

# 台灣勞工

季刊

TAIWAN LABOR QUARTERLY  
www.mol.gov.tw

中華民國 114 年 12 月

December 2025

NO.  
84

## 禁止強迫勞動之 挑戰與因應



### 樂說頭條

- 國際組織及主要國家因應強迫勞動之趨勢與作為
- 歐洲聯盟禁止強迫勞動之規範及對我國之影響與啟示
- 論日本「強制勞動禁止原則」之規範與當代勞動保護之意義
- 全球供應鏈勞動人權監管：從企業社會責任到人權盡責調查
- 台灣企業對禁止強迫勞動之因應與挑戰



為了讓家中有 3 歲以下子女的勞工有更多照顧彈性，自 115 年 1 月起，育嬰留職停薪可以「日」向公司申請，並向勞保局申請育嬰留職停薪津貼及繼續加保，一次送件就能同時完成，也可以累積多日後一起申請，無需重複跑程序，讓爸媽們育嬰有彈性、申辦更簡便！



### 彈性育嬰留停津貼及續保免重複申請

#### 可同時

津貼、續保一次完成，  
省時又方便。

#### 可累積

累積多日一次申請，  
靈活又彈性。

#### 可減免

續保期間雇主  
負擔之保險費，  
免予繳納。



### 申請管道多元，簡便又快速

- ▶ **線上申請：**利用勞保局「e 化服務系統」，以下 2 管道擇一辦理
  - 被保險人本人利用行動電話認證、自然人憑證等方式登入「個人網路申報及查詢作業」自行申請。
  - 委託投保單位登入「投保單位網路申報及查詢作業」申請。
- ▶ **書面申請：**填寫「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」郵寄或親送至勞保局辦理。



線上申辦更方便  
勞保局e化服務系統



更多資訊請參考  
彈性育嬰留職停薪專區







## 編者手記

Editor's Introduction

強迫勞動係人類社會最古老經典的勞動議題，不僅是單純的勞動議題，更是國際社會嚴肅看待的核心人權議題。其型態及內涵隨時代演變而調整，尤其隨著人口結構變遷導致勞動力短缺及全球供應鏈持續拓展，跨境移工日益頻繁，衍生供應鏈企業使用強迫勞動之爭議，企業在「強迫」與「管理」之間的界線益發不容模糊。因此，本期《台灣勞工季刊》以「禁止強迫勞動之挑戰與因應」為題，從國際趨勢與各國作為到國內實務，深入探討台灣企業所面臨的挑戰與因應之道。

在「樂說頭條」單元，《國際組織及主要國家因應強迫勞動之趨勢與作為》從國際組織與主要國家的規範出發，說明各國制度的立法精神，並進一步探討未來的發展趨勢；《歐洲聯盟禁止強迫勞動之規範及對我國之影響與啟示》分析歐盟近年禁止強迫勞動的相關規範，探討其對我國之影響與啟示；鑑於日本勞動市場與我國的相似性，《論日本「強制勞動禁止原則」之規範與當代勞動保護之意義》一文分析日本現行「強制勞動」規範的實踐現況；《全球供應鏈勞動人權監管：從企業社會責任到人權盡責調查》解析全球供應鏈勞動關係從私法領域轉向到公法監管後，企業方必須進行的思維調整與風險控管；在國際人權標準日益嚴格的趨勢下，《台灣企業對禁止強迫勞動之因應與挑戰》從實務觀點給予具體建議，期盼透過制度面的調整，協助台灣企業避免誤踩紅線。

「活用法規」針對近期國人關心的重要勞動法規與動態措施進行深度說明，面對國際經濟情勢變化，政府致力穩定就業市場，《勞動部推動安定就業措施 全力穩定勞工就業》分享多項支持與協助措施，讓政府成為勞工最堅強的後盾；為因應台商考量地緣政治風險調整布局後的落地與加碼投資，《歡迎台商回台投資方案 增聘移工協助措施》一文說明最新的聘僱移工相關措施，鼓勵企業多加利用加碼優惠，確保勞動力供給不中斷。

本期「勞工心聲」單元，回顧2025年10月20日舉行「國家職業安全衛生獎」，邀請獲獎的標竿企業分享他們在全面推動職安衛管理時，如何貫徹「以人為本」的理念，並導入新興科技輔助管理的寶貴經驗。在「大型企業標竿獎」獲獎企業中，日月光半導體製造股份有限公司以深度參與和科技應用，完善職安衛管理網絡、守護員工的身心健康；勤美股份有限公司則是透過制度建立與文化磨合來實踐職安承諾，打造智慧安全新格局。而「中小企業標竿獎」獲獎企業中，建上工業股份有限公司不斷提升安全水平與系統化管理，以具體行動詮釋公司「安全即是企業的永續競爭力」的信念；台塑旭彈性纖維股份有限公司分享如何以制度化、科技化與人性化三大軸線，職安衛精神內化於組織文化。

本期「動態瞭望」回顧我國與歐盟在高階對話與合作平台上的成果，《第6屆台歐盟勞動諮商會議》一文說明本屆會議重點與交流成果，並展望未來我國與歐盟間更多深化合作的可能；另我國與歐盟已建立常態性職業安全衛生合作平台，《第4屆台歐盟職業安全衛生合作會議》一文分享雙方在職安衛領域的實務與互動交流，呼應我國與歐盟共同致力於提升預防性安全文化的目標。





## 封面故事 COVER STORY

受勞動力短缺及供應鏈高度全球化影響，跨境移工日益頻繁，衍生移工的人權議題也成為各國關注的焦點。本期《台灣勞工季刊》以「禁止強迫勞動之挑戰與因應」為題，從國際組織、歐盟、日本及全球供應鏈的監管趨勢切入，解析強迫勞動在國際法制下的核心地位，結合國內實務分析，提出台灣企業在面臨人權標準升級時的調整方向。協助企業避免誤踩紅線，讓台灣在全球供應鏈中維持競爭力。

發行人 | 洪申翰

總編輯 | 莊美娟

副總編輯 | 楊玫瑩

編輯委員 | 林永裕、許根魁、黃琴雀、邱倩莉、李怡萱、  
林佳世、鄭雅慧、葉加榮、李麗霞、于曉秋、  
潘致弘、石佳燁、葉錦堂

執行編輯 | 易永嘉、蕭彩含

發行所 | 勞動部

地址 | 104472 台北市中山區松江路 207 號

電話 | 02-8590-2858

網址 | www.mol.gov.tw

美術設計 | 種子發多元廣告有限公司

地址 | 11054 台北市信義區基隆路 2 段 189 號 9 樓之 9

電話 | 02-2377-3689

著作人 | 勞動部

著作財產權人 | 勞動部

展售處 | 國家書店 台北市松山區松江路 209 號 1 樓  
02-2518-0207

五南文化廣場 台中市區中山路 6 號  
04-2226-0330

三民書店 台北市中正區重慶南路一段 61 號  
02-2361-7511

GPN : 2009501239



台灣勞工季刊  
線上看



填問券  
抽好禮

### 著作權利管理資訊

勞動部保留對此本書依法所享有之所有著作權利，欲重製、改作、編輯或公開口述本書全部或部分內容者，須先徵得著作財產權管理機關之同意授權（請洽：勞動部綜合規劃司，電話 02-8590-2858）







# CONTENTS 目次

## 樂說頭條

- 04 國際組織及主要國家因應強迫勞動之趨勢與作為  
劉士豪
- 18 歐洲聯盟禁止強迫勞動之規範及對我國之影響與啟示  
焦興鎧
- 28 論日本「強制勞動禁止原則」之規範與當代勞動保護之意義  
林良榮
- 38 全球供應鏈勞動人權監管：從企業社會責任到人權盡責調查  
潘世偉
- 48 台灣企業對禁止強迫勞動之因應與挑戰  
孫友聯

## 活用法規

- 56 勞動部推動安定就業措施 全力穩定勞工就業  
鄭雅文
- 60 歡迎台商回台投資方案 增聘移工協助措施  
葉宥亨

## 勞工心聲

- 64 人本職安 企業永續 「國家職業安全衛生獎」表揚企業與個人楷模  
日月光半導體製造股份有限公司  
勤美股份有限公司  
建上工業股份有限公司  
台塑旭彈性纖維股份有限公司  
洪維珣

## 動態瞭望

- 74 第6屆台歐盟勞動諮商會議  
高韶英
- 76 第4屆台歐盟職業安全衛生合作會議  
陳建豪



# 國際組織及主要國家因應 強迫勞動之趨勢與作為

劉士豪 | 銘傳大學法律學院 講座教授兼院長

## ► 壹、前言

強迫勞動（forced labour）為當今全球最嚴峻的人權與勞工問題之一。根據國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）與國際移民組織（International Organization for Migration, IOM）共同發布之2022年發表之強迫勞動與強迫結婚報告書（Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage），推估2021年世界約有5,000萬人過者「現代奴隸」般的生活，

其中27,600萬人被強迫勞動，涉及產業廣泛，包括建築、農業、製造業、漁業與家事勞動等。隨著全球化供應鏈日益複雜，以及移工政策鬆動與勞力外包擴張，傳統國家監管機制面臨挑戰。根據ILO與IOM之統計資料，強迫勞動受害者分布如下：86%發生於私部門（含製造、漁業、建築與家事服務），23%為性剝削性質的強迫勞動，約17%涉及政府強迫徵用或懲罰性勞役。影響因素包括：全球移工需求升



高，造成中介剝削與仲介債務；天災戰亂與氣候難民導致非法移民成為剝削對象；數位監控與合約不透明化使逃逸更困難<sup>1</sup>。COVID-19 疫情及其帶來的經濟衝擊、失業和貧困加劇，使全球數百萬工人處於更加脆弱的境地，其工作基本原則和權利面臨更大風險。受打擊最嚴重的是那些在疫情爆發時就屬於社會中最脆弱、保護最少的群體<sup>2</sup>。作為國際間三方代表制度之國際組織ILO，近年持續強化其對強迫勞動的預防、監督與合作行動，成為國際法與政策的重要引導者。此外，如德國、澳洲及我國也積極因應強迫勞動的趨勢，建立規範，進行行政措施，並提供司法救濟以保護勞工避免受到強迫勞動的侵害。

## ► 貳、ILO 因應強迫勞動之趨勢與作為

### 一、ILO 對強迫勞動之定義

ILO 於 1930 年通過《第 29 號強迫勞動公約》，第 2 條明確定義強迫勞動為：「一切未經當事人自願所從事，並受到某種懲罰威脅所強加的勞動或服務<sup>3</sup>。」其後於 2014 年又通過第 29 號公約補充議定書（Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930），明定各國有責任預防強迫勞動、保護受害者、並提供司法救濟。並訂下 11 項判斷指標（indicators）：

- （一）乘人之危（Abuse of vulnerability）
- （二）欺詐（Deception）
- （三）限制行動自由（Restriction of movement）
- （四）隔離（孤立）（Isolation）
- （五）身體性暴力（Physical and sexual violence）
- （六）恐嚇和威脅（Intimidation and threats）
- （七）扣留身份證明文件（Retention of identity documents）
- （八）拖欠工資（Withholding of wages）
- （九）債務奴役（Debt bondage）
- （十）惡劣的工作和生活環境（Abusive working and living conditions）

- （十一）過度加班（Excessive overtime）

### 二、ILO 之因應策略

- （一）《第 29 號強迫勞動公約》與《第 105 號廢止強迫勞動公約》之實施與督導

ILO 監督機制透過專家委員會、申訴程序與技術協助，定期審查各會員國履約情形。例如，對衣索比亞、馬來西亞與卡

1. ILO, Walk Free, and International Organization for Migration, Global Estimates of Modern Slavery Forced Labour and Forced Marriage, P. 25-30.

2. ILO, Issue paper on COVID-19 and fundamental principles and rights at work, 2020.

3. ILO, Forced Labour Convention (No. 29), 1930.

達的國家報告與實地訪查結果，皆揭示特定產業中的制度性風險，進而要求修法。

## （二）2014 年補充議定書與實施指南

2014 年通過之《第 29 號強迫勞動公約》補充議定書，強調三大原則<sup>4</sup>：

1. 為履行本公約規定的禁止強迫或強制勞動的義務，各成員國應採取有效措施，防止和消除強迫或強制勞動的使用，向受害者提供保護和獲得適當和有效補救的機會，例如賠償，並制裁強迫或強制勞動的實施者。國家應保障受害者不受制裁並提供賠償。
2. 各成員國應與雇主組織和工人組織協商，制定有效和持續禁止強迫或強制勞動的國家政策和行動計畫，其中應包括主管機關的系統行動，並酌情與雇主組織和工人組織以及其他相關團體進行協調。
3. 重申《公約》中關於強迫或強制勞動的定義，因此本議定書中提到的措施應包括打擊以強迫或強制勞動為目的的人口販運的具體行動。

## 三、全球供應鏈監管與企業責任倡議

ILO 與經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）、聯合國（United Nation, UN）合作，呼籲各國政

府導入強制性人權盡職調查（Mandatory Human Rights Due Diligence, mHRDD），各國政府正在越來越多地引入立法制度，鼓勵或要求企業進行人權盡職調查。強制性人權盡職調查制度作為「智慧組合」措施的一部分，可能發揮至關重要的作用，以有效促進企業尊重人權，以呼應如聯合國 2011 年所建立的《工商企業與人權指導原則》（UNGPs）的呼籲<sup>5</sup>。

《工商企業與人權指導原則》共有 31 個指導原則<sup>6</sup>，首先確立基本原則：國家在其領土和 / 或管轄範圍內，必須保護人權不受包括工商企業在內之第三方侵犯。國家必須採取適當步驟，透過有效政策、立法、行政規範（regulations）和司法裁決，以防免、調查、懲罰及補救（redress）此類侵犯行為。作為上分為三大支柱：

第一支柱：國家具有保護其公民人權的首要法律責任。

第二支柱：要求企業尊重人權，避免侵犯他人的人權，並解決其所涉及對人權的負面影響。

第三支柱：要求各國透過司法、行政或其他適當的手段，確保權利持有者在發生人權侵犯時能夠獲得有效救濟。

實施聯合國關於人權與跨國公司和其他工商企業問題所提出的「保護、尊重、救濟（Protect, Respect and Remedy）」

4. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930, Section 1.

5. UN, Mandatory Human Rights Due Diligence (mHRDD). <https://reurl.cc/5ReXX7>.

6. UN, Guiding Principles on Business and Human rights.



框架，由秘書長特別代表（Special Representative of the Secretary-General）提出，並於2011年獲得聯合國人權理事會（United Nations Human Rights Council）一致認可。UNGPs是有關如何預防和解決企業營運中的人權侵害最具權威的指南<sup>7</sup>。

推動跨國企業實施「盡職調查（due diligence）」義務，包括：

- （一）勞工供應鏈風險評估
- （二）勞務中介透明化
- （三）建立申訴與補救機制

此外，聯合國「2030永續發展議程（Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development）<sup>8</sup>」將UNGPs列為一種實施手段，用於促進



有活力和運作良好的商業部門，同時根據相關國際標準（如UNGPs），保護勞工權利以及環境和健康標準。永續發展目標影響力標準（SDG Impact Standards）與UNGPs直接相關。

《ILO多國籍企業宣言》（Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy, MNE Declaration）受到上述《2011年聯合國工商企業與人權指導原則》及聯合國2015年《2030永續發展目標（SDGs）》的影響，2017年修訂的《ILO多國籍企業宣言》正式將強迫勞動等項目移轉到合宜工作（decent work）之領域中，目的使受到人權侵害之勞工可以得到救濟的機會。最新2022年版的《ILO多國籍企業宣言》分為目標與適用範圍、一般方針、就業、訓練、勞動條件與生活條件及勞資關係等六個部分。

#### 四、區域與國家層級合作案例

##### （一）卡達：大型基建下的改革

2022年世足賽前，卡達於2017年和ILO簽訂協議，接下來數年勞動法大幅改善，包含卡法拉制度（Kafala）的改革、新的最低工資規定，以及健康與安全法規。ILO與卡達政府成立駐地辦公室，推動<sup>9</sup>：

7. UNHR. (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights. United Nations. <https://reurl.cc/vLrGXe>.

8. UN, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

9. ILO, ILO Project Office for the State of Qatar, Progress report on the technical cooperation programme between the Government of Qatar and the ILO, Nov. 2023.

1. 廢除「卡法拉制度」。
2. 實施最低工資制度。
3. 設立移工申訴中心與勞動法院。

此模式成為中東國家改革的參考模板。然而，在世界盃開始之際，防範侵權事件廣泛發生所需的施行和執法措施仍顯不足。自從世足賽結束，執法進展又停滯了。大部分的移工現在可以自由離開卡達，也注意到卡達在執行與高溫下工作相關的法律方面有一定的正面進展，例如禁止在一天中最熱的時段進行戶外建築工作。但是除此之外，大規模改革缺乏動力、對勞工的剝削仍然持續<sup>10</sup>。

## （二）馬來西亞與製造業用工爭議

美國在2020年7月和2021年3月兩度扣押大馬醫療手套製造商——頂級手套公司（Top Glove Corp Bhd）製造的醫療手套。根據美國海關及邊境保護局（U.S. Customs and Border Protection, CBP）3月發布的調查結果，頂級手套公司在產品的生產過程中存在多項強迫勞動情況，違反ILO的11項強迫勞動指標，包括債務導致的強迫勞動、過度加班、虐待、扣留移工證件等。因此該局認定，這些手套是由強迫勞動製造，對該公司下達進口禁令。在美國海關以《防止強迫勞動產品進口法》禁止（Top Glove Corp Bhd）其手套產品

進口後，ILO介入協助企業審查中介行為、清償債務與建立內部人權申訴機制，顯示非國家行動者之壓力亦具轉型力量<sup>11</sup>。

## 五、小結

面對強迫勞動持續演化與全球供應鏈隱蔽化趨勢，ILO所推動之法律標準、技術支援與三方對話平台，為全球勞動人權保障提供穩定且具前瞻性的制度依據。然而，制度實效需賴會員國政治意志與社會支持力量共同推動。未來應聚焦於技術手段結合制度改革、企業人權責任法制化，以及跨國合作機制的建構，方能有效遏止現代奴役現象。

## ◎參、德國因應強迫勞動之趨勢與作為

### 一、德國的國際法律義務

#### （一）ILO與聯合國框架下之德國義務

德國已批准ILO《第29號強迫勞動公約》與《第105號廢止強迫勞動公約》，並受《2014年補充議定書》之規範。此外，德國亦遵守聯合國《企業與人權指導原則》（UNGPs），該文件雖為軟法，但於德國政府制定《國家行動計畫》（National Action Plan on Business and Human Rights, 2016）時已內化為政策基礎。

10. Amnesty international. <https://www.amnesty.tw/node/16975>.

11. USA Customer and Borders, CBP Modifies Forced Labor Finding on Top Glove Corporation Bhd. <https://reurl.cc/Qa0NOq>; Malaysia: Top Glove Resolves All 11 International Labour Organisation Forced Labour Indicators. <https://reurl.cc/89QYLj>.



## （二）歐洲人權法院與歐盟法律框架

歐洲人權法院（European Court of Human Rights, ECHR）於2012年 *Rantsev v. Cyprus and Russia*<sup>12</sup> 案中，俄國人蘭彩夫（Rantsev）的女兒因人口販運至塞浦路斯共和國，因故死亡，2001年9月13日，蘭采夫先生向俄羅斯當局求助，請求代表他向賽普勒斯公共檢察官申請免費法律援助及免除訴訟費用，以便對其女兒的死亡展開額外調查。蘭采夫先生對訴訟程序的結果以及兩國政府在調查此事方面的行動不滿意後，於2004年5月26日將案件提交至歐洲人權法院。該院在判決明確指出，國家對人身販運與強迫勞動具積極義務。德國亦受到歐盟《基本權憲章》第5條「禁止奴役與強迫勞動」之拘束，在此背景下，其國內法制度與企業責任規範逐漸趨嚴。2013年，歐洲委員會（Council of Europe）公布的《打擊人口販運行動公約》在德國生效，其中包含打擊和預防人口販運、保護受害者和證人的人權以及促進打擊人口販運的國際合作等重要條款。

## 二、德國國內對強迫勞動之法律制度

### （一）刑法對強迫勞動之處罰

人口販運是嚴重的侵犯人權行為，打擊人口販運對聯邦政府、聯邦刑事警察局

和各州警察部隊都至關重要。「人口販運」（《德國刑法典》第232條）指以剝削為目的招募、運送、轉移、窩藏或接收人員的行為。自2016年10月起，《德國刑法典》將各種剝削形式分別定義為單獨的罪行（《德國刑法典》第232a至233a條，包括強迫賣淫、強迫勞動、勞動剝削、乞討剝削、實施應受懲罰的行為或非法摘除器官）。自2016年刑法改革後，該法明確涵蓋勞動目的之人口販運情節<sup>13</sup>。根據《德國刑法典》第232條與第233條，凡利用脅迫、詐欺、經濟壓迫或對弱勢地位之濫用，迫使他人從事勞動或性交易者，最高可處十年以上有期徒刑。

### （二）外國人法與難民庇護制度

2016年歐盟《打擊人口販運和保護受害者的指令》（2011/36/EU）的規定被德國國內國法化。其中也包含了針對居留許可及涉及人口販運的第三國國民與當局合作的具體規定。法律的修改主要限於刑法中涉及人口販運的刑事追訴規定的改革<sup>14</sup>。德國《居留法》設有特別條款保障被剝削外籍人士可在揭發案件與合作司法調查後獲得合法居留，並設有庇護中心與專案通報機制，尤其針對東歐與亞洲非法勞工中介問題<sup>15</sup>。

12. Rantsev v. Cyprus and Russia. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-96549%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-96549%22]}).

13. Bundeskriminalamt, Menschenhandel und Ausbeutung. <https://reurl.cc/5ReXzV>.

14. Gesetz zur Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels und zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes sowie des Achten Buches Sozialgesetzbuch vom 11.10.2016 BGBl. I S. 2226 (Nr.48).

15. Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e.V., Aufenthaltstitel und Rechte für Betroffene von Menschenhandel aus Drittstaaten, 2022.S. 3.

