

## 工作坊四：企業人權沙龍 I：國際法、供應鏈人權與永續投資

一、時間：2021 年 10 月 22 日(星期五) 下午 15 時~17 時 15 分

二、地點：長運公關會議室、MS Teams 線上會議室

三、主辦單位：社團法人台灣國際法學會、財團法人台灣經濟研究院

四、指導機關：經濟部投資業務處

五、與會人員：(參閱附件名單)

六、會議議程：

時 間	議 程	
14:30- 15:00	報到	
15:00- 15:10	開場致詞 經濟部投資業務處代表	
15:10- 16:35	主持人：經濟部投資業務處代表	
	報告人：	
	廖福特 理事長 (台灣國際法學會)	企業人權責任之國際規範發展
	陳錫平 博士後研究員 (中央研究院)	歐洲聯盟企業人權責任相關立法進展
	劉子碩 律師 (執業律師)	闡述挪威《透明度法案》之內容
	金管會代表	我國現行法制－企業非財務資訊揭露
16:35- 16:45	與談人 鄧衍森 教授	

	(東吳大學法律學系) 林沛君助理 教授 (東吳大學人權學程)
16:45:- 17:00	綜合討論 1.台灣是否需要訂定企業人權責任法律? 2.如果需要，應該包括哪些重要原則?
17:00	散會

## 七、會議紀要：

(一) 經濟部投資業務處 張銘斌處長致詞 (略)

(二) 報告人

### 1. 企業人權責任之國際規範發展 廖福特理事長(台灣國際法學會)

- 企業活動的本質應該只有企業考量嗎?還是應該是公正的企業(just business)，使得公正成為企業行為之內涵。這是互久之問題，但是近來發展已趨向實踐公正的企業。然而在國際自由貿易之後，商業與人權面臨兩項難題。
  - 一者是許多政府沒有能力或是不願意訂定或實踐商業與人權之國內法規範。
  - 另一者是跨國企業對於其所形成之人權傷害是沒有準備的。
  - ◆ 近年來聯合國亦有商業與人權方面之努力，人權理事會(Human Rights Council)在2011年6月通過商業與人權指導原則(Guiding Principles on Business and Human Rights)，聯合國跨國企業及其他企業公司與人權工作小組(UN Working Group on Human Rights and Transnational Corporations and Other Business

Enterprises, UNWG)強烈鼓勵所有國家訂定商業與人權國家行動計畫，以作為傳播及實踐商業與人權指導原則的部分國家責任。

- ◆ 後來人權理事會亦在 2014 年 6 月通過設立草擬有法律拘束力文件之商業與人權工作小組，著手草擬條約。因而商業與人權之發展進程是從商業與人權指導原則邁向商業與人權條約。

- 指導原則形成

- 在聯合國之下企業之人權責任經歷了幾十年的討論，其中有幾項主要發展，例如在 1973 年成立跨國企業委員會(Commission on Transnational Corporations)，而促進及保障人權次委員會(Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)亦成立跨國企業工作小組，其於 2003 年通過跨國公司與其他企業機構有關人權規範責任規範(Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights Norms)，但是可惜的是後來人權委員會(Commission on Human Rights)並沒有通過此規範。
- 爾後聯合國秘書長在 2005 年任命 John Ruggie 教授為商業與人權之特別代表(UN Secretary-General's Special Representative on business & human rights)，經過六年與國家、企業、民間團體諮商程序之後，人權理事會(Human Rights Council)在 2011 年 6 月通過商業與人權指導原則，值得重視的是人權理事會是以全體一致之方式通過商業與人權指導原則

- 研擬條約草案

- 比較特別的是其實自願途徑及強制途徑兩者是同步並行發展。有關自願途徑，2011 年通過商業與人權指導原則是採用自願途徑，聯合

國亦成立跨國企業及其他商業公司與人權工作小組，此小組有五位獨立專家，並每年舉辦商業與人權論壇(Forum on Business and Human Rights)，以協助實踐商業與人權指導原則。人權理事會也在2014年6月通過決議，認為商業與人權國家行動計畫是實踐商業與人權指導原則非常重要之工具，因而呼籲所有聯合國會員國在其國內擬定國家行動計畫以促進商業與人權指導原則之實踐。

- 偏好強制途徑希望訂定條約之努力也並未停歇，後來2013年9月厄瓜多及南非等國家在人權理事會提議草擬有法律拘束力之文件，並獲得85個國家之支持。同樣在2014年6月，人權理事會通過成立草擬有法律拘束力商業與人權文件之開放式政府間工作小組(Open-ended Intergovernmental Working Group)，並由厄瓜多擔任主席國。此一決議被認為是歷史性決定，1992年聯合國跨國企業委員會(UN Commission on Transnational Corporations)停止運作之後的重要決定，也是非常重要轉折點。
- 2017年10月提出商業與人權條約草案之起草原則，然後在2018年7月提出「於國際人權法管理跨國企業及其他商業公司之法律拘束文件條約草案」(Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises, Zero Draft)及「於國際人權法管理跨國企業及其他商業公司之法律拘束文件附加議定書草案」(Draft Optional Protocol to the Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises)。
- 在各國表示意見之後隨即於2019年7月提出「於國際人權法管理跨國企業及其他商業公司之法律拘束文件修正草案」(Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the

Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises,  
Revised Draft)

