

臺灣 企業與人權 國家行動計畫

落實「聯合國工商企業與人權指導原則」

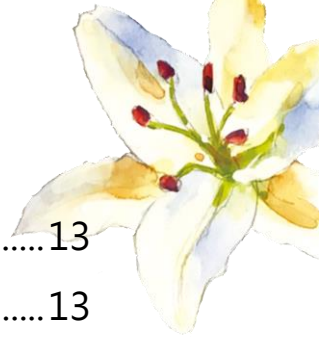


更新版草案
(113 年 11 月 5 日更新)

臺灣企業與人權國家行動計畫



壹、前言	1
貳、臺灣企業與人權國家行動計畫	4
一、國家保護義務	4
(一) 已採取之行動	4
1. 促進人權政策之一致性	4
2. 自主承諾履行國際公約	5
3. 臺灣法規之人權保護	5
4. 促進政府採購中之人權	6
5. 促進國際交流與合作	6
(二) 未來推動之措施	7
1. 繼續承諾落實重要人權公約	7
2. 持續改善勞動環境	8
3. 跨國投資行政管理	8
4. 禁止強迫勞動產品進口	8
5. 強化政府所投資機構之人權標準	8
6. 持續強化國際人權對話與合作	9
二、企業尊重人權	9
(一) 已採取之行動	9
1. 鼓勵企業尊重人權	9
2. 支持工會與企業對話	10
3. 提升企業資訊透明度	11
(二) 未來推動之措施	12
1. 教育宣導	12
2. 鼓勵企業落實人權政策	12



3. 掌握企業執行尊重人權措施	13
4. 建立申訴、保護機制	13
三、提供有效救濟	13
(一) 已採取之行動	14
1. 國家救濟機制	14
(1) 國家司法救濟機制	14
(2) 國家非司法救濟機制	16
2. 非國家救濟機制	18
(二) 未來推動之措施	19
1. 持續推動司法改革	19
2. 強化域外保護	20
3. 推動揭弊者保護機制	20
參、結語	20



壹、前言

聯合國人權理事會 (United Nations Human Rights Council) 於 2011 年 6 月通過「聯合國工商企業與人權指導原則」(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights , 以下簡稱 UNGPs) , 並於同年成立聯合國企業與人權工作小組 (UN Working Group on Business and Human Rights) , 該工作小組自 2013 年起建議各國應提出國家行動計畫 (national plan of action , 以下簡稱 NAP) , 並於 2014 年提出「企業與人權國家行動計畫指南」 (Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights , 2016 年修訂) , 獲各國積極響應 , 迄今已有 34 個國家提出 NAP , 另有 4 個國家¹將企業與人權章節納入國家人權行動計畫。

「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs)

UNGPs 旨在釐清國家及企業與工商業活動有關之人權風險與責任義務 , 內容整合既有的國際人權標準與實踐 , 僅為建議性質 , 不具拘束力。

UNGPs 適用於所有國家及企業 , 無論其規模、所屬行業別或投資地點。UNGPs 強調國家與企業應關注可能日趨弱化或邊緣化之群體或個人之權利及需求 , 及其所面臨之挑戰。

UNGPs 共有 31 項指導原則 , 分為三大支柱 :

(1) 國家保護義務(State duty to protect HRs) :

國家尊重、保護及實現人權與基本自由之現有義務(指導原則 1-10 , 共 10 項);

(2) 企業尊重人權(Corporate responsibility to respect HRs) :

工商企業遵守所有可適用之法律及尊重人權之責任 (指導原則 11-24 , 共 14 項);

