

GRB 系統編號：PG11212-0059

機關計畫編號：112-MOL-010301

人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及 勞工隱私權相關權益之影響與政策建議

勞動部編印

中華民國 113 年 5 月

人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及 勞工隱私權相關權益之影響與政策建議

受委託單位：財團法人台灣法學基金會

研究主持人：王煦棋 教授

協同主持人：侯岳宏 教授

協同主持人：傅柏翔 教授

協同主持人：王士維 教授

研究期程：中華民國 112 年 8 月至 113 年 5 月

勞動部委託研究報告

中華民國 113 年 5 月

(本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見)

摘要

隨著近年人工智慧（Artificial Intelligence，下稱 AI）技術蓬勃發展，逐漸在各個行業中得到廣泛應用，致使 AI 浪潮之崛起不僅對勞動力市場帶來許多變化，對於勞動權益之影響亦越趨明顯。本計畫旨在探討 AI 技術應用對於就業歧視和勞工隱私權之權益影響，並就所觀察之潛在風險及影響提出可行之因應建議。

於法制研析層面部分，本研究蒐集美國、英國、日本、歐盟及國際勞工組織(ILO)等法規資料進行分析比較：

（一）監管方向：1.美國：目前做法似乎多採取管制技術背後之核心-演算法；勞動權益受影響部分，亦非聯邦勞動部門主責，而係其他相關 AI 或數位管理政策部門主責。2.英國：英國國會目前並未打算制定新的勞動法律來專門處理 AI 運用導致之勞動權爭議，而係回歸既有之相關法令；英國數位文化媒體與體育大臣與商業能源與工業策略大臣，向國會提交「人工智慧監管規範政策報告」，內容對英國政府未來 AI 技術運用之框架，以及 AI 技術定義有相關說明。3. 日本：日本目前多整理國外之發展，法規面亦透過既有法令進行討論，尚未制定新規範。4.歐盟：歐盟針對 AI 法律管制上，乃走在全世界發展之最前端，於 2024 年通過「人工智慧法(AIA)」，對於人工智慧進行管制，其中對於使用人工智慧之風險等級做出規範，分別適用不同

密度之管控。5.ILO：目前 ILO 對於 AI 所生就業歧視或隱私權侵害之問題，尚未有相關之討論。

(二) 就業歧視：1.美國：聯邦層級部分為透過相關機關發布指引，強化既有法令執行；平等就業機會委員會(EEOC)發布「美國身心障礙者保護法及運用軟體、演算法、AI 來評估求職者以及員工指引」、「評估軟體、演算法、AI 於僱傭篩選程序中之間接歧視指引」；國家勞工關係委員會(NLRB)發布「非法電子監控與非法管理措施備忘錄」。州層級部分為各州陸續推動 AI 管理相關法律，其中亦不少涉及勞動權益相關，如伊利諾州於 2020 年的「人工智慧影像面試法」、紐約州於 2021 年的「自動僱傭決策工具法」（另於 2023 年 7 月實施，此法採用強硬執行策略）、加州政府（針對自動決策系統之僱傭法法規進行修正）與州議會（針對採用自動決策工具進行規範）均有類似的草案跟進。2.英國：英國國會認為，目前勞動法令並無缺漏，若雇主應用 AI 技術所做出勞動決定中，有歧視之結果，將循既有體系與制度進行救濟；目前英國有「平等法」，未來在運用 AI 技術產生之就業歧視情況，相關單位認為透過制定準則，使相關爭議足以被辨識，且可導回平等法進行救濟；英國權益人權委員會(EHRC)業已提出相關準則；英國訊息專員辦公室(ICO)另有公告「AI 做出決定之說明指引」，列舉相關實踐範例。3.日本：日本政府部門近年亦開始關注 AI 技術對社會影響之課題，惟對於就業歧視、勞工隱私權部分討論較少。

亦有學者開始注意之。4. 歐盟：歐洲委員會提出「歧視、AI 與決策」研究報告，用以處理 AI 對於就業歧視與勞動決定等影響；歐洲委員會反歧視、多樣性和包容性委員會和性別平等委員會，共同進行研究，針對 AI 應用可能造成歧視問題進一步分析和評估。5. ILO：第 111 號消除就業和職業歧視公約及第 111 號建議書，均揭禁不得有就業歧視狀況產生。

（三）勞工隱私權：1. 美國：目前欠缺聯邦層級之隱私權法；州層級則有許多涉及隱私權之相關法律，如加州透過「消費者隱私法」以及「工作場所科技課責法」進行管制。2. 英國：英國制定資料保護法(DPA)用以歸管個人資料，未來若有透過個人資訊相關數據，訓練或測試 AI 模型，均有此法適用；英國訊息專員辦公室(ICO)，亦發布「AI 與資料保護指引」，說明數據保護之 AI 最佳實踐、DPA 之原則如何套用在 AI 適用於職場問題處理上等。3. 日本：日本政府部門近年亦開始關注 AI 技術對社會影響之課題，惟對於就業歧視、勞工隱私權部分討論較少。4. 歐盟：目前仍以過去 GDPR 之相關規範進行隱私權之保障。未來更有人工智慧法之內容進行保護。5. ILO：透過第 181 號公約建構確保勞動者之隱私權。

（四）實務情形或相關議題：1. 美國：EEOC 接獲一群中高齡勞工之申訴案，最後雙方和解；伊利諾州人工智慧影像面試法通過後，開發軟體公司本身甚至直接停止繼續開發運用該程式有疑慮的臉部

特徵分析功能；亞馬遜嘗試在招募中使用 AI，惟其卻透過具性別歧視偏見之資料訓練 AI，從而造成偏差產生。2.英國：亞馬遜透過其 AI 系統管理摸魚勞工，或透過 AI 系統為徵才，均有性別歧視之情形產生。3.日本、歐盟、ILO 目前並無具體實務案例可供分析參考。

本研究進一步研析國外法制或可值得我國借鏡參考之處，目前以美國、歐盟、日本在法規與討論上有一些新進展。美國強調 AI 演算法的透明度和可解釋性，將有助於減少 AI 系統在招募和人力資源管理中可能引起的就業歧視問題，且透明度不僅包括公開使用的資料及演算法，亦包括系統性地提供個別 AI 決策的解釋性。歐盟則制定包括「人工智慧法」在內的規範，明確定義 AI 系統，並針對 AI 的各種應用設置法律框架，此一模式的特色在於法規的明確性及規範性，為 AI 技術的安全度及可歸責性提供法律依據。日本於 AI 和勞動權益的保護上，注重技術創新與勞動法規的平衡，其特色在於面對 AI 技術發展快速進步的背景下，研擬保護勞工的隱私權以及避免就業歧視問題；日本的施政模式顯現政策制定者不僅需與時關注新興技術可能帶來的挑戰及風險，亦需權衡、研擬符合該社會環境所適用的體制。

本研究最後提出政策與應對建議：

(一)法律框架調整：我國於未來進行法律框架調整時，可參考國外法制經驗，建議如下：

1.就業歧視:(1)增進 AI 系統透明度和可解釋性:要求 AI 系統提供透明的數據來源和可解釋的決策過程,以減少歧視風險。(2)制定反歧視政策和法規:制定針對 AI 應用的反歧視政策和法規,例如參照美國 EEOC 的相關指引。(3)加強偏見審核:對使用 AI 進行招募、考核和升遷決策的過程進行監控和審查,確保不涉及歧視性決策。

2.勞工隱私權:(1)強化數據保護法規:參考歐盟的 GDPR,制定或更新國內的數據保護法規。(2)建立透明的數據使用政策:要求雇主在使用 AI 系統時,必須告知員工數據蒐集和使用的目的,並獲得員工的同意。(3)監管第三方軟體的使用:制定相關法規,規範雇主使用第三方 AI 軟體時的數據傳輸和隱私管理。

(二) 政策制定之具體建議:

1.短期建議:(1)研究與數據蒐集:持續對 AI 技術在勞動市場的實際應用進行深入研究和數據蒐集,尤其是其對不同行業和群體(如性別、年齡、種族等)的影響,此將助於更精確地制定政策和法律,並應對潛在的不平等問題。(2)法律與倫理框架的建立和指引之產出:結合國內外的成功案例,建立一套涵蓋法律、倫理和社會責任的全面框架,用以指導 AI 技術的開發和應用,及確保技術創新同時保障人權和社會公正。更重要的是,目前職場 AI 使用在台灣屬於毫無規範的狀態,個資相關法令的保障規範效果亦不充分,因此有必要儘早先發布原則性的政策,說明使用 AI 可能造成的勞工權益保障影響跟風

險，並且初步引導雇主進行初步的主動式調整。(3)初步指引、監管機制之設立：不論主管機關是統一的還是各部會自己掌管相關部分，建立仍要先建立初步指引或說明書來引導政策走向，再透過一套有效的監管機制，以監管 AI 技術在勞動市場的應用，必要時亦能針對特定爭議進行初步調查和建議。

2.長期建議：(1)長期建議則為逐步導向一完整之 AI 運用法律。關於此指引要採用何種管理模式（不論是歐盟風險管理還是美式自動決策管理）、是否需要事前之通知、是否要針對使用的內容進行透明度揭露、勞工是否可以請求 AI 之外的管道選項、AI 是否需要經過外部監督審核、有無違法之罰則、救濟選項的設定等等，可參考歐盟、美國紐約市兩個最為具體的管理制度設計和執行挑戰。(2)針對職場 AI 對工資、工時認定造成之影響，進行持續研究；未來勢必有許多涉及工資、工時認定之事件改由 AI 進行認定，而勞工以往可以藉由打卡紀錄、工作紀錄來檢驗的可能，將因為 AI 之不透明而變得困難，因此實際運用 AI 管理職場之影響，值得持續關注。(3)隨著 AI 人工智慧技術發展一日千里，未來似應更關注那些未知或人為不可控的潛在風險，例如 AI 透過深度學習自己找出關聯性所造成的就業歧視，抑或企業在數據資料蒐集、傳輸、儲存、演算應用的過程中，可能存在未知可能侵害勞工隱私之風險，建議未來應有相關研究關注新科技發展及進一步探討。

目次

第一章 緒論	1
第一節 研究緣起.....	1
第二節 研究目標.....	4
第三節 研究方法.....	8
第四節 預期成果.....	11
第二章 人工智慧之演進與對勞動權益之影響	13
第一節 人工智慧之演進	13
第二節 人工智慧對勞動權益之影響	20
第三節 小結	35
第三章 外國人工智慧針對就業歧視與勞工隱私權之法規範及政策	39
第一節 美國	39
第二節 英國	65
第三節 日本	84
第四節 歐盟	105
第五節 國際勞工組織	129
第六節 政策或法制執行成效	137
第七節 綜合整理	145
第四章 我國現行人工智慧於就業歧視與勞工隱私權保障之研析	149
第一節 我國就業歧視之現行法制及實務現況	149
第二節 我國勞工隱私權保障之現行法制及實務現況	159
第三節 人工智慧應用對就業歧視及勞工隱私權之衝擊分析	177
第五章 結論與建議	190

參考文獻.....	204
附錄一 國外專家學者訪談諮詢會議紀錄	223
112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益 之影響與政策建議」國外專家學者訪談諮詢會議[第一場]	223
112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益 之影響與政策建議」國外專家學者訪談諮詢會議[第二場]	227
112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益 之影響與政策建議」國外專家學者訪談諮詢會議[第三場]	230
112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益 之影響與政策建議」國外專家學者訪談諮詢會議[第四場]	233
112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益 之影響與政策建議」國外專家學者訪談諮詢會議[第五場]	235
112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益 之影響與政策建議」國外專家學者訪談諮詢會議[第六場]	239
附錄二 國內專家學者座談會紀錄	243
112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益 之影響與政策建議」國內專家學者諮詢會議[第一場]	243
112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益 之影響與政策建議」國內專家學者諮詢會議[第二場]	251
附錄三 期中審查會議紀錄	259
附錄四 期中審查意見修改情形對照表	266
附錄五 期末審查會議紀錄	273
附錄六 期末審查意見修改情形對照表	284

圖次

圖 1	研究架構圖	9
圖 2	AI 發展時間軸	14
圖 3	2023 年 9 月 22 日視訊會議畫面	226
圖 4	2023 年 10 月 10 日視訊會議畫面	229
圖 5	2023 年 10 月 18 日視訊會議畫面	232
圖 6	2023 年 11 月 10 日實體會議照片	238
圖 7	2023 年 11 月 21 日視訊會議畫面	242

表次

表 1 綜合整理表	147
-----------------	-----

第一章 緒論

第一節 研究緣起

目前許多企業已將 AI 應用於實際之工作內容中，據統計 AI 之採用率猛增，自 2017 年以來已較當今增加一倍多，且於 2019 年至 2022 年間，採用率穩定處於 50% 至 60% 之間¹，已有 77% 的企業已經採用 AI 或採用相關計畫²。麥肯錫預估 AI 在未來 20 年中將會創造高於 2.7 兆美元的經濟價值³，瑞銀(UBS)的報告書更指出，相較於 2020 年 AI 之市場價值約為 360 億美元，到了 2025 年時，AI 硬體及服務市場之規模將可能達到 900 億美元⁴，可見 AI 對職場生態可能帶來之潛在改變及風險。

AI 的快速發展對社會和經濟產生了深遠的影響。隨著機器學習和自然語言處理等技術的進步，AI 在各個領域中的應用日益普及，包括金融、醫療、交通等。然而，AI 的廣泛應用也引發了關於其對勞動市場的影響的議論。一方面，AI 的運用有助於提高生產力和效率，

¹ MSPoweruser，38 年 2023 個人工智能統計數據：增長、使用和採用，基蘭巴爾德森，2023 年 7 月 21 日，

<https://mspoweruser.com/zh-TW/ai-statistics/> (2023 年 11 月 15 日)。

² 同前註。

³ 游姮如，人工智慧參與決策制定，以及對組織與工作的影響，科技發展觀測平台-2018 年全球科技重點趨勢，國家實驗研究院，

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjz5q5tO6CAxXQr1YBHfsvAkIQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Foutlook.stpi.narl.org.tw%2Ffile%2Fdownload%2F54983&usg=AOvVawIu4gfTCq4Uv1OjXvFeOqN&opi=89978449>

(2023 年 12 月 1 日)。

⁴ 鉅亨網，ChatGPT 引發 AI 投資狂潮 瑞銀：2025 年市場規模將達 900 億美元，2023 年 3 月 1 日，

<https://news.cnyes.com/news/id/5100108> (2023 年 12 月 1 日)。

但另一方面，它也可能導致勞動力需求的變化，進而產生一系列相關勞動權益影響議題。

首先，AI 的自動化能力可能對某些職業造成潛在影響。若是一些簡單重複性的工作，例如製造業中的組裝線工作，可能會被機器人和自動化系統取代；此亦可能導致失業風險增加，並影響低技能勞動者的就業機會。同時，AI 亦可能在高技能領域中取代部分專業人士的工作，例如部分種類的分析師或顧問。

其次，AI 的廣泛應用還可能改變工作的性質及需求。雖然一些工作將可能變得不再需要或需求量降低，新的工作機會亦可能會出現。舉例而言，在金融行業，許多簡單的數據分析任務可能由 AI 系統自動執行，但同時可能需要更多具備機器學習和數據科學專業知識的人才。因此，勞動者需要具備適應新技術和工作環境的能力，並有可能需要進行再培訓或轉行。

在 AI 的應用下，將可能使就業歧視和勞工隱私權相關權益面臨著新的挑戰。AI 系統可能基於種族、性別、年齡或其他特徵進行歧視性決策，例如在招募過程中自動篩選應徵者時。同時，AI 的大數據分析也可能侵犯勞工的隱私權，例如監控勞工的通訊、健康狀況或行為。

值得一提者為，AI 之普及還可能加劇勞動力市場的不平等現象。儘管 AI 之應用有助於提高生產力和效率，但受益者可能主要集中在

技術精英和資本擁有者之間。這可能導致收入差距的擴大，並增加低技能勞動者和弱勢群體面臨的社會和經濟風險。

基上，為因應 AI 技術之快速發展及愈加廣泛之應用層面，從而可能對勞動權益造成正面及負面之潛在影響，本研究將聚焦於「就業歧視」及「勞工隱私權」面向進行討論。

關於比較法中研究對象之選擇，鑑於國際上各國家、組織對於此新興議題之關注程度不一，本研究先是通盤考量當前 AI 技術運用熱門度、AI 法制發展成熟度及社會關注度較成熟者為美國、歐盟、日本；亦考量英國於脫歐後，其法制處於與歐盟高度相關卻仍保有獨立發展之特色，又為世界第六大經濟體，相信於此議題中有值得借鏡參考之處；再者，於初期資料檢索時，觀察到國際勞工組織 (International Labour Organization, 下稱 ILO) 已有較新之報告書及資料可供參考，故最後選定本研究將以美國、英國、歐盟、日本、ILO 作為研究對象。

另本次研究橫跨諸多國家之法制和政策，涉及不同語言之間之翻譯，因此最終使用的中文字詞，將採用通俗用字，以避免不同人員翻譯不同國家、轉譯不同產生之誤差。

第二節 研究目標

AI 之運用可能造成潛在問題進而引發廣泛的公眾討論和關注，以及在社會上興起對監管政策等干預手段之需求。準此，本研究目標為分析 AI 應用對就業歧視和勞工隱私權之影響，進而探討可能之法制監管方案。經由研究及討論後，希冀提出相對應的保障措施。透過分析就業歧視的類型、原因和影響，以及現有之勞工隱私權保障措施和法律規範，以確保 AI 的應用在促進公平和保護個人隱私的同時，減少就業歧視的風險。

為探究 AI 技術之發展對勞動權益所帶來之影響，本研究擬以下述項目為研究目標，希望提供政府和企業或可採取以下措施：

一、 提升 AI 透明度及可解釋性

雖然 AI 帶來許多機遇，如提高效率 and 精確性，但同時也引發就業歧視問題、勞工隱私權保障不足之潛在風險。尤其 AI 技術之應用往往容易引起社會大眾對於透明度及可解釋性不足之疑慮。故本研究希望經由分析就業歧視之類型、原因，以及歸納勞工隱私權面向之隱憂，從法制面向提出確保 AI 系統開發過程中考慮公平性、無歧視性之可行方案，進而增加系統透明度和可解釋性。

二、 監管和法律框架

隨著 AI 技術之運用愈加廣泛，法制也應隨著技術發展而更新，以保護求職者和員工免受基於 AI 系統可能造成之不公平對待，減少就業歧視及保障勞工隱私權。故本研究希望提出符合我國情況之監管機制及法律框架建議，以確保 AI 系統於就業領域中之合法使用。

三、 國外法制可供參考借鏡之處

本研究將蒐集歐盟、英國、美國、日本及國際勞工組織等法規資料進行分析比較，輔以整理實務發展現況，最後提出各國特點及可供我國參考借鏡之方案。

為確定本研究案之研究目標，以下針對人工智慧對於就業歧視與勞工隱私權兩個段落分述之：

(一)人工智慧對於就業歧視之影響

本研究的目標是深入探討人工智慧 (AI) 技術在就業市場中的應用如何影響就業歧視問題。具體目標包括：

1. 分析就業歧視類型和原因

探討 AI 技術在招聘過程中的應用如何可能導致基於性別、年齡、種族等特徵的歧視性決策，與研究 AI 演算法在篩選和評估求職者時可能存在的偏見來源，以及這些偏見如何影響招聘結果。

2. 評估現有法律框架的有效性

比較分析國內外針對就業歧視的現行法律和政策，評估其在保護求職者和員工免受 AI 技術引發的歧視性影響方面的有效性。並提出改進建議，以加強現有法律框架對 AI 應用中就業歧視問題的監管能力。

3. 提出政策建議

基於研究結果，向政府和企業提供具體的政策建議，以確保 AI 技術在招聘和人力資源管理中的應用不會損害勞工的平等就業機會。推動制定或修訂相關法律和政策，確保 AI 技術在就業領域中的透明度和可解釋性，以減少歧視風險。

(二) 人工智慧對於勞工隱私權之影響

本研究的目標是分析 AI 技術在職場中的應用如何影響勞工的隱私權，並提出相應的保護措施。具體目標包括：

1. 評估 AI 技術對勞工隱私權之影響

探討 AI 系統在蒐集、處理和分析員工個人數據過程中對隱私權的潛在威脅，包括監控技術和數據處理透明度問題。研究 AI 技術如何影響員工對其個人數據使用的知情權和控制權。

2. 分析現有隱私權保護措施的不足

比較分析國內外隱私保護法律和政策，特別是針對 AI 技術應用的規定，評估其在保護勞工隱私權方面的不足之處。提出改進建議，以加強現有法律框架對 AI 技術應用中隱私權保護的有效性。

3. 提出政策建議

基於研究結果，向政府和企業提供具體的政策建議，以確保 AI 技術在職場中的應用不會侵犯勞工的隱私權。推動制定或修訂相關法律和政策，要求企業在使用 AI 技術時提高透明度，並確保員工參與數據處理過程的機會。

這些研究目標將有助於確保 AI 技術在提升工作效率的同時，不會對勞工的權益造成不當侵害，並促進更加公平和透明的工作環境。

第三節 研究方法

一、 文獻分析法

本報告係以 AI 應用下之勞動權益保障，針對就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議為主軸，本研究首先將以「文獻分析法」(Document Analysis)，蒐集勞動法令之專書論文、期刊論文、國際研究報告書、及網路相關資料等，以作成基礎資訊之整理。

二、 比較分析法

本報告將針對 AI 應用於勞動權下，「就業歧視」及「勞工隱私權」之議題，參考美國、英國、歐盟、日本跟 ILO 等相關之規範，透過「比較法」之研究模式探討相關之規定，希冀能夠探索出適合我國之機制；因此本研究將分析各國發展現況與政策成效，以及 ILO 針對研究議題最新近況，與我國制度相比較，並期待能從中提供建議。

三、 綜合歸納法

鑑於 AI 於勞動權上的應用涉及到兩個主要議題：就業歧視和勞工隱私權保障，本報告將透過綜合歸納法之方式，就應用 AI 於勞動權領域需要平衡就業歧視和勞工隱私權保障的雙重需求，進行資訊歸納。

四、 深度訪談法

為鑑往知來，經由參訪國內政府機構、與國外學術機構、政府機關、國際組織舉行會議，就本議題之發展現況進行交流，以期了解之中是否有值得我國借鏡參考之處。本報告將進行深度訪談、蒐集最新之一手資料，以瞭解國內政府機關目前所努力的方向、最新進展，並向國外學術機構、政府機關、國際組織請益，進而蒐集相關建議，且於各次訪談後將作成訪談紀錄，並將相關資料呈現於本報告書附錄一「國外專家學者訪談諮詢會議紀錄」中。亦將於期中報告後，陸續舉辦二場國內專家學者座談會，並將相關紀錄呈現於本報告書附錄二「國內專家學者座談會紀錄」中。

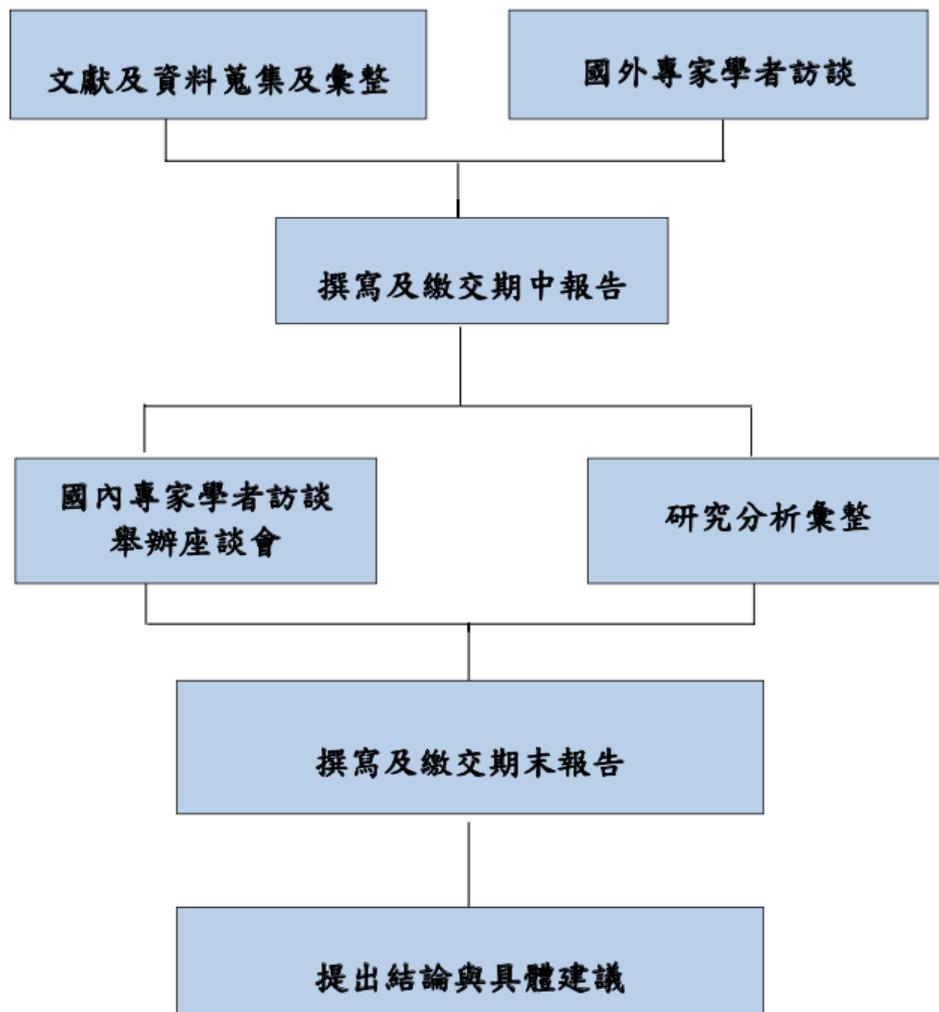


圖 1：研究架構圖

參考資料：本研究團隊自行繪製。

第四節 預期成果

為達成本研究計畫之預期目標，本研究將工作項目與內容統整，提出以下兩項主要研究議題，包括以人工智慧對於「就業歧視」、「勞工隱私權」之影響。其預期結果，臚列如下：

一. 人工智慧對於就業歧視之影響

(一)提供分析報告

總結 AI 技術在就業歧視方面的影響，並分析 AI 技術在招聘和人力資源管理中可能引發的歧視性問題，包括性別、年齡、種族等方面的歧視。

(二)法律和政策建議

提出具體的政策建議，以改善現有法律框架，確保 AI 技術應用的透明度和公平性，防止因為演算法偏見而導致的就業歧視。

二. 人工智慧對於勞工隱私權之影響

(一)提供影響評估報告

評估 AI 技術對勞工隱私權的影響，包括數據蒐集、處理和使用過程中的隱私問題，以及可能涉及的監控技術。

(二)法律和政策建議

提出具體的法律和政策建議，以加強對勞工隱私權的保護，確保 AI 技術在職場中的應用符合隱私保護的法律要求。

(三)建立監督機制

建議建立獨立的監督機制，負責監督 AI 系統在數據使用和隱私保護方面的合規性，確保企業在應用 AI 技術時不侵犯勞工的隱私權。

第二章 人工智慧之演進與對勞動權益之影響

第一節 人工智慧之演進

一、人工智慧發展歷程

關於 AI 之發展，自 1950 年開始即有科學家開始著手從事 AI 的研究，最先是由英國數學兼邏輯學家「圖靈」(Turing)就電腦是否擁有人類智慧並進行相關探討，因而被尊稱為人工智慧之父⁵。圖靈提出，人類可以利用可用的資訊解決問題以及做成決定，為何機器不能做一樣的事情⁶？

關於 AI 科技之發展，據資料顯示，最早出現在 1956 年美國達特茅斯(Dartmouth)學院的一場研討會中，由 MIT 麻省理工 John McCarthy 為首的數人提出⁷。當時的會議中，將 AI 界定為「製造智慧機器之科學與工程—尤其指帶有智慧的電腦程式」，後續則逐漸演變成，讓機器通過演算法(Algorithm)程式，能模仿人類思維與智慧，嘗試解決各種人類的複雜問題⁸。

⁵ 吳旻純，人工智慧新革命—超級電腦「華生」，生活科技教育月刊，第 44 卷，第 5 期，頁 1，2011 年 11 月。

⁶ The History of Artificial Intelligence, Harvard University the Graduate School of Arts and Sciences, Special Edition on Artificial Intelligence, August. 28, 2017, <https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2017/history-artificial-intelligence/> (Nov. 24, 2023).

⁷ 陳家駿，淺談人工智慧相關法律議題-對法律人之影響，月旦法學教室，第 200 期，頁 69，2019 年 6 月。

⁸ 同前註。

1956 至 1974 年為 AI 萌芽期，當代著重於邏輯符號之推導以解代數題和數學證明為主，由於當時急於嘗試將機器模擬轉換成人類智慧，雖曾推出 general problem solver 之概念，但由於當時軟體與電腦科技均未到位，僅能侷限在數理邏輯與定理證明運算方面，若欲模擬人類思考推理學習判斷能力，尚屬遙不可及⁹。另有資料指出，1957 年到 1974 年，就 AI 之發展，乃係因電腦可以儲存更多的訊息，且電腦能更快的存取、處理相關資訊，但在當時，也發現最大的問題乃係欠缺運算能力來完成實質的事項¹⁰。

1980 年代，AI 在演算工具之擴張以及大筆資金等二因素下，又再重新燃起發展趨勢，John Hopfield 跟 David Rumelhart 推廣了「深度學習(Deep Learning)」的技術，讓電腦可以學習使用經驗¹¹。據統計，在此一技術之持續更新下，直至 1990 年及 2000 年，已達成許多 AI 里程碑¹²。

⁹ 陳家駿，同註 7，頁 69-70。

¹⁰ Supra note 6.

¹¹ Id.

¹² Id.

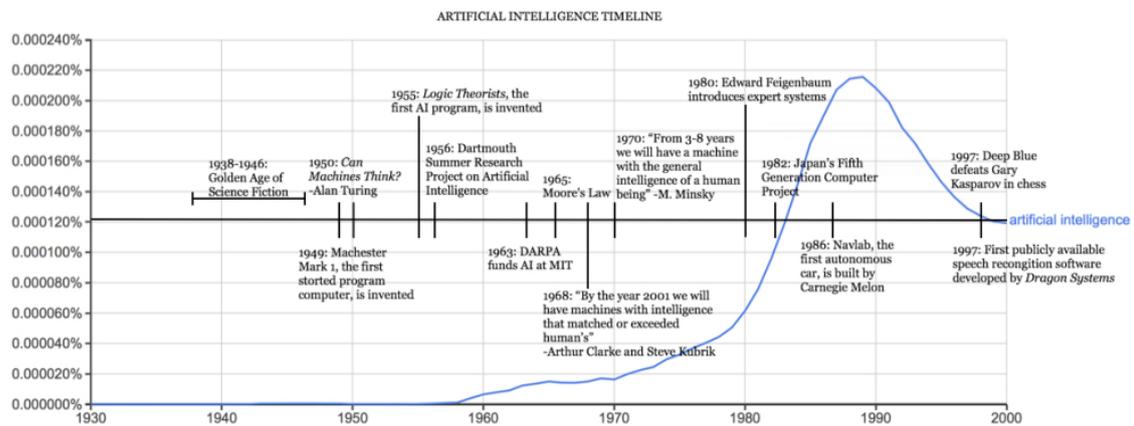


圖 2：AI 發展時間軸

參考資料：The History of Artificial Intelligence, Harvard University The Graduate School of Arts and Sciences,
<https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2017/history-artificial-intelligence/> (2023 年 12 月 17 日)。

二、技術層面與現況的簡述

(一) 技術進展歷程¹³

1. 機器學習

自 1980 年代起，機器學習(Machine Learning)持續蓬勃發展，其主要工作在於，以統計學中分類(Classification)與回歸(Regression)步驟，導入大量資料訓練資料集(Training Dataset)，並透過大量資料輸入資料庫之方式進行分析處理，進一步分類並建立模型，並從過往經驗中，對未知項目進行判斷與預測，培養機器擁有自己學習之能力。而機器

¹³ 陳家駿，同註 7，頁 70。

學習法不需經由人類明白設計或程式化應用，而是從資料中去學習系統建置。

(二) 類神經網路

AI 系統之發展方式，為模仿人類大腦之類神經網路(Artificial Neural Network)，從入口神經元(Input Layer)進入系統、經內神經元(Hidden Layer)傳導，再達到出口神經元(Output Layer)，最終傳出資訊。循一可調整之權重數值用來控制訊號傳遞強度，類神經網路涉及機器學習目的，亦即，從初始之權重組合，尋找出最優化之權重組合。

(三) 深度學習與強化學習

自 2006 年起機器學習再進階衍生，將 Hidden Layer 從少數層升級到多數層的深度神經網路(Deep Neural Network)，才另闢蹊徑重新改名深度學習。

強化學習是機器學習一分支型態，利用從進入的每一個狀態未知的周圍環境中，所接收到反饋來學習，從一個狀態橫越到另一個狀態，在每個狀態中執行適當之行動，決定下一步怎麼作的情境判斷，重點自環境中接收觀察/反饋(Observation or Feedback)及報酬或獎勵(Rewards)，回應每一狀態執行之動作，以確保橫跨多重不同狀態間工作，在不同情境中趨吉避凶達到學習效果。

(四) 現況相關應用¹⁴

值得一提的是，AI 近幾年之蓬勃發展，也拜大數據分析(Big Data Analytics)、雲端運算(Cloud)、IoT 物聯網(Internet of Thing)等方面技術大躍進；再加上區塊鏈(Blockchain)、虛擬實境 VR(Virtual Reality)、擴增實境 AR(Augmented Reality)、3D 列印(3D Printing)等技術成熟發展之推波助瀾下，進而促使 AI 現今成為廣受社會大眾熱議之話題。

隨著上述各種技術的成熟發展，使得 AI 得廣泛應用在資訊安全、金融科技(Fin-tech)、雲端服務、智慧金融（機器人理財）、智慧製造零售/服務/物流/運輸/管理、智慧醫院（醫療/健康照護）、智慧工廠、智慧家居、智慧城市、智慧商業/農業、智慧法院、智慧交通（無人機/無人駕駛車）、智慧超市/無人商店(Amazon Go)、工業/服務機器人等型態，隨著各領域全方位之開拓，已形成 AI 爆發性成熟的應用發展，全球企業無不卯起全力發展。

OECD 文獻¹⁵指出，人工智慧將對工作帶來顯著的影響，儘管企業對人工智慧的採用程度還相對較低，但快速進展，包括生成式人工智慧（例如 ChatGPT），成本降低以及具備人工智慧技能的工作者數

¹⁴ 陳家駿，同註 7，頁 71。

¹⁵ OECD, EMPLOYMENT OUTLOOK 2023 Artificial intelligence and jobs An urgent need to act, <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/> (2024 年 4 月 26 日)。

量增加，這些均意味著 OECD 之會員國可能正處於人工智慧革命的開端；雇主對於因人工智慧帶來之需求變化之回應，在金融業與製造業中之「國內勞工再訓練或提升技能之部分」，金融業有 64%，製造業有 71%。其實在 2022 年，OECD 也有發布相關資訊，證明人工智慧在工作上之應用，對於勞工的工作滿意度、健康以及工資可以帶來正面的效果¹⁶。自 OECD 於 2023 年就業展望報告（2023 Employment Outlook）中表示，「目前為止」幾乎沒有證據表明 AI 對就業產生重大負面影響¹⁷。另根據 AI in Recruitment — Statistics & Trends 統計數據顯示，截止至 2023 年，人工智慧招募產業全球市場規模已達 5905 億美元，且在北美，人工智慧在人力資源流程中的廣泛應用導致成本大幅下降，最高可節省 40%¹⁸。

三、本研究對人工智慧之定義

從前述關於 AI 之演進脈絡可知，各時期對於 AI 技術之運用及發展方式各有不同，尤其在當今時代，隨著研發 AI 之技術愈加進步，及其運用層面愈加廣泛，如何定義 AI 將成為研擬相關法制時所需面對的重要問題。

¹⁶ 同前註 15。

¹⁷ OECD：全球就業市場瀕臨 AI 革命邊緣，經濟日報，2023 年 7 月 11 日，<https://money.udn.com/money/story/5599/7293858> (2024 年 4 月 26 日)。

¹⁸ AI 在招募領域的影響與發展趨勢，HRDA，2024 年 4 月 26 日，<https://hrda.pro/view/3193/ai%E5%9C%A8%E6%8B%9B%E5%8B%9F%E9%A0%98%E5%9F%9F%E7%9A%84%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E8%88%87%E7%99%BC%E5%B1%95%E8%B6%A8%E5%8B%A2/> (2024 年 6 月 25 日)。

關於 AI 之定義，目前各國對於人工智慧尚無一通用的共識，參考歐盟人工智慧法的內容，人工智慧法第 3 條 (1) 規定，將「人工智慧系統」定義為：「人工智慧系統是指基於機器的系統，其設計為以不同程度的自主性運行，並且在部署後可能表現出適應性，並且對於顯式或隱式目標，從其接收的輸入推斷如何生成輸出，例如作為可能影響物理或虛擬環境的預測、內容、建議或決策。」本研究囿於研究量能有限，故將 AI 之研究範圍限縮於以「決策式 AI」為主，討論「生成式 AI」為輔。此外，因為目前之 AI 議題，其實跟以往傳統的自動化、數位化議題有高度連結，或者是屬於同一議題之先後狀態，例如以往的數位化導致的電子郵件資訊外洩爭議，如果移到現代社會脈絡下就可能變成 AI 軟體數據不當分析運用之問題。因此在舉例上，會盡量以人工智慧相關爭議的為主軸，但亦可能會有涉及傳統數位化、自動化之爭議，以凸顯既有問題依然存在並且可能延續到現代之現象。以上與本次討論範圍相關之要素，謹合先敘明。

第二節 人工智慧對勞動權益之影響

一、人工智慧發展對勞動權益之影響

關於 AI 之發展對勞動力可能造成之潛在影響，囿於研究主軸，本文擬就勞工就業前階段、就業階段，簡述如下：

(一) 就業前階段

在求職面試之部分，可能會產生就業歧視¹⁹²⁰、求職詐騙²¹等問題；在促進就業之部分，如何運用 AI 協助失業勞工轉職或再就業，亦將生問題²²；在人力培訓之部分，如何使勞工掌握數位學習之能力，以及在 AI 發展趨勢下，掌握跨領域學習之專業職能²³；在個資保護之部分，運用 AI 可能蒐集求職者之隱私資料²⁴。

(二) 就業階段

¹⁹ 蘇厚安，人工智慧影像面試所涉就業隱私與就業歧視之研究-兼論美國伊利諾州人工智慧影響面試法，律師法學期刊，第 8 期，頁 63-65，2022 年 12 月。

²⁰ 洪瑩蓉，企業使用人工智慧之聘僱歧視問題研究-兼論對於現行反歧視法制之檢討，興大法學，第 34 期，頁 10-14，2023 年 11 月。

²¹ 陳士勳，AI 模仿真人聲音恐淪詐騙工具 7 成受訪者自認無法辨別，2023 年 6 月 13 日，<https://anti-fraud.1111.com.tw/articles/75> (2023 年 12 月 11 日)。

²² 職業訓練助您把握 AI 技術浪潮，乘勢而上，勞動部勞動力發展署，2023 年 6 月 21 日，https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=40E23289612B7959 (2023 年 12 月 11 日)。

²³ 楊育青，AI 時代下，企業該如何培育所需的科技人才?知勢，2023 年 9 月 16 日，<https://edge.aif.tw/reskilling-and-new-paradigm/> (2023 年 12 月 11 日)。

²⁴ 蘇厚安，同註 19，頁 58-61。

自勞動關係中，可能生運用 AI 導致升遷結果不同產生之就業歧視²⁵，或技術性失業²⁶或經濟性解僱²⁷等問題；在勞動條件下，AI 運用雖可達成提升工作效率、減少工作時間等效果，惟可能影響某些單位減少人力需求，從而影響勞動條件²⁸；在職業安全衛生下，因引入 AI 運用，必然會有人機共同作業之情勢產生，在此情形下，或應思考如何確保避免勞工與機器人間共同作業可能衍生之相關危害²⁹。此外，在個資保護下，運用 AI 技術亦可能產生雇主有監控員工隱私之爭議³⁰以及關於生成式 AI 之智慧財產權保護等問題³¹叢生。

新興科技促使就業機會趨向兩極化³²，麥肯錫 2017 年預估³³，2016 年至 2030 年全球勞動市場約 4 至 8 億個工作將被自動化取代，但也創造 5.6 至 8.9 億個新的工作機會，顯示人力亦須培養新技能，以順利轉換到新工作。另麥肯錫並於同年發布「失業與就業：自動化時代的

²⁵ 蘇厚安，同註 19，頁 64。

²⁶ 游姮茹，人工智慧參與決策制定，以及對組織與工作的影響，科技發展觀測平台-2018 全球科技重點趨勢，頁 13。

²⁷ 同前註。

²⁸ 陳鼎伊，數位轉型趨勢下中高齡者及高齡者就業促進的機會與挑戰，台灣勞工季刊，第 65 期，頁 79-80，2021 年 3 月。

²⁹ 林怡慧，因應產業人機協作新趨勢對勞動環境及勞動權益之影響與展望專家學者諮詢會議紀要報導，台灣勞工季刊，第 65 期，頁 6-8，2021 年 3 月。

³⁰ 馬財專、鄭津津、劉士豪、侯岳宏、顏雅婷，職場勞工資訊隱私權之保障，勞動及職業安全衛生研究季刊，第 31 卷，第 1 期，頁 106-109，2023 年 3 月。

³¹ 蔡毓貞、許家綺，臺灣智慧財產局頒布函釋說明生成式 AI 之著作權爭議，理慈，2023 年 9 月，

<https://www.leetsai.com/著作權/interpretation-released-by-taiwans-ipo-to-clarify-copyright-disputes-regarding-generative-ai?lang=zh-hant> (2023 年 12 月 11 日)。

³² 陸鴻偉，人工智慧發展對就業之影響與因應，經濟研究，第 21 期，頁 23-26，2021 年 3 月。

³³ McKinsey Global Institute, “Technology, jobs, and future of work”, May 2017.

就業變遷(Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation)」³⁴，針對全球 46 個國家、800 種職業進行調查，結果呈現未來全球將有 2 成的工作機會被機器人取代，其中先進工業國家的就業人口受到自動化影響較大，惟知識密度越高、可預測性低的職缺不易受到影響。

OECD 亦於 2019 年的報告進一步分析³⁵，隨著機器人、AI 和數位轉型加速滲透全球，以及人口老化等諸多影響，未來 15-20 年間，將有 14% 工作機會消失，而有 32% 的工作機會將發生徹底的改變。OECD 更於 2023 年的報告提出針對 AI 之風險管理提出具體的內容³⁶，簡述如下，指出自 OECD AI 準則(AI Principle)觀之，人工智慧使用者負有一個義務—乃係確保人工智慧系統之發展與使用必須具有妥適性。人工智慧使用者必須採取必要措施，使其使用之人工智慧系統具有可信賴性。關於 OECD 對於如何控管 AI 對於人們生活圈之風險，大致上分為「定義」、「評估」、「處理」、「治理」四個階段。「定義」，指範圍、背景、參與者和準則去評估在不同之應用以及狀況下人工智慧系統之風險。「評估」，乃係在評估運用這些人工智慧系統可能造成之風險，目前已有很多工具可以協助評估使用人工智慧系統之風險，

³⁴ McKinsey Global Institute, “Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages”, November 2017.

³⁵ OECD, “OECD Employment Outlook 2019”, April 2019.

³⁶ OECD, “ADVANCING ACCOUNTABILITY IN AI OECD DIGITAL ECONOMY PAPERS”, February 2023 No.349.

其中便包含察覺偏見(Detect Bias)以及識別隱私侵害(Identify Privacy Violations)。「處理」，主要係在減輕(Cease)、預防(Prevent)人工智慧系統之風險。「治理」，加強人工智慧風險管理之方式有兩種，第一種方式，乃係提供一個分級式之標準(A Layer of Scrutiny)對於人工智慧進行風險管理；第二種方式，乃係提供一個多樣化的人工智慧管理程序嵌入原理進到廣泛且組織化之治理。

此外，麥肯錫於 2018 年提出「技能移轉：自動化和勞動力的未來 (Skill shift: Automation and the future of the workforce)」報告指出，隨著 AI 的演進，未來工作的本質正逐漸改變，AI 自動化的發展將加速勞動力技能的轉變，並將廣泛影響製造業與服務業，並造成結構性失業等問題³⁷。

關於 AI 發展對我國勞動市場之影響，國內亦有相關文獻指出³⁸，新興科技將造成勞動力的重新配置，除提高勞動市場的彈性外，也促使未來勞動需求呈現兩極化發展，代表高技術擁有高薪工作，反之亦然，導致利益將集中於資本所有者及高階技術勞動者，擴大貧富不均現象³⁹。

³⁷ McKinsey Global Institute, “Skill Shift Automation And The Future Of The Workforce”, May 2018.

³⁸ 林曉嬋，新興科技對未來勞動市場的挑戰與因應，<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/0/12509/5fa70f2a-daa0-4c1b-b935-8b7e33cca193.pdf> (2023 年 12 月 4 日)。

³⁹ 同前註。

AI 發展導致部分職缺薪資成長遲緩⁴⁰。經濟學人(The Economist) 於 2017 年的文章指出⁴¹，AI 雖促使遠距與跨國工作更加容易，增加勞動市場的彈性，惟其將造成低薪現象之發生，其中中階職缺薪資成長遲緩，甚至消失，導致就業市場呈現兩極化。麥肯錫於 2018 年發布「以先進的量化模型推估 AI 對於全球經濟的衝擊(Notes from the Frontier: Modeling the Impact of AI on the World Economy)」顯示⁴²，根據 2017 年至 2030 年期間的模擬結果，重複性和低數位技能之工作需求占總就業比例可能將由 2017 年 43% 下降到 2030 年 32%，而對非重複性或高數位技能之工作需求占比將從 42% 上升至 53%；前述的轉變亦促使薪資差距擴大，其中重複性和低數位技能之勞工薪資將會停滯或減少，其占薪資總額中的比例將從 33% 下降到 20%，至於非重複性或高數位技能之工作薪資總額占比將從 49% 提高為 62%。另根據英國牛津大學研究員卡爾·弗雷(Carl Benedikt Frey)和麥克·奧斯本尼(Michael A. Osborne)，於 2013 年 9 月共同發表的論文「工作的未來：哪些工作容易電腦化？」指出，現有職業於未來將可能面臨 47% 以上會被 AI 所取代⁴³。

⁴⁰ 陸鴻偉，同註 32，頁 26-27。

⁴¹ The Economist, “Artificial intelligence will create new kinds of work”, August 2017.

⁴² McKinsey Global Institute, “Notes from the Frontier: Modeling the Impact of AI on the World Economy”, September 2018.

⁴³ Carl Benedikt Frey & Michael Osborne, The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization?, Sep.17,2013, https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (Jan.20, 2024).

另外，「未來隱私論壇(The Future of Privacy Forum (FPF)」，此美國的非營利智庫亦提出相關文獻⁴⁴，關於人工智慧與工作環境科技評估之最佳實踐，有幾點注意事項，例如，須清楚區分開發者(developer)與使用者(deployer)在人工智慧及僱用之責任；禁止秘密使用人工智慧工具進行招募、解僱和其他具有重大影響的行為；要提供一個測試以確保人工智慧招募工具符合其預期用途並評估其是否存在偏見；禁止以有害歧視的方式使用人工智慧招募工具，並敦促其實施超出現行法的反歧視保護措施；認可招募和就業數據的敏感性，並包含加強的隱私和安全保護措施；建議使用之組織不得聲稱其人工智慧招募工具是「無偏見」的工具等等。

如前所述，AI之運用對於勞動市場之影響層面甚鉅，本研究無法就所有問題一一解決，且自上述美國智庫之注意事項可知，人工智慧對於就業歧視之產生與勞工隱私權之侵害均有一定風險，故本研究僅針對就業歧視與勞工之資訊隱私權進行研究，併予敘明。

二、人工智慧與就業歧視

目前研究發現之結果，AI發展對傳統法體系下之就業歧視防免之衝擊，亦分別影響到就業前階段、就業階段，分述如下：

⁴⁴ BEST PRACTICES for AI and Workplace Assessment Technologies, The Future of Privacy Forum (FPF), September 2023.

首先，AI 運用上，時常會陷入因其演算法如何進行演算，處於一個「黑盒子」之狀態，在此欠缺透明度之 AI 演算法運算下產生之結果，若產生歧視結果，可能會陷入無法歸責之窘境。惟目前國際上有許多文件提倡 AI 增加演算法之透明度（例如，多倫多宣言、蒙特婁宣言、OECD 的 G20 文件等等），最早在美國國家科技委員會的文件裡提到，透明度不僅是公開使用資料及演算法，並且系統性地包含個別 AI 決定的解釋性，也就是個案判斷上要有可解釋性⁴⁵。當然如何具體規範進而達成使 AI 演算法具有一定程度之透明度，仍須綜合許多資料討論之；且在「AI-Ready 社會」中，為避免在 AI 的使用下，因個人背景不同而造成差別待遇，或是顧及人類尊嚴，避免使其遭到不當待遇，則需確保具有公平、透明性的決策與對照結果的責任說明制度的同時，對於技術的信賴上有所保證⁴⁶。是以，AI 的運作透明度之要求乃係 AI 治理之基本原則，若增進 AI 透明度，將使 AI 運作更加透明化，進而達成防制歧視，合先敘明。

（一）就業前階段

⁴⁵ 林勤富，演算法治理的透明度難題，
<https://ai.ias.sinica.edu.tw/transparency-of-algo-governance-minutes/> (2024 年 1 月 28 日)。

⁴⁶ 台日科技合作推動辦公室，以人為本的 AI 社會原則，
<https://tjsto.nccu.edu.tw/%E4%BB%A5%E4%BA%BA%E7%82%BA%E6%9C%AC%E7%9A%84ai%E7%A4%BE%E6%9C%83%E5%8E%9F%E5%89%87/> (2024 年 1 月 28 日)。

就 AI 影像面試，可能涉及就業歧視之情況，有文章指出⁴⁷，我國就業服務法第 5 條第 1 項前段業已明定，雇主不得基於本條項所述之 18 項特徵有歧視之情況，惟運用 AI 技術以面試者之微表情分析，而作出僱用之決定，可能涉及容貌歧視、身心障礙歧視、性別歧視等問題，該文章認為在特定狀況下，確實有直接或間接歧視之情形存在。

另有文獻指出⁴⁸，AI 的開發目的、使用方法和地區等系統性和社會性因子，也可能造成偏誤，在美國曾發生建立醫療需求預測 AI 系統的資料庫主要來自私人保險的客戶資料，但在美國沒有全民健保，私人醫療保險費用昂貴，能投保者多為收入較高者，資料庫就有較多這類客戶的就醫資料，就醫原因可能是普通小感冒等，而收入較低者或黑人，沒有保險就不會隨意去看醫生，因此就醫紀錄往往是重大傷病；而平均來說，白人群體的經濟狀況又比黑人群體好，因此一旦依照來自私人保險公司的資料建立 AI 模型以預測醫療需求時，便會得到「白人醫療需求較高，黑人醫療需求較低，且相同醫療需求等級的白人所患疾病嚴重程度遠低於黑人」的結果。

⁴⁷ 蘇厚安，同註 19，頁 64。

⁴⁸ 周書璋，【AI 的多重宇宙】UNIVERSE-02 偏見與歧視，2023 年 4 月 12 日，<https://case.ntu.edu.tw/blog/?p=41761> (2024 年 1 月 28 日)。

該篇文章亦提及⁴⁹，例如以美國亞馬遜公司，該公司所開發之 AI 招募系統，係由內部已錄取之員工資料作為勝任工作與否之評估標準，惟該公司此前錄取者多為男性，導致 AI 演算法誤判男性較女性具有更好之工作能力，從而發生性別就業歧視爭議問題。蓋採用監督式深度學習者，極有可能因於企業訓練 AI 演算法建立模型之初，逕將看似中立之「已錄用之優秀員工」影像匯入 AI 演算法作為計算參數，惟此種將已標籤化之問題及答案所建立之運算模型，實則已限制 AI 演算法僅能從特定參數中尋找共同點作為判斷標準，使 AI 演算法受到企業主觀想法影響，分析結果自然也有所偏差，導致就業歧視之結果⁵⁰。

（二）就業階段

在工作後之考核和升遷調動決策，亦有同樣疑慮，進行自動決策之工具軟體，以及報酬、考核系統、本都屬於主管、雇主依法進行妥善裁量，勞工也有機會按照就業服務法去挑戰救濟之事項。特別是報酬跟考績連動，且又備受關注之核心勞動條件事項，更是勞工會強化檢驗，雇主亦不能迴避要說明或證明之事項，但相關決策之演算法化後，若欠缺監督、公開檢驗之可能，則如何

⁴⁹ 同前註。

⁵⁰ Solon Barocas & Andrew D. Selbst, *Big Data's Disparate Impact*, 104 CAL. L. REV. 671-677 (2016).

