

本報告僅供委員參考

企業永續發展相關法制研究－以勞動人權為中心

法制局 陳育靖 撰

中華民國 115 年 8 月

企業永續發展相關法制研究－以勞動人權為中心

目次

摘要

壹、前言	1
貳、我國現行法制概況	3
一、防制強迫勞動之相關法規	3
二、企業與人權治理相關之規定及措施	4
參、聯合國工商企業與人權指導原則與相關外國立法例	6
一、聯合國工商企業與人權指導原則	6
二、美國	7
三、英國	9
四、歐盟	10
五、德國	12
肆、問題研析與建議	15
一、建議儘速完成「臺灣企業與人權國家行動計畫」2.0	15
二、建議儘速發布臺灣企業供應鏈尊重人權指引或方案	16
三、建議研議制定企業盡職調查專法之可行性	16
四、建議研議納入強制揭露事項及相關處罰規定之可行性	17
五、建議研議建置風險資料庫之可行性	18
六、建議建構協助中小企業面對供應鏈風險之支持措施	20
伍、結論	21

參考文獻.....	22
-----------	----

附錄：「企業永續發展法制研究－以勞動人權為中心」專題研究報告（初稿）座談會紀錄及參採情形.....	28
---	----

摘 要

目前全球有關企業永續發展，主要係透過環境保護（Environmental）、社會責任（Social）與公司治理（Governance）3大面向進行評估，其中社會責任面向即包括企業與利害關係人間之關係，包括供應鏈管理、勞資關係及人權等事項，隨著對於勞動人權之重視，歐美等國陸續將保障勞動權益、禁止強迫勞動等國際公約中有關勞動人權之重要規範落實於國內法，進一步透過邊境管制或暫扣，防止供應鏈中涉及違反勞動人權之產品進入國內市場，企業透過對於其自身與供應鏈之盡職調查，可預先發現並避免相關負面影響。考量我國位居全球供應鏈之重要地位，爰參考國際立法例探討相關法制問題並提出建議，供本院委員問政及審查相關法案之參考。

企業永續發展相關法制研究－以勞動人權為中心

壹、前言

為保障基本人權，1946 年¹聯合國依憲章第 68 條規定²設置人權委員會（現稱人權理事會）³，並於 1948 年通過《世界人權宣言》，隨後陸續通過 9 項核心人權公約，以具體落實人權保障⁴。2000 年在聯合國前任秘書長（Kofi Annan）之倡議下，設立聯合國全球盟約組織（The United Nations Global Compact, 下稱 UNGC）⁵，並提出人權、勞工、環境與反貪腐領域之 10 項原則，期望協助企業將該等概念融入經營策略與實際運作，以實踐更廣泛之社會目標⁶；2004 年 UNGC 首次提出將環境保護（Environmental）、社會責任（Social）與公司治理（Governance）作為評估企業經營之重要指標概念⁷，ESG 亦成為評估企業經營風險、潛在機會與轉型能力等永續發展表現之基礎⁸，其中「社會責任」主要指企業與利害關係人間之關係，包括供應鏈管理、勞資關係（包括員工安全與福利、招募、薪酬等）及人權等事項⁹。為釐清國家與企業之間，對於商業活動所涉人權風險之義務及責

¹ 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。

² 聯合國憲章第 68 條規定：「經濟及社會理事會應設立經濟與社會部門及以提倡人權為目的之各種委員會，並得設立於行使職務所必需之其他委員會。」聯合國，聯合國憲章（全文），網址：<https://www.un.org/zh/about-us/un-charter/full-text>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。

³ 聯合國人權理事會，簡介，網址：<https://www.ohchr.org/zh/hr-bodies/chr/commission-on-human-rights>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。

⁴ 國家人權委員會，什麼是聯合國核心人權公約？網址：<https://nhrc.cy.gov.tw/cp.aspx?n=8681>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。

⁵ 賴麗如，勝泰豐建設加入聯合國全球契約（UN Global Compact），工商時報，108 年 5 月 10 日，網址：<https://www.ctee.com.tw/news/20190510700359-431206>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。iThome，如何實踐永續發展目標，111 年 5 月 6 日，網址：<https://www.ithome.com.tw/article/150789>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 29 日。

⁶ United Nation Global Compact，關於我們，網址：<https://cn.unglobalcompact.org/ourmission.html>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。

⁷ 企業與人權工會資源手冊，113 年 7 月，頁 2，網址：https://labor.ngo.tw/uploads/2024_企業與人權_工會資源手冊.pdf，最後瀏覽日期：115 年 6 月 26 日。

⁸ 公司治理中心，企業永續發展簡介，網址：<https://cgc.twse.com.tw/front/responsibility>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 20 日。

⁹ 高偉倫，ESG 懶人包》什麼是 ESG？全面解析 ESG 核心定義、案例、檢測工具，一次讀懂 ESG

任，聯合國人權理事會於 2011 年 6 月 16 日通過《聯合國工商企業與人權指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)¹⁰，提出包括政府保護義務(The State Duty to Protect)、企業尊重人權(The Corporate Responsibility to Respect)與提供有效救濟(Access to Remedy)等 3 大支柱及 31 項指導原則¹¹。

除聯合國外，各國針對企業識別與揭露人權風險之要求，亦陸續有法制化之趨勢，如：歐盟之《企業永續盡職調查指令》(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD，簡稱《盡職調查指令》)、德國《供應鏈注意義務法》(Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechts – verletzung in Lieferketten，簡稱《供應鏈法》)、英國《現代奴役法》(Modern Slave Act)等¹²。我國依 107 年臺歐盟人權諮商會議建議，參考《聯合國工商企業與人權指導原則》於 109 年公布「臺灣企業與人權國家行動計畫」，以協助企業遵循國際人權標準，114 年為進一步推動具規模企業辦理人權盡職調查，再提出「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」(草案)¹³，惟迄今尚未定案。爰參考國際立法趨勢，探討相關法制問題並提出建議，供本院委員問政及審查相關法案之參考。

的行動指南，114 年 2 月 1 日，網址：<https://csr.cw.com.tw/article/43025>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 9 日。

¹⁰ 臺灣企業與人權入口網，《聯合國工商企業與人權指導原則》簡介，111 年 1 月 11 日，網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/download/download&download_id=113，最後瀏覽日期：115 年 5 月 27 日。

¹¹ 企業與人權工會資源手冊，同註 7，頁 14。

¹² 天下雜誌，人權盡職調查成貿易合規必要項：製造業人權治理新格局，網址：<https://www.cw.com.tw/article/5140849>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 29 日。

¹³ 臺灣企業與人權入口網，臺灣企業供應鏈尊重人權方案草案-規劃說明，頁 5、6、16，網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_supplychain，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。

貳、我國現行法制概況

一、防制強迫勞動之相關法規

勞動部為協助企業接軌國際，於 115 年 2 月 13 日參考國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）2025 年更新之 11 項《強迫勞動指標》，包括：濫用弱勢處境、欺騙、行動限制、孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅、扣留身分文件、扣發薪資、抵債勞務、苛刻的工作及生活條件、超時加班等，發布《企業防制強迫勞動參考指引》¹⁴，該指引並臚列對應上開 11 項指標之國內法規（主要包括：刑法、入出國及移民法、勞動基準法、就業服務法、職業安全衛生法、性別平等工作法、人口販運防制法、雇主聘僱外國人許可及管理辦法等），以利企業參考。謹擇要舉例如下¹⁵：

《勞動基準法》第 5 條明定：「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。」違反該規定者，依同法第 75 條規定，處 5 年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣 75 萬元以下罰金；《就業服務法》第 57 條第 7 款亦規定，雇主不得對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動，違反該規定者，依同法第 72 條第 2 款規定廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部；並可能構成《刑法》第 304 條以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利之強制罪，處 3 年以下有期徒刑、拘役或 9 千元以下罰金，或《人口販運防制法》第 30 條之強迫勞動罪，處 5 年以下有期徒刑，得併科新臺幣 300 萬元以下罰金。

《就業服務法》第 5 條第 2 項第 2 款、第 3 款及第 57 條第 8 款

¹⁴ 勞動部，企業防制強迫勞動參考指引，115 年 2 月 13 日，頁 5，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/88232/post>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 8 日。

¹⁵ 企業防制強迫勞動參考指引，同前註，頁 42-61。

亦明定，雇主不得違反求職人或員工之意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件、扣留其財物或收取保證金、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，違反上開規定者，依同法第67條第1項規定，處新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰，並可能構成《刑法》第302條規定之剝奪行動自由罪，處5年以下有期徒刑、拘役或9千元以下罰金，或《人口販運防制法》第31條扣留身分證件使人從事勞動與報酬顯不相當之工作，處3年以下有期徒刑，得併科新臺幣100萬元以下罰金。

二、企業與人權治理相關之規定及措施

（一）公司法

我國《公司法》於107年8月1日增訂第1條第2項規定：「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」有論者¹⁶認，該等規定雖係訓示規定，惟企業不論從事生產製造、提供勞務或服務等，皆與「人」息息相關，爰企業雖以營利為目的，其營運時，仍應將人權納入考量。惟《公司法》並無有關人權之具體規定。

（二）臺灣企業與人權國家行動計畫

我國於109年公布之「臺灣企業與人權國家行動計畫」係依據《聯合國工商企業與人權指導原則》三大支柱，提出已採行之措施與未來願景¹⁷，「國家保護義務」部分，承諾持續落實重要人權公約（包括：保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約、保護所有人免遭

¹⁶ 鄧衍森，〈企業與人權連結的趨勢與反思〉，《法學叢刊》，第69卷，第2期，113年4月，頁4。

¹⁷ 臺灣企業與人權入口網，臺灣企業與人權國家行動計畫（中文版），頁2，網址：https://invest.taiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_plan，最後瀏覽日期：115年7月15日。

強迫失蹤國際公約及禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約），並完成國內法化及提出國家報告、強化推動國際人權對話與合作（例如：配合與歐盟洽商 GDPR 適足性認定之諮商進程推動數位人權）、推動勞動條件及權益保障法案（例如：研議制定最低工資法¹⁸及勞工職業災害保險及保護法¹⁹）、於經貿投資協定納入人權義務條款，及繼續開啟企業與人權有關跨國投資行政管理之討論等²⁰。

