

國立臺灣大學法律學院法律學系

碩士論文

Department of Law  
College of Law  
National Taiwan University  
Master Thesis

跨國公司與國際勞動人權保障—  
管制類型的觀點

Transnational Corporations and Protection of International Labor  
Rights:  
A Synthetic Regulatory Framework



研究生：陳彥君

Chen, Yen-Chun

指導教授：張文貞 博士

Chang, Wen-Chen, JSD

二〇〇九年六月

June 2009

## 誌謝

在著手寫作論文前，就經常聽前輩說道：「論文寫作是一段學習的過程。」對我來說，撰寫論文的過程不僅僅是學習專業知識的過程，更是鍛鍊自我心性與態度的生命旅程。在這段旅程當中，有許多人的支持與陪伴，讓我能夠走過這段豐盛的道路。

首先最感謝的還是支持我最多的爸媽，每次論文遇到瓶頸時，雖然爸媽大多時間遠在南部，但電話那頭永遠傳來的是關懷和信心。謝謝媽媽每次總是在我最低潮的時候，鼓勵我以正面的態度面對挑戰；也記得那次在林森南路小公園裡，老爸趁會議午休時間與我分享他面對生活困境時的心情。爸媽雖然都從未寫過論文，但穿越人生考驗的歷練，總有些共同的地方。感謝爸媽那麼用心地與我分享你們人生的甘苦和經驗，用心地以最溫暖的方式，伴我走過許多高高低低，讓我明白距離並未阻隔你們關愛的心。

這份論文，若有任何學術上稍具價值的地方，那麼我想說這一切的功勞必須歸功於我的指導教授張文貞老師。在法研所的這三年，和老師培養出了深厚的師生情誼；從香港人道法模擬法庭競賽、助理工作到論文寫作，這一路上感謝老師為了我的成長一次又一次地提出挑戰與要求，但在每一次的挑戰之中，老師的溫暖卻又從未真正對學生失去信心。老師是一位非常令人尊敬的教練，在她身上我看到了作為教練，是對球員永遠都有所要求，同時也深信他們的長處與優點，並且用盡所有方法，激發出每個球員最好的部分。那是一份深切要求卻又無比包容的關懷。所有專業知識的累積，都必須歸功於老師的成全與用心。是老師讓我深切明白，態度與承諾是決定一切的根源，能夠在台大法研所遇到老師，真的是無比的幸福與感激。

同時，也感謝各位口試委員的指導，老師們不論是針對研究取向的問題、跨國公司與人權發展之間的關係，從各自不同專業的角度，給了我許多的指正與建言。感謝口試委員們不斷鼓勵與提拔後進，讓我看到自己論文的侷限與不足之處；也感謝老師們對這份論文稍具價值的部分，慨然給予肯定，讓我明白一份學術研究固無十全十美，但曾努力過的亦不會如敝屣一般。謝謝各位口試老師讓我學習到，努力能夠帶來面對自我不足的勇氣。

個人的成果，永遠來自於團隊的努力。論文的寫作固然是個人的努力，但若沒有一群生命伙伴組成的團隊，我一個人將無法完成這一切。這個團隊裡，有著舊公衛309研究室裡的研究伙伴、張老師研究室裡的研究團隊，還有在這段過程中不斷給予我支持和勉勵的許多伙伴們。

最感謝詩薇每次在我低潮時，總是知道如何餵我服下「正確的藥方」；當我對目標徬徨與困頓時，妳總是餵我一帖溫暖與信任，讓我能夠相信自己；當我

軟弱想放棄時，妳總是餵我一帖愛的冷漠，阻斷我的哀嚎與索取關懷，卻又不願著手努力的惡性循環；當我過份龜毛又無理地要求完美時，妳總是餵我一帖「瀉藥」，強迫我趕快把所有的想法形諸文字。詩薇可說是我論文寫作過程中的良醫，總能治好我所有奇奇怪怪的毛病。而博翔則是我最要好的戰友，謝謝你在我每次思考打結時，陪著我細述著這篇論文內容的點滴，提供我不少寫作上與思考上的策略。我得說作為一起寫論文的戰友，你真的是除了給予我指導的師長們以外，最瞭解這本論文內容的人。雖然你每次都說你是個很不會安慰人的傢伙，每次當我想太多時，你總能帶我回到論文思考的核心；當你每一次幫我絞盡腦汁一起想辦法時，是你最能安慰人的部分。

也謝謝允鍾總是不吝給予我時間與幫忙，當我論文糊成一團時，謝謝你在百忙之中，還願意聽我一次又一次地複述我的想法，我知道很多時候我都是隨便抓著你就講個不停，但你的耐心和包容，伴我度過不少焦慮的時刻。喬婷和君華則是309研究室裡的士氣來源，煩悶的論文寫作過程中，總少不了妳們歡樂的笑聲，一向怕吵的我，反而在妳們嬉笑怒罵的嘈雜聲中，獲得許多溫暖和力量，提升我繼續堅持下去的士氣。在論文寫作的每一天，每天都期待妳們的到來，打打鬧鬧的過程中，總能激發我一些想法。另外張老師研究室的伙伴們，雖然大家主要都是為了研究案與學術活動而努力，但重要的並非是我們一起做過了些什麼事情，而是彼此互相勉勵的正面積極態度，以及對於每一份工作的全力以赴的衝勁。在這過程中，我經常能感受到一份共同形塑的強大能量，帶著我衝過許多考驗。還有許多未能一一言謝的朋友們，真的很謝謝妳們一直以來的關心和溫暖。

放棄，是人生中很容易的選擇；在這份論文的寫作過程中，很多時候都想放棄，想放棄完成這份論文、放棄對自己有所要求、放棄聽從老師的要求、放棄對自己的信任…。自己是個很容易因為看到自身的不足，就會想要放棄的傢伙；但感謝伙伴們的支持，讓我從未真正放棄過些什麼。曾以為自己是個無比軟弱的人，但謝謝詩薇說的，一個會讓別人看到自己與軟弱搏鬥一面的人，並不是真正的軟弱；而勇敢地讓他人看到自己的不足與軟弱，並接受別人的批評與支持，才是自己與伙伴們一起渡過考驗的證明，也感謝大家為我帶來的勇氣與堅持。感恩的心情，提醒自己在將來人生的路途上，更應堅持這一份開放的心態。因為一切的感謝，是看到別人與自己生命互動的過程，一點一滴轉化成生命歷練的每一部份。我的一切，並非真正是我的。

獻給陪我走過這段生命旅程的每個伙伴。

2009.07.22 於徐州路

## 摘要

全球貿易自由化的浪潮，使得跨國公司在過去數十餘年來獲得強大的經濟力量，並且威脅各地勞動人權的保障。然而現今國際人權法原則上仍以國家為義務主體，因此只有各國內國法才是主要拘束跨國公司的法源。但是各國內國法對於人權保障的規定及落實程度不一，使得跨國公司在各地侵犯人權時，無法管制其侵害行為。加上跨國公司資本在國際上的流動性，導致管制跨國公司行為的困境，如何處理此一困境，因而成為本論文之核心問題意識。

過去數十年來許多國際組織均嘗試解決此一困境，然而本論文發現此議題發展至今，仍處於初步階段。雖然各國際組織已經努力闡述跨國公司所應負起的責任內涵，也不斷嘗試各種不同的手段以解決此一問題，但至今仍欠缺一套完整有效之管制機制。面對此未臻成熟的議題，本論文認為欲發展出一套完整的管制機制，應從受到國際社會高度重視及支持的人權下手，國際勞工組織近年來強調的四大核心勞動基準即為適例。

本文進一步分析解決此一問題的各種主要管制手段，包含貿易手段、公司社會責任、民事責任與強制揭露資訊四項，並進一步分析個別管制手段所能發揮之管制優勢及缺失。最後，本論文發現欲有效解決此一問題，必須在不同的具體事實脈絡之下，開展出不同的管制架構。而公司社會責任則是在所有脈絡之中，均能發揮管制效能的手段。據此，本論文首先依照跨國公司不同的產業特性，區分消費性產品產業與原物料產業，以公司社會責任為主軸，輔以最低限度要求的強制揭露體系，開展出管制重點不同的「基本管制模式」，而得以普遍地適用於所有跨國公司之上。

另外，針對部分特殊侵害事實，本論文則以此「基本管制模式」結合其他更合不同脈絡的管制手段，交織成一套「綜合管制模式」，如此便得以完整地解決跨國公司侵害國際勞動人權之問題。例如：當跨國公司違反強行國際法 (*jus cogen*) 之規定時，應輔以民事責任處理之；當跨國公司與地主國共謀人權侵害時，應輔以貿易制裁為之；而當地主國政策妨礙人權標準之落實時，貿易優惠措施將能有助於處理此一問題。最後本文將此「綜合管制模式」適用於四大核心勞動基準之上，並發現此一模式確實能有效管制跨國公司之侵害行為，甚至能進一步鼓勵跨國公司積極保障並實現國際勞動人權之要求。

關鍵字：跨國公司、國際勞動人權、管制模式、核心勞動基準、公司社會責任

## Abstract

Transnational corporations (TNCs) have gained enormous economical power in the past decades due to the elimination of trade barriers in the global market. Such power threatens the international labor rights enjoyed by laborers all over the world. However, international human rights law still only applies to states with few exceptions, and thus domestic law remains the major applicable law to TNCs. The problem comes from the various level of legal protection offered by different countries and the fluidity of TNCs' capital, which enables TNCs to escape from any strict domestic regulations. This phenomenon makes it difficult to hold TNCs be responsible for the deviation of international labor rights law.

Many international organizations have attempted to solve this regulatory problem, but the progress remains at the initial stage. Efforts have been put to elaborating the international labor rights responsibilities of TNCs and coming up with different solutions. No comprehensive regulatory mechanism was successfully developed. This thesis focuses on the ILO core labor standards in order to construct a feasible mechanism since they are highly supported by the international community and are an appropriate start point.

This thesis seeks four major regulatory measures as potential solutions, including trade measure, corporate social responsibility (CSR), civil liability and mandatory disclosure. After looking into their functions, advantages and limitations, this thesis finds it necessary to address this issue by different factual context with the combination of selected measures. And CSR is the only measure which applies to all circumstances. Accordingly, characteristics of TNCs are divided into consumption product industry and raw material industry. This thesis takes CSR as fundamental regulatory function and argues for an international minimum mandatory disclosure system to construct a "basic regulatory model," which is designed for different kinds of TNCs.

Meanwhile, in dealing with certain unique factual context, this thesis bases on the "basic regulatory model," combining with other tailored regulatory measures and further comes up with a "synthetic regulatory model" as a thorough regulatory mechanism. When TNCs violate *jus cogen*, for instances, civil liability system has its distinctive function for deterring the misconducts; when TNCs are complicit with a host government in labor rights abuses, trade sanctions should be resorted to for stronger regulation; when the policy of a host state hurdles the realization of labor right, trade benefits provide great incentives for improvements. Lastly, the "synthetic

regulatory model” is applied to the core labor standards. This thesis argues that this model offers effective and feasible solutions to the derogation of international labor rights by TNCs and even encourages TNCs directly contributing to the realization of those labor standards.

Keywords: Transnational Corporations, International Labor Rights, Regulatory Model, Core Labor Standards, Corporate Social Responsibility



## 簡目

<b>第一章 前言</b> .....	1
第一節    問題意識 .....	1
第二節    研究範圍 .....	6
第三節    研究方法 .....	7
第四節    研究限制 .....	8
<b>第二章 跨國公司與國際勞動人權之侵害</b> .....	11
第一節    跨國公司之定義 .....	12
第二節    國際勞動人權之概念 .....	15
第三節    跨國公司侵害國際勞動人權事件 .....	26
第四節    跨國公司侵害國際勞動人權之主要原因 .....	31
<b>第三章 國際組織對跨國公司侵害勞動人權之回應</b> .....	42
第一節    國際經貿體系 .....	42
第二節    國際勞工組織 .....	50
第三節    聯合國人權體系 .....	52
第四節    世界銀行集團 .....	61
第五節    現行國際組織回應之綜合分析 .....	66
<b>第四章 管制跨國公司侵害勞動人權之主要手段</b> .....	72
第一節    貿易制裁/貿易優惠措施 .....	73
第二節    公司社會責任及跨國公司行為準則 (Codes of Conduct) .....	91
第三節    民事責任—以美國《外國人侵權行為損害賠償法》為核心 113	
第四節    強制跨國公司揭露營運資訊 .....	127
第五節    小結 .....	134
<b>第五章 管制跨國公司侵害勞動人權之各類模式</b> .....	138
第一節    跨國公司侵害勞動人權之具體脈絡分析 .....	138
第二節    依照產業特性相應之基本管制模式 .....	141
第三節    侵害行為具有其他特殊性之情形者 .....	156
第四節    「綜合管制模式」適用於核心勞動基準之分析 .....	167
<b>第六章 結論</b> .....	173





## 詳目

<b>第一章 前言</b> .....	<b>1</b>
第一節    問題意識 .....	1
第二節    研究範圍 .....	6
第三節    研究方法 .....	7
第四節    研究限制 .....	8
<b>第二章 跨國公司與國際勞動人權之侵害</b> .....	<b>11</b>
第一節    跨國公司之定義 .....	12
第二節    國際勞動人權之概念 .....	15
第一款    基本概說 .....	15
第二款    國際勞工組織核心公約 .....	19
第一目    強迫勞動議題相關ILO公約內涵.....	20
第二目    童工議題相關ILO公約內涵.....	21
第三目    結社自由與團體協商權利相關ILO公約內涵.....	23
第四目    消除工作歧視議題相關ILO公約內涵.....	24
第三節    跨國公司侵害國際勞動人權事件 .....	26
第一款    跨國公司與強迫勞動問題 .....	26
第二款    跨國公司與童工問題 .....	27
第三款    跨國公司與工會、團體協商之問題 .....	29
第四款    跨國公司與工作歧視議題 .....	30
第四節    跨國公司侵害國際勞動人權之主要原因 .....	31
第一款    地主國政府主動侵害人權 .....	31
第二款    國家間競爭下政府不願制訂或落實合乎國際標準之法令 ....	32
第三款    全球化競爭下市場向下追逐 (race to the bottom) 之現象 ...	35
第四款    小結 .....	40
<b>第三章 國際組織對跨國公司侵害勞動人權之回應</b> .....	<b>42</b>
第一節    國際經貿體系 .....	42
第一款    GATT/WTO卸責之態度 .....	42
第二款    OECD .....	45
第三款    其他區域經貿組織 .....	48
第二節    國際勞工組織 .....	50
第三節    聯合國人權體系 .....	52
第一款    跨國公司行爲準則草案 .....	52

第二款	跨國公司及其他商業體有關人權責任規範草案 .....	54
第三款	《聯合國全球盟約》 .....	57
第四節	世界銀行集團 .....	61
第五節	現行國際組織回應之綜合分析 .....	66
第一款	現行國際組織之貢獻 .....	66
第二款	影響國際組織回應成敗之因 .....	68
第三款	國際組織仍缺乏有效落實機制 .....	69

#### 第四章 管制跨國公司侵害勞動人權之主要手段 ..... 72

第一節	貿易制裁/貿易優惠措施.....	73
第一款	概說 .....	73
第二款	利用貿易手段處理人權侵害問題之先例 .....	77
第一目	貿易制裁之實例 .....	78
第二目	貿易優惠措施之實例 .....	81
第三款	貿易制裁/貿易優惠措施與WTO之關係.....	82
第四款	綜合分析 .....	85
第一目	貿易制裁作為落實勞動人權手段之分析 .....	85
第一項	貿易制裁手段之類型分析 .....	85
第二項	貿易制裁作為落實勞動人權手段之優劣 .....	87
第二目	貿易優惠措施作為落實勞動人權手段之分析 .....	89
第五款	小結 .....	90
第二節	公司社會責任及跨國公司行為準則 (Codes of Conduct) .....	91
第一款	公司社會責任概說 .....	91
第二款	以跨國公司自律為核心—公司內部行為準則 .....	95
第三款	促使跨國公司負起社會責任之因素 .....	98
第一目	消費者與投資者作為主要壓力來源 .....	98
第二目	遵守公司社會責任之好處 .....	99
第四款	促使跨國公司遵守社會責任之方法 .....	103
第五款	全球生產鏈與公司社會責任之關係 .....	108
第六款	綜合評析 .....	110
第三節	民事責任—以美國《外國人侵權行為損害賠償法》為核心 113	
第一款	概說 .....	113
第二款	ATCA之構成要件.....	113
第一目	管轄權 .....	113
第二目	不便利法庭原則 .....	114
第三目	請求權基礎之判定 .....	115

第四目	個人責任問題 (individual responsibility) 與國家行為理論 (state action doctrine) .....	116
第三款	成功案件分析— Doe v. Unocal .....	118
第一目	基本案例背景及訴訟過程 .....	119
第二目	法院見解 .....	119
第三目	小結 .....	121
第四款	ATCA落實核心勞動基準可能性之分析 .....	121
第五款	綜合分析 .....	124
第一目	ATCA落實勞動人權之困難 .....	124
第二目	ATCA落實勞動人權之優勢 .....	125
第四節	強制跨國公司揭露營運資訊 .....	127
第一款	概說 .....	127
第二款	強制揭露之效果 .....	128
第三款	強制跨國公司揭露資訊之可能方法 .....	129
第一目	透過內國法強制跨國公司揭露海外勞動情形 .....	130
第二目	透過國際強制揭露體系之可能性 .....	132
第四款	綜合分析 .....	134
第五節	小結 .....	134
<b>第五章 管制跨國公司侵害勞動人權之各類模式 .....</b>		<b>138</b>
第一節	跨國公司侵害勞動人權之具體脈絡分析 .....	138
第二節	依照產業特性相應之基本管制模式 .....	141
第一款	對於消費性產品產業之管制模式 .....	141
第一目	穿透生產鏈屏障的公司社會責任 .....	141
第二目	資訊透明度的競爭與最低限度的強制揭露 .....	145
第三目	以申訴制度確保參與管道 .....	149
第四目	小結 .....	150
第二款	對於原物料產業之管制模式 .....	151
第一目	透過金融市場之力量加以拘束 .....	151
第二目	強制揭露體系所能發揮的優勢 .....	155
第三目	小結 .....	156
第三節	侵害行為具有其他特殊性之情形者 .....	156
第一款	跨國公司侵害屬強行國際法之勞動人權者 .....	156
第一目	以民事責任體系為管制核心 .....	156
第二目	民事責任與公司社會責任相互加成之效果 .....	158
第二款	跨國公司侵害行為牽涉地主國政治因素 .....	160
第一目	地主國主動侵害勞動人權者 .....	161

第二目	地主國政策妨礙勞動人權落實者 .....	164
第三目	WTO體系對於落實勞動人權之重要性 .....	166
第四節	「綜合管制模式」適用於核心勞動基準之分析 .....	167
第一款	解決強迫勞動問題之具體分析 .....	169
第二款	解決童工問題之具體分析 .....	169
第三款	解決集會結社與團體協商問題之具體分析 .....	170
第四款	解決工作歧視議題之具體分析 .....	171
<b>第六章</b>	<b>結論 .....</b>	<b>173</b>
<b>參考文獻</b>	<b>.....</b>	<b>- 1 -</b>



# 第一章 前言

## 第一節 問題意識

故事可以從Nike這個全球最大運動用品商講起。Nike在大多數台灣熱愛運動的人們心中始終屬於運動產品品牌中的名牌，但是對於大部分台灣人而言，除了熟知Nike本身產品品質聲譽以外，卻鮮少詢問：我所購買的產品，到底是怎麼來的？Nike集團作為一個跨國公司，主要的企業總部位於美國，產品生產線主要集中在中國、東南亞、印度、中美洲等地，<sup>1</sup>而產品本身則行銷全球各地。Nike集團在全球各地，不論是生產或行銷等投資額度均相當可觀；在大多數台灣消費者所謂「大公司生產的產品就是好」的心態下，甚少人真正質疑過Nike的聲譽。似乎對於大多數台灣消費者而言，對於產品品質的評價即等於品牌形象。若非特別關注社會運動與人權運動者，很少人知道Nike在過去數十年間，其實在美國與歐洲遭遇到不少抵制的力量；而Nike的品牌形象，可能在人權問題上面是相當有問題的。

不過五、六年前的光景，2003年9月，Nike公司與一位加州消費者達成為數一百五十萬美金的和解，以終止雙方的爭訟。而全數和解金捐贈與非政府組織—Fair Labor Association—以提升Nike公司海外產品製造廠的勞工標準。此案起因於自1996年起，為數不少的美國消費者團體質疑Nike海外工廠的勞動人權標準（包括超時工作、工資低於最低工資之要求、女性受到性騷擾及勞動場所安全問題）。Nike為了維護其品牌形象，在各大媒體的公開信中說明其海外工廠之勞動

---

<sup>1</sup> Nike生產線的報告可見：Nike, *Nike Contract Factory Disclosure List*, [http://www.nikeresponsibility.com/pdfs/BJ08\\_Factory\\_List.pdf](http://www.nikeresponsibility.com/pdfs/BJ08_Factory_List.pdf) (last visited June 1, 2009)。

人權標準均合乎當地勞動法規之要求。然而本案原告Kasky提起公益訴訟控訴Nike前開言論為錯誤且誤導消費者，已違反了加州「不實廣告法」(False Advertising Law) 與加州「公平競爭法」(Unfair Competition Law)。<sup>2</sup>而在多年纏訟後，在敗訴可能性的壓力下，Nike最終與原告達成前開和解。<sup>3</sup>

從這個案例我們可以發現，平常我們所喜愛且熟知的品牌商品，背後很可能侵害了許多人權後所製成，卻不為人知。而跨國公司侵害人權的問題，對於國際社會而言，早已不是新聞。從過去的案例顯示，跨國公司侵害人權的問題主要可以分成四個類別：a.) 因跨國公司自身維安所生之武裝暴力問題、 b.) 環境侵害問題、 c.) 產品責任問題，以及本論文所關切的 d.) 侵害勞動人權問題。

關於跨國公司武裝暴力的問題，最著名者以當屬現今知名的石油大廠Royal Dutch Shell（國內名稱為：殼牌石油）的兩大前身Royal Dutch Petroleum與Shell Transport公司，<sup>4</sup>在奈及利亞所發生的事件為適例。這兩家公司在該國石油蘊藏量豐富的Ogoni地區，共同投資設立Shell Nigeria子公司從事石油挖掘的工作。因為對該地人民的土地補償、石油利益分配等問題、探勘造成的空氣污染、油管嚴重漏油污染土地等問題，Ogoni人民開始著手於捍衛其家園的社會運動，而組成了Movement for the Survival of the Ogoni People聯盟（以下簡稱：MOSOP）。然而悲劇發生在1995年，當地的社會運動受到奈及利亞軍隊無情的鎮壓，MOSOP領

---

<sup>2</sup> Kasky v. Nike, 27 Cal.4th 939 (Cal. 2002).

<sup>3</sup> Fair Labor Association.org, *Fair Labor Association Receives \$1.5 Million in Settlement of Kasky v. Nike First Amendment Case* (2003), [http://dev.fairlabor.org/docs/Nike\\_Kasky.doc](http://dev.fairlabor.org/docs/Nike_Kasky.doc) (last visited July 12, 2009).

<sup>4</sup> 兩家石油公司在2005年時已合併成為Royal Dutch Shell，詳細資訊參見：Shell, <http://www.shell.com/>; then follow 'about shell' hyperlink; then follow 'who we are' hyperlink; then follow 'out history' hyperlink (last visited June 1, 2009).

袖Saro-Wiwa被軍方處以絞刑。而Shell Nigeria則被控賄賂和資助此一軍事鎮壓；同時兩大母公司亦被指控提供軍方武器、情資以及交通工具。<sup>5</sup>

跨國公司造成的環境侵害問題則以1984年印度波帕爾 (Bhopal) 毒氣外漏事件為最。當年12月3號的晚上，美國化學產品大廠Union Carbide在當地的化學農藥工廠因儲存槽冷卻系統設計不良使得化學儲存槽中之毒氣外洩，導致兩千多名村民當場死亡，十五萬人受傷，而累計至今因毒氣致死的人數已累積至兩萬三千人，而有五萬人因病情嚴重而無法工作。此事件已被公認為世界上最為嚴重的工業傷害事件。<sup>6</sup>在2001年時，Union Carbide已被另一家美國化學產品大廠Dow Chemical所併購，成為該集團之一份子。<sup>7</sup>然而Dow Chemical卻仍完全否認與波帕爾事件有任何相關，或承受任何Union Carbide之責任。<sup>8</sup>Union Carbide雖然在其正式聲明中提及所有的賠償都已透過印度政府為妥善處理，<sup>9</sup>但從相關社會運動資訊觀察發現，Union Carbide仍未完全清理該污染現場或已真正完全地賠償當地居民的損失。<sup>10</sup>

另外，產品責任的問題則以前一陣子中國毒奶粉的事件，引起全球軒然大波最為著名。伊利、蒙牛、光明、聖元及雅士利等中國奶製品大廠，被檢驗出產品當中含傷害人體的三聚氰胺，而這些產品透過全球供應鏈流通到世界各地，並且其生產的原料更為許多其他國際知名奶製品廠商所購買，而對各地消費者的健康造成威脅，引起世界對於奶製品消費的恐慌。

<sup>5</sup> Wiwa v. Royal Dutch Petroleum, 226 F.3d 88, 92-93 (2nd Cir. 2000).

<sup>6</sup> Students for Bhopal, <http://studentsforbhopal.org/>, then follow 'what happened?' hyperlink (last visited June 1, 2009).

<sup>7</sup> Union Carbide, <http://www.unioncarbide.com>, then follow 'about us' hyperlink (last visited June 1, 2009).

<sup>8</sup> Dow Chemical, <http://www.dow.com/commitments/debates/bhopal/> (last visited June 1, 2009).

<sup>9</sup> Union Carbide, *Statement of Union Carbide Corporation Regarding the Bhopal Tragedy*, <http://www.bhopal.com/ucs.htm> (last visited June 1, 2009).

<sup>10</sup> Students for Bhopal, <http://studentsforbhopal.org/24thToolkit.htm#Background> (last visited June 1, 2009).



最後在跨國公司侵害勞動人權的問題上，除了Nike所引發的爭議外，另外還有雀巢公司在象牙海岸的可可園中僱用童工，且剝削其勞動力的問題。輪胎大廠Firestone Tire & Rubber Company在賴比瑞亞橡膠園，強迫勞工超時工作剝取橡膠的行徑；Wal-Mart公司的僱用政策中，性別歧視的問題層出不窮；以及可口可樂在哥倫比亞的裝瓶承包商，透過暗殺的方式阻礙當地勞工行使籌組工會的權利。

11

雖然跨國公司的投資對於各地人權狀況造成了許多衝擊，但是跨國公司並非完全等於新時代人權侵害者的代名詞。跨國公司的投資仍然是許多開發中國家的重要資金來源，而提供當地眾多的就業機會。例如WTO向來即強調，透過全球貿易自由化所帶來的經濟成長，將能夠有助於推動國際勞動人權的保障。<sup>12</sup>過去在台灣經濟起飛的年代，許多跨國公司的投資成為驅動我國加工出口產業的動能。而在當時我國國內勞動環境當中，工作平等條件較差的年代，許多跨國公司對女性員工的工作條件的保障（如同工同酬、產假等），反而更優於許多本土企業，因而能夠吸引許多優秀的女性員工。而這些優渥的保障，喚醒了許多女性勞動者的平權意識，而成為我國的工作平等議題發展的優良例示。

同時並非所有跨國公司都不尊重國際勞動人權，舉例來說來自於美國知名的咖啡連鎖店「星巴克」(Starbucks)，在事業草創時期即採取了尊重環境與勞工權利的商業策略，而有別於上述各家人權記錄不良公司的行徑。<sup>13</sup>種植咖啡與可可豆一樣，都是耗費大量勞力且工作內容相當辛苦的產業。但是有別於雀巢公司剝削童工的行徑，星巴克公司不斷透過公平交易的理念，以作為建立品牌形象的手法，且獲得許多社會大眾的認同。同時，為了確保咖啡豆買賣的收益能夠回饋

<sup>11</sup> 此四案例之詳細說明，請參見本論文第二章第三節部分，頁26以下之討論。

<sup>12</sup> WTO, *Singapore Ministerial Declaration* (1996), available at: [http://www.wto.org/english/thewto\\_e/minist\\_e/min96\\_e/wtodec\\_e.htm](http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm) (last visited June 5, 2009).

<sup>13</sup> GEOFFREY HEAL, *WHEN PRINCIPLES PAY: CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE BOTTOM LINE* 131 (2008).



給咖啡農，星巴克公司選擇直接向各地的農民收購，也不願選擇批發商或進口商代理之。透過這樣的方式，星巴克公司確保了農民的勞動力免於剝削，並且提升了當地的生活水準。<sup>14</sup>

在此一脈絡下，關於保障國際勞動人權的議題，跨國公司同時可能是促進人權保障的要角，但一方面也可能扮演著侵害人權保障的角色。而其中核心的問題出現在，現今原則上國家至今仍然才是國際法上的義務主體；只有在極例外的情形之下，才將個人 (individual) 作為義務主體（如戰爭罪 (war crime)、違反人道罪 (crimes against humanity)、與殘害人群罪 (genocide)等）。<sup>15</sup>因此許多人權規範對於跨國公司而言，並非直接拘束之法律規範，只有各國內國法才是主要拘束跨國公司的法源。但是各國內國法對於人權保障的規定及落實程度不一，使得跨國公司在各地侵犯人權時，卻無法有效拘束。加上跨國公司得以在全球各地投資，單一國家的管制無法有效拘束跨國公司的行為。一旦跨國公司在A地發生人權侵害問題而可能受到制裁的風險時，跨國公司將可輕易地轉投資至B地。因此各國管制強度上的落差，加上跨國公司的流動性，因而造成國際人權落實機制上的困境。

因此本論文認為全球貿易自由化帶來跨國公司更為便利地於全球各地投資，雖然能夠在積極面向上對勞動人權保障有所貢獻。但是本論文主張唯有確保跨國公司不再成為侵害人權的角色，也才能夠進一步談如何讓跨國公司能夠有效發揮積極保障人權角色的功能。所以應如何管制跨國公司侵害人權之行為，實屬確保跨國公司行為合乎國際勞動人權保障要求的核心問題。

欲解決這個問題，則應更進一步具體觀察跨國公司侵害勞動人權的現象。而本論文發現跨國公司侵害人權行為的脈絡，具有相當不同的範疇，在各個範疇之

---

<sup>14</sup> *Id.*, at 134-136.

<sup>15</sup> 姜皇池（2006），《國際公法導論》，377頁，台北市：新學林。

中最適合的管制模式應各有不同。因此在這之中本論文選取與跨國公司的生產銷售最直接關連的勞工，作為研究的主題。究竟國際勞動人權標準應該如何落實在跨國公司之上？現今各個主要國際組織對於此一問題的因應態度為何？又有哪些可能管制跨國公司此一議題的管制手段可資使用？並且本論文在探討完相關落實國際勞動人權標準之機制後，進一步思考究竟何種管制模式又或者管制模式之間應如何互動，應是最有助於保障國際勞動人權免於跨國公司侵害者？

## 第二節 研究範圍

跨國公司所引起的國際人權問題相當廣泛，其中包含了跨國公司自身維安所生之武裝暴力問題、環境污染問題、產品責任問題以及勞動者權利問題。處理這些問題的相關管制模式相當複雜，且因各個主要不同的議題而有所差異，例如：武裝暴力問題若將管制重點放在企業自願性的社會責任議題上，將無法產生有效的意義。在跨國公司的運作、產品製成、服務的提供上，其中最重要的動力便是來自於為跨國公司賣力的勞動者們；因此，在眾多的議題當中，本論文選取與跨國公司最為密切的勞動人權議題，以作為研究國際人權與跨國公司間互動的主要研究範圍。

同時，在勞動人權的領域當中，依據國際勞工組織 (International Labour Organization: ILO) 的分類，共有23類之多。本論文僅選取ILO在1998年所提出的四大核心勞動基準作為研究對象，這四項核心勞動人權是世界上最廣為各國所接受，且享有高度共識者；但是即便是享有如此高度共識的國際人權，在落實上都已面臨許多困難，<sup>16</sup>更遑論其他領域的勞動人權問題。因此本論文嘗試從此四大核心勞動人權為研究範圍，尋求一套可行且得以有效落實國際勞動人權的管制機制。

---

<sup>16</sup> 參見本論文第二章第四節第四款部分，頁40以下的說明。

關於侵害主體的部分，本論文以跨國公司為討論的核心，因此國家所應負起的國際法上的人權責任，並不在本論文探討的重點之內，僅於部分跨國公司侵害人權的具體脈絡中，與國家有所牽連者，始特別討論之。

### 第三節 研究方法

本論文採取文獻回顧的方式，並以管制理論作為探討此一問題的研究方法，而管制理論的部分，則主要可以分成管制環境、管制結構、管制流程、組織與權限及法令基礎等五大面向。<sup>17</sup>首先在管制環境的部分，本論文透過蒐集網路上相關的新聞資訊及學術文獻，提供讀者與核心勞動人權相關之具體案例，並且說明跨國公司侵害勞動人權之主要原因，以建構現今跨國公司侵害相關問題的背景圖像。再從各國際組織之官方網站資源及正式文件中，整理出此一議題現行國際組織的因應狀況。

在管制結構的部分，首先需探討管制目的與管制手段之問題。在管制目的的部分，本論文於文中說明四大核心勞動人權的內涵，以作為管制跨國公司行為所欲達成之政策目標。在管制手段的部分，本論文則是整理國際上學者對於管制此一議題之觀點後發現，學者們大多分別從個別的管制手段切入，而主要可以分成四類：貿易手段、公司社會責任、民事責任及強制揭露資訊。因此本論文介紹此四類主要管制手段，並評析個別管制手段於管制此一議題的優劣之處。同時，個別管制手段的法源基礎，則於相關介紹中一併說明之。

而在探討完管制環境與個別管制手段後，本論文從跨國公司不同的產業類型，來分析其所涉及主要利害關係人的相異處，並且從個別管制手段所能發揮的管制能量，以及管制主體所能發揮的效能，發展出一套相應的「基本管制模式」；而在透過不同產業類別分析後，本論文另外針對跨國公司侵害（或落實）勞動人

<sup>17</sup> 葉俊榮（2003），《行政法案例分析與研究方法》，初版二刷，頁34-40，台北：三民。

權具有特殊性的具體脈絡當中，同樣在參酌不同管制主體與管制手段所能發揮的管制能量後，立基在「基本管制模式」上發展出一套「綜合管制模式」，以完整地建構一套處理此一議題之管制模式。並且提供將來案例中，管制流程的具體管制方向。

在研究取向上，本論文選擇從學術文獻與相關案例出發，來探討跨國公司與國際勞動人權保障之間的關係；並且在整理出跨國公司侵害人權的原因及侵害類型後，嘗試提出一套能夠普遍適用於所有跨國公司的管制模式。此一研究取向有別於採取個案探討的角度，調查少數公司侵害勞動人權的事實脈絡，以尋求解決個案爭議的取向。

因此，透過上述研究方法，本論文各章節探討重點如下：首先第二章部分，界定了跨國公司之定義、說明國際勞動人權之概念與四大核心勞動基準之內涵；並且介紹近年來跨國公司侵害核心勞動人權之案例，並說明跨國公司侵害勞動人權之主要原因。第三章部分，則介紹目前各國際組織對於此一問題之主要回應，並且分析現行此議題之發展狀況，以及各國際組織成敗之處。第四章部分，則完整介紹上述四種管制手段，其法源基礎、管制手段之具體內涵，及其對於管制此一議題的貢獻與缺失。第五章部分，本論文則針對跨國公司侵害問題之具體脈絡，提出一套完整的「綜合管制模式」，並說明此一管制模式之貢獻及優點。在最後第六章部分總結本研究之研究成果，並且提出此一管制模式之發展展望。

#### **第四節 研究限制**

跨國公司對於國際勞動人權而言，一方面具有侵害人權的威脅之外，跨國公司亦透過直接投資，而促進國際勞動人權的保障。例如透過外國公司之投資，使得開發中國家人民能夠獲得更多工作機會，提升其生活水準；又某些人權績效良好之跨國公司，若能夠在投資當地提供當地勞工相同的勞動條件，則可對當地

整體勞動環境產生正面例示的效果。另外若跨國公司願意積極參與社會發展議題 (social development issues)，甚至能夠發揮消除貧窮，並提升當地勞動人權情形之效果。<sup>18</sup>近年來聯合國在跨國公司與國際勞動人權的議題上，除了重視如何確保跨國公司尊重國際人權的要求外，<sup>19</sup>另一重要趨勢即是希望透過結合民間跨國公司的經濟力量，來促進全球社會發展議題。<sup>20</sup>

然而促使跨國公司積極參與捍衛與提升國際勞動人權保障的議題，與消極管制跨國公司侵害之問題，誠屬相當不同之面向。本論文認為現今管制跨國公司侵害行為之機制仍未臻妥適，而迫切需要一套有效之管制模式。甚且只有當跨國公司不再侵害國際勞動人權，才更能開啓跨國公司進一步積極保障各地勞動人權情況的可能性。<sup>21</sup>因此受限於論文之篇幅及議題取向的考量下，本論文將無法處理跨國公司積極推動國際勞動人權保障的面向。

另外，台資跨國公司在全球生產鏈當中經常扮演著中介先進國家買方與開發中國家生產者之間的角色，我國的企業從過去是單純接受先進國家跨國公司投資的年代，轉型成接受已開發國家市場訂單，而在第三國生產或採購相關產品的貿易角色。台資跨國公司在中國與東南亞的投資，和其他西方跨國公司一樣，都對當地勞動人權產生衝擊。但台資跨國公司相對於西方跨國公司而言，最大的差異點在於，台資跨國公司必須面對來自西方跨國公司的議價壓力；西方跨國公司為了獲取最大的利益，必然想辦法壓縮台資跨國公司的利潤；此一強大的議價壓

---

<sup>18</sup> MICHAEL HOPKINS, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY & INTERNATIONAL DEVELOPMENT: IS BUSINESS THE SOLUTION? 130-145 (2007).

<sup>19</sup> 參見本文第三章第三節，頁52以下之探討。

<sup>20</sup> UN Global Compact Office, United Nations and Private Sector (2003), available at: [http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/9.1\\_news\\_archives/2008\\_09\\_24/UN\\_Business\\_Framework.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/9.1_news_archives/2008_09_24/UN_Business_Framework.pdf) (last visited July 12, 2009). 此文件中所採用的參與架構乃是，學者Jane Nelson在2002年所提出者，其提供了一套跨國公司如何參與聯合國發展議題之完整架構，參見：JANE NELSON, BUILDING PARTNERSHIPS : COOPERATION BETWEEN THE UNITED NATIONS SYSTEM AND THE PRIVATE SECTOR (2002).

<sup>21</sup> 參見本文第五章第四節，頁138以下之說明。

力，使得台資跨國公司必須選擇自行吸收，又或者轉嫁到開發中國家的生產者與勞工身上。在這樣的產業現實之下，台資跨國公司必須面對的勞動人權保障問題，必然與西方跨國公司有所差異。<sup>22</sup>而是否需要另一套有別於一般普遍適用的管制模式，以處理台資跨國公司此一特殊性，誠屬另一面向之議題。

前述台資跨國公司在全球生產體系當中所面臨的困境，固然是相當重要的研究議題。然而本論文認為，唯有在提出一套完整且能普遍適用於各類跨國公司侵害國際勞動人權的管制模式後，才能進一步面對區域性跨國公司的特殊性問題。因此礙於研究的篇幅及取向的限制下，上述具本土研究意識的區域性與個案性的研究取向，則非本論文所能處理者。

因此，本論文在研究取向的定位上，屬於一篇致力於提出一套能夠防免所有跨國公司侵害世界各地勞動國際人權的管制模式，希望為國際勞動人權保障的議題，提供從管制觀點出發的思考立基點。



---

<sup>22</sup> 此一特殊性的說明，參見本論文第二章第四節第三款，頁35以下之討論。

## 第二章 跨國公司與國際勞動人權之侵害

在上個世紀結束時，美國The Institute of Policy Studies針對跨國公司經濟實力作了一份研究，在該研究中指出，時至2000年為止世界上前百大經濟體中，共有51個經濟體為跨國公司；而前兩百大跨國公司合計所生產的收益，比起全球所有國家（扣除前十名的富庶國家）國內生產毛額（GDP），足足高出2,000倍之多。<sup>23</sup>根據「聯合國貿易暨發展會議」（United Nations Conference on Trade and Development）2008年《世界投資報告》（World Investment Report 2008）顯示，跨國公司在2007年總服務及產品銷售金額，比起2006年增加了21%（約31兆美金）之多，顯見跨國公司的經濟實力之大且仍在增加當中。<sup>24</sup>這些龐大的海外投資額確實提升了許多開發中國家的經濟發展，並且提供世界各地勞工許多工作機會，進而能夠提升各地的生活水準，並能解決世界各地貧窮所帶來的勞動人權問題，而有助於國際勞動人權的保障。

然而跨國公司於全球經濟活動中扮演著如此舉足輕重的角色，其在全球各地侵害人權之事件卻層出不窮，而唯有解決附隨著海外投資而來的各種侵害問題，也才能夠真正落實勞動人權的保障。因此本章首先界定本論文中跨國公司之定義，並說明國際勞動人權之基本概念、內涵與近年來國際勞工組織（ILO）極力推動之核心公約。最後本論文挑選跨國公司侵害國際勞動人權之重要案例，以說明跨國公司侵害國際勞動人權之主要原因，並且作為本論文管制模式所欲回應的重點。

<sup>23</sup> 原資料已於The Institute of Policy Studies網站上移除，資訊轉引自Sarah Joseph, *Corporations and Transnational Human Rights Litigation 1* (2004).

<sup>24</sup> United Nations Conference on Trade and Development, *World Investment Report 2008: Transnational Corporation and the Infrastructure Challenge* xvi (2008). 受到2008年全球金融風暴影響，可能導致2008年跨國公司服務及產品銷售額度將有下降之可能，但仍不影響跨國公司於全球經濟活動上之影響力。

## 第一節 跨國公司之定義

當提及具國際性之商業營利組織時，除了跨國公司 (transnational corporations) 的一詞之外，學界上相類似的用語尚有多國籍公司 (multinational corporations)、<sup>25</sup>多國籍企業 (multinational enterprises)。

多國籍公司一詞最早出現在美國學者David E. Lilienthal於1960所著的《THE MULTINATIONAL CORPORATION》一書中。根據該書之定義，多國籍公司係指「該等公司雖然以某一特定國家為其母國，然而亦在其他國家的法律或習慣下經營其商業活動」。<sup>26</sup>雖然此一定義已清楚地點出了國際性商業營利組織，本身常見的跨國商業活動，但是卻無法包含公司型態以外的商業組織。另外國際性商業營利組織亦非全然僅以某一特定國家為其母國，亦可能出現由數個依據不同國家法律所設立之公司而組成的關係企業集團，此一名詞背後所隨之定義，容有無法完全說明之憾。另外，多國籍公司中之「多國籍」一詞，中文上的理解亦與Lilienthal的定義有所出入，而似有較為不適之處。

「多國籍企業」一詞的定義，則可參考ILO《多國籍企業及社會政策之原則三邊宣言》(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy，以下簡稱：《ILO三邊宣言》)之定義。根據ILO之定義，「多國籍企業係指任何企業，不論是公有、私有或混合形式者，凡擁有或控制外於其母國的生產、銷售、服務或其他設施者，均屬之。」<sup>27</sup>同時，

<sup>25</sup> 如國內法律學界之焦興鎧教授在其〈透過多國籍公司行為準則推展核心國際勞動基準之努力—兼論非政府組織所扮演之角色—〉一文中，即使用此一詞彙。參見，焦興鎧(2006)，〈透過多國籍公司行為準則推展核心國際勞動基準之努力—兼論非政府組織所扮演之角色—〉，焦興鎧編，《國際勞動基準之建構》，頁112。台北市：新學林。

<sup>26</sup> “...corporations...which have their home in one country but which operate and live under the laws and customs of other countries as well.” See, PETER T. MUCHLINSKI, MULTINATIONAL ENTERPRISES AND THE LAW 5 (2007).

<sup>27</sup> “Multinational enterprises include enterprises, whether they are of public, mixed or private ownership, which own or control production, distribution, services or other facilities outside the country in which they are based.” International Labour Organization [ILO], *Tripartite Declaration*



經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development, 以下簡稱：OECD) 亦採取相類似的定義法：「多國籍企業通常是由在一個或多個國家建立的公司或其它實體組成，並相互聯繫進而以不同方式協調業務。儘管其中一個或多個實體能夠對其它實體施加更明顯影響，各實體的自主權在一個多國籍企業和另一個多國籍企業之間可能明顯不同。所有權可以是私有、公有或公私混合。」<sup>28</sup>

另外，「跨國公司」一詞則常見於聯合國相中涉及國際性營利商業組織文件之中。根據《聯合國跨國公司行為準則》草案(Draft United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations, 以下簡稱：《1982聯合國行為準則》草案)的定義：「跨國公司是指，由在兩個或更多國家的實體所組成的公營、私營或混合所有制企業，不論這些實體的法律形式和活動領域如何。該企業在一個決策體系下運營，以便通過一個或多個決策中心制定協調的政策和共同的策略。該企業中各個實體透過所有權或其他方式結合在一起，從而其中一個或更多的實體能夠對其他實體的活動產生實質的影響力，特別是與其他實體分享知識、資源和責任。」<sup>29</sup>其後，在2003年通過的《聯合國跨國公司和其他工商企業在人權方面的

---

*of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, ¶ 22 (4th ed. 2006) [hereinafter *ILO MNE Tripartite Declaration*].

<sup>28</sup> “[Multinational enterprises] usually comprise companies or other entities established in more than one country and so linked that they may co-ordinate their operations in various ways. While one or more of these entities may be able to exercise a significant influence over the activities of others, their degree of autonomy within the enterprise may vary widely from one multinational enterprise to another. Ownership may be private, state or mixed.” OECD, *OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises: Revision 2000*, ¶ 3 (2000), available at [www.oecd.org/daf/investment/declaration](http://www.oecd.org/daf/investment/declaration), the follow ‘Guidelines for Multinational Enterprises’ hyperlink (last visited June 5, 2009) [hereinafter *OECD Guidelines*]. 中文譯文轉自：OECD網站。<http://www.oecd.org/dataoecd/61/44/38111435.pdf> (最後瀏覽日：2009/6/4)。

<sup>29</sup> “The term ‘transnational corporation’ as used in this Code means an enterprise, comprising entities in two or more countries, regardless of the legal form and fields of activity of these entities, which operates under a system of decision-making, permitting coherent policies and a common strategy through one or more decision-making centres, in which the entities are so linked, by ownership or otherwise, that one or more of them may be able to exercise a significant influence over the activities of others, and, in particular, to share knowledge, resources and responsibilities with the others.” U.N. Commission on Transnational Corporations [UNCTC], *Informal Paper on the*

責任準則》草案中 (Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights，以下簡稱：《2003聯合國人權責任規範》草案)，我們可以看到對於跨國公司定義上更進一步的觀察重點。根據該文件對於跨國公司之定義為：「『跨國公司』一語，係指於不止一個國家中經營的單一經濟實體或在兩個或兩個以上國家經營的一群經濟實體—不論其法律形式如何，不論是在其本國還是活動所在國，也不論是單獨經營還是集體經營。」<sup>30</sup>因此，觀察經濟實體的活動才是「跨國公司」一詞中最重要核心。

由前開各官方文件所顯示出來對於「多國籍企業」或「跨國公司」二詞的定義，我們不難發現，國際性之商業營利組織本身在全球各地的組織形式並非主要關鍵核心，各定義毋寧強調其本身於全球各地進行商業活動的統合及執行能力。然而考量到「多國籍」一詞，直觀文義上似較強調企業體本身組成的國籍特性，不若「跨國」(transnational) 一詞更能強調商業體本身活動超越國界的特性，因此本論文仍將採取「跨國公司」一詞，來指涉國際性之商業營利組織。而在各個官方文件的定義中，本論文認為《1982聯合國行為準則》草案對於「跨國公司」的跨國商業活動之定義，最為精細，因此亦從其定義。惟須再次強調的是，「跨國公司」一詞雖然使用了「公司」(corporations) 一語，但是「跨國公司」本身的法律形式絕非此定義所關切之核心；正如同《2003聯合國人權責任規範》草案

---

*Negotiations to the Complete the Code of Conduct on Transnational Corporations*, U.N. Doc. E/C.10/1982/6 (June 5, 1982), reprinted in [1983] 22 ILM 192 (hereinafter *U.N. Draft Code 1983*).

<sup>30</sup> “The term ‘transnational corporation’ refers to an economic entity operating in more than one country or a cluster of economic entities operating in two or more countries – whatever their legal form, whether in their home country or country of activity, and whether taken individually or collectively.” U.N. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/12 (Aug. 26, 2003), ¶ 20 [hereinafter *The Norms*]. 中文譯文參考聯合國經濟及社會理事會官方版本，資料來源：<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/G03/153/48/PDF/G0315348.pdf?OpenElement> (最後拜訪日：2009/6/5)。

所彰顯的意旨一般，凡觀察特定範疇內的經濟實體群，只要其商業活動屬於跨國性運作，則均應為「跨國公司」之定義所舍括。

## 第二節 國際勞動人權之概念

### 第一款 基本概說

國際勞動人權的發展，當屬國際人權體系中最早出現之一環，其以ILO為主要發展核心，而改善勞動條件、建立國際勞動標準 (international labor standards) 可謂為國際勞動人權之核心價值。自1919年ILO成立起，即致力於促進世界上勞動者之權利，而唯有勞工所處之工作環境與所受之工作待遇獲得保障，始能促進社會正義 (social justice) 而保障世界和平，<sup>31</sup>在現今全球化的經濟體制下，落實國際勞動標準更是確保全球人民均能受惠於全球經濟成長的重要內涵。<sup>32</sup>

國際勞動組織在二十世紀設立之初，即明白揭示了勞動條件改善包含了每週每日最高工時、避免失業、最低生活工資、勞工健康及職業傷害照護、童工及女工的保護、老年退休保障、外籍勞工權益、承認同工同酬原則與集會結社自由原則與促進職業教育之組織等。<sup>33</sup>此一時期國際勞動人權之關切核心出自於人道之考量，特別關切長期被剝削之勞工成員，希望透過改善勞工工作環境，以預防因所得分配不均所引起的社會動亂。<sup>34</sup>在1944年時，ILO於美國費城召開第26屆大會，並通過著名的《費城宣言》(Declaration of Philadelphia)，成為增補該組織憲章之一部。<sup>35</sup>於該宣言中ILO重新定義其組織目標，除原先剷除剝削勞工以維

<sup>31</sup> 國際勞工組織，國際勞工組織憲章，前言。

<sup>32</sup> ILO, *Introduction to International Labour Standards*, [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/InternationalLabourStandards/Introduction/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Introduction/lang--en/index.htm) (last visited June 4, 2009).

<sup>33</sup> *Ibid.*

<sup>34</sup> 焦興鎧 (2006)，〈國際勞工組織重要公約及核心勞動基準之研究〉，焦興鎧編，《國際勞動基準之建構》，頁51。台北市：新學林。

<sup>35</sup> 全名為：Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation.

護社會正義之目標外，更欲引導各會員國之社會、經濟政策，更積極地保障個人之經濟、社會、文化、民權及政治權利。<sup>36</sup>

隨著戰後國際人權體系的蓬勃發展，《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《經濟、社會與文化權利國際公約》(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) 及《公民與政治權利國際公約》(International Covenant on Civil and Political Rights) 成爲了「世界」(universal) 人權體系的核心；<sup>37</sup>此三份核心國際人權文件亦將國際勞動權利納入重要國際人權之一部。《世界人權宣言》第23條宣示保障工作權、職業選擇之自由、受公平待遇、失業保障、同工同酬、組織及參加工會之權利；第24條則揭示休息權、享有合理之工作時間之權利；第25條亦宣示失業者應享有確保基本所需之生活水準的權利。<sup>38</sup>《經濟、社會與文化權利國際公約》第6條到第10條針對勞動權利定有廣泛之規定，舉凡要求各國透過職業訓練及指導以實現個人工作權、良好工作條件、公平工資、工會及罷工基本權、社會安全制度、母性保護、童工及青少年勞工之保護等，均在公約所保障之範圍；<sup>39</sup>《公民與政治權利國際公約》亦明文禁止奴隸與強制勞動、<sup>40</sup>保障集會結社自由<sup>41</sup>及免於歧視之規定。<sup>42</sup>顯見國際勞動人權於國際人權體系當中，係屬相當重要之一環。

<sup>36</sup> 焦興鎧，前揭註34，頁58。

<sup>37</sup> HENRY J. STEINER & PHILIP ALSTON, INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS IN CONTEXT: LAW, POLITICS & MORALS 133 (3rd ed. 2008).

