

臺灣「企業與供應鏈尊重人權指引」(草案)

一、目的

經濟部為協助企業遵循國際標準之人權規範，辨識、評估、避免、減緩及終止其營運對人權可能帶來之負面影響，善盡企業尊重人權之責任，並確實符合公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法及公司法第 1 條第 2 項之相關規定，強化臺灣企業於全球市場之競爭力，吸引更多國際合作夥伴及投資者，並確保消費者之信任，特訂定本指引。

本指引範圍涵蓋環境、勞動、公司治理、反貪腐等面向，爰於行政院指導下由經濟部會同金管會、勞動部、環境部、法務部、內政部及農業部等共同推動執行之。

二、本指引適用對象

本指引提供在臺灣進行營運活動的所有企業辦理人權盡職調查時，作為建立企業尊重人權制度與觀念之參考。

三、本指引用詞定義如下：

- (一) 供應鏈：係指與自家公司產品與服務之原材料、資源、設備、軟體的採購與來源等相關之「上游」，及與自家公司產品與服務之銷售、消費、廢棄、回收等相關之「下游」。
- (二) 其他業務相關對象：係指除上述與自家公司產品與服務之原料、資源、設備、軟體的採購與來源或銷售、消費、廢棄、回收而簽有契約之直接供應商或商業夥伴(tier 1)以外，且包含雖無直接契約關係或商業合作，但其業務與自家公司之營運、產品生產或服務提供相關之非直接供

應商或商業夥伴(tier 2)。具體而言，如投資與借貸銀行、合資企業之合作夥伴、提供設備維修與檢測之經營者、提供安全服務之經營者等。

- (三) 人權：依《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)之規定，所謂企業尊重人權之責任，係指國際公認之人權，在最低限度上可理解為《國際人權憲章》及國際勞工組織(ILO)《工作中基本原則和權利宣言》中所載明有關各項基本權利的原則。此外，考量國際社會所推動責任企業行為之規範得以作為前述規定之補充，企業亦可參考經濟合作暨發展組織(OECD)《多國籍企業責任企業行為指導綱領》作為依據。

舉例而言，企業應慮及其營運不應對以下國際公認的基本自由權利造成負面影響，包括但不限於環境權、奴隸與強迫勞動、工作及勞動基本權、反貪腐、特定少數族群之權利、社會保障、健康權、滿足基本生活需求之權利、集會權利與結社自由、表現自由、生命權、平等權、禁止宣傳戰爭及煽動歧視、隱私權、思想、良心和宗教自由、對家庭之保護、參加文化生活之權利、公平競爭、誠實納稅、科學技術和創新等二十項基本權利。

- (四) 利害關係人：係指受企業營運影響或可能受到影響的利害關係人，包括但不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。

- (五) 人權負面影響：係指一行為削弱或減少個人享有人權

的能力，包括以下兩種類型：

1. 實際人權負面影響：已經發生或正在發生的人權不利影響。
2. 潛在人權負面影響：可能發生但尚未發生不利影響。

(六) 本指引所指人權負面影響，其成因包括以下三種態樣：

1. 企業透過其營運造成人權負面影響。
2. 企業透過其營運或透過外部機關（政府、其他企業等）助長人權負面影響。
3. 企業並未造成或助長人權負面影響，但因交易關係導致其營運、產品、服務對人權的負面影響直接相關。

四、企業依本指引履行尊重人權責任，應包括實施下列三項措施：

- (一) 企業政策：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。
- (二) 人權盡職調查：企業應透過人權盡職調查辨識、評估、防免、減緩及終止自家公司、集團公司及供應鏈中其他業務相關對象等對人權之負面影響，進行效益追蹤，並向利害關係人溝通與資訊揭露而實施之一系列行動。
- (三) 救濟：企業應提供救濟之管道，以減少及回復對人權之負面影響及其過程所造成之損害。

五、企業制定企業政策，表明其在企業內、外履行尊重人權責

任之決心及承諾，宜滿足以下要件，並於企業官網等定期揭露之：

- (一) 經由包括企業高層在內之管理階級批准。
- (二) 參考企業內、外專業資訊與見解來制定。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 讓企業政策反映在企業之營運策略及程序中。

六、為落實人權盡職調查，企業應衡量實際及潛在之人權負面影響、整合衡量結果採取行動及追蹤成效，並揭露對於前開影響之處理方式，於此過程企業應：

- (一) 辨識具有重大風險之營運領域及發生人權負面影響之過程，並評估企業涉及人權負面影響之關係，進而決定因應人權負面影響之優先順序。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實質諮詢。
- (二) 整合其內部相關職能與程序，並統整影響評估結果，根據不同人權負面影響情形採取因應措施，以防免、減緩及終止人權負面影響。
- (三) 查證人權負面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。

(四) 於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，以目標接受者易存取之方式提供資訊。

七、企業判別自家公司造成或助長人權負面影響時，應當實施救濟措施或配合實施救濟措施。救濟措施宜符合合法、可及、可預測、平等、透明、權利兼容、存在持續學習的來源，及奠基於參與與對話上等要件。

八、現階段企業依據臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心「上市櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」製作永續報告書，倘已納入本指引所揭示之人權盡職調查及資訊揭露作業，可持續進行；倘尚未納入，則建議可參考本指引所揭示之人權盡職調查及資訊揭露作業予以納入。

附件：臺灣「企業與供應鏈尊重人權指引」手冊(草案)

臺灣「企業與供應鏈尊重人權指引」手冊 (草案)

2024 年 11 月 12 日
經濟部（投資促進司）

目錄

前言	12
臺灣企業與人權推動現況.....	14
本指引制定要旨	17
本指引定位	18
企業尊重人權之意涵.....	19
本指引適用對象及尊重人權範圍.....	20
一、企業尊重人權措施之定義及基本理念	22
(一) 企業尊重人權措施之定義.....	24
1. 企業政策	24
2. 人權盡職調查（人權 DD）	24
3. 救濟.....	36
(二) 企業尊重人權之基本理念.....	36
1. 潛在的人權負面影響存在於任何企業之中.....	36
2. 管理階層之決心極為重要	37
3. 與利害關係人之對話非常重要	37
4. 考慮優先順序依序因應.....	38
5. 各企業應共同致力於尊重人權	39
二、企業政策	40
(一) 人權理念納入企業政策承諾.....	40
(二) 企業制定企業政策注意事項.....	40
(三) 企業政策納入尊重人權理念的具體方式	43
(四) 企業不同部門納入尊重人權理念的具體作法	47
(五) 企業政策納入人權各有關面向.....	49
(六) 企業政策的揭露方式.....	53

三、人權盡職調查（人權 DD）	54
（一）辨識與評估人權負面影響.....	54
（二）防免、減緩及終止負面影響.....	66
（三）效益追蹤.....	77
（四）溝通與資訊揭露.....	79
四、救濟	81
（一）非國家救濟制度.....	87
（二）國家救濟制度.....	96
結語	109
附錄：人權面向參考規範.....	111

圖目錄

圖 1 人權負面影響辨識與評估程序	54
圖 2 救濟制度	83

表目錄

表 1 企業尊重人權措施概要	22
表 2 企業尊重人權之二十項基本權利例示（依風險程度排列）	28
表 3 企業尊重人權之二十項基本權利例示（依條號順序排列）	30
表 4 企業「人權負面影響」之三種類型	34
表 5 企業人權政策要件	40
表 6 企業人權政策具體方式	44
表 7 各部門人權政策具體方式	47
表 8 企業政策相關人權面向(舉例而言)	49
表 9 營運領域重大風險要素	55
表 10 人權負面影響嚴重程度判斷標準	65
表 11 停止交易判斷標準	70
表 12 申訴處理機制要件	84
表 13 申訴處理機制注意事項	86
表 14 非國家救濟制度型態	87
表 15 常見之企業內部申訴機制	91
表 16 我國國家非司法救濟管道	97
表 17 我國常見勞工申訴管道	1012

前言

在全球經濟發展的背景下，人類社會正面臨諸多挑戰，包括地緣政治風險、氣候變遷、國際供應鏈重組、產業公正轉型、社會階級差異及財產貧富不均等問題，與此同時，國際間相應的人權侵害情事也日益頻繁擴大。另鑑於企業營運活動對經濟發展具有影響力，全球對企業在人權議題上的關注日益增強，國際社會逐漸要求企業在追求經濟效益的同時，亦要在其營運活動中尊重及保護人權，是整體社會極需重視之問題。

企業身為經濟活動的主體，與總體環境唇齒相依，其作為影響其文化社會環境，而文化社會環境亦影響企業的經營。企業應確保其營運不侵犯基本人權，並積極採取措施來辨識、評估、預防、減緩及終結營運過程中任何可能對人權造成的侵害。企業應遵循倫理道德及法規制度，以確保永續經營及供應鏈競爭力。企業忽視人權問題，可能造成對環境、勞動、社會、公司治理等之傷害，引發消費者抗爭、勞工罷工及訴訟風險等問題，對其營運及聲譽產生負面影響。反之，企業積極履行尊重人權之責任，則可建立良好的品牌形象，吸引投資者及消費者之青睞。

鑑此，國際社會近年來對企業的人權責任及行為準則展開積極深入之討論。2011 年聯合國人權理事會通過《聯合國工商企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights，UNGPs），釐清企業於營運活動中與人權相關之風險與責任義務，並整合既有的國際人權標準；同年，經濟合作暨發展組織（Organization for Economic

Cooperation and Development，OECD）修訂了《多國籍企業指導綱領》(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)，鼓勵企業採取符合人權標準的行動，並於2023年《多國籍企業責任企業行為指導綱領》(OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Business and Human Rights)進一步更新為揭櫫責任企業行為之各面向準則；國際勞工組織（International Labor Organization，ILO）亦在2017年修訂《多國企業和社會政策的三方原則宣言》(the ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)，強調國家保護人權及企業尊重人權的責任。此外，在此國際趨勢下，各國亦紛紛積極採取法律及政策措施，鼓勵及規範企業在供應鏈中尊重人權，主要措施即鼓勵及要求企業實施人權盡職調查，以揭露及報告其營運活動可能面臨及遭遇之人權風險及其防治改善措施，確保供應鏈中的人權獲得保護。因其適用範圍除企業自身外，尚擴及其國際供應鏈中直接或間接之合作夥伴。爰倘我國企業為該等國家企業供應鏈中之上游供應商或下游行銷商等合作夥伴，則亦將受到該等規範影響，倘未能符合該等國家法律及政策措施標準，則恐將面臨遭受剷除於供應鏈之外的「掉鏈危機」。

為因應上述國際法及他國法制之變化，確保我國產業在國際供應鏈之競爭力與接單能力，我國支持《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)《多國籍企業責任企業行為指導綱領》及國際勞工組織(ILO)之相關規範，並積極向產業界推廣、鼓勵企業遵循。

臺灣企業與人權推動現況

臺灣身為亞洲重要民主國家，對於人權理念與價值的推動不遺餘力，遵循《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)的精神與規範，於2020年12月10日(世界人權日)由行政院通過及對外公布臺灣首部「企業與人權國家行動計畫(2021-2024)」¹，透過國家保護義務、企業尊重人權，及提供有效救濟三大支柱提出具體行動事項，以提升企業對人權之保護，作為臺灣政府跨部門與民間共同協力推動企業落實人權保障之主要框架策略藍圖，我國成為亞洲最早提出此一國家行動計畫的國家之一，宣示臺灣經濟成長兼顧民主與人權，產業國際競爭力再升級。2023年11月，經濟部在行政院指導下實施企業遵循UNGPs之情況問卷調查，首次對26個整體及個別性國內產業公協會、4家國營事業等進行量化問卷調查，結果指出，我國產業普遍尚未充分了解UNGPs，且多數產業公協會表示其會員廠商僅有0~20%的企業制定、實施企業政策及人權盡職調查；然造成多數企業尚未制定、實施企業政策與人權盡職調查的最大難題在於「不清楚具體做法」，其次為「缺乏來自政府及公部門有關上述議題之相關資料的提供」、「沒有足夠的人力及預算」、「公司夥伴對上述議題的重要性缺乏認識」，此一情況表明，我國在落實企業尊重人權理念方面仍有進步的空間。

在前述臺灣企業與人權國家行動計畫具體的行動事項中，

¹ 行政院新聞稿，臺灣首度公布企業與人權國家行動計畫：經濟成長兼顧民主人權產業國際競爭力再升級，<https://www.ey.gov.tw/Page/448DE008087A1971/de53d248-0b06-4b3e-8554-77068fee1a74>。

重要者包括臺灣將遵守《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)《多國籍企業責任企業行為指導綱領》，及國際勞工組織(ILO)等與企業與人權相關之國際準則，另亦包含了政府鼓勵企業遵循國際人權準則、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揭露、建立更完善的救濟制度等。鑒於當今國際社會對於企業尊重人權理念日趨重視，許多國家陸續參考上述國際準則，分別透過立法、修法或頒布行政指導等方式，將企業與人權相關國際標準內國法化。歐盟已於 2024 年 7 月 25 日正式完成「企業永續盡職調查義務指令」(CSDDD)之立法程序並生效，將強制要求於其境內營運之歐盟及非歐盟大型企業應實施人權盡職調查，以避免自身企業及其供應鏈中合作企業之投資營運造成或助長人權侵害之風險；其他歐洲國家（如德、法、英、荷、挪威等）亦已訂定國內法，強制規範企業應採取人權盡職調查等尊重人權措施；美國亦訂有「防止維吾爾人強迫勞動法(UFLPA)」已於 2021 年 12 月生效，對涉及強迫勞動之產品或服務採取進口禁令，此外與臺灣鄰近之其他亞洲國家，如韓國由國會代表積極推動立法下已提出「永續企業管理之人權暨環境保護法」草案、日本已於 2022 年 9 月頒布「供應鏈企業尊重人權指導方針」，分別推動規範及鼓勵企業透過實施人權盡職調查等措施以落實企業尊重人權。此類各國強制性法律或鼓勵性指引，因適用範圍擴及供應鏈合作廠商，故對臺灣企業而言，無論係自身營運屬應直接適用，或因作為其他應直接適用企業之供應鏈合作夥伴而被要求應符合相關標準者，均將受到重大影響。

臺灣製造業及服務業產值占國內生產毛額超過九成，是推

動我國經濟發展的主要力量。尤其在數位科技領域，5G、人工智慧、大數據、物聯網及區塊鏈等技術的迅速發展，鞏固了臺灣在全球高科技產業供應鏈中的關鍵地位，為我國經濟成長注入動能。服務業在臺灣經濟中也扮演著至關重要的角色，涵蓋金融、保險、零售、物流、旅遊、醫療保健及資訊服務等多個領域。數位轉型成為提升服務業競爭力的關鍵。金融科技、電子商務、智慧物流、虛擬實境旅遊及遠距醫療等應用的普及，不僅提高了服務效率，也開拓了更多市場機會，增強了企業的國際競爭力。同時，在農林漁業方面，近年來政府積極推動保障食品安全、維護生態環境，並逐漸結合高科技走向智慧精準農業，以因應氣候變遷帶來的挑戰。

在全球化及數位經濟的浪潮中，企業除專注於營運及技術創新，更需聚焦於強化韌性供應鏈，順應並重視企業永續與人權理念及國際標準，方能在國際市場取得先機及發揮影響力。企業在營運過程中，必須將人權保護置於首位，確保環境權、奴隸與強迫勞動、工作及勞動基本權、反貪腐以及特定少數族群之權利等得到充分尊重及保障。

環境權的保護要求企業承擔環保責任，採用永續的生產及經營方式，減少碳足跡及污染，保護自然資源及生態系統，確保當地居民擁有清潔的環境。在防止奴隸與強迫勞動方面，企業應確保其供應鏈中營運不涉及使用奴隸或強迫勞動，透過審查及監控機制，杜絕任何形式的現代奴隸，保障每位勞工的自由與尊嚴。工作及勞動基本權的保障，則包括公平的工資、安全的工作環境、合理的工作時間與休息權利，並尊重員工組織工會及集體談判的權利。反貪腐政策的落實，在於確保所有營

運活動及決策過程之透明度與誠信度，防止任何形式的賄賂及貪腐行為，維護公正的營運環境。企業應尊重並促進少數族群的權利，確保在工作場所及營運活動中不歧視任何種族、性別、宗教或文化背景的個體，並積極推動多元化及包容性。

在數位轉型浪潮下，臺灣因具備半導體、AI 及 ICT 等產業優勢，在全球化產業供應鏈中扮演關鍵角色。臺灣企業若能充分重視並實踐上述人權保護理念，將可於國際市場獲得更大競爭優勢，並為全球經濟之正義發展做出貢獻。不僅有助於提升臺灣的國際形象，還能為全球產業供應鏈的永續發展提供有力支持並發揮正面影響力。過去，許多臺灣企業已採取相關管理措施，以實現聯合國永續發展目標（SDGs）。另自 2014 年起，臺灣部分上市櫃企業亦已依循臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心「上市櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」提出永續報告書，已具備一定之基礎²。為進一步彰顯臺灣全體社會對於人權保障的支持，同時確保臺灣企業在國際供應鏈中繼續保持接單及競爭能力，爰推出臺灣「企業與供應鏈尊重人權指引」，協助企業在全球市場中遵守符合國際標準的人權規範，強化企業在全球市場中的競爭力。

本指引制定要旨

經濟部為協助企業於全球市場中遵循符合國際標準之人權規範，用於辨識、評估、防免、減緩及終止人權負面影響並善盡供應鏈尊重人權之責任，以確實符合「公民與政治權利國

² 金管會，強制上市（櫃）特定公司編製企業社會責任報告書，
<https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=96&parentpath=0>，
[2&mcustomize=news_view.jsp&dataserno=201409180005&toolsflag=Y&dttable=News](https://www.fsc.gov.tw/ch/home.jsp?id=96&parentpath=0&mcustomize=news_view.jsp&dataserno=201409180005&toolsflag=Y&dttable=News)。

際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法³」及「公司法⁴」第 1 條第 2 項之相關規定，強化臺灣企業於全球市場之競爭力、吸引更多國際合作夥伴及投資者，及贏得消費者之信任，特訂定本指引。本指引提供各企業辦理人權盡職調查時，作為建立企業尊重人權制度與觀念之參考。另因本指引範圍涵蓋環境、勞動、社會、公司治理、反貪腐等面向，爰於行政院指導下，由經濟部會同金管會、勞動部、環境部、法務部、內政部及農業部等共同推動執行之。

本指引公布後，現階段企業依據臺灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心「上市櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」製作永續報告書，倘已納入本指引所揭示之人權盡職調查及資訊揭露作業，可持續進行；倘尚未納入，則建議可參考本指引所揭示之人權盡職調查及資訊揭露作業予以納入。