在「企業尊重人權」部分，促進企業與多方利害關係人對話與溝通（例如：將《聯合國工商企業與人權指導原則》製作為多國語言文宣，向在臺企業宣導）、鼓勵企業主動提出並落實人權政策、提倡企業強化非財務資訊（例如：能源使用、廢棄物處理、勞動條件、生態保護、反迫遷、原住民土地權、性別平等及消費者保護措施等）之揭露，以更有效識別及管理人權風險²¹。在「提供有效救濟制度」部分，持續推動司法改革，建立更完善的救濟制度、強化對於跨國企業侵害人權事件之域外管轄研究²²、及推動揭弊者保護機制等²³。

（三）「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」（草案）

為協助企業遵循國際標準之人權規範，行政院人權保障推動小組

¹⁸ 業於 112 年 12 月 12 日三讀通過。

¹⁹ 業於 110 年 4 月 23 日三讀通過。

²⁰ 臺灣企業與人權國家行動計畫（中文版），同註 17，頁 7-8。

²¹ 臺灣企業與人權國家行動計畫（中文版），同註 17，頁 11-12。

²² 依臺灣企業與人權國家行動計畫（中文版），有關強化對於跨國企業侵害人權事件域外管轄之未來推動作法，係指對於在我國進行工商業活動之外國跨國企業有侵害我國人權或環境之行為，或在國外進行工商業活動之我國企業或我國企業具控制權的跨國企業有侵害外國人權或環境之行為，所引起的跨國訴訟案件，我國政府應研究如何提供被害人有效之救濟管道。研究範圍應包括但不限於：1、在當事人實質公平、法理、程序經濟等原則下，研究如何制定我國對跨國訴訟案件管轄權的規範（包括在我國無住所之外國人至我國法院提起訴訟之情形）。2、我國企業或跨國企業之法人刑事責任，除罰金刑以外，是否得以其他處罰種類為之，進行可行性評估。3、在跨國企業利用海外免稅國家設立之子企業情形，研究跨國企業之母企業是否應與侵害他人權利之子企業，對被害人負連帶損害賠償責任 4、關於跨國企業於他國侵害環境之涉外損害賠償案件，研究有無於相關法規（例如：環保法規等）訂定特別時效之必要。

²³ 臺灣企業與人權國家行動計畫（中文版），同註 17，頁 15-17。

114 年 1 月 20 日第 49 次委員會議決議規劃「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」，經濟部爰於同年 9 月提出草案，以前一年度營業額達新臺幣 500 億元之製造業上市櫃公司為對象，要求其應對自身業務及供應鏈中之直接供應商或商業夥伴進行人權盡職調查，並於永續報告書內揭露調查結果²⁴。經濟部考量該方案之實施對象係參考自歐盟《盡職調查指令》，而該指令業確定延後至 2029 年施行，爰該方案相關時程亦將配合國際趨勢審視規劃²⁵。

參、聯合國工商企業與人權指導原則與相關外國立法例

一、聯合國工商企業與人權指導原則

2011 年聯合國人權理事會通過之《聯合國工商企業與人權指導原則》，主要包括三大支柱與 31 項指導原則，分別為：「國家保護義務」(指導原則 1-10)，要求政府應採取簽署或核准國際人權法律文件、推行保護人權相關國際準則，及採取額外措施以保障特定弱勢團體等方式，保障其領域或管轄範圍內人權不受侵犯；「企業尊重人權」(指導原則 11-24)，要求企業建立一套表明其尊重人權之政策，使勞工與社會大眾知悉該項企業承諾，並應建構評估現實與潛在人權影響，以將人權保障納入企業決策之機制；「提供有效救濟制度」(指導原則 25-31)，國家應提供有效且適當的司法或非司法之申訴機制，以確保發生侵害人權事件時，受害人得以獲得救濟²⁶。

²⁴ 臺灣企業與人權入口網，臺灣企業供應鏈尊重人權方案（草案），頁 3-4，網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_supplychain，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。

²⁵ 經濟部，「防制強迫勞動與公平招募：台灣移工制度接軌國際人權與供應鏈治理」專題報告，立法院第 11 屆第 5 會期社會福利及衛生環境委員會第 5 次全體委員會議，115 年 4 月 9 日，頁 2-3。

²⁶ 黃帥升，〈公司治理再進化－從 CSR、ESG 到「企業與人權國家行動計畫」〉，《會計研究月刊》，第 424 期，110 年 3 月，頁 96-97。

二、美國

（一）聯邦法

1865 年生效之美國聯邦憲法第 13 修正案，明定除受刑事處罰者外，於美國管轄範圍內禁止奴役或非自願性之勞動²⁷，1930 年制定之《關稅法》（Smoot—Hawley Tariff Act of 1930）第 307 條²⁸規定，禁止全部或部分由定罪勞工（convict labor）、強迫勞動者（forced labor）或受刑事制裁之契約勞工（indentured labor under penal sanctions）開採、生產或製造之外國貨物或物品輸入美國，惟該法亦明定，倘若該等貨物或物品屬美國國內業者無法生產，或產量無法滿足國內需求者例外，爰該效果並不顯著²⁹。1980 年代，美國國會陸續立法³⁰要求接受關稅優惠之開發中國家，應遵守國際勞工公約之核心國際勞動基準（如：保障集體勞動權、童工最低年齡、防制就業歧視及禁止強迫或強制勞動等），然而此時期，母公司為美國之多國籍公司透過自願性公司行為準則（corporate codes of conduct），推動消除強迫或強制勞動，反而更具實質效果³¹。

2000 年《販運被害人保護法》〔Trafficking Victims Protection Act (TVRA) of 2000〕要求國務院每年應評估其他國家防止跨國人口販

²⁷ The Constitution of the United States of America, Amendment XIII, section 1: "Neither slavery nor involuntary servitude, except as a punishment for crime whereof the party shall have been duly convicted, shall exist within the United States, or any place subject to their jurisdiction."

²⁸ 該等規定嗣後編入美國法典第 19 篇（關稅）、第 4 章（1930 年關稅法）、第 2 節（特別規定）、第 1 部分（雜項）、第 1307 條，即 19 U.S. Code §1307: "All goods, wares, articles, and merchandise mined, produced, or manufactured wholly or in part in any foreign country by convict labor or/and forced labor or/and indentured labor under penal sanctions shall not be entitled to entry at any of the ports of the United States, and the importation thereof is hereby prohibited, and the Secretary of the Treasury is authorized and directed to prescribe such regulations as may be necessary for the enforcement of this provision."

²⁹ 焦興鎧，〈美國推動禁止強迫或強制勞動努力之研究〉，《臺大法學論叢》，第 53 卷，第 4 期，113 年 12 月，頁 1559-1560。

³⁰ 如：1983 年加勒比海盆地經濟復興法（Caribbean Basin Economic Recovery Act of 1983）、1984 年普遍優惠關稅制度更新法（Generalized System of Preferences Renewal Act of 1984）等。

³¹ 焦興鎧，同註 29，頁 1562-1564。

運之情形並出具報告，未遵循禁止強迫勞動規定者，將無法取得美國相關援助³²。此外，美國亦透過雙邊與多邊自由貿易協定，納入強迫或強制勞動等相關議題³³。2016 年通過之《貿易便捷及貿易執行法》（Trade Facilitation and Trade Enforcement Act of 2015）進一步強化美國海關及邊境保護局（U.S. Customs and Border Protection, CBP）執行《關稅法》第 307 條之權限，CBP 於調查涉及美國供應鏈有關強迫勞動之指控時，得對合理懷疑具有強迫勞動之企業產品發布暫扣令（Withhold Release Order, WRO），後續倘該企業無法證明其勞動條件達到美國之要求，則該企業產品將無法進入美國市場³⁴。2021 年公布《防止維吾爾人強迫勞動法》（Uyghur Forced Labor Prevention Act, UFLPA）推定於新疆開採、生產或製造之產品，皆屬《關稅法》第 307 條所稱強迫勞動產品，並要求國土安全部成立「強迫勞動執法工作小組」建立涉及該等產品之實體清單（Entity List）³⁵。

（二）州法

以《加州供應鏈透明法》（The California Transparency in Supply Chains Act）為例，該法規定，於加州營業且全球年營業額 1 億美元以上之零售製造或販賣商應適用該法，經加州特許經營稅務委員會（California Corporation Franchise Tax Board, FTB）指定之企業，至少應揭露是否評估與處理供應鏈中之人口販賣與奴役問題、查核供應商以評估企業遵循其供應鏈人權標準情況、是否要求直接供應商證明產品原料符合人權規範、是否維持內部責任標準與對違反該標準者之處置、是否訓練負責供應鏈之相關員工減緩人權風險等，尚未揭露減緩人

³² 焦興鎧，同註 29，頁 1564。

³³ 焦興鎧，同註 29，頁 1571、1578。

³⁴ 闕光威，〈強迫勞動與美國暫扣令之介紹與應對〉，《月旦會計實務研究》，100 期，115 年 4 月，頁 43-44。

³⁵ 鄭昀欣，〈美國強迫勞動法制與對我國產業之影響及因應〉，《經濟前瞻》，第 225 期，115 年 5 月，頁 90。

權風險之作為，檢察總長得要求該企業說明或對其發禁制令³⁶。

（三）臺美對等貿易協定

我國與美國於 2026 年 2 月 13 日正式簽署《駐美國台北經濟文化代表處與美國在台協會關於臺灣與美國間對等貿易協定》(Agreement Between the Taipei Economic and Cultural Representative Office in the United States and the American Institute in Taiwan on Reciprocal Trade Between Taiwan and the United States of America) (下稱《臺美對等貿易協定》)，其中第 3.9 條涉及「勞動」部分，明確指出將依據 19U.S.C. §1307 (即前開《關稅法》第 307 條) 禁止進口全部或部分由強迫或強制勞動開採、生產或製造之貨品，並應保護包括 1998 年國際勞工組織《關於工作中基本原則與權利宣言及其後續措施》及其 2022 年之修正、禁止最惡劣形式之童工，及關於最低工資與工時之可接受工作條件等國際認可之勞動權。此外，應禁止留置勞工身分證件、妥適處理商業漁船上違反國際認可之勞動權之情事；協定生效日起 3 年內，應禁止向從事製造業與漁撈業之勞工收取招募費等相關費用，並為遠洋漁業移工提供從事相同職業之國民所享有的勞動權保障；協定生效日起 5 年內，應透過修法等程序保障結社自由等³⁷。