¹ 中國大陸、喬治亞、南韓、墨西哥。



(3) 提供有效救濟(Access to remedy)：

受害人於權利受損時，可獲得適當且有效之救濟，國家與企業均應提供有效之救濟機制（指導原則 25-31，共 7 項）

臺灣企業與人權國家行動計畫

臺灣企業在全球產業供應鏈中具有關鍵地位，重視與企業相關的人權保護能為企業創造永續發展的多項利益，包括：

- A. 增加供應鏈韌性：落實人權保護可促使臺灣企業受國際品牌青睞，有助在國際產業供應鏈中保持競爭力。
- B. 增加貿易投資：人權保護係現代社會重視的價值，可吸引重視企業社會責任的採購、投資群體。
- C. 增加品牌價值：落實人權保護可提升企業聲譽及品牌價值，有助擴大顧客群體及留住優秀人才。
- D. 降低營運風險：落實人權保護可減少企業面臨侵犯人權相關法律訴訟及社會衝突之機率，有助降低營運中斷之風險。

企業員工及臺灣人民亦瞭解，企業重視人權保護可帶來以下益處：

- A. 完善勞動條件：勞動條件得以有效提升，並享有更好的福利保障。
- B. 健全勞動環境：確保在安全且符合衛生標準的環境中工作。
- C. 公平就業機會：提供公平、多元且具包容性的就業機會。
- D. 保障勞動權益：勞動權益能自由反映與表達，員工意見得到重視。

臺灣企業、員工、人民及非政府組織體認上述利益之同時，期待政府對於企業與人權之保護，應有完整、清晰及一致性之政策方向，並確保施政過程中，上述利益及期待能獲得充分保障及滿足。臺灣政府為回應企業、員工、人民及非政府組織具體需求，參考國際公認之企業與人權指導原則及準則，於 2020 年 12 月 10 日世界人權日公布「臺灣企業與人權國家行動計畫」(NAP)，依據 UNGPs 的規範與精神，提出未來性重點方向與措施：

- A. 履行國家保護人權：遵守企業與人權國際準則，確保我國政府各級



部門對企業與人權保持政策一致性，並與各國政府合作，履行保護人權之責任。

- B. 鼓勵企業尊重人權：支持、鼓勵及獎勵企業在國內外營運履行尊重人權的責任，並協助企業認識及避免人權風險及影響，促進企業有效及成功營運。
- C. 完善救濟制度：含國家司法救濟制度、國家非司法救濟制度、及非國家救濟制度。

本國家行動計畫旨在提供一個平台，提供各部門及企業之良好實踐，創造更多合作機會，以回應企業與人權領域之挑戰，並有助於促成國際公平競爭環境。

國家行動計畫之更新

距離 2020 年臺灣企業與人權國家行動計畫首次發布以來已近 4 年，本次更新主要強化 UNGPs 三大支柱 - 「國家保護義務」、「企業尊重人權」及「提供有效救濟」的功能；結構方面則援例說明臺灣對 UNGPs 三大支柱(1)已採取之行動及(2)未來推動之措施。



貳、臺灣企業與人權國家行動計畫

一、國家保護義務

依據 UNGPs 指導原則規範之精神，國家應於其領域或管轄範圍內，保障人權不受侵犯。為達成此目標，國家得採行之措施包括：

- (1) 透過簽署或批准國際 / 區域人權法律文件，履行國家保護人權，例如：「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」等；
- (2) 推行保護人權之相關國際準則，例如：承諾促進國際勞工組織（International Labour Organization，以下簡稱 ILO）「工作中基本原則和權利宣言」；
- (3) 採行額外措施以保護特定弱勢團體。

（一）已採取之行動

1. 促進人權政策之一致性

為宣示人權政策之重要性，臺灣政府於 2000 年由總統府率先成立「總統府人權諮詢委員會」，特別強調「人權入憲」與「人權修法」。

行政院於 2001 設立「行政院人權保障推動小組」，研究各國人權保障制度與國際規範，並推動及落實臺灣基本人權保障政策。該小組由相關領域之機關共同參與，包括：法務部、內政部、外交部、國防部、經濟部、財政部、教育部、勞動部、衛生福利部、環境保護署及原住民族委員會等。

2020 年 8 月 1 日「監察院國家人權委員會」正式成立，擔任促進國內人權之獨立專責機構，監督國家立法、行政、司法三權運作是否符合國際人權規範、政策措施是否侵害人權，並能夠對行政、立法、司法部門提出參考建議。前述任務編組性質之「總統府人權諮詢委員

