

論美歐貿易法規中強迫勞動之規範及我國產業及法制之因應

楊尚博

摘要

近代隨人權意識抬頭，「強迫勞動」已成為國際貿易中備受關注的勞動核心議題。本文嘗試從國際勞工組織、美國與歐盟針對強迫勞動所制定的法規歸納出目前國際規範趨勢，後續將比較我國法制及產業對於強迫勞動的相關規範及因應措施，以檢視我國相關規範與國際接軌之程度，最後提出相關建議。

目前國際勞工組織之第 29 號及第 105 號公約為國際上之主要規範，美國訂有《1930 年關稅法》以及《維吾爾強迫勞動預防法》，歐盟近期通過《禁止強迫勞動產品上市規章》都是將「禁止強迫勞動」納入其內國法之具體實踐。美歐兩者除為主要國家及地區外，亦為我國貿易中重要夥伴，同時對全球產業影響程度相當大。近期我國巨大機械面臨之暫扣令事件及遠洋漁業長期以來在國際上強迫勞動爭議，均突顯了我國法制與國際標準的顯著落差。

在初步分析相關爭議後，本文將內容分為法律及產業兩部分，法律議題研究聚焦於四部分，分別為：強迫勞動的判斷標準、各國措施與 WTO 規範的衝突、舉證責任的歸屬以及我國法制之研究，亦就實務上案例進行研析。嘗試先從法制角度分析相關法律爭議，後續再加入產業面之觀察角度綜合剖析此議題，最後就我國現況分別提出法制面及政策面之結論及建議。

壹、前言與研究動機

一、研究動機及問題意識

在國際貿易全球化背景下，涉及勞動的貿易議題的重要性日益凸顯，而強迫勞動為此架構下備受關注的議題之一。為遏止產業追求低廉勞動成本所導致的「逐底競爭」(Race to the Bottom)及社會傾銷，在國際實踐上，除國際勞工組織(International Labour Organization，以下均稱ILO)有第29號《強迫或強制勞動公約》(Convention Concerning Forced or Compulsory Labour¹，以下稱第29號公約)和第105號《廢止強迫勞工公約》(Convention Concerning the Abolition of Forced Labour，以下稱第105號公約)公約確立核心規範，聯合國以及區域性貿易協定也紛紛將禁止強迫勞動納入條文。

在個別國家實踐中，美國與歐盟目前除為我國主要貿易夥伴外，亦為全球貿易規範之制定者，分別透過《維吾爾強迫勞動預防法》(Uyghur Forced Labor Prevention Act，以下稱維吾爾法)及《禁止強迫勞動產品上市規章》(Regulation prohibiting products made with forced labour on the Union market，以下稱禁止強迫勞動規章)等國內法及指令，對涉及強迫勞動的產品實施嚴格的貿易限制措施，使各國需針對各產業之供應鏈進行重新檢視。

我國產業近年在國際上屢次捲入強迫勞動爭議，其中遠洋漁業的外籍勞工待遇長期以來備受國際關注，近期巨大機械公司產品遭美國暫扣的事件更凸顯我國仍有其他產業也有強迫勞動之爭議，上述事件反映出我國在相關法制與產業應對政策與國際標準存在明顯落差，如：《漁撈工作公約施行法》草案的立法行動停滯，更凸顯了法制化進程的緩慢。

因此，本文嘗試從法制及政策之綜合角度，先行分析國際上就強迫勞動之相關規範以及美歐兩國之制度，並就國際法上目前「強迫勞動之判斷標準」、「強迫勞動判斷標準與WTO之規範衝突」以及「舉證責任之歸屬」等法律議題進行處理。後續分別從法制及產業面簡析我國目前法治與國際標準之落差以及輸往此二地區且具有高度涉犯強迫勞動風險之產業，可能造成之衝擊，以先行劃定後續研究我國法之範圍劃定。最後則是依上述研究結果，對於我國法制及產業之未來可能修正方向，提出具體之修法方向以及政策可行建議，以協助我國產業及制度政策達到國際標準，以因應未來貿易情勢之發展。

二、研究方法

(一) 文獻及法律分析法：

本研究將整理並分析國內外有關於強迫勞動及與目前國際貿易上與勞動議

¹有關於「勞工」一詞之英文用法，有美語用法 Labor 以及英語用法 Labour 之差異，兩種所指意義相同。因次本文以下用法，將以援引資料本文之用法為主，但兩者所指內容相同，先予敘明。

題相關的專書，期刊，學術論文及各國法律規範，特別是國際勞工組織之公約內文、調查報告以及我國、美國及歐盟三者對於強迫勞動與貿易相關之法規內容，藉此了解在我國法規範與比較法上之落差，進而進行比較以及分析，以協助我國法規與世界主流規範接軌。而除法律方面之研究外，本文亦從產業面進行分析，對於我國涉及強迫勞動高風險之產業進行研究，並找出最有可能涉及強迫勞動之情形。最後則是根據上述研究文獻及法律之分析結果，對於我國現行法制政策作出建議，以期我國未來能達到完全消除「強迫勞動」之目標並與國際社會接軌。

（二） 案例研究法：

本研究也將參考國內外有關於強迫勞動相關的相關案件，包含近期我國巨大機械受到美國海關所發出之暫扣令。除此案外，本文亦將盤點美國及歐盟過去於其國內法對於「強迫勞動」之相關司法案例實踐，將這些案例見解先逐一分析爭點，並將案件中所涉及之強迫勞動各個要件之法律問題加以分類，藉此整理在此類爭議案件中目前已存在之判斷方式，並以此分析我國制度與判斷方式以協助我國制度能更與國際接軌。

貳、 國際與美歐就強迫勞動貿易法規之分析

一、 國際目前主要規範

（一） 國際勞工組織

國際勞工組織為最早針對「強迫勞動」概念進行規範的國際組織，1930 年的第 29 號公約至目前為止仍是目前在討論強迫勞動議題時會援引的主要規範。後續 ILO 於 1957 年通過第 105 號公約、2014 年通過《第 29 號公約議定書》(Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930) 作為第 29 號公約之延伸以及《關於有效禁止強迫勞動的補充措施建議書》(Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 (No. 203)) 作為前開議定書的指導文件。

首先，第 29 號公約於第 2 條第 1 款明確規範強迫勞動為在任何懲罰的威脅下，向任何人要求該人並非自願從事的所有工作或服務，並於第 2 款列出 5 個排除事由²。後續第 105 號公約於禁止作為強迫勞動的 5 種目的，分別為

- 作為政治脅迫或教育的手段，或作為對持有或表達政治觀點或意識形態上與既定政治、社會或經濟制度相反的觀點的懲罰；
- 作為為經濟發展目的動員和利用勞動力的一種方法；
- 作為勞動紀律的一種手段；
- 作為對參與罷工的懲罰；

² 5 款排除是由分別為：(a)依照兵役法規執行的勤務工作，惟必須是純軍事性質的工作；(b)作為一個自治國家公民，本來就應該盡的責任；(c)經法院判決有罪（坐牢）而被要求的工作，惟必須在公權力機關（如監獄）監督下進行且絕對不可以被租借給私人公司、個人或團體使用；(d)發生危及大眾生存的重大危難時（如：戰爭、火災、水災、饑荒、地震、嚴重傳染病、動植物蟲害等），政府徵用的勞務以及；(e)為了社區直接利益，由社區成員共同承擔的小型勞務，必須諮詢社區成員或其代表的意見。

- 作為種族、社會、民族或宗教歧視的手段

第 29 號公約之第 3 條至第 24 條(現已依據第 29 號公約議定書第 7 條刪除) 之規定作為過渡性條文，並未完全禁止強迫勞動，而是有條件允許的過渡性條款規範模式，以下僅就相關內容進行歸納：

類別	條號	內容
授權與適用範圍	第 3 至 6 條	● 定義性條文 ● 禁止以私人利益作為目的 ● 具特許經營之公司亦不得為之 ● 官方鼓勵居民從事某種生產，但嚴禁為特定利益施加壓力
徵用強迫勞動的法定要件	第 7 至 9 條	徵用強迫勞動，需具有： ● 直接利益：必須對社區有直接且重大利益 ● 最後手段：已嘗試過提高工資等市場機制仍無法招募到勞工 ● 不過度負擔：不會破壞當地的社會結構
	第 10 條	透過勞動來抵償稅務的制度應逐步廢除
勞動者的資格與限制	第 11 條	僅限 18-45 歲男性，且徵用比例不得超過社區人口 25%
	第 12 條	每年上限 60 天
	第 13 至 14 條	支付現金工資，且費率不得低於當地標準
	第 15 條	國家必須對強迫勞動期間的傷亡負責
勞動條件與待遇	第 16 至 17 條	● 原則上不得將勞工轉移到氣候、飲食習慣差異過大的地區；若必須轉移，必須確保「漸進式適應」 ● 國家作為「最終雇主」的照護義務
特殊形式的勞動規範	第 18 至 21 條	針對特定模式之強迫勞動之特別規定，如：運輸業、耕作以及礦業
其他	第 22 至 24 條	● 國家具有年度提交報告義務

		● 公開法規並設立申訴管道
--	--	---------------

（表一）國際勞工組織第 29 號公約之第 3 條至第 24 條之整理（本文自製）

第 29 號及第 105 號公約雖以針對強迫勞動相關規範訂出一定之架構，然兩者分別於 1930 年以及 1957 年制定，時空背景以及全球社會的運作模式已有相當程度的改變，如：規範制定時有考量到殖民母國對於殖民第人民的強迫勞動情形，然在今日，已幾乎無殖民之情形存在；亦或是在目前國際社會中，強迫勞動與人口販運狀況有議題上的高度關聯性，而人口販運在既有公約上並無過多描述。因此於 2014 年，ILO 通過《第 29 號公約議定書》以及《關於有效禁止強迫勞動的補充措施建議書》以因應新時代的議題演進。

前開議定書以及建議書對於國家應採取之措施制定出更為明確之措施，包含事前預防以及事後保及救濟之手段。議定書第 2 條即列舉出國家應採取的預防措施，第 3 條則規定國家對於強迫勞動的識別、釋放、保護以及事後復原工作採取有效措施。而在建議書中則針對強迫勞動的預防（第 3 點及第 4 點）、保護（第 5 點至 11 點）以及事後救濟（第 12 點）等措施進行規範，並強調前述措施的執行（第 13 點）以及國際合作（第 14 點）。以下就 2014 年議定書以及建議書的重點內容進行歸納：

措施種類	條文	內容
預防	第 3 點	● 鞏固核心勞動權益 ● 消除導致強迫勞動的脆弱因子
	第 4 點	● 強化勞動者賦權與社會保障 ● 資訊公開與意識提升 ● 移工治理與招聘規範 ● 企業盡職調查責任
保護	第 5 點	● 甄別與釋放強迫勞動者 ● 給予強迫勞動受害者無條件保護 ● 鼓勵與被害者合作進行事後追懲
	第 6 點	● 引入外部力量，如：工會及 NGO 進行協助
	第 7 點	● 因被強迫參與違法行為應保證不懲處
	第 8 點	● 仲介機構進行監管，如：合約透明、監管機制
	第 9 點	● 提供受害者事後保護，如：保障人身安全、提供生活支持以及協助回社會
	第 10 點	● 針對兒童應以兒童利益為最優先，並指定監護人以及提供教育
	第 11 點	● 針對非國籍之移工，提供暫緩期、工作居留權以及協

		助返鄉
事後救濟	第 12 點	● 需提供暢通救濟管道並以其理解語言協助 ● 協助向加害者賠償並以國家賠償作為配套 ● 不應因身份、地域而差別待遇

(表二)《關於有效禁止強迫勞動的補充措施建議書》重點內容歸納(本文自製)

而針對於強迫勞動之定義，國際勞工組織於 2012 年亦有頒布「強迫勞動指標手冊³」(ILO indicators of Forced Labour)，其中針對強迫勞動提出 11 項指標，包含：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以及超時加班。而前述指標為國際勞工組織「打擊強迫勞動特別行動方案」(Special Action Programme to Combat Forced Labour)彙整理論及實務經驗而來，依據該手冊，是構成強迫勞動，仍須視個案狀況而定。而這也為強迫勞動之定義及判斷標準提供了更為明確具體且可操作之標準。以下簡析前述 11 項指標之相關內涵及具體狀況⁴。

