

企業防制強迫勞動參考指引

勞動部

115 年 2 月 13 日

目錄

一、 前言	1
二、 強迫勞動之指標及其內涵	5
指標一：濫用弱勢處境(Abuse of vulnerability)	9
指標二：欺騙(Deception)	9
指標三：行動限制(Restriction of movement).....	10
指標四：孤立(Isolation).....	10
指標五：人身暴力及性暴力(Physical and sexual violence)	11
指標六：恐嚇及威脅(Intimidation and threats)	11
指標七：扣留身分文件(Retention of identity documents).....	12
指標八：扣發薪資(Withholding of wages).....	12
指標九：抵債勞務(Debt bondage)	13
指標十：苛刻的工作及生活條件 (Abusive working and living conditions).....	14
指標十一：超時加班(Excessive overtime)	14
三、 企業行動方案架構	15
四、 企業自我評估項目與參考文件	19
五、 主要國際行為準則之稽核標準與流程說明	31
六、 國內相關法令規範	42
七、 強迫勞動案例	60
八、 企業防制強迫勞動參考指引 QA.....	78
附錄一、強迫勞動風險自我評估表	85
參考文獻	107

一、前言

近年來，國際間對供應鏈人權的監管力道顯著增強，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。國內外相關案例顯示，企業與供應鏈若有強迫勞動情形，可能面臨產品遭扣押、禁止進口等不利後果，進而對企業運營及商譽造成重大影響。因此，特訂定此參考指引，協助企業建立防治強迫勞動之機制，並說明國內現有法律對強迫勞動的規範與法律責任，以及提供國內外涉及強迫勞動的相關案例，使企業能藉由實際情境對強迫勞動有更清楚的認知。以下將依序說明在企業經營與供應鏈管理中禁止強迫勞動的重要性，以及訂定本指引之目的。

(一)禁止強迫勞動之重要性

在人權議題的範疇，「禁止強迫勞動」屬國際普遍承認之核心勞動基準，是所有勞工應享有的基本權利之一。根據國際勞工組織(ILO)的所採定義，強迫勞動(Forced Labor)是指在任何形式之懲罰威脅下，被迫從事之工作或服務，且該人並非自願提供該等勞務。這種行為違反了人類最基本的自由與尊嚴，並且常伴隨債務束縛、文件扣押、工資苛扣、限制行動自由或恐嚇等不當手段。強迫勞動不僅嚴重損害勞動權，更造成對「人格尊嚴、自由與免於剝削」的嚴重侵害。因此，ILO 透過第 29 號《強迫勞動公約》與第 105 號《廢止強迫勞工公約》，以及《強迫勞動指標》(Indicators of Forced Labor)，不僅要求廢止強迫勞動，也提供了對強迫勞動的定義與判斷準則。

對於強迫勞動議題的關注，本質上源自於人類最基本的自由與尊嚴，而強迫勞動的行為同時也抵觸國內相關法律，如勞動基準法、就業服務法、人口販運防制法及刑法等。然而，強迫勞動常涉及隱蔽性高的非法行為，如債務奴役、強制限制行動等，受害者常因弱勢處境、語言障礙、恐懼報復而不敢發聲，單位若缺乏足夠資源與專業，將難以全方位察覺並保障受害者。因此，在遵守國內法律的同時，仍需結合外部的監督與規範。尤其

企業供應鏈跨越多國家、多層級的承包商，這些都使得企業本身在預防、辨別強迫勞動風險的能力受到極大挑戰。2024 年美國國務院年度「人口販運報告」中認為，雖然台灣近期打擊人口販運犯罪努力獲得肯定，但仍需持續改善，因為根據相關調查，在台灣境內的外籍移工仍遭受招聘費用過高、債務奴役及勞動條件不佳等問題。

與強迫勞動風險密切相關的另一項議題為「公平招募(Fair Recruitment)」，因為不公平的招募過程常是強迫勞動的風險來源。例如移工若需自行支付高額的招募費用，極易陷入債務束縛，形成債務奴役，視為強迫勞動的一種表現形式。對此，國際勞工組織(ILO)的公平招募倡議自 2014 年起，致力於推動此類標準，防止不公平的招募與剝削行為，並為企業與政府提供實務指引，強調監督與嚴格審核招募(仲介)機構以保障勞工權益。公平招募原則的要求是由雇主或招聘方承擔招募費用，不得要求勞工承擔招募費用及相關成本，避免造成債務負擔與經濟性壓迫。企業及招募機構應確保招募過程公開透明，提供清楚完整的工作條件說明，保障求職者知情權和選擇權。招募過程合乎公平招募原則，即能有效降低強迫勞動的風險。

(二)訂定《企業防制強迫勞動參考指引》之目的

為維護勞動者基本尊嚴，國際社會已逐步將消除人權侵害視為全球共同責任，並透過制度化的國際規範加以落實。聯合國《工商與人權指導原則》(UNGPs)明確指出，國家與工商企業在保障人權上各自負有不可推卸的責任；經濟合作暨發展組織(OECD)亦透過《多國籍企業指導綱領》，將人權盡職調查(Due Diligence, DD)列為企業應遵循之行為準則，以降低其營運及供應鏈中對人權與環境造成的不利影響。

隨著國際規範越來越明確，各行業與商業聯盟開始與認證機構合作，自主地建立人權與社會責任機制，例如社會責任驗證標準 SA8000、電子業供應鏈所採行的 RBA 行為準則。同時，各國政府已不再僅仰賴企業自律，

而是透過立法強化企業的人權責任，如英國與澳洲的《現代奴隸法》、德國的《企業供應鏈責任法》。此一發展顯示，防止企業以犧牲人權換取成本優勢，已成為國際貿易與公共政策的核心關切。近期部分國家更進一步採取制裁型措施，透過貿易手段遏制強迫勞動，並要求企業具備更高的人權風險識別、舉證與追溯能力。例如美國《關稅法》第 307 條、《維吾爾強迫勞動預防法》(UFLPA)，以及歐盟《禁止強迫勞動產品規章》(EUFLR)，均反映出對企業履行強迫勞動盡職調查義務的要求日益嚴格。

在上述全球趨勢下，國際買主與投資人日益重視供應鏈的勞動合規情形，外部的監督力道也持續在加強。若企業未能妥善管理強迫勞動風險，可能面臨貿易限制、聲譽損失、法律責任與市場排除等重大影響。因此，防止強迫勞動不僅是企業的基本責任，更關乎我國企業的國際競爭力、品牌信譽及市場進入資格。企業應以系統性方式建立即時有效的防範機制，將尊重人權原則內化於公司治理與供應鏈管理中，以因應此國際趨勢。爰此，本指引旨在協助企業依循上述國際標準，建立防制強迫勞動的行動架構，透過政策承諾、現況盤點、因應與改善措施、風險辨識與預防策略以及供應鏈管理等步驟，落實人權保障，促進產業永續與社會責任的整合發展。

本指引是依據聯合國《企業與人權指導原則》、國際勞工組織(ILO)制定的國際勞動基準(第 29 號和第 105 號公約以及 2014 年(強迫勞動公約)議定書)、OECD《多國籍企業負責任商業行為指導原則》、以及國際勞工組織(ILO)與國際雇主組織(IOE)共同編撰的 2025 年《打擊強迫勞動：雇主與企業手冊》等國際標準訂定。本指引主要作為企業制定強迫勞動禁止政策與風險管控機制的參考，協助尚未制定勞動人權政策的企業認識強迫勞動內涵，並建立初步行動架構。然而，企業仍需根據最新適用的相關國家或地區之法律與貿易規範、貿易協定、商業行為標準以及進口國的強制性規範，主動檢視、求證，並持續加強盡職調查，確保供應鏈各環節符合相關標準。換言之，本指引為提供企業基礎依據與開啟行動的起點，並非全面

合規的終點，企業應持續關注並配合相關法規與國際標準的最新發展，達到有效治理人權風險的目標，並進一步落實企業人權政策。

二、強迫勞動之指標及其內涵

(一)強迫勞動之定義

依據國際勞工組織 (ILO) 《1930 年強迫勞動公約》及 2025 年更新之《強迫勞動指標》，強迫或強制勞動被定義為：「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：

1. **工作或服務(Work or service)**：包括所有形式的工作、服務或就業，不論是公共或私人部門、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。
2. **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。
3. **缺乏自願同意(Absence of voluntary consent)**：指缺乏自由且知情的同意來從事工作，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。

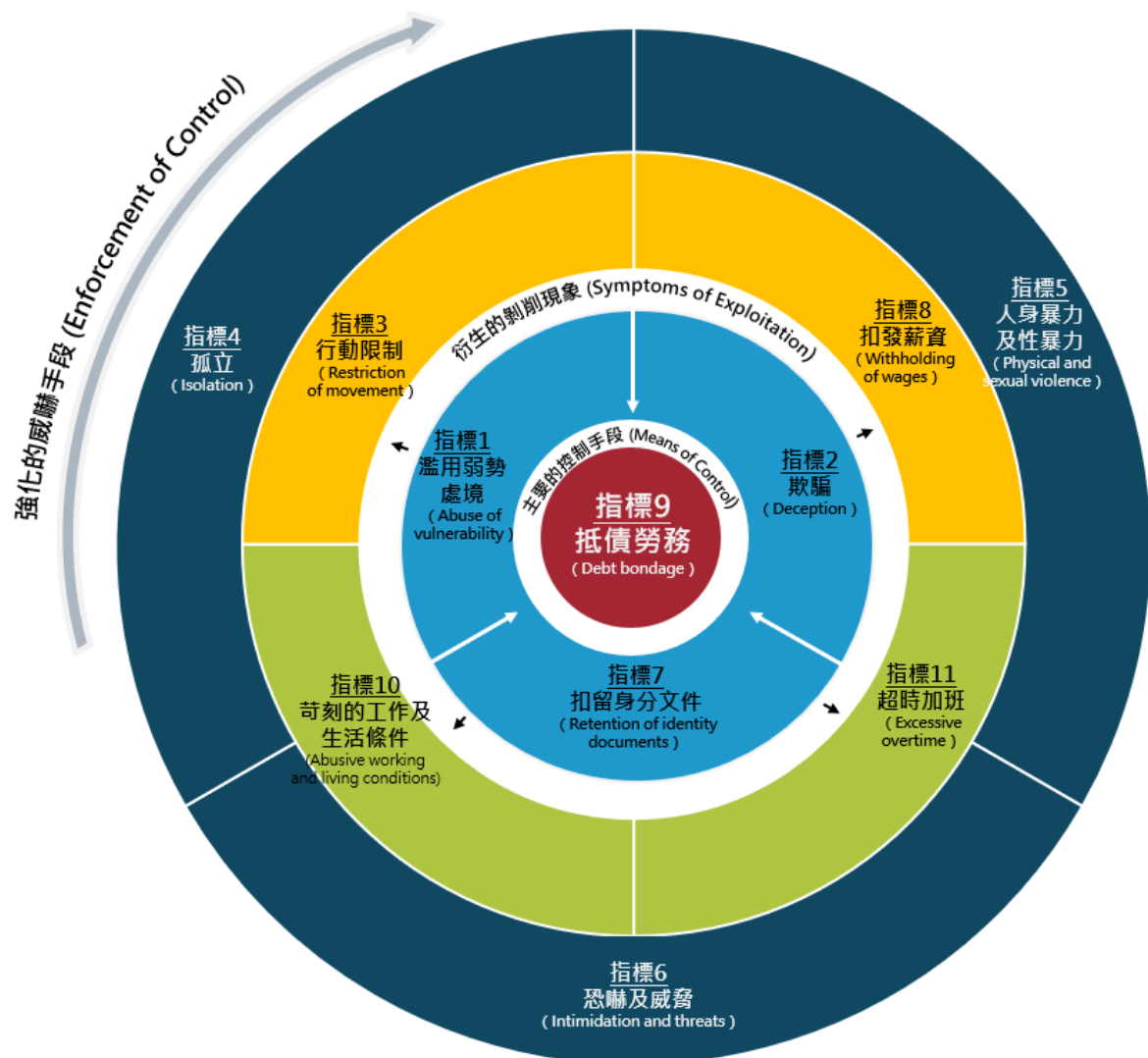
在實務應用上，若要針對企業內部風險進行盤點，可參考 ILO 於 2012 年發布並於 2025 年更新的《強迫勞動指標》，共有十一項指標，依序為：濫用弱勢處境、欺騙、行動限制、孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅、扣留身分文件、扣發薪資、抵債勞務、苛刻的工作及生活條件、超時加班。該文件是普遍受到各國參考的操作依據，能協助政府、企業與社會各界精確辨識勞雇關係在何種條件下會構成強迫勞動。此外，建議參閱附錄二之案例，透過具體情境深入理解強迫勞動在現實中的多元樣態。

(二)強迫勞動以「抵債勞務」為核心

本指引基於實務觀察，普遍而言強迫勞動是由核心的「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。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。因此，在實務檢核與政策設計上，應深刻理解

十一項指標之間的輕重層次，並將「抵債勞務」視為最核心的預警訊號與判斷依據。

同時，「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。以下將強迫勞動十一項指標以「同心圓」的方式呈現各指標之間的層次與關聯：



ILO 十一項強迫勞動指標同心圓概念圖

1.核心層：抵債勞務(Debt bondage)

在所有指標中，位於最中心的指標九「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。

2.內層：主要的控制手段(Means of Control)

內層代表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中。包括三項指標：

(1) 指標一：濫用弱勢處境(Abuse of Vulnerability)

指雇主或仲介利用勞工的弱勢(如貧窮、語言不通、不熟悉當地法律或身為非法移民)來誘使他們接受不合理的債務或工作條件。

(2) 指標二：欺騙(Deception)

身負債務或處於其他弱勢情境的勞工，由於急於尋求收入，因此在資訊不對等、甚至被誤導的情況下簽署合約。當勞工到職後發現實際工作條件與承諾不符時，往往已陷入難以脫身的剝削困境。

(3) 指標七：扣留身分文件(Retention of Identity Documents)

扣押勞工的護照、身分證或其他重要文件，作為償還債務的「抵押品」，使其無法自由離開或向外求助。

3.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。包括四項指標：

(1) 指標八：扣發薪資(Withholding of Wages)

雇主任意扣減、延遲發放或完全不支付工資。

(2) 指標十一：超時加班(Excessive Overtime)

勞工被迫從事非自願性的超時加班，勞工不僅長期處於過度勞動狀態，也失去拒絕加班與休息的自由。

(3) 指標十：苛刻的工作及生活條件 (Abusive Working and Living Conditions)

勞工在缺乏選擇與申訴機會的情況下，被迫接受不安全、不衛生或有辱人格的工作與住宿環境，長期處於身心壓迫與不平等對待之中。

(4) 指標三：行動限制 (Restriction of Movement)

為了防止勞工「逃跑」，雇主會嚴格限制其行動自由，例如將其鎖在工廠或宿舍。

4.外層：強化的控制手段(Enforcement of Control)

最外層顯示雇主如何透過社會、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。包括三項指標：

(1) 指標四：孤立 (Isolation)

將勞工與外界(如家人、朋友、工會或法律援助)隔絕，使其孤立無援，只能完全依賴雇主。

(2) 指標五：人身暴力及性暴力 (Physical and Sexual Violence)

當勞工試圖反抗或不服從時，雇主或管理者可能施以暴力或性侵犯，作為最極端的控制手段。

(3) 指標六：恐嚇及威脅 (Intimidation and Threats)

若勞工抱怨、試圖組織或尋求協助，便會遭受威脅(例如威脅遣返、解僱、或傷害其在故鄉的家人)，以強迫其保持沉默與服從。

(三)強迫勞動指標之內涵

鑑於強迫勞動往往具備隱蔽性且形式多變，不易直接察覺，國際勞工組織特別歸納出十一項強迫勞動指標，作為辨識潛在受害者的重要依據。這些指標涵蓋強迫勞動情境中常見的強制手段與非自願特徵；雖然涉及單一指標，未必直接等同於強迫勞動，但當多項指標同時存在，並經綜合判斷，有

脅迫手段、缺乏自由與知情同意等要件時，即強烈顯示該勞工正面臨強迫勞動之高度風險。以下茲就這十一項指標之具體內涵逐一闡述：

指標一：濫用弱勢處境(Abuse of vulnerability)

雇主或招募者蓄意利用勞工的弱勢處境(例如非正規的工作或居留身分)，強行施加勞工原本不會接受的惡劣勞動條件或工作任務時，即構成「濫用弱勢處境」的典型情形。在某些案例中，他們甚至會刻意製造弱勢處境，例如提供毒品或酒精給勞工，使其成癮以利控制。

其他容易造成強迫勞動的勞工弱勢處境包括身心障礙、文盲或數學能力不足，以及將工作或居留許可綁定於特定雇主的制度。弱勢處境也可能源於欺詐手法，造成多重依賴，使勞工不僅依賴同一雇主或招募者的工作，還依賴其提供住宿、食物，甚至家人就業的機會。

任何人都有可能因弱勢處境而陷入強迫勞動。然而，有些人比其他人更容易處於弱勢處境。例如，移工遭遇強迫勞動的風險是一般人的三倍。

指標二：欺騙(Deception)

欺騙指的是未能兌現對勞工的口頭或書面承諾。

強迫勞動的受害者往往是在對方承諾提供較佳的工作下被招募的。然而，一旦開始工作，原本的承諾並未實現，反而陷入苛刻的工作環境，且幾乎沒有離開的可能。虛假承諾可能涉及薪資和工作條件，也可能涉及工作性質或地點、住宿與生活條件、取得合法移民身份、雇主身份，甚至是教育機會。綜合來說，勞工在他人虛假承諾下，或未在知情同意的情況下接受工作，即構成欺騙。

當缺乏書面合約或合約條款不明確時，遭受欺騙的風險會增加。此外，若透過非正規管道取得的工作，舉證欺騙行為可能更加困難。縱使已簽署合約，欺騙行為仍可能發生。常見的例子是移工於出發前雖已簽署合意之契約，