<sup>38</sup> 《世界人權宣言》(1948)，我國官方中文本。收錄於：陳隆志編(2006)，《國際人權法文獻選集與解說》，頁24，台北市：前衛。

<sup>39</sup> 《經濟、社會與文化權利國際公約》(1966)，第6條到第10條，聯合國大會第2200A (XXI) 號決議；中文譯本參考：陳隆志編，前揭註38，頁28-37。

<sup>40</sup> 《公民與政治權利國際公約》(1966)，第8條，聯合國大會第2200A (XXI) 號決議，我國官方中文本；收錄於：陳隆志編，前揭註28，頁38-51。

<sup>41</sup> 《公民與政治權利國際公約》，同前註，第22條。

<sup>42</sup> 《公民與政治權利國際公約》，同前註，第26條。

於普世勞動人權體系當中，<sup>43</sup>雖然三大國際人權文件中針對各重要勞動權利及內涵定有原則規定，惟主要國際勞動人權之發展及具體化仍以ILO之公約 (conventions)及建議書(recommendations)為核心；ILO截至2009年2月為止，業已通過188號公約及199個建議書，<sup>44</sup>國際勞動人權之具體內涵，該組織依照公約所涉主題所為之分類，扣除最後條款公約為不涉實體國際勞動人權內涵外，共計有二十一類之多，其相關之各個公約詳如下表所列：<sup>45</sup>

編碼	公約類型	ILO公約號
(一)	結社自由、團體協商、勞動關係	第11、84、87、98、135、141、151、154 號公約
(二)	禁止強迫勞動	第29、105 號公約
(三)	童工保護	第5、6、10、15、33、59、60、77、78、79、90、123、124、138、182 號公約
(四)	機會與待遇平等	第100、111、156 號公約
(五)	三方諮商	第144 號公約
(六)	勞工行政、勞動檢查	第63、81、85、129、150、160 號公約
(七)	就業政策、促進就業	第2、34、88、96、122、159、181 號公約
(八)	職業指導與訓練	第140、142 號公約
(九)	就業安全	第158 號公約

<sup>43</sup> 普世之意義在於其相關人權文件係開放於世界各國參與，相對於區域人權體系而言。Steiner & Alston, *supra* note 37, at 133.

<sup>44</sup> 參見國際勞工組織網站。<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> (公約部分)；<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> (建議書部分) (最後拜訪日：2009/6/5)。

<sup>45</sup> ILO, *International Labour Standards by Subject*, <http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s01> (last visited June 5 2009).

編碼	公約類型	ILO公約號
(十)	工資	第26、94、95、99、131、173 號公約
(十一)	工作時間	第1、4、14、20、30、31、41、43、46、47、49、51、52、61、67、89、101、106、132、153、171、175 號公約
(十二)	職業安全與衛生	第13、45、62、115、119、127、136、139、148、155、161、162、167、170、174、176、184、187 號公約
(十三)	社會安全	第12、17、18、19、24、25、35、36、37、38、39、40、42、44、48、102、118、121、128、130、157、168 號公約
(十四)	母性保護	第3、103、183 號公約
(十五)	社會政策	第82、117 號公約
(十六)	外籍勞工	第21、66、97、143 號公約
(十七)	海員	第7、8、9、16、22、23、53、54、55、56、57、58、68、69、70、71、72、73、74、75、76、91、92、93、108、109、133、134、145、146、147、163、164、165、166、178、179、180、185 號和 MLC 公約
(十八)	漁民	第112、113、114、125、126、188 號公約
(十九)	碼頭工人	第27、28、32、137、152 號公約
(二十)	原住民	第50、64、65、86、104、107、169 號公約
(二一)	其他特類勞動者	第83、110、149、172、177 號公約
(二二)	最後條款公約	第80、116 號公約

資料來源：ILO, *International Labour Standards by Subject*,


<http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm#s01> (last visited June 5 2009); 中文資料翻譯：林秀蘭 (2008)，《我國勞動基準法之國際法



源析探－以國際勞工組織公約為核心》，頁78-79，東吳大學法學院法律學系法律專業碩士班碩士論文。

## 第二款 國際勞工組織核心公約

1998年ILO召開第86屆國際勞工大會時，特別通過《工作基本原則與權利宣言》(Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)，這是該組織自成立以來第三度正式採納之宣言。該宣言聲明在廣泛之國際勞動標準當中，某些原則和權利被認為屬於普遍被國際社會承認為「基本公約」(或稱「核心公約」)<sup>46</sup>所彰顯者，而成為近年來該組織推動國際勞動人權的重要核心。其分別為：結社自由與團體協商權利、消弭強制勞動、消除童工及消除就業歧視；<sup>47</sup>而該八項基本公約，則為：

- 
- 1930年《ILO第29號強制勞動公約》、
  - 1948年《ILO第87號結社自由及保護組織權公約》、
  - 1949年《ILO第98號團結權及團體交涉權公約》、
  - 1951年《ILO第100號男女同工同酬公約》、
  - 1957年《ILO第105號廢止強迫勞動公約》、
  - 1958年《ILO第111號就業和職業歧視公約》、
  - 1973年《ILO第138號准予就業最低年齡公約》、

<sup>46</sup> 分別為：「基本公約」(fundamental conventions)為該宣言之用語，而「核心公約」(core conventions)則為學者常用之用語，參見黃越欽(2006)，《勞動法新論》，修訂三版，頁82，台北市：自刊；焦興鎧，前揭註34，頁84。

<sup>47</sup> ILO, *Declaration of Fundamental Principles and Rights and Work*, Art. 1 & 2, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm> (last visited June 5 2009) (hereinafter *ILO Fundamental Principle*).

1999年《ILO第182號最惡劣形式的童工勞動公約》。<sup>48</sup>

依照該宣言所示，此四項基本原則和權利不論各會員國是否已批准該八號相關核心公約，各會員國均應尊重、促進並實現該等原則與權利。<sup>49</sup>同時，此宣言特別強調ILO將提供技術合作及諮詢服務的方式，來推廣及執行上述基本公約。<sup>50</sup>本論文以下針對此主要四大基本權利內涵分別說明之。

### 第一目 強迫勞動議題相關ILO公約內涵

強迫或強制勞動的廢除，反映了國際社會強烈反對任何形式的奴役制度之態度。ILO早在第二次世界大戰前即通過了1930年《ILO第29號強迫勞動公約》而為廢除強迫勞動立下基礎，依據該公約第二條之規定，所謂強迫或強制勞動係指：「以任何懲罰相威脅，強迫任何人從事的非本人自願的一切勞動或服務。」然而該公約在同條第二項部分，針對強迫勞動設有許多彈性的例外條款，例如：依照義務兵役制而純為軍事利益所為之服務、自治國家內的公民義務或社會上普遍接受之一般公民義務、或因為緊急情況徵調人力之情形等均非屬強迫勞動之範疇；然而該公約第一條對於廢除強迫勞動的時間表，允許各會員國在「可能的」最短時間內廢除之，可見本號公約對於廢除強迫勞動政策而言，容有相當大的彈性。<sup>51</sup>

然而在第二次世界大戰之時，因強迫勞動普遍被極權政府當作政治壓迫的手段，戰後國際社會為了回應該等惡行，<sup>52</sup>於1957年通過《ILO第105號廢止強迫

<sup>48</sup> 此號公約係自2000年起亦為該組織列入重要核心勞動公約之一。參見，焦興鎧（2006），〈全球化與基本勞動人權之保障〉，焦興鎧編，《國際勞動基準之建構》，頁19。台北市：新學林。

<sup>49</sup> *ILO Fundamental Principle, supra note 47, Art. 2.*

<sup>50</sup> *Id.*, at Art. 3(a)-(c).

<sup>51</sup> 《ILO第29號強制勞動公約》（1930），第1條，官方中文本；收錄於：陳隆志編，前揭註38，頁280-85。

<sup>52</sup> 焦興鎧，前揭註34，頁87。



勞動公約》；該號公約中第一條特別補充強調，強迫勞動不應適用在任何政治壓迫或政治教育情形，也不能夠做為規範勞工紀律之工具或者作為針對罷工行為之懲罰，甚且在第二條中簡明有力要求會員國必須「承諾採取有效措施保證立即完全廢除…強迫勞動。」<sup>53</sup>目前ILO已有182個會員國，<sup>54</sup>而至今第29號公約已為173個國家所批准而第105號公約亦為170個國家所批准，<sup>55</sup>另外在1966年《公民及政治權利國際公約》第8條亦明文規定廢除奴役制度並禁絕強迫勞動，顯見廢除強迫勞動以及任何形式的奴役制度乃享有國際社會高度共識之規範。

表2-1 強迫勞動相關ILO公約

ILO 公約 號	公約名稱 ILO 通過年別	已批准之國家 數	生效年 別
29	Forced Labour Convention, 1930	173	1932
105	Abolition of Forced Labour Convention, 1957	170	1959

表格來源：作者製表。

## 第二目 童工議題相關ILO公約內涵

童工一詞係指未達法定成年年齡的勞動者而言，<sup>56</sup>而童工問題向來是勞動人權中另一個重要的面向。雖然這世界上大部分的國家針對兒童所得工作年齡大多有所限制，甚至不少國家(如我國)對一定年齡以下的未成年人均施以義務教育，

<sup>53</sup> 《ILO第105號廢止強迫勞動公約》(1957)，第2條，官方中文本；收錄於：陳隆志編，前揭註38，頁286-87。

<sup>54</sup> ILO, *Alphabetical list of ILO member countries*, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm> (last visited June 5, 2009).

<sup>55</sup> ILO, *Ratification Information*, available at: <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>, then follow 'By Convention' hyperlink (last visited June 5, 2009). 我國亦在1959年批准第105號公約，雖我國非聯合國會員國，但仍應算入已批准之國家，故應為170個國家；另外中國迄今均尚未批准此二號強迫勞動公約。

<sup>56</sup> 林秀蘭(2008)，《我國勞動基準法之國際法源析探—以國際勞工組織公約為核心》，頁105，東吳大學法學院法律學系法律專業碩士班碩士論文。

但是童工問題在世界上較為貧窮的國家，仍屬相當大的問題；而國際上處理童工問題的公約最主要有：1973年《ILO第138號准予就業最低年齡公約》、1989年《聯合國兒童權利公約》（全世界國家除美國、索馬利亞外均已批准加入）<sup>57</sup>、1999年《ILO第182號最惡劣形式的童工勞動公約》。

依據《ILO第182號最惡劣形式的童工勞動公約》第二條及《兒童權利公約》第一條之規定，凡是未滿十八歲以下之人均屬兒童；而依據《ILO第138號准予就業最低年齡公約》所揭示，准予就業最低年齡限制以十五歲為原則，僅在因會員國因經濟和教育設施發展較差的情形下，透過一定的限制程序，例外開放就業年齡得以十四歲為準。準此，僱用十四歲以下之童工應為完全禁止之情事，而十四歲至十八歲間之童工則應特別受到相關公約之保護，對於其工作的時間、環境、內容，應避免超時工作、從事對於孩童有所傷害的工作內容及環境以及其受教育之權利均應保障之。《ILO第182號最惡劣形式的童工勞動公約》更進一步地規範某些特定的童工形式，乃是國際法所完全禁絕的；舉凡任何類似奴隸形式的兒童勞動、利用兒童從事非法交易、對兒童的性剝削以及任何工作之「性質或…環境，很可能損害兒童的健康、安全或道德的工作」<sup>58</sup>均屬國際社會公認之「最惡劣形式的童工勞動」。

表2-2 童工保護相關ILO公約

ILO 公約號	公約名稱 ILO 通過年別	已批准之國家數	生效年別
138	Minimum Age Convention, 1973	153	1976
182	Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	169	2000

表格來源：作者製表。

<sup>57</sup> Office of High Commissioner for Human Rights [OHCHR], *Status of Ratifications of the Principal International Human Rights Treaties* (2004), available at <http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf> (last visited June 5, 2009).

<sup>58</sup> 《ILO第182號最惡劣形式的童工勞動公約》（1999），第3條各項。官方中文本，收於ILO網站。<http://www.ilo.org/ilolex/chinese/docs/conv182.pdf>（最後拜訪日：2009/6/5）。

### 第三目 結社自由與團體協商權利相關ILO公約內涵

團體協商權利為勞動者集會結社自由重要的權利內涵之一，因若無團體協商權利，勞動者即便集結起來即失去重要的和平抗爭手段；若無集會結社之自由，則勞動者將無法團結其力量以對抗資本雄厚之雇主，此二權利對於勞動者爭取自身權益而言屬不可偏廢且相輔相成之重要權利。早在ILO成立前的1919年巴黎和會中，一次大戰戰勝國在凡爾賽條約中即承認勞動者集會結社之自由，而ILO更在1948通過《ILO第87號結社自由及保護組織權公約》明文確保勞動者自由組織工會之權利，<sup>59</sup>並確立工會自主性及以追求勞動者利益為目的之基本原則；<sup>60</sup>該公約第三條第一項後段且明訂，勞動者組織應得以自由地推選其代表、自行管理和安排活動及訂定其行動計畫，準此勞動者用以爭取其自身合法權益之手段，如透過團體協商之權利、罷工或其他工業行為，即應受該條保障。<sup>61</sup>

另ILO又在隔年通過1949年《ILO第98號團結權及團體交涉權公約》以補充第87號公約，該號公約特別強調防止任何排斥工會的歧視性行為或干涉工會之行為，<sup>62</sup>並且鼓勵透過團體協商以確立就業條款和條件。<sup>63</sup>而當1966年《聯合國公民及政治權利國際盟約》訂定時，其特別於該條約中第22條重申集會結社自由之權利，雖然該盟約關於此一權利之規定較ILO第87號公約為簡略，然而其仍特別強調第87號公約的締約國，對於結社自由權利之落實，仍應以ILO第87號公約為準。

<sup>59</sup> 《ILO第87號結社自由和保護組織權利公約》（1948），第2條、第3條，內政部譯本：收錄於：陳隆志編，前揭註38，頁231-34。

<sup>60</sup> 《ILO第87號結社自由和保護組織權利公約》，同前註，第3條、第10條。

<sup>61</sup> 焦興鎧，同前註34，頁88，(2002)。

<sup>62</sup> 《ILO第98號團結權及團體交涉權公約》（1949），第1條、第2條，內政部譯本：收錄於：陳隆志編，前揭註38，頁235-37。

<sup>63</sup> 《ILO第98號團結權及團體交涉權公約》，同前註，第4條。

表2-3 結社自由與團體協商權利相關ILO公約

ILO 公約 號	公約名稱 ILO 通過年別	已批准之 國家數	生效年 別
87	Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948	159	1950
98	Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949	149	1951

表格來源：作者製表。

#### 第四目 消除工作歧視議題相關ILO公約內涵

國際人權法上對於消除工作歧視議題其實是源自於「同工同酬」的概念發展而來，早在1948《世界人權宣言》第23條第2、3項即宣示：「人人不容任何區別，有同工同酬之權利。」<sup>64</sup>「人人工作時，有權享受公平優裕之報酬…」。然而世界人權宣言當中並未特別提及其他消除工作歧視之問題，僅提及法律上人人平等之權利。<sup>64</sup>1951年《ILO第100號男女同工同酬公約》則是正式將此一權利納入國際公約體系之中，要求各會員國保證男女工人同工同酬（同值）(equal value)<sup>65</sup>適用於所有工人，不得有任何性別上的歧視。<sup>66</sup>關於報酬者，則是指「普通的、基本的或最基限度的工資或薪金以任何其他因工人的工作而由雇主直接或間接以現金或實物支付給工人的酬金。」而對於同工的衡量上，該號公約揭示應採取「客觀評價」之方法，而可以透過國家的法律或法規、或按照依法所訂定的工資

<sup>64</sup> 《世界人權宣言》，同前註38，第7條。

<sup>65</sup> 同值之概念較同工(equal work)的概念界定為廣，而容易引發解釋上的爭議。焦興鎧，前揭註34，頁90。本號公約中所用使用之原文為同值 (equal value)，然而各中文翻譯仍以同工為主。同工的概念較強調相同的工作份量，然而在許多行業當中通常以女性居多，例如教學、護理、秘書等工作，在此領域中，提倡男女同工同酬意義不甚大；因此同值同酬的概念被提出來解決此一問題，同值同酬的概念係指「在客觀衡量和評估的基礎尚可被決定和可比較的相似本質的工作」，其概念範圍自然較同工一詞來得大。鄧修倫，《聯合國體系下「女性議題」發展之探討》（2001），頁33，台灣大學政治學研究所碩士論文。

<sup>66</sup> 《ILO第100號男女同工同酬公約》（1951），第1條第2項及第2條第1項；中文譯本參考：陳隆志主編，前揭註38，頁320-22。

決定辦法，以及勞資雙方的協定來決定之。若是直接針對實際工作的差異所做的差別評價，則不違反客觀評價之方法。<sup>67</sup>

立於男女同工同酬原則之上，ILO更進一步將消除工作歧視問題的觸角延伸到各類別之歧視上，於1958年制訂《第111號就業和職業歧視公約》，以落實費城宣言第2條第1項所揭示的平等原則。<sup>68</sup>本號公約明確指出「歧視」一與包括了「基於種族、膚色、性別、宗教、政治見解、民族血統或社會出身的任何區別、排斥或優惠」，<sup>69</sup>；若基於上述類別而「取消或損害就業或職業方面的機會平等或待遇平等」<sup>70</sup>者，屬於工作歧視之範疇。另外，除了上述所列舉之類別外，若會員國與勞資代表磋商後，發現其他情事亦有可能之效果時，亦屬之。<sup>71</sup>而在公約所指稱的就業和職業二詞而言，是指「獲得職業上的訓練、獲得就業及獲得特殊職業、以及就業的條件」。<sup>72</sup>因此若是與職業生涯相關之範疇內，針對特定類別影響其機會平等或待遇平等者，皆屬此號公約所規範之範疇內。另外若是針對扶助弱勢族群所為之「優惠性差別待遇」(affirmative action) 政策，並不屬於本公約所指稱的透過「優惠」影響機會或待遇平等的歧視行為。<sup>73</sup>

<sup>67</sup> 《ILO第100號男女同工同酬公約》，同前註，第2條第2項及第3條第1、3項。

<sup>68</sup> ILO, *Declaration of Philadelphia*, Art. 2(a) (“[A]ll human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity.”).

<sup>69</sup> 《ILO第111號就業和職業歧視公約》(1958)，第1條第1項，第1條第2項及第2條第1項；中文譯本參考：陳隆志主編，前揭註38，頁320-22。

<sup>70</sup> 《ILO第111號就業和職業歧視公約》，同前註，第1條第1項。

<sup>71</sup> 《ILO第111號就業和職業歧視公約》，同前註，第1條第2項。

<sup>72</sup> 《ILO第111號就業和職業歧視公約》，同前註，第1條第3項。

<sup>73</sup> 《ILO第111號就業和職業歧視公約》，同前註，第5條。

表2-4 消除工作歧視議題相關ILO公約

ILO 公約 號	公約名稱 ILO 通過年別	已批准之國 家數	生效年 別
100	Equal Remuneration Convention, 1951	166	1953
111	Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958	168	1960

表格來源：作者製表。

### 第三節 跨國公司侵害國際勞動人權事件

#### 第一款 跨國公司與強迫勞動問題

近年來最受矚目的強迫勞動問題之一者，緬甸軍政府對其人民的奴役情形應屬重要議題之一。緬甸在1958年爆發政變之後至今仍由軍政府所把持，自1980年代開始緬甸軍政府爲了開採安達曼海域中豐富之天然氣，美國Unocal石油公司與法國Total石油公司共同參與該國軍政府主導之天然氣田開發案。<sup>74</sup>因緬甸部分區域情勢較爲不穩定，兩家公司同樣爲了自身保全問題，而過度仰賴人權記錄極差的緬甸軍政府所提供的軍事力量，除了導致油管經過區域人民受到軍隊的謀殺、性侵害之外，亦導致許多當地人民受到軍隊之威脅，被迫提供其勞役。<sup>75</sup>

在這過程中雖然緬甸軍方仍應爲違犯人權之情勢負起最大責任，然而與其共謀的兩家跨國公司也難辭其咎；至少就證據上所顯示，兩家跨國公司（特別是於開發案中位於主導地位的Unocal公司）爲了獲取緬甸軍隊之保全服務，在例行性的會議上面提供軍方油管所經地區之情報資訊，並且提供實質上的物資以及金錢的資助，若該公司未曾僱用緬甸軍隊提供服務，則很可能將不會有該等暴行之

<sup>74</sup> Doe v. Unocal, 395 F.2d 932, 937 (9th Cir. 2002) [hereinafter *Unocal III*].

<sup>75</sup> Doe v. Unocal, 963 F.Supp. 880, 883 (C.D. Cal. 1997) [hereinafter *Unocal I*].

產生。<sup>76</sup>而當時Unocal公司總裁Imley與人權抗議團體面談過程中更承認道：「若強制勞動與（緬甸）軍隊係密不可分的話，那麼確實會有『更多』的強制勞動。」<sup>77</sup>顯見當跨國公司與人權記錄低劣的政府合作時，其經濟投資所產生的影響力，是得以促使更多違反國際勞動人權的情形發生。

跨國公司涉嫌強迫勞動者尚有在賴比瑞亞投資橡膠事業近一百年的Firestone Tire & Rubber Company，其為美國第二大輪胎公司並且在賴比瑞亞擁有世界上最大的橡膠農園。<sup>78</sup>在農園中工作的農工們，每天必須負責割取固定定額的橡膠樹否則其每日業已微薄的薪水將被減半（僅剩約美金1.59元，合台幣65元左右），然而農工們所需負擔的工作量卻是相當的驚人且不人道。據報導指出，該公司宣稱每位農工每日僅須割取650棵橡膠樹樹液，而處理一棵橡膠樹的時間僅須短短幾分鐘即可完成；然而事實上每位農工每日所必須負擔的工作定額卻是該公司所宣稱的兩倍（約1,125棵），甚且如果真如該公司所宣稱的，僅有650棵的定額，那麼依照處理每棵樹兩分鐘的估算，欲處理掉650顆橡膠樹，至少每日也得花去21.6個小時才能處理得完。<sup>79</sup>該公司透過不合理的工作定額量以及對於無法達到該定額量的懲罰，迫使當地農工日以繼夜的勞動，以換取微薄的薪水勉強維持生活，應足以被認為構成強迫勞動之情事。

## 第二款 跨國公司與童工問題

巧克力向來是孩子們的最愛，然而當世界上幸福的孩子們正在享用著各大品牌美味可口的巧克力時，世界上另外一群無辜的孩子們，正在流血流汗為幸福

<sup>76</sup> *Unocal III*, *supra* note 74, at 952-53.

<sup>77</sup> *Id.*, at 953 ([I]f forced labor goes hand and glove with the military yes there will be *more forced labor*.” (Emphasis added by the Court)). For more detailed interview record, *see* *Doe v. Unocal*, 110 F. Supp. 2d 1294, 1300-02 (C.D.Cal. 2000) [hereinafter *Unocal II*].

<sup>78</sup> The Stop Firestone Coalition, Stop Firestone, <http://www.stopfirestone.org/about/> (last visited June 1, 2009) [hereinafter *Stop Firestone*].

<sup>79</sup> *Ibid.*



的孩子們付出代價。象牙海岸是個盛產可可豆的國家，該國政經環境向來不甚穩定，然而其可可的出產量卻是世界的35%以上，但此地區卻是世界上童工問題嚴重的地區之一。<sup>80</sup>雀巢公司，世界上第三大的可可豆貿易商，被國際勞工權益基金會（ILRF）代表三位當地童工，在美國加州其控告涉嫌對聘用童工的農場提供經濟上和技術上的協助；這三位可憐的「巧克力童工」則是在十四歲的時候就被送到可可農場工作，每天工作時數長達十四個小時，長期遭受毆打和虐待，而工作的報酬僅有極少的三餐而已。<sup>81</sup>另外Firestone公司在賴比瑞亞的橡膠園的剝削政策下，因為單靠成年勞工所能提供的勞動力根本無法達成橡膠園所要求的每日工作要求量，而迫使勞工們不得不強迫自己的孩子們跟著一起工作；甚且在該橡膠園中用來割取橡膠樹液之工具均相當危險，因而導致失明的勞工不在少數，因此不論是對於成年勞工或者童工而言，均屬相當危險的工作環境。<sup>82</sup>這些情況均挑戰了國際人權規範上禁止使用童工以及保護未成年勞工的職場的核心政策。童工問題除了對於未成年人的身心發展所造成的傷害之外，更重要的問題是剝奪了未成年人接受教育的權利；在這些案例之中大多是礙於貧窮的生活環境，許多童工不得被迫提早進入職場以提供家庭生活所需之資源，當這些無法受到良好教育的童工們長大後，亦無法獲取更好的工作條件時，其下一代莫可奈何的亦只好成爲童工，因而形成可怕的惡性循環。

另外，近兩年正當全中國爲了北京奧運而歡天鼓舞之時，可愛的吉祥物「福娃」及其週邊產品一推出即受許多孩子們的喜愛，然而製造「福娃」週邊產品的中國工廠卻被揭露聘用童工之醜聞和許多爲反勞動人權之情事。其中一例：利奇文教用品有限公司，於中國廣東省東莞市有一規模龐大之文具用品生產工廠，該

<sup>80</sup> 《助紂爲虐 還有其他產品》，2007/01/06 中國時報。轉引自：苦勞網，  
<http://www.coolloud.org.tw/node/322>。

<sup>81</sup> Robert Chacon, *Labor group sues Nestlé*, *Glendale News Press* (July 19, 2005),  
<http://www.laborrights.org/stop-child-labor/cocoa-campaign/671> (last visited June 1, 2009).

<sup>82</sup> *Stop Firestone*, *supra* note 78.



工廠獲得北京奧運當局授權特許生產「福娃」週邊文具產品，當「公平奧運2008運動」(PlayFair 2008)的調查員透過應聘進入該工廠調查時，竟發現其聘用童工之情事；該廠當中的童工約莫有二十多名，而其工作時間與成年人仍無異，而所得工資也低於一般標準，其中年紀最小的竟只有12歲。<sup>83</sup>自從中國開始籌辦北京奧運開始，台灣媒體即大量報導關於中國官方違反人權事件（如：鎮壓西藏反對運動），似乎我國人權標準較高於中國，且該國發生之違犯人權事件均應歸咎於中國共產黨，然而諷刺的是本案例當中的利奇文教用品有限公司，恰恰正是台商在中國投資設立的工廠。<sup>84</sup>

### 第三款 跨國公司與工會、團體協商之問題

跨國公司經常爲了保全自身利益，拒絕其投資地主國之勞動者組織工會，爲了避免勞動者組織工會，跨國公司干涉其集會結社自由、威脅工會組織之情形亦常有所聞。可口可樂公司在哥倫比亞的承包其裝瓶業務的工廠自90年代開始，即不斷打壓當地促飲料工廠員工權益的工會組織Sinaltrainal。當地許多參與該工會組織的勞工及其家庭成員受到民兵（paramilitary）的威脅、虐待甚至暗殺，而報導顯示可口可樂公司與裝瓶工廠除了未保護其勞工免於民兵的威脅外，甚至與其計畫性地共謀打壓Sinaltrainal爭取勞動權益的任何運動。<sup>85</sup>

1996年12月5號正當Sinaltrainal在哥倫比亞Carepa小鎮的分支組織與裝瓶工廠的談判陷入緊張狀態時，其會長Isidro Gil卻遭到民兵暗殺，當天另一位該工會理事亦險遭暗殺。在該事件發生前兩個月，裝瓶工廠經理被發現正與民兵成員在公司裡會面，其後工會會員不斷收到恐嚇威脅的訊息，雖然Sinaltrainal向裝瓶工

<sup>83</sup> Playfair 2008, 奧運勞權零獎牌：奧林匹克標誌商品生產工作環境調查報告，頁9-11，2007-06-11。 [www.playfair2008.org](http://www.playfair2008.org)

<sup>84</sup> *Ibid.*

<sup>85</sup> LESLEY GILL, LABOR AND HUMAN RIGHTS: 'THE REAL THING' IN COLOMBIA, REPORT TO THE HUMAN RIGHTS COMMITTEE OF THE AMERICAN ANTHROPOLOGICAL ASSOCIATION, 4 (2004), available at <http://www.aaanet.org/committees/cfhr/gill.pdf> (last visited June 1, 2009).

廠與哥倫比亞可口可樂公司發信告知其此一情形，然而很快地民兵便佔據了該工廠，並且強迫工會會員簽署裝瓶工廠所準備之脫離工會聲明書。

類似此類有計畫性地威脅、強迫等事件，伴隨著該國各地工會爭取權利的過程中，不斷發生在可口可樂相關事業中的勞工身上。<sup>86</sup>2003年9月，在該國 Barranquilla 地區的工會正與廠方針對關廠及提早退休問題爭執不休時，該地工會領袖十五歲的子遭到綁架、恐嚇及嚴重的毆打和虐待，並告知其父親將為受到暗殺的目標。<sup>87</sup>時至今日，已有數百位為可口可樂或其相關廠商服務的工會員工及其眷屬受到綁架、非法拘禁甚至虐待，而自1996年起至2002年為止已有多位工會領袖遭到暗殺。<sup>88</sup>可口可樂公司雖承認其於哥倫比亞之勞工受到民兵的暗殺和虐待，但強調裝瓶工廠僅為該公司之承包商，可口可樂公司對其並無任何控制力可言，或許透過外包的方式已成為跨國公司規避其相關責任的方式之一，即便美國法院在2006年，仍認定可口可樂公司對其裝瓶工廠無任何直接控制力，<sup>89</sup>然而在這一事件暴露於輿論壓力之下後，可口可樂公司對哥倫比亞勞工的冷漠態度始有轉變，仍已使得可口可樂公司的說法難以令人信服。

#### 第四款 跨國公司與工作歧視議題

Wal-Mart—全球最大的零售商—因歧視女性員工面臨史上最大的集體訴訟案件後，其在墨西哥的性別歧視情形亦相當嚴重。該公司在該國面試女性員工時要求其提出無懷孕狀態之證明，而一旦被發現懷孕亦容易被公司開除，且經常對女性的升遷管道有所限制，因而處處違反禁止歧視之要求。<sup>90</sup>

<sup>86</sup> *Id.* at 5-7.

<sup>87</sup> *Id.* at 7-8.

<sup>88</sup> Killer Coke, <http://www.killercoke.org/crimes.htm>.

<sup>89</sup> Sinaltrainal v. Coca-Cola, 256 F. Supp. 2d 1345, 1353-55 (S.D.Fla. 2003).

<sup>90</sup> Emilio Godoy, *Labour-Mexico: "They First Asked if I Was Pregnant"* (Mar. 3 2009) available at <http://www.ipsnews.net/news.asp?idnews=45993> (last visited June 1, 2009).

另外，肯亞的花卉農業是該國的重要經濟活動之一，該國的大型花卉農場大多屬於跨國公司所擁有；而百分之七十五的肯亞花卉不論是透過直接收購或者是透過荷蘭的花卉拍賣市場，最終均由英國公司所採購；而英國的大型超級市場例如Sainsbury's、Waitrose和Tesco透過供應契約能夠對於肯亞當地農場產生相當大的影響力，進而影響當地勞動情勢。<sup>91</sup>根據今年倫敦政經學院最近一篇的報告顯示，在肯亞當地的花卉農場當中提供給勞動者的薪資相當的低，每日平均不到台幣50元左右，而這些低薪資的工作大多提供給女性工作者，而其工作內涵大多以無需太多技能的勞動活動為主；然而，農場中高薪資且需較多工作技能的職位則是大多由男性擔任。另外農場當中女性工作者亦經常受到雇主或男同事的性騷擾。<sup>92</sup>雖然此三家英國大型超級市場均標榜其花卉是透過公平交易條件下所採購者，但是除了Tesco特別要求供貨農場應有女性勞工組織外，其他兩家公司均未提及處理性別歧視議題的相關措施。<sup>93</sup>顯見跨國公司雖然已注意到貿易上公平交易的問題，但是至今肯亞花卉農場當中性別歧視的問題仍未解決。

#### 第四節 跨國公司侵害國際勞動人權之主要原因

##### 第一款 地主國政府主動侵害人權

當一國之政府本身經常侵犯國際勞動人權，而跨國公司與該政府共同投資經營時，跨國公司的投資將會加深侵害勞動人權的情形。在Unocal案例當中，該公司在投資緬甸油田開發案前，已有人權團體大力勸阻，並警告該公司當地強制

<sup>91</sup> THE LONDON SCHOOL OF ECONOMICS AND POLITICAL SCIENCE, THE REALITY OF RIGHTS: BARRIERS TO ACCESSING REMEDIES WHEN BUSINESS OPERATES BEYOND BORDERS 13 (2009), available at: [http://www.corporate-responsibility.org/module\\_images/reality\\_of\\_rights.pdf](http://www.corporate-responsibility.org/module_images/reality_of_rights.pdf) (last visited June 1, 2009).

<sup>92</sup> *Id.*, at 14.

<sup>93</sup> Sainsbury's, *Fairtrade*, at: [http://www.sainsburys.co.uk/food/foodandfeatures/suppliers/fairtrade/fairtrade\\_product\\_new.htm](http://www.sainsburys.co.uk/food/foodandfeatures/suppliers/fairtrade/fairtrade_product_new.htm) (last visited June 1, 2009); Waitrose, *Fairtrade Rose*, at: <http://www.waitrose.com/shopping/homeandhousehold/blossomandbloom/sourcingourflowers/fairtrade.aspx> (last visited June 1, 2009); Tesco, *Where Do Tesco Flowers Come from?*, at: <http://direct.tesco.com/flowers/content/specials/fairtradeFlowers.aspx> (last visited June 1, 2009).

勞動的傷害將因其投資而加重；<sup>94</sup>事後證明，Unocal公司爲了確保其建造油管工程的安全，因而聘用緬甸軍政府之軍隊，除了給予其報酬之外，更提供了許多服務、資訊給緬甸軍隊，進而使得居住在該公司油管所經區域之人民，受到緬甸軍隊之壓迫。<sup>95</sup>正如同Unocal公司總裁所承認一般，「若強制勞動與（緬甸）軍隊係密不可分的話，那麼確實會有『更多』的強制勞動。」故而當Unocal公司選擇投資該國並與緬甸軍隊合作時起，強制勞動的情形必然更加嚴重。<sup>96</sup>

在此種情勢之下，因跨國公司本身於地主國政府同享共同之利益，因此跨國公司本身亦難自侵害國際人權之情勢中脫身。在Unocal案件當中，除了美商、法商之外，緬甸軍政府亦透過設立公營公司之方式參與其中。<sup>97</sup>故投資案的成敗亦牽涉到緬甸軍政府本身之利益，該政府必然用其慣用之手法維持整體最大利益，當緬甸軍政府甚難從許多先進國家取得經濟支援時，跨國公司自海外注入之資金更助紂爲虐地成爲該國政府侵害人權的重要資助來源。然而跨國公司並非僅被動地參與侵害人權之惡行，此種相互依賴共同剝削的模式，將會隨著跨國公司在當地之經濟力的提升，而使跨國公司取得一定程度之主導地位。雖然Unocal在緬甸的強制勞動情勢，缺乏直接證據顯示該公司直接指使軍隊之行爲，然而在熟知其惡名的情形下，Unocal公司仍提供相關情資給軍隊，使得難以明確切割該公司與軍隊之間的關係。因此一旦地主國政府經常違犯國際人權時，跨國公司若與該國政府共同投資，自難以從侵害人權之共犯結構中脫身；即便非屬共同投資之情形，跨國公司本身之經濟力亦常爲當地政府所覬覦，而願意成爲跨國公司違犯人權之打手。

## 第二款 國家間競爭下政府不願制訂或落實合乎國際標準之法令

<sup>94</sup> *Unocal II*, *supra* note 77, at 1299.

<sup>95</sup> *Unocal III*, *supra* note 74, at 952-53.

<sup>96</sup> *Unocal II*, *supra* note 77, at 1300-02.

<sup>97</sup> *Id.*, at 1296-99.

全球貿易自由化使得跨國公司之資金得以迅速移轉，一旦當地勞動成本提高，跨國公司便將生產線或訂單移轉到其他勞動成本較低的國家，此種情形常被稱為勞動成本「向下追逐」(race to the bottom)之現象；<sup>98</sup>亦即跨國公司為了節省成本，透過資金流動性盡可能轉往勞動成本較低之國家以探尋成本之底限，卻不斷犧牲當地人民所享有的勞動、環保和其他人權。依前所述，有些國家經常主動侵害其人民之人權，然而有些國家雖非直接侵害其人民之權利，卻也不願透過制訂較高之人權法規以保護其人民免於跨國公司之剝削，甚至「犧牲一點」勞動人權反倒成為了吸引外資的必要手段，而助長了跨國公司侵害勞動人權之情勢。

直至今日跨國公司之投資對於已成為開發中國家重要的資金、技術的來源，在全球市場競爭之下，國家之間的貿易藩籬已被打破，因此對於許多以提供廉價、量多的勞動力為經濟核心的開發中國家而言，其內國勞動市場必須與其他開發中國家之市場相互競爭。<sup>99</sup>在這樣的競爭之下，為了吸引更多的外國投資，許多開發中國家多不願於內國勞工法規當中採納較高之勞動標準，以免外國投資卻步。<sup>100</sup>同時開發中國家大多因為欠缺資金、技術之緣故，亦相對欠缺有效管理跨國公司所引發的勞動問題之能力，在確保國內經濟發展與解決失業問題的壓力下，更加使得開發中國家不願採取較積極之管制手段其介入勞動市場。

在各國彼此競爭的全球市場壓力下，一方面導致開發中國家消極地維持原本即以低落的、甚至是欠缺的勞動標準；另外一方面也使開發中國家認為，既然

<sup>98</sup> Race to the Bottom此一詞彙首見於1890年代紐澤西州與德拉瓦州為了競爭公司於其境內註冊之數量，因而各自競逐放寬公司設立之管制，最後紐澤西州退出此一惡性競爭，這也是今日許多美國大公司都在德拉瓦州註冊的理由。John V. Orth, "The Race to the Bottom": *Competition in the Law of Property*, 9 GREEN BAG 2D 47 (2005).

<sup>99</sup> Ellen Isarael Rosen, *The Wal-Mart Effect: The World Trade Organization and the Race to The Bottom*, 8 CHAP. L. REV. 261, 264-269 (2005) (清楚介紹了當WTO打破貿易配額制度後 (quota elimination)，各國紡織業間的外國投資及採購量消長的情形；其中原本受益於貿易配額制度的國家，如柬埔寨、孟加拉，受到WTO政策衝擊，導致紡織業外銷量大減，原初的訂單也都轉向中國之情形)。

<sup>100</sup> 焦興鎧 (2006)，〈勞工團結權國際勞動基準之建構〉，焦興鎧編，《國際勞動基準之建構》，頁215，台北市：新學林。

在一自由競爭市場機制下，較差的勞動條件所能提供的廉價勞動力，反而屬於該國所應享有的「比較利益」(comparative advantage)，以吸引全球資金；因而每當各國於世界貿易組織(World Trade Organization)相關會議當中，討論國際貿易與國際勞動基準間之關係時，許多開發中國家爲了保護自身利益，通常透過此一主張排拒工業先進國家透過國際勞動標準進行貿易制裁之手段。<sup>101</sup>

另外開發中國家爲了發揮其自身之「比較利益」，最常見之方法便是設立「加工出口區」(export processing zones, EPZs)。加工出口區的設立常爲吸引外國投資的有效方法之一，而其常有許多配套措施以提高吸引外國投資之利基，例如：稅金的減免、較寬鬆之外匯管制、無進出口貨物配額之限制、地租的優惠、產業補助以及較寬鬆之政府管制手段等。<sup>102</sup>加工出口區確實促進了不少開發中國家之經濟發展，許多國際組織如ILO、OECD、世界銀行均指出，加工出口區的設立並不當然等於該區域內必然存有違反國際人權標準之情事，然而因加工出口區當中較爲寬鬆的管制強度，卻也常成爲落實國際勞動人權之隱憂。<sup>103</sup>

有些國家原本的勞動法規所設立的標準本屬低落，在政府管制較爲寬鬆的加工出口區當中，爲了維持其自身之比較利益更不可能採取更嚴格的勞動標準；然而有些政府反而對於加工出口區採取較本國其他區域更爲寬鬆的勞動標準，例如禁止區內組織工會或進行工會活動、企業的人力僱用及資遣不受特定國內法之規範、又或者如較低之工時限制。<sup>104</sup>加工出口區當中之所以常有勞動標準低落的

<sup>101</sup> 參見本論文第三章第一節第一款部分，頁42以下之討論。

<sup>102</sup> Dorsati Madani, *The World Bank, A Review of the Role and Impact of Export Processing Zones*, WPS2238, 5 (1999), available at, <http://www.worldbank.org/>, then follow “Publication” hyperlink, then follow “Documents & Reports” hyperlink, then search the name of the article.

<sup>103</sup> Chu Yun Juliana Nam, *Competing for Foreign Direct Investment Through the Creation of Export Processing Zones: The Impact on Human Rights*, in *TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND HUMAN RIGHTS: STUDIES IN INTERNATIONAL LAW* 161, 162 (Olivier De Schutter eds. 2006).

<sup>104</sup> Madani, *supra* note 102, at 46.



現象，起因於各國政府「認為」較低的勞動標準能夠維持低廉的勞動成本，因而較能吸引且留住跨國公司之投資。

依據近年來的研究資料顯示，各國為了維持經濟上吸引外國投資的誘因，雖然並未造成了各國直接互相競爭調降其內國勞動標準的結果，而形成開發中國家彼此間勞動標準「向下追逐」的現象；但是跨國公司「向下追逐」現象已深切影響了各國勞動政策的決策態度，一旦該等政府在「認知上」仍保持著「低勞動標準等於低勞動成本」的觀念，便足以使得加工出口區的勞動規範疲弱不振，無法提升。<sup>105</sup>故而於許多加工出口區當中，跨國公司自得以合乎當地法令的方式，侵害勞動者於國際勞動人權下所享有的保障，如組織工會之權利、免受歧視之權利。

綜上所述，在國際市場競爭下，開發中國家不論是消極地不願提高其國內勞動標準；又或者基於確保其自身之國際競爭力，積極地透過設立加工出口區，在低勞動標準下提供跨國公司廉價之勞動力，其所造成之後果均合法化了跨國公司侵害勞動人權的行為。跨國公司在勞動法規不齊或勞動標準低落的國家中，其剝削勞工之生產活動大多合乎該國本身之規定；而加工出口區甚至更是為其剝削行為提供官方背書，因而飽受批評。此一現象在現行國際人權法體系，仍然以國家作為落實國際人權標準之核心的架構下，使得跨國公司得以「合乎地主國法」之方式，遂行其剝削之生產活動，而對國際勞動人權產生極大的侵害。

### **第三款 全球化競爭下市場向下追逐 (race to the bottom) 之現象**

跨國公司對於勞動成本的向下追逐對於國際勞動標準的威脅，不僅表現在各開發中國家勞動標準無法提升，使得跨國公司得以合法地剝削勞工權益；也使得跨國公司及其生產鏈中之上游廠商，不惜違法犧牲勞工之權益以維持低勞動成

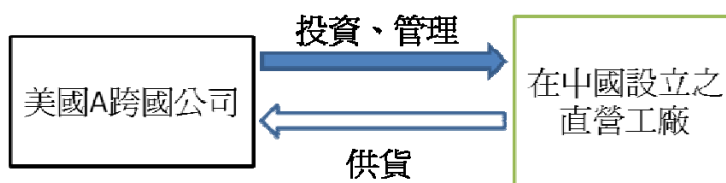
---

<sup>105</sup> Nam, *supra* note 103, at 167.

本之競爭力。爲了競逐成本底線，各跨國公司爲了降低自身內部生產成本，大多不自行製造其成品所需之原料、零組件、半成品等生產材料，而通常是向其他供應商採購，又或者產品本身均於海外製造，由專營國際貿易之跨國公司（如Wal-Mart或Carrefour等零售商）採購後，再轉賣至各國市場。在跨國生產採購的過程當中，各地供應商所面臨的壓力相當龐大，動輒可能因些微的成本差異而喪失訂單，此一經濟競爭壓力引發各供應商之間的價格大戰；而此一壓力更是透過生產鏈層層向上傳遞。爲了理解此一現象，必先初步瞭解跨國公司全球生產鏈基本模式。

跨國公司的生產鏈模式大致上可分爲三種情形，<sup>106</sup>首先最基本的是跨國公司本身自行於海外設立製造廠之情形。例如圖2-1所示，某一美國跨國公司直接投資設立工廠於中國之情形，此時將不會出現供應商間彼此競爭該公司訂單之情形，而價格競逐所導致人權壓力的問題，在此一模式中較不會出現。但這不代表著跨國公司直接投資時，並不會侵害核心勞動人權；當地主國的法令落實較爲寬鬆的情形下，跨國公司爲了節省生產成本，仍會有侵害情勢發生，例如強迫勞動的情形存在於Firestone Tire & Rubber Company在賴比瑞亞橡膠園中一般。<sup>107</sup>

圖2-1



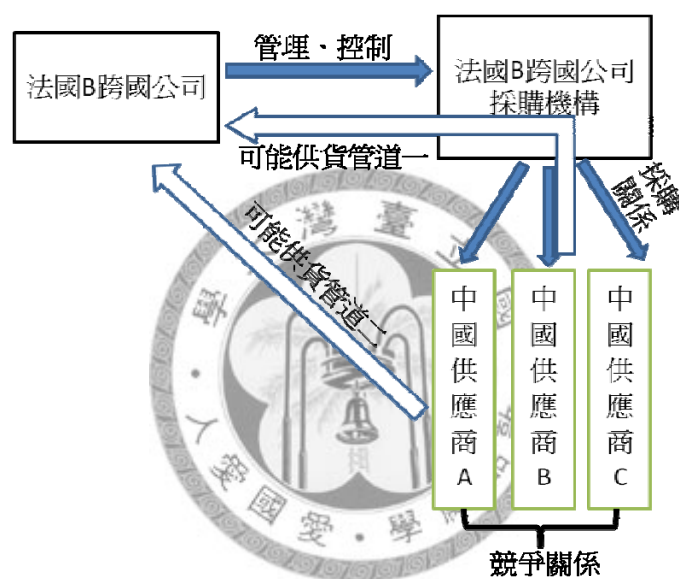
<sup>106</sup> 相似見解，參考：Jedrzej George Frynas, *The Transnational Garment Industry in South and South-East Asia: A Focus on Labor Rights*, in *TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND HUMAN RIGHTS* 162, 164-166 (Jedrzej George Frynas & Scott Pegg eds. 2003).

<sup>107</sup> 參見本論文第二章第三節第一款部分，頁26以下之討論。



然而在複雜的國際貿易體系底下，此種上述直接投資之情形係屬少見。大多跨國公司爲了節約成本，可能完全不自行設立海外工廠，而是透過其內部採購中心向產品生產地之供應商採購原物料或生產品。如圖2-2所示，某一法國B跨國公司，透過其採購部門，直接向中國某些特定廠商採購成衣；而各個中國成衣廠之間形成強烈的競爭關係，而貨物的供應可能透過該採購機構或直接提供予該跨國公司。

圖2-2



惟在今日生產專業化的情形下，更常見的貿易模式可能是跨國公司將採購業務轉包於其他貿易商或者加工製造商，再由貿易商或仲介商向生產地之各個供應商採買其所需之產品或原物料。如圖2-3所示，美國C跨國公司先向台灣貿易商下訂單後，再由台灣方面向台灣地區的加工廠訂購所需產品，而該加工廠另外再向中國生產商採買所需之半成品，在台灣做最後的加工後產品輸出海外。

以各大之名品牌（如Nike、Addidas、Puma等知名品牌）在全球銷售的球鞋爲例，台灣的寶成鞋業是全球球鞋設計研發的重要中心，但是球鞋的真正生產地

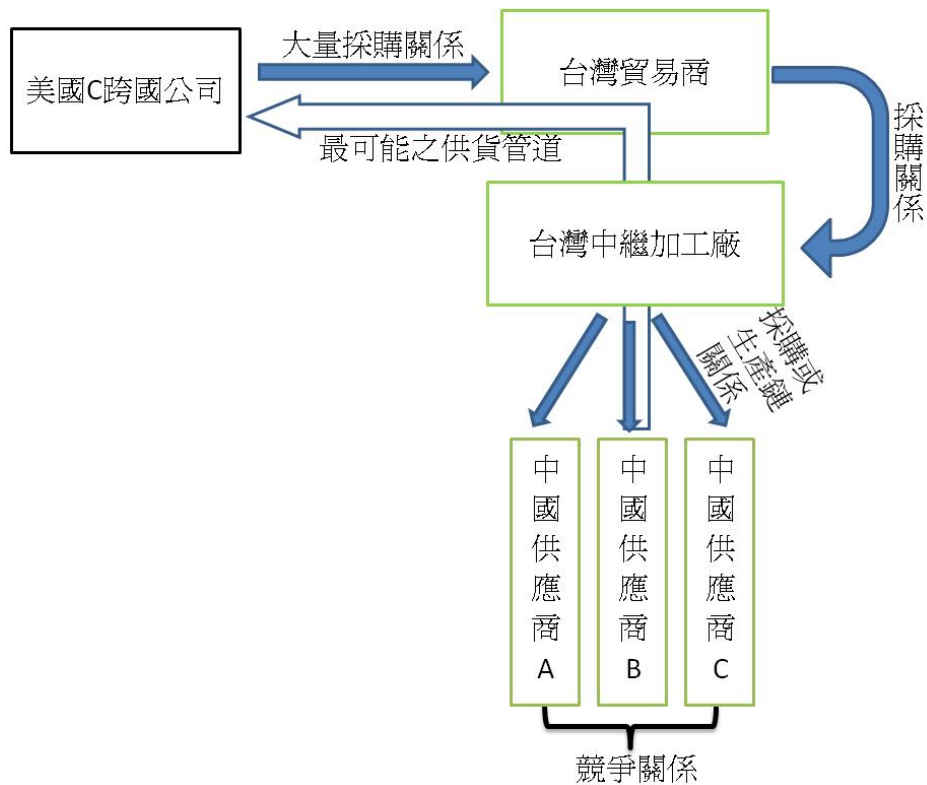
點卻是在由寶成鞋業另外在中國、東南亞各地設廠生產；而這些生產工廠則再另外向中國、東南亞當地的廠商購買生產所需的原物料與半成品。<sup>108</sup>



---

<sup>108</sup> 寶成國際集團，<http://www.pouchen.com.tw/1.aspx>（最後拜訪：2009/7/12）。

圖2-3



在圖2-2與2-3的情形當中，當跨國公司向海外廠商採購時，對於供應商通常加以相當大的價格壓力，而在現今貿易自由化的時代下，當X國供應商無法符合跨國公司的價格要求時，訂單將轉移到Y國供應商手上；甚至同一國家內彼此競爭亦是相當激烈，特別是產品可替代性高的情形下，各家廠商為爭取訂單，無不競相壓低成本。

此一情形在第三種貿易情形下更屬嚴重，各國中介貿易商彼此之間競爭已屬激烈（如台灣貿易商必須與韓國、新加坡、香港等同業競爭），而在買方（跨國公司）壓低買價以降低成本時，貿易商只好轉而尋求更低價格的原物料供應商以滿足大公司之需求。<sup>109</sup>在前述的例子當中，寶成鞋業即是直接面對各大知名運動廠牌的議價壓力，而在面對這樣的議價壓力下，寶成鞋業自然必須想辦法壓低

<sup>109</sup> Alison A. Gormley, *The Underground Exposed: The United States Corporations' Use of Sweatshop Abroad, and the Abuse of Women*, 25 SUFFOLK TRANSNAT'L L. REV. 109, 117-119 (2001).

