

第 364 場工商講座活動紀要刊登網站

主辦單位：中華民國工商協進會

時 間：115 年 3 月 23 日(星期一)下午 2 時

地 點：台北國際會議中心 101CD

主 題：從風險到治理：2026 年企業面對強迫勞動與
職場霸凌的合規戰略

主講人：有澤法律事務所黃馨慧主持律師

摘要：

一、企業防制強迫勞動參考指引

為因應國際供應鏈對防制強迫勞動及公平招募原則的重視，協助我國企業進行風險辨識並降低企業營運風險，勞動部於 115 年 2 月發布「企業防制強迫勞動參考指引」，該指引將國際勞工組織（ILO）11 項強迫勞動指標轉化為可操作的實務工具，整理成企業行動方案五大構面建立循序漸進的行動，引導企業從自身管理擴及供應鏈，逐步檢視現況、規劃改善方向，提升因應國際規範的準備度。

（一）強迫勞動

（1）定義：強迫勞動（Forced Labor）所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。

（2）國際公約：國際勞工組織（ILO）透過第 29 號《強迫勞動公約》與第 105 號《廢止強迫勞工公約》及《強迫勞動指標》，不僅廢止強迫勞動，

並提供強迫勞動的定義與判斷標準。

- (3) 臺灣狀況：2024 年美國國務院年度「人口販運報告」：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。

(二) 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，透過政策承諾、現況盤點、因應與改善措施、監測風險與預防策略，及及供應鏈管理等下列五大構面，建立防制強迫勞動的行動：

1. 企業政策承諾

- (1) 建立高階承諾與公開透明原則
- (2) 對標國際公約與禁止行為
- (3) 落實內部管理與教育訓練

2. 內部現況盤點

- (1) 落實內部全面風險掃描
- (2) 運用專業工具與綜合評估
- (3) 多維度調查與紀錄蒐整
- (4) 對接國際第三方稽核標準

3. 因應及改善措施

- (1) 即刻終止不當行為與啟動調查
- (2) 制定具體改正計畫與優先順序
- (3) 落實改善目標與定期檢核機制
- (4) 建立權益受侵害勞工之補救程序

4. 監測潛在風險及預防

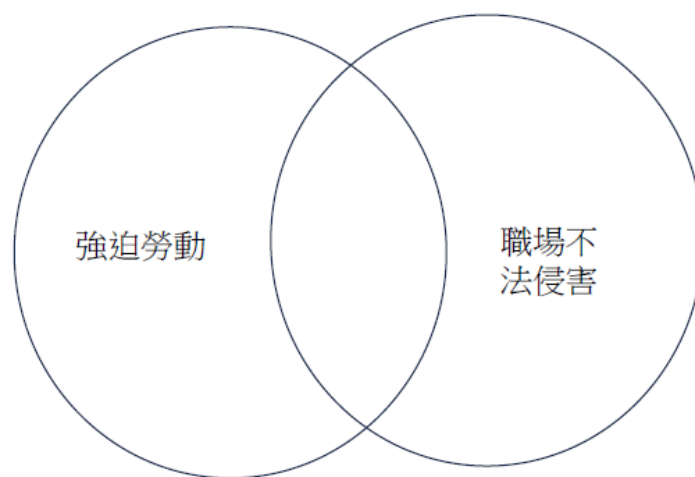
- (1) 定期進行強迫勞動風險評估
- (2) 確保公平招募與法律規範
- (3) 強化管理制度與內部控制

5. 供應鏈管理

- (1) 企業率先建構行動能力。
- (2) 敦促夥伴參與政策承諾。
- (3) 公開推動進度與成效。

二、強迫勞動與職場不法侵害之競合分析

強迫勞動（Forced Labor）與職場不法侵害（如職場霸凌、騷擾）在法律性質與法律責任上存在競合關係，尤其當霸凌手段被用來強迫勞工提供勞務或使其處於無法求助的困境時。



（一）疊合處

以職務優勢行不當對待，利用暴力、恐嚇或威脅等不法手段，致使勞工於非自願情況下提供勞動或遭受傷害。

（二）差異處：

- 1. 強迫勞動的行為人通常是雇主、管理階層、仲介；職

場不法侵害則不限。

2. 強迫勞動側重於非自願勞動、剝削；職場不法侵害側重於職務地位、不當對待。

三、人事權與職場不法侵害

(一) 職場不法侵害

1. 職場不法侵害

指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方，以言語、文字、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式所為之不當言行，例如職場暴力、職場霸凌、性騷擾或就業歧視等，造成其身體或精神之不法侵害。

