

ISSUE
No.155

工商會務

// 2026.07

家庭照顧政策下 企業留才經營之因應與挑戰

現行法下的職場性平環境建構與風險預防

臺灣推行穩定幣之產業效益與監理挑戰

我國專利加速審查與產業佈局策略 - 借鏡半導體產業

國內關鍵服務業 ESG 永續報導現況統計初探（下）



中國信託銀行
CTBC BANK

中國信託商業銀行 中小企業貸款

快速到位的資金支援
讓每一次決策，都能即刻行動

了解更多



公司成立滿一年、年營收達新台幣100萬元即可申請



額度最高
1,000萬元



貸款期間
最長5年



免擔保品
抵押



24小時
線上申請



資料齊備
最快2天核准

公司成立滿一年、年營收達新台幣1億元即可申請

企業貸款

享有快速與彈性的資金調度

- ＞ 支持多元擔保品
- ＞ 額度1,000萬元以上



現金管理

協助企業管理金流有效率

- ＞ e-Trust
- ＞ 企業專屬行網銀



跨境金融

台灣最國際化的金融機構

- ＞ 協助企業調度臺灣
與海外資金



企業客服專線

0800-017-888

本廣告所揭露之總費用年百分率4.68%~15.98%起，係以貸款金額新台幣200萬元，貸款期間3年及貸款年利率3.0~14.18%（機動計息），手續費NT5萬元起計算而得。實際貸款條件仍以銀行提供之產品為主。且每一客戶實際之總費用年百分率仍視其個別貸款產品及授信條件而有所不同。本總費用年百分率不等於貸款利率；上述機動計息係指企業換利指數（月）加碼1.18%~12.36%。企業換利指數係由『台幣一年期IRS利率』月平均數所構成。取樣資訊來源以彭博社每日TDSWO1 AVG RATE所公告資訊為取樣標準。指數調整頻率為每月定期調整一次，其生效日各為每月13日。如生效日遇假日以次一營業日為生效日。本總費用年百分率之計算基準日為2026/6/13。申貸時之企業換利月指數，請以本行官網公告為準。本行保有核貸與否及核決貸放金額、利率之權利，同時保留調整產品規格，申貸期限及其他相關規定之權利，相關內容以活動網站最新公告為準。

〈財經觀點〉

- 02 從國泰金控事件看公司治理韌性 ◎陳厚銘

〈特別企劃〉

- 03 家庭照顧政策下企業留才經營之因應與挑戰 ◎賴偉文

〈焦點話題〉

- 06 國內關鍵服務業 ESG 永續報導
現況統計初探(下) ◎朱浩、徐志明
- 09 四大工商青年會攜手辦理「影響力世代 II」論壇
- 聚焦傳承創新與 AI 轉型 ◎宋品潔
- 12 臺灣推行穩定幣之產業效益與監理挑戰 ◎許明恩
- 15 現行法下的職場性平環境建構與風險預防 ◎徐志明
- 18 我國專利加速審查與產業佈局策略
- 借鏡半導體產業 ◎張曼均
- 21 從圖庫侵權看 AI 合理使用邊界：
臺灣產業應用下的風險 ◎張遠博

〈環球產經〉

- 23 美中「AI 安全對話」下的科技治理
與臺灣供應鏈挑戰 ◎黃健群
- 26 歐盟《工業加速法案》
與勞權規範對臺商供應鏈影響 ◎俞雋

〈政府頻道〉

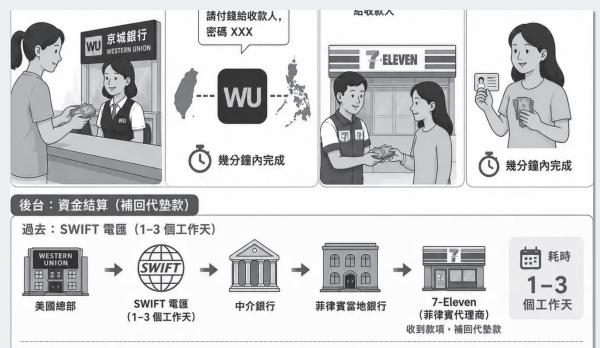
- 29 驅動數位轉型新未來！
「DIGITAL + 數位創新補助平台」強化企業競爭力
◎數位發展部數位產業署
- 31 勞工到職要投保，線上申辦沒煩惱！ ◎勞動部勞工保險局

〈活動報導〉

- 33 全國商業總會辦理「產業界對大陸近期惠臺政策措施之
看法」記者會 ◎謝頌遇
- 35 工總理監事會籲政府照顧傳統產業 ◎譚宗仙
- 37 工總辦理「馬來西亞臺商實戰布局研討會」
從製造基地到 AI 時代的戰略樞紐 ◎陳以珊
- 39 工總辦理「2026 國際經貿專班」
迎戰全球 AI 新趨勢 ◎于心怡



9



12



33

工商會務雙月刊

中華民國七十九年十月十五日創刊

發行人 / 許舒博

社務顧問 / 陳靖雯 曾芷筠 易永嘉 陳加昇 童明慧

社長 / 劉守仁

編輯群 / 劉美玲 王麗萍

※ 版刊內容版權所有・未經同意不得轉載

發行所 / 中華民國全國商業總會

地址 / 106 臺北市大安區復興南路一段 390 號 6 樓

電話 / (02) 2701-2671

傳真 / (02) 2755-5493

※ 歡迎廣告合作洽談：02-27012671 分機 302

從國泰金控事件看公司治理韌性

文■陳厚銘（臺灣大學國際企業系名譽教授、臺北商業大學伊雲谷講座教授）

日前，國泰金控因高階經理人兼職所引發的關係人交易爭議，造成近十億元損失，並牽動高層人事異動，也使外界重新關注企業董事會監督效能與公司治理機制是否真正發揮作用。這起事件固然令人遺憾，但若從制度學習的角度審視，其意義不應只停留在財務損失本身，而應被視為一次深刻的治理警訊。它提醒所有企業，真正的競爭力不只來自獲利能力、資產規模或市場地位，更取決於面對利益衝突、組織慣性與治理挑戰時，能否讓制度有效運作，並展現治理韌性。

公司治理從來不是單一道防線，而是一套由經理人自律、法遵風控、董事會監督與企業文化共同構成的治理生態系。此次事件最值得警惕的，不只是個別主管的利益衝突認知不足，而是為何整套治理機制在關鍵時刻未能及時示警、有效攔阻。企業若要從危機中學習，至少必須正視三項治理警訊。

首先，企業必須重塑法遵防線，避免組織沉默侵蝕治理

效能。高階主管跨公司兼職，表面上代表其專業能力受到肯定，也有助於產業交流與經驗分享；然而，一旦涉及交易關係、資源配置或決策影響，便可能衍生利益衝突與治理風險。因此，企業內部的法遵與風控單位，不能只是被動執行形式審查的行政角色，而應成為主動辨識風險、事前提出預警，並在關鍵時刻發揮風險制衡功能的治理樞紐。

其次，企業必須強化獨立董事的獨立判斷與制衡角色，避免董事會陷入集體思維。企業延攬具金融、法律、監理或產業背景的專業人士出任獨立董事，固然有助於提升董事會的專業深度；然而，公司治理真正需要的，不只是亮眼資歷與豐富經驗，更是能在專業判斷上維持自主性，並有效發揮監督功能的能力。具備治理責任感的獨立董事，不應只是企業的顧問角色或形象背書者，而應成為董事會中的理性制衡力量。面對重大風險時，若能主動提出必要質疑、要求充分揭露相關資訊，甚至主張暫緩決策，才能真正落實董事會監督責任。

最後，企業必須超越人情包袱，建立真正的當責文化。華人企業重視和諧、信任與團隊關係，這原本是組織運作的重要資產；然而，在重大治理危機面前，若過度顧及情面，未能清楚區分制度責任、管理責任與個人責任，不僅會侵蝕市場信任，也會削弱組織自我修復的能力。企業真正需要的，不是流於清算與懲戒的究責邏輯，而是勇於承擔、誠實面對治理缺口，並以透明方式修正制度的當責文化。

未來，企業應將利益衝突防範、法遵獨立性與當責文化，深植於治理架構之中。這次事件所付出的代價固然沉痛，但若能以此為鑑，推動治理體系全面升級，危機仍有機會轉化為企業改革再造的契機。究其本質，公司治理絕非單純的法規規範，而是一套防範人性弱點、降低組織風險，並在危機中重建信任的制度設計。

家庭照顧政策下企業留才經營之因應與挑戰

文■賴偉文（中華經濟研究院第三研究所助研究員）

一、前言

隨著全球人口結構快速改變，高齡人口比例持續增加，加上出生率下降，使可工作年齡人口逐年減少。臺灣亦於 2025 年正式進入超高齡社會（65 歲以上人口占比達 20% 以上），而高齡化與少子女化的趨勢之下，人口結構的快速變化正深刻改變勞動市場。少子女化將使新進勞動力持續減少，而高齡人口增加則帶來更龐大的家庭照顧需求，對企業而言，所面對的問題將不再只是尋找所需要的人才而已，更重要的是如何將人才留住，以維持企業組織的韌性，並在照顧責任與營運效率之間取得平衡。

在此背景之下，2026 年政府推出「臺灣人口對策新戰略」，透過對勞工相應的協助以兼顧工作與家庭，並持續修正家庭照顧相關法制，包括對延長婚假、產假、陪產假、延長育兒留停的年齡與津貼、以及建立友善育兒彈性及縮減工時環境等措施，期望降低家庭照顧責任對勞動參與之影響。

二、2026 年臺灣家庭照顧政策的發展

2026 年 5 月，政府推出「臺灣人口對策新戰略」，針對「生育、養育、教育」3 大階段，透過「加補助、減負擔、多彈性、增照顧」4 大策略，從「安心生養、強化托育、教育加碼、友善職場、居住減壓」5 大面向，推出 18 項措施，推動臺灣從「補助式育兒」全面升級為「公共支持式育兒」，讓臺灣的年

輕世代、未來世代能獲得更多的支持。相關的政策措施包括：

（一）加碼婚假、產假、陪產假延長：

1. 現行勞工婚假 8 天婚假延長為 14 日。
2. 現行 8 週產假延長至 12 週；現行 7 日陪產檢及陪產假延長為 14 日。

（二）育兒留停年齡、津貼都延長，投保薪資上限再提高

1. 延長家長照顧幼兒年齡到 6 歲童。
2. 擴大育兒留停津貼補助，雙親都領滿 6 個月津貼，可各再多請領 3 個月，最長可各請領至 9 個月。

（三）30 日以日育嬰留停升級加倍為 60 日育兒假

1. 以日育嬰留停升級將為「育兒假」，現行彈性日數 30 日將升級為 60 日，併入育兒留職停薪期間及津貼計算。
2. 擴大提供「200 人以下企業」支持勞工申請育兒假之獎勵，並補助企業加給同事職務代理津貼。

（四）獎勵建立友善育兒彈性及縮減工時環境，同步完善配套補助加給職代津貼

1. 獎勵 200 人以下企業提供「育有 12 歲以下子女」縮減工時或彈性工時制度，企業若建立每日縮減一小時工時或彈性調整上下班制度，給予定額獎勵。
2. 勞動部補助企業支付員工縮減 1 小時工時之全額工資。

（五）給中小微企業實質支持，補貼同事職代津貼及鼓勵新聘替代人力

1. 兼顧勞工育兒和企業人力調度需求，補貼企業加給職代津貼，每名員工每日補助 800 元，以利營造友善職場。
2. 200 人以下企業建立職務代理津貼制度或新聘替代人力，定額獎補助 2 萬元。

（六）強化企業托育，獎勵租稅減免，爸媽育兒更放心

1. 企業新建托兒設施最高補助 500 萬元及補助發放員工育兒補貼，另放寬中小企業得設立托育機構相關規範、放寬企托設置地點限制、友善家庭照顧職場環境措施納入上市櫃公司 ESG 評鑑指標。
2. 規劃讓企業設置托兒設施或提供托育服務的支出，將加碼提供租稅優惠，得就支出金額的 200%，自營利事業所得額中減除。

三、家庭照顧政策對企業的影響

（一）正面影響

由政府推出「臺灣人口對策新戰略」之諸項政策措施來看，臺灣目前的家庭照顧政策方向，除了協助勞工得以兼顧工作與家庭平衡之外，亦已逐漸與企業 ESG（環境、社會、公司治理）及永續發展目標相結合。對企業的正面影響包括：

1. 提升員工留任率

在政策推動之下，企業若能提供完善的家庭照顧支持措施，可有效降低員工因照顧責任而離職的可能性，進而提升留任意願。

2. 降低工作與家庭衝突

由於工作與家庭的衝突是影響員工工作績效的重要因素，透過彈性工時、遠距工作及

家庭照顧假等措施，企業可協助員工降低衝突，提升工作投入與整體生產力。

3. 提升雇主的品牌價值

隨著新世代的求職者愈來愈重視企業是否提供良好的工作生活平衡。友善職場制度不僅有助於吸引優秀人才，也能提升企業社會責任形象與 ESG 評價，增強企業在人才市場中的競爭優勢。

4. 促進組織永續發展

家庭照顧政策不只是福利措施，更是企業建立永續經營的重要基礎。透過留住人才、降低離職成本及維持知識傳承，企業可提升長期競爭力。

（二）負面挑戰

然而，雖然家庭照顧政策有助於人才留任，但企業在實務推動上仍面臨多項挑戰：

1. 人事成本提高

現行的各項家庭照護政策將使企業需承擔較高的人事成本，包括員工在婚假、產假、陪產假與育兒假時的替代人力成本，以及教育訓練、行政管理及資訊系統調整等費用。短期內可能增加企業營運負擔，尤其對資源相對較為有限的中小企業而言，更是重大的負擔。

2. 增加人力調度壓力

對住宿餐飲、零售、物流及醫療照護等服務業而言，因其高度依賴現場人力，若員工請假將可能直接影響營運效率及服務品質，對於人力有限的中小企業而言，更容易出現排班困難及工作負擔不公平的問題。

3. 企業文化與員工管理模式的挑戰

臺灣企業過去的管理方式與企業文化，對

彈性工作模式較不熟悉，對於企業主管而言，在現行的家庭照護政策之下，企業主管應考量如何重建新型態的勞工管理模式，在兼顧員工之工作效率與家庭照顧之下，進行人力的調配以及跨部門合作。

四、企業的因應策略

面對家庭照顧需求增加及勞動市場變化，企業應從制度、管理及文化三方面建立完整的人才策略。

（一）建立多元且具彈性的工作制度

包括彈性上下班、混合辦公、遠距工作及彈性排班，讓員工能依家庭需求調整工作安排。

（二）強化家庭友善福利措施

例如提供育兒及長照資訊、托育補助、家庭照顧諮詢及員工協助方案，協助員工解決照顧問題，降低工作壓力。

（三）建立代理人及跨職務制度

透過工作輪調、知識分享及跨部門支援，降低個別員工請假對組織運作的衝擊，同時提升組織韌性。

（四）導入數位科技

運用人工智慧、人力預測、智慧排班及數位請假管理系統，提高人力配置效率，減少管理成本。

（五）打造支持性的企業文化

企業應透過主管教育訓練、內部溝通及制度宣導，建立尊重照顧需求的職場文化，使員工能安心使用家庭照顧制度，而不必擔心遭受不公平待遇。

五、結論

面對高齡化與少子化所帶來的勞動市場常態化缺工，家庭照顧政策已成為企業人力資源管理不可忽視的重要課題。對企業而言，家庭照顧不應只是法令規範下的義務，而應視為提升人才競爭力與組織韌性的關鍵策略。

完善的家庭照顧制度能降低工作與家庭衝突，提升員工滿意度、組織承諾及留任率，並有助於建立良好的雇主品牌與企業形象。雖然制度推動初期可能增加人力調度及管理成本，但從長期觀點而言，其所帶來的人才穩定、生產力提升及知識留存等效益，將遠高於投入成本。