但在抵達目的地後，卻被迫簽署另一份「替代合約」方能開始工作。該份合約可能使用勞工無法理解的語言撰寫，不僅勞動條件更為苛刻，甚至指派與原先約定截然不同的工作內容。

因被欺騙而遭強迫勞動的受害者也包括兒童，例如在某些招募或勞動安排過程中，兒童本身可能遭到欺騙，或其父母被誤導，誤以為孩子將被送往學校就讀，實際上卻是被送去工作。

指標三：行動限制(Restriction of movement)

勞工在招募過程中(例如移徙途中)以及在工作場所或雇主提供的住宿中，都可能受到行動限制。一個明顯的例子是勞工被鎖在工作場所內。這不僅侵犯了他們的行動自由，還可能在火災或其他緊急情況下因無法脫逃而造成嚴重危險。限制勞工行動的方式很多，例如：勞工未經陪同不能離開工作場所、勞工離開工作場所的時間受到限制、從宿舍到工作場所的交通必須由雇主安排、實行宵禁、法律禁止移工未經雇主許可離開國家。

特定的限制措施可能基於某些合法的考量，例如在高價物品存放地或危險工作場所設置監控設備或警衛以保障安全。然而，這些措施應當是合理且符合比例原則。

指標四：孤立(Isolation)

強迫勞動的受害者經常被隔離或孤立，如此更容易實施控制，並可防止他們逃跑或尋求幫助。孤立可以有不同的形式。受害者可能被安置在偏遠地點，不知道自己確切的位置，也無法離開。工作地點可能遠離最近的村莊或是市鎮，且沒有交通工具可用。這些情況最可能發生在農村地區或非法伐木等活動中。

勞工也可能在有人居住的地區內被孤立，例如沒收手機或其他通訊工具，以阻止他們與家人聯絡或尋求幫助。家人也可能受到直接威脅，以阻止他們試圖接觸勞工。限制勞工參加工會、宗教或社區活動的權利，也是保持

社會孤立、阻止獲取支援或建議的另一種方式。

孤立的風險對於住家型的家事勞工尤其嚴重，因為他們住在雇主家中，行動、通訊和訪客都可能受到嚴密控制，且很難透過外部監督來防止這種現象發生。在非正式部門工作容易使勞工陷於孤立，例如未登記的營業場所往往會逃避勞動檢查，勞工也可能無法受到工會保護。

指標五：人身暴力及性暴力(Physical and sexual violence)

在任何情況下，對勞工施加身體或性暴力都是不可接受的，這也是強迫勞動的重要指標之一。在某些情況下，勞工若違抗命令，可能會被威脅對其親屬施暴，或者被迫目睹管理者對同事的暴力，以阻止他們抱怨、逃跑或尋求幫助。

性暴力可被作為一種控制與羞辱的工具。在商業性剝削(Commercial sexual exploitation)的案例中，強暴常被用來「瓦解」受害者的抵抗意志、製造羞恥感，並迫使他們噤聲，使其不敢求助或揭發受虐事實。

遭受暴力的勞工可能會出現明顯的身體傷痕，如瘀傷或未處理的傷口，也可能表現出心理影響，包括焦慮、恐懼、順從、壓力或創傷後壓力症候群(PTSD)的症狀。反覆懷孕或感染性傳染病，也可能是遭受性暴力的警示信號。而綁架或誘拐是暴力的極端形式，可能被用來使受害者從事強迫勞動。

指標六：恐嚇及威脅(Intimidation and threats)

強迫勞動的受害者可能會遭受恐嚇與威脅，無論是在抱怨工作條件、試圖離職時，或甚至事先就被威脅以灌輸恐懼、強迫順從。勞工甚至可能因為恫嚇或威脅而被迫接受工作。除了暴力威脅外，常見的恐嚇形式包括：

1. 非正規的工作或移民身份：「我會向當局舉報你，你會被遣返。」
2. 對法律與權利的無知：「如果你離開住所，警察會抓你。」這會讓勞工對執法機構產生不信任。
3. 經濟依賴：威脅更嚴苛的工作條件或扣發薪資。

威脅可能直接針對勞工，也可能波及其親屬或同事：「如果你違抗，看看你或你家人會發生什麼事。」恐嚇往往是更廣泛心理暴力的一部分，旨在加深脆弱性和順從性，例如透過持續侮辱、貶低與羞辱。

在評估威脅時，必須從勞工的觀點與認知出發。即使威脅是基於迷信(例如「你會受到詛咒」)或錯誤資訊(例如「如果你跟工會接觸就會被解僱」、「這裡的勞動檢查員不可信」)，對部分勞工而言仍可能極具可信度，進而成為強而有力的脅迫手段。

指標七：扣留身分文件(Retention of identity documents)

扣留身分證件或旅行文件是一種很常見的控制手段，特別是對於移工而言。失去證件的移工往往因恐懼遭到遣返，而感到無法向當局求助。他們也可能因此無法更換工作、取得必要服務或離境。

部分雇主或仲介會無限期扣押勞工的身分證件，並藉口是為了安全考量，或宣稱正在辦理行政手續(如申請簽證)。在評估這類做法時，關鍵在於勞工是否能夠隨時自由取用其證件，且無需經過事先核准。

指標八：扣發薪資(Withholding of wages)

薪資發放的不規律或遲延，並不必然構成強迫勞動。「扣發工資」是指雇主蓄意且系統性地扣發款項(包括以強迫儲蓄或是保證金為理由扣發薪資)，藉此迫使勞工留任並阻止其離職。勞工往往因擔心失去被積欠的薪資，而被迫繼續留下來工作。

評估此問題的關鍵在於，雇主是否藉由蓄意扣發薪資或是未全額給付工資，來限制勞工終止僱用關係或轉換雇主的自由。雇主可能會利用各種不實理由來規避支薪，而這也形同扣發薪資，例如：聲稱工作品質不佳，或低報實際完成的工作量、設定不可能完成的生產目標、以實物支付工資而非現金、針對缺勤或其宣稱的錯誤實施罰款，以及非法或任意扣除工作工具、食物、住宿或招募費用。

證明工資被扣留可能具有挑戰性。工資單與記錄可能被偽造，或勞工的銀行帳戶由雇主控制。此外，在某些情況下，工資雖存入勞工帳戶，但勞工被迫以現金返還給雇主或第三方，藉此製造符合規定的假象，其實是扣發薪資。

指標九：抵債勞務(Debt bondage)

抵債勞務是指人們為償還雇主或招募者(仲介)的債務，被迫在違反其意願的情況下工作。有些債務是遭到蓄意操縱，以致所需償還金額遠高於原本債務金額，甚至永遠無法償還。這種情況可能出現在下列情形：償還條款不明確、勞工被迫支付過高的食宿費用、非法扣除工資、帳目造假、非法收取極高利息。其結果導致勞工被無限期地束縛於雇主或債權人，時間可能長達一個產季、數年，甚至跨越世代。

抵債勞務未必是因為本人欠債，在某些案例中，子女被招募工作以償還父母的債務，例如貸款，這也被視為抵債勞務。債務的起因可能源於預支工資，或是必須借款支付招募費用或醫療支出。

針對支付招募費用而負債的問題，國際勞工組織(ILO)於2019年公布的《公平招募的一般原則與操作指引，以及招募費與相關費用定義》，特別強調勞工或求職者不應被收取、或被要求以任何形式承擔招募費用及相關成本。

除前述抵債勞務形式外，國際社會特別關注移工因就業而背負的債務問題。尤其對低薪移工而言，在赴海外工作前，往往被迫支付各種費用，例如仲介為媒合工作所收取的高額招聘費，導致移工必須舉債才能獲取該工作機會，甚至有其他非法收費情形。至於就業安置乃至就業的過程中也會產生相關支出(如體檢、訓練、交通、仲介服務費等)，根據ILO公平招募原則，不應由移工承擔上述之費用。

指標十：苛刻的工作及生活條件(Abusive working and living conditions)

強迫勞動的受害者可能會被迫承受侮辱性的工作條件(如充滿羞辱、貶低人格或衛生條件惡劣)或高風險的工作條件(如困難、危險或缺乏適當防護設備)，明顯違反勞動法和基本人權。他們也可能被迫生活在低劣的環境中，環境過於擁擠、不衛生且缺乏隱私。

雖然單憑惡劣的生活與工作條件並不自動構成強迫勞動，但這些情況在強迫勞動案例中經常出現。因此，每當勞工面臨風險時，例如防護裝備或訓練不足、衛生設施不足、缺乏供暖、自來水或充足食物，或任何其他危害其健康的情況，都需要進行進一步調查，瞭解他們是否受到脅迫或其他因素(如被欠薪)，而被迫持續留在該環境中。

指標十一：超時加班(Excessive overtime)

單純的超時工作本身並不自動構成強迫勞動，但當工作時間超過國家法律或集體協議規定的上限時，應更嚴格的審查。國際勞工組織(ILO)公約與建議執行專家委員會指出，有些勞工因害怕被解僱而接受超時工作(超過國家法律允許的上限)，或因計件工資和生產制度的要求而必須長時間工作才能達到最低工資標準。

判斷加班是否構成強迫勞動可能相當複雜，評估的關鍵因素包括勞工是否會因拒絕加班而面臨懲罰，例如被解僱、列入黑名單或失去未來加班機會。

某些行業的強迫加班尤其普遍。家事移工與漁工可能面臨每週 7 天、全天 24 小時待命，且無休假日或休息時間的情況。在製造業，強迫加班通常與不合理的生產目標有關。當工時定義不清或缺乏書面契約時，超時加班風險將會升高。

過度加班可能涉及非自願與懲罰方面的疑慮，此外，長時間工作亦可能危害勞工的健康與安全，使勞工暴露於更高的傷害、疾病甚至死亡(過勞死)的風險之中。

三、企業行動方案架構

「企業行動方案架構」係在協助企業規劃明確路徑，循序漸進推動防制強迫勞動之各項工作：初期以自身企業及子公司管理責任為核心，以「階段推動原則」進行能力建構；後期根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(Value Chain)，落實強迫勞動防治目標。為有效推動企業建立防制強迫勞動的行動架構，建議透過政策承諾、現況盤點、因應與改善措施、風險辨識與預防策略，以及供應鏈管理等五大構面，展開強迫勞動防治之行動。茲就每一構面的主要行動說明如下：

(一)企業政策承諾

1. 企業應擬定「人權政策承諾」或「強迫勞動零容忍」政策，並向全體員工及外部利害關係人公開揭露(如於官方網站)。該承諾文件建議由企業負責人簽署並對外公布，以強化企業對社會之正式宣示與責任意涵。
2. 政策承諾內容宜參考相關國際公約與指引，明確禁止以暴力、脅迫、欺騙、扣押身分文件、薪資抵債、限制人身行動等非法或不當手段，強制勞工從事工作，以及其他任何使勞工在非自願情況下提供勞動之情形。
3. 主動將防止強迫勞動之相關規定納入工作規則與員工手冊，並向全體員工公開揭示，同時透過內部教育訓練與宣導機制，確保管理階層及員工充分理解並落實相關政策。

(二)內部現況盤點

1. 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。為進行企業內部的現況盤點，建議企業參考本指引所設計「強迫勞動風險自我評估表」¹，按照 ILO 提出的強迫勞動指標逐項進行檢視，以識別企業內部強迫勞動風險，但仍應綜合判斷多項指標同時存在之情形，而非僅因單一現象即下結論。
2. 檢視企業內部強迫勞動風險時，應採取整體性評估，綜合考量所有相關指標。由於強迫勞動風險往往不易立即察覺，因此其辨識需依賴深入且細緻的調查。初步工作包括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、安全衛生工作守則等、以及住宿管理規定等)²，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。
3. 企業除按照本指引建立行動架構，未來亦可能需面對 RBA、SA8000 等國際標準的稽核程序，針對第三方稽核的準備，本指引亦提供相關資訊供參³。

(三)因應及改進措施

1. 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，並啟動內部調查，包含調查風險環節、風險高低，以及受影響範圍(如人數)。並根據風險高低，制定具體改正計畫並排定實施優先順序，並評估制度缺失，避免類似情形再發生。

¹ 詳見本指引附錄一。

² 詳見本指引第四部份所列檢視文件。

³ 詳見本指引第五部份主要國際行為準則之稽核標準與流程說明。

2. 改正計畫須明列改善目標、具體改正措施、責任單位及改善時程評估，並建立落實檢核機制，定期檢查改正措施的執行情況與成效，確保改善措施得以有效落實。
3. 對於權益受侵害之勞工應有相關補救程序，包括協助受害勞工獲得補償，如支付欠薪、補償損失、提供醫療、心理或生活支持等。

(四)定期監測潛在風險及預防

1. 定期進行強迫勞動風險評估，包括強迫勞動高風險工作或職位的調查與監測。此外，企業也應建立監督機制，針對合作仲介機構進行定期評估，確保其服務過程遵守公平招募原則與相關法律規範。
2. 對於辨識出的潛在風險因素設置預防對策，如強化工時紀錄、強化管理制度與內部控制措施、設立員工諮詢與申訴管道、與合作仲介簽訂合約規範加以約束。
3. 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

1. 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，包括進行現況盤點與調查、改善員工及招募流程管理、完善申訴處理等行動。
2. 企業應依據自身管理能力、風險評估結果及資源狀況，分階段向外延伸：首先識別、盤點本公司及子公司內部風險，完善內部管理。次階段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。持續年度滾動檢討，逐步推動所有供應鏈合作對象採納本行動方案。
3. 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，並訂定行動路徑與目標時程，每年公開推動的進

度、範圍與成效，包括政策執行、受訓人數、供應商覆蓋率與未來行動規劃。

人權議題不僅涵蓋強迫勞動，其他核心勞工權益如童工禁止、自由結社與集體談判、安全健康，還有人身與基本權利如自由與人身安全、隱私權等，都是企業人權政策應考量採納的事項。若企業要完整落實國際社會所倡議的人權保障內容，仍須建立人權盡職調查(Human Rights Due Diligence, HRDD)機制，透過系統性的全面評估擴及到整個價值鏈。我國企業在規劃企業人權政策或執行「人權盡職調查」的各項措施時，可參考經濟部公布的「企業人權盡職調查操作手冊」。

四、企業自我評估項目與參考文件

本指引已於前一部分依據國際勞工組織(ILO)所提出之強迫勞動十一項指標，逐一闡述其內涵與判斷重點。然而，儘管這些指標為辨識強迫勞動行為提供了基本判準，實務上企業仍可能形式上符合法規要求，卻於制度運作或日常管理過程中忽略了潛在的強迫勞動風險。因此，企業除公布包含禁止強迫勞動在內的人權政策承諾書之外，實有必要採取更為精細且系統化的風險評估方法，全面檢視內部管理現況，以確實辨識可能的強迫勞動風險，並加以預防與改善。

基於前述考量，本指引以強迫勞動十一項指標為架構，進一步設計各項指標之檢核項目及應備妥之參考文件，以供企業進行內部風險評估。惟所列文件僅為示例，企業仍應依其實際營運型態、管理制度及風險特性，選擇適切文件作為評估依據。值得注意的是，除各項指標所列參考文件外，企業亦可透過以下文件辨識可能涉及強迫勞動的情形：

- ◆ **申訴機制或投訴表單**：企業應建構功能健全、可及性高且安全、具有高度保密性的申訴或投訴管道。企業應確保勞工知悉該機制之存在、且勞工得以其熟悉之語言進行投訴或申訴。此外，企業可從申訴或投訴內容中，辨識是否存在強迫勞動風險；企業也應確保過往的申訴或投訴之內容已有效處理，並將申訴或投訴處理結果納入後續風險改善流程之依據。
- ◆ **稽核報告(Audit Report)**：檢視過去內外部之稽核紀錄中提及之應高度注意的風險情形(red flags)。
- ◆ **企業政策承諾與管理文件**：檢視企業是否已制定符合法規的職業安全衛生政策及風險評估措施，或已簽署人權承諾書及社會責任聲明等文件。

為提高企業自我檢核的操作性，企業得對照本指引所附「強迫勞動風險自我評估表」⁴進行自我評估。評估方式為逐項依企業現況進行檢視、勾選是否具有風險，必要時得輔以訪談、匿名問卷或其他方式進一步確認；如發

⁴ 詳見本指引附錄一

現強迫勞動風險，除應立即停止相關不當作為之外，應依其情節與影響程度，優先規劃並推動相應之改正措施（例如合理補償、返回費用等）。以下將逐一臚列企業在強迫勞動十一項指標的評估項目，以及建議參照之相關文件：

指標一 濫用弱勢處境

濫用弱勢處境是指雇主蓄意利用勞工的弱勢處境(如非法身分、語言不通、身心障礙或極度貧窮)來強迫其工作。此類風險常隱藏在非正規的僱傭關係或針對特定族群的管理措施中。企業在自我查核時，應特別關注「差異化待遇」是否合理，以及是否利用勞工的依賴性進行剝削。這項指標有六個評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
1-1	工作分派基於技能、證照等客觀標準，無因族群、國籍等個人背景產生差異對待。
1-2	工作環境無騷擾、霸凌與歧視等情形，且管理人員未利用員工的弱勢處境(如語言溝通有困難、年紀較大、身心狀況不佳、或懷孕等)，而進行不當對待。
1-3	勞工可自由選擇住宿與飲食，未受公司、雇主或仲介的限制或強制安排。
1-4	勞工可以自己持有個人身分證件正本，且可以自主處理維持本身合法身分所需之行政程序。
1-5	招募與薪酬政策具公平性，勞工未因特殊生活處境(如逃難、受災)而受差別待遇。
1-6	與合作之國內外仲介簽訂合約，內容載明：禁止向勞工收費、禁止扣證、禁止限制離職等事項，並設有仲介違規處置與解約條款。
1-7	對國內外合作仲介進行定期稽核/抽查(可透過勞工訪談或來源國訪查)。