三、英國

英國 2015 年通過《現代奴役法》(Modern Slave Act)，將原本散見於《性犯罪法》(Sexual Offences Act)、《庇護及移民法》(Asylum and Immigration Act) 及《驗屍官與司法法》(Coroners and Justice Act) 等有關現代奴役罪行之規範整合為一部法律。該法除明定被害人保護措

³⁶ 蔡昌憲、楊安平，〈全球供應鏈下企業永續資訊揭露法制之挑戰：以我國企業與人權資訊揭露之管制建議為核心〉，《證券市場發展季刊》，第 37 卷，第 4 期，114 年 12 月，頁 74-75。

³⁷ 駐美國台北經濟文化代表處與美國在台協會關於臺灣與美國間對等貿易協定(中文文本)，115 年 2 月 13 日，頁 26-28、頁 26 註 19。

施外，亦創設獨立反奴役專員（Independent Anti Slavery Commissioner）制度，以預防、調查及起訴奴役或人口販運³⁸。針對企業之揭露義務部分，依該法第 54 條³⁹規定及供應鏈透明度官方指引（Transparency in Supply Chains etc. : A practical guide⁴⁰），要求於英國提供商品或服務之私法人，不論是否於英國登記，倘年營業額達 3,600 萬英鎊⁴¹以上者，應提出奴役與人口販運聲明（slavery and human trafficking statement），經董事會⁴²同意後公布於政府指定網站⁴³，該聲明內容可包括：企業組織架構與供應鏈整體說明、奴役與人口販運之政策與落實效果、盡職調查、風險評估及教育訓練等執行情形，未依規定辦理者，內政大臣得請高等法院發布禁制令（injunction），仍拒不執行者，將依藐視法庭處以罰鍰⁴⁴。

四、歐盟

歐盟部分會員國由於發展農業、建築業及服務業，或大量難民透過海路進入等因素，於現代奴隸指數（Modern Slavery Index）第 2 版調查資料中列為高風險國家，為降低該風險，歐盟執委會於 2021 年公告《歐盟企業降低營運及供應鏈強迫勞動風險實地查核指引》（

³⁸ 廖福特，〈英國要求企業善盡人權責任之分析—國家行動計畫、現代奴役法及環境法〉，《台灣國際法學刊》，第 20 卷，特輯，112 年 12 月，頁 188-189。

³⁹ Legislation.gov.uk, Modern Slave Act 2015, available at : <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54>, last visited on : July 24, 2026.

⁴⁰ GOV. UK, Statutory guidance Transparency in supply chains: a practical guide (accessible), available at : <https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide-accessible>, last visited on : July 24, 2026.

⁴¹ 依英國現代奴役法第 54 條第 3 項規定，該金額係依照內政大臣（Secretary of State）制定之規則決定，目前金額係參考自供應鏈透明度官方指引。

⁴² 依英國現代奴役法第 54 條第 6 項規定，倘若應提出聲明之私法人為公司，則該聲明須經董事會同意；倘若該私法人為合夥組織，則所提出之聲明須經該合夥成員同意。

⁴³ 依英國現代奴役法第 54 條第 7 項規定，倘若企業擁有官網，則應公布於官網上，若並無官網，則於接獲請求提供該聲明之申請 30 日內，應提供該聲明之副本。學者廖福特於〈英國要求企業善盡人權責任之分析—國家行動計畫、現代奴役法及環境法〉一文則指出，英國政府至 2021 年始建置統一網站供企業登錄該等聲明，此前係由非政府組織「商業與人權資源中心」（Business & Human Rights Resource Centre）開發供企業登錄之系統。

⁴⁴ 廖福特，同註 38，頁 192-194。

Guidance on due diligence for EU businesses to address the risk of forced labour in their operations and supply chains)；2024 年進一步提出《盡職調查指令》及《聯盟市場禁止強迫勞動產品規則》(Regulation on prohibiting products made with forced labour on the Union market, 簡稱《禁止強迫勞動產品規則》)，前者要求企業應針對其價值鏈進行人權及環境實地查核；後者全面禁止原料供應商（包括萃取、收穫等階段）或生產、製造過程中，涉及強迫勞動而產出之產品進入歐盟市場或從歐盟出口⁴⁵，分述如下。

《盡職調查指令》要求達一定門檻之企業應識別並有效處理商業活動中對人權與環境造成之負面影響，及採取能達到盡職查核目的之措施，該查核範圍包括企業上下游有關該企業之產品生產、服務提供、行銷、運輸及倉儲等活動，但不包括廢棄物處理及接受企業服務之對象⁴⁶。依該指令規定，依成員國法律設立、員工人數超過 1,000 人，且前一會計年度全球淨營業額（net turnover）超過 4.5 億歐元者⁴⁷，或其集團最終母公司（ultimate parent company）已達該標準，或企業或其最終母公司於歐盟境內因締結加盟或授權契約獲得超過 2,250 萬歐元之授權金，且前一會計年度全球淨營業額超過 8,000 萬歐元者，皆應適用該指令；倘非依成員國法律設立之外國企業則前開淨營業額以從歐盟取得者為準⁴⁸。企業之盡職查核應納入公司政策與風險管理機制並定期更新，此外，亦應採取適當措施辨識、避免或緩和其本身與商業夥伴已發生或可能發生之負面影響，相關過程亦應確保利害關

⁴⁵ 陳麗娟，〈歐盟永續供應鏈禁止強制勞動機制之研究〉，《國會季刊》，第 53 卷，第 3 期，114 年 9 月，頁 3-4、11、12。

⁴⁶ 張南薰，〈全球供應鏈法規之崛起及其特徵—以歐盟企業永續盡職調查指令為中心〉，《臺北大學法學論叢》，第 133 期，114 年 3 月，頁 197-198。

⁴⁷ 歐盟綜合簡化套案，已將適用企業門檻之員工人數調升為至少 5,000 人且全球淨營業額調升為至少為 15 億歐元。

⁴⁸ 張南薰，同註 46，頁 201-202。

係人參與，企業並應建立通知、申訴、監督與評估機制，以利及早發現與處理該等負面影響，相關盡職查核資訊應於企業網站揭露，並提供公眾溝通管道⁴⁹。倘若企業違反成員國依指令所制定之國內法規範，將處行政罰，且各國所定最高罰鍰上限不得低於企業全球年營業額 5%⁵⁰。

依《禁止強迫勞動產品規則》，歐盟應從國際組織或研究機構等蒐集具備可驗證性之佐證資料，並建置資料庫提供特定地區、產品或產品類別之強迫勞動風險⁵¹；應制定相關措施協助中小企業因應供應鏈風險⁵²，歐盟執委會及成員國主管機關係以「風險」為基礎（risk-based）評估業者是否違反該規則，於啟動正式調查前，應給予業者 30 個工作天之時間，提供所採取之辨識、預防、減緩、根除強迫勞動之措施等相關資料，主管機關於接獲該資料後 30 個工作天內應完成初步調查，倘決定開啟正式調查，則應於 9 個月內完成。主管機關得訂合理期限要求業者改正，逾期未改正則可為禁止該等產品於歐盟市場流通、自歐盟進出口、從市場回收、丟棄等決定，並通知其他成員國，以具體落實執行⁵³。

五、德國

德國於 2023 年施行《供應鏈法》後，陸續針對員工 3,000 名以上、1,000 名以上之企業要求須適用該法。依《供應鏈法》規定，企業對於供應鏈之人權與環境負有注意義務，該法所稱之人權包括國際勞工組織關於勞動或強迫勞動之公約、議定書或協定等所保護之權利

⁴⁹ 張南薰，同註 46，頁 204-211。

⁵⁰ 《盡職調查指令》第 27 條。惟歐盟綜合簡化套案，已將該罰則上限從 5%調降為 3%。

⁵¹ 《禁止強迫勞動產品規則》第 8 條。

⁵² 《禁止強迫勞動產品規則》第 10 條。

⁵³ 經濟部國際貿易署，歐盟「禁止強迫勞動產品上市」規章內容摘要，114 年 1 月 9 日，網址：<https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45&pid=795959>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 7 日。

。企業對其直接供應商應公布尊重人權之聲明、調查與防止對人權造成不利影響、建置申訴機制，並製作公開透明之報告，企業所採取之措施應符合比例原則，主管機關聯邦經濟暨出口管制局（Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle）亦得於營業時間進入企業就相關事項進行檢查，針對違反注意義務之企業最高得處以 5 萬歐元之罰鍰，違反情節重大者，並得限制該企業一定期間內不得參與政府採購（該期間最長 3 年），此外，遭受人權侵害之利害關係人，得向法院提起救濟或向主管機關申訴，其應證明損害係由企業造成，而企業則應舉證證明已盡注意義務⁵⁴。

除《供應鏈法》外，德國於 2016 年修正刑法第 233 條，將勞力剝削（Ausbeutung der Arbeitskraft）明定為一種獨立之犯罪行為，包括：低薪、超時工作、過高仲介費與勞工住房租金、危險工作條件，及遲發或苛扣工資等，皆可能構成該犯罪⁵⁵，針對外國人、經濟弱勢者或未滿 21 歲之人犯該罪，可處 3 年以下有期徒刑或罰金；針對未滿 18 歲之人、剝削行為包括嚴重身體虐待或可能造成當事人死亡或重傷之危險者、苛扣全部或一部工資導致當事人經濟困難者，或以組織型態觸犯該罪或屢次共謀實施該罪者，可處 6 月以上 10 年以下有期徒刑⁵⁶。

六、小結

⁵⁴ 陳麗娟，同註 45，頁 7-10。

⁵⁵ 陳麗娟，同註 45，頁 10。

⁵⁶ Strafgesetzbuch（StGB）§233：“(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer eine andere Person unter Ausnutzung ihrer persönlichen oder wirtschaftlichen Zwangslage oder ihrer Hilflosigkeit, die mit dem Aufenthalt in einem fremden Land verbunden ist, oder wer eine andere Person unter einundzwanzig Jahren ausbeutet 1.durch eine Beschäftigung nach § 232 Absatz 1 Satz 2, 2.bei der Ausübung der Bettelei oder 3.bei der Begehung von mit Strafe bedrohten Handlungen durch diese Person. (2) Auf Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu zehn Jahren ist zu erkennen, wenn 1.das Opfer zur Zeit der Tat unter achtzehn Jahren alt ist, 2.der Täter das Opfer bei der Tat körperlich schwer misshandelt oder durch die Tat oder eine während der Tat begangene Handlung wenigstens leichtfertig in die Gefahr des Todes oder einer schweren Gesundheitsschädigung bringt, 3.der Täter das Opfer durch das vollständige oder teilweise Vorenthalten der für die Tätigkeit des Opfers üblichen Gegenleistung in wirtschaftliche Not bringt oder eine bereits vorhandene wirtschaftliche Not erheblich vergrößert oder 4.der Täter als Mitglied einer Bande handelt, die sich zur fortgesetzten Begehung solcher Taten verbunden hat.....”