強迫勞動指標	指標內涵以及具體情形
濫用弱勢處境	雇主利用勞工之弱勢地位(如：不諳當地語言或法律、缺乏生計選擇、具少數族裔或宗教身分、身心障礙等特性)，迫使其接受超時工作或扣薪。當勞工對雇主產生多重依賴(如食宿、身分申請均依附雇主)時，極易誘發強迫勞動。
欺騙	勞工雖簽署契約，但其同意並非基於充分知情。若勞工預先知曉真實狀況，則不會接受該職位。具體樣態包括：不實的薪資承諾、隱瞞工作性質、住宿環境劣質、虛假承諾取得移民身分，或對工作地點及雇主身分進行隱瞞。
行動限制	透過拘禁、監視或看守，防止勞工於工作期間逃脫。此外，亦包含不合理地限制進出工作場所之權利，例如：利用攝影監視器材或警衛鎖定受害者行蹤，使其即使在非工作時間也無法自由進離。
孤立	將勞工置於外部支援難以介入的環境。例如：工作場所地處偏遠且缺乏交通接駁，或藉由沒收通訊工具(如手機)、限制與外界接觸，使勞工無法求援，處於無助狀態。
人身暴力及性暴力	透過物理暴力或性暴力作為控制手段。具體情節包括：強迫服藥或飲酒以削弱意志、利用暴力強迫勞事非契約約定之工作，

³ ILO indicators of Forced Labour, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang--en/index.htm (last visited Jan. 25, 2026)

⁴ 本表格之內容為參考國際勞工組織之強迫勞動指標手冊後進行歸納。

	或脅迫勞工與雇主或其家屬發生性關係。
恐嚇及威脅	包含肢體暴力威脅或心理脅迫，旨在強化勞工的恐懼與弱勢感。常見手段如：威脅向移民機關檢舉、扣發薪資、強行驅逐出居所或沒收土地、威脅解雇其家屬，或蓄意惡化工作條件。
扣留身分文件	雇主強制留置勞工的身分證件（如護照、居留證）或具價值的個人財物。當勞工無法自主取回這些文件時，將因失去合法居留或移動能力而被迫留任。
扣發薪資	系統性且蓄意地扣留或延遲發放薪資。此舉旨在迫使勞工為領回欠薪而不得不持續工作，實質上剝奪了勞工轉換雇主或離職的自由。
抵債勞務	勞工為清償自身或繼承之債務（如預支薪資、交通或醫療費）而受迫勞動。此類債務常因高利貸、食宿費用抵扣或帳目造假而無限膨脹。對於不識字或被誘騙的弱勢家庭，這將形成難以擺脫的奴役循環。
苛刻的工作及生活條件	工作環境極度惡劣（如遭受人格羞辱、環境汙穢不堪）或具高度危險性（如缺乏防護裝備、環境險峻），且嚴重違反勞動法規。勞工並非自願接受此等極端條件，而是因迫於無奈而忍受。
超時加班	勞工工時逾越法定上限或團體協約規範，或長期處於待命狀態。若勞工是因遭受威脅（如解雇）或為了賺取法定的最低工資，而不得不超時工作，即構成強迫勞動之特徵。

（二） 聯合國

在聯合國架構下，其對於強迫勞動議題的著墨，早期在內容及用詞上為從奴隸制度出發，如 1948 年的《世界人權宣言》中，即宣示禁止奴隸制度。而隨著時間演進，在議題討論上，強迫勞動與人口販運之關聯性逐漸上升，因此聯合國於 2000 年通過《巴勒莫議定書》（Palermo Protocol）中的第 3 條(a)款⁵即將強迫勞動列為人口販運之定義中。

（三） 其他國際性條約

除國際勞工組織以及聯合國以外，近年來越來越多區域性條約或公約以及貿

⁵ Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime Article 3 (a): "Trafficking in persons" shall mean the recruitment, transportation, transfer, harbouring or receipt of persons, by means of the threat or use of force or other forms of coercion, of abduction, of fraud, of deception, of the abuse of power or of a position of vulnerability or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purpose of exploitation. Exploitation shall include, at a minimum, the exploitation of the prostitution of others or other forms of sexual exploitation, forced labour or services, slavery or practices similar to slavery, servitude or the removal of organs;

易協定針對「強迫勞動」進行規範，如：《美加墨協定》的第 23.6 條⁶以及《跨太平洋夥伴全面進步協定》第 19.6 條⁷。前者禁止進口全部或部分由強迫勞動（含強迫童工）生產的貨物，後者則是承諾消除一切形式的強迫或強制勞動。除前述兩個貿易協定外，許多雙邊貿易協定中亦會在勞工專章中針對強迫勞動進行規範，如：《歐盟－紐西蘭自由貿易協定》第 19.3 條第 3.(b)款即明訂雙方應消除強迫勞動。

除貿易協定外，區域性人權公約亦會將禁止強迫勞動的概念納入內容，如：《歐洲人權公約》（European Convention on Human Rights）第 4 條第 2 款⁸以及《美洲人權公約》（American Convention on Human Rights）第 6 條第 2 款⁹。亦有公約將規範內容以打擊人口販運的內容進行敘述，如：於 2015 年簽署之《東南亞國協打擊人口販運公約》第 2 條則採取與巴勒莫議定書同樣之規範模式及文字。

（四） 小結

從上述國際規範之相關實踐，可先確立目前國際上對於強迫勞動之定義應無太多爭議，即遵循國際勞工組織第 29 號公約之定義，即在任何懲罰的威脅下，向任何人要求該人並非自願從事的所有工作或服務即屬於強迫勞動。進一步拆解該定義，可將構成要件分解為：非自願性從事勞動以及以懲罰威脅。

觀察相關規範所制定之脈絡演進，可以發現最早在規範制定上，強迫勞動為一獨立概念，演變至今逐漸成為人口販運大框架下之一種態樣，換言之，人口販運通常是為實現某種形式的剝削，而強迫勞動為人口販運中主要的剝削樣態之一。惟本文囿於篇幅，以下仍僅以強迫勞動為討論核心，僅於少數必要處會對於人口販運進行論述。

細究國際上規範之演進，從早期僅著重於定義強迫勞動並列出相關情形並基

⁶ USMCA Article 23.6(Forced or Compulsory Labor):1. The Parties recognize the goal of eliminating all forms of forced or compulsory labor, including forced or compulsory child labor. Accordingly, each Party shall prohibit the importation of goods into its territory from other sources produced in whole or in part by forced or compulsory labor, including forced or compulsory child labor. 2. To assist in the implementation of paragraph 1, the Parties shall establish cooperation for the identification and movement of goods produced by forced labor as provided for under Article 23.12.5(c) (Cooperation).

⁷ CPTPP Article 19.6(Forced or Compulsory Labour): Each Party recognises the goal of eliminating all forms of forced or compulsory labour, including forced or compulsory child labour. Taking into consideration that the Parties have assumed obligations in this regard under Article 19.3 (Labour Rights), each Party shall also discourage, through initiatives it considers appropriate, the importation of goods from other sources produced in whole or in part by forced or compulsory labour, including forced or compulsory child labour.

⁸ European Convention on Human Rights Article 4.2:No one shall be required to perform forced or compulsory labour.

⁹ American Convention on Human Rights Article 6.2:No one shall be required to perform forced or compulsory labor. This provision shall not be interpreted to mean that, in those countries in which the penalty established for certain crimes is deprivation of liberty at forced labor, the carrying out of such a sentence imposed by a competent court is prohibited. Forced labor shall not adversely affect the dignity or the physical or intellectual capacity of the prisoner.

於部分公益理由開放過渡性條款外，隨時間及社會因素發展，至今主流規範為完全禁止強迫勞動，並與人口販運以及企業人權等議題結合，顯示出目前全球對於消除強迫勞動之決心。

二、美國國內法制¹⁰

美國在世界貿易格局具有舉足輕重之地位，不論出口或進口之總額長年名列前茅，因此縱使為其國內法，但於國際貿易之法制體系與實務運作中亦舉足輕重，且我國與美國具有緊密之貿易關係，美國國內法制之變動，亦會一定程度影響我國對外貿易以及相關產業發展。

美國於 1930 年所制定之《關稅法》(Tariff Act of 1930) 為美國最早將強迫勞動納入貿易法規的實踐，《1930 年關稅法》第 307 條即明定所有於外國全部或部分經由強迫勞動所開採、生產或製造的貨物均無權進入美國。並於後續制定執行規範。然當時此條文之運作下，並非為完全禁止強迫勞動產品進入美國，而是賦予行政機關可因美國國內因素而有裁決上空間，其中最常見之例外狀況即為美國國內有消費需求。

後續美國於 1974 年《貿易法》中亦有對強迫勞動進行著墨，第 301 條即將剝奪國際認可的勞工權利解釋為不公正貿易行為，第 502 條則是規定不可賦予未採取或正在採取措施給予該國勞工國際認可的勞工權利的開發中國家提供免關稅優惠。1987 年所制定的綜合競爭及競爭法中，更進一步修正前開 301 條款，明確將剝奪勞工權利列為 301 條款的可裁罰範圍。

隨著世界各國對於人口販運議題的重視，美國於 2000 年制定《販運被害人保護法》(Trafficking Victims Protection Act)，依據該法美國國務院需每年提出報告，我國即為該報告之重點調查對象。除此之外，該法規定若故意透過對該人或其他人的武力、武力威脅、人身約束或人身約束威脅；對該人或其他人造成嚴重傷害或威脅造成嚴重傷害的手段；濫用或威脅濫用法律或法律程式的手段；或任何旨在使該人相信，如果該人沒有進行此類勞動或服務，該人或其他人將遭受嚴重傷害或身體約束的任何計劃、計劃或模式提供或獲得某人的勞動或服務，將處以罰款或併科 20 年以下之監禁，若導致死亡，或涉及綁架、嚴重性虐待、殺人未遂，則可處終身監禁或任意年限的有期徒刑¹¹。

¹⁰ 本文囿於篇幅，僅能就重點法制進行介紹，有關美國法制更詳細之歷史脈絡及介紹，可參：焦興鎧，美國推動禁止強迫或強制勞動努力之研究，頁 1541-1604，第 53 卷第 4 期，國立臺灣大學法學論叢，2024 年 12 月。

¹¹ 18 U.S.C. § 1589 - Forced Labor: (a) Whoever knowingly provides or obtains the labor or services of a person by any one of, or by any combination of, the following means—(1) by means of force, threats of force, physical restraint, or threats of physical restraint to that person or another person;(2) by means of serious harm or threats of serious harm to that person or another person;(3) by means of the abuse or threatened abuse of law or legal process; or(4) by means of any scheme, plan, or pattern intended to cause the person to believe that, if that person did not perform such labor or services, that person or another person would suffer serious harm or physical restraint, shall be punished as provided under subsection

而前述提到之 307 條款，隨著國際貿易上全球化及分工化之趨勢下，越來越多的產品因在國外獨家生產，進口商可利用「消費需求」之例外情況，將涉及強迫勞動之產品輸入美國。因此於 2015 年，美國對 307 條款進行修正，刪除例外情形，使該規範可以落實。依照現行條文及運作模式，美國海關及邊境保護局(U.S. Customs and Border Protection)於收到投訴或通報表示已進口或是可能進口到美國之商品為由強迫勞動所生產，其會根據所提交資訊的數量和可靠性判斷是否有必要展開調查，經調查後，若所得資訊「合理但並非明確顯示進口貨物可能為強迫勞動所生產之產品，那海關及邊境保衛局將發出暫扣令，暫扣該批貨物，不予放行。針對此情形，進口商可以提出異議或將該批貨物轉運出口，自修法至今，暫扣令之制度已被廣泛運用。

後續美國於 2021 年 12 月公布美國打擊人口販運計畫(National Action Plan to Combat Human Trafficking)，重點包含：將利用採購和貿易執法工具防止強迫勞動產品進入美國市場、鼓勵私部門建立更嚴格的盡職調查機制以及優先打擊涉及國家支持的強迫勞動。後續，於同月針對中國產品大量輸入以及對於該國國內監獄勞動之狀況，通過《維吾爾強迫勞動預防法》，該法推定任何於新疆或與該地區有關聯之實體所製造的貨物均為在強迫勞動下所生產，該法執行至 2024 年 12 月，已扣留 10,633 批貨物，其中 4,524 件貨物被拒絕入境¹²。

總結上述規範，美國對於強迫勞動之態度已從早期之勞動與貿易法交錯之態度，逐漸與國際趨勢接軌，與人口販運做出結合。觀察其國內法，目前已針對強迫勞動進行規範，且在貿易上從被動的邊境管制，轉變為要求供應鏈透明化與企業盡職調查的主動態度，對於國際貿易之影響不可謂不大。且除國內法制外，美國於對外貿易之實踐上，亦相當重視勞動議題之發展，於對外簽署之自由貿易協定中均可以看出相關實踐¹³。

而就美國近期針對強迫勞動所設貿易議題所涉及之案例，本文將統一於第四章進行介紹。

三、 歐洲聯盟架構下之法制

本章節所探討之歐盟規範囿於篇幅問題，因此將著重於探討西元 2010 年後所生效之規範，先予敘明。觀察歐盟自 2010 年代之規範，2012 年通過之《歐盟普遍性優惠關稅制度規章》(Regulation (EU) No 978/2012)，該條例之內容主要係針對歐盟適用普遍關稅優惠計劃進行規範，該計劃最早可追溯自 1971 年，當時歐洲共同體會依普遍關稅優惠計劃向發展中國家提供貿易優惠。於該規章中第

(d).