### 三、德國《企業供應鏈盡職調查法》之制度創新

#### （一）立法背景與立法進程

2021 年通過、2023 年 1 月起正式實施了《企業供應鏈盡職調查法》（Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten, Lieferkettengesetz, LkSG），要求大型企業在全球供應鏈中對人權、環境保護等問題負責。根據此法規，企業必須識別並防範供應鏈中的強迫勞動風險，並對其供應商負責。《企業供應鏈盡職調查法》為德國回應全球供應鏈勞動人權風險的關鍵立法。

#### （二）法律內容與企業義務

德國《企業供應鏈盡職調查法》要求 3,000 人以上企業（去（2024）年開始要求 1,000 人以上）須對其供應鏈中之勞動與環境風險執行以下義務（§1, §3, Lieferkettengesetz）：

1. 風險分析與內部管理制度建構（§4, §5 Lieferkettengesetz）。
2. 訂定行為守則與供應商契約納入人權條款（§8 Lieferkettengesetz）。
3. 設立申訴與補救機制（§3 Lieferkettengesetz）。
4. 向聯邦經濟與出口管制局（Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, BAFA）報告盡職行為（§19 Lieferkettengesetz）。

該法所稱受保護的法律地位是指人權公約第 1 至 11 條所列的法律地位。強迫勞動被明列為優先應對的風險指標，包括中介債務、扣留文件、限制行動自由等行為（§2 Lieferkettengesetz）。

#### （三）執行與處罰

違反德國《企業供應鏈盡職調查法》可處以企業全球年營業額 2% 的高額罰鍰，亦可能遭到政府排除公共採購（§24 Lieferkettengesetz）。BAFA 具調查權並公布不合格企業名單，形成事實上的「人權黑名單（§ 21 Lieferkettengesetz）」。

### 四、德國反強迫勞動的實踐案例

#### （一）打擊非法移工與性剝削

德國在處理非法移民勞工與性工作者問題上，已採取多項措施：

1. 非法移民勞工問題：德國政府加強了對農業、建築及製造業等領域的監督，特別是在跨國勞動者的合法居留與勞動權益保障方面。移民工人可以通過「吹



哨者保護法（Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen）」來揭露非法勞動行為，且受到法律保障。

2. 性剝削與犯罪性強迫勞動：德國的反販運組織（Zentralstelle für Menschenhandel）提供了專業的法律和心理支援服務，並協助受害者返回家鄉。
3. 揭露強迫勞動：德國聯邦海關總署（Bundeszollverwaltung）下之「金融管制非法就業單位（Finanzkontrolle Schwarzarbeit, FKS）」負責勞動場所之突襲與監控。該機構與德國聯邦勞工署、移民局合作，揭露強迫勞動現象並推動刑事追訴<sup>16</sup>。

## （二）德國企業的供應鏈自我要求

根據德國《企業供應鏈盡職調查法》，許多德國跨國企業已開始實施強制性的人權審查，並公開其供應鏈中的風險評估報告。例如，德國的汽車製造業，如寶馬汽車（BMW）和大眾汽車（Volkswagen, VW），已開始要求其全球供應商符合人權標準，包括杜絕強迫勞動的行為。

## 五、小結

雖然德國已在國內法和企業責任方面取得進展，但在跨國供應鏈的監管方面仍面臨不少挑戰。許多跨國企業的供應鏈過於複雜，且許多發展中國家缺乏足夠的法律執行力，這使得強迫勞動的風險仍難以

完全消除。雖有《企業供應鏈盡職調查法》立法，但德國企業多仍僅針對第一層供應商執行盡職調查，對第二層、第三層之實質掌握力不足。此外，中小企業未納入適用對象，造成制度落差。

除法律手段外，提高企業與社會對強迫勞動問題的認識至關重要。德國的教育機構、NGO 以及國際機構需要加強對強迫勞動問題的宣傳與教育，並推動全社會共同參與反強迫勞動的行動。

德國在因應強迫勞動方面已取得顯著成效，從法律規範到國際合作，均呈現出積極的態勢。然而，隨著全球化及供應鏈日益複雜，未來仍需強化跨國合作與監管，並提高企業的社會責任感，才能有效消除強迫勞動的存在。

## ► 肆、澳洲因應強迫勞動之趨勢與作為

### 一、澳洲的國際法框架

澳洲自1926年起為ILO成員國，已批准《第29號強迫勞動公約》、《第105號廢止強迫勞動公約》，並積極參與亞太反人口販運合作倡議（Bali Process）與區域勞動監管對話機制。此外，澳洲亦支持聯合國《企業與人權指導原則》（UNGPs），並推動企業對供應鏈中的人權侵害進行盡職調查。澳洲作為亞太區域經濟體與人權倡議者之一，除面對本國移

16. Vgl. Bundesministerium der Finanz, Finanzkontrolle Schwarzarbeit. <https://reurl.cc/Qa0NoZ>.



工與本地勞工之潛在剝削風險外，亦長期倚賴全球供應鏈輸入商品與服務，難以避免間接涉入國際強迫勞動問題。

## 二、澳洲強迫勞動的本地挑戰與特徵

### （一）移工與農業剝削問題

澳洲擁有龐大農業與季節性勞動市場，倚賴外籍工人、學生簽證持有者與難民，部分雇主透過中介制度與現金工資制度進行剝削。估計有數千名移民工人陷入澳洲農場奴隸制<sup>17</sup>。最新的澳大利亞聯邦警察（Australian Federal Police, AFP）數據顯示，各種形式的現代奴隸制仍然是澳大利亞的一個重大問題。在2024-25年度，AFP共收到420起有關人口販運和現代奴隸制的舉報，比上一年增長了10，幾乎是五年前舉報數量的兩倍。強迫婚姻（118起，高於以往91起）和出境人口販運（75起，高於以往35起）的舉報量增長最為顯著<sup>18</sup>。

### （二）國內勞動制度之制度漏洞

某些行業如建築<sup>19</sup>、清潔業、住家看護等，因其高度非正規就業與人力外包特性，導致監督困難。儘管澳洲設有公平工

作署（Fair Work Ombudsman）進行檢查，但其資源與調查權限有限，對於供應鏈中的多層外包模式仍難以溯源問責<sup>20</sup>。

## 三、澳洲因應強迫勞動之立法與政策作為

### （一）《現代奴役法》（Modern Slavery Act 2018）

澳洲於2018年制定《現代奴役法》（聯邦層級）<sup>21</sup>，要求年營收超過1億澳元的企業（包括在澳洲營運的外國公司）每年提交一份「現代奴役報告」（Modern Slavery Statement），內容包括：

1. 企業架構與供應鏈描述；
2. 識別現代奴役風險之方式；
3. 因應現代奴役之政策與程序；
4. 報告期間之評估與成效指標。

該法雖不具罰則，但以「公眾揭露（naming and shaming）」為基本監督方式，並設立現代奴役報告登錄平台供公眾與監督機構檢視。

### （二）州層級之法律與補充措施

新南威爾斯州（New South Wales, NSW）亦於2018年通過地方版本的《現

17. Business Human Rights Resource Center, Australia: New South Wales modern slavery inquiry reveals migrant workers subjected to widespread exploitation in agri-food supply chains. <https://reurl.cc/DOaYM6>; Human Rights Watch, Australia: Migrant Workers Exploited in Agriculture, 2020. <https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/australia>.

18. Australian Government. Australian Anti-Slavery Commissioner, New figures show modern slavery persists across Australia in diverse forms. <https://www.antislaverycommissioner.gov.au/news/new-figures-show-modern-slavery-persists-across-australia-diverse-forms>.

19. Modern Slavery and the Construction Industry. <https://crisplaw.com.au/2025/02/20/modern-slavery-and-the-construction-industry/>

20. Fair Work Ombudsman. <https://www.fairwork.gov.au/find-help-for/labour-hire-and-supply-chains>

21. Commonwealth of Australia. (2018). Modern Slavery Act 2018.

代奴役法》<sup>22</sup>，最初設有罰則，後因與聯邦法產生重疊而暫緩施行。該法規模較小企業亦適用，並設置「現代奴役專員」進行獨立監督，形成聯邦一州分權下的補充性法律結構。

### （三）政府與企業合作機制

澳洲政府透過「清潔供應鏈倡議（Clean Supply Chain Initiative）」、現代奴役補助基金與民間企業合作計畫，推動企業內部人權審查流程。此外，政府提供導引準則、教育訓練與第三方認證制度協助中小企業辨識風險<sup>23</sup>。

## 四、澳洲實務問題與改革建議

### （一）實務問題<sup>24</sup>

1. 《現代奴役法》之執行力疑慮：儘管澳洲的報告制度確立資訊揭露機制，但缺乏罰則或具體行政裁量手段，使企業「報而不改」的情形頻傳。根據《Walk Free基金會》研究，近半數企業的現代奴役報告缺乏實質風險評估或改善行動方案。
2. 中小企業排除問題：目前報告門檻為年營收 1 億澳元，僅涵蓋約 3,000 家企業，大量中小企業未受規範，導致政策涵蓋率不足。



加上跨國供應鏈難以穿透，其實質影響仍集中於表層大型企業。

3. 原住民族與邊境工作者保護不足：澳洲原住民與偏遠地區移工仍可能處於制度性剝削風險下，例如支付現金工資、未簽訂書面契約等。現行法律過度聚焦於國際供應鏈，未對本地高風險族群提供實質補償或司法救濟。

### （二）改革建議<sup>25</sup>

1. 強化法律罰則：考慮在《現代奴役法》中引入行政處分或刑事責任條款，提高企業違法成本。
2. 擴大涵蓋範圍：下修報告門檻，涵蓋更多企業，或採產業風險導向制度。
3. 推動強制盡職調查法制化：將企業人權盡職調查義務法律化。

22.New South Wales Government. (2018). Modern Slavery Act 2018 (NSW).

23.International trade Council, Australia's Modern Slavery Act Review (2024) – Enhancing Supply Chain Visibility. <https://reurl.cc/kom9bx>.

24.WALK FREE, Modern slavery in Australia. <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/country-studies/australia/>; Nolan, J. (2020). Addressing Modern Slavery Through Disclosure: Lessons from Australia. Business and Human Rights Journal, 5(1),P 107-126.

25.Australian Government,Review of Australia's Modern Slavery Act 2018, Issues Paper. 2023.

4. 改善原住民族與弱勢族群保護機制：設置專責熱線、救濟基金與社區監督機制。
5. 深化國際合作：加強與印尼、柬埔寨、越南等勞動力原產國的雙邊協議，合作根除中介剝削與跨國中介犯罪網絡。

## 五、小結

澳洲作為自由民主法治國家，對於強迫勞動之防治已建立初步法制架構，尤其透過《現代奴役法》帶動企業揭露文化與風險自律機制。但制度實效仍受限於執行力、涵蓋範圍及弱勢群體補償不足等問題。未來若能融合法律強制、企業責任與社會參與三方面機制，並與國際趨勢接軌，有望成為亞太地區反強迫勞動法制的示範典範。

## ◎ 伍、台灣因應強迫勞動之趨勢與作為

### 一、國際強迫勞動規範對台灣影響

儘管台灣並非聯合國會員國，亦非國際勞工組織正式成員，卻作為全球出口導向經濟體與區域人力輸入國，在防治強迫勞動方面日益受到國際社會矚目。尤其外籍移工、遠洋漁工、家庭看護與某些製造業勞動條件惡劣，皆暴露出台灣現行法制與執行面臨的困境與挑戰。然台灣政府已多次公開表達遵循ILO五項核心勞動基準，十大核心公約精神，並於《勞動基準法》

（以下簡稱勞基法）、《就業服務法》（以下簡稱《就服法》）、《外籍勞工聘僱管理辦法》等法規中，納入部分國際強迫勞動防治內容。此外，美國《貿易促進授權法》（Trade Promotion Authority, TPA）與《防止維吾爾強迫勞動產品進口法》（Uyghur Forced Labor Prevention Act, UFLPA）已將強迫勞動列為貿易管制事項，促使台灣出口導向產業加強自我審查與改善。

## 二、台灣強迫勞動風險分析

### （一）外籍移工中介制度與債役問題

台灣實施外籍移工引進制度已逾三十年，採「雇主申請—人力中介協助—政府審查」之三方架構。然而，多數移工須支付高額仲介費，形成典型債役（Debt Bondage）風險。儘管政府於2022年推動「移工零付費政策」，國際聯盟推動根據RBA責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance）在2016、2020及2021年持續修訂的費用定義，企業聘用外籍移工時，所有跨國就業相關的招聘費用均應由雇主全額負擔，讓移工不應為受僱而支付任何費用。費用包含：1. 護照及簽證費用；2. 招募及中介服務費；3. 健康檢查費用；4. 移動與過境交通費用；5. 膳宿費用及文件處理相關費用；要求雇主負擔上述國外費用，然境外中介行為仍難以監控，且欠缺跨國合作與資訊透明化機制。比如最近巨大自行車，被美國海關指控<sup>26</sup>根據合理顯示巨大公司涉及強迫勞動

26. CBP issues Withhold Release Order on Giant Manufacturing Co. Ltd. <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-withhold-release-order-giant-manufacturing-co-ltd>.



的資訊，包括濫用弱勢地位、扣薪資以及過度加班，對巨大生產的自行車、自行車零件及配件發布暫扣令。對上述暫扣令，巨大集團鄭重聲明，堅守公司立場，落實具體行動，巨大集團始終秉持尊重人權與保障勞動條件的核心價值，並已採取具體行動，自2025年1月起，全面推動零招聘費（Zero Recruitment Fee Policy）政策，所有新聘外籍員工招聘、中介與政府費用，均由公司全額承擔<sup>27</sup>。

## （二）雇主留置證件與限制自由

在家事移工部分，常出現雇主扣押護照、限制外出、安裝監視設備等情形。根據勞動部、國際特赦組織與多項調查報告指出，這些情形違反國際強迫勞動指標，卻在實務上難以取得足夠證據起訴或施以行政罰鍰，顯示執法端與司法端仍需強化專業知識與證據運用能力<sup>28</sup>。



## （三）遠洋漁工之隱性強迫勞動

台灣作為世界重要遠洋漁業國家之一，從東南亞（特別是印尼、菲律賓）引進大量外籍漁工。由於作業地點在公海，導致執法單位難以巡查。國際人權團體指出，部分漁船上存有超工時、不給薪、毆打與脅迫等情形<sup>29</sup>，聯合國專家團隊亦點名台灣應加強漁業勞工權益監督。農業部漁業署已於2022年擴增漁業觀察員制度，並修正《漁業法》。

## 三、國內法規現況

### （一）刑法

《刑法》第296條規定：使人為奴隸或使人居於類似奴隸之不自由地位者，處一年以上七年以下有期徒刑。此外，第302條規定：私行拘禁或以其他非法方法剝奪他人行動自由者，處五年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金；因而致人於死者，處無期徒刑或七年以上有期徒刑；致重傷者，處三年以上十年以下有期徒刑。

### （二）《勞基法》與《就服法》

為防止強迫勞動，1984年我國制定並公布《勞基法》時，參照我國於1959年1月23日（自由日）批准之國際勞工組織「廢止強迫勞工公約」規定所訂定，以防止雇主利用非合法手段及方法強迫勞工勞動，《勞基法》第5條規定：「雇主不得

27.遠見雜誌，<https://www.gvm.com.tw/article/124572>。

28.林佳和，台灣產業移工管制與保障之比較研究，監察院國家人權委員會委託研究，111年12月，頁16；黃怡碧、黃崙立/台灣國際醫學聯盟，提交給國家人權報告專家審議小組：針對兩公約施行監督聯盟影子報告提出之外籍勞動者相關人權補充報告，2012年11月，頁12。

29.國際特赦組織，販運拜拜求心安 移工權益不平安，參見：<https://www.amnesty.tw/node/19503>。

以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。」同法第75條規定：「違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣七十五萬元以下罰金。」惟實務上對於《勞基法》第5條之運用，著重於須雇主以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法。並且，必須是《勞基法》第3條適用對象的行業，才得以適用該條。此外，《勞基法》上也有部分規定與強迫勞動有些許關聯性，包括《勞基法》第26條規定雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用、《勞基法》第24條或第39條關於加班費之規定涉及過渡加班或給足加班費之問題，《勞基法》第44條與第47條有關童工工作之相關規定，《勞基法》第42條規定雇主不得強制因健康或其他正當理由之勞工接受正常工作時間以外之工作，《勞基法》第49條至第52條規定禁止女工深夜工作、產假及工資、妊娠期間得請求改調較輕易工作及哺乳時間等保障條文，上述之規定與強迫勞動均有相關聯。



其次為依據《就服法》第57條第7款、第8款規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：……七、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。八、非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。」且於同法第67條第1項規定違反者「處新台幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰」。

### （三）人口販運防制法

#### 1. 2009年1月23日制定公布《人口販運防制法》

社會經濟不斷的發展，隨之形成的是引進國外勞動力，導致人口販運等新興犯罪興起，為了積極防止、打擊人口販運的犯罪行為，我國於2006年11月頒布「防制人口販運行動計畫」，2007年2月成立「行政院防制人口販運協調會報」，2009年1月23日制定公布《人口販運防制法》，並於2009年6月1日起施行。原《人口販運防制法》法第32條之制定係考量《勞基法》第5條與第75條適用範圍有限制而制定之。

#### 2. 2023年6月12日修正《人口販運防制法》

人口販運罪是國際社會公認惡性重大且嚴重殘害人權之犯罪行為，前幾年發生國人遭詐騙至境外遭拘禁而不得不從事勞動性質之犯罪活動頻傳，實有擴大處罰並加以嚴懲之必要，為避免強迫勞動的發生，《人口販運防制法》於2023年6月12日修正，於2024年1月1日施行，將《勞

基法》第5條有關強迫勞動之範圍擴大，並針對於此加重刑責，現行實務若發現雇主涉及強迫勞動相關情事時，檢具證據及資料，移送司法機關審理，而《人口販運防制法》經修正後，已明定強迫勞動行為相關之鑑別、預防、國際合作等機制，並已建立中央各目的事業主管機關之跨部會聯繫機制，即若我國發生強迫勞動之相關案件，實務上司法警察機關均係依《人口販運防制法》相關規定辦理。

#### 四、小結

台灣面對強迫勞動問題，制度上已初步具備相關法令與行政作為，尤其在移工保護政策方面逐步對齊國際趨勢。然而，實務執行層面仍存許多漏洞與監督斷點，特別是對於隱性控制、制度性債役與跨境中介行為的追查與處罰力道仍不足。未來應在立法、執法、國際合作與企業責任四方面協調改革，確保台灣在經濟發展之餘，不致犧牲基本人權與國際聲譽。

### ◎ 陸、結論

#### 一、國際規範日趨整合化，國家行動趨於制度化。

國際勞工組織透過《第29號強迫勞動公約》及《第105號廢止強迫勞動公約》建立防制強迫勞動之法律基礎，並結合聯合國《工商企業與人權指導原則》，推動各國立法化與企業盡職調查制度，形成全球共同遵循的反強迫勞動架構。

#### 二、德國以法律強制為核心，建立責任鏈追溯機制。

德國《企業供應鏈盡職調查法》要求企業辨識供應鏈人權風險，違反者處以高額罰鍰並公布名單，展現從「軟法倡議」走向「硬法監管」的趨勢，提升企業防範與自律效果。

#### 三、澳洲採揭露與自律模式，兼顧教育與合作。

澳洲《現代奴役法》以報告揭露制度促進透明與社會監督，並透過政府與企業合作機制推動供應鏈淨化，惟因缺乏罰則與涵蓋不足，執行力仍有限。

#### 四、台灣逐步接軌國際標準，強化跨國協力。

台灣雖非ILO會員，然已於《勞基法》、《就服法》及《人口販運防制法》中納入防制條款，並在移工零付費與漁工監督制度上展現改革意圖，但跨境中介與執法落差仍是挑戰。

#### 五、未來趨勢為法律、企業與社會三軌並進。

反強迫勞動不僅是法律義務，更是企業永續治理與國家人權形象的重要指標。各國應結合法律制裁、企業盡職調查與公民社會監督，透過國際合作與數位監管機制，方能有效防制現代奴役現象。



# 歐洲聯盟禁止強迫勞動之規範 及對我國之影響與啟示

焦興鎧 | 中央研究院歐美研究所 兼任研究員  
台灣大學社會科學院歐盟中心 兼任教授  
財團法人中華勞資關係研究所 所長



## ► 壹、前言

自國際勞工組織（International Labour Organization: ILO）於1998年發布工作基本原則與權利宣言，將它在1930年通過之《第29號強迫勞動公約》，以及嗣後在1957年通過之《第105號廢止強迫勞動公約》中所揭櫫之禁絕強迫或強制勞動之理念，列為係全球勞動者所應享有基本人權之一後，此一課題隨著經濟全球化及區域整合步調加速更是益受重視，尤其是在聯

合國自千禧年以來，極力推動將企業經營與人權議題結合為一之倡議下，如何透過在全球供應鏈（global supply chains）中，採取所謂「源頭打擊」之相關措施，藉以徹底杜絕此一嚴重損及人權之剝削性勞動措施，所可能造成對正常國際貿易次序之各種負面影響，已成為開發中及已開發國家近年來貿易磨擦之重要課題，此由美國與中國因新疆地區對維吾爾人強迫勞動爭

議所引爆之衝突可見一斑，尤有甚者，鑑於勞動力跨國運用已逐漸成為常態，對移工在這方面所面臨之困境益受關切，而多國籍公司到開發中或低度開發國家使用這類勞動者之事例也時有所聞，在最近更與童工問題之禁絕一樣，已成為公司治理甚至全球治理不可或缺之一環。

一般而言，美國及歐洲聯盟是目前世界上對強迫勞動此一議題最為重視之兩大經濟體，且也頗能善用它們在政治及經濟上之優勢地位，來推動各類禁絕強迫勞動之努力，並發揮一定程度之成效。前者因蓄奴制度之歷史遺跡，讓它特別正視這類問題，即使它一向與國際勞工組織素來不睦，目前僅批准認可前述兩項禁絕強迫勞動之《第105號廢止強迫勞動公約》一項核心公約而已，堪稱是已開發國家之異數，卻能挾其雄厚之政經優勢，透過各類單方、雙邊及多邊之相關作為，引用這兩項公約所樹立之原則，來迫使其他國家在這方面做出各種讓步，雖頗有師出無名之譏，但確能使諸多第三世界國家不得不就範屈從。至於後者則是採取較為和緩圓融之手段，透過先取得會員國之共識，然後再與各國際組織相互合作，以循序漸進之方式來應對此一棘手之社會性議題，反倒比美國之相關作為較易被開發中國家所接受。由於美國對我國在這方面施壓之情形，尤其是透過談判「二十一世紀台美貿易倡議」這類所謂「準雙邊自由貿易協定」時，對我國在這方面之期許，更是立場鮮明。雖目前還看不出有任何達成協議之跡

象，但確屬一必須嚴肅面對之課題。至於歐盟市場之重要性，已是地緣政治考量不可或缺之一環，因此，本文以下所討論之重點，將是以歐洲聯盟之相關規範為重心，美國部分僅會在必要時方會提出，合先敘明。

本文之目的，是希望透過國際上對強迫勞動議題益形重視趨勢之檢視——尤其是歐洲聯盟在這方面之努力情形——藉以導出在全球供應鏈越來越扮演重要角色之我國，究應如何採取相關之改革措施來加以因應，期能一則洗刷在國內虐使外籍甚至本國勞工之負面形象，另一方面則又能顧及移地生產在海外供應鏈工作本地勞動者之基本權益保障，堪稱是兼得兩利之舉。更重要的是，如果能因遵循歐洲聯盟在這方面之倡議，而得到它對我國參與雙邊及區域自由貿易協定支持，讓台灣以這方面「模範生」之角色重返國際社會，更是一值得努力之目標。除前言及結語外，全文之內容共分兩個部分：首先說明歐洲聯盟在這方面所採取之相關措施，尤其是





透過去（2024）年禁絕這類剝削性勞動產品輸入歐洲聯盟市場條例之完成立法，堪稱是目前規範最為嚴謹周全者，對供應鏈部分更是著墨極深。該條例大部分條款雖要到2027年12月14日始正式適用，但實有及早因應之必要。最後則是提出歐洲聯盟相關作為對我國之啟示以及所應採取之具體改革措施。

## ►貳、歐洲聯盟禁止強迫勞動之相關規範

一般而言，歐洲聯盟在建構禁絕強迫勞動相關規範之努力程度，與大西洋彼岸之美國相較，可說並無任何遜色之處。它除早在2010年所通過之《歐洲聯盟基本權利憲章》第5條中，即已明確揭禁嚴禁奴隸制度、奴役、強迫或強制勞動及人口販運之立場外，還曾通過多項相關之指令（directives），訓令所有會員國均應修訂本國之法令加以遵循。事實上，自2011年起，它更積極展開各項具體之作為，來因應此一日益受到重視之勞動議題。首

