

求職者就業隱私權法制探討

林定樺^{1*} 于雲真

1：國立彰化師範大學財務金融與技術系管理組博士班 地址：彰化市師大路 2 號

摘要

對於各種行業求職者所需提供的隱私資料，並沒有一個明確的規範，直至 102 年 6 月 7 日新增制定就業服務法施行細則第 1-1 條，對於求職者的隱私權才有更進一步的保障。然該如何界定何種是屬於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，且為雇主可以要求求職者或員工提供的隱私資料，目前並沒有詳細的說明。企業或人資主管一不小心即逾越法律界限，侵犯到求職者的隱私權卻不知。透過深度訪談，得知企業與人資目前於招募上所遇到的困境，及求職者於招募時最常遇到的問題。因此本研究提出後續建議與做法供企業參酌。

關鍵字：就業服務法，求職者的隱私權，企業人力資源，求職者，隱私權

The Study on the Legal System of Employment Privacy of Job Seekers

Ting-Hwa Lin^{1*} Yun-Chen Yu

1：Dept. name of Finance, National Changhua University of Education, Changhua City, Changhua Country

Abstract

There is no clear standard for the privacy information that job seekers in various industries need to provide. Until June 7, 102, Article 1-1 of the Implementation Rules of the Employment Service Law was newly formulated, and the privacy rights of job seekers were further improved protection. However, how to define what is necessary for a specific purpose based on economic needs or the maintenance of public interest, and should have a legitimate and reasonable relationship with the purpose, and be the private information that employers can request job applicants or employees to provide. There is no detailed description. The company or human resources manager accidentally crossed the legal boundary, infringing on the job seeker's right to privacy without knowing it. Through in-depth interviews, we learn about the current difficulties encountered by companies and human resources in recruitment, and the most common problems encountered by job seekers during recruitment. Therefore, this study proposes follow-up suggestions and practices for enterprises to consider.

Keywords: New Zealand white rabbits, Blood chemistry standard values, Hematology standard values, Telomeres

* 通訊作者：林定樺(博士生) 地址：彰化市師大路 2 號 Tel:0930923522 E-mail:linyu26@hibox.hinet.net

一、緒論

在傳統的隱私權論述裡，一般人最關切的議題，通常是國家如何侵入私人領域，以及國家侵入私人領域對於個人隱私權的所造成的侵害，如何防止與救濟的問題(劉靜怡，2007)。在就業隱私權尚未受到重視前，許多雇主在招募員工時，會透過健康檢查來瞭解求職人之健康情況；透過背景資料調查來瞭解求職人的過往；透過心理檢測來瞭解求職人的心理健康與人格特質，期能透過這些機制來選出最適任、最不會出問題的員工。對於已僱用員工，雇主也會定期或不定期地對員工進行生理或心理檢測，以確保員工係處於最佳狀態。對於雇主的檢測要求，為了工作，求職人或受僱人多會予以配合。雇主欲僱用最適任員工無可厚非，但其所使用之手段往往會觸及求職人或受僱人之隱私(鄭津津，2015)，進而侵犯其隱私權，而有觸法之疑。

根據《2021 中小企業白皮書》顯示台灣將近 98%屬中小企業，經常創業者本身就是技術者，在面對招募求職時，無多餘心力關切相關法令以至於觸犯而不自知，尤其是現今勞工意識抬頭，加上勞工法令修改甚鉅，縱然是跨國企業亦有可能因一時的疏失而觸法。於 2012 年 11 月 28 日公布修訂就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款，明定雇主招募或僱用員工時，不得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。並於 102 年 6 月 7 日發布修訂就業服務法施行細則第 1 條之 1，明定就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款所稱隱私資料之範圍。

法務部更罕見的在 2013 年 12 月 05 日，針對就業服務法及其施行細則第 1 之 1 條發布二則行政函釋(法務部，2013)，函釋中提到：「個人資料保護法」(簡稱個資法)之性質為普通法，而就業服務法有關個人資料蒐集、處理或利用之規定，屬個資法之特別規定。雇主要求勞工簽署個人資料書面同意書，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。如有違反上述規定，則依就業服務法第 67 條第 1 項處以罰鍰。如公司「同意書」載明公司得蒐集、處理、利用及保有員工個人資料類別，應先視有無違反上述「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。」規定，尚不得僅據該書面同意書而予以免責。故，依照上開函釋得知，縱然勞工簽屬相關書面資料同意，載明公司得蒐集、處理、利用及保有員工個人資料類別，若有違反「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。」仍有觸法之疑，恐遭受罰責。

本研究目的期望尋找出目前台灣企業人資主管可以使用，求職勞工可以接受，又不會觸犯相關法令的求職資料。雙方達到平衡，企業找到適才的勞工，勞工找到適性的發展環境，唯有如此勞資爭議才能降低，信任感才會增加，進而開創勞資雙方互信互利的職場發展。而企業或面試人員又該如何在法令規範下，在不逾越法令的情況下，透過適當合理的隱私揭露，透過多輪面試、各種工具辨別知識員工或關鍵員工的真實能力，得於確保僱用到合適的勞工，進而為企業增加人才，增加企業競爭力。避免企業在徵才時的輕忽，僱用不恰當的人，進而讓企業遭受重大損失。同時將尊重勞工隱私權益成為企業文化的一部分，而成為向心力的泉源之一，對企業的隱形競爭力相信是一大助益。正因為招募是企業成長經營最重要的一環，也是關鍵性的一環，以上均促使本研究想去瞭解如何兼顧企業經營及招募所需，又能顧及勞工就業隱私上的權益，此為本研究之動機。

本研究之研究為建立了解目前我國求職者就業隱私法制之研究，對於研究目的所揭示的宗旨，透過相當的程序，經由文獻探討，再經實地與主管機關、中小企業負責人與人資主管以及一年內有求職經驗的勞工等進行深度訪談，並對於所獲得資料作分析與討論，再經由制度法規間之比較，最後將提出將目前法制執行上所遭遇的困難與障礙提出說明，並對於如何落實就業隱私法制提出改善方案，期望能提供未來企業因應的方法及政府在法令制定上的建議及說明。

二、就業隱私之制度探討

我國是成文法國家，憲法並未很明確保障個人隱私權，惟大法官透過多號解釋已逐步建構起對於隱私權之保障（姚好嬭，2014）。銀行法第四十八條第二項規定「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，此為釋字第 293 號是我國首次提及隱私權的解釋文。

釋字第 603 號解釋文中談到，指紋乃重要之個人資訊，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。戶籍法第 8 條第 2 項規定：依前項請領國民身分證，應捺指紋並錄存。但未滿 14 歲請領者，不予捺指紋，俟年滿 14 歲時，應補捺指紋並錄存。第 3 項規定：請領國民身分證，不依前項規定捺指紋者，不予發給。對於未依規定捺指紋者，拒絕發給國民身分證，形同強制按捺並錄存指紋，以作為核發國民身分證之要件。戶籍法第 8 條第 2 項、第 3 項強制人民按捺指紋並予錄存否則不予發給國民身分證之規定，與憲法第 22 條、第 23 條規定之意旨不符，應自本解釋公布之日起不再適用。

憲法第 12 條規定：「人民有秘密通訊之自由。」旨在確保人民就通訊之有無、對象、時間、方式及內容等事項，有不受國家及他人任意侵擾之權利。此項秘密通訊自由乃憲法保障隱私權之具體態樣之一，為維護人性尊嚴、個人主體性及人格發展之完整，並為保障個人生活私密領域免於國家、他人侵擾及維護個人資料之自主控制，所不可或缺之基本權利，憲法第 12 條特予明定。國家若採取限制手段，除應有法律依據外，限制之要件應具體、明確，不得逾越必要之範圍，所踐行之程序並應合理、正當，方符憲法保障人民基本權利之意旨，此為釋字第 631 號解釋文。

釋字第 603 及 631 號解釋文，為與求職者或勞工個人隱私權有相當關連性的重要解釋文，所謂隱私權，可細分為個人資訊保留權，只限於將個人相關的資訊之保密權限或是選擇性公開，而不是涉及其他與個人相關之領域。另一方面，從隱私權過去的發展所衍生出來的，是認為隱私權的性質有一般人格權之傾向。換言之，其將隱私權視為是以維持個人生活獨立完整不受侵擾為目的，但是在現實生活的呈現上，若一個人願意是否將自己的私人資訊公開，是否拒絕別人對其身體或其住宅進行探查，甚至相關個人切身問題的是否墮胎，這些「決定」所呈現的都是一個人對其自我人格的主張，因此隱私權的目的即是在於保持個人人格之完整性（詹文凱，2002）。

在企業內部運作中，所有參與企業活動人員在道德上是被認為有權利擁有個人的隱私權，且有權利知道企業所擁有的這些個人資料是否有被妥善保存。然而在職場中，侵犯隱私之行為，時有所聞，甚至連人資主管或法務人員，有時都不知道，其行為已屬侵犯隱私權，這將造成受僱人或求職者之隱私權受侵害。

