



# 訂定「企業防制強迫勞動參考指引」 協助企業建立防制機制

林睿伸 / 勞動部勞動力發展署 科員

## 壹、前言

近年來，國際間對供應鏈人權的監督管理，已從道德層面的倡議升級為具有法律效力的貿易限制或進口管制措施，如美國關稅法第 307 條，及歐盟「禁止強迫勞動產品規章 (EU Forced Labor Regulation, EUFLR)」，皆顯示相關監督管理力道已顯著增強，「禁止強迫勞動」已成為國際普遍認同之核心勞動基準。另與禁止強迫勞動密切相關的一項議題為「公平招募」，更是防範債務負擔與經濟性壓迫的關鍵，其核心原則要求不應由移工負擔招募及相關費

用；所以落實公平招募已成為防制強迫勞動 (Forced Labor) 的首要工作。

台灣的製造業受到國際品牌商的嚴格要求，必須符合公平招募等國際勞動人權準則。若企業被認定有強迫勞動的情形，不僅會對企業的聲譽造成長期的負面影響，也可能遭進口國扣押貨品，造成企業的嚴重的財物損失。長期來看，也可能被全球供應鏈列為拒絕往來對象，而造成被砍單或無法接單的情形，最終導致企業未來難以進入全球供應鏈的嚴重後果。

## 貳、企業防制強迫勞動參考指引內容

因應國際供應鏈對防制強迫勞動及公平招募原則的重視，勞動部於今（2026）年2月13日發布「企業防制強迫勞動參考指引」（以下簡稱本指引），以協助我國企業進行風險辨識，並降低企業營運風險。本指引將國際勞工組織（International Labour Organization, ILO）11項強迫勞動指標轉化為可操作的實務工具，透過「五大構面」建立循序漸進的行動架構，搭配「四大核心工具」引導企業從自身管理擴及供應鏈，逐步檢視現況、規劃改善方向，提升因應國際規範的準備度。

### 一、強迫勞動的定義

根據國際勞工組織1930年「強迫勞動公約」及2025年更新之「強迫勞動指標」的定義，強迫勞動係指「以懲罰威脅強迫任何人從事的工作或服務，且該人並非自願提供」。此一定義由三個核心要素構成。

- （一）工作或服務（Work or service）：包括所有形式的工作、服務或就業，不論是公部門或私部門、正式或非正式、是否有合約。它也涵蓋在某些國家法律中可能不被承認為「工作」的活動，例如賣淫或乞討。
- （二）任何懲罰威脅（Menace of any penalty）：指用來強迫他人工作的各種威脅或懲罰，包括直接或間接脅迫、法律或財務制裁，以及喪失權利或特權。重要的是，威脅的評估必須以受威脅者的視角為基準。

- （三）缺乏自願同意（Absence of voluntary consent）：指在缺乏自由且知情的情況下同意從事工作，或無法隨時撤回該同意。換言之，即勞工自由離開工作的能力受到限制。

### 二、強迫勞動 11 項指標與同心圓概念

國際勞工組織於2012年發布並於2025年更新的「強迫勞動指標」，共有11項。依序為，濫用弱勢處境、欺騙、行動限制、孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅、扣留身分文件、扣發薪資、抵債勞務（Debt bondage）、苛刻的工作及生活條件、超時加班。「強迫勞動指標」普遍受到各國參考、應用，能協助政府、企業與社會各界精確辨識勞雇關係在何種條件下會構成強迫勞動。

基於國內實務觀察，強迫勞動經常是由核心的「抵債勞務」向外擴展，逐層展現出誘騙、控制、剝削與威脅等不同層面的支配手段。下圖1將強迫勞動11項指標以「同心圓」的方式呈現各指標之間的層次與關聯。

#### （一）核心層：抵債勞務

在所有指標中，「抵債勞務」被視為最關鍵的核心指標，但這並不代表在內層、中層、外層之指標重要性較低，而是指「抵債勞務」常為多數其他指標的導因。勞工一旦因高額招聘費等因素陷入債務束縛，便會使其處於極度脆弱的境地，失去議價能力，從而被迫接受後續一連串的剝削。

「公平招募」與「零付費原則」的落實，是防止勞工陷入債務束縛、進而遭受強迫勞動的關鍵。唯有從源頭杜絕債務依

附與不當收費，才能真正消除強迫勞動的根源，確保勞工能在自由、自願且有尊嚴的條件下工作。

(二) 內層：主要的控制手段 (Means of Control)

