

調查報告（公布版）

壹、調查案由：據悉，G公司於臺灣生產自行車及零配件等過程，疑有「濫用弱勢處境」、「苛刻的工作及生活條件」、「抵債勞務」、「扣發薪資」及「超時加班」等國際勞工組織¹定義之強迫勞動情形，遭美國海關暨邊境保護局²對其發布暫扣令³。究實情為何？攸關勞工權益及我國國際形象，有深入調查之必要案。

貳、調查事實：

美國CBP於美東時間西元2025年9月24日⁴，針對G公司在臺灣製造生產之產品可能涉及「強迫勞動」發出暫扣令，禁止相關產品(含自行車及零件)輸入美國市場，並即刻生效。G公司於114年9月25日發布聲明，強調已落實人權與勞動條件改善措施，並啟動內部監督與第三方稽核機制，將積極與CBP溝通，爭取撤銷暫扣令，並啟動應變方案以降低對美國市場的影響⁵。

惟本案為我國製造業首度因疑涉強迫勞動遭美國CBP發布暫扣令制裁，對我國國際聲譽衝擊甚鉅，亦凸顯國內企業及主管機關在勞動人權治理上仍有強化空間，攸關勞工權益與國家形象，爰本院立案調查^{6、7}。

本案經調閱勞動部、經濟部、財政部、外交部、內政部、行政院經貿辦公室、國家科學及技術委員會(下

¹ 國際勞工組織 (International Labour Organization, 下稱ILO)。

² 海關暨邊境保護局 (Customs and Border Protection, 下稱CBP)。

³ 暫扣令 (Withhold Release Order, 簡稱WRO)。

⁴ 文中日期如未特別標註，皆以民國紀年表示 (民國年，下同)；涉及國際事件或國外官方文件時，為保持原文與國際對應性，採用西元紀年 (下同)。

⁵ 115年3月9日，G公司發布官方新聞稿，已於3月5日再度與美國CBP官員會面，雙方就已提交之資料進行討論，持續推進相關資料審查，為本事件目前最新進度。

⁶ 114年10月7日，G公司代表為本案拜訪本院。

⁷ 於本案調查期間，本院另接獲1件涉G公司使所僱本國籍勞工違法加班之陳情，因其與本案具關聯性，爰併同納入本案調查。

稱國科會)、臺中市政府等機關相關卷證資料，並於114年12月4日前往現場履勘，與該公司代表座談並訪談其所僱移工；同年11月及16日，分別邀請國外學術機構學者及國際社會企業代表，就企業人權及強迫勞動防制等議題與本案調查委員交換意見；同年30日，另諮詢國內大學相關領域學者、永續發展顧問機構代表、勞工團體研究人員、法律實務工作者及研究機構學者等專家意見。其後，於115年1月20日就勞動主管相關事項詢問勞動主管機關及地方政府人員，復於同年2月4日詢問行政院、經濟主管機關、勞動主管機關、金融監理機關及移民主管機關等相關人員後，完成本案調查，調查事實如下：

一、CBP發布暫扣令之背景與事實基礎

(一)美國1930年關稅法第307條⁸：禁止強迫勞動製品進口

- 1、依財政部查復，本條規定禁止任何由強制監獄勞動(convict labor)、強迫勞動(forced labor)及契約奴工(indentured labor)所開採、生產或製造之貨品等輸入美國，其中所稱「強迫勞動」，係指「以懲罰脅迫勞工從事非本人自願之一切勞動或服務」。
- 2、本條規定過去設有例外條款，即某項商品美國國內業者無法生產，或其產量無法達到供應國內消費需求數量時，可免除禁止強迫勞動條款適用⁹，惟此例外條款已於2016年2月刪除。

⁸ 美國關稅法第307條 (Section 307 of the United States Tariff Act, 簡稱Section 307) 收錄至美國法典 (United States Code, 簡稱U.S.C. 或US Code) 關於關稅與貿易的篇章 (Title 19) 後，完整代碼為「19 U.S.C. §1307」，下稱§1307；為立法層級。

⁹ 2015年貿易便捷化及貿易執行法 (Trade Facilitation and Trade Enforcement Act)：美國於2016年2月24日通過「2015年貿易便捷化及貿易執行法」，修訂1930年關稅法，刪除上述例外條款規定。

(二)CBP執行暫扣令程序及相關聯辦法規¹⁰

- 1、依財政部查復，依據CFR第19編第12.42條規定，任何人均得向CBP舉報疑似涉及強迫勞動之進口貨物，CBP亦得主動調查，實務上，該調查程序係參採ILO所提出強迫勞動之11項指標¹¹，認定是否涉及強迫勞動。倘CBP調查後認有合理但非決定性之證據顯示即將或可能進口之貨物涉及強迫勞動，將發布暫扣令，暫停該類貨物進口。
- 2、依據CFR第19編第12.43條及第12.44條規定，廠商於接獲暫扣令後，得於3個月內將該批貨物自美國退運出口，或向CBP證明已善盡合理注意，確保相關貨物生產過程未涉及強迫勞動，申請放行被扣留的貨物。倘CBP認廠商提出之證據充分，將允許產品輸入¹²；若證據不充分，或廠商未於期限內退運出口或申請放行貨物，CBP將以書面通知進口商，其貨物不允許進入美國¹³。

(三)本案暫扣令發布概況(時間、內容及適用範圍)

- 1、CBP於美東時間2025年9月24日正式就本案發布新聞稿，說明經該局調查，G公司在臺工廠涉強迫勞動行為，違反ILO強迫勞動指標；依美國法律

¹⁰ 指美國聯辦法規(Code of Federal Regulations，或有譯作聯邦法律彙編，下稱CFR)第19編第12.42~12.44條；為行政規範層級。

¹¹ 依據CBP出版之「暫扣令與Finding修改指引」在「問題識別」章節中略以：「ILO已制定11項強迫勞動指標，協助政府、雇主及勞工更有效地識別、矯正及預防強迫勞動。勞工的意見對於確保對相關問題的準確理解至關重要。……」。

¹² 國外學術機構學者到院拜訪時提到，美國於2016年修訂相關規定，授權CBP處理涉及強迫勞動之案件。其程序大致可分為三個階段：第一階段為案件啟動，任何人均得不受地點限制提出舉報，CBP亦得主動展開調查；第二階段為調查程序，CBP係以ILO所提出之強迫勞動指標作為判斷架構，據以進行事實調查與相關證據之蒐集；第三階段則係於調查結果顯示只要「合理懷疑」，即可啟動後續處置機制。其後，如經認定相關情形已獲得補救，CBP將解除原先所採取之管制措施。

¹³ 依財政部查復，廠商接獲CBP書面通知後，得於60日內將貨物出口，或依據美國關稅法第514條(19 U.S.C. §1514)對該決定提出異議。倘CBP駁回異議，廠商得進一步向美國聯邦國際貿易法院提起訴訟。若廠商未於期限內退運貨物或提出異議，該批貨物將被視為放棄，並予以銷毀。

將禁止該集團在臺工廠生產之產品、零件及配件等進口美國，於同日生效。

- 2、依據CBP官方網站強迫勞動專區公布資訊，涉強迫勞動經CBP發布暫扣令案件共計53件(包括中國37件、遠洋漁船4件、臺日韓等各1件及其他國家9件¹⁴)，其中9件為已確定違規案件¹⁵。本案係CBP於114年發布之第3次暫扣令，反映美國政府日益重視企業供應鏈中之強迫勞動問題，並對亞洲製造鏈廠商提出更高要求¹⁶；本次暫扣令為我國製造業首次因涉及強迫勞動情形遭美國暫扣。

(四)暫扣令對我國出口通關影響

依財政部查復，雖然貨物倘經CBP發布暫扣令，廠商將無法將該批貨物輸入美國，但依我國現行制度，各貨品主管機關法規尚無禁止涉及強迫勞動產品進出口之規定。爰該貨物縱經CBP暫扣，其同項產品於我國出口通關程序仍不受影響，廠商仍可依現行規定辦理貨物出口通關。

(五)美國針對強迫勞動產品的處理層級與策略

內政部補充有關美國對於涉及強迫勞動之處理，計有下列層級化之策略：

- 1、**發布強迫勞動產品清單**：每2年公布「童工或強迫勞動產品清單」，列出違反國際標準的童工或強迫勞動生產商品與其來源國，目的在於提高全

¹⁴ 國外學術機構學者到院拜訪時提到，依相關公開資訊，涉強迫勞動並經CBP採取措施之案件累計計53件，案件來源以中國為主，亦包含馬來西亞及其他國家，並有一定比例涉及遠洋漁船。就產業別觀察，以海鮮相關產品所占比例最高。此外，近5年內亦曾出現涉及臺灣之相關案件。

¹⁵ 經CBP調查後，若基於合理理由認定進口到美國的商品在製造或生產過程中有強迫勞動時，便會發布「已確定違規」(Finding, 下同)；Finding是有結論性證據的正式裁定。

¹⁶ 依內政部查復，本(114)年遭CBP發布暫扣令之企業包括南韓之Taepying鹽場，海鹽及海鹽產品涉及強迫勞動生產；中國旗漁船Zhen Fa 7，捕撈海鮮涉及強迫勞動；以及臺灣G公司等3件。

球民眾以及消費者對童工、強迫勞動的認識；惟未限制任何清單上產品不得販售。

- 2、**發布暫扣令**：任何人皆可透過線上系統向CBP舉報疑似強迫勞動製造之進口貨品或商品，如果CBP有理由相信某企業涉犯強迫勞動，則暫停該批貨物通關，即發布暫扣令，在CBP確認該企業已改善強迫勞動情況前，該企業無法進口該項產品。
- 3、**啟動刑事調查**：進口商接獲暫扣令後，應向CBP證明其已善盡合理注意確保相關貨品或商品之生產未涉強迫勞動，美國移民與海關執法局¹⁷亦可視案件情況對進口商（於本案中即為G公司）啟動刑事調查。

(六)§1307授權下CBP的自由裁量與供應鏈執法策略

- 1、根據Jennifer Gordon教授（下稱Gordon教授）的研究¹⁸，§1307賦予CBP法律授權與自由裁量權，使其在執行強迫勞動進口禁令時，不僅得以針對末端供應商，也可以「自上而下」將執法資源集中於供應鏈中上游具有影響力的企業。Gordon教授指出，該制度設計允許CBP透過發布暫扣令介入供應鏈結構，以要求掌握採購與生產決策的大型企業承擔改善勞動條件的責任。§1307並未提供細緻的合規標準，而是依賴CBP的調查、請願資料及裁量決定是否發布暫扣令，其執法具有高度彈性。

- 2、依據CBP出版之「暫扣令與Finding修改指引¹⁹」，

¹⁷ 美國移民與海關執法局（Immigration and Customs Enforcement, ICE）。

¹⁸ 著有「The U.S. Forced Labor Import Ban: A Tool for Raising Labor Standards in Supply Chains?（美國強制勞動進口禁令：提高供應鏈勞動標準的工具？）」刊載於加州大學法律期刊第76卷第4期，114年5月。

¹⁹ CBP, Guidance on Modifying WROs and Findings, 114年6月，參見 Crowell & Moring LLP 網站。

CBP的自由裁量權不僅反應在決定是否發布暫扣令或Finding上，也表現在其對供應鏈整體結構的策略性干預。該指引顯示，CBP可要求企業在整條供應鏈中採取措施，以識別(Identify)、矯正(Correct)及預防(Prevent)強迫勞動，並持續監控其改善成效。透過這種方式，CBP的執法不僅針對個別商品或末端供應商，也向上施加影響，要求掌握生產與採購決策的大型企業承擔改善勞動條件的責任。

二、我國主管機關之掌握情形與初步因應

(一)CBP發布暫扣令之前，我國有關機關掌握情形

- 1、經濟部：該部表示是在CBP於114年9月24日公告暫扣令的第一時間，才與G公司高層及法務部門取得聯繫，並協助取得CBP聯絡窗口。
- 2、勞動部：該部表示是在114年9月24日上午(即美東時間9月23日晚間)，獲外交部通知駐美代表處函報告知，CBP將於同日中午(美東時間9月24日凌晨)公告更新暫扣令清單，並於晚間(美東時間2025年9月24日中午前)發布本案新聞稿。該部第一時間即向行政院匯報、啟動跨機關協調。
- 3、財政部：該部關務署就G公司遭CBP發布暫扣令一事未接獲相關情資；經電詢CBP駐臺人員，確認渠亦未接獲美國本土情資。

(二)CBP發布暫扣令之後，我國有關機關因應措施

- 1、經濟部：
 - (1) 該部表示在CBP公告第一時間，於114年9月24日即與G公司高層及法務部門取得密切聯繫。因該公司盼能協助取得CBP之聯絡窗口；該部

隨即聯繫美國在臺協會²⁰取得本案美國CBP聯繫窗口，並於同年9月26日提供G公司，以利該公司就本案提出申訴。

(2) 自114年9月25日起，該部多次與G公司聯繫，經查該公司事前未接獲CBP查證通知。

2、勞動部及臺中市政府：

(1) 勞動部於114年9月25日發函通知臺中市政府，請該府派員會同該部於114年9月26日至G公司進行輔導訪視。依臺中市政府查復，是日的訪視流程主要包括聽取G公司簡報說明，以及至移工宿舍進行基本瞭解。

〈1〉依臺中市政府勞工局114年9月26日訪視輔導紀錄，於實地訪視公司移工宿舍部分，符合勞動部所訂生活照顧服務計畫書之規定。

〈2〉勞動部函向本院說明臺中市政府勞工局114年9月26日訪視輔導紀錄中記載有「請G公司於114年10月2日前提供移工國籍分布與身分比例及所有相關契約(包含仲介委任契約與勞動契約)等9項資料予該部」部分，惟該公司迄今²¹仍未提供。

(2) 臺中市政府勞工局另於114年11月3日以執行「維護公共安全方案」查訪G公司，分別實施移工宿舍檢查、勞動條件及職業安全衛生檢查，檢查結果略以：

〈1〉該公司新搬遷之移工宿舍，符合勞動部訂定之生照書裁量基準。

〈2〉該公司有未依規定給付延長工時工資及延長

²⁰ 美國在臺協會(American Institute in Taiwan, AIT)。

²¹ 勞動部115年2月11日勞動發管字第1150501741號函。

工時逾法令限制，違反勞動基準法(下稱勞基法)第24條及第32條第2項規定之情事。

〈3〉該公司有未符合職業安全衛生法相關法令情形，已通知限期改善。

(3) 勞動部稱，臺中市政府後續針對G公司實施勞動檢查所發現違反勞基法及職業安全衛生法(下稱職安法)之情事，皆已依法裁處在案。

表1 臺中市政府及勞動部於114年9月26日後針對G公司實施勞動檢查所發現違法情事之裁處紀錄

	處分日期	違反法規法條	違反法規內容	罰鍰金額
1	114年12月1日	勞基法第24條	未依規定計給延長工時工資	新臺幣(下同) 6萬元
		勞基法第32條第2項	延長工作時間超過法令限制(1個月46小時)	5萬元

資料來源：勞動部115年2月11日函復。

三、G公司既往及現有的勞動檢查與違規紀錄

(一)自112年起至114年9月底止，勞動主管機關共對G公司實施13次勞動檢查

1、國科會查復，該會於112年4月24日實施勞動檢查1次，發現該公司有職業安全衛生管理事項有違失情形²²，已依法通知該公司限期改善；另就勞基法、就業服務法(下稱就服法)部分，均未發現違反情事。

2、臺中市政府查復，該府自112年起至114年9月底止，共對該公司實施勞動檢查12次，其中係依勞基法進行檢查共3次²³，依職安法進行檢查共9次。

²² 依國科會查復：「……，發現事業單位有違反職業安全衛生教育訓練規則第18條第1項第13款及職業安全衛生管理辦法第12條之3第1項規定之情形，……」。

²³ 依臺中市政府查復：「……，依勞基法進行檢查共有3筆，其中1筆為112年度勞動部汽車貨運業勞動條件專案檢查，經勞動部職業安全衛生署(下稱職安署)進行檢查，違反勞基法第24條第2項規定。依職安法進行檢查共有9筆，其中2筆經臺中市勞動檢查處因發生職業災

3、經勞動部確認，查110年至114年9月23日止，全國針對G公司實施勞動條件檢查計12場次，違反勞基法第24條(加班費)1場次，罰鍰5萬元。另實施安全衛生檢查計32場次，共違反4場次，裁罰38萬元；未停機及未設防護分別違反職業安全衛生設施規則第57條1場次、第58條2場次，沖床未設防護違反機械設備器具安全標準第16條1場次。

(二)自110年12月起迄114年12月底止，G公司共有8筆因違反勞動法令被裁處罰鍰紀錄

臺中市政府於114年11月3日至G公司實施聯合稽查，發現G公司有未依法令計算延長工時工資及有使勞工延長工時逾法令限制之情事，違反勞基法規定；已於114年12月1日裁處總計11萬元罰鍰，並公布公司名稱、負責人姓名。