本指引定位

本指引不具法律拘束力，旨在鼓勵臺灣企業落實人權責任，並制定具體行動指南，以提升臺灣企業於全球供應鏈之競爭力。本指引以《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 為基礎，參考經濟合作暨發展組織(OECD)《多國籍企業責任企業行為指導綱領》及國際勞工組織(ILO)相關規範，結合臺灣法律及政策資訊，以提供企業全面且實用之操作框架及說明。透過本指引，企業可辨識及評估及其營運活動中可能涉及的人

³ 全國法規資料庫，公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法，<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=I0020028>。

⁴ 全國法規資料庫，公司法，<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=J0080001>。

權風險，並建立防免、減緩及終止之補救機制，以確保其營運活動符合國際人權標準。本指引同時強調政府、企業及社會各界共同對話與合作之重要性，期許凝聚社會共識，以強化臺灣企業在國際人權保護領域之形象與角色。

尊重人權不僅是一種責任，也是一種義務。本指引將有助臺灣實現永續經濟發展，提高臺灣企業的社會影響力，以臺灣企業建立的信任關係為基礎，與包括供應鏈合作夥伴在內的相關企業共同實施與強化尊重人權措施，將有助於建立一個強韌、具包容性與國際競爭力的供應鏈，同時為全球人權議題作出積極貢獻。

企業尊重人權之意涵

如《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)所揭示，企業作為投資營運活動的主體有尊重人權的責任，且無論企業的規模、行業別、營運環境、所有權與結構為何，所有企業都有責任尊重人權。企業尊重人權的責任意味著企業投資營運的同時，要同等重視對環境、勞動、社會及公司治理等與人權有關面向之保護，致力於避免侵犯人權，並解決可能與其相關之負面影響。即使企業自身並未造成或助長人權負面影響，也應致力防免、減緩與終止因商業關係而與其營運、產品或服務有直接關係之人權負面影響。

所謂企業尊重人權的責任係指應符合國際公認之相關人權標準，在最低限度上可理解為《國際人權憲章》(International Bill of Human Rights)、《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)及將其法典化的主要文書《公民與政治權利

國際公約》(International Covenant on Civil and Political Rights) 與《經濟社會文化權利國際公約》(The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, ICESCR)，及國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up) 中所載明的各項基本權利的原則；而各國法令亦對個人的權利與自由設立不同程度的保障。此外，在不同營運狀況下，企業需考量若干額外標準，如加強對弱勢群體之人權保障措施，包含原住民族、女性、宗教及語言少數族群、兒童、身障者，以及移工及其家庭等。

企業履行尊重人權的責任，如透過實施及對外揭露尊重人權措施，對企業自身及勞工均有好處。對企業而言，有助於降低營運衝突相關之衍生性風險(如產品或服務因侵犯人權而遭受抵制、投資評價遭降級、遭剔除國際產業供應鏈參與資格、遭中斷交易等)、維護及擴大顧客群體、吸引及留住優秀員工、保護及提升企業聲譽及品牌價值、吸引更多永續投資者，及提升臺灣整體外貿品牌形象等；對勞工而言，有助於勞動條件獲得有效提升、確保能在安全衛生的環境下工作、促進勞動福利的提升與保障、享有更公平、多元及包容的就業機會、勞動權益可自由地反映與表達，並有助員工、企業及外部環境社會三者間建立及維持良善關係。

本指引適用對象及尊重人權範圍

本指引不具有法律拘束力，惟建議在臺灣進行營運活動的所有企業（包括獨資企業），無論企業的規模、行業別、營運環境、所有權與結構為何，都應遵守依據國際標準制定的本指

引。企業應盡可能充分地尊重人權，包括在國內外的自家公司、集團公司，及供應鏈中的其他業務相關對象，在促進人權方面應做出最大的努力。

本指引所稱「供應鏈」係指與自家公司產品與服務之原材料、資源、設備、軟體的採購與來源等相關之「上游」，及與自家公司產品與服務之銷售、消費、廢棄、回收等相關之「下游」。

「其他業務相關對象」係指除上述與自家公司產品與服務之原料、資源、設備、軟體的採購與來源或銷售、消費、廢棄、回收而簽有契約之直接供應商或商業夥伴(tier 1)以外，且包含雖無直接契約關係或商業合作，但其業務與自家公司之營運、產品生產或服務提供相關之非直接供應商或商業夥伴(tier 2)。具體而言，如投資與借貸銀行、合資企業之合作夥伴、提供設備維修與檢測之經營者、提供安全服務之經營者等。

一、 企業尊重人權措施之定義及基本理念

企業為履行其尊重人權責任，必須制定尊重人權之企業政策、實施人權盡職調查（以下或簡稱「人權 DD」），並在自家公司造成或助長對人權的負面影響時提供或配合有效救濟。其整體情況概要如下表所示。

表 1 企業尊重人權措施概要

企業尊重人權措施	說明	重點事項	
企業政策 （《聯合國工商企業與人權指導原則》第 16 條） （本指引二）	將尊重人權理念納入企業政策並表明及承諾 （《聯合國工商企業與人權指導原則》第 16 條、本指引二）	↔	與 利 害 關 係 人 對 話 ⁵
人權盡職調查（人權 DD） （《聯合國工商企業與人權指導原則》第 17-21 條） （本指引三）	辨識與評估人權負面影響 （《聯合國工商企業與人權指導原則》第 18 條、本指引三(一)）	↔	
	防免、減緩及終止人權負面影響 （《聯合國工商企業與人權指導原則》第 19 條、本指引三(二)）	↔	
	效益追蹤 （《聯合國工商企業與人權指導原則》第 20 條、本指引三(三)）		

⁵ 國際標準所要求的「利害關係人議合」是指企業與利害關係人之間溝通及對話的持續過程，本指引中將其稱為「與利害關係人對話」。

企業尊重人權措施	說明	重點事項	
	則》第 20 條、本指引三(三))		
	溝通與資訊揭露 (《聯合國工商企業與人權指導原則》第 21 條、本指引三(四))		
救濟 (《聯合國工商企業與人權指導原則》第 22 條、本指引四)	因應人權負面影響提供或配合救濟 (《聯合國工商企業與人權指導原則》第 22 條、本指引四)		

資料來源：經濟部彙整

(一) 企業尊重人權措施之定義

1. 企業政策（參照本指引二）

企業政策係指企業將尊重人權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。

人權盡職調查（人權 DD）（參照本指引三）

人權盡職調查係指企業辨識、評估、防免、減緩及終止自家公司、集團公司及供應鏈中其他業務相關對象等對人權（下文一(一)2(1)）之負面影響（下文一(一)2(2)）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。

就性質而言，進行人權盡職調查無法保證毫無侵犯人權之事實，而係一個持續的過程，旨在與利害關係人（下文一(一)2(3)）反覆對話的同時，防免、減緩及終止對人權負面影響。

(1) 「人權」範圍

本指引中，企業應尊重的「人權」係指國際公認的人權⁶。國際公認的人權至少包括國際人權憲章⁷中表明的人權及

⁶ 於臺灣營運當然應該尊重臺灣憲法所保障的人權。

⁷ 國際人權憲章係指「世界人權宣言」（<https://www.humanrights.moj.gov.tw/media/12941/591093319206.pdf?mediaDL=true>），及將其條約化的主要文件「公民與政治權利國際公約」（<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Y0000039>）與「經濟社會及文化權利國際公約」。

國際勞工組織「工作中基本原則和權利宣言」中列舉的基本權利原則⁸。此外，考量國際社會所推動企業責任行為之規範得以作為前述規定之補充，企業亦可參考經濟合作暨發展組織(OECD)《多國籍企業責任企業行為指導綱領》作為依據。再者，在不同營運狀況下，企業亦需考量若干額外標準，如加強對特定少數族群之人權保障措施，包含原住民族、女性、宗教和語言少數族群、兒童、身障者，以及移工及其家庭等。可參考之相關國際公約包括「消除一切形式種族歧視國際公約」(The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, ICERD)、
「消除對婦女一切形式歧視公約」(The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW)、
「兒童權利公約」(Convention on the Rights of the Child, CRC)、
「聯合國原住民族權利宣言」(United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples)、
「保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約」(The International Convention on the Protection of the Rights of All

(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Y0000038>)。

⁸ 國際勞工組織之「工作中基本原則與權利宣言」五項基本權利原則及相關公約係指**消除一切形式之強迫或強制勞動**(第 29 號強迫勞動公約、第 105 號廢止強迫勞動公約)、**承認結社自由和團體協商權**(第 87 號結社自由及組織權保障公約、第 98 號組織權及團體協商權公約)、**消除就業和職業方面的歧視**(第 100 號男女勞工同工同酬公約、第 111 號禁止就業與職業歧視公約)、**廢除童工**(第 138 號最低年齡公約、第 182 號消除最惡劣形式童工公約)、及**創造安全健康的工作環境**(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)。有關最後一項創造安全健康的工作環境是根據 2022 年 6 月國際勞工大會之決議所追加。有關國際勞工組織之「工作基本原則與權利宣言」之介紹，可參考 ILO 網站之相關介紹 (<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>)。

Migrant Workers and Members of Their Families，ICMW）、「身心障礙者權利公約」（Convention on the Rights of Persons with Disabilities，CRPD）等。而在武裝衝突的情況下，企業亦需考量國際人道法之標準，更多相關國際規範及國內法規與指引之參考依據，請參見附錄。

舉例而言，企業必須考量其營運不應對國際公認的基本自由權利造成負面影響（參見下表2、3），包括但不限於環境權、奴隸與強迫勞動⁹、工作及勞動基本權、反貪腐、特定少數族群之權利、生命權、健康權、社會保障、滿足基本生活需求之權利、集會權利與結社自由、思想、良心及宗教自由、表現自由、平等權、禁止宣傳戰爭及煽動歧視、隱私權、對家庭之保護、參加文化生活之權利、公平競爭、誠實納稅、科學、技術及創新等二十項基本權利¹⁰。

⁹ 依據國際勞工組織規範，強迫勞動 11 項指標包含：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。詳細資訊可參考國際勞工組織之文件 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)；亦可參考由國際機構及我國學者共同推出之文件，「了解國際強迫勞動指標：台灣中小企業實務指南」(<https://www.wbi.org.uk/publications/guidebook-on-forced-labour-indicators/>)；及勞動部所編制之「禁止強迫勞動參考手冊」(<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28168/65152/65188/post>)。

¹⁰ 有關兩公約所規範之人民基本權利類型，係參考我國法務部網站「人權大步走」專區資訊：國際人權公約概要 (<https://www.humanrights.moj.gov.tw/media/12747/6492004141450b4b94.pdf?mediaDL=true>)；有關國際勞工組織之「工作中基本原則與權利宣言」之介紹，可參考 ILO 網站之相關介紹 (<https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>)；有關「OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領」所列重點面向，可參考 OECD Guidelines for

一般而言，每一企業所辨識出之人權負面影響不盡相同，企業應以「嚴重程度」及「發生機率」為判斷基礎，區分可能對於相關人權面向造成或助長負面影響之風險程度羅列輕重緩急，並優先考量及因應嚴重程度較高之人權負面影響（參見本指引三(一)3），及就所有人權負面影響提出因應措施。表2係例示企業尊重人權之二十項基本權利，其順序依實務上我國企業侵害人權事件發生面向之多寡排列，越前者風險越高，企業可以作為依循之參考，視組織及資源狀況由排列在前之面向先行著手，依序向後發展。另為便利產業界檢視，表3所示企業尊重人權之二十項基本權利係依據人權公約及相關規範條號順序排列。

此外，有鑑於企業所處產業別、規模及屬性等各異，企業可能面臨之人權面向亦不同，除前述二十項人權面向外，亦可同步參考行政院人權及轉型正義處即將完成之國際人權公約保障權利項目索引表，利用行為態樣及「關鍵字」進行搜尋，以掌握更多國際人權公約保障之人權面向及相關規範。

Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (https://read.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_81f92357-en#page1)。

表 2 企業尊重人權之二十項基本權利(例示) (依風險程度排列)

人權面向	相關規範
1. 環境權	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領環境章、持久性有機汙染物斯德哥爾摩公約、永水俣公約
2. 奴隸與強迫勞動	公政公約第 8 條、國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》基本權利原則(消除一切形式之強迫或強制勞動、廢除童工)、國際勞工組織 11 項強迫勞動指標
3. 工作及勞動基本權	經社文公約第 6-8 條、國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》基本權利原則(消除就業及職業歧視、創造安全健康的之工作環境)、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領提升就業及勞資關係章
4. 反貪腐	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領反貪腐章、聯合國反貪腐公約施行法
5. 特定少數族群之權利	公政公約第 27 條、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、消除一切形式種族歧視國際公約
6. 生命權	公政公約第 6 條、身心障礙者權利公約第 10 條、執法人員使用武力和火器的基本原則
7. 健康權	經社文公約 12 條、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領保障消費者利益章
8. 社會保障	經社文公約第 9 條
9. 滿足基本生活需求之權利	經社文公約第 11 條、聯合國經社文權利

人權面向	相關規範
	委員會第 4 號一般性意見(適足住房權)、第 7 號一般性意見(適足住房權：強制驅離)
10.集會權利及結社自由	公政公約第 21、22 條、國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》基本權利原則(承認結社自由及團體協商權)
11.思想、良心和宗教自由	公政公約第 18 條
12.表現自由	公政公約第 19 條
13.平等權	公政公約第 3、26 條、經社文公約第 3 條、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領保障消費者利益章
14.禁止宣傳戰爭及煽動歧視	公政公約第 20 條
15.隱私權	公政公約第 17 條
16.對家庭之保護	公政公約第 23 條、經社文公約第 10 條
17.參加文化生活之權利	經社文公約第 15 條
18.公平競爭	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領公平競爭章
19.誠實納稅	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領誠實納稅章
20.科學、技術及創新	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領科學、技術及創新章

資料來源：經濟部彙整

表 3 企業尊重人權之二十項基本權利(例示) (依條號順序排列)

人權面向	相關規範
1. 平等權	公政公約第 3、26 條、經社文公約第 3 條、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領保障消費者利益章
2. 生命權	公政公約第 6 條、身心障礙者權利公約第 10 條、執法人員使用武力和火器的基本原則
3. 奴隸與強迫勞動	公政公約第 8 條、國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》基本權利原則(消除一切形式之強迫或強制勞動、廢除童工)、國際勞工組織 11 項強迫勞動指標
4. 隱私權	公政公約第 17 條
5. 思想、良心及宗教自由	公政公約第 18 條
6. 表現自由	公政公約第 19 條
7. 禁止宣傳戰爭及煽動歧視	公政公約 20 條
8. 集會權利與結社自由	公政公約第 21、22 條、國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》基本權利原則(承認結社自由及團體協商權)
9. 對家庭之保護	公政公約第 23 條、經社文公約第 10 條
10. 特定少數族群之權利	公政公約第 27 條、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、消除一切形式種族歧視國際公約
11. 工作及勞動基本權	經社文公約第 6-8 條、國際勞工組織《工作中基本原則和權利宣言》基本權利原則(消除就業及職業歧視、創造

人權面向	相關規範
	安全健康的之工作環境)、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領提升就業及勞資關係章
12.社會保障	經社文公約第 9 條
13.滿足基本生活需求之權利	經社文公約第 11 條、聯合國經社文權利委員會第 4 號一般性意見(適足住房權)、第 7 號一般性意見(適足住房權：強制驅離)
14.健康權	經社文公約 12 條、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領保障消費者利益章
15.參加文化生活之權利	經社文公約第 15 條
16.環境權	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領環境章、持久性有機汙染物斯德哥爾摩公約、汞水俣公約
17.反貪腐	聯合國反貪腐公約施行法、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領反貪腐章
18.科學、技術及創新	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領科學、技術及創新章
19.公平競爭	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領公平競爭章
20.誠實納稅	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領誠實納稅章

資料來源：經濟部彙整

一般而言，對於人權保護較薄弱的國家或地區的供應商等，應特別關注**奴隸與強迫勞動包含非法雇用童工**¹¹等對人權造成嚴重負面影響的問題，並考慮優先因應此類問題。

此外，需特別留意，無論是否屬於國際公認的人權，都不得侵犯各國法令所承認的權利及自由，也當然必須遵守法令。

另一方面，即便已遵守各國法令，亦不能代表其已充分履行尊重人權責任；遵守法令不一定等同於尊重人權責任。尤其當一國之法令規定或其執行未能適當保護國際公認的人權時，必須盡可能尋求最為尊重國際公認人權的方法¹²。

(2) 「人權負面影響」範圍

本指引所指「人權負面影響」，可分為實際或潛在人權負面影響兩種類型，造成負面影響的成因可以分為下表所述之三種類型。亦即除企業自行造成（cause），或直接、間接地助長（contribute to）人權負面影響外，也包括與自身企業

¹¹ 國際勞工組織定義之「童工」意指剝奪兒童正常童年、潛能和尊嚴，損害其身心充分發展之工作，並且對於其在精神、身體、社會或道德上有危險及有害的工作。另亦包括可能干擾兒童學業之工作，例如剝奪他們上學的機會、迫使他們提前離開學校，或要求他們將上學與過長、過重的工作結合。更多有關童工之介紹，可參考國際勞工組織之網站(<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>)。此外，兒童所從事特定形式之「工作」是否可被視為「童工」，應取決於其年齡、工作類型和工時、工作條件及各國之規範。依據我國勞動基準法第 44 條所規範之「童工」意指「十五歲以上未滿十六歲」之受僱從事工作者，企業在衡量我國雇用童工之面向時應參酌並依據我國勞動基準法第 44 條至 48 條有關童工之特別保護規定(<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001>)。

¹² 參照聯合國工商企業與人權指導原則第 23 條。

營運、產品及服務有直接關聯（directly linked）之人權負面影響，均屬人權盡職調查涵蓋之範圍。

此外，不僅是實際產生的人權負面影響，潛在的人權負面影響亦屬人權盡職調查的對象。一旦實際發生人權負面影響，即很難甚至不可能從損害中回復，因此事先防免人權負面影響，並在實際產生人權負面影響後防免其再度發生，非常重要。