- 2020 年 8 月提出「於國際人權法管理跨國企業及其他商業公司之法律拘束文件第二修正草案」(Legally Binding Instrument to Regulate, in International Human Rights Law, the Activities of Transnational Corporations and other Business Enterprises, Second Revised Draft)。
- 要求企業尊重人權
  - 商業與人權指導原則
    - ◆ 企業負擔尊重人權之責任
      - 學者認為「商業與人權指導原則」是採取人權直接適用模式，不需要間接地在法律規範人權，然後才要求企業遵守。
      - 不過「商業與人權指導原則」強調，企業雖然不直接負擔人權之保障責任與義務，卻必須遵守所有人權保障之法規命令。
    - ◆ 原則規定
      - 「商業與人權指導原則」所稱之「人權」是指國際認可之人權，其最低標準包括國際人權憲章(International Bill of Human Rights) 及國際勞工組織(International Labour Organization)關於工作之基本原則及權利宣言(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)中揭示之基本權利。
      - 企業極可能接觸到所有面向，其應尊重之人權自然也覆蓋各種範圍，因此所指之人權必須廣泛地包括國際人權憲章及國際勞工組織之有關工作環境與工作權之條約。
    - ◆ 企業人權責任之基本原則

- 避免經由其行為而造成人權負面影響，並於負面人權影響發生時彌補處理之；
- 應盡力避免或彌補因其企業關係而與其業務、產品或服務有關之負面人權影響。企業之人權責任會隨著其規模及其他因素之差異而有所不同，惟不變者是所有企業均有尊重人權之責任。

◆ 企業之政策及程序

- 企業應訂立符合其大小及情況之政策及程序，包括滿足其尊重人權責任之政策；規劃善盡人權責任程序，以辨識、避免、彌補並監督企業如何處理其對人權之影響；對於企業造成或與其有關聯之負面人權影響之彌補措施。
- 作為其尊重人權之責任基礎，企業應以政策宣言表達其對於滿足此責任之努力，包含 1.被企業最高行政階層認可；2.經有關之內部及外部專家諮商；3.約定企業之人員、商業夥伴及其他直接與其經營、產品貨物有關對象之人權期望；4.外部可直接取得該文件；5.反映在執行面的政策及程序上已將其融入企業。

◆ 企業善盡人權責任之應有作為

- 程序上應包括估量實際及潛在人權影響，基於其發現而整合並採取相關作為，同時追蹤反應，並通知該人權影響如何被處理。
- 內容上必須涵蓋企業經由其行為，或可能與其企業關係有關之直接營運行為、商品、服務，所可能造成之負面人權影響。
- 為防止及彌補負面人權影響，應將人權影響評估整合入相

關之內部執行及程序面，並採取適當措施。

- 企業應追蹤其反應之有效程度，同時追蹤基於適當之質化及量化指標，並聽取內部及外部之回饋。
- 企業營運行為或內容有嚴重人權侵害之可能時，企業應正式回報其處理方式。

◆ 救濟

- 當不幸發生人權侵害時，「商業與人權指導原則」強調企業應該採取彌補措施。
- 造成人權負面影響時，企業應提供或透過合作，以正當程序提供補償。
- 其次，不論企業經營地點，均應遵守所有相關法律並尊重國際承認之人權。如果面臨義務衝突時，應該尋找方法以遵守國際承認之人權，並將造成嚴重人權侵害作為企業法遵問題處理。

● 國家義務

- 商業與人權條約並未對於企業直接課以人權義務，而是透過國家要求企業善盡人權責任，因此必須規範締約國有效管理企業之義務
- 締約國應有效管理在其領土或管轄權內之所有企業，包括有跨國特質之企業。
  - ◆ 應該採用法律及政策措施。
  - ◆ 必須確保企業違反人權行為的法律責任
  - ◆ 必須確保人權傷害之行為者負擔法律責任
  - ◆ 必須提供被害人賠償。
- 締約國應該要求企業善盡人權責任

- 締約國應要求企業採取具體措施
  - 締約國亦得採用鼓勵措施
2. 歐盟企業人權責任相關立法進展 陳錫平研究員(中央研究院)
- 公司治理資訊透明化義務
    - 2014 年非財務資訊報告指令(EU Non-Financial Reporting Directive, NFRD, 2014/95/EU Directive)
      - ◆ 透過透明化要求保護投資人及其他利害關係人
      - ◆ 要求員工超過 500 人的公司報告其營業活動對於若干非財務性事項的影響
      - ◆ 如環境、社會、勞工、反貪腐與賄賂、及人權、董監事會組成的多元性。但未要求處理報告中陳明的有害影響
    - 2021 年 4 月「公司永續報告指令草案」(Proposal for Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)
      - ◆ 擴大適用範圍
      - ◆ 有害影響審慎注意的範圍擴及整個價值創造鍊
      - ◆ 引進全歐盟適用的強制性永續報告標準及稽核制度
      - ◆ 報告數位化要求，強化讀取及使用便利性
  - 衝突礦物供應鏈的審慎注意義務
    - 2021 年 1 月 1 日生效
    - 避免為武裝衝突、恐怖組織提供資金，並為防制強制勞動，創設供應鏈注意義務制度
    - 直接課予鈹、錫、鎢、金四項礦物的進口商強制性的審慎注意義務
    - 鼓勵大型的製造商及銷售商自願實行
  - 歐盟應且能制定企業人權審慎注意義務指令的理由



