

國立政治大學國際經營與貿易學系

碩士論文

以國際投資法論強化跨國企業之企業社會責任
—以勞動權益為中心—

Strengthen the corporate social responsibility of
multinational enterprises under international
investment law

- Focus on labor rights and interests

指導教授： 薛景文 博士

研究生： 鄭宇倫 撰

中華民國 112 年 8 月

謝辭

首先，我真的非常感謝這兩年法組帶給我人生的改變，不僅是從課業的學習、擔任幹部的實習，以及追求人生目標的動力。從早已做好心理準備面對的電子報，許多個沒日沒夜的核題、寫稿，及面對法組與其他組課程的考試、報導壓力，到最後因為人生規劃的改變，匆匆忙忙完成的論文，我想說真的謝謝這些挑戰，讓我越來越了解我自己，越來越相信自己。

對於老師們的諄諄教誨，我真的都放在心裡。大楊老師對於教學的熱情與執著，讓我既害怕又期待上老師的每一堂課。感謝老師面對資質駑鈍的我，總是耐心地一遍一遍指導我，在我升碩二感到徬徨時為我點燈，指引我方向。每次遇到都笑得像天使的施老師，雖然與老師相處的時間不多，但老師總是以樂觀的態度開導我，盡可能地幫我解決學習上遇到的困難。施老師對於學術研究的勤奮也是我想學習的榜樣。另外，很感謝小楊老師堅持以英文授課，讓我本來就想要加強的英文口說得到進步的機會，老師上課愜意分享的人生大道理，仍然猶言在耳。最後要感謝薛老師，當初聽到我想找老師想論文，並且要趕著結婚，到內地生活，並沒有辭退我而是鼓勵我，並且從找論文題目到最後完成論文口試，每一步都給我很大的幫助與寬容，如果沒有老師一路上指點迷津，我根本無法如期完成論文。並且每次 Meeting 完，總是聽到老師碎念希望我能快點完成論文，把我送畢業，並前往人生的下一站，都讓我又充滿鬥志。真的很感謝老師對於我這樣「特殊學生」，仍不怕麻煩地挺我到口試結束。

當然，必須得好好感謝法組的同學育璋、和潤、楷勛、家卉、思妤、意晴、語萱，以及學長姐婕伶、昀蓁、易婕、書芳、郁婷、瓊蔓、崇耘，還有學弟妹汶憲、子維、昀庭、佩璇、雨陽、維萱，法組生活如果沒有你們一起聊天、花天酒地，當彼此壓力宣洩的出口，我想我很難順利地熬過這兩年，也謝謝大家包容我的好脾氣與壞脾氣，在政大能夠認識你們會是我求學生涯難忘的

回憶。

最後要感謝的是我家人以及即將寫進我配偶欄的林慧，謝謝你們包容我研究所這兩年來的任性與脾氣，爸媽無條件的支持我下定決心要完成的目標，無論是在物質或是精神上的支持，都是我完成學業最大的後盾。也很感謝林慧在這兩年內對我無微不至的照顧，在我面對課業壓力徬徨無助的時候，在背後推著我往前走，給我許多建議，讓我能夠鼓起勇氣繼續完成目標。由衷地感謝這一路上的點點滴滴，或許我仍然不是最好的，但感謝曾經給予我幫助的各位都讓我往更好的方向的前進。



摘要

在全球化的發酵下，各企業為了使自身之營利最大化，在經濟上的活動漸漸不僅限於自身國內的發展，許多企業會選擇擴張商業版圖，利用國際投資的方式達到更高的獲益。然而當跨國企業在蓬勃發展的同時，企業所追球的經濟利益可能會對環境、人權或是勞工等議題產生許多負面衝擊。因此企業社會責任逐漸走近人們眼中，期待跨國企業於進行國際貿易時能重視永續發展，然而企業社會責任並非在全球潮流積極推動下被徹底落實。

如今，企業社會責任已經逐漸從道德概念發展成社會規範，造就國際間許許多多的政府或非政府組織訂定出規範，如國際勞工組織通過的許多公約，試圖使用較具強硬的手段使跨國企業能確實落實企業社會責任。因此，本文將聚焦在企業社會責任囊括概念中的「勞動權益」，討論在國際組織在促進跨國企業保障勞動權益之規範狀況與成效如何。

接著，本文以合理的解釋認為若能以國際投資法的投資協定督促跨國企業保障勞動權益或許是一條有前景的選擇。因此，先歸納與整理出目前已存在且生效的國際投資協定中，有哪些保障勞動權益之條款，解釋該些條款是如何保障勞動權益，以及說明與地主國或跨國企業有哪些交互作用。

最後，觀察現今已存在且生效的勞動條款，探討該些條款為何不能有效的規範跨國企業維護勞動權益，提點出其缺陷為何。並且針對勞動條款於實質與程序上的問題，提出如何修正投資協定之條文以改善現今拘束跨國企業落實企業社會責任之侷限。

關鍵詞：企業社會責任、勞動權益、國際投資協定

Abstract

Under the fermentation of globalization, in order to maximize their profits, the economic activities of various enterprises are gradually not limited to their own domestic development, and many enterprises will choose to expand their business territory and use international investment to achieve higher benefits. Yet while multinational corporations are thriving, the economic interests they pursue can have many negative impacts on issues such as the environment, human rights or labor. Therefore, corporate social responsibility is gradually approaching people's eyes, and it is expected that multinational enterprises can attach importance to sustainable development when conducting international trade, but corporate social responsibility is not fully implemented under the active promotion of the global trend.

Nowadays, corporate social responsibility has gradually developed from a moral concept into a social norm, resulting in many international governments or non-governmental organizations to formulate norms, such as many conventions adopted by the International Labor Organization, trying to use more forceful means to enable multinational enterprises to truly implement corporate social responsibility. Therefore, this paper will focus on "labor rights" in the concept of corporate social responsibility and discuss the normative status and effectiveness of international organizations in promoting the protection of labor rights in multinational enterprises.

Then, with a reasonable explanation, this paper thinks that it may be a promising option to urge multinational enterprises to protect labor rights through investment agreements of international investment law. Therefore, it is necessary to summarize and sort out the existing and effective international investment agreements, which provisions protect labor rights, explain how these provisions protect labor rights, and

explain the interaction with host countries or multinational enterprises.

Finally, this article observes the existing and effective labor clauses, discusses why these clauses cannot effectively regulate multinational enterprises to safeguard labor rights and interests, and points out their defects. In view of the substantive and procedural problems of the labor clause, this paper proposes how to amend the provisions of the investment agreement to improve the current constraints on the implementation of corporate social responsibility by multinational enterprises.



Keywords: Corporate Social Responsibility, Labor right, International Investment Agreements

目錄

| | |
|------------------------------------|-----------|
| 第一章 緒論 | 9 |
| 第一節 研究動機與目的..... | 9 |
| 第二節 研究方法與架構..... | 10 |
| 第三節 研究範圍與限制..... | 11 |
| 第二章 跨國投資企業行為規範概論 | 13 |
| 第一節 落實企業社會責任之發展..... | 15 |
| 第二節 國際與跨國企業社會責任相關之準則—以勞動權益為主 | 19 |
| 第一項 聯合國制定之相關規範 | 20 |
| 第二項 國際勞工組織公約 | 25 |
| 第三項 經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領..... | 31 |
| 第四項 全球蘇利文原則 | 34 |
| 第五項 責任商業聯盟行為準則 | 35 |
| 第六項 全球永續性報告協會綱領 | 38 |
| 第七項 國際標準組織 | 40 |
| 第三節 小結 | 42 |
| 第三章 國際投資法下跨國企業勞動權益條款 | 45 |
| 第一節 國際投資法拘束跨國企保障勞動權益 | 46 |
| 第二節 國際投資法勞動權益之條款..... | 51 |
| 第一項 前言宣示 | 52 |
| 第二項 無放寬標準條款 | 59 |
| 第三項 共同承諾聲明條款 | 65 |
| 第四項 政策保留條款 | 67 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| 第五項 實績要求之例外條款 | 68 |
| 第三節 小結 | 71 |
| 第四章 勞動權益條款對跨國企業拘束效果與改善建議 | 73 |
| 第一節 國際投資協定下勞動權益條款拘束跨國企業的局限 | 73 |
| 第一項 各類勞動條款適用上之缺陷 | 73 |
| 第二項 勞動條款無法適用仲裁機制 | 76 |
| 第二節 改善國際投資協定下勞動條款之拘束效果 | 79 |
| 第一項 如何強化條款之規範效果 | 79 |
| 第二項 是否賦予跨國企業義務 | 83 |
| 第三節 小結 | 85 |
| 第五章 結論 | 88 |
| 參考文獻 | 91 |



緒論

第一節 研究動機與目的

企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）是近年來越來越流行的概念，其是指企業有責任為社會和環境的福祉做出貢獻，而不僅僅是為企業實現利潤最大化。儘管許多公司已經接受了企業社會責任並在這一領域取得了重大進展，但仍有許多挑戰需要解決。其中存在的一問題為，即使國際上不斷地推動企業社會責任的概念，使全球的企業注意到企業社會責任對於全球永續發展的重要性。然而，企業是否確實落實企業社會責任，完成符合企業社會責任規範下的行為仍然是一大哉問？如今的國際組織逐漸將企業社會責任從道德概念推進成有強制、拘束力的規範，無論是政府或民間組成的國際組織，皆期待透過有共識的「約定」，監督所有企業落實企業社會責任。

如前所述，國際間出現了许多針對企業社會責任的規範、標準，期待企業能確實地落實，不過將視野擴張到國際投資法下，本文發現國際投資法的許多投資協定也針對促進跨國企業落實企業社會責任予以規範。該現象不禁讓人懷疑，是否是因為國際組織的規範不足以拘束住跨國企業老實地落實企業社會責任，才導致從其他的管道，如國際投資協定中加以規範。

此外，既然企業社會責任的重要性已經植入進國際投資法中，本文則想深入研究國際投資法下，國際投資法是否能有效的拘束跨國企業為企業社會責任。不過，企業社會責任涵蓋的議題非常的廣泛，包含人權、環境等問題，而本文的篇幅有限，因此將討論的範圍限縮在現今社會關注度較高的「勞動權益」保障議題上。企業社會責任在國際投資法下的發展在近幾年的確法發展快素，不過在勞動權益上的討論仍然有許多不足之處。

因此鑑於上述原因，本文將在本研究中探討（一）針對企業社會責任下的

勞動權益，在主流的國際組織建立之規範下，是否能夠有效的約束跨國企業的行爲，使其確實保障勞動權益；(二)若國際組織的規範拘束效力不夠，則國際投資協定中，規範的勞動權益條款是否能發揮作用，更有效的規範跨國企業的行爲，強制其落實企業社會責任。然若勞動條款的效力不足，則該如何改進。

第二節 研究方法與架構

本文採取文獻分析法 (literature review) 與規範分析法作為研究方式。文獻分析法之意義為根據指定的研究目的或課題，藉由蒐集相關資訊、調查報告、書籍、期刊以及學術論文等文獻資料，從而有系統、客觀的界定，周全且精準地鑑別與觀察想要研究的議題或觀點，最終就上述的資料加以研究歸納、整合分析，是對於社會科學研究常見的一種方法¹；而規範分析法則是根據公認的價值判斷，分析處理經濟問題的標準，樹立經濟理論的前提，當然此方法也不僅限於使用在經濟理論分析上，亦可應用在法律學科的研究²。

本文共分為五個章節。第一章節為緒論，包含本論的研究動機與目的、研究方法與架構，以及研究範圍與限制，提供給讀者粗略瞭解本文欲探討之議題及相關背景。

第二個章節為本論文欲探討主要議題的首要章節，本段落先介紹企業社會責任該概念在歷史上的發展與意義，並且另行介紹企業社會責任逐漸作為國際上針對企業行爲（以勞動權益為討論核心）的規範發展歷史與事實概要。並列舉出數個關鍵的國際組織，並試圖觀察與分析該些規範、準則的有效性。

¹ 林淑女，文獻分析法，社團法人中華民國晴天社會福利協會，2016年8月22日，<https://www.sunnyswa.org.tw/12345/189-文獻分析法（document-analysis）>（最後瀏覽日：2023年8月2日）。

² 規範分析，百科知識，<https://www.jendow.com.tw/wiki/規範分析>（最後瀏覽日：2023年8月2日）。

第三個章節為討論勞動權益是因何種原因被納入國際投資法下，並且蒐集現今生效的國際投資協定，觀察該些協定下的勞動條款是如何被規範，條文是如何拘束跨國企業落實保障勞動權益的。

第四個章節為針對第三節所蒐集並且分類在國際投資協定下的勞動條款，探討該些條款在法律上的有效性，從協定條文的實質意義與程序意義分別討論，試評析勞動條款於拘束跨國企業行為的效果為何。並且，針對評析的結論，對於勞動條款不足之處給予適當的改善意見。

最後一章節為本文之結論，將前述章節所涵蓋之重點加以整合，做出一結論。

第三節 研究範圍與限制

本文主要的研究範圍為，檢視學術上對於企業社會責任概念之中英文論文，並且針對企業社會責任規範的國際組織，挑選出若干現今國際間關注度較高與其所建立之規範程度較完整的組織，並研究該些組織對於企業社會責任的規範條約、公約、標準或準則等文件，並且重點檢視該些文件中與勞動權益相關的文字。另外，在國際投資法領域下的研究，本文以國際投資協定主流的官方網站，以關鍵字蒐集（近二十年）與勞動權益相關的雙邊投資協定，並且統計與整理數據。並且參考對於國際投資協定下的勞動條款評析較為完整的學術文獻，以及許多國際組織對於勞動權益保障的相關研究報導。

本文主要的研究限制在於，一、如前述，本文欲探討企業社會責任在國際投資法下拘束跨國企業行為的有效性，然而企業社會責任所涵蓋的議題包羅萬象，以本論文的研究時間與篇幅，無法將所有被納入進國際投資協定的企業社會責任條款都評析與介紹，因此經過學生對於各類議題的觀察與篩選，挑選出以勞動權益作為本論文的研究核心。

二、當評析現今國際投資協定下的勞動條款對跨國企業的拘束程度時，由於本文是以蒐集雙邊投資協定，而目前蒐集到的資料中，僅有一案與勞動權益相關，且是在中美洲自由貿易協定下產生的爭端案件，其為美國訴瓜地馬拉（US v Guatemala Case），而本爭端仲裁的結果帶來的意義與本文實際上欲討論保護勞動個人的勞動權益而言，似乎不太具有直接的相關性，因此本文部另外予以套論。不過以二件的樣本數而言，本文能蒐集的實務上資源仍然太少。因此，當本文於評析勞動條款的有效性時，無法透過實務案例的判決作為評判條勞動條款效力的主要依據，反而主要集中在對於條款的規範方式以及規範邏輯的分析批評，並且給予較為抽象的改善意見。



第二章 跨國投資企業行為規範概論

在全球化的發酵下，各企業為了使自身之營利最大化，在經濟上的活動漸漸不僅限於自身國內的發展，許多企業會選擇擴張商業版圖，利用國際投資的方式達到更高的獲益³。然而各國企業在蓬勃發展的同時，企業所追求的經濟利益可能會對環境、人權或是勞工等議題產生許多負面衝擊。因此開始有人期待及重視企業，尤其是跨國企業能肩負起其在全球經營下的社會責任，以限制其對社會、環境及其他活動附帶之外部影響，以促進企業達到永續發展。

上段之概述其實就是現今各界不段提倡的「企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）」的概念。或許企業社會責任這詞彙會使人與現今討論度亦熱門的 ESG（Environment, Social, Governance）等永續發展概念混淆。其實本文認為企業社會責任是一個極其廣泛的概念，其涵蓋了環境保護、社會責任之外，如社區發展、人權保護、永續活動皆涵蓋至此範疇中。然而，企業在落實該責任的同時，如何使外部的人了解其是否確實完成此責任，則透過 ESG 三大指標或是規範，讓企業了解是否有達到企業社會責任外，也有一足以依循之參考依據⁴。

本論文討論核心仍以國際投資法為主軸，而在國際投資法的範疇下，的確已有許多國際投資協定已經將落實企業社會責任的義務或責任加諸於協定兩

³ Casey Schoff, The Evolution of Corporate Social Responsibility, ECOLYTICS (Mar. 8, 2023), <https://www.ecolytics.io/blog/evolution-of-csr>.

⁴ ESG、CSR 差異解析 瞭解永續發展概念，實踐企業社會責任，永訊智庫，2022 年 8 月 29 日，<https://www.sustaihub.com/articles/blog/esgcsr%E5%B7%AE%E7%95%B0/>（最後瀏覽日：2023 年 8 月 5 日）

造，並在不同種類之投資協定，地主國或是跨國投資企業欲達成之義務、受限之規定各有不同。然國際投資法仍屬公法性質，在規範上並無法如國內法的拘束性如此強硬，目前與企業社會責任相關之協定與條款之有效性備受質疑，且許多協定條文雖與企業社會責任相關，但在國際投資法上之意義仍處於加強企業社會責任的意識而已，故本文將範圍設立在討論企業社會責任的部分，至於偏向執行面的 ESG 指標本文暫不討論。

即使企業社會責任在二十世紀初期就已有初步的討論，經過近一世紀的時間，對於企業社會責任的定義仍然眾說紛紜。若從字面上可解釋為「企業在經營活動中，除了必須遵守法律規定和追求商業利益之外，還自願為社會以及環境的永續發展做出貢獻」。因此從上述的表面解釋可得知，只要企業提出與環境保護、社會公平、永續發展等相關的因應措施皆可納入企業社會責任的範圍內。而若從廣義上言之，如上所述企業以符合社會道德的行為進行營運，但企業的營運活動必須考量對所有利害關係人的影響，亦包括員工、顧客、社區及環境等，而不僅是對股東負責，如企業為員工提供更完善的制度、提升公司競爭力、增加合作機會等目標亦可納入企業社會責任下⁵。

由於本文欲討論欲落實社會責任國際上或是於國際投資法下，跨國企業究竟面臨哪些義務、被賦予哪些責任以及受制於何種規範、道德準則，因此再進一步分析法律議題前，本章擬先簡短地介紹落實企業社會責任的發展及其內涵，接著藉由介紹國際上與企業社會責任相關且已發展完整的規範、標準及道德行為準則，瞭解目前的國際上對於企業社會責任的規範情況。最後欲於企業社會責任此涵蓋甚廣的大框架中，限縮本論文認為國際上賦予跨國企業許多義務中值得探究的主題作為本文的研究核心。

⁵ 李明機，簡析企業社會責任(CSR)之發展趨勢，證券櫃檯買賣中心，<https://bcsd.org.tw/wp-content/uploads/124.upload.155.pdf> (最後瀏覽日：2023年6月16日)。

第一節 落實企業社會責任之發展

企業社會責任其實不僅僅是在定義面尚未有公認、一致性的定義，其發展起源由於沒有官方學術文獻記載其歷史，因此對於企業社會責任的演進亦存在許多不同的說法⁶。

若要探討企業行為涵有社會成分的階段，可以追溯至古羅馬法律或是中世紀的英國法律。早於工業時期，因為工業化以及城市化的因素，整體經濟水平不斷提升⁷。但同時社會需要大規模的生產力，而此需求量帶給勞動力市場很大的衝擊，例如農民與小型公司要面對相互依存經濟體的挑戰、勞動工會的成立以尋求更好的工作條件、或是中產階級擔心在新工業社會時代失去宗教及家庭價值觀⁸。為了應對這些新挑戰，並為了在行業和勞動力之間尋求和諧，企業逐漸建立對工作者友善的觀念。接著至 1920 年代初期，企業經理人（business managers）開始承擔起平衡利潤最大化以及創造與維持客戶、勞工或是社區需求的責任，這一舉動被視為企業開始承受經濟發展所附帶的社會責任⁹。隨著第二次世界大戰和 1940 年代商業的發展，公司開始被視為具有社會責任的機構，並且開始對這種概念進行更廣泛的討論¹⁰。以上為企業社會責任初步雛形的簡介，接著將討論逐漸有實際文獻討論的「現代企業社會責任」。

根據多數學者認為，現代企業社會責任理論最早是由英國學者 Oliver Sheldon 在 1923 年對美國企業進行考察時提出了企業社會責任（Corporate

⁶ Mauricio Andrés Latapí Agudelo, Lára Jóhannsdóttir & Brynhildur Davídsdóttir, *A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility*, *International Journal of Corporate Social Responsibility* (Jan. 22, 2019), <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>.

⁷ *Id.* at 3.

⁸ *Id.*

⁹ *Id.*

¹⁰ *Id.* (...[W]ith the growth of business during World War II and the 1940's, companies begun to be seen as institutions with social responsibilities and a broader discussion of such responsibilities began taking place (Heald 1970). Some early examples of the debate of the social responsibilities of corporations can be found in *The Functions of the Executive* by Barnard (1938) and *The Social Control of Business* by Clark...).

Social Responsibility, CSR) 的概念¹¹。Oliver Sheldon 於其著作《管理哲學 (The Philosophy of Management)》中，提及有鑑於工業革命之後大規模發展的生產方式，雖然成功地加速資本迅速累積，卻挑戰著既有的社會秩序，例如存在剝削勞工等情事。因此 Oliver Sheldon 認為應聯繫企業社會責任與公司經營者為滿足產業內外各種需求的責任，且包含道德因素在內¹²。

然而 Oliver Sheldon 於當時的時空背景下提出此理論並未受到，重視真正使企業家對企業社會責任概念態度轉變的原因大多認為是源自企業社會責任之父—Howard R. Bowen¹³。Bowen 認為於第二次世界大戰之後，當時的大型企業其實掌握了巨大的權力，且這些權力足以對社會產生影響，因此大型企業在決策過程中必須將對社會產生的影響納入考量¹⁴。Bowen 更提及企業的決策和行動會影響其利害關係人、員工及客戶，從而直接影響整個社會，必且為履行企業社會責任應該要有秉持著一定原則。在 Bowen 著作《商人的社會責任 (Social Responsibilities of the Businessman)》一書，詮釋企業社會責任的概念內涵，他定義企業所為的社會責任應為「商人有義務追求的政策、做出的決定，或遵循的那些行動方針是我們社會所希望的目標及價值」¹⁵。

到了二十世紀的後期，全球化的浪潮讓跨國企業迅速發展，產業供應鏈也越來越長，如已開發國家看準了低度開發國家的廉價勞力、或是使用大量還未被利用的自然資源等方式盡量壓低成本賺取利潤。正因各企業大規模追求利潤的手段使人逐漸意識到環境污染、勞工安全等問題，造就了與企業社會責任掛鉤的永續發展概念逐漸浮出檯面，開始有人提倡保護環境議題、維護勞工權益

¹¹ 劉廷揚、林志峰與徐莘甄，企業社會責任與員工幸福感-志工角色認知的中介作用，經營管理學刊，第十二期，頁 111 (2017 年)。

¹² *Id.*

¹³ *Id.* at 4.

