

第 19 章

勞工

第 19.1 條：定義

為本章之目的：

國際勞工組織宣言係指國際勞工組織 1998 年關於工作之基本原則與權利宣言及其後續；

勞動法律係指締約一方與以下國際承認之勞工權益直接相關者之法令及規定，或法令及規定之條款：

- (a) 結社自由及有效認可之集體協商權；
- (b) 消除一切形式之強迫或強制勞動；
- (c) 有效廢除童工、禁止最惡劣形式之童工，及其他對兒童及未成年勞工之保障；
- (d) 消除關於就業及職業之歧視；及
- (e) 與最低工資¹、工時及職業安全衛生相關之可接受之工作條件；

法令及規定及法令或規定係指：²

- (a) 對澳大利亞而言，指聯邦國會，或聯邦國會制定之法律授權地方議會之總督所制定的規定；
- (b) 對馬來西亞而言，指聯邦憲法、國會制定之法律及依國會制定之法律制定之立法或規定；
- (c) 對墨西哥而言，指國會制定之法律或依國會制定之法律發布之規定及條款，及為本章之目的，包含墨西哥之聯邦憲法；及

¹ 對新加坡而言，最低工資包含就業法下之薪資給付及調整及中央備用基金法下之薪資補充方案。

² 為臻明確，對於設定定義之各締約方，如有聯邦形式之政府，其定義實質上涵蓋所有勞工。

(d) 對美國而言，指國會制定之法律或依國會制定法律發布之規定，及為本章之目的，包含美國憲法。

第 19.2 條：共同承諾宣言

1. 全體締約方確認渠等身為國際勞工組織成員之義務，包括國際勞工組織宣言中所述關於其領土內勞工權益之義務。
2. 全體締約方認可，如國際勞工組織宣言第 5 項所述，勞動標準不得被用於貿易保護之目的。

第 19.3 條：勞動權

1. 各締約方應於其法令及規定及其執法實務中採行及維持國際勞工組織宣言所述之下列權利^{3,4}：
 - (a) 結社自由以及有效認可之集體協商權；
 - (b) 消除一切形式之強迫或強制勞動；
 - (c) 有效廢除童工及，為本協定之目的，禁止最惡劣形式之童工；及
 - (d) 消除關於就業及職業之歧視。
2. 各締約方應採行並維持關於最低工資、工時及職業安全衛生等可接受工作條件之法令及規定與執法實務。⁵

第 19.4 條：減損禁止

全體締約方咸認渠等不應為鼓勵貿易或投資之目的，而削弱或降低各締約方勞動法律提供之保障。因此，締約方不得拋棄或減損（含提議拋棄或減損）與下列相關之法令或規定相關之權利：

- (a) 落實第 19.3.1 條（勞動權），倘該拋棄或減損權利將與該條規定之權利不一致者；或

³第 19.3 條（勞動權）所列之義務，如涉及國際勞工組織，僅係指國際勞工組織宣言。

⁴為證明違反第 19.3.1 條（勞動權）或第 19.3.2 條規定之義務，締約一方須證明其他締約方未採行或維持法令、規定或其執法實務一事，已影響全體締約方間之貿易或投資。

⁵為臻明確，此義務係指締約一方於其法令、規定及執法實務中建立由該締約方決定之可接受之工作條件。

(b) 落實第 19.3.1 條(勞動權)或第 19.3.2 條(勞動權)，倘該拋棄或減損權利將於該締約方領土內之特殊貿易或關稅區域，例如加工出口區或對外貿易區，削弱或降低符合第 19.3.1 條所述之權利或第 19.3.2 條(勞動權)所述之工作條件者，

且落實之方式對於全體締約方間之貿易或投資造成影響者。

第 19.5 條：執行勞動法律

1. 於本協定生效後，締約方不得以影響全體締約方間貿易或投資之方式，透過持續或重複之作為或不作為而不有效執行勞動法律。

2. 倘締約一方未遵守本章之義務，該締約方就提供執法資源作成之決策，不得正當化其未能執行之情事。就第 19.3.1 條(勞動權)及第 19.3.2 條(勞動權)所規定之基本勞工權利與可接受之工作條件間，勞動執法活動之資源如何配置，各締約方保留行使合理執法裁量權及作成善意決定之權利，但以該裁量權之行使以及決定之作成，均非與其在本章下之義務不一致為前提。