指使勞工陷入強迫勞動狀態的初始控制機制，主要透過誘騙與脆弱性利用，使勞工自陷於債務與依附關係。具體包含以下指標：濫用弱勢處境、欺騙、扣留身分文件。

(三) 中層：衍生的剝削現象 (Symptoms of Exploitation)

當勞工被債務與內層機制束縛後，雇主往往進一步施加實際的剝削與約束，使其長期處於強迫勞動的狀態。具體包含以下指標：扣發薪資、超時加班、苛刻的工作及生活條件、行動限制。

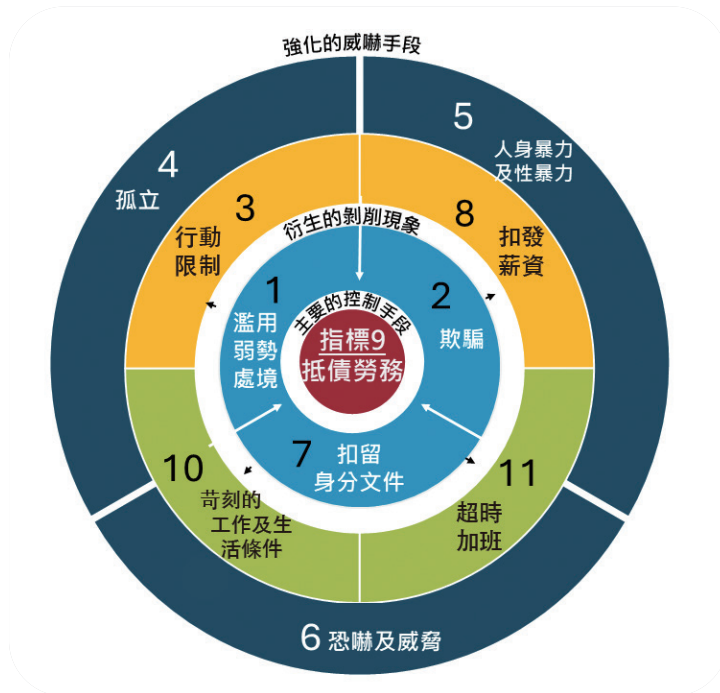
(四) 外層：強化的控制手段 (Enforcement of Control)

雇主透過社會、心理與暴力手段，進一步加深勞工的服從與恐懼，使其難以脫離剝削環境。具體包含以下指標：孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅。

這樣的層次結構顯示，強迫勞動並非源自單一行為，而是多重機制交互作用所形成的系統性剝削現象。是故，違反單一指標未必等同強迫勞動，需多項綜合判斷。

三、企業行動方案架構之「五大構面」

為確保企業與其供應鏈能有效防制強迫勞動，本指引亦設計「企業行動方案架構」，協助企業循序漸進推動防制強迫勞動之各項工作。指引建議採行「階段推動原則」，初期以自身企業及子公司管理責任為核心，優先進行內部能力建構；後期



▲ 圖 1 國際勞工組織 11 項強迫勞動指標之同心圓概念圖

再依據風險等級與管理量能，逐步涵蓋高風險與關鍵供應商，最終擴及整體價值鏈落實強迫勞動防制目標。為有效協助企業建立防制強迫勞動的行動架構，指引建議企業應循下列「五大構面」展開防制行動：

#### （一）企業政策承諾

企業應擬定「人權政策承諾」或「強迫勞動零容忍」相關政策，向全體員工及外部利害關係人公開揭露，並將相關規定納入工作規則、員工手冊與教育訓練。

#### （二）內部現況盤點

企業可利用本指引所附「強迫勞動風險自我評估表」與相關內部文件，定期全面盤點公司內部（含子公司、分支機構）是否存在強迫勞動風險，包括：招募流程、聘僱模式、工時、薪資、證件保管、各項工作及生活條件等；蒐整企業內部資料與相關紀錄（如工作規則、勞動契約、薪資明細、申訴案件等），同時應輔以現場觀察、匿名問卷或訪談，以促進對強迫勞動風險的深入評估與辨識。

為利企業進行內部現況盤點，本指引除逐一羅列各項指標評估項目與建議參照之證明文件外，更特別設計一份「強迫勞動風險自我評估表」，供企業內部進行風險檢視。需注意的是，自我評估之目的，並不是要求企業一次到位或立即達到最高標準，而是協助企業了解自身風險現況、找出改善方向，並以循序漸進的方式持續優化管理作為，逐步落實防制強迫勞動的目標。

