

Silenced
Voices:

爲何遠洋漁工的聲音
沒有被聽見？

從台灣漁船到日本市場
的鮪魚供應鏈不透明、
潛藏人權風險



Human
Rights
Now



引用

引用本報告時應使用以下名稱：

《Silenced Voices—台灣漁船到日本市場鮭魚供應鏈不透明、隱藏人權風險》，Human Rights Now 和台灣人權促進會，2025年



台灣人權促進會（簡稱台權會）是一獨立非政府組織，成立於1984年12月10日（世界人權日）。台權會是台灣歷史最悠久的人權組織。成立初期，由於台灣長期實施戒嚴，中華民國憲法所保障的基本人權未能落實。因此，台權會一開始的倡議重點是倡議民主改革，保障公民和政治權利。台權會致力於強化人權標準和保障機制，並透過與全球人權組織的密切合作，應對國內外議題。其倡議工作涵蓋廣泛領域，尤其關注移工和難民權利。



Human Rights Now

Human Rights Now (HRN) 是一國際人權非政府組織，總部位於日本東京。HRN由一群人權專業人士，包括律師、學者和記者於2006年成立，是第一個於日本發起的國際人權非政府組織。HRN擁有逾700位來自多元背景的人權專家會員，致力保護和促進世界各地人民的人權，並特別關注亞洲和人權侵害最嚴重的地區。2012年，HRN獲得聯合國特別諮商地位，並開始積極參與聯合國決策流程。目前，HRN在東京、大阪、紐約和日內瓦設有辦公室，活動範圍則遍及全球，包括亞洲及中東受衝突影響地區。

致謝

由衷感謝高雄海星國際移工服務中心（Stella Maris Kaohsiung）的合作，協助進行不管是在台灣或遠端進行的印尼漁工訪談。他們對這份報告的信任、支持和深度參與至關重要，確保外籍漁工的聲音和經驗得到尊重並正確反映。感謝參與這些訪談的所有人，他們的洞察和親身經歷對本報告內容和結論至關重要。另外也要感謝翻譯人員，在整個過程中提供不可或缺的語言協助。

同時也感謝東港印尼海員同鄉聯誼會-屏東縣漁工職業工會（FOSPI-PMFU）協助我們聯絡在台印尼漁工。他們強大的社群網絡及對維護外籍船員權利和福祉的堅定承諾，大大豐富了本研究的深度和真實性。

另外感謝印尼移工工會（SBMI）協調在印尼的實地研究，其在地專業知識、社群聯繫，以及對移工權利的堅定承諾強化了本研究的相關性和影響力。

本報告源自於這些合作夥伴的貢獻投入、源自於分享自身故事的漁工的勇氣，也源自於那些希望講述卻未能如願的人。我們將持續致力於促進共融參與，推動跨國系統性改革，放大移工及其支持社群的聲音。

目錄

執行摘要	6
簡介	7
第一章 鮪魚供應鏈中的人權風險	
1.1 對應並繪製鮪魚供應鏈：台灣到日本	10
1.2 遠洋漁業轉運的危險	12
1.3 遠洋漁業人權風險的國際框架	13
1.3.1 強迫勞動（國際勞工組織標準）	13
1.3.2 漁撈工作公約（國際勞工組織第188號公約）	14
1.3.3 人口販運（巴勒摩議定書）	14
1.3.4 非法、未報告及不受規範（IUU）捕撈與人權	15
第二章 田野調查發現：案例研究與工人心聲	
2.1 案例研究概要	16
2.1.1 銷富號（You Fu）：海上停留15個月，15個月沒有薪水	16
2.1.2 裕順668號（Yu Shun No. 668）：受困岸邊，被遺忘在港口	19
2.2 印尼招聘流程和關鍵挑戰	20
2.2.1 就業安置背景和現況	20
2.2.2 人力仲介目前做法	22
2.2.3 中央和地方政府政策	23
2.3 訪談分析：前船員的心聲	24

第三章 台灣情況

3.1 台灣遠洋漁業系統性問題	29
3.1.1 立法脈絡和國際批評：需要改革	29
3.1.2 福娃11號（Fuh Sheng No. 11）：監管失靈案例研究	30
3.1.3 法規落差	30
3.1.4 近期政策計畫	34
3.2 橫跨太平洋：台灣遠洋漁業與轉運日本	35

第四章 日本情況

4.1 日本政府回應與挑戰現況	37
4.1.1 日本相關立法與挑戰	37
4.1.2 人權相關努力不足現況	40
4.2 日本企業問卷調查分析	41

第五章 建議	47
--------------	----

附錄

附錄一：根據國際勞工組織強迫勞動指標之台灣遠洋鮪魚漁船前船員證詞摘要

附錄二：日本漁業相關企業問卷調查結果概要

執行摘要

本報告凸顯連結台灣遠洋鮪魚漁船和日本市場的供應鏈中隱含的結構性人權風險。台灣擁有全球數一數二大的遠洋漁船船隊，大部分生魚片等級的鮪魚都銷往日本。然而，如此貿易的背後隱藏著結構性的剝削體系，並且主要對象為印尼移工，其工作條件符合國際勞工組織（ILO）強迫勞動關鍵指標。

台灣海鮮集團與涉嫌強迫勞動的船隻之間交易往來，以及它們與日本漁業相關企業之間的商業關係，進一步凸顯這些結構性風險。此外，對「銷富號」和「裕順668號」（兩艘船皆仍有交易往來）前船員的訪談證實了嚴重的侵害行為，包括苛扣工資、沒收身份證件、過度超時工作、因缺乏通訊設施而處於孤立狀態，以及惡劣的生活條件。這些發現進一步揭露鮪魚供應鏈中的系統性人權風險。

在印尼中爪哇省進行的田野研究發現，追求經濟發展是想要在懸掛外國旗的船上工作的主要動機。招聘往往受到社群網絡和歸國船員「成功故事」影響。儘管印尼移工保護部（KP2MI）已宣布計畫實施新政策，但本研究仍識別出系統性問題，像是仲介的雙重許可和地方人力辦公室的預算限制。

台灣歧視性的「雙軌」就業制度進一步惡化外籍漁工處境。雙軌制將境外招聘之遠洋漁工排除於勞動保障之外，例如公平工資、職業安全和救濟途徑等。執法不力、海上Wi-Fi使用限制，以及申訴機制無效，加劇了所謂的「結構性隱形」，讓侵害更加根深蒂固。儘管台灣2022年的「漁業與人權行動計畫」承認現存風險，卻未能解決外籍漁工遭排除於勞動保護框架之外的問題。

日本是台灣鮪魚的主要進口市場，對於這些勞工條件有相當大的影響力，但尚未將其國內框架接軌國際標準。日本監管僅著重於資源管理和防止非法、未報告及不受規範（IUU）漁業，忽視人權保護。日本缺乏全方位的強制性人權盡職調查立法，也尚未批准國際勞工組織《漁撈工作公約》（C188）。一項針對19家日本漁業相關企業的調查顯示，雖然部分公司承認鮪魚是高風險商品，但風險評估和補救措施的透明度仍極為有限。實務上，外籍漁工基本上沒有申訴機制，聯繫非政府組織或工會機會也微乎其微。

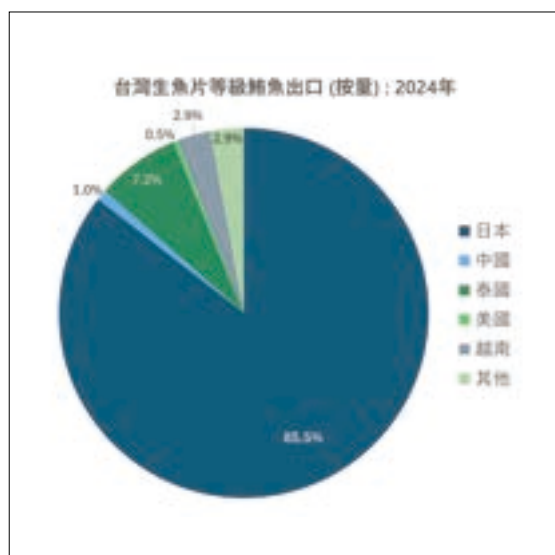
因此，本報告呼籲立即改革。台灣政府必須廢除「雙軌」聘僱制，將完整的勞動保護擴展至所有漁工，保障海上通訊權利，並制定具有約束力的人權盡職調查立法。日本政府必須批准國際勞工組織第188號公約，擴大可追溯性架構，納入人權內容，並引入強制性人權盡職調查立法，同時對與連結到虐待的產品實施進口限制。兩國企業必須擺脫對稽核的依賴，透明揭露風險和補救措施，並直接與工人和公民社會互動。

只有透過國家、企業和公民社會的協作行動，才能恢復全球鮪魚供應鏈的透明度、問責制和人類尊嚴。

簡介

世界各地餐桌上的鮪魚生魚片，背後往往隱藏著那些在無情大海中冒生命危險捕魚的漁工所面臨的殘酷現實。儘管海鮮越來越被認為是健康的蛋白質來源，但很少有人了解這些菜餚背後工人的現實。

日本是全球數一數二的鮪魚消費國，最大進口國為台灣（18.4%）。¹根據台灣漁業署資料，2024年台灣出口的生魚片等級鮪魚中，有85.5% 銷往日本，²台灣生魚片漁業營收93.5%來自日本市場，遠超越越南和泰國等其他市場。³



¹ 令和5年水產白書 第1部1章(4) 図表1-18 我ノ国の主な輸入水産物の輸入先国・地域: https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/wpaper/r05_h/trend/1/t1_1_4.html

² 鮪魚遍布五大洋。台灣遠洋漁船主要捕撈五種用於商業用途的鮪魚：大目鮪、長鰭鮪、黃鰭鮪、太平洋黑鮪和正鰹。大目鮪和太平洋黑鮪主要以生魚片形式出售，黃鰭鮪和長鰭鮪則主要以冷凍產品形式交易。正鰹主要用來製作鮪魚罐頭。2024年，所有出口到日本的鮪魚品種佔台灣鮪魚捕撈營收54.6%。

³ 《民國113年(2024)漁業統計年報》，農業部漁業署，2024年：https://www.fa.gov.tw/view.php?theme=FS_AR&subtheme=&id=27

台灣是全球遠洋漁業船隻數量第二多的國家，也是全球海鮮市場的一大主要供應國。⁴台灣船隊橫跨三大洋（大西洋、太平洋和印度洋），並經營超過1,000艘船。此外，台灣擁有全球最大的鮪魚延繩釣船隊，2022年的年捕撈量約158,000噸。⁵延繩釣這種漁法是使用一條稱為主線的長線，主線可長達100至150公里，上面每幾十公尺會以人工將魚餌和魚鉤綁在支線上，再將其放至海中適當深度。魚鉤數量可多達3,000多個，將魚鉤全部拉上來可能需要超過13個小時。此種漁法顯然相當勞力密集，但可以在不傷到魚的情況下將魚帶上來，且混獲風險較低（混獲：試圖捕撈其他類型的魚時無意中捕獲的魚或其他海洋生物）。

“ 「整整一個月的時間，食物供給沒了，我們只能吃米飯和魚餌。漁工只能喝淡化海水，因為沒有瓶裝水。

在這種情況下，我們通常每天工作16到18個小時。」

— 裕順668號印尼籍前船員H ”

由於產業性質，遠洋漁業工人被迫長期生活在海上，需要強大身心耐受力才能承受船上孤立於陸地和家人的惡劣氣候和環境。近年來，由於勞動人口減少和產業發展，日本、台灣和其他國家雇用外國人的船隻數量增加。許多移工來自中低收入國家，由於居留身份不穩定、語言能力有限，以及需要養家的經濟動力，他們常常遭受剝削，經常受工資過低、過度加班和健康條件惡劣所苦，基本人權遭到嚴重侵害。近年來產業內有記錄的案例包括過勞、工傷和苛扣工資等。

為消除上述人權侵害問題，聯合國於2011年通過了《工商企業與人權指導原則》（UNGP），呼籲企業在整個價值鏈中尊重人權。《工商企業與人權指導原則》將保護人權的主要責任交給國家，但敦促企業履行尊重人權的責任，並進行人權盡職調查，以確保其問責。日本政府也於2020年制定了《企業與人權國家行動計畫》（簡稱「國家行動計畫」），並於2022年發布了《責任供應鏈人權尊重指引》（簡稱「指引」）。不過，這兩者都不是實際可強制執行的政策措施，因為國家行動計畫是政府的路線圖，而指引是企業的自願性指引。因此，相較於其他更有利的政策，包括強制性人權盡職調查，以及歐美針對強迫勞動相關產品的進口禁令等，其有效性明顯落後。儘管越來越多的日本企業意識到海鮮產業存在潛在人權風險，但他們人權盡職調查的施行要充分解決整個價值鏈中的人權風險，包括高透明度的揭露，還有很長的路要走。

”

⁴ Sally YozeII and Amanda Shaver, “Shining a Light: The Need for Transparency across Distant Water Fishing · Stimson Center” (The Henry L. Stimson Center, November 1, 2019), <https://www.stimson.org/2019/shining-light-need-transparency-across-distant-water-fishing/>

⁵ 《民國111年（2022）漁業統計年報》，農業部漁業署，2022年：https://www.fa.gov.tw/view.php?theme=FS_AR&subtheme=&id=22

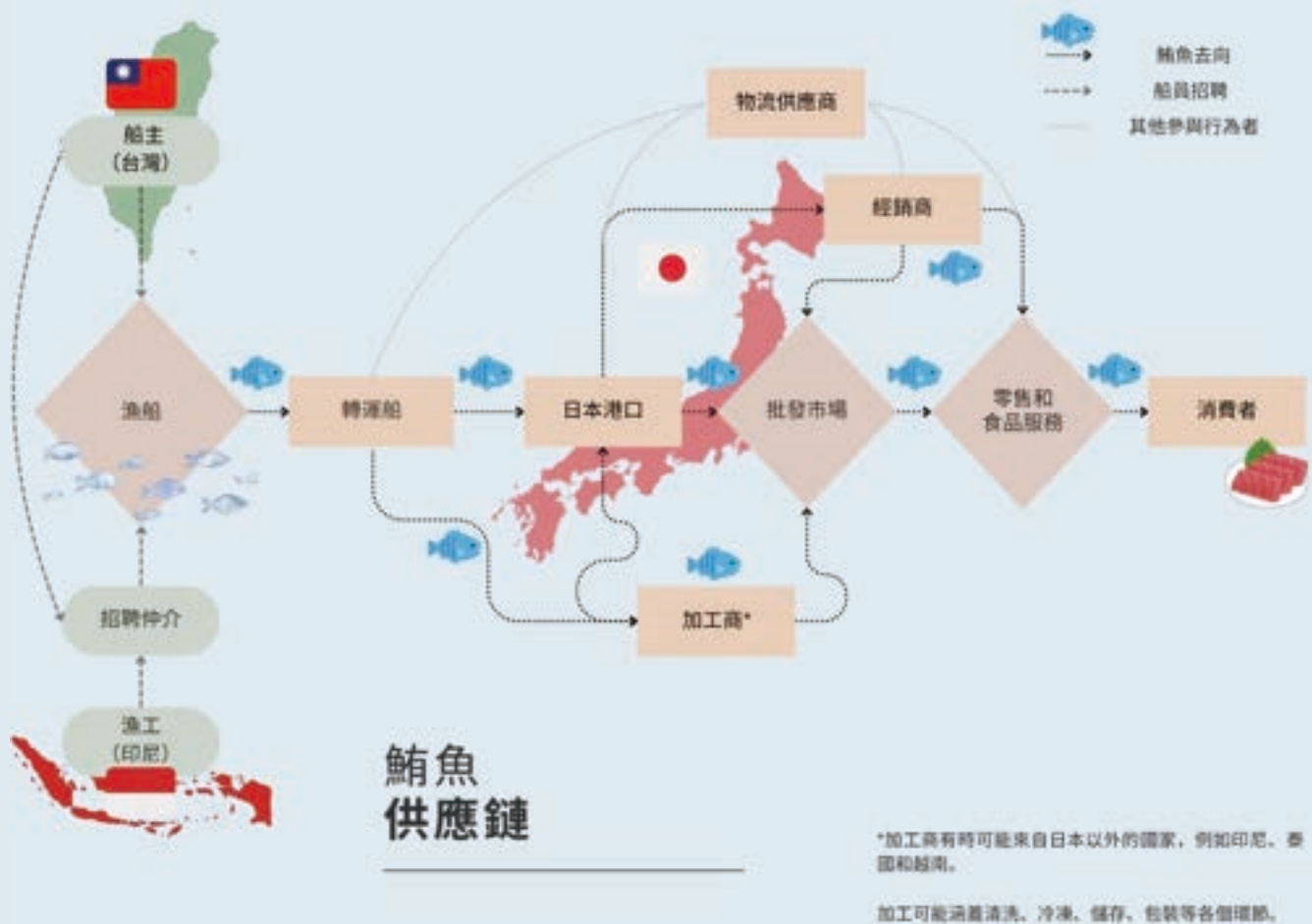
日本是台灣鮪魚最大的出口目的國，也是對台灣遠洋漁業影響龐大的市場。因此，日本政府和日本企業可利用其影響力，解決台灣遠洋漁船上外籍漁工面臨的剝削勞動做法。為了提升整個價值鏈的透明度，並打造道德且永續的漁業，我們應採取更積極的行動。