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆ 員工名冊：檢視員工結構、國籍、合約類型，以識別特定身份或居留狀態之員工。
- ◆ 護照與身份證件副本：識別具有非正規身份或高風險背景的移工。
- ◆ 勞動契約/工作規則：檢查是否有針對特定身份勞工(如移工)的不平等待遇。
- ◆ 懲戒紀錄：檢查是否過度針對弱勢群體，或利用扣薪/額外工作作為處罰。
- ◆ 招募政策：檢查移工的招聘措施及與仲介的合約，是否有利用其處境的不利行為（例如扣留證件等），並對仲介之稽核與違規事項予以紀錄。

指標二 欺騙

欺騙是強迫勞動常見的誘發手段，指雇主或仲介在招募階段對工作條件(薪資、工時、地點)做出虛假承諾，誘使勞工接受工作，待其抵達後發現真相已難以脫身。查核重點在於比對「承諾(廣告/口頭)」與「現況(合約/薪資單)」的一致性。本指標共有三項評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
2-1	實際勞動條件(薪資、地點、住宿等)與招募時所承諾之內容一致。
2-2	在勞工到職初期已經用其母語或其他易懂語言，提供完整之在地生活與權益資訊。
2-3	招募流程資訊透明，而且勞工是在完全知情且自願的基礎下接受工作。

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆員工名冊：對比現場實際人數與名冊，確認有無未列在名冊上的人員。
- ◆勞動契約：對比合約條款與實際做法是否一致(如薪資、職務描述、職務說明書)，且其契約應以勞工可理解之語言撰寫，並應含簽收紀錄，以確保無入國後抽換文件之虞。
- ◆招聘廣告：檢查廣告內容與合約、實際工作條件是否相符。
- ◆薪資明細（薪資單）：檢查實際支付金額是否與招募時承諾的薪資吻合。
- ◆招募政策：檢視與仲介的合約中有無規範招募行為秉持資訊透明原則、無任何隱瞞。
- ◆勞工到職教育訓練相關紀錄：含母語/勞工可理解之語言版本之生活資訊、權利義務說明、申訴管道資訊教材，以及簽到等佐證資料

指標三 行動限制

行動限制是指雇主透過設備、嚴格監控或行政手段，限制勞工的行動自由，包括不合理的禁足、強度與頻率過高的保全監視，或強制規定交通與居住方式。查核重點在於確認保安措施是否符合比例原則，且不構成對人身自由的剝奪。這項指標共有五項評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
3-1	勞工可自由進出工作場域。
3-2	工作場所及宿舍沒有對勞工設置物理性禁錮措施，例如上鎖、圍籬或警衛阻攔等。
3-3	監控設備僅用於正當維安，無限制勞工行動之意圖。
3-4	勞工可自主選擇交通方式，公司提供的交通工具只是選項之一，不強制搭乘，且過程中無人陪同監視。
3-5	勞工可自主選擇居住地點，未受雇主或仲介強制要求入住特定宿舍。

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆ 工作場所平面圖：檢查是否有監視塔、限制出入的圍欄或不合理的警衛監控。
- ◆ 工作規則/保安措施：檢視是否有不成比例限制員工進出工作場所或如廁的規定。
- ◆ 宿舍管理規章/生活守則：檢視是否有不合理限制勞工行動之措施(如宵禁)。
- ◆ 身分文件保管政策與取用紀錄：如公司不得扣留勞工身分文件及可隨時存取之相關政策、雇主代為保管文件之相關紀錄。

指標四 孤立

孤立旨在切斷勞工的社會支持網絡，使其在遭遇剝削時求助無門。這常發生在地理位置偏遠的工廠、海上作業，或透過沒收手機、限制社交來達成。查核重點在於評估勞工的「對外通訊權」及「交通便利性」是否受到不當干涉。本項指標共有七項評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
4-1	對在偏遠地區(廠區)工作之勞工，已採取措施避免地理位置造成的生活不便。
4-2	勞工有通訊的自由，可以在不受干涉的情況下與家人、社群或NGO 聯繫。
4-3	勞工之個人通訊設備未被沒收或保管。
4-4	尊重勞工的社交生活，無任何政策或規定對其進行限制。
4-5	提供語言或文化適應措施，協助移工融入當地社群。
4-6	對於在漁船工作之勞工，提供基本通訊設備(如網路、公用電話)，若收費需符合市場行情。
4-7	營業場所均已完成合法登記，執法機關或第三方機構可隨時掌握其位置並知道勞工處境。

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆ 工作場所平面圖：檢查地點是否位於遠離城鎮且缺乏交通服務的荒僻地區。
- ◆ 勞動契約/工作規則：檢視是否有任何限制員工下班後活動或通訊限制的條款。
- ◆ 工廠/公司登記證：證明營業場所合法。
- ◆ 其他：檢視相關紀錄(培訓、接駁、設施)，確認是否改善地理隔閡並落實移工社區融合。

指標五 人身暴力及性暴力

人身暴力與性暴力是強迫勞動中最直接的控制手段，包括肢體攻擊、性騷擾或強迫使用藥物。企業不僅需被動避免暴力發生，更應主動建立「零容忍」政策與安全的申訴防護網。查核重點在於醫療紀錄與申訴案件中是否存在未被妥善處理的暴力跡象。這項指標有五個評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
5-1	設有預防機制，防止管理階層濫用權力實施脅迫或暴力行為。
5-2	沒有用藥物或酒精控制勞工之情形。
5-3	職場暴力與騷擾「零容忍」政策已落實於教育訓練與日常管理中。
5-4	勞工如果遭受職場暴力與騷擾能以母語或自己熟悉的語言提起申訴。該申訴管道的規則、流程清楚明確，且具有保密性。
5-5	對勞工的懲戒手段符合公平比例原則，且不包含暴力行為。

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆ 職業傷害紀錄與醫務紀錄：尋找異常傷痕或身體虐待的書面線索。
- ◆ 申訴處理辦法/申訴報告：特別檢視有關性騷擾、歧視或肢體暴力行為的投訴，以及投訴管道是否具「多元性」與「保密性」。
- ◆ 教育訓練紀錄：檢視管理階層訓練、新進/在職勞工訓練職場霸凌防治訓練紀錄。
- ◆ 勞動契約/工作規則：檢視懲戒手段是否符合比例原則，且無暴力情事。

指標六 恐嚇及威脅

恐嚇及威脅屬於心理層面的強制，雇主透過威脅解僱、舉報非法身分、傷害家屬或扣減工資等方式，迫使勞工在非自願情況下服從。此類風險較為隱蔽，需透過訪談與檢視懲戒紀錄來發掘。查核重點在於確認管理風格是否依賴「恐懼」作為控制手段。這項指標有五個評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
6-1	管理階層對勞工無任何形式之恐嚇、威脅或言語暴力。
6-2	懲戒制度中不包含預扣工資、降低生活品質等要脅手段。
6-3	管理者或仲介未利用對勞工家人、親友採取不利行動來脅迫勞工服從。
6-4	管理者或仲介不得以恐嚇及脅迫之方式，限制勞工提出終止聘僱關係。
6-5	勞工可進行申訴的管道多元，申訴的規則與流程明確，且具備高度保密性，勞工無須擔心身分曝光而遭到恐嚇、威脅或任何形式之報復。

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆ 懲戒辦法/懲戒紀錄：檢查是否有利用暴力或威脅手段實施紀律處分，以及確認懲戒手段是否符合比例原則。
- ◆ 申訴處理辦法/申訴紀錄：檢視是否有員工舉報受到威脅或遭受心理脅迫，以及投訴管道是否具「多元性」與「保密性」。
- ◆ 教育訓練紀錄：檢視管理階層訓練、新進/在職勞工訓練職場霸凌防治訓練紀錄。
- ◆ 離職/終止聘僱相關紀錄：如自願離職申請、離職面談/原因、結清薪資與交接等，以佐證離職無受懲罰之相關文件。

指標七 扣留身分文件

扣留身分文件(如護照、居留證)是限制勞工移動與離職自由的典型手段。即便勞工簽署了「同意代管書」，若無法隨時自由取回，仍構成強迫勞動風險。查核重點在於確認勞工是否真實持有證件，以及企業是否有明確的「不扣留政策」。這項指標有二個評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
7-1	未以任何原因扣留勞工之身分證、護照或旅行文件。
7-2	若勞工同意代管文件，應約定返還期限，且勞工仍擁有隨時、無條件取回之權利。
企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：	
◆證件管理措施與程序相關文件：檢視企業是否有扣留或限制員工取用其身分證件的規定或授權書，或不得扣留身分/旅行文件之政策與宣導紀錄。	
◆外國人生活照顧服務計畫書：檢查勞工宿舍皆配置可上鎖的置物櫃/保險箱或適當儲物空間，供勞工自行保管證件與財物。	

指標八 扣發薪資

扣發薪資意在迫使勞工為能取得薪資而繼續工作，或作為一種懲罰勞工的手段。形式包括無故延遲發薪、非法扣款、以實物抵薪或扣留「保證金」。查核重點應放在薪資結構的透明度，以及所有扣款項目是否合法並經勞工同意。這項指標有八個評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
8-1	勞動契約已以勞工熟悉語言載明工資計算與給付方式。
8-2	薪資會在固定發薪日準時、足額支付給勞工。
8-3	每次發薪均以勞工熟悉的語言，提供詳細之薪資明細(含給付與扣款項目)。
8-4	薪資直接匯入勞工本人開立且自主控制之帳戶。
8-5	無抵扣勞工薪資作為保證金、違約金、押金或賠償費等情形。
8-6	針對合法扣款項目(如膳宿費)都已經用勞工熟悉的語言文字於契約約定並列於明細中。
8-7	針對派遣工(含外展移工)設有核實機制，確保其薪資已全額領取。
8-8	勞工可隨時查閱出勤紀錄、加班時數等薪資計算輔助文件。

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆ 薪資發放與付款紀錄：檢查是否有延遲支付薪資的跡象、以及是否將薪資確實匯入勞工本人之帳戶
- ◆ 薪資明細(薪資單)：對比企業紀錄與員工手頭的薪資單是否吻合。
- ◆ 出勤紀錄：確認勞工是否持有複本或擁有系統查詢權限

指標九 抵債勞務

抵債勞務是指勞工為了償還債務(通常是高額招募費、預支薪資或高利貸)而被迫工作，導致其無法自由終止僱傭關係。這是現代奴役最常見的形式之一。查核重點在於確保勞工未在求職階段支付任何形式的招募費用，以防止其因求職而背負債務。這項指標有二個評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
9-1	未約定勞工如有預支薪資或貸款，可以提供勞務形式來償還。
9-2	企業應採取雇主付費原則，招募相關費用是由企業來負擔。若發現勞工曾支付相關費用，已建立退款/補救流程，並退還勞工所支付費用。
企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：	
◆ 薪資明細(薪資單)：檢查是否從薪資中扣除招募費、預付工資或不合理的食宿費。 ◆ 勞工招募及就業相關費用之支付紀錄：如招募與就業相關之仲介費、文件/簽證、交通等。 ◆ 貸款與預支薪資紀錄：檢查借貸利率是否異常高昂，或是否有迫使勞工繳交押金的情形。 ◆ 招募政策：檢視與仲介的合約中，有無規範仲介招募過程不向求職者或勞工收取任何費用、或退還勞工已負擔的招募費用證明文件，以符合公平招募原則。	

指標十 苛刻的工作及生活條件

苛刻條件指工作或生活環境嚴重惡劣，甚至危及勞工健康與生命，這往往是雇主無視勞工尊嚴的表現。包含危險的工作場所、擁擠骯髒的宿舍或缺乏基本衛生設施。查核重點在於現場巡視與安全檢查紀錄，確保環境符合基本人權標準。這項指標有七個評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
10-1	安全訓練與告示均使用勞工可理解之語言文字。
10-2	操作危險機具之人員均已接受適當訓練並取得證照。
10-3	提供勞工必要個人防護設備，並落實定期更換。
10-4	工作與住宿環境符合人性尊嚴，無擁擠、不衛生或缺乏隱私之情形。
10-5	宿舍設有清潔用水與衛生設備，且遠離易燃、易爆、有害物質或強烈震動、噪音等危險區域。
10-6	勞工有權選擇居住地點，未被強制居住於指定宿舍。
10-7	勞工有表達對工作和生活條件意見之管道

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆ 職業傷害與疾病報告：檢查工傷率是否異常偏高或隱瞞不報。
- ◆ 申訴報告：檢視是否有大量關於環境惡劣且未受處理的投訴。
- ◆ 維護或檢查紀錄：檢查消防器材、工作設備及住宿設施是否定期保養與更新。
- ◆ 工作場所平面圖：檢查衛生設施、飲用水及醫療支援的可及性(便利性)。
- ◆ 宿舍管理規章/生活守則：訂有衛生維護、傳染病防範、菸害防制相關規定
- ◆ 教育訓練紀錄：檢視教育訓練內容是否以勞工可理解語言進行。

指標十一 超時加班

超時加班若伴隨著「強制性」(如威脅解僱、扣薪或透過極端生產目標間接強迫)，即構成強迫勞動。企業必須證明加班是基於勞工自願，且總工時在合法範圍內。查核重點在於工時紀錄的真實性，以及是否有機制確保勞工擁有拒絕加班的權利。這項指標有三個評估項目，依序說明如下表：

項次	評估項目說明
11-1	勞工享有法定休假，且每日工作中有合理之休息時間。
11-2	勞工享有拒絕加班之權利，故雇主延長勞工之工作時間應經過勞工本人同意。企業應落實加班審核與總量控管機制，實際工時均在法定限額內、未有超時情形。
11-3	所有勞工的加班時數皆依法給付工資或安排補休。

企業在對上列項目進行評估時，可以參考下列文件：

- ◆ 員工名冊：分析團隊規模與生產目標的比例，評估是否人手嚴重不足。
- ◆ 工時紀錄(考勤紀錄)：檢查是否有超出法律限制、無休假或隨時待命的情形。
- ◆ 加班申請與同意單：確認加班是否基於勞工自身意願。
- ◆ 勞動契約/工作規則：檢視公司明文規定的工時制度、休息時間以及各類假別的給予標準是否符合當地勞動法規。
- ◆ 離職/終止聘僱與結清紀錄：檢查自願離職申請、離職面談、結清薪資與交接紀錄，以確認不存在以加班、產能目標(或完成交辦事項)、扣薪或其他方式阻止離職或懲罰離職之情形。

五、主要國際行為準則之稽核標準與流程說明

本指引旨在提供企業一套可循序推動的行動方案與準備架構，但本指引並非取代正式標準或稽核要求，而是協助企業在起步階段建立必要的基本認知與內部管理作業，以利企業後續依不同稽核或認證體系進一步深化與調整。尤其在全球供應鏈透明度與企業社會責任(CSR)意識抬頭的背景下，杜絕「強迫勞動」已成為品牌商、投資者與消費者的共同要求。為此，國際間的行業聯盟、商業組織及認證機構紛紛制定行為準則，並建立起監督機制。然而，這些標準的設計反映不同行業的特性與關注焦點，因此在評核機制上存在顯著差異。此類差異不僅涉及如何定義、稽核與驗證強迫勞動風險，也影響了稽核的整體範疇，許多標準並不僅止於僅檢視勞工人權與勞動權益，而是擴及環境、商業道德等多方面向，進而做出綜合評估。

為協助企業釐清上述差異，本指引特別選取 **RBA(責任商業聯盟)**、**SA8000(社會責任國際標準)**、**SMETA(道德經營審查)**及**FLA(公平勞工協會)**等四項具指標性的國際行為準則進行對照。透過分析四者在適用對象、重點範疇及稽核方式上的區別，企業將能更精準地評估自身的準備方向：(詳細比較可參閱底下所列「主要國際行為準則之適用對象、稽核範疇與方式」比較表)

1. **RBA(責任商業聯盟)**：主要適用於電子產品供應鏈，並擴及汽車、玩具等行業。其重點範疇涵蓋最廣，包含勞工、健康安全、環境、商業道德及管理系統。稽核方式係由指定的第三方機構進行 VAP 稽核，結果採用分數制。
2. **SA8000(社會責任國際標準)**：廣泛適用於各行業，實務上以製造業與紡織業為主。其範疇專注於勞工與社會責任。稽核方式採認證制(類似 ISO 認證)，由企業自行委託經認證的第三方機構執行。
3. **SMETA(道德經營審查)**：廣泛適用於全球供應鏈，以零售、食品及紡織業為大宗。其特色在於提供彈性選擇，企業可依需求採行基礎的「二支

柱稽核模式(2-Pillar)」(涵蓋勞工與安衛)或進階的「四支柱稽核模式(4-Pillar)」(增列環境與商業道德)。SMETA 非認證制，而是產出稽核報告為目的，由於超過 24 個月的稽核結果 SMETA 不再視為對當前工作場所有效的評估，因此 SMETA 建議高風險供應商每年進行一次審查，中風險供應商每 2 年進行一次審查，而低風險供應商則未設定建議的審查週期，而是由採購商自行決定。

4. **FLA(公平勞工協會)**：適用於成衣、運動用品及校園授權商品之品牌商與製造商。核心範疇涵蓋包含勞工權益、結社自由、薪酬與工時等。FLA 並非針對單一工廠發放認證，而是對「品牌/企業」的人權與供應鏈治理進行認可 (Accreditation)。FLA 會指派獨立稽核員透過獨立外部評估 (IEA) 機制，對供應鏈進行「隨機抽樣」查核，以驗證品牌商對供應鏈的管理成效與改善能力。

主要國際行為準則之適用對象、稽核範疇與方式

名稱	適用對象	重點範疇	稽核方式
RBA (責任商業聯盟)	主要適用於電子產品相關供應鏈的廠商。亦擴及汽車業、玩具業、航空業、可穿戴技術等行業。	勞工、健康與安全、環境、商業道德、管理系統	企業至 RBA 網站註冊 (Register)，由 RBA 指定之獨立第三方機構進行 VAP 稽核，稽核結果採用分數制。
SA8000 (社會責任國際標準)	廣泛適用於各行業，實務上以製造業、紡織業等行業為主。	勞工與社會責任	企業可自行委託經認證之第三方機構進行稽核，採認證制。(與 ISO 類型的認證方式相同)
SMETA (道德經營審查)	廣泛適用於全球供應鏈中的各類企業。實務上以零售業、紡織成衣業、與食品業為大宗。	SMETA 稽核可選擇 2-Pillar(基本) 或 4-Pillar(進階)兩種版本。 1. 2-Pillar 的稽核範疇僅涵蓋「勞工標準」與「健康與安全」； 2. 4-Pillar 則在此基礎上，額外擴展了「環境管理」與「商業道德」的審查。	1. 由企業委託經認證之第三方機構進行稽核。 2. SMETA 非採認證制，而是一種稽核報告。 3. 雖官方並未設定強制審查期限，但依風險等級不同，建議中、高風險供應