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.* (“With this in mind, Bowen defined the social responsibilities of business executives as “the obligations of businessmen to pursue those policies, to make those decisions, or to follow those lines of action which are desirable in terms of the objectives and values of our society”)

等。並且在這一時代，有許多學者皆對企業社會責任的概念或是企業在此責任下應遵循的原則提出理論。

最終到了二十一世紀，國際間的持續提倡，使企業社會責任漸漸滲入各企業的活動中。企業在面對人權及勞工權利、環境保護、反腐敗等永續發展，扮演著更重要的角色，承擔了更多社會期望的責任。例如，於 2015 年通過的永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）反映了一種新的社會契約，其中企業有望在實現可持續發展目標的全球努力中發揮相關作用¹⁶。總之，企業社會責任終於從早期一個被承認的社會性概念演變為現今在執行面上有明確方向的責任；企業社會責任從最初只是一個企業回饋社會的選項，逐漸演變成現今企業必備的責任¹⁷。

瞭解企業社會責任歷史與意涵一般性發展後，至於企業社會責任於國際規範制度面向的發展又為何呢？根據統計，從上世紀 90 年代開始，與企業社會責任相關的國際組織以及相關規範如爆炸式地急速增加¹⁸。以企業的角度而言，如果不關注國際間的規範與準則之趨勢，未來可能造成的損失將難以挽救。這些年關於企業社會責任的準則不可勝數，本文無法一一列舉。有學者於 2003 年提所謂的「全球八大企業社會責任準則」，分別為聯合國全球盟約、國際勞工組織公約、經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領、ISO 14000、AccountAbility 1000、全球永續性報告指南、全球蘇利文原則，以及企業社會責任標準（Social Accountability 8000）。該些國際規範雖是涉及不同層面的規範，但都是由政府、企業、民間非政府團體或勞工團體共同參與而形成的共識。

其後，聯合國人權促進及保護委員會根據已存在的多邊協議、原則、指

¹⁶ THE 17 GOALS, UNITED NATIONS [UN], <https://sdgs.un.org/goals> (last visited: July 22, 2023).

¹⁷ Mauricio Andrés Latapi Agudelo, Lára Jóhannsdóttir & Brynhildur Davíðsdóttir, *supra* note 6, at 12.

¹⁸ Mats Jutterström, *What drives, and counteracts, standard plurality? - CSR standards and organizations setting them*, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:649943/FULLTEXT01.pdf> (last visited: June 30, 2023).

南、標準以及建議等，如上述之聯合國全球盟約、國際勞工組織公約等的主要理念與原則，終於 2003 年通過了「聯合國多國企業及其他商業機構關於人權責任的規範」(UN Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights)，成為以人權保護為主且涵蓋環境、消費者保護等議題，較為全面的企業社會責任守則。聯合國於此之後仍持續推動企業社會責任之發展，後續陸續發表「責任投資原則」、「聯合國工商企業與人權指導原則」等，旨在試圖釐清及處理企業在環境、人權或是社會上造成的風險所須負之義務與責任。

由於與企業社會責任相關的規範準則過於繁多，各個機構或組織都建立一套企業社會責任標準，使許多企業無所適從。因此為了提供企業在落實企業社會責任時有更好的管理參考，國際間開始出現處理「非中心價值觀」的準則，如社會責任標準 (ISO 26000) 等。如今，可根據該些企業社會責任準則之性質，大致區分為闡述企業社會責任之上位中心價值之規範、企業社會責任評等系統相關之準則、企業社會責任資訊揭露實務綱領、企業社會責任實務指引。另外，有鑒於企業社會責任可觸及至各領域，許多主流的國際規範、公約亦變成國際法、國際協定上予以引用之準則，納入於其條文中，如國際投資協議將國際勞工組織之標準涵蓋進條文中。

目前存在之國際主流企業社會責任標準，如聯合國所提出的全球盟約、聯合國工商企業與人權指導原則都對企業落實社會責任有著很大的影響力，然台灣因為政治因素始終無法成為聯合國成員或參與其他國際組織，但我國並未因此懈怠於關注與跟進訂定企業社會責任相關規範。我國於 2010 年通過「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」，而 2021 年名稱修正為「上市上櫃公司永續發展實務守則」，提供上市上櫃公司參照該守則，以落實公司本身之企業社會責任，並管理其對環境與社會之風險，以強化企業的永續發展；同年為因應聯合國提倡的反貪腐潮流，我國亦通過且發布實施「上市上櫃公司誠信經營守則」，

試建立優良的商業運作¹⁹。近年，台灣依據聯合國工商企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）之規範，遵循其成立目的與精神，我國首度公布「企業與人權國家行動計畫」，呼籲企業於追求商業利益之虞仍須對人權予以保護，並且針對人權議題提出相關措施與未來性方針。不過，台灣在企業社會責任制度方面的起步較慢，且大部分我國規定皆屬於起步階段，未來無論是進一步實踐聯合國工商企業與人權指導原則，或是其他相關國際標準都還需要政府與民間持續檢討與推動。

第二節 國際與跨國企業社會責任相關之準則—以勞動權

益為主

在全球化的推動下，跨國企業飛速成長，而企業與國家、政府的互動也日見頻繁，不論是商業或政治活動，都能發現許多跨國企業都具備一定的影響力。因此若能增強國際間對於企業行為的規範、普及企業社會責任的觀念，不僅能強化國家有限的管轄權，亦能為企業建立更穩定的貿易環境²⁰。

於二十世紀後期，國際組織如雨後春筍般成立，其陸續推動如經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development, OECD）等跨政府組織推廣企業社會責任，並且訂定了相關的規範給予企業遵守、落實²¹。雖然目前國際規範大多數並非強制規定，是以國際宣言以及公約的形式存在，然而許多跨國企業的商業實質決策方向都會參考國際間與企業社會責任相關的規定，並且企業的行為會以此規約為遵守標準，因此該等國際規範並非成

¹⁹ 上市上櫃公司永續發展實務守則第1條：「為協助上市上櫃公司實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標……」。

²⁰ 徐耀宏，企業責任與投資環境，應用倫理研究通訊，第40期，頁18，頁23、24（2006年）。

²¹ See Kari Tapiola, *UN Global Compact and other ILO instruments*, OECD (June 19, 2001), <https://www.oecd.org/corporate/mne/2348714.pdf>.

為具文，而是有其存在意義。

如上段所述，現今跨國企業行為的規範準則會參考國際規範，而企業所為之商業行為如外國直接投資（Foreign Direct Investment）於投資契約中皆有可能涉及與企業社會責任相關之約定，且確實在近年越來越多的貿易與投資協定將企業社會責任納入其契約條款中，因此在國際間針對企業社會責任立法推波助瀾下，該些投資行為亦應瞭解並重視目前的國際標準。職是之故，本節將介紹目前國際間備受肯定並引為圭臬與企業社會責任相關的重要規範及倡議，然而各國際規範涵蓋之範圍，如聯合國下涵蓋的企業社會責任或是永續發展的規範種類眾多，本文篇幅無法細數，因此將聚焦於本論文與探討的核心議題－勞動權益，並試提點出該些國際規範如何使跨國企業實踐企業社會責任且達成目標。

第一項 聯合國制定之相關規範

聯合國（United Nations, UN）成立之主要宗旨為維持國際間的和平與安全、促進社會進步、提高全球人民的生活品質以及保障人權。聯合國作為現今國際社會上最具影響力的國際組織，其工作任務擴展至全世界的任何角落與任何領域。針對本文欲探討之企業社會責任議題，將範圍限縮至「聯合國全球盟約」與「聯合國工商企業與人權指導原則」，並討論其對跨國企業之規範。

一、聯合國全球盟約

《聯合國全球盟約（UN Global Compact）》是由聯合國秘書長 Kofi Annan 於 2000 年所發起的倡議運動，其中概括了十項在環境、勞工及人權上的基本原則²²。由於《全球盟約》是當時聯合國唯一一個全球性政治團體，對企業社會責

²² *The world's largest corporate sustainability initiative*, NGLOBALCOMPACT, <https://unglobalcompact.org/what-is-gc> (last visited: July 12, 2023).

任表達實際的立場，因此《全球盟約》被視為企業社會責任領域的關鍵里程碑。該盟約旨在致力透過「企業公民責任（Corporate Citizenship）」促進全球永續發展，並期待建立一套全球治理架構以解決企業社會責任相關議題。補充之，聯合國全球盟目前約有超過 162 個國家/地區、15,000 多家企業及 3,000 多個非企業組織參與，是世界上最大的永續發展倡議團體²³。

《全球盟約》的成立目的可理解為促進全球企業對自身企業於社會責任領域的商業行為負責任，並推廣聯合國發展目標。如上所述，該盟約涉及人權、勞工、環境和反腐敗四大領域，最終將此些內涵總結成十大原則²⁴。另外，此十大原則是源自於世界人權宣言（The Universal Declaration of Human Rights）、國際勞工組織工作基本原則與權利之宣言（The International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）、環境與發展之里約宣言（The Rio Declaration on Environment and Development）以及聯合國反貪腐宣言（The United Nations Convention Against Corruption）²⁵。

本盟約將原則一與原則二概括於人權保障下；原則三至原則六涉及勞工權益之保障；原則七至原則九與環境保護有關；最後原則十與反貪腐相關。詳細原則內容如下：

- （一）企業應當支持和尊重對國際公認的人權的保護²⁶；
- （二）企業應當確保其不參與侵犯人權之行為²⁷；
- （三）企業應當維護勞工集會結社自由，有效承認勞資集體談判之權利

²³ *Id.*

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.*

²⁶ Principle 1 of the UN Global Compact: “Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and”.

²⁷ Principle 2 of the UN Global Compact: “make sure that they are not complicit in human rights abuses.”.

- (四) 去除所有形式的強迫勞動²⁹；
- (五) 有效廢除童工³⁰；
- (六) 消弭僱用以及職業上之歧視³¹；
- (七) 企業應當支持為環保所採取之預防措施³²；
- (八) 為善盡更良好之環保責任採取積極作為³³；
- (九) 鼓勵並促進友善環境技術之發展與交流³⁴；
- (十) 企業應當抵制一切貪腐之行為，包括勒索與行賄³⁵。

若論及聯合國全球盟約下與勞工權益相關的議題，本文認為人權保障與勞動權益保障不論是概念或相關政策往往是環環相扣的，因此當企業欲遵守本盟約所倡議之勞動保障時，應當關注原則一至六。本盟約十項基本原則皆屬於倡議性質，導致本盟約對於加入企業的拘束性有限，然而本盟約也試圖建立一套實務上的治理框架以管理企業社會責任之議題。以勞動權益為例，如今，加入全球盟約的企業除了必須承諾提升公司內部對於勞動權益保障的關注程度，還

²⁸ Principle 3 of the UN Global Compact: “Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining”.

²⁹ Principle 4 of the UN Global Compact: “the elimination of all forms of forced and compulsory labour”.

³⁰ Principle 5 of the UN Global Compact: “the effective abolition of child labour”.

³¹ Principle 6 of the UN Global Compact: “the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.”.

³² Principle 7 of the UN Global Compact: “Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges”.

³³ Principle 8 of the UN Global Compact: “undertake initiatives to promote greater environmental responsibility”.

³⁴ Principle 9 of the UN Global Compact: “encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.”.

³⁵ Principle 10 of the UN Global Compact: “Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.”.

被要求需定期提出報告（每年至少一次），刊登企業針對上述基本原則所採去的相應措施，提供本盟約蒐集更多實務發展的資料數據³⁶。

為了更有效地給予簽署盟約之企業能夠有效地遵守，本盟約亦會引用聯合國下的其他相關原則使企業能更明確地訂定政策，例如本盟約呼籲企業應當避免參與侵害人權之行為、廢除雇用童工，而本盟約期待企業欲落實該些原則時參考與採用「聯合國兒童權利和商業原則」³⁷。即使本盟約以企業結盟的形式，逐步地發展與擴張其版圖，並建立一彙整政府或民間團體各界聲音的平台，然而本盟約在執行層面上依然難以掌握企業落實社會責任的程度，並且目前盟約系統下仍缺乏課責機制，至今其對企業行為或政策制定的約束力仍不足。

二、聯合國工商企業與人權指導原則

聯合國工商企業與人權指導原則（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights，以下簡稱 UNGPs）其成立宗旨為釐清與界定國家與企業於商業活動相關人權議題上主要的義務以及責任，即使本指導原則全面性地整合了商業活動上，涵蓋的國際人權標準以及如何實踐方式，某程度而言，也是對於勞動權益保障的一國際規範³⁸。不過該指導原則屬於建議性方針，對於國家以及各工商企業而言仍舊不具拘束力。

UNGPs 總共涵蓋 31 項指導原則，並被分類至三大支柱下，分別為國家保

³⁶ *Transparency builds trust*, NGLOBALCOMPACT, <https://unglobalcompact.org/participation/report> (last visited: July 25, 2023).

³⁷ *Adopt the Children's Rights and Business Principles*, NGLOBALCOMPACT, <https://unglobalcompact.org/take-action/action/child-rights> (last visited: July 25, 2023) (“Children are key stakeholders of your business, but are often overlooked. We invite you to adopt the Children’s Rights and Business Principles, which provide a framework for business to respect and support children’s rights. Apply these principles to help maximize the positive contributions and minimize negative impacts on children. The Principles outline what you can do in the workplace, marketplace and community to better respect and support children’s rights.”).

³⁸ *UN Guiding Principles*, BUSINESS HUMANRIGHTS ORG, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/> (last visited: July 25, 2023).

護義務：國家尊重、保護以及實現人權與基本自由之現有義務；工商企業遵守所有可適用之法律及尊重人權之責任；受害人於權利受損時，可獲得適當且有效之救濟，國家與企業均應提供有效的救濟機制³⁹。根據 UNGPs 的支柱一，其表明國家應當盡最大努力保證其管轄區域內，人權是受到足夠的保障⁴⁰。至於如何保障人權，應從法規面進行著手，本指導原則提出國家應對與人權相關之法律重新審視，並且應將訂定具強制性的法規使企業重視人權盡職調查，最後賦予國家監督其國內企業對於人權保障的議題，換言之，本指導原則仍重視透過國家的主權對企業以軟硬兼施的態度予以監督。有鑒於本文欲探討之議題為各國國際規範如何拘束跨國企業對於勞動權益保障之行為，因此接著聚焦於規範企業行為的支柱二以及支柱三。

依據支柱二的指導原則，其主要欲表明企業執行業務時應當尊重人權，避免侵犯人權⁴¹。人權保障的概念甚廣，本指導原則將國際公認之人權標準限縮至《世界人權宣言》、《公民權利與政治權利公約》、《經濟、社會及文化權利國際公約》、《國際勞工組織工作中基本原則和權利宣言》所載之八項核心公約（第二項國際勞工組織公約將進一步介紹），UNGPs 將國際標準限縮後將有利於企業了解人權保障之界限與分寸⁴²。再者，本指導原則觸及企業管理方面，支柱二亦不僅規範企業本身不涉及人權侵害議題，對於企業供應鏈上的商家亦不得涉入負面人權影響，換言之，人權之保障應體現於商業業務的整體流程中。並且若與人權侵害有任何掛鉤之企業，也應當積極整頓並且追蹤調查。

至於支柱三的指導原則之目的為當企業出現對人權之侵害時，欲保護受害

³⁹ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, IMPLEMENTING THE UNITED NATIONS “PROTECT, RESPECT AND REMEDY” FRAMEWORK 33 (2012).

⁴⁰ *Id.* at 2 (“...States’ existing obligations to respect, protect and fulfil human rights and fundamental freedoms...”).

⁴¹ *Id.* (“The role of business enterprises as specialized organs of society performing specialized functions, required to comply with all applicable laws and to respect human rights”).

⁴² *Id.* at 14.

人之同時，應該予其救濟措施⁴³。給予救濟機會的不僅僅是國家訂定之司法或非司法申訴機制，亦可以透過國家強制企業建立之一套企業內部申訴機制，換句話說，支柱三強調國家與企業經營必須尊重人權，且在被害人面對其人權遭侵害後，國家與企業應提供適當的司法與非司法救濟機制。

一言以蔽之，UNGP 欲透過國家與企業相異的功能，建立出一套完整且連貫的規範，主要透過國家上位的法律效力，制訂與保障人權的法律、規則甚至是政策，拘束企業在其國內之行為⁴⁴。企業端於執行商業行為的同時，遵守國家規範具強制力的人權規範，並提供被侵害人權者救濟之管道，並且受害者不僅能透過企業內部之救濟程序申訴，亦有權利回到國家端獲得司法或非司法之救濟，似乎期望形成保障人權議題一個一具系統性且閉鎖的「循環」。

第二項 國際勞工組織公約

論及勞動權益之保障，國際勞工組織（International Labour Organization）必定是不可忽視的關鍵組織，其為現今在聯合國體系下專門處理勞工事務之機構，該組織對於勞動權益議題的一舉一動都會影響全世界勞動相關的政府與非政府組織。國際勞工組織於 1919 年第一次世界大戰結束後各國簽訂凡爾賽和平條約後成立，並於 1946 年成為聯合國首個專門機構。另外國際勞工組織亦是聯合國目前唯一個「三方治理機構」，其自成立以來，集結了 187 個會員國之政府、雇主及勞工⁴⁵。截至 2023 年，國際勞工組織總共制訂了 190 個公約、6 項議定書以及 206 項建議書，該些公約通常經由國際勞工大會通過，生效後即對各締約國產生效力⁴⁶。該組織藉由給予勞、資及政府三方平等的發言權，期望

⁴³ *Id.* (“The need for rights and obligations to be matched to appropriate and effective remedies when breached.”).

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *About the ILO*, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (last visited: July 25, 2023).

⁴⁶ *Id.*

勞工標準、政策的制定能完整的反映出社會勞動的真實情況。組織之成立目標更是希望能透過訂定一系列的勞工標準及政策促進男女皆能取得合適之工作機會，並且強化且保護工作相關之權利⁴⁷。

該國際組織最大之特色即上文提及的「三方治理機構」，亦即國際勞工組織為三方代表制。各國代表團成員是各會員國國內的勞工、雇主以及政府代表所組成，其優點在於透過政府、勞工以及雇主三方代表，運用平等社會對話機制，讓政、勞、資三方可以共同訂定公約，使勞工權益保障的發展達成共識，有鑒於該組織通過之規範公約，皆是由政勞資三方共同決議而成，並非如大多數國際組織僅讓國家政府或是企業參與，因此對於勞工權益的需求以及勞工權益保障的制度發展更具實質影響力。正是因為該三方治理機制，雖然參與會員仍以主權國家為限，然該組織強調三方都有機會參與政策制定以及議題討論，因此我國數個全國層級之工會，如台灣石油工會、中華民國全國總工會得以「社會夥伴」實質參與國勞大會以及相關政勞資三方架構之會議⁴⁸。

回到本章節探討主軸，國際勞工組織之規範是否對跨國企業於勞動權益議題上有任何拘束力，而拘束之程度為何；抑或是該組織如何規範跨國企業應該為何種行為。因此，本段落將介紹國際勞工組織最為重要之規範，也是做為該組織主要推動勞動權益的八項「基本核心公約」。

該組織之八項基本公約內容大致涵蓋了五項基本原則與面相，分別是結社自由與勞資集體談判權、消弭一切強迫勞動、平等就業與機會平等、廢除童工以及建立安全健康的工作環境⁴⁹。八大基本公約內容介紹如下：

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ 劉黃麗娟，WHA 之後，國際勞工組織大會也將封殺台灣？，報導者，2017 年 5 月 26 日，<https://www.twreporter.org/a/opinion-international-labour-conference>（最後瀏覽日：2023 年 7 月 30 日）。

⁴⁹ *Conventions and Recommendations*, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (last visited: July 25, 2023).

一、結社自由及保障組織權利公約（第 87 號）

該基本公約旨在保障勞工與雇主結社自由之權利，規定無論勞工或雇主，都具備權利成立、加入及參與自己所欲選擇之組織，不應有任何差別待遇，且無需事先取得許可⁵⁰。勞工與雇主應無拘束地成立組織，政府除了不得對勞方與資方組織的權利行使有任何限制，或妨礙其合法行使，亦不得解散勞工與雇主組織，或暫停其活動⁵¹。再者，該些由勞工與雇主成立之組織應有權建立及加入勞工與雇主組織相關的國際組織聯盟⁵²。

二、組織權及集體協商權公約（第 98 號）

該基本公約規定勞工應享有充分的保護，避免受反工會歧視行為的侵害，包括要求勞工不得加入工會或為謀求就業機會而放棄工會會員資格，或因加入工會或參加工會而解僱勞工⁵³。此外，不允許任何勞工及雇主相互干涉的行為，特別是在雇主或其成立之組織的支配下建立勞工組織，或勞工組織以財政或其他方式支持將此類組織置於雇主或雇主組織控制下之目的。最後，該公約亦保障集體談判的權利⁵⁴。於集體協商方面，本公約規定必要時應採取適合國

⁵⁰ *RULES OF THE GAME, An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization*, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672549.pdf (Feb. 20, 2019) (“This fundamental Convention sets forth the right of workers and employers to establish and join organizations of their own choosing without previous authorization.”) 翻譯參考劉黃麗娟國立中正大學勞工關係學系副教授：認識國際勞工組織與核心公約之施行。

⁵¹ *Id.* at 33 (“Workers’ and employers’ organizations shall organize freely and not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority, and they shall have the right to establish and join federations and confederations, which may in turn affiliate with international organizations of workers and employers.”).

⁵² *Id.*

⁵³ *Id.*

⁵⁴ *Id.* at 33, 34 (“This fundamental Convention provides that workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination, including the requirement that a worker not join a union or relinquish trade union membership for employment, or the dismissal of a worker because of union membership or participation in union activities. Workers’ and employers’ organizations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other, in particular the establishment of workers’ organizations under the domination of employers or employers’ organizations, or the support of workers’ organizations by financial or other means with the object of placing such organizations under the control of employers or employers’ organizations. The Convention also enshrines the right to collective bargaining.”).