家庭照顧政策的成功，不能僅依賴政府立法，也需要企業積極參與。政府可持續提供中小企業推動家庭友善措施的補助與輔導，建立企業最佳實務分享平臺，並強化托育、長照及社區照顧資源的整合。

企業則應將家庭照顧納入整體人才策略，將其視為提升留才率、降低離職成本及強化競爭力的重要投資，而非單純增加成本。隨著ESG與永續經營理念逐漸深化，企業若能兼顧員工福祉與經營績效，將更有機會吸引優秀人才及提升市場競爭力。

此外，勞資雙方亦應建立良好的溝通機制，定期檢視家庭友善制度的實施情形，依據不同產業特性調整措施，使政策更符合實際需求。

國內關鍵服務業 ESG 永續報導現況統計初探（下）

文■朱浩（商業發展與策略研究所所長兼數位創新人才研究所所長）

徐志明（全國商業總會永續發展委員會委員、國立澎湖科技大學副教授兼通識中心主任）

三、綜合分析

依據上開國內服務業 ESG 報告揭露現況統計資料，2024 年各服務業關於不同議題之達成比率，可整體歸納如下：

（一）環境構面之揭露

上市公司中溫室氣體排放議題揭露，以金融保險業達成率 100% 為最高，其次為航運業 81%、運動休閒 67%、資訊服務業 63%、通信網路業 62%、貿易百貨 57%、居家生活 54.5%、觀光餐旅 50%。

上櫃公司則以金融保險業 75% 為最高，其次為通信網路業 58%、居家生活 50%、觀光餐旅 50%、資訊服務業 44%、航運業 40%、運動休閒 37.5%、文創 30%，整體而言上市公司普遍高於上櫃公司。

（二）氣候相關議題之揭露

上市公司幾乎全面達成，金融保險業、通信網路業、資訊服務業、貿易百貨、運

動休閒、航運業及觀光餐旅皆為 100%，僅居家生活業為 90%。上櫃公司亦呈現高度落實，金融保險業與運動休閒業為 100%，通信網路業與居家生活業 95%、資訊服務業 93%、文創業 92%、觀光餐旅業 86.6%、航運業 80%，顯示各產業對於氣候治理制度之實施，已高度成熟。

（三）能源管理議題之揭露

此部分為整體最弱項目，上市公司僅金融保險業 71.8% 較高，其餘依序為運動休閒業 50%、通信網路業 46.6%、航運業 37%、居家生活業 36%、貿易百貨業 26%、資訊服務業 18%、觀光餐旅業 11%。

上櫃公司揭露比率更為偏低，金融保險業 25%、居家生活業 15%、運動休閒業 12.5%、通信網路業 10.8%、資訊服務業 6.8%、觀光餐旅業 6.6%、文創業 3.8%、航運業 0%，顯示再生能源使用尚未普及。

（四）水資源管理之揭露

上市公司以金融保險業 96.8% 最高，其次運動休閒業與觀光餐旅業 77.7%、通信網路業 73%、航運業 70%、資訊服務業 63%、貿易百貨業 57.8%、居家生活業 54%；上櫃公司則運動休閒業 100%、金融保險業 75%、觀光餐旅業 66.6%、通信網路業 58.6%、文創業 57.6%、居家生活業 55%、資訊服務業 37.9%、航運業 20%，整體屬中高水準。

（五）廢棄物管理議題之揭露

上市公司以金融保險業 84% 為最高，其次觀光餐旅業 77.7%、通信網路業 75.5%、航運業 66.6%、資訊服務業 63%、運動休閒業 61%、居家生活業 45%、貿易百貨業 42%。

上櫃公司則運動休閒業 75%、通信網路業 60.8%、文創業 53.8%、觀光餐旅業 53%、金融保險業 50%、居家生活業 35%、資訊服務業 20.6%、航運業 0%，產業差異明顯。

（六）社會（S）構面

人力發展及職業安全衛生兩項議題，無論上市或上櫃公司，各產業皆 100% 達成，顯示揭露機制已全面落實。

（七）治理（G）構面

關於此一構面，包括董事會、功能性委員會、持股及控制力與投資人溝通等議題，上市與上櫃公司亦全數達成 100% 揭露，顯示公司治理資訊揭露，已成常態化並反映強制規範之結果。

茲將上述各 ESG 議題揭露之整體落實程度，彙整如下表：

表 13 服務業各 ESG 議題揭露整體落實程度表

議題	整體落實程度
氣候治理	極高 (接近全面)
水資源	高
廢棄物	中高
溫室氣體排放	中
能源管理	低 (尤其上櫃)
人力發展	全面
職安衛	全面
治理構面	全面

資料來源：本研究自行整理。

經上述統計資料之綜合比較可知，治理構面與社會構面之揭露達成率最高且全面，氣候治理亦高度落實，水資源與廢棄物屬中高水準，溫室氣體排放屬中度落實，而能源管理則為整體最為薄弱環節，尤

其上櫃公司差距更為明顯。

據此，總結而言，上市櫃公司服務業制度性揭露，在治理（G）、社會（S）等構面已達到完全落實，氣候治理因董事會監督，已高度制度化，僅能源管理效果最為薄弱。最後，自企業組織體制言，上市公司因資源較多，其揭露狀況普遍優於上櫃公司，金融保險業因相關管制較嚴格，在各項議題之揭露率皆普遍領先。

四、ESG 報告相關揭露問題之成因

根據臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心，於 2024 年發布之永續報告書審閱重點項目、缺失態樣等報告資料，彙整出「ESG 報告可歸責企業之原因」如下：

（一）重大主題鑑別與管理程序未制度化或揭露不完整

自 2021 年至 2023 年審閱結果觀察，企業最核心且反覆出現之缺失，在於重大主題鑑別程序流於形式，未具制度化深度與透明度。具體表現包括雖繪製重大性矩陣，但未說明內部評估機制與排序邏輯、未完整揭露利害關係人鑑別與溝通方式及議題蒐集過程、未揭露重大

主題之衝擊範圍與正負面影響及邊界設定、遺漏重要主題（如供應商環境評估、當地社區影響、職業安全等）。

此類問題顯示企業未真正將重大性分析納入公司治理與風險管理架構，而僅作為報告書編製之形式性程序，影響資訊透明度與可比較性。

（二）GRI 準則遵循品質不良與索引錯誤

企業對 GRI 準則之理解與運用仍存在落差，主要原因包括未採用最新版本之 GRI 準則、GRI 索引表編製錯誤或與實際揭露內容不一致、未揭露報告邊界與合併財報實體清單差異，以及未正確對應準則項目揭露。

此等問題反映出企業內部永續專業能力不足，或未建立完善之內控與審查機制，導致準則遵循之品質不穩定。

（三）氣候與溫室氣體揭露能力不足（最主要缺失來源）

氣候資訊為三年間發生比例最高之缺失項目，可歸責原因包括：未揭露範疇二排放資訊、未揭露範疇三相關資訊或未說明邊界、未說明極端氣候之財務衝擊、情境分析假設與參數揭露不足、未揭露轉型計畫與目標達成進度、未揭露

內部碳定價機制或制定基礎、未說明氣候風險對短中長期業務與財務影響等等。

這些問題顯示出企業對TCFD架構及氣候財務連結之理解與實踐能力尚未成熟，氣候揭露仍停留在政策宣示層面，未深化至財務風險管理層級。

（四）社會面向議題揭露薄弱

近年主管機關審閱已越來越強化對勞動人權與團體協約之關注，但企業常見缺失包括：未揭露團體協約簽訂比例、未說明未簽訂原因、未揭露員工分布與多元指標，以及未揭露薪酬政策與永續績效連結等，顯示企業ESG管理仍偏重環境面向，對社會面向之制度建構與揭露準備不足。

（五）確信制度運用品質不佳

部分企業雖取得第三方確信，但仍存在未揭露確信範圍與等級、未說明確信標準、未揭露確信機構與公司關係、確信報告未充分揭露程序與限制等問題，顯示企業對確信制度之功能理解不足，未善用確信作為品質控管工具。

（六）中小型上市櫃公司揭露意願與能力不足

在強制揭露尚未全面實施之期間，資本額未達20億元之公司大多未編製永續報

告書，主要可歸責原因包括揭露成本考量、ESG專業人力不足、內部資料蒐集系統未建置、政策誘因不足，以及對氣候風險與金融連動性認知不足。

（七）產業指標與重大事件揭露未完整對應

在產業永續指標與重大ESG事件揭露方面，常見企業缺失包括未完整揭露產業規定指標、未針對重大ESG事件對應相關主題準則及未取得會計師或確信機構之適當確認等，顯示企業對產業特定揭露要求之掌握程度仍不足。

歸納以上問題，綜整2021-2023年主管機關審閱之脈絡，企業ESG揭露問題之原因，可歸納為五大結構性因素：

（一）制度化不足：重大主題與氣候管理未納入公司治理核心。

（二）專業能力不足：對GRI、TCFD等架構掌握不完整。

（三）資料管理能力不足：碳盤查、氣候風險與財務連結能力有限。

（四）揭露態度偏保守：傾向法規遵循最低標準，而非策略性揭露。

（五）企業規模之資源落差：人力、成本與誘因不足。

五、總結

針對國內推動服務ESG永續揭露政策之建議，本文認為，應將推動全球標準整合與數位治理轉型，作為核心目標。在全球氣候風險升高與資本市場轉型之前提下，ESG揭露已從企業自願性之經營成果報導工具，轉化為影響融資、評價與供應鏈存續的核心治理機制。所適用之國際永續準則，已由早期之GRI、SASB等規則，逐步整合為以國際永續準則理事會（ISSB）所發布之IFRS S1與IFRS S2為主軸之全球一致標準，揭露制度從「多元框架競逐」走向「全球語言統一」的制度轉型。此一發展趨勢意味著永續資訊將與財務報告具備同等之決策重要性，並直接納入金融風險評價與投資模型之中。

臺灣欲維持國際競爭優勢，必須將永續揭露制度視為國家經濟治理之一環，而非僅為企業社會責任議題之延伸。政策與管制思維，應從落實法規遵循之最低度要求，轉向企業價值創造之治理工程，從制度面幫助企業在永續資訊揭露過程中，完成風險辨識、資源優化與策略升級，方有機會在全球資本市場中取得先機並取得優勢地位。

四大工商青年會攜手辦理「影響力世代 II」論壇 - 聚焦傳承創新與 AI 轉型

文■宋品潔（全國工業總會國際處資深專員）

面對全球供應鏈重組、淨零轉型、人工智慧快速發展，以及新世代經營模式的改變，產業界正站在新一波關鍵轉折點。為延續去年跨界交流精神，工總青年會攜手工商協進會青年會、新創青年會，於本（115）年 6 月 12 日假 W Hotel 共同舉辦「影響力世代 II — 從傳承到創新的關鍵轉折」論壇，今年更加入電電青年會，共同串聯製造業、科技業、新創及各產業領域青年企業家，打造更完整的跨產業交流平臺。

本次論壇邀集各青年會重要幹部、企業先進及青年夥伴齊聚一堂，論壇及晚宴合計超過 140 位嘉賓參與。活動安排四場專題演講，分別從傳統產業傳承、數位平臺創業、生成式 AI 導入及國際化新創布局等角度，探討企業如何在變局中延續競爭力，並找到下一階段成長動能。

侯傑騰：從做廣告到減碳，鋼鐵人該做的事

論壇首場專題由工總副理事長、東和鋼鐵企業股份有

限公司董事長侯傑騰的專題揭開序幕。侯傑騰一開始便幽默表示，過去許多人碰到他，常詢問東和鋼鐵為什麼要做廣告、為什麼投入減碳，但往往沒有時間完整說明；這次青年會論壇，正好分享背後真正想傳達的理念。

他指出，東和鋼鐵投入品牌廣告已有十多年。對一般消費品牌而言，廣告十分常見，但對 B2B 鋼鐵產業而言，長期經營品牌並不容易，初期也曾面臨質疑。侯傑騰坦言，廣告效果難以立即量化，但經過長期累積，市場逐漸看見差異，如今在許多工程案中，當價格條件相近時，客戶更願意選擇東和鋼鐵，甚至願意支付較高價格，採用其鋼材與鋼結構工程。

然而，他強調，真正的品牌成本不是廣告費，而是企業長期堅持品質所付出的代價。以 H 型鋼為例，雖然工業標準允許一定公差範圍，市場上可能出現重量較輕但仍符合規範的產品，但東和鋼鐵選擇堅持「足重」理念，不以公差作為降低成本的方法。

侯傑騰表示，這代表企業每年必須承擔相當可觀的機會成本。若每噸鋼材因足重增加約 5% 的材料成本，乘以龐大銷售量，累積就是數億元等級支出。但企業仍選擇向客戶、營造廠、建商與消費者溝通「建築安全」的重要性。他以住宅建築為例，高品質鋼材反映到每坪成本可能只是數百元增加，卻是守護安全的重要投資。

談及減碳挑戰，侯傑騰指出，鋼鐵業常被視為高耗能、高排碳產業，碳費、綠電及能源轉型已成為無法迴避的課題。但減碳成本並不只是碳費，更包含購買綠電、改善製程、提升能源效率等長期投資。

他分享，東和鋼鐵近年積極採購再生能源，再生能源使用比例在國內大型用戶中名列前茅。雖然綠電成本高於一般電價，甚至可能出現「為了節省碳費，先投入更多成本」的情況，但這並非短期划算與否的問題，而是鋼鐵業未來能否持續競爭的問題。

侯傑騰表示，許多東和鋼鐵過去的重要決策，例如不做水淬鋼筋、投入集塵灰處理、推動爐石分類及投資陸域風電，一開始未必立即帶來財務回報，甚至增加成本，但時間證明，正確且負責任的選擇，終將成為企業競爭力。

他勉勵青年企業家，企業經營不能只看眼前獲利，更要思考什麼是「應該做的事」。提供安全建材、推動環境永續，是鋼鐵人對社會的責任，也展現傳統產業真正的傳承精神——傳承不是守成，而是在新時代持續做出正確且勇敢的選擇。

林子皓：從零到300萬住戶——智慧社區平臺的創業學

第二場由智生活科技創辦人暨董事長林子皓分享企業轉型歷程。智生活自2016年創立品牌，以「成為社區最信賴的夥伴」為願景，目前已服務全臺超過一萬個社區、300萬名用戶，從包裹管理、社區公告、管理費代收，延伸至智慧門禁、充電樁、居家服務等完整生態系。

林子皓表示，自己回到家族企業時，面對的是一個連續衰退多年的寬頻事業。當時公司新申辦戶數與淨成長持續下滑，內部也存在許多轉型阻力。作為年輕接班者，他一開

始並沒有足夠戰功，提出新想法時，也常被資深主管質疑「不可能」、「不會成功」。然而，他也因此體會到，影響力不是靠職位繼承而來，也不是靠辯論爭取而來，而是必須靠實際成果一步一步做出來。

他首先推動「用網路賣網路」，透過數位行銷創造新客源，證明模式可行後，再進一步打造智生活平臺，解決社區住戶、管委會與管理中心間資訊不流通的痛點。

面對內部轉型阻力，他選擇帶領新人從最困難、沒有訂單的社區開始建立案例，用成果影響組織。他提醒，企業尋找第二成長曲線，不能只做短期優化，而要有願景、藍圖與策略地圖。

林子皓也鼓勵年輕世代接班應保持謙卑學習，同時畫出自己的企業地圖。「影響力不是繼承來的，而是在沒有人相信你的時候，自己撐出來、做出來的。」

陳泳睿：AI 驅動企業從點到面的智能轉型

第三場由電電青年會科技長、新呈工業董事長陳泳睿分享生成式AI導入製造業經驗。他表示，自己具備資訊背景，長期思考如何以數位工具提升企業競爭力。2019年投

入人工智慧學習後，即開始導入AI進行瑕疵檢測、預兆診斷，近年更推動生成式AI協助企業管理。

他指出，目前許多人使用AI製作簡報、圖片或文件，但若停留在個人效率提升，對企業幫助有限。企業真正需要的是把管理制度、作業流程與經驗知識轉化成AI可理解的系統。

他形容AI像一位非常聰明的新同事，但如果沒有清楚職務說明書，也無法發揮價值。因此，企業必須將流程與管理方法轉換為提示詞與工作流。

陳泳睿分享，新呈工業已利用AI協助策略規劃、精實管理及知識傳承。例如透過AI訪談老師傅，將多年經驗整理成SOP、案例甚至訓練教材，避免珍貴經驗隨退休流失。

他也特別談到「老師傅經驗傳承」的應用。許多製造業最珍貴的知識，不在文件裡，而在資深師傅的腦中。然而老師傅未必知道如何有系統地表達，新人也未必知道該怎麼問，導致寶貴經驗常在退休時一併流失。新呈工業透過AI設計訪談提示詞，讓AI扮演教練與顧問，引導老師傅用口述方式分享經驗，再由AI

