



發行人：李永然
 社長：張世泰
 總編輯：高長
 焦點主題
 責任主編：蕭新永
 編輯委員：林千右 林永法 鄭瑞崙
 袁明仁 蕭新永 鄧岱賢
 邱創盛 呂錦峯 陳揚傑
 洪國基 黃鋆銀 許源派

執行編輯：巫毓美
 攝影：黃偉遜
 發行所：臺北企業經理協進會
 地址：臺北市信義區基隆路一段
 149號9樓之2
 電話：(02)2756-3266
 傳真：(02)2756-5518
 E-mail：cpmaat@ms22.hinet.net

設計：瑞明彩色印刷有限公司
 地址：新北市新莊區化成路267
 巷13號
 電話：(02)2991-7945
 (02)2991-7529
 傳真：(02)2991-9113
 E-mail：rayming@so-net.net.tw

本刊圖文均有著作權，未經同意不得轉載、翻印

臺商張老師
 諮詢服務申請表



愛滋病防治衛教宣導

★如何預防愛滋病
 ★避免性濫交及嫖妓
 ★不與人共用針頭、針筒
 ★正確使用保險套

▲諮詢與檢驗
 詳見衛福部疾病管制署
<http://www.cdc.gov.tw/>
 FB: www.facebook.com/TWCDC
 微博: weibo.com/u/3963161340

目錄

臺商張老師月刊

臺北企業經理協進會發行
 中華民國八十七年五月創刊
 中華民國一一五年六月十五日出刊

焦點主題

- 2 臺商如何因應國際上與中國大陸的勞動人權趨勢 林永法
- 4 中國大陸超齡勞動者基本權益保障規定對臺商經營之影響與因應之道 姜志俊
- 6 中國大陸勞動領域的六大主要議題及臺商面臨的八大勞動風險 袁明仁
- 9 中國大陸職工勞動爭議解決程序—以勞動仲裁制度為核心 鄭瑞崙
- 11 中國大陸臺灣人士的勞動爭議問題分析與解決 蕭新永

法律保障實務

- 13 中國大陸關於產業鏈供應鏈安全規定及反外國不當域外管轄條例對臺商的影響 蔡步青

產業服務實務

- 14 美國制裁與區域軍事衝突推升人民幣國際化水準 高長

諮詢解答

- 16 中國大陸臺商對於「遺贈」與「遺贈扶養協議」的法律認識 李永然
- 17 中國大陸關於員工試用期的相關法律規定 何志揚
- 18 國際商會（ICC）最近修訂仲裁規則 陳希佳
- 20 EXW 條款的成交方式出口，可否申請退稅？ 蔡卓勳

兩岸資訊站

■臺灣地區資訊

- 21 兩岸經濟交流統計速報 陸委會經濟處
- 兩岸重要經濟指標統計速報 陸委會經濟處

■中國大陸地區資訊

- 22 中國大陸最新法規動態摘要 姜志俊

臺商張老師現場駐診活動時間（七月份）

地點	日期	類別	地點
北部	07/02	財稅會審類	臺北企業經理協進會會議室 14:00~16:00
	07/07	法律服務類	
	07/09	財稅會審類	
	07/14	產業服務類	
	07/16	經營管理類	
	07/21	產業服務類	
	07/23	法律服務類	
	07/28	產業服務類	
	07/30	法律服務類	