會」，則因完成階段性任務，於 2020 年 5 月 19 日停止運作。



此外，行政院於 2022 年 6 月 27 日於該院下成立「人權及轉型正義處」，作為行政部門最高人權單位，負責規劃、研議、審查、研究發展及督導人權保障及轉型正義政策、計畫及法案，並推動國際人權及轉型正義規範研究與合作交流，同時負責統合規劃及推動人權指標、預算、影響評估機制，以及國際人權公約、國家人權報告、人權教育等業務。

2. 自主承諾履行國際公約

臺灣政府承諾在國內及國際上均充分履行人權義務，雖非屬聯合國會員，仍積極透過立法程序履行聯合國重要公約，目前，已將 6 項聯合國核心人權公約納入國內法，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」，並定期提出國家報告以接受國際專家之審查。

3. 臺灣法規之人權保護

除前述 6 項已納入國內法之聯合國核心人權公約外，臺灣政府透過相關法規來履行國家根據憲法所承擔的義務，包括避免企業在內的行為人侵害人權。

憲法及增修條文明確保障人民基本權利。透過違憲審查制度，使違背憲法保障人權精神之法令失效或應限期修正。

臺灣法律中有關個人基本權利保障之規定，主要係針對中央及地方政府等公共部門，避免其侵害人權。然而，臺灣政府也透過其他立法，例如勞動法規中關於工作權利及禁止歧視之立法，以確保人權亦能受到公共部門以外第三者（包括企業）之尊重與支持。例如，2022 年 5 月施行「勞工職業災害保險及保護法」增進勞工職業災害保障權



益；2023 年 2 月公布修正「氣候變遷因應法」參酌相關人權公約原則，增訂考量跨世代衡平、原住民族權益、脆弱群體扶助等原則，落實對人權之保護；2023 年 5 月公布修正「個人資料保護法」並增訂「個人資料保護委員會」為主管機關；2023 年 8 月公布修正「性別平等工作法」，推動促進婦女創（就）業、營造性別平等友善職場、推動彈性工作時間／地點、促進婦女二度就業；2024 年 1 月 1 日施行「最低工資法」，建構完善之最低工資審議制度，並確保勞工合理最低工資。

臺灣政府已進行並將持續關注及研究近年來國內外發生之人權事件，作為未來法令修正之參考方向。

4. 促進政府採購中之人權

在國家與企業之連結上，臺灣為於政府採購中納入相關人權要求，例如：提供投標人人權指引、於契約中引入人權要求，及透過國家之影響力促進企業尊重人權等，已在涉及政府採購事項之法規中納入相關要求，包括：「政府採購法」、「資源回收再利用法」、「產業創新條例」、「溫室氣體減量及管理法」及「原住民族工作權保障法」等法規中有關禁止歧視、鼓勵綠色採購及促進環境保護等規定。

此外，行政院公共工程委員會於「採購評選委員會（評審小組）評選（審）委員評分表（評選項目含廠商企業社會責任指標）」範本中，亦將「員工工作與生活平衡措施」列為採購案評分項目，自 2021 年起亦持續新增相關評分指標（如「友善身心障礙或弱勢團體人士」及「友善中高齡者及高齡者」指標）。內政部於 2023 年 6 月 14 日修正公布，2024 年 1 月 1 日施行之「人口販運防制法」，規定觸犯人口販運罪的廠商自判決確定之日起，5 年內不得參加政府採購，以維護供應鏈合法正當競爭秩序。

5. 促進國際交流與合作



臺灣政府高度重視企業與人權議題，並致力於建立更緊密的國際合作。例如：臺灣與歐盟自 2018 至 2023 年連續 6 年召開年度人權諮商會議，就各項人權議題交換意見，外交部更於 2019 年 3 月成立「外交部人權事務工作小組」，促進國際人權合作交流。2021 年 12 月 9 日臺灣政府受邀參加美國「民主峰會」，並提出 62 項具體承諾清單，內容包括提升關於性別、身心障礙及種族之人權，以及企業與人權及勞工權。