3. 本章內容不得被解釋為授權締約一方之有關機關於另一締約方領土內採行勞動法律執法活動之權利。

第 19.6 條：強迫或強制勞動

各締約方認可消除一切形式之強迫或強制勞動之目標，包括強迫或強制童工。考量全體締約方皆已接受第 19.3 條(勞動權)相關之義務，各締約方亦應透過其認為適當之方式阻止由其他來源進口之全部或一部由強迫或強制勞動所生產之貨品，包括強迫或強制童工所生產之貨品。⁶

第 19.7 條：企業社會責任

⁶ 為臻明確，本條未授權締約一方採取與其依本協定其他條款、世界貿易組織協定或其他國際貿易協定下義務不一致之行動。

各締約方應致力於鼓勵企業於該締約方認可或支持之勞工議題上，自願採行企業社會責任之行動。

第 19.8 條：公共意識與程序保障

1. 各締約方應推廣其勞動法律之公共意識，包括確保與其勞動法律、執法及遵循程序相關之資訊為公開可得。
2. 各締約方應確保依其法律就特定事務享有利益之人，就該締約方勞動法律之執行，皆能享有公正且獨立之審判。前開所稱之審判得包括各締約方之法律提供之行政法庭、準司法法庭、司法法庭或勞工法庭。
3. 各締約方應確保上述與執行勞動法律相關之審判程序為：公平、公正且透明；遵守正當法律程序；及不加諸不合理的費用、時間限制或不合理之遲延。除非為維護正義另有要求外，前開程序中之審判應依相關法律舉行，皆對公眾開放。
4. 各締約方應確保：
 - (a) 在上述程序中之當事人皆有支持或辯護各自立場之權利，包括提供資訊或證據；及
 - (b) 就其案件實體之終局決定：
 - (i) 所據之資訊及證據，皆已提供當事人表示意見之機會；
 - (ii) 皆表明其所依據之理由；及
 - (iii) 以書面作成，使訴訟程序之當事人在無不正當延遲之情況下取得，且依其法律，使公眾可取得。
5. 各締約方應依其法律，於適當情形提供程序之當事人尋求復查或上訴之權利。
6. 各締約方應確保程序之當事人依其法律下有之救濟管道，以有效執行其於該締約方勞動法律下之權利，且該等救

濟應適時執行。

7. 各締約方應提供可有效執行其審判之終局決定之程序。

8. 為臻明確，且不影響審判之決定是否與締約一方於本章下義務有不一致之情況下，本章內容不得解釋為要求締約一方之法庭就其已作成之決定重新審理。

第 19.9 條：公眾意見書

1. 各締約方應透過依第 19.13 條(聯絡點)指定之聯絡點，依其國內程序收受並審酌締約一方之人就本章相關事務所提交之書面意見。各締約方應公開其收受及審酌書面意見之程序，包括時程，並使公眾容易取得。

