

## 議題研析

### 一、題目：美國使用 AI 徵才與就業歧視相關指引簡介

### 二、議題所涉法規

就業服務法

### 三、背景說明（緣起）

據報載<sup>1</sup>，國內已有超過三分之一的企業考慮運用 AI 進行徵才，但也同時帶來就業歧視、隱私侵權及違法解僱等風險。

另依國外經驗顯示，利用 AI 進行履歷篩選容易引發爭議。以亞馬遜（Amazon）為例<sup>2、3</sup>，該公司於 2014 年<sup>4</sup>推出 AI 自動化招聘系統，透過過去 10 年的聘僱資料進行訓練，原意在從眾多應徵者中挑選出最佳人選。然而，因原始資料中男性錄取比例較高，導致 AI 系統出現性別偏見，在篩選結果上明顯傾向男性。亞馬遜最終於 2018 年停用這套 AI 篩選機制，以避免持續產生不公平現象。由此可知，AI 招聘人才可能加劇就業歧視。

### 四、問題爭點

隨著 AI 技術在徵才過程中的應用可能日益普及，有關就業歧視的風險也隨之提升。根據《就業服務法》第 5 條規定，雇主不得因種

<sup>1</sup> 葉冠妤、李柏濤、楊惠琪，企業 AI 徵才爭議多 勞部研擬訂定指引，聯合新聞網，2025 年 4 月 21 日，網址：<https://udn.com/news/story/7269/8687339>，最後瀏覽日期：2025 年 4 月 24 日。

<sup>2</sup> Unwire Pro，亞馬遜發現招聘用 AI 系統歧視女性，決定棄用，科技新報，2018 年 10 月 15 日，網址：<https://technews.tw/2018/10/15/amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women/>，最後瀏覽日期：2025 年 4 月 24 日。

<sup>3</sup> 陳亭瑋，靠 AI 徵人，多男性！—人工智慧是否藏有性別偏見？聯合新聞網，2021 年 7 月 2 日，網址：<https://ubrand.udn.com/ubrand/story/12117/5573259>，最後瀏覽日期：2025 年 4 月 24 日。

<sup>4</sup> 本議題年分之使用，因部分內容涉及外國法制介紹，為利閱讀與比較，統一以西元紀年表示，俾利索引。

族、性別、年齡等特徵對求職者或員工產生歧視。然而，若 AI 篩選演算法依據過去資料進行判斷，可能將既有的偏見自動化，加劇不公平現象。這不僅違反《就業服務法》促進平等的立法意旨，也對國民就業權益構成潛在威脅。因此，如何確保 AI 在徵才應用時符合法律規範，已成為當前重要的法律與實務爭點。

## 五、探討研析

### (一) 美國《1964 年民權法第 7 章：軟體、演算法及 AI 於就業甄選程序下不利影響評估指引》緣起及簡介

隨著近年來 AI 與演算法的快速發展，美國平等就業機會委員會 (U.S. Equal Employment Opportunity Commission，以下簡稱 EEOC) 於 2021 年 10 月 28 日啟動了「AI 與演算法公平倡議<sup>5</sup>」。此倡議旨在深入檢視科技如何根本改變就業決策流程，並致力於引導求職者、員工、雇主及技術供應商，確保 AI 工具的運用符合聯邦平等就業的相關法規，並具備公平性。

該倡議運作方式，首先成立了內部工作小組，專責統整策略推動相關工作。接著，EEOC 透過與技術開發者、雇主與員工代表的座談會，深入討論演算法工具對就業決策的實際影響。此外，EEOC 也有系統地蒐集這類技術在實務中的採用情形、設計原則及效能結果，據以篩選出既公平又具成效的最佳實踐，進一步推廣至產業界。最終，EEOC 發布技術協助指南，為雇主和技術開發者提供符合法規、促進就業公平的 AI 應用指引。

據此，為確保 AI 與演算法在就業領域的公平性，EEOC 根據《1964 年民權法第 7 章, Title VII of the Civil Rights Act of 1964<sup>6</sup>》及 1978 年訂定之《員工甄選程序統一指導方針，

---

<sup>5</sup> EEOC, EEOC Launches Initiative on Artificial Intelligence and Algorithmic Fairness, 2021 年 10 月 28 日，網址：<https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-launches-initiative-artificial-intelligence-and-algorithmic-fairness>，最後瀏覽日期：2025 年 4 月 28 日。

<sup>6</sup> 《1964 年民權法第 7 章》聚焦於保障就業領域的平等權益，核心內容在於明確禁止雇主因種族、膚色、宗教、性別或國籍等理由，對員工或求職者進行任何歧視行為。U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Title VII of the Civil Rights Act of 1964，網址：<https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>，最後瀏覽日期：2025 年 4 月 24 日。

Uniform Guidelines On Employee Selection Procedures, 以下簡稱 UGESP<sup>7</sup>》，於 2023 年 5 月 18 日訂定《1964 年民權法第 7 章：軟體、演算法及 AI 於就業甄選程序下不利影響評估指引，Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964<sup>8</sup>》，此指引旨在確保雇主在招募及其他就業決策中採用之自動化系統 (automated systems)，能夠符合法律規範，並防止因使用這些系統而對求職者及員工產生歧視性結果<sup>9</sup>。

《1964 年民權法第 7 章：有關就業甄選程序中軟體、演算法及 AI 產生不利影響的評估指引》的重點，不僅再次重申《1964 年民權法第 7 章》的規定，且明確指出《UGESP》為雇主提供判斷其所採用甄選程序，是否符合法律對「不利影響」分析標準的依據。指引內並提出 7 個關鍵問答，以協助雇主更完善地評估其自動化甄選工具對求職者及員工的影響(關鍵問答，彙整如表 1)。