整理成 SOP、案例故事，甚至轉化為漫畫、影片或訓練教材，降低新人學習門檻，也讓企業知識能夠持續累積。

最後，陳泳睿強調，AI 不會取代人的責任，反而更需要人在最後判斷與決策。企業唯有讓 AI 從個人工具變成組織能力，才能真正完成轉型。

于家瓏：老闆說不要做，所以我做了！

被低估的入口—in the line

第四場由 inline 創辦人于家瓏分享創業歷程。inline 目前服務超過 11,000 間餐廳，布局臺灣、香港、新加坡、澳洲、日本等市場，每月產生約 800 萬組訂位。

于家瓏表示，自己過去曾任職 Yahoo、HTC 等科技公司，但投入新創後才真正體會「從零開始」的困難。

她觀察餐廳經營後發現，比起要求消費者下載 App，「排隊候位」才是每天發生、最真實的痛點。她選擇從「排隊」這個看似不起眼、卻每天發生的痛點切入。對餐廳而言，候位管理是當下最直接的營運問題，導入風險也相對低；若系統出問題，餐廳仍可立刻改回紙本，因此比較願意嘗試。更重要的是，真正需要排隊管理的餐廳，多半是高流

量、熱門且有付費能力的餐廳，這些客戶後續也有更多訂位、CRM 與營運管理需求。

inline 便是從這個「被低估的入口」開始發展，初期即取得瓦城、詹記、馬辣火鍋及新光三越旗下餐廳等客戶，逐步從候位延伸到訂位、訂金、座位安排與客戶管理等更完整功能。隨著系統越做越細，inline 也逐漸成為許多高端餐廳與米其林餐廳採用的平臺。

她指出，創業最重要的是找到正確入口。熱門餐廳並不缺流量，真正需要的是提升效率與管理顧客關係的工具。

談及國際化，她表示，與其等待海外競爭者進入，不如主動走出去。inline 成立不久即拓展香港市場，在全球平臺與在地競爭者間找到自己的定位。

近年 inline 也積極導入 AI，協助餐廳處理電話、訂位修改及顧客詢問，降低人力負擔並創造更多營收機會。

她認為，創業就是不斷尋找入口、驗證假設與調整方向，只要持續貼近客戶問題，就能找到下一個成長機會。

晚宴交流時間，工總青年會召集人林嘉宏致詞時勉勵，四位講者雖來自不同領域，但共同展現企業在變動時代持續學習與創新的精神。他引用古希臘名言：「人不可能兩次踏進同一條河流。」因為時間持續流動，人與環境都不斷改變，因此每一次相遇與交流都格外珍貴，他期許透過工總青年會與各青年友會的平臺，連結不同產業與世代企業夥伴，建立更有意義、更堅固的橋梁，共同迎向下一個影響力世代。



▲ 本(115)年6月12日，工總青年會、工商協進會青年會、新創青年會及電電青年會攜手舉辦「影響力世代II—從傳承到創新的關鍵轉折」論壇，串聯製造業、科技業、新創及各產業領域青年企業家，促進跨世代交流與產業創新交流，共同打造更完整的跨產業與合作平臺。

臺灣推行穩定幣之產業效益與監理挑戰

文■許明恩（《區塊鏈勢》創辦人、富昇數位董事、台灣數位資產暨開放科技協會專家顧問）

許多人對穩定幣的想像，是加密貨幣投資人把資金停泊在美元資產裡，或是消費者拿加密貨幣買咖啡。但對企業來說，穩定幣最有價值的場景不在前臺付款，而在後臺結算。今年全球最大匯款公司西聯匯款（Western Union）宣布發行美元穩定幣，就是最好的例子。

錢沒動，訊息先到

西聯匯款的歷史可以追溯到1871年。

西聯原本是電報公司，後來才額外開辦電報匯款業務。小明在紐約拿100美元給櫃員，櫃員以電報通知芝加哥分行：「付100美元給小美，密碼XXX。」芝加哥分行收到後，會從自家金庫拿100美元給拿著密碼前來取款的小美。接著兩家分行再對帳、結算差額。

錢沒有真的跨州移動，移動的是訊息。過了150年，跨境匯款的底層邏輯仍然沒變。

以一位在臺灣工作的移民為例，他透過西聯匯款把薪水匯回菲律賓。家人幾分鐘後就可以在當地超商或代理據點領到現金。表面上看，這筆跨境匯款已經完成；但實際上，當地代理商是先用自己的現金墊款，西聯後續還要透過銀行體系，把錢補回代理商。這段後臺清算流程，還是要靠SWIFT電匯，花上一到三個工作天。

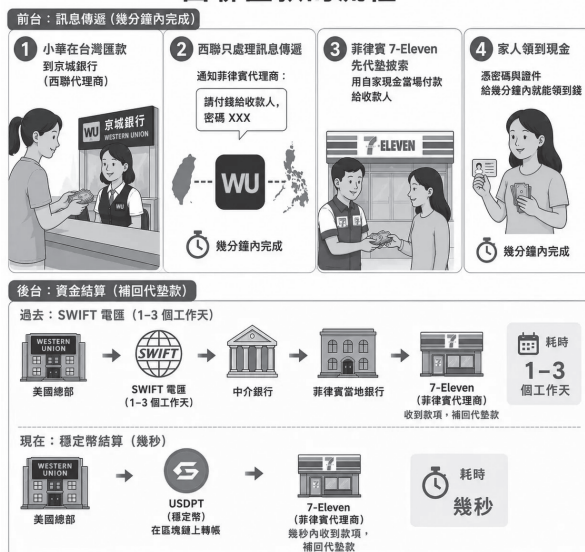
看不見的成本

對企業來說，穩定幣的改變在於消費者看不見，但企

業非常有感的後臺流程。若西聯的補款流程可以透過美元穩定幣幾秒鐘完成，代理商就不用等好幾天才拿回資金，西聯也不用在全球各地預先存放大量緩衝金。對跨境支付業者來說，最昂貴的經營成本是為了維持各地即時付款能力，被迫長期閒置在不同國家的資金。穩定幣提高匯款速度，就能進而提升企業的資本使用效率。

臺灣企業也有類似需求。出口商面對海外客戶時，痛點往往是收款時間、銀行中介、對帳流程與資金周轉的不確定。若客戶來自金融基

西聯匯款的流程



礎設施較弱、外匯取得不易，或銀行匯款成本較高的市場，美元穩定幣就可能成為新的付款選項。企業收到 USDC 或 USDT 後，可以更快確認款項，再依需要換回美元或新臺幣。對中小企業來說，收款早一天確認，就可能代表出貨、備料與下一筆訂單可以早一天安排。

因此，穩定幣的第一個產業就是讓跨境收款更快確認、讓支付業者降低清算壓力、讓企業減少資金卡在路上的時間。它不是要取代所有銀行服務，而是補上傳統跨境金流在假日、時差、中介銀行與小額高頻付款上的摩擦。但穩定幣一旦進入實體經濟，監理問題也會立刻浮現。

像美元，但不是美元

我以拉丁美洲金融科技公司 ARQ 為例，說明監理穩定幣有多棘手。

本國貨幣貶值是許多拉丁美洲國家的共同難題。政府為了防止資本外逃，設下重重限制。但民眾也想方設法，希望將手上的貨幣換成更不容易貶值的美元。

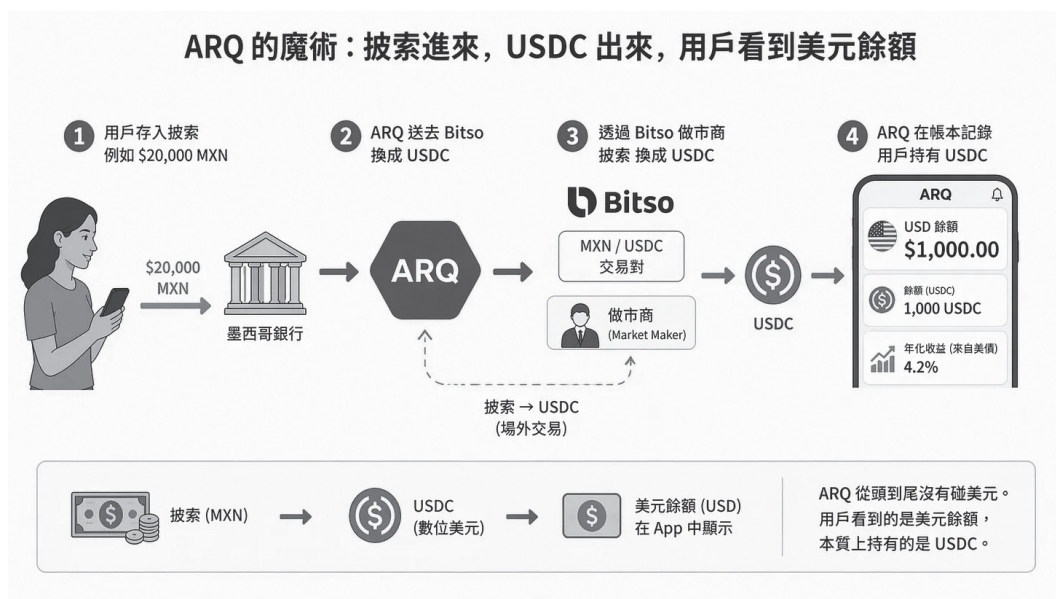
ARQ 就是一款能替使用者一鍵開好美元帳戶的手機 App。使用者把墨西哥披索轉入 ARQ 指定銀行，就能直接把披索換成美元。手機畫面上會顯示美元餘額，還可以刷卡、轉帳，甚至獲得美元收益。但背後真正持有的，其實

不是銀行美元存款，而是美元穩定幣。

ARQ 收到披索之後，就立刻替用戶在本國交易所換成美元穩定幣。穩定幣在經濟上像美元，在法律上卻不是美元。對使用者來說，他只是把本國貨幣換成美元餘額；對銀行來說，這看起來像外匯業務；對主管機關來說，它可能只是虛擬資產買賣；但從經濟效果來看，價值已經離開本國貨幣體系，進入全球美元穩定幣市場。

連通管底下的錢

傳統的外匯管制邏輯是建立在地理位置之上。既然法律上，錢還在本國。這筆錢就



只是境內買賣。問題是穩定幣先天就沒有國界。多數政府都還沒意識到，ARQ 將披索換成穩定幣的那一刻，錢在經濟上就已經出國了。我稱之為穩定幣的「連通管原理」，做市商就是底下的連通管。

當 ARQ 透過境內的加密貨幣交易所把披索換成美元穩定幣 USDC 時，就會稍稍抬高墨西哥市場上的 USDC 價格。本來 1 USDC 換 17 披索，現在可能要 17.05 披索才能換到。這 0.05 披索的價差看起來微不足道，但對做市商來說就是套利空間。做市商會一手在國際市場便宜買入 USDC、另一手在墨西哥高價賣出，賺走中間差價。不斷重複，直到墨西哥的 USDC 價格跟國際市場拉平為止。

表面上錢沒有移動，但連通管底下卻暗潮洶湧。披索不是透過跨境匯款的方式轉移，而是透過經濟上的價值轉移。人們用越多披索買 USDC，披索價格下跌、USDC 上升，但最終會被套利平衡掉。

用這個方式把錢「匯出國」的人越多，披索就會越不值錢。政府若還在用傳統的跨境匯款邏輯監管，就會

顧此失彼。但最棘手是，就算政府注意到了，又能怎麼防堵？

當臺灣企業開始使用穩定幣，也會遇到類似問題。企業收到 USDC，究竟算收到外幣、虛擬資產，還是兩者皆是？企業用穩定幣支付海外供應商，是跨境付款、虛擬資產移轉，還是外匯交易？

臺幣該不該上鏈？

這也牽涉到新臺幣穩定幣的問題。如果臺灣長期只有美元穩定幣流通，企業收到美元穩定幣後，最後還是要換回銀行帳戶裡的新臺幣，才能支付薪資、租金、供應商與稅款。若未來能在合規條件下發展新臺幣穩定幣，它的意義不是取代銀行存款，而是讓企業在鏈上收款、付款、換匯與結算時，有一個以新臺幣計價、可被監理、可被查核的工具。

穩定幣的產業效益，是可以幫助出口商加快收款確認，讓支付業者縮短後臺清算時間，讓金融機構減少閒置資金。但它的監理挑戰也很令人頭痛：準備金是否足額、持有人能否贖回、資產是否隔離、

外匯與稅務如何認定，都是必須回答的問題。

穩定幣已經不是加密貨幣圈子裡的玩具，而是企業金流、外匯制度、支付清算與資產權利被重新拆開之後，各國政府該如何重新組裝的難題。若制度設計清楚，它會成為企業與金融機構可用的新型基礎設施；若權責不清，它也可能成為外匯、洗錢、消費者保護與資產權利的新破口。

但面對穩定幣，我認為最務實的做法還是動手試試看。否則就像拿著電腦雜誌上網。原理都懂，但難免和實務有所落差。

作者

許明恩，《區塊勢》創辦人、富昇數位董事、台灣數位資產暨開放科技協會專家顧問。自 2017 年起全職研究區塊鏈技術與產業應用，並曾受邀至金管會、中央銀行、臺灣高等檢察署等單位分享監理建議。曾獲選數位時代「區塊鏈影響力人物」，並入選 2024 以太坊基金會 Devcon Scholar。

現行法下的職場性平環境建構與風險預防

文■徐志明（國立澎湖科技大學副教授兼通識中心主任、全國商業總會勞資關係促進委員會委員）

一、前言

本刊上一期中提到，現行的性平法制已形成「高度預防義務＋舉證責任倒置＋連帶賠償＋懲罰性賠償＋行政監督」之高密度職場性平規範結構，性別平等與性騷擾防治不僅是企業人力資源管理之議題，更涉及公司治理風險，屬於法規遵循之核心事務。值此性別意識高漲之社會氛圍下，一旦發生職場性平事件，往往會導致企業聲譽危機。因此，本文將在《性別平等工作法》（性工法）及相關法律的架構下，討論企業在內部規章及相關防範措施應如何因應，以降低職場性平風險之發生。

然而，在討論相關策略之前，也要順便提醒企業，必須善用勞動部職業安全衛生署提供之「性別平等工作法自主檢視表」，以及各級政府提供之「勞動條件自主檢查表」，先行自我檢視關於職場性別之各項目，是否已實施完備。

二、修訂內部規章

關於企業內部職場性平相關規章之配合修訂，可參酌

上述之「性別平等工作法自主檢視表」，逐一檢視內部現行規範。若企業要完全符合性工法之規定，則不僅應修改《工作規則》，且整體人事管理相關法規，都應同步進行修正。以下依照企業人事管理實務，說明企業應修正之規章及新增之制度。

（一）工作規則（最重要）

工作規則之條文最為重要，也是目前勞檢的重點項目。企業應增修明定之部分包括：

1. 禁止就業歧視條款

應明定企業於招募、甄選、任用、配置、考績、升遷、教育訓練、福利、薪資、退休、資遣、離職及解僱時，不得因性別、性傾向、性別認同等因素，而對於員工有任何差別待遇。

2. 禁止婚孕歧視

應明定企業不得以結婚、懷孕、生產、流產、育兒等理由，要求員工離職、留職停薪或解僱。本規定雖然性工法已有明文，但因許多企業並未明定於工作規則內而容易為管理階層忽略，建議