避免雇主將其本身之刻板印象偏見，輸入自動演算法之參數設計，並且迴避法律之無歧視義務，均會面臨嚴苛質疑⁵¹。

三、人工智慧與勞工資訊隱私權

(一) 面試者之微表情是否為資訊⁵²

我國立法者為使求職者之工作權利與個人隱私權獲得保障，避免雇主提出不合理之規定或要求，乃於 2012 年 11 月 28 日修正公布就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款增列雇主不得要求求職者「提供非屬就業所需之隱私資料」。該文作者認為，就業服務法第 5 條第 2 項第 2 款之隱私資料，自不限於就業服務法施行細則第 1 條之 1 規定之例示規定之情況。

該文作者更進一步提出，不論以「監督式深度學習」或「非監督式深度學習」技術者，均有蒐集面試者之臉部為表情資訊，且係透過視訊影像獲取求職者回答面試問題時之臉部為表情資訊，通過 AI 演算法分析求職者臉部表情之生理變化進而探知求職者之內心想法，以預測求職者之為人等個人特質，其結果涉及求職者個人之心理評價，進而探求求職者之內心思想，關係到求

⁵¹ 同前註。

⁵² 蘇厚安，同註 19，頁 58-61。

職者對於特定領域內之事務資訊自主權⁵³，本質上與心理測驗、測謊⁵⁴等所得結果並無二致，均屬個人隱私資料中「心理資訊」之一種。

(二)科技對勞工隱私權造成之影響

文獻指出⁵⁵，在勞動領域，雇主使用勞工之個人資料來進行分析從而進行員工管理的情形，也日漸增加，現今的監控技術和儀器，例如，螢幕監控軟體、攝影機、GPS 定位、RFID 等等，雇主探知勞工之一切資訊相較以往更快速且容易，在大數據時代下，這些蒐集而來之數據和資料，還可以再進行運算分析，並得到某些推論⁵⁶。除了在職場的時間外，因網路、社群媒體之發達，雇主還能透過網路來觀察、蒐集勞工的個人資料，並且監控勞工在網路上的發言⁵⁷，或蒐集勞工臉書打卡、按讚紀錄，利用大數據分析其興趣、政治偏好，甚至更多勞工不想讓他人知悉之個人隱私資訊⁵⁸。

⁵³ 陳芸珮，測謊於審判中之證據能力及證明力，法務部司法官學院學員法學研究報告合輯，第 47-4 期，頁 2351，2006 年；鄭津津，就業隱私權相關法制之研究，科技部補助專題研究計畫成果報告，頁 26，2017 年。

⁵⁴ 吳富凱，淺介測謊檢查，刑事法雜誌，第 40 卷第 1 期，頁 96-98，1996 年 2 月；邱俊智、林故廷，測謊理論之應用及其限制，刑事科學，第 44 期，頁 37-39，1997 年 4 月。

⁵⁵ 顏雅婷，數位時代勞工資訊隱私權保護問題初探，勞動及職業安全衛生研究季刊，第 28 卷，第 4 期，頁 65，2020 年 12 月。

⁵⁶ Kim Pauline, Data Mining and the Challenges of Protecting Employee Privacy Under U.S. Law. *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*; 2019.40,405.

⁵⁷ Katsabian, T. Employees' Privacy in the Internet Age Towards a New Procedural Approach. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*; 2019.40(2),203.

⁵⁸ Kim Pauline, *supra* note 56, at 405.

上開文獻亦指出⁵⁹，通過大數據分析而產生之推論，可能被雇主拿來作為特定行為之依據，惟勞工對於這些數據之後續分析使用，往往無介入或控制之權利。雇主又可能會利用這些推論進行員工管理或是考績評定，這些推論也相當有可能帶有偏見，甚至有就業歧視之問題，故科技也造成勞工隱私權面臨新的挑戰⁶⁰。

另有文獻亦指出⁶¹，在 Covid-19 疫情發生之前，原本就有許多企業對於員工採取「遠端監控」作法是，傳統上盛行之「遠端監控」作法是：企業採用電腦文件監控軟體系統，監控勞工在工作時間內運用電腦的活動；在 Covid-19 疫情發生後，除了過去傳統遠端監控之作法，更發展出「新型態之遠端監控」技術，有網路攝影拍攝員工之工作照片、追蹤員工之電腦螢幕、記錄鍵盤活動與滑鼠移動；其中主要之監控模式，有兩種，其一，「定時拍攝員工的網路攝影技術」，此乃係透過「網路攝影」之方式，定時拍攝員工在家工作過程之照片，即時傳送給主管進行監看。另一種，「即時追蹤員工的電腦螢幕與鍵盤活動」，此係透過追蹤員工在電腦螢幕與鍵盤的活動，計算員工每天投入工作的時間，並且分析員工在家工作的生產力，有許多遠端監控的應用軟體系統

⁵⁹ 顏雅婷，同註 55，頁 65。

⁶⁰ Kim Pauline, *supra* note 56, at 405.

⁶¹ 李健鴻，遠距在家工作趨勢下「遠端監控」與「勞工隱私保護」的爭議，台灣勞工季刊，第 74 期，頁 6-7，2023 年 6 月。

(例如，StaffCop、Teramind、Hubstaff 等等)，這些軟體系統均可即時追蹤員工的電腦螢幕活動，定期追蹤捕捉員工的電腦螢幕，記錄員工點擊鍵盤的活動與次數，並且記錄電腦螢幕的所有資料，每天針對每位員工的生產力進行分析，並將員工的生產力分析報告傳送給主管。這些監控的手段亦有侵害員工隱私權之風險。

另有文獻針對比較法上，針對勞工隱私權在大數據下，遭受侵害的情況與影響作出研究，簡述如下：

(一) 歐盟勞工資訊隱私權侵害態樣⁶²

歐盟由於歐洲資料保護法透過歐洲各國內國法化後，直接影響歐洲各國，可能有「入口管制」之問題，歐盟資料保護法乃允許電子入口管制，惟電子入口管制只能用來識別員工，無法建置行動資料數據檔或其他控制員工行為之電子監控。

歐盟資料保護基本法，亦不允許「秘密背景調查」或未經有效員工同意之背景監控，即使基於網路上可自由擷取的數據進行背景調查，該此類資料之蒐集根據歐盟資料保護基本法第 9 條第 2 項，處理自由獲取資料可能是合理的。

「攝影監控」，歐盟資料保護基本法沒有涉及一般或員工視頻監控之允許性。基於歐盟資料保護基本法的攝影監控的可受理

⁶² 馬財專、鄭津津、劉士豪、侯岳宏、顏雅婷，同註 30，頁 106-107。

性，無論是在公共空間還是非公共空間進行，均按歐盟資料保護基本法第6條第1項進行評估。

「工作場所內私人行為之監控」，自雇主電信服務提供者之角度，就雇主是否明確允許或間接允許勞工對於電信設備「混合使用」（商業和私人），這個問題在歐盟資料保護基本法中未明文規定。

（二）美國勞工資訊隱私權侵害

美國職場之監控途徑係透過防毒軟體監看勞工所瀏覽之網站，或利用過濾垃圾信軟體對於收發信件進行掃描，藉此攔截被軟體判定為有害之代碼或含有不適當內容之訊息或附件⁶³。

亦有雇主監控勞工電子郵件最主要係為確認勞工之工作效率、是否有性騷擾、性別歧視或職場暴力等情事，或者係偵測電子郵件中是否有涉及營業秘密或機密資訊之內容，避免雇主機密資訊之洩漏⁶⁴。

透過監控勞工之網頁活動，雇主亦可知悉勞工每日所花費在瀏覽與工作無關網頁之時間多寡⁶⁵，甚至進一步監聽勞工執行業

⁶³ Lothar Determann, Robert Sprague, Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations are Reasonable in Europe, Destroyed in the United States, 26 BERKELEY TECH. L.J. 979, 982 (2011).

⁶⁴ Corey A. Ciocchetti, The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring, 48 AM. BUS. L.J. 285, 308 (2011).

⁶⁵ Id.

務過程中之談話內容，或以軟體記錄勞工每分鐘敲擊鍵盤次數，藉此評估勞工之工作績效⁶⁶。

（三）日本勞動隱私權侵害⁶⁷

監看電子郵件，勞工如果使用雇主提供業務用的電腦，透過雇主所提供伺服器連上網暫時，雇主可能某種程度會監視或管理員工之使用，有幾點討論：

1. 雇主可在使用規則上規定禁止私人使用：

若無此禁止規定，勞工使用企業業務用之器材聯絡私事應屬無妨。

2. 雇主監視：

不論勞工所處理的私事還是公事，雇主在平常就會監視時，若是在使用規則上有明白規定此權限，勞工亦知悉此為無隱私權之使用，是可以進行監視。惟若無規定此權限，雇主為了調查有無違反企業秩序等事務，若是事業經營上具有合理必要性，手段方式具有相當性時，雇主之行為是被容許的。

⁶⁶ Rod Dixon, With Nowhere to Hide: Workers Are Scrambling for Privacy in the Digital Age, 4 J. TECH. L. & POL'Y 1, 40 (1999).

⁶⁷ 馬財專、鄭津津、劉士豪、侯岳宏、顏雅婷，同註 30，頁 109。

第三節 小結

綜上所述，雖然目前各國的案例不多，惟不論是從美國、日本、歐盟初步觀察以言，人工智慧的使用對於就業歧視或勞工隱私權都造成一定的影響。

另根據歐盟公告，這部人工智慧法案對風險等級進行了分類，政府或企業利用 AI 進行社會評分制度，或透明 AI 操作特定族群的弱點，都列在最高風險，必須禁止，法案還要求以生成式人工智慧，像是 ChatGPT 創作的影像和文章，必須講明是用 AI 做出來的，違反的企業則將面臨最高 3500 萬歐元，或營業額 7% 的罰款，AI 科技發展飛快，主要強權國家都在積極推進相關立法，歐盟早在 2019 年就提出《人工智慧法》，2021 年提出草案⁶⁸。歐洲議會及歐盟部長理事會針對 AIA 法案已於 2023 年 12 月 9 日達成暫時政治協議，尚待正式批准，在法案普遍實施前之過渡期，歐盟執委會將公布人工智慧協定 (AI Pact)，其將號召來自歐洲及世界各地 AI 開發者自願承諾履行人工智慧法之關鍵義務⁶⁹。歐盟議會於 2024 年 3 月 13 日通過「人工智慧法案(Artificial Intelligence Act，簡稱 AI 法案)」⁷⁰，此法案之立法目

⁶⁸ 公視新聞網，歐盟 AI 法案里程碑協議 明定限制生物辨識等監管規則，2023 年 12 月 9 日，<https://news.pts.org.tw/article/670662> (2024 年 2 月 2 日)。

⁶⁹ 資訊工業策進會科技法律研究所，歐盟「人工智慧法」達成政治協議，逐步建立 AI 準則，2023 年 12 月 25 日，

<https://stli.iii.org.tw/article-detail.aspx?no=64&tp=1&d=9105> (2024 年 1 月 28 日)。

⁷⁰ 歐盟議會通過「人工智能法案」，聖島智慧財產專業團體，2024 年 3 月 21 日，https://www.saint-island.com.tw/TW/News/News_Info.aspx?IT=News_1&CID=266&ID=72870 (2024 年 4 月 26 日)。

的，乃係在高風險人工智慧之創新下，保護基本權利、民主與環境永續發展，該法案目前正處於最後的法律文字確認，該法案也需要正式經由歐盟理事會(EU Council)之通過，該法案將會自發布於歐盟公報後的 20 日生效，且於生效後 24 個月將會全面適用於歐盟會員國⁷¹。

自上述內容可知，隨著未來企業在使用 AI 之情形將日益增加，勞動部對於使用 AI 造成之就業歧視與勞工隱私權的問題，須予以重視。鑑於歐盟即將完成 AI 法案之立法程序，為落實我國就業服務法以及相關現行法規之立法目的，避免企業未來使用 AI 之技術，規避現行法規賦予企業之義務，我國或可參考各國相關法制，研提具體可行之因應方針。

以上，本研究團隊根據第二章整理內容，透過數位化、自動化和 AI 技術對勞動權益的影響，盤點分類如下：

一、數位化

數位化主要涉及將傳統的資料和流程轉換為數位形式，這包括數據蒐集和分析、數位平台的使用等。這種轉變對勞動市場和勞工權益的影響涉及勞工隱私權，數位化使得更多個人數據被蒐集和處理，這些數據可能包括員工的工作表現紀錄、行為數據、

⁷¹ Artificial Intelligence Act: MEPs adopt landmark law, Mar.13, 2024, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240308IPR19015/artificial-intelligence-act-meps-adopt-landmark-law> (2024 年 4 月 26 日)。

通訊紀錄和健康資訊，這引發了對個人隱私的重大擔憂，特別是當這些數據未經適當保護或濫用時；另外若運用於遠端工作監控，數位技術使得雇主可以更容易地監控遠端工作的員工，這可能涉及到攝影監控、鍵盤活動追蹤等。

二、自動化

自動化主要涉及使用機器和技術來完成以往需要人力的任務。這包括機器人和自動化系統在生產線上的使用。其主要涉及層面含概就業機會，自動化能夠取代重複性和低技術含量的工作，這可能導致某些職位的減少和失業風險增加。然而，自動化也創造了新的工作機會，需要更高技能的人才，這要求勞工進行再培訓和技能提升。另外，自動化之場景亦使得工作性質發生變化，自動化改變了工作的性質，減少了對低技能工作的需求，增加了對具備數位技能和技術專業知識的工作的需求。

三、AI 技術層面下的應用

AI 技術層面下的應用對勞動市場和勞工權益的影響最為甚遠。AI 技術主要影響勞動市場的以下幾個方面：

(一) 就業歧視：AI 系統可能基於種族、性別、年齡或其他特徵進行歧視性決策。例如，在招募過程中使用 AI 篩選應徵者時，可能會基於偏見數據做出不公平的決策。

(二) 勞工隱私權：AI 技術的廣泛應用，特別是生成式 AI，可能涉及到對大量個人數據的分析和使用，這可能引發對數據洩露和隱私侵害的擔憂。

這些技術的進步和應用，無論是在提升生產力和效率方面，還是在勞動權益保護方面，都帶來了新的挑戰和機會。政府和企業需要制定全面的策略，負責任地應用這些技術，並進行持續的法律監管，以保障勞動者的權益。

第三章 外國人工智慧針對就業歧視與勞工隱私權之法規範及政策

第一節 美國

美國整體情形來說，不論是就業歧視還是隱私權，因為相關的 AI 應用技術太多元，難以個別單獨就特定技術或程式進行規範，勞動立法也未必跟得上新技術之出現。目前整理到的美國法，似乎多是採取管制技術背後的核心—演算法，以及演算法之運用作為管理對象之立法策略。而雖然勞動權益會受到影響，但也並非由聯邦勞動部為核心在進行修法或主要政策擬定，而是由其他相關 AI 或數位管理政策部門在主責，近來總統亦有簽署新的行政命令：「安全、保密、值得信賴的人工智慧行政命令」⁷²來指引新的政策走向。聯邦勞動部在此脈絡下，並不主動去進行勞動法令之增修來因應 AI 造成之影響，而是在其管轄之勞動法令範圍內，維持進行特定權利之執行，並透過管理方式調整、指引之發布，來因應目前之挑戰。

另經過與美國就業歧視以及集體勞動關係之專家請益，發現即使大家都開始對 AI 之影響提高警覺，但是除了針對個案進行回應之外，聯邦勞動立法上尚未決定是否要修法因應，實際上的案例也很少，就

⁷² The White House, Executive Order on Safe, Secure, and Trustworthy Artificial Intelligence, Oct.30, 2023, <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2023/10/30/executive-order-on-the-safe-secure-and-trustworthy-development-and-use-of-artificial-intelligence/> (Dec.13, 2023).

業歧視最知名案件就是面試軟體的應用以及對身心障礙者之影響，但除此之外目前並沒有其他實質重要發展，反而是在州法等級出現了明確的立法。而集體法部分，有工會曾經提出過不當勞動行為裁決申訴，認為運用過於侵入性管理之 AI 程式來監督勞工，會過當侵害隱私權，進而影響集體權行使意願，但後來該案和解，NLRB 因此沒有針對個案進行表態，目前也還未有進一步回應個案之空間和預期。

綜上，聯邦勞動法部分針對 AI 運用引起之就業歧視權利、勞工隱私權之法政策，可能是因為並非主要主責 AI 之部會，似乎仍在觀望修法之必要性。目前主要之發展，在於強化執行現有職掌之勞動法律，而除了聯邦勞動部的指引，或也可一併觀察各州議會通過的實驗性新法律，來檢驗他們管制的嘗試和效果。

一、就業歧視發展背景

AI 對於就業歧視之影響，近來因為企業使用錄影面試軟體，分析勞工臉部表情進而提出決策建議之爭議，而大量的討論，但這僅是特定 AI 演算技術架空就業歧視法制之一種方式而已。目前演算法之不同運用，可以對就業歧視法制保障的整套就業流程，從招募廣告投放、招募、內部考核、決策、報酬決定等等階段，都造成傳統法律保障落

空、政府管理裁罰難介入之挑戰⁷³。在統一之聯邦 AI 法仍真空的情況下，僅能先透過個別的聯邦僱用歧視法以及各州州法，單獨的就身心障礙、基因、年紀、先天免疫疾病等因素，進行歧視之防治和保護⁷⁴。

就業歧視之保障從招募、在職、到解僱都涵蓋。在面試前，仍在投放廣告之際，演算法就有能力針對雇主之實際偏好人選，找出最適合的投放位置，以讓偏好的人看到，強化招募效果⁷⁵；但如果這個偏好其實是就業歧視所禁止的一種偏好，就出現架空就業歧視法的效果。例如雇主偏好年輕人，設定好偏好的演算法就可能建議投放廣告到年輕人多的網站。中高齡勞工面臨根本看不到網站的問題。進而，還出現可以透過數位媒體和技術呈現特定職場風格，隱藏僱用偏好的包裝手法⁷⁶。這種就業歧視要如何申訴雇主、如何舉證，都是目前法制難以處理的地方，但造成的就業歧視效果，至為灼然。

而於招募過程中，即有履歷篩選、面試錄影篩選等等 AI 軟體，有助於人類面試者，快速篩除、挑選偏好勞工之工具。若是在傳統面試中，挑選者可以有意識地避免自己的偏好去造成歧視，或者至少監督之主管，有能力也有法律義務要去避免歧視。但如果改用演算法程式

⁷³ Natasha Babazadeh, Angela Washington & Tiffany Brown, *Civil Rights in the Digital Age: The Intersection of Artificial Intelligence, Employment Decisions, and Protecting Civil Rights*, 70 *Dep't of Just. J. Fed. L. & Prac.* 57, 60 (2022).

⁷⁴ Matthew T. Bodie, *The Law of Employee Data: Privacy, Property, Governance*, 97 *IND. L.J.* 707, 719-720 (2022)

⁷⁵ Natasha Babazadeh, *supra* note 73, at 64-65 (2022).

⁷⁶ Seipel, Matthew, *Reimagining Employment Advertising Law for the New Era* (Oct.23, 2019). 42 *Berkeley J. Emp. & Lab. L.* 1, 11-13.

去篩選，又欠缺人類監督排除有偏見刻板印象的篩選設定，或者未開放演算法讓求職者可以檢視有無偏誤，則被不當歧視的勞工如何援引就業歧視法律，爭取自己權益、挑戰雇主偏見，更屬難題。

進而，工作後的考核和升遷調動決策，亦有同樣疑慮。進行自動決策的工具軟體，以及報酬、考核系統，本都屬於主管、雇主依法會進行妥善裁量，勞工也有機會按照就業歧視法去挑戰救濟的事項。特別是報酬這種跟考績連動，且又備受關注之核心勞動條件事項，更是勞工會強化檢驗，雇主也不能迴避要說明或證明的事項。但相關決策的演算法化後，若欠缺監督、公開檢驗之可能，則如何避免雇主將其本身之刻板印象偏見，輸入自動演算法的參數設計，並且迴避法律之無歧視義務，都是此處面臨的嚴苛質疑。

（一）聯邦機構強化既有法令執行之努力

為避免上述就業歧視法被 AI 相關演算法架空，失去管制能力的現象，美國聯邦行政機關平等就業機會委員會 (Equal employment opportunity commission, EEOC) 就持續關注也發布相關指引，例如針對 AI 自動決策系統造成的身心障礙者歧視議題

「美國身心障礙者保護法以及運用軟體、演算法、AI 來評估求

職者以及員工指引」⁷⁷，更明確的要求雇主必須遵循法令要求，不得以演算法遮蔽自己歧視動機、迴避不歧視和給予合理調適之雇主義務。值得注意的是，此處並非針對 AI 軟體提出新規定或者是救濟方式，而是提醒雇主 ADA 的存在以及適用，雇主應關注如何符合規定。

EEOC 在此強力提醒的聯邦法違法疑慮，鎖定在美國身心障礙者法(American With Disability Act, ADA)⁷⁸之中。ADA 禁止雇主針對符合工作資格的身心障礙者，基於身障狀態而為差別待遇，或者拒絕給予合理調適。若是使用 AI 工具軟體來輔助決策，設定的參數若是不完善或者刻意為不當設定，就可能出現對身障者特別不利的結果。進而，若雇主未曾告知此 AI 之存在，勞工可能因不知道有此工具存在，而未即能提出合理調適，出現不公平之待遇。例如勞工不知道雇主使用了臉部辨識 AI 來推論其面試時回答的真實性，但該勞工臉部有傷殘因此表情呈現並不典型，若依據一般正常人之大數據來推論，可能出現對其不利之判讀。

另外，指引針對合理調適，再次提醒雇主現有規範之內容。

本次指引表示，雇主若真的要使用這些新科技於職場，至少在身

⁷⁷ U.S. Ministry of Labor, The Equal Employment Opportunity Commission, The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/americans-disabilities-act-and-use-software-algorithms-and-artificial-intelligence> (Jun.16, 2024).

⁷⁸ 42 U.S.C. ch. 126.

心障礙者歧視的部分，有法律義務要提供合理調適，來避免勞工因為身障狀態而遭遇不公平的待遇。相關措施如，如果使用錄影面試軟體，必須揭露該次僱傭決定使用之技術和特質、篩檢技術原理、演算法納入運作和推論之內容等等。透過此揭露，讓勞工可以評估自身特質之後，自行決定是否提起合理調適，更換其他程序，選擇不使用該演算法衍生的技術、改用其他種判斷方式或面試。

因為勞工本依法可以提出合理調適之要求，請雇主改用其他方式來評量他，但恐怕會因不得而知 AI 之存在而無法提出，造成遭受就業歧視，導致現行法之保障難以獲得之困境。為貫徹合理調適之給予，指引即提醒雇主使用此類工具時，必須明確地揭露給當事人，說明該次僱傭決定會使用何 AI 技術，而該技術之原理、演算法有納入運作和推論之內容要素等等，明確揭露讓當事人可以衡量。透過此要求，當事人應可有機會拒絕軟體使用，或者要求雇主提供的合理調適選項，來消弭因為 AI 因為不能關照其特殊身障身份，可能帶來的不利益狀態。

EEOC 亦有發佈「評估軟體、演算法、AI 於僱傭篩選程序中之間接歧視指引 (Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures

Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964)」⁷⁹，來協助雇主在運用演算法時，避免影響到勞工的平等就業機會權利。值得關注的是，本指引並未提出具有針對 AI 特性的新管理架構或者執行方式，而是提醒僱主在線使用 AI 時，應如何同時注意到不要違反現有之規定。

此指引特別提醒說明歧視在就業平等之框架下，本就可能有「直接歧視」或「間接歧視」，而本次指引較鎖定的是間接歧視之類型提醒。此指引亦指出關於事業單位使用 AI 之三種違法態樣，包含故意歧視或差別待遇、使用中立測試或選拔程序而恐造成不平等影響、未使用歧視性較小的替代方案。

關於選拔程序中使用軟體評估，指引提醒雇主既有法律已經禁止基於種族、膚色、宗教、性別或國籍之差別影響，而這也是本次指引關注支點，特別是選擇、篩選時會不會不慎出現歧視現象，例如所有申請者通過體能測試，這是否會對女性造成不成比例的篩選？這個問題是本技術協助的重點其一。第二，如果選擇軟體確實出現差別影響，僱主能否證明該選擇與工作有關並且符合業務必需。最後，即使僱主證明選擇特質與工作有關並且符合

⁷⁹ U.S. Ministry of Labor EEOC, Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964, <https://www.eeoc.gov/select-issues-assessing-adverse-impact-software-algorithms-and-artificial-intelligence-used> (Jun.16, 2023).

業務必需，還要討論是否存在較少歧視性的替代方案？這些都是既有規定和判例法長期呈現之原則，並非新的規範，雇主應該注意。

此指引也給出明確的指示建議雇主必須釐清使用 AI 程式之疑慮，有鑒於 EEOC 為具有代表勞工提出民事訴訟強力手段之機關，此指引引導出的主管機關偏好，仍有相當強的實際影響力。此指引中將「演算法」定義為一組對於電腦的明確指示，可完成特定要求、產出結果來幫助雇主決策。此處之運用極有可能出現透過蒐集到的大數據組，進行數據分析推論之可能。而文中定義之「AI」，指的是被開發者研發成可以產出更貼近需求之結果的更強力狀態，甚至其推論出的結論已經可以近似、取代人工的決策。目前之企業往往已經交叉的開發或者直接購買使用這些自動僱傭決策工具，來獲得需要的資訊、協助決策之產出。前述一直提及之例如履歷文字篩選軟體、對話機器人、工作流程控制軟體等都是常見的運用模式。

另一個美國勞動部重要的聯邦機構，國家勞工關係委員會 (National Labor Relations Board, NLRB) 也透過法律總顧問發佈了一則給下屬單位之備忘錄「非法電子監控與非法管理措施備忘錄」，要求下級地區分部在處理、調查涉及雇主用科技監控勞工

之案件時，應同時注意雇主利用演算法、監控、自動決策系統時，是否有可能對勞工工會活動或工會會員造成直接或間接之不利益待遇⁸⁰。最近亦有工會提起相關爭議⁸¹，例如密蘇里州一家倉儲公司之工會，主張雇主使用侵入性的 AI 程式在監視、探測工會活動，因此向 NLRB 提起雇主不當勞動行為裁決之申訴，相關案件進行中。

（二）各州州法的嘗試與規定

除聯邦機關之外，各州也有各自推進其 AI 管理之相關法律，這些法律也有不少部分有涉及勞動權益保障，值得參考，並以紐約州特別值得注意與參考，詳述如下：

1. 伊利諾州

此系列立法最早的嘗試應該是在伊利諾州，該州於 2020 年通過人工智慧影像面試法(Artificial Intelligence Video Interview Act)。彼時 AI 之應用初步以面試軟體的方式進入到市場，並且在幅員廣大的美國就業市場產生運用價值。企業不再需要支付高額的機票和住宿費，就能夠面試到不同地區的勞工，勞工也不用舟

⁸⁰ NLRB, Ministry of Labor, Memo on Unlawful Electronic Surveillance and Automated Management Practices, <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-general-counsel-issues-memo-on-unlawful-electronic-surveillance-and> (Jun.16, 2023).

⁸¹ <https://www.theguardian.com/us-news/article/2024/may/21/amazon-surveillance-lawsuit-union> (2024/06/29).

車勞頓，似乎是個雙贏選項。但隨著就業歧視申訴案件之出現，州政府跟立法單位隨即發現 AI 演算法之運作有高度歧視疑慮，並且制定州法，要求雇主在使用相關功能之 AI 程式時，應有額外的必要措施跟義務。

此法其實內容不多，且未制定罰則或者請求救濟之特定選項。主要內容僅是提出事前告知說明、同意、數據保密跟銷毀，而且非常限縮的僅針對用錄影軟體去分析求職者之情況。法條要求：

a. 要求雇主必須事先告知應徵者其使用 AI 作為招募階段之面試判讀；

b. 應提供應徵者資訊說明該演算法之運作機制、判斷因素等等內容；

c. 獲得應徵者之事前同意。

d. 因為同時涉及隱私資訊，雇主不能將錄影數據外流給非面試者或不相關人等，而如果應徵者要求，雇主應在 30 天內銷毀該數據。

此法促使雇主從新思考使用 AI 之優劣和成本，至少針對此種錄影面試判斷 AI 技術，可以衡酌使用的好處和必須增加的成本跟風險，例如數據保護、管理、就業歧視申訴風險等等，來決

定是否使用，或者是促使其開發、採用更完善保護勞工隱私、就業歧視權利之 AI 軟體。

2. 紐約市自動僱傭決策工具法

紐約市消費者與勞工保護部於 2021 年通過，但因為爭議太大而不斷修正之「自動僱傭決策工具法(Automated Employment Decision Tools Law, AEDTL)」⁸²，終於在 2023 年 7 月實施。根據此法規定，企業如果啟用了演算法為基礎的自動決策工具，並且會產出簡單決定時，除非企業有依據規定揭露使用的方式範圍和技術，並且有公正第三方監督，進而提出完整之評估報告，否則將不能使用自動決策系統。此法同時亦給予勞工申請資料數據、檢驗過程、挑戰推論的程序保障⁸³。此法有數個細節，分述如下：

(1) 管制範圍定義

本次「自動僱傭決策工具法」的管制內容跟範圍，首先定義「自動決策工具」⁸⁴：「任何衍生自機器學習、統計模型、數據分析、人工智慧之電腦程式，能夠針對會影響自然人之僱用相關決定，產出包括分數、分類、建議等等簡單結論，用來實際上協

⁸² Local Law 144 of 2021, <https://rules.cityofnewyork.us/wp-content/uploads/2023/04/DCWP-NOA-for-Use-of-Automated-Employment-Decisionmaking-Tools-2.pdf> (Jun.16, 2023).

⁸³ Lexology, NYC Issues Final Regulations for Automated Employment Decision Tools Law, Delays Enforcement to July 5, 2023, <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a1455ea1-663c-49af-8099-61fef85cebfb> (Jun.16, 2023).

⁸⁴ N.Y.C. Admin. Code § 20-870.

助或取代決策裁量。」因此若是一種會產出簡單結論來協助、取代人類僱傭相關決策之電腦程式，並涉及機器學習、統計分析、數據分析、AI 技術的電腦程序，並會演算出結果者，例如考績、排序等等，且此結論之產生有能力協助、甚至取代人工決策者，就是屬於自動決策工具。反之，如果只是一個軟體，其欠缺自動或實體協助或取代具有裁量性決策之功能，而沒有實際上影響到自然人決定，即非屬於本法所管制的自動僱傭決策工具。相關文件有例如垃圾郵件分類程式、防火牆、防毒軟體、計算機等，皆不屬之⁸⁵。

(2) 使用自動僱傭決策工具之雇主義務

雇主將前述自動僱傭決策工具之 AI 軟體運用於職場時，本法課以雇主數個義務⁸⁶：(1) 偏見審核 (bias audit)、事先公布偏見審核報告；(2) 告知義務等兩大義務，若雇主違反此義務而使用自動僱傭決策工具時，將面臨相應罰則，分述如下⁸⁷：

A. 事先進行偏見審核以及報告公開義務

雇主於使用 AEDT 時，必須在使用該工具前一年，執行偏見審核，用以確保該工具不會對特定族群造成不

⁸⁵ 傅柏翔，職場 AI 程式之爭議與管制模式初探—以紐約市自動僱傭決策工具法為例，東吳大學第五回勞動法論壇：職場 AI 程式之管制模式初探，2024 年 4 月。

⁸⁶ N.Y.C. Admin. Code § 20-871.

⁸⁷ 傅柏翔，職場 AI 程式之爭議與管制模式初探—以紐約市自動僱傭決策工具法為例，東吳大學第五回勞動法論壇：職場 AI 程式之管制模式初探，2024 年 4 月。

當歧視之結果，且應每年持續進行該審核。詳言之，此檢驗方法應包括之內容另可詳見紐約市之技術文件。

B. 告知義務

於本法管轄範圍使用 AEDT 篩選求職者或升遷勞工之雇主或機關時，應告知求職者與居住於紐約市之勞工：(1) 通知 AEDT 將會被使用；(2) 通知 AEDT 篩選之標準和特質；(3) 若沒有公開在雇主或僱傭機構網站上，則關於此 AEDT 的數據資料類型、來源、雇主和機構的資料索取政策應得透過書面申請獲得。雇主應在書面申請提出後的 30 天內提供給對方，等三件事。

值得關注的是，依據前述定義被規範之 AI 工具，並非全然禁止，而是要求這個工具有完整的被監督之後才能啟用。啟用之前必須將過去幾年之運用成果進行影響評估，雇主也針對該工具進行具有獨立性之影響評估和檢驗報告，來確保其危害已經被合理改善控制。而在啟用該工具之前，也必須 10 天前告知並揭露以下資訊 a. 如果被評估之求職者具有紐約市居民身份；b. 會被程式用來分析評估的因素；c. 明確告知可以選擇其他程序或者合理調適之選項。

(3) 義務違反之雇主責任

相較於不少 AI 相關管理法制採取指引、建議的軟性規範方式，本法 AEDTL 使用較強硬之執行策略。雇主違反本法規定，遭面臨「雇主違法規定期間」每天美金 500-1500 元的罰金，因此雇主未合規的天數越多，將面臨越高之罰款，希望可以藉此促進使用 AI 之企業，遵循法律義務之誘因。此外，針對法定之告知義務中之三種不同義務：告知 AEDT 使用、告知 AEDT 標準與特質、書面申請資料之政策。此三種義務之違反，應分別論斷，違犯者若同時違反三種義務，而面臨三次分別之罰款。

(4) 本法之疑義

本法實施以來未滿一年，雖尚未可全面地了解本法之適用，對於勞工歧視相關議題會帶來何種影響，但學者指出，本法適用至今已經出現不少執行上之困難。

首先，本法雖乍看之下會是對於 AI 模型運用之原則性管制法，但經過多次折衝與公聽會意見之整合後，本法實質管制之範圍被不斷地限縮，目前僅能限制到涉及僱傭關係決策的決定。

再者，本法施行至今雖尚未有相關實證研究出現，但從本研究對網路輿論之搜尋後可見，目前普遍的困擾是，諸多公司的人

資並不具有辨識自己公司 AEDT 背後技術背景的能力，因此對於自己公司是否應該要進行本法的偏見審核、通知義務，並不清楚，也不知道要如何回應相關的要求，進而對於本法多半採取觀望不主動作為之態度，避免自己主動揭露使用之後，成為被主管機關審核的對象，在此效應下，目前為止也並未有接獲任何申訴⁸⁸。

最後，本法雖然要求雇主進行偏見審核，卻是出現不當現象時，卻未要求相應行為或立即停用之措施，更無相關後續的規範或罰則，受影響勞工僅能回歸就業歧視之一般性規定尋求救濟⁸⁹，似乎有為德不卒之問題，此亦為本法在適用上的疑義之一。

綜上所述，本法對於 AI 技術運用於僱傭條件相關決策時，有如上突破且較為具體之規範，但細觀全法而言，仍有諸多問題有待釐清，且實際適用上仍有諸多疑義，未來之發展值得持續關注。而除了紐約市，加州州政府之民權部門打算修改規範，針對涉及自動決策系統的僱傭法法規進行修正 (CRC Published Proposed Modifications to Employment Regulations Regarding Automated-Decision Systems)，州議會則是另有草案針對採用自

⁸⁸ New York City AI Law Is a Bust, Feb. 18, 2024, Roy Maurer

<https://www.shrm.org/topics-tools/news/technology/new-york-city-ai-law> (2024 年 5 月 2 日)。

⁸⁹ 自動僱傭決策工具常見問答，紐約市消費者與勞工保護部發布 Automated Employment Decision Tools: Frequently Asked Questions, NYC consumer and protection department, <https://www.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/about/DCWP-AEDT-FAQ.pdf> (2024 年 5 月 2 日)。

動決策工具(Automated Decision Tools, ADT) 之雇主，設定使用相關程式之前提、揭露、運用方式、後續追蹤等規範。整體的大方向，都跟紐約市之規範模式類似，似屬於近來美國州法之主流模型。在 AI 運用會衍生這麼多疑慮之情況下，一個實驗性的走向目前是屬於管理、限制 AI 之不當使用，而非修改既有勞動法來因應 AI。

二、勞工隱私權發展背景

此處之隱私權主要涉及到勞工在工作現場、工作時，若遭受雇主之監控或者獲得相關數據資訊，是否會影響到勞工隱私之議題。實則關於職場之監控，美國法制主流認為，雇主確有合理監督、監控職場的必要，因為需要確保營業秘密不外流、工作現場安全維護、控制高風險材料等等因素⁹⁰，同時也因為要避免被駭客入侵以及非法下載等問題，監控之範圍不僅止於實體工作場所和設備，往往也擴及到網路、社交媒體、電子郵件等等區塊⁹¹。但同時，也因監控之合理、必要性、廣度、深度都有討論之空間，且下班後、網路、電子郵件這些區塊亦有被認定是勞工私領域之可能，因此此處之監控以及數據取得仍會衍生隱私權之爭議。

⁹⁰ Jairo R. Vilaobos, *Laboring towards New Privacy Protections in the Workplace*, 67 Wash. U. J. L. & POL'y 467, 470-471 (2022).

⁹¹ Matthew T. Bodie, *The Law of Employee Data: Privacy, Property, Governance*, 97 IND.L.J. 707 (2022).

此議題又在疫情期間被進一步討論，因為出現大量的遠距以及 BYOD (Bring Your Own Device) 工作模式，當勞工在家上班時，使用勞工自己的電腦等設備進行連線工作。基於前述的監控必要，雇主往往又會要求勞工下載特定軟體，或者連線到公司的網路之後才能獲取公司資訊，這進一步擴大了勞工電腦中之隱私資訊被雇主蒐集、運用之深度疑慮⁹²。

進而被監控蒐集到的資訊，如果又涉及資訊之重組、分析，例如以程式分析監控攝影，作為後續考核或公司其他決策的判斷依據，就會出現隱私權資料被蒐集、運用、重組時，是否都有獲得同意、是否公司都有正當事由可以免責等等多重疑慮⁹³。若有任一同意或正當性欠缺，勞工現有隱私權被科技技術突破的漏洞，隨即出現。

關於勞工隱私權侵害的聯邦法律規定，目前尚欠缺聯邦等級之勞工隱私權法⁹⁴，但是在州法之級別有許多涉及隱私權之相關法律。是屬於討論涉及勞工隱私權爭議時，可能會有牽涉之重要規範。

舉例來說，加州透過消費者隱私法(Consumer Privacy Act)⁹⁵，即要求管理提供特定服務之公司，若其在提供服務過程中蒐集到的相關數據資訊，就會被此法之規範所約束，這不僅是針對蒐集到的消費者

⁹² Jairo R. Vilaobos, *supra* note 90, at 473.

⁹³ Matthew T. Bodie, *supra* note 74, at 722-723 (2022).

⁹⁴ 較早年關於隱私權之規範重點在於私下的電話監聽相關規範，例如 1986 年電子通訊隱私法 (Electronic Communications Privacy Act, ECPA)，重點是規定何時可以進行電話監聽監控。

⁹⁵ CALIFORNIA CONSUMER PRIVACY ACT, 2018 Cal. Legis. Serv. Ch. 55 (A.B. 375) (WEST).

資訊，也包括所屬勞工的個人隱私資訊。依此法，企業必須提供事前蒐集說明，包括何種資訊會被監控蒐集，同時勞工亦可以要求提供被蒐集到的資訊⁹⁶，並且要求刪除該些資訊以避免隱私外流⁹⁷，或者被進一步重組，進行不恰當的分析決策⁹⁸。此外，有鑒於重組之後的資訊具有商業價值，勞工也可以禁止企業再重新出售相關資訊。透過此方式，可以一定程度，或至少間接地減少勞工隱私權的不當侵害。舉理來說，提供勞工背景調查之公司，其運用 AI 背景調查工具，來提供企業對特定勞工之背景調查和網路足跡查核，最後產出報告給業主參考時，就會成為此法之管理對象。

而就加州另有工作場所科技課責法 (California Workplace Technology Accountability Act)，要求運用科技監控職場的雇主，如果涉及隱私，必須說明是工作相關，且蒐集到的資訊也必須受到監管。勞工也有權要求雇主說明、提供資訊。而如相關資訊轉變成自動決策系統之數據來源，雇主也有義務由公正第三方擔任監督和並進行衝擊分析⁹⁹。此法試圖限制勞工數據可被監控蒐集的項目以及可以蒐集的時限。同時，賦予勞工接觸到該數據的權限，以及要求修改數據的權

⁹⁶ CALIFORNIA CONSUMER PRIVACY ACT § 1798.110.

⁹⁷ CALIFORNIA CONSUMER PRIVACY ACT § 1798.105(a).

⁹⁸ Jairo R. Vilaobos, *supra* note 90, at 482-483.

⁹⁹ Airlie Hilliard, Emre Kazim, Tom Kemp & Kelvin Bageire, Overview and commentary of the California Workplace Technology Accountability Act, *International Review of Law, Computers & Technology* (2022).

利，以避免不當的數據運用。而針對雇主使用的數據自動決策系統，應該允許第三方公正單位來進行勞工資訊衝擊影響分析，來確保系統和數據的公正。此法可以因應雇主以安全、衛生、管理為由，監控職場或者家內工作場所時，可能造成的不當影響。確保隱私權不會因為雇主看似合理的管理要求，遭受不成比例的退讓和入侵。而第三方的檢驗也是相當重要的設定，由公正外部第三方來檢視雇主運用工具之合理性以及正當性，較能避免勞工基於弱勢無法反對、抵抗雇主要求的疑慮。

除此之外，集體勞動法領域亦有看到工會以雇主監視職場為由，提起不當勞動行為之案例，其中提到雇主的監控不但是過度侵犯勞工隱私，也會冷卻勞工參與工會行動之意願，而裁決以及法院在此基礎上，進一步論述必要協商事項的範圍。因為團體協約之必要協商事項限定於和工作環境相關的事項，因為監控職場的影響甚大，法院因此認定雇主是否裝設監控攝影設備，應該也是屬於和工作環境相關之事項¹⁰⁰，因此工會若提出談判，雇主必須與此進行誠信協商，若拒絕，工會得以進行罷工。

¹⁰⁰ NLRB general counsel Memo, Ministry of Labor, <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-general-counsel-issues-memo-on-unlawful-electronic-surveillance-and> (Dec.13, 2023).

最後，有學者指出，遠距空間技術之運用，透過人工智慧技術與監控系統相結合，例如用以判斷勞工是否在工作崗位上等情形，非常有利於雇主對於勞工之管理，尤其是就監控勞工勞動過程有很大的幫助。但從反面觀之，對於勞工而言，似乎卻很可能面臨勞動剝削的不利處境，也就是勞工必須投入比以前更久的工作時間，才有可能獲得等量的報酬，進而形成了一種「勞動剝削」。就此亦有必要在未來加以留意與觀察相關之發展¹⁰¹。對此，美國法在聯邦法中訂有「電子通訊隱私法」（Electronic Communications Privacy Act）雖然允許雇主監控員工在雇主擁有的設備或電子系統上的活動，也允許雇主在工作場所的區域（不包括休息室、浴室等「非工作場所」），使用不記錄對話的監控技術，而其他州法中則有要求事先通知員工，抑或是取得員工同意始可進行科技設備之監控¹⁰²。相關之規定，亦值得我國未來在建立相關規範時之參考。

三、AI 於職場進一步運用之討論

AI 運用對勞工隱私權可能造成之影響部分，目前之討論已經從是否經過事前同意，更往前推進到以下三類，第一是向 AI 工具洩露個人數據後，是否可能會導致勞工失去對數據的控制，甚至日後出現數

¹⁰¹ 李健鴻，遠距在家工作趨勢下「遠端監控」與「勞工隱私保護」的爭議，臺灣勞工季刊，第 74 期，頁 7-8，2023 年 6 月。

¹⁰² 同前註，頁 10。

據洩露；其次，生成式 AI 服務提供的數據可能是基於違規處理和蒐集個人數據時之處理；第三，在使用生成式 AI 服務時，雇主必須依循哪一些規定來遵守相關數據權利之保障。

有關洩露個人隱私資料之疑慮，因為生成式的 AI 擅長總結訊息導出推論，雇主可能會想用它來產生報告或其他涉及人力資源數據的決策或建議。然而，向生成式 AI 工具提交個人資料之過程，可能會使該數據面臨外洩之風險。例如，作為標準操作程序，該服務可能會使用以往使用過服務之用戶的所有資訊，來訓練、微調基礎模型並產生更好的回應。以往客戶個人資料因此可能會被納入未來生成更好結果之模型中，這些數據甚至可能提供其他使用者使用查詢，以便他們可以看到提交給該服務的問題的範例。因此，會需要於數據處理的前端先進行勞工資訊去識別化。此外，即使是使用數據的合法法源依據，世界各地的大多數資料保護法僅允許在有限的情況下蒐集和處理個人資料，例如個人同意或法律要求。根據這些法律，公司理應不得在沒有合法依據的情況下從互聯網上獲取數據並使用它¹⁰³。

但實際上，在美國 AI 運用和監管的實際法律出現之前，恐怕仍有相當個人資料外洩、不當使用之可能。目前各州特定法律之實際運

¹⁰³ Iapp, Data protection issues for employers to consider when using generative AI, <https://iapp.org/news/a/data-protection-issues-for-employers-to-consider-when-using-generative-ai/>, (Dec.13, 2023).

用情形，雖然試圖在地方法的角度，進行零星的管制，但因為管轄僅及州內，且可能僅有特定範圍或行業之適用，管理是否能被執行或真的有效，這些通過才約一到三年不等的法律，尚需要時間或者未來更多真實案例出現，才能獲得檢驗。特別是關於構成要件之設計、救濟管道之選項，是否真的能夠提供勞工實質之保護，還是反而造成了雇主使用上之漏洞，值得持續關注。

舉例來說，前述之伊利諾州人工智慧影像面試法中，有規定勞工可以要求雇主 30 天內銷毀數據，但似乎就代表勞工若未提出，或者根本不知道可以提出，那雇主就可以無限期保存數據並使用¹⁰⁴。這樣的設計到底是保護勞工還是雇主，會不會造成勞工權益侵害，還是其實無害僅為學者自己的推測侵害，其實都需要繼續觀察未來實際案例的運行，才能有答案。而該法出現之後，開發軟體的公司本身甚至直接停止繼續開發運用該程式中關於有疑慮的臉部特徵分析功能¹⁰⁵。因此未來是否還會有類似案件出現，不無疑問。蓋產業間直接不再運用該種程式，將不夠安全或者有法律疑慮的 AI 產品因為風險過大退出市場，可能也會是未來持續出現的現象之一。

¹⁰⁴ University of Illinois Chicago, Aivia: A Step Towards Protecting Data Privacy or A Continuation Of The Push For Individuals To Trade Their Privacy Rights For Employment? <https://lawreview.law.uic.edu/news-stories/aivia-a-step-towards-protecting-data-privacy-or-a-continuation-of-the-push-for-individuals-to-trade-their-privacy-rights-for-employment/> (Dec.13, 2023).

¹⁰⁵ 蘇厚安，同註 19，頁 67。

就業歧視部分，有關運用 AI 技術所生的歧視問題，目前輿論普遍皆指出也理解的當為招募過程中引起之問題，此問題被認為是演算法偏差的一個典型例子。這就是在設計用於執行特定任務的 AI 系統中，故意或者意外的，透過設定偏好某些特質或者群體，導出違法歧視的結果。最著名的例子是亞馬遜嘗試在招募中使用 AI，為了節省篩選時間，把以往的大量履歷數據，拿去訓練 AI 程式，希望透過該 AI 來幫忙找出有潛力的候選人。被用來訓練的數據中即有許多以往招進來後，有傑出表現的勞工，如果 AI 可以從他們的特質中找到共通點，作為未來篩選標準，或許真的會對公司有幫助。但是，由於以往的求職傾向本就有性別差異，因此這些履歷大多數來自男性，其用字和撰寫風格具有男性之偏好和特質，如果 AI 被訓練去找出具有這些特質的人，其可能會過濾掉具女性相關的文字或特質之候選人。進而，AI 因為其設計之偏誤，就會間接出現性別歧視之結果。同樣議題也在視訊方式面試爭議中，被社會普遍認知有造成偏見之可能。例如，如果被作為訓練數據之內容中，少數族群代表性不足，則臉部辨識軟體在視訊面試時，有關語氣、口音或特定於性別和種族的語言模式分析等等，都可能影響評估¹⁰⁶。

¹⁰⁶ The Conversation, AI can reinforce discrimination — but used correctly it could make hiring more inclusive, July 25, 2023, <https://theconversation.com/ai-can-reinforce-discrimination-but-used-correctly-it-could-make-hiring-more-inclusive-207966> (Dec.13, 2023).

此些作為，儘管設計者、使用之雇主都不斷聲稱這些工具是客觀且不具歧視的，但現實中，大眾已經普遍有警覺 AI 工具確實有加劇工作場所中基於種族、性別、身心障礙和其他受保護特徵的歧視之風險。特別是 AI 工具接受大量數據的訓練，並根據數據中的相關性和模式，提供雇主對勞工未來工作結果之特性，目前輿論已經將關注從造成歧視之疑慮，進一步深入到訓練數據組中，可能內含之刻板印象、系統性偏見之移除和消弭¹⁰⁷。

在核心的 AI 管理、運用法制尚未出現之前，勞動相關法律主要就是以片段、州法等級的規範，來持續強化可能被挑戰的既有就業歧視、勞工隱私權保護制度。

四、小結

美國法整體來說，和歐盟、英國遭遇同樣的現象。既有的勞動權益似乎隱約發現有被 AI 侵害的可能，亦有零星案例出現，但可能是因為 AI 運用之不透明性，因此在舉證上出現困難，導致訴訟、申訴案件不多的現象。但是聯邦以及州的層級，目前都沒打算制定、修正勞動法令來因應 AI 的出現，而是採取針對 AI 使用規則的脈絡，來進行規範。

¹⁰⁷ American Civil Liberties Union, How Artificial Intelligence Might Prevent You From Getting Hired, Aug. 23, 2023, <https://www.aclu.org/news/racial-justice/how-artificial-intelligence-might-prevent-you-from-getting-hired> (Dec.13, 2023).

公開的少數實際案例中，有一則是 EEOC 代表勞工起訴後，雇主選擇和 EEOC 和解之例子。此案和解於 2023 年 8 月，主要申訴案由是一群中高齡勞工向線上家教網站 itutor 投送履歷，應徵擔任線上家教，後來未獲錄取，進而向 EEOC 提起年齡歧視申訴，主張該網站利用 AI 程式刻意排除了 200 多位中高齡勞工的申請，其中有大於 55 歲之女性，以及大於 60 歲之男性應徵者。經過訴訟中的和解，itutor 同意支付 365,000 元美金之和解金與此團體訴訟之 200 多位原告。這是第一起涉及雇主運用 AI 導致之 EEOC 訴訟和解案，值得關注¹⁰⁸。

於聯邦層級，勞動部的 EEOC 和 NLRB 分別提出指引和技術協助文件，協助勞資雙方辨識現行法令之保障，以及 AI 可能造成的影響和救濟管道，並且引導勞資雙方對於 AI 工具之認識和合理運用。州法則是有較新的立法嘗試，特別是在就業歧視之部分，加州以及紐約州都通過法律來管理「AI 自動決策工具」在職場內之運用，並且透過諸多法定揭露、監督義務之貫徹，來減緩、避免就業歧視之發生。至於隱私權之部分，加州另有透過工作場所科技課責法、消費者隱私法等規定，來管理雇主或提供服務企業在蒐集、運用相關資訊時，必

¹⁰⁸ EEOC Targets AI-Based Hiring Practices in Landmark Settlement, <https://www.foley.com/insights/publications/2023/08/eecoc-ai-based-hiring-practices-landmark-settlement/> (Jan.26, 2024).