中國與東南亞球鞋工廠的生產成本，而低生產成本的壓力又將加劇各中國供應商之間的競爭壓力。雖然說在商業運作上，追求低成本以提供消費者廉價商品是能夠促進產業經濟發展的重要趨力，但是過度追求成本底限的結果，將可能嚴重導致犧牲勞動者的人權保障，以換取生產鏈環節當中各供應商所欲賺取的利潤。

因此在這樣層層轉嫁生產成本的商業體系下，最上游生產原物料與半成品的供應商，經常發生違反國際勞動人權標準甚至是當地勞動法令的方式剝削勞工，導致僱用童工、強迫勞動等情勢層出不窮。又許多原物料與半成品供應國，除勞動法令不備之外，甚至對於違反既有內國勞動法令的廠商，亦時常無法有效監控。在政府執行法令不力的情形下，廠商的違法成本便相對的降低；不論是所受到法律制裁的額度或可能性，均低於提高勞動條件的成本以及失去訂單的可能性。在此種情形下，當跨國公司透過對於價格的壓力層層轉包至供應商身上時，許多違反國際勞動人權的現象也就層層轉移到上游供應商身上，因此許多跨國公司在表面上看來其自身企業體系並無違反國際勞動人權的情勢者，並非代表著其商業活動毫無侵害國際勞動人權之處。

#### 第四款 小結

縱上所述，跨國公司侵害國際勞動人權主要的原因主要在於其投資地政府即經常侵害當地人民之權利，在此情形下，跨國公司的投資時常直接成為共謀侵害勞動人權之幫兇。同時對於各國政府在面對跨國公司資本流動越趨自由化的情形下，為了保持自身低勞動標準所帶來的低成本，以吸引跨國公司投資，時常不願制訂更為嚴格的勞動標準，結果反而是導致跨國公司得以在該國內「合法」地侵害核心勞動基準。

另外跨國公司本身為了追求更低的生產成本，在法令執行不力的國家內，侵害勞動人權之情勢亦經常發生。在複雜的全球分工之下，先進國家的跨國公司作為主要產品的最終購買者的角色，自然希望能夠買到品質優良且價格越低越好

的產品；若這些先進國家的跨國公司未能意識到議價壓力對於勞動人權的威脅力，在追求商業利潤極大化的導向下，而直接導致過度追求成本底限產生不合理的成本壓力，此一壓力的影響將層層擴及至生產鏈的上游，進一步影響到上游生產鏈當中的勞動者。畢竟在面對跨國公司強大的議價能力下，各地供應商為維持生產利潤，若再加上當地違法成本較低之情形，很容易導致各地供應商鋌而走險地漠視各地勞動法令，侵害勞動人權的情勢必相應而生。在此情形下，跨國公司自不得忽略其議價壓力，確實是威脅各地勞動人權的主因之一，更不能一味追求生產成本的底限，而置身於國際勞動人權侵害情勢之外。

另外附帶一提的是，在這樣複雜的生產體系當中，我國本土的台資跨國公司在全球生產鏈當中，經常扮演著先進國家跨國公司與各地生產者之間的中介角色。台資跨國公司一方面要面對的是買方的議價壓力，一方面亦是對生產商享有議價權力的跨國公司；若是買方跨國公司本身即不重視議價壓力對於勞動人權所帶來的威脅，那麼台資跨國公司處理買方議價壓力最簡單的方式，即是直接再次壓低對供應商的購買價格。但如果先進國家跨國公司已經注意到議價壓力的問題，而願意以合理且較高的價格向台資跨國公司購買產品，同樣具有議價權力的台資跨國公司，是否會依樣畫葫蘆依合理價格收購廠商貨品？又或者是一方面從買方獲取較高的利潤，但仍欲透過議價權力剝削供應商的合理利潤？換言之，若先進國家的跨國公司已願意提供合理價格的情況下，到底應如何確保中介的跨國公司（如台資跨國公司）能夠將此一「善意的價格」，回饋給上游的廠商，並且保障各地勞動人權，仍然屬於更進一步區域性的具體化問題。<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> 此一問題雖非本論文的主要研究核心，但是本論文最後所提出的管制模式，仍能提供一定的解決方向。

### 第三章 國際組織對跨國公司侵害勞動人權之回應

貿易自由化對於提升全球各地的經濟發展情形有其助益，而世界上主要的國際經貿體系，甚至各個主要國際組織，無不致力於推動貿易自由化，來提升各地生活水準，以達到保障勞動人權的效果；但是單靠促進貿易自由化，仰賴更多跨國公司的投資來保障人權是不夠的。跨國公司在全球貿易自由化的時代中所獲得的經濟影響力相當可觀，但是在不斷追求利潤極大化及成本底限的商業取向之下，不但能透過直接投資來參與地主國政府對勞動人權的侵害，從中獲得生產成本上的利益；全球市場競爭的壓力，導致各國政府不願提升勞動法令的標準，亦提供了跨國公司得以犧牲勞動人權而獲取商業利益的機會；甚至跨國公司亦能因其強大的議價能力而透過多種的方式來壓低各方生產成本，而使得各地勞工於生產過程中無法享受國際核心勞動基準所保障的各個權利，因而成為落實國際勞動人權保障的阻礙。

因此貿易自由化所帶來跨國公司危害核心勞動人權的問題，已屬國際社會近年來相當關切的核心，但是應如何解決此一問題，各國際組織之態度則各有不同。因此本論文於本章中介紹國際經貿體系、ILO、聯合國人權體系以及世界銀行集團對此問題的回應態度、方法與處理機制，期能理解現行主要國際組織處理此一問題之情形，並從這些相關的回應中，找出可能的管制方法，以作為本論文下一章分析之研究素材。

#### 第一節 國際經貿體系

##### 第一款 GATT/WTO卸責之態度

關稅暨貿易總協定 (General Agreement on Tariffs and Trade，以下簡稱 GATT) 於1947年成立後即以全球貿易自由化為其核心理念，進而推動國際經濟

貿易的合作及發展，其前身源自於戰後未能成功建立的國際貿易組織 (International Trade Organization，以下簡稱ITO)。<sup>111</sup> ITO代表著當時戰後國際經濟發展被認為係重建新世界秩序中的核心角色，並且國際經濟發展應與人權發展共謀繁榮；依其憲章明文將國際勞動人權納入國際貿易議題之中，且要求會員國須盡力與ILO合作已確保勞動人權落實於國際經貿體系之中，而唯有落實公平勞動標準才能促進國際貿易的順暢；<sup>112</sup> 然而隨著ITO的失敗，此一思想並未被國際社會所接受。

GATT的成立代表了全球貿易自由化與直接落實國際勞動人權脫鉤的現象；其主要理念係認為透過只要全力推動國際經貿發展，將能直接提升全球生活水準，<sup>113</sup> 並且帶來財富、就業機會，並能提供更多教育機會及社會基礎建設，最終能夠改善各地人權狀況。<sup>114</sup> 然而僅單方面推動全球貿易自由化，卻未能考慮到其對於人權面向的衝擊層面，使得GATT及日後成立的世界貿易組織 (World

<sup>111</sup> 在二次世界大戰結束之際，美國政府堅信重建國際經濟扮演著戰後世界秩序中之核心角色。因此在重建國際經濟與貿易的脈絡下，出現了組成新的國際機制的呼聲，亦即：國際貨幣基金 (International Monetary Foundation)、世界銀行 (World Bank) 以及國際貿易組織 (International Trade Organization)，前二機構於1946年開始正式運作，惟國際貿易組織卻從未成立過。Laurence Boisson de Chazournes, *The Bretton Woods Institution and Human Rights: Converging Tendencies, in ECONOMIC GLOBALISATION AND HUMAN RIGHTS* 210 (Wolfgang Benedek, Koen De Feyter and Fabrizio Marrella eds. 2007).

<sup>112</sup> Havana Charter, Art. 7 ¶¶ 1-2 (Mar. 24 1948). 《哈瓦那憲章》(Havana Charter) 係國際社會為成立ITO所草擬之憲章，其精神主要係回應了ILO1944年《費城宣言》所彰顯的態度，亦即重建國際經濟貿易與推動國際勞動人權標準係屬相輔相成之關係。《費城宣言》第2條第4款揭示：「相信經驗已經充分證明國際勞工組織章程中所闡述的真理，即持久和平只能建立在社會正義的基礎上，大會確認：…國際勞工組織有責任按照此基本目標來檢查和考慮國際間一切經濟和財政政策及措施…」同宣言的第四條更明確地揭示了，蓋因穩定的全球經濟貿易發展有助於保障國際勞動人權，故國際勞工組織應積極與促進國際貿易與經濟之國際組織合作(例如國際貨幣基金與世界銀行)，共謀全球經濟繁榮與提昇國際勞動標準。ILO, *Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation*, Art. 2 (d) & 4 (1944).

<sup>113</sup> See, General Agreement on Tariffs and Trade, ¶ 1 of the Preamble, 1947 [hereinafter GATT].

<sup>114</sup> See, Former Director-General of the WTO, Mike Moore, *Speech to the ILO, How Trade Liberalization Impacts Employment* (Mar. 18, 2002), available at [http://www.wto.org/english/news\\_e/spmm\\_e/spmm80\\_e.htm](http://www.wto.org/english/news_e/spmm_e/spmm80_e.htm) (last visited June 1, 2009). 並參見徐揮彥 (2005)，《從多哈發展議程之擬定論世界貿易組織中貿易與人權之互動關係》，東吳大學法學院法律學系博士論文，頁104。

Trade Organisation，以下簡稱：WTO) 未能處理跨國公司侵害勞動人權問題且備受爭議，然而至今GATT/WTO卻仍堅持此一立場。

在GATT的烏拉圭回合談判時，以美國為首的西方國家嘗試於1987年時，將國際勞動人權納入國際經貿議題當中。其強調國家或產業的比較利益不應建立在否定勞動人權之上，並且嘗試將此議題納入大會討論議程之中，然而其後受到開發中國家的反對而告失敗。開發中國家則認為GATT及相關機制無法處理國際勞動權利之議題，而應由其他更適之組織處理之一如ILO。<sup>115</sup>在1996年WTO於新加坡舉行的部長會議中，以美國為首的已開發國家再度希望將勞動人權議題納入WTO之內，主要希望將所謂的社會條款 (Social Clause)<sup>116</sup> 納入自由貿易體系之內。然而受到開發中國家強烈反對的壓力下，WTO駁回了已開發國家的倡議，<sup>117</sup> 並且於該次部長宣言 (Singapore Ministerial Declaration) 中第四點協議中言明：

我們重申遵守國際上所承認的核心勞動基準的承諾，而ILO則是制訂且執行該等標準的適責 (competent) 機構；並且確立我們支持該組織於推動該等標準的立場。我們相信貿易的增加及推動貿易自由化所帶來的經濟成長與發展，將有助於推動核心勞動基準。我們駁斥以勞動標準達成保護主義之目的 (protectionist purposes)，並且認同各國 (特別是低工資的開發中國家) 所擁有的比較利益決不應受到質疑。準此，我們亦意識到WTO與ILO秘書處將持續進行現有的合作。<sup>118</sup>

<sup>115</sup> 李慶恩 (2007)，《全球化下有關勞工權保障之法律問題研究》，頁55，東吳大學法學院法律學系碩士班碩士論文。

<sup>116</sup> 所謂的社會條款議題 (the issue of Social Clause) 係探討勞動標準與自由貿易體系間的連結 (linkage) 問題；而社會條款則指世界貿易組織之會員國得因他國違反相關國際勞動標準，得以合法拒絕給予其貿易優惠。Virginia A. Leary, *The WTO and the Social Clause: Post-Singapore*, 8 EUR. J. INT'L L. 118, 118-19 (1997).

<sup>117</sup> 李慶恩，前揭註115，頁57。

<sup>118</sup> “We renew our commitment to the observance of internationally recognized core labour standards. The International Labour Organization (ILO) is the competent body to set and deal with these standards, and we affirm our support for its work in promoting them. We believe that economic growth and development fostered by increased trade and further trade liberalization contribute to



此一宣言反映出了至今WTO仍然堅持，其落實核心勞動基準的方式主要仍是透過促進國際貿易一途；並且若將落實勞動人權的任務納入其體系之中，將可能有害於國際貿易的發展。

在1999年的西雅圖第三屆WTO部長會議中，美國、加拿大及歐盟代表均又對相關勞動人權議題提出建議，此三方除重申ILO應為制訂及處理國際勞動議題的適責機構外，美國則強烈主張應透過貿易制裁之方式，懲罰違反國際勞動標準之會員，以強化各方於國內落實國際勞動標準；<sup>119</sup>惟同樣面臨開發中國家強烈反對的聲浪下仍告失敗。最後2001年的杜哈 (Doha) 部長會議宣言也僅是重申WTO一貫的立場而爾。<sup>120</sup>

故此，雖然WTO願意支持ILO推動勞動人權之立場，但卻明確地拒絕於該組織中處理任何該等議題的可能性。GATT/WTO身為推動全球貿易自由化的主要推手，各方主張其應積極處理國際勞動權利的呼聲從未斷過，然而WTO卻始終採取排拒之態度，因而完全不願透過其自身之機制處理任何跨國公司侵害國際核心勞動基準的問題。

## 第二款 OECD

---

the promotion of these standards. We reject the use of labour standards for protectionist purposes, and agree that the comparative advantage of countries, particularly low-wage developing countries, must in no way be put into question. In this regard, we note that the WTO and ILO Secretariats will continue their existing collaboration.” WTO, *Singapore Ministerial Declaration* (1996), *supra* note 12.

<sup>119</sup> 加拿大則認要求世界貿易組織成立工作小組，研究貿易、發展及社會等議題；歐盟則提案應成立工作論壇以討論相關之勞動議題。李慶恩，前揭註115，頁58-59。

<sup>120</sup> “We reaffirm our declaration made at the Singapore Ministerial Conference regarding internationally recognized core labour standards. We take note of work under way in the International Labour Organization (ILO) on the social dimension of globalization.” WTO, *Doha Ministerial Declaration* (2001), available at: [http://www.wto.org/english/thewto\\_e/minist\\_e/min01\\_e/mindecl\\_e.htm](http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min01_e/mindecl_e.htm) (last visited June 5, 2009).

相較於WTO卸責的態度，OECD則是相當早即意識到跨國公司的經濟力對於勞動人權衝擊的問題，<sup>121</sup>而早在1976年即發佈了《經濟合作暨發展組織多國籍企業指導綱領》(OECD Guidelines for Multinational Enterprises，以下簡稱：

《OECD綱領》)，<sup>122</sup><sup>123</sup>期以提供跨國公司之跨國商業性活動一定之建議性準則。

124

在歷經多次修正之後，在《OECD綱領》關於就業與勞資關係一節當中，業已包含了ILO所提出的四大核心勞動人權。依照該綱領所建議者，跨國公司應對消除童工及所有形式的強迫勞動有所貢獻，並且不應有任何對於員工之歧視性行為。<sup>125</sup>針對結社自由與團體協商權利部分，《OECD綱領》除要求跨國公司尊重勞工此一權利外，特別強調跨國公司應提供團體協商所需之設施設備及相關資訊，<sup>126</sup>可說是更進一步具體化希望跨國公司建構有助於實現此二權利的環境；甚至亦納入《ILO第98號團結權及團體交涉權公約》所強調的，禁止干涉工會活動

<sup>121</sup> 該組織成立於1961年，截至目前為止共有30個會員國，其主要任務在於促進永續經濟發展 (sustainable economic growth)、提升世界生活水準並期對世界貿易發展有所貢獻；並且提供政府間處理共同公共政策問題的經驗分享及協調國內與國際公共政策。OECD.org, <http://www.oecd.org/>, the follow 'About OECD' (last visited June 5, 2009).

<sup>122</sup> *OECD Guidelines*, *supra* note 28. 《OECD綱領》係包括於OECD於該年提出的《國際合作暨發展組織國際投資與多國企業宣言》之中。

<sup>123</sup> 1970年代國際社會之所以積極回應跨國公司對於人權侵害之問題，主要是回應當時南非種族隔離政策下，對於跨國公司於南非投資時經常造成或間接促成人權侵害之情事；另外係跨國公司協助智利革命組織推翻當時之共產政權，引起國際譁然。Bob Hepple, *A Race to the Top? International Investment Guidelines and Corporate Code of Conduct*, 20 COMP. LAB. L. & POL'Y J 347, 353-354 (1999); *see also*, Peter Muchlinski, *Attempts to Extend the Accountability of Transnational Corporations: The Role of UNCTAD*, in *LIABILITY OF MULTINATIONAL CORPORATIONS UNDER INTERNATIONAL LAW* 97, 98 (Menno T. Kamminga & Saman Zia-Zarifi eds. 2000).

<sup>124</sup> 該綱領在1976年為OECD會員國所採納後，最近一次的修正是在2000年的時候，該次修正增加了對於消除童工與強制勞動的建議、打擊賄賂貪污以及消費者保護議題等。依據現行版本內容業已包括：1. 資訊揭露、2. 就業及勞資關係 (Employment and Industrial Relations)、3. 環境、4. 打擊賄賂、5. 消費者權益、6. 科技、7. 競爭、8. 租稅等範疇。足見OECD暨發展組織已全面性地針對跨國公司所可能產生的社會、環境面的衝擊，提出一整套完整的建議。*OECD Guidelines*, *supra* note 28.

<sup>125</sup> *Id.*, Chapter IV, Art. 1b, 1c & 1d. 關於禁止歧視政策上面，該綱領包含類別有種族、性別、宗教、政治理念、原國籍背景 (national extraction) 和社會出身 (social origins)，且並不禁止符合各地政府所建制的優惠性差別待遇。

<sup>126</sup> *Id.*, Chapter IV, Art.1a, 2a & 2b.

及協商行爲之精神。其特別強調，跨國公司不應採取，威脅將部分或全部營運單位自爭議所在地之國家遷出，或將自該企業於其他國家的組成體調入員工，以對勞資協商產生不正當的影響或妨礙勞工行使自由組織工會之權利。<sup>127</sup>另外OECD也鼓勵跨國公司在可行的條件上，積極促使其商業上的合作伙伴遵守此一綱領。

128

《OECD綱領》係由OECD及41個採納此份綱領的國家，共同建議跨國公司良好商業行爲的原則及標準。此份文件本身並非屬於國際法上之公約或具拘束力之法律文件，自然非具法律強制性。<sup>129</sup>然而當中某些準則可能已經屬於透過其他法源，得以拘束跨國公司之法律義務（例如：投資當地政府已有禁止僱用童工之法令）；對於其他尚無法透過其他法源對其產生拘束義務之準則而言，《OECD綱領》主要係採取訴諸所謂「公司社會責任」(corporate social responsibility) 的方式，鼓勵跨國公司自願性遵守或採納或參酌此綱領成爲跨國公司本身的內部「行爲準則」(Codes of Conduct)。<sup>130</sup>爲了進一步推動此綱領，OECD建立了「OECD跨國投資與多國籍企業委員會」(OECD Committee on International Investment and Multinational Enterprises, 以下簡稱：CIME。)負責闡述綱領內容，並與國際上主要推動跨國公司人權議題之機構及非政府組織定期交換意見並做成報告；並且要求採納此一綱領之國家必須建立國家聯絡點(National Contact Points)、負責區域推廣業務、回應當地各方於落實綱領時所提出之疑義。<sup>131</sup>另外此綱領於2000年修正時，特別賦予國家聯絡點處理有關跨國公司違反《OECD綱領》的申訴案件，在爭議各方同意下，提供解決紛爭之協助，例如調停

---

<sup>127</sup> *Id.*, Chapter IV, Art. 7.

<sup>128</sup> *Id.*, Chapter II, Art. 10.

<sup>129</sup> *Id.*, Chapter I, Art.1.

<sup>130</sup> 參見本論文第四章第二節，頁91以下之說明。

<sup>131</sup> *OECD Guidelines*, *supra* note 28, at 32.

(conciliation) 或調解；並且允許勞資雙方以外之利害關係方（例如：非政府組織）亦得提起。<sup>132</sup>因此各國當中的國家聯絡點實為落實此份綱領的主要機構。

雖然OECD試圖從各方面加強落實《OECD綱領》的可能性，但是此綱領對於落實核心勞動基準於跨國公司之上的效果仍備受質疑。首先CIME負責與國際上各方交流對於綱領中原則之意見，雖有助於國際標準之形成，結合國家聯絡點的活動似能達成鼓吹的效果，但是對於真正的落實並無太大實益；其次，OECD要求CIME釐清綱領標準時，不得直接針對特定公司的情形做出結論，<sup>133</sup>因而無法產生譴責跨國公司違犯勞動人權的效果。<sup>134</sup>再者，真正負責落實綱領任務的國家聯絡點，僅存在於採納OECD的41個國家之中，雖然大部分OECD會員國多為世界上絕大多數跨國公司的母國，但是仍無法於世界上大多數的開發中國家形成完整的落實網絡。同時，違反核心勞動基準之行爲，相較於其他勞動標準，大多屬於嚴重侵害勞動人權之情形。基於綱領本身屬於供各方自願遵守之性質，因而必須在跨國公司同意始得開啓程序的要求下，甚難獲得跨國公司之同意而得以介入相關情勢。最後，即便得以介入特定案件之紛爭，然而基於過去研究報告顯示，大多數國家聯絡點真對個案所做出的建議書大多相當薄弱，無法真正譴責跨國公司違犯人權之行徑，更遑論提出要求跨國公司改正之具體方案。<sup>135</sup>

### 第三款 其他區域經貿組織

美國、加拿大及墨西哥所成立的北美自由貿易協定 (North American Free Trade Agreement，以下簡稱NAFTA)，三個會員國爲了處理國際勞動人權之間

<sup>132</sup> *Id.*, at 36-37 (Procedural Guidance, Chapter I §c); OECD Watch, *Five Years on: A Review of the OECD Guidelines and National Contact Points*, 5 (2005), available at: [http://oecdwatch.org/publications-en/Publication\\_2973/at\\_download/fullfile](http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_2973/at_download/fullfile) (last visited June 4, 2009).

<sup>133</sup> *OECD Guidelines*, *supra* note 28, at 36-37 (Procedural Guidance, Chapter I §c).

<sup>134</sup> See, Surya Deva, *Human Rights Violations by Multinational Corporations and International Law: Where from Here?*, 19 CONN. J. INT'L L. 1, 11 (2003).

<sup>135</sup> OECD Watch, *supra* note 132, at 21.

題，特別簽訂《北美勞動事務合作協定》(North America Agreement on Labor Cooperation，以下簡稱：NAALC)，該協定中揭示了11項重要的勞動原則 (labor principles)，當中即包含了核心勞動基準中，<sup>136</sup>並且要求各國應盡力且公平執行其自身之勞動法規；<sup>137</sup>而當某一國家未能落實此一要求時，其他締約國得透過此一勞動事務合作協定所建立的國家聯絡點申訴之。<sup>138</sup>但是在過去十餘年來，此一申訴制度已開發中國家爲了屈就開發中國家較爲薄弱的勞動標準，其執行效果不彰已備受各方批評，<sup>139</sup>而無法確保跨國公司在開發中國家營業時，能夠完全遵守核心勞動基準。

另外，歐盟的對於跨國公司與核心勞動基準的問題，則是同樣希望透過公司社會責任的方式來達成，而雖然歐盟自2001年開始即針對應如何透過公司社會責任，確保歐盟跨國公司的海外人權標準，但是至今仍未欠缺直接具體的措施。主要問題出現在歐盟執委會 (European Commission) 與歐洲議會 (European Parliament) 之間，對於應如何強化公司社會責任的觀點則大不相同。歐盟執委會在2001年的時候提出了「促進歐洲公司社會責任架構綠皮書」(Commission Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility)，其中強調爲了能夠促使跨國公司能夠負起社會責任 (亦即社會大眾對於跨國公司遵守人權的道德期待)<sup>140</sup>，歐盟應建立起一套提供消費者與投資者相關可靠資訊的機制，並且強調社會責任報告以及對於公司的人權標準的監控與查核，以及跨國公司相關利害關係人的參與之重要性。<sup>141</sup>歐盟議會在2002

<sup>136</sup> North America Agreement on Labor Cooperation, Art. 1 & Annex 1 (1993), available at: <http://new.naalc.org/naalc/naalc-full-text.htm> (last visited July 12, 2009).

<sup>137</sup> *Id.*, Art. 1 & 3.

<sup>138</sup> *Id.*, Art. 27-29.

<sup>139</sup> Frederick B. Jonassen, *A Baby-Step to Global Labor Reform: Corporate Codes of Conduct and the Child*, 17 MINN. J. INT'L L. 7, 19 (2008).

<sup>140</sup> 關於公司社會責任的詳細說明，參見本論文第四章第二節之部分，頁91以下之討論。

<sup>141</sup> Commission Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, at 18-19, COM (2001) 366 final (July 18, 2001).



年所做的決議當中亦採取相類似的見解，但更為強調公司社會責任應與其他強制手段並用，以解決此一問題。<sup>142</sup>經過數年的發展，雖然歐盟議會仍維持其見解，<sup>143</sup>但歐盟執委會在跨國公司的大力遊說下，最後僅強調公司社會責任屬於跨國公司自願性遵守的政策，但是其他對於資訊揭露與利害關係人參與之問題則置之不論；<sup>144</sup>最後很可惜地導致歐盟無法建構一套完整落實公司社會責任之機制。

另外亞太經濟合作會議 (Asia-Pacific Economic Cooperation, APEC) 對於跨國公司侵害勞動人權問題僅僅在2008年11月所發佈的領袖宣言及部長共同發表聯合聲明文件中，提及鼓勵私人企業自願性地採行公司社會責任政策，但並未直接提出相關之具體內容，也未見各國是否針對此一問題進一步採取有效措施 或是任何其他相對應的政策宣示。<sup>145</sup>

## 第二節 國際勞工組織

跨國公司侵害勞動人權的問題，ILO亦早在1977年的《ILO三邊宣言》即有所回應。<sup>146</sup>1960、70年代當時許多新興獨立的國家對於跨國公司的態度常視為原殖民母國所留下的經濟殖民力量，而當時跨國公司的活動也引發不少爭議。

<sup>147</sup>ILO有鑑於此，在1972年決議要求理事會 (Governing Body) 研議ILO所應採取之相關對策。理事會於1976年起草該份宣言，並決定該份宣言並不具對各國或跨

<sup>142</sup> Parliament Resolution 2002/278 on the Commission Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, (COM(2001) 366- C5-0161/2002 – 2002/2069(COS)) of 30 May, 2002.

<sup>143</sup> Parliament Resolution on Corporate Social Responsibility: A New Partnership (2006/2113(INI)) of 13 Mar., 2007 (2007).

<sup>144</sup> 歐盟執委會後續的發展，參見：Jan Wouters & Leen Chanet, *Corporate Human Rights Responsibility: A European Perspective*, 6 NW. U. J. INT'L HUM. RTS. 262, ¶ 27-41 (2008).

<sup>145</sup> APEC, [www.apec.org](http://www.apec.org), then follow 'Leaders' Declarations' hyperlink, then follow '2008' hyperlink; *Id.*, then follow 'Ministerial Statements', then follow '2008'.

<sup>146</sup> *ILO MNE Tripartite Declaration*, *supra* note 27.

<sup>147</sup> ILO, *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 86th Session, Preamble* (1998), available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc86/com-dtxt.htm> [hereinafter *ILO Declaration on Fundamental Principle*]. 1970年代相似背景，參見前揭註123之討論。

國公司產生強制拘束力 (non-mandatory)。同年6月舉行的ILO三邊世界就業問題大會中，勞方代表及新興國家政府組成的77國集團 (the Group 77) 提議該份文件應成為規範跨國公司之國際公約，但卻未能獲得採納。ILO於1977年召開三邊諮詢會議 (full tripartite advisory meeting)，在各方政府、資方及勞方三方代表的共識下提出最後草案，最後並由理事會採納之；《ILO三邊宣言》因而成為唯一一份在政府、資方及勞方三方共同形成的共識下，用以處理跨國公司侵害核心勞動人權問題的國際文件；<sup>148</sup>要求跨國公司應尊重各國際勞動人權公約，其中包含了1977年即已成立的相關勞動公約中的主要精神及原理原則，自然亦包含建構核心勞動基準之公約。<sup>149</sup>

在WTO的新加坡部長宣言後，ILO秘書長 (Director-General) 亦希望積極回應該宣言中對於ILO的角色定位，<sup>150</sup>因而於1997年提出兩大因應措施，希望能夠有效落實國際勞工標準。一是提議ILO提出一套所有會員國基於其會籍即應接受之核心勞動權利；其二則為建構一套產品標示制度，賦予合乎核心勞動基準所製造之產品一定之標示，以鼓勵消費者選購該等產品。<sup>151</sup>希望能夠藉此促使跨國公司於產品製造過程中，遵守重要的國際勞動標準。然而最後此一提案並未受到各方支持，僅第一項提案為全體會員所採納，因而促成1998年的《工作基本原則與

---

<sup>148</sup> ILO, *History of MNE Declaration*, available at: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/tripartite/history.htm> (last visited June 5, 2009).

<sup>149</sup> 除了1999年始出現的《ILO第182號最惡劣形式的童工勞動公約》之外。

<sup>150</sup> Christopher McCrudden & Anne Davies, *A Perspective on Trade and Labour Rights*, in ENVIRONMENT, HUMAN RIGHTS & INTERNATIONAL TRADE 179, 182 (Francesco Francioni eds. 2001).

<sup>151</sup> ILO, *The ILO Standard Setting and Globalization: Report of the Director-General*, International Labour Conference, 85th Session (1997), available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc85/dg-rep.htm> (last visited June 5, 2009).

權利宣言》的出現。<sup>152</sup>而該宣言中提到核心勞動基準，不得用來作為貿易保護主義之措施。<sup>153</sup>此一立場也呼應了WTO組織於新加坡部長宣言中所揭示的態度。

爲了回應核心勞動基準的出現，ILO亦在2000年修正《ILO三邊宣言》，特別強調此一宣言的闡釋及適用上應盡力促成提升核心勞動基準的目標，惟ILO仍特別強調此一修正，依然不影響該宣言非具強制力之特性。<sup>154</sup>因而不得基於此一宣言，使核心勞動基準對跨國公司產生直接之拘束力。爲了推動此一宣言的政策目標，ILO於其理事會下成立「多國籍企業次級委員會」(Subcommittee on Multinational Enterprises) 定期對跨國公司與勞動人權問題提出研究報告，並且對於落實勞動標準之疑義提出ILO之官方解釋報告；<sup>155</sup>因此其落實之機制亦僅有勸說及揭露資訊之方式，其目的主要是希望能夠促進各方對於勞動標準的對話，並非直接制裁違反標準的跨國公司。<sup>156</sup>然而在欠缺制裁或其他更有效的落實方法下，導致《ILO三邊宣言》制訂至今已逾三十餘年，卻仍無法有效解決此一問題。

157

### 第三節 聯合國人權體系

#### 第一款 跨國公司行為準則草案<sup>158</sup>

1970年代戰後新興國家對於管制跨國公司的態度亦反映在聯合國人權組織體系當中。上溯至1972年，智利向聯合國經濟及社會理事會 (U.N. ECOSOC，以

<sup>152</sup> *ILO Declaration on Fundamental Principle*, *supra* note 147.

<sup>153</sup> *Id.*, at Art. 5.

<sup>154</sup> *ILO MNE Tripartite Declaration*, *supra* note 27, Addendum II.

<sup>155</sup> ILO, *Governing Body - Subcommittee on Multinational Enterprises*, <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/tripartite/governingbody.htm> (last visited June 5, 2009).

<sup>156</sup> Wouters & Chanet, *supra* note 144, ¶ 4 (2008).

<sup>157</sup> Deva, *supra* note 134, at 12.

<sup>158</sup> *U.N. Draft Code 1983*, *supra* note 29.



下簡稱：經社理事會）提案希望聯合國可以聘任專家研究跨國公司對於發展進程 (development process) 及國際關係的影響。此一提案為經社理事會所接受後，經過兩年的運作，該理事會決定設立「跨國公司委員會」(Commission on Transnational Corporation)。<sup>159</sup>經過多年的研究後，該委員會於1982年提出《1982 聯合國行為準則》草案；<sup>160</sup>並且自1983年起舉行多次跨政府會議，希望該草案得以獲得各方支持下成為新的國際公約，並且得以直接將跨國公司當作該公約下之規範對象。<sup>161</sup>其中規定跨國公司應尊重地主國之主權並遵守當地法令、尊重人權；在勞資關係中不應有歧視行為，並且《ILO三邊宣言》當中所揭示的原則，應有所適用。<sup>162</sup>

然而在各方爭執下不論是透過大會（或經社理事會）決議或是由國家簽署批准，此份文件從未真正成為正式的公約。<sup>163</sup>雖然跨國公司委員會希望此份草案能夠成為新的國際公約，然而在1990年最後出現的版本當中，毫無任何關於其法律性質之說明，且無任何落實該政策內容之相關措施，此一創新的嘗試可說是完全失敗。

該草案的背景顯示出了特殊的國際政治考量，也因國際政治角力及國際經濟情勢變遷而失敗。其源自於當時去殖民化政策下許多新興國家政治上脫離殖民者統治而獨立，然而其經濟命脈仍掌握在殖民者所留下的大型跨國私人企業手上。加上新興國家在聯合國的席位大增以及在共產陣營國家的支持下，為了確保

<sup>159</sup> U.N. Center on Transnational Corporation, *Background and activities of the Commission and the Centre on Transnational Corporations 1972 to 1975*, available at: <http://unctc.unctad.org>, the follow 'Activity History' hyperlink, then follow '1972-1975' hyperlink (last visited June 5, 2009).

<sup>160</sup> *U.N. Draft Code 1983*, *supra* note 29.

<sup>161</sup> 經過多次談判及修正後，1990年的版本為最後一次出現的版本。UNCTC, *UN: Draft Code of Conduct on Transnational Corporations, 1990*, reprinted in [2005] INTERNATIONAL DOCUMENTS ON CORPORATE RESPONSIBILITY 6, ¶¶ 7, 14 & 25 (hereinafter *U.N. Draft Code 1990*).

<sup>162</sup> *Id.*, at ¶¶ 7, 14 & 25.

<sup>163</sup> Isabella D. Bunn, *Global Advocacy for Corporate Accountability: Transatlantic Perspectives from the NGO Community*, 19 AM. U. INT'L L. REV. 1265, 1281 (2004).

政治獨立建立於經濟獨立之上，故希望能透過聯合國來規制跨國企業之行爲－特別是對於新興國家有所傷害的行爲。<sup>164</sup>然而先進國家則另有政策考量，其認為除了要求跨國公司應受到拘束之外，同時亦應該強調各國（特別是新興國家）應該對跨國公司負有一定的國際法上之義務，例如：確保跨國公司所應受到的國民待遇 (national treatment)。<sup>165</sup>在雙方的政治角力過程中，草案拘束力的問題從一開始新興國家所期望對跨國公司產生強烈拘束力，到最後妥協成模糊不清，並且從草案最終版本亦包含了跨國公司所應受到之待遇部分來看，先進國家的立場顯然佔了上風。<sup>166</sup>

最後國際經濟環境的變化也是導致該草案失敗的主要原因之一；從80年代開始開發中國家開始面臨外資減少以及國家債務危機的問題，因此相較於面對70年代跨國公司在新興國家可能造成的潛在傷害問題，新興國家開始轉而需要將跨國公司的經濟力轉化爲國家發展的助力，而非再去強調縮小跨國公司的經濟影響力。<sup>167</sup>在這樣的政治環境變遷下雖然經過了二十餘年的努力，聯合國終究在1993年的時候不得不放棄此份草案。<sup>168</sup>

## 第二款 跨國公司及其他商業體有關人權責任規範草案<sup>169</sup>

雖然《1982聯合國行爲準則》草案未能獲得各方支持，但聯合國仍未放棄處理跨國公司對於人權、環境及社會衝擊的問題。在1990年代許多跨國公司造成人權侵害的問題大量浮現檯面（例如殼牌石油在奈及利亞造成的傷害和Unocal

<sup>164</sup> Peter Muchlinski, *supra* note 123, at 98. 當中包含了由許多新興國家所組成的77國集團 (the Group of 77)，該集團在國際勞工組織於1976年草擬《多國籍企業及社會政策之原則三邊宣言》過程中，亦希望該份宣言能夠成爲國際公約。ILO, *History of MNE Declaration*, *supra* note 148.

<sup>165</sup> Peter Muchlinski, *supra* note 123, at 102.

<sup>166</sup> *Id.*, 101-2.

<sup>167</sup> *Id.*, at 102-3.

<sup>168</sup> *Id.*, at 103; see also, Saman Zia-Zarifi, *Suing Multinational Corporations in the U.S. for Violating International Law*, 4 UCLA J. INT'L L. & FOREIGN AFF. 81, 84-85 (1999).

<sup>169</sup> Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. *The Norms*, *supra* note 30.

公司在緬甸參與強制勞動的問題），爲了繼續促進跨國公司遵守人權規範的議題，聯合國促進與維護人權小組委員會（Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights）<sup>170</sup>在1998年特別成立了「工作小組」（working group），主要任務係研究跨國公司對於人權衝擊的相關問題及資料、各國對於規制跨國公司的國家義務範圍，以及提出一套得以確保跨國公司活動合乎國際人權標準的落實機制。<sup>171</sup>該小組從1999年開始草擬《跨國公司及其他商業體有關人權責任規範》草案(以下簡稱：《2003聯合國人權責任規範》草案)。此係有鑑於《1982聯合國行爲準則》草案的失敗，工作小組熟知國際社會仍無法對於跨國公司人權責任問題達成高度共識，而得以針對該議題發展成國際條約；但同時工作小組亦非欲僅制訂一份留待跨國公司自願性遵守的政策宣示，因此希望設立特定國際監督機制，並明訂跨國公司定期接受聯合國及相關國際與內國機制審查的義務。<sup>172</sup>於該份草案當中要求跨國公司於「活動及影響範圍」（sphere of activity and influence）內，應促進、確保及尊重國際法上所保障的人權，而核心勞動基準亦當然納入相關落實機制當中。<sup>173</sup>

於2000至2003年間，該工作小組多次召開聽證會議及多方會議，共有許多商界代表、非政府組織代表、專家學者及相關利益團體參與其中；<sup>174</sup>最後該小組

<sup>170</sup> 該委員會係由經社理事會所創設，以作爲該理事會於推動人權事務上之智庫機構，主要共由各國提名之26名專家學者組成。David Kinley & Rachel Chambers, *The UN Human Rights Norms for Corporations: The Private Implications of Public International Law*, 6 HUM. RTS. L. REV. 447, 456 (2006).

<sup>171</sup> Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, *The Relationship Between the Enjoyment of Economic, Social and Cultural Rights and the Right to Development, and the Working Methods and Activities of Transnational Corporations*, U.N. Doc. E/CN.4/SUB.2/RES/1998/8 (Aug. 1998).

<sup>172</sup> David Weissbrodt & Muria Kruger, *Human Rights Responsibilities of Business as Non-State Actors*, in NON-STATE ACTORS AND HUMAN RIGHTS 315, 324 (Philip Alston eds. 2005); see, *The Norms*, supra note 30, at ¶ 16.

<sup>173</sup> *The Norms*, supra note 30, at ¶¶ 1 & 5-9.

<sup>174</sup> Kinley & Chambers, supra note 170, at 457.

於2003年向促進與維護人權小組委員會提出一份建議草案，<sup>175</sup>由該促進與維護人權小組委員會無異議通過後並送交其上級機構<sup>176</sup>—聯合國人權委員會 (Commission on Human Rights)。

相較於由專家組成的小組委員會而言，由各國政府代表組成的聯合國人權委員會對於此份文件的態度則顯得相當保守。首先，人權委員會認為此份草案所建議的落實方式仍需再進一步研議，因此認為草案仍處於草擬之階段，本身尚無任何法效性，要求促進與維護人權小組委員會不得基於此份草案進行任何監督 (monitoring) 之活動。但仍認為跨國公司侵害人權議題之重要性不容忽視，因此建議經社理事會請人權事務高級專員辦事處撰寫一份報告，廣收各方意見，說明跨國公司和其他企業在人權方面責任的現有標準的範圍及法律地位，<sup>177</sup>因此此份草案受到人權委員會的阻擋下，轉由聯合國其他研究機制繼續研議。

根據此份決議，人權事務高級專員進行了一連串的研究與調查後，於2005年2月提出「聯合國人權事務高級專員關於跨國公司和有關工商企業在人權方面的責任的報告」。報告中建議人權委員會應繼續將跨國公司對人權影響的問題納入其議程之中，繼續討論後續相應之對策；並且認為國際社會有愈加期望聯合國能夠對跨國公司人權責任標準有所表述之趨勢；同時，許多相關的問題仍須進一步的研究跟說明，例如：跨國公司的人權責任若及於其「影響範圍」，那麼此一範圍的概念為何？另外人權事務高級專員亦認為，該準則草案對於進一步闡述企

---

<sup>175</sup> *The Norms*, *supra* note 30.

<sup>176</sup> Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/RES/2003/16 (Oct. 20, 2003).

<sup>177</sup> Commission on Human Rights [CHR], Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/DEC/2004/116 (Apr. 20, 2004).

業應負起的人權責任具有實質意義，並建議人權委員會於企業與人權現有的倡議 (initiative) 和標準中保留該草案，以供進一步的研議。<sup>178</sup>

人權委員會於同年4月採納此份建議後，提出相對應之對策。決議要求聯合國秘書長針對人權與跨國公司之議題指派一位「秘書長特別專員」<sup>179</sup>，職務內容除了說明該議題中現有標準的範圍、法律地位及相關概念問題外，更包含了闡述國家如何有效規範及裁判跨國公司及其他企業的人權問題、彙編國家及跨國公司對於落實勞動人權的良好作為 (good practice) 的綱要，以及發展確保衡量跨國公司為對人權影響的資料與方法。並且特別要求該特別專員參考前開人權事務高級專員之意見，以及該份報告中各方利益團體所提出的現行標準及相關資料，均應繼續納入研究之範圍。<sup>180</sup>該次決議賦予該特別專員兩年的初步任期 (initial period)，而聯合國人權理事會 (Human Rights Council) 則特別在2008年6月更新其任期並延長為三年 (2008-2011)。<sup>181</sup>至今該特別專員仍致力於形塑跨國公司之國際人權責任標準，並尋求可行之相關落實機制，<sup>182</sup>但草案仍未有進一步的推動。

### 第三款 《聯合國全球盟約》

<sup>178</sup> Commission on Human Rights [CHR], Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with Regard to Human Rights, ¶ 52, U.N. Doc. E/CN.4/2005/91 (Feb. 15, 2005).

<sup>179</sup> Special Representative of the Secretary-General on human rights and transnational corporations and other business enterprises.

<sup>180</sup> Commission on Human Rights [CHR], Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, ¶ 1-2, U.N. Doc. E/CN.4/RES/2005/69 (Apr. 20, 2005). 美國和澳洲在企業團體的遊說下均對此次決議投下反對票，而南非投下反對票的原因則是認為該份決議所採取之態度過於軟弱。See, Kinley & Chambers, *supra* note 170, 457-458, 459 n.51.

<sup>181</sup> Human Rights Council, Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, A/HRC/RES/8/7 (Jun. 18, 2008). 聯合國人權理事會 (UN Human Rights Council) 於2006年成立後，依據聯合國大會第60/251號決議，除了該理事會創建後新賦予之職務外，並承接過去人權委員會之任務。UN G.A. Res., Human Rights Council, U.N. Doc. A/RES/60/251, ¶ 1 & 5 (Apr. 3, 2006).

<sup>182</sup> The Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, *Preliminary Work Plan Mandate of the Special Representative on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises* (Oct. 10, 2008), available at: <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-preliminary-work-plan-2008-2011.pdf>.

雖然《聯合國人權責任規範》草案目前尚未生效，但目前聯合國面對跨國公司侵害勞動人權問題的方式，主要透過《聯合國全球盟約》(Global Compact) 處理之。《全球盟約》與《聯合國人權責任規範》幾乎是同時出現在聯合國體系當中，在1999年，當時的聯合國秘書長安南 (Kofi Annan) 參與於瑞士舉行的世界經濟論壇時，向眾多與會的大企業家們倡議共同發起一套普世原則的《全球盟約》，以凝聚各大跨國企業共同來遵守國際人權、勞動標準以及環境標準。<sup>183</sup>在各方的支持下，聯合國在2000年7月正式發佈《聯合國全球盟約》，當中包含了十項原則，涵蓋人權、勞動基準、環境及反貪腐四項主題，在僅僅十項原則當中就有四項原則即宣示了四項勞動核心基準，足見聯合國落實核心勞動基準仍是企圖以引導跨國企業商業行為，導向更良好的人權標準為主。<sup>184</sup>其要求企業於「影響所及範圍內」支持並制訂相關對策促進前四項主要目標，確保企業支持與尊重國際人權且不參與任何違犯人權之情勢，並對四項核心勞動基準有所貢獻。<sup>185</sup>

《全球盟約》本身非屬規範性之國際條約，僅供跨國公司自願性參與，透過自願性地揭露公司營運資訊讓企業直接對公眾負責 (public accountability)，以達到促進盟約所揭示的各項原則。<sup>186</sup>同時，此盟約本身僅包含了十項簡短的基本原則，並未針對跨國公司之具體行為提出相關建議的文件；有鑑於全球各跨國公司對於合乎各項基本原則的商業行為，存有相當程度的認知落差，因而影響自身營運策略的管理，<sup>187</sup>因此希望透過全球跨國公司的參與，於具體商業實踐當中一

<sup>183</sup> Press Release, Secretary General, Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in Address to World Economic Forum in Davos, SG/SM/6881 (1 Feb. 1999).

<sup>184</sup> U.N. Global Compact Office, U.N. Global Compact (2000), available at: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> (last visited June 5, 2009) [hereinafter *U.N. Global Compact*].

<sup>185</sup> *Ibid.*

<sup>186</sup> U.N. GLOBAL COMPACT OFFICE, UNITED NATION GLOBAL COMPACT: CORPORATE CITIZENSHIP IN THE WORLD ECONOMY 2 (2008), available at: [http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/GC\\_brochure\\_FINAL.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/GC_brochure_FINAL.pdf) (last visited June 5, 2009) [hereinafter *UNGC Corporate Citizenship*].

<sup>187</sup> U.N. Global Compact Office, HOW THE GLOBAL COMPACT WORKS: MISSION, ACTORS AND ENGAGEMENT MECHANISMS 5 (2003). 該文件已於網站上逸失，故轉引自Evaristus Oshionebo,



同形塑服膺各項原則的優良行爲。爲了達成此一目標，該盟約要求跨國公司將十項原則納入其經營管理策略之中，並且在公司的年度報表中說明其支持《全球盟約》的作法；並且依據「進展情形報告」政策 (Communication on Progress)，參加盟約者每年都應提出相關的進度報告。同時透過全球性、區域性及地方性的研討會議，結合跨國公司與相關的利害關係人，提供落實原則的政策溝通討論平台，並使跨國公司得以學習在不同的地緣脈絡下合乎盟約的商業營運策略。最後，該盟約要求參與盟約的公司須積極地向其產業同僚、商業伙伴（包括供應商及客戶）推廣該盟約及合乎基本原則的商業策略。<sup>188</sup>對於加入盟約的跨國公司，得於獲得「聯合國全球盟約辦公室」（U.N. Global Compact Office）的允許下使用其所發佈全球盟約標章，在該公司的網頁、對外的報告文件、甚至是產品之上。

另外爲了避免跨國公司透過加入《全球盟約》，以粉飾其自身不良的人權記錄，或僅是將其作爲商業公關手段卻不落實之，故此盟約採取了「誠信政策」(integrity measures) 以維護全球盟約的可信度。<sup>189</sup>針對未能合乎「進展情形報告」政策者，於連續兩年未提出報告其將被列爲「不活躍」(inactive) 名單之中，直到其提出報告爲止，始自該黑名單中除名。<sup>190</sup>另外，該誠信政策亦建構出一套申訴機制，歡迎各方對於跨國公司有計畫性的或嚴重違犯盟約原則者提出申訴。「聯合國全球盟約辦公室」於收受申訴後，將根據初步證據判斷後，若認爲該申訴並非屬於證據不足的情形者，其申訴將轉給該公司並要求其直接向申訴者提出書面說明，並且寄送副本與該辦公室存查；同時亦要求該公司隨時向該辦公室通報處理情形以及所採取的因應措施，並在必要時該辦公室亦協助系爭公司解決之。若

---

*The U.N. Global Compact and Accountability of Transnational Corporations: Separating Myth from Realities*, 19 FLA. J. INT'L L. 1, FN95 (2007).

<sup>188</sup> UNGC Corporate Citizenship, *supra* note 186, at 4-5.

<sup>189</sup> U.N. Global Compact Office, *Integrity Measures*, available at: [www.UNGlobalCompact.org](http://www.UNGlobalCompact.org), then follow 'About Us' hyperlink, then follow 'Integrity Measures' hyperlink (last visited June 5, 2009) [hereinafter *Integrity Measures*].

<sup>190</sup> *Id.*, at Art. 3

系爭公司於第一次收受申訴通知的三個月內，仍未針對申訴情勢與申訴人展開溝通程序的話，該公司將被直接列入不活躍名單之中，直至其開啓溝通程序為止；並且若該公司違犯盟約原則的情勢繼續存在，而將導致損害盟約的誠信時，將被直接列入除名名單之中。<sup>191</sup>

《全球盟約》透過前述各種機制，最主要促使揭示之各原則成爲全球商業活動所接受的主流原則，<sup>192</sup>進一步希望能夠對於跨國公司的商業行爲，形塑出新型態的治理方式。透過對話、資訊揭露、提供使用標章以及影響商譽的方法，希望透過跨國公司與市民社會的互動，能夠在全球市場當中編織出一套價值網絡。在對話及資訊揭露的過程中，期望能夠讓各跨國公司彼此之間瞭解彼此如何推行盟約的方式，進而使得跨國公司之間得以彼此學習；亦能夠使得市民社會能夠在不同層級的溝通平台上，獲得相關資訊並與跨國公司溝通或挑戰其行爲。其以透過跨國公司彼此的良性競爭與市民社會的壓力，最終能夠產生良行驅逐劣行的效果，進而促進跨國公司遵守各項盟約原則。綜上所述，此一自願性遵守的盟約，主要是透過市場上的壓力及誘因（包含了跨國公司間商譽的競爭、市民社會的抵制壓力及標章的使用）來促使跨國公司加入遵守此一盟約之行列，並且透過後續的商譽壓力促其履行之。

然而此盟約僅有抽象原則而無明確之內涵，以及對於跨國公司侵害人權問題的假設，使得所能發揮之效果亦受到限制。首先，盟約本身並不包含明確的落實義務，僅呼籲各跨國公司將各大原則作爲努力的「商業政策方向」；而對於定期揭露的要求，也僅要求到跨國公司「必須要揭露」，但並未要求「要揭露什麼具體內容」，因此對於跨國公司而言，大可在有利的揭露項目上面大做文章，而在不利的項目上含糊帶過。因此除非有人申訴跨國公司嚴重違反人權的行爲，而

---

<sup>191</sup> *Id.*, at Art. 4

<sup>192</sup> U.N. Global Compact Office, *Overview of the UN Global Compact*, available at: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/> (last visited June 5, 2009).



使其受到除名的處置外，跨國公司仍可打著支持全球盟約的名目，粉飾真正侵害人權之處。

再者，該盟約基本上假設跨國公司之所以無法遵守各項原則，是因為各跨國公司對於合乎各項原則的商業活動存有相當程度的落差，但此點並非問題真正的核心所在。問題的癥結點在於，跨國公司經常是選擇性的決定其商業活動是否合乎國際人權標準，而這經常取決於跨國公司的商業活動地點。同一家跨國公司在先進國家當中的生產活動，大多會合乎國際人權標準，而在開發中國家就經常不是這麼一回事。另外盟約亦未注意到各個產業別之間所面臨的競爭壓力是不同的，將所有類別的跨國公司放在同一個脈絡上去溝通，不同的產業別之間是否能夠因為A產業的行為標準已經提高，進而對B產業產生壓力則是另外一個重要的問題。《全球盟約》對於跨國公司因產業別以及地緣差異所產生的差異性，使其所能真正對產業所發揮的壓力仍有一定的限制。

#### 第四節 世界銀行集團

世界銀行集團其中一向主要業務在於提供開發中國家於經濟社會政策所需經費之貸款，<sup>193</sup>隨著世界銀行對於經濟發展社會面向的重視，對於全球貿易自由化與國際人權間之互動問題，與WTO比較起來，自然採取較為積極之態度。另外世界銀行集團中的「國際金融公司」(International Finance Corporation)，係專門提供貸款給民間單位的國際金融機構。<sup>194</sup>跨國公司之資金來源大多仰賴國際金

<sup>193</sup> 世界銀行集團 (World Bank Group) 係由五個機構組成的國際性組織，其包括國際復興開發銀行 (International Bank of Reconstruction and Development)、國際開發協會 (International Development Association)、國際金融公司 (International Finance Corporation)、多邊投資保證機構 (Multilateral Investment Guarantee Agency) 和國際投資爭端解決中心 (International Center for Settlement of Investment Disputes)。主要提供貸款給開發中國家的單位是國際復興開發銀行，一般俗稱的世界銀行即是指此一單位，若無特別標明，本論文中出現的世界銀行均指國際復興開發銀行。參見：世界銀行網站。<http://web.worldbank.org>, then follow 'About' hyperlink, then follow 'Organization' hyperlink.

<sup>194</sup> International Financial Corporation, *What We Do*, available at: <http://www.ifc.org/ifcext/about.nsf/Content/WhatWeDo> (last visited June 5, 2009).

融體系的支持，國際金融公司於2002年草擬的《赤道原則》(Equator Principles)，以作為國際大型銀行提供跨國融資時，應注意對於社會層面的影響；因而透過銀行體系對於跨國公司之融資壓力，國際金融公司因而能對勞動人權侵害問題發揮一定之影響力。

隨著世界銀行對於經濟發展社會面向的重視，作為提供優惠貸款資助開發中國家之國際金融機構，迄今已將其所投資之開發案所可能產生的環境及社會影響，納入其融資評估及營運政策當中。在世界銀行所發佈的《環境與社會安全保障政策》(Environmental and Social Safeguard Policies—Policy Objectives and Operational Principles) 當中，要求欲申請融資之會員國須達成相關政策。<sup>195</sup>其評估範圍包括了環保、非自願性移民及原住民保護，但很可惜核心勞動基準並未被納入此一標準評估程序當中。<sup>196</sup>不過世界銀行已經常在提供援助貸款時，加入要求貸款國處理國內童工問題政策的條件限制。然而世界銀行並未參考ILO所提出的核心勞動基準，而是將童工問題之基準留待貸款國自行決定，故是否真能落實消除童工政策則容有疑慮。<sup>197</sup>

然而世界銀行集團並非毫無留意到國際核心勞動基準的出現，該集團中之國際金融公司已特別針對跨國公司與核心勞動基準之議題採取相對應的措施。該組織於2002年在倫敦一場與世界上主要銀行團的會議上，草擬國際上著名的《赤道原則》，強調銀行界在將來投資及評估專案融資 (project finance) 時，<sup>198</sup>將特

<sup>195</sup> World Bank, *Environmental and Social Safeguard Policies—Policy Objectives and Operational Principles*, OP 4.00-Table A1 (2005).

<sup>196</sup> World Bank, *Piloting the Use of Borrower Systems to Address Environmental and Social Safeguard Issues in Bank-Supported Projects*, OP 4.00 (2005).

<sup>197</sup> Erika de Wet, *Governance Through Promotion and Persuasion: The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 9 GERMAN L.J. 1429, 1442 (2008).