明文納入工作規則，以作為提醒。

3. 禁止報復條款

應明定員工若提出性騷擾或性別歧視等性平申訴、申請家庭照顧假或生理假等法定假別，公司不得因此給予任何不利處分，例如考績處分、扣全勤、降職、減薪或拒絕升遷、升職、加薪等。

（二）人事管理辦法

人事管理辦法內，應新增「工作平等專章」。內容至少包括：

1. 招募規定

明定人資部門於招募新進員工時，無論刊登徵才廣告或面試，均不得涉及設定性別條件、詢問婚姻狀況或生育規畫等問題之情形。

2. 升遷制度

增訂人員之升遷、考績不得因懷孕、生育、育兒留停或家庭照顧假而受影響。

3. 福利制度

新增明文規定福利不得因性別、性傾向或性生活等因素而有差別待遇。

（三）薪資管理辦法

薪資相關規範內，建議增訂「同工同酬條款」。例如：相同之工作內容、相同之職責及適用相同績效標準者，起薪原則上應採相同之薪資級距，避免因性別差異而出現不同薪資或不同獎勵之情形。

此外，應明定與性別有關之請假，不得影響薪資之規定，例如：生理假、產檢假、陪產檢假、產假、陪產假及家庭照顧假等，不得扣減依法應給付之薪資。

（四）請假管理辦法

應新增完整請假制度。包括：

1. 生理假

明定：每月1日，而一年幾日內得不併病假，不須出具證明。

2. 產假

按現行母法明定之，並新增安胎休養假之安胎期間，併入住院傷病假。

3. 產檢假

原則7日，薪資照給。

4. 陪產檢及陪產假

原則7日，薪資照給。

5. 育嬰留職停薪

明定復職程序及復職保障，原單位並不得拒絕復職。

6. 家庭照顧假

明定因家庭成員接種疫苗、重大傷病或重大事故，可依法請假，一年幾日內不扣薪。

（五）性騷擾防治辦法

不含雇主，聘僱10人以上之企業應設置員工職場性騷擾申訴窗口及申訴程序並公開揭示，包括使用電子郵件通知或網站公告。若企業員工達30人以上時，則必須建立完整制度，包括：定義、防治措施、申訴流程、調查程序、教育訓練、保密規定、懲處規定、被害員工保護措施及各項協助等。

（六）性別平等申訴處理辦法

建議獨立制定職場性平等申訴辦法，內容應包括：性別歧視及性騷擾、懷孕歧視、育嬰歧視、請假歧視等定義。同時規定：申請期限、調查程序、調查期限、保密義務、救濟方式等。

（七）考績辦法

如前述，考績辦法應明定企業不得因員工之生理假、家庭照顧假、產假、安胎假、哺乳時間或申請育兒留停而予以考績處分。

（八）獎懲辦法

應明定不得因員工申請性別相關假別，而扣其全勤、記申誡、扣獎金，亦不得作為升遷不利因素。

（九）教育訓練辦法

明訂企業每年應至少辦理一場職場性別平等教育訓練、職場性騷擾防治教育訓練、主管性平等教育訓練及新進員工宣導等，並留存簽到表、課程教材、照片紀錄、測驗紀錄等文件，以作為勞檢時之佐證資料。

（十）育兒友善措施

可依企業規模修改制度，30人以上之企業，應明定育兒工時調整方式，例如每日減少工時1小時及彈性上下班。100人以上之企業應設立哺（集）乳室、托育措施，可另以提供托育兒津貼、與托育機構簽約，或設置托育服務等方式辦理。

（十一）企業應備妥之文件

除規章修正外，企業也應備齊相關制度與文件紀錄，以因應勞動檢查，例如上述各規則辦法之條文、各假別申請書、性騷擾事件處理流程圖、申訴案件紀錄、調查報告與教育訓練紀錄等。

三、實施相關防治措施

關於相關防治措施之實施，可參照《工作場所性騷擾防治措施準則》。茲將企業依據該準則應實施之重要項目，以「（企業版）工作場所性騷擾防治措施範本」之形式，呈現如下：

000 公司工作場所性騷擾防治措施

- 一、為營造尊重、平等、安全之工作環境，防止工作場所性別事件發生，保障受僱者及求職者人格尊嚴與工作權益，本公司依《性別平等工作法》及《工作場所性騷擾防治措施準則》訂定本措施。
- 二、本公司禁止任何人於工作場所從事性騷擾行為，包括以言語、肢體、文字、圖像、電子訊息或其他方式，對他人為違反其意願且具有性意味、性要求或性別歧視之行為，或利用職務、權勢關係，使他人感受敵意環境、脅迫、羞辱或影響其人格尊嚴及工作表現之情形。
- 三、本公司應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，定期辦理性騷擾防治教育訓練，加強主管及員工法治觀念，建立相互尊重之職場文化，並於工作場所公開揭示本措施及申訴管道，使全體員工均能知悉相關權利與義務。
- 四、本公司應設置性騷擾申訴專線、電子信箱或其他指定申訴管道，由專責人員受理申訴。申訴得以書面、言詞或電子郵件等方式提出，受理人員應製作紀錄，並妥善保存相關資料。
- 五、本公司知悉疑似性騷擾事件時，應立即採取之措施包括：
 - (一) 依當事人意願採取必要隔離措施；
 - (二) 防止事件持續發生；
 - (三) 提供或轉介心理諮商、醫療、法律及社會福利資源；
 - (四) 啟動調查程序。

必要時，本公司得暫時調整被申訴人職務，以維護被害人權益。

本公司於調查期間，不得對申訴人有任何薪資、職務、考績、升遷或其他之不利處分。
- 六、本公司處理性騷擾案件，應秉持客觀、公正、專業及保密原則，充分保障當事人陳述意見及答辯機會，避免重複詢問造成二次傷害，並保護所有相關人員之隱私。參與調查、處理及決議之人員，如與當事人間有利害關係或其他足認有立場偏頗之情形者，應自行迴避。
- 七、性騷擾事件經調查屬實者，本公司將依情節輕重，視個案情形對行為人採取申誡、記過、調職、降職、停職、解僱或其他適當處分；情節重大者，得依法終止勞動契約。對惡意虛構或誣告案件，亦得依公司規定，予以適當處理。
- 八、本公司應自受理申訴翌日起二個月內，完成調查及處理，必要時得延長一個月，並通知當事人。案件結案後，本公司將持續追蹤改善措施之執行情形，防止報復行為及相同事件再次發生，確保所有員工享有安全、平等、尊重之工作環境。

前預防、即時處置及持續改善為核心之法遵模式。企業若仍停留於僅訂定形式化之規章或消極因應申訴事件，將面臨重大之法律風險，得不償失。

因此，企業應將職場性平視為公司治理最重要之一環，定期依勞動部「性別平等工作法自主檢視表」檢視內部制度之落實，並配合最新法規，全面更新工作規則、人事管理、請假制度及性騷擾防治等相關規章，建立明確的申訴管道、調查程序、保密機制，並持續辦理教育訓練及法遵宣導，強化全體主管及員工之性別意識。同時，企業亦應妥善保存各種文件紀錄，以作為法規遵循及勞動檢查之重要證據。

唯有透過完善制度、積極管理及建立尊重性別多元平等的企業文化，方能有效降低法律風險，建立安全、友善且員工相互信賴的工作環境，並進一步提升企業永續發展能力。

至於企業內部自行組成之職場性騷擾案件調查小組或委員會之組織及運作方式，建議可另參考性工法之規定或勞動部編印之職場性騷擾申訴處理指導手冊之內容辦理，在此不加贅述。

四、結論與建議

隨著《性別平等工作法》修正施行，企業對於職場性別平等及性騷擾防治所負擔之法律義務，已由過去偏重事後處理，轉變為以事

我國專利加速審查與產業佈局策略

- 借鏡半導體產業

文■張晏恂（思為國際專利商標事務所專利部副理／專利師）

一、台積電在美被控侵權風暴

2026 年 6 月 14 日，The Economy 報導指出，台積電（TSMC）在美國遭遇專利侵權爭議，面臨美國國際貿易委員會（ITC）關於專利侵權之申訴，原告為 Longitude Licensing 與 Marlin Semiconductor 的非執業實體（NPE），主張台積電使用的先進製程製造之半導體產品侵害其專利；不僅如此，該案還涉及蘋果、博通等客戶，凸顯出處在全球供應鏈核心位置下，專利風險不只是單純的法律問題，更牽動市場准入、客戶供應、國家產業安全與外交政策的戰略問題。

退回 2019 年，GlobalFoundries 不僅與台積電發生專利戰，也對超過 10 家購買台積電製造晶片的客戶公司提起類似訴訟；交鋒過程中，雙方均以專利組合作為談判籌碼；這顯示，在成為全球供應鏈關鍵節點的爆發期、或客戶已高度依賴的穩定期，企業若尚未建立完整且權利穩定的專利組合，將可能同時承受侵權訴訟、排除令風險、供應及授權談判壓力；若能率先完成專利布局，在面臨競爭者或專利蟑螂攻擊時，即掌握反制專利、交互授權、和解談判或訴訟防禦維持營運穩定之核心資本。

二、半導體巨量週期下，加速專利布局對產業鏈落地之實質影響

2026 年前後，半導體產業已由過往消費

性電子主導之循環，轉向由 AI 算力、先進互聯、專用晶片與先進製造設備共同驅動之「巨量週期」；由於 AI 模型迭代速度極快，不只帶動需求增加，更是運算架構、資本投入與供應鏈配置的結構性重組，其呈現「驗證—規模化—落地—競爭分化」快速銜接的週期特徵。

若仍以傳統審查節奏布局專利，權利取得將不可避免地落後於產品驗證、產線導入或供應鏈移轉；半導體產業鏈的高資本密集、高客戶黏著、高替換成本之特性，使技術一旦進入量產，商業價值即快速放大；若專利尚未獲准，勢必削弱企業對外授權、阻卻競爭者、回應侵權指控或支撐融資估值的能力。

因此，專利加速審查不只是縮短審查期間，更在於專利權形成時間能足夠貼近半導體技術迭代量產落地的時間點；推動半導體在地製造與供應鏈重組為現階段主流國家的趨勢，為了提前確認權利邊界進入商業談判，專利加速審查將成為建廠、導入設備、簽訂供應契約及客戶認證前的重要工具。

三、臺灣專利加速審查制度：AEP、TW-SUPA、PPH 與新創加速方案

臺灣現行專利加速相關制度，可概分為發明專利加速審查作業方案（AEP）、支援利用專利審查高速公路（TW-SUPA）、專利審查

高速公路（PPH），以及針對新創產業之積極型專利審查方案，其各有不同政策目的。

專利申請人可依四類事由提出 AEP 申請，以快速取得臺灣審查結果：事由一，外國對應申請案已經外國專利局實體審查而核准；事由二，外國對應申請案已收到美、日或歐之審查意見通知書及檢索報告，但尚未核准；事由三，因商業上實施有必要；事由四，所請發明為半導體綠色技術相關。申請人只需齊備 AEP 申請書及相應證明文件，例如外國核准資料、審查意見、檢索報告、請求項中譯、商業實施資料或綠色技術說明，智慧局（TIPO）將於數月內發出審查結果；近年統計指出，AEP 可使申請人平均約二個月左右獲得審查意見，大幅縮短專利審查週期。

TW-SUPA 則適於「以臺灣為第一申請局」的布局策略，先取得臺灣審查成果，再支援外國 PPH，加速在對應國穩固權利；若外國第二申請局與臺灣已有一般型 PPH 或增強型 PPH（PPH MOTTAINAI）合作關係，可請求 TW-SUPA 加速臺灣案審查，再串聯各國 PPH 規定請求加速審查；藉 TW-SUPA 制度，臺灣企業不再只是被動接受外國審查結果，可主動以臺灣作為國際布局的第一局及權利形成起點。

四、國際半導體政策變化與專利加速佈局策略

4-1. 美國晶片法案與專利加速政策變遷

2022 年啟動的《晶片法案》，透過補助、稅務誘因與研發投資，吸引全球半導體製造、設備、材料、封裝、測試與研發落地美國境內；繼《晶片法案》上路，美國專利商

標局（USPTO）隔年更推出 Semiconductor Technology Pilot Program，使半導體裝置相關發明更快速進入審查程序，極具產業政策配套的標誌性意義，是美國專利制度首次將半導體製造技術從一般技術領域中抽出，直接支援《晶片法案》；換言之，美國聯邦政府意識到專利權形成速度有助於催生技術商業化、投資談判、供應鏈合作與產業安全。

隨著 Semiconductor Technology Pilot Program 終止，美國轉向擴大一般型加速審查工具；以 Track one 為例，USPTO 自 2025 年將年度受理上限由 15,000 件提高至 20,000 件；雖非半導體加速方案，但平均 2.7 個月發出首次審查意見，整體僅週期約 5 個月，比標準申請縮短 20 個月以上；此外，USPTO 還推出 Streamlined Claim Set Pilot Program 及 SPARK Pilot Program，對於特定半導體專利案件，仍具有輔助價值。

美國的專利加速 / 優先審查制度的變化，由短期半導體專屬前導，轉以 Track One 或政策型方案容納半導體專利加速需求。

4-2. 中國、日本、韓國、法國、德國之專利加速政策

除美國專利審查政策刻意連結半導體外，以韓國對半導體之政策連結最為明確，其將半導體列為快速審查的重要領域，強烈呼應打造國家級半導體聚落、提升供應鏈自給率及強化系統半導體競爭力之政策。

中國則走產業政策型優先審查，涵蓋新一代資訊技術、高端裝備、新材料、智慧製造等類別，並配合地方智財保護中心的預審制度，深化國產替代與產業鏈內循環。

日本也未有半導體專屬加速審查，但仍可透過「實施相關申請」、「國際申請相關申請」、「綠色技術相關申請」或「超早期審查」取得加速審查利益；實務上，若先以臺灣 AEP 或 TW-SUPA 取得 TIPO 可准許請求項，亦可依臺日 PPH/PPH MOTTAINAI 銜接日本超早期審查，平均首次審查期間約 1 個月，明顯短於一般審查。

在《歐洲晶片法案 (European Chips Act)》的催化下，在法國 Crolles、Grenoble 等半導體聚落參與車用、功率元件或先進材料合作之臺灣企業，實務上也可利用 AEP 或 TW-SUPA 在臺快速取得審查結果，再透過臺法 PPH 加速法國對應案。

在德國的 Dresden/Saxony 為歐洲半導體製造核心，生產車用、工業或 IoT 高效能晶片的 TSMC、Bosch、Infineon、NXP 總投資逾 100 億歐元，但由於沒有臺德 PPH，若要落地德國，可透過歐洲專利局 (EPO) 或全球專利申請高速公路 (GPPH) 的合作局，間接縮短在德國權利不確定期。

4-3. 以臺灣作為第一局的布局策略

臺灣專利審查期程相對短，實務上首次審查意見約 6 至 8 個月，且具有 AEP、TW-SUPA 與 PPH 等多元加速工具，作為國際專利布局之第一申請局尤為合適；以 TW-SUPA 或 AEP 在臺加速取得審查結果，快速建立銜接國外 PPH 案的基礎，縮短多國權利形成時間；實務路徑可設計為：「臺灣首申—TW-SUPA 加速—取得 TIPO 可准許請求項—調整外國案請求項—向外國局請求 PPH」，在臺灣端較早形成審查成果，轉化為國外加速審查之基礎。

未與臺灣串聯 PPH 的國家，以中國或德國為例，首次審查意見一般在 3 年左右，可以 TW-SUPA 或 AEP 的審查結果在美、日、韓、法等國串聯 PPH，快速取得審查結果，再透過 GPPH、EPO 或於各該國家啟動加速 / 優先審查。

對臺灣企業而言，國際布局不僅有單一路徑，更可依市場選擇不同組合，串聯起多國專利布局；以半導體企業來說，臺灣作為第一局不只行政便利，更是串接美、日、韓、法、德等市場的時間槓桿。