此外，臺灣已在與他國如新加坡、紐西蘭、日本、菲律賓、印度、及越南簽訂之經貿投資協定中納入「企業社會責任(CSR)條款」、「投資、環境及勞工」條款及「一般例外」條款。為持續促進人權保障，我國於 2023 年 11 月簽署之「臺英簽署雙邊提升貿易夥伴關係協議」後續談判將融入環境保護、性別平等、企業社會責任等包容性價值；2023 年 12 月簽署之「臺加投資促進及保障協議」則納入責任企業行為條款，強調應兼顧勞動權益、環境保護、性別平等及文化多樣性；「臺美 21 世紀貿易倡議」旨在促進創新與包容性經濟增長，首批協定已於 2023 年 6 月簽署，包括反貪腐及良好法制作業等議題，刻正進行第二階段談判，涵蓋勞工、環境等議題。

（二）未來推動之措施

1. 繼續承諾落實重要人權公約

目前聯合國 9 大核心國際公約中，已有 6 項公約於我國具國內法效力，將陸續跟進其餘 3 項尚未完成國內法化之核心人權公約，並採取聯合國模式建立國家報告制度：

A. 「保護所有人免遭強迫失蹤國際公約」：

施行法草案 2024 年 2 月通過行政院審查，將送請立法院審議。

B. 「禁止酷刑和其他殘忍、不人道或有辱人格的待遇或處罰公約」：



施行法草案 2024 年 2 月通過行政院審查，將送請立法院審議。

C. 「保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約」：

勞動部自 2018 年起行政院邀集相關機關召開多次研商會議，並在函請相關部會確認公約保留條款及解釋性聲明內容後，已於 2024 年 3 月 8 日回復行政院，後續將續辦國內法化作業。

未來除將持續落實及完善聯合國核心人權公約國內法化之推動作業，同時也將研議履行其他與人權相關之勞動公約。

2. 持續改善勞動環境

為保障在臺灣的所有勞工皆能享有同等待遇之就業及工作環境，臺灣政府刻研議綜合性「反歧視法」，該法將明確規範，不得基於種族、身心障礙、性別、年齡、宗教信仰為歧視及騷擾、報復行為，並規範雇主之歧視防治及糾正補救義務。

此外，臺灣政府將研議修正「就業服務法」部分條文，以加強嚇阻、嚴懲非法聘僱及非法媒介外國人工作等行為。

3. 跨國投資行政管理

臺灣政府將持續進行有關跨國投資行政管理之討論，涵蓋強化臺灣對外投資審查之規範與監督機制等具體作法，並研議針對企業海外投資行為於反歧視、勞動、環境等特殊領域中，制定具有境外效力規範之必要性及可行性。

4. 禁止強迫勞動產品進口

為促使企業進一步接軌國際潮流，確保在供應鏈管理中尊重人權，將研議禁止強迫勞動產品進口之相關法規、措施。

5. 強化政府所投資機構之人權標準

臺灣政府將強化政府注資基金、公股銀行及國營事業轉投資符合人權標準。包括：(一) 加強制定相關政策及指引，促進相關機構在投



資決策中應考慮人權風險及影響；(二) 提供相應培訓與教育，提高相關機構管理人員對人權議題的認識與能力，其中包括加強宣導制定相關標準過程應邀請利害關係人進行溝通，並同步鼓勵相關機構積極參與人權倡議與活動，以推動企業與人權之實踐；(三) 建立透明、公開機制，鼓勵相關機構加強揭露人權等非財務資訊，進一步促進人權標準的落實及提升。

6. 持續強化國際人權對話與合作

臺灣將持續與歐盟進行人權諮商對話。在數位人權議題方面，後續將配合與歐盟洽商 GDPR 適足性認定之諮商進程，逐步推動個人資料保護專責獨立機關之設立。

未來在洽簽雙邊或多邊協定或 MOU 之過程中，臺灣對外談判單位並將繼續爭取及強化於協定中加入共同遵循之人權義務條款(含漁工、移工)。

二、企業尊重人權

「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs) 明確指出企業尊重人權之責任。企業活動可能對人權產生正面及負面影響，而當國家未履行其保護人權的義務，負面影響之風險將急遽升高。因此，除國家應透過相關法制，確保企業尊重人權之環境外，企業亦應透過建立人權盡職調查程序，以辨識、評估、防免、減緩及終止其對人權可能造成之負面影響。同時，企業也應將尊重人權的理念納入其企業決策流程中，以實現更為全面的人權保障措施。

