

臺灣供應鏈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

113.05.15 更新

編號	指引段落	利害關係人意見	意見回覆	指引更正	是否需部會補充回應
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。 	<p>現場回覆</p> <p>環境部代表： 指引基本上都是參考國際上面的規範，環境部當初沒有特別意見，不過可以請經濟部再考量剛才與會代表的意見是否參採。</p> <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>	<ol style="list-style-type: none"> 參見 p.8-9 1.1.2.1.，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.53-55 附件 1 人權面向參考規範環境權之國際公約。 	<p>是</p> <p>環境部： 一、斯德哥爾摩公約及 永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</p>

			<p>經濟部投資促進司代表：</p> <p>麻煩各部會或是民間團體提供已經清楚知道的國內外公約或更具體的資訊，我們會再納入。我們也會配合第 22 頁(現 p.20)跟第 8 頁之文字修改，並納入 ILO 核心公約。</p> <p>後續處理</p> <p>(編號 1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人權範圍已明確涵蓋環境權面向。 2. 經濟部已函請環境部回應。 <p>(編號 2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 已同步修正指引。 2. 經濟部已函請勞動部、內政部、原民會評估回應。 <p>(編號 3)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本指引已介接金管會永續報告書提升實施效果。 2. 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。 		<p>「執行聯合國永水侯公約推動計畫」內各相關部會權管法規。</p> <p>二、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，爰建議於指引圖 1 中，於環境權面向對應之相關規範</p>
--	--	--	--	--	---

					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。
2	本指引制定要旨、企業尊重人權措施之定義及基本理念、企業政策	<p>台灣人權促進會 施逸翔資深研究員：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 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。 		<ol style="list-style-type: none"> 1. 參見 p.2，已新增農業部於指引制定要旨。 2. 參見 p.20 2.5，新增註腳 33 國際勞工組織 11 項強迫勞動指標。 3. 參見 p.8 1.1.2.1，原住民權利公約修正為原住民權利宣言。 	<p>是勞動部：已於 113 年 4 月 19 日回復貴部在案。</p> <p>內政部：本部於 113 年 4 月 23 日洽經濟部窗口表示，本案係指勞工之集會結社</p>

					<p>權，惟本項非屬本部業管範圍，爰本部無補充說明。</p> <p>原民會：建議修正文字為「聯合國原住民族權利宣言」。另國際勞工組織第 169 號「有關在獨立國家中的原住民族和部落民族公約」已是生效公約，併予敘明。</p>
3	指引全章	<p>環境法律人協會 林木興理事：</p> <p>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</p>			否

		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。 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。	現場回覆 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。 3. 另外針對內涵可以再加強的部分，如有具體的建議也歡迎再提供給我們。 4. 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。	參見 p.5 本指引適用對象及尊重人權範圍，當中補充說明本指引之「企業」、「供應鏈」、「其他業務相關對象」的範圍。	否
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.8-9 1.1.2.1.，已將人權面向進行優先順序排序。 2. 參見 p.53-55 附件 1 人權面向參考規範，國際公約與國內法規與指引。	否
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.8-9 1.1.2.1.，已將人權面向進行優先順序排序	否

	念				
7	指引定性、企業尊重人權措施之定義及基本理念	<p>普華商務法律事務所 鍾元珹律師：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 可以參考金管會利用公司治理評鑑的方法，讓軟法有一點作用帶動國內的中小企業。 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>現場回覆</p> <p>金管會代表：</p> <p>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。</p> <p>經濟部投資促進司代表：</p> <p>上次跨部會會議，針對如何界接，金管會未來不管是在其網站或是相關的附件資料，會把此指引也納入，讓企業在做永續報告書時，可以參考此指引編撰有關人權盡職調查的部分。本指引也會跟金管會的相關辦法做界接，讓產業界在需要的時候有依據可遵循。</p> <p>後續處理</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟部已函請金管會補充資料。 2. 金管會回應：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 		否

