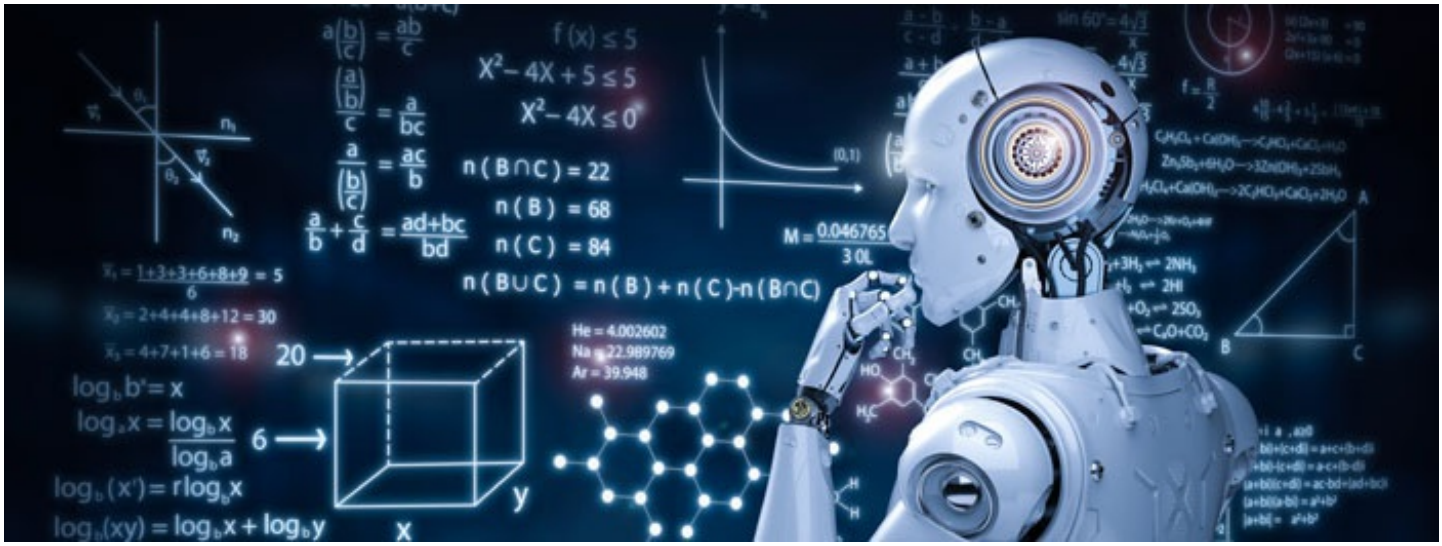
美國平等就業機會委員會發布「評估就業篩選程序中使用軟體、演算法及AI之不利影響」技術輔助文件



美國平等就業機會委員會（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）於2023年5月18日發布「根據 1964 年《民權法》第七章評估就業篩選程序中使用軟體、演算法和AI之不利影響」（Assessing Adverse Impact in Software, Algorithms, and Artificial Intelligence Used in Employment Selection Procedures Under Title VII of the Civil Rights Act of 1964）之技術輔助文件（下簡稱「技術輔助文件」），以防止雇主使用自動化系統（automated systems）對求職者及員工做出歧視決定。

該技術輔助文件為EEOC於2021年推動「AI與演算法公平倡議」（Artificial Intelligence and Algorithmic Fairness Initiative）計畫的成果之一，旨在確保招募或其他就業決策軟體符合民權法要求，並根據EEOC 1978年公布之「受僱人篩選程序統一指引」（Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, UGESP），說明雇主將自動化系統納入就業決策所應注意事項。

當雇主對求職者與員工做出是否僱用、晉升、終止僱傭，或採取類似行動之決定，是透過演算法決策工具（algorithmic decision-making tool），對特定種族、膚色、宗教、性別、國籍或特定特徵組合（如亞洲女性），做出篩選並產生不利影響時，除非雇主能證明該決策與職位工作內容有關並符合業務需求，且無其他替代方案，否則此決策將違反《民權法》第七章規定。

針對如何評估不利影響，雇主得依UGESP「五分之四法則」（four-fifths rule），初步判斷演算法決策工具是否對某些族群產生顯著較低的篩選率。惟EEOC提醒五分之四法則推導出之篩選率差異較高時，仍有可能導致不利影響，雇主應依個案考量，使用實務常見的「統計顯著性」（statistical significance）等方法進一步判斷。

其次，當演算法決策工具係由外部供應商所開發，或由雇主授權管理人管理時，雇主不得以信賴供應商或管理人陳述為由規避《民權法》第七章，其仍應為供應商開發與管理人管理演算法決策工具所產生之歧視結果負責。

最後，EEOC鼓勵雇主應對演算法決策工具進行持續性自我評估，若發現該工具將產生不利影響，雇主得採取措施以減少不利影響或選擇不同工具，以避免違反《民權法》第七章。

相關連結

- EEOC Releases New Resource on Artificial Intelligence and Title VII, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (May 18, 2023)
- 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, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (May 18, 2023)

你可能會想參加

→ 【2023科技法制變革論壇】AI生成時代所帶動的ChatGPT法制與產業新趨勢
→ 「跨域數位協作與管理」講座活動
→ 新創採購-政府新創應用分享會
→ 【線上場】113年「新創採購機制及鼓勵照護機構參與推動」說明會
→ 【北部場】113年「新創採購機制及鼓勵地方政府參與推動」說明會

→ 【南部場】113年「新創採購機制及鼓勵地方政府參與推動」說明會
→ 113年新創採購-照護機構獎勵說明會
→ 【南部場】113年「新創採購機制及鼓勵地方政府參與推動」說明會
→ 【北部場】113年「新創採購機制及鼓勵地方政府參與推動」說明會
→ 【中部場】113年「新創採購機制及鼓勵地方政府參與推動」說明會
→ 【臺北場】113年度新創採購-招標作業廠商說明會
→ 【臺中場】113年度新創採購-招標作業廠商說明會
→ 【高雄場】113年度新創採購-招標作業廠商說明會

柯郁萱
副法律研究員 編譯整理

上稿時間：2023年09月

資料來源：

EEOC Releases New Resource on Artificial Intelligence and Title VII, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (May 18, 2023), https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-releases-new-resource-artificial-intelligence-and-title-vii (last visited May 31, 2023).
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, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (May 18, 2023), https://www.eeoc.gov/select-issues-assessing-adverse-impact-software-algorithms-and-artificial-intelligence-used (last visited May 31, 2023).

延伸閱讀：

Artificial Intelligence and Algorithmic Fairness Initiative, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (Oct. 28, 2021), https://www.eeoc.gov/ai (last visited May 31, 2023).
The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees, U.S. Equal Employment Opportunity Commission (May 12, 2022), https://www.eeoc.gov/laws/guidance/americans-disabilities-act-and-use-software-algorithms-and-artificial-intelligence (last visited May 31, 2023).
楊明瑜，〈紐約通過法案，將禁止企業使用未能通過偏見審計的自動化招募系統〉，資策會科技法律研究所，2021年12月，https://stli.iii.org.tw/article-detail.aspx?tp=1&d=8764&no=64（最後瀏覽日：2023/05/31）。

文章標籤

人工智慧

推薦文章