- 歐盟立法權限法律基礎：歐盟運作條約第 50 條及第 114 條
- 已有數個會員國就企業及其供應鏈人權審慎注意義務的制定相關法令
- 各國立法進度與內容差異甚大，造成貿易障礙、影響歐盟企業的競爭優勢及歐盟內部市場運作
- 歐盟權限框架下的立法目的與方向
  - ◆ 透過歐盟立法提供企業法安定性，確保企業間公平的競爭條件
  - ◆ 企業的人權、環境、公司治理注意義務，應有歐盟協調一致的標準
- 歐洲議會決議及建議性草案
  - 2021 年 3 月 10 日，壓倒性多數：504 票贊同、78 票反對、112 票棄權
  - 決議及草案：無拘束力、展現議會的積極態度
  - 督促歐盟執委會依循 UNGPs 之要求與精神，提出公司人權、環境及治理審慎注意與課責義務的新指令草案
  - 正規的立法程序
    - ◆ 歐盟執委會向歐洲議會及部長理事會提出立法草案才正式啟動立法程序
    - ◆ 提案：專屬於執委會；但議會得要求執委會提案
    - ◆ 議會及部長理事會之共同決定程序：最多須經三讀
- 歐盟執委會的立法準備及時間表
  - 2019 年 12 月：歐盟理事會公布商業與人權行動綱領(Agenda for Action on Business and Human Rights)
  - 2020 年 2 月：歐盟執委會公布供應鏈之人權審慎注意要求的研究

## 報告

- 2020 年 4 月：司法執委 Didier Reynders 預告歐盟將擬定全面性之人權審慎注意義務的法案
- 2021 年 2 月：結束立法草案的公開諮議程序
- 2021 年 6 月：草案原定公告期限
- 2021 年 10 月 27 日：新的預定公告日
- 2022 年：完成立法？
- 2024 年？：會員國轉化成內國法的兩年期限
- 聯合國人權事務高級專員辦事處(OHCHR)向歐盟執委會提出立法建議函
  - 2021 年 7 月 2 日
  - 聯合國體系中負責引領商業與人權議題的機構
  - 透過各種方式協助散播與執行 UNGPs
  - 歡迎歐盟執委會宣示將依循 UNGPs 擬定適用於全歐盟的強制性供應鏈審慎注意義務的新制度
  - 簡要評論歐洲議會版草案，指出若干不符合 UNGPs 之處
  - 在歐洲議會版草案基礎上，依據 UNGPs 的要求與精神，向執委會提出草擬法案之際應注意之要點
- 歐盟觀望聯合國企業與人權條約草擬的新進展
  - 2011 年 6 月：聯合國人權理事會通過 UNGPs
  - 2014 年 6 月：聯合國人權理事會設置不限成員政府間工作組(open-ended intergovernmental working group, OEIGWG)，目標：擬定一個拘束力條約的草案
  - 2018 年 7 月：第一個正式草案（所謂 Zero Draft）、2019 年 6 月第

一次修正版草案、2020年8月第二次修正版草案、2021年8月第三次修正版草案、2021年10月25-29日OEIGWG第7會期討論。

- 暫時還不會通過，但也不會有重大變更
- 歐盟各國間歧異甚大，多國對強制性規定的抗拒或保留
  - 2014年聯合國人權理事會表決中，德國、法國、義大利、捷克、奧地利、愛沙尼亞、愛爾蘭、英國（及美國、日本、南韓），皆反對擬定有拘束力的聯合國企業與人權條約
  - 政府及企業擔憂對歐盟企業全球競爭力的影響
  - 各國意見歧異未能達成共識，理事會迄今未授權歐盟執委會代表歐盟在OEIGWG全面參與企業與人權條約的協商
- 我國政府及企業應及早準備因應
  - 歐盟企業人權審慎注意義務指令遲早完成立法
  - 歐盟將來企業人權審慎注意指令的域外效力
  - 歐盟的對外政策
    - ◆ 向世界推廣歐盟的價值、永續發展理念、人權標準等。
    - ◆ 與第三國或其他區域組織（e.g.南錐共同體五國）協商簽訂（商貿）條約，納入永續發展條款、企業的人權責任等。
  - 歐盟的抱負 — 從歐盟標準到全球標準
    - ◆ 歐洲議會建議草案理由，制定歐盟的審慎注意標準，有助於促進全球標準之形成。

### 3. 挪威《透明度法案》之介紹 劉子碩律師

- 立法程序
  - 2018.06.04 國會決議成立倫理資訊委員會，指示該委員會評估是否應要求企業提出企業社會責任及供應鏈追蹤相關資訊。

- 2018.08.31 倫理資訊委員會正式運作，新任命的專家委員會將評估企業是否有義務揭露其如何確保供應鏈中的尊嚴勞動條件。
- 2019.06.24 倫理資訊委員會發表期中報告，委員會認為在國內引入法定的倫理資訊義務應屬合適
- 2019.11.28 倫理資訊委員會提出正式報告，委員會向兒童與家庭事務部提交報告，移交後續立法工作。
- 2019.12.19 針對倫理資訊委員會所提交草案之磋商開始，磋商期限為 2020.03.20.
- 2021.04.09 兒童與家庭事務部正式向國會提案，Prop. 150 L (2020-2021)
- 2021.06.18 國會三讀通過第 176 號法令(2020-2021)，法案全稱：《關於企業透明度與基本人權及尊嚴勞動條件之推行工作》
- 條文架構
  - 總則
  - 盡職調查與報告義務
  - 指導與監督
- 立法目的及適用範圍
  - 促使企業於商品生產及服務提供相關方面尊重基本人權及尊嚴勞動條件，並確保公眾取得有關企業如何應對基本人權及尊嚴勞動條件之負面影響之資訊。
  - 本法適用於在挪威登記且在挪威境內外提供商品及服務之大型企業。亦適用於在挪威境內提供商品及服務且依挪威國內法對挪威負有納稅義務之大型外國企業。
  - 定義
    - ◆ 「大型企業」：每日銷售收入達七千萬挪威克朗、或總資產三千