#### （三）因應及改進措施

如發現企業內部存在強迫勞動風險之情形，應即刻終止相關不當行為，啟動內部調查，並根據風險高低，制定具體改正計畫並排定實施優先順序。對於權益受侵害之勞工，應採取相關補救措施，如支付欠薪，補償損失，提供心理或生活支援等。

#### （四）定期監測潛在風險及預防

定期進行強迫勞動風險評估，對於辨識出的潛在風險因素設置預防對策，並針對合作仲介機構進行定期評估；同時，強化員工及主管教育訓練，訂定申訴通報機制與吹哨者保護措施。

#### （五）供應鏈管理

企業及子公司應率先建構行動能力，以確實執行禁止強迫勞動政策與行動方案；同時依據自身管理能力，風險評估結果及資源狀況，分別依下列階段向外延伸，鼓勵企業結合產業組織或第三方資源，提升自身與供應鏈夥伴的強迫勞動識別與因應能力：

1. 識別、盤點本公司及子公司內部風險，完善內部管理。
2. 挑選強迫勞動風險較高或對人權影響較嚴重之供應商、產值占比高或關鍵業務供應商，納入監督與稽核範圍，並敦促供應商簽署政策承諾、參與教育訓練。
3. 持續年度滾動檢討，每年公開推動的進度、範圍與成效，逐步推動所有供應鏈合作對象採納企業行動方案。

透過上述五大構面，企業從「自身」到「供應鏈」，循序漸進從展現治理決心，接著將管理責任從自身企業及子公司逐步擴及至整體供應鏈及所合作的仲介機構，最後將人權保障落實於公司治理。

#### 四、本指引之「四大核心工具」

為了讓企業「看得到、做得到」，本指引透過「四大核心工具」，協助企業更容易操作：首先針對「國際勞工組織 11 項強迫勞動指標」轉化為易懂的說明，並以核心層（抵債勞務）、內層（控制手段）、中層（剝削現象）及外層（威嚇手段）之同心圓架構，解析指標內涵及關聯性。其次，指引的「強迫勞動風險自我評估表」則對應《勞動基準法》及就業服務法等相關法令，引導企業識別現況、規劃改善時程並修訂內部管理規定。另外指引亦提供「主要國際行為準則之稽核標準與流程」，說明國際主要稽核標準，如責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）、社會責任國際標準（Social Accountability 8000 Standard, SA8000）、道德經營審查（Sedex Members Ethical Trade Audits, SMETA）及公平勞工協會（Fair Labor Association, FLA）等的重點範疇與驗證流程。最後指引包含「QA 問答集」，協助企業快速理解防制強迫勞動與公平招募原則的實務應用。

## 參、結語

防制強迫勞動與落實公平招募原則，不僅有助於保障勞工權益，更是企業維持國際競爭力與永續經營的重要關鍵。勞動人權是企業打國際賽的必要配備，勞動部除了發布「企業防制強迫勞動參考指引」

（如圖 2），未來將持續透過跨部會宣導及入場輔導等行政支援措施，協助企業在保護勞工權益的同時，同步提升企業形象與在全球永續供應鏈中的長期競爭地位。



▲ 圖 2 勞動部「企業防制強迫勞動參考指引」的三大亮點

# 阻絕機械設備器具不合格產品流入國內市場 精進電商業者販售列管產品源頭管理

李諭勳 / 勞動部職業安全衛生署 技正



## 壹、前言

隨著科技不斷進步，電子商務蓬勃發展，且近年受新冠疫情衝擊，民眾因確診隔離需以線上方式對外聯繫，促使民眾習慣使用電商平台、外送平台取得所需物資，也因線上購物產品說明明確及下單便利性，已成為後疫情時代的消費趨勢，事業單位也經常於電商平台購買勞動部指定之機械、設備或器具（以下簡稱列管產品）。

然而，電商平台展示或販售之列管產品常有未張貼安全標示、安全性能不足等情形，且因線上販售便利、上架成本低廉、販售與倉儲分工及身分隱密等特性，致近年有違法產品以遠低於合法產品價格搶攻網路市場之情事，勞工恐因不慎使用該等產品致發生職業災害，應如何有效減少違法列管產品上架，成為機械設備器具源頭管理必須面對的難題。