¹² Section 307 and Imports Produced by Forced Labor, <https://www.congress.gov/crs-product/IF11360> (last visited Jan. 25, 2026)

¹³ 李健鴻，「進口管制」到「跨國適用」：美國「消除強迫勞動」制度分析，頁 55-81，第 21 卷第 2 期，台灣國際法學刊，2024 年 12 月。

19 條即規定，1. 對於來自接受優惠性關稅國家的所有或某些產品，若有嚴重和系統性違反附件八 A 部分所列公約所載原則或是為由監獄勞動生產的貨物，規章第 1 條第 2 款所述的優惠待遇可被暫時撤銷¹⁴。其中附件八 A 部分所列公約即包括國際勞工組織第 29 號以及第 105 號公約。

而為與國際制度接軌，歐盟於 2011 年通過《預防和對抗人口販運及保護其受害者指令》(Directive(EU) 2011/36)，於該指令第 2 條將強迫勞動視為人口販運之剝削方式之一，且若以威脅、使用武力、綁架、欺詐、欺騙、濫用權力或利用弱勢地位等手段，受害者對於強迫勞動之同意亦為無效。除此之外，該指令亦將懲罰範圍擴張，第 5 條規定法人之行為若涉犯第 2 條，同樣需遭受懲罰。第 8 條則規定，若強迫勞動者參與犯罪活動，國家主管機關有裁量權決定不予起訴或不予處罰。第 10 條則將管轄權進行擴張，除發生在其領土內的犯罪有管轄權之外，若犯罪者是該國國民，縱使犯罪發生於歐盟境外，該成員國亦有權追訴。而此指令於 2024 年進行修正 (Directive (EU) 2024/1712)，於第 18a 條規定，若產品使用者明知該產品為強迫勞動者所生產而仍使用之，亦會成為處罰之對象。

而近期最受關注者為歐盟於 2024《禁止強迫勞動產品上市條例》(Regulation (EU) 2024/3015)，該條例於同年 12 月 13 日生效，適用於業者之規定則將自 2027 年 12 月 14 日實施。該條例於第 2 條第 1 項即將強迫勞動之定義與國際勞工組織第 29 號公約接軌。條例第 3 條明文規定禁止在歐盟市場中提供強迫勞動產品，亦不得出口此類產品，第 4 條亦規定經由線上或透過其他遠端銷售方式提供的產品予歐盟中的終端使用者，亦視為在市場上提供，換言之，產品於供應鏈中之任一完整或部分階段，只要有強迫勞動之情形，即有條例之適用。依條例第 15 條，歐盟執委會及會員國主管機關均具調查之權力，若有疑似強迫勞動情事發生於歐盟境外，由執委會調查主導機關，若是在會員國境內則由該會員國主管機關擔任調查主導機關，而就調查之細節規定，於條例第 14 條至第 22 條有詳細規定，包含應以風險為基礎(risk-based)進行調查 (第 14 條)、於初步調查階段應行之措施 (第 17 條)、經初步調查後若決定需啟動正式調查之程序規定 (第 18 條)、有必要時可現場檢查 (第 19 條) 以及所作出決定應包含之內容及後續措施 (第 20 條至第 22 條)，其中若確定涉及強迫勞動，可給予合理期限進行改正，相關措施包含：禁止涉案產品於歐盟市場流通及自歐盟出口，並要求業者召回產品或是自網路商城下架產品。

而就歐盟近年針對強迫勞動所設貿易議題所涉及之案例，本文將統一於第四

¹⁴ Regulation (EU) No 978/2012 Article 19: 1.The preferential arrangements referred to in Article 1(2) may be withdrawn temporarily, in respect of all or of certain products originating in a beneficiary country, for any of the following reasons: (a)serious and systematic violation of principles laid down in the conventions listed in Part A of Annex VIII ;(b)export of goods made by prison labour.

章進行介紹。

四、法律爭議研析

（一）「強迫勞動之判斷標準」

從國際勞工組織之強迫勞動指標手冊以及其歷來實踐，可發現強迫勞動之判斷核心在於是否具有「受懲罰的威脅」與「非自願性」。就「受懲罰的威脅」部分，似乎可以援用「強迫勞動指標手冊」中的指標進行操作，即判斷是否構成強迫勞動之事由時，需綜合考量 11 項指標為之。換言之，勞工會因為受懲罰之威脅，而被迫進行強迫勞動。就目前的 11 項指標，因在定義及手冊中所提到的內涵均是以概括性或是不確定法律概念的方式描述之，因此在操作上具有彈性，也保留國家有裁量的空間。然而因指標之性質上屬於動態評估工具，因其並無給出明確定義，而僅是就指標之內涵及具體情形進行描述，無法成為法律上可明確援引定義，且各指標之間並無明確的位階排序，亦無界定何種指標之組合足以構成法律意義上的強迫勞動，因此在實際運用上仍有困難之處。

而就「非自願性」部分，因屬於主觀要件之判斷，因此在實務上判斷上有困難之處。從文義解釋上，應解釋為自始非自願或是嗣後非自願，在解釋上討論的空間。依歐盟《預防和對抗人口販運及保護其受害者指令》即規定若招募行為涉及欺騙、強制或濫用弱勢處境時，被害人之同意不得作為免責事由。後續歐洲人權法院於 *Chowdury v. Greece* (2017) 一案之判決中指出：「若雇主利用被害人之脆弱地位誘使其接受剝削性條件，縱使被害人形式上曾表達同意，亦不足以排除工作構成強迫勞動之可能性¹⁵。」從上述實踐可以看出歐盟對於非自願性之判斷不僅限於自始非自願，亦包含嗣後非自願，且知情同意不阻卻不法之原則。然而此判斷標準是否為國際勞工組織以及世界各國所接受，仍有待觀察後續發展。

除此之外，針對國際勞工組織所提出之 11 項指標，各指標在各國實踐上是否具備同等標準，亦為有爭議之處。如美國於《維吾爾強迫勞動預防法》中，對任何於新疆或與該地區有關聯之實體所製造的貨物即「推定」均為在強迫勞動下所生產，雖可舉反證推翻，但在舉證上有所困難，且與歐盟地區標準不同。歐盟在執行上則強調需有初步資訊顯示存在強迫勞動風險後，才會啟動調查。

而因目前各國於強迫勞動之判斷標準有不一致之處，因此於後續實踐上也有所不同，此對於後續若欲推動貿易自由化並促進各國間之貨物自由流通之目標恐有所衝突。細究美國及歐盟規範差異，就定義核心中「受懲罰的威脅」部份，因雙方均為國際勞工組織之會員，因此就此部分於解釋上，原則上均依循國際勞工

¹⁵ 本段落原文為:” The Court further considers that where an employer abuses his power or takes advantage of the vulnerability of his workers in order to exploit them, they do not offer themselves for work voluntarily. The prior consent of the victim is not sufficient to exclude the characterisation of work as forced labour. The question whether an individual offers himself for work voluntarily is a factual question which must be examined in the light of all the relevant circumstances of a case.”

組織所提出之 11 項指標解釋之。而相較於歐盟，美國對於「非自願性」之解釋，依其目前實踐方式，是採取「推定」之方式，此部分之差異為雙方對於內涵之解釋以及法制與及對外貿易政策工具運用之不同，美國傳統上以邊境執法為核心之貿易救濟工具（如：暫扣令制度），因此於實務執行上傾向以「推定」之模式，降低個案逐一舉證之行政成本；相較之下，歐盟則傾向以行政監理及賦予企業盡職調查義務作為核心工具，強調風險導向之個案認定。總結來說，美歐兩者於規範目的上，較明顯之差異為實踐手段之不同。對此本文建議因目前世界上大多數國家均為國際勞工組織之會員，建議可以再將強迫勞動之 11 項指標明確公約化，以先確立各國所需遵守且援引上之標準達成初步一致，在立於同樣之標準上之後，各國可以再自行於國內法或是後續所共同簽署之雙邊或是多邊貿易協定中提高針對各指標之判斷標準。

（二）「強迫勞動」與國家責任理論之連結

強迫勞動之發生，除主要因為雇主個體之違法行為外，是否與國家之作為或不作為具有關聯，亦為後續值得關注之議題，此即涉及國際法上「國家責任」（State Responsibility）理論之適用。依《國家對國際不法行為的責任條款草案》（Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts，下稱國家責任條款草案）第 4 條至第 11 條之規定，一國之國家機關、經授權行使公權力之人或團體，其行為原則上可歸責於國家，而私人行為原則上不可歸責於國家，惟若國家或公權力對該行為「指示、指揮或控制」（第 8 條），或嗣後「承認並採為己有」（第 11 條），仍例外構成國家責任之基礎。

就強迫勞動之情形而言，觀察目前實務上發生之情形，本文認為可大致區分為「國家主動支持」與「國家被動放任」兩種態樣。前者如特定地區之勞動教養及監獄勞動計畫，因涉及國家政策性之強制勞動輸出，依照國家責任條款草案之條文，此強迫勞動行為為可歸責於國家，具體案例即為美國《維吾爾強迫勞動預防法》，再深入言之，美國為以「地區」而非「個別廠商」作為規範客體，實質上係將強迫勞動定性為國家行為，而非單純之企業違法行為。而就後者，則如本文後續將於案例分析中所提及之巨大機械案及振發 7 號案，其強迫勞動情事係發生於私人企業或漁船雇主與勞工之個別勞動關係中，國家係因執法能量不足或制度性漏洞而未能有效防止，此種「被動放任」之情形，依目前國家責任條款草案之標準，較難認定國家對於個別私人之強迫勞動行為負有直接之國際法責任，惟仍可能構成國家於相關人權公約及 ILO 公約下積極保護義務(Positive Obligation)之違反。

本文將強迫勞動區分為「國家主動支持」及「國家被動放任」之實益在於「國家」是否可作為被追究之主體，若強迫勞動情形可歸責於國家，貨品進口國除採

取個案性之貿易限制措施外，亦得於 WTO 架構外，透過國家間基於國際人權法途徑加以究責；反之，若為私人企業間之違法行為而未達國家可歸責之程度，則貨品進口國得採取之措施，僅限於個案性之邊境管制或供應鏈盡職調查要求，而非以整體國家或地區作為規制對象，否則即可能逾越貿易限制之必要限度。然而目前實務上幾乎無因強迫勞動追究國家責任之情形發生，日後是否有相關情形之產生，值得關注。

（三） 「強迫勞動判斷標準與 WTO 之規範衝突」

依 GATT 第 1 條第 1 項規定，任何締約方給予原產於或運往其他國家之產品的任何利益，應立即且無條件地給予所有其他締約方的同類產品。此一最惠國待遇 (Most-Favored-Nation)，即禁止成員在貿易待遇上對不同成員作出差別對待，除非有明確的例外依據。若以產品涉及強迫勞動為由禁止產品輸入，經檢視 GATT 之相關條文，涉及之條文包含 GATT 第 11 條以及 GATT 第 20 條第 1 款及第 5 款。

復依 GATT 第 11 條之規定，除課徵關稅、內地稅或其他規費外，任一締約國不得對他國產品之進出口，透過配額、許可證或其他行政手段，新設或維持任何數量上的限制，僅於例外情形可為之，如：防止或緩解國內糧食及必需品嚴重匱乏，可暫時實施進出口管制、符合國際貿易的商品分類、分級或行銷標準所必須採取的限制以及執行政府對「農、漁產品」的產銷調節政策時可為之。WTO 就此條文之實踐一貫採取廣義解釋，認為凡對貿易流量產生實質限制效果之措施，均可能構成第 11 條意義下之數量限制，不論其規範形式為何。

再依 GATT 第 20 條第 1 款之規定：「各締約國在相同狀況下，就各項措施之實施，均不得構成專斷及無理歧視之手段，亦不得成為對國際貿易之變相限制。惟下列措施不在本協定限制範圍內：（一）維護公共道德之必要措施。」其中針對第 1 款，WTO 於 US-Gambling 案¹⁶及 EC-Seal Products 案¹⁷中確立了援引「公共道德」例外條款的審查框架，即（1）系爭措施所保護的利益須屬「公共道德」範疇、（2）系爭措施須對於實現該目的具必要性以及（3）措施不得構成任意或不合理的歧視，或對國際貿易構成偽裝的限制。其中針對必要性的審查上，WTO 要求採取措施之國家說明是否存在對貿易限制程度較低的替代方案。

除第 20 條第 1 款之公共道德例外外，GATT 第 20 條第 5 款亦設有「監獄勞動」之特別例外，容許締約國就監獄勞動產品採取貿易限制措施。經檢視此款之立法目的，主要考量為締約國國內刑事政策之自主性，使各國可對監獄勞動產品

¹⁶ Appellate Body Report, United States – Measures Affecting the Cross-Border Supply of Gambling and Betting Services, WT/DS285/AB/R (Apr. 7, 2005)..