再者，對於求職者或員工的隱私權保護，並沒有專法或專章的制定，也沒有相當明確的執行準則或依據。而在保全業法、金融控股公司法、教育人員任用條例、補習及進修教育法、道路交通管理處罰條例等，反而是因為求職者或勞工，有必要揭露其隱私資料，或因其隱私資料而限制其就業活動。

其中釋字第 584 號文為因有前科紀錄而對人民的工作權，予以合理限制的解釋文。人民之工作權為憲法第 15 條規定所保障，其內涵包括人民選擇職業之自由。人民之職業與公共福祉有密切關係，故對於從事一定職業應具備之資格或其他要件，於符合憲法第 23 條規定之限度內，得以法律或法律明確授權之命令加以限制。

有鑑於此，就業服務法第 82 條授權訂定就業服務法施行細則，施行細則第 1 之 1 條條文中明訂：「本法第 5 條第 2 項第 2 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(第一項)。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(第二項)。」至此，職場中就業隱私有了更明確的規範，本章節將探討就業服務法施行細則第 1 之 1 條所定隱私資料。

(一) 隱私資料之範圍

1. 生理資訊

(1) 基因檢測

我國立法院司法及法制委員會 2008 年 6 月 28 日審查立委所提去氧核糖核酸採樣條例(下稱「DNA 採樣條例」)修正草案。現行法第 5 條條文僅規定，性犯罪或重大暴力犯罪案件的被告或犯罪嫌疑人應接受 DNA 強制採樣；初審條文則依偵查中或一審判

決有罪兩種階段，分別規定應強制採樣的犯罪類型。此次條文新增被判決一審有罪應強制採樣的罪名，包括縱火罪等公共危險罪；使人為奴隸罪、買賣人口罪等妨害自主罪；普通竊盜及其未遂犯、加重竊縱罪；製造販賣或運輸重型槍枝罪、製造販賣或運輸彈藥罪等違反槍砲彈藥刀械管理條例之罪等。這項修法因擴大 DNA 採樣範圍，曾被質疑有侵害人權之虞。初審條文為了兼顧人權，將 DNA 採樣條例第 12 條第 2 項規定中的「申請主管機關刪除」，改為「主動刪除」，亦即接受採樣的人，受不起訴處分或無罪判決確定者，主管機關應主動刪除其 DNA 樣本及記錄，被採樣人也可申請刪除(鄭昆山, 2009)。該次修正於民國 101 年 1 月 4 日經總統公布施行。

職場上之基因檢測是對員工或應徵者之基因進行檢測，藉以判定它們對職場傷害之「感染度」(曾淑瑜, 2007)。藉此降低其因基因問題，而造成職業病減少的機率？然事與願違，此類基因檢測結果卻被雇主利用來認定是否僱用或解僱某些人，此即是就業上之「基因歧視」(曾淑瑜, 2007)。而在基因隱私權保障上以及職業病的發生機率上，目前我國的法律上似乎並沒有完全禁止。而當家族成員中有一人檢測出遺傳疾病，其是否將會影響其就業或造成不當歧視？而若開放雇主利用基因檢測來挑選員工，則未來只有通過基因檢測的員工才有受僱機會，熟輕熟重？該如何取得平衡？不論基因資訊與求職者所欲應徵之工作間有無關聯，求職者本身基因資訊之隱私權仍應加以保障。與工作間無關聯性之基因資訊，在求職過程中之使用上應予限制，不應使該資訊進入求職過程中，成為雇主考量僱用與否之因素(洪毓良, 2004)。

(2) 藥物測驗

藥物測驗是一項被視為維護工作場所效率與安全的重要方式，特別例如牽涉大量人員安危的交通運輸行業，藥物測驗即突顯重要，工作場所藥物測驗的主要作用之一，是為了篩選擇某些不適合在該職場就業的人員。台灣目前雖然未見有針對員工的濫用藥物統計分析，藥物濫用案件暨檢驗統計資料 2020 年報分析，2020 年台灣地區檢、警、憲、調等司法機關緝獲之毒品共計約 8,162.6 公斤，較 2019 年減少 1313.9 公斤(減少 13.9%)。2020 年各機關(構)通報藥物濫用個案共計 30,357 人次，較 2019 年 36,563 人次減少 6,206 人次(衛生福利部食品藥物管理署, 2020)。

一般而言，雇主要建構一套有效之此類測試機制，通常應先有一套明確禁止濫用藥物及酒精之書面政策，然後再制定一套完備而可用可行之檢驗方案，並且在實際進行檢測前後都應謹慎為之，才不致於因此引起不必要之訟爭。在通常之情形，該國學者多對

雇主進行此類測試採負面之看法，認為除非有不得已之需求，否則應儘量設法避免（焦興鎧，2003）。雇主為防免員工濫用藥物所造成的損失，通常會主動採取各項預防或改善措施，如要求求職者接受藥物測試或酒精之檢驗。就雇主而言，要求求職者從事藥物或酒精之檢驗，實際上有其之必要性及實效性。

(3) 醫療測試

在「醫療隱私」的概念上，可包含一切個人資料，例如個人身分資料(姓名、身分證號碼等等)，以及可識別個人身分(身體、心理、家庭、社會、教育、財務、信仰等等)特徵。至於「秘密」則是隱私的一種特殊類型，指的是一般公眾所不知的個人資料（何建志，2012）。我國刑法第 316 條規定：「醫師、藥師、藥商、助產士、心理師、宗教師、律師、辯護人、公證人、會計師或其業務上佐理人，或曾任此等職務之人，無故洩漏因業務知悉或持有之他人秘密者，處一年以下有期徒刑、拘役或五萬元以下罰金。」在刑法領域當中保護醫療秘密最重要的規定在於此條規範（周佳鋒，2015）。

而職業健康檢查是「職業健康服務」制度的一環。對雇主而言，職業健檢有助於提早辨識工作環境中潛藏的風險，藉以提早採取預防措施，同時也可對高風險工作者做適當的工作調整。對工作者而言，職業健檢可協助其早期發現疾病徵兆，有助於提早治療或採取預防保健措施。然而，職業健康檢查可能使工作者的健康隱私被雇主得知，造成就業歧視問題，對於勞工權益影響甚大。在先進國家，受僱者的醫療紀錄與健康隱私受法律嚴格保護，即便是由雇主出資辦理的職業健康檢查，檢查結果亦由醫療專業工作者使用與保管，雇主不得任意直接取得（蔡奉真，2015）。

對求職者身體狀況的知悉，除可幫助雇主排除生理或心理上無法勝任工作之人，亦可避免因求職者有某些疾病(如後天免疫缺乏病毒感染者與愛滋病患者)而造成共同作業者的恐慌，因為雇主對於勞工負有安全保護義務（民法第 483 條之 1），按雇主為了避免承擔安全保護義務規定之責任，故而希望所僱用之勞工個個身強體健，限制部分疾病患者應徵某些職務，似乎亦具有一定之合理（周兆昱、鄭津津，2014）。同時亦有助於雇主決定錄用後工作項目的分配，可確保員工的生產力並降低職業災害與職業病發生的機會。

也正因為如此，雇主會透過各種方式來了解或知悉求職者的身體狀況，除了採用健康查外，用口頭詢問其身體健康狀況、家族病史、甚至透過購買團體定期壽險，由保險公司來做相關的健康檢查，或過往醫療紀錄，都是經常可見而採用的方式之一。

2010 年頒佈施行的《個人資料保護法》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」；同法第 6 條規定：「有關醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理和利用」，但有「法律明文規定」者不在此限。換言之，雇主可依《職業安全衛生法》取得法規所訂之勞工體格及健康檢查項目資訊；至於其他健檢項目，若雇主取得勞工書面同意，亦可向醫療院所索取資訊（蔡奉真、鄭雅文，2015）。

因此勞動部職業安全衛生署於 2017 年 11 月修正公布「勞工健康保護規則」，其中第 21 條新增：「...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」。該法更同時修正第 17、18 條，明文規定，有些檢查紀錄至少保存 7 年、10 年甚至至少保存 30 年。但員工的健康隱私權應如何保障，亦無具體規範。且如何避免雇主侵犯個人隱私或濫用健檢資料，是亟需關注的議題（蔡奉真、鄭雅文，2015）。

(4) HIV 測試

愛滋病是「後天免疫缺乏症候群」(Acquired Immunodeficiency Syndrome, AIDS)的俗稱，係由「人類免疫缺乏病毒」(Human Immunodeficiency Virus, HIV)所引起的疾病，這種病毒會破壞人體原本的免疫系統，使病患的身體抵抗力降低，當免疫系統遭到破壞，原本不會造成生病的病菌，變得有機會感染人類，嚴重時會導致病患死亡（衛生福利部疾病管制署，2020），而 HIV 測試即是檢測人類是否感染此一病毒的檢測。

至於綜合一些美國司法實務的見解而論，法院同意雇主對於醫院外科人員或切煮食品的食品店職員，得進行 HIV 檢測，其原因在於這些工作可能會使感染者的血液傳染給公眾或同一職場的員工，故可能使感染者血液傳染他人的工作，雇主先就應徵者進行 HIV 測試，可能是正當的，但除此之外，則不得進行無工作關聯的 HIV 測試（傅煒程，2000）。我國 2007 年 7 月修訂的人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例第 4 條第 2 項明文規定中央主管機關對感染者所從事之工作，為避免其傳染於人，得予必要之執業執行規範。