情的措施，以鼓勵充分發展和利用雇主或其組織與勞工組織之間自願談判的機制⁵⁵。

三、強迫勞動公約（第 29 號）

該基本公約禁止一切形式的強迫勞動。所謂遭到強迫勞動為「以任何處罰為威脅，從任何人強求的所有工作或服務，並且該人並非自願提供」⁵⁶。義務兵役、正常公民義務所要求的工作或是法院定罪的結果除外（前提是有關工作或服務是在公共機關監督和控制下進行的，並且該提供勞動之人非由私人公司或協會僱用或受其支配）。該公約亦要求將強迫勞動作為刑事犯罪予以懲處，並要求批准會員國確保法律規定的相關懲處制度完善並嚴格執行⁵⁷。

四、廢止強迫勞動公約（第 105 號）

該基本公約禁止將強迫勞動作為政治脅迫或教育的手段，或以此懲罰持有、或發表不同於主流政治、社會或經濟體制之政治觀點或其他意識形態者；作為一種為經濟發展目的動員和使用勞動力的方法；作為勞動紀律的手段；作為參加罷工的懲罰；並作為種族、社會、民族或宗教歧視的手段⁵⁸。

五、最低年齡限制公約（第 138 號）

該基本公約允許就業或工作的一般最低年齡定為 15 歲（輕度工作為 13 歲），且將從事危險工作的最低年齡定為 18 歲，或在某些嚴格條件下為 16 歲。

⁵⁵ *Id.* (“This fundamental Convention provides that measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilization of machinery for voluntary negotiation between employers or employers’ organizations and workers’ organizations...”)；所謂集體協商指的是勞資團體透過誠信協商達成團體協約的活動或過程。

⁵⁶ *Id.* at 40 (“This fundamental Convention prohibits all forms of forced or compulsory labour, which is defined as “all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.”).

⁵⁷ *Id.* (“The Convention also requires the exaction of forced labour to be punishable as a penal offence, and ratifying States to ensure that the relevant penalties imposed by law are adequate and strictly enforced.”).

⁵⁸ *Id.*

該公約提供了在國家經濟和教育設施發展不足的情況下將一般最低年齡初步設定為 14 歲（輕型工作為 12 歲）的可能性⁵⁹。

六、消除最惡劣形式童工公約（第 182 號）

該基本公約將「兒童」定義為任何未滿 18 歲之人。首先，該公約要求批准國消除最惡劣形式的童工勞動，包括一切形式的奴役或類似奴役的做法，例如買賣和販運兒童、債役、農奴制以及強迫勞動（包含強迫或強制徵募在武裝衝突中使用的兒童）；兒童賣淫和色情製品；利用兒童從事非法活動，特別是生產和販運毒品，甚至是可能危害兒童健康、安全或道德的工作。該公約要求批准國提供必要和適當的直接援助，使兒童擺脫最惡劣形式的童工勞動，並幫助他們康復後順利融入社會⁶⁰。同時，該公約要求各國確保兒童能夠獲得免費的基礎教育，並在適當的情況下為擺脫最惡劣形式的童工勞動的兒童提供職業培訓⁶¹。

七、等值等酬公約（第 100 號）

該基本公約旨在確保適用男女勞工同工同酬之原則。該公約所指之「報酬」一詞的定義很廣，包括普通、基本或最低工資，以及雇主直接或間接以現金或實物形式支付給勞工並因勞工的就業努力而產生的任何額外報酬⁶²。

⁵⁹ *Id.* at 42 (“This fundamental Convention sets the general minimum age for admission to employment or work at 15 years (13 for light work) and the minimum age for hazardous work at 18 (16 under certain strict conditions). It provides for the possibility of initially setting the general minimum age at 14 (12 for light work) where the economy and educational facilities of the country are insufficiently developed.”).

⁶⁰ *Id.* (“This fundamental Convention defines a “child” as any person under 18 years of age. It requires ratifying States to eliminate the worst forms of child labour, including: all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour,...in particular for the production and trafficking of drugs; and work which is likely to harm the health, safety or morals of children. The Convention requires ratifying States to provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration.”).

⁶¹ *Id.* (“It also requires States to ensure access to free basic education and, wherever possible and appropriate, vocational training for children removed from the worst forms of child labour.”).

⁶² *Id.* at 45.

八、歧視（就業與職業）公約（第 111 號）

該基本公約將歧視定義為「基於種族、膚色、性別、宗教、政治見解、民族血統或社會門第而產生的任何區分、排斥或偏好，具有消除或損害就業機會平等或待遇平等的效果」⁶³。另外，與具權威性的雇主與勞工組織及相關機構協商後，該公約亦擴大禁止歧視理由的範圍。近年來，國家立法廣泛地包含其他被禁止的歧視理由，包括年齡、殘疾、性取向和性別認同。該公約亦涵蓋教育及職業培訓、獲得就業和特定職業以及就業條件有關的歧視。該公約要求批准國通過適合該國條件及實踐方法的國家政策，以促進就業機會與就業待遇平等，消除任何歧視⁶⁴。

上述八項公約提出對於勞動權益上各面向的保障，吾人能發現該些公約的核心的規範對象都主要針對國家層面的，且如上述雖然對於公約、建議書的決議或訂定都是由各會員國內的政勞資三方共同討論的，但落實公約要求之行為之主體仍是以國家為首。因此，對於一般企業或是跨國企業之直接關係就沒如此緊密。

不過，本文認為即使對於國際勞工組織之規範對於企業的行為而言並無直接的拘束關係，但仍具有間接之規範拘束力。事實上，若身為國際勞工組織的會員國，只要是透過國際勞工大會表決通過之「公約」基本上是對會員國有拘束力的且設有相關的懲處措施。除此之外，該組織之公約、僅具參考價值之議定書以及建議書是國際勞動法很重要之法源依據⁶⁵，如本文後續將討論之國際投資協定，就引用了國際勞工組織之公約作為締約方認定之勞動標準（於第三章詳細說明）。因此各會員國必須對於批准過後之公約規範盡最大之努力遵守義

⁶³ *Id.* at 47 (“This fundamental Convention defines discrimination as “any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.”).

⁶⁴ *Id.*

⁶⁵ *Id.*

務，並且接受該組織之監督。既然國家應當善盡遵守公約規範之勞動權益義務，如此一來，在國內之司法、政策訂定方面皆很有可能採取強硬的手段規範企業在勞動權益保障之行為，拘束企業遵守國內之法律或規則等，使企業間接受到國際勞工組織的規範。

綜上，國際勞工組織成為勞動權益議題上具足輕重的角色並非沒有原因，透過具拘束力的公約，使國家不容忽視其重要性，並督促國家藉由最上位權利的地位督促企業保障勞動權益，因此跨國企業。

第三項 經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領

第三項與企業社會責任議題相關的規範為經濟合作暨發展組織（The Organization for Economic Co-operation and Development, 以下簡稱 OECD）下的《經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領（OECD Guidelines for Multinational Enterprises）》，該綱領於 2000 年通過，其為各國政府向跨國企業營運行為的建議事項，其旨在確保這些跨國企業的業務符合政府的各項政策，鞏固企業與其開展業務所在社會之間達成相互信任的基礎，協助改善外國投資環境，加強跨國企業為永續發展做出的貢獻⁶⁶，換言之，該綱領是給予各國政府對於企業的经营行為若干建議事項，促使企業能強化與重視永續發展。另外，該綱領為全球符合適用法律及國際公認標準的責任商業行為（Responsible Business Conduct, RBC）提供了不具強制約束力的原則及標準⁶⁷。

因應整體經濟環境的變動，OECD 同樣也必須與時俱進。經過多次修訂

⁶⁶ *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, OECD, <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf> (last visited July 30, 2023) (“The OECD Guidelines for Multinational Enterprises (the Guidelines) are recommendations addressed by governments to multinational enterprises. The Guidelines aim to ensure that the operations of these enterprises are in harmony with government policies, to strengthen the basis of mutual confidence between enterprises and the societies in which they operate, to help improve the foreign investment climate and to enhance the contribution to sustainable development made by multinational enterprises.”).

⁶⁷ *Id.* (“They provide non-binding principles and standards for responsible business conduct in a global context consistent with applicable laws and internationally recognised standards.”).

後，《經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領》總共列入十一項指導原則，分別為觀念與原則、一般政策、揭露、人權、就業與勞資關係、環境、打擊賄賂、分者權益、科技、競爭以及稅捐⁶⁸。有鑒於本章節欲討探之核心議題為勞動權益，本文將詳細介紹該綱領於人權以及就業與勞資關係兩項指導原則上，給予跨國企業什麼樣的規範。

一、人權 (Human Right)

論及勞動權益，人權必然也包含於其中，因此對於本項指導原則的關注尤為重要。本指導原則提出各國都有保護人權之責任。在國際公認的人權、經營所在國的國際人權義務和有關國內法律法規的框架內，企業應遵守許多意見，包含企業應當尊重人權，避免侵犯他人權益；設法防止或減輕對人權產生不利影響的商業關係與其業務、產品或服務；發展適合其企業規模、業務性質、背景、以及對人權不利的人權盡職調查，並且一旦發現造成或者促成對人權的不利影響，必須通過合法程序予以糾正⁶⁹。

依據本指導原則之條文，一言以蔽之，即建議企業在執行營業行為的同時，亦必須注意且遵守對於人權之保護，以不侵害人權為前提，若造成侵害必須提供救濟管道。而對企業而言，其最可能侵犯人權之對象為勞工，因此本文才會將此指導原則特別點出。事實上，雖然該指導原則指出對於國際人權的標準可以參考國際勞工組織較為有利之國際組織規範，然該指導原則涵蓋之內容與意涵大致與上述 UNGPs 非常雷同，而且該指導原則在法律效力上與 UNGPs 一樣僅為建議性質、不具強制拘束力，因此本文認為該指導原則對於企業的規範效果仍有限⁷⁰。

⁶⁸ *Id.* at 5.

⁶⁹ *Id.* at 31.

⁷⁰ *See Id.* at 31-34.

二、就業與勞資關係（Employment and Industrial Relations）

就業與勞資關係想當然爾就與勞動權益環環相扣，本指導原則建議在適用相關之法律與法規、勞資關係和雇用慣例、以及適用的國際勞工標準的框架內，企業應當尊重跨國企業員工建立或依意願參與之工會及組織的權利，並且進行建設性協商⁷¹；應確實地廢除童工、禁止與消除最惡劣形式的童工勞動，以及消除一切形式的強迫勞動；企業應當始終奉行就業機會和待遇平等原則，不因種族、膚色、性別、宗教、政見、國家出身、社會門第或其他狀況，於就業和待遇方面歧視員工⁷²。

企業應當遵守之就業和勞資關係標準不應低於地主國之標準，且在政府政策下，應當盡可能提供最好的工資、福利與條件。另外，企業應當以適當之措施保障從業人員的職業安全與健康。跨國企業應平當在實際可控範圍內，盡最大努力雇用當地員工，並在適當情況下與相關政府主管部門合作開辦培訓，以提高技術水平⁷³。

該指導原則涵蓋之範圍與勞工權益相關，因此無論是國際勞動標準、廢除童工、強迫勞動等議題上，與上述之國際勞工組織關注之議題相同。因此該指導原則大量的引用了國際勞工組織的宣言以及公約，作為解釋該指導原則的字義上或是執行上之定義，不過在此本指導原則只是在概念上的引用國際勞工組織的定義，不代表將國際勞工組織公約對於其會員國的拘束力應用於本指導綱領。該指導原則也只是給予企業遵循之建議，無法藉由此綱領給予企業於勞動

⁷¹ *Id.* at 35.

⁷² *Id.* (“Be guided throughout their operations by the principle of equality of opportunity and treatment in employment and not discriminate against their workers with respect to employment or occupation on such grounds as race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, or other status, unless selectivity concerning worker characteristics furthers established governmental policies which specifically promote greater equality of employment opportunity or relates to the inherent requirements of a job.”).

⁷³ *Id.* at 36.

權益保障上之拘束。

綜上，藉由瞭解兩個與勞動權益最為相關之指導原則，吾人可以發現該綱領無論在人權或是就業與勞資關係兩方面的想表達之建議規範都與聯合國、國際勞工組織這類最具影響力的組織近乎相似，在性質上趨近於宣示作用，並且該綱領如上文所述並無法律拘束力，因此對於要求企業要達成企業社會責任的規範強度的確較弱。不過，有論者認為藉由 OECD 本身「同儕檢視」的機制可以給予個會員國軟性壓力，透過檢視會員國間遵守本綱領的相異程度造成的同儕壓力，促使完成度較低之國家更積極達成本綱領之建議規範，雖然此方法也不是具拘束力之手段，然給予各國政府壓力，使其督促並提升企業遵守綱領之意願，甚至政府能從督促的角色轉變為與企業的合作之夥伴，更能實質提高企業社會責任的落實。

第四項 全球蘇利文原則

《全球蘇利文原則 (The Global Sullivan Principle)》是由美國非裔傳教士 Leon H. Sullivan 於 1977 年提出，其成立目的是呼籲企業能盡其企業社會責任，並將原則長期性的整合到企業內部的經營策略上⁷⁴。此原則提及公司政策、程序、訓練及內部報告制度，並期待企業能承諾完成該些原則，進而促進人與人之間的和諧及諒解，以及提升文化與維護世界和平⁷⁵。其中對於企業應如何保障勞動權益之主軸原則詳細如下：

⁷⁴ 全球蘇利文原則 (Global Sullivan)，產業永續發展整合資訊網，2009 年 6 月 9 日，<https://proj.ftis.org.tw/isdn/Article/ArticleView/40?mid=111&page=1&groupid=28&subgroup=41> (最後瀏覽日：2023 年 7 月 30 日)

⁷⁵ *Id.* (“We will develop and implement company policies, procedures, training and internal reporting structures to ensure commitment to these principles throughout our organisation. We believe the application of these Principles will achieve greater tolerance and better understanding among peoples and advance the culture of peace.”).

一、維護全球人權（特別是員工）、社區、團體、商業夥伴⁷⁶；

二、員工均有平等機會，不分膚色、種族、性別、年齡、族群及宗教信仰；不可剝削兒童、生理懲罰、凌虐女性、強迫勞動及其他形式的虐待⁷⁷；

三、尊重員工自願結社之自由⁷⁸；

四、除了基本需求，更提升員工的技術及能力，提高他們的社會及經濟地位⁷⁹；

五、建立安全與健康的職場，保障健康以及環境保護，提倡永續發展⁸⁰；

六、將原則完全融合到企業各種營運層面⁸¹；

透過上述有關勞動權益的原則說明，可以發現該原則因為是宣示性質的原則，對於企業應當如何保障勞動權益並未給出相較於其他組織規範較為具體的描述，並且因本原則與聯合國全球盟約之性質相似，導致其在提倡企業落實企業社會責任上，逐漸失去其代表性及重要性⁸²。

第五項 責任商業聯盟行為準則

責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，以下簡稱 RBA），其前身為

⁷⁶ The original text: “Express our support for universal human rights and, particularly, those of our employees, the communities within which we operate, and parties with whom we do business.”

⁷⁷ The original text: “Promote equal opportunity for our employees at all levels of the company with respect to issues such as color, race, gender, age, ethnicity or religious beliefs, and operate without unacceptable worker treatment such as the exploitation of children, physical punishment, female abuse, involuntary servitude, or other forms of abuse.”

⁷⁸ The original text: “Respect our employees' voluntary freedom of association.”

⁷⁹ The original text: “Compensate our employees to enable them to meet at least their basic needs and provide the opportunity to improve their skill and capability in order to raise their social and economic opportunities.”

⁸⁰ The original text: “Provide a safe and healthy workplace; protect human health and the environment; and promote sustainable development.”

⁸¹ The original text: “Promote the application of these principles by those with whom we do business.”

⁸² 莫冬立，企業社會責任守則全球發展現況與未來趨勢，證券櫃檯，第 141 期，頁 27。

電子行業公民聯盟（Electronic Industry Citizenship Coalition），該行為準則之目的在於，以確保電子行業或以電子為關鍵組成部分的行業及其供應鏈的工作條件是安全無虞的、勞工擁有一定的尊重與尊嚴，並且商業營運活動不僅對環境負責還需遵守道德倫理⁸³。值得關注的是，台灣在電子產業中扮演著極重要的角色，多年的努力下已具有相當完整的墊子生態鏈，並且在全球電子產業站穩關鍵性地位，因此本行為準則對於我國而言，值得予以更多的關注。

本準則特殊之處在於，其為現今少數對於特定產業鏈的勞動權益進行保障之規範，本行為準則由五個部分組成，分別為勞工、健康與安全、以及環境的標準、商業道德標準以及與本準則內容相關管理體系，而這五個部分其實都是圍繞著促使企業保障勞工權益的不同面向。

一、勞工：參與此準則者應承諾維護勞工之人權並給予尊重，該行為準則列舉之勞工標準包含給予勞工就業選擇之自由、不得使用任何童工；工作之時長不應超過業務所在地之法定規範；保障勞工之工資以及福利；避免對勞工非人道之對待，且企業應當提供一無歧視及騷擾之工作環境，最後應當保障勞工之結社自由⁸⁴。

二、健康與安全：參與此準則者應當重視及考量到提供安全與健康的工作環境，能有效地提高勞工之工作品質與生產的穩定性。該行為準則提及安全與健康之標準包含應如何有效地提升與保障勞工之職業安全；企業應確保且注意職場潛在的緊急事件，並透過應急方案與平時對員工之培訓將傷害的可能降到

⁸³ RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE, RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCT 1 (2021)

https://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_English.pdf (“The Responsible Business Alliance (RBA), formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), Code of Conduct establishes standards to ensure that working conditions in the electronics industry, or industries in which electronics are a key component, and its supply chains are safe, that workers are treated with respect and dignity, and that business operations are environmentally responsible and conducted ethically.”).

⁸⁴ *Id.* at 2.

最低；應當審慎管控及評估勞工接觸化學或是物理等材料附加之影響等⁸⁵。

三、環境：參與此行為準則者應對於其產品製造過程對環境的衝擊瞭解透徹，並且盡最大努力減少該負面衝擊對環境所造成之不良影響。該準則提及之標準認為企業應當獲取所有必要的環境許可證，並且盡力減少在源頭排放污染物及廢物；在業務過程中所排放含具揮發性之有機化學物質、腐蝕性物質等應當給予最適當之管控及處理；企業應當訂定溫室氣體排放目標並定期紀錄追蹤及公開報告資訊等⁸⁶。

四、道德規範：為在競爭市場中取得優勢並履行社會責任，企業應當謹守最高之道德標準，包括誠信經營、避免不法收益、保持業務資訊公開透明等。

五、管理體系：參與此行為準則者應當採用或建立一套管理體系，而管理體系應當確保符合相關之法規、本行為準則以及能夠識別與減輕與本準則有關之經營風險⁸⁷。具體而言，企業應當承諾對於社會與環境之政策皆符合法律且持續改進；企業應當明白地劃分內部責任之分配；企業應當提供員工與管理階層培訓計畫，並制定與員工與客戶清楚的溝通橋樑，使員工能透過表達意見，推動企業持續改善進步⁸⁸。

事實上，對於保障勞動權益而言，本準則所欲強調的概念大致上都與前述雷同，涉及勞動權益標準時，亦會引用國際勞工組織的宣言與原則作為公認標準或是定義。但由於本準則也僅僅是鼓勵、提倡在電子相關供應鏈上的企業能夠理解並盡可能地遵守該準則，因此對於企業而言本準則僅屬於企業道德上的拘束。

⁸⁵ *Id.* at 5.

⁸⁶ *Id.* at 6.

⁸⁷ *Id.* at 12.

⁸⁸ *Id.* at 13 (“Programs for training managers and workers to implement Participant’s policies, procedures, and improvement objectives and to meet applicable legal and regulatory requirements.”)

國際間當然另有其他與企業社會責任相關的國際組織以及規範，但根據本文列舉出的五個國際規範，大致可以歸納出其實該些國際組織的規範或原則，基本上仍就屬於不具拘束性的階段，根據國際法難以具有拘束性的問題，在法律學術界屬另一個大哉問，本文在此不另深究。既然國際規範難以拘束跨國企業，難道國際間無其他辦法試圖提供較有力度的規範系統嗎？本文認為下文要介紹的國際組織或標準或許可以解決此問題。

企業社會責任與當今國際間積極提倡的 ESG 的核心概念都是圍繞在永續發展，而在這個資訊爆炸、快速流通的時代，企業能否落實永續發展已變成該企業在業界的一項優良指標，該指標會影響消費者在購買消費時的選擇，或是對企業的商譽有正面或負面影響，按此邏輯，該企業的商業利益會「間接」受到永續發展此類非經濟利益的議題影響。因此，本文認為企業可以不理會本身為軟法性質的國際規範或指導原則，但企業不會跟自身的商業競爭力過意不去。換言之，落實企業社會責任逐漸變成一項維持、提升企業競爭力的方法。

當企業都想證明其有確實地落實企業社會責任時，他們可以透過現今已存在的國際公認標準去撰寫「企業社會責任報告書⁸⁹」的標準，而在完成這些報告時，往往會面臨不知道如何表達落實實際情形，或是不知道如何將欲揭露之資訊呈現於報告書中，因此國際間需要你訂出一套公認標準，使人遵循規則，並且統一標準呈現給公眾。有鑑於上文之闡述，本文將於下個段落簡略地介紹兩個目前在企業社會責任領域中最主流的國際公認標準。

第六項 全球永續性報告協會綱領

⁸⁹ 所謂 CSR 報告書最早的源起，屬於企業自願性出版的年度非財務報告書，其中要求揭露環境面向、社會面相與公司治理等重要議題，但並不像財務報告書具有強制性。ESG 永續報告書是什麼？如何讓企業永續報告書更有效率及完整呈現，永訊智庫，2022 年 9 月 16 日，<https://www.sustaihub.com/articles/blog/esg%E6%B0%B8%E7%BA%8C%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8/>（最後瀏覽日：2023 年 7 月 30 日）。

全球永續性報告綱領（Global Reporting Initiative, GRI）由美國非營利組織環境負責任經濟聯盟（CERES）與 Tellus Institute 於 1997 年創立，其成立旨在發展完整且統一的指導原則，使全球企業、政府等組織能呈現其在經濟、環境與社會的績效報告。該組織於 2000 年發布第一版與永續發展報告全球框架相關的 GRI 指南（G1），其後針對此指南更新改進至第四版（G4）⁹⁰。

於 2016 年該組織進行了大改動，GRI 從提供「指南」轉變為制定永續發展報告全球標準——即「GRI 準則」，其為全球各組織提供統一公開非財務資訊之通用語言，也成為全球企業社會責任（CSR）報告書的新指標。該新準則是根據 G4 指南修編，並進行架構上的調整，除此之外，還結合聯合國永續發展目標，使企業等組織能更透明地瞭解其對經濟、社會與環境之影響⁹¹。值得注意的是，新版的 GRI 準則不但能符合現今許多新興的永續發展監管機構與組織的需求，例如上述的聯合國 UNGPs、OECD 多國企業指導綱領以及國際勞工組織下的國際勞工標準等，亦能讓企業社會責任報告書能完整地揭露企業的營業活動與商業關係對社會、環境與經濟的衝擊狀況，尤其是負面的衝擊狀況。

新版的 GRI 準則的架構主是由通用準則、行業準則、主題準則組成的，與過去的 GRI 準則不同，新版的準則是依照撰寫報告時須揭露的項目分類。通用準則（於 2021 年發布最新版本並於今年生效）適用於所有遵循 GRI 準則製成永續報告的組織，分為 GRI 1：基礎、GRI 2：一般揭露及 GRI 3：重大主題⁹²。通用準則主要的目的是為了告訴企業應該如何使用該標準進行撰寫報告書，。

GRI 行業準則指出為如企業等組織提供其可能的重要行業資訊。組織在確定其重要主題以及決定為這些主題報告哪些信息時，應使用專屬於其所處行業

⁹⁰ *About GRI*, GLOBALREPORTING.ORG, <https://www.globalreporting.org/about-gri/> (last visited July 31, 2023).