表 4 企業「人權負面影響」之三種類型

人權負面影響類型	舉例說明
一、企業透過其營運造成(cause) ¹³ 人權負面影響時	<ul style="list-style-type: none"> • 自家公司工廠員工在無安全裝備、危險的勞動環境中工作，導致工安意外頻傳。 • 自家公司海外工廠於沿海排放有毒廢水，污染影響沿線兩百多公里，造成鄰近海域魚類大量中毒暴斃，影響數十萬居民生計。 • 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，影響數千名員工權益。 • 某企業以提供資通訊服務為業務，因未加強銷售流程的管理，導致終端用戶的隱私外洩。
二、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) ¹⁴ 人權負面影響	<ul style="list-style-type: none"> • 企業在為其境外工廠招募當地勞工時，明知某仲介機構向勞工收取高額仲介費，可能導致勞工陷入抵債勞務的情況。然而，該企業仍繼續與該仲介機構合作，且未採取任何措施防止相關剝削行為。 • 企業明知從過去交貨紀錄來看，訂定某個交貨期限是不可能實現的，仍堅持要求供應商在此期限內交貨，導致供應商員工被迫長時間勞動。 • 企業在考量外包其漁撈作業予某權宜漁船時，僅考量漁獲量之多寡，而未事先查核漁工之生活及工作條件，進而導致強迫勞動之情事發生。 • 企業外包給行銷公司製作的手遊廣告以一段不

¹³ 「造成」是指企業營運本身就足以帶來人權負面影響的情況。

¹⁴ 「助長」是指①企業營運與其他企業營運相結合而造成人權負面影響時，及②企業營運對其他企業造成人權負面影響，或者促進或激發其他企業造成人權負面影響時。

人權負面影響類型	舉例說明
	尊重女性的動作引起網路大力抨擊，並造成性別歧視惡化。
三、企業並未造成或助長人權負面影響，但因交易關係導致其營運、產品、服務對人權的負面影響有直接關聯（directly linked） ¹⁵ 時	<ul style="list-style-type: none"> • 企業經常往來的某零售商將服裝刺繡工作委託給另一供應商，然該供應商違反與零售商的合約義務，將工作再次分包給一家雇用童工進行刺繡的業者。 • 企業投資之另一企業違反了與其之協定，以強迫當地居民搬遷的方式進行用地設置工廠。

資料來源：經濟部彙整

(3) 「利害關係人」範圍

企業需辨別與其營運相關、正在或可能受到影響的利害關係人，可以參考「AA1000 Stakeholder Engagement Standard」之五大原則：依賴性、責任、張力（關注度）、影響力、多元觀點，以辨認利害關係人。¹⁶

「利害關係人」係指受企業營運影響或可能受到影響的利害關係人，包括但不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、

¹⁵ 「直接關係」係指企業本身雖然沒有直接造成或助長人權負面影響，但因其商業關係，相關人權負面影響與企業之營運、產品或服務存在直接關係。

¹⁶ 「AA1000 Stakeholder Engagement Standard」，

(https://www.accountability.org/static/940dc017198458fed647f73ad5d47a95/aa1000sec_2015.pdf)。

股東、國家及地方自治團體等。

舉例說明

例 1：

若企業在海外進行產品開發需要大量水資源，而當地居民需要該水資源用於飲用水或農業，則此等居民可視為利害關係人，因其與企業所追求的水資源存在直接相關性。

例 2：

若該企業不會直接使用到當地居民所需之水資源，但因其開發營運而對當地居民產生負面影響，則當地居民亦屬於利害關係人。

2. 救濟

救濟係減少與回復人權負面影響及其過程所造成之損害。如下文所述，當自家公司造成或助長人權負面影響時，要求企業應採取救濟措施，但即便企業之營運、產品及服務與人權負面影響並非直接相關，企業也必須努力向供應鏈中具有合作關係之造成或助長負面影響的其他企業行使影響力¹⁷。

(二) 企業尊重人權之基本理念

1. 潛在的人權負面影響存在於任何企業之中

任何企業都存在對人權的潛在負面影響，即便採取了尊重人權的措施，也難以完全消除。因此，各企業應假設存在潛在人權負面影響為前提，研究如何辨識、評估、防免、減緩及終止此類人權負面影響，並重視溝通和說明其所採取之

¹⁷ 關於影響力行使，必須注意不得違反公平交易法。

相關措施。另外，為正確辨識負面影響，下文一(二)3中與利害關係人的對話，或下文四(一)企業救濟制度中之申訴處理機制均可產生相當助益。

2. 管理階層之決心極為重要

企業尊重人權措施應落實到包括生產、行銷、人力資源、研究發展、財務管理、法律事務、採購、經營企劃等在內的所有企業活動中，爰需全公司的參與，才能充分履行尊重人權責任。基此，包括企業高層在內的管理階層，應展現決心及承諾，積極推動並持續努力實施尊重人權之相關措施。

3. 與利害關係人之對話非常重要

透過與利害關係人對話過程，有助於企業了解人權負面影響之實際情況及原因，找出改善人權負面影響的解決方法，並建立與利害關係人間之信任關係。利害關係人溝通應涵蓋本指引各論三「人權盡職調查（人權DD）」之所有階段，企業欲落實人權盡職調查有關的所有尊重人權措施，與利害關係人的對話至關重要¹⁸。

本指引中各項目均提及如何與利害關係人對話，包括具體方法及示例。此外，依據一(一)2(3)所述，利害關係人包括但不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

¹⁸ 國際勞工組織(ILO)多國企業和社會政策的三方原則宣言第 11 項，企業應充分考慮其進行營運所在國家既定的總體政策目標，並力求與該國的開發程度及社會目標一致；從該觀點出發，應與該國政府及勞資團體進行對話。基此，企業能夠建立與所在國之信任關係，積極對社會與經濟的進步作出貢獻。

自治團體等各種主體。

4. 考慮優先順序依序因應¹⁹

企業必須遵循聯合國工商企業與人權指導原則(UNGPs)等國際標準，以確保對自家公司、集團公司及供應鏈其他業務相關者之尊重人權措施。此等措施應確保符合國際公認之人權標準，除考量企業造成或助長之人權負面影響，還包括與自家公司營運、產品、服務直接相關之負面影響。

企業原則上應就所有人權負面影響提出因應措施，然對許多企業而言，若考慮人力與財務資源等限制，常難立即進行所有措施。鑑此，企業應考量輕重緩急，優先處理嚴重程度及發生機率較高之人權負面影響²⁰，同時理解尊重人權措施之最終目標仍係處理其營運所造成或助長之所有人權負面影響，延遲處理將影響救濟之進行。倘在考慮嚴重程度及發生機率後，存在多個優先順序高之負面影響時，則第一步可考慮解決企業本身及與其有直接合約關係之業務夥伴「造成」或「助長」之人權負面影響，隨後再針對間接客戶與自家公司營運直接關聯的人權負面影響進行因應。

尊重人權措施並無單一標準答案，各企業可依據自身狀況研擬適當的措施，並決定優先順序，對尊重人權措施之整體活動極為重要。

¹⁹ 參照「聯合國工商企業與人權指導原則」第 24 條。

²⁰ 若存在多個嚴重程度同等高的潛在負面影響時，則合理作法是先從發生機率高的情況開始因應。

5. 各企業應共同致力於尊重人權

如前言本指引適用對象尊重人權範圍所述，所有企業，無論其規模或行業等條件都有尊重人權的責任。各企業致力於尊重人權時，可要求自家公司供應鏈中之其他關係對象採取一定的措施。

在此種情況下，企業並非將其利害關係人之所有尊重人權活動委託予具有直接合約關係的其他企業，而應共同合作，致力尊重人權。

舉例說明
<ul style="list-style-type: none">• 定期與客戶舉行會議，討論人權議題，達成共識後將資訊應用於企業尊重人權的措施。• 依所執行符合國際標準之尊重人權措施，向未充分執行此類措施之客戶介紹相關措施內容及企業最佳實踐（Best Practice）。• 邀請供應鏈合作廠商參加自身與集團公司的研討會，共享尊重人權措施的卓越案例。• 與業內同行建立聯盟，相互檢視各自在尊重人權方面的實踐，以達到共同提升的目標。• 與非政府組織（NGOs）合作，參與共同的倡議主題活動，提升企業供應鏈尊重人權意識及經驗分享，以解決共同面臨的挑戰。

此外，亦須留意，倘企業於採購產品或服務時，利用其合約關係，單方面對客戶過度施壓，要求其採取尊重人權措施，有可能觸犯公平交易法。要求客戶採取尊重人權措施的企業，必須考慮到個別具體情況，與客戶進行充分的資訊及意見交換，並努力獲得其理解及認同。

二、 企業政策

(一) 人權理念納入企業政策承諾

企業應透過滿足下表5所列要件的人權政策²¹，以表明其在企業內外履行尊重人權責任之承諾。獲得管理階層批准的企業決心，是能反映明確且全面企業行為的企業政策，對企業尊重人權而言，極其重要。

表 5 企業人權政策要件

編號	要件說明
①	必須經由包括企業高層在內之管理階級批准
②	必須參考企業內、外專業資訊與見解 ²² 制定
③	必須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對尊重人權之期待
④	必須向公眾公開，並使公司內、外所有員工、往來客戶及其他利益相關者 ²³ 廣泛了解
⑤	必須讓企業政策反映在企業之營運策略及程序 ²⁴ 中

資料來源：經濟部彙整

(二) 企業制定企業政策注意事項

對企業而言，制定企業政策對非常重要，企業政策制定過程依序為：了解公司現況、研擬企業政策、管理階層的批准、

²¹ 不一定必須是名為企業政策的獨立文件，也可以是實質上滿足人權政策要件的文件，但建議是從外部看來明確符合人權政策的文件。

²² 「專業資訊與見解」，舉例而言，除專家的建議外，亦包括可靠資料的確認在內。

²³ 「其他利益相關者」，舉例而言，包括與自家公司營運直接相關之組織、投資者，及可能受到人權負面影響的利害關係人在內。

²⁴ 「營運策略及程序」，舉例而言，包括行動指引或採購指南在內。

出版或於公司網站向員工、業務合作夥伴及其他利害關係人揭露。

1. 制定時之注意事項

企業間因營運型態及規模等不同，可能產生人權負面影響之面向種類及預期影響程度亦有所差異。是故，企業在制定人權政策時，首先必須掌握自家公司可能對何種人權項目產生影響，並於考慮此類因素時，除了從公司內部各部門（例如生產、行銷、人力資源、研究發展、財務管理、法律事務、採購、經營企劃等）蒐集資訊外，亦可藉由與熟悉自家公司行業、原材料採購情況、營運所在地區等之利害關係人（例如工會、工會代表、NGOs、產業團體等）進行對話與協商，以利制定更能反映尊重人權之企業政策。

舉例說明

例1：

公司有責任尊重「國際公認的人權」，包括：「國際人權憲章」（含世界人權宣言、兩公約）以及「國際勞工組織（ILO）工作中基本原則和權利宣言」中列舉的基本原則與權利、聯合國對特定族群相關保護公約（原住民族、婦女、少數民族或種族、宗教及語言少數族群、兒童、身障者、移工及其家庭）、國際人道法之規範（特定情形應遵守）、OECD多國籍企業責任企業行為指導綱領及各國相關法令，為了體現上述承諾，在企業政策表達對此等人權標準的支持及尊重非常重要。

例2：

構成人權的面向類型以預期嚴重程度因公司而異。是故，制定企業政策需要先了解公司可能影響的人權面向類型，掌握可能受到負面影響的利害關係人，及與自家公司營運有關的其他因素。另在蒐集公司內部問題事例等資訊的同時，與工會對話及與熟悉「企業與人權」領域的專家進行協商，列舉並整理在自家公司集團營運中認為重要的人權課題。在此基礎上，對於被評估為高風險的部分，亦聽取相關專家的意見，反映其見解。

納入尊重人權的企業政策，體現了企業對尊重人權措施的基本想法，也與企業的經營理念密切相關。藉由讓各企業依據自家公司的經營理念制定獨有的²⁵企業政策，有助於確保企業政策與經營理念的一致性，並於公司內部落實該企業政策。

2. 制定後之注意事項

僅制定及公布納入尊重人權理念的企業政策未臻足夠，企業尚須將其人權政策貫徹至整個企業營運活動之中，讓所有交

²⁵ 舉例而言，僅經過形式上的調整，而將同行業其他公司的人權政策直接制定為自家公司的人權政策並不合適。

易與合作對象周知，並在每一營運環節具體實施。故在公司內部廣泛宣傳企業人權政策，並在與供應商之行為守則和採購指南中反映企業政策的細節非常重要²⁶。

此外，企業亦須建立自身的申訴機制，並善用第三方機構的監察，檢視自身是否已充分掌握供應鏈中的人權與環境風險。企業應充分與可能涉及該人權風險的利害關係人協商，並依據其回饋進行檢討，修改自身的企業政策與對應措施。

（三）企業政策納入尊重人權理念的具體方式

在制定企業政策時，其考量之內容應包含：企業定位、企業展望、適用範圍、表達尊重國際公認人權標準的承諾、尊重人權責任與遵守法律的關係、企業優先考慮之問題、如何實踐尊重人權之努力等。

²⁶ 企業可以透過契約或行為守則等方式，約束其交易對象落實，以強化供應鏈上直接與間接交易對象的資訊交流並協助其能力建構。然而，需特別注意的是，約束交易對象之落實不應流於簽訂契約之表面形式。企業可以考慮採取與第三方機構合作之方式，定期評鑑供應商是否善盡人權保護之責任；在能力建構部分，邀請供應商參加自身與集團公司的研討會，共享尊重人權措施的卓越案例。

表 6 企業人權政策具體方式

制定要件	具體方式
企業定位	<p>企業政策可能面臨其定位不夠明確的情況，因此，為了明確企業政策在公司各項規範中的角色，應思考企業政策在企業中之定位。企業政策是展示企業在尊重人權方面的基本思維的規範（參見上文二(二)1），它與企業的經營理念密切相關。因此，在規範中描述經營理念與企業政策之間的相互關係，以利企業營運所遵循。</p> <p>例：</p> <p>A集團為保障員工、供應商、商業合作夥伴及其他利害關係人之基本人權，參照國際人權組織相關人權標準訂立企業政策。</p>
企業展望	<p>為了將企業政策付諸實踐，包括商業夥伴在內的所有相關方的合作非常重要，公司必須明確表達對相關人員尊重人權的展望。</p> <p>例：</p> <p>A公司鼓勵包含供應商在內的合作對象，簽署「人權永續條款」，共同致力於關注人權議題及重視風險管理。</p>
適用範圍	<p>企業政策不僅適用於企業自身，也應適用於企業的合作夥伴及供應商等。固然整個集團共用一個通用的企業政策，但特定企業亦可根據其獨特需求及營運環境確認額外的企業政策適用範圍。</p> <p>例：</p> <p>A公司明定其企業政策適用範圍包括公司及國內外子公司、合資公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業，並同時延伸至供應鏈、客戶與承攬商共同遵循。</p>
表達尊重	<p>為清楚表達企業對尊重人權的承諾，及獲得內外部利害關係人</p>

制定要件	具體方式
國際公認人權標準的承諾	<p>的理解，公開宣示企業願意遵守國際公認人權標準的承諾。</p> <p>例：</p> <p>A公司與供應商均承諾遵循國際公認之勞動人權標準，如保障員工之合法權益、雇用政策無差別待遇、禁用童工，及消除各種形式之強迫勞動等。</p>
尊重人權責任與遵守法律間之關係	<p>企業在任何情況下都不應侵犯各國法律所承認的權利及自由，而應遵守各國法規（參見上文一(一)2(1)）。另一方面，由於企業被要求尊重「國際公認的人權標準」，僅遵守一國的法律可能並不足以充分履行尊重人權的責任，因此企業應該尋求最大程度尊重國際上公認人權標準的方法（參見上文一(一)2(1)）。明確表達企業人權的立場，並在企業政策中明確記載此類尊重人權的內容。</p> <p>例：</p> <p>A公司明確指出為尊重及保障基本人權，認同及支持聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約、聯合國工商企業與人權指導原則、國際勞工組織的工作中基本原則與權利宣言及當地法令，並將上述國際公認的人權標準納入企業理念及企業政策中。</p>
公司優先考慮之問題	<p>企業可能面臨不同種類的人權風險，人權侵害風險嚴重程度也有所不同，因此在制定人權政策時，首先需要了解企業可能影響的人權面向（參見上文二(二)1）；及其供應鏈中的利害關係人，並考慮實施特別針對此類風險的措施，同時將其納入人權政策中。</p> <p>例1：</p> <p>A公司為全球美妝界龍頭，其公司理念包括替世界上每個人創造最優質的美，經常關注行業中平等與弱勢族群權益，並於其企業政策中表明「不歧視」，對人權有可能受到威脅的個人及群體（例如婦女、LGBTQIA+、移工或原</p>

制定要件	具體方式
	<p>住民等) 特別加強關注與留意。</p> <p>例2：</p> <p>B公司為打造「多元、平等、共融」(DEI)的職場環境，提供多元化的職缺，並歡迎各界優秀人才的加入，不因性別、年齡、種族(國籍)、宗教、婚姻狀況、政黨等因素而有不同的待遇。</p>
如何實踐尊重人權之努力	<p>制定並公布企業政策僅是企業尊重人權的開端，還必須將其實際應用於企業的各项活動。因此，企業政策內容有必要描述公司如何履行其承諾。</p> <p>例1：</p> <p>A公司每年由品保、採購、環安、研發及其他相關部門組成供應商評鑑小組，執行供應商廠區稽核，並與其主管、員工面談，以確保所採購之原物料、成品、技術及其他服務等均符合品質及環安衛要求。</p> <p>例2：</p> <p>B公司為落實人權政策與確保政策的有效性，對其子公司及合資企業啟動人權盡職調查，對潛在的人權風險進行辨識及評估，並設計防免、減緩及終止措施，以善盡人權保護之承諾與責任。</p>

資料來源：經濟部彙整

（四）企業不同部門納入尊重人權理念的具體作法

企業尊重人權的措施需要全公司的參與，並且應該貫穿所有企業活動，才能充分履行尊重人權的責任。下方提供企業管理中的「生產、行銷、人資、研發、財務」在尊重人權措施與方法上的不同具體作法。

表 7 各部門人權政策具體方式

部門	具體作法
生產	<p>例1：</p> <p>A公司為食品製造商，透過兒童勞動監測及救濟系統，與可可種植社區聯絡員、兒童家庭保持聯繫，對於面臨風險的兒童及時採取干預行動。</p> <p>例2：</p> <p>B公司生產再生能源，為避免環境破壞及資源保育，同時投資生質燃料技術，為當地農村社區經濟帶來穩定收入及就業機會。</p>
行銷	<p>例1：</p> <p>A公司為保護兒童身心健康，確保他們不會受到不適當的商業資訊影響，因此不向13歲以下的兒童推銷產品，並力求在行銷活動中促進積極的社會行為、身體形象、生活方式及態度。</p> <p>例2：</p> <p>B公司產品與服務以促進多元包容為目標，提高不同客戶族群的參與度，品牌大使來自弱勢群體，力求公司產品、服務及行銷過程中納入不同消費者的聲音，以利能符合及滿足所有消費族群（包含弱勢群體）的需求。</p>