須因應的勞工權益保障，避免勞工隱私權在雇主管理事由下，出現過度的傾斜。

聯邦以及州法等級的草案，目前還有數個正在討論中，針對其管理的模式以及實際效果，都值得持續關注參考。

值得注意之處在於，目前尚有一學界正在討論中，但尚未有結論的議題，即有關於 AI 之「可解釋性 (explainability)」之討論，此一討論之重要性在於，有關本研究案議題相關之 AI 科技應用下可能造成之勞動影響，其根本關鍵應在於此系統的設計與運用。此即涉及 AI 系統在可解釋性下的兩個內涵，分別為 (1) 理解後說明的可解釋性，包括主體中心的解釋與模型中心的解釋 (interpretability)；(2) 是透明度 (transparency)，使用例如分解法或「模型不可知系統」(代理人模型等) 之方法達成¹⁰⁹。對此，學者進而指出法律規範所著重之處在於，前述 (1) 下所涵蓋的兩個概念，即「主體中心」解釋與「模型中心」解釋二種方法，前者是提供主體關於與自己類似決定的人們的資訊，後者包括訓練資料的概述、模型種類、最重要因素及模型成效等，始符合 GDPR 第 15 條的「有意義資訊」¹¹⁰。此即未來欲規範運用 AI 技術時，潛在的途徑之一，但相關細節以及可行之措施，尚

¹⁰⁹ 黃詩淳，AI 可解釋性的法學意義及其實踐，國立臺灣大學法學論叢，第 52 卷 特刊，頁 931，2023 年 11 月。

¹¹⁰ 同上註。

在研究發展中，因此在勞動權益之運用可能，有待未來持續關注與研究。

此外，目前常見的指責是訓練之數據組本身偏誤，導致 AI 模型決策有偏見。但可否透過訓練數據組之控制、保持不受污染是否可行，目前都還有在辯證之空間。而建立乾淨數據之後，要再後續進行 AI 模型之檢測，亦涉及技術層面之討論，以及實際可行性之判斷。這些議題，都值得一起納入未來研究之選項，與時俱進繼續探索。

除此議題之外，尚有雇主取得資訊以後，轉賣第三方所延伸出的個資外流疑慮，此部分之研究，尚待未來繼續延續。

第二節 英國

承前所述，AI 對勞動法之影響議題，在現階段，最受矚目之勞動權益問題有二，其一為 AI 技術所做勞動決定對於勞工產生的歧視問題；其二為勞工隱私權之保障。詳言之，AI 技術之應用，是基於大量的數據累積，並透過大數據分析與整合等技術，進而做出勞動決定，而數據之取得，即會對於勞工本身隱私權有重大影響，諸如勞工是否同意提供個人資料、是否同意事業單位將勞工提供之個人資料儲存並分析與應用等皆是與勞工個人資料保護與應用的重要議題。此外，在應用 AI 技術做出之勞動決定，從結果觀察，可以發現對於特定種族、

膚色、年齡與性別的勞工，有產生一定之歧視情形，此部分之成因與解決方式，在英國也已經陸續透過法令與指引之制定進行處理。

一、就業歧視之發展

AI 之使用隨社會之發展愈來愈普遍，故而發生 AI 所做之勞動決定是否會造成歧視之疑慮。特別是 AI 設計不良或者沒仔細考量，產生的刻板印象、偏見傳遞強化效果。例如即有論者從虛擬助理(virtual personal assistant, VPAs)之使用中指出，如蘋果 Siri 或雅馬遜的 Alexa 等 AI 軟體，多以女性聲音、名字和角色為設計，似乎重現了關於女性社會角色和女性從事的工作類型的有害性別刻板印象¹¹¹。此外，在透過 AI 系統處理工作條件決定問題時，亦多有歧視問題之疑慮，例如近年亞馬遜透過其 AI 系統管理摸魚勞工(Time Off Task)，或透過 AI 系統為徵才，皆有顯示其勞動決定有男尊女卑之情形¹¹²。

就歧視相關問題之規範，經本研究團隊諮詢英國學者後可知，現行英國並未打算針對 AI 技術應用於勞動決定所產生的歧視問題進行針對性的規範與處理，因為其國會目前之辯論結果是，目前勞動法令

¹¹¹ Rachel Adams & Nora Ni Loideain, Addressing Indirect Discrimination and Gender Stereotypes in AI Virtual Personal Assistants: The Role of International Human Rights Law, 8 CAMBRIDGE INT'L L.J. 241, 241-242 (2019).

¹¹² 亞馬遜 AI 徵才歧視女性挨轟，自由時報，2018 年 10 月 11 日，<https://news.ltn.com.tw/news/world/paper/1238584> (2023 年 12 月 4 日)。

並沒有缺漏，尚能夠處理引發之爭議。因此，若是在雇主應用 AI 技術所做出之勞動決定中，產生有歧視之結果，基本上會循著現有的體系與制度進行救濟與規則。

有關就業歧視之規範與救濟流程，英國規範有平等法(Equality Act 2010)用以規範勞工相關，並規定對於勞工之歧視與騷擾等行為乃本法所禁止。本法之立法係將過去各不同之歧視法規合為一法，並以「權益」概念，進而整合了英國過去分散於各個歧視法規中，反歧視與騷擾規範所統合而成。其包括有同工同酬法、性別歧視法、身心障礙歧視法、勞動平等法 (Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003)、2003 年勞動性別平等法 (Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003)、勞工年齡平等法 (Employment Equality (Age) Regulations 2006) (Equality Act 2006, Part 2) 以及 2007 年勞動性別平等法 (Equality Act (Sexual Orientation) Regulations 2007) 等法規¹¹³。

平等法第 2 編規定有本法關於平等之核心概念以及本法所禁止之行為。本編規定禁止對他人受保護特質為歧視或騷擾行為，並首先於第 1 章就受保護特質 (Protected Characteristics) 為定義性規定，是本法所指受保護特質分別為年齡 (Age)、身心障礙 (Disability)、變性

¹¹³ Legislation.gov.uk, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/contents> (Dec.13, 2023).

(Gender Reassignment)、婚姻或民事伴侶關係(Marriage and Civil Partnership)、懷孕與生育(Pregnancy and Maternity)、種族(Race)、宗教信仰(Religion or Belief)、性或性別(Sex)、性取向(Sexual Orientation)。

本編第 2 章中，另有規定不得對上開受保護特質為歧視、騷擾與受害 (Victimisation) 等行為。其中，本法所規定之歧視行為，包含直接與間接歧視，同時更特別規定對於身心障礙者的調整(Adjustments for Disabled Persons)義務，亦即雇主有提供職場身心障礙者良好工作環境義務，故應針對身心障礙者為合理調整。又本法所謂受害，與前述受保護特質並無直接相關，而是為保障依據本法主張權利之勞工，抑或是協助他人主張權利，如作證或其他幫助，雇主不得對其有不利對待¹¹⁴。

又針對 AI 所引發的就業歧視爭議，英國平等法在實質產生歧視問題時，仍有其適用，問題在於如何協助勞資辨識此類爭議，並且導引爭議回到本法來救濟。針對此問題，各單位亦有透過制定準則以茲因應，並建議事業單位在使用 AI 時，應充分檢視相關措施與決定是否有導致歧視可能，而有違反相關法規之疑慮。對此，英國平等與人權委員會(Equality and Human Rights Commission, EHRC)便有提出相

¹¹⁴ Robinson, Anthony, David Ruebain, and Susie Uppal (eds), Blackstone's Guide to the Equality Act 2010 (4th edn), 53(2021).

關準則，並就 AI 系統如何可能導致歧視性結果的實際示例，用以協助事業單位避免違反平等法之規範¹¹⁵。

此外，英國訊息專員辦公室（Information Commissioner's Office, ICO，下稱 ICO）另有公告「AI 做出決定之說明指引（Explaining Decisions Made With AI，下稱說明指引）」，其中列舉相關實踐範例作為參照，以確保 AI 系統遵守數據保護法和平等立法¹¹⁶。該指引即指出透過此 AI 進行勞動決定時，應注意需保證不會導致歧視，而歧視之類型包括但不限於：基於受保護特質所為之行為，導致決策接受者受到比其他人更不利之對待；或者對具有受保護特徵的人所產生之影響，相較不具該特徵者更嚴重¹¹⁷。

詳言之，ICO 透過說明指引臚列了 AI 應用的幾個基本原則¹¹⁸，本研究並臚列重要之論述如下，用以介紹英國之現況，同時作為我國未來之參考。首先係「保持公開透明(Be Transparent)」，其核心內涵即應說明 AI 技術的模型，其背後技術邏輯或推理是如何組成，又有哪些輸入特徵、參數和關聯性在模型結果，在運算中發揮了重要作用？

¹¹⁵ Equality and Human Rights Commission, <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/artificial-intelligence-checklist-public-bodies-england> (Dec.13, 2023).

¹¹⁶ ICO, Artificial Intelligence, <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/> (Dec.13, 2023).

¹¹⁷ ICO, Explaining Decisions made with AI, 14(2022), <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/explaining-decisions-made-with-artificial-intelligence/part-1-the-basics-of-explaining-ai/the-principles-to-follow/> (Dec.13, 2023).

¹¹⁸ Id.

以及其如何發揮作用？對此，應以易於理解的方式解釋模型書將背後的技术原理，並評估其可能受到影響的個人，將之進行說明，同時應說明如何將大數據應用於決定做成所影響的個人之具體情況。又針對數據而言，使用者尚需要對其數據進行說明，諸如其使用哪些資料來訓練模型？該資料如何取得？如何確保該資料之品質。

次之，係「責任之承擔與釐清(Be Accountable)」，即應釐清 AI 技術應用時的每個階段所產生的問題應由何人負責？從資料取得的初始設定，直至最後階段的指令或決策產出，所相應負責之人應加以說明，尤其使用者係對於整套系統的設計和實施流程之可追溯和可審核性應加以說明。

最後，乃對於「影響之反思(Reflect on Impacts)」，此部分根據 ICO 所提出之內容，可略分為「公平」、「安全和性能」以及「影響」，分述如後。就公平而言，應注意 AI 技術運用的輸出結果，是否帶有歧視性之效果，使用者應將防止歧視與減少偏見的目標充分融入系統之設計以及實際運作之中。而對於系統開發者而言，應注意是否將決定結果的公平標準納入系統之中，並事先向購買使用系統的客戶說明。針對「安全和性能」而言，則係應充分確保模型安全、準確、可資信賴以及穩健的方式，以及驗證前開安全性之方法。以及是否採取了足夠的措施來確保系統在遇到意外變更、異常和擾動時能夠按照

設計者的期望可靠地運作，亦是應加以注意之重點。最後，乃「影響」之層面，亦即應注意從 AI 技術的模型設計之初到最後的結果產出，皆應該充分考量對於受影響者和社區的福祉所生之相關影響，並加以改善與防免。

綜言之，從英國政府部門相關因應措施中可以發現，應優先了解正在實施的 AI 系統的設計與執行，並可將之切分為數個不同階段，從資料取得、模型系統訓練以及結果產出，直至最後的資料保護與系統改進等，一一加以釐清並說明設計理念，並已知加以課責。對於就業歧視而言，最為重要者乃「公開透明」此一概念，應如何就 AI 技術之設計與其決策之邏輯加以公開，供受影響者或未來進入訴訟之法院進行檢閱與審查，尤為重要，亦是未來我國在制定 AI 管理準則時，可以進一步思考與討論的內容。

綜合上述，AI 技術在勞動管理上之運用，尤應釐清該系統之設計與執行過程之原理原則，例如它如何工作或做出決策，並培訓其員工做同樣的事情。不應盲目相信 AI，而應以批判的眼光看待它基礎數據中固有不平等的風險。組織必須敏銳地意識到 AI 系統及其道德基礎可能不僅不符合他們的道德規範，也不符合英國目前的立法地位。作為時間和成本效率，AI 不應該掩蓋人類的干預，適當的檢查和措

施應該堅定到位。AI 應該暫時作為組織的工具來幫助某些過程，而不是取代人類決策者和員工。

二、勞工隱私權之發展

(二) 概說

針對個人隱私權保障之立法規範，英國法主要係由歐盟發展出之 GDPR 為核心規範模式，其中關於數據資料保護法規中，制定了資料保護法（Data Protection Act 2018, DPA 2018，下稱 DPA）用以規範個人資料之保護。有鑒於 AI 之概念廣泛，與個人資訊相關者，即透過個人資訊相關數據，訓練或測試 AI 模型等類型，將有此規定之適用。

DPA 之原則性規範中，每個使用他人資訊者，皆有義務遵守數據保護原則(Data Protection Principles)，其核心原則與歐盟相似，分別為¹¹⁹：

- A. 公平、合法和透明地使用。
- B. 用於特定的、明確的目的。
- C. 以適當、相關且僅限於必要的方式使用。
- D. 準確，並在必要時保持最新。

¹¹⁹ GOV.UK, The Data Protection Act, <https://www.gov.uk/data-protection#:~:text=Everyone%20responsible%20for%20using%20personal,used%20for%20specified%2C%20explicit%20purposes> (Dec.13, 2023).

E. 保留時間不超過必要的時間。

F. 以確保適當安全的方式處理，包括防止非法或未經授權的處理、訪問、丟失、破壞或損害。

這些原則如何套用在將 AI 適用於職場問題處理上，有釐清之必要。對此，英國訊息專員辦公室（ICO）提出之「AI 與資料保護指引（Guidance on AI and data protection，下稱 AI 保護指引）」，在其中有對於該機關認為符合數據保護的 AI 的最佳實踐，以及其如何解釋適用於處理個人數據的 AI 系統的數據保護法。此包含關於如何解釋適用於 AI 相關數據保護法的建議，以及有關組織和技術措施的良好做法的建議，以減輕 AI 可能對個人造成或加劇的風險¹²⁰。

本 AI 保護指引的核心架構係從以下六個原則出發，分別為：

（1）安全性、公平性和透明性（awfulness, fairness, and transparency）；（2）目的限制（purpose limitation）；（3）數據最小化（data minimisation）；（4）準確性（accuracy）；（5）儲存限制（storage limitation）；（6）問責與治理（security and accountability）等六個原則¹²¹。指引中指出，倘若 AI 技術運用得

¹²⁰ ICO, Guidance on AI and data protection, Mar.15, 2023, <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/guidance-on-ai-and-data-protection/> (Dec.13, 2023).

¹²¹ ICO, Guidance on AI and data protection, Mar.15, 2023, <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/guidance-on-ai-and-data-protection/about-this-guidance/> (Dec.13, 2023).

當，便可以增加事業單位或組織體的運營效，但對於 AI 應用所生的個人資料保護極為重要，其可能的責任主體為高階管理層以及負責合規性角色等人員，包括負責 AI 系統治理和資料保護風險管理的資料保護長(Data protection officer，簡稱 DPO)。又為了確保符合個人資料保護的諸多規範，可透過資料保護影響評估（Data Protection Impact Assessment，下稱 DPIA），以證明符合個人資料保護之要求。

ICO 針對個人資料保護的影響評估，有提出相關清單供事業單位參考，縱然並非係針對事業單位應用於勞工管理議題所做，但其中亦可見關於勞工管理決策等資料保護規範，應可做為參考與借鑑，先予敘明。ICO 指出，DPIA 必須要符合四個機個重要內涵，分別為：（1）描述處理的性質、範圍、背景和目的；（2）評估必要性、相稱性和合規措施；（3）識別和評估個人面臨的風險；（4）確定任何其他措施來降低這些風險。接著，並提出 DPIA 的篩檢清單，預期在所以涉及個人資訊運用的情形下，都必須通過檢驗。而事業單位若要進行以下動作，亦需要進行 DPIA：

A. 使用系統性且廣泛的分析或自動決策來做出有關人員的重大決策；

- B. 大規模處理特殊類別資料或刑事犯罪資料；
- C. 廣泛有系統地監測公共場所；
- D. 結合歐洲指南中的任何標準使用創新技術；
- E. 使用分析、自動決策或特殊類別資料來幫助做出有關某人獲得服務、機會或福利的決策；
- F. 進行大規模的分析；
- G. 結合歐洲指南中的任何標準處理生物識別或遺傳數據；
- H. 組合、比較或匹配來自多個來源的數據；
- I. 結合歐洲指南中的任何標準，在不直接向個人提供隱私權聲明的情況下處理個人資料；
- J. 結合歐洲指南(European Guidelines)中的任何標準，以涉及追蹤個人線上或離線位置或行動的方式處理個人資料；
- K. 處理兒童的個人資料以進行分析或自動決策或行銷目的，或直接向他們提供線上服務；

據此可見，透過大數據資料進行大規模分析，並用於決策上的事業單位，必需要進行資料保護的管理與檢查。

綜上，乃英國近年將歐盟 GDPR 內國法化後，對於 AI 技術應用的最新發展與指引。從相關的文本資料中可以發現，近年英國亦開始透過指引與法案之推出，希望可以接軌世界應用 AI 技

術的潮流，且同時兼顧勞工個人資料之保護。縱然尚未開始特別針對勞工職場隱私權進行規範或立法，但是仍有嘗試直接針對 AI 之運用方式予以管理，並可套用在職場隱私權之保障上，可供未來應用上之借鏡。

(三) 英國資料保護法有關 AI 之規範架構

DPA 中直接規範 AI 相關應用的條文有二，規範於第三章 (Chapter 3) 的第 49 條與 50 條中¹²²。DPA 第 49 條首先規定：個人有權決定不受自動決策影響的權利。從條文規範中以觀，控制者 (Controller，按應指使用資料者) 不得僅根據自動化處理做出「重大決定 (Significant Decision)」，除非該決定是法律要求或授權的。其所謂重大決定係指該決定對資料主體產生不利的法律影響，或顯著影響資料主體。

再者，DPA 第 50 條規定，係對於法律授權的自動化決策所規範的相關保障措施。本條對於前條所謂「重大決定」的合格性進行規範，並指出所謂合格的重大決定係指：(1) 這是與資料主體相關的重大決定且該行為是 (2) 法律要求或授權的行為，方屬適法 (第 1 項)。又如果控制者僅基於自動化處理就資料主體做出合格的重大決定，該控制者就必須在合理可行的情況下，

¹²² 49Right not to be subject to automated decision-making;
50Automated decision-making authorised by law: safeguards.

盡快以書面形式通知資料主體，其決定僅基於自動化處理而做成。對此，資料主體可以在收到通知後 1 個月內請求控制者重新考慮該決定，或做出不僅僅基於自動化處理的新決策（第 2 項）。倘若資料所有人向控制者提出前開重新考慮該決定的請求時，控制者必須在收到請求之日起 1 個月結束前進行以下動作；

(a) 考慮該請求，包括資料主體提供的與其相關的任何訊息，

(b) 遵守要求，並且

(c) 透過書面通知告知資料主體

綜上，英國 DPA 有關 AI 之規範，應可認係以原則禁止，例外許可之形式進行規範，需要在法律或法律授權之情形下始可為之。且決策者有義務向資料所有人以書面揭露決定係由 AI 做成，而資料所有人受到該決定之影響時，亦有權請求決策者再行決定，並訂有一個月的期間限制。

三、AI 法制發展概況與討論

有關 AI 相關的討論，目前尚未有專門 AI 相關勞動法令出現，但有諸多關於 AI 之通則性指引、政策書等等，例如科學創新技術部之

執行英國數位管理原則之初步原則¹²³ (Implementing the UK's AI Regulatory Principles)。除了行政機關之努力之外，英國數位文化媒體與體育大臣(Secretary of State for Digital, Culture, Media and Sport)與商業能源與工業策略大臣於 2022 年 7 月 18 日，向國會提交「人工智慧監管規範政策報告（下稱 AI 監管政策報告）」(AI Regulation Policy Paper)。其內容係針對未來政府對於 AI 技術運用的框架，以及 AI 技術定義等有相關說明，並建議建立核心框架如下¹²⁴：

（二）特定範圍(Context-Specific)

AI 監管政策報告指出，未來應可根據 AI 的使用及其在特定情境下，對於個人、團體和企業所產生之影響，用以考量如何監管 AI。同時，應將設計(Designing)和實施(Implementing)的監管責任，同時交予監管機關。用以確保 AI 的發展具有目標性，也持續支持技術之創新。

（三）鼓勵創新與風險控制(Pro-innovation and Risk-based)

AI 監管政策報告指出，未來監管的重點應專注於有高度證據顯示存在的風險，並加以重點解決；並注意不要錯失發展之機

¹²³ 英國政府網站，

<https://www.gov.uk/government/publications/implementing-the-uks-ai-regulatory-principles-initial-guidance-for-regulators> (2024 年 7 月 4 日)。

¹²⁴ Gov.UK, Establishing a pro-innovation approach to regulating AI, July 20,2022, <https://www.gov.uk/government/publications/establishing-a-pro-innovation-approach-to-regulating-ai/establishing-a-pro-innovation-approach-to-regulating-ai-policy-statement> (Dec.13, 2023).

會。對此，應要求監管機關注意高風險之問題，而非對於與 AI 相關的假設或極低風險等情事，換言之，即不應空穴來風地一概禁止未知，以避免設置不必要障礙，而錯失發展之機會。

（四）整合性

AI 監管政策報告指出，未來應以跨部門原則為核心，以因應 AI 的獨特性，並要求監管機關在相關部門和領域之解釋、規範、處理與實施，應優先採取此原則。同時，為了使規範框架易於操作，以利達成有效整合並支持創新，應鼓勵監管協調方法，如透過數位監管合作論壇（DRCF）和其他監管機構密切合作。

（五）比例適當且適應性強（Proportionate and Adaptable）

AI 監管政策報告指出，首先應在非法定的基礎上，制定跨部門原則，以便對於 AI 技術應用的方法可以保持適應性。並將要求監管機構首先考慮密度更加寬鬆的選擇，例如以指導或自願措施為主，並盡可能利用現有程序，而不是建立新的規範體系。

除上述核心架構外，AI 監管政策報告中，指出，目前有關 AI 技術監管存在四個核心挑戰（Key Challenge），分別為：

（一）分類不清（A lack of Clarity）

報告書中提到，過去多有就英國法律框架和監管機構，對 AI 應用時的規範模糊性，因為這些框架並不是專門針對 AI 技術及

其應用所設計制定，致使英國法律適用於 AI 時，通常是一個解釋問題，使得使用者很難有明確依歸，尤其對於可能沒有任何法律支持的小型企業來說，這更是一個問題。

（二）規範疊床架屋（Overlaps）

報告書中同時也注意到法律和監管機構兩者的職權範圍，可能因為出於相同監管問題的風險，並會加劇前開所指之類型模糊與不明確性。申言之，當多個監管機構監督一個組織出於同一目的使用相同的 AI 時，這可能會導致不必要的、矛盾的或令人困惑的監管層次。

（三）不一致(Inconsistency)

監管機構在其職權範圍內，為解決 AI 使用問題的權力存在差異。因此，不同領域所使用的 AI 技術受到不同的管制，雖然在某些情況下會有明確的理由，但它可能會進一步加劇整體上缺乏清晰度的情況。

（四）方法上的差距(Gaps in Our Approach)

由於英國目前的立法尚未考慮到 AI，因此可能存在尚未被識別或充分解決的當前風險，因此需要做好廣泛使用 AI 時相關未來風險的準備。例如，圍繞著提高 AI 決策的透明度和可解釋性的需要，激勵開發人員優先考慮 AI 系統的安全性和穩健性，

並明確參與者的責任。人們也擔心 AI 會放大更廣泛的系統性和社會風險，例如 AI 對公共辯論和民主的影響，因為它有能力創造深度偽造等合成媒體。

前開該報告書在指出 AI 技術運用可能產生的核心挑戰後，更提出了對於 AI 技術兩項核心原則的定義性說明，其指出 AI 可以具有更多的特徵和功能，具體取決於所使用的技術和用例的具體情況。然而，就監管而言，有兩個關鍵特徵是現有監管可能無法完全適合解決的不同監管問題的基礎，並構成了本工作範圍的基礎：

（一）科技的「適應性」—解釋意圖或邏輯

AI 系統通常會基於指令進行操作，而這些指令並未按照人類意圖明確編程，而是基於各種技術進行機器「學習」。亦即，AI 系統通常會根據資料進行一次或持續的「訓練」，並根據人類不易辨別的模式和聯繫來執行。這種能力強調了現代 AI 的力量，使其能夠根據一段文字輸入生成極其複雜的藝術作品，在醫學掃描中診斷人類無法察覺的疾病，或完全缺失的古代元素文案等等皆是其應用。

而基於監管之目的觀察，可以知曉通常很難解釋系統輸出背後的邏輯或意圖，或者訓練資料中的錯誤和不良問題會被複製。這具有潛在的嚴重影響，例如當做出與個人健康、財富或長期前

景有關的決策時，或者當人們期望決策應該以易於理解的術語（例如法律糾紛）合理時。

綜上所述，上述有關適應性之討論，係指 AI 技術具有以人類難以辨識的意圖、方式或邏輯來進行學習，且會再自動加以歸納整理，並進行新的應用，因此應該對於機器學習的學習邏輯與脈絡進行分析，以避免隱私權之問題

（二）科技的「自主性」—分配行動責任

AI 技術的應用，通常具備高度自主性，可以在快速變遷的環境中運作，這種制定策略和做出反應的能力，在根本上使得機器變得具有智慧，也意味著可以在一定程度上達到，在沒有人為控制下的情況下做出決策與決定。而雖然 AI 系統差異很大，但報告書中指出，這正是這種核心特徵的組合，需要特別進行客製化的監管規範，並告知社會大眾監管 AI 方法及其範圍。

綜上，基於 AI 的自主性，此技術可以持續進行分析判斷並做出決策，因此，應對於 AI 技術所決策的原理原則進行分析與研究，以利在法律上之控制風險與分配責任。

四、小結

雖然目前一般大眾、政府機關已經明確 AI 運用開始產生爭議，並且有不透明之疑慮，但是英國國會目前並不打算制定新的勞動法律來專門處理 AI 運用導致的勞動權爭議，而是回歸既有的就業歧視、勞工隱私權法令。

但為了強化既有法律的管制力，政府機關在已經採行的歐盟 GDPR 理念和以立法的資料保護法下，繼續發布更詳細的 AI 運用指導「AI 與資料保護指引」，並運用其中的「資料保護影響評估」，來保護勞工之隱私權。而就業歧視部分，則是在既有的平等法框架下，透過「AI 做出決定之說明指引」來管制 AI 決策工具之運用，以及運用時應該盡到的相關揭露義務，以減緩、避免就業歧視之出現，並且協助相關爭議回到既有就業歧視法令之管制區域來救濟處理。此規範模式之效果，特別是在歐盟通過 AI 法之後是否會有變化，也值得持續關注。

第三節 日本

日本關於就業歧視之相關規範，主要規定勞動基準法與其他法規。勞動基準法制定於 1947 年，當時正處於第二次世界大戰後進行民主改革之際，也強調對於勞動者人權保護¹²⁵。

隨著科技與資訊社會的發展，隱私權相關問題也變得複雜。相關問題也涉及到勞工隱私權之保障。日本於 2003 年制定公布個人情報保護法¹²⁶。後續也因應科技發展，參考歐盟以及其他國家法制度的發展，進行修正。考量日本勞資關係與我國較為類似，我國個人資料保護相關議題也會參考日本制度之發展，例如，我國個人資料保護法於 2010 年修正時第 8 條規定之立法理由也記載略以：「參考一九九五年歐盟資料保護指令（95/46/EC）第 10 條……日本個人資訊保護法第 18 條等」

此外，我國性別工作平等法(現修正名稱為性別平等工作法)於 2002 年制定公布。立法過程中，也曾參考日本相關法規，歷經多方整合才立法完成。因此，有必要就日本針對就業歧視、勞工隱私權與個人資料保護相關議題進行考察。

¹²⁵ 菅野和夫，勞動法，頁 244-245，2019 年 11 月，12 版。

¹²⁶ 日文原文為：個人情報の保護に関する法律，日本 e-GOV，下列網址可閱覽全文：
<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=415AC0000000057> (2023 年 6 月 15 日)。

一、就業歧視發展背景

（一）日本關於就業歧視之規定

日本在勞動基準法第 3 條規定均等待遇原則。其內容略以：雇主不能因為勞動者的國籍、信念或社會身分為理由，在工資、工時或其他勞動條件給予差別待遇。本條規定主要從日本憲法第 14 條所規定平等原則與憲法第 27 條第 2 項法定勞動條件基準的要求而來¹²⁷。

勞動基準法第 3 條所稱勞動條件，學者指出係指在勞動契約關係中勞動者的待遇，例如，職業災害補償、職業安全衛生、福利厚生等條件。所稱差別待遇係指對於特定或是一定集團的勞動者與其他勞動者相較有相異的處理¹²⁸。

條文中所指信念，學者指出係指思想等人的內心的想法，包含宗教的信念、政治的信念與其他思想。條文中所指社會身分，學者指出係指與生俱來或是後天（例如，受刑人），無法透過自己的意思逃脫的社會分類¹²⁹。

此外，假如雇主違反上述勞基法第 3 條所規定均等待遇原則而有差別待遇的行為，除了主管機關可依據勞動基準法第 119 條

¹²⁷ 菅野和夫，同註 125，頁 244-245。

¹²⁸ 菅野和夫，同註 125，頁 245。

¹²⁹ 菅野和夫，同註 125，頁 245-247。

第 1 款加以處罰外，其差別待遇若是法律行為的話（例如，解僱或懲戒處分），因為違反強行規定為無效。再者，若是有侵害權利，也會構成侵權行為¹³⁰。

（二）日本關於性別歧視之規定－男女僱用機會均等法之發展

1985 年男女僱用機會均等法制定時，主要是修改 1972 年的「勤勞婦人福祉法」，並保留了一部份的女性保護規定，成為一種「保護與平等共存」的法律。

同法於 1997 年修正時，除了將招募、採用、配置、升遷的努力義務規定修正為禁止規定之外(舊法第 5 條、第 6 條)，對於違反均等法的制裁，也新增加由勞動大臣發布改善勸告、有違反時公布企業名稱等之規定（舊法第 25 條、第 26 條）。並且規定第 5 條到第 8 條的禁止規定，如果「事業主之目的，乃為改善有成為妨害男女均等機會及待遇等之障礙，而對於女性勞動者所進行的措施不在此限」，訂定女性勞動者相關措施特例（舊法第 9 條）。此外，也增訂積極消除差別待遇(positive action)（舊法第 20 條），以及性騷擾規定（舊法第 21 條）。

¹³⁰ 菅野和夫，同註 125，頁 247。

2006 年均等法修正時，依據 2004 年「男女僱用機會均等政策研究會」所公布的報告書進行修正¹³¹，修正重點為將均等法的禁止規定，調整為不單只是禁止對於女性歧視，不問男女在性別的歧視都受到禁止，此外，也擴大禁止事項。再者，新增禁止間接歧視的規定，也以獨立條文之方式規定以婚姻、妊娠、生產為理由的不利益待遇禁止，此外，對於性騷擾、事業主所採取積極消除差別待遇措施的措施、紛爭之解決部分，也都進行調整。

2016 年修正並於 2017 年 1 月施行的男女僱用機會均等法第 11 條之 2，新增課與雇主對於妊娠、生產等騷擾之防治，於育兒介護休業法第 25 條也新增課與雇主對於育兒休業等騷擾之防治措施的義務。2019 年對於同法第 11 條進行修正，調整內容包含：1. 使國家、事業主、勞動者在防治性騷擾的責任與義務明確化；2. 禁止雇主對於向其諮詢性騷擾的勞動者有不利益待遇；3. 自己公司的勞動者對於其他公司的勞動者有性騷擾行為時，他公司若有要求，要提供協助；4. 在職場性騷擾的紛爭調解中，紛爭調解委員會若認為有必要，可請求其職場上的同僚到場或聽取意見¹³²。

另外，2019 年配合工作方式改革，勞動施策綜合推進法規定為防

¹³¹ 2004 年「男女僱用機會均等政策研究會」所公布的報告書可在日本厚生勞動省下列網頁閱覽，

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html> (2022 年 6 月 1 日)。

¹³² 角田由紀子，性騷擾被害者在司法救濟的限制(日文原文為:セクシュアル・ハラスメント被害者の司法的救済の限界)，季刊労働法，268 号，頁 40，2020 年 3 月。

止職場霸凌，採取僱用管理上必要措施是事業主的義務，並且設計產生紛爭時可申請調停等個別紛爭解決援助，於 2020 年 6 月 1 日施行¹³³。

(三) 年齡歧視相關規定

高齡化社會的問題，在日本也是重要議題。在日本勞動法領域中，關於高齡者就業問題，主要規定於高年齡者僱用安定法。不過，在勞動施策綜合推進法中有年齡歧視之規定，也可作為討論參考，以下介紹之。

勞動施策綜合推進法的前身僱用對策法在 2001 年修正時，於第 7 條規定在募集採用之際，無關年齡，事業主負有給予均等機會之努力義務。在 2007 年修正時，將條文調整為第 10 條，並且調整為義務規定，要求事業主在募集採用無關年齡給予均等機會的義務。2018 年隨著工作方式改革政策相關條文的修正，同法也調整名稱為勞動施策綜合推進法，並將該規定調整為第 9 條¹³⁴。不過，依據勞動施策綜合推進法施行規則第 1 條之 3 第 1 項規定，下列情形除外：(1) 事業主對於不定期勞動契約定有退休年齡，以低於該年齡作為條件，進行募集及採用時；(2) 勞基法或其他法

¹³³ 山崎文夫，各国ハラスメント法制とわが国の現状，刊於日本労働研究雑誌，第 707 期，頁 72-73，2019 年 11 月，下列網址可閱覽，

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/11/pdf/064-075.pdf> (2022 年 5 月 13 日)。

¹³⁴ 關於此點，請參見菅野和夫，同註 125，頁 56-61。

令設有年齡限制等規定時；(3)年齡限制具有合理性且該當於下列情形者:A.為透過長期服勤培養職業能力，對於青少年或低於特定年齡層進行募集或採用；B.特定職種的勞工較少，為該職種業務遂行的需要，補足特定年齡層者；C.在藝術或藝能領域裏為確保表現的真實性，募集或採用特定年齡層者；D.為促進高年齡者之僱用，以特定年齡範圍進行僱用。對於上述(1)的部分，在日本厚生勞動省所製作的宣傳品中，也舉例提到公司規定 60 歲退休，在不定期勞動契約，以未滿 60 歲為僱用條件時，為除外對象；但公司規定 63 歲退休，以未滿 60 歲為僱用條件時，不符合除外之條件；公司在徵才時，以一年為期的定期勞動契約中，以未滿 60 歲為僱用條件，不符合除外對象¹³⁵。

學者指出由於此義務規定的實施，係由都道府縣勞動局長進行助言、指導或勸告，並無罰則（同法第 32 條、第 36 條），因此此在解釋上應該是不具有私法上之效力¹³⁶。

二、 勞工隱私權發展背景

隨著使用網路的普及，資訊技術也越來越進步，個人資訊也變成容易被惡用，可能會產生侵害勞動者隱私權等問題，因此個人資料保

¹³⁵ 關於此點，請參見日本厚生勞動省下列網址之介紹，
<https://www.mhlw.go.jp/content/000596956.pdf> (2020 年 2 月 15 日)。

¹³⁶ 菅野和夫，同註 125，頁 61。

護變成是重大社會課題。在此背景下，日本政府在 2003 年也朝向立法規範個人資料保護，此外，在雇主僱用管理上所取得的資訊，包含勞動者的收入、家庭、病歷等資訊，則於厚生勞動省另外檢討¹³⁷，以下說明之。

（一）個人資料保護

2003 年所制定的個人資料保護法，將個人資訊定義為「是有關於生存個人的資訊，該資訊所包括之姓名、出生年月日等紀錄，足以判斷特定的個人」（同法第 2 條第 1 項）。同法對於個人資訊資料庫等提供給事業使用者（個人資訊處理事業者），進行各種規範，處理勞動者個人資料的雇主，亦為個人資訊處理事業者，也為該法適用對象。同法對於將個人資訊資料庫等提供給事業使用者（個人資訊處理事業者），課與下列義務。包含：使用目的的特定（同法第 15 條）、根據使用目的進行限制（同法第 16 條）、適當方式的取得（同法第 17 條）、取得之際就使用目的之通知（同法第 18 條）、資料內容正確性的確保（同法第 19 條）、安全管理措施（同法第 20 條）、對於處理個人資料相關從業者的監督（同法第 21 條）、對於處理個人資料受託單位的監督（同法第 22 條）、對於第三者提供之限制（同法第 23 條）等義務。此

¹³⁷ 菅野和夫，同註 125，頁 262。另外，中文相關介紹，也請參見鄭津津主持，數位時代下勞工資訊隱私權保護之研究，頁 62-72，2022 年 6 月。

外，於 2015 年修正時，對於「需要特別考量之個人資訊」進行定義規定，依據同法第 2 條 3 項規定，需要特別考量之個人資訊係指，本人的種族、信仰、社會身分、犯罪經歷、犯罪，產生受害的事實以及其他不要對於本人產生不當差別或偏見等需特別要考慮處理之個人資訊¹³⁸。2020 年個人資料保護法也進行修正，修正內容包含：個人權益提升、企業應負之責任、促進企業自主建構處理模式、活用數據運用、提高罰則、域外效力等內容¹³⁹。

（二）勞動者個人資料保護

為因應個人資料保護法之制定，厚生勞動省也於 2004 年制定雇主所應採取措施之相關指針¹⁴⁰，後續於 2012 年進行修正，指針調整成為參考指引¹⁴¹。內容包括略以：適用對象者的範圍、關於僱用管理資訊之利用目的的義務、僱用管理資訊取得之義務、關於個人資料檔案管理之義務、個人資料提供給第三者之義務、保有個人資料檔案開示等之義務，以及苦情處理之義務等，具體的列舉事業主所應採取的措施或應該注意事項。不過，隨著 2017

¹³⁸ 荒木尚志，勞働法，5 版，有斐閣，頁 92-94，2022 年。

¹³⁹ 堀永卓弘等：「個人情報の保護に関する法律等の一部を改正する法律」（令和 2 年改正）について。公正取引 2020 年 11 月；第 841 號：頁 63-70。

¹⁴⁰ 僱用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針。內容包括略以：在同法規定下使用目的之特定、安全管理措施、對於處理個人資訊從業者之監督、對於處理個人資訊受託單位的監督、對於第三者提供之限制、對於本人的開示、申訴的處理等事務。日本厚生勞動省下列網址有相關介紹與說明，

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/privacy/050308-1.html>（2023 年 6 月 15 日）。

¹⁴¹ 厚生労働省，僱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，

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000105175.pdf>（2023 年 6 月 15 日）。

年個人資料保護法修正後，將個人資訊相關問題由個人資料保護委員會統一處理，因此廢止上述參考指引，由個人資料保護委員會統一規定參考指引¹⁴²。例如在通則部分就目的及適用對象、定義、個人資料處理事業者的義務、洩漏等事件發生時的因應、境外適用及適用除外等進行規定。

此外，對於求職者個人資訊的處理，職業安定法第5條之4規定略以：公共職業安定所、特定地方公共團體、職業介紹事業者以及求人者等就其業務蒐集、保管、使用勞動者個人資訊時，必須是在為達成其業務目的必要範圍內蒐集求職者個人資訊，在該蒐集之目的範圍內保管與使用。但是有本人同意或其他正當事由之情形時，不在此限。

（三）勞動者隱私權遭受侵害之救濟

上述個人資料保護法或其他公法上關於個人資訊相關規範主要是著重於預防個人資訊遭受侵害，當勞動者的個人資訊或隱私權受到侵害時，事後的救濟程序主要是依據侵權行為請求損害賠償。目前在日本相關案件，根據學者的整理，主要有勞動者 HIV 等關於健康資訊所生侵權行為損害賠償，企業主為維持企業秩序

¹⁴² 荒木尚志，同註 138，頁 90。相關指引，請參見個人情報保護委員會下列網址，<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/> (2023 年 6 月 15 日)。

所生隱私權侵害之損害賠償，以及電子郵件或網路監視調查所生隱私權侵害之損害賠償¹⁴³。

首先，關於健康資訊部分，曾發生過未經勞工同意，進行 B 型肝炎檢查之事件，法院認為侵害隱私權構成侵權行為¹⁴⁴。另外，護士在別的醫院被診斷為 HIV 陽性，所工作之醫院取得此資訊之醫師與職員，未經該護士同意，便告知同醫院其他職員，且要求該護士休息，停止提供勞務，法院認為違反個人資料保護法第 16 條第 1 項規定，且侵害隱私權構成侵權行為¹⁴⁵。

其次，法院對於未有違反企業秩序之危險性，卻跟蹤勞工，打開勞工置物櫃拍攝相片等行為，認為構成侵權行為¹⁴⁶。此外，為了企業的安全有裝設監視系統之必要，法院認為此部分不構成隱私權之侵害，不過，雇主透過 GPS 系統，在非工作時間之早晨、深夜、假日等時間，確認勞動者所在位置，結果被法院認定為監督權限的濫用，構成侵權行為¹⁴⁷。

¹⁴³ 荒木尚志，同註 138，頁 95-97。

¹⁴⁴ B 金融公庫事件，東京地判平成 15 年 6 月 20 日勞判 854 號頁 5。日本公益社團法人全國勞動基準關係團體連合會下列網址可閱覽判決摘要，

<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/08191.html> (2023 年 6 月 15 日)。

¹⁴⁵ 社会医療法人 A 会事件・福岡高判平成 27 年 1 月 29 日勞判 1112 號頁 5。日本公益社團法人全國勞動基準關係團體連合會下列網址可閱覽判決摘要，

<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/09035.html> (2023 年 6 月 15 日)。

¹⁴⁶ 関西電力事件，最三小平成 7 年 9 月 5 日勞判 680 號頁 28。日本公益社團法人全國勞動基準關係團體連合會下列網址可閱覽判決摘要，

<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/06557.html> (2023 年 6 月 15 日)。

¹⁴⁷ 東起業事件東京地判平成 24 年 5 月 31 日勞判 1056 號頁 19。下列網址有該案件概要介紹，<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/08875.html> (2023 年 6 月 15 日)。

再者，監視電子郵件部分，法院會檢視雇主是否有在工作規則明定會進行監視調查¹⁴⁸。

三、AI 法制發展概況與討論

日本近年來也積極檢討科技進步對於人類的影響，以及 AI 等技術革新對於社會影響等課題。但是對於 AI 等發展，對於隱私權及勞動者之保障討論較少¹⁴⁹。不過，值得留意者，2019 年內閣府所主導的會議中，曾經討論以人為主的 AI 社會，並提出報告書¹⁵⁰。內容也提到在 AI 社會之下，確保隱私權，確保企業公平競爭，不能不當蒐集大量資訊影響社會。相關原則制定後，後續在法律及政府機關會如何因應也需要持續觀察。

2019 年 6 月厚生勞動省也公布勞動政策審議會勞動政策基本部會報告書¹⁵¹。內容中提到展望日本社會的未來，以 AI 等新技術為代表的第四次產業革命與國際化相互影響與發展下，工作方式也產生變化，配合人口減少問題的加速，以及壽命延長所伴隨職業生涯長期化，提高勞動市場機能成為重要課題。也提到，如果積極活用 AI 等技術，

¹⁴⁸ 全国建設工事事業国民健康保険組合北海道東支部事件，札幌地判平成 17 年 5 月 26 日勞判 929 号頁 66，日本勞動政策研究研修機構下列網址可閱覽案件概要，

<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/59.html> (2023 年 6 月 15 日)。

¹⁴⁹ 山本陽太，第四次產業革命下における労働法政策をめぐる日・独比較，

https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20190325/houkoku/02_kenkyu.html (2023 年 6 月 15 日)。

¹⁵⁰ 內閣官房，人間中心の AI 社会原則，

<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/jinkouchinou/pdf/aigensoku.pdf> (2023 年 6 月 15 日)。

¹⁵¹ 厚生勞動省公布勞動政策審議會勞動政策基本部會報告書，

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05463.html (2023 年 11 月 15 日)。

可期待能提高勞動生產，可做為人口減少情形下支撐經濟成長的重要基礎。

此外，也有學者關心 AI 對勞動者所生之影響，也有一些討論成果。整理如下：

（一）厚生勞動省 2019 年報告書

考量 AI 等技術的革新，日本厚生勞動省勞動政策審議會勞動政策基本部分，就此議題進行討論，於 2019 年 6 月 27 日提出報告書¹⁵²。

討論背景上，提到展望日本社會的未來，以 AI 等新技術為代表的第四次產業革命與國際化相互影響與發展下，工作方式也產生變化，配合人口減少問題的加速，以及壽命延長所伴隨職業生涯長期化，提高勞動市場機能成為重要課題。也提到，如果積極活用 AI 等技術，可期待能提高勞動生產，可做為人口減少情形下支撐經濟成長的重要基礎。且勞動者若能活用 AI 等技術，不僅能發揮自己能力進行工作，也更能享有在家庭與社會的時間，若能提高勞動者的幸福度，也能夠刺激消費，提高學習興趣，使日本社會有更豐富的未來。另一方面，因為 AI 等技術的革新，

¹⁵² 日文原文：働く人が AI 等の新技術を主体的に活かし、豊かな将来を実現するために(労働政策審議会労働政策基本部会報告書)，2019 年 6 月 27 日刊載於厚生勞動省下列網址，<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000522738.pdf> (2023 年 11 月 15 日)。

可能有些工作會被 AI 等取代，個別勞動者如何面對這些變化，提高自己本身技能，也是重要課題。

在上述背景下，討論:為了實現具品質勞動如何活用 AI 等技術、AI 等技術普及時在工作方式的變化、為了在勞動現場適切活用 AI 等技術所面對課題。

首先，在為了實現具品質勞動如何活用 AI 等技術，討論:在人口逐漸減少中積極導入 AI 的必要性、對應就業構造的變化 AI 等技術的導入、因為新技術的合作創新對於僱用所生之影響。

其次，AI 等技術普及時在工作方式的變化，提及:對於勞動環境等變化勞資之間的協議、與 AI 等技術共同工作時所需要的必要技能、對於技能提升的支援，以及在 AI 等技術活用進行中對於勞動者的支援。

最後，為了在勞動現場適切活用 AI 等技術所面對課題，討論:勞動者個人隱私的保護或資訊安全的確保、透過 AI 進行判斷時相關企業責任與倫理、實現順暢的勞動移動或對應新的工作方式、面對 AI 等技術所帶來時代變化政府、勞動者、資方在對話的重要性。

(二) 使用生成式 AI 時的個人資料保護

個人資料委員會在 2023 年 6 月 2 日對於生成式 AI 之使用公布注意事項。所針對的對象包含:處理個人資料之事業者、行政機關、一般使用者等¹⁵³。對於事業者的部分，提示下列注意事項:

(1) 個人資料處理事業者在輸入包含個人資訊的提示至生成式 AI 服務時，應確保在達成特定個人資訊利用目的所需的範圍內進行充分的確認。

(2) 若個人資料處理事業者未事先獲得當事人同意，即輸入包含個人數據的提示至生成式 AI 服務，並且當該個人數據被用於該提示之回應結果以外的其他目的時，該個人資料處理事業者可能違反個人資料保護法的法規。因此，在進行此類提示輸入時，生成式 AI 服務提供者應充分確認該個人數據不會被用於機器學習等其他用途。

對於個人資料委員會上述注意事項，有律師指出:個人資料處理事業者在處理個人資料時，有必要盡可能特定其使用目的(個人資料保護法第 17 條第 1 項)，取得個人資料時，有必要就其使用目的採取公開或通知之措施(同法第 21 條)。並且，若

¹⁵³ 個人情報保護委員會，生成 AI サービスの利用に関する注意喚起等，日本個人情報保護委員會下列網址可閱覽，
https://www.ppc.go.jp/files/pdf/230602_alert_generative_AI_service.pdf (2024 年 4 月 14 日)。中文全文請參見范姜真嫩，生成 AI ChatGPT 之運用與個人資料保護，月旦法學雜誌，341 期，頁 26-35，2023 年 10 月。

未先得到本人同意，不能超出所特定必要使用範圍處理個人資料(同法第 18 條)。因此建議個人資料處理事業者在使用生成式 AI 時，必須考慮個人資料保護法之規定¹⁵⁴。同律師也指出：個人資料的第三者提供部分，雖然說在使用生成式 AI 所輸入的個人資料，是在使用目的的範圍內，但是生成式 AI 的使用也不是漫無限制。特別是個人資料處理事業者如果沒有事先得到本人的同意，是不能將個人資料提供給第三者(同法第 27 條)。因此個人資料保護委員會才會提出上述注意事項¹⁵⁵。

(三) 學者之討論

1. AI 對勞動者之影響

AI 或物聯網(Internet of Things, IOT)等技術革新對於人們的工作方式或僱用會產生何種影響一直受到討論。

學者提及野村總合研究所與牛津大學共同研究成果，該研究指出 10~20 年後日本大約有 601 種類的職業，勞動人口中約有 49% 會被 AI 或物聯網所替代。不過，也提到 OECD 在 2016 年所作的研究中，反而認為人們工作的大部分，被 AI 或物聯網代替的可能性很低。OECD 的研究主要是針對工作之作業內容

¹⁵⁴ 清水 音輝，生成 AI 利用における個人情報保護，ビジネス法務，23 卷 11 号，頁 32-33，2023 年 11 月。

¹⁵⁵ 清水 音輝，同上註，頁 33。

(Task)來進行分析，大多數職業若其僅有 50%左右的作業內容會被替代，則該職業將來被替代的可能性就會較低¹⁵⁶。

學者也從透過網路的共享經濟之討論，提到車輛、旅宿各種業務採用此方式的可能性。提到在此種經濟模式中，與提供勞務者之關係，並非締結僱傭契約而較多是採用承攬的方式。許多國家對於此種承攬關係的勞動力提供者不承認其能組成工會，因此所受的保護較低。也因此健康保險、年金、勞動基準要如何處理等進行討論。最後，提到隨著 AI 或物聯網的發展，企業的內外部組織都會產生變化，會讓企業產生更大效能，可能有許多技術需求會透過外包來處理。因此將來課題可能會有必要進一步釐清，在於在此網路中，擔任核心人力的人需具備何種能力，另一方面透過外包或承攬方式所使用的勞動力提供者，在勞動條件的狀況等也有必要進一步釐清¹⁵⁷。

2. AI 對勞動者權利之影響

也有企業律師指出，由於 AI 在技術上的發展，現在在許多領域與層面會運用 AI。在新冠肺炎發生後，社會為確保一定的距離，AI 技術與平台技術等科技相結合，也推動許多領域數位

¹⁵⁶ 山崎憲，AI や IoT などの技術革新は雇用にどのような影響を与えるのか，日本労働政策研究機構，ビジネス・レーバー・トレンド，2018 年 12 月号，下列網址可閱覽，<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2018/12/022-027.pdf> (2023 年 11 月 15 日)。

¹⁵⁷ 同前註。

化。另一方面，因為 AI 的監視技術也會受到惡用，可能也會對消費者、勞動者等社會較弱勢者，產生影響。此部分可能也會對於人權產生負面的影響。同律師也介紹下列可能產生問題：

(1) AI 的演算法偏差：可能會產生對於身心障礙者或社會較弱勢者的差別待遇；(2) AI 監視技術的濫用；(3) 數位平台(Digital Plat Form, DPF)對於隱私權的侵害；(4)透過 AI 進行自動化或透過數位平台對於勞動者工作方式的影響；(5)伴隨著數位化，消費者脆弱性的擴大；(6)社群網站 SNS 假新聞的擴散；(7)數位環境對小孩的威脅。以前述(3)數位平台 DPF 對於隱私權侵害為例，作者說明因為透過 DPF，使用者的閱覽歷程等紀錄，都會留存於大數據。DPF 等相關企業會利用 AI 技術進行處理，也因此推播廣告或是將個人資料提供給第三者，此部分也引起是否侵害隱私權之討論。在日本也有職業介紹公司，未得到參與就職活動之學生的同意，透過 AI 預測辭退內定的比例，並將相關資訊提供給徵才的公司，此行為也遭受個人資訊保護委員會的勸告。在戰略法務的策略上，最後建議：(1)戰略性分析活用規範進行動態的法令遵守；(2)從企業與人權的觀點觀察人權盡職

調查(Human Rights Due Diligence, HRDD)與救濟處理；(3) 在設計開發階段融入法務觀點的提案¹⁵⁸。

3. AI 對集體勞動法的影響

也有學者提到 AI 對於集體勞動法的影響。提到隨著 AI 科技的發展，在勞動領域裡，招募或人事考核時，可能會採用 AI 技術，可預期也會越來越多企業採用此方式，在此背景下，集體勞動法領域也會產生影響。包含：(1)因為 AI 技術的發展，越來越多勞動者可能會被取代，按照專業性的不同，有一部分工作不會採用僱用關係，如果集體法上的勞工的概念仍然採用較廣的定義，就仍然有必要透過集體勞動關係，與集體勞動關係的雇主協商這些人員的勞動條件。(2) 隨著 AI 技術進行人事考核，在不當勞動行為制度上的運作也會產生影響，可預見對於工會會員的不利益待遇的舉證，以及判斷是否構成不當勞動行為，都可能會變得較為困難¹⁵⁹。由於討論的議題也值得思考與參考，茲摘錄討論重點如下：

首先，在 AI 技術問題部分，介紹 AI 透過統計手法進行機械式學習，透過此種方式，本身因為需要蒐集資料進行分析，

¹⁵⁸ 高橋大祐，數位時代的經營課題 因應「科技與人權」之法務戰略(日文原文為:デジタル時代の経営課題「テクノロジーと人権」に対処する戦略法務のあり方)，商事法務 NBL1239 号，頁 32-43，2023 年 4 月 1 日。

¹⁵⁹ 岡村優希，AI 技術與集體勞動法上的課題(日文原文為:A I 技術と集团的労働法上の課題)，季刊労働法，275 号，頁 57-70，2021 年 12 月。

在資料處理上可能會刪除一些差距較大的數值，此部分若沒有適當處理可能在推論上會產生偏差，且 AI 可能在技術上也比較難推論未知的數值，此部分也有其侷限性。此外，AI 進行機械式處理時，也是依據人類所指定的項目進行，而人類在處理事務上也是會有其侷限。另外，AI 根據過去的數值進行分析，可能也會延續過去差別性處理，當然此部分可以透過更改程式進行修正，但是可能還是會有無法修正的狀況。

其次，在集體勞動法部分，檢討下列問題：

(1) 非僱用關係模式的進展與集體勞動法的重要性

隨著 AI 科技的發展，固定化的業務被 AI 取代的結果，勞工變成以提供經營者知識的方式提供服務，在此情形下，受雇主指揮命令提供勞務的情形變少，雇主與勞工的關係也逐漸朝向非僱用關係的狀態。由於這些人員可能不會被認定為勞動者，因此不受到個別勞動法之保護，惟其具有某種程度從屬性，因此要如何保護成為討論的課題。在此情形下，由於集體勞動法依據勞動組合法第 3 條規定，是從實質上勞資對等關係來保障團體協商的機會，比起個別勞動法對於勞動者的概念還要廣。因此一部分非僱用關係

的人員可透過集體勞動法來加以保障。也因此，透過集體勞動法進行協商，調整集體利益的重要性變高。

(2) 不當勞動行為制度相關解釋論的影響

在人事上可能會透過 AI 進行人事考核，在此情形下，如果導致工會幹部或會員有受到差別待遇的結果，要如何證明構成不利益待遇之不當勞動行為，涉及到 AI 人事考核的程式設計。如果設計者，在程式設計上原本就有設定對於工會幹部或會員的差異值，當然較容易認定為不利益待遇。但是一般而言，並不太容易認定。因此，在解釋上，以及傳統大量觀察法如何運用都成為重要課題。

(3) 無正當理由拒絕團體協商相關問題

涉及到人事考核協商問題時，雇主如果以 AI 程式置辯，可能會產生雇主是否有必要提供相關程式設計等資料，涉及到團體協商必要資料提供等誠信協商之問題。此外，有時 AI 程式是軟體開發供應商所提供，可能也會涉及到是否在解釋上將此供應商解釋為部分雇主之問題。

四、小結

日本近年來政府部門也積極檢討科技進步對於人類的影響，以及 AI 等技術革新對於社會影響等課題。但是對於 AI 等發展，所生隱私

權及勞動者之保障之影響，雖然有一些討論，但可以說比較多是整理國外的發展。

在法規的部分，目前也是透過既有的法規進行討論，尚未制定新的規範。不過在學者的討論中，關於 AI 對於隱私權的侵害或是 AI 所生就業歧視的問題，可看見學者也注意到此問題。

學者檢討相關問題中提到略以：因為 AI 的監視技術也會受到惡用，可能也會對消費者、勞動者等社會較弱勢者，產生影響。此部分可能也會對於人權產生負面的影響。並且介紹下列可能產生問題：1.AI 的演算法偏差：可能會產生對於身心障礙者或社會較弱勢者的差別待遇；2.AI 監視技術的濫用；3.數位平台 DFP 對於隱私權的侵害。另外，也有學者從集體法的角度分析不當勞動行為不利益待遇之問題。提及在人事上可能會透過 AI 進行人事考核，在此情形下，如果導致工會幹部或會員有受到差別待遇的結果，要如何證明構成不利益待遇之不當勞動行為，涉及到 AI 人事考核的程式設計。如果設計者，在程式設計上原本就有設定對於工會幹部或會員的差異值，當然較容易認定為不利益待遇。但是一般而言，並不太容易認定。從這些討論上，也可知道主要是對於相關課題的檢討，尚未有新的法律規定。

第四節 歐盟

關於歐盟區之 AI 運用對於就業歧視以及勞工隱私權之影響，經過和歐盟官員之訪談以及相關文獻整理，發現目前歐盟既有隱私權法律和就業歧視法其實皆具備，但是 AI 之運用會造成此兩種權利之衝擊程度、潛在的影響類型等議題，目前其實並沒有特別多的研究成果，尚未有特定的勞動法修法，也沒有太多案例可供討論。歐盟本身也如同台灣以及多數國家一樣，直覺的懷疑面試軟體、職場自動決策程式等等工具，可能會讓勞工面臨就業歧視之侵害，但是尚未有實際且有意義的案例，可供支持並產生有意義的新管理模式。而在既有的 GDPR 之下，也會認為 AI 運作的基礎數據取得，如果沒有符合資訊數據蒐集之規定，當然是一種違法。但如果該資訊的蒐集已經過同意，且後續產出的資訊是 AI 自己演算出的推論，則隱私權之侵害如何判斷，也有相當困難。

因此，不論是隱私權還是就業歧視，都出現一個特性，就是勞工隱約覺得不對，但是難以獲得足夠資訊確認自己法律上遭受侵害，並且啟動法律的救濟。這是目前歐盟傳統勞工相關法律遭遇 AI 的困境，也是近來 AI 特別法試圖重新規範涉及 AI 運用行為之主要原因。

準此，此節將著重介紹歐盟新制定的相關法政策以及其管理模式，並且探討此規範模式是否能提供就業歧視、勞工隱私權權利之有效保障。

在 AI 對勞工隱私資訊造成重大衝擊之前，歐盟就已經開始嘗試管理個人資訊。其在 1995 年開始通過相關的指令，經過數年之發展，在 2016 年通過個人一般資料保護規則（General Data Protection Regulation，下稱 GDPR）¹⁶⁰，其將關於個資之部分進行原則性、統一性之規範，並將自然人的資訊數據權利，視為一種應受保障之重要權利。而近來備受矚目的 AI 運用對勞動權益之衝擊議題，雖然初始有出現是否能將 GDPR 之規定套用到 AI 議題處理之辯論，但經過分析或認為 GDPR 之相關原理原則，仍可對 AI 衍生之相關議題，提供有意義的協助¹⁶¹，亦可從此重要之基礎規範中，找到歐盟之處理走向。

一、就業歧視之發展

AI 之應用廣泛，並確實可帶給社會各領域不同程度之益處與便捷，然而，並有伴隨相應之風險，諸如上述個人資料保護相關問題。其中，倘若事業單位透過 AI 協助事業單位內部之管理，並以之作為

¹⁶⁰ Intersoft consulting, General Data Protection Regulation, <https://gdpr-info.eu/> (Dec.13, 2023).