⁹¹ 劉力禎，GRI 準則內容介紹，BSI 英國標準協會，<https://www.bsigroup.com/LocalFiles/zh-tw/e-news/No160/GRI-Standards-intro-BSI-Alex-Liu.pdf>（最後瀏覽日：2023 年 7 月 30 日）。

⁹² *Id.*

的行業標準⁹³。例如已生效使用之石油與天然氣行業準則、預計於 2024 年生效之煤炭、農業與漁業行業準則。

最後是 GRI 主題準則，其所涵蓋的揭露項目可供企業等組織報告其特定主題的衝擊資訊。主題準則包含各式各樣的主題，且各種組織根據其使用 GRI 3 所決定的重大主題列表來選用主題準則。本準則分為經濟、環境與社會三類，目前總共以收納 32 類主題，如反貪腐、環境法規遵循、生物多樣性、當然也有本文核心主題－勞資關係、童工及強迫勞動等⁹⁴。

第七項 國際標準組織

國際標準組織（International Organization for Standardization, 以下簡稱 ISO）是一獨立非政府組織，亦是全球擁有 168 個成員之國家標準認證機構。該組織之存在目即是統整並結合各方意見，發展出國際上通用的國際標準，使各國產品在全世界的相容性更高，或是發展出品質更好的產品等⁹⁵。

ISO 目前已訂定之國際標準種類眾多，本文將介紹與企業社會責任最為相關之 ISO 標準－社會責任標準（ISO 26000）。ISO 26000 社會責任標準是由眾多民間企業等組織所集思廣益而成的，其目的在於幫助企業組織促進永續發展，鼓勵企業遵守法律並盡其法律上之義務⁹⁶。該標準指引有助於澄清何謂是社會責任，協助企業及組織將原則轉化為有效的行動，並在全球範圍內分享與

⁹³ GRI STANDARDS, GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021 4 (2021)(“The Sector Standards provide information for organizations about their likely material topics. The organization uses the Sector Standards that apply to its sectors when determining its material topics, and when determining what information to report for the material topics.”).

⁹⁴ *Id.* at 5.

⁹⁵ INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, ISO IN BRIEF 2 (2019) <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100007.pdf>

⁹⁶ INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, ISO 26000 GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY 6 (2018) (“ISO 26000 is intended to assist organizations in contributing to sustainable development. It encourages them to go beyond legal compliance, recognizing that compliance with the law is a fundamental duty of any organization and an essential part of their social responsibility programme.”).

社會責任相關的最佳實踐⁹⁷，並且該標準並不是為了法律規則而建立⁹⁸。此外，ISO 26000 不是一項管理體系標準，因此不能用於認證⁹⁹。換言之，企業瞭解社會責任的同時，對於如何有效地將社會責任與企業或組織的運營緊密聯繫以及如何付諸實踐卻往往不清楚。因此，該標準的目的在於提供一套清楚的指南，向企業解釋、說明清楚其欲負的社會責任概念、定義，或是社會責任的核心價值、實踐方式。

ISO 26000 提出了七個企業或組織實踐企業社會責任應遵守之原則，分別如下：當責性、透明性、倫理道德行為、尊重利害關係人利益、尊重法律規章、尊重國際行為規範及尊重人權¹⁰⁰，這七項原則亦是構成理解與履行社會責任之基礎。另外，該標準為確定社會責任的範圍，使企業能確定特定議題之重點所在，於此標準指引中提出七個核心主題，介紹各核心相關議題分別如下：

一、組織治理（Organizational Governance）：

強化社會責任之核心概念以及基本原則之實際運用，包含發展對社會責任承諾之策略及目標、創造並孕育實踐社會責任原則之環境¹⁰¹

二、人權（Human Right）

如人權風險處境、工作基本權、符合法律及完成人權問題之盡職調查等¹⁰²

三、勞動事務（Labour Practices）

⁹⁷ ISO 26000 Social responsibility, ISO, <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> (last visited July 31,2023).

⁹⁸ *Id.*

⁹⁹ *Id.*

¹⁰⁰ 高毅民、鄭宗雄，以系統化運作模式推動企業社會責任——最新 ISO 26000 社會責任標準介紹，永續產業發展季刊，第 55 期，頁 40（2016）。

¹⁰¹ ISO, *supra* note 97.

¹⁰² *Id.*

如勞資關係、勞資協商、工作之健康與安全、人力發展與培訓等¹⁰³

四、環境 (The Environment)

如污染預防、永續資源之利用、環境多樣性之保護等¹⁰⁴

五、公平運作實務 (Fair Operating Practices)

如反貪腐、政治參與責任、尊重智慧財產權等¹⁰⁵

六、消費者議題 (Consumer Issues)

如公平行銷、客觀事實的資訊與公平交易、消費者的健康與安全保護、消費者個資保護與隱私、永續消費等¹⁰⁶

七、社會參與及發展 (Community Involvement and Development)

如社會活動參與、教育與文化、創造就業機會及技術發展、科技發展等¹⁰⁷

第三節 小結

全球各界呼籲跨國企業應確實落實企業社會責任已有一段時間了，從二十世紀初開始被廣泛地討論、研究及發展後，此概念於社會上已是非常普遍了。如本文所述，國際間有關企業社會責任之規範以及準則不勝枚舉，鑑於不同企業的業務與專業範圍相異且多元，國際組織與企業社會責任相關之規範亦日趨完整，該些規範涉及之領域、可觸及範圍可以非常廣泛亦可狹義解釋。值得注意的是，台灣面對企業社會責任議題，不僅在社會觀念已相對普及，法制規範

¹⁰³ *Id.*

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ *Id.*

¹⁰⁷ *Id.*

面也緊緊地跟著國際趨勢往前走，不過我國在推動落實企業社會責任仍不以強硬手段為之，但相信制度面的後續發展仍是值得予以關注的。

回到本論文嘗試研究之議題，本章節想透過整理以及觀察目前對於促進企業落實企業社會責任的國際組織與規範中，探究目前的國際規範是否能夠對有效地拘束企業保障落實企業社會責任或是核心議題「勞動權益」。

根據本章節的歸納整理，本文認為在保障勞動權益方面，無論是由於國際法仍被定位於軟法性質、缺乏強制力，抑或是國際間相關之組織規範的方式與手段，原則上難以撼動企業受到國際規範拘束的程度，換言之，若想通過國際規範促進跨國企業落實企業社會責任，以目前的國際法性質與規範模式，仍無法有效地使企業確實執行。即使本文對於國際組織的規範力道持較為悲觀的看法，然其中國際勞工組織因通常被視為「國際勞工標準」，並且該組織對於強迫勞動、童工或其他勞工議題，往往能較有效率的擬定出公約或建議書以解決問題，因此本文期待國際勞工組織於未來改善國際規範對企業的拘束力度。

不過，從各國際規範的實質規範內容，本文亦發現並不是所有規範中倡導之議題是沒有實質辦法或執行手段的。例如，國際上普遍認為勞資關係中，應該禁止強迫勞動，從聯合國的全球盟約、全球蘇利文原則中可以觀察到，而國際勞工組織在訂定的公約中，給予相對明確以及實際的指引，明白地定義何謂強迫勞動；再者，國際間也促成禁止利用童工的概念，國際勞工組織利用設定勞動人力的最低年紀，間接地表明對於童工的年紀限制，具體的規範禁止童工的實際作為。鑑於上述簡短的舉例，說明即使本文認為大部分的國際規範拘束效果仍不足，但探究少數的勞動議題還是可以發現，目前國際上的組織規範還是存在相對比較具體的勞動保護規範。

至於提升國際組織督促企業落實企業社會責任的效果，本章節也提出以

「企業競爭」的手段，利用企業社會責任報告書提升企業的商譽，間接凸顯出給予企業指南，使其能撰寫企業社會責任報告書的國際規範標準重要性。某程度而言，該些制訂企業社會責任標準的相關國際規範才是間接促使企業因「同儕壓力」極力落實企業社會責任的一大推手。



第三章 國際投資法下跨國企業勞動權益條款

本章節承接本論文之重點，以「勞動權益」作為本文之討論核心問題。上一章節是以國際主流趨勢的視角觀察全球經貿發展的同時，國際政府或非政府組織提倡、關注的投資企業在企業社會責任議題的義務為何，而本章節是將探討的視角限縮至國際投資法下，研究企業社會責任（聚焦勞動權益）如何存在於跨國投資企業與地主國的投資協定中，觀察怎麼以企業社會責任來拘束跨國企業的行為。

國際投資法若與其他法律科目相比，的確被認為是非常「年輕」的法律領域，然而在整個國際投資法的發展過程中，其實透過國際上不同議題的研討、批評及改革建議，使國際投資法淬煉成更完整的法律。從一開始各為吸引外資投資的國家積極簽定含有投資保護條款的國際投資協定（International Investment Agreements, IIAs），到包含重視投資人與地主國於國際投資上爭端解決的仲裁條款等，最後到近年備受討論的投資人企業社會責任，在企業社會責任內涵下的議題更是數不勝數，但仍能觀察到國際投資協定動態地及盡力保障投資雙方的權益。

然而隨著全球經濟、社會與環境的變遷，國際投資法涉及的議題與爭點也有很大的改變。從地主國、母國、跨國投資人或甚至是投資者業務範疇下的消費者等不同角色去觀察他們在國際投資法下的利害關係，可以發現國際投資法雖然屬於非常活躍的一套法制，但地主國當地的政府對於自身國家非商業利益保護日益增強、法律規範日益嚴格，不再如國際投資法發芽階段時那麼「無所畏懼」地放任投資者的所有投資行為，這當然也反映在國際投資協定上。近年來，許多期刊、論文題提及跨國投資企業在國際投資法下應當承擔起相對的投資義務，使跨國企業在進行投資行為時必須受到一定的拘束力，避免地主國在遵循自己國家政策與義務的同時，影響到外國投資者的權益而給予損害賠償。

換句話說，不能總是當地主國非商業利益與保護投資概念衝突時，讓跨國投資企業的權益凌駕於地主國主權之上¹⁰⁸。

本文藉由上述論點，認為地主國面對跨國投資企業時應當給予其相對的投資義務以保護國內的非商業權益，並且減少地主國在面對投資爭端時仍須支付賠償的機會¹⁰⁹。運用此觀點至勞動權益上，瞭解與探究國際投資法下地主國如何建立保護條款保障勞動權利且拘束跨國投資之企業。

本章節首先需要釐清與歸納，本文為何選擇國際投資法作為探討規範跨國企業落實企業社會責任與保障勞動權益的法律工具，並試著說明為何企業社會責任或勞動權益條款被納入進國際投資法下的投資協定內。接著，本文將試著根據近二十年上百筆與勞動權益相關之雙邊投資協定（Bilateral Investment Treaties, BITs），以不同切入點進行分類，觀察該些投資協定是如何拘束跨國企業為保障勞動權益之行為。此外，將該些雙邊投資協定根據本文所歸納出來的分類，進行細項統計，再根據統計結果闡述本文所觀察到之內容，最後下一小結。

第一節 國際投資法拘束跨國企保障勞動權益

承如第二章得到之結論，認為依照現今已存在的國際組織，其對於強制跨國企業確實地保障勞動權益的拘束力尚不夠強。若欲另尋他方，本文認為著眼於國際投資法的法律效果或許能「更有效地」拘束跨國企業之行為。因此，本段落將先解釋選擇國際投資法作為拘束企業盡力落實企業社會責任，進而保障勞動權益的原因。

本文認為國際投資法能成為拘束企業行為保障勞動權益的理由，可以先從

¹⁰⁸ 吳必然，國際投資法—協定與仲裁（上），初版，40（2023）。

¹⁰⁹ 同上註。

國際投資的本質分析，國際投資在實際的操作上，往往會涉及許多商業行為，最常被提及的例如「外人直接投資（foreign direct investment, FDI）」，而當投資人決定進行跨國投資時，其必須要投入資源，於地主國設立分公司或是子公司，並透過長期的發展企業業務範圍，承擔投資風險的同時亦獲取長期的投資報酬¹¹⁰。不過，對於國際投資的定義並非只如上述狹隘，現今對於國際投資的定義還能以不同投資目的，而區分不同之投資定義，例如從投入資金、技術等資源的跨國併購，其投資目的為取得取得地主國當地原本已經設立並且營運中的企業股權，該類行為亦可算是國際投資。

回到討論跨國投資的本質，欲實行一國際投資，跨國企業就必須投入大量的資源，不論事依照傳統的FDI的商業模式，或是新興以併購為擴大營運版圖的手段，只要涉及到設立新事業或是擴張事業都會需要更多的人力需求。如此一來的優點是為地主國與母國都可能創造龐大的就業機會，然而缺點則是因為就業機會眾多且繁雜，容易形成就業品質不一的情形，進而衍生出許多勞動權益受損的議題。當然，跨國企業於國際投資的過程中，不單單只會造成勞動權益的議題，由於跨國投資會形成一系列的全球供應鏈，跨國企業為了最大化其商業利益，盡可能地降低營運成本，造成該些跨國企業被認為需負擔起自身造成的企業社會責任，尤其是在開發中國家產生嚴重的環境污染、大自然資然嚴重毀損或是人權等社會面的負面議題¹¹¹。

欲解決上述跨國企業在業務上帶來的負面衝擊，最能立竿見影的解決方式就是從國際投資協定下手。原因很簡單，在全球化的時代下，跨國企業若能有效地運用全球商業分工的優點，不僅跨國投資企業，被投資的地主國亦可從國際投資中獲得可觀的商業紅利。因此在跨國投資發展初期，許多國家欲吸引外資投入，積極的簽訂了對跨國投資者保護力較高的國際投資協定，讓跨國投資

¹¹⁰ 同上註。

¹¹¹ 同上註。

人可以在非商業投資風險較低的環境中安心的投資。然而當跨國企業在享受安全的投資環境同時，產生如罔顧勞動權益，使用強迫勞動、童工的情形，企業卻忽略自身造成的社會責任時，最有效的方式就是將勞動權益訂於國際投資協定當中，迫使跨國企業若想享有保障的跨國投資，就必須接受明文訂定在投資協定中的勞動權益條款，並於簽訂後履行締約方在該國際投資協定中的義務與責任。簡而言之，利用國際投資與商業利益有正向之關係，使跨國企業難以放棄國際投資這塊大餅，再藉由重新擬制保障跨國投資企業的國際投資協定，納入對於企業社會責任議題的條款，促進跨國企業在追求商業獲益的同時，必須履行投資協定中要求之責任。

釐清為何選擇國際投資法作為約束跨國企業在保障勞動權益上的行為後，要另行探究國際投資協定將勞動權益條款納入其中的理由，簡言之，即為何國際投資法要插手管理勞動權益之議題。該問題的解答本文認為可以從學者提出的觀點切入回答。

在國際投資法下，學者對於是否要將勞動條款納入國際投資協定的討論層出不窮，最廣泛探討的莫過於，在確保勞動權益的前提下，一方面希望能透過國際投資協定促進國際投資與保護跨國投資企業，另一方面則期望能夠過國際投資協定使地主國在勞動權益保護方面能夠擁有管理上的主權。要取得上述兩方面的平衡點的困難在於，舉例而言，當地主國想保護國內的勞工權益時，很有可能造成跨國投資企業額外的成本，造成跨國企業的投入意願降低，因此若想要兼得兩方面以客觀的角度觀之，並不是一件容易的事。目前學界認為有三項原因使得國際投資法與勞動權益彼此掛鉤，而本文認為正是這三項原因促使國際投資法介入勞動權益上的規範。

首先，第一項原因為「監管扭曲（regulatory distortions）」，監管扭曲其是指國家之間為了吸引外國直接投資而進行的如社會面的管轄權競爭導致勞動標準

的減損，並且若資本無法自由流動或被受控制的情形下，監管扭曲就不會發生¹¹²。換言之，監管扭曲是由經濟利益激勵引起的，且國家不提高勞動標準或明確降低勞動標準以吸引投資的情況。監管扭曲本質上是國家與國家間的問題，透過刻意地或人為地減損勞動權益，進而改變各國家在商業競爭的優勢。並且，若一國家有監管扭曲的情形發生時，就會對其他國家造成相對的壓力，迫使他國也「跟進」，以保留該國原本的投資機會或吸引更多投資的機會。本文認為監管扭曲的目的以及手段雖是起因於國家的政策方向，但很有可能導致跨國企業可以忽略肩負起企業社會責任，怠於保障勞動權利，因此在國際投資法的範疇下，國際投資協定的締約雙方若重視該些非商業之利益，將勞動權益條款寫入協定中即勢在必行，至於締約雙方會如何對於監管扭曲問題提出改善方式下段落將詳細介紹。

接著第二項導致國際投資法介入勞動權益上的規範之原因為「監管寒蟬效應 (regulatory chill effects)」，所謂監管寒蟬效應是指國家可能顧慮到若對於勞動權益有更進一步的作為時，可能會違反國際投資協定中的規定，因此決定消極處理，不對勞動權益有其他監管作為，此外，監管寒蟬效應本質上也被認為是一法律面的問題¹¹³。儘管監管寒蟬效應通常被認定是頻繁發生於地主國與跨國企業（投資者）之間的問題，但根據實務的經驗觀察，由於國際投資協定是以保障投資行為為目的，並沒有任何條款會明確地提及禁止地主國改變其國內對於某領域的監管框架，有鑒於此，很難有實質且明確的證據可以證明所謂的寒蟬效應是存在的或是可以被驗證存在的¹¹⁴。換言之，在評估國際投資中，地

¹¹² PRISLAN, VID AND ZANDVLIET, RUBEN, LABOR PROVISIONS IN INTERNATIONAL INVESTMENT AGREEMENTS: PROSPECTS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT 8 (2013) (“A regulatory distortion is a situation in which jurisdictional competition between States to attract FDI leads to derogations from labor standards that would not have occurred absent the free movement of capital.”).

¹¹³ *Id.* (“Regulatory chill, on the other hand, is inherently a legal problem and refers to situations in which a State refrains from adopting new labor regulations because it fears that doing so might violate the terms of an investment agreement. While regulatory distortions delineate the host State's right to regulate vis-à-vis other States, regulatory chill exclusively concerns the relationship between the investor and the host State.”); David Charney, *Regulatory Competition and the Global Coordination of Labor Standards*, (2000) 3(2) JOURNAL OF INTERNATIONAL ECONOMIC LAW, 283.

¹¹⁴ *Id.*

主國是否因為擔心國際投資協定中涉及的待遇標準導致其不敢落實改善勞動標準的相關政策時，其實很難有效地去認定該情況的發生。

不過對於監管寒蟬效應的擔憂，並不是無中生有的，由於國際投資協定大多是授予跨國企業權利，並不太會為地主國創造額外的權利，這導致了一系列不對等的法律關係，並且國際投資協定多以經濟發展作為唯一目標，可能會形成以社會權益做為發展的代價等因素¹¹⁵。最值得一提，有論者認為國際投資法本身就是屬於「支離破碎」的法律體系，亦即多樣且多變的法律，無論是在條約設定的義務上、或是仲裁的結果缺乏先例體系的角度的觀察，都可以發現國際投資法對締約方附帶的不確定性很高，而這些不確定性將會國際投資法帶來負面的影響，即便該些不確定性可以透過雙方締約或是其他手段予以改善¹¹⁶。綜上所述，針對確保勞動權益的保障，又要避免有監管寒蟬效應的產生，最有效的方式就是明白地將勞動權益的保障以條款的形式列入國際投資協定中，以文字的表達來避免締約雙方對於投資協定理解上的不一致。這也是「新一代」國際投資協定試著改善過去過度保障跨國企業投資者的「舊」國際投資協定的其中一個原因以及對監管寒蟬效應的回應。

最後是一項原因是面對國際投資，地主國所做出之承諾與跨國企業投資者所承擔之義務往往缺乏平衡，有論者認為國際投資協定往往被認為是片面、單方面的側重於保護跨國企業或外國投資者的權利，而沒有替接受投資的地主國創造相對應的權利，或是建立跨國投資者的義務¹¹⁷。在國際投資法發展了數年後，大家逐漸才意識到國家與跨國企業在國際投資的權利關係非常不平衡的問題¹¹⁸。當全球開始掀起提倡企業社會責任的風潮時，就如第一章節所言，國際

¹¹⁵ *Id.*

¹¹⁶ *Id.*

¹¹⁷ *Id.* at 18 (“This type of linkage is a direct response to the often-heard accusation that ‘IIAs grant rights without responsibilities’.”).⁷³ As discussed above, IIAs are often perceived to be one-sidedly focused on the rights of foreign investors, without creating concomitant rights for the States recipients of the investments or obligations on the part of investors.”).

¹¹⁸ *Id.*

間有許多國際組織試圖建立起一套規範、準則或是標準，如聯合國全球盟約、國際勞工組織公約等，期待國家與企業（包含跨國企業）在政策與行為上都能受到拘束且遵守以落實企業社會責任。然而本文認為國際規範的拘束力有限，以及企業社會責任本質上仍屬於企業自我監管的概念，因此是否保障勞動權益，執行企業社會責任的決定權其實依然掌握在跨國企業的手裡。換言之，過往的國際投資協定給於跨國企業許多權利、優惠待遇，以保障其投資權益，但在現今一旦論及地主國欲保障勞動權益時，可能需要跨國企業做出相對的犧牲或退讓，但可能會導致地主國陷入投資爭端中，進而無法順利落實企業社會責任，保障勞工權益，例如地主國在追求落實企業社會責任時，地主國對保障勞動權益議題之國內規制措施可能因不符外國公司之正當期待而違反公平與公正待遇（fair and equitable treatment）標準等¹¹⁹。因此，本文認為正為了提高勞動權益的重視程度，平衡地主國與跨國企業在投資協定中的權利義務之議題，也可以被認為國際投資法介入監管勞動權益議題的原因。

綜上，於分析國際投資法與勞動權益的交互關係後，瞭解為何本文認為國際投資法可能作為拘束跨國企業落實企業社會責任的手段之一，並且國際投資法為何對勞動權益進行監管的理由後，下一段落將說明在國際投資協定下的締約雙方是如何在協定中落實對勞動權益的關切，從而實現永續發展的目標。

第二節 國際投資法勞動權益之條款

「新一代」國際投資協定不再將條約「過度」聚焦在跨國投資利益上，對於地主國不論經濟上與非經濟上的利益都予以重視。回到本文欲探討的核心問題即，目前在國際投資上活躍的跨國企業，其落實企業社會責任時，於國際投

¹¹⁹ Ying Zhu, *Corporate Social Responsibility and International Investment Law: Tension and Reconciliation*, 2017 NORDIC JOURNAL OF COMMERCIAL LAW 90, 92 (2017); See Thomas Lahey, *Using Bilateral Investment Treaties to Promote Corporate Social Responsibility and Stimulate Sustainable Development*, 15 RUTGERS BUS. L. REV. 101, 114-15 (2019).