¹⁷ Appellate Body Report, European Communities – Measures Prohibiting the Importation and Marketing of Seal Products, WT/DS400/AB/R, WT/DS401/AB/R (May 22, 2014)..

之貿易採取限制措施。然而，此條款過去於 WTO 爭端解決實務中過去較少被援引，因此適用範圍是否及於監獄勞動以外之其他強迫勞動態樣，非無疑義。

就目前美歐規範之趨勢，採取之「推定禁止」做法（如美國維吾爾法對新疆相關產品之推定，以及歐盟禁止強迫勞動產品上市規章之風險導向調查），限制客體已非個別已查證之強迫勞動產品，而係以「產地」或「風險等級」作為認定基礎。參照上述 WTO 過去對 GATT 第 11 條所採取之廣義解釋，似已構成該條所稱之數量限制，再延伸之，此類推定性規範能否通過適法性之審查，關鍵即在於其能否援引 GATT 第 20 條第 1 款或第 5 款之例外規定而得主張例外，不無討論之空間。

綜上所述，目前有許多國家所採取之貿易措施是否符合上述規定而具有適法性，並非毫無爭議，其中最具爭議者為美國之《維吾爾強迫勞動預防法》，具體情形為中華人民共和國政府於新疆所設立之再教育營（官方名稱為職業技能教育培訓中心），中國已就美國依該法所做出之相關貿易措施向 WTO 提出磋商請求，惟 WTO 爭端解決機制因上訴機構成員危機而陷入癱瘓狀態，相關案件之進展受到嚴重停滯。於目前狀況下，該法於 WTO 架構下合法性問題，短期內難以透過正式爭端解決程序獲得明確答案，因此以下嘗試從 GATT 第 11 條以及第 20 條第 1 款及第 5 款進行審查。

首先，如前所述，因該法針對強迫勞動採取推定之立法模式，因此只要來自新疆地區商品無法提出充分之證據，即面臨進口禁止之後果。此措施在實踐上等同於對特定來源地商品設置進口禁令，無論個案中是否確實存在強迫勞動之事實。依據 GATT 第 11 條之條文之文義，應先判斷該貿易措施是否為限制，若是限制則繼續討論是否有例情形之適用，然而從該法之內容，實難稱其符合條文中所提到之例外情形。

接續依 GATT 第 20 條第 1 款之內容進行判斷，該法明確針對新疆地區商品進行為強迫勞動所製造之推定，然而對於其他國家或地區的強迫勞動產品並無相應機制¹⁸，此種地理性差別對待是否構成歧視並非無爭議。從過去案例觀察，若做出貿易措施之國家未能說明此種差別對待的客觀依據，將可能被判斷為反此條文之規範，依據相同脈絡，若美國無法說明針對新疆而非其他強迫勞動地區採取差別措施的正當理由，該法有極高機率違反 GATT 第 20 條第 1 款之規定。

再深入言之，若需援引 GATT 第 20 條第 1 款，則需通過「必要性測試」。依 WTO 過去實踐，必要性測試之審查重點在於：系爭措施對於達成其所欲保護之目的（即消除強迫勞動）之貢獻程度，以及是否存在對貿易限制較小、卻能達成相同目的之替代手段。經本文具體分析維吾爾法之立法背景及執行脈絡，該法係

¹⁸ 美國雖有 WRO 之制度，但該審查機制為個案審查機制，並非針對單一國家或是地區。

於美中貿易緊張氛圍下所通過，其立法目的雖名為保障人權，然實務執行上亦與美中兩國近年來持續升高之貿易限制措施相互交織，此使該法「保障人權」之目的與其「限制特定地區產品進口」之手段間，是否具備足夠之因果關聯，尚非無疑。若該法之實際效果係作為對特定貿易對手國整體施加壓力之工具，而非精準鎖定確有強迫勞動情事之產品，則此種目的與手段間因果關聯薄弱之情形，將使該法更難通過必要性測試之審查，本文認為或可將該法視為美國與中國大陸掀起貿易限制措施之其中一環，在現階段恐難以通過 WTO 之檢驗而成為國際通用之貿易規則，僅能停留在美國國內法之個案執行層次。

再延伸討論該法是否違反最惠國待遇原則，該法係針對「新疆地區」之商品，而非對全球所有使用強迫勞動生產之商品一律適用。若其他國家或地區存在相當程度的強迫勞動情形，美國卻未採取同等措施，則該法即可能在事實上構成對中國商品的差別對待，違反最惠國待遇原則。

附帶言之，若改採歐盟將於禁止強迫勞動產品上市規章所採取之「個案風險評估」模式，應屬對貿易限制程度較低、卻能達成相同人權保障目的之替代手段，對比之下，美國維吾爾法之推定模式，能否通過必要性測試，實有相當爭議。

綜上所述，隨著近年人權意識興起，強迫勞動等議題與貿易之結合只會更加密切，而此類以人權為由的貿易限制措施在未來預期只會越來越多，若未能建立客觀中立的認定標準，極容易成為選擇性人道主義，同時因 WTO 的爭端解決機制目前無法正長運作，也導致相關貿易措施的適法性無法確定，針對此議題，本文認為目前並無較為妥善之解決方式，只能待 WTO 爭端解決機制恢復運作，才能對於相關貿易爭議做出統一之法律見解，以建立相關之審查機制。

（四）「舉證責任之歸屬」

在傳統法律架構下，舉證責任通常由行政機關、提起訴訟或是指控之一方負擔。然而，在強迫勞動之狀況下，因受害之勞工通常居於弱勢之一方，但其通常蒐證能力較弱，也較難取得相關佐證，因此若進到爭端解決機制，對其可能更為不利，也造成強迫勞動通常難以被證明，僅有在涉及高度人身法益侵害時，才較容易被證明。

惟美國《維吾爾強迫勞動預防法》實施後，因其在立法模式上採取「推定強迫勞動」之規範模式，因此在該法之適用中出現舉證責任倒置的現象，除非進口貨物商能提供清晰且令人信服的證據，否則即會被認定為強迫勞動之產品。而歐盟之供應鏈法雖未採取與美國相同之推定立法模式，但要求透過盡職調查報告來舉證。此一模式在舉證責任的設計上將責任轉至進口商，使政府無需就每筆進口商品的生產過程逐一舉證。這也導致企業於採購原料階段即需建立可追溯的供應鏈管理系統，否則將面臨商品遭扣押或禁止進口之風險。

相較於歐美採取推定或是類似推定之立法模式，我國目前偏重事後懲罰且著重於刑事追懲，因此就強迫責任之舉證門檻及相應提高，依照《刑事訴訟法》第154條¹⁹及歷年來大法官解釋所揭示之無罪推定原則，需達到超越合理懷疑之標準，始得為有罪認定。此一標準也導致我國強迫勞動案件中面臨結構性的舉證困境。強迫勞動之發生，往往存在於封閉性的工作場所（如遠洋漁船、工廠宿舍）或跨國供應鏈的多重仲介環節，直接證據的取得相當困難，受害勞工通常因懼於報復、語言障礙或不瞭解法律途徑，往往不願配合作證，導致起訴率偏低，司法救濟效果有限。

然而我國與世界先進國家之規範落差也導致我國廠商出口貨物之困難，我國企業所在供應鏈中若有產品進入美國市場，即需符合世界先進國家所設定的高標準要求，包括勞動審計報告、原產地追溯記錄及採購合約等；另一方面，我國本身的法律體系並未對企業施加相應的主動揭露義務或供應鏈盡職調查要求，導致企業往往缺乏系統性收集上述文件的制度誘因，進而間接削弱我國企業所生產產品之競爭力。

針對此議題，本文認為我國應續行對於供應鏈及企業人權之法規推動，可參酌德國《供應鏈法》或歐盟《企業永續盡職調查指令》之立法模式，建立以民事責任為核心、輔以行政監管的強迫勞動預防機制，以縮短與國際規範標準之間的制度差距。

參、我國法制及政策現況檢視與落差分析

一、我國針對強迫勞動相關規範

（一）《勞動基準法》及《就業服務法》

我國勞動基準法中，唯一有明確提到強迫勞動者為《勞動基準法》第5條，該條明定雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動，若有違反者，會依照同法第75條處五年以下有期徒刑、拘役或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。惟目前《勞動基準法》中並未對強迫勞動進行定義，因此以下條文之論述，乃是依據國際勞工組織2012所公布之11項指標為基礎。若將11項指標套入至《勞動基準法》，該法第42條規定，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，與指標中之超時加班有所關聯；第49條有針對女工之工作環境及時間進行特別規定，此與指標中之苛刻的工作及生活條件有所關聯，除此上述條文之外，《勞動基準法》無其他相關之條文。

若將檢視範圍擴張至《就業服務法》，該法第57條第7款及第8款有規定，

¹⁹ 刑事訴訟法第154條：「被告未經審判證明有罪確定前，推定其為無罪。犯罪事實應依證據認定之，無證據不得認定犯罪事實。」

雇主聘僱外國人不得對所聘僱之外國人以強暴脅迫或其他非法之方法，強制其從事勞動以及非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物，此與指標中濫用弱勢處境、恐嚇及威脅以及扣留身分文件等條件有所關聯。

（二） 《人口販運防制法》

我國為配合國際趨勢，於民國 112 年將《人口販運防制法》進行大幅修正，此次修法參酌許多國際規範並將相關內容入法²⁰。就目前現行條文規範模式，似將強迫勞動視為人口販運之一環，此從該法第 2 條第 1 項人口販運之定義²¹即可看出，而在罰則部分，第 30 條²²、第 31 條²³以及第 33 條²⁴均有針對強迫勞動做出相關罰則，簡析此三條文，分別針對強迫勞動、勞力剝削與強迫犯罪以及人口販運招募與運送行為進行懲罰，此部分即與國際勞工組織 2012 所公布之 11 項指標高度相關，幾乎包含所有指標。

（三） 小結

經檢視我國法中有關於強迫勞動之相關規範，可以發現規範多集中於《人口販運防制法》而非《勞動基準法》等勞動相關法規，探尋此現象之原因，主要為

²⁰ 經檢閱該次修法之修法理由，有參考之國際法文件包含：《聯合國打擊跨國有組織犯罪公約關於預防、禁止和懲治販運人口特別是婦女和兒童行為的補充議定書》以及《歐盟 2011 年之預防和對抗人口販運及保護其受害者指令》以及美國、加拿大、英國等國之國內法。

²¹ 《人口販運防制法》第 2 條：「人口販運：指基於剝削意圖或故意，符合下列要件者：(一)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。但對未滿十八歲之人從事人口販運，不以符合不法手段為必要。(二)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。」

²² 《人口販運防制法》第 30 條：「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，處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以下罰金。意圖營利犯前項之罪者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣五百萬元以下罰金。前二項之未遂犯罰之。」

²³ 《人口販運防制法》第 31 條：「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，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣五百萬元以下罰金。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，處三年以下有期徒刑，得併科新臺幣一百萬元以下罰金。利用未滿十八歲之人，使之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，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣五百萬元以下罰金。意圖營利犯前三項之罪，依下列規定處罰：一、犯第一項或前項之罪者，處三年以上十年以下有期徒刑，得併科新臺幣七百萬元以下罰金。二、犯第二項之罪者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科新臺幣五百萬元以下罰金。」

²⁴ 《人口販運防制法》第 33 條：「意圖剝削，以強暴、脅迫、恐嚇、拘禁、監控、藥劑、催眠術、詐術、不當債務約束、利用他人不能、不知或難以求助之處境或其他相類之方法而對他人從事招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留者，處五年以下有期徒刑，得併科新臺幣三百萬元以下罰金。意圖剝削，對未滿十八歲之人從事招募、買賣、質押、運送、交付、收受、藏匿、隱避、媒介、容留者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣五百萬元以下罰金。前二項之未遂犯罰之。」