表2 G公司違反勞動法令受裁處情形表

	處分日期	違反法規法條	違反法規內容	罰鍰金額
1	110年12月08日	職安法第6條第1項	未符合規定之必要安全衛生設備及措施	6萬元
2	111年06月21日	職安法第6條第1項	未符合規定之必要安全衛生設備及措施	12萬元
3	112年06月20日	職安法第6條第1項	未符合規定之必要安全衛生設備及措施	10萬元
4	112年12月22日	勞基法第24條第2項	未依規定計給休息日工作工資	5萬元
5	113年4月11日	就服法第57條第5款	未依限安排移工接受健康檢查	36萬元
6	113年11月11日	職安法第6條第1項	未符合規定之必要安全衛生設備及措施	10萬元
7	114年12月1日	勞基法第24條、	未依規定計給延長工時	11萬元

害事件進行調查，分別違反職業安全衛生設施規則第57條第1項及機械設備器具安全標準第16條第1項第1款規定，逕行處分及通知限期改善」。

處分日期	違反法規法條	違反法規內容	罰鍰金額
	第32條第2項	工資、延長工作時間超過法令限制(1個月46小時)	

資料來源：勞動部違反勞動法令事業單位(雇主)查詢系統、臺中市政府；本案重新製表呈現。

(三)自112年起至114年9月底止，臺中市政府共對G公司實施14次外國人入國通報檢查及1件申訴檢查

1、臺中市政府查復，該府依規對G公司進行生活照顧訪視、例行訪查及申訴檢查共34次，其中移工生活照顧服務計畫書檢查共14次、住宿地變更通報檢查共29次、申訴檢查1次，尚無發現有違規之情形。其中，申訴檢查之詳情如下：

(1) Peter Bengtsen 於113年6月27日即於法國《Le Monde diplomatique》²⁴發表報導²⁵，具體指出我國自行車製造大廠G公司之供應鏈中，外籍移工可能涉及高額仲介費、債務束縛及具強迫性之勞動管理情形，並點出該等產品與國際重大賽事(如環法自行車賽)之供應關聯。報導內容略以：

〈1〉越南籍移工表示，為取得來臺在G公司任職之機會，向母國仲介支付約5,700美元(折合新臺幣約18萬元²⁶，下同)；另有泰國籍移工指出，支付最高達3,200美元(約10萬元)。

〈2〉多名於106年至113年間招募來臺之移工表示，

²⁴ 《Le Monde diplomatique》為法國知名國際政治月刊，以深度調查、批判性分析全球政治、經濟與社會議題著稱。

²⁵ Bengtsen, P. (2024, June 27). Are Tour de France bike-makers overlooking forced labour risks? Le Monde diplomatique. <https://mondediplo.com/outside-in/tour-de-france-forced-labour>.

²⁶ 本折算係依114年近期美元兌新臺幣之歷史平均匯率進行計算，約採1美元兌新臺幣31.4元作為基準匯率，屬估算之近似值，實際金額可能因匯率波動及換匯條件而有所差異，僅供參考。

除於來臺前預付買工費用外，來臺後仍要按月支付臺灣仲介服務費，惟渠等均表示未實際獲得相應之服務內容。該等費用合計約相當於每3年約6萬元(移工2個月之基本工資²⁷)，並屬我國現行法令所允許之項目，相關費用係由G公司自移工薪資中扣除，並明列於薪資單內。

〈3〉部分受訪移工反映，其居住之宿舍環境過於擁擠且衛生條件不佳；另移工提供之照片顯示，狹小房間內最多可設置約20張床位。

〈4〉另有移工指出，工作及生活管理中存在具懲罰性之管理作法，包括以遣返或威脅遣返為手段，並因未遵守工作場所或宿舍相關規定而遭減薪處分。

〈5〉亦有移工陳述，公司採行之積分管理制度中，如累積至零分，可能導致立即遣返出境之後果。

(2) 勞動部於113年7月12日以書函將上開外媒報導內容交下臺中市政府，請該府依職權查處並復知該部。

(3) 臺中市政府於113年7月23日至G公司實施檢查，於同年月31日簽辦處理情形略以：現場未發現有未依生照書執行之情形，另抽查製作移工及雇主之談話紀錄，據本案5名移工皆表示有支付母國相關費用，但沒有問題²⁸，G公司宿舍並

²⁷ 依勞動部公告，114年自1月1日起，月薪基本工資為28,590元、時薪基本工資為190元；115年自1月1日起，月薪基本工資將調整為29,500元、時薪基本工資將調整為196元。

²⁸ 臺中市政府對移工談話紀錄均為例稿詢問「請問你來G公司有支付多少費用及支付多少防逃費(押金)?你對此有何說明?」3名泰國籍移工、2名越南籍移工之回答分別記載相同為「我有支付母國費用大約2,600/3,000/3,600美金，並沒有防逃費，對此並無問題」、「我有支付母國費用大約5,500/5,700美金及1,000/500美金防逃費，是支付給母國仲介，對此並無問題」。

沒有擁擠髒亂之情形，G公司並沒有訂懲罰性管理²⁹及臺灣之仲介公司皆有提供服務³⁰，對上述事項皆無問題；另雇主代表表示，有關該公司移工支付母國過高費用及需額外支付防逃費，屬移工母國收費，該公司並不清楚，也與該公司無關，有關外媒報導該公司移工宿舍擁擠髒亂且訂有懲罰性管理(如不遵守規定會驅逐出境及減薪)一事並不屬實，該公司之移工宿舍及管理皆依規定辦理，該公司目前委託4家仲介公司皆有提供移工相關服務事項。

(4) 臺中市政府於113年8月8日函復勞動部表示：
「本案G公司並無違法之具體事證」。

2、此外，臺中市政府查復本院表示，G公司尚有勞資爭議協調案件共7件、1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)案件共13件³¹。

(1) 勞資爭議協調處理情形部分：

〈1〉依臺中市政府提供7件協調案件之處理情形彙整表，其中5件為移工因工作量及加班時數減少，要求轉出；1件為移工希望轉任中階技術人力，但雇主尚無申請計畫，由雇主提出協調；1件為移工未遵守公司對酒後不騎車之宣導致自摔受傷，雇主協議終止勞動

²⁹ 臺中市政府對移工談話紀錄均為例稿詢問「你目前有住在宿舍嗎？該宿舍是否有擁擠髒亂之情形？G公司是否訂有懲罰性管理作法(如不遵守工作場所或宿舍規定而驅逐出境及減薪)？」5名移工之回答均記載相同為「我目前住在宿舍，宿舍並沒有擁擠髒亂之情形，G公司並沒有訂懲罰性管理，對此並無問題」。

³⁰ 臺中市政府對移工談話紀錄均為例稿詢問「你的臺灣仲介每月依規定收取服務費，是否有提供相關服務？」5名移工之回答均記載相同為「臺灣仲介皆有提供服務」。

³¹ 勞動部115年2月4日函向本院提供歷來G公司所聘僱移工致電1955專線之諮詢及申訴案件共49件，其中，於114年9月30日前受理並回復在案計30件；惟臺中市政府查復本院至114年9月30日止受理1955專線交派之申訴案件僅13件。經勞動部115年3月3日勞動發管字第1150502744號函表示，臺中市政府係查詢「與G公司有關之申訴案件，並扣除失聯移工申訴」等案件，與該部係查詢「針對雇主G公司提出之申訴案件，且未扣除失聯移工申訴」案件，故並不完全相同。

契約。

〈2〉臺中市政府補充，該7件均係資方即G公司提出，勞方均為越南籍移工；G公司於協調申請書之請求項目均記載「雇主同意外國人轉換雇主」。而除了移工希望轉任中階技術人力之該件，於召開協調會議前，雇主自行撤案；其餘6件均經協調成立，雙方合意終止契約，雇主同意外國人轉換雇主。

(四)本院114年11月26日接獲1件涉G公司使所僱本國籍勞工違法加班之陳情案

- 1、內容略以：G公司平日不准勞工申報加班，且不允許打卡以避免留下加班紀錄；勞工常工作至晚間九、十時。僅於星期六得申報加班，但加班工時僅以補休方式處理；星期日上午時，為規避勞基法相關規定，公司要求勞工以手動簽到方式記錄出勤。
- 2、勞動部表示，該部於114年11月接獲民眾透過民意信箱反映G公司疑涉違反勞基法。初期因陳情內容未明確敘明工作地點及具體違法事實，爰依行政程序法第171條規定請陳情人補充資料。嗣陳情人於11月30日補充說明並提供工作地點為臺中市工廠後，該部即函請臺中市政府依權責查處；經查確有違法情事，地方主管機關已依法裁處，並將結果回復陳情人。
- 3、臺中市政府表示，該府勞工局前於114年11月3日至G公司實施勞動檢查，檢查發現該公司未依法給予勞工延時工時工資、使勞工延長工作時間逾法令限制，分別違反勞基法第24條及第32條第2項規定規定，經該府於114年12月1日裁處11萬元。嗣後，勞動部於114年12月3日函轉民眾檢舉G公

司有違法責任制不給加班費等情；經查民眾陳情事項業經該府114年12月1日處分在案，因其陳情區間與前次處分係屬同一行為，爰不重複實施勞動檢查，遂該府勞工局於114年12月9日以電子郵件回復民眾，並提供勞資爭議調解管道供民眾參考。

四、國內法制、政策與國際趨勢的落差

(一) 強迫勞動及辨識指標

- 1、ILO於1930年通過第29號「強迫勞動公約」³²，該公約定義有關強迫勞動係指，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³³。
- 2、ILO為協助大眾有效辨認可能處於強迫勞動狀態，以及需要緊急協助的勞動者，提出11項指標；這套指標反映出強迫勞動最常見的情況或「線索」³⁴。強迫勞動指標共有11項³⁵，分別為：濫用弱勢處境(Abuse of vulnerability)、欺騙(Deception)、行動限制(Restriction of movement)、孤立(Isolation)、人身暴力及性暴力(Physical and sexual violence)、恐嚇及威脅(Intimidation and threats)、扣留身分文件(Retention of identity documents)、扣發薪資(Withholding of wages)、抵債勞務(Debt bondage)、苛刻的工作及生活條件(Abusive working and living conditions)，以及超

³² ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), 簡稱C29。

³³ 內政部114年11月21日函補充：「ILO係採取最廣義之概念，意圖所有強制的勞動行為成為規範的對象」。

³⁴ 內政部114年11月21日函補充：「並非指單一指標出現時，即意味存在強迫勞動」。

³⁵ 2025年ILO強迫勞動指標新增「國家強迫勞動」說明(Particular case)，指出此類勞動嵌入官方制度，使個人無力拒絕且辨識困難；其樣態包括及政治懲罰、經濟動員、罷工處罰、勞工紀律或歧視為目的之強制勞動。此外，若國家濫用兵役、監獄勞動(特別所涉及私人利益或未定罪者)，一旦超出ILO第29號公約的狹義許可範圍，即構成國家級的強迫勞動。

時加班(Excessive overtime)³⁶。

3、本案G公司被指控有「濫用弱勢處境」、「苛刻的工作及生活條件」、「抵債勞務」、「扣發薪資」及「超時加班」等5項強迫勞動辨識指標情形。

(1) G公司表示：「本公司始終堅守對人權保障及法規遵循的承諾，對於CBP所提出的5項疑慮，我們逐一回應，並說明目前已執行或正在落實的具體措施」、「我們不接受、也不容忍任何形式的強迫勞動。面對日益嚴格的國際人權標準，本公司在自行車產業中率先採取具體行動，包括全額負擔新聘外籍員工的招聘相關費用，並全面改善員工的住宿環境和管理制度。我們也著手建立更完善的監督機制，持續強化保障員工權益的作為」。

(2) 臺中市政府就G公司被指控存在的5項強迫勞動辨識指標之說明，稱係基於該府與勞動部於114年9月26日之訪視結果。然而，依該府所述，該次訪視內容以聽取公司簡報及參觀移工宿舍為主，該府回應亦多為轉述G公司之說明，並未就5項指控進行查證或實質認定。

(3) 勞動部就G公司被指控存在的5項強迫勞動辨識指標之說明，亦係基於該部與臺中市政府於114年9月26日之訪視結果。惟該部於首次函復時明確指出G公司涉嫌強迫勞動之具體違反情節；但經請補充認定之事實依據時，卻又改稱G公司自述並無強迫勞動情形。

〈1〉115年1月19日函向本院表示，針對G公司在國內法規遵循、國際規範及美方認定標準間

³⁶ 依勞動部於今(115)年2月13日發布「企業防制強迫勞動參考指引」所翻譯文字。

的落差情形，按CBP指稱G公司存在的5項強迫勞動指標分類，略如下表：

表3 勞動部稱G公司具體違反ILO 5項指標之情節及內容

指標	勞動部 115年1月19日函
濫用弱勢處境	<p>部分工作現場的動線與標識及移工簽署的文件，並未提供雙語版本。</p> <p>對於工作分派上，不分本國人或外國人，均係依技術能力區分，且廠區張貼之環安衛暨能源政策提供雙語版本供移工閱讀，惟部分工作現場的動線與標識，及移工簽署的文件(如教育訓練完成單)，並未提供雙語版本。</p>
苛刻的工作及生活條件	<p>移工宿舍環境不佳。</p> <p>外國人與本國人於相同廠區工作，廠內設有排風系統；G公司表示，廠內本國人樂於協助外國人進行技術指導及經驗傳承，工作條件並無差異。公司宿舍個人居住空間符合3.6平方公尺以上之規定，每房為12人且設有冷氣。宿舍設有自動販賣機、運動休閒設施、宗教信仰場所及提供語言翻譯協助等友善設施；另亦設有餐廳，提供多元餐食選擇。惟洗澡區域隱私性不足，且曬衣場設在排水溝上方，氣味差且有積水，環境不佳，容易滋生病媒蚊。G公司表示，未來將搬遷至新宿舍，每房為8人，並提供更為完善的公共設施(例如淋浴設備)。</p>
抵債勞務	<p>114年1月實施零付費政策前引入之移工支付國外仲介費。</p> <p>G公司自114年1月起已實施國外面試後零付費教育訓練，並提供健康照護、醫師臨場健康諮詢，移工定期健康檢查費用及移工國內仲介服務費等均由公司支付。</p>
扣發薪資	<p>曾代為保管移工儲蓄款。</p> <p>過去曾有移工投訴公司代為保管儲蓄款(雖是移工帳戶，但印章不在移工身上)。G公司表</p>

指標	勞動部 115年1月19日函
	示，對於外國人薪資均依勞基法規定給付薪資，且儲蓄款制度已在1年前更改，現在薪資皆全額發給，儲蓄由移工自行運用，已未於薪資內扣儲蓄款。
超時加班	工作及加班時數、排班與休假不符合勞基法規定。 G公司表示，對於外國人加班均徵詢外國人意願。

資料來源：勞動部；本案重新製表呈現。

〈2〉惟經本院再請該部補充資訊來源及判斷依據後，該部卻於115年2月11日函改口稱「G公司表示並無強迫勞動情形」。

表4 勞動部、臺中市政府對5項強迫勞動辨識指標之說明

指標	勞動部 115年2月11日函	臺中市政府 114年11月14日函
濫用弱勢處境	(1)出缺勤與請假制度與本國籍勞工一致。 (2)未限制移工行動自由，移工可依程序申請外宿，宿舍地點交通便利。	對於工作分派上，不分本國人或外國人，均係依技術能力區分，且廠區張貼之環安衛暨能源政策提供雙語版本供移工閱讀。
苛刻的工作及生活條件	(1)宿舍環境符合法令，房間空間設備均符合標準，並持續改善中。 (2)提供健康照護服務、流感疫苗、醫護臨場及定期健檢等員工關懷措施。	(1)外國人與本國人於相同廠區工作，廠內設有排風系統。G公司表示，廠內本國人樂於協助外國人進行技術指導及經驗傳承，工作條件並無差異。 (2)公司宿舍個人居住空間符合3.6平方公尺以上之規定，每房為12人且設有冷氣，G公司表示，未來將搬遷至新宿舍，每房為8人，並提供更為完善的公共設施(例如淋浴設備)。 (3)宿舍設有自動販賣機、運動

指標	勞動部 115年2月11日函	臺中市政府 114年11月14日函
		休閒設施、宗教信仰場所及提供語言翻譯協助等友善設施；另亦設有餐廳，提供多元餐食選擇。
抵債勞務	已自114年起推動「移工零付費」，由公司負擔國外仲介費與國內仲介公司服務費。	G公司自114年1月起已實施國外面試後零付費教育訓練，並提供健康照護、醫師臨場健康諮詢，移工定期健康檢查費用及移工國內仲介服務費等均由公司支付。
扣發薪資	薪資扣款均事前告知且契約載明(如工會會費)，並提供申訴管道。	G公司表示，對於外國人薪資均依勞基法規定給付薪資，且已未於薪資內扣儲蓄款。
超時加班	勞動部函復內容未回應此部分。	G公司表示，對於外國人加班均徵詢外國人意願，並依勞基法規定給付加班費。