英國議會人權聯合委員會於 2025 年提出報告，認為《現代奴役法》規定之自願性企業報告做法，缺乏有效的執法和強制性的盡職調查要件，未能有效防止剝削勞工，依全球奴隸指數估計，每年進口商品具有強迫勞動風險者，價值高達約 260 億美金，其中包括價值 148 億美元之太陽能板，此外再生能源技術仰賴之鈷、鋰等稀土元素開採過程中，亦存在強迫勞動與童工等情況⁵⁷。

歐盟於 2024 年通過之《盡職調查指令》要求在歐盟營運之大型企業評估並解決其營運和供應鏈中存在的強迫勞動、森林砍伐和其他形式的現代奴隸制等風險⁵⁸；然而，同年 9 月歐盟執委會發布之「歐洲競爭力的未來」報告卻指出，包括《盡職調查指令》等監管法規，大幅增加企業與歐盟本身之行政負擔，導致歐洲競爭力下滑，因此推動歐盟綜合簡化套案（EU Omnibus Simplification Package）⁵⁹，依據該套案，會員國將《盡職調查指令》轉換為國內法之期限從 2026 年 7 月 26 日延至 2028 年 7 月 26 日，企業則自 2029 年 7 月 26 日起適用，且企業僅需針對供應鏈中「最為嚴重」且「最可能發生」之不利影響進行盡職調查，並針對高風險區域進行深入評估（in-depth assessment）⁶⁰。

德國聯邦政府於 2025 年 9 月 3 日提出《供應鏈法》簡化修正草案，取消企業定期報告義務並限縮罰鍰適用範圍，同年月並指示聯邦

⁵⁷ Walk Free, Stronger laws proposed to stop forced labour in UK supply chains, Oct. 23, 2025, available at : <https://www.walkfree.org/news/2025/stronger-laws-proposed-to-stop-forced-labour-in-uk-supply-chains/>, last visited on Jun. 26, 2026.

⁵⁸ Walk Free, EU moves to weaken corporate sustainability rules could threaten progress on human rights, Nov. 14, 2025, available at : <https://www.walkfree.org/news/2025/eu-moves-to-weaken-corporate-sustainability-rules-could-threaten-progress-on-human-rights/>, last visited on Jun. 26, 2026.

⁵⁹ 莫冬立，〈節省企業成本？歐盟擬推永續綜合簡化套案修正重點〉，《會計研究月刊》，第 474 期，114 年 5 月，頁 72-73。

⁶⁰ 經濟部國際貿易署，歐盟正式公布永續簡化綜合套案（Omnibus I），修正「企業永續盡職調查指令」及「企業永續報告指令」，115 年 3 月 3 日，網址：<https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45&pid=812220>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 7 日。

經濟暨出口管制局（下稱聯邦出口管制局）停止審查企業依《供應鏈法》提出之年度報告，企業雖仍須履行盡職調查義務，惟聯邦出口管制局將僅就嚴重侵害人權之重大義務違反事項裁處罰鍰⁶¹。

由上開發展觀察，歐美各國多數傾向將禁止強迫勞動與永續發展作為法制化，惟亦有監管不足難以發揮實質效果，或過度監管而增加企業負擔之負面影響，如何完備相關法制，以落實保護勞動人權，並兼顧企業競爭力成為另一項重要課題。

肆、問題研析與建議

一、建議儘速完成「臺灣企業與人權國家行動計畫」2.0

109 年公布「臺灣企業與人權國家行動計畫」後，原預定於 113 年 12 月提出更新版，主要內容包括：提出「臺灣供應鏈企業尊重人權指引」、研議建立我國企業永續盡職調查相關法制、建立企業內部申訴制度及民間團體或組織之申訴機制等重要事項，惟目前進度似僅停留於 113 年 11 月 18 日彙整各界意見⁶²，迄今已逾一年半，別無更新進度，民間團體亦呼籲應儘速提出更新版企業與人權國家行動計畫⁶³，從近期相關國際立法例觀察，德國於 2023 年正式施行《供應鏈注意義務法》、歐盟於 2024 年已公布《盡職調查指令》及《禁止強迫勞動產品規則》，且我國與美國於 2026 年正式簽署之《臺美對等貿易協定》亦將禁止強迫勞動、落實保障勞工權益等納入規範，企業與人權國家行動計畫 2.0 應儘速完成，並針對新興立法趨勢與上開貿易協定提出因應策略。

⁶¹ 115 年 8 月 7 日本專題研究報告（初稿）座談會經濟部意見（詳附錄）。

⁶² 臺灣企業與人權入口網，第一次工作坊-簡報、第四次工作坊-簡報、第一二三四次工作坊-各界意見彙整表，網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_plan，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。

⁶³ 台灣人權促進會，企業與人權國家行動計畫 2.0 何去何從？113 年 12 月 19 日，網址：<https://www.tahr.org.tw/news/3617/>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。

二、建議儘速發布臺灣企業供應鏈尊重人權指引或方案

為協助企業遵循國際標準之人權規範，並避免負面人權影響，經濟部原已於 113 年 4 月提出「臺灣供應鏈企業尊重人權指引」（草案）⁶⁴，該指引尚未正式公布，該部復於 114 年 9 月提出「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」（草案），將人權盡職調查列為特定企業應辦理事項，並應揭露調查結果，惟該方案迄今仍為「草案」，未曾正式發布，又查經濟部已研擬企業人權盡職調查操作手冊，但仍為「草案」⁶⁵。不論指引或方案，皆僅屬行政指導，惟對於企業而言，仍具有協助、引導企業了解、熟悉人權盡職調查運作之功能，雖歐盟之綜合簡化套案已將《盡職調查指令》之施行日期延後 2 年，但《禁止強迫勞動產品規則》將於 2027 年 12 月 14 日正式施行⁶⁶，且美國、英國、德國等國家，針對禁止強迫勞動等皆有相關規定，人權盡職調查之落實將有助於企業避免其自身或供應鏈涉及強迫勞動，而影響其產品或服務之出口。查勞動部已於 115 年 2 月 13 日針對防止強迫勞動發布《企業防制強迫勞動參考指引》，爰建議針對人權盡職調查亦應及早正式發布指引或方案，以利企業遵循。

三、建議研議制定企業盡職調查專法之可行性

國際間有關企業盡職調查之相關立法例，除本報告所參考之立法例外，法國 2017 年制定之《企業慎防義務法》（Corporate Duty of Vigilance Law）、挪威 2021 年制定之《透明度法案》（Transparency Act）與澳洲 2018 年制定之《現代奴役法》（Modern Slavery Act）等，亦皆有不同程度之盡職調查要求，日本則於 2022 年提出《負責任供應

⁶⁴ 張雄風，經部擬供應鏈人權指引 民團籲建立盡職調查機制，中央通訊社，113 年 4 月 15 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202404150264.aspx>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。

⁶⁵ 臺灣企業與人權入口網，HRDD 操作手冊，網址：<https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/find>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。

⁶⁶ 經濟部國際貿易署，同註 53。

鏈尊重人權指引》⁶⁷。同樣位於亞洲的韓國，最近亦有將盡職調查予以法制化之趨勢，2025 年韓國國會議員提出《關於企業永續管理的人權與環境保護法案》(기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안)，該法案要求經常僱用之員工人數達 1,000 人以上，且前一會計年度營業額達 5,000 億韓元以上之企業應建立盡職調查機制，包括申訴制度、辨識與評估供應鏈風險及預防或減輕該風險、定期完成盡職調查報告及資訊公開等，違反相關規定者，依情況得要求其改正或處最高 1,000 萬韓元之罰鍰，若導致第三方受損，該企業亦應負民事賠償責任。該法案已於 2026 年 2 月 23 日完成提案說明及大體討論等程序，並交由小組委員會進行逐條審查與細部協商⁶⁸。因此，建議主管機關應關注國際趨勢，並研議將企業盡職調查予以法制化之可行性。

四、建議研議納入強制揭露事項及相關處罰規定之可行性

承本報告「參、聯合國工商企業與人權指導原則與相關立法例」之「六、小結」所述，英國議會於 2025 年之報告已指出《現代奴役法》之問題，爰英國內政部於 2026 年提出《移民與庇護法案》(Immigration and Asylum Bill)⁶⁹，針對《現代奴役法》第 54 條規定企業應提出之奴役與人口販運聲明，增訂強制揭露事項，包括：1. 企業之組織架構、營運及供應鏈相關資訊。2. 識別、減輕奴役與人口販運風險所採取之步驟：應指明營運與供應鏈中存在奴役與人口販運風險之具體部分；若認為無風險，應為無風險聲明，並說明評估之步

⁶⁷ 臺灣企業供應鏈尊重人權方案草案-規劃說明，同註 13，頁 24-25。

⁶⁸ ohESG，韓國《企業人權與環境盡職調查法》(CHREDDA)，網址：<https://ohesg.com/regulations/south-korea-chredda.html>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 16 日。법제처 국민참여입법센터，기업의 지속가능경영을 위한 인권환경보호에 관한 법률안，網址：<https://opinion.lawmaking.go.kr/gcom/nsmLmSts/out/2213897/detailRP>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 16 日。

⁶⁹ UK Parliament, Immigration and Asylum Bill, available at: <https://bills.parliament.uk/bills/4254>, last visited on: July 16, 2026.