先，它在當年即曾通過一防制及對抗人口販運及保護被害人指令。此一指令取代它先前所制定之幾項相關架構決定及指令，共有25條條文，除明定此類刑事犯罪之最低基準（minimum rules）外，並提出各類防範措施及對被害人之保護作為。其中最重要之條款，約有以下數端：一、第2條規定人口販運之六種態樣，其中對兒童之議題尤其特別重視；二、第5條及第6條對公司法人加諸法律責任（corporate liability）；三、第11條、第12條及第17條有關各會員國應善盡預防、保護及補償之義務；四、第18條及第19條有關會員國之報告義務；及五、第22條規定各會員國應在2013年4月6日前，將本指令轉化（transposition）為國內法。

其次，為有效協調各會員國採取各項有效之策略（strategy）來對抗人口販運問題，歐洲聯盟執行委員會（European Commission）（以下簡稱執委會）自2012年起，即曾提出一系列之相關策略，其中第一份適用在2016年，共有五個優先項目，包括：一、辨識、保護及協助被害人；二、加強預防此類事件；三、強化對行為人之訴追；四、加強相關當事人間之協調合作及政策之連貫性；及五、增強相關之公共認知（public awareness）。嗣後，執委會在2017年，又針對前述策略提出一份後續報告，進一步提出下列之預防性作為，包括：一、摧毀人口販運之商業模式；二、促進被害人賦權之機會；及三、確保歐洲聯盟在這方面內部與





外部行動之協調與合作。至於在最新近之2021年至2025年對抗組織犯罪策略（EU Strategy to Tackle Organised Crime 2021-2025）中，它仍然強調立法乃是對抗人口販運問題最重要之工具，並重申以前述2011年指令為支柱之立場，希望各會員國都能將此類犯罪加以立法定義，並創設制裁手段與共同目標，藉以訴追犯罪人及保護被害人。

再者，鑑於強迫或強制勞動、童工及人口販運等問題之預防及處理，已在國際上逐漸形成共識，而各類國際相關規章及國內法律也日趨完備，再加上大型企業及全球供應鏈在這類問題上所扮演極為關鍵角色，歐洲聯盟乃更進一步在2024年7月5日，由理事會通過一項企業永續發展盡責指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive: CSDDD），堪稱是目前針對企業——尤其是歐洲公司或其他跨國公司，在這方面所應從事相關努力

措施最為詳盡之法律規範。第一，此一指令適用在平均僱用員工500人以上，年營業額超過1億5千萬元之企業，或員工達250人以上年營業額超過4千萬歐元，而至少有50%從事紡織、衣服、鞋類、農漁林業、食品業及礦業等特定部門生產工作之企業。第二，它要求會員國應對本指令第5條至第11條所指稱之「盡責（due diligence）」條款，採取各種必要之作為加以實踐。第三，它規定執委會應制定相關自願性之模範契約條款（model contract clauses），藉讓這些公司得以遵循，而且還應在與會員國及相關單位諮詢後，頒布指令以供參考，並對在此類所謂「價值鏈（value chains）」中有關之中小企業等提供必要之協助。第四，此一指令要求各會員國，應規定這些公司指派經授權之代表（法人或自然人），來執行本指令之相關事項，並設置監督組織，藉以接受相關之投訴，且由執委會設置這類組織之歐洲網



路，透過合作及協調之手段，來發揮更佳之執行效果。第五，此一指令另還為會員國訂有懲戒、民事責任及通報等之規定，藉讓本指令之盡責條款更易實現。在此值得一提的是，此一指令還列有一附件，將所有國際人權及基本自由公約均臚列殆盡，其中國際勞工組織前述所通過之兩項消除強迫或強制勞動公約，以及2014年之備忘錄等均被列為核心或基本公約，足見所受正視之程度。

最後，歐洲聯盟理事會在2024年11月，又通過歐洲聯盟市場禁止強迫勞動產品條例（**Regulation on Prohibiting Products made with Forced Labour on the Union Market**），以更高於前述相關指令位階之法律規範，來進一步禁止所有透過這類剝削勞動所製造之產品輸入歐洲聯盟，正式將禁絕強迫勞動之國際基準與進口貿易掛勾結合，堪稱是目前這類規範最為完整周全者。雖它的大多數條款要到2027年12月14日始生效適用，但仍有

在此對其重要內容加以說明之必要。此一條例共有6章39條條文，其中最值得矚目者約有以下數端：第一，它直接援引國際勞工組織對強迫勞動之要義，將所謂「經濟脅迫」納入強制性之認定範圍，也就是即使這類勞動者形式上之合意，亦會因結構性剝削而被質疑。從而，除暴力威脅、非法拘禁及人口販運等這類傳統形式之強迫勞動樣態外，其他非自願性之過度加班、債務束縛及預扣薪資等較為隱性之剝削作為，也都被擴張涵蓋在內。第二，它特別責成執委會建構一強迫勞動風險（地區或產品）資料庫，希望透過對國際組織及研究學術機構所提供之資訊數據，為執法機關提供動態性之預警指標，藉以發揮根據可靠之資訊數據，來推動合規作為之良性循環作用。第三，它對「經由強迫勞動所製造之產品」一詞，做出極為廣義之界定，包含開採、收穫、生產及製造全部或部分之所有階段。同時，它還在「供應鏈」一詞中，將所有與這類產品相關之上





游 (upstream) 過程之全部或部分，也都一網打盡涵攝殆盡，遠較美國之各項規範要更為周延。第四，它特別採用所謂「舉證責任轉換」之作為，要求相關之業者應自行舉證供應鏈並沒有使用強迫勞動之情事，等於是將這種責任加諸在輸出國廠商及該國監理管制體系，而即使出口廠商已達成盡職這類調查之要求與程序，但如歐洲聯盟主管機關嗣後認定還是有使用強迫勞動之事實，則仍可禁止這類產品輸入，迫使輸出國及廠商必須建構更為完備之風險管理措施。第五，它責成執委會應設置一單一資訊呈報點 (Simple Information Submission Point)，藉以接收任何自然人、法人或不具法人資格之社團所提交有關違反強迫勞動事實之證據，透過這類類似吹哨者揭發機制 (whistle-blowing) 之建構，將可啟動歐洲聯盟進行該條例第三章所規定之正式調查程序，而讓所謂「舉報成本」大幅降低。第六，它還特別成立一歐洲聯盟禁止強迫勞動產品網絡 (Union Network Against Forced Labour Products)，由各會員國、執委會及海關所共同組成，藉以成為各執行單位協調與合作之平台，而讓此一條例之執行更為有效一致。第七，它又責成執委員會設置一強迫勞動單一網站 (Forced Labour Single Portal)，俾讓一般公眾得以獲致有關主管機關、相關指導原則、資料庫、相關實施資訊、單一資訊呈報點、禁止輸入之任何決定、取消一項禁止輸入之任何決定，以及審查之結果等相關資訊。第八，它還對中小企業之支持措施、指導原則或指引之

發布、國際合作、海關業務及資訊交換等事項，也都做出詳盡之規定，但因本文篇幅有限，將會在日後另文加以說明。

## ▷ 參、對我國之影響與啟示

歐洲聯盟一向是以踏實之調查研究，先在會員國內形成共識，藉以奠定執行之基礎，同時亦能呼應聯合國、經濟合作暨發展組織及國際勞工組織之倡議，提出順應國際潮流之各類相關作為，可說是將多邊主義之精髓發揮到極致，而它又能在與其他重要經濟夥伴簽訂雙邊之自由貿易協定時，將禁絕強迫勞動之議題列為重要之勞工權利事項，頗能產生相輔相成之效果；至於它前述在 2024 年通過之條例，則是目前全世界在這方面最為完整周密之單方面作為，雖然它的大部分條款要到 2027 年才開始執行，但極有可能會促使美國採取相同之作為，採取源頭打擊之手段，從供應鏈開始禁絕這類剝削性勞動生產產品之輸入，我國在全球供應鏈既已逐漸扮演重要之角色，而這兩大市場又是對外貿易不可或缺之一環，自應根據此一條例之相關作為，採取以下之因應措施。

首先，在相關國際規範之遵循方面，我國雖非國際勞工組織之會員國，但對它前述所通過禁絕強迫勞動之兩項核心勞動公約、2012 年所公布之強迫勞動指標、2014 年所通過之強迫勞動公約議定書，以及在同年所通過之第 203 號強迫勞動 (補充性措施) 建議書等這方面之國際勞動法，都應積極以修訂國內相關法令之方式來加

以遵循，因為它們都已具有普世之價值，而且是歐洲聯盟條例在前言（Preamble）部分所一再宣示者。更何況我國早在1959年，即曾由立法院批准通過前述之《第105號廢止強迫勞動公約》。目前我國《勞動基準法》第5條雖明定禁止強迫勞動，但其所規範之態樣，僅及於「強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方式」等較為傳統之行為模式而已，與國際勞工組織前述指標所臚列之十一項認定指標相較，顯然較狹窄。鑑於國際上對這類剝削性勞動擴大保護之趨勢已沛之莫能禦，自有重新加以修正必要。同時，該法第6條雖訂有禁止任何人介入他人勞動契約抽取不法利益之規定，理因成為處理久被詬病僱用外籍勞工仲介費用過高所衍生之強迫勞動議題，但卻也因文義模糊而實施效果不佳。此外，我國在2009年施行之《人口販運防制法》，雖曾在第32條明定對「從事勞動與報酬不相當之工作」科以刑罰，自己較前述《勞動基準法》第5條之規定為周全，但與前述之相關國際規範相比，仍有進一步修正之必要，所幸該法已在2024年作大幅度之修正，應可補正此一部分之缺失。在此值得注意者是，由於目前國際上對童工問題也極為重視，而且將這類群體成員之最低年齡，已普遍提高至十八歲，我國相關之勞動保護法規，自也應同步加以調整。

其次，歐洲聯盟在前述條例中所要求應設置之幾個相關制度，對我國在它兩年多以後實施之「緩衝期間」，頗有引介建構之必要，俾便能對強迫勞動議題及早

發揮預警之作用，而且也可在實際發生問題時迅速因應。第一，根據該條例第6條設置之禁止強迫勞動產品網路，是各執行單位協調與合作之平台，鑑於處理強迫勞動議題需要透過國內不同機構共同合作始能達成效果，此類協調工作絕非單一部會所能勝任，將來如何在行政院下設置一網絡，藉以防堵這類產品之製造或輸出，是一值得努力之方向。第二，根據該條例第13條所提出之國際合作理念，也就是應如何與第三國、國際組織、公民團體代表、工會組織、雇主團體及其他利害關係人（stakeholders）等，透過合作及資訊交換之途徑，來更有效推動及執行禁絕強迫勞動之構想，也是可供我國參考攻錯之處，尤其是歐洲聯盟久負盛名社會對話（social dialogue）機制之傳統，不僅在國際合作上成效卓著，而且對喚起國內大眾對此一重要議題之公共認知，也是值得師法之處。第三，由於這類剝削性勞動最易在中小型企業發生，包括在供應鏈內，因此，根據該條例第10條所規定對中小型（甚至



微型）企業應採行之各類協助措施，對我國目前之產業狀況而言，也足以提供頗多正向之省思。第四，該條例第三章有關調查及第四章有關執行之規定，都對調查之進行方式、協調與相互援助事項、實地訪視、資訊與證據之蒐集、事實之認定、認定之審查、違反禁令之決定、決定之執行，以及與海關單位之合作與協調等事項，都有極為詳盡之規範，我國主管機關自應及早蒐集相關之資訊，俾使我國廠商（及供應鏈廠商）避免觸法，或在發生相關爭議時得以因應處理。

再者，在相關機制之設置方面，該條例也有幾項創新之舉，頗有值得我國師法之處。第一，根據該條例第8條所設置之強迫勞動風險（地區或產品）資料庫，不但可以提供動態性之預警指標，同時也讓相關廠商得到遵循之可靠依據，我國政府似也可效法建構，尤其是針對那些必須大量使用外籍勞工之傳統製造業、營建業及社會服務業。第二，根據該條例第9條所建構之單一資訊呈報點，是希望透過吹哨者保護機制之運作，俾讓使用強迫勞動違法事項得以被及早披露之作法，在我國目前已逐步建構完成公益揭弊法制之情況下，也是值得引進之作為，藉以在這類強迫勞動爭議演變惡化成國際事件之前，即能適時被提前制止。第三，根據該條例第12條所規定設置強迫勞動單一網站之最主要目的，是希望透過擴大公共參與（public engagement）之途徑，讓一般公眾得以獲致所有關於該聯盟對抗強迫勞動產品輸



入該區域努力之八種相關資訊，其中最值得注意是這類勞動對性別及兒童所造成之負面影響，藉以讓年齡及性別所形成之趨勢得以獲得辨認，由於相關資訊之提供，一直是該聯盟被稱道之公共覺醒不可或缺之一環，也是各類社會夥伴能形成共識之重要基礎。而我國在持續推動尊嚴勞動倡議（decent work initiative）之努力過程中，即一直希望能讓社會對話之機制得以落實，對於這種所謂「知的權利（right to know）」理念之推動，自也應儘量援引採摘，更何況強迫勞動之禁絕，實與我國「人權立國」之施政主軸是並行不悖者。第四，根據該條例第11條之規定，執委會應定期對進出口業者（economic operators）、主管機關、海關單位、一般大眾及各會員國頒布相關之指導原則或指引，藉以讓該條例之運作更為順暢可行。鑑於強迫勞動之形式益趨複雜，甚至還包括該條例第4條所指稱之遠距銷售（distance sales）在內，而這類由主管機關根據專業執行經驗所頒布之指導原則，在經過多年實施後，



它們的效力並不較條例本身為低階，反而更能彈性加以運用，因此，我國自應得以援引採用。

最後，鑑於海關單位在監控強迫勞動產品進口或輸出方面所扮演之角色，該條例在第 5 章執行部分，特別以六個條文對它們所掌控之事項、獲致其他相關資訊之權利、扣置 (suspension)、放行以便自由流通或出口、拒絕放行或出口，以及與主管機關相互間之資訊交換及合作等事項，都做出極為詳盡之規定。我國財政部海關總署目前對這類產品之監控及管制，尚未見有相關之規範出現，而僅是以視為一般違禁物品處理。隨著國際上對強迫勞動議題重視之程度益形增加，而我國又適在全球供應鏈中逐漸擁有一席之地，從而對美國及歐洲聯盟海關單位在這方面所扮演之角色，自亦有取經之必要。

## ► 肆、結語

就在本文初稿即將完成之際，根據報載我國某著名之自行車大廠，被美國海關及邊境保護局 (U.S. Customs and Border Protection) (以下簡稱該局) 以使用強迫勞動為由，對它在台灣生產之自行車、零件及配件等，發出暫時扣押令 (withhold release order, WRO) 並立即生效，在國內引發極大之震憾。根據該局在 2025 年 9 月 24 日所發布之聲明，認為經調查合理之訊息，發現該公司違背前述國際勞工組織在 2012 年所頒布之強迫勞動指標，包括：利用勞工弱勢處境進行剝削、惡劣之工作及生活條件、以債務限制自由、扣發工資及超時工作等。同時，該聲明還特別指陳出，該公司透過這些違法行為獲取之利益，讓它的商品成本低於正常之市場價格，藉此以不公平手段在市場上損害遵守法律之美國企業，而獲致數百萬美金之不



當利潤，從而，該局根據前述 1930 年《關稅法》第 307 條之相關規定，禁止該公司之相關產品進入美國市場。

此一事件是美國政府近年來第一次對我國製造業公司採取如此嚴厲之打擊措施，產生之衝擊可說極為鉅大，然而，該公司及政府相關單位所採取之初步回應，卻是甚為消極無力。舉例而言，它僅在聲明中提及，美國政府此一措施只會影響該公司在台灣本身工廠整體營運百分之四至五而已，至於經濟部也只是提出要協助該公司維護它的所謂「國際商譽」，以利該局能儘早撤銷前述暫時扣押令之回應，倒是勞動部非常正視此一問題，除要做深入之調查外，還準備發布相關之指引。鑑於該公司是一本土之多國籍公司，所生產之產品在歐美市場均有一席之地，且與品牌形象有極密切之關係，如不慎重處理，不但會在美國市場受到抵制，以前述歐洲聯盟目前對強迫勞動議題重視之程度，勢必也會造成負面之影響，更何況該公司在全球供應鏈上也扮演極為關鍵之角色，所以我國政府實應以嚴肅之態度來處理此案，而由媒體之片斷報導中可以看出，該公司所以會受到此類指控，最主要還是因為苛待外籍勞工而引發，所以本文前述論及對這類勞動者面臨強迫勞動指控時所應提供之改革措施，實是我國根絕強迫勞動不可或缺之一環。

所幸在此一事件被披露後不久，美國國務院（U.S. Department of State）（以下簡稱國務院）在 9 月 29 日，根據前述 2000 年販運被害人保護法之規定，依例公布 2025 年人口販運之年度報告，而在這期報告中，我國仍在現已耳熟能詳之三個等級制度中，被列為第一級（Tier 1）國家，也就是完全能遵循美國政府所頒訂最低標準之國家，這是它對我國在這方面連續十六年努力之肯定，堪稱足以稍解前述自行車大廠被指控違反美國強迫勞動規範之壓力，但值得注意的是，國務院在此份報告中，仍然羅列多達十項我國應優先關注之處，其中有多項與強迫勞動之議題就有直接之關聯，尤其是對移工保護不足之部分。事實上，在國務院同年 6 月所公布之最新版《各國人權概況年度報告》，即曾在勞工權利專章中，也提出完全相同之質疑批判；如果再印證歐洲聯盟過去在這方面對我國之相關指摘，可以看出在禁絕強迫勞動之作為上，確仍有某些「陳疴」存在，而不得不加以正視。目前歐洲聯盟已在前述之條例中，將未來處理這類問題之相關規範，做出極為清楚之實體規範與操作模式，我國對禁絕強迫勞動之議題，實不能再掉以輕心！

# 論日本「強制勞動禁止原則」之規範與當代勞動保護之意義

林良榮 | 政治大學法學院暨勞工所合聘 副教授



## 壹、日本強制勞動（禁止）規範之當代意義：老幹（問題），新枝（解答）

首先，筆者以下簡要說明為何「強制勞動禁止」<sup>1</sup>之概念，何以還會在日本早自二次大戰結束以來即十分強調保障「離職自由」勞動關係的傳統中重新再被「深挖」出來研究與討論？

自二次大戰結束，日本政府為洗刷於戰爭前以及戰爭時期當時社會因出現各種非人道待遇的「強制勞動」或「強制連行」所帶來的不名譽與恥辱，因而於戰後《勞動基準法》（以下簡稱勞基法）的立法規

---

1. 有關日本強制勞動（禁止）規範之翻譯用語，本文沿用原文規範所使用的日文漢字，即「強制勞動」。雖於我國實務上，對於現行《勞基法》第5條之規定（雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。）亦有概稱之「強迫勞動（禁止）」，但因日文同時存在「強制」與「強迫」之文字用法，且二者意義之間亦存在些微差異；前者強調行動限制或拘束性，後者則強調意志上的違背，因此本文為使文體之脈絡具有統一性，對於台日《勞基法》之中日文，皆使用「強制勞動」一詞。



範中建構以全社會勞動人權保障為目標的「勞動憲章」，其中當然包括以確立完全的人身自由為目的的「強制勞動禁止」，並為確保該規範之法效果乃設置制裁強度極高的勞動刑罰制度。雖然日本於強制勞動（禁止）之立法當時並不存在外國人勞工權利保護之爭議問題，但由於勞動市場的時代變遷與外國人勞動力政策之轉換，當前的日本社會也逐漸面臨與台灣類似的困境<sup>2</sup>，因此，無論是從兩國自身現行有關強制勞動的規範建構新的法理解釋，抑或者是立法政策之重新定位，或許都是建構外國人勞動保護法制的過程中值得思考的課題。

再者，若要完整地認識日本「強制勞動禁止」的立法目的，則必須從戰後該《勞基法》的勞動人權專章談起。日本戰後《勞基法》立法政策最重要的課題之一，即在於徹底排除於第二次世界大戰前普遍存在的所謂前近代僱用惡習，尤其是以「限制勞工的退職」、「留人措施」（日文：足止）問題最為引起批評。因此，《勞基法》中有關禁止強制勞動（第5條）、排除中間剝削（第6條）、限制契約期間（第14條）、禁止預定損害賠償額（第16條）、禁止以預支工資抵銷（第17條）、禁止強制儲金（第18條）等相關規定，皆係避免與「限制勞工的退職自由」產生有直接或間接效果而建構的法律規範。

總的來說，前近代之僱用惡習確實逐漸退卻，然而，雇主使用其他各種方式妨害勞工退職之事例卻未曾減跡，尤其是對於被貼上所謂「非法入國」標籤之外國籍勞工，強制勞動之惡劣事例仍屢見媒體報導。

對此，日本學者水町永一郎教授即明白指出，「《勞基法》於第二章〈勞動契約〉所稱「勞動憲章」，乃依循憲法所保障基本人權之精神，並為排除戰前之前近代性、封建性的勞動慣行（惡弊），而制定各項保障勞動者人權之重要規範。此類規範之設置，不僅是對於戰前惡質慣行的總清算，也是對於今日所謂「黑心企業（ブラック企業）」等現象如何排除，具有其現實上之意義。此一勞動人權保障之課題可謂歷古而彌新」。

## ◎貳、「強制勞動（禁止）原則」之立法背景與政策理念

### 一、立法當時之背景

有關日本「強制勞動禁止原則」之現行法規乃訂於《勞基法》第5條，該條文內容如下：「雇主不得使用以暴力、威脅、監禁，或該當於精神、身體上以不當拘束的手段，違反勞工的意願而強制其從事工作」<sup>3</sup>。

在二次大戰發生前的日本社會，雇主為能有效地鞏固其生產過程中的勞動力，

2. 根據美國國務院在2025年度的《人口販運問題報告》，批評日本的外國人勞動環境和未成年人及兒童性剝削問題；相關資料請參照：<https://news.yahoo.co.jp/articles/216354228c4a9d65add742cf78eb0d16b70cba63>。

3. 本條文之日文如下：使用者は、暴行、脅迫、監禁 その他精神又は身体の自由を不当に拘束 する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

因此經常於土木建築業之「飯場」、礦山煤業之「納屋」等工作人員的休息施設或宿舍採取不當的集團管理制度；例如對進出入的門口上鎖、設置監視人員，以及各種強加繁重勞役等的封建惡習，以致被稱之「囚人部屋（或稱監獄部屋）」或「章魚部屋」等。對此，二次大戰後日本政府認為，如僅憑當時刑法之規定，顯難以徹底革除此類不當管理之雇主行為，遂依循憲法第18條所謂「奴隸拘束與苦役禁止」之規範精神，不僅於《勞基法》第5條設定較刑法更為廣泛適用之構成要件，同時加重對該等行為之規制（處罰）。

## 二、政策理念與「離職自由」之當代詮釋

日本《勞基法》第5條之規範所要揭櫫的立法政策理念（或價值），主要在於彰顯勞工從（被）拘束到「自由」的一種基本人權保障。然而，在當前日本，人身自由保障的規範意義更應著眼於受僱勞工為何被雇主拘束而未能享有屬於一般基本人權保障範疇之「人身自由」。換言之，只要勞工非基於自身之意思表示而使其受僱於他人並提供勞務者，則該等（排除受僱狀態）勞工之真實意願自應受到他人之尊重與法律保護，並於一般合於常情與合理的情況下得享有向雇主表示終止勞動契約之權利。

對此，日本知名勞動法學者西谷敏認為，有關勞工「離職自由」之保障對於如何落實強制勞動禁止原則乃具有相當關鍵

的重要性。對此，西谷教授又進一步指出：

「雖然勞動者在勞動關係的現實中，固有其義務而應於每日一定時間、且在一定期間內，本於雇主之指揮命令提供一定之勞務。然而，在當代社會的勞動關係中，現實上之所以允許上述此種之拘束，乃肇因勞動者基於自我決定（之意思）而同意之。換言之，有關勞動契約所衍生之人身從屬性，自必須以勞動者的自律性為基礎。是以，就此等脫離勞動關係（從屬）之自由，即勞動者得任意離職（辭職）之自由，乃勞動法最為重要的基本原則之一。」<sup>4</sup>

