

「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」(草案)  
規劃說明及參考資料

經濟部

114年9月

## 目錄

前言 .....	5
壹、依據 .....	5
貳、目的 .....	6
參、實施對象 .....	6
肆、規範作為 .....	8
伍、實施方式 .....	9
陸、推動時程 .....	10
柒、宣導推廣 .....	12
捌、經費預算 .....	12
玖、預期效益 .....	12
結語 .....	13
附錄 .....	14
附錄一：「企業與人權」簡述 .....	14
(一) 「企業與人權」(BHR)源起 .....	14
(二) 「企業與人權」國家行動計畫(NAP) .....	15
附錄二：「臺灣企業與人權國家行動計畫」 .....	16
用詞說明 .....	16
1. 負面人權影響及成因 .....	16
2. 人權範圍 .....	18
3. 供應鏈 .....	19
4. 利害關係人 .....	19
附錄三：「企業尊重人權」 .....	21
(一) 制定「企業人權政策」 .....	21
(二) 實施「人權盡職調查」 .....	22
(三) 提供「救濟」 .....	23

<b>附錄四：人權盡職調查法規國際現況</b> .....	<b>24</b>
(一) 已立法國家.....	24
1. 法國《企業慎防義務法》(2017).....	24
2. 挪威《透明度法案》(2021).....	24
3. 德國《供應鏈法》(2021).....	24
(二) 部分立法國家.....	24
1. 英國《現代奴役法》(2015).....	24
2. 澳洲《現代奴役法》(2018).....	25
(三) 採類似行政指導國家 .....	25
1. 加拿大《負責任的國外商業行為策略》(2022).....	25
2. 日本《負責任供應鏈尊重人權指引》(2022) .....	25
<b>附錄五：歐盟《企業永續盡職調查指令》(CSDDD)簡述</b> .....	<b>26</b>
(一) 2024 年 7 月發布指令 .....	26
(二) 2025 年 2 月簡化指令 .....	26
<b>附錄六：臺灣「企業與人權」相關救濟制度</b> .....	<b>28</b>
(一) 國家司法機制.....	29
1. 民事訴訟 .....	30
2. 行政訴訟 .....	30
3. 刑事訴訟 .....	31
4. 憲法訴訟 .....	32
(二) 國家非司法申訴機制 .....	32
1. 勞工申訴 .....	33
2. 調解 .....	35
3. 仲裁 .....	36
4. 裁決 .....	36
5. 國家聯絡點.....	38
(三) 非國家申訴機制 .....	39
1. 企業內部申訴機制.....	39
2. 民間團體或組織申訴機制 .....	39

3. 國際組織或人權機構救濟機制 .....	39
(四) 其他救助或輔助機制 .....	40
1. 揭弊者保護.....	40
2. 法律扶助 .....	41
3. 犯罪被害人權益保障 .....	41
<b>附錄七：勞動人權面向及案例 .....</b>	<b>43</b>

## 前言

「企業與人權」源於西元 1990 年代跨國企業於海外生產所造成之負面人權影響，聯合國於西元 2011 年通過「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs)以指導國家、企業尊重人權，避免侵害人權，並建議各國提出「國家行動計畫」落實執行。

臺灣亦於西元 2020 年公布「臺灣企業與人權國家行動計畫」，為期落實企業尊重人權，續研議推動企業實施人權盡職調查相關措施。

### 說明：

1. 「企業與人權」源起及各國提出「國家行動計畫」情形詳附錄一。
2. 「臺灣企業與人權國家行動計畫」簡述詳附錄二。
3. 「企業尊重人權」簡述詳附錄三。

## 壹、依據

行政院人權保障推動小組 114 年 1 月 20 日第 49 次委員會議決議，請經濟部規劃由具規模企業率先實施之「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」(下稱「本方案」)。

### 說明：

1. 行政院人權保障推動小組 114 年 1 月 20 日第 49 次委員會議決議略以：本指引(指「臺灣企業與供應鏈尊重人權指引(草案)»)適用範圍及整理內容方向仍有尚待改進之處，請經濟部參酌委員意見，改為提出臺灣供應鏈保護人權方案。

2. 俟本方案定稿後，續規劃實施對象適用之操作手冊(/指南/指引/指導方針)。

## 貳、目的

為協助企業遵循國際標準之人權規範，善盡企業尊重人權之責任，以強化臺灣企業於全球市場之競爭力，特訂定本方案。

### 說明：

1. 「企業尊重人權」議題經過聯合國、歐美先進國家十餘年來的倡議，已是國際趨勢，並以推動企業實施人權盡職調查為主要工作。
2. 歐美品牌商已經開始要求供應鏈中的上游、下游等關聯業者，必須尊重人權，違反者恐無法持續合作，臺灣廠商亦必須配合此趨勢而有所調整，爰企業落實尊重人權已屬「永續」經營、維持國際競爭力重要議題之一。

## 參、實施對象

本方案以製造業前一年度營業額達新臺幣 500 億元之上市櫃公司為實施對象。

### 說明：

#### 可行性

1. 落實企業尊重人權，推動企業實施人權盡職調查一案，業界反應應採逐步漸進方式推動，例如以大帶小模式，即由具規模企業先行示範。
2. 查金管會推動臺灣上市櫃公司編製及申報永續報告書係採

逐步漸進方式推動：自 103 年起實收資本額 100 億元以上須申報永續報告書；112 年起，門檻降至 20 億元以上；至 114 年起，則所有上市櫃公司均需申報永續報告書<sup>1</sup>。爰本方案由具規模企業率先實施係屬可行。

### 選取指標

3. 營業額：屬動態指標，此數值在臺灣上市櫃公司資料可穩定取得，且相對較能反應公司經營現況。歐盟《企業永續盡職調查指令》(CSDDD)係採用營業額及員工數(詳附錄五(二))。
4. 實收資本額：屬靜態指標，所有企業(不分大小)均可穩定取得，係臺灣政府偏好採用之指標，例如金管會推動之永續報告書、「上市櫃公司永續發展路徑圖」。

### 選取標準

5. 選取標準之設定旨在聚焦於與國際間產生供應鏈商業關係之企業，無意納入無國際商業關係之中小企業。
6. 歐盟《企業永續盡職調查指令》(CSDDD)首波實施對象係取營業額達到 15 億歐元之大企業(於西元 2028 年 7 月)率先施行，爰本方案暫設定為營業額新臺幣 500 億元之標竿企業率先施行。(以 2025 年 3 月 3 日歐元對新臺幣 34.32 匯率計算，15 億歐元約新臺幣 515 億元)

### 選取業別

7. 上市櫃公司營業額達新臺幣 500 億元之家數以製造業居

---

<sup>1</sup> 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(以下合稱上市/櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法)。

多，約 60 家左右。

8. 本方案本於「先行推動、滾動調整」原則，爰由經濟部主管之製造業先行。
9. 依「臺灣證券交易所股份有限公司上市公司產業類別劃分暨調整要點」(下稱證交所產業類別要點)及「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃公司產業類別劃分暨調整要點」(下稱櫃買中心產業類別要點)，上市公司分 33 種產業類別<sup>2</sup>、上櫃公司分 30 種產業類別<sup>3</sup>，尚無「製造業」之對應分類一節，由經濟部另釐清。

#### 肆、規範作為

企業為落實尊重人權，應對其自身業務及供應鏈中直接供應商/商業夥伴實施人權盡職調查。此一過程應包括制定企業人權政策、評估負面人權影響、對評估結果採取行動、追蹤

---

<sup>2</sup> 證交所產業類別要點第二點：參酌行政院主計總處編製之「行業統計分類」，將上市公司產業類別劃分為 1 水泥工業、2 食品工業、3 塑膠工業、4 紡織纖維、5 電機機械、6 電器電纜、7 化學工業、8 生技醫療業、9 玻璃陶瓷、10 造紙工業、11 鋼鐵工業、12 橡膠工業、13 汽車工業、14 半導體業、15 電腦及週邊設備業、16 光電業、17 通信網路業、18 電子零組件業、19 電子通路業、20 資訊服務業、21 其他電子業、22 建材營造、23 航運業、24 觀光餐旅、25 金融保險、26 貿易百貨、27 油電燃氣業、28 綜合、29 綠能環保、30 數位雲端、31 運動休閒、32 居家生活及 33 其他等三十三種產業類別。