(一) 已採取之行動

1. 鼓勵企業尊重人權

臺灣政府鼓勵企業從事負責任的企業行為，並積極依循相關國際公約、法規、準則等尊重人權，例如 UNGPs、聯合國全球盟約 (The



UN Global Compact)、國際勞工組織各號公約(ILO Conventions)、OECD「多國籍企業指導綱領」等。

臺灣「勞動基準法」、「職業安全衛生法」及「性別平等工作法」，皆明定雇主有防制不法侵害他人權利之義務，是故企業應避免侵害他人權利或對他人造成負面影響。此外，企業之工商業活動不應造成或助長人權侵犯，並應採取行動防止侵犯人權行為，以減低工商業活動對於人權之負面影響。

臺灣政府也提供企業相關資源與支持，例如：透過「產業創新條例」等法令鼓勵並獎勵企業永續發展；推展「綠色金融行動方案 3.0」，將綠能科技等重點產業列為金融機構融資重點支持的對象，促進節能減碳及環保目標之達成；112 年 3 月 28 日發布「上市櫃公司永續發展行動方案」，重點包括：引領企業淨零、深化企業永續治理文化、精進永續資訊揭露、強化利害關係人溝通、推動 ESG 評鑑及數位化，協助上市櫃公司達成永續發展目標。

2. 支持工會與企業對話

對於企業員工而言，工作場所之人權尤為重要。例如：參加集體談判、組織或參加工會的權利，及勞動權益之保障。從而，臺灣政府積極輔導勞工籌組工會，營造工會有利運作環境，提供婦女就業支持，協助排除就業障礙。

同時，臺灣政府鼓勵企業與利害關係人、工會及民間社會組織就尊重人權責任議題進行對話，以發現問題並開展建設性工作，尋求共同的解決方案；投資者及消費者作為重要的利害關係人，能對企業之營運提出質疑、支持及鼓勵。

在臺灣政府與各界共同倡議下，已有越來越多企業為善盡尊重人權責任、落實人權承諾，主動建置人權盡職調查程序、進行相關人權議題之辨識與評估，並建立暢通而隱密的內部申訴機制，以確保人權



政策之落實。

3. 提升企業資訊透明度

臺灣政府於 2014 年起，透過法規強制要求符合條件之上市櫃企業提出企業社會責任 (CSR) 報告書，於 2021 年金管會公司治理藍圖 3.0 修改 CSR 報告書名稱為永續報告書，規範實收資本額 20 億元以上未滿 50 億元之上市櫃公司應編製與申報永續報告書。後續為配合金管會發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」，2024 年 1 月修訂永續報告書作業辦法，規範實收資本額 20 億元以下之上市櫃公司自 2025 年起應編製永續報告書。

同時，臺灣政府亦為企業提供推動永續報告書政策的工具及指導原則，並不斷宣導、鼓勵企業主動揭露年度永續報告書、揭露企業人權政策、人權評估作法、供應商風險及建立內部申訴管道。統計資料顯示，主動提出年度永續報告書、設立永續委員會、訂立永續、人權政策、透過第三方認證提升資訊揭露品質，及納入供應商風險評估之企業數量，均穩定成長。

呼應臺灣政府立法要求符合條件之企業提出永續報告書，許多民間團體或組織亦主動開啟評估永續報告的行動。例如：知名雜誌引進並接軌國際評選準則，每年自臺灣企業中評選、發佈最佳永續報告；亦有民間智庫與學界共同合作，每年頒發臺灣企業永續獎，推動社會大眾接受志工評審培訓及參與評比企業永續報告書及 ESG 綜合績效，鼓勵企業提升資訊透明度，並因應聯合國永續發展目標 (SDGs)，設立如透明誠信、性別平等、人才發展等多項企業卓越案例獎項，致力企業強化非財務資訊之揭露及落實人權政策。