<sup>198</sup> Project Finance一詞有計畫性融資、項目融資或專案融資等多種翻譯。專案融資是指金融機構以明確、特定的投資或開發計畫為融資對象，並且以該計畫如期完成後的營運所生的收益，作為還款來源的融資方式。鄭欽哲(2008)，〈赤道原則採行之國際法意涵—邁向永續金融？〉，《中華國際法與超國界法評論》，第4卷第1期，頁204，註10。

別納入該投資計畫對於環境及社會層面的影響，<sup>199</sup>並於2003年6月由十餘家國際性銀行自願發起該項專案性融資準則，截至目前為止該原則已被67個國際性銀行所採納，<sup>200</sup>而各銀行之影響層面已達到95%的全球性投資計畫。<sup>201</sup>依據該原則，凡是超過1,000萬美金之融資案，必須依照國際金融公司之篩選準則評估其潛在的社會和環境衝擊；在社會評估項目當中，該原則明確指出勞工問題－特別是四項核心勞動基準－均為評估項目之一部。<sup>202</sup>顯見國際金融公司正努力與赤道原則的銀行團合作，以確保國際上的大型融資計畫將不會挹注於侵害核心勞動基準的跨國公司之上。<sup>203</sup>

在2006年最新修正後的版本當中，《赤道原則》包含了申訴、獨立評估與諮詢的機制，以強化各方利害關係人參與程度。該原則要求各採納《赤道原則》的銀行必須評估投資開發案所帶來的環境、社會風險，並且將評估結果區分成A、B、C三類<sup>204</sup>A類別是指高度風險類型之投資開發案，而其將可能對於社會或環境造成嚴重的負面影響，其屬於多樣複雜、不可逆的或前所未有的衝擊；B類別屬於中度風險類型者，即該投資開發案所帶來的負面影響多半集中在特定區域內，且大部分屬於透過一定的緩解程序將可處理該等影響者；最後C類別則是屬於影響輕微或無負面影響者。<sup>205</sup>而凡是被評定為A和B類別的投資開發案，借款

---

<sup>199</sup> 鄭欽哲，同前註，頁213。

<sup>200</sup> The Equator Principles, <http://www.equator-principles.com/>, then follow 'Become an Adopting Institution' hyperlink (last visited June 5, 2009).

<sup>201</sup> The Equator Principles, *The Banco de la Republica Oriental del Uruguay (Banco Republica) Adheres to the Equator Principles* (2008), <http://www.equator-principles.com/> (last visited June 5, 2009).

<sup>202</sup> 2006赤道原則，中文版本：赤道原則網站。<http://www.equator-principles.com/translations.shtml>, then follow 'Chinese' hyperlink (last visited June 5, 2009).

<sup>203</sup> 赤道原則，同前註，前言。揭示各參與《赤道原則》之銀行團不會提供資金給予不願意或不能遵守赤道原則相關要求的跨國公司。

<sup>204</sup> 赤道原則，同前註，第1條。

<sup>205</sup> 赤道原則，同前註，附件一。

方必須依照國際金融公司所提出的績效準則 (IFC Performance Standards)，<sup>206</sup>進行社會及環境風險評估後，提出相因應的管理措施；並且針對該開發案所處地不同，區分高收入國家與非高收入國家，以適用不同的評定標準及要求。<sup>207</sup>

在國際金融公司所提出的績效準則當中，對於核心勞動基準的評估內容，除了一般性地要求借款方不得使用強迫勞動力及童工外，當中特別提及關於工會組織與反職場歧視問題；如果地主國政府對於工會組織存有實質的法令限制時，跨國公司應該另外尋求可行的替代性方案，使勞工得以表達自身的訴求及保護自身權益；而當地主國法令未對反歧視問題有所規定時，跨國公司仍應符合反歧視的國際要求。<sup>208</sup>因此該份準則所採用的評估標準，並非屈就各國不同的勞動規範，而是以國際核心勞動基準作為基本的評估標準。

另外如果中、高度風險的投資開發案位於非高收入的國家的話，《赤道原則》要求借款方必須提出一套具體的行動計畫和管理方案 (action plan and management system)，並且必須徵詢投資當地政府及受影響社區的意見，以及在公司管理系統當中設立一套申訴機制，以擴大且確保各方利害關係人的參與可能性。<sup>209</sup>最後為了確保該等評估及參與程序的可信度，《赤道原則》亦要求中度風險以上的計畫案必須經過獨立專家的審查，以確保借款方所提出的具體管理方案合乎前開績效標準之要求；<sup>210</sup>並於貸款期限內採納此原則的貸款銀行或借款方

<sup>206</sup> 赤道原則，同前註，第3條之要求；IFC, *International Finance Corporation's Performance Standards on Social & Environmental Sustainability* (2006), available at: [http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol\\_PerformanceStandards2006\\_full/\\$FILE/IFC+Performance+Standards.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_full/$FILE/IFC+Performance+Standards.pdf) (last visited June, 2009) [hereinafter *IFC Performance Standard*].

<sup>207</sup> 赤道原則，前揭註202，第2條、第3條。

<sup>208</sup> *IFC Performance Standards*, *supra* note 206, at 11-12.

<sup>209</sup> 赤道原則，前揭註202，第5條、第6條。

<sup>210</sup> 赤道原則，同前註，第8條。

應聘請獨立公正的專家學者進行監控；<sup>211</sup>並且各銀行應依據其執行此原則之情形、進度和績效對社會大眾提出年度報告。<sup>212</sup>

雖然《赤道原則》建構了前述各項措施，以確保將投資計畫案對於社會及環境的衝擊層面減到最小，但是基於其仍屬於各銀行自願遵守的準則，且原則中特別聲明對於各參與之金融機構不會產生任何法律拘束，基於此一自願遵守的性質，《赤道原則》的落實機能自然有其限制。首先，雖然原則要求各銀行須定期提出落實報告，但是在欠缺相關的監控機制下，無法確保各銀行充分揭露相關資訊；次者，違反《赤道原則》的銀行並不會招致任何法律責任之問題；甚且該原則僅適用在金額超過一千萬美金的專案融資，凡是金額低於此一門檻或者非屬專案融資的其他金融行為，並不適用之。<sup>213</sup>

另外雖然存有獨立專家審查等相關程序，最終各銀行是否提供專案融資仍取決於各銀行之裁量判斷，因此對於特定開發案是否合乎《赤道原則》的要求，許多民間非政府組織的判斷經常與銀行相左，而對於該原則所揭示的標準於個案適用上產生爭議。<sup>214</sup>巴庫－提比裏西－賽和跨國輸油管計畫 (Baku-Tbilisi-Ceyhan Pipeline project) 和庫頁島油氣開發案 (Skahlin Oil and Gas project) 即是兩個著名的實例，在此二案例當中許多非政府組織強烈批評此二專案融資計畫均違反《赤道原則》所揭示的相關標準，然而聯貸銀行方最終仍堅持提供融資。<sup>215</sup>而從此二案例可以看到《赤道原則》在自願遵守性質下，所面臨的落實困境。

---

<sup>211</sup> 赤道原則，同前註，第9條。

<sup>212</sup> 赤道原則，同前註，第10條。

<sup>213</sup> 鄭欽哲，前揭註198，頁219-220。

<sup>214</sup> Andrew Hardenbrook, *The Equator Principles: The Private Financial Sector's Attempt at Environmental Responsibility*, 40 VAND. J. TRANSNAT'L L. 197, 209-10 (2007).

<sup>215</sup> 此二案例的中文摘要說明，參見：鄭欽哲，前揭註198，頁220-21。巴庫油管案件進一步的說明可參見：Terra Eve Lawson-Remer, *A Role for the International Finance Corporation in Integrating Environmental and Human Rights Standards into Core Project Covenants: Case Study*

最後，雖然《赤道原則》對於國際性銀行在專案融資上是否能夠充分產生落實國際人權及環境標準上仍存有相當的疑義，但是其已揭示了國際金融體系對於保護國際人權的可能性，及喚醒金融體系對於相關人權及環境責任的重視。可以想見的是，如果國際金融體系能夠有效地評估且監控向其借款的跨國公司的人權標準的話，必然能夠直接影響跨國公司與勞動人權相關的行為；而國際金融公司透過與各大銀行共同形塑的《赤道原則》，確實為國際金融體系帶入了捍衛人權可能性的曙光，若能繼續透過強化國際金融體系對於借款方人權議題的重視，結合投資者對於跨國公司的壓力，其在處理管制跨國公司侵害勞動人權問題上，應可進一步站在《赤道原則》的基礎上，扮演更為堅實的人權捍衛者的角色。

## 第五節 現行國際組織回應之綜合分析

綜上所述，國際組織重視跨國公司侵害勞動人權問題最早可追溯到1970年代，然而自1980年代後期開始，各方國際組織對於此一議題的重視，日益增加。隨著1998年ILO核心勞動基準的提出，各方對於此一議題之討論、回應更是進入新的階段；不論是WTO的新加坡宣言、《OECD綱領》及《ILO三邊宣言》因應核心勞動基準所作的修正以及《赤道原則》與《2003聯合國人權責任規範》草案的提出，在在顯示出了此一議題的討論已進入了新的階段。各方國際組織均希望對於此一議題能夠有所貢獻，然而各種組織不同的處理方式，亦反映出其組織之特性以及其背後所反應的利益糾葛，始終影響著各組織的成敗，以致於至今國際組織仍無法提出一套完整且有效的落實機制，顯見此一議題經過數十餘年的發展，國際組織的關切越來越深，但仍未臻成熟。

### 第一款 現行國際組織之貢獻

---

*of the Baku-Tbilisi-Ceyhan Oil Pipeline Project, in TRANSNATIONAL CORPORATIONS AND HUMAN RIGHTS: STUDIES IN INTERNATIONAL LAW 393 (Olivier De Schutter eds. 2006). 庫頁島油氣案說明可參見：Andrew Hardenbrook, supra note 214, at 215-17 (2007).*

WTO雖然並未直接處理跨國公司侵害勞動人權之問題，但是其推動國際貿易自由化以提升各地人民生活水準的提升，促進各開發中國家的財富發達、提供更多的就業機會確實能夠有助於各地人民享受國際人權所保障的價值。例如：財富的增加將能有助於充實一國教育之資源，並且提供孩童良好教育已獲得良好更好之工作機會，能使其下一代之孩子不需繼續從事童工勞動之情形；又或者隨著財富的增加亦能夠改善工作環境，能夠有助於使得孩童免於傷害其身體及心靈的惡劣情形，進一步發揮剷除最惡劣形式童工之效果。

而聯合國、OECD及ILO則致力於釐清跨國公司所應遵守的國際核心勞動人權內涵，為跨國公司在商業運作上提供了所需注意的行為標準。例如：《三邊宣言》與《OECD綱領》當中，均揭示跨國公司除了不應該介入勞工組織工會與團體協商的活動外，特別強調應積極提供相關資訊以盡可能落實這項權利的實質內容；又或者跨國公司應當遵守各國法令；甚至不應該把撤資當作要脅任何勞動權利落實的可能性。另外《OECD綱領》當中鼓勵跨國公司盡可能與商業上之合作伙伴一同遵守國際勞動人權，以及《聯合國人權責任規範草案》當中亦特別提到跨國公司須對活動及影響範圍之內應促進、確保及尊重核心勞動人權。此亦點出跨國公司所需注意的商業活動範圍不僅僅在自身公司的營業活動之內，亦必須注意到其供應商或承包商亦可能因議價之壓力，因而侵害勞動人權的問題。這些說明確實都提供了跨國公司清楚且應遵守的基本內涵。

在管制方法上，此一設立國際標準之功能，誠屬不可或缺。如同世界銀行貸款給開發中國家的情形中，將相關的落實童工標準內容留給貸款方自行決定，即產生是否真正能夠達到消除童工問題之效果的疑慮。<sup>216</sup>ILO及OECD所設下闡述跨國公司人權責任的相關程序，以及OECD國家聯絡點對於《OECD綱領》的推動，都能夠有助於形塑國際社會對於此一問題的落實的共識。同時當核心勞動

---

<sup>216</sup> Erika de Wet, *supra* note 197, at 1442.



基準之內涵，能針對不同情形能夠有更加具體化的解釋與說明，也將有助於將來能夠提供更加明確之規範基礎。

另外，《2003聯合國人權責任規範》草案所提出的定期監控，要求跨國公司定期回報之方法，也提供了另一個管制手段的可能性。透過此一方式，雖然並非直接對跨國公司侵害人權之行爲予以懲罰，但透過強制資訊揭露之方式，將能夠達成對跨國公司產生商譽上之壓力。而NAALC透過要求會員國確切落實自身勞動法規之方式，也能夠發揮防堵跨國公司及其生產過程中的合作伙伴侵犯勞動人權之效果。《赤道原則》則是透過金融體系的壓力，讓希望獲得國際大型銀行融資的跨國公司能夠盡力遵守核心勞動基準，否則將無法獲得投資者的支持，而面臨融資上的困難。現今國際上各方組織的回應均致力於提供可能的管制型態，因而爲此一議題將來的發展提供了一定的發展基礎。

## 第二款 影響國際組織回應成敗之因

雖然各方國際組織均致力於處理跨國公司侵害核心勞動人權之問題，然而各組織回應的態樣背後者影響其成敗的原因。從聯合國嘗試在草擬兩份規範跨國公司行爲之國際文件的過程中，我們可以發現目前的國際共識尚無法達到可以透過制訂公約之方式，直接對跨國公司課以違反國際勞動人權之責任。但是國際社會對於針對跨國公司行爲提出自願性遵守的行爲準則，亦無反對之處；而《赤道原則》對銀行融資體系提出得自由加入的評估程序，亦未遭受過於強烈的反彈。但是當「聯合國促進與維護人權小組委員」會嘗試創造一份，以程序性監督之方式來管制跨國公司時，人權委員會卻無法立即爲該份文件背書，並且要求人權小組委員會不得執行之。因此，管制跨國公司侵害勞動人權的效力程度問題，取決於各國際組織當中各個不同行動者的態度。而影響國際組織規制跨國公司與勞動人權互動議題的態度，主要可以從以下兩點分析之。



首先對於已開發國家而言，在70年代以前從草擬《1982聯合國行為準則》草案時的態度，可見其主要動機在於希望透過承認對跨國公司的管制時，同時亦可要求開發中國家對於跨國公司應有的保護或優惠；而在90年代至今，自其多次於WTO中倡議能夠納入勞動人權標準，似乎是支持全球貿易自由化應同時保障勞動弱勢者的權利，但此一倡議始終難脫遂行捍衛自身傳統產業之變相保護主義色彩。因此已開發國家希望透過WTO，對勞動人權問題賦予更強大的管制力，則甚難獲得國際社會各方的支持。因而若現今於其他國際場域提出相同強度的管制方法時，亦難脫相同的批評；但是另外一方面有趣的是，從美國與澳洲反對《2003聯合國人權責任規範》一事，則可以看到部分已開發國家，同樣也面對跨國公司及商業團體的壓力下的矛盾處境。

f另一方面，正因為開發中國家對於保護主義的疑慮，以及對於國內低技術產業的保護（亦即保護自身之比較利益），因而自80年代以來即對此一管制問題採取較為反對或懷疑之態度；而此一態度更是與其在70年代以前，希望透過管制跨國公司以根除前殖民勢力的經濟影響力，大相逕庭。80年代的財政赤字問題後，開發中國家對於跨國公司資金的依賴，因而需與其維持一定之良性合作伙伴關係。在此背景之下，開發中國家自然不願意針對跨國公司的勞動情形介入太多，以維持自身在國際市場競爭之下的比較利益。但是跨國公司對於其社會之侵害情形仍然存在，加上開發中國家本身較無力管理跨國公司行為的情形下，對於採取較為軟性的自願性遵守準則及或者透過定期監控跨國公司的手段，較無強烈反對的原因。

### **第三款 國際組織仍缺乏有效落實機制**

WTO與其他的經貿組織不斷努力的想要打破全球貿易藩籬，希望促進全球更進一步的經貿合作；但是卻始終不願意直接回應跨國公侵害核心勞動基準的問題。如WTO一向宣稱支持核心勞動基準的發展，但是對於如何落實此一議題卻

是完全卸責給ILO及其他國際人權機構。當WTO在各次的部長會議宣言裡面確認開發中國家的比較利益，不應該被質疑時，根本就是肯定了開發中國家得以繼續保持其違反國際核心勞動基準的勞動環境，且對開發中國家落實法令不力的情形背書；甚至跨國公司在共謀和地主國侵害當地人民核心勞動權利下所製造出來的商品，亦受到此一比較利益的「保障」。而APEC僅是呼籲跨國公司盡力負起其公司社會責任，亦無任何其他相關的措施的情形下，更是完全漠視此一問題的嚴重性。NAALC雖然要求美、加、墨三國必須積極落實自身的勞動法規，但是其實際運作情形也無法真正督促開發中國家落實國內的勞動法規，以處理跨國公司侵害勞動人權的問題。

在現行的主要國際組織當中，仍未存有能夠直接拘束跨國公司負起侵害核心勞動基準之國際公約或規範。《ILO三邊宣言》與《OECD綱領》雖然致力於闡述跨國公司所應遵守的核心勞動基準的內涵，確實提供了跨國公司清楚且應遵守的基本底限，而能夠產生一定的勸導及呼籲的效果；但是在欠缺真正落實的機制底下，這些政策性的呼籲是無法真正保障在跨國公司影響範圍內的勞工權益。

聯合國過去數十餘年的努力，從70年代第一次嘗試草擬《1982聯合國行為準則》草案，希望能夠訂定直接拘束跨國公司的國際公約，但是隨著草案的失敗，我們亦無法得知究竟拘束跨國公司的國際公約能夠有何種「直接拘束」的可能性。所幸聯合國並未放棄繼續提出，得以規範及監督跨國公司行為的想法。惟促進與維護人權小組委員會通過的《2003聯合國人權責任規範》草案當中，目前草案仍在聯合國研議當中，未來該草案的走向仍須特別觀察之。

因此即便許多重要國際組織已開始嘗試用各種方法來處理跨國公司侵害核心勞動人權的問題，然而遺憾的是從目前各方處理這個問題的態度跟方法來看，國際官方社會中並沒有存在任何可以直接且有效處理跨國公司侵害核心勞動權

利的問題。因而落實核心勞動權利於跨國公司的問題，不能單靠這些國際組織的努力。



## 第四章 管制跨國公司侵害勞動人權之主要手段

如何有效防免跨國公司侵害勞動人權的問題，在現今已成為國際社會討論落實國際勞動人權保障的重要面向之一。透過上一章的分析，我們可以發現許多國際組織都透過不同的角度來達到落實保障人權的目標，但是很可惜的是對於作為全球自由貿易最主要推手的WTO而言，防免跨國公司侵害勞動人權以確保國際人權的落實，仍然不是主要的政策目標。另外已正面回應此一問題的各國際組織，在過去數十餘年來不斷透過不同的方式希望可以確保勞動人權不受跨國公司之侵害，但不幸的是至今此一問題依舊處於初階之階段，而欠缺一套能夠有效且普遍適用於所有跨國公司的管制模式。因此，本論文立於現行國際組織所提出的解決機制上，嘗試分析各種不同的管制可能性，並且認為各管制手段之間各有優劣之處，單靠其一無法確實落實人權保障，進而希望於下一章中提出綜合之管制網絡，提供此議題將來發展之管制圖像。

在各個主要的管制手段當中，本論文依照各管制手段於近年來被用來處理此一議題的出現時序分別介紹之。本論文首先探討管制貿易制裁 (trade sanction) 此一傳統的制裁手段。貿易制裁在戰後即經常被用來當作譴責違反國際人權行為之機制；而前述是否應將社會條款納入GATT/WTO的討論當中，反映出貿易制裁作為處理勞動人權侵害的可能性。而ILO、OECD對於此一問題，自1970年代開始即主要是透過鼓勵企業自願性遵守國際人權標準；而這是透過訴諸跨國公司之「公司社會責任」，鼓勵跨國公司自發性地採納該等國際標準作為其商業營運上之行為準則 (codes of conduct) 。

另外，美國於1789年所制訂的「外國人侵權行為損害賠償法」(Alien Torts Claim Act，以下簡稱ATCA)，<sup>217</sup>允許受到違反習慣國際法與強行國際法 (law of

<sup>217</sup> 或稱Alien Torts Statute, 28 U.S.C. §1350 (1988)。

nation)<sup>218</sup> 行爲侵害之人，得以請求損害賠償之可能性；該法在過去兩百年間並未受到重視，直到1980年之Filártiga v. Peña-Irala一案，原告依據該法主張其國際人權受到侵害，並且成功獲得賠償，<sup>219</sup>因而開啓了透過民事責任體系，保障國際人權之可能性。而在之後近30年的發展以降，已開啓了受跨國公司侵害國際勞動人權者，請求救濟的管道；故能成爲另一管制跨國公司行爲的手段。

最後，強制跨國公司揭露其營運過程中之人權情況，得以作爲另一種可能的管制方式。此一方式在傳統金融監理體系、消費者保護法規當中相當常見，主要用於保護投資者與消費者，因與公司立於資訊不對稱 (information asymmetric) 地位時所產生之問題；而此一管制手段亦被用於環保議題之上，其功效主要希望透過揭露公司活動資訊，以影響公司之營運行爲。此一傳統之管制方式，至今在國際上尚未出現被用於處理跨國公司侵害勞動人權問題之上。《2003聯合國人權責任規範》草案當中顯示此一機制作爲監控跨國公司行爲之可能性，只可惜草案尚未通過而無法落實，因此透過此一手段管制跨國公司之行爲的可能行，亦深值探究。

## 第一節 貿易制裁/貿易優惠措施

### 第一款 概說

貿易制裁（或稱經濟制裁 (economic sanction)）是指制裁方爲了達成一定的外交目的，威脅或實際上退出與受制裁者之間的正常貿易關係或金融關係。<sup>220</sup>而在本論文的脈絡上，此一外交目的即特別指透過此一方式來落實國際勞動人權者。至於透過貿易優惠措施以達到落實勞動人權的方式，則是指一方提供他方貿

<sup>218</sup> Sosa v. Alvarez-Machain, 542 U.S. 692, 725 (2004).

<sup>219</sup> 630 F.2d 876 (2d Cir. 1980).

<sup>220</sup> Thihan Myo Nyun, *Feeling Good or Doing Good: Inefficacy of the U.S. Unilateral Sanctions against the Military Government of Burma/Myanmar*, 7 WASH. U. GLOBAL STUD. L. REV. 455, 464 (2008).

易上的優惠措施，（例如進口配額或關稅減免），而受惠的一方必須符合或致力達成提供優惠方所要求的勞動標準，始得獲得此一貿易上之優惠，且若一旦事後發現違反一定勞動標準者，將取消之，此一透過貿易優惠措施來落實勞動人權方法，當以歐美等先進國家常用之「一般性優惠制度」（Generalized System of Preferences，以下簡稱: GSP）為適例。<sup>221</sup>給予貿易優惠與施予貿易制裁之間，表面上看似是獎勵與懲罰之間的差異，然而對於需要先進國家給予貿易優惠的國家而言，若失去已獲得之優惠，將仍對其經濟產生實質的傷害，因此等於是「變相的制裁」。

南非種族隔離問題，是聯合國唯一一次透過貿易制裁手段來處理人權侵害議題的案例。1962年聯合國大會宣示南非種族主義政府的種族隔離政策，危害國際和平及安全，因此決議要求各會員國斷絕與該國之外交關係，並抵制一切南非貨品，並要求對南非實施禁運 (embargo) 措施；並且依照聯合國憲章第11條第3款，<sup>222</sup>提請安全理事會採取包含制裁在內的適當措施，以處理此一問題。<sup>223</sup>聯合國安理會基於此一決議之請求，於1963年決議「號召」各國對南非採取武器禁運措施，以制裁並避免進一步加深其侵害人權之行爲；<sup>224</sup>安理會在1977年更進一步基於聯合國憲章第七章的相關規定對南非實施強制性禁運措施，要求各國「應」停止對南非提供武器或相關之物資。<sup>225</sup>直到1994年南非結束種族隔離政策後，始解除之。

<sup>221</sup> See, George Tsogas, *Labour Standards in the Generalized System of Preferences of the European Union and the United States*, 6.3 EUR. J. INDUS. REL (2000), available at: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=931652](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=931652) (last visited June 6, 2009).

<sup>222</sup> 《聯合國憲章》（1945），第11條第3款規定：「大會對於足以危及國際和平與安全之情事，得提請安全理事會助益。」條文中文版，收於：陳隆志主編，前揭註38，頁4-19。

<sup>223</sup> U.N. Assembly, *The Policies of Apartheid of the Government of the Republic of South Africa*, A/Res/1761 (XVII) (6 Nov. 1962).

<sup>224</sup> U.N. Security Council, *Question Relating to the Policies of Apartheid of the Government of the Republic of South Africa*, S/Res/181 (7 Aug. 1963) & S/Res/182 (4 Dec. 1963).

<sup>225</sup> U.N. Security Council, S/Res/418 (4 Nov. 1977).

聯合國安理會對南非實施武器禁運（亦屬於貿易制裁的一種）的根據來自於聯合國憲章第39條與第41條規定。該憲章第39條規定：「安理會應斷定任何和平之威脅、和平之破壞、或侵略行為之是否存在，並應做成建議或決定依第41條及第42條規定之辦法，以維持或恢復國際和平及安全。」第41條則規定：「安全理事會得決定所應採取武力以外之辦法，以實施其決議，並得促請聯合國會員國執行此項辦法。此項辦法得包括經濟關係…之局部或全部停止，以及外交關係之斷絕。」<sup>226</sup>因此，若是世界上發生了危害和平之情事時，聯合國憲章授權安理會得採取貿易制裁之方式，以恢復國際和平。

然而透過聯合國來實施貿易制裁以落實人權保障，在過去僅有南非此一案例；其他國際上常見透過貿易手段來落實國際人權者，大多以西方國家個別或透過多邊條約來達成者居多。國際法上並無直接授權各國採取貿易手段以處理人權問題的條約，但習慣國際法亦未禁止之。

首先透過貿易手段來落實人權者，第一個可能面臨到國際法上禁止干涉他國內政之原則；然而關於此一問題國際法院 (International Court of Justice) 曾經在美國透過經濟壓力制裁尼加拉瓜的案例當中表示，美國採取經濟壓力來處理其與該國之間的問題，並不能夠算是違反習慣國際法當中禁止干涉他國內政之原則。<sup>227</sup>甚且國際人權問題可以說對世界各國而言均有一定之利益，而在國際法上亦承認某些國家主權的限制或例外，而允許他國得以促使其遵守國際人權規範。例如聯合國人權委員會認為《公民及政治權利國際公約》的簽約國，對於該公約當中部分反映出的強行國際法所賦予各國的義務，其所為之保留誠屬無效。<sup>228</sup>另

<sup>226</sup> 《聯合國憲章》，前揭註222；另參照，陳隆志主編（2008），《聯合國－體制、功能與發展》，頁529，台北市：台灣新世紀文教基金會，台灣聯合國研究中心。

<sup>227</sup> Military and Paramilitary Activities (Nicaragua v. U.S.), 1986 I.C.J. 14 (June 27).

<sup>228</sup> U.N. Human Rights Committee, General Comment 24, General Comment on Issues Relating to Reservations Made upon Ratification or Accession to the Covenant or the Optional Protocols thereto, or in Relation to Declarations under Article 41 of the Covenant, U.N. Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.6 (1994), available at: <http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/0/69c55b086f72957ec12563ed004ecf7a?OpenDocument>.

外基於強行國際法 (*jus cogen*) 所賦予各國的普遍管轄權亦是限制國家主權的適例，而這是因為國際社會對於侵害該等人權的行為，享有共同譴責及制裁的集體利益 (collective interest) 。<sup>229</sup>

同時，各國所負擔的國際人權義務是一種「共通義務」 (*erga omnes obligation*) ，是對於國際社會各國所負擔的義務；而習慣國際法允許一國對他國違反國際法上之義務，施以和平的報復手段，只是該等手段必須足以終止或預防違反情勢的發生，並且合乎比例性；<sup>230</sup>並且學者認為自二次大戰以降，西方國家經常使用貿易手段的國家實踐 (state practice) 來看，是合乎此一解釋脈絡的。<sup>231</sup>另外人權條約體系本身雖然並未直接明確地授權各國得以對違反人權的國家施以貿易制裁的方式，但是透過貿易手段的方式來落實人權實仍見容於人權條約體系之中。例如：在1957年《ILO第105號廢止強迫勞動公約》當中即要求各國採取所有有效措施，以立即廢除任何形式的強迫勞動；而貿易手段自然亦包含在內。<sup>232</sup>

綜上所述，我們可以發現對於強行國際法而言，基於上述法理的推論以及相關部分人權公約的授權之下，利用貿易手段來落實強行國際法所保障的人權，實有其法源依據。另外，若是某一國家侵害人權之情勢已經構成對於國際和平的威脅的時候，聯合國安理會亦可能基於聯合國憲章第41條規定，對該國施予貿易制裁；惟因通常威脅國際和平的侵害行為，大多屬於違反強行國際法者，加上聯合國中的政治角力之下，要對違反人權者施以制裁，亦不容易達成共識，故在過去數十餘年間亦僅有南非受到聯合國的制裁而已，因此討論透過聯合國安理會來

<sup>229</sup> Sarah H. Cleveland, *Human Rights Sanctions and the WTO*, in ENVIRONMENT, HUMAN RIGHTS & INTERNATIONAL TRADE 199, 209 (Francesco Francioni eds. 2001).

<sup>230</sup> “proportional to the violation or injury suffered”, *Id.*, at 210.

<sup>231</sup> *Ibid.*

<sup>232</sup> 1957年《ILO第105號廢止強迫勞動公約》，第2條。並且在《禁止並懲治種族隔離罪行國際公約》第4條當中，亦有相類似的規定。



處理勞動人權爭議問題，實益並不大；反而在過去多年來的案例當中，大多以西方國家所採取的貿易手段，較可能真正達到落實人權的效果—而其中又以美國為首。

另外針對非屬強行國際法所保障之人權者，雖然國際人權法體系本身並未直接授權各國得以採取貿易手段以落實之，但是習慣國際法亦未禁止各國得以透過此一手段為之，因此各國自行對他國施予貿易制裁，在合乎比例性要求下，則不生與國際法抵觸之虞。但是隨著GATT/WTO體系的發展，透過貿易手段來處理人權問題，難免與GATT之規定有所衝突之處，在欠缺國際人權法直接授權各國得以透過貿易手段為之的前題下，則可能使得GATT此一多邊貿易條約的規定，成為禁止使用貿易手段保障人權的條約法法源，<sup>233</sup>而有探討之必要。但若一國對他國違反強行國際法之行爲，而施以任何貿易手段上的制裁，因條約不得更動強行國際法的法理，GATT亦不得指摘該等手段違反其任何之相關規定。<sup>234</sup>

## 第二款 利用貿易手段處理人權侵害問題之先例

過去數十年來，基於跨國公司對於便宜的勞動力及原料需求，透過全球投資佈局使得開發中國家已成為跨國生產鏈的重心，而當中最重要方式便是透過外國直接投資 (foreign direct investment)。根據最近聯合國資料顯示，全球外國直接投資當中，仍以美國為主的跨國公司佔最大比例，<sup>235</sup>顯見美國對於管制跨國公司侵害勞動人權議題扮演著極為重要的角色。而美國亦是過去數十餘年間，最常使用貿易制裁來落實國際人權或遂行一定外交政策的國家，<sup>236</sup>因此本論文主要

<sup>233</sup> Cleveland, *supra* note 229, at 212.

<sup>234</sup> *Ibid.*

<sup>235</sup> U.N. Conference on Trade and Development Division of Investment, *Technology and Enterprise Development, Activities Report 2006* (2006), available at: [http://www.unctad.org/en/docs/ite20071\\_en.pdf](http://www.unctad.org/en/docs/ite20071_en.pdf) (last visited June 6, 2009).

<sup>236</sup> Cleveland, *supra* note 229, at 200.

以美國貿易制裁之先例為介紹貿易制裁手段之案例，並基於本論文議題方向，僅選取與落實人權相關者說明之。

## 第一目 貿易制裁之實例

浩理－史慕特關稅稅則 (Hawley-Smoot Tariff of 1930)<sup>237</sup> 是美國早期透過貿易制裁抵制違反勞動人權的先例。根據此一稅則之規定，凡是在產品製造過程中，部分由定罪勞工或強迫勞動所產生的勞動力製成者，不得進口到美國。<sup>238</sup>而此項法至今仍具有效力，並且美國國會於2000年修正該法時，特別將《ILO第29號強迫勞動公約》對於強迫勞動的定義納入該法案之中。<sup>239</sup>惟此一直接限制產品進口以懲罰違反勞動人權之行為者，僅限於強制勞動問題一項，並未擴張至其他國際核心勞動人權之部分。<sup>240</sup>

而近年來美國直接對於違反勞動人權基準施予貿易制裁者，尚有1985年修正後的「海外私人投資保險公司法」(Overseas Private Investment Corporation Amendments Act: OPIC)，<sup>241</sup>該法制訂於1969年，用以規範美國私人投資保險公司在海外提供保險或再保險的行為。<sup>242</sup>該法在1985年的修正當中，要求私人保險公司必須在地主國保證其將落實國際上所承認的勞工權利後，<sup>243</sup>始得在當地提供

<sup>237</sup> 19 U.S.C 1307 (1982) [hereinafter *Hawley-Smoot Tariff*].

<sup>238</sup> “All goods, wares, articles, and merchandise mined, produced, or manufactured wholly or in part in any foreign country by convict labor or/and forced labor or/and indentured labor under penal sanctions shall not be entitled to entry at any of the ports of the United States....” *Ibid*.

<sup>239</sup> *Hawley-Smoot Tariff*, *supra* note 237.

<sup>240</sup> 美國亦曾嘗試於1997年立法禁絕由童工生產之產品之進口，惟不幸立法未成。見本論文此節後續之討論。

<sup>241</sup> Overseas Private Investment Corporation Amendments Act of 1985 [OPIC], 22 U.S.C. 2151 (1985).

<sup>242</sup> 焦興鎧（1989），〈美國幾項重要貿易及投資法律中有關勞工權利條款之研究〉，《美國研究》，19卷3期，頁69。

<sup>243</sup> 其範圍則參考美國貿易法當中對於不合理貿易措施 (unreasonable trade practices) 的定義，包含了四大核心勞動人權（但並未將男女同工同酬與工作歧視含括在內）。焦興鎧（1989），同前註。

相關金融服務。<sup>244</sup>並且爲了回應開發中國家的加工出口區中常見的低勞動標準情形，此一規定則適用在地主國的任何區域之內，不因地主國設立任何不同的經濟特區而有所不同。<sup>245</sup>惟上述基本原則仍容有相當例外存在，該法當中規定雖然地主國並未遵守相關之勞動人權，但如果美國總統認爲在該地投資將有助於美國的國家經濟利益時，將可以免除上述條款之適用。<sup>246</sup>另外若是他國直接向美國政府表明其承諾改善其本國勞工情況時，亦不受上述條款的拘束。<sup>247</sup>

另外關於美國透過貿易制要求他國遵守國際勞動人權，最著名的當屬美國貿易法 (Trade Act) 中之「三〇一條款」。「三〇一條款」界定了他國與美國之間的貿易行爲當中的不合理貿易措施 (unreasonable trade practices)，<sup>248</sup>而美國於1988年制訂的「綜合貿易及競爭能力法」(Omnibus Trade and Competitiveness Act of 1988)，<sup>249</sup>則將「三〇一條款」當中的不合理貿易措施擴張至包含拒絕勞工權利的經常性行爲，而該等勞工權利包含了：<sup>250</sup>

1. 拒絕賦予勞工結社之權利；
2. 拒絕賦予勞工組織工會及團體協商交涉的權利；
3. 允許使用任何形式之強迫或強制勞動力；
4. 未規定僱用兒童最低年齡之限制；
5. 未規定最低工資、工時及職業安全及衛生事項之標準。

<sup>244</sup> OPIC, 22 U.S.C. 2191(a), (a)(1) (Supp. III 1985).

<sup>245</sup> *Ibid*; 焦興鎧，前揭註242，頁70。

<sup>246</sup> OPIC, *supra* note 241, at (a)(3).

<sup>247</sup> 焦興鎧，前揭註242，頁70。

<sup>248</sup> 其係指任何外國的行爲、政策或措施，雖然不一定違反或不符合美國在國際上所享有的法律權利，但卻構成不公平或不平等的情勢。Trade Act, 19 U.S.C.A. 2411 (d)(1) (1996).

<sup>249</sup> Omnibus Trade and Competitiveness Act of 1988, 19 U.S.C. 2901 (1988).

<sup>250</sup> “a persistent patter of conduct that denies worker rights” Trade Act, *supra* note 248.

這些權利基本上含括了四大核心勞動基準當中的各項權利，唯獨缺漏對於男女同工同酬與工作歧視之要求。

若貿易對手國經常拒絕保護其本國勞工之基本權利，而構成不合理貿易措施 (unreasonable trade practice) 時，在經過美國貿易代表 (U.S. Trade Representative) 調查之後，將得以採取貿易上的報復行動。其制裁之方式包含停止對該貿易相對國之各種關稅優惠讓步、對該國進口品附加關稅、配額或其他限制；及要求該國停止該類型為或給予美國適當之補償。<sup>251</sup>然而若貿易相對國已採取各項行對，且對於其國內勞動權利已有實質且具體的整體改善時，將暫緩其報復措施。<sup>252</sup>

最後美國國會曾於1989年起嘗試推動童工防阻法案 (Child Labor Deterrence Act)，1997年的草案中明文禁止任何15歲以下勞工所生產的產品進口到美國，並且規劃提供五年每年各1,000萬美金，協助ILO推動之「國際剷除童工方案」(International Program on the Elimination of Child Labour)，然而很可惜地此一草案並未獲得各方支持，終告失敗。<sup>253</sup>

以上各項貿易制裁手段不論是直接禁止違反勞動人權製成之商品進口到美國國內，或者是透過其他關稅或貿易上的報復手段來對違反勞動人權的國家進行貿易制裁，在過去的經驗當中顯示其成效仍有一定之限制。舉例而言，1985年的「海外私人投資保險公司法」制訂至今，僅有三個國家（尼加拉瓜、羅馬尼亞、巴拉圭與依索比亞）受到制裁，雖然仍具有一定之警惕作用，但是其執行效果仍然受到相當的質疑。<sup>254</sup>而美國政府亦從未採取「三〇一條款」直接對違反相關勞

<sup>251</sup> Trade Act, *supra* note 248, at (c)(1)(A).

<sup>252</sup> Trade Act, *supra* note 248, at (d)(3)(C).

<sup>253</sup> 焦興鎧（2006），〈美國利用國際經貿活動推展勞動人權之研究〉，焦興鎧編，《國際勞動基準之建構》，頁516。台北市：新學林。

<sup>254</sup> 焦興鎧，前揭註242，頁98。

工權利的國家施予制裁，但是在可能受到美國貿易制裁的壓力下，仍可能促使他國提升其國內的勞動標準，例如我國過去勞動基準法的修正，其中一項壓力即是為了免於三〇一條款的制裁做成的。<sup>255</sup>故此，雖然過去美國並不經常直接透過貿易制裁手段來懲罰違反勞動人權的國家，但這並不表示貿易制裁作為落實勞動人權的手段缺乏任何實效，其在理論上仍然能夠產生嚇阻和實質壓力的效果。

## 第二目 貿易優惠措施之實例

美國與歐盟是過去最常要求開發中國家，以提升勞動人權條件作為交換貿易優惠方案的兩大進口市場，而GSP則是其主要運作的機制。美國的GSP制度建立在1974年，提供特定開發中國家生產的特定產品免關稅的優惠制度；而該制度逾1984年修正時，要求受優惠之國家必須採取立法及相關政策措施，提升國際上公認的勞動權利作為施予其優惠的要件。其中包含集會結社與團體協商的權利、禁止強制勞動、預防童工情勢的發生、以及基本可接受的工作條件 (minimum acceptable working condition)。而該制度中包含一套申訴制度，對於前述各條件具有「重大經濟利益」 (significant economic interests) 者，得以對該國違反前述標準的行為向美國貿易代表 (U.S. Trade Representative) 提出申訴，並且由該單位決定是否應暫時或永久停止對該國之貿易優惠。<sup>256</sup>

至於歐盟則是於自1971年開始採用GSP制度，但有別於美國的免稅措施，歐盟則是對受優惠國提供關稅減免的優惠。但歐盟直至1994年左右始透過GSP制度來落實勞動人權，並且採取與美國相仿的申訴制度。但與美國不同的是，美國並未直接參考ILO相關的公約標準，而是以該國對上述各項權利的理解，評估受優惠國的情勢；歐盟則是直接要求受優惠之國家必須直接適用ILO與強制勞動、童

<sup>255</sup> 焦興鎧，前揭註242，頁98-99。

<sup>256</sup> George Tsogas, *supra* note 221, at 352.

工、與集會結社及團體協商自由的公約，並且確切落實各公約之要求。<sup>257</sup>唯可惜的是，美歐兩地均未直接完整地含括四大核心勞動基準，（男女同工同酬與工作平等的問題，均不在GSP制度所強調的勞動標準之中），是其為德不卒之處。

另外歐盟是採取所謂的「雙重標準」來處理受優惠國的勞動人權問題，第一重是在進入門檻的設定上，對受優惠國勞動情勢審查前開三項重要勞動人權，但是在是否撤銷其優惠上，則採取不同的審查，而僅有強制勞動足以構成撤銷優惠的要件。在此情形下，將無法有效透過優惠措施促使受優惠國提升其他兩項勞動人權基準。<sup>258</sup>因此，較好的GSP制度設計，應至少完全採納四大核心勞動基準，並且不應採取此一「雙重標準」。

### 第三款 貿易制裁/貿易優惠措施與WTO之關係

現今隨著GATT/WTO體系的擴張，現今WTO已有153個關稅區域為其會員，<sup>259</sup>佔了世界上將近80%的國家。因此在現今國際社會當中，若欲採取貿易手段以落實勞動人權者，必然面臨其貿易措施是否可能與GATT規範相抵觸之問題。根據GATT第11條規定，任一締約國對於他締約國任一產品的輸出或輸入，僅得透過關稅態樣之措施予以限制，不得使用任何配額或者進出口許可制的方式限制之。<sup>260</sup>因此若是希望透過禁止違反核心勞動基準所製造而成的產品，輸入到國內以制裁侵害人權的國家者，又或者是希望透過給予一定之免稅進口配額，以鼓勵他國遵守並提升其勞動人權者，必然面臨到與該條文抵觸之問題。另外GATT第1條與第3條則要求各會員國，對於其他各會員國所生產的「同類產品」(like products) 不得予以差別待遇 (non-discriminatory principle)。在判斷「同類產

<sup>257</sup> *Id.*, at 360-361.

<sup>258</sup> *Id.*, at 363.

<sup>259</sup> WTO, *Members and Observers* (updated until 23 Jul. 2008 ), available at: [http://www.wto.org/english/thewto\\_e/whatis\\_e/tif\\_e/org6\\_e.htm](http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm) (last visited June 6, 2009).

<sup>260</sup> GATT, *supra* note 113, Art. 11 ¶1.

品」的概念時，最主要的區別標準在於「產品本身所具有的實體特性 (physical characteristics)」，而「產品的製造過程或方法的差異」並非界定「同類產品」概念的標準。<sup>261</sup>而勞動人權的問題，基本上屬於針對產品製造過程的差異性（亦即區別合乎勞動標準/違反勞動標準製成之產品），而在貿易上給予不同的待遇，因而亦將違反禁止差別待遇之要求。

惟上述原則性之要求，仍有一定之例外存在。GATT第20條規定：「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…。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；…」<sup>262</sup>因此若落實國際核心勞動基準為本條所謂的「維護公共道德」(public moral) 所包括者，基於此一考量所為的貿易差別待遇或制裁手段，即未與GATT之規定相抵觸。直至今日，WTO爭端解決小組尚未處理過任何與此項相關之案例，因此尚無法得知WTO對於此項「公共道德條款」具體適用於貿易手段落實勞動人權問題之意見。<sup>263</sup>但是本論文認為，國際核心勞動基準應為此「公共道德條款」所包括。

GATT本身屬於國際法下的多邊貿易協定，自然在解釋其相關條文的時候，亦必須參酌其他可能涉及到的國際法之規定。在解釋GATT第20條中的「公共道德條款」時，第一個面臨的問題即是：是誰的公共道德？公共道德條款所允許的範圍，究竟只是僅止於保護一國內部的公共道德，或是此一公共道德的概念並不侷限在特定國家之內？

其實在判斷到底「公共道德條款」是否應該包含一國以外的道德標準時，其實在WTO體系下是在探討一國得否採取貿易差別待遇，以處理境外所涉及該

<sup>261</sup> GATT Dispute Panel Report, *United States—Restrictions on Imports of Tuna*, ¶5.15 (3 Sep. 1991), DS21/R-39S/155, available at: 1991 WL 771248.

<sup>262</sup> GATT, *supra* note 113, Art. 20 ¶1.

<sup>263</sup> Nyun, *supra* note 220, at 501.



產品的相關議題。而此一問題則可以參考WTO對於環境保護與貿易差別待遇之關係的解釋。WTO爭議解決小組曾經在解釋同條第7款：「關於可能枯竭之自然資源之保存措施」的例外規定時認為，在合乎習慣國際法下關於域外管轄權的規定下，得以透過採取貿易差別待遇措施達成環境保護之目的。<sup>264</sup>而WTO上訴機構更曾經認為，美國因一地捕獲某些蝦子的過程當中，採取可能傷害海龜的方法，而禁止該等產品進口到國內，是合乎本款例外規定的貿易手段。因為海龜是國際上普遍公認的瀕臨絕種生物，而美國透過貿易來保障此一全球自然環境資源，實具有正當之利益。<sup>265</sup>因此解釋GATT第20條第7款的時候，若是一國希望透過貿易手段處理境外的環保議題時，其所欲保障的目的，應具有國際上公認的正當利益。

於解釋第1款所言之「公共道德條款」時，亦應採取相同的解釋方法。而透過貿易手段來落實人權的部分，基本上可以分成屬於強行國際法所保護者與非屬此一範疇者來討論之。首先，既然強行國際法允許世界各國對於侵害其所保護之人權，均得享有普遍管轄權者，自然為普世共享的公共道德而應允許任何一個國家透過貿易手段來制裁之；畢竟強行國際法所保障的人權利益為世界各國所共享，且不容抵觸的正當利益。而解釋此一GATT條款則不得與強行國際法有所抵觸，否則無異允許各國透過加入WTO之方式，迴避其在強行國際法上所應受到制裁之責任。至於非屬強行國際法所保障之國際人權，原則上亦應屬於此一公共道德條款所包括者。畢竟國際人權規範對各國所要求的是一種對於國際社會所應負起的「共通義務」(erga omnes obligation)，而世界各國對於要求其他國家遵守人權規範均有其利益，因此一國侵害國際人權規範的行為，必然影響其他各國於人權保護上之利益。<sup>266</sup>

---

<sup>264</sup> Cleveland, *supra* note 229, at 235.

<sup>265</sup> *Id.*, at 235-36.

<sup>266</sup> *Ibid.*

故此國際人權規範所保障者，自然應為「公共道德條款」當中所含括，而得以允許一國採取貿易差別待遇的方式，來落實國際勞動人權。甚且國際核心勞動基準是國際上普遍支持的四大核心勞動人權，各國對於在國際上落實此四大人權，其所欲捍衛之人權保障實應屬於國際上普遍公認的正當利益；而WTO更是在多次的部長會議宣言當中，表達支持推動國際勞動人權的立場，因此透過貿易手段以落實核心勞動人權實應為「公共道德條款」所允許者。惟另外須特別注意者，GATT第20條所允許之例外規定之中，亦包含了貿易差別手段與目的之間須合乎比例性限制之要求。亦即，若締約國所採取的手段無助於達到其所追求的正當目的，或者具有其他侵害較小且可供替代的手段時，其貿易差別措施仍可能與GATT規範相抵觸。<sup>267</sup>

而關於透過GSP制度以落實勞動人權的部分，則較無抵觸GATT規定之問題，因GATT締約國曾全體一致通過決議，允許已開發國家之會員國得以提供開發中國家關稅上之優惠，而不受前述平等待遇原則的拘束。<sup>268</sup>故透過此一制度來促使開發中國家提升與遵守勞動人權，實為WTO體系下所允許者。

#### 第四款 綜合分析

##### 第一目 貿易制裁作為落實勞動人權手段之分析

##### 第一項 貿易制裁手段之類型分析

貿易制裁之手段若細究其所採取的方式主要包含了禁止輸出產品或資金到該國，或禁止該國之產品進口到國內來，以達成制裁之效果。貿易制裁之手段也

<sup>267</sup> 羅昌發（2004），《國際貿易法》，初版第5刷，頁277-82，台北市：元照。Cleveland, *supra* note 229, at 243, 253-56.

<sup>268</sup> 羅昌發，同前註，頁84-85。在GATT1979年東京回合談判後，各締約國做成「區別但較優惠之待遇：互惠與開發中國家更充分的參與」決議（Differential and More Favourable Treatment: Reciprocity and Fuller Participation of Developing Countries）。其中規定：不論總協定第一條之規定，締約國得對開發中國家授與區別且叫優惠之待遇，而不將此種待遇授予其他締約國。」此一授權條款成為允許各國採行「普遍性優惠制度」的基礎。*Ibid.*

常用來懲罰侵害國際人權的國家，以避免國內市場對於侵害人權之情形產生任何的助益。根據學者的觀察，貿易制裁的手段方式主要可以分成：<sup>269</sup>

1. 禁止受制裁國之產品進入國內；
2. 禁止國內產品或資金進入受制裁國內；
3. 金融制裁：例如凍結受制裁國於制裁國之財產、拒絕給予受制裁國經濟援助或國家貸款。<sup>270</sup>

另外，另有學者根據其採取的手段與制裁目的的關連性強弱，可以分成三種態樣，亦即：<sup>271</sup>

1. 嚴密剪裁 (tailored)；
2. 次嚴密剪裁 (semi-tailored)；
3. 一般性 (general) 制裁。

嚴密剪裁係指其制裁所針對產品與所要譴責的人權違犯情勢有著最為緊密的關係；而一般性制裁則是指兩者關係最為寬鬆者，而次嚴密剪裁則居其中。嚴密剪裁的貿易制裁是直接對特定的貨品，因為其生產過程中直接違反人權禁止其進口；或者是該特定貨品出口到貿易相對國去，將直接加深當地人權侵害之情形。前者例如某特定貨品是由童工或強迫勞動的情形下製造出來的，因而禁止其進口；後者則是常見於禁止武器出口到某些人權侵害嚴重的國家之中。<sup>272</sup>次嚴密剪裁者，則是仍然針對特定範圍貨品予以禁止之，但並非直接因為製造過程中侵害人權而制裁之，而是希望透過禁止該範圍貨品的進口，以達成削弱人權侵害者

<sup>269</sup> Patricia Stirling, *The Use of Trade Sanction as an Enforcement Mechanism for Basic Human Rights: A Proposal for Addition to the World Trade Organization*, 11 AM. U. J. INT'L L. & POL'Y 1, 42 (1996).

<sup>270</sup> 金融制裁多見於處理外交事務上的制裁當中，與跨國公司侵害勞動人權議題較不相關，因此本論文後續不討論之。

<sup>271</sup> Cleverland, *supra* note 229, at 213.

<sup>272</sup> *Id.*, at 213-214.

所仰仗的經濟能力。例如：緬甸軍政府的重要經濟命脈來自於其外銷之石油、天然氣，爲了制裁軍政府長期廣泛地侵害人民權利，希望透過切斷其經濟命脈來產生制裁壓力；<sup>273</sup>又或者某公司長期於各個國家的生產過程，常發生侵害人權之事件，爲了對該公司產生經濟上壓力，因而禁止該公司之所有產品銷售至國內。最後，一般性制裁則是其所譴責的人權侵害與禁制的產品之間並無直接之關連性，其制裁僅是一般性地對受制裁者產生整體的經濟壓力，亦非針對其所依賴之特定經濟產品或資源。<sup>274</sup>

制裁的手段與目的之間的關連性，反映出不同的上述制裁類型於運用時，其所真正制裁之目的。對於嚴密剪裁而言，反映出制裁者對於產品製造過程的直接非難；次嚴密剪裁則是對於行爲者特定的違犯行爲，希望透過切斷或降低其侵害能力，以達成保護人權之效果；而一般性制裁則是泛泛地透過經濟收入的降低，對受制裁者產生一般性的經濟壓力，促其改善人權狀況。而當制裁手段與目的之間的關連性越低時，制裁手段本身的正當性則越容易受到質疑。例如使用一般性貿易制裁時，因爲其所制裁之產品本身與人權違犯情形的關連性甚低（甚至毫無關連性），將可能被質疑其實僅是乘他國人權情勢低落時，而大行保護主義之實。<sup>275</sup>而在這三種手段之中，以最嚴密剪裁的制裁手段，是最能夠符合比例性的要求，較適合用在對跨國公司的管制手段之上，而不至於與GATT規定相衝突。

## 第二項 貿易制裁作為落實勞動人權手段之優劣

雖然貿易制裁對於受制裁國的傷害可能轉嫁到當地勞工身上，但是貿易制裁仍能對受制裁者產生遵守並改善人權狀況之壓力，特別是對於制裁國貿易依存度高的時候。同時，貿易制裁最直接的優點在於，對於其他人權標準低落的國家，

<sup>273</sup> *Id.*, at 215-16. 另外，緬甸的案例剛好可以說明次嚴密剪裁可能同時也包含了嚴密剪裁的制裁；當圍堵緬甸生產之石油天然氣之出口時，其中的產品可能即包含了，Yadana油管（係緬甸政府強迫人民建造之油管）所輸出的產品。

<sup>274</sup> *Id.*, at 218.

