

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」





目錄

一、前言.....	1
二、「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs)簡介	3
三、國家保護義務	4
(一)UNGPs 對於國家保護義務之指導	4
(二)已採取之行動.....	4
促進人權政策之一致性	4
自主承諾履行國際公約	5
促進國際交流與合作.....	5
臺灣法規對工商業領域之人權保護	6
促進政府採購中之人權	6
(三)未來推動之措施	7
繼續承諾落實重要人權公約，並完成國內法化及提出國家報告	7
持續強化推動國際人權對話與合作	7
持續推動勞動條件及權益保障法案	7
積極於經貿投資協定納入人權義務條款.....	8
跨國投資行政管理.....	8
四、企業尊重人權	8
(一)UNGPs 對於企業尊重人權之建議	8
(二)已採取之行動.....	9
政府鼓勵企業遵循國際組織之相關準則.....	9
政府獎勵企業尊重人權	9
企業尊重員工權益及利害關係人之意見.....	10
提升企業資訊透明度.....	10
(三)未來推動之措施	11
持續促進企業與多方利害關係人對話與溝通	11
持續鼓勵企業主動提出並落實人權政策.....	11

提倡企業強化非財務資訊之揭露	11
五、提供有效救濟制度	12
(一) UNGPs 對於有效救濟之指引	12
(二) 已採取之行動	13
司法救濟	13
法院組織	13
民事救濟及法律扶助	13
集體救濟及公民訴訟制度	14
域外管轄	14
非司法救濟	15
調解前置制度	15
活化訴訟外紛爭解決機制資源	15
就業歧視申訴制度	15
(三) 未來推動之措施	15
持續推動司法改革，建立更完善的救濟制度	15
強化域外管轄	16
推動揭弊者保護機制	17
六、國家行動計畫之監督	17
附錄一：臺灣有關國家保護義務之具體作為	18
附錄二：臺灣有關企業尊重人權之具體作為	25
附錄三：臺灣有關提供有效救濟制度之具體作為	28
附錄四：臺灣推動「國家保護義務」及「提供有效救濟制度」措施總覽	31



一、前言

臺灣企業於全球產業供應鏈居關鍵地位，體認關注及致力於與企業有關之人權保護，可對企業帶來永續利益，包括有助於：

- 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；
- 與員工及外部利害關係人建立及維持永續良善之關係；
- 維持及爭取更多關鍵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；
- 降低營運衝突相關之衍生性風險；
- 減少因侵犯人權遭法律訴訟之風險；
- 強化臺灣整體品牌形象，並提升對外貿易競爭力。

企業員工及臺灣人民亦瞭解，企業重視人權保護，可帶來以下好處：

- 勞動條件獲得有效提升；
- 確保在安全衛生的環境下工作；
- 公平、多元及包容的就業機會；
- 勞動福利的提升與保障；
- 勞動權益可自由地反映與表達；
- 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。

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，注意到參考及連結國際公認之企業與人權指導原則及準則，有助於達成相關目標，將推動以下工作：

- 履行在司法轄區內對企業經營場所實施人權保護的責任

- 支持、鼓勵及獎勵企業在國內外營運履行尊重人權的責任；
- 強化為我國司法轄區內企業侵犯人權行為的受害者提供有效救濟；
- 協助企業認識及化解人權風險及影響，促進企業有效及成功營運；
- 確保我國政府各級部門對企業與人權保持政策一致性；
- 致力促使國際社會遵守重要的企業與人權國際準則，包括敦促各國政府於司法轄區內充分履行保護人權及提供救濟之責任。

對自由、民主、法治及人權的重視與追求，是臺灣與多數國際社會共同擁抱的普世價值，臺灣政府、企業及人民共同體認工商業發展與尊重人權應當齊頭並進。

2020 年數十家臺灣企業自主性成立「防疫口罩國家隊」，協助提供臺灣及全球足夠之防疫口罩，以因應 COVID-19 疫情，共同照護人類健康權，是臺灣企業發揮社會責任、彰顯企業人權的最佳展現。臺灣願意在此基礎上，透過擇定以「聯合國工商企業與人權指導原則」（UNGPs）為方針，成立企業與人權國家行動計畫，以進一步提升對企業與人權的實質保護。

本國家行動計畫旨在提供一個平台，突顯各部門及企業之良好實踐，創造更多合作機會，更佳回應企業與人權領域之複雜挑戰。本國家行動計畫將注意不增加企業或組織之行政負擔，並確保該等行動將有助於促成國際公平競爭環境。

本國家行動計畫之結構

本國家行動計畫遵循 UNGPs 之結構，於第二部分簡介 UNGPs 之適用範圍、主要內容及精神。第三至第五部分聚焦於臺灣對 UNGPs 之三大支柱、已採行之措施及未來願景。最後，於第六部分描述本國家行動計畫執行之監督程序。



二、「聯合國工商企業與人權指導原則」(UNGPs)簡介

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。

在聯合國公布 UNGPs 前，國際社會早已開始關注跨國企業到開發中國家投資所引發之人權侵害問題，經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development，以下簡稱 OECD) 於 1976 年首度提出「多國籍企業指導綱領」(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)，最新修正版本為 2011 年版，促使跨國企業落實負責任之企業行為 (Responsible Business Conduct)，避免跨國企業因投資地之法規寬鬆而恣意妄為。

UNGPs 之適用範圍

UNGPs 適用於所有國家及工商企業，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 之三大支柱

UNGPs 共有 31 個指導原則，分為三大支柱：(1)國家保護義務(指導原則 1-10)：國家尊重、保護及實現人權與基本自由之現有義務；(2)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)；(3)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)。

三、國家保護義務

(一) UNGPs 對於國家保護義務之指導

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，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「聯合國反貪腐公約」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。

(二) 已採取之行動

■ 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 10 月 24 日成立「總統府人權諮詢小組」；2004 年 4 月 30 日擴編為「總統府人權諮詢委員會」，由副總統擔任主任委員，特別著重「人權入憲」與「人權修法」。

2019 年立法院通過「監察院國家人權委員會組織法」；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。

為確保政府在人權政策上之一致性，行政院設有「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。

■ 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。除「消除一切形式種族歧視國際公約」於 1971 年 1 月 9 日起即對我國生效外，我國雖尚非聯合國會員國，近年來仍主動透過立法程序履行聯合國重要公約，包含「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「聯合國反貪腐公約」等。臺灣政府亦透過立法程序將該等國際公約內容國內法化，並定期提出國家報告以接受國際專家之審查。