資料來源：勞動部、臺中市政府；本案重新製表呈現。

(二) 強迫勞動之國內法制與國際標準之落差

1、勞基法

- (1) 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³⁷」。依據同法第75條，違反者處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科75萬元以下罰金。
- (2) 第6條：「任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益」。依據同法第76條，違反者處3年以下有期徒刑、拘役或科或併科45萬元以下罰金。

2、就服法

- (1) 第57條規定雇主聘僱外國人不得有下列情事：

³⁷ 其立法理由明指：「參照我國於民國48年1月23日批准之ILO『廢止強迫勞工公約』規定訂定，以防止雇主利用非法方法強迫勞工工作」。

〈1〉第7款：「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」。違反者依同法第72條第2款規定，應廢止雇主招募許可及聘僱許可之一部或全部。

〈2〉第8款：「非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」。違反者依同法第57條第8款規定，處6萬元以上30萬元以下罰鍰。

3、刑法第296條：「使人為奴隸或使人居於類似奴隸之不自由地位者，處1年以上7年以下有期徒刑」。

4、人口販運防制法(下稱人販法)

(1) 第2條關於本法定義：

〈1〉人口販運：指基於剝削意圖或故意，符合下列要件者：

《1》不法手段：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，或其他相類之方法³⁸。但對未滿18歲之人從事人口販運，不以符合不法手段為必要。

《2》不法作為：

[1] 從事招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留國內外人口。

[2] 使他人從事有對價之性交或猥褻行為。

[3] 使人為奴隸或類似奴隸、強迫勞動、從

³⁸ 112年5月19日修正理由：參照「聯合國打擊人口販運議定書」第三條「(b) The consent of a victim of trafficking in persons to the intended exploitation set forth in subparagraph (a) of this article shall be irrelevant where any of the means set forth in subparagraph (a) have been used (如果採取前述任何一種手段，人口販運被害人是否同意接受剝削，和是否構成人口販運無關)」，足見國際上對於人口販運定義，不法手段並未以違反本人意願為要件，原第一目所定「違反本人意願之方法」與國際規範不盡相符，爰予刪除，並為免掛一漏萬，增訂「其他相類之方法」，以有效保護被害人權益。

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。

[4] 摘取他人器官。

- 〈2〉人口販運罪：指從事人口販運，而犯本法、刑法、勞基法、兒童及少年性剝削防制條例、人體器官移植條例或其他相關之罪。
 - 〈3〉不當債務約束：指以內容或清償方式不確定或顯不合理之債務約束他人，以履行或擔保債務之清償。
 - 〈4〉勞動與報酬顯不相當：指綜合考量實際勞動所得報酬與其工時、工作內容、工作場所、工作環境等勞動條件，與相類工作之一般勞動條件相較顯不合理。
- (2) 第30條第1項：「以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、詐術、催眠術或其他相類之方法，使人提供勞務者，處5年以下有期徒刑，得併科3百萬元以下罰金」。
- (3) 第31條第1項：「以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、詐術、催眠術或其他相類之方法，使人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者，處1年以上7年以下有期徒刑，得併科5百萬元以下罰金」。
- (4) 第31條第2項：「利用不當債務約束、他人不能、不知或難以求助之處境、扣留重要身分證明文件，使人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者，處3年以下有期徒刑，得併科1百萬元以下罰金」。
- (5) 內政部「人口販運被害人鑑別原則參考指標」

³⁹有關勞動剝削部分：

- 〈1〉 是否符合強迫勞動之情形：依人販法第30條第1項規定，強迫勞動係指以強暴、脅迫、詐術…、藥劑等屬於事實強制力之不法手段，使他人提供勞務，應注意該剝削目的，是否屬於使人從事持續性工作或勞務。
- 〈2〉 是否符合從事勞動與報酬顯不相當之工作
 - 《1》 勞動與報酬顯不相當之意涵，依人販法第2條第4款規定，指綜合考量實際勞動所得報酬與其工時、工作內容、工作場所、工作環境等勞動條件，與相類工作之一般勞動條件相較顯不合理。因之，實際所得報酬是否合理，係重要認定，但並非唯一條件。
 - 《2》 其工作情形為何？例如，工作內容？每日工時？加班情形？可否拒絕加班？工作環境如何？有無提供安全措施或裝備？是否須負擔約定工作項目以外之工作？
 - 《3》 其實際取得報酬之情形為何？例如，實際獲得報酬是否與約定金額相符？有無遭到剋扣？是否無法掌控己身之工作所得？加班費之給付是否相當不足？
 - 《4》 勞動與實際獲得報酬是否於一般人觀念認為顯不相當？例如，同樣工作條件下可獲得之合理報酬為何？所剋扣之報酬是否正當或合理？加班費之給付是否相當不足？
- 〈3〉 是否符合其他疑似勞動剝削人口販運案件之

³⁹ 內政部114年8月4日內授移字第1140932448號函頒修正。

情形：查緝人口販運犯罪案件，發現符合刑法第296條所定使人為奴隸或使人居於類似奴隸之不自由地位者。

(6) 內政部「人口販運罪之類型與適用法條指引」以剝削目的(或結果)為基準，區分「勞動剝削罪」、「性剝削罪」及「器官摘取罪」類型；並摘述「勞動剝削罪」所涉法律條文如下：

- 〈1〉使他人為奴隸或類似奴隸：刑法第296條。
- 〈2〉強迫他人勞動：人販法第30條、勞基法第75條。
- 〈3〉使他人從事勞動與報酬顯不相當之工作：人販法第31條。
- 〈4〉使他人實行依我國法律有刑罰規定之行為：人販法第31條。

5、ILO第29號強迫勞動公約及11項指標

(1) ILO第29號強迫勞動公約將強迫勞動定義為：「一切勞動或服務得自於某種懲罰之威脅，而非出於本人之自願者。」，並包含以下3個關鍵要素⁴⁰：

- 〈1〉工作或勞務(Work or service)：涵蓋所有形式的工作、服務或僱傭，無論是在公部門或私部門，正式或非正式經濟，亦無論是否有簽訂契約。
- 〈2〉任何懲罰之威脅(Menace of any penalty)：指用來強迫某人工作之廣泛的威脅或懲罰，包括直接或間接的脅迫、法律或財務制裁，以及權利或特權的喪失。其中，威脅須從承受

⁴⁰ ILO (2025), indicators of forced labour 2025 revised edition. at <https://www.ilo.org/publications/ilo-indicators-forced-labour-1>.

該威脅之人的角度進行評估。

- 〈3〉缺乏自願同意(Absence of voluntary consent)：指缺乏從事工作的「自由且知情」之同意，及無法隨時撤回該同意(勞工無離職之自由)。
- (2) ILO於2012年發行「強迫勞動指標」共計11項，源自「ILO打擊強迫勞動特別行動計畫(ILO's Special Action Programme to Combat Forced Labour, SAP-FL)」之理論和實務經驗，揭示強迫勞動案件中最常見的跡象或線索，並於2025年11月推出修訂版本，已成為國際上判斷強迫勞動之重要文件。
- (3) 勞動部就現行勞動相關法令與ILO提出11項強迫勞動指標之相關規範，說明如下：
 - 〈1〉第1項指標「濫用弱勢處境」：勞基法第5條規定，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。另就服法第5條第1項及第57條已限制雇主對所聘僱外國人之行為。
 - 〈2〉第2項指標「欺騙」：勞基法第5條規定，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；另就服法第5條第2項第1款、第40條第1項及第54條第1項已禁止雇主及仲介機構招聘廣告不實，及限制雇主之行為。
 - 〈3〉第3項指標「行動限制」：勞基法第5條規定，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。另就服法第40條第1項及第57條已禁止及限制仲介機構及雇主之行為。
 - 〈4〉第4項指標「孤立」：就服法第40條第1項第10

- 款及第57條第8款已禁止雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 〈5〉第5項指標「人身暴力及性暴力」：就服法第40條第1項第18款及第57條第7款已禁止仲介機構對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，及禁止雇主以強暴脅迫或其他非法之方法，強制所聘僱之外國人從事勞動。性別平等工作法(下稱性工法)第三章已就性騷擾定義、雇主應採取之相關措施等事項定有規範。
- 〈6〉第6項指標「恐嚇及威脅」：勞基法第5條規定，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。另就服法第57條第7款已禁止雇主以強暴脅迫或其他非法之方法，強制所聘僱之外國人從事勞動。
- 〈7〉第7項指標「扣留身分文件」：就服法第40條第1項第10款及第57條第8款已禁止仲介機構違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件，及禁止雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。
- 〈8〉第8項指標「扣發薪資」：為保障勞工受領工資權益，勞基法第三章已明定，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工，且雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。另就服法第57條第9款及雇主聘僱外國人許可及管理辦法(下稱雇聘辦法)第66條亦有相關規定。
- 〈9〉第9項指標「抵債勞務」：勞基法第22條及第26條，工資應全額給付且禁止預扣；就服法

第40條第1項第5款規定，仲介機構不得要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。私立就業服務機構收費項目及金額標準(下稱仲介收費辦法)第3條及第6條對仲介機構得向雇主及外國人收取費用之項目及金額亦有規定。

〈10〉第10項指標中「苛刻的工作及生活條件」：雇聘辦法第33條規定略以，雇主申請聘僱外國人，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行。外國人生活照顧服務計畫書之規劃事項，應包含飲食及住宿之安全衛生、人身安全及健康之保護、文康設施及宗教活動資訊、生活諮詢服務、住宿地點及生活照顧服務人員等。職安法第5條第1項規定，雇主使勞工從事工作，應在合理可行範圍內，採取必要之預防設備或措施，使勞工免於發生職業災害。

〈11〉第11項指標「超時加班」：勞基法第四章已就正常工時、加班上限、輪班間隔及休息日等事項定有規範。另勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

表5 現行勞動相關法令與ILO提出11項強迫勞動指標之相關規範

	ILO所提出的11項強迫勞動指標	現行勞動相關法令
1	濫用弱勢處境	1. 勞基法第5條 2. 就服法第5條第1項、第57條
2	欺騙	1. 勞基法第5條 2. 就服法第5條第2項第1款、第40條第1項、第54條第1項

	ILO所提出的 11項強迫勞動 指標	現行勞動相關法令
3	行動限制	1. 勞基法第5條 2. 就服法第40條第1項、第57條
4	孤立	1. 就服法第40條第1項第10款、第57條第8款
5	人身暴力及性 暴力	1. 就服法第40條第1項第18款、第57條第7款 2. 性工法第三章
6	恐嚇及威脅	1. 勞基法第5條 2. 就服法第57條第7款
7	扣留身分文件	1. 就服法第40條第1項第10款、第57條第8款
8	扣發薪資	1. 勞基法第三章 2. 就服法第57條第9款 3. 雇聘辦法第66條
9	抵債勞務	1. 勞基法第22條、第26條 2. 就服法第40條第1項第5款 3. 仲介收費辦法第3條及第6條
10	苛刻的工作及 生活條件	1. 雇聘辦法第33條 2. 職安法第5條第1項
11	超時加班	勞基法第四章

資料來源：勞動部；本案重新製表呈現。

(三)招募與聘僱費用制度與國際原則之落差

1、我國仲介收費辦法

(1) 營利就業服務機構(下稱仲介公司)接受雇主委
任辦理就業服務業務，得向雇主收取：

〈1〉登記費及介紹費：

《1》招募之員工第1個月薪資在平均薪資以下
者，合計每一員工不得超過其第1個月薪
資。

《2》招募之員工第1個月薪資逾平均薪資者，
合計每一員工不得超過其4個月薪資。

〈2〉服務費：每一員工每年不得超過2,000元。

- (2) 仲介公司得向藍領移工⁴¹收取服務費：
- 〈1〉第1年每月不得超過1,800元。
 - 〈2〉第2年每月不得超過1,700元。
 - 〈3〉第3年起每月不得超過1,500元。
- 2、依據受聘僱外國人健康檢查管理辦法，藍領移工需在下列時間辦理健康檢查，實務上多由移工自行支付健檢費用⁴²：
- (1) 移工申請入國簽證時，應檢具最近3個月內之母國健康檢查合格證明。
 - (2) 移工入國3日內健康檢查及入國後滿6個月、18個月及30個月之定期健康檢查。
- 3、根據ILO《公平招聘的一般原則和操作指引及招聘費及相關費用定義⁴³》，其核心原則為：勞工和求職者不應直接或間接、全部或部分地被收取任何招聘費用或相關費用，該原則招聘相關費用定義如下：
- (1) 招聘費(Recruitment Fees)
 - 〈1〉付給勞務招聘者(無論公立或私立)用於媒合就業機會與申請的招聘服務費。
 - 〈2〉招聘勞工為第三方(如派遣公司)工作所支付的費用。
 - 〈3〉雇主直接招聘所發生的費用。
 - 〈4〉為了從勞工身上回收招聘費而要求的付款。
 - (2) 相關費用(Related Costs)
 - 〈1〉醫療費用：體檢、疫苗接種。

⁴¹ 就服法第46條第1項第8款至第10款規定之工作者。

⁴² 各家醫療機構健檢費用不一，除非勞雇雙方於契約中另行約定，否則原則上由移工負擔。健檢平均費用約為1,500元，但實際支付費用可能更高。參考自Work Better Innovations,《招聘費與相關費用：中英用詞解析》，2023年12月。

⁴³ ILO (2019), General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs.

- 〈2〉 保險費用：承保勞工生命、健康、安全保險，包括移民福利基金。
- 〈3〉 技能與資格測試費用：語言測試、技能認證、執照費。
- 〈4〉 培訓與迎新費用：職前訓練、出發前或抵達後的講習。
- 〈5〉 設備費用：工具、制服、安全護具。
- 〈6〉 差旅與住宿費用：包括招聘過程中的交通、住宿、餐費。
- 〈7〉 行政費用：僱傭契約、護照、簽證、背景調查、良民證、工作或居留許可、銀行服務費等。

(3) 非法、不合理的費用

(Illegitimate, Unreasonable Costs)：包括合約外、未披露、誇大或非法的費用，包括勒索、回扣、保證金、抵押品等。

4、RBA⁴⁴認為移工容易遭受惡劣的工作條件，例如遭受強迫勞動與人口販運，因此責任聘僱對於保護移工權利至關重要。根據RBA「人口販運和強迫勞動費用定義(Definition of Fees⁴⁵)」：

(1) 以下與招聘和服務有關的費用，不得由移工支付：

- 〈1〉 來臺前國外仲介服務費。
- 〈2〉 來臺後國內仲介費。
- 〈3〉 體格檢查、健康檢查費用。
- 〈4〉 移工最初從自家到僱用公司的交通差旅費。
- 〈5〉 來回機票。

⁴⁴ RBA (Responsible Business Alliance)，責任商業聯盟。

⁴⁵ RBA, Trafficked and Forced Labor - “Definition of Fees”, January 2021.