又，就上述勞工「自我決定」之保障，西谷教授援引日本憲法與民法之規範以確認勞工離職之自由保障，並且明確指出「（日本）憲法第18條宣示禁止奴隸的拘束，以及違反其意願之苦役，就勞動關係上，乃在要求保障勞動者之任意離職自由。即，於無一定期間的勞動契約中，現行民法第627條第1項規定當事人得享有解約自由，又，如於有一定期間之勞動契約中，《勞基法》第14條第1項對該契約期間予以限制，其目的亦在於確保勞工得脫離勞動關係之自由。」此外，為使該規範效果獲得確保，就立法設計上，「勞動者之離職自由既已透過法律直接獲得保障，但尚須進一步禁止雇主對於離職限制之行為，以期於事實上獲得保障。」是以，基於上述之立法動機，日本戰後於《勞基法》立法制定所謂「勞動憲章」（勞基法第1條～第7條）

4. 請參照西谷敏，《勞動法（第三版）》，2020年，日本評論社，頁90。

時乃將「強制勞動（禁止）」之規範視為其中屬於勞動人權保障的重要課題之一。」<sup>5</sup>

## ◎ 參、強制勞動之規範體系：憲法依據與國際公約之內國法化

### 一、本條文之憲法依據

日本憲法第 18 條規定：「任何人不得受任何奴隸性拘束。除因犯罪之處罰外，不得服從違反本人意願之苦役。」此一規範乃禁止違反人類尊嚴所為之不法的自由拘束。

此外，日本政府亦曾於 1948 年發布行政解釋指出，該國《勞基法》第 5 條係將憲法第 18 條之精神具體化於勞動關係中，其立法目的在於「嚴格禁止侵害勞工

自由、踐踏基本人權之行為，並以嚴罰之手段掃除迄今仍殘存於勞動關係中的封建惡習，並保障勞工基於自由意志而從事勞動」（昭和 23 年 3 月 2 日基發 381 號）。

### 二、國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）公約之內國法化

除了國內成文法之外，就國際勞動法之發展，日本政府早於二次大戰前（1932 年）即批准 ILO 於 1930 年所制定第 29 號《關於強制勞動之公約》。但就爾後 ILO 於 1957 年公布之第 105 號《關於廢止強制勞動之公約》（強制労働の廃止に関する条約），卻遲於 2022 年 3 月，日本政府部門始向國會提出請求批准（承認），並於同年 6 月 8 日獲國會通過，而於隔年 7 月使該公約於其國內正式發生法律效力<sup>6</sup>。



5. 請參照西谷敏，《規制が支える自己決定》，2001 年，法律文化社，頁 231。

6. 根據《關於廢止強制勞動公約》〈第 105 號公約〉，締約各國應承擔制止以及不得利用以下任何方式的脅迫或強制勞動：〈一〉作為政治壓迫或政治教育的工具，或者是，作為對持有或發表政見或意識型態上與現存政治、社會或經濟制度產生相反意見時的懲罰；〈二〉作為為經濟發展目的動員以及使用勞工時的方法；〈三〉作為勞動紀律時的工具；〈四〉作為對參加罷工時的懲罰；〈五〉作為實行種族、社會、民族或宗教歧視時的工具。



## ►肆、《勞基法》第五條之定義、關聯制度概念與要件解釋

### 一、定義與其他關聯性之制度

以下，說明《勞基法》第五條（以下稱「本條文」）之定義或概念，以及其他與本規範具有一定關聯程度之制度規範。首先，就本條文規定所要禁止者，係指「雇主」對勞動者施予強制勞動之行為；就此，依文義解釋，則必須是以勞動者與雇主之間存在勞動關係為前提。然而，就一般勞動法之解釋，此處所謂之勞動關係，並非必然以形式上存在勞動契約為必要，只要於事實上認為兩者之間存在勞動關係，即屬該當之適用範圍，甚至進一步擴大「雇主」之概念範圍。

又，本條所稱之「暴行」者，係指刑法第208條所規定之暴行；「脅迫」係指刑法第222條之脅迫；「監禁」則指刑法第220條所規定之監禁。惟，必須特別注意者，除上述本條明確規範禁止之行為為類型外，同時也明確禁止其他「該當於精神、身體上以不當拘束的手段」所為強制勞動之行為。例如，勞資雙方約定（不合理期間之）長期性勞動契約、於事前約定就勞動契約不履行之情形所生之損害賠償

金（離職違約金）<sup>7</sup>、以工資抵銷勞工預借金、強制儲蓄等。

總的來說，為確保「強制勞動禁止」此一法律規範實踐及其效果，就該內國法律適用之架構上，除《勞基法》第5條之規定外，隨著社會上各種勞資爭議型態的出現，就勞動基準之行政指導<sup>8</sup>以及司法判決於法律適用之擴大解釋，乃進一步地主張亦應禁止其他與發生強制勞動具有密切關連性之制度。具體而言，包括前述《勞基法》所定之（未履行勞動契約之離職違約金）賠償預定禁止（《勞基法》第16條：賠償予定の禁止），以及預借工資抵銷禁止（《勞基法》第17條：前借金相殺の禁止）、強制儲蓄禁止（《勞基法》第18條：強制貯金），以及雇主以技能學習為名義而濫用學徒勞工之行為（《勞基法》第69條第1項：徒弟の弊害排除）等。再者，例如日本《職業安定法》亦與本條同旨，禁止以暴行、脅迫、監禁或其他不當拘束精神或身體自由之手段，進行職業介



7. 類似我國《勞基法》（第15-1條）所定違反約定最低服務年限條款之離職違約金。
8. 有關勞動基準行政之指導，最重要者乃針對何謂「對精神或身體自由之不當拘束手段」所做出「（昭和63年3月14日）基發第150號通達」之解釋；該通達指出，其他與強制勞動相關之具體行為（或規範）類型包括：約定長期性之勞動契約（《勞基法》第14條）、針對勞工未履行勞動契約之預定賠償契約（離職違約金之約定，  
《勞基法》第16條）、以預借金抵銷工資給付（《勞基法》第17條）、強制性儲蓄（《勞基法》第18條）等。

紹、勞工招募或勞工供給（同法第63條第1項）。

## 二、本條文之要件解釋

（一）何謂「暴力、脅迫、監禁之手段」？

就本條文所舉例有關「暴行」、「脅迫」、「監禁」之規範要件，根據1948年厚生労働省労働基準局發布「基發381號通達」之解釋，雖於要件解釋上該當於刑法上之暴行罪（刑法第208條）、脅迫罪（同法第222條）、監禁罪（同法第220條），然而，本條文對於此類行為所規定之刑罰，卻更重於刑法既有之處罰。對此，其立法之理由與精神在於，特別強調本條之立法趣旨係源於該國憲法第18條之規範，而在戰後基於民主化與強調人權立法之背景下，強制勞動已被視為自明之犯罪行為，同時被認定該行為之本質具有高度之反社會性<sup>9</sup>。

（二）何謂「於精神或身體上施以不當手段拘束其自由」？

就本條文此一要件之規範雖較缺乏具體性，但依據前揭行政通達（基發381號）之解釋指出，所謂「不當拘束手段」，係指在客觀上足以使一般人喪失自由之程度，且於本條文涵攝要件之適用情事，必須達到雇主之手段利用得以違反勞工意願而強迫其勞動之程度。就此，該適用之雇

主行為有可能包括前述《勞基法》第16條、第17條、第18條、第69條第1項等之情形；換言之，即便於形式上是基於勞動契約之約定，但於履行勞務之要求過程中，雇主若利用「不當拘束精神或身體自由之手段」且達到強迫勞工為勞動之程度者，則該行為仍然構成本條之違反<sup>10</sup>。

值得注意的是，根據1968年3月14日厚生労働省労働基準局發布「基發第150號通達」之解釋，本條文所稱「不當」者，係指依照社會通念難以容認之程度的手段，其範疇並不限於違法之行為。換言之，即便該手段尚未構成刑法上暴行、脅迫或監禁之要件而難謂該當「違法性」之評價，但倘若其手段得被認定為具有前述「不當」之性質者，則仍有可能是該當於本條違反之行為。

就司法實務上，法院曾於二次戰後結束後不久的早期判決中，就有關勞資爭議事實所認定的下列情形已構成本條違反。例如：於「共榮亭事件」中，雇主沒收勞工財物，於勞工外出時派員監視，乃至在其就寢時收取衣物以防止逃跑之行為<sup>11</sup>；又，於「近藤撚系業事件」中，雇主以雙方「已訂長期勞動契約，勞工不得離職，倘若離職者則須返還已預借之金錢或布料」為由而迫使勞工繼續工作之行為<sup>12</sup>。

9. 菅野和夫，《労働法》（12版），2021年，弘文堂，頁248。

10. 川口美貴，《労働法》（5版），2021年，信山社，頁161-163。

11. 請參照：水戸地裁昭和25年5月29日判決，東京高裁同年11月28日判決，高特15號36頁；參見勞動省労働基準局編《労働基準法（上）》1953年，勞務行政研究所，頁47。

12. 請參照：名古屋地裁昭和25年9月30日判決；參見辻本慶治編《判例労働基準法》1954年，勞動法令協會，頁56。

但另一方面，倘若雇主僅係違反勞工本人所期待之職種或工作項目，而要求其從事於家務勞動或雜務，即使勞工因畏懼被解僱而勉強服從，於實務上判決則認為未必構成本條違反之行為<sup>13</sup>。

不過，針對前述有關《勞基法》所定「(未履行勞動契約)損害賠償預定禁止」(《勞基法》第16條)之行為，雖然根據勞動行政通達(基發381號)之解釋，乃有構成強制勞動之可能，但亦有學者對此進一步指出該問題之潛在爭議，即，倘若雇主乃為防止勞工離職而實施於《勞基法》所禁止之行為(如實施上述「損害賠償額預定」制度)，則是否同時構成本條「強制勞動禁止」之違反？對此，學者柳澤旭認為，如僅單純之留人措施則不必然構成本條之違反，惟若其拘束行為已達「足以違反勞工意願強迫勞動之程度」，自有成立本條違反之可能<sup>14</sup>。

### (三) 違反勞工意願之勞動強制

再者，就有關本條文所定「違反勞工意願而強制其勞動」之規範要件，係指雇主藉由不當手段，迫使勞工從事違反其本願而進行之勞動。是以，若有雇主對勞工施加暴行但係出於對其態度有所不滿之情

緒，而非以實施勞動強制為目的，則不構成本條要件所定強制勞動之行為；又，倘若勞工之離職自由受到保障，亦不構成本條違反。

此外，若勞工因受詐欺而提供勞動，對此等之情形，日本有勞動行政(前揭基發381號)解釋認為：「以通常之情況論，該勞工之意思並未因此受壓制，故未必當然有本條之適用」，然，對於上述見解，學說則存在有力之反對立場<sup>15</sup>。

又，另有學說認為，對於缺乏智識而不具有正常判斷能力之勞工(例如智能障礙者或兒童工作者等)，如利用其無智識之狀態而使其從事於一般正常判斷能力下並不具從事該工作之意願者，即使該勞工於表面上未有主張反對從事該工作之意思表示行為，仍應解釋為已違反勞工意願而從事勞動<sup>16</sup>。

再者，就要件該當之解釋上，是否必須於實際上有發生勞務給付之行為始有構成本條之違反；對此，學說上則有「必要說」與「不必要說」之不同立場主張<sup>17</sup>。然，如從文義觀之，本條所要禁止者為「強制」，即雇主之「具有強制性質之行為」(其規範文字為：「不得使用以……不當拘

13. 參照西谷敏、野田進、和田肇(編)新基本法 コメントール・労働基準法・労働契約法，2012年，日本評論社，頁22。

14. 參照柳沢旭〈強制労働の禁止と中間剝削の排除〉，《現代講座》卷9，第235頁。

15. 請參考柳沢旭，前掲《現代講座》卷9，第247頁。

16. 請參照松岡三郎，《条解労働基準法(上)》，1950年，弘文堂，第69頁。

17. 請參照西谷敏、野田進、和田肇(編)新基本法 コメントール・労働基準法・労働契約法，2012年，日本評論社，頁23。



束的手段」)，而非僅在於禁止該「強制勞動之結果」，再者，如從勞動人權立法史的沿革觀之，本條立法宗旨乃在於保障勞工「得基於自由意志而從事工作」，因此，解釋上自無待實際發生勞務給付結果後始得認定是否違反本條之必要。就此，根據前述日本勞動基準局發布基勞381號（昭23）之通達解釋：「雇主壓制勞動者的意思而強要其工作（労働を強要）」之行為態樣本身即屬違反，並非要以實現該勞務之給付為必要。」等亦採相同之解釋。

#### （四）本條之違反

根據日本《勞基法》第117條之規定，凡有違反本條者，雇主將處以一年以上十年以下有期徒刑，或科處二十萬元以上三百萬元以下罰金<sup>18</sup>。此等之處罰，乃違反該國《勞基法》所規定行為之中屬於最嚴重之刑罰規定；倘若該違反行為亦同時構成刑法上暴行罪、脅迫罪等者，則依法條競合原則，僅以本條處罰之。

此外，由於本條乃作為憲法第18條私人間效力之具體化規範，並置於《勞基法》之總則性規範，因此，日本政府亦曾發布行政指導認為本條文基於本法第13條有關私法效力之解釋，如有違反本條規範者亦有其私法效力<sup>19</sup>。例如，於司法判決



實務上，多數判例乃否定雇主之「留人措施」之效力，認為雇主其已違反《勞基法》第5條及第16條之規定（東箱根開發事件）<sup>20</sup>。不過，晚近亦有判例係認應以《勞基法》第13條與民法第90條為依據而認定其為無效，而非直接承認該條文具有私法上之效力（如日本寶麗來公司〈簽約獎金〉事件）<sup>21</sup>。

## ◎ 伍、結語：建構我國當代「外國人勞動政策」

如果從實務的角度觀察，日本於二次戰後以高強度的刑罰政策對治戰前頻發的強制勞動爭議，顯然收到一定的成效；爾後，並將該條文之要件解釋予以擴大至

18. 相對於日本，我國《勞基法》第75條規定：違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣七十五萬元以下罰金。

19. 日本《勞基法》第十三條規定：勞動契約所約定的勞動條件如有不符合本法規定之標準者，則於該契約約定的範圍內無效。其無效部分適用本法所規定之基準。

20. 請參照：東京高裁昭和52年3月31日判決，《東高時報》第28卷第3號，第77頁。

21. 請參照：東京地裁平成15年3月31日判決，《勞判》第849號，第75頁。

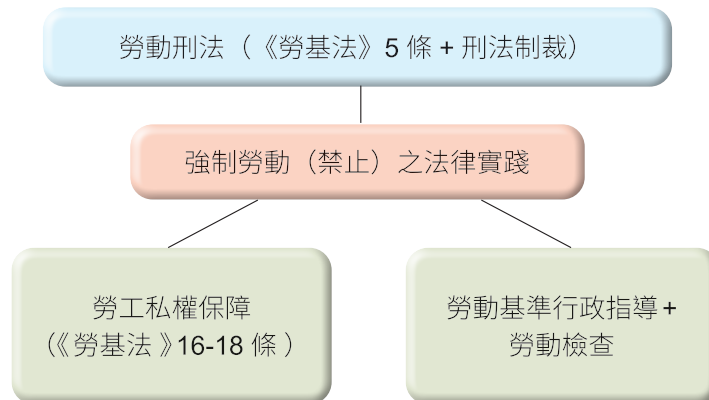
各種「退職妨害」的行為樣態，而使該等強制勞動規範仍得持續發揮法律規範之效果。但隨著勞動人權意識的提升，即使是雇主之「留人措施」亦少見已達違反直接或間接強制勞動規範之程度者，而僅存於是否該當《勞基法》第16條適用之（私權）爭議的判定。

如從法體系的角度觀之，日本對於強制勞動（禁止）之規範乃建構以下之法律實踐路徑以確保法規實施之效果（見圖1）。

簡言之，日本戰後對於「強制勞動」之規範體系如上圖所示：勞動刑法—民事私法—行政指導之三軸（實踐路徑）建構。首先，也是最主要規範手段，即以高強度制裁手段之《勞基法》第5條加上相關刑事法規作為處罰暴力・脅迫・監禁等直接強制行為之規範基礎；其次，以《勞基

法》第16-18條作為雇主以違約金、債務手段等為間接強制行為時得請求私權救濟之規範基礎；其三，則以勞動基準行政通達、勞動檢查等各項勞動行政機制，作為事前抑制強制勞動發生之手段。最後，當然必須藉由司法裁判（手段正當性之評價基準）以確保勞工得享有免除一切來自「（離職）意思抑壓」與「債務手段（拘束）」之束縛而應有之離職自由與人格尊嚴。

不過，特別值得注意的是，自1990年代以來，日本以所謂「技能移轉」為名義而引進發展中國家的勞工，但實際上則是成為補充低薪勞動力之手段<sup>22</sup>。然而，由於雇主管理手段之不當，例如代為保管護照、限制移動、要求超時工作等之情形發生，乃至有構成侵權行為甚或強制勞動之可能。就司法實務上，晚近亦有出現因



▲ 圖1：日本強制勞動（禁止）之法律實踐

22. 「有關日本外國人技能實習制度的問題，請參照林良榮、蕭嫚琳，日本外國人勞動力政策與『特定技能制度』之建構：以2018年〈入管法〉之修正為中心」，勞動及職業安全衛生研究季刊，201906（27：2期），頁165-196。日本政府並將於2027年正式廢止該外籍技能實習制度。

雇主為防止來日外籍勞工（研修生）逃跑而代為保管護照之行為被法院認為是「助長違法的勞動狀態」<sup>23</sup>。

本文認為該等問題之核心在於日本現行勞動法制上未能使在日之外國人勞工（包括研修生）享有真正的「離職（勞動契約終止）自由」。對此，根據上述「離職自由」所受限制之情形，概可區分為以下兩個面向：其一，於實際行動上受到拘束而無法離開職場之「外在」自由，以及其二，於心理上困難以克服離開職場後所產生各種風險與不利益而無法決定離開職場之「內在」自由。前者所稱之「外在」自由，相當於一般典型強制勞動（禁止）所要保障之範圍，後者所稱之「內在自由」所受不合理之限制，為何對於「外國人勞工（外籍勞工；近年我國社會較慣於稱移工）」而言，是一個非常普遍但卻明顯地難以克服之現象？究其根本來說，乃在於「特定外國人勞工」在勞動市場的脆弱性所致<sup>24</sup>。換言之，在勞動市場的階層結構（或體制）中，往往有可能基於政治、文化乃至法律規範，而導致特定身分之外國

人在其就職國家的勞動市場，居於較其他受僱者有其明顯不利益的處境，進而導致弱化其就業能力。

因此，該等勞工對其工作乃至僱傭關係即使不滿意甚至客觀上存在不法行為，但基於自身對勞動市場資源掌握的有限性以及對應（對抗）能力的脆弱性，通常也只能採取接受既存僱用關係的態度。是以，本文認為，無論是日本或我國有關「強制勞動」（禁止）規範之實踐，除了提升或強化現行《勞基法》所定「強制勞動」（禁止）規範之功能外，顯然不應忽略現行「勞動市場」與「外國人人權（特別是勞動權）」之政策調整與相關立法制度之配套措施，以期從根本性地建構合於當代全球化社會下公平而有尊嚴的「外國人勞動政策」，尤其是有關在地就業之外國人勞工其離職（終止勞動契約）自由之確保。

23. 參照「スキルほか事件」：熊本地判平22・1・29 労判1002 号34 頁；同事件（控訴審）・福岡高判平22・9・13 労判1013 号6 頁。

24. 有關外國人勞工在勞動市場的脆弱性理論，請參考林良榮，「論外國人勞工（移工）團結權之行使與保護——ILO 規範基礎、工會組織實務 與團結政策」，交大法學評論，勞動法特刊，頁233 以下（2020）。



# 全球供應鏈勞動人權監管：從企業社會責任到人權盡責調查

潘世偉 | 勞資關係 資深顧問  
中國文化大學勞動及人力資源系所 兼任副教授



## ◎ 壹、前言

「全球供應鏈」是指跨越國境的企業組織生產商品或提供勞務，並經由投入不同階段的發展、生產和運輸，滿足消費者的需求。這個結構包括多國籍企業（Multinationals, MNEs）進行對外直接投資（Foreign Direct Investment, FDI），還

包括國際採購的運作<sup>1</sup>。由進行國際採購的龍頭企業（品牌商）投入和服務以獲得特定商品，與其供應商及分包商會簽訂契約或隱性安排的條款界定其中的條件<sup>2</sup>。

各國透過吸引對外直接投資和全球供應鏈採購促進了就業<sup>3</sup>，有些國家利用

- 
1. Sarosh Kurvill, (2021) *Private regulation of labor standards in global supply chains*, Cornell University Press, Ithaca NY.
  2. ILO (2016) *Decent Work and Global Supply Chains, Report IV*. International Labour Conference 105<sup>th</sup> Session 2016, International Labour Office, Geneva.
  3. Christian Viegelaehn, Phu Huynh, Kee Beom Kim (2023) *Jobs and global supply chains in South East Asia*, ILO Working Paper 91.