此外，為展現接軌 1993 年「維也納宣言及行動綱領」揭示之國際人權標準、完成臺灣國家人權行動計畫之決心，臺灣政府於 2019 年 11 月成立「制定國家人權行動計畫諮詢委員會」，由人權相關事務之政府機關(含任務編組)、民間團體、學者專家、婦女、身心障礙者、少數及弱勢族群、企業、工會、媒體等代表組成，就行動計畫之重要議題、架構、意見徵詢、公共參與及其編輯作業各階段等，提供諮詢意見。

■ 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：臺灣與歐盟已於 2018 至 2020 年連續召開年度人權諮商會議，就各項人權議題交換意見，歐盟亦鼓勵並支持臺灣就「企業與人權」提出國家行動計畫。

外交部更於 2019 年 3 月 4 日成立「外交部人權事務工作小組」，其任務包括促進國際人權合作交流、對外文宣推廣，並將關注及納入

婦女權益議題，推動人權外交。

此外，臺灣已在與他國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，以實際行動促進人權保障。

■ 臺灣法規對工商業領域之人權保護

臺灣政府透過相關法規來履行國家根據憲法或人權條約所承擔的義務，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。

臺灣政府已就「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「聯合國反貪腐公約」等聯合國公約完成國內法化，得以直接作為臺灣法律適用。

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。

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。

■ 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「廠商普遍為員工加薪」、「辦理採購業務員工之基本待遇」及「員工工作與生活平衡措施」列為採購案評分項目。

(三) 未來推動之措施

■ 繼續承諾落實重要人權公約，並完成國內法化及提出國家報告

內政部已擬具「消除一切形式種族歧視國際公約」推動計畫，並經行政院於 2020 年 5 月 8 日核定，將依該推動計畫期程逐步落實推動該公約，包括撰寫國家報告及辦理國際審查等事宜。

臺灣政府目前除前述已將上述五項聯合國核心人權公約國內法化，並採取聯合國模式建立國家報告制度外，亦承諾未來其餘三個核心人權公約即「保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約」、「保護所有人免遭強迫失蹤國際公約」及「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」亦將陸續跟進。

除持續評估聯合國其他核心人權公約國內法化之可行性外，並將持續研議推動履行其他與人權相關之勞動及環保公約。

■ 持續強化推動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機關之設立。

未來亦將持續強化推動與更多國家進行人權對話及合作。

■ 持續推動勞動條件及權益保障法案

為保障勞工可共享經濟果實，並擴大社會保險保護網，臺灣政府

承諾將研議制定「最低工資法」及「勞工職業災害保險及保護法」，同時將產業類別之特性納入勞動法規修法之考量，並研議強化婦女權益措施之可行性，落實「身心障礙者權益保障法」就業權益專章，推動職業重建服務措施、定額進用制度等各項措施，以維身心障礙者就業權益；另為提升外籍漁工之勞動條件，將增加其生活及休憩有關之設施。

臺灣政府每年將辦理職場平權及性騷擾防治研習會，以防制雇主以年齡為由歧視受僱者或求職者。

另為提升女性經濟力，將透過促進婦女創（就）業、營造性別平等友善職場、推動彈性工作時間／地點、促進二度就業、避免提早退離職場等策略推動。

■ 積極於經貿投資協定納入人權義務條款

未來在洽簽雙邊或多邊經貿投資協定之過程中，臺灣對外經貿談判單位亦將繼續爭取於協定中加入共同遵循之人權義務條款。

■ 跨國投資行政管理

臺灣政府將依據 UNGPs 之建議，繼續開啟企業與人權有關跨國投資行政管理之討論，亦將在中央層級建立跨部會協調機制，研究其他國家之作為，並討論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。

前述討論並應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，以確保企業海外投資行為不違反國際人權規範與標準。

四、企業尊重人權

(一) UNGPs 對於企業尊重人權之建議

UNGPS 明確指出企業負有尊重人權之社會責任。企業活動可能



對人權產生正面及負面影響，當國家未進行保護義務時，負面影響之風險將達到最高程度。因此，企業應建立人權盡職調查程序，以避免或減低對人權之負面影響。企業同時應將落實人權保障所帶來之正面效益納入其企業決策流程中。

(二)已採取之行動

■ 政府鼓勵企業遵循國際組織之相關準則

臺灣政府鼓勵企業從事負責任的企業行為，並採行國際公認之企業社會責任準則，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。

■ 政府獎勵企業尊重人權

臺灣政府明確期待，企業於所有工商業活動中都能尊重人權，故臺灣政府積極於「公司法」導入企業應善盡其社會責任之理念，使國內所有企業在履行企業社會責任時，有明確法源依據。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及支持，例如：透過「產業創新條例」等法令鼓勵並獎勵企業永續發展；於「公司法」明定，公司應鼓勵企業將利潤與員工共享；另於「中小企業發展條例」增訂中小企業於經濟景氣指數達一定情形下，為基層員工加薪，得享有租稅優惠；推展「綠色金融行動方案」，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。多年來亦不斷實施有關輔導計畫，針對企業需求進行診斷與諮詢，並協助企業改善現況及提供未來發展之建議。

■ 企業尊重員工權益及利害關係人之意見

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企業社會責任議題進行對話，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；媒體作為獨立監督之第四權，可以提高民眾就企業社會責任議題的關注。

在臺灣政府與各界共同倡議下，已有越來越多企業為善盡企業社會責任、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。

■ 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，並於 2020 年起參考國際間各交易所非財務資訊揭露的規範實務，將環境、氣候變遷、社會及公司治理風險評估納入揭露規範，以強化非財務資訊的關鍵績效指標與管理連結。

同時，臺灣政府亦為企業提供實施 CSR 政策的工具及指導原則，並不斷宣導、鼓勵企業主動提出年度 CSR 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 CSR 報告書、設立 CSR 委員會、訂立 CSR 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 CSR 報告書，許多民間團體或組織亦主動開啟評估 CSR 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、發佈最佳企業社會責任報告；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。

(三)未來推動之措施

■ 持續促進企業與多方利害關係人對話與溝通

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、OECD「多國籍企業指導綱領」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。

■ 持續鼓勵企業主動提出並落實人權政策

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。

另政府亦將逐步鼓勵企業建立其內部救濟系統，讓爭議可在企業內部之申訴機制解決，減少進入國家訴訟程序。

■ 提倡企業強化非財務資訊之揭露

除研議擴大強制提出企業社會責任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 (將參考重要國際準則研議涵蓋利害關係人關注之重大環境、社會及公司治理議題如消費者資訊利用、能源使用、廢棄物處理、勞動條件、生態保護、反迫遷、原住民土地權、性別平等及消費者保護措施等)，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。

五、提供有效救濟制度

(一) UNGPs 對於有效救濟之指引

依據 UNGPs 第 25 條之規範意旨，為保護工商業領域人權免於侵害，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) 無障礙環境：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) 接軌國際標準：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。