〈6〉各類押金、訂金、保證金、違約金。

〈7〉護照費、簽證費。

〈8〉職業所需之訓練費。

(2) 若在契約中註明並提供收據，則可以由移工支付之項目：

〈1〉準備面試的基本資料費用，例如履歷影本、學位或相關證書影本。

〈2〉遺失或毀損而產生的護照更換費用。

(3) 宿舍和膳食(必須符合公道價格)。

(四) 勞動部表示，經盤點目前該部現行法規與強迫勞動指標落差部分僅「扣留身分證件」與「抵債勞務」2項，說明如下：

1、扣留身分證件：該部研擬修正就服法，將明定禁止雇主或仲介留置求職者或勞工(含移工)身分文件。

2、抵債勞務：

(1) 海外招募費用：該部訂定防制強迫勞動參考指引，引導製造業雇主負擔海外招募費，並會同經濟部加強宣導及輔導企業，協助企業建立公平招募制度，以降低企業經營風險。

(2) 國內仲介服務費：該部研擬修正私立就業服務機構收費項目及金額標準，鼓勵雇主負擔移工服務費，並得將所支付移工服務費列為費用報稅。

(五) 臺灣企業與人權國家行動

1、我國於109年12月10日依據聯合國工商企業與人權指導原則⁴⁶發布臺灣的「企業與人權國家行動

⁴⁶ 聯合國 (United Nations) 工商企業與人權指導原則 (Guiding Principles on Business and Human Rights)，簡稱UNGPs。

計畫(NAP)⁴⁷」，提出多個行動事項以加強對企業人權之保障。由經濟部擔任該計畫秘書作業幕僚機關，會同相關部會共同推動。

2、經濟部表示，NAP第2版(NAP 2.0)於113年啟動編修⁴⁸工作，草案⁴⁹已於114年7月陳報行政院，尚待該院核定。NAP 2.0草案中，經濟部新增與企業供應鏈管理相關之項目包括：

- (1) 禁止強迫勞動貨品進口：為確保在供應鏈管理中尊重人權，將研議禁止強迫勞動貨品進口之相關法規、措施。
- (2) 推動企業實施人權盡職調查(HRDD)⁵⁰：將規劃以具規模企業率先施行，由大帶小，逐步落實供應鏈責任管理。
- (3) 設立國家聯絡點：屬非司法申訴機制，將協助跨國企業及利害關係人處理人權侵害事件。

(六)臺灣企業供應鏈尊重人權方案

- 1、為進一步落實NAP，提倡企業加強非財務資訊揭露並主動制定人權政策，實施HRDD，及提供有效申訴救濟制度，以促使企業在國際產業供應鏈中履行符合國際標準之尊重人權措施，經濟部依據行政院指示同步研擬「臺灣供應鏈企業尊重人權指引」及法制建立等工作。
- 2、經濟部於114年1月20日行政院人權保障推動小組第49次委員會議中提報「臺灣企業與供應鏈企業

⁴⁷ 企業與人權國家行動計畫(National Action Plan on Business & Human Rights, NAP)。

⁴⁸ 依經濟部查復，NAP2.0編修過程中，共舉辦3場利害關係社群工作坊、參加公聽會、提報行政院人權保障推動小組委員會議討論等。利害關係人透過現場或會後表達意見後，各權責機關將參酌各意見進行草案內容修正。

⁴⁹ 依經濟部查復，NAP2.0規劃每半年定期請各行動事項主責單位回報執行情形。相關資訊均於「臺灣企業與人權入口網」公告。此外，每年將定期聽取與利害關係人意見，共同監督NAP 2.0辦理情形。

⁵⁰ 人權盡職調查(Human Rights Due Diligence，下稱HRDD)。

尊重人權指引(草案)」，會議決議請該部參酌委員意見，改為提出「臺灣供應鏈保護人權方案」。該部爰將該指引修正為「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」並於同年3月5日將草案提報行政院，經依該院審查意見修正後，再於同年5月5日提報行政院，尚待該院核定。

3、經濟部表示，臺灣企業供應鏈尊重人權方案(草案)規劃由營業額達500億元之製造業上市櫃公司，自115年起率先實施HRDD，並自116年起將調查結果揭露於上市櫃公司永續報告書中。另關於「責任聘僱」事項，該部已參考勞動部意見，將其納入「人權盡職調查操作手冊」。

(七)經濟部表示，將持續與自行車產業公會及法人單位合作，強化智庫研究能量，協助供應鏈掌握國際人權法規與標準，建立實務指引並推動HRDD與第三方查證制度。另透過「產業競爭力輔導團」機制，持續協助企業導入AI、自動化、低碳與數位化技術，降低對外籍勞動力依賴，提升產業整體韌性與國際競爭。

(八)本院前於112年10月27日辦理112年中央機關巡察國家發展委員會(下稱國發會)時，曾就「企業與人權」及跨國供應鏈之國際發展趨勢指出，德國、法國已陸續制定跨國供應鏈相關法令，要求企業揭露供應鏈資訊，並確保未涉侵害人權、強迫勞動或環境破壞等情事，聯合國亦正研議相關公約規範；前揭趨勢勢將對我國出口導向產業及整體產業發展產生重大影響，並請國發會說明是否已就相關國際發展預為前瞻性因應作為。惟國發會當次答覆內容，主要說明現行勞動檢查、法令遵循及淨零轉型等一般

性措施⁵¹，尚未就跨國供應鏈人權法制之國際趨勢、其對我國產業之影響評估，及國家層級整體因應作為加以說明，與本院所關切事項未盡相符。

五、本案對國家形象、貿易與產業的衝擊

(一) 臺美21世紀貿易倡議⁵²

1、依行政院經貿談判辦公室公開資料⁵³，臺美雙方於111年6月啟動臺美貿易倡議，首批協定於112年6月1日簽署，並獲臺、美國會一致肯定。該協定於7月經美國兩黨無異議通過，具國會行政協定法律位階，進一步穩固臺美經貿交往之法制基礎。

2、美方依據「美臺21世紀貿易倡議首批協定執行法」及談判授權(negotiating mandate)，於113年4月6日凌晨公布農業、環境及勞工⁵⁴三個章節之談判目標及內容。行政院經貿談判辦公室於同日發布

⁵¹ 機關答覆辦理情形如下：1、有關勞工保護方面，勞動部已建置違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統，公布各縣市違法之事業單位或事業主名稱及負責人姓名，以利勞工查詢。另依「產業創新條例」相關規定，公司或有限合夥事業須於最近3年內無違反環境保護、勞工或食品安全衛生相關法律者，方能享有租稅抵減。此外，為促進職場安全衛生及保障勞工基本人權，勞動部已訂定勞動檢查方針，加強辦理勞動條件監督檢查，並視違規情節依法裁處，以保障勞工權益。2、為達成全球2050年淨零碳排目標，供應鏈廠商未來需要增加綠電或是低碳的生產方式，且對綠領人才的需求亦會大幅增加。政府相關部分正就淨零路徑的推展，對勞工就業及產業發展之可能影響進行研議，包含勞動部就淨零公正轉型之勞動議題研擬框架性指引，以強化特定工作者之就業安全保障。

⁵² 臺美21世紀貿易倡議（U.S.-Taiwan Initiative on 21st-Century Trade，下稱臺美貿易倡議）。

⁵³ 行政院經貿談判辦公室113年12月10日即時新聞「臺美21世紀貿易倡議首批協定正式生效，臺美攜手深化經貿合作，共創新里程碑」，資料來源：<https://www.ey.gov.tw/otn/D4BECA8C62559293/dcff6e52-7248-40a1-a5ef-2af373afecd5>。

⁵⁴ 勞工章：（1）文本草案內容包括可使勞工受惠且能確保自由與公平貿易之條款與措施，以促進臺美經濟永續與包容成長。（2）文本草案重點包括：〈1〉關注企業供應鏈（包括遠洋漁船）之勞工權利，確保貿易活動係以勞工權益為中心之承諾。〈2〉於各自勞動法令中，採納並維持國際認可勞權與保護吹哨者之規定。〈3〉承諾有效執行勞動法令且不為經貿理由予以減損。〈4〉強化移工保護，包括討論收取招聘相關費用條款，以及程序保障，例如勞權訊息流通、促進遠洋漁工使用WiFi等。〈5〉為助實現具企圖心之勞工目標，雙方將建立合作機制，透過能力建構、共享資訊與最佳實例等進行建設性合作。〈6〉合作議題包括：促進數位經濟工作者勞權、改善供應鏈勞權，以及遠洋漁船工作條件等。〈7〉建立供應鏈強迫勞動處理機制、個別企業違反當地勞動法令之究責機制。〈8〉為實踐勞動章承諾，雙方將定期溝通與合作，包括與利害關係者及其他社會團體互動。

新聞稿⁵⁵回應略以：「臺美貿易倡議第二階段草案內容，皆是當前國際貿易最為熱切討論的議題，對我國至關重要，不僅將有助我國在環境和勞動法規銜接國際高標準貿易規範、強化企業與國際供應鏈的鏈結，……」、「在勞動方面，臺灣以人權立國，透過與美方的對話合作機制，掌握國際重要的勞動規範之內容與趨勢，共同面對21世紀勞動力所面臨的挑戰，讓企業的發展與人權齊步前進」。

3、行政院經貿談判辦公室函本院表示：

- (1) 第二階段談判期間，適逢美國總統大選(2024年11月5日選舉日)，嗣2025年1月川普總統上任後推動「美國優先」貿易與投資政策，與各國展開對等關稅談判，因此臺美雙方也就未繼續臺美貿易倡議第二階段諮商，未能完成勞動、農業及環境等議題談判。
- (2) 臺美雙方進行臺美貿易倡議談判時，咸盼推動高標準且具經濟意義的貿易協定，針對勞動議題也提出共享目標，包括：推動保障國際認可勞動權益，消除全球供應鏈中的強迫勞動；……。
- (3) 臺美雙方在討論臺美貿易倡議勞動議題時，針對消除強迫勞動，均提及認同ILO於1930年通過之強迫勞動公約，並認為可參考ILO公布之11項指標對強迫勞動案件進行辨識，……。

(二)臺美對等貿易協定⁵⁶

⁵⁵ 行政院經貿談判辦公室113年4月6日即時新聞「回應美方公布臺美21世紀貿易倡議第二階段談判相關內容」，資料來源：<https://www.ey.gov.tw/otn/D4BECA8C62559293/657e4a75-1150-465b-b329-eff80eeace06>。

⁵⁶ 臺美對等貿易協定 (Agreement on Reciprocal Trade, 簡稱ART)。

- 1、依行政院新聞稿⁵⁷，我方談判團隊在美東時間2026年2月12日於美國華府與美國貿易代表葛里爾(Jamieson Greer)大使率領的美方談判團隊，就「臺美對等貿易協定」達成共識，並與葛里爾大使、美國商務部長盧特尼克(Howard Lutnick)共同見證駐美國台北經濟文化代表處俞大瀟大使、美國在台協會⁵⁸(AIT)華盛頓總部藍鶯執行理事完成「臺美對等貿易協定」之簽署；確立我國對等關稅將調降為15%且不疊加原MFN稅率，同時爭取到我國2072項輸美產品豁免對等關稅。
- 2、「臺美對等貿易協定」亦將「接軌國際勞動規範」列為重要目標之一，期以提升我國產品於全球供應鏈之信任度與合規性。為協助產業降低強迫勞動與經營風險，我國將循國內審議程序，採認§1307認定的強迫勞動產品禁止輸入我國⁵⁹；也將禁止扣留勞工身分證件、3年內處理製造業及漁業移工的招募費問題，以及5年內逐步提升勞工結社權等⁶⁰。

⁵⁷ 行政院115年2月13日新聞「臺美簽署『對等貿易協定』確立對等關稅15%且不疊加 我輸美2072項產品豁免對等關稅」，資料來源：<https://www.ev.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/472c4eba-b7c3-4a7d-8b39-e482e5a1548d>。

⁵⁸ 美國在台協會(American Institute in Taiwan, Taipei Office, 簡稱AIT)。

⁵⁹ 依臺美對等貿易協定中文文本第3.9條(勞動)之1，駐美國台北經濟文化代表處透過其指定代表，應採行並有效執行禁止進口全部或部分由強迫或強制勞動開採、生產或製造之貨品的禁令。駐美國台北經濟文化代表處透過其指定代表，應依其國內程序採認美國在台協會代表領域當局依據§1307認定之實體，並應推定禁止自該等企業進口貨品。

⁶⁰ 依臺美對等貿易協定中文文本第3.9條(勞動)之3.3，略以：(a) 自本協定生效日起5年內，透過修正有關下列項目的駐美國台北經濟文化代表處代表領域之法律或法規，確保駐美國台北經濟文化代表處代表領域之法律保障結社自由的權利：(i) 企業工會之組成，包括降低成立企業工會所需最低成員人數，使其不過度阻礙中小企業勞工，包括漁業從業者，成立工會；(ii) 工會聯合組織之組成，包括確保工會可在無最低代表性要求下以整體領域範圍籌組聯合組織；(iii) 建立適當機制以選擇或解散工會；以及(iv) 罷工等集體行動之適當投票門檻。(b) 透過下列方式促進所有形式強迫或強制勞動之消除：(i) 於駐美國台北經濟文化代表處代表領域之法律禁止雇主或其代理人留置所有勞工之護照、工作許可文件、身分證明文件及任何其他類似文件；(ii) 自本協定生效日起3年內落實禁止向在駐美國台北經濟文化代表處代表領域內從事製造業與漁撈業之勞工收取招募費及相關費用，並在適用情況下，禁令及於該等勞工遷移至駐美國台北經濟文化代表處代表領域前之階段。

(三)內政部表示：「從政治及貿易政策角度，本案可能反映美國政府在全球供應鏈(尤其亞洲製造鏈)中，以勞動標準和人權作為新政策工具以進行監管與干預。有分析指出，是類監管措施或將成為美中或美臺供應鏈重組的關鍵性決定因素。此外，亦突顯國際勞動標準與我國法律制度間存在之落差，並藉此呼籲我國應加強保護在臺之移工，以維護我國企業聲譽與競爭力」。

(四)經濟部表示：「有關『強迫勞動防範』及『責任聘僱』屬勞動部就服等法令規定，建議參酌勞動部意見」、「未來將配合勞動部相關法令及政策方向，協助自行車產業配合政策，確保產業符合國際人權與永續規範」。

六、其他調查所發現之相關事實

(一)Peter Bengtsen之調查報告⁶¹

1、丹麥籍記者Peter Bengtsen(下稱Bengtsen)及其團隊於111年至114年間訪談臺灣企業所聘僱移工，發現在臺移工容易遭受強迫勞動，主要原因包括高額的招募費用及相關成本，以及受限的換雇主自由。來臺工作的外籍移工為了獲得工作，不得不向原籍國招募仲介和臺灣仲介支付高額費用，常向銀行和高利貸借款，因為利率過高導致陷入債務束縛，必須在臺工作還債。這些問題多年來已被ILO、美國國務院等報告關注。然而關於臺

該等招募費及相關費用得由雇主於僱傭契約期間內支付；以及(iii)自本協定生效日起3年內，應於駐美國台北經濟文化代表處代表領域之法律，為從事遠洋漁業之非駐美國台北經濟文化代表處代表領域國民的移工，提供相當於駐美國台北經濟文化代表處代表領域從事相同職業之國民所享有的勞動權保障。另為臻明確，本項之範圍包括加工出口區等特別經濟區，或是特定產業之法律或法規對勞工保障低於整體經濟水準者。

⁶¹ Peter Bengtsen, *Speed Up! Addressing forced labor risks in Taiwan's car, bicycle and electronics industries* (加速行動：臺灣汽車、自行車及電子產業強迫勞動風險因應報告)，2025年3月。

灣供應商強迫勞動相關行為，公眾關注度仍然不足，因此展開調查。

2、Bengtsten針對G公司調查結果如下：

- (1) 調查對象：G公司位於臺中市之工廠及宿舍
- (2) 移工人數：652名，來自越南與泰國。
- (3) 受訪者：20多名男性，包含越南籍與泰國籍。
- (4) 發現之問題：

〈1〉債務束縛風險：

《1》移工來臺前支付給母國仲介之招聘費與保證金(越南移工最高達6,700美元，泰國移工最高達3,200美元)。

《2》移工來臺後每月支付臺灣仲介之服務費(3年合約期間約需支付2個月的基本工資⁶²)。

〈2〉扣留工資。

〈3〉惡劣的居住條件。

〈4〉恐嚇與威脅。

- (5) G公司之回應：G公司願意溝通並做出部分承諾⁶³，但拒絕退還已支付的費用⁶⁴，因此債務束縛風險依然存在。

(二)114年12月4日本院赴G公司實地履勘

1、G公司補充Bengtsten調查報告內之時序作為：

- (1) G公司於113年間即有與Bengtsten接觸，Bengtsten向G公司表示，調查報告內所提到之雇主中，僅有G公司有釋出善意回應。
- (2) Bengtsten於114年3月間向CBP提出請願；CBP於

⁶² 依私立就業服務機構收費項目及金額標準第6條規定略以，仲介得向從事藍領工作之外國人收取服務費，第1、2、3年每月不得超過1,800元(*12月=21,600元)、1,700元(*12月=20,400元)、1,500元(*12月=18,000元)，3年合計約6萬元。

⁶³ 依Bengtsten之報導，已改善的問題包括：扣留工資問題、宿舍正在整修中、預計於114年1月實施「零付費政策」。

⁶⁴ 意即G公司僅允諾自114年1月實施「零付費政策」，但拒絕處理目前正受(或曾受)該公司聘僱之移工在此之前已支付的相關費用。

9月24日發布暫扣令。

(3) 114年9月下旬：G公司聯繫國際第三方獨立稽核機構，並於10月抵臺進行查核作業⁶⁵。

(4) 114年10月22日：G公司赴美拜訪CBP。

(5) G公司說明，目前「零付費政策」不僅是適用於新聘僱移工不必負擔任何費用，已溯及所有現職移工，G公司已返還相關費用。

2、本院先赴臺中市履勘G公司泰國籍移工宿舍，續至工廠訪談移工，其談話重點略以：

(1) 泰國籍移工A：

〈1〉在G公司工作約1年7個月。

〈2〉來臺前支付母國仲介約13萬泰銖(約14萬元⁶⁶)，包括來回機票、健康檢查、護照等；其中，5萬泰銖是跟母國仲介公司借貸的，8萬泰銖是我自己的錢。

〈3〉G公司已退還我支付給母國及臺灣仲介的費用，我共領到約12萬元。

〈4〉剛到G公司時，我是住在舊宿舍，對住宿環境不太滿意，因為：

《1》舊宿舍每間房住了12個人，非常擁擠；現在搬到新宿舍後，情況好了一點，每間房只住8個人。

《2》舊宿舍有門禁規定(晚上11點)，現在搬到新宿舍後，沒有門禁時間，發給住宿移工門禁卡，可以自由進出。

⁶⁵ 依據CBP出版之「暫扣令與Finding修改指引」，CBP建議，受暫扣令或Finding約束的企業，應對其供應鏈及與強迫勞動相關的議題進行全面性檢視。……。此外，CBP建議利害關係方應委託獨立第三方進行實地稽核或評估，……。