駐診活動採「預約制」，並提供現場、電話、視訊等多元諮詢服務，請先致電本會秘書處（02）2756-3266，索取駐診諮詢服務申請單，以利後續安排事宜！



臺商如何因應國際上與中國大陸的勞動人權趨勢

■ 林永法

一、國際勞工組織對勞動人權的關注點

國際勞工組織(International Labor Organization)簡稱ILO對勞動人權的核心關注點，集中於《工作中的基本原則和權利宣言》所確立的五大基本原則。這些原則被視為跨國企業與各國政府不可侵犯的「核心勞動基準」，不論該國是否批准相關公約都必須遵守。在國際勞動人權條款與貿易協定中，最常被涵括的五大核心領域：1. 結社自由與集體談判權(Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining)：保障勞工自主組織工會的權利，並確保勞工能透過集體協商與資方平等對話。2. 消除強迫或強制勞動(The elimination of all forms of forced or compulsory labour)：嚴禁任何形式的奴役、人口販運或以債務扣押等手段強迫勞動。3. 有效廢除童工(The effective abolition of child labour)：訂定最低工作年齡限制，優先根除危害兒童身心健康與受教權的惡劣勞動形式。4. 消除就業與職業歧視(The elimination of discrimination in respect of employment and occupation)：確保勞工不因性別、種族、宗教、年齡、身心障礙或性傾向而在僱傭、薪酬及升遷上遭受差別待遇。5. 安全與健康的工作環境(A safe and healthy working environment)：此項於2022年正式納入第五大核心原則，強調維護職場環境的職業安全衛生是勞工的基本人權。

除了上述五大基石，國際勞工組織近年因應全球化、零工經濟及供應鏈變化，特別將關注觸角延伸至以下領域：1. 尊嚴勞動(Decent Work)：推動勞工獲得公平薪資、社會保障、職涯發展以及受尊重的職場環境。2. 跨國供應鏈與漁工權益：加強督促跨國跨區域的勞動檢查，特

別關注海上遠洋漁工、外籍移工等易受剝削的弱勢群體。3. 數位平台與零工經濟保障：針對外送員、線上自由職業者等非典型勞工，研究如何落實其社會安全網與基本勞動權益。

二、國際勞工組織對亞洲國家勞動人權的報告

勞工組織(ILO)與國際人權組織的最新的報告指出，亞洲國家的勞動人權現況正處於「就業增長放緩」與「弱勢勞工剝削加劇」的雙重挑戰中。雖然亞太地區仍是全球就業增長最快的區域，但地緣政治緊張、跨國供應鏈轉移以及非典型勞動的興起，讓亞洲多國的勞動權益面臨嚴峻考驗。

1. 跨國移工與債務束縛：一些東南亞國家(如菲律賓、印尼、緬甸)與南亞(孟加拉、巴基斯坦)的勞工跨國工作時，必須支付高昂的前期仲介費，導致其在母國背負重債，到海外後極易淪為「債務束縛」的強迫勞動受害者。日本、韓國等高齡化嚴重的經濟體高度依賴外籍勞力，但報告指出，家事移工(看護、幫傭)與遠洋漁工往往未被納入當地的核心勞動法規保障，處於低薪、超時且缺乏檢查的脆弱環境。
2. 系統性打壓工會與集體談判權跨境集會限制：根據國際工會聯合會(ITUC)與相關人權指標，印度、印尼和南韓等國曾發生任意拒絕工會遊行許可，或透過法律手段限制、刑事化勞工抗爭的案例。協商能量微弱：亞洲多數國家的職場文化仍缺乏勞資對等協商的傳統，導致勞工面對「加班文化」或不合理待遇時，工會無法發揮有效的制衡作用。
3. 東南亞新興的「詐騙園區」人口販運強迫數位勞動：這是近年最受國際關注的亞洲勞動危機。在柬埔寨、緬甸等法治薄弱的熱點地區，