(二) 已採取之行動

■ 司法救濟

法院組織

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；
- 專門法院或法庭，專門解決特定領域中之爭端，例如：智慧財產法院、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，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。

同時，為確保法院活動有效進行，竭力解決案件積壓問題，並使周轉時間保持在合理水準，臺灣政府透過總統府司法改革國是會議，邀集各界專家代表共同研議，以制定適當程序規範、可持續之司法系統及更有效率之審理流程。

民事救濟及法律扶助

「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。「法律扶助法」對於無力負擔訴訟費用及律師報酬的人民，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。

集體救濟及公民訴訟制度

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、消費者損害及商品瑕疵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」等法規均訂有公民訴訟條款。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。

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，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，臺灣政府如於審查時，發現企業國外投資曾有違反國際條約之義務者，將否准其申請；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。



■ 非司法救濟

臺灣政府也鼓勵、提倡民眾多利用由法院、行政機關及民間組織依法向民眾提供之申訴、調解、調處或仲裁等所謂「訴訟外紛爭解決機制」(Alternative Dispute Resolution, 簡稱 ADR), 以儘速解決橫跨醫療糾紛、勞資爭議、性別平等、消費者保護等各領域案件。

調解前置制度

例如於勞動爭議領域，為提供司法以外之替代性爭端解決機制，即設有勞資爭議調解、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，調解不成才得交由法院審判。

活化訴訟外紛爭解決機制資源

臺灣政府更建置「訴訟外紛爭解決 (ADR) 機構查詢平台」，強化行政型、民間型 ADR 機構的連結。民眾可以在網站依據紛爭類型、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。

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、年齡及身心障礙等歧視案件，故受僱者或求職者發現雇主違反相關規定，即可向上述管道提出申訴。

(三) 未來推動之措施

■ 持續推動司法改革，建立更完善的救濟制度

承繼 1999 年開始推動之司法改革，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 項點次決議，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」，將於 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，提升經商環境並促進經濟發展。

未來政府各相關機也會持續與社會對話、聽取各方意見，研擬最符合我國國情之改革方案，並積極推動，以利企業與人權救濟制度之持續改善。

■ 強化域外管轄

對於在我國進行工商業活動之外國跨國企業有侵害我國人權或環境之行為，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或環境之行為，所引起的跨國訴訟案件，我國政府應研究如何提供被害人有效之救濟管道。研究範圍應包括但不限於：

- 1、在當事人實質公平、法理、程序經濟等原則下，研究如何制定我國對跨國訴訟案件管轄權的規範（包括在我國無住所之外國人至我國法院提起訴訟之情形）。
- 2、我國企業或跨國企業之法人刑事責任，除罰金刑以外，是否得以其他處罰種類為之，進行可行性評估。
- 3、在跨國企業利用海外免稅國家設立之子企業情形，研究跨國企業之母企業是否應與侵害他人權利之子企業，對被害人負連帶損害賠償責任
- 4、關於跨國企業於他國侵害環境之涉外損害賠償案件，研究有無於相關法規（例如：環保法規等）訂定特別時效之必要。



■ 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。

六、國家行動計畫之監督

本國家行動計畫象徵臺灣啟動 UNGPs 執行工作。臺灣是亞洲最早制定此類行動方案的國家之一。我們理解，隨著國際社會對企業與人權之推動，新想法及最佳實踐將不斷產生。臺灣將持續密切關注最新發展，以作為日後政策制定之參考。政府、企業及民間團體代表將持續溝通研商，共同監督此行動計畫之執行情況，以利此計畫未來之發展及更新。

我們將持續報告本行動計畫之執行與更新情況，並承諾於 2024 年底前公佈本行動計畫執行之更新版本。

最後，誠摯感謝企業、工商協會、民間團體、學術界和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。

附錄一：臺灣有關國家保護義務之具體作為

■ 臺灣對於人權之承諾與國際參與

關於批准及施行聯合國重要公約，臺灣政府已採行下列措施：

「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」於 2009 年 12 月 10 日施行，並定期提出國家報告審視臺灣落實兩公約之情形。

「身心障礙者權利公約施行法」於 2014 年 12 月 3 日施行，維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟及文化等之機會。

「兒童權利公約施行法」於 2014 年 11 月 20 日施行，以國際兒童權利保障規範為標竿，全方位構築守護兒童身心健康發展的環境。

「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」於 2012 年 1 月 1 日施行，提升臺灣之性別人權標準，落實性別平等。

「消除一切形式種族歧視國際公約」推動計畫於 2020 年 5 月 8 日經行政院核定，將依該推動計畫期程逐步落實推動該公約，包括撰寫國家報告及辦理國際審查等事宜。

「聯合國反貪腐公約施行法」於 2015 年 12 月 9 日施行，以因應國際廉政發展趨勢與挑戰，並定期提出國家報告審視臺灣落實聯合國反貪腐公約之情形。

臺灣政府除於臺灣境內推動人權保障外，外交部更於 2019 年 3 月 4 日成立「外交部人權事務工作小組」，其任務包括促進國際人權合作交流、對外文宣推廣，並將關注及納入婦女權益議題，推動人權外交。



■ 政府採購

在國家與企業之連結上，國家可於政府採購中引入人權要求，例如：提供投標人人權指引、於契約中引入人權要求，透過國家之影響力促進企業尊重人權。臺灣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」第 101 條第 1 項第 14 款規定，政府機關辦理採購，如廠商歧視性別、原住民、身心障礙或弱勢團體人士而情節重大者，將依法刊登政府採購公報，自刊登之次日起 1 年不得參加投標或作為決標對象或分包廠商。

「政府採購法」第 26 條之 1 規定，機關得以促進自然資源保育與環境保護為目的，依同法第 26 條擬定節省能源、節約資源、減少溫室氣體排放之相關措施，其因而增加之計畫經費或技術服務費用，應併入計畫報核編列預算。

「政府採購法」第 96 條規定，機關得於招標文件中，規定優先採購取得政府認可之環境保護標章使用許可之產品。

「資源回收再利用法」第 22 條規定，臺灣各機關、公立學校、公營事業或機構，應優先採購政府認可之環境保護產品，主管機關及各目的事業主管機關應辦理相關推廣活動。

「產業創新條例」第 27 條第 1 項規定，各中央目的事業主管機關應鼓勵政府機關（構）及企業採購綠色產品或服務。

「溫室氣體減量及管理法」第 25 條規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機構應宣導、推廣節約能源及使用低耗能高能源效率產品或服務，以減少溫室氣體之排放。

「政府採購法」第 98 條規定，得標廠商其於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用身心障礙者及原住民，人數不得低於總

人數百分之二，僱用不足者，除應繳納代金，並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。

「原住民族工作權保障法」第 12 條規定：「(第一項)依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。(第二項)依前項規定僱用之原住民於待工期間，應辦理職前訓練；其訓練費用應由政府補助；其補助條件、期間及數額，由中央勞工主管機關另以辦法定之。(第三項)得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。」