⁶⁶ 本換算係依約1年7個月前(113年6月)泰銖兌新臺幣之歷史平均匯率，約為1泰銖兌新臺幣0.88元進行計算，屬估算之近似值，實際金額可能因當年度不同月份匯率波動及實際換匯條件而有所差異，僅供參考。

- 〈5〉 住宿方面，舊宿舍可以自己煮食；現在搬到新宿舍後不能煮，由公司提供便當，但這樣比較省錢。
 - 〈6〉 剛到G公司時，每月薪資含加班費約3萬8,000元，現在比較少加班機會，每月薪資含加班費約3萬1,000元。膳宿費是每月2,300元。
 - 〈7〉 目前感覺公司正逐步提供我們應有的福利，因此暫時沒有想換雇主的打算。
- (2) 泰國籍移工B：
- 〈1〉 在G公司工作約10年。
 - 〈2〉 來臺前支付母國仲介約7萬泰銖(約6萬5,000元⁶⁷)，包括來回機票、健康檢查、護照等；這筆錢都是我自己的積蓄，並未向仲介借貸。
 - 〈3〉 G公司已退還我支付給母國及臺灣仲介的費用，我共領到約28萬元。
 - 〈4〉 剛到G公司時，我住在舊宿舍，對住宿環境不太滿意，因為人很多，非常擁擠。宿舍與越南籍移工同棟(但不同房間)，他們講話聲音很大，經常發生吵架和衝突。現在情況好多了，因為一些越南籍移工已期滿回國，其餘的越南籍移工也搬到新宿舍。
 - 〈5〉 我喜歡自己煮菜，但現在住在新宿舍禁止開火，因此無法自己下廚。
 - 〈6〉 在G公司工作期間，我的薪資都是依照政府規定的基本工資，並未因年資而調整。
 - 〈7〉 剛到G公司時，每月薪資含加班費約有4萬5,000元以上，現在比較少加班機會，每月

⁶⁷ 本換算係依約10年前(104年)泰銖兌新臺幣之歷史平均匯率，約為1泰銖兌新臺幣0.93元進行計算，屬估算之近似值，實際金額可能因當年度不同月份匯率波動及實際換匯條件而有所差異，僅供參考。

薪資含加班費約3萬2,000元。膳宿費是每月2,300元。

〈8〉之前如果不想加班，會被要求說明原因；現在則可以直接拒絕加班。

〈9〉因此暫時沒有想換雇主的打算。

(3) 越南籍移工C：

〈1〉來臺灣10年，其中在G公司工作約7年。

〈2〉第1次來臺前支付母國仲介約5,100美元(約16萬元⁶⁸)，第2次來臺前支付母國仲介約3,800美元(約11萬元⁶⁹)，含押金1,000美元(約3萬元⁷⁰)；2筆錢都是向親人無息借貸。

〈3〉G公司已退還我支付給母國及臺灣仲介的費用，2次共領到41萬元。今(114)年開始也已經不必再支付臺灣仲介服務費。

〈4〉現在比較少加班機會，上個月才加班8個小時。現在每月薪資含加班費約2萬5,000元。

(4) 越南籍移工D：

〈1〉在G公司工作約10年。

〈2〉來臺前支付母國仲介約3,700美元(約11~12萬元⁷¹)；是向親人借貸。大概來臺灣工作1年後就還清了，現在也已經在越南蓋房子了。

〈3〉G公司已退還我支付給母國及臺灣仲介的費

⁶⁸ 本換算係依約10年前(104年)美元兌新臺幣之歷史平均匯率，約為1美元兌新臺幣31.8元進行計算，屬估算之近似值，實際金額可能因當年度不同月份匯率波動及實際換匯條件而有所差異，僅供參考。

⁶⁹ 本換算係依約7年前(107年)美元兌新臺幣之歷史平均匯率，約為1美元兌新臺幣30.2元進行計算，屬估算之近似值，實際金額可能因當年度不同月份匯率波動及實際換匯條件而有所差異，僅供參考。

⁷⁰ 同前註腳。

⁷¹ 本折算係依歷史平均匯率進行計算，因移工所述的單次仲介費支付年份不明確，故採約7年前(107年)美元兌新臺幣之平均匯率，約為1美元兌新臺幣30.2元，屬估算之近似值，實際金額可能因當年度不同月份匯率波動及實際換匯條件而有所差異，僅供參考。

用，我共領到約41萬元⁷²。

- 〈4〉剛到G公司時，每月薪資含加班費約有3萬8,000元至4萬5,000元，現在比較少加班機會，每月薪資含加班費約2萬6,000元。
- 〈5〉滿意目前公司提供在新宿舍的環境。

⁷² 移工C與移工D皆來臺工作約10年，依實務情況推估，期間合理應有2至3次來臺或重新聘僱紀錄，並可能於各次來臺時分別支付仲介相關費用。依同一匯率標準換算，移工D所提及之單次仲介費用金額，與公司實際退還之41萬元存在顯著差距，顯示其退費金額較可能為多次仲介費用及相關費用之累計退還，而非單次收費。

參、調查意見：

美國CBP於美東時間西元2025年9月24日，針對G公司在臺灣製造生產之產品可能涉及「強迫勞動疑慮」發出暫扣令(Withhold Release Order)，禁止相關產品(含自行車及零件)輸入美國市場，並即刻生效。G公司於114年9月25日發布聲明，強調已落實人權與勞動條件改善措施，並啟動內部監督與第三方稽核機制，將積極與美國CBP溝通，爭取撤銷暫扣令，並啟動應變方案以降低對美國市場的影響。

惟本案為我國製造業首度因疑涉強迫勞動遭美國CBP發布暫扣令制裁，對我國國際聲譽衝擊甚鉅，亦凸顯國內企業及主管機關在勞動人權治理上仍有強化空間，攸關勞工權益與國家形象，爰本院立案調查。

本案經調閱勞動部、經濟部、財政部、外交部、內政部、行政院經貿辦公室、國科會、臺中市政府等機關相關卷證資料，並於114年12月4日前往現場履勘，與該公司代表座談並訪談其所僱移工；同年11月11日及16日，分別邀請國外學術機構學者及國際社會企業代表，就企業人權及強迫勞動防制等議題與本案調查委員交換意見；同年12月30日，另諮詢國內大學相關領域學者、永續發展顧問機構代表、勞工團體研究人員、法律實務工作者及研究機構學者等專家意見。其後，於115年1月20日就勞動主管相關事項詢問勞動主管機關及地方政府人員，復於同年2月4日詢問行政院、經濟主管機關、勞動主管機關、金融監理機關及移民主管機關等相關人員後，完成本案調查，其調查意見如下：

一、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，不僅產品無法輸入美國市場，更是國際社會就強迫勞動問題所採之正式執法措施，對企業聲譽及貿易造成重大影響。該公司於113年6月27日遭外媒報導其產品可能涉及強迫勞動，勞動部雖掌握輿情並交由臺中市政府查察，但直接依地方政府檢查結論認定「無違法情事」，未建立進一步查證機制，顯示對強迫勞動議題的敏感度不足，存在消極應對的情況。本事件凸顯勞動部在掌握資訊、查核高風險徵兆及主動因應方面存在明顯缺失，未能及時釐清疑義，間接增加企業面臨國際制裁及潛在貿易與聲譽風險。

(一)隨著國際社會對強迫勞動關注增加，企業若涉疑慮或未妥善管理風險，可能影響國際貿易、供應鏈合作及品牌信任，進而遭遇訂單取消、出口受阻或合作中止，對公司價值與股價造成衝擊。

1、依據§1307規定，凡進口至美國之貨品，如其生產過程涉及強迫勞動，CBP得對該貨品採取扣押或沒收措施。實務上，任何人均得向CBP舉報疑似涉及強迫勞動之進口貨物，CBP亦得主動調查；若調查後認有合理但非決定性之證據顯示即將或可能進口之貨物涉及強迫勞動，將發布暫扣令，暫停該類貨物進口。此規範對我國出口企業而言，即便尚未被確認違法，只要存在疑慮，亦可能影響產品銷售及商業合作，增加企業遭遇國際指控或聲譽風險的可能性。Gordon教授與本院交流時表示，§1307原係為保護美國企業，避免因進口商品涉及強迫或監獄勞動而導致不公平競爭；然在當前實務運作中，該條文已逐漸轉化為美國用以檢視企業海外供應鏈勞動條件的重要監管工具。

- 2、歐盟於2024年12月通過禁止強迫勞動產品上市規章⁷³，禁止涉及強迫勞動之產品於歐盟境內販售，或自歐盟境內出口至海外。經歐盟委員會或會員國主管機關認定產品涉及強迫勞動，無論產業別或企業規模，皆不得進入歐盟市場；對於已在歐盟境內流通之產品，亦可能面臨扣押、沒收或回收等處分。我國企業若未建立妥善管理制度，將可能導致產品銷售及商業合作受影響，並增加企業遭遇國際指控或聲譽風險的可能性。
- 3、部分產業亦透過供應鏈管理機制建立相關審查制度，例如蘋果供應鏈訂有「供應商行為準則」⁷⁴，或電子產業常以RBA作為供應鏈管理標準。以RBA為例，企業若欲將產品供應予RBA會員企業，通常須通過RBA VAP⁷⁵驗證並出具相關證明；倘查證確認存在強迫勞動情形，企業可能面臨資格撤銷或評級下降，進而失去進入該供應鏈體系的機會。此亦提醒我國企業，若未妥善管理供應鏈勞動風險，將直接影響產品銷售及商業合作，增加企業遭遇國際指控或聲譽風險的可能性。

(二)本案顯示，我國主管機關對潛在國際監管與貿易風險警覺性不足，反應消極，未能及時從供應鏈管理、貿易合規及企業風險控管等角度進行整體評估，致相關疑慮未能即時查證釐清，也未有效降低外界關注。

⁷³ 歐盟於2024年12月12日以Regulation (EU) 2024/3015公告「禁止強迫勞動產品上市」規章。該規章業於同年12月13日生效，而其適用於業者之規範則將自2027年12月14日起實施。

⁷⁴ 蘋果供應鏈，係指為Apple Inc. 提供零組件、生產組裝及相關服務之全球廠商體系，涵蓋晶片設計、製造、整機組裝及物流等環節，具跨國分工及規模龐大之特性，並對全球電子產業具重要影響。Apple Inc. 訂有「供應商行為準則」(Supplier Code of Conduct)，要求供應商遵循勞動權益、職業安全衛生、環境保護及商業道德等規範，以落實責任供應鏈管理。

⁷⁵ Validated Assessment Program。

- 1、113年6月27日，法國知名國際政治月刊⁷⁶報導 Bengtsen⁷⁷指出，G公司所經營的品牌，是許多選手在環法自行車賽等國際重大賽事中經常選用的自行車品牌，惟其供應鏈中移工來臺前負擔高額仲介費，來臺後亦須支付服務費，形成抵債勞務，另有居住環境擁擠、衛生條件不佳，並存在懲罰性管理措施，包括減薪及可能導致遣返的積分制度。勞動部於113年7月12日函請臺中市政府依法查察，臺中市政府於7月23日實地檢查，並於8月8日回函表示「尚難認G公司有違法情事」，勞動部即依此結案，未進行進一步查核。
- 2、114年3月，Bengtsen進一步針對我國汽車、自行車及電子製造業，再次點名包括G公司在內的數家企業可能涉及強迫勞動⁷⁸。勞動部雖稱即時掌握相關訊息，卻未對受指控公司進行實質查核或採取具體行動，反而稱「該報告亦指出G公司已做出若干改善」，顯示對重複警示置之不理。
- 3、114年9月25日，美國CBP依關稅法第307條發布暫扣令，同樣認定G公司產品可能涉及強迫勞動，而暫時禁止相關產品輸入美國市場。此事件凸顯，我國主管機關雖掌握初步疑義，卻未能針對高風險徵兆進行查證與釐清，間接增加企業遭受國際制裁及聲譽損害的風險。
- 4、另一方面，113年9月，美國社會企業Orientation

⁷⁶ 《Le Monde diplomatique》為法國知名國際政治月刊，以深度調查、批判性分析全球政治、經濟與社會議題著稱。

⁷⁷ Peter Bengtsen, “Are Tour de France bike-makers overlooking forced labour risks?”, *Le Monde diplomatique*, 2024年6月27日。<https://mondediplo.com/outside-in/tour-de-france-forced-labour>.

⁷⁸ Peter Bengtsen, Speed Up! Addressing Forced Labor Risks in Taiwan’s Car, Bicycle and Electronics Industries (《加速行動：台灣汽車、自行車及電子產業強迫勞動風險因應報告》)，2025年3月。

發布報告，檢視跨國品牌人權稽查紀錄，指出臺灣為強迫勞動高風險地區，且多項企業公開揭露顯示，臺灣經常與強迫勞動指標及現代奴役相關聯，對我國製造業永續發展及國際聲譽構成風險。隨著各國推動人權盡職調查制度，相關風險更易被揭露⁷⁹。此提醒我國主管機關及企業，即便個案未直接違法，亦應強化風險掌握與因應措施，以降低潛在國際指控及貿易與聲譽風險。

5、Gordon教授表示，當某一產業相較於其所在勞動市場之平均薪資水準屬於低薪，且高度依賴持有「綁約簽證」之移工，並由勞工自行負擔仲介費用時，即可能存在高度的強迫勞動風險。綜合Gordon教授之觀察，亦顯示臺灣整體勞動環境存在一定程度之強迫勞動風險特徵，勞動部對此類風險本應及早警覺並加以因應。

(三)本案亦凸顯，強迫勞動高風險徵兆辨識與查核不可忽視。企業供應鏈中如發生抵債勞務、扣留證件、薪資扣仲介費、代扣儲蓄款、收取防逃金及強迫加班等情形，均可視為ILO強迫勞動指標所指之潛在高風險徵兆。雖未必即違反我國法規，惟若未及時查證釐清，仍可能於國際評價中被視為有強迫勞動風險，反映我國在供應鏈中勞動風險之辨識、評估及處理方面仍有精進空間。

1、ILO歸納出11項強迫勞動指標，作為辨識潛在受害者的重要依據。單一指標未必直接等同於強迫勞動，惟當多項指標同時存在，並經綜合判斷具備脅迫手段、缺乏自由及知情同意等要件時，即

⁷⁹ Orientation, Forced Labor Indicators in Taiwan Manufacturing: Modern Slavery Statements & Disclosures of Multinational Brands (《台灣製造業的強迫勞動指標：跨國品牌的現代奴役聲明與揭露》)，2024年9月。

可能顯示勞工處於強迫勞動之高度風險。Gordon 教授亦指出，「支付招聘費用」本身未必構成強迫勞動；若勞工可透過合理薪資償還，例如高收入專業人士於支付相關費用後仍能維持生活，則不必然構成強迫勞動。然而，若費用超出勞工可負擔範圍，使其陷入債務束縛並無法脫離雇主或仲介控制，則可能符合強迫勞動之定義；當債務負擔與缺乏流動性的簽證制度相結合時，亦更易形成強迫勞動之風險。

2、依勞動部及地方政府提供G公司及其所委任仲介相關申訴與諮詢案件⁸⁰、外媒報導，以及本案實地訪談結果綜合觀察，該公司及仲介對移工之管理，已涉及多項ILO強迫勞動指標所列之高風險徵兆，且不同來源之資訊呈現出相互呼應之情形，主要可歸納如下：

(1) 債務約束與經濟控制：

〈1〉移工於來臺前需負擔高額仲介費用，如越南籍移工約5,700美元、泰國籍移工最高3,200美元，部分移工需舉債支付，形成來臺前之債務壓力；來臺後仍須持續支付仲介服務費，有移工反映未實際獲得相應服務內容。外媒報導中亦提到移工之服務費由雇主直接從薪資扣除；惟此舉依現行規定已涉及違法，可能加劇移工經濟依附。

〈2〉依申訴及諮詢內容，雇主曾自移工薪資扣除儲蓄款並代為保管、移工期滿返國但薪資未結清、薪資未達法定基本工資、代扣所得稅未返還或超出法定金額等情形。實地訪談亦

⁸⁰ 112年1月1日至114年9月30日止。

顯示，多數移工曾因支付仲介費向親友借貸，反映經濟處境受制於工作收入。

〈3〉上述情形，可能即為美國CBP所指，G公司涉及「抵債勞務」與「扣發薪資」的情況。

(2) 身分文件扣留與行動限制：

〈1〉依申訴及諮詢內容，雇主曾未經移工同意扣留護照；仲介亦有未依移工請求返還居留證、收取逃跑保證金但期滿未返還的情形。實地訪談顯示，舊宿舍有門禁規定，對移工行動及生活管理造成一定限制。

〈2〉上述情形，可能對應美國CBP所指，G公司涉及「濫用弱勢處境」的情況；同時，依ILO之11項強迫勞動指標，亦屬「扣留身分文件」與「行動限制」之情形。

(3) 不當費用與招募制度問題：

〈1〉移工申訴指出，仲介先收取旅館費用，但後經雇主同意可不入住旅館；移工提出退費要求後遭仲介拒絕。此外，仲介亦曾要求移工提供外宿水電費收據，否則不發放轉換雇主所需文件，並有不願協助移工與雇主溝通的情形。

