

## 議題研析

### 一、題目：歐盟人工智慧法關於勞動權益保障法制簡介

### 二、議題所涉法規

就業服務法、勞動基準法、人工智慧基本法、個人資料保護法

### 三、背景說明（緣起）

隨著人工智慧（Artificial Intelligence，下稱 AI）發展，愈來愈多企業運用 AI 輔助生產的同時，勞工卻憂心工作被取代。勞動部表示，刻正研擬「事業單位導入及使用人工智慧指引」，期望將使用 AI 在招募、甄選、績效評估及解僱中可能產生的不公平待遇或歧視降到最低，並加強對勞工隱私的保護<sup>1</sup>，顯示我國已關注到 AI 對勞動關係帶來的衝擊及對勞權的影響，並開始建立初步的治理規範。

### 四、問題爭點

許多企業會以 AI 作為求才篩選或員工績效考核的工具，雖能提升效率、優化決策，但也衍生出諸多法律與倫理爭議，例如潛在的就業歧視及對個人隱私侵犯等議題<sup>2</sup>。《就業服務法》第 5 條第 1 項規定，雇主對求職人或所僱用員工，不得以「與執行特定工作無關」之特質為由予以歧視<sup>3</sup>；《勞動基準法》第 10 之 1 條規定，雇主調動勞工工

<sup>1</sup> 張雄風，勞動部研擬事業單位導入 AI 指引 降低歧視護勞權，中央社，115 年 3 月 23 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202603230198.aspx>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 8 日。

<sup>2</sup> 葉冠妤，勞動部制定 AI 指引 最快年中出爐，聯合新聞網，115 年 3 月 10 日，網址：<https://udn.com/news/story/7238/9369501>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 8 日。

<sup>3</sup> 《就業服務法》第 5 條第 1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、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；其他法律有明文規定者，從其規定。」

作，不得違反勞動契約之約定，並應符合相關原則<sup>4</sup>；115<sup>5</sup>年 1 月 14 日公布施行的《人工智慧基本法》第 15 條規定，政府應積極運用 AI 確保勞動者之勞動權益，積極弭平 AI 發展所造成之技能落差，提升勞動參與，保障經濟安全，並落實尊嚴勞動，另就 AI 利用所致之失業者，依其工作能力予以輔導就業。惟現行相關規定，是否足以因應 AI 對勞動權益所帶來的影響，實值探討<sup>6</sup>。爰簡介歐盟《人工智慧法》（Artificial Intelligence Act）有關勞動權益保障之相關規範，以供我國法制參考。

## 五、探討研析

### （一）歐盟《人工智慧法》勞動權益保障規範

為因應 AI 可能對勞動權益造成的影響，各國政府及國際組織正積極研擬相關規範，以期在促進 AI 發展的同時，亦能有效保障勞動者的權益。歐盟《人工智慧法》（以下簡稱 AIA）於 2024 年 8 月 1 日正式生效，是全球首部全面性 AI 法規，並建立風險導向監管架構（Risk-Based Approach）<sup>7</sup>，對 AI 於勞動場域的應用設有嚴格規範：

#### 1、高風險 AI 系統（High-Risk AI Systems）

AIA 將 AI 系統依其風險程度分為不同等級，其中「就業、勞工管理及自僱就業」領域的 AI 系統被明確列為高風險 AI 系統（High-Risk AI Systems），這類系統應用於：（1）招募或甄選自然人，特別是運用於投放職缺廣告、分析和篩選求職申請，以及評估求職人選；（2）影響工作關係的決策，特別是關於晉升

---

<sup>4</sup> 《勞動基準法》第 10 之 1 條規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

<sup>5</sup> 本報告有關年分之使用，原則以民國紀年表述，惟涉及外國法制或立法例部分，改採西元紀年表述。

<sup>6</sup> 李志強，〈迎接 AI 治理新時代－解析人工智慧基本法〉，《清流雙月刊》，第 62 期，115 年 3 月，頁 29。

<sup>7</sup> European Commission, AI Act, Aug. 1, 2025, available at : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>, last visited on May 8, 2026.

