，詳細填具個人履歷資料。而企業在採用選考、人事勞務管理、勞工個人資產形成過程、甚至雇主幫勞工加保勞、健保，也都會有必要擁有非常詳實之勞工個人機密資訊，例如勞工個人健康診斷書、家庭成員資料、甚至資產狀況、興趣、交友、宗教信仰、等。有些企業採取高科技管理，勞工服勞務過程一舉一動，在安全保護理由下藉著攝影機也秘錄下勞工個人之習慣動作等。進而透過門禁管制措施，有些雇主甚至也會擁有勞工個人指紋資料。

雇主既然因為僱傭關係而擁有勞工這麼多的個人資訊，要如何規範雇主的資訊保護，其重要性不亞於一般消費者之資訊保護。且由於勞資關係具有繼續性契約之特殊性，因此雇主對於勞工個人資訊保護之應有規範，即成為我國當前不可不重視、並應該著手研究與規劃之課題。

其實，有關勞工個人資訊保護之課題，不只是國內需求而已。隨著經濟全球化的進展，勞動力終究也要走向全球化流動之趨勢，將是無可避免。勞動力如果全球化流動成為常態後，勞工個人資訊更會隨之在國際間轉移。因此鑑於個人資訊保護的國際性調和需求，在不少國際組織中也逐漸產生出個人資訊保護之國際基準。例如國際勞工組織 ILO，早就有「勞工個人資訊保護行動準則」，歐盟（EU）也早在 1995 年通過、1998 年 10 月開始施行之「個人資訊處理相關之保護與個人資訊轉移相關之歐洲議會指令」中，特別要求 EU 各加盟國原則上必須禁止將個人資訊轉移給個人資訊保護不周全之第三國。因此如果國內之勞工個人資訊沒有做到充分之保護，將來可能就無法從 EU 各國

接收相關之勞工個人資訊，如此一來對於國際勞動力之運用即有可能產生阻礙。

因此本研究計畫，將以個人資訊保護之國際基準為研究基礎，探討在我國勞資關係底下，應如何實踐勞工個人資訊保護之基本要求，並嘗試提出在我國現行法中應如何予以明確規範之立法論建議。

## 二、勞工個人資訊保護之國際勞動基準

國際勞工組織 ILO 於 1996 年 10 月召開了以勞工個人隱私權為主題之專家會議，經過勞、資、政共 24 名委員之協議後，通過了「勞工個人資訊保護行動準則」。此準則雖然對於 ILO 各加盟國並無法律上之拘束力，但卻是依據個人資訊保護之一貫國際基準、並融合了勞動領域之特殊性所研擬出來的準則，可以說是有關勞工個人資訊保護之最新國際基準。

### (1)「勞工個人資訊保護行動準則」之基本立場---準則前文

本準則首先在前文中宣示基本立場，認為鑑於雇主基於各種目的之需要，必須蒐集與建立勞工個人相關之一切資訊，其蒐集乃至利用之各種方法，都有可能威脅到勞工個人隱私與尊嚴之喪失，因此有其保護之必要性。而且勞動領域上有勞資雙方利益調整之必要，因此端賴一般性的個人資訊保護基準，恐怕無法周延對應，故有必要建立起勞動領域上固有的勞工個人資訊保護準則。

### (2)準則適用範圍

ILO 之該準則適用於公部門與民間部門之所有勞動者，同時也將求職人與離職者包含在適用範圍內。一般有關個人資訊保護之國際基準，通常是將個人所有的資訊類型化為自動處理與準則處理二種類予以分別規範，但「勞工個人資訊保護行動準則」鑑於上述之資訊類型化區分不易，因此將所有形式的資訊處理皆納入規範對象。

至於勞工個人資料，則定義為所有得被識別為勞工個人資訊者皆屬之，有關人事考核結果之資訊亦包含在內。另外，所謂勞工個人資訊「處理」，係指個人資料之蒐集、保管、組合運用、轉移及其他各形式之利用皆屬之。

### (3)準則明示之一般原則

準則中，針對勞工個人資訊保護規定有如下一般原則。

### **第一、有關勞工個人資料處理時之基本態度**

雇主僅能在與雇用有直接相關連之理由下，始能合法且公正地處理有關勞工個人資訊。同時在處理時，雇主必須特別留意不得有雇用上違法之差別待遇。此兩點可以說是勞工個人資訊保護之大前提。