<sup>3</sup> 櫃買中心產業類別要點第二點：參酌行政院主計總處編製之「中華民國行業標準分類」及「文化創意產業發展法」，將上櫃公司產業類別劃分為 1 食品工業、2 塑膠工業、3 紡織纖維、4 電機機械、5 電器電纜、6 化學工業、7 生技醫療業、8 玻璃陶瓷、9 鋼鐵工業、10 橡膠工業、11 半導體業、12 電腦及週邊設備業、13 光電業、14 通信網路業、15 電子零組件業、16 電子通路業、17 資訊服務業、18 其他電子業、19 建材營造、20 航運業、21 觀光餐旅、22 金融業、23 居家生活、24 油電燃氣業、25 文化創意業、26 農業科技、27 數位雲端、28 綠能環保、29 運動休閒及 30 其他等三十種產業類別。

所採取行動成效、溝通揭露處理情形及建立內部申訴機制等。

**說明：**

1. 負面人權影響及成因、人權範圍詳附錄二(一)。
2. 企業尊重人權、實施人權盡職調查等說明詳附錄三。
3. 臺灣「企業與人權」較具急迫性需優先處理之勞動人權遭侵害並獲得救濟之國內案例詳附錄七。

**伍、實施方式**

企業實施人權盡職調查納入永續報告書內揭露。

**說明：**

1. 各國考量自身產業發展現況及全球供應鏈地位等因素，或以立法、或以類似行政指導方式，規範其企業之人權盡職調查責任。
2. 目前將「企業人權盡職調查」立法之國家尚屬有限，含法國(2017)、挪威(2021)、德國(2021)、歐盟(2024)，詳附錄四(一)、(二)、附錄五；亞洲國家企業屬歐美品牌商之供應商者眾，尚無國家立法規範企業人權盡職調查。
3. 加拿大、日本則均於 2022 年推出屬類似行政指導性質之指引規範業界，詳附錄四(三)。
4. 綜上，本案採類似行政指導的方式推動企業實施人權盡職調查：
  - (1) 企業尊重人權係上市櫃公司永續報告書內之既有規範

4。

(2) 企業實施人權盡職調查可深化企業尊重人權作為。

## 陸、推動時程

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。

### 說明：

1. 本方案後續分階段逐步擴大實施對象原則規劃如下，惟仍待本方案推動後，接續檢討評估，再行報院核定：

(1) 115 年：製造業營業額達 500 億元之上市櫃公司

(2) 118 年：製造業營業額達 300 億元之上市櫃公司

(3) 119 年：製造業營業額達 150 億元之上市櫃公司

2. 前述以營業額分階段實施，係參考歐盟 CSDDD 以歐元 15 億、9 億、4.5 億分階段實施。對照如下，惟歐盟各階段皆為 7 月開始實施，以首波 2028 年 7 月開始實施為例，若揭露須配合會計年度，則為 2029 年 1 月開始實施，2030 年揭露<sup>5</sup>：

---

<sup>4</sup> 上市/櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法第 3 條：

「上市/櫃公司應每年參考全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative · GRI ) 發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製前一年度之永續報告書，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、揭露項目及其報導要求，並可參考永續會計準則理事會 ( Sustainability Accounting Standards Board · SASB ) 準則揭露行業指標資訊及 SASB 指標對應報告書內容索引。」

<sup>5</sup> 首波須遵循 CSDDD 的公司，其主要義務自 2028 年 7 月 26 日開始生效，公司之報告義務自 2029 年 1 月 1 日以後之財務年度開始實施；公司 2029 年度之財務報告須於 2030 年發布。

Entry into force of the obligation to publicly communicate on due diligence: EU Member States will only apply measures necessary to comply with the

年 (西元.月)	臺灣		歐盟	
	人權 盡職調查	永續 報告書	永續 盡職調查	年報揭露
114				
115	第 1 批實施 (500 億元)			
116		第 1 批揭露		
117 (2028.07)			第 1 批實施 (15 億歐元) 第 2 批實施 (9 億歐元)	
118 (2029.07)	第 2 批實施 (300 億元)		第 3 批實施 (4.5 億歐元)	第 1 批實施 第 2 批實施
119 (2030)	第 3 批實施 (150 億元)	第 2 批揭露		第 3 批實施 第 1 批揭露 第 2 批揭露
120 (2031)		第 3 批揭露		第 3 批揭露

obligation to publicly communicate on due diligence pursuant to Article 16 of the CSDDD (i.e. the annual statement) to the above-mentioned companies for financial years starting on or after 1 January 2029. Moreover, Article 16 of the CSDDD states that the annual statement must be published within a reasonable period of time, but no later than 12 months after the balance sheet date of the financial year for which the statement is drawn up (or the date of publication of the annual financial statements for those companies voluntarily reporting in accordance with Directive 2013/34/EU). In other words, the first annual statement for the above-mentioned companies will be expected in 2030 concerning the 2029 financial year. (比利時 Van Bael & Bellis 律師 Joanna Redelbach 2025.04.28 說明)

## 柒、宣導推廣

由經濟部負責製造業受規範對象之宣導推廣活動，至於其他受影響之供應鏈直接供應商/商業夥伴，因不限行業別，則由各行業別主管部會負責。

### 說明：

1. 經濟部於 114 年度完成受規範對象 - 製造業營業額新臺幣 500 億元以上之上市櫃公司之相關說明、指南、操作手冊等。
2. 經濟部於 115 年度對 114 年達到規範標準之上市櫃公司進行宣導，俾利於 116 年揭露於永續報告書。
3. 因本方案係參考歐盟《企業永續盡職調查》(CSDDD)規範，除受規範企業外，尚含供應鏈「直接」商業夥伴(/供應商)將受影響，爰宣導推廣對象不限受規範之企業，經濟部將主責製造業之宣導推廣。惟「直接」商業夥伴之業別具多樣性，爰請相涉行業別之主管部會、公協會亦於業務活動中協助「企業尊重人權」之培訓廣宣。

## 捌、經費預算

- 一、中央政府：由各主協辦部會依權責自行籌措支應。
- 二、實施對象：由業者自行負擔。

## 玖、預期效益

- 一、降低具規模企業負面人權影響事件風險。
- 二、提高臺灣企業之國際信譽，強化產業競爭力。

## 結語

本方案為推動臺灣企業尊重人權措施之一，未來將進一步向首波實施對象業界廣宣、推動施行；後續視施行情形及國際趨勢，持續檢討改進並研議擴大實施對象；即按步就班、循序漸進，確保臺灣企業營運符合國際人權保護標準，維持臺灣產業競爭力。

## 附錄

### 附錄一：「企業與人權」簡述

#### (一) 「企業與人權」(BHR)源起

1. 「企業與人權」議題源於西元 1990 年代跨國企業投資之油、氣、礦業逐漸擴展至艱困地區，服飾、鞋類海外生產之不良工作環境等，引起聯合國人權單位之重視與討論。
2. 聯合國人權理事會於西元 2011 年通過「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs<sup>6</sup>)，UNGPs 旨在指導國家、企業尊重人權，避免侵害人權，係整合既有人權標準及實作，非創造新的國際法規，並提出不足之處及改進之道。
3. UNGPs 共有 31 項指導原則，分為三大支柱：
  - (1) 國家保護義務(指導原則 1-10，計 10 項)：  
國家在其領土及/或管轄範圍內保護人權不受侵犯。
  - (2) 企業尊重人權(指導原則 11-24，計 14 項)：  
企業應避免侵犯人權並消除相關負面影響。
  - (3) 提供有效救濟(指導原則 25-31，計 7 項)：  
國家及企業對被害人提供有效救濟。

---

<sup>6</sup> UNGPs: United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights



## (二) 「企業與人權」國家行動計畫(NAP)

4. 聯合國人權理事會於西元 2011 年成立「企業與人權工作小組」，建議各國應提出國家行動計畫（簡稱 NAP<sup>7</sup> / 「行動計畫」）。
5. 至 2025 年，已有 35 個國家提出 NAP，另有 4 個國家（中國大陸、喬治亞、南韓、墨西哥）將企業與人權章節納入「國家人權行動計畫」<sup>8</sup>。

---

<sup>7</sup> NAP: National Action Plan

<sup>8</sup> 資料來源：<https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/national-action-plans-business-and-human-rights>

## 附錄二：「臺灣企業與人權國家行動計畫」

1. 西元 2018 年臺歐盟人權諮商會議，歐盟以臺商於海外營運有疑似人權侵害事件為由，建議臺灣參考「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs)提出企業與人權國家行動計畫(NAP)，協助企業遵循國際標準之人權規範。
2. 臺灣於西元 2020 年 12 月由行政院公布「企業與人權國家行動計畫」(NAP)。
3. NAP 係依前述「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs)三大支柱(國家保護義務、企業尊重人權、提供有效救濟)之結構所編撰，並分述各支柱之推動措施。