五、結語：從台積電被控侵權風暴看加速布局的戰略價值

台積電在美國遭控侵權的案例顯示，在全球供應鏈中越居關鍵，越容易成為對手或專利蟑螂攻擊之目標；若善用 AEP、TW-SUPA 與 PPH 制度，以臺灣為第一申請局，串聯美、日、韓、法等國的加速審查制度，可在產品上市、客戶導入或產業鏈落地前，盡早取得可執行之專利權。

如此，不僅搶先對手完成布局，在面對侵權指控、排除令威脅、授權談判或跨國訴訟時，保有反制與談判資本；對任何產業跨國佈局而言，加速審查不單是縮短權利形成，更是提前在產業競爭開始前穩固權利。

從圖庫侵權看 AI 合理使用邊界： 臺灣產業應用下的風險

文■張遠博（全國工業總會國際處資深專員）

生成式 AI 加速企業內容產製，也重新考驗圖庫授權與著作權邊界。面對資料來源、輸出近似與責任歸屬等風險，企業應建立可追溯、可審查的 AI 圖像治理機制。

AI 圖像工具普及後真正面對的授權鏈問題

生成式人工智慧（generative AI）已逐步進入企業的日常工作現場。從社群貼文、電商商品圖、簡報視覺、活動主視覺、品牌提案、產品概念圖，到內部教育訓練素材，愈來愈多企業使用 Midjourney、DALL·E、Adobe Firefly、Canva AI 等工具，加快內容產製並降低設計成本。

過去需要委外拍攝、購買圖庫或由設計師繪製的素材，如今只要輸入提示詞，幾分鐘內即可生成多組圖像。然而，當 AI 圖像工具開始取代部分圖庫、攝影與設計委外需求，企業真正面對的已不只是效率，而是授權鏈問題：模型資料來源是否具有可說明的授權基礎？輸出結果是否過度接近、甚至替代既有作品市場？企業能否提出可追溯的使用、審查與責任分配紀錄？

AI 圖像爭議的核心，不只是「圖像像不像」，而是企業能否說明這張圖從何而來、如何產生、由誰審查，以及風險由誰承擔。

網路公開不等於可自由訓練 AI

企業常誤以為，只要圖片公開於網站、社群平臺、新聞頁面、圖庫預覽頁或搜尋引擎結果中，就可作為 AI 生成參考或模型訓練素材。然而，「看得到」不等於「可利用」，「可以瀏覽」也不等於「可以商用」。

依我國著作權法關於授權範圍的基本法理，著作利用的地域、期間、內容與方法，原則上應依約定判斷；約定不明的部分，不能逕自擴張解釋為已取得全面授權。因此，公開素材是否可用於模型訓練、微調、資料導入或商業生成，仍須視平臺條款、個別授權、素材類型、技術限制與實際使用方式逐案判斷。

圖庫、攝影、插畫、設計圖、品牌素材與角色圖像通常具有明確市場價值。企業若將此類素材上傳第三方 AI 工

具作為參考，或用於微調模型，即可能超出原有的瀏覽、購買、展示或商業刊登授權。AI 圖像治理的第一步，就是在上傳前確認：素材能否上傳、能否供訓練或微調、是否得商用，以及平臺是否會再利用輸入內容。

國際訴訟爭點已進入具體合規檢驗

Getty Images 與 Stability AI 在英國及美國的訴訟，是圖庫作品與 AI 訓練爭議的重要案例。英格蘭及威爾斯高等法院於 2025 年 11 月判決時，並未直接判定未經授權使用圖庫作品訓練 AI 是否構成直接著作權侵害。Getty 因未能證明相關訓練與開發行為發生於英國，未再以此作為案件核心爭點。

法院認為，Stable Diffusion 的模型權重本身並未儲存或重製涉案著作，因此 Getty 所主張的次要著作權侵害未成立；但 Getty 就部分涉及浮水印的商標爭點獲得有限勝訴。故此案不能簡化為「AI 訓練已合法」，也不能概括為「AI 訓練必然侵權」。美國同類訴訟仍在進行，顯示訓練地點、資料來源、模型架構、

輸出內容與權利標示，均可能影響責任認定。

美國著作權局於 2025 年發布《Copyright and Artificial Intelligence, Part 3: Generative AI Training》，亦未採一律合法或一律侵權的立場，而是強調須依使用目的、資料取得方式、作品性質、使用比例、輸出控制與市場影響進行個案判斷。若資料來源涉及盜版、非法取得或明顯權利瑕疵，且使用結果進一步產生與原作品市場競爭的商業輸出，合理使用主張將面臨較嚴格檢驗。

最新進展顯示，英國案已獲准針對「無形模型是否算侵權物」進行上訴；而美國案更在 2026 年 4 月開闢了「商標侵權」的新戰線，且隨著歐盟 AI 法案透明度義務在 2026 年全面發酵，國際上對於「黑箱訓練」的容忍度大幅降低。

臺灣法制下的合理使用風險

依《著作權法》第 3 條，重製包括直接、間接、永久或暫時的重複製作。AI 模型訓練、微調、資料整理或資料導入若涉及下載、複製、暫存或其他技術操作，可能進入重製權的評價範圍；但是否構成重製、由誰實施、是否已獲授權及能否主張合理使用，仍須依個案技術流程與利用方式判斷。

至於合理使用，仍應回到第 65 條所定的四項因素：利用目的與性質、著作性質、

所利用的質量與比例，以及利用結果對著作潛在市場及現在價值的影響。因此，企業不能只因圖片由 AI 生成，就認為沒有著作權問題；也不能只因素材來自網路，就認為可自由訓練、上傳、改作或商用。

尤其要注意，「轉化性利用」是美國合理使用脈絡的重要概念，並非我國第 65 條的明文用語。企業不宜以「AI 訓練具有轉化性」作為當然免責依據。生成式 AI 與傳統文本及資料探勘的差異，正在於其輸出可能直接與圖庫、插畫、攝影或設計服務競爭；若結果足以替代原有授權或委外需求，市場替代效果便成為不可忽略的風險。

結語：AI 不是不能用，而是不能沒有治理地用

從圖庫侵權爭議可見，生成式 AI 的風險不只在於單一圖像是否侵權，更涉及資料來源、授權範圍、輸出結果與責任歸屬。企業不應因內容由 AI 生成，就忽略可能存在的著作權、商標、契約及品牌信譽問題。

面對 AI 工具快速普及，臺灣產業較務實的作法不是全面禁止，而是建立可追溯、可審查的治理機制。企業應確認工具條款、限制高風險資料上傳、區分內部參考與對外商用用途，並保留生成、修改與審查紀錄；委外製作時，也應透過契約明確約定

AI 使用、權利擔保及爭議處理方式。

AI 可以加速內容產製，卻不能取代企業判斷。未來競爭的關鍵，不只是誰生成得更快，而是誰能在效率之外，同時守住授權、證據與信任。

參考資料

1. 全國法規資料庫，〈著作權法〉。（最後瀏覽日：2026 年 6 月 27 日）
2. 章忠信，〈生成式 AI 的著作利用授權議題〉，《著作權筆記》，2024 年 8 月 17 日。（最後瀏覽日：2026 年 6 月 27 日）
3. 章忠信，〈出席經濟部智慧局 114 年 4 月 14 日生成式 AI 訓練與著作權議題之權利人意見交流會議發言要旨〉，《著作權筆記》，2025 年 4 月 14 日。（最後瀏覽日：2026 年 6 月 27 日）
4. Courts and Tribunals Judiciary, Getty Images (US), Inc. v. Stability AI Ltd [2025] EWHC 2863 (Ch), 4 November 2025.（最後瀏覽日：2026 年 6 月 27 日）
5. Getty Images (US), Inc. v. Stability AI, Ltd., No. 3:25-cv-06891, U.S. District Court for the Northern District of California.（最後瀏覽日：2026 年 6 月 27 日）
6. U.S. Copyright Office, Copyright and Artificial Intelligence, Part 3: Generative AI Training: Pre-Publication Version, 2025.（最後瀏覽日：2026 年 6 月 27 日）

美中「AI 安全對話」下的科技治理

與臺灣供應鏈挑戰

文■黃健群（全國工業總會大陸處處長）

一、前言：川習會確定要進行「AI 安全對話」

今年以來，美中雙方持續就人工智慧安全、風險管理與軍事應用等議題進行接觸與溝通。其中最受外界關注的是，雙方均表達對於高風險 AI 系統可能帶來的安全挑戰有所關切，尤其是在自主武器、軍事決策輔助系統以及大型模型快速演進的背景下，如何避免技術失控與戰略誤判，已逐漸成為國際社會共同面對的新課題。

表面上看，美中在 AI 領域仍處於激烈競爭狀態，但若從更長期角度觀察，雙方其實都意識到一項現實：當 AI 能力持續突破，人類社會終究需要建立某種最低程度的風險管控機制。這也使得 AI 治理議題，成為少數可能出現有限合作空間的科技領域。

二、美中推動 AI 安全對話的背景及可能發展方向

為何美中需要進行 AI 安全對話？主要理由包括：

首先，前沿模型風險快速升高。近年大型語言模型與多模態模型能力提升速度極快，相關技術已逐漸具備自主程式撰寫、跨系統整合與自動化分析能力。國際科技圈與安全部門普遍擔憂，若未建立最低限度的風險控管機制，未來高階模型可能被運用於大規模網路攻擊、關鍵基礎設施滲透，甚至涉及生化領域的濫用風險。

其次，AI 在軍事的發展可能帶來誤判風險。AI 已逐步進入軍事領域。包括無人機、自動化目標識別、戰場決策輔助系統與網路攻防工具，都已開始大量導入 AI 技術。由於 AI 系統具有高速反應與黑箱決策特性，若在高張力地區發生軍事摩擦，演算法誤判或自動升級衝突的風險，將遠高於傳統軍事系統。

最後，美中各自的戰略考量。美方目前仍掌握先進 AI 晶片、雲端算力與大型模型的主導優勢，因此更希望由自身主導全球 AI 安全標準與治理框架，包括模型測試、風險管理與供應鏈安全等領域。中國

大陸則希望藉由參與 AI 治理議題，降低在國際科技秩序中的孤立風險，同時爭取更多技術與產業調整時間。

至於美中 AI 安全對話可能的發展方向，包括：

首先，短期以技術交流為主。美中短期內較可能聚焦於基礎風險管理與測試經驗交換，例如大型模型的紅隊測試（Red Teaming）、安全評估方法，以及如何辨識模型是否具備危險能力等。

其次，晶片管制仍是最大矛盾。目前美中科技競爭的核心，仍是先進半導體與算力問題。大陸當局希望將 AI 安全議題與技術限制問題掛鉤，主張過度出口管制將影響全球 AI 安全合作；但美方則普遍認為，維持技術領先本身就是國安戰略的一部分，因此不太可能因 AI 對話而放鬆核心晶片限制。

最後，全球 AI 治理可能朝「大型國家主導」發展。包括模型安全、算力管理、資料

中心監管、雲端服務與跨境資料流動等議題，都可能形成新的國際規範。

三、對臺灣科技產業的可能影響

美中 AI 對話下的全球科技新秩序對臺灣的影響，可能在幾個方面：

首先，供應鏈合規壓力將持續升高。未來若美中都開始強化 AI 安全監管，臺灣企業可能同時面臨不同法規體系要求。例如，美方可能更強調供應鏈可追溯性、資安驗證與終端用途管理；大陸市場則可能要求符合本地資料安全與 AI 監管規範。這意味未來臺廠除了技術競爭之外，也必須投入更多資源處理法規與合規問題。

其次，資安與可信供應鏈的重要性上升。未來除了晶片性能與成本之外，「是否可信」、「是否可驗證」、「是否具備資安韌性」，都可能成為採購與合作的重要條件。對臺灣而言，這未必完全是壓力，也可能形成新的產業機會。若臺灣能持續強化包括：高可信製造能力、資安驗證機制、關鍵零組件可追溯性，以及 AI 設備安全測試能力等，則有機會在未來全球 AI 供應鏈重組中，維持重要地位。

最後，邊緣 AI 與企業私有化需求增加。部分企業對大型公有雲平臺仍存在資料外流與商業機密風險疑慮，因此開始評估在本地端部署 AI 模型與邊緣運算設備。臺灣在工業電腦、網通設備、嵌入式系統與伺服器整合方面具備長期基礎，若能結合 AI 應用與資安能力，未來在邊緣 AI 市場仍有發展空間。

四、美中 AI 治理競爭下的全球產業變化

對美國而言，AI 不只是新一輪科技革命，更是維持全球科技主導權的重要工具。因此，美方近年除持續強化晶片出口管制外，也開始推動 AI 安全框架、雲端算力監管與模型風險管理制度，希望由美國主導未來全球 AI 治理規則。對中國大陸來說，其一方面加速本土 AI 模型、晶片與算力平臺自主化，另一方面也積極參與國際 AI 治理討論，避免在未來全球規範形成過程中被完全排除。

亦即，未來全球 AI 秩序未必會形成單一標準，而可能逐漸出現不同治理體系並行的局面。

此外，與過去網際網路時代不同，AI 產業對硬體、能源、資料中心與先進製程的依賴程度更高，因此也更容易

受到地緣政治影響。在此情況下，美國未來可能進一步要求供應鏈透明化，包括：AI 晶片最終流向管理；雲端算力租用審查；高階伺服器出口追蹤；關鍵零組件來源驗證；大型模型訓練資料管理。這類要求對全球科技產業都將帶來新的合規成本。

另一方面，中國大陸也可能加速建立自身 AI 供應鏈體系，包括國產 GPU、資料中心、作業系統與模型平臺，以降低外部技術依賴。未來全球科技供應鏈，可能逐漸從「效率優先」，轉向「安全與可信度優先」。

除了美中之外，歐盟、日本、韓國與部分中東國家，也正在積極布局 AI 治理與產業政策。其中，歐盟目前最重視的是風險管理與個資保護，因此其 AI 法案（AI Act）較偏向高監管模式；美國則相對重視創新與市場主導；中國則強調政府監管與內容控制。

未來企業若要進入不同市場，可能必須同時符合不同法規要求。例如：美國市場重視國安與供應鏈安全；歐洲市場重視隱私與人權規範；中國大陸市場重視資料在地化與內容管理。這將使全球科技企業的營運與產品設計更加複雜。

五、臺灣在 AI 供應鏈中的角色與風險

目前全球 AI 產業高度依賴臺灣供應鏈。尤其在高階 AI 晶片製造與先進封裝領域，臺灣仍具有難以取代的產業聚落優勢。因此，即使美中持續科技對抗，短期內也難以完全脫離臺灣供應鏈。但另一方面，這也代表臺灣將長期處於全球科技競爭與地緣政治壓力中心。

未來幾年，臺灣科技業可能同時面臨來自不同市場的壓力。例如：美國要求提高供應鏈透明度與安全驗證；中國大陸市場要求符合本地監管與資料規範；歐洲客戶要求符合 ESG 與 AI 法規。

過去臺灣科技業較重視效率與成本，但未來可能必須投入更多資源處理包括：法規遵循、資安管理、出口管制、供應鏈驗證，以及數據與模型安全。這對中小型供應鏈廠商而言，壓力可能尤其明顯。

不過，風險同時也可能帶來新的機會。在全球科技企業越來越重視安全與可信度情況下，若臺灣能建立更完整的供應鏈安全驗證與資安能力，反而有機會提升在全球 AI 產業中的重要性。

未來國際客戶除了關心成本與性能外，也可能更加重視「是否可信」、「是否安全」與「是否具備長期穩定供貨能力」。若臺灣能在此方向持續投入，將有機會把過去的製造優勢，進一步延伸為「可信科技供應鏈」優勢。

除了大型資料中心之外，未來 AI 也可能逐漸朝邊緣運算發展。包括智慧工廠、智慧醫療、車用電子、工業自動化與安控設備，都可能需要在本地端部署 AI 能力，而非完全依賴大型雲端模型。

由於部分企業對資料外流與營業機密高度敏感，因此私有化 AI 部署需求有可能增加。臺灣在工業電腦、嵌入式系統與系統整合領域已有長期基礎，若能進一步整合 AI 模型、資安與邊緣運算能力，仍有機會在新一輪產業變化中找到發展空間。