HIV 檢驗非一般勞工體檢項目，檢驗應有受檢人之瞭解與書面同意，大部分的雇主會要求求職者做 HIV 檢測，並非是工作因素需求，亦非為維護公共利益，而是基於對後天免疫缺乏病毒感染者與愛滋病的恐懼與歧視，這對於 HIV 患者的隱私權，是一嚴重的侵犯（詹岱蓉，2016）。

(5) 智力測驗

智力測驗 (intelligence tests)，或稱認知能力測驗 (cognitive ability tests)，是用來測量一個人抽象的思考能力，包含知覺、記憶、邏輯、語言與數學能力及空間的推理能力等 (黃敦群、羅玉娟，2014)。除用以衡量一個人的智商程度，也能測度個人的學習能力 (傅緯程，2000)。

透過智力測驗較可預測一個人的思考能力，對於雇主或企業更能夠遴選出適合該組織的優秀員工，提升企業競爭力。評估智力測驗的方式相當多樣，各種評估方式的重點不盡相同，企業要選擇何種智力測驗才能達到選到適合的人才標準，這有相當大的難度。

(6) 指紋

司法院大法官釋字第 603 號解釋文：指紋乃重要之個人資訊，個人對其指紋資訊之自主控制，受資訊隱私權之保障。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。

而指紋和 DNA 資料這類具有高度辨識性的個人資訊，在歐盟資訊隱私保護的架構下，可稱為「敏感性個人資料」(劉靜怡，2007)，應受特別保護的資料類型。我國在 2010 年 05 月 26 日新修訂的「個人資料保護法」，第 2 條第 1 款中明定個人資料係指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料，皆受到個人資料保護法的保護。個人資料保護法第 6 條第 1 項前段更規定有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用，除非有個人資料保護法第 6 條第 1 項後段所定法定事由。

隨著科技進步，自動指紋識別技術引起了人們的廣泛關注，自動指紋識別系統主要由指紋採集、圖像預處理、特徵提取和指紋匹配等步驟組成 (唐維方、尹又龍、陳旭，2005)。在我國，雇主通常是為了確實管理員工的出缺勤狀況，才會蒐集「員工」的指紋，要求員工以捺指紋的方式打卡，防止有人作弊；而有的雇主則是考量到場所進出的安全問題，要求應徵者在「獲聘後入職時」，提供指紋作為門禁管理之用 (詹岱蓉，2016)，其他未曾有聽聞雇主收集建立員工指紋資料庫的事件。

而在美國，雇主要取得應徵者指紋的目的，常為確認可能的犯罪活動與公共安全而

用於審查犯罪紀錄，美國多數的州法律會命令取得學校職員、兒童照護職員、青少年服務工作、賭博業職員、酒類授權委員會職員、警察與保全、健康照護者的指紋；另有法律則是允許取得賭博業職員、彩券業員工、博物館與醫院職員、酒吧與餐廳職員、銀行職員的指紋。而取得應徵者的指紋後予以僱用，日後其於職務上的犯罪行為，例如偷竊雇主店內的財物，可以透過現場採證與指紋比對而儘早發現犯罪行為人(傅煒程, 2000)。

雇主藉蒐集求職者的指紋，可以用來確認應徵者有無犯罪紀錄或藉此遏止職務上的犯罪行為，以降低侵權責任風險以及其他損失。然此做法是否符合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，主管機關有必要加以說明，以維護求職者與員工的權益。

2. 心理資訊

(1) 心理測驗

所謂心理測量即對人的心理特徵如智力、人格、職業興趣、態度等的測量(張淑敏, 2006)，心理測驗的種類非常多，應用的範疇也非常廣，心理測驗在不同的情境中有不同的功能。在就業隱私權尚未受到重視前，許多雇主在招募員工時，會透過健康檢查來瞭解求職人之健康情況；透過背景資料調查來瞭解求職人的過往；透過心理檢測來瞭解求職人的心理健康與人格特質。然而，科技再如何進步，仍未能發明可以透視人類靈魂的機器，人類的內心世界複雜多變，任何檢測皆無法保證可以完全正確地判斷個人之心理狀態，因此雇主對求職人或受僱人進行心理檢測受到許多挑戰與批評(鄭津津, 2015)。

就業服務法施行細則第1條之1針對「就業隱私資料」之內容有例示性之規定，其中「心理資訊」包括心理測驗、誠實測試與測謊等。一般而言，雇主要求求職人或員工提供心理資訊，或為獲取其心理資訊而進行各項檢測之目的，多是相信員工之精神狀態與人格特質與執行工作之能力密切相關，欲透過相關檢測來判斷求職人或員工之精神狀態或人格特質(鄭津津, 2015)。雇主欲僱用最適任員工之需求雖可理解，但心理資訊是個人內在精神與心理層面所投射出來之訊息，每個人的人格特質皆有其獨特性與私密性(傅煒程, 2000)，一旦被檢測即難保其隱私。現有規定僅例式性地規定心理資訊可能涵蓋之內容，對於心理資訊的保護範圍沒有明確的說明。

(2) 誠實測驗與測謊

測謊緣起於1920年代，心理學家認為透過測謊機評估被告是否有罪比交由陪審員決定好，陪審員易受當事人影響，機器則無此問題。所謂測謊，乃是因為一般人在說謊

時，會產生遲緩、緊張、恐懼、不安等心理波動現象，測謊專業人員將預先編擬之測驗問題詢問受測人，透過對受測者施加精神壓力，測量其血壓、汗液及心跳等之變化，由專業人員利用測謊儀器，利用測謊儀器記錄受測人回答問題時的生理反應，再予以解讀有無說謊之跡象，使施測者得以判斷受測者所述是否真實，再予以解讀有無說謊之跡象（翁景惠、高一書，2003）。

美國在 1988 年通過 EPPA 法(Employee Polygraph Protection Act)，即受僱人測謊保護法，私部門雇主使用測謊機來檢測求職人或受僱人，原則上係被受僱人測謊保護法所禁止的（鄭津津，2015）。在我國測謊沒有法律限制或禁止測謊（律師雜誌刑事法委員會，1997），私部門因礙於人力及經驗不足，基本上目前測謊都運用大多是在於協助刑事辦案的工具。

3. 個人生活資訊

(1) 信用紀錄

當個人與金融機構（例如：銀行）往來時，其授信、信用卡等資料將報送至「財團法人金融聯合徵信中心」（以下簡稱聯徵中心），聯徵中心是所有個人信用紀錄的資料庫，依據銀行法第 47 條之 3 及銀行間徵信資料處理交換服務事業許可及管理辦法設立，為我國唯一合法蒐集金融機構間信用資料之信用報告機構，並可開放民眾查詢個人信用報告。信用報告所載資料即是個人的信用紀錄，內容包括：銀行借款資訊、逾期/催收/呆帳資訊、主債務轉讓資訊、授信保證人資訊、共同債務/從債務/其他債務轉讓資訊、退票資訊、拒絕往來資訊、信用卡資訊、信用卡戶帳款資訊、信用卡債權再轉讓及清償資訊……等等（財團法人聯合徵信中心，2020）。

除了個人於申請貸款、保險資格審核時可能需要信用報告以外，我國有不少雇主於招募或僱用時，亦會要求求職者或受僱者提供信用報告。雇主要求受僱者或求職者提供信用報告之目的，可能係為透過信用報告，推斷個人是否「可靠」或「善於理財」，尤其是會計、出納等財務類職業，因為需要與企業內外部人員經手金錢之往來，個人之「操守」及「財務能力」非常重要，雇主於招募、僱用此類職務之人員時，亦多會要求個人提供信用紀錄(Gurchiek, 2012)，若所提供信用紀錄有瑕疵或拒絕提供，即有可能不被錄取。但信用紀錄的良好與否，往往與個人之工作能力無關，應非屬個人就業所必須之隱私。

(2) 犯罪紀錄

我國法令中就業限制 (disqualification) 之規定，對於更生人就業有一定的限制，就業限制之規範目的既在於預防再、累犯之風險。然而我國社會仍存在許多無端歧視更生人，限制其就業之法律。根據英國學者 Hirsh 和 Wasik 之研究，因犯罪而遭剝奪某些資格，自古皆然。因犯罪而遭法院定罪者，可能被限制擔任公職或被剝奪從事某些職業之資格，影響其前途及社會流動甚鉅 (楊冀華，2008)。

法律制度之生根發展與社會環境需求有關，美國自從發生 911 攻擊事件後，僱用人不願僱用有前科者之情形更加惡化，受僱人若遭發現有前科將導致喪失工作。尤有甚者，其中 38 州之法律允許「未來的僱用人」(prospective employer) 可向主管機關詢問求職者 (applicant) 之逮捕紀錄 (arrest sheet) (楊冀華，2008)。