2. 締約一方得於其程序中規定，為取得被審酌之資格，意見書至少應當：

(a) 提出與本章直接相關之議題；

(b) 清楚指明提交意見書之人或組織；及

(c) 在可能之程度內解釋該議題如何影響全體締約方間之貿易或投資及影響之範圍。

3. 各締約方應：

(a) 考量意見書提出之事務，並提供即時回覆予提交人，包括於適當情形下以書面為之；及

(b) 適時使其他締約方及，於適當情形下，使公眾得知該意見書及其審酌結果。

4. 締約一方得要求提交該意見書之人或組織提供為審酌意見書實質內容所必要之額外資訊。

第 19.10 條：合作

1. 全體締約方認可以合作作為有效落實本章機制之重要性，以強化改善勞動標準之機會並進一步增進有關勞動議題之共同承諾，包括勞工福祉、生活品質及國際勞工組織宣言

所示之原則及權利在內。

2. 為進行合作活動，全體締約方應依循下列原則：
 - (a) 考量各締約方之優先事項、發展程度及可用資源；
 - (b) 全體締約方之廣泛參與及共同利益；
 - (c) 能力與能力建立活動之適用性，包括全體締約方間為處理勞動保障議題之技術協助，及促進工作場所創新實務之活動；
 - (d) 產出可衡量、正向及有意義的勞動成果；
 - (e) 資源效率，包括透過於適當情形下使用科技以最優化用於合作活動之資源；
 - (f) 既存區域及多邊行動以處理勞動議題之互補性；及
 - (g) 透明化及公眾參與。
3. 各締約方應廣邀包括勞工及雇主代表等利害關係人之意見及適當情形下之參與，以發現可能合作之領域並從事合作活動。依相關締約方之合意，合作活動得透過雙邊或多邊約定之方式進行，並得包括相關的區域性或國際性組織，如國際勞工組織及非締約方。
4. 在本章架構下從事之合作活動經費，應由參與之締約方依個案決定。
5. 除本條所示之合作活動外，全體締約方應以適當方式，召開會議並利用其於區域性或多邊性場域中之會員身份，促進其處理勞動議題之共同利益。
6. 合作領域得包括：
 - (a) 創造就業並促進具生產力且優質之工作，包括增加就業機會、促進永續企業及企業家精神之政策；
 - (b) 為包括環境產業在內之新興產業之職業，創造與永續成長及技能發展有關且具生產力而優質之工作；

- (c) 創新工作場所實務以提升勞工福利及企業及經濟競爭力；
- (d) 人力資本之發展及就業能力之提升，包括透過終身學習、持續進修、訓練及技能發展及提升；
- (e) 工作生活平衡；
- (f) 促進企業及勞動生產力之改進，尤其是中小企業；
- (g) 薪酬機制；
- (h) 促進對國際勞工組織宣言中之原則及權利及國際勞工組織定義之「尊嚴勞動」概念之認知及尊重；
- (i) 勞動法律及實務，包括有效執行國際勞工組織宣言中之權利及原則；
- (j) 職業安全及衛生；
- (k) 勞工行政及裁決，例如強化能力、效率及效能；
- (l) 勞動統計資料之蒐集與運用；
- (m) 勞動檢查，例如改善遵循及執行之機制；
- (n) 應對多元、跨世代勞動力之挑戰與機會，包括；
 - (i) 促進平等，並消除移民勞工就業及職業之歧視，或因年齡、身心障礙、及其他非關實績或工作要求等特徵形成之歧視；
 - (ii) 促進婦女之就業權益，平等及消除歧視；
 - (iii) 保護弱勢勞工，包括移民勞工及低薪勞工、臨時或派遣勞工；
- (o) 應對經濟危機對於勞工及就業之挑戰，例如透過國際勞工組織全球工作協定中之共同利益領域；
- (p) 社會保障議題，包括勞工發生職業傷害或職業病之補償、年金制度，及就業協助方案；
- (q) 勞資關係之實務典範，例如改善勞資關係，包括促