			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。		
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> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 3. 如果考慮用行政計畫的方法處理不知道有無可行空間？ 	<p>現場回覆</p> <p>經濟部經濟法制司代表： 針對要不要採用行政計畫，容我們後續討論看看。</p> <p>金管會代表： 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，之後會不會訂出一個指引或者是草案，這部分內部還在研議，若有確切答案會再公告。</p> <p>經濟部投資促進司代表： 希望公平會或金管會如有相關的指引可以提供給經濟部，以便後續產業界遵循時能夠獲得更完整的資訊，不必自行搜尋。</p> <p>後續處理 (編號 8、9)</p>	參見 p.12 1.1.3.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」。	否
9	指引全章	<p>普華商務法律事務所 鍾元珽律師：</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</p>	<p>後續處理 (編號 8、9)</p>	參見 p.11 1.1.3.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」。	否

		<p>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>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟部已函請金管會公平會提供案例及指引補充資料。 2. 公平會回應：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」。 3. 金管會回應：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。		
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。</p>	<p>現場回覆</p> <p>勞動部代表：</p> <p>針對手冊內容是否再做增加，如同剛剛所講的強迫勞動指標，或甚至移工的部分再多做一些敘述，若經濟部需要，我們再提供資料。</p> <p>法務部代表：</p> <p>有關盡職調查揭弊者保護部分，我們目前也希望企業以行政指導先行的方式推動，所以應該會跟經濟部主政的指引是相同的走向跟脈絡，後續若有需要也可以再跟經濟部做內部的內容調整。</p>	<p>1. 參見 p.20 註腳 33，已涵蓋 ILO 強迫勞動 11 項指標。</p> <p>2. 參見 p.8 註腳 8，已涵蓋「了解國際強迫勞動指標：台灣中小企業實務指南」之強迫勞動各種態樣。</p>	否
11	企業尊重人權措施之定義及基本理念、企業政	<p>環境權保障基金會 孫興瑄研究員：</p> <p>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。</p>	<p>環境部代表：</p> <p>會後如果經濟部有需要，我們可以提供相關資料給經濟部。</p> <p>經濟部投資促進司代表：</p> <p>我們會跟環境部、勞動部再就資訊，包括用註腳的方式或者是在本文裡</p>	<p>1. 參見 p.53-55 附件 1 人權面向參考規範，已將相關國際公約納入環境權。</p> <p>2. 參見 p.30 3.2.，本指引已將終止納入人權盡職調查。</p>	<p>是</p> <p>環境部：</p> <p>1.本部氣候變遷署就臺灣供應鏈企業尊重人權指引草案環</p>

	策、人權盡職調查	<p>2. 現在氣候盡職調查，包含 OECD 都有寫到，但是目前指引都沒有看到，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，是要防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防免影響外，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>	<p>面，說明得更清楚。至於優先順序的那幾個面向，資訊也會幫大家準備齊全。</p> <p>後續處理 (編號 11)</p> <p>1. 經濟部已函請勞動部與環境部提供意見。</p> <p>2. 勞動部回應：一、移工強迫勞動部分：按就業服務法（以下簡稱本法）第 57 條第 7 款規定，雇主不得對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動。違者，依同法第 72 條規定廢止許可並管制後續申請案。依上開規定，移工遭強迫勞動經查明屬實，即依法廢止雇主許可。又本部已結合現有各地方政府移工諮詢服務中心、1955 勞工諮詢申訴專線及國際機場移工服務站等雙語諮詢申訴專線，受理移工諮詢申訴，避</p>	<p>3. 參見 p.11 1.1.2.3.註腳 16，已參採民間團體建議納入 AA1000 Stakeholder Engagement Standard。</p>	<p>境權面向，提供氣候變遷因應法相關條文及「國家人權行動計畫」氣候變遷與人權專章內容在案。</p> <p>2.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</p>
--	----------	---	--	---	--