MNEs和龍頭企業向當地勞工、公共機構和私人企業傳授知識、技能和技術。國際組織也制定了讓全球供應鏈效益最大化的國際框架，人們業已意識到供應鏈的重要性以及國際協調一致行動的必要性，例如聯合國商業和人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）<sup>4</sup>。

供應鏈的運行使全球供應鏈得以延續或強化，或產生新的供應鏈。但當品牌企業所做的投資和採購決定影響到全球供應鏈的勞動條件，而該企業又不直接負責就業及勞動關係時，挑戰就可能出現。亦即在生產價格、交付時間和供應商之間的激烈競爭帶來全球性的壓力，產生對工資、勞動條件以及對勞動基本權造成下行的壓力。在全球供應鏈的層層分包過程中，供應商可以通過利用不同就業模式應對這些壓力，這些就業模式可能不符合勞動法規，一些就業模式甚至於採用強迫勞動和童工，這些做法也對於遵守勞動法規和國際勞動標準的供應商造成不當競爭。

全球供應鏈的供應商可以產出更高價值的活動，員工也有機會接觸技術水準較高、薪酬勞動條件較佳的企業，假如事業

單位遵守勞動法規和國際勞動標準，就可以強化全球供應鏈的勞動尊嚴。然而事實卻非如此，2013年孟加拉拉納廣場大樓（Rana Plaza）倒塌<sup>5</sup>以及2012年巴基斯坦和孟加拉的工廠發生火災<sup>6</sup>，奪去了上千條人命，提醒各國在全球供應鏈中需要更積極落實企業社會責任。本文將試圖闡明在全球經貿環境下，勞動人權規範發展及演變的路徑，以及面對的挑戰。

## ► 貳、供應鏈的運作模式

供應鏈買方可以從全球市場對不同生產地點供應商的Cost and Capability進行比較，在不同的供應商和國家之間簽訂單。激烈的價格競爭以及產品數量和範圍的波動，促使供應商進一步分包給其他與買方有間接聯繫的公司<sup>7</sup>。這些分包可能包括使用龍頭企業不瞭解的小型公司、非正式的工作場所和家庭工廠，它們通常不在政府和私人機制的監管範圍或監管能力內。中小企業經常為本國出口公司供應中間產品，從而融入全球供應鏈中，供應鏈可能有助於產生一系列的中小企業，因此供應鏈對於當地經濟的發展會有積極影響。開發中國家的中小企業雖然為勞工提供了就業與收

4. United Nations (2011) United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs, 由31項原則構成，其中原則17闡明了人權盡責管理的定義：為辨識、防免、減緩負面人權影響，並為其如何處理此類影響負責，企業應落實進行人權盡職管理。

5. The Guardian, “Dhaka: many dead as garment factory building that supplied west collapses”, <https://www.theguardian.com/world/2013/apr/24/bangladesh-building-collapse-shops-west>. 檢索於2025.09.20。

6. New York Times, “More Than 300 Killed in Pakistani Factory Fire”, <https://www.nytimes.com/2012/09/13/world/asia/hundreds-die-in-factory-fires-in-pakistan.html>. 檢索於2025.09.20。

7. 品牌商為了因應全球市場的需求，除了自身向供應商採購外，也會要求供應商向其他次級供應商採購產品，這些次級供應商通常與品牌商有關係或品牌商可能是其投資方等。

入，但這些企業卻嚴重缺乏尊嚴勞動，往往根據一些不合法的契約條款僱用非正式的勞工。

全球供應鏈可以包括多個層次的大型、中型和小型企業。儘管龍頭企業可能幾乎沒有自己的工廠生產其所採購之產品，但其購買產品的數量賦予它足夠的權力，使其在不對等的市場關係中討價還價。購買商可以議價並且規定他採購什麼商品、如何生產、何時何地生產以及由誰生產。在一系列的分包關係中，供應商可能從自己的供應商和分包商的供應鏈中尋求進一步的價格優惠。為了應對低成本、高品質和快速交貨的三重要求，分包商往往採用高度彈性的生產和工作模式，包括非正式、計件生產，在家勞動和非典型的就業形式，例如服裝製造業中的釘珠子和刺繡工作被分包給家庭勞工。

供應鏈龍頭企業可以協調並控制不同層次生產商的生產標準。這些私有標準可以涵蓋技術、品質、產品安全、交付、社會和環境要求等方面，並作為供應條件。所有供應商必須達到自己領域相關的標準，這些標準由最終零售商設定，而且，這些標準往往比國家間進行的國際貿易標準更為嚴格。生產標準可以包括涉及工作條件的行為準則<sup>8</sup>。私有標準的應用是全球供應鏈的一個顯著特徵，因此龍頭企業在特定的工作場所和國家，影響著生產過

程和僱傭關係，但它們自己不會受到該國立法和規範的約束。

供應鏈中的外包和分包，對本地生產商尤其中小企業的經濟影響是多方面的：一方面，進入低層次的供應鏈，可以打開新的市場，從而提高生產並接觸到新的生產實踐和標準，進而提高生產率和品質。另一方面，進入到供應鏈中勞動密集、技術含量低的階梯門檻較低，這樣就會使潛在供應商之間產生激烈的價格競爭，從而對利潤和工資產生下行壓力，對勞動條件尤其是對技能較低的勞工和非正式經濟體中的勞工產生負面影響。

## ► 參、供應鏈的勞動人權問題

工資是供應鏈中常見的議題，尤其是在勞力密集且勞動成本占總成本較大比例的產業裡。向供應商支付的低廉價格降低



8. 亦即各品牌商（例如Nike Code, Walmart Code, Adidas Code等等）或產業界訂定的行為準則（Codes of Conduct）。例如台灣電子業通常遵守RBA責任商業聯盟行為準則（Responsible Business Alliance）。也可能來自非政府組織或者社會稽核組織成立的準則，例如SA8000，FLA Code等。



了供應鏈的成本，卻可能導致工資下降。供應鏈底層的供應商和勞工能夠分配到的是整體價格極小的一部分，也意味著供應商極低的利潤。為了應對勞工提出的提高供應鏈工資和工作條件的要求，一些品牌和零售商在其行為準則中納入了「生活工資（Living Wage）<sup>9</sup>」和「公平工資（Fair Wage）<sup>10</sup>」。然而這些措施效果仍有限<sup>11</sup>。在有些行業，供應商所在國度的法定最低工資往往很低<sup>12</sup>，無法滿足勞工及其家庭的生活需要。導致勞工過度加班，反過來又造成對職業安全與衛生及工作與生活平衡的負面影響。

工時是全球供應鏈中的一個關鍵議題：過長的加班是主要問題。國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）公約規定每週工作時間為48小時，而全球供應鏈中的工作時間遠遠超出公約規定。許多行為準則將每週60小時設定為最低工時。缺乏足夠的休息時間和特休假也是一個普遍問題，因採用即時（Just in Time, JIT）或精益生產（Lean Production）系統而縮短的交貨時間、季節性需求以及變化不定的採購契約，是導致全球供應鏈中過度加班卻經常得不到適當補償的主要因素。工資和工作時間還受到買方與供應

商之間採購條款的影響，這通常反映雙方不對等的議價地位，以及買方可更換供應商的權利。買方與供應商議定的價格並不總能涵蓋所有的費用，在這種情況下，工資成為供應鏈末端的調整變數，競爭壓力導致工資水準降低、工作時間更長。

供應商透過採用非典型就業，應對外界壓力和不可預測的生產進度，以保證滿足要求。包括大量使用兼職、臨時、短工和零時勞動。基於三個原因：一、數量的靈活性：能夠在短時間內招到勞工幫助公司應對季節性需求，或者應對生產環節的波動；二、職能的靈活性：能夠輕易地在不同類型的任務之間轉換勞工；三、薪酬彈性化：能夠改變薪酬。也可以通過使用協力廠商勞工中間商或勞工承包商/經紀人而得以增加，在我國就是派遣勞動。使用非典型就業對監管造成重要挑戰，由於訂單的不穩定性，雇主可以選擇不遵守勞工保護立法。勞動檢察部門可能在執法過程中面臨困難，在監督當外包給家庭工廠勞工、非正式勞工承包商的工作，或者更具挑戰性的特殊農村工作時尤為如此。

強迫勞動是近來在國際市場競爭下最被關注的課題。其定義是所有來自任何人

9. Ethical Trading Initiative “Base Code clause 5: Living wages are paid”, <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code/5-living-wages-are-paid>. 檢索於 2025.10.05。

10. Fair Labor Association, “Fair Wage Toolkit”, <https://www.fairlabor.org/about-us/fair-compensation-toolkit/>. 檢索於 2025.10.05。

11. Robert G. White (2012) *Corporate Social Responsibility and a Living Wage*, Canadian Center for Policy Alternatives, Ontario.

12. 通常在發展中國家設廠，以利用人口紅利的勞力密集產業，工資通常是依據政府公布的最低工資水準，與當地工會團體協商提供薪資的機率甚低。

在其被懲罰威脅下所榨取的勞動與勞務，或其所提供之勞動與勞務並非出於自願。強迫勞動的手段包括行動限制與孤立、欺騙、人身暴力及性暴力、扣留身分文件、扣發薪資與抵償勞務、苛刻的工作及生活條件。

強迫勞動模式今日出現在全球供應鏈中最常見的模式包括強迫性僱用措施（缺乏職業選擇的自由）、債務導致的強迫勞動、人口販賣的強迫勞動。人口販運（Human trafficking）意即招募，運送、轉讓、收容或接受人口，經由威脅或其他形式的強迫或其他方式之強制扣留、詐欺、矇騙、濫用職權或利用職務上的弱點，給付或收受金錢或好處獲得某人之同意來控制其他人，以便加以剝削。

近來強迫勞動成為我國企業受到國際關注的焦點之一，包括遠洋漁船漁工以及國內僱用外勞的雇主被指控涉及強迫勞動。這些指控有部分事實，但亦牽涉到供應鏈結構以及我國涉外地位的問題<sup>13</sup>。然而，不可否認的是，我國企業對於勞動人權之認知尚需進行典範之移轉<sup>14</sup>，才能夠徹底擺脫國際懷疑的眼光。

在供應鏈市場機制體系下，最難以被充分保障的卻是勞工的結社自由與集體協商權。因為組織工會對於供應商將可能產生工資及勞動成本提升之效應，因此降低與同業競價品牌商訂單的基礎。對於品牌商而言，組織工會也會提升其總體之成本，且相對降低其利潤水準。國際工會組織近年來在策略上要求與供應商簽定全球框架協定（Global Framework Agreement, GFA）<sup>15</sup>或稱國際框架協定（International Framework Agreement, IFA）<sup>16</sup>，要求遵守國際勞動標準，目的在使供應商受到管理行為及道德上之約束，然而實際上效果仍須視相關條件而定<sup>17</sup>。縱使在品牌的行為標準及社會稽核程序中包括結社自由規範，但落實程度仍有待強化。雖然品牌為了維持消費者心目中之形象，會重視工會之指控、陳訴或罷工爭議等行為。

## ► 肆、全球供應鏈的治理途徑

落實勞動人權自然不可忽略公共治理的途徑，也就是國家在促進合規性和執行國家法律法規以及批准和實施國際勞動標準的責任。由於勞動立法、監管和管轄範

13. 工商時報，強迫勞動爭議與在台供應鏈的脆弱角色，2025.09.30 社論。<https://reurl.cc/QarVX0>，檢索於2025.10.01。

14. 聯合報，美利達：移工免付仲介費，2025.10.03。<https://udn.com/news/story/7252/9049077>，檢索於2025.10.05。

15. 讀者可以參考IndustriAll 國際製造業工會聯合會網站：<https://www.industrialall-union.org/global-framework-agreements>。

16. 國際性工會聯合組織多年來一直倡議對多國籍企業進行協商與對話，目的在督促企業遵守國際勞動標準，以強化工會組織的結社與協商力量。此一倡議也是因為曾經試圖推動跨國團體協商失敗後策略上的轉型。

17. Marc-Antonin Hennebert, Isabelle Roberge-Maltais, Urwana Coiquaud (2023) The effectiveness of international framework agreements as a tool for the protection of workers' rights: A metasynthesis <https://doi.org/10.1111/irj.12398> Industrial Relations Journal 54:3:242-260.

圍是在各國的國內法層面，商品和勞務的跨國採購要落實工作場所符合各國勞動規範，會有相當困難。政府部門建立和執行的監管機構可能沒有足夠的資源或專業知識，以監督工作場所的合規。但並非所有政府都能應對全球經濟形勢下的經濟快速轉型，因此造成治理的差距。

多邊計畫包括國際勞工組織多國企業宣言（ILO Multinational Enterprises Declaration）、聯合國全球契約（UN Global Compact），聯合國商業和人權指導原則、經濟合作與發展組織多國企業指南（OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct），以及幾個通過指令（directive）或其他政策制定機制的歐盟計畫。多邊計畫在供應鏈管理上扮演的是理念以及原則宣示的角色，同時也提供給各國政府或區域性組織立法及政策上之規範參考。

社會夥伴計畫則是在勞資政三方形成某種形式的框架，依據多邊計畫提供之政策理念或原則，嘗試透過對話與協商，試圖達成對於供應鏈體系的勞動人權或環境權建立共識，例如國際工會主導的 GFA 就是經由與跨國企業母公司協商建立，企圖落實國際勞動標準的作法。

然而從九零年代迄今，最直接落實供應鏈勞動人權的途徑是所謂企業社會責任的機制（Corporate Social Responsibility, CSR），也就是由供應鏈龍頭企業發動的私人治理手段。由企業、雇主組織或行業協會發起的企業社會責任或私人合規性計



畫（Private Compliance Program, PCIs），使用企業行為準則、稽核（Auditing）、認證方案（Certify program）和其他策略（第三方），來達成供應鏈治理勞動人權的合規性。

## ◎ 伍、落實企業社會責任機制的挑戰

供應鏈品牌商推動私人治理模式以實現現在本國和全球供應鏈的合規性。企業社會責任，通常被用來描述公司自願自我調節社會、環境和經濟問題。PCIs 是供應鏈品牌商或企業集團自願建立的私人機制，以監測其行為是否符合行為準則或其他具體標準。該措施包括行為準則和社會稽核、認證措施或其他自我報告機制，例如聯合國全球契約。許多 PCIs 之建立，是為了解決工會和民間團體的憂慮。國際品牌形象容易受到工會、消費者和非政府組織壓力的行業中，這種情況更為普遍。但是提高勞工權利的私人治理計畫，在企業供應鏈中是極為少見的。



行為準則及相關的監測和實施方案，經常出現在買方和供應商的商業協議中。與政府的監管機構相比，私人公司的懲罰措施相對有限。私人規範的效果在確保長期合規而言有根本的局限性，例如僅限於上層供應商、缺乏與當地勞動當局的協調，以及責任追究力度不夠。如果龍頭企業的優先考慮發生變化，就可以相應縮減稽核和能力建設工作。供應商認為準則擁有不同內容會引起混亂，甚至會破壞生產力等。雖然品牌商的企業社會責任措施和社會稽核在解決明顯違反勞動標準的行為相對有效，然而私人社會稽核往往無法檢測違反非歧視性原則，或結社自由和集體談判權的行為。

私人措施缺乏責任性，往往不包含鼓勵勞工參與或資訊公開披露的措施。勞工通常沒有參與私人合規性措施的制定，或

影響決策的過程。私人稽核通常很少在較低層的供應商公司進行，而低層的供應商公司不遵守法規卻經常被記錄在案。品牌商購買 / 採購部門與合規 / 企業社會責任部門之間缺乏協調，業務部門制定的目標可能相互衝突，且高層也不會同步協調。企業可為生產目標達成獎勵管理者，但對實現企業社會責任目標卻無類似的激勵。

值得深思的是，企業社會責任制度是否能夠消除企業的不公平競爭？某台資企業在中國曾經被罷工，原因是員工認為該企業未繳足社保基金，雖然罷工後被政府要求繳足，但品牌商並未同步要求其他競爭廠商也依法繳納<sup>18</sup>。品牌商清楚這些製造商與地方政府官員曾為招商引資所做的減比例繳納社保的協議並不符合中國法律，然而品牌商並未要求所有當地供應商法遵。或許合理的邏輯是品牌商並不在意供應商是否遵守各國法律規範，因為如果積極要求，品牌商的最大利潤原則；也就是在製造商間挑選最低的個別單位成本的基礎將受到侵蝕。

另外一個證據是從品牌商委託外部機構進行的稽核報告上可以看出，在這些稽核報告上都點出了違反結社自由的問題，要求製造商應進行立即改善<sup>19</sup>，但在第二年的報告中問題同樣存在，顯然這只是形式，並未被具體要求落實。因此稽核報告



18. 針對某台商在海外工廠員工罷工事件，2015 年作者應邀前往廣東東莞以及越南胡志明市進行調查訪談，提供改善勞資關係之建議，公司高管提供之資訊。

19. 未公開之稽核報告資訊，涉及在中國投資之台灣電子業。

是否反而成為間接阻止工會組織的一種工具？因為一旦供應商取得稽核的認可，就可以取得品牌商的訂單。亦即縱使供應商打壓或消極對應勞工結社自由的需求也不會影響取得訂單。企業社會責任的機制會削弱企業想建立自主性勞動關係的需要，因為它與企業不論是利潤或成本都無關。

顯然供應鏈傳統的企業社會責任機制在 2013 年孟加拉拉納廣場大樓倒塌等相關事故後越發突顯制度之不足，亦即僅僅透過私法關係難以對應市場的力量，勞動人權之保護必須有更進一步的制度建構。在全球永續發展的思維以及各國推動自由貿易協定的倡議下，促使各先進國家建立供應鏈人權盡責調查的法制，以在全球供應鏈中進一步落實勞動人權。

## ► 陸、何謂企業人權盡責調查 (Human Rights Due Diligence, HRDD)<sup>20</sup>？

HRDD 的倡議來自 UNGPs。該原則主張 HRDD 是企業主動管理潛在和實際影響人權不利因素的一種方式。涉及四個核心內涵：首先是企業應識別評估組織可能造成的實際或潛在的對人權不利之影響；其次企業應整合相關影響評估的結果，根據相關的影響融入企業的管理過程並採取適當的行動；其三、企業應追蹤解決不利人權影響的措施和處置過程的有效性，了

解是否持續在運作；其四、揭露該影響的內容，展現何處理和與利害關係人溝通，確保受影響的利害關係人能具備足夠的政策和流程來因應該影響。

HRDD 之理念認為企業應根據其地理環境、產業和業務關係識別及評估風險，且應貫穿其自身活動（總部和子公司）與價值鏈。HRDD 的主要目的是為了防止對人造成不利影響是。它關注的是人的風險，而不是企業的風險。盡責調查必須持續進行，因人權可能面臨的風險會隨時間推移有所改變。盡責調查必須透過利害關係人有意義的參與，特別是可能經由受影響的利害關係人之參與來了解情況。參與者可包括利害關係人、人權維護者、工會和基層組織。企業在人權上的風險亦需考慮維護者和其他批評的聲音。

政府應該透過立法創造盡責調查執行的誘因，包括強制性要求，並考量能促使企業有效執行且提升水準的因素：政府應以其作為提升經濟之角色，提升 HRDD，包括在國營事業及促進貿易與投資的單位，以及在公共採購上，融入盡責調查。政府內部應提升政策的一致性，包括針對企業與人權，選擇或強化國家行動計畫之執行：提供企業經營的指導方針，包括中小企業等。就 HRDD 建立客製化，並符合本地需求的內容。建立多元利害關係當事各方的輔導平台，促進企業相關人權風險

20. 關於人權盡責調查的內涵與操作，可參考：Human Rights Due Diligence: An Interpretive Guide, United Nations Development Program (UNDP), <https://reurl.cc/gYVN5b>，檢索於 2025.10.05。

的對話，尋求解決途徑，並強化監督及問責機制，可依產業別建立。

自2015年以來，主要的先進經濟體包含歐盟，已經建立了不同型態的法律（參見表1），名稱雖不盡相同，但內涵接近。經濟合作發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）主張盡責調查涵蓋企業所有類型的業務關係，包括供應商、特許經營加盟商、被授權商、合資公司、投資者、客戶、承包商、顧客、諮詢師、財務顧問、法律顧問與其他顧問，以及其他與企業商業運營、產品或服務相關的非國家實體或國家實體。盡責調查涵蓋的主題亦即負責任商

業行為議題包括：人權、就業和勞資關係、環境、打擊行賄、索賄、和敲詐勒索、消費者利益、信息揭露<sup>21</sup>。

## 柒、對於我國企業經營管理之挑戰

我國企業長期以來作為供應鏈之重要伙伴，創造不少就業機會<sup>22</sup>，然而我國企業亦常被詬病為低薪、長工時，甚至於被指控強迫勞動等。除了難與國際接軌外，也已成爲人權盡責調查關注之對象。由於永續發展國際趨勢之推廣，我國企業若涉及供應鏈勞動人權、或大規模勞資爭議等皆會影響客戶評價，影響訂單，進一

表1、各國及歐盟勞動人權盡責調查立法

年分	國家	法案（英文）	法案（中文）
2015	英國	U.K. Modern Slavery Act 2015	英國現代奴役法
2017	法國	French Devoir De Vigilance	法國企業預警義務法
2018	澳洲	AU Modern Slavery Act 2018	澳洲現代奴役法
2021	挪威	Norway Transparency Act	挪威透明度法
2021	德國	German Supply Chain Act	德國供應鏈法
2021	美國	Uyghur Forced Labor Prevention Act	美國防止維吾爾人強迫勞動法
2023	加拿大	Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act	加拿大反制供應鏈強迫勞動與童工法
2022	日本	Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains	日本責任供應鏈尊重人權指導方針
2024	歐盟	Corporate Sustainability Due Diligence Directive	歐盟企業永續盡責調查指令
2024	歐盟	EU Forced Labour Regulation	歐盟禁止強迫勞動產品規章
2024	南韓	Act on Human Rights and Environmental Protection for Sustainable Business Management	南韓永續企業管理人權與環境保護法

資料來源：作者整理。

21. OECD (2018), *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>.

22. 國勞報告中曾指出我國依賴供應鏈創造之就業機會為全球第一，占比已超過總就業之50%。參見：ILO (2015) *World Employment Social Outlook*, P135 Fig 5.3。



步則可能導致信評低落，影響公司股價。基層員工將缺乏對公司的信賴感，勢必導致企業在經營管理上需要投入更多沉降成本，耗費更多管理流程與時間。當成為國際勞動人權組織關注的對象時，更須花費更多心力交涉處理，對於企業形象也會造成打擊。

我國企業傳統的勞動關係一向不重視人力資源管理及員工／勞資關係，不認為是策略性管理的一環。業務優先導向，人力與勞動成本可以被替代或忽略。害怕勞工結社與協商權之行使，有形式上的認知但並不了解其意義及其價值觀。企業文化傾向低調，不擅長打造企業形象。勞動及人權組織也難以探知內部作為，難有同理心。擅長且習慣與政府打交道，但不擅長或不屑與勞工或民間團體交涉。企業文化或產業環境尚未建立來自競爭需求的勞資關係與員工關係制度。

導引台灣企業如此作法的原因，或許是台灣企業在國際供應鏈所被設定的角色。就企業經營角度而言，只須遵守品牌商所設定的行為準則即可獲得訂單，因此台灣企業無須建立一個來自成長路徑與市場競爭條件下的勞動關係政策、制度與措施，因為對於台灣企業而言，這些政策與措施對企業並無策略性價值。另一方面品牌商也難以提供充分的條件，容許台灣企業在內部建立一套可以過得去的（舒適的）薪資與福利制度，如同品牌商可以提供給他自己的員工一樣。

因此，台灣供應鏈的企業人權風險近年來日益增加，尤其在新的國際貿易與關稅制度下，必須因應國際供應鏈重組，亦須調整投資布局策略。無論出口或投資，皆需符合國際規範及當地法規，否則將面臨被剔除於國際供應鏈之風險。當台商生產據點轉移，除當地稅務、進出口、勞工等法規外，尚須留意是否涉及環境、強迫勞動等國際人權規範的問題。簡言之在勞動人權上的盡責調查將影響台資企業的供應鏈韌性。

## ► 捌、結語

從企業社會責任制度到今日的勞動人權盡責調查，展現的是各國開始從立法著手將供應鏈勞動關係從原本的私法關係移轉到公法關係。也就是國家更積極地介入供應鏈結構，因應其提供生產與勞務的模式所可能造成的人權侵害。供應鏈的領頭企業將不能僅是關注傳統的商務關係，同時也必須關注因為商務關係可能造成的侵害勞動人權的風險控管。我國以供應鏈創造了大多數就業機會，因此此一風險控管也必然會影響到我國的就業市場，特別是影響到個別企業中人力資源管理與勞資關係政策及制度、組織內外的溝通協商等。組織內管理幹部的思維模式必須做適時調整，以邁向一個能夠永續發展的企業未來。

# 台灣企業對禁止強迫勞動之因應與挑戰

孫友聯 | 台灣勞工陣線 資深研究員



## ◎ 壹、前言

雖然多數國家早已明文禁止奴隸制度，但隨著國際對供應鏈人權議題的關注，以「現代奴隸」之名的勞動剝削問題，已成為國際貿易體系中的核心議題。相較於傳統奴隸制度之控制與剝削關係，現代奴隸則多透過人口販運、強迫勞動與童工等形式滲透於全球生產及供應鏈之中，嚴重侵害數千萬勞工的尊嚴勞動。基於此，各國近年來積極透過立法、強制性政策措

施，或透過貿易協定強化企業履行各項人權義務，以確保各項基本勞動人權<sup>1</sup>。

而針對「強迫勞動」，雖然多數國家依公約精神亦透過法律明令禁止，並對其課予刑事責任，但迄今各國鑑別標準仍莫衷一是。除了國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）的 11 項鑑別參考指標之外，自反血汗工廠運動興起以

