

臺灣企業尊重人權指引草案利害關係社群公眾諮詢會議意見彙整表

113.11.12 更新

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
1	企業尊重人權措施之定義及基本理念	<p>環境權保障基金會 林靖豪研究員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 人權範圍未涵蓋環境相關負面衝擊所引起的影響，例如，在德國，企業因污染導致當地人民生產或保存食物的環境受損害的情況，德國法令因此納入相關規範，而許多台灣企業在海外的運營中都存在類似情況。 有關環境相關的各種標準，例如各種國際公約也應列在指引內。 	<ol style="list-style-type: none"> 參見 p.26、28，人權範圍已明確涵蓋環境權面向，並且列為二十項基本權利第一項。 參見 p.111-117 附件 1 人權面向參考規範環境權之國際公約。 	<p>勞動部代表： ILO 的 11 項強迫勞動指標跟相關 ILO 人權公約，會後若有需要我們可以提供資料。</p> <p>漁業署代表： 指引應不是針對個別產業而做，而是做為整體企業的參考依據。指引推出後也會提供給相關產業跟水產商去做依循，如需補充意見，我們也可以再提供。</p> <p>環境部代表：</p> <ol style="list-style-type: none"> 斯德哥爾摩公約及汞水俣公約之相關管理應以落實為國內法之標準為依據，企業應符合行政院核定之「持久性有機污染物斯德哥爾摩公約國家實施計畫」及「執行聯合國汞水俣公約推動計畫」內各相關部會權管法規。
2	本指引制定要旨、企業尊重	<p>台灣人權促進會 施逸翔資深研究員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 就強迫勞動而言，台灣遠洋漁業應是衝擊最大的產業，但本指引相關協辦機關沒有納入農業部漁業署。 	<ol style="list-style-type: none"> 參見 p.18，已新增農業部於指引制定要旨。 參見 p.26，註腳 9 國際勞工組織 11 項強迫勞動指標。 參見 p.25、60 及 61，原住民權利公約修正為聯合國原住民 	<ol style="list-style-type: none"> 指引中人權範圍已明確界定環境權面向，惟於環境權面向對應之相關規範，並未將環境法規列入，爰建議於指引表 2 中，於環境權面向對應之相關規範表格欄位，增列「環境相關法規」文字，俾利企業據以評估其於環境相關法規之符合度，以及對人群衝擊影響。

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
	人權措施之定義及基本理念、企業政策	2. 應把 ILO 的 11 項強迫勞動指標及相關公約納入 2.5 勞動相關內容。再者，第 8 頁，目前還沒有原住民族公約，現在只有原住民族宣言，請修正。	權利宣言。	
3	指引全章	環境法律人協會 林木興理事： 本指引所涉及之歐盟法，對於永續資訊揭露的部分，除 CSDDD 立法草案也搭配其他企業永續資訊揭露法制。臺灣推動企業與人權國家行動計畫，不應該僅著眼於此指引後續立法，也應該考慮相關法律配套。		
4	指引全章	中華民國全國工業總會 顏維震處長： 1. 指引概念尚不明確，需要更明確地界定責任主體到底是誰？範圍有多大？ 2. 企業的責任包括其行為以及沒有履行的後果，也應清楚界定。		經濟部投資促進司代表： 1. 本指引是軟法，為鼓勵性質，企業沒有採取實施目前是沒有罰則的。 2. 提到 5-10 人的部門或是中小企業能否負擔，以政府的角度希望告訴產業界，國際間有此趨勢，如同淨零減碳、以大帶小的概念，在能力範圍內鼓勵企業以身作則，讓產業界可以整體的提升，人權也大概是這樣的思維。

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		3. 環境、社會、公司治理這麼大的範圍，要求 5-10 個人的企業做盡職調查，能否承擔需仔細考慮。		3. 剛才有提到，歐盟 CSDDD 有門檻，如果下階段臺灣訂定硬法一樣會有門檻限制，就會顧慮到中小企業能力問題，讓所有的產商企業都適用。
5	企業尊重人權措施之定義及基本理念	中華民國工商協進會 蔡朝安律師： 1. 有關優先性問題，應說明哪些人權項目有特別優先性的要求，需要做到什麼程度。 2. 雖本指引性質屬行政指導，然可能需要盤點相關法規，讓企業知道哪些規範屬於硬法。	1. 參見 p.28-29 表 2 企業尊重人權之二十項基本權利（依風險程度排列），並提供表 3，已將人權面向進條號順序排序。 2. 參見 p.111-117 附件 1 人權面向參考規範，國際公約與國內法規與指引。	
6	企業尊重人權措施之定義及基本理念	歐洲商會 許修豪律師： 實務上來說，指引各人權面向易有價值衝突問題，贊成應有優先順位。	參見 p.28-29 表 2 企業尊重人權之二十項基本權利（依風險程度排列）。	
7	指引定性、企業	普華商務法律事務所 鍾元珖律師： 1. 可以參考金管會利用公司治理評鑑的方法，讓軟法有一		
				金管會代表： 目前公司治理評鑑確實都已經有相關指標，鼓勵企業參考國際人權公約制定相關政策。