驟；若未進行風險評估，則應說明未評估之理由。3. 說明已實施之奴役與人口販運政策資訊、盡職調查程序、企業與供應鏈所進行之相關員工培訓情形，及確保其營運或供應鏈中未發生奴役與人口販運方面的有效性評估，倘若未辦理上開事項，應確實聲明並說明理由⁷⁰。此外，針對無正當理由違反上開規定者，得處最高 100 萬英鎊或其全球總營業額 1%（以較高者計算）之行政罰鍰⁷¹。觀察該立法脈絡，係將原本建議企業聲明「得」包括之事項改為「應」包括事項，並明定違反該義務之罰鍰，透過明確化強制應揭露之事項及罰鍰處罰，以確保企業落實其本身與供應鏈之盡職調查，以期真正消除或避免奴役與人口販運。除英國外，歐盟、德國現行規定已有相關處罰機制，韓國《關於企業永續管理的人權與環境保護法案》草案第 35 條⁷²，針對未依規定向董事會提出公司人權與環境盡職調查政策及盡職調查報告者、未識別人權風險者、未制定風險因應措施，及於盡職調查報告為虛偽陳述或作假等情形，皆定有行政罰，爰主管機關允宜參考國際趨勢，研議將強制揭露事項及罰則規定納入專法規範之可行性。

五、建議研議建置風險資料庫之可行性

依據經濟部發布之「2025 年中小企業白皮書」，我國中小企業比例占全體企業之 98% 以上⁷³，從國際立法例觀察，倘若供應鏈存在強迫勞動，該等產品恐將面臨禁運、退運、留置或銷毀等結果，而使中

⁷⁰ Immigration and Asylum Bill (Bill 105 2026-27), section 44、SCHEDULE 5.

⁷¹ Immigration and Asylum Bill (Bill 105 2026-27), section 49。

⁷² 제 35 조 (과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1 천만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. 제 9 조제 2 항을 위반하여 이사회에 기업의 인권환경실사정책 및 실사보고서를 보고하지 아니한 자 2. 제 11 조제 1 항 및 제 2 항을 위반하여 인권환경위험을 식별·평가하지 아니한 자 3. 제 12 조제 1 항을 위반하여 인권환경위험에 대한 대책을 수립하지 아니한 자 4. 제 14 조에 따라 작성·공개하여야 할 인권환경실사보고서에 허위의 사실을 기재한 자 5. 제 16 조제 1 항에 따른 정보공개를 정당한 사유없이 거부한 경우 6. 제 28 조제 1 항을 위반하여 지정명령을 이행하지 않은 경우 ② 제 1 항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 기획재정부장관이 부과·징수한다.

⁷³ 經濟部，《2025 中小企業白皮書》，114 年 12 月，頁 116。

小企業造成巨大損失，而中小企業倘若需進行供應鏈盡職調查，恐須承擔過重成本。觀察國際作法，美國國土安全部依據《防止維吾爾人強迫勞動法》建置實體清單⁷⁴、海關及邊境保護局為落實《關稅法》第 307 條之執行，建置並公開「暫扣令與調查結果儀表板」(Withhold Release Orders & Findings Dashboard)⁷⁵，歐盟《禁止強迫勞動商品規則》第 8 條⁷⁶明定歐盟執委會應建置一個「強迫勞動風險資料庫 (Forced Labour Risk Database)」，惟該資料庫並非採取「黑名單」模式，而是提供客觀、可驗證、非排他性之風險資料。

為與美國等國家合作限制強迫勞動所生產的貨品輸入我國，115 年 7 月 30 日經濟部發布《強迫勞動貨品限制輸入作業要點》、勞動部亦發布《限制強迫勞動貨品輸入審定會設置要點》，共同建立限制強迫勞動貨品輸入審定機制，後續於經濟部函送合作國家認定之強迫勞動貨品資訊後，該二機關將邀集相關機關共同召開會議，經審定確認者，將由《貿易法》及《自由貿易港區設置管理條例》所定主管機關公告限制輸入，財政部關務署於邊境執行查驗⁷⁷。目前上開要點所稱

⁷⁴ Department of Homeland Security, UFLPA Entity List, available at : <https://www.dhs.gov/uflpa-entity-list>, last visited on July 17, 2026.

⁷⁵ U.S Customs and Border Protection, Withhold Release Orders & Findings Dashboard, available at : <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/trade/withhold-release-orders-findings-dashboard>, last visited on July 17, 2026.

⁷⁶ 原文如下:”1. The Commission shall establish a database, with the assistance of external expertise if needed. This database shall provide indicative, non-exhaustive, evidence-based, verifiable and regularly updated information on forced labour risks in specific geographic areas or with respect to specific products or product groups, including with regard to forced labour imposed by state authorities. The database shall prioritise the identification of widespread and severe forced labour risks.2.The database referred to in paragraph 1 shall be based on independent and verifiable information from international organisations, in particular the ILO and the UN, or institutional, research or academic organisations.The database shall not publicly disclose information that names economic operators directly.The database shall indicate specific economic sectors in specific geographic areas for which there is reliable and verifiable evidence that forced labour imposed by state authorities exists.3.The Commission shall ensure that the database is easily accessible, including for persons with disabilities, and made publicly available, in all official languages of the institutions of the Union, by 14 June, 2026.

⁷⁷ 勞動部，勞動部攜手經濟部建立限制強迫勞動貨品輸入審定機制，與合作國家共同阻絕強迫勞動貨品流通，接軌國際標準，115 年 7 月 30 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/96419/post>，最後瀏覽日期：115 年 8 月 20 日。

之「合作國家」似僅以美國為限⁷⁸，惟具有強迫勞動風險之產品來源，可能並非該合作國家之貿易對象，而難以明確知悉其風險程度，未列於該國風險清單。為協助中小企業因應國際間日漸趨嚴之禁止強迫勞動相關要求，建議主管機關研議參考國際作法，建置強迫勞動風險資料庫之可能性。

六、建議建構協助中小企業面對供應鏈風險之支持措施

從產業型態觀察，我國係以出口為導向，且廠商多為歐美企業之原始設備製造商（Original Equipment Manufacturer, OEM）或原始設計製造商（Original Design Manufacturer, ODM），因此，即便國內法規尚未跟進，歐美各國之法規發展趨勢與我國廠商之經營息息相關⁷⁹，大型企業固具有大量資源與人力足以因應國際法規管制變化，然對於中小企業而言，面臨外國相關法規管制風險，除須避免原料或零組件涉及強迫勞動外，亦有論者⁸⁰認，大型企業可能透過契約將相關成本轉嫁到其供應鏈之中小企業，因此，歐盟《盡職調查指令》第 10 條及第 11 條即要求公司協助其供應鏈中之中小企業包括相關能力建構、培訓或提升管理系統，與其簽訂契約時，相關契約條款亦應公平、合理且不具歧視性，該指令第 20 條亦明定成員國得為中小企業提供財務上支持。爰建議於研議專法時，宜一併考量供應鏈中可能遭受衝擊之中小企業，將相關協助措施（包括能力建構、員工教育訓練、契約公平合理要求、及相關補助或獎勵機制等）納入研議。

⁷⁸ 王子豪，美方主導 禁止強迫勞動貨品輸入機制上路，115 年 8 月 1 日，網址：<https://eventsinfocus.org/news/7148409>，最後瀏覽日期：115 年 8 月 20 日。

⁷⁹ Wenz Ho，台灣製造業的循環轉型壓力與機會：誰首當其衝，誰已在行動，誰有機會領先，CSRone 永續智庫，115 年 4 月 23 日，網址：<https://csrone.com/topics/9872>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 20 日。

⁸⁰ 顏士程，企業永續盡職調查的法制化準備—淺談台灣民間版企業永續盡職調查草案，臺大風險中心，114 年 6 月 25 日，網址：https://rsprc.ntu.edu.tw/web/research/research_in.jsp?lang=tw&rp_id=RP1750392032478，最後瀏覽日期：115 年 7 月 20 日。

伍、結論

隨著對於勞動人權之重視，歐美等國陸續將保障勞動權益、禁止強迫勞動等重要規範落實於國內法，並藉由要求企業對於自身與供應鏈之人權事項盡職調查，以預先發現、避免相關負面影響。考量我國位居全球供應鏈之重要地位，本報告爰探討相關法規及國際立法例，並提出以下建議，俾供委員問政及審查法案參考：

- 一、建議儘速完成「臺灣企業與人權國家行動計畫」2.0。
- 二、建議儘速發布臺灣企業供應鏈尊重人權指引或方案。
- 三、建議研議制定企業盡職調查專法之可行性。
- 四、建議研議納入強制揭露事項及相關處罰規定之可行性。
- 五、建議研議建置風險資料庫之可行性。
- 六、建議建構協助中小企業面對供應鏈風險之支持措施。

參考文獻

一、政府出版品

1. 經濟部，「防制強迫勞動與公平招募：台灣移工制度接軌國際人權與供應鏈治理」專題報告，立法院第 11 屆第 5 會期社會福利及衛生環境委員會第 5 次全體委員會議，115 年 4 月 9 日。
2. 經濟部，《2025 中小企業白皮書》，114 年 12 月。
3. 駐美國台北經濟文化代表處與美國在台協會關於臺灣與美國間對等貿易協定（中文文本），115 年 2 月 13 日。