1. 英國（2014 年）與澳洲（2018 年）相繼制定《現代奴隸法》等。美國則於 2021 年通過《維吾爾強迫勞動預防法》，歐盟亦提出《禁止強迫勞動產品上市規章》。此類規範主要目的在於防止利用強迫勞動所生產之產品進入市場，無論在銷售、進口或出口層面，皆加以禁止。

來，品牌商在消費者、工會與非政府組織等社會利害關係人之壓力下，陸續發展監督與改善供應鏈勞動人權之機制，其中，透過第三方認證體系已成為全球供應鏈治理之重要策略。

我國作為全球重要的貿易國，除了應在政策與立法上積極與國際接軌之外，更需關注企業如何強化人權風險治理能力，以有效杜絕強迫勞動。為回應此一挑戰，本文彙整國際公約、國內法制及各項國際認證機制中有關「強迫勞動」的規範與界定，提出可作為我國禁止強迫勞動之指標工具架構，期能提供未來相關政策與立法的重要參考。

## ► 貳、台灣企業對禁止強迫勞動的認知與治理

為了瞭解台灣企業對強迫勞動的認知和治理，台灣勞工陣線（以下簡稱勞陣）日前完成並發布「台灣企業落實禁止強迫勞動政策」問卷調查報告<sup>2</sup>，在有效的61份問卷中雖有86%企業已制定禁止強迫勞動政策，但僅18%設有專責部門處理強迫勞動風險。雖有七成企業提供員工教育訓練，但針對供應商的教育訓練則偏低，且僅13.6%委由第三方進行人權稽核，顯示針對強迫勞動風險預防尚未制度化。

而在申訴與補救方面，七成企業設有內部機制，但過半未針對供應鏈強迫勞動

設置程序，僅38.6%提供勞工補救措施。此外，逾三成企業不瞭解《企業與人權國家行動計畫》，但調查反映企業對政府的期望甚高，高達78.3%希望提供教育與政策指引，近半數受訪企業期待政府參考國際立法趨勢提出具體政策指引，並呼籲設立利害關係人對話平台，以利推動人權盡職調查。

隨著歐美相關法律規章、指引相繼上路，供應鏈人權風險已成全球焦點。台灣出口導向產業屢遭國際點名，其中含蓋遠洋漁業、紡織及半導體業等僱用移工的產業。這份調查指出，80.7%企業已將供應商是否涉及強迫勞動列入評估，但仍有兩成未納入考量，且僅68.9%在契約條款中加入人權要求，顯示制度化不足。惟報告同時發現，67.2%企業規劃在未來一年加強作為，包括教育訓練、盡職調查、政策更新與強化通報機制等。



2. 「台灣企業落實禁止強迫勞動政策問卷調查報告」，為勞陣與國家人權委員會合作的一份針對企業強迫勞動風險意識的問卷調查研究。



## ► 參、強迫勞動！？國際公約和台灣國內法中的圖像

根據1930年ILO《第29號強迫勞動公約》所揭示的定義，「強迫勞動（Forced labor）」係指：「以任何懲罰之威脅迫使而致，且非本人自願提供的工作或服務。」該公約要求各國消除一切形式的強迫勞動。1957年通過的《強迫勞動補充公約》（《第105號廢止強迫勞動公約》），更進一步禁止強迫勞動在特定目的中的使用，例如經濟發展、政治懲罰、社會歧視等情境。此外，2014年的第103屆會議，ILO通過了針對《1930年強迫勞動公約2014年議定書》（Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930），除要求批准國採取有效措施防止強迫勞動、保護受害者並確保他們獲得司法公正，更透過建議書提供各國政府及社會落實議定書之參照。

為更有效落實禁止強迫勞動的目標，ILO於2001年推出「打擊強迫勞動特別行動計畫（Special Action Programme to Combat Forced Labour, SAP-FL）」。

SAP-FL透過技術援助、政策建議、能力建設與宣導行動，協助各國政府、雇主及勞工組織攜手預防並根除強迫勞動。為此，SAP-FL制定了11項識別強迫勞動的關鍵指標，包括：「濫用弱勢處境」、「欺騙」、「行動受限」、「孤立」、「人身暴力或性暴力」、「恐嚇與威脅」、「扣留身分證件」、「扣發薪資」、「以勞抵債」、「惡劣的工作與生活條件」及「過度工時」等，為實現尊重基本勞動權利奠定堅實基礎。

有鑑於現代奴隸及強迫勞動常以童工的樣態出現，ILO在1999年又通過了第182號公約《消除童工最惡劣形式公約》，呼籲各國立即採取行動保護兒童免受勞動剝削。在2000年則通過了《禁止販運人口、特別是婦女及兒童議定書》，要求成員國打擊跨國人口販運，對於促使各國加強反剝削的法律措施有顯著影響。

關於「強迫勞動」，國內主要規範在《勞動基準法》、《就業服務法》，以及《人口販運防治法》之中。其中包括《勞動基準法》第5條：「雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動」。違反則依同法第75條，處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣75萬元以下罰金。其他法規尚包括《就業服務法》第57條第七項「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」，以及第八項「非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」，違反之雇主可處新台幣6萬元以上30萬元以下罰鍰或廢止其招募許可及聘僱許可之一部或全部等處分。



《人口販運防治法》旨在打擊人口販運，特別是在勞動剝削和性剝削領域。法律規定了防治人口販運的各項措施，包括受害者保護、執法機構的責任，以及懲罰條款，涵蓋從受害者識別到保護的全流程，提供了較為全面的保護措施。其中，該法明確標示「人口販運」、「人口販運罪」、「不當債務約束」、「勞動與報酬顯不相當」等明確鑑別態樣。其中，該法明確將「以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐術、故意隱瞞重要資訊、不當債務約束、扣留重要文件、利用他人不能、不知或難以求助之處境」，以及「使人為奴隸或類似奴隸、強迫勞動、從事勞動與報酬顯不相當之工作或實行依我國法律有刑罰規定之行為」等人口販運的不法手段和不法作為，亦成為回應國際防範強迫勞動的重要法規。

近年來，在國際社會及國內外NGO的高度關注下，為更有效杜絕外籍船員疑遭勞力剝削的問題，內政部移民署亦參考ILO強迫勞動指標，制定《外籍船員疑遭勞動剝削檢視表》<sup>3</sup>。該檢視表可作為第一線執法人員識別嚴重勞動剝削案件及人口販運情形的重要參考依據。此外，法務部依據《人口販運防治法》制定《人口販運被害人鑑別原則》，並進一步編制《人口販運被害人鑑別原則參考指標表》<sup>4</sup>，提供各司法警察機關執行相關業務時參採。該指

標表亦可作為未來擬定強迫勞動案件鑑別工具的參考基礎，以提升識別與防範能力。

## ► 肆、各項第三方認證機制中的強迫勞動規範

除上述國際公約與國內法規之規範外，品牌商自主制定，或透過第三方認證所形成之稽核標準，亦已成為杜絕強迫勞動之重要工具。早期企業多係因應「企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）」之要求，逐步建立相關機制，而近年來，隨著「環境、社會與公司治理（Environmental, social, and governance, ESG）」之理念日益受到重視，品牌商亦基於道德採購及人權義務，進一步提升其監管措施。尤有甚者，透過立法強制企業履行人權揭露與盡職調查義務，已逐漸成為國際趨勢。

然而，數十年來第三方認證機制已逐步發展出相對成熟的監督指標，成為品牌商檢視供應鏈人權狀況之重要依據。基於此，如何參酌既有認證機制之規範與運作，進而建構「強迫勞動實用指標工具」，遂顯得格外關鍵。

本文將整理並分析若干國際主要認證機制，包括責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）、國際社會責任組織之SA8000（Social Accountability

3. 詳見網站英、印、菲及越等四種語文版本的「外籍船員疑遭勞動剝削檢視表」。

4. 法務部為提供各司法警察機關更有效率鑑別人口販運事件，提出人口販運被害人鑑別原則，提供各司法警察機關自行下載使用。

International, SAI: SA8000)、道德貿易聯盟 (Ethical Trading Initiative, ETI)、商界社會責任倡議 (Business Social Compliance Initiative, BSCI)、美國海關商貿反恐聯盟 (Customs Trade Partnership Against Terrorism, CT-PAT)、國際社會責任認證組織 (Worldwide Responsible Accredited Production, WRAP), 以及永續棕櫚油圓桌會議 (Roundtable on Sustainable Palm Oil, RSPO) 等。此外, 若干國際品牌亦制定專屬之供應商行為準則, 例如蘋果、Walmart等, 都已有一套成熟的《供應商行為準則》(Supplier Code of Conduct), 這些機制中有關「強迫勞動」之規範, 均可作為未來我國發展強迫勞動鑑別與評估指標工具之重要參考依據。

本文綜合各項第三方認證機制與品牌商行為準則中針對「強迫勞動」之規範內容, 彙編成「強迫勞動關鍵指標對照表」(見表1)。這將有助於企業、稽核人員及其他利害關係人釐清對不同樣態強迫勞動之界定, 進而建立符合各產業特性與勞動力結構之實務識別準則。

雖然許多人仍對這些認證機制及行為準則是實際成效存疑, 甚至批評可能會因為「經驗不足」、「造假」、「放水」等情形, 進而導致勞工的權益受損。但以促成「公平招募 (Fair Recruitment)」的落實上, 包括SA8000 條款2.3:「組織應確保員工不承擔全部或部分僱傭費用或成本。」; RBA行為準則規定:「不得要求勞工繳付雇主的仲介人或二級仲介人的

表1: 各準則強迫勞動關鍵指標對照表

項目類別	具體指標	有明確規範的準則	說明
1. 身分證件控制	禁止扣留護照或身分證件	FLA, RBA, Apple, SA8000, RSPO, GRS, ETI, BSCI	多數標準明確要求勞工擁有對個人證件的自主控制, 僅可代為保管且須可隨時領回。
2. 僱傭費用與押金	禁止向勞工收取任何招聘費或押金	RBA, SA8000, Apple, BSCI, FLA, RSPO, Walmart	應由雇主全額承擔所有與僱用有關費用, 若發現勞工已支付應全數退還。
3. 自願僱傭與自由終止	勞工可自由選擇終止僱傭關係	SA8000, FLA, RBA, GRS, RSPO, Apple	合約中應保障勞工在合理通知後可自由離職, 不受懲罰或限制。
4. 貸款與債役風險	禁止債務綁定勞工, 雇主提供貸款須合理	FLA, Apple, GRS, RBA	禁止以還債條件約束勞工持續僱傭, 貸款不得影響離職自由及合理利率。
5. 行動自由	不得限制工作場所與宿舍的自由進出	Apple, FLA, RBA, RSPO	包含休息時間自由、不得以安全為由過度限制移動, 包含宿舍區域。
6. 強迫加班	所有加班應為自願	Apple, FLA, Disney, RBA	勞工有權拒絕加班, 且不得導致薪資、待遇或工作機會受損的懲罰性條款。

資料來源：台灣勞工陣線強迫勞動關注小組



招聘費用，或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工繳付了任何該等費用，該等費用須退還予相關勞工。」，以及BSCI：「不向勞工收取招聘費用」等規定，對於消除認證廠商抵債勞動的風險相當顯著，對於各國依循ILO公平招募款倡議（Fair Recruitment Initiative）<sup>5</sup>的各項政策立法，不失為一個重要參考依據。

綜合前述整理，本文嘗試提出台灣在強迫勞動風險鑑別上可資參考之基準內涵，其核心內容主要涵蓋以下六大面向：「勞動契約與聘僱條件」、「工資與報酬」、「勞動條件與工作環境」、「勞工自由與行動權利」、「申訴機制與監督」，以及「供應鏈管理與盡職調查」。具體如下：

### 一、勞動契約與聘僱條件

- （一）是否確保所有勞工皆自願受僱，未受任何脅迫或欺詐？
- （二）是否提供勞工清楚明確的聘僱契約，且以其理解的語言書寫？
- （三）是否禁止收取招聘費用、押金或其他不合理費用？
- （四）是否禁止雇主或仲介扣押勞工的護照、身分證或其他個人文件？
- （五）是否允許勞工自由離職，並依契約規定辦理合理通知程序？



### 二、工資與報酬

- （一）是否確保工資符合或高於法定最低工資標準？
- （二）是否以貨幣足額支付工資，不以實物或代金取代？
- （三）是否提供透明且清楚薪資明細並列明扣款項目？
- （四）是否確保所有加班均為勞工自願，並支付符合法規的加班費？
- （五）是否禁止任何形式的債務勞動或工資扣留，以限制勞工行動自由？

### 三、勞動條件與工作環境

- （一）是否確保工作場所安全，符合職業安全衛生相關規範？
- （二）是否確保勞工享有足夠的休息時間、例假與休假權益？

5. 公平招聘倡議（Fair Recruitment Initiative, FRI）於2014年由國際勞工組織推動，旨在促進公平移民與招聘制度，強化了國際合作，並提供知識與工具以推動相關議題的討論。

- (三) 是否確保宿舍環境符合基本居住標準，如適當的衛生設施與隱私空間？
- (四) 是否禁止體罰、騷擾、恐嚇、言語或身體暴力等不當對待？

#### 四、勞工自由與行動權利

- (一) 是否禁止透過暴力、威脅、扣留證件、財務負擔或其他懲罰性手段限制勞工行動自由？
- (二) 是否確保勞工在休息時間可自由外出，不受不當限制？例如宿舍門禁。
- (三) 是否確保勞工享有加入工會及參與集體談判的自由？

#### 五、申訴機制與監督

- (一) 是否設立透明、安全且無報復風險的申訴管道？
- (二) 是否確保申訴案件可被獨立調查並適當處理？
- (三) 是否定期接受內部或外部稽核，以確保無強迫勞動情事？

#### 六、供應鏈管理與盡職調查

- (一) 是否要求所有供應商與仲介機構遵守相同的「禁止強迫勞動」標準？
- (二) 是否對供應鏈進行盡職調查，以辨識並預防潛在的強迫勞動風險？
- (三) 是否建立風險預警機制，並對違規供應商採取適當處置？

### ◎ 伍、結論：強迫勞動案件鑑別評估基準及檢視表的重要性

近年來因外籍勞工權益問題而屢受國際關注，尤以漁業部門為甚，遠洋漁船勞動條件長期惡劣，致使美國國務院在《人口販運報告》(Trafficking in Persons Report, TIP Report) 中將台灣列為需關切區域，並由美國海關與邊境保護局 (Customs and Border Protection, CBP) 限制部分漁獲進口<sup>6</sup>。除此之外，紡織產業亦因外籍勞工聘僱過程中涉及過高仲介費、超時工時及人身自由受限等問題，而遭公平勞動協會 (Fair Labor Association, FLA) 等國際組織點名，質疑其供應鏈可能涉及強迫勞動。

在國際供應鏈人權標準日益嚴格之趨勢下，台灣若未能及時回應，將不僅面臨國際市場競爭力下降之風險，亦可能遭遇貿易限制之挑戰。為維持我國產品於國際市場之信譽與永續性，政府與企業亟須協



6. 國際勞工事務局 (Bureau of International Labor Affairs, ILAB) 根據 2005 年《人口販運受害者保護再授權法》(Trafficking Victims Protection Reauthorization Act, TVPRA) 和隨後的重新授權，有理由相信這些貨物及其來源國是由童工或強迫勞動生產的，違反了國際標準。

力強化供應鏈治理，推動符合國際標準之勞動政策，使產業發展與人權保障得以並行，以實現負責任且永續之經濟模式。基於此，本文最後提出以下四點建議，作為立法與制度建構之參考：

### 一、借鏡國際供應鏈人權立法，建立強迫勞動防治專法或納入現行法規

借鑑歐美各國的立法經驗，短期內可修訂《就業服務法》、《勞動基準法》、《人口販運防治法》、《政府採購法》及相關公司治理與金融法規，明確規範企業於供應鏈之責任及違規處罰機制。中長期則可研議制定《杜絕強迫勞動國家人權計畫》或訂定專法，涵蓋企業盡職調查義務及禁止強迫勞動產品進口與販售等內容，以進一步提升企業人權治理。

### 二、落實企業盡職調查，推動強迫勞動風險管理機制

隨著全球供應鏈責任標準逐步提高，人權盡職調查已成國際趨勢。台灣應參考經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）《負責任商業行為盡職調查指南》，要求企業定期識別並評

估供應鏈潛在之強迫勞動風險，並建立完善之預防與補救措施。政府則應提供明確指引與資源，協助企業落實制度，提升透明度與合規性。

### 三、引入第三方認證機制，提升產業合規能力

為保障勞工權益並強化國際市場信譽，應鼓勵企業導入第三方人權與勞動標準認證機制，如 FLA、SA8000 與 WRAP 等。此類機制有助企業及早發現並改善勞動問題，進而降低貿易風險並強化品牌形象。政府可透過積極的法規或策引導，鼓勵企業自願或強制性採納認證機制，提升整體產業人權治理能力。

### 四、參考國際強迫勞動鑑別標準，制定適用於台灣的風險評估指標

參考 ILO 所提出的 11 項強迫勞動指標，建立適用本地的風險評估指標。針對高風險產業發展具體評估項目，如聘僱透明度、仲介費用、工時與薪資、自由離職權利等，同時應建立有效的內外部申訴與救濟機制，確保企業履行標準要求，並為受害勞工提供即時援助與長期保障。

## 參考文獻

1. 孫友聯（2021），《新疆棉事件後，台灣應重視企業社會責任及供應鏈人權保護法制化問題》，台北：報導者 2021/7/19 報導。
2. 台灣勞工陣線（2025），《台灣企業落實禁止強迫勞動政策問卷調查報告》，台北：台灣勞工陣線。
3. 移民署（2013 年），《移民署人口販運被害人鑑別原則》，台北：移民署。
4. 法務部，〈人口販運被害人鑑別原則及參考指標表〉。台北：法務部。
5. 國際勞工組織（ILO），《Fair Recruitment Initiative (FRI)》。Fair Recruitment Initiative | International Labour Organization。
6. The Bureau of International Labor Affairs (ILAB) (2014)，〈List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor〉。  
<https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-goods-print>。





# 勞動部推動安定就業措施 全力穩定勞工就業

鄭雅文 | 勞動部勞動力發展署 專員

▲ 洪部長（講臺右四）主持「支持勞工安定就業措施企業交流座談會」中彰投場次

## ► 壹、前言

近來國際經濟情勢變化劇烈，美國對等關稅政策實施、新臺幣匯率波動及進口關稅調整等外部因素，皆對我國產業與就業市場造成壓力。許多出口導向企業訂單受影響，可能出現減班休息情形，進而影響勞工的就業與收入穩定。

為協助勞工在情勢變動中安心就業，勞動部在美國宣布對等關稅政策前，即啟動監測通報機制，定期綜整地方政府通報

受美國關稅影響而實施減班休息的事業單位名單及雇主團體通報名單，並針對受影響的事業單位，由勞動部勞動力發展署各分署主動進行關懷訪視及提供協助措施。勞動部長洪申翰（以下簡稱洪部長）自今（2025）年4月起也親自拜訪逾百家工會，與兩百多位工會幹部座談，傾聽第一線勞工意見。勞動力發展署所屬各分署也陸續舉辦「支持勞工安定就業措施企業交流座談會」（如章首），廣納各界意見，並持續

檢視政策效益。透過建立即時溝通管道，政府與勞工及產業站在同一陣線，共同因應挑戰、守護就業安全。

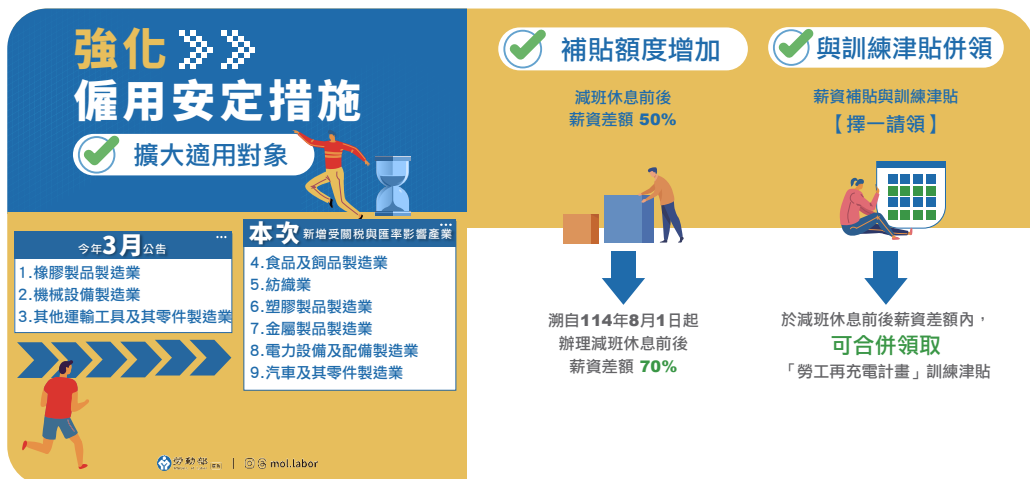
## ► 貳、支持勞工安定就業措施

協助勞工穩定就業，一直是勞動部核心職能及施政重點，且目前已持續透過各項職業訓練、就業服務及僱用安定等措施，提供相關服務。然而，鑑於國際情勢對勞動市場可能造成的衝擊，勞動部於2025年8月13日發布《因應國際情勢支持勞工安定就業辦法》，參考過去金融海嘯及COVID-19期間的施政經驗，檢討精進既有措施，全盤規劃多項強化版協助措施，包含協助在職勞工安心就業、受衝擊勞工再就業，及協助青年接軌職場等面向，並以放寬適用對象、增加補助額度或延長受理期間等方式，確保在情勢變動時，勞工不致因工時減少或產業調整而陷入失業風險，讓政府成為勞工最堅實的後盾。目前勞動部已經啟動的5項措施內容說明如下：

### 一、強化僱用安定措施

僱用安定措施提供受僱於適用行業別的減班休息勞工申請薪資差額補貼，是重要的經濟支持之一。強化僱用安定措施自2025年8月1日起生效，與以往僱用安定措施有三點最大的差異（如圖1）：

（一）擴大適用對象至9行業：受僱於「食品及飼品製造業」、「紡織業」、「橡膠製品製造業」、「塑膠製品製造業」、「金屬製品製造業」、「電力設備及配備製造業」、「機械設備製造業」、「汽車及其零件製造業」及「其他運輸工具及其零件製造業」等9行業的減班休息勞工，在2025年8月1日至明（2026）年1月31日的公告辦理期間內，經地方勞工行政主管機關列冊通報，可於實施減班休息每滿30日之次日起90日內，透過台灣就業通線上申辦系統或向勞動力發展署所屬各分署提出申請，補貼請領月數最長為6個月。



▲ 圖1：強化僱用安定措施說明

- (二) 增加補貼額度：為加強保障減班休息勞工穩定就業與生活支持，將薪資差額補貼額度由**50%**提升至**70%**。
- (三) 得與訓練津貼合併領取：為鼓勵減班休息勞工參加職業訓練，強化僱用安定措施的薪資補貼可於減班休息前後薪資差額內，與「減班休息勞工再充電計畫」的訓練津貼合併請領。

## 二、減班休息勞工再充電計畫

勞動部於**2025年7月4日**實施「減班休息勞工再充電計畫」，專案協助在職勞工參訓與受僱事業單位辦訓，鼓勵減班休息勞工利用暫時減少正常工時期間，參加訓練課程，持續發展個人所需技能，並穩定就業。