六、結語：「安全」、「可信」與「合規」是 AI 時代產業關鍵字

日前美中所謂「AI 安全對話」，仍屬於原則性與政治性的接觸階段，距離形成具約束力的制度安排仍有相當距離。不過，若未來美中開始逐步建立 AI 安全規範、測試標準與危機通報機制，全球科技產業的競爭模式，

也可能從過去單純的晶片與算力競爭，進一步延伸至治理規則與合規體系之爭。

從目前趨勢觀察，未來全球科技競爭將同時包含：晶片與算力競爭、模型能力競爭、AI 治理規則競爭、供應鏈安全競爭，以及資料與資安管理等。因此，「安全」、「可信」與「合規」，很可能成為下一階段全球科技產業的重要關鍵字。

對臺灣而言，短期內雖仍握有先進製程與 AI 硬體供應鏈優勢，但面對全球科技秩序重組與地緣政治壓力，未來也將面臨更高程度的法規、資安與供應鏈管理挑戰。

臺灣若希望在未來全球 AI 產業中持續維持關鍵角色，除了維持技術與製造能力外，也必須逐步建立更完整的可信供應鏈能力。亦即，AI 時代，科技競爭已不只是性能與成本問題。未來誰能同時兼顧技術、治理與安全，誰就更有可能在新一輪全球科技秩序中取得主導位置。

歐盟《工業加速法案》與勞權規範 對臺商供應鏈影響

文■俞雋（中華經濟研究院第一研究所輔佐研究員）

前言

歐洲一體化進程中，市場開放與規則統一是其推動內部貿易的核心邏輯。然而，近年歐盟的產業思維已開始轉向，從強調效率的全球分工，逐步轉向以戰略自主為核心的再工業化。這一轉向並非單純的保護主義回潮，而是歐盟決策者對供應鏈韌性重估後所採取的策略。在此背景下，歐盟正透過立法手段將在地製造與供應鏈透明度轉為可量化的市場准入條件，廠商的合規與否亦將影響其市場競爭力。

本文意在揭示臺灣廠商在本波法規修訂中的處境。本研究認為，結合臺商既有優勢以及提前布局，歐方的法遵壓力本身仍可轉化為我方進場籌碼。具體而言，率先建立透明供應鏈與在地製造能力的臺廠，不僅能降低法遵風險，更能在競爭對手尚未調整之

際，鎖定歐洲高端客戶並爭取法遵溢酬，進而強化長期市場地位。

歐盟產業政策的結構性轉向

地緣政治競爭深化與供應鏈去風險化壓力，促使歐盟執委會於 2026 年 3 月正式提出《工業加速法案》(Industrial Accelerator Act, IAA) 立法提案。歐盟製造業佔 GDP 比重已自 2000 年的 17.4% 降至 2024 年的 14.3%，IAA 設定要在 2035 年前將該比例重新拉升至 20% 的目標，並以採購在地化要求與外商直接投資 (Foreign Direct Investment, FDI) 審查作為兩大政策槓桿。

同時，2024 年 7 月正式生效的《企業永續盡職調查義務指令》(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) 與預計 2027 年底全面實施的《強迫勞動產品禁令》(Forced Labour

Regulation, FLR)，正將勞權轉化為歐洲市場的法遵門檻。臺灣對歐盟出口集中於電子零組件、資通產品與基本金屬，三類商品合計佔臺灣對歐出口總額逾 7 成，故 IAA 的潛在衝擊不容低估。三項法規的核心機制及臺商的差異化適用條件，詳如表 1 所示。

IAA 的三項核心政策工具

在採購原產地要求方面，IAA 對公共採購與支持計畫設立「歐盟原產地」與「低碳」雙重標準。法案生效 1 至 3 年內，將對電動車、太陽能及電池逐步實施規範，具體的本地含量比例由主管機關另訂。若遇合規產品嚴重短缺或採購成本不成比例暴增，得啟動豁免機制。

在等效認定機制方面，歐方在政府直接採購上將政府採購協議 (Government Procurement Agreement, GPA)

表 1 IAA 三大核心機制與臺商對應條件

機制類型	適用場景	主要門檻	臺商條件
採購原產地要求	政府公共採購與基建補貼	電動車非電池零組件的歐盟原產率不低於 70% 太陽能逆變器 3 年後強制歐盟原產	臺灣為 GPA 締約方，故在部分場景可視同歐盟原產
補貼／競標等效	消費補貼、再生能源競標等公共支持計畫	僅 FTA 夥伴國或關稅同盟成員可獲等效地位	臺灣無對歐 FTA，業者須透過實質設廠或在當地加工以達到實質轉型與附加價值率門檻方可取得原產地資格
FDI 審查門檻	新興戰略產業外商投資	投資逾 1 億歐元且母國全球產能占比大於 40% 者將觸發強制審查機制	法規係以「國家總產能」為標準防堵特定國家。臺灣在綠能產業總產能未達 40%，故臺商赴歐投資不易觸發此審查條款

資料來源：本文整理自 IAA 草案及相關公開資料。

或自由貿易協議 (Free Trade Agreement, FTA) 締約國產品視同歐盟原產。臺灣具 GPA 身分，相對於非締約方的中國大陸而言具備市場進入的優勢。但在未涵蓋於 GPA 的民間補貼或競標中，僅歐盟的 FTA 夥伴具等效資格；臺灣與歐盟尚未簽署 FTA 或其他等效協議，未來或須透過赴歐設廠或提高加工附加價值率等供應鏈調整，以跨越原產地門檻。

在 FDI 審查機制方面，IAA 增設「附加價值審查」。針對綠能與關鍵原物料等戰略產業，若單筆外資投資逾 1 億歐元且母國全球產能占比大於 40%，即觸發強制審查，觸發審查者須在釋出股權合資、技術轉移、本地研發、創造就業等六項指標中滿足四項方可獲准。惟須注意，臺灣企業因產能未達 40% 門檻，赴歐投資面臨的審查壓力顯著低於陸資廠商。

臺商供應鏈的四項切入契機

IAA 的淨零製造框架，與臺灣在車用半導體、B2G 政府採購、電池管理系統及再生能源次系統四個領域的既有競爭優勢高度重疊。臺灣的 GPA 締約方身分，加上台積電在德勒斯登建立的製造節點，在歐盟大力推進供應鏈去風險化之際，皆為臺商提供相對於陸資競爭者而言的進場優勢。

在車用半導體方面，台積電在德勒斯登投資逾 100 億歐元設立的歐洲半導體製造公司 (European Semiconductor

Manufacturing Company, ESMC) 預計 2027 年投產，聚焦 12 至 28 奈米車用成熟製程，月產能可達 4 萬片 12 吋晶圓。IAA 草案要求電動車的「汽車電動系統」出廠價格中，歐盟原產比例不得低於 50%，同時非電池零組件的在地比例亦須達 70%。ESMC 生產的 MCU 與 ADAS 晶片可作為重要的歐盟原產投入，有助歐洲車廠邁向此門檻。臺灣 IC 設計廠商可積極切入德勒斯登生態系；惟車規認證 (AEC-Q100) 週期往往長達數年，布局可及早啟動。

在 B2G 政府採購市場方面，電網現代化、智慧城市及充電樁建置標案屬 NZIA 定義之淨零技術範疇，臺灣工業電腦 (Industrial Personal Computer, IPC) 業者、電力轉換系統 (Power Conversion System, PCS) 廠商與智慧電網控制模組供應商可望延續前述 GPA 優勢取得進場資格。草案另規劃由研擬中的歐盟網路安全法認定「高風險供應商」，禁止其向再生能源標案、公共採購程序及受政府補貼支持之最終產品供應淨零技術關鍵元件，預期將疊加 GPA 排除條款，進一步壓縮陸資電網設備商的標案空間。臺商可集中資源切入此類公部門標案，暫緩投入需實質在地設廠方可參與的民間消費補貼市場。

在儲能與電池管理系統 (Battery Management System, BMS) 方面，IAA 草案規定，超過 1 MWh 的電池儲能系統 (Battery Energy Storage System,

BESS) 須自法案生效一年後採用歐盟原產 BMS，電動車電池則自三年後須納入電池芯、陰極活性材料、BMS 等五項核心零組件之歐盟原產要求。時程落差使臺商可優先以 BMS 技術切入 BESS 市場，再視布局進度銜接電動車電池供應鏈。依前述 FDI 審查門檻，臺灣電池產業全球產能占比遠低於 40%，臺商赴歐投資 BMS 或電池產線原則上不致觸發強制審查，相對陸資享有更大的股權配置與技術路徑彈性。

在再生能源次系統方面，歐洲開發商因法遵與網路安全排除條款逐步移出對中國供應商的採購依賴，為臺灣逆變器、風機零組件與電網控制設備廠商帶來轉單契機。惟若多晶矽、稀土金屬等關鍵投入仍高度依賴中國來源，最終產品可能被判定不符歐盟在地化標準，落實上游供應鏈「中國加一」分流是鞏固此波轉單效應的先決條件。

CSDDD 與 FLR 的法遵壓力

CSDDD 分階段適用，其門檻涵蓋員工逾 1,000 名且全球年營業額達 4.5 億歐元的歐盟大型企業；而對於非歐盟企業，只要在歐盟市場年淨營業額達 4.5 億歐元即納入規範。該指令要求企業就其「活動鏈」(涵蓋上游供應鏈至下游的產品分銷、運輸與倉儲等直接業務) 進行嚴格的人權與環境盡職調查。違規企業面臨最高全球淨營業額 5% 的行政罰款，受害者亦可在至少 5 年

的期限內提起民事損害賠償訴訟。為規避高昂的罰款與訴訟風險，歐洲品牌客戶或會將法遵稽核壓力下傳給臺灣代工廠與零組件供應商，因此相關法律風險值得我方業者重視。

FLR已於2024年底生效，並將於2027年12月14日全面實施。該法規覆蓋所有規模企業，明文禁止在生產任一階段涉及強迫勞動的產品於歐盟市場銷售或自歐盟出口；一旦查獲，已流入市面者將被強制下架、回收或銷毀。相較於美國《維吾爾強迫勞動預防法》(Uyghur Forced Labor Prevention Act, UFLPA) 聚焦中國新疆地域並採可反駁推定(即實質有罪推定)，歐盟FLR具備全球普適性，舉證責任在初期由主管機關依賴「強迫勞動風險資料庫」主動啟動調查，覆蓋面更廣。兩經濟體執法邏輯的核心差異詳如表2所示。

由於我方製造業缺工挑戰，目前我製造業深度仰賴東南亞移工，若移工支付高額仲介費、雇主扣留護照或採取懲罰性管理，依國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)標準均可能構成強迫勞動或

債務奴役。美國海關及邊境保衛局(Customs and Border Protection, CBP)針對臺灣自行車大廠捷安特在臺生產的產品發出暫扣令(Withhold Release Order, WRO)，已顯示對臺灣企業而言勞動人權議題值得業者重視，歐盟非政府組織的舉發壓力亦與日俱增。

在供應鏈溯源方面，臺灣諸多中小企業缺乏資源建構盡職調查系統，供應鏈透明度普遍不足。2026年6月，美國貿易代表署(United States Trade Representative, USTR)依301條款以「未禁止強迫勞動產品進口」為由，將臺灣列入擬加徵10%懲罰性關稅的名單，美方措施極可能使臺商貨物在歐盟FLR風險資料庫中的評級提升，進而增加在歐洲海關遭嚴格盤查或延遲放行的機率。

臺商佈局建議

結合前述分析，臺商因應IAA與勞權新規的策略可從兩個面向展開：以資本出海建立歐洲實質製造節點，跨越IAA的原產地門檻；以法遵升級為長期定價工具，使人權盡職調查成本轉化為對高端客戶的差異化條件。

在供應鏈在地化與技術佈局方面，企業可在歐洲設立次系統組裝據點或合資企業，以技術授權與在地製造滿足原產地要求。臺商由於普遍未達歐盟FDI強制審查的40%全球產能門檻，若IAA依草案通過，此一體制優勢在洽談合資時，可作為爭取股權配置與營運主導權的談判依據。臺灣IC設計與封測業者亦應及早完成AEC-Q100等車規認證，依託台積電ESMC的德勒斯登製造節點，以完整解決方案切入歐洲車廠電子系統供應鏈。

在資源配置方面，建議優先以低碳認證產品切入GPA覆蓋的B2G公共採購標案；需實質設廠方可參與的民間消費補貼市場，可採中長期漸進佈局。面對CSDDD與FLR的強制法遵要求，企業應落實移工零付費原則、建立供應鏈數位追溯，以備主管機關查核。在多數同業尚未建立透明供應鏈的當前，率先達標的臺廠可降低產品在歐美海關遭延滯的機率，並在品牌採購談判中爭取法遵溢酬，強化長期議價能力。

表 2 歐盟 FLR 與美國 UFLPA 執法邏輯比較

維度	美國 UFLPA	歐盟 FLR
地域範疇	聚焦中國新疆及 UFLPA 實體清單企業	全球普適，不針對特定國家或地區
舉證責任	採可反駁推定，進口商須主動自證清白	調查導向，由主管機關先行風險評估，並在初期承擔主要舉證責任
執法手段	透過海關與邊境保護局執行邊境扣押與暫扣令	邊境攔截配合內部市場監管，已流入市面之違規產品可強制下架、回收或銷毀
風險輔助	跨部會強迫勞動執行工作小組發布之實體清單	歐盟執委會建置之強迫勞動風險資料庫與成員國間的資訊交換系統

資料來源：本文整理自各公開法規資料。

驅動數位轉型新未來！

「DIGITAL + 數位創新補助平台」

強化企業競爭力

文■數位發展部數位產業署

數位發展部數位產業署（下稱數產署）為推動數位經濟相關產業發展，並加速各行各業之轉型升級，「DIGITAL + 數位創新補助平台計畫」以「補創新」、「獎新創」及「推主題」等三大策略，鼓勵我國數位相關企業投入創新研發活動，厚植企業研發能量並加速提升產業之競爭力與數位韌性。

首先，「補創新」係透過研發補助機制，引導軟體與資訊服務業者依自身市場需求、技術能量及商業應用出發，自主提出具創新性與可落地性的數位解決方案。補助範疇涵蓋創新技術開發、企業營運應用、終端消費應用、永續社會應用及 AI 核心數位服務等面向，其中以 AI 核心數位服務為例，鼓勵業者開發以 AI 為核心之創新服務模式，並將其應用於智慧商務、智慧醫護、跨域應用、綠色淨零、數位信任等多元場域，協助各行各業導入數位科技解決營運痛點、提升服務效率，擴大 AI 於產業與社會之應用效益，實現「AI

產業化、AI 產品化」，加速數位創新轉型，帶動數位經濟相關產業發展。

「獎新創」則是透過「數位新創應用獎勵計畫（adi15）」，對焦已有國際市場拓展實績與具備高成長潛力之軟體與資訊服務新創企業，透過入選後之表揚曝光及提供最高 100 萬元獎勵金支持數位新創拓展國際業務、參與國際展會、進駐加速器或募集國際資金，加速布局海外市場。後續數產署將依企業發展需求與資源條件，協助鏈結國際資金、商機及產業網絡，並視政策資源規劃，協助介接如募資輔導、申請算力資源、海外拓銷團參與資訊或推薦機會等政策資源，以強化數位新創與國際市場、技術及資本的接軌，加速企業擴大全球布局並提升成長動能。

除了前述兩者外，補助平台亦依據政策方向、產業需求及發展趨勢制定主題項目，藉由「推主題」策略，鼓勵數位相關產業投

入重點領域研發，持續開發可落地商轉之創新數位解決方案。相較於「補創新」強調企業自主提案，「推主題」更著重回應國家政策重點與產業發展缺口，透過設定明確技術方向或應用場域，協助業者將研發能量導入高需求、高潛力領域，加速形成可落地、可商轉、可擴散之產品服務。過去平台已推動軍民通用資安、數位雲服務、運動科技、行動智慧應用、資料經濟國際化應用、高齡數位賦能及遙控無人機資安檢測等主題，涵蓋資安防護、雲端應用、資料服務、智慧生活及高齡照護等多元面向。今年已公告 AI 創新服務研發、零信任物聯網場域推動、後量子

