臺北市事業單位運用人工智慧之勞動權益保障指導原則

臺北市政府勞動局115年10月21日訂定

一、臺北市政府勞動局（下稱勞動局）為確保事業單位在導入及運用人工智慧（以下簡稱 AI）的同時，能保障僱用關係並兼顧事業單位營運需求，特訂定本指導原則。

二、本指導原則用詞，定義如下：

（一）勞工：指受僱從事工作獲致工資者。

（二）雇主：指聘、僱用勞工從事工作者，或代表處理有關勞工事務之人。

（三）事業單位：僱用勞工從事工作之機構。

（四）人工智慧：指依《人工智慧基本法》第3條規定，具自主運行能力之系統，該系統透過輸入或感測，經由機器學習及演算法，可為明確或隱含之目標實現預測、內容、建議或決策等影響實體或虛擬環境之產出。

（五）解僱最後手段性之原則：指雇主縱具有法定解僱事由，於終止勞動契約前，仍應先採取合理且對勞工權益侵害較小之措施，例如教育訓練、輔導改善、調整職務或適當安置等；於其他措施均無法維持勞動關係時，始得以解僱作為最後手段。

三、雇主在勞動場域導入及運用 AI 時，可協助勞工理解其運作目的、適用範圍、資料來源及決策角色，以及對其權益之影響。故建議雇主在導入 AI 前完成風險評估，說明使用目的、預期成果及可能影響，並就演算法之指標設定、運作邏輯及偏差風險進行必要之檢視與揭示。

四、雇主在導入前揭示風險評估結果，可與工會或勞方代表溝通；在導入後，定期公告監控與評估結果，就偏差、適應困難或人力需

求變化等情形，與工會或勞方代表溝通。工會若就引進 AI 所涉及的勞動權益事項，例如知情權、工作權保障、技能培訓、監督及反映機制，或離退與補償措施等，與雇主協商並簽訂團體協約，屬《團體協約法》第12條所定得協商事項。雇主不得依同法第15條拒絕協商，並應於接獲工會書面通知後60日內提出回應方案，依誠實信用原則進行協商。

五、雇主應尊重並保障勞工之工作權益，投入適當資源辦理教育訓練，以協助使用 AI、參與 AI 訓練或受 AI 影響的勞工，提升其專業能力與技能，以利適應工作內容及環境之變化，並降低失業風險。

六、雇主不以取代勞工為使用 AI 之目的，且雇主與勞工終止勞動契約應符合《勞動基準法》第11條所定事由，同時應遵守解僱最後手段性之原則及給予預告期。相關說明如下：

（一）雇主導入 AI 以提升工作效率或生產效能，即使產生人力配置調整的需求，也不代表可以直接終止勞動契約，只限於在確實出現內部結構性變動、業務性質改變或業務種類轉型等情形，例如由實體零售轉為跨境電商，或由電子零件製造業轉為餐飲服務業，並符合《勞動基準法》第11條第4款規定時，才可能進一步考慮終止勞動契約。

（二）如果僅為工作方法或使用工具，例如導入 AI 之調整，而事業單位的業務內容本質並未改變，實務上並不符合前開《勞動基準法》第11條第4款規定之適用情形，不適合作為終止勞動契約之理由。因此，雇主在作出相關決定前，仍需就個案情形審慎評估，避免發生違法解僱，影響勞工權益。

（三）如果部分勞工因無法適應新技術，而有難以勝任工作之情形，雇主於終止勞動契約前，應採取溝通、輔導、培訓或調動等適當方式協助勞工，例如提供其他職缺供勞工調任、暫時降低績效標準、安排熟稔新技術員工提供指導、運用各種資源

提供勞工 AI 技術相關培訓，或調動勞工至類似職能且能勝任之職位等方式。雇主應善盡安置勞工義務，不得直接以《勞動基準法》第11條第5款為理由，任意終止勞動契約，避免觸法。

（四）雇主如依《勞動基準法》第11條相關規定終止勞動契約時，仍須依同法第16條規定，在法定期間內預先通知勞工。勞工接獲預告後，為另行尋找工作，可於工作時間請假外出，請假日數為預告期間每7日之週期內，以不超過2日之工作時間為限，且請假期間工資照常給付。

七、使用 AI 作為解僱決策工具時，在系統產出評估名單後，需檢查所設指標、運作或決策邏輯、測試相關資料與方法、結果等，以及是否出現偏差或不公平情形，例如是否集中在特定群體。AI 產出解僱名單後，仍需由人員進行確認並作出最終決定，並進一步了解名單中勞工的個別情況，例如是否為工會相關人員、中高齡或身心障礙者等，避免做出不當解僱。相關檢查與評估過程，建議留存紀錄，作為後續檢視依據。

八、雇主因使用 AI 與勞工終止勞動契約前，將受 AI 影響之解僱決策過程、所依據之法定解僱事由，以及履行解僱最後手段原則等情形通知勞工。勞工為工會會員時，同時使工會了解上述通知內容，並將工會意見提供雇主參考。