### 用詞說明

#### 1. 負面人權影響及成因

4. 負面人權影響指對於人權之享有或行使已產生或可能產生不利後果。
5. 負面人權影響成因包括企業自行造成，或直接、間接地助長，或與自身企業營運、產品及服務有直接關係者<sup>9</sup>：

##### (1) 自行造成(cause)：

企業營運直接造成負面人權影響。

例如：自家公司海外工廠人力擴張速度過快，且未建立相應的人力控管措施，導致雇主未能全額給付工資，影

---

<sup>9</sup> 內政部移民署提供案例說明。

響數千名員工權益。

(2) 直接助長(Contribute to)：

企業之營運或透過外部機關（例如其他企業）直接助長負面人權影響。

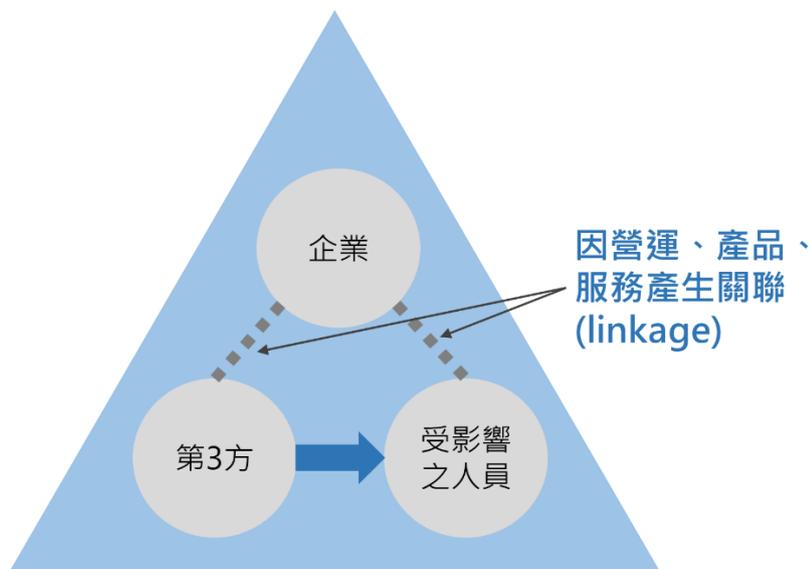
例如：企業為其工廠招募移工，明知某仲介機構收取高額仲介費，可能導致移工有抵債勞務的情形發生，卻仍持續與該機構合作。

(3) 間接助長(/直接相關/directly linked)：

企業並未直接造成或直接助長負面人權影響，但因交易、投資、合作等關係導致其營運、產品、服務對人權的負面影響產生間接助長(或直接相關)。

例如：企業投資或合作之另一企業違反與其之協定，以強迫當地居民搬遷的方式進行用地設置工廠等。

圖示如下<sup>10</sup>：



<sup>10</sup> 資料來源：The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, United Nations, p16.

## 2. 人權範圍

6. 企業尊重人權責任應避免負面人權影響，包括但不限於：歧視、人口販運、奴隸、奴役及其類似形式之迫害、強迫勞動<sup>11</sup>、雇用童工、惡劣勞動安全及衛生，以及對衛生健康、自然資源、環境生態等生存基本條件之負面影響。
7. 企業對下列所列(1)已具有國內法律效力之聯合國核心人權公約及(2)國際間共同遵守之基本勞動權保障，應積極採取措施以防止或減輕負面人權影響：

(1) 已具有國內法律效力之聯合國核心人權公約：

臺灣目前已有 6 項聯合國核心人權公約具有國內法律之效力，得以直接作為臺灣法律適用，即「公民與政治權利國際公約」、「經濟社會文化權利國際公約」、「消除對婦女一切形式歧視公約」、「兒童權利公約」、「身心障礙者權利公約」及「消除一切形式種族歧視國際公約」。

(2) 國際勞工組織(ILO)之十項核心勞動公約<sup>12</sup>：

---

<sup>11</sup> 依 ILO 第 29 號公約(強迫勞動公約)對於「強迫勞動」之定義，係指一切工作或勞役，得自於某種處罰之威脅，而非出於本人自願者而言。強迫勞動不僅包含國家所強加之強迫之工作，亦包含私人企業之工作，處罰之威脅須依情況判斷，例如以 ILO 所訂定的 11 項強迫勞動指標進行判斷，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」及「超時加班」等。

<sup>12</sup> 國際勞工組織(ILO)十項核心勞動公約中，有 4 項係我國退出聯合國及 ILO 前所批准，分別為 ILO

(1) 第 98 號 ( Right to Organise and Collective Bargaining Convention，組織權與集體協商權公約 )

(2) 第 100 號 ( Equal Remuneration Convention，男女勞工同工同酬公約 )

(3) 第 105 號 ( Abolition of Forced Labour Convention，廢止強迫勞動公約 )

(4) 第 111 號 ( Discrimination (Employment and Occupation) Convention，

第 29 號強迫勞動公約及其 2014 年議定書、  
第 87 號結社自由及組織權之保障公約、  
第 98 號組織權及團體協商權公約、  
第 100 號男女勞工同工同酬公約、  
第 105 號廢止強迫勞動公約、  
第 111 號就業與職業歧視公約、  
第 138 號最低年齡公約、  
第 155 號職業安全與衛生公約、  
第 182 號最惡劣形式兒童勞動公約，以及  
第 187 號關於促進職業安全與衛生架構公約。

8. 可供參考之相關國際原則與宣言，包括但不限於：《聯合國工商企業與人權指導原則》( UNGPs )、經濟合作暨發展組織 (OECD) 《多國籍企業負責任企業行為指導綱領》<sup>13</sup>、國際勞工組織(ILO) 《跨國企業暨社會政策相關原則三方宣言》<sup>14</sup>。

### 3. 供應鏈

9. 供應鏈係指與自家公司產品與服務之「上游」及「下游」，「上游」係與原材料、資源、設備、軟體的採購與來源等相關，「下游」則與銷售、消費、廢棄、回收等相關。

### 4. 利害關係人

10. 利害關係人係指受企業營運影響或可能受到影響者，包括但不

---

就業與職業歧視公約

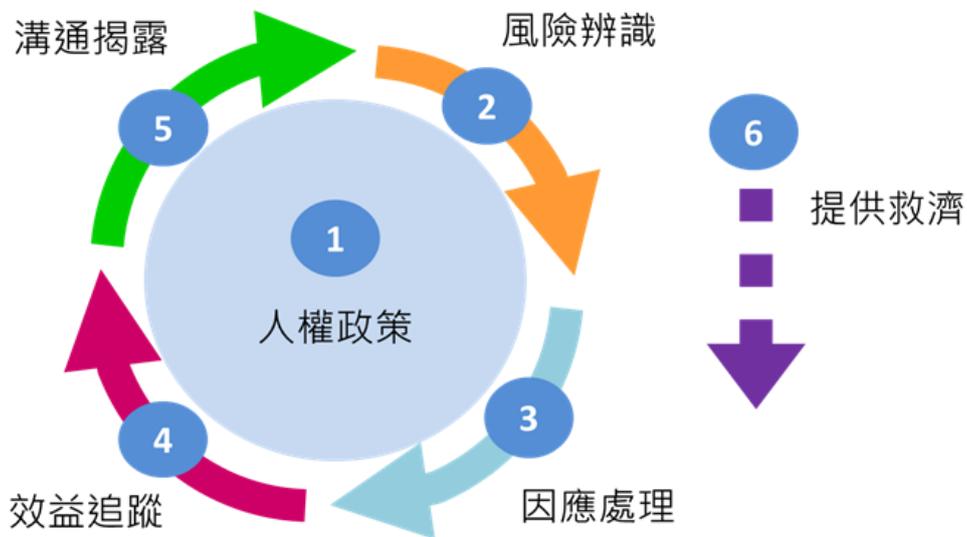
<sup>13</sup> OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct

<sup>14</sup> Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

限於自家公司與集團公司、客戶、客戶員工、工會與工會代表、消費者、民間團體、非政府組織、產業團體、人權捍衛者、當地居民、原住民族、投資者、股東、國家及地方自治團體等。

### 附錄三：「企業尊重人權」

「企業與人權」議題源於企業對人權之侵害，依前述「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs) 支柱二「企業尊重人權」，企業需實施 3 措施、6 步驟以避免負面人權影響，圖示及說明如下：