因此，本報告揭露台灣漁業，尤其是遠洋漁業所隱含的人權風險，並從企業和人權的角度探討有待改善之處。首先，我們對應並繪製從台灣到日本的鮪魚價值鏈，找出制度性風險和產業特定風險。其次，取材在印尼進行的外籍漁工招聘流程田野研究，以及台灣遠洋鮪魚漁船前船員的證詞，證明強迫勞動的現實及其背後的結構性風險。此外，我們檢視台灣遠洋漁業的制度性挑戰和近期政策回應，評估國際社會的批評和國內改革的必要性。另外，我們也回顧日本政府的回應和法律缺陷，並分析日本海鮮企業人權盡職調查實施情況的調查結果，識別出企業面臨的挑戰和實務落差。最後，根據這些發現，我們向台灣和日本政府及私部門行為者提出具體建議，以建立充分尊重人權的永續海鮮價值鏈。

第一章

鮪魚供應鏈中的人權風險

1.1 對應並繪製鮪魚供應鏈：台灣到日本



鮪魚供應鏈網絡複雜，涵蓋多個利害關係人，各利害關係人在將鮪魚從海洋帶到消費者手中的過程中都扮演核心角色。這張地圖呈現供應鏈中的不同階段和行為者，凸顯鮪魚的流動以及可追溯性相關挑戰。

鮪魚供應鏈通常始於印尼漁工，他們透過當地仲介招聘，而當地仲介常與台灣仲介合作。台灣船主負責監督捕撈作業，轉運船將漁獲轉運（通常在海上進行）至更大型船隻或離岸加工中心。加工可

能在印尼、泰國和越南等國進行，接著運往日本。⁶之後，鮪魚在日本港口卸貨，可能還會進行初步品質檢查和加工。物流供應商則負責將鮪魚運送至經銷商，經銷商再將鮪魚供應給零售商和食品服務供應商。最後，鮪魚透過超市和餐廳到達消費者手中，完成從海洋到餐桌的旅程。

由於牽涉不同國家多個利害關係人，鮪魚供應鏈的可追溯性相當具有挑戰性：

- 缺乏標準化和監管差異：各國和各公司通常使用不同的系統來追蹤、報告和標記鮪魚。標準不一致，以及捕撈做法和永續性規範不同，導致可追溯性缺口，並讓監督更加困難。
- 供應鏈結構複雜：鮪魚可能由一國船隻在公海捕獲，在另一國加工，再到另一國銷售。由於牽涉眾多行為者，且各行為者的做法和透明度程度各不相同，追蹤鮪魚的來源十分困難。
- 非法捕撈：非法、未報告及不受規範（IUU）⁷漁獲可能會在沒有適當記錄的情況下進入供應鏈，破壞合法性和永續努力，也讓可追溯性更加複雜化。
- 技術落差：有些工具⁸可以提升可追溯性，但採用率有限，尤其是小規模漁工。海上網路連線不佳進一步阻礙即時資料傳輸，造成落差，降低可追溯性，並增加IUU漁獲進入供應鏈的風險。

鮪魚供應鏈系統複雜，需要不同利害關係人彼此合作，以確保可追溯性和永續性。解決可追溯性的挑戰至關重要，才能改善透明度、保障勞工權利、促進負責任捕撈做法，以及打造更問責的供應鏈。



⁶ 例如印尼Aneka Tuna PT、泰國Inaba Foods和越南Coral Triangle Processors。Shark Guardian, “Empty Promises, Empty Oceans: Fong Chun Formosa (FCF) Fishery Company’s Sustainability Commitments”, October 2024. <https://bit.ly/FCF-EmptyPromisesEmptyOceans>

⁷ 根據聯合國統計，全球捕獲的每五條魚中就有約一條來自IUU捕撈。UN, "International day against illegal fishing", <https://www.un.org/en/observances/end-illegal-fishing-day>

⁸ 例如區塊鏈或無線射頻辨識（RFID）——利用電磁場自動辨識和追蹤物體上標籤的技術。

1.2 遠洋漁業轉運的危險

轉運是指將漁獲從漁船轉移至海上或港口的運輸船上。每年，成千上萬的漁船將鮪魚、鯖魚、魷魚、螃蟹和其他海洋物種轉運至被稱為「運搬船」或「冷藏船」的冷藏貨船。

轉運是一種存在已久的做法，減少將漁獲運往港口所需的運輸時間和燃料成本，讓生產者能夠提供更新鮮的漁獲並獲得更高的價格，但也帶來嚴重風險。特別是海上轉運，便因讓非法、未報告和不受規範（IUU）捕撈產品進入供應鏈而備受批評。轉運也因為讓船隻在海上能停留更長時間，助長過度捕撈，並且越來越常連結到嚴重人權虐待，包括最近證據顯示現代奴役、勞動虐待和人口販運。⁹

“

「船上沒有Wi-Fi之類的通訊工具，我只有在船靠港時才能聯繫家人。

抵達薩摩亞後，我買了一張SIM卡，終於聯繫上了家人，也是在那時，我才第一次得知父親去世的消息。」

— 銘富號印尼籍前船員A

”

最近的調查和非政府組織報告批評此種做法，因為它為船員，尤其是移工，創造了一個封閉的環境，讓他們可能在海上待上數月甚至數年。這樣的孤立阻礙工人獲得法律扶助、申訴機制和救濟。¹⁰許多船隻缺乏Wi-Fi或衛星連線，進一步加劇此問題，導致工人無法聯繫家人、通報虐待或尋求幫助。

儘管證據和改革呼籲日益增多，中西太平洋漁業委員會仍舊未針對海上轉運制定有效規範。¹¹監管漏洞損害遠洋漁業作業中確保透明度、可追溯性和船員福祉的努力。

”

⁹ Claire van der Geest. 2023. Transshipment: Strengthening Tuna RFMO Transshipment Regulations (Version 6). ISSF Technical Report 2023-06. International Seafood Sustainability Foundation, Pittsburgh, PA., USA 8

¹⁰ Mosteiro Cabanelas, A. (ed.), Quelch, G.D., Von Kistowski, K., Young, M., Carrara, G., Rey Aneiros, A., Franquesa Artés, R., Ásmundsson, S., Kuemlangan, B. and Camilleri, M. 2020. Transshipment: a closer look An in-depth study in support of the development of international guidelines. FAO Fisheries and Aquaculture Technical Paper No. 661. Rome, FAO. p44 <https://doi.org/10.4060/cb2339en>

¹¹ Chris Chase, “WCPFC establishes electronic monitoring, crew labor standards but fails again on transshipment”, December 9, 2024. <https://www.seafoodsource.com/news/environment-sustainability/wcpfc-establishes-electronic-monitoring-crew-labor-standards-but-fails-again-on-transshipment>

1.3 遠洋漁業人權風險的國際框架

漁業工人，特別是受雇於遠洋漁船的工人，非常容易遭受人權侵害，工人通常在監管薄弱甚至缺乏的孤立環境中工作。本節根據國際法律和人權標準，概述漁工面臨的主要人權風險。這些框架也會提醒接下來案例研究的重點，並提供田野調查結果相關脈絡。

1.3.1 強迫勞動(國際勞工組織標準)

國際勞工組織1930年《強迫勞動公約》（第29號）將強迫勞動定義為「在受任何懲罰的威脅情況下，要求任何人非自願從事的所有工作或服務」（第2條第1款）。國際勞工組織已確立11項強迫勞動指標，反映強迫勞動在現實生活中的呈現。重要的是，國際勞工組織指出，即使存在其中一項指標，也足以引起強迫勞動疑慮。

1.3.2 漁撈工作公約(國際勞工組織第188號公約)

國際勞工組織2007年《漁撈工作公約》（第188號）提供一具有約束力的框架，保障所有商船漁工的權利和福祉。公約規範職業安全和健康的最低標準，包括獲得海上和岸上醫療服務、保證休息時間，以及確保公平透明聘僱條件的書面工作協議。

《公約》也規定，漁船的建造和維護應確保尊嚴生活條件，包括充足的住宿、營養和獲得通訊；並要求有效規範招聘做法並建立申訴機制，防止剝削，像是強迫勞動和人口販運等，特別是針對外籍和無證漁工。

另也規範與其他產業一致的最低年齡要求、醫療證明和社會安全保障。《公約》亦明定船主和船長的法律責任，包括禁止使用童工。第188號公約與2007年《漁撈工作建議書》（第199號）整合並更新國際勞工組織先前標準，為保護全球漁工的尊嚴和安全提供重要工具。

國際勞工組織指標	描述
1. 濫用脆弱處境	濫用工人的脆弱處境（如貧窮、移民身份、語言障礙）強迫其工作。
2. 欺騙	未履行原先對於工人之口頭或書面承諾。可能包含招聘或雇用時承諾不實之工作條件、薪資、工作條件、或合法身分。
3. 行動限制	透過身體限制、場所上鎖或安排警衛，以及脅迫性規則或威脅，防止或控制工人離開工作場所或住宿地點。
4. 孤立	蓄意切斷工人與他人的聯繫，包括家人、社群或外部支持網絡。可能是實體上（偏遠的工作場所、海上隔離）或社會上（語言障礙、沒收通訊裝置），讓尋求協助變得更加困難。
5. 人身暴力及性暴力	使用或威脅身體傷害或性虐待來控制工人。
6. 恐嚇及威脅	施加心理壓力，讓人恐懼，迫使其服從。威脅可能針對工人的工作、聲譽、安全或合法身份，甚至可能擴及其家人。
7. 扣留身份文件	沒收或扣留護照、工作許可證或其他個人證件，以限制工人的行動自由或轉換工作、取得服務或離開該國的能力。
8. 扣發薪資	蓄意拖欠、苛扣或拒絕支付工資，強迫工人繼續工作。可能包括不合理扣款，或在脅迫條件下要求完成合約才能支付工資。
9. 抵債勞務	透過工人無力償還的債務束縛工人工作，債務通常來自高昂的招聘費、貸款或扣款。債務被用來作為防止工人離開的籌碼。
10. 苛刻的工作及生活條件	施加違反法律標準或人類尊嚴的條件，例如不安全的環境、有辱人格的待遇、食物或遮蔽不足、或無法休息。
11. 超時加班	要求工作遠超出法律或約定範圍，未經工人真正同意，且通常不提供適當補償。拒絕工作可能招致處罰、解雇或其他形式的報復。

1.3.3 人口販運(巴勒摩議定書)

《聯合國關於防止、禁止和懲治販運人口特別是婦女和兒童行為的補充議定書》（簡稱《巴勒摩議定書》）將販運人口定義為：

「為剝削目的而以暴力威脅或使用暴力手段或其他形式的強制、誘拐、欺詐、欺騙、濫用權力或濫用脆弱境況或授受酬金或利益取得對另一人有控制權的某人的同意等手段，招募、運送、轉移、窩藏或接受人員。」

重要的是，根據第三條，只要使用了任何脅迫或欺騙手段，被害人的同意與否便不相干。這一點在漁業脈絡下尤其重要，因為移工可能被欺騙或脅迫在遠洋漁船上從事剝削性工作。

1.3.4 非法、未報告及不受規範(IUU)捕撈與人權

非法、未報告及不受規範（IUU）捕撈常與強迫勞動和人口販運相連結。IUU捕撈船隻的經營者常以虐待條件雇用工人，好降低成本並逃避監督。在IUU捕撈船上的工人可能遭受惡劣的工作條件、工資苛扣、身體虐待、長時間在海上作業，以及完全孤立，沒有任何合法或實際的逃脫方法。

解決IUU捕撈問題需要全面、以人權為基礎的作法。國際回應包括永續發展目標（SDGs），例如呼籲消除強迫勞動的目標8.7，以及旨在終止過度捕撈、IUU捕撈和破壞性捕撈做法的目標14.4。區域漁業管理組織（RFMOs）亦採取措施打擊IUU捕撈，包括港口國控管及監測、控制和監視系統。國家立法和政策也扮演關鍵角色，實施法律和政策，打擊IUU捕撈和強迫勞動，例如船舶監測系統、勞動檢查和更有力的執法機制。

第二章

田野調查發現：案例研究與工人心聲

2.1 案例研究概要

以下故事呈現出台灣遠洋漁船上的漁工所面臨的嚴酷且常被隱藏的現實。每個案例都揭露出結構性缺陷，無論是薪資盜竊、欺騙或長期孤立，構成漁工所遭受的虐待。這些敘述紮根於記錄報告和調查，並將漁業系統性虐待背後的人性脈絡帶入其中。

2.1.1 銷富號(You Fu)：海上停留15個月，15個月沒有薪水

2024年8月7日，十名印尼漁工在台灣台北舉行的記者會上聲稱，他們遭拖欠11至15個月不等的工資，總計80,850美元。這些漁工在懸掛台灣旗的遠洋漁船「銷富號」上工作。由於船上無法使用Wi-Fi，漁工無法聯繫家人，也無法和家人確認是否收到薪水。¹²在太平洋15個月後，「銷富號」於2024年7月15日返回台灣。¹³

漁工在記者會上指出「銷富號」工作條件惡劣。他們表示，原本合約約定在太平洋海域工作六個月，但最後卻在美屬薩摩亞海域工作了長達十五個月。¹⁴登上「銷富號」後，他們被迫交出護照，並且很快發現船上飲用瓶裝水不足，藥品和醫療設備更是幾乎沒有。¹⁵睡覺的床上滿是床蝨，讓人全身搔癢。¹⁶漁工經常遭到「銷富號」當時船長的責罵和恐嚇，有時甚至只能睡不到四個小時。¹⁷「銷富號」食物配送也多次延誤，等待期間漁工只能吃魚餌和泡麵。¹⁸



¹² “Ten Migrant Indonesian Fishers Owed Wages Ranging from 11 to 15 Months,” Taipei Times, August 9, 2024, <https://www.taipetimes.com/News/taiwan/archives/2024/08/09/2003821992>

¹³ 楊鵬如, “台灣遠洋漁船「銷富號」欠薪15個月 印尼漁工控訴血汗勞動,” 公民行動影音紀錄資料庫, August 8, 2024, <https://www.civilmedia.tw/archives/127531>

¹⁴ 同上。 ¹⁵ 同上。

¹⁶ “Ten Migrant Indonesian Fishers Owed Wages Ranging from 11 to 15 Months,” Taipei Times, August 9, 2024, <https://www.taipetimes.com/News/taiwan/archives/2024/08/09/2003821992>