、終止勞動關係、工作分配或績效評估；(3) 管理、分配或優先處理任務，以及監控或評估工作場所人員的表現和行為<sup>8</sup>。

## 2、嚴格義務與要求：

對於高風險 AI 系統，AIA 課予開發者與部署者（雇主）一系列嚴格義務<sup>9</sup>，包括：(1) 強制性風險評估（Risk Assessment）：建立並實施風險管理系統，識別、分析、評估並降低相關風險；(2) 數據治理（Data Governance）：確保訓練、驗證和測試數據的品質，以減少偏見和歧視的風險；(3) 透明度與資訊揭露（Transparency Disclosure）：提供清晰、完整且易於理解的資訊，說明 AI 系統的用途、功能和限制；(4) 人為監督（Human Oversight）：確保 AI 系統在整個生命週期中受到適當的人為監督，包括人為干預、修正或停止 AI 系統運作的能力<sup>10</sup>。

## 3、解釋權：

AIA 第 86 條賦予個人「解釋權」（Right to Explanation），即個人有權從雇主獲得清晰且有意義的解釋，說明 AI 系統在決策過程中的角色及其主要要素。這項權利對於勞工理解 AI 決策並提出質疑至關重要，有助於提升 AI 應用的透明度和可歸責性<sup>11</sup>。

## 4、絕對禁止的應用（Prohibited Practices）：

法案明確禁止某些具有「不可接受風險」的應用，包括：

(1) 情緒識別（Emotion Recognition）：禁止在工作場所和學

---

<sup>8</sup> ArtificialIntelligenceAct.eu, Annex III: High-Risk AI Systems Referred to in Article 6(2), Jun. 13, 2024, available at : <https://artificialintelligenceact.eu/annex/3/>, last visited on May 8, 2026.

<sup>9</sup> ArtificialIntelligenceAct.eu, What the EU AI Act Means for Staffing Businesses, Mar. 17, 2026, a available at : <https://artificialintelligenceact.eu/what-the-act-means-for-staffing-businesses/>, last visited on May 8, 2026.

<sup>10</sup> 匯續永續股份有限公司，當 AI 變成慣老闆？「演算法管理」的人權危機：2026 年全球勞動權益與企業數位治理深度研究報告，就享知，115 年 1 月 20 日，網址：<https://www.digiknow.com.tw/knowledge/e6f1f4f0d1564>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 8 日。

<sup>11</sup> Tristan Radtke, Right to explanation - What does the GDPR leave for Art. 86 AI Act? RAILS, Apr. 9, 2025, available at : <https://blog.ai-laws.org/right-to-explanation-what-does-the-gdpr-leave-for-art-86-ai-act/?cn-reloaded=1>, last visited on May 8, 2026.

校使用 AI 推斷個人的情緒狀態（除非出於醫療或安全目的）；

（2）社會評分（Social Scoring）：禁止根據社會行為或特徵對人進行評分導致不公平待遇<sup>12</sup>。

## （二）可供我國借鑑之處

AI 重塑勞動市場已成不可逆的趨勢，但其帶來的不僅是效率提升，也伴隨法律與倫理挑戰。政府除了應強化輔導勞工再培訓、提升 AI 素養並推廣終身學習，以協助勞工順利轉型外<sup>13</sup>，相關法規的檢討也勢在必行。勞動部已將 AI 列為未來勞動治理政策重點之一，並規劃訂定相關指引供事業單位與勞工參酌<sup>14</sup>，但以「行政指導」作為主要因應工具，規範力似乎不足。爰建議主管機關參考歐盟透過 AIA 建立完整監管架構，並依我國《人工智慧基本法》第 18 條規定，檢討所主管之法規與行政措施，透過修訂現有勞動法規（如《勞動基準法》及《就業服務法》）或制定專法的方式，賦予其法律效力，確保雇主有遵守的義務。另應建立我國風險分級制度，針對不同風險等級的 AI 應用，課予相應的監管義務，對於勞動場域中涉及重大勞動權益（如招募、解僱、績效評估）的高風險 AI 系統，應要求更嚴格的透明度、人為監督、數據品質與風險管理措施，並明確賦予勞工針對 AI 輔助決策的「解釋權」，要求雇主提供清晰且有意義的解釋，說明 AI 決策所持依據與邏輯，並保留勞工對 AI 決策提出異議的權利。另針對 AI 系統蒐集、處理勞工個人資料的行為，應研議在《個人資料保護法》的基礎上，增訂具體的保護規範。如此綜合性的法制檢討，方能在促進 AI 發展與保障勞工權益之間取得平衡，並與國際接軌。

撰稿人：黃嘉文

---

<sup>12</sup> 匯續永續股份有限公司，同註 10。

<sup>13</sup> 葉安庭，AI 浪潮重塑歐洲勞動市場 專家倡終身學習助勞工轉型，商傳媒，115 年 3 月 26 日，網址：<https://sunmedia.tw/news/technology/1774484041-AI%E6%B5%AA%E6%BD%AE%E9%87%8D%E5%A1%91%E6%AD%90%E6%B4%B2%E5%8B%9E%E5%8B%95%E5%B8%82%E5%A0%B4%20%E5%B0%88%E5%AE%B6%E5%80%A1%E7%B5%82%E8%BA%AB%E5%AD%B8%E7%BF%92%E5%8A%A9%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E8%BD%89%E5%9E%8B>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 8 日。

<sup>14</sup> 葉冠好，同註 2。