			<p>免移工遭受剝削。二、有關雇主收取仲介回扣部分：依本法第 40 條第 1 項第 6 款規定略以，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有要求、期約或交付不正利益之情事。同法第 54 條第 1 項第 10 款規定略以，雇主聘僱移工有向私立就業服務機構要求、期約或收受不正利益情事者，不予核發招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可。依上，雇主或仲介公司如涉有收取(提供)回扣等不正利益，將廢止雇主許可並管制後續申請案；仲介公司則依法處 6 萬元至 30 萬元罰鍰，以及 1 年以下停業處分。三、保障懷孕移工工作權益部分：在我國工作之移工與國人同受性別平等工作法保障，雇主不得以移工懷孕為由資遣移工。</p>		<p>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。</p>
--	--	--	--	--	--

			<p>違者，依本法第 54 條第 1 項第 16 款規定廢止雇主許可，並管制後續申請案。又為保障移工權益，本部提供懷孕移工安置保護服務、轉換雇主服務，並自 110 年起補助桃園市、113 年 1 月起補助彰化縣及高雄市設置婦幼諮詢服務中心，提供移工生育、工作諮詢、安置及轉換等服務。</p>		
12	指引全章	<p>中華民國工商協進會 蔡朝安律師：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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>現場回覆</p> <p>經濟部投資促進司代表：</p> <p>如同剛才簡報中第 19 頁的人權範圍，一方面是國際公認的人權，一方面是各國法令。指引中，國際公認人權盤點得較清楚，但是我國法令的部分可能還有不足，我們後續會再徵詢各部會並採納補充，也希望不管是管理顧問公司或是法律事務所，若有相關資訊、任何形式，都可以提供給我們。</p> <p>後續處理</p> <p>(編號 12)</p>	<p>參見 p.53-55 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>	否
13	人權盡	勤業眾信會計師事務所 陳盈蓁律師：		參見 p.49 4.3.1 已納入揭弊	是

	職調查	<ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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>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。 (編號 13)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 經濟部已函請相關部會提供案例。 2. 金管會回應：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。至人權盡職調查是否須要求第三方確信，尊重經濟部職權。 	者保護機制。	<p>金管會： 本會為持续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。至人權盡職調查是否須要求第三方確信，尊重經濟部職權。</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，若是沒有通過要如何處理，包括剛才說的誰來調查，需要做什么事情，希望都能夠有具體規定。</p>		<p>參見 p.9、關於調查之範圍圖一：二十項基本權利，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。</p>	否
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"> 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？ 第 37(現 p.35)頁，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。 	<p>現場回覆</p> <p>經濟部投資促進司代表：</p> <ol style="list-style-type: none"> 人權有含兩部分，一是各國法令跟國際人權標準，最低限度是要符合法規，沒有符合就是人權侵害，進一步以台灣來講，我們希望達到國際標準因為我們是在做國際生意的，我想這是指引在盤點時，要準備好給大家的。 針對受衝突影響地區，跟大家預告一下，我們今年是企業人權國家行動計畫，首部的第四年，今年底我們會推出下一個新的四年計畫，所以接下來也會針對企 	<ol style="list-style-type: none"> 參見 P.35 3.2.2. 以及註腳 71，已新增相關建議。 	否

			業人權行動計畫的更新再啟動工作坊等等，並在不足之處更新補充。		
16	指引全章	台灣勞工陣線 孫友聯秘書長： <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 	現場回覆 經濟部投資促進司代表： <ol style="list-style-type: none"> 指引的目的，應該不只是希望企業不違法，還要進一步促進人權國際標準的符合度，我們後續補充的部分會再把觀念釐清，在不違法的部分強化盤點相關國內法、補充進去。 再來就如何達到國際標準部分，會更明確請各部會提供，除了在國際人權標準指引會做詳細介紹以外，另外如果已經有相關部會已經有指引了，譬如反貪腐，請先提供給我們列進去，企業就可以直接參考指引。 	<ol style="list-style-type: none"> 參見 p.27 3.1.2.3. 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。 參見 p.49 4.3.1 已納入揭弊者保護機制。 	否
17	人權盡職調查	環境權保障基金會 林靖豪研究員： <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 		<ol style="list-style-type: none"> 參見 p.22、40-41(2.6、3.4.2.)，綜合報告已修正為年報。 參見 p.27 3.1.2.3.，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。參見 p.27 註腳 57，已納入聯合國相關文書作為參考資料。 	否