與國際規範接軌。然而目前之上述三法在目前之運作模式下，仍有許多可改善之處，如：目前《就業服務法》之罰則屬於行政罰，《勞動基準法》及《人口販運防制法》屬於刑罰，兩者之間罰則差距過大，在刑罰架構下，證明標準極高，除刑罰追訴程序漫長且繁瑣，亦導致兩者失衡。且目前《人口販運防制法》雖看似與國際標準看齊，但就內容仍多著重於事後之責任追究，而無事前預防之相關內容，恐會導致無法即時針對強迫勞動進行應對。

二、我國最新公布之「限制強迫勞動貨品輸入審定機制」

我國勞動部與經濟部於 2026 年 7 月 30 日宣布²⁵，將建立「限制強迫勞動貨品輸入審定機制」，並同步發佈《強迫勞動貨品限制輸入作業要點》及《限制強迫勞動貨品輸入審定會設置要點》。截至 2026 年 7 月 30 日，目前僅就《限制強迫勞動貨品輸入審定會設置要點》(下稱強迫勞動審定會要點)有公開條文內容，就該審定會之組成，依強迫勞動審定會要點第 3 條有規定，由經濟部、勞動部、財政部及行政院經貿談判辦公室所指派代表擔任擔任常設委員，其餘委員由內政部、外交部、交通、農業部、衛生福利部以及大陸委員會代表所組成。而該審定會處理事項，依強迫勞動審定會要點第 5 條第 1 項之規定，包含：「確認強迫勞動貨品資訊所涉貨品之目的事業主管機關」、「確認強迫勞動貨品相關資訊及相關機關之分工」以及於「審定會作成審定決議前，就可能涉及強迫勞動實體及貨品，採行於一定期間內限制輸入之措施」。然目前《強迫勞動貨品限制輸入作業要點》尚未有公開資訊，因此尚無法具體判斷及檢視審定會之實際運作模式，以及實際限制輸入之措施種類為何，值得後續觀察。

三、我國現行規範與美國、歐洲聯盟及國際法規之落差分析

(一) 我國目前仍未對強迫勞動明確定義

經檢視我國《勞動基準法》第 5 條及《就業服務法》第 57 條第 7 款及第 8 款之規定，雖有禁止強制勞動之規定，然而細究相關上述法規及相關子法中均無關於具體何謂「強迫勞動」之定義，雖我國目前已由政府單位將強迫勞動指標手冊翻譯成中文，但在實際法條運用上，僅能作為強迫勞動定義之參考資料，而不具實際法律拘束力。

除缺乏明確之定義及解釋外，現行條文之用語，似乎效仿我國刑法中第 304 條²⁶之強迫罪條文而訂之，細觀條文所列之前提情形為「強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法」以及「強暴脅迫或其他非法之方法」，在文義解釋上，將會使構

²⁵ 勞動部攜手經濟部建立限制強迫勞動貨品輸入審定機制，與合作國家共同阻絕強迫勞動貨品流通，接軌國際標準，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/96419/post>。(最後瀏覽時間：2026 年 7 月 30 日)

²⁶ 《中華民國刑法》第 304 條第 1 項：「以強暴、脅迫使人行無義務之事或妨害人行使權利者，處三年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。」

成強迫勞動之原因限縮於刑法所處罰之「強暴、脅迫及拘禁」或與之具相同程度之具有高度涉及人身安全之情形，解釋上過於狹隘，也會導致如「非自願性」的強迫勞動在現行條文下無法被合理解釋，導致我國相關規範與國際制度間之落差。

（二）我國法制著重事後追懲，欠缺事前預防措施

目前我國對於強迫勞動的處理機制，分散於《勞動基準法》、《就業服務法》以及《人口販運防制法》，分析相關規定，在《勞動基準法》架構下，雇主若以強暴、脅迫、拘禁或其他非法方法，強制勞工從事勞動。若違反，可處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金；在《就業服務法》架構下，若以強暴、脅迫、監控、詐術等方法使人提供勞務者，處五年以下有期徒刑，若更進一步使人從事「勞動與報酬顯不相當」之工作，則最高可處七年以下有期徒刑，而上述兩種情形中，若意圖營利者則加重其刑罰；在《人口販運防制法》架構下，對聘僱外國人之情形，若以強暴脅迫等非法方法強制外國人從事勞動，則是處以罰鍰。簡析我國目前針對強迫勞動之處理機制，大多以刑罰管制之，僅在處理外國人聘僱時有行政管制之介入，整體偏重於事後處理而缺乏事前以及事中預防機制。

相較之下，《關於有效禁止強迫勞動的補充措施建議書》中有針對預防以及保護進行規範，美國與歐盟的法制針對事後懲罰有規範外，近期法規趨勢已轉向主動預防，包含「供應鏈盡職調查」等相關措施。具體來說，美國可透過暫扣令（Withhold Release Orders）在邊境即時攔阻涉嫌產品，歐盟則要求企業進行人權盡職調查並賦予主管機關風險導向（Risk-based）的調查權。我國現行法制缺乏要求企業揭露供應鏈透明度及建立預警機制的規範，過去雖有臺灣企業供應鏈尊重人權方案以及筆者過去曾參與《企業與人權國際法制發展與實踐專業諮詢計畫》的研究，至今並無實質成果之呈現，導致我國無法於事前預防強迫勞動之發生，僅能著重於事後之追懲。如此一來，造成無法在產品進入外國市場前攔阻，導致產業在面對美國以及歐盟相關貿易法規變動時，因標準不一致導致相關爭議。

（三）我國缺乏針對強迫勞動產品的執法工具

承接上述法制比較之結論，即我國相較於歐美著重於事後追懲而缺乏事前以及事中預防機制。從貿易相關法規的角度切入，我國貿易法第5條²⁷及第6條第1項²⁸雖賦予行政機關可暫停特定貨品之輸出入或採取其他必要措施，但主管機

²⁷ 貿易法第5條：「基於國家安全之目的，主管機關得會同有關機關報請行政院核定禁止或管制與特定國家或地區之貿易。但應於發布之日起一個月內送請立法院追認。」

²⁸ 貿易法第6條第1項：「有下列各款情形之一者，主管機關得暫停特定國家或地區或特定貨品之輸出入或採取其他必要措施：一、天災、事變或戰爭發生時。二、危害國家安全或對公共安全之保障有妨害時。三、國內或國際市場特定物資有嚴重匱乏或其價格有劇烈波動時。四、國際收支發生嚴重失衡或有嚴重失衡之虞時。五、國際條約、協定、聯合國決議或國際合作需要時。」

關至今似無依據相關條文針對因強迫勞動產品所製造的產品進行管制措施。

我國與美國於近期（2026 年 2 月）簽署之台美互惠貿易協定（U.S.-Taiwan Agreement on Reciprocal Trade）中，於提高勞動標準的內容中提到：「雙方認識到保護國際公認的勞動權利的重要性。臺灣方面將禁止進口強迫勞動生產的貨物，加強對商業漁船的勞動權利保護，解決招聘費的收費問題，禁止保留工人身份證件，並加強勞動法的執行。雙方將繼續推進進一步的變革，以加強對臺灣工人結社自由和集體談判權利的保護²⁹。」於上述內容中，有提及我國未來將禁止進口強迫勞動生產的貨物，然而就此部分後續我方如何建立法源依據，值得觀察。

（四） 我國強迫勞動的管制範圍較小

我國目前相關勞動法規就強迫勞動之管制範圍，多限於「雇主及勞工」間的直接僱傭關係，僅有在涉及人口販運時，管制範圍才稍微擴大，依目前條文之文義解釋，針對單一產品之生產過程僅能採取斷點式之管制，尚無法將單一產品生產過程成原料取得至產出最後產品之貫穿供應鏈進行一體性之管制。相較之下，美國以及歐盟之規範已延伸至「整個供應鏈」，兩者管制範圍有所落差。

肆、 國際貿易上涉及強迫勞動之案例研析

於本章節，本文挑選近年來美國與歐盟在國際貿易上針對於強迫勞動之情形所處理之案例，其中包含：美國針對我國巨大機械發出暫扣令一案、美國針對中國大陸漁船振發 7 號發布暫扣令一案，以及分析歐盟針對遠洋漁業貿易管理機制，挑選出與我國企業相關以及我國近年來備受關注之遠洋漁業案例，以利後續銜接針對美歐法規對我國產業之衝擊與風險評估所做出之因應策略與建議。

一、 美國：2025 年巨大案

（一） 事實部分

2025 年 9 月 24 日美國海關與邊境保護局(U.S. Customs and Border Protection)對我國巨大機械工業股份有限公司(Giant Manufacturing Co. Ltd.)發出暫扣令³⁰，並指出巨大公司違反 307 條款，其所涉及之強迫勞動態樣包含：濫用弱勢處境、扣發薪資、抵債勞務、苛刻的工作及生活條件以及超時加班。而往回追溯事實之來源，企業責任資源中心（ Business and Human Rights Centre）早於 2024 年所發布之報告³¹中即提到於巨大機械工作之工廠工人需支付招聘相關費用，甚至還需

²⁹ 此段落原文如下:” The two sides recognize the importance of protecting internationally recognized labor rights. The Taiwan side will prohibit the importation of goods produced with forced labor, and improve protection of labor rights on commercial fishing vessels, address the charging of recruitment fees in certain sectors, prohibit retention of workers’ identity documents, and strengthen enforcement of labor laws. The two sides will continue to advance additional changes to enhance protection of workers’ rights to freedom of association and collective bargaining in Taiwan.”

³⁰ CBP issues Withhold Release Order on Giant Manufacturing Co. Ltd, <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-withhold-release-order-giant-manufacturing-co-ltd>, last visited: Mar.28, 2026.

³¹ Peter Bengtsen, Taiwan: Bicycle manufacturer Giant, brands Trek & Scott linked to allegations of

支付押金或防逃跑費，且會持續被台灣勞務仲介公司收取每月服務費，費用相當於 2 個月的基本工資，收取方式為巨大公司從員工的薪水中扣除這筆費用。後續法國《世界報》旗下之 Le Monde diplomatique 更於 2025 年 2 月做出更深入之報導³²，就其訪問接近數十位於巨大機械工作之外籍勞工，均指出於招募時支付了高額的招募費用，其中越南人若欲在巨大機械工作，需支付高達 6,500 美元，而泰國人則是支付 3,200 美元，而通常清償此筆費用之對價需要接近一年的時間才能還清，亦有勞工指出巨大公司有扣留薪資、護照或是其他身分文件之情形且住宿環境品質低劣，於工作過程中亦富含懲罰性管理手段，包括因違反規定而被罰款、驅逐出境、威脅和恐嚇。

而於上述報導曝光之初，巨大公司表示部分外籍員工會向其我國招聘人員支付招聘費，但公司並未參與此類費用的協商和收取。後續公司才承諾自 2025 年 1 月 1 日起，零費用政策將適用於新聘的移工，巨大公司將負擔招聘費、仲介費以及相關政府規費。然而除巨大機械外，於報導中亦有提到我國其他廠商，如：美利達自行車(Merida)以及於台灣設有工廠之馬吉斯輪胎(Maxxis)。

後續巨大公司雖有做出回應表示公司已全面推動零招聘費並改善員工宿舍條件，然而截至美國暫扣令最後更新之 2026 年 1 月 29 日，該暫扣令仍持續有效。

(二) 巨大公司近年內受我國行政機關之裁處情形

而於 2025 年 9 月 24 日美國海關與邊境保護局對我國巨大機械工業公司發出暫扣令後，相關單位亦針對此事件開始進行了解，而監察院於今（2026）年 4 月亦公布針對此事件之調查報告³³（字號：115 社調 0015）。其中於報告中即有揭露自 2019 年起巨大公司就勞動議題之相關違規紀錄。

細究各單位所提供之資料，臺中市政府自 2023 年起（至暫扣令前）已發動 12 場次之勞動檢查；勞動部同樣發動 12 場次之勞動檢查以及、安全衛生檢查 32 場次。而就上述檢查結果，共被機關裁罰 6 次，違反條文分別為職業安全衛生法第 6 條第 1 項 4 次、勞動基準法第 24 條第 2 項以及就業服務法第 57 條第 5 款

fee-charging & abusive living conditions for migrant workers; incl. co. comments, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/taiwan-bicycle-manufacturer-giant-brands-trek-scott-linked-to-allegations-of-fee-charging-abusive-living-conditions-for-migrant-workers-incl-co-comments/>, last visited: Mar.28, 2026.

³² Peter Bengtsen, The bicycle industry's dirty secret, <https://mondediplo.com/2025/02/11bikes>, last visited: Mar.28, 2026.