名稱	適用對象	重點範疇	稽核方式
			商 1~2 年進行一次審查。
Fair Labor Association (公平勞工認證)	適用於成衣、運動用品、校園授權商品等領域的品牌商與製造商。	勞工權益、工作條件、結社自由、薪酬與工時。	認可對象： 公司/品牌之人權與供應鏈治理系統 (Accreditation)。 執行方式： 由 FLA 指派/認可之獨立外部評估進行審查，企業完成矯正後取得認可。 後續機制： 取得後仍需接受持續監測，並依既定週期進行循環覆核/再評估。此外，FLA 會透過 IEA (Independent External Assessment) 等機制，對供應鏈工廠進行抽樣查核以驗證制度落實情形，並非「單一工廠通過稽核即取得認證」。

資料來源：本指引自行整理

由於各項行為準則之稽核與認證機制在設計理念、執行方式及評核標準上均不相同，為協助企業瞭解其實務運作，以下分別說明上述主要國際行為準則之稽核標準及其驗證或稽核流程：

1. RBA(責任商業聯盟)稽核流程與強迫勞動防制規範

RBA (Responsible Business Alliance) 的稽核流程 (VAP, Validated Assessment Program) 主要可分為四個階段，其核心特點是採用「分數制」而非「通過/不通過」的認證：

● 階段一：註冊與自評

企業需於 RBA-Online 平台完成帳號註冊、繳納費用，並填寫「自評問卷」(SAQ)，此階段協助企業在進入正式稽核前先自我評估合規風險。

● 階段二：啟動現場稽核(On-Site Assessment)

企業提交 SAQ 後，RBA 會指派經其認可的第三方稽核公司，並排定現場稽核時程。稽核員進入企業(工廠)後，透過實地訪談、文件查核與現場觀察，評估企業對 RBA 行為準則的落實情況。

● 階段三：報告與評分

稽核結束後，企業將收到一份詳細的稽核報告與分數。RBA 會根據稽核結果進行分數評定，報告將明確列出不符合項(缺失)，依嚴重程度分為優先(Priority)、重大(Major)，以及輕微(Minor)，作為企業擬定改正措施優先順序的依據。

● 階段四：認可機制(VAP Recognition Program)

現場稽核的主要價值在於糾正缺失。RBA 為了表彰 VAP 過程中展現其對企業社會責任承諾的企業。提供三個等級的認可(recognition)：

- ◆ 白金級：VAP 至少 200 分且所有優先、重大和輕微缺失均已解決。
- ◆ 金級：VAP 至少 180 分且所有優先和重大問題均已解決。
- ◆ 銀級：VAP 至少 160 分且所有優先缺失結果已解決。

為確保企業在招聘、聘僱、管理與離職各階段皆應符合 RBA(Responsible Business Alliance)對「禁止強迫勞動」的要求，企業需依據 RBA 行為準則(Code of Conduct)所列之合規要求，建立明確政策、完善程序與可追溯的管理紀錄。以下彙整 RBA 於強迫勞動領域的主要要求，可作為企業執行人權盡職調查、建置內部管理制度，以及因應 VAP V8.0.2 稽核的核心依循基準：

RBA VAP V8.0.2「禁止強迫勞動」要求

一、政策與管理

- 1.應制定書面政策，明確禁止強迫、抵債、契約勞動、販運及非自願監獄勞動。
 - 2.將政策傳達給供應商、承包商及勞務仲介，並要求其採納與執行。
 - 3.定期監控政策落實程度。
 - 4.政策承諾不向勞工收取任何招聘、僱用或安置費。
 - 5.若發現違規收費，承諾在 90 天內償還給勞工。
-

二、招聘費用與財務

- 1.確保獲得或保住工作無需支付押金、強制儲蓄或承擔財務義務。
 - 2.勞工無需向雇主或仲介支付任何費用(依 RBA 費用定義)。
 - 3.勞工帳戶自主雇主，不控制或存取勞工的銀行帳戶(僅允許協助設定直接存款)。
 - 4.員工借支與貸款限制
 - ↳4-1 個人貸款需≤1 個月基本工資的 60%(還款期≤6 個月)。
 - ↳4-2 教育貸款需≤1 個月基本工資的 120%(還款期≤12 個月)。
 - ↳4-3 每月還款額需≤1 個月基本工資的 10%，且完全不收取利息。
-

三、僱傭合約

- 1.提僱用前提供勞工母語(或理解語言)的書面合約。
 - 2.外籍移工在離開原籍國前收到並簽署合約。
 - 3.抵達後未替換或更改合約(除非條款優於原合約或符合法規)。
 - 4.以母語口頭解釋關鍵條款，並獲得勞工確認。
 - 5.合約應包含工時(週≤60 小時)、加班費(≥125%)、扣除項目明細。
 - 6.終止條款
 - ↳6-1：離職通知期需≤1 個月。
 - ↳6-2：未滿通知期罰款需≤1 個月基本工資的 60%。
 - ↳6-3：無禁止自願離職的條款。
-

四、證件保管與檔案

- 1.身分證、護照、工作許可證正本由勞工本人持有。
 - 2.提供勞工安全的個人文件存放空間(如宿舍櫃子)。
 - 3.僅在法律要求且經勞工同意時由雇主管，且隨時可取用。
 - 4.保存所有人事檔案及離職紀錄至少 12 個月。
-

五、行動自由

- 1.非工作時可自由離開廠區/宿舍(無不合理宵禁)。
 - 2.自由使用廁所、飲水及醫療設施。
 - 3.加班須是自願，且勞工可拒絕。
 - 4.允許移工在年假或緊急時返鄉，且無懲罰。
-

六、嚴重缺失檢查 (若以下任一項勾選 "是"，即為嚴重違規)。

- 1.是否限制勞工自願離職？
 - 2.辭職罰款是否超過 3 個月的基本工資？
 - 3.是否鎖住工廠或宿舍出口，妨礙緊急逃生？
 - 4.是否使用威脅手段(如遣返、舉報)限制行動？
 - 5.是否使用非自願勞工？
 - 6.合約變更後條款是否比原協議更差？
 - 7.是否扣留、銷毀或隱藏勞工證件正本？
 - 8.(若依法代管)是否限制取用超過 12 小時或收取取用費？
-

整理自：RBA VAP Standard V8.0.2 (2025)

2. SA8000(社會責任國際標準)稽核流程與強迫勞動防制規範

SA8000 不同於一般的行為準則，SA8000 強調以「管理系統」為核心，要求企業透過持續改善的機制落實社會責任。為確保合規性與公信力，其嚴謹的認證流程主要包含以下六個步驟：

- **階段一：自我評估**

企業須於 The Social Fingerprint (社會指紋) 平台上完成自我評估問卷，以初步檢視現有管理制度與 SA8000 標準的差距。

- **階段二：接洽認證機構**

企業需聯繫經 SA8000 認可的第三方認證機構(如 SGS、BSI、TÜV NORD、全國公證等)，正式啟動認證程序。

- **階段三：第一階段審核(準備度評估)**

認證機構進行初步的文件審核，以評估企業的準備狀況，確認是否可進入下一階段的全面審核。

- **階段四：第二階段審核(全面認證)**

此為主要的現場稽核，內容包括詳細的文件審查、工作現場觀察、管理層與員工訪談、營運紀錄檢視等。審核時間視企業規模與業務範圍而定。

- **階段五：缺失改善**

若稽核過程中發現不符合項(缺失)，企業需在期限內提出並執行有效的改善措施，並由認證機構確認改善成效。

- **階段六：獲頒證書與後續維護**

所有項目均符合標準後，企業將獲頒 SA8000 認證證書。該證書有效期限為三年，期間企業須接受定期的監督審核，期滿後則需進行重新認證，以維持證書有效性。

SA8000：2014 對「強迫及強制勞動」設有明確且可稽核的規範，參照 ILO《第 29 號公約》、《第 105 號公約》以及國際人權標準，要求企業在招聘、聘僱、管理及終止僱傭的各階段均應避免任何形式的非自願勞動。以下為該標準針對組織及其供應鏈之具體要求：

SA8000：2014「禁止強迫勞動」要求

1. 組織不得從事或支持使用國際勞工組織(ILO)《第 29 號公約》所定義之強迫或強制勞動(包含監獄勞動；不得扣留身分證正本；亦不得要求人員於開始受僱時向組織支付「押金」。
2. 組織或任何向組織供應勞動力之實體，皆不得扣留人員之任何部分薪資、福利、財產或文件，藉以強迫該人員繼續為組織工作。
3. 組織應確保勞工無需負擔全部或部分之就業費用或成本。
4. 人員於完成標準工作日後，應有權離開工作場所，並有權在給予組織合理通知之前提下，自由終止其僱傭關係。
5. 組織及任何向組織供應勞動力之實體，皆不得從事或支持人口販運。

整理自：Social Accountability 8000 International Standard by Social Accountability International(2014)

3. SMETA 稽核流程

SMETA(Sedex Members Ethical Trade Audit)是由非營利會員組織及網路平台 Sedex 所開發全球廣泛使用之社會責任稽核方法，主要在協助企業分享及存取供應鏈所涉及之需進行稽核資料，以避免發生重複稽核的情形。企業可依需求選擇不同的稽核模式，具體為「二支柱稽核項目」(2-Pillar Audit)，含勞工、健康及安全；或「四支柱稽核項目」(4-Pillar Audit)，含前者及環境、商業道德。此外，其稽核之主要基準為道德貿易倡議基準(The Ethical Trading Initiative Base Code, ETI based code)，其基準係根據國際勞工組織相關公約而制定，故受到國際社會的認可。有關稽核流程主要分為以下幾個階段：

● 階段一：申請與準備 (Audit Request & Preparation)

企業或買方/供應商(或其他利害關係人)提出稽核請求 (audit request)；Sedex 列出經過認證的稽核單位(Affiliate Audit Companies, AAC)」，企業可根據自身需求(如稽核經驗、當地知識、產業專長等)選擇適合的稽核單位。稽核單位受理後安排稽核事宜，並由稽核單位於稽核日前至少兩週提供「稽核資訊包 (Pre-Audit Information Pack)」，內含稽核議程、所需文件清單、員工語言安排、拍照與機密規則等。企業應於稽核前分享完成之

自評問卷(SAQ)，以利稽核員提前準備稽核工作。

- **階段二：現場稽核 (On-Site Audit Execution)**

稽核員赴現場執行稽核具體內容包括：工作場所巡查(site tour)、文件審查(document review)、管理級別的相關人員訪談(management interviews)、一般員工訪談(worker interviews)。但若企業是擇定四支柱稽核模式(4-Pillar Audit)，則稽核項目中則包括環境與商業道德項目。

- **階段三：結案會議(Closing Meeting)與報告撰寫**

現場稽核結束後召開結案會議，稽核員會向廠商報告主要發現，包含不符合項目及表現良好的事項，並與受稽核企業討論未來可能改善方向。隨後，稽核員將撰述 SMETA 稽核報告(Audit Report)，列舉所有發現與依據；同時，亦撰述「改進措施計劃報告」(Corrective Action Plan Report, CAPR)，敘明改進措施的建議內容。

- **階段四：報告上傳與分享**

待稽核員完成報告後，稽核單位會將稽核報告(含改進措施計劃報告)上傳至 Sedex 平台，供買方、客戶或經授權的供應鏈夥伴參閱。此種「共享稽核報告 (shared audit report)」的模式，目的在於減少重複稽核，受稽核者可與多個潛在客戶分享結果，以避免重複稽核而增加時間與金錢成本。

- **階段五：後續追蹤與定期／改善稽核(Follow-Up & Periodic / Subsequent Audits)**

若稽核中有不符合或需要調整之處，供應商需依「改進措施計劃報告」實施改善行動。稽核單位之後可能透過書面審查(desktop review)或再次現場稽核(on-site follow-up)進行檢查。此外，亦可根據供應鏈要求，安排定期複審的方式，確保廠商持續符合 SMETA／倫理貿易標準。

4. FLA 認可流程(Fair Labor Accreditation Process)

FLA 對企業之認可之程序旨在評估企業之人權與責任採購治理系統，確認其有能力在全球供應鏈中實施、監控並維持 FLA 標準與補救機制。其

遵循的是 FLA 工作場所行為準則(FLA Workplace Code of Conduct)和 FLA 公平勞動與責任採購原則 (Principles of Fair Labor & Responsible Sourcing)。程序上設計為多年度、里程碑(Milestone)式的認可流程：前四個里程碑是「取得認證」的核心階段，第五個里程碑是「認證後維持與持續改進」。各階段重點如下：

- **階段一：基礎系統建置與文件審查**

企業需先成為 FLA 會員企業(Participating Company)，並提交公司人權盡職調查的基礎架構：包含工作場所標準政策、供應商行為準則、負責部門與治理架構、風險識別與優先順序排定、監測與補救程序等。FLA 會審查企業如何利用這些機制改進其治理系統與工廠管理，並提供書面回饋與改進建議，主要採書面審理。

- **階段二：供應鏈實施與內部監測**

評估重點轉向實際執行層面，包括：供應商合約與要求、培訓紀錄、內部或委外的稽核報告、補救與改善計畫追蹤等實際證據。此階段 FLA 會檢視公司對部分工廠進行的監測與補救案例，評估公司是否確實使用既有的系統來管理各項經營風險，而不只是有紙本上的說明。

- **階段三：啟動獨立外部評估(IEAs)**

FLA 指派經核可的獨立評估團隊，在企業供應鏈中抽樣工廠進行「獨立外部評估(Independent External Assessments, IEAs)」。稽核手段包括：突擊式或短期通知的現場訪查、文件檢視、管理階層與勞工之保密訪談、現場規劃與安全檢查，以及對前一輪稽核缺失的補救追蹤；FLA 會把這些現場觀察結果與企業自有稽核與補救資訊交叉比對，檢驗其內部系統的可靠性。IEA 的類型通常包含：

- I. 永續合規倡議(Sustainable Compliance Initiative, SCI)評估：SCI 類型的評估同時看總部治理、內部監測系統、工廠端實務和補救機制，較偏向「整體人權盡職調查系統」的診斷，以檢視企業與供應鏈是否有能力「長期維持」對 FLA 基準的遵守與持續改善。

- II. SCI 基準(SCI Baseline)評估：以 SCI 的評估為基礎，把企業在政策、系統與實務上的表現，對照 FLA 的原則與基準，做出較具量化或分級的對標分析。
- III. 稽核現場觀察(Audit Field Observation)：聚焦在「觀察企業自辦/委外稽核的過程本身」，由 FLA 的外部評估員到場觀察品牌商或第三方稽核員如何進行社會責任稽核。此階段 FLA 評估員會記錄稽核設計與執行是否符合 FLA 對獨立性、勞工訪談品質、抽樣方法與證據蒐集的要求，藉此驗證企業自有監測體系是否可靠、可信。

● **階段四：整體評估報告與董事會投票認證**

FLA 整合前述各項里程碑的系統審查，撰寫一份全面性的「認證評估報告(Accreditation Assessment Report)」，詳細說明企業在其供應鏈中保障勞動人權方面的表現，報告提交 FLA 理事會審議後，由理事會表決是否授予 FLA 認證(Fair Labor Accreditation)；通過者可公開對外宣稱已獲認證，並在溝通/投資/品牌行銷等管道使用 FLA 認證標章。

● **階段五：持續接受年度的評估**

FLA 每年度會進行認證後報告「Post-Accreditation Reports」，把多個 FLA 原則分別在三個年度逐步評估完畢，以確保企業在工時、薪資、結社自由、申訴機制等關鍵議題上持續改進。同時，FLA 的第三方申訴管道持續運作，勞工、工會與 NGO 得以直接向 FLA 舉報案件，相關處理情形也會納入後續評估是否維持認證的一部分。

前述如 RBA、SA8000 等自身發展之行為準則與稽核標準是許多企業的選擇，此類機制通常具有嚴謹的稽核程序，認證期間較長，整體投入的資源與成本相對較高。若不考慮接受外部稽核，並以取得認證為目的，企業亦可參考 SLCP(Social & Labor Convergence Program)的作法。其機制係由廠商先行自評(Self-Assessment)，再由經第三方驗證機構進行「驗證(verify)」，以確保自評資料之真實性、準確性。其目標在於建立一套資料庫，以促進資訊共享、降低供應鏈中重複評估與稽核所產生的成本。因此，SLCP 並不具

傳統意義上的評分制度來表示企業是否合規，亦不會授予認證。驗證完成後的評估結果，將上傳至經 SLCP 認可之平台，並在經過授權後供相關使用者(其他廠商)查閱，功能上可視為一種資訊揭露工具，協助企業建立自己的「企業社會責任履歷」。

綜上，企業在選擇採用 RBA、SA8000、SMETA、FLA 或 SLCP 等方案時，應綜合考量其在供應鏈中的角色、主要利害關係人的期待，以及是否需要第三方認證等進行判斷。需特別說明的是，無論採取何種稽核或是資料驗證方法，其核心目的應不僅止於「證明沒有發生強迫勞動之情事」，更重要的是，企業已建立預防、辨識與應對強迫勞動風險的管理機制，並具備執行與持續改進的能力。

若企業有第三方稽核的需求，可尋求專業顧問團隊的協助。專業顧問能夠針對企業的實際出口國(例如出口至美國或歐盟市場)，解析最新的禁止強迫勞動相關規範(例如各國海關的進口限制與查驗制度、「供應鏈盡職調查」的具體要求等)，以確保符合各國最新的相關規範，並降低供應鏈中斷或遭受出口國制裁的風險。

