

我國首起製造業 涉強迫勞動情事 遭美國禁止進口案

調查委員：王幼玲、賴振昌、紀惠容

暫扣令制度

- ✓ CBP依據《1930年關稅法 §307》。
- ✓ 只要有「合理證據」**懷疑**涉及強迫勞動，就可以直接扣留進口貨物(不須司法判決)。
- ✓ 企業需「舉證無強迫勞動」才能放行。

行政性貿易制裁工具(門檻低、影響大)

CBP近年執行情形

需確定證據，
並會正式公告與全面禁止

- ✓ 目前已發布53個暫扣令及9個Findings。
- ✓ 以ILO 11項強迫勞動指標為認定依據。
- ✓ 漁業(遠洋漁船)、棉花/紡織、電子/製造為高風險產業。

從「中國新疆」→ 擴大到「全球供應鏈」

與臺灣相關案例

目前狀態是modification
(部分解除=附條件放行)

✓ 2020年遠洋漁業：大旺號、聯益興12號、漁隆2號。

影響層面

- 臺灣漁產品出口美國受阻
- 國際NGO與媒體關注升高
- 促使政府強化遠洋漁業勞動監管制度

✓ 2025年製造業：G公司

代表意涵

- 仍集中於外籍移工勞動條件
- 臺灣製造業首宗暫扣令案件
- 從初級產業(漁業)擴展至高附加價值製造業
- 供應鏈責任由「漁船」提升至「企業治理」層級

CBP認定G公司存在:

- ✓ 濫用弱勢處境
- ✓ 苛刻的工作及生活條件
- ✓ 抵債勞務
- ✓ 扣發薪資
- ✓ 超時加班

外媒報導

- ✓ 丹麥記者Bengtzen 於113/6/27於外媒投書指出，G公司供應鏈疑涉移工高額仲介費、債務束縛及強迫勞動，並點出該等產品與國際重大賽事之供應關聯。

G公司回應

- ✓ 濫用弱勢處境
 - 聘前以母語說明並簽雙語合約；可自由外宿與使用手機；無扣護照、無限制行動，無恐嚇威脅，設有申訴管道。
- ✓ 苛刻的工作及生活條件
 - 符合 ISO 45001 與 TOSHMS，定期健檢、疫苗、職安宣導及福利活動；114/10/15已搬遷新宿舍，設有消防設備與專責管理，提供更安全居住環境。
- ✓ 抵債勞務
 - 無抵債勞務；114/1/1起新聘移工零招聘費，公司全額負擔並分階段擴及在職移工，已於114/12/1完成費用返還。
- ✓ 扣發薪資
 - 工資依法於薪資期後5日內發放，提供雙語薪資單；所有扣款依法規並於合約載明，無不當扣款或罰金。
- ✓ 超時加班
 - ✓ 加班依法計算並支付加班費。

暫扣令對G公司的影響

- ✓ 僅影響台灣製造、輸美產品，不影響其他市場
- ✓ 美國出貨短期受阻，可能延遲、查扣或退運
- ✓ 預估影響合併營收約4%~5%
- ✓ 訂單與出貨節奏延遲，庫存調整壓力上升
- ✓ 影響程度取決於暫扣令持續時間與後續溝通結果

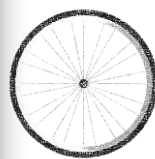
產業連鎖影響

- ✓ 美國品牌與通路轉向其他國家產地(越南、柬埔寨等)，降低對臺灣供應依賴
- ✓ 短期交期拉長、出貨節奏調整，可能出現局部缺貨
- ✓ 合規與人權稽核成本上升

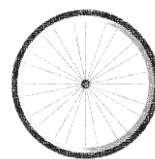
此事件可能讓歐美買家對「人權與合規風險」更加敏感, 提高未來稽核成本與合規要求。



