

全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會

易永嘉 / 勞動部綜合規劃司 科長

莊子忻 / 勞動部綜合規劃司 專員



全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會

The International Conference on Corporate Sustainability Regulations and Governance on Labor Rights in Global Supply Chain

▲ 全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會

壹、前言

因應美國、歐盟等主要國家及國際組織近年強化推動企業永續相關規範，以及國際品牌與倡議團體對勞動人權與環境永續的重視，勞動部於去（2025）年12月18日、19日假國立雲林科技大學國際會議廳舉辦為期2日之「全球供應鏈下企業永續規範及勞權治理國際研討會」。邀請國內外熟悉企業永續與社會責任、國際供應鏈人權風險辨識與管理相關領域之專家學者從法規、實務與企業等多重角度，交流分享供應鏈勞動人權觀點、實務經驗與

建議，協助企業、勞工團體及政府部門瞭解協助我國掌握國際永續治理整體趨勢。

貳、活動紀要

勞動部政務次長李健鴻於開幕致詞（如圖1）表示，面對全球供應鏈快速變動，美國與歐盟等國家及國際組織已大幅強化供應鏈永續規範，國際品牌商日亦益重視供應鏈之勞動人權、環境永續盡職調查。企業永續發展不再僅是道德要求，而是全球合作、產業競爭力與企業長期發展的重要基礎。企業、勞工團體與政府擔負著共

同推動負責任商業行為及保護勞工權益的重大任務。勞動部將與相關部會合作持續推動相關政策措施與建置制度，以逐步與國際接軌，支持並強化我國企業競爭力，保障勞動人權與強化企業永續發展。

本次國際研討會共分五大議題，從多元面向深入探討全球供應鏈永續與勞權治理的最新趨勢，僅摘要重點如下：

一、議題一「企業永續與社會責任實踐」

由美國真相組織（Verité）亞洲區域負責人姚文娟資深總監（以下簡稱姚總監）及黃瓊瑤教授（以下簡稱黃教授）分別報告分享「外籍移工的人權盡職調查——企業永續中的負責任招募與實務經驗」及「供應鏈盡職調查與勞權指標——從合規到價值提升」。

姚總監表示因應全球治理典範結構性轉移，台灣已逐漸轉為國際供應鏈中受關注之強迫勞動高風險地區；勞工風險不再僅是企業社會責任，而是直接影響產品進口與國家經貿談判，此外，依國際趨勢發展，企業招募勞工不再只詢問勞工有



▲ 圖 1 勞動部政務次長李健鴻開幕致詞

無付費，而是要求雇主提供「付費證據」（Employer Pays Principle, EPP）。

黃教授提醒「合規不等於沒有風險」，企業不能以「國內法合規」作為免責理由，尤其是大量使用移工之企業，因為國際標準往往高於當地法律，當企業產品因涉及強迫勞動遭扣留、銷毀，將對企業造成貿易與財務重大風險，企業須將勞權與核心業務進行緊密銜接。

二、議題二「負責任商業行為與人權確保機制」

由責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）公共政策副總裁巴特德沃斯（Bart Devos）及台灣勞工陣線資深研究員孫友聯（以下簡稱孫研究員）報告分享「推動供應鏈中的負責任商業行為——國際法規和產業合作機制的角色」及「全球供應鏈的問責與對話——NGO視角下的人權盡職調查新趨勢」。

巴特德沃斯表示全球供應鏈治理已由企業自願性企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR），轉向具法律拘束力之盡職調查制度，如歐盟《企業永續盡職調查義務指令》（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）及強迫勞動相關規範。盡職調查不再僅屬合規負擔，而係企業回應國際社會合理期待、展現風險管理能力之重要契機。為提升執行效率，國際品牌透過RBA等機制，統一供應商管理要求，並讓企業有能力發現問題（如強迫勞動）及解決與管理風險的能力。

孫研究員以NGO觀點表示「企業要永續，人權要顧好」已成為全球商貿的共識，人權盡職調查（Human Rights Due Diligence, HRDD）已從企業的自願行為轉變為國際規範趨勢。強調台灣HRDD立法刻不容緩。此外，台灣500大企業雖有禁止強迫勞動政策，但多半缺乏專責單位、缺乏供應鏈訓練、有效救濟管道及實質勞資對話，難以回應國際審查與社會期待，並以「新疆原料」為例，若企業無法證明原料無強迫勞動風險，產品將無法銷往美、歐市場，面臨邊境貿易制裁。