六、國內相關法令規範

禁止強迫勞動不僅是國際社會的道德規範，違反者可會受到國際的貿易制裁或譴責，而影響到企業的出口貿易。國內亦就強迫勞動訂有相關規範，若違反法令，企業亦可能須面對刑罰或行政罰的後果。例如：我國《就業服務法》第 5 條第 1 項係規範，不得因國籍、族群等情形而有就業歧視，以確保就業機會平等權利；若違反者，可處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，此對應強迫勞動指標一之「濫用弱勢處境」。又或例如《人口販運防制法》第 31 條第 2 項係規範：「若有利用不當債務約束...，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，處三年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金」，此對應強迫勞動指標九之「抵債勞務」。

綜上，為利各事業單位瞭解禁止強迫勞動的內涵，同時掌握國內相關法令規範，以供企業在進行風險盤點時，能檢視自身的法遵程度，避免觸法。茲依國內相關法令規範及其涉及之強迫勞動的十一項指標，彙整如下。

指標一：「濫用弱勢處境」相關法規規定

「濫用弱勢處境」指標主要觀察雇主是否利用勞工的個人特徵(如語言隔閡、身心障礙、非正規身分)或社會處境(如對法律不熟悉、經濟依賴)，強行施加其原本不會接受的惡劣勞動條件。針對此類問題，國內《就業服務法》與《入出國及移民法》已明文禁止基於種族、語言等理由的就業歧視；《人口販運防制法》與《勞動基準法》則嚴禁利用他人弱勢處境或以強暴脅迫手段進行強迫勞動。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
1-1	工作分派基於技能、證照等客觀標準，無因族群、國籍等個人背景產生差異對待。	就業服務法	第 5 條第 1 項 (確保就業機會平等)
		入出國及移民法	第 62 條第 1 項 (反歧視條款)
1-2	工作環境無騷擾、霸凌與歧視等情形，且管理人員未利用員工的弱勢處境(如語言溝通有困難、年紀較大、身心狀況不佳、或懷孕等)，而進行不當對待。	人口販運防制法	第 31 條第 2 項 (強迫勞動條款)
		勞動基準法	第 5 條 (強制勞動之禁止)
		就業服務法	第 5 條第 1 項 (確保就業機會平等)
		入出國及移民法	第 62 條第 1 項 (反歧視條款)
1-3	勞工可自由選擇住宿與飲食，未受公司、雇主或仲介的限制或強制安排。	刑法	第 302 條 (妨礙自由罪)
		刑法	第 304 條 (強制罪)
		雇主聘僱外國人許可及管理辦法	第 33 條第 1 項 (生活照顧服務計畫書規範)
1-4	勞工可以自己持有個人身分證件正本，且可以自主處理維持本身合法身分所需之行政程序。	人口販運防制法	第 31 條第 2 項 (強迫勞動條款)
		勞動基準法	第 5 條 (強制勞動之禁止)
		就業服務法	第 57 條 (雇主行為之限制)

1-5	招募與薪酬政策具公平性，勞工未因特殊生活處境(如逃難、受災)而受差別待遇。	人口販運防制法	第 31 條第 2 項 (強迫勞動條款)
-----	---------------------------------------	---------	-------------------------

指標二：「欺騙」相關法規規定

「欺騙」指標主要觀察招募過程中是否存在「口頭或書面承諾」與「實際工作條件」不符的情形，導致勞工在不知情或被誤導的狀況下陷入無法脫身的剝削困境。對此，國內《就業服務法》禁止提供不實招聘廣告或隱瞞重要資訊；《勞動基準法》與《人口販運防制法》亦規範雇主不得有虛偽契約或誘騙勞工從事與報酬顯不相當之工作。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
2-1	實際勞動條件(薪資、地點、住宿等)與招募時所承諾之內容一致。	人口販運防制法	第 30 條 (強迫他人勞動)
		人口販運防制法	第 31 條 (使他人從事勞動與報酬顯不相當之工作)
		勞動基準法	第 14 條第 1 項 (雇主不得虛偽契約)
2-2	在勞工到職初期已經用其母語或其他易懂語言，提供完整之在地生活與權益資訊。	雇主聘僱外國人許可及管理辦法	第 33 條第 1 項 (生活照顧服務計畫書規範)
2-3	招募流程資訊透明，而且勞工是在完全知情且自願的基礎下接受工作。	就業服務法	第 5 條第 2 項第一款 (招聘廣告不實)
		就業服務法	第 40 條第 1 項 (私立就業服務機構及從業人員行為之禁止)
		就業服務法	第 54 條第 1 項 (雇主行為之禁止)

指標三：「行動限制」相關法規規定

「行動限制」指標主要觀察雇主是否透過鎖門、圍籬、嚴格宵禁或強制交通安排，不合理地剝奪勞工在工作場所或宿舍的進出自由。針對人身自由的保障，我國《刑法》之妨害自由罪與強制罪、《人口販運防制法》之意圖剝削行為皆有刑責規範；《勞動基準法》與《就業服務法》亦禁止雇主強行拘禁勞工或限制其生活自主權。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
3-1	勞工可自由進出工作場域。	刑法	第 302 條 (妨礙自由罪)
		刑法	第 304 條 (強制罪)
		人口販運防制法	第 30 條 (強迫他人勞動)
		人口販運防制法	第 31 條 (使他人從事勞動與報酬顯不相當之工作)
		勞動基準法	第 5 條 (強制勞動之禁止)
		就業服務法	第 57 條 (雇主行為之限制)
3-2	工作場所及宿舍沒有對勞工設置物理性禁錮措施，例如上鎖、圍籬或警衛阻攔等。	刑法	第 302 條 (妨礙自由罪)
		刑法	第 304 條 (強制罪)
		人口販運防制法	第 30 條 (強迫他人勞動)
		人口販運防制法	第 31 條 (使他人從事勞動與報酬顯不相當之工作)
		勞動基準法	第 5 條 (強制勞動之禁止)
		就業服務法	第 57 條 (雇主行為之限制)

3-3	監控設備僅用於正當維安，無限制勞工行動之意圖。	刑法	第 315 條 (妨害秘密罪)
			第 315-1 條 (妨害秘密罪)
		人口販運防制法	第 33 條 (意圖剝削之販運行為)
		個人資料保護法	第 5 條 (個人資料蒐集不得逾越特定目的之必要範圍)
		通訊保障及監察法	第 24 條 (違法監察他人通訊)
		雇主聘僱外國人許可及管理辦法	第 33 條第 1 項 (生活照顧服務計畫書規範)
3-4	勞工可自主選擇交通方式，公司提供的交通工具只是選項之一，不強制搭乘，且過程中無人陪同監視。	刑法	第 302 條 (妨礙自由罪)
		人口販運防制法	第 33 條 (意圖剝削之販運行為)
		勞動基準法	第 71 條 (工作規則之效力)
		就業服務法	第 40 條第 1 項 (私立就業服務機構及從業人員行為之禁止)
3-5	勞工可自主選擇居住地點，未受雇主或仲介強制要求入住特定宿舍。	刑法	第 302 條 (妨礙自由罪)
		人口販運防制法	第 33 條 (意圖剝削之販運行為)
		勞動基準法	第 71 條 (工作規則之效力)
		就業服務法	第 40 條第 1 項 (私立就業服務機構及從業人員行為之禁止)
		雇主聘僱外國人許可及管理辦法	第 34 條第 5 項 (住宿地點非雇主規劃者通報規定)

指標四：「孤立」相關法規規定

「孤立」指標主要觀察勞工是否被安置於偏遠或無法自由對外聯繫的環境(如沒收手機、阻斷網路)，使其孤立無援以利雇主控制。針對此問題，國內法規要求雇主應提供移工適當的生活照顧與通訊管道(如《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》)，並透過《刑法》處罰無故妨害他人通訊或人身自由的行為。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
4-1	對在偏遠地區(廠區)工作之勞工，已採取措施避免地理位置造成的生活不便。	雇主聘僱外國人許可及管理辦法	第 33 條第 1 項 (生活照顧服務計畫書規範)
4-2	勞工有通訊的自由，可以在不受干涉的情況下與家人、社群或 NGO 聯繫。	刑法	第 315 條 (妨害秘密罪)
4-3	勞工之個人通訊設備未被沒收或保管。	刑法	第 304 條 (強制罪)
		就業服務法	第 57 條第 8 款 (雇主行為之限制)
4-4	尊重勞工的社交生活，無任何政策或規定對其進行限制。	刑法	第 302 條 (妨礙自由罪)
		刑法	第 304 條 (強制罪)
4-5	提供語言或文化適應措施，協助移工融入當地社群。	雇主聘僱外國人許可及管理辦法	第 33 條第 1 項 (生活照顧服務計畫書規範)
4-7	營業場所均已完成合法登記，執法機關或第三方機構可隨時掌握其位置並知道勞工處境。	公司法	第 19 條 (未登記而營業之限制)
		商業登記法	第 9 條 (商業登記之規定)
		工廠管理輔導法	第 10 條 (登記及設立許可規定)
		就業服務法	第 62 條

			(得派員實施檢查之機關)
		工廠管理輔導法	第 10 條 (登記及設立許可規定)
		職業安全衛生法	第 36 條 (主管機關及勞動檢查機構之檢查)

指標五：「人身暴力及性暴力」相關法規規定

「人身暴力及性暴力」指標主要觀察職場中是否存在肢體攻擊、性暴力、強迫用藥或其他形式的虐待行為，用以懲罰或控制勞工。對此，國內《刑法》嚴懲傷害、恐嚇與強制行為；《勞動基準法》明令禁止雇主實施暴行；《職業安全衛生法》與《性別平等工作法》則進一步要求企業必須建立職場暴力與性騷擾的預防及申訴機制。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
5-1	設有預防機制，防止管理階層濫用權力實施脅迫或暴力行為。	刑法	第 277 條 (傷害罪)
		刑法	第 305 條 (恐嚇罪)
		勞動基準法	第 5 條 (強制勞動之禁止)
		勞動基準法	第 14 條第 1 項 (雇主不得實施暴行或有重大侮辱行為)
		職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
5-2	沒有用藥物或酒精控制勞工之情形。	刑法	第 304 條 (強制罪)
		刑法	第 305 條 (恐嚇罪)
		職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
5-3	職場暴力與騷擾「零容忍」政策已落實於教育訓練與日常管理中。	職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
		性別平等工作	第 13 條

		法	(性騷擾之防治)
5-4	勞工如果遭受職場暴力與騷擾能以母語或自己熟悉的語言提起申訴。該申訴管道的規則、流程清楚明確，且具有保密性。	職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
		性別平等工作法	第 13 條 (性騷擾之防治)
5-5	對勞工的懲戒手段符合公平比例原則，且不包含暴力行為。	刑法	第 277 條 (傷害罪)
		刑法	第 305 條 (恐嚇罪)
		勞動基準法	第 71 條 (工作規則之效力)
		職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)

指標六：「恐嚇及威脅」相關法規規定

「恐嚇及威脅」指標主要觀察雇主是否使用心理脅迫手段(如威脅遣返、解僱、舉報非法身分或傷害家人)來迫使勞工服從或禁聲。針對此類心理暴力，國內《刑法》訂有恐嚇危害安全罪；《就業服務法》禁止對外國人以脅迫方式強迫勞動；《勞動基準法》與《職業安全衛生法》亦保障勞工免於遭受不當的身體或精神侵害。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
6-1	管理階層對勞工無任何形式之恐嚇、威脅或言語暴力。	刑法	第 305 條 (恐嚇罪)
		勞動基準法	第 5 條 (強制勞動之禁止)
		就業服務法	第 57 條第 7 款 (對外國人以脅迫方式強迫勞動)
		職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
6-2	懲戒制度中不包含預扣工資、降低生活品質等要脅手段。	刑法	第 304 條 (強制罪)
		勞動基準法	第 22 條第 2 項 (工資應全額直接給付)
		勞動基準法	第 26 條 (預扣工資之禁止)
		職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
6-3	管理者或仲介未利用對勞工家人、親友採取不利行動來脅迫勞工服從。	刑法	第 305 條 (恐嚇罪)
		就業服務法	第 57 條第 7 款 (對外國人以脅迫方式強迫勞動)

		職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
6-4	管理者或仲介不得以恐嚇及脅迫之方式，限制勞工提出終止聘僱關係。	職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
6-5	勞工可進行申訴的管道多元，申訴的規則與流程明確，且具備高度保密性，勞工無須擔心身分曝光而遭到恐嚇、威脅或任何形式之報復。	職業安全衛生法	第 6 條第 2 項 (執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防)
		性別平等工作法	第 36 條 (雇主不得為不利之處分)

指標七：「扣留身分文件」相關法規規定

「扣留身分文件」指標主要觀察雇主或仲介是否扣留勞工的護照、居留證或其他身分文件，導致勞工無法自由移動、轉換工作或尋求行政協助。對此，國內《就業服務法》第 57 條已明確禁止雇主非法扣留或侵占外國人之護照、居留證件或財物，確保勞工對個人文件擁有完全的支配權。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
7-1	未以任何原因扣留勞工之身分證、護照或旅行文件。	就業服務法	第 57 條第 8 款 (雇主行為之限制)
7-2	若勞工同意代管文件，應約定返還期限，且勞工仍擁有隨時、無條件取回之權利。	就業服務法	第 57 條第 8 款 (雇主行為之限制)

指標八：「扣發薪資」相關法規規定

「扣發薪資」指標主要觀察雇主是否透過延遲發薪、非法扣款、強迫儲蓄或不實罰款等手段，將薪資作為控制勞工留任的工具。針對薪資保障，國內《勞動基準法》訂有嚴格規範，包括工資應全額直接給付給勞工、不得預扣工資作為違約金或賠償費用，以及雇主有置備工資清冊供勞工查閱之義務。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
8-1	勞動契約已以勞工熟悉語言載明工資計算與給付方式。	勞動基準法 施行細則	第 7 條第三款 (勞動契約應約定事項)
8-2	薪資會在固定發薪日準時、足額支付給勞工。	勞動基準法	第 22 條第 2 項 (工資全額給付原則)
		勞動基準法	第 23 條第 1 項 (工資定期給付原則)
8-3	每次發薪均以勞工熟悉的語言，提供詳細之薪資明細(含給付與扣款項目)。	勞動基準法	第 23 條第 1 項 (工資定期給付原則)
8-4	薪資直接匯入勞工本人開立且自主控制之帳戶。	勞動基準法	第 22 條第 2 項 (工資全額給付原則)
8-5	無抵扣勞工薪資作為保證金、違約金、押金或賠償費等情形。	勞動基準法	第 26 條 (預扣工資之禁止)
8-6	針對合法扣款項目(如膳宿費)都已經用勞工熟悉的語言文字於契約約定並列於明細中。	勞動基準法	第 22 條第 2 項 (工資全額給付原則)
		勞動基準法	第 23 條第 1 項 (工資定期給付原則)
8-7	針對派遣工(含外展移工)設有核實機制，確保其薪資已全額領取。	勞動基準法	第 22-1 條 (派遣勞工的工資給付)
8-8	勞工可隨時查閱出勤紀錄、加班時數等薪資計算輔助文件。	勞動基準法	第 30 條第 6 項 (勞工工資記錄查閱權)

指標九：「抵債勞務」相關法規規定

「抵債勞務」指標主要觀察勞工是否因高額招募費、預支薪資或貸款而背負債務，並被迫以勞務償還，導致陷入無法終止僱傭關係的循環。對此，國內《刑法》之使人為奴隸罪與《人口販運防制法》嚴禁使人從事抵償債務之勞動；《勞動基準法》亦禁止預扣工資。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
9-1	未約定勞工如有預支薪資或貸款，可以提供勞務形式來償還。	刑法	第 296 條 (使人為奴隸罪)
		人口販運防制法	第 31 條第 2 項 (強迫勞動條款)
		勞動基準法	第 22 條第 2 項 (工資全額給付原則)
		勞動基準法	第 26 條 (預扣工資之禁止)

指標十：「苛刻的工作及生活條件」相關法規規定

「苛刻的工作及生活條件」指標主要觀察勞工是否被迫處於不衛生、危險、擁擠或缺乏隱私等違反人性尊嚴的環境中工作或居住。針對此類問題，國內《職業安全衛生法》與《勞動基準法》賦予雇主提供安全衛生設備及措施之義務；《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》更具體規範移工宿舍應具備之安全與基本生活機能標準。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
10-2	操作危險機具之人員均已接受適當訓練並取得證照。	職業安全衛生法	第 32 條 (雇主應提供勞工必要之安全衛生教育訓練)
		職業安全衛生教育訓練規則	第 12 條~第 14 項 (雇主應對危險操作危險機具勞工提供教育訓練)
10-3	提供勞工必要個人防護設備，並落實定期更換。	勞動基準法	第 8 條 (雇主提供工作安全之義務)
		職業安全衛生法	第 6 條 (雇主應提供必要安全衛生設備及措施)
		職業安全衛生設施規則	第 277 條 (個人防護具管理規定)
10-4	工作與住宿環境符合人性尊嚴，無擁擠、不衛生或缺乏隱私之情形。	勞動基準法	第 1 條 (雇主的基本責任)
		職業安全衛生法	第 1 條 (雇主的基本責任)
10-5	宿舍設有清潔用水與衛生設備，且遠離易燃、易爆、有害物質或強烈震動、噪音等危險區域。	雇主聘僱外國人許可及管理辦法	第 33 條第 1 項 (生活照顧服務計畫書規範)

10-6	勞工有權選擇居住地點，未被強制居住於指定宿舍。	雇主聘僱外國人許可及管理辦法	第 34 條第 5 項 (住宿地點非雇主規劃者通報規定)
10-7	勞工有表達對工作和生活條件意見之管道	勞動基準法	第 70 條 (工作規則之內容)
		雇主聘僱外國人許可及管理辦法	33 條第 1 項 (生活照顧服務計畫書規範)