³³ 本案案由為：王幼玲委員、賴振昌委員、紀惠容委員調查「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、抵償勞務、扣發薪資及超時加班等國際勞工組織 定義之強迫勞動情形，遭美國海關暨邊境保護局 對其發布暫扣令。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」報告。報告網址：

<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=49542>。（最後瀏覽日期：2026 年 5 月 30 日）

各 1 次。而於暫扣令後，臺中市政府於 2025 年 12 月 1 日又依勞動基準法第 24 條「未依規定計給延長工時工資」以及勞動基準法第 32 條第 2 項「延長工作時間超過法令限制」為由，共計裁罰 11 萬元整。

（三） 分析

因美國歷來對於暫扣令均不會公開具體內容，僅會以發布新聞稿之方式為之，因針對此案之暫扣令本文擬從我國現行法規分析針對所指控內容，在我國法架構下是否有相應之處理機制，以建立後續章節之討論基礎。

首先針對濫用弱勢處境，因此指標之內涵較為抽象，較為接近之條文為就業服務法第 57 條第 7 款之規定，雇主不得以強暴脅迫或其他非法之方法，強制所聘僱外國人從事勞動。

接著是扣發薪資，依就業服務法第 57 條第 8 款之規定，雇主不得非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。再依勞動基準法第 22 條及第 26 條之規定，工資應全額直接給付勞工，且禁止雇主預扣工資作違約金或賠償費，若有違反則依同法第 79 條處 2 萬元至 30 萬元罰鍰。

就抵債勞務部分，依照私立就業服務機構收費項目及金額標準之規定，仲介向移工收取的在台服務費設有上限，由第一年每月 1,800 元遞減至第三年每月 1,500 元。若收取規定標準以外之費用或其他不正利益，則依就業服務法第 40 條第 1 項第 5 款，將按超收金額處 10 倍至 20 倍罰鍰，並依同法第 69 條予以一年以下停業處分。然而此指標最大之爭議在於移工在母國向當地仲介支付之招募費，並非由台灣仲介直接收取，而是由境外機構收取。許多國家的當地仲介人或組織，會惡性從勞工身上扣薪水，再交由台灣仲介再一次預扣，然而依照現行法律，我國對此境外行為無直接管轄權，形成規範上之漏洞。

就苛刻的工作及生活條件部分，職業安全衛生法第 6 條要求雇主提供安全健康的工作環境，並列出應有符合規定之必要安全衛生設備及措施，具體標準則參職業安全衛生設施規則。再依就業服務法第 54 條第 1 項第 15 款規定，若雇主違反職業安全衛生法規定，致所聘僱外國人發生死亡或喪失工作能力，且未依法補償或賠償，主管機關應不予核發或展延聘僱許可。

最後是超時加班，依勞動基準法第 30 條之規定正常工作時間每日不得超過 8 小時、每週不得超過 40 小時；若需延長工時，每日工時（含加班）不得超過 12 小時，且每月加班時數上限原則上不得超過 46 小時。若雇主強制勞工加班而勞工因健康或其他正當理由不能接受，依勞動基準法第 77 條可處 6 個月以下有期徒刑、拘役，或科或併科新台幣 30 萬元以下罰金。

總結上述指標於我國法中可對應之條文，目前我國法下之處理機制仍偏向於事後之行政裁罰以及刑事處罰，但處罰之強度過低，導致雇主違反相關規範之成

本較低，無法有效遏止相關行為。

二、 美國：振發 7 號暫扣令案

（一） 事實部分

美國海關與邊境保護局於 2025 年 5 月 28 日對懸掛中國國旗的漁船「振發 7 號」發布暫扣令³⁴，並表示將扣留「振發 7 號」捕撈的海鮮，包括但不限於魷魚，原因為該船因合理理由被懷疑使用強迫勞動捕撈此類海鮮。就其具體被指控的強迫勞動指標包含：濫用弱勢處境、孤立、人身暴力及性暴力、扣留身分文件、抵債勞務以及苛刻的工作及生活條件。而該船因上述強迫勞動行為，降低勞動成本，以低於市價的價格生產商品，而非法取得利潤。

（二） 分析

因美國歷來對於暫扣令均不會公開具體內容，僅會以發布新聞稿之方式為之，而此案所涉及之遠洋漁業亦為我國備受國際社會關注之產業，因此針對此案之暫扣令，本文亦擬從我國現行法規分析針對所指控內容，在我國法架構下是否有相應之處理機制，以建立後續章節之討論基礎。

針對此案被指控之濫用弱勢處境、扣留身分文件、抵債勞務以及苛刻的工作及生活條件，因於巨大公司案中已有分析，因此於此處著重分析孤立以及人身暴力及性暴力兩項指標。

首先是孤立，在實務上較為接近之條文即為刑法第 302 條剝奪他人行動自由罪以及第 304 條之強制罪。而就人身暴力及性暴力，則會涉及刑法第 277 條傷害罪、第 221 條強制性交罪。上述犯罪因於我國實務判決上均有大量判決之累積實踐，已具備依並可援引之基礎，於此即不贅述各個要件之內容。

三、 歐盟：遠洋漁業管理機制

歐盟於 2008 年公布《預防、制止和消除非法、未報告及不受規範漁業法規》（Regulation 1005/2008），該法規要求向歐盟出口漁產品的第三國，必須符合嚴格的漁業管理標準。若未達到標準，歐盟可對該國進行發牌程序，其中黃牌為正式警告，若仍未改善則會升為紅牌，效果為禁止該國漁產品進口歐盟，並禁止歐盟漁船在其水域作業。而我國曾於 2015 年至 2019 年間被列為黃牌，雖於後續解除，但我國外籍漁工之人權爭議仍是國際社會重點關注之議題。

我國雖於 2022 年起推動「漁業與人權行動計畫」，並由漁業署於 2024 年 8 月預告將訂定《漁撈工作公約施行法》，該施行法之內容主要為將國際勞工組織第 188 號公約內國法化，然而至今尚未有具體行動。而就現行我國遠洋漁業最大之法律爭議在於適用法規之不同，境內聘僱之外籍漁工適用《勞動基準法》，境外聘僱之外籍漁工則適用《境外雇用非我國籍船員許可及管理辦法》，兩者對於

³⁴ CBP issues Withhold Release Order on Zhen Fa 7, <https://www.cbp.gov/newsroom/national-media-release/cbp-issues-withhold-release-order-zhen-fa-7>, last visited: Mar.28, 2026.

勞動權益之保護有巨大之落差，如針對境外聘僱之移工，其工作時間、休假、薪資等條件，均未達到《勞動基準法》之最低需求。

伍、美歐法規對我國產業之衝擊與風險評估

檢視經濟部國際貿易局於今年公布對外貿易數據來看，我國輸出前往美國³⁵及歐洲³⁶之貨物主要均為資通訊產品與積體電路，其中高速運算與 AI 伺服器相關的自動資料處理機單元均位列前 10 名。而在檢視第 10 名後之輸出品項，輸往歐洲者，包含大量鋼鐵、塑膠、基礎材料以及製造自行車所需之零件，輸往美國者則包含：仍是以半導體製程與精密設備為主，除此之外亦包含組裝自行車所需之零件。

而從上述貿易數據可以看出，美歐法規對於強迫勞動的規範，對於我國半導體與精密機械設備產業、汽車零組件產業、自行車及其零件產業以及螺絲扣件與金屬製品產業。而這些產業通常都具有一定之供應鏈，在國際目前主要趨勢為將整體供應鏈納入管制之趨勢下，像是半導體與精密機械業之原料為大量稀土，原料來源為何即為需要關注之議題。而就汽車零組件與螺絲扣件產業，其原料則是需要大量鋼鐵、鋁材，而目前全球針對鋼鐵及鋁材即有部分區域有涉及強迫勞動之情形。而自行車及其零件產業，則因我國目前本土人力願意從事此產業之人口數量匱乏，因此具有大量之勞動力缺口，故高度依賴外籍移工，而對於外籍勞工之待遇即為我國近期備受國際關注的部分。

而美國貿易代表署（Office of the United States Trade Representative）於 2026 年 6 月 2 日公布最近的 301 條款調查報告³⁷，其中針對我國部分，報告結論建議為加徵 10% 至 12.5% 關稅，原因為其認為我國未能實施並有效執行「禁止進口強迫勞動產品」的規定，而此為一不合理之情形。報告中亦提到我國「似乎」正在採取步驟，以落實其在對美《台美 21 世紀貿易倡議》（ART）中關於禁止進口強迫勞動製造商品之承諾。然而，目前台灣在法律上仍未禁止進口強迫勞動製造的商品。（我國已於 2026 年 7 月 30 日宣布建立「限制強迫勞動貨品輸入審定機制」）。基於以上原因，其認為我國未能實施並有效執行禁止進口強迫勞動產品之

³⁵ 經濟部國際貿易署，我國出口至美國前 30 大貨品(HS8 位碼)，網址：
https://www.trade.gov.tw/App_Ashx/File.ashx?FileID=C1692A68345AB1D9（最後瀏覽日期：
2026 年 5 月 30 日）

³⁶ 經濟部國際貿易署，我國出口至歐洲前 30 大貨品(HS8 位碼)，網址：
https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=1375&pid=790905&dl_DateRange=all&txt_SD=&txt_ED=&txt_Keyword=&pageindex=1&history=（最後瀏覽日期：2026 年 5 月 30 日）

³⁷ USTR Makes Findings and Proposes Action in 60 Section 301 Investigations Relating to Failures to Take Action on Trade in Forced Labor Goods, <https://ustr.gov/about/policy-offices/press-office/press-releases/2026/june/ustr-makes-findings-and-proposes-action-60-section-301-investigations-relating-failures-take-action>, last visited: Jul.30, 2026.

相關行為、政策與做法，屬不合理，且對於美國商業造成負擔以及限制（unreasonable and burden or restrict U.S. commerce）。於後續美國貿易代表署於 7 月 23 日公布之詳細稅率³⁸，我國被列於相對優惠稅率，稅率為 10%且不疊加最惠國待遇（MFN）稅率。

而除上述產業外，我國遠洋漁業亦為遭受重大衝擊的產業之一，我國遠洋漁業年產值在世界各國中長年位居前位，捕撈範圍遍跡全世界之海域，但於我國漁船上工作外籍移工勞動權利是常被忽略的部分，美國勞工部於 2020 年 9 月公布的「童工或強迫勞動生產之貨品清單」（List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor），首度於該清單中首次將臺灣遠洋漁船所捕撈的漁獲列入名單中³⁹，之後於 2022⁴⁰年及 2024⁴¹年所公布之清單中再次將我國於遠洋漁業列於清單中。除上述清單外，美國國務院所發布之《人口販運問題報告》（Trafficking in Persons Report），自 2016 年起即在報告中多次提及我國漁業中外籍移工之人權問題。而除其他國家之政府報告外，許多國際非政府組織亦曾對於我國外籍漁工議題表達關切，此亦為我國遠洋漁業不可不重視之問題⁴²。

而就美歐法制對於我國上述產業所可能造成之衝擊及風險，本文彙整如下：

（一） 出口貨物市場准入之直接衝擊及風險

美歐均為我國重要之出口貿易對象，兩者對於我國貨品出口均具有直接而顯著之影響。就美國部分，依據《1930 年關稅法》第 307 條，美國海關及邊境保護局得對涉嫌強迫勞動之產品發出暫扣令，使貨物無法順利通關，造成企業商業利益之損失，如巨大機械案即為此情形。而在《維吾爾強迫勞動預防法》之立法採取推定模式下，供應鏈中只要有涉及新疆或其關聯實體者，均面臨禁止進入美國市場之風險，即便最終製造地並非中國。此對我國廠商之衝擊在於我國許多製造

³⁸ USTR Takes Action in Forced Labor Section 301 Investigations, <https://ustr.gov/about/policy-offices/press-office/press-releases/2026/july/ustr-takes-action-forced-labor-section-301-investigations>, last visited: Jul.30, 2026.