部門	具體作法
人資	<p>例：</p> <p>A公司聯合其他家公司，持續推動「公平聘僱」，防止全球供應鏈中對移工的剝削，此等公司遵循「雇主支付原則」，即勞工不須支付就業的費用，招募的成本應由雇主而非勞工承擔。</p>
研發	<p>例1：</p> <p>A公司建立完善的晶圓技術研發、製造及測試工作流程（SOP），防止對人體健康與環境產生危害或風險。</p> <p>例2：</p> <p>B公司開創國內螺縐絲、螺縐棉、玻璃紙及聚酯纖維等產品，引領國內人纖產業之發展，並建構職安危害鑑別與風險評估制度，管控對人體健康產生的危害或風險。</p>
財務	<p>例：</p> <p>A公司確保員工薪酬及福利政策符合當地法規，並且不涉及任何歧視因素，包括確保工資水準能夠滿足生活成本，以支持員工的基本勞動人權，亦每年進行業界薪資調查，根據外界環境變化、公司營運狀況及個人績效表現予以調整薪資，以確保薪資符合市場水準及公平性。</p>

資料來源：經濟部彙整

（五）企業政策納入人權各有關面向

完整的企業政策，應考量與人權有關之各個面向，將各面向人權理念納入其各營運政策中。以下以環境權、奴隸與強迫勞動、反貪腐、科學、技術及創新等人權面向為例²⁷，說明如何將尊重人權的理念納入企業政策中。

表 8 企業政策相關人權面向(舉例而言)

人權面向	具體做法
環境權	<p>因環境係為人所使用，倘企業對環境造成侵害，也是對人權的損害。企業展開活動時應適當考量保護環境之需要，以利進一步保護員工、社區及廣泛之社會，並應就企業自身，及企業營運、產品與服務等建立環境管理體系，針對可能造成或助長人權侵害的風險進行盡職調查，以應對不利的環境影響，並與受環境影響的利害關係人進行有意義的對話。</p> <p>具體方式：一、採用最佳生產技術提高環境性能；二、開發及提供對環境無不當影響的產品或服務；三、提高客戶對企業產品及服務對環境影響的認識；四、為員工提供環境、健康及安全方面的教育及培訓，包括廢棄物管理、環境事故預防等；五、與利害關係人透過夥伴關係提高環境保護意識。</p> <p>例1：A公司將創新技術應用至氣候與能源、水管理、資源循環及汙染防制等綠色製造面向，全方位推展各項強化環保的永續行動，遵循或超越國內外</p>

²⁷ 參考 OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領。

人權面向	具體做法
	<p>環境保護及能資源效率的相關法規與標準；同時積極保護水域與陸域生態系統，與利害關係人合作，承諾於自身營運與供應鏈中降低環境衝擊，維護生物多樣性。</p> <p>例2：B公司訂定人權與職業安全衛生政策，注重及確保員工的健康與安全、工作環境符合規範，積極防免及改善對工作環境造成負面影響的風險，並持續提升企業環境責任，以環境友善企業為目標持續邁進。</p>
<p>奴隸與 強迫勞動</p>	<p>企業應在適用的法律、法規、現行勞資關係、僱傭慣例及國際勞工標準的框架內，避免任何非法僱傭及勞資關係。</p> <p>具體方式：一、尊重員工組建或加入自己選擇的工會，避免干涉員工加入工會的決定；二、禁止及消除最惡劣形式的童工勞動；三、消除所有形式的強迫勞動²⁸；四、尊重勞工的集體談判權利，承認他們所選擇的工會及代表組織；五、遵循平等待遇原則，不以得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，予以歧視；六、根據《工作中基本原則和權利宣言》，提供安全健康的工作環境。</p> <p>例1：A公司在其企業政策中，明定五項人權管理原則，包括：一、禁止任何形式的歧視；二、禁止強迫勞動與不法雇用童工；三、提供公平合理的薪資與工作條件；四、尊重員工集會結社自由；五、</p>

²⁸ 同註 8。

人權面向	具體做法
	<p>建立安全、衛生與健康的工作環境。</p> <p>例2：A公司內部規章明定，遵循性別平等及禁止歧視原則，且執行職務時不得有任何性騷擾或性別歧視等行為。並設有員工照護小組，由公司人資相關部門擔任小組成員，負責推動性平措施及性平教育，預防及處理性別歧視、職場霸凌等事件。</p>
反貪腐 ²⁹	<p>企業不得從事任何貪腐行為，直接或間接向公職人員或與企業有業務關係的個人或其親屬、合夥人，提供、許諾或給予任何不當金錢與利益，以及不得採取金權交易、挪用及濫用贊助、慈善捐款。另外，企業還應抵制索賄與勒索。</p> <p>具體方式：一、制定並採用適當的內部控制、道德及法遵計畫或措施，以充分預防、發現與解決賄賂及其他形式的貪腐行為；二、提高反賄賂及其他形式貪腐活動的透明度，培養廉潔文化；三、不得向公職候選人、政黨，或與政黨或政黨候選人有聯繫的其他組織提供非法捐款。</p> <p>例：A公司在其企業政策中，明定避免任何形式的貪污，敲詐勒索及挪用公款等行為。</p> <p>例：A公司遵循會計及內部審計標準、增進透明度、風險控管、防止利益衝突等預防貪腐措施，並透過公私部門企業服務及多元交流管道，包括論壇、座談、工作坊、聯繫會議、成立平臺……等，協助建構其供應商之誠信經營意識。</p>

²⁹企業可參考運用法務部廉政署網站所公告，由各機關協助彙編之「誠信指引」，參見·(<https://www.aac.moj.gov.tw/6398/6548/978227/978231/1157305/post>)，亦可參考臺灣證券交易所「上市上櫃公司誠信經營守則」、「○○股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」參考範例，參見 <https://cgc.twse.com.tw/lawTWSE/listCh>。

人權面向	具體做法
科學、技術與創新	<p>企業對於技術的開發、融資、銷售、許可、貿易與使用，包括收集與使用數據，以及科學研究與創新，應遵守OECD《多國籍企業責任企業行為指導綱領》，並遵守適用的國家法律及要求，包括隱私與資料保護要求，及出口管制法規等。</p> <p>具體方式：一、針對與科學、技術及創新相關的實際及潛在不利影響採取以風險為基礎的盡職調查；二、促進科學的發展、發現與創新，同時應適當考量智慧財產權保護、保密義務、隱私權保護、個人資料保護、出口管制，與非歧視原則；三、在地主國進行科技開發活動，可聘用地主國人員參與，並鼓勵及支持對該等人員之培訓，同時考慮誠信、安全與商業需求；四、授予智慧財產權使用許可或以其他方式自願轉讓技術時，應按雙方商定的條款與條件進行，並採取適當措施來防免、減緩及終止負面影響；五、在收集、分享及使用資料時，應提高資料存取與共享之透明度，並鼓勵在資料價值週期中採用責任資料治理。</p> <p>例：A公司明定客戶資料保護的相關規範法規，保護任何有業務來往者之對象（包括供應商、客戶、消費者及員工等）的個人資料與隱私。在收集、儲存、處理、傳播及分享個人資料時，應妥善管理並遵守隱私保護等法律要求。</p>

資料來源：經濟部彙整

（六）企業政策的揭露方式

企業應公開聲明其企業政策，以表達其對於尊重人權的決心，此類資訊除係對公司員工、合作夥伴，及供應鏈的承諾，也會與廣泛的利害關係人相關，甚至可能會影響投資者的決策，應該定期、清晰、準確地揭露。

企業揭露內容應至少包含下列事項：

- A. 企業是否知悉人權相關風險，或是否存在違反人權相關義務之情事，若已知悉，應詳列所有風險與情事。
- B. 企業依照本指引所訂定之企業政策、人權盡職調查、申訴救濟等措施之實施情形。
- C. 前述措施之成效及企業成效評估之方法。
- D. 基於成效評估所提出之未來改進措施。
- E. 每一年應定期公開報告。

企業政策揭露的方式可以透過許多方式呈現，如①永續報告書、②年報、③人權報告等，並在企業官網進行揭露。

三、 人權盡職調查（人權 DD）

（一）辨識與評估人權負面影響

人權DD之第一步係辨識與評估企業可能涉及之任何實際或潛在人權負面影響。與利害關係人進行對話有助於達成目的，包括自家公司與集團公司、客戶、客戶員工、工會與工會代表³⁰、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。

1. 具體程序

人權負面影響辨識與評估之具體程序如下。此外，必須掌握自家公司供應鏈其他利害關係對象等資訊，以確保自家公司產品與服務之可追溯性。

圖 1 人權負面影響辨識與評估程序



資料來源：經濟部彙整

³⁰ 根據國際勞工組織(ILO)多國企業和社會政策的三方原則宣言第 10 項 (e) 規定「為了實現跨國企業宣言，在此(辨識與評估人權負面影響)過程中，應考慮到為維護結社、團體交涉自由及永續的勞資關係而與社會對話所發揮的中心作用。」。

(1) 辨識具有重大風險之營運領域³¹

判別極有可能產生人權負面影響，及風險重大之營運領域，並在判別此類營運領域時，可考慮下表³²風險要素。

表 9 營運領域重大風險要素

風險	概要	參考資料 ³³
部門風險	由於該部門之特性、活動、產品及製程，導致該部門在全世界廣泛存在人權負面影響的風險	【部門與產業風險】 “Human Rights Guidance Tool for the Financial Sector” (UNEP FI) ³⁴ 「OECD 服裝與鞋類部門責任供應鏈盡職調查指引」(OECD) ³⁵ 「OECD 受衝突影響地區及高風險地區之礦產責任供應鏈盡職調查指引第三版」(OECD) ³⁶ “Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply” (OECD) ³⁷ 「責任農業供應鏈 OECD-FOO 指引」
產品與服務風險	於開發或使用特定產品與服務時，所使用的原材料等或與開發及製程相關可能存在人權負面影響的風險	
地區風險	特定國家因治理（如監督機關的強	

³¹ 營運領域受限、尤其是小規模的企業，可能省略判別此業務領域。

³² 參照 OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領的 Q20 等製作。

³³ 本表列出國際組織之主要資料，可供研究對人權負面影響的重大風險營運領域時參考。此類資料各自製作的背景及目的不同，且不一定著眼於臺灣社會與企業，故不能僅憑藉此類資料，尚需依據臺灣或各公司獨有的狀況進行研究。此外，除國際機構之資料外，還公開了其他各種資料，必要時也可參照。

³⁴ <https://www.unepfi.org/humanrightstoolkit/index.php>

³⁵ <https://mneguidelines.oecd.org/oecd-due-diligence-guidance-garment-footwear.pdf>

³⁶ <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

³⁷ <https://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

風險	概要	參考資料 ³³
	度、法治、貪污程度)、社會經濟狀況(如貧窮率、就學率及弱勢群體受歧視情形)等因素,會進一步增加部門風險的情況。	(OECD/FAO) ³⁸ 「責任企業授信及證券承銷盡職調查實施OECD 跨國企業行動指南之銀行等主要考慮事項」(OECD) ³⁹ “OECD Due Diligence Guidance for Meaningful Stakeholder Engagement in the Extractive Sector”(OECD) ⁴⁰
企業獨有風險	與特定企業相關(如治理不善、過去在尊重人權方面的行動不充分等)	【地區風險】 “Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply”(ILO 等) ⁴¹ “Children’s Rights and Business Atlas”(UNICEF 等) ⁴² 聯合國人權事務高級專員辦事處「國家/地區資訊平台」(OHCHR) ⁴³

資料來源：經濟部彙整

(2) 辨識發生人權負面影響之過程

本節詳細說明於自家公司之各業務流程中，如何產生人權負面影響，及何對象受到何種人權負面影響。若於上

³⁸<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264251052-en.pdf?expires=1703058726&id=id&accname=guest&checksum=616037FAF66182707E61216CF86F5D88>

³⁹<https://mneguidelines.oecd.org/final-master-due-diligence-for-responsible-corporate-lending-and-securities-underwriting.pdf>

⁴⁰<https://www.oecd.org/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-meaningful-stakeholder-engagement-in-the-extractive-sector-9789264252462-en.htm>

⁴¹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_716930.pdf

⁴²<https://www.childrensrightsatlas.org/country-data/workplace/>

⁴³<https://www.ohchr.org/en/countries>

述三(一)1(1)中已辨識出具有重大風險的營運領域時，則可從該營運領域開始進行。

(3) 評估企業參與人權負面影響

要決定適當的因應方法，必須評估企業參與人權負面影響的關係。尤其是評估自家公司是否實際造成或助長（或潛在造成或助長）人權負面影響，及人權負面影響是否實際與自家公司之營運、產品、服務直接相關（或潛在直接相關）。

(4) 決定優先順序

若難以立即解決所有已辨識與評估出的人權負面影響時，應考量對其進行優先順序的排序。詳見下文三(一)3(1)所述。

2. 注意事項

(1) 評估持續性影響

由於人權狀況不斷變化，故應定期對人權影響進行評估並逐步深入了解其影響。除了定期評估外，當以下情形發生時也應該進行非定期的影響評估⁴⁴，例如：

A. 展開新營運活動或交易關係之前。

B. 在重大營運決策或營運變更之前（例如進入新市場、新

⁴⁴ 非定期影響評估在進行所謂的 M&A（併購企業）時也應該進行影響評估，但在併購的背景下，人權 DD 與為了掌握一次性交易相關的各種風險而進行的盡職調查不同，而是必須通過定期與非定期的影響評估持續實施的盡職調查。此外，定期與非定期影響評估不必採用相同的影響評估方法。

產品發布、改變政策，或更廣泛的事業變更)。

C. 面對或預期營運環境改變時（例如因社會局勢緊張而引起治安疑慮時）。

進行影響評估時，透過申訴處理機制獲得之資訊亦有所幫助，如下文四(一)所述。

此外，應從各種角度來探討自家公司是否造成或助長人權負面影響，例如：必須留意從供應商採購的產品與服務價格是否有不合理程度的低價。

持續透過此等方式進行影響評估，自然可重新審視公司對於致力解決人權負面影響的重視及優先程度。影響評估的結果不僅能防免、減緩及終止人權負面影響，還能將尊重人權理念全面納入營運活動的決策考量中。

舉例說明

例1：

定期對自家公司工廠的員工進行問卷調查、訪談等，以確定是否存在人權負面影響，例如員工是否有在危險工作環境下工作等情形。在進行此類調查時，應為員工考量，確保其能於隱私受保護下自由表達意見。

例2：

企業內部成立人權工作小組，並定期舉行工作坊，審視其供應鏈，包括從產品開發、生產、使用到廢棄物處理的過程，並研析利害關係人在不同階段可能受到之影響，以全面了解公司的人權負面影響⁴⁵。

⁴⁵ 參考丹麥人權機構「價值鏈下游的盡職調查：公司實踐案例研究」第 28 頁，

舉例說明

例 3：

定期為供應商舉辦企業尊重人權供應鏈指引說明會，每年一次要求其回答相關自評問卷，並根據結果對供應鏈中的人權風險進行調查。需特別注意的是，為讓供應商更加理解自評問卷之背景與內容，並繳回實質性（非形式上）的問卷答覆，在進行自評問卷時，應提供與供應商對話與輔導之配套措施。

例 4：

在為涉及徵用當地居民土地的企業提供融資時，融資機構需辨識與評估該企業對當地居民可能產生的人權負面影響，並應針對對當地人權負面影響進行調查。

例 5：

由於供應商告知「為消除童工，希望提高現階段明顯低於一般市場價格的交貨價格」，企業在確認供應商物資供貨來源後，確認該地區有不法雇用童工之疑慮，於是決定接受提高價格的建議，以支持供應商採取消除童工的措施。

(2) 弱勢利害關係人

在評估人權負面影響時，應特別注意對於弱勢者之潛在負面影響，即處於社會弱勢地位或邊緣化風險較高族群中之個人⁴⁶，可能更容易受到嚴重的人權負面影響。

儘管需針對具體與個別情況進行評估，但例如外籍人士、

(https://www.humanrights.dk/files/media/document/Downstream_Policy-Output-Paper_EN.pdf)。

⁴⁶ 參照聯合國工商企業與人權指導原則第 18 條。

婦女⁴⁷、兒童⁴⁸、身心障礙者、原住民族⁴⁹、宗教及語言少數族群、移工及其家庭等，往往處於弱勢地位。更需注意的是，具備上述多重身分交織屬性者（例如女性移工），可能更增加其弱勢性⁵⁰。

以上對於弱勢利害關係人之觀點不限於辨識與評估人權負面影響，在尊重人權的整個行動中都很重要。

⁴⁷ 還應注意女性與男性可能面臨不同風險。此外，為了解婦女的弱勢性等，可參考聯合國與企業自主盟約框架及聯合國全球盟約之聯合國婦女發展基金（現 UN Women）於 2010 年 3 月共同制定之 7 項「女性賦權原則」（https://www.gender.go.jp/international/int_un_kaigi/int_weps/index.html）。企業在性別平等的基礎上落實人權 DD 是很重要的。

⁴⁸ 為了解兒童的弱勢性，可參考聯合國兒童基金會與聯合國全球盟約之兒童保護協會共同制定之「兒童權利與商業原則」（<https://www.unicef.or.jp/csr/>）。

⁴⁹ 聯合國於 2007 年通過的「聯合國原住民族權利宣言」中指出，要求原住民族遷居時，必須在相關原住民族自由意志下，事先徵詢取得其同意（FPIC Free, Prior and Informed Consent）。

⁵⁰ 例如，有關性別角度，可參考人權與跨國企業以及其他企業問題工作小組之報告「Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights」（<https://digitallibrary.un.org/record/3822962>）。

舉例說明

例 1：

與非政府／非營利組織合作，透過公正第三方視角審視企業本身之營運、管理等層面是否合乎人權標準，如是否對投資地之環境造成影響？是否有對弱勢群體（婦女、身障者、原住民族、移工等）造成不合理之差別待遇？

例 2：

針對處於弱勢地位的女性移工，調查容易出現的人權問題，例如是否僅因為身為外籍人士及女性即遭受工資歧視等情形。在調查時可以透過訪談等方式進行，期間需要特別注意使用調查對象易於理解的語言進行交流。

例 3：

在向可能對原住民族人權產生負面影響的企業（如要求原住民遷居的土地開發業者）發放貸款時，應確認防免、減緩及終止該企業對人權產生負面影響之措施，並同時由公司內部的專門部門進行現場調查，與原住民族對等協商，並落實「聯合國原住民族權利宣言」之自由、事先及知情同意原則（Free, Prior and Informed Consent, FPIC）。