資協定中訂定的勞動權益相關的條款其拘束情況究竟為何。然而，以現今國際法的立法趨勢，欲對一個無論是國家主權、商業客體、自然人賦予任何拘束義務仍存在許多討論的空間，而在國際投資法也無法避免遇此難題。因此，先不論及地主國設立義務予跨國投資企業，本節先介紹及研究目前已簽署生效的國際投資協定中，協定締約雙方是如何是規範勞動權益條款的，觀察其所涵蓋之條款在法律意義上發展至何地步。由於投資協定眾多且繁雜，於有限的時間與篇幅內，難以詳盡的檢視所有投資協定，本文對於研究及分析之與規範勞動權益相關的條款，將以本文所蒐集近二十年 204 筆¹²⁰（從 2003 年統計至 2023 年）的涵蓋勞動權益條款之雙邊投資協定各國雙邊投資協定範本與巨型多邊協定之投資專章為主。

雙邊投資協定過往主要的目標是項跨國企業提供權利而不是向其施加責任，因此對於涉及欲促成企業落實企業社會責任的條款就現今的狀況，還未發展地非常成熟，無論是雙邊投資協定中提及地主國直接要求跨國企業「應該」如何落實企業社會責任，或是間接地以「鼓勵」的方式促成跨國企業做到自我監管的條款，都還未廣泛的被納入所以國家的雙邊投資協定中，不過依照現今逐漸被重視的趨勢，將涉及企業社會責任的條款實踐在協定中的程度是逐年上升的。正因為該些條款的發展程度有限，且依照各國於簽訂協定時的國情與投資環境不同，對於如本文討論的勞動權益條款並不會完全承襲他國已經概括之勞動條款，而是依照自身的情況納入許多不同類型的勞動條款，以下將歸納總結後，分別介紹之。

第一項 前言宣示

首先，本文將雙邊投資協定中的勞動權益被提及的段落位置區分。根據本

¹²⁰ 涉及勞動相關條款之雙邊投資協定 162 份、雙邊投資協定範本 40 份以及大型區域貿易協定

文蒐集的多筆雙邊投資協定，大部分納入涵蓋企業社會責任或永續發展的目標的雙邊投資協定，大多將有關保障勞動權益的宣示提及於協定的前言

（Preambles）中。前言宣示的目的通常僅具有方針性的意義，以較抽象的文字做原則性、政策性指引，而實質的規範仍須視協定之內文而定。儘管前言缺乏相應的法律拘束力，但不論是學術界或是實務上，如仲裁庭皆未否認條約前言在條約解釋中發揮的重要性¹²¹。欲在協定前言納入永續發展相關之條款，一方面表示地主國與投資方締約的目的已經不在以「唯投資保護論」為主，另一方面當地主國面對投資爭端時，能促使仲裁庭於解釋條約時發揮其輔助作用，幫助扭轉偏袒跨國企業的仲裁傾向，考量地主國國內的合理需求。

針對勞動權益，多數的雙邊投資協定範本（Model Bilateral Investment Treaty）運用了許多不同的方式在其前言中表達勞動意涵。將勞動權益提及於前言中，看似為效力最單薄的規範形式，且許多雙邊投資協定範本亦不會明確提及勞工權利，卻是能將協定的基礎價值從原始的經濟合作擴展到更具包容性的方式。舉例而言，奧地利雙邊投資協定範本（2008年）中提及的前言即為最經典的前言宣示例子，且該雙邊投資協定範本之前言於當時是個極新穎的規範形式，其條文內容如下：

「認知到就給予投資者及其投資的待遇達成協議將有助於有效利用經濟資源、創造就業機會和提高生活水平……在此重申聯合國經濟及社會理事會於2006年提出關於充分就業與適當工作的部長宣言之承諾¹²²……致力以符合對於健康、安全與環境之保護以及促進國際公認勞動權益標準的方式來實現這些目標……注意聯合國全球盟約原則；認知到關於保護環境、人權或勞工權利的投資協定以及多邊協定皆旨在促進全球永續發展，並且應當在不放鬆保護標準的

¹²¹ 張文愷，雙邊投資條約可持續發展原則研究，法學，第10(5)期，頁771(2022)。

¹²² UNITED STATES, MINISTERIAL DECLARATION-2006, https://www.un.org/en/ecosoc/docs/declarations/ministerial_declaration-2006.pdf.

情況下解決任何可能的不一致¹²³」

該協定雖僅為範本，但在多筆與勞動權益相關的雙邊投資協定中，該範本對於勞動權益的規範內容在前言中最为豐富以及全面，基本上該投資協定在前言中對於勞動權益的保障方式是非常多樣化的。首先，該條文除了納入一般較為籠統的用詞如該投資協定能「促進經濟資源有效運用」、「提高締約雙方的生活水平」，亦同時納入了「就業機會」，試圖強調勞動權益中勞工議題與就業議題的不可分性¹²⁴。再者，在該條文中，奧地利不僅加入國際間廣泛承認的勞工標準於協定外，其後也重申 2006 年之聯合國經濟及社會理事會關於就業與工作的部長宣言，再一次強調勞工與就業問題。至於其提及的國際勞工標準雖沒有特別指定何種國際組織所訂定之標準，然其於後文中引用聯合國全球盟約所提出之原則（詳盡），更加強調該原則提倡之企業應當維護勞工如結社自由權、勞資集體談判權、去除強迫勞動與童工等。當然，於該雙邊投資協定奧地利指出無論何種投資協定，關於環境保護、人權與勞工權利的監管目標並非僅專屬於此投資協定本身，而是總體性大目標，其最終是為了促進全球永續發展¹²⁵。最後值得注意的是，該前言很「前衛」的將「不降低標準條款」亦涵括進該前言，體現出該前言並非因將勞動權利的文字放置於前言中，因而削弱其法律上的保護等級。綜上所述，吾人能發現奧地利雙邊投資協定範本在勞動權益保障

¹²³ Agreement for the Promotion and Protection of Investment between the Republic of Austria and _____, pmb1 (“RECOGNISING that agreement upon the treatment to be accorded to investors and their investments will contribute to the efficient utilisation of economic resources, the creation of employment opportunities and the improvement of living standards; REAFFIRMING the commitments under the 2006 Ministerial declaration of the UN Economic and Social Council of Full Employment and Decent Work, COMMITTED to achieving these objectives in a manner consistent with the protection of health, safety, and the environment, and the promotion of internationally recognised labour standards; ACKNOWLEDGING that investment agreements and multilateral agreements on the protection of environment, human rights or labour rights are meant to foster global sustainable development and that any possible inconsistencies there out should be resolved without relaxation of standards of protection”).

¹²⁴ Bertram Boie, Labour related provisions in international investment agreements 13 (2012)(“They recognize that the agreements shall be ‘conducive to the promotion of sustainable development’ (Canadian 2004 FIPA Model), or will ‘increase prosperity and welfare’ (2002 Belgium Model BIT). These formulations do not embrace labour rights directly, but make it clear that the purpose of the agreement is not limited to economic matters, and investment contradicting these noneconomic values is not what is aimed at with the conclusion of the agreement.”).

¹²⁵ *Id.* at 14.

的規範模式非常的多元，其竟在前言即涵蓋了許多種本文後續會詳細介紹的規範模式，是現今眾多投資協定中較為特殊的例子。

當然並非每個投資協定對於勞動條款的描述都像奧地利雙邊投資協定範本如次的詳盡，作為許多國家，如加拿大、日本作為自身國家擬定雙邊投資協定規範基礎的美國雙邊投資協定範本（2012年）以及年代較新的比利時－盧森堡雙邊投資協定範本（2019年），我們可以根據其前言的內容發現其對於勞動權益的規範程度皆沒有如奧地利雙邊投資協定範本嚴謹¹²⁶。

美國雙邊投資協定範本（2012年）：「希望在尊重投資方之國民與企業於他國家領土投資前提下，促進彼此之間更良好的經濟合作……希望以符合對於健康、安全與環境之保護以及促進國際公認勞動權益的方式來實現這些目標……¹²⁷」

比利時－盧森堡雙邊投資協定範本（2019年）：「認知到國際協定對此類投資的鼓勵和互惠保護將有助於刺激各別商業活動，並促進締約方的繁榮與福祉……重申締約方對永續發展的承諾，加強投資對經濟、社會和環境領域永續發展的貢獻，並支持以高水準環境、勞動保護以及相關國際標準、協定的方式促進投資¹²⁸」

藉由上述的前言內容，可以觀察到美國雙邊投資協定範本與比利時－盧森

¹²⁶ 顏慧欣，美國雙邊投資條款之發展與對我國之啟示，WTO 電子報，第 344 期（2012 年 12 月 21 日）。

¹²⁷ 2012 U.S. Model BIT (“Desiring to promote greater economic cooperation between them with respect to investment by nationals and enterprises of one Party in the territory of the other Party... Desiring to achieve these objectives in a manner consistent with the protection of health, safety, and the environment, and the promotion of internationally recognized labor rights...”).

¹²⁸ Agreement Between the Belgium-Luxembourg Economic Union and_ on the reciprocal promotion and protection of investments. (“[R]ecognising that the encouragement and reciprocal protection under international agreement of such investments shall be conducive to the stimulation of individual business initiatives and shall increase prosperity and welfare in the Contracting Parties; reaffirming their commitment to sustainable development and enhance the contribution of investment to sustainable development, in its economic, social and environmental dimensions, and to promote investment in a manner supporting high levels of environmental and labour protection and relevant international standards and agreements;”).

堡雙邊投資協定範本都在前言中提及締約時主要的經濟動機，而強調欲實現這些經濟目標，仍應當保持對於環境、安全與勞動權益的保護，並且如同奧地利雙邊投資協定範本應當以國際公認之標準為主。實際上近年來，以美國雙邊投資協定範本為「參考答案」並將勞動權益規範於前言的雙邊投資協定不在少數¹²⁹。此外，若僅僅以前言的內容審閱該雙邊投資協定，締約雙方難以認定究竟前言中提及的「國際公認標準」為何，或是以何種國際組織之標準為主。換言之，若該雙邊投資協定於內文中沒有另外做解釋，本文認為難以界定前言中的國際公認標準。

由於現今對於全球在推動跨國企業落實企業社會責任的行動上，我們已經很難去區分企業社會責任與永續發展的差別，因此近年的雙邊投資協定會用概括式的用詞將勞動權益包含在所謂的企業永續發展概念當中。如 2021 年簽署之匈牙利—阿拉伯聯合酋長國雙邊投資協定於前言中納入的文字

「希望加強經濟合作，以實現締約雙方的共同利益……認知到該些目標的實現方式應符合促進和保護公眾健康、環境、安全與永續發展以及促進國際公認的企業社會責任原則¹³⁰。」

本文認為若要促進國際投資法對勞動權益的保障，盡可能地以準確的文字敘述「勞動」、「勞工」的內容仍是最佳的方式，而的確如今的雙邊投資協定前言中涉及保障勞動權益時，使用「Labor」或「Labour」如此明確用詞仍佔大多數，然而亦有一部分的協定如上述協定，並非明白的或是特並指出其非經濟目標，而是以「永續發展」、「企業社會責任」概括了所有相關的目標，當然如本

¹²⁹ Bertram Boie, *supra* note 124.

¹³⁰ Agreement Between the Government of Hungary and the Government of the United Arab Emirates for the Promotion and Reciprocal Protection of Investments (2021) (“desiring to intensify economic cooperation to the mutual benefit of both Contracting Parties, especially with respect to investments made by investors of one Contracting Party in the territory of the other Contracting Party; Recognizing that these objectives should be achieved in a manner consistent with the promotion and protection of public health, environment, security, safety, and sustainable development as well as with the promotion of internationally recognized principles of corporate social responsibility”)

文開頭章節定義所述，該些永續目標與企業社會責任追求的目的往往是相同的。即使於前言中並未論及明確的勞動權益目標，大部分國家在擬定雙邊投資協定時還是偏向於協定中的內文也會明確的指出對於勞動權益締約雙方應當遵守的事項，如此對於拘束雙方在投資協定下針對勞動權益的議題的行為，也呼應出大部分學者認為協定內文較具有法律實質的意義¹³¹。

此外，中國作為全球最具影響力的經濟體之一，其於國際投資的一舉一動可能都會影響許多國家或經濟體的商業活動，且作為國際貿易迅速發展的國家，兼具投資輸入國以及輸出國的雙重身份，同時亦是經濟規模最大的發展中國家。當然，對於企業社會責任發展、永續發展的進度也可以作為各國的參考依據。因此，在分析雙邊投資協定的前言是否納入勞動條款，有一定的參考價值。本文發現，中國於近十年來簽署的雙邊投資協定甚少，且過去傳統投資協定並不能完全符合現今國際社會的需求，因此要觀察與分析中國的當今的投資協定有一定的局限。

本文以 2013 年中國—坦桑尼亞聯合共和國雙邊投資協定前言之內容為例：

「承認在平等和互利的基礎上相互鼓勵、促進和保護此類投資……並增加兩國的經濟繁榮……鼓勵投資者尊重企業社會責任；並希望加強兩國之間的合作，促進健康、穩定的永續經濟發展，且提高國民生活水平¹³²。」

有論者認為，中國對於勞工保護的發展起步較慢，且該領域基礎相對薄弱¹³³。因此中國於勞動議題方面，仍就圍繞加強勞工、社會保障領域之合作，但

¹³¹ Bertram Boie, *supra* note 124.

¹³² Agreement Between the Government of the People's Republic of China and the Government of the United Republic Of Tanzania Concerning The Promotion And Reciprocal Protection Of Investments (2013) (“Recognizing that the reciprocal encouragement, promotion and protection of such investment on the basis of equality and... and will increase economic prosperity in both States... Encouraging investors to respect corporate social responsibilities; and Desiring to intensify the cooperation between both States, to promote healthy, stable and sustainable economic development, and to improve the standard of living of nationals”).

¹³³ 張文愷（註 121）

未規範具體的內容¹³⁴。該協定的文字亦體現出上述論點，前言中如美國與其他國家一致，皆提及發展經濟之動機，期待以國際投資達成互惠的商業活動。然而比較可惜的是，中國雙邊投資協定前言僅運用「企業社會責任」、「永續經濟發展」等詞，並未明確地對於勞工權益於前言中予以「特殊待遇」，若與近年他國的雙邊投資協定相比，確實會使人難以界定其對於勞動權益的實質保障。

最後，論及國際投資法與企業社會責任相關的條款，亦能從近期台灣積極欲參與的大型區域貿易協定如跨太平洋夥伴全面進步協定（Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership, CPTPP）或是對於美洲貿易影響甚鉅的美墨加協定（United States-Mexico-Canada Agreement, USMCA）的前言看到勞動權益的身影。

CPTPP 於前言提及「重申促進企業社會責任、文化認同與多樣性、環境保護與保育、性別平等、原住民權利、勞工權利、包容性貿易、永續發展、傳統知識，以及維護公共利益的監管權利之重要性……¹³⁵」；USMCA 前言論及「認知到投資方監管的固有權利……並保護合法的公共福利目標，例如健康、安全、環境保護、生物或非生物可耗竭自然資源的保護、完整性……並進一步實現永續發展的目標……促進保護與實現勞工權利、改善工作條件、強化合作以及加強雙方在解決勞工議題之能力¹³⁶。」

上述引文對於勞動權益的用語相對飽滿許多，其不僅強調及重申勞動權益的重要性，對於其他永續相關的概念，也盡可能的以明確精準的用詞概括進前言中。雖然勞動權益保障方面並無如其他雙邊投資協定有提及勞動上的國際公

¹³⁴ 同上註。

¹³⁵ Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (2018), pmbl. para. 7 [hereinafter CPTPP] (“REAFFIRM the importance of promoting corporate social responsibility, cultural identity and diversity, environmental protection and conservation, gender equality, indigenous rights, labour rights, inclusive trade, sustainable development and traditional knowledge, as well as the importance of preserving their right to regulate in the public interest…”).

¹³⁶ Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada (2019), pmbl.

認標準，但大致上能認知到該些大型區域貿易協定對於勞工或就業議題的關注。

第二項 無放寬標準條款

第二種雙邊投資協定條文中涉及勞動權益的條款為「無放寬標準條款 (non-lowering standards of clause)」。

第一種類的勞動條款「前言宣示」對於勞動權益的保障能作為整體投資活動進行時的指導方針，而本段落介紹的無放寬標準條款則可以透過更具操作性的方式，體現勞動權益的價值¹³⁷。無放寬標準條款之所以浮出檯面，一方面是當面對勞動權益保障較低的國家，對於母國勞動權益保障較高的投資企業也相當大的吸引力，亦即許多已開發國家的投資企業到開發中國家投資的意願高的原因；另一方面被投資國家欲吸引跨國企業的資金投入，而降低本國對勞動權益保障的標準做為誘因。為了防止該情況發生，國際投資協定於條文中即明定締約雙方不應該以降低、削弱或放寬國內的勞動標準的相關法律或規範吸引外資。鑑於上述原因以及實際的統計，目前國際投資協定中大多數的勞動條款都是無放寬標準條款，不過並不是各個投資協定中納入的該類條款在措辭上都是一樣的，當然在法律上代表的意義就會不同，後段落將會舉例介紹與說明。

至於何謂無放寬標準條款，簡單從字面上解釋，即雙邊投資協定規範投資雙方不得為了鼓勵、吸引或保留投資進而降低對勞工權益保障的標準，當然永續相關的議題，如環境、人權或是其他社會議題也適用此概念¹³⁸。換句話說，投資者雙方在溝通以及協商投資事項時，締約方或其相關的主管機關不得降低原本已訂定之保護水平，該種類的條款也能解決本章第一節論及國際投資協定

¹³⁷ Yanniel Radi, *Labour Provisions and Dispute Settlement in International Investment Agreements* 4 (2016).

¹³⁸ Bertram Boie, *supra* note 124 (“Non-lowering of standards clauses generally declare that it is illegitimate to lower standards in labour matters (just as in environmental or other matters) for the encouragement, attraction, or retention of an investment.”).

下地主國往往出現對勞動權益監管扭曲的情形。由於此概念是將法律標準予以比較，因此，無放寬標準條款準確而言沒有對勞動權益表達任何衡量聲明，而只是採取相對的方式規範¹³⁹。

將勞動權益的納入雙邊投資協定中，美國雙邊投資協定範本受到的關注度相當大，即使該範本早於十多年前就已經出爐，由於許多國家都擬定投資協定時，都有參考美國版的範本，因此該範本的影響力可見一斑，而該範本至今對於此協定的探討文獻亦相對的豐富。本文亦引用該協定範本之條文說明與介紹。

該協定範本的第 13.2 條聲明「投資雙方認知到通過削弱或降低國內勞動法提供的保護來鼓勵投資是不恰當的。因此，每一方應確保在涉及勞動權利……不放棄、不削弱或不提供放棄或削弱其勞動法的權力，並且應通過持續或反覆的作為或不作為有效地執行其勞動法……¹⁴⁰」

第 13.3 條再聲明「對於本條款而言，『勞動法』意指締約各方國家所擁有直接相關的法規或法律條款：(a) 結社自由；(b) 有效承認集體談判權利；(c) 消除一切形式的強迫或強制勞動；(d) 有效消除童工和禁止最惡劣形式的童工；(e) 消除就業和職業歧視；(f) 關於最低工資、工作時間和職業安全與健康方面的可接受之工作條件……¹⁴¹」

第 13.4 與 13.5 條最後論及「締約之一方可以書面方式請求與另一方就本條文（第 13 條—投資與勞動）下產生的任何事項進行諮商。另一方應在收到諮商

¹³⁹ Yannicl Radi, *supra* note 137 at 5-6.

¹⁴⁰ 2012 U.S. Model BIT art. 13 (“For purposes of this Article, “labor laws” means each Party’s statutes or regulations, 17 or provisions thereof, that are directly related to the following: (a) freedom of association; (b) the effective recognition of the right to collective bargaining; (c) the elimination of all forms of forced or compulsory labor; (d) the effective abolition of child labor and a prohibition on the worst forms of child labor; (e) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation; and (f) acceptable conditions of work with respect to minimum wages, hours of work, and occupational safety and health…”).

¹⁴¹ 2012 U.S. Model BIT art. 13.3.

請求後三十天內作出答復¹⁴²。此後，雙方應該協商並努力達成雙方滿意的解決方案。雙方肯定各方可酌情提供機會予公眾參與與此條文相關之事宜¹⁴³。」

根據上文舉例之雙邊投資協定內容，首先能透過條文的用語大致了解無放寬標準條款規範的模式，而根據本文蒐集的多筆雙邊投資協定中，可以發現美國雙邊投資協定範本相對於目前存在納入勞動權益的而言，該協定之內容相對全面，以下將詳細說明。

首先，該協定的規範內容多使用較無強制性或鼓勵性質的用詞，如該協定範本的用詞為「什麼行為是不恰當的」、「應該努力不」，以多個否定詞去闡釋如何維護勞動法下的權利，但由於用詞較為軟性，因此對於此類條款的違反效果仍還需進一步確認或訂定。不過在條文用詞上值得注意的是，該投資協定相比於其他已存在的無放寬標準條款規範上來得全面，因為許多投資協定只認定地主國透過積極行為例如，修改法律或採取行政措施等行為，造成國內勞動標準減損，但忘記或是沒注意到實際上有許多勞動權益受損的原因是因為立法或是政策上的遺漏而造成的，因此美國的投資協定範本使用「未能有效地執行其勞動法」等字眼，說明其將「立法遺漏」而造成的損害一併納入規範中，如此便可大幅度地提升與加強勞動條款的規範效果¹⁴⁴。

其次，雖然條款皆說明締約雙方不應該降低「勞工標準」，然而對於無放寬標準條款而言，該勞工標準究竟是適用哪些法律為規範標準，國內法抑或是國際公認的標準？從條文中發現美國雙邊投資協定範本都將無放寬標準條款適用於「國內」的勞動法，不過觀察本協定第 13.3 條的針對保障勞動權益所列舉之

¹⁴² 2012 U.S. Model BIT art. 13.4 (“A Party may make a written request for consultations with the other Party regarding any matter arising under this Article. The other Party shall respond to a request for consultations within thirty days of receipt of such request. Thereafter, the Parties shall consult and endeavor to reach a mutually satisfactory resolution.”).

¹⁴³ 2012 U.S. Model BIT art. 13.5 (“The Parties confirm that each Party may, as appropriate, provide opportunities for public participation regarding any matter arising under this Article.”).

¹⁴⁴ PRISLAN, VID AND ZANDVLIET, *supra* note 112 at 26.