¹⁶¹ Giovanni Sartor, The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence, p.79-80, EU Parliament, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU\(2020\)641530](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2020)641530) (Dec.13, 2023).

勞動決定之憑據時，即有產生就業歧視之可能。歐洲委員會對此並有提出「歧視、AI 與決策(Discrimination, artificial intelligence and algorithmic decision-making)」研究報告，用以處理 AI 對於就業歧視與勞動決定等影響。研究中指明，AI 和自動決策系統之歧視，可透過不同的監管工具解決，其可包括數據保護與就業歧視法相關法令規定之延伸與研究等。同時提及國家監管機關應有跨部門之合作，以提供有效補救措施，並共享專業知識與工作分擔。最後，研究並指出，AI 之監管，其核心在演算法以及不當自動決策工具之管控¹⁶²。

此外亦有關於 AI 造成就業歧視監管困難之討論¹⁶³，報告中指出數個發現之法制上困難，例如 a.運用 AI 後難以區分歧視之類型和分類¹⁶⁴；b.訓練 AI 的資料組偏誤之確認和發覺¹⁶⁵；c.訓練 AI 之數據組取得、蒐集、正當性檢驗困難¹⁶⁶；d.AI 篩選標準之內藏偏見問題¹⁶⁷... 等等，都點出 AI 運用上，造成之就業歧視法制管制困難，值得深究。

相關的解決方案，也在持續的發展中。歐洲委員會反歧視、多樣性和包容性委員會(The Council of Europe's Committee on Anti-Discrimination, Diversity and Inclusion, CDADI)和性別平等委員會

¹⁶² Frederik Zuiderveen Borgesius, Discrimination, Artificial Intelligence and Algorithmic, Council of EU, p.15, <https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decision-making/1680925d73> (Dec.13, 2023).

¹⁶³ Id.

¹⁶⁴ Supra note 162, at p.16-17.

¹⁶⁵ Supra note 162, at 17.

¹⁶⁶ Supra note 162, at p.18-19.

¹⁶⁷ Supra note 162, at p.20.

(Gender Equality Commission), 共同進行一項研究, 係關於 AI 系統的影響、其促進平等 (包括性別平等) 之潛力, 以及 AI 之應用所可能造成歧視問題。該研究進一步分析和評估, 以確保 AI 和自動決策工具不是更大或更大的不平等、排斥和歧視的根源, 又歐盟報告書建議採取社會對話的方式來處理 AI 於職場之運用爭議¹⁶⁸。

二、勞工隱私權之發展

作為勞工隱私權資訊的上位法規, GDPR 是用一般性的規定, 來發揮對勞工隱私的保障。關於個人資訊保護, GDPR 提出六大通用性原則, 並且可以套用於職場的勞工隱私權保障中, 分述如下。

1.1 合法公平且透明: 蒐集、處理資料必須使用合法方式進行, 並且不能有歧視偏誤, 亦應保持透明度。

1.2 使用目的之限制: 對於個人資料之蒐集使用, 必須和初始設定和揭露的目的相符合且合理, 不能任意延伸更動。

1.3 資料最小化原則: 應將所需要蒐集使用的資料最小化, 避免無意義的擴張非必要資料。

1.4 準確性: 確保個資內容之正確性, 並且用一切必要手段來進行糾正與除錯, 以避免不當影響。

¹⁶⁸ Franca Salis Madinier, A guide to Artificial Intelligence at the workplace Your rights on algorithms, EU social and economic committee, <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-03-21-505-en-n.pdf> (Dec.13, 2023).

1.5 限制保存：蒐集單位不針對個資進行不合目的、不必要的保存。而資料運用完畢之後，也應該予以刪除。

1.6 保密性、完整性：蒐集單位應設法確保機密資訊之內容完整，且使其不外流、保持隱密性。

就 AI 之運用如何透過 GDPR 予以監管，並用以檢查 AI 是否以及如何符合 GDPR 概念框架，有討論之必要。從中可以發現 AI 和數據保護原則之間的緊張關係，AI 應用到個人數據的法律基礎，應考慮與 AI 系統有關的訊息的責任，尤其是涉及分析和自動決策的訊息，更應審查數據主體的權利，例如訪問權、刪除權、可移植權和對象權¹⁶⁹。並有論者就自動化決策的可接受程度、將採取的保障措施的保障以及數據主體是否有權獲得個別解釋，同時也進一步討論 GDPR 在多大程度上提供了基於風險的預防方法¹⁷⁰。

值得關注的是，GDPR 規範中具體影響 AI（特別是與「自動決策和分析」相關的決策）者，為 GDPR 第 22 條規定。GDPR 第 22 條規定，資料主體有權不受某些自動決策所作成，而對其產生法律效果或類似之重大影響之決策所拘束¹⁷¹，並有得以尋求法律救濟之選項。但它也規定了一些例外情況，說明這些決策在哪些

¹⁶⁹ Id.

¹⁷⁰ Id.

¹⁷¹ Art. 22(1) GDPR: 1.The data subject shall have the right not to be subject to a decision based solely on automated processing, including profiling, which produces legal effects concerning him or her or similarly significantly affects him or her.

情況下仍然合法可行¹⁷²，可被允許之情況有¹⁷³：(a)係為締結或履行資料主體與控管者間之契約所必要者；(b)係控管者受拘束之歐盟法或會員國法有明文授權，且定有適當之保護措施以確保資料主體之權利及自由及正當利益者；或(c)係基於資料主體之明確同意者。如果控制者或處理者，在使用 AI 解決方案時無法獲得同意，則不得分析或使用 AI 解決方案來處理歐盟資料主體資料。GDPR 第 83 條(5)(b)¹⁷⁴規定，任何未依照 GDPR 第 22 條規定而處理資料的行為，都將導致處理資訊的公司被罰款 2,000 萬歐元，或全球營業額的 4%，以較高者為準。

GDPR 第 22 條規定下，每當對歐盟資料主體進行分析或自動決策，以得出有關結論時，都必須通知資料主體並徵得其同意。資料主體還可以隨時反對透過自動決策或分析來處理其資料。如果有異議，控制者或處理者必須停止為此目的處理資料。因此，在 GDPR 規範架構下，要討論 AI 工具依據個人資料做出的自動決策，通常會先思考 GDPR 第 22 條的規範。

¹⁷² Fieldfisher, Artificial Intelligence and automated individual decision making, including profiling, under Art. 22 GDPR, <https://www.fieldfisher.com/en/insights/artificial-intelligence-and-automated-individual-decision-making> (Dec.13, 2023).

¹⁷³ Art. 22(2) GDPR.

¹⁷⁴ Art. 83(5)(b) GDPR: Infringements of the following provisions shall, in accordance with paragraph 2, be subject to administrative fines up to 20 000 000 EUR, or in the case of an undertaking, up to 4 % of the total worldwide annual turnover of the preceding financial year, whichever is higher: (b) the data subjects' rights pursuant to Articles 12 to 22.

在前述針對個人資料的原則下，資訊被蒐集者，亦有權利檢視其被蒐集的資訊，更正其被蒐集的資訊，要求清除被蒐集的資訊，要求禁止使用其資訊，以及要求攜帶走被蒐集的資訊。此些規範套用在職場中，將能從勞工資訊的蒐集開始，就開始進行約束，避免未經同意或者偏離同意目的之廣泛監控。進而，GDPR 賦予勞工針對其個資的自主所有權，允許勞工檢視、清除等相關措施，以確保該資訊若被雇主作為決策工具之基礎時，可以進行糾錯和挑戰。另外關於被遺忘權、資料可攜權之設計，也能夠賦予勞工主動因應資訊被不當使用之侵害，相較於傳統的法院侵權賠償救濟，此處之規定相信更能直接提供保障。整體來說，GDPR 之規範設計，能夠貼切地符合目前對於 AI 未經同意侵入勞工隱私權、濫用相關資訊之疑慮，並且賦予被蒐集之勞工一定之救濟措施，是值得關注之立法模式。

三、AI 法制發展概況與討論

雖然 AI 能廣泛運用於人類生活的各個領域，對未來社會與經濟的發展具有重大幫助，但 AI 的決策過程，具有不透明性與複雜性，因而又被稱為「黑盒子」，因為外人難以推敲其決策與思考的流程，因此可能對勞工的基本權造成某些侵害，例如：藉由被 AI 程式面試的勞工，可能因 AI 所仰賴的大數據資料庫中，存有性別、種族或年

齡等歧視現況，導致其因歧視性因素被拒絕僱用，可能構成就業歧視。但然而因 AI 運算上的不透明性與複雜性，實際上難以瞭解 AI 作成此等決策的過程，當事人要如何確認自己是否遭受就業歧視，要如何救濟，都出現問題。此僅是 AI 程式運用，引起的勞工權益影響之一。實際上的爭議，正不斷地被發掘挑戰中。

而在 AI 的法律管制上，歐盟目前走在全世界發展的最前端，2021 年 4 月 21 日歐盟執委會提出人工智慧法草案（Artificial Intelligence Act），於 2023 年 6 月 14 日通過歐洲議會審議，後續由歐洲議會、歐盟執委會與歐盟理事會進行討論，並於 2024 年 5 月 21 日正式通過歐盟理事會。

（一）人工智慧法之簡介（Artificial Intelligence Act, AIA）

1. 本法目標

人工智慧法¹⁷⁵的解釋性備忘錄內，提及人工智慧法草案擬定 AI 監管框架之提案理由與目標，其具體目標為¹⁷⁶：

- (1) 確保投放到歐盟市場及使用的 AI 系統具安全性，並尊重現行關於基本權與歐盟價值觀的法律；
- (2) 確保法律明確性以促進 AI 的投資和創新；

¹⁷⁵ European Commission, Proposal for a Regulation Of The European Parliament And Of The Council Laying Down Harmonised Rules On Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) and Amending Certain Union Legislative Acts,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021PC0206> (Dec.13, 2023).

¹⁷⁶ Id, at 3.

(3) 加強管理與有效執行現有關於基本權利的法律及安全要求，
以之適用於 AI 系統的；

(4) 促進合法、安全和值得信賴的 AI 應用程式單一市場的發
展，並防止市場碎裂。

(二) 規範架構

1. AI 相關定義

歐洲議會希望為 AI 建立一個技術中立、統一的定義，以
應用於未來的 AI 系統¹⁷⁷。較為重要的定義整理如下：

A. 人工智慧法第 3 條 (1) 規定，將「人工智慧系統」定
義為：「人工智慧系統是指基於機器的系統，其設計
為以不同程度的自主性運行，並且在部署後可能表現
出適應性，並且對於顯式或隱式目標，從其接收的輸
入推斷如何生成輸出，例如作為可能影響物理或虛擬
環境的預測、內容、建議或決策。」

B. 人工智慧法第 3 條 (2) 規定，將人工智慧系統的「提
供者(provider)」定義為：為了把產品放到市場上或者
其名下商標下的服務，而研發 AI 系統或者用一個 AI

¹⁷⁷ EU AI Act: first regulation on artificial intelligence,
<https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence> (Dec.13, 2023).

系統去開發系統，之個人、法人、公部門、或其他個體。不論產品供有償或無償使用。

- C. 人工智慧法第 3 條 (4) 規定，將「使用者(deployer)」定義為：「使用者，係指在其授權下使用人工智慧系統的任何自然人或法人、公部門、機構或其他團體，但在個人非專業活動過程中使用人工智慧系統的情況除外」。

2. 依照 AI 的風險區分規範等級

人工智慧法將 AI 依照不同風險等級，適用不同的規則，並根據 AI 的風險程度，分別規定了提供者和使用者的義務。

A. 不可接受風險 (Unacceptable Risk)

被歸類為不可接受風險的 AI 系統，被認為對人類構成威脅，因其內容牴觸歐盟基本價值，其上市、提供或使用，被人工智慧法第 5 條明文禁止，其禁止之目的，包括操縱者的決策或利用他們的弱點的人工智慧系統、根據人們的社會行為或個人特徵對人們進行評估或分類的系統，以及預測一個人犯罪風險的系統。該法案還禁止人工智慧系統從網路或閉路電視錄影中抓取臉部影像，推斷工作場所或教育機構的情緒，並根據生物辨識資料對人進行分類。然

而，出於執法目的仍有一些例外情況，例如尋找失蹤人員或防止恐怖攻擊。其禁止之項目共有七項，分列如下：

- I. 將人工智慧系統投放市場、投入使用或使用，該系統採用超出人意識的潛意識技術或故意操縱或欺騙技術，其目的或效果是嚴重扭曲人的行為或一群人，透過明顯損害他們做出明智決定的能力，從而導致他們做出本來不會做出的決定，從而導致或相當可能導致該人、另一個人或一群人重大損害（人工智慧法第 5 條(1)(a)）。
- II. 將人工智慧系統投放市場、投入使用或使用，該系統利用了自然人或特定群體因其年齡、殘疾或特定社會或經濟狀況而存在的任何脆弱性，其目的或效果是嚴重扭曲該人或屬於該群體的人的行為，導致或合理可能導致該人或其他人遭受重大傷害（人工智慧法第 5 條(1)(b)）。
- III. 將人工智慧系統投放市場、投入使用或使用，以在一定時期內根據自然人或人群的社會行為或已知、推斷或預測的個人或群體行為對自然人或人群進行評估或分類人格特徵，社會得分導致以下一項或兩項：

(i) 在與最初產生或蒐集資料的背景無關的社會背景下對某些自然人或人群的不利或不利待遇；

(ii) 對某些自然人或人群的不公義或與其社會行為或其嚴重性不相稱的有害或不利待遇（人工智慧法第 5 條(1)(c)）。

IV. 投入市場、為此特定目的投入使用，或使用人工智慧系統對自然人進行風險評估，以評估或預測自然人實施刑事犯罪的風險，僅基於對自然人的分析或評估其人格特徵和特徵；該禁令不適用於支持對某人是否參與犯罪活動進行人類評估的人工智慧系統，該評估已經基於與犯罪活動直接相關的客觀且可驗證的事實（人工智慧法第 5 條(1)(d)）。

V. 投放市場、為此特定目的投入服務，或使用人工智慧系統，透過從網路或閉路電視錄影中無針對性地抓取臉部影像來建立或擴展臉部辨識資料庫（人工智慧法第 5 條(1)(e)）。

VI. 投放市場、為此特定目的投入使用，或使用人工智慧系統推斷工作場所和教育機構領域中自然人的情緒，除非有意使用人工智慧系統因醫療或安全原因投入

或進入市場（人工智慧法第 5 條(1)(f)）。

VII. 投放市場、為此特定目的投入使用，或使用生物辨識分類系統，根據自然人的生物辨識資料對自然人進行分類，以推斷或推斷他們的種族、政治觀點、工會會員身分、宗教信仰或哲學信仰、性生活或性取向；該禁令不包括對合法取得的生物辨識資料集進行任何標記或過濾，例如基於生物辨識資料的影像或執法領域生物辨識資料的分類（人工智慧法第 5 條(1)(g)）。

B. 高風險¹⁷⁸（High-Risk AI Systems）

高風險章節的規範，概略而言是就如何對高風險人工智慧系統進行分類。如果人工智慧系統用作產品的安全組件，或者它本身就是歐盟立法涵蓋的產品，則該系統被視為高風險。這些系統必須經過第三方評估才能出售或使用。一些人工智慧系統總是被認為是高風險的，除非它們不會對人們的健康、安全或權利構成重大風險。認為其人工智慧系統風險不高的提供者必須在銷售或使用之前記錄其評估。歐盟委員會將提供高風險和非高風險人工智慧系統的指南和範例。他們還可以根據證據添加或刪除高風險分類的條件。任何改變

¹⁷⁸ Id.

都不得降低對健康、安全和權利的保護水準。

被歸類為高風險的 AI，基本上並未受到禁止，而係對其採取事前管制的方式，要求高風險 AI 系統之供應商或研發者，上市前需符合人工智慧法之要求，其使用前亦應通過相關程序之要求，以管控其可能造成之風險。

人工智慧法第 6 條將對安全或基本權利產生負面影響的 AI 系統，歸類為高風險 AI 系統，大致可分為兩類：

(1) 人工智慧系統旨在用作產品的安全組件，或者人工智慧系統本身就是附件一所列歐盟協調立法所涵蓋的產品。（人工智慧法第 6 條(1)(a)）；

(2) 根據(a)點的安全組件是人工智慧系統的產品，或人工智慧系統本身作為產品，需要經過第三方合格評定，以投放市場或投入使用根據附件一（Annex1）中列出的歐盟協調立法對該產品進行生產（人工智慧法第 6 條(1)(b)）。

所有被歸類為高風險的 AI 系統，在推出市場前及其整個生命週期都將接受評估¹⁷⁹，人工智慧法第 8 至 17 條中，分別規範提供者以下幾項義務：（1）建立貫穿高風險人工智慧系統生命週期的風險管理系統；（2）進行資料治理，確保訓練、

¹⁷⁹ Supra note 175.

驗證和測試資料集具有相關性、具有足夠的代表性，並儘可能沒有錯誤並根據預期目的完成；(3) 起草技術文件來證明合規性，並向當局提供評估合規性的訊息；(4) 設計用於記錄保存的高風險人工智慧系統，使其能夠自動記錄與識別國家級風險和整個系統生命週期中的重大修改相關的事件；(5) 向下游部署者提供使用說明，以確保後者符合規定；(6) 設計他們的高風險人工智慧系統，以允許部署人員實施人工監督；(7) 設計他們的高風險人工智慧系統，以達到適當水平的準確性、穩健性和網路安全性；(8) 建立品質管理體系，確保合規。

綜上所述，對於高風險系統而言，人工智慧法是考量其對於基本權影響重大，故而課以較嚴格的評估義務。其中包括有資料品質、風險管理、技術文件及記錄追蹤、透明度、人為監督、精確度及穩固性，並對高風險 AI 系統的提供者、使用者及製造廠商、代理商、進口商等角色個別規範義務，作為降低風險之必要手段¹⁸⁰。

C. 低風險(Low Risk)

不屬於全面禁止之不可接受風險的 AI 系統，亦非需符合

¹⁸⁰ 賈忻蓉，簡析歐盟人工智慧管理法草案，科技法律透析，第 34 卷，第 5 期，頁 24，2022 年 5 月。

較複雜評估之高風險 AI 系統，而僅屬低風險之 AI 系統，最多僅需符合透明性義務¹⁸¹(Transparency obligations)，包括。

有關透明性義務之規範，規定於人工智慧法第 50 條 (Article 50) 中，其規範之內容分列如下：

1. 提供者應確保旨在與自然人直接交互的人工智慧系統的設計和開發方式應讓相關自然人獲悉他們正在與人工智慧系統交互，除非從人工智慧的角度來看這一點是顯而易見的。具體情況和使用背景，具有合理消息靈通、善於觀察和謹慎的自然人。此義務不適用於法律授權用於偵查、預防、調查或起訴刑事犯罪的人工智慧系統，但須適當保障第三方的權利和自由，除非這些系統可供公眾舉報刑事犯罪（人工智慧法第 50 條(1)）。

2. 產生合成音訊、影像、視訊或文字內容的人工智慧系統（包括通用人工智慧系統）的提供者應確保人工智慧系統的輸出以機器可讀的格式標記，並可偵測為人工生成或操縱。提供者應確保其技術解決方案在技術上可行的情況下有效、可互通、穩健和可靠，同時考慮到各種類型內容的特殊性和限制、實施成本和公認的現有技術水平，並在相關技術標準

¹⁸¹ 同前註。

中予以體現。如果人工智慧系統執行標準編輯的輔助功能，或不會實質改變部署者提供的輸入資料或其語義，或法律授權偵測、預防、調查或起訴刑事犯罪，則此項義務不適用（人工智慧法第 50 條(1)）。

3. 情緒辨識系統或生物辨識分類系統的部署者應告知接觸其的自然人系統的運作情況，並應根據條例(EU) 2016/679 和(EU) 2018/1725 處理個人資料和指令(EU) 2016/680（如適用）。這項義務不適用於生物識別分類和情感識別的人工智慧系統，法律允許這些系統檢測、預防或調查刑事犯罪，但須遵守對第三方權利和自由的適當保障，並符合歐盟法律（人工智慧法第 50 條(3)）。

4. 產生或操縱構成深度偽造的影像、音訊或視訊內容的人工智慧系統的部署者應揭露該內容是人為生成或操縱的。若法律授權用於偵查、預防、調查或起訴刑事犯罪，則此項義務不適用。如果內容構成明顯藝術、創意、諷刺、虛構或類似作品或節目的一部分，本段規定的透明度義務僅限於以不妨礙的適當方式披露此類生成或操縱內容的存在。產生或操縱為了向公眾通報公共利益問題而發布的文本的人工智慧系統的部署者應披露該文本是人為生成或操縱的。如果法

律授權使用人工智慧來檢測、預防、調查或起訴刑事犯罪，或人工智慧產生的內容經過人工審查或編輯控制過程，且自然人或法人對以下內容負有編輯責任，則此項義務不適用。內容的發布（人工智慧法第 50 條(4)）。

5. 第 1 款至第 4 款所述資訊應最遲在首次互動或接觸時以清晰可辨的方式提供給相關自然人。此資訊應符合適用的可訪問性要求（人工智慧法第 50 條(5)）。

6. 第 1 至第 4 項不應影響第三章規定的要求和義務，並且不應損害歐盟或國家法律中針對人工智慧系統部署者規定的其他透明度義務（人工智慧法第 50 條(6)）。

7. 人工智慧辦公室應鼓勵並促進制定聯盟層面的行為準則，以促進有效履行有關檢測和標記人工生成或操縱內容的義務。委員會可根據第 56 條第(6)項規定的程序，透過實施法案來批准這些實踐守則。如果委員會認為該守則不夠充分，則可以根據第 98(2)條規定的審查程序通過一項實施法案，規定履行這些義務的共同規則(人工智慧法第 50 條(7))。

綜上，在透明性義務之規定中可知，本條規定主要意旨在於，要求公司在與人工智慧系統互動時必須通知用戶，僅於顯而易見的或人工智慧用於犯罪偵查等合法目的情況下

不受限制。倘若係製造合成內容（如深度偽造）的人工智慧系統，則必須將其輸出標記為人工生成。此外，公司更有義務在用戶使用人工智慧進行情感識別或生物識別分類時告知用戶，除非是出於其他合法之目的。又如果人工智慧系統創建或更改內容，公司必須披露這一點，除非是出於合法的或內容具有藝術性或諷刺性。人工智慧辦公室將協助制定檢測和標記人工生成內容的指南。

(三) 有關勞工之相關討論

首先，有關前述高風險之內容，在本法附件三第 4 點中指出，若將人工智慧應用於就業、工人管理與自營業者 (Employment, workers management and access to self-employment)，屬於高風險之應用，規範如下：

(a) 旨在用於招募或甄選自然人的人工智慧系統，特別是用於投放有針對性的招聘廣告、分析和過濾工作申請以及評估候選人；

(b) 旨在用於做出影響工作相關關係條款、促進或終止工作相關合約關係的決策、根據個人行為或個人特質或特徵分配任務或監測和評估績效的人工智慧系統以及此類關係中人員的行為。

對此，在人工智慧法立法說明第 57 點中有指出，因為人工智慧系統可能對這些人員的未來職業前景和生計產生顯著影響，故人工智慧系統用於就業、工人管理和自營職業，特別是招聘和選拔人員、做出影響工作相關關係條款的決策、促進和終止工作相關合約關係、分配任務根據個人行為、個人特質或特徵以及對處於工作相關合約關係中的人員進行監測或評估的系統，也應被歸類為高風險。

次之，人工智慧法第 2 條第 11 項有指出：「本法並不妨礙聯盟或成員國，維持或引入在保護雇主使用人工智慧系統方面對工人更加有利的法律、法規或行政規定，或鼓勵或允許應用制定對工人更有利的集體協議。」換言之，各國針對人工智慧法之規範，可對於勞工保護進行更加有利之規範，以保障勞工權益。

再者，人工智慧法亦有指出，當事業單位在工作場所運用高風險人工智慧時，應告知勞工代表以及受影響之勞工，其規定於人工智慧法第 26 條第 7 項：「在工作場所投入使用或使用高風險人工智慧系統之前，作為雇主的部署者應告知工人代表和受影響的工人，他們將受到高風險人工智慧系統的使用。在適用的情況下，應根據工會和國家法律以及有關工人及其代

表資訊的慣例規定的規則和程序提供此資訊。」

再者，歐盟採用風險分級模式，當涉及職業訓練、僱傭人事管理或受僱者資格條件的 AI 系統，就歸類為高風險 AI 系統，履行必要義務，如在 AI 產品推出市場前必須接受評估，同時應建立、實施、記錄和維護與該系統相關的風險管理系統。此風險管理系統需要定期更新、持續記錄，並且踐行數據管理、定期更新技術文件、維持透明度並向用戶提供訊息、履行人為監督機制...等等。透過這個新的 AI 使用時應盡之義務貫徹透明度要求，來向用戶提供資訊時，亦能使勞工獲知相關數據被使用之方式以及來源，同時和既有的隱私權規範相互呼應。

最末，在應用人工智慧系統時，立法說明第 165 點中指出，根據本法的要求所開發高風險人工智慧系統以外的人工智慧系統，可能會產生更多採用道德和值得信賴的人工智慧。故應鼓勵非高風險人工智慧系統的提供者制定行為準則，包括相關的治理機制，旨在促進自願應用適用於高風險人工智慧系統的部分或全部強制性要求，並根據以下情況進行調整：系統的預期用途和所涉及的較低風險，並考慮可用的技術解決方案和行業最佳實踐。

四、小結

在了解歐盟遭遇之挑戰，觀察新的人工智慧法案之後，一個初步的推測是，原本涉及職場就業歧視、勞工隱私權之爭議，可能會因為 AI 程式運用時，蒐集數據、產出決策過程之不透明狀態，導致目前勞動法令救濟之困難。但在新推出之人工智慧法規範模式下，該不透明之狀態將可能構成 AI 法之違反，進而可改從 AI 相關法尋求救濟。

舉例來說，涉及職業訓練、僱傭人事管理或受僱者資格條件的 AI 系統，就被人工智慧法歸類為高風險 AI 系統，進而若使用就必須要履行該法案要求之義務，如在 AI 產品推出市場前必須接受評估，同時應建立、實施、記錄和維護與該系統相關的風險管理系統。此風險管理系統需要定期更新、持續記錄，並且踐行數據管理、定期更新技術文件、維持透明度並向用戶提供訊息、履行人為監督機制...等等。透過這個新的 AI 使用時應盡之義務，期待可以讓企業使用 AI 軟體進行企業內部事務處理時，勞工可以較清晰地發現自己受到的僱用上決策，有無可能是基於有問題的 AI 程式或者有潛在偏見之運用方式產生，進而能辨識遭受到就業歧視之可能，也能夠有足夠的證據來依法提起救濟。此外，人工智慧法要求之人為監督機制，亦可檢視 AI 系統在蒐集資料（勞工之個資）與後續產出決策之判斷上，是否存在歧視的偏誤，若歧視偏誤發生，則即可由人為方式排除。而勞工隱私權

部分，在貫徹 AI 法之透明度要求，來向用戶提供資訊時，亦能使勞工獲知相關數據被使用之方式以及來源，同時和既有的 GDPR 規範相互呼應。

整體來說，在勞動權益之保障上，目前歐盟似乎並不是採取強化勞動法令，或者從判決上尋求突破之管道來因應 AI 之勞動權益挑戰，而是建立新的人工智慧法來要求使用 AI 應盡的義務，並且透過這些法定義務來讓勞工之傳統勞動權益保障不至於落空。此種因應模式，和美國相當類似，或許是當前之規範主流。同時，也應理解的是，人工智慧法甫通過，因此目前的討論都僅屬於學者和輿論之期待與預測，實際之影響和成效，需要未來繼續關注。

除了新法之管制可能討論外，既有的歐盟 GDPR 規範有效性，也被認為有要再調整之可能。例如若要運用 GDPR 第 22 條規定作為管制 AI 自動決策系統的主要規範，就有幾點需要先進行思考¹⁸²。首先，AI 自動決策系統如果是全部自動進行，欠缺人工介入監督，則可能啟動 GDPR 第 22 條之適用。但換句話說，只要在整個決策系統運作過程中，在某個階段有人類參與決策，那就可以免除 GDPR 之限制，即使該介入是毫無意義的，或者是非常前端或後端的參與。此外，此

¹⁸² Artificial Intelligence and automated individual decision making, including profiling, under Art. 22 GDPR, <https://www.fieldfisher.com/en/insights/artificial-intelligence-and-automated-individual-decision-making> (Dec.13, 2023).

條還要求 AI 決策工具有造成「顯著」的影響，例如：影響某人財務狀況（例如他們的信貸資格）的決策、拒絕某人就業機會、或使其處於嚴重不利地位的決策¹⁸³。這個要件之標準和運用，尚待更完整的解釋和案例檢驗，但如果是過高的標準，等於給予雇主較高的運用空間，對勞工尋求救濟亦有不利。

除上述幾點可能使 GDPR 第 22 條保障落空之疑慮之外，亦可注意 GDPR 第 22 條(2)有規定不受其規範的例外情形，如：(a)合約必要性，即希望利用 AI 工具提高合約審閱或提高履行效率。然而欲主張此例外情形，需證明自動決策的使用必須是「必要的」，若存在其他有效且較少侵犯隱私的手段來實現相同的目標，則使用的「必要性」即不存在。(b)經聯盟或會員國法律授權，此例外涵蓋的案例在商業領域，運用可能相對有限。(c)明確同意，欲主張此例外情形，控制者需要遵守與（明確）同意相關的 GDPR 嚴格規定。這些例外規定，其實際運用後的影響，以及對於勞工尋求法律救濟有無造成阻礙，都是值得持續檢驗關注之重點。

在 AI 法甫實施的背景下，其和 GDPR 之互補，還是有衝突，抑或是互相採取不同管理模式來促進勞工權益，也是值得未來應該持續分析觀察的要點。

¹⁸³ Id.

第五節 國際勞工組織

ILO 於 1958 年曾通過第 111 號消除就業和職業歧視公約 (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)。內容主要在於公約締約國承諾宣布遵循相關政策，以促進就業和職業機會均等和待遇平等，並消除歧視¹⁸⁴。同公約是 ILO 的八個核心公約之一。從此公約可見到 ILO 對於就業歧視的重視。其次，關於勞工隱私權部分，ILO 雖然未直接針對此部分制定公約，不過，在部分公約與建議書中有提到此部分之保護。此外，關於 AI 之發展，ILO 於 2019 年 1 月 22 日發布了一份題為《為更美好的未來而工作》的報告書¹⁸⁵與其他資料曾經介紹過此議題。以下說明之：

一、 就業歧視之討論

ILO 於 1958 年曾通過第 111 號消除就業和職業歧視公約 (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)。內容主要在於公約締約國承諾宣布遵循相關政策，以促進就業和職業機會均等和待遇平等，並消除歧視¹⁸⁶。謹列舉公約中對

¹⁸⁴ ILO 第 111 號公約內容，可在 ILO 下列網址閱覽，
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO (2023 年 6 月 15 日)。此公約之討論，也請參見焦興鎧，國際勞動基準的建構，新學林，頁 90-91，2006 年。

¹⁸⁵ ILO, Global Commission on The Future of Work, Work for a brighter future, 2019,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (Dec.13, 2023).

¹⁸⁶ ILO, C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO (Dec.13, 2023)。此公約之討論，也請參見焦興鎧，國際勞動基準的建構，新學林，頁 90-91，2006 年。另外，勞動部下列網址可閱覽 ILO 公約之中譯，

於歧視相關之重要內容。ILO 第 111 號公約第 1 條規定略以：「本公約對於歧視一詞之定義包括：(a)基於種族、膚色、性別、宗教、政治意見、民族血統或社會出身而作出的任何區別、排斥或優惠，具有損害就業機會或待遇平等之效果；(b)其他由有關會員國在與有代表性的雇主組織和工人組織（如果存在）協商後，認為具有損害就業或職業機會平等效果之區別、排斥或優惠等效果之行為。本條所謂職業、工作等，包含職業培訓。」；同公約第 5 條規定略以：「國際勞工組織公約之其他公約或建議書所規定的特別保護或援助措施不應被視為歧視。任何成員國均可在與具代表性的團體協商後，提供旨在滿足因性別、年齡、殘疾、家庭責任或社會責任等因素，而為促進特定情況人員地位之特別措施，不應被視為歧視。」

再者，在 ILO 第 111 號建議書(Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111))也有關於就業歧視之說明¹⁸⁷。僅介紹建議書之重要內容。

https://www.mol.gov.tw/media/hg4ezruo/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%85%AC%E7%B4%84_%E7%AC%AC1%E8%99%9F%E8%87%B3%E7%AC%AC187%E8%99%9F-%E4%B8%AD%E8%AD%AF.pdf?mediaDL=true (2023 年 6 月 15 日)。

¹⁸⁷ ILO, R111 - Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111),

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111

(Dec.13, 2023). 另外，勞動部下列網址可閱覽 ILO 建議書之中譯，

https://www.mol.gov.tw/media/qqfe0j0e/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%BB%BA%E8%AD%B0%E6%9B%B8_%E7%AC%AC1%E8%99%9F%E8%87%B3%E7%AC%AC199%E8%99%9F-%E4%B8%AD%E8%AD%AF.pdf?mediaDL=true (2023 年 11 月 15 日)。

首先，建議書第 1 點說明定義略以：「基於本建議書之宗旨，『歧視』一詞包括：一、因種族、膚色、宗教、政治意見、國家祖系、或社會起源而造成，且又會消除或傷害工作與職業待遇或機會平等之任何差別、排斥、或是喜好；二、此類會造成消除或傷害工作與職業待遇或機會平等之其他區別、排外、或喜好，應由各有關會員國與雇主和勞工組織之代表，及其他有關之團體諮商後決定之。因遺傳關係而對某種特殊工作造成任何差別、排外、或喜好不應視為歧視。基於本建議書之宗旨，『工作』與『職業』兩詞包括接受職業訓練、接受工作與特殊職業，及接受工作之條件與情況。」

建議書第 2 點，提及略以：「各會員國應訂立預防工作與職業歧視之國家政策。此一政策可經由法律措施、雇主與勞工組織代表所立之團體協約，或經由符合國家情況與慣例之任何其他方式施行之，但須注意下列各項原則：一、促進工作與職業之機會與待遇平等應為民眾關注之問題；二、所有人民都應不受歧視之情況下，享有有關下列之機會與待遇平等：（一）接受職業輔導與就業服務；（二）接受基於自己對訓練或工作之適合性，而選擇之訓練與工作；（三）升級應依照個人品格、經驗、能力、及勤勞；（四）工作期限之安全；（五）同值工作之酬勞；（六）工作條件包括工時、休息時間、

有酬年假、職業安全與衛生措施、社會安全措施、福利設施，及因工作而提供之給付；……」

其次，第 3 點指出略以：「會員國應遵守：1.國家在下列事項中應確保非歧視原則之適用，如：A 國家之所提供之就業機會（此部分應指公部門或與之相關之機關機構）；B 在國家指導之職業培訓或其他就業指引。2.在必要的情況下，會員國應可通過以下方法促進其他就業、指導、職業培訓和方面，遵守下列原則：A 鼓勵國家中央或地方政府部門、機構等確保就業歧視原則之遵守；B 使涉及公共出資之機關機構遵守就業歧視禁止原則；C 提供培訓機構相關補助，並設立輔導機構，對私部門之企業或機構宣導就業歧視禁止原則，以促使其遵守。」

最後，第 4 點指出會員國應設立適當機構，以促進政策有效實施。並對於公眾宣導使其理解和接受不歧視之概念。

二、 勞工隱私權之討論

ILO 之公約與勸告書中，較少關於勞工隱私權之規定。不過，為確保勞動者在就業時的權利，在 ILO 第 181 號「私立就業服務機構公約」(Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181))第 6 條規定略以：「關於個人資料之處理，私立職業介紹所應：保護此項資料並確保依據國家法律與習慣尊重個人之隱私權；限於與各該個人之

資格及專業經驗有關之事項以及其他直接相關資料。¹⁸⁸」透過此規定，私立職業介紹所應該要確保勞動者的隱私權。

另外，ILO 考量勞動者個人資料保護的重要，在 1992 年曾公布不具拘束力的行為準則，以作為保護勞動者個人資料的指導¹⁸⁹。

此外，ILO 在一些研究報告中，也曾經就勞動者個人資料的保護進行討論。2022 年公布保護勞動者個人資料(Protection of workers' personal data: General principles)¹⁹⁰。該報告中，概述與個人資料保護相關的法律標準，嘗試揭示和澄清一般資料保護原則，探討這些原則適用於不斷變化的僱傭關係與技術發展。另外，對於感染人類免疫缺乏病毒(HIV)和愛滋病(AIDS)之勞動者相關權利保護，ILO 也曾公布手冊以提供法律專業人員在處理相關事務時，在這些勞動者就業與職業相關事務與權利的參考。內容中也提及 HIV 和 AIDS 相關隱私權保護之問題¹⁹¹。

¹⁸⁸ ILO, C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO (Dec.13, 2023).

¹⁸⁹ ILO, Protection of workers' personal data, Jan.01,1997, https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang--en/index.htm (Dec.13, 2023).

¹⁹⁰ ILO, Protection of workers' personal data: General principles, May.05,2022, https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_844343/lang--en/index.htm (Dec.13, 2023).

¹⁹¹ ILO, HIV and AIDS and Labour Rights: A Handbook for Judges and Legal Professionals, Dec.05, 2015, https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_228498/lang--en/index.htm, (Dec.13, 2023).

三、 AI 法制發展概況與討論

(一) ILO 2019 年為更美好的未來而工作報告書

報告書提到，世界正在經歷由多種因素驅動的前所未有的快速和大規模變化，包括人口變化、技術突破以及生產和就業方式的變化。報告書也指出，當前努力的主要目標略以：「改善工作和生活質量，擴大選擇，縮小性別差距，消除全球不平等，如果我們只是保持現狀，將無法解決。如果我們不這樣做採取果斷行動，我們將很容易發現自己步入了一個更加不平等和不確定的世界。」並且進一步說明略以：「AI 將導致技能過時和失業，但另一方面，如果我們將這些技術進步視為新機遇，它們將成為環境保護和創造數百萬就業機會的推動力。」從此報告書中也可看到 ILO 對於 AI 相關影響的關注¹⁹²。

(二) 生成式 AI 與就業

ILO 於 2023 年公布生成式 AI 與就業之報告書(Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality¹⁹³)。

此研究就生成式 AI (特別是 GPT-4) 對於職業的影響進行全

¹⁹² Supra note 185.

¹⁹³ ILO, Generative AI, and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, Aug. 2023, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_890761.pdf (Dec.13, 2023).