#### (一) 制定「企業人權政策」

企業應將尊重人權之理念納入其企業政策中，並向企業內、外之利害關係人明確表明及承諾履行尊重人權責任的決心。

企業制定人權政策，宜滿足以下要件，並於企業官網等定期揭露：

- (1) 高層認可：  
經由包括企業高層在內之管理階級批准。
- (2) 專家意見：  
參考企業內、外專業資訊與見解來制定。

- (3) 明確承諾：  
明確記載企業對於員工、往來客戶及企業營運、產品或服務之其他直接相關者等對尊重人權之期待。
- (4) 資訊公開：  
向公眾公開，並使公司內、外所有員工、往來客戶及其他利益相關者廣泛了解。
- (5) 落實執行：  
讓企業人權政策反映在企業之營運策略及程序中。

## **(二) 實施「人權盡職調查」<sup>15</sup>**

企業應透過人權盡職調查，進行負面人權影響之風險辨識(辨識、評估)、因應處理(防止、減緩及終止)、效益追蹤，並向利害關係人溝通與資訊揭露等一系列行動：

### **(1) 風險辨識(Identify Impacts)：**

對負面人權影響定期辨識(identify)、評估(assess) - 辨識具有負面人權影響風險之營運領域、發生之過程、評估負面人權影響程度、決定因應之優先順序。

此過程應借助企業內部及(或)外部人權專家，並應根據企業之規模、營運性質及背景，與潛在受影響族群及其他相關利害關係人進行諮詢。

### **(2) 因應處理(Take Action)：**

對負面人權影響進行防止(prevent)、減緩(mitigate)、終止(cease) - 整合其內部相關職能與程序，並統整影響

---

<sup>15</sup> 盡職調查：Due Diligence, DD，聯合國官方中文版係使用「盡責管理」。

評估結果，根據不同負面人權影響程度採取因應措施，以防止、減緩及終止負面人權影響。

(3) 效益追蹤(Track Response)：

查證負面人權影響是否得到適切處理，並追蹤因應措施之有效性。追蹤應基於適當之質化及量化指標，借助企業內部及外部之回饋，包括受影響利害關係人之意見。

(4) 溝通揭露(Communicate)：

以適當之管道揭露上述各項之辦理成效，並在向公眾溝通資訊時，以目標接收者易存取之方式提供資訊。

### (三) 提供「救濟」

企業判別自家公司造成或助長負面人權影響時，應實施救濟措施或配合實施救濟措施，以減少及回復對人權之負面影響及其過程所造成之損害。

- (1) 企業應設置溝通舉報（申訴）管道 - 企業內部申訴機制，以利提早發現自家公司、直接或間接供應商或其他商業夥伴所具有的人權相關風險。
- (2) 企業內部申訴機制宜符合合法、可及、可預測、平等、透明、國際接軌、持續改善及奠基於參與及對話等要件。

此外，臺灣「企業與人權」相關救濟詳附錄六。企業涉及人權侵害，被害人可依據相關國內法律請求救濟，例如在強迫勞動、平等權、對家庭之保護、特定少數族群之權利、工作及勞動基本權等面向，法院均已有相關判決，詳附錄七。

## 附錄四：人權盡職調查法規國際現況

### (一) 已立法國家

歐洲部分先進國家如法國、挪威、德國等，係以立法規範：

#### 1. 法國《企業慎防義務法》(2017)

法國西元 2017 年《企業慎防義務法》(Corporate Duty of Vigilance Law)。

#### 2. 挪威《透明度法案》(2021)

挪威西元 2021 年《透明度法案》(Transparency Act)。

#### 3. 德國《供應鏈法》(2021)

德國西元 2021 年《供應鏈法》(Supply Chain Due Diligence Act)，其設定之罰則最高金額為公司全球年淨營業額 2% 之罰鍰。惟德國新聯合政府 2025 年 4 月之「組閣協議」揭示將廢止德國《供應鏈法》(LkSG)。

### (二) 部分立法國家

#### 1. 英國《現代奴役法》(2015)

英國西元 2015 年《現代奴役法》(Modern Slavery Act)。

## **2. 澳洲《現代奴役法》(2018)**

澳洲西元 2018 年《現代奴役法》(Modern Slavery Act)。

### **(三) 採類似行政指導國家**

#### **1. 加拿大《負責任的國外商業行為策略》(2022)**

加拿大 2022 年推出《負責任的國外商業行為策略(2022-2027)》(Responsible Business Conduct Abroad Canada's Strategy for the Future (2022-2027))。

#### **2. 日本《負責任供應鏈尊重人權指引》(2022)**

日本西元 2022 年推出《負責任供應鏈尊重人權指引》(Guideline on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains)。

## 附錄五：歐盟《企業永續盡職調查指令》(CSDDD)簡述<sup>16</sup>

### (一) 2024年7月發布指令

歐盟《企業永續盡職調查指令》(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) 於西元 2024 年 7 月生效，歐盟成員國於 2 年內將 CSDDD 轉化為國內法。在此之後，將分三階段適用：

- (1) 西元 2027 年：員工人數 5 千名以上且全球年淨營業額達到 15 億歐元的歐盟企業，及歐盟年淨營業額達到 15 億歐元的非歐盟企業；
- (2) 西元 2028 年：員工人數 3 千名以上且全球年淨營業額達到 9 億歐元的歐盟企業，及歐盟年淨營業額達到 9 億歐元的非歐盟企業；
- (3) 西元 2029 年：員工人數 1 千名以上且全球年淨營業額達到 4.5 億歐元的歐盟企業，及歐盟年淨營業額達到 4.5 億歐元的非歐盟企業。

### (二) 2025年2月簡化指令

歐盟執委會西元 2025 年 2 月 26 日推出簡化永續及投資規範綜合套案(Omnibus)，企業永續盡職調查指令(CSDDD)規範部分摘要如下：

- (1) 將 CSDDD 實施時間延後 1 年：首批須履行相關義務之最大型企業(謹註：員工數 5,000 名以上，且全球年淨營

---

<sup>16</sup> 本項目資料主要由駐歐盟兼駐比利時代表處經濟組提供。

業額達 15 億歐元之歐企)，改自 2028 年 7 月 26 日起執行(原為 2027 年)。另執委會發布指引之時限提前至 2026 年 7 月，以利企業因應。

- (2) 簡化盡職調查要求，俾降低企業成本：例如將須系統性深入調查對象聚焦在「直接」商業夥伴，僅有在企業接獲合理資訊指出其間接供應商(可能)有侵害人權或破壞環境之情事，方須查核間接供應商；將評估商業夥伴是否具侵害人權或破壞環境情事之頻率自每年一次降低至每 5 年一次。
- (3) 限制 CSDDD 納管企業請求其中小企業及中型資本企業 (small midcap，指員工數在 250 至 500 名間之企業)商業夥伴提供之資訊範疇，僅限於企業永續報告指令 (CSRD<sup>17</sup>)自願永續報告標準所規範者(執委會後續將以授權規章型式採認前述自願性標準)。除非大型企業需掌握 (mapping)其供應鏈非前述標準所涵蓋之永續影響資訊，且無法以其他合理方式取得，方得向前述商業夥伴請求。據歐方評估，此將減少受影響之企業 80%。
- (4) 刪除歐盟層級要求企業負民事責任之規範，會員國可決定是否對相關損害課予民事責任。