¹⁷ 楊鵬如, “台灣遠洋漁船「銷富號」欠薪15個月 印尼漁工控訴血汗勞動,” 公民行動影音紀錄資料庫, August 8, 2024, <https://www.civilmedia.tw/archives/127531>

¹⁸ “Ten Migrant Indonesian Fishers Owed Wages Ranging from 11 to 15 Months,” Taipei Times, August 9, 2024, <https://www.taipetimes.com/News/taiwan/archives/2024/08/09/2003821992>

“

「除了船長訓斥，我還目睹一位同事因被認為不稱職而被迫遣返回家。

正因為如此，我工作時一直很害怕失去工作。」

— 銷富號印尼籍前船員E

”

回到台灣後，漁工向公民社會團體和政府單位尋求協助。¹⁹7月29日，仲介提出先給每位工人2000美元，等他們8月10日繼續工作後再支付剩餘工資。²⁰這項提議讓漁工相當憤怒，決定在台北召開記者會，呼籲關注他們的困境。一直到記者會前，漁業署和船東才承諾在當天（8月9日）結束前完成工資發放。²¹記者會結束後，他們收到了全額工資。²²

2025年4月，台灣檢察機關對「銷富號」漁船案作出不起訴決定，船主原本被控違反台灣《人口販運防制法》進行勞動剝削。儘管船員在海上航行15個月期間被拖欠工資，身分證件也遭扣留，但當局認為缺乏犯罪意圖的足夠證據。然而，檢方調查期間審查的財務記錄顯示，該船捕撈所得由台灣海鮮集團龍頭豐群水產（FCF Co., Ltd.）匯出，顯示該船屬於正規供應鏈。

最近的獨立報告指出，這種貿易並非沒有風險。2024年底，「鯊魚守護者（Shark Guardian）」指控豐群水產儘管做出永續承諾，但仍持續從存在勞動虐待和環境侵害的船隊採購——豐群水產表示指控過時。²³然而，誠如與「銷富號」前船員的訪談所揭露，我們的調查發現，與豐群水產連結的勞動剝削仍然存在。此外，綠色和平組織和印尼移工工會SBMI在2024年發布的《海上奴役三（Seabound 3）》報告²⁴中記錄供貨大黃蜂（Bumble Bee：豐群水產旗下）的船隻存在強迫勞動和非法捕撈，也讓人質疑此類風險是否擴及豐群國際株式會社FCN（豐群水產日本子公司）營運。同

||

¹⁹ 楊鵬如，「台灣遠洋漁船「銷富號」欠薪15個月 印尼漁工控訴血汗勞動」 公民行動影音紀錄資料庫, August 8, 2024, <https://www.civilmedia.tw/archives/127531>

²⁰ 同上。 ²¹ 同上。 ²² 同上。

²³ Shark Guardian, “Shark Guardian investigation: Global tuna giant Fong Chun Formosa fails to act on shocking environmental and human rights”, November 5, 2024, <https://www.sharkguardian.org/post/fong-chun-formosa-investigation>

²⁴ Tanya Brooks, “Forced labor linked to Bumble Bee supply chain”, Greenpeace, December 10, 2024, <https://www.greenpeace.org/usa/forced-labor-linked-to-bumble-bee-supply-chain/>

時，2025年初，加州提起的訴訟指控大黃蜂從遠洋漁船「現代奴役」中獲利，凸顯豐群水產及其子公司目前面臨的法律和聲譽後果。²⁵

儘管豐群水產參與了「水產品專案小組（Seafood Task Force）」等倡議，以改善透明度和招聘做法，²⁶但外部基準卻呈現出截然不同的情況：世界基準聯盟2024年社會基準給予豐群水產2.5/20的低分，其中人權盡職調查得分為0/10，反映豐群水產在治理和問責上持續存在系統性缺陷。²⁷目前尚無公開證據顯示豐群國際株式會社在日本有實施更嚴格的保障措施，尤其是在針對來自高風險延繩釣船隊的鮪魚。

豐群國際株式會社的角色凸顯台灣和日本企業在鮪魚供應鏈中的緊密交織。過去的調查，特別是2019年綠色和平組織的一項供應鏈分析顯示，豐群國際株式會社及其母公司豐群水產向多家日本大型企業供應鮪魚，其中包括：東洋冷藏株式會社（TOYO REIZO Co., Ltd.）、伊藤忠商事株式會社（ITOCHU Corporation）、和日水株式會社（Nissui Corporation）。²⁸這個網絡代表台灣遠洋船隊捕撈的鮪魚（通常透過不透明的轉運方式轉運）會透過豐群國際株式會社及其合作夥伴進入日本，最終銷往零售和批發市場。然而，值得注意的是，綠色和平組織的報告已是多年前的舊聞，目前缺乏最新的公開揭露。這點出鮪魚貿易仍持續存在透明度落差：儘管連結豐群水產的勞動虐待和IUU捕撈指控在近期的非政府組織報告和法律案件中不斷浮現，但關於鮪魚如何通過豐群國際株式會社及其企業合作夥伴流入日本市場的可追溯資料仍相當少。

豐群水產-豐群國際株式會社（FCF-FCN）案是台灣日本鮪魚供應鏈如何跨境傳遞人權和環境風險的一個例子。透過追蹤豐群水產、豐群國際株式會社及其日本合作夥伴之間的聯繫，可以清楚發現，銷富號案中發現的問題並非個案。相反地，反而是更廣泛跨國供應鏈的一部分，供應鏈缺乏紮實的人權盡職調查和問責制。要彌平落差需要台灣和日本協力改革，加強執法，並從自願遵守轉向強制遵守。



²⁵ Tanya Brooks, “Fishers sue Bumble Bee Foods for years of forced labor”, Greenpeace, March 12, 2025, <https://www.greenpeace.org/usa/fishers-sue-bumble-bee-foods-for-years-of-forced-labor/>; Tanya Brooks, “Indonesian fishers respond to Bumble Bee’s attempt to dismiss forced labor suit” Greenpeace, August 1, 2025 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/taiwan-fcf-denies-shark-guardians-allegations-of-labor-environmental-violations-says-claims-outdated/>

²⁶ Fish Focus, “FCF CO. LTD. HOSTS INFLUENTIAL SEAFOOD TASK FORCE ON RESPONSIBLE RECRUITMENT”, 2024, <https://fishfocus.co.uk/fcf-co-ltd-hosts-influential-seafood-task-force/>

²⁷ Note: assessed in 2023, Social Benchmark | World Benchmarking Alliance <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/social/companies/fcf/>

²⁸ Greenpeace, “Misery at sea: Human suffering in Taiwan’s distant water fishing fleets”, May 24, 2018, <https://www.greenpeace.org/aotearoa/publication/misery-at-sea/>

2.1.2 裕順668號(Yu Shun No. 668): 受困岸邊, 被遺忘在港口

2024年10月,「裕順668號」12名外籍船員被困在台灣,沒有工資,無法回家,也沒有人負責。

船主已破產。這艘在高雄註冊的台灣鮪魚延繩釣漁船,曾隸屬日本相關鮪魚船隊,現已停止作業。然而,漁工仍滯留台灣。薪水沒收到也沒有工作,只能住在水電供應偶爾會中斷的住所。食物匱乏。他們只能等待,情況就這樣延續數週甚至數月。²⁹

台灣政府已針對強迫勞動和人口販賣等潛在侵害展開調查。台灣政府最高監督機關監察院已正式介入調查。³⁰監察委員紀惠容質疑漁業署是否及時介入、盡到保護這些工人權利的職責,並要求正式調查。紀委員公開表示,該案的事實,尤其是長期拖欠薪資和缺乏介入,可能符合台灣法律規範的人口販賣罪認定標準。

進一步疑慮源自於該船與日本新雅日本株式會社(SINGAZ JAPAN)的連結。新雅日本是一家日本公司,其超低溫延繩釣漁船隊包含「裕順668號」。³¹這種跨國業務關係凸顯該船營運潛在的跨境性質,並引發外界對外國買家和營運商在人權侵害發生時應擔起共同責任的質疑。

「裕順668號」相關事件不僅顯示在缺乏雇主問責的情況下,外籍漁工的脆弱處境,也顯示現行政府監督機制在確保虐待發生時及時追訴上的局限性。



²⁹ 中央社,裕順668號外籍船員遭長期欠薪 監委申請自動調查 | 政治 | 中央社,2025年3月6日, <https://www.cna.com.tw/news/aip/202503060200.aspx>

³⁰ 監察院,“我國籍裕順668號漁船12名外籍船員 因船東破產積欠薪資損及權益 監察委員紀惠容申請自動調查”, March 6, 2025, https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=125&s=32695

³¹ SINGAZ JAPAN 新雅日本,“超低溫金槍魚延繩釣船隊” <https://singaz-jp.com/zh/service/index.html>

2.2 印尼招聘流程和關鍵挑戰

為了更了解遠洋漁船船員招聘在印尼的實際情況，本研究於2025年6月至7月間進行為期一週的田野實地調查，探訪諸多人力仲介所在地：中爪哇省直葛（Tegal）及八馬蘭（Pemalang），並與曾在台灣遠洋漁船上工作的前船員進行焦點團體討論³²。另外，也有訪談代表船主和船隻管理公司，負責漁工招聘和安置的人力仲介³³，以及負責保護工人和管理聘僱機會的地方人力辦公室。此外，研究團隊也在雅加達拜訪印尼移工保護部（簡稱「KP2MI」）移民商船船員及移民漁船船員安置局，以了解未來預計施行的政策。

2.2.1 就業安置背景和現況

以下概述焦點團體討論所揭露的印尼就業安置現況。焦點團體討論參與者的教育程度大多為中學，因為潛在漁工必須至少完成中學教育才能獲得基本安全訓練（BST）證書。尤其是在直葛（Tegal），很明顯教育背景和年齡——加上當地的聘僱習慣做法——嚴重限制了就業機會。例如，只有小學教育的人選擇有限，例如無論是在國內還是國外從事漁業工作或非正規部門工作，而完成高中教育的人較有機會在正規企業找到工作。這顯示聘僱機會明顯因教育程度而異。年齡也是一大因素：年紀較長的工人常被視為會「要求較高薪資」，讓他們較難在當地找到工作。相較之下，據知年輕人擁有較多就業機會。

至於海外就業前的工作經歷，只有少數受訪者曾在漁業領域工作過；多數則是建築、工廠工人或餐飲服務等相關背景。在海外漁船上工作被認為是相對高收入的選擇，並被廣泛視為是改善生活水準的一種方法。許多受訪者表示，他們想要受僱為漁船船員的動機是為了保障家人生活和教育費用、為結婚儲蓄、出資房屋興建，以及為未來的商業投資累積資金。經濟改善一直被提到為主要因素。

海外漁船就業機會的資訊通常透過非正式管道獲得，例如朋友、鄰居和親戚介紹，另外前船員分享所謂的「成功故事」也扮演重要角色。社群媒體，特別是臉書也有相當影響力，包括人力仲介直接



³² 一種質性研究方法，集結一小群參與者分享他們的想法和經驗。本研究旨在透過參與者的經驗分享和互動討論，多方面了解漁船勞工的現狀和挑戰。

³³ 在政府正式註冊的有牌仲介，負責辦理合約手續、旅程安排、行前訓練、聘僱條件說明等。

宣傳，以及人力仲介和工人之間所謂「中間人」³⁴活動。這些消息來源往往只強調正面經驗，對於風險或潛在缺點沒有提供充足資訊或甚至完全沒有提供。因此，工人經常根據帶有偏見和不完整的資訊做出決定。

招聘流程本身實際情況也有許多問題。有些受訪者表示在辦理聘僱手續時，被迫將身分證和護照正本交給仲介，有時甚至被要求支付高額費用才能歸還。此外，如果工人提前終止合約或拒絕出發，仲介也會扣留其身分證件和護照。仲介收取的諸多費用也不透明，工人在合約階段難以獲得充分說明。至於合約本身，有時候工人會被要求在出發前一刻簽署中文文件，卻不讓他們有時間檢視內容，實際上正式濫用工人脆弱處境，讓他們在不了解條款的情況下便離開。因此，工人幾乎沒有機會充分了解自己的合約義務，處於不利地位，被迫單方面接受不利條件。此外，也有案例顯示薪資扣款與一開始說明不一致，且付款延遲。

綜合起來，財務義務缺乏透明度、合約程序不完善、仲介單方面控制個人文件管理，以及工人語言和資訊獲得管道有限，讓移工在結構上處於從屬地位。

“

「在印尼的人力仲介，合約說明僅限於工資，沒有關於船舶條件和實際工作內容的說明。後來，我到台灣，以及在薩摩亞捕魚作業時，都被告知要簽署額外合約。他們沒有給我任何時間閱讀內容，只是叫我簽名。」

— 鎔富號印尼籍前船員C

”

在焦點團體討論參與者中，有「正面」或「成功」案例，這些人獲得合約規定的全額工資，對船上工作條件滿意，並且經濟狀況有所改善。雖然這些案例強調正面成果的可能性，但無法否定海外漁船就業招聘體系中的整體結構性缺陷。此外，相較於國際勞工組織第188號公約規定的標準，即使是這些正面案例也仍有不足，顯示僅僅改善經濟狀況並不能等同於實現基本勞權。除非系統性問題得到全面解決，否則工人將持續面臨嚴重人權侵害的潛在風險。

”

³⁴ 中間人無正式證照，透過村莊網絡或社群媒體招募工人。

2.2.2 人力仲介目前做法

另外也安排與負責派遣船員至懸掛外國旗漁船（包括台灣漁船）的人力仲介進行訪談。訪談重點聚焦位於直葛和八馬蘭的兩家仲介機構。兩家機構在與船員簽訂合約前都會進行一定的確認，但內容各異。八馬蘭的仲介除了說明船上工作條件和目的地國文化特徵外，還會進行體適能測試，評估工人體力和適應力。而直葛的仲介則主要著重於分享合約條款，提供有關船舶類型、工資水準和支付方式，以及船上通訊條件等資訊。

工人取得資金支付聘僱前費用（像是護照簽發、體檢及前往首都雅加達的交通費）的方式也不同。八馬蘭的仲介鼓勵工人透過向銀行或親戚貸款來獲得必要資金。相較之下，在直葛，為了避免高利息負擔，仲介會建議尋求家人支持或直接向仲介貸款。仲介提供的貸款會從工人工資扣除償還。在所有案例中，這些費用的負擔最終都落到工人自己身上，形成債務為就業先決條件的制度。

兩家仲介都聲明業務運作並未聯絡或牽涉中間人。特別是在八馬蘭，該仲介網絡會資訊分享並採取預防措施，防範要求過高仲介費的剝削中間人。

2.2.3 中央和地方政府政策

在與當地人力辦公室的訪談中，發現來自農村地區的工人在問題出現時往往無法獲得適當的諮詢管道或救濟辦法，導致許多情況下，損害無法解決。因此，地方政府和工會有必要在海外就業前進行預防性意識提升活動。實務上，當地人力辦公室和印尼移工工會（SBMI）一直有在合作走訪村莊，舉辦活動，提升民眾對正式招聘程序和風險的意識。在八馬蘭，村莊層級的移工保護條例也正在擬定中。此外，當地勞動辦公室內也設立移民資源中心，協助調解勞動相關糾紛。³⁵然而，這兩個地區面臨的共同挑戰是缺乏充足的預算分配，限制意識提升活動的進行。另一疑慮是人力仲介許可制度的雙重結構，導致地方層級制度模糊和混亂。