項目，發現該條文所舉出的項目與國際勞工組織的八大公約非常相似，似乎可以視為該協定是以國際勞工組織所認定的原則標準作為制定勞動法所遵循的主臬¹⁴⁵。本文認為除了避免了上述變相削弱勞動權益的可能，其也能擴大勞動權益被保障的範圍，畢竟國際法上保障之勞動權益實際上雖然用語不夠具體，但以國際勞工組織為例，其所訂定的公約與標準是經過政府、雇主及勞工三方達成共識的標準，可想而知其能涵蓋的範圍相對比國內法周全且嚴謹，因此本文認為於無放寬標準條款中加入「國際公認之勞動標準」是增加保障權益的打擊面。

當然，美國利雙邊投資協定範本雖然列舉的多是國際公認的勞動權利，並且該條文的第 13.1 條點出了締約雙方對於身為國際勞工組織之一員應當尊重該組織賦予之義務與責任¹⁴⁶，但其並未直接提及該條文所指定的即為國際勞工組織所訂定之標準，僅僅是本文的推論。即使在該條文後續具體的勞動權益大致上皆與國際勞工組織的倡議很相像，但並不代表能直接將此處列舉的勞動權益標準認定為國際勞工組織訂定之標準，例如美國雙邊投資協定範本提到的「可接受之工作條件（acceptable conditions at work）」並不在國際勞工組織定義過的標準中¹⁴⁷。

值得注意的是，美國雙邊投資協定的條文後半段提及「雙邊諮商」，以文字的敘述，得知能開啟締約雙方諮商的原因應該不僅限於涉及降低勞動標準的問題，但可以肯定的是，該條文是對於提供締約之任何一方認為投資行為涉及降低勞動權益保障標準給予雙方再一次溝通協商的機會，甚至有些雙邊投資協定指出在諮商時應當要有勞動議題的「專家」參與¹⁴⁸。本文認為該諮商之目的是

¹⁴⁵ Bertram Boie, *supra* note 124

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ *Id.*

¹⁴⁸ See The Belgo-Luxemburg Economic Union and The Government of The Republic of Guatemala BIT.

藉著彼此的監督使投資行為避免落入降低勞動權益的圈套中¹⁴⁹。

相對於美國雙邊投資協定範本，近期的國際投資協定出現了直接將雙邊諮商的內容納入無放寬條款中，如匈牙利－聖馬力諾雙邊投資協定（2022年）第2條規定¹⁵⁰：「締約方不應該鼓勵將通過降低國內環境、勞工或職業上健康與安全之立法或放寬核心勞工標準作為投資上的誘因。如果締約之一方認為締約另一方提供了此種鼓勵，可以要求與締約另一方進行諮商，並且締約雙方應以諮商避免任何此類鼓勵。」從該些文字可以理解此處諮商啟動的原因僅限於締約之一方試圖透過降低國內的勞動權益標準作為吸引外資、獲利的用途，而締約之另一方對該些行為有所疑慮時能促成雙方的諮商機會。不過可惜的是，條文對於具體的諮商方式或程序只有簡短說規範，其並未對於諮商後續雙方沒有達成共識時，應該怎麼解決予以規範。

如今的雙邊投資協定並非都完整的如美國投資協定範本將對勞動權益的無放寬標準條款如列得那麼詳盡，以下列舉巴林－日本雙邊投資協定（2022年）為例：

「締約之一方應該制止通過放寬其健康、安全或環境措施，或降低其勞工標準來鼓勵締約相對方以及非締約方的投資。為此，每一締約方不得放棄或以其他方式減損此類措施或標準，以鼓勵締約相對方和非締約方的投資者在其區域內建立、收購或擴大投資¹⁵¹。」

¹⁴⁹ Bertram Boie, *supra* note 124.

¹⁵⁰ Hungary - Oman BIT (2022) (“The Contracting Party shall not encourage investment by lowering domestic environmental, labour or occupational health and safety legislation or by relaxing core labour standards. Where a Contracting Party considers that the other Contracting Party has offered such an encouragement, it may request consultations with the other Contracting Party and the two Contracting Parties shall consult with a view to avoiding any such encouragement.”).

¹⁵¹ Bahrain - Japan BIT (2022) (“Each Contracting Party shall refrain from encouraging investment by investors of the other Contracting Party and of a non-Contracting Party by relaxing its health, safety or environmental measures, or by lowering its labour standards. To this effect, each Contracting Party should not waive or otherwise derogate from such measures or standards as an encouragement for the establishment, acquisition or expansion of investments in its Area by investors of the other Contracting Party and of a nonContracting Party.”).

可以觀察到，該協定對於無放寬條款的規範就顯得較為寬鬆且簡單。巴林—日本雙邊投資協定在條文中僅僅提及不鼓勵降低「國內」的勞動法，如此一來，若是國內本身的勞動權益的法律保障本身相對較低，即使條文規範不降低國內法的勞動標準，但沒有最低標準或是一參考保護水準，某程度而言亦是在變相地削弱勞動之權益¹⁵²。值得注意的是，無放寬標準條款規範通常不限於投資協定締約國雙方的行為，如上述協定於條文中明確的規範無放寬標準亦適用於非締約方的投資行為，代表將無放寬條款對於維護勞動權益之效力更擴及於締約雙方的關係人，如此一來便能充分的保障勞動權益在整體的跨國企業投資活動。

對於國際公認的勞動權利，目前的雙邊投資協定也有直接指出協定內所指無放寬標準的「國內勞動法」皆適用於「國際公認之標準」的條文。如奧地利雙邊投資協定範本第 5 條亦規範¹⁵³：「締約雙方認知到通過削弱或減少國內勞動法規定之保護措施來鼓勵投資是不恰當的。因此，每一締約方應該努力確保其不放棄或以其他方式削弱或減少此類法律之規範，從而削弱或克減……「國際公認之勞動權利」，並作為鼓勵投資人在其領土內建立、收購、擴大或保留投資。」，本條的第二段接續論及「就本條而言，『勞動法』是指直接適用於各締約方的法規或條例，而該些規定涉及以下「國際公認之勞動權利」：(a)結社權；(b)組織和集體談判的權利……可接受的工作條件¹⁵⁴。」

然而如上述美國雙邊投資協定範本，奧地利雙邊投資協定範本即使明確的指出在無放寬標準下的勞動法，應該遵循國際公認的勞動標準，但相同地並未指出實際上是哪個國際組織所訂定之標準，或是依照何種原則，因此仍然難以

¹⁵² TOVE LOVGREN FRISK, THE EFFECTIVENESS OF LABOUR PROVISIONS IN BILATERAL INVESTMENT TREATIES AND THEIR FUTURE POTENTIAL 21 (2018).

¹⁵³ Agreement for the Promotion and Protection of Investment between the Republic of Austria and_, art. 5(2).

¹⁵⁴ Agreement for the Promotion and Protection of Investment between the Republic of Austria and_, art. 5(2).

確定該公認標準的實際狀況為何。

第三項 共同承諾聲明條款

第三種雙邊投資協定下較為常見的勞動權益條款為「共同承諾聲明條款 (statement of shared commitment provisions)」。¹⁵⁵ 該類條款直接參考、指出以及引用國際公認與核心的勞動標準，目前已生效的雙邊投資協定若涉及勞動權益通常多是引用國際勞工組織所倡議的國際標準¹⁵⁵。共同承諾聲明條款與不降低標準條款相比，不僅可以確定勞動標準規範的準確程度，且能以具體形式將已被定義過的勞工標準納入規範，但根據蒐集的雙邊投資協定中，發現目前以這類方式訂定勞動條款的雙邊投資協定仍為少數¹⁵⁶，並且納入該類條款的國家大多為美國、比利時。共同承諾聲明條款相對而言，由於具體地指出根據國際組織之規範作為圭臬，因此被認為是較具拘束力規範勞動標準的形式，這將大幅度的改變雙邊投資協定的規範範圍，並可能會促使已簽署的投資保護協定更積極的對勞動權益進行監管¹⁵⁷。美國雙邊投資協定範本（2012年）的條文規範即被認為是共同承諾聲明條款最好的體現之一¹⁵⁸。

該協定第 13.1 條規定¹⁵⁹：「締約雙方重申各自作為國際勞工組織（國際勞工組織）成員之義務及其在《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》下的承諾以及其後續行動。」從前述舉例之雙邊投資協定的條文能發現國際投資協定規定締約雙方對國際勞動標準的共同承諾，條文之用詞也體現對於國際勞動標準的尊重。美國雙邊投資協定在條文中說明締約雙方都表示共同承諾保證其國

¹⁵⁵ Yannicl Radi, *supra* note 137 at 9.

¹⁵⁶ Bertram Boie, *supra* note 124.

¹⁵⁷ *Id.* (“Addressing core labour standards in a binding form would alter the scope of BITs in considerable manner, and possibly turn the known investment protection agreements into agreements that take an active regulatory intent in other areas, such as on labour issues.”).

¹⁵⁸ Yannicl Radi, *supra* note 137 at 9.

¹⁵⁹ 2012 U.S. Model BIT art. 13.1 (“The Parties reaffirm their respective obligations as members of the International Labor Organization (“ILO”) and their commitments under the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-Up.”).

內勞動規範符合國際認定之標準，或是承諾締約雙方國內在勞動權益之立法適用與條文列舉之標準相符¹⁶⁰，且多數條文通常明白地說明其規定依據國際勞工組織成員的義務，以及 1998 年勞工組織宣言所述之原則。

此外，從字面上觀察，發現此類條款所使用之措辭多包涵「重申」該類用語，然而，還有些國際投資協定會以具賦予義務性質的用詞闡述條文，例如巴貝多－比利時－盧森堡經濟聯盟（Belgium-Luxembourg Economic Union, BLEU）雙邊投資協定（2009 年）使用如「應該努力確保」，較具拘束性的詞彙：

第 12 條規定「締約雙方重申其作為國際勞工組織成員的義務及其在《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》及其後續行動中的承諾。締約雙方『應該努力確保』第 1 條（d）規定的此類勞工原則和國際勞工標準得到國內立法的承認和保護¹⁶¹。」值得注意的是，不論條文使用「重申」、「應該努力確保」等用詞，應把該些國際公認的勞動標準視為只不過是在勞動權益議題上的最低底線¹⁶²。

另外，國際投資的締約雙方也會運用參考國際勞工組織在其訂立之公約或是意見書所指出對於各項特定勞動權益議題的定義作為締約雙方在勞動立法的解釋輔助，如巴貝多－比利時－盧森堡經濟聯盟（Belgium-Luxembourg Economic Union, BLEU）協定於第 1 條（d）解釋「『勞動相關之立法』是指締約雙方在本協定簽署之日生效或在本協定簽署之日之後通過的任何立法，或此類立法旨在實施下列已被國際勞工組織定義之國際勞工標準的任何規定：(i)結

¹⁶⁰ Yannicl Radi, *supra* note 137 at 9-10.

¹⁶¹ Barbados - BLEU (Belgium-Luxembourg Economic Union) BIT (2009) (“The Contracting Parties reaffirm their obligations as members of the International Labour Organisation and their commitments under the International Labour Organisation Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. The Contracting Parties shall strive to ensure that such labour principles and the international labour standards set forth in paragraph (d) of Article 1 are recognised and protected by domestic legislation.”).

¹⁶² PRISLAN, VID AND ZANDVLIET, *supra* note 112.

社權；(ii)組織和集體談判的權利；(iii)禁止使用任何形式的強迫或強制勞動；(iv)僱用兒童的最低年齡；(v)關於最低工資、工作時間和職業安全與健康的可接受之工作條件¹⁶³。」

最後一提，與無放寬標準條款相比，共同承諾聲明條款是不會提及對投資的鼓勵或是不會對投資貿易產生負面的影響，換句話說，共同承諾條款具有一般適用範圍，與促進、鼓勵或維持投資關係沒有任何瓜葛¹⁶⁴。

第四項 政策保留條款

第四個類型的勞動條款「政策保留條款」之目的是為了解決地主國政策空間不足的問題，該些條款通常是處理攸關公共利益之議題，其明文保留地主國之政策制定空間，以保證跨國企業在執行投資行為時不會受到侵害¹⁶⁵。然而為保全地主國的公共利益，地主國的主權也應當加以維護，而不是使跨國投資者的權利因投資協定變得無限擴張¹⁶⁶。因此，為平衡跨國企業與地主國監管權的行使一直是投資協定中備受關注的議題。

根據本文針對勞動權益相關的投資協定統計，針對勞動權益將規範設計為政策保留條款的雙邊投資協定其實並不多，然而大多是被涵蓋進各國的雙邊投資協定範本中，例如比利時—盧森堡經濟聯盟雙邊投資協定範本（2019年）

「本協定的任何規定不得以任何方式解釋為限制一締約方或其任何主管機關確定永續發展政策與優先事項，確定其國內環境和勞工保護水平，並根據國際公認之標準及協定相應地通過或修改其有關法律與政策的權利¹⁶⁷。」

¹⁶³ Barbados - BLEU (Belgium-Luxembourg Economic Union) BIT (2009).

¹⁶⁴ Yannicl Radi, *supra* note 137 at 9-10.

¹⁶⁵ 薛景文，論環保條款於投資協定之新定位，成大法學第33期，頁47，頁14（2017年）

¹⁶⁶ 同上註。

¹⁶⁷ Belgium-Luxembourg Economic Union Model BIT (2019) (“Nothing in this Agreement shall in any way be construed as limiting the right of a Contracting Party or any of their competent authorities

根據上述的條文內容，可以發現這類條款除了承認締約方在勞動議題上監管的自由裁量權，亦指出地主國針對國內的政策、法律在修改或訂定上應根據國際公認之勞動標準。換言之，該條款表示雖然地主國因為此類條款，能對勞動權益擁有更多的政策保留空間，但仍須遵守與尊重國際上公認的勞動標準作為執行法律行為的底線。

不過在勞動議題下的政策保留條款不僅在雙邊投資協定中被使用的頻率較低，其在規範的內容上與其他議題相關的政策保留條款較為簡略。從上述的條文內容只能觀察到協定規範締約雙方可以因為促進永續發展或是保障勞定權益的目標，對於任何締約方在法律上或是政策上的訂定與修正的權利不受限制。本文認為該條款在規範上因為規範簡略，因此偏向性質屬於軟性規範，其實該條文之文字並未直接承認地主國的監管權限，甚至保留權利的對象也不僅限於地主國，反而是重在強調保護投資者的協定不應該被解釋為規避地主國基於維持或是保障勞動水準的合理措施¹⁶⁸。並且在條文規範上也沒有特別保障，若地主國於協定訂定之後，因為落實 CSR 所制定之規制、政策或是法律可能實質地減損投資者之權益，或是與投資人原本預期的有所落差時，地主國不會受到因為違反投資保障之義務而受到懲罰。

第五項 禁止實績要求之例外條款

實績要求亦被稱為績效要求，對所有欲吸引外資投入的地主國而言，將投資者的利益最大化，並將損害降至最低，永遠是一個動態平衡或是滾動式檢討的政策目標¹⁶⁹。於跨國企業投資政策之分析、制定或是執行到過程中，實績要求就一定會被考量及使用，其主要是指地主國為准許跨國企業進行投資時，除

to determine its sustainable development policies and priorities, to establish its own levels of domestic environmental and labour protection, and to adopt or modify its relevant laws and policies accordingly, consistently with the internationally recognised standards and agreements.”).

¹⁶⁸ 薛景文（註 165），頁 14-15。

¹⁶⁹ 吳必然（註 108），頁 187。

了給予跨國企業有利的條件外，還要求跨國企業需為特別的措施、或是對該投資者賦予其他限制¹⁷⁰。例如地主國於締約時限制投資者需雇用一定比例的地主國勞工、要求跨國投資者購買一定數量之當地貨品或是服務、要求投資者將其技術能夠使當地企業取得等規定¹⁷¹。然而除了些許開發中國家仍使用實績要求，並有各種正當理由支持該實績要求的規則，大多數的國家在雙邊投資協定下原則上已經禁止該類要求條款，避免締約的地主國藉由該類要求措施對投資者的投資行為過於干涉¹⁷²。

雖然大多數國家都實績要求的使用，但仍有極少數的國家出於保護、維持勞動權益的利益，將保障勞動議題的許多要求排除於禁止實績要求義務之外，如此則可以釋放更多地主國積極監管的機會與空間¹⁷³。換言之，如果地主國因基於健康、環境或是勞動權益保障之目的要求跨國企業為特定措施，該些行為不應該被理解為違反雙邊投資協定中限制地主國課予跨國投資者有關實績要求之規定，本文稱其為「實績要求之例外條款」。

如今明確禁止勞動權益上之實績要求的雙邊投資協定大多是美國、加拿大或是日本所擬定的，不過真的只有極少數的投資協定，例如加拿大—羅馬尼亞雙邊投資協定（2009年）在第6條「其他措施」中對於禁止實績要求條款有另外的規定：

「(a) 締約方不得要求該締約方的企業，即根據本協議進行投資，任命任何個人擔任高級管理職位特定國籍。(b) 締約方可根據其法律和法規要求大多數根據本規定進行投資的企業的董事會或其任何委員會協議具有特定國籍，或居住在締約方領土內，前提是該要求不會嚴重損害投資者對其投資行使控制權

¹⁷⁰ 同上註；薛景文（註165）。

¹⁷¹ 吳必然（註108），頁187-189。

¹⁷² 同上註。

¹⁷³ 薛景文（註165），頁15-16。

的能力¹⁷⁴。」

上述條文 (b) 針對投資行為下的「就業問題」給予禁止實績要求例外的開放，試圖透過該條文使地主國能夠合理且適度的保全該國的就業機會，換言之，根據條文的解釋，如過地主國將條文所述的「特定國籍」約定為具有地主國國籍人士的特權，即可確保具有本國籍的人才能在該投資下具有良好的競爭力，不過條文亦設立一但書，及上述的特定國際人士的特權須在該實績要求部會損害投資者權益的前提下才存在。

另外補充，雖然現今實績要求例外之條款的闡述方式沒有如其他種類的條款有很雷同的書寫模式，不過由於實績要求例外的條款在性質上是原則之例外，因此於協定中若出現該類例外條款，大多會附隨在禁止實績要求條款之後¹⁷⁵。

雖然該類勞動條款的出現頻率非常低，其實質的意義可能亦不如其他條款來得重要。不過本文仍對其近一步地探究，從上述舉例的條文中發現雖說條文的設定目標是保障本地勞工的就業機會，但條文內容具體指出是保障「經理人」如董事長在本土的就業機會。因此，本文認為該類條文對於本論文著重的「基本勞動權益」還是有意義上的不同，亦即該類條款保護的對象如果不是基層的勞動工人，其實並不會在改善與保障勞工的就業機會或權利上有很大的幫助。因此，本文認為該類條款在規範實質上並無法確實蓋改善與保障跨國企業維護勞動權益。

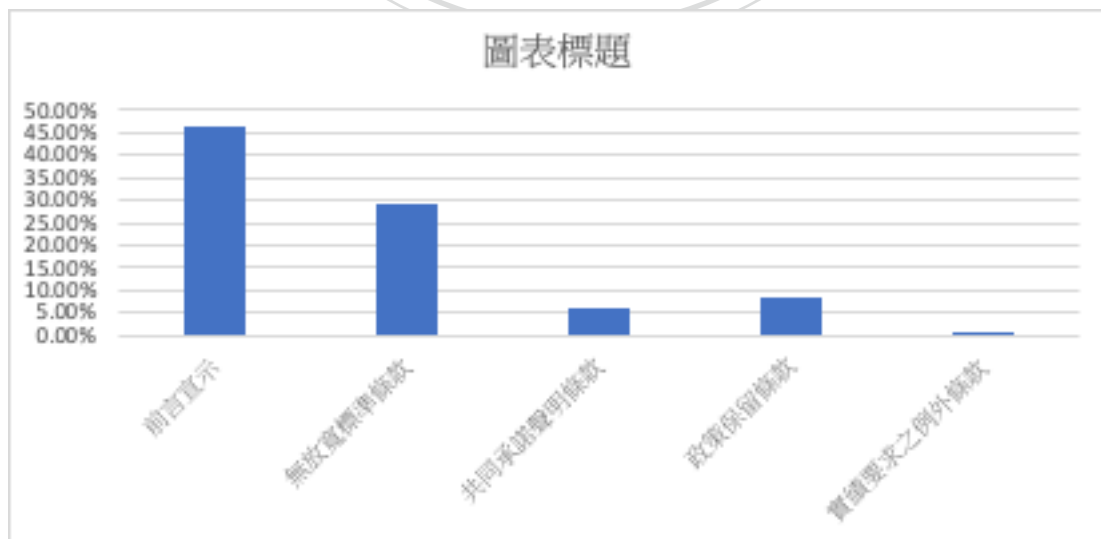
¹⁷⁴ Canada - Romania BIT (2009) (“a) A Contracting Party may not require that an enterprise of that Contracting Party, that is an investment under this Agreement, appoint to senior management positions individuals of any particular nationality. (b) A Contracting Party may require, in accordance with its laws and regulations, that a majority of the board of directors, or any committee thereof, of an enterprise that is an investment under this Agreement be of a particular nationality, or resident in the territory of the Contracting Party, provided that the requirement does not materially impair the ability of the investor to exercise control over its investment.”).