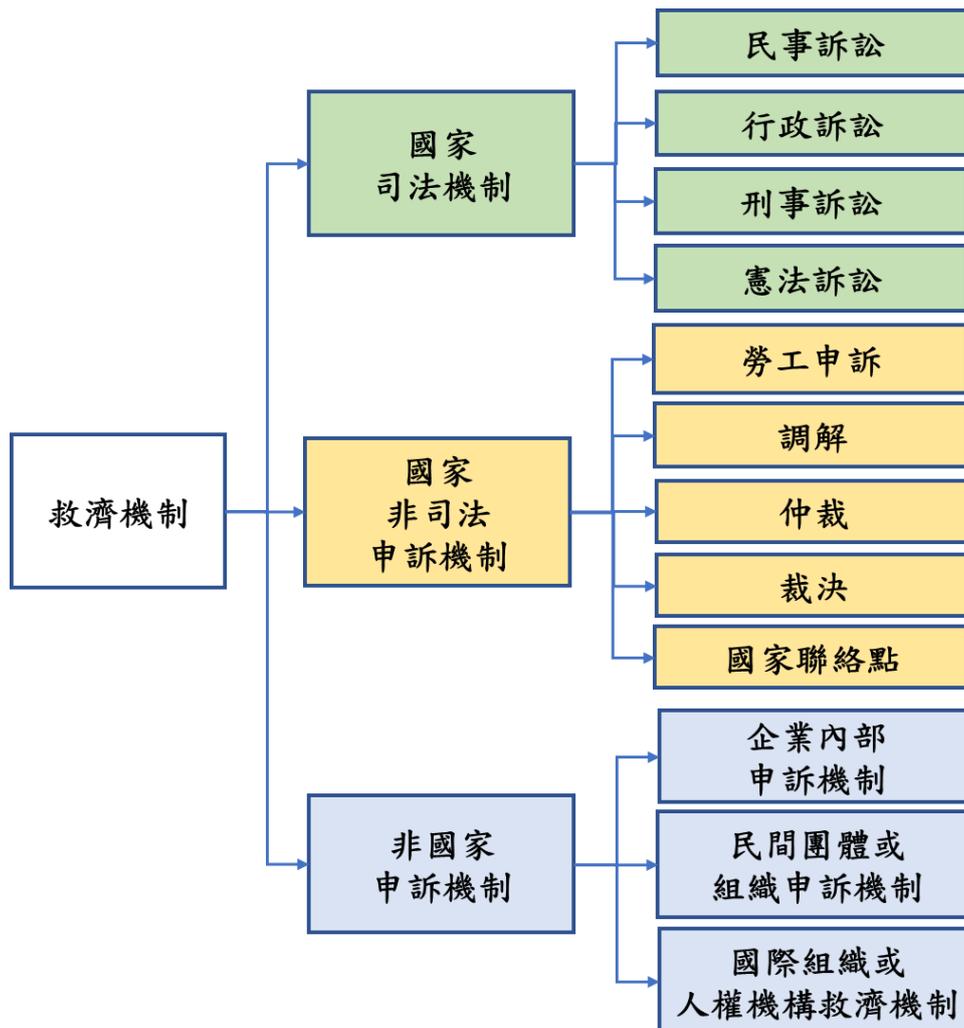
---

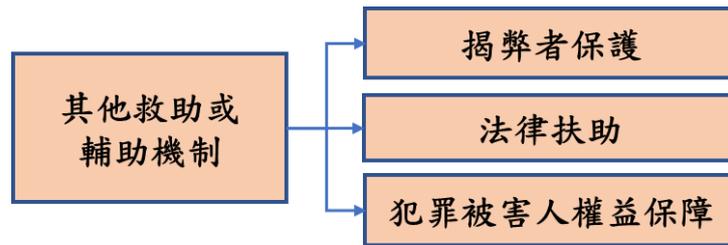
<sup>17</sup> Corporate Sustainability Reporting Directive

## 附錄六：臺灣「企業與人權」相關救濟制度

依據「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs)第 25 條，國家必須採取適當措施，以確保企業之人權侵害行為發生在其領土及/或管轄範圍內時，藉由司法、行政、立法或其他方式，使被害人獲得有效救濟。

UNGPs 將「救濟機制」分為「國家司法機制」、「國家非司法申訴機制」及「非國家申訴機制」三種類型。以下參照此三種類型分類，說明臺灣之救濟制度，至於其他救助或輔助機制則另歸一類型說明。圖示如下：





## (一) 國家司法機制

臺灣國家司法機制主要為法院訴訟，企業涉及人權侵害，被害人可依據相關國內法律請求救濟，例如在禁止強迫勞動<sup>18</sup>、平等權<sup>19</sup>、對家庭之保護<sup>20</sup>、特定少數族群之權利<sup>21</sup>、工作及勞動基本權<sup>22</sup>等人權面向，法院均已有判例。以下將分別介紹民事訴訟、行政訴訟、刑事訴訟及憲法訴訟。

<sup>18</sup> 某公司利用 A 外籍勞工無法在臺自由尋找雇主，且對臺灣環境陌生、語言不通等弱勢處境，以代為保管名義，未給予 A 應得之薪資及加班費。經法院審酌，認某公司使 A 所為之勞動與報酬顯不相當，依法處刑。  
(最高法院 110 年度台上字第 2054 號刑事判決)

<sup>19</sup> 某家餐飲店以人事成本不堪負荷為由解僱懷孕 A 勞工，經法院審酌認為解僱懷孕 A 勞工與其告知懷孕之時點密接，認該餐飲店不願承擔勞工請產假或進行產檢所增加之人事成本，始解僱 A 勞工，依法處以罰鍰。  
(臺北高等行政法院 111 年度訴字第 121 號判決)

<sup>20</sup> 某派遣公司已知 A 勞工未滿 18 歲，仍派遣其至工廠從事沖床等危險工作，對 A 勞工身心已生負面影響，且使 A 在工作時受傷，經法院審酌後依法處刑。  
(臺灣臺中地方法院 112 年度簡字第 178 號刑事判決)

<sup>21</sup> 某公司在僱用 A 君後，得知其為身心障礙者，認其有虛偽表示健康狀況之情節予以解僱，經法院審酌該公司因 A 君身障身分予以即時解僱之決定性動機，已構成身障歧視，依法處以罰鍰。  
(臺灣新北地方法院 103 年度簡字第 83 號判決)

<sup>22</sup> A 勞工身為 B 電視台的駐地女記者，工作年資、內容、效率均不遜於其他駐地男記者，但 A 勞工薪資卻低於其他駐地男記者。經法院審酌，認 B 電視台因性別差別待遇使 A 受有損害，應依法損害賠償。  
(臺灣宜蘭地方法院 98 年度勞訴字第 2 號民事判決)

## 1. 民事訴訟

民事訴訟程序適用於涉及私權爭議的情形，被害人得以請求損害賠償、履行義務或確認法律關係。例如，在勞資爭議方面可以適用民事訴訟法的特別法勞動事件法，以更快速、專業且有效的方式處理勞資爭議，保障勞資雙方實質權益及促進勞資之間的平等與和諧。

又相對於個人，企業通常具有較豐沛之資源得以運用，導致因企業行為使得權利受侵害者，乃至於利害關係人難以有效獲得實質救濟，故亦透過民事訴訟法<sup>23</sup>，對於公害等被害人眾多之案件類型，設有「團體訴訟」制度，以減輕權利受侵害者利用司法救濟過程之負擔。

## 2. 行政訴訟

行政訴訟主要審理「人民」與「國家」之間的權利義務關係。如人民認為國家侵害自己的權利或法律上利益，可依行政訴訟程序向行政法院請求救濟。

「公益訴訟」則係依行政訴訟法第 9 條：「人民為維護公益，就無關自己權利及法律上利益之事項，對於行政機關之違法行為，得提起行政訴訟。但以法律有特別規定者為限。」目前臺灣之環境基本法、環境影響評估法、海洋污染防治法、空氣污染防制法及水污染防治法等法規均訂有「公益訴訟」之救濟途徑。例如化學工廠穢水污染水源地，違反相關法令，而主管機關卻疏於執法時，受害人民或公益團體得敘明疏於執行之具體內容，以書面告知主管機關，若主管

---

<sup>23</sup> 民事訴訟法第 41 條第 1 項：「多數有共同利益之人，不合於前條第三項所定者，得由其中選定一人或數人，為選定人及被選定人全體起訴或被訴。」

機關逾法定期間仍未依法執行者，受害人民或公益團體得直接向行政法院提起訴訟，請求判令其執行。

### 3. 刑事訴訟

刑事訴訟專注於追訴犯罪行為，由檢察官或自訴人提起公訴或自訴，經法院判決確定後執行刑罰，藉對加害人施以刑罰導正犯罪者之行為，達到預防與教育的作用，並實現社會正義。

企業的營運行為共同造成或是助長負面人權影響時，企業主管、員工等可能需要為該人權侵害行為負擔個人刑事責任，且於特別刑法有明文規定時，企業亦可能受有刑事處罰<sup>24</sup>，透過對企業與個人的責罰行為，提升全體人民對於人權的重視與保護觀念。

此外，對於域外發生特定人權危害案件，現行法制已有相關規範，針對特定情形，無論其發生地點，臺灣司法機關具有管轄權，例如「人口販運防制法」第 44 條<sup>25</sup>於中華民國領域外之人口販運行為，不問犯罪地之法律有無處罰規定，臺

---

<sup>24</sup> 我國《刑法》無法人刑事責任之規定，立法實務係以附屬刑法中規範以補《刑法》之不足，例如：

1. 《營業秘密法》第 13 條之 4 有關法人處罰與舉證免責的規定，使企業負有監督並防止其員工不法侵害他人營業秘密的責任，亦即，當企業的員工因執行職務不法侵害他人營業秘密時，倘若企業無法舉證證明已善盡其督導及防止的義務，即可能依前揭規定受罰金刑之處罰。
2. 《政府採購法》第七章罰則訂有涉及政府採購犯罪之刑事處罰，廠商之代表人、代理人、受雇人或其他從業人員，除處罰因執行業務犯該法之行為人外，對該廠商同時併科以相當刑罰之罰金（第 92 條）。