二、期刊論文

1. 莫冬立，〈節省企業成本？歐盟擬推永續綜合簡化套案修正重點〉，《會計研究月刊》，第 474 期，114 年 5 月，頁 71-78。
2. 陳麗娟，〈歐盟永續供應鏈禁止強制勞動機制之研究〉，《國會季刊》，第 53 卷，第 3 期，114 年 9 月，頁 1-26。
3. 張南薰，〈全球供應鏈法規之崛起及其特徵—以歐盟企業永續盡職調查指令為中心〉，《臺北大學法學論叢》，第 133 期，114 年 3 月，頁 169-236。
4. 黃帥升，〈公司治理再進化—從 CSR、ESG 到「企業與人權國家行動計畫」〉，《會計研究月刊》，第 424 期，110 年 3 月，頁 94-99。
5. 焦興鎧，〈美國推動禁止強迫或強制勞動努力之研究〉，《臺大法學論叢》，第 53 卷，第 4 期，113 年 12 月，頁 1541-1604。
6. 蔡昌憲、楊安平，〈全球供應鏈下企業永續資訊揭露法制之挑戰：以我國企業與人權資訊揭露之管制建議為核心〉，《證券市場發展季刊》，第 37 卷，第 4 期，114 年 12 月，頁 59-150。

7. 廖福特，〈英國要求企業善盡人權責任之分析—國家行動計畫、現代奴役法及環境法〉，《台灣國際法學刊》，第 20 卷，特輯，112 年 12 月，頁 175-203。
8. 鄭昀欣，〈美國強迫勞動法制與對我國產業之影響及因應〉，《經濟前瞻》，第 225 期，115 年 5 月，頁 88-93。
9. 鄧衍森，〈企業與人權連結的趨勢與反思〉，《法學叢刊》，第 69 卷，第 2 期，113 年 4 月，頁 1-33 頁。
10. 闕光威，〈強迫勞動與美國暫扣令之介紹與應對〉，《月旦會計實務研究》，100 期，115 年 4 月，頁 43-49。

三、網站資料

1. 법제처 국민참여입법센터, 기업의 지속가능경영을 위한 인권 환경보호에 관한 법률안, 網址：<https://opinion.lawmaking.go.kr/gcom/nsmLmSts/out/2213897/detailRP>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 16 日。
2. Department of Homeland Security, UFLPA Entity List, available at：<https://www.dhs.gov/uflpa-entity-list>, last visited on July 17, 2026.
3. GOV. UK, Statutory guidance Transparency in supply chains: a practical guide (accessible), available at：<https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide-accessible>, last visited on：July 24, 2026.
4. Legislation.gov.uk, Modern Slave Act 2015, available at：<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/section/54>, last visited on：July 24, 2026.

5. ohESG，韩国《企业人权与环境尽职调查法》(CHREDDA)，網址：<https://ohesg.com/regulations/south-korea-chredda.html>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 16 日。
6. UK Parliament, Immigration and Asylum Bill, available at : <https://bills.parliament.uk/bills/4254> , last visited on : July 16, 2026.
7. United Nation Global Compact，關於我們，網址：<https://cn.unglobalcompact.org/ourmission.html>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。
8. U.S Customs and Border Protection, Withhold Release Orders & Findings Dashboard, available at : <https://www.cbp.gov/newsroom/stats/trade/withhold-release-orders-findings-dashboard>, last visited on July 17, 2026.
9. Walk Free, Stronger laws proposed to stop forced labour in UK supply chains, Oct. 23, 2025, available at : <https://www.walkfree.org/news/2025/stronger-laws-proposed-to-stop-forced-labour-in-uk-supply-chains/>, last visited on Jun. 26, 2026.
10. Walk Free, EU moves to weaken corporate sustainability rules could threaten progress on human rights, Nov. 14, 2025, available at : <https://www.walkfree.org/news/2025/eu-moves-to-weaken-corporate-sustainability-rules-could-threaten-progress-on-human-rights/>, last visited on Jun. 26, 2026.
11. iThome，如何實踐永續發展目標，111 年 5 月 6 日，網址：<https://www.ithome.com.tw/article/150789>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 29 日。

12. Wenz Ho，台灣製造業的循環轉型壓力與機會：誰首當其衝，誰已在行動，誰有機會領先，CSRone 永續智庫，115 年 4 月 23 日，網址：<https://csrone.com/topics/9872>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 20 日。
13. 天下雜誌，人權盡職調查成貿易合規必要項：製造業人權治理新格局，網址：<https://www.cw.com.tw/article/5140849>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 29 日。
14. 公司治理中心，企業永續發展簡介，網址：<https://cgc.twse.com.tw/front/responsibility>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 20 日。
15. 王子豪，美方主導 禁止強迫勞動貨品輸入機制上路，115 年 8 月 1 日，網址：<https://eventsinfocus.org/news/7148409>，最後瀏覽日期：115 年 8 月 20 日。
16. 台灣人權促進會，企業與人權國家行動計畫 2.0 何去何從？113 年 12 月 19 日，網址：<https://www.tahr.org.tw/news/3617/>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。
17. 台灣勞工陣線，企業與人權工會資源手冊，113 年 7 月，網址：https://labor.ngo.tw/uploads/2024_企業與人權_工會資源手冊.pdf，最後瀏覽日期：115 年 6 月 26 日。
18. 高偉倫，《ESG 懶人包》什麼是 ESG？全面解析 ESG 核心定義、案例、檢測工具，一次讀懂 ESG 的行動指南，114 年 2 月 1 日，網址：<https://csr.cw.com.tw/article/43025>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 9 日。
19. 國家人權委員會，什麼是聯合國核心人權公約？網址：<https://nhrc.cy.gov.tw/cp.aspx?n=8681>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。
20. 張雄風，經部擬供應鏈人權指引 民團籲建立盡職調查機制，中央

通訊社，113 年 4 月 15 日，網址：<https://www.cna.com.tw/news/ahel/202404150264.aspx>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。

21. 勞動部，企業防制強迫勞動參考指引，115 年 2 月 13 日，頁 5，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/88232/post>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 8 日。
22. 勞動部，勞動部攜手經濟部建立限制強迫勞動貨品輸入審定機制，與合作國家共同阻絕強迫勞動貨品流通，接軌國際標準，115 年 7 月 30 日，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/96419/post>，最後瀏覽日期：115 年 8 月 20 日。
23. 經濟部國際貿易署，歐盟「禁止強迫勞動產品上市」規章內容摘要，114 年 1 月 9 日，網址：<https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45&pid=795959>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 7 日。
24. 經濟部國際貿易署，歐盟正式公布永續簡化綜合套案（Omnibus I），修正「企業永續盡職調查指令」及「企業永續報告指令」，115 年 3 月 3 日，網址：<https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=45&pid=812220>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 7 日。
25. 臺灣企業與人權入口網，《聯合國工商企業與人權指導原則》簡介，111 年 1 月 11 日，網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/download/download&download_id=113，最後瀏覽日期：115 年 5 月 27 日。
26. 臺灣企業與人權入口網，HRDD 操作手冊，網址：<https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/find>，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。
27. 臺灣企業與人權入口網，第一次工作坊-簡報、第四次工作坊-簡報、第一二三四次工作坊-各界意見彙整表，網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_plan，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。

28. 臺灣企業與人權入口網，臺灣企業與人權國家行動計畫（中文版），網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_plan，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。
29. 臺灣企業與人權入口網，臺灣企業供應鏈尊重人權方案草案-規劃說明，網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_supplychain，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。
30. 臺灣企業與人權入口網，臺灣企業供應鏈尊重人權方案（草案），網址：https://investtaiwan.nat.gov.tw/bhr/zh-tw/index.php?route=catalog/taiwan_supplychain，最後瀏覽日期：115 年 7 月 15 日。
31. 聯合國，聯合國憲章（全文），網址：<https://www.un.org/zh/about-us/un-charter/full-text>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。
32. 聯合國人權理事會，簡介，網址：<https://www.ohchr.org/zh/hr-bodies/chr/commission-on-human-rights>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。
33. 賴麗如，勝泰豐建設加入聯合國全球契約（UN Global Compact），工商時報，108 年 5 月 10 日，網址：<https://www.ctee.com.tw/news/20190510700359-431206>，最後瀏覽日期：115 年 5 月 28 日。
34. 顏士程，企業永續盡職調查的法制化準備—淺談台灣民間版企業永續盡職調查草案，臺大風險中心，114 年 6 月 25 日，網址：https://rsprc.ntu.edu.tw/web/research/research_in.jsp?lang=tw&rp_id=RP1750392032478，最後瀏覽日期：115 年 7 月 20 日。

附錄：「企業永續發展法制研究－以勞動人權為中心」專題研究報告
(初稿)座談會紀錄及參採情形

時間：115 年 8 月 7 日（星期五）下午 2 時 30 分

地點：本局 304 會議室

主席：陳組長宏明

紀錄：陳育靖

參加人員：

一、學者專家

國立臺北商業大學行銷學院 高教授啟中

二、經濟部

專門委員 朱文伶

科長 張志豪

研究員 吳侑昌

助理員 蔡昀臻

三、勞動部

專門委員 敖啟芳

科長 金士平

科長 張世杰

科員 劉芸卉

四、本局出席人員

趙研究員俊祥

陳研究員淑敏

黃副研究員嘉文

發言要點：

國立臺北商業大學行銷學院高教授啟中：

一、報告第 3 頁，提到我國現行法制概況，關於防制強迫勞動的相關法規，文內引用 ILO 的 2025 年更新版強迫勞動指標，並對應國

內各項相關法規，鑒於我國近年屢屢爆發職場霸凌事件，職場霸凌是否亦屬於上述強迫勞動指標之態樣，從而納入勞動人權保障之範疇？淺見以為，從「捍衛勞工身心健康」與「確保完善勞動環境」之角度思考，似可一併納入討論。例如雇主以言語或行動恐嚇員工，或提供低劣的工作環境；又如員工同儕間的冒犯、孤立、侮辱等行為，若係雇主授意所為，或雇主知悉後消極不予處理。我國於 115 年 7 月 1 日正式施行《職業安全衛生法》之「職場霸凌防治」專章（第 2 章之 1），將職場霸凌定義為「勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」且依該法第 22 條之 3 第 1 項，亦包含最高負責人（雇主）實施霸凌之態樣。該法亦明定行政罰則：雇主未履行防治或調查／處置義務，可罰 3 萬至 75 萬元（第 45 條）；致生疾病者罰 5 萬至 300 萬元（第 43 條第 1 項第 3 款）；最高負責人經認定有職場霸凌之行為者，罰鍰 1 萬至 100 萬（第 46 條第 1 項）。