		<p>3. 有關企業揭露方面部分，所謂綜合報告是日文，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 22(現 p.27)頁資訊蒐集部分，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。</p>		<p>3. 參見 p.35 3.2.2.，已於段落補充責任退出的相關文字。</p> <p>4. 參見 p.49 4.3.1.補充揭露者保護。</p>	
--	--	--	--	--	--

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，日後也需要所有部會共同推動。 	<p>現場回應</p> <p>勞動部代表：</p> <p>提到強化自由結社部分，關於像是組織工會並且跟企業進行對話與合作，之後若有需要會再提供資料。</p> <p>後續處理</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參見第 11 頁 1.1.2.3.已將工會明確界定為利害關係人範圍。 2. 參見第 2 頁本指引制定要旨，已擴大納入農業部等相關部會共同推動。 	否
19	企業尊重人權措施之定義及基本理念	<p>綠色和平 李于彤專案主任：</p> <p>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</p>	<p>現場回覆</p> <p>漁業署代表：</p> <p>ILO 公約部分，現在是由農業部主政訂定當中，未來立法之後，相關部會會配合盤點各自法令，未來就會變成國內法遵的部分。</p> <p>經濟部投資促進司代表：</p>	參見 p.53-55 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。	否

		是台灣自己的法律。			
20	人權盡職調查	<p>勸業眾信風險諮詢 莊子華專業協理：</p> <p>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。</p>	<p>1. 如何協助中小企業，是否有誘因或獎勵協助中小企業，我們會把意見帶回經濟部或是行政院。現階段指引就是軟法，沒有強制性，剛才講的立法期程，行政院希望我們在今年內完成草案，但也會依據國內及國際氛圍，希望大家給予更多回饋跟意見。</p> <p>2. 另外，針對哪些企業有義務或是誰來調查，會在硬法階段產生，目前範圍就是所有企業，但是鼓勵性質尚未有強制性。下一階段做硬法討論時，會邀請各位再來就怎麼樣界定範圍門檻、企業員工數、營業額及如何調查做討論。</p>	參見 p.22 2.6.，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。	否
21	人權盡職調查	<p>中華民國全國工業總會 顏維震處長：</p> <p>1. 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。</p> <p>2. 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。</p>			否

22	救濟	環境權保障基金會 孫興瑄研究員 1. 「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？	現場回覆 經濟部投資促進司代表： 文字修正、段落調整，我們會再據以修正，至於案例目前已經納入許多案例，如果時間允許我們會再強化，各部會如果已經有相關的文宣，請提供給我們。環境面、勞動面或是產業界比較會遇到的移工、漁工，以及反貪腐，我們會優先強化。	參見 p.49 4.3.1，台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」。	否
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.45 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。	否
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。	否
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	現場回覆 經濟部投資促進司代表： 1. 目前盡調的部分是鼓勵性質，某種程度整合於金管會的永續報告書，所以永續報告書中規範的說真實性、第三方認證，可能就會涵蓋。		否

		<p>處罰權？這都在救濟的地方必須要被落地，而且還要進一步較真。</p> <p>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？</p>	<p>2. 此外，剛才所提到在供應鏈裡的情形，雖然政府沒有強制，可是品牌商會要求，中小企業因為要做生意，被品牌商要求也會有一定的強制效果。</p> <p>後續處理</p>		
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>1. 目前為軟法，行政部門指示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。</p>	參見 p.49 4.3.1.補充揭弊者保護，其餘有關勞動之法規可參考 p.53-55 附件一人權面向參考規範。	否
27	救濟	<p>桃園市群眾服務協會 汪英達主任</p> <p>1. 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</p>	<p>現場回覆</p> <p>勞動部代表</p> <p>指引第 40(現 p.42)頁例 1 有提到外籍</p>	參見 p.42-43，補充救濟制度核心精神與移工申訴(含 NGO 為協助團體)相關案例。	否