指標十一：「超時加班」相關法規規定

「超時加班」指標主要觀察勞工是否在非自願的情況下被迫超時工作，或工作時數長期超過法定上限且缺乏合理休息。對此，國內《勞動基準法》對正常工時、延長工時(加班)之上限、輪班間隔與例假日皆有明確規範，並強制規定延長工時應經工會或勞資會議同意，且必須給付加班費。綜整如下表：

項次	評估項目	國內相關規定	
		法規名稱	條文
11-1	勞工享有法定休假，且每日工作中有合理之休息時間。	勞 動 基 準 法	第 30 條 (每日暨每週之工作時數)
		勞 動 基 準 法	第 32 條 (延長工時規定)
		勞 動 基 準 法	第 34 條 (輪班制工作規定)
		勞 動 基 準 法	第 35 條 (連續工作之休息時間規定)
		勞 動 基 準 法	第 36 條 (一例一休之規定)
		勞 動 基 準 法	第 37 條 (國定假日之規定)
		勞 動 基 準 法	第 38 條 (特別休假之規定)
11-2	勞工享有拒絕加班之權利，故雇主延長勞工之工作時間應經過勞工本人同意。企業應落實加班審核與總量控管機制，實際工時均在法定限額內、未有超時情形。	勞 動 基 準 法	第 32 條 (延長工時規定)
11-3	所有勞工的加班時數皆依法給付工資或安排補休。	勞 動 基 準 法	第 24 條 (延長工時加班費規定)
		勞 動 基 準 法	第 32-1 條 (延長工時補休規定)

七、強迫勞動案例

為協助企業深入瞭解強迫勞動的實際樣態，以及若違反強迫勞動時，可能造成的後果。本指引彙整並改寫相關案例，歸納出下述九類強迫勞動情境。針對每一案例，逐一解析其涉及的強迫勞動指標，並闡述對應的法律責任與商業風險，以此作為企業檢視自身供應鏈人權風險的實務參考。

案例一：鋁製品供應鏈中的高工時與暴力控制

李明(化名)原本在亞洲某內陸國家的小工廠工作，收入微薄。為了改善家中生活，他選擇接受仲介安排，前往海外一家鋁製品工廠就業。然而，抵達後所見，與招募時描繪的情況大相逕庭，工廠位於偏僻的工業區，一棟老舊的鐵皮建物取代了原先承諾的完善設施與住宿環境。

工作從天未亮便開始，直到深夜機台停轉才告一段落。主管設定的產量幾乎不可能在正常工時內完成，稍有落後，便遭到辱罵，甚至以解僱相威脅。李明多次目睹工友因短暫歇息而被推倒、毆打，壓低音量的呵斥與金屬碰撞聲，成了工廠裡日復一日的背景。

最難承受的，是永無止境的工時。主管經常以「訂單緊急」為由要求加班，李明長期每天工作超過十四小時。鋁屑與高溫反覆灼傷雙手，刺痛感在夜裡揮之不去，讓他難以入眠。在這座幽暗悶熱的鋁廠中，他逐漸意識到，自己身處的並非單純的工作場所，而是一座沒有鐵欄的牢籠，以「工作」之名存在，卻幾乎沒有出口。

後來，工廠內的勞動狀況遭國際人權組織揭露，並引發跨國關注。經調查確認，相關產品涉及強迫勞動風險，美國隨即採取行動。美國海關與邊境保護局(CBP)依據相關法規，對該工廠產品發布進口禁制令(Withhold Release Order, WRO)，禁止其鋁製品進入美國市場。

【強迫勞動項目分析】

- **超時加班：**長時間工作且缺乏拒絕加班的實際選擇。
- **恐嚇及威脅：**以辱罵、解僱威脅與扣薪作為管理與控制手段。
- **人身暴力及性暴力：**對試圖休息或未達產量的勞工施以推擠、毆打等人身暴力。

【涉及強迫勞動之後果】

- **美國邊境強迫勞動執法措施：**美國海關暨邊境保護局(CBP)認定涉案產品存在強迫勞動風險，依規定發布禁制令(Withhold Release Order, WRO)，禁止相關鋁製品進口美國市場，已出貨產品遭扣留，訂單取消，出口管道中斷。

案例二：電子產品供應鏈中的高工時與違約金制度

夜班的燈光在廠房裡整夜亮著，生產線一列列延伸，機械運轉聲幾乎沒有停歇。這是一座設備新穎、訂單穩定的電子產品製造工廠，也是多家國際品牌的重要供應據點。對管理階層而言，這裡講求效率與準時交付；對阿強(化名)來說，這裡代表每天超過十二小時的工作常態。

阿強進廠時，被告知只要配合排班、努力工作，就能獲得穩定收入。然而真正站上產線後，他才發現，加班並非臨時需求，而是被視為理所當然的工作安排。名義上，加班需要「同意」，但實際上，若表現出抗拒態度，排班、考核甚至續約都可能受到影響。

除了工時壓力，另一道無形的束縛來自合約。入職前，為了先付給仲介一大筆現金，阿強從向當地的地下錢莊借了一筆需要長達三年才付得完的款項。而入職時，阿強與其他外籍勞工被要求簽署包含高額違約金的僱傭協議。合約中載明，若在約定期限前離職，無論理由為何，皆須支付相當於數個月薪資的違約金，並補繳「培訓費」或「相關招募費用」。這些條款在簽署當下並未被充分解釋，直到有人想離開，才發現那是一筆難以負擔的金額。

長時間重複作業很快累積成身體負擔。疲勞、頭暈與失眠在產線上並不少見。有同事因健康狀況惡化希望離職，卻在看到必須支付的費用後選擇退縮。對多數勞工而言，繼續工作雖然辛苦，卻比承擔離職的經濟代價來得可行。

這樣的情況最終在稽核與獨立調查介入後被揭露。報告指出，該供應體系長期存在超時加班以及以高額違約金限制勞工離職的問題，構成經濟脅迫型的強迫勞動風險。消息曝光後，相關品牌要求供應商全面檢討工時制度與合約內容，並啟動後續整改與監督機制。

【強迫勞動項目分析】

- **抵債勞務：**以勞工因在求職過程而貸款，形成結構性債務控制，而被迫以工作抵債、工作留任。
- **超時加班：**工時過長且缺乏拒絕加班的權利。

【涉及強迫勞動之後果】

- **訂單調整與合作關係受影響：**
涉案供應商被要求限期改善勞動制度，若未能即時改善，將面臨訂單暫停、減量或終止合作的風險，工廠營運與產能配置受到直接衝擊。
- **品牌與供應鏈聲譽風險升高：**
案件被公開揭露後，相關供應體系被外界視為高風險供應鏈，企業需投入額外資源進行改善計畫、第三方稽核與對外說明，以回應投資人與消費市場的關切。
- **制度與合約條款被迫調整：**
在持續監督壓力下，雇主被要求修正僱傭合約，移除或降低違約金與不合理費用，重新檢討工時與加班管理方式，避免再次構成強迫勞動風險。

案例三：製造業中無盡工時與被剝奪的拒絕權

黎文(化名)離開越南北部家鄉，前往海外工作，滿心期待能為家人帶來更穩定的生活。他抵押家中僅有的稻田，並背負高利貸，以支付仲介費，只因仲介一句「月薪三萬五、包吃住、工作輕鬆」的承諾。這句話，成了他踏上旅程時唯一能抓住的希望。

進入工廠後，黎文很快發現，工時遠比想像中漫長。每天早上七點上工，往往得做到晚上十點，甚至更晚。公司名義上依法支付加班費，雖然薪資單上的數字看似符合規定，但實際並未給予勞工選擇是否加班的權利。

有移工私下反映，若表示無法配合加班，隔天便可能被調派至最辛苦的工作站，或在考核中被記過；更直接的情況，是以「配合度不足」為由扣減津貼或部分薪資。久而久之，大家都明白，加班雖被描述為「自願」，實際上卻伴隨著明確的懲處與經濟壓力。他曾嘗試向主管詢問，為何拒絕加班會遭到處罰。主管卻以他聽不懂的語言匆匆回應，只留下冷淡的一句話：「大家都一樣。」

語言隔閡與身分處境，讓黎文難以爭辯。他逐漸意識到，問題不在於是否領到加班費，而在於沒有不加班的自由。名義上的選擇權，實際上被懲罰機制牢牢限制。

直到某天，工廠氣氛悄然轉變。工人間傳出消息：一份國際調查指認這裡涉及「強迫勞動」，包含高額外國仲介費、任意扣薪、超時加班等情形。隨後更傳來外國的強迫勞動執法措施，暫時禁止該工廠商品進口。幾週後，公司迫於壓力宣布實施「零招聘費」計畫。對黎文而言，那或許是久違的一道微光。

【強迫勞動項目分析】

- **抵債勞務：**勞工在就業前需負擔招募相關費用，部分勞工因此背負債務，進入職場後為避免失去收入或影響還款能力，而被迫接受長工時及不利工作安排。
- **濫用弱勢處境：**勞工多為跨國移工，受限於語言能力、勞動市場資訊不足及居留身分依附於雇主，在面對不利工作條件與不當管理時，實際上缺乏拒絕或有效求助的能力。
- **扣發薪資：**雖名義上依法給付薪資與加班費，但雇主透過扣減津貼、懲罰性扣薪或停發工資等方式，對拒絕加班或不配合安排的勞工施加經濟壓力，作為管理與控制手段。
- **超時加班：**雇主長期要求勞工超出正常工時工作，並將加班視為默認義務；勞工即便身心負荷過重，亦難以拒絕，構成事實上的強制加班。

【涉及強迫勞動之後果】

- **貨品遭他國扣押：**相關產品遭海外市場限制或禁止進口，對企業營運造成實質衝擊。
- **企業形象受損：**國際買家供應鏈將重新評估與涉及強迫勞動製造商的合作意願，最終可能衍伸終止合作，導致製造商的經營出現困難。

案例四：產線背後的苛刻居住條件與薪資積欠

阿成(化名)是一名來自越南的移工，幾年前透過仲介前往海外工作，在一間製造工廠的產線上任職。對他而言，出國工作的目標很單純：穩定上班、按月領薪，把錢寄回家中，慢慢還清出國前背負的高額仲介費與家庭貸款。

工廠的節奏總是很快。白天進產線，常常一路做到深夜；機台停了，人卻還沒能走。加班成了日常，但薪資單上的數字，卻經常和他心裡計算的工時對不上。幾次他鼓起勇氣詢問加班費的計算方式，得到的回應不是含糊帶過，就是要他「先做，之後再說」。欠著債、家裡等著匯款，他不敢多問，只能繼續把時間一點一滴交出去。

下班後，阿成回到公司安排的宿舍。那不是一棟真正的住宅，而是位在工廠對面畸零地上的鐵皮倉庫。原本用來堆放隔熱紙、泡綿等原料的空間，被悄悄在二樓加了夾層，塞進移工居住。約三十坪的夾層裡，擠進十多名移工，四周幾乎沒有窗戶；裡頭再用塑膠合板、紙板隔出一格一格狹小的睡眠空間，像臨時拼湊的牢房。衣物掛滿樓梯扶手，唯一通往外頭的，只剩那道狹窄的樓梯。

這樣的生活，日復一日。白天在產線消耗體力，晚上回到悶熱、封閉的夾層休息。沒有人向他們說明過逃生動線，也沒有人告訴他們，腳下堆滿的是極易燃的材料。即便阿成意識到，居住在這種生活環境並不安全，畢竟一發生火災，恐怕難以逃脫。但對阿成來說，自己是一家重要的經濟支柱，為了盡快償還債務，只能拼命工作；而住在這裡，只是「被安排住的地方」，沒有選擇。

直到那天凌晨，一切失控了。火從樓梯口附近的配電箱與電線竄出火苗，瞬間引燃堆放在一旁的衣物、塑料、紙板與泡綿。濃煙與高溫沿著樓梯往上撲，唯一的逃生動線在短時間內被完全封死。火勢一路延燒，整整燒了八個小時。等到天亮，鐵皮倉庫只剩焦黑殘骸。

那一夜，六名移工再也沒有走出來，五人重傷。前一晚，他們還在為加班費是否入帳、債務何時還清而盤算；最終，卻被困在一個原本就不該用來居住的夾層裡。

【強迫勞動項目分析】

- **抵債勞務：**移工出國前須支付高額海外仲介費，入職後必須持續工作以償還債務，導致即便面臨不利工時與危險住宿條件，也難以退出或求助。
- **濫用弱勢處境：**雇主利用其移工背景，以及背負債務且急需用錢的弱勢心理，讓他為了保住工作而被迫吞忍不合理的對待，不敢爭取權益。
- **苛刻的工作及生活條件：**勞工長時間從事高工時產線工作，下班後被集中安置於不具居住安全條件的鐵皮倉庫夾層，住宿擁擠、通風不良、逃生動線單一，長期暴露於重大生命風險之中。
- **扣發薪資：**雇主未依實際工時足額給付加班費，勞工即使察覺異常，也因身分與經濟壓力難以追問或拒絕，形成經濟控制。

【涉及強迫勞動之後果】

- **重大人員傷亡：**火災持續燃燒約八小時，造成六名移工死亡、五人重傷，成為當地最嚴重的移工宿舍火災之一。
- **司法與行政處置：**相關負責人／管理者因違反建築安全與業務過失致死等責任遭司法偵辦；另就延長工時未依規定加給工資、未依規定給予職災死亡補償等違規事項遭裁罰。

案例五：「世紀體育場」建設案的勞動契約騙局

阿迪(化名)是在家鄉一間仲介辦公室裡，第一次看到那張前往海外工作的合約。白紙黑字標示清楚的薪資條件，仲介向他解釋，工作內容是倉儲管理與工程後勤，不需長時間在戶外工作。這份說明，讓阿迪相信自己即將迎來一份相對穩定、安全的海外工作。

抵達某國後不久，狀況迅速改變。阿迪被帶往工地管理單位，要求改簽一份新的僱傭合約。新合約中，薪資條件大幅下修，原本所描述の後勤工作也被改為高強度的建築勞動。管理人員告訴他，這才是「實際的工作安排」，若拒絕簽署，將被視為放棄工作資格，需自行離境。面對突如其來的變化，阿迪發現自己幾乎沒有談判空間。

隨後的日子裡，他每天在高溫環境下從事長時間的體力勞動，搬運建材、綁鋼筋成為日常。夜晚，他與十多名工友共住在臨時搭建的宿舍裡，空間狹小、通風不良，休息品質有限。這座被稱為「世紀體育場」的建設工地，日復一日朝完工邁進，而勞工的處境卻鮮少被提起。

隨著國際媒體與人權組織陸續揭露相關情況，該項場館建設工程迅速成為全球輿論關注焦點。賽事主辦國的國際形象因而受到明顯衝擊，多國參賽球隊相繼表示，將在比賽中穿著象徵抗議的特殊球衣，以表達對發起該賽事的國際運動組織，以及地主國未能妥善回應移工勞動處境問題的不滿。與此同時，在體育賽事已難以與人權議題切割的背景下，世界各地亦出現球迷與公民團體自發性的抵制行動，倡議「拒看比賽」與「抵制賽事贊助廠商」，要求國際社會正視賽事光環背後所付出的勞動與人權代價。

在持續的國際壓力下，部分承包商遭到調查，多家跨國企業中止合作或要求改善勞動條件，主辦國也被迫宣布修正部分移工制度。儘管相關改革被批評來得緩慢且不足以彌補傷害，這起「合約騙局」已成為國際社會檢視大型賽事人權風險的重要案例。

【強迫勞動項目分析】

- **欺騙：**招募階段承諾的薪資與工作內容，與實際就業條件明顯不符。
- **恐嚇及威脅：**若拒簽新合約等同視為放棄工作資格、需自行離境，此是典型以不利後果逼迫勞工接受條件的恐嚇及威脅做法。
- **苛刻的工作及生活條件：**住宿與生活環境未符合基本安全與衛生需求。

【涉及強迫勞動之後果】

- **承包商遭到調查：**在持續的國際壓力下，執行工程的相關承包商遭到調查，需為合約詐欺與惡劣勞動條件承擔法律或行政責任。
- **國家形象嚴重受損：**由於國際媒體與人權組織的揭露，賽事主辦國因未能妥善處理移工權益，導致國際形象受到明顯衝擊，原本期望透過賽事提升的國家聲譽反遭重創。
- **商業品牌與贊助商信譽危機：**人權議題與商業利益掛鉤，引發全球公民社會與球迷的抵制行動(如「拒看比賽」、「抵制贊助廠商」)。這迫使跨國企業中止合作或施壓改善，顯示漠視供應鏈人權風險將對品牌造成實質商業損害。

案例六：物流產業中的行動限制與薪資剝削

阿列克謝(化名)來自東歐，看到一則跨境物流工作的招募廣告，承諾穩定報酬、包食宿，並能在歐洲各國間執行運輸任務。為了改善家庭經濟，他簽下合約前往國外報到。然而，真正開始工作後，他很快發現，這份工作與想像中的條件相去甚遠。

他的「居所」是一輛老舊卡車，駕駛艙後方狹窄的臥鋪成了他長期生活的空間。更重要的是，公司在卡車上裝設 GPS 追蹤系統，明確告知司機，行車路線、停靠地點與停留時間都會被即時監控。管理人員表示，GPS 是「管理效率的工具」。

阿列克謝每天駕駛十到十二小時，遠超契約中原先理解的工作負荷。即使在週末或長時間駕駛後，他也不被允許自行前往旅館休息。有一次，一名司機因擅自將車輛開往旅館洗澡，被公司以「未經許可偏離路線」為由，扣除一整週的工資。自此，司機們不再敢任意停靠，GPS 訊號形同無形的束縛，實際上，這套系統成了限制行動的手段。

薪資狀況同樣令人震驚。第一個月，阿列克謝帳戶實際入帳的金額，遠低於招募時承諾的水準。薪資單上列滿各種扣款名目，包括住宿費、GPS 監控費、設備與維修分攤費、燃料超支罰款，以及「績效未達標」的懲罰性扣款。到了第二個月，公司甚至完全停發薪資，僅以「資金周轉問題」要求司機持續工作，「之後會一次補發」。