(3) 蒐集相關資訊

企業必須以辨識與評估人權負面影響為前提蒐集有關之資訊⁵¹。主要方法為與利害關係人對話（例如與工會、工會代表、NGOs等協商）、利用申訴處理機制、對當地客戶進行調查（如調查現場工作環境、進行與勞工及雇主之訪談）及進行書面調查（如向當地客戶發送調查表、調查合約

⁵¹ 在搜集及提供相關資訊時，必須注意諸如不違反應適用之個人資料保護法令與合約上之保密義務等規定。

等內部資料及公開資訊、聯合國人權理事會報告書、相關媒體報導，及國際NGOs報告資訊）等。

企業可依據蒐集到之資訊種類等來判斷適合採用何種方法。例如企業應努力與遭遇潛在負面影響之利害關係人對話，以準確瞭解企業營運對人權造成或助長之負面影響⁵²。

舉例說明

例1：

透過與NGO對話，確認在原材料採購候選地點中，原材料與掠奪原住民族土地等行為相關之資訊。

例2：

根據侵犯人權案例資料庫，蒐集一般容易發生侵犯人權等行為（例如：強迫勞動、雇用童工）的行業及地區資訊，確認自家公司供應商等情況。

(4) 受衝突影響之地區考量

在發生武裝衝突或犯罪集團對人民進行廣泛暴力或嚴重傷害的地區⁵³，須注意以下幾點：

⁵² 參照聯合國工商企業與人權指導原則第18條。在無法進行此類對話的情況下，應考慮適當的替代方案，例如與可靠的獨立專家進行對話；此外，亦可參考聯合國企業尊重人權責任解釋性指引（Corporate Responsibility to Respect Human Rights- An Interpretive Guide）附件二的外部權威資源範例（ANNEX II Examples of external expert resources）所例舉之國際文書，參見（https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf）。

⁵³ 企業無論在何處營運，均應考慮到企業潛在之法律責任範圍不斷擴大，如域外

A. 員工等其他利害關係人之人權可能受到嚴重的負面影響。例如發生武裝衝突等情況下，遭遇生理性別及社會性別之暴力風險會明顯升高。

B. 由於衝突方在該地區具有影響力，且可能侵犯人權之情事涉及該地區的各種活動，因此更難確定其行為是否與自家公司之營運密切相關，故即使照常進行企業活動，亦可能無意中參與衝突等。

如下文三(二)3 所述，當企業從受衝突影響地區撤出時，需要特別注意。

在具有上述特定情形之地區，應根據高風險實施人權DD（以下簡稱「強化人權DD」）⁵⁴。

舉例說明

例 1：

某企業與當地企業在受衝突影響的地區建立合資事業，然而實施

民事索賠等，並應意識到造成或助長人權侵害的重大風險可能引起法律責任，在受衝突影響地區尤應特別注意。

⁵⁴ 「強化人權 DD」可以是透過加強對企業營運「受衝突影響地區」影響情形之了解，確定助長衝突等潛在因素等措施，實施該措施不僅可防免企業營運對人權所產生的負面影響，亦不會助長受衝突影響地區之暴力現象。「在強化人權 DD」中，對企業而言，了解供應鏈其他關係對象等是否涉及過去或現在的衝突等是非常重要的。「強化人權 DD」相關資料，可參考人權及跨國企業與其他企業問題工作小組報告“Business, human rights and conflict-affected regions: towards heightened action” (<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/report-business-human-right-and-conflict-affected-regions-towards>)及聯合國開發計畫的“Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide” (<https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>)。

舉例說明

強化人權DD後，發現當地企業與對市民行使武力、侵犯人權的武裝份子關係密切。由於合資企業的收益為該武裝份子侵犯人權行為的一大資金來源，因此在充分考慮與討論撤退對利害關係人的影響後，決定結束合資企業。

例 2：

在受衝突影響之地區，A公司與當地B企業一同提供資訊服務。由於衝突當事之一方或多方強迫當地B企業提供其旗下事業所獲得的資訊，經過實施「強化人權DD」，A公司重新評估其營運活動中對人權的負面影響。

3. 因應人權負面影響優先順序之判斷標準

(1) 如何決定優先順序

如上文三(一)1(4)所述，若難以立即處理所有已判別的人權負面影響時，則必須為如何因應排定優先順序⁵⁵。

因應的優先順序係依據人權負面影響的「嚴重程度」來決定，並要求從嚴重程度高者開始處理⁵⁶。若存在多個具有同等嚴重程度的潛在負面影響時，首先應從「發生機率」較高者開始處理⁵⁷。

此外，由於優先順序會隨著情況不同而變化，依上述三(一)2(1)規定進行持續影響評估非常重要。

⁵⁵ 即使在這種情況下，從中長期來看，最終目標亦需因應優先順序低者之負面影響。

⁵⁶ 參照聯合國工商企業與人權指導原則第 24 條。

⁵⁷ 即使機率很低，亦不會降低對嚴重程度的評估，嚴重程度高的負面影響必須視為高優先度來因應。惟一般認為能將那抽象可能性、無法被視為機率的潛在負面影響視為應該防免、減緩及終止負面影響。

(2) 「嚴重程度」判斷標準

人權負面影響的嚴重程度，通常以規模、範圍、救濟困難程度3個標準（參照下表）來判斷⁵⁸。換言之，嚴重程度是根據對人權負面影響的程度來判斷，並非對企業經營管理的負面影響（經營風險）大小來做判斷。

然而，負面影響若涉及戰爭犯罪、危害人類罪、種族滅絕罪、侵略、強迫勞動、非法殺人、拷問、性暴力、性虐待、其他針對少數族群的系統性迫害等國際犯罪，必須判斷為本質上最嚴重的人權侵害。

表 10 人權負面影響嚴重程度判斷標準

標準	意義	考慮事項示例
①規模	對人權負面影響的重大程度	<ul style="list-style-type: none">• 侵犯人權性質及背景• 侵犯人權狀態• 受害者狀況
②範圍	負面影響涉及範圍	<ul style="list-style-type: none">• 受負面影響之人數• 受負面影響之團體及群體大小
③救濟困難程度 ⁵⁹	回復至未發生負面影響前狀態的困難程度	<ul style="list-style-type: none">• 能夠從負面影響進行救濟的程度（例如透過賠償或回復損害進行救濟）• 為回復至未發生負面影響前的狀態，所需

⁵⁸ 有關判斷嚴重程度，亦可參考聯合國開發計畫的「Training Facilitation Guide: Human Rights Due Diligence」(<https://www.undp.org/publications/human-rights-due-diligence-training-facilitation-guide>)。

⁵⁹ OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領中稱為「不可糾正性」。

標準	意義	考慮事項示例
	難程度	採取行動的迅速程度

資料來源：經濟部彙整

(二) 防免、減緩及終止負面影響

為履行尊重人權的責任，企業應避免透過其企業營運造成或助長人權負面影響，並防免、減緩及終止此類負面影響，針對已發生的實際影響，則需採「適當措施」使其「終止、最小化」，並提供救濟。此外，即使企業未造成或助長人權負面影響，但此類影響因企業與其他實體(entity)的商業關係而與其營運、產品或服務有直接關聯，情況就較為複雜，在決定此類情況下的適當行動時，所考慮的因素包括企業對有關實體的影響力、商業關係對企業的重要程度、侵權行為的嚴重性、及有關實體終止關係是否帶來不利的人權後果。

企業必須適當明確化負責部門與人員，採取適當措施以防免、減緩及終止已辨識與評估之人權負面影響，並由管理團隊承擔最終責任。

1. 應考量之措施類型

(1) 自家公司對人權造成(cause)或助長(contribute to)負面影響時

若企業造成或助長人權負面影響，則應採取措施防免、減緩與終止其在經營過程中造成或助長之人權負面影響，例如：

- A. 確保停止造成或助長人權負面影響的活動(例如更改產品設計以不使用有害物質)，並防免、減緩及終止可能對

未來產生相同人權負面影響的情況。

- B. 對於可能因營運、合約或法律問題而難以立即停止之活動，應訂定「時程表⁶⁰」說明如何停止造成或助長人權負面影響，並分階段停止該活動。
- C. 要求其交易對象採取並落實因應措施，更甚者，透過契約或行為守則等方式約束之，並取得適當外部認證，（必要時，要求交易對象向該供應鏈下游公司提出相同要求，以產生「以大帶小」之效應）。
- D. 提供下游中、小企業必要之支持。
- E. 與其他商業實體合作以增加影響力。
- F. 給予受影響之利害關係人補償等救濟措施。

此外，當企業考量採取適當措施時，應與利害關係人進行對話。例如，當自家公司正在助長其他企業造成的人權負面影響時，即使公布自家公司的措施難以完全消除該負面影響，但仍應設法停止自家公司助長相關人權負面影響，並於採行相關因應措施後，動員相關人員盡可能地行使自身的影響力，以減少任何剩餘的人權負面影響。

舉例說明

例 1：

當企業發現其內部對雇用移工有扣押移工證件或強迫儲蓄等不法行為時，應立即停止該等行為，並向其他部門及其供應商確認是否有相似作為，同時也應多加進行宣導，告知此處理方式違法。

⁶⁰ 此時程表需要明確合理之時程以及可用於後續追蹤之質化、量化指標。

舉例說明

例 2：

在採購指南中明訂採購活動的具體業務流程，包括與供應商進行協商，制定基於供應商的生產設備及產能的訂貨計畫，並按照事先商定的數量及交期下訂單，同時明確強調未經供應商同意，不得隨意更改數量及交期。此外，也應定期對採購相關部門的員工進行培訓。

例 3：

由於有報導指出自家公司之產品疑似幫助某銷售地政府監控或抑制言論傳播，因此在核實自家公司產品有可能在該銷售地被用於侵犯人權之用途後，決定取消於該地銷售該產品。

例 4：

客戶工廠的廢水污染了湖泊，對當地居民造成健康危害，其污染原因是客戶工廠將自家公司銷售給該客戶的化學物質與其他化學物質併用而產生的有害物質，應向該客戶說明其工廠使用自家公司所銷售化學物質時的注意事項，並要求其遵守，以防止該客戶排放有害物質。

(2) 自家公司營運等與人權負面影響直接相關(directly linked)時

當自家公司雖未造成或助長人權負面影響，但存在與其營運、產品或服務直接相關的人權負面影響時，即使企業無法解決該負面影響，亦應根據情況，對造成或助長人權負面影響的企業行使影響力，或在無影響力時，確保與加強其影響力，抑或提供支援以努力防免、減緩與終止人權負面影響。

舉例說明

例 1：

舉例說明

當企業發現其供應商有不法雇用童工之情形，應進行僱傭紀錄確認，並分析供應商不法雇用童工之原因，根據其結果，要求建立適當的管理機制，以利更徹底地檢查身分證明文件等防止不法雇用童工之情事。同時也與 NGOs 合作，為因貧困而被迫工作的孩童改善就學環境。

例 2：

透過對海外供應商工廠進行現場調查，確認違反當地國家勞動法之超時加班現象普遍存在，故在確認該供應商給予適當生產及交貨期間後，表示嚴重擔憂，並要求立即改善違反法令的情況。

例 3：

在進行新交易時，聘請外部機構實施調查，在確認預定交易對象符合自家公司採購基本方針後，簽訂包括保證交易對象尊重人權措施條款在內的合約。

例 4：

向業界中有較大市佔率的供應商採購原材料的多家企業，對該供應商設定了人權的共同要件，努力於此等採購企業間進行共享以加強影響力。且若確認該要件涉及問題事項時，則在充分考慮公平交易法後，促使此等採購企業共同行使加強後的影響力，並由該供應商採取有效防免、減緩與終止人權負面影響的措施。

例 5：

委託供應商依據供應商行為規範內容進行自我評估，並對提交的答覆進行檢視評估。在此基礎上，就評價不佳的項目與供應商進行溝通，並討論共同改善的方法。例如當供應商在實施防免、減緩與終止潛在人權負面影響的措施時，將透過承諾在一定條件下持續採購等方式來提供支援。

2. 停止交易

停止交易可能消除了自家公司與人權負面影響的直接關聯，但並不代表人權負面影響本身完全消失。相反地，這種做法可能會進一步增加關注人權負面影響的難度，或導致對方企業的經營狀況惡化，進而導致其員工失業等，從而使人權負面影響變得更加嚴重。

是故，若存在或可能產生人權負面影響時，企業應設法防免、減緩及終止負面影響，同時努力維持與供應商之關係，而非立即停止交易關係。因此，停止交易應被視為最後手段，僅在適切時間點才能實施⁶¹。

另一方面，原本就有不適合停止交易的情況，實務上亦有可能遇到即使適合但執行上有困難之情形⁶²。無論是停止交易或繼續交易，都必須考慮對人權負面影響的嚴重程度⁶³，並建議採取如下表所示的責任因應措施。

表 11 停止交易判斷標準

是否停止交易	責任因應措施示例
停止交易時	<ul style="list-style-type: none">• 事先明確化與客戶停止交易之階段及步驟。• 向客戶提供資訊，以便其能夠適當因應基於停止交易決定而造成的人權負面影響。

⁶¹ 考慮停止交易的適切時間點包括多次嘗試防免、減緩與終止負面影響卻失敗時、無法消除負面影響時、無合理的改善可能性時。

⁶² 例如合約期限受合約或實務因素限制或客戶極為重要時。

⁶³ 若企業活動涉及助長、支持戰爭犯罪、危害人類罪、種族滅絕罪、強迫勞動等嚴重侵犯人權之事件，且在對此風險知情的情況下仍繼續其交易關係，將有被追究刑事責任之風險。特別是，若企業之商業夥伴包含國家、國營事業、軍隊相關者時，相較於停止交易所帶來的人權負面影響，繼續交易造成的人權負面影響將更為嚴重，企業應特別注意並採取停止交易措施。

是否停止交易	責任因應措施示例
	<ul style="list-style-type: none"> 在可能的情況下，先設定停止交易時間，並預留充分時間向客戶預告。
繼續交易時	<ul style="list-style-type: none"> 持續確認客戶狀況。 重新審視繼續交易的妥當性。 說明維持交易決定是否符合自家公司企業政策、嘗試行使影響力以減緩及終止人權負面影響、應採取何種措施、後續將如何繼續確認客戶狀況。

資料來源：經濟部彙整

舉例說明
<p>例 1：</p> <p>某企業發現供應商採取不當行為，如強迫外籍移工簽署違反合約規定的違約金合約或沒收護照，因此要求該供應商確認事實並提出改善報告。由於供應商未能充分改善，企業向相關監管機構提供合作及相關資訊，以協助移工變更工作地點並支援調動，同時決定不再向該供應商進行採購。</p> <p>例 2：</p> <p>某企業透過對海外供應商工廠進行現場調查，確認其存在違反當地勞動法的過度勞動情形。因此，該企業在確認給予供應商合理的生產和交貨時間後，向供應商對此情況表達嚴重關切，並要求立即改善。然而，儘管多次提出要求，違法情況仍反覆發生。經過慎重討論後，該企業決定在適當情況下停止與該供應商的交易⁶⁴。</p>

⁶⁴ 除了以違反當地國家勞動法等法令為由的終止條款外，在與客戶的合約中可能規定以違反尊重人權措施合約上的義務為由終止條款。例如，規定客戶有遵守自家公司採購指南的義務，並於確認對方未履行該義務時，能夠要求採取改善

舉例說明

例 3：

企業確認其海外融資企業造成強迫勞動、不法雇用童工等人權負面影響，要求其立即停止並防止這些行為再次發生。倘若在經過一定期間仍未採取應對措施時，企業在充分考慮對此一企業停止融資並不會對利害關係人造成負面影響的情況下，在融資合約到期後，不再核發新貸款。

(1) 企業在涉及侵犯人權的國家展開活動時的考量

若某國家等涉及侵犯人權行為時，則企業於該地區即可能透過納稅等成為該國家侵犯人權的資金來源，但要判斷納稅等與侵犯人權有無關聯性實非容易。因此，企業於該地區據點展開活動，未必代表該企業直接涉及侵犯人權之負面影響，也不需要立即暫停或結束活動。另一方面，必須慎重研究關聯性⁶⁵，根據其結果，也很可能會做出暫停或結束活動的決定。

(2) 懷疑在自家公司產品的生產過程中，有國家等主體涉及侵犯人權的情況

當自家公司產品或服務的生產、供應過程中引發侵犯人權的爭議時，若因涉及國家等因素無法確認實際情況，或即使確認實際情況，但由於國家介入而企業無法有效防止或減輕人權負面影響時，考慮停止交易是必要的。

措施，若客戶無視該要求不遵守採購指南時，能夠終止合約。然而，需要注意的是，無論終止合約的要件內容如何，停止交易（終止合約）都應被視為最後手段。

⁶⁵ 應與受衝突等影響之地區一樣實施強化人權 DD。

舉例說明

例：

國際組織等懷疑某國家為涉及侵犯少數族群人權的地區，因此某企業要求於當地設廠的客戶提供不強迫少數族群勞動之證明，但未能得到充分的證據，還被拒絕進行現場視察，由於改善希望渺茫，企業決定停止與該客戶的交易，作為最終手段。

3. 自受衝突等影響地區「責任退出」

考量地緣政治情勢之變化及相應之風險評估對於企業營運至為重要，企業更需要謹慎評估此類因素以制定適當的因應策略。一般而言，若企業所在地出現政治情勢突然惡化等因素，可能會迫使企業不得不退出受到衝突等影響的區域，企業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「嚴重程度」及「發生機率」的判斷基礎，以及時退出為原則擬定因應措施。然而，在此情形下，其他替代企業可能不易透過收購或新加入市場而出現，導致消費者難以取得必要的生活產品或服務，同時，被退出企業解雇的勞動者要應聘新工作也變得更加困難⁶⁶。

因此，企業在考量暫停或終止於該地區活動時，必須做出比一般情況下更加謹慎與責任之判斷，並加強對人權負面影響

⁶⁶ 除這些情況外，在衝突影響之地區，失業勞工難以維持生計而可能加入武裝團體。除員工之安全風險外，在衝突地區更常見的情況，是其他多數居民的生命安全暴露在更危險的處境，因此，與供應鏈活動相關之多數當地居民的生命、安全等人權風險亦應加入考量。若評估供應鏈活動造成之人權風險，具有高度嚴重性和發生的機率，即應退出該地區。

之盡職管理。企業可能為了確保其員工等安全，需要暫時停業使員工避難，甚至根據情況需要提前撤離，有必要儘可能地考慮因退出可能對利害關係人產生的人權負面影響，並判斷退出的利弊。此外，也建議能對利害關係人適當地說明該判斷。