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
	尊重人權措施之定義及基本理念	<p>點作用帶動國內的中小企業。</p> <p>2. 對於中小企業而有要有操作性的話，我也強烈建議可以有重點項目。特別像是 ILO 列出的五個有關人權議題的重點項目，其中有些已有主管機關在做，可以再做一些連結，讓效力能夠被落實。</p>		<p>為加強企業對利害關係人權益之重視並訂定人權政策，公司治理評鑑訂有 4.6 指標「公司是否參考國際人權公約，制定保障人權政策與具體管理方案，並揭露相關政策及執行情形於公司網站或年報」。未來俟本指引定案後，本會將請證交所將指引置於公司治理中心網站，供企業於揭露相關人權政策時之參考。</p>
8	指引全章、指引定性	<p>行政院人權保障推動委員 周宇修律師：</p> <p>1. 若是要讓行政指導的效果更強，可能會需要更多的實際案例，在第二跟第三大點我們看到滿多用各個公司的政策來做例子，但是第一大點可能會稍微少一點，可能會讓產業執行時，有一些困境。</p> <p>2. 部分指引案例可能會有公平交易法聯合的問題，企業要如何執行而又不會踩到執法，應是行政指導要解決的。</p> <p>3. 如果考慮用行政計畫的方法</p>	<p>參見 p.36 註腳 17，已有標示「關於影響力行使，必須注意不得違反公平交易法」。</p>	<p>金管會代表：</p> <p>投資上市櫃公司時，目前有在研議機構投資的共同議合內容，不過仍在研議階段，之後會不會訂出指引或者是草案，這部分內部還在研議，若有確切答案會再公告。</p> <p>證交所於 105 年發布「機構投資人盡職治理守則」，守則鼓勵機構投資人善盡資產管理人責任，透過持續關注被投資公司、出席股東會、行使投票權、建設性對話等議合作為，促進被投資公司永續發展。證交所將持續參考國際規範研議修正機構投資人盡職治理守則內容。</p> <p>公平會回應：</p> <p>一、公平交易法關於聯合行為係採「原則禁止，例外許可」之執法立場。二、公平交易法第 14 條及第 15 條第 1 項本文規定，事業不得為聯合行為；故企業進</p>