除擴大強制提出永續報告書範圍之可行性，臺灣政府亦提倡企業強化非財務資訊之揭露及評估納入企業違反人權之行為及受裁罰紀錄等，並參考國外法例，強化研議我國相關立法及修法之可行性，同時考量中小企業之特性。此政策目的在於企業若能理解透過非財務資訊



之揭露，得以補足財務資訊之不足，將更有效地識別及管理風險、有利於推動更好的業務決策，並有助於實現前瞻性目標，以使企業能永續經營。

（二）未來推動之措施

1. 教育宣導

臺灣政府將持續鼓勵企業、政府及公民團體間透過建立有效平台機制，以進行持續性、常態性之對話與溝通、主動告知企業可能面對之人權風險，並進行人權意識的宣導與教育活動，包括將 UNGPs 等文獻製作多國語言文宣，向在臺企業、利益團體及非政府組織等進行介紹及對話，另亦透過各駐外單位向海外臺商及相關利害關係人進行宣導等。

臺灣政府已建立企業與人權入口網，持續公開揭露及更新我國企業與人權國家行動計畫、我國重要法制及政策措施、國際準則、國際企業人權事件、他國法制推動進展及活動訊息等相關資訊。

2. 鼓勵企業落實人權政策

臺灣政府一方面持續宣導企業與人權相關準則及獎勵機制供企業參考，並持續促進企業與人權領域之知識分享；另一方面，同時鼓勵各工商會及產業團體，自行建立並提供其會員有關人權政策、程序及評估之準則或指引。

為促使企業進一步接軌國際潮流，確保在供應鏈管理中尊重人權，臺灣政府刻規劃參酌「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs) 推出「臺灣企業與供應鏈尊重人權指引」，以行政指導之方式，提供一個明確的框架及相關說明，協助臺灣企業在全球市場中遵守符合國際標準的人權規範，以辨識、評估、防免、減緩及終止在供應鏈營運中可能造成之人權負面影響，強化臺灣企業在全球市場中的競爭力。



3. 掌握企業執行尊重人權措施

臺灣政府將持續就我國產業落實人權措施展開調查，洽訪我國具企業人權執行實績之國內外廠商、產業公協會、外國駐台機構與商會，向產業界宣導國際人權趨勢，與本國人權措施，並借鑑標竿企業案例。

此外，透過問卷調查方式，瞭解企業知悉 UNGPs 資訊之情況，制定人權政策、實施人權盡職調查的現況、實施人權盡職調查的難題，及企業人權政策對經營管理的益處等分析不同產業受影響程度及哪些產業須優先輔導及時為產業界提供協助或輔導措施，並亦研議「企業永續盡職調查」立法可行性。

4. 建立申訴、保護機制

臺灣政府未來將持續鼓勵企業建立內部申訴機制，讓員工及利害關係人對企業潛在造成、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舉報企業不法行為；另外也持續要求企業對受害者提供相關協助，包括賠償損失、金錢或非金錢的補償及心理諮商等。

三、提供有效救濟

依據 UNGPs 第 25 條之規範意旨，為保護工商業領域人權免於被侵害，國家必須採取適當措施，透過司法、行政、立法或其他適當手段，確保當此類侵害發生在其領土或管轄範圍內時，受影響者有權採取有效救濟措施，包括提供有效及適當之司法及非司法申訴機制。

為確保其有效性，無論是國家或非國家的非司法申訴機制，應具有以下特性：

- (1) 合法性：確保利害關係群體對該機制之信任，並確保申訴程序之公平；
- (2) 可及性：所有利害關係群體，均能知悉申訴機制之用途，並充分



協助可能面臨特殊障礙者；

- (3) 可預測性：提供清楚的程序，例如於每個階段提供明確處理期限，並指出可能的過程、結果類型及追蹤方法；
- (4) 公平性：力求確保受害者能在公平、知情及受尊重情況下，合理獲得必要資訊、建議及專業知識，以進行申訴程序；
- (5) 透明度：向申訴方通報其進展情況，並提供有關該機制績效的充分資訊，以建立對其機制之有效信賴，並滿足相關公共利益；
- (6) 國際接軌：確保結果、補救措施均符合國際公認的人權標準；
- (7) 持續改善：利用相關措施建立及改進相關機制，並防範未來可能之申訴及損害。