<sup>25</sup> 人口販運防制法第 44 條：「本法於中華民國領域外犯本法第二十九條至第三十四條之罪適用之。」

灣司法機關皆得對其追訴、處罰。

#### 4. 憲法訴訟

憲法及增修條文明確保障人民基本權利，包括人身自由、言論自由、平等權等。依據「憲法訴訟法」，憲法法庭係由大法官組成，審理法規範憲法審查及裁判憲法審查、統一解釋法律及命令等憲法訴訟案件，並引進「法庭之友」制度，主動公開書狀及建立閱卷制度，使憲法審查程序更為公開透明。

我國憲法審查權集中於憲法法庭，藉由個人、法官或機關提起之憲法訴訟，使違憲之法令失效或裁判廢棄，落實憲法基本權利之保障。

司法院大法官就企業與人權面向之保障作成多件憲法解釋及判決，例如釋字第 719 號解釋【政府採購得標廠商應進用一定比例原住民案】、釋字第 807 號解釋【限制女性勞工夜間工作案】、112 年憲判字第 16 號判決【提撥勞工退休金差額案】等，各該解釋及憲法法庭判決之意旨，均已於解釋文與解釋理由書、判決主文與理由中闡明。其他相關大法官解釋及裁判，均可於憲法法庭網站>首頁>解釋及裁判項下點閱下載（憲法法庭網址：<https://cons.judicial.gov.tw/>）。

#### (二) 國家非司法申訴機制

就申訴機制而言，UNGPs 第 31 條指出，無論是國家或非國家之申訴機制，均應具備合法、可及、可預測、平等、透明、國際接軌、持續改進、參與對話等特性以確保其有效性。

非司法申訴機制在補充司法救濟機制上扮演重要角色。司法救濟機制往往囿於處理時效，無法即時因應所有侵權指控；再者，司法救濟並非是唯一且最佳選擇，也並非是所有申訴者或權利遭受侵害者的偏好。非司法申訴機制比起司法救濟機制具有更大的靈活性，可以提供便捷、可預測且低成本的有效救濟途徑。

關於勞動權益(如工資、工時、休假、勞保、職業災害補償等)係規範於「勞動基準法」、「最低工資法」、「勞工保險條例」等勞動法令，如雇主違反相關法令規定，勞工可向地方主管機關提出申訴或檢舉；同時亦得依「勞資爭議處理法」所設調解及仲裁程序處理，若有違反工會法第 35 條第 1 項、團體協約法第 6 條第 1 項及第 2 項之規定，則可循不當勞動行為裁決方式處理。此外亦得透過司法訴訟方式尋求救濟。另為強化處理跨國企業人權侵害事件，本計畫已規劃設立跨國企業人權侵害事件之申訴管道-「國家聯絡點」。分述如下：

## 1. 勞工申訴

勞工申訴可區分為向「中央政府」勞工行政主管機關申訴，與向「地方政府」勞工行政機關申訴二種。

臺灣各地方政府勞工行政主管機關已針對就業歧視設置申訴管道，處理就業相關之性別、年齡、身心障礙、種族等歧視案件，雇主違反性別平等工作法性別歧視禁止規定、就業服務法第 5 條第 1 項<sup>26</sup>就業歧視禁止規定、中高齡者及高齡者

---

<sup>26</sup> 就業服務法第 5 條第 1 項：「為保障國民就業機會平等，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

就業促進法年齡歧視禁止規定，受僱者可逕洽工作所在地之勞工行政主管機關洽談諮詢，或以電話及傳真等方式辦理，以維護自身權益。

針對外籍移工部分，臺灣設有「1955 外籍移工 24 小時諮詢保護專線」，由專人提供移工法令、工作適應及勞資爭議等申訴諮詢服務，積極保障雇主及移工之雙方權益。此外，「LINE@移點通」及其個人化服務，向移工朋友推播勞動權益相關通知。

臺灣常見之勞工申訴管道如下表：

類別	申訴管道	說明
中央政府	1955勞工諮詢申訴專線	結合諮詢及申訴服務，個別勞工得透過該專線了解自身勞動權益。服務係採24小時、全年無休、雙語及免付費方式，提供外籍勞工及雇主諮詢、申訴服務；另於受理申訴案件後，立即運用電子系統派請各地方政府勞工主管機關進行查處，並落實相關案件後續追蹤管理機制，積極保障雇主及外籍勞工權益。
	勞動部民意信箱	得傳送證據或檔案附件，勞工如認公司有違法觸法疑慮，可透過附件方式傳送不法證據。詳情可參勞動部首頁/便民服務/勞工申訴專區 <a href="https://po.mol.gov.tw/WriteMail">https://po.mol.gov.tw/WriteMail</a> 。
地方政府	1999專線或各縣市勞工局電話	1999為各縣市諮詢或陳情之單一窗口專線，如該縣市政府未建置則可撥打勞工局、處之專線。
	各縣市政	同勞動部民意信箱，民眾得以附件方式傳遞

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為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」

類別	申訴管道	說明
	府民意信箱	檔案或證據。

此外，依據我國勞動基準法第 74 條第 5 項<sup>27</sup>及勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第 6 條<sup>28</sup>規定，前述申訴除例外情況外均應保密。該管公務員若無故洩漏申訴人的資料可能有公務員服務法第 5 條第 1 項<sup>29</sup>之行政責任及中華民國刑法第 132 條<sup>30</sup>之刑事責任。

## 2. 調解

申請人得向勞工工作地所在縣市之勞動（工）局處申請調解，申請調解後可選擇指派調解人或組成調解委員會進行調解。調解之效力視為爭議雙方當事人間的契約或團體協約，如任一方不予履行，得逕向法院聲請強制執行。

<sup>27</sup> 勞動基準法第 74 條第 5 項：「主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。」

<sup>28</sup> 勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第 6 條第 1 項：「受理檢舉機關（構）對於檢舉人之姓名、聯絡方式或其他足資辨別其身分之資訊，應予保密。但有下列情事之一者，不在此限：一、同一檢舉事項，於依勞資爭議處理法進行之調解、仲裁、裁決或依法提起民事訴訟程序，已為被檢舉人知悉或可得知悉。二、經檢舉人及檢舉案件之當事人，認無保密之必要。」第 2 項：「受理檢舉機關（構）對於前項所定保密之資訊，應以密件保存，並禁止第三人閱覽或抄錄。」

<sup>29</sup> 公務員服務法第 5 條第 1 項：「公務員有絕對保守政府機關（構）機密之義務，對於機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏；離職後，亦同。」

<sup>30</sup> 刑法第 132 條第 1 項：「公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處三年以下有期徒刑。」第 2 項：「因過失犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。」

### 3. 仲裁

仲裁與前述「調解」差異在於：調解僅需一方當事人提出申請即可；仲裁則須雙方合意，才得交付仲裁（例外情形係如於罷工權方面受到禁止或限制之事業；如教師、醫療事業與服務等，才得由一方當事人申請交付仲裁，或交由地方政府勞動主管機關依其職權交付仲裁）。仲裁之效力，如涉及權利事項<sup>31</sup>，與法院確定判決有同一效力；如為調整事項<sup>32</sup>，則視為當事人間之契約或團體協約。

### 4. 裁決

裁決主要係處理因雇主打壓工會、拒絕協商等「不當勞動行為」(unfair labor practices)所衍生之爭議。不當勞動行為依工會法第 35 條第 1 項<sup>33</sup>、團體協約法第 6 條第 1 項及第

---

<sup>31</sup> 「權利事項」勞資爭議指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。例如：雇主若是違反勞動契約，不依約給付勞工報酬，發生「積欠工資」的勞資爭議，勞方當事人就可以申請調解，透過勞工行政主管機關協助處理；另外公司未給付加班費、獎金等，雇主無端解僱勞工、拒絕給付資遣費或退休金等，也都是常見的權利事項勞資爭議。

<sup>32</sup> 「調整事項」勞資爭議指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。例如：雇主與工會對於調薪幅度爭執不下，因為無「法」可循，唯有透過勞資雙方進行集體協商，或者申請仲裁判斷，必要時則採取爭議行為或罷工，以解決爭議。調整事項的勞資爭議多半是以改變將來的勞動條件或環境為爭議事項，讓勞工有爭取更完善勞動條件及權益的保障，諸如要求公司降低工時、加薪、增加休假日數、加發獎金、增付福利津貼、提高工作環境安全衛生等。