### **第二、有關勞工個人資料之使用**

雇主在使用勞工個人資料時，原則上必須受限於原本蒐集之目的範圍內始能使用。雇主尚且必須保證使用該資料時，不會逸出原本蒐集之目的外任意使用。若是有變更原本蒐集目的之需求時，必須採取避免勞工誤解之措施。當然，在長期雇用狀況下，難免會有雇用當初所無法預期之使用目的產生，因此雇主於這部分之使用，被允許有較大的彈性空間。不過，針對自動資訊處理系統之安全維護所蒐集到之勞工個人資料，例如企業安全防範所裝置之攝影機所拍攝到之勞工個人言動影像等資訊，要嚴防不得使該影像隨意在公開螢幕上顯露，也不得恣意就該影像內容做為勞工個人評價之用。

而且雇主為了確保勞工個人資料處理之透明度，必須主動對勞工、勞工代表或工會說明資料蒐集方法與合理路徑，並且詳細闡述勞工在個人資料上之所有權利。其次，為了使蒐集勞工個人資料之量與範圍盡量減少，也為了改善勞工個人隱私權之保護方法，雇主必須定期修正蒐集資料之方法。最後，雇主必須對於從事蒐集勞工個人資料之人員，定期施以個人資訊保護之相關訓練，促使其能夠確實遵守資訊保護之規定。

有關個人資料使用上，勞工個人或勞工代表也必須與雇主合作，協力做成企業內勞工個人資料保護與隱私權保護之相關規則。並且所有得接觸到勞工個人資訊之雇主、勞工代表、甚至職業介紹機構等，都必須有各自應該負擔之義務與嚴守秘密原則，同樣都必須受到本準則之適用。

最後，由於勞資雙方間有力量懸殊之關係，為防止雇主逼使勞工簽下自動放棄個人隱私保護之合意，準則中進一步明訂勞工不得自行放棄個人隱私權之保護。

### 三、結語

鑑於資訊網路之流通，我國企業內使用資訊網路傳遞資料者也越來越盛行。一般網路運用上，無法像軍事情報資料傳遞一般，使用高水準之防範措施，因此無可避免有心人之侵入與不當攫取。且由於網路資訊之流行，雇主可能蒐集與獲得勞工個人相關之隱私資料，在種類與量上都只會增加而不減少。為防範勞工個人資訊之不當流出，與為了防止雇主恣意利用所蒐集到之各種資料對於勞工做出不當之個人評價而引起糾紛，我國勞動領域上應該要建構勞工個人資料保護之相關規定。

本研究計畫在勞工個人人權上之維護，與勞資雙方可能因隱私權受侵所引起之糾紛防範上，研究計畫結果應可以提供給政府有關部門主管機關作為法制規範上之參考。

參考書目：

- (1) 范姜真嫩，日本資訊公開法有關個人資訊之保護，銘傳大學法學論叢，95.06
- (2) 程法彰，在網路世界中美國對資訊隱私的保護及其對營業秘密之影響，萬國法律，94.06
- (3) 林素鳳，日本現行個人資訊保護法制初探，中央警察大學法學論叢，94.03
- (4) 邱祥榮，美國網路個人資訊隱私保護型態轉變之初探，90.12
- (5) 山田省三，職場における労働者のプライバシー保護，日本労働学会誌 78 号，1991
- (6) 竹地潔，アメリカに見る労働者のプライバシー保護，季刊労働法 160 号，1991
- (7) 盛誠吾，雇用・職場とプライバシー，増刊ジュリスト，1994
- (8) 道幸哲也，職場における自立とプライバシー，日本評論社，1995
- (9) 盛誠吾，フランスにおける雇用とプライバシー・個人情報保護，日本評論社，1996
- (10) 中島通子，働く女性と労働法，東京都労働経済局，1997

- (11)人権に配慮した採用選考の在り方と留意点，労政時報 3288 号，1997
- (12)竹地潔，電子メールのモリタリングと嫌いがらせメール，日本労働法学会誌 90 号，1997
- (13)砂押以久子，労働者のプライバシー権の保護について，季刊労働法 185 号，1998
- (14)桑原昌宏，情報ネットワーク社会と比較労働法，ジュリスト増刊，1998
- (15)保原喜志夫，産業医制度の問題点，北海道大学図書，1998
- (16)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，1994
- (17)加藤一郎，遺伝子検査と人権，日本評論社，1996
- (18)下崎千代子，人事情報システム，労働大臣官房政策調査部，1993
- (19)アイラ・ウィンクラー，現代産業スパイ事情，日経 B P 社，1998
- (20)諏訪康雄，労働者の個人情報保護に関する研究会，労働省，1998