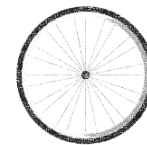
圖片來源:本院拍攝於G公司工廠及宿舍



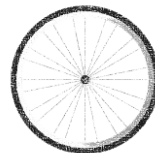
G公司
到院拜訪
114/10/09



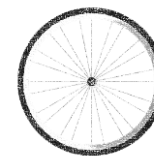
美國大學教授
到院拜訪 114/12/11



機關詢問
115/01/20
115/02/04



實地訪談移工
114/12/04



學者專家諮詢
114/12/16
114/12/30

問題其實從制度層級 就已經存在

國際趨勢已從
過去的「事後認定」，
轉向「事前的風險判斷」，
但現行制度未跟上。

在被發布暫扣令之前，
已出現高風險徵兆，
但未被及時辨識與處理。

國內規範與國際標準存在明顯落差。

相關部會對國際規範本身的理解
也還不夠完整。

在執行層面也出現 明顯落差

預警訊號未被即時辨識與處理，
錯失介入的時機。

勞動檢查偏向形式性，
未能真正發揮監督與預防的功能。

申訴與救濟機制未能有效運作，
導致問題難以及時被反映與解決。

中央說1955只負責轉包案件，
檢查依法是地方權責，
查不出什麼也不關中央的事。

- ✓ 114年9月25日，美國CBP以「有強迫勞動之虞」對G公司發布暫扣令，產品無法輸入美國市場，對企業聲譽及貿易造成重大影響。
- ✓ 該公司於113年6月27日遭外媒報導涉強迫勞動，勞動部交由地方查察後，依「無違法情事」結論辦理，後續未見進一步查證作為。
- ✓ 本事件顯示勞動部於資訊掌握及風險辨識上，對強迫勞動議題之敏感度仍有不足，致相關疑義未能及時釐清並有效控管，後續風險逐步擴大。

113/6/27
外媒揭露G公司涉
有強迫勞動

114/3
G公司
再次被國際點名

114/9
CBP發布暫扣令

勞動部交由
地方政府查察
查察結果：「無違法」

未見勞動部進一步行動

- ! 過度依賴地方查察結果
- ! 未建立進一步查證機制
- ! 對「重複警示」反應消極
- ! 未從供應鏈與國際貿易角度評估風險

強迫勞動高風險徵兆

- ✓ G公司及仲介管理移工之1955案件共 49件
- ✓ 經外媒報導與本院實地訪談確認
- ✓ 涉及多項 ILO強迫勞動高風險指標
- ✓ 不同資訊來源相互印證

債務約束與經濟控制

高額仲介費致移工舉債來臺，並持續負擔費用，伴隨扣薪、薪資未足額給付等情形

身分文件扣留與行動限制

扣留護照或居留證、收取保證金及宿舍門禁管理

不當費用與招募制度

仲介收費不透明、拒絕退費，並影響移工轉換雇主權利

強迫性或懲罰性勞動條件

以減薪、積分制度或遣返作為管理手段，並存在加班壓力

不當生活環境

宿舍擁擠、衛生不佳及生活限制等問題

問題不在是否違法，
而在是否已被國際認定為風險。

- ✓ 當前國際供應鏈治理已逐步以ILO強迫勞動指標作為主要人權風險辨識基準，並廣泛納入各國監管制度。
- ✓ 惟我國現行制度仍以既有勞動法規為主要依據，尚未全面納入ILO相關指標作為系統性查核與風險判斷工具。
- ✓ 此一制度設計使企業即使於國內法規層面符合法令，仍可能因未符合國際人權標準而面臨供應鏈合規風險，反映國內制度與國際治理要求間仍存一定落差。



International
Labour
Organization

國際實務已普遍以ILO強迫勞動指標作為判斷基準，並據以採取具體貿易限制措施。例如：美國§1307調查程序、歐盟禁止強迫勞動產品上市規章。

我國現況

- ✓ ILO指標仍僅定位為「可供參考」。
- ✓ 未轉化為查核標準或風險辨識工具。
- ✓ 未納入勞檢或行政指引核心架構。

制度缺口

地方主管機關與勞動檢查機構在實務上，仍難以依據一致標準判斷企業是否涉及強迫勞動，亦無法對外明確說明我國已符合國際人權要求。

勞動部法規盤點結論

- ✓ 勞動部認為多數ILO指標已可由現行法規對應。
- ✓ 認定與國際人權標準無明顯差異。

- 1) 濫用弱勢處境
- 2) 欺騙
- 3) 行動限制
- 4) 孤立
- 5) 人身暴力及性暴力
- 6) 恐嚇及威脅
- 7) 扣留身分文件
- 8) 扣發薪資
- 9) 抵債勞務
- 10) 苛刻的工作及生活條件
- 11) 超時加班