五百萬挪威克朗或會計年度年平均員工人數五十人以上。

- ◆ 「基本人權」指國際認可之人權，包括但不限於來自經濟社會文化權利國際公約（1966年）、公民與政治權利國際公約（1966年）及國際勞工組織有關工作中之基本權利及原則之核心條約者。
  - ◆ 「尊嚴勞動條件」，保障前款之基本人權及工作場所之健康、安全與環境，並提供足資生活之工資之工作。
  - ◆ 「供應鏈」：提供或生產商品、服務或其他投入要素之供應商及分包商鏈之任一處，而該商品、服務或其他投入要素為企業提供服務或從原料階段到成品之商品生產過程之一部分。
  - ◆ 「業務合作夥伴」：所有直接向企業提供商品或服務但不屬於供應鏈之一部份者。
  - ◆ 主管機關得基本人權及尊嚴勞動之範圍另行頒布規定，亦得就大型企業頒布例外規定。
- 法定義務
    - 盡職調查義務與報告義務
      - ◆ 企業應依經濟合作暨發展組織跨國企業準則進行盡職調查。
      - ◆ 企業應依其規模、性質、營運背景以及對基本人權及尊嚴勞動條件所產生之負面影響之嚴重程度及可能性，定期進行盡職調查。
        - 調查內容，包含識別及評估對基本人權及尊嚴勞動條件之實際及潛在負面影響，包含企業所造成或促成者，或因供應鏈或業務合作夥伴而與企業之營運、產品或服務直接相關者等。
      - ◆ 企業應公開依前條所進行盡職調查之報告

- 包含對於企業組織、營業項目、應對基本人權及尊嚴勞動條件之實際及潛在負面影響之準則及流程之一般性描述。
- 企業透過盡職調查所識別之實際負面影響及負面影響之顯著風險等細節。
- 企業已實施或計劃實施之停止實際負面影響或降低負面影響之顯著風險之措施等細節，以及該等措施之成效或預期成效。

#### ■ 資訊提供義務

- 任何人皆有權以書面請求企業提供其如何應對實際及潛在負面影響之相關資訊。
- 資訊請求權之範圍不含依國安法保密或受著作權法保障之資訊。主管機關得就資訊請求權及企業拒絕資訊請求之事由另行頒布規定。
- 企業對於資訊請求之處理，應於合理時間內以充分且易懂的書面提供，且至遲應於收受資訊請求後三週內提供。
- 請求資訊遭拒絕者，得於收到拒絕後三週內請求企業進一步說明拒絕之理由。該理由應以書面盡快提供，且至遲應於收到進一步理由之請求後三週內提供。

#### ■ 指導與監督——申訴程序？

- 消費者保護處應主動或依請求促使企業遵守本法，包含與企業或其組織進行協商。
- 消費者保護處發現企業有違反本法之行為時，得命企業提出停止違法行為之保證書，或逕行作成處分。
- 消費者保護處及市場委員會發現企業違反相關規定時得作成禁令或命令、怠金或罰鍰。

### (三) 與談人

#### 1. 東吳大學法律學系 鄧衍森教授

針對程序層面，分享 ISDS 改革與仲裁人行為準則：

- CPTPP 投資人與地主國之間的爭端機制，對於仲裁人行為規範非常細緻
  - 凡擔任其他國際協定協議之仲裁人不得擔任 CPTPP 之仲裁人，避免利益衝突問題。
  - 規定仲裁人揭露議題之義務，透過資訊揭露可讓會員國知道仲裁人是否適任。
  - 對仲裁人之公正性與獨立性也有詳細規定。
  - 目的：建立詳細之規定，讓會員對仲裁人制度有所信任。
- 針對某些解釋之權限，CPTPP 附件的規定拉高層次，藉由權力分配的調整，加入會員國政治性權力的解釋。舉例：紐西蘭對汶萊、馬來西亞與越南的附加協議（side letter），希望能以調解的方式解決紛爭。

#### 2. 東吳大學人權學程 林沛君助理教授

從四個宏觀面向分享：

- 須辨認軟硬法之規定：從國際投資協定觀察，這些實證規定是如何將軟法之規定落實。
- 歐盟的投資協定有創造投資法庭之發展，與傳統雙邊投資協定（BIT）之爭端解決機制不同。CPTPP 的策略較為折衷，不讓投資人權力過大，處在一個中間光譜，這與 EU 的投資協定十分不同。
- 從三個角度觀察 CPTPP 特別之處：
  - 有關適用之範圍：由於美國退出，有些條款被暫停適用，其中是關於投資核准，私契約之性質就排除於 CPTPP 規定。對投資人的定