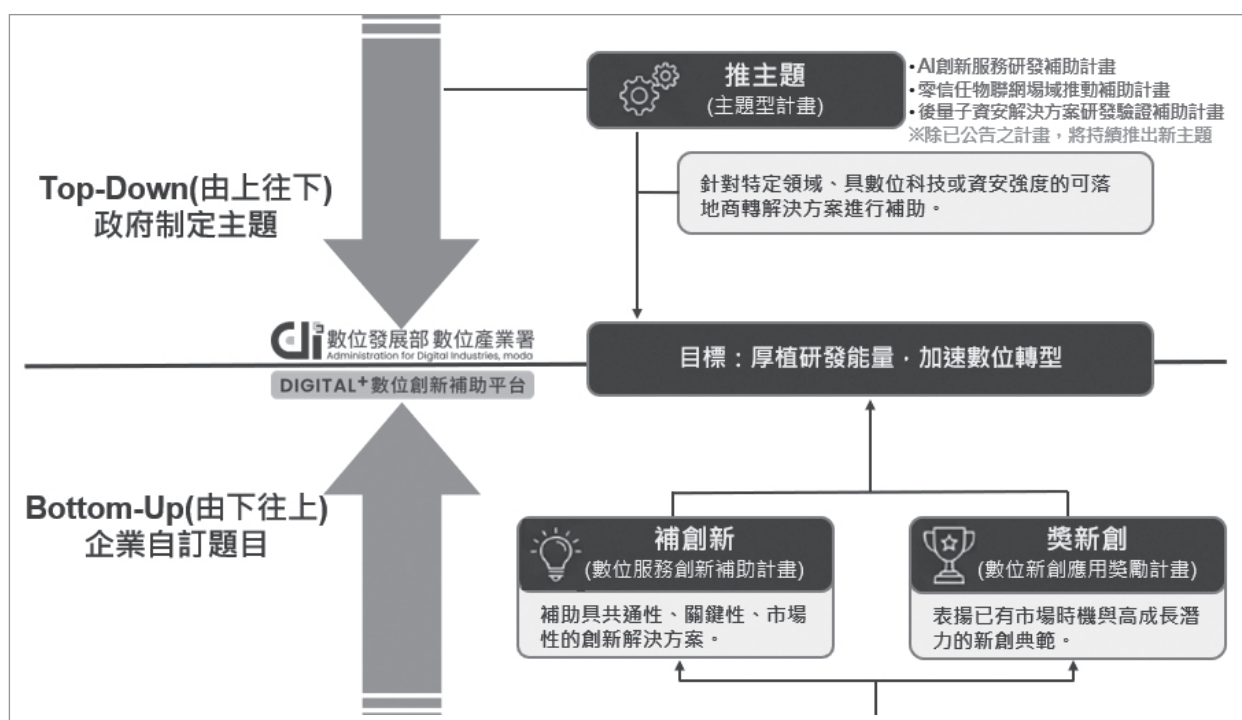
資安解決方案等項目，並將持續推出新主題，引導業者掌握新興技術趨勢，推動研發成果產品化及應用落地，帶動數位產業創新發展。

數產署將持續藉由 DIGITAL + 數位創新補助平台，推出各類之政府獎補助資源，也歡迎有興趣之企業可隨時關注補助平台網站公告，亦可來電或來信計畫辦公室洽詢相關獎補助資源之申請細節與流程時間。

計畫網站：<https://digiplus.adi.gov.tw>

計畫辦公室電話：(02) 2396-6070

電子郵件信箱：digiplus@adi.gov.tw



勞工到職要投保，線上申辦沒煩惱！

文■勞動部勞工保險局

小葵最近剛接手辦理公司的勞工保險業務，除了申報員工加、退保外，也要負責計算保險費、核對投保資料等。第一次負責這項業務的小葵有點緊張，深怕一不注意就會影響到員工的權益，還好有前輩小花提醒，記得要在員工到、離職當天申報加、退保，以及善用勞保局 e 化服務系統，才能事半功倍！

到職當天就要加保，才能保障勞工權益並避免受罰

無論是正職、兼職、短期或臨時僱用的勞工，雇主都應該在勞工到職當日依規定申報參加勞工保險、就業保險、勞工職業災害保險等 3 大勞動保險（下稱勞保、就保、災保），讓勞工及時享有完整保障，雇主也可以分攤勞動基準法之職業災害補償責任，降低勞資爭議及經營風險。

依照《勞工保險條例》、《就業保險法》及《勞工職業災害保險及保護法》規定，事業單位只要僱用 1 名勞工（包含工讀生及部分工時人員），即為就保及災保的強制投保單位，應於勞工到職當日申報參加就保及災保，並得自願參加勞保；僱用勞工 5 人（含）以上者，應申報勞工參加勞保、就保及災保。

另外，如果是排（輪）班之部分工時人員，即使非每日出勤，只要雙方具有持續性的僱傭關係，該勞工即屬連續在職狀態，應持續申報其加保，千萬不可以僅在勞工出勤工作日當天辦理加、退保，以免影響勞工權益並避免受罰！

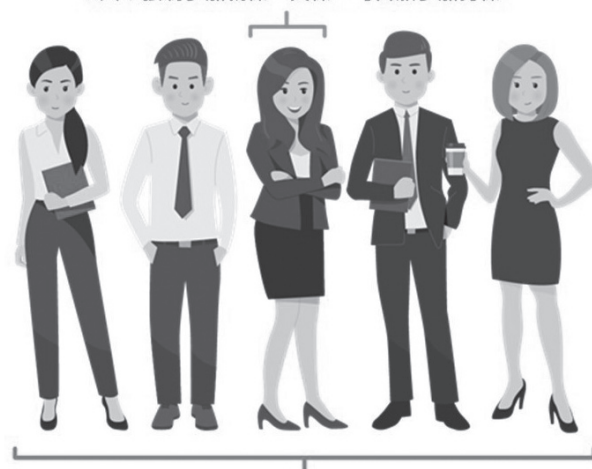
勞保局 e 化服務系統提供線上申報及查詢等功能，超方便！

為了方便投保單位申報及查詢勞工投保資料，勞保局 e 化服務系統提供全天 24 小時不打烊的服務，全年無休，投保單位只要有「單位憑證（如：工商憑證等）」及授權管理者「自然人憑證」等 2 張憑證卡，即可註冊為網路申辦單位，並授權經辦人，日後即可由經辦人以個人之「自然人憑證」、「虛擬勞保憑證」、「行動自然人憑證」或「金融電子憑證」等方式驗證身分登入操作，常用功能如下：

一、成立投保單位

已取得單位憑證，且有統一編號或扣繳單位編號的單位，可線上申請成立新投保單位。單位只需至 e 化服務系統「申請成立新投保單位」專區，透過讀卡機依序登入「單位憑證」及負責人「自然人憑證」，填寫申

1人：強制參加就保、災保，可自願參加勞保



5人：強制參加勞保、就保、災保

請資料及被保險人加保資料後，即可線上送出申請，待勞保局審核通過後，即同時註冊為網路申辦單位。

二、加保、退保、投保薪資調整、續保及復職等申報作業

e 化服務系統提供線上申報勞工加保、退保、投保薪資調整等功能，並可一併申報健保資料異動。而為了方便投保單位申報加、退保，e 化服務系統提供預約申辦功能，投保單位可以在勞工到、離職日起前 10 日內預約加、退保，讓申報作業更有彈性。

另外，勞工如有育嬰留職停薪、傷病留職停薪或服兵役等情形申請繼續加保者，投保單位可於線上申報續保；如有提前復職者，亦可於線上申報復職，以利即時正確計費。

三、夜間到職及假日到、離職之加、退申報

勞工於夜間到職或假日到、離職，投保單位除了可以透過前述方式於當日申報或提前預辦外，也可以在次一上班日透過 e 化服務系統申報夜間到職或假日到、離職之加、退保作業，保險效力一樣可自到、離職日生效，不用擔心影響勞工權益！

四、查詢投保名冊、計費資料、繳款單及申請電子帳單

除了申報勞工加、退保等異動資料外，e 化服務系統也提供投保單位查詢各種資料。如欲核對投保人員或確認員工投保資料，可查詢下載「投保名冊」、「被保險人投保資料」；如欲核對繳款單，則可查詢「計費資料」，或透過「保險費資料查詢及補印繳款單」功能，確認繳款單異動明細、身心障礙被保險人政府補助保險費等詳細資料。

另外，投保單位也可以申請電子帳單服務，由勞保局於每月 23 日左右寄發電子郵件通知，不用再被動等待郵差上門，也不用擔心郵件遺失及補發問題，即時又安心。

在小花的提醒下，小葵發現在勞保局 e 化服務系統就可完成多數作業，不用再跑郵局或勞保局辦事處，省時、省力又省錢，而且勞保局每年都會辦理「勞保網路申辦承保作業說明會」線上講解，不用擔心學不會。做好萬全準備的小葵，放下心中的大石頭，相信自己一定可以順利接受新的工作挑戰！



全國商業總會辦理「產業界對大陸近期惠臺政策措施之看法」記者會

文■謝頌遇（全國商業總會會務發展處專員）

本會 115 年 4 月 20 日上午於本會會議室召開「產業界對大陸近期惠臺政策措施之看法」記者會，本會許舒博理事長率旅行、旅館、食品、糕餅、遊覽車、蔬果輸出等產業代表，針對日前陸方國臺辦推出的「10 項對臺措施」，表達產業界的看法與建議。

許舒博理事長首先針對近日「受到中方施壓」等謠言予以嚴正駁斥，並於記者會上當場詢問產業公會代表，是否有人曾經接到陸方電話施壓，在場代表皆表示無此情事，反而係我政府相關部會有所關切。許理事長強調，產業界是反映生存與發展，沒有要與政府作對，也沒有要與政府對立，臺灣是民主社會，各產業的心聲本來就可以自由發揮，絕對不是誰來施壓可以控制的，他重申無論是媒體或政府，不要用「扣帽子」的方式打壓產業界的聲音。

關於全面恢復兩岸空中客運直航正常化，許理事長表

示，此為恢復兩岸觀光及人員交流的關鍵一步，不僅可直接降低往來的中轉成本，同時將促進兩岸旅遊回歸常軌。本次陸方提出部分城市恢復直航，包括烏魯木齊、西安、哈爾濱、昆明、蘭州等，產業界感受是正面的，因為對旅遊業與商務往來而言，交通就是成本、也是競爭力的一環。他呼籲，兩岸當局應朝更多點（城市）航班開放的方向推進，目前陸方已透過既有的「小兩會」機制向我方正式發函，希望政府把握契機，慎重看待，朝向更多城市、更多班次、更制度化直航常態運作來推動。

關於推動恢復自由行方面，許理事長表示，本次陸方以上海市及福建省為試點，這是我們政府可以「正面接球」的大好機會。因為自由行恢復後，不單只是旅客增加，整個產業鏈都會被帶動，除了觀光旅宿業直接受惠，還包括：遊覽車與交通運輸業、糕餅等伴手禮產業、餐飲與地方消費，以及大大小小的零售業者，都

會因此受惠，所以這是一個乘數效果非常大的復甦動能，相關產業更期盼未來中國大陸其他省市比照辦理，開放來臺自由行，團客方面也應盡速解凍，以帶動兩岸觀光旅宿業者蓬勃發展。例如，遊覽車產業反映，從 2016 年約 1.74 萬輛遊覽車、927 家車行業者，現在僅剩 1375 輛、888 家，產業面臨經營困境，開放陸客或能幫助產業，與會觀光旅館產業認同兩岸觀光交流擴大，將提升旅宿業整體營收。旅宿業者表示，當初陸客來臺最高峰約 420 萬人次左右，現在包括學生及交流團在內甚至不到 50 萬人次，以前陸客來臺平均 8 天為主，但現在沒有陸客後，稼動率差很多，希望團客及自由行陸續開放。

關於臺灣農漁產品輸入大陸市場方面，與會蔬果輸出產業表示，蔬果農產品有別其他行業的產品，儲存上較為困難，農民用心栽培各種蔬果，希望臺灣最好的農產品讓世界都吃到，但礙於生鮮保存問

題，外銷市場仍是以亞洲地區為主，呼籲陸方明確訂定農產品檢驗檢疫規範，市場開放不要「開開停停」，在雙方互利情況下把檢疫規則訂好。

關於食品產業方面，許理事長表示，最大特性是「保存期限短、通路速度要快」。因此，任何輸入程序如果過於繁瑣或不確定，都會直接影響競爭力，也不利於兩岸食品交流。事實上，兩岸過去食品交流曾經相當頻繁，但後來因各種因素中斷，對產業造成明顯影響。這次如果能重新啟動，希望能夠進一步朝以下目標推進：（1）簡化註冊與輸入程序；（2）建立快速檢疫機制；（3）提升行政效率與透明度；（4）在合理範圍內提供更友善的稅務或通關條件；（5）讓臺灣食品業者可以更穩定地參與市場競爭，而不是被制度所限制。

本次座談會，許理事長對陸方及我方在野黨與政府，分別提出呼籲：對大陸方面，他表示產業界期盼：（1）陸方宣布對臺灣開放的項目措施，不要因政治因素貿然終止，一旦開放，就應該盡量朝向制度化、常態化，以維持兩岸經貿交流的長期穩定；（2）兩岸之間無論是觀光旅

遊、食品、農漁產品、中小企業市場拓銷優惠等，不管是藍綠執政縣市，都應該要一視同仁，不要差別待遇，免得被政治解讀。以公平一致性為原則，才能夠讓相關措施真正發揮效果，也才能夠讓多數臺灣民眾更為理性、務實的看待兩岸經貿關係；（3）兩岸直航為便民措施，應全面開放組團來臺，以促進兩岸觀光交流。

針對在野黨及政府，許理事長呼籲：（1）只要對老百姓有利的，在野黨及政府不應該受政黨或非經濟因素影響，應以產業發展優先、人民福祉為本，只要對產業有利的、對人民有利的，該開就開、該放就放，要以產業及人民利益為主，不要站在產業及人民的對立面，讓相關政策以整體利益作為依歸；

（2）兩岸直航為便民措施，應全面開放大陸團客來臺，以促進觀光產業發展。

本場記者會逾 40 位媒體記者出席，其中包含路透社（Reuters）、法新社（AFP）等海外媒體亦高度關注。與會產業代表：中華民國觀光旅館商業同業公會蕭景田理事長；中華民國旅行商業同業公會全國聯合會吳盈良理事長；中華民國旅館商業同業公會全國聯合會張瑀茵副理事長；中華民國遊覽車客運商業同業公會全國聯合會鄭春綢理事；臺灣蔬果輸出業同業公會吳清綠榮譽理事長；中華民國糕餅商業同業公會全國聯合會曾雅玲理事長；中華民國食品流通商業同業公會全國聯合會張又仁理事長、賴立彪榮譽理事長；本會觀光暨餐旅產業推動委員會李奇嶽副主任委員。



▲ 商總許舒博理事長率旅行、旅館、食品、糕餅、遊覽車、蔬果輸出等產業代表，針對日前陸方國臺辦推出的「10項對臺措施」，表達產業界的看法與建議。

工總理事會籲政府照顧傳統產業

文■譚宗仙整理（資深媒體人）

2026 年第 1 季，臺灣經濟交出令人驚呼的亮眼成績單，工總理事長潘俊榮 13 日指出，臺灣經濟站上 39 年來的高峰，股市也衝破 4 萬點，代表了政府行政團隊推動經濟政策的努力成果。

不過，潘理事長不諱言，如此亮眼的經濟成長動能幾乎全由 AI 狂潮帶動，非 AI 的傳統產業相對處於逆境，他提醒政府不能只有 I（AI）也要照顧傳統產業，讓百工百業都能「爬起來，不能趴在那裡。」