至於國內之情形，民眾可否申請查閱前科紀錄？在一般前科紀錄方面，依據電腦處理個人資料保護法第 8 條前段規定，公務機關對個人資料之利用，應於法令職掌必要範圍內為之，並與蒐集之特定目的相符。該條但書臚列 9 款例外得為特定目的外利用之情形，包括二法律明文規定(第 1 款)、為增進公共利益(第 4 款)、為防止他人權益之重大危害而有必要者(第 6 款)或經當事人書面同意(第 9 款)等，公務機關均得為法令職掌之特定目的外之利用。前科素行能否查閱，自應依上揭規定辦理 (楊冀華，2008)。實務操作上，多係由僱用人主動詢問受僱人是否具有前科紀錄，或要求受僱人向戶籍所在警察機關師請警察紀錄證明 (警察刑事紀錄證明)、提出無犯罪之證明 (周愷嫻，2005)。

以前科限制更生人就業制度，本係出於預防再犯之刑事政策考量，就業限制 (disqualification) 與更生人是否具備從事特定職業或行為之能力無關。除法律有所規定外，雇主應以前科者的再犯機率，避免工作場所的危害同時降低企業侵權責任，來考量是否該拒絕更生人的求職。若求職者因有前科犯罪紀錄，而造成謀生不易，為求生存，是否較易再犯案?若是，是否會為社會帶來更不安全的氣息，而失去教化的目的。

(3) 懷孕計畫

美國聯邦最高法院早期在認定「懷孕歧視」是否為性別歧視之一種態樣時，看法相當分歧。為解決此項爭論，美國國會於 1978 年制定「懷孕歧視法」(Pregnancy Discrimination Act of 1978)。在懷孕歧視法的規範下懷孕歧視被視為性別歧視的一種，本法之後成為 1964 年民權法的一部分 (鄭津津，2002)。

經心理健康狀況評估調查，在沒有任何準備的狀態下懷孕容易使當事人出現情緒、人際關係、軀體等社會功能發展受損的不良影響，無論是未婚懷孕還是已婚後的意外懷

孕，皆是如此（王娟，2009）。而「懷孕計畫」，顧名思義即是個人是否準備生育兒女的計畫。雖然不是每位女性都會懷孕，但由於只有女性才會懷孕，因此在職場上，懷孕計畫可說是雇主針對女性受僱者或求職者的一種隱私探究。根據「就業歧視監督聯盟」2014年收集 34 份各大企業履歷表後研究統計，其中就有 11.8%的履歷表會詢問求職者是否有懷孕計畫（陳韋綸，2014）。

由於女性懷孕期間或多或少會帶來一定的不適與不便，且此種身心上的不適難免會影響到工作表現與績效，加上女性勞工妊娠期間，有 5 日雇主全額給薪的產檢假（參見性別工作平等法第 15 條第 4 項）；妊娠前後，最多能有 8 星期雇主照給工資之產假（參見性別工作平等法第 15 條第 1 項）；生產後任職滿 6 個月之受僱者不論性別，於每 1 子女滿 3 歲前，即得申請不超過 2 年的育嬰留職停薪假（參見性別工作平等法第 16 條第 1 項），且實務上女性申請之比例仍較男性為高；育嬰留職停薪期滿後，雇主須使受僱者回復原職（參見性別工作平等法第 3 條第 1 項第 9 款）...等，這些都可能被雇主視為成本的增加。

職業安全衛生法第 30 條第 1 項規定：雇主不得使妊娠中之女性勞工從事下列危險性或有害性工作；同法條第 2 項規定雇主：不得使分娩後未滿一年之女性勞工從事下列危險性或有害性工作（參見職業安全衛生法第 30 條）。勞動基準法第 49 條規定雇主不得使妊娠或哺乳期間之女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作（參見勞動基準法第 49 條）。同法第 51 條規定女工在妊娠期間，雇主不得拒絕其申請改調較輕易之工作（參見勞動基準法第 51 條）；同法第 52 條規定子女未滿一歲須女工親自哺乳者，應每日另給哺乳時間二次（參見勞動基準法第 52 條）。

懷孕生育是個人的基本權利，也是女性對人類社會的繁衍所做出的犧牲和貢獻。事業單位對懷孕生育女性員工的保障義務和合理調整職務義務，不是對女性的恩惠，而是企業的社會責任和法定義務，這一點在性別工作平等法中也有各項最低的保障立法。

(4) 背景調查

雇主於招募或僱用時，往往會對求職者或受僱者進行「背景調查」（background check），背景調查是指用人單位透過各種正常、符合法律法規的方法和途徑，搜索相關訊息來核實外部求職者提供的個人資料真偽的行為（王慶祥，2014）。而雇主進行求職者或受僱者之背景調查目的，除了可以核對求職者所提供的資訊是否誇張或造假之外，也可從中獲取額外的資訊以供甄選決策時參考，更可能為達到招募的「去偽存真」及「適

才適所」之目的，此外，可以避免招募不當人員而增加的人事成本，或其他營業上風險（中華人事主管協會，2017）。

背景資料調查的設計原理是基於「過去的績效能有效預測未來的工作表現」。由於前雇主曾與求職者共事過，因此可以提供過去績效的資訊藉以預測求職者未來的工作表現（黃敦群、羅玉娟，2014）。背景調查雖會增加企業的招聘成本，但從長遠來看，一個好的背景調查能夠大大降低企業的聲譽風險、人事風險，而且能夠有效地預防一些欺詐行為（陳正茂、劉中俐，2010）。

而背景調查的調查範圍有多大？除前述之信用紀錄、犯罪紀錄及懷孕計畫外，尚包括個人之學歷、工作經歷（包含前一份工作之薪資、職稱、到/離職日、離職原因等）、是否涉入訴訟，甚至是網路社群媒體的使用偏好等資訊（U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2017），不一而足。

實務上除了就業服務法第 5 條的 18 種就業歧視外，還有就業服務法施行細則第 1 條之 1 所定就業隱私資料所列項目外，最想知道的還有下列幾項：大學社團參與情形、過往薪資待遇、工作經歷、離職原因、人際關係、政治意見、是否跟前公司有勞資爭議、應徵者是否與雇主有「競業行為與利益衝突」以及與以往受僱公司對其職者的評價等，這些項目都是企業或人資對於求職者最想知道的背景調查。

而在近年來因為網際網路社群（social networking sites）發達，有些雇主會蒐集或利用應徵者於社群網站（如 MySpace 或 Facebook）上對自己的描述或於個人網頁上放置的生活照片、喜惡的事物、嗜好等訊息，以瞭解該應徵者是否適合該公司組織（傅煒程，2000）。但個人於社會的生活情況，不必然屬於公開於社會的資訊，畢竟個人仍有不欲人知或不欲揭露的生活訊息，雇主的打探，實則已進入求職勞工自我控制生活資訊的範圍，若與工作關聯甚低，此已有侵害隱私的爭議。

（二）就業隱私其他相關法律之探討

在就業隱私其他相關法律之探討方面，本研究將針對職業安全衛生法相關規範、我國職安法相關勞工就業隱私之規範、個人資料保護法相關規範、通訊保障監察法相關規範與醫療法與護理人員法進行摘要說明。

1. 職業安全衛生法相關規範：職業健康檢查制度之存在，對雇主而言，係為提早辨識工作環境中潛藏的風險，藉以採取預防措施，同時雇主也可對高風險勞工做適當的工作調整；對勞工而言，則可協助其早期發現疾病徵兆，提早治療或採取預防保健

措施，避免工作對其健康狀態造成負面影響（蔡奉真、鄭雅文，2015）。因此，職業健康檢查制度，在雇主之招募與僱用上係必須之存在，但並非代表雇主因此即可理所當然取得勞工的所有健康資訊隱私資料，我國對雇主得取得的勞工之職業健康檢查資訊，則詳細的規範在《職業安全衛生法》（下簡稱職安法）當中。

2. 我國職安法相關勞工就業隱私之規範：依職安法第 20 條第 1 項前段之規定，雇主於僱用勞工時，「應」施行「體格檢查」；對於在職勞工，也須施行一般健康檢查，「一般體格檢查」及「一般健康檢查」項目，規範在《勞工健康保護規則》第 10 條之「附表八」；若為主管機關所定特別之作業類別，則應實施「特殊體格檢查」或「特殊健康檢查」，其檢查項目則規範在《勞工健康保護規則》第 10 條之「附表 10」。此代表雇主有對應聘勞工施行體格檢查之「義務」，對在職勞工也有施行健康檢查之「義務」，且因此擁有取得勞工檢查紀錄結果之「權利」。
3. 個人資料保護法相關規範：在國內法規中與個人資訊隱私權最直接的法律當屬個人資料保護法（下簡稱個資法），訂立至今超過 20 餘年，為因應時代的潮流以及社會變遷，於 2015 年進行修正，讓法規更符合實際運用。2015 年修正，個資法擴大保護客體，不再限於經電腦處理個人資料，舉凡自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、連絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料，不論是否經電腦處理，均屬之。
4. 通訊保障監察法相關規範：為落實我國憲法第 12 條規定：「人民有秘密通訊之自由。」我國在 1998 年 7 月制定通訊保障及監察法，最近一次修法為 2018 年 5 月，通保法的立法構想是控制偵查機關的通訊監察。憲法上所保障之秘密通訊，在我國之具體立法，包含：刑法上有關郵電公務員妨害郵電秘密罪（刑法第 133 條）；郵政法上有關非依法律，不得檢查、徵收或扣押郵件等（郵政法第 8 條）；電信法上有關禁止他人盜接、盜錄或以其他非法之方法侵犯電信處理通信之秘密、以及課予電信業者保障其處理通信之秘密（電信法第 6 條）等規定（李仁森，2014）。
5. 醫療法與護理人員法：醫療人員因業務而知悉病人的秘密，不可洩漏，必須加以保密，以保障病人的權益，即「保密義務」。「保密義務」係附隨醫療義務而生，醫療行為者基於與病人之信賴關係，不得揭露基於雙方信賴關係所獲知之事實。「保密義務」亦指對「病人隱私權」的執行義務，「病人隱私權」屬基本人權的一種，對病