二、報告第 4 頁，提到企業與人權治理，其（一）《公司法》部分，提到 107 年《公司法》增訂第 1 條第 2 項規定：「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」此條款或可謂「社會責任條款」，惟關於遵守「商業倫理規範」以及「得」採行增進公共利益之行為部分，僅為訓示規定，並無任何強制效力與違反之制罰，對於人權治理之助益相當薄弱，或可考慮強調企業須遵守消費者保護法與民法（關於商品製造人責任）等規範，確保其產品／服務不至於侵害消費者之身心健康與財產權。

三、報告第 5 頁第 2 段第 3 行以下，提到企業強化非財務資訊之揭露，實務上、依臺灣證券交易所（TWSE）115 年發布之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》第 2 條，上市公司「應」依本作業辦法之規定編製與申報永續報告書，其申報內容遵循國際標準，如全球永續性報告協會（GRI）與永續會計準則理事會（SAB A）之相關指引，揭露公司所鑑別之經濟、環境及人群（包含其人權）重大主題與影響（第 3 條）。惟此辦法僅係 TWSE 之內規（依 TWSE 營業細則訂定），屬於上市公司與 TWSE 間之契約關係。櫃買中心（OTC）亦採取相似作法來約束上櫃公司（115 年《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》）。未來似可考慮於相關法規（如《證券交易法》／《金融控股公司法》）增訂上市櫃公司之永續績效揭露規範，將其提升至法定義務層次，並課予違反之裁罰效果。

四、承上，同段落倒數第 2 行提到「強化對於跨國企業侵害人權事件之域外管轄」，此部分建議再稍加說明，是否包含我國企業於境外所為之人權侵害事件，或外國企業於境外所為之人權侵害事件？依國際法下的國家管轄權原則，關於立法管轄的部分，國家有權立法規範發生於其領域外之行為，但執行管轄（如逮捕）與司法管轄（如審判），原則上僅能於國家領域內實施之。若我國有意強化對企業於境外侵害人權事件之域外管轄，立法層面或可行，但實際的執行與司法管轄，似有困難。

五、承上，同段落倒數第 1 行提到「揭弊者保護機制」，我國目前訂有《公益揭弊者保護法》，惟僅限於公部門、國營事業及受政府控制之事業、團體或機構之揭弊者，未能涵蓋私部門企業。雖然相關勞動保障規範或設有申訴機制，但欠缺對於申訴者之保障，難保申訴者不會受到業者之不利處置或報復，故可考慮增修法律，對揭露私人企業違反勞動人權保障者亦提供相關保護。

六、報告第 10 頁，提到英國法制（2015 年《現代奴役法》）；第 1 段倒數第 2 行，提及「國務大臣」得請高等法院發布禁制令（依該法第 54 條）。按英國採君主立憲內閣制，其部會首長稱為某某大臣，如國防部長稱為 Secretary of State for Defense。此處單稱國務大臣，恐無法使讀者理解其所屬部會，而 2015 年《現代奴役法》的主管機關為內政部（Home Office），故文內所稱國務大臣，建議改稱「內政大臣」（Secretary of State for the Home Department）。

七、報告第 12 頁，提到德國法制。第 2 段第 8 行提到主管機關亦得於「營業時間」進入「企業」就相關事項進行檢查，則對於特定違法型態（如營業時間以外之非法加班，或勞工被迫於非登記營業場所工作），恐怕只能仰賴內部或第三方檢舉？此亦彰顯吹哨／揭弊者保護法制之重要性。

八、報告第 14 頁第 2 段以下，提到將「禁止強迫勞動」予以法制化的趨勢，亦點出監管不足難以發揮實質效果，或過度監管而增加企業負擔之二難局面。淺見亦同意法制化，應明確規範業者遵守勞動人權保障，全面禁絕強迫勞動之法定義務；對於違犯者，依其行為態樣分別課予行政罰甚至刑罰，如第 17 頁建議四。但亦不可諱言，提高監管密度，勢必增加政府的行政成本（勞動檢查人力之資源配置）。倘若能有完善的吹哨／揭弊者獎勵／保護機制，或可適度減輕政府機關的行政勞檢負擔。至於業者的營運成本，鑒於我國以中小企業為主體，多數業者恐無力實施供應鏈盡職調查程序（如第 16 頁建議三），此部分需搭配第 18 頁建議五（風險資料庫），與第 19 頁建議六（對中小企業支持機制，如能力建構、員工培訓等），但關於建議五的風險資料庫，係由公部門或私部門負責建立營運？中小企業依循／參考資料庫的資訊後，是否即可免責？仍有待商榷。

參採情形：

- 一、第一點意見，參考勞動部「企業防制強迫勞動參考指引」所引述之國際勞工組織對於強迫勞動之定義，係指在任何形式之懲罰威脅下，被迫從事非自願之工作或服務，並常伴隨債務束縛、文件扣押、工資苛扣、限制行動自由或恐嚇等不當手段等；而依《職業安全衛生法》第 22 條之 1 第 1 項規定：「本法所稱職場霸凌，指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害。但情節重大者，不以持續發生為必要。」與強迫勞動之定義尚有不同。
- 二、第二點意見，本報告「貳、我國現行法制概況」係就現行法制規範情形進行梳理、盤點，並參考學者針對公司法涉及企業與人權規定之論述。
- 三、第三點意見，本報告建議第三點已提出請主管機關研議制定企業盡職調查專法之可行性，現行針對上市櫃公司提出永續報告書之要求，可於研議該專法時納入綜合考量，爰錄供參考。
- 四、第四點意見，有關強化對於跨國企業侵害人權事件之域外管轄等相關內容，係摘述自「臺灣企業與人權國家行動計畫」之「五、提供有效救濟制度（三）未來推動之措施」，為避免誤解，已將完整內容補充於註腳。
- 五、第五點、第七點及第八點前段意見，行政院曾於 108 年研擬揭弊者保護法草案送請立法院審議，並經立法院第 9 屆第 7 會期司法及法制委員會第 26 次全體委員會議審竣交黨團協商，惟因屆期不續審，行政院迄今亦未曾再送該草案，114 年 1 月 22 日公布施行之《公益揭弊者保護法》僅針對揭露公部門、公營事業及受

政府控制之事業、團體人員之犯罪或違法行為或涉及公共利益且情節重大之事項為規範，並未包含揭露私部門重大違法事項者之保護。惟倘須制定私部門揭弊者保護專法，則非僅限於強迫勞動之揭露，尚須綜合考量應一併納入規範之事項，查《人口販運防制法》第 30 條及第 31 條明定以強暴、脅迫等方法強迫他人提供勞務，或使人從事勞動與報酬顯不相當之工作者之刑事責任，該法第 21 條第 2 項針對人口販運犯罪案件之檢舉人、告發人等，亦明定經檢察官或法官認有保護之必要者，準用《證人保護法》相關規定，是否進一步針對揭露私部門重大違法事項之檢舉人提供相當保護，宜於揭弊者保護法制進行探討，爰錄供參考。

六、第六點意見，已參採修正。

七、第八點後段意見，參考國際立法例，企業盡職調查義務多僅限定具有一定規模之企業，爰一般中小企業並未在強制進行盡職調查範疇，風險資料庫部分，以美國為例，係列出黑名單（UFLPA 實體清單），於該名單中之企業實體生產之產品均被禁止進入美國，此種方式亦可協助中小企業避免誤踩紅線。

經濟部投資促進司：

一、公司法與企業人權之關聯性

《公司法》107 年 8 月 1 日增訂第 1 條第 2 項規定：「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」113 年 5 月 7 日「企業與人權國家行動計畫」利害關係社群工作坊中，工商協進會蔡朝安律師曾就企業人權文獻援引《公司法》之相關論述表示，《公司法》如作為企業遵循國際組織人權準則之採行措施，相較之下，援引勞動法令可能較為適切。同次工作坊中，經濟部商業發展署說明，《公司法》規範重點在公司法人之籌備設立、組織運作至解散清算等事項，我國商業法制採登記與管理

分離原則；《公司法》第 1 條第 2 項係大方向揭示企業善盡社會責任，至於企業善盡社會責任之具體方式，仍須依各目的事業主管機關相關規定辦理。研議中之「企業與人權國家行動計畫」第 2 版（NAP 2.0）草案，其內容架構亦已配合整體政策發展調整，目前未納入《公司法》相關敘述。

二、「企業與人權國家行動計畫」第 2 版（NAP 2.0）辦理情形

NAP 2.0 草案目前由行政院人權處審議中，尚未正式發布。新版 NAP 係因應國際供應鏈人權治理趨勢，從國家防制強迫勞動、企業實施人權盡職調查及申訴救濟等面向同步強化。首部「企業與人權國家行動計畫」於 109 年發布時，行政院人權處尚未成立，亦尚無上位之「國家人權行動計畫」。行政院人權處於 111 年成立，同年 5 月行政院通過首部「國家人權行動計畫（2022-2024 年）」，並於 2025 年啟動第二部國家人權行動計畫制定程序。NAP 2.0 係屬專案行動計畫。若已納入上位之「國家人權行動計畫」追蹤管考之行動事項，例如已具有國內法律效力之 6 項聯合國核心人權公約等，則不於 NAP 2.0 內重複列入追蹤。

三、德國《供應鏈盡職調查法》近期發展

德國《供應鏈盡職調查法》（LkSG）於 2021 年公布，並自 2023 年起分階段適用。德國新聯合政府 2025 年 4 月之「組閣協議」揭示將廢止 LkSG；德國聯邦總理 Friedrich Merz 2025 年 5 月訪問歐盟總部時，亦公開呼籲歐盟廢止《企業永續盡職調查指令》（CSDDD）。LkSG 修法至今尚未完成，惟德國政府已透過行政指示，把「報告審查」及「裁罰執行」實質放寬：

- （一）德國聯邦政府於 2025 年 9 月 3 日通過 LkSG 簡化修法草案，擬取消企業定期報告義務並限縮罰鍰適用範圍；該修法草案於

2026 年 1 月 16 日經聯邦議院一讀後交付委員會審議，截至 2026 年 8 月尚未完成國會立法程序。

- (二) 2025 年 9 月，德國政府指示聯邦經濟暨出口管制局 (BAFA) 停止審查企業依 LkSG 之年度報告，BAFA 並關閉報告提交管道；惟企業仍須履行人權盡職調查義務。BAFA 並對進行中及未來的行政違法案件，原則上僅就涉及嚴重人權侵害的重大義務違反予以裁罰。