面對長期扣薪與拖欠工資，阿列克謝與其他司機多次詢問，卻始終得不到明確回應。他們不敢輕易停工，因為停工意味著永遠拿不回已被扣發的工資，也可能面臨高額違約金的追討。在 GPS 全程監控下，司機不得偏離路線，違者將受到懲罰；另加上薪資被掌控的雙重壓力下，司機只好持續駕駛，只能期待情況某天會改變。

直到 2023 年 3 月，情況出現轉折。阿列克謝與來自不同國家的六十多名外籍司機，選擇將卡車停靠在德國高速公路的休息站，掛起布條，上面寫著抗議標語以及各自被拖欠的金額。這場罷工，是他們向外界求救的唯一方

式。司機們刻意在德國而非公司所在地行動，因為他們認為在當地抗爭「比較有保障」。

由於該物流公司長期為多家大型企業提供運輸服務，事件也成為德國《供應鏈盡職調查法》實施後的重要考驗。主管機關啟動調查程序，要求企業與其供應鏈說明是否已履行人權風險的辨識與管理義務。後續官方報告亦顯示，政府已就類似案件進行多起稽核，並對違規情形啟動行政處分。

【強迫勞動項目分析】

- **行動限制：**雇主濫用車輛 GPS 追蹤系統，即時監控司機的行車路線、停靠地點與停留時間，禁止未經允許的移動或停靠，並以扣薪作為違規懲戒手段，實質限制勞工行動自由。
- **扣發薪資：**以住宿費、GPS 監控費、設備與維修費、燃料罰款及績效未達標等名目進行高額扣款，並進一步拖欠甚至停發工資，迫使勞工在未獲報酬的情況下持續工作。

【涉及強迫勞動之後果】

- **勞工集體罷工與事件公開化：**因長期遭扣發工資與行動受控制，外籍司機最終以集體罷工方式對外求助，使隱蔽的勞動控制情形進入公共視野。
- **主管機關介入與制度性調查：**事件曝光後，德國政府相關主管機關正式介入，針對物流公司及其勞動管理方式展開調查，評估是否涉及強迫勞動及相關勞動法規違規情形。
- **供應鏈人權責任強化檢視：**由於該公司長期為大型企業提供跨境運輸服務，促使企業及其上游買主重新盤點對間接供應商的人權風險管理責任。

案例七：偏遠離島鹽田的封閉式管理

烈日下，離島鹽場鋪滿白色鹽晶，刺眼的反光與刺痛的鹽粒成了日常。工人每天被叫進鹽田搬運粗鹽，在長時間曝曬下作業，幾乎沒有固定的休息空間。這裡，是離島鹽場，也是阿明(化名)生活的全部。

阿明上船時，以為只是換個工作地點。對長期無家可歸的他而言，有住處、有工作已是難得的機會。然而，隨著本島逐漸消失在海霧中，他才意識到，自己被帶到一處幾乎與世隔絕的地方。島上缺乏公共交通與生活設施，通訊訊號斷斷續續。當晚，雇主以「避免遺失」為由收走他的身分證件，阿明很快明白，失去證件也意味著失去離島的可能。

他的世界隨之迅速縮小，只剩下鹽田與簡易工寮之間的來回。每天何時下田、工作多久、能否休息，完全取決於雇主的指示。動作稍慢便遭責罵，若提及離開，更會被冷冷警告不要「找麻煩」。

多年後，警方接獲檢舉登島調查，這處離島鹽場長期以隔離環境與嚴密控制勞動的情況才終於曝光。案件不僅震驚該國社會，也被多個國際人權組織列為高風險供應鏈案例。

警方進一步調查發現，鹽場勞工多為無家者，或具有輕度智力障礙、社會支持極為有限的人。雇主刻意招募這些群體，正是看準他們不熟悉法律、缺乏求助管道，且鮮少有人為其發聲。

隨著調查結果傳至國際市場，美國海關暨邊境保護局(CBP)認定相關鹽品涉及強迫勞動，對其發布禁制令(Withhold Release Order, WRO)，禁止進口至美國。訂單遭取消、貨品被扣留，出口管道迅速中斷。最終，涉案雇主因非法拘禁、剝削與強迫勞動遭起訴，雇主所經營的多處鹽場被勒令停工。

這起案件成為產業的重要警訊：即使是位於偏遠地區的傳統產業，一旦涉及強迫勞動，也可能因國際進口禁令與貿易管制，被排除於全球市場之外。

【強迫勞動項目分析】

- **濫用弱勢處境：**招募對象以社會連結薄弱、生活自立能力有限者為主，使其在面對不利勞動條件時，欠缺拒絕或求助的實際能力。
- **扣留身分文件：**剝奪勞工證明身分與移動的能力，將其固定在特定工作場域。
- **孤立：**利用地理偏遠與交通限制，使勞工無法對外求助。
- **行動限制：**勞工身處離島，且缺乏適當之交通，再加上證件被扣留等情形，屬於行動限制。

【涉及強迫勞動之後果】

- **雇主遭調查與停工：**案件曝光後，主管機關針對離島鹽場經營模式展開調查，涉案雇主因非法拘禁、剝削與強迫勞動遭起訴，雇主所經營的多處鹽場被勒令停工，營運資格與相關合約同步檢視或撤銷。
- **國際貿易制裁(美國進口禁令)：**美國海關暨邊境保護局(CBP)對涉案鹽場及其產品發布禁制令(Withhold Release Order, WRO)，禁止鹽品進入美國市場，導致貨物遭扣留、訂單取消，主要出口管道中斷。
- **產業形象與供應鏈信任受損：**國際買主重新評估鹽品供應來源，部分企業暫停合作或要求重新稽核，使整體產業被視為高風險供應鏈，出口信譽受創。

案例八：知名渡假村裡的實習陷阱與學分勒索

小傑(化名)是一名餐飲科的學生，為了完成畢業所需的實習學分，他滿懷憧憬地來到了這座位在深山的知名渡假村。這裡風景優美、一房難求，是許多旅客心中的夢幻勝地。小傑原以為能在這裡學到一流的飯店管理，卻沒想到，迎接他的不是專業培訓，而是一場無法輕易脫身的勞動夢魘。

實習開始後，小傑發現「下班」只是一個名詞。主管常以人手不足為由，強制要求他們在打卡後繼續留下來工作，有時甚至忙到凌晨一點才能休息。飢腸轆轆的他們，晚餐往往只能吃客人剩下的殘羹冷飯，而主管自己卻總是準時用餐。更令他恐懼的是「連坐法」，只要一人沒做完，所有人都不准回宿舍。在這座孤立於山區的飯店裡，沒有交通工具，他們無處可逃，只能默默忍受。

當小傑與同學試圖反映過勞問題時，換來的不是改善，而是更赤裸的威脅。主管拿著掌握實習生生死大權的「成績」當作武器，暗示若不配合加班，實習分數就會不及格，甚至無法畢業。群組裡，主管傳來的訊息更是冷嘲熱諷：「好手好腳的我們，看看別人，想想自己，還要怨天尤人嗎？」這句話成為壓垮駱駝的最後一根稻草。

忍無可忍之下，小傑與幾名同學決定冒險「逃亡」。他們瞞著主管，集體搭車逃下山，前往百公里外的市政府檢舉。雖然事後企業補發了加班費，並將涉案主管記過、接受請辭，但在學校老師與人資的「關切」與求情下，學生們最終心軟選擇和解。然而，對小傑來說，這段經歷讓他看清了部分建教合作的黑暗面，原本應是學習場域的飯店，竟利用學生對「無法畢業」的恐懼，將他們轉化為廉價、甚至免費的遭囚禁勞動力。

【強迫勞動項目分析】

- **濫用弱勢處境**：受害者為實習生與建教生，迫於畢業門檻與學分壓力，加上身處偏遠山區交通不便，處於極度依賴雇主且難以脫離的弱勢地位。
- **恐嚇與威脅**：主管利用掌控實習成績的權力，明示或暗示若不配合無償加班將導致實習不及格(影響畢業)，以此脅迫學生服勞務；並實施連坐處分，造成群體心理壓力。
- **苛刻的工作條件**：強迫學生每日超時工作至深夜，甚至凌晨，嚴重剝奪休息時間；且用餐權益受損(僅能吃剩菜、用餐時間過短)，構成不人道的勞動環境。
- **扣發薪資及超時加班**：要求學生打卡後繼續工作，並以扣發薪資/不付工資（含加班費）和以學分威脅迫使學生無償加班。

【涉及強迫勞動之後果】

- **企業商譽受損**：知名渡假村爆發剝削學生醜聞，遭媒體大幅報導，嚴重損害品牌形象與消費者信任。
- **行政裁罰與補償**：企業被迫補發積欠之加班費，並面臨勞動主管機關的勞檢與潛在裁罰。
- **管理層異動**：涉案主管遭記大過處分或被迫請辭，企業內部管理機制受到外界強烈質疑。
- **產學合作危機**：學校與 NGO 團體介入檢討，可能導致企業未來難以招募實習生，或被列入產學合作的黑名單。

案例九：原物料產區的動員與被阻斷的貿易路

某生產大國是全球紡織原物料的關鍵供應地，其中一個位於內陸的特定區域，更貢獻了該國近九成、全球近兩成的產量。每年秋季，當白色的作物覆蓋廣袤的田野時，原本應是豐收的季節，卻有一批批來自特定族裔的勞工，在非自願的情況下被送進這片土地。

這並非一般的季節性打工。根據國際調查報告與人權組織揭露，當地政府實施了一項大規模的「勞動力轉移」計畫。地方官員會挨家挨戶執行配額，將大量少數族裔從家鄉「動員」出來。這些勞工許多人有著被關押於「集中培訓設施」的背景，他們在完成所謂的「思想轉化」後，便被成群結隊地送上專列火車或巴士，運往數百公里外的工廠與農場。官方宣稱這是為了「扶貧」與「解決就業」，但在這套由上而下的指令系統中，拒絕並不是一個選項。

隨著強迫勞動的指控在國際間發酵，一家負責認證原物料永續性的國際協會宣布暫停該區域的授權，數家國際知名服飾品牌隨即跟進，宣布停止採購該產區原料。緊接著，主要出口市場的立法機構祭出了最具殺傷力的《防止強迫勞動法案》。該法案打破了傳統的舉證責任，設下了極嚴格的「有罪推定」門檻：除非企業能提供「明確與令人信服的證據」，追溯並證明其供應鏈的每一個環節都完全未涉及強迫勞動，否則所有來自該產區的產品一律視為強迫勞動產物，禁止進口。換句話說，如果企業們沒有做好供應鏈盡職調查，而使用涉及強迫勞動生產地之原材料，將會面臨產品被他國海關執法，禁止產品入境的後果。

【強迫勞動項目分析】

- **濫用弱勢處境：**利用勞工之少數族裔身分及政治上的弱勢地位(如曾受拘禁或需接受思想教育)，使其難以拒絕官方下達的勞動配額與指派，從而被迫接受非自願的僱傭關係。
- **行動限制：**勞工在官方主導的轉移計畫下，透過專車專列被強制遷移至工作地點；工作場所設有高牆、鐵絲網與密集監控，且在非工作時間亦受到嚴格的人身管控，無法自由進出。
- **苛刻的工作及生活條件：**勞工需在嚴密監控與高壓環境下進行高強度勞動，且往往伴隨著強迫性的政治灌輸課程，生活缺乏隱私與尊嚴。
- **恐嚇與威脅：**許多勞工曾被關押於官方設立的收容或培訓設施，因此處於高度心理壓力下。他們深知若拒絕官方的工作指派，極可能被視為不服從，而面臨再次被拘禁或遭受懲罰的後果。

【涉及強迫勞動之後果】

- **法律制裁與貿易禁令：**主要出口國(如美國)實施嚴格法案，採「可反駁的推定(Rebuttable Presumption)」原則，全面禁止該產區產品進口，對出口導向的製造業造成毀滅性打擊。
- **企業法規遵循成本激增：**企業需投入鉅資進行供應鏈溯源與盡職調查，以證明產品清白，否則將面臨貨物遭扣押或退運的風險。
- **品牌抵制與撤出生產：**國際品牌商為避免涉及強迫勞動爭議及違反人權法規，主動宣布停止採購該產區的原物料，並終止與當地代工廠的合作關係，將供應鏈與生產基地全面撤出該地，導致該區域面臨鉅額的出口訂單流失與產業邊緣化。

補充說明：為了因應源自國家法律、政策或實務中出現的系統性強迫勞動情形，2025 年 ILO 強迫勞動指標新增「國家強迫勞動」說明(Particular case)，指出此類勞動因嵌入官方制度，使個人無力拒絕且辨識困難；其樣態包括以政治懲罰、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(特別是涉及私人利益或未定罪者)、緊急狀況或公民義務等公約例外情形，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。

八、企業防制強迫勞動參考指引 QA

1. 本指引所對準的標準？

- 本指引係以國際勞工組織(ILO)所提出之強迫勞動操作性判斷架構（如強迫勞動指標）與國際公平招募原則為主要依據，並參考聯合國與 OECD 所建構之企業人權盡職調查架構，作為企業防制強迫勞動的基本通用原則。
- 本指引的目的，在於協助企業辨識強迫勞動風險，並建立一套可操作、可落實的管理架構。企業也可依實際需求，選擇採用其他國際或產業標準(如 RBA、SA8000)，以配合不同客戶或供應鏈的要求。惟採用產業標準或第三方方案，並不當然取代企業在適用法律與人權盡職調查原則下之責任。換言之，遵循特定行業標準並不必然能取代法律和 HRDD 要求的責任。

2. 企業防制強迫勞動，除了符合人權之外，對企業經營的實質影響是什麼？

- 全球供應鏈及國際社會對於防止強迫勞動已制定相關法令或準則，在部分市場，企業需要能提出供應鏈盡職調查與可追溯之證據，以回應監管機關或客戶的查核要求；未能有效辨識與管控風險時，可能面臨進入市場的限制、貨品遭扣押、合約終止或法律責任等後果。
- 若企業積極落實防止強迫勞動，不僅可以彰顯企業對於人權保障的立場，營造良好的企業聲譽，也有利於企業進行長期的全球佈局，進軍歐盟與美國市場，提前因應整體國際人權規範的變化。然而，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。

3. 目前全球供應鏈中，有哪些重要的法規或要求，規定企業一旦涉及強迫勞動，產品就會被禁止進口或是被品牌商取消訂單？

- 美國《關稅法》第 307 條：

明定凡進口至美國之貨品，其生產過程若涉及強迫勞動，美國海關與邊境保護局可以執行扣押貨品並予以沒收。在執法程序中，若貨品遭扣押/暫扣，進口商通常須於期限內提交可追溯與盡職調查等證據，主張貨品不涉及強迫勞動並申請放行。

- 歐盟禁止強迫勞動產品規章（EU Forced Labor Regulation）：

此法案已於 2024 年 12 月通過，並於 2027 年 12 月 14 日開始適用。依規定，歐盟禁止涉及強迫勞動的產品於歐盟境內販售，或從歐盟境內出口至海外。因此，未來只要經歐盟委員會或歐洲會員國認定強迫勞動事實者，不分產業別或企業規模，皆不得進入歐盟市場，已流通於歐盟境內產品則將面臨沒收、扣押或回收等處分。

- 供應鏈／品牌要求：以 RBA 為例（電子產業常見）

若企業欲將產品出口至 RBA 內的企業成員，則需出示 RBA VAP 認可相關證明。若經查證而確定有強迫勞動事實者，則會面臨撤銷相關資格，進而失去進入該供應鏈的機會。

4. 哪些情況可能會被認定強迫勞動？若被認定為強迫勞動，會面臨哪些經營風險？

企業一旦被認定有強迫勞動情形，可能會遇到訂單被砍、出口卡關、合作中止，甚至影響公司聲譽，進而對經營造成實際衝擊。下列情況多屬於國際間用以辨識強迫勞動風險的常見指標或情境；是否構成強迫勞動，仍需綜合判斷個案中是否存在「非自願」以及「以威脅、懲罰或限制自由等方式迫使勞動」等要素：

(1) 超時加班

- 案例情境：某電子產品供應商透過考核與續約條件，變相要求員工長期加班，並用高額違約金限制離職。
- 實際影響：品牌商接到投訴後，取消對該電子廠商的新訂單，並把該廠商列為高風險供應商，在相關缺失改善前，廠商無法再承接該品牌商的新訂單。

(2) 抵債勞務

- 案例情境：某製造業大廠被指控移工在取得工作前須先負擔高額仲介費，為了償還債務，移工只能長期留在原本的工作崗位，形成典型的「抵債勞務」。
- 實際影響：該廠商產品遭進口國發布暫扣令，出口受阻；即使後來退費、改成零付費制度，但迄今仍尚未能確定進口禁令是否解除，目前營收損失已達數十億元。

(3) 苛刻的工作及生活條件

- 案例情境：移工被安排住在違章的鐵皮建築宿舍內，其安全性不足；且雇主強性規定必須住宿於廠內，並實施門禁管制限制出入，且移工對於外宿的地點與規定並不瞭解，使移工對雇主產生高度依賴，無法拒絕此危險環境。
- 實際影響：發生重大事故造成人員傷亡，公司不只要負擔高額賠償，負責人還被判刑，對營運與公司治理造成嚴重衝擊。

(4) 扣發薪資

- 案例情境：某物流業者藉故扣住宿費、設備費與罰款，且拖欠薪資，迫使司機為了持續賺取工資而需被迫繼續工作。
- 實際影響：事件引發罷工與媒體關注，目前已有多家合作企業基於聲譽而中止與該物流業者合作，其營運與商譽雙雙受損。