針對這些問題，我們在雅加達訪談了印尼移工保護部（KP2MI），深入了解了目前漁船產業移工保護上的機構運作狀況和未來政策方向。KP2MI甫於2024年成立，由原本的移工保護局（BP2MI）升格，部會具體政策和運作指引仍在擬定中。其中最迫切的問題人力仲介許可制度的雙重結構。目前，交通部旗下約有300家仲介持有「SIUPPAK」許可證，而KP2MI旗下只有約30家仲介獲得「SIP3MI」許可證。未來，KP2MI表示有意將許可制度統一至「SIP3MI」，透過與其他相關部會協調，對包括漁船船員在內的所有移工集中監管。

此外，KP2MI表示有意加強政府對移工出發前整體流程的參與。過去，這些出發前程序完全由人力仲介管理。不過，在即將推出的制度下，政府主導的措施預計將包括強制培訓、引進出發前檢測、體檢驗證，以及所需文件確認。但也有人擔心如此制度可能會延長出發前的準備時間，這凸顯制度設計與實務現況調和的必要性。為了因應中間人從村莊層級直接招聘轉向透過社群媒體平台招募的方式，KP2MI也成立了網路工作小組，回應網路空間出現的不當招攬行為。



³⁵ ILO (2024) “New Migrant Worker Resource Centre supports safer migration for Indonesian migrant fishers” <https://www.ilo.org/resource/news/new-migrant-worker-resource-centre-supports-safer-migration-indonesian>

2.3 訪談分析：前船員的心聲

由於海上工人面臨獨特且往往嚴重的勞動相關風險，遠洋漁業等產業的人權風險評估至關重要。如前所述，國際勞工組織強迫勞動指標為識別這類侵害提供清晰、結構化的視角。本章節會將這些指標套用至船員的第一手資料，揭露系統性脆弱處境如何成為實務中的具體侵害。

2024年9月和10月，在台灣與台灣旗鮪魚漁船「鉤富號」七名印尼籍前船員進行個別訪談。2025年4月，又以線上方式取得「裕順668號」一名印尼籍前船員的證詞。附錄一提供前船員證詞概要，並根據上述11項國際勞工組織強迫勞動指標整理。

本研究根據八名工人證詞，並對照國際勞工組織11項強迫勞動指標進行分析。結果顯示，除指標5「人身暴力及性暴力」外，所有指標均對應相關情況。然而，國際勞工組織強迫勞動指標的適用性並非總是能夠一目了然。即使工人本身不認為自己處境嚴重，如果評估時考慮更廣泛的社會和結構性因素，也許就能更清楚揭露強迫勞動跡象。以下是針對每個指標收集到的證詞及其相應評估。

漁工

	A	B	C	D	E	F	G	H
1. 濫用脆弱處								
2. 欺								
3. 行動限								
4. 孤								
5. 人身暴力及性暴								
6. 恐嚇及威								
7. 扣留身份文								
8. 扣發薪								
9. 抵償勞								
10. 苛刻的工作及生活條								
11. 超時加								

指標嚴重程度

無跡象	出現跡象	明顯跡象	強烈跡象	重大跡象
-----	------	------	------	------

(1) 濫用脆弱處境

訪談顯示，有些船員在離開印尼之前支付給中間人一大筆錢，並且在對台灣法律制度或聘僱合約條款缺乏足夠了解的情況下登船。

例如，船員F表示，他從來沒有聽到任何關於醫療保險、退休金、勞動保險等社會保障制度的說明。由於缺乏法律知識，再加上拖欠工資、沒收護照等強迫勞動因子，導致工人不得不接受剝削的情境。

此外，誠如第三章所述，從制度層面來看，台灣政府並未提供遠洋漁業工人足夠的勞權保障。此外，由於工人的工作許可和居留身份受雇主控制，導致其處於結構性脆弱處境。因此，這項指標不僅適用於個人證詞，從制度層面來看，也適用於幾乎所有從事遠洋漁業的移工。

(2) 欺騙

諸多證詞顯示，簽訂聘僱合約時的說明與實際工作條件差異甚大。

在「銷富號」上，雖然工人一開始被告知工資會「每月匯款」，但實際上一直到返回台灣港口才一次性支付，且延遲時間長達9至15個月。船員B證實，雖然合約中新資單上寫著「每月匯款250美元給家人」，但實際上並沒有匯款。此外，船員C表示，在離開印尼之前，他被告知「工資會匯入銀行帳戶」，但抵達台灣後，支付方式改為「現金支付」。

這些欺騙行為導致工人在根據自己相信的合約條款出發並開始工作後，才發現期望與現實有落差，最終陷入無法辭職、不得不繼續工作的處境。

(3) 行動限制

所有證詞均顯示，護照由船主或船長扣留，部分工人只能拿到文件影本或照片。雖然有些船員表示，憑護照影本或照片即可下船或在港口活動，其他船員則表示，由於沒有護照正本，他們在港口的行動受到限制。

扣留護照不僅是行政措施，而且很有可能成為強大的控制手段，有效剝奪工人的行動自由。

(4) 孤立

在船上，通訊管道被完全限制，只有在停靠港口時才允許短暫聯繫。工人因此與家人和外界隔絕，被迫在封閉的環境中處於從屬地位。

例如，船員A證實，由於船上沒有Wi-Fi，也沒有外部通訊管道，他只能抵達港口購買SIM卡後才能聯繫家人。當時，他得知父親去世的消息——是在父親過世後好幾個月後才得知——這充分說明了通訊中斷的嚴重性。孤立造成沉重的心理負擔，阻絕向外界通報虐待或尋求救濟的可能性，甚至可以被視為一種壓制申訴的手段。此外，孤立加上其他控制因子，像是沒收護照以及船主或船長不支付工資，強化剝削結構。

(5) 人身暴力及性暴力

並無證詞證實有直接的身體暴力或性暴力；但據回報，心理暴力是整體工作環境中常見的一環。這些事件與下一節「指標6：恐嚇及威脅」中所描述的威脅和恐嚇密切相關。

(6) 恐嚇及威脅

多起案件都回報有合約條件相關的口頭施壓和威脅。船員D在薪資被拖欠的情況下，曾被施壓：「如果你繼續工作，我就給你台幣2000元。」船員E證實，除了被船長訓斥外，他還一直活在害怕解僱的恐懼之中，因為他過去曾目睹一位同事因被認為不稱職而被迫回家。

這些情況是以心理脅迫取代身體暴力，嚴重限制工人的自由意志。

(7) 扣留身份文件

所有工人都證實護照遭沒收。護照不僅是保障行動自由的必須，也是獲得法律保護和外部機構協助的重要途徑。剝奪工人的護照不僅直接限制了他們的行動自由，更是嚴重的控制形式，剝奪他們對外申訴的權利，損害其人身安全。

此外，船員C證實，除了船長扣留其護照外，他還被要求在出發時將身份文件提交給印尼一家人力仲介，包括戶籍證明、畢業證書和身分證，並由他們保管到他回國。在扣留的文件中，護照、海員證和基本安全訓練證書在船員離開印尼後由人力仲介還給船員，並在船員抵達台灣後由台灣的人力仲介接手保管。然而，船員C表示，即使現在，他的部分身分證明文件仍在仲介手上。

(8) 不給付薪資或延遲給付

「銷富號」薪資拖欠長達15個月，「裕順668號」薪資拖欠則超過6個月。船員F指稱，仲介曾承諾會立即支付6個月薪資，但實際上卻並未支付。這種長期拖欠或不支付工資的情況直接威脅工人生計，極有可能成為一種脅迫手段，讓工人在經濟上難以離開船。

(9) 抵債勞務

船員A的理解是薪水會按月發放，但實際上，他被告知薪水只有在返回港口時才會一次性支付。此外，航行時間的延長更進一步延遲發放。那段期間，他向船主借了200美元作為生活費。這些債務迫使工人陷入「想辭職也沒辦法辭職」的處境，加深他們的經濟依賴。除此之外，另一名船員的薪水更是被招聘仲介扣除900美元，名目是護照更新、海員證和生活費，這樣的結構使著工人不得不繼續工作。此外也發現有些工人為了購買物資而向仲介借款的案例。

(10) 苛刻的工作及生活條件

「銷富號」寢室蟲害肆虐，且工人只能將被褥鋪在悶熱潮濕的艙房地板上。餐食主要以冷凍食品為主，且每天只有兩餐，導致營養不良。船員D在工作時受了重傷，手指切到，傷口深可見骨，但只得到了最低限度的急救，只能用塑膠和膠帶包住傷口，被迫繼續工作。

「裕順668號」曾面臨長達一個月的糧食短缺，船員僅靠米飯和魚餌維生。早在出航前，工人就曾向公司和船長反映短缺問題，要求適當補給，但公司並未採取任何措施。

(11) 超時加班

在「銷富號」，每天工作18到20小時是常態，只有4到6小時的休息時間。船員C指稱：「合約上說會有8小時休息時間，但實際上我只有4小時。」同樣地，在「裕順668號」，長工時也是家常便飯，每天工作16到18小時，只有2到3小時的休息時間。雖然捕魚勞動本身需要根據天氣和捕撈情況調整工作時間，但這種極端過勞加劇意外和健康損害風險，讓工人處於慢性疲勞和從屬狀態。

總結

如上所述，兩艘船的狀況符合國際勞工組織幾乎所有強迫勞動指標。尤其多項因子重疊，如拖欠工資、沒收身分證、孤立和超時加班等，形成系統性強迫勞動結構，符合國際勞工組織框架下國際公認的標準。「銷富號」長期拖欠工資和惡劣生活條件更是尤其突出；而「裕順668號」則存在嚴重食物短缺和要求繳納保證金的合約條款。

兩艘漁船的共通之處在於刻意建構出一套「剝削體系」，雇主和人力仲介結合多種強迫勞動因子，迫使工人處於從屬地位。此外，這些漁船還進入供應鏈，供應鮭魚給日本市場。換句話說，日本漁業相關企業——包括船旗國台灣、相關港口國，以及下游買家——都與這種強迫勞動結構密不可分。因此，瓦解這套體系的責任不僅在於日本的企業買家，也在於眾多從此類供應鏈中獲利的行為者。

迫切需要提升採購透明度、稽核聘僱機制，包括與人力仲介相關機制，並採取基於人權盡職調查的具體補救措施。本次調查呈現的證詞揭露的並非抽象風險，而是工人遭受剝削的現實。如果不立即採取協調行動，這些侵害會持續存於全球海鮮貿易中，造成持續危害，並損害責任採購承諾的可信度。

第三章 台灣情況

3.1 台灣遠洋漁業系統性問題

3.1.1 立法脈絡和國際批評：需要改革

台灣遠洋漁業因普遍存在的強迫勞動和勞動虐待問題，屢受國際社會關注。美國勞工部已連續三次將台灣捕撈的漁獲列入「童工及強迫勞動製品清單」；並且截至目前，至少有兩艘懸掛台灣旗的船隻和兩艘由台灣人出資持有的權宜船遭美國海關與邊境保護局發布暫扣令（WROs）。³⁶儘管台灣自詡為致力人權的民主國家，其立法和監管框架卻始終未能保護在台灣船上工作的外籍漁工。

問題的核心在於治理結構零散且法律架構將貿易和漁業法遵，特別是歐盟和IUU漁業法規置於第一位，忽略核心勞工保護。台灣2016年為因應歐盟非法捕撈警告而通過《遠洋漁業條例》，但該法著重漁獲記錄和船舶監控，對於船上人權保障效果甚微。

雖然台灣有保護其他類別工人的法律，像是《勞動基準法》和《就業服務法》，但這些法律並不適用於在國際海域懸掛台灣旗船上工作的大多數漁工。

事實上，遠洋漁工受《遠洋漁業條例》和《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》（2017年）管轄。然而，這些法律屬於漁業相關法律，歸在漁業署行政法規底下，不屬於勞動法管轄，而這些法律並未保障核心勞動保障，例如工時限制、加班費、職業安全標準或社會保障。



³⁶ US Department of Labor, "2020 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor", September, 2020, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/2020_TVPR_List_Online_Final.pdf

3.1.2 福甞11號(Fuh Sheng No. 11):監管失靈案例研究

2018年「地獄船」福甞11號案反映這些法律缺失的代價。2018年5月，當這艘船停靠南非開普敦時，檢查人員發現船上嚴重違反國際勞工組織《漁撈工作公約》（C188）：船員回報每天工作22小時、船長施暴、環境骯髒、缺乏安全設備，並且工資遭苛扣，導致他們每月收入僅剩50美元。³⁷

漁業署知曉此事，但選擇隱瞞。直到國際勞工組織公開此案後，漁業署才承認違規情事。³⁸監察院隨後的調查顯示，船員沒有聘僱合約、工資低於最低薪資標準、食物和水供應不足，且幾乎無法休息。這不僅違反道德規範，也違反國際標準和台灣本身的行政法規。然而，由於相關法規薄弱，且缺乏可執行的勞動法依據，因此最終罰則微乎其微。

福甞案不僅呈現個人侵害，也反映系統性監管失靈。台灣的法律體系缺乏有效的機制來偵測或預防遠洋漁船侵害情事，除非外部行為者，例如外國政府或國際組織等介入。

3.1.3 法規落差

(a) 雙軌聘僱制

一大關鍵問題在於台灣對外籍移工施行歧視性的「雙軌」聘僱制度。在台灣旗漁船上工作的漁工分為兩類：(1)《就業服務法》規定的「境內聘僱」，主要在沿海地區工作，但有時也會到遠洋工作，受《勞動基準法》管轄，並由勞動部監督；(2)「境外聘僱」，在懸掛中華民國旗的船上工作，可視為在台灣管轄區內工作。

透過海外中間人僱用的「境外聘僱」漁工不受《勞動基準法》保護，而是受《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》管轄。如此法律漏洞導致遠洋漁工（主要來自印尼和菲律賓）無法獲得公平薪資、保險或法律救濟。

2015年，印尼漁工Supriyanto透過「境外聘僱」管道僱用於「福賜群號」（Fu Tsz Chiun），³⁹卻因無法獲得醫療救治，最終死於敗血症。這起事件讓漁業署於2017年修法。然而，修法後的規範僅要求必須將合約提交至漁業署，卻並未訂定任何機制來查核或執行工資、工時或福利標準相關法遵。因此，儘管有這些規範，台灣漁船勞動剝削相關報導仍層出不窮。



³⁷ 〈1天工作22小時！台灣漁船被控虐待外籍漁工、苛扣薪水—生活—自由時報電子報〉，瀏覽時間：2025年2月5日，<https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2552381>

林珮君，〈台灣福甞11號根本是地獄船！EJF基金會調查，虐待漁工非法捕撈IUU，呼籲台灣積極面對〉，上下游新聞，2018年9月13日，<https://www.newsmarket.com.tw/blog/112785/>

³⁸ 「調查報告」，監察院全球資訊網，瀏覽時間：2025年2月5日，<http://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=6550>

(b) 海上孤立和通訊權

遠洋漁工的孤立既是強迫勞動的症狀，也是助長因子。大多數船隻缺乏Wi-Fi，衛星電話也由船長或台籍幹部控制。因此，漁工長達數月都無法通報虐待，也無法與家人聯繫。

雖然台灣設有全國申訴專線118和1955，但在海上卻無法使用。由於缺乏船上必須要有連線能力的強制法律規定，以及缺乏相關執法機制，漁工在長達數月的航行中缺乏救命支持工具。

無法使用申訴機制，造成侵害會一直被隱瞞至船隻靠岸，導致嚴重心理健康後果和家庭破裂。⁴⁰根據漁業署外籍船員互動服務平台資料，截至2024年，只有109艘漁船，也就是約台灣遠洋船隊的11%，提供船員Wi-Fi。⁴¹



³⁹ Greenpeace, “Misery at sea: Human suffering in Taiwan’s distant water fishing fleets”, May 24, 2018, <https://www.greenpeace.org/aotearoa/publication/misery-at-sea/>