〈2〉上述情形，可能即為美國CBP所指，G公司涉及「濫用弱勢處境」的情況；同時，依ILO之11項強迫勞動指標，亦可能屬「行動限制」之情形。

(4) 強迫性或懲罰性勞動條件：

〈1〉外媒報導中指出，公司內部存在以減薪及積分制度作為管理手段，並可能以遣返或威脅遣返作為約束工具，例如累積違規至一定程度可能導致遣返出境。

- 〈2〉依申訴及諮詢內容，雇主曾刁難移工請病假，不接受事後醫生證明，並依移工國籍給予差別待遇；未依法提供特休假或未折算工資，且片面取消獎金。實地訪談亦顯示，過去移工如不願配合加班，需說明理由，與申訴中有提到「未加班即扣特休」的情形相呼應。
 - 〈3〉上述情形，可能即為美國CBP所指，G公司涉及「苛刻的工作與生活條件」與「超時加班」的情況。
- (5) 不當生活與工作環境：
- 〈1〉外媒報導及本院對移工之訪談均指出，舊宿舍空間擁擠且衛生條件不佳，例如單間曾容納多達12人以上。實地訪談顯示，移工普遍對舊宿舍環境表達不滿；搬遷至新宿舍後，每間居住人數雖降低，但新宿舍禁止自行開火煮食。
 - 〈2〉上述情形，可能即為美國CBP所指，G公司涉及「苛刻的工作與生活條件」的情況。
- 3、雖部分情形(例如：母國仲介收取仲介費與我國仲介收取服務費)未必違反我國現行法規，但若其他相關疑義未能即時查證釐清，仍可能被國際社會視為潛在強迫勞動風險；顯示我國在辨識、評估及處理供應鏈勞動風險方面，仍有精進空間。
- (1)自112年至114年9月30日止，移工透過勞動部1955勞工諮詢申訴專線(下稱1955專線)對G公司提出的申訴或諮詢案件，陸續反映多項涉及工資不當扣減或給付不足、未返還身分文件、各類名目扣款、收取防逃金及強迫加班等高風險徵兆。雖然這些資訊屬初步反映，仍足以提供主管機關對企業可能存在的強迫勞動行為進行

監控及風險辨識的依據。惟上述案件均經臺中市政府以「經協處後無疑義」而結案。

- (2) 對此，勞動部表示，1955專線係屬諮詢及轉介窗口；並強調依就服法第6條規定，外國人在中華民國境內工作之管理及檢查，屬地方政府權責。惟勞動部依同法，亦負有全國就業服務業務之督導責任，並掌理雇主申請聘僱外國人之許可與相關管理事項；對1955專線反映的高風險徵兆視而不見，顯示其資訊敏感度仍不足，導致早期警示信號未被有效運用，事實上形成潛在執法缺口，也間接使相關疑慮持續累積。
- (3) 在美國CBP發布暫扣令前，Bengtson先於法國知名國際政治月刊發表文章，其後又與團隊發布調查報告，兩次均點名G公司涉嫌強迫勞動；然而，勞動部僅在首次獲悉外媒報導後，將案件交由臺中市政府依法查察，地方查察後函復勞動部表示，「本案G公司並無違法之具體事證」。對第二次報導，勞動部未採取任何行動，亦未對臺中市政府前次查處結果進行核實或確認。
- (4) 在美國CBP發布暫扣令後，勞動部偕同臺中市政府於114年9月26日至G公司實地訪視。對於遭指控之強迫勞動指標及可能情況，多以該公司說詞回應或稱已有改善；僅指出宿舍洗澡區隱私性不足、曬衣場設於排水溝上方致氣味不佳及積水等問題，並予以輔導改善。換言之，勞動主管機關對本案查察結果主要聚焦於宿舍環境改善，對於被指控之強迫勞動高風險徵兆，未見相應查證，致整體回應流於以「環境改善」取代對核心疑慮之檢視。

(5) 勞動部雖於114年9月26日要求G公司提供相關資料，惟於115年2月11日函復本院表示，該公司迄未提供關鍵資料。在資料未能取得之情形下，主管機關仍未採取其他積極查證作為，致相關疑義釐清進度受限。

(6) 因此，儘管勞動部與臺中市政府曾進行查察並提出部分改善建議，G公司亦已實施零付費政策及搬遷新宿舍，惟整體查核仍未能有效回應外界對強迫勞動高風險徵兆之疑慮，致相關疑義持續累積並引發國際關注，間接增加企業面臨國際指控及潛在貿易與聲譽風險。

(四) 整體來看，疑似強迫勞動情形並非單一企業問題，G公司僅為其中之一⁸¹。即便該公司已採取部分改善措施，只要供應鏈中仍存在疑慮，其產品仍可能遭CBP暫扣⁸²，形成連鎖效應，直接削弱國際買家與品牌對臺灣製造業供應鏈的信任與合作意願。此類事件若被國際社會視為產業普遍性問題，其他主要市場(如歐盟)也可能參考或追蹤，進一步增加我國企業遭受制裁及貿易限制的風險。本事件清楚顯示，勞動部對強迫勞動議題的敏感度嚴重不足，雖掌握外媒報導與移工申訴訊息，卻未對移工處境及高風險徵兆進行有效查核與評估，未能及時釐清疑義，其消極應付與不作為直接導致相關疑慮持續累積，並在國際間引起關注，間接增加企業面臨國際指控及貿易與聲譽風險，應予檢討改進。

⁸¹ Bengtsen的調查報告除了點名G公司，亦提及其他知名上市櫃公司，甚至連臺灣桃園國際機場公司亦在列。

⁸² 依據§1307，凡進口至美國之貨品，如其生產過程涉及強迫勞動，CBP得對該貨品採取扣押或禁止入境措施。因此，暫扣令不僅針對單一製造工廠，而是針對整個產品供應鏈，要求企業提供上游供應商追蹤及合規證明，以確保產品生產各環節均未涉及強迫勞動。

二、當前全球供應鏈治理已逐步以ILO所提出之強迫勞動指標作為企業人權風險辨識的重要依據，並被歐美各國監管制度廣泛採納，成為評估企業是否涉及強迫勞動的重要標準。然而，我國現行制度仍主要依據既有勞動法規進行判斷，尚未全面納入ILO強迫勞動指標作為風險辨識與查核基準。此一制度設計，使我國在「國內合法」與「國際合規」之間出現明顯落差。企業即使在國內勞動檢查中被認定為符合法令規定，仍可能因未符合國際人權標準，而在國際供應鏈監管機制下被認定存在強迫勞動風險。此外，在現行制度架構下，政府尚未建立一致且可操作的國家級人權風險辨識與查核體系，而是將是否符合國際人權標準的責任實質上轉由企業自行承擔。此不僅增加企業在國際市場中的不確定性，也削弱國家在國際貿易與勞動人權保障上的制度支撐，使企業在面對國際監管時失去應有的制度性防護。因此，若未能從制度層面導入ILO強迫勞動指標與供應鏈風險治理架構，只僅針對個別法規進行修正，恐難以有效回應國際人權治理趨勢，有效識別供應鏈中多樣且隱性的強迫勞動型態。

(一)國際實務已普遍以ILO強迫勞動指標作為核心判準，並直接連動具體貿易限制措施；相較之下，我國目前尚未建立將ILO強迫勞動指標轉化為具體查核項目、判斷標準及裁罰依據之對照架構，致使相關法規雖形式上可對應，實務上卻難以有效辨識與認定強迫勞動風險。

1、依據美國聯邦法規規定，任何人均得向CBP舉報疑似涉及強迫勞動之進口貨物，CBP亦得主動調查，實務上，該調查程序係參採ILO所提出強迫

勞動之11項指標⁸³，認定是否涉及強迫勞動。在本案中，美國即係依據該等指標，認定G公司於生產過程中涉及多項強迫勞動風險。另歐盟於2024年12月通過之禁止強迫勞動產品上市規章，亦直接援引ILO對強迫勞動之定義，除傳統上之暴力威脅、非法拘禁及人口販運外，並將過度加班、債務束縛、預扣薪資等隱性剝削行為一併納入規範範圍。整體而言，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。

- 2、然而，我國勞動部對ILO強迫勞動指標之定位，仍停留於「可供參考」⁸⁴，尚未將其轉化為具體之查核標準或風險辨識工具，亦未納入既有勞動檢查或行政指引之核心架構。致使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。
- 3、以本案為例，美國CBP於114年9月24日對G公司發布暫扣令後，我國主管機關雖強調既有勞檢與訪視結果均屬合格⁸⁵，然相關作為並未對應國際強迫勞動指標進行實質查證，顯示現行制度仍以法規遵循為導向，而非風險導向之查核模式：
 - (1) 勞動部強調，該部與臺中市政府於114年9月26

⁸³ 依據CBP出版之「暫扣令與Finding修改指引」在「問題識別」章節中略以：「ILO已制定 11 項強迫勞動指標，協助政府、雇主及勞工更有效地識別、矯正及預防強迫勞動。勞工的意見對於確保對相關問題的準確理解至關重要。……」。

⁸⁴ 勞動部115年2月13日發布「企業防制強迫勞動參考指引」略以，「在實務應用上，若要針對企業內部風險進行盤點，可參考ILO於2012年發布並於2025年更新的《強迫勞動指標》，共有11項指標，……。」

⁸⁵ 資料來源：<https://www.cna.com.tw/news/afe/202509260140.aspx>、https://www.nownews.com/news/6735985?srsIid=AfmB0oriPY7_SPZGdpHd4XeS4CWaLM1Melywaoes201fhM09Qufy0a9a。

日至G公司，並非依就服法、勞基法或其他相關勞動法令啟動正式檢查程序；臺中市政府亦表示，是日係以「輔導」之立場至G公司瞭解實際狀況，未對CBP指控之5項強迫勞動辨識指標，進行實質查證。

(2) 勞動部表示，就美方所指控內容，臺中市政府於同年11月3日已實施勞動檢查；惟臺中市政府表示，是日執行「維護公共安全方案」聯合稽查，係依現行法規，實施「外國人生活照顧服務計畫書檢查」、「勞動基準法之勞動條件檢查」、「職業安全衛生檢查」，亦未針對受指控之高風險項目進行確認。

(3) 勞動部到院說明時表示，對於G公司被指控涉及ILO 11項指標的5項情形，與該部勞動力發展署相關的是「住宿環境」與「抵債勞務」問題。勞動部指出，該部實地訪視時發現衛浴及衣物晾曬空間存在隱私與衛生問題；抵債勞務部分，G公司已對現有移工採取零付費制度。然而，勞動部說法明顯流於本位主義，彷彿強迫勞動只與「住宿環境」與「抵債勞務」相關，而忽略其他高風險項目，亦是勞動部主管權責範圍；且其認定重點也未能反映移工或國際人權標準真正關切。例如，住宿方面，移工反映的是宿舍門禁或過度擁擠；抵債勞務部分，移工反映國內服務費，國際人權標準則關注零付費政策是否涵蓋已離職移工等問題。此外，勞動部自承亦曾接獲移工反映外宿受嚴格限制，但對於此種強迫勞動之高風險徵兆，該部卻僅以「納入指引提醒企業注意」的消極方式處理。

4、整體而言，勞動部認定與國際人權標準關注的完

整風險範圍仍存在明顯落差。此一情形顯示，現行勞動檢查結果與國際強迫勞動風險判斷之間，已無法形成有效連結，勞檢合格亦無法作為企業符合國際人權標準之證明，凸顯制度在跨境治理上的實質失效。

- 5、學者專家亦指出，臺灣目前尚無明確、整合的強迫勞動盡職政策，相關規範分散於不同法規與部會之間，缺乏交集，無法形成一致的定義、風險辨識與執法標準，造成制度空洞。現行政策多停留在翻譯或援引國際文件，未針對臺灣實際制度痛點提出具體對策，使國內規範與國際指標存在明顯落差。

(二)勞動部盤點相關法規後僅認定「扣留身分文件」及「抵債勞務」兩項與國際人權標準存有差異，已規劃修法；ILO其餘指標均已可於現行法制中找到相應規範，表面上與國際人權標準並無明顯落差。然而，實務上這些法條對應的具體違法樣態仍可能未被完整涵蓋，明顯失其保障之意。上述盤點與實務情況可見，勞動部態度偏保守，致使國際合規之主要責任仍由企業承擔。

- 1、本院為釐清我國現行法規與ILO強迫勞動指標之對應情形，曾多次請勞動部協助確認各項指標可能對應之國內法條及規範。勞動部雖提供各項指標可能對應之法規依據，但在本院進一步詢問與國際人權標準差異後，始指出目前僅「扣留身分文件⁸⁶」及「抵債勞務⁸⁷」與國際人權標準存有落

⁸⁶ 依勞動部說明，就服法第40條第1項第10款及第57條第8款規定，已禁止仲介機構違反雇主或勞工意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件，及禁止雇主非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。勞動部表示將研擬修正就服法，將明定禁止雇主或仲介留置求職人或勞工（含移工）身分文件。

⁸⁷ 依勞動部說明，勞基法第22條及第26條規定，工資應全額給付且禁止預扣；就服法第40條

差。換言之，勞動部認為除前述兩項外，其餘指標均可於現行法制找到相應規範，並未存在明顯與國際人權標準不一致之情形。此亦顯示，主管機關一方面主張現行法規已可對應國際人權標準，另一方面卻無法有效回應實務上已出現之強迫勞動風險，呈現制度認知與執行結果之間的明顯落差。

- 2、然而，縱使勞動部對強迫勞動有上述理解，仍可能無法涵蓋實務上常見的強迫勞動情形。例如，「行動限制」指標依勞動部「企業防制強迫勞動參考指引」說明，包括：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，以及實施宵禁等。本院過去相關調查亦發現，實務上雇主對移工常見有禁足、宿舍門禁及宵禁等管理措施。惟勞動部表示，對應「行動限制」之我國法令，主要為勞基法第5條⁸⁸、就服法第40條第1項⁸⁹及第57條已禁

第1項第5款規定，仲介機構不得要求、期約或授受規定標準以外之費用，或其他不正利益。私立就業服務機構收費項目及金額標準（下稱仲介收費標準）第3條及第6條對仲介機構得向雇主及外國人收取費用之項目及金額亦有規定。勞動部表示在海外招募費用部分，已訂定「企業防制強迫勞動參考指引」，引導製造業雇主負擔海外招募費，並會同經濟部加強宣導及輔導企業建立公平招募制度，以降低企業經營風險；在國內仲介服務費部分，將研擬修正仲介收費標準，鼓勵雇主負擔移工服務費，並得將所支付移工服務費列為費用報稅。

⁸⁸ 勞基法第5條規定，雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法方法，強制勞工從事勞動。

⁸⁹ 就服法第40條第1項規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。二、為不實或違反第5條第1項規定之廣告或揭示。三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。四、扣留求職人財物或收取推介就業保證金。五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。六、行求、期約或交付不正利益。七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。十、違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。十七、接受委任引進之外國人入國3個月內發生行蹤不明之情事，並於1年內

止及限制仲介機構及雇主之行為⁹⁰，然而，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。本件G公司在暫扣令前，即對移工實施嚴格外宿限制，並設有宿舍門禁及宵禁等管理措施；勞動部雖已知悉此情形，惟僅表示將透過指引提醒企業注意。換言之，現行法規之「形式對應」，並不同於對強迫勞動風險之「實質涵蓋」，亦未必能有效防止或處理相關剝削樣態。

- 3、勞動部表示將修正「扣留身分文件」及「抵債勞務」相關規定，且在修法完成前推出「企業防制強迫勞動參考指引」，稱將引導企業辨識強迫勞動風險；惟企業仍須自行承擔國內法令與國際規範落差之風險，顯示勞動部在制度掌握與主動作為方面仍存不足，未能完全減輕企業承擔國際責任的風險。因此，國際責任的主要承擔仍落在企業自身，凸顯我國制度在外銷與勞工保障上的空缺。此種制度落差不僅影響個別企業，亦可能削弱我國在全球供應鏈體系中的可信度，進而影響整體產業之外銷競爭力。

(1) 勞動部長接受BBC中文採訪時表示，政府規劃

達一定之人數及比率者。十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於24小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。

⁹⁰ 就服法第57條規定，雇主聘僱外國人不得有下列情事：一、聘僱未經許可、許可失效或他人所申請聘僱之外國人。二、以本人名義聘僱外國人為他人工作。三、指派所聘僱之外國人從事許可以外之工作。四、未經許可，指派所聘僱從事第46條第1項第8款至第10款規定工作之外國人變更工作場所。五、未依規定安排所聘僱之外國人接受健康檢查或未依規定將健康檢查結果函報衛生主管機關。六、因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果。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之外國人之護照、居留證件或財物。九、其他違反本法或依本法所發布之命令。

於3年內修法，禁止製造業與漁撈業向移工收取招募費。他指出，移工人權必須符合當代標準，避免受到債務約束；同時，由於國際供應鏈品牌對勞工保障的要求日益提高，法規亦須與國際人權標準接軌。