進替代性爭端解決機制之實務典範；

(r) 社會對話，包括三方諮詢及夥伴關係；

(s) 關於跨國企業之勞資關係，促進在二個以上締約方領土內營運之企業，與各締約方之具代表性的勞工組織針對就業條件之資訊共享及對話；

(t) 企業社會責任；及

(u) 其他經締約方議定的項目。

7. 締約方得透過下述方式進行第 6 項之合作項目：

(a) 專題討論、研討會、對話及其他場域以分享知識、經驗及實務典範，包括線上論壇及其他知識分享平台；

(b) 考察、參訪及研究以記錄並研析政策及實務作法；

(c) 協力研究及發展有關共同關心議題之典範實務；

(d) 於適當情形下就特定技術專業及協助之交流；及

(e) 其他經締約方議定之形式。

第 19.11 條：合作性勞工對話

1. 締約一方得透過向其他締約方依第 19.13 條（聯絡點）指定之聯絡點遞交書面請求，隨時請求與另一締約方就本章所衍生之任何事項進行對話。

2. 提出請求之締約方須提供特定且充分足以使受請求之締約方加以回應之資訊，包括特定系爭事項、闡明本章之請求基礎及，倘有適用，締約方間之貿易或投資如何受影響。

3. 除提出請求之締約方及受請求之締約方（合稱「對話之締約方」）另有約定外，對話應即於締約一方收到對話請求後 30 日內展開。對話之締約方應善意進行對話。作為對話之一部份，對話之締約方應提供一個能夠接受並考慮利害關係人對於該議題觀點之方法。

4. 對話得以親自出席方式進行或以對話之締約方可行之

任何技術性方式進行。

5. 對話之締約方應處理所有於請求中提出之議題。倘對話之締約方已解決該議題，其應紀錄結果，包括於適當情形下經雙方同意之特定步驟及時程。除另有約定外，對話之締約方應使公眾得知該議題解決之結果。

6. 為達成第 5 項之結果，對話之締約方應當考量所有可行之選項，並得共同決定採取其認為適當之任何作法，包括：

(a) 發展並執行經其認為滿意之任何形式的行動方案，得包括特定或可經驗證之步驟，例如對於勞動檢查、調查或遵循行動，及適當之時程；

(b) 由對話之締約方選擇之個人或主體，例如國際勞工組織，就遵循或執行進行獨立之驗證；及

(c) 適當之誘因，例如合作方案及能力建立以鼓勵或協助對話之締約方辨識並處理勞動事項。

第 19.12 條：勞工理事會

1. 全體締約方茲成立勞工理事會（下稱「理事會」），由各締約方指派之部會或其他層級之資深政府代表組成。

2. 理事會應於本協定生效日起 1 年內召開。此後，除全體締約方另有約定外，理事會應每 2 年召開 1 次。

3. 理事會應：

(a) 審酌本章相關事項；

(b) 建立及檢視優先事項，以引導全體締約方就依本章所進行之勞工合作與能力建立活動所作成之決定，並將第 19.10.2 條（合作）之原則納入考量；

(c) 依第(b)款建立之優先事項，合意一般性的工作方案；

(d) 監督及評估一般工作方案；

- (e) 審閱依第 19.13 條(聯絡點)指定之聯絡點之報告；
 - (f) 討論共同關心之事項；
 - (g) 促進關於本章節執行之公眾參與及認知；及
 - (h) 執行依全體締約方決議之其他功能。
4. 於本協定生效後之第 5 年，或全體締約方另行議定之時間，理事會應審查本章之執行以確保其有效運作，並報告其發現及任何建議予執委會。
 5. 理事會得依全體締約方之協議進行後續復查。
 6. 理事會應由各締約方輪流主持。
 7. 除理事會另有決議外，所有理事會之決議及報告應採共識決，且應公開。
 8. 理事會在每次理事會會議後應就其工作成果合意作成聯合摘要報告。
 9. 全體締約方應就與本章有關之事務，於適當情形下與相關區域性及國際性組織保持聯繫，例如國際勞工組織及亞太經濟合作會議。理事會得尋求發展與該等組織或非締約方之聯合提案或合作。

第 19.13 條：聯絡點

1. 各締約方應於本協定對該締約方之生效日起 90 日內指定其勞動部或相關單位之辦公室或官員作為聯絡點，以處理與本協定有關之事務。各締約方之聯絡點倘有任何變動時，應立即通知其他締約方。
2. 聯絡點應：
 - (a) 促進全體締約方間之定期聯繫及協調工作；
 - (b) 協助理事會；
 - (c) 於適當情形時向理事會報告；
 - (d) 於各自領土內，作為與公眾溝通之管道；及

- (e) 依循理事會之優先事項、第 19.10.6 條（合作）規定之合作領域及全體締約方之需要，與包括其政府之適當機構共同合作以發展及執行合作活動。
3. 聯絡點得發展並執行特定之雙邊或多邊合作活動。
 4. 聯絡點得親自或透過電子或其他通訊方法聯繫及協調活動。