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		處理不知道有無可行空間？		行合作時，應注意遵守前開規定，以免觸法。三、企業合作倘符合公平交易法第 15 條第 1 項但書各款情形之一，而有益於整體經濟與公共利益者，得事前向本會申請許可。四、本會為提升企業對於反托拉斯規範之認知，訂有「公平交易委員會對於企業訂定反托拉斯遵法規章之指導原則」及「企業關於反托拉斯之遵法行為」。
9	指引全章	<p>普華商務法律事務所 鍾元珖律師：</p> <p>有關如何跟同業合作又不得違反公平交易法，據我了解金融業也在金管會的努力之下做議合（engagement），事實上議合有跟同業聯合行為的疑慮。據我了解，金管會應是有訂出指引再去做議合，以金融業來講是融資對象、放款對象要去關注的行為準則。我會建議這是重要的議題，可能不要放任企業自己摸索，也可以訂立像這樣的指引，讓企業能夠去遵循。</p>	參見 p.36 註腳 17，已有標示「關於影響力行使，必須注意不得違反公平交易法」。	
10	指引全章	<p>桃園市群眾服務協會 汪英達主任：</p> <p>依照 ILO 的 11 個指標，全台灣大部分工廠大概都有強迫勞動及反</p>	<ol style="list-style-type: none"> 參見 p.26 註腳 9，已涵蓋 ILO 強迫勞動 11 項指標。 參見 p.26 註腳 9，已涵蓋「了解國際強迫勞動指標：台灣中 	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		貪腐的問題，台灣的狀況是業者不但不用繳仲介費，還會跟仲介拿回扣，是重大的商業貪腐。此外，台灣存在歧視待遇問題，特別是女性移工的懷孕、生產權沒有得到尊重，夜班津貼和自由轉換權利也被剝奪，指引中也完全沒有提及這些問題。另外，宿舍管理嚴格限制人身自由，這些都違反了基本的平等原則。如果這些問題不被納入指引中，那麼盡職調查就無法真正解決實際問題。	小企業實務指南」之強迫勞動各種態樣。	
11	企業尊重人權措施之定義及基本理念、企業政策、	環境權保障基金會 孫興瑄研究員： 1. 環境問題，基本上可以直接參考歐盟的清單，德國供應鏈法有被包含在內，包含生物鏈公約、斯德哥爾摩公約等公約都有放入。台灣企業在供應鏈上面都會受到相關規定，需要跟著歐洲企業做，所以非常建議放入。 2. 現在氣候盡職調查，包含OECD都有寫到，但是目前指	1. 參見 p.111-117 附件 1 人權面向參考規範，已將相關國際公約納入環境權。 2. 參見 p.66.，本指引已將終止納入人權盡職調查。 3. 參見 p.35 註腳 16，已參採民間團體建議納入 AA1000 Stakeholder Engagement Standard。	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
	人權盡職調查	<p>引都沒有看到，所以也非常建議之後修改可以放入。</p> <p>3. 針對盡職調查的目的，是要避免跟減緩相關負面影響，但都沒有看到終止，歐盟指令都有講到除了避免影響外，還要有「終止」，所以建議這個字一定要放入。</p> <p>4. 何謂有意義的利害關係人對話可以寫明確一點，建議可以參考，包括歐盟指令準備要通過的 8D 條款寫得很明確，還有很多企業都知道的 AA1000 Stakeholder Engagement Standard，此外，歐盟法規對於環境相關決策如何諮詢利害關係人也有詳細規定，都是很好的參考資料。</p>		
12	指引全章	<p>中華民國工商協進會 蔡朝安律師：</p> <p>1. 現階段相關主管機關應可以盤點現有的法規，這樣才有較高的預測性。</p>	參見 p. 111-117 附件 1 人權面向參考規範，已盤點相關國際公約與國內法規與指引。	<p>金管會代表：</p> <p>本會為持續提升永續資訊揭露品質，已採行相關強化措施，包括要求特定產業之永續指標應經會計師確信、審閱上市櫃公司之永續報告書及年報，及提供企業編製永續報告書之參考資源等。至於人權盡職調查</p>

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		<p>2. 即便現在是軟法，什麼時候可能會變硬法，應有更高預測性能讓民間團體期待。</p> <p>3. 我們除了自己做盡職調查外，我們產業也可能會被盡職調查，特別是中小企業風險，主管機關怎麼協助他們，幫助他們一起遵法。</p> <p>4. 在進行盡職調查時，可能會涉及到被調查機構不願意配合的情況。</p>		是否須要求第三方確信，尊重經濟部職權。
13	人權盡職調查	<p>勤業眾信會計師事務所 陳盈蓁律師：</p> <p>1. 關於人權盡職調查後資訊的揭露，希望企業能夠公開，至於公開後的責任，若這些資訊有不實情況或是有誤導嫌疑，這樣的風險又如何管制？其實法界、金管會都已經注意到這些永續資訊揭露可能有相關責任議題，是否可以參考永續資訊揭露甚至綠色債券也有第三方認證機構，協助企業揭露公開資</p>	參見 p.106 已納入揭弊者保護機制。	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		<p>訊，進行把關，縱使現在是指引草案，也希望可以考慮有相關把關的機制。</p> <p>2. 另外，現在歐盟其實在企業永續發展報告指令草案，要求各國制定示範條款，以規範企業在與供應鏈上下游廠商訂定合約時應遵循人權措施。我們可不可以有一些最佳實務示範條款，讓企業參考，以協助企業在早期階段就遵守人權措施。</p> <p>3. 現在的人權指引草案，沒有保護吹哨者相關的制度的，我們希望台灣也納入這樣的規範。</p>		
14	人權盡職調查	<p>歐洲商會 許修豪律師：</p> <p>本指引可以調查什麼事情、需要調查哪些項目、調查的標準為何，我們認為在盡職調查過程中需要具體的標準和準則，例如在勞工權、勞動條件等到底有無具體標準，需要做到什麼程度才是合格，都需要有細節規定，若是</p>	參見 p.26-31，係為人權盡職調查中應注意之面向。調查之標準，可參閱指引最後附件一羅列各項人權相關法規。	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		沒有通過要如何處理，包括剛才說的誰來調查，需要做什麼事情，希望都能夠有具體規定。		
15	人權盡職調查	<p>台灣人權促進會 施逸翔資深研究員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公布指引之後，行政部門會如何透過各種方式，工作坊或出手冊等等引導企業做人權的風險辨識？ 2. 有關受衝突影響地區或戰爭地區，台灣已經有企業不管是還直接在俄羅斯經營，或是直接、間接的在支持俄羅斯的戰爭，還有現在以色列的種族屠殺，這個其實也是很嚴重的，而且正在衝擊台灣的產業，所以恐怕不只是指引所能處理的，而是政府如何因應這個嚴重問題。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參見 P.73，已新增相關建議。 	
16	指引全章	<p>台灣勞工陣線 孫友聯秘書長：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 關於資料蒐集的過程，是否有可能在指引中強調利用現有的體制，如台灣的工會或其他意見表達管道。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參見 p.41 蒐集相關資訊之與利害關係人對話，包括與工會、工會代表、NGO 協商。 2. 參見 p.106 已納入揭弊者保護機制。 	<p>經濟部投資促進司代表：</p> <p>指引之目的應不只盼企業不違法，還需進一步推動企業積極符合國際人權標準，我們後續會在遵法方面強化盤點並補充相關國內法。</p>