(2) 勞動部查復本院表示，勞動者的勞動條件在我國勞基法的規範下，有應當確實遵守的最低標準，如有違反，主管機關得進行裁罰處分；「惟我國企業商品如欲輸往歐美國家之市場，除須遵守國內法規外，尚須遵守ILO強迫勞動指標、歐盟企業永續盡職調查指令(CSDDD)等國際人權標準，否則將面臨退運、扣留或銷毀產品，及失去主要銷售市場與訂單等經營風險」。

(3) 勞動部到院說明亦表示，該部的目標在於協助目前或未來與美國往來的企業，辨識強迫勞動風險；至於欲拓展其他國家或品牌商市場的企業，則應自行依循更高的國際人權標準，承擔相關責任。

(三)再者，我國已於115年2月12日與美國簽署「臺美對等貿易協定」，明確承諾接軌國際勞動規範，包括處理移工招募費、禁止扣留身分證件及禁止強迫勞動產品輸入，並於「臺美21世紀貿易倡議」談判中，認同以ILO之11項指標作為強迫勞動之辨識基準。然在此國際承諾之下，我國現行制度仍未全面導入相關指標與查核機制，顯示制度建構明顯落後於對外承諾，亦進一步擴大國內法制與國際人權治理之落差。

(四)綜上，我國現行制度未將國際強迫勞動標準納入核心，仍以現行法規條文內容作為主要判斷依據，致使國內「合法」與國際「合規」之間產生明顯落差；

主管機關亦未建立與國際接軌之風險指標與查核架構，反而要求企業自行確保符合國際人權標準，形同將國際合規責任轉由企業承擔。即便進行個別項目之修法，仍難以涵蓋多元且隱性的強迫勞動樣態，亦無法確保依法合規之企業免於國際質疑，並影響我國在國際供應鏈體系中之信賴基礎，凸顯整體制度在國際人權治理上之結構性缺口，亟待勞動部檢討改進。

三、於外媒揭露G公司疑涉強迫勞動後，臺中市政府雖依勞動部函示受理申訴並進行查察，惟查核範圍僅侷限於仲介收費、宿舍環境及仲介服務等形式性事項。檢視移工歷來向勞動部申訴內容，已呈現多項符合ILO強迫勞動指標之高風險徵象。然而案件移由臺中市政府處理後，多以「經協處後無疑義」或「移工失聯無法續處」為由結案，未再進行進一步調查或勞動檢查。也未依ILO所揭示之強迫勞動指標，對勞工工作條件、加班制度、薪資給付方式、行動自由及管理控制等可能涉及強迫勞動之核心風險進行調查，顯示地方主管機關對強迫勞動風險辨識與查核之概念與能力明顯不足，且處理態度流於消極。尤有甚者，於該公司已遭發布暫扣令、相關疑慮已引起社會關注之際，仍有勞工向勞動部申訴該公司未依法給付加班費，並以打兩張卡方式規避檢查等情事。然相關申訴經勞動部三度轉請臺中市政府處理，地方政府仍以「內容屬前案範圍」為由，拒絕啟動實質勞動檢查，顯見其對勞工申訴案件未能依法善盡調查責任。臺中市政府於本案中未能依據強迫勞動風險指標進行實質調查，查核作為流於形式；勞動部對地方政府之查核品質亦未善盡督導責任。此一制度與執行面之缺失，使相關企業可

能涉及之強迫勞動風險未能及時被辨識與處理，不僅影響我國勞工基本權益保障，亦可能增加企業面臨國際制裁與供應鏈風險之可能。

(一)G公司於113年6月27日遭外媒報導其產品可能涉及強迫勞動，勞動部雖掌握輿情並交由臺中市政府查察，但臺中市政府對本案之查核，偏重形式確認，未能透過文件調取、資料留存及交叉比對等方式進行實質審查，致相關違法疑慮未獲有效釐清。

1、自112年起至114年9月底止，臺中市政府共對G公司實施15次外國人在臺工作之管理及檢查，其中14次是移工入國或接續通報之訪視檢查，僅1次為申訴檢查；該申訴檢查即勞動部於113年6月27日轉交外媒報導之案件。外媒報導內容已於調查意見一中詳述，此處不再贅述。

2、勞動部於113年7月12日函請臺中市政府依法查察，臺中市政府於7月23日實地檢查，並於8月8日回函勞動部表示「尚難認G公司有違法情事」。臺中市政府查處情形及本案調查發現如下：

(1) 臺中市政府簽辦處理情形略以：現場未發現有未依生照書裁量基準執行之情形。該府現場抽訪移工，5名移工均表示確有支付母國相關費用，然並無異議。該府認定G公司宿舍並無擁擠或髒亂情形。該公司亦未訂立懲罰性管理規定，且我國仲介公司收取服務費皆有提供相關服務，該府認定上述各項均無問題。該府亦訪談雇主代表，雇主代表表示，移工支付母國過高費用及額外防逃費屬移工母國收費範疇，與該公司無關，該公司亦不知情。對於外媒報導指出該公司移工宿舍擁擠髒亂，且訂有懲罰性管理(如不遵守規定將被驅逐出境或減薪)一事，

雇主澄清並不屬實。該公司強調，其移工宿舍及管理均依規定辦理，且目前委託之4家仲介公司皆有提供完整的移工相關服務。

(2) 經比對臺中市政府對移工及雇主之談話紀錄，本案查察呈現形式化、缺乏實質查核：談話內容依固定範本(例稿)進行，移工回答高度一致且多為「對此無問題」，地方政府並未針對個別情況進行深入追問或交叉驗證，可能導致實際違規情形未獲揭露。地方政府針對母國費用、防逃費、宿舍管理及仲介服務調查，但並未延伸檢視是否有違反法令規定的實際證據、是否存在隱性或強制性要求(如口頭承諾、違規扣薪、威脅遣返等)等，調查深度不足，難以有效釐清潛在違法情形。

〈1〉關於母國費用及防逃費：3名泰國籍與2名越南籍移工皆表示，支付費用約2,600至5,700美金，防逃費支付給母國仲介，對此均「無問題」。

〈2〉關於宿舍管理與懲罰性管理：5名移工均表示，宿舍未見擁擠或髒亂情形，G公司亦未訂立懲罰性管理規範。

〈3〉關於仲介服務提供情形：5名移工均表示，臺灣仲介公司皆有提供相關服務。

(3) 綜合前開查核情形，臺中市政府對本案之查核，多係依賴移工於表單之勾選結果及訪談陳述即為認定，未進一步調取、留存或交叉比對相關書面資料，查核方式偏重形式確認，缺乏實質審查，難以有效釐清是否存在違法情形。

〈1〉本院請臺中市政府就「G公司疑有自所聘僱移工之工資中代為扣除服務費」之情形，說

明其查核方式及結果。該府表示，係透過「外國人私立就業服務機構收取外籍勞工費用調查表」，以中外語表單向移工詢問，並依移工於表單勾選之結果，認定雇主未代為扣除仲介服務費。另就服務費收取方式，亦係依表單填復內容，認定仲介公司未預先收費，且係由移工自行繳交或由仲介公司向移工收取，因而認無自工資中扣除服務費之情形。

〈2〉本院進一步詢問臺中市政府，於檢查當日是否曾調取、查閱或留存G公司聘僱移工之薪資明細表，以確認薪資扣項情形。該府表示，係依移工於「外國人私立就業服務機構收取外籍勞工費用調查表」之勾選內容，認定雇主於發放薪資時有提供中外文對照之薪資明細表；另稱當日雖有提供薪資明細表供查閱，惟僅進行現場確認後即予返還，並未留存相關資料。

〈3〉本院亦詢問臺中市政府，是否曾查核G公司所聘僱移工與受委任仲介公司間之書面契約，及仲介公司之相關服務紀錄。該府表示，係依移工於「外國人私立就業服務機構收取外籍勞工費用調查表」之勾選結果，認定雙方已有簽訂書面契約；並依訪談紀錄中抽查移工之陳述，認定仲介公司每月依規收取服務費且有提供相關服務。據此，認定本案未查有仲介公司收取服務費而未善盡受任義務之情事，且移工均無異議。

3、勞動部於收受臺中市政府查復結果後，即據以認定「尚難認G公司有違法情事」並予結案，未再

進一步要求補充查核或自行啟動調查程序。本院詢問勞動部，對於地方政府查處結果是否設有監督確認或必要時逕行補充查察之機制，該部表示，如認查處結果有不明之處，得再函請地方政府查明。惟本案在地方政府查核方式偏重形式確認、相關違法疑慮尚未經實質釐清之情形下，勞動部仍未認有進一步查明之必要，逕予結案，顯未積極督導地方政府落實查核，亦未善盡中央主管機關之監理責任。

(二)本案調查發現，移工提出與G公司相關之諮詢與申訴案件內容多涉潛在違法行為，惟臺中市政府多以協處結案，未依職權查核違法疑慮；勞動部對此長期處理偏差未予導正，致案件流於形式處理，違規情形未被有效辨識及矯正，監理功能顯失其效。

- 1、勞動部1955專線自112年至114年12月31日期間，共受理G公司所聘僱移工就雇主契約爭議、薪資、勞動條件及生活管理等事項提出諮詢及申訴案件計49件。依勞動部說明，其中申訴案件31件，均已派案由臺中市政府辦理；諮詢案件18件，由1955專線人員逕予說明。諮詢案件雖未進入查核程序，但內容亦多涉及勞動條件及薪資疑慮，反映潛在違法風險。綜上所述，該公司及其仲介對移工之管理，已涉及多項ILO強迫勞動指標所列之高風險徵兆，且各項資訊來源彼此呼應、相互印證，相關情形已於調查意見一中詳述，爰不再贅述。
- 2、臺中市政府查復上開申訴案件處理情形，扣除申訴人為經查獲收容之失聯移工之案件後，計13件，其中12件之處理結果均為「經協處後無疑義，……」即結案；另1件為「外國人行蹤不明，

無法續處」而結案。

(1) 有12案為「經協處後無疑義」即結案部分(上表除序號9以外)；經比對臺中市政府提供1955專線受理案件後續回復暨追蹤處理情形紀錄單上所載內容，略以：

〈1〉所有案件均是以協處結案取代依法查處，致G公司疑似違法情形未經釐清(以下自12案中摘選4案為例)

《1》有關A君申訴仲介向移工收取旅館費用9,840元，已歸還其他同事該筆費用，但該仲介遲不歸還一事，經該府電話聯繫仲介及A君協處後，結果如下：仲介已將費用還給A君，A君表示針對申訴內容已無爭議。惟依上述情節，仲介違法超收費用或未依請求返還，已涉嫌違反就服法規定，尚非事後返還費用即可免除其違法責任。

《2》有關B君申訴未請過特別休假卻被扣工資一事，經該府電話聯繫仲介及B君協處後，結果如下：G公司已將特別休假工資計算給B君，B君表示針對申訴內容已無爭議。惟依上述情節，雇主未於規定期限內核發未休日數工資，已涉嫌違反勞基法規定，亦非事後補發工資即得排除其違法情事。

《3》有關C君申訴公司未依約發給獎金一事，經該府電話聯繫仲介及C君協處後，結果如下：公司已同意發給獎金，C君針對申訴內容已無異議，已撤銷申訴。惟該獎金是否已明訂於勞動契約或工作規則，或具工資性質，尚有釐清必要；如屬之，雇主未依約發給，已涉違反勞基法規定，尚非

雇主事後同意補發即可解免其違法責任。

《4》有關D君申訴有關協助取回證件一事，經該府持續電話聯繫仲介及D君協處後，結果如下：仲介已於○月○日歸還居留證正本及轉出廢聘函，D君表示對於申訴項目已無任何爭議，已無其他續處，惟依上述情節，仲介未即時返還證件之行為，已涉嫌違反就服法規定，並非事後返還證件即得免其應負之法律責任。

〈2〉本院請勞動部確認，對於申訴案件中涉及具體且明確之疑似違法事項，倘事後雇主或仲介經協調返還款項或達成共識，主管機關是否仍應依法啟動行政調查程序，以釐清是否存在違法事實，並依規定為相應處分。勞動部表示：「民眾申訴雇主或仲介違反相關法令之案件，即便雇主或仲介於事後經協調返還款項或達成共識，此為勞工個別損害獲得補救，並不影響主管機關依法對雇主或仲介違反法定義務進行查處之責任」。

(2) 另有1案為「移工行蹤不明，無法續查」而結案；經比對勞動部提供通話譯文、臺中市政府之說明，略以：

〈1〉移工於111年12月間依我國仲介公司要求，交付1萬5,000元作為「防止逃跑」押金⁹¹，並取得收據，約定期滿返國時返還。因雇主終止契約，移工轉換雇主期限屆滿後欲返國，

⁹¹ 依勞動部勞動法令系統查詢就服法第5條第2項規定第3款規定之英譯版為「3. Retaining personal belongings of job applicants, or demanding deposits or bonds from job applicants or employees.」其中deposit(押金)與bond(保證金)皆被使用。本文敘述移工申訴時，沿用通話譯文所記載之「押金」；其餘一使用「保證金」。

已購買機票，惟仲介公司表示須待其返抵越南後始予返還該筆押金，並擬自押金中扣除機票費用。移工認為其並無違反約定情事，請求在返國前可以拿回扣除機票費用後之剩餘款項。

〈2〉臺中市政府之卷證中附有中、越文切結書，載明本件移工自願交付履約保證金以遵守公司管理規定，承諾若違規被遣返或提前離職，以此金額賠償公司損失⁹²。此情形涉及收取押金，違反就服法規定⁹³，亦可能違反民法第247條之1，應屬無效⁹⁴。

〈3〉另查，該移工係112年12月18日上午9時許致電1955專線，明確表示將於翌日(即12月19日)晚間7時搭機返回越南，且機票係由仲介代訂並支付費用。惟臺中市政府卷復顯示情況弔詭，與仲介說法明顯不同，而臺中市政府亦未盡查核即採信：

《1》112年12月20日，臺中市政府致電G公司說明申訴內容，並宣導就服法規定，該公司表示將請仲介返還押金。

《2》仲介同日致電臺中市政府，提供移工簽署之切結書，並稱已與移工約定於12月21日

⁹² 完整內容為「本人為G公司員工，於112年1月1日期滿，原本申請期滿轉出，茲在部經理擔保之下，本人已獲准續聘，為確保本人將遵守公司各項管理規定並且會做到期滿，本人自願將新臺幣1萬5,000元交給公司保管。此為履約保證金，若因任何理由，包含個人因素，違反規定被遣返而中途解約返鄉或逃逸，本人願意用這筆款項賠償公司因本人不能完成合約所造成的損失。此為本人自願，因口說無憑，特例此書以茲證明」。

⁹³ 就服法第5條第2項規定，雇主招募或僱用員工，不得有扣留求職人或員工財物或收取保證金等情事；第40條規定私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得扣留求職人財物或收取推介就業保證金。

⁹⁴ 民法第247條之1規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」

於公立就業服務站報到時返還押金。

《3》仲介於12月21日告知該府，移工未至就服站報到，並稱移工表示放棄押金、擬逃逸；仲介於3日後書面正式通報移工失聯。

《4》臺中市政府表示無法聯繫移工，遂以「移工行蹤不明，事證不足，無法續查」為由結案。

〈4〉惟依臺中市政府所述，相關事實已臻明確：G公司由仲介代為向移工收取履約保證金，行為本身即屬違法，仲介公司並提供與移工之切結書，確認保證金確實存在。雖然移工訴求僅是要求返還，仲介亦在主管機關要求下與移工約定返還。然而，無論移工是否收到返還的押金，均不改變G公司或仲介涉嫌違反就服法規定之情事；因此，主管機關未依職權進行實質查核，致疑似違法情形未獲釐清，行政處理明顯不當。

〈5〉本院請勞動部確認，即使移工行蹤不明，主管機關是否仍應就已揭露之疑似違法行為進行必要查察。勞動部表示：「移工失聯雖可能影響訪查，地方政府仍應本於職權，對檢舉內容所涉雇主可能違法事項，採取適當調查措施。」足見主管機關尚不得逕以無法續查為由結案。

3、綜合前述申訴案件處理情形，觀察地方政府長期以協處替代查核，中央主管機關亦未建立有效督導與導正機制，致違法疑慮未獲實質釐清，制度運作顯有失靈之虞。

(1) 勞動部強調，依就服法規定，外國人在中華民國境內之管理與檢查屬地方政府權責；另稱該

部1955專線並無處理移工申訴案件之實權，僅負責受理後以電子方式派案，以利地方政府即時查處。然而，該部未就案件後續處理情形建立有效督導及檢核機制，其上開說法，難謂已善盡中央主管機關之監理責任。

(2) 通話譯文顯示，1955專線人員對移工回應內容明顯欠缺專業，例如告知移工：「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。」此種說法易使移工誤以為收取押金並無違法風險，也可能影響其後續行動與申訴意願，凸顯中央主管機關對1955專線管理與督導存在明顯疏漏。