義也有調整，成員國也可以是投資人而不只是自然人。

- 實體保障的規範：這是與傳統 BIT 不同之處。
- 爭端解決機制：避免仲裁人權力過大，不適用於最惠國待遇原則。
- 我國之因應：須符合 CPTPP 的條文，因為已不可能修改條文本身，但可從附件（Annex）、附加協議（SIDE LETTER）彰顯各成員國的特別需求，政府可往這兩個方向去檢討。



附件：(出席名單)

姓名	單位	職稱
張銘斌	經濟部投資業務處	處長
林美杏	經濟部投資業務處	科長
廖福特	台灣國際法學會	理事長
陳錫平	中央研究院	博士後研究員
劉子碩	執業律師	律師
林秀美	金融監督管理委員會證券期貨局	副組長
鄧衍森	東吳大學法律系	教授
林沛君	東吳大學人權學程	助理教授
許峻賓	台灣經濟研究院 國際事務處	副研究員
陳宥喬	台灣經濟研究院 國際事務處	助理研究員
吳俊彥	台灣國際法學會	助理
許慧瑩	陽明交通大學	兼任副教授
蔡孟翰	宏祥法律事務所	/律師
鄭中睿	青年勞動九五聯盟	理事
張武修	亞洲健康識能學會	
謝孟庭	中研院法律研究所	研究助理
武田美紀子	台灣國際法學會	常務監事
鄭慧雯	NHRC	秘書
吳宜謙	APEC 研究中心	助理
詹書婷	台北市政府	
許華堯	保誠人壽保險	協理
Yu-Ting Kung	東吳大學	學生
吳菁娟	中正大學	研究生

姓名	單位	職稱
林奕辰	台灣大學	學生
陳靜芳	Mask Network	General Counsel
James Hsieh	台灣大學	
謝家瑄	文化大學	學生
蕭伶玲	acer	
黃怡蓁	ASUS Tek Computer Inc.	高級管理師
謝仁傑	歐萊德國際股份有限公司	
楊蓓玟	歐萊德國際股份有限公司	
楊鎧賓	歐萊德國際股份有限公司	
陳怡婷	歐萊德國際事業處	副理
黃哲融	中經院	計畫助理
何念修	東吳大學	學生
劉靜靜	Acer Inc.	
施逸翔	台灣人權促進會 秘書長	
陳依政	中華民國衛星廣播電視事業商業同業公會	秘書長
詹巧鈴	中華民國工商協進會	
朱萍	中華民國工商協進會	
黃裕晟	國立中山大學政治學研究所	學生
林木興	台大風險中心暨中研院環變中心	博士後研究員
王郁云	陽明交通大學科法所	碩士生
吳昀	行政院	諮議
吳靖翎		專員
陳惠如	銀行公會	協辦幹事

姓名	單位	職稱
櫃買中心		組長
黃彥翔	台大國企所	
張景維	法務部法制司	
孫興瑄	Discovery	專案經理
楊麗貞	證交所	
黃文君	證交所	
林永裕	證券櫃檯買賣中心	
羅玉君	勞動部	
李宛軒	原住民族委員會	科長
涂又文	工程會	
羅玉君	環境權保障基金會	
廖欣宜	原住民族委員會	科長
范朝詠	陽明交大科法所	研究生
呂昕禹	尚澄法律事務所	
楊培侃	政大國貿系	教授
陳彩菁	原住民族委員會	
黃吉伶		
林泓劭		
李啟銘		
黃沛桐		
賴彥宏		
馮薇雯		
許寧芳		
李濃		

姓名	單位	職稱
黃彥瑜		
許芳庭		
游明珊		
張雅君		
張少君		
廖芸萱		
劉美女		
鍾佩真		
吳佳穎		
姜懿庭		
洛金達紹		

## 工作坊五：企業人權沙龍 II：國際法、供應鏈人權與永續投資

一、時間：2021 年 11 月 05 日(星期五) 下午 15 時~17 時

二、地點：長運公關會議室、MS Teams 線上會議室

三、主辦單位：社團法人台灣國際法學會、財團法人台灣經濟研究院

四、指導機關：經濟部投資業務處

五、與會人員：(參閱附件報名名單)

六、會議議程：

時 間	議 程	
14:30- 15:00	報到	
15:00- 15:10	開場致詞 經濟部投資業務處代表	
15:10- 16:35	主持人：經濟部投資業務處代表	
	報告人：	
	廖福特理事長 (台灣國際法學會)	闡述英國《現代奴役法》及 《環境法草案》之內容
	翁燕菁 副教授 (政治大學政治系)	闡述法國企業人權責任法之 內容
	吳瑛珠 助理教授 (淡江大學公行系)	闡述德國《供應鏈企業責任 法》之內容
16:35- 16:45	與談人	
	林佳和副教授(政治大學法律系) 徐揮彥 教授(東華大學法律系)	

16:45- 17:00	綜合討論 1.台灣是否需要訂定企業人權責任法律? 2.如果需要，應該包括哪些重要原則?
17:00	散會

## 七、會議紀要：

### (一) 經濟部投資業務處 張銘斌處長致詞 (略)

### (二) 報告人

#### 1. 英國強制企業善盡人權及環境責任立法 廖福特理事長(台灣國際法學會)

##### ● 國際準則發展。

2011 年 6 月，聯合國人權理事會一致通過《聯合國工商企業與人權指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)，其規定企業尊重人權之責任。