「政府採購法」第 70 條規定，機關辦理工程採購，應明訂廠商執行品質管理、環境保護、施工安全衛生之責任，並對重點項目訂定檢查程序及檢驗標準。

「政府採購法」第 70 條之 1 規定，機關辦理工程採購，應於規劃、設計階段編列符合職業安全衛生法規之圖說規範，量化編列安全衛生費用；招標階段納入招標文件，規定廠商採取必要之預防設備或措施；履約階段，廠商施工場所之安全衛生設施欠缺或不良致發生職業災害者，除受職業安全衛生法處罰外，機關應依政府採購法及契約規定處置。

此外，在「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「廠商為員工加薪」、「員工工作與生活平衡措施」列為採購案評分項目。

■ 促進企業社會責任

2018 年 11 月施行之「公司法」第 1 條第 2 項規定：「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」因此，公司之經營除以營利為目的外，亦應負起社會責任。



國家得引入具法律拘束力之非財務事項報告要求，以促進企業進行人權盡職調查。「公開發行公司年報應行記載事項準則」第 10 條第 4 款第 5 目已明訂公司治理報告應記載履行社會責任情形，內容包括：環保、社區參與、社會貢獻、社會服務、社會公益、消費者權益、人權、安全衛生與其他社會責任活動。

臺灣證券交易所股份有限公司（下稱「臺灣證券交易所」）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心已訂定「上市（櫃）公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」，規範上市櫃之食品工業、金融保險業、化學工業、餐飲收入占全年營業收入之比率達 50% 以上公司及實收資本額達新臺幣 50 億元以上之公司應依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives，GRI）發布之最新版 GRI 準則編製企業社會責任報告書。

經濟部中小企業處訂定「社會創新組織登錄原則」，鼓勵社會創新組織揭露符合聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals，SDGs）或我國關切社會議題之組織目標及社會使命。

為強化公司治理，臺灣證券交易所、財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心制定相關守則，包括：

「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」：期待上市櫃公司落實企業社會責任，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響。

「上市上櫃公司誠信經營守則」：期待上市櫃公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，考量供應商或其他企業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易。

「上市上櫃公司治理實務守則」：期待上市櫃公司建立良好之公司治理制度，尊重利害關係人之權益。

■ 促進國際間之共識與合作

臺灣與歐盟已於 2018 年至 2020 年連續召開年度人權諮商會議，就各項人權議題交換意見，確認雙方共享民主、人權及法治等價值，並同意針對共同利益與價值尋求更密切的合作，歐盟亦鼓勵並支持臺灣就「企業社會責任」或「企業與人權」提出國家行動計畫。

臺灣以出口為導向，消除貿易障礙及強化多邊貿易體系尤為重要。此外，貿易有助於永續發展。在此脈絡下，促進貿易以友善發展之方式進行，例如：促進自由貿易協定納入環境、社會及人權標準，設計影響評估及監督機制。

臺灣已在經貿投資協定中納入「CSR 條款」、「投資、環境及勞工」條款及「一般例外」條款：

納入 CSR 條款：駐印度臺北經濟文化中心與印度台北協會雙邊投資協定第 12 條。

納入「投資與環境 / 勞工」條款：地主國不得藉由放寬健康、安全或環境措施，或降低勞工標準，以吸引投資。目前我國納入此等條款之協定包括：臺瓜地馬拉 FTA 投資章第 10.15 條、臺尼加拉瓜 FTA 投資章第 10.11 條、臺薩宏 FTA 投資章第 10.16 條、亞東關係協會與財團法人交流協會有關投資自由化、促進及保護合作協議第 24 條、臺紐 FTA 投資章第 12.16 條。

納入「一般例外」條款：投資協定之規範不得解釋為禁止地主國採行基於保護人類健康等公共目的之必要措施，但不得對投資人造成專斷或不合理之歧視。目前我國納入此等條款之協定包括：中華民國政府與聖文森國政府投資相互促進暨保護協定第 16 條、駐菲律賓臺北經濟文化辦事處與馬尼拉經濟文化辦事處投資保障及促進協定第 16 條、駐印度臺北經濟文化中心與印度台北協會雙邊投資協定第 31 條。



■ 其他相關法規及措施

為強化派遣勞工之權益保障，「勞動基準法」於 2019 年 5 至 6 月增修第 2 條、第 9 條、第 22 條之 1 及第 17 條之 1、第 63 條、第 63 條之 1 及第 78 條等規定，業分別於 2019 年 5 月 17 日及 6 月 21 日公布施行，明定派遣勞工為不定期契約、禁止要派單位將人員轉掛為派遣勞工、要派單位應負工資補充給付責任與連帶負職災補（賠）償責任，以加強保障派遣勞工之勞動權益。

實施「職業安全衛生法」，目的在防止職業災害，保障工作者安全及健康。「工廠管理輔導法」第 21 條第 3 項並規定：「工廠製造、加工或使用危險物品應善盡安全管理責任，如發生重大環境污染、重大工安事故，致嚴重影響鄰近工廠或民眾安全者，直轄市、縣（市）主管機關得命其停工並改善之。工廠於停工原因消滅後，得向直轄市、縣（市）主管機關申請復工。」

「公益彩券發行條例」第 8 條規定：「公益彩券經銷商之遴選，應以具工作能力之身心障礙者、原住民及低收入單親家庭為優先；經銷商僱用 5 人以上者，應至少進用具有工作能力之身心障礙者、原住民及低收入單親家庭 1 人。」

「菸酒管理法」第 25 條明定菸品之尼古丁及焦油不得超過菸害防制法規定之最高含量限制，俾利管理及確保國民健康，防止業者侵害人民健康權；第 27 條明定菸酒製造業者之製造等流程，應符合良好衛生標準，及相關設廠標準之規定，防止業者侵害人民健康權。

「性別工作平等法」為促進職場上性別平等，於第二章明確要求雇主對求職者或受僱者不得因性別或性傾向而有差別待遇；同法第三章規範雇主有義務防治職場性騷擾行為之發生，一定規模企業更應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，並在工作場所公開揭示。

行政院環境保護署依「空氣污染防制法」第 7 條規定，規劃「空

氣污染防治方案（2020 年至 2023 年）」，行政院 2020 年 5 月 22 日核定在案。本方案以全國 PM_{2.5} 年平均濃度符合空氣品質標準 15 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ 為目標，並兼顧臭氧改善，削減揮發性有機物排放量，強化管制的應用範圍與力道，區分固定源、逸散源、移動源及綜合策略等 4 大面向共推動 27 項措施。