(5) 濫用弱勢處境

- 案例情境：某觀光業者利用實習生、建教生對學分與畢業資格的需求，要求學生打卡後繼續無償加班。

- 實際影響：主管機關要求該業者補發薪資並停止建教合作資格，自事件曝光後，該名業者的品牌形象大受打擊。

5. 企業應如何運用指引手冊中的「強迫勞動風險自我評估表」？

- 企業可將「強迫勞動風險自我評估表」作為「內部風險盤點與預防管理」的重要工具，透過自行檢視及早辨識潛在風險，降低後續遭外部查核或揭露的經營風險。
- 實際填寫時，可依評估表列出的項目，逐一對照公司目前的做法；同時建議搭配檢視既有文件與紀錄，例如勞動契約、薪資單、工時紀錄、招募政策與相關管理規定，有助於更客觀、完整地掌握現況。
- 若評估結果顯示部分項目為「部分符合」或「未符合」，企業可先將這些項目標示出來，進一步評估風險高低，作為後續擬定改善措施、調整管理制度與安排改善時程的依據。
- 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。

6. 「強迫勞動風險自我評估表」的填寫結果，未來會不會成為品牌方稽核或違法處罰的依據？

- 不會。「強迫勞動風險自我評估表」是一項協助企業自我檢視與管理風險的內部工具，目的在於幫助企業及早發現潛在風險、預先規劃改善方向，不會作為政府裁罰或品牌方稽核的依據。
- 自我評估結果僅供企業內部管理與持續改善之用，企業可安心填寫、誠實檢視自身現況。不過，若企業已透過自我評估辨識出相關風險，卻長期未採取任何改善行動，仍可能在日後外部稽核、申訴或調查中，被認為風險管理與內部控管仍有加強空間。

7. 進行自我評估完後，若發現有「部分符合」或「未符合」的情況，要如何改善？

若自我評估結果顯示部分項目僅「部分符合」或「未符合」，企業可依風險高低，採取分級、分階段的方式推動改善，重點在於「先止血、再改善、持續追蹤」，可以採行的改善措施包括：

- (1) 立即停止相關不當作為，避免風險持續或擴大。
- (2) 啟動內部檢視或調查，釐清受影響之範圍、人數及風險嚴重程度。
- (3) 訂定具體且可執行的改善計畫，明確列出改善目標、改善措施、責任單位及改善時程。
- (4) 補救受影響勞工之權益，例如退還不當收取之費用、補發或調整薪資等。
- (5) 建立持續追蹤與內部查核機制，定期檢視改善進度與成效，確保相關措施確實落實。

8. 自我評估有違反強迫勞動指標時，特別是「抵債勞務」時，企業早一點處理、主動改善，對降低公司營運風險會不會更有幫助？

- 企業若能即時針對自我評估結果採行因應改善措施，就是向外部證明企業已積極控管風險的重要依據，不僅可以避免後續被客戶或外部稽核單位查獲而受罰，且可降低公司營運風險。此外，企業若能藉由改善行動順利通過國際認證，不僅有助於維護企業品牌名譽，亦能直接獲得品牌商的信任，進而鞏固既有合作關係，並創造更多合作機會。
- 「抵債勞務」在實務上經常被視為需要優先處理的項目。企業若能及早介入處理，除可避免違規情形持續擴大外，亦可實質減少企業所需退還勞工費用總額。
- 當企業發現涉及抵債勞務情形時，建議的風險管理作法包括：
 - (1) 立即停止不當扣款或約定提供勞務來償還債務。
 - (2) 檢視並修正招募與管理制度。
 - (3) 退還勞工已支付的招募費及相關費用。
 - (4) 將改善計畫納入內控與定期稽核項目。

- 實務上亦有正面案例可供參考。例如，國內某傳產大廠自 2011 年起主動接受 FLA 的評估及合規狀況檢視，並落實零付費政策，使移工無須支付仲介費、可自行保管旅行證件並保有行動自由，且在出國工作前即清楚了解基本聘僱條件。透過上述作法，該企業不僅順利取得認證、建立良好聲譽，也進一步獲得品牌商信任，持續接獲多家國際知名品牌的訂單。

9. 自我評估有違反強迫勞動指標時，企業可以尋哪些政府或民間單位協助改善？

- 企業可能缺乏足夠經驗與能力正確判斷是否違反強迫勞動指標。此時可以考慮主動引入外部稽核機制(如 RBA、SA8000 等認證方案)，尤其當企業需要向利害關係人說明現況與改善措施時，執行外部稽核也正好顯示企業已採取必要的風險管控行動。
- 建議企業可向專業顧問團隊諮詢，綜合考量企業在供應鏈中的角色、主要利害關係人的期待，以及是否需要第三方認證，做出適合自身企業的選擇。
- 落實「零付費原則」已是國際供應鏈與人權盡職調查的趨勢。企業可透過勞動部直接聘僱聯合服務中心（網址：<https://dhsc.wda.gov.tw/>、電話：1955 或(02)6613-0811）提供之服務，循合法、透明的招募管道，從源頭降低移工自行負擔的招募費用與相關債務。

10. 政府有沒有提供任何輔導措施，協助企業避免違反強迫勞動的規範？

- 勞動部除提出本指引外，也將和經濟部合作辦理宣導會，向企業宣導「本指引」及「擴大直接聘僱方案」內容，從源頭協助企業理解並接軌國際公平招募規範。
- 除與經濟部合辦宣導會外，勞動部亦將自行辦理多場宣導會宣導本指引內容，並提供個別企業諮詢服務，以及製作宣導手冊、圖卡、懶人包及 QA，以提升雇主對強迫勞動及人權風險認知，降低營運風險。

如有聘僱移工及直接聘僱服務等相關問題，歡迎撥打勞動部 1955 諮詢專線。

附錄一、強迫勞動風險自我評估表

填寫說明：

- 評估表旨在協助企業建立防制強迫勞動之政策與機制，企業仍需根據最新適用的國際法規、貿易協定、商業行為標準以及進口國的強制性規範，主動檢視、求證，並持續加強盡職調查，確保供應鏈各環節符合相關標準。
- 評估表「風險高低評估」旨在作為企業後續處理與改善措施之優先順序依據，其定義說明如下：
 - 高度風險：對受影響者可能造成死亡，或導致重大健康損害，使其生活品質或壽命大幅下降。
 - 中度風險：侵害基本生活需求或人權，對就業、健康、安全或其權益具有高度影響。
 - 低度風險：未達高或中程度的其他影響。
- 企業在辦理自我評估時，可參考各項指標下所列之「企業內部文件與紀錄清單」準備相關資料；企業若有向關係人辦理訪談、匿名的問卷調查，應作成紀錄。

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #1 濫用弱勢處境				
1-1	工作分派基於技能、證照等客觀標準，無因族群、國籍等個人背景產生差異對待。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
1-2	工作環境無騷擾、霸凌與歧視等情形，且管理人員	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險)	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
	未利用員工的弱勢處境(如語言溝通有困難、年紀較大、身心狀況不佳、或懷孕等)，而進行不當對待。	↘ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 可於____個月內完成改善
1-3	勞工可自由選擇住宿與飲食，未受公司、雇主或仲介的限制或強制安排。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↘ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
1-4	勞工可以自己持有個人身分證正本，且可以自主處理維持本身合法身分所需之行政程序。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↘ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
1-5	招募與薪酬政策具公平性，勞工未因特殊生活處境(如逃難、受災)而受差別待遇。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↘ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
1-6	與合作之國內外仲介簽訂合約，內容載明：禁止向勞工收費、禁止扣證、禁止限制離職等事項，並設有仲介違規處置與解約條款。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
1-7	對國內外合作仲介進行定期稽核/抽查(可透過勞工訪談或來源國訪查)。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 20 頁) ☐ 申訴機制或投訴表單 ☐ 稽核報告(Audit Report) ☐ 企業政策承諾與管理文件 ☐ 員工名冊 ☐ 護照與身份證件副本 ☐ 勞動契約/工作規則 ☐ 懲戒紀錄 ☐ 招募政策				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #2 欺騙				
2-1	實際勞動條件(薪資、地點、住宿等)與招募時所承諾之內容一致。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
2-2	在勞工到職初期已經用其母語或其他易懂語言，提供完整之在地生活與權益資訊。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
2-3	招募流程資訊透明，而且勞工是在完全知情且自願的基礎下接受工作。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 21 頁，) ☐申訴機制或投訴表單 ☐稽核報告(Audit Report) ☐企業政策承諾與管理文件 ☐員工名冊 ☐勞動契約 ☐招聘廣告 ☐薪資明細（薪資單） ☐招募政策 ☐勞工到職教育訓練相關紀錄				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #3 行動限制				
3-1	勞工可自由進出工作場域。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
3-2	工作場所及宿舍沒有對勞工設置物理性禁錮措施，例如上鎖、圍籬或警衛阻攔等。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
3-3	監控設備僅用於正當維安，無限制勞工行動之意圖。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
3-4	勞工可自主選擇交通方式，公司提供的交通工具只是選項之一，不強制搭乘，且過程中無人陪同監視。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
3-5	勞工可自主選擇居住地點，未受雇主或仲介強制要求入住特定宿舍。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 22 頁) ☐申訴機制或投訴表單 ☐稽核報告(Audit Report) ☐企業政策承諾與管理文件 ☐工作場所平面圖 ☐工作規則/保安措施 ☐宿舍管理規章/生活守則 ☐身分文件保管政策與取用紀錄				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #4 孤立				
4-1	對在偏遠地區(廠區)工作之勞工，已採取措施避免地理位置造成的生活不便。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
4-2	勞工有通訊的自由，可以在不受干涉的情況下與家人、社群或 NGO 聯繫。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
4-3	勞工之個人通訊設備未被沒收或保管。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
4-4	尊重勞工的社交生活，無任何政策或規定對其進行限制。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
4-5	提供語言或文化適應措施，協助移工融入當地社群。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
4-6	對於在漁船工作之勞工，提供基本通訊設備(如網路、公用電話)，若收費需符合市場行情。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
4-7	營業場所均已完成合法登記，執法機關或第三方機構可隨時掌握其位置並知道勞工處境。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 23 頁) ☐ 申訴機制或投訴表單 ☐ 稽核報告(Audit Report) ☐ 企業政策承諾與管理文件 ☐ 工作場所平面圖 ☐ 勞動契約/工作規則 ☐ 工廠/公司登記證 ☐ 其他：足以證明改善勞工地理隔閡並落實移工社區融合之相關資料				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #5 人身暴力及性暴力				
5-1	設有預防機制，防止管理階層濫用權力實施脅迫或暴力行為。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
5-2	沒有用藥物或酒精控制勞工之情形。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
5-3	職場暴力與騷擾「零容忍」政策已落實於教育訓練與日常管理中。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
5-4	勞工如果遭受職場暴力與騷擾能以母語或自己熟悉的語言提起申訴。該申訴管道的規則、流程清楚明確，且具有保密性。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
5-5	對勞工的懲戒手段符合公平比例原則，且不包含暴力行為。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 24 頁) ☐申訴機制或投訴表單 ☐稽核報告(Audit Report) ☐企業政策承諾與管理文件 ☐職業傷害紀錄與醫務紀錄 ☐教育訓練紀錄 ☐勞動契約/工作規則				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #6 恐嚇與威脅				
6-1	管理階層對勞工無任何形式之恐嚇、威脅或言語暴力。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
6-2	懲戒制度中不包含預扣工資、降低生活品質等要脅手段。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
6-3	管理者或仲介未利用對勞工家人、親友採取不利行動來脅迫勞工服從。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
6-4	管理者或仲介不得以恐嚇及脅迫之方式，限制勞工提出終止聘僱關係。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
6-5	勞工可進行申訴的管道多元，申訴的規則與流程明確，且具備高度保密性，勞工無須擔心身分曝光而遭到恐嚇、威脅或任何形式之報復。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 25 頁) ☐申訴機制或投訴表單 ☐稽核報告(Audit Report) ☐企業政策承諾與管理文件 ☐懲戒辦法/懲戒紀錄 ☐教育訓練紀錄 ☐離職/終止聘僱相關紀錄				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #7 扣留身分文件				
7-1	未以任何原因扣留勞工之身分證、護照或旅行文件。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
7-2	若勞工同意代管文件，應約定返還期限，且勞工仍擁有隨時、無條件取回之權利。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 26 頁) ☐ 申訴機制或投訴表單 ☐ 稽核報告(Audit Report) ☐ 企業政策承諾與管理文件 ☐ 證件管理措施與程序相關文件 ☐ 外國人生活照顧服務計畫書				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #8 扣發薪資				
8-1	勞動契約已以勞工熟悉語言載明工資計算與給付方式。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
8-2	薪資會在固定發薪日準時、足額支付給勞工。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
8-3	每次發薪均以勞工熟悉的語言，提供詳細之薪資明細(含給付與扣款項目)。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
8-4	薪資直接匯入勞工本人開立且自主控制之帳戶。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定，	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
		☐ 中度風險 ☐ 低度風險	(1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	
8-5	無抵扣勞工薪資作為保證金、違約金、押金或賠償費等情形。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
8-6	針對合法扣款項目(如膳宿費)都已經用勞工熟悉的語言文字於契約約定並列於明細中。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
8-7	針對派遣工(含外展移工)設有核實機制，確保其薪資已全額領取。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
8-8	勞工可隨時查閱出勤紀錄、加班時數等薪資計算輔助文件。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 27 頁) ☐申訴機制或投訴表單 ☐稽核報告(Audit Report) ☐企業政策承諾與管理文件 ☐薪資發放與付款紀錄 ☐薪資明細(薪資單) ☐出勤紀錄				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #9 抵債勞務				
9-1	未約定勞工如有預支薪資或貸款，可以提供勞務形式來償還。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
9-2	企業應採取雇主付費原則，招募相關費用是由企業來負擔。若發現勞工曾支付相關費用，已建立退款/補救流程，並退還勞工所支付費用。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱： _____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 28 頁) ☐申訴機制或投訴表單 ☐薪資明細(薪資單) ☐稽核報告(Audit Report) ☐貸款與預支薪資紀錄 ☐企業政策承諾與管理文件 ☐招募政策 ☐勞工招募及就業相關費用之支付紀錄				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #10 苛刻的工作及生活條件				
10-1	安全訓練與告示均使用勞工可理解之語言文字。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
10-2	操作危險機具之人員均已接受適當訓練並取得證照。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
10-3	提供勞工必要個人防護設備，並落實定期更換。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
10-4	工作與住宿環境符合人性尊嚴，無擁擠、不衛生或缺乏隱私之情形。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
10-5	宿舍設有清潔用水與衛生設備，且遠離易燃、易爆、有害物質或強烈震動、噪音等危險區域。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
10-6	勞工有權選擇居住地點，未被強制居住於指定宿舍。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
10-7	勞工有表達對工作和生活條件意見之管道	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明： _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 29 頁) ☐申訴機制或投訴表單 ☐稽核報告(Audit Report) ☐企業政策承諾與管理文件 ☐職業傷害與疾病報告 ☐維護或檢查紀錄 ☐工作場所平面圖 ☐宿舍管理規章/生活守則 ☐教育訓練紀錄				

項次	企業現況評估	風險高低評估	應增加或修正之措施	改善時程之評估
強迫勞動指標 #11 超時加班				
11-1	勞工享有法定休假，且每日工作中有合理之休息時間。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
11-2	勞工享有拒絕加班之權利，故雇主延長勞工之工作時間應經過勞工本人同意。企業應落實加班審核與總量控管機制，實際工時均在法定限額內、未有超時情形。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
11-3	所有勞工的加班時數皆依法給付工資或安排補休。	☐ 完全符合(無風險) ☐ 部分符合/未符合(具風險) ↳ ☐ 高度風險 ☐ 中度風險 ☐ 低度風險	☐ 完全符合無須改善 ☐ 既有規定即可處理 ☐ 需新修訂/修正相關規定， (1)措施名稱：_____ (2)新增/修訂說明：_____ _____	☐ 完全符合無須改善 ☐ 可立即改善 ☐ 可於____個月內完成改善
需檢視的企業內部文件與紀錄清單：(各項資料運用說明請參閱第 30 頁) ☐ 申訴機制或投訴表單 ☐ 稽核報告(Audit Report) ☐ 企業政策承諾與管理文件 ☐ 員工名冊 ☐ 工時紀錄(考勤紀錄) ☐ 加班申請與同意單 ☐ 勞動契約/工作規則 ☐ 離職/終止聘僱與結清紀錄				

參考文獻

1. 勞動部 (2023.)。《禁止強迫勞動參考手冊》。勞動部。
<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28168/65152/65188/post>
2. 經濟部投資促進司(2025 年 10 月)。《企業人權盡職調查操作手冊(初稿)》。 <https://www.pwc.tw/zh/news/events/assets/2025-legal-hddr-04.pdf>
3. European External Action Service. (n.d.). *Business and human rights*. Retrieved December 31, 2025, from
https://www.eeas.europa.eu/eeas/business-and-human-rights_en
4. International Labour Organization. (1930). *Forced Labour Convention (No. 29), Article 2(1)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029
5. International Labour Organization. (2012). *ILO indicators of forced labour*.
<https://www.ilo.org/publications/ilo-indicators-forced-labour>
6. International Labour Organization. (2025). *ILO indicators of forced labour (2025 rev. ed.)* <https://www.ilo.org/publications/ilo-indicators-forced-labour-1>
7. International Labour Organization. (2025). *Combating forced labour - A handbook for employers and business*.
<https://www.ilo.org/publications/combating-forced-labour-handbook-employers-and-business-1>
8. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*.
<https://doi.org/10.1787/81f92357-en>

9. Organisation for Economic Co-operation and Development. (2018). *OECD Due diligence guidance for responsible business conduct*.
<https://doi.org/10.1787/15f5f4b3-en>
10. United Nations. (2011). *Guiding principles on business and human rights*.
<https://digitallibrary.un.org/record/720245>
11. United Nations. (n.d.). *Forced Labour Convention (ILO–1930)*.
<https://www.un.org/zh/documents/treaty/ILO-1930>
12. United Nations Global Compact. (n.d.). *The ten principles of the UN Global Compact*. <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
13. U.S. Customs and Border Protection. (n.d.). *Forced labor*. Retrieved December 31, 2025, from <https://www.cbp.gov/trade/forced-labor>
14. Work Better Innovations. (n.d.). *Guidebook on forced labour indicators: A practical guide for Taiwanese SMEs*. Retrieved December 31, 2025, from <https://www.wbi.org.uk/publications/guidebook-on-forced-labour-indicators/>