人隱私的保護，可謂對「人」表示尊重的具體表現。於一般原則上，經由照料病人所得知的病人資訊，均應予以保密。保障病人隱私權的另一層意義，即是對個人行使自主權的尊重，考量人性尊嚴，病人之隱私應予以保護（黃惠滿、洪春榮、楊椒喬、侯佩儀，2010）。

三、就業隱私訪談分析

本章將透過與就業隱私法制有相關性的人員，如：求職者、人資主管、主管機關、勞資爭議調解委員以及中小企業主，來了解就業隱私於實務運用上的問題與狀況，還有可改善的方向。本研究為建立了解我國目前求職與勞工就業隱私相關權益，對於研究目的所揭示的宗旨，透過相當的程序，經由文獻探討，而後採行合適的研究方法與訪談大綱，再經實地與饒富相關勞動法之主管機關、調解委員、勞動檢查員、人資主管、中小企業主負責人以及在這一年內有求職經驗的勞工等進行深度訪談，並對於所獲得資料作分析與討論，再經由制度法規間之比較，最後提出對本研究之結論與建議。

(一) 深度訪談對象

在求職過程中，企業及人資對於勞工隱私權的侵犯時有所聞，然礙於亦有人資主管及企業主並不知道其於面試徵詢上所詢問之問題，及相關測試已碰觸到求職者與勞工個人隱私。

本研究想要去了解求職者於就業隱私真實現況以及就業隱私法制何以成效無法彰顯。爰此，本研究主要是以求職者於求職過程中所經常被侵犯到的就業隱私狀況，以及人資主管及企業老闆個人主觀偏見或偏好、或刻板印象所造成侵犯求職者隱私權等深度訪談。再搭配主管機關與專家，對於目前求職者於就業隱私實際處理上所經常會遇到的問題及態樣為何，為訪談範疇。

在深度訪談對象的選取上，以企業規模及受僱勞工人數來區分，再佐以求職者與人資主管的性別、年齡、學歷等之差別，以清楚分析求職者及人資主管，目前於所面臨的就業隱私概況。

本次深度訪談對象共有 18 位，為讓訪談內容更貼近實際情形，所以將訪談對象分成三類，分別為 A 類，為人資主管及中小企業組，其中受訪談人資主管中有二位，其企
明新學報 45 卷 第 1 期, Vol. 45, No. 1 Mingshin Journal 106

業在台所僱傭勞工超過 4000 人。還有受訪談人資主管中有二位，其企業在台所僱傭勞工超過 75 人，最後二位中小企業老闆其所受僱傭的員工分別人數分別為 50 人及 30 人。

在訪談對象 B 類中，為讓本研究更接近實際，參與訪談勞工為這一年內有求職經驗者，其中有求職勞工 6 位，有二位是其所參與面試的求職企業，在台所僱用工人數超過 2600 人以上。還有接受訪談勞工中，有二位其所參與面試的求職企業，在台所僱用工人數超過 600 人以上，最後二位是 360 人以及 30 人。

最後在訪談對象 C 類中，則為專家，其中有兩位是各縣市政府主管機關，其所職掌的業務為就業服務法與就業隱私。有兩位是勞動部認可受有專業訓練，處理勞資爭議或勞工議題有相當經驗的調解委員。最後二位是目前第一線的勞動檢查員。

因本研究是以台灣的就業隱私法制為研究基礎，對於其他國家的就業隱私法制未納入說明分析，考量該企業外派於其他各國的法規不盡相同，為使本研究更具有真實呈現，所以在計算員工人數時，把海外員工人數排除不予計算，較符合本研究的目的。

茲將深度訪談對象的基本資料整理如下表：

表 1 深度訪談對象基本資料表

編號	身份	性別	年次	員工人數	產業類別	教育程度
A1	人資	男	75 年次	75 人	自動機械	碩士
A2	人資	女	76 年次	220 人	傳統產業	碩士
A3	人資	女	74 年次	4000 人	傳統產業	碩士
A4	人資	女	77 年次	5000 人	醫療產業	碩士
A5	中小企業老闆	女	65 年次	50 人	自動機械	專科
A6	中小企業老闆	男	60 年次	30 人	服務業	碩士
B1	勞工	女	70 年次	30 人	機械加工	大學
B2	勞工	男	71 年次	360 人	電子科技	碩士
B3	勞工	女	82 年次	3000 人	電子科技	碩士
B4	勞工	女	77 年次	2600 人	電腦資訊	碩士
B5	勞工	女	70 年次	600 人	人力銀行	大學
B6	勞工	女	79 年次	999 人	服務業	碩士
C1	專家	男	64 年次	N/A	主管機關	碩士
C2	專家	女	76 年次	N/A	主管機關	大學
C3	專家	男	64 年次	N/A	調解委員	碩士
C4	專家	男	71 年次	N/A	調解委員	碩士
C5	專家	女	68 年次	N/A	勞檢人員	碩士
C6	專家	男	67 年次	N/A	勞檢人員	碩士

資料來源：本研究整理

本研究於辦理與訪談對象深度訪談前，透過文獻蒐集就業隱私問題，以及實務與學

說針對前述問題所提出之解決方式，而為深度訪談後發現，參與深度訪談之求職者遭受之就業隱私問題一部分獲得印證係與文獻資料一致，但仍有發現其它新的侵犯就業隱私問題，前述問題將於下文為說明與分析。

本節將訪談結論分成四項，分別為：

1. 主管機關與專家對就業隱私法制的認知:主管機關該如何來判斷衡量所需要的隱私資料跟工作關聯性有關，且具有正當合理性。目前無所適從，只能依個案當時情境，依主管機關的心證來判斷。
2. 最常被侵犯的就業隱私法制問題:背景調查是不需要透過任何工具、表格，採用口頭詢問就可以達到企業或人資主管，對於求職者狀況及隱私即能有所了解的招募甄選工具。就業隱私法規對於企業及人資的困擾:對於求職者的隱私權若過度保護，會讓企業無法招募到適當的人選，也會降低企業僱用員工的意願。
3. 未獲錄取者其就業隱私資料處理:實務上對於求職者的個資，若保存不當，容易造成求職者隱私資料外流。保存多久? 保存方式是否恰當?多久期限內會銷毀，基本上求職者都是不知情而被隱瞞。
4. 關於就業隱私法制推動政府可以做的事:多辦宣導會與講座，加強媒體對就業隱私法制的宣導，將就業隱私法制納入全民勞動學習，做優良企業評鑑，這些都是政府立即可以做的事。

(二) 最常被侵犯的就業隱私的問題

最常見的隱私權被侵犯的問題，是對於求職者的背景調查。因為不需要透過任何工具、表格，採用口頭詢問就可以達到企業或人資主管，對於求職者狀況及隱私即能有所了解的招募甄選工具。正因如此企業或人資主管多會問求職者其家庭成員及相關家人背景資料，例如:父母、配偶、子女的名字、職業、年齡等，有些會在履歷表上就有相關表格要求求職者填寫，有的會用問的。

婚姻狀況是求職者最會被問到的問題，不論性別，履歷表上縱然沒有這個欄位，也都會提問。雖然婚姻狀況不代表是否跟錄取有關，很明顯的，法規上有相關規定，不可

以因為婚姻狀況來作為錄取與否，但企業或人資還是會用口頭來詢問，以規避法規的規範。

懷孕計畫事實上也是被納入是否錄取或升遷的機會，性別不平等的問題依然存在，從兩性工作平等法到性別工作平等法，法律都有規範，對於懷孕歧視的情形，雖然有逐步改善，但對於懷孕歧視的情形仍時有所聞，顯然還有很大的進步空間，政府或主管機關能否拿出一套真正可以消弭懷孕歧視的解決方案？