		<p>滿意？這原則必須要揭示出來</p> <p>2. 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。</p>	<p>漁工的案例，當初勞動部就是針對整個經濟部給我們的指引內容去做檢視，如果說今天經濟部需要怎麼樣案例，再請業務單位做提供。</p>		
28	救濟	<p>環境權保障基金會 林靖豪研究員</p> <p>1. 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。</p> <p>2. 請問各部會遇到環境問題，比如說台資在台灣汙染、外資在台灣汙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</p>	<p>環境部代表</p> <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有些救濟程序。台資在國外產生汙染，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>廠商到國外投資基本上都要事先經過核准，我們審理的時候會注意，他有沒有符合國內法遵程序。近年來的趨勢已經注意到永續發展，所以申請案裡面，我們會請申請人要提供永續的報告書，如果他目前還不需要編制永續報告書，我們還是會請他就國內有關環境勞工永續的情形做詳細說</p>	<p>1. 參見 p.42 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。</p> <p>2. 參見 p.42 例 2 補充防止再次發生參考作法。</p> <p>3. 參見 p.49 救濟之域外管轄進行說明。</p> <p>4. 參見 p.2 本指引制定要旨，已新增農業部漁業署為協辦機關</p>	否

		<p>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>	<p>明。另外我們就國外的投資環境、國外勞工法規、環境法規、在國外是否經營屬於高汙染行業，請他們進行說明，因為投審司是一個聯合審議機構，我們會將這些資料送給相關單位做審查，之後提報到委員會討論，再決定做一個准駁。</p> <p>經濟部投資促進司代表：</p> <p>會後將發文請各部門提供補充資料，特別是針對漁工、強迫勞動、環境、反貪腐等重要面向的資料。具體需求如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供國際公約方面的資料，如C188 或環境權的斯德哥爾摩公約，民間團體亦可提供明確清單。 2. 提供國內法方面的資料，如氣候變遷因應法、新的強迫勞動防治法等，經濟部將進行後續法規盤點。 3. 提供現有與企業相關之指引。 4. 提供相關案例。 		
--	--	---	--	--	--

			其他相關意見經濟部將其帶到行政院會議討論，至於更長遠的計畫包括，涉及海外侵害人權事件、域外管轄、負面裁罰等面向，會再納入更新版的「企業人權國家行動計畫」。		
29	救濟	<p>環境法律人協會 林柏辰律師</p> <ol style="list-style-type: none"> 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？ 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爭力下降而已？ 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>經濟部投資促進司代表：</p> <p>訴諸媒體，就是窮極前面的申訴方式，沒有改善再採取訴諸媒體。通常會影響不只有企業品牌，人家會認為這是 MIT 的企業，會影響台灣整體產業，對我們來講希望企業各自做好不要影響到台灣的整體品牌形象。</p>		否
30	指引全	「臺灣供應鏈企業尊重人權指引」建議改	本指引鼓勵企業實施項目除有盡職		否

	章	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」。	調查，尚有企業政策與救濟措施，故建議比照日本指引名稱，仍維持「臺灣供應鏈企業尊重人權指引名稱」。		
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制度相關內容，亦欠缺國內企業重大爭議案件之案例。	經濟部已函請各相關部會提供案例說明，並予以納入 p.9、10。	1. 參見 p.53-p.55 附件一人權面向參考規範，已於人權面向納入國際公約。 2. 參見 p.91.1.2.2.「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。	否
32	本指引適用對象及尊重人權範圍	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，但未具體說明是否包含除直接契約對象外，Tier 2 以外之交易對象。	後續將釐清直接契約關係外之交易對象並將其補充至 p.5。	參見 p.5，「供應鏈說明」。	否
33	企業尊重人權	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		參見 p.9、10，已依照 UNGPs 定義負面影響，包	否