¹⁷⁵ 薛景文 (註 165)，頁 15-16。

第三節 小結

有鑒於國際組織對於跨國企業落實保障勞動權益的效果不佳，本章節試圖從國際投資法的角度研究是否能改善此一問題。在國際投資協定中，地主國與跨國投資者的關係充滿著利益重合與利益衝突，地主國為了吸引並保持著外資的進入，需要放低姿態使投資者願意繼續與其投資，大方的給予跨國投資者許多權益。並且由於商業利益，導致地主國內的勞動權益會因為監管寒蟬效應、監管扭曲效應等，導致勞工的權益受到嚴重的侵害，但地主國往往會選擇莫不吭聲、忽視，以保持著與跨國企業的利益往來。然而，能拘束跨國企業遵守勞動相關法律、保障勞工權益的一方，卻又是與其簽訂國際投資協定的地主國。當企業社會責任風氣盛行的近二十年，開始有國家注意到保障勞動權益的議題以及以往國際投資協定過於保護投資者的問題，並將勞動條款納入其投資協定中，試圖改善勞動權益備受忽視與侵害的情形。

國際投資協定中的勞動條款並不是每個國家在草擬投資協定時的「標配」，而是近年因為促進企業永續發展的緣故，逐漸植入投資協定中的。因此勞動條款在國際投資的發展上仍然不夠成熟，並沒有如國民待遇條款等有很統一的規範模板，因此勞動權益在規範上仍是多樣化且零散的。本文從近 20 年蒐集了已生效的雙邊投資協定、雙邊投資協定範本，共計 204 筆，並附上統計圖表。



從該圖表得知大部分的勞動條款都集中在前言宣示以及無放寬標準條款，而基本上實績要求之例外條款在近 20 年來鮮少被國家使用。此外，從前言宣示條款被適用的數量可以發現該類條款被各國的接受度相對高，本文認為可能是因為前言宣示的法律效果本身較弱，設立的門檻較低，而各國似乎又不願意被認為忽視對勞動權益的保障，因此將勞動條款寫進前言宣示亦以示國際潮流。

另外，以無放寬標準條款是所有勞動條款中，規範模式最為具體的角度觀之，發現其數量佔比亦不意外的高達 30%。反而，共同承諾聲明條款在近 20 年的數據中意外的只有 5%，對此比例，本文認為該類條款的實用性是較高的，畢竟若能直接引用國際上已達到共識的概念對跨國企業予以規範，即能借用高度的明確性具體地促使跨國企業保障勞動權益，在規範效力上會較有說服力。以本文的想法而言，引用已被國際公認過的勞動標準不應該方便了各國在勞動法上的監管？為何該種類的使用頻率卻如次的低，並且在企業社會責任得到關注的十幾年來，將該類條款納入其雙邊投資協定的國家僅集中本來一開始即積極改善的在美國、奧地利等國家，其他國家也遲遲沒有跟進。本文分析認為導致此現象的原因，主要是因為所謂的國際勞動標準還並未完全在國際上達到非常具體的一致性。除了第二章節指出的國際勞工組織將勞動權益細部的規範說明較為清楚以及達成規範共識的方式（三方會議）能夠更貼近實務以外，其他國際組織提出的規範或改善方式除了無有效的拘束力，也並未提出確實提出國際公認的勞動標準。因此或許正因為共同承諾聲明條款仍然存在許多不確定性，導致在國家引用該類條款比例如此少的原因。

第四章 勞動權益條款對跨國企業拘束效果與改善建議

根據第二與第三章節，本文介紹國際組織為促進跨國企業落實企業社會責任，建立了許多規範與標準，並分析其在法律上拘束的效果。接著，透過說明國際投資協定與保障勞動權益之間的關係，瞭解現今於國際投資法下，雙邊投資協定是如何將保障勞動權益的議題納入進條約中。而本章節將藉由前兩章已經歸納整理的資料為基礎，接續本文將試評析現已存在的該些與勞動權益相關的條款其拘束跨國企業行為的程度，究竟在國際投資協定中該些勞動條款在執行面的局限為何，而條文本身訂定的缺陷又為何。最後，針對勞動條款的問題本文給予改進的意見與想法，期待勞動條款能在往後有效地保障勞動權益。

第一節 國際投資協定下勞動權益條款拘束跨國企業的限制

本段落評析國際投資協定中涵蓋的勞動條款，在拘束跨國企業保障勞工權益時碰到的困難與限制。觀察現今已存在且生效的雙邊投資協定，討論該些勞動條款為何不能有效的促使跨國企業履行其企業社會責任，以下將分析分為兩部分，一是透過參考第三章節列舉之之各類勞動條款，探究為執行該些勞動條款時有何拘束跨國企業之疑慮，以及執行上有何困難，另一部分則是透過雙邊投資協定中對於仲裁機制不適用於勞動條款予以說明。

第一項 各類勞動條款適用上之缺陷

首先，針對勞動條款下的前言宣示條款予以討論，該種類條款在國際投資協定對於跨國企業的拘束力正如第三章節所述，前言本身在雙邊投資協定中通

常只具有宣示、給予締約方處理雙邊投資事物時有方針性的指導意義。雖然學者認為當投資協定中的內文條款出現解讀上的分歧時，前言的中所揭示的目的可以成為給予裁判人解讀該條文時一項很關鍵的參考標準，不過即使如此，根據本文蒐集與觀察的多份與勞動相關的雙邊投資協定，其實前言中納入的勞動條款，締約者對於勞動條款的表達形式非常多種，並且若是在前言提及勞動權益，協定往往會直接使用「企業社會責任」能夠概括所有非商業利益的會社要求字眼，以及在條聞的動詞大多是「鼓勵」或是「提醒」等¹⁷⁶。因此本文認為，首先在前言使用的勞動條款與其他勞動條款種類相比，絕對對於締約雙方的要求、承諾來得低許多，再者是，畢竟該類條文本身提出標準多被認為是自願遵從性的¹⁷⁷。若欲設想締約方執行該類條文卻沒有實質上的利益獲得時，跨國企業的遵守程度勢必不會達到如當初地主國預想的拘束效果。

接著研究觀察的是無放寬標準條款，該類條款試圖對於投資活動日益自由化的情形下，可能會造成勞動權益的保障被扭曲或是受到侵害，進而做出的反應，要求締約雙方不得以降低或減少對於勞動權益的保護作為吸引外資投入的籌碼或交換條件¹⁷⁸。

無放寬條款在促使跨國企業保障勞動權益上，碰到最明顯問題即為，該類條款仍屬於軟法性質，地主國對該類條款的遵守程度本來就存在疑慮。而當地主國無視降低勞動標準達到商業利益的問題時，想當然爾，更沒有機會與立場促使跨國企業在實行業務時確保勞動權益。

再者，針對無放寬標準條款的性質分析其對跨國企業在勞動權益保障的拘束性，首先從規範客體的問題討論，該類條款在規範拘束的客體範圍相對一般的投資條文而言較為廣泛，例如部分的協定訂定締約方所施加的義務不僅限於

¹⁷⁶ 薛景文（註165）。

¹⁷⁷ PRISLAN, VID AND ZANDVLIET, *supra* note 112, at 32.

¹⁷⁸ PRISLAN, VID AND ZANDVLIET, *supra* note 112, at 24.

削弱勞動標準以有利於締約另一締約方之投資，而且同樣適用於當削弱勞動標準時，亦有利於第三國（方）之投資¹⁷⁹。本文認為當把因減損勞動標準而使第三方國家或企業在國際投資下受益，認定是一禁止之行為，會有規範客體範圍過廣難以就責之問題，並且協定中對於第三方的描述過於簡略難以實際認定「第三方受益」要達到何種程度，或是牽扯的關係遠近為何即可認定為受益的第三方，因此對於該類條款的規範客體過於廣泛的情形下實在難以認定其對於跨國企業的規範效果會達到如當初地主國預想的效果。

其次，根據本文所蒐集的無放寬標準條款，觀察發現大部分的投資協定著重於限制締約方以勞動權益標準之「減損」、「削弱」作為吸引外資之手段，然若締約方約定是以吸引外資「以外」的原因，而廢除已成立之工會或是建立對婦女不平等薪酬之立法等損害勞動權之行為，是否即不會違反無放寬標準條款¹⁸⁰。此狀況似乎是無放寬標準條款規範下的「灰色地帶」或法律漏洞，讓人不禁懷疑該類條款在促進跨國企業保障勞動權益上的力度與效果。

最後對於無放寬標準條款有效性的質疑為，該類條款的本質是以原本各地主國國內的勞動法規為衡量標準，雖然無放寬標準條款透過要求各締約國報卻並遵守其國內居有約束效力的勞動相關，但其根據第三章舉例的條文觀察，發現其僅僅是採取國內法的相對比較，但並沒有針對勞動標準進一步說明或設定一最低或是最適當的勞動權益水準¹⁸¹。當締約方有行為觸及到削弱原有的勞動標準，會被認為是不被允許的行為，不過如此闡釋與觀察無放寬標準條款，其缺點就顯得明顯許多，因為如果在原本勞動權益保障就比較完善、或勞動標準設定比較高的國家而言，一但有削弱勞動標準的情形很可能會有明顯的

¹⁷⁹ *Id.* at 25.

¹⁸⁰ *Id.* (“At the same time, they are all limited in their focus to derogations that are used as a means to encourage investment. Hence, they do not prohibit derogations as such, which means that if a State were to abolish the right to unionize or introduce unequal pay legislation for women for reasons other than to attract investment, this would arguably not violate the terms of the investment agreement in question.”).

¹⁸¹ Tove Lovgren Frisk, *supra* note 152, at 21.

反應與反彈等效果，但若是在勞動保護水準很低或根本不存在勞動權益保障的國家，國內勞動法作為基準根本就不夠充分，甚至毫無用處¹⁸²。

因此本文認為目前雙邊投資協定中所納入的無放寬標準的勞動條款，並沒有對於上述勞動標準「被變動」的情形給予更明確的說明，以及跨國企業在追求利益最大化的最基本手段即是縮小其勞動成本，因此往往會前往發展中國家，甚至是低度開發國家投資，而該些國家的勞動權益保障意識與標準通常是較為低落的，所以若要通過無放寬標準條款拘束跨國企業對於勞動權益的保障，其拘束力仍有待觀察。

最後對於共同承諾聲明條款的有效性探討，根據統計之勞動條款，大部分的公司承諾聲明條款仍適用國際勞工組織所提供之標準。然而，從第三章舉例之條文中發現，許多的條文僅僅指出締約雙方應當「重申」根據國際勞動組織所做出之承諾，而這樣的規範內容並不能有效地確保地主國內對勞工權益對低程度的保護標準，並且從第一章節介紹國際勞工組織的規範性質，瞭解該組織並未有效地提出或規定任何對勞工權益維護的執行機制。因此已納入共同承諾聲明條款作為拘束跨國企業的條款，實質的有效性也是值得待觀察。

第二項 勞動條款無法適用仲裁機制

上段落主要透過各類勞動條款實質上的效果進行有效性的評析，而本段落欲從程序面的角度簡短分析勞動條款的拘束效果。其實，根據本文蒐集的勞動權益條款可以根據統計圖發現，勞動條款都還是以前言宣示以及無放寬標準條款居多，而在內文中相對較有實質意義的勞動條款亦即為無放寬條款，因此未來國際投資協定之締約雙方若發生任何勞動相關的投資爭端，本文認為絕大部

¹⁸² *Id.*

分會與無放寬標準條款相關。

然而，以第三章節所介紹的美國雙邊投資協定範本為例，該協定所規範的爭端仲裁機制第 24 條，並未將勞動條款納入適用該爭端解決機制¹⁸³。因此，簡單而言，如果一條文缺乏強而有力、公正且具拘束力的第三方爭端解決機制，締約方實際違反了如無放寬標準條款等條文時，而另一締約方沒有辦法透過具強制力的仲裁判決達到約束跨國企業的效果。實在很難讓人信服勞動條款能在國際投資協定中的有效性¹⁸⁴。不過，從較為詳盡且完整的投資協定中（如比利時－盧森堡經濟聯盟或是奧地利所簽訂的雙邊投資協定）能發現，勞動條款規範條文有規定¹⁸⁵：

「如果一締約方想要投訴另一方違反了第 13 條（即勞動條款），它必須向另一方提出書面諮商請求。收到請求的締約方有義務在 30 天內作出答復。此後，雙方應協商並努力達成雙方滿意的解決方案。」

儘管上述之爭端解決機制似乎為締約雙方找到了適合的長期解決方案，但通常還是會被認為是非正式（informal）而僅具外交意義的。首先，該類非正式的爭端解決機制容易缺乏執行性¹⁸⁶。其次，如果發生了違反該條文規定之行為時，該機制亦無對因違規行為而受到負面影響的勞工，設有任何的補救措施，而即使存在補救措施其適用的效果也是由當事締約雙方決定，對於處於第三方弱勢的勞工而言，其權益保障的效果本文持較為悲觀的意見¹⁸⁷。

雖然根據協定第 23 條有說明如果發生投資爭端，締約雙方應優先尋求透過

¹⁸³ See 2012 U.S. Model BIT.

¹⁸⁴ PRISLAN, VID AND ZANDVLIET, *supra* note 112.

¹⁸⁵ Belgium-Luxembourg Economic Union Model BIT (2019) (“A Party may make a written request for consultations with the other Party regarding any matter arising under this Article. The other Party shall respond to a request for consultations within thirty days of receipt of such request. Thereafter, the Parties shall consult and endeavor to reach a mutually satisfactory resolution.”).

¹⁸⁶ Tove Lovgren Frisk, *supra* note 152, at 21.

¹⁸⁷ *Id.*

諮商與談判解決爭端，其中可能包括使用「不具約束力」的第三方程序¹⁸⁸。然而該情形完全是雙方斟酌決定的，且若要走此程序還需雙方同意，此外第三方的決定效力還不具強制力，因此第 23 條的機制顯得脆弱不堪¹⁸⁹。總而言之，不論怎麼從投資協定中尋找，皆很難找到替代勞動相關之投資爭端仲裁機制¹⁹⁰。

此外，論及投資爭端解決的議題，可以設想的是解決爭端會是一個高度政治化的過程。國際投資的過程中將會因為政治因素以及國家的自身利益決定該爭端何時被訴諸於爭端解決機制以及究竟欲解決之爭議又為何¹⁹¹。舉例而言，有間甲跨國企業其總部位於母國 A，且將其子公司設立於地主國 B，而甲跨國企業在地主國 B 未能遵守其應該執行之勞動法，進而使其獲得經濟利益，像是甲跨國企業可能會因為地主國未能執行最低工資而降低成本，從而在經濟上受益。由於甲跨國企業增加的收入也通過增加稅收使母國 A 間接受益，因此母國 A 也不會注意以及對侵犯勞工權利的情況提起疑義。只有當侵權行為開始對締約國之間的產生競爭上的負面影響時，母國 A 這時候才會採取解決爭端的行動，如此一來才能確保締約雙方公平競爭並不存在兩國之間的競爭優勢符合母國 A 的自身利益。而事情若要發展到這一步，往往違反條文的情節不僅必須嚴重，而且違反情事必須數量龐大。因此，國家自身利益以及政治考量很可能導致許多侵犯勞工權利並且違反雙方締結之投資協定的案件沒有受到平反¹⁹²。

綜上，從爭端解決機制的分析，本文大致可以推論投資協定中的勞動條款在不受投資仲裁機制的保護傘下，實質上很可能形同虛設。即使有許多國家的投資協定將仲裁機制以另一種條文規範的型態訂定，一樣在執行上以及規範的完整度上存在許多疑義，進而造成勞動條款在投資協定中拘束跨國企業的有效

¹⁸⁸ Belgium-Luxembourg Economic Union Model BIT (2019) (“In the event of an investment dispute, the claimant and the respondent should initially seek to resolve the dispute through consultation and negotiation, which may include the use of nonbinding, third-party procedures.”).

¹⁸⁹ Tove Lovgren Frisk, *supra* note 152, at 29.

¹⁹⁰ *Id.*

¹⁹¹ *Id.*

¹⁹² *Id.*

性備受質疑與考驗。

第二節 改善國際投資協定下勞動條款之拘束效果

根據上文中的闡述，本文發現以目前已生效的勞動條款而言，其對於跨國企業的有效拘束性仍有待改善以及加強。若要更有效且實質地保障勞動權益，本文認為目前學者從實務與程序面提出不同的改進建議能夠提高勞動條款的拘束有效性¹⁹³。

第一項 如何強化條款之規範效果

現今的國際投資趨勢使得雙邊國際投資協定被廣範的使用，也被認為存在具備很大的潛力去保護近年來備受注視的勞動權益。然而，可以從上段落的分析中，發現大部分的勞動條款可能本身的規範效果不佳，甚至是因為商業利益的衝突或矛盾嚴重地影響了勞動條款對勞工權益的保護。因此，有論者認為，應該在基於經濟利益動機下，並且在瞭解國際投資對勞工實質影響後，更有效的利用雙邊投資協定保護勞動權益。

首先，有學者認為國際投資協定應該以保障勞動權益為前提，在前言中加入一項明確的聲明，促進承認勞動權益與國際投資之間密切的關係。在前言的勞動條款應該盡可能的將「應當」、「渴望」促進國際勞工標準等用詞，替代採用進為強硬的措辭，例如聲明協議的目標「應」、「應該」與保護與促進國際勞動權利相一致等¹⁹⁴。針對這般修正主要是希望通過對於前言中勞動條款強調勞動權益的重要性，因為前言中若能明確提及核心規範價值，將可以引導締約雙方對雙邊投資協定內文中勞動條款的解釋和操作適用，從而使該些條款通過解釋和適用提供背景被賦予原則性的司法意義，強調投資作為改善勞動條件手段

¹⁹³ Tove Lovgren Frisk, *supra* note 152, at 32.

¹⁹⁴ *Id.* at 33.

的關鍵一步，最終期待勞動權利議題能在投資爭端中得到更大的重視¹⁹⁵。

其次，針對國際投資協定內文中的條款，有論者認為，大部分的條文都以概括式的條文規範，如保障結社自由、有效承認集體談判權利、消除一切形式的強迫或強制勞動等用語，即使符合國際公認之標準，但對於被侵害權利的勞工而言，該些條文無法實質有效的保護他們，因此，認為應當將足以侵害勞工權益的行為在協定中做出具體假設。例如，給予勞工的薪酬過低時，可以預期到降低雇主的成本，進而構成一種競爭優勢；或若是拖欠工資的情況的嚴重性或持續時間達到一定程度，那麼亦會對締約雙方之間的投資情形造成影響¹⁹⁶。如此訂定條文或許對於能夠放大勞工被侵犯權益的情事，進而認定違反勞動條款使勞工權益得以保障。

程序面的改善意見，根據前段落的分析，不外乎是期待並促進不論美國雙邊投資協定或是其他的投資協定都能將勞動條款納入各協定的仲裁機制中。仲裁機制的價值在於他的高度可執行性與實踐力，在實務上，各國似乎也通過參與投資者與國家之間的仲裁以及表示願意履行仲裁裁決來尊重仲裁程序。不過仍然會在少數情況下，某些國家拒絕履行投資條約裁決，即使如此，少數拒絕不尊重仲裁判決之證據並不影響仲裁在爭端解決的力度。事實證明仲裁所帶來的獨立決定以及具有法律約束力的決定，於雙邊投資協定中建立的仲裁機制在以有約束力的方式解決爭端方面仍然非常有效¹⁹⁷。因此，當尋求在國際投資中加強對工人權利的保護時，利用仲裁機制具有高度的可執行性，促使勞工侵權糾紛情形適用該機制，亦將使權利受到侵害的勞工獲得經濟上的補償，確保受影響的工人得到補償，以便實現社會正義並防止地主國違反國內法律¹⁹⁸。另外，如今許多自由貿易協定，如中美洲自由貿易協定已經將部分的勞動條款納

¹⁹⁵ *Id.*

¹⁹⁶ *Id.*

¹⁹⁷ *Id.* at 34.

¹⁹⁸ *Id.*

入仲裁機制下。

然而，為了更有效地保護勞動權利，本文提出可以進一步針對勞動權益改進仲裁機制。建議修改方式為，一、保證仲裁過程中可以充分取得勞動權利領域的專業知識，二、始終確保法庭之友提交意見之准許。由於大多數投資仲裁員都具有商業背景知識，而即使這類爭端出現，仲裁法庭很少提供勞動權利相關的專業知識¹⁹⁹。因此，建議雙邊投資協定要求參與仲裁之仲裁人在案件中涉及勞動權利問題時，應該積極諮詢專家或專門機構並保證其可以有獲得該資源之管道。其次，建議不僅僅是上文提及的美國投資協定，其他雙邊投資協定應當允許法庭之友參與仲裁完整過程。允許觀察員參與是非常重要的，因為它既可以提供相關的專門知識，又可以提請注意由於某種原因當事雙方可能皆沒有提出請求的相關事項，從而有助於提高仲裁庭在下決定時的精準度與正確度²⁰⁰。此外，允許公眾參與也可能增加對勞動在投資爭端的關注，從而提高公眾意識，進而促進提高仲裁庭裁決的可執行性。綜上所述，因應國際趨勢，期待勞動條款與國際投資的關係拉近，並促進該些條款在實務上的執行程度，將勞動條款涵蓋進仲裁機制似乎是勢在必行。

綜上所述，放眼本文所研究之國際投資協定，大多數的條文雖說是將勞動權益書寫進條文當中，但以本文的觀察與歸納，認為該些條文所保障的勞動權益似乎並無法實質有效地保護勞工。對於權益受損的勞工而言，要從國際投資協定納入的勞動條款得到補償彷彿是遙不可及、空中樓閣的想法。此外，以美國訴瓜地馬拉案件，我們亦可以發現仲裁庭認為在分析投資協定中勞動條款時，需要考量勞動權益的侵害與否與投資貿易的活動是否有交互關係。因此本文對於勞動條款能否實質幫助到弱勢的勞工族群保持相當大的懷疑。

¹⁹⁹ Wells Sheffer, *Bilateral Investment Treaties: A Friend or Foe to Human Rights* (2011) 39(3) DENVER JOURNAL OF INTERNATIONAL LAW AND POLICY 495.

²⁰⁰ *Id.* at 506.

然而，從 USMCA 第 31 章（爭端解決章節）之附件 A 提及的「勞工快速回應機制（Facility-Specific Rapid Response Labor Mechanism, RRLM）」，似乎對於上述的疑惑給出了一參考答案，以一個實際並有效率的補償權益受損的勞工人士的方法。所謂的勞工快速回應機制是指在提供勞權侵害事件的即時救濟管道，針對發生勞權侵害情事的「特定設施」為制裁，並對結社自由與集體協商權被侵害的勞工進行補償²⁰¹。此機制之目的為糾正侵害勞權之不法行為，而非限制貿易，然若補償已被執行實施，該制裁措施則會被立即移除²⁰²。該機制的適用範圍亦是有所限制的，僅適用於勞工結社自由與集體協商權受侵害的情況。並且，僅於控訴方基於善意（good faith）相信被控訴方境內的「受規範設施（covered facility）」有剝奪被控訴方勞工法律下所規定的結社自由與集體協商權之情事，方可適用該機制²⁰³。

另外，於該機制的程序規範上，控訴方基於善意相信被控訴方境內的受規範設施有剝奪勞工特定權利的情事，即可訴諸 RRLM 並請求被控訴方進行「自我審查（Review）」程序²⁰⁴。若控訴方請求被控訴方先為調查，而調查後若雙方皆同意確實存在違反勞工權利之事實，則被控訴方應與控訴方就如何補償侵害的勞工進行諮商²⁰⁵。反之，若被控訴方拒絕進行調查或未在期限內回覆調查請求，抑或是雙方對於勞工權利剝奪的認定或補償計畫持分歧意見時，則可成立「快速回應勞工小組（Rapid Response Labor Panel）」，並將該案交由獨立的小組裁決以解決爭端²⁰⁶。

目前該機制仍在發展適用中，截至目前為止，已有許多案件成立並且大部

²⁰¹ USMCA art. 31-A.1(2).

²⁰² *Id.*

²⁰³ *Id.* art. 31-A.2. 翻譯參考：張書芳，簡介美國與墨西哥首次適用「勞工快速回應機制」解決爭端案例，政治大學國際經貿組織暨法律研究中心經貿法訊，第 287 期，網址：

<http://www.tradelaw.nccu.edu.tw/epaper/no287/3.pdf>。

²⁰⁴ *Id.* art. 31-A.4(2).

²⁰⁵ *Id.* art. 31-A.4(6).