³⁹ 節錄該份報告之內容如下：「其中就提到仲介機構會以不實工資與契約進行欺騙，使外籍漁工被迫支付仲介費及簽下借貸契約，或是證件遭到扣留、強迫長時間勞動、肢體及言語霸凌等人權侵害問題屢見不鮮」，詳細內容可參：U.S department of labor's bureau of international labor affairs (2020). 2020 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/2020_TVPRAListOnline_Final.pdf

⁴⁰ U.S. department of labor's bureau of international labor affairs(2022). 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor.,https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2021/2022-TVPRAList-of-Goods-v3.pdf

⁴¹ U.S. department of labor's bureau of international labor affairs (2024). 2024 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ilab/child_labor_reports/tda2023/2024-tvpra-list-of_goods.pdf

⁴² 針對我國遠洋漁工之法律議題研析，筆者過去曾撰寫專文討論之，可參：楊尚博，從《漁撈工作公約施行法》草案分析我國外籍漁工相關法制發展，經濟前瞻，第 217 期，頁 96-102，2025 年 1 月。

業所需之原物料或零組件都可能來自中國，甚至有許多我國公司於中國設廠進行生產，若未能充分揭露相關資訊，即面臨暫扣或禁入之風險。

就歐盟部分，《禁止強迫勞動產品上市規章》已於 2024 年 12 月 13 日生效，適用於業者之規定將自 2027 年 12 月 14 日起實施，屆時凡欲進入歐盟市場之產品，均須能夠說明其供應鏈之各環節不涉及強迫勞動。若遭歐盟主管機關認定涉及強迫勞動，除產品將被禁止於市場流通，業者亦須召回產品或是進行下架，對廠商損失相當巨大。且歐盟規章之調查係以風險為基礎，因此合理推論高風險產業或是地區來源之產品未來將容易成為調查目標，而我於上列出之國高風險產業，若未提前建立完善之供應鏈合規防範架構，被調查之機率將大幅提升。

（二） 供應鏈管理責任及風險之企業成本提升

目前全球趨勢對於強迫勞動之規範已延伸至整個供應鏈，此對我國廠商亦將造成巨大影響。我國企業過去對於供應鏈管理之概念了解較少，對於企業經營多著重於成本控制，供應鏈上勞動條件之查核與透明化要求較少。在美歐法規下，目前我國部分企業之供應鏈管理模式已不足應對現今國際主要國家法規之需求，現行趨勢下，企業需要就其所有供應商（包含直接以及間接供應商）進行勞動條件以及企業人權之盡職調查，建立可追溯之供應鏈管理系統，此雖會對於企業造成成本之提升，惟此為配合美歐法規之所必要採取之措施。

而我國遠洋漁業，長期存在境外招募費偏高、勞動條件低落及勞動契約不透明等問題，此不僅影響漁工自身之人身自由與勞動權益，亦使我國漁業產品在出口時面臨被認定為強迫勞動產品之高度風險。若漁業產品遭美歐禁止進口，其影響不僅限於出口廠商本身，更可能波及我國整體漁業供應鏈，包含漁獲加工業、冷凍業及相關物流業者，在目前我國針對外籍漁工保護法制仍有不足且政策執行與規劃仍有落差，且《漁撈工作公約施行法》尚未施行之狀況下，業者缺乏誘因跟進國際規範，此恐會對於我國遠洋漁業之發展造成巨大衝擊。

陸、 我國法制及產業之因應策略與建議

一、 我國針對國內強迫勞動相關規範

總結前面章節之內容，我國國內法制架構中針對「強迫勞動」之規範與國際主要規範仍有落差。主要具體落差如：「缺乏強迫勞動明確定義」、「欠缺事前預防措施」、「缺乏針對強迫勞動產品的執法工具」等。因此為使我國法制架構能與國際規範接軌，提出以下因應策略以及建議：

（一） 明確訂定強迫勞動定義及判斷標準

如「參、一、」以及「參、二、」內容所述，我國現行《勞動基準法》及《就業服務法》雖有禁止強制勞動之規定，但缺乏對「強迫勞動」之明確定義，且現行條文用語過於偏向刑法上之強暴、脅迫等高度侵害人身之手段，無法涵蓋國際

勞工組織 11 項指標中所列舉之諸多軟性強制手段，如：濫用弱勢處境、欺騙、孤立及抵債勞務等。為使我國法制能與國際標準接軌，本文建議於《勞動基準法施行細則中》增訂條文以將「強迫勞動」之概念具體化，或是以行政規則之方式將國際勞工組織之強迫勞動指標手冊規範化，賦予後續不論政府或是民間機關於遭遇「強迫勞動」議題時有可具體操作之標準操作，且不論是以增訂於施行細則或是行政規則之方式呈現，均可在引用上有可援引之法律依據，使我國整體於處理「強迫勞動」相關議題時，具有統一之標準，以避免各方解釋時流於主觀。

就具體之修法方向，本文參酌國際勞工組織強迫勞動指標手冊之內容，嘗試提出未來修法可參考之條文，並建議於《勞動基準法施行細則》增訂第七條之一，作為本法第五條「其他不法之方法」之解釋性規定，建議修正條文如下：

「本法第五條所稱其他不法之方法，指雇主或其代理人以下列方式之一，使勞工於非自由意志下提供勞務者：

- 一、濫用勞工之經濟弱勢、身心障礙、非本國籍或其他易受剝削之處境；
- 二、以欺罔、虛偽之勞動條件或隱匿重要資訊之方式招募、僱用或留用勞工；
- 三、限制或剝奪勞工人身自由或行動自由；
- 四、將勞工孤立於外部聯繫、社會支持或申訴管道之外；
- 五、對勞工施以身體、性暴力，或恐嚇、脅迫勞工本人或其家屬；
- 六、無正當理由扣留勞工之身分證明文件、居留證件或其他重要證件；
- 七、未依約給付、無故扣減或遲延給付工資；
- 八、以其他名目使勞工負擔顯不相當之債務，並限制其於清償前終止勞動契約之權利；
- 九、使勞工於顯不合理之勞動條件或居住環境下提供勞務；
- 十、要求勞工從事顯不合理之超時工作而未給付合理對價。

前項各款情事之認定，主管機關得參酌國際勞工組織發布之強迫勞動指標手冊及其他經中央主管機關認可之國際準則為之。」

而增訂本條之立法理由為：現行《勞動基準法》第 5 條及《就業服務法》第 57 條僅規範強暴、脅迫、拘禁等傳統高強度手段，然而依國際勞工組織強迫勞動指標手冊之內容，濫用弱勢處境、扣留證件、抵債勞務等較軟性之強制手段亦屬強迫勞動之典型態樣。我國現行法制下欠缺明確之操作型定義，致實務認定時易生寬嚴不一之情形。爰參考 ILO 強迫勞動指標手冊之十一項指標，具體化《勞動基準法》第 5 條「其他不法之方法」之內涵，以利相關機關及企業於實務操作時有明確之判斷標準，並提升我國強迫勞動法制與國際規範接軌之程度。

（二） 建立事前預防機制——引入供應鏈盡職調查義務

如「參、一、」以及「參、二、」所述內容，目前我國對強迫勞動之處理機

制偏重事後追懲（如：《勞動基準法》、《就業服務法》以及《人口販運防制法》），而缺乏事前預防機制。我國國家人權委員會曾提出「臺灣企業與人權國家行動計畫」，並有制定《臺灣供應鏈環境與人權盡職管理法》之呼聲，筆者有幸過去曾參與相關法案之研究，惟直至今日目前草案仍未提出。因此為使我國能與國際制度接軌，本文建議我國經濟部仍應持續推動《臺灣供應鏈環境與人權盡職管理法》之立法，目前已完成立法之國家及區域，包含：歐盟⁴³、德國⁴⁴以及挪威所制定之指令皆為我國於後續制定法律時可參考之規範，以下僅提出建議之法規架構：

條 號	條文主要內容	說明
1	立法目的	說明立法目的
2	主管機關	依目前我國實務，因涉及貿易相關議題，故建議主管機關為經濟部
3	適用範圍	於制度建立初期，建議先將強制適用範圍適用於較大型企業，待制度運作成熟後，再向中小企業擴張
4	用詞定義	定義用詞包涵：供應鏈、負面影響、直接與間接商業夥伴以及利害關係人等名詞
5	盡職調查義務	明確列出盡職調查義務之範圍
6	企業應將盡職調查納入其政策及風險管理體系	確保盡職調查為企業政策與風險管理體系之一部分，並與目前國際框架一致，企業應將盡職調查納入其相關政策、風險管理體系及各營運層面，並制定明確之盡職調查政策
7	辨識及評估實際或潛在之負面影響	目的在要求企業辨識及評估其業務、子公司及供應鏈業務夥伴所造成的實際或潛在負面影響
8	確定實際或潛在負面影響之優先次序	目的在指導企業在面對多重實際或潛在負面影響時，如何有效確定優先處理的順序

⁴³ 針對歐盟相關立法，我國已有學者撰文進行詳細介紹，可參：張文祈，強制性人權盡職調查立法禁止強迫勞動之研究——以歐盟企業永續性盡職調查指令草案為中心，頁 7-371，第 21 卷第 1 期，台灣國際法學刊，2024 年 8 月。

⁴⁴ 針對德國相關立法，我國已有學者撰文進行詳細介紹，可參：吳瑛珠，德國強制企業善盡人權責任之立法——以德國企業供應鏈法為中心，頁 99-128，第 20 卷第 1 期，台灣國際法學刊，2023 年 12 月。

9	防止及減緩潛在負面影響	目的在確保企業對潛在負面影響採取適當之預防及減緩措施。企業應先行防止或減少已辨識出之負面影響，並依影響程度和發生機率採取相應之行動
10	終止負面影響	確保企業消除和終止實際負面影響。
11	實際負面影響之補救措施	確保企業對實際負面影響提供適當之補救措施。若企業自身或共同造成負面影響，應主動採取補救措施
12	利害關係人協商	確保企業與利害關係人進行有效協商，並達到雙方資訊地位平等
13	通報機制及申訴程序	確保企業設立有效的申訴機制，允許利害關係人就實際或潛在負面影響提出申訴
14	揭露方式及內容	加強企業在履行人權與環境盡職調查透明度，透過公開揭露盡職調查過程、結果與救濟之成效，可供利害關係人監督，並促使企業在環境與人權持續精進

而就具體之規範內容，為避免對於中小企業造成過度負擔，於規範之適用上，可以採取漸進式之推動，初期可先要求上市上櫃公司或特定高風險產業（如電子、紡織、漁業）之廠商遵守，後續再逐步擴大適用範圍。就義務內容，則可參酌國際主要規範之核心，即「識別潛在強迫勞動風險」、「採取適當預防及減緩措施」、「建立申訴管道」以及「定期對外揭露相關資訊」等內容。除上述核心義務內容外，我國亦可以參考我國目前已推動一段時間之「永續計劃書」之機制，可協助廠商在面對美歐貿易法規要求時具備充分之文件佐證，降低被認定為強迫勞動產品之風險。

進一步言之，美歐規範趨勢中對於「企業法律責任」本質之改變，值得我國參考。如本文於前所述，目前我國就責任之追究，僅以《人口販運防制法》課予直接使用強迫勞動之雇主刑事責任，其規範對象僅限於直接勞動關係之當事人。相較之下，美國及歐盟對於追究主體之範圍，均已將企業責任延伸至「整體供應鏈」，即便企業並未直接使用強迫勞動，惟若其供應商、次供應商甚至原料來源涉有強迫勞動情事，而企業未能舉證已盡相當之查證義務，該企業本身亦須承受商品遭禁止輸入或負擔民事賠償責任之後果。此種責任模式之轉變，本質上為從行為人責任轉變為公司治理層次之組織性注意義務，與我國現行法制僅消極依賴《人口販運防制法》之事後刑事處罰存在本質上之差異。於目前制度下無法促使

企業建立事前之風險辨識及管理機制，因此我國若欲與國際規範接軌，實有必要於《人口販運防制法》之刑事規範外，另行建立具強制性之企業人權盡職調查規範，方能促使企業從被動因應轉為主動管理供應鏈之勞動風險。

（三） 強化執法機制，建立邊境管制工具

我國《貿易法》第 5 條及第 6 條雖賦予行政機關一定之暫停輸出入措施之授權，惟依據目前前開條文內容，強迫勞動較難以套入第 6 條之情形，觀察目前我國規範與國際規範差異之處在於，目前尚無依此針對強迫勞動產品所制定之具體操作規範。本文建議主管機關應研議訂定相應之行政規則或子法，明確授權海關及相關機關就有合理理由懷疑為強迫勞動所生產之進口貨物，採取暫扣或查驗措施，以建立與美國暫扣令制度相似之邊境管制機制。此一工具之建立，除可以防止於涉及強迫勞動且於我國境內製造之產品可先於我國境內先進行審查，亦有助於主動防止強迫勞動產品流入我國市場，更可有助於達成 2026 年台美互惠貿易協定中「禁止進口強迫勞動生產貨物」之協定義務。

然須注意處為，我國乃是以出口為主之經濟體，若貿然主動增設嚴格之邊境管制工具，容易被國際社會或貿易夥伴解讀為新設之貿易障礙，反而不利於我國產業之出口競爭力。因此，本文建議設立邊境管制機制之政策定位，應明確調整為：「履行 2026 年《台美互惠貿易協定》之具體承諾，並作為我國廠商爭取國際供應鏈信任之『制度性防禦籌碼』」，而非單純之防禦性貿易保護措施。