球分析。根據國際職業分類標準(ISCO-08)，並將任務級別得分與國際勞工組織官方統計數據之就業分佈聯繫起來，對最容易暴露於與 GPT-4 類似功能之技術的類別中的工作數量進行全球估計。分析結果指出略以：文書工作相關職業高度暴露於這項技術，其中 24% 的文書任務被認為高度暴露，另外 58% 的任務具有中等暴露水準。對於其他職業群體，高度暴露任務的比例在 1% 到 4% 之間波動，中等暴露任務的比例不超過 25%。該技術最重要的影響可能是增加工作量：將職業中的一些任務自動化，同時為其他職責留出時間。

研究也進一步整理分析 59 個國家，區分成四種型態：8 個低收入國家、24 個下中等收入國家、19 個上中等收入國家和 8 個高收入國家。計算每個國家總就業中屬於自動化和增強類別的每個職業所佔的比例，並進一步按性別進行細分。分析結果說明略以：

由於不同的職業結構，潛在的就業影響，不論是增強還是自動化，在各國收入組別間差異很大。在低收入國家，只有 0.4% 的總就業可能暴露於自動化影響，而在高收入國家，這一比例上升至 5.5%。這些影響高度具有性別差異，受自動化影響的女性比例是男性的兩倍多。增強的影響更大，在低收入國家可能影響

10.4%的就業，在高收入國家可能影響 13.4%的就業。然而，這些影響並未考慮基礎設施的限制，這將阻礙低收入國家的使用可能性並可能增加生產力差距。

此研究也建議與強調需要採取積極主動的政策，重點關注工作質量，確保公正轉型，並以社會對話和充分監管為基礎，來支持優質就業。

四、 小結

ILO 於 1958 年曾通過第 111 號消除就業和職業歧視公約 (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)。內容主要在於公約締約國承諾宣布遵循相關政策，以促進就業和職業機會均等和待遇平等，並消除歧視。同公約是 ILO 的八個核心公約之一。從此公約可見到 ILO 對於就業歧視的重視。其次，關於勞工隱私權部分，ILO 雖然未直接針對此部分制定公約，不過，在部分公約與建議書中有提到此部分之保護。至於 AI 所生隱私權侵害或就業歧視之問題，ILO 尚未有相關討論。

第六節 政策或法制執行成效

一、美國

美國也有意識到 AI 技術之應用，會對於傳統法規下造成衝擊，目前美國認為因 AI 應用技術之多元化，難以就特定技術進行規範，勞動相關法令亦未跟上現行之技術，目前美國之作法乃係針對演算法進行監管。

美國目前不論是聯邦層級抑或是州之層級，對於雇主將 AI 技術應用於勞動關係中，均未於勞動相關法令進行修法。美國多於 AI 技術之演算法著手，主要指引以及州法之內容，大致上均針對 AI 技術不得不當使用進行風險管控，以及法規設計，藉以落實傳統法規下，對於勞工之相關保障。且目前美國法下，雖說有一些少數案例，但囿於 AI 技術之透明度不足之因素，在實務上，會造成舉證上之困難，故實務上目前顯有案例可供探討。

在法規之部分，聯邦層級之部分，目前勞動法之部分，仍處於觀望之階段；而聯邦統一之 AI 法，更是處於法真空之狀態。對於雇主應用 AI 技術可能造成之就業歧視，有美國聯邦行政機關平等就業機會委員會(EEOC)所提供之相關指引及技術性文件，可以知道聯邦政府對於相關議題之態度。就勞工隱私權之部分，目前亦欠缺聯邦等級之隱私權法。

法規之部分，於州之層級，相較於聯邦法規均處於法真空之狀態，州法目前已有具體之法規可供參酌。於應用 AI 技術可能造成就業歧視，就有伊利諾州之「人工智慧影像面試法」、紐約州之「自動決策工具法」，自這些州之法規中可知悉，均係從演算法、自動決策工具分別給出具體定義。且並非全面禁止雇主使用相關演算法之技術，而係對於這些演算法不當使用之進行監管，其作法大多係賦予雇主負有事先對於勞工之完整說明義務；另給予勞工可以要求雇主不予使用該演算法、或要求雇主提出合理調適，而紐約州法更要求雇主須經過公正第三方之檢驗，多賦予勞工一道保障機制。

勞工隱私權法規之部分，目前州法可以參照加州之消費者隱私法以及工作場所科技課責法，兩個法規均在限制雇主蒐集勞工隱私資訊，不論是限制蒐集之事項及時間，或者課予雇主事前之說明義務，更有甚者，更要求雇主有義務使公正第三方機構進行監督。

經訪問美國就業歧視以及集體勞動關係之專家，對於目前 AI 技術應用於勞動關係中，所產生之就業歧視、勞工隱私權之問題，官員表示他們透過指引提出對於這些問題之關心，不過同時也說明，美國法下目前實際案例，仍十分稀少之現實，就各州訂定之相關規範，就必須視個別特定之演算法是否符合各州訂定之規範。

二、英國

目前一般大眾、英國政府部門均已意識到，運用 AI 技術將開始產生爭議，且有不透明之疑慮，惟目前英國國會並未打算以通過新的勞動法令，來因應 AI 技術應用於勞動關係中，產生之就業歧視、勞工隱私權等問題。英國目前業已發現透過 AI 技術做出決定，會對於特定種族、膚色、年齡與性別之勞工做出差別待遇，這些情況之產生，均在傳統相關法令禁止之列。

「英國數位文化媒體與體育大臣」與「商業能源與工業策略大臣」向國會提交 AI 監管規範政策報告，其內容係針對未來政府對於 AI 技術運用之框架，以及 AI 技術定義給出具體之說明。於這個報告中，已經提出，必須要有跨部門之整合性。其中該報告更明確指出，傳統法律框架下，對於 AI 技術監管略有不足之因素，即「科技之適應性」、「科技之自主性」。可以知悉，英國目前亦著眼於，AI 技術運用之合理措施，就此部分，與美國相似。

在法規的部分，於個人隱私權之部分，乃係採取歐盟之 GDPR 之規範內涵。透過「資料保護法」以維護個人隱私權，英國訊息專員辦公室更提出「AI 與資料保護指引」，並運用其中之「資料保護影響評估」，以保護勞工隱私權。此指引對於資料保護法之原理原則，在 AI 技術適用於職場問題，做出意見提供。且於此指引中，更指出必須有

適當之透明度，且可能之責任主體為高階管理層與負責合規性角色等人員。

另一方面，於就業歧視之部分，英國目前認為自其「平等法」進行保護即可，平等法乃係將過去許多規範進行整合，其中將各種差別待遇之標準列入，且直接、間接歧視均在禁止之列。更是對於身心障礙者，以此法課予雇主更多法律上之義務，以保障身心障礙人士於工作場合之權益，英國平等與人權委員會亦提出相關準則，給予 AI 技術可能導致歧視性結果之實際案例，用以協助事業單位壁面違反平等法。另外亦透過「AI 做出決定之說明指引」以管制 AI 決策工具之運用，以及運用時應盡之相關揭露義務，以避免就業歧視之出現。

經訪問愛丁堡 Napier 大學牛忠東教授，英國目前 AI 專法仍在研議中，不過就 AI 技術應用於勞動關係中，目前仍多以現行有效之相關法律來保護勞工之權益。

此外，從英國提出之監管報告及社會觀察可知，政府進行跨部門之監管，係現有法體系下管理 AI 技術應用所造成的潛在風險之最佳做法，或許亦值得政府部門日後借鏡參考。

三、日本

日本近年來政府部門也積極檢討科技進步對於人類的影響，以及 AI 等技術革新對於社會影響等課題。但是對於 AI 等發展，所生隱私

權及勞動者之保障之影響，雖然有一些討論，但可以說比較多是整理國外的發展。

在法規的部分，目前也是透過既有的法規進行討論，尚未制定新的規範。不過在學者的討論中，關於 AI 對於隱私權的侵害或是 AI 所生就業歧視的問題，可看見學者也注意到此問題。

如同前述日本介紹之小結，有學者檢討相關問題中提到略以：因為 AI 的監視技術也會受到惡用，可能也會對消費者、勞動者等社會較弱勢者，產生影響。此部分可能也會對於人權產生負面的影響。並且介紹下列可能產生問題：1.AI 的演算法偏差：可能會產生對於身心障礙者或社會較弱勢者的差別待遇；2.AI 監視技術的濫用；3.數位平台 DFP 對於隱私權的侵害。另外，也有學者從集體法的角度分析不當勞動行為不利益待遇之問題。提及在人事上可能會透過 AI 進行人事考核，在此情形下，如果導致工會幹部或會員有受到差別待遇的結果，要如何證明構成不利益待遇之不當勞動行為，涉及到 AI 人事考核的程式設計。如果設計者，在程式設計上原本就有設定對於工會幹部或會員的差異值，當然較容易認定為不利益待遇。但是一般而言，並不太容易認定。從這些討論上，也可知道主要是對於相關課題的檢討，尚未有新的法律規定。

上述情形，經訪問日本學者高知縣立大學根岸忠教授，其也說明略以：「假如以 AI 蒐集的資料為個人資料保護法（日文：個人情報保護法）上之個人資料，個人資料保護委員會（日文：個人情報保護委員會）也會處理那些勞資糾紛。然而關於其他勞資糾紛，勞動委員會（相當於不當勞動行為裁決委員會）等其他政府機關仍擁有管轄權。」從此部分之討論，日本目前對於 AI 所生隱私權與就業歧視的問題，確實是依據現行既有的規定進行處理。

四、歐盟

歐盟目前已有隱私權法律以及就業歧視法，惟就 AI 技術應用於勞動關係中，對於兩種權利造成之衝擊程度、潛在影響類型，目前並未有太多案例，且歐盟方面，似乎並未於勞動相關法令進行新修法，以因應 AI 技術應用對於勞工造成就業歧視、勞工隱私權等問題，而係針對 AI 技術本身進行相關法規之監管，以及如何將 AI 技術應用產生之歧視、隱私權相關爭議，導入既有之法律體系下進行解決。

在法規之部分，就勞工隱私權之部分，目前歐盟已有 GDPR，對於個人資訊進行保護，惟 AI 技術應如何應用於現有之 GDPR，仍有研究之必要，AI 應用到個人數據之法律基礎，應考慮與 AI 系統有關之訊息責任，尤其係涉及分析和自動決策之訊息。針對自動化決策，自現有 GDPR 之規範可知，對於歐盟資料主體進行分析或自動決策

之，以得出有關結論，均須通知資料主體並徵得其同意，資料主體亦有反對之權利。自目前 GDPR 之規範內容，可知其設計，能符合對於 AI 未經同意侵入勞工隱私權、濫用相關資訊之現狀，並賦予被蒐集之勞工有一定救濟措施，就此以觀，既有 GDPR 之規範，確實能在 AI 應用下，在某種程度給予勞工隱私權一定之保障。

在法規之部分，另在就業歧視之部分，歐洲委員會對此提出「歧視、AI 與決策之研究報告」，用以處理 AI 對於就業歧視與勞動決定等影響，其中指出，AI 和自動決策系統之歧視，可透過不同之監管工具解決，同時亦提及應有跨部門之合作。該報告更提出，對於 AI 監管之核心在於，演算法與不當自動決策工具之管控，期中報告亦指出，AI 造成就業歧視監管困難。

歐盟人工智慧法案已通過，其中針對 AI 之透明度做出之相關規範，接下來本法將會如何與其他既有之法規進行互動，衝突間應如何解決，均有待後續之觀察。

經與歐盟執委會就業部門官員之訪談可知，歐盟目前就業部門亦有進行相關問卷之調查，以及目前對相關問題進行關注，目前亦有針對 AI 之工具進行監管。而歐盟執委會就業部門官員亦指出，GDPR 第 22 條，對於 AI 技術之應用也有一般性原則之適用。可知，歐盟對

於目前相關問題，亦有高度關注，其目前多將相關問題，以目前既有之法規進行解決。

五、國際勞工組織

ILO 於 1958 年曾通過第 111 號消除就業和職業歧視公約 (Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation)。內容主要在於公約締約國承諾宣布遵循相關政策，以促進就業和職業機會均等和待遇平等，並消除歧視。同公約是 ILO 的八個核心公約之一。從此公約可見 ILO 對於就業歧視的重視。其次，關於勞工隱私權部分，ILO 雖然未直接針對此部分制定公約，不過，在部分公約與建議書中有提到此部分之保護。至於 AI 所生隱私權侵害或就業歧視之問題，ILO 尚未有相關討論。

不過，經訪問九州大學吾鄉真一名譽教授，針對就業歧視問題有下列說明值得留意。其說明略以：「ILO 關於歧視的問題，在 ILO 111 號公約有提到不能因為種族、膚色、性別、宗教、政治意見、民族血統或社會出身而有歧視。另外，在該號條約中有規定其他由有關會員國在與有代表性的雇主組織和工人組織（如果存在）協商後，認為具有損害就業或職業機會平等效果之區別、排斥或優惠等效果之行為。例如，美國關於年齡歧視的問題，也是後來透過此規定解釋進去。或許後續關於 AI 所產生之就業歧視，可透過解釋納入。」

第七節 綜合整理

從前述就美國、英國、日本、歐盟、國際勞工組織等外國關於 AI 對於勞動權益規範、政策當前發展之研析可知，各國或組織對此議題之關注步調與進展雖或有差異，惟一般大眾、政府機關已經明確 AI 運用開始產生爭議，並且有不透明之疑慮，因此就 AI 技術之發展可能影響勞動權益乃至於需逐步立法或於政策中展開監管，仍具普遍共識。

AI 技術之應用，對於勞動市場產生了諸多變化，同時也對於勞動權益產生影響。從前述探討可見，美國實務上現已有零星關於 AI 技術之發展因而可能對勞動權益造成影響之案例，目前立法者分別於聯邦層級、州層級定有不同規範。於日本及 ILO 部分，亦普遍對於 AI 於勞動權益恐造成影響之議題持續關注中。此外，鑒於核心議題依然是 AI 運用之合理措施，英國雖於 2020 年脫歐，但英國在隱私權部分仍是採取歐洲聯盟 GDPR 之理念，從技術上控管 AI 和數據之運用，再透過勞動相關法令，在個別影響之領域，例如隱私權、就業歧視部分，予以介入管理。目前歐盟既有隱私權法律和就業歧視法其實皆具備，但是 AI 之運用會造成此兩種權利之衝擊程度、潛在的影響類型等議題，目前並未有特別多的研究成果，亦尚未有特定的勞動法修法，

也沒有太多案例足供討論。因此，歐盟最新制定的相關法政策以及其管理模式與施行成效，將有待後續觀察與研究。

表一：綜合整理表

議題說明	美國	英國	日本	歐盟	ILO
監管方向	<ol style="list-style-type: none"> 1. 美國法上目前之做法似乎多採取管制技術背後之核心-演算法。 2. 勞動權益受影響之部分，亦非聯邦勞動部主責，而係其他相關AI或數位管理政策部門主責。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 英國國會目前並未打算制定新的勞動法律來專門處理AI運用導致之勞動權爭議，而係回歸既有之相關法令。 2. 英國數位文化媒體與體育大臣與商業能源與工業策略大臣，向國會提交「人工智慧監管規範政策報告」，內容對英國政府未來AI技術運用之框架，以及AI技術定義有相關說明。 	<p>日本目前多整理國外之發展，法規面亦透過既有法令進行討論，尚未制定新規範。</p>	<p>歐盟針對AI法律管制上，乃走在全世界發展之最前端，於2024年通過「人工智慧法(AIA)」，對於人工智慧進行管制，其中更進行使用人工智慧之風險等級做出規範，分別適用不同密度之管控。</p>	<p>目前ILO對於AI所生隱私權侵害或就業歧視之問題，尚未有相關之討論。</p>
就業歧視	<p>➤ 聯邦層級： 透過相關機關發布指引，強化既有法令執行之努力。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 平等就業機會委員會(EEOC)發布「美國身心障礙者保護法及運用軟體、演算法、AI來評估求職者以及員工指引」、「評估軟體、演算法、AI於僱傭篩選程序中之間接歧視指引」。 2. 國家勞工關係委員會(NLRB)發布「非法電子監控與非法管理措施備忘錄」。 <p>➤ 州層級： 各州陸續推動其AI管理之相關法律，其中亦不少涉及勞動權益相關。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 伊利諾州於2020年的「人工智慧影像面試法」。此時AI係以面試軟體之方式應用在招募階段。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 英國國會認為，目前勞動法令並無缺漏，若雇主應用AI技術所做出勞動決定中，有歧視之結果，將循既有體系與制度進行救濟。 2. 目前英國有「平等法」，未來在運用AI技術產生之就業歧視情況，相關單位認為透過制定準則，來使相關爭議足以被辨識，且可導回平等法案進行救濟。 3. 英國平等人權委員會(EHRC)業已提出相關準則。 4. 英國訊息專員辦公室(ICO)另有公告「AI做出決定之說明指引」，其中有列舉相關實踐範例。 5. 亞馬遜透過AI系統招募徵才，其勞動決定亦產生性別歧視之結果。 	<p>日本政府部門近年亦開始關注AI技術對社會影響之課題，惟對於本研究聚焦之就業歧視、勞工隱私權部分討論較少。亦有學者開始注意之。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 歐洲委員會提出「歧視、AI與決策」研究報告，用以處理AI對於就業歧視與勞動決定等影響。 2. 歐洲委員會反歧視、多樣性和包容性委員會和性別平等委員會，共同進行研究，係針對AI應用可能造成歧視問題進行進一步之分析和評估。 	<p>第111號消除就業和職業歧視公約及第111號建議書，均揭發不得有就業歧視狀況產生。</p>

議題說明	美國	英國	日本	歐盟	ILO
	<p>2. 紐約州於 2021 年的「自動決策工具法」(另於 2023 年 7 月實施，此法採用強硬執行策略)。</p> <p>3. 加州政府(針對自動決策系統之僱傭法規進行修正)與州議會(針對採用自動決策工具進行規範)均有類似的草案跟進。</p> <p>4. 另有亞馬遜案例，將 AI 應用於招募階段，產生性別歧視案例。</p>				
勞工隱私權	<p>➤目前欠缺聯邦層級之隱私權法。</p> <p>➤州層級: 有許多涉及隱私權之相關法律。加州透過「消費者隱私法」以及「工作場所科技課責法」進行管制。</p>	<p>1. 英國乃係於歐盟之 GDPR 之核心規範模式下，制定資料保護法(DPA)用以歸個人資料，未來若有透過個人資訊相關數據，訓練或測試 AI 模型，均有此法適用。</p> <p>2. 英國專員辦公室(ICO)，亦發布「AI 與資料保護指引」，說明數據保護之 AI 最佳實踐、DPA 之原則如何套用在 AI 適用於職場問題處理上等。</p>	<p>日本政府部門近年亦開始關注 AI 技術對社會影響之課題，惟對於本研究聚焦之就業歧視、勞工隱私權部分討論較少。亦有學者開始注意之。</p>	<p>目前仍以過去 GDPR 之相關規範進行隱私權之保障。未來更有人工智慧法進行保護。</p>	<p>透過第 181 號公約建構確保勞動者之隱私權。</p>
實務情形或相關議題	<p>1. EEOC 接獲一群中高齡勞工之申訴案，最後雙方和解。</p> <p>2. 伊利諾州人工智慧影像面試法通過後，開發軟體公司本身甚至直接停止繼續開發運用該城市有疑慮的臉部特徵分析功能。</p> <p>3. 亞馬遜嘗試在招募中使用 AI，惟其卻透過具性別歧視偏見之資料訓練 AI，從而造成偏差產生。</p>	<p>亞馬遜透過其 AI 系統管理摸魚勞工，或透過 AI 系統為徵才，均有性別歧視之情形產生。</p>	<p>日本目前並未有針對 AI 技術應用造成勞動權益侵害之具體實務案例可供參考。</p>	<p>歐盟目前並無太多具體實務案例可供探討。</p>	<p>ILO 目前並無具體實務案例可供分析參考。</p>

參考資料：本研究團隊自行繪製。

第四章 我國現行人工智慧於就業歧視與勞工隱

私權保障之研析

第一節 我國就業歧視之現行法制及實務現況

我國與就業歧視相關的法律，主要有就業服務法、性別平等工作法與中高齡者及高齡者就業促進法等法律。以下介紹之：

一、就業服務法相關規定與實務現況

為保障國民就業機會平等，就業服務法第 5 條第 1 項禁止雇主對求職人或所僱用員工，以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視。目前，就業歧視禁止項目共計列舉 18 項。對於違反此規定者，根據同法第 65 條第 1 項規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。且根據就業服務法施行細則第 2 條規定，直轄市、縣（市）主管機關依本法第 6 條第 4 項第 1 款規定辦理就業歧視認定時，得組成就業歧

視評議委員會。禁止就業歧視，自 1992 年實施至今，也發揮相當之效果¹⁹⁴。

依據勞動部之調查報告，「女性受僱者最近一年在職場上遭受性別以外之就業歧視」的比率，以『年齡』3.9%最高，其次為『思想』、『階級(含職位區隔)』及『容貌(含五官、身高及體重)』，均為 2%左右，『語言』及『婚姻』則各占 1.3%、1.2%，其餘因素未及 1%；男性受僱者亦以『年齡』之 4.9%最高，其次為『容貌(含五官、身高及體重)』及『階級(含職位區隔)』，分別為 2.2%、2%，『黨派』占 1.5%，其餘因素皆未及 1%。」兩性受僱者在職場上遭受性別以外之就業歧視的因素，均以「年齡」居多¹⁹⁵。

就業服務法在實際運用上，以年齡歧視為例，過去有下列判決。台中高等行政法院 100 年度簡字第 126 號判決略以：「(二)本件原告於 99 年 10 月 22 日自由時報 G3 版刊登『專案經/副理、儲備幹部、男女職員』等職缺，列明『年滿 22 歲上-50 歲』；又於 99 年 10 月 27 日自由時報 G1 版刊登『專案經/副理、男女職員、購物

¹⁹⁴ 關於就業歧視運作的檢討，可參見焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，31 卷 2 期，頁 131-195，2002 年 3 月。另外，關於役畢與就業歧視，請參見侯岳宏，役畢與就業歧視之認定，載：台北大學法律學院勞動法研究中心，個別勞動法精選判決評釋，頁 219-231，2018 年 7 月。

¹⁹⁵ 勞動部，僱用管理就業平等概況調查&工作場所就業平等概況調查報告，112 年，頁 153，2024 年 3 月。

頻道主持人』等職缺，列明『以上應徵人員年滿 20 歲以上』等語，經被告先後於 99 年 10 月 27 日以府勞就字第 0990312794 號函與 99 年 11 月 22 日府勞就字第 0990332213 號函詢自由時報，經自由時報覆函確認該徵才廣告為原告所委託刊登，原告透過廣告代理商所刊登之求職廣告，直接明列求職者的年齡作為取才任用之依據。……則原告刊登之系爭廣告，客觀上即足使見聞該廣告之不特定求職者認為原告就該職缺設有年齡之限制，致有意應徵該職缺但逾其年齡限制之求職者望之卻步，剝奪求職者於求職過程中初始應有之面試機會，自屬以年齡因素對之為不利之對待，是被告認定原告刊登之系爭廣告違反就業平等原則而構成就業歧視，洵屬有據，揆諸前揭規定，原處分並無違誤」。

以容貌歧視為例，也曾有下列判決。台北高等行政法院 97 年度訴字第 1130 號判決指出：「一般所謂『秘書、特助』工作內容，在於襄助首長為核心業務之事務性處理，與性別是否為女性、身高條件為何、年齡長幼等，難謂有絕對關係。逕於求職廣告中以排除性的方式剝奪未符合前開性別、年齡、身高等條件之求職者權益，足使不特定之求職者見聞該廣告望之卻步，原告以與秘書、特助工作能力或工作內容無直接相關之因素，剝奪求職者於求職過程初始應有之面試機會，顯屬不平等之待遇。雖原告主張上述徵才廣告條件

僅為參考，並非實際錄取標準，惟若僅供參考之用，當無需於該廣告中載明。況且，原告亦始終未能具體指出其所徵求之董事長秘書、特助工作內容，遑論說明上開條件與所徵求之秘書、特助工作間連結之合理性與必要性，徒以上詞為辯，委無足採。核諸前揭關於就業服務法第 5 條第 1 項之法文及說明，原告為徵才之雇主，對求職人因性別、年齡及容貌(身高亦為容貌之表徵之一)等事由，為直接不利之對待，該當該法文所稱就業歧視，要屬無疑」。

從上述資料，可以了解就業服務法關於就業歧視之規定，在實務的現況。

二、性別平等工作法相關規定與實務現況

就性別歧視而言，就業服務法第 5 條第 1 項禁止雇主對求職人或所僱用員工以性別為由予以歧視，此規定從過去便在性別歧視問題中扮演著重要角色。2002 年 1 月制定公布兩性工作平等法（2008 年修正更名為「性別平等工作法」，復於 2023 年修正為「性別平等工作法」後，同法對於性別歧視之問題，定有更完整之規範¹⁹⁶。性別平等工作法主要為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神所制定（同法第 1 條）。其內容

¹⁹⁶ 關於性別平等與就業歧視相關文獻，請參見鄭津津，性別工作平等與就業歧視，載：台北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法文獻研究—理解、分析與重構，頁 313-347，2017 年 9 月。

主要區分性別歧視之禁止、性騷擾之防治、促進工作平等措施、救濟及申訴程序等。

性別歧視之禁止主要規範於性別平等工作法第 7 條至第 11 條。禁止雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，因性別或性傾向而有差別待遇（同法第 7 條）。且也禁止雇主為受僱者舉辦或提供教育、訓練或其他類似活動（同法第 8 條）、為受僱者舉辦或提供各項福利措施（同法第 9 條）、對受僱者薪資之給付（同法第 10 條第 1 項）、對受僱者之退休、資遣、離職及解僱（同法第 11 條第 1 項）因性別或性傾向而有差別待遇。可以說從招募至終止勞動契約，無論是進用、陞遷，甚至勞動條件皆不得因性別而有不利之歧視行為。違反者，依據同法第 38 條之 1 規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。且地方主管機關如設有就業歧視評議委員會，亦得由該委員會處理性別平等相關事宜（同法第 5 條第 4 項）¹⁹⁷。

值得留意者，上述差別待遇，不僅包含直接歧視之禁止，亦擴及間接歧視之規定。性別平等工作法施行細則第 2 條規定：「本法第 7 條至第 11 條、第 31 條及第 35 條所稱差別待遇，指雇主因性別或性傾向因素而對受僱者或求職者為直接或間接不利之對待」。間

¹⁹⁷ 關於性別平等工作法之運用，請參見侯岳宏，性別工作平等之理論與實踐，2021 年 2 月。

接歧視係指任一措施之執行僅會對於單一性別或大部分為某一性別產生不利益待遇之情形，例如，於有企業經營之原因，必須解僱受僱者時，優先解僱部分時間工作者，而當大部分從事此種工作形態為女性者時，仍構成性別歧視¹⁹⁸。

另外，值得一提者，針對第 7 條之歧視，同條但書規定，工作性質僅適合特定性別者，不在此限。所謂僅適合特定性質者，依據性別平等工作法施行細則第 3 條規定，「指非由特定性別之求職者或受僱者從事，不能完成或難以完成之工作」¹⁹⁹。而依性平法第 31 條規定，受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主對此若有爭議，負舉證責任。例如，在台北市勞工局的宣導手冊中亦提及「對雇主而言：就業歧視之調查過程及目前通過的性別工作平等法中，皆會要求雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素負舉證責任。所以雇主若遭申訴時，勿因此拒絕或消極配合調查工作，以免影響可以澄清案件之機會；對勞工而言：申訴人應在接受調查訪談前，先行準備相關功課，包括：協助列出案件發生始末各項關鍵事件發展之時間順序、協助提供或安排相關證人之訪談等……」²⁰⁰。

¹⁹⁸ 郭玲惠，勞動契約法論，頁 65，2011 年 9 月。

¹⁹⁹ 相關討論，可參見郭玲惠，兩性工作平等法面面觀，頁 30，2005 年 8 月 2 版。

²⁰⁰ 臺北市政府勞工局編，幸福的職場手冊：防制就業歧視暨性別平權專刊（98 年度），頁 54-55，2009 年 10 月。

此項規定，行政法院判決也闡述：「受僱者或求職者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非性別因素，或該受僱者或求職者所從事工作之特定性別因素，負舉證責任，係因雇主之於勞工常居於較為優勢之地位，雇主究否因性別因素而對受僱者在退休、資遣、離職及解僱等之處置上為直接或間接不利之對待，受僱者往往舉證不易，故法律明定受僱者僅需善盡釋明之責，舉證責任即轉換至雇主，此揆諸首揭性別工作平等法第 31 條規定自明」²⁰¹。

依據勞動部的調查，111 年性別工作平等申訴受理案件有 355 人(男性 47 人、女性 307 人、其他 1 人)、評議案件 222 人(男性 33 人、女性 189 人)、成立案件 76 人(男性 7 人、女性 69 人)，受理、評議及成立案件均以女性居多，皆約 9 成。按申訴類別觀察，性別歧視之受理、評議及成立案件分別有 135 人、82 人、20 人，性騷擾防治分別有 162 人、99 人、44 人，而工作平等措施較少，分別有 85 人、58 人、15 人²⁰²。這些統計資料，可以了解性別平等工作法關於性別歧視之實務現況。

²⁰¹ 臺北高等行政法院 99 年度簡字第 110 號判決、臺北高等行政法院 99 年度簡字第 127 號判決、臺北高等行政法院 99 年度簡字第 869 號判決均有類似說明。

²⁰² 勞動部，性別勞動統計，111 年，頁 63，2023 年 9 月。

三、中高齡者及高齡者就業促進法之發展

為保障中高齡者及高齡者勞動權益，建構友善就業環境，勞動部也積極推動中高齡者及高齡者就業促進法的立法。同法於 2019 年 11 月 15 日經立法院三讀通過。內容上包含禁止年齡歧視、穩定就業措施、促進失業者就業、支持退休後再就業，以及推動銀髮人才服務。

同法第 3 條對於中高齡者與高齡者定義為：「中高齡者：指年滿四十五歲至六十五歲之人(第 1 款)。高齡者：指逾六十五歲之人(第 2 款)。」

首先，同法第 12 條規定：「雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解僱。」對於中高齡者及高齡者年齡歧視之禁止，進行原則規定。

其次，也規定差別待遇之排除規定，於同法第 13 條規定：「前條所定差別待遇，屬下列情形之一者，不受前條第一項規定之限制：一、基於職務需求或特性，而對年齡為特定之限制或規定。」

二、薪資之給付，係基於年資、獎懲、績效或其他非因年齡因素之正當理由。三、依其他法規規定任用或退休年齡所為之限制。四、依本法或其他法令規定，為促進特定年齡者就業之相關僱用或協助措施。」

再者，在上述規定的舉證上，同法第 14 條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」

此外，中高齡者及高齡者受到年齡歧視時，在救濟上，同法第 15 條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反第十二條第一項規定時，得向地方主管機關申訴。地方主管機關受理前項之申訴，由依就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。」同法第 16 條並且規定：「雇主不得因受僱之中高齡者及高齡者提出本法之申訴或協助他人申訴，而予以解僱、調職或其他不利之處分。」同法第 41 條也訂有罰則，規定：「違反第十二條第一項規定者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰。違反第十六條規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。」第 42 條規定：「有前條規定行為之一者，應公布其姓名或名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

另外，同法第 17 條也針對此類年齡歧視之民事損害賠償進行規定，內容為：「求職或受僱之中高齡者及高齡者，因第十二條第一項之情事致受有損害，雇主應負賠償責任。前項之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅。自有違反行為時起，逾十年者，亦同。」

依據勞動部之 112 年調查報告，45~54 歲因年齡遭就業歧視者，占統計樣本數中 6.9%，55~64 歲因年齡遭就業歧視者，占統計樣本數中 6.1% 的比率。比 35~44 歲占統計樣本數中 2.7% 還要高²⁰³。

從上面規定，可清楚了解中高齡者及高齡者就業促進法施行後，對於中高齡者及高齡者年齡歧視之保護，有大幅度變動。一方面強化雇主的舉證責任，也規定損害賠償責任，並且規範雇主排除差別待遇限制之理由，在運作上會較過去更為明確，也受到相當期待。

²⁰³ 勞動部，僱用管理就業平等概況調查&工作場所就業平等概況調查報告，112 年，頁 226(表 22)，2024 年 3 月。

第二節 我國勞工隱私權保障之現行法制及實務現況

一、隱私權之概念

隨著人民逐漸注重隱私權，其在法律上地位也應與時俱進，以適時因應相關爭議。隱私權之概念從司法院釋字第 293 號迄今，其憲法地位持續鮮明化。當今最重要的司法院釋字第 603 號建構資訊隱私權的多重審查標準及類型化規則（categorical rules），即於具體個案中，採取不同密度之審查，且國家蒐集資訊之目的須以法律制定之並配合當代科技發展²⁰⁴。另外，民法第 195 條第 1 項之規定：「不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。」肯認隱私權之地位，使人民隱私受侵害時，得請求損害賠償。

二、勞工隱私權保障之現行法制

（二）個人資料保護法

²⁰⁴ 陳仲麟，我國憲法上未列舉權利之發展，憲政時代，第 44 卷第 2 期，頁 107-108，2018 年 10 月。

我國個人資料保護法(下稱個資法)共歷經兩次修法，2015年12月30日之修正重點包括：確定「特種資料」的範圍，以及規範特種資料之蒐集、處理、利用的原則與例外；當事人同意的方式除了特種資料之外，得以推定之方式表示同意、無須書面同意；非不法意圖違法使用個資之除罪化；以及放寬對個資法施行前間接蒐集個資之告知期間等²⁰⁵。2023年05月31日之修正重點有二：其一，修正個資法第48條非公務機關違反安全維護義務之裁罰方式及額度，藉由本次修正回應各界普遍反映業者違反安全維護義務罰責過低，且先命改正後處罰之方式，無法責成業者強化個資的資安維護作為；其二，增訂個資法第1條之1規定，由個人資料保護委員會擔任個資法主管機關。行政院將積極推動設置個資保護獨立監督機關，以呼應111年8月12日憲法法庭第13號判決，要求3年內完成個資保護獨立監督機制之意旨，解決目前個資法分散式管理下之實務監管問題，並與國際趨勢接軌²⁰⁶。

²⁰⁵ 關立婷 律師，簡評「個人資料保護法」2015年修正案(台灣)，<https://www.leetsai.com/%E5%B0%88%E6%AC%84/%E7%B0%A1%E8%A9%95%E3%80%8C%E5%80%8B%E4%BA%BA%E8%B3%87%E6%96%99%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E6%B3%95%E3%80%8D2015%E5%B9%B4%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%A1%88%E5%8F%B0%E7%81%A3?lang=zh-hant> (2024年4月22日)。

²⁰⁶ 國家發展委員會 法制處，立法院三讀通過個資法修正案 將強化企業個資外洩罰責 並盡速設置個資保護委員會籌備處，https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=114AAE178CD95D4C&s=4CE6D4554ACDEF7E (2024年4月22日)。

1. 勞工個資之蒐集、處理及利用

個資法第 2 條第 1 款規定：「個人資料：指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統一編號……社會活動及其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。」係以「識別性」作為「個人資料」的要素，即特定資料足生辨識性者，亦屬個人資料保護的範疇；反之，某筆資料一旦不再具有識別性，即不受現行個資法所限制。

個資法第 5 條規定：「個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。」即以「目的拘束原則」貫穿整部個資法，對於公務機關或非公務機關之個資蒐集、處理或利用行為予以限制²⁰⁷。因此，雇主除符合法律所容許之例外情況，始得對於勞工的個人資料進行特定目的外的蒐集、處理或利用²⁰⁸，原則上均不得溢出最初資料蒐集之目的，且須以符合誠實信用的方法為之²⁰⁹。

²⁰⁷ 李惠宗，個人資料保護法上的帝王條款—目的拘束原則，法令月刊，第 64 卷第 1 期，頁 49、52，2013 年 1 月。

²⁰⁸ 參見個資法第 19 條。

²⁰⁹ 蕭家捷、賴文智，個人資料保護法 Q&A，元照出版社，頁 15，2013 年 2 月。

勞工一般個資之蒐集及處理，按個資法第 19 條第 1 項規定：「非公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：一、法律明文規定。二、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。三、當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。四、學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。五、經當事人同意。六、為增進公共利益所必要。七、個人資料取自於一般可得之來源。但當事人對該資料之禁止處理或利用，顯有更值得保護之重大利益者，不在此限。八、對當事人權益無侵害。」，同法第 20 條第 1 項亦規定：「非公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：一、法律明文規定。二、為增進公共利益所必要。三、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。四、為防止他人權益之重大危害。五、公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者

處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。

六、經當事人同意。七、有利於當事人權益。」

末按個資法第 6 條規定：「(第一項)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。但有下列情形之一者，不在此限：一、法律明文規定。二、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。三、當事人自行公開或其他已合法公開之個人資料。四、公務機關或學術研究機構基於醫療、衛生或犯罪預防之目的，為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。五、為協助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。六、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。(第二項)依前項規定蒐集、處理或利用個人資料，準用第八條、第九條規定；其中前項第六款之書面同意，準用第七條第一項、第二項及第四項規定，並以書面為之。」即特種個資

之蒐集、處理及利用乃採原則禁止，符合但書例外情形時，始得蒐集、處理及利用。

2. 勞工個資之刪除及銷毀

個資法第 19 條第 2 項規定：「蒐集或處理者知悉或經當事人通知依前項第七款但書規定禁止對該資料之處理或利用時，應主動或依當事人之請求，刪除、停止處理或利用該個人資料。」又，個資法第 25 條第 1 項規定：「非公務機關有違反本法規定之情事者，中央目的事業主管機關或直轄市、縣（市）政府除依本法規定裁處罰鍰外，並得為下列處分：一、禁止蒐集、處理或利用個人資料。二、命令刪除經處理之個人資料檔案。三、沒入或命銷燬違法蒐集之個人資料。…」即雇主應依法蒐集、處理或利用個人資料，否則須刪除即銷毀之。

3. 勞工權利之規範

個資法第 3 條規定：「當事人就其個人資料依本法規定行使之下列權利，不得預先拋棄或以特約限制之：一、查詢或請求閱覽。二、請求製給複製本。三、請求補充或更正。四、請求停止蒐集、處理或利用。五、請求刪除。」

(1) 查詢或請求閱覽

個資法第 10 條規定：「公務機關或非公務機關應依當事人之請求，就其蒐集之個人資料，答覆查詢、提供閱覽或製給複製本。但有下列情形之一者，不在此限：一、妨害國家安全、外交及軍事機密、整體經濟利益或其他國家重大利益。二、妨害公務機關執行法定職務。三、妨害該蒐集機關或第三人之重大利益。」即雇主除但書情形外，原則上應依求職人或勞工之請求，就其蒐集之個人資料，答覆查詢並提供資料予求職人或勞工閱覽。

(2) 請求製給複製本

依個資法第 10 條規定，雇主除但書情形外，原則上應依求職人或勞工之請求，就其蒐集之個人資料，製給複製本。

(3) 請求補充或更正

依個資法第 11 條第 1 項規定，雇主應維護個人資料之正確，並應主動或依求職人或勞工之請求更正或

補充之。但求職人或勞工向雇主請求更正或補充其個人資料時，應為適當之釋明²¹⁰。

(4) 請求停止蒐集、處理或利用

個資法第 11 條規定，對於個人資料正確性有爭議時，求職人或勞工得請求雇主停止處理或利用其個人資料；或於個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，如果雇主無執行職務或業務所必須或經求職人或勞工書面同意，則其亦應主動或依求職人或勞工之請求，停止處理、利用或刪除該個人資料；雇主違反個資法規定蒐集、處理或利用個人資料之情形，雇主應主動或依求職人或勞工之請求，刪除、停止蒐集、處理或利用該個人資料，且並無任何但書或例外情況，以保障求職人或勞工之隱私。

(5) 請求刪除

個資法第 11 條規定，個人資料蒐集之特定目的消失或期限屆滿時，如果雇主無執行職務或業務所必須或經求職人或勞工書面同意，則其亦應主動或依求職人或勞工之請求刪除該個人資料；雇主違反個資法規

²¹⁰ 參見個資法施行細則第 19 條。

定蒐集、處理或利用個人資料之情形，應主動或依求職人或勞工之請求刪除該個人資料，且並無任何但書或例外情況。

4. 雇主之資料保密義務

個資法第 27 條第 1 項規定：「非公務機關保有個人資料檔案者，應採行適當之安全措施，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。」即防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，而採取技術上及組織上之措施，且應與所欲達成之個人資料保護目的間，以適當比例為原則²¹¹。未盡「適當之安全措施」之雇主，求職人及勞工得主張其未盡保護資訊安全之義務；若發生隱私受侵犯之情事，得主張雇主具有可歸責事由²¹²。

（三）就業服務法

²¹¹ 參見個資法施行細則第 12 條第 2 項，適當之安全措施有下：

- 一、配置管理之人員及相當資源。
- 二、界定個人資料之範圍。
- 三、個人資料之風險評估及管理機制。
- 四、事故之預防、通報及應變機制。
- 五、個人資料蒐集、處理及利用之內部管理程序。
- 六、資料安全管理及人員管理。
- 七、認知宣導及教育訓練。
- 八、設備安全管理。
- 九、資料安全稽核機制。
- 十、使用紀錄、軌跡資料及證據保存。
- 十一、個人資料安全維護之整體持續改善。

²¹² 池泰毅等，個資法百問，台灣本土法學雜誌，頁 155，2013 年 3 月。

為保障受僱勞工的工作權及隱私權，立法院於 2012 年修正就業服務法（下稱就服法）第 5 條第 2 項第 2 款，將「非屬就業所需的隱私資料」納入規範，兼顧勞工之工作權與個人隱私的保護²¹³，如有違反就業服務法第 5 條第 2 項規定而要求提供隱私資料者，依就業服務法第 67 條規定，將被處以 6 萬元以上至 30 萬元以下之罰鍰²¹⁴。

就服法中關於保障求職者與勞工隱私權之規範，為個資法之特別法，應優先適用。雇主欲取得求職者或勞工之隱私資料時，需先符合就服法，就服法未規範者，再依個資法。然而，就服法本身未對於隱私資料之內涵予以明定，係透過勞動部增列就服法施行細則第 1 條之 1：「(第一項)本法第五條第二項第二款所定隱私資料，包括下列類別：一、生理資訊：基因檢測、藥物測試、醫療測試、HIV 檢測、智力測驗或指紋等。二、心理資訊：心理測驗、誠實測試或測謊等。三、個人生活資訊：信用紀錄、犯罪紀錄、懷孕計畫或背景調查等。(第二項)雇主要求求職人或員工提供隱私資料，應尊重當事人之權

²¹³ 中華民國一百零一年十一月二十八日總統華總一義字第 1010026421 號令修正公布第 5 條條文。

²¹⁴ 參見就服法第 67 條：「違反第五條第二項第二款、第三款、第十條、第三十六條第一項、第三十七條、第三十九條、第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款、第十款至第十七款、第五十七條第五款、第八款、第九款或第六十二條第二項規定，處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰。未經許可從事就業服務業務違反第四十條第一項第一款、第三款、第四款、第六款或第十款規定者，依前項規定處罰之。」

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。」惟實際適用上仍容易衍生是否只要沒有違反求職人或員工的意願，即可要求提供非屬就業所需之隱私資料；或不論雇主是否違反求職人或員工之意願，只要隱私資料非屬就業所需者，均不可要求提供之疑義。且缺乏細節性規範，在個案判斷上不易運用²¹⁵。

三、勞工隱私權保障之實務現況

隨著科技發達，人們的生活也越發離不開網際網路，職場上，雇主也經常使用通訊軟體發布工作訊息，甚至影響員工的生活品質，例如：員工即使下班後仍需維持待命狀態。更甚之，雇主以電子設備監控員工，使員工隱私權大受侵害，近年來，監控設備日漸多元，此等相關案例也增加許多，本研究爬梳司法院歷年相關判決，初步整理我國勞工資訊隱私權侵害之實務見解如下。

(四) 勞工通訊隱私

1. 電子郵件

原則上法院之認定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之

²¹⁵ 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，第 245 期，頁 14，2015 年 10 月。

基準多為：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²¹⁶。例如：法院即會認定勞工對於其自身公務用之電子郵件隱私並無合理之期待，雇主之監看行為不構成對勞工隱私之侵害。在歷年判決中，並無勞工簽署同意書同意雇主有權監控者，惟有法院認勞工知悉雇主之監看政策或公告且未為反對之意思者，即認勞工同意雇主查看其電子郵件²¹⁷。

另外，縱使勞工對其電子郵件隱私不具隱私之合理期待，是否代表雇主得毫無限制地任意監看勞工之電子郵件？法院於該部分認為，雇主為有效管理公司資料所為監看行為，並未侵害勞工之隱私權，其理由有三：

²¹⁶ 臺灣臺北地方法院 91 年勞訴字第 139 號判決、臺灣高等法院 100 年勞上易字第 121 號民事判決、臺灣臺北地方法院 99 年勞訴字第 227 號民事判決、臺灣新竹地方法院 100 年度訴字第 245 號判決、臺灣高等法院 101 年度上字第 204 號判決、最高法院 102 年度台上字第 968 號裁定。

²¹⁷ 臺灣臺北地方法院 91 年勞訴字第 139 號判決、臺灣臺北地方法院 99 年勞訴字第 227 號民事判決、臺灣高等法院 100 年勞上易字第 121 號民事判決。

(1) 雇主有明確宣示可監看勞工電子郵件，因監看勞工公務用電子郵件信箱之郵件內容，乃落實公司保密規定之權利正當行使²¹⁸。

(2) 勞工知悉雇主之宣示後未為反對之意思表示，且繼續使用公司之公務信箱，足認勞工同意雇主查看其公務信箱之信件；

(3) 我國並無法律明文禁止雇主監看勞工之電子郵件²¹⁹。

此外，對於勞工使用公務電子郵件處理私務之情形，如勞工知悉雇主之監看政策，即須自行承擔後果²²⁰。勞工對其電子郵件不具合理之隱私期待的情況下，若雇主監看勞工之電子郵件卻未發現勞工有任何不法或違反公司規定之行為者，勞工仍不得因此而主張雇主所為侵害其隱私²²¹。雇主監看之電子郵件內容不涉及勞工之個人隱私，不構成對隱私之侵害²²²。依上開見解，法院認為勞工對電子郵件無隱私之合理期待者，毋庸審酌

²¹⁸ 最高法院 102 年台上字第 968 號民事裁定。

²¹⁹ 臺灣臺北地方法院 99 年勞訴字第 227 號民事判決、臺灣高等法院 100 年勞上易字第 121 號民事判決。

²²⁰ 臺灣臺北地方法院 91 年勞訴字第 139 號民事判決。

²²¹ 臺灣新竹地方法院 100 年訴字第 245 號民事判決。

²²² 智慧財產法院 108 年民營上字第 2 號民事判決、臺灣高雄地方法院 104 年重訴字第 322 號民事判決。

雇主監看之權利是否應受到限制。惟有法院認為，仍應視雇主監看行為是否基於企業秩序維持權及財產設施管理權，如勞工能證明雇主監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者，雇主所為便可能構成對隱私之侵害²²³，並且雇主監視勞工電子郵件之行為不應逾越必要之程度²²⁴。

最後，並非所有人皆有權監看勞工之公務用電子郵件，如原先有權監看勞工電子郵件者為資訊部門，欲探求勞工電子郵件內容者為執行長，資訊部門經理為免侵犯勞工隱私，或違反妨礙秘密及個資法規範，仍應先請示主管或負責人²²⁵。

2. 側錄

雇主於公司內電腦裝設電腦側錄軟體，並於勞工不知情且未取得勞工同意即側錄所有活動紀錄，其中包含記錄即時通訊軟體之傳訊內容。法院認為，雇主使用之側錄軟體係無差別之側錄，雇主明知側錄軟體運作結果，可能側

²²³ 臺灣高等法院 101 年上字第 204 號民事判決。

²²⁴ 臺灣新竹地方法院 100 年訴字 245 號民事判決。

²²⁵ 臺灣高等法院 108 年勞上字第 28 號民事判決。

錄到與公務毫無關連之他人隱私，亦無法篩選其所欲側錄之內容，卻仍執意安裝該側錄軟體監控告訴人所使用之公司電腦，確有侵害他人隱私權之違法監察他人通訊故意甚明，所為殊值非難，雇主之側錄行為同時符合通訊保障及監察法第 24 條第 1 項之違法監察通訊罪、刑法第 315 條之 1 第 2 款妨害秘密罪之犯罪構成要件，將雇主處以有期徒刑 3 個月²²⁶。最高法院於 2019 年 12 月 5 日，判決駁回雇主上訴，案件因此而確定²²⁷。

(五) 勞工動態隱私

1. 動態影像

相關實務判決對於雇主在工作場所裝設監視器，是否構成對勞工隱私之侵犯迄今未有定論，其相關見解有：勞工對雇主應負專心業務之義務，雇主為維持其企業秩序，縱因此而影響勞工隱私權，勞工亦應負有忍受義務²²⁸；以雇主是否有合理懷疑或取得勞工同意，判斷雇主裝設監視器之適法性²²⁹；以勞工於工作場所是否具有隱私之合理期

²²⁶ 臺灣高等法院臺中分院 107 年上訴字第 1156 號刑事判決。

²²⁷ 最高法院 108 年台上字第 3919 號刑事判決。

²²⁸ 臺灣臺北地方法院 93 年度勞訴字第 129 號判決、臺灣高等法院 94 年度勞上易字第 46 號判決。

²²⁹ 臺灣臺北地方法院 105 年度簡上字第 199 號民事判決、臺灣高等法院 98 年度上易字第 959 號民事判決、臺灣新北地方法院 98 年度重訴字第 24 號判決、臺灣臺北地方法院 104 年度北簡字第 9916 號判決。

待，判斷雇主裝設監視器之適法與否，且該隱私合理期待之有無，須視個案情節，審酌發生地點、相關題材、事務等因素加以檢視²³⁰。大法官釋字第 689 號解釋：「個人縱於公共場域中，亦應享有依社會通念得不受他人持續注視、監看、監聽、接近等侵擾之私人活動領域及個人資料自主，而受法律所保護，以維護個人主體性及人格自由發展；惟隱私之合理期待亦有其界限，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。」即隱私權之合理期待亦須符合社會通念。

2. 行蹤資訊

如是手機被加載定位系統，法務部認為，利用具有定位、追蹤功能之手機探知使用者使用情況（如所在位置）之作法，係對他人個人資料之蒐集、處理及利用，應依個資法第 19 條第 1 項第 5 款及第 20 條第 1 項第 6 款，於取得手機使用者同意後為之，使手機被裝設定位、追蹤裝置

²³⁰ 臺灣臺北地方法院 105 年度簡上字第 199 號民事判決、臺灣高等法院 98 年度上易字第 959 號民事判決、臺灣新北地方法院 98 年度重訴字第 24 號判決、臺灣臺北地方法院 104 年度北簡字第 9916 號判決。

之使用者得知其所在位置將有被擷取之可能性，以保障使用者之隱私權²³¹。

如是車輛被加載定位系統，法院認為，個人在公開場合私人個別、片段的資訊，固難認有具有合理的隱私期待，惟從宏觀的角度觀察，當聚集片段資訊累積成個人活動的「全紀錄」，即可知悉個人生活的全貌及不欲為人所知的隱私及秘密，此紀錄資訊的總和即發生質變，進入了個人隱私、非公開活動的範疇，此不僅合於個人主觀上的合理隱私期待，在客觀上當為一般社會通念所共認，即應受到憲法隱私權之保護。是以車輛使用人對於車輛行跡不被密集延續的蒐集、記錄，自應認仍具有合理之隱私期待²³²。

此外，隱私權所保障者係「人」而非「場所」，為維護個人主體性與人格自由發展，個人於公共場域中仍應有一定程度之不受侵擾之自由。車體外觀雖不具有合理期待之隱私權，然如認在他人車體隱密處裝設衛星定位追蹤器，不構成隱私權之侵犯，無異肯認吾人皆可在他人不知

²³¹ 法務部（98）年法律字第 0980043029 號函。

²³² 臺灣高等法院 109 年重上更一字第 3 號刑事判決、臺灣高等法院 108 年上訴字第 3214 號刑事判決、臺灣高等法院 106 年上易字第 1322 號刑事判決。

情下，任意在他人車體隱密處、甚或他人衣物，裝置衛星定位追蹤器，其違反法律保障隱私權之理甚明²³³。

在職場上，如雇主在交通工具上裝設 GPS 後，自該交通工具發動到停止熄火期間，GPS 追蹤器均會持續、定時發射訊號傳送該交通工具所在位置之經緯度數據，透過衛星傳送至 GPS 追蹤器之平台，雇主即可透過電腦或手機登入該平台隨時查看該自用小客車之所在位置、移動方向及行蹤等資訊，是以如雇主係在未經勞工同意之情形下，逕自安裝 GPS，蒐集屬勞工個人資料之社會活動，即已侵害勞工之隱私權²³⁴。

縱車輛登記名義人為租車公司或車行或公司；亦不代表車輛登記名義人得對使用人之生活領域空間，進行全面性而且無限制的監控。是使用之車輛縱非於使用人名下，亦無所謂欠缺主、客觀合理隱私期待之可言，而認非隱私權保護之範疇，從而在雇主提供之公務車裝設 GPS 亦屬對駕駛勞工隱私之侵害²³⁵。

²³³ 臺灣臺中地方法院 105 年易字第 979 號刑事判決。

²³⁴ 臺灣高等法院 109 年重上更一字第 3 號刑事判決、臺灣高等法院 108 年上訴字第 3214 號刑事判決。

²³⁵ 臺灣高等法院 109 年重上更一字第 3 號刑事判決。

第三節 人工智慧應用對就業歧視及勞工隱私權之衝

擊分析

關於台灣目前之勞工隱私權、就業歧視規範架構，已如前述。關於職場 AI 之運用依然是回歸到既有之法制度中尋求保障，尚未有針對 AI 爭議之特殊規範。隱私權部分之主要疑慮在於資訊之蒐集獲得是否經過合法之程序，其後的運用是否有違法運用之問題；而就業歧視則主要涉及檢驗歧視是否存在時之舉證責任、歧視類型辨識、歸責可能性，是否因為 AI 之運用而出現困難。不論是台灣或者是本次比較的各國制度，都出現這些顯著的共同困難。

為進一步探索台灣真實的運作現況，以及各界對於 AI 運用之經驗，以作為台灣未來擬定相關職場 AI 制度時之參考，本節將綜整兩次座談會的重要內容，深入學理探討跟實務之對話。(相關人名以代號簡稱，以方便敘述，數字為座談會場次，字母為發言順序)

一、台灣 AI 的使用現況

本次研究案座談專家，有不少就其所了解之行業之職場 AI 使用現況，提出分享。其中專家 1a 提到，目前使用之金融業者至少有四家，多半使用在人力招募之甄選上，例如面試名單之挑選，以及審查履歷資料之運用上。但從經驗上來說，目前的回饋是具有這些功能的

職場 AI 尚未臻完善，而且欠缺即時回饋、再行優化的可能，因此大家使用起來有相當大的保留空間。甚至有兩家銀行已經直接停止使用相關 AI。詳見：

“la:…金融業來說，大概有幾家業者有在運用 AI 來進行人力篩選，譬如說，國泰金、開發、中信，玉山。如果先以人力甄選這個層面來說，會有兩個跟 AI 有關，第一個就是面談甄試之部分；第二個是履歷資料審查的運用。當然，這幾家業者，不代表說他們現在已經很成熟的在運用，或者說他們就真的以 AI 篩選出來的結果作為最後最終的決定，僅是做參考的使用。因為業者自己也仍在評估 AI 的精確程度。在實務上，這幾家有使用 AI 的業者，在今年，至少中信跟國泰已經停用了 AI，停用的原因應該是這兩家業者認為使用的結果不如預期，第一個，這兩家業者判斷說，用來判斷這些甄試者、這些底層資料透過 AI 運用之後，是否有符合我們台灣目前的現況；第二個就是說，因為這一個甄選的過程，最後這整個資料，他們並沒有一個所謂的回饋系統，所以導致沒有辦法去進一步或更深層的學習或修正。…”

而對於職場 AI 目前不足之處，有專家指出其實不滿意的不只是雇主，連勞工也有意見。當透過 AI 程式進行篩選或者面試時，因為真正在運作的只是一個 AI 模型，因此當下勞工並沒有辦法發問、互動，而後段的面試主管即使有問題想問，當然也是無法獲得立即的回應。這種欠缺互動性的過程，是否真的能夠挑選到合適人才，已經有很大疑問。此外，這種單方面的面試模式，也可能讓求職者對公司觀感不佳，進而影響到就職之意願。同時，亦有專家反應，AI 在篩選時，其實技術背景是關鍵字檢索，用此關鍵字找出特定幾份履歷。但特定

關鍵字是否真的就能反映出履歷和候選人的特質，亦有很大疑問。詳

見：

“1a:...另外從應徵者這一方，他們也有一些疑慮，這樣的使用模式，求職者在這個過程中，也缺乏跟這些應徵公司主管或同仁之即時互動，沒有辦法有即時的回饋，甚至應徵者沒辦法進一步去提問題，因為沒有辦法提問，應徵者在這個氛圍下，會使應徵者產生一個比較負面的體驗，他們擔心會影響到雇主。第二個在履歷資料的審查部分，AI的運用，AI的強項在於能夠即時的篩選，在這個過程中，其實AI是透過一個關鍵的KEYWORD，只要有關鍵的KEYWORD，因為有符合業者的需求，就會優先進到他們下一步做書面審查的人選。也就是說，第一階段海選的部分，就先用這個關鍵字搜尋，然後第二階段才用書面的審查，這樣就節省很多時間人力。但他們認為說，中文的這個履歷，難免會受到那個字詞的影響，會影響他們準確度，所以有時候他們會不盡然會依賴這個AI的判斷結果。...”

有鑒於以上諸多原因，專家指出目前台灣之招募圈，對於職場AI程式依然有使用，但是使用之方式只是將其當作一個參考工具，即便會產出特定名單，但不等於會全然相信並且以之作為面試依據。AI之結果會成為一個參考，但是實際上符合資格的多數依然會進行真人面試，不會只因為AI不推薦就排除之。

“2b...招募圈的話，其實只要。應該說學經歷背景。該有的基本條件符合的話，AI面試過之後還是會進入HR面試。然後再到後面的主管面試，因此對目前為止的話，HR多數還是把AI面試當作是參考參考的工具...那他們寧願覺得說自己透過的一兩句問話，然後去看對方怎麼回答他，他就可以覺得說判斷這個人適不適合自己公司能不能用?...”