<sup>275</sup> *Ibid.*

仍將產生嚇阻之效果。在現今大多數開發中國家相當仰賴外國直接投資的情形下，如果想要透過侵害勞動人權，或制訂低於國際勞動標準的法令來吸引跨國公司的投資，將必須冒著受到制裁的效果，反而適得其反的風險。在此壓力下，其他未受到制裁的開發中國家自然得注意其勞動標準是否合乎國際標準。透過貿易制裁的嚇阻壓力，能夠確保大部分國家不會採取侵害國際勞動人權之方式來吸引外國投資，而能夠避免跨國公司的投資與地主國政府共謀人權侵害之情勢。

另外貿易制裁也是最直接落實國際公平自由貿易的方法。畢竟透過降低勞動標準、禁止籌組工會或勞工團體協商、允許僱用童工或強迫勞動之情事，確實能夠直接節約固定的生產成本；此一成本的節約對於其他遵守國際勞動標準的國家而言，具有相當程度的成本壓力。而透過犧牲勞動人權所取得的比較利益，不應被認為屬於公平競爭底下所應承認的利益，<sup>276</sup>貿易制裁則是直接否定此一不正當的比較利益。

但是貿易制裁的手段卻容易流於政治報復，或者以保護人權之名卻行變相保護主義之實。另外貿易制裁取決於採取此一手段之國家的判斷，因此無法通案且穩定的提供落實之機制。再者，制裁方在有限的空間及資源的限制下，通常無法對受制裁方違反人權之情事為詳實之調查，亦可能減損採取貿易制裁手段之正當性。<sup>277</sup>同時貿易制裁本身的效果可能也有更進一步帶來傷害勞動人權的後果，因為當禁止侵害人權國的商品進入國內，又或者阻擋國內資金於該國投資，將可能使得受制裁國的人民失去工作（或工作機會），反而適得其反。例如：集會結社自由的問題，如果透過貿易制裁禁止A國的產品不得進口到美國，那麼當失去市場的跨國公司，其處理方式將可能直接撤資到人權標準穩定的B國，而將導致原本於A國公司中的勞工失去就業之機會。

---

<sup>276</sup> 焦興鎧，前揭註242，頁528。

<sup>277</sup> 焦興鎧，前揭註242，頁530。

同時，現行國際勞動標準的落實義務仍落在各國身上，且在ILO不支持透過貿易制裁的方式來落實勞動標準的立場下，<sup>278</sup>貿易制裁究竟應針對哪種違反國際勞動人權時而發動，而其具體發動之要件為何，在現行國際標準上尚無一定之共識。甚且勞動標準應如何於各國國情下具體化成可供操作之標準，以及該標準究竟是否應全球統一均屬仍在發展中的問題；雖然核心勞動基準已經針對童工及強制勞動做出相當明確的定義，但是對於集會結社自由的相關權利及性別平等問題，均可能因各國國情不同而有所差異，貿然採取貿易制裁作為落實所有核心勞動基準（特別是後二者權利之情形），甚易招致干涉內政之批評。<sup>279</sup>並且若是採取的制裁手段過於廣泛，亦可能引發「以人權保護之名，行保護主義之實」的疑慮。

## 第二目 貿易優惠措施作為落實勞動人權手段之分析

貿易優惠措施最大的優點在於能夠直接提供經濟誘因，促使開發中國家提升並積極落實國勞動標準，而有利於直接管制跨國公司於該地的人權狀況。在過去的經驗當中，以美國所能發揮的成效最大。在美國對柬埔寨提供的貿易優惠措施後，柬埔寨積極改善其內國勞動法令，使當地紡織工廠的勞動情況大為改善。<sup>280</sup>若GSP制度能夠完整地包括四大核心勞動基準，將能對勞動權利的落實產生更大的貢獻。並且相較於貿易制裁手段，貿易優惠措施是在兩國共同同意的情形之下所簽訂的雙方協議，因此亦較無干涉他國內政的問題，而容易在國際上推動。

另外GSP制度的申訴程序也提供了社會各界參與國際勞動人權議題的機會，美國聯合總工會（AFL-CIO）向來在申訴他國勞動人權問題上扮演相當積極的角色，而甚至能夠與國外工會組織產生良好的串連與互動，以共同調查受優惠

<sup>278</sup> *ILO Fundamental Principle, supra* note 47, Art. 5.

<sup>279</sup> 相似見解，參見：焦興鎧，前揭註242，頁530。

<sup>280</sup> Ellen Isarael Rosen, *supra* note 99, at 266.

國的勞動情形。<sup>281</sup>因此此一制度使得國際上關切勞動人權的組織，得以團結並能夠解決一國不容易調查他國勞動情勢之問題。

然而GSP制度的缺點在於實施貿易優惠的國家，在其他政治及經濟因素的考量之下，容易產生「選擇性」處理的問題。在過去的實例當中，美國經常對較不友好的國家，如尼加拉瓜及敘利亞施加較大的壓力，但是對於墨西哥與哥倫比亞等較關係良好的國家卻漠視其壓迫人權情況。<sup>282</sup>因此貿易優惠手段容易受到經濟及政治的干擾下，無法全力發揮其本身所能夠對勞動人權落實的貢獻。而本論文認為，此一政治及經濟的干擾因素，誠應透過統一的國際組織（如WTO）來調和人權、自由貿易與政治因素之間的衝突，以作為國際溝通平台的方式，促使國際上能夠形塑更為有效的貿易優惠措施。

#### 第五款 小結

欲透過貿易手段落實勞動人權，其中共同成功的要素在於：穩定且共同的制裁/評估基準、選擇正確且有效的手段，以及國際多方共同遵守（或參與）。<sup>283</sup>ILO核心勞動人權的提出，已為國際社會提出一套最根本共同的基準，故應直接作為貿易管制手段所根本的標準。在手段的選擇上，貿易制裁必須選擇合乎比例性要求的措施，才能夠避免制裁方行貿易保護主義之實與干涉內政之批評；貿易優惠措施則應採取一定的申訴制度外，不應採取如歐盟般的「雙階審查機制」，撤除優惠的審查內容應與申請時的內容相符，才能夠確保受優惠國致力於提升其勞動標準。

另外，因為貿易手段是透過經濟上的利益/不利益來達成管制的目的，因此如果受制裁/優惠方能夠在國際上找到其他替代市場，那麼將削弱此一經濟壓力

<sup>281</sup> 焦興鎧，前揭註242，頁535。

<sup>282</sup> 焦興鎧，前揭註242，頁534。

<sup>283</sup> Patricia Stirling, *supra* note 269, at 43-45.



的管制能量；同時，因為貿易手段是由主要仍是由各國決定，對他國應採取何種貿易上的措施，因此難免產生政治與經濟因素干擾的情形發生。面對此二問題，必須透過國際多方共同的參與、合作及溝通，才能夠真正使得貿易手段管制人權的議題，形塑出一套穩固且共通的基本架構。<sup>284</sup>

## 第二節 公司社會責任及跨國公司行為準則 (Codes of Conduct)

### 第一款 公司社會責任概說

企業在追求自身利潤極大化 (profit maximization) 的過程中，對於商業活動涉及的社會與環境有著許多衝突存在，例如為了追求成本的降低，而污染環境或剝削勞工之勞動力，而在其營運範圍內對社會產生許多負面的影響。為了處理此一問題，許多學者提出公司社會責任概念，以回應此一問題；要求公司除了於追求利潤極大化之外，仍必須對於其商業活動影響所及的層面，負起一定的社會責任。然而公司社會責任概念的發展，並非一開始即包括到利潤極大化之外的社會責任範疇，這是因為各方對於公司究竟是為誰而經營的問題爭論不休，而此一論爭可以追溯到70年代美國「股東利益優先論」 (shareholder primacy) 與「公司社會責任論」之間的爭執。

主張「股東利益優先論」者以Milton Friedman教授為其代表性人物，此一論者主張公司所應負擔的社會責任就是增加自己的利潤，除此之外頂多就是遵守法律規範的要求。<sup>285</sup>此一主張最主要是認為，股東是公司的出資者，經營者受僱於股東自然應向其負責，並且在法令和倫理的規範基礎上謀求股東的最大利益；若經營者須實踐此一目的以外的任務的話，將經常損及股東的利益。再者，公司經營者從事社會目的的業務，將使其轉化為類似公務員的角色，卻又不如一般公務

<sup>284</sup> 參見本論文第五章第三節第二款第三目部分，166頁以下之說明。

<sup>285</sup> 賴英照 (2007)，〈從尤努斯到巴菲特－公司社會責任的基本問題－〉，《台灣本土法學雜誌》，第93期，頁159-160。

員專業且受到相關民主機制的監督，效率不佳外更有正當性不足的問題；甚且各方利害關係人（如股東、勞工、消費者及債權人等）的利益經常有衝突的情形存在，經營者無法兼顧各方利益，導致營運決策上的困難，甚至有可能產生經營者考量的並非公益而追求私利的問題。因此，公司所應追求的目標應跟只有利潤極大化而已，至於其他利害關係人與公司之間的問題，應該透過契約或法令的規定來處理之。透過契約的規定，能夠調和公司與其他利害關係人間的利益衝突問題；而至於其他契約所無法處理的問題，應該透過法令來處理之，而公司只要遵守法令，舉凡環境、勞工或消費者權益問題均能迎刃而解。<sup>286</sup>

「公司社會責任論」者則認為公司當然屬於營利事業固無疑問，只是於追求股東利益和利害關係人利益之間，應求取較佳的平衡點。畢竟公司之所以能夠獲利，並非單靠股東的出資而已，其中還結合了經營者、員工及相關人員合組的團體，一起努力下所產出的結果；而在這整個營運生產過程當中，公司經營者本來就是扮演著調和各方利益，並且做出決策的角色，經營者並非毫無能力處理各方利益衝突的問題。<sup>287</sup>另外若從追求股東利益的角度來看，所謂的利益有短期的利益與長期的利益之分別，如果公司從事超出法令要求的最低標準且對於社會有利行為，或許當下對於股東短期的利益有所減損，但是長期來看若能對公司的聲譽、形象有所幫助，或者是能夠減低其他利害關係人對於公司的抗爭與抵制的風險，均是對於公司長期利益有所助益者，並非當然損及股東利益。<sup>288</sup>

---

<sup>286</sup> 賴英照，同前註，頁159-160。

<sup>287</sup> 賴英照，同前註，頁161-164，2007年。另亦有學者從法人本質理論推導公司負起社會責任的正當性基礎：從法人實在說出發的學者認為，公司與一般自然人一樣同屬社會上的構成員，因此有義務扮演對社會負責任的公民的角色 (socially responsible corporate citizen)，如果公司的行為對於社會或相關利害關係人造成負面影響的時候，公司自然要負起責任；而從法人擬制說出發的學者則認為，公司人格是法律所創設且享受法律所賦予的各項權利，若公司營業行為對於社會產生負面的影響，為了避免賦予其權利的國家承擔此一不利益，公司也應採取適當措施回應之。而關於經營者是否侵害股東權益的疑慮上，此一派學者則認為透過傳統公司法上的「商業判斷法則」 (Business Judgment Rule) 即可處理之。*Ibid.*

<sup>288</sup> 參見本論文第四章第二節第三款第二目部分，頁99以下之討論。

另外主張「公司社會責任論」者認為，許多大企業在許多方面所掌握的經濟實力，實不小於國家和政府所擁有者。不論是在訂定價格、投資設廠決策力以及對於社會整體福祉的影響力，均相當可觀。在此情形下，公司不能只是追求股東利益最大化，而犧牲利害關係人與社會的利益，而應對社會負起一定之責任。<sup>289</sup>甚且在法令不備或執法寬鬆的情形之下，公司營運對於社會所產生的負面影響，此一社會成本將無法有效地透過法令的落實，反映在公司營運的成本之內，若在此一情形下仍繼續鼓吹追求股東利益的極大化而漠視社會的利益，無益是鼓勵公司採取傷害社會利益的營業手段，獲取最大利益。在此情形下，「公司所應負的社會責任，是追求股東最大利益」的主張，實非真正對社會負起責任的態度。

如果我們將此兩派論爭放到跨國公司侵害勞動人權的脈絡之下，更能突顯出「公司社會責任論」的重要性和可行性。現今跨國公司所享有的經濟實力已遠遠大過許多國家的經濟實力，甚且從本論文第二章的分析可以得知，許多開發中國家為了吸引跨國公司的投資，在勞動標準上出現了向下追逐的情形，開發中國家實在是缺乏有效管制的的能力，去處理跨國公司對勞動人權所產生的負面影響；加上國際上現今仍然缺乏有效管制此一侵害問題的機制，因此若僅是要求跨國公司遵守法令最低要求，實在稱不上是對國際社會負起責任的態度。再者，在全球市場競爭壓力下，跨國公司的議價能力導致各個供應商違反勞動基準的情形，起因正是來自跨國公司需要追求最大利潤。因此若欲真正解決此一問題，跨國公司所應負起社會責任的內涵，絕不能只是「股東利益優先論」者所主張者一般，甚至必須進一步考量到生產營運過程當中，所涉及到的各方利害關係人的利益。

現今對於跨國公司所應負起的公司社會責任的內涵，也正是朝著此一方向發展，從下列國際社會中對於公司社會責任定義，即可窺見一斑。世界企業永續發展委員會 (World Business Council for Sustainable Development) 對於公司社會

---

<sup>289</sup> 賴英照，前揭註285，頁163。

責任之定義為：「公司社會責任是企業承諾持續遵守道德規範，為經濟發展做出貢獻，並且改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質。」<sup>290</sup>歐盟對此則是定義為：「企業自願性的將社會與環境的考量納入企業運作與股東互動當中」。<sup>291</sup>而對於公司社會責任定義最為完整者，則可參考商業管理學界的意見，其中以Archie B. Carroll教授所提出者，最廣為接受。依據Carroll教授之分類，公司社會責任包含了四大面向：經濟、法律、道德、慈善。經濟面向指的是公司追求利潤極大化及維持競爭力的經濟責任；法律面向則是要求公司遵守法律規範；道德責任指公司應符合尚未為法律所規定的社會標準、社會期待和社會規範；最後慈善責任是指公司為了回應社會上對其作為一個良好的市民的期待，所作的行為，而慈善責任與道德責任最大的差一點在於，若公司並未採取該等合乎社會道德標準的行為，並不會受到道德上的譴責。<sup>292</sup>

因此如果我們從這四個面向來分析跨國公司侵害國際勞動人權的問題，因為現行國際勞動人權仍是以國家為義務主體，除非各國內國法有所規定或屬於強行國際法者之外，跨國公司仍不直接受其拘束。因此欲落實國際勞動人權於跨國公司之上，強化其負起社會道德責任誠屬重要之手段。甚且當跨國公司透過轉包等方式，將可能違犯勞動人權之生產行為轉至供應商身上時，此時違法的主體是該供應商，並非跨國公司本身，若僅要求跨國公司自己遵守法令，將無法落實勞動人權基準。因此若能使跨國公司意識到其議價過程中所須負起的社會道德責任，方能提供解決此一問題的可能性。故此，公司社會責任的概念套用在跨國公司侵害國際勞動人權的問題上，我們可以發現問題緣起於公司過份追求其經濟責

<sup>290</sup> 社團法人中華民國企業永續發展協會網站，企業社會責任，2004年。  
<http://www.bcsd.org.tw/305.htm>（最後拜訪日2009/6/6）。

<sup>291</sup> HOPKINS, *supra* note 18, at 25. 該書中並整理了其他關於公司社會責任之定義，如ILO將其定義為：「企業對於超出其法律義務以外所提出的自發行爲 (voluntary initiatives)」；國際雇主組織 (International Organisation of Employers) 則定義為：「企業自願自發地將社會與環境考量納入其商業運作及與利害關係人互動之中。」

<sup>292</sup> Victoria Smith & Peter Langford, *Evaluating the Impact of Corporate Social Responsibility Programs on Consumers*, 15 J. MGMT. & ORG. 97, 97 (2009).

任；而法律面向無法有效處理此一問題，所以法律責任的部分存在著管制上的漏洞；違反國際勞動人權，是社會上認為不道德的行為，因此當然非屬跨國公司慈善責任的問題；故此，跨國公司對於勞動人權所應負起的道德責任誠為討論此一問題的重要核心。

## 第二款 以跨國公司自律為核心—公司內部行為準則

公司社會責任是透過訴諸道德力量的方式，讓跨國公司願意負起遵守與落實人權責任的方式，屬於一種「自律式」的管制手段 (self-regulation)，而跨國公司的自律最明顯展現在其所採納的內部行為準則上。

雖然公司社會責任屬於自發性的道德責任，但並不表示對於落實勞動人權無所助益。正因為企業是在社會中運行的機構，其行為自然也會受到社會道德壓力的檢視，而當跨國公司侵害或威脅人權情形的消息逐漸為廣為人知時，跨國公司更不得不去面對來自社會各方的譴責壓力。因此為了回應此一問題，許多跨國公司紛紛發展出一套內部行為準則，作為自身營運及決策上（甚至包含了對合作廠商的要求）內部規範 (internal regulation)，以表明自身遵守社會道德規範之態度，同時亦維持自身企業形象。<sup>293</sup>因此避免品牌形象受到傷害之風險，實能引誘企業自發性地發展其自身之行為準則，而企業一旦採取了一定的行為準則之後，等於對社會大眾宣示其所欲遵守的商業自律承諾。

跨國公司行為準則實非近年來始有之，早在1970年代末期開始即有相關之準則出現。例如為了處理跨國公司於種族隔離時期之南非投資之問題，為了避免跨國公司之資金作為加深當地種族壓迫之情事，美國跨國公司們發起的蘇利文原則 (Sullivan Principle)，作為於當地進行商業活動之基準；另外尚有麥克布萊德

---

<sup>293</sup> David Kinley & Junko Tadaki, *From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law*, 44 VA. J. INT'L 931, 953 (2004).

原則 (MacBride Principle)，用於鼓勵跨國公司在北愛爾蘭於僱用政策上採取積極平權措施 (affirmative action)，均屬早期之例子。<sup>294</sup>

隨著近年來消費者與投資者對於跨國公司的壓力日漸增加，目前幾乎所有的大型跨國公司都有自己的行為準則。<sup>295</sup>然而在不同的公司與不同的產業類別之間，各家的行為準則有其差異性，而各自對於勞動人權個別議題的著重程度亦有所差異，而容易出現選擇性落實特定勞動權利的情形發生。例如早期Wal-Mart公司的內部行為準則當中，雖然已要求合作廠商必須符合一定的勞動標準，但是在四大核心勞動基準當中，並未包含集會結社自由與團體協商的權利。<sup>296</sup>

另外在現今由各產業別提出的內部行為準則當中，比較完整包含四項核心勞動基準者，有世界體育用品工業聯盟 (World Federation of the Sporting Goods Industry) 所提出的行為準則；<sup>297</sup>然而並非所有產業別的行為準則，均包含四項合相勞動基準，例如：國際玩具工業理事會 (International Council of Toy Industries) 1995年所提出的「運作規範」，<sup>298</sup>以及國際礦業暨金屬製造業協會 (International Council on Mining and Metals) 2003年提出的「永續發展架構」 (Sustainable Development

<sup>294</sup> *Id.*, at 953.

<sup>295</sup> 現今大型跨國公司不論是否遵照共同產業或國際組織所提出之標準，為了回應消費者與投資者對於人權、環保議題的關切壓力，多數均已發展出各自之行為準則；因此關於跨國公司自行提出之行為準則，數量龐大，本論文僅選取幾個較具代表性之例子做說明。另外關於世界上主要行為準則之彙整(除了跨國公司自行提出者外)，參見：DÉSIRÉE ABRAHAMS, *REGULATING CORPORATIONS: A RESOURCE GUIDE* (2004), available at: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/81A67BDFE6D6E4A9C1256EED005041F8?OpenDocument](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/81A67BDFE6D6E4A9C1256EED005041F8?OpenDocument) (last visited June 3, 2009).

<sup>296</sup> U.S. DEPT. OF LABOR, *THE APPAREL INDUSTRY AND CODE OF CONDUCT: A SOLUTION TO THE INTERNATIONAL CHILD LABOR PROBLEM?* 201-203 (1996).

<sup>297</sup> 此一行為準則制訂於1997，並於200年修正時，始加入集會結社自由與團體協商權利之保障。WFSGI, *Code of Conduct*, available at: <http://www.wfsgi.org/articles/71> (last visited June 3, 2009).

<sup>298</sup> ICTI, *Code of Business Practices*, available at: <http://www.toy-icti.org/info/codeofbusinesspractices.html> (last visited June 3, 2009).

Framework)當中，<sup>299</sup>均缺乏直接保障勞工集會結社自由與團體協商權利的相關內涵。

因此我們可以發現，由資方自行提出的行為準則當中，經常迴避勞工組織工會與團體協商的權利；而在國際組織或民間非政府組織所提出的行為準則中，則是均完整地包含四大核心勞動人權的要件。例如OECD與ILO極力推動的《OECD綱領》、《ILO三邊宣言》當然屬之，<sup>300</sup>另外尚有非政府組織所提出的行為準則，供跨國公司採用，例如非政府組織「潔淨成衣運動」(Clean Clothes Campaign)則在1998年提出一套行為準則，供成衣產業採納；<sup>301</sup>而公平勞動協會(Fair Labour Association)，亦提出類似的行為準則。<sup>302</sup>在國際組織與非政府組織所提出的行為準則中，除了包含的人權標準較為完整外，亦對相關落實該準則資訊的透明度有所要求。如OECD採取國家聯絡點及申訴制度作為強化跨國公司社會責任之方法；而「潔淨成衣運動」所提出的準則，亦要求採納該套準則的跨國公司，必須將其落實行為準則的資訊，交由獨立第三人稽核其資訊真實度。<sup>303</sup>

因此，若以國際組織與民間非政府組織所提出的跨國公司行為準則為典範者，我們可以發現跨國公司所應採納一套完整保障勞動人權的行為準則，其內涵最基本應包含四大核心勞動人權，並且應確保落實準則之相關資訊的透明度和可信度，而才能夠真正屬於跨國公司之「自律」行為；否

<sup>299</sup> ICMM, *10 Principles*, ¶3, available at: <http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework/10-principles> (last visited June 3, 2009).

<sup>300</sup> Eric Engle, *Corporate Social Responsibility (CSR): Market-Based Remedies for International Human Rights Violations?*, 40 WILLAMETTE L. REV. 103, 112 (2004). 另外《全球盟約》基本上僅提供十項基本原則，並未直接提供跨國公司任何行為標準，因此並非屬於行為準則。

<sup>301</sup> CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, FULL PACKAGE APPROACH TO LABOUR CODES OF CONDUCTS 4-5 (2008).

<sup>302</sup> Fair Labour Association, *Workplace Code of Conduct*, available at: [http://www.fairlabor.org/about\\_us\\_code\\_conduct\\_e1.html](http://www.fairlabor.org/about_us_code_conduct_e1.html) (last visited June 3, 2009).

<sup>303</sup> CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, *supra* note 301, at 7.



則若跨國公司僅採納部分核心勞動基準，迴避對自身不利者，且未能切實提出落實行為準則的報告時，行為準則只是淪為跨國公司進行公關宣傳的手法而已。

### 第三款 促使跨國公司負起社會責任之因素

跨國公司透過採納內部行為準則，自行設定了自己對社會大眾承諾遵守的基本行為標準，其實是為了回應社會上之道德期待。既然跨國公司所面對的是社會上的道德壓力，那麼這個道德壓力是怎麼影響跨國公司的行為呢？此一部份主要可以從消費者的抵制、投資者的重視來對跨國公司產生壓力。而對於跨國公司而言，在面對這些壓力時，又有什麼樣的因素可以促使跨國公司負起社會道德責任，以促進其自律？

#### 第一目 消費者與投資者作為主要壓力來源

首先，消費者抵制的部分源自於近年來消費者意識抬頭有關。現今許多先進國家市場中的消費者，相當重視其所購買的產品是否合乎勞動標準、環保標準，產品的價格本身已不再是消費者決定其購買行為的唯一標準。舉例來說，Nike曾經為了降低其玩具與運動鞋的生產成本，於開發中國家的生產工廠或供應商的工廠當中屢屢發生違反勞動基準的情形，因而引發消費者強烈的抵制，集結成「拒買Nike」(Anti-Nike)運動。<sup>304</sup>為了回應此一問題Nike公司最後只好發出聲明稿，澄清其海外工廠與供應商的營運情形均符合各地勞動標準的要求，但此一聲明稿使得爭議事態越演越烈，許多非政府組織出面指控Nike公司的聲明稿與事實不符，而有欺騙消費大眾的嫌疑，因而Nike在加州法院被控廣告不實而違反加州消費者保護法與公平競爭法，<sup>305</sup>最後為了彌平此一爭議，Nike公司只好提出

<sup>304</sup> 陳俊仁（2008），〈公司社會責任之國際法實踐〉，《中華國際法與超國界法評論》，第4卷第2期，頁455。

<sup>305</sup> Kasky v. Nike, *supra* note 2.

鉅額和解金，全數捐贈公平勞動協會作為促進國際勞動人權之基金。<sup>306</sup>雖然Nike公司的案例，最後走入法院訴訟程序有其特殊性存在，<sup>307</sup>但是此一案例已顯示出，消費者的抵制力量，足以讓跨國公司在全球營運下，重視其所應負擔的勞動人權責任。

而在投資者的方面，《赤道原則》的出現代表了金融市場對於跨國公司的社會道德責任的重視，並且此一重視程度將影響銀行的融資決策。另外近年來興起的社會責任投資 (Socially Responsible Investment) 也反映了投資者開始重視跨國公司的人權標準問題。投資者之所以重視跨國公司的人權問題，主要有兩大因素。其一，有些投資者出於其自身的道德考量，認為其資金不應該投資在違反人權的公司上，而決定僅投資人權標準良好的公司；其他願意將投資對象的人權紀錄納入投資考量的投資人，可能只是單純地認為投資人權標準良好的公司，能夠帶來較佳的投資收益。<sup>308</sup>雖然根據研究顯示，社會責任投資相較於其他非將社會責任納入考量的投資而言，並不會產生較好或較差的投資收益；<sup>309</sup>但是一般性來說，願意負起高度公司社會責任的公司，在營運風險上較其他公司來得低，而較低的投資風險能夠提供投資者穩定且安全的投資環境，加上公司負起社會責任並不會顯著影響投資者的收益下，此一穩定且不影響收益的投資標的，仍然能夠對投資者產生誘因。

## 第二目 遵守公司社會責任之好處

<sup>306</sup> Fair Labor Association.org, *supra* note 3.

<sup>307</sup> 此係因為加州消費者保護法，允許任何人代表消費者對於違反該州消費者保護法的行為提起公益訴訟。Nike, *supra* note 305, at 946-47.

<sup>308</sup> Wouters & Chanet, *supra* note 144, ¶ 17 (2008).

<sup>309</sup> MATTHEW J. HIRSCHLAND, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE SHAPING OF GLOBAL PUBLIC POLICY 59 (2006).

在面對消費者與投資者期待公司遵守社會責任的壓力下，遵守公司社會責任為跨國公司主要帶來以下幾點好處：降低營運風險、融資上的優勢及建立與維持優良商譽與企業形象。

首先在降低營運風險的層面上，從Nike的案例當中我們可以得知，消費者的抵制將會對公司的銷售情形造成影響，而若公司本身遵守相關的公司社會責任，將能夠避免潛在的消費者抵制運動。對於跨國公司而言，產品的製造過程雖然大多處於開發中國家，然而當產品必須銷售至先進國家市場時，跨國公司自然得要面對先進國家市場的抵制風險。<sup>310</sup>因此透過遵守公司社會責任，跨國公司將能夠避免其產品受到抵制的風險。另外跨國公司若不遵守國際勞動標準，當地非政府組織或勞工亦可能發起抗爭或抵制的行動，這對於跨國公司的生產營業亦將造成威脅。甚至在競爭市場上，若存在其他社會責任標準良好的競爭者時，對於跨國公司本身而言，其產品的銷售情形亦可能在消費者的抵制之下，為其他競爭者所取代。甚至某些侵害人權的行為，將可能招致訴訟與賠償的風險，如在前述Nike的案例當中，因為其發佈不實訊息而招致訴訟，即為適例；甚至可能在ATCA下，必須負起民事損害賠償責任的風險。因此遵守公司社會責任，將有助於跨國公司減少上述風險發生的可能性。

在融資的優勢上，遵守社會責任的公司自然能夠吸引社會責任投資的目光。現今許多「社會責任投資基金」(socially responsible investment fund)，便將各公司的環境績效與社會績效納入投資評估程序當中，並且拒絕投資環保、勞工及道德不佳的公司。而為了協助這些社會責任投資基金有效評估公司的社會責任績效，國際上發展出了相關的評比指標—即所謂的「社會責任型投資指數」(SR Index)。目前國際上最著名的社會責任型投資指數包括了：1990年設立的「多美林社會指數400」(Domini Social Index 400)、1999年由道瓊與永續資產管理公

<sup>310</sup> 研究資料已證實歐美國家市場的消費者的確在意產品生產過程中是否合乎社會道德責任。Smith & Langford, *supra* note 292, at 97.

司所創的「道瓊永續性指數」(Dow Jones Sustainability Indexes)、2001年倫敦證交所與英國金融時報創立的「富時社會責任指數」(FTSE4Good)、與2002年出現的「那斯達克社會指數」(KLD-Nasdaq Social Index)；其中「道瓊永續性指數」與「富時社會責任指數」已被多家資產管理公司所採納，而對於投資市場產生不小的影響力。甚且2006年聯合國秘書長所發表的「負責任投資原則」，共有全球16個國家的投資機構（總共擁有相當於兩兆美元的資產）共同簽署之，<sup>311</sup>可見如果跨國公司遵守公司社會責任，自然能夠獲得這些社會責任投資者的青睞。

最後，跨國公司若能遵守公司社會責任，將能夠帶來良好的商譽及企業形象。透過遵守公司社會責任來建立自身的企業形象，將能夠使跨國公司本身與其他市場上的競爭者有所區別，而突顯自身的競爭優勢。此一競爭優勢，不論是對於消費者層面或是投資者而言，均有其意義；對於重視社會道德責任的消費者而言，在選購相類似的商品的時候，自然會將企業的形象納入考量；而對於公司企業責任投資而言更是如此。而透過強化自身公司的社會責任績效，來建立良好的企業形象，對於跨國公司而言是屬於一種「善因行銷」(Cause-Related Marketing)的方式，<sup>312</sup>而此一概念的出現提醒了跨國公司得以透過自身良善的行為作為一種行銷自身形象的方式。因此對於跨國公司而言，遵守國際勞動基準是能夠為自身帶來良好商譽與企業形象的行為。

同時根據研究顯示指出，部分消費者願意選購符合公司企業責任下所產出的產品，甚至願意多付一些金額來購買這些產品，雖然至今研究尚無法建立起消費者的購買意願與其真正購買行為之間的關連性，但是企業形象對於消費者的購

---

<sup>311</sup> 林宜諄編（2008），《企業社會責任入門手冊》，頁128-30，台北市：天下文化。

<sup>312</sup> 「善因行銷」的概念裡面甚至包含了，鼓勵公司積極與其他社會公益團體結盟合作，以建立良好的品牌形象、提供優良的產品或服務。Ilias Bantekas, *Corporate Social Responsibility in International Law*, 22 B. U. INT'L L. J. 309, 340 (2004).

買意願的影響層度確實是存在的。<sup>313</sup>甚且對於消費者而言，若公司出現了負面消息影響其形象時，其對於公司的競爭力有著相當大的傷害。雖然對於擁有正面形象的公司而言，消費者「有時候」會特別支持這些企業；但是一旦企業出現負面形象時，此一負面形象則是「極可能」影響消費者的支持度。<sup>314</sup>因此對於一旦跨國公司侵害國際勞動人權，此一負面消息若為社會大眾所知悉時，對其企業形象的傷害實不容小覷。

綜上所述，公司社會責任主要是透過消費者與投資者的壓力，來要求跨國公司遵守國際勞動人權基準。在這樣的壓力下，跨國公司若能遵守國際勞動人權基準，將能夠降低營運上的風險、獲得融資的優勢以及為自己建立起良好的市場商譽與企業形象以維持自身在市場上之競爭力。

以Wal-Mart失敗的經驗為例，早期該公司用以處理其承包商的勞動情形的行為準則當中，即不要求承包商落實結社自由與團體協商的權利。<sup>315</sup>面對跨國公司對於其較沒把握落實的人權議題上，固然會產生跨國公司「不敢承諾」的情形出現，但是對於社會上普遍重視的人權議題－例如核心勞動基準－即便跨國公司不願承諾落實，但是透過媒體的資訊揭露或非政府組織的監督下，違犯人權情勢仍可能被暴露於世，而對企業形象產生嚴重傷害。Wal-Mart公司在面對在中國工會的爭議之後，在它的「供應商標準」加入要求其供應商必須尊重勞工集會結社與團體協商的權利，並承諾與供應商共同努力達到此一標準；<sup>316</sup>但是該爭議事件仍已對Wal-Mart公司的形象造成相當大的損害。

---

<sup>313</sup> Smith & Langford, *supra* note 292, at 100-01.

<sup>314</sup> Smith & Langford, *supra* note 292, at 102.

<sup>315</sup> 參見，焦興鎧，前揭註25，頁128。

<sup>316</sup> Wal-Mart, *Wal-Mart Inc. Standard for Suppliers*, available at: <http://walmartstores.com/download/2727.pdf> (last visited June 6, 2009).

因此跨國公司積極的作法應是事先於採納一套完整保障勞動人權的行為準則，而對於落實困難的部分應積極主動向社會大眾說明其情形，並且承諾尊重及努力提升相關人權標準，以積極展現其自律之態度。與其在面對社會譴責後才亡羊補牢地將此等重要的權利納入公司內部的行為準則，還不如事先積極因應則較能避免消費者抵制及企業形象傷害的風險。

然而公司社會責任對於跨國公司的壓力取決於消費者與投資者的認知，因此如何強化投資者與消費者對於此一問題的意識，甚至更重要的是如何去確保其知悉跨國公司的勞動人權相關行為，都是相當重要的問題。

#### 第四款 促使跨國公司遵守社會責任之方法

爲了能夠使得消費者與投資者能夠對跨國公司產生穩定的壓力，確保市場上充分且正確的資訊流通是最重要的任務。而透過跨國公司在行為準則中所爲的承諾、媒體的揭露、標示產品製造過程合乎國際勞動標準、跨國公司自願性的報告、或自願性地讓第三者來稽核其勞動標準，甚至是鼓勵跨國公司與非政府組織合作都是相當好的方式。

首先透過跨國公司所採納的行為準則，是能夠直接促其遵守社會責任的方法。因透過採納內部行為準則，跨國公司等於承諾其所欲遵守的人權標準；若違反此一承諾，原則上即屬違反其道德責任的行為，該公司自難爲其行為辯駁，而招致社會大眾的道德譴責，以達到促其自律之效。<sup>317</sup>

另外，隨著網際網路的發達，媒體能夠扮演教育及提供相關資訊給大眾的角色，以提升社會大眾重視跨國公司侵害勞動人權之問題，並且將跨國公司侵害勞動人權之資訊傳達出去；而網際網路更能夠使任何能夠接觸到網路的人們，隨

<sup>317</sup> Eric Engle, *supra* note 300, at 112 (2004).

時查閱到跨國公司侵害勞動人權的問題。<sup>318</sup>以Business & Human Right Resource Centre的網站為例，該中心是一個非營利性的學術研究單位，在其網站上蒐羅了世界上許多跨國公司與人權與社會問題的資訊，每個小時更新，透過這個入口網站，可以立即獲得各大媒體、新聞與相關網路報告關於此一議題的消息。<sup>319</sup>而網站之中更是直接針對各家跨國公司，蒐集了與其相關的人權訊息，相關訊息含括了超過4000家跨國公司的消息。<sup>320</sup>此一網路媒體的建構，直接提供社會大眾最新最直接的跨國公司人權資訊，省去讀者於廣大的網際資訊上蒐集相關資訊的成本。

同時，為了回應消費者與投資者的期待和壓力，許多跨國公司均自願在財務報表外，另外提出環境、社會或永續發展的報告，<sup>321</sup>以減輕社會大眾的疑慮並增強自身企業形象。但是這些跨國公司自行揭露的資訊，是否真正揭露其生產行為與勞動標準之間的關係，而是否報告的透明度真的可信經常受到質疑。《全球盟約》雖然也要求自願參與盟約的各大企業，必須每年報告其支持全球盟約各原則的方式，但是並未包含特定內涵的要求。1997年「全球永續性報告」(Global Reporting Initiative，以下簡稱：GRI)的出現，便是為了確保公司所揭露的資訊具有透明度且具可信度。此一資訊揭露系統是由一非政府組織－環境責任經濟聯盟 (Coalition for Environmentally Responsible Economies)與聯合國環境規劃署 (UN Environmental Programmes) 所共同建置，<sup>322</sup>對於公司的環境及社會績效提供

<sup>318</sup> Thomas H. Hill & Richard Warner, *Corporate Social Responsibility: The Role of Law and Markets and the Case of Developing Countries*, 83 CHI.-KENT L. REV. 199, 226 (2008).

<sup>319</sup> Business-Humanrights.org, *About Us*, available at: <http://www.business-humanrights.org/Aboutus/Briefdescription> (last visited June 6, 2009).

<sup>320</sup> Business-Humanrights.org, <http://www.business-humanrights.org/Home>, then follow 'Companies', then follow 'About Us', then follow 'Who We Are' (last visited June 6, 2009).

<sup>321</sup> KPMG, *KPMG International Survey of Corporate Social Responsibility*, at 7 (2008) available at: [http://www.kpmg.com/SiteCollectionDocuments/International-corporate-responsibility-survey-2008\\_v2.pdf](http://www.kpmg.com/SiteCollectionDocuments/International-corporate-responsibility-survey-2008_v2.pdf) (last visited June 6, 2009).

<sup>322</sup> Global Report Initiative, <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhatWeDo/OurHistory/> (last visited June 6, 2009).



了一套完整的資訊揭露綱領，以供各跨國公司參考並依據此一標準製作其相關之環境、社會責任報告書。在其所揭示的報告綱領當中，關於人權一節當中及參考了ILO的各項公約，也包含了核心勞動基準作為重要的人權績效指標。<sup>323</sup>而根據此份資訊揭露綱領所製作的績效報告，其必須具備資訊透明度、完整性（須包括各方利害關係人的意見）並且要具備能夠為第三人所稽核之特性。<sup>324</sup>雖然「全球永續性報告」本身並不提供任何外部稽核的服務，<sup>325</sup>但是其所提供的資訊揭露綱領，提供了獨立的稽核機構能夠基於其所提供的標準，為各公司提供外部稽核（external auditing）的服務。<sup>326</sup>

透過外部稽核的方式，將得以確保其揭露的資訊具有透明度且具可信度，而國際上有一些評估跨國公司的人權績效的標章，亦能夠達到此一效果。例如近年來出現的「社會責任八千」制度（Social Accountability 8000，以下簡稱 SA 8000）即為適例；這是由一非營利組織—經濟優先委員會認證機構（Council on Economic Priorities Accreditation Agency）<sup>327</sup>在1997年所創設的認證標準，相當類似我們所熟知ISO標準，只是此一標準主要是評估生產過程是否合乎其所提出的相關勞動標準。<sup>328</sup>SA 8000的評估標準是基於ILO各項公約、《世界人權宣言》

<sup>323</sup> Global Report Initiative, *Sustainability Reporting Guidelines*, at 34 (2006), available at: [http://www.globalreporting.org/NR/rdoonlyres/ED9E9B36-AB54-4DE1-BFF2-5F735235CA44/0/G3\\_GuidelinesENU.pdf](http://www.globalreporting.org/NR/rdoonlyres/ED9E9B36-AB54-4DE1-BFF2-5F735235CA44/0/G3_GuidelinesENU.pdf) (last visited June 5 2009). 2006年所頒佈的永續報告綱領是第三次修正後的最新版本。其中關於核心勞動人權的相關揭露指標如下：反歧視部分—歧視個案總數，及該機構所採取之行動；集會結社與團體協商自由—已發現可能嚴重危害結社自由與團體協商權利的營業活動；消除童工—相關營業活動具有產生童工情勢之重大風險者，以及對於消除童工所為的貢獻；消除強制勞動—相關營業活動具有產生強制勞動情勢之重大風險者，以及對於消除童工所為的貢獻。

<sup>324</sup> *Id.*, at 13-17.

<sup>325</sup> Global Report Initiative, *Frequent Asked Question*, <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/FAQs/FAQSustainabilityReporting.htm> (last visited June 6, 2009).

<sup>326</sup> Ilias Bantekas, *supra* note 312, at 338.

<sup>327</sup> 該組織現今以改為Social Accountability International (SAI)。SAI網站。<http://www.sa-intl.org/>。

<sup>328</sup> 焦興鎧，前揭註25，頁541。

及《聯合國兒童權利公約》所制訂的，因此自然包括了四項核心勞動基準。<sup>329</sup>此項認證標準適用在所有的製造業，然不及於農業、礦業及在家工作之產業。取得此項認證的公司，能夠獲得SA 8000的標章，使用在其所生產的產品之上，或者用於行銷其企業形象，以彰顯該企業在製造過程當中合乎各項勞動標準的評估要求。<sup>330</sup>

另外還有印度之人權組織與其他非政府組織，透過聯合國兒童基金會 (UNICEF) 的協助之下，成立「地毯業標誌基金會」 (RUGMARK Foundation)，並在1995年提出「地毯標誌」 (RUGMARK) 的認證程序。此一認證程序是爲了處理南亞地毯業當中的童工問題所提出的，其範圍限定在印度、巴基斯坦與尼泊爾三國家的地毯製造商。該認證程序要求地毯製造商在生產過程當中不得使用童工，並且對失去工作機會的童工提供教育資源；同時必須同意接受不定期的突襲檢查以確保標章的可信度。<sup>331</sup>獲得認證的地毯商得以在其所製造的地毯上打上微笑地毯標誌，且只有受到該基金會認證的進口商得以將經過認證的地毯進口到美國。這樣的作法讓銷售這些地毯的跨國公司得以獲得認證地毯的獨佔代理權，並且能夠讓購買地毯的消費者，區別是否地毯是童工所製造者，進而讓消費者意識到其所購買的其他地毯的製造過程中，可能存在著童工的問題。最後本論文前述《全球盟約》，其允許參與的跨國公司，在自願性定期揭露其公司資訊下，得以使用全球盟約標章，雖然該盟約在欠缺具體認證標準下，而無法產生外部稽核的

---

<sup>329</sup> SAI, *Overview of SA 8000*, <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage&pageId=473>.

<sup>330</sup> 焦興鎧，前揭註253，頁541。

<sup>331</sup> Rugmark Foundation, *Child-Labor-Free Certification*, <http://www.rugmark.org/index.php?cid=13> (last visited June 6, 2009).

效果，<sup>332</sup>但是若一企業獲得全球盟約標章，仍代表其在「某種最低程度上」負起相關的人權責任，而對其企業形象有所助益。

因此，認證標章一方面能夠讓第三人來確認跨國公司的人權績效，強化跨國公司宣稱自己遵守相關人權標準的證據；另一方面又能夠為跨國公司的品牌形象加分，實能增加跨國公司遵守社會責任的意願，不失為落實公司社會責任之方法。

另外，非政府組織的監督力量，亦可成為確保跨國公司遵守公司社會責任的壓力。透過世界各地非政府組織的監督活動，能夠直接掌握跨國公司在各地營運的勞動情形，發揮因地制宜之效果。例如Unocal公司在緬甸進行油管建造工作的過程中，許多人權抗議團體即不斷向該公司抗議建造油管時，緬甸軍政府強制當地人民勞動的情勢，並且要求該公司針對此一情勢說明，最後成功迫使該公司總裁出面與人權團體溝通、說明當地情勢，而揭露出該公司涉及強迫勞動之情形。<sup>333</sup>非政府組織的力量同時也能展現在教育社會大眾，並且喚醒其重視跨國公司海外人權標準之意識，而能夠強化社會大眾對跨國公司的道德壓力。<sup>334</sup>

非政府組織與跨國公司間除了此一監控對抗關係外，有些跨國公司則是積極主動地與非政府組織合作，以提升自身勞動標準。例如Nike在加州法院被控廣告不實而違反加州消費者保護法與公平競爭法後，即積極與「公平勞動協會」合作，以提升自身與海外承包商的勞動標準。另外，跨國公司設有與供應商之間的「伙伴關係行為準則」者，亦可透過與各地非政府組織之合作，積極監控供應商之勞動標準，確保該供應商遵守客戶對其勞動人權標準的要求。<sup>335</sup>

<sup>332</sup> 例如僅單純要求跨國公司必須定期提出報告，但不要求報告之具體詳細內容；又或者僅要求跨國公司對於其他利害關係人的申訴，必須予以回應並採取相應處理措施，這些措施均未能提供具體稽核的效果。參見本論文前述第三章第三節第三款，頁57以下。

<sup>333</sup> See, *Unocal III*, *supra* note 74, at 953.

<sup>334</sup> 參見，焦興鎧，前揭註25，頁141。

<sup>335</sup> 參見，焦興鎧，同前註，頁136-37。

不論是透過媒體資訊揭露的方式、非政府組織的監控、認證標章的方式或提供完整且可信的公司人權績效報告，其最主要的目的都是為了能夠讓消費者與投資者更進一步地瞭解公司的人權標準。而透過資訊的流通，能夠使得社會大眾對人權績效較差的公司產生道德譴責的壓力，透過前述各種違反社會責任的風險壓力，使這些公司能夠自我反省其商業行為，甚至透過跨國公司與非政府組織的積極合作，均能進而確保跨國公司遵守其社會責任，並營造出公司自願性地遵守人權標準的商業環境。<sup>336</sup>

### 第五款 全球生產鏈與公司社會責任之關係

在探討完確保跨國公司自律的相關機制後，另一個關於公司社會責任的問題在於，到底跨國公司所負的社會責任是否及於其自身以外的商業實體？而這涉及到跨國公司在全球生產鏈地位上的議題。畢竟在許多時候跨國公司的生產供應商侵害勞動人權的問題，實來自於跨國公司本身強大的議價實力和選擇採購來源的高度自由空間；<sup>337</sup>而當跨國公司能夠透過自身的行為影響這些問題的時候，不應該認為這些問題只是供應商的道德責任問題，而是跨國公司本身就應該負起的責任。在這樣的脈絡下，我們可以看到在Nike的案例當中，美國的消費者抵制的並不是Nike本身在美國的工廠所發生的問題，而是其海外工廠與供應商工廠的惡行；因此跨國公司的社會責任範圍原則是及於其影響能力所及範圍之內，也因為跨國公司的影響力透過生產鏈的供應採購過程，及於全球各地的供應商與承包商，其所必須負起的社會責任自然也包含生產鏈當中其影響力所能到達的地方。

338

<sup>336</sup> See, David J. Doorey, *Who Made That?: Influencing Foreign Labour Practices through Reflexive Domestic Disclosure Regulation*, 43 OSGOODE HALL L. J. 353, 372 (2005).

<sup>337</sup> HOPKINS, *supra* note 18, at 146.

<sup>338</sup> 此一概念源自於《聯合國全球盟約》，其要求跨國公司應於其「影響範圍所及之處」(sphere of influence)，負起尊重、支持國際人權的任務。UN, *Global Compact*, *supra* note 184, ¶1.

生產鏈的概念放到最廣的層次來看，可以包含上游所有各個不同的面向取得原料來源的供應商，到下游產品再製或協助銷售的所有廠商，而包括所有工商業製造、銷售流程的各個階段。<sup>339</sup>因此在龐大的生產鏈體系當中，如果跨國公司所應該負擔的社會責任及於其「影響範圍所及之處」，那麼在生產鏈當中，跨國公司影響力的範圍到底到多遠，實屬相當難以判定之問題，至今此一問題仍然難以發展出具體明確的判斷標準。<sup>340</sup>但是我們可以從下面這例子當中，做為我們思考的起點。

Impactt是一個專門推動並協助公司於生產鏈上負起社會責任的機構，<sup>341</sup>其曾經研究許多中國工廠的勞動情形後發現，低薪且強迫嚴重超時工作是常有的現象，而造成這些惡劣勞動情勢的因素可以從內在與外在因素分析之。內在因素的部分，在於這些工廠本身的生產系統缺乏管理效率、內部人員溝通不良及人力資源的管理不彰；而外在因素的部分則包括了買家所提出的採購條件相當不利，例如給予廠商相當短的生產前置準備時間，且一旦出貨時間有所延誤，運送成本便必須由廠商負擔。<sup>342</sup>為了改善工廠當中的惡劣勞動情形，Impactt結合了11家這些工廠的採購商，要求這些採購商將其採購行為可能導致勞動行為侵害的要素，納入其採購決策的考量當中，並且改採對於其供應商的勞動人權標準更為負責任的採購模式，以支持這些工廠改善其勞動情勢；在這些採購商的承諾與並參與之下，輔以其他改善這些工廠的管理模式及提升工廠勞動狀況的透明度，使得供應

---

<sup>339</sup> MICHAEL HOPKINS, *supra* note 18, at 147.

<sup>340</sup> *Id.*, at 169.

<sup>341</sup> Impactt, <http://www.impacttlimited.com/about/>.

<sup>342</sup> 在這種情況之下，看似與傳統民事契約的法理並無特別違背之處；但是根據本論文第二章所述，這些廠商在強大的競爭壓力下，對於契約當中各個條款的訂定，並無太多可以與跨國公司斡旋的空間，自然只能接受相當不利的條件；再把此一不利的成本轉嫁到勞工身上。

商得以明白這些工廠的整體狀況，而不是僅將焦點擺在工廠的生產力上。經過三年的努力，這些工廠的勞動狀況改善許多，而生產力仍不減反增。<sup>343</sup>

從這個案例出發，我們可以看到採購商的議價能力能夠直接影響供應商的勞動情形，如果採購商無法提供有利於供應商形塑良好勞動標準的交易條件，惡劣的交易條件下犧牲的經常是勞動者的權利；但跨國公司若意識到這一層的因果關係，並且反省其採購行為所應負起的社會道德責任，將能夠有助於處理供應商侵害勞動人權之問題，而這是跨國公司負起「自身」的道德責任的作法，並非「為他人」負起道德責任。

#### 第六款 綜合評析

透過公司社會責任來落實核心勞動人權，是訴諸跨國公司本身的自律來達到管制的效果。促進跨國公司自律，最主要的動力來自於消費者與投資者的社會道德壓力，若跨國公司積極負起社會責任將能有助於建立良好的企業形象，以資與市場上的競爭者相區別，而吸引消費者的購買意願及投資者的社會責任型投資，甚且能夠有效管理公司經營上的潛在風險。

惟此一管制手段，最主要是訴諸跨國公司的自律與社會上的道德壓力，而非透過強制力的手段達到管制目的，因此容易面臨管制能量不穩定的情形。首先，當社會大眾對於跨國公司勞動人權問題的重視程度不高時，將無法有效對其產生譴責之壓力；甚且此一道德壓力取決於社會大眾的人權意識外，更取決於社會大眾所能得知的資訊質量。如果跨國公司未能積極揭露相關落實勞動人權的資訊，且社會上的媒體、非政府組織無法有效監控其行為時，公司社會責任將成為跨國公司公關宣傳的手段，而誤導社會大眾對該公司的評價。另外，雖然現今社會上已存有許多確保跨國公司資訊透明度與真實性的機制，但是這些機制過於分

<sup>343</sup> Rosey Hurst, Hilary Murdoch & Daniella Gould, *Changing Over Time* (2005), available at: <http://www.asria.org/publications/lib/OvertimeReport.pdf> (last visited June 6, 2009).