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		2. 接續剛剛所講，供應鏈揭弊者保護的部分，第一版國家計畫中列入重點工作，但並沒有完成，現在揭弊者保護是散落在各法規中，現在這指引如何更加強化，建議必須要加強。		
17	人權盡職調查	<p>環境權保障基金會 林靖豪研究員：</p> <p>1. 針對盡職調查部分，指引應強調所謂盡職調查不是簽個契約，把責任全部推給你的供應鏈就好。</p> <p>2. 吹哨者的部分，指引裡面可能需要特別強調，台灣投資的地方很多是極權國家，包括吹哨者、活動家，或是關心這個議題的人，都會遭到迫害，企業如何針對這塊，提出他的盡職調查方式，像是台塑在越南就是這樣，台灣有案例就應該要納入指引。</p> <p>3. 有關企業揭露方面部分，所</p>	<p>1. 參見 p. 53，綜合報告已修正為年報。</p> <p>2. 參見 p.60-61，企業蒐集相關資訊已加入聯合國人權理事會的報告書、相關媒體報導，及國際 NGO 報告資訊。</p> <p>3. 參見 p.70 註腳 63，已於段落補充責任退出的相關文字。</p> <p>4. 參見 p.106 補充揭弊者保護。</p>	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		<p>謂綜合報告是日文，其實就是台灣的年報，這裡有點模糊。</p> <p>4. 再者，既然這是一個最佳做法，就應該要讓企業可以直接參考，例如德國或歐盟的做法，去詳列應該要揭露什麼。</p> <p>5. 在資訊蒐集部分，建議將如聯合國人權理事會之人權報告等列為資訊來源，同時強調媒體報導的重要性，許多人權侵害都是通過媒體報導揭露的，即使企業可能選擇視而不見，但並不代表問題不存在。</p> <p>6. 建議可參考聯合國解釋性指引，這個文件裡面有詳列應該參考哪些資訊來源，這些都可以直接放入。</p> <p>7. 最後呼應有關於衝突地區跟停止交易的部分，在涉及戰爭的時候，其實應該強調已經涉及到國際犯罪問題，所</p>		