制度性問題

- ✓ 然而實務上仍無法有效辨識與處理強迫勞動風險。
- ✓ 常見剝削樣態未被完整涵蓋。

例如：行動限制 樣態

- ✓ 勞工未經陪同不得離開工作場所
- ✓ 離開工作場所的時間受限
- ✓ 往返工作場所的交通需由雇主安排
- ✓ 實施宵禁

現行相關法條是否能全面防範或處置前述禁足、宿舍門禁及宵禁等管理措施，仍有待進一步釐清。

政府未提供完整制度支撐， 卻將國際責任轉由企業承擔

- ✓ 對於法規落差盤點結果，勞動部稱已規劃修正「扣留身分文件」、「抵債勞務」規定。
- ✓ 於修法完成前，推出「企業防制強迫勞動參考指引」作為過渡。

勞動部表示

將引導企業辨識強迫勞動風險；
企業仍須自行承擔國內法令與
國際規範落差之風險。

- ✓ 於外媒揭露G公司疑涉強迫勞動後，臺中市政府雖受理申訴並查察，惟僅依就業服務法辦理，未全面涵蓋ILO核心指標指出情形。
- ✓ 相關申訴雖呈現高風險徵象，惟該府多以「無疑義」或「無法續處」結案，未進一步實質查核。於暫扣令發布後之檢舉案件，該府以「屬前案範圍」未再啟動調查。
- ✓ 中央督導未有效落實，地方查察流於形式，致整體查察體系未能發揮應有功能，強迫勞動風險未能及時辨識與處理。

113年6月27日外媒報導

近年移工提出諮詢與申訴

本國勞工向本院陳情

僅止於形式確認,缺乏實質審查

臺中市政府以移工填寫調查表表示「服務費無問題」，即被認定未自薪資扣除費用；但查核當日未留存薪資明細、未比對扣款項目，亦未調閱仲介契約或服務紀錄，實際是否存在違規扣款，無從確認。

違法疑慮未被有效釐清

移工支付母國費用高達2,600–5,700美元，**臺中市政府**查核僅因移工表示「無問題」即認定無異，未進一步查證費用合法性或是否涉及強迫負擔，潛在違法情形未被釐清。

中央監督失靈

勞動部僅依地方查復即認定無違法並結案，於查核明顯不足情形下，未要求補充調查或啟動進一步查察，未善盡監督責任。

113年6月27日外媒報導

近年移工提出諮詢與申訴

本國勞工向本院陳情

查核機制形同虛設

臺中市政府全部案件都是用協調結案，沒有真正去查違法事實。

中央督導明顯失靈

勞動部放任地方政府長期用這種方式處理申訴案，並稱依就服法規定，查察是地方權責。

專線回應失當誤導

1955告知移工：「這個防止逃跑的費用，沒有法律規定喔。現在仲介收了您的錢，卻不退給您，您覺得有爭議的話，我們可以幫您寫申訴單，請勞工局介入協調。」

113年6月27日外媒報導

近年移工提出諮詢與申訴

本國勞工向本院陳情

不合理申訴門檻

勞動部要求本勞一定要先申請加班被拒，但實際上公司系統根本無法申請。

以程序拒絕實質處理

臺中市政府以「同一案件」為由不再處理，但實際上先前查核未涵蓋陳情重點，關鍵問題仍未被確認。

刻意刁難形式

即使陳情人已經提供具體資料，勞動部還是以未敘明勞務提供地而退回。

- ✓ 本案例中，G公司雖設有內部申訴機制，仍傾向倚賴政府既有之1955專線，顯見其對CBP所要求建立具外部參與及補救功能之申訴制度，尚未充分理解。
- ✓ 經濟部及勞動部在引導企業接軌國際人權標準，並輔導及督促其建立符合國際要求之申訴與補救機制方面，尚有精進空間。
- ✓ 我國雖已提出相關政策規劃及作法，但企業所面臨之強迫勞動風險與國際責任並未減輕。

CBP對企業要求

- ✓ 建立供應鏈強迫勞動風險管理機制
- ✓ 進行風險辨識、查核、申訴及補救
- ✓ 設置**可信**申訴機制(安全、無報復)
- ✓ 即時受理並提供**實質補救**
- ✓ 機制需具透明度與可稽核性
- ✓ 必要時納入**第三方**或工會參與