- (一) 在職勞工參訓：所有行業別之勞工皆可利用減班休息期間，自行報名參加勞動力發展署所屬各分署自辦及委辦之在職訓練課程或其他經專案核定之課程，不受企業申請意願之影響，並於減班前後的薪資差額內，依實際參訓時數核給訓練津貼。對於薪資差額較小，甚至無差額的勞工，另提供較少時數的訓練課程，參訓後仍可依實際時數申請訓練津貼。若勞工所屬事業單位符合「強化僱用安定措施」的公告適用行業，參加本計畫訓練課程，領取訓練津貼之外，還能合併請領薪資補貼。
- (二) 事業單位辦訓：事業單位為所僱用的減班休息勞工規劃辦理訓練，並維持整體勞工僱用規模達**90%**以上，且每月發給勞工工資不低於最

低工資者，得依勞動力發展署所屬各分署核定課程辦訓，並申請補助訓練費用最高**350萬元**。

## 三、支持受影響企業規劃辦理訓練

為協助企業提升員工職能，維持企業競爭力，勞動部推動「企業人力資源提升計畫」，提供內部或聯合辦訓補助，依個別型、聯合型、產業推升型訓練計畫，補助事業單位最高分別為**95萬元**、**190萬元**、**200萬元**，鼓勵投保就業保險之民營事業機構及非營利法人或團體積極投入職能升級。

## 四、支援青年就業計畫

為鼓勵**15歲至29歲**未在學且未就業達一定期間之青年，在國際情勢變動下安心尋職與穩定就業，勞動部延續「初次尋職青年穩定就業計畫」精神，於**2025年9月1日**起實施「支援青年就業計畫」，放寬適用對象申請條件由失業**90日**放寬至失業**60日**即可申請參加計畫，且青年在參加計畫的求職期間，每個月可申領的尋職津貼由**5,000元**，提升到**6,000元**，最高發給**1萬8,000元**；又如果在參加計畫**90日**內找到工作，且穩定就業滿**90日**或**180日**，就可分別申領就業獎勵金**2萬元**及**1萬元**，尋職津貼及就業獎勵金合計最高發給**4萬8,000元**（如圖2）。

## 五、勞工就業通計畫

為儘速協助失業勞工重返職場，勞動部於**2025年9月30日**起推動「勞工就業通計畫」，整合僱用獎助、工作崗位訓練及職務再設計資源，鼓勵雇主僱用受影響產業失業勞工，並同時透過客製化媒合、





▲ 圖2：支援青年就業計畫補助說明

跨域津貼及就業獎勵，協助失業勞工順利再就業（如圖3）。

除了上述5項已啟動的協助措施外，勞動部也已完成其他措施的整備，如政府部門公共服務上工、民間團體公益服務上工等計畫，將視後續整體情勢轉趨嚴峻時適時提供協助、降低衝擊。

另為更即時、更到位地協助勞工與企業申請相關支持措施，勞動部已整合線上與實體服務，勞工與企業可透過勞動部官網因應美國關稅專區與便民服務專

區及「台灣就業通」網站進一步查詢各項措施詳細資訊；也可洽詢免付費客服專線0800-777888或勞動力發展署各分署，由專人提供協助。

## ◎ 參、結語

勞動部的目標不僅是減少衝擊，更要讓勞工在挑戰中看見機會，將減班休息化為再充電、強化技能的契機，以穩定就業市場，協助在職勞工安心就業，避免落入失業情境。未來勞動部將視產業動態及就業情勢變化，適時啟動相對應措施，並透過特別預算的挹注及既有資源的運用，確保支持勞工措施不延宕、協助不中斷。



勞動部官網因應美國  
關稅專區



勞動部官網便民服務  
專區



台灣就業通網站



▲ 圖3：勞工就業通計畫說明

# 歡迎台商回台投資方案 增聘移工協助措施

葉宥亨 | 勞動力發展署跨國勞動力管理組 視察



## ► 壹、前言

自2019年美中貿易衝突以來，我國政府推動「投資台灣三大方案」（包含「歡迎台商回台投資行動方案」、「根留台灣企業加速投資行動方案」、「中小企業加速投資行動方案」），成立客製化單一服務窗口，透過融資、土地、水電、稅務及移工等多項優惠措施，協助企業因應國際供應鏈重組。至今已吸引超過1,600家廠商，投資金額更提前達標超過新台幣（下同）

2.5兆元，創造逾16萬個本國勞工就業機會，成效顯著。

面對今（2025）年全球經濟挑戰，包括美國關稅政策、俄烏戰爭、中東局勢升溫等地緣政治風險，可能影響供應鏈穩定與能源價格波動，為協助企業因應變局及國內勞動力短缺，持續強化經濟成長動能，行政院決定將「投資台灣三大方案」（以下簡稱「投資台灣三大方案2.0」）延長至2027年，並擴大適用範圍及加碼優惠，

預計 2025 至 2027 年將再吸引企業投資 1.2 兆元，創造 8 萬個本國勞工就業機會，並促進企業運用 AI 轉型。

近年來我國面臨人口老化與人力短缺的雙重挑戰，許多年輕人不願投入辛勞且較具危險性的傳統產業工作，導致製造業人力需求難以獲得滿足，為協助台商回台、根留台灣及中小企業加速投資與轉型，政府打造「投資台灣事務所」，以招商中心為金字塔頂端，匯集了多個政府部會的資源與優惠措施，提供一站式的投資服務，使企業能夠更快獲得土地、水電、融資、移工、稅務等各項支持與優惠，勞動部即依照儘速投資台灣三大方案 2.0 中之「歡迎台商回台投資行動方案」（以下簡稱回台投資方案），辦理相關法制作業，以協助回台投資之台商進用人力，紓緩缺工問題，並保障本國勞工就業薪資，建構友善兼具韌性的聘僱移工機制，以提升我國產業競爭力。

## ◎ 貳、歡迎台商方案之移工政策調整說明

為保障我國國民優先工作權益，同時緩解國內產業缺工情形，目前聘僱移工來台工作，以「限業限量」為原則，其中製造業雇主須先聘僱一定數量的本國勞工，方可依照中央目的事業主管機關所核定之比率，向勞動部申請聘僱移工，以達開放雇主聘僱移工，紓緩產業缺工情形時，一併促進國人就業及勞動條件的提升。

依照行政院 2025 年 7 月 15 日核定經濟部所提之回台投資方案，與行政院 2018 年 12 月 7 日核定之方案略作修正，對於促進回台投資或擴廠之雇主，經中央目的事業主管機關認定符合回台投資方案所定相關資格者，聘僱移工享有較為優惠措施，且針對申請聘僱移工期間、比率與新增聘僱本國勞工薪資皆有所調整（詳述修正重點說明如後），俾使本次回台投資方案能確實導引優質台商回台投資，加速如五大





信賴產業等重要產業發展，促進產業轉型與經濟成長。

勞動部依回台投資方案內容，考量產業人力政策以優先促進本國勞工就業，移工採補充性為原則。針對有意返台投資設廠而需協助補充人力之事業單位，由勞動部勞動力發展署轄下各分署受理求才登記，提供求才媒合服務，並運用各項就業獎勵工具，補實回流台商所需之本國勞工人力，另配合修正「外國人從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款工作資格及審查標準」（以下簡稱審查標準）及相關法規，放寬回台投資方案業者聘僱移工之各種規範。

## ► 參、歡迎回台投資方案之法規修正重點內容

根據行政院主計總處公布之產業關聯統計，製造業向後關聯係數在各產業中最高，爰勞動部依據回台投資方案，修正審查標準有關製造業雇主符合回台投資方案之聘僱移工相關規定，重點說明如下：



- 一、回台投資方案之申請期間：申請對象於 2025 年 1 月 1 日至 2027 年 12 月 31 日前，向客製化之單一服務窗口，即投資台灣事務所提出申請認定，嗣取得認定資格後，得向勞動部申請移工初次招募許可，並於取得初次招募函後，於 1 年內申請引進聘僱移工從事工作。
- 二、本國勞工薪資規範：以回台投資方案申請移工入國引進許可之雇主，所聘僱本國勞工之勞工保險納保薪資，及勞工退休金提繳工資，須達每月 3 萬 6,300 元以上。
- 三、移工名額預核機制：以回台投資方案申請移工入國引進許可之雇主，申請時無須先聘僱有本國勞工，惟首次申請引進移工，不得逾初次招募許可人數之二分之一，倘雇主聘僱本國勞工人數達回台投資案預估聘僱本國勞工人數二分之一以上，再申請核發另二分之一移工入國引進許可。
- 四、放寬定期查核：以回台投資方案申請聘僱移工之雇主，自第 1 名移工入國滿 1 年之當月為基準月分，以基準月份起辦理首次查核。
- 五、提高移工核配機制（Extra 制，如圖 1）：
  - （一）現行製造業除經濟部核配移工比率外，得外加就業安定費提高聘僱移工比率，以聘僱更多移工，補足人力需求。

## 2.投資台灣2.0修正重點-優惠加碼

### 新增額度

114年至116年額度新臺幣**7,200**億元

### 支付委辦手續費率

委辦手續費由國發基金及中小企業發展基金支應，支付期限3年

#### 大企業

中小企業 0.7% **↑ 1%**

20億元以下	0.5%	<b>↑</b>	0.7%
20~100億元	0.3%	<b>↑</b>	0.5%
100億元以上	0.1%	<b>↑</b>	0.3%

### 移工上限

本國員工薪資達3.63萬 移工比率提高**10%**

本國員工薪資達**3.82**萬 移工比率上限原40%**↑45%**

▲ 圖 1：提高移工核配機制

資料來源：行政院官網 <https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/628a2929-8888-4b2d-accb-d13bb77b93f0>。

(二) 符合回台投資方案申請聘僱移工之雇主，除可使用Extra制度提高聘僱移工比率外，亦可再額外提高比率百分之十之核配比率，且提高百分之十後仍未逾百分之四十之雇主，若其向投資台灣事務所申請認定時，表示其聘僱本國勞工薪資達每月3萬8,200元以上，則可再申請提高移工核配比率百分之五。

## 肆、結語

回台投資方案係屬投資台灣三大方案2.0其中之一，是在既有基礎上持續滾動精進，為使回台投資之台商能有充足之人力，勞動部配合回流台商提供各式求才媒合服務並修正相關法規，以使台商進用移工能更為便利及迅速，將有助於加速台商落地發展，期盼全球台商及外商投資企業等持續加碼投資，同時帶動本土產業共同發展，讓台灣持續在全球產業版圖中維持關鍵地位。



# 人本職安 企業永續 「國家職業安全衛生獎」表揚企業與 個人楷模

洪維珣 | 採訪撰文

## 年度職安盛典 展現政策成果

「國家職業安全衛生獎」頒獎典禮於今（2025）年10月20日盛大舉行，由行政院長卓榮泰（以下簡稱卓院長）親自頒獎，卓院長致詞時表示，勞工是產業競爭力與永續發展的根本，政府多年來推動職業安全衛生政策已見成效，我國職業災害千人率自2016年的2.953降至去（2024）年的2.375，降幅達19.57%，顯示政府與企業攜手合作的努力成果。

對於跨海來台的外籍移工，政府也同樣重視。勞動部2019年已推出「台灣職安卡」，提供移工相關安全衛生教育訓練

及語言學習課程，讓移工能儘快融入台灣生活環境。

同時，政府持續檢討整體國家人力仲介制度，透過友善移工轉換雇主機制，強化政府在聘僱過程中監督與權益保障的角色，讓所有勞工都能在安全的環境中工作。

## 減災新藍圖 五大策略全面啟動

勞動部長洪申翰表示，為有效降低職災發生，政府預計於年底陸續推動「職安減災計畫」，借鏡國際減災策略，從「源頭防災」、「擴大納管」、「跨部會合作」、「公私協力」及「科技輔助」等面向著手，整合各界資源推動多元降災。



同時，勞動部亦將公布「職災勞工及家屬權益協助方案」，同時納入本國勞工與移工夥伴，提供受職災勞工及其家屬即時且整合的法律與資訊支援，確保其權益獲得保障。

### 從系統到文化 打造友善工作環境

今年度「國家職業安全衛生獎」共6家企業獲獎。其中「大型企業標竿獎」由日月光半導體製造股份有限公司與勤美股份有限公司獲得。2家企業均通過職業安全衛生管理系統驗證，高階主管積極參與管理決策，並導入智慧化工具提升管理效能，成為業界典範。

「中小企業標竿獎」由建上工業股份有限公司及台塑旭彈性纖維股份有限公司獲得。2家企業均透過創新改善設備安全防護，有效降低人因危害風險，打造兼具安全與關懷的工作環境，表現值得肯定。

「勞動健康特別獎」則由奇美醫療財團法人佳里奇美醫院與合作金庫商業銀行股份有限公司獲得。2者以資訊化系統結合健康管理與工作設施，推動員工健康促進與友善職場建置，堪為各界學習榜樣。

### 專家領航、企業實踐 攜手共築職安典範

個人獎獲獎者皆長期深耕職安衛領域、貢獻卓著。中華民國環境職業醫學會名譽理事莊弘毅多年來致力於培育職業醫學與工業衛生專業人才，並持續在第一線為職業傷病勞工服務，同時擔任「國際職

業衛生大會（International Congress on Occupational Health, ICOH）」的台灣代表，積極參與國際交流。

台北醫學大學公共衛生學系教授陳獻瑜以「公共衛生人員不能待在研究室當井底之蛙，必須走出去了解社會趨勢與需求，並實踐社會服務」為使命，將實務經驗融入教學，推動職場心理健康促進，提升企業對勞工心理健康的重視。

中華民國工業安全衛生協會常務理事姚自強為全國首屆「工礦安全衛生技師」，以「生命不能重來，工安無可替代」為原則，推動無災害工時累計、導入區域、同業職安衛促進會等防災策略聯盟組織，並持續參與教材編審、教育訓練及國際交流。

本期台灣勞工季刊邀請今年度榮獲「大型企業標竿獎」的日月光半導體公司、勤美公司、以及「中小企業標竿獎」的建上公司、台塑旭公司，分享在公司內部推動建構友善安全職場環境的歷程，期盼能促使更多產業重視職安衛工作。



▲ 卓院長期勉得獎者發揮引領作用，帶動更多企業共同強化安全文化。

## 全方位深化安全健康 日月光獲國家職業安全衛生獎最高榮譽

日月光半導體製造股份有限公司（以下簡稱日月光）持續推動職業安全衛生管理，透過高階主管走動式管理、樓長制度、安全官制度、AI與數位化技術導入，以及人因危害與員工身心健康管理，建立多層次、全方位的安全與健康管理體系，將安全文化與員工關懷深植企業運作，榮獲今（2025）年度國家職業安全衛生獎最高獎項——「大型企業標竿獎」。



### 從高層到基層 構築最貼近現場的安全網

日月光長年在職安衛領域表現卓越，不僅是職安衛獎項的常勝軍，近年更致力於擔任職業安全家族核心企業，分享推動經驗，最讓業界讚許的，就是他們高階主管的「走動式管理」，展現對職安衛的深度參與。日月光高雄廠企業職安處長顏俊明（以下簡稱顏處長）表示，公司總經理及各廠區主管定期親自到場，與作業同仁面對面交流，不僅審視作業流程，也即時掌握現場潛在風險，「這讓主管不只有單純看到一些冷冰的報表或者是數字，現場是最好的教室」，主管透過訪談與觀察，了解作業過程中的實際困難，並提出改善措施，使安全管理更貼近現場需求。

為補充高階主管走動式管理的頻率與深度，日月光推行「樓長制度」，針對現場直接管理主管（如主任或組長）設立每日巡檢與風險辨識機制。樓長熟悉現場環境與日常流程，比單純安衛人員更能務實

地將安全管理融入日常工作。顏處長指出，樓長是安全管理網絡中的「神經末梢」，能感知並處理最細微的潛在威脅，保障整體系統安全穩定。透過樓長每日巡檢，風險辨識更及時、全面，形成由上而下、由下而上的安全文化。

### 完善安全治理鏈 強化應變韌性

而在組織架構上，日月光透過安全衛生委員會與安全官制度，將職安衛責任融入日常管理。安全衛生委員會成員包含單位主管、職安衛人員、健康相關職護人員及勞工代表，安全官則由各廠區廠長兼任。安全官熟悉現場管理挑戰，會參與緊急應變演練，提前辨識風險，設計針對高風險區的應變措施。例如在化學品儲放區，安全官會檢查偵測設備與防護具是否完備，並要求立即補強缺漏。當人因性危害被鑑別為中高風險區域時，安全官會與廠處長及職醫專科醫師一同訪視，評估自動化改善可能性，並透過定期會議整合各事業部的安全議題，將討論結果回饋至現場，形

成管理循環，與橫向組織管控互補，構築縱橫兼具的安全守護網絡，是風險預防與緊急應變核心角色。

## 融入創生文化 讓員工成為守護安全的夥伴

在智慧化管理方面，日月光積極導入AI與數位化技術，突破傳統職安衛管理瓶頸。公司強調「創生」理念，透過創新思維與設計模式，使現場管理工作更到位、更有效，推動安全文化從監護、自護、互護逐步升級至創生階段。

公司同時鼓勵員工主動反映遇到的問題，推出「舉手文化APP」，提供員工便捷通報管道，經確認後立即改善並回饋當事人，讓員工切實感受到公司對安全與健康的重視。

在具體應用方面，公司建置了化學品整合管理平台，實現化學品在廠區全生命週期監控，顏處長解釋，平台連接供應商提供的安全資料表（Safety Data Sheet,



▲ 日月光透過高層走動式管理及樓長每日巡檢，打造由上而下、由下而上雙向循環的安全文化。

SDS)，搭配即時偵測系統，實現全流程監控與即時化管理。AI結合CCTV系統，針對貨物運輸、逃生通道阻塞等動態風險進行主動監測，並推播警示給相關主管，確保迅速改善；AI亦應用於防護具穿戴監控，及時判斷是否正確佩戴，確保作業符合標準作業程序。

這些智慧工具顯著提升管理效率與風險預知能力，使公司能主動預測風險，且化學品管理平台與現場圖資訊結合，可在與外部單位聯合演練時，即時提供危害點及化學品站點資訊，強化應變決策與現場指揮調度，降低意外發生可能。

## 讓員工無後顧之憂 企業照護的深度實踐

在員工身心健康管理方面，公司以人因性危害鑑別為基礎，結合跨領域專家對中高風險區域進行務實改善。顏處長分享，日月光將關懷延伸至家庭層面，設立三好幼兒園與日照中心，幫助員工減輕子女與長者照顧壓力，員工們只要一趟車，就可以帶著長輩或子女一起出門，幼兒園與日照中心也會配合員工的上下班時間，讓員工們不用再苦於奔波接送，可以無後顧之憂地投入工作。

顏處長表示，「以人為本」是日月光所有安全管理設計的核心理念，並將安全視為「回家唯一的道路」，透過多層次關懷與安全文化建構，激勵員工積極參與安全自護與健康管理，打造安全、健康、穩定且高效率的工作環境，促進企業永續發展。



## 以人為本、安全為先 勤美股份有限公司獲大型企業標竿獎

勤美股份有限公司（以下簡稱勤美）長期以「以人為本、安全為先」為核心理念，從高層親自帶領安全管理到導入TOSHMS與ISO等系統化運作，持續加強安全文化根基，同時透過AI應用、數位教育訓練與設備改善，連年維持零重大職災、FSI指標更優於業界，多年的努力終在今（2025）年國家職業安全衛生獎嚐到甜美果實，拿下「大型企業標竿獎」。



### 高層承諾領航 安全文化落實於日常

勤美由鑄造業起家，深知職業安全是企業永續發展的基石，高層在職安衛管理上展現了高度承諾。勤美金屬成型事業處長曹力仁（以下簡稱曹處長）表示，勤美由總經理親自參與簡報與系統推動，讓安全成為日常管理的重要環節。無論是每週會議、每月月會、每季安委會，或每日巡檢的每一個時刻，都會依廠內發現之職安、環境面的隱藏風險進行討論與改進。

曹處長說，公司積極推動教育訓練，讓員工從將「安全」內化為職場日常，強調「安全不是一時，而是一種習慣」，因為職安文化無法在短時間內養成，而是要讓它成為一個習慣，才能杜絕危險動作的發生。

身為鑄造產業的一員，勤美決心扭轉外界對3K產業「危險、辛苦、骯髒」的刻板印象，因此很早即導入TOSHMS、ISO系列等多項管理系統與驗證，以外部

輔導與內部自主管理雙軌並進，逐步提升安全文化與作業環境品質。多年來，公司持續編列軟硬體改善預算，將安全納入生產效率與環境優化的整體考量，讓員工真正感受到改善成果。

### 零職災紀錄背後 是全員安全意識的展現

近三年來，勤美維持零重大職災，FSI指標更持續優於業界平均。曹處長分析，這源於公司高密度的教育訓練、全面的作業危害告知，以及對社會重大職災案例的即時借鏡與導入，培養員工辨識風險與預防能力。

曹處長說：「只有讓員工了解風險的傷害性、具備辨識風險的能力，才能避開風險以至最後改善風險」，從源頭管理杜絕風險。當全員具備風險控管意識，安全自然能成為共同語言。

此外，考慮員工身心健康與關懷及人因輔具等可以減少疲勞，公司投入1.5億

元改善集塵、研磨、自動化、照明等設施，讓工作環境更潔淨、明亮，粉塵暴露與人因作業風險大幅降低，員工身心健康與專注度同步提升，進而帶動生產效率與整體安全品質的雙重成長。

## AI 與數位轉型 打造智慧安全新格局

勤美順應科技潮流，積極導入 AI 視覺辨識、手機 APP 自動檢查與數位教育訓練。曹處長分享：「廠區順應時代進步，必須跟上腳步，持續應用磨合工具」，AI 系統能有效降低點料錯誤率，減少因盤點、搬運而產生的割傷或人因危害；手機 APP 檢查則即時掌握設備狀況，取代繁瑣的紙本紀錄。

此外，數位教育訓練結合 AI 語音技術，能自動生成多語版本課程，讓本地與外籍員工都能同步學習，也減少教學人員的重複性上課，將主講交給數位課程，教學人員可以補充更多應用於廠區及生活中的知識，提升學習效率。

同時，公司正積極評估導入能源管理系統，期望透過智慧化監控降低能耗、提升效率，朝向低碳永續的智慧製造目標邁進。

## 以人為本 打造友善與信任的企業文化

曹處長說，勤美的安全文化不僅體現在制度，更深植於對人的關懷。公司提供優於《勞動基準法》的家庭照護假、生理假、育兒津貼與結婚補助等多項福利，呼應低生育率與家庭照護需求。並鼓勵員工

提前規劃有薪休假，讓工作節奏與生活平衡兼顧。公司相信，當員工能安心照顧家庭、維持身心健康，自然能以更高守規性與專注度投入工作，形成效率與人性兼顧的良性循環。

## 產官學共榮 以行動實踐永續與社會責任

作為同業公會的安全衛生核心企業，曹處長指出，勤美始終以開放合作的態度推動產官學交流。公司不僅開放廠區供學界參觀與實習，讓學生親身體驗安全文化，也與業界共享最佳實務，共同提升整體水準。與政府機關間，勤美保持良性溝通，不僅配合法規推動，也回饋業界實務意見，協助政策研議更貼近現場需求。

在社會責任與永續發展面向，勤美更主動回饋社區，提供 AED 及消防訓練資源，邀請居民共同參與防災教育。展望未來，公司期許持續邁向「零工傷」的終極目標，並成為學習共享的園地、人才培育的平台與社會貢獻的公器，讓安全、關懷與永續成為企業最堅實的底蘊。