2. 職場霸凌

立法院於 2025 年 12 月 2 日三讀通過《職業安全衛生法》部分條文修正案，新增職場霸防治專章，就職場霸凌明確定義，並強化雇主預防責任、完善霸凌防治。

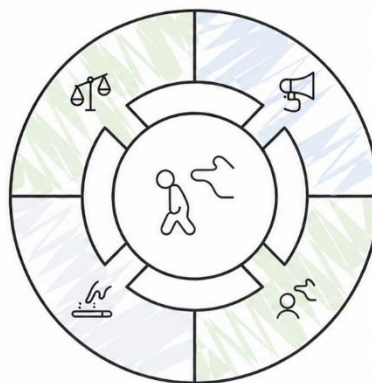
3. 相關名詞定義

就業歧視(就業服務法)

- 以與執行特定工作無關之性質決定勞動條件
- 該特質之要求有不公平或不合理之情事

職場暴力

- 受他人肢體或言語虐待、威脅或攻擊，並影響身心健康、安全或福祉之行為



性騷擾(性別平等工作法)

- 在職場上以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，造成敵意式工作環境
- 在職場上以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為工作相關事宜的交換條件

職場霸凌

- 事業單位人員利用職務或權勢等關係
- 逾越業務上必要且合理範圍
- 持續以冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱之言詞或行為，致身心健康遭受危害（但情節重大者，不以持續發生為必要）

4. 如何預防勞資衝突發生

實務上，企業面臨各種爭議衝突不該只是個案處理，若企業未能及時處理或制度流於形式，除可能衍生勞資爭議外，亦將承擔相應之法律責任，應建立一套可運作的預防與應對機制，包括：

- (1) 與員工建立溝通暢通的平台
- (2) 保存書面資料與溝通紀錄(包含信件、對話紀錄)。
- (3) 確認各項涉及員工權益的標準
考績標準、調動理由、請假准駁標準、加班准駁標準、獎懲標準。

5. 與人事權相關之爭議類型

- (1) 加班爭議：員工拒絕配合加班；員工自主加班未經過主管同意。
- (2) 請假爭議：員工請假被駁回。
- (3) 申訴爭議：像是員工因提起申訴而遭主管為差別待遇及員工不服申訴處理結果。
- (4) 工作表現/考績爭議：員工對於考績分數不滿。
- (5) 調動/調職爭議：員工不同意調動/職務異動。
- (6) 工作分配爭議：員工認為工作分配不均及主管偏心。
- (7) 獎懲及終止契約爭議。

四、對於企業面對強迫勞動與職場霸凌議題的建議

- (一) 建立強迫勞動指引，並接軌國際實務
以國際勞工組織 (ILO) 標準指標與五大構面為核心，

由內而外落實風險辨識，建立全球供應鏈的韌性管理與人權政策。

(二)強迫勞動與職場不法侵害之競合：暴力與脅迫的交集兩者皆可能涉及暴力恐嚇與職務優勢；建議整合「強迫勞動禁止指引」並履行職業安全衛生法上之預防等責任，以織造多層次的合規防護網。

(三)建立管理界線，防治霸凌

建議防範管理失當演變為霸凌行為，透過申訴與教育確保職場尊嚴與治理成效。

黃律師表示面對全球供應鏈對人權與勞動議題要求日益嚴格，企業已難以僅以傳統法遵思維因應，必須將強迫勞動等議題納入整體治理架構之中。企業想要符合法律規範，不應僅停留於制度建立，而是確保制度能實際運作。包括員工是否知悉並能使用申訴機制、調查程序是否公正，以及是否留有完整過程紀錄等。透過制度化管理、持續監督與文化養成，企業方能在降低法律風險的同時，提升組織信任與永續發展基礎。

本講座會後開放意見交流，與會來賓踴躍提問，現場氣氛熱烈，共有逾 60 位企業界人士參加。



第 364 場工商講座一隅



邱一徹秘書長(右)及黃馨慧律師(左)共同主持 Q&A 互動交流。