⁴⁰ Mina Chiang and Sharlene Chen, GJL-ILRF Briefing: WiFi for Fishers at Sea - International Standards, Laws, and Practices, November 2024,

https://cdn.prod.website-files.com/662f5d242a3e7860ebcfde4f/6642832e5b2d825889ab8b9d_WiFi%20for%20Fishermen%20at%20Sea_GLJ-ILRF%20Briefing-ENGLISH.compressed.pdf

⁴¹ TAHR, “Distant Sea Fishermen Need Wi-Fi Now”, February 20, 2023, <https://www.tahr.org.tw/content/3414> ; Fisheries Agency, Ministry of Agriculture, “Fisheries Agency discussed the policy of promoting WiFi on fishing vessels with Indonesia fishers and International Human Rights Organizations”, November 30, 2022, https://en.fa.gov.tw/view.php?theme=Press_Release&id=81

(c) 職業安全和醫療照護

遠洋漁工面臨危險的工作條件，卻缺乏安全監管。很少有救生衣提供，而且即使在危及生命的情況下，也常得不到醫療救治。根據回報，工人被迫在嚴重受傷的情況下繼續工作，而船隻經常對船員落水等緊急情況視而不見。⁴²

由於遠洋漁船受漁業署管轄，《職業安全衛生法》不適用於海上作業。這項管轄漏洞導致漁工無法獲得其他勞工享有的基本職場安全法律保障。雇主只需提供商業保險，標準低於《勞工保險條例》和《全民健康保險法》為其他勞工提供的保障。透過境外聘僱管道受僱的漁工雖然從事危險且高強度的體力勞動，卻仍無法享有全民健康保險。漁業工人本質上也是勞工，應該享有與其他產業工人同等、《職業安全衛生法》規定的職業安全保障。

“

「在處理魚的時候，我的手指切到，傷口深可見骨。可是，船長只給我最低限度的急救。我別無選擇只能用黑色膠帶和塑膠包住傷口，繼續工作。」

— 銘富號印尼籍前船員D

”

船上發生的死亡和重傷事故往往被忽視或沒有充分處理。漁工Adrei Nelwan因魚線斷裂而失明，卻被迫繼續工作而未得到治療，這樣的案例凸顯台灣未能在海上施行《職業安全衛生法》的後果。⁴³根據《職業安全衛生法》或《職業災害勞工保護法》，這些事件構成嚴重違規，但在這些案件中，這兩項法律均不適用。

雖然漁業署推出補助計畫，發放救生衣並改善港口設施，但措施零散，無法彌補立法真空。2021年僅發放了3,122件充氣救生衣，對於僱用超過2.8萬名外籍漁工的船隊來說，僅是杯水車薪。⁴⁴

”

⁴² The Guardian, “‘A fishing accident blinded me but I was forced to keep working’: abuses faced by workers who catch our fish”, March 13, 2024, <https://www.theguardian.com/business/2024/mar/13/fishing-industry-worker-abuse>

Supriyanto在「福賜群號」遭受虐待並最終死亡，他的最終醫療報告顯示他死於敗血症。當他最初感到不適時，船隻繼續航行，船長和幹部都沒有為他尋求任何治療。而在同一艘船上，Supriyanto死前有另一名船員落水，但船隻繼續航行，沒有嘗試救援。

⁴³ 《衛報》2024年3月的一篇報導提到Adrei Nelwan和Susanto的案例，兩人都曾在台灣遠洋漁船上工作多年。在海上航行期間，兩人的眼睛都因魚線斷裂而嚴重受傷，最終失明。

Michael Sainato, “‘A Fishing Accident Blinded Me but I Was Forced to Keep Working’: Abuses Faced by Workers Who Catch Our Fish,” The Guardian, March 13, 2024, sec. Business, <https://www.theguardian.com/business/2024/mar/13/fishing-industry-worker-abuse>

⁴⁴ 詳見謝孟穎，〈1個月失蹤15漁民！為工作效率「禁穿救生衣」、外籍漁工溺斃頻傳 民團赴勞動部陳情一風傳媒〉，瀏覽日期：2025年2月18日，<https://www.storm.mg/article/1648166>

(d) 薪資保護和執法失靈

十一項強迫勞動指標中的其中一項「扣發薪資」在漁工申訴中越來越常見。我們前面訪談的「銷富號」和「裕順668號」，以及「新聯發168號」（Shin Lan Fa No. 168）⁴⁵和「昇慶發96號」（Sheng Qing Fa No. 96）⁴⁶，都是近期備受關注的欠薪事件。在這些案件中，欠薪與船主經濟困境有關，其中部分船主宣告破產。⁴⁷

雇主經常拖欠或拒發薪資，有時甚至長達15個月。即使被處以罰款或提起刑事訴訟，漁工也常常無法討回薪水。

境外聘僱漁工不受《勞動基準法》薪資給付、禁止非法苛扣及資遣費等相關條款保護，導致工資扣發和拖欠現象頻仍。

雖然《遠洋漁業條例》規定，情節嚴重的雇主可處以罰鍰並吊銷證照，但執行不一致。目前沒有專門執法單位有管轄權，可以進行境外聘僱漁工薪資稽核或提起勞動訴訟。據我們所知，在律師、學術團體和台灣與英國非政府組織的支持下，「銷富號」漁工目前正對船主提起民事訴訟，確保至少獲得台灣法律規定的最低工資。⁴⁸

2020年，漁業署發布了不具約束力的《境外僱用非我國籍船員工資給付參考指引》，其中建議而非強制規定最低工資標準。指引不具強制執行力，如果實際工資低於標準，漁工基本上也無法追討。截至2023年，漁工月薪標準仍為550美元，遠低於《勞動基準法》所保護陸上或「境內聘僱」工人的最低工資（新台幣28,590元，約932美元）。



⁴⁵ 監察院，我國籍遠洋漁船新聯發168號因欠債破產，積欠漁工薪資，並滯留3名印尼籍船員於模里西斯路易士港，長達二年，農業部漁業署囿於人力有限，未能周全保障漁民權益，監察委員紀惠容促請該署改善，以維漁工勞動權益，2025年5月8日，https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=794&s=33013

⁴⁶ Greenpeace International, “US tuna cans linked to reports of forced labour of Indonesian fishers: Greenpeace Southeast Asia report”, December 9, 2024, <https://www.greenpeace.org/international/press-release/71744/us-tuna-cans-linked-to-reports-of-forced-labour-of-indonesian-fishers-greenpeace-southeast-asia-report/>

⁴⁷ “Profiling Taiwanese Distant Water Vessel Owners: A Missing Link for a More Ethical Fishing Supply Chain” (Humanity Research Consultancy), accessed February 18, 2025, <https://humanity-consultancy.com/publications/profiling-taiwanese-distant-water-vessel-owners-a-missing-link-for-a-more-ethical-fishing-supply-chain>

⁴⁸ 台灣人權促進會，「法庭觀察 | 銷富號遠洋漁工給付工資案（言詞辯論）」。<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1189157493246339&set=pb.100064562984909.-2207520000&type=3>

3.1.4 近期政策計畫

2022年4月，台灣政府推出「漁業與人權行動計畫」，回應國際批評和國內倡議。計畫設定改善工資、聘僱監管、安全和申訴機制等目標。然而，並未解決核心的結構性問題：雙軌聘僱制，以及許多遠洋漁工被排除在《勞動基準法》和《就業服務法》的勞動保護之外。

雖然已施行一些措施，像是設立17個岸上休憩設施、成立最低薪資委員會，以及改善文件記錄系統，但成效有限。薪資成長停滯不前、Wi-Fi使用仍然不足，而執法機制仍零散不全。

漁業署已努力擴大其監督範圍，包括提議設立勞動檢查員並在船上裝設CCTV閉路電視攝影機。然而，由於缺乏法定的勞動執法權或與勞動部的合作，這些努力難以帶來系統性改變。

台灣依然依賴將產業利益和漁業法遵置於勞工權利之上的法律架構。因為這種架構，漁業允許雇主和仲介鑽監管漏洞，剝削外籍漁工。實際上，這不僅縱容對勞工脆弱處境的濫用，甚至系統性造就如此情況。雖然《行動計畫》或許展現出對人權問題的關注，卻缺乏果斷的改革策略，也未能解決導致強迫勞動長期存在的根本性治理缺陷。

如果不進行有意義的法律改革，例如廢除境外聘僱模式、將《勞動基準法》適用範圍無論聘僱方式擴及所有漁工，以及恢復勞動部在執法中扮演核心角色，台灣遠洋漁業將持續與系統性剝削連結。國際社會和台灣公民社會，也會繼續對如此未能解決侵害立法和制度上根本問題的改革抱持懷疑態度。

3.2 橫跨太平洋：台灣遠洋漁業與轉運日本

遠洋漁船在公海和其他國家專屬經濟海域內捕撈鮪魚。為了確保鮪魚（尤其是高價值生魚片）能及時送達全球市場和加工廠，這些漁船仰賴運輸船在海上或港口進行轉運。這些運輸船透過提前將漁獲轉運至港口，有助於提升捕撈漁船的生產力，減少漁獲腐敗，提升作業效率，並改善漁業管理。

台灣捕撈船如欲將漁獲在海上進行轉運，經營者須於轉運前至少15天提交轉運計畫及相關資料。⁴⁹所有此類轉運，無論海上或港口轉運，都必須向漁業署提交「轉載申報表」並且申請核准。⁵⁰此外，符合轉運資格的運搬船僅限於：經漁業署核准之台灣漁船、經區域漁業管理組織（RFMOs）核准之外國漁船，以及同時也是捕撈漁船的所謂「兼職」船。⁵¹

區域漁業管理組織管轄的運搬船必須配備一名觀察員，監測船上捕撈活動。⁵²然而，據了解，許多觀察員在海上面臨生命威脅和其他形式的恐嚇，引發透明度和執法嚴重疑慮。⁵³

漁業署指定的高風險遠洋漁船禁止轉運，圍網漁船亦不得兼任運搬船。⁵⁴經漁業署批准，漁船可依地點及方式，在4至11天內進行轉運。⁵⁵

根據皮尤研究中心2023年研究簡報，台灣旗漁船在所有區域漁業管理組織相關海上轉運佔比約13%。⁵⁶雖然大多數轉運是台灣漁船間彼此進行，但台灣船隻也會與巴拿馬、新加坡和萬那杜旗運搬船進行轉運。⁵⁷這項發現凸顯一監管盲點：儘管有規定規範台灣船隻如何申報轉運、獲得批准，但目前並沒有公開資料追蹤出口的鮪魚在供應鏈中是否經過轉運。



⁴⁹ “Regulations for Tuna Longline or Purse Seine Fishing Vessels Proceeding to the Pacific Ocean for Fishing Operation,”（鮪延繩釣或鰹鮪圍網漁船赴太平洋作業管理辦法），瀏覽時間：2024年7月18日，<https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=M0050060>

⁵⁰ “Regulations for Tuna Longline or Purse Seine Fishing Vessels Proceeding to the Pacific Ocean for Fishing Operation.”

⁵¹ 同上。⁵² 同上。

⁵³ 陳映妤，〈4起外籍觀察員之死——台灣遠洋漁船上待還原的真相〉，報導者。2021年1月31日，<https://www.twreporter.org/a/unfinished-far-sea-fishing-governance-the-death-of-observers>；陳映妤，〈割鰭、持續洗魚、資訊不透明——台灣新聘觀察員黯然離開的心聲〉，報導者。2021年1月31日，<https://www.twreporter.org/a/unfinished-far-sea-fishing-governance-taiwan-observers>

⁵⁴ “Regulations for Tuna Longline or Purse Seine Fishing Vessels Proceeding to the Pacific Ocean for Fishing Operation.”（鮪延繩釣或鰹鮪圍網漁船赴太平洋作業管理辦法），accessed July 18, 2024, <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=M0050060>

⁵⁵ 同上。

⁵⁶ “Most Global At-Sea Transshipment Involves a Small Group of Key Carriers,” The Pew Charitable Trusts, April 19, 2023, <https://pew.org/3LcyHQL>

⁵⁷ “Most Global At-Sea Transshipment Involves a Small Group of Key Carriers.”

眾所皆知，鮪魚供應鏈因其跨境性質、捕撈方法多樣，以及各管轄區監管零散而極為複雜。海上轉運更進一步增加其不透明性，讓人難以追蹤漁獲來源或查核勞工和環境標準。運往日本等高價值市場的鮪魚必須滿足一系列文件要求、冷鏈物流，以及遵守區域漁業管理組織規則，同時還要經過多個可能在地理和法律上互不相關的行為者。

這種複雜性在連結台灣和日本企業的跨國網絡中尤其顯著，也因此對確保法遵和問責帶來持續挑戰。

第四章

日本情況

4.1 日本政府回應與挑戰現況

日本政府致力推動法律架構，聚焦保育漁業資源保育和防制非法捕撈魚類流通，作為打擊IUU捕撈活動的其一措施。為此，日本政府在一定程度上建立了針對特定魚類的追溯系統，以及防止IUU海鮮產品流入市場的框架。

然而，這些措施重點主要是「資源管理」和「環境保護」，代表系統結構中缺乏對強迫勞動和人口販運等人權風險，包括對船上工人權利保護的因應。

國際上，人權盡職調查規範，如歐盟《企業永續盡職調查指令》（CSDDD）和美國進口限制，已逐漸形成連結「IUU措施」與「人權盡職調查」的框架。相較於這些國際趨勢，日本明顯落後。

4.1.1 日本相關立法與挑戰

(1) 2017年：加入《預防、制止和消除非法、未報告及不受規範捕魚之港口國協定》（PSMA，簡稱《港口國協定》）

《港口國協定》是一國際協定，日本加入該協定的背景是明確表明作為漁業大國在國內和國際上的責任。此外，這也是防止IUU捕撈衍生的海鮮進入日本市場，以及建立限制從事非法作業外國漁船及其漁產品進入日本機制的重要一步。

然而，加入《港口國協定》目的僅限於「非法捕撈可能對日本漁業資源構成威脅」的資源管理觀點，以及永續使用海洋生態系統的環境保護觀點，⁵⁸並未包含任何漁船工作條件或人權侵害相關條款。

(2) 2020年：《特定水產動植物內銷與進口管理法》（Act on Ensuring the Proper Domestic Distribution and Importation of Specified Aquatic Animals and Plants，於2022年頒布）

該法之所以受到關注，是因為它要求企業經營者必須記錄並保留合法捕撈證書和經銷過程資訊，防止非法捕撈的海鮮流通。

然而，儘管法律在資源管理上發揮一定效果，但也有其局限性，無法保障人權。法律範圍僅限於鮑魚、海參、鰻魚等特定物種，且未涵蓋工人聘僱條件或潛在人權侵犯的查核。

”

⁵⁸ 日本外務省《預防、制止和消除非法、未報告及不受規範捕魚之港口國協定》，https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/page23_001946.html（瀏覽日期：2025年9月3日）

(3) 2024年：《特定水產動植物內銷與進口管理法》(將於2026年頒布)

此次修法強化太平洋黑鮪資源的管理，並加強違規處罰。法律規定企業有義務根據目標魚種詳細報告捕撈量並保存記錄，提升管理效果。

然而，此次立法修正案中依舊沒有納入人權風險和工人聘僱條件查核規範，制度範圍仍僅局限於「漁業資源管理」，排除漁船工人保護。

(4) 根據《漁業法》制定的促進資源管理相關法規

日本為了強化鮪魚資源管理頒布特別措施，鮪魚資源已成為國際社會保育和管理措施討論主題。《鮪魚資源保存與管理強化特別措施法》提供法律框架，用以施行區域漁業管理組織，像是中西太平洋漁業委員會（WCPFC）、南方黑鮪保育委員會（CCSBT）和印度洋鮪魚委員會（IOTC）等制定的資源管理措施。透過強制規定回報捕撈情況和懲罰違規來加強資源管理。