附錄二：臺灣有關企業尊重人權之具體作為



■ 國家可提供企業相關資訊及支持，臺灣政府已實施數項法規及措施，提供業者輔導與支持，包括：

「溫室氣體減量及管理法」第 4 章規範與溫室氣體減量相關之教育宣導與獎勵機制，規定各級政府機關必須推動對於產業對減緩全球氣候變遷之認知與減少溫室氣體排放等宣導工作。行政院環境保護署除推廣產品碳足跡標示制度外，並於 2017 年 7 月依據「溫室氣體減量及管理法」第 27 條第 2 項規定，發布「低碳產品獎勵辦法」，增加業者申請產品碳足跡標籤及碳足跡減量標籤的實質誘因。

「產業創新條例」第 26 條規定，為鼓勵產業永續發展，各中央目的事業主管機關得補助或輔導企業推動下列事項：一、協助企業因應國際環保及安全衛生規範。二、推動溫室氣體減量與污染防治技術之發展及應用。三、鼓勵企業提升能資源使用效率，應用能資源再生、省能節水及相關技術。四、產製無毒害、少污染及相關降低環境負荷之產品。

「產業創新條例」第 28 條規定，為促進企業善盡社會責任，各中央目的事業主管機關應輔導企業主動揭露製程、產品、服務及其他永續發展相關環境資訊；企業表現優異者，得予以表揚或獎勵。

行政院於 2017 年 11 月 6 日核定金融監督管理委員會所提之「綠色金融行動方案」，鼓勵銀行採行「赤道原則」(Equator Principles)，採用國際標準銀行的授信與風險管理標準，提升銀行爭取國際聯貸案件的利基。

「公司法」第 235-1 條第 1 項本文明定，公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞，以鼓勵企業將利潤與員工分享。

「中小企業發展條例」第 36 條之 2 第 3 項規定：「中小企業於

經濟景氣指數達一定情形下，調高基層員工之平均薪資給付水準時，得就每年非因法定基本工資調整而增加支付本國籍現職基層員工薪資金額之百分之一百三十限度內，自其增加薪資當年度營利事業所得額中減除。」

■ **為強化企業落實企業社會責任，提升企業尊重人權之意識，臺灣政府及民間團體已實施諸多能力建構措施，包括：**

經濟部投資業務處每年舉辦企業社會責任研討會，提升企業對於 UNGPs、OECD「多國籍企業指導綱領」之認識。

台灣永續能源研究基金會與企業、政府機關、學研機構及非政府組織等跨領域利害關係人在 2018 年 8 月共同發起成立「永續發展目標聯盟」(Alliance for Sustainable Development Goals)，每年定期舉辦「全球企業永續論壇」，期盼藉此讓與會者瞭解 SDGs、企業社會責任的績優作為及商業模式。

台灣永續能源研究基金會推出台灣永續價值指數 (Taiwan Sustainability Value Index, TWSVI)，以經濟、環境、社會及揭露等永續績效構面評比，選出兼具財務與永續價值之公司股票。

台灣永續能源研究基金會配合政府發展再生能源，加強推動綠色金融及永續金融，協助推動企業有關「TCFD 氣候相關財務揭露」及「PRB 責任銀行原則」之因應與作為。

台灣永續能源研究基金會設立「台灣企業永續學院」(Taiwan Academy of Corporate Sustainability, TACS)，結合國內各大學、企業、政府機關及國外非營利組織等，舉辦國際研討會、工作坊及論壇等各類型活動，積極推動產官學研各界之 SDGs 推廣及永續發展教育。

此外，為促進臺灣永續投資環境之發展，臺灣證券交易所旗下子公司臺灣指數公司與 FTSE Russell 共同發布「FTSE4Good 臺灣指數



公司臺灣永續指數」，成為我國首檔完整結合環境、社會、公司治理與財務指標篩選的投資型 ESG 指數。

中華民國證券櫃檯買賣中心與臺灣指數公司，結合中華民國企業永續發展協會，合作開發以企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 為主題之上櫃股票指數「臺灣指數公司臺灣上櫃企業社會責任指數」，篩選出企業社會責任表現達到標準的上櫃公司，不僅鼓勵上櫃公司重視並實踐企業社會責任，期可發行 ETF、ETN、指數權證或基金等指數金融商品，提供投資人參與社會責任投資的新管道。

產業協會及企業亦自發性提出或遵循相關國際準則，例如：

為確保金融業落實企業社會責任，中華民國銀行商業同業公會於 2014 年參考「赤道原則」精神增訂授信準則，建議銀行在辦理企業授信審核時，宜審酌借款戶是否善盡環境保護、企業誠信經營及社會責任。

台北市消費者電子商務協會提出「優良電子商務行為準則」，宗旨為建立自律有序、公平效率、明確安全的電子商務環境，以確保消費者權益，建立消費者對電子商務之信心，進而促進電子商務之健全發展，謀求電子商務業者與消費者雙方之最大福祉。

臺灣華碩電腦股份有限公司、宏碁股份有限公司、鴻海科技集團、宏達國際電子股份有限公司及台灣積體電路製造股份有限公司等企業為負責任企業聯盟之成員，遵循「負責任企業聯盟行為準則」，強化供應鏈管理。

臺灣華碩電腦股份有限公司、宏碁股份有限公司、宏達國際電子股份有限公司及台灣積體電路製造股份有限公司等企業為責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative) 之成員，進行衝突礦產管理，落實盡職調查作業。

附錄三：臺灣有關提供有效救濟制度之具體作為

■ 民事救濟及法律扶助

臺灣設有獨立之民事救濟制度，人民於其私權受侵害時得依「民事訴訟法」提起訴訟，享有平等接近法院、使用法官解決紛爭之機會。

「民事訴訟法」及其特別法「勞動事件法」均設有「訴訟救助制度」，法院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。

臺灣已施行「法律扶助法」，對於無力負擔訴訟費用及律師報酬的人民，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。

集體救濟及公民訴訟制度

關於集體救濟制度，因應公害、消費者損害及商品瑕疵等被害人眾多之案件類型，臺灣「民事訴訟法」第 44-1 條至第 44-3 條及「消費者保護法」第 50 條及第 54 條設有團體訴訟制度，以節省被害人之勞費支出。

關於環境公民訴訟，臺灣「環境基本法」第 34 條第 1 項、「環境影響評估法」第 23 條第 8 項、「空氣污染防制法」第 93 條第 1 項、「廢棄物清理法」第 72 條第 1 項、「土壤及地下水污染整治法」第 54 條第 1 項、「水污染防治法」第 72 條第 1 項及「毒性及關注化學物質管理法」第 73 條第 1 項為公民訴訟條款，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敘明疏於執行之具體內容，以書面告知主管機關。主管機關於書面告知送達之日起 60 日內仍未依法執行者，受害人民或公益團體得以該主管機關為被告，對其怠於執行職務之行為，直接向行政法院提起訴訟，請求判令其執行。