<sup>33</sup> 工會法第 35 條第 1 項：

「雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：

- 一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。
- 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。

2 項<sup>34</sup>，可分為三種類型：「不利益待遇」<sup>35</sup>、「支配介入」<sup>36</sup>及「違反誠信協商」<sup>37</sup>。

「裁決制度」是《勞資爭議處理法》於 2011 年起施行的制度<sup>38</sup>，係在司法裁判之外，設定一個行政上的程序，判斷是否屬於「不當勞動行為」，以保障勞工的勞動三權（團結權、集體協商權、爭議權）。其方法為在勞動部設置裁決委員會，進行認定，一旦裁決委員會確定雇主有「不當勞動行為」，可以裁罰、要求其停止某種行為（或不行為）。

例如《工會法》第 35 條第 2 項規定，雇主因不當勞動行

---

三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。

五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。」

<sup>34</sup> 團體協約法第 6 條：

第 1 項：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕。」

第 2 項：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：

一、對於他方提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商。

二、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商。

三、拒絕提供進行協商所必要之資料。」

<sup>35</sup> 「不利益待遇」是指雇主或其代表因勞工組織或參加工會、提出團體協商要求或參與爭議行為，而對其拒絕僱用、解僱、降調、減薪或其他不利待遇。此外，雇主威脅或提起顯不相當的民事損害賠償訴訟以阻礙勞工參加工會活動也屬於此類。

<sup>36</sup> 「支配介入」是指雇主要求勞工或求職者不加入工會或退出工會作為僱用條件，或不當影響或限制工會的成立、組織及活動。

<sup>37</sup> 「違反誠信協商」係指勞資雙方未依誠實信用原則進行團體協約協商，及無正當理由拒絕協商等情事，包括但不限於對方提出合理適當的協商請求而拒絕協商、未於六十日內針對協商書面通知提出對應方案並進行協商，或拒絕提供進行協商所必要之資料等相關情事。

<sup>38</sup> 勞資爭議處理法第 39 條至第 52 條。

為，對勞工解僱、降調或減薪，無效。一旦裁決委員會裁定不當勞動行為，可以恢復勞工被解僱、降調或減薪前的狀態，由於裁決程序較司法程序快，可以產生即時保護勞工的效果。

此外，為迅速、妥適地解決糾紛，政府亦建置「訴訟外紛爭解決機制（ADR<sup>39</sup>）機構查詢平台」，以便利民眾即時查詢相關資訊。ADR 調解內容具與判決確定同一效力，或經法院裁定可以強制執行。

## 5. 國家聯絡點

臺灣國家聯絡點(National Contact Point, NCP)旨在協助跨國企業及利害關係人處理人權侵害事件，係參考「經濟合作暨發展組織」(OECD)負責任企業行為(RBC)國家聯絡點(NCP)之做法，惟將聚焦處理企業人權相關面向議題，與OECD RBC NCP 處理近十面向<sup>40</sup>議題有別。

臺灣 NCP 業務由行政院責成經濟部辦理。有關 NCP 之運作模式，將由經濟部設立單一申訴窗口，正式受理跨國企業人權侵害事件之申訴；並視個案情形，提供臺灣管轄權下可能救濟管道之資訊。

至於 NCP 之決策機制，將採用目前最多國家採行之單一部會決策模式，並設立諮詢機制聽取相關部會、專家學者及利害關係人之建言。

---

<sup>39</sup> Alternative Dispute Resolution

<sup>40</sup> (1)一般政策、(2)揭露、(3)人權、(4)就業及勞資關係、(5)環境、(6)反貪腐、(7)消費者權益、(8)科技創新、(9)競爭、(10)納稅

### **(三) 非國家申訴機制**

非國家申訴制度包括(但不限於)企業內部申訴機制、民間團體或組織申訴機制(如產業多邊利害關係人制定之申訴機制等)、國際組織或人權機構救濟機制(如國際開發金融機構相關之申訴機制等)等，分述如下：

#### **1. 企業內部申訴機制**

臺灣之「勞動檢查法」、「職業安全衛生法」及「性別平等工作法」等勞動法規已明確規範企業申訴制度之建立及其相關程序。政府未來將持續鼓勵企業建立內部申訴機制<sup>41</sup>，讓員工及利害關係人對企業潛在造成、助長負面人權影響之事項表達疑慮或提出投訴。

#### **2. 民間團體或組織申訴機制**

臺灣民間團體或組織設立的申訴機制在保護申訴者權益、提供專業知識協助及增加企業問責方面，亦具重要性。另外，勞工亦可向工會尋求協助，透過法定程序，爭取自身勞動及工作權益。

#### **3. 國際組織或人權機構救濟機制**

跨國企業在臺灣有侵害人權之行為，或臺灣企業、臺灣企業具控制權的跨國企業於域外進行工商業活動，有侵害外國人

---

<sup>41</sup> 勞動部職業安全衛生署於「職場永續健康與安全 SDGs 揭露實務建議指南」準則 403-4 工作者對於職業健康與安全之參與、諮商及溝通之章節，將工作者與溝通(如建議、申訴或諮商)之多元管道，以及各管道之提案、處理及追蹤統計，列為揭露指標之一，鼓勵企業建立內部申訴機制。

權之行為，可藉由國際組織、國際仲裁機構或人權機構解決爭議。

#### **(四) 其他救助或輔助機制**

##### **1. 揭弊者保護**

政府除持續完善相關救濟制度及鼓勵企業設置內部申訴管道外，亦推動揭弊者保護相關法案，鼓勵及保護勇於揭發侵害人權事件之人士，強化揭弊者身分保密、人身安全及工作權益，以增進各種救濟及申訴管道之有效使用。

「公益揭弊者保護法」已於 2025 年 1 月 22 日經總統公布，並定自 7 月 22 日施行，為我國首部揭弊保護專法，除公部門納入該法適用範圍外，亦將行政法人、國營事業、政府捐助之財團法人及受政府控制之事業、團體或機構等具私部門色彩之單位納入施行，至其他私企業部分現行亦可透過其他單行法規，以分散式立法形式予以保護，例如除前述勞動基準法第 74 條明訂雇主對於申訴人不得施予解僱、降調、減薪等不利處分且不得洩漏足以識別其身分之資訊外，其他諸如性別平等工作法、職業安全衛生法、食品安全衛生管理法及上市上櫃公司誠信經營守則等法規亦有相關規範。

此外，行政院於 2023 年 11 月 1 日核定「推動揭弊者保護專案」，透過各項行政指導，柔性輔導私部門自主建置內部揭弊保護制度，逐步深化揭弊保護意識，未來將結合上開

「公益揭弊者保護法」施行結果，綜合評估效益及所造成之衝擊，再逐步擴及私部門全面法制化。

## 2. 法律扶助

「法律扶助法」對於無資力或因其他原因無法受法律適當保護者，予以制度性的援助，以保障人民訴訟權及平等權等基本人權。司法院捐助成立之財團法人法律扶助基金會（下稱基金會）可提供適當之法律扶助，符合法律扶助法規定之民眾，可由基金會指派扶助律師協助民眾訴訟、非訟、仲裁及其他事件之代理、辯護或輔佐、調解、和解之代理法律文件撰擬、法律諮詢等。另基金會亦接受勞動部委託辦理勞工訴訟法律扶助專案，如勞工遭遇資遣、職業災害、雇主違法解雇等勞資糾紛，如符合專案要件，即可向基金會申請法律扶助，使勞工權益保障更臻周延。

## 3. 犯罪被害人權益保障

為保障犯罪被害人與其家屬之權益，提供支持服務及經濟補助，以修復因犯罪造成之傷害，促進社會安全，我國爰制定「犯罪被害人權益保障法」。另針對該法第 13 條<sup>42</sup>所列保護服務對象由「財團法人犯罪被害人保護協會」提供如法律諮詢、陪同出庭、訴訟程序協助、醫療與諮商輔導、生活重建

---

<sup>42</sup> 犯罪被害人權益保障法第 13 條：

「保護服務對象如下：

- 一、因犯罪行為致死亡者之家屬。
- 二、因犯罪行為致重傷者及其家屬。
- 三、因犯罪行為致性自主權遭受侵害者及其家屬。
- 四、家庭暴力或人口販運犯罪行為未死亡或受重傷之犯罪被害人及其家屬。
- 五、兒童或少年為第一款至第三款以外之犯罪被害人及其家屬。
- 六、依第五十四條得申請境外補償金之家屬。
- 七、其他涉及重大公益或社會矚目案件，並經保護機構指定者。」