▲ 勤美將安全內化為職場日常，讓勞工充分了解職安風險的傷害性，才能從源頭杜絕。

## 創新與實踐 建上工業打造中小企業職安標竿

從職業安全衛生優良單位到國家職業安全衛生獎（以下簡稱國家職安獎）中小企業標竿獎，建上工業股份有限公司（以下簡稱建上工業）以創新與實踐並行，建置安全教育道場導入VR實境訓練，推動虛驚提案制度與多項員工福祉措施，同時帶動協力廠安全交流，打造全方位零災害職場，展現中小企業在安全管理上的決心與實力。



### 持續自我超越 建上工業職安精進之路

建上工業為汽車、機車零件製造商，在提供各式在地化優質服務的同時，也長年深耕職業安全衛生領域，展現穩健且持續精進的安全管理成果。自2016年起積極參與職業安全衛生優良單位評選，連年獲得佳績，2018年更在台中市政府勞動檢查處推薦下，榮獲國家職安獎「傳統產業投資特別獎」。

在取得國家級肯定後，建上工業並未因此停下腳步，經過三年扎實的準備，於2022至2023年間再度連續獲得職業安全衛生優良單位肯定，並在去（2024）年榮獲職業安全衛生五星獎、今（2025）年更拿下國家職安獎「中小企業標竿獎」，成為民營企業中的職安典範。

### 落實系統化管理 創造安全文化

建上工業表示，能獲此殊榮，關鍵在於不斷提升安全水平與系統化管理。建上

工業在安全體系、教育訓練、員工健康管理、承攬商管理、職場環境改善、健康保護與工傷預防等各面向全面推動，將安全理念深植企業文化。藉由積極參與國家安全獎項，不僅驗證公司推動成果，更透過評審肯定獲得推動能量，形成良性循環。

在安全文化推廣上，建上工業於2014年設置「安全教育道場」，作為推動安全文化與教育訓練的重要基地。此設施不僅強化員工的安全意識與技能，更肩負傳遞安全文化的使命。建立安全教育道場的初衷有三項，一是提升企業安全文化，讓每位員工透過親身體驗強化安全意識；二是使安全知識標準化並廣泛傳達，涵蓋員工、承攬商與供應商，促進產業間安全交流；三是推動實務體驗式教育，藉由模擬實際事故與災害，培養人員危害辨識與應變能力，預防事故發生。

隨著科技演進，公司近年導入VR實境設施，開創沉浸式職安訓練新模式，透過VR模擬，學員能在無風險的情境下進



行高擬真操作，提升危險意識與技能熟練度，進一步強化企業安全文化。建上工業表示，這套創新訓練系統除提供內部教育外，也開放承攬商、同業、學生及政府單位參訪，展現企業在社會責任與產業共享上的積極作為。

#### 四大改善策略 全面優化作業環境

為確保職場環境安全，建上工業每年持續編列安全經費，投入四大改善方向。首先是「安全巡檢與虛驚提案改善」，公司為提案者提供獎勵金並舉行表揚活動，鼓勵員工主動發現問題、提出改善方案，並投入經費立即改善，形成良好的安全競賽氛圍，有效提升員工危害辨識能力與安全文化深度；其次在「作業環境改善」方面，公司設置大型風扇與定時灑水器，有效降低高溫環境，並導入自動噴塗機械手臂，取代人工操作以減少有機溶劑暴露，進一步消除健康風險。

第三則是「教育訓練改善」，公司逐年增加訓練預算，持續建置體驗式教材與設備，提升員工學習效果與安全意識；最後在「過負荷改善」方面，建上工業導入AGV無人搬運車，減少員工疲勞、提升生產效率，實現安全與效率並進。

公司在福祉制度上也展現人本關懷：提供每日免費午餐、防暑物資與下午茶點，補充員工體力；全體員工享有每年一次健康檢查；每年定期檢查員工機車胎紋並提供母公司建大輪胎購買優惠；每年8月一週有薪長假；並針對員工參與客戶公



▲「安全教育道場」是建上工業推動安全文化與教育訓練的重要基地，將安全理念深植於企業文化中。

益活動等行為另給予獎勵。這些措施全面提升員工的工作滿意度與幸福感，促進身心健康。

#### 大廠帶小廠 攜手夥伴提升職安韌性

此外，建上工業也同樣重視外部夥伴的安全管理，積極推動「大廠帶小廠」的安全交流機制。公司設有協力會組織，每年針對安全、健康與環境保護等議題舉辦講座課程，並邀請協力廠商見習觀摩，透過交流相互提升。

公司也安排專責人員至協力廠實施安全巡視與火災預防點檢，提供改善建議與輔導，協助夥伴廠商落實安全管理。未來，公司將持續深化與協力廠商的合作，分享成功經驗與管理制度，共同邁向零災害的目標。

一路走來，建上工業以堅定的信念推動安全文化，從內部制度到外部協力、從基層教育到科技導入，展現民營企業的決心與行動力，更以實際作為詮釋「安全即是企業的永續競爭力」這項信念。

## 人性、制度、科技 台塑旭公司將安全管理融入組織文化

台塑旭彈性纖維股份有限公司（以下簡稱台塑旭）在推動職業安全衛生時，以人性化、制度化與科技化三大軸線作為基礎，持續把職安衛精神內化於組織文化之中，透過全方位員工照護、制度落實、科技應用及智慧監控的整合，台塑旭成功將安全管理從被動遵循轉為主動參與，讓零職災不只是短期指標，而成為可持續的長期目標。



台塑公司 1998 年與旭化成株式會社共同成立「台塑旭彈性纖維股份有限公司」，主要產品以彈性纖維與聚四甲基醚二醇為主，公司人數約 80 餘人。台塑旭雖為百人以下的中小型公司，但職業安全衛生管理仍比照大型企業，近年公司導入 TOSHMS、ISO 45001 與 GRI 403，整合為一致的職安衛管理系統。

### 落實制度化 由上而下持續改進

台塑旭資深經理張光恩（以下簡稱張資深經理）表示，在制度導入方面，台塑旭強調「由上而下」的承諾與責任落實，公司高階主管不僅提供資源支持，更將職安衛績效納入主管考核與部門 KPI，確保制度推動有明確方向。在制度執行過程中，公司透過跨部門稽核、定期檢討會議及教育訓練，持續追蹤各項措施執行成效，形成從制度設計到現場落實的完整管理閉環。

台塑旭近 3 年職災傷害率為 0，遠低於同業 0.15。張資深經理解釋，公司將所有作業標準化，並邀請現場人員參與 SOP

制度修定，使作業流程兼顧效率與安全。教育訓練不僅包含課程教學，更要求員工到現場進行模擬與實作，主管會確認每位員工都能依規定操作；同時，公司定期進行危害評估與風險辨識，針對設備更新或製程改善所帶來的新風險，透過全員腦力激盪提出改善方案，並藉每月「工安環保日」提醒員工安全的重要性，形成持續改善的安全文化。

### 融入智慧監控 減少人為疏失

近年台塑旭積極開發 SOP 雲端平台、AI 電子圍籬與影像辨識等科技，將新興科技逐步導入職業安全衛生應用，提升管理效率與精準度。張資深經理表示，公司內部聯繫最擔心會有資訊落差，透過雲端平台集中管理 SOP 文件與教育訓練紀錄，可確保各單位使用皆為最新版本，同時提供操作影片輔助訓練，使學習更直觀。

智慧監控與風險預警，可以實現即時防護，減少現場職安同仁的盲點，公司因此建立全天候、精準且數據驅動的風險預

警機制，確保事故發生前就能落實安全規範，避免事故發生。張資深經理舉例，AI電子圍籬與影像辨識技術可即時監控高危作業，例如槽車灌裝作業，系統能判斷員工是否正確佩戴安全帶（帽）或護目鏡，若發現異常，立即推播通知主管，減少人為疏忽風險；又例如在高噪音作業領域，台塑旭導入超音波氣體偵測器與影像監控系統，克服傳統依賴感官巡檢的限制。張資深經理解釋，微量氣體洩漏在噪音環境中難以察覺，但透過超音波技術，公司能即時定位洩漏點，避免安全事故，也同時降低能源浪費。

### 從健康出發 把安全延伸到每一天

除了制度與科技，台塑旭也重視員工健康與福利，將安全延伸至個人健康管理。張資深經理表示，公司深知再先進的制度與科技，都必須建立在良好的員工關係與正向文化之上，員工照護與企業文化正是公司長期能維持安全績效的核心基礎。



▲ 台塑旭重視員工的健康與福利，會定期舉辦促進健康生活的講座與活動，協助員工建立良好習慣。

台塑旭提供優於法規的健康檢查與諮詢服務，護理師主動追蹤異常項目並提出專業改善建議，員工及家屬於長庚醫療體系就醫享有費用減免，使健康保障更完整。所有健康紀錄與活動資訊都整合在「健康雲」系統中，讓員工能隨時掌握自身狀況。此外，為促進健康生活，公司定期辦理講座、體能活動與減重競賽，協助員工建立良好習慣。

在管理上，張資深經理認為，公司以穩定的薪資政策與透明的人力資源管制度提升員工的心理安全感，使員工不會因擔心工作不保而隱匿健康或安全問題，避免對安全造成生理或心理的負面影響。對於健康異常需調整職務的員工，公司以彈性調整、留職停薪等方式提供支持，讓員工能安心休養，恢復後再回到職場，這樣的制度讓員工真正感受到企業的重視，也提升對安全政策的認同感與配合度。

### 超越指標 讓零職災成為企業日常信念

台塑旭以多面向串聯，形成公司獨特且具韌性的職安衛管理模式，以制度提供標準、科技提升效率，融入智慧監控提前預警、創造文化讓制度被接受，而員工照護則讓安全真正成為共同的價值。正因如此，公司得以將安全管理由「要求」轉變為「自發」，使零職災不再是短期指標，而是成為企業文化的重要部分。



# 第6屆台歐盟勞動諮商會議

高韶英 | 勞動部綜合規劃司 專員



▲ 第6屆台歐盟勞動諮商會議開幕式

## ► 壹、前言

台歐盟勞動諮商會議，由勞動部及駐歐盟兼駐比利時代表處自2017年起共同推動，目的係與歐盟執委會就業、社會事務及融合總署（Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission，以下簡稱就業總署）就勞動相關議題，建立制度化交流機制，並在2018年10月，首度於比利時布魯塞爾召開。

就業總署總署長Mario NAVA（以下簡稱NAVA總署長）在今（2025）年7月14日率團訪台，與勞動部長洪申翰（以下簡稱洪部長）共同召開台歐盟高階對話暨

第6屆台歐盟勞動諮商會議。本次會議係2018年召開以來，歐方首度由總署長率團與會，也是歐盟執委會自2015年以來，再次有總署長訪台，展現歐盟對台歐盟勞動事務合作的支持及重視。

在台歐盟勞動諮商會議前，首先由洪部長及NAVA總署長進行台歐盟高階對話，分享台歐盟勞動合作成果並探索更多未來合作可能。洪部長表示，台灣與歐盟共享自由、民主、人權與法治的普世價值，雙方持續就勞動與人權議題進行諮商，推動合作計畫，共同打造尊嚴勞動環境。面對快速且劇烈變動的政治、經濟環境，台歐盟能團結一致地共同合作，顯得格外重要。

洪部長指出，雙方除了持續推動既有的合作平台與計畫，包括台歐盟勞動諮商會議，以及台歐盟職業安全衛生合作會議以外，更期待與歐盟在打擊強迫勞動議題上有更多交流。面對少子女化與高齡化趨勢，台灣對移工依賴日增，作為全球供應鏈一員，保障勞工權益是勞動部的重要責任。歐盟在去（2024）年通過「企業永續盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive）」與「強迫勞動規則（Forced Labour Regulation）」，在法制、政策工具與執行機制方面的經驗，有助協助我國實現透明、負責的勞動環境。此外，歐盟在2025年3月提出「技能聯盟（Union of Skills）」計畫，涵蓋技能培訓、提升、再造、跨國轉移及攬才策略，與台灣近年政策方向一致，也期待與就業總署就技能議題，進行進一步的交流與合作。

對此，NAVA總署長也肯定雙方多年來交流成果，並樂見勞動部對企業盡職調查及防止強迫勞動議題之重視。他也說明，「技能聯盟」是歐盟未來打造勞工技能提升及就業的重要計畫，就業總署未來將針對雙方共同有興趣的議題，持續透過台歐盟勞動諮商平台進行交流與合作。

在勞動諮商會議中，洪部長指出，在形塑政策的過程運用社會對話，已是民主國家的常態，歐盟許多會員國已有成熟的社會對話機制。本次就業總署特別邀請歐洲漁業社會夥伴—歐洲運輸工人聯盟（European Transport Workers' Federation）及遠洋冷凍拖網漁船協會

（Pelagic Freezer Trawler Association）的代表來台，勞動部也邀請農業部漁業署（以下簡稱漁業署）與國內長期關注遠洋漁工權益及社會對話的民間團體，包括全國產業總工會、台北新事社會服務中心、海星國際服務中心、台灣區遠洋魷魚暨秋刀魚漁船魚類輸出業同業公會，以及屏東縣漁工職業工會（FOSPI-PMFU）的代表參與，討論提升遠洋漁業工作環境的措施與建議，促進產業與漁工之對話與合作，並協助促進移工工作國與來源國政府的實質合作。

本次會議以「漁業尊嚴勞動」及「推動社會對話」為主題，由就業總署、漁業署及勞動部等政府機關代表，以及由工會代表及專家學者，分享我國「漁業與人權行動計畫」執行進展、公平招募及仲介規範、招募漁工指引及漁船上設置WiFi之良好作法、台、歐盟推動社會對話之情形，以及推動漁業社會對話的實例，以不同的角度探討雙方制度面的差異與挑戰，以及未來合作的契機與願景。

會議隔日，勞動部安排歐洲運輸工人聯盟、遠洋冷凍拖網漁船協會及歐洲經貿辦事處之代表至基隆八斗子漁港，實地瞭解我國漁船及漁工作業情形以及休憩設施。遠洋漁工權益保障受到我國及國際社會之關注，未來，勞動部將持續配合漁業署務實維護遠洋漁工之權益，並協助精進相關保障作為，並就重要勞動議題，與就業總署定期交流，深化台歐盟雙邊關係。



# 第4屆台歐盟職業安全衛生合作會議

陳建豪 | 勞動部職業安全衛生署 技正



▲ 第4屆台歐盟職業安全衛生合作會議與會人員合影

## 壹、前言

歐盟職業安全衛生局（European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA）成立於1994年，設址於西班牙畢爾包，為歐盟辦理工作場所安全衛生認知提升與提供會員國專家資源，收集分析及促進職業安全衛生資訊分享之機構。EU-OSHA目標為使歐洲工作場所更安全、更健康及更具生產力，並致力於提升預防性安全文化。

2021年2月3日勞動部與歐盟執委會就業、社會事務及融合總署（Directorate-

General for Employment, Social Affairs and Inclusion, DG EMPL）、EU-OSHA共同召開「第3屆台歐盟勞動諮商會議」，獲同意建立常態或年度性之職業安全衛生交流平台，透過該交流平台汲取歐盟職業安全衛生領域寶貴經驗，作為我國相關政策規劃與推動參考。在台歐雙方共識下，以台灣及歐盟輪流主辦方式，進行每年定期性合作會議、專家互訪或指派專家參與對方舉辦之相關國際會議等持續合作交流。為此，勞動部職業安全衛生署（以下簡稱職安署）與EU-OSHA已分別於2021



年、2022 年及去（2024）年完成辦理 3 屆的台歐盟職業安全衛生合作會議。

## ►貳、第 4 屆台歐盟職業安全衛生合作會議

2024 年 7 月 14 日職安署辦理第 4 屆「台歐盟職業安全衛生合作會議」，由勞動部長洪申翰（以下簡稱洪部長）揭開序幕（圖 1），並由 EU-OSHA 局長 William COCKBURN（以下簡稱 William COCKBURN 局長）、歐盟執委會就業總署職業安全衛生處長 Charlotte GREVFORS ERNOULT、勞動部主任秘書鄒子廉（以下簡稱鄒主任秘書）、職安署長林毓堂帶領同仁與會，亦邀請勞動部勞動及職業安全衛生研究所（以下簡稱勞安所）所長王厚誠及業界代表出席。

台歐雙方共同聚焦「數位化與職場安全衛生」、「工作中的心理社會風險與心理健康」及「工作相關心血管疾病」三議題展開討論，摘要如下：

### 一、數位化與職場安全衛生

（一）台方報告「數位科技於台灣職場減災運用現況及未來發展趨勢」。因疫情加速我國營造業及製造業的科技減災需求，在營造業部分，職安署建立資訊平台與知識庫，並藉由教育訓練與工程觀摩方式，協助事業單位正確理解與導入科技減災應用，包括建築資訊模型、沉浸式科技、無人機、人工智慧（Artificial Intelligence, AI）、智慧監視系統、自動化與機器人等。在製造業部分，事業單位導入智慧安全帽、手



▲ 洪部長開幕致詞（左 1 為 William COCKBURN 局長，右 1 為鄒主任秘書）

錶，讓管理人員能即時掌握勞工位置、動態，並透過心律與體溫感測，掌握人員生理狀況，並透過AI影像分析，辨識廠區人員進入資格及動作監測，避免人員誤入或是不安全動作導致工安危害，例如為避免槽車卸料作業人員遭化學品噴濺等危害，利用監控攝影機，即時偵測人員作業情形，確認是否符合規定。

- (二) 歐方分享隨著數位科技快速發展與工作型態變化，歐盟機構在職場導入各項數位技術，包括個人電腦、行動裝置、穿戴式裝備、AI系統與機器人，並廣泛應用於工作任務分配、監控行為及績效評估等。然而，數位化雖提升效率，也導致社會心理風險升高，例如時間壓力、自主性下降、人際孤立及隱私權、資訊透明度與勞資互信等挑戰。歐方強調應建立「以人為本」的科技導入策略，透過預防性設計、風險評估、職安政策、訓練升級及參與機制，讓科技成為推動職業安全健康的有力工具，而非造成新型風險。

## 二、工作中的心理社會風險與心理健康

- (一) 台方報告「台灣職場霸凌防治」。為遏止職場霸凌，於今(2025)年修正《職業安全衛生法》，增訂職場霸凌防治專章，以被害人保護角度出發，強化雇主落實防治義務為核心理念，重點為明確職場霸凌定

義、強化內外部申訴、調查及處理機制、明定通報機制及對霸凌行為人懲處或裁罰。此外，我國亦將推動相關配套措施，如增修附屬法規與指引、建置霸凌調查人才庫、挹注政府人力及經費、補助中小企業及建置諮詢服務專線，並透過公私協力，加強宣導輔導，協助事業單位落實法遵。

- (二) 歐方分享針對工作中的勞工健康問題及社會心理風險因子進行研究與調查，分析勞工及企業在推動實務之動力與障礙，以及各行業制定並實施處理暴力事件程序之概況，作為發展整體工作場所心理健康風險相關預防策略。依「歐盟2026-2028年推動健康職場運動」，優先五大議題包括「社會心理風險評估與管理」、「騷擾、性騷擾與暴力」、「身體風險與心理健康風險」、「醫療和社會照護部門的社會心理風險」及「心理健康問題之處理」等。

## 三、工作相關心血管疾病

- (一) 台方分享台灣工作相關腦心血管疾病的認定、個案協助機制與職災保險給付現況。腦血管及心臟疾病認定須確認是否屬目標疾病、發病時間及工作負荷，並評估異常事件、短期及長期過勞情形，其中加班時數為關鍵指標。「疑似職業促發腦心血管疾病調查認定機制」由勞動

檢查機構協助調查相關事證並送交職安署，職安署交由認可職業傷病診治專責醫院之醫師進行職業病評估，再將評估結果提供勞保局作為職災保險相關給付之參考。2015年至2024年職業促發腦血管及心臟疾病，職災保險給付人次之年齡層以45歲至54歲最多，行業別集中於支援服務業、製造業與運輸倉儲業。

(二) 歐方分享心血管疾病及其風險因子最普遍的產業（如運輸業）和職業，鑑別評估危害因子，發展整體工作場所預防策略，並透過進行介入性研究、工作場所實務個案研究，提供以實證為基礎的工具與指南，協助職場心血管疾病的預防與管理。

討論過程中，歐盟分享瑞典與義大利的企業成功導入AI技術案例，成功要素為企業事前應與工會討論，員工參與資訊蒐集與問卷設計過程，及AI技術有法規支持，如保護隱私與適度使用，以及相關罰則。另外，心理風險評估應落實於工作現場，幫助員工認知不當行為並建立拒絕意識，惟電子郵件與數位訊息騷擾常被忽略，卻會對員工造成隱性壓力，亦須關注。又心理與生理健康風險需整合性管理，制度設計宜強化多元資料來源整合、跨層級服務銜接及勞動檢查介入模式。

另本次合作會議為雙方首次以實體會議進行，除邀請歐盟職業安全衛生專家來

台參與外，也同時邀請業界專家共同分享實務作法，交流成果非常豐碩。

## 參、勞安加衛體驗館模擬訓練及美光公司實地參訪交流

本次活動亦安排歐盟專家進行模擬訓練及事業單位實地參訪。

在模擬訓練部分，勞安所勞安加衛體驗館運用多媒體互動及沉浸式科技等技術，開發多種體驗課程，包含「局限空間作業」、「墜落及模板倒崩塌」、「鋼構組配作業」、「通風換氣作業」、「捲夾作業」及「噪音」等危害，並利用機構裝置將掉落物下降，凸顯佩戴「安全帽」的重要性（圖2），另「人因危害體感操」是利用體感互動來提醒勞工判斷不同的工作姿勢，可能產生之人因危害。經勞安所逐站說明後，由歐盟專家親自體驗，印象十分深刻，反應非常熱烈。



▲ 歐盟專家體驗物體飛落

在實地參訪部分，本次安排參訪台灣美光晶圓科技股份有限公司位於桃園市龜



山區之工廠（圖3）。由美光公司先於中控中心進行簡報說明運用科技監控廠房各項安全系統（包含氣體偵測、廠務流體供應、電力系統穩定性），再帶領專家進入無塵室參觀各製程、機台與自動化輸送設備等，並分享高架地板硬式圍籬墜落防護、設備維修保養作業人因改善等案例，與專家就廠區安全衛生規劃與作法進行討論，雙方互動熱絡，充分交流意見。

## ►肆、未來展望

現行我國已與歐盟建立常態性之職業安全衛生合作平台，並建立緊密之夥伴關係。未來，職安署將持續深化與 EU-OSHA 之合作，除共同探討新興產業之風險，定期分享推動職業安全衛生成果資訊，並持續派員至 EU-OSHA 實地考察及進一步爭取實習或培訓機會。透過與歐盟經驗分享與專業交流，有助於掌握國際職業安全衛生發展趨勢，提升我國職業災害預防能量，俾利打造安全健康永續職場。



▲ 參訪台灣美光晶圓科技股份有限公司人員合照

# 最低工資

115年1月1日起

月薪 **29,500** 元

時薪 **196** 元

最低 / 基本工資  
連 **10** 漲





115年

# 勞動部勞動力發展署 自辦職前訓練課程

招生中

歡迎失(待)業民眾報名參訓

## 自辦職前訓練

### 四大優勢

01

因應區域產業人才需求  
開辦各種職類訓練，  
課程多元又實用

02

老闆青睞有口碑，  
歷年訓後平均就業率  
皆達 9 成以上

03

訓練費用全額補助，  
完全免學費

04

非自願離職者及  
特定對象享職訓生活津貼，  
專心訓練不擔憂



請搜尋「職前訓練網」  
立即了解課程訊息



本項措施符合  
就業安定基金「促進國民就業」用途



台灣勞工季刊



勞動部

ISSN 1991-1580



9 771991 158001

定價 NT \$ 180 元

廣告