域外管轄

「中華民國刑法」第 5 條規定，企業如於海外有人口販運、販賣毒品及海盜等行為，亦有我國刑法之適用，司法有權對其追訴、處罰。

「貪污治罪條例」第 11 條規定，對臺灣公務員行賄或對外國、大陸地區、香港或澳門等地之公務員，就跨區貿易、投資或其他商業活動有關事項行賄者，負刑責，而且不問犯罪地之法律有無處罰規定，均依該條例處罰。

「公司國外投資處理辦法」第 6 條規定，國外投資有影響國家安全、對國家經濟發展有不利影響、違反國際條約或協定之義務、侵害智慧財產權、違反勞動基準法引發重大勞資糾紛尚未解決及破壞國家形象等行為時，主管機關得不予核准。

勞動爭議

關於勞動爭議，為提供替代性爭端解決機制，「勞資爭議處理法」設有勞資爭議調解、仲裁及裁決。「勞動事件法」於 2020 年 1 月 1 日生效，透過各級法院設立勞動專業法庭，期能迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧。

持續推動司法改革，建立更完善的救濟制度

承繼 1999 年開始推動之司法改革，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 項點次決議，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」，將於 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，提升經商環境並促進經濟發展。

未來政府各相關機也會持續與社會對話、聽取各方意見，研擬最符合我國國情之改革方案，並積極推動，以利企業與人權救濟制度之持續改善。





附錄四：臺灣推動「國家保護義務」及「提供有效救濟制度」 措施總覽

臺灣推動「國家保護義務」及「提供有效救濟制度」之各項措施與 UNGPs 逐項條文對照表

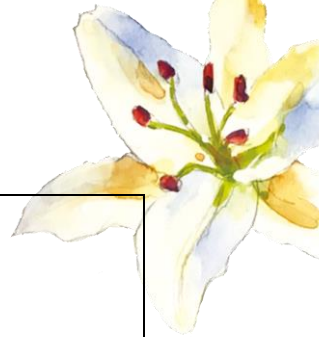
國家保護義務	
A. 基本原則	UNGP1 國家必須保護其在領土及 / 或管轄範圍內人權不受第三方，包括工商企業侵犯。國家應採取適當步驟，通過有效政策、法律、條例及裁定，防止、調查、懲治及補救此類侵犯行為。
	已採取之行動 <ul style="list-style-type: none">臺灣政府透過相關法規來履行國家根據憲法或人權條約所承擔的義務，包括避免企業在內的行為人侵害人權。另透過其他立法，例如勞動法規中關於工作權利及禁止歧視之立法，以確保人權亦能受到公共部門以外第三者（包括企業）之尊重與支持。
	UNGP2 國家應明確規定對在其領土及 / 或管轄範圍內之所有工商企業在其全部業務中尊重人權之期待。
	已採取之行動 <ul style="list-style-type: none">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。臺灣政府已就「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



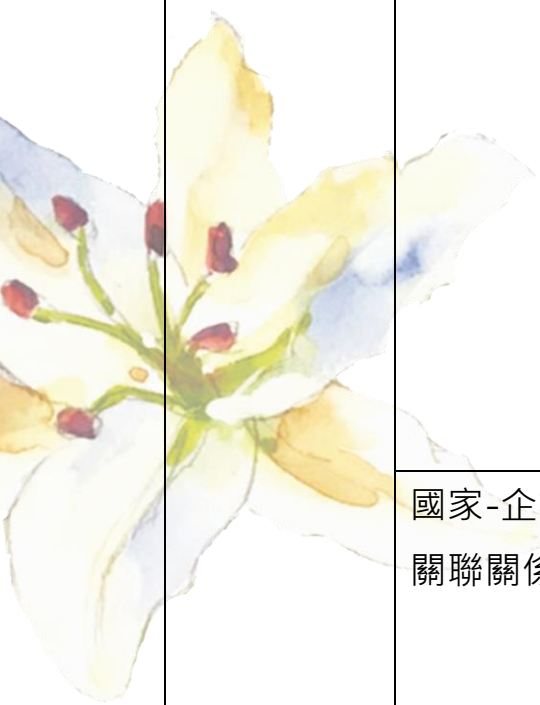
一切形式歧視公約」、「兒童權利公約」、「身心障礙者權利公約」及「聯合國反貪腐公約」等聯合國公約完成國內法化，得以直接作為臺灣法律適用。

未來推動之措施

- 臺灣政府承諾將研議制定「最低工資法」及「勞工職業災害保險及保護法」，同時將產業類別之特性納入勞動法規修法之考量，並研議強化婦女權益措施之可行性，落實「身心障礙者權益保障法」就業權益專章，推動職業重建服務措施、定額進用制度等各項措施，以維身心障礙者就業權益。
- 每年將辦理職場平權及性騷擾防治研習會，以防制雇主以年齡為由歧視受僱者或求職者。
- 將透過促進婦女創（就）業、營造性別平等友善職場、推動彈性工作時間／地點、促進二度就業、避免提早退離職場等策略推動，以提升女性經濟力。
- 將依據UNGPs之建議，繼續開啟企業與人權有關跨國投資行政管理之討論，亦將在中央層級建立跨部會協調機制，研究其他國家之作為，並討論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，前項討論並將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。



B.實施原則	國家的一般監管及政策職能	<p>UNGP3</p> <p>國家在履行其尊重義務時，應：</p> <ol style="list-style-type: none">(1)執行法律，其目的或其效果係要求工商企業尊重人權，同時，定期評估此類法律的充分性，以彌補差距；(2)確保制約工商企業創辦及運作之其他法律及政策，例如公司法，不會限制而是促進企業尊重人權；(3)切實指導工商企業在各項經營中尊重人權；(4)鼓勵並適時要求工商企業通報其如何處理人權影響。 <p>已採取之行動</p> <ul style="list-style-type: none">• 臺灣政府鼓勵企業從事負責任的企業行為，並採行國際公認之企業社會責任準則，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。• 「公司法」已導入企業應善盡其社會責任之理念，使國內所有企業在履行企業社會責任時，有明確法源依據。• 政府透過「產業創新條例」、「公司法」、「中小企業發展條例」、「綠色金融行動方案」等，提供企業履行企業與人權相關資源及支持。• 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CSR報告書，並於2020年起參考國際間各交易所非財務資訊揭露的規範實務，將環境、氣候變遷、社會及公司治
---------------	--------------	---