	措施之 定義及 基本理 念	人權與環境之負面影響。		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。	經濟部已函請環境部與衛福部提供相關資料。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 參見 p.8-9，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。 2. 參見 p.53-55 附件一人權面向參考規範。 	是 環境部： 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，爰建議於指引圖 1 中，於環境權面向對

					<p>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。衛福部：</p> <p>1、指引</p> <p>P.24 已有列舉具體說明，係環境部主管業務範疇，非屬本部國民健康署權責，故無意見。</p> <p>2、另經檢</p>
--	--	--	--	--	---

					視兩公約等國際公約之精神，本指引內容與本部疾病管制署業務未見相關性，故無建議。
35	企業尊重人權措施之定義及基本理念	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」。	人權範圍已納入環境面向。		否

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	人權範圍已納入環境面向。		否
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）」。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人權範圍已納入環境面向。 2. 經濟部已函請環境部勞動部農業部漁業署評估回應。 	參見 p.53-55 附件一，已將「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）」等相關公約納入人權面向參考規範。	<p>是</p> <p>勞動部：已於 113 年 4 月 19 日回復貴部在案。</p> <p>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</p>

					考公約包括」中。
38	企業尊重人權措施之定義及基本理念	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」。第 8 頁(現 p.9)社會保障相關範圍請內政部環境部確認	<ol style="list-style-type: none"> 1. 已將「適足居住權與土地權」、「公眾環境參與及資訊權」納入指引人權面向。 2. 經濟部已函請內政部與環境部確認。 	參見 p.9 1.1.2.1，已將「適足居住權」、「公眾環境參與資訊權」納入人權面向。	<p>是</p> <p>內政部：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社會保障權為衛生福利部主管之子指標，爰本項本部無補充說明。 2. 另民間團體所提應加入「適足居住權與土地權」1節，

				<p>查經社 文公約 第11條、 聯合國 經社文 權利委 員會第7 號一般 性意見 所使用 之文字 為「適足 居住 權」，建 議刪除 「與土 地權」。</p> <p>衛生福利 部： 有關適足居</p>
--	--	--	--	--

				<p>住權部分，本部著重於脆弱群體低收入戶、中低收入戶及遊民之住房之取得及可負擔性。又適足居住權主管機關為內政部，本部尊重該部意見，爰無意見。</p> <p>環境部：</p> <p>就我國公眾參與環評部分說明如下：</p> <p>1.環境影響評估法及「開發行為環境影響評</p>
--	--	--	--	---

				<p>估作業準則」已定有公民參與環評機制，如開發行為相關資訊應刊登於網站及提供開發基地所在地相關對象，供民眾、團體表達意見等。</p> <p>2.另為落實民眾參與環評案件審查，保障各方發言權利及維持會議秩序，環境部改制前行政院環境保護署於 98</p>
--	--	--	--	--

				<p>年訂定「環境影響評估審查旁聽要點」，提供在地居民、居民代表、相關團體等申請旁聽環評審查會議。</p> <p>3.環境部自109年起，全部環評審查會議均同步線上直播，直播影片檔案會後並上傳至環境部Youtube網站；另為保障無法出席會議的民眾</p>
--	--	--	--	---

					發言權益，亦提供 callout 方式讓民眾表達意見；審查階段收到任何書面意見亦請開發單位應納入報告中回應。
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人權負面影響 (人權範圍)已涵蓋環境與健康。 2. 經濟部已函請衛福部、環境部補充相關資料。 		是 衛福部： 1、指引 P.37-38 已有涵蓋環境影響人權負面影響，經查為環境部主管法規範疇，非屬本部國民健康署權責，故無意見。

				<p>2、另經檢視兩公約等國際公約之精神，本指引內容與本部疾病管制署業務未見相關性，故無建議。</p> <p>環境部：</p> <p>配合斯德哥爾摩公約及永水俣公約，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</p>
--	--	--	--	---