## 貳、電商平台販售勞動部列管產品適用法規之說明

### 一、《職業安全衛生法》(以下簡稱職安法)列管機械設備器具之法令規定及邊境管制

根據《職安法》第7條及第8條規定，製造者、輸入者、供應者或雇主，對於中央主管機關指定之機械、設備或器具，其構造、性能及防護非符合機械設備器具安全標準(以下簡稱安全標準)者，不得產製運出廠場、輸入、租賃、供應或設置。製造者或輸入者對於前開指定之機械、設備或器具，符合安全標準者，應於中央主管機關指定之資訊申報網站登錄，並於產品明顯處張貼安全標示(以下簡稱TS標示)，或實施型式驗證合格及張貼驗證合格標章，以供識別。現階段共計13項列管產品，而電商平台陳列販售該等產品，應有TS標示，才能讓買家確認符合安全標準，進入工作場所使用，如將沒有TS標示的列管產品提供或販賣給他人使用，因不確定是否符合安全標準，恐違反《職安法》第7條第1項規定，最高可處200萬元罰鍰。

針對國外輸入勞動部列管產品，勞動部職業安全衛生署(以下簡稱職安署)與財政部關務署合作，透過邊境管制措施，從源頭堵絕違法產品流入市面，國內市場部分，則由勞動檢查機構針對網路及實體賣場等陳列、展示、販售通路事業單位實施抽驗及市場查驗。實體賣場因具明確地址，產品流向較易追查，惟線上賣場常因

責任歸屬及個人資料保護等原因，成為源頭管理的難題。

### 二、機械設備器具通路業者自律管理指引

為協助網路及實體賣場等通路事業單位上架陳列展示符合規定之列管產品，並協助其強化指定產品資訊揭露之自主管理作為，勞動部2018年訂定發布「機械設備器具通路業者自律管理指引」之行政指導，提供管理流程、檢核表、紀錄表等表單，供通路業者參考使用，為列管產品安全把關。

## 參、電商類型、風險分析及現階段管制困境

### 一、電商類型說明

電商平台是透過網路進行商品與服務交易的系統，讓賣家可線上展示商品、接受訂單、處理付款並安排物流配送。因為擁有便利與完善的交易機制，且省去實體店面店租、營運等成本，使賣家易切入市場，且各電商平台非常重視營業秘密及個人資料保護，致多數賣家享有一定程度的隱密性，因此成為產品稽核的死角，要解決此困境，首先要分析電商經營類型，並評估相關風險，以進行精準稽核，常見電商類型及查核情形說明如下：

(一) B2C (Business to Customer)，即電商直接將商品銷售給消費者，販售單位為電商本身，如同百貨公司經營模式，如momo購物網、PCHOME 24H等。



(二) B2B2C (Business to Business to Customer)，賣家透過電商平台開設店鋪，再由平台媒合消費者完成交易，該類型電商平台規定賣家應有公司或商業登記才可於平台進行販售行為，如同商店街經營模式，如樂天市場等。

(三) C2C (Customer to Customer)，由個人賣家利用電商平台與消費者進行交易，多無開立販售憑證，但可由電商平台後台查詢相關買賣紀錄，如同傳統市場經營模式，如蝦皮購物、露天拍賣等。

## 二、電商風險分析

因 B2C 與 B2B2C 電商類型之賣家應具商業或公司登記，依《商業登記法》第 19 條第 1 項及《公司法》第 393 條第 2 項規定，賣家資訊需公開查閱，且電商平台均要求賣家應揭露事業單位基本資料，賣家因身分容易查明、電商業者因賣家數量相對少易管理，自律性較高；C2C 電商

多為個人賣家，身分受《個人資料保護法》（以下簡稱個資法）限制不得公開，具極高隱密性，致大量個人賣家在低成本、身分不易曝光情形下，販售違法產品。

主管機關查處個人賣家，需依《個資法》第 15 條規定，在執行法定職務必要範圍內取得賣家個資及銷售資料，而賣家所在地與倉庫幾乎在不同勞動檢查機構轄區，且針對銷售資料多辯稱無實際出貨，轄區歸屬困難且無證據處分，過程耗費極高行政調查成本，C2C 電商平台仍充斥大量違法產品，無法有效抑止亂象，需跨單位推動系統性方法才可突破困境。