(三) 本案於調查期間另接獲G公司聘僱本國勞工向本院陳情略以，其等曾就公司疑違反勞基法情事向勞動部提出申訴檢舉，惟勞動部及臺中市政府之處理均欠積極，置勞工基本權益於不顧，亦暴露查核制度運作不當，致違規情形無法獲有效處理。

1、本院114年11月26日接獲陳情案，內容略以：

(1) G公司平日不准勞工申報加班，且不允許打卡以避免留下加班紀錄；勞工常工作至晚間九、十時。僅於星期六得申報加班，惟加班工時僅以補休方式處理；星期日上午時，公司要求勞工以手動簽到方式記錄出勤。

(2) 上開情節已向勞動部陳情，惟該部表示，須先向公司提出加班申請並經拒絕後，始得進一步申訴。然而公司系統根本無法完成加班申請，導致實際救濟途徑受阻。

2、勞動部要求陳情人須先向公司提出加班申請並經

拒絕後始得申訴，然而公司系統實務上無法完成申請程序，該部仍以此為前提，未審酌實際運作情形，程序拖延，阻礙民眾救濟。

(1) 陳情案處理過程

〈1〉陳情人於114年11月5日首度以電郵向勞動部提出申訴，勞動部要求其提供實際工作地址及工作時間資料，方能受理。陳情人於11月16日再度來信，並附加申請加班被拒之系統擷圖為證，勞動部回復，須於發生加班後先向公司申請加班費並遭拒，方得提出檢舉。

〈2〉陳情人認為其加班申請因公司與勞動部關係密切而遭壓下、救濟途徑受阻，遂於114年11月25日向本院提出陳情⁹⁵。

〈3〉陳情人於114年11月30日第三度向勞動部提出申訴，重申公司系統直接阻擋責任制人員報加班，並指出已向臺中市政府提出檢舉，但該府回復避重就輕，遂再次請勞動部協助處理。勞動部於114年12月3日函轉臺中市政府妥處，並請該府逕復陳情人。

(2) 勞動部說法與本院調查發現

〈1〉勞動部表示，陳情人初次來函時未敘明具體工作地點，且欠缺約定工作時間及實際工作時間等具體違法事實描述，該部爰依行政程序法第171條第2項規定⁹⁶，通知陳情人補充相關資訊。嗣同一陳情人再度來函，並附系統截圖，顯示申請之加班日期尚未屆發薪日，勞動部認為尚不符合「先向公司申請加班費

⁹⁵ 陳情登錄時間為114年11月25日20時42分47秒，本院正式收文日為114年11月26日。

⁹⁶ 行政程序法第171條第2項規定，受理機關認為陳情之重要內容不明確或有疑義者，得通知陳情人補陳之。

遭拒」之申訴前提，爰依行政程序法第171條第1項⁹⁷向陳情人說明。後續陳情人再度來函，該部才將案件函轉交由臺中市政府辦理。

〈2〉本案調查發現，陳情人第1次申訴即指出公司「不准報加班」，然而勞動部先後以「尚未屆發薪日」、「加班日期在申訴日期之後」為由，認定陳情無理由並退回陳情人。該部後稱第3次申訴才完整說明違規情形後才函轉地方主管機關，但對照實際申訴內容，陳情人早已提出相關違規情形。勞動部前後理由反覆、拖延程序，實質上阻礙民眾救濟途徑，也顯示該部未審酌實際運作情形。

〈3〉勞動部改口稱：「主要癥結在於無法藉由前後兩函確認管轄，將案件派往確切機關以妥處」；惟查陳情人第2次申訴內容，即已留有G公司工廠之地址(臺中市區)及聯絡電話(04開頭)，足以確認轄管地方政府，可直接辦理。勞動部此說法與實際可掌握資訊明顯不符，顯示其程序推託，未積極審酌可行處理方案。

3、臺中市政府援引法務部函釋向本院解釋，稱陳情事項屬前案同一行為，不再重複查核。惟前次勞動檢查並未涵蓋陳情範圍，對陳情人所提出違反勞基法疑義亦未做實質回應；陳情人續訴指出，公司未公告制度修改，改善亦未落實。該府顯避重就輕，未能保障勞工基本權益。

(1) 陳情案處理過程

⁹⁷ 行政程序法第171條第1項規定，受理機關認為人民之陳情有理由者，應採取適當之措施；認為無理由者，應通知陳情人，並說明其意旨。

- 〈1〉陳情人於114年11月16日再度向勞動部提出申訴的同時，也向臺中市政府提出相同內容申訴；該府於同年月21日回復陳情人（內容未提供本院），對照陳情人114年11月25日向本院提出的陳情內容，顯然回應避重就輕，使陳情人覺得申訴未獲實質處理。
- 〈2〉陳情人於114年11月30日及12月8日再向臺中市政府申訴；連同勞動部於同年12月3日函轉內容，該府於12月9日回復陳情人，稱已實施勞動檢查並裁處在案，並指出陳情人就同一事由一再陳情且未提供可聯繫電話，依行政程序法第173條規定⁹⁸不予處理。此回復仍未回應陳情人關切之核心疑義。
- (2) 臺中市政府說法與本院調查發現

〈1〉檢舉內容與查核落差

《1》彙整本件陳情人之檢舉內容，可歸納為二：

「一為不允許勞工就加班部分辦理出勤打卡，或要求勞工同時使用兩種打卡方式；二為片面規定加班一律以補休處理」。前開情形，涉有未依法給付加班費及未依規定記載勞工出勤紀錄之疑義。

《2》申訴檢查理應針對陳情人所述特定違規行為樣態進行，例如本件陳情人具體檢舉之情形，調查重點應聚焦於：「一、本國勞工平日加班是否真實發生；二、出勤紀錄是否依規定如實記載平日加班；三、加班是否一律僅以補休方式處理」。值得注意

⁹⁸ 行政程序法第173條規定人民陳情案有下列情形之一者，得不予處理：一、無具體之內容或未具真實姓名或住址者。二、同一事由，經予適當處理，並已明確答覆後，而仍一再陳情者。三、非主管陳情內容之機關，接獲陳情人以同一事由分向各機關陳情者。

的是，平日晚間的加班情況及實際出勤紀錄，並非僅透過制度面文件查核即可掌握，須經實地訪視或其他具體查察手段方能確認，否則難以驗證陳情人所述之違規情形。

《3》然而，臺中市政府於114年11月3日實施勞動檢查，僅查閱工時、工資及延長工時等制度面文件，未進行現場訪視或核對實際出勤紀錄，無法掌握平日晚間加班及加班紀錄真實性等具體運作情形，其查核範圍與檢舉事項明顯不相對應。

〈2〉行為數抗辯與法律論證

《1》臺中市政府主張，本件陳情人於114年11月30日之陳情，發生於裁罰處分送達前，依行政法上行為數區隔之法理，仍屬前案同一違規行為。然行為數之判斷，僅用於行政罰裁罰次數及評價範圍之界定，旨在確定違規行為之評價單位，並非得以此免除主管機關對個案事實進行查明之職責。縱認本件屬同一行為，主管機關仍應對陳情人所揭示之具體違規事實進行查明，不能僅以行為數未切割為由，拒絕或怠於實施必要之勞動檢查。

《2》尤其，本件前次勞動檢查僅查閱工時、工資及延長工時等制度面文件，未進行現場訪視或核對實際出勤紀錄，無法掌握平日晚間加班及加班紀錄真實性等具體運作情形，事實基礎本未完備。在此前提下，對於後續陳情所指相同或類似違規樣態，主管機關自應進一步查察，以確認違規事

實是否持續存在及其具體情形，俾維行政調查之完整性與裁罰基礎之正確性。

《3》若僅以「屬同一行為」為由，即拒絕實施勞動檢查，實質上將行政罰上之評價概念誤用為免除調查義務之理由，不僅有違行政機關應依職權查明事實之基本原則，亦恐使持續性違規行為無法被有效掌握，削弱勞動法令執行效果，難謂符合法治國家對行政監管之要求。

4、勞動部及臺中市政府於本案處理中未落實實地查核與改善督導，顯致陳情人訴求未獲有效保障，凸顯主管機關制度運作及行政監管之不足，與保障勞工基本權益之要求明顯不符。

(1) 本院於機關詢問會議時，詢問勞動部有關本件處理結果，勞動部表示：「臺中市政府已裁處」。然查核結果顯示，所謂裁處僅係依據前次聯合稽查結果，就「未以全薪計給加班費」、「超時工作」分別予以裁處，並未針對陳情人所揭示「平日不准報加班」、「打兩張卡規避」及「假日可報加班但一律給補休」等具體違規情形重新查核。勞動部未要求臺中市政府針對陳情核心問題進行實地查察，亦未督促公司改善制度與操作，形成實質救濟缺口。

(2) 本院進一步詢問勞動部，若公司透過制度或系統設計使勞工無法依流程申請加班，主管機關應如何保障勞工加班請求權，勞動部表示權責機關應派員實施勞動檢查，以確認違法事實。然根據陳情人於114年11月30日之申訴內容，公司對相關問題完全未改善，制度與操作仍未修正。臺中市政府卻以「同一事由經適當處理

且明確答覆，仍一再陳情，依法不再處理」為由，拒絕再行回應，明顯避重就輕，實質上容許持續性違法行為存在。

(四)綜上，我國供應鏈強迫勞動查核存在制度缺口及消極作為，導致G公司問題被系統性忽略，致使相同或類似情節之申訴反覆出現；不僅反映我國對強迫勞動風險掌握不足，也增加企業面臨國際制裁及貿易風險，使勞工權益長期受損，並助長企業誤判自身法遵情況，進一步加劇勞工權益受侵害的風險。

四、依美國CBP發布指引，企業如欲證明已排除強迫勞動風險，並建立防範再發之監督機制，除應進行風險辨識、查核及改善外，尚須建置有效且具公信力之申訴制度，使勞工得於安全、免於報復之環境中反映問題並獲得適當救濟；必要時並應納入第三方或勞工組織參與，以提升制度之可信度。本案中，G公司雖設有內部申訴機制，惟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。又依勞動部說明，該專線僅具受理後轉由地方政府查處之派案功能，與國際要求之企業內部申訴及即時處理機制，仍有相當差距。由此可見，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。在此前提下，我國雖已提出相關政策規劃及作法，包括發布企業防制強迫勞動參考指引、規劃推動企業盡職調查，以及研議修法以回應國際公平招募要求等，即使部分措施因應國際規範調整進程，企業所面臨之強迫勞動風險與國際責任並未減輕，仍待加速推動。

(一)美國CBP對G公司發布暫扣令後，經濟部表示，臺灣

一向重視全球供應鏈的勞工條件，將與勞動部合作，協助G公司釐清可能涉及的強迫勞動議題，爭取CBP儘早撤銷暫扣令⁹⁹。到院說明時，經濟部強調，長期以來一直提醒企業遵循法規。勞動部則指出，G公司未違反勞基法，且已為新引進移工負擔仲介費用，政府將協助企業積極與美方交涉¹⁰⁰。與此同時，G公司指出，即便完全遵循國內法規，也不一定能符合國際標準¹⁰¹。此情形顯示，經濟部與企業對強迫勞動議題的理解仍以國內法規為主，對國際標準掌握不足。

(二)依美國CBP發布之「暫扣令與Finding修改指引」，企業須證明供應鏈不存在強迫勞動風險，並建立防範再發的監督機制，其中包括風險辨識、查核、申訴及補救等多項要求。指引特別強調，企業應建立有效且可信的申訴機制，使勞工能在安全、無報復的環境下反映問題，申訴能被及時受理並提供實質補救，機制須具透明度與可稽核性，必要時可納入第三方或勞工組織參與以增加公信力。綜上，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。

(三)經濟部、勞動部均表示，對遭發布暫扣令的G公司提供協助¹⁰²。但調查發現，企業在申請撤銷暫扣令時，將CBP指引要求企業自行建立可信且具補救功

⁹⁹ 風傳媒114年9月25日新聞，資料來源：<https://www.storm.mg/lifestyle/11069912>。

¹⁰⁰ 央廣114年10月2日新聞，資料來源：<https://www.rti.org.tw/news?uid=3&pid=167628>。

¹⁰¹ 聯合新聞網114年10月3日新聞，資料來源：<https://udn.com/news/story/7238/9046973>。

¹⁰² 115年2月4日機關約詢會議時，經濟部代表表示：「本案發生後第一時間聯繫G公司，建立聯繫窗口並成立LINE群組，協助其與CBP聯繫。另提供美國律師意見供其參考，並辦理2場強迫勞動宣導說明會，邀請美國及歐洲律師說明相關規範。」勞動部代表表示：「本部已與G公司建立聯繫窗口，並與經濟部合作協助企業提出改善計畫；解除暫扣令須經勞工參與，並由第三方稽核確認改善情形。」

能的申訴機制，誤解為可完全依賴政府既有平台或另設新管道。G公司雖已有內部申訴流程，但認為若另設獨立申訴機制，不僅成本高昂，且何時符合撤銷暫扣令標準尚不明確，因此期待政府的1955專線能與內部機制協作，並協助向CBP說明其可信度與功能性。此一情形顯示，經濟部與勞動部在輔導企業符合CBP國際標準及申訴機制建立方面仍有不足；若未充分認識此差距，暫扣令之撤銷進程恐受影響，亦不利於避免類似事件再發生。

(四)我國相關機關雖已提出多項政策規劃並提供企業輔導，惟整體推動仍偏向前期準備，尚未積極因應國際供應鏈人權治理之即時要求。就進度而言，我國企業與人權國家行動計畫¹⁰³第2版已於114年陳報行政院，但尚待核定¹⁰⁴；臺灣企業供應鏈尊重人權方案亦為草案，尚未正式施行¹⁰⁵；目前經濟部僅公布HRDD操作手冊初稿¹⁰⁶。勞動部則於115年2月13日發布企業防制強迫勞動參考指引，稱將與經濟部合作，辦理宣導及入場輔導。此外，經濟部原規劃自115年起推動HRDD¹⁰⁷，表示配合歐盟企業永續盡職調查指令延後實施¹⁰⁸；然而，我國企業所面臨的強迫勞

¹⁰³ 我國於109年12月10日依據聯合國工商企業與人權指導原則發布臺灣的「企業與人權國家行動計畫(National Action Plan on Business & Human Rights, NAP)；依經濟部說明，NAP第2版(NAP 2.0)於113年啟動編修。

¹⁰⁴ NAP 2.0草案中，經濟部新增與企業供應鏈管理相關之項目包括：禁止強迫勞動貨品進口、推動企業實施人權盡職調查(Human Rights Due Diligence, 下稱HRDD)、設立國家聯絡點。

¹⁰⁵ 為進一步落實NAP，經濟部依據行政院指示同步研擬「臺灣供應鏈企業尊重人權指引(後依委員會議修正為「臺灣企業供應鏈尊重人權方案)」，於同年3月5日將草案提報行政院，經依該院審查意見修正後，再於同年5月5日提報行政院，尚待該院核定。

¹⁰⁶ 經濟部表示，該手冊(稿)係配合114年10月對HRDD方案受規範對象進行宣導時，公開供各界提出評論，俾利持續改進之用；強調該手冊無強制力，非唯一操作標準，亦非作為法律上之認定標準。

¹⁰⁷ 臺灣企業供應鏈尊重人權方案(草案)規劃由營業額達500億元之製造業上市櫃公司，自115年起率先實施HRDD，並自116年起將調查結果揭露於上市櫃公司永續報告書中。

¹⁰⁸ 經濟部表示：「因全球企業人權指標之指標歐盟於114年12月再發新聞表示為減輕企業行政

動風險、國際市場責任及供應鏈管理需求，並不會因歐盟延後實施而消失。整體而言，政策雖有規劃與輔導，但部分仍停留於草案或調整階段，對即時國際要求仍難稱積極因應。

(五)綜上 本案反映政府在預防類似事件上仍面臨挑戰 G 公司雖強調遵循國內法規，但對國際人權標準及供應鏈治理掌握不足，且傾向倚賴政府平臺作為申訴管道，顯示企業與有關機關對CBP指引核心要求的認知仍存在落差。若未補強輔導、監督及資訊透明度等措施，暫扣令之撤銷進程可能受影響，亦難以避免類似事件再度發生。政府應持續協助企業強化申訴及補救機制，促使其由被動守法轉向主動落實人權責任。

肆、處理辦法：

- 一、調查意見一至二，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見三，函請勞動部、臺中市政府確實檢討改進見復。
- 三、調查意見四，函請勞動部、經濟部確實檢討改進見復。
- 四、本案報告經委員會討論通過後，公布調查事實及意見；附件(含附錄/表/圖)不予公開。內容中涉及個人資料、企業敏感資訊(含營業秘密)或公司名稱部分，將依法遮隱後公布。
- 五、調查意見，移請本院國家人權委員會參考。

調查委員：王幼玲、賴振昌、紀惠容

負擔，提升產業競爭力，歐盟企業永續盡職調查指令實施日期將再延1年至118年7月實施，爰我國之HRDD方案之實施似有再酌空間」。