絕大多數中小企業擔心僱用年輕女性員工，將來請產假或育嬰留職停薪會造成企業的困擾，甚至可能增加企業的成本，所以對於女性求職者這方面的背景調查會問得比較多。這是因為企業並不清楚勞工申請育嬰留職停薪期間，其相關社會保險(勞健保)及勞退金提撥雇主是可以不用負擔，因為擔心要增加成本及負擔，對於女性求職者會有更多的詢問，可見企業對於實施超過 20 年以上的性別工作平等法，認識仍有不足。但亦有可能是其它因素，例如:不想增加短期人力或增加招募成本，而造成招募上對女性員工的障礙。

目前對於女性員工，企業在用人上最擔心的還是其婚姻狀況及其生育計劃，用人單位擔心女性員工會因為家庭因素及婚姻而離開企業，造成用人單位流動率高，訓練成本增加，所以對於晉用年輕未婚的女性員工仍會有所顧忌。

性向測試可以發現幾乎都是採用人力銀行所提供的資料，等做過測試後，企業或人資主管再透過電腦平台去觀看求職者所做的測試資料，這部分目前法規上並沒有很好的管理機制及系統。人力銀行網路系統資料的使用，是人資主管求職時的倚重工具。除了可以大量找到求職者外，還可以透過網路人力銀行的相關表格及測驗，來對求職者做測試，甚至於做心理分析與性向測試，有些求職者覺得很新鮮。殊不知，這樣的做法不僅讓求職者本人在無形中即將個人的隱私資料洩漏，可以避開是雇主違法要求求職者所做的測驗，同時也讓人資部門及主管，以為這樣的方式並不違法。

信用隱私資料的徵信，許多求職者根本不知道自己已經授權同意被徵信，因為求職時所要簽寫的資料文件很多，大部分都會有授權同意書。而求職者雖然有簽下授權徵信

同意書，但是否代表其有真正授權的本意？還是在求職時簽了一堆的聲明書、切結書、授權書。主管機關應該對這部分採取更嚴格的審視態度，以避免求職者的信用隱私被侵犯。

勞工健康保護規則第 10 條規定：雇主僱用勞工時，除應依附表 8 所定之檢查項目實施一般體格檢查外，另應按其作業類別，依附表 10 所定之檢查項目實施特殊體格檢查。其中所稱的體格檢查，就是健康檢查，檢查內容係屬勞工隱私權。然有企業，因為和健診中心熟識，會直接打電話給有檢體資料的醫療院所，私下請該醫療院所額外加做法規未規定要做的檢查項目，檢查勞工所不需要提供的體檢內容，重要的是，連該受僱用勞工都不知道這些事情，這部分是否嚴重侵犯求職者隱私權，不無疑慮。

犯罪紀錄也就是所謂的良民證，也是經常被要求提供的隱私資料，有企業認為僱用有良民證的員工才不會被該員工欺騙，或者至少可以證明該求職者是沒有犯罪紀錄。此種無法律上之原因，即要求求職者提供良民證，雖然沒有違反就業服務法第 5 條的就業歧視，然這種做法是否有違更生人保護法的立法宗旨，進而侵犯求職者的隱私權。當然有的是因為要外派至海外，基於派駐當地國家的法律要求，才會請求職者提供良民證。

企業或人資主管會問求職者過往的薪資或以往的薪酬待遇，甚至於要求職者提供以往的薪資資料，絕大部分都是該企業不想給求職者薪資超過以往太多，給得太高，會讓自己覺得划不來，給得太低，又怕無法聘僱到員工。

企業或人資主管會依照離職證明書或推薦人的資料打電話去詢問，這麼做是想更進一步了解求職者過往的工作態度及表現，而推薦人若是求職者的前主管，對求職者是有相當的幫助。企業越來越擔心會僱用到跟前公司有法律問題的員工，尤其是目前勞工意識抬頭下，跟前公司因為有勞資糾紛爭議訴訟的員工。

當企業或人資要求其提供不合理的隱私資料，對於求職者或勞工而言，若為了獲得工作機會，縱然求職者自己知道其所需的隱私資料跟工作無關聯性，是不需要提供，但大多數的求職者還是會提供其被詢問的隱私資料，此時的求職者就顯得相當弱勢。該如何透過法律規定或勞動檢查或加強宣導教育，來保障求職者的隱私權，落實隱私權的法

制制度，這就相當重要。

求職者對於企業求職時所需填寫的表格或詢問內容多會加以書寫或回答，然對於其有個人隱私或和工作無關聯性的詢問，會持保留態度。然在第二次主管面談時，若詢問其未填寫的表格，求職者縱然感到不舒服，也會提出說明及應答。對於未提供詳細履歷表上的資料，其求職時的分數是會比較低，有些人資主管會用口頭詢問。通常也不會讓求職者知道其未被錄取是因為其資料未詳盡說明。所以可以知道的是：履歷表的完整性會影響錄取與否。

在求職面談中，對於隱私權的詢問或處理，當求職者認為其所提問或探詢的資料跟工作無關聯性時，反而會造成求職者的不舒服，對於企業形象與人才僱用上反而是反效果，所以企業跟人資該思考該如何來遵守求職者的隱私權。

企業或人資對於求職者，有些問的問題不僅不會讓面試主管得到好的答案，反而會讓求職者感到不舒服，影響求職者對企業的印象，企業或人資該如何設計一套適合自己公司的求職面談計畫，是一件很重要的事。

(三) 就業隱私法規對於企業及人資的困擾

雖然法規對於隱私權有相當的保護，然對於人資主管或面試者卻會造成困擾，對於就業隱私法規有較清楚的企業或人資，通常會用其它方式來獲得其想獲得的資訊。而沒經驗或不懂法規，則可能觸法仍不自知。若法規太死、管得太多，對於求職者的隱私權若過度保護，會讓企業無法招募到適當的人選，反而會造成企業僱用員工的意願降低。

求職者提供照假資料時有所聞，對於求職者所提供的資料，若有發現是虛偽造假不實，會請當事人提出說明，若已錄取的會讓對方自動離開，嚴重的會直接開除，設有法務的企業，則會轉由請求法務人員來處理。

可以發現大型的企業，在人員招募上，會有專責人資人員處理，在求職者面談上，會有多次面試，第一次由人資主管做初步篩選，會針對求職者的履歷作相當程度的詢問及調查，第二次的面試會安排用人的單位主管參與。而且求職者從丟履歷開始到正式錄取，其時間從最少為二個星期至二個月都有。

而小型的企業在人員招募上，較沒有方針及步驟，小型的企業只能採取相信與信任對於求職者的背景並未作很詳細的分析與查證。從這裡可以看到大企業在人才選擇上取得較有利的地位，也較能吸引優秀的人才加入，反觀小企業能擁有的資源就較少。也會要求求職者提供緊急連絡人或推薦人，大多數企業會針對求職者的背景作調查，也會打電話去求證。

(四) 未獲錄取者其隱私資料處理

企業多會將求職者的履歷表予以保存，不論其是否錄取。也有企業會以納入企業人才庫的方式告知求職者會將其資料保存，其保存方式有書面或電子方式，

若保存不當，容易造成求職者隱私資料外流。

但不會告知求職者，其求職資料多久會銷毀。人資主管或企業，大多都不會明白告訴求職者，其求職時所提供的隱私資料會如何處理？保存方式是否恰當？求職者其隱私資料是否會外流？這方面有相當的疑慮？為了保障求職者的隱私，這部分也是未來該立法納入管理的事項。

很少會有企業及人資主管會告知求職者，未錄取時其所提供的隱私資料該如何處理，大多會表示：若未獲錄取，會將其資料納入人才資料庫，有適當職缺時會予以通知，僅有幾家受訪者公司會說明，其所提供的隱私資料會如何處理。

對於如何保存求職者所提供的隱私資料？資料會保存多久？如何避免隱私權受侵害？都沒有明確的說明與告知，大部分受訪者還是模糊帶過。

大部分的求職者並不清楚自己的隱私權，雖然有些隱私資料是可以拒絕提供，也可以拒絕說明，但是基於求職者的心態，還是會說明，這部分只有依賴政府的法規來保障求職者的隱私權。

(五) 關於就業隱私政府可以做的事

政府或主管機關，可以多辦宣導會及講座，讓企業人資或勞工，對於就業隱私能有較深入的了解，甚至將就業隱私法制權，納入大專院校通識教育進修時數，從小紮根，不分企業與求職者。訂定各行業所需且可行的就業隱私遵循範本，讓勞資雙方有遵循的

方向，政府所制定的法律要能讓企業遵守與執行，落實法制精神，才能創造讓企業、勞工、政府三贏的策略與局面。

政府做企業評鑑，將守法優良的企業予以表揚，並且在政府官網揭露，這對於企業是一個好的誘因，這樣做更可以鼓勵企業來遵守法律規定。也可以讓求職者充分了解，自己期望求職的企業，是否屬於優良企業。

法規要清楚明確，執行該法規的主管機關才能依法行政，再者，若連主管機關都不知道企業是否違法，求職者或員工權益是否受損，那這就是一件很麻煩的事。

應該訂定不同行業可使用的求職面談資料，不同行業所需要的求職資料並不相同，人事主管或中小企業對於法規，沒有辦法有很詳細的認知，一不小心即可能觸法，若由政府制定定型化表格，可避免雇主或人資主管觸法。