此外，金融業也在業務端廣泛使用 AI，例如，AI 被用於風險管理、欺詐檢測、客戶服務（如智慧客服系統）、投資決策輔助等方面，助於提高運營效率、降低風險並提升客戶體驗²³⁶。金管會也在 2024 年 6 月 20 日發布金融業運用 AI 指引，涉及 AI 系統實務作業的操作細節，類似一份 AI 操作建議書，分別說明了業者在導入 AI，或使用生成式 AI 時，如何在 4 個階段中，落實公平性、隱私保護及資料治理、系統穩定性、系統安全性、透明性和可解釋性²³⁷。

除金融業外，「飛騰 AI 雲助理（ChatHR）」與「飛騰雲 AI 機器人」為台灣第一個「實現人資管理系統（HRM）與人工智慧（AI）結合」針對企業人才招聘、培訓、績效管理提供最佳的人力資源發展解決方案，已受到超過 800 家企業客戶的青睞²³⁸。

二、台灣使用 AI 之隱私權和就業歧視挑戰

（一）就業歧視

在就業歧視法部分，座談會專家也提出許多對應的經驗。首先，專家表示，目前對於就業歧視之舉證責任，法院明確地對雇主會進行嚴格檢視。如果雇主單純說因為其使用的是 AI 程式，進而要抗辯對

²³⁶ 金管會，金融業運用人工智慧(AI)之核心原則與相關推動政策草案，頁 8-9，2023 年 8 月 15 日。

²³⁷ 金管會，金融業運用人工智慧(AI)指引，2024 年 6 月 20 日。

²³⁸ 飛騰雲端，台灣首結合 AI 的 HRM！飛騰雲端引領智慧化革命、助人資管理事半功倍，<https://www.scsr.com/hr-space/cloud-assistant/2023/12/18108/> (2024 年 6 月 21 日)。

於不利之歧視待遇不可歸責於雇主，並不會被法院接受。雇主依然要為其被申訴之歧視行為，負起說明非歧視性因素之舉證義務。

“6b...那雇主可以拿 AI 的什麼東西拿來做舉證？那這些舉證在我們的法官的這些的概念上面可以接受雇主拿 AI 的這些數據作為舉證。就是反證說資方沒有歧視或資方他的選擇是合理性的嗎？其實我覺得蠻難的。...”

但判決法理上雖然已經有可能避免雇主以 AI 作為脫免責任之前例，實際上即使欠缺有明確的歧視設定，目前 AI 的特性以及能力，依然可以透過關聯性歧視之方式，對勞工造成歧視效果。在此種類型歧視下，雇主並未指明具有歧視性的特質，AI 模型也沒有使用歧視特質，甚至雇主跟 AI 還特別避開了該項特質，但是 AI 從眾多因素中自己解讀出關聯性後，可能還是會出現不預期的歧視效果。例如，為了避免出生地歧視，企業招聘時刻意不設定應聘人的性別為 AI 篩選要素，避免刻板印象入侵 AI 之判斷中。但是 AI 依然透過應聘者填寫的姓名常用字、嗜好、履歷中特定性別傾向之文字、照片中衣著與頭髮長度、是否畢業於女校、女性常有技能...等等存在數據中的非相關因素，分析出其性別。最後又因為 AI 建立在既往數據上，而以往該公司女性勞工偏少，因此在詢問 AI 最適合進入公司之應徵者時，AI 就自動將女性應徵者排除在面試軟體之外了。這種 AI 深度學習後出現之關聯性歧視，是否可歸責雇主、AI，還有很多討論之空間。詳見：

“Id...關聯性歧視：人工智慧通常不會是直接歧視，因為沒有設定會直接設定說，男性或女性或年紀，因為那個太粗糙了。那人工智慧之所以歧視，它其實是從大數據裡面去找關聯性，那那個關聯性可能就會對於某一類人會有比較不利的判斷，所以通常會是間接歧視，而不是直接歧視。那間接歧視在認定上，就很不容易，那剛剛講說目前問題顯現不多，可能是大部分被歧視的人也不知道自己被歧視，因為你資料送進去之後，這些過程都是不透明的...”

在 AI 程式顯然有能力在沒有人類介入之情形下，主動透過訓練，自己在諸多因素之間找到關聯性，並且導出其被設定應產出之結論時，就業歧視之雇主責任、意圖、可歸責性、舉證責任規則都出現要重新討論之必要。這是新型態職場 AI 跟以往數位化、自動化衍生出的爭議，特別不同之處，也是需要進一步去探索之議題。

(二) 隱私權

隱私權部分，所有場次都有專家不約而同提到目前涉及勞工隱私權保障的個資相關法令不足，出現規範上困難之處。其中最關鍵的部分在於，職場 AI 之使用時依據之數據，或者是 AI 被訓練時使用的數據，原本的基本設定是要經過勞工同意或者符合一定規定才可以取得。但這個保障要啟動之前提是，該項資訊和數據是法律定義下受到保障對象，不論是個資、隱私個資、特種個資、還是其他相類似的定義文字。而有不少職場 AI 會直接挑戰這個框架，因為它採用了以前並沒有想過的數據類型，法律並沒有明確的說明、也難以輕易地透過詮釋擴及到這些數據上。例如錄影面試軟體中使用的數據，為微表情。微

表情並未有明顯的遮掩，基於其表露在外之特性，似乎也不是一般人會合理期待不被發現的動作。因此錄影面試軟體是不是有侵害勞工隱私權之問題，其實要先回答微表情之定性，才有繼續討論之空間。

“5b...到底微表情地蒐集是不是我們台灣法制下的資料，如果不是的話，蒐集這個就沒有問題。所以變成說一開始在定義資料的情況之下，經由這樣子的一個數位工具，就剛剛很複雜那個定義的資料，我蒐集出來的那個資訊，有沒有包含到我們涵攝的裡面，成為是我們認為的資料或隱私資料，我覺得這第一關就會讓人家覺得不是很容易...”

“1e...監控的設施，有智慧型的眼鏡，台電就有這個東西，配戴這個眼鏡，眼睛就會跑出影像圖，然後會有工作說明，會跟你說你要做什麼，也代表在監視你的工作狀況，也會回報你做的狀況給雇主知道。到底要怎麼處理，我們雖然有個資法，但因為個資法適用是對於個人資料的使用跟管理，那因為個資法對於個人資料有一些定義，但上述這些，是個資法定義的個資嗎？或者個資法的強度夠嗎？我也有疑義...”

另一個同等重要的問題，是傳統隱私權原則上是透過事前同意與否，畫出是否違法的界線。但是職場 AI 除了影響勞工之外，同時也會有利於勞工之處。例如協助勞工辨識危險、及早呼救、提供立即工作指引、增加工作效率等等。因此在其好處之下，極有可能早就已經自己同意了數據之蒐集。此外，有鑒於職場工作之特性，當勞工有需要獲得薪資或者工作機會時，不論條件多嚴苛或者蒐集範圍多包山包海，一定是先同意再說。因此，勞工之個資取得是否曾經有被同意，即有可能不會是一個問題，進而已經失去隱私權、個資保護制度之門檻功能。即使勞工有拒絕或者不同意，因為相關個資法令還有其他的

特定事由可供雇主主張，並且合法獲得例外可以取得資訊的渠道，個資法制之同意權設計，可能淪為形式上的法制宣示條文。詳見：

“6b... 隱私的話，我們現在的個資法，雖然寫的殘破不堪。阿實務上，行政院還有國發會說，較各個主管機關都要去做他們的那個盤點啊，因為我的客戶都被盤點。所以我就幫他們盤點，所以我覺得我的實務經驗可以跟各位分享就是，其實這一塊，前面的什麼個資那些隱私都不會是真正的問題，出現的都是在後面的監督的那個界線，到底有沒有超過那個界線。現在就是僱用的時候，我的病歷不想讓雇主知道，可是雇主還是會知道。現在那一塊是這樣，因為那是特種個資，在個資法裡面第6條裡面，那在特種個資裏頭，他就有特別說，有些公司她蒐集是因為要幫她額外弄那個保險，那有時候不是公司要，是那個保險公司要，所以現在實務很多作法，他們很多HR根本不介入，他們根本不去 TOUCH 那些。倒是說，如果是，因為他們現在有很多公司要幫員工買那個 _癌症險，可是癌症險的話，有些員工根本就不讓雇主知道他有癌症，然後這個時候，雇主就很兩難說，那你不把這資料給我，我沒有辦法去跟你洽那個團保的那一些保險，後來就說，要嘛雇主就只有界接，讓那個員工自己跟保險公司談。反而是現在是雇主很害怕直接去碰這一塊。可是呢，像有些產業，法律上就是比如說你知道那像航空業他們會經常有些員工，他可能是傳染性疾病的。那他就涉及到公共，所以第六條裡頭。有關於公共利益的那一個個資，他是可以要求的...”

“1e... 日本法上，就在討論說，到底要怎麼樣去確保求職者的同意是真實得同意。我幾年前讀到的文章，說是不是可以藉由公會來進行調節，但後續這幾年因為公會的發展並沒有那麼好，甚至有些企業是沒有公會，所以日本在怎麼調節上，日本也有討論，實務上，如果是在客觀上有合理的理由，就可以認為勞工是基於自己的自由意志來做這個決定，但怎麼樣是客觀上有合理的理由，也需要個案判斷。一個模型，透過自然語言的處理、社會影像面試系統，可以分析這些求職者的履歷，那提供這個職缺技能試配程度的排序，而且這個系統會主動告知求職者，我們會錄影，我們有什麼樣的用途會告知，但是你能不同意嗎?...”

另外，還有一個隱私資訊存放年限的問題。照理說，如果同意了數據被蒐集，一種是透過存放年限來限制使用，一種是透過使用目的來管理。而座談專家則是提出一個例子，即勞工同意了數據之蒐集使用，或者為了獲得面試機會被迫同意，而其中註明『徵才』目的為使用之目的。但實際上，徵才並非指單次面試求職，可能是一種持續性的狀態，因為持續有在徵才中，或者一直沒補滿。因此此數據法理上的停用或刪除日，其實處為未定狀態，會比想像中來得長久，而雇主也並非使基於濫用之惡意為此使用，而是一種企業運作之正常現象。此外，從勞工角度來說，本次面試若沒上，難道不會希望資料留在公司資料庫，未來公司在開缺時能夠被考慮到嗎？如果是為了謀職，應該也會樂見此資料被留存，因此對於此部分的違規使用，理性來說未必會提出挑戰。

“1a:…隱私權，在目前業者的部分，傳統上，求職者需要填寫很多資料，但現在進一步，他們透過AI去搜尋，更專屬於這個應徵者的資訊，包括臉部的表情、語調等等，業者他們會要求應徵者要無條件的同意，可以讓業者運用這些專屬於應徵者個人的這些生物特徵等等，如果有勾選同意，之後才會被放進來做一個評比的甄選。問題在於，這一輪的招募結束後，業者是否就會刪除應徵者這些相關的資料，不管應徵者是否有被錄取。業者都有自己建置一個履歷平台，對他們來說，所謂的使用目的消失，並不是指這一次單次之應徵職缺的目的消失，而是要整個我徵才的目的消失，這個資料業者才會刪除，可是求職者並不知道，除非是這一次的求職者主動要求業者，不可以資料留在業者的資料庫裡面，否則這些資料會一直存放，這個存放業者也不是惡意去使用，因為他們認為，這一次業者他們可能開A職缺，但某個求職者沒有錄取，但下一次業者會開B

職缺，他們會在自己的資料庫裡面搜尋，然後寄信詢問過去的應徵者是否願意應徵 B 職缺，所以歷來應徵者的資料，業者是一直存放在自己的資料庫裡面，但應徵者自己並不自知。...

三、台灣未來設定規範時可供參考之處

兩次之專家座談中，各界也提供許多重要的經驗和建議給台灣未來之政策。或至少某種程度上提醒了哪些管道已經窒礙難行，或者需要新的管制模式才能克服既有的挑戰。分述如下：

(一) 隱私權管理模式

勞工隱私權保障如果還是要堅守事前同意之古典管理模式，那當勞資關係中權力失衡時，有無可能透過其他制度來重新平衡，會是另一個值得思考之處。專家有提及，勞動法體系下的勞資會議、工會，甚至是法院的把關，都有可能是新出路。如果舊的路線確定阻礙不通，那台灣當應採取新的模式來規範。詳見：

“Id... 有一點，這是最擔心的，我們可以從歐盟的指引看出來，大家也在討論一件事，就是求職的時候，哪些資訊可不可以用，當然想要得到工作，都會說可以用。同意權到底在什麼地方該用，那如果勞工自己無法保護的時候，是法院保護；還是在職的時候，當然我們台灣，在勞動關係發展上比較特別，看你是要用勞資會議、公會還是用什麼力量...”

另外一個隱私權的古典管制，在於符合同意目的之期限問題。但在新型態職場 AI 運用下，一來難以得知雇主之使用方式，二來也欠缺資訊知道是否期限過後還在用，進而此種現象是否違法？求償對象？

救濟之選項，恐怕台灣未來制定規定時也有要重新設計之必要。如：
採用歐盟風險分級模式，當涉及職業訓練、僱傭人事管理或受僱者資格條件的 AI 系統，就歸類為高風險 AI 系統，履行必要義務，如在 AI 產品推出市場前必須接受評估，同時應建立、實施、記錄和維護與該系統相關的風險管理系統。此風險管理系統需要定期更新、持續記錄，並且踐行數據管理、定期更新技術文件、維持透明度並向用戶提供訊息、履行人為監督機制...等等。透過這個新的 AI 使用時應盡之義務貫徹透明度要求，來向用戶提供資訊時，亦能使勞工獲知相關數據被使用之方式以及來源，同時和既有的隱私權規範相互呼應。

“1d...那另外還有一個，我覺得很嚴重的事情，也是在 AI 裏頭，也就剛剛秘書長說，你說要一個期限去使用，我不知道這個技術上可行嗎？這個可能要從高科技去理解說，如果我告訴你我的同意是有期限的，那我怎麼樣去執行？還有未來如果我的資訊被暴露出去了，求償對象是誰，我覺得這個東西都是我們現在還沒有到那個程度，但我是覺得不可避免會產生損害，損害怎麼求償，歧視怎麼產生，我覺得這可能是核心，我們先把他抓出來”

(二) AI 使用之說明義務

有專家提到，可以參考其他國家要求公司有對勞工、工會說明之義務，對於 AI 之相關細節，有義務說明到對方可以理解為止。針對複雜的 AI 模型，此種等級的說明義務，有可參考之加值。詳見：

“5b...那個使用演算法的那個企事業單位有義務要跟工會代表勞工代表有義務跟勞工代表說明他們怎麼樣去運用，而且呢，他用了什麼參數，這個參數怎麼去影響勞動條件，包含僱

傭關係的存續，跟他的那個工作上的決策。然後我就覺得說，他們的工會有那麼厲害嗎？怎麼聽得懂，我就問他們公會說，那你們聽得懂嗎？。然後他說，不用，她講到我聽懂為止，他來盡到義務。然後他不是要去解釋那個程式嘛，是要去，他要解釋說你到底考量什麼因素，然後從而作出這個決定。所以他就是一般人可以聽懂的一個狀況...“

(三) 透明度之討論

另一個同時針對 AI 隱私權、就業歧視爭議之常見建議，是強制揭露、透明的義務。專家特別指出，這未必是一條走得通的路，因為透明度有許多不同等級之分類，導向不同的揭露等級。並非所有等級的揭露都有助於勞工權益的保障，而不同程度也要求不同的技術能力，勞工同樣未必能夠進行相對應的分析，並且尋求救濟。因此台灣政策未來如果期待進行透明度之設定，此處之挑戰應該一併討論。詳見：

“5b...最後的解方是什麼？法律上，例如說我們是對透明度的要求，我問他是不是這個，可是我問了之後呢？我得到其中一個老師的回覆，然後就說透明度一定有幫助，可是他絕對不會是最終答案。因為你透明度出來之後，又怎麼樣。而且透明度又分成。我不知道是哪一個領域裡面分的，他說就把透明度分成白箱審查、黑箱審查、介面審查、單純提供解釋法。那這幾個部分就變成說業者要提供的資訊是完全不一樣，密度完全不一樣。可是我們去審查的可能性在哪裡。那如果說它提供了，可是我們的機制上沒有審查可能性，那這個透明度等於就是沒有辦法進行。...“

(四) 採用歐盟風險分級評價恐遭遇困難

最後，除了美國紐約市採取的自動僱傭決策管理模式，歐盟的 AI 風險分級也是眾人期待的模式之一。本次專家也有初步提出歐盟模式

可能的問題之一，就是其核心的風險分級制度看似理想，但如何評斷分級，恐怕也是還沒有明確共識之處，技術上也還有要克服之挑戰。此外，這些分級義務與勞工之傳統勞動權益保障息息相關，台灣未來如果要採取此種管理模式，相信也會遭遇同樣挑戰，值得關注。詳見：

“5b...我們要對應的是哪一個行為，是前面蒐集行為還是蒐集行為之後解釋跟分析的行為是解釋跟分析產生歧視。重點是我們如何去介入評斷這個是哪一個風險？就是我們要怎麼做這件事情。所以就變成說，如果最後我們得出了高風險應該要這樣，中級低級要這樣，可是我們光是評價這個他這個比如說演算法運用好了，這個演算法運用是哪一種風險等級？就有點難。...”

第五章 結論與建議

全球範圍內，AI 技術的快速發展對勞動市場的影響日益顯著，尤其是在就業歧視和勞工隱私權方面的法律問題。各國政府和國際組織逐步認識到需要通過立法和政策調整來應對這些挑戰。本研究透過文獻蒐集分析，蒐集分析歐盟、美國、日本、國際勞工組織及我國保護勞工資訊隱私權相關法令規定，並透過深度訪談及焦點座談等方法，蒐集彙整勞資政學等各領域之意見與建議，探討人工智慧應用下之勞動權益保障，有關就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議所涉相關問題，本章總結研究發現並提出建議。

第一節 結論

一、人工智慧應用對就業歧視之影響

AI 技術的迅速發展和廣泛應用，已經顯著改變了勞動市場的面貌，尤其在招募和人力資源管理領域。雖然 AI 帶來了許多機遇，如提高效率和精確性，但同時也引發了就業歧視的潛在風險，這主要體現在以下幾個方面。首先，AI 系統在開發過程中可能會因基於有偏見的數據蒐集而學習並複製這些偏見。例如，如果一個用於篩選求職者的 AI 系統主要使用過往公司中成功員工的數據來訓練，而這些數

據蒐集可能由於歷史或社會結構原因而存在性別或種族偏見，AI 模型也可能無意中學習並複製這些偏見。這樣的系統可能會無意中拒絕某些族群的求職者，即使他們具有適合職位的資格和能力。

其次，AI 在招募過程中的應用也可能因缺乏透明度和可解釋性而加劇就業歧視問題。由於許多 AI 系統作為「黑箱」運作，外部觀察者難以理解其決策過程。這種不透明性使得即使 AI 的決策存在偏見，也難以被察覺和糾正。此外，缺乏對 AI 決策過程的理解也阻礙了對其公正性的評估，使得潛在的就業歧視問題更加複雜。

為了應對 AI 應用可能引起的就業歧視問題，需要進行多方面的努力。首先，政策制定者和企業應確保 AI 系統的開發和部署過程中考慮到公平性和無歧視性。這可能包括使用多元化的數據蒐集來訓練 AI，以避免偏見的產生；實施嚴格的測試，以識別和糾正潛在的歧視行為；以及增加系統的透明度和可解釋性，使所有利益相關者都能理解 AI 如何作出決策。

而本次研究也發現，各國多半傾向透過既有的就業歧視法制來處理 AI 於職場造成的挑戰。若依據目前常見的直接歧視、間接歧視、混合動機歧視之分類來看，可以處理職場 AI 問題的應該是間接歧視。當直接歧視因為難以找出雇主直接的動機和因果關係，而難以成立時，間接歧視法理讓雇主於勞工釋明之後，必須擔負起舉證責任來證明其

並無歧視，此特質使得雇主有義務證明自己運用的職場 AI 並沒有基於特定禁止之特質，而導出不恰當之歧視性結論。此模式被認為對目前之職場 AI 爭議仍有一定管制力，短期之內應該仍是值得關注之選項。

從就業歧視之角度來觀察，美國法之發展值得關注，特別是紐約市的自動決策工具法，相當程度上可以透過事前之通知、審核程序，來降低歧視之可能。但該法目前僅要求針對性別、種族之特質進行審核，卻未要求對其他常見之歧視類型為把關，是其備受批評之處。或許是因為法律初始不打算過度擴張，因此先集中在最常見的爭議特質上。但整體來說，只關注性別、種族因素之保障機制必須調整，不然等同告訴大眾可以用 AI 去針對出生地、年齡、身心障礙等等特質之勞工為差別待遇，並非一種合理之管制模式。

最後，法制也應隨著技術發展而更新，以保護求職者和員工免受基於 AI 系統可能的不公正對待。這包括制定或更新相關法規，明確禁止在招募、晉升和其他就業相關決策中使用基於性別、種族、年齡或其他非工作相關特徵的 AI 系統。

AI 技術對就業歧視的影響是雙面刃，既有潛力推動勞動市場的效率 and 公正，也可能帶來新的挑戰和風險。因此，全面的策略、負責任的 AI 應用和持續的法律監管對於保障勞動權益至關重要。透過這

些措施，可以最大限度地發揮 AI 的正面影響，同時遏制其可能的負面後果。

二、人工智慧應用對勞工隱私權之影響

2018 年 5 月 25 日歐盟 GDPR(General Data Protection Regulation) 之實施，使其成為全球個人資訊隱私權保障之典範，惟也給予 AI 等科技快速發展，產生對於個資隱私權侵害之隱憂；GDPR 針對「與個人有關的自動化決策」的規定，賦予個人有權可以拒絕「純粹以自動化方式」做成與其相關，且產生法律或類似效果的決定(right to object)。當「純粹以自動化方式」做成個人相關決定影響當事人時，得要求資料控制者(data controller)之人為介入，並提供解釋(right to explanation)及資訊上之揭露；準此，GDPR 所帶來之影響，將成為 AI 對於隱私權保障帶來何種成效之試金石，因此一方面 AI 技術不斷快速發展，一方面亦促成各國對於隱私權的重要性之重視，而彼此如何持續取得平衡，將會是持續關注之議題。

AI 系統在職場中的運用常涉及大量個人資料的蒐集和分析。這些資料可能包括員工的工作表現紀錄、個人行為數據、通訊紀錄甚至是個人健康訊息。雖然這些資料的使用可以幫助企業更有效地管理人力資源和優化運作流程，但同時也可能未經員工明確同意或超出原始蒐集目的的範疇，進行數據分析和決策，從而侵犯員工的隱私權。此

外，AI 系統的運作通常缺乏透明度，使員工難以理解和監控自己的數據如何被使用和處理。這不僅增加了數據處理錯誤的風險，也讓員工在保護自己的隱私權上處於不利地位。因此，加強對 AI 系統的透明度和可解釋性是保護勞工隱私權的一個重要方面。

另值得關注的是，本次研究顯示許多 AI 程式蒐集到的「數據」，在法律定義上是否落入受到現行法保障範圍之內，而為受到保護的數據或個資，其實有很大論辯空間。諸多遊走灰色地帶附近的數據蒐集與運用，恐將衝擊影響隱私權相關法制的實質管理能力。

此外，即使有相關的個資保護法制，本次研究也發現在台灣法架構下，勞工很可能在前端就已經同意了數據之蒐集和使用，或者是雇主透過正當事由可能仍可以獲得相關資訊。再者，於雇主未充分揭露 AI 使用狀況之前提下，勞工如何去發現自己之前同意的數據蒐集，依然在合理使用、授權範圍內，進而啟動救濟，也仍是無解的答案。因此，要求事前同意之管制模式，在職場 AI 之使用下是否仍有效，不無疑問，有再深究之必要。

研究報告建議，為了更好地保護勞工隱私權，需要在法律和政策層面進行改革。這包括制定更嚴格的數據保護法規，明確限制在職場使用 AI 蒐集和處理個人資料的條件或期限，並要求企業在使用 AI 技術時提供更多的透明度和員工參與的機會。

隨著 AI 技術的廣泛應用，勞工隱私權面臨著前所未有的挑戰。只有通過綜合的法律、技術和管理措施，才能有效保護員工免受無意的隱私侵犯，並確保 AI 技術的負面影響得到妥善管理。

三、國外法制可供參考借鏡之處

本研究蒐集歐盟、英國、美國、日本及國際勞工組織等法規範資料進行分析比較，又以美國、歐盟、日本在法規與討論上有一些新的進展，以下針對各國特點及可供我國參考借鏡之處進行說明。

（一）美國

美國強調 AI 演算法的透明度和可解釋性，這有助於減少 AI 系統在招募和人力資源管理中可能引起的就業歧視問題。透明度不僅包括公開使用的資料和演算法，還包括系統性地提供個別 AI 決策的解釋性。如：紐約市自動決策工具法雇主之事先進行偏見審核以及報告公開義務及告知義務。這種做法可以為台灣在制定相關法規時提供指導。

美國行政機關也推動了關於 AI 與勞動權益的全面性討論，除了初步的指引和政策引導，亦有對 AI 在勞動市場中的應用進行了深入研究。而州法等級亦有許多針對職場 AI 使用的管理嘗試，企圖透過更全面的政策來保護勞工權益。相關法制之增修以及使用之檢討，都值得台灣持續關注。

（二）英國

於個人隱私權之部分，係採取歐盟之 GDPR 之規範內涵。透過「資料保護法」以維護個人隱私權，英國訊息專員辦公室更提出「AI 與資料保護指引」以資料保護法之原理原則，對 AI 技術適用於職場問題做出意見，更指出必須有適當之透明度，且責任主體為高階管理層與負責合規性等人員。

於就業歧視之部分，英國目前認為自其「平等法」進行保護即可，對於身心障礙者，以此法課予雇主更多法律上之義務，以保障身心障礙人士於工作場合之權益。英國平等與人權委員會亦提出相關準則，給予 AI 技術可能導致歧視性結果之實際案例，用以協助事業單位避免違反平等法；另外亦透過「AI 做出決定之說明指引」以管制 AI 決策工具之運用，以及運用時應盡之相關揭露義務，以避免就業歧視之出現。我國就業歧視係以身心障礙人士為多數，應持續關注之。

（三）歐盟

除了既有的 GDPR 之外，歐盟議會通過了「人工智慧法」的規範，明確定義了「人工智慧系統」，並針對 AI 的各種應用設置了法律框架。其系統透過把 AI 使用可能造成之風險予以分級，分為不可接受風險、高風險、透明度風險、低風險等類別，

並搭配不同的管理和規範強度，分別管理：(1)不可接受之風險²³⁹，即禁止使用之 AI 系統，具該種風險的人工智慧全面禁止進入歐盟市場，例如利用 AI 進行社會評分之行為或於公共場所利用遠距生物辨識技術行執法目的等。(2)高風險²⁴⁰，即人工智慧原則上亦不能進入歐盟市場，因為其可能對人身安全或基本權造成負面影響，惟倘若有經過事前評估或遵守強制性要求，則得例外允許之。有關本項之內容，規定於歐盟人工智慧法第 6 條，詳細可參見第三章第四節歐盟相關之討論。(3)低風險²⁴¹，最多僅需符合透明性義務 (Transparency obligations)，包括透過特定透明風險系統係指負有特定揭露義務之人工智慧系統(例如聊天機器人)²⁴²。對於本項內容，規範於歐盟人工智慧法第 50 條中，詳細可參本研究案第三章第四節有關歐盟之內容。

歐盟內部就市場造成嚴重的影響，透過風險分級加以處理。這種方法強調了法規的明確性和規範性，為 AI 技術的安全和負責任使用提供了法律依據，這是台灣可以參考的一個重要方向。

(四) 日本

²³⁹ 歐盟人工智慧法第 5 條。

²⁴⁰ 歐盟人工智慧法第 6 條。

²⁴¹ 歐盟人工智慧法第 50 條。

²⁴² AIA, Chapter V.

日本在 AI 和勞動權益的保護上，注重技術創新與勞動法規的平衡，特別是在技術進步快速的背景下，如何保護勞工的隱私權和避免就業歧視。日本的實踐強調了政策制定者需要關注新技術可能帶來的挑戰和風險。

這些國家的經驗可以為台灣在 AI 技術廣泛應用於勞動市場時，提供寶貴的參考，幫助建立一套更加全面和有效的勞動權益保護機制。

(五) 國際勞工組織

第 111 號消除就業和職業歧視公約中有規定其他由有關會員國在與有代表性的雇主組織和工人組織（如果存在）協商後，認為具有損害就業或職業機會平等效果之區別、排斥或優惠等效果之行為，關於 AI 所產生之就業歧視，亦可透過解釋納入。

從這些國家的經驗可知，國家非以修改勞動法為計畫，多從 AI 技術面之監管或透過公約解釋引入 AI 所產生之就業歧視及隱私權問題或增訂相關指引，皆為台灣在 AI 技術廣泛應用於勞動市場時，提供寶貴的參考，幫助建立一套更加全面和有效的勞動權益保護機制。

第二節 建議

一、法律框架之調整

(一) 針對就業歧視之建議

歐盟透過 AI 使用時應盡之義務，期待可以讓企業使用 AI 軟體進行企業內部事務處理時，勞工可以較清晰地發現自己受到的僱用上決策，是否基於有問題的 AI 程式或者有潛在偏見之運用方式產生，而受到就業歧視之可能，也能夠有足夠的證據來依法提起救濟。此外，人為監督機制，亦可檢視 AI 系統在蒐集資料（勞工之個資）與後續產出決策之判斷上，是否存在歧視的偏誤，若歧視偏誤發生，則即可由人為方式排除。加州以及紐約州通過法律來管理「AI 自動決策工具」在職場內之運用，強調公平性並且透過諸多法定揭露、監督義務之貫徹，來減緩、避免就業歧視之發生。

承前述，就建議之部分區分下列敘述：

1. 增進 AI 系統透明度和可解釋性：制定法規要求 AI 系統提供透明的數據來源和可解釋的決策過程，以減少歧視風險。

2. 制定反歧視政策和法規：參考國外經驗，制定針對 AI 應用的反歧視政策和法規，例如參照美國 EEOC 的相關指引。

3. 加強偏見審核：建立偏見審核機制，對使用 AI 進行招募、考核和升遷決策的過程進行監控和審查，確保不涉及歧視性決策。

(二) 針對勞工隱私權之建議

歐盟在該法制上是一個典型的先行者，歐盟已經通過多項規範，特別是通過了針對 AI 的廣泛法律框架，旨在規範 AI 應用中的隱私和資料保護問題。這些規範包括了對高風險 AI 應用的嚴格要求，以及對運用 AI 進行就業決策和監控勞工行為的具體規定²⁴³，如：貫徹 AI 法之透明度要求，來向用戶提供資訊時，亦能使勞工獲知相關數據被使用之方式以及來源，同時和既有的 GDPR 規範相互呼應；惟如何評斷分級仍需達成共識，技術上也有要克服之挑戰。美國則偏向於原則導向的方法，除了鎖定特定 AI 功能進行管理之外，同時強調透明度和公平性，並逐步強化對 AI 決策過程的監管。這包括強化針對演算法進行的就業歧視和隱私侵犯行為的監管；惟若某個階段有人類參與決策，那就可以免除限制，即使該介入是毫無意義的，或者是非常前端或後端的參與，易架空制度。

承前述，就建議之部分區分下列敘述：

1. 強化數據保護法規：參考歐盟的 GDPR，制定或更新國內的數據保護法規，以保護勞工的個人隱私數據。

²⁴³ AIA, Chapter III.

2. 建立透明的數據使用政策：要求雇主在使用 AI 系統時，必須告知員工數據蒐集和使用的目的，並獲得員工的同意。

3. 監管第三方軟體的使用：制定相關法規，規範雇主使用第三方 AI 軟體時的數據傳輸和隱私管理，確保勞工數據的安全。

二、政策制定之具體建議

謹將本次報告之具體建議，分為短期建議以及長期建議。

（一）短期建議

1. 研究與數據蒐集

持續對 AI 技術在勞動市場的實際應用進行深入研究和數據蒐集，尤其是其對不同行業和群體（如性別、年齡、種族等）的影響。這有助於更精確地制定政策和法律，並應對潛在的不平等問題。

2. 法律與倫理框架的建立和指引之產出

結合國內外的成功案例，建立一套涵蓋法律、倫理和社會責任的全面框架，來指導 AI 技術的開發和應用。這樣的框架應該能夠確保技術創新同時保障人權和社會公正。

而更重要的是，目前職場 AI 使用在台灣屬於毫無規範之狀態，個資相關法令之保障規範效果也不充分，因此有必要盡早

先發布原則性的政策，說明使用 AI 可能造成的勞工權益保障影響跟風險，並且初步引導雇主進行初步的主動式調整。

3. 初步指引、監管機制之設立

不論主管機關是統一的還是各部會自己掌管相關部分，建議仍要先建立初步指引或說明書來引導政策走向，接著則是透過一套有效的監管機制，以監管 AI 技術在勞動市場的應用。必要時也能針對特定爭議進行初步調查和建議。

(二) 長期建議

1. 長期建議則是導向一個完整的 AI 運用法律。關於此規範要採用何種管理模式(不論是歐盟風險管理還是美式自動決策管理)、是否需要事前之通知、是否要針對使用的內容進行透明度揭露、勞工是否可以請求 AI 之外的管道選項、AI 是否需要經過外部監督審核、有無違法之罰則、救濟選項之設定等等，都是台灣可以參酌本次多國比較之經驗，特別是歐盟、美國紐約市兩個最為具體的管理制度之設計和執行挑戰，獲得啟發之處。
2. 建議針對職場 AI 對工資、工時認定造成之影響，進行持續研究。未來勢必有許多涉及工資、工時認定之事件改由 AI 進行認定，而勞工以往可以藉由打卡紀錄、工作紀錄來檢

驗的可能，將因為 AI 之不透明而變得困難。因此實際運用 AI 管理職場之影響，值得持續關注。

3. 新科技應用勢必對勞工權益帶來新衝擊。隨著 AI 人工智慧技術發展一日千里，未來似應更關注那些未知或人為不可控的潛在風險，例如 AI 透過深度學習自己找出關聯性所造成的就業歧視，抑或企業在數據資料蒐集、傳輸、儲存、演算應用的過程中，可能存在未知可能侵害勞工隱私之風險，建議未來應有相關研究關注新科技發展及進一步探討。

透過以上結論與建議，希冀可以有效地應對由 AI 技術應用下所引發的勞動市場挑戰，並促進一個公平且具有包容性的勞動環境。這些建議旨在為立法者和政策制定者提供一個參考框架，以便制定出更全面、公正的法規，同時也促進了國際間在處理 AI 技術相關問題上的協調與合作。

參考文獻

一、 中文文獻

(一) 專書論著

1. 焦興鎧，國際勞動基準的建構，新學林，2006年。
2. 侯岳宏，性別工作平等之理論與實踐，元照出版公司，2021年2月。
3. 郭玲惠，勞動契約法論，頁65，2011年9月。
4. 郭玲惠，兩性工作平等法面面觀，頁30，2005年8月2版。
5. 蕭家捷、賴文智，個人資料保護法 Q&A，元照出版社，頁15，2013年2月。

(二) 期刊

1. 吳旻純，人工智慧新革命—超級電腦「華生」，生活科技教育月刊，第44卷，第5期，頁1-68，2011年11月。
2. 邱俊智、林故廷，測謊理論之應用及其限制，刑事科學，第44期，頁35-67，1997年4月。
3. 吳富凱，淺介測謊檢查，刑事法雜誌，第40卷第1期，1996年2月，頁94-133。
4. 林怡慧，因應產業人機協作新趨勢對勞動環境及勞動權益之影響與展望專家學者諮詢會議紀要報導，台灣勞工季刊，第65期，頁4-13，2021年3月。

5. 馬財專、鄭津津、劉士豪、侯岳宏、顏雅婷，職場勞工資訊隱私權之保障，勞動及職業安全衛生研究季刊，第 31 卷，第 1 期，頁 103-122，2023 年 3 月。
6. 洪瑩蓉，企業使用人工智慧之聘僱歧視問題研究-兼論對於現行反歧視法制之檢討，興大法學，第 34 期，頁 1-75，2023 年 11 月。
7. 賈忻蓉，簡析歐盟人工智慧管理法草案，科技法律透析，第 34 卷，第 5 期，頁 21-28，2022 年 5 月。
8. 陸鴻偉，人工智慧發展對就業之影響與因應，經濟研究，第 21 期，頁 1-56，2021 年 3 月。
9. 蘇厚安，人工智慧影像面試所涉就業隱私與就業歧視之研究-兼論美國伊利諾州人工智慧影像面試法，律師法學期刊，第 8 期，頁 55-74，2022 年 12 月。
10. 陳鼎伊，數位轉型趨勢下中高齡者及高齡者就業促進的機會與挑戰，台灣勞工季刊，第 65 期，頁 76-80，2021 年 3 月。
11. 陳家駿，淺談人工智慧相關法律議題-對法律人之影響，月旦法學教室，第 200 期，頁 69-85，2019 年 6 月。
12. 陳芸珮，測謊於審判中之證據能力及證明力，法務部司法官學院學員法學研究報告合輯，第 47-4 期，頁 2351-2374，2006 年。
13. 顏雅婷，數位時代勞工資訊隱私權保護問題初探，勞動及職業安全衛生研究季刊，第 28 卷，第 4 期，頁 60-69，2020 年 12 月。

14. 李健鴻，遠距在家工作趨勢下「遠端監控」與「勞工隱私保護」的爭議，台灣勞工季刊，頁 4-13，第 74 期，2023 年 6 月。
15. 范姜真嫩，生成 AI ChatGPT 之運用與個人資料保護，月旦法學雜誌，341 期，頁 26-35，2023 年 10 月。
16. 焦興鎧，我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析，臺大法學論叢，31 卷 2 期，頁 131-195，2002 年 3 月。
17. 侯岳宏，役畢與就業歧視之認定，載：台北大學法律學院勞動法研究中心，個別勞動法精選判決評釋，頁 219-231，2018 年 7 月。
18. 鄭津津，性別工作平等與就業歧視，載：台北大學法律學院勞動法研究中心編，勞動法文獻研究—理解、分析與重構，頁 313-347，2017 年 9 月。
19. 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，第 245 期，頁 14，2015 年 10 月。
20. 臺北市政府勞工局編，幸福的職場手冊：防制就業歧視暨性別平權專刊 (98 年度)，頁 54-55，2009 年 10 月。
21. 陳仲嶙，我國憲法上未列舉權利之發展，憲政時代，第 44 卷第 2 期，頁 107-108，2018 年 10 月。

22. 李惠宗，個人資料保護法上的帝王條款一目的拘束原則，法令月刊，第 64 卷第 1 期，頁 49、52，2013 年 1 月。
23. 池泰毅等，個資法百問，台灣本土法學雜誌，頁 155，2013 年 3 月。
24. 傅柏翔，職場 AI 程式之爭議與管制模式初探—以紐約市自動僱傭決策工具法為例，東吳大學第五回勞動法論壇：職場 AI 程式之管制模式初探，2024 年 4 月。
25. 黃詩淳，AI 可解釋性的法學意義及其實踐，國立臺灣大學法學論叢，第 52 卷 特刊，頁 931，2023 年 11 月。

（三） 研究報告

1. 鄭津津，就業隱私權相關法制之研究，科技部補助專題研究計畫成果報告，2017 年。

（四） 網路資料

1. ILO 公約之中譯，
https://www.mol.gov.tw/media/hg4ezruo/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%85%AC%E7%B4%84_%E7%AC%AC1%E8%99%9F%E8%87%B3%E7%AC%AC187%E8%99%9F-%E4%B8%AD%E8%AD%AF.pdf?mediaDL=true。
2. ILO 建議書之中譯，
https://www.mol.gov.tw/media/qqfe0j0e/%E5%9C%8B%E9%9A%9B%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E5%BB%BA%E8%AD%B0%E6%9B%B8_%E7%AC%AC1%E8%99%9F%E8%87%B3%E7%AC%A

[C199%E8%99%9F-%E4%B8%AD%E8%AD%AF.pdf?mediaDL=true](#)。

3. MSPoweruser，38 年 2023 個人工智能統計數據：增長、使用和採用，基蘭巴爾德森，2023 年 7 月 21 日，
<https://mspoweruser.com/zh-TW/ai-statistics/>。
4. 公視新聞網，歐盟 AI 法案里程碑協議 明定限制生物辨識等監管規則，2023 年 12 月 9 日，
<https://news.pts.org.tw/article/670662>。
5. 亞馬遜 AI 徵才 歧視女性挨轟，自由時報，2018 年 10 月 11 日，
<https://news.ltn.com.tw/news/world/paper/1238584>。
6. 林曉嬋，新興科技對未來勞動市場的挑戰與因應，
<https://ws.ndc.gov.tw/001/administrator/10/refile/0/12509/5fa70f2a-daa0-4c1b-b935-8b7e33cca193.pdf>。
7. 林勤富，演算法治理的透明度難題，
<https://ai.iias.sinica.edu.tw/transparency-of-algo-governance-minutes/>。
8. 林以濬，金融科技為退休長照服務加智慧，環球生技，2018 年 6 月 5 日，
<https://news.gbimonthly.com/tw/celebrity/show.php?num=37033>。
9. 周書瑋，【AI 的多重宇宙】UNIVERSE-02 偏見與歧視，2023 年 4 月 12 日，
<https://case.ntu.edu.tw/blog/?p=41761>。
10. 游姮如，人工智慧參與決策制定，以及對組織與工作的影響，科技發展觀測平台-2018 年全球科技重點趨勢，國家實驗研究

院，

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjfz5q5tO6CAxXQr1YBHfsvAkIQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Foutlook.stpi.narl.org.tw%2Ffile%2Fdownload%2F54983&usg=AOvVaw1tu4gfTCq4Uv1OjXvFeOqN&opi=89978449>。

11. 鉅亨網，ChatGPT 引發 AI 投資狂潮 瑞銀：2025 年市場規模將達 900 億美元，2023 年 3 月 1 日，
<https://news.cnyes.com/news/id/5100108>。
12. 楊育青，AI 時代下，企業該如何培育所需的科技人才?知勢，2023 年 9 月 16 日，
<https://edge.aif.tw/reskilling-and-new-paradigm/>。
13. 陳士勳，AI 模仿真人聲音恐淪詐騙工具 7 成受訪者自認無法辨別，2023 年 6 月 13 日，
<https://anti-fraud.1111.com.tw/articles/75>。
14. 職業訓練助您把握 AI 技術浪潮，乘勢而上，勞動部勞動力發展署，2023 年 6 月 21 日，
https://www.wda.gov.tw/News_Content.aspx?n=7F220D7E656BE749&sms=E9F640ECE968A7E1&s=40E23289612B7959。
15. 蔡毓貞、許家綺，臺灣智慧財產局頒布函釋說明生成式 AI 之著作權爭議，理慈，2023 年 9 月，
<https://www.leetsai.com/%E8%91%97%E4%BD%9C%E6%AC%8A/interpretation-released-by-taiwans-ipo-to-clarify-copyright-disputes-regarding-generative-ai?lang=zh-hant>。
16. 資訊工業策進會科技法律研究所，歐盟「人工智慧法」達成政治協議，逐步建立 AI 準則，2023 年 12 月 25 日，

<https://stli.iii.org.tw/article-detail.aspx?no=64&tp=1&d=9105>。

17. OECD：全球就業市場瀕臨 AI 革命邊緣，經濟日報，2023 年 7

月 11 日，

<https://money.udn.com/money/story/5599/7293858>

18. 歐盟議會通過「人工智能法案」，聖島智慧財產專業團體，

2024 年 3 月 21 日，

https://www.saintisland.com.tw/TW/News/News_Info.aspx?IT=News_1&CID=266&ID=72870

19. 闕立婷 律師，簡評「個人資料保護法」2015 年修正案(台灣)，

<https://www.leetsai.com/%E5%B0%88%E6%AC%84/%E7%B0%A1%E8%A9%95%E3%80%8C%E5%80%8B%E4%BA%BA%E8%B3%87%E6%96%99%E4%BF%9D%E8%AD%B7%E6%B3%95%E3%80%8D2015%E5%B9%B4%E4%BF%AE%E6%AD%A3%E6%A1%88%E5%8F%B0%E7%81%A3?lang=zh-hant>

20. 國家發展委員會法制處，立法院三讀通過個資法修正案 將強化

企業個資外洩罰責 並盡速設置個資保護委員會籌備處，

https://www.ndc.gov.tw/News_Content.aspx?n=114AAE178CD95D4C&s=4CE6D4554ACDEF7E

21. AI 在招募領域的影響與發展趨勢，HRDA，

<https://hrda.pro/view/3193/ai%E5%9C%A8%E6%8B%9B%E5%8B%9F%E9%A0%98%E5%9F%9F%E7%9A%84%E5%BD%B1%E9%9F%BF%E8%88%87%E7%99%BC%E5%B1%95%E8%B6%A8%E5%8B%A2/>

22. 飛騰雲端，台灣首結合 AI 的 HRM！飛騰雲端引領智慧化革

命、助人資管理事半功倍，

<https://www.scsshr.com/hr-space/cloud-assistant/2023/12/18108/>

二、 英文文獻

(一) 研究報告

1. Airlie Hilliard, Emre Kazim, Tom Kemp & Kelvin Bageire, Overview and commentary of the California Workplace Technology Accountability Act, *International Review of Law, Computers & Technology* (2022).
2. Corey A. Ciocchetti, The Eavesdropping Employer: A Twenty-First Century Framework for Employee Monitoring, 48 *AM. BUS. L.J.* 285, 308 (2011).
3. Jairo R. Vilaobos, Laboring towards New Privacy Protections in the Workplace, 67 *Wash. U. J. L. & POL'y* 467, 470-471 (2022).
4. Kim Pauline, Data Mining and the Challenges of Protecting Employee Privacy Under U.S. Law. *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*; 2019.40,405.
5. Katsabian, T. Employees' Privacy in the Internet Age Towards a New Procedural Approach, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*; 2019.40(2),203.
6. Lothar Determann, Robert Sprague, Intrusive Monitoring: Employee Privacy Expectations are Reasonable in Europe, Destroyed in the United States, 26 *BERKELEY TECH. L.J.* 979, 982 (2011).
7. Matthew T. Bodie, The Law of Employee Data: Privacy, Property, Governance, 97 *IND.L.J.* (2022).
8. McKinsey Global Institute, "Notes from the Frontier: Modeling the Impact of AI on the World Economy", September 2018.
9. McKinsey Global Institute, "Technology, jobs, and future of work", May 2017.
10. McKinsey Global Institute, "Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages", November 2017.

11. McKinsey Global Institute, “Skill Shift Automation and The Future Of The Workforce”, May 2018.
12. Natasha Babazadeh, Angela Washington & Tiffany Brown, Civil Rights in the Digital Age: The Intersection of Artificial Intelligence, Employment Decisions, and Protecting Civil Rights, 70 Dep't of Just. J. Fed. L. & Prac. 57, 60 (2022).
13. OECD, “OECD Employment Outlook 2019”, April 2019.
14. OECD, “ADVANCING ACCOUNTABILITY IN AI OECD DIGITAL ECONOMY PAPERS”, February 2023 No.349.
15. Rod Dixon, With Nowhere to Hide: Workers Are Scrambling for Privacy in the Digital Age, 4 J. TECH. L. & POL'Y 1, 40 (1999).
16. Seipel, Matthew, Reimagining Employment Advertising Law for the New Era (October 23, 2019). 42 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 1, 11-13.
17. Rachel Adams & Nora Ni Loideain, Addressing Indirect Discrimination and Gender Stereotypes in AI Virtual Personal Assistants: The Role of International Human Rights Law, 8 CAMBRIDGE INT'L L.J. 241, 241-242 (2019).
18. Robinson, Anthony, David Ruebain, and Susie Uppal (eds), *Blackstone's Guide to the Equality Act 2010* (4th edn), 53(2021).
19. Solon Barocas & Andrew D. Selbst, *Big Data's Disparate Impact*, 104 CAL. L. REV. 671-677 (2016).
20. The Economist, “Artificial intelligence will create new kinds of work”, August 2017.
21. ICO, Explaining Decisions made with AI, 14(2022).
22. BEST PRACTICES for AI and Workplace Assessment Technologies, The Future of Privacy Forum (FPF), September 2023.

(二) 網路資料

1. American Civil Liberties Union, How Artificial Intelligence Might Prevent You From Getting Hired, Aug. 23, 2023, <https://www.aclu.org/news/racial-justice/how-artificial-intelligence-might-prevent-you-from-getting-hired>.
2. Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964, U.S. Ministry of Labor EEOC, <https://www.eeoc.gov/select-issues-assessing-adverse-impact-software-algorithms-and-artificial-intelligence-used>.
3. Carl Benedikt Frey & Michael Osborne, The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization?, Sep.17,2013, https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
4. European Commission, Proposal for a Regulation of the European Parliament and of The Council Laying Down Harmonised Rules On Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) And Amending Certain Union Legislative Acts, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021PC0206>.
5. EEOC Targets AI-Based Hiring Practices in Landmark Settlement, <https://www.foley.com/insights/publications/2023/08/eeoc-ai-based-hiring-practices-landmark-settlement/>.
6. Equality and Human Rights Commission, <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/artificial-intelligence-checklist-public-bodies-england>.
7. EU AI Act: first regulation on artificial intelligence, <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>.

8. Fieldfisher, Artificial Intelligence and automated individual decision making, including profiling, under Art. 22 GDPR,
<https://www.fieldfisher.com/en/insights/artificial-intelligence-and-automated-individual-decision-making>.
9. Franca Salis Madinier, A guide to Artificial Intelligence at the workplace Your rights on algorithms, EU social and economic committee,
<https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-03-21-505-en-n.pdf>.
10. Frederik Zuiderveen Borgesius, Discrimination, Artificial Intelligence and Algorithmic, Council of EU,
<https://rm.coe.int/discrimination-artificial-intelligence-and-algorithmic-decision-making/1680925d73>.
11. Giovanni Sartor, The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence, EU Parliament,
[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU\(2020\)641530](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2020)641530).
12. Giovanni Sartor, The impact of the General Data Protection Regulation (GDPR) on artificial intelligence, p.79-80, EU Parliament,
[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU\(2020\)641530](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_STU(2020)641530).
13. GOV.UK, Establishing a pro-innovation approach to regulating AI, July 20,2022,
<https://www.gov.uk/government/publications/establishing-a-pro-innovation-approach-to-regulating-ai/establishing-a-pro-innovation-approach-to-regulating-ai-policy-statement>.
14. GOV.UK, The Data Protection Act,

- <https://www.gov.uk/data-protection#:~:text=Everyone%20responsible%20for%20using%20personal,used%20for%20specified%2C%20explicit%20purposes.>
15. ICO, Guidance on AI and data protection, Mar.15, 2023, <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/guidance-on-ai-and-data-protection/>.
 16. ILO, Protection of workers' personal data: General principles, https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_844343/lang--en/index.htm.
 17. ICO, Explaining decisions made with AI , <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/explaining-decisions-made-with-artificial-intelligence/part-1-the-basics-of-explaining-ai/the-principles-to-follow/>.
 18. ICO, Artificial Intelligence, <https://ico.org.uk/for-organisations/uk-gdpr-guidance-and-resources/artificial-intelligence/>.
 19. ILO, Global Commission on The Future of Work, Work for a brighter future, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf.
 20. ILO, C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO.
 21. ILO, R111 - Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111.

22. ILO, C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181),
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NO.
23. ILO, Protection of workers' personal data, Jan.01,1997,
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang--en/index.htm.
24. ILO, Protection of workers' personal data: General principles, May.05,2022,
https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_844343/lang--en/index.htm.
25. ILO, HIV and AIDS and Labour Rights: A Handbook for Judges and Legal Professionals, Dec.05, 2015,
26. https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_228498/lang--en/index.htm.
27. ILO, Generative AI, and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, Aug. 2023,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_890761.pdf.
28. Iapp, Data protection issues for employers to consider when using generative AI,
<https://iapp.org/news/a/data-protection-issues-for-employers-to-consider-when-using-generative-ai/>.
29. Intersoft consulting, General Data Protection Regulation,
<https://gdpr-info.eu/>.
30. Lexology, NYC Issues Final Regulations for Automated Employment Decision Tools Law, Delays Enforcement to July 5, 2023

<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a1455ea1-663c-49af-8099-61fef85cebfb>.