---

<sup>7</sup> UGESP 係由 EEOC、公務員事務委員會 (Civil Service Commission)、勞工部 (Department of Labor) 及司法部 (Department of Justice) 等四部門共同制定這套統一指導方針。旨在協助雇主、勞工組織、就業機構、發照及認證機關，遵守聯邦法律對於禁止基於種族、膚色、宗教、性別及原國籍等歧視性就業行為的相關規定。本規範適用於所有用人決策流程，從招聘、晉升到資格認證等，並明確定義了歧視的法律界線：任何產生不利影響的甄選程序若未經正當效度驗證，即構成非法歧視，並提出「五分之四法則」，即特定族群若錄取率低於最高錄取群體的 80%，將被視為存在不利影響。UGESP/Section 1: Statement of Purpose/A. Need for uniformity-Issuing agencies.，網址：<https://www.uniformguidelines.com/uniguideprint.html>，最後瀏覽日期：2025 年 4 月 28 日。

<sup>8</sup> 《Select Issues: Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964》，網址：<https://www.robinsonbradshaw.com/assets/htmldocuments/Select%20Issues%20Assessing%20Adverse%20Impact%20in%20Software%20Algorithms%20and%20Artificial%20Intelligence%20Used%20in%20Employment%20Selection%20Procedures%20Under%20Title%20VII%20of%20the%20Civil%20Rights%20Act%20of%201964.pdf>，最後瀏覽日期：2025 年 4 月 28 日。

<sup>9</sup> 柯郁萱，美國平等就業機會委員會發布「評估就業篩選程序中使用軟體、演算法及 AI 之不利影響」技術輔助文件，資策會科技法律研究所，2023 年 9 月，<https://stli.iii.org.tw/article-detail.aspx?no=16&tp=1&d=9036>，最後瀏覽日期：2025 年 4 月 28 日。

表 1：指引問答彙整表

編號	問題要旨	重點回覆摘要
1	雇主使用演算法決策工具是否屬於「甄選程序」？	只要被用作就業決策依據，任何「措施、組合措施或程序」皆屬「甄選程序」，所以指引同樣適用於演算法工具（例如：用於聘用、晉升、解雇等決策時）。
2	雇主可否用同樣方式評估演算法工具的不利影響？	雇主可以檢視甄選程序是否對特定保護群體造成「明顯較低的選取率」，若對某種族、性別等產生不利影響且無正當性與業務需求，則違反《1964 年民權法第 7 章》。
3	使用他人設計/管理的演算法工具，雇主是否負責？	即使工具由外部供應商設計或管理，雇主若採用工具，對於出現的不利影響仍需負責。選擇工具時應主動詢問供應商有無評估對受保護群體的不利影響。
4.	什麼是「選取率(selection rate)」？	選取率指特定群體中被聘用、晉升或通過篩選的人數占參與總人數的比例。例如：80 位白人有 48 人晉級，選取率為 60%；40 位黑人有 12 人晉級，選取率為 30%。
5	什麼是「五分之四法則 (four-fifths rule)」？	此法則用以判斷兩群體選取率差異是否「明顯」。如果一群體的選取率與另一群體相比不到 80%（即 0.8），則屬於明顯差異，可能構成歧視舉證依據。

		如上例，黑人選取率為 30%；白人選取率為 60%，則五分之四法則計算 $30\%/60\%=0.5$ ，則黑人群體的選取率僅為白人群體的 50%，遠低於 80% 的門檻，符合五分之四法則所認定的不利影響標準，依該法則這可能是歧視黑人的證據。
6	遵循五分之四法則是否能保證無不利影響？	五分之四法則僅是一經驗法則；部分情況（如大規模甄選、對應徵有抑制效果等）即使未觸及 80%，仍可能產生不利影響。法院和 EEOC 認定無不利影響時也需考量統計顯著性（statistical significance）等其他證據。
7	發現演算法工具可能產生不利影響時應如何處理？	雇主如發現演算法工具對特定保護群體有不利影響，可調整工具、選擇其他方案以避免違法；也應持續自我評估並修正實務，以主動降低不利影響，避免觸法。

資料來源：作者彙整自製

## （二）我國《就業服務法》相關法制建議

當前我國針對就業歧視的規範，主要依據《就業服務法》第 5 條第 1 項。然而，隨著 AI 於徵才流程中應用日益普及，勞動部表示刻正研擬相關指引，以因應 AI 徵才可能衍生的新興就業歧視風險。觀察美國《1964 年民權法第 7 章》，以及《1964 年民權法第 7 章：有關就業甄選程序中軟體、演算法及 AI 產生

不利影響的評估指引》，我國若欲有效防止 AI 徵才所致的就業歧視，關鍵在於訂定具體、明確且可實務操作的判斷標準與操作機制。唯有如此，才能避免流於原則宣示而缺乏實際效用，進一步確保制度在實際運作中真正落實就業平等保障。

因此，建議勞動主管機關除參酌《1964 年民權法第 7 章：有關就業甄選程序中軟體、演算法及 AI 產生不利影響的評估指引》等規定外，亦應積極參考「AI 與演算法公平倡議」之運作模式，可先行蒐集我國 AI 技術於徵才流程中的實際應用情形、設計準則及效能評估結果，據以分析現行運作的挑戰與風險。進一步，應研擬兼顧公平性與效能的最佳實務方案，並將相關具體經驗作為未來修正《就業服務法》及相關就業歧視規範的重要參據。如此，方能確保法制規範具前瞻性與可行性，真正落實就業平權的核心價值。

撰稿人：陳秋芬