然而，其重點僅限於透過國際合作管理捕撈和資源保護。漁船工作條件、強迫勞動和人口販運等人權侵害，以及整個海鮮供應鏈的可追溯性和管理等相關規範並未納入其中。區域漁業管理組織本身也主要致力於保護資源，因此整個供應鏈中的勞動條件和人權風險只能透過會員國國內法和企業自願盡職調查來解決。

誠如本報告與一名台灣鮪魚漁船前船員的訪談所揭露，遠洋漁業存在較高的勞工剝削風險，凸顯單純依賴資源管理立法體系在確保人權保障和供應鏈管理有效性上的局限。

(5) 《漁撈工作公約》(國際勞工組織第188號公約)

如前所述，《公約》規範實現漁船尊嚴勞動的具體要求，並旨在確保這些標準的施行。如果日本批准《公約》，則必須建立必要法律框架，將規範納入日本法規。此外，針對停靠日本港口的非締約國漁船，如果其明顯危害漁船上工人的安全或健康，日本將能夠根據《公約》規定採取糾正措施。⁵⁹

批准《公約》預期能促成有效法律框架，因應包括勞動條件在內的人權風險，並向漁業多層級供應鏈中的利害關係人展現日本對人權的承諾。然而，截至2025年8月，日本尚未批准《漁撈工作公約》（國際勞工組織第188號公約）。



⁵⁹ International Labour Organization “C188 - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)” . https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188 (accessed 3 September 2025)

International Labour Organization “Decent working conditions Safety and social protection —Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) and Work in Fishing Recommendation, 2007 (No. 199)” . https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_161213.pdf (瀏覽時間：2025年9月3日)

4.1.2 人權相關努力不足現況

如前所述，日本海鮮產業的法律架構旨在防止IUU衍生海鮮流通。然而，法律架構的重點僅限於資源管理和環境保護，因此並未直接處理人權侵害的防治，像是漁船上強迫勞動和剝削移工等。

此外，日本目前唯一一項企業與人權相關政策工具是《負責任供應鏈中尊重人權的指南》（2022年）。根本問題在於缺乏立法，強制要求企業必須在其整個供應鏈中進行全面人權盡職調查。缺乏能夠妥善識別和管理人權風險的基本法律架構，企業行動為自願性質，有效性也有限。此外，針對已發生人權侵害的糾正和救濟措施也不足。

日本水產廳在《水產基本計畫》（2022年3月公告）中表示，「關於日益重要的供應鏈人權透明度問題，我們將舉辦意識提升活動，鼓勵企業確保其供應鏈在企業和人權上的透明度。」（作者譯）⁶⁰然而，單靠「意識提升」是否有效仍令人存疑。

從建立根據聯合國《工商企業與人權指導原則》（UNGP）的制度這樣的觀點來看，日本政府要負起主要責任，透過建構有效法律架構等步驟，確保企業保護人權。聯合國《工商企業與人權指導原則》在其第二支柱中明確指出企業有尊重人權的責任。同樣地，《經合組織跨國企業負責任商業行為準則》和《國際勞工組織關於跨國企業與社會政策的三方原則宣言》等國際文書亦肯認責任商業行為的重要性。有鑒於此，即使缺乏具有法律約束力的框架，企業也應根據國際人權標準採取負責任的行動，包括實施有效的人權盡職調查和提供救濟。

此外，負責監管打擊IUU的日本水產廳與負責企業與人權政策的經濟產業省之間協調不足。因此，從「企業與人權」的觀點來看，針對日本海鮮產業人權侵害問題，尤其是漁船船員人權侵害的措施，仍然落後於歐盟《企業永續盡職調查指令》和美國進口法規等國際標準。



⁶⁰ 水產廳，《水產基本計畫》，https://www.jfa.maff.go.jp/j/policy/kihon_keikaku/attach/pdf/index-9.pdf（瀏覽時間：2025年9月3日）

4.2 日本企業問卷調查分析

問卷目的和目標企業

根據本報告提到的台灣鮪魚漁船移工強迫勞動問題，我們於2025年6月至7月針對日本19家漁業相關大型企業，進行人權盡職調查實施狀況評估問卷調查。調查聚焦在漁業產業，特別是鮪魚供應鏈中的人權風險，檢視企業如何識別和評估這些風險，並將其納入供應鏈管理和交易條件。此外，調查也檢視漁船勞工申訴機制的建立程度及其近用性，以及企業如何與包括移工在內的利害關係人溝通，以了解並回應他們的聲音和需求。

調查的19家公司分為五大類：具有重大影響力的大型國際漁業公司、大型國內漁業相關公司、供應鮪魚產品（主要是貓飼料）的寵物食品公司、支持餐飲業鮪魚需求的迴轉壽司連鎖店主要營運商；以及與本報告提及台灣漁船號「銷富號」和「裕順668號」有業務關係的公司。

大型國際影響力海鮮公司包括世界基準聯盟發布的2023年海鮮管理指數（SSI）總排名中前30名的日本企業。三菱商事（Mitsubishi Corporation）和丸紅株式會社（Marubeni Corporation），以及各自的海鮮處理子公司—東洋冷藏株式會社（TOYO REIZO Co., Ltd.）和丸紅海鮮株式會社（Marubeni Seafoods Corporation）均納入該調查範圍。各公司在其供應鏈中的具體參與情況將在其他章節詳細介紹。

19家目標企業如下：

具國際影響力的大型海鮮公司

- 日水株式會社（Nissui Corporation）
- 瑪魯哈日魯株式會社（Maruha Nichiro Corporation）
- 極洋株式會社（Kyokuyo Co., Ltd.）
- 橫濱冷凍株式會社（Yokohama Reito Co., Ltd.）
- OUG控股株式會社（OUG Holdings Inc.）
- 東洋冷藏株式會社（三菱商事子公司）
- 丸紅水產株式會社（丸紅株式會社子公司）

大型國內海鮮相關公司

- 日冷株式會社（Nichirei Corporation）
- 伊藤忠商事株式會社（ITOCHU Corporation）
- TRY產業株式會社（TRY Inc.）
- 中央魚類株式會社（Chuo Gyorui Co., Ltd.）
- 羽衣食品株式會社（Hagoromo Foods Corporation）

寵物飼料相關公司

- 稻葉食品株式會社（Inaba Foods Co., Ltd.）
- 嬌聯株式會社（Unicharm Corporation）

專營迴轉壽司的大型連鎖餐廳

- FOOD & LIFE COMPANIES LTD.
- ZENSHO控股株式會社（Zensho Holdings Co., Ltd.）
- 藏壽司株式會社（Kura Sushi, Inc.）

與涉嫌強迫勞動的台灣漁船有關的公司

- 新雅日本（SINGAZ JAPAN Co.，與「裕順668號」交易）
- 豐群國際株式會社（F.C.N. INTERNATIONAL CO., LTD.，以下簡稱「豐群國際」，為台灣豐群水產子公司，與「銷富號」交易）

針對上述19家公司提出問卷調查合作請求，豐群國際、東洋冷藏、TRY株式會社、丸紅水產株式會社、伊藤忠商事株式會社、瑪魯哈日魯株式會社和FOOD & LIFE COMPANIES株式會社皆有回覆。至於ZENSHO控股株式會社，我們收到了另外的書面回應，而非直接回覆問卷本身。另一方面，日冷株式會社、極洋株式會社和OUG控股株式會社拒絕回應問卷。至於日水株式會社、中央魚類株式會社、羽衣食品株式會社、橫濱冷凍株式會社、稻葉食品株式會社、嬌聯株式會社、藏壽司株式會社和新雅日本株式會社，我們多次提出回覆請求，但均未收到任何回覆。

本次問卷調查分析七家提供回覆公司之回應。每家公司回覆詳細摘要可見附錄二表格。

	ALMA	ALMA	TRY Inc.	ALMA	ALMA	ALMA	FOOD & LIFE COMPANIES
ALMA	Yellow	Green	Red	Green	Yellow	Yellow	Green
ALMA	Yellow	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green
ALMA	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Green	Yellow	Yellow
ALMA	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
ALMA	Red	Green	Yellow	Yellow	Red	Red	Yellow
應商	Red	Red	Yellow	Yellow	Red	Yellow	Yellow
ALMA	Red	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
權風險	Red	Green	Red	Yellow	Green	Green	Red
ALMA	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Red
ALMA	Yellow	Green	Green	Yellow	Yellow	Green	Red
ALMA	Red	Green	Red	Green	Red	Green	Yellow
會合作，共同發展政策	Red	Red	Red	Green	Red	Green	Red

上表顏色編碼標準如下。注意：「綠色」評級並非代表做法必要且充足；可能仍需進一步改善。

- 綠色：可進行一定程度的評估，但仍有改善空間的項目。
- 黃色：不充足，但有採取行動。
- 紅色：亟待行動。

(a) 人權盡職調查狀態

在實施人權盡職調查的過程中，確保透明度和問責制，需要對整個過程進行完整外部揭露，包括使用的方法、獲得的結果，以及這些結果如何反映在糾正措施中。

東洋冷藏和伊藤忠商事都將鮪魚列為具有重大人權風險的重點商品。然而，其評估結果和糾正措施內容尚未充分揭露。例如，有些公司雖然聲稱有進行外部稽核或現場訪查，但往往未能具體說明調查的國家或區域、識別出的具體風險（像是超時加班或違反合約），以及採取糾正行動的細節，像是改善勞動合約或補發工資。

此外，在調查公司中，只有東洋冷藏已引入專門針對鮪魚採購的供應鏈監控系統和標準。透過簽署承諾書，要求直接供應商遵守其《供應商指引》，每年進行問卷調查確認法遵並評估個別風險，以及進行外部和內部稽核。根據這些結果，該公司會報告已採取的糾正措施。TRY也表示有意啟動針對鮪魚的風險評估，並與供應商分享評估結果，以進行改善。

要提升漁業人權盡職調查的有效性，需要根據每種產品的特性，採取針對性的應對措施。以鮪魚來說，遠洋捕撈佔大宗，船隻經常在海上一次就停留數月甚至長達一年而不停靠港口。此外，海上轉運（也就是漁獲未經陸上卸貨轉移）進一步掩蓋鮪魚來源，使供應鏈追蹤和查核極其困難。港口停靠次數少也代表船員換班、休息、食物補給和安全設備維護的機會少，進而讓惡劣工作條件延長。船員通常也無法使用Wi-Fi或其他通訊工具與外界聯繫。這些因子顯著增加人權侵害風險，包括強迫勞動和人口販運。

“

「我們總是人手不足，即使天氣不好也得工作。超時也沒有加班費。」

— 銷富號印尼籍前船員D

”

因此，鮪魚供應鏈中的人權風險與其他海鮮產品相比具有獨特的特性。實施人權盡職調查的企業所進行的風險評估必須反映鮪魚漁業獨特的捕撈作業和勞動環境，並以清楚透明的方式揭露評估結果和後續改善措施。

(b) 移工識別情況

調查也檢視企業是否知道供應鏈中船隻有移工。結果顯示，TRY、丸紅水產和FOOD&LIFE COMPANIES尚未確認存在此類情況，而豐群國際、東洋冷藏和伊藤忠商事則表示確實有僱用移工。瑪魯哈日魯則回覆其認知程度因作業所在國家和區域不同而異。

此外，針對已確認僱用移工的公司，問卷進一步釐清其識別和調查人權風險的程度，像是拖欠工資、超時加班和船上生活條件惡劣等。

結果可以很明顯看到豐群國際並未對這類人權風險進行調查。伊藤忠商事則說明，其供應商在區域漁業管理組織的監督下作業，公司本身也會定期進行評估，但並未揭露具體發現的風險。

此外，東洋冷藏回覆表示其對鮭魚供應商的調查在問卷調查期間未發現任何明確人權風險案例。瑪魯哈日魯也表示，在其日本和中國的業務往來中，未發現任何與薪資、工時或生活條件相關問題。

(c) 申訴機制(救濟機制)情況

在漁船上工作的船員常面臨通訊環境嚴重受限的情況。在某些情況下，船隻沒有配備任何通訊設備，例如衛星電話或Wi-Fi，獲取資訊和支援因而比陸上工人困難得多。因此，即使有正式建立申訴機制，除非實務上可以使用，否則無法保證其有效性。在設計此類機制時，必須充分考慮漁業環境的這些獨特限制。

根據調查結果，東洋冷藏、TRY、丸紅水產和伊藤忠商事均表示已建立申訴機制，可從公司網站進入。瑪魯哈日魯則回覆，日本、韓國和中國都已建立申訴機制，其中日本機制是透過當地漁業合作社協會進行諮詢。

然而，目前尚不清楚這些機制如何讓船上工人可以使用。考量到海員通常無法自由連網，純線上申訴管道極有可能失效。語言障礙也是一大挑戰。在台灣鮭魚船上，大部分船員為外籍移工，特別印尼籍移工。因此，申訴系統不僅要提供日文或英文支持，也要提供工人母語，像是印尼文。此外，有些外籍移工識字能力可能有限，讓他們難以使用嚴重依賴書面資訊的申訴系統。

在這種情況下，必須引入語音選項、口譯服務和其他調整措施，才能確保教育程度不高的工人也能獲得服務。迄今為止，日本水產公司引入的申訴制度大多淪為形式，難以確保實際有效性。除非機制設計從實際使用者角度出發，考量其溝通環境、語言需求和教育水準，否則機制本身的「存在」毫無價值。

下一步，申訴機制必須針對漁船上獨特且高度受限的環境專門設計。有鑒於不同船隻的通訊能力和船員使用權限差異甚鉅，要確保申訴機制有效，便需要仔細評估實際通訊條件和運作方式，再針對這些限制設計不同層級的救濟措施。

(d) 利害關係人互動

如前所述，企業實施的措施與漁船工人的實際情況之間仍存在巨大落差。弭平落差需要直接了解權利持有人，也就是船員本身的處境和心聲。漁船工人面臨的挑戰不僅限於工時和薪資，還包括母國聘僱調解做法、對移工的保護，以及船上的具體生活條件。

有鑒於這些複雜因素，與熟悉領域的公民社會組織和工會合作，對於企業補足其無法獨自掌握的現實的理解至關重要。

在這方面，丸紅水產和瑪魯哈日魯有與外部組織合作計畫。丸紅水產參與Seafood Legacy主辦的圓桌會議，並在2024財務年度與菲律賓非政府組織DIWA合作，訪查供應商，進行工人訪談，並根據訪談結果提供供應商回饋。這種方法促進反映工人觀點的改善流程。同樣地，瑪魯哈日魯於2024年5月與國際勞工組織及專門處理外籍工人議題的律師進行對話，討論漁業特有的挑戰。根據這些討論，該公司加入JP-MIRAI企業合作計畫，推動提供漁船外籍工人多語言諮詢服務。此外，泰國集團企業SEAPAC已與非政府組織ISSARA INSTITUTE合作，為部分供應商船上的工人提供諮詢服務。

未來改善的起點是與最接近第一線的公民社會組織和工會合作，實際了解工人的實際情況。企業需要的不僅是制度化或正式機制，更需要深入了解現實環境中存在的挑戰，並致力於採取相對應措施。

糾正商業相關人權侵害不能只仰賴政府單位、公民社會、專家或投資人的努力。企業是直接利害關係人，直接了解漁業供應鏈和產業結構現狀，必須積極參與並與不同利害關係人合作。其中一個有效方法是加入促進資訊共享和共識形成的網絡和平台，為解決單一企業難以獨自解決的問題奠定基礎。東洋冷藏、FOOD & LIFE COMPANIES、丸紅水產和瑪魯哈日魯均有和漁業合作社交流，參加圓桌會議和研討會，並參與國際網絡和企業責任平台。

換句話說，企業不僅要傾聽外部聲音，透過集結產業知識和實務經驗，並與非政府組織和國際組織互補合作，他們可以提升整體治理能力。透過多方利害關係人平台，專業知識和經驗的共享有望為解決整個產業的人權問題奠定基礎。