31. Legislation.gov.uk,
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/contents>.
32. NLRB general counsel,
<https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-general-counsel-issues-memo-on-unlawful-electronic-surveillance-and>.
33. Protection of workers' personal data,
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang--en/index.htm.
34. The White House, Executive Order on Safe, Secure, and Trustworthy Artificial Intelligence, Oct.30,2023,
<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2023/10/30/executive-order-on-the-safe-secure-and-trustworthy-development-and-use-of-artificial-intelligence/>.
35. The History of Artificial Intelligence, Harvard University the Graduate School of Arts and Sciences, Special Edition on Artificial Intelligence, August. 28, 2017,
<https://sitn.hms.harvard.edu/flash/2017/history-artificial-intelligence/>.
36. The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees, The Equal Employment Opportunity Commission, U.S. Ministry of Labor,
<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/americans-disabilities-act-and-use-software-algorithms-and-artificial-intelligence>.
37. The Conversation, AI can reinforce discrimination — but used correctly it could make hiring more inclusive, July 25, 2023,

- <https://theconversation.com/ai-can-reinforce-discrimination-but-used-correctly-it-could-make-hiring-more-inclusive-207966>.
38. University of Illinois Chicago, Aivia: A Step Towards Protecting Data Privacy or A Continuation Of The Push For Individuals To Trade Their Privacy Rights For Employment?
<https://lawreview.law.uic.edu/news-stories/aivia-a-step-towards-protecting-data-privacy-or-a-continuation-of-the-push-for-individuals-to-trade-their-privacy-rights-for-employment/>.
 39. U.S. Ministry of Labor, The Equal Employment Opportunity Commission, The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees,
<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/americans-disabilities-act-and-use-software-algorithms-and-artificial-intelligence>.
 40. U.S. Ministry of Labor, The Equal Employment Opportunity Commission, Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964,
<https://www.eeoc.gov/select-issues-assessing-adverse-impact-software-algorithms-and-artificial-intelligence-used>.
 41. OECD, EMPLOYMENT OUTLOOK 2023 Artificial intelligence and jobs An urgent need to act,
<https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/>
 42. Artificial Intelligence Act: MEPs adopt landmark law, Mar.13, 2024,
<https://www.europarl.europa.eu/news/en/pressroom/20240308IPR19015/artificial-intelligence-act-meps-adopt-landmark-law>
 43. New York City AI Law Is a Bust, Feb. 18, 2024, Roy Maurer
<https://www.shrm.org/topics-tools/news/technology/new-york-city-ai-law>

44. Automated Employment Decision Tools: Frequently Asked Questions, NYC consumer and protection department,
<https://www.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/about/DCWP-AEDT-FAQ.pdf>
45. 英國政府網站，
<https://www.gov.uk/government/publications/implementing-the-uks-ai-regulatory-principles-initial-guidance-for-regulators>

三、日文文獻

1. 荒木尚志:労働法。5版，有斐閣；2022年。
2. 菅野和夫:労働法。12版，東京，弘文堂；2019年。
3. 角田由紀子，性騷擾被害者在司法救濟的限制(日文原文為:セクシュアル・ハラスメント被害者の司法的救済の限界)，季刊労働法，268号，頁40，2020年3月。
4. 岡村優希，AI技術與集體勞動法上的課題(日文原文為:A I技術と集团的労働法上の課題)，季刊労働法，275号，頁57-70，2021年12月。
5. 岡村優希:労働者の個人情報収集・利用に係る同意概念：労働法と個人情報保護法の交錯。季刊労働法 2021年3月；272號:頁136-151。
6. 高橋大祐，數位時代的經營課題 因應「科技與人權」之法務戰略(日文原文為:デジタル時代の経営課題「テクノロジーと人権」に対処する戦略法務のあり方)，商事法務 NBL1239号，頁32—43，2023年4月1日。

7. 堀永卓弘等:「個人情報保護に関する法律等の一部を改正する法律」(令和2年改正)について。公正取引2020年11月;第841号:頁63-70。
8. 清水音輝,生成AI利用における個人情報保護,ビジネス法務,23巻11号,頁32-33,2023年11月。
9. 2004年「男女雇用機会均等政策研究会」所公布的報告書,日本厚生労働省,<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/06/h0622-1.html>。
10. B金融公庫事件,東京地判平成15年6月20日労判854号,日本公益社団法人全国労働基準関係団体連合会,
<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/08191.html>。
11. 内閣官房,人間中心のAI社会原則,
<https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/jinkouchinou/pdf/aigensoku.pdf>。
12. 山崎文夫,各国ハラスメント法制とわが国の現状),日本労働研究雑誌2019年11月号(No.707),頁72-73,2019年11月,
<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/11/pdf/064-075.pdf>。
13. 山崎憲,AIやIoTなどの技術革新は雇用にどのような影響を与えるのか,日本労働政策研究機構,ビジネス・レーバートレンド,2018年12月号,
<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2018/12/022-027.pdf>。
14. 山本陽太,第四次産業革命下における労働法政策をめぐる日・独比較,

- https://www.jil.go.jp/event/ro_forum/20190325/houkoku/02_kenkyu.html。
15. 日本 e-GOV，
<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=415AC0000000057>。
 16. 日本厚生労働省，
<https://www.mhlw.go.jp/content/000596956.pdf>。
 17. 全国建設工事業国民健康保険組合北海道東支部事件，札幌地判平成 17 年 5 月 26 日労判 929 号，日本労働政策研究研修機構，<https://www.jil.go.jp/hanrei/conts/06/59.html>。
 18. 労働政策審議会労働政策基本部会報告書，2019 年 6 月 27 日，厚生労働省，
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000522738.pdf>。
 19. 社会医療法人 A 会事件・福岡高判平成 27 年 1 月 29 日労判 1112 号，日本公益社団法人全国労働基準関係団体連合会，
<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hanrei/shoshi/09035.html>。
 20. 東起業事件東京地判平成 24 年 5 月 31 日労判 1056 号，
<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hanrei/shoshi/08875.html>。
 21. 関西電力事件，最三小平成 7 年 9 月 5 日労判 680 号頁 28，日本公益社団法人全国労働基準関係団体連合会，
<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hanrei/shoshi/06557.html>。
 22. 厚生労働省，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，

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000105175.pdf>。

23. 厚生労働省公布労働政策審議會労働政策基本部會報告書，

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05463.html。

24. 個人情報保護委員会，

<https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/>。

24. 個人情報保護委員會，生成 AI サービスの利用に関する注意喚起等，日本個人情報保護委員會下列網址可閱覽，

https://www.ppc.go.jp/files/pdf/230602_alert_generative_AI_service.pdf

。

附錄一 國外專家學者訪談諮詢會議紀錄

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」國外專家學者訪談 諮詢會議[第一場]

訪談日期：2023 年 9 月 22 日

訪談對象：歐盟執委會就業部門官員

訪談方式：線上會議

訪談人員：侯岳宏、傅柏翔、王士維

1. 請問歐盟執委會就業部門，關於 AI 技術之發展對勞工就業環境所造成之影響，現行是否有執行中的政策或專案？

目前該就業部門，就 AI 對於就業之影響，設有一專案，旨在檢查 AI 是否真對員工造成不利益之影響；專案所涉及之範疇主要為員工就業歧視和隱私權之保障，實際檢查 AI 對員工可能造成的損害，並且實訪問卷調查，了解 AI 可能會針對何種態樣之目標，並統整可能對員工造成之潛在損害。此外，歐盟目前正嘗試使用其他工具進行數據之監管，亦有採用特別針對 AI 之工具。

2. 請問在現行歐盟法之實踐上，若 AI 技術之運用恐涉及勞工隱私權或就業歧視爭議時，是否有相應之規範呢？

舉例而言，GDPR 第 22 條禁止完全自動化、對人產生重大影響之自動決策，於 AI 亦有原則性之適用。此外，該禁令也有相當廣泛的例外，例如，在遵守重要之保障措施前提下，若該自動化決策與合約之履行或其他原因相關，則可例外受到豁免；另一方面，受自動決策影響之人亦可以依據該條文要求進行人工審核，以人工之方式檢查系統所做之決定。

除充分保障隱私權之 GDPR，歐盟亦具有相當強大之反歧視立法，足以充分維護就業歧視及隱私權，且前述規範於 AI 中亦多有適用。例如於就業歧視面向，現行法保護應徵者不會於應聘時或工作條件方面因性別、種族、血統等因素受到歧視或於薪資條件受到差別待遇。

3. 歐盟法中將 AI 技術之系統進行高風險、低風險系統分類以利監管，請問高風險、低風險系統之分類方式之監管差異為何？請問於就業市場中之適用方式，以及實務上各系統分類所屬之例子及功用為何？

歐盟法中對於 AI 高風險、低風險系統之分類，於就業中所使用之系統亦有適用。例如屬於高風險系統之類別，像是招募系統、分析

履歷、進行面試等招募流程；關於人們在工作中所使用之系統，則像是決定分配任務之系統、用於決策之系統、晉升系統等。對於前述之高風險系統，法規對此類系統之提供者、設計系統者或將其投放市場之人員規範許多了重要義務。

就低風險系統之類別，則可降低對於系統透明度之要求，舉例而言，若是與聊天機器人之互動，將不被認為屬於非常高風險之系統，因此在此情況下，聊天機器人所被要求之唯一義務為告知該使用人實際正與聊天機器人互動。

4. 請問歐盟現行與 AI 技術相關之法制推動現況？近期是否會有新進展呢？

歐盟尚未頒布、目前處於立法階段之《人工智慧法草案》，將以產品安全角度之面向解決現行或潛在問題，並確立資料保護規則等，以確保 AI 之合法使用。由於涉及之範疇甚廣，實際上歐洲議會及理事會仍在討論該禁止之範疇。



圖 3：2023 年 9 月 22 日視訊會議畫面

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」國外專家學者訪談

諮詢會議[第二場]

訪談日期：2023 年 10 月 10 日

訪談對象：英國愛丁堡 Napier 大學牛忠東教授

訪談方式：線上會議

訪談人員：王煦棋、侯岳宏、傅柏翔、王士維

-
1. 請問英國關於 AI 技術之應用若涉及隱私權爭議時，現行規範該如何適用？

英國目前就 AI 之專法規範還在發展中，關於隱私權部分目前仍是參照歐盟 GDPR 之規範。

2. 請問英國關於 AI 技術應用之實際情形，實務上恐涉及就業歧視之範疇為何？若是 AI 技術之應用涉及就業歧視之爭議時，現行法是否否有相應之規範？

據 2023 年 8 月份之一份研究資料統計，在英國大概約已有 18% 之企業，業已開始使用 AI 技術從事勞動管理。而就就業歧視所涉範圍，包括僱傭、員工評價及管理、資遣、解僱等，目前仍是還是接

引”Equality Act 2010”。特別是在”Equality Act 2010”中對於9個項目進行保護，諸如種族、性別、性傾向、年齡、宗教信仰等；然而 AI 技術之演算法並不透明，在 AI 系統中之權重、評價因素皆不夠明朗下，即可能導致潛在之歧視。

3. 請問實務上若是發生違反 GDPR 之賠償問題，則 GDPR 之現行法是否有關於損害賠償之規範？

根據現行 GDPR 第 168 條之規範，對於資料主體權利的侵犯，僅在造成物質損失或非物質損失時才能獲得經濟賠償。物質損失和非物質損失之確定是基於 Common Law 之概念，使資料主體能夠對損害提出損害賠償，包括經濟損失、困擾和濫用私人訊息，這些都是普通法侵權行為。因此，GDPR 在間接上提供了損害程度的賠償。

4. 請問英國對於 AI 技術之應用，是否有進一步之法制推動或提出因應之策略？

目前在英國尚未對 AI 可能產生之影響制定相應措施。關於 AI 所造成之就業歧視，從目前之法律體系觀之似乎可以起訴，然而對於 AI 之技術違反現行法之規定下，是否需要尋求額外之行政機關進行申訴等程序事項仍尚未明確。此外，在 AI 技術之蓬勃發展下，未來關於新的舉證責任認定仍尚待深入討論。



圖 4：2023 年 10 月 10 日視訊會議畫面

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」國外專家學者訪談
諮詢會議[第三場]

訪談日期：2023 年 10 月 18 日

訪談對象：美國法專家(因有保密需求，故以不具名之方式呈現)

訪談方式：線上會議

訪談人員：侯岳宏、傅柏翔

-
1. 請問關於 AI 程式的運用，造成的就業歧視法相關的勞動爭議，美國就業歧視平等委員會或者是聯邦勞動部有沒有打算修法？或者是制定新法律來處理呢？

這部分正在密切的觀察實際的影響，以及相關案例的走向，目前還沒有打算要制定特殊的勞動法律或修改現行法律，AI 運用的實際影響目前都還沒有定論。但是應會非常仔細的衡量所有的可能影響。

雖然目前沒有打算進行法律增修，但是相關機關也有發佈指引來提醒雇主他在就業歧視相關法律下之責任必須要貫徹。AI 使用上面最明顯的爭議，就是在招募時候的運用或者是僱傭決定上的運用，若沒有顧及特殊族群之平等對待義務，可能違反民權法就業歧視之規定、美國身心障礙者保護法、年齡歧視法等等，特別是身心障礙者保護法

(ADA)下應負的合理調適(Reasonable Accommodation)義務，是曾經被發現有明確違法可能之部分。

2. 請問目前的聯邦就業歧視法制，遭遇到的 AI 運用影響，通常會如何進行法律救濟？有無保障上被影響之處？

在招募階段使用的面試軟體，目前是普遍知道會有歧視疑慮的一種工具，因此使用上有可能構成對特定族群的影響。若是當事人提起申訴，相關機關會按照既有的處理模式進行調查。

3. 承前，請問目前的處理方式，是用直接歧視還是間接歧視處理呢？是否有用？如果雇主主張他並沒有歧視意圖，只是單純使用 AI 作為增加管理效率工具，是否可以免責？

都有可能。若雇主想主張自己運用 AI 而沒有歧視意圖，還是可以用間接歧視(Impact discrimination)來處理。相關機關應會檢驗實際的影響，如果宣稱無害的工具，實際上還是會造成特定族群的影響，那依然會有就業歧視違法的可能。雇主不會因為仰賴 AI 工具就能免則，這是很明確的，實質的歧視影響會被嚴格檢驗。有的州法開始針對自動決策之程式進行管理，因此使用 AI 如果有自動決策功能，那就可能有必須符合法律的必要。

4. 請問聯邦勞動部等級是否也可能建立自動決策系統之管理規範？

目前據知聯邦等級之單位應該沒有打算針對 AI 之運用進行主導性的規範或去約束自動決策系統之使用，但應會密切觀察相關議題以及爭議，來確保管理能力。聯邦或者可能會有相關 AI 指引或立法，但那是由其他部門來處理。



圖 5：2023 年 10 月 18 日視訊會議畫面

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」國外專家學者訪談

諮詢會議[第四場]

訪談日期：2023 年 11 月 2 日

訪談對象：美國法專家(因有保密需求，故以不具名之方式呈現)

訪談方式：實體會議

訪談地點：104472 台北市中山區松江路 207 號

訪談人員：傅柏翔

1. 請問美國聯邦單位有無針對 AI 之影響進行修法或政策調整之打算？

相關主管機關對於 AI 造成之影響相當關注，特別是運用 AI 監控，造成勞工工會行動冷卻、遲疑之影響。勞工會擔心被雇主發現自己從事工會相關之行為，而遭遇報復。據知聯邦主管機關有透過指引，試圖處理這些爭議。但是目前沒有修勞動法令之打算。對於 AI 工具之運用，可能造成的各種集體權影響，相關之單位應會有全面性的檢討跟關注。

2. 請問有無相關案例可供參考？

雖然有發現許多跟 AI 相關連的可能爭議，但實際上進行申訴的應該並沒有很多。例如有一件，是關於使用 AI 軟體運用時，因為過於嚴密的觀察監督勞工的工作行動，造成勞工巨大壓力，進而讓勞工擔心可能工會行動會被監控，因此減少工會活動之爭端。但此案件後來和解，因此目前似乎並沒有確實針對 AI 工具運用過當而做出的實際案例。

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」國外專家學者訪談
諮詢會議[第五場]

訪談日期：2023 年 11 月 10 日

訪談對象：日本九州大學吾鄉真一名譽教授（兼任 ILO 條約勸告適用專家委員）

訪談方式：實體會議

訪談地點：23741 新北市三峽區大學路 151 號

訪談人員：侯岳宏

1. 請問 AI 對於勞動者之影響？

這個問題，讓我聯想到過去英國盧德主義者(Luddites)運動。過去歷史上在工業革命前後，也發生過反對紡織工業化的社會運動。當時甚至破壞紡織機等工具。不過，後來也都順利轉型。AI 的現象和過去歷史事件很類似。AI 的出現，在很多領域都產生便利性，例如，計程車也有新的運作方式。因此很多人都擔心 AI 的利用，是否會造成勞動者工作職缺變少。目前在 ILO 相關研究上大概著重 AI 的發展是否會對勞動者工作職缺產生影響。目前在相關報告中，提到一般人認為

AI 的產生對勞動者會產生影響，特別是工作可能會變少等問題，ILO 認為 AI 帶來工作革新，但不一定會造成工作職缺變少。

關於歧視或隱私權的侵害，目前在 ILO 的相關資訊上尚未看到相關報告書，不過，也續內部單位會有些調查。我過一陣子會過去 ILO 開會，屆時會再詢問內部人員看有無什麼資料。

2. 請問 ILO 是否有關於 AI 之研究資料？

前一陣子，吾鄉老師所提供的 ILO 報告書(Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality)。Uber 等平台業者在許多發展中國家，受到使用。例如，比起日本，泰國等東南亞國家，Uber 常會被使用。另外，有些發展中國家，例如，非洲某些國家，比較多是種植咖啡豆或甘蔗，就比較少聽說使用 Uber 等平台業者或 AI 工具。

3. 請問 ILO 關於差別待遇的資料？

侯岳宏說明歐洲國家多會利用一般資料保護規定(GDPR)來處理 AI 所生隱私權侵害或歧視等問題，另外，美國在各州有不同處理方式，近年來在紐約州有新的立法規範 AI 所生就業歧視的問題。

吾鄉老師提到，ILO 相關規範會比各國還要慢一些。目前好不容易 ILO 有在討論 Gig worker（零工工作者）。推測關於 AI 的問題，可能還要幾年才會正式討論與處理。

另外，ILO 關於歧視的問題，在 ILO 111 號公約有提到不能因為種族、膚色、性別、宗教、政治意見、民族血統或社會出身而有歧視。

另外，在該號條約中有規定其他由有關會員國在與有代表性的雇主組織和工人組織（如果存在）協商後，認為具有損害就業或職業機會平等效果之區別、排斥或優惠等效果之行為。例如，美國關於年齡歧視的問題，也是後來透過此規定解釋進去。或許後續關於 AI 所產生之就業歧視，可透過解釋納入。

4. 請問 ILO 是否有關於隱私權之研究資料？

ILO 關於隱私權，似乎沒有制定特別公約或勸告。或許是因為隱私權侵害問題，是一般人權問題，所以沒有在 ILO 特別規定。

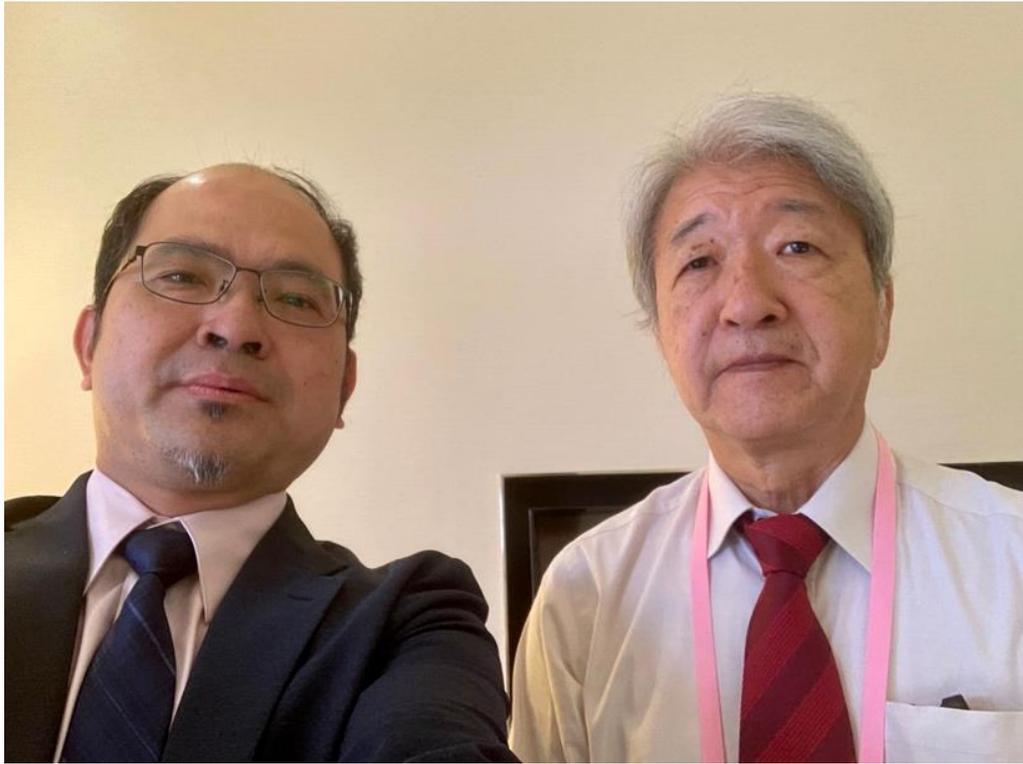


圖 6：2023 年 11 月 10 日實體會議畫面

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」國外專家學者訪談

諮詢會議[第六場]

訪談日期：2023 年 11 月 21 日

訪談對象：日本高知縣立大學之根岸忠準教授

訪談方式：線上會議

訪談人員：侯岳宏

-
1. 請問 AI 技術的發展是否增加了在工作場所侵犯工人個人隱私的風險？如是，有哪些具體的例子或情況可支持這項說法？

會增加。比方說有些雇主有可能會透過電腦攝像頭、打字，錄音和錄像等手段對勞工進行監控。

2. 請問在企業應用 AI 的過程中，是否會蒐集和分析員工的個人資料？這些數據可能對員工的隱私產生什麼影響？該如何保護員工的資料安全和隱私？

應該是。如果勞工在工作時間發送私人 E-mail，則包含對雇主不滿內容的會被蒐集起來，因此會被優先考慮調動或在人事評估等。假如以 AI 蒐集的資料為個人資料保護法(日文:個人情報保護

法)上之個人資料，勞工會受到那個法律上之保護。另外，日本有學者對於如何保護勞工，有下列建議：

- ① 勞資雙方事先討論如何在人力資源管理領域使用 AI。
- ② 應將員工判斷用 AI 的結果是否存在偏見或倫理上問題的能力提高上來。
- ③ 有需要由第三方的角度核實 AI 的工作處理過程和決定理由是否符合倫理標準。

**3. 請問日本是否對 AI 的使用進行風險分類？該如何區分勞動問題？
該如何應對勞動問題？**

現在日本還沒有與歐盟類似之規定。

4. 請問從實務發展現況觀察，AI 在招募中如何影響平等就業機會和多元性？

在最高法院判決（1973 年 12 月 12 日 三菱樹脂案件）上，雇主均擁有僱用自由。就是僱用自由會允許雇主決定與哪些應徵人簽訂勞動契約以及在何種條件下簽訂契約。由於僱用標準是自由的，因此在僱用中使用 AI 本身並不存在根本問題。但之後已制定類似台灣性別平等工作法的僱用機會均等法禁止性別歧視，而實

際上那個判決之有效性已喪失了。AI 若影響僱用機會，例如性別平等，就有可能適用該法。

5. 請問如何利用 AI 推動勞工權利，創造更公平的就業機會？

若是與上述之問題有關，建議雇主事先應採取以下之對應：

(1) 在網頁上雇主應通知應徵人，AI 將蒐集和用哪些資料，加上將所有資料完成後廢棄。

(2) 員工入職時雇主應通知，說明他們上述內容和獲得他們的同意，特別是人事評估不應僅以 AI 評估為基礎，而應最終由人來進行。

6. 請問在日本的規劃下，AI 技術的使用其影響將如何受到監管？AI 所衍生的勞動糾紛由統一監管機構還是其他部門監督？

雖現在日本政府在檢討中，但令和 3(2021)年 6 月厚生勞動省內專家會議（由 AI 等技術創新背景下的勞資溝通研究小組）發表了報告書。

請看以下網頁(日文

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19420.html)。

如同上述，假如以 AI 蒐集的資料為個人資料保護法（日文：

個人情報保護法) 上之個人資料, 個人資料保護委員會 (日文: 個人情報保護委員會) 也會處理那些勞資糾紛。然而關於其他勞資糾紛, 勞動委員會 (相當於不當勞動行為裁決委員會) 等其他政府機關仍擁有管轄權。綜上所述, 日本仍有好幾個政府機關對於 AI 有關勞資糾紛擁有管轄權。



圖 7：2023 年 11 月 21 日視訊會議畫面

附錄二 國內專家學者座談會紀錄

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」國內專家學者諮詢

會議[第一場]

會議日期:2024 年 1 月 17 日

與會專家學者: 郭玲惠教授、韓仕賢秘書長、張義德副教授、顧家祈先生、洪瑩蓉助理教授、葉奇鑫律師

會議地點:東吳大學城中校區，2127 會議室(100 台北市中正區貴陽街一段 56 號)

訪談人員:王煦棋教授、侯岳宏院長、傅柏翔教授、王士維老師、李政霖博士生、洪佳蓮碩士生、呂浚弘碩士生

1. 目前各國企業與臺灣企業如何將 AI 技術應用於勞工管理？帶來何種企業經營管理上優勢？

韓仕賢秘書長發言，以金融業來說，部分幾家業者有在運用 AI 來進行人力篩選。例如，國泰金、開發、中信，玉山。包括面試甄選和履歷資料審查，希望節省招募時間、人力成本，並提高

效率，但這些業者目前也在觀望階段，僅將 AI 的結果作為參考之用。然而，一些業者已停用 AI，認為其效果不如預期，例如中信跟國泰目前已經停用。

葉奇鑫律師發言，其實我們實務上，我國使用 AI 做決策的情況，恐怕還是比較少。永豐金控把跟勞工有關的 AI 發展，定義成是高法規風險。人工智慧在我國下，方向上是走向高效益、低風險。所謂的高效率係指與投資決策與成本控管相關之事項。張義德副教授發言，日本很早就開始將人工智慧應用於人事方面，因為他們的內定制度，雇主會利用 AI 先進行篩選，將不適合之人篩選掉，不論對求職者還是雇主而言，均是節省時間。

顧家祈先生發言，DEEPCUBE 推出一個一起跟你編程的 AI，他的統計呈現，可以節省 55% 的時間，等於說，一個人工作提升 55% 的效能。這件事在 INF 有提到。

2. 有何種 AI 技術已被應用？何種 AI 技術尚在發展中？對於勞工有何影響？

韓仕賢秘書長發言，AI 技術已被應用於非同步視訊面試甄選和履歷資料篩選等方面，但尚在發展中。其對勞工的影響包括提高甄選效率、降低招募成本，但也可能引起勞工對於隱私權的疑慮和面臨就業歧視的風險。業者有時候也會保留上一次面試的資

料，並未於上一次甄選後立即刪除，這也可能有侵害隱私權的風險產生。

顧家祈先生發言，目前應用最多的是在廣告素材生成，例如 MIDJOURNEY 等。這些技術的發展影響包括提高工作效率，但也可能引發歧視問題。

洪瑩蓉助理教授發言，目前為何沒有許多問題產生，是因為目前的人工智慧沒有那麼聰明，未來可能會有問題的產生，是在具有深度學習功能的人工智慧。會產生的問題在於，其決策過程不透明且使用之人無法預見結果，亦即，雇主沒有辦法預見人工智慧會產生什麼結果。

3. 各國對於 AI 技術所生「勞工隱私權」侵害或「就業歧視」問題有何種規範與因應？

韓仕賢秘書長發言，香港有人力資源管理實務守則規定資料保存年限為 7 年，中國有個人訊息保護法要求組織制定管理內部的規章制度明訂保存年限。

洪瑩蓉助理教授發言，德國目前在政策考量上，他們有想考慮從雇主這一方進行規制。亦即，雇主具有一個測試義務，雇主在使用人工智慧的技術時，是否有定期去檢核，定期去檢視這個人工智慧的合宜性，德國課予雇主這個義務，來做為一個比較前

階段之控制。求職者僅要釋明，雇主就必須舉證證明其未有歧視，或主張自己之差別待遇有正當理由。所以，對於歧視之認定，包含到舉證、因果關係，或許在立法上，可以做一個考量，賦予雇主做一個測試跟紀錄的義務。

張義德副教授發言，日本過去也有發生過一個案例，求職網站沒有經過求職者的同意，就登記這些求職者之資料，之後企業用這個網站，就會發現，有些求職者得到其他企業的內定許可，就會優先篩掉這類的求職者，因為沒有得到求職者的同意，是以，日本有許多討論針對如何確保求職者的同意是真實的同意。

4. AI 技術的應用對於勞工隱私權的潛在影響為何？在現行法下應如何適用法律？又有何不足之處？對比其他國家的規範，我國現行法下應如何因應？

郭玲惠教授發言，在離職的階段，於再次求職之時，有些員工會發現自身的資訊，被洩漏出來，且遭受到不利對待。在我國現行法下，對於雇主於在職時，取得員工之相關資訊，然而於員工離職之際，雇主卻仍保有離職員工之相關資訊，若離職員工之相關資訊後續被洩漏，即可能造成離職員工成為業界黑名單。我國法目前欠缺「員工離職後，雇主可以保留哪些資訊，哪些資訊應予銷毀」之考量。

郭玲惠教授發言，另一個在於，同意權之使用時機，對於某些資訊，勞工要行使同意權之前，勞工是否在完全清楚自身權益的情況下，行使同意權。如何使勞工清楚的知悉自己之權益並做出決策，且嗣後是否可以要求刪除相關資訊，應一併做出考量。

張義德副教授發言，因為有監控才有隱私權之問題，目前許多技術已經可以蒐集勞工之各種資訊，達到監控的目的。在我國，目前緯創公司有開發一個模型，可以透過自然語言的處理、社會影響面試系統，分析這些求職者的履歷，這個系統會主動告知求職者會錄影、告知使用之用途。我國目前雖有個資法，但目前個資法的強度真的夠嗎？似可參考歐盟的 GDPR。

5. AI 技術所做的勞動決定所產生的勞工歧視問題，其成因可能為何？在現行法下應如何解決？

顧家祈先生發言，AI 技術生成的結果可能帶有歧視，成因包括模型本身存在歧視和提示語不公正。另外也有可能發生 PROMPT INJECTION 的攻擊，亦即，若輸入的履歷中，有符合大型語言模型中的標籤，很可能會使 AI 生成特定內容，如此就有可能會產生某個不公平的結果。

郭玲惠教授發言，我如果在面試的時候告訴你一些年齡、什麼性別歧視，很容易辨識；可是 AI 的時候我們無法辨識，我為

什麼沒有被錄用，就是整體考量沒有被錄用。可是它事實上有一些背後的因素在後面，那個東西倒是我覺得，從主管機關的立場，應該要去思考這一塊，因為它的求償難度會更高，但是那也是一個就業歧視要去成立更重要的地方，透過 AI 可能這一塊我沒有辦法去舉證。那這一個部分在現有的規定下去思考，是不是現有的規定不足的情況下，恐怕要去思考如何在這一塊的一個認定。

洪瑩蓉助理教授發言，透過 AI 做出決策的時候，AI 自主決策不透明性之特性，應如何讓它透明？德國法上，他們立法建議是跟舉證責任做結合。我國是否也可以跟舉證責任做結合，例如我國性別平等工作法第 31 條。

洪瑩蓉助理教授發言，國外文獻有提到，在最前面的聘僱階段，使用人工智慧，可能會把有歧視的資料給人工智慧，訓練人工智慧，從而導致產生歧視之結果；投遞廣告也會有類似的情況產生，僅在特定網站對於特定性別的人發送廣告，也會造成性別歧視的結果。人工智慧如果有側錄的求職者的表情、聲音等等，進而進行分析，可能會從文字語言流暢度，去判斷是否是一個受過高等教育的人，此時若是外國人，可能會產生歧視的結果。

洪瑩蓉助理教授發言，對於大數據關聯性的部分，也可能造成歧視之結果，例如，想要找一個較穩定的員工，不會導致公司流動率很高的員工，但人工智慧可能會從居住地去搜尋。

6. 各國對於 AI 技術所生「勞工隱私權」侵害或「就業歧視」問題有規範與因應？有無出現值得關注的社會事件、司法判決、或行政指引？

韓仕賢秘書長發言，香港有一個人力資源管理實務守則，根據這個守則，上述的雇主保留資料，他們是 7 年，也就是說，受僱的員工，自受僱之日起算，不能超過 7 年，除非雇主有另外的理由，那例外。例外情況，譬如說，雇主需要保留資料，因為雇主需要因應訴訟上的需要等。中國這邊有一個個人訊息保護法，目前是沒有明訂保存年限，不過要求保存資料的組織，本身要制定管理內部的規章制度，這個規章制度就是相關這些資料運用，必須要有所規範，保存之年限也必須在管理規章裡面明訂。目前在國內的部分，金融業似乎還沒有運用的那麼成熟。

顧家祈先生發言，國際貨幣組織出了一個報告，說先進國家可能會有 4 成的勞工受影響，越到開發中國家影響的比例會越來越少，專家認為中文的影響會再更少，因中文要亂講話的情況其實很多。

葉奇鑫律師發言，目前 ISO 已經有出了一個 42001 的 AI 管理標準。這個標準，規定說管理階層須跟進這個事情；且公司必須開始制定公司 AI 政策，亦即，公司在使用 AI 之前，必須做一個衝擊評估(IMPACT ASSESSMENT)。這個管理標準跟歐盟的 AI 法相同，均係以控制風險為內容。惟因此議題目前很新，有一些影響還沒發生，目前各國均用指引處理。大方向上，專家表示仍可看出，AI 監管是漸進的方向，專家也表示，大概這兩年比較具體的標準出來後，對於公司在員工的部分使用 AI，在某個部份上，會比較有方法來解決我們今天討論的問題。

郭玲惠教授發言，德國法上，有幾個判決是認為說，透過 AI 蒐集資訊如果很嚴重，可能會成立損害賠償之責。

葉奇鑫律師發言，在 2023 年 9 月，FPF 提出的一個指引，就說 HR 使用 AI，絕對不可以宣稱 AI 沒有偏見，如果有使用必須告知。

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」國內專家學者諮詢

會議[第二場]

會議日期:2024 年 3 月 28 日

與會專家學者: 林良榮副教授、曹新南先生、吳孟倫助理教授、康長健秘書長、邱羽凡副教授、柯莉娟律師。

會議地點:東吳大學城中校區，2227 會議室(100 台北市中正區貴陽街一段 56 號)

訪談人員:王煦棋教授、侯岳宏院長、傅柏翔教授、王士維老師、李政霖博士生、呂浚弘碩士生

-
1. 人工智慧（以下簡稱 AI）之定義、範圍為何？從您專業來說，使用 AI 對於職場決策或者特定領域的優點和益處，能夠促進什麼樣的發展？AI 是否反而能夠避免歧視，是否可以避免隱私權侵害？

林良榮副教授發言，對於歧視的定義跟我們主題裡面所提到的 AI 定義也有一些關係。對於 AI 的一種手段運用，我國對於歧視應採取何種立法政策，法律設計上，會有更多努力的空間。有可能在運用 AI 的過程產生更多的灰色地帶空間。

曹新南先生發言，目前人資圈比較在意的是，AI 可否做一個類似工具的角色，幫助人資產生更好的績效產出。就企業的部分，當 AI 跟他的消費者有關聯時，企業會優先使用，反而將 AI 應用於員工的部分，是被企業排在較後面的應用順位。

吳孟倫助理教授發言，以我們技術上的角度來說，會認為 AI 是一個工具，是一個機器。現在有一個新的研究方向，是可解釋模型，亦即，這個模型告訴我，他如何做出決策，但也不是說他告訴我為何他要做成這個決策，因為這會讓開發商抗拒。目前比較傾向的部分會是，類似食品裡面的成分，你告訴我成分有什麼，但不告訴我比例。

康長健秘書長發言，關於 AI 的定義，歐盟在 2008 年執委會發展 AI 策略，當時成立一個 AI 高級諮詢小組，這個小組曾做出定義，其定義指出，人工智慧是由人類設計的軟體，也可能是硬體的一個系統在給一個複雜目標的情況下，透過數據地蒐集感知、環境解釋所蒐集的結構化或非結構化數據對知識進行推理，從而在實體或數位層面的發揮作用或處理這些數據中得出的資訊並決定實現給予的目標而採取最佳行動。

康長健秘書長發言，歐盟於草案中，也提及 AI 之定義，從目前的條文看來，AI 有許多形式，因為這個形勢可以跟不同技術做

結合。OECD 在去年 3 月做了一個研究，對於 7 個國家之製造業跟金融業，他們做了一個調查，結果顯示金融和製造業的勞工以及雇主在 AI 生產力跟工作條件的影響持非常正面態度，大約有 80% 的 AI 使用者表示，人工 AI 提高他們的工作表現，且 AI 可改善工作條件，包括工作滿意物、身心健康、管理公平，而正面的效果是非 AI 使用者的 4 倍。換言之，若 AI 使用得宜，會有更高的生產力跟更好的工作品質。

柯莉娟律師發言，歐盟目前法案定義，翻譯成中文如下，一種基於機器的系統，旨在以不同程度的自主性運作，並且在部署後可能表現出適應性，該系統根據其接收的輸入，為了明確或隱含的目標，推斷如何生成輸出，如預測、內容、推薦或決策，這些輸出可以影響現實或虛擬環境。

2. 本研究就所採擇國家進行研究後發現，這些國家對於 AI 應用於勞動相關領域時所產生的隱私權問題，似皆回歸普通隱私保護法規進行處理。就此，是否贊同？抑或是有其他作法（如訂定專法）可供借鑑？

林良榮副教授發言，有些國家用原有的隱私權保障，其認為我國若要效仿，亦無不可，惟應注意原有法規若是一個較低程度之保

障，應如何將原有法規設計符合運用 AI 所造成的問題，是值得思考的問題。

邱羽凡副教授發言，相比於歐盟，他們已經有許多規範，還要專法，而我國目前什麼都沒有，卻要訂定專法，是否應慎思。專家學者也認為，我國目前針對隱私這一塊已經有很多法規，若勞動法規再納入，可能會有適用上的問題。

柯莉娟律師發言，是否要在勞動法的部分，做一個勞動權益的立法，目前討論這個議題太早，因為根據 2023 年經濟部的報告，中小企業在我國佔了 163 萬家，是佔了整個就業人口的 8 成，中小企業佔了整個企業 98%，所以我們跟歐盟的勞動市場、勞動條件全部都不同，所以可能研究那麼多立法例的數據裡，可能要回過頭來看，我們的就業人口中，AI 能夠影響到他們的權益發生在哪一個點上？

3. 應用人工智慧進行決策時所產生有關勞工歧視問題，是否應建立專法進行處理？抑或是透過現有就業歧視規範加以規制即可？

林良榮副教授發言，有些國家用原有的歧視規範保障，我國若要效仿，亦無不可，惟應注意原有法規若是一個較低程度之保障，應如何將原有法規設計符合運用 AI 所造成的問題，是值得思考的問題。

康長健秘書長發言，就目前我國現有的東西，先做一個整理，看看能否處理相關問題。邱羽凡副教授發言，相比於歐盟，他們已經有許多規範，還要專法，而我國目前什麼都沒有，卻要訂定專法，是否應慎思。

柯莉娟律師發言，是否要在勞動法的部分，做一個勞動權益的立法，目前討論這個議題太早，因為根據 2023 年經濟部的報告，中小企業在我國佔了 163 萬家，是佔了整個就業人口的 8 成，中小企業佔了整個企業 98%，所以我們跟歐盟的勞動市場、勞動條件全部都不同，所以可能研究那麼多立法例的數據裡，可能要回過頭來看，我們的就業人口中，AI 能夠影響到他們的權益發生在哪一個點上？

4. 歐盟 GDPR 第 22 條有關自動化決策部分，資料主體有參與權與異議權相關規定，目前我國個資法所缺乏相關規定，未來勞動領域就此問題，應由一般個資法處理或勞動領域相關規定處理，以及政府應如何介入保障勞工相關救濟權？

5. 對於 AI 技術所生勞工隱私權侵害或歧視問題，目前法規範在實務運作狀況？有無其他建議？

林良榮副教授發言，職災發生之後復工的案例，亦即，發生職災復工後，發生職災之員工，不願意將就醫資料提出，有一些企業就會用 AI 去蒐集一些資料作出認定。因為勞工就醫資料跟雇主後續基於勞務所須給付之工資有關。

曹新南先生發言，他們人力銀行也一個雲端的 AWS 的合作，當 AI 在計算如何讓人力銀行跳出最適合的職缺給應徵者，AI 並非純粹依據其填寫的資料來計算，AI 會依據行為來計算，例如，過去是念法律的人，但最近在看工程師的工作，所以在人力銀行搜尋的時候，可能會搜尋工程師之類的內容，這時候 AI 跳出來的內容，就不是過去的學經歷背景，而係依據最近的搜尋行為給資料。

曹新南先生發言，目前企業多將 AI 應用於其產品上；若自人力資源來看，目前我國應用較多的部分，仍在招募之部分，大部分都還是輔助判斷，這個跟歧視比較有關係，目前多是銀行業在使用。

曹新南先生發言，企業會不會歧視，仍取決於面試主管如何訓練 AI，過去就發生，某企業發現某個血型的員工，業績較不理想，所以他們後續就比較不採用該種血型的員工的情況，若這種情況也讓 AI 學習，是否也會產生同樣的結果？曹新南先生發言，至於隱私的蒐集，其認為重點在於是運用何種技術去計算那些資料。

柯莉娟律師發言，目前司法實務上，在就業歧視之案件中，其實都已經將舉證責任倒到雇主身上，跟 AI 連結的部分會是雇主可以拿 AI 的什麼東西作為舉證，證明資方自己沒有歧視或其選擇是合理的決定。其實目前司法實務上，即便雇主拿出證據證明自己是合理的決定，法院仍偏向勞工之保護居多。

柯莉娟律師發言，目前實務上，即便中間有透過 AI 技術去篩選，最後決定的時候，還是在控制端雇主的部分，所以在勞動法規來看，雇主責任這件事，並不會因為 AI 受到任何更改。未來可能會發生的情況是，雇主用 AI 進行 REMOTE CONTROL，這一塊目前在歐盟還有實務上都蠻能接受，亦即，若運用 AI 只是輔助他的監管責任，實務並不會認為這樣屬於隱私之侵犯。所以在目前實務上，多在爭執的部分，多在雇主之監督範圍，超出此範圍才會是隱私之侵害。

柯莉娟律師發言，目前遇到隱私權的問題，其實實務上，目前多會在後多監督界線的問題，我國個資法第 6 條，針對特種個資有規定，在某些情況下，勞工可能不願意讓雇主知悉自己可能有哪一些特種個資，這時候，公司不會介入，若涉及保險事宜，就會由勞工跟保險公司自行洽談；另外若涉及公共利益的時候，其實雇主是可以跟勞工要某些資訊，反而是勞工要舉證自己沒有哪些情況。

6. 您的專業領域，AI 可能最有發展之部分？

曹新南先生發言，目前企業大多關注在 AI 跟自己產品之應用，目前企業將 AI 運用在績效控管，多停留在討論階段。

附錄三 期中審查會議紀錄

勞動部112年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」委託研究中 期中報告審查會議紀錄

- 一、 時間：113年1月12日（星期五）上午10時
- 二、 地點：本部1102會議室
- 三、 主持人：王召集人厚誠
紀錄：蕭彩含
- 四、 出席者：陳副所長育偉、王副司長金蓉、李教授健鴻、楊副教授岳平（如簽到簿）
- 五、 主席開會引言：(略)
- 六、 廠商期中報告簡報：(略)
- 七、 審查會議摘要

(一) 出席人員意見

1. 建議廠商界定本研究之人工智慧(以下簡稱 AI)定義、範圍以及研究限制，以利後續聚焦討論。
2. 本案研究包含就業歧視與勞工隱私權兩項議題，考量議題屬性不同，建議廠商於分析時(如頁25、頁103-112)，將兩項議題分別處理，以利討論。
3. 許多報告論及 AI 對就業產生的歧視效果，但亦有論點認為透過 AI 運用可減少歧視情形，肯認其正面效果，爰建議廠商補充相關內容，並說明產生歧視增加或減少歧視的具體情形，以利後續研提第三方標準或監管標準。
4. 第二章第二節有關盤點 AI 涉及勞動權益相關權益(頁14-25)，並分就業前、中及退休等三階段說明，與後續各國法規分析之脈絡不一致，建議廠商適度調整分析架構，如依應用面向及影響面向進行分析。
5. 第二章第三節有關 AI 與勞動權益之小結(頁25)略以，「…我國應參考各國立法例，盡速提出新修法之內容」，考量報告內所蒐集之相關國家因應作法，並非以修勞動法為唯一解方，爰建議廠商適度調整小結文字，以符合國際實情。

6. 建議廠商重新調整第三章「外國人工智慧於勞動權益下之法規及政策」之分析層次，依法位階高低，分層次說明相關國家監管規定，如美國有就業歧視防制及隱私權保障等個法，但歐盟則是透過更上位法規規範之；並建議先介紹各國一般法規，再聚焦勞動法規，以及配合分析內容，適度調整章節名稱。
7. 報告所提他國相關指引與法規，是勞動部政策政策之重要參據，建議廠商能具體介紹所提他國指引之相關內容及規範細節，例如就業歧視議題在各國監管做法或執法標準中，不歧視的標準為何。
8. 有關隱私權保護部分，許多國家回歸一般法處理，目前我國的個資問題亦由個人資料保護委員會籌備處主責，建議廠商後續進一步說明勞動部可採取何種立場較為適宜。
9. 歐盟 GDPR 第22條有關自動化決策部分，資料主體有參與權與異議權相關規定，目前我國個資法所缺乏這部分內容。若未來有勞動領域的個資問題，該由一般個資法處理或勞動領域相關規定處理，以及該如何透過行政介入保障勞工救濟權，建議廠商後續再進一步釐清。
10. 資料更新、補充或格式調整
 - (1) 頁8有關研究預期成果，提到監管與規範乙節，僅提及就業歧視，未提及勞工隱私權，建議補充相關內容。
 - (2) 頁17 有關 OECD 的2019年報告，建議更新為2023年報告。
 - (3) 頁16至18有關 AI 對勞動市場影響，建議補充2013年英國牛津大學 Carl Benedikt Frey 及 Michael A. Osborne 的報告「就業的未來：哪些工作最易被電腦化？」。
 - (4) 頁19「企業訓練 AI 演算法建立模型之初，將…匯入 AI 演算法作為計算參數」，考量建立模型過程，除設定參數時可能產生偏差，在輸入參數資料過程亦可能存在偏差，建議補充內容。
 - (5) 頁20-21段落序號為(一)、(三)，請確認是否誤植或漏列內容。
 - (6) 頁21有關科技對勞工隱私權造成之影響，建議補充相關監控模式，如穿戴裝置、植入晶片等以 AI 技術為核心，連結其他技術之監控類型。
 - (7) 頁25有關歐盟 AI(草案)，請更新至2023年12月之最新進程。
 - (8) 頁30有關 EEOC 發布技術協助文件(註75)，請補充本項原文資料所提之事業單位使用 AI 之3種違法態樣。
 - (9) 頁37有關監控對勞動隱私權侵害之段落，建議參考台灣勞

工季刊第74期「遠距工作趨勢下『遠端監控』與『勞工隱私權』的爭議」，補充相關判例，以及美國聯邦之電子通訊隱私法與相關州法。

(10)頁37「目前尚缺聯邦等級之隱私權法，但是有許多特定管理範圍的隱私權相關法律」，建議第2句可再明確敘述，所提之特定管理範圍的法律係指州法。

(11)頁92有關歐盟 AI 草案所列之高風險系統，包含職業培訓和就業等，建議補充具體內容以及管理方式。

(12)建議補充美國首件 AI 招聘之訴訟案，中國線上教育機構麥奇教育科技因 AI 招聘的年齡歧視，遭 EEOC 提起法律訴訟。

(13)建議將「今年」調整為「2023年」，「明年」調整為「2024年」，以利讀者閱讀。

(二) 委員書面審查意見(如附件)

(三) 綜合規劃司意見

1. 第一章請說明本案擇美國、英國、日本、歐盟及 ILO 進行研析之理由。
2. 第三章各國/國際組織之分析架構不一致，部分章節先討論就業歧視、其次為勞工隱私權，如美國(頁27、頁36)、日本(頁64、頁48)、ILO(頁97、頁100)；部分章節先討論勞工隱私權，其次為就業歧視，如英國(頁50、頁56)、歐盟(頁82、頁86)，建議調整分析架構，以利閱讀一致性。
3. 第三章部分章節以小結綜整該國於面臨之問題與政府因應作為，如第一節美國(頁43-44)、第二節英國(頁62-63)，建議第三至五節(日本、歐盟及 ILO)增加小結，以作為階段性綜整；另建議將第七節之章節名稱「小結」另作調整，以區隔第一至五節之「小結」章節。
4. 建議第三章第六節政策或法制成效(頁103至111)，增加實務執行情形及社會輿論反映等內容，以符合本案需求。如美國伊利諾州之人工智慧影像面試法後，其實務執行或社會輿論反應等。
5. 第三章各國/國際組織之相關政策或法令，建請於該章第七節製表比較作為小結，以利讀者快速理解與比較。
6. 基本體例部分：
 - (1)書名頁之研究期程112年7月至「112」年5月，應為「113」年。
 - (2)頁115-116，行距請統一；附錄(頁131至頁150)，行距請縮小。
 - (3)頁9之研究架構圖請移至研究方法章節(頁6-7)，以對應架

構圖內容。

- (4) 頁12圖2之參考資料說明，請縮小字體與行距。
- (5) 頁28第一段第2行「僱用」及第二段倒數第3行「僱用」，應為「僱」用。
- (6) 「人工智慧『錄影』面試法」(如頁32、41)，請調整為我國常用之「人工智慧『影像』面試法」。
- (7) 頁51最後一段第2行「公平性『性』」，贅字請刪除。
- (8) 法律條文引用，請於註腳列出出處即可，無須提供條文原文(如頁54)。
- (9) 第三章所提及之相關指令或文件，請敘明全稱及簡稱，如頁26「總統簽署新的『行政命令』」、頁27「EEOC 也有因此發布『指引』」、頁30「EEOC 持續關注也發布『指引』」及「發布『技術協助文件』」、頁32「NLRB 發布了一起給下屬單位之『備忘錄』」；另後續提及所相關指引或法條時，請以適當簡稱指涉之，以利讀者理解，如頁31「EEOC『指引文件』即要求雇主…」、頁35「『本法』使用強硬執行策略…」、頁51「『本指引』的核心架構」。

(四) 廠商回應

1. 謝謝委員們的建議，本團隊將會依這些建議，進行重新盤整及調整架構及內容。囿於研究限制，僅能就現實發展做探討。
2. 關於選擇研究議題方向、定義等，後續將再盤點及補充；另如同委員提到，在論述中增加 AI 運用所帶來的正面效果，是非常重要的部分，將補充相關資料。
3. 關於所提製表建議，後續將於分析五個研究對象後，進行製表，以利閱讀比較。
4. 關於委員提到報告撰寫細節的部分，包含資料補充、更新及格式修正等內容，將依委員意見修正。

八、主席結論

本案期中報告審查通過，請廠商依審查委員及綜合規劃司意見修正報告內容，並於會議翌日起15個工作日內(即113年2月2日前)，以書面方式函送修正後期中報告(含期中審查意見修改情形對照表)5份予本部辦理書面驗收後，經本部同意後，並掣據向本部辦理核銷撥付事宜。

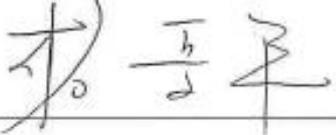
九、散會：上午12時

**「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視
及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」委託研究
書面審查意見**

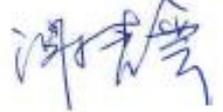
1. 本研究計畫主題為「人工智慧應用下之勞動權益保障—就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」，但期中報告中有不少內容與 AI 應用無關或關係不大，例如頁3-6、頁17、頁21-24、頁36-39、頁63-72等論述，建議廠商盡量精簡與 AI 應用不直接相關但與就業歧視、就業隱私相關的論述。
2. 本期中報告中有些論述重複出現；有些論述則僅是點到為止，沒有具體深入的論述，例如頁15-16論及 AI 發展在就業前、就業與退休階段可能產生涉及勞動權益之爭議，但對相關問題的著墨非常有限。建議廠商盡量避免文字雷同的論述一再出現，並針對 AI 發展在就業前、就業與退休階段可能產生涉及勞動權益之爭議，進行深度具體之討論。
3. 有關人工智慧應用下之勞動權益保障議題相關的外文文獻很多，但本期中報告某些論述太集中於引用特定中文文獻，例如頁19-21，建議廠商可以增加更多相關文獻的引用。
4. 本廠商在期中報告中提及目前所研究之美國、英國、日本、歐盟與國際勞工組織，除了歐盟有比較具體之法規範外，其餘國家之相關法制似乎都在起步階段，並無太多具體法制或實際案例可供我國參考。在此情況下，如何借鏡這些國家的經驗，以提供制定我國相關法規範之具體建議，再請廠商後續進一步思考。