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		以這時候應該要立即停止交易或撤出，當時很多日本人權團體也有提到這問題，希望台灣在這邊就可以強化。		
18	指引全章	<p>全國產業總工會 李佳育主任：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 有關法律草案，是不是有設定期程，大概什麼時候要推出法令？ 2. 如果是把工會視為一個夥伴而且是重要利害關係人的話，企業主可能要重新認知工會的定位，我們覺得勞動部跟地方主管機關，應該優先輔導上市櫃公司組織工會並且跟企業進行對話與合作。 3. 從這個指引規範來看，其實是他是一個很全面性的東西，如何讓所謂的大眾、企業、供應商跟各種利害關係人都理解，且認知到願意遵循，這是一個很大的公民運動，所以我想不只是檯面上所點名的這些相關部會，日 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參見 p.35 已將工會明確介定為利害關係人範圍。 2. 參見 p.18 本指引制定要旨，已擴大納入農業部等相關部會共同推動。 	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		後也需要所有部會共同推動。		
19	企業尊重人權措施之定義及基本理念	綠色和平 李于彤專案主任： 國際勞工組織，C-188 漁業工作公約，我們也建議一定要納入人權指引的參考的國際公約中，除了他是重要的跟漁撈作業有關的國際公約之外，就我們所知，現在台灣政府也是在做國內法化的規劃，所以很快的，未來他可能就不只是國際公約，而是台灣自己的法律。	參見 p.111-117 附件 1 人權面向參考規範，已將 C-188 漁撈工作公約納入奴隸與強迫勞動。	經濟部投資促進司代表： 現階段指引係軟法，無強制性，針對哪些企業有義務或是誰來調查，將在硬法階段產生，目前範圍就是鼓勵所有企業遵循，尚未有強制性。下一階段訂定硬法討論時，會就如何界定範圍門檻、企業員工數、營業額及如何調查做討論審慎考量。
20	人權盡職調查	勤業眾信風險諮詢 莊于葦專業協理： 在實務上，可能會遇到的困擾，就是目前在第 25(現 p.22)頁提到，建議揭露資訊是每年一次，實際上我們推動企業界的人權盡職調查，如果是完整盡職調查，我們每年要揭露一次，表示每年都要做一次，這就是消弭後面的補救跟減緩的改善空間，所以建議這部分的時程，可能要再擴大參考，比方國際永續評比 DJSI、MSCI。以 DJSI 來說，他是三年一	參見 p.53，每年揭露一次人權盡職調查之資訊為參採民間團體之建議。	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		次就好，三年一次是指完整的調查報告，這樣企業才有空間去進行後續改善跟推動。		
21	人權盡職調查	<p>中華民國全國工業總會 顏維震處長：</p> <ol style="list-style-type: none"> 目前盡職調查還是比較模糊的，包括哪一些企業有提出報告的義務，然後誰應該要調查、調查程度，這些都應該提出來。 台灣大部分都是中小企業，所以怎麼樣去協助這些企業，給他們充分的資源，讓企業有能力去遵守，我想這是政府應該要再多下功夫的。 		
22	救濟	<p>環境權保障基金會 孫興瑄研究員</p> <ol style="list-style-type: none"> 「台灣已設置司法跟非司法救濟管道，使受害人獲得有效救濟」，強烈建議這句話要調整一下，我們看到的狀況不是這樣，現有機制在各式各樣的案例中，都沒有辦法讓受害人獲得有效救濟，所 	參見 p.108-109，臺灣已設置司法及非司法救濟管道，「使」受害人獲得有效救濟修正為「確保」。	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		以指引描述可能跟事實有差距。 2. 國家聯絡點，想請教進度如何？		
23	救濟	台灣人權促進會 施逸翔資深研究員 「及時有效的救濟」建議可以把它拉到申訴處理機制要件裡面。	參見 p.84 申訴處理機制要件，將及時有效的救濟納入可及性一併規範及說明。	
24	救濟	環境法律人協會 林木興理事 運用臺灣已經發生的案例會比較接地氣，或是相關的法律施行，我們會比較能夠讓他完備。	本指引多數章節已納入台灣案例。	
25	人權盡職調查	中華民國工商協進會 蔡朝安律師 1. 盡職調查做出來以後是要給主管機關檢查？還是揭露？還是讓利害關係人提出基礎？ 2. 利害關係人發現沒有尊重人權的狀況，在公法上面有什麼請求權？私法上又有什麼請求權？主管機關有什麼處罰權？這都在救濟的地方必須要落地，而且還要進一步較真。		經濟部投資促進司代表： 本指引為鼓勵性質，目前規劃與金管會永續報告書整合，故若永續報告書規範內有真實性、第三方認證即可能會涵蓋。

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		3. 利害關係人的司法救濟，它是能要求說，你可以做到的話，我會受到什麼樣的權利回復？你沒有做到是否因此要賠償？		
26	指引全章	<p>普華商業法律事務所 鍾元珖律師</p> <p>1. 現行勞動基準法 74 條是有關勞工法令的揭弊者保護概念，我會建議說雖然這是一個草案，可是可以把相關實際有影響的法規放進來。</p> <p>2. 資訊揭露的部分，除了上市櫃公司的永續報告書之外，其他地方或是永續報告書揭露的內容包含供應鏈可能就包括中小企業，這部分我們要怎麼去輔導他們做資訊揭露？</p> <p>3. 我覺得可以在草案中提點，指引不是純粹沒有法律效果的文書來提醒業者遵循的時候應該要注意。</p>	<p>參見 p.106 補充揭弊者保護，其餘有關勞動之法規可參考 p.111-117 附件一人權面向參考規範。</p>	
27	救濟	桃園市群眾服務協會 汪英達主	參見 p.96-104，該段落已提供我國	環境部代表：