(e) 企業面臨的挑戰

企業也分享他們在改善漁業人權條件和實現包含鮪魚在內海鮮永續採購上面臨的困難和挑戰。在日本，根據基於區域漁業管理組織保育和管理措施的法律，鮪魚進口商必須提交文件，證明漁獲並非透過IUU捕撈取得。然而，這項要求僅涵蓋環境規範，並不包括人權侵害相關保障，讓人權侵害成為持續存在的挑戰。

雖然可以採取間接措施，像是根據問卷進行調查，但企業指出，由於供應鏈運作性質，他們通常與漁船沒有直接交易關係，船上監測仍然非常有限。此外，有看法認為，沒有與漁船直接或實體接觸的市場國反應效果有限，船旗國或區域漁業管理組織應擔起更大責任來解決這些問題。另外也強調，不僅個別企業需要做出努力，整個供應鏈都需要做出努力，展現與商業夥伴共同創造解決方案的意願。

為了客觀查核漁船上的勞動條件，諸如工作時間記錄等適當文件至關重要，也需要加強法律框架和規範以支持此類查核。此外，引入電子監測被認為是應對結構性挑戰的有效工具，顯示有必要更廣泛實施電子監測，並在未來創造有利的環境。

第五章

建議

台灣

對台灣政府

1. 廢除「雙軌聘僱制」

消除將境外聘僱遠洋漁工排除在核心勞動保護之外的歧視性制度。確保所有漁工，無論聘僱管道，都受到《勞動基準法》和《職業安全衛生法》保護，平等享有公平薪資、規範工作時間、職業安全和救濟近用。

2. 將法律保護擴及所有遠洋漁工

修改相關立法，明確規範未根據《就業服務法》聘僱的漁工與其他移工享有相同保障，防堵法律漏洞，防止剝削。

3. 強制規範船上通訊權

立法要求所有遠洋漁船裝設可靠的Wi-Fi通訊設備。保障所有漁工在海上作業期間有權以合理、私密且可負擔的方式聯絡家人、工會、申訴管道和支持服務。

4. 制定有約束力之人權盡職調查立法

要求所有在台灣漁業經營或與台灣漁業有關聯的公司在其整個供應鏈中進行人權盡職調查，強制揭露已識別的風險、減緩措施和補救結果。

5. 施行國際勞動標準

立即將國際勞工組織《漁撈工作公約》（C188）國內法化，全面施行國際勞工組織十項核心公約，包括詳細執法機制、不遵守規定罰則，以及定期公開報告。

6. 強化執法和監測

增加勞動檢查、港口國控管和觀察員計畫資源，確保遵守勞動和安全標準。建立工會和公民社會參與的獨立監督機制。

7. 建立環境和制度，讓工人能組織並表達意見而不會遭到報復

加強和保障外籍漁工組織並加入工會的权利，確保他們不會因勇於發聲或加入工會而受到雇主或中介惡意報復。促進漁工和工會代表在各類溝通會議上參與決策的機會，充分落實結社自由權。

日本

對日本政府

1. 強制規範人權盡職調查

立法要求所有大公司，包括海鮮業在內的公司，按照國際標準進行有效的人權盡職調查，並公開報告，包括揭露供應鏈名單。

2. 限制進口與人權侵害有關聯之產品

建立法律措施，禁止進口被認定與人權侵害有關的水產品，並加強接軌改善工作條件相關國際標準。

3. 成立國家人權機構

依照《巴黎原則》設立獨立的國家人權機構，為人權侵害被害人提供救濟途徑，並針對企業與政府人權盡職調查施行情況發布建議。

4. 批准《漁撈工作公約》（第188號）並確保國內法規符合標準

批准國際勞工組織《漁撈工作公約》（C188），並相對應修訂國內立法，確保保障漁工在職業安全、健康、醫療、生活條件和薪資等方面權利。

5. 擴大捕撈記錄計畫並建立可追溯性，識別人權侵害關聯產品

- 修法並擴充《特定水產動植物內銷與進口管理法》和《鮪魚資源保存與管理強化特別措施法》範圍，納入更廣泛海鮮種類：
- 確保捕撈記錄包含查核證明，顯示相關海鮮產品在整個供應鏈中未涉及強迫勞動、人口販運、童工或其他嚴重人權侵害。
- 要求漁民、進口商和其他業者處理進口到日本的海鮮產品時必須編制並提交航行報告、交易報告和海鮮產品報告，確保可追溯性符合國際標準，防範漁業人權侵害。

6. 強化監督和執行機制

進行調查，監督受日本法律管轄的船舶（包括「マルシップ」註：賣給海外，但又長期租回並僱請外國海員的日本船）上的所有工人，包括移工遵守勞工和安全標準的情況。建立由工會和公民社會組織參與的獨立監督機制，以確保問責。

7. 保障工人組織和表達意見的權利

加強並保護漁業所有工人，包括移工組織和加入工會的權利，而無需害怕雇主或仲介報復。確保漁工和工會代表能夠參與決策過程，充分實現結社自由。

8. 保障漁工通信權

強制規範遠洋漁船裝設Wi-Fi通訊系統，並制定法律措施，保障所有漁工在航行期間有權使用Wi-Fi等足夠的通訊工具。

對台灣和日本漁業相關企業

1. 有效識別人權風險並實施補救措施

- 在調查、識別並確定人權風險優先順序時，應與權利持有人和利害關係人進行有意義互動，確保他們的意見納入考量。清楚揭露已識別的人權風險資訊，以及補救措施的內容和規劃。
- 依照國際追溯標準，公開揭露所有捕撈漁獲的來源，包括漁船名稱、船旗國、聘僱管道、勞動條件等。

2. 引入專門針對遠洋鮪魚漁業的人權風險評估

進行反映遠洋鮪魚漁業具體情況的人權風險評估，風險排序應根據人權侵害的嚴重程度、規模和可補救性，而非其商業影響。將評估結果納入採購政策和合約條款，以對供應商施加影響力，並實施具體的預防和減緩措施。

3. 移工人權風險評估及因應措施

認知到移工是特別脆弱、人權風險高的權利持有人，識別其在供應鏈中的聘僱狀況，並調查諸如欠薪、工時過長及工作和生活條件惡劣等人權風險是否存在、嚴重程度、規模和可補救性。

4. 建立有效申訴機制

- 評估漁船上Wi-Fi等通訊基礎設施是否可用與可及，並建立應對通訊限制和語言障礙的申訴管道。
- 確保移工能夠以其母語使用這些機制，並依據聯合國《工商企業與人權指導原則》第31項原則要求，建立適合漁業環境的多層級、實用的申訴機制。

5. 透過對話進行供應商評估

跳脫仰賴傳統單向稽核作法，識別供應商在遵守人權標準上面臨的能力限制和結構性挑戰。採取促進企業與供應商之間建設性對話並共同制定改善措施的作法，同時與非政府組織和工會互動，解決系統性勞動風險。

6. 利害關係人互動和協作式作法

- 與非政府組織和工會等外部利害關係人進行有意義互動，提升對人權侵害的認識，並強化補救措施的有效性。
- 透過跨產業網絡和平台建立協作結構，推行聯合計畫。
- 與漁工及其工會（包括外籍移工）建立直接溝通管道，收集工作條件相關回饋，並確保他們的聲音反映在公司政策中。

7. 內部培力

對公司人員進行政府企業盡職調查指引的培訓，並重點放在識別、預防和補救漁業的勞權侵害。

附錄

附錄一：根據國際勞工組織強迫勞動指標之台灣遠洋鮪魚漁船前船員證詞摘要

	漁工 A 船名：銷富號	漁工 B 船名：銷富號	漁工 C 船名：銷富號	漁工 D 船名：銷富號	漁工 E 船名：銷富號	漁工 F 船名：銷富號	漁工 G 船名：銷富號	漁工 H 船名：裕順 668
1. 適用脆弱處境 ⁶¹	高度可能性。	高度可能性。	高度可能性。	高度可能性。	高度可能性。	未說明保險制度（健康、退休金、勞保）	高度可能性。	高度可能性。
2. 欺騙	以為薪水會每月發放，但實際上回台後才一次發放。 預計 3-4 個月的航程延長至 9-10 個月。	合約階段航程最初說明為 10 個月，但在未事先通知的情況下延長至 15 個月。 薪資單上寫著「每月匯款 250 美元」，但並未匯款給家人；薪水在航程結束後一次性支付。	沒有合約虛約或欠薪明確證詞。 出發前的說明僅限於薪資，沒有工時、飲食和生活條件相關說明。 最初告知薪資會透過印尼銀行轉帳匯款，但實際支付現金。 合約規定工作 16-18 小時，休息 8 小時，但實際工時為 18-20 小時，休息 4 小時。 簽了三份合約（一份與印尼仲介、兩份與台灣仲介），在印尼可以檢視條款，但在台灣不能。 認知是拒絕印尼合約可能會導致違約金或債務。	薪資金額和合約條款均依約定。	薪資按合約規定全額支付，但嚴重拖延。	仲介公司多次電話承諾很快會支付 6 個月的薪資，但卻未支付。 要求支付 1 個月薪資的請求也被忽略。 在沒有充分了解合約條款（工資表、休養等）的情況下離開母國。	並未回報有薪資或合約條款說明虛假或不一致情況。	合約規定薪水每六個月發放，但出現延遲。指出食品短缺問題，但沒有任何改善。

⁶¹ 由於台灣政府對遠洋漁業工人的勞權缺乏足夠保障，且其工作和居留許可受雇主控制，因此該指標被認為適用於幾乎所有遠洋漁業工人。本研究未收集到直接證詞，但結構性條件強烈顯示其系統性適用性。

	漁工 A 船名：鉅富號	漁工 B 船名：鉅富號	漁工 C 船名：鉅富號	漁工 D 船名：鉅富號	漁工 E 船名：鉅富號	漁工 F 船名：鉅富號	漁工 G 船名：鉅富號	漁工 H 船名：裕順 668
3. 行動限制	無。	無。	無。	停靠港口期間允許上岸休假，但提供的現金不足。	沒有護照正本，港口行動受限。	無。	無。	無。
4. 孤立	船上沒有 Wi-Fi；僅在停靠港口時可以對外通訊。在港口停靠，可以聯絡家人時，得知父親死訊。	沒有 Wi-Fi，沒有對外通訊；僅在停靠港口時可能。	沒有 Wi-Fi；僅在停靠港口時有對外通訊；無法匯工資或確認家人收到款項。	沒有 Wi-Fi，沒有對外通訊；僅在停靠港口時可能。	沒有 Wi-Fi，沒有對外通訊。	沒有 Wi-Fi，沒有對外通訊；僅在停靠港口時可能。	沒有 Wi-Fi，沒有對外通訊。	沒有 Wi-Fi，沒有對外通訊。
5. 人身暴力及性暴力	無。	無。	無。	無。	無。	無。	無。	無。
6. 恐嚇及威脅	無。	無。	曾遭吼罵，無薪提前遣返，不給飯吃，休息時間被命令站崗，沒收手機等威脅。	無直接威脅，但在拖欠工資的情況下，存在「繼續工作，就會給你新台幣 2000 元」等壓力。	船長訓斥以及過去同事因被認為不適任而被迫回家的案例，讓人時常擔心被解僱。	常受到船長訓斥；惡劣天氣下工作時間延長，造成心理壓力。	無。	無。
7. 扣留身份文件	護照由船主和人力仲介扣留。	護照由船主扣留。	出發時已向印尼機構提交護照、戶口名簿、畢業證書和身分證，並保管至返國。護照、海員證和基本安全訓練證書在離開印尼時已返還，但隨後遭台灣仲介扣留；部分身分證件仍被扣留。	護照由船主扣留。	護照由船長扣留。	護照由船長扣留。	護照由船長扣留，工人只有影本。	護照和海員證由船長扣留，工人僅有護照照片。
8. 扣發薪資	薪資發放方式由銀行每月轉帳改為回台後一次性現金發放。因回台時間延遲，薪資發放也因此延遲。	薪資單上顯示每月匯款印尼家人 250 美元，但實際上沒有轉帳；整整 15 個月的薪水是回台後一次性支付。	工資拖欠長達 15 個月；返回台灣後一次性支付。在薩摩亞港口停靠期間，生活費被視為預支工資並扣除。薪資單後來有記錄，但與實際收到的金額不符。	工資 15 個月未付，一直到漁工權利保護組織介入後才支付。	最終全額支付薪資，但長時間拖延和停靠港口後一次性付款已成為常態。	15 個月未付薪資；返回台灣後才全額支付。在薩摩亞港口僅收到小額預付款。	薪資 15 個月未付。	合約規範每六個月支付，但延遲是常態。

	漁工 A 船名：鉅富號	漁工 B 船名：鉅富號	漁工 C 船名：鉅富號	漁工 D 船名：鉅富號	漁工 E 船名：鉅富號	漁工 F 船名：鉅富號	漁工 G 船名：鉅富號	漁工 H 船名：裕順 668
9. 抵債勞務	欠親朋好友債，船主借了兩次 200 美元作為生活費。	付給印尼仲介的 1,150 美元，用於體檢、住宿、機票、護照、簽證和海員證手續。	仲介扣除 900 美元，用於護照更新、海員證和生活費。	無。	無。	開始時扣除 700 美元作為仲介費。	向仲介借了新台幣 2,000 元購買生活補給。	仲介扣除 450 美元的行政費用，合約中包含押金條款，以及提前辭職違約金。
10. 苛刻的工作及生活條件	每天工作 18 小時，休息不足。寢室蟲滋生，漏水；有些船員直接睡在戶外甲板上。	每天工作 11-15 小時；休息約 6 小時。補給船每兩個月送一次食物，但補給通常在一個月內耗盡；由於物資短缺，船員被迫吃魚餌。寢室狹窄，蟲害肆虐；有時睡在地板上。用海水洗澡。	每日限制兩餐；補給不足時以泡麵或漁獲替代；飲用水有限。安全設備和藥品損壞或不足；船長對傷病無反應；緊急情況只能依賴其他船隻。寢室因風扇損壞而悶熱潮濕。	宿舍害蟲滋生，悶熱潮濕，難以休息；有時被迫睡在甲板上。食物以冷凍食品為主且供應不足；飲用水不足。船主提供手套和雨衣，但手套數量有限，且重複使用。船上沒有受過訓練的醫務人員；僅提供止痛藥；受傷時僅能獲得最低限度的急救治療。	食物以冷凍食品為主，導致營養不良。供水用完後，改喝低品質的過濾水。對營養和生活條件不滿意。未接受過急救訓練。	只能睡在悶熱、不衛生的艙房地板的墊子上。食物主要為冷凍食品；飲用水後來換成了過濾水。防護裝備（手套、雨衣）不足且損壞。船上沒有受過訓練的醫務人員。手受傷，治療不充分，被迫自行治療。船員短缺。連續工作，沒有休息日；在惡劣天氣和危險條件下，工作時間進一步延長。	每日僅兩餐，缺乏蔬菜，米飯和調味不足。用海水洗澡。藥品主要自備，缺乏足夠醫療制度。	經常性食物短缺（有一個月內僅靠米和魚餌維生）。出發時已發現食物短缺，向公司和船長報告，但未得到任何回應。飲用水僅提供淡化海水。安全設備不足（沒有安全帽，雨具品質差，手套缺貨）。沒有關於安全設備的訓練或說明；漁工必須自行找到設備和工具。僅提供最低限度的急救治療。
11. 超時加班	休息時間限制在約 6 小時睡眠；有時甚至在休息時間也被迫工作。	每日工時 11-15 小時。	實際工作時間：18-20 小時，休息 4 小時；惡劣天氣時偶爾會臨時休息。	工時不固定，實際休息時間只有 5-6 小時甚至更少，導致慢性睡眠剝奪。	工作時間從 3 小時到 12 小時以上不等。休息不規律，即使在停靠港口期間也需要卸貨和清潔工作。	在港口，有 1-7 天的岸上休養，但要負責卸貨，幾乎沒有真正休息到。	固定每天工作 12 小時。	固定每天工作 16-18 小時。休息僅 2-3 小時。