第 19.14 條：公眾參與

1. 於舉辦包括會議在內之活動時，理事會應提供管道接受並考量本章相關事務之利害關係人之意見。
2. 各締約方應建立或維持，並諮詢全國性勞動諮詢或建議單位或類似機制，為其公眾成員，包括其勞工及商業組織代表，就本章相關事務提供意見。

第 19.15 條：勞動諮商

1. 全體締約方應基於相互尊重之原則，經由合作及諮商，盡一切努力以解決本章所衍生之任何事務。
2. 締約一方（「請求之締約方」）得隨時透過寄送書面請求予另一締約方（「回應之締約方」）之聯絡點，請求與回應之締約方就本章所衍生之事務進行勞動諮商。請求之締約方應提供具體並充分足以使回應之締約方進行回應之資訊，包括系爭爭議事項、及闡明請求之在本章下之法律基礎。請求之締約方應透過其他締約方各自之聯絡點將其請求傳遞予其他締約方。
3. 除與請求之締約方另有約定外，回應之締約方應於收受請求之日起 7 日內以書面回覆該請求。回應之締約方應將此回覆傳遞予其他締約方，並本於善意進行勞動諮商。
4. 請求或回應之締約方（「諮商締約方」）以外之締約方，倘認為其就該議題具實質利益，得於請求之締約方傳送其勞

動諮商請求之日起 7 日內，書面通知其他締約方以參與該勞動諮商。該締約方應於其通知中說明其就該議題之實質利益。

5. 全體締約方應於回應之締約方收受請求之日起 30 日內展開勞動諮商。

6. 於勞動諮商中：

(a) 各諮商締約方應提供足夠資訊以利對該事務進行全面檢視；及

(b) 參與諮商之任一締約方處理任何在諮商過程中交換之機密資訊時，應以與提供該資訊之締約方立於相同之基礎。

7. 勞動諮商得以親自出席或任何諮商締約方可行之科技方式進行。倘勞動諮商係以親自出席方式進行，除諮商締約方另有約定外，應於回應之締約方之首都進行。

8. 諮商締約方應盡一切努力透過本條規定下之勞動諮商，考量與該事務相關之合作機會，就系爭事項達成共同滿意之解決方案。諮商締約方得向獨立專家或由諮商締約方挑選之專家徵詢建議協助。該諮商締約方得循斡旋、調處或調解等程序。

9. 本條規定之勞動諮商中，一諮商締約方得請求另一諮商締約方提供其就系爭勞動諮商事項具有專業之政府機關或其他主管機關之人員。

10. 倘諮商締約方未能解決該事項，任一諮商締約方得透過向另一諮商締約方之聯絡點寄送書面請求，請求諮商締約方之理事會代表召開會議審議該事項。提出要求之締約方，應透過其他締約方之各該聯絡點通知其他締約方。除諮商締約方另有合意外，諮商締約方之理事會代表應自接受請求日起

30 日內召開會議，並尋求解決此事項，其中包括於適當情形下諮詢獨立專家及依循斡旋、調處或調解程序處理。

11. 倘諮商締約方得解決該事項，其應記錄所有結果，於適當情形下，包括具體步驟及經合意之時程。除另有約定外，諮商締約方應將結果公開予其他締約方及公眾。

12. 倘諮商締約方無法於收到第 2 項之請求之日起 60 日內解決該事項，請求之締約方得請求組成第 28.7 條（小組之設立）規定之小組，並如第 28 章（爭端解決）之規定，尋求該章其他規定之救濟。

13. 本章所衍生之問題，如未先依本條尋求解決者，締約方不得依第 28 章（爭端解決）尋求爭端解決。

14. 締約一方在不損害第 19.11 條（合作性勞動對話）下之合作性勞動對話之開始及繼續之前提下，得依本條規定訴諸勞動諮商。

15. 勞動諮商應為機密，且不損及任一締約方就任何其他程序之權利。