是故，在可能發生衝突等危險情境下，事先制定退出計畫是很重要的。此舉有助於辨識與評估人權負面影響及減緩與終止風險措施之討論。若有退出之必要，企業應以責任態度，最大限度地減少對利害關係人的負面影響。其中，減緩與終止風險措施可以包括與員工進行有關安全問題的對話，根據對話結果採取相應對策，並提供支援以確保員工在危急時刻仍能持續獲得收入。相應的配套措施例如提供遠距工作機會、協助尋找其他就業機會，或提供培訓及資源，以協助員工重新適應變動之環境。

企業事先預測衝突等之「發生機率」是有限的，即使無法預測，也能夠在武裝衝突等開端及時發現時，例如反政府組織逐漸活躍或針對普通市民的暴力行為增加等，應一邊討論與考慮退出對利害關係人的人權負面影響，一邊迅速進行風險分析，開始準備研究退出計畫等行動。

舉例說明

例 1：

某 A 企業在受衝突影響之地區經營電力事業，且為當地主要電力供應者。儘管 A 企業已積極尋求在發生衝突後繼續營運的方案，但實際結果未如預期，使得企業的營運活動仍然受到嚴重影響。因此，在不違反合約規定的前提下，當企業決定在營運期限屆滿後退出時，應立即通知相關利害關係人，同時確保電力事業在退出前持續穩定運作，以免對當地電力供應產生負面影響。

舉例說明

例 2：

某 B 企業與當地 C 企業在一受衝突影響之地區建立合資事業。經過 B 企業強化人權 DD 後，發現該 C 企業與一個嚴重侵害人權的武裝團體存在密切聯繫，此武裝團體可能在當地採取對平民行使武力等侵害人權之行為。進一步調查顯示，合資企業的收益為該反政府組織進行不法活動的主要資金來源之一。在充分考慮退出對利害關係人的影響後，B 企業決定結束此合資事業，以避免與涉及侵犯人權的組織有任何聯繫，同時保護企業的聲譽及人權責任。

在考量「責任退出」時，建議可向臺灣政府、國際組織、外貿協會（TAITRA）等諮詢或取得資訊。

4. 解決結構性問題

結構性問題是指在特定環境中普遍存在之問題，是由於超出企業可控範圍的社會問題等造成，但仍會增加企業自身營運或供應鏈內部產生人權負面影響的風險。例如，無法就學與高貧困率可能會增加童工的風險，以及對外國人、婦女、少數群體的歧視等。

儘管企業與社會層面之結構性問題可能無直接關聯性，但由於企業解決此類問題在某些情況下可有效防免、減緩與終止人權負面影響，因此期望企業仍應在特定社會結構下，儘可能推進此一措施。具體而言，除了單一公司的努力之外，跨產業界之聯合倡議，及參與國際組織與NGOs等支援活動亦對於改善在此背景下所產生之相關人權負面影響有所幫助。

企業應注意不要利用或助長因結構性問題而出現之人權負面影響，並在單一公司或業界團體等進行努力的同時，應考

慮到即使出現結構性問題的狀況下，是否能夠負責任地繼續開展事業。

臺灣政府將致力與其他國家政府與國際組織合作，在社會層面解決結構性問題。

舉例說明

例 1：

考量並非所有海外據點之國家地區皆有合理薪資之法定規範，企業與國際 NGOs 合作，協助其調查與評估所有海外據點之「生活工資」門檻，定期追蹤並更新該調查，以確保其海外所有員工維持獲得高於基本工資之薪水。

例 2：

在某些海外據點，考慮到童工問題的根本原因可能源於當地的社會經濟情勢。為了因應相關問題，企業可以考慮創建或加入責任供應鏈組織，將改善當地人民的收入視為其核心倡議之一。

(三) 效益追蹤

企業必須評估自家公司是否在辨識與評估，及防免、減緩與終止人權負面影響等方面作出了有效因應，並根據其結果進行持續改善。

1. 效益衡量方法

企業進行衡量前必須廣泛蒐集資訊。例如，除公司各種內部資料（包括透過申訴處理機制獲得的資訊）外，尚需蒐集自家公司內外各利害關係人的資訊，包括已經或可能受到人權負面影響的利害關係人在內。

其具體方法係考量企業營運環境、規模、人權負面影響面向及嚴重程度及發生機率等來作選擇。具體實例包括對自家公司員工及供應商等進行訪談、利用線上問卷或自評表、現場訪問包括自家公司與供應商在內的工廠、進行內外部稽核與委託第三方調查等。透過加入各種資訊，能夠更客觀且正確地衡量實際情況。

舉例說明

例1：

某企業為防免、減緩及終止對公司員工可能產生的人權負面影響，採取了一系列措施，例如改善職業安全衛生條件及消除職場歧視並對採取此類措施前後的情況進行了評估，以衡量此類這些措施所帶來的效果。

例2：

尊重人權措施除了接收供應商工廠自評的結果外，還有第三方機構現場調查（對員工、工會、工會代表、管理團隊等進行訪談，確認勞動安全衛生狀況等）及衡量該機構報告內容，並根據該報

舉例說明

告內容掌握各供應商的應對情況，同時向認為努力不足的供應商，確認其改善計畫等。

此外，由於尊重人權措施往往難以適當量化以進行衡量，因此，效益追蹤應基於適當的指標，從質與量兩個面向進行。此類指標包括受人權負面影響的利害關係人中，認為該人權負面影響已得到妥善處理的比例，或已判別的人權負面影響再次出現的比例等。

2. 將效益追蹤納入公司內部程序

企業應將效益追蹤程序納入公司內部相關流程，此亦有助於企業落實尊重人權措施。公司內部相關流程，包括從環境與安全衛生的觀點出發，將人權觀點導入過去實施的稽核及現場訪問等程序中。

舉例說明

例1：

內部稽核部門定期進行內部稽核時，為改善人權負面影響（如職場中以種族、生理性別與社會性別為由的不當歧視），自家公司在人權方面所採取的措施的成果，也應被納入內部稽核的項目中。

例2：

由負責單位對供應商等實施定期調查，調查內容除環境及勞動安全衛生外，還包括人權項目在內。將調查結果與過去的結果進行比較與分析，由其負責單位討論侵犯人權等行為是否得到有效解決，同時將重要事項向董事會提出討論與報告等。

3. 活用衡量結果

企業透過衡量結果，可研究其所採取之對策是否有效防免、

減緩與終止人權負面影響，及是否有更有效的對策。

若衡量結果顯示此類對策無效或效果不足時，透過分析評估過程中獲得的各種資訊，能夠了解其無效的原因。此作法有助於改善尊重人權措施。

(四) 溝通與資訊揭露

企業必須能夠溝通說明自己履行尊重人權的責任。當企業面臨侵犯人權指控時，必須能夠溝通說明其所採取的措施，特別是受到人權負面影響的利害關係人表示擔憂的情況下。

即使存在被判別侵犯人權的情況，公開與揭露尊重人權措施資訊，也不會降低企業價值，反而會增強其作為高度透明、渴望改進的企業地位，有助於企業價值的提升，此外，也應該獲得利害關係人的評估，並期待企業積極採取措施。

各企業實際資訊揭露內容與範圍由各公司依自身狀況判斷。此外，在人權DD中，遵循持續改善程序，與揭露遵循何種程序，都同等重要。

1. 溝通與資訊揭露之內容

(1) 基本資訊

首先也最重要的是，企業應傳達致力於自身人權負面影響有關之人權DD，基本資訊如下：

基本資訊
為了將企業人權政策落實到整個企業所採取的措施、經判別之重大風險領域、判別後之優先重大負面影響或風險、決定優先順序的標準、防免、減緩與終止風險的因應資訊、效益追蹤資訊。

(2) 處理人權負面影響之方法

當存在造成人權負面影響的重大風險時，應說明將如何因應對該人權負面影響，其內容應足以評估企業回應所涉及的特定人權影響案例是否恰當。但在提供此類資訊時，必須注意保護受影響的利害關係人個人資訊及供應商機密資訊等。

2. 溝通與資訊揭露之方法

各企業都必須以目標接收者易於存取的方式提供資訊。

- A. 向公眾溝通資訊時，企業可發布訊息在企業網站上，或製作年報、永續報告書、人權報告並進行揭露。該類資訊提供可為定期或非定期，惟應每年至少提供一次。
- B. 特別是為向受到或已受到人權負面影響的利害關係人提供資訊時，亦可考慮使用線上訪談等方式。

四、 救濟

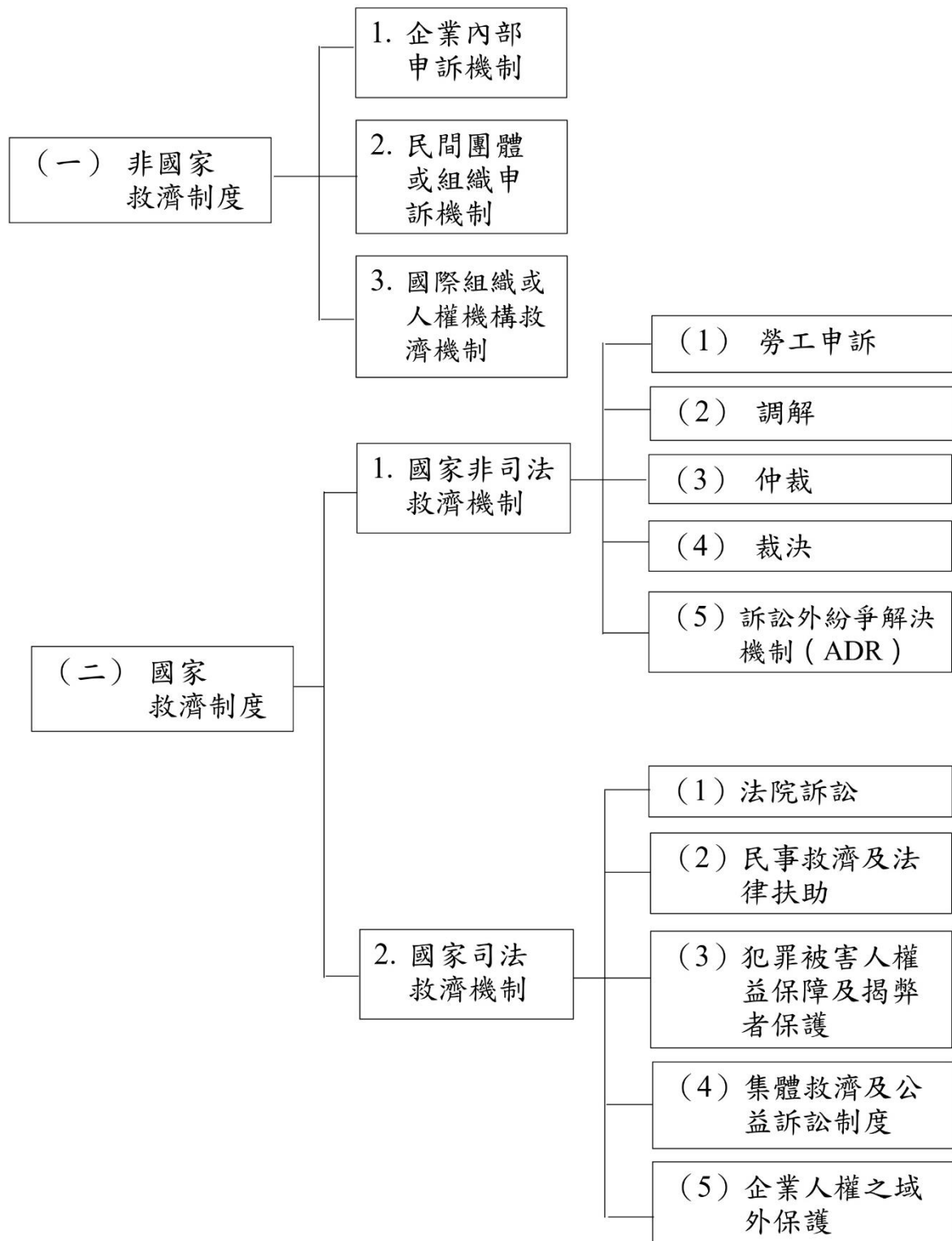
「救濟制度」大致分為「非國家救濟制度」及「國家救濟制度」。「非國家救濟制度」包括企業內部申訴機制、民間團體或組織申訴機制（如產業多邊利害關係人制定之申訴機制等）、國際組織或人權機構救濟機制（如國際開發金融機構相關之申訴機制等）等；「國家救濟制度」分為「國家非司法救濟機制」及「國家司法救濟機制」。「國家非司法救濟機制」包括勞工申訴機制、調解、仲裁、裁決，及訴訟外紛爭解決機制（ADR）機構查詢平台等；「國家司法救濟機制」主要為法院訴訟；另臺灣司法機制為協助弱勢被害人獲得有效救濟，亦針對民事事件設有「民事救濟」制度、為保障人民訴訟及平等權等提供「法律扶助」、為保障犯罪被害人與其家屬之權益，提供「犯罪被害人權益保障」、為保護揭發內部不法或不當行為的個人，提供「揭弊者保護」；另因企業通常具有較豐沛之資源，受企業人權侵害之消費者亦可透過「集體救濟」途徑減輕司法救濟負擔；公、私部門若違反法令而主管機關卻疏於執行時，受害人民或公益團體亦得以提出「公益訴訟」；此外，針對海外發生特定企業侵害人權案件，臺灣現行相關法制已有相關規範，無論其發生地點，臺灣司法機關具有管轄權，為民眾提供「企業人權之域外保護」，詳如下文四(一)及四(二)所述。

「非國家救濟機制」與「國家救濟機制」兩者係獨立存在且相輔相成。因企業營運、產品或服務而遭受人權侵害之受害人，除可透過非國家救濟機制尋求救濟外，另國家有義務提供各種救濟機制，確保因企業營運、產品或服務而遭受人權侵害之受害人能獲得有效的救濟，以確保企業尊重人權。尤其，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；惟當國家無法及時介入時，企業尊重人權之義務與責任並不因此消滅。

本指引所稱之「國家救濟制度」係指國家應採取適當措施，確保國內救濟制度必須能有效處理與企業相關的人權侵犯行為，包括考慮如何減少法律上、實務上及其他可能導致受害人無法獲得救濟的障礙。當國家救濟制度為獲得救濟的關鍵，或不存在其他更便捷且有效救濟方式時，國家應確保其不會造成阻礙，避免正當案件無法受理。國家亦應確保救濟制度之程序不受貪腐或行政怠惰影響，例如：法院獨立於其他國家機構及企業的經濟或政治壓力之外。同時，應保障人權捍衛者合法且和平活動不受干擾。

圖 2 救濟制度



資料來源：經濟部彙整

另在「非國家救濟制度」之「申訴機制」部分（包括企業內部申訴機制、民間團體或組織申訴機制等），唯有利害關係人者意識到該等申訴機制的存在，並信任與加以利用時，申訴機制才能達到其目的。因此，申訴機制應滿足以下要件⁶⁷。

表 12 申訴處理機制要件

要件	說明
①合法性	公平運作申訴機制，得到預計使用該機制的利害關係人之信任。
②可及性	讓所有可能使用申訴處理機制的利害關係人及時有效了解其用途 ⁶⁸ ，並向因語言、識字能力或擔心遭受報復 ⁶⁹ 等原因，而無法使用該機制的人提供適當的支援。
③可預測性	提供清楚明瞭且眾所周知之程序，明確顯示申訴處理各階段所需的預計時間，並明確程序類型、結果及如何實施監控。
④公平性	努力確保申訴人能合理地獲得必要資訊、建議與專業知識來源，以公平、了解充分資訊的狀態，並受尊重地參與申訴機制。

⁶⁷ 基於「聯合國工商企業與人權指導原則」第 31 條與 OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領(2023)人權篇章之 51。

⁶⁸ 設計及運作申訴機制，應意識到人們在生活中可能面臨的不同形式的歧視，因此申訴處理機制，應特別關注弱勢群體包含原住民族、女性、少數族群、宗教和語言少數族群、兒童、障礙者以及移工及其家庭，是否獲得有效救濟。「獲得有效救濟」可參考聯合國人權事務高級專員辦事處“ACCESS TO REMEDY IN CASES OF BUSINESS-RELATED HUMAN RIGHTS ABUSE”

(<https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/business/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-advance-version.pdf>) 及聯合國工商企業與人權指導原則第 25 條。

⁶⁹ 使用者不應因使用申訴處理機制而遭受任何不利影響。

要件	說明
⑤透明性	向申訴人充分說明其進展情況，並提供有關該機制績效之充分資訊，以建立對其有效性的信心並滿足任何涉及之公共利益。
⑥權利相容性	確保申訴機制的結果與救濟雙方均符合國際公認的人權理念。
⑦持續學習改進之來源	活用相關措施，改善申訴機制，以防免未來再次發生申訴與侵犯人權行為。
⑧參與及對話	應與可能使用申訴機制的利害關係人就該機制的制度設計及成果進行溝通，並聚焦於對話，以作為解決申訴之手段。

資料來源：經濟部彙整

上開前七項要件適用於任何國家與非國家層級之救濟制度。第八項僅適用企業內部申訴機制。企業在發現人權負面影響係由自家公司營運、產品或服務所造成與助長時，則該企業須積極擔任救濟角色，負責及實施救濟措施。惟如並非由自家公司營運、產品或服務造成或助長，但存在與其營運、產品或服務直接相關之情形下，上文三(二)1(2)所述，即使在此種情況下，則亦需注意企業仍應致力於藉由對造成或助長負面影響的其他企業採取行動及影響力來防免、減緩及終止該人權負面影響。

申訴機制應滿足上述八項要件，各項要件還要能夠達成以下注意事項⁷⁰。

⁷⁰ 參考聯合國工商企業與人權指導原則第 31 條。

表 13 申訴處理機制注意事項

注意事項
<ul style="list-style-type: none"> • 目標利害關係人選擇使用申訴機制，應被視為是對申訴機制的信任。同時，應確保申訴過程中避免遭受干預或影響其公正性，此為建立利害關係人信任之基本前提。 • 應儘可能排除使用申訴機制的障礙，包括缺乏對該機制的認識、語言、識讀能力、費用、地理位置及擔心遭受報復等。 • 為使申訴機制受到信任並獲使用，應公開有關申訴機制之程序與資訊。 • 在企業與受影響利害關係人的申訴案件中，後者通常較缺乏機會或能力接觸有關資訊及專家資源，並也較缺乏財力，若此類不平衡未能有所矯正，即可能妨礙程序公正性的達成。 • 定期向各方更新申訴處理進度，使其對申訴處理過程保持信任至關重要。透過公布案件有關之數據、案例研究等詳細資訊，有助於提供予更廣泛的利害關係人關於申訴機制運作成效的透明資訊，對於展現其合法性及建立廣泛信任而言很重要。 • 申訴不必然與潛在、正在進行或業已發生的人權侵害有關，且申訴亦不必然引發人權顧慮。然而，當負面影響可能涉及人權事項時，應確保人權標準與國際公認的標準一致。 • 定期分析申訴頻率、原因及模式，對管理申訴機制之部門而言，有助於辨識並優化既有程序或做法，以防免未來傷害。 • 就企業營運層級的申訴機制而言，與受影響的利害關係群體互動、共同參與機制之設計及運作，有助於確保該機制獲得使用、滿足利害關係人的需求，且該機制的成功運作對雙方有利，促成雙贏。