企業若要向CBP申請撤銷暫扣令，
必須能舉證其已建立有效的申訴機制性

G公司理解與作法

- ✓ 將CBP申訴機制要求，誤解為可依賴政府平台或另設通報管道
- ✓ G公司雖設有內部GTMCare流程
- ✓ 認為另設獨立申訴機制成本較高，且標準不明確
- ✓ 期待**1955專線**與內部機制協作
- ✓ 並由政府協助向CBP說明其機制可信度

顯示政府輔導與CBP標準仍有落差，恐影響暫扣令撤銷並增加再發風險。

我國相關機關雖已提出多項政策規劃並提供企業輔導

政策多仍處規劃或草案階段

經濟部

✓ 國家行動計畫第2版：已陳報、尚未核定。

經濟部

✓ 企業人權方案：草案階段。

經濟部

✓ HRDD操作手冊：初稿。

推動措施仍偏前期準備

經濟部

✓ 115年起規劃HRDD推動。

✓ 配合歐盟規範延後實施。

已發布指引但尚待落實

勞動部

✓ 115/2/13發布防制強迫勞動參考指引

✓ 宣導與輔導機制仍在建置中

整體觀察

- 強迫勞動風險與供應鏈責任持續存在
- 國際要求具即時性與持續壓力

綜合結論

在風險已然存在情況下，
現行指引與規劃難以發揮實質效果。

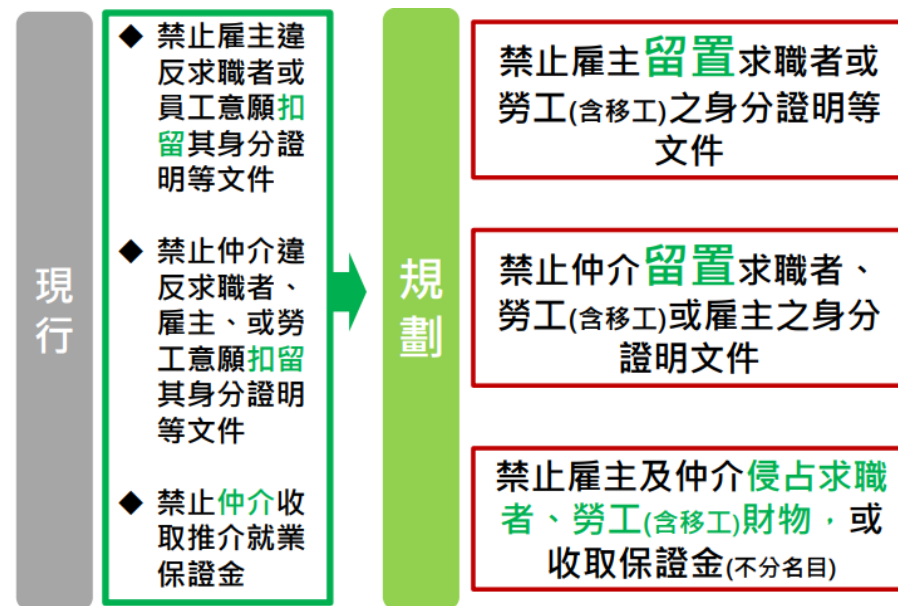
臺美對等貿易協定

- ✓ 雙方於2026/2/12完成協定簽署並達成共識。
- ✓ 關稅調整：對等關稅降至15%，且不疊加MFN稅率。
- ✓ 我國共取得2072項輸美產品關稅豁免。

勞動與供應鏈規範重點

- ✓ 明定「接軌國際勞動規範」為合作目標。
- ✓ 採認§1307強迫勞動產品禁止輸入制度。
- ✓ **禁止扣留勞工身分證件。** →
- ✓ 規劃3年內處理移工招募費問題(製造業及漁業)。
- ✓ 5年內逐步強化勞工結社權保障。

115/4/9行政院通過 就業服務法部分條文 修正草案



以貿易優惠為誘因，
強化勞動人權與供應鏈合規要求

強迫勞動風險敏感度不足

國內法規與國際標準落差

- 調查意見一、二,函請**勞動部**確實檢討改進。

查核機制流於形式、執行不力

- 調查意見三,函請**勞動部**、**臺中市政府**確實檢討改進。

人權風險治理與制度建置不足

- 調查意見四,函請**勞動部**、**經濟部**確實檢討改進。

- 涉及個人資料、企業敏感資訊(含營業祕密)或公司名稱部分，依法遮隱後，**簡報**、**調查報告全文皆上網**。

- 調查意見，移請本院國家人權委員會參考。