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		<p>任</p> <ol style="list-style-type: none"> 救濟制度的核心應該是讓權力被侵犯的主體達到滿意、公正，而不是賠錢而已。何謂公正？何謂權力被侵害者滿意？這原則必須要揭示出來 移工的工會或者協助移工提出申訴的團體包括 NGO 它的重要性必須要凸顯。 	國家非司法申訴管道。	<p>台資或外資，在台灣汙染環境，就是要依照台灣的環境法規來受處罰，當然救濟可以依照我們的公害糾紛處理法行相關救濟程序。台資在國外產生污染，國內環保相關法令都只適用在國內，沒有辦法約束到國外。</p> <p>經濟部投審司代表：</p> <p>廠商海外投資須事先核准，審查時會檢視是否符合國內法程序，並要求申請人提供永續報告書，或針對國內環境與勞工永續情況作詳細說明。同時，我們會請他們說明國外的投資環境、勞工法規、環境法規及是否涉及高污染行業，相關資料最後會送至聯合審議單位審查，最終由委員會決定核准與否。</p>
28	救濟	<p>環境權保障基金會 林靖豪研究員</p> <ol style="list-style-type: none"> 救濟這章說明過於模糊，比如道歉、恢復原狀、金錢、非金錢補償或者聲明每一種作法到底要怎麼做？比如說賠償像是台塑在越南河靜的汙染，基本上就是說跟政府有賠償協議，但沒有任何受害者拿到賠償，那這樣是一種賠償嗎？這些東西具體要怎麼做才是符合國際的標準要更詳細討論。 請問各部會遇到環境問題，比如說台資在台灣汙染、外 	<ol style="list-style-type: none"> 參見 p.89 例 1，已修改該案例為環境相關之舉例，並補充道歉參考作法。 參見 p.89 例 1 補充防止再次發生參考作法。 參見 p.108 救濟之域外保護進行說明。 參見 p.18 本指引制定要旨，已新增農業部漁業署為協辦機關。 	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		<p>資在台灣污染可以有什麼司法跟非司法的救濟，比如說台資在外國發生汙染，在臺灣可以採取甚麼救濟？</p> <p>3. 勞動部在勞動爭議方面，包括漁業署漁工問題各種層面都應該詳細列出來。</p> <p>4. 這章舉的例子都蠻有問題，第一個例子他只是被政府罰而已，二到四應該像剛才講的要用台灣的例子。</p>		
29	救濟	<p>環境法律人協會 林柏辰律師</p> <p>1. 41(現 p.43)頁中間有例子有提到「最差的情況是訴諸媒體導致企業形象損壞、國際競爭力下降」，這個部份最差的情況指的是不優先經過前面那些申訴的管道，而直接訴諸媒體嗎？</p> <p>2. 如果說訴諸媒體，是因為前面的申訴管道不暢通，但是他其實是事實的話，那真的會導致國際競爭力下降嗎？還是說他是讓不好的廠商競</p>		<p>經濟部投資促進司代表：</p> <p>訴諸媒體係最後手段，僅在前所有申訴途徑無效後才採取，因此舉不僅影響企業品牌，也可能損及台灣整體產業形象。政府期望企業自行完善管理，避免影響MIT 品牌與台灣的國際形象。</p>

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		<p>爭力下降而已？</p> <p>3. 除了好的案例可以讓我們指引清楚之外，或許也可以提供些不好的案例。</p>		
會後書面意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
30	指引全章	「臺灣供應鏈企業尊重人權指引」建議改為「台灣企業永續盡職調查指引」、「台灣企業供應鏈盡職調查指引」。		本指引鼓勵企業實施項目除有盡職調查，尚有企業政策與救濟措施，故參考《聯合國工商企業與人權指導原則》之支柱二，命名為「臺灣企業尊重人權指引」。
31	指引全章	指引過於依賴單一來源，應補充有關歐盟、德國、法國、英國、荷蘭、挪威等國家及地區之法律制度相關內容，亦欠缺國內企業重大爭議案件之案例。	<p>1. 參見 p.111-p.117 附件一人權面向參考規範，已於人權面向納入國際公約。</p> <p>2. 參見 p.32-35 「人權負面影響範圍」之「企業透過其營運造成 (cause) 負面人權影響時」、「企業透過其營運直接或透過外部機關（政府、企業等）間接助長 (contribute to) 負面影響時」之案例。</p>	
32	本指引適用對	有關供應鏈之定義不夠明確，指引之適用範圍僅說明供應鏈上下游涵蓋範圍，但未具體說明是否	參見 p.20-21 本指引適用對象及尊重人權範圍。	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
	象及尊重人權範圍	包含除直接契約對象外，Tier 2 以外之交易對象。		
33	企業尊重人權措施之定義及基本理念	負面影響的定義不夠明確，應參考歐盟指令、德國供應鏈盡職調查法等，明列所有人權與環境之負面影響。	參見 p.32-35，已依照 UNGPs 定義負面影響，包含「企業自行造成負面影響」、「企業直接或間接助長負面影響」、「企業未主動造成或助長人權負面影響，但因交易關係使企業間接牽涉此負面影響」。	
34	企業尊重人權措施之定義及基本理念	本指引人權之範圍欠缺環境影響造成人群衝擊之具體說明，亦欠缺環境與健康相關國際標準。	<ol style="list-style-type: none"> 參見 p.26、28，人權範圍已明確界定環境權面向，並且列為二十項基本權利第一項。 參見 p.111-117 附件一人權面向參考規範。 	環境部代表： 指引中人權範圍已明確界定環境權面向，並且列為 20 項基本權利第 1 項，惟於環境權面向對應之相關規範，並未將環境法規列入，爰建議於指引表 2 中，於環境權面向對應之相關規範表格欄位，增列「環境相關法規」文字，俾利企業據以評估其於環境相關法規之符合度，以及對人群衝擊影響。
35	企業尊重人權措施之定	指引 1.1.2.應更正為「人權與環境盡職調查(人權與環境 DD)」指引「人權範圍」應改為「人權與環境盡職調查範圍」。		