					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	經濟部已函請環境部評估回應。		是 環境部： 1.本部氣候變遷署就臺灣供應鏈企業尊重人權指引草案環境權面向，提供氣候變遷因應法相關條文及「國家人權行動計畫」氣候變遷與人權專章內容在案。 2.就利害關係人所提氣候盡職調查

					<p>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</p>
--	--	--	--	--	---

					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理念	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. 10、11，已補充負面影響供應鏈下游案例。	否
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.12 之 1.2.3，已將相關建議文字補充於段落。	否
43	企業尊重人權措施之定義及	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		1. 參見 p.7，人權參考公約包括原住民權利宣言。 2. 參見 p.26 3.1.2.2.原住	否

¹ 參見意見第七點。

	基本理念	分之本文明確記載。		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.26 3.1.2.2 之例3，已補充相關文字說明。	否
45	企業尊重人權措施之定義及基本理念	1.2.4「企業尊重人權之基本理念」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。	承 33，人權範圍已包含環境。		否
46	企業政策	「制定後之注意事項」一節內容應強化。		參見 p.16 2.2.2，已補充相關文字說明。	否
47	企業政策	2.3.「企業政策納入如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.	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。	否
48	企業政策、人權盡職	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.22 2.6，參採民間團體建議文字。	否

	調查				
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 出版之相關指引，供高風險產業部門及早、確實因應，降低未來風險。	歐盟折衷草案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。		否
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。		是 環境部： 1.本部氣候變遷署就臺灣供應鏈企業尊重人權指引草案環境權面向，提供氣候變遷因應法相關條文及「國家人權行動計畫」氣候變遷與人權專章內容在案。 2.就利害關

					<p>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</p>
--	--	--	--	--	---

					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。
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.273.1.2.3.以及註 57 已補充企業可蒐集的資訊來源。	否
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.29 3.1.3.2.已補充負面影響涉及犯罪，必須判斷為本質上最嚴重的人權侵害。	否
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，即應採取停止交易的措施。		參見 p.32-34 3.2.1.3.參採民團建議修正文字，並新增註解 68。	否
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		參見 p.35 3.2.2 及註 71 參採民團建議補充。	否

55	人權盡職調查	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。			
56	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.36-37 修正部分文字與例 1。	否
57	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。		否
58	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，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。	經濟部已函請司法院、法務部、環境部、經濟部商業確認。	2. 參見 p.48-49 4.3.1 補充。參採法務部建議修正 p.44 4.2.1.企業申訴機制內容。	是 法務部： 建議修正 「臺灣供應鏈企業尊重人權指引（草案）」 4.3.1 國家

					<p>司法機制之文字。</p> <p>環境部：</p> <p>4.3.2 國家非司法申訴機制(p.53第二段)</p> <p>「非司法救濟，針對勞資爭議事件，設有調解、仲裁及裁決機制，另臺灣政府亦建置『訴訟外紛爭解決（ADR）機構查詢平台』，以利民眾迅速找到協助解決紛爭機構；</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>針對企業在我國因公害或有發生公害之虞所造成之民事糾紛，受影響者得依公害糾紛處理法申請調處及裁決；...」。</p> <p>經濟部商業署：</p> <p>1.有關指引 p.51 所稱「研究跨國企業之母企業是否應與侵害他人權利之子企業，基於有限責任原則下負擔連帶</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>損害賠償責任」，依現行公司法可透過第 154 條第 2 項、第 369 條之 4 第 1 項及第 2 項等規定請求公司股東或控制公司賠償；若涉及跨國公司則屬國際私法之認定範疇，現行公司法對於該議題所稱之損害賠償請求並無窒礙之處。</p> <p>2.目前金管會制定許多關於企業公</p>
--	--	--	--	--	---

					司治理及內 控內稽之守 則，並積極 推動公司治 理，建請併 同請金管會 確認。
59	指引全 章	本指引之落實與推動，應具體明揭經濟部 權責。	後續會再於 p.2 本指引制定要旨補 充。		否