散，<sup>344</sup>且真正做到最高品質資訊揭露者（如通過SA 8000認證或採取GRI指標製作績效報告者）尚屬有限。對於社會大眾而言，仍欠缺一個完整且單一的資訊窗口，而不利於一般大眾理解相關資訊，因此關於資訊透明度的問題仍尚屬各界努力的議題。

再者，既然是訴諸自律，道德對跨國公司所能產生的壓力，自然受限於跨國公司的成本效益分析當中。一旦一家跨國公司認為，侵害勞動人權所能節省的成本所能帶來的生產效益，大過於企業形象的傷害與社會抵制的風險時，該跨國公司仍將採取違犯人權的行為，因此單靠公司社會責任來落實勞動人權，而完全忽視其他具強制力的管制手段，是不足以抑止跨國公司透過剝削而將生產成本外部化至勞工身上的行為。

但是另一方面，透過訴諸跨國公司的自律行為亦具有許多的優勢。跨國公司是在全球生產銷售活動當中，具有高度流動性的商業實體。在本論文第二章的分析中我們得知，現今沒有任何單一國家能夠有效管制跨國公司全部的生產營業活動；而從本論文第三章的分析中我們得知，現今國際組織亦未能提出一套完整有效管控跨國公司行為的機制。在現行此一「控制與命令」(command and control)管制力量仍無法有效介入的場域之中，透過訴諸跨國公司的自律，輔以其他強化其自律行為的社會機制，是唯一能夠有效進入此一場域的管制手段。

再者，全球跨國公司的數量繁多且全球生產鏈具高度複雜度，跨國公司本身是最清楚其相關營業活動訊息者，不論是個別國家、國際組織或非政府組織均無法掌握商品生產經銷的完整流程。若能夠成功透過自律模式促使跨國公司提升其人權績效資訊的透明度與可信度，是最能夠節省管制成本的模式。

---

<sup>344</sup> 雖然Business & Human Right Resource Centre的網站已彙整全球主要媒體與非政府組織資訊當中，與跨國公司人權問題相關的即時資訊，然而這也是透過媒體與非政府組織蒐羅後的資訊，並非真正完全彙整各跨國公司完整的人權績效報告。



並且現行許多侵害勞動人權的問題，來自於跨國公司本身不合理的議價模式，過度壓低供應商的生產利潤，導致供應商以侵害勞動人權的方式來減低生產成本。跨國公司在全球自由貿易體系之下，自然享有自由訂定契約、議訂價格的權利，但此一議價權力失衡的現象，只能夠透過跨國公司自律的力量，使其意識到其議價能力對於勞動人權的威脅，也才能夠真正處理此一問題。

另外，透過跨國公司自律的模式，能夠使得商界自行形塑落實勞動人權的具體標準。抽象的核心勞動權利在全球各地不同的具體社會生活事實脈絡下，應有不同的處理及落實方式，跨國公司是與各地勞工最直接接觸者，因此也最能夠知悉各勞動權利在具體落實上所面臨的困境與難題。以公司社會責任的方式，促使跨國公司積極處理及面對各地不同的問題，若能夠存有一定跨國公司間交換意見與經驗的平台，將能夠形塑一套公司治理勞動人權議題之具體標準，進而達到如何將勞動人權落實於跨國公司身上的共識。而這也是何以《全球盟約》特別強調以跨國公司間彼此對話與學習，作為促進公司社會責任議題之機制，並且為商業社會提供一套遵守勞動人權下，穩定且有規則的運作環境。<sup>345</sup>甚至此一形塑商界共同標準的效果，將有助於形成為來的國際規範，例如：《2003聯合國人權責任規範》草案，即是立基於過去數十餘年來發展的行為準則，而發展出來的；<sup>346</sup>因此當公司社會責任越趨發達成熟時，將可能提供為來管制跨國公司人權問題，更進一步國際管制模式的想像空間。

---

<sup>345</sup> Kinley & Tadaki, *supra* note 293, at 1021.

<sup>346</sup> *Id.*, 959.

### 第三節 民事責任—以美國《外國人侵權行為損害賠償法》為核

心

#### 第一款 概說

跨國公司侵害勞工的勞動權利，自然屬於侵害他人權利之侵權行為。對於跨國公司侵害他人國際法上所保障的權利，因而必須負起損害賠償的可能性，在今日已非不可能，美國《外國人侵權行為損害賠償法》(ATCA)<sup>347</sup>近三十年來戲劇性的發展已開啓此一可能性。ATCA制定於1789年「聯邦法院法」(Judiciary Act)之中，其條文規定：「聯邦地方法院對於外國人所提起之民事侵權行為訴訟中，僅針對因違反習慣國際法與強行國際法 (law of nations)<sup>348</sup> 或美國之條約者，享有初審管轄權。」<sup>349</sup>然而該法真正開始發揮落實國際人權的潛力，始於1980年之Filártiga v. Peña-Irala一案；<sup>350</sup>美國聯邦最高法院更於2003年的Sosa v. Alvarez-Machain案<sup>351</sup>中確認了過去二十餘年來透過ATCA落實國際人權標準之正當性及可能性。<sup>352</sup>

#### 第二款 ATCA之構成要件

##### 第一目 管轄權

<sup>347</sup> 28 U.S.C. §1350 (1988).

<sup>348</sup> *Sosa*, *supra* note 218, at 725.

<sup>349</sup> 28 U.S.C. §1350 (1988) (“The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States.”). 該法條於1789年制訂後，歷經多次修改，而目前所看到之法條文字為1988年修訂後之版本。

<sup>350</sup> 630 F.2d 876 (2d Cir. 1980).

<sup>351</sup> 542 U.S. 692 (2004).

<sup>352</sup> Benjamin Berkowitz, *Sosa v. Alvarez-Machain: United State Courts as Forum for Human Rights Cases and the New Incorporation Debate*, 40 HARV. C.R.-C.L. L. REV. 289, 296 (2005).

ATCA主要在給予聯邦法院針對違反習慣國際法與強行國際法或聯邦政府簽署批准之條約的侵權行為案件享有管轄權 (subject matter jurisdiction) ,當然法院仍須對被告具有屬人管轄權 (personal jurisdiction) 始得審理該案。屬人管轄權基本上不難成立,只要被告身處美國 (不論是長期留駐或短暫拜訪) ,一旦能透過法院將訴訟相關文件送達於被告者 (personal service) ,法院即享有管轄權。另外如若被告不在美國,但於美國有規律且固定之活動者,法院則可能取得長臂管轄權 (long-arm jurisdiction) 。<sup>353</sup>因此美國較為寬鬆之管轄權規定,有利於受侵害之原告於聯邦法院中尋求救濟。

## 第二目 不便利法庭原則

另一個原告經常必須面對的程序要件,便是不便利法庭原則 (forum non conveniens) ,此原則允許法院得以在衡量兩造利益之後,決定該案件應由其他較適合的外國法院審判,而拒絕審理該案件;此一原則必須在被告抗辯時,始適用之;<sup>354</sup>而幾乎所有跨國人權訴訟的原告,都必須面臨對造此一抗辯。<sup>355</sup>

不便利法庭原則的第一個衡量要素,即是必須有適當的外國法院得以審理該案件 (adequate alternative forum) ,而通常會考慮人權侵害發生地的法院,或者是當被告是外國人時,其母國的法院。然而在判斷此一要件時各聯邦法院之間的操作基準,各不相同;但原則上只要其他外國法院無法有效保障原告的權利時,通常法院均會允許原告在美國提起訴訟。<sup>356</sup>再者法院亦考慮該案件在不同法庭間,所涉及的公共利益衡量。在侵害人權訴訟案件中,法院主要判斷原告主張的

<sup>353</sup> BETH STEPHENS, JUDITH CHOMSKY, JENNIFER GREEN, PAUL HOFFMAN & MICHAEL RATNER, INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LITIGATION IN U.S. COURT 249-51 (2ed. 2008).

<sup>354</sup> JOSEPH, *supra* note 23, at 87.

<sup>355</sup> *Id.*, 98.

<sup>356</sup> 例如侵害地國本身就是參與在人權侵害之中,則難以期待該法院公正審判者即屬適例。Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy, 244 F. Supp. 2d 289 (S.D.N.Y. 2003).

人權侵害情勢，與美國政策利益間的關連性。<sup>357</sup>而當侵權行為屬於違反強行國際法者，法院傾向認為這些侵害行為是普世共同譴責者，因此美國作為提供原告維護權益的場域，是合乎美國實質利益，<sup>358</sup>而屬於合適的法院。最後法院亦判斷原告雙方就訴的便利性問題，在控告跨國公司的人權侵害案件中，法院傾向認定跨國公司本身因資力較強，能夠負擔海外訴訟的成本，因此較容易做出對原告有利的判定。<sup>359</sup>

綜上所述，雖然有學者認為不便利法庭原則經常是跨國性訴訟難以超越的障礙，<sup>360</sup>但是在控訴跨國公司侵害人權的案件當中，此一要件雖然可能對原告成功提起訴訟案件造成一定的不穩定性，但是美國法院在此一脈絡中適用此一要件時，已屬對原告較為有利者。

### 第三目 請求權基礎之判定

關於侵害何種權利之行為，得以作為ATCA訴訟當中的請求權基礎 (cause of action) 的問題，美國聯邦最高法院認為該請求權基礎的法源並非源自於ATCA之規定，而是源自於聯邦普通法當中向來皆是將國際法作為聯邦法之一部而來的。<sup>361</sup>但並非所有的國際法均可當作請求權基礎，而須符合要件之判斷。美國聯邦法院曾經認為應採取合乎普遍性 (universal)、明確性 (definable) 及具義務性 (obligatory) 之判斷標準。<sup>362</sup>普遍性的要求，法院認為毋須達到每一個國家均同意之地步，惟至少須普遍地被大部分國家所接受；而明確性則指出國際法明確地

<sup>357</sup> 舉例來說，在*Union Carbide Bhopal*案件中，法院認為該侵害事實與美國的關連性不高，若允許此一案件在美國受審，將造成美國法院不合理的負擔。*Union Carbide Bhopal*, 634 F. Supp. 842, 862 (S.D.N.Y. 1986).

<sup>358</sup> *Talisman Energy*, 244 F. Supp. 2d., at 340.

<sup>359</sup> JOSEPH, *supra* note 23, at 96.

<sup>360</sup> Phillip I. Blumberg, *Asserting Human Rights against Multinational Corporations under United States Law: Conceptual and Procedural Problems*, 50 AM. J. COMP. L. 493, 505 (2002).

<sup>361</sup> *Sosa*, 542 U.S., at 714-18.

<sup>362</sup> *Forti v. Suarez-Mason*, 672 F. Supp. 1531, 1540 (N.D. Cal. 1987).

將該等行爲認定爲違法，而非模糊或不明確者；具義務性則指該等禁止規範必須被認爲是一項國際法上之要求，而非僅僅是國際上所認爲被接受的「政策目標」而已。<sup>363</sup>因此此一判斷標準，與國際法上判斷是否屬於習慣國際法之標準一致，如，法之確信 (*opinio juris*)、國家實踐 (*state practice*) 之要件。<sup>364</sup>

而聯邦最高法院在*Sosa*案當中雖然特別提醒各下級聯邦法院，在確認得以作爲請求權基礎的國際法類別時，必須採取謹慎且避免侵害行政權在外交事務上的權限，<sup>365</sup>但仍肯認過去下級聯邦法院所操作的判斷標準。<sup>366</sup>因此，原則上屬於強行國際法與習慣國際法者，均可作爲請求權基礎，然而具體案例的操作當中，究竟哪些國際人權規範屬於聯邦法院所認定的習慣國際法，仍屬發展中之議題。

#### 第四目 個人責任問題 (*individual responsibility*) 與國家行爲 理論 (*state action doctrine*)

在過去傳統國際法僅拘束國家，其範圍並原則上不及於個人 (*individual*) 之行爲，除了在某些極少之案例之中，如海盜罪；然而在二次大戰後之發展，國際法上將個人作爲直接可歸責之主體之範圍漸漸擴充，例如殘害人群罪、違反人道罪 (*crimes against humanity*)、戰爭罪 (*war crimes*)。<sup>367</sup>除此之外，當跨國公司行爲不符合習慣國際法之要求時，因其非屬國際法上之義務主體，故無法直接認

<sup>363</sup> See, STEPHENS, *ET AL.*, *supra* note 353, at 155.

<sup>364</sup> 明示地遵守該規範近似於前一要件，普遍且共同爲各國所接受近則似於後一要件。依照美國 Restatement (Third) of the Foreign Relations Law of the US §102(2) (1987)所整理之習慣國際法要件爲：“Customary international law results from a general and consistent practice of states followed by them from a sense of legal obligation.” 對於解讀本案採取之標準，相似之意見參照 Joshua Ratner, *Back to the Future: Why a Return to the Approach of the Filartiga Court Is Essential to Preserve the Legitimacy and Potential of the Alien Tort Claims Act*, 35 COLUM. J.L. & SOC. PROBS. 83, 97 (2002).

<sup>365</sup> *Sosa*, 542 U.S., 732-33.

<sup>366</sup> *Id.*, at 725.

<sup>367</sup> Statute of the International Tribunal for the Former Yugoslavia, Art. 3, 4, 5 & 7; Statute of the International Tribunal for Rwanda, Art. 2, 3, 4 & 6.

為其違犯行為屬於違反國際法之規定，而難以直接納入ATCA所允許的請求權要件之中。

面對此一問題，美國聯邦法院認為若個人之行為係受助於或協同國家權力而違反了國際法規範者，若僅對國家加諸責任，但卻未對該個人之行為課予侵權之責任，非屬合理。<sup>368</sup>聯邦第二巡迴法院則在Kadic v. Karadzic一案中明確地揭示判斷個人行為是否違反國際法之標準：其一，某些行為長久以來即被國際法認為個人亦屬可歸責之主體者，如海盜罪、奴隸罪、殘害人群罪以及部分戰爭罪；在此範疇當中，跨國公司特別容易被控基於國際法上所謂的「幫助及教唆」(aiding and abetting) 之標準，必須對其投資國之政府之暴行負責。<sup>369</sup>除此之外，始得歸責之。<sup>370</sup>因此法院是透過類推美國法下國家行為理論來處理此一問題，使得某些個人行為具有國家權力色彩 (under the color of law) 而違反國際規範者，得對其課予侵權行為責任。

國家行為理論主要可以分成五種判準類別：一、公共功能 (public function) 判準，係指個人之行為乃行使傳統國家所獨佔之權力者；二、國家強制 (state compulsion) 判準，係指個人之行為係出於國家強制力下之結果；三、關連性 (nexus) 判準，係指個人行為與國家之間具有特定之關係，足以合理地將該等關係直接視為國家之行為；四、共同行為責任 (joint action liability) 判準，係指個人自願地與國家共同參與該等行為，而此與前者關連性判準之差別在於，前者所指乃個人與國家之間具有一定繼續性之關係，而後者僅為一次性之行為；五、近

<sup>368</sup> Eastman Kodak Co. v. Kavlin, 978 F. Supp. 1078, 1091 (S.D. Fla. 1997).

<sup>369</sup> 關於此一標準的操作，可參見本論文第四章第三節第三款第二目部分，法院見解之整理: *Unocal III*, *supra* note 74, at 950.

<sup>370</sup> Kadic v. Karadzic, 70 F.3d 232, 239, 243 (2d Cir. 1995).

因行爲 (proximate cause) 判準，此乃指國家本身之行爲係出自於個人之控制，透過此一理論要求該個人對國家之行爲負責。<sup>371</sup>

凡是符合上述五項判準之一者，即符合此一要件之要求。並且各項判準均反映出跨國公司，必須是積極參與或促使國家侵害人權的行爲，使足當之；若僅是跨國公司消極地因該國家侵害之行爲而獲利者，並不足以合乎國家行爲理論的要求，此時原告將無法成功主張請求賠償之權利。<sup>372</sup>

此等歸責之方式雖然自*Sosa*案後已漸漸受到聯邦地方法院的挑戰，而亦有學者提出不同之方式，以解決歸責上之疑義，<sup>373</sup>此一問題將會是ATCA日後於各級聯邦法院中爭執不休之問題。惟在第二巡迴上訴法院於*Kadic*一案中立下的判準仍尚未被推翻之前，ATCA基本上仍得作為被害人透過美國法院，針對違反習慣國際法、強行國際法或聯邦政府簽署批准之條約的侵權行爲，請求損害賠償之大門。<sup>374</sup>

### 第三款 成功案件分析—*Doe v. Unocal*<sup>375</sup>

在眾多與ATCA相關的人權訴訟案件當中，成功的案例中以*Doe v. Unocal*一案最為重要。該案直接涉及跨國公司參與緬甸政府強迫勞動的問題，最後在敗訴可能性的壓力之下，與原告達成和解，因此對於透過民事責任落實勞動人權，具有重要的指標性意義，本論文以下即簡述此案之相關背景，以供後續分析。

<sup>371</sup> JOSEPH, *supra* note 23, at 33-34.

<sup>372</sup> *Unocal II*, *supra* note 77, at 1307, 1309-10.

<sup>373</sup> See, Jessica Priselac, *The Requirement of State Action in Alien Tort Statute Claims: Does Sosa Matter?*, 21 EMORY INT'L L. REV. 789 (2007) (arguing that state action doctrine should be replaced by state responsibility, which is a settled norm in international law providing international law basis for ATCA litigation).

<sup>374</sup> 目前聯邦第二上訴巡迴法院仍未廢棄將「教唆及幫助」之標準適用於跨國公司之上，參見Note, *Federal Statutes – Alien Tort Statute – Second Circuit Holds That Human Rights Plaintiffs May Plead Aiding and Abetting Theory of Liability – Khulumani v. Barclay National Bank LTD*, 504 F.3d 254 (2d Cir. 2007) (*Per Curiam*), 121 HARV. L. REV. 1953 (2008).

<sup>375</sup> 963 F.Supp. 880 (C.D. Cal. 1997); 110 F.Supp.2d 1294 (C.D. Cal. 2000); 395 F.3d 932 (9th Cir. 2002).



## 第一目 基本案例背景及訴訟過程

本案緣起於美國Unocal石油公司投資緬甸Yadana油田開採之爭議。緬甸在1958年爆發政變之後至今仍由軍政府所把持，爲了開採安達曼海域中豐富之天然氣，Unocal公司與法國Total石油公司共同參與軍政府主導之天然氣田開發政策。<sup>376</sup>原告John Doe I（爲保護原告之假名）及其他緬甸籍原告居住在油管所經之區域，緬甸軍政府爲了建造該油管，透過軍隊之壓迫，強迫其提供勞役，性侵害與謀殺之事件亦層出不窮，而原告均爲該等暴行之受害者。<sup>377</sup>

原告於Earthrights International（爲非政府組織）協助下，於美國聯邦地方法院提起訴訟。<sup>378</sup>本案最初於聯邦地方法院認爲Unocal公司無法對緬甸軍政府之暴行負責，因而駁回該案；<sup>379</sup>本案上訴至聯邦第九上訴巡迴法院後，由三位法官組成之合議庭仔細斟酌後，認爲部分主張容有再斟酌之處，故廢棄部分原判決並發回原審做進一步之調查，<sup>380</sup>然此一對發回原審之判決，隔年（2003年）2月即受該上訴巡迴法院全院法官審理（en banc）後廢棄並重新由全院法官審理之（rehear）。<sup>381</sup>受到2004年Sosa案之影響，原本美國法學界期望本案將爲Sosa案後，第一個可能重新受到影響的判決，惟最終兩造於2005年3月達成和解並結束了本案爭執。<sup>382</sup>

## 第二目 法院見解

<sup>376</sup> *Unocal III*, *supra* note 74, at 937.

<sup>377</sup> *Unocal I*, *supra* note 75, at 883.

<sup>378</sup> Earthrights International, <http://www.earthrights.org/>, then follow “Legal” hyperlink; then follow “Unocal” hyperlink (last visit June 6, 2009).

<sup>379</sup> *Unocal I*, *supra* note 75; *Unocal II*, *supra* note 77.

<sup>380</sup> *Unocal III*, *supra* note 74.

<sup>381</sup> *Doe v. Unocal*, 395 F.3d 978 (2003) [hereinafter: *Unocal IV*].

<sup>382</sup> *See, Earthright International.org, supra* note 378; *Doe v. Unocal*, 403 F.3d 708 (9th Cir. 2005) (en banc).

本案中原告主張強制勞動應被視為現代類型之奴役 (modern slavery) 而為絕對法 (*jus cogen*) 所禁止，聯邦地方法院引述ILO之報告及ILO第29號公約支持此一論點。該號公約第二條規定：「『強迫或強制勞動』一詞係指以任何懲罰相威脅，強迫任何人從事的非本人自願的一切勞動或服務。」<sup>383</sup> 法院引述ILO之報告指出，「現今奴役之概念應包含強制勞動，蓋因強制勞動之禁止係起源於國際社會致力於消除任何之奴役。」<sup>384</sup> 而根據近年來緬甸軍政府對於人民強制勞動之情形來看，無法被歸類為合理的公共服務，因此應為國際規範所禁止者。<sup>385</sup> 然而法院認為，要求Unocal公司必須對於軍政府之強制勞動負起民事責任，必須至少合乎國家行為理論中之近因行為判準，然而在本案事實僅顯示Unocal知悉此一情事存在，而無其他進一步之參與或合作行為，因此單純主觀上認知到軍政府之暴行，無法滿足近因行為判準之要求，故駁回其訴。<sup>386</sup>

本案上訴至聯邦第九上訴巡迴法院後，三位法官組成之合議庭認為，原審法院適用法律上有所違誤。該庭認為強制勞動確實為現代奴役之態樣，而基於強行國際法之要求，足以構成ATCA下請求權基礎，且屬於得直接要求個人對其行為負起責任者，無須另外適用國家行為理論。<sup>387</sup> 此案中妥適之標準應為適用國際刑事法庭上常用之「幫助及教唆」標準，在客觀上要求行為人之行為對該犯行給予具實質效果之幫助或鼓勵；主觀上行為人知悉其行為將協助違犯者 (perpetrator) 之犯行。<sup>388</sup>

---

<sup>383</sup> *Unocal II*, *supra* note 77, at 1307-08 (“all work of service which is exacted from any person under the mance of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily).

<sup>384</sup> *Id.*, at 1308.

<sup>385</sup> *Ibid.*

<sup>386</sup> *Id.*, at 1307, 1309-10.

<sup>387</sup> *Unocal III*, *supra* note 74, at 946-47.

<sup>388</sup> *Id.*, at 950.

該庭進一步發現Unocal公司在例行性會議上，爲了獲取緬甸軍隊之保全服務，提供不少當地情資和物資予緬甸軍隊，如當地照片、資料分析結果、地圖、實務金錢等。該庭認爲，若無該公司僱用緬甸軍隊提供服務，很可能將不會有該等暴行之產生，<sup>389</sup>同時法院亦留意到Unocal總裁Imley與人權抗議團體面談過程中，承認道：「若強制勞動與（緬甸）軍隊係密不可分的話，那麼確實會有『更多』的強制勞動。」<sup>390</sup>因此認定應屬實質上之幫助，並且認定Unocal公司亦知悉其行爲將協助該等犯行，廢棄並發回原審該部分之判決。

### 第三目 小結

本案後來受到該上訴巡迴法院全院法官審理（en banc）後廢棄，並重新由全院法官審理之，裁判書上並未特別記載廢棄之理由。<sup>391</sup>惟於Sosa案之後，究竟爲何Unocal公司願意與原告達成和解，確切原因不得而知；依據主要協助本案之非政府組織—Earthrights International之推斷，雖然聯邦第九上訴巡迴法院重審該案，但是在Sosa案後，聯邦最高法院業已肯認跨國公司針對人權犯行負責之可能性，且相關證據在該巡迴法院第一次審理該案時，已屬對原告有利；同時在審判過程中，業已揭露不少Unocal公司於緬甸之不良紀錄，極有可能在前述情形加上訴訟過程中日益增加的媒體壓力下，故Unocal公司決定與原告達成和解。<sup>392</sup>

### 第四款 ATCA落實核心勞動基準可能性之分析

<sup>389</sup> *Id.*, at 952-53.

<sup>390</sup> *Id.*, at 953 ([I]f forced labor goes hand and glove with the military yes there will be *more forced labor.*” (Emphasis added by the Court)). For more detailed interview record, see *Unocal II*, *supra* note 77, at 1300-02.

<sup>391</sup> *Unocal IV*, *supra* note 381.

<sup>392</sup> <http://www.earthrights.org/> (follow “Legal” hyperlink; then follow “Unocal” hyperlink; then follow “Read the case history” hyperlink; then follow “Read the full press release here”; the follow “Next” hyperlink) (last visit Aug. 31, 2008).

在介紹完ATCA基本架構與成功的訴訟案例後，本論文接下來探討ATCA在請求權標準與個人責任問題的要件要求下，其適用在四大核心勞動基準的可能性之問題。

關於禁止強迫勞動的部分，在前述*Unocal*案例中法院很清楚地認為，此一屬於強行國際法規定者，當然足以構成請求權基礎，甚至違犯此一要求者，無須特別要求國家行為參與其中，即可直接對該跨國公司請求侵權行為責任之賠償。

童工是否完全屬於強行國際法所禁絕者，現今仍有一定爭議存在。構成國際強行法地位的要件，依照維也納《條約法公約》第53條的規定：「…一般國際強制規律指國家之國際社會全體接受並公認不許損抑…」<sup>393</sup>因此達到強行國際法地位的規範，必須為國家的國際社會「全體」所接受者，並且必公認是不得損抑之規律。<sup>394</sup>

依照此一要件來觀察，現今幾乎全球各國都針對童工設有限制，並且世界上幾乎所有國家都已加入《聯合國兒童權利公約》來看，<sup>395</sup>禁絕童工已屬於獲得國際高度共識，並且各國均出於法之意識 (*opinio juris*) 在落實此一政策；然而即便如此，完全禁絕童工及對童工給予工作上保護之義務的規範，只能說已發展至習慣國際法之要求，<sup>396</sup>且接近等於強行國際法的階段，但是至少就剝削性的童工問題，應已屬於強行國際法所禁絕者。<sup>397</sup>

<sup>393</sup> Vienna Convention on the Law of Treaties, §53 (1969).

<sup>394</sup> 姜皇池，前揭註15，頁117。

<sup>395</sup> 全球已有192個國家加入兒童權利公約。OHCHR, *Status of ratification of the Convention on the Rights of the Child* (2003), available at: <http://www.unhcr.ch/html/menu2/6/crc/treaties/status-crc.htm> (last visited June 6, 2009).

<sup>396</sup> 《兒童權利公約》第32條第2項規定，各國應規定相關工作時間和條件的規則，以確保未成人工作時，不受到經濟上榨取的權利。而此一保障兒童權利的規定，在受到各國廣泛支持，並且普遍具有相關立法的情形下，應已屬習慣國際法。See,

<sup>397</sup> Jonassen, *supra* note 139, 23-24.

另外若我們觀察對於最惡劣形式的童工的定義，其指舉凡任何類似奴隸形式的兒童勞動、利用兒童從事非法交易、對兒童的性剝削以及任何工作之性質或環境傷及兒童健康、安全或道德者。<sup>398</sup>而在這種情形之下，兒童無異是被置於如同奴役一般的地位，因此基於強行國際法禁絕任何形式的奴役而言，最惡劣形式的童工，實應為強行國際法所禁絕者。因此若跨國公司發生最惡劣形式童工的情形時，亦得以與強迫勞動問題之分析一般，直接課予該跨國公司侵犯人權之責任。

再者關於非屬最惡劣形式童工，但僱用未成年人卻並未對其採取相關工作保護措施者，亦屬違犯核心勞動基準者，而為習慣國際法所禁絕者。但是此時跨國公司侵害行為，必須具有國家行為之特性，始足以構成違反習慣國際法要件之要求。在此要求下，除非該跨國公司是與該地主國共同投資且並未對未成年人採取保護措施者，使足當之；否則若僅是地主國未能積極落實未成年工作者之保護政策，甚難對違反此一規定之跨國公司主張侵權行為責任。

至於集會結社自由相關權利部分，此一權利是否已到達習慣國際法所保障之程度，仍屬具有爭議之問題。<sup>399</sup>但是若侵害集會自由權利的行為，係透過謀殺與虐待此二強行國際法所禁絕的行為者，則作為原告之請求權基礎，<sup>400</sup>並且得不需透過國家行為理論的適用，即可對該公司課予侵害人權之責任。

唯暫且不論此一權利在國際法上法律地位不清的問題，跨國公司侵害此一權利時，除了與國家共同干預工會運作的情形能夠透過ATCA處理者外，若僅是

<sup>398</sup> 《ILO第182號最惡劣形式的童工勞動公約》，前揭註58，第3條各項。

<sup>399</sup> 有法院認為從《公民及政治權利國際公約》、《世界人權宣言》及兩號ILO相關的公約來看，應屬國際上普遍認同的習慣國際法；但法院特別強調，此一觀點僅是暫時性之結論，若待法院進一步的調查後，可能得出與此不同的結論。Estate of Rodriguez v. Drummond Co., Inc., 256 F.Supp.2d 1250, 1264 (2006). 但是另有法院直接認為此一權利尚未享有國際上普遍的支持，而未達習慣國際法之程度，不足以構成ATCA當中的請求權基礎。Aldana v. Fresh Del Monte Produce, Inc., 305 F. Supp. 2d 1285, 1299 (S.D. Fla. 2003).

<sup>400</sup> Tachiona v. Mugabe, 234 F. Supp. 2d 401, 423-24 (S.D.N.Y. 2002).

干涉或拒絕工會的組成和運作，在缺乏國家行為的介入下，則亦難符合國家行為理論的要求。

至於工作平等的議題當中，亦同樣容易面臨國家行為理論要件的問題。至今國際上兩大反歧視規範的領域當中—反種族歧視與反性別歧視—反性別歧視是否已屬於習慣國際法層級，同樣屬於具有相當爭議的領域；<sup>401</sup>至於種族歧視則應屬國際上普遍認同之規範，而應為ATCA所承認的請求權基礎。<sup>402</sup>但是在一般侵害平等議題的脈絡當中，大多屬於跨國公司自身對員工的歧視，而不涉及國家積極侵害的問題，因此難以符合國家行為理論的要件，而無法訴諸ATCA請求賠償之。

## 第五款 綜合分析

### 第一目 ATCA落實勞動人權之困難

美國ATCA是管制跨國公司侵害勞動人權的另一個可能性，然而此一手段在管制此一問題上仍存有缺點。首先，欲在美國法院提起訴訟，海外的勞工必須有能力到美國法院提告，而跨海訴訟的成本對許多世界上受到跨國公司侵害的勞工而言，是無法負擔的經濟壓力。因此原告需仰賴非政府組織的援助之下，才有能力赴美訴訟。<sup>403</sup>加上訴訟時間普遍耗時數年，甚至十餘年，<sup>404</sup>此一訴訟上的金錢與時間成本的壓力，並非許多受侵害的勞工所能負擔者。。

<sup>401</sup> STEPHENS, *ET AL.*, *supra* note 353, at 202.

<sup>402</sup> 另外種族隔離政策，自從南非停止該政策後，目前跨國公司參與此一類別的侵害不多，因此不另行討論。

<sup>403</sup> 例如Unocal案之原告，是在Earthrights International的協助之下，提起訴訟者。Earthrights International, <http://www.earthrights.org/>, then follow “Legal” hyperlink; then follow “Unocal” hyperlink (last visit Aug. 31, 2008).

<sup>404</sup> Unocal案，從1997年至2003年始告和解結束；另外一個ATCA人權訴訟的案例，Bowoto v. Chevron, 312 F. Supp.2d 1229 (2004)則是從2004年纏訟至今已5年，訴訟仍在進行中。

再者，ATCA在程序與實體要件的限制之下，所能夠處理的侵害事實亦相當有限，並且導致原告勝訴機率高度不確定性的問題。在國家行為理論的要求下，跨國公司侵害習慣國際法的行為必須存有國家權力行為的要素存在，因此在核心勞動人權當中，除了強行國際法所保障者外，其餘權利均難通過此一要件的考驗；同時，跨海證據調查亦存有相當的難度，其一方面容易導致原告遭受法院依不便利法庭原則駁回的風險，另一方面又使得原告不易舉證證明原告侵害行為。因此在眾多訴訟障礙之下，ATCA實難以作為普遍性的救濟程序，並且無法廣泛地處理全球各地跨國公司侵害勞動人權的問題。

而透過ATCA處理跨國公司侵害人權責任的問題，最大的問題在於跨國公司能夠相當輕易地透過轉包的方式，將侵害人權責任由他人負擔。在*Sinaltrainal v. Coca-Cola Company*一案當中，<sup>405</sup>可口可樂在哥倫比亞的裝瓶經銷商，僱用民兵暗殺工會首領以阻礙裝瓶工廠工會的運作，在該案之中，原告主張該美國可口可樂公司對於該裝瓶工廠，透過經銷合約能夠對其產生控制力，甚至可以控制該裝瓶工廠之勞動情形；然而法院從兩家公司的經銷合約當中發現，該契約當中僅規定一般經銷合約所涉及的經濟利益上的規定，並未給予可口可樂公司直接控管該經銷商勞動情形的權利，因此駁回原告此一主張，而認為可口可樂公司無需對此事件負起任何民事責任。<sup>406</sup>透過此案例我們可以知道，若是有一家跨國公司希望透過侵害勞動人權獲得低成本的勞動力，但又不願意自己負起責任時，將可以透過轉包的方式，將此一風險轉至供應商或承包商身上，而置身於人權侵害的民事責任之外。此一透過不同商業實體的屏障來阻斷自身的民事責任，是透過ATCA無法穿越者。

## 第二目 ATCA落實勞動人權之優勢

<sup>405</sup> 256 F. Supp. 2d 1345 (S.D.Fla. 2003).

<sup>406</sup> *Sinaltrainal*, 256 F. Supp. 2d, at 1353-55.



雖然原告透過ATCA訴訟獲得賠償得面對相當多的訴訟障礙及難題，但是透過ATCA來落實人權仍能夠發揮一定的管制效果，其中最大的好處在於敗訴的風險對於跨國公司的抑制效果 (deterrence)。對於跨國公司而言，絲毫敗訴之風險都可能對跨國公司產生致命性的影響。舉*Unocal*案為例，一旦法院判決*Unocal*公司敗訴，意味著在緬甸受到軍政府強制勞動之眾多受害者，均可對該公司請求賠償，此一結果對於該公司而言，可說是無法負擔之開銷，因而敗訴的風險可能為該跨國公司選擇和解的原因之一。故此，縱使涉及ATCA之案件中，許多複雜之法律要件問題在各級聯邦法院中仍無法達成一致之見解，而直接獲得勝訴判決之可能性亦被許多不確定性所稀釋；然而透過*Unocal*案讓我們看到，即便在種種困難之下，ATCA訴訟仍可發生具有相當實質意義之結果。

再者，以ATCA訴訟作為後盾，人權組織得以透過更為密集的人權觀察，監控跨國公司於全球之投資活動，若有任何違反國際規範可能之行為，除了對其發出警告，<sup>407</sup>而其日常監控資訊將能夠對跨國公司產生壓力。在*Unocal*案當中，我們看到人權團體對該公司施壓，迫使該公司總裁與其面談，而面談之內容，正好成為法院所採之證據之一。<sup>408</sup>透過法院的證據調查程序，使得平常社會對於跨國公司監控的資訊，將來均可能成為對跨國公司不利的潛在證據，使其無法忽視平時社會各方對其監控的壓力。

最後，透過先進國家的法院作為討論跨國公司侵害核心勞動人權的論壇 (forum)，能夠讓跨國公司不良的行為直接受到先進國家輿論的檢視。因為先進國家市場特別重視跨國公司的行為是否合乎社會道德的要求，而當訴訟案件（特別是跨國公司在海外發生的侵害案件）一進入該國法院當中時，容易引起當地社群與媒體的關切與討論。透過法院的權威來揭露此等消息，結合訴訟過程中媒體

---

<sup>407</sup> 在*Unocal*案件當中，Amnesty International 即直接對該公司警告到當地投資，將加深當地強迫勞動情勢的風險。 *Unocal III*, *supra* note 74, at 941.

<sup>408</sup> See, *Unocal II*, *supra* note 77.

之壓力，而能夠更加強化社會道德輿論對該跨國公司的譴責，此一優勢在與公司社會責任相結合後，將能夠產生更為有力的管制模式。<sup>409</sup>

## 第四節 強制跨國公司揭露營運資訊

### 第一款 概說

強制揭露是直接透過法律課予跨國公司一定之義務，揭示其營運上相關之資訊。此一義務常見於金融管制之中，早在1930年代時美國採取此一手段以揭露公司財務資訊起，至今已於國際上發展成相當完整的資訊揭露體系，以監督公司之財務狀況以保障投資人之資產；<sup>410</sup>消費者保護規範當中，亦採取此一手段以確保消費者得以理解產品本身之相關資訊。強制揭露用在此二領域當中，主要是為了保護投資者及消費者之權益，以免在資訊不對稱的情形下，受到不正當之傷害。資訊揭露除了處理資訊不對稱所引起之問題外，其另外之管制效果在於，透過揭露公司之資訊，期以影響公司的營業決策及行爲；此一管制效果在保障受公司行爲影響的社會層面議題，特別有其實益。<sup>411</sup>

資訊不對稱的問題，經常是管制跨國公司侵害人權行爲的一大問題。爲了要能夠有效的管制跨國公司的行爲，揭露公司與人權有關的營業資訊是相當重要的，因爲不論是透過前述三種方式的任何一種方法，想要來管制跨國公司侵害人權的行爲，都必須在能夠有效獲得跨國公司營業資訊的前提之上；在欠缺實質的資訊下，實難管控跨國公司的行爲。甚且，在現今全球生產鏈的複雜度，一家跨國公司在不同地主國的營業資訊，母國（不論是政府或者是民間）甚難知悉其海外的人權概況；即便是靠非政府組織的監督，通常亦無法有效得之跨國公司與各

<sup>409</sup> 參見本論文第五章第三節第一款第二目部分，頁158以下之分析。

<sup>410</sup> Allen L. White, *Why We Need Global Standard for Corporate Disclosure*, 69-SUM LAW & COMTEP. PROBS. 167, 172-173 (2006).

<sup>411</sup> David J. Doorey, *supra* note 336, at 372-73.

供應商之間的關係。在這樣的情形之下，只有跨國公司自身是最清楚所有這些相關的營業資訊。

另外，雖然透過跨國公司的公司社會責任能夠促使其自願性地揭露相關的營運資訊，但是關於是否要揭露、要揭露什麼資訊、揭露到什麼程度、何時揭露等問題，均是由跨國公司自行決定，也因此容易發生跨國公司透過揭露自身良好作為的資訊，卻隱瞞實際上侵害勞動人權的事實，而將公司社會責任「僅」當作是一種行銷手法，而無法達到促使跨國公司遵守勞動人權的效果。

既然跨國公司負有一定的社會責任在，對於社會大眾而言，跨國公司是否真正盡到尊重勞動人權的期待，有著知悉的權利；而在這樣資訊不對稱的現實下，強制跨國公司揭露相關的資訊，實具有實質的正當性。而唯有在要求跨國公司對其影響人權的營業資訊，為定期且內容固定的揭露時，才能夠真正成功地讓社會輿論對跨國公司產生穩定的壓力，以達到影響跨國公司行為的效果。

因此，在這樣的脈絡之下，實有必要透過強制跨國公司揭露營運資訊的方式來促使跨國公司遵守國際勞動人權的要求，而讓公司的資產負債平衡表當中，真正地反映出營運過程中轉嫁到勞工身上的「人權成本」。但是要要求跨國公司對揭露其影響人權的營業資訊並非易事，首先面臨的問題在於，誰要來強制跨國公司揭露資訊，而固定揭露的內容要揭露到什麼程度，以及若違反了強制揭露的要求，又應該來如何對跨國公司產生制裁效果，都是相當重要的問題。

## **第二款 強制揭露之效果**

強制揭露相對於跨國公司自願性揭露最主要的差異，首先甚且姑且不論強制跨國公司揭露內容的細緻程度，定期要求其揭露資訊，如果跨國公司無法遵守

期限提出報告，即可能面臨社會大眾「不揭露即可能有問題」的道德疑慮。<sup>412</sup>而能夠對跨國公司造成聲譽上的壓力，而促其遵守資訊揭露的要求。

再者，自願性揭露的方式，仰賴跨國公司的商業判斷，而當市場上要求跨國公司資訊透明度的壓力較小時，或者是其產業特性本身就不容易受到市場壓力時，其資訊透明度及可能受到質疑。更高的資訊透明度，將有助於投資市場的信心及投資效率；<sup>413</sup>而當資訊透明度不佳時，對於投資者而言將無法得知跨國公司的勞動人權風險，而損及投資者的利益；<sup>414</sup>另外對於消費者而言將無法得知其所購買之產品，是否違背其道德價值。因此，透過定期且內容固定的強制揭露的要求，能夠補足市場壓力不足的問題，並且保障大眾知的權益。

最後，強制揭露則是將資訊蒐集的成本轉到跨國公司身上，這對於落實海外勞動標準具有特別的意義。畢竟對於資源有限的非政府組織來說，定期監控所有跨國公司行為所耗費的成本，遠超過於大多數非政府組織的負擔能力；而對於本國消費者及投資者而，對於海外工廠的實際情形並無直接的資訊入口 (information access)，而導致資訊可接近性不佳，一般大眾將無法獲得其所在意的訊息。透過定期監控，能夠將資訊透過網際網路的傳播，直接送到本國消費者及投資者手上。而當大部分海外生產資訊都偏在跨國公司手上，以強制揭露的方式要求跨國公司負擔此一資訊傳播的成本，是最有效率的作法。

### 第三款 強制跨國公司揭露資訊之可能方法

首先對於誰要來強制跨國公司揭露資訊的問題上，主要可以從兩個面向來思考，一個是讓各國內國法來要求跨國公司必須揭露相關資訊，這個部分我們可以從各國近年來的發展來觀察之。各國（特別是已開發國家）近年來逐漸重視跨

---

<sup>412</sup> *Id.*, 374.

<sup>413</sup> White, *supra* note 410, at 177.

<sup>414</sup> *See, id.*, at 176 (2006).

國公司侵害勞動人權問題，因而開始重視跨國公司揭露相關人權績效資訊的議題，而至今已有一部分已開發國家採取強制揭露的法制，要求跨國公司揭露海外營運情形。另外一方面，我們則可以從國際層面來思考，建構全球強制揭露體系的可能性，而這個部分我們可以從聯合國建構《2003聯合國人權責任規範》草案，獲得啟發。

### 第一目 透過內國法強制跨國公司揭露海外勞動情形

隨著各先進國家越來越關切跨國公司侵害勞動人權的問題，加上投資市場日益重視跨國公司的社會責任績效問題，以及社會責任投資的興起，使得各國及各地的金融市場開始重視跨國公司所提供的人權責任績效報告，希望能夠讓投資大眾及社會瞭解各家跨國公司在全球各地的人權情形。在這樣的脈絡之下，近年來的趨勢顯現出各國開始從一開始的漠視，到鼓勵、要求、甚至強制跨國公司必須揭露其與人權問題相關的資訊。

從鼓勵跨國公司提出相關人權績效之報告的國家來看，舉例來說香港證券交易所上市規則即鼓勵跨國公司在年中報告及年報當中，揭露相關的社會政策及績效資訊；<sup>415</sup>另外丹麥和荷蘭也鼓勵跨國公司提出相類似的報告。<sup>416</sup>而有些先進國家市場已經針對此一問題更進一步地立法要求跨國公司必須定期提出人權績效報告。例如，法國在2001年立法通過「新經濟法規」(Nouvelles Régulations Économiques)，要求在市場上具有龐大資本額的跨國公司必須每年提出人權績效報告，<sup>417</sup>但是很可惜的該法並未針對跨國公司違反此一要求配與相應的懲罰或

<sup>415</sup> 賴英照，前揭註285，頁208。

<sup>416</sup> The Council of Bars and Law Societies of the European Union [CCEB], Corporate Social Responsibility and the Role of the Legal Profession: A Guide for European Lawyers Advising on Corporate Social Responsibility Issues 5 (2003), available at: [www.advokatsamfundet.dk/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=Files%2FFiler%2FCCBE%2FCCBE\\_CSR.pdf](http://www.advokatsamfundet.dk/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=Files%2FFiler%2FCCBE%2FCCBE_CSR.pdf). (hereinafter: CCBE, Corporate Social Responsibility and the Role of the Legal Profession)

<sup>417</sup> *Ibid.*

強制機制，甚至也允許跨國公司不須要揭露海外子公司的勞動情形。雖然此一立法已經為強制跨國公司揭露人權績效法制，立下基本的雛形，但仍稱不上屬於強制揭露之法令。

在2001年澳洲亦曾經嘗試使用強制揭露的方式，來落實國際勞動人權的方式。該年澳洲國會議員曾經嘗試提出「公司行為準則法案」(Code of Conduct Bill)，要求凡是在大英國協註冊的公司，只要澳洲境外僱用超過100名員工者，即必須採納該法案所提出的行為準則，其中亦包含了國際勞動基準。而該法案亦強制要求該等公司必須每年向澳洲證券投資委員會 (Australian Securities and Investment Commission) 提出年度報告，說明其落實該行為準則之情形。只是很可惜的，該法案最終並未通過立法；而澳洲國會拒絕採納此一法案，最主要的原因在於此一強制揭露的要求，將對於澳洲企業造成沉重且昂貴的負擔，並且澳洲證券投資委員會將無法負荷此一龐大的業務量。<sup>418</sup>

另外瑞典政府也對其境內所有的國營企業，自2009年開始強制要求其提出年度永續績效報告(annual sustainability report)，並且此一報告必須採取本論文前述的「全球永續性報告」作為統一的指標，其中自然包含核心勞動基準的部分，並且相關報告必須經過外部獨立稽核，以確保各公司所揭露資訊之可信度。<sup>419</sup>雖然瑞典政府此一強制揭露的政策僅適用在其國營企業之上，但是其並非放任各公司自行發展其報告內容，而是採取統一的指標，結合外部稽核的要求，可以說是最具透明性及可信度的強制揭露體系。

而在美國的發展當中，最值得參考的是2002年美國國會制訂的 Sarbanes-Oxley法當中第406條的規定。<sup>420</sup>該法為美國國會為了因應恩隆 (Enron)

---

<sup>418</sup> Note, "Better the Devil You Know": Home State Approaches to Transnational Corporate Accountability, 41 N.Y.U.J. INT'L. & POL. 159, 206-208 (2008).

<sup>419</sup> *Id.*, 212-213.

<sup>420</sup> Sarbanes-Oxley Act of 2002, 15 U.S.C. 7264, §406 (2002) [hereinafter *S.O. Act*].

弊案所制訂者，主要是爲了處理高階財務經理人的金融道德問題，因此希望透過強制要求各公開發行公司必須揭露公司本身是否採取了「公司倫理規範」(corporate codes of ethics) 作爲高階財務經理人平時之從事業務準則。<sup>421</sup> 如果公司本身已有現存的公司倫理規範，則應直接對大眾公開之；若公司並無此一倫理規範，該法則要求公司說明不備此一內部倫理規範之理由。<sup>422</sup> 並且如果公司對倫理規範有所重大變更時，亦應透過電子媒體或網路隨時且即時揭露之。<sup>423</sup>

該法與前述瑞典政府所採取的強制揭露方式，有許多不同的地方。首先，該法僅要求各公司揭露是否採取內部規範，並且要求將內部規範內容即時公告周知，並未特別要求各公司必須說明其內部規範落實的績效；而瑞典政府的作法則是要求各公司直接採納一定標準的內部規範，並且依照一定的標準製作績效報告。從這兩種不同的模式當中，我們可以看到強制揭露公司揭露其社會績效資訊，可以有兩種不同的方法；前者提供了各公司形塑其自身內部規範相當大的空間，而在這種情形之下，通常適合用在內部規範標準不一的情形下。後者則是在已具有明確標準的議題，則可以直接要求揭露內容固定的資訊，並且要求一定的外部稽核，以確保資訊的可信度與透明度。

## 第二目 透過國際強制揭露體系之可能性

現今尚無全球強制跨國公司揭露其勞動人權資訊的體制存在，然而聯合國近年來嘗試透過《2003聯合國人權責任規範》草案來建構一套全球資訊揭露監控系統，則足以作爲國際強制揭露體系之參考。該份草案要求跨國公司必須在活動

<sup>421</sup> Joshua A. Newberg, *Corporate Codes of Ethics, Mandatory Disclosure, and the Market for Ethical Conduct*, 29 Vt. L. Rev. 253, 253 (2005). 雖然「公司倫理規範」主要是一種公司對於內部營運、財務狀況的自我管制方法，而「公司行爲準則」是公司處理其自身與其他社會上的利害關係人的自我管制手段，兩者之間雖有管制內容上的差異，惟均屬公司基於社會道德壓力之下所提出的自我規制的管制機制，因此仍有其參考之類似性。

<sup>422</sup> *S.O. Act*, *supra* note 420, §406(a).

<sup>423</sup> *Id.*, §406(b).



的影響範圍之內，遵守該份人權責任規範當中所揭示的各個人權責任，當中亦包含了四大核心勞動基準；<sup>424</sup>並且要求跨國公司必須定期向聯合國提出落實核心勞動基準的報告，<sup>425</sup>而既然跨國公司必須對活動影響範圍負起尊重人權之責任，自然跨國公司也就必須要揭露影響範圍之內，落實核心勞動基準的相關績效。甚且，跨國公司也應該受到相關國際組織的定期監督及審查，而這些組織可能包含了聯合國，或者是執行此一人權責任規範其他現存的機制，甚至可能是其他有待建立的國際和國家機制。<sup>426</sup>

此份草案雖然明確地要求跨國公司必須揭露相關人權績效的資訊，但是此份草案並未完整地建構出一套跨國公司全球性資訊揭露系統的藍圖；而很不幸地隨著此份草案的失敗，更使得此份草案的法律性質變得模糊不清。有主張認為，此一草案與其他呼籲跨國公司自願性遵守的宣言（如《OECD綱領》）無異，僅是一份政策宣示性之文件；但是若此份草案通過後，隨著各國的實踐將可能進一步成為習慣國際法，或具有拘束性之條約。<sup>427</sup>

本論文認為《2003聯合國人權責任規範》為建構一套全球性的強制揭露資訊體系，邁出了重要的第一步。聯合國促進與維護人權小組委員會當初在草擬這份人權責任規範的時候，即是有意模糊地處理其法律性質的問題。誠如本論文前述，草案的草擬過程當中，該委員會並未非僅希望訂定一份不具拘束性質的宣示性文件，但是又面臨到制訂具強制拘束力的國際公約的困難下，只好模糊之。不過在整份人權責任規範的草案當中，我們看到凡是對於跨國公司有所要求者，草案均採用shall一詞，而shall一詞在國際文件當中相對於should一詞，是相當強調受規範的主體絕對應負起的義務。但也因為這樣，導致草案本身面臨極大的困難

---

<sup>424</sup> *The Norms, supra* note 30, ¶ 1.

<sup>425</sup> *Id.*, ¶ 15.

<sup>426</sup> *Id.*, ¶ 16.

<sup>427</sup> Kinley & Chambers, *supra* note 170, at 483-488.

度，畢竟在今日的國際法下，跨國公司仍非義務主體，而此份草案當中對跨國公司直接課予許多義務，因此被批評將主要由國家所應負起的人權義務，轉至跨國公司身上。<sup>428</sup>且因草案性質模糊不清之故，也無法釐清將來若是此份文件成爲新的國際公約，到底國際法上義務的主體是誰的問題。

#### 第四款 綜合分析

強制揭露資訊確實能夠確保跨國公司的勞動人權資訊透明度，並且能夠將資訊揭露的成本由跨國公司負擔，屬於在成本效益上較有效率的作法。但是強制揭露資訊的作爲管制手段，來處理跨國公司侵害勞動人權的議題時，亦面臨許多難題。首先，強制揭露體系必須能夠確保跨國公司所揭露的資訊之真實度，但是跨國公司在全球生產資訊相當複雜，若是要求跨國公司揭露相當詳細的資訊，必定得付出相當高的查核成本，<sup>429</sup>而可行性不高；同時，透過內國法強制揭露跨國公司海外資訊，將面臨在主權限制之下查證不易的問題。因此，若欲建構一套可行的管制機制，必然僅能對跨國公司作最低限度資訊揭露的要求。

再者，若欲建構一套全球強制資訊揭露系統，在現今國際法仍未將跨國公司作爲義務主體時，在必然須要仰賴世界各國的協助，因此必然面對各國參與程度不一的問題，對於開發中國家在國際市場的競爭壓力下，<sup>430</sup>可能仍然不願意積極落實強制跨國公司公開資訊的要求。因此，雖然強制揭露體系能夠對資訊透明度產生一定程度之貢獻，但資訊透明度的確保仍須仰賴其他管制手段的協助。

#### 第五節 小結

---

<sup>428</sup> Larry Catá Backer, *Multinational Corporations, Transnational Law: The United Nations' Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations as a Harbinger of Corporate Social Responsibility in International Law*, 37 COLUM. HUM. RTS. L. REV. 287, 357 (2006).

<sup>429</sup> Doorey, *supra* note 336, at 384-86.