等協助。若因犯罪行為被害致死亡者之遺屬、致重傷及性自主權遭侵害之人，並得向各地方檢察署犯罪被害人補償審議會申請犯罪被害補償金。

## 附錄七：勞動人權面向及案例<sup>43</sup>

編號	人權面向	說明	國際公約/ 國內法規	案例
1	平等權	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業不得行任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。</li> </ul>	公政公約第3、26條、 經社文公約第3條	某家餐飲店以人事成本不堪負荷為由解僱懷孕 A 勞工，經法院審酌認為解僱懷孕 A 勞工與其告知懷孕之時點密接，認該餐飲店不願承擔勞工請產假或進行產檢所增加之人事成本，始解僱 A 勞工，依法處以罰鍰。(臺北高等行政法院111年度訴字第121號判決)
2	奴隸與強 迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業不得參與任何形式的奴隸制度或強迫勞動，包含以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。</li> <li>企業應確保所有工作合約均</li> </ul>	公政公約第8條、國 際勞工組織(ILO)強 迫勞動11項指標 <sup>44</sup> 、 ILO 第29號強迫勞 動公約、第105號廢	1： 某公司利用 A 外籍勞工無法在臺自由尋找 雇主，且對臺灣環境陌生、語言不通等弱勢 處境，以代為保管名義，未給予 A 應得之薪 資及加班費。經法院審酌，認某公司使 A 所

<sup>43</sup> 勞動部提供之「企業與人權」較具急迫性需優先處理之勞動人權遭侵害並獲得救濟之國內案例。

<sup>44</sup> ILO 11 項強迫勞動指標：1「濫用弱勢處境」、2「欺騙」、3「行動限制」、4「孤立」、5「人身暴力及性暴力」、6「恐嚇及威脅」、7「扣留身分文件」、8「扣發薪資」、9「抵債勞務」、10「苛刻的工作及生活條件」及 11「超時加班」。

編號	人權面向	說明	國際公約/ 國內法規	案例
		<p>為「自願、知情、同意」簽訂，不存在任何形式的強制性或欺詐性手段。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業不得僱用未達法定最低年齡的兒童，通常為14至16歲，具體取決於各國的經濟及教育發展狀況。企業亦應確保不僱用兒童從事危險或有害其身心健康及發展的工作。</li> <li>我國法律規定，15歲以上未滿16歲之受僱從事工作者為童工，童工及16歲以上未滿18歲的勞工不得從事危險或有害工作。雇主不得僱用未滿15歲者從事工作，除非該未成年者已國中畢業或經主管機關認定工作性質與環境</li> </ul>	<p>止強迫勞動公約、第138號最低年齡公約、第182號最惡劣形式兒童勞動公約/</p> <p>強迫勞動： 勞動基準法第5條、人口販運防制法第30條、31條、41條。</p> <p>童工： 勞動基準法第44至48條、勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法</p>	<p>為之勞動與報酬顯不相當，依法處刑。(最高法院110年度台上字第2054號刑事判決)</p> <p>2： 某家餐飲店老闆明知 A 君未滿 16 歲，仍僱用 A 君擔任服務生，且讓 A 每天工作到晚上 8 點後(夜間工作)，每天安排 A 工作超過 8 小時，致 A 每週工作超過 40 小時。經法院審酌已對童工身心發展產生負面影響，依法處刑。(臺灣新北地方法院 113 年度簡字第 5284 號刑事判決)</p> <p>3： 甲、乙共同經營某食品有限公司自91年4月9日至105年1月29日間，指派非法居留之印尼籍外國人2人於平日工作外，假日或無需勞動時刻均處於受雇主指揮服勞務之狀態，惟僅給予每月基本薪資新臺幣23,000元之報</p>

編號	人權面向	說明	國際公約/ 國內法規	案例
		<p>對其身心健康無害並予以許可。雇主在僱用未滿18歲的勞工時，必須取得其法定代理人的同意書及年齡證明文件。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>童工每日的工作時間不得超過8小時，每週不得超過40小時，且不得在例假日工作。此外，童工不得在晚間8時至次日早上6時之間工作，以保障其休息權益。</li> </ul>		<p>酬。甲、乙明知所給予印尼籍外國人2人之報酬與其從事之勞動係顯不相當，仍利用印尼籍外國人2人無合法居留身分、語言不通、對我國環境陌生及未諳我國法令等難以求助之脆弱處境，由甲指揮2人從事勞動，由乙給予顯不相當之報酬，另施以2人禁止自由外出之監控，使2人因上開因素，無法向外界求助或向主管機關申訴。嗣因其中1人無法繼續忍受不當待遇，於104年12月間撥打電話向其印尼之家人求援，輾轉經印尼駐臺北代表處向高雄市政府勞工局反映後，經高雄市政府警察局鼓山分局於105年1月29日查獲上情。</p> <p>案經高雄市政府警察局鼓山分局移送臺灣高雄地方法院檢察署陳請臺灣高等法院高雄分院檢察署檢察長核轉臺灣橋頭地方法院檢察署檢察官偵查起訴。臺灣橋頭地方法院於106年12月22日以甲、乙違反人口販運防制法等案件一審判決有罪(臺灣橋頭地方</p>

編號	人權面向	說明	國際公約/ 國內法規	案例
				法院106年度訴字第55號刑事判決)。除上開刑事判決外，高雄市政府另以該食品有限公司違反就業服務法第57條第1款及第8款規定處以罰鍰，並經勞動部管控申請聘僱移工之名額計20名。
3	對家庭之保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業應盡力給予保護與協助家庭之成立及養護教育受扶養之兒童。</li> <li>• 在職之母親在分娩前後應享受照給薪資或有適當社會保障福利之休假。</li> <li>• 企業不得僱用未及齡之童工或對僱用兒童及少年從事對其道德或健康有害、或有生命危險、或可能妨礙正常發育之工作。</li> </ul>	公政公約第23條、經社文公約第10條	某派遣公司已知 A 勞工未滿18歲，仍派遣其至工廠從事沖床等危險工作，對 A 勞工身心已生負面影響，且使 A 在工作時受傷，經法院審酌後依法處刑。(臺灣臺中地方法院112年度簡字第178號刑事判決)
4	特定少數	在不同營運狀況下，企業亦需考	公政公約第27條、消	某公司在僱用 A 君後，得知其為身心障礙

編號	人權面向	說明	國際公約/ 國內法規	案例
	族群之權利	量若干額外標準，如加強對特定少數族群之人權保障措施，包含原住民族、婦女、宗教及語言少數族群、兒童、身心障礙者，移工及其家庭等。	除對婦女一切形式歧視公約、兒童權利公約、身心障礙者權利公約、消除一切形式種族歧視國際公約、聯合國原住民族權利宣言  原住民族基本法	者，認其有虛偽表示健康狀況之情節予以解僱，經法院審酌該公司因 A 君身心障礙身分予以即時解僱之決定性動機，已構成歧視，依法處以罰鍰。(臺灣新北地方法院 103 年度簡字第 83 號判決)
5	工作及勞動基本權	<p><u>平等機會</u>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業應確保所有員工及求職者在聘僱、升等、培訓及薪酬方面不受性別、年齡、種族、宗教、身心障礙、性取向或其他任何形式之歧視。</li> <li>企業應建立公平的薪資及晉升制度，確保同工同酬，並不因員工之性別或其他個人特</li> </ul>	經社文公約第6至8條、國際勞工組織第100號男女勞工同工同酬公約、第111號僱傭與職業歧視公約、第155號職業安全與衛生公約、第187號關於促進職業安全與衛生架構公約、身心障礙者	A 勞工身為 B 電視台的駐地女記者，工作年資、內容、效率均不遜於其他駐地男記者，但 A 勞工薪資卻低於其他駐地男記者。經法院審酌，認 B 電視台因性別差別待遇使 A 受有損害，應依法損害賠償。(臺灣宜蘭地方法院 98 年度勞訴字第 2 號民事判決)

編號	人權面向	說明	國際公約/ 國內法規	案例
		<p>徵而造成工資差異。</p> <p><u>安全健康之工作環境</u>：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業應提供符合健康及安全標準之工作環境，避免職業病及工傷事故等，包含提供適當之安全設備及培訓、及時檢查及維護工作場所。</li> <li>• 企業應評估並管理工作場所之風險，實施必要措施以防範潛在之安全及健康危害問題，包含提供定期身心健康檢查等支持措施。</li> </ul>	<p>權利公約第27條</p> <p>就業服務法第5條第1項</p>	