（一）已採取之行動

1. 國家救濟機制

(1) 國家司法救濟機制

i. 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；

- 各級行政法院負責審理行政訴訟案件，包含：高等行政法院（地方行政訴訟庭及高等行政訴訟庭）及最高行政法院；其中，行政訴訟新制於 2023 年 8 月 15 日施行，將原本地方法院行政訴訟庭審理的事件，改由台北、台中、高雄三所高等行政法院設置的「地方行政訴訟庭」審理，以強化法官專業性，行政訴訟新制於第 228 條之 2 以下新增調解相關規定，提供訴訟外紛爭解決之機制；

- 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，有助於提升裁判



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：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，司法院「大法官違憲審查制度」得宣告違反憲法保護基本權利意旨之法令失其效力，並使相關個案獲得最終救濟。

為進一步深化人權改革，嗣於 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」，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。

ii. 訴訟救助與法律扶助

「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，但非顯無勝訴之望的當事人，於法定範圍內，暫緩繳納訴訟費用，又「行政訴訟法」亦設有「訴訟救助」制度，對無資力支出訴訟費用及於強制律師代理事件中無資力委任訴訟代理人者，予以援助。

「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。司法院爰於 2004 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。另，自 2009 年起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。



iii. 集體救濟與公益訴訟制度

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、消費者損害等被害人眾多之案件類型建置團體訴訟制度，以減輕權利受侵害者利用司法救濟過程之負擔。

此外，臺灣「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條款。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，更得直接向行政法院提起訴訟。

iv. 域外管轄

對於海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 條規定之販賣毒品及海盜等行為，或有「人口販運防制法」第 44 條於中華民國領域外之人口販運行為，或依「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，臺灣政府如於審查時，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；如核准公司於國外投資者，並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。

(2) 國家非司法救濟機制



i. 調解前置制度

為提供司法以外之替代性爭端解決機制，於勞動爭議領域設有勞資爭議調解、仲裁及裁決機制，且「民事訴訟法」及其特別法「勞動事件法」均設有強制調解制度，使相關案件原則上應先經過調解程序，調解未成則提予法院審判。

ii. 訴訟外紛爭解決機制

為鼓勵勞工使用調解或仲裁等訴訟外紛爭解決機制處理爭議，訂有「勞資爭議處理法」，並為有效協助地方主管機關運用民間專業資源調解及促進合意交付仲裁，配合勞資爭議處理法規定，亦訂定「補助行政機關委託民間團體辦理勞資爭議調解實施要點」及「補助行政機關辦理勞資爭議仲裁實施要點」，以提供爭議當事人多元處理勞資爭議之管道。自 2011 年至 2023 年，勞動部補助地方主管機關轉介民間團體調解案件近 18 萬餘件，調解成功率近五成；補助地方主管機關仲裁案件數計 228 件，推動地方主管機關提升勞資爭議處理效能。同時，民眾得於「司法院 ADR 機構查詢平台」，依據紛爭類型、機構名稱、機構所在地區等資料，迅速找到協助解決紛爭機構。整體而言，已確實促進勞資爭議處理效能。

iii. 就業歧視申訴制度

臺灣各地方政府勞動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、種族及國籍等歧視案件，雇主違反就業服務法第 5 條第 1 項就業歧視禁止規定，受雇者可逕洽工作所在地之勞工縣(市)政府勞工行政機關洽談諮詢，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。

iv. 國家聯絡點

國家聯絡點旨在協助跨國企業及利害關係人處理侵害人權事件，臺灣目前規劃未來可透過國家聯絡點(NCP)進行申訴，對於案件之處理方式，將採「跨部會決策模式」(由數個部會代表組成，亦可諮詢外部專家意見)及「多方決策模式」(由政府、企業、工會、NGO代表組成)，以納入多方觀點提升事件處理之公正性與公平性，必要時可透過駐外館處提供協助。目前國家聯絡點業務由行政院委任經濟部兼理之。