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
	義及基本理念			
36	企業尊重人權措施之定義及基本理念	「人權與環境盡職調查範圍」應納入有關人權捍衛者、土地與環境權捍衛者之安全保護。暫緩		
37	企業尊重人權措施之定義及基本理念	人權範圍之國際規範除國際人權憲章外，應加入「世界自然憲章、里約宣言、奧爾胡斯公約及國際勞工組織漁撈工作公約（C-188）」。		農業部漁業署： 建議將國際勞工組織漁撈工作公約加入 1.1.2.1「人權」範圍中第一段後段的「參考公約包括」中。
38	企業尊重人權措施之定義及	人權面向除原訂之 20 項基本原則，另應加入「適足居住權與土地權」、「公眾環境參與及資訊權」。社會保障相關範圍請內政部環境部確認		本指引為協助企業釐清人權範疇，並考量當前我國企業能力有限之情形，先訂定 20 項基本原則。未來將根據企業實施狀況及國內外人權熱點及發展趨勢，適時進行增補或調整。

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
	基本理念			
39	企業尊重人權措施之定義及基本理念	應新增「環境健康負面影響範圍」一款，並包含相關禁止事項及國際公約所規定之禁止事項與義務事項	參見 p.111-117 附件一，已將「持久性有機污染物斯德哥爾摩公約、汞水俣公約」等相關公約納入人權面向參考規範。	環境部代表： 配合斯德哥爾摩公約及汞水俣公約，化學署依據毒性及關注化學物質管理法公告 29 種持久性有機污染物及汞為毒性化學物質，以規範國內業者運作時應配合相關使用及禁限用規定。
40	企業尊重人權措施之定義及基本理念	應納入巴黎協定之國際目標及台灣氣候變遷因應法目標，及氣候相關負面影響與風險範圍，如企業供應鏈暴露於化石燃料相關活動等氣候盡職調查之說明。請環境部評估		環境部代表： 就利害關係人所提氣候盡職調查之意見，考量人權盡職調查係為促使企業辨識、防免及減緩對人權之負面影響後，進行效益追蹤，並為與利害關係人溝通與資訊揭露而實施的一系列行動，本案應由相關企業之目的事業主管機關（如經濟部、金管會等）主政回應說明，本部則本於氣候變遷因應法之主管機關立場，協助事業推動盤查登錄揭露等工作。
41	企業尊重人權措施之定義及基本	負面影響範圍之案例說明應補充有關供應鏈下游之案例。	參見 p. 34，已補充負面影響供應鏈下游案例。	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
	理念			
42	企業尊重人權措施之定義及基本理念	指引 1.2.3 應強調利害關係人溝通應涵蓋「人權盡職調查」之所有階段，除此之外，更應參照歐盟法制之要求，明定產業或多方利害關係人的溝通應符合一定之程序要求。 ¹	參見 p.37，已將相關建議文字補充於段落。	
43	企業尊重人權措施之定義及基本理念	在 1.1.2.3.「利害關係人範圍」部分，舉例說明應納入有關原住民族及移工之案例，此外，有關原住民族權利宣言之國際準則應於人權範圍、弱勢利害關係人等部分之本文明確記載。	1. 參見 p.14，人權參考公約包括原住民權利宣言。 2. 參見 p.61 原住民族與移工之案例。	
44	人權盡職調查	呈上，3.1.2.2.之例 3，不應只要求企業進行現場調查，同時必須要求企業與原住民族對等協商，並落實 FPIC。	參見 p.61 之例 3，已補充相關文字說明。	
45	企業	1.2.4「企業尊重人權之基本理		