聯合國亦著手草擬商業與人權條約草案，本來修正條約草案所稱之人權是涵蓋所有人權。第二修正草案前言提到，聯合國九份核心人權條約及國際勞工組織(International Labour Organization)八份基本公約。第二修正草案也規定，本條約涵蓋世界人權宣言及習慣國際法，包括締約國已經批准之所有核心國際人權條約及國際勞工組織之基礎公約。因此商業與人權條約草案嘗試涵蓋非常廣泛之人權範疇。

##### ● 英國商業與人權國家行動計畫

英國在 2013 年 9 月即擬定商業與人權國家行動計畫，是全世界第一個擬定商業與人權國家行動計畫之國家。後來在 2016 年 5 月提出更新版商業與人權國家行動計畫，亦是全世界第一份更新版商業與人權國家行動計畫。這當然是對《企業與人權指導原則》之回應。而國家行動計畫之

目標包括「支持、鼓勵及利用相關措施促進不論國內或國外之英國企業保護人權」。

## ● 企業之反應

企業不斷向英國政府表示，其需要由政府頒布一系列的標準與指導準則，以便確保政府對於企業之人權標準高低及企業本身符合這些標準，因此英國商業人權行動計畫實為英國政府希望滿足企業之請求。

## ● 英國國家行動計畫之目標

- 繼續落實英國政府應保護英國管轄權範圍下人之人權義務。
- 支持、鼓勵及利用相關措施促進不論國內或國外之英國企業保護人權。
- 支持於英國管轄權下受企業侵害之人的有效救濟途徑。
- 促進對於如何處理商業人權問題及為何此可以使企業更加成功之理解。
- 推廣國際上對於聯合國商業人權行為準則之遵守。
- 確保英國之政策符合聯合國商業人權行為準則之標準。

## ● 企業之人權責任

有關企業尊重人權之責任，英國商業與人權國家行動計畫所用之標題為政府對商業之期待(Government expectations of business)，而非直接聲明企業尊重人權之責任。

英國認為，英國境內的許多公司其實已將其企業活動與尊重人權兩事相提並論，並了解兩者間之關聯性，更甚者，已有部分公司將人權相關政策納入其經營目標之一。

## ● 英國認為已為之策略

- 公告周知，英國政府對於相關人權標準之要求與預期。
  - 頒布 2006《公司法》之解釋，確保公司年度報告中將包含對於人權相關議題之評估。
  - 英國貿易與投資(UK Trade and Investment)部門合作執行海外商業風險服務(Overseas Business Risk (OBR) service)，發布相關投資環境人權狀況之報告。
  - 更新政府之商業與人權工具組、提供政府官員培訓，以確保政府官員有能力處理相關問題。
  - 指示外交部門與當地政府、非政府組織等組織合作，以告知企業其可能面臨之企業風險。
  - 為企業與公民組織面對面討論的場合提供協助。
  - 資助支援六種語言的線上中心，提供相關資訊，並使企業可以最佳行為模式交流。
- 未來將採取之作為
    - 繼續落實英國政府應保護英國管轄權範圍下人之人權義務。
    - 支持、鼓勵及利用相關措施促進不論國內或國外之英國企業保護人權。
    - 支持於英國管轄權下受企業侵害之人的有效救濟途徑。
    - 促進對於如何處理商業人權問題及為何此可以使企業更加成功之理解。
    - 推廣國際上對於聯合國商業人權行為準則之遵守。
    - 確保英國之政策符合聯合國商業人權行為準則之標準。
  - 兩個相關法案



- 現代奴役法(Modern Slavery Act)

- 環境法草案(Environment Bill)

為進一步實踐商業與人權，英國最主要有兩部立法，分別為現代奴役法(Modern Slavery Act)及環境法草案(Environment Bill)。不過「商業與人權指導原則」及條約草案所欲規範之人權範疇是非常廣泛的，而英國兩部主要立法強調勞動權及環境保護，只關注人權的一部份。

## 2. 法國企業預警義務法－企業人權保障義務之試驗 翁燕菁教授(政治大學政治系)

《企業母公司與承包公司預警義務法》Loi n°2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre JORF n°0074 du 28 mars 2017

- 立法背景

- ◆ 導火線：孟加拉成衣廠倒塌事件，跨國企業有營收無責任？
- ◆ 企業社會認證制度(certification RSE)難敵市場同業競價現實，人權與歧視並非市場國消費者注重。

- 交互規範性與新規範企圖

- ◆ 「預警義務」(devoir de vigilance)，多層次規範於共識或妥協下之「軟法硬法化」(hardening of soft law)
- ◆ 法源基礎之交互規範性(internormativité)，法律係法規範體系之間的關聯與無關

國內人民對人權與環保的認同、國際軟法的參照、英美法律的借用(due diligence)、國際私法的不足，以及他國環境、衛生安全或勞動法規範錯綜之法律關係。

在歐盟執委會邀請下，法國國家人權諮詢委員會（CNCDH）應政府之諮詢而提出建議，經跨部會小組討論，並藉既有之企業社會責任國家平台（Plateforme nationale pour la RSE）邀集利害關係人聽證審議 => 國家企業與人權行動計畫。