附錄二：日本漁業相關企業問卷調查結果概要

	豐群國際	東洋冷藏	TRY	丸紅水產	伊藤忠商事	瑪魯哈日魯	FOOD & LIFE COMPANIES
海鮮產業人權議題意識	有意識。 承認仲介對漁工的剝削和漁船上工作環境問題，例如 2020 年 HRN 報告中提到的中國漁船「隆興號（LONG XING）」案例等。	有意識。 ① 作業週期長（鮪魚延繩釣漁船每 1-2 年才返港一次）；② 由於位於離岸，難以建立外部監調系統和獲得救濟機制；③ 由於船上漁工來自不同種族、語言、文化和宗教差異可能導致歧視；④ 在移工聘僱方面，我們承認存在挑戰，包括由於跨境作業的性質，仲介難以對整個流程進行妥適監調。	將其視為潛在風險。	有意識。 有鑒於國際勞工組織將漁業歸類為典型 3D 產業（艱難、危險、困難），而遠洋漁業，特別是鮪魚捕撈，被認為 IUU 捕撈和強迫勞動風險極高。產業不僅孤立、遠離陸地，而且跨越公海和專屬經濟海域的多個管轄區，因此很難掌握實際情況，監調也極具挑戰性。此外，由於外籍船員數量眾多，也容易出現聘僱問題。	有意識。 認知人權議題（像是強迫勞動、工作條件和薪資議題）已被提出。	有意識。 從新聞報導認知遠洋漁業存在強迫勞動，工人被迫在船上停留很長時間。	有意識。 2024 年 1 月舉辦了一場針對高階主管的人權學習會，利用 HRN 報告了解鮪魚漁船上移工面臨的人權議題（包括長時間工作、職業安全健康挑戰造成的強迫勞動，以及相較於國內工人薪資低）。
建立人權政策	已由母公司制定集團政策	已建立	已由母公司制定集團政策	已建立	已建立	已建立	已建立
了解海鮮供應商	僅識別一級供應商。（作為進口商，不存在二級和後續供應商。）	根據魚類品類，可以將大多數產品回推至漁工和生產者。	了解幾乎所有生鮪魚供應商。	了解。但要看海鮮種類。	直接向漁業公司購買原料，並知道一級供應商。	了解一路到一級供應商。	了解一路到海鮮產品的二級供應商。
揭露供應商名單	未揭露	未揭露	未揭露	未揭露	針對問卷無回覆。	未揭露	未揭露
調查並監測海鮮供應商	每年陪同拜訪船主和業務夥伴數次。 針對鮪魚產品，要求直接業務合作夥伴簽署承諾遵守「供應商指引」的承諾書，並進行年度問卷調查，以評估法遵情況並識別個別風險。 對供應商進行外部和內部稽核，並根據稽核結果制定並實施改善計畫。	採購商品時，根據「永續採購政策」推行永續採購。 針對鮪魚採購，計畫從 2025 財年開始與供應商進行風險評估，並從 2026 財年開始進行現場盡職調查，並致力於分享風險資訊和改進措施。	透過與主要供應商訪談和現場拜訪確認對狀况，並在年度對話上與母公司雙日株式會社（Sejitz Corporation）投資人關係和企業永續發展部及各組織分享結果。 針對鮪魚採購，計畫從 2025 財年開始與供應商進行風險評估，並從 2026 財年開始進行現場盡職調查，並致力於分享風險資訊和改進措施。	根據「集團海鮮採購政策」採購海鮮。2024 財年，有聘請外部專家，並利用現有資訊進行初步風險評估。2025 財年，計畫與外部專家一起對供應商進行書面問卷調查，識別海鮮特有風險，並驗證其可追溯性和人權/社會面向。	定期進行供應商訪查和問卷調查。	2024 年 9 月制定「集團海鮮採購政策」。但目前尚未建立針對海鮮和鮪魚的集團共同調查/監測標準。	在交易協議中明定調查合作。透過年度永續發展問卷對一級供應商進行監測。管理供應商名單。
根據強迫勞動風險決定海鮮（特別是鮪魚）採購來源選擇和評估標準	母公司根據集團採購政策選擇供應商，其中包括豐群水產（FCF）的人權政策。	有進行工作確認。不過，具體措施尚不清楚。	選擇供應商時會確認責任鮪魚漁業推地組織（OPRT）註冊名單。 如果水產廳認定禁止進口，則停止交易。 2025 財年開始，在對鮪魚供應商進行風險評估時，將檢查強迫勞動措施。	根據集團採購政策，在交易開始時進行法遵檢查。未來，計畫透過基於 GDST（全球海鮮可追溯性對話組織）標準的書面問卷調查，確認上游供應端的人權狀況。	定期進行供應商訪查和問卷調查。	要求海鮮供應商了解並遵守集團《供應商指引》，並正推展各項措施。目標是到 2030 年獲得所有集團供應商同意並改善關鍵項目。	在交易協議、採購政策、人權政策、永續調查問卷等中確認。

	豐群國際	東洋冷藏	TRY	丸紅水產	伊藤忠商事	瑪魯哈日魯	FOOD & LIFE COMPANIES
人權盡職調查流程	無回覆	① 評估人權風險 在業務活動中進行人權風險評估，特別視鮪魚供應鏈為高風險。 ② 採取措施預防和減緩已識別的人權風險 進行上述「海鮮供應商問卷調查與監測」以及「漁船工人可近用申訴機制」等內容。 參加外部專家舉辦的圓桌會議，與利害關係人針對影響海鮮業工人的人權議題交換意見，並利用這些意見改善公司的永續採購執行。 ③ 追蹤調查執行及結果 每年進行供應商調查。2024 財年共調查 175 家公司，進行 3 次外部稽核和 30 次內部稽核，並視需要訂定改善計畫。 ④ 揭露人權盡職調查全過程 鮪魚品種採購指引中規範的各項措施進展，未來將公布於網站。	(摘自綜合報告) ① 評估人權風險 高風險業務領域風險評估實施計畫 ・制定實施計畫和時間表 ・辨識並重新檢視高風險業務領域 ② 採取措施預防和減緩已識別的人權風險 ・問卷調查，與集團企業討論及現場盡職調查 ・重新檢視人權處理並提出改善建議 ・反映於內部系統 ③ 追蹤調查執行及結果 透過年度對話與投資人關係和企業永續發展部及各組織分享結果，同時也進行現場訪查。 為因應重大挑戰，建立調查框架，並結合外部專家的意見更新處理要點。 ④ 揭露人權盡職調查全過程 在網站、綜合報告及年度有價證券報告中揭露。	根據丸紅集團應對方針實施。 ① 評估人權風險 根據各項原則和外部討論，識別強迫勞動和童工風險。每年根據產業領域、產品、區域、供應鏈階段等決定優先調查對象。 ② 採取措施預防和減緩已識別的人權風險 進行桌面研究和現場調查。針對水產品，根據每個國家、區域和魚類的具體人權和勞工問題，並參考外部專家建議，設定調查項目。 ③ 追蹤調查執行及結果 根據調查結果提出補救措施和改善要求，進行效果評估，並選定下次調查對象。 ④ 揭露人權盡職調查全過程 蝦類產品的調查概要和結果未來將在母公司網站揭露。	① 人權風險評估 針對業務進行全面人權風險評估，並進行各種文獻調查和銷售部門訪談。在水產品方面，選定鮪魚和魷魚作為重點關注的優先項目。 ② 採取措施預防和減緩已識別的人權風險 根據風險分析結果，對優先目標企業和目標國家供應商進行問卷調查和供應商互動（包括問接業務夥伴）。 ③ 追蹤調查執行及結果 識別人權議題，討論未來應對政策，要求補救措施，並追蹤進度。 ④ 揭露人權盡職調查全過程 自 2020 財年起，依各業務領域在網站上揭露。	① 評估人權風險 2023 財年進行集團整體風險評估，並是別出七項優先人權議題。 ② 採取措施預防和減緩已識別的人權風險 為應對「日本集團公司內部移工強迫勞動和人口販運」這一優先議題，制定「技能實習生及特定技能外籍工人聘僱指引」，並於 2024 財年正式實施。同時，加入 JP-MIRAI，並開設多語言申訴處理諮詢窗口。 ③ 追蹤調查執行及結果 針對上述指引遵守情況進行調查並提供回饋。由於多語言申訴處理尚處於實施初期，尚未進行檢驗。 ④ 揭露人權盡職調查全過程 進展揭露於網站。	※未來計畫實施。 ① 評估人權風險 目前正與外部專業機構合作，準備人權風險評估報告和數位化項目。 ② 採取措施預防和減緩已識別的人權風險 透過輔導稽核，與國內一級供應商和海外二級供應商合作，審查預防和減緩人權風險流程。 ③ 追蹤調查執行及結果 如這所示，目前正建構實地調查所需的觀點和流程。 ④ 揭露人權盡職調查全過程 目前無資訊可揭露。

	豐群國際	東洋冷藏	TRY	丸紅水產	伊藤忠商事	瑪魯哈日魯	FOOD & LIFE COMPANIES
移工（漁船漁工）參與供應鏈情況及相關人權風險評估	供應鏈中漁船上是否有移工：是	供應鏈中漁船上是否有移工：是	供應鏈中漁船上是否有移工：未確認	供應鏈中漁船上是否有移工：未確認	供應鏈中漁船上是否有移工：是	供應鏈中漁船上是否有移工：是，否和未確認情況都有	供應鏈中漁船上是否有移工：未確認
	移工人權風險評估：未進行	移工人權風險評估：對鮪魚和蝦類供應商進行調查。目前尚未發現涉及人權風險或其他議題的案例。	移工人權風險評估：-	移工人權風險評估：計畫從 2025 財年開始對供應商進行書面問卷調查。	移工人權風險評估：供應商營運的漁船受區域漁業管理組織管理，並有觀察員監測所有船隻上的勞動問題。公司也定期對供應商進行調查。	移工人權風險評估： 日本： • 待遇與船上日籍工人相當（薪水、工作時間、生活條件）。 • 確保特定技能外籍工人獲得適當的薪資、福利和工作條件。 密克羅尼西亞： • 薪資透過仲介公司支付給個人。 • 如果仲介公司有不公平待遇，船員本人的申訴會傳達給全日本海員工會和公司員工。 • 目前尚未有任何關於不公平待遇的確認申訴，工作環境與日籍工人相當。 中國： • 透過定期訪談等方式監測和管理勞動條件。 • 已確認不存在拖欠工資、長時間工作或生活條件等問題。	移工人權風險評估：-
漁船工人可近用申訴機制	未建立	申訴機制連結公布在公司網站。也有製作海報，目前正在考慮將其張貼在業務合作夥伴的漁船上。	母公司網站設有日文和英文諮詢窗口，本公司網站則設有日文諮詢窗口。	在公司網站設有諮詢窗口，供應鏈夥伴和員工可使用。目前尚未收到漁船工人諮詢。	公司網站設有諮詢窗口。	已建立。未建立或未知的情况都有。 日本： 透過年度供應商調查確認建立情況。漁業合作社委員負責處理工人諮詢；去年諮詢次數為零。 韓國：	未建立

	豐群國際	東洋冷藏	TRY	丸紅水產	伊藤忠商事	瑪魯哈日魯	FOOD & LIFE COMPANIES
						已建立並公布可供船上工人使用的申訴機制。諮詢次數和內容未知。	
						中國： 已建立並公布可供船上工人使用的申訴機制。諮詢次數為零。	
利害關係人互動	利害關係人互動：有進行 (1) 與豐群水產（母公司供應商）和東洋冷藏（買家）對話，分享 FIP 漁業改進計畫資訊和未來合作。 (2) 與 Toyorei 和豐群水產合作，對鮭魚漁船上的工作條件進行監測調查和船員訪談。	利害關係人互動：有進行 (1) 定期與外部專家針對人權、勞工及 IUU 議題交換意見，舉行會議，並參加他們所舉辦的圓桌會議。 (2) 與海外漁會針對開網漁船的工作條件交換意見，並確認協會角色。 (3) 與國內漁業合作社針對遠洋延繩釣漁船的工作條件交換意見，並確認合作社角色。 (4) 與國內漁業組織針對延繩釣漁船的勞動和人權問題交換意見。 (5) 與海外漁會針對延繩釣漁船的勞動和人權問題交換意見。 (6) 與海外非政府組織針對外包漁船評估及 FIP 漁業改進計畫實施進行討論。	利害關係人互動：有進行 (1) 與 Human Rights Now 組織和韓國非政府組織 APIL（Advocates for Public Interest Law）互動討論鮭魚供應鏈中的人權風險。	利害關係人互動：有進行 (1) 與 FAIRR（農場動物投資風險與回報）互動討論海鮮可追溯性。	利害關係人互動：有進行 (1) 與根據勞動力管理等內部標準挑選供應商進行互動，包括現場訪查和與管理階層對話，其結果反映在公司管理中。	利害關係人互動：有進行 (1) 與集團直接僱用的外籍員工（兩家集團公司和兩家直接管理工廠，分別僱用技能實習生和特定技術人才）舉行聽證會，了解他們在集團內的聘僱情況以及在日本的生活。2023 財年制定「技能實習生及特定技能外籍工人聘僱指引」，並於 2024 財年全面實施。 (2) 與國際勞工組織日本辦公室和 Gyoh Law Office 互動。 (3) 與世界自然基金會日本分會和日本倫理協會互動。	利害關係人互動：未進行
	參與網絡和平台：否	參與網絡和平台：是 參加外部專家舉辦的圓桌會議及其他多方利害關係人對話，探討漁業勞動與人權議題，並進行意見交流。其成果已被用於改善公司永續採購措施。	參與網絡和平台：否	參與網絡和平台：是 (1) 參加 Seafood Legacy 舉辦的圓桌會議。 (2) 與菲律賓非政府組織 DIWA 聯合訪查供應商，包括工人訪談並針對發現的問題提供供應商回饋。	參與網絡和平台：否	參與網絡和平台：是 (1) 參與 SeaBOS：產業合作，應對漁業領域的關鍵挑戰，包括強迫勞動和童工問題。與相關內部部門分享資訊，並透過相關業務活動推動相關措施。 (2) 參與 JP-MIRAI：不僅限於漁業領域，也推動保護在日外國工人人權的措施，包括協助設立公司多語言諮詢窗口。 (3) 參與聯合國全球盟約日本網絡（UN Global Compact Network Japan）：是	參與網絡和平台：否

	豐群國際	東洋冷藏	TRY	丸紅水產	伊藤忠商事	瑪魯哈日魯	FOOD & LIFE COMPANIES
						用人權相關工作小組的經驗，進行內部人權培訓，並推動人權盡職調查。	
與非政府組織和工會等漁船工人支持組織合作，預防和消除海鮮產業強迫勞動	無回覆	發展中	未進行	有進行 參加 Seafood Legacy 舉辦的圓桌會議。2024 年度與菲律賓非政府組織 DIWA 合作，訪查供應商，進行工人訪談，並針對發現的問題提供供應商回饋。	未進行	有進行 2024 年 5 月，在與國際勞工組織及專門處理外籍工人議題的律師進行對話後，特別討論漁業特有挑戰。後，加入 JP-MIRAI 企業合作計畫，計畫推動設立多語言申訴處理諮詢窗口，方便漁船上的外籍工人使用。 泰國集團企業 SEAPAC 已與非政府組織 ISSARA INSTITUTE 合作，建立諮詢窗口，為部分供應商船上的工人使用。	未進行

Silenced Voices: 為何遠洋漁工的聲音 沒有被聽見？

從台灣漁船到日本市場的鮪魚供應鏈不透明、
潛藏人權風險

