

## HR 用 AI 篩選履歷，可能觸法！

### 104：企業上傳求職者履歷到 AI 平台，恐踩三大地雷，最高罰 1,500 萬

企業 HR 能將求職者履歷上傳到 ChatGPT 等 AI 工具來做篩選嗎？104 人力銀行人資長江錦樺指出，這個看似能大幅提升效率的行為，其實隱含極高的法律風險，恐將誤觸三大隱性地雷！當企業人資將包含完整個資的履歷提供給第三方 AI 平台，不僅觸動《個人資料保護法》的紅線，更可能涉及就業歧視，以及違反企業與人力銀行平台簽署的合約規範。

#### 地雷一：可能觸犯《個資法》的「特定目的外利用」

104 人力銀行人資長江錦樺指出，依據《個人資料保護法》，歷表上的姓名、出生年月日、身分證字號、聯絡方式、教育背景、職業經歷、自傳內容，均屬於個資法第 2 條所定義之個人資料。企業在蒐集、處理與利用這些資料時，必須嚴格遵守在特定目的範圍內利用的限制原則。

企業在人力銀行刊登職缺並取得求職者履歷，法律依據通常被歸類為個資法第 19 條第 1 項第 2 款之「與當事人有契約或類似契約之關係」。根據個資法施行細則第 27 條，求職者投遞履歷的行為構成了「準備或商議訂立契約」之階段，因此企業得為評估聘僱與否之目的蒐集個資。

然而，HR 將這些個人資料提供給 LLM 進行分析，是否仍包含在原始的特定目的（通常為「人事管理」或「招募甄選」）範圍內，則是法律爭議的核心。

若企業人資使用雲端 LLM（如 ChatGPT、Gemini 等），平台服務條款往往包含「得將輸入內容用於模型訓練或服務改進」之約定。在此情境下，在法律上極可能被判定為「特定目的外利用」，若企業未事先取得求職者明確同意，即已構成違法利用。且勞動部依據個資法第 21 條之規定公告，禁止人力仲介業將當事人個資傳輸至大陸地區，若 HR 使用的 AI 服務商將資料存儲於法規保護不力之國家，且企業未在個資告知事項中明確列出「傳輸區域」，也屬於違法利用。

此外，求職者的自傳中更可能提及「因病休養經歷」或「過去法律糾紛」等敏感個資，當企業將整份履歷提供給雲端 LLM，等同於讓 AI 處理敏感個資，一旦 AI 平台發生資料外洩，企業恐因未善盡安全維護義務洩漏個資，面臨高額行政罰鍰，若限期未改善或情節重大者，罰鍰為 15 萬元以上、1,500 萬元以下。

#### 地雷二：涉 AI 偏見恐觸犯《就服法》就業歧視

104 人力銀行人資長江錦樺指出，AI 篩選另一項隱性地雷是「表面中立的就業歧視」，過去 Amazon 曾使用 AI 審核履歷，因為訓練資料偏差，導致系統自動對含有「女性」詞彙的履歷扣分，最終只能棄用。

《就業服務法》第 5 條第 1 項列舉了 18 項禁止歧視之因素：「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。」若企業使用的 AI 工具帶有性別、年齡偏好，「數位足跡」將成為企業違反《就業服務法》與《性別平等工作法》的明確證據。

而台灣也在 2025 年年底三讀通過《人工智慧基本法》，該法將 AI 應用劃分為不同風險等級，並對「高風險應用」施加額外義務。由於招募、篩選、晉升或解僱決策中使用的 AI 系統，在國際趨勢下多被歸類為「高風險 AI」，因此政府有權要求企業在應用 AI 時，必須具備以下原則：

1. 可驗證性與透明度：應用 AI 產出之內容應進行適當標記，且決策邏輯必須具備可解釋性。
2. 人為可控性：AI 不能成為最終決策者，必須保有「人類自主」的監督機制。
3. 公平與不歧視：應盡可能避免演算法產生偏差及歧視等風險，不應對特定群體造成歧視結果。
4. 風險評估義務：企業在使用前應進行風險評估，規劃風險因應措施。

《人工智慧基本法》第 15 條特別強調，政府應積極運用人工智慧確保勞動者權益，並要求企業在導入 AI 時不得損害勞工的經濟安全與尊嚴勞動。也代表著企業若因 AI 偏見導致特定族群失去就業機會，將被視為對基本人權的侵害。

### 地雷三：人力銀行企業會員服務契約，禁止不當使用

104 人力銀行人資長江錦樺指出，企業獲取履歷的合法管道多為人力銀行平台，104 人力銀行的徵才契約及平台會員規約明確約定，企業使用 104 人力銀行招募管理網站，僅得將求職者履歷用於該特定職缺之招募評估，若使用第三方 LLM 及 AI 工具對求職會員資料進行搜尋、篩選、分析及評估等活動，極可能違反「不得將人才查詢系統帳號、密碼提供予第三方使用」及「禁止轉載或利用履歷資料進行特定目的外利用」之合約條款規範。

人力銀行針對個資違約行為設有懲罰機制，若企業將履歷資料外洩或不當使用，導致人力銀行商譽受損或面臨法律調查，企業必須負擔全額賠償責任。

104 人力銀行人資長江錦樺提醒，企業必須安全合規的擁抱 AI 技術，若將人力銀行篩選的履歷個資全數提供給 LLM 分析，都有可能觸犯《個資法》、《就業服務法》的風險，且可能違反與人力銀行簽署的合約。104 人力銀行持續取得多項國際標準與認證，盡全力保障求職者個資安全，合規開發安全的「[104 AI+全服務](#)」其中，「AI 找人才」提供人資依用人需求自動生成職務內容，支援多版本比較，加速招募流程與效率；「AI 職缺法遵檢核」主動掃描職缺刊登內容，偵測潛在違法疑慮，即時示警、引導修正，協助企業尊循法令、加速招募成效。

### 關於 104 資訊科技集團

104 人力銀行成立於 1996 年，2006 年以「一零四資訊科技股份有限公司」於台灣證券交易所掛牌，成為台灣第一家上市的網路公司，穩居台灣流量最多的人力資源服務網站，持續以成為華人地區人力資源領導品牌為使命。全集團追求產業創新，以 C.M.O.S.A. 五大核心概念（cloud 雲端、mobile 行動、open 開放、social 社群、AI 人工智慧），提

# 104 人力銀行

供廣度生涯服務支持社會大眾、以及深度人資產品感動企業客戶，包括網路求職求才、職涯探索、課程學習、中高階獵才、企業大師、人資管理系統、薪酬管理、測驗評量、人資顧問諮詢、雇主品牌等，2014 年起推出學生探索天賦與職涯方向的生涯服務，2025 年成立高年級事業群，幫助高年級活出第二人生的精彩與無限可能。全集團持續向台灣社會推廣 Be A Giver，善盡企業永續。如需進一步資料，請上 104 企業網站：[corp.104.com.tw](http://corp.104.com.tw)。

## 新聞聯絡人：

---

公共事務處 品牌公關  
安芷嫻 Emily.An  
劉品宜 VR.Liu

Tel : (02)2912-6104 ext. 8832 (Emily)

Tel : (02)2912-6104 ext. 8861 (VR)

Mobile : 0987-576-104

Fax : (02)7702-7104

Email : [emily.an@104.com.tw](mailto:emily.an@104.com.tw)

Email : [vr.liu@104.com.tw](mailto:vr.liu@104.com.tw)

Add : 新北市新店區寶中路 119 號 3 樓

---