## 三、管制困境

由於研磨機、研磨輪、木材加工用圓盤鋸及手推刨床等 4 種手工具類型列管產品（如圖 1）體積不大，邊境管制不易發現，又因其屬違規產品，實體通路多無販售，多數透過電商銷售躲避法律責任，而勞動部非電商業者目的事業主管機關，且供應主體不易判定、買賣行為難以追查且



手持式砂輪機(研磨機)

砂輪片(研磨輪)

木工用圓鋸機(木材加工用圓盤鋸)

電刨刀(手推刨床)

▲ 圖 1 常見手工具類型列管產品

無實際證據，難依《職安法》約束或究責電商或賣家，如參考歐盟科以電商業者直接連帶責任，除無法源支持，又與其他部會列管方式差異甚鉅，恐面臨極大壓力。

## 肆、國內外電商平台販售列管產品之管制作法及勞動部管制策略

### 一、國內外電商平台販售列管產品之管制作法研析（如圖 2）

#### （一）韓國：

韓國技術標準院（Korean Agency for Technology and Standards, KATS）針對電子電氣、兒童用品及生活用品等 3 種類產品，需通過 KC（Korea Certification）認證才可在韓國市場銷售，如於電商平台販售，上架產品前需揭露相關資訊，並與

官方資料庫比對無誤才能上架。另韓國職業安全健康公設法人機構（KOSHA）依《產業安全保健法》，針對高風險產業用機械設備訂定 KCs（KC for safety）認證制度，現階段列管 11 種危險機械及 8 種防護裝置，KCs 產品因電商平台僅少量販售，線上通路販售較無特別管制。

#### （二）歐盟 EU：

所有機械要進入歐盟市場，需符合歐盟機械指令（Machinery Directives）取得 CE 認證並標示，以確認產品符合歐盟在安全、健康與防護性能方面的基本要求，指定高風險者需由歐盟公告第三方驗證機構（Notified Body）審驗合格；另依據歐盟《數位服務法》，電商平台被科予產品法遵責任，而《一般產品安全法規》要求安全閘門（Safety Gate）發布違法產品需於



▲ 圖 2 國內外常見產品認證標示

48 小時內移除連結，並要求平台強制賣家提供指定產品識別資訊，以利比對黑名單。

### (三) 台灣：

各部會列管產品有其管制模式，僅分析電商平台常見之經濟部標準檢驗局（Bureau of Standards, Metrology and Inspection, BSMI）及國家通訊傳播委員會（National Communications Commission, NCC）推動作法。

1. BSMI：《商品檢驗法》規定指定公告種類、品目或輸往地區者，應執行檢驗（以下簡稱應施檢驗商品），合格之應施檢驗商品非經排除應張貼商品安全標章（含 BSMI 碼），多數電商平台已設置 BSMI 碼欄位，若字號錯誤或未填，商品將無法上架，常見於電池、家電等電子產品。

2. NCC：《電信管理法》規定電信管制射頻器材應經審驗合格始得販賣。合格產品需標示 NCC 型式認證字號及標誌；又電信管制射頻器材審驗管理辦法規定於網際網路販賣電信管制射頻器材應標示其型號及審驗合格標籤或符合性聲明標籤資訊，多數電商平台已設置 NCC 字號欄位，若填寫錯誤或未填，商品



將無法上架，常見於藍牙耳機、手機等無線電子產品。

## 二、勞動部推動列管產品之管制策略

參考國內外電商平台販售列管產品之管制作法，並以 80/20 法則為推動目標，將管理程序分為上架前預防、上架產品合法性檢視及違規產品下架及賣家管理等。

### (一) 上架前預防

合格的勞動部列管產品於產品本體上至少需含 TS 安全標示（含 TD 碼）及產品型式，以此為基礎規劃數位比對機制，並請其目的事業主管機關數位發展部及中華民國無店面零售商業同業公會協助推動。

勞動部已提供 TD 碼及產品型式欄位之開放資料（Open Data）資料集及數位比對 API 等數位工具，請電商業者評估適當方式辦理，並向賣家宣導上架前填寫相關資訊，俾進行資訊比對，以減少 80% 以上的違規產品。