就管制措施之具體執行方式，應以「不違反 WTO 相關規範，並對其他會員不造成更多不必要障礙」為最高指導原則，如此一來，建立此一機制不僅有助於落實我國對外承諾，亦可作為提升臺灣供應鏈之可信任性之工具，而非消極之貿易障礙。

而我國於 2026 年 7 月 30 日宣布將建立「限制強迫勞動貨品輸入審定機制」，並發佈《強迫勞動貨品限制輸入作業要點》及《限制強迫勞動貨品輸入審定會設置要點》，看似已初步建立相關機制，然後細觀其新聞稿，審定機制之運作非由審定會主動調查何種產品涉及強迫勞動並禁止，而是搜集國際上主要相關規範清單，再經由審定機制禁止。然而此機制形式觀察之，確實可以禁止強迫勞動產品之輸入，然而卻是採取被動之審查機制，雖可確保我國與國際主要規範及趨勢接軌，然而若接收相關資訊不及時，恐同樣會造成我國規範與國際有落差之狀況，因此後續制度實際運作之成果仍有待觀察。

（四） 加速推動《漁撈工作公約施行法》立法

遠洋漁業為我國目前最受國際社會關注涉及強迫勞動情形的產業之一，而我國遠洋漁業實務上，雖近年來已有逐步改善外籍漁工勞動條件，惟在法制層面，農業部漁業署雖已於之 113 年 8 月 23 日預告訂定《漁撈工作公約施行法》，惟該

施行法之立法進程至今仍停滯不前。本文建議行政機關及立法院應加速審議《漁撈工作公約施行法》，以將國際勞工組織第 188 號公約（即《漁業工作公約》）正式內國法化，確立外籍漁工之工時、薪資、休假及安全衛生等基本勞動標準，消弭目前境內聘僱與境外聘僱外籍漁工之待遇落差，並建立有效之稽查及執行機制，以具體回應歐盟及美國對我國遠洋漁業人權問題之長期關切。

二、產業層面建議

除上述法規層面建議外，產業界除配合法規外，亦可業界內部進行制度之推動，使企業於法規無法進行規範之部分，能更貼近美歐及國際上主要國家之法規需求，然而單憑產業界之單方進行，短期內難以達到效果，而是需要行政機關於執行上之協助，故針對產業層面之因應措施及建議，本文提出以下因應策略以及建議：

（一）建立主動性供應鏈透明化機制

於我國尚未制定供應鏈及盡職調查之相關法律前，為因應美歐法制之規範，行政機關應與產業界積極配合，先行建立供應鏈透明化機制，以應對美歐主管機關針對強迫勞動以及供應鏈人權調查。於我國目前僅有「臺灣企業與人權國家行動計畫」可供參考之狀況下，現階段可行之具體作法包含：由行政機關協助我國可能遭受調查風險之產業界中具代表性或是具規模之企業建立供應商勞動條件稽核制度、定期進行由企業接受第三方勞動審計、公布可供企業使用之「供應商行為準則」（Supplier Code of Conduct）範本，並要求供應商簽署確認，以及建立供應鏈資訊管理系統，使企業後續能夠在接受來自美歐主管機關調查時，迅速提供完整且可信之供應鏈資料，以減少後續風險極可能損害。

（二）推動「零招募費」政策，根本消除仲介剝削

於我國目前具有大量招募外籍勞工之產業中，長久以來被詬病之爭議即為「招募費以及仲介費」，如：巨大機械案即清楚揭示此問題之嚴重性。具體剖析此爭議，目前實務上外籍勞工來台尋求工作機會，都會被收取「海外招募費用」以及「國內仲介服務費」，其中後者目前之法源依據為《私立就業服務機構收費項目及金額標準》，然此法規命令自 106 年後即為進行修正，且經檢視相關規範，若有違反亦似無相罰則。故本文建議行政機關及立法機關應修正《私立就業服務機構收費項目及金額標準》，並於《就業服務法》第 35 條增訂第 3 項，要求所有聘僱外籍移工之廠商確實落實「零招募費」政策，即移工之所有招募費用均由雇主負擔，不得轉嫁予勞工。而除國內仲介費之規範外，行政單位亦應透過雙邊勞動協議，敦促移工輸出國政府共同管制境外仲介之收費行為，以從根源杜絕因過高招募費導致之債務束縛。

（三）提供廠商合規輔導與能力建設支援

我國目前產業結構下，中小型企業仍佔多數，針對此類型廠商，在企業營運上多數因資源有限，故若要其獨立建立完整之供應鏈盡職調查機制具有一定困難。對此，行政機關可提供合規輔導與能力支援，包含：提供免費或低價之勞動審計工具與範本、設立強迫勞動合規諮詢服務平台、舉辦針對美歐法規要求之培訓課程，以協助廠商降低因法規不熟悉或能力不足而產生之風險。

且從上述巨大案可以看出我國企業目前因應國際主流規範之困境，依美國海關與邊境保護局之作業實務，遭暫扣之貨物，進口商得透過提出原產地證明、供應鏈追溯文件、勞動契約及薪資給付紀錄等資料，向美國海關申請解除暫扣，此即實務上所稱之「追溯性證明」。惟此類追溯性證明之舉證門檻甚高，須達到「清晰且令人信服」(Clear and Convincing)之證明標準，對於供應鏈層級較深、原物料來源複雜之產業而言，欲逐一追溯至最上游原料供應商之勞動條件，實務上有相當難度。

就我國產業目前之資訊揭露透明度而言，除少數上市櫃公司因應公司治理及ESG揭露要求，已建立一定之供應鏈盡職調查及揭露機制外，多數企業（尤其中小型供應商）尚未建立系統性之勞動條件稽核及文件保存制度，於面對美歐「舉證責任倒置」之法律架構下，恐難以在遭指控之初，即時提出充分證據以資抗辯。對此，本文認為政府應協助我國產業強化供應鏈溯源管理外，事前建立完整之勞動條件及薪資給付紀錄，而非僅消極依賴現行《勞動基準法》或刑法處分，方能降低遭指控後舉證不能之風險，並縮短因應暫扣令所需之時間成本。

柒、結論

「強迫勞動」此一貿易與勞動結合之議題，已從傳統人權議題演變為當代國際貿易法制中不可迴避的核心課題。隨著美國及歐盟相關法規之實施，對於強迫勞動之監管範圍產品之最後提供者，溯源至供應鏈之各環節。針對此一趨勢下，經本文檢視我國目前法規，仍與美歐之規範有一定程度之落差，包含現行法規對「強迫勞動」缺乏明確定義、整體法制架構偏重事後追懲，欠缺事前預防與供應鏈透明化義務、現行貿易法規雖有暫停輸出入之授權，但針對強迫勞動產品之邊境管制機制至今付之闕如以及管制範疇仍侷限於雙邊直接僱傭關係等落差。

據此，本文認為應盡速於《勞動基準法施行細則》或行政規則中確立強迫勞動之明確定義與操作標準，並推動《臺灣供應鏈環境與人權盡職管理法》之立法進程；而於法規具體執行部分，可於現行《貿易法》架構下，研議建立類似美國暫扣令之邊境管制機制，以落實台美互惠貿易協定中具體承諾；產業層面，則應透過行政機關以及民間企業協力，建立供應鏈透明化機制、推動零招募費政策，並提供中小企業合規輔導資源；最後，就遠洋漁業層面，應加速《漁撈工作公約

施行法》之立法進程，以制度規範解決境內外聘僱外籍漁工之保障落差。

綜上所述，強迫勞動議題已傳統勞動議題演變為今日涉及經濟、貿易之重要復合性議題。我國目前產業結構仍以出口為導向，為避免後續我國輸出貿易品於國際上之競爭力降低，我國不論行政機關亦或是產業界，皆需要與國際標準接軌，方能在日益嚴格之全球貿易規範體制下，確保我國產業的市場競爭力與永續發展。

參考文獻

一、英文書籍：

Victoria A. Greenfield, Forced Labor in Global Supply Chains: Trade Enforcement Impacts and Opportunities (RAND Corporation, 2025), https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/research_reports/RRA2500/RRA2534-1/RAND_RRA2534-1.pdf

ILO, Combating forced labour - A handbook for employers and business, <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/Combating%20forced%20labour%20-%20A%20handbook%20for%20employers%20and%20business.pdf>.

二、英文期刊：

Fudge J. The ILO's Governance of Forced Labour. In: Constructing Modern Slavery: Law, Capitalism, and Unfree Labour. (Cambridge University Press; 2025:65-98)

三、其他英文資料：

.S department of labor's bureau of international labor affairs (2020). 2020 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/2020_TVPRP_List_Online_Final.pdf

eter Bengtsen, Taiwan: Bicycle manufacturer Giant, brands Trek & Scott linked to allegations of fee-charging & abusive living conditions for migrant workers; incl. co. comments, <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/taiwan-bicycle-manufacturer-giant-brands-trek-scott-linked-to-allegations-of-fee-charging-abusive-living-conditions-for-migrant-workers-incl-co-comments/>

ILO indicators of Forced Labour, https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm

Peter Bengtsen, The bicycle industry's dirty secret, <https://mondediplo.com/2025/02/11bikes>

U.S. department of labor's bureau of international labor affairs (2024). 2024 List

of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor.
https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ilab/child_labor_reports/tda2023/2024-tvpra-list-of-goods.pdf

U.S. department of labor's bureau of international labor affairs(2022). 2022 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor.,https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2021/2022-TVPRA-List-of-Goods-v3.pdf

USTR Makes Findings and Proposes Action in 60 Section 301 Investigations Relating to Failures to Take Action on Trade in Forced Labor Goods,
<https://ustr.gov/about/policy-offices/press-office/press-releases/2026/june/ustr-makes-findings-and-proposes-action-60-section-301-investigations-relating-failures-take-action>

USTR Takes Action in Forced Labor Section 301 Investigations,
<https://ustr.gov/about/policy-offices/press-office/press-releases/2026/july/ustr-takes-action-forced-labor-section-301-investigations>

四、中文書籍：

康長健、焦興鎧、邱羽凡、成之約、侯岳宏、黃美禎，國際組織及主要國家針對消除強迫勞動之具體作法研究，勞動部及職業安全衛生研究所，2023年6月。

焦興鎧，國際勞動基準之建構，新學林，2006年10月。

趙守博，國際勞動法暨國際勞工組織析論：國際勞動法·國際勞工組織暨相關重要勞工問題與全球化之國際勞動法規範的分析與論述，1版，元照出版公司，2025年12月。

五、中文期刊：

吳瑛珠，德國強制企業善盡人權責任之立法——以德國企業供應鏈法為中心，頁99-128，第20卷第1期，台灣國際法學刊，2023年12月。

李健鴻，「進口管制」到「跨國適用」：美國「消除強迫勞動」制度分析，頁55-81，第21卷第2期，台灣國際法學刊，2024年12月。

張文祈，強制性人權盡職調查立法禁止強迫勞動之研究——以歐盟企業永續性盡職調查指令草案為中心，頁7-371，第21卷第1期，台灣國際法學刊，2024年8月。

張南薰，全球供應鏈法規之崛起及其特徵——以歐盟企業永續盡職調查指令為中心

焦興鎧，美國推動禁止強迫或強制勞動努力之研究，頁1541-1604，第53卷

第 4 期，國立臺灣大學法學論叢，2024 年 12 月。

楊尚博，從《漁撈工作公約施行法》草案分析我國外籍漁工相關法制發展，經濟前瞻，第 217 期，頁 96-102，2025 年 1 月。

六、其他中文資料：

王幼玲委員、賴振昌委員、紀惠容委員調查「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 定義之強迫勞動情形，遭美國海關暨邊境保護局 對其發布暫扣令。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」報告。報告網址：
<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=49542>。

勞動部，禁止強迫勞動參考手冊，網址：
<https://www.mol.gov.tw/media/1c3g0zwa/112年禁止強迫勞動參考手冊-2023.pdf?mediaDL=true>

經濟部國際貿易署，我國出口至美國前 30 大貨品(HS8 位碼)，網址：
https://www.trade.gov.tw/App_Ashx/File.ashx?FileID=C1692A68345AB1D9

經濟部國際貿易署，我國出口至歐洲前 30 大貨品(HS8 位碼)，網址：
https://www.trade.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeID=1375&pid=790905&dl_DataRange=all&txt_SD=&txt_ED=&txt_Keyword=&pageindex=1&history=

勞動部攜手經濟部建立限制強迫勞動貨品輸入審定機制，與合作國家共同阻絕強迫勞動貨品流通，接軌國際標準，網址：
<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/96419/post>