大量跨國青年被以高薪職缺誘騙至詐騙園區，隨後遭受限制人身自由、酷刑、以及強迫進行網路詐騙等嚴重的現代奴役。

三、中國大陸對勞動人權的關注趨勢

中國大陸勞動政策的核心趨勢，主要聚焦於強化非典型與平臺勞動者的權益保障，因應人口老化調整退休與用工制度，以及透過科技發展解決勞動供給問題。

1. 新就業形態與平臺勞工保障：隨著網路經濟蓬勃發展，外送員、網約車司機等「新就業形態」勞動者已達 8,400 萬人。中共中央及國務院陸續發布加強新就業群體服務管理的專門文件，推進《新就業形態勞動者基本權益保障辦法》的制定，明確要求企業保障最低工資、合理休息時間及社會保險覆蓋。為避免平臺單方面以演算法壓榨勞工，官方推出「平臺勞動規則和演算法協商指引」，要求企業在訂單分配、計價抽成等標準上，與勞工代表進行民主協商。
職業傷害保障：持續擴大靈活就業人員的職業傷害保障試點範圍，以降低外送與貨運司機等高風險行業的社會與財務風險。
2. 因應人口老化與勞動市場調整：中國大陸面臨勞動人口平均年齡攀升及結構性短缺問題，政府透過政策漸進式延遲退休：中國大陸已正式實施漸進式延遲法定退休年齡政策，逐步改變過早強制退休的體制，試圖緩解勞動力不足與養老金壓力。
3. 就業促進與經濟結構轉型：為穩定就業市場並因應自動化與人工智慧（AI）衝擊，政策更強調「創造就業」與「服務業發展」。在推動 AI 與自動化產業的同時，政策邏輯避免單純限制技術發展，而是著重於主動的職業技能培訓、就業緩衝機制與社會保障適配，並將發展服務業視為創造就業機會與提升居民收入的重要目標，力求居民收入增長與經濟增長同步。
4. 國際勞工標準與全球供應鏈壓力隨著國際供應鏈對 ESG 及勞動人權的審查標準日益嚴格，中國大陸也面臨外部壓力。因此，為了維持跨國企業供應鏈的合法合規性，中國持續要求嚴

格落實《勞動合同法》，強制規範工時、社會保險及帶薪年休假，以改善長年存在的超時加班問題（如「996」現象）。

四、臺商如何因應

臺商的營運轉型，已經從臺灣、中國大陸、到其他國家尤其是東南亞國家的跨國際經營型態。其所面臨的問題，已經從單純的企業競爭與當地合規經營管理問題，發展到全球視野的「國際 ESG 外銷審查」與「中國本土法規收緊」的雙重夾擊問題。在國際勞工組織所關注的勞工結社自由與集體談判權方面，臺商均會遵守投資所在地的國家法令規範，如果發生與國際勞動組織的認知差異，屬於在地國與國際勞工組織應協調溝通與化解分歧的範圍，並非臺商所能置喙改變。至於消除強迫或強制勞動方面，可能牽涉到超時強迫加班問題，臺商由於尋求投資基地的首要考慮是降低成本，因此，低土地成本、低工資高工時、低稅都是主要考慮選項。因此，臺商如基於降低成本考量，變相強迫勞工超時加班，應注意是否構成強迫勞動或強制勞動問題，以免引起歐美企業在建立供應鏈審查或採購時的關注。有關童工問題，基本上臺商在中國大陸比較不會發生，但是在東南亞國家則因家庭脫貧的需求有時可能發生。因此，臺商在招聘時，對於避免招聘童工的審查要嚴加把關，以免落人話柄。在消除就業歧視方面，臺商如果在公開招聘文書上明示限制招聘對象的歧視，例如限性別、年齡、學歷、人種、宗教、限本地人、無障礙人士等歧視性的標準，都要特別小心，最好採取審查過程的淘汰機制作為篩選作業，避開雷區。在任用後，在人資管理方面也要盡量做到無歧視性的待遇，才能避免引起勞動人權問題。在職場提供安全與健康的工作環境方面，臺商除了做好人事管理工作外，應該進階到人資管理模式，以人力資源與運用的角度出發。重視員工的工作職場環境改善與福利增進，雖然為了配合國際勞工組織的規範，更重要的是可以因此增加用才留才的籌碼，反而有利於企業的永續發展。（本文作者林永法現為三泰管理顧問公司董事長、臺商張老師）



中國大陸超齡勞動者基本權益保障規定對臺商經營之影響與因應之道

■ 姜志俊

一、前言

為保障中高齡者（45 歲至 65 歲）及高齡者（65 歲以