三、議題三「國際供應鏈人權風險辨識」

由日本世嘉颯美控股株式會社（SEGA SAMMY HOLDINGS INC.）經營企劃本部永續發展規劃部主管堀江菜月及律師鍾元珧（以下簡稱鍾律師）報告分享「日本SEGA SAMMY Group人權盡責方面的努力歷程與經驗」及「企業人權風險與供應鏈管理」。

堀江菜月表示日本政府於2020年發布《企業與人權行動計畫》，並於2021年在《公司治理守則》中明確要求企業尊重人權。集團企業已於2024年11月正式發布最新人權方針，強調尊重國際認可的人權標準，也明確表示供應商等商業夥伴能共同尊重人權，及設有針對員工的「內部通報制度」與針對供應商的「供應商熱線」，並持續將其優化為更完善的救濟體制。企業責任規範已從企業內部守則擴大至對供應商及商業夥伴的治理整合。

鍾律師表示人權議題已成為一套「無形的產品規格」，是進入美國或歐盟市場的必備環節，隨著美國海關及邊境保護局（Customs and Border Protection, CBP）發布暫扣令（Withhold Release Order, WRO）事件頻傳，人權議題已轉化為企業積極面向的經營策略。此外，台灣企業常將移工管理外包仲介，而不知風險在哪，企業應建立內控與風險管理制度，彙整及分析可能構成重大風險之員工申訴資訊，將流程整合成風險矩陣，納入管理階層決策，並將人權風險納入董事會的營運策略。

四、議題四「供應鏈管理之勞權及有效救濟」

由英國社會企業（Work Better Innovations）執行長凌怡華（以下簡稱凌執行長）及國立中正大學勞工關係學系副教授吳啟新（以下簡稱吳副教授）報告分享「傷害與救濟——辨識供應鏈中的勞動風險並建立有效救濟機制」及「企業ESG永續報告書勞權指標之精進方向」。

凌執行長表示國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）關於強迫勞動指標的本質，是在威脅或懲罰的壓力下被迫工作。須從勞工的角度判斷，ILO的指標中，債務束縛、扣留薪資與超時加班常同時出現，且具關聯，是移工面臨最大強迫勞動的風險組合，也是美國CBP查核的核心指標。另外，國際社會對於招募費用已有共識，應視為「經營成本（cost of doing business）」，而非勞工負擔，與台灣收取移工服務費制度有落差。

吳副教授表示過去企業社會責任缺乏明確指標且未經驗證，現在永續報告中的GRI (Global Reporting Initiative, GRI) 準則已成為主流，數據具備跨企業的「可比較性」，且須經過第三方公正單位確信與驗證。2021年新版GRI的重大變革是將人權(原GRI412)擴散到401到409的各個勞權指標中，強調人權是所有採用GRI指標企業皆須揭露的普遍性項目，不再是選填的單一主題。

五、議題五「勞工權益、政府政策與企業實踐」

由美國喬治亞大學法學院助理教授德西蕾·勒克萊爾(Desirée LeClercq)及逢甲大學環境工程與科學學系助理教授陳孝倫(以下簡稱陳助理教授)報告「川普政府時期的供應鏈管理——從貿易協定到強制勞動禁令」及「責任供應鏈實踐之路——企業人權、風險管理與永續行動」。

德西蕾·勒克萊爾表示美國CBP依據《關稅法》第307條(Section307)，禁止進口任何全部或部分涉及強迫勞動生產的商品，透過剝奪市場進入權迫使他國政府與企業進行調整，此外，美國正透過《美墨加協定》等貿易協定，透過執法系統與情報共享合作，使勞權執法走向貿易制裁與體系化。此外，國際趨勢開始反思過度依賴外部稽核的問題，認為唯有賦予勞工「結社自由」與「集體協商」等權利，讓勞工能發聲，才能從根本解決供應鏈風險。