四、結論與建議

在此次就業隱私法制的研究中可以知道，就業服務法施行細則 1-1 條的就業隱私或者是相關的隱私權問題，大多數的企業人資或雇主，對於就業隱私的相關法制問題並不清楚，所以在招募行為上有觸犯相關法律或求職者的隱私權問題。

在大型企業，尤其是跨國企業，因設置有人資與法務部門，對於招募時，所需的各項隱私資料，都有專責人員處理，對於相關測驗與檢查，以及法定事項，較能有效遵守法律規定，也更能為企業找到符合該企業文化，適合發展的人才，正因如此，大型企業也較有資源及能力，透過相關檢測去侵犯求職者的隱私權。

而在中小企業的招募求才上，對於求職者的隱私權侵犯大多只是屬於個人生活資訊上的事項詢問，其中背景調查與懷孕計畫是最常碰處到的，其次是犯罪紀錄與信用紀錄。不似大型企業，還會透過各種檢測工具，侵犯求職者的生理資訊與生理資訊。背景調查在中小企業也僅侷限在口頭詢問居多，頂多要求求職者提供能快速查詢取得的犯罪紀錄與信用紀錄。且因為沒有一套專責、專門的招募人員的處理機制，容易聘僱到不對的人，讓企業蒙受損失。所以更建議各中小企業，應制定一套屬於該公司合用的求職者就業隱私詢問檢核表，如表 2。

而對於求職者或勞工來說，對於自身的隱私權保護也不慎理解，或者應該說，大部分的求職者認為於面試時所需要提供的隱私資料是公司的規定，是被法律允許的，縱然有感覺到不舒服或是跟工作無關聯性，也不知其所以然，但為取得工作機會，仍會依照公司要求而提供相關隱私資料。

雖然目前針對求職者或受僱勞工，於就業隱私方面認為有受侵犯而有申訴的爭議案件，在訪談中並未發現，但已有勞工會經由電話向主管機關詢問，其求職過程中其隱私權是否有受侵犯？可見勞工對於自我隱私權的保護意識已在萌芽。如何讓企業人資主管、求職者與主管機關，對於就業隱私相關法制都能清楚了解，避免不甚觸犯法規，只有讓更多人清楚了解法律規定，才能真正解決相關問題。

表 2 求職者就業隱私詢問檢核表

項目	目的/工作項目	相關法律依據	所需文件或用途
基因檢測	和工作無關不可詢問。		
HIV 測試	若和工作無關不可詢問。		
智力測驗	和工作無關不可詢問。		
誠實測驗 或測謊	和工作無關不可詢問。		
心理測驗	和工作無關不可詢問。		
懷孕計畫	若和工作無關不可詢問。		可詢問求職者，若懷孕產後是否想在家陪伴小孩成長？
指紋	用於出勤紀錄與門禁管制。	勞動基準法施行細則第 21 條。	置備員工書面同意書。
藥物測試	若有從事右列工作者，及職業駕駛，對於酒精及毒品藥物，為避免其工作危害發，所做的測試。	職業安全衛生法施行細則第 12、22、23 條。	置備員工書面同意書。
醫療測試	有從事右列工作者，需做一般體格檢查、特殊體格檢查以及特別危害健康作業。精神障礙者避免從事本工作。	職業安全衛生法第 19、20、21 條及同法施行細則第 10 條。 精神衛生法。	置備員工書面同意書。 身高、體重、腰圍、視力、辨色力、聽力、血壓，在體格檢查中即有檢驗。

項目	目的/工作項目	相關法律依據	所需文件或用途
女性員工	女工在妊娠期間及子女未滿一歲前的特別保護。	職業安全衛生法第 30 條，勞動基準法第 51、52 條。	提供孕婦手冊。 提供產後證明。 提供未滿 1 歲幼兒證明。
身心障礙	避免公司未進用具有就業能力之身心障礙者而被開罰。	身心障礙者權益保障法第 38 條及精神衛生法。	提供身心障礙證明。
信用紀錄	若和工作無關不可詢問。	勞工保險條例第 6 條。	不願加保勞工保險者可不予僱用。可加保員工誠實保證保險。
犯罪紀錄	從事保全，居家請潔打掃。 外派當地國需要。	保全業法第 10-1 條。	警察刑事紀錄證明。 外派當地國所需，如印尼。
姓名	確定現在的姓名。是否有更改姓名?更改原因?		身分證影本或可證明更改姓名之文件。
年齡	童工與未滿 18 歲員工的特別保護。外派海外有最低年齡限制，如印尼。	職業安全衛生法第 29 條及勞動基準法第 44、46 條。	置備法定代理人書面同意書。 置備年齡證明文件。
學歷	確定畢業學校、科系。		需畢業證書及畢業成績單。
男性是否役畢	若和工作無關不可詢問。		特殊保全業或保鑣可詢問是否受過軍事訓練。
戶籍謄本	依所得稅法相關規定。	薪資所得扣繳辦法第 1、4 條。	不得強制要求員工提供戶籍謄本，但需提供可資證明文件。
專業證照	具備該項專業能力。	職業安全衛生法第 24 條或其他法律規定所需證照。	技能檢定或考試合格核可證書。
競業禁止	確認是否有簽訂競業禁止契約。	勞動基準法第 9-1 條。	離職證明書或勞保投保薪資異動表。
研發著作	研發著作問題。	營業秘密法第 10 條及著作權法第 11 條。	無侵害營業秘密切結書及著作權法切結書。
語文能力	該職務工作所需之語文能力。		教育部核可之檢定測驗成績或可證明具有

項目	目的/工作項目	相關法律依據	所需文件或用途
			該語文能力之證明。
過往薪資	過去薪資待遇，避免給予不合理之報酬。		請提供扣繳憑單或相關可資證明資料。
駕照	使用何者工具來上班。	道路交通管理處罰條例第 21 條。	是否具有駕駛該交通工具之證照。
宗教	若和工作無關不可詢問。		設置穆斯林的「祈禱室」和「淨身裝置」。
性別傾向	若和工作無關不可詢問。		應徵第三性工作者可詢問。
政治傾向	若和工作無關不可詢問。		應徵政黨黨務人員可詢問。
家庭成員	若和工作無關不可詢問。		可詢問是否可配合加班？ 是否有外派海外的阻力？
家族病史	若和工作無關不可詢問。		工作場所有危害物質會誘發疾病發作，對工作者有危害。
緊急連絡人	避免突發事故或需接受緊急醫療，通知親人到場處置。	個人資料保護法第 20 條。	緊急連絡人基本資料提供同意書。
目前居住地	工作地點、居住地距離及所需通勤時間，評定是否要給予交通津貼。	勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第 4 條。	身分證背面影本或可證明現居住地的文件。
二親等職業狀況	確定二親等家屬是否在競爭同業上班，避免商業間諜。	營業秘密法第 10、12 條。	二親等家屬無同業競爭聲明書。
人事保證	若和工作無關不需要。	民法第 756-1、756-2 條。	加保人事保證保險。
兼職工作	是否同時有在其他公司受僱。	全民健康保險法施行細則第 17 條及勞工保險條例施行細則第 44 條。	置備員工書面同意書。
飲食忌諱	避免供應不吃的餐點，如：牛肉。或者有過敏性的食材，如：奇異果。		請提供不吃的餐飲，或有因過敏原因而不吃的食物。

項目	目的/工作項目	相關法律依據	所需文件或用途
	食材是否需清真認證。		請填寫需求單。
社群網站	若和工作無關不可詢問。		應徵網路行銷工作可詢問。
社團參與	若和工作無關不可詢問。 義勇消防編組人員參加服勤期間，應給予公假。	消防法第 29 條	應提供相關證明無件。
以往工會會員身分	若和工作無關不可詢問。		應徵工會事務人員可詢問。
和前公司是否有勞資爭議	和工作無關不可詢問。		可要求提供離職證明書，向前雇主查詢。

資料來源：本研究整理

經過本研究實際深入訪談後及相關文獻討論後，對於目前就業隱私法規的不足或缺失，提出相關建議，期望本建議未來能成為主管機關或政府部門立法或修法的參考，相關建議如下：

1. 透過保險來轉移企業風險

在商業保險的多樣化下，除了常見的人身保險外，對於企業於董監事的經營責任風險轉移上，有董監事及經理人責任保險。而企業若採用保險取代傳統人事保證制度，則有員工誠實保證保險及人事保證保險。企業在僱用員工上，除可透過保險制度來避免侵犯求職者的隱私權外，更可確保減少因員工的不法行為或與執行職務相牽連或職務上之行為，所造成企業的損失。

2. 要求求職人員簽署就業隱私權益告知書

依據金融監督管理委員會 99 年 6 月 24 日金管保理字第 09902556330 號函公布之「人身保險業辦理傳統型個人人壽保險契約審閱期間自律規範」，保險公司於保險招攬時應提供屬傳統型個人人壽保險契約之條款樣張予要保人審閱至少 3 日。所以若要落實求職人員對就業隱私權的重視，最快速的方式就是由求職者簽署就業隱私權益告知書，就業隱私告知書需保存 5 年。除了可以直接讓求職者了解其就業隱私權，知道如何保護其權益，更可以讓企業與人資於招募時，有所忌憚，以避免求職者其權益受侵