工總 5 月 13 日召開理監事聯席會議，副總統蕭美琴蒞臨致詞，同時邀請工業富聯鄭弘孟董事長發表專題演講。

潘理事長：希望政府能更加重視工總與產業公會的聲音

潘理事長在主持會議開場白時特別感念蕭副總統。他說，花蓮光復鄉因地震與洪水坍塌受到重創，工信工程因而承接修復受創的馬太

鞍溪橋工程。副總統特別在 3 月 21 日到花蓮光復鄉視察馬太鞍溪橋工程，因關心當地鄉民生活機能是否恢復正常，盼工程已超前的工信工程團隊再加快進度，讓鄉民提早恢復日常生活，顯示副總統始終心繫於人民。

潘理事長指出，雖然未來是 AI 引領產業的時代，但傳統產業是支撐國家運作與民生穩定的堅定磐石。他強調，工總擁有 160 個產業公會，幾乎涵蓋所有產業類別，希望政府能更加重視工總與產業公會的聲音，不能讓產業發展停滯不前或陷入困境。

蕭副總統：政府不僅要發展半導體、AI，更希望能帶動傳統產業的轉型

蕭副總統致詞時首先感謝潘理事長給政府非常精準的建言，並呼應潘理事長的「臺灣經濟站上 39 年高峰」的話指出，在國際情勢的波動中，世界股市的發源地英國竟被臺灣所超越。

副總統強調，股市當然不是唯一的指標，政府除了不斷創造臺灣經濟成長動能的科技產業，包括 AI 等，同時科技、AI 產業的經濟紅利，也能讓其他的產業都能夠享受得到。

副總統表示，政府也會主動出擊與理念相近的國家進行雙邊的經貿鏈結。其中與美國的經貿關係，也將成為臺灣經濟發展的動能之一。

鄭董事長：AI 重構產業的發展，與各行各業都有關

而「AI 重構產業的發展，不是只有電子產業，各行各業都有關。」鄭董事長以「AI 時代的產業重構：臺灣供應的角色、機會與挑戰」為題進行專題演講時，開場白即呼應潘理事長及副總統的 AI 發展應落實百工百業的課題。

他指出，電子產業大概每十年會有一個大迭代，從個人電腦、行動裝置到雲端服務，至 AI 正式接棒，成為新一輪

產業競爭核心。AI 對半導體產業的影響，是整個生態產業的變化，依麥肯錫的預估，到 2030 年，整個半導體產業會來到 1.6 兆美元的產值。

他說，AI 帶來三個層面的重構，一是算力、二是能源、三是產業；AI 的模型與運用是仰賴算力，數據中心會成為一個新的核心基建，而算力背後支撐的是能源，這對臺灣而言，會面臨很大的挑戰，就是電力系統如何重新來構建，會是很重要的議題。

鄭董事長說，算力需求的爆發，將重塑 AI 產業鏈，而 AI 產業鏈最主要的有五層，第一層是能源層，包括再生能源、核電、變電站、微電網系統等；第二層為晶片層，包括晶元代工、先進封裝、記憶體晶片、半導體

設備等。第三層是基建層，包括伺服器、高速交換機、冷卻系統、電源系統、電力系統；第四層是模型層，包括 ChatGPT；第五層為應用層，包括機器人、自動駕駛、代理 AI、金融、安全、國防等。

他說，其中，晶片驅動 AI 算力，讓半導體產業鏈全面受惠，預估到 2030 年，數據中心晶片產值達 1 兆美元，而半導體成長外溢，可讓營造、鋼鐵、石化等周邊產業同步受惠。

AI 很熱，很多人擔心會泡沫化，鄭董事長說，AI 沒有泡沫，只要看美國的雲服務商的七姐妹，包括微軟、谷歌、AWS、ORACLE、蘋果以及特斯拉，其中，微軟、谷歌、AWS、ORACLE 這五大雲服務商一年資本支出高

達 7,500 億美元，特別是在臺灣有投資的谷歌成長率非常高，這可以給人一個定心丸，表示這已經是一個事業了。

「AI 新世代的市場是開放的。」他說，未來，AI 基建商機 5 年逾 5 兆美元，臺灣 GDP 的 5 倍。但是臺灣必須要從 AI 硬體的供應者，轉化成 AI 價值的共創者。

「我們真的可以從科技之島邁向 AI 價值之島，機會很大，但是挑戰也很大，」他說，臺灣有四大挑戰需要克服：能源與土地、人才培育、價值分配，地緣風險與供應鏈韌性。同時，下一步，臺灣要掌握四個升級方向，不只要做硬體，還要會系統整合，不只有製造能力還要有工程能力，不只能支援 AI，還要會使用 AI，必須從單點的供應，成為全球協作。



工總辦理「馬來西亞臺商實戰布局研討會」從製造基地到 AI 時代的戰略樞紐

文■陳以珊（全國工業總會國際處資深專員）

馬來西亞在全球電子產業供應鏈中早已占有一席之地。自 1970 年代以來，英特爾等國際半導體大廠陸續進駐檳城，帶動電子電機與半導體產業聚落發展，使其逐步成為全球重要封裝測試基地。隨著全球供應鏈重組、人工智慧快速發展，以及企業布局思維轉變，馬來西亞近年進一步將產業能量延伸至 AI 伺服器、資料中心及數位基礎設施等新興領域，並持續吸引國際企業與供應鏈業者加碼投資。

為掌握這波產業轉型契機，馬來西亞政府積極推動《新工業大藍圖 2030》（NIMP 2030）、國家半導體戰略（NSS）及新投資獎勵制度，希望在既有封裝測試基礎上，進一步向晶片設計、先進製造及高階應用發展。同時，提出「Made by Malaysia」概念，希望改變過去以組裝代工為主的發展模式，進一步強化研發、設計、技術開發及商業化能力。

與傳統「Made in Malaysia」強調生產製造不同，「Made by Malaysia」更重視產業價值鏈向上延伸，希望吸引企業將研發中心、設計團隊及高附加價值製程導入當地。配合人才培育計畫、半導體發展戰略及新的投資獎勵機制，馬來西亞積極打造更具競爭力的科技產業生態系，也為臺灣企業創造更多合作機會。

以東元電機為例，近年即大力布局資料中心相關業務。東元觀察，東南亞資料中心市場近年維持約 17% 至 18% 的年複合成長率，而馬來西亞更達 20% 以上，成長速度明顯高於區域平均。由於長期服務國際雲端服務供應商（CSP），東元採取「跟著客戶走」策略，將機電整合、配電設備、空調系統與能源解決方案延伸至馬來西亞市場。

相較於傳統機電設備業務，AI 資料中心更重視整體解決方案能力。從供電、冷卻、能源管理到工程建置，各環節皆需高度整合，才能滿足資料中心對效率與穩定性的要求。東元憑藉多年累積的機電整合經驗，以及在馬來西亞超過 20 年的布局基礎，近年透過併購及在地投資強化配電、空調及機電工程能力，進一步提升承攬大型資料中心專案的競爭力。從傳統馬達業務到 AI 資料中心基礎設施，東元的發展歷程也反映出馬來西亞產業升級與數位轉型的趨勢。

另一個具代表性的案例則是緯穎科技。近年緯穎已將馬來西亞視為亞太地區重要生產基地，負責 AI 伺服器及雲端設備製造與交付。緯穎指出，當初評估東南亞布局時，曾考慮越南與泰國等市場，但最終選擇馬來西亞，除了

地緣政治風險相對較低外，更重要的是其能夠同時滿足客戶對供應鏈韌性、製造能力及全球交付效率的要求。其中，柔佛州鄰近新加坡，多家國際科技企業及雲端服務供應商的亞太營運中心均設於當地，使企業能更有效率地與客戶互動。加上柔新經濟特區發展帶動，以及資料中心與 AI 產業聚集效應逐漸形成，更進一步強化其區域戰略價值。

除了區位優勢外，馬來西亞長期累積的電子產業基礎也是重要吸引力。從檳城的半導體聚落，到柔佛州的電子製造與資料中心產業鏈，許多國際企業及臺商已深耕多年，形成完整的供應鏈網絡。加上華人社群比例高、英語普及程度佳，企業在管理、溝通及人才招募方面相對容易，大幅降低跨國營運的適應成本。

相較於部分東協國家面臨土地取得困難、基礎設施不足或政策變動頻繁等挑戰，馬來西

亞在基礎建設、物流效率及營運穩定性方面具備明顯優勢。成熟的港口與物流系統、完善的自由貿易區制度，以及相對較低的天然災害風險，均有助於企業提升生產效率與供應鏈韌性。對於高度依賴即時交付與品質管理的電子產業而言，這些條件往往比單純的勞動成本更具吸引力。

值得一提的是，除了檳城、雪蘭莪及柔佛等成熟投資據點外，東馬砂拉越近年也積極布局 AI 及綠能產業，而北部玻璃市州則透過朱賓工業區等新開發計畫吸引外資進駐。從北部半導體聚落、中部電子製造基地，到南部資料中心與東馬綠能產業，馬來西亞正逐步形成分工明確且相互串聯的產業版圖，也為臺灣企業提供更多元且具彈性的布局選擇，得以依據產業特性、供應鏈需求及市場策略，尋找最適合的發展據點。



▲ 工總5月18日舉辦「馬來西亞臺商實戰布局研討會」，邀請已深耕馬來西亞市場的企業代表，以及有意前往馬國發展的業者共同交流，探討 AI、半導體及供應鏈重組趨勢下的投資機會。

工總辦理「2026 國際經貿專班」 迎戰全球 AI 新趨勢

文■于心怡（全國工業總會國際處專員）

前言：

自我國於 2002 年加入世界貿易組織（WTO）後，經濟部國際貿易署委託全國工業總會辦理「WTO 會務人員種子培訓班」，培育公會會務人才。因應全球經貿環境快速變遷，課程逐步轉型為「會務人員國際經貿專班」，今年已邁入第 25 期。今（2026）年專班於 4 月 29 日、5 月 6 日、5 月 13 日及 5 月 20 日舉辦，以「全球 AI 新趨勢」為主軸，邀請政府機關及產學界專家授課。

近年來，全球供應鏈重組、地緣政治風險升高、美國關稅政策調整及 AI 快速發展，使企業面臨更多挑戰，也更加凸顯掌握國際經貿趨勢與數位轉型能力的重要性。因此，今年課程聚焦全球經濟、美國貿易政策、供應鏈管理、企業人權法遵、AI 應用及我國經貿政策等重要議題，協助學員強化專業知能，提升服務產業能力。

開幕由全國工業總會呂正華秘書長致詞，表示今年專班採實體與線上同步辦理，共有近 80 位學員參與，並首度新增 AI 實作課程，期盼學員善用 AI 工具，提升服務產業的專業能量。

第一天課程聚焦「2026 全球經貿變局的機會與挑戰」。由臺灣經濟研究院吳孟道所長

以「2026 年全球經濟情勢與展望」為題帶來第一堂課，他指出，AI 技術快速發展與美國川普政府關稅政策將是影響全球經濟的兩大關鍵因素。AI 已成為帶動全球生產力提升與產業升級的重要引擎；另一方面，美國透過關稅政策推動製造業回流，重塑全球供應鏈布局。吳所長表示，面對地緣政治衝突、通膨壓力及市場不確定性，企業應持續關注全球經濟趨勢，善用 AI 提升競爭力，掌握供應鏈重組帶來的新商機。

接著，由中華經濟研究院楊書菲副主任以「美國貿易政策與關稅工具解析」為題，深入剖析美國近年貿易政策轉變及關稅措施的最新發展。她指出，美國貿易政策已逐步由追求自由貿易轉向以國家安全、供應鏈韌性及產業競爭力為核心，並透過 301、232 等貿易工具及《對等貿易法案》等措施，推動製造業回流及重塑全球供應鏈，提醒企業持續關注美國貿易法規及政策變化，建立完善的原產地管理、供應鏈布局及法遵制度，以降低出口風險，提升企業因應國際貿易變局的能力。

第二天課程聚焦「國際新規則—地緣政治、供應鏈管理及貿易與人權風險」。由鄧白氏股份有限公司廖唐毅資深顧問分享「地緣政治看供應鏈風險」，說明企業可透過商業數據及風險管理工具提升供應鏈韌性。接著，輔仁大學法律學院林映均教授以「供應鏈新規則—企業不可忽視的貿易與人權風險」為題，解析

美國及歐盟近年推動的強迫勞動、人權保障及供應鏈盡職調查等法規發展，指出企業人權已由企業社會責任（CSR）及 ESG 議題，逐步成為影響產品出口、市場准入及永續經營的重要合規要求。林教授強調，企業應及早建立供應鏈盡職調查、法遵及風險管理制度，持續掌握國際法規發展，降低出口風險並提升國際競爭力。課程最後安排交流與問答，學員就供應鏈風險管理、商業數據應用、人權盡職調查及移工「零付費」政策等議題踴躍提問，與講師深入交流。

第三天課程聚焦「從內到外的企業競爭力」，由數創智能有限公司陳向豪執行長以「企業 AI 落地指南：從導入策略到商業應用」為題，他指出，AI 已從個人工作輔助工具，逐步發展為串聯企業流程、提升組織效率的重要驅動力，未來企業競爭的關鍵，在於將 AI 融入企業營運流程，創造實質商業價值。他提出企業 AI 應用將由「點、線、面」逐步發展，從個人使用生成式 AI 工具，到串聯工作流程，最終整合至跨部門協作及企業營運管理。陳執行長表示，企業導入 AI 最大的挑戰並非技術，而是組織管理、人才培育及跨部門協作，應建立完善的推動機制，培養具備商業思維與 AI 應用能力的人才，善用 AI Agent、提示詞設計及上下文管理，讓 AI 成為提升營運效率、降

低成本及推動數位轉型的重要助力。課程最後安排交流與問答，學員就 AI 導入策略及中小企業應用等議題熱烈交流。接著，由商盟 AI 學院周昌燦共同創辦人帶領「AI Studio 創造力實戰班」，透過 ChatGPT、Gemini 等生成式 AI 工具實機操作，示範提示詞設計、公文撰寫、社群文案、圖片生成及會議摘要等應用，協助學員將 AI 導入行政與會務工作，提升工作效率與創意發想能力。

第四天課程聚焦「企業成長關鍵：帶人力 × 掌趨勢」。起初國際有限公司李向霖老師介紹「Coach 教練領導帶人技巧」，透過案例分享及互動演練，引導學員學習有效溝通與教練式對話技巧，提升團隊合作與組織績效。接著，經濟部國際貿易署胡啟娟副署長分析我國當前經貿政策及全球產業發展趨勢，說明政府推動經貿布局、AI 產業發展及供應鏈韌性等措施，並介紹多項協助企業拓展海外市場及提升競爭力的輔導資源。課程最後安排交流與問答，學員就國際經貿情勢、供應鏈布局及政府輔導措施等議題踴躍提問。課程結束後舉行閉幕暨結業證書頒贈典禮，由經濟部國際貿易署胡啟娟副署長頒發結業證書，勉勵學員持續精進國際經貿專業，並將課程所學運用於實務工作，為本期專班畫下圓滿句點。



2026
10.31 SAT 六

新店碧潭東岸

15:00 夕陽路跑

16:50 湖畔音樂會



LET'S RUN
2026
空英 1919 陪讀路跑

6K

850
元/人

11K

990
元/人

▶ 即刻線上報名

8.31 截止

活動收入扣除成本 將全數捐給「1919陪讀計畫」

⚡ 若有任何變動，將以活動官網公告為準。



超值紀念品

報名即可獲贈TRAVELER紀念衣等
價值近2,000元的紀念品



揪團禮

4人以上團體報名
每人皆可獲得揪團禮乙份



超早鳥

超早鳥6/1~30報名
並完成繳費者，可獲得早鳥禮乙份



1919路跑



中華民國全國商業總會

The General Chamber of Commerce of the R.O.C.

10656 台北市大安區復興南路一段 390 號 6 樓
6F., No.390, Sec. 1, Fuxing S. Rd., Da'an Dist.,
Taipei City 10656, Taiwan (R.O.C.)

 www.roccoc.org.tw



TEL | 02-2701-2671 FAX | 02-2755-5493