資料來源：經濟部彙整

鑑於正當程序要求，企業不應同時是投訴對象，又單方面

決定投訴結果，機制本身應側重於透過對話達成雙方合意的解決方案。若需要裁定，則應由合法、獨立的第三方機制進行。

舉例說明
與其他企業共同開發多語言的員工協助方案平台，使外國勞動者能夠與第三方諮詢自身所遭受之侵犯人權行為。

（一）非國家救濟制度

非國家救濟制度之型態，包括但不限於：

表 14 非國家救濟制度型態

型態	說明
企業內部申訴機制	由公司建立及管理的機制，例如營運層級的申訴機制（參見下文四(一)1）。
民間團體或組織申訴機制	公司外部的機制，如由產業、多邊利害關係人制定的申訴機制，用於管理公司同意遵守的一系列承諾。
國際組織或人權機構救濟機制	如開發金融機構相關的申訴機制，受機構資助計畫人權負面影響的人可以透過此機制尋求補救。

資料來源：經濟部彙整

1. 企業內部申訴機制

為確保申訴獲得迅速處理並能夠直接採取救濟措施，企業應建立公平透明及可及性的申訴機制，即處理與企業及其利害關係人相關的申訴及爭議之程序，由專責人員或單位受理後進行調查，並對申訴者提供適當保護措施，包含申訴人身分及申訴內容之保密，並保護申訴人不因申訴行為而遭受不利對待，實現企業尊重人權責任與義務之內涵。

透過申訴機制，個人或群體能夠信任企業進而對企業潛在造成或助長人權負面影響之事項表達疑慮或提出投訴，並在獲得充分保護的前提下近用救濟。對於企業而言，藉由申訴機制所獲得的資訊及意見，將能迅速於潛在危害初始階段辨識及因應人權負面影響。

舉例說明

例 1：

企業設立供國內外供應商員工使用的員工信箱及關懷熱線，然在接到特定海外供應商有關職場上具體侵犯人權的大量諮詢後，公司呼籲該供應商的管理團隊予以關注。同時，建議該供應商成立專門的申訴處理委員會，以有效因應並解決相關問題。

例 2：

企業設置多國語言的舉報系統，處理有關洗錢、任何形式的貪腐、濫用權力、內部或外部詐欺、任何嚴重違反人權或基本自由的行為（包括但不限於童工、強迫勞動、現代奴役、性騷擾、霸凌、歧視、暴力等），或任何可能嚴重影響公司聲譽的指控。

例 3：

企業鼓勵員工使用內部通報措施，包括任何違反公司事業經營原則或企業行為守則的行為。透過該通報系統呈報任何合法疑問，該通報系統可依照個人意願匿名處理。

適當的救濟措施類型或方式取決於人權負面影響的性質或影響所涉及的範圍，應從受其影響的利害關係人角度提供適當的救濟措施。具體事例包括道歉、回復原狀、金錢或非金錢的補償、建立或聲明防止再次發生的程序，及向供應商提出防止再次發生之請求等。

舉例說明

例1：

某科技大廠委託承包商更換工廠內工業用水管。然而，在未停止自動注入鹽酸的情況下，鹽酸溢流進入廢水處理系統。這些水管涉及工業製程，鹽酸被用來作為清洗及維持工藝流程中的必需化學品。地方環保局發現承包商試圖隱瞞此事件，隨即要求該廠停止排放並處以罰款。該科技大廠的董事長隨後公開道歉，並保證「未來絕不會再有一滴不合格的廢水排放到外部環境」。同時，公司成立了永續發展委員會，專門負責監督子公司在環保與永續指標方面的執行情況，以防止類似事件再次發生。

例2：

某公司多名移工表示，公司工作環境髒亂、雇主不會幫忙排班表，勞工都是到夜間才被告知隔天排班，經由地方政府勞工局和移工團體協調召開勞資會議，公司承諾提早一個月公布班表，並改善移工勞動環境⁷¹。

例3：

某公司收到懷孕歧視導致不當調動職務的申訴，除了要求公司主管、雇主出面處理，亦要求自家公司工會提供歧視問題相關資訊，同時透過勞資之間的對話，討論並實施預防對策，防止未來歧視的再發生。

例4：

某電子公司海外工廠因其原物料釋放有毒化學物質，造成附近居民罹癌等嚴重身體健康問題，除公司高層公開道歉外，並給予超過十億美金之賠償金。賠償金除用以補償受害居民，還需致力於將災區回復原狀，並建立相關預防機制，以避免類似事件再次發

⁷¹ 參考 Work Better Innovations「了解國際強迫勞動指標：台灣中小企業實務指南」第 100 頁，（<https://www.wbi.org.uk/publications/guidebook-on-forced-labour-indicators/>）。

舉例說明

生。

例5：

某漁船因有強迫勞動之情形而遭美國海關發出暫扣令，漁船經營者謀求改善，以消除漁工強迫勞動之情事，除了請第三方進行稽核之外，亦參加由國內某漁業公會發起之「○○漁業改進計畫」。該計畫旨在加強維護船員權益、改善船東與船員溝通狀況，以促進漁業發展，並遵循《C29強迫勞動公約》的11項指標，定期開會討論工時、休假制度等事宜。該漁船經營者在參加改善計畫後，採行包括但不限於安裝監控系統以記錄工作環境、投入預算以改善漁工之船上膳宿環境等舉措。

企業內部申訴機制可使潛在受企業人權負面影響的個人或群體直接使用，此等機制一般可由企業單獨管理與運作與其他方包括利害關係人共同管理與運作，可透過公認的外部專家或機構提供。欲透過此管道申訴者，並不須先訴諸其他救濟管道。此等機制將使企業直接參與、於評估問題及尋求救濟的過程中。無論此等機制是否係根據國際人權指導原則而開發的，只要此類機制能提供一便捷途徑來迅速辨識及解決申訴，防止損害的累積及升級，它即可被認為是營運層級申訴機制。

「企業內部申訴機制」之所以又被稱為「營運層級申訴機制」，旨在因應由公司營運的某個方面所引起或可能有人權影響的申訴。其目的在於提供早期的風險辨識、風險評估與因應，避免任何人權負面影響升級或造成企業營運與利害關係人之利益損害。因此，無論是由企業集團人力資源部門管理、供員工使用的申訴機制或於礦場設置的社區聯絡辦公室，抑或在工廠管理層所設置的工作場所安全問題登記系統，以及由社群媒

體公司協助經營、接受投訴處理之客服中心，均可被視為「營運層級申訴機制」。

「企業內部申訴機制」在企業尊重人權方面有兩項重要責任，第一，提供因企業營運而正受到或即將受到人權負面影響的受害人一個申訴管道，將有助於企業持續進行人權盡職管理時辨識人權負面影響。透過分析申訴趨勢及模式，企業亦可發現系統性問題，並依此調整其作法；第二，在此類機制下，申訴一旦得到確認，企業即可加以處理，並對人權負面影響進行即時且直接的救濟，從而防免傷害及不滿的加劇。

此類申訴機制並不要求申訴或不平需達到人權侵害的程度才能提出。反之，其目的在於早期的風險辨識，亦即發現可能導致潛在人權負面影響的任何合理擔憂。若未能及時處理其所反映之問題，可能伴隨時間演進而惡化成更嚴重的爭端及人權侵害行為。「企業內部申訴機制」應符合特定標準，以確保其在執行上的有效性。企業應依據其規模、資源、行業別、文化及其他因素，或人權侵害風險程度、人權侵害嚴重程度之不同，而形成層級化的申訴機制，建構不同密度與近用程度。以下為常見的「企業內部申訴機制」：

表 15 常見之企業內部申訴機制

申訴機制	描述
員工信箱	設置專門的實體或電子郵件信箱，供員工匿名提交意見或投訴。定期由專人處理並回覆。
關懷熱線	設立 24 小時電話熱線，由專業人員接聽，提供即時協助及諮詢。可處理緊急情況或心理輔導需求。
多語言舉報系統	線上平台支持多種語言，讓不同國籍的員工均能

申訴機制	描述
	方便使用。通常包括網頁平台及手機應用程式等。
定期員工座談會	定期舉辦面對面的溝通會議，讓員工直接向管理階層反映問題及建議。
申訴專員制度	指定專門的中立人員或部門，負責接收及處理員工投訴，確保公正性及保密性。
匿名意見箱	在辦公場所設置實體意見箱，員工可以匿名提交書面意見或建議。
內部社交平台	建立企業內部的社交媒體或論壇，讓員工可以自由討論及提出問題。
勞資協商會議	定期召開勞資雙方代表參與的協商會議，討論員工權益及工作環境改善事項。
360 度回饋機制	允許員工對上級、同事甚或整個組織提供全方位的回饋意見。
工會組織	支持員工組建工會，作為集體談判及權益維護的正式管道。

資料來源：經濟部彙整

「企業內部申訴機制」可作為企業的預警系統，在問題複雜化並升級為重大爭議及侵害人權程度前，受影響的利害關係人透過申訴促使企業注意到其關切，對企業及受影響的利害關係人雙方而言，可建立更牢固的關係。然此申訴機制並無法取代受影響利害關係人的切實接觸或集體談判協定，也不應藉以作為妨礙透過法院獲得司法救濟機會之理由。

舉例說明
社區發現某企業忽視居民對於噪音、灰塵或工作機會的關切，此可能促使居民被迫採取行動來干擾企業的營運，可能導致肢體衝突，甚至

舉例說明
危及生命。

相對於正式的第三方機制，「企業內部申訴機制」抑或稱為「營運層級申訴機制」的優勢是能夠在問題升級之前及早辨識及解決問題。

(1) 企業內部申訴機制可使用之對象

企業申訴機制應有完整流程，以補救任何業務領域產生的人權負面影響，通常申訴機制針對員工及外部利害關係人，而有不同類型的流程。⁷²

舉例說明
<p>例 1：</p> <p>設立企業申訴機制，不僅自家公司，直接與間接供應商之員工也可使用。</p> <p>例 2：</p> <p>公司在其申訴機制中，依照以下不同對象設置舉報流程：現任員工與離職員工、外部工作人員（臨時工作人員、實習生、服務提供商或分包商的員工）、其他利害關係人（供應商、客戶、消費者、股東及公民社會代表）。</p>

⁷² 參考聯合國人權事務高級專員辦事處《企業對尊重人權的責任：解釋指南》。

(2) 企業內部申訴機制之監督

企業申訴機制應由企業高層直接參與或監督，企業高層未能發揮實質有效參與或監督，申訴機制將難以發揮有效作用。在中小型企業中，可由受理申訴的單位人員直接向企業負責人進行申訴處理報告；在大型企業中，則需要更正式的內部控制及監督系統。另外，須注意監督角色的分配應避免產生利益衝突。

倘若企業與受影響的利害關係人間信任較低或人權風險較大，宜由企業及受影響的利害關係人代表共同參與，提供申訴機制的聯合監督，有助於確保申訴機制獲得預期信任，並確保其使用及流程合乎其需求。惟若認為聯合監督非屬必要或不適當，則至少應於申訴機制設計或評估過程中徵詢受影響之利害關係人的意見。

2. 民間團體或組織申訴機制

雖然企業內部可能已經設立申訴機制，民間團體或組織設立的申訴機制在確保公平公正、保護申訴者權益、提供專業知識支持及增加企業問責方面，仍然具有重要作用，該等申訴機制的種類包含：一、人權組織及NGOs，可為因企業侵害人權行為而受害的勞工與民眾提供法律援助、諮詢服務，並幫助受害者提出申訴，例如台灣跨國企業監察（Taiwan Transnational Corporations Watch，TTNC）⁷³，監督臺灣跨國企業的海外營

⁷³台灣跨國企業監察（Taiwan Transnational Corporations Watch, TTNC）係由人權公約施行聯盟、台灣人權促進會、環境權保障基金會、環境法律人協會、青年勞動95聯盟、台灣勞工陣線協會及台灣勞動者協會等七個台灣NGOs共同成立。

運，及受理與協助海外受害者申訴；二、工會組織，勞工可向工會提出申訴，透過法定程序，爭取自身勞動及工作權益。

另外，申訴機制還可能出現在私人銀行、養老基金及金融服務提供者透過貸款、保險或其他投資工具的專案或活動，人們可以藉由申訴機制對計畫中造成或助長人權負面影響的事由提出反對意見，或揭示可能存在的潛在風險與爭議。

3. 國際組織或人權機構救濟機制

跨國企業在我國有侵害人權之行為，或我國企業、我國企業具控制權的跨國企業於國外進行工商業活動，有侵害外國人權之行為，可藉由國際仲裁機構解決爭議。國際仲裁機構往往會基於與人權相關的國際法及國際經貿投資條約、協定中與人權有關之條款規範，而對跨國企業及地主國進行裁決。

其他國際組織之救濟機制包含國際金融組織及國際人權機構，國際金融組織如多邊開發銀行、世界銀行及國際金融公司等，此類國際金融組織往往會利用公共資源促進開發中地區或國家之投資及發展，亦或是透過計畫資助企業。若資助計畫造成人權侵害，受計畫資助影響的個人和社區可以透過獨立問責機制與計畫內的專案申訴機制進行申訴。國際人權機構則多由國家間協議設立，但運作不受任何國家的影響或控制，也被視為非國家救濟制度，此類機制包含區域人權法院（歐洲人權法院、非洲人權和人民權利委員會，及美洲人權法院等）、聯合國條約機構、聯合國企業與人權工作小組，與國際勞工組織自由結社委員會等組織。

（二）國家救濟制度

依據《聯合國工商企業與人權指導原則》第25條規定，為保護工商業領域的人權免受侵害，國家必須採取適當措施，藉由司法、行政、立法或其他手段，確保在其領土或管轄範圍內發生此類侵害時，受害人有權獲得有效的救濟措施，包括國家必須提供有效且適當的司法與非司法救濟機制。基此，企業經營及其所有活動必須遵守其所經營所在國之法律、規則或法規。以下就臺灣相關法制及救濟管道與措施進行簡介。

以下「國家非司法救濟機制」部分，將提供各式管道，並簡介勞動權益方面得透過申訴、調解、仲裁、裁決及訴訟外紛爭解決機制(ADR)機構查詢平台等方式進行權利救濟；「國家司法救濟機制」部分，將分別介紹臺灣法院訴訟，民事救濟及法律扶助、犯罪被害人權益保障及揭弊者保護、集體救濟及公民訴訟制度，及企業人權之域外保護。

1. 國家非司法救濟機制

行政、立法及其他非司法救濟機制在補充司法救濟機制上扮演重要角色。即使在司法救濟機制有效且資源充足的條件下，往往宥於處理時效、恐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。綜上所述，非司法救濟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。於非司法救濟部分，臺灣政府提供以下管道：

表 16 我國國家非司法救濟管道

非司法救濟管道	適用情況	聯絡方式
監察院國家人權委員會	人權侵害案件、歧視問題、政府機關違法或失職導致的人權侵害	電話：(02)2341-3183；網站： https://www.nhrc.gov.tw ；電子郵件： nhrc@cy.gov.tw；地址： 10051 臺北市中正區忠孝東路1段2號 電話：0800-024-099（陽光專線）；網站： https://www.cy.gov.tw ；地址：10051 臺北市中正區忠孝東路1段2號
財團法人法律扶助基金會	人權訴訟、弱勢群體法律協助	電話：(02)2322-5255；免付費專線：(02)412-8518；網站： https://www.laf.org.tw
環境部	企業環境權侵害事件(如環境污染、噪音問題、空氣品質等)	電話：0800-066-666（環保專線）；網站： https://www.epa.gov.tw ；地址：10042 臺北市中正區中華路1段83號
各縣市政府環境保護局	企業造成或助長之地方性環境問題(如廢棄物處理等)	各縣市環保局官網及專線，例如台北市政府環保局專線：(02)2720-8889；網站： https://www.dep.gov.taip

非司法救濟管道	適用情況	聯絡方式
		ei/
農業部	森林保育、野生動物保護等	電話：(02)2351-5441；網站： https://www.forest.gov.tw ；地址：10050臺北市中正區杭州南路1段2號
經濟部水利署	水資源管理、河川污染	電話：(02)707-000、(0800)212-239；網站： https://www.wra.gov.tw ；地址：106242臺北市大安區信義路3段41-3號9-12樓
原住民族委員會	原住民權利保障	電話：(02)8995-3456；網站： https://www.cip.gov.tw ；地址：24220新北市新莊區中平路439號北棟14F、15F、16F
勞動部	職場歧視、勞動人權、勞資爭議	電話：1955（勞工諮詢專線）；網站： https://www.mol.gov.tw ；地址：10346臺北市大同區延平北路2段83號
衛生福利部保護服務司	家庭暴力、兒少保護、性侵害防治	電話：113（保護專線）；網站： https://dep.mohw.gov.tw/

非司法救濟管道	適用情況	聯絡方式
		<u>DOPS</u> ；地址：11558臺北市南港區忠孝東路6段488號
教育部	校園人權、學生權益、校園霸凌	電話：(02)7736-6666；網站： https://www.edu.tw ；地址：10051臺北市中山南路5號
內政部移民署	外籍人士居留問題、人口販運防制	電話：(02)2388-9393；外國人在臺生活諮詢服務熱線：0800-024-111；網站： https://www.immigration.gov.tw ；地址：10066臺北市中正區廣州街15號
法務部調查局	貪污舉報、經濟犯罪、國家安全	電話：(02)2911-2241；檢舉專線：0800-007-007；網站： https://www.mjib.gov.tw ；地址：23149新北市新店區中華路74號
金融監督管理委員會	金融消費爭議、證券期貨糾紛	電話：1998（金融服務專線）；網站： https://www.fsc.gov.tw ；地址：22041新北市板橋區縣民大道2段7號
國家通訊傳播委	電信服務爭議、媒體內	電話：(02)3343-8494；網