陳助理教授表示經濟部已要求國內80家企業必須做「盡職調查(Due Diligence)」，且國際供應鏈管理要求已自企業自身或一級供應商(Tier 1)擴及至二級甚至第三級供應商(Tier 2&3)。另外，針對移工招募的「零付費」已是主流趨勢，企業參與國際交易即須遵守此遊戲規則。仲介管理上必須在移工離開母國前即落實零付費告知，並留存紀錄。此外，RBA要求新進者零付費，舊有者需退費(refund)，並將於今(2026)年實施新的認證制度，對於半導體與電子廠而言，將直接轉化為「接單能力」的門檻。

勞動部綜合規劃司司長莊美娟於閉幕致詞(如圖2)表示，當前全球供應鏈中勞動人權風險辨識與管理仍是各國及企業面臨的重要課題。期望本次研討會的議題探討與實務經驗分享，可協助與會者更有效推動企業永續發展、提升勞動人權保障、促進負責任供應鏈治理，共同為打造更公平、可持續的全球商業環境。



▲ 圖2 勞動部綜合規劃司司長莊美娟閉幕致詞

參、結語

當前全球供應鏈中勞動人權風險辨識與管理是各國及企業面臨的重要課題，勞動人權治理全球規範逐漸轉變為強制規範，台灣企業面臨強迫勞動與貿易制裁風險，綜整說明如下：

（一）勞動人權治理全球規範轉變為強制規範形式

1. 軟性自願遵循到強制規範：對企業於勞動人權的保障從基於誠信聲譽等，主動承擔員工福利與社會公益，轉為須義務遵守的國際規範及各國防制強迫勞動相關法規。
2. 貿易進口條件：勞動人權保障成為進口商品的規格條件之一，從 Tier 1 延伸至 Tier 2 甚至更上游的 Tier 3 投入品，任何環節的產品生產被判定有侵害勞動人權情事，將導致產品無法順利入關，形成貿易障礙，如美國 CBP 的 WRO 針對相關貨物進行扣留、退運或銷毀。
3. 融資風險：違反資訊揭露規範，例如美國證券交易委員會（Securities and Exchange Commission, SEC）揭露控管規則，可能導致融資成本提高、信用額度縮減甚至無法獲得資金的風險；國內金融投資審查標準：金融機構將環境保護、社會責任與公司治理 ESG 風險納入授信評估，並計畫撤資具有侵害勞動人權風險的產業。

（二）企業面臨強迫勞動的關鍵風險與貿易制裁成本

1. 強迫勞動認定標準：非政府組織與民間國際稽核機構普遍以 ILO 強迫勞動的 11 項指標為標準，包含債務束縛、扣留證件、過度加班等面向，並以員工流

動率、訓練時數、申訴管道透明度等作為領先指標。

2. 貿易制裁及相關成本：企業任何違反 ILO 強迫勞動指標的行為，如遭公開批露或檢舉，均可能使其面臨貿易與金融制裁，例如美國 CBP 憑藉 NGO 調查、其他民間稽查或檢舉提供的資訊，在合理懷疑進口的商品具有強迫勞動風險，即發布 WRO，癱瘓他國供應商或產品商出口至美國的產品，企業須建立補救、預防措施，爭取撤銷 WRO。
3. 聲譽風險：遭公開批露或檢舉具強迫勞動風險，將影響企業聲譽形象，降低國際競爭力。
4. 營運與訂單流失：Apple、Google 等大型品牌商普遍重視國際民間組織例如 RBA 的供應鏈社會責任標準，將其作為管理供應鏈的核心標準，合作企業不符規定可能導致終止長期合約。

（三）移工招募費用、管理與申訴之挑戰

1. 服務費的制度衝突：國際品牌商與倡議團體普遍認為移工離開母國至其他國家工作，主因為工作國雇主需要勞動力，所有招募成本均應由雇主承擔，與台灣國內法對於仲介服務費用的規範與解釋有界定範疇上的落差。
2. 管理與申訴問題：企業常將移工管理外包給仲介，誤以為風險隨之轉移；但國際標準認定，買方須對整體價值鏈（包含仲介行為）負責。另外，移工因擔心報復而不敢使用「1955 專線」，使申訴機制的「有效性」存疑。

勞動部未來將持續於供應鏈永續治理勞動權益保障上，加強跨部門協作及國際交流，期望與相關部門共同打造企業永續勞權治理環境。