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及
勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」委託研究
期中報告審查會議 簽到冊

- 一、時間：113 年 1 月 12 日（星期五）上午 10 時
二、地點：本部 901 會議室
三、主持人：王司長厚誠

審 查 委 員	簽 名 處
王 厚 誠	
陳 育 偉	
王 金 蓉	
李 健 鴻	
郭 玲 惠	(請 假)
楊 岳 平	
鄭 津 津	(請 假)

四、列席單位：

綜合規劃司	 
-------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

112 年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及
勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」委託研究

期中報告審查會議 簽到冊

- 一、時間：113 年 1 月 12 日（星期五）上午 10 時
- 二、地點：本部 901 會議室
- 三、主持人：王司長厚誠

簡報單位	簽名處
財團法人台灣法學基金會	<p>呂漢弘 游佳蓮</p> <p>李淑屏 王恩樺</p> <p>王七信</p> <p>傅振勇</p>

附錄四 期中審查意見修改情形對照表

審查意見	修改情形
(一) 出席人員意見	
1. 建議廠商界定本研究之人工智慧(以下簡稱 AI)定義、範圍以及研究限制，以利後續聚焦討論。	1. 謹遵委員建議修正。 2. 團隊已於第二章第一節進行 AI 定義、範圍以及研究限制之增補 (p13-14)。
2. 本案研究包含就業歧視與勞工隱私權兩項議題，考量議題屬性不同，建議廠商於分析時(如頁25、頁103-112)，將兩項議題分別處理，以利討論。	1. 謹遵委員建議修正。 2. 已將 AI 對於就業歧視與隱私權分別進行簡要論述 (p19-27)。第三章之部分已有按照就業歧視、勞工隱私權分段落討論。(p31、40；p50、56；p69、73；p89、90；p104、107)
3. 許多報告論及 AI 對就業產生的歧視效果，但亦有論點認為透過 AI 運用可減少歧視情形，肯認其正面效果，爰建議廠商補充相關內容，並說明產生歧視增加或減少歧視的具體情形，以利後續研提第三方標準或監管標準。	1. 謹遵委員建議修正。 2. 團隊已增補 AI 透明度與 AI 治理之基本原則論述 (p19-20)。 3. 團隊將就 AI 應用於減少歧視情形，納入國內專家學者座談會討論，於期末報告進行說明。
4. 第二章第二節有關盤點 AI 涉及勞動權益相關權益(頁14-25)，並分就業前、中及退休等三階段說明，與後續各國法規分析之脈絡不一致，建議廠商適度調整分析架構，如依應用面向及影響面向進行分析。	1. 謹遵委員建議修正。 2. 基於後續法制比較將聚焦就業前、就業中之階段，於退休部分並無著墨之考量，爰配合調整架構 (P20-22)。
5. 第二章第三節有關 AI 與勞動權益之小結(頁25)略以，「...我國應參考各國立法例，盡速提出新修法之內容」，考量報告內所蒐集之相關國家因應作法，並非以修勞動法為唯	謹遵委員建議修正 (p29)。

<p>一解方，爰建議廠商適度調整小結文字，以符合國際實情。</p>	
<p>6. 建議廠商重新調整第三章「外國人工智慧於勞動權益下之法規及政策」之分析層次，依法位階高低，分層次說明相關國家監管規定，如美國有就業歧視防制及隱私權保障等個法，但歐盟則是透過更上位法規規範之；並建議先介紹各國一般法規，再聚焦勞動法規，以及配合分析內容，適度調整章節名稱。</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。 2. 已將第三章各節之架構，統一調整為依序討論一、就業歧視、二、隱私權、三、AI 之制度發展與討論、四、小結 (p31、40、45、48；p50、56、62、67；p69、73、78、86；p89、90、94、100；p104、107、108、110)。</p>
<p>7. 報告所提他國相關指引與法規，是勞動部政策政策之重要參據，建議廠商能具體介紹所提他國指引之相關內容及規範細節，例如就業歧視議題在各國監管做法或執法標準中，不歧視的標準為何？</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。 2. 已透過指引進行補充 (p35)。</p>
<p>8. 有關隱私權保護部分，許多國家回歸一般法處理，目前我國的個資問題亦由個人資料保護委員會籌備處主責，建議廠商後續進一步說明勞動部可採取何種立場較為適宜。</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。 2. 此部分涉及國內資料蒐集、分析，將納入國內專家學者座談會，於期末報告時進行討論。</p>
<p>9. 歐盟 GDPR 第22條有關自動化決策部分，資料主體有參與權與異議權相關規定，目前我國個資法所缺乏這部分內容。若未來有勞動領域的個資問題，該由一般個資法處理或勞動領域相關規定處理，以及該如何透過行政介入保障勞工救濟權，建議廠商後續再進一步釐清。</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。 2. 此部分涉及資料蒐集、分析，將納入國內專家學者座談會，於期末報告時於結論與建議處進行討論。</p>

<p>10. 資料更新、補充或格式調整：</p> <p>(1) 頁8有關研究預期成果，提到監管與規範乙節，僅提及就業歧視，未提及勞工隱私權，建議補充相關內容。</p> <p>(2) 頁17 有關 OECD 的2019年報告，建議更新為2023年報告。</p> <p>(3) 頁16至18有關 AI 對勞動市場影響，建議補充2013年英國牛津大學 Carl Benedikt Frey 及 Michael A. Osborne 的報告「就業的未來：哪些工作最易被電腦化？」。</p> <p>(4) 頁19「企業訓練 AI 演算法建立模型之初，將...匯入 AI 演算法作為計算參數」，考量建立模型過程，除設定參數時可能產生偏差，在輸入參數資料過程亦可能存在偏差，建議補充內容。</p> <p>(5) 頁20-21段落序號為(一)、(三)，請確認是否誤植或漏列內容。</p> <p>(6) 頁21有關科技對勞工隱私權造成之影響，建議補充相關監控模式，如穿戴裝置、植入晶片等以 AI 技術為核心，連結其他技術之監控類型。</p> <p>(7) 頁25有關歐盟 AI(草案)，請更新至2023年12月之最新進程。</p> <p>(8) 頁30有關 EEOC 發布技術協助文件(註75)，請補充本項原文資料所提之事業單位使用 AI 之3種違法態樣。</p> <p>(9) 頁37有關監控對勞動隱私權侵害之段落，建議參考台灣勞工季刊第74期「遠距工作趨勢下『遠端監控』</p>	<p>(1) 團隊已增補就業歧視、勞工隱私權相關內容 (p8)。</p> <p>(2) 團隊已增補 (p16-17)。</p> <p>(3) 團隊已增補 (p19)。</p> <p>(4) 團隊已增補相關案例，說明建立 AI 模型過程亦有可能造成偏見之情形 (p20-22)。</p> <p>(5) 團隊已修正 (p22-23)。</p> <p>(6) 團隊已新增遠端監控之類型 (p24-25)。</p> <p>(7) 團隊已新增歐盟草案達成政治協議之相關內容 (p28)。</p> <p>(8) 團隊已補充 (p35)。</p> <p>(9) 團隊已增補 (p44)。</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>與『勞工隱私權』的爭議」，補充相關判例，以及美國聯邦之電子通訊隱私法與相關州法。</p> <p>(10) 頁37「目前尚缺聯邦等級之隱私權法，但是有許多特定管理範圍的隱私權相關法律」，建議第2句可再明確敘述，所提之特定管理範圍的法律係指州法。</p> <p>(11) 頁92有關歐盟 AI 草案所列之高風險系統，包含職業培訓和就業等，建議補充具體內容以及管理方式。</p> <p>(12) 建議補充美國首件 AI 招聘之訴訟案，中國線上教育機構麥奇教育科技因 AI 招聘的年齡歧視，遭 EEOC 提起法律訴訟。</p> <p>(13) 建議將「今年」調整為「2023年」，「明年」調整為「2024年」，以利讀者閱讀。</p>	<p>(10) 團隊已增補介紹州法之狀況 (p42)。</p> <p>(11) 最新法案，關於細部規定待訂，現有能獲得之整理已增修於註 157 (p99)。</p> <p>(12) 已增加於註90以及本文處 (p49)。</p> <p>(13) 已調整。</p>
<p>(二) 委員書面審查意見</p>	
<p>1. 本研究計畫主題為「人工智慧應用下之勞動權益保障—就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」，但期中報告中有不少內容與 AI 應用無關或關係不大，例如頁3-6、頁17、頁21-24、頁36-39、頁63-72等論述，建議廠商盡量精簡與 AI 應用不直接相關但與就業歧視、就業隱私相關的論述。</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。</p> <p>2. 因有些國家目前並未制訂新法，仍然運用原本法律制度因應 AI 問題。故採用先介紹各國一般制度，再進一步說明 AI 相關因應之方式。會再調整說明，以讓閱讀者理解。</p>
<p>2. 本期中報告中有些論述重複出現；有些論述則僅是點到為止，沒有具體深入的論述，例如頁15-16論及 AI 發展在就業前、就業與退休階段可能產生涉及勞動權益之爭議，但對相關問題的著墨非常</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。</p> <p>2. 基於後續法制比較將聚焦就業前、就業中之階段，於退休部分並無著墨之考量，爰配合調整架構 (p20-22)。</p>

<p>有限。建議廠商盡量避免文字雷同的論述一再出現，並針對 AI 發展在就業前、就業與退休階段可能產生涉及勞動權益之爭議，進行深度具體之討論。</p>	
<p>3. 有關人工智慧應用下之勞動權益保障議題相關的外文文獻很多，但本期中報告某些論述太集中於引用特定中文文獻，例如頁19-21，建議廠商可以增加更多相關文獻的引用。</p>	<p>研究團隊已新增外文文獻 (p16、19、27)。未來將於期末報告之部分，新增更多外國文獻之內容。</p>
<p>4. 本廠商在期中報告中提及目前所研究之美國、英國、日本、歐盟與國際勞工組織，除了歐盟有比較具體之法規範外，其餘國家之相關法制似乎都在起步階段，並無太多具體法制或實際案例可供我國參考。在此情況下，如何借鏡這些國家的經驗，以提供制定我國相關法規範之具體建議，再請廠商後續進一步思考。</p>	<p>此部分納入座談會，於期末報告時進行討論。</p>
<p>(三) 綜合規劃司意見</p>	
<p>1. 第一章請說明本案擇美國、英國、日本、歐盟及 ILO 進行研析之理由。</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。 2. 團隊已於第一章進行相關內容之內容增補 (p3)。</p>
<p>2. 第三章各國/國際組織之分析架構不一致，部分章節先討論就業歧視、其次為勞工隱私權，如美國(頁27、頁36)、日本(頁64、頁48)、ILO(頁97、頁100)；部分章節先討論勞工隱私權，其次為就業歧視，如英國(頁50、頁56)、歐盟(頁82、頁86)，建議調整分析架構，以利閱讀一致性。</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。 2. 團隊已於第三章各節，統一先討論就業歧視、其次為勞工隱私權之論述架構 (p31、40；p50、56；p69、73；p89、90；p104、107)。</p>

<p>3. 第三章部分章節以小結綜整該國於面臨之問題與政府因應作為，如第一節美國(頁43-44)、第二節英國(頁62-63)，建議第三至五節(日本、歐盟及 ILO)增加小結，以作為階段性綜整；另建議將第七節之章節名稱「小結」另作調整，以區隔第一至五節之「小結」章節。</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。 2. 團隊已分別就日本、歐盟、ILO 部分，已增加小結(p86、100、110)。 3. 第七節已調整章節名稱為綜合整理(p118)，並增加綜合整理表(p120-121)。</p>
<p>4. 建議第三章第六節政策或法制成效(頁103至111)，增加實務執行情形及社會輿論反映等內容，以符合本案需求。如美國伊利諾州之人工智慧影像面試法後，其實務執行或社會輿論反應等。</p>	<p>1. 謹遵委員建議修正。 2. 團隊修正如下： (1) 有的國家沒有修法，因此僅陳列現有規範與討論(p110-118)。 (2) 有修法之國家或組織，已經在各自的介紹中提及相關規定。但並非所有規定目前皆有實務執行現況或反應，因為大多屬於相當新的增修規定，甚至有的如歐盟尚未真正完成程序。 (3) 已增補伊利諾法執行後，開發商直接把相關臉部辨識功能從 AI 工具中剔除(p46)。</p>
<p>5. 第三章各國/國際組織之相關政策或法令，建請於該章第七節製表比較作為小結，以利讀者快速理解與比較。</p>	<p>謹遵委員建議修正，已製表(p120-123)。</p>
<p>6. 基本體例部分： (3) 書名頁之研究期程112年7月至「112」年5月，應為「113」年。 (4) 頁115-116，行距請統一；附錄(頁131至頁150)，行距請縮小。 (5) 頁9之研究架構圖請移至研究方法章節(頁6-7)，以對應架構圖內容。 (6) 頁12圖2之參考資料說明，請縮小字體與行距。</p>	<p>(1) 已調整。 (2) 已調整(p142-161)。 (3) 已調整(p7)。 (4) 已調整(p11)。</p>

<p>(7) 頁28第一段第2行「僱用」及第二段倒數第3行「僱用」，應為「僱」用。</p> <p>(8) 「人工智慧『錄影』面試法」(如頁32、41)，請調整為我國常用之「人工智慧『影像』面試法」。</p> <p>(9) 頁51最後一段第2行「公平性『性』」，贅字請刪除。</p> <p>(10) 法律條文引用，請於註腳列出出處即可，無須提供條文原文(如頁54)。</p> <p>(11) 第三章所提及之相關指令或文件，請敘明全稱及簡稱，如頁26「總統簽署新的『行政命令』」、頁27「EEOC 也有因此發布『指引』」、頁30「EEOC 持續關注也發布『指引』」及「發布『技術協助文件』」、頁32「NLRB 發布了一起給下屬單位之『備忘錄』」；另後續提及所相關指引或法條時，請以適當簡稱指涉之，以利讀者理解，如頁31「EEOC 『指引文件』即要求雇主...」、頁35「『本法』使用強硬執行策略...」、頁51「『本指引』的核心架構」。</p>	<p>(5) 已調整 (p32) 。</p> <p>(6) 已調整 (p37、46、111) 。</p> <p>(7) 已調整 (p58) 。</p> <p>(8) 已調整 (p61) 。</p> <p>(9) 已調整 (p30、31、33、36、35、39、58) 。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

附錄五 期末審查會議紀錄

勞動部112年度「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」委託研究 期末報告審查會議紀錄

一、時間：113年6月14日（星期五）上午10時

二、地點：本部901會議室

三、主持人：王召集人厚誠

紀錄：蕭彩含

四、出席者：陳副所長育偉、王副司長金蓉、郭教授玲惠、李教授健鴻、鄭教授津津

五、列席單位：勞動法務司、綜合規劃司

六、主席開會引言：（略）

七、廠商期末報告簡報：（略）

八、審查會議摘要

（一）出席人員意見

1. 整體性建議

- （1）為強化報告內容與研究主題之關聯性，建議第一章研究目標（頁3-4）及預期成果（頁8）、第五章研究建議（頁177-179），依本案需求及研究主題，針對就業歧視及勞工隱私權兩項議題，分別提出研究目標、預期成果及研究建議。
- （2）有關就業歧視及勞工隱私權之監控議題，報告所述部分內容係因自動化或數位化所造成，非全然由人工智慧（AI）導致，如第二章歐洲、美國及日本對勞工資訊隱私權侵害態樣（頁29）、第三章美國加州工作場所科技課責法（頁48）、第四章我國現行人工智慧於就業歧視與勞工隱私權保障之研析（頁130-169）等，請廠商釐清或加強論述內容。
- （3）第二章 AI 演進對勞動權益之影響（頁31），提到「隨著…對於就業歧視與勞工之隱私權的問題，已到了必須加速立法之階段」，

惟後續第三章國際資料分析認為尚未有特定的勞動法修法(頁127)，且第五章研究建議較似針對整體AI的監管建議(頁177-179)，而非制定就業歧視與勞工隱私權相關法律，建議廠商再釐清。

- (4) AI 應用對於勞動權益的影響，似宜有正反兩面之論述評估，因 AI 應用對企業而言，可能是人資管理的工具，也可能是就業歧視的違法證據。
- (5) 報告所提就業歧視部分，大部分皆為招募歧視態樣，但就業歧視概念及實務案例亦包含預測解僱或大量解僱等其他態樣，建議廠商補充國內及國外相關內容及案例，如美國發生多起重大勞資爭議案件，是因雇主使用 AI 作為解僱決定並無預警開除，且勞工主管機關 NLRB 亦介入事件。
- (6) 各國雖已關注 AI 應用對於勞動權益之影響，但大多數國家並未制定新的勞動法令來規範 AI 應用，建議進一步探討說明其原因。若研究建議我國可制定政策法令或指引，宜補充論述其必要性，並考量其行政實務之可執行性，以及進一步說明我國既有法制模式有哪些可以用、那些為需調整之處。
- (7) 國外的管理模式主要是以國家監管概念進行，而我國國家監管情形較少，較著重於民眾救濟管道。考量我國法制制度與他國之差異，建議補充國外相關救濟制度，並於政策建議部分具體說明我國可參考之處。

2. 第三章 外國人工智慧針對就業歧視與勞工隱私權之法規範及政策

- (1) 美國身心障礙者保護法以及運用軟體、演算法、AI 來評估求職者以及員工指引」(頁 36-37)、「評估軟體、演算法、AI 於僱傭篩選程序中之間接歧視指引」(頁 37)，請補充具體法制內容及執行方式等。
- (2) 伊利諾州「人工智慧影像面試法」(頁 39-40)，請補充具體法制內容及執行方式等。
- (3) 紐約市「自動決策工具法」(頁 44-45)，從報告所述似指尚無明顯效益，請補充文獻分析之參考實益。
- (4) 美國「關於勞工隱私權侵害的聯邦法律規定，目前尚欠缺聯邦等級之隱私權法」(頁 47)，查美國 1986 年聯邦已訂定電子通訊隱私法，雖非針對勞工隱私權，但其中有部分條文允許雇主監控員工，且未規定需取得員工同意，惟但書規定即使員工使

用雇主設備，雇主不得監控員工私人電話及非工作領域活動。另州法部分，馬里蘭州規定雇主監控員工通訊，要事先取得同意才能錄音。

- (5)美國「各州特定法律之實際運用情形，亦有不少被提出挑戰之處，需要實際案例之檢驗，才能夠知道要件之設計、救濟管道之選項，是否真的能夠提供勞工實質之保護，還是反而造成了雇主使用上之漏洞。」(頁 51)，請補充相關論述內容。
- (6)有關英國部分(頁 55-73)，建議再次檢視是否有新法規可供參考，另英國「不打算制定新的勞動法律來專門處理 AI 運用導致的勞動權爭議」(頁 73)，請補充佐證論述。
- (7)歐盟人工智慧法已於 112 年 12 月 9 日通過歐盟委員會、理事會和議會之政治協議，並於 113 年 5 月 21 日正式通過歐盟理事會，請更新立法進度，並依正式法案內容修正文字及補充相關內容，如不可接受風險增加為 7 項(頁 104)、高風險特定領域第 8 項調整名稱與內容(頁 105-107)等。
- (8)ILO「生成式 AI 與就業之報告書」(頁 117)，查原文共分為兩部分，第一部分為不同工作受到 AI 的影響，第二部分為對不同所得國家的影響。請進一步補充相關資料，如分析 59 個不同所得國家、3 種所得國家，以及可能受到的影響的情形，如增強的潛在危險(改變工作內容的影響)、自動化的潛在影響等。
- (9)表一「綜合整理表」(頁 128-129)，除綜整各國法制情形外，建議增加對勞動權益的影響，如招募、解僱等。如尚未發生相關勞動權益之影響，亦請於表格說明。

3. 第四章 我國現行人工智慧於就業歧視與勞工隱私權保障之研析

- (1)有關我國就業歧視之實務現況(頁 130-140)，性別平等工作法部分係以統計數據呈現，就業服務法、中高齡者及高齡者就業促進法則是以判決呈現；考量判決案例係少數個案，建議就業服務法、中高齡者及高齡者就業促進法之現況可增加統計數據內容。
- (2)有關我國使用 AI 之就業歧視挑戰(頁 161-163)，報告內容舉例非台灣案例，如「例如，沒有歧視黑人之特質…」(頁 162)，請確認前後論述一致性。
- (3)如廠商認為我國現行的就業歧視或隱私權法制，亦可因應 AI 所造成的影響，建議補充說明以支持論述；如現行法制可能不足

以因應，亦請說明現行法制可調整之處及可留用之處等，如告知義務、舉證責任等。

- (4)座談會提到金融業使用 AI 的情形，國內僅有 4 家運用 AI 進行招募(頁 159)，且運用在人資管理。據了解金融業除於人資端使用 AI 系統外，亦於業務端使用 AI 系統；另我國使用 AI 系統的企業不算少數，約有 800 多家企業使用 AI 人資系統，其中以科技業居多，建議補充相關國內現況。

4. 第五章 結論與建議

- (1)報告所提研究建議，是參考歐盟管理制度(頁 177、頁 179)，請說明可參考之具體條文內容或分級制度；另從報告的國際資料研析部分，可知目前他國尚未有修勞動法之規劃(頁 73、頁 127)，較多從技術面指引著手，請說明是否也建議我國優先訂定指引處理相關議題，以及可參考之國外法制具體內容及規管模式。
- (2)新科技應用勢必對勞工權益帶來新衝擊。隨著 AI 人工智慧技術發展一日千里，未來似應更關注那些未知或人為不可控的潛在風險，例如 AI 透過深度學習自己找出關聯性所造成的就業歧視，抑或企業在數據資料蒐集、傳輸、儲存、演算應用的過程中，可能存在未知可能侵害勞工隱私之風險，建議未來應有相關研究關注新科技發展及進一步探討。

5. 格式更新調整

- (1)請廠商再檢視報告錯漏字，並確保用語一致性，如美國紐約市「自動決策工具法」(頁 40)及「自動僱傭決策法」(頁 172)；「人工智能」(頁 30)調整為「人工智慧」。
- (2)內文多處所述之資料、數據或監控「收集」、「搜集」等，應為「蒐集」。
- (3)有關性別平等工作法第 38 條 1 罰鍰(頁 135)，應為三十萬元以上一百五十萬元以下，請修正。

(二)書面審查意見(如附件)

(三)勞動法務司意見

1. 所稱制定國內外適用的「AI 法律框架」(第 177 頁)，其所稱「AI 法律框架」之內涵為何？對應我國法規體系，係指法律、法規命令、行政規則、行政指導，或其他政策措施等？建議可再補充說明。
2. 有關第五章第二節建議(第 177 頁至第 179 頁)部分，似偏向對於 AI 監管之建議，因本次研究目標為分析 AI 應用對就業歧視和隱私權之影響，並探討可能之影響(第 3 頁)，爰建議可再聚焦於提供 AI 運用下就業歧視及勞工隱私權相關之監管建議。
3. 有關長期建議導向制定職場 AI 運用指引一節(第 178 頁至第 180 頁)，查於我國法體系中，指引之性質多屬行政規則或行政指導，其強制力有限，且不宜規定裁罰事項，本報告似建議指引中針對 AI 使用經外部監督審核、違法罰則、救濟選項等為規定，是否適宜，建議再斟酌考量。

(四)綜合規劃司意見

1. 建議精簡研究摘要頁數，調整為 4-5 頁以內，以利讀者快速掌握全貌。
2. 第三章第四節，有關歐盟人工智慧法案介紹(頁 102-108)，建議補充與勞工相關之條文相關內容，以利政策擬定參考，如法案附錄三高風險 AI 用於職訓、勞工管理及自營作業等某些系統；前言條款第 57 條，AI 系統在就業方面的使用(如招募和工作相關決策)被歸類於高風險；前言條款第 165 條要求讓工會等參加 AI 系統設計和開發；正文第 2 條第 11 項鼓勵允許使用對勞工更有利的集體協議；正文第 26 條第 7 項，工作場所使用高風險 AI 時，應告知勞工代表和受影響勞工等。
3. 第四章第三節，說明 AI 應用對就業歧視及勞工隱私權之衝擊分析，有關我國設定相關規範時可參考之處，提及如採用歐盟風險分級評價恐遭遇困難(頁 169)，因如何評斷風險分級尚無明確共識；惟第五章第二節，有關建議產出職場 AI 運用指引部分，仍建議參考歐盟或美國之管理模式(頁 179)。建議補充採歐盟或美國模式之優劣分析，及現行法規架構或擬訂指引須克服之處。
4. 第五章第一節，說明國外法制可供參考借鏡之處，僅列出美國、歐盟及日本，未列英國及國際勞工組織，建議補充相關內容。

5. 第五章第二節，研究建議包含制定國內外適用的 AI 法律框架、發布原則性政策說明 AI 對勞工的影響、建立職場 AI 指引、建立監管機制等(頁 177-179)；為回應本研究報告題目，建議廠商依「就業歧視」及「勞工隱私權」等兩類，依類別提出研究建議，並聚焦國內法規架構或研擬指引，依不同期程提出應優先處理之面向/議題；另有關參考國外經驗部分，請具體列出可參考之處，如美國 EEOC 發布相關指引，指出事業單位使用 AI 之三種違法態樣(頁 37)、紐約市自動決策工具法要求雇主進行偏見審核(頁 40-45)等；如涉跨部會分工，建議說明如何配合相關主管機關(如個資保護委員會)，以利後續政策研議參用。

(五)廠商回應

謝謝委員們的建議，本團隊將會委員建議修正及補充相關資料。

九、主席結論

本案期末報告審查通過，請廠商依審查意見修正報告內容，並於會議翌日起 21 個工作日內(即 113 年 7 月 15 日前)，以書面方式函送總結報告 10 份及光碟片 3 份予本部辦理書面驗收後，經本部同意後，並掣據向本部辦理核銷撥付事宜。

十、散會：上午 12 時

「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視
及勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」委託研究

書面審查意見

一、國際上關於人工智慧歧視的研究，除提出人工智慧存在歧視而有控管的必要外，亦有進一步討論可透過可解釋人工智慧(explainable AI, XAI)控管的具體作法，相關控管又與就業歧視下需要討論的不同歧視態樣例如公然歧視(overt discrimination)、差別待遇歧視(disparate treatment discrimination)及差別影響歧視(disparate impact discrimination)有關。

本研究於討論就業歧視議題時，相對未深入分析人工智慧應用可能衍生的不同歧視態樣？從而未進一步討論可如何避免人工智慧應用的不同歧視類型，例如是否可如何利用事前參數的控制避免構成公然歧視或差別待遇歧視？是否可如何利用XAI偵測與避免差別影響歧視？相對可惜。

就此議題，頁42提及美國法下的偏見審核即屬一相關制度設計，建議宜多加著墨。

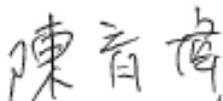
- 二、針對隱私權議題部分，建議廠商除考慮雇主對勞工可能造成的隱私權侵害外，也留意雇主使用第三方開發的人工智慧軟體從而可能造成勞工資料傳送至該第三方的隱私管理問題。蓋一般雇主應較無能力自行開發相關人工智慧軟體，故或者購買現成套裝軟體或者委託第三方量身訂做開發，凡此均可能涉及將勞工資料傳送至第三方的疑慮，建議至少亦點出此面向並討論可能因應措施。
- 三、頁 14 關於AI 之定義，建議要具體列出歐盟法所稱的「附件一中列出的一種或多種技術和方法開發的軟體」，否則較難具體定義本研究所稱的AI。
- 四、頁 30 第三節的「小結」內容，較偏向對歐盟人工智慧法案的摘要，而與本研究的研究主題欠缺直接關聯。但本節的小結應是針對第二章的內容作結，建議調整內容。
- 五、頁 47 提及加州消費者隱私法亦適用於勞工的個人隱私資訊，但其引註 92 只是引用學者文獻。建議引註上盡量引用官方文件例如法條定義或官方立場。
- 六、建議全文將data 譯為「資料」此一我國官方用詞，避免使用「數據」此一對岸慣用詞彙，也較可能涵蓋不具有數量化特性的資料。

七、頁 59 首次出現ICO 說明指引的介紹，但並未於此提供包括完整全名、中文翻譯以及相關背景，而遲至第 63-64 頁才完整說明，建議調整。

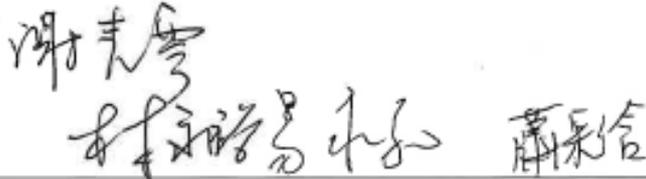
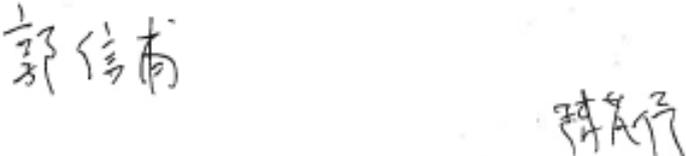
八、頁 106 彙整歐盟人工智慧法草案中屬於高風險的類型，其中關於「教育和職業培訓」、「就業及勞工管理與自營職業機會」等，看似與本研究主題有關，但本研究並未進一步深究此類應用若落入高風險類型下應受的事前審查等規範；頁 169 雖提及對歐盟風險分級評價的問題，但亦未深入回顧歐盟法於勞動領域的具體操作，建議加強強調歐盟法此部分的相關規範。

「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及
勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」委託研究
期末報告審查會議 簽到冊

- 一、時間：113年6月14日（星期五）上午10時
- 二、地點：本部901會議室
- 三、主持人：王司長厚誠

出席人員	簽名處
王 厚 誠	
陳 育 偉	
王 金 蓉	
郭 玲 惠	
李 健 鴻	
鄭 津 津	
楊 岳 平	(請假)

四、列席單位：

綜合規劃司	
勞動法務司	

「人工智慧應用下之勞動權益保障-就業歧視及
勞工隱私權相關權益之影響與政策建議」委託研究

期中報告審查會議 簽到冊

- 一、時間：113年6月14日（星期五）上午10時
- 二、地點：本部901會議室
- 三、主持人：王司長厚誠

簡報單位	簽名處
財團法人台灣法學基金會	<p>王厚誠</p> <p>王厚誠 信之 張承 吳漢弘 傅振輝</p>

附錄六 期末審查意見修改情形對照表

審查意見	修改情形
(一)出席人員意見	
1. 為強化報告內容與研究主題之關聯性，建議第一章研究目標(頁3-4)及預期成果(頁8)、第五章研究建議(頁177-179)，依本案需求及研究主題，針對就業歧視及勞工隱私權兩項議題，分別提出研究目標、預期成果及研究建議。	1. 已分別提出研究建議：P.199-201 2. 謹遵審查意見進行修正，針對研究目標跟預期成果的部分，分成就業歧視跟勞工隱私權兩個段落去呈現，以達第五章書寫的內容一致性。(P.5-7；P11-12)。
2. 有關就業歧視及勞工隱私權之監控議題，報告所述部分內容係因自動化或數位化所造成，非全然由人工智慧(AI)導致，如第二章歐洲、美國及日本對勞工資訊隱私權侵害態樣(頁29)、第三章美國加州工作場所科技課責法(頁48)、第四章我國現行人工智慧於就業歧視與勞工隱私權保障之研析(頁130-169)等，請廠商釐清或加強論述內容。	1. 增加說明內容，說明既存之問題依然未解，並且可能繼續出現在現代之 AI 脈絡下。因此舉例時會以 AI 為主，但亦可能包含既存問題。詳見 P.19。 2. P.56之部分，加州科技課責法確實有很大部分是屬於職場個資的管理，但因為其有規定若雇主使用自動決策工具，應允許第三方進行對勞工之衝擊分析。關於自動決策工具之研發將涉及機器學習。本法因此落在本次研究之 AI 範圍中。
3. 第二章 AI 演進對勞動權益之影響(頁31)，提到「隨著…對於就業歧視與勞工之隱私權的問題，已到了必須加速立法之階段」，惟後續第三章國際資料分析認為尚未有特定的勞動法修法(頁127)，且第五章研究建議較似針對整體 AI 的監管建議(頁177-179)，而非制定就業歧視與勞工隱私權相關法律，建議廠商再釐清。	1. 已修正於 P.36。 2. 已分別提出研究建議：P.199-201

<p>4. AI 應用對於勞動權益的影響，似宜有正反兩面之論述評估，因 AI 應用對企業而言，可能是人資管理的工具，也可能是就業歧視的違法證據。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 已進行增補(P.17)。 2. 關於 AI 技術對勞工工作之幫助以及益處，於第二章處已經多次提及，例如 P.17-18。本次報告主題是勞動權益的『影響』，因此討論結構擬聚焦在衝擊分析，以避免報告失焦。
<p>5. 報告所提就業歧視部分，大部分皆為招募歧視態樣，但就業歧視概念及實務案例亦包含預測解僱或大量解僱等其他態樣，建議廠商補充國內及國外相關內容及案例，如美國發生多起重大勞資爭議案件，是因雇主使用 AI 作為解僱決定並無預警開除，且勞工主管機關 NLRB 亦介入事件。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 涉及 NLRB 之 AI 運用爭議和申訴，增補在 P.47。 2. 另有一起 Amazon 疑似用 AI 自動解僱勞工之爭議，雖有媒體報導，但據查已經和解，因此相關內容難以探知。目前網路上皆為記者訪問申訴人之單方說法，提及雇主用 AI 自動解僱他們是違法，但並未說明在解僱自由之國家，如此作為如何違法。此類爭議更像是不滿與抗議之勞資爭議。在欠缺更充分之證據情形下，無法探知雇主到底是否真的是完全讓 AI 去挑選解僱名單，還是只是把 AI 當作輔助，因此不建議將僅有單方說法的案件，納進本次報告中。
<p>6. 各國雖已關注 AI 應用對於勞動權益之影響，但大多數國家並未制定新的勞動法令來規範 AI 應用，建議進一步探討說明其原因。若研究建議我國可制定政策法令或指引，宜補充論述其必要性，並考量其行政實務之可執行性，以及進一步說明我國既有法制模式有哪些可以用、那些為需調整之處。</p>	<p>謝謝委員之建議。但各國未制定新勞動法處理 AI 應用之問題，為目前之實際現象，難以探知各國之原因，有待後續持續研究追蹤之。本報告因此僅於結論處，說明各國之現況，並建議參考有相關修法之歐盟以及美國，建立起可管理職場 AI 運用之法制框架。而若是在此基礎上，因為我國法制目前並未制定職場 AI 之專門法律，因此無既有之 AI 專門勞動法制可討論或調整之處。</p>
<p>7. 國外的管理模式主要是以國家監管概念進行，而我國國家監管情形較少，較著重於民眾救濟管道。考量我國法制制度與他國之差異，建議補</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 謝謝委員建議。 2. 但是本次報告涉及之國家，僅有特定國家有國家監管職場 AI 之規定，

<p>充國外相關救濟制度，並於政策建議部分具體說明我國可參考之處。</p>	<p>其他皆無特殊規定，而是回歸一般法律處理。</p> <p>3. 另外若是要全面補充各國之救濟制度，將涉及各國一般法律制度，例如民法、個資、隱私、甚至其他相關法律的全面盤整，礙於篇幅以及時間，實難以在本次報告中呈現，也跟本次主題關聯性較低，建議日後再於合適之主題進行延伸。</p>
<p>8. 第三章之部分:</p> <p>(1) 美國身心障礙者保護法以及運用軟體、演算法、AI 來評估求職者以及員工指引」(頁36-37)、「評估軟體、演算法、AI 於僱傭篩選程序中之間接歧視指引」(頁37)，請補充具體法制內容及執行方式等。</p> <p>(2) 伊利諾州「人工智慧影像面試法」(頁39-40)，請補充具體法制內容及執行方式等。</p> <p>(3) 紐約市「自動決策工具法」(頁44-45)，從報告所述似指尚無明顯效益，請補充文獻分析之參考實益。</p> <p>(4) 美國「關於勞工隱私權侵害的聯邦法律規定，目前尚欠缺聯邦等級之隱私權法」(頁47)，查美國1986年聯邦已訂定電子通訊隱私法，雖非針對勞工隱私權，但其中有部分條文允許雇主監控員工，且未規定需取得員工同意，惟但書規定即使員工使用雇主設備，雇主不得監控員工私人電話及非工作領域活動。另州法部分，馬里蘭州規定雇主監控員工通訊，要事先取得同意才能錄音。</p> <p>(5) 美國「各州特定法律之實際運用情形，亦有不少被提出挑戰之處，需要</p>	<p>1.(1) 「美國身心障礙者保護法以及運用軟體、演算法、AI 來評估求職者以及員工指引」部分，微調增加指引關注的合理調適內容，修改在 P.42-44。</p> <p>(2) 「評估軟體、演算法、AI 於僱傭篩選程序中之間接歧視指引」部分，增補微調在 P.45-46。</p> <p>2. 謝謝委員建議，已進行微調增補於 P.48。本法為例示性程序規定為主，無制定救濟以及罰則。</p> <p>3. 紐約市法甫通過，因此僅有有限的討論聚焦在現有的觀察，尚未有實際案例以及大量討論。報告中僅是說明目前文獻呈現之狀況。但並不等於此法沒有實益，作為第一個使用自動決策工具作為管制對象之法律，其仍有持續觀察後續發展之重要價值。</p> <p>4. 謝謝委員提醒。查1986年通訊隱私法，是為了處理古早電話監聽偵查之規範性法律，和勞工隱私權之關聯性不高，也非本研究討論之 AI 運用相關法律，因此未列到此處之聯邦勞工隱私權法律規範中。但有在此處微調，增加註腳提醒讀者尚有此法律存在。(P.55的註腳94。)此外，州法尚有零星</p>

<p>實際案例之檢驗，才能夠知道要件之設計、救濟管道之選項，是否真的能夠提供勞工實質之保護，還是反而造成了雇主使用上之漏洞。」(頁51)，請補充相關論述內容。</p> <p>(6) 有關英國部分(頁55-73)，建議再次檢視是否有新法規可供參考，另英國「不打算制定新的勞動法律來專門處理 AI 運用導致的勞動權爭議」(頁73)，請補充佐證論述。</p> <p>(7) 歐盟人工智慧法已於112年12月9日通過歐盟委員會、理事會和議會之政治協議，並於113年5月21日正式通過歐盟理事會，請更新立法進度，並依正式法案內容修正文字及補充相關內容，如不可接受風險增加為7項(頁104)、高風險特定領域第8項調整名稱與內容(頁105-107)等。</p> <p>(8) ILO「生成式 AI 與就業之報告書」(頁117)，查原文共分為兩部分，第一部分為不同工作受到 AI 的影響，第二部分為對不同所得國家的影響。請進一步補充相關資料，如分析59個不同所得國家、3種所得國家，以及可能受到的影響的情形，如增強的潛在危險(改變工作內容的影響)、自動化的潛在影響等。</p> <p>(9) 表一「綜合整理表」(頁128-129)，除綜整各國法制情形外，建議增加對勞動權益的影響，如招募、解僱等。如尚未發生相關勞動權益之影響，亦請於表格說明。</p>	<p>立法，報告中亦有介紹了較有指標性的州法，但州法有50州要全面介紹檢查並不可行，因此此處以『聯邦法』之介紹為主。</p> <p>5. 相關內容微調在 P.59-60 此處之說明，在於指出這些法律通過不久，因此是否有效，仍待實務案例檢驗。但目前尚未檢索到有直接提起訴訟，並且獲得法院判決之可供討論案件。多屬於學說分析構成要件後提出之討論。已經微調增加內容、調整說明結構，以明確表示本意。</p> <p>6. P.75-76說明英國目前沒有針對 AI 之勞動法令增修，但是有相關行政機關之 AI 相關通則性指引。英國截至報告截稿為止，並未見有新通過的勞工法。英國不打算以制定新的『勞動法』來處理 AI 衍生勞動議題，為訪談英國學者後獲得之專家意見，且目前確實未見草案、新法。</p> <p>7. 全面更新歐盟 AI 法之最新內容。已將草案內容調整為現行通過之法律規範內容，並有針對法律內容意旨進行介紹與說明。詳見 P.112 以下。</p> <p>8. 已增加此部分的說明與相關資料在 P.134-136。</p> <p>9. 已於 P.147-148 表格中，於美國與英國中就業歧視之部分進行增補，其他研究對象並無於招募、解僱階段中之實際案例，故未增補。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>9. 第四章之部分:</p> <p>(1) 有關我國就業歧視之實務現況(頁130-140),性別平等工作法部分係以統計數據呈現,就業服務法、中高齡者及高齡者就業促進法則是以判決呈現;考量判決案例係少數個案,建議就業服務法、中高齡者及高齡者就業促進法之現況可增加統計數據內容。</p> <p>(2) 有關我國使用 AI 之就業歧視挑戰(頁161-163),報告內容舉例非台灣案例,如「例如,沒有歧視黑人之特質…」(頁162),請確認前後論述一致性。</p> <p>(3) 如廠商認為我國現行的就業歧視或隱私權法制,亦可因應 AI 所造成的影響,建議補充說明以支持論述;如現行法制可能不足以因應,亦請說明現行法制可調整之處及可留用之處等,如告知義務、舉證責任等。</p> <p>(4) 座談會提到金融業使用 AI 的情形,國內僅有4家運用 AI 進行招募(頁159),且運用在人資管理。據了解金融業除於人資端使用 AI 系統外,亦於業務端使用 AI 系統;另我國使用 AI 系統的企業不算少數,約有800多家企業使用 AI 人資系統,其中以科技業居多,建議補充相關國內現況。</p>	<p>1. 已增加統計數據,並調整部分內容。已增加統計數據:P.150、158。</p> <p>2. 已更新範例於 P.181。</p> <p>3. 已增加隱私權管制不足時,可考慮歐盟分級模式:P.196-197。此部分已經有於第四章有說明隱私權規範不足之處(P.182以下),並且呈現於第五章</p> <p>4. 已增加金融業業務端及其他企業之人資端使用 AI 現況:P.180。</p> <p>5. 另外,有鑒於是焦點座談,研究報告只能忠實呈現當天之內容並且作結,不能修改座談內容,或擅自推翻更動。本次研究報告訪談的對象,跟審查委員提到的對象,其實是同一人,但是提問的問題不同,因此內容有所差異。在座談中,我們的提問是有『使用 AI 技術』之部分,而本次研究之 AI 技術參照美國歐盟新規定是鎖定在有『機器學習、深度學習』層次的新型態 AI,而不是僅具有自動化、數位化功能的傳統程式軟體(但現在都自稱為 AI)。</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>在此前提要件上，符合 AI 標準的職場軟體較少，使用的範圍以及企業家數自然較少。委員提到的內容，應該是擴張到『自稱為 AI』但實際上是早就存在已久的各種數位、自動化職場軟體程式，例如績效管理、場所調派管理等等。其技術面可能是決策樹、回歸等等，甚至可能只是單純資料整理產出。此類型之”AI”軟體，有眾多行業廣泛使用當屬合理，但並非本次報告聚焦之 AI 種類。此處之差異，或可解釋委員提出的落差現象。</p>
<p>10. 第五章之部分：</p> <p>(1) 報告所提研究建議，是參考歐盟管理制度(頁177、頁179)，請說明可參考之具體條文內容或分級制度；另從報告的國際資料研析部分，可知目前他國尚未有修勞動法之規劃(頁73、頁127)，較多從技術面指引著手，請說明是否也建議我國優先訂定指引處理相關議題，以及可參考之國外法制具體內容及規管模式。</p> <p>(2) 新科技應用勢必對勞工權益帶來新衝擊。隨著 AI 人工智慧技術發展一日千里，未來似應更關注那些未知或人為不可控的潛在風險，例如 AI 透過深度學習自己找出關聯性所造成的就業歧視，抑或企業在數據資料蒐集、傳輸、儲存、演算應用的過程中，可能存在未知可能侵害勞工隱私之風險，建議未來應有相關研究關注新科技發展及進一步探討。</p>	<p>1. 已增加具體條文內容：P.196-197；已建議我國可從技術面監管及增訂指引：P.201-203增補。其他有關具體條文可另外參見第三章第四節歐盟部分之討論，有列名具體規範條文。歐盟另有調整 P.112，說明修法進度部分。</p> <p>2. 已增加於 P.203。</p>

<p>11. 格式更新調整：</p> <p>(1) 請廠商再檢視報告錯漏字，並確保用語一致性，如美國紐約市「自動決策工具法」(頁40)及「自動僱傭決策法」(頁172)；「人工智能」(頁30)調整為「人工智慧」。</p> <p>(2) 內文多處所述之資料、數據或監控「收集」、「搜集」等，應為「蒐集」。</p> <p>(3) 有關性別平等工作法第38條1罰鍰(頁135)，應為三十萬元以上一百五十萬元以下，請修正。</p>	<p>1. 已微調修正在 P.192、35。</p> <p>2. 業已改正。</p> <p>3. 感謝指正，已調整，P.153。</p>
(二)委員書面審查意見	
<p>1. 國際上關於人工智慧歧視的研究，除提出人工智慧存在歧視而有控管的必要外，亦有進一步討論可透過可解釋人工智慧(explainable AI, XAI)控管的具體作法，相關控管又與就業歧視下需要討論的不同歧視態樣例如公然歧視(overt discrimination)、差別待遇歧視(disparate treatment discrimination)及差別影響歧視(disparate impact discrimination)有關。</p> <p>本研究於討論就業歧視議題時，相對未深入分析人工智慧應用可能衍生的不同歧視態樣？從而未進一步討論可如何避免人工智慧應用的不同歧視類型，例如是否可如何利用事前參數的控制避免構成公然歧視</p>	<p>加入於第三章第一節「四」的最後，進一步介紹有關可解釋性之討論。P.64-65。</p>

<p>或差別待遇歧視？是否可如何利用 XAI 偵測與避免差別影響歧視？相對可惜。</p> <p>就此議題，頁42提及美國法下的偏見審核即屬一相關制度設計，建議宜多加著墨。</p>	
<p>2. 針對隱私權議題部分，建議研究團隊除考慮雇主對勞工可能造成的隱私權侵害外，也留意雇主使用第三方開發的人工智慧軟體從而可能造成勞工資料傳送至該第三方的隱私管理問題。蓋一般雇主應較無能力自行開發相關人工智慧軟體，故或者購買現成套裝軟體或者委託第三方量身訂做開發，凡此均可能涉及將勞工資料傳送至第三方的疑慮，建議至少亦點出此面向並討論可能因應措施。</p>	<p>已於本文提到此為未來潛在研究重點之一，P.65。</p>
<p>3. 頁14關於 AI 之定義，建議要具體列出歐盟法所稱的「附件一中列出的一種或多種技術和方法開發的軟體」，否則較難具體定義本研究所稱的 AI。</p>	<p>附件一之內容似乎跟技術定義無關。委員提的應該是 AI 法第三條之內容，將本法討論之 AI 限縮到有採用機器學習的高階新型態 AI。此部分在歐盟章節 P.113 以下有微調增補。第二章的部分，已修正於 P.18-19。</p>
<p>4. 頁30第三節的「小結」內容，較偏向對歐盟人工智慧法案的摘要，而與本研究的研究主題欠缺直接關聯。但本節的小結應是針對第二章的內容作結，建議調整內容。</p>	<p>就此部分，已進行增補於 P.36-38。</p>
<p>5. 頁47提及加州消費者隱私法亦適用於勞工的個人隱私資訊，但其引註92只是引用學者文獻。建議引註上</p>	<p>已經增加引用法條。P55-56 之註腳.95-97。</p>

盡量引用官方文件例如法條定義或官方立場。	
6. 建議全文將 data 譯為「資料」此一我國官方用詞，避免使用「數據」此一對岸慣用詞彙，也較可能涵蓋不具有數量化特性的資料。	謝謝委員建議。但把資料翻譯成數據較偏向通俗說法，台灣本身也經常使用『大數據』等用字，應屬於通俗用字而非並非對岸慣用字。謹於 P.3 處說明，研究報告涉及多國制度翻譯，研究人員不同，為避免轉譯誤差，字詞使用一律採用通俗用字。
7. 頁59首次出現 ICO 說明指引的介紹，但並未於此提供包括完整全名、中文翻譯以及相關背景，而遲至第63-64頁才完整說明，建議調整。	謝謝提醒，已經微調在 P.69。
8. 頁106彙整歐盟人工智慧法草案中屬於高風險的類型，其中關於「教育和職業培訓」、「就業及勞工管理與自營職業機會」等，看似與本研究主題有關，但本研究並未進一步深究此類應用若落入高風險類型下應受的事前審查等規範；頁169雖提及對歐盟風險分級評價的問題，但亦未深入回顧歐盟法於勞動領域的具體操作，建議加強強調歐盟法此部分的相關規範。	已增加分級義務與勞工權益之關聯：P.186-187。補充於第三章第四節歐盟部分的（三）綜合修改於P.123 以下
(三)法務司意見	
1. 所稱制定國內外適用的「AI 法律框架」(第177頁)，其所稱「AI 法律框架」之內涵為何？對應我國法規體系，係指法律、法規命令、行政規則、行政指導，或其他政策措施等？建議可再補充說明。	已更改為法律：P.202。
2. 有關第五章第二節建議(第177頁至第179頁)部分，似偏向對於 AI 監管之建議，因本次研究目標為分析 AI 應用對就業歧視和隱私權之影響，	已分別提出研究建議：P.199-201。

<p>並探討可能之影響(第3頁)，爰建議可再聚焦於提供AI運用下就業歧視及勞工隱私權相關之監管建議。</p>	
<p>3. 有關長期建議導向制定職場AI運用指引一節(第178頁至第180頁)，查於我國法體系中，指引之性質多屬行政規則或行政指導，其強制力有限，且不宜規定裁罰事項，本報告似建議指引中針對AI使用經外部監督審核、違法罰則、救濟選項等為規定，是否適宜，建議再斟酌考量。</p>	<p>已更改為 AI 運用法律：P.202。</p>
<p>(四)綜合規劃司意見</p>	
<p>1. 建議精簡研究摘要頁數，調整為4-5頁以內，以利讀者快速掌握全貌。</p>	<p>感謝指正，已調整。</p>
<p>2. 第三章第四節，有關歐盟人工智慧法案介紹(頁102-108)，建議補充與勞工相關之條文相關內容，以利政策擬定參考，如法案附錄三高風險AI用於職訓、勞工管理及自營作業等某些系統；前言條款第57條，AI系統在就業方面的使用(如招募和工作相關決策)被歸類於高風險；前言條款第165條要求讓工會等參加AI系統設計和開發；正文第2條第11項鼓勵允許使用對勞工更有利的集體協議；正文第26條第7項，工作場所使用高風險AI時，應告知勞工代表和受影響勞工等。</p>	<p>補充於第三章第四節的(三) 補充於P.123 以下</p>
<p>3. 第四章第三節，說明AI應用對就業歧視及勞工隱私權之衝擊分析，有關我國設定相關規範時可參考之處，提及如採用歐盟風險分級評價恐遭遇困難(頁169)，因如何評斷風險分級尚無明確共識；惟第五章第</p>	<p>已增加優劣：P.199-201。</p>

<p>二節，有關建議產出職場 AI 運用指引部分，仍建議參考歐盟或美國之管理模式(頁179)。建議補充採歐盟或美國模式之優劣分析，及現行法規架構或擬訂指引須克服之處。</p>	
<p>4. 第五章第一節，說明國外法制可供參考借鏡之處，僅列出美國、歐盟及日本，未列英國及國際勞工組織，建議補充相關內容。</p>	<p>已增加英國與國際勞工組織：P.196、198。</p>
<p>5. 第五章第二節，研究建議包含制定國內外適用的 AI 法律框架、發布原則性政策說明 AI 對勞工的影響、建立職場 AI 指引、建立監管機制等(頁177-179)；為回應本研究報告題目，建議廠商依「就業歧視」及「勞工隱私權」等兩類，依類別提出研究建議，並聚焦國內法規架構或研擬指引，依不同期程提出應優先處理之面向/議題；另有關參考國外經驗部分，請具體列出可參考之處，如美國 EEOC 發布相關指引，指出事業單位使用 AI 之三種違法態樣(頁37)、紐約市自動決策工具法要求雇主進行偏見審核(頁40-45)等；如涉跨部會分工，建議說明如何配合相關主管機關(如個資保護委員會)，以利後續政策研議參用。</p>	<p>已分別提出研究建議：P.199-201；已新增紐約市自動決策工具之雇主義務：P.195。</p>