非司法救濟管道	適用情況	聯絡方式
員會	容申訴	站： https://www.ncc.gov.tw ； 地址：10052臺北市仁愛路1段50號
文化部	文化平權、藝術工作者權益	電話：(02)8512-6000；網站： https://www.moc.gov.tw ； 地址：24219新北市新莊區中平路439號南棟13樓
客家委員會	客家族群權益	電話：(02)8995-6988；網站： https://www.hakka.gov.tw ； 地址：24220新北市新莊區中平路439號北棟17樓

資料來源：經濟部彙整

我國關於勞動權益、勞資爭議調處制度，主要規範於「勞動基準法」、「工會法」、「團體協約法」及「勞資爭議處理法」，基於前述法規所延伸出的權利保障制度，包括「勞工申訴」、「調解」、「仲裁」及「裁決」之機制。同時，臺灣政府亦建置「訴訟外紛爭解決（ADR）機構查詢平台」，以利民眾可迅速查詢各項訴訟以外之紛爭解決方式與管道。

另依勞資爭議處理法相關規定，涉及「權利事項」之勞資爭議，依法有調解、仲裁及裁決三種處理程序，此外亦得透過「司法訴訟」方式為之；若為「調整事項」之勞資爭議，則可

循調解及仲裁兩種方式處理，但不適用「裁決」程序及「司法訴訟」。所謂「權利事項」係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，常見權利事項相關議題有未給付加班費、任意解雇員工等；「調整事項」則指涉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，常見調整事項如要求延長或縮短休息時間、休息休假之調整等。

(1) 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。以下介紹我國常見之勞工申訴管道：

表 17 我國常見勞工申訴管道

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 https://po.mol.gov.tw/WriteMail 。
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。

類別	申訴管道	說明
	各縣市政府 民意信箱	同勞動部民意信箱，民眾得以附件方式傳遞檔案或證據。

資料來源：經濟部彙整

依據我國勞動基準法第74條及勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第6條規定，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會有公務員服務法第5條第1項之行政責任及中華民國刑法第132條之刑事責任。

(2) 調解

申請人得向勞工工作地所在縣市之勞動（工）局處申請調解後，則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之契約或團體協約，如任一方不予履行，得逕向法院聲請強制執行。

(3) 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，與法院確定判決有同一效力；如為調整事項，則視為當事人間之契約或團體協約。

(4) 裁決

裁決主要係處理因不當勞動行為所衍生之爭議，我國不當勞動行為依工會法第35條第1項、團體協約法第6條第1項及第

2項，可分為三種類型：「不利益待遇」、「支配介入」及「違反誠信協商」。「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。「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。「違反誠信協商」則是指勞資雙方未依誠實信用原則進行團體協約協商，無正當理由拒絕對方合理的協商要求，或未於六十日內回應協商書面通知。若申請人提出裁決申請，裁決委員會將儘速進行調查與詢問，並在過程中試行和解或作出裁決決定，以快速回復平穩的集體勞資關係。此外，裁決委員會可依法命令當事人進行或停止特定行為。

(5) 訴訟外紛爭解決機制 (ADR)

為迅速、妥適地解決糾紛，臺灣政府亦建置「訴訟外紛爭解決機制 (ADR) 機構查詢平台」，以便利民眾即時查詢相關資訊。大部分ADR為免費，僅少部分收取聲請費。可針對採購、公害、醫事、勞資、消費、建築、公寓大廈等爭議類型，選擇不同專業ADR機構部分。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。

此外，由於臺灣國際政治環境之特殊處境，本指引鼓勵海外權益受侵害者透過駐外之外交館處表達與申訴，詳如四(二)2(5)企業人權之域外保護所述，臺灣政府設立「國家聯絡點」，負責企業與人權議題的協調與處理工作。此聯絡點由經濟部擔任。倘企業係於海外發生人權侵害情事，未來規劃可透

過該國家聯絡點進行申訴，如人權侵害之面向涉及兩個或多個以上，或情節重大，則提報行政院協調跨部會處理。

2. 國家司法救濟機制

臺灣始終致力於保障人民的基本權利，並不斷完善相關制度建構，以全面促進人權保障與人權價值之落實。國家司法機制是實現此一承諾的重要支柱，在人民遭受不公正對待時尋求正義的管道。這一機制體現了政府對人權保障的重視，亦確保法治社會運作的關鍵。

藉由民事訴訟、刑事訴訟、行政訴訟、憲法法庭等多元管道，臺灣的司法救濟機制旨在保護個人權益，維護社會公平正義。此不僅體現政府對憲法價值與人權保障之堅持，也展現對國際人權公約之遵守。

以下將逐一簡介國家司法機制下企業與人權有關之救濟管道與保護弱勢受害人之措施，依序分別為：法院訴訟、民事救濟及法律扶助、犯罪被害人權益保障及揭弊者保護、集體救濟及公益訴訟制度，及企業人權之域外保護。

(1) 法院訴訟

臺灣共有以下三類型法院，提供民事、刑事及行政訴訟等案件正式之司法救濟途徑：普通法院負責審理一般民事、刑事訴訟案件，包含：地方法院、高等法院及最高法院；行政法院或法庭負責審理行政訴訟案件，包含：地方法院行政訴訟庭、高等行政法院及最高行政法院；專業法院或專庭（股）係由具有相關專業知識或審判經驗之法官辦理涉及專業領域之案件，透過反覆案件累積經驗，提升裁判品質、效率及裁判可預測性，

以專門解決特定領域中之爭端，例如：智慧財產及商業法院、少年及家事法院或法庭，及勞動專業法庭。

此外，為補足法院依法審判時可能產生之人權漏洞，108年1月4日修正「司法院大法官審理案件法」為「憲法訴訟法」，於112年1月公告實施。由大法官組成「憲法法庭」，審理法規範憲法審查及裁判憲法審查、機關爭議、總統副總統彈劾、政黨違憲解散、地方自治保障、統一解釋法律及命令等憲法訴訟案件，並引入「法庭之友」制度及建立閱卷制度，降低憲法審查案件的表決門檻以強化人權司法審查之密度。

與企業人權相關法院訴訟制度，又如勞動事件法第2條第1項所定勞動事件，採「調解前置主義」，原則上於起訴前，由具勞、資事務之學識或經驗之勞動調解委員組成勞動調解委員會以進行勞動調解程序。勞動調解如不成立，原則上應由原參與勞動調解之法官續行訴訟程序，並得審酌勞動調解委員會所調查之事實、證據資料、處分或解決事件之適當方案，為後續訴訟進行之基礎。

(2) 民事救濟及法律扶助

民事救濟

民事訴訟法及其特別法勞動事件法均設有「訴訟救助」制度，准許無資力支出訴訟費用之當事人，於法定範圍內，暫緩繳納訴訟費用。

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。我國司法院爰於93年成立財團法人法律扶助基金會（下稱基金會），編列預算以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。

(3) 犯罪被害人權益保障及揭弊者保護

犯罪被害人權益保障

為保障因犯罪受害人及其家屬的權益，提供支持服務及經濟補助，以修復因犯罪造成的傷害，促進社會安全，我國爰制定犯罪被害人權益保障法。依該法成立之「犯罪被害人保護協會」，其職責包括：提供多元救濟管道，保障被害人在後續法律程序中的一切權益，如法律諮詢、陪同調解或出庭等；代理被害者針對涉犯企業提出假扣押和損害賠償請求；提供心理諮商協助，減輕被害人經濟和心理上的負擔；同時，該法鼓勵企業主動與協會合作，提供受害人所需的救助，達成社會修復與恢復社會平和的目標。

一般而言，警政機關為民眾首要近用管道，後續則透過該機關轉介案件予犯罪被害人保護協會，以利後續程序進行。與企業人權相關條文，如依犯罪被害人權益保障法第13條之規定，因犯罪行為致死亡、重傷，或其他涉及重大公益或社會矚目案件，並經保護機構指定者，均為該法之保護服務對象。

揭弊者保護

揭弊者保護制度係指為保護揭發內部不法或不當行為的個人，以促進組織的透明度和誠信。該制度通常包括提供安全

的舉報管道、保護揭弊者免受報復、調查揭發的指控，以及對不法行為進行適當處理。揭弊者保護制度旨在鼓勵員工及相關人員報告違法或不道德行為，從而維護組織的正直與公正。

我國現行法中已有若干法定揭弊者保護之相關規定，例如勞動基準法第74條、職業衛生安全法第39條、食品安全衛生管理法第50條、勞工退休金條例第40條、毒性及關注化學物質管理法第54條、水污染防治法第39條之1、空氣汙染防制法第95條等，多數集中於勞工、環境保護及食品安全等領域，而各條文多數規範需為揭弊者本人之權益遭受侵害，而提出「與本人有關之申訴」。

因此，基於人權保障之全面性，臺灣政府亦持續完善相關救濟制度及鼓勵企業設置內部申訴管道。行政院業於112年11月核定「揭弊者保護專案」，推動方向為：達法定規模之財團法人、國營事業及行政法人，納入現有或研擬相關規範；政府採購契約範本納入揭弊者保護條款；另納入上市櫃公司強化年報資訊揭露事項。後於113年1月「揭弊者保護法」草案，提列為立法院新會期重要法案；113年3月，法務部陳報「揭弊者保護法草案」送行政院審查。

(4) 集體救濟及公益訴訟制度

集體救濟

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之個別消費者，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及消費者保護法，對於公害、消費者損害及商品瑕疵等被害人眾多之案件類型建置團體訴訟機制，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。

公益訴訟

此外，臺灣之環境基本法、環境影響評估法、空氣污染防治法、廢棄物清理法、土壤及地下水污染整治法、水污染防治法及毒性及關注化學物質管理法等法規均訂有「公益訴訟」之救濟途徑。當公、私部門違反法令而主管機關卻疏於執行時，受害人民或公益團體得以書面告知主管機關，若主管機關仍置之不理，得就與自己無關之權利及法律上利益事項，逕向行政法院提起訴訟，以維護整體國民之公共利益。

(5) 企業人權之域外保護

對於海外發生特定企業人權危害案件，現行法制已有相關規範，針對特定之人權侵害案件，無論其發生地點，臺灣司法機關具有管轄權。例如，企業之負責人或受僱人等於海外有中華民國刑法第5條規定之人口販運、販賣毒品及海盜等行為，或有貪污治罪條例第11條規定，對臺灣公務員行賄，或對外國公務員就跨區貿易、投資或其他工商業活動有關事項行賄之行為，不問犯罪地之法律有無處罰規定，臺灣司法機關皆得對其追訴、處罰。此外，依據公司國外投資處理辦法規定，臺灣政府如審查發現企業國外投資曾有違反國際條約之義務者，得不予核准其國外投資之申請。如核准公司於國外投資者，應逐案加註應善盡企業社會責任，同時要求企業應確實遵循所在國之法律規定。

除企業應建立自身之申訴處理機制並參與外，國家也應建立救濟機制。為保護我國工商業領域人權免於侵害，我國國家救濟制度含括現行已設置之司法及非司法救濟管道，以確保受

害人獲得有效救濟，無論企業或相關利害關係人，均應多方了解、知悉及熟稔，必要時善加利用，以維護相關之權利。

結語

企業與人權議題的發展趨勢反映了一個全新的世界觀，亦

即國際社會要求企業在其供應鏈之經營活動中扮演更積極的人權保護角色，此一趨勢正在全球迅速擴展。企業不再僅係為追求經濟利益而存在，同時必須承擔更大的人權責任與義務，以確保其業務活動不僅符合法律規範，更要符合國際企業人權相關準則，確實尊重及保護人權。

企業與供應鏈尊重人權可為企業及國家帶來許多好處，包括降低營運衝突相關之衍生風險、維護及擴大顧客群體、吸引來臺留住優秀員工、保護及提升企業聲譽及品牌價值、維持及爭取更多國際產業供應鏈商機、吸引更多重視環境、社會及公司治理之投資者、強化臺灣整體品牌形象並提升對外貿易競爭力。

臺灣產業結構特殊，長期以來以對外貿易及國際投資運籌為主要導向，更以歐、美等國際大廠為全球供應鏈合作夥伴，爰應積極掌握國際環境及各國法制變動，及早調整企業營運政策與策略，以符合國際相關人權標準，方能避免落入遭剷除於供應鏈外之「掉鏈危機」，並持續提升於國際供應鏈中之競爭力與接單能力。此為產業企業在國際市場發揮積極作用的重要時刻，也是全球社會共同實現更公平、更永續未來的關鍵因素。臺灣政府將與產業企業及民間各界共同努力，確保此一趨勢繼續前進，為全球經濟永續及人權發展作出積極貢獻！

附錄：人權面向參考規範⁷⁴

所有人權並非互相排斥或片段化，而是彼此互補，因此，下表二十個人權面向亦是互為補充，如共同建構一個完整的人權體系。

編號	人權面向	國際公約	我國對應之國內法規及指引 ⁷⁵	我國相關之救濟規範
1	環境權	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領環境專章、持久性有機污染物斯德哥爾摩公約、汞水俣公約	氣候變遷因應法第 4、17 條、「國家人權行動計畫」氣候變遷與人權專章、企業需符合「斯德哥爾摩公約」及「汞水俣公約」相關之國內各部會權管法規（持續性有機污染物斯德哥爾摩公約國家實施計畫、執行聯合國汞水俣公約推動計畫和環境賀爾蒙管理計畫）	

⁷⁴ 此表所稱公政公約、經社文公約分別指聯合國公民與政治權利國際公約、聯合國經濟、社會及文化權利國際公約。

⁷⁵ 本指引有關人權面向相關法規包括但不限於上述規範，企業應酌情考量。此外本指引之人權面向係以兩公約為基礎盤點而成，故企業在參考運用國內法規時，應將我國兩公約施行法一併納入考量。

編號	人權面向	國際公約	我國對應之國內法規及指引 ⁷⁵	我國相關之救濟規範
2	奴隸與強迫勞動	公政公約第 8 條、國際勞工組織(ILO)強迫勞動 11 項指標、ILO 第 29 號強迫勞動公約、第 105 號廢止強迫勞動公約、第 138 號最低年齡公約、第 182 號消除最惡劣形式童工公約	強迫勞動：勞動基準法第 5 條、人口販運防制法第 30 條及第 41 條 ⁷⁶ 。 童工：勞動基準法第 44 至 48 條、勞動基準法第四十五條無礙身心健康認定基準及審查辦法	
3	工作及勞動基本權	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 號禁止就業與職業歧視公約、第 155 號職業安全與衛生公約、第 187 號關於促進職業安全	就業服務法第 5 條第 1 項	

⁷⁶人口販運防制法第 41 條第一項：「自然人犯人口販運罪，經法院判決有罪確定，或法人、非法人團體或自然人經依前條規定科以罰金確定者，自判決確定之日起五年內不得參加政府採購投標或作為決標對象或分包廠商；其因違反人口販運罪，經外國法院判決有罪確定者，亦同。」另針對本條第三項，行政院工程委員會業於政府電子採購網增設其他法令拒絕往來廠商作業，以利內政部移民署登載有關人口販運判決有罪之資料，俾利招標單位查詢。

編號	人權面向	國際公約	我國對應之國內法規及指引 ⁷⁵	我國相關之救濟規範
		與衛生架構公約、身心障礙者權利公約第 27 條、兒童權利公約第 32 條、兒童權利公約第 16 號一般性意見「關於商業部門對兒童權利的影響方面國家義務」、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領提升就業及勞資關係專章		
4	反貪腐	聯合國反貪腐公約、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領反貪腐專章	聯合國反貪腐公約施行法、公司法、證券交易法、商業會計法、刑法、貪污治罪條例、政治獻金法及洗錢防制法、上市上櫃公司誠信經營守則、法務部廉政署網站公告各機關協助彙編誠信指引 ⁷⁷	為確保申訴獲得迅速處理並能夠直接採取救濟措施，企業應建立公平透明及可及性的申訴機制，即處理與企業及其利害關係人相關的申訴及爭議之程序，或者透過參與業界團體等設立的申訴處理機制，由專責人員或單位受理後進行調查，並對申訴

⁷⁷ 詳細資訊請參見我國法務部廉政署網站：<https://www.aac.moj.gov.tw/6398/6548/978227/978231/1157305/post>。

編號	人權面向	國際公約	我國對應之國內法規及指引 ⁷⁵	我國相關之救濟規範
				<p>者提供適當保護措施，包含申訴人身分及申訴內容之保密，及保護申訴人不因申訴行為而遭受不利措施，實現作為尊重人權責任重要組成部分之救濟措施。</p> <p>透過此申訴處理機制，個人或集體能夠信任企業進而對企業造成或助長負面影響之事項表達疑慮或提出投訴，並能夠在獲得充分保護措施下尋求救濟。對於企業來說，透過申訴處理機制所獲得的資訊及意見，能夠幫助判別及因應人權負面影響。</p>
5	特定少數族群之權利	公政公約第 27 條、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、消除一切形式種族歧	消除對婦女一切形式歧視公約實施法	

編號	人權面向	國際公約	我國對應之國內法規及指引 ⁷⁵	我國相關之救濟規範
		視國際公約		
6	生命權	公政公約第 6 條、身心障礙者權利公約第 10 條、執行人員使用武力和火器的基本原則		
7	健康權	經社文公約第 12 條、身心障礙者權利公約第 25 條、OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領保障消費者利益專章		
8	社會保障	經社文公約第 9 條、身心障礙者權利公約第 28 條		
9	滿足基本生活需求之權利	經社文公約第 11 條、身心障礙者權利公約第 28 條、聯合國經社文權利委員會第 4 號一般性意見(適足住房權)、第 7 號一般性意見(適足住房		

編號	人權面向	國際公約	我國對應之國內法規及指引 ⁷⁵	我國相關之救濟規範
		權：強制驅離)		
10	集會權利與結社自由	公政公約第 21-22 條、ILO 第 87 號結社自由及組織權保障公約、第 98 號組織權及團體協商權公約		
11	思想、良心和宗教自由	公政公約第 18 條		
12	表現自由	公政公約第 19 條、身心障礙者權利公約第 21 條		
13	平等權	公政公約第 3、26 條、經社文公約第 3 條、身心障礙者權利公約第 5 條		
14	禁止宣傳戰爭及煽動歧視	公政公約第 20 條		
15	隱私權	公政公約第 17 條、身心障礙者權利公約第 22 條		

編號	人權面向	國際公約	我國對應之國內法規及指引 ⁷⁵	我國相關之救濟規範
16	對家庭之保護	公政公約第 23 條、經社文公約第 10 條、身心障礙者權利公約第 23 條		
17	參加文化生活之權利	經社文公約第 15 條、身心障礙者權利公約第 30 條		
18	公平競爭	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領公平競爭專章		
19	誠實納稅	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領誠實納稅專章	所得稅法、稅捐稽徵法、上市上櫃公司誠信經營守則	
20	科學、技術及創新	OECD 多國籍企業責任企業行為指導綱領科學、技術及創新專章		