- ◆ 規範企圖：確立跨國企業母公司就其全球生產鏈中肇生之人權與環境侵害擔負民事責任（境外管轄機制）；並藉預警計畫撰寫義務，追究應注意而未注意之責

#### ■ 預警義務適用對象及其義務

商事法典第 L. 225-102-4 條規定制定並實施「預警計畫」（plan de vigilance）之義務

- ◆ 適用企業：員工人數逾一定標準登記於法國之股份有限公司。「母公司及其直接或間接子公司」之集團於法國境內雇用至少五千人者；「母公司及其直接或間接子公司」之集團於法國境內及海外各地雇用至少一萬人次者。
- ◆ 預警計畫之制定：須包含能合理辨識風險及防制人權、衛生安全及環境重大侵害之預警措施，無論上開風險及侵害係直接或間接源於其企業母公司、其被控股公司以及其作業相關轉包商、供應商之活動（包含子宮司或被控股公司之轉包商及供應商）

#### ■ 預警計畫內容及其監督機制

- ◆ 藉以辨識、分析風險並排列風險優先順序的風險圖像（cartographie des risques）；
- ◆ 對於維持穩定商業關係（relation commerciale établie）之子公司、轉包商或供應商之個別情況，建立風險圖像相關之個別評估程序；

- ◆ 適當減輕風險或預防嚴重損害之措施；
- ◆ 就警報以及關於風險存在或發生之報告，與代表工會組織協同建立相關機制；
- ◆ 追蹤施行措施及其效益評量之系統。以上未盡之面向以及預警計畫起草方式之詳情，得經諮詢中央行政法院後作成敕令（décret en Conseil d'État）補充之。

未滿足義務者，經正式通知 3 個月後仍未履行義務，該管法院得經任何利益相關人聲請而責其作為；義務不履行者，法官依《民事程序執行法典》逐日計算或依違反義務情節計算處以怠金（astreinte）

#### ■ 民事責任及境外管轄

違反商事法典第 L. 225-102-4 條義務者，應負民事賠償責任並賠償其履行義務原得避免之損害；賠償責任不限於行為者之故意，並及於其失職（négligence）或過失（imprudence）。

以立法手段將境外事件納入內國法管制範圍，適用訴訟地法授權內國司法機關境外管轄權，適用事件發生地外國法

#### ■ 預警義務法之檢討

- ◆ 法律規範為德不卒？
  - 適用範圍有限，企業雇用人數門檻過高，且免除特定產業義務，如採掘或挖礦等；企業規模評量標準過於單一；「穩定商業關係」認定之不足。
  - 義務不履行欠缺罰則，原千萬歐元罰金條款遭憲法委員會認定欠缺法律明確性、違反罪刑法定原則，宣告違憲。
  - 損害賠償訴訟不易，侵權行為成立三要件：損害、違反義務

以及二者間之因果關係，須由原告負舉證責任。海外受害者向法國法院提起訴訟不易、事件管轄法院究竟屬民事或商事法院尚有爭議。

◆ 風險圖像含糊其辭？

2020 年官方公佈檢討報告，許多企業仍將預警義務理解為保護其利益和聲譽的工具，而未意識到其有義務於經濟活動之影響範圍內考量、人權環境、工安及健康的保障並採取行動。

預警計畫內容無具體及程度之要求，亦不要求企業公開各單位或各計畫的執行細節。企業傾向簡單扼要，對資訊揭露有所保留，以免導致司法上及聲譽上的風險。包括工會在內之利害關係人未實質協作參與。

■ 代結語

◆ 訴訟實務之隱憂有待觀察

◆ 預防勝於事後賠償，如何落實監督？

◆ 罰則仍為必要？

3. 企業人權保障規範的立法德國《供應鏈企業責任法》之初探 吳瑛珠助理教授(淡江大學公共行政系)

● 立法背景

■ 《供應鏈企業責任法》或稱《供應鏈法》

2021 年 6 月 11 日以 412 比 159 投票比數通過。

2021 年 7 月 16 日公布，將於 2023 年 1 月 1 日生效。

■ 歷程

2011 年聯合國：《經濟與人權指導原則》

2011 年 OECD：《跨國企業準則》

2016 年時德國政府：《國家企業與人權行動計畫》

- 規範對象
  - 總公司、主營業地或分支機構、或辦事處在德國，並通常具有超過 3000 名的員工（2023-2024）
  - 自 2024 年 1 月 1 日起，適用於 1000 名以上員工的公司行號
- 注意義務
  - 注意對象，包含公司與直接供應商，間接供應商則屬例外。
  - 注意標準，只要受規範者採取了合適的預防措施，縱使有侵害人權或環境相關的義務，仍不能說是違反注意義務；D.h.縱使沒有侵害受保護的法益，但並未採取足夠的注意措施時，仍會違反注意義務。
  - 注意範圍
    - ◆ 勞工保障，禁止雇用低於就業國最低允許年齡的童工、禁止最惡劣形式的童工，禁止從業人員從事強制工作，以及禁止一切形式的奴役，禁止忽視勞動保障，禁止忽視結社自由、禁止剋扣合理工資。
    - ◆ 生活基本條件保障，禁止對土地、空氣或水的污染，或者水資源的過度使用。禁止違法強制拆遷以及違法佔有土地、森林或水域。
    - ◆ 免於保全人員濫用的保障，禁止委託或使用保全人員，其在缺乏指示或者控制下，違反禁止酷刑的規定，對生命或身體的侵害，或者違反集會或結社自由。
    - ◆ 人權概括條款的禁止規定