<sup>430</sup> 如本論文第二節第四節第二款部分，頁32以下所述。

透過本章前述分析，我們可以發現各種管制手段本身都有其管制上所能發揮的優點，而亦有其極限存在；在管制跨國公司侵害勞動人權的問題上，單靠上述任何一種手段都是無法有效拘束跨國公司。如同本論文第二章所述，跨國公司侵害勞動人權的特性，當中有些部分與開發中國家無法有效落實（甚至主動侵害）勞動人權有關，但是更嚴重的問題在於，跨國公司透過全球生產鏈的方式，來轉移生產成本的壓力，而此一成本壓力對於國際勞動人權而言，存在著相當大的威脅；但是當成本壓力自跨國公司本身轉移出去之後，侵害勞動人權的責任也就會產生分散的現象。舉例來說，當一家跨國公司所銷售的衣服是向台灣的成衣貿易商所採購的，而台灣的貿易商是向台灣的成衣廠購買的成衣，並且該成衣廠的鈕釦是由中國的A工廠所生產的，而衣服的布料是由中國的B工廠所製成的；如果侵害核心勞動人權的問題，發生在中國的A、B兩家工廠時，侵害人權的責任應該要怎麼歸咎給上述複雜的各家廠商，甚至是歸咎給最後採購的跨國公司，都是相當困難的問題。同時，這個例子也突顯出了管制跨國公司侵害勞動人權問題的困難度。

首先，上述成衣的例子只是一個簡化過後的案例，在世界上實際的生產過程是相當繁複且分工分散的；我們所穿的一件衣服，若上溯到最根本的原料（如棉花的生產、金屬鈕釦來源等等）中間經歷過的國家相當多，而經手的廠商更是不計其數。在這麼複雜且全球分散的分工體系之下，跨國公司可以相當輕易地透過轉包、再轉包的方式，稀釋掉自己所必須負起的勞動人權責任；而跨國公司亦可以輕易地主張，透過全球自由競爭及自由貿易的體系，追求低生產成本是屬於跨國公司應當享有的經濟利益。在這樣的全球流動的經濟體系下，要透過侵權行為的概念來要求跨國公司負起侵害人權之責任，一旦面臨到歸責問題時，即立刻面臨難題；而若某個區域的供應商，因跨國公司的成本壓力而侵害勞動人權時，以貿易制裁禁止該地供應商的產品流動到國際市場，亦是無效且不公平的方法，

因為跨國公司永遠可以把他的成本壓力轉移到另一個地區的生產供應商上，而受到制裁的原供應商不僅失去原訂單，亦承受了不公平的人權責任，因為真正的問題是在跨國公司的成本壓力上。

再者，也正是因為自由貿易帶給跨國公司在這複雜經濟體制下的自由度相當的廣大，所以導致沒有任何一個國家是能夠單獨有效地管控跨國公司侵害人權的問題的。一旦某個國家提升了內國的勞動法規，或者是強化了勞動法規的執法強度，跨國公司依然可以移轉生產採購重心，因此這也突顯出了，如果要解決跨國公司侵害勞動人權問題，單靠個別國家的努力是不夠的。而全球生產鏈當中資訊的複雜度也彰顯出了個別國家無力管制的面向，因為即便某一個國家希望強力控管其國內所有跨國公司的活動，但礙於國家主權疆界的限制，其無法真正得知跨國公司在海外的活動資訊，而這也突顯出了，即便只是單純地希望跨國公司的母國能夠建立起一套強制揭露體系，也無法處理這個問題。因為單一國家是無法像在自己的國內一樣，能夠直接查核跨國公司在世界上其他近兩百個國家之中的生產採購情形，而在無法有效查核的情形之下，是無法建構出完整且相當詳盡的強制揭露體系。

如果仰仗個別國家的努力是無法解決這個問題的話，那麼是否透過一套全球集中的強制管制體系，將跨國公司當作國際人權法上的義務主體，而直接要求跨國公司負起相關的人權責任，並對違反該等義務者施以國際制裁或是要求賠償責任即是可行的方式呢？這個想法似乎是《2003聯合國人權責任規範》草案曾經想努力的方向。<sup>431</sup>但是全球生產鏈體系資訊過於複雜的問題，仍將阻礙此一想法的落實；畢竟當所有生產鏈資訊，只有參與在全球生產鏈體系當中的跨國公司可以完整得知的情形下，若有一套全球集中的強制管制體系，可以想像的是，這個機制所要管控的資訊量將是相當龐大且難以鉅細靡遺地運作。甚且若要透過制裁

---

<sup>431</sup> 參見本論文第四章第四節第三款第二目部分，頁132以下之討論。

的手段來懲罰跨國公司的行爲，同樣地也會面臨到歸責困難的問題。一旦跨國公司假他人之首爲侵害之行，即可能輕易脫責；反之若希望放寬可歸責於跨國公司行爲的範圍，讓跨國公司無所遁形，則又會面臨到定義不清、無法操作的困境，帶來的是跨國公司所應負擔的人權責任範圍不清的問題。

因此，在全球生產自由化的今天，複雜的生產鏈以及跨國公司在生產採購所享受的廣泛自由度，也解釋了何以時至今日，想要在國際上發展出一套能夠直接拘束跨國公司所有的行爲，並且強制懲罰所有可歸責於跨國公司侵害勞動人權行爲的體系，是相當困難並且在短時間內無法達成的目標；而這也是何以各個國際組織過去數十餘年來致力於發展相因應的管制機制，直至今日此一管制的問題仍然停留在相當初階的階段。因此，希望將所有跨國公司的所有可能侵害國際勞動人權的行爲，全部用一套全球性的「命令控制式」(command and control) 機制來管制之，無異是緣木求魚。

總括來說，管制跨國公司侵害勞動人權行爲的問題，最直接面臨的困境在於跨國公司的流動性，導致直接管控的困難度；而此一問題最直接反映在侵害勞動人權與跨國公司之間的關連性問題上，使得確切在落實管制手段時難以明確地處理歸責的問題。而這更進一步地指出到底跨國公司所應該負起的人權責任範圍，應到什麼程度的問題，仍將難以提出一套簡明的官方定義。另外，全球生產鏈資訊的複雜度，使得非處於生產鏈體系當中的管制者，無法得知相關的資訊，而此一嚴重資訊不對稱的問題，亦使得強制管制的手段面臨一定的難題。

## 第五章 管制跨國公司侵害勞動人權之各類模式

在面臨跨國公司的流動性與資訊不對稱的管制困境下，本論文認為在處理跨國公司侵害勞動人權問題的議題上，強化公司社會責任的角色是重要且真正有效的管制手段，因為跨國公司是最清楚其自身所有的生產採購資訊，而透過跨國公司自律地負起勞動人權責任，也才能夠真正處理流動性的問題；但是單靠公司社會責任是不足以處理所有面向的問題，必須真正地面對跨國公司侵害勞動人權的具體脈絡來分析，並且在個別不同的具體脈絡當中，開展出不同的公司社會責任面向，輔以其他的管制手段，才能夠真正地解決管制跨國公司侵害問題的困境。

而本論文在這一章將提出一整套完整有效且普遍適用於各跨國公司的管制模式，以有效處理跨國公司侵害國際勞動人權的問題；並且在最後將此一管制模式具體適用於四大核心勞動基準之上，以期以提供一套能夠回應不同管制對象的解決之道，並且期望此一管制模式除了能夠有效防免跨國公司侵害國際勞動人權之外，甚至能夠進一步作為鼓勵跨國公司積極參與並形塑各地勞動人權保障的基礎，因而能夠在處理完跨國公司侵害問題之後，更進一步地真正達到保障國際勞動人權的目標。

### 第一節 跨國公司侵害勞動人權之具體脈絡分析

跨國公司侵害勞動人權事件，本身即是相當複雜且多樣化的問題；首先，根據跨國公司所經營的產業、經濟規模的不同，市場力量對於其營收影響自然有所不同，例如對於若球鞋生產廠商是直接僱用童工製造球鞋，消費者可以直接拒絕購買該等產品，而影響其銷售量；但是對於生產原物料的廠商而言，因所銷售對象以其他製造商為主，自難透過消費者抵制來減低原物料生產者的產品銷售量；甚且如果該廠商所生產之產品在市場上處於獨佔或寡佔地位時，在沒有其他有力競爭者的情形下，同樣的困境也就會產生。

同時，當跨國公司侵害勞動人權是與地主國共謀為之者（特別是強制勞動與童工問題），則可能除了透過市場力量處理外，亦將開啓貿易制裁的可能性。在此一侵害脈絡之下，通常可以具體地找出到底是跨國公司的生產體系當中，確切侵害人權的主體與地點，較無流動性的問題，在能夠特定某一個國家與公司之間的共謀行為後，將可以直接對該地區施以貿易制裁。

另外對於跨國公司侵害已屬強行國際法所保障的核心勞動基準時，若仍**僅是**訴諸公司社會責任，實有輕重失衡的問題。若是跨國公司已經侵害強行國際法—此一國際上絕對必須遵守的強行規範時—代表著該跨國公司的道德責任感已出現問題，或者單靠社會壓力無法有效嚇阻該公司停止該等侵害行為。因此必須訴諸更為強力的管制手段為之，而透過民事責任的追訴與公司社會責任雙管齊下的方式，將更能夠處理此一問題。

另外，有些相反的情形則是，若跨國公司完全負起公司社會責任遵守四大核心勞動人權，但是卻面臨地主國政府的法令政策阻礙落實人權基準的情形。常見的案例出現在集會結社自由的問題，許多時候可能地主國之法令根本禁止設立工會組織，或者其所允許的工會組織標準完全不符合國際勞動人權標準時，跨國公司欲自願性地鼓勵勞工組成公會，即面臨相當大的困難。例如在中國，其工會組織必須完全依附在共產黨的體系之下，此一工會根本不是獨立代表勞方的組織，因而違反國際勞動人權標準；而當跨國公司欲組成合乎國際標準的工會時，則與該國法令相衝突。然而先進國家市場僅在意跨國公司的生產過程是否合乎勞動標準，進而評估其企業形象，並不會真正「同情」跨國公司在海外遭遇到的困境，故在此情形下，跨國公司應如何因應則有其特殊性。



因此依照本論文對於跨國公司侵害勞動人權事實的觀察，基本上可以做成下頁圖表來分析之。

表5-1<sup>432</sup>

	侵害行為牽涉地主國政策者		單純因管制失靈導致侵害者	
	與地主國共謀侵害人權	地主國政策妨礙人權落實	屬強行國際法者	非屬強行國際法者
原物料產業	ATCA/市場力/貿易制裁	市場力/貿易優惠措施	ATCA/市場力	市場力 (僅有投資者力量)
消費性產品產業	ATCA/市場力/貿易制裁	市場力/貿易優惠措施	ATCA/市場力	市場力

首先本論文區隔原物料產業與消費性產品產業之間的差異，以突顯出市場力所及的強弱之別。對於原物料產品其所面對的市場力，與消費性產品有所不同，因此可以劃成兩個不同的區塊處理之。其次，在是否有國家參與的分野上，則突顯出管制跨國公司行為的議題上是否必須面臨地主國政策或政治情勢之問題，而最後一塊領域則是特別突顯出了跨國公司違反強行國際法的部分。因此，本論文以下首先說明針對適合兩種不同基本產業模式的管制架構，提出一套原則上對所有跨國公司都應適用的基本管制模式；而在其他三者具有特殊性的侵害類型之中，另外輔以其他的管制手段，說明其他管制手段對於基本管制模式的特殊貢獻，期以在不同的脈絡之下，提出不同對應的管制模式，而形成一套「綜合管制模式」。

<sup>432</sup> 表中不同的橢圓所劃出之範圍，各自代表了本文管制模式當中，不同的五大面向。橫向的兩個橢圓代表了「基本管制模式」當中因不同產業特性所劃分出來的兩大面向；縱向的三個橢圓代表了整個管制模式當中，跨國公司侵害行為具有特殊性者。而五大面向的交疊，則構成了本文提出的「綜合管制模式」之全貌。

## 第二節 依照產業特性相應之基本管制模式

首先必須說明的是，現今國際上雖然已有許多與跨國公司勞動人權責任相關的宣言，但是至今核心勞動人權基準所建構的國際法上義務，除了在某些特殊的情況下之外，<sup>433</sup>仍不直接對跨國公司產生拘束力。在此一前提之下，欲管制跨國公司最可能的手段便是透過公司社會責任來落實之。

對於跨國公司而言，最重要的便是經濟上的營收，因此只要是市場影響力所能及之處，均可透過公司社會責任來影響跨國公司的行為模式。甚且在複雜的跨國生產鏈體系中，也只有跨國公司本身是最清楚（也是最有可能得知）整體生產鏈情況的，因此要求其透過內部監控的方式來落實核心勞動人權，也是在面臨管制跨國公司困境最有可能達成，也最有效率的方法。故本論文此部分所提出之基本管制模式，是以跨國公司的公司社會責任為建構核心，並且在不同的產業類別上開展出不同的著重面向。惟須特別強調的是，原則上公司社會責任處理得到的範圍，均可透過此一基本管制模式來讓跨國公司落實之。

### 第一款 對於消費性產品產業之管制模式

對於消費性產品產業的特性而言，因為消費性產品是最直接接近消費者的產業，而消費性產品之間通常具有的可替代性，也較能強化跨國公司彼此競逐獲得消費者的支持度，而能夠強化消費者對其之道德壓力。<sup>434</sup>也因此在公司社會責任的管制模式當中，是最能夠透過消費者壓力以及跨國公司企業形象之間的競爭來達到促使跨國公司負起公司社會責任的類別。

#### 第一目 穿透生產鏈屏障的公司社會責任

<sup>433</sup> 例如強行國際法本身對於跨國公司即可能產生直接拘束的效力；又或者是各國已將此一國際法上之義務，內國法化至各國的法規命令之中。

<sup>434</sup> 通常市場上消費性產品，比起原料而言具有較高的可替代性，而消費者在選擇不同的消費性產品時，跨國公司的企業形象也將影響消費者在選擇相類似的產品間的意願。

跨國公司遵守公司社會責任的好處在於，其能夠消極地避免消費者方的抵制，積極地建構優良的企業形象，以資與其他市場上的競爭者區別，獲得更好的市場支持度。而透過各相類似跨國公司間的競爭，已透過遵守公司社會責任建立起優良品牌形象的公司，將能夠對其他公司產生壓力，而促使其他公司也建立起相類似的品牌形象。因此一旦在同一產業之中，有一家跨國公司已開始採取遵守公司社會責任的營運政策時，經能夠對整個產業帶來所謂的「領導效應」(effect of leadership)。而這個部分我們可以看到《聯合國全球盟約》正是採取此一手段，積極鼓勵在各個產業之中的領導品牌，與聯合國合作提升其關於勞動人權的公司社會責任，並且提供許多推廣運動讓其他尚未跟進的產業，進一步學習這些領導品牌的實際經驗，以透過遵守相關的社會責任來提升其自身的勞動人權標準。<sup>435</sup>

而在所有確保跨國公司遵守公司社會責任的方式當中，最重要的當屬促使其採納相關的內部行為準則。行為準則展現的是跨國公司對於遵守勞動人權基準的承諾，而跨國公司自己對社會大眾的承諾，在公司社會責任當中扮演著重要的角色。這是因為跨國公司的醜聞及負面消息將造成企業形象相當大的傷害，若是跨國公司已承諾社會大眾遵守相關勞動人權標準，一旦被發現有任何違犯的情勢時，即等於跨國公司違反了自身的承諾，對於社會大眾而言是最直白的負面消息。因此跨國公司的承諾，實屬促使跨國公司主動反省自身行為是否存在著侵害勞動人權情勢的風險，而能夠積極地在事先避免掉任何侵犯勞動人權的行為。甚且，核心勞動人權基準可以說是最基本的勞動人權標準，讓跨國公司承諾於服膺此四大基本要求，並且納入跨國公司的內部行為準則之中，實非相當困難的任務；而也因為這是屬於最基本的勞動標準，一旦跨國公司發生侵害情勢，其對於企業形象的傷害自然不容小覷。<sup>436</sup>

<sup>435</sup> *U.N. Global Compact, supra note 184.*

<sup>436</sup> 透過遵守公司社會責任的好處本論文已於第四章頁72以下中說明，而這些好處除了能夠回應消費者方面的壓力之外，亦可以回應投資者方面的壓力。因投資者壓力對於原物料產業而言，

要求跨國公司本身（包含任何海外的相關分公司與子公司，甚至是關係企業）採納內部行為準則，並且遵守核心勞動人權，可以透過前述的方式作為基本模式。但是更進一步的問題是，那如果跨國公司透過外包（outsourcing）的方式來規避人權責任，而讓侵害勞動人權的風險讓整個上游體系來承擔時，又應如何處理？

這個部分，就必須透過強調跨國公司在其活動及「影響所及範圍」之內負起人權責任的概念處理之。此一概念反映出了公司社會責任作為管制跨國公司行為的優勢，因為如果希望透過直接懲罰跨國公司的侵害行為的話，必然得先界定歸責的問題；但是對於社會大眾而言，其所重視跨國公司的社會責任，是不受任何法律實體之間的屏障所阻斷的。社會大眾所在意的，是產品整個生產鏈的製造過程當中是否有任何侵害人權的行為存在，並且這樣的侵害行為是不是在跨國公司的影響力下所發生的。至於侵害行為與跨國公司的影響力之間，是不需要建立起相當穩健的因果關係，只要存有一定程度的影響力，社會大眾即可能對於該跨國公司產生抵制或質疑的壓力。

在這樣的情形之下，跨國公司所須在意的不只是自身的行為標準問題而已，甚至也必須注意到供應商的人權標準問題。而當跨國公司本身重視人權標準時，其能夠透過契約的方式來要求供應商必須合乎基本的人權標準。因此我們看到許多大型跨國公司已經將核心勞動人權基準的要求，納入與供應商的合作關係協定當中，作為該公司與所有供應商之間互動的伙伴關係行為準則。<sup>437</sup>一旦供應商出現違犯人權侵害的問題時，跨國公司即可要求改善，甚至可能斷絕貿易上的

---

是促使其遵守公司社會責任的重要誘因；故投資者方的壓力，可以如何影響跨國公司的行為的問題，本論文將於下一小節中細述之。

<sup>437</sup> 如Wal-mart, Levi's-Strauss, Addidas等大型跨國公司，現在都有這些伙伴關係行為準則。Wal-Mart, *supra* note 316; Levi's, *Supplier Ownership*, available at: <http://www.levistrauss.com/Citizenship/ProductSourcing/Issues/SupplierOwnership.aspx> (last visited June 6, 2009); Addidas, *Supply Chain*, [http://www.adidas-group.com/en/sustainability/suppliers\\_and\\_workers/default.asp](http://www.adidas-group.com/en/sustainability/suppliers_and_workers/default.asp) (last visited June 6, 2009).

往來。而此一跨國公司與供應商間的伙伴關係行為準則，也為供應商帶來相當程度的好處；供應鏈上之所以侵害勞動人權，其中一項重要的原因即是在於跨國公司的議價壓力，一旦跨國公司要求供應商必須負起人權責任，不得透過侵害人權的方式來減低成本，那麼供應商本身也可以反過來將此一成本反映在與跨國公司的議價過程之中。如果跨國公司一方面要求不合理的價格，另一方面又要求供應商必須遵守人權標準，實非屬於在其影響範圍之內負起人權責任的作法，而屬於值得社會大眾譴責的行為；一旦此一情勢為社會所週知，則將對跨國公司產生負面的影響。

另外，當跨國公司要求各供應商必須符合人權標準，以作為遵守公司社會責任的方法時，也能夠讓不同的供應商之間產生前述競爭的效果；確保遵守人權標準的供應商能夠在市場上繼續生存，而拒絕與違犯人權標準的供應廠商合作，使其致力提升人權標準，否則將可能無法在市場上繼續生存。因此，透過要求跨國公司在影響範圍所及之處，負起人權責任確實能夠使得公司社會責任產生穿透生產鏈屏障的效果，慢慢讓遵守公司社會責任的範圍擴展到上游生產鏈之上。

但是必須承認的是，所謂「影響力所及的範圍」的概念欠缺相當明確的定義；也因此跨國公司在生產鏈上所需負起人權責任的範圍為何，也就成為重要的問題。惟本論文認為，正是因為此一問題難以界定，而更能彰顯公司社為責任作為核心管制手段的優勢。

社會大眾對於跨國公司的社會責任範圍是一種直觀式的判斷，而且標準不一。舉例來說，如果Nike公司主要的球鞋都來字於台灣某A製造商；而某A廠商的原料主要來自於中國的B、C廠商。當這兩家廠商均發生了侵害勞動人權的情勢，一旦媒體揭露出此一生產鏈關係和侵害情勢時，社會大眾自然會去判斷到底Nike公司在這整個生產鏈過程當中，應該負起的責任到什麼程度；而Nike公司也會主動對此一問題提出其對於自身社會責任問題的見解；甚至民間非政府組織也

會針對此一問題提出不同的看法。在這樣的過程當中，民間對話與參與的過程將能夠有助於形塑在個別具體案例內的跨國公司社會責任的範圍。而透過健全的溝通及擴大參與的模式，將能夠逐漸去累積跨國公司在生產鏈上所應負擔人權責任範圍的案例；而這是任何統一的官方標準或定義所無法做到；而這也是現今仍然無法有統一標準的原因，畢竟至今此一標準仍然有待各方的形塑。同時，如果要讓各方能夠在公司社會責任的議題當中形塑共識，那麼確保資訊的可接近性 (accessibility)、透明度跟可信度便是相當重要的環節。

## 第二目 資訊透明度的競爭與最低限度的強制揭露

關於資訊透明度的問題，公司社會責任的管制手段仍可發揮一定的效用。透過前述各家跨國公司彼此的競爭關係，除了能夠提升各家跨國公司遵守核心勞動人權的意願外，也能夠提升資訊透明度的問題。若比較兩家跨國公司，A跨國公司除了訂有內部行為準則外，並且每年定期提出營業活動與核心勞動人權相關的社會績效報告；而B公司僅訂有內部行為準則。在遵守公司社會責任的評價上，A公司自然會比B公司得到較高的評價，而在競爭市場上面A公司也就享有較高的商譽，而同時也能夠對B公司在施行公司社會責任政策時，產生壓力而促其更為積極地促進自身公司社會責任資訊的透明度和可信度。現行已有GRI做為跨國公司製作社會績效報告的參考標準，並且也有SA 8000制度作為認證公司社會責任績效的可信度和透明度，如果越來越多的跨國公司採取統一性的指標製作其績效報告，甚至採納SA 8000或其他相類似外部稽核程序，將能夠使得跨國公司落實社會責任的績效更為優良。

另外此一資訊透明度競爭的關係，也會產生向上擴及生產鏈的效果。以ISO的國際標準認證系統為例，經過多年的發展現今社會大眾均能夠明白經過ISO認證所生產出來的產品，在品質上具有一定的保證與可信度；因此隨著主要大型跨

國公司均採用此一認證系統後，許多上游廠商，甚至是非屬跨國公司的企業也都爭相獲得ISO認證，以提升自身的產業競爭力。

但是在現今真正採納這些提升社會績效報告透明度與可信度制度的公司仍不多，主要仍然是因為社會大眾並未真正相當重視跨國公司的資訊透明度，<sup>438</sup>而無法對跨國公司產生一定的壓力。因此除了靠跨國公司彼此之間的競爭外，一定程度的強制要求跨國公司揭露相關資訊是必要的。

但是若要強制要求跨國公司揭露，必然將面臨要強制跨國公司揭露到什麼程度的問題；而這個問題也牽涉到強制揭露體系所能夠確保資訊可信度與透明度的程度，如果一個強制揭露體系越有能力稽查體制下所揭露出來的資訊，那麼才有能力強制要求揭露更多的資訊，且確保整個強制揭露體系運作的穩定性。然而跨國公司在全球的數量即已相當繁多，再加上眾多生產鏈上的與其相關實體，若欲建構一套相當細緻且完整的全球性強制揭露體系，實有困難。另外若是透過內國法方式強制跨國公司揭露海外相關資訊，雖然各國能夠直接透過其公權力強制為之，但是若非全球各國均採取此套模式，將對不同國家的跨國公司產生負擔不均的現象；甚且各國公權力受到疆界的限制，亦存在難以確切稽核的困境。

在面對這樣的困境下，本論文認為可行的作法，確實必須建構全球強制揭露資訊體系，但僅能夠強制要求跨國公司提出最低限度的報告；而此部分本論文認為，則可參考美國Sarbanes-Oxley法的作法，<sup>439</sup>亦即僅強制要求跨國公司揭露其內部相關的行為準則，並且要求未能將核心勞動基準納為行為準則的跨國公司，必須說明其未能達到此一要求的理由；而若行為準則有任何變動之時，亦須隨時揭露之。在這個強制揭露體系底下，僅須要要求跨國公司揭露自身（包括整個關係企業體系）是否具備此一內部行為準則即可，並且應包含跨國公司與供應

<sup>438</sup> Smith & Langford, *supra* note 292, at 102.

<sup>439</sup> 參見本論文部分第四章第四節第三款第一目，頁130以下之討論。

商之間的伙伴行為準則。至於跨國公司的供應商本身是否具備內部行為準則，除非該供應商本身亦屬於跨國公司者，否則不在強制揭露的要求範圍之內。

至於應如何建制此一全球強制揭露體系，本論文認為仍應透過各國的努力及參與來達成此一目標。在現行的國際機制當中，既然聯合國於2006年成立人權理事會，此一層級與安全理事會相同的人權專責機關，並且人權理事會已決議要求秘書長指派特別專員研究跨國公司侵害國際人權之問題，<sup>440</sup>因此本論文認為可以直接以聯合國人權理事會為此一全球性最低限度強制揭露體系的核心，並在人權理事會下設立專門職司此一任務之委員會或相關機構，並草擬一份國際公約開放由各聯合國會員國簽署批准，並由各國建制一套內國最低限度強制揭露體系。由各國直接要求於其境內註冊成立之跨國公司，以及在該國之內進行進出口貿易者，均必須揭露此一資訊，並對違反此一要求者施以裁罰。最後再由該條約之各會員國彙整相關資料後，向人權理事會提出報告，由所屬之專門機構作為全球資訊彙整機構，定期公布各會員國境內跨國公司遵守此一強制揭露要求的情形。

ILO雖然是國際上最主要負責推動國際勞動人權事務的國際組織，然而跨國公司侵害勞動人權問題，只是跨國公司侵害人權問題當中的子題，因此透過聯合國人權理事會所設立的專責機構，能夠使得此一全球資訊揭露系統除了對勞動人權有所貢獻之外，而能夠對其他人權議題亦有所貢獻。

同時，透過簽署強制揭露資訊公約的方式，必然可以預見各國加入此一公約之意願不一的情形，亦可能遭遇到與《2003聯合國人權責任規範》草案相同的難題。然而本論文認為，該份草案之所以失敗的原因在於人權責任歸屬主體不清，且要求跨國公司受監控之內容過於廣泛，而對跨國公司而言負擔過重；但是強制跨國公司僅公開是否具備行為準則，並非要求過多且無需付出過多之監控成本，甚且對於開發中國家而言，是能夠輕易達成的目標。並且從過去國際組織對

---

<sup>440</sup> 參見本論文第三章第三節第二款部分，頁54以下之討論。



此一議題回應的態度，可以看到開發中國家雖然強烈反對WTO直接觸及貿易與人權間之問題，但是對於推動公司社會責任的部分未見有任何反對之處；<sup>441</sup>而此一最低限度資訊揭露公約，僅是作為強化公司社會責任的管制手段，並且各國所需負起之落實內容，亦非難以操作或存有過大之負擔，因此本論文認為應屬國際上可行之方向。


惟本論文承認此一體系仍將面臨開發中國家不願積極落實的態度，但此一強制揭露體系的重點，除了在最低限度的揭露之外，更重要之功能在於能夠建立一套全球性的溝通平台，只要各國能夠加入，並且將跨國公司基本訊息提供至此一平台中，即可達到資訊互動的管制目的。此一強制揭露體系，可與現有的民間社會績效稽核體系共同合作，提出鼓勵跨國公司進一步作更為詳盡社會績效報告的建議方案。例如：該跨國公司是否每年定期提出績效報告、該報告是否遵照一定的揭露標準而製作，以及該年度報告是否經過外部稽核程序。

透過此一最低限度的強制揭露體系，僅要求到國公司揭露自身的行為準則存否的程度，實屬相當容易判斷的標準，能夠使此一全球揭露體系具有可操作的實效。雖然若能進一步強制跨國公司揭露出更為完整的社會績效報告，是更能夠促進資訊透明度及強化跨國公司之間向上競爭 (race to the top) 的關係，但是在現實上卻存有相當的困難度。而透過此一最低限度的強制揭露體系，雖然只能夠強制揭露出跨國公司相當皮毛的資訊，但是透過這一套全球性的強制體系，卻能夠把多數的跨國公司都納到此一體系當中。並且當世界上主要先進國家均加入此一公約後，此一最低限度的強制揭露，亦將成為國際潮流，使未受到簽約國內國法律拘束的跨國公司，在同業的企業形象競爭壓力下，亦提升其揭露資訊之義務；甚且其他未加入之國家，亦會在此一溝通互動的潮流下，更願意加入此一全球強制揭露體系之中，而更多的跨國公司也將被納入此一溝通平台之中。

---

<sup>441</sup> 參見本論文第三章第五節第二款，頁68以下之討論。

強制地將跨國公司納入此一溝通平台，只是促進資訊透明度的第一步，更重要的是越來越多的跨國公司都納入此一體系之後，反而能夠提供各家跨國公司互相比較的基準。因為各公司自願性的揭露、發佈經稽核過之社會績效報告，也只是存在於各個公司自身的網頁或檔案室之中，除非受到社會上重視公司社會績效的行動者主動評析各家公司之間的差異，否則在資訊透明度的競爭上，實難產生真正的競爭壓力。但是透過全球統一的資訊揭露體系，將能夠統合全球所有跨國公司的社會績效資訊，透過統一的電子網頁與實體報告書的方式，將能夠提供社會大眾統一的資訊窗口，提升資訊的可接近性。而在社會績效資訊透明度居領導地位的跨國公司，也能夠直接將其優異的表現展露在國際上，並且能夠與其他跨國公司相比較。因而能夠達到促進跨國公司同儕競爭的效果，以促使各跨國公司採取詳盡且具透明度的社會績效報告制度。因此在此一最低限度的強制揭露體系之下，管制能量的重點在於擴大跨國公司在資訊透明度上的參與程度，即提升資訊的可接近性。



### 第三目 以申訴制度確保參與管道

確保社會各界各方的參與程度，係屬訴諸公司社會責任來落實勞動人權的重要環節。前述的強制揭露機制強化了跨國公司在這個議題上的參與程度，而另外輔以合理的申訴制度，將可確保其他社會各界的參與管道。

申訴管道的建置，《OECD綱領》與《全球盟約》的理念誠屬可參考之範例。OECD主要是透過各會員國所設置的聯絡點，作為接受各方申訴的窗口；<sup>442</sup>而《全球盟約》則是透過「聯合國全球盟約辦公室」作為接受申訴之窗口。<sup>443</sup>在建制完一套最低限度的全球性強制揭露體系後，各跨國公司都將被納入此一體系之內；因此透過全球性強制揭露體系的主管單位作為接受申訴的窗口，是最能確保效率

<sup>442</sup> *OECD Guidelines*, *supra* note 28, at 32.

<sup>443</sup> *Integrity Measures*, *supra* note 189.

及穩定性的作法。畢竟若是沒有全球統一的申訴管道，而是採取OECD建制各國聯絡點的作法，將可能導致因為各國聯絡點受到國情的差異性，而導致接受申訴效果不彰的情形。

而受訴單位處理申訴的作法則可直接參考《全球盟約》的作法，首先初步粗略審核該申訴對於跨國公司行爲的指摘是否具有一定的可信度，若有則應將此一申訴轉與該跨國公司，並且要求跨國公司必須在一定期限內提出說明。若是跨國公司未能合乎要求，則在全球性強制揭露體系當中附加相關的註記，對該跨國公司施予負面評價的效果 (shaming effect)，並且公諸於世。

雖然這樣的申訴機制本身並不是解決個案爭議最爲有效的辦法，但是卻能夠確保社會其他各方團體能夠有正式與跨國公司溝通的管道。此套申訴機制最重要的目的，也是在於確保各方參與跨國公司的社會責任議題的管道。因此申訴案件本身，並不僅限於跨國公司侵害或對核心勞動人權產生威脅的行爲，甚至可以作為民間監督跨國公司社會績效報告，是否屬實的告發管道，而能夠促進跨國公司資訊揭露的透明度與可信度。

#### 第四目 小結

在本論文所提出的基本管制跨國公司侵害核心勞動人權的方式，最主要仍是訴諸公司社會責任爲主軸，而輔以最低限度的全球性強制揭露手段爲之。而在此一模式當中，主要是在消費者與投資者的社會期待壓力下，來促使跨國公司符合人權規範之要求。而在這整套的模式當中，存有三大核心要素以推動跨國公司向上競爭社會責任績效的動力：承諾 (commitment)、領導 (leadership) 和參與 (participation)。

跨國公司主動對於社會許下遵守核心勞動人權基準的承諾，一旦跨國公司違反此一承諾將嚴重傷及自身企業形象。而透過其他在公司社會責任議題當中居

領導地位的跨國公司，對其他跨國公司產生人權形象的競爭壓力，而在企業人權形象的議題上向上提升，而領導的元素也出現在跨國公司引領相關供應商遵守核心勞動人權的趨勢。

最後參與的要素，確保各跨國公司並非完全自外於人權責任競爭壓力之外，透過最低限度的全球性強制揭露體系，以及申訴制度的建置，將能夠要求各跨國公司對於公司社會責任有著最低限度的參與，並且能夠讓跨國公司方與社會其他團體能夠有充分溝通的管道，最終能夠確保公司社會責任的落實，不會只成為跨國公司行銷宣傳的虛幻手法。

## **第二款 對於原物料產業之管制模式**

在前述的基本管制模式當中，本論文認為公司社會責任輔以最低限度的全球性強制揭露體系，應作為管制跨國公司侵害核心勞動人權的基本模式。在消費者與投資者的市場壓力能夠到達的地方，原則上都可以依照此一基本模式處理之。然而對於原物料產業而言，在原物料的生產過程當中，一部份成為生產過程當中所需的機器，其他部分則進一步被加工成其他半成品，以供製造消費性產品之用。因而消費市場的管制力量便無法有效地對此一產業類別的跨國公司產生壓力，因此在這個部分，一方面除了透過前述基本管制模式可能穿透生產鏈的方式，來管制此類的跨國公司外，更重要的便是透過投資者的力量來對跨國公司產生管制的效果。

### **第一目 透過金融市場之力量加以拘束**

原物料產業確實是較難透過消費者的壓力來對跨國公司產生影響力，加上欠缺其他更有效管制跨國公司侵害核心勞動人權的機制之下，投資者的力量毋寧扮演著最為重要的角色。也因此管制原物料產業的跨國公司時，更須重視投資者所能發揮的力量。

本論文前述的社會責任投資概念的出現，便是投資者希望透過投資的力量來影響跨國公司本身的行爲。目前已有許多「社會責任投資基金」，採取一定的社會責任行投資指數，以評估投資對象的社會責任績效，並且拒絕投資績效不佳的公司。而透過這些社會責任投資基金的操作，重視跨國公司人權績效的一般大眾投資人，將能夠集結起來發揮抵制侵害勞動人權的跨國公司。

但是跨國公司所能夠取得資金的管道相當的多，若希望透過投資市場的道德力量對跨國公司產生影響力，只是單靠這些社會責任投資金是不夠的；更重要的是在於國際上大型的金融機構，甚至是各國政府對於民間的投資。

金融財務市場上一塊重要的資金來源，便是各個國家的政府基金。本論文認為，各國誠屬國際法上直接負有尊重及促進勞動人權義務的主體，因此在操作政府基金的投資上，更應該注意到投資對象勞動標準績效的問題。英國是最早重視到這個問題的國家，英國在2000修訂其「年金法」(Pension Act)時，即要求操作該國政府基金的單位必須揭露，基金操作過程當中社會績效在投資決策過程當中被採納的程度。其後比利時與德國亦跟進採納此一政策，以促使操作政府基金的單位，積極將投資對象的社會績效評估納入經營決策之中。<sup>444</sup>另外挪威政府的退休基金(Norwegian Government Pension Fund)更是採納一定的倫理準則，直接拒絕投資社會績效不良的企業。<sup>445</sup>我國亦有學者呼籲我國政府於操作四大基金的時候，也必須採納社會責任投資的概念，<sup>446</sup>以確保我國的政府基金不會成爲加深人權侵害的幫兇。民間投資機構本身再怎麼負起公司社會責任，或多或少仍受到追求投資利益目的的限制；對於直接負有人權責任的各國政府而言，除了追求

---

<sup>444</sup> Hirschland, *supra* note 309, at 69.

<sup>445</sup> 林宜諄編，前揭註311，頁132-133。

<sup>446</sup> 徐耀宏(2006)，〈聯合國責任投資原則之簡介與啓示〉，《證券櫃臺月刊》，122期，頁7，網路資料來源：[http://csr.moea.gov.tw/articles/files/950721\\_UN%20PRI\\_櫃買月刊.pdf](http://csr.moea.gov.tw/articles/files/950721_UN%20PRI_櫃買月刊.pdf) (最後拜訪日：2009/6/6)。

基金投資收益效益之外，其本身作為公共利益的代表，則無此一目的限制上的考量，故更應積極追求社會責任投資，以作為具體落實人權責任的手段。

另外從國際上民間各大金融機構力量來看，《赤道原則》的出現，點出了透過大型投資銀行對於社會責任的重視，能夠對跨國公司的行為產生影響的可能性；但是《赤道原則》所適用的範圍仍然太小，無法適用在專案融資以外的其他投資行為上。<sup>447</sup>不過銀行本身也是公司（甚至大多都是跨國公司），因此透過訴諸銀行本身的公司社會責任，是另一個可行的管道；而聯合國秘書長於2005年推動的《責任投資原則》（Principles for Responsible Investment）即是此一概念的印證。

《責任投資原則》的性質與起草過程相當類似《全球盟約》，都是聯合國秘書長直接邀請各大民間公司，共同簽署的公司社會責任方案。<sup>448</sup>在這套方案當中，參與的各投資機構承諾將環保、社會及公司治理議題納入投資分析及決策制定過程，並且須積極揭露該投資機構落實社會責任的資訊之外，也須要求其所投資的機構揭露與社會責任相關之資訊。另外各投資機構也承諾透過同業的壓力及影響力，促使將社會責任議題擴及到整個金融界。<sup>449</sup>

財務金融市場向來太過注重短期投資績效，而聯合國之所以推動此一公司社會責任方案，正是為了改變此一思維；並且投資機構積極地將社會責任績效評估納入自身的決策管理，將能夠提高投資報酬率並且降低風險。<sup>450</sup>甚且投資市場相較於其他跨國公司而言，其特殊性在於不同的投資機構經常共同投資同一家跨國公司（例如聯合貸款或購買相同的公司證券），而透過不同家投資機構之間的

<sup>447</sup> 本論文第三章第四節部分，頁61以下之討論。

<sup>448</sup> Principles for Responsible Investment, <http://www.unpri.org/about/>, then follow 'about us' hyperlink (last visited June 6, 2009).

<sup>449</sup> Principles for Responsible Investment, <http://www.unpri.org/about/>, then follow 'The Principle' hyperlink (last visited June 6, 2009).

<sup>450</sup> 徐耀法，前揭註446，頁4。

合作與結盟，共同來促進該公司的社會績效，並一同解決投資上共通面對的問題。這麼一來將能夠減低投資決策上的成本，並且發揮合作綜效 (synergy)，建構穩固、共同負責且具有利潤的整體市場條件。<sup>451</sup>

透過各大投資機構負起公司社會責任的方式，以解決跨國公司侵害勞動人權的問題，與前述基本管制模式並無太大的差異，只是負起社會責任的主體自跨國公司本身，轉移到透過投資機構作為落實的媒介；而投資機構彼此間的相互合作，則能夠更進一步地形成廣大的社會責任投資網絡，共同促進跨國公司之社會績效。並且前述基本模式轉換至強調投資者管制的網絡下，許多基本概念仍然是共通的。例如：承諾的要素充分展現在各投資機構對於《責任投資原則》的參與；而領導的要素則展現在各投資機構致力於業界中推廣此一原則的角色，並且透過不同投資機構之間的企業形象競爭，再加上合作結盟的誘因能夠促使整個財務金融市場更加負起公司社會責任。

財務金融市場對於管制原物料產業而言，是在對該產業類別的管制策略中最為核心的角色。因為原物料產業當中的跨國公司通常在市場上享有相當大的佔有率，而具有獨佔或寡佔的地位；<sup>452</sup>一旦金融市場存在投資該項原物料產品的需求時，並無太多其他可供替代的對象可以投資。對於處於此一地位的跨國公司而言，如果一家投資機構拒絕投資該公司，則必然會有另一家投資機構願意提供資金。面對此一問題，若僅是單獨一家投資機構拒絕投資，或者施予較多負擔的融資條件，是無法解決此一問題。所以唯有透過各家專門投資原物料產業的投資機構，相互結盟並且達成一致的共識，才能夠真正處理這個問題。因此，本論文建議國際上甚至應特別針對專門投資原物料產業的投資機構，提出一套更為強化的公司社會責任結盟機制，讓此類投資機構形成更具道德責任的管制能量。

---

<sup>451</sup> 同前註。

<sup>452</sup> 陳正倉、林惠玲、陳忠榮、莊春發（2007），《產業經濟學》，二版，頁，台北市：雙葉。

最後，投資機構與投資對象之間的關係，即等於前述基本模式當中跨國公司與供應商之間的關係，只是投資機構更能夠直接地透過彼此的結盟合作，對於共同投資的跨國公司產生強大的影響力。至於參與的要素，同樣地透過最低限度的全球強制揭露體系，亦能夠達到相同的效果；只是原物料產業通常具有生產地點固定（畢竟原料取得，受限於一定的地理環境因素），以及獨佔或寡佔的特性，因此在思考對原物料產業要求強制揭露資訊上，可以有較為不同的處理方式。

## 第二目 強制揭露體系所能發揮的優勢

強制跨國公司揭露資訊的正當性來自於社會大眾對於跨國公司遵守社會責任情形，應享有知悉的權利。因此若是強制揭露體系能夠有效地提供更多的資訊，則更能夠保障社會大眾知的權利。但是於建構有效的強制揭露體系時，強制揭露體系所能夠確保資訊可信度與透明度的程度是思考的重點。強制揭露體系所能夠負荷的資訊量越大時，其所能夠促進的資訊透明度也就越高，而高度的資訊透明度能夠更為促進跨國公司負起人權責任的意願。

因此在強制消費性產業揭露相關資訊時，實因資訊量過於龐雜且查核困難，所以只能夠要求其揭露是否已採取相關的內部及與供應商間的行為準則。但是對於原物料產業而言，容易有獨佔、寡佔的現象，並不如其他產業那麼地分散而龐雜，且原物料的分佈具有一定的侷限性；甚至原物料產業本身大多屬於第一手供應商的角色，又或者相當接近生產鏈中最上游的供應商，因此其供應鏈的複雜度較消費性產業來得低。因此本論文認為，在原物料產業的領域當中，應可要求跨國公司揭露較多的資訊。至於應揭露至什麼程度，本論文則認為應要求原物料產業的跨國公司，更進一步揭露相關原物料生產地點（包括農場或工廠之具體位置），以及相關供應商之資訊。

若能夠提供確切的原物料生產來源的地點資訊，那麼相關的勞動狀況將直接暴露在媒體、非政府組織的監督之下，而能夠提供社會大眾最直接真實的資



訊。另外強制揭露與資訊透明度，對於促進跨國公司勞動標準的方式，即如同前一小節當中所述一般，故不再贅述。

### 第三目 小結

雖然透過投資市場的力量來拘束原物料產業的跨國公司，在管制的基本模式上並無重大的差異存在，然而本論文所欲強調者在於：因為對於原物料產業而言，普遍上並不存在著消費市場抵制的力量，而在此一管制力量式微的產業別當中，必須特別去強調投資市場力量的重要性；因為在此一領域當中，只有投資市場能夠成為有效的管制力，雖然投資市場的管制力也當然能夠適用到消費性產業之上，但是在開展對於原物料產業的管制模式時，更應該注意到投資市場的重要性。因此，在推動投資市場的社會責任議題時，應當特別留意到此一重要性，而讓投資機構留意到自身在推動社會責任時，在整體管制模式當中所具有的特殊角色，並且面臨獨佔或寡佔的產業特性時，各投資機構更應該透過結盟的方式，才能夠真正確保原物料產業遵守社會責任的意願。

### 第三節 侵害行為具有其他特殊性之情形者

在探討完上述對於所有跨國公司侵害勞動人權的基本管制模式後，本論文接下來探討跨國公司侵害行為具有特殊性，而單靠基本管制模式而有所不足者，或其特殊性足以施加更為強硬的管制手段，以達到更有效的管制目的者。前者的情形有跨國公司侵害屬強行國際法所保障的勞動人權者，以及地主國政策不利於跨國公司落實勞動人權基準者；而地主國政府主動侵害勞動人權的情形，則屬於後者。

#### 第一款 跨國公司侵害屬強行國際法之勞動人權者

##### 第一目 以民事責任體系為管制核心

四大核心勞動基準當中，屬於強行國際法所禁絕者有：強迫勞動、僱用最惡劣形式的童工。禁止任何形式的奴役在現今已屬於強行國際法所禁絕者，而強迫勞動則屬於現代形式的奴役，故亦為強行國際法所不允許者。<sup>453</sup>另外，最惡劣形式的童工在國際社會上享有極高的共識，也應屬於強行國際法所禁絕者。<sup>454</sup>

如果一家跨國公司侵害此兩項核心勞動人權者，其自身的道德標準應已屬相當惡劣的情形，在此情況下，已難以單靠公司社會責任的方式，促其負起合理的道德責任，故應輔以其他強制手段為之。在本論文第四章所述的四項主要管制手段當中，透過外國人侵權行為損害賠償法來強化基本模式的管制手法，實屬可行之作法。另外，若是跨國公司侵害行為具體地出現在某一特定國家或區域之中，貿易制裁的手段亦可能產生效果。<sup>455</sup>

當跨國公司違犯此二強行國際法之規定時，外國人侵權行為損害賠償法允許受侵害者直接向跨國公司請求損害賠償，毋須要求任何國家行為的參與，便可以建立起跨國公司的責任，因此可以說是最直接可以嚇阻跨國公司侵害的管制手段。然而有鑑於外國人侵權行為損害賠償法本身具有其他程序和實體要件上的限制，特別是不便利法庭原則的問題，阻礙原告獲得勝訴判決的機率；實體要件方面，則會碰觸到跨國公司透過不同主體之間的屏障，稀釋自己的人權責任，而導致歸責上的困難。因此法院本身無法作為解決此一問題的唯一場域，故以法院與基本模式相輔相成的綜合管制模式，將能夠發揮最大的管制能量，以管控道德標準惡劣的跨國公司。

<sup>453</sup> 參見本論文第四章第三節第三款第二目，頁119以下之討論。Restatement (Third) of the Foreign Relations Law of the United States § 702.

<sup>454</sup> 參見本論文第四章第三節第四款，121頁以下之討論。

<sup>455</sup> 貿易制裁手段能夠針對特定區域的生產過程當中侵害勞動人權者，因此最主要可以用來處理特定地主國與跨國公司共謀侵害人權的情形，故詳細關於透過貿易制裁手段來解決侵害問題的討論，本論文將於該小節中探討，參見本論文第五章第三節第二款第一目部分，頁161以下之討論。

## 第二目 民事責任與公司社會責任相互加成之效果

透過民事責任體系來處理跨國公司侵害人權問題，最大的好處就是敗訴的風險帶來的嚇阻效果。跨國公司侵害人權的問題，不會只是一兩個個案的情形，通常是具有一定的普遍性，例如賴比瑞亞橡膠園當中的情形，並不是只是一兩個勞工面臨強迫勞動的情勢，而是整個或數個橡膠園都有同樣的情勢發生。一旦其中有一兩位勞工控訴跨國公司成功獲得賠償後，將開啓向該跨國公司求償的水閘門 (floodgate)。而這也是我們看到何以在*Unocal*案，當訴訟程序過程中開始展現出原告勝訴的可能性之後，即使是那麼些微的可能性，都會促使跨國公司願意和解，因為敗訴的風險是跨國公司無法負擔的龐大成本。甚且敗訴的風險，可能馬上反映在該公司的股價上，對於投資人而言，是不願意負擔的成本，因此能夠強化投資人對於該公司的行為產生矯正的壓力。而也正是這樣龐大的壓力，才能夠促使部分欠缺道德責任感的跨國公司遵守勞動人權的要求，這是民事責任手段比起基本管制模式所能獲得的優勢。

但是爲了處理原告難以在法院當中獲得勝訴的問題，剛好某些法院所具有的特性能夠與基本管制模式相互呼應，而達到有效管制跨國公司的目標。

首先先進國家的法院作爲討論跨國公司侵害核心勞動人權的論壇，能夠讓跨國公司不良的行為直接受到先進國家輿論的檢視。因爲先進國家市場特別重視跨國公司的行為是否合乎社會道德的要求，而當訴訟案件（特別是跨國公司在海外發生的侵害案件）一進入該國法院當中時，容易引起當地社群與媒體的關切與討論。並且涉訟的消息對於一家公司而言，對其企業形象將產生相當大的負面影響；尚毋須其他太多複雜的資訊，大眾對於該公司的評價即馬上產生負面觀感，而對該公司產生壓力。

再者，法院的證據調查程序正好是迫使跨國公司揭露相關資訊的機制。如同前述的申訴程序一般，透過當事者的申訴要求跨國公司針對對造所提出的主張

提出回應；而法院的證據調查程序，能夠更進一步地揭露出勞動人權侵害的完整圖像，而更能夠強化基本模式當中的資訊透明度與可信度的環節。同時，證據調查程序除了揭露出大眾未知的事實之外，更能夠強化事前資訊揭露所能發揮的功效。在前述的基本模式當中，存在著許多讓跨國公司揭露日常勞動人權資訊的機制，而一旦該跨國公司涉訟，這些人權資訊都會成為將來訴訟過程當中重要的證據資料，並且一一為法院所檢證。因此在面對涉訟與敗訴的風險之下，跨國公司勢必更須要留意平時民間（特別是非政府組織）的監督力量，以Unocal案為例，法院認定該公司的行為極可能助長強制勞動情勢，即是透過從非政府組織與該公司總裁之間的對話紀錄所得出的心證。甚且，如果跨國公司在平時的資訊存有不實與欺騙大眾的情勢時，透過法院的證據調查程序，將能夠揭發這些虛偽的情勢，而對企業形象造成重大損傷。因此法院的證據調查程序，實能強化資訊揭露體系所能發揮的功效。

最後，民事責任最難解決的問題就是歸責的問題，到底一家跨國公司的母公司對於子公司，又甚且是供應商或承包商的行為是否應該負責？民事責任體系當中雖然有一定判斷歸責問題的原則，但是跨國公司很容易透過完全授權且拒絕直接控制的方式，讓侵害人權的風險由他人實現，而將責任轉嫁出去。此一難題仍屬於因為跨國公司在經營策略上的自由度所帶來的困境，因此本論文認為仍應回歸至基本模式當中，要求跨國公司在「影響所及範圍」內負起社會責任的模式，透過消費者與投資者的直接判斷，以補強民事責任體系所無法到達的歸責範圍。

雖然對於受到侵害的勞動者而言，欲真正透過法院獲得救濟的難度甚高，但是法院對於管制跨國公司侵害人權的行為，仍然扮演著相當重要的角色。跨國公司為了避免上述任何一項風險的發生，最好的策略就是評估自身活動及行為可能產生侵害該等人權的風險，並且進而避免該等風險的實現。因此上述所有涉訟的風險，都是能夠促使跨國公司避免將勞動人權成本外部化，並且進一步尊重強

行國際法所保障的勞動人權的管制力量。負起國際勞動人權責任對於跨國公司而言，不能再當作單純口號而已；如若跨國公司欲降低將來招致ATCA訴訟之風險，甚至可以透過密切留意國際上人權組織對其之回應與監控，甚至可能更積極地與人權組織合作。因此ATCA訴訟亦促使跨國公司與國際上之人權組織形塑更為良好之伙伴關係，而促進國際勞動人權之實踐。另外當內國法院作為國際勞動人權之論壇時，更能喚醒輿論對於此等議題之關懷與討論，甚且可能對於其他處於類似情形的跨國公司產生警示的效果，進而催化公司社會責任的發展。因此法院潛在的角色，在在強化了基本模式當中所重視的「參與」要素，而毋寧成為更為有力的「申訴管道」。

跨國公司侵害強行國際法所保障的核心勞動人權，其動機可能相當的複雜，有可能是投資當地結構性的因素，例如當地嚴重剝削童工的情形來自於嚴重的貧窮問題，但最主要的動機絕對不出「有利可圖」；但是透過民事責任體系與基本模式的相互結合，具體化出各種跨國公司違犯此一侵害類型之後，所必須面對的諸多風險。而這些風險將能夠有效地將跨國公司原本外部化之後「有利可圖」之處，再次內部化回跨國公司的成本考量之中，而能夠有效地嚇阻跨國公司侵害行為。

最後附帶一題的是，跨國公司能夠直接採用標章的方式來證明自己生產過程，並違犯強行國際法。因為強行國際法所包含的標準，大多只是簡單的「有無」明顯侵害情勢的問題，相較於工會運作是否完全達到國際標準或者工作平等權利到底落實到哪裡，是屬於具有極為明確標準的特性。因此透過生產標示是最直接能夠反映出有無侵害情形發生的方法。如果跨國公司在生產過程當中，能夠透過標章的方式證明自身並未侵害強行國際法，將能夠有效阻斷其民事責任，並達到促其尊重人權的效果。

## 第二款 跨國公司侵害行為牽涉地主國政治因素

地主國政治情勢的干擾因素，是跨國公司侵害核心勞動人權場景當中另外一個常見的特殊脈絡。而政治因素的干擾，有可能是地主國主動侵害當地人民的勞動人權，而跨國公司以直接或間接的方式參與在其中；另外有可能是地主國的政策本身就不符合也不允許當地勞動條件的保障，完全合乎國際核心勞動基準所要求的標準。在此一脈絡之下侵害行爲的特殊性除了展現在政治因素的干擾之外，也展現出一定的區域侷限性，而與前述基本模式當中，跨國公司全球流動性的問題有別。因此在此特殊性之下，適合發展出另一套與基本模式相結合的綜合管制模式。

### 第一目 地主國主動侵害勞動人權者

當地主國主動侵害勞動人權的情形發生時，透過前述基本管制模式，對於負起社會責任的跨國公司而言，自然會與地主國的侵害行爲保持距離，以維持自身的道德責任。但是當地主國主動侵害勞動人權時，對於跨國公司而言是將生產成本外部化的好機會；因此在此脈絡之下，管制的重點在於，如何避免跨國公司去獲取這些違反勞動人權下所產生的經濟利益。

既然在此一脈絡之下具體侵害的情事發生在特定的國家或區域當中，而較無跨國公司流動性的問題；甚至於跨國公司的流動性，在此處反而成爲避免與當地政府共謀人權侵害的優勢，因爲只要跨國公司自該地撤資或拒絕與當地供應商往來，而轉向到其他具可替代性的區域時，自然就不會產生此一問題。因此本論文認爲直接採取貿易制裁的手段，以減低與地主國政府共謀的經濟誘因，實屬可爲的辦法。

貿易制裁的優點在於能夠直接對違犯勞動人權的行爲，施予經濟上不利益的制裁，例如透過禁止在侵害行爲下所生產的貨品進口到國內，將能夠降低該產品的銷售利益，而使得原本侵害人權所獲得的利益反而無利可圖。但是在第四章所述的各種不同態樣的貿易制裁手段之中，應採取何種態樣的制裁較爲妥適？本

論文認為應直接採取嚴密剪裁的方式，直接禁止違犯國際核心勞動基準所製成的貨物，進到他國市場。畢竟貿易制裁手段的發動，必須合乎比例性的要求，亦即採取的制裁手段必須有助於目的之達成；而所採取的手段，必須是在同等有效的手段之中，所帶來的不利益是最小者，並且制裁所帶來的利益必須大於其不利益。

在這樣的要求之下，此處採取貿易制裁的目的，在於抑制跨國公司共謀侵害的經濟誘因，而直接制裁在侵害行為下所製造的商品，是最直接有助於此一目的的達成，而不須要制裁整家跨國公司在世界上所製造的其他商品（亦即採取次嚴密剪裁法或一般性制裁）；另外，因為當前管制的對象是跨國公司，並不是管制該國不應為人權侵害，所以只須禁絕不法產品進入國際市場，即可達到管制效果，而毋須禁絕跨國公司於當地投資。在採取最嚴密剪裁禁止不法產品進入國際市場的手段下，即能削弱跨國公司利用當地政府侵害人權的成本誘因，而抑制跨國公司參與共謀侵害的行為。

貿易制裁雖然能夠直接對跨國公司產生經濟嚇阻的效力，並且對受制裁者的企業形象形成負面評價，但此一管制手段仍須基本管制模式的協助才能夠發揮最佳的效用。首先，若要發動貿易制裁則必然得先知道侵害人權情勢的基本狀況，而透過單一國家對海外的非法勞動情勢施予制裁，最大的問題仍然是資訊取得不易的問題。

此一問題仍然必須仰賴促進跨國公司資訊透明度的機制，而在前述基本模式當中，則是透過最低限度的強制揭露、跨國公司彼此之間資訊透明度的競爭以及申訴管道來確保跨國公司的資訊透明度。但是當一家跨國公司希望透過地主國政府侵害人權的方法，獲取經濟利益時，自然不願意進入資訊競爭的場域；但是透過申訴管道的揭露仍然可以達到一定的效果。另外，在此一侵害脈絡之下，正是因為有國家行為參與其中，因此國際上對於各國政府人權記錄的監督管道，亦可發揮揭露相關資訊的效果。透過此二管道，將可以得知跨國公司與地主國政府

共謀侵害的初步資訊。在得知此一初步資訊之後，欲制裁該跨國公司的制裁者便可開啓相關審查程序，要求跨國公司對其受質疑的行為提出說明，此一模式相當類似美國透過「三〇一條款」要求被列入觀察名單的國家，必須提出相關資訊說明其人權概況及改善之情形。因而透過貿易制裁的壓力，將能迫使跨國公司積極說明並改善其人權紀錄。

透過貿易制裁能夠抑制跨國公司參與地主國侵權行為的意願，但是在某些情形之下，跨國公司因為資源取得的必要性（例如該國豐富的礦產或農產品）仍必須投資當地，但又容易受到地主國政治情勢的干擾，而可能因為其投資很不幸地仍將加深當地侵害情勢。在這種情況之下，為了避免招致貿易制裁的風險，公司社會責任的落實更是屬於相當重要的管理策略。如同《赤道原則》所建置的風險評估程序一般，跨國公司應積極評估投資當地所可能造成侵害人權的風險，並且積極落實其內部行為準則；其次尋求與地主國協商其投資狀況如何可以免於涉入侵害人權的情勢，在此階段可以尋求國際或母國的奧援，例如透過與國際非政府組織參與以及各方利害相關人參與評估程序、或者透過母國政府的力量協助與該地政府協商。最後則是積極監視自身勞動情形之狀況，並且能夠積極揭露所有情勢。<sup>456</sup>因此負起公司社會責任，對於跨國公司而言並不只是建立自身企業形象的工具，更是在高風險地區投資的重要避險及自保的工具。

最後一個較為棘手的問題在於，應該由誰來施行貿易制裁較為妥適？在理想的狀況當中，貿易制裁的手段要能夠發揮到最大的功效，由國際社會全體共同施予制裁是最好的。因為一旦只有部分國家採取貿易制裁措施，不法製造的商品如果能夠流通到其他可供替代的市場時，又或者該商品轉賣各地再次加工製造，以達到「漂白」的效果，那麼管制的強度將大為削弱。其中最明顯的例子就是緬

---

<sup>456</sup> Bantekas, *supra* note 312, at 328-29.