²⁰⁶ *Id.* art. 31-A.4(2), (5), (9).

分的案件控訴方已得到相對應的補償措施。例如於 Tridonex 案中，最後墨西哥同意補償對於員工薪資與遣散費的欠款、或是對員工提供關於集體談判權和結社自由權的培訓等條件。不過，當然有也對於是否剝奪勞工權利問題無法達成共識的案件。於本論文撰寫的 8 月，恰好有美國要求成立首個 USMCA 下的快速回應勞工小組，該案件是美國尋求對墨西哥集團採礦部門（Grupo Mexico Mine）於薩卡特卡斯州聖馬丁礦侵害勞工權利之問題進行審查，亦即，要求墨西哥審查聖馬丁礦山設施的工人是否被剝奪了結社自由和集體談判的權利。由於墨西哥不同意美國之控訴，認為不存在剝奪權利的情況，而美國無法認同該決定，因此要求成立快速回應勞工小組來審查本案件²⁰⁷。

根據上述對於勞工快速回應機制的介紹，本文認為該機制長遠而言其有效性是否足夠可能還言之過早，不過從部分美國與抹西哥已經達成補償協議的案件而言，能夠認定該機制可以解決勞工權益被剝奪、受侵害的問題，並且根據協議達成的時間蓄亦能夠認定該機制頗具有效率。因此雙邊投資協定或許可以將參考該機制，以實際地給予勞工一個獲得救濟的管道。

第二項 是否賦予跨國企業義務

本段落將換個角度討論勞動權益在國際投資協定下，應該要如何改善才能提升跨國企業受到協定內容的規範程度。本文認為可以換個角度去分析，擴大雙邊投資協定的規範範圍，討論雙邊投資協定在保障勞動權益方面，跳脫雙方締約國利用投資協定規範間接管制跨國企業的框架，而是試著利用條文直接規範跨國企業的在企業社會責任下應當落實的義務。

首先，本文先粗略的討論雙邊投資協定中納入跨國投資者義務的適當性。由於全球財富私有化以及國際投資的快速發展，各國爭相吸引外資的投入，造

²⁰⁷ Press Release, United States Trade Representative [USTR], United States Requests First Ever USMCA Rapid Response Labor Mechanism Panel at Grupo Mexico Mine (Aug. 22, 2023).

就國際投資協定側重於保護外國投資者和促進外國投資的情形。並且，最初的雙邊投資協定是在全球化被視為實現經濟繁榮以及發展是唯一途徑之時期所興起的，而的確在當時的時空背景下，全球化為跨國企業帶來了巨量的財富，因此各國對於雙邊投資協定的簽訂更是堅信不移。不過，隨著跨國企業因為經濟上的實力變得越來越強大，其涉及侵犯人權的糾紛與控訴也隨之而來，該危害人權、勞動權的議題不段發生，也使得各界逐漸意識到企業與勞動權密切的相關性，並迫使國際投資法不得不將放寬勞動權益的大門敞開。

綜上述，如今存在於雙邊投資協定中的勞動條款對於跨國企業的規範效果仍不足，應當予以修正。至於本段落認為應當在雙邊投資協定中納入跨國企業應當負起或被賦予的義務，而理由其實非常簡單，即為現今的國際投資協定中存在的國家與跨國投資者之間的權利不平衡。這種不平衡源於沒有為跨國投資者設定具約束力的義務，而只是「氾濫地」站在投資者利益的角度給予他們權利，使地主國能夠確保外國投資的不中斷地進入。這有時會導致國家本身處於無法實施國內人權制裁或義務的情況，因為很有可能會侵犯跨國投資者的權利²⁰⁸。因此，加強與勞動權利相關的投資者義務可以在對於跨國企業的必要保護以及地主國的合法監管主權之間取得更佳的平衡²⁰⁹。

根據許多對於勞動權益上期待賦予跨國企業義務的方式中，最常被提及的方法有下列三種。第一，同樣保留並使用目前適用於雙邊投資協定勞動條款。該方法要求將雙邊投資協定納入地主國之國內法，以便使跨國企業遵守地主國所訂定之所有司法執行程序。因此，投資者關於勞動權利的義務將不再以投資協定為基礎，而是以地主國內勞動法為基礎，而這也代表若地主國尋求對跨國投資者提起訴訟它還需要建立國內對於勞動爭端的管轄權²¹⁰，亦即此方法對於

²⁰⁸ CHANDLER, THE EVOLUTION OF THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS DEBATE IN SULLIVAN (ED) BUSINESS AND HUMAN RIGHTS DILEMMAS AND SOLUTIONS 22 (2003).

²⁰⁹ Tove Lovgren Frisk, *supra* note 152, at 32.

²¹⁰ *Id.*

地主國其國內勞動保障意識與法治上的法展要求較高。

第二個建立跨國企業義務的選擇為允許地主國提出反訴，控訴跨國企業的活動導致了勞動權利的濫用與損害²¹¹。這種解決方案並不是使地主國根據雙邊投資協定以啟動針對投資者侵犯勞動權利的仲裁程序，而只是允許在地主國對已經啟動，且正在進行的訴訟中對侵犯勞動權利的行為提出反訴。如果跨國企業確實被發現應對侵犯勞權利之行為負責任，那投資協定規定的投資者權利將會因此受到損害。職之事故，跨國企業享受雙邊投資協定提供的保護將取決於他們履行協定規定與勞動相關的跨國企業義務²¹²。

最後一種方式在本文前述以說明過，但在國際投資協定中納入投資者義務的討論下仍然格外重要。此方法為納入允許地主國啟動投資者與國家的仲裁程序，抗衡未能遵守雙邊投資協定中規定的勞動義務的投資者。換句話說，如果跨國投資者未能履行勞動義務，地主國可以直接根據雙邊投資協定提起仲裁程序要求跨國投資者賠償損失²¹³。

第三節 小結

雙邊投資協定中的勞動條款在整個國際投資法中，其實該條款的適用廣泛度已經逐漸提升，不過各國在簽訂的國際投資協定中納入的勞動條款之類型仍不一致，並且規範的嚴謹度因為隨著不同類型的勞動條款不同，導致在「碎片化」的雙邊投資協定制度中，勞動條款對於跨國企業的拘束性不被認可，並且

²¹¹ *Id.* at 39 (“Second, another alternative is to allow the host state to, as a counterclaim, assert that the activities of the investor have resulted in labour rights abuses. Such a solution does not allow the host state to based on the BIT initiate an arbitration process against an investor for labour rights violations, but merely enables counterclaims regarding labour rights violations in already ongoing proceedings that have been initiated by the investor.”).

²¹² *Id.*

²¹³ *Id.* (“A third alternative, and the most far-reaching, is to include a mechanism that allows the host state to initiate an investor-state arbitral process against the investor for failure to comply with the labour obligations set out in the BIT.”).

會將勞動條款引發後續的法律效果複雜化。

雖然學術上對於企業社會責任在國際投資法下的研究繁多，不過當限縮在本文所研究的勞動權益議題下，該種類的研究就顯得少之又少。例如本文上一章節的統計，也是透過蒐集與勞動權益相關的投資協定，挨個觀察並計算數據。因此當在討論勞動條款之拘束性或有效性時，本文透過零散的學者意見與觀點，整合出自身的分析系統，或許並不完善，但期望能有所貢獻。

本章節之撰寫目的即為因應本論文之討論宗旨，探討投資協定下勞動條款的拘束效果，因此本文根據統計數據中較為常見的三大勞動條款作為分析對象，研究各類條款的有效性。本文認為雖然目前已生效的雙邊投資協定大部分都納入勞動權益條款，不過三大類的勞動條款都有其拘束跨國企業無能為力的地方。首先是前言宣示的效力，由於前言在整體投資協定中存在之意義本身就不具法律拘束力，並且現今在前言的勞動條款措辭上不夠強烈，導致更無法實質有效的規範企業行為；其次是探討本文認為在協定中最具實質拘束手段的無放寬標準條款，本文無論從規範客體、規範範圍、或規範效果評析，都能發現明顯的邏輯缺陷以及規範不周全的問題，導致該類條款的有效性也備受質疑。而以本文對此類條款的研究，對於該無放寬條款仍是抱持著很高期待，期待該類條款能根據在日後改善，並在實務上規範跨國企業之行為，以保障勞動權益。

針對現存的勞動條款，本文也試圖給出一些改善方式以加強勞動條款對於跨國企業的拘束力，從各類勞動條款實際的規範用意給予建議，例如建議改進對於前言宣示之用詞以及如何強調勞動條款放置於前言之重要性等。不過最值得注意的是，仲裁機制往往不納入對於勞動條款，導致無法給予受損害之勞工在權益上的保障。無論是探究勞動條款程序上的意義，或是從賦予跨國投資企業的角度觀察，都能發現學者強烈建議應當將勞動條款至於仲裁機制底下，否

則對於在國際投資協定下勞動權益早已名存實亡了。



第五章 結論

從二十世紀初企業社會責任之概念即已被提出，然而當時的社會氛圍主要仍處於對各產業發展的衝刺階段，因此社會企業責任植入政府與企業重視的程度還不夠，因此企業社會責任發展初期停留在概念上的發展。不過，隨著跨國企業在經濟上與社會上逐漸佔有一席之地後，人們開始意識到企業在追求利益的背後，往往會犧牲掉許多非經濟的利益，如環境保育、空氣污染以及勞動權益等。因此企業社會責任才漸漸開始植入企業文化當中。

當全球各界都在呼籲企業能盡力落實企業社會責任的同時，國際間也慢慢建立了許多組織，其目的多是促進企業社會責任被廣為人知，其次是欲透過與各界達到共識，建立起對於企業在實行業務時能受到企業社會責任的國際規範，促進企業確實落實企業社會責任。在此趨勢的衝擊下，規範企業落實企業社會責任的國際組織爆炸性的增加，對於企業的「軟性」規範數量也隨之增加，如聯合國全球盟約、國際勞工組織公約、經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領等。根據本文的分析與研究，雖然現今許多國際組織對勞動權益（以本文的核心權益為主）的提倡越來越詳盡與周全，然而，以實務面去分析該些試圖追加保障勞權益義務於跨國企業的國際規範後，發現除了國際勞工組織能透過公約可能間接約束著跨國企業的行為外，很難苟同該些國際組織在促進保障勞權益的議題下，能發揮其最初設立之目的。

有鑒於跨國企業在國際組織的規範下似乎在落實企業社會責任上不受有效的拘束，進而使本文探討究竟以何種方式能促使跨國企業能夠確實落實保障勞權益的方式。本文著眼於國際投資法的法律效果，期待利用國際投資協定的契約效果或許能「更有效地」拘束跨國企業之在落實保障勞動權益之行為。以此角度出發，本文提點出為何國際投資協定要介入勞動權益的理由，例如國家之間為了吸引外國直接投資而進行管轄權競爭，導致勞動標準的減損；抑或是地

主國擔心若對於勞動權益有更近一步的作為時，可能會違反國際投資協定中的規定，因此決定消極處理情事，以此確信勞動權益在國際投資協定中的確存在被規範的必要性，並建立了本文探討在國際投資法下，對於拘束跨國企業落實勞動權益保障的有效性的研究邏輯。

接著透過第三章的研究統計，可以發現如今已存在並生效的雙邊投資協定中，大致可以將勞動條款分類為前言宣示、無放寬標準條款、共同承諾聲明條款、政策保留條款以及時機要求之例外條款。並且每類條款都有其規範特性，其中在執行手段上最受本文重視即為無放寬標準條款，因該類條款不僅僅存在於雙邊投資協定中，在許多自由貿易協定也可以看到其身影，並且其法律效果較其他四類具體且明確。

最後，第四章節對現已存在的勞動條款分析與評論。其實，本研究在研究該些勞動條款的有效性前，即猜測由於該些條款仍屬於軟法性質，因此在本質上則無法有效地規範跨國企業之行為。因此本文點出了若干勞動條款在拘束跨國企業的局限與疑慮。例如無放寬標準條款的在規範效果而言，若是在勞動保護水準很低或根本不存在勞動權益保障的國家，國內勞動法作為基準根本就不夠充分，該類條款可能毫無用處。此外，勞動條款在雙邊投資協定中最為人詬病的是其沒有被規範在各協定中的仲裁機制中，導致地主國認為跨國投資者有違反勞動權益之情形時，必無法透過學界認為較具法律拘束力的仲裁結果使被控訴之一方得到相應的懲罰，即使能透過無拘束力的第三方諮商機制來解決爭端，然而從執行面而言，該類替代機制可能完全沒有實質意義。如此將導致勞動條款在拘束跨國企業行為上的效果明顯地大打折扣。

總而言之，本文認為無論從國際組織的規範，抑或是試圖透過國際投資協定的角度促進跨國企業保障勞動權益，以目前存在的規範以及條款實在難以確實地規範住跨國企業的落實情況。本文也清楚即使如勞動權益該類非商業利益

的議題在近幾年的討論非常熱烈，而社會議題包羅萬象，勞動權益或許只是企業社會責任的一小部分，但對於保障勞動權益的發展一定還會繼續發展。本文堅信除了國際組織持續的呼籲勞動權益的重要性外，國際投資法下的勞動條款也會持續改善，一步一腳印地進步，最終完整並改善維護國際勞工權益。



參考文獻

一、中文文獻

(一) 書籍

吳必然，國際投資法—協定與仲裁（上），初版，40（2023）。

李貴英，國際投資法專論，2004年

(二) 期刊論文

劉廷揚、林志峰與徐萃甄，企業社會責任與員工幸福感-志工角色認知的中介作用，經營管理學刊，第十二期，頁 111（2017年）。

高毅民、鄭宗雄，以系統化運作模式推動企業社會責任—最新 ISO 26000 社會責任標準介紹，永續產業發展季刊，第 55 期（2016）。

李明機，簡析企業社會責任(CSR)之發展趨勢，證券櫃檯買賣中心，
<https://bcsd.org.tw/wp-content/uploads/124.upload.155.pdf>（最後瀏覽日：2023年6月16日）。

薛景文，論環保條款於投資協定之新定位，成大法學第 33 期，頁 47（2017年）。

李健鴻，跨太平洋夥伴全面進步協定（CPTPP）之高標準勞動規範，台灣勞工季刊，第 69 期。

申永順、胡憲倫與簡又新，企業永續性揭露之國內現況與國際發展趨勢介紹，永續產業發展季刊，第 61 期。

徐耀宏、詹世榕，從國際法觀點簡析 OECD 多國企業指導綱領之法律性質與

我國之因應之思維，應用倫理研究通訊，第 40 期（2006 年）。

楊雅智，淺談企業社會責任之國際發展趨勢與國內推動現況，證券暨期貨月刊，第 33 卷第 1 期，5（2015 年）。

曾恕貞，跨國企業投資行為規範機制—企業社會責任之法制與實踐，東吳大學法學院法律學系碩士論文，頁 1（2010）。

李如蘋，國際投資法保障勞工權利的效力，國立政治大學國際經營與貿易學系研究所碩士學位論文，頁 1（2019 年）。

徐耀宏，企業責任與投資環境，應用倫理研究通訊，第 40 期，頁 18，頁 23、24（2006 年）。

莫冬立，企業社會責任守則全球發展現況與未來趨勢，證券櫃檯，第 141 期 頁 27。

張文愷，雙邊投資條約可持續發展原則研究，法學，第 10(5)期，頁 771（2022）。

顏慧欣，美國雙邊投資條款之發展與對我國之啟示，WTO 電子報，第 344 期（2012 年 12 月 21 日）。

潘昭容、黃瓊瑤等，ESG 永續性報導準則與實務專題 ——GRI 通用準則改版（一），Angle Accounting Magazine（2022）。

（三）網際網路

全球蘇利文原則（Global Sullivan），產業永續發展整合資訊網，2009 年 6 月 9 日，

<https://proj.ftis.org.tw/isdn/Article/ArticleView/40?mid=111&page=1&groupid=28&s>

ubgroup=41。

劉力禎，GRI 準則內容介紹，BSI 英國標準協會，

<https://www.bsigroup.com/LocalFiles/zh-tw/e-news/No160/GRI-Standards-intro-BSI-Alex-Liu.pdf>。

鍾子晴，試析投資人與地主國爭端解決機制下環保反訴主張之準據，政治大學國際經貿組織暨法律研究中心經貿法訊，第 279 期，網址：

<http://www.tradelaw.nccu.edu.tw/epaper/no279/3.pdf>。

莊雅涵，從美國新版雙邊投資協定範本（new model BIT）看台美簽署雙邊投資協定之可能，政治大學國際經貿組織暨法律研究中心經貿法訊，第 134 期，網址：<http://www.tradelaw.nccu.edu.tw/epaper/no134/2.pdf>。

全球蘇利文原則（Global Sullivan），產業永續發展整合資訊網，2009年6月9日，

<https://proj.ftis.org.tw/isdn/Article/ArticleView/40?mid=111&page=1&groupid=28&subgroup=41>（最後瀏覽日：2023年7月30日）。

劉黃麗娟，WHA之後，國際勞工組織大會也將封殺台灣？，報導者，2017年5月26日，

<https://www.twreporter.org/a/opinion-international-labour-conference>。

美國之音，國際勞工組織呼籲改善移民狀況，2019年11月1日，

<https://www.voacantonese.com/a/vietnam-migrants-20191101/5148613.html>（最後瀏覽日：2023年7月20日）。

（四）法規

上市上櫃公司永續發展實務守則第1條

二、外文文獻

(一) 期刊論文

Prislan, Vid and Zandvliet, Ruben, Labor Provisions in International Investment Agreements: Prospects for Sustainable Development. Published in Yearbook of International Investment Law and Policy 2012/2013, <https://ssrn.com/abstract=2171716> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2171716>.

Wells Sheffer, *Bilateral Investment Treaties: A Friend or Foe to Human Rights* (2011) 39(3) Denver Journal of International Law and Policy 495.

Ying Zhu, *Corporate Social Responsibility and International Investment Law: Tension and Reconciliation*, 2017 NORDIC JOURNAL OF COMMERCIAL LAW 90, 92 (2017)

Thomas Lahey, *Using Bilateral Investment Treaties to Promote Corporate Social Responsibility and Stimulate Sustainable Development*, 15 RUTGERS BUS. L. REV. 101, 114-15 (2019).

Seira Shin-Clayton, *The Enforcement of Corporate Social Responsibility through Contractual Terms in Business to Business Contracts through the Supply Chain*, 24 AUCKLAND U. L. REV. 231 (2018).

Katia Yannaca-Small, *Corporate Social Responsibility and the International Investment Law Regime: Not Business as Usual*, 17 U. St. Thomas L.J. 402 (2021).

Fangjin Ye, *The impact of bilateral investment treaties (BITs) on collective labor rights in developing countries*, *Rev Int Organ* 15, 899–921 (2020).

Ronald C. Brown, *Measuring China's Social Insurance Law under International Standards of International Labour Organization and Influences of Social Dimension Provisions of Free Trade Agreements and Bilateral Investment Treaties*, 45 HONG KONG L.J. 651 (2015).

Viens, A.M, *The Fundamental Importance of the Normative Analysis of Health*, HEALTH CARE ANAL **27**, 1–3 (2019). <https://doi.org/10.1007/s10728-019-00365-x>.

(二) 國際協定

Belgium-Luxembourg Economic Union Model BIT (2019)

Barbados - BLEU (Belgium-Luxembourg Economic Union) BIT (2009).

Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (2018).

Bahrain - Japan BIT (2022)

Agreement between the United States of America, the United Mexican States, and Canada (2019)

Hungary - Oman BIT (2022)

The U.S.-South Korea Free Trade Agreement

(三) 報告

GRI STANDARDS, GRI 3: MATERIAL TOPICS 2021 4 (2021).

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, OECD,

<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, ISO IN BRIEF 2 (2019)

<https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100007.pdf>

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION, ISO 26000 GUIDANCE ON SOCIAL RESPONSIBILITY 6 (2018)

Yannick Radi, Labour Provisions and Dispute Settlement in International Investment Agreements 4 (2016).

BERTRAM BOIE, LABOUR RELATED PROVISIONS IN INTERNATIONAL INVESTMENT AGREEMENTS 13 (2012)

TOVE LOVGREN FRISK, THE EFFECTIVENESS OF LABOUR PROVISIONS IN BILATERAL INVESTMENT TREATIES AND THEIR FUTURE POTENTIAL 21 (2018).

MANJIAO CHI, SUSTAINABLE DEVELOPMENT PROVISIONS IN INVESTMENT TREATIES (2018).

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS, GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, IMPLEMENTING THE UNITED NATIONS “PROTECT, RESPECT AND REMEDY” FRAMEWORK 33 (2012).

RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE, RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE CODE OF CONDUCT 1 (2021)

LOUISE VYTOPIL, CONTRACTUAL CONTROL AND LABOUR-RELATED CSR NORMS IN THE SUPPLY CHAIN: DUTCH BEST PRACTICES (2012).

THE UNITED NATIONS CHILDREN'S FUND, CHILDREN'S RIGHTS AND BUSINESS PRINCIPLES (2010).

(四) 網際網路

Adopt the Children's Rights and Business Principles, NGLOBALCOMPACT,
<https://unglobalcompact.org/take-action/action/child-rights> (last visited: July 25,
2023).

Casey Schoff, *The Evolution of Corporate Social Responsibility*, ECOLYTICS (Mar. 8,
2023), <https://www.ecolytics.io/blog/evolution-of-csr>.

Mauricio Andrés Latapí Agudelo, Lára Jóhannsdóttir & Brynhildur Davídsdóttir, A
literature review of the history and evolution of corporate social responsibility,
International Journal of Corporate Social Responsibility (Jan. 22, 2019),
<https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>.

THE 17 GOALS, UNITED NATIONS [UN], <https://sdgs.un.org/goals> (last visited: July
22, 2023).

Mats Jutterström, *What drives, and counteracts, standard plurality? - CSR standards
and organizations setting them*, [https://www.diva
portal.org/smash/get/diva2:649943/FULLTEXT01.pdf](https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:649943/FULLTEXT01.pdf) (last visited: June 30, 2023).

ILO, *The ILO : what it is, what it does*, July 22, 2004, available at
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/docu
ments/publication/wcms_082364.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082364.pdf).

The world's largest corporate sustainability initiative, nglobalcompact,
<https://unglobalcompact.org/what-is-gc> (last visited: July 12, 2023).

Adopt the Children's Rights and Business Principles, nglobalcompact,
<https://unglobalcompact.org/take-action/action/child-rights> (last visited: July 25,

2023)

Conventions and Recommendations, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION,

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> (last visited: July 25, 2023).

RULES OF THE GAME, An introduction to the standards-related work of the International Labour Organization, international labour organization,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672549.pdf.

UN Guiding Principles, BUSINESS HUMANRIGHTS ORG, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/> (last visited: July 25, 2023).

Hirsch, M. (2008). *Interactions between investment and non-investment obligations*. In P. Muchlinski (Ed.), *The Oxford handbook of international investment law*.