¹ 參見意見第七點。

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
	尊重人權措施之定義及基本理念	念」依照國際法制與指引，原則上企業應該就所有人權與環境風險提出因應措施。		
46	企業政策	「制定後之注意事項」一節內容應強化。	參見 p.42，已補充相關文字說明。	
47	企業政策	2.3.「企業政策納入尊重人權理念的具體方式」、2.4.「企業不同部門納入尊重人權理念的具體作法」、2.5.「企業政策納入不同面向」之舉例未經查核。	1. 本指引引用之案例來自國際組織文書及金管會櫃檯買賣中心優良案例資料。 2. 後續會再將指引全數公司名稱去識別化。	
48	企業政策、人權盡職調查	指引在提到有關於企業人權與環境政策與盡職調查相關資訊揭露方式，但皆非常粗略。	參見 p.79-80，參採民間團體建議文字。	
49	人權盡職調查	本指引於 3.1.1.1.「辨識具有重大風險之營運領域」一節，應參考歐盟立法討論，詳列高風險部門，並提供 OECD 出版之相關指		歐盟指令已於企業適用範圍移除高風險產業之規範，日本指引也未明列故建議暫不納入。

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		引，供高風險產業部門及早、確實因應，降低未來風險。		
50	人權盡職調查	3.1.1.「具體程序」一節缺乏有關環境盡職調查相關內容，經濟部應參考聯合國企業與人權小組已公開之《人權盡職調查與環境（草案）》、《氣候變遷與企業與人權指導原則說明》等指引文件。		本指引人權面向已包含環境權，故有關環境盡職調查相關內容暫不納入。
51	人權盡職調查	本指引於 3.1.「辨識與評估負面影響」之 3.1.2.3.「蒐集相關資訊」一節，對於企業如何蒐集人權與環境負面影響辨識與評估所需資訊之說明仍顯有不足。	參見 p.61-62 已補充企業可蒐集的資訊來源。	
52	人權盡職調查	本指引 3.1.3.「因應負面影響優先順序之判斷標準」之 3.1.3.2.「嚴重性判斷標準」一節，應明確強調若負面影響涉及犯罪，這些罪行已非程度問題，必須判斷為本質上最嚴重的人權侵害，以此為前提因應。	參見 p.81-82 已有相關文字說明，「當企業侵犯人權可能涉及違反法令時，受害人應有權利透過國家所提供之司法或非司法管道與程序促使涉案企業調查與究責」。	
53	人權盡職調查	本指引 3.2.1.3.「停止交易」一節，應參照歐盟等國際法制，明確強調若企業活動涉及極為嚴重之人權侵害，即應採取停止交易	參見 p.69-71 參採民團建議修正文字，並新增註解 63。	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		的措施。		
54	人權盡職調查	本指引 3.2.2.「自受衝突等影響地區責任退出」一節，企業亦必須考慮其活動是否助長當地政府以武力攻擊等方式，造成對當地居民更嚴重的生命、身體之侵害。在無法排除其活動有加劇人權侵害的風險下，企業應基於嚴重性及機率的判斷基礎，以即時退出為原則擬定因應措施。 「企業也可能為了確保其員工等安全，需要暫時停業使員工避難」，此部分亦應再加以補充，與供應鏈活動相關之多數當地居民的生命、身體安全等人權風險亦應加入考量。	參見 p.73 及註 66 參採民團建議補充。	
55	人權盡職調查	本指引 3.2.3.「解決結構性問題」一節說明過於模糊，存在嚴重誤導之虞。	參見 p.75-76 修正部分文字與例 1。	
56	救濟	本指引救濟章「國家申訴機制」一節具體提出台灣人權與環境盡職調查強制性立法計畫之計畫。		本指引推動同時行政部門亦將參考國際組織與先進國研議建立我國企業永續盡職調查相關法制。
57	救濟	本指引「國家申訴機制」部分，有關企業環境負面影響之救濟，	1. 參見 p.103 國家聯絡點段落及 p.108 企業人權之域外保護補	

現場意見				
編號	指引段落	利害關係人意見	指引更正	回應說明
		說明過於簡略，應具體區別企業於台灣本土與台灣企業於海外造成環境負面影響之兩種類型，分別加以詳細說明。	充企業於海外發生人權侵害情事之救濟方式。 2. 參採法務部建議修正 p.87-94 企業內部申訴機制內容。	
58	指引全章	本指引之落實與推動，應具體明揭經濟部權責。		後續將再研議，並於本指引制定要旨補充。