四、企業人權盡職調查相關政策工具

「指引」及「方案」均係推動企業實施人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence, HRDD) 之政策工具，惟功能有所不同。「指引」主要提供企業建立 HRDD 機制之步驟及實務操作參考；目前已有「企業人權盡職調查操作手冊」，可於「臺灣企業與人權入口網」下載參考。「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」目前持續蒐集產業意見，並配合國際趨勢審慎研議。初步規劃由具一定規模之製造業率先實施，並於永續報告書揭露相關資訊，期透過大型企業之供應鏈管理機制，逐步帶動上下游企業提升人權治理能力。

五、相關政策議題辦理情形

- (一)「企業與人權國家行動計畫」第 2 版 (NAP 2.0)：草案目前由行政院人權處審議中。
- (二)臺灣企業供應鏈尊重人權方案：持續蒐集產業意見，並配合國際趨勢審慎研議。
- (三)企業盡職調查專法：持續參考國際立法發展，並綜整各界意見審慎評估。
- (四)強制揭露事項及相關處罰規定：配合國際制度發展及我國產業情形持續研議。

參採情形：

- 一、第一點意見，同回復高教授啟中意見之參採情形第二點。
- 二、第二點及第四點意見，企業與人權國家行動計畫第2版、企業人權盡職調查操作手冊及臺灣企業供應鏈尊重人權方案等，目前於臺灣企業與人權入口網皆僅有「草案」，爰本報告建議儘速完成、提出正式版本，以利企業遵循。
- 三、第三點意見，針對德國法制最新發展情形，已參採修正。
- 四、第五點意見，係就本報告研提之建議回應辦理情形與進度，並未提出具體建議，爰錄供參考。

勞動部：

對於報告內容並無其他意見。

參採情形：

贊同本報告研提建議。

趙研究員俊祥：

- 一、本報告「企業永續發展相關法制研究—以勞動人權為中心」針對企業經營之社會責任，主要對勞動人權為探討，說明我國現行法制概況，介紹《聯合國工商企業與人權指導原則》與相關立法例，並對相關問題進行研析與提出建議。其中外國有關引介內容豐富詳實，結論建議確實具體，敬表贊同。
- 二、本報告內容既以勞動人權為中心，在有關「貳、我國現行法制概況：防制強迫勞動之相關法規」中，是否應先對勞動人權作一廣泛的解析？其次勞動人權有關法規也不僅是防制強迫勞動，應再擴大作全面之探討或說明重點在強迫勞動。另外為協助企業遵循

國際標準之人權規範，行政院人權保障推動小組決議規劃「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」其重要性不言可喻，但本報告只簡單帶過，希望對內容能進一步介紹重點。

三、頁 2 提及聯合國人權理事會《聯合國工商企業與人權指導原則》（下稱《聯合國人權指導原則》），然而簡稱卻省略重要的「工商企業」字眼，失去連結性。在「參、聯合國人權指導原則與相關立法例」所謂的 3 大支柱及 31 項指導原則，除僅提到的 2 則原則外，也建議可以多作論述說明。「相關立法例」建議修正為「相關外國立法例」，以免誤解為聯合國人權指導原則立法例。

四、在「肆、問題研析與建議」部分，每點都以建議方式呈現，似有太快進入結論之感，而未能掌握個別問題之所在。是以不論在體例上是另成一章節或於各點建議中合併討論，均建議加強問題研析之探討。

五、建議三建議主管機關應關注國際趨勢，並研議將企業盡職調查予以法制化之可行性。目前我國對此方向與進度如何？有如韓國般提出法案規劃嗎？建議四建議研議納入強制揭露事項及相關處罰規定之可行性，提到主管機關允宜參考國際趨勢，研議將強制揭露事項及罰則規定納入專法規範之可行性。我國現在法制上是分散或無任何規範嗎？以上均建請再多作說明。

參採情形：

一、第一點意見，係贊同本報告研提建議。

二、第二點意見，「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」目前僅為草案，且該草案除去目錄、前言，實質內容僅有 2 頁，本報告已將重點臚列。

三、第三點意見，已參採修正。

四、第四點意見，本報告先梳理我國法制概況、介紹國際立法例，再從我國現行法制尚有不足之處，與國際立法趨勢提出相關建議，爰維持本報告建議。

五、第五點意見，本報告「貳、我國現行法制概況」已就現行法制規範情形進行盤點。

陳研究員淑敏：

一、在全球供應鏈越來越重視消除強迫勞動與因應人權風險的大趨勢之下，本報告以企業永續發展之勞動人權為核心，參考國際立法趨勢，探討相關法制問題，敘述簡潔扼要，所提各點建議均切中要點，敬表贊同。為配合全球永續治理趨勢並強化企業資訊透明度，金融監督管理委員會 114 年 11 月 7 日修正《公開發行公司年報應行記載事項準則》第 7 條、第 23 條條文及增訂第 10 條之 1，要求特定規模之上市櫃公司於年報中增列「永續相關財務資訊」專章，永續財務資訊專章列為強制揭露項目。而經濟部 114 年 9 月之「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」(草案)，明定推動時程為 114 年製造業營業額達 500 億元之上市櫃公司，於 115 年實施人權盡職調查，於 116 年納入永續報告書內揭露，故人權盡職調查益顯重要。

二、本報告第二點建議－建議儘速發布臺灣企業供應鏈尊重人權指引或方案尤為重要。經查經濟部業於 114 年 10 月 1 日發文（經投字第 11412503340 號函）邀請年營業收入達新臺幣 500 億元以上之製造業公司及相關公（協）會，其說明一敘明「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」規劃之推動時程。惟「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」及 114 年 12 月之「企業人權盡職調查操作手冊」目前皆仍只是草案，恐令人誤以為尚未定案只在研擬階段，法規制度不完善將無法促使企業強化法遵義務，難以對企業行為進行有效

約束。而人權盡職調查指引未能如期公告，更無制定新的公告與實施期程，將使企業自行承擔供應鏈中潛在與已發生的人權風險。建議主管機關應針對為何至今仍只是草案之原因詳加說明。

三、企業人權盡職調查已成為全球企業治理的重要趨勢。長期關注企業人權政策的非政府組織認為，沒有罰則的方案或措施應為短期目標，正本清源之道還是要跟上國際立法的腳步，儘速訂定企業人權盡職調查專法，以確保企業確實落實相關人權政策，此與本報告第三點及第四點建議所見略同。有論者認為，從目前的實務經驗來看，企業在人權風險管理方面仍存在不少挑戰，包括形式化操作、供應鏈不透明、稽核制度限制、利害關係人參與不足及補救機制薄弱等問題。爰應強制揭露事項明確化有利提升透明度與防止表面合規，且強制規定有助填補現行揭露不足與執行漏洞，罰鍰設計合理可兼顧威懾力與公平性，期透過明確化強制應揭露之事項及罰鍰處罰，將人權納入企業治理與風險管理，以確保企業落實其本身與供應鏈之盡職調查。

參採情形：

- 一、第一點及第三點意見，皆係贊同本報告研提建議。
- 二、第二點意見，係針對主管機關之建議，錄供參考。

黃副研究員嘉文：

- 一、本篇報告整體架構完整、引用文獻豐富，且緊扣國際上最新立法趨勢，藉以比較我國相關法理內容，提出問題研析與立法建議，供主管機關參考，對於國會問政與政策研擬具有極高參考價值。
- 二、針對國際及國內相關法規，建議可列表來條列式分析比較，以利讀者清楚理解異同。

- 三、有關建議三主張研議制定企業盡職調查專法，我國企業以中小企業為主，專法制定應考慮若過於嚴苛可能增加企業合規成本，也可考量優先修正既有法規納入治理及揭露義務。
- 四、關於建議四「研議納入強制揭露事項及相關處罰規定」，建議可區分「揭露未完成盡職調查」與「實際造成或促成不利人權影響」兩類違規，採取不同法律效果。
- 五、有關建議五建置風險資料庫之可行性建議，我國若要建置類似資料庫，宜明確主責機關（如經濟部、勞動部等）或跨部會間共同協作。另應明確化資料庫的具體指標（如高風險地區或行業清單、高風險產品類型、常見剝削手法等），以確保資料庫的即時性與準確性。但資料庫若涉及列出特定高風險地區或行業，應需具備明確之法律授權，以避免衍生爭議。
- 六、第 1 頁有關聯合國前任秘書長（Koffi Anan），是否應為（Kofi Annan），建請再查。

參採情形：

- 一、第一點意見，係贊同本報告研提建議。
- 二、第二點意見，我國現行法制與本報告所參考之國際立法例規範方式不盡相當，且宥於本報告完稿時間與篇幅限制，概難以完整搜尋、比較，為避免掛一漏萬，不採取製表比較方式。
- 三、第三點意見，參考國際立法例，企業盡職調查義務多僅限定具有一定規模之企業，爰一般中小企業並未在強制進行盡職調查範疇，本報告係考量中小企業可能受上下游廠商發生強迫勞動情形波及，導致無法因應國際間日趨嚴格之禁止強迫勞動要求，爰建議應建構中小企業相關支持措施。

四、第四點意見，企業盡職調查專法目的係在於使企業了解其自身與供應鏈是否涉及強迫勞動情形，並將盡職調查結果於企業網站或適當處所公布，相關處罰宜針對未為該等調查、未就該調查所發現之侵害風險為處理或未依規定公開調查結果等涉及盡職調查之情形，至於企業自身涉及強迫勞動或其供應鏈涉及強迫勞動，則現行法制（如《人口販運防制法》、《勞動基準法》等）已有相關規定。

五、第五點意見，國際間針對風險資料庫採取之方式亦有所不同，美國係採取直接列出黑名單之方式，歐盟則係提供客觀資料，二者皆有法律明確授權，主管機關後續進行企業盡職調查專法可行性研議時，可依據我國產業特性，尋求適宜我國採取之模式，爰錄供參考。

六、第六點意見，已參採修正。

散會：下午 4 時