九、雇主使用 AI 後，如符合《大量解僱勞工保護法》第2條大量解僱的定義，除應依法通報地方主管機關外，於通報時並與工會或勞資會議勞方代表協商，以及說明其是否符合本指導原則所揭示之終止勞動契約基本原則等。

因導入 AI 發生大量解僱後，如事業單位需再僱用具備相同技能或類似技能的人員，須依《大量解僱勞工保護法》第9條規定，優先考慮原遭解僱之勞工，且所提供之勞動條件不得低於原有

水準。

十、有關勞工申訴及救濟機制，說明如下：

（一）勞工如認為雇主因使用 AI 所作之決策存在疑義，例如未進行偏見檢視、缺乏人為確認、未清楚說明解僱原因，或未經充分評估即作出解僱決定，以及對考核或解僱結果有不同意見時，可先透過企業內部申訴機制，或經由勞資會議、工會協助反映處理。

（二）如經內部反映後仍未獲解決，且涉及勞動權利義務爭議，例如依據法令、團體協約或勞動契約所生之爭議，可依《勞資爭議處理法》第二章調解規定，向勞動局申請調解，並可委由工會協助提出申請。

（三）如勞工認為屬違法解僱，並希望透過司法途徑維護權益，則可依《勞動事件法》第二章勞動調解程序、第三章訴訟程序規定，向法院聲請勞動調解或提起訴訟。

十一、因導入 AI 後可能產生之人力需求調整、職務輪調或勞工適應等情形，雇主在履行解僱最後手段性原則之安置義務後，對於受影響而未能續留原職場之勞工，依勞工之需求協助轉換職場，包括提供尋職所需資源，並可引導其至勞動局所屬臺北市就業服務處（各地就業服務站），透過公立就業服務機構提供求職諮詢或推介就業等服務，運用職業訓練等各項就業促進措施資源，協助受影響勞工順利重返職場。

附表：事業單位導入 AI 與涉及解僱情形之注意事項檢核表

檢核事項	檢核紀錄
一、終止勞動契約之檢核事項	
（一） 雇主以《勞動基準法》第11條第4款終止勞動契約時，已確認事業單位確實發生內部結構性變動、業務性質改變或業務種類轉型等情形，並確有減少人力之必要，且無其他適當工作可供安置。 （二） 雇主未僅因導入 AI、調整工作方法或改變生產工具，就認定符合《勞動基準法》第11條第4款規定，並作為終止勞動契約之理由。	□符合 □不符合
二、履行解僱最後手段原則之檢核事項	
（一） 勞工如因無法適應 AI 導入後之工作變化，而出現工作表現或適應困難時，雇主已先與勞工溝通，了解其困難原因及所需協助。	□符合 □不符合
（二） 雇主已運用內部或外部資源提供勞工相關培訓，或由熟稔新技術之員工提供指導。	□符合 □不符合
（三）雇主於觀察期間已暫時調整該名勞工之績效標準，以利其適應工作變化。	□符合 □不符合
（四）如勞工經培訓、指導及觀察後仍難以適應，雇主已評估調整其工作內容、工作流程或職務安排之可能性。	□符合 □不符合
（五）雇主已提供事業單位內其他職缺供勞工選擇調任。	□符合 □不符合
（六）如勞工經前述協助及安置措施後，仍因無法適應 AI 導入後之工作調整而離職，雇主已提供相關資訊或協助，包含引導運用公立就業服務資源，接受就業諮詢、就業媒合或職業訓練等轉職協助。	□符合 □不符合

三、使用 AI 作為解僱決策工具之檢核事項	
（一） 雇主運用 AI 作為解僱決策工具時，已確認 AI 僅作為輔助工具，未直接以 AI 自動產出的結果作為最終決定；相關決策已由人員進行審核，並由人員負最終責任。	□符合 □不符合
（二） 雇主於 AI 產出評估結果或解僱名單後，已檢視所設定之指標、輸入資料及決策邏輯，確認是否存在偏差、不公平影響，或集中於特定族群之情形。	□符合 □不符合
（三） AI 產出結果有不當針對或集中於特定族群之情形，雇主已重新檢視 AI 工具設定、資料來源及相關勞動法令規定，避免作成不當解僱決定。	□符合 □不符合
（四）雇主已記錄並留存所執行人為最終審查、偏差審查及相關評估紀錄，以供事後檢驗。	□符合 □不符合
四、因導入 AI 引起之大量解僱爭議處理之檢核事項	
（一） 雇主使用 AI 後，如達到《大量解僱勞工保護法》所定大量解僱勞工之情形，除應依法通報地方主管機關外，已於通報之同時與工會或勞資會議勞方代表協商，並說明其已符合本指導原則所揭示之終止勞動契約基本原則等。	□符合 □不符合
（二） 雇主已承諾於引入 AI 技術衍生之大量解僱事件後，需重新僱用具備原本遭大量解僱勞工之技能或相類似技術之人員時，應以不低於先前之勞動條件，重新僱用遭大量解僱之勞工。	□符合 □不符合