### (二) 產品合法性檢視（如圖 3）

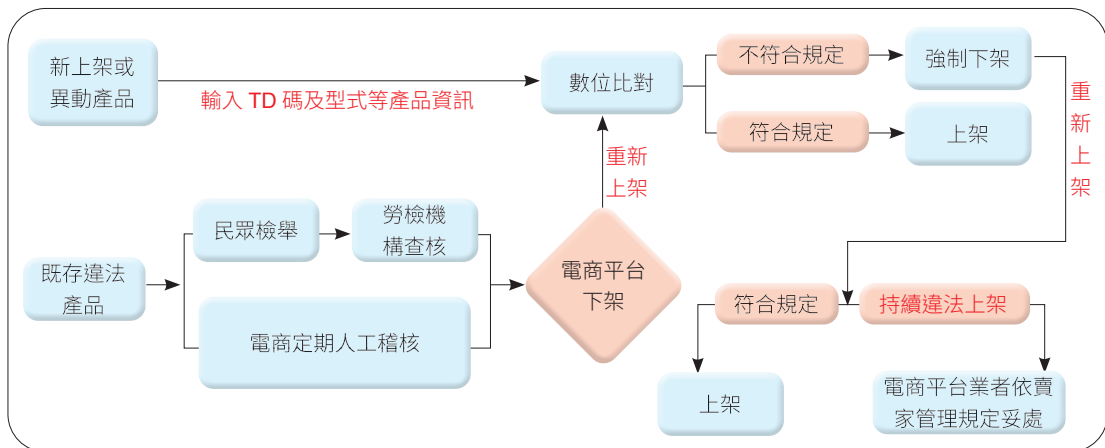
針對違法上架的賣家，藉由民眾檢舉、主管機關及電商業者定期使用關鍵字巡檢，將違規產品下架，逐步下架 20% 之違規產品，後續可規劃運用人工智慧技術強化巡檢效率。

### (三) 違規產品下架及賣家管理（如圖 3）

為快速下架違規產品，請各電商業者提供下架窗口，作為相關單位快速通報違規產品下架管道，取代過去需要機關公文往返及權責歸屬判定的程序方式，並請數位發展部要求電商業者落實賣家違規管理，禁止重複違規賣家相關權限，以及落實「認識你的客戶（Know Your Customer, KYC）」，強化個人賣家追查及落實法遵。

## 伍、結論

網路購物日益普及，事業單位常經電商平台購買勞動部列管產品，但由於網路的隱密性及產品責任歸屬難以釐清等原



▲ 圖 3 電商平台販售勞動部列管產品管理機制

因，且無法規要求電商揭露產品安全合格資訊，縱使法規有明文（如 NCC），仍會產生少數賣家冒用他人產品安全資訊等問題，並因舉證困難及侵權訴訟過程繁瑣等，致究責難度極高，權利廠商往往僅要求儘速下架違法產品，各主管機關則進一步希望能效法歐盟與英國等國家立法科予電商業者直接責任，但此影響無店面產業發展影響甚鉅，需由數位發展部審慎評估。

為了確保事業單位在電商平台購置合法且安全的列管產品，勞動部職安署與數

位發展部及公會共同合作，推動上架前預防、上架產品合法性檢視及違規產品下架及賣家管理等措施，從源頭防堵違規產品藉由電商平台流入工作場所，為機械設備器具的線上通路源頭管理踏出關鍵一步，迄今已有明顯成效。然而，線上通路源頭管理不能僅靠政府監管，尚需仰賴電商自主管理及賣家自律行為，始能發揮綜效，共同達到電商永續發展及產品合法安全的雙贏目標。

---

## 參考文獻

1. 老闆必看！b2c、b2b2c、c2c 電商平台的比較、選擇與推薦。 <https://morepower.club/ecommerce-platform/>。
2. 韓國職業安全健康公設法人機構。 <https://kosha.or.kr/landing>。
3. 韓國KC標誌驗證。 <https://www.tuvsud.com/zh-tw/services/product-certification/korea-kc-mark-certification>。
4. 工業設備輸入韓國KCs檢測服務。 <https://www.pmc.org.tw/tw/service/show.aspx?num=53>。
5. Safety Gate: the EU rapid alert system for dangerous non-food products. <https://ec.europa.eu/safety-gate/#/screen/home>.
6. 經濟部標檢局業務簡介。 <https://www.bsmi.gov.tw/wSite/np?ctNode=8796&mp=1>。
7. NCC：電信管制射頻器材。 <https://www.ncc.gov.tw/chncc/app/customize/dataEgov/list?id=992>。
8. Wikipedia：Machinery Directive。