害。

3. 訂定員工隱私資料遭受侵害防治措施及申訴管理辦法

為提供受僱者、派遣勞工及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第 13 條第 1 項，以及行政院勞動部頒布「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之相關規定訂定本辦法。勞動部應要求事業訂定員工隱私資料遭受侵害防治措施及申訴管理辦法，企業內部除需定期宣導外，並應要求每一事業單位，都要做相關防治隱私權侵害宣導。

4. 主管機關應制定就業隱私執行相關準則

制定就業隱私執行準則，一方面可以讓相關主管機關及企業人資有一個可以遵循的方向，另一方面也可以讓求職者很清楚的知道哪些是不需要提供的就業隱私。再者若政府可以制定就業隱私制式表格範本，並且針對不同的行業定出不同的範本或準則，可以讓企業及求職者有依循的方向。

5. 制定友善職場企業認證相關法規

由主管機關辦理優良企業認證，比照 TTQS 或優良醫療院所評鑑，除了評鑑其他相關勞動條件、勞動安全外，更可以將求職及就業隱私相關性的內容，列為評鑑項目。經評鑑為友善職場優良企業，政府除公開頒獎表揚外，更可以再政府官網、求職網站的首頁上，公開揭露友善職場企業，除了可以幫企業做形象廣告外，另一方面也可以讓求職者知道哪些企業是友善職場企業。

6. 人力銀行納入法律管理

人力銀行目前已是求職者最重要的媒介，企業與人資也會透過人力銀行來取的求職者隱私，唯有將人力銀行所做的任何隱私資料取得視為該企業與人資所為，同時也應該加強對人力銀行的勞檢及隱私權的調查，畢竟人力銀行掌控了求職者所有的個人基本資料及相關隱私資料。

7. 增加勞動法的教育法規修習

將勞動權益放入通識學分，只有將勞動權益列為教育學分，勞動權益及意識才能向下扎根。而更要將就業隱私相關問題及權益列為畢業生必修的畢業學分，如此才能讓就業隱私的相關法律規定，讓勞資雙方能更加了解。

8. 應於法規上制定就業隱私資料限期銷毀

目前法規上並沒有規定，對於求職履歷或隱私資料何時要銷毀。所以建議應該於就業服務法及個人資料保護法中明定，不論是法律規定所取得的個資或是求職者所提供的個資及隱私資料，應明確定義於一定期限內要銷毀，以避免求職者個人資料外洩，造成其隱私權受損。

9. 提高就業隱私法律位階

目前就業隱私的部分為就業服務法施行細則 1-1 條，此規定為就業服務法第五條法律授權所制定，然並非法律規定。為讓勞資雙方有可以更容易明確遵守的法律規定，應該將就業服務法施行細則 1-1 條中所定項目，修法至就業服務法的母法中，已顯示國家對求職者或勞工，其就業隱私權的重視。

10. 制定企業勞動教育學習法

為了讓就業隱私法制迅速推廣，主管機關除應多作宣導，辦理講習會外，應制定企業勞動教育學習法。對於於企業內部擔任跟勞動法令有相關業務往來人員，應強制其上課講習，並且可以參照職業安全衛生教育訓練規則第 17-1 條及保險業務員管理規則第 12 條的規定，要求相關人員每年須有一定時數的在職教育訓練。只有讓勞資雙方清楚的知道，了解認識法規，並且由上而下執行，企業及人資才不會去侵犯求職者的隱私權，甚至於侵犯了而不自知。

參考文獻

一、中文部分

- 中華人事主管協會 (2017)。招募旺季，如何做好員工背景查核，辨識人才真偽？，檢
索至 <http://www.hr.org.tw/news2.asp?autono=3949>。
- 王娟 (2009)。意外懷孕對孕婦的心理影響研究。《吉林醫學》，30，3036-3037。
- 王慶祥 (2014)。《招聘作業規範手冊》。台北：憲業企管顧問有限公司。
- 何建志 (2012)。《醫療法律與醫學倫理》。台北：元照。
- 李仁森 (2014)。秘密通訊自由與監聽。《月旦法學教室》，135，7。
- 周兆昱、鄭津津 (2014)。就業歧視新興爭議問題之研究。《法令月刊》，65，14-29。
- 周佳鋒 (2015)。探討 HIV 患者的醫療隱私—以伴侶通知及未成年人檢測同意中心。國
立雲林科技大學科技法律研究所碩士論文，未出版，雲林。
- 周憐嫻 (2005)。更生人就業權、雇主僱用權與社會安全的平衡。《中央警察大學犯罪防
治學報》，6，55-91。
- 姚好嬈 (2014)。《勞動領域勞工隱私權之研究—以求職階段為中心》。國立政治大學法律
學系碩士班碩士論文，未出版，台北。
- 律師雜誌刑事法委員會 (1997)。測謊之證明能力研討會記實。《律師雜誌》，208，54。
- 洪毓良 (2004)。求職過程中使用基因資訊之正當性-僱用差別待遇之防止。國立成功
大學法律學系碩士班碩士論文，未出版，台南。
- 唐維方、尹又龍、陳旭 (2005)。一種基於頻譜分析的指紋紋線距離估計方法。《山東大
學學報》，40，72-78。
- 翁景惠、高一書 (2003)。測謊在我國法院使用之實證研究。《臺大法學論叢》，32，149-
207。
- 財團法人聯合徵信中心 (2016)。信用報告的種類及用途，檢索至
http://www.jcic.org.tw/main_ch/docDetail.aspx?uid=92&pid=47&docid=54。
- 張淑敏 (2006)。心理與教育測量理論在人才測評中的應用。《景德鎮高齡學報》，21，
35-36。
- 陳正茂、劉中俐 (2010)。基於背景調查在企業員工照聘應用中存在問題的對策研究。
《經濟師》，8，20-21。
- 陳韋綸 (2014)。企業履歷表藏歧視 就督盟要勞動部開罰，檢索至
<http://www.cooloud.org.tw/node/78977>。
- 傅煒程 (2000)。求職勞工個人資訊揭露合法性範圍之研究--以隱私權理論。國立政治
大學法學院碩士在職專班論文，未出版，台北。
- 曾淑瑜 (2007)。論基因歧視。《華岡法粹》，39，191-222。
- 焦興鎧 (2003)。工作場所規範之最新發展趨勢—美國之經驗—(上)。《萬國法律》，
129，87。
- 黃惠滿、洪春榮、楊椒喬、侯佩儀 (2010)。醫師違反保密義務之刑事責任。《台灣健康
照顧研究學刊》，9，35-27。
- 黃敦群、羅玉娟 (2014)。任用管理的研究與實務落差：文獻觀點、人資工作者認知與
台灣企業實務三者之比較。《人力資源管理學報》，14，25-61。
- 黃敦群、羅玉娟 (2014)。任用管理的研究與實務落差：文獻觀點、人資工作者認知與

- 台灣企業實務三者之比較。人力資源管理學報，14，43。
- 楊冀華 (2008)。以前科限制就業制度之檢討。犯罪與刑事司法研究，11，63-98。
- 詹文凱 (2002)。新聞自由與隱私權的界限。月旦法學教室，2，108-119。
- 詹岱蓉 (2016)。求職者個人資訊保障之研究。國立政治大學法律學系碩士班碩士論文，未出版，台北。
- 劉靜怡 (2007)。隱私權第三講：隱私權保障與數位資訊社會。月旦法學教室，57，40。
- 蔡奉真、鄭雅文 (2015)。職業健康檢查資料的隱私權保護。台灣公共衛生雜誌，34，223-226。
- 衛生福利部食品藥物管理署 (民 105)。藥物濫用案件暨檢驗統計資料年報 2016 年報分析，檢所至 <https://www.fda.gov.tw/TC/site.aspx?sid=7874>。
- 衛生福利部疾病管制署 (2017)。傳染病介紹>人類免疫缺乏病毒感染，檢索至 <http://www.cdc.gov.tw/diseaseinfo.aspx?treeid=8D54C504E820735B&nowtreeid=DEC84A2F0C6FAC5B&tid=0D62EE0F6D4EBF8C>。
- 鄭昆山 (2009)。DNA 採樣與犯罪防治-從法治國刑法觀點以論。月旦法學雜誌，167，45-64。
- 鄭津津 (2002)。美國就業歧視法制之研究—兼論我國相關法制應有之發展。台大法學論叢，32，135-205。
- 鄭津津 (2015)。就業隱私法律問題之探討—以心理資訊為例。月旦法學雜誌，245，5-16。

二、英文部分

- Gurchiek, K. (2017). *SHRM Survey: Poor Credit History Not Barrier to Hiring*, SOCIETY FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, retrieved from <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-news/pages/poorcreditnotbarrier.aspx>.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2017). Background Checks: What Employers Need to Know, retrieved from https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/background_checks_employers.cfm.