◆ 環境相關禁止事項規定於供應鏈法第 2 條第 3 項

- 作為義務類型
  - 紀錄與報告義務
  - 風險分析
  - 預防措施
  - 風險管理
  - 補救措施
- 行政管制
  - 主管機關，德國聯邦經濟事務與出口管制局（BAFA）
  - 權限，每年對於企業的人權報告進行審查、依職權或依申請進行調查、其他行為授權基礎

（三）與談人

1. 政治大學法律系 林佳和副教授

針對供應鏈－企業生產與組織策略作為權力問題提出

- 勞動人權，必須放在動態的社會權力關係中加以考察，同時思索公共性之角色、侷限與障礙。
  - 供應鏈分工體系，跨足全球、國際與內國層次，越來越結構性的捲動與聯繫不同端點
  - 供應鏈生產方式，明顯強化彈性需求、快速因應市場變化的能力、新興組織策略與形式
  - 相關因素，對勞工，包括個別勞動關係命運、集體勞動關係形成，產生直接與間接的影響

- 供應鏈與全球資本分工體系
  - 新興的資本主義分工策略（生產&組織）
  - 全球化發展下的技術與結構環境之配合
  - 不同國度、不同企業呈現複雜網絡與整合形式
  - 更鞏固全球化時代跨國企業的主宰與定義功能
  - 結構性的催生與強化企業組織策略之多元發展
  - 內部與外部彈性、Outsourcing & Offshoring
  - 企業集團發展下勞動相異於過去之複雜組合
  - 停留在單一據點、單一企業體內之勞工困境
  - 供應鏈「主宰端點」之事實上影響=法律上義務
- 如何處理勞動人權問題
  - 各國民國家的內部政策與法律：硬法
  - 全球層次的勞動人權機制（UN, ILO, OECD, GCN）
  - 雙邊與多邊的經貿秩序安排（Blue Clause in FTAs）+區域整合框架規範
  - 跨國企業為主角的規制模式（International Framework Agreement, IFA）
  - 公民社會或私人機制推動（International Labor Monitoring, ISO, IFC）
- 全球治理與企業社會責任
 

供應鏈生產方式與關係下，以 TNCs 作為「內國」規範對象 - LkSG，作為內國硬法之新興管制方式，往前更進一步

附件：(出席名單)

姓名	單位	職稱
張銘斌	經濟部投資業務處	處長
林美杏	經濟部投資業務處	科長
廖福特	台灣國際法學會	理事長
翁燕菁	政治大學政治系	教授
吳瑛珠	淡江大學公共行政系	助理教授
徐揮彥	東華大學法律系	教授
林佳和	政治大學法律系	副教授
吳俊彥	台灣國際法學會	助理
許峻賓	台灣經濟研究院 國際事務處	副研究員
施逸翔	台灣人權促進會	秘書長
陳依玫	中華民國衛星廣播電視事業商業同業公會	秘書長
詹巧鈴	中華民國工商協進會	
朱萍	中華民國工商協進會	
陳秋蘋	台灣伊藤忠	業務
林木興	RSPRC-NTU & RCEC-RCEC, Postdoctoral Fellow	
林芳淳	行政院	科員
吳靖翎	全國商總	專員
黃文君	櫃買中心	組長
張雅君	Discovery	專案經理
林永裕	勞動部	
范朝詠		學生
蔡采凌	法務部法制司	專員



姓名	單位	職稱
羅玉君	原住民族委員會	科長
劉瑞玲	法務部廉政署	廉政專員
鍾予晴	勵馨基金會公民對話處	專員
吳佳穎	陽明交大科法所	研究生
陳宥喬	台經院 APEC 研究中心	
武田美紀子	台灣國際法學會	常務監事
黃靖庭	地球公民基金會	主任
陳詩吟	政大勞工所	研究生
魏世和	政大國貿所	
陳琴宜	中國文化大學	兼任教師
陳惠如	銀行公會	協辦幹事
姜懿庭	尚澄法律事務所	
黃慶堂	銘傳大學	副教授
徐彬豪	證券櫃檯買賣中心上櫃監理部	副理
鮑瑩莉	政治大學法學院	
何宗勳	政大法律	碩士生
黃柏誠	政大法律系	學生
王牧寰	政治大學法律系	博士生
劉子碩	執業律師	律師
曾錦源	曾錦源律師事務所	律師
王晨安	義大利米蘭大學	醫學生
闕雅文	清華大學教授	
高于翔	氣候變遷與永續發展服務	資深顧問
蕭琇安	政治大學國關中心	副研究員

姓名	單位	職稱
林芳淳	行政院性平處	
賀志殷		技正
徐彬豪	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心 監理部	副理
孫友聯	台灣勞工陣線	秘書長
劉梅君	政大勞工所	專任教授
林盈君	行政院人權委員會	委員
楊育宗		學生
李姿儀	台大國發所	博士後研究員
吳全峰	中研院法律所	研究員
許慧瑩	陽明交通大學	兼任副教授
黃慶堂	銘傳大學	副教授
林心汝	環保署	特約助理
Shu Mei Huang	Moovee Innovation Inc.,	
孫興瑄		
黃怡禎		
蘇筱捷		
高韶宇		
曾琬清		
吳愷羚		
林采鴻		
許雲菁		
林汶萱		

姓名	單位	職稱
林佩蓉		
陳惠玫		
簡永達		
黃冠綦	中研院	