		<p>理風險評估納入揭露規範。</p> <ul style="list-style-type: none">政府亦為企業提供實施CSR政策之工具及指導原則，並不斷宣導、鼓勵企業主動提出年度CSR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。 <p>未來推動之措施</p> <ul style="list-style-type: none">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。除研議擴大強制提出企業社會責任報告書之範圍之可行性，臺灣政府亦提倡企業強化非財務資訊之揭露(將參考重要國際準則研議涵蓋利害關係人關注之重大環境、社會及公司治理議題如消費者資訊利用、能源使用、廢棄物處理、勞動條件、生態保護、反迫遷、原住民土地權、性別平等及消費者保護措施等)，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。
	國家-企業 關聯關係	<p>UNGP4</p> <p>國家應採取額外步驟，保護人權不受國家擁有或控制的工商企業，或接受國家機構，例如出口信貸機構及官方投資保險或擔保機構實質性支持及服務的企業侵犯，包括在適當時機要求人權盡責。</p> <p>已採取之行動</p> <ul style="list-style-type: none">臺灣法律中有關個人基本權利保障之規定，係



	<p>針對中央及地方政府等公共部門，避免其侵害人權。</p> <ul style="list-style-type: none">臺灣政府鼓勵企業與利害關係人、工會及民間社會組織就企業社會責任議題進行對話，以發現問題並開展建設性工作，尋求共同的解決方案；投資者及消費者做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；媒體作為獨立監督之第四權，可以提高民眾就企業社會責任議題的關注。 <p><u>UNGP5</u></p> <p>國家如與工商企業簽約，或立法允許工商企業提供可能影響享有人權的服務，則應行使充分監督，以履行其國際人權義務。</p> <p><u>已採取之行動</u></p> <p>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，已將「廠商普遍為員工加薪」、「辦理採購業務員工之基本待遇」及「員工工作與生活平衡措施」列為採購案評分項目。</p> <p><u>UNGP6</u></p> <p>國家應促進與其有商業往來的工商企業尊重人權。</p> <p><u>已採取之行動</u></p> <ul style="list-style-type: none">在國家與企業之連結上，臺灣已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，透過國家之影響力促進企業尊重人權。臺灣已在涉及政府採購
--	--



		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。
 在受衝突 影響地區 支持企業 尊重人權	UNGP7	由於在受衝突影響地區，嚴重侵犯人權的風險不斷加劇，國家應協助確保在此類背景下經營的工商企業不會涉入侵犯人權行為，包括： (1) 在盡可能的最初階段與工商企業接觸，協助其確認、防止及緩解其活動與商業關係之人權相關風險； (2) 向工商企業提供適當援助，以評估及解決不斷加劇之侵權風險，尤其應關注基於性別的暴力及性暴力； (3) 對參與嚴重侵犯人權，又拒絕在解決問題時予以配合之工商企業，不提供公共支持及服務； (4) 確保目前之政策、立法、條例及執行措施可有效應對工商企業參與嚴重侵犯人權的風險。
	已採取之行動	<ul style="list-style-type: none">• 我國華碩電腦股份有限公司、宏碁股份有限公司、鴻海科技集團、宏達國際電子股份有限公司及台灣積體電路製造股份有限公司等企業為「負責任企業聯盟」之成員，遵循「負責任企業聯盟行為準則」，強化供應鏈管理。• 我國華碩電腦股份有限公司、宏碁股份有限



		<p>公司、宏達國際電子股份有限公司及台灣積體電路製造股份有限公司等企業為「責任礦產倡議」之成員，進行衝突礦產管理，落實盡職調查作業。</p> <p><u>未來推動之措施</u></p> <p>臺灣政府將依據UNGPs之建議，繼續開啟企業與人權有關跨國投資行政管理之討論，亦將在中央層級建立跨部會協調機制，研究其他國家之作為，並討論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。前述討論並應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，以確保企業海外投資行為不違反國際人權規範與標準。</p>
確保政策的一致性		<p><u>UNGP8</u></p> <p>國家應確保規範企業作法之政府部門及其他國家機構在履行其各自職能時，意識並遵守國家的人權義務，包括為此向企業提供有關信息、培訓及支持。</p> <p><u>已採取之行動</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 2019年立法院通過「監察院國家人權委員會組織法」；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。• 為確保政府在人權政策上之一致性，行政院設



- 有「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。
- 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，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。

UNGP9

國家應保持適當的國內政策彈性，以在與其他國家或工商企業共同追求與企業相關的政策目標時，履行其人權義務，例如透過投資條約或契約。

已採取之行動

- 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：臺灣與歐盟已於 2018 至 2020 年連續召開年度人權諮商會議，就各項人權議題交換意見，歐盟亦鼓勵並支持臺灣就「企業與人權」提出國家行動計畫。
- 外交部更於 2019 年 3 月 4 日成立「外交部人權事務工作小組」，其任務包括促進國際人權合作交流、對外文宣推廣，並將關注及納入婦女權益議題，推動人權外交。
- 臺灣已在與他國簽訂之經貿投資協定中納入「CSR 條款」、「投資、環境及勞工」條款及



	<p>「一般例外」條款，以實際行動促進人權保障。</p> <p><u>未來推動之措施</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 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機關之設立。未來亦將持續強化推動與更多國家進行人權對話及合作。• 未來在洽簽雙邊或多邊經貿投資協定之過程中，臺灣對外經貿談判單位亦將繼續爭取於協定中加入共同遵循之人權義務條款。 <p><u>UNGP10</u></p> <p>國家作為處理企業相關問題之多邊國際機構成員時，應：</p> <ul style="list-style-type: none">• 努力確保此類國際機構既不限制其成員國履行保護義務的能力，也不妨礙工商企業尊重人權；• 鼓勵此類機構在其各自職責及能力範圍內，促使企業尊重人權，協助各國履行其保護人權免遭工商企業侵犯之義務，包括為此開展技術援助、能力建構及宣傳；• 依據相關指導原則，促進互相瞭解，並推動在管理企業與人權挑戰方面之國際合作。 <p><u>已採取之行動</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 臺灣政府承諾在國內及國際上均充分履行人權義務。除「消除一切形式種族歧視國際公約」於 1971 年 1 月 9 日起即對我國生效外，我國雖尚非聯合國會員國，近年來仍主動透過立法
--	---



程序履行聯合國重要公約，包含：「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「聯合國反貪腐公約」等。臺灣政府亦透過立法程序將該等國際公約內容國內法化，並定期提出國家報告以接受國際專家之審查。