2. 非國家救濟機制

i. 企業內部申訴機制

臺灣之「勞動基準法」、「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。

另為協助企業建立內部申訴制度，透過適當程序對其所造成或助長的人權負面影響提供救濟，臺灣政府刻規劃參照「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs)推出「臺灣企業與供應鏈尊重人權指引」。該指引以行政指導方式提供企業建立內部申訴制度的明確框架、解釋說明，並舉例說明企業救濟措施的實踐作法。期望透過此指引，企業得以有效處理內部申訴，確保受害者獲得公正、即時的救濟，進一步提升企業於人權方面之責任。

ii. 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。²另外，勞工亦可向工會提出申訴，透過法定程序，爭取自身勞動及工作權益。

iii. 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海外進行工商業活動，有侵害外國人權之行為，可藉由國際組織或人權機構解決爭議。

(二) 未來推動之措施


1. 持續推動司法改革

2016 年臺灣政府召開總統府司法改革國是會議，歷經 40 多場分組討論，最後由總統召開總結會議，彙整 303 項次決議，責成相關機關積極推動落實，其中涉及企業與人權之司改新制包括：

2018 年 12 月 5 日總統公布「勞動事件法」，已於 2020 年 1 月 1 日施行，透過勞動專業法庭之審理與便利勞工的管轄原則，適度調整辯論主義，有效促進審判實效，並藉由即時的權利保全新制，達成勞資爭議的實質公平審理，有效救濟之目標。

2020 年 1 月 15 日總統公布「商業事件審理法」、「智慧財產及商業法院組織法」，已於 2021 年 7 月 1 日施行，透過智慧財產及商業法院之設置，建構二級二審之商業事件審理新制，以期符合商業事件迅速、妥適、專業處理等要求。為配合「商業事件審理法」施行，司法院已訂定「商業事件審理法」之相關子法，如「商業事件審理法施行細則」、「商業事件審理細則」等。後續將因應商業事件審理法施行後

² 臺灣跨國企業監察 (Taiwan Transnational Corporations Watch, TTNC) 於 2024 年由我國七個人權、勞工、環境等相關非政府組織 (環境權保障基金會、台灣人權促進會、台灣勞工陣線、人權公約施行監督聯盟、台灣勞動者協會、青年勞動九五聯盟、環境法律人協會) 共同成立，負責監督臺灣跨國企業的海外營運、受理與協助海外受害者申訴機制，並監督政府制定相關法制政策。



之實務運作，滾動式檢討商業事件審理法及子法，以建立更合於我國國情之商業事件審理機制，妥速解決商業紛爭。

2. 強化域外保護

針對於我國進行工商業活動之外國跨國企業有侵害我國人權之行為，或在國外進行工商業活動之我國企業或我國企業具控制權的跨國企業有侵害外國人權之行為所引起的跨國訴訟案件，臺灣政府將持續研議提供被害人有效之救濟管道，以強化企業與人權的域外保護，使權利受到在國內外經營的臺灣企業以及在臺灣的外國企業侵害的受害者得以獲得救濟。

3. 推動揭弊者保護機制

臺灣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，亦將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。

行政院已於 2023 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。法務部並於 2024 年 3 月陳報「揭弊者保護法草案」(第 15 版)送行政院審查。

參、結語

隨著國際社會對企業與人權之推動，國際標準及最佳實踐不斷更新，臺灣將持續密切關注最新發展，以做為政策制定之參考，並透過「臺灣企業與人權國家行動計畫辦理情形彙總表」定期報告本行動計畫之執行與更新情形，政府、企業及民間團體代表亦將持續溝通研商、共同監督，以利此計畫未來之更新及發展。

誠摯感謝企業、工商協會、民間團體、學術界及政府各部門等對
本國家行動計畫給予之支持，也期待未來繼續協力合作。