甸雖然在受到美國數十年的貿易制裁，但是只要中國仍繼續支持該國軍政府，美國的貿易制裁所能發揮的功效也就大打折扣。

因此較為務實的作法仍然是訴諸先進已開發民主國家來擔任貿易制裁者的角色。雖然他國替代市場必然存在國際市場之中，但是至少各以開發國家市場是全球最主要消費市場的重心，因此若是商品將無法銷售到這些市場，仍將影響跨國公司的收益；另外「漂白」的問題，本論文認為透過前述穿越生產鏈的公司社會責任方式，讓其他下游生產商拒收受到制裁的產品，亦能夠達到一定程度的效果。雖然透過個別國家來制裁的效果仍屬有限，但是對於大部分重視企業形象的跨國公司而言，仍應可達到一定之效果；另外此一問題也突顯出全球貿易體系當中，確實需要一個集中討論此一問題的國際組織，才能夠真正讓貿易制裁達到落實勞動人權於跨國公司之上的效果。

## 第二目 地主國政策妨礙勞動人權落實者

最後一個在具體侵害脈絡當中具特殊性的領域，便是地主國本身的政策讓跨國公司就算願意負起百分之百的公司社會責任，也無法達到國際核心勞動基準的要求，而最明顯的事例便是在勞工的集會結社自由與行使團體協商權利的問題。在許多開發中國家，因為民主化程度較低的緣故，對於人民行使公民權利仍存有許多不合理的限制；而當跨國公司在當地投資的時候，若是協助其自身勞工籌組合乎國際標準的工會並行使相關權利者，將直接與地主國法令相抵觸。在當地法令成為跨國公司落實公司社會責任的阻礙時，將容易產生「入境隨俗」的情形。面對此一情勢，本論文認為貿易優惠措施與公司社會責任能夠發揮管制效果上的優勢。

首先關於貿易優惠措施的部分，透過先進國家給予開發中國家一定的貿易上的優惠措施，並結合要求受優惠者必須積極改善妨礙勞動人權落實的政策，是處理此一問題最直接有效的方式。在過去的案例中GSP制度顯示，貿易優惠措施

實能夠有效誘使開發中國家改善內國勞動法制，但是透過各國單方面的貿易措施來改善他國人權問題，自然亦是最容易受到政治力干預的場域，例如在過去的案例當中美國經常根據與他國外交關係的好外，「選擇性」地透過此一制度處理勞動人權的問題。<sup>457</sup>因此若欲透過貿易手段處理各國勞動人權的問題，本論文認為國際上應有針對此一問題建制相關的國際溝通平台，以處理先進國家選擇性處理的態度；而透過各國對於貿易優惠措施彼此間的溝通，才能夠真正確保「公平地」要求開發中國家在貿易優惠措施當中，改善其內國勞動人權標準。

儘管貿易優惠措施是最能夠直接處理此一問題的管制手段，但是對於經濟實力強大的開發中國家，（例如中國），貿易優惠所能夠產生的誘因將難以誘使其改善人權標準。因此本論文認為此時仍應回歸公司社會責任所能發揮的特性。

公司社會責任在此一領域當中能夠發揮穿越國界的效果。因為對於先進國家市場而言，其對於跨國公司的道德標準要求，並不會因為今天面對的不利於道德標準落實的國家而有所更動。因此為了能夠符合先進國家市場的道德壓力，跨國公司主動必須想辦法穿越此一兩難的困境。而在此一脈絡之下，跨國公司所面臨的投資環境，則屬於具有中度風險的情形，<sup>458</sup>因此前一節所述的風險評估與積極揭露跨國公司的努力，亦同樣適用在此一情形之中。

只是較特別的是，雖然在此一脈絡之中，地主國的政策使得當地投資環境不利於勞動人權的實現，但是跨國公司透過基本模式當中的領導要素卻能夠發揮改善此一情勢的積極效果，只是跨國公司此時領導的並不是產業界當中的勞動標準，而是當地投資環境者。以SA 8000制度為例，當中關於結社自由的部分特別強調，若是當地集會結社自由與團體協商的權利受到法律限制時，則跨國公司應

---

<sup>457</sup> 焦興鎧，前揭註253，頁534。

<sup>458</sup> 此一中度風險則是相對於前一小節當中，跨國公司面臨的是地主國主動侵害勞動人權的情勢，而其投資具有高度加深當地人權侵害情勢風險的情形。

允許勞工自由選任其代表，作為勞資雙方溝通的重要管道。<sup>459</sup>除此之外跨國公司更可以另尋其他足以達到相同效果的溝通管道，以確保勞工集結的權利獲得落實。透過跨國公司自行建構有利於集會結社自由與團體協商權利實現的環境，將得以對投資當地產生良好的例示作用，甚至改善地主國政府對於該等人權不信任的態度。<sup>460</sup>

### 第三目 WTO體系對於落實勞動人權之重要性

當跨國公司的勞動人權問題受到政治因素干預的時候，除了透過基本模式當中的公司社會責任處理之外，貿易措施作為落實勞動人權的手段，實屬相當重要且能夠發揮管制能量者。然而若是仰賴個別先進國家以貿易手段為之，其管制效果不易發揮；因為個別先進國家在採取貿易手段時，仍會存有個別國家經濟利益上的考量，而有偏頗之虞，甚至在貿易制裁方面，容易出現因國際上存有替代市場而減損制裁效果。這個問題，只能仰賴全球性的國際組織來處理這個問題，而舉有此一潛力者，必以WTO莫屬。

WTO作為全球自由貿易政策的核心場域，向來對勞動人權即採取卸責的態度，而直接削弱貿易手段作為落實勞動人權的重要管制機制，而其最主要的論點在於，「各國的比較利益，不容許他國的保護主義侵犯」。但本論文認為，WTO本身並不需要作為直接施行貿易制裁或優惠的國際組織，但是WTO至少應積極建構一套各國得以直接對於貿易手段與人權關係議題的參與及溝通平台，並且可以積極結合ILO及聯合國人權理事會的參與，來形塑一套穩固且一致的國際人權與貿易關係之政策。雖然可預見的是，各國的參與必定帶來更多政治因素的干

<sup>459</sup> Social Accountability International, *Social Accountability 8000*, §4.2 (2008), available at: [http://www.sa-intl.org/data/n\\_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf](http://www.sa-intl.org/data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal.pdf) (last visited June 6, 2009).

<sup>460</sup> 至於在前述地主國政府主動侵害勞動人權的脈絡之下，既然地主國政府已採取侵害人權的手段來達成政府的政策目的（不論合理或不合理者），此時甚難期待跨國公司所能發揮的領導效能，能夠真正達到改善當地投資環境勞動標準的目標。

擾，但是也唯有透過各國的溝通跟參與，才能夠確實地將保護主義的貿易手段與真正落實國際人權者相區隔開來，以形塑出同時有利於貿易與人權的國際政策。

461

#### 第四節 「綜合管制模式」適用於核心勞動基準之分析

綜上所述，本論文首先以公司社會責任作為管制主軸，輔以一定強制揭露體系的建構，依照不同跨國公司類別，建構出管制跨國公司侵害勞動人權的基本管制模式；另外再依照跨國公司侵害行為具有特殊性者，輔以其他管制手段與基本管制模式的互動，達到更強的管制能量。上述整體管制之模式，本論文將之稱為管制跨國公司之「綜合管制模式」，而能夠整理成以下表5-2說明之。



---

<sup>461</sup> Cleveland, *supra* note 229, at 260.

表5-2 綜合管制模式

管制對象	管制重點	核心管制者	管制內容
消費性產品產業 <sup>462</sup>	落實人權標準 確保資訊透明度 <sup>463</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 跨國公司自律</li> <li>➤ 聯合國人權理事會（強制揭露體系）</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 公司社會責任之三大要素為核心</li> <li>2. 「影響所及範圍」概念解決生產鏈屏障問題</li> </ol>
原物料產業	強化金融市場之力量 投資機構作為落實公司社會責任的核心	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 投資機構</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 強調投資機構間的承諾、領導與參與要素</li> <li>2. 應揭露事項更進一步包含原物料生產地點及供應商資訊</li> </ol>
違反強行國際法 <sup>464</sup>	嚇阻道德標準低劣之跨國公司	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 法院</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以敗訴風險嚇阻道德標準低劣的公司</li> <li>2. 法院作為更為強化的申訴程序</li> <li>3. 以公司社會責任補強歸責難題</li> </ol>
地主國主動侵害勞動人權	防免獲取人權侵害情勢中之不當利益	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 已開發國家政府</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以嚴密剪裁的貿易制裁，削弱侵害人權的成本誘因</li> <li>2. 申訴制度解決管制資訊難以取得的困境</li> </ol>
地主國政策妨礙勞動人權落實	消除落實障礙	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 已開發國家政府</li> <li>➤ 跨國公司自律</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 貿易優惠措施作為誘因</li> <li>2. 市場壓力促使跨國公司發展替代方案</li> </ol>

<sup>462</sup> 前二列欄位是以產業別區分者。

<sup>463</sup> 此一管制重點同時也是整體「綜合管制模式」所欲達成的最終目的，因此固然為所有不同具體事實脈絡下均應追求之目的。然而在不同的具體事實脈絡之中，於管制結構的設計上，自有其不同應著重之面向，故另羅列於以下各欄。

<sup>464</sup> 後三列欄位屬於侵害行為具有特殊性質者

最後，本論文將說明此一「綜合管制模式」將能夠如何適用在四大核心勞動基準之上，以彰顯「綜合管制模式」能夠對國際勞動人權的貢獻。

### **第一款 解決強迫勞動問題之具體分析**

首先關於強迫勞動問題的部分，因為強迫勞動屬於強行國際法所禁絕者，因此透過「綜合管制模式」當中對於跨國公司侵害此一類型的人權，以民事責任體系輔以基本管制模式，即可處理此一問題。另外強迫勞動的問題，有時會涉及國家直接強迫人民從事勞役，而此一部份則透過貿易制裁的方式，抑制跨國公司投資當地的經濟誘因，並且加上民事責任的威嚇效果，對於跨國公司則可產生相當大的嚇阻力量。

### **第二款 解決童工問題之具體分析**

童工問題當中，原則上可以區別為最惡劣形式的童工，以及單純僱用未成年人的行為。對於最惡劣形式童工的部分，因亦屬於強行國際法所不許者，因此其處理方式則可與強迫勞動議題相同。

另外最惡劣形式以外的童工問題單靠禁絕跨國公司僱用未成年人是無法完全達到保護童工的政策目標。畢竟當跨國公司或者其相關供應商完全不僱用童工時，這些兒童將失去工作機會。這些兒童之所以被迫提早進入工作場域，其中最主要原因在於貧窮的問題，一旦失去工作機會其生活將無以為繼，甚至可能轉入更惡劣的工作情勢當中。另外，針對單純僱用未成年人情形者，核心勞動基準要求不得僱用15歲以下之童工，僅在例外情形放寬至14歲以下；而對於僱用14(15)歲到18歲的童工時，則必須對其工作時間、環境及內容採取保護的措施，並且必須保障其受教育的權利。

因此解決童工問題的核心在於如何保護童工的不利地位，這不是靠任何懲罰所能夠達到的。要解決童工問題，並不是一味地要求跨國公司不應僱用童工，而是在現實環境的具體脈絡之下，避免對童工產生剝削的行為，並且建構一個有利於未成年人工作的環境，而透過基本模式當中的承諾、領導與參與的要素，讓跨國公司主動積極地提供此一工作環境，將是能夠有助於解決童工問題的有效辦法。承諾的要素可以展現在跨國公司積極建構有利於未成年人工作免於剝削的權利，而透過採購照顧童工的供應商的產品能夠有助於供應商改善當地未成年人的工作環境，而透過跨國公司積極地揭露相關資訊，並且與同業之間分享，能夠產生共同提升一地未成年人工作條件問題。

貧窮是造成童工問題的核心因素，雖然消弭貧窮的問題不是單靠跨國公司的努力就可以達成的，但是跨國公司的經濟力量確實能夠有助於當地生活水平的提升。在公司社會責任的討論中，有學者主張跨國公司是能夠透過負起公司社會責任，以提升當地生活水準的能力，並且對公司本身亦帶來相當的好處（例如：獲取當地市場的認同）；<sup>465</sup>而透過跨國公司積極參與發展議題（development issues）將能夠有助於人權真正的實現。<sup>466</sup>而透過本論文所主張的基本模式，在確保跨國公司彼此之間的社會責任的競爭條件之下，使其願意更積極地負起建構良好的工作環境的條件，甚至是參與消弭貧窮的發展議題，是其他「命令控制式」的管制手段所無法達成的優勢。

### 第三款 解決集會結社與團體協商問題之具體分析

在集會結社的議題當中，原則上亦是透過前述基本管制模式來避免跨國公司阻礙勞工行使集會結社與團體協商的權利。然而集會結社的自由是最容易受到地主國法律政策所限制者，使得當地勞工無法全然享受國際勞動人權所保障的權

---

<sup>465</sup> HOPKINS, *supra* note 18, at 232.

<sup>466</sup> *Id.*, at 236.

利內涵。因此在面對此一困境時，除了仰賴部分國家間的貿易優惠措施，以迫使該國除去不合理的限制外，跨國公司本身更應該積極地面對此一兩難的困境，畢竟先進市場的道德標準並不會因為各地法令狀況不同，而較同情跨國公司的處境。

甚且，在同一地投資的跨國公司彼此之間，應該透過本論文所建構的全球性強制揭露資訊體系，作為彼此溝通及互相學習的平台，共謀在這些人權受到限制的國家當中，所可以發展出保障勞工權益的替代措施，以符合國際勞動標準的要求。並且能夠積極地發揮人權領導者的角色，能對地主國政府產生良好示範的效果，甚至可能啟發當地勞動社群對於其自身權益的意識，而改善投資當地的勞動人權風氣。

#### 第四款 解決工作歧視議題之具體分析

平等的問題在各個國家，因為文化差異性的問題，經常對於其概念有著不同的詮釋，因此無法達到一個全球統一一致且細緻的標準。在這個問題上，跨國公司在負起社會責任時，應積極建構一套保障勞工平等權益的管理機制；並且在僱用、資遣、升遷及其他工作條件的問題上，留意到勞工平等的權益。而最有效的作法，便是直接建構一套有利於工作平等的內部申訴機制，讓職場上受到不平等待遇的員工，能夠有申訴的機會，並且應積極處理相關的申訴案件。而這些申訴案件可以透過積極的資訊揭露，讓社會大眾知悉其所作的努力與貢獻，以獲取社會大眾的認同，並建立起良好的企業形象。

同時，透過資訊分享的平台，跨國公司能夠相互分享其在世界各地面對不同文化的平等議題，以及其面對不同的難題及文化衝突的解決之道；在這過程之中，社會績效良好的公司能夠產生領導的效果，不論是透過企業形象競爭的壓力，或是因他人成功的管理經驗為公司所帶來的優勢，都能夠使其他公司願意跟進，使得在同一文化中經營的各跨國公司，共同建構有利於落實當地職場平等政



策的環境。另外也正是因為各國文化標準不同，透過資訊的分享與溝通平台，能夠形塑在面臨不同文化時，管理職場平等議題在當地脈絡所反映出來的價值，而能夠有助於世界上各國不同的跨國公司，在全球各地投資時能夠型塑合乎當地具體脈絡且為當地跨國公司共享的職場平等標準。

核心勞動人權的落實，並非完全單靠防堵跨國公司侵害人權即可；在許多具體脈絡當中，更需要靠跨國公司積極的參與和實現，才能夠真正將國際法上抽象的人權概念，具象化至勞工工作的場域之中。為了能夠鼓勵其積極地負起參與促進人權的責任，公司社會責任是對於跨國公司而言唯一的誘因。因此本論文認為，在全球貿易自由化的時代下，「綜合管制模式」確實能夠在跨國公司追求商業目的與保障國際勞動人權的目標之間，達到合理的平衡而有助於在新時代的脈絡中實現國際勞動人權保障的願景。



## 第六章 結論

國際核心勞動基準是所有勞動人權當中，最受國際關切且享有高度共識的人權範疇，然而因原則上並非直接對跨國公司產生拘束力，並且在面對跨國公司的流動性與各國落實人權情形強弱不一的情形下，造成管制其侵害行為的困境，而為國際管制體系上的漏洞。國際勞動人權保障的議題，當然一方面因跨國公司龐大的投資額，促進各地經濟發展而能夠提升各地生活水準，進而達到人權保障的目的；但是全球貿易自由化的浪潮加上上述管制漏洞的問題，卻使得跨國公司在追求利潤極大化的商業取向下，處處可得侵害勞動人權以換取利潤的機會，而這使得確保國際勞動人權保障的目標，面臨新時代的危機。因此現今若欲真正落實勞動人權保障，首要任務必然得先處理跨國公司侵害勞動人權的問題。

本論文認為，跨國公司之所以犧牲勞動人權以換取利潤極大化的主要原因有三。首先是地主國政府本身即主動侵害當地人民的勞動權利，而跨國公司參與其中獲取侵害人權的利益；再者是在全球貿易自由化下，國家之間為了競相吸引外國投資，因而維持較低的勞動標準提供低廉的勞動力，以吸引需要低勞動成本的跨國公司至該地投資；最後，也是全球貿易自由化所帶來最嚴重的問題，即是因為跨國公司本身得以在全球市場自由流動，挾其強大的流動力與議價能力，使得各地供應商之間彼此競爭激烈，不惜以犧牲勞工所享有的人權，以降低生產成本，而提供跨國公司更為廉價的商品。而這些供應商侵害人權的情勢，許多都是因為跨國公司壓低商品價格，漠視供應商在合乎國際勞動標準下所需負擔的勞動成本，因此不得認為此一現象與跨國公司無關。

在面對這樣的問題，國際組織各方所展現出的態度各不相同。在全球貿易自由化體系中，扮演中心角色的WTO向來均認為其對人權所有貢獻的方式，即是不斷地促進貿易自由化，而對於勞動人權侵害的問題反而採取卸責的態度，認

為應由國際上其他適責機構處理之。此一態度導致跨國公司侵害勞動人權的問題，至今仍無法在全球自由貿易體系當中受到應有的重視，而WTO亦未能保障國際勞動人權免於自由貿易衝擊。而其他國際上的經貿組織，除OECD外，對於此一問題的重視程度仍嫌不足。另外，OECD與ILO自1970年代開始即注意到此一問題，並且均各自發表跨國公司所應遵守的相關勞動人權政策的宣言。但是囿於兩大機構的落實機制易流於形式的情況下，如兩者之建議報告中均不包含確切跨國公司之資訊，而OECD之國家聯絡點的建制又容易受到各地情勢的差異，導致其所發揮之效能不彰的問題。

同時，聯合國亦從1970年代即開始嘗試提出一套解決方案，從一開始希望訂定國際公約以拘束跨國公司，到2000年不具拘束力的《全球盟約》與2005年的《負責任投資原則》。在國際政治角力之下，較為強硬的管制方案（如《1982聯合國行為準則》草案與《2003聯合國人權責任規範》草案）無法獲得會員國的支持，因而轉向提出不具拘束力的《全球盟約》與《負責任投資原則》。聯合國在過去近40年的努力，雖然至今此一議題在國際上仍處於初步的發展階段，但已為此一管制議題留下許多可資參考的方向。最後，世界銀行集團中的國際金融公司（IFC）在2003年的《赤道原則》則是提醒了國際金融財務市場負起公司社會責任，而將能夠影響跨國公司的行為，進而促進人權的落實。雖然上述各國際組織所採用的管制取徑，仍無法在國際上形成一套完整的管制系統，但是卻已為將來的管制模式立下一定的基礎。

今日立於此一管制議題仍屬初步發展階段，本論文探討了四大可能管制的手段，分別是貿易手段、公司社會責任、民事責任與強制揭露資訊。貿易手段包含了貿易制裁與提供他國貿易優惠措施。貿易制裁的優點在於能夠直接削弱跨國公司侵害勞動人權的經濟誘因，使其無利可圖；而貿易優惠措施的優點，則是在於能夠使得受優惠方願意改善其內國勞動人權標準，將能夠回應各國為吸引外國

投資而不願提升人權標準的困境。但是貿易手段容易因為政治因素的影響，而導致管制效果不佳。至於訴諸公司社會責任作為管制手段，其優點在於跨國公司本身是最有能力自行落實勞動人權的行動者，並且透過跨國公司對於企業形象的良性競爭，將能夠有效地將勞動標準擴散到其產業界、生產鏈，甚至能夠對投資地產生正面的例示效果；惟其缺點在於驅動公司社會責任的動力來自於社會普遍的道德壓力，而此一道德壓力不若一般傳統強制力穩定，並且容易因資訊不對稱的問題，而為到跨國公司操弄。

至於民事責任手段的好處，則是透過跨國公司敗訴的風險，以及證據調查程序的資訊公開效果，促使跨國公司防免平日具威脅人權風險的行為；但是跨海訴訟的成本太高且勝訴機率不高的情形下，導致無法作為普遍管制所有跨國公司勞動人權問題的機制。最後強制跨國公司揭露相關資訊，則能夠有效處理資訊不對稱的問題，畢竟它是最清楚也最有機會瞭解相關人權資訊的機構；但是強制揭露本身所能夠承載的資訊量，與該系統能夠確保的資訊真實度成正比，但世界上商業體系過於繁複，也因此強制揭露所能夠負荷的資訊量，相對受到限制。

因此本論文認為，單靠上述任一手段均無法有效地確保跨國公司遵守核心勞動人權的要求。因此本論文依照不同的具體脈絡，佐以不同的複合型管制手段，提出「綜合管制模式」。在該模式的基本模式當中，以公司社會責任為主軸，而輔以強制揭露與申訴制度的方式，補足公司社會責任當中容易面臨的資訊不對稱問題。並且透過三大核心要素－「承諾」、「領導」與「參與」－確保跨國公司在此一脈絡之下，產生良性競爭以提升其自身之人權記錄。而在三種不同的特殊情形之下，分別以民事責任、貿易制裁與貿易優惠措施來強化前述基本模式當中的三大核心要素，因而建構出一套完整的「綜合管制模式」。並且在最後將此一「綜合管制模式」適用在四大核心勞動基準上後，本論文認為此一管制模式不僅能夠抑制跨國公司侵害勞動人權的行為外，更能夠促使跨國公司積極負起促進

人權落實的角色，而能夠將核心勞動人權所欲保障的價值，真正帶到勞工工作的場域當中。因此「綜合管制模式」在跨國公司與國際勞動人權保障議題中，在防免侵害的面向上提供了有效的管制能量；在積極促進跨國公司參與國際勞動人權保障的面向上，亦提供了有力的思考起點。畢竟以公司社會責任為核心的管制模式，才是能夠真正提供跨國公司自願向上提升人權標準的誘因。

最後本論文仍必須說明，管制跨國公司侵害勞動人權的問題現今仍處於發展中的階段，此一「綜合管制模式」作為一套希望能夠普遍適用於所有跨國公司的管制模式，當中仍有一些尚待發展的部分。如國際法上得否直將跨國公司作為義務主體，此一問題學界仍爭論不休；而此一問題則牽涉得否直接在國際法上課與跨國公司揭露資訊的義務，而就筆者的觀察跨國公司作為國際法上的義務主體（或者僅負有限義務）是將來發展的潮流。另外「綜合管制模式」本身並非一下子就能夠發揮百分之百的管制效能，畢竟其最主要以公司社會責任為主軸，而公司社會責任的落實必須有賴時間的運作，透過漸進式的方式提升消費者與投資者的道德意識、促進跨國公司採取產業界中領導者的角色、透過參與的機制確保社會道德責任的意識能夠普及於各方，這些任務都是需要時間經營。但「綜合管制模式」確實提供了一套完整且明確的推動方向，而能夠有助於將來建立國際上更為完善的管制網絡。

最後此一具普遍性的管制模式，在面對全球各地不同的具體脈絡跟區域特性，是否需要另有別於「綜合管制模式」而應特別處理之，仍是需要進一步研究的議題。但本文認為「綜合管制模式」，已經提供了這些具體研究議題的基本取向。以我國的台資跨國公司為例，我國現今已不再是單純接受跨國公司投資的開發中國家，許多台資跨國公司在中國或東南亞設廠生產的產品，都將提供給歐美的跨國公司。<sup>467</sup>而這些台資跨國公司在中國或東南亞的投資亦對當地勞動人權產生衝

---

<sup>467</sup> 例如台灣寶成鞋業即是眾多之全球鞋品牌公司的供應商，但主要生產工廠都設在中國與東南亞。寶成國際集團，同前註108。

擊，而台資跨國公司則經常屬於跨國生產鏈當中的轉介者，究竟對於我國台資跨國公司而言，應如何面對買方的議價壓力並且確保外國生產地點的勞動人權標準，而又應如何管制此一問題？

在「綜合管制模式」當中，若先進國家的跨國公司向台資跨國公司採購任何產品的時候，能夠負起公司社會責任提供合理的採購價格；並且要求台資跨國公司必須以相對應的合理採購價格，向各地供應商購買產品以確保為供應商服務的勞工免於剝削，那麼將能夠使得此一公司社會責任的要求穿越生產鏈的屏障；甚至若先進國家的跨國公司能夠採取相關的人權標準認證，並且將落實的績效向全球資訊揭露體系回報，那麼也會對台資跨國公司產生一定的壓力。

雖然本論文提出的「綜合管制模式」已對此一問題提出了基本的解決方向，然而先進國家跨國公司對於上游廠商要求提升人權標準的正面壓力，是否能夠真正確保台資跨國公司不會玩兩面手法，一方面承諾買方願意提升勞動標準，但另一方面卻又對投資地的廠商或勞工施壓，剝削當地勞動人權以中飽私囊。又或者公司社會責任所產生的正面壓力，是否能夠真正適用在全球文化脈絡不同的市場之中？這些進一步的區域化或本土化研究，都是立基在此一普遍化的管制模式上，必須進一步研究且檢驗的重要課題。

# 參考文獻

## 中文參考文獻

### 專書

- 林宜諄編（2008）。《企業社會責任入門手冊》。台北市：天下文化。
- 姜皇池（2006）。《國際公法導論》。台北市：新學林。
- 陳正倉、林惠玲、陳忠榮、莊春發（2007）。《產業經濟學》。二版。台北市：雙葉。
- 陳隆志主編（2008）。《聯合國一體制、功能與發展》。台北市：台灣新世紀文教基金會，台灣聯合國研究中心。
- 陳隆志編（2006）。《國際人權法文獻選集與解說》。台北市：前衛。
- 焦興鎧（2006）。《國際勞動基準之建構》。台北市：新學林。
- 黃越欽（2006）。《勞動法新論》。修訂三版。台北市：自刊。
- 葉俊榮（2003）。《行政法案例分析與研究方法》。初版二刷。台北市：三民。
- 羅昌發（2004）。《國際貿易法》。初版第5刷。台北市：元照。

### 期刊論文

- 徐耀宏（2006）。〈聯合國責任投資原則之簡介與啓示〉，《證券櫃臺月刊》，122期，網路資料來源：  
[http://csr.moea.gov.tw/articles/files/950721\\_UN%20PRI\\_櫃買月刊.pdf](http://csr.moea.gov.tw/articles/files/950721_UN%20PRI_櫃買月刊.pdf)（最後拜訪日：2009/6/6）。
- 陳俊仁（2008）。〈公司社會責任之國際法實踐〉，《中華國際法與超國界法評論》，第4卷第2期，頁4。
- 鄭欽哲（2008）。〈赤道原則採行之國際法意涵—邁向永續金融？〉，《中華國際法與超國界法評論》，第4卷第1期，頁204。
- 賴英照（2007）。〈從尤努斯到巴菲特—公司社會責任的基本問題—〉，《台灣本土法學雜誌》，第93期，頁159-。

## 學位論文

李慶恩，〈全球化下有關勞工權保障之法律問題研究〉，《東吳大學法學院法律學系碩士班碩士論文》，2007年。

林秀蘭，〈我國勞動基準法之國際法源析探－以國際勞工組織公約為核心〉，《東吳大學法學院法律學系法律專業碩士班碩士論文》，2008年。

徐揮彥，〈從多哈發展議程之擬定論世界貿易組織中貿易與人權之互動關係〉，《東吳大學法學院法律學系博士論文》，2005年。

鄧修倫，〈聯合國體系下「女性議題」發展之探討〉，《台灣大學政治學研究所碩士論文》，2001年。

## 網路資源

社團法人中華民國企業永續發展協會網站。<http://www.bcsd.org.tw/305.htm>。

苦勞網。<http://www.cooloud.org.tw>。

## 英文參考文獻

### 官方文獻

E.U. Commission Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, COM (2001) 366 final (July 18, 2001).

E.U. Parliament Resolution 2002/278 on the Commission Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, (COM(2001) 366- C5-0161/2002 – 2002/2069(COS)) of 30 May, 2002.

E.U. Parliament Resolution on Corporate Social Responsibility: A New Partnership (2006/2113(INI)) of 13 Mar., 2007 (2007).

IFC, *International Finance Corporation's Performance Standards on Social & Environmental Sustainability* (2006), available at: [http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol\\_PerformanceStandards2006\\_full/\\$FILE/IFC+Performance+Standards.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_PerformanceStandards2006_full/$FILE/IFC+Performance+Standards.pdf) (last visited June, 2009).



ILO, *Declaration Concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organization* (1944).

ILO, *Declaration of Fundamental Principles and Rights and Work* (1998), available at <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

ILO, *The ILO Standard Setting and Globalization: Report of the Director-General, International Labour Conference, 85th Session* (1997), available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc85/dg-rep.htm> (last visited June 5, 2009).

ILO, *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (4th ed. 2006).

Mike Moore, *Speech to the ILO, How Trade Liberalization Impacts Employment* (Mar. 18, 2002), available at [http://www.wto.org/english/news\\_e/spmm\\_e/spmm80\\_e.htm](http://www.wto.org/english/news_e/spmm_e/spmm80_e.htm).

OECD, *Guidelines for Multinational Enterprises* (2001).

OECD, *OECD DECLARATION ON INTERNATIONAL INVESTMENT AND MULTINATIONAL ENTERPRISES: REVISION 2000* (2000), available at [www.oecd.org/daf/investment/declaration](http://www.oecd.org/daf/investment/declaration)

OHCHR, *Status of Ratifications of the Principal International Human Rights Treaties* (2004), available at <http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf>.

U.N. Assembly, *The Policies of Apartheid of the Government of the Republic of South Africa*, A/Res/1761 (XVII) (6 Nov. 1962).

U.N. Commission on Human Rights, *Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, U.N. Doc. E/CN.4/RES/2005/69 (Apr. 20, 2005).

U.N. Commission on Human Rights, *Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with Regard to Human Rights*, U.N. Doc. E/CN.4/2005/91 (Feb. 15, 2005).

- U.N. Commission on Human Rights, Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/DEC/2004/116 (Apr. 20, 2004).
- U.N. Commission on Transnational Corporations, *Informal Paper on the Negotiations to the Complete the Code of Conduct on Transnational Corporations*, U.N. Doc. E/C. 10/1982/6 (June 5, 1982), *reprinted in* [1983] 22 ILM 192
- U.N. Commission on Transnational Corporations, *Informal Paper on the Negotiations to the Complete the Code of Conduct on Transnational Corporations*, U.N. Doc. E/C. 10/1982/6 (June 5, 1982), *reprinted in* [1983] 22 ILM 192.
- U.N. Conference on Trade and Development Division of Investment, *Technology and Enterprise Development, Activities Report 2006* (2006), *available at*: [http://www.unctad.org/en/docs/ite20071\\_en.pdf](http://www.unctad.org/en/docs/ite20071_en.pdf) (last visited June 6, 2009).
- U.N. ECOSOC, *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/12 (2003).
- U.N. Global Compact Office, U.N. Global Compact (2000), *available at*: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> (last visited June 5, 2009).
- U.N. GLOBAL COMPACT OFFICE, UNITED NATION GLOBAL COMPACT: CORPORATE CITIZENSHIP IN THE WORLD ECONOMY 2 (2008), *available at*: [http://www.unglobalcompact.org/docs/news\\_events/8.1/GC\\_brochure\\_FINAL.pdf](http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/GC_brochure_FINAL.pdf) (last visited June 5, 2009).
- U.N. Human Rights Committee, General Comment 24, General Comment on Issues Relating to Reservations Made upon Ratification or Accession to the Covenant or the Optional Protocols thereto, or in Relation to Declarations under Article 41 of the Covenant, U.N. Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add.6 (1994).
- U.N. Human Rights Council, Mandate of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, A/HRC/RES/8/7 (Jun. 18, 2008).

U.N. Press Release, Secretary General, Secretary-General Proposes Global Compact on Human Rights, Labour, Environment, in Address to World Economic Forum in Davos, SG/SM/6881 (1 Feb. 1999).

U.N. Security Council, Question Relating to the Policies of Apartheid of the Government of the Republic of South Africa, S/Res/181 (7 Aug. 1963) & S/Res/182 (4 Dec. 1963).

U.N. Security Council, S/Res/418 (4 Nov. 1977).

U.N. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises With Regard to Human Rights, U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/RES/2003/16 (Oct. 20, 2003).

U.N. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, *Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/12 (Aug. 26, 2003).

U.N. Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights, *The Relationship Between the Enjoyment of Economic, Social and Cultural Rights and the Right to Development, and the Working Methods and Activities of Transnational Corporations*, U.N. Doc. E/CN.4/SUB.2/RES/1998/8 (Aug. 1998).

U.S. DEPT. OF LABOR, *THE APPAREL INDUSTRY AND CODE OF CONDUCT: A SOLUTION TO THE INTERNATIONAL CHILD LABOR PROBLEM?* (1996).

UNCTC, *UN: Draft Code of Conduct on Transnational Corporations, 1990, reprinted in* [2005] INTERNATIONAL DOCUMENTS ON CORPORATE RESPONSIBILITY.

World Bank, *Environmental and Social Safeguard Policies—Policy Objectives and Operational Principles*, OP 4.00-Table A1 (2005).

World Bank, *Piloting the Use of Borrower Systems to Address Environmental and Social Safeguard Issues in Bank-Supported Projects*, OP 4.00 (2005).

WTO, *Doha Ministerial Declaration* (2001), available at: [http://www.wto.org/english/thewto\\_e/minist\\_e/min01\\_e/mindecl\\_e.htm](http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min01_e/mindecl_e.htm) (last visited June 5, 2009).

WTO, *Singapore Ministerial Declaration* (1996), available at:

[http://www.wto.org/english/thewto\\_e/minist\\_e/min96\\_e/wtodec\\_e.htm](http://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm)

(last visited June 5, 2009).

## 法院判決

Aldana v. Fresh Del Monte Produce, Inc., 305 F. Supp. 2d 1285 (S.D. Fla. 2003).

Doe v. Unocal, 110 F. Supp. 2d 1294 (C.D. Cal. 2000).

Doe v. Unocal, 395 F.2d 932 (9th Cir. 2002).

Doe v. Unocal, 395 F.3d 978 (2003).

Doe v. Unocal, 403 F.3d 708 (9th Cir. 2005) (en banc).

Doe v. Unocal, 963 F.Supp. 880 (C.D. Cal. 1997).

Eastman Kodak Co. v. Kavlin, 978 F. Supp. 1078 (S.D. Fla. 1997).

Estate of Rodriguez v. Drummond Co., Inc., 256 F.Supp.2d 1250 (2006).

Filártiga v. Peña-Irala, 630 F.2d 876 (2d Cir. 1980).

Forti v. Suarez-Mason, 672 F. Supp. 1531 (N.D. Cal. 1987).

Kadic v. Karadzic, 70 F.3d 232, 239 (2d Cir. 1995).

Kasky v. Nike, 27 Cal.4th 939 (Cal. 2002).

Military and Paramilitary Activities (Nicaragua v. U.S.), 1986 I.C.J. 14 (June 27).

Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy, 244 F. Supp. 2d 289 (S.D.N.Y. 2003).

Sinaltrainal v. Coca-Cola, 256 F. Supp. 2d 1345 (S.D. Fla. 2003).

Sosa v. Alvarez-Machain, 542 U.S. 692 (2004).

Tachiona v. Mugabe, 234 F. Supp. 2d 401 (S.D.N.Y. 2002).

Union Carbide Bhopal, 634 F. Supp. 842 (S.D.N.Y. 1986).

Wiwa v. Royal Dutch Petroleum, 226 F.3d 88 (2d Cir. 2000).

## 專書及其他非定期性刊物 (Non-Periodicals)

- ABRAHAMS, D. (2004). REGULATING CORPORATIONS: A RESOURCE GUIDE, *available at:*  
[http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/81A67BDFE6D6E4A9C1256EED005041F8?OpenDocument](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/81A67BDFE6D6E4A9C1256EED005041F8?OpenDocument) (last visited June 3, 2009).
- CLEAN CLOTHES CAMPAIGN (2008). FULL PACKAGE APPROACH TO LABOUR CODES OF CONDUCTS.
- GILL, L. (2004). LABOR AND HUMAN RIGHTS: 'THE REAL THING' IN COLOMBIA, REPORT TO THE HUMAN RIGHTS COMMITTEE OF THE AMERICAN ANTHROPOLOGICAL ASSOCIATION, *available at*  
<http://www.aaanet.org/committees/cfhr/gill.pdf> (last visited June 1, 2009).
- HIRSCHLAND, M. J. (2006). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE SHAPING OF GLOBAL PUBLIC POLICY.
- HOPKINS M. (2007). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY & INTERNATIONAL DEVELOPMENT: IS BUSINESS THE SOLUTION?.
- HURST R., MURDOCH H. & GOULD D. (2005). CHANGING OVER TIME, *available at:*  
<http://www.asria.org/publications/lib/OvertimeReport.pdf> (last visited June 6, 2009).
- JOSEPH, S. (2004). CORPORATIONS AND TRANSNATIONAL HUMAN RIGHTS LITIGATION.
- KPMG (2008). KPMG INTERNATIONAL SURVEY OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY, *available at:*  
[http://www.kpmg.com/SiteCollectionDocuments/International-corporate-responsibility-survey-2008\\_v2.pdf](http://www.kpmg.com/SiteCollectionDocuments/International-corporate-responsibility-survey-2008_v2.pdf) (last visited June 6, 2009).
- MUCHLINSKI, P. T. (2007). MULTINATIONAL ENTERPRISES AND THE LAW.
- STEINER, H. J. & ALSTON, P. (2008). INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS IN CONTEXT: LAW, POLITICS & MORALS (3rd ed).
- STEPHENS, B., CHOMSKY, J., GREEN, J., HOFFMAN, P. & RATNER, M. (2008). INTERNATIONAL HUMAN RIGHTS LITIGATION IN U.S. COURT (2ed).
- THE COUNCIL OF BARS AND LAW SOCIETIES OF THE EUROPEAN UNION (2003). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE ROLE OF THE LEGAL PROFESSION: A GUIDE FOR EUROPEAN LAWYERS ADVISING ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ISSUES, *available at:*

[www.advokatsamfundet.dk/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=Files%2FFiler%2FCCBE%2FCCBE.CSR.pdf](http://www.advokatsamfundet.dk/Admin/Public/DWSDownload.aspx?File=Files%2FFiler%2FCCBE%2FCCBE.CSR.pdf) (last visited June 6, 2009).

THE LONDON SCHOOL OF ECONOMICS AND POLITICAL SCIENCE (2009). THE REALITY OF RIGHTS: BARRIERS TO ACCESSING REMEDIES WHEN BUSINESS OPERATES BEYOND BORDERS, *available at* [http://www.corporate-responsibility.org/module\\_images/reality\\_of\\_rights.pdf](http://www.corporate-responsibility.org/module_images/reality_of_rights.pdf) (last visited June 1, 2009).

### 期刊論文與專書論文

- Backer, L. C. (2006). Multinational Corporations, Transnational Law: The United Nations' Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations as a Harbinger of Corporate Social Responsibility in International Law. *Columbia Human Rights Law Review*, 37, 287-389.
- Bantekas, I. (2004). Corporate Social Responsibility in International Law. *Boston University International Law Journal*, 22, 309-347.
- Berkowitz, B. (2005). Sosa v. Alvarez-Machain: United State Courts as Forum for Human Rights Cases and the New Incorporation Debate. *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, 40, 289-299.
- Blumberg, P. I. (2002). Asserting Human Rights against Multinational Corporations under United States Law: Conceptual and Procedural Problems. *American Journal of Comparative Law*, 50, 493-529.
- Bunn, I. D. (2004). Global Advocacy for Corporate Accountability: Transatlantic Perspectives from the NGO Community. *American University International Law Review*, 19, 1265-1306.
- Cleverland, S. H. (2001). Human Rights Sanctions and the WTO, in *Environment, Human Rights & International Trade* (Francesco Francioni eds.) 199-.261
- De Chazournes, L. B. (2007). The Bretton Woods Institution and Human Rights: Converging Tendencies, in *Economic Globalisation and Human Rights* (Wolfgang Benedek, Koen De Feyter and Fabrizio Marrella eds.) 210-242.
- De Wet, E. (2008). Governance Through Promotion and Persuasion: The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. *German Law Journal*, 9.11, 1429-1452.

- Deva S. (2003). Human Rights Violations by Multinational Corporations and International Law: Where from Here?. *Connecticut Journal of International Law*, 19, 1-57.
- Doorey, D. J. (2005). *Who Made That?: Influencing Foreign Labour Practices through Reflexive Domestic Disclosure Regulation*. *Osgoode Hall Law Journal*, 43,353-405.
- Engle, E. (2004). Corporate Social Responsibility (CSR): Market-Based Remedies for International Human Rights Violations?. *Willamette Law Review*, 40, 103-121.
- Frynas, J. G. (2003). The Transnational Garment Industry in South and South-East Asia: A Focus on Labor Rights. in *Transnational Corporations and Human Rights* (Jedrzej George Frynas & Scott Pegg eds) 162-187.
- Gormley, A. A. (2001). The Underground Exposed: The United States Corporations' Use of Sweatshop Abroad, and the Abuse of Women. *Suffolk Transnational Law Review* , 25, 109-139.
- Hardenbrook, A. (2007). The Equator Principles: The Private Financial Sector's Attempt at Environmental Responsibility. *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, 40, 197-232.
- Hepple, B. (1999). A Race to the Top? International Investment Guidelines and Corporate Code of Conduct. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 20, 347-363.
- Jonassen, F. B. (2008). A Baby-Step to Global Labor Reform: Corporate Codes of Conduct and the Child. *Minnesota Journal of International Law*, 17, 7-58.
- Kinley, D. & Chambers, R. (2006). The UN Human Rights Norms for Corporations: The Private Implications of Public International Law. *Human Rights Law Review*, 6, 447-497.
- Kinley, D. & Tadaki, J. (2004). From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law. *Virginia Journal of International Law*, 44, 931-1023.
- Lawson-Remer, T. E. (2006). A Role for the International Finance Corporation in Integrating Environmental and Human Rights Standards into Core Project Covenants: Case Study of the Baku-Tbilisi-Ceyhan Oil Pipeline Project, in



*Transnational Corporations and Human Rights: Studies in International Law* (Olivier De Schutter eds.) 393-425.

Leary, V. A. (1997). The WTO and the Social Clause: Post-Singapore. *European Journal of International Law*, 8, 118-122.

Madani, D. (1999). The World Bank, A Review of the Role and Impact of Export Processing Zones. WPS2238.

McCrudden, C. & Davies, A. (2001). A Perspective on Trade and Labour Rights. in *Environment, Human Rights & International Trade* (Francesco Francioni eds.) 179-197.

Muchlinski, P. (2000). Attempts to Extend the Accountability of Transnational Corporations: The Role of UNCTAD. in *Liability Of Multinational Corporations Under International Law* (Menno T. Kamminga & Saman Zia-Zarifi eds.) 97-117.

Nam, C. Y. J. (2006). Competing for Foreign Direct Investment Through the Creation of Export Processing Zones: The Impact on Human Rights. in *Transnational Corporations and Human Rights: Studies in International Law* (Olivier De Schutter eds.) 161-181.

Newberg, J. A. (2005). Corporate Codes of Ethics, Mandatory Disclosure, and the Market for Ethical Conduct. *Vermont Law Review*, 29, 253-295.

Note (2008). “Better the Devil You Know”: Home State Approaches to Transnational Corporate Accountability. *New York University Journal of International Law and Politics*, 41, 159-217.

Note (2008). Federal Statutes – Alien Tort Statute – Second Circuit Holds That Human Rights Plaintiffs May Plead Aiding and Abetting Theory of Liability – *Khulumani v. Barclay National Bank LTD*, 504 F.3d 254 (2d Cir. 2007) (Per Curiam). *Harvard Law Review*, 121, 1953-1960.

Nyun, T. M. (2008). Feeling Good or Doing Good: Inefficacy of the U.S. Unilateral Sanctions against the Military Government of Burma/Myanmar. *Washington University Global Studies Law Review*, 7, 455-518.

Orth, V. J. (2005). “The Race to the Bottom”: Competition in the Law of Property. *Green Bag*, 9, 47-54.



- Oshionebo, E. (2007). The U.N. Global Compact and Accountability of Transnational Corporations: Separating Myth from Realities. *Florida Journal of International Law*, 19, 1-38.
- Priselac, J. (2007). The Requirement of State Action in Alien Tort Statute Claims: Does Sosa Matter?. *Emory International Law Review*, 21, 789-824.
- Ratner, J. (2002). Back to the Future: Why a Return to the Approach of the Filartiga Court Is Essential to Preserve the Legitimacy and Potential of the Alien Tort Claims Act. *Columbia Journal of Law and Social Problems*, 35, 83-131.
- Rosen, E. I. (2005). The Wal-Mart Effect: The World Trade Organization and the Race to the Bottom. *Chapman Law Review*, 8, 261-282.
- Smith, V. & Langford, P. (2009). *Evaluating the Impact of Corporate Social Responsibility Programs on Consumers*. *Journal of Management & Organization*, 15, 97-109.
- Stirling, P. (1996). The Use of Trade Sanction as an Enforcement Mechanism for Basic Human Rights: A Proposal for Addition to the World Trade Organization. *American University Journal of International Law and Policy*, 11, 1-46.
- Tsogas, G. (2000). Labour Standards in the Generalized System of Preferences of the European Union and the United States. *European Journal of Industrial Relations*, 6.3, 349-370.
- Vives, A. (2008). Corporate Social Responsibility: The Role of Law and Markets and the Case of Developing Countries. *Chicago-Kent Law Review*, 83, 199-229.
- Weissbrodt, D. & Kruger, M. (2005). Human Rights Responsibilities of Business as Non-State Actors. in *Non-State Actors and Human Rights* (Philip Alston eds.) 315-350.
- White, A. L. (2006). Why We Need Global Standard for Corporate Disclosure. *Law and Contemporary Problems*, 69,167-186.
- Wouters, J. & Chanet, L. (2008). Corporate Human Rights Responsibility: A European Perspective. *Northwestern University Journal of International Human Rights*, 6, 262.

Zia-Zarifi, S. (1999). Suing Multinational Corporations in the U.S. for Violating International Law. *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*, 4, 81-147.

### 網路資源

Business-Humanrights, <http://www.business-humanrights.org>.

Dow Chemical, <http://www.dow.com>.

Emilio Godoy, *Labour-Mexico: "They First Asked if I Was Pregnant"* (Mar. 3 2009), available at <http://www.ipsnews.net/news.asp?idnews=45993>.

Fair Labour Association, <http://www.fairlabor.org>.

Global Report Initiative, <http://www.globalreporting.org>.

Impactt, <http://www.impacttlimited.com>.

International Council of Toy Industries, <http://www.toy-icti.org>.

International Council on Mining and Metals, <http://www.icmm.com>.

Killer Coke, <http://www.killercoke.org>.

Nike.com, [http://www.nikeresponsibility.com/pdfs/BJ08\\_Factory\\_List.pdf](http://www.nikeresponsibility.com/pdfs/BJ08_Factory_List.pdf).

OECD Watch, <http://oecdwatch.org>.

Playfair 2008, [www.playfair2008.org](http://www.playfair2008.org).

Principles for Responsible Investment, <http://www.unpri.org>.

Robert Chacon, *Labor group sues Nestlé*, *Glendale News Press* (July 19, 2005), <http://www.laborrights.org/stop-child-labor/cocoa-campaign/671>.

Rugmark Foundation, <http://www.rugmark.org>.

Sainsbury's, <http://www.sainsburys.co.uk>.

Shell.com, <http://www.shell.com>.

Students for Bhopal, <http://studentsforbhopal.org>.

Students for Bhopal.org, <http://studentsforbhopal.org>.

Tesco, <http://direct.tesco.com>.

The Equator Principles, <http://www.equator-principles.com>.

The Stop Firestone Coalition, Stop Firestone, <http://www.stopfirestone.org>.

Union Carbide, <http://www.unioncarbide.com>.

Union Carbide, *Statement of Union Carbide Corporation Regarding the Bhopal Tragedy*, <http://www.bhopal.com/ucs.htm>.

Waitrose, <http://www.waitrose.com>.

Wal-Mart, <http://walmartstores.com>.

World Federation of the Sporting Goods Industry, <http://www.wfsgi.org>.