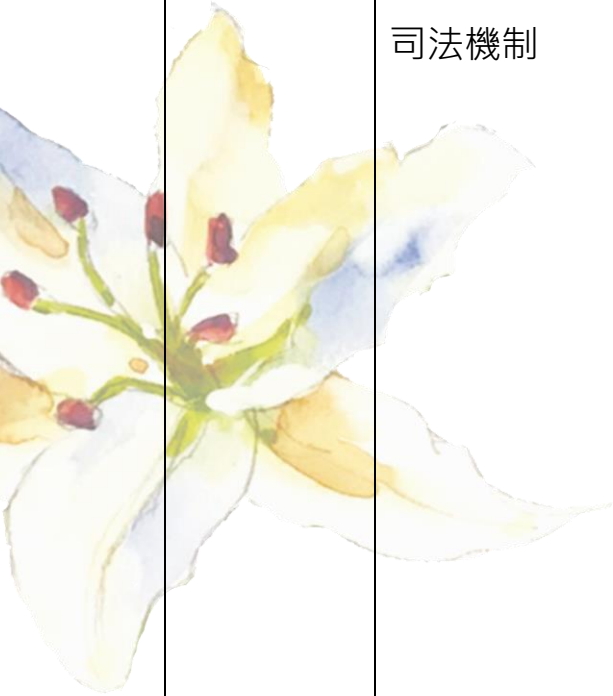
- 為展現接軌 1993 年「維也納宣言及行動綱領」揭示之國際人權標準、完成臺灣國家人權行動計畫之決心，臺灣政府於 2019 年 11 月成立「制定國家人權行動計畫諮詢委員會」，由人權相關事務之政府機關（含任務編組）、民間團體、學者專家、婦女、身心障礙者、少數及弱勢族群、企業、工會、媒體等代表組成，就行動計畫之重要議題、架構、意見徵詢、公共參與及其編輯作業各階段等，提供諮詢意見。

未來推動之措施

- 內政部已擬具「消除一切形式種族歧視國際公約」推動計畫，並經行政院於 2020 年 5 月 8 日核定，將依該推動計畫期程逐步落實推動該公約，包括撰寫國家報告及辦理國際審查等事宜。
- 臺灣政府目前除前述已將上述五項聯合國核心人權公約國內法化，並採取聯合國模式建立國家報告制度外，亦承諾未來其餘三個核心人權公約即「保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約」、「保護所有人免遭強迫失蹤國際公約」及「禁止酷刑和其他殘忍、不人道或



		<p>有辱人格的待遇或處罰公約」亦將陸續跟進。</p> <ul style="list-style-type: none">除持續評估聯合國其他核心人權公約國內法化之可行性外，並將持續研議推動履行其他與人權相關之勞動及環保公約。
提供有效救濟制度		
A.基本原則	<p>UNGP25</p> <p>作為就與企業有關之人權侵犯行為實施保護義務之一部份，確保在此類侵犯行為發生在其領土及 / 或管轄範圍內時，透過司法、行政、立法或其他適當手段，使受害者獲得有效補救。</p> <p>已採取之行動</p> <ul style="list-style-type: none">臺灣共有普通法院、行政法院或法庭、專門法院或法庭（例如智慧財產法院、少年及家事法院或法庭，及勞動專業法庭）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。對於海外發生特定人權危害案件，現行法制已有相關規範，無論其發生地點，臺灣司法機關具有管轄權。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。依據「公司國外投資處理辦法」規定，臺灣	




		<p>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，將否准其申請；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。</p> <p><u>未來推動之措施</u></p> <p>對於在我國進行工商業活動之外國跨國企業有侵害我國人權或環境之行為，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或環境之行為，所引起的跨國訴訟案件，研究如何提供被害人有效之救濟管道。</p>
B.實施原則	基於國家的司法機制	<p><u>UNGP26</u></p> <p>國家應採取適當步驟，確保國內司法機制在處理與企業有關之侵犯人權行為時之有效性，包括評估如何減少可能導致拒絕補救之法律、實踐及其他有關壁壘。</p> <p><u>已採取之行動</u></p> <ul style="list-style-type: none">· 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，補足法院依法審判時可能產生之人權漏洞。· 「民事訴訟法」及其特別法「勞動事件法」均設有「訴訟救助」制度。「法律扶助法」對於無力負擔訴訟費用及律師報酬的人民，予以制度性的援助。· 「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制度，「環境基本



	<p>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」等法規均訂有公民訴訟條款，以減輕權利受侵害者利用司法救濟過程之負擔。</p> <p>未來推動之措施</p> <ul style="list-style-type: none">• 承繼 1999 年開始推動之司法改革，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 項點次決議，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」，將於 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，提升經商環境並促進經濟發展。• 未來政府各相關機關也會持續與社會對話、聽取各方意見，研擬最符合我國國情之改革方
--	---



		案，並積極推動，以利企業與人權救濟制度之持續改善。
 基於國家的 非司法申訴 機制	UNGP27	國家應與司法機制共同提供有效及適當之非司法申訴機制，作為補救與企業相關的侵犯人權行為的國家整體制度的一部份。
	已採取之行動 <ul style="list-style-type: none">· 臺灣政府鼓勵、提倡民眾多利用由法院、行政機關及民間組織依法向民眾提供之申訴、調解、調處或仲裁等「訴訟外紛爭解決機制」，以儘速解決橫跨醫療糾紛、勞資爭議、性別平等、消費者保護等各領域案件。· 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，調解不成才得交由法院審判。	
非國家申訴 機制	UNGP28	國家應考慮在處理與企業相關的人權傷害時，如何便利獲得有效的非國家申訴機制。
	已採取之行動	臺灣政府已建置「訴訟外紛爭解決（ADR）機構查詢平台」，強化行政型、民間型 ADR 機構的連結。民眾可以在網站依據紛爭類型、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。
	未來推動之措施	臺灣政府將逐步鼓勵企業建立其內部救濟系



		<p>統，讓爭議可在企業內部之申訴機制解決，減少進入國家訴訟程序。</p>
		<p>UNGP29</p> <p>為使申訴得到及時處理及直接補救，工商企業應針對可能受到不利影響的個人或社群建立或參與有效的業務層面申訴機制。</p> <p>已採取之行動</p> <p>在臺灣政府與各界共同倡議下，已有越來越多企業為善盡企業社會責任、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。</p> <p>UNGP30</p> <p>行業、多利益攸關者及其他基於尊重人權相關標準的合作舉措應確保建立有效的申訴機制。</p> <p>已採取之行動</p> <ul style="list-style-type: none">臺灣各地方政府勞動行政主管機關已就就業歧視設置申訴管道，處理就業相關之性別、年齡及身心障礙等歧視案件，故受僱者或求職者發現雇主違反相關規定，即可向上述管道提出申訴。
	非司法申訴機制的有效性標準	<p>UNGP31</p> <p>為確保其有效性，國家或非國家非司法申訴機制應具有以下特性：</p> <p>(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；</p> <p>(2) 無障礙環境：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</p>



	<p>障礙者；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(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；</p> <p>(6) 接軌國際標準：確保結果、補救措施均符合國際公認的人權標準；</p> <p>(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。</p> <p><u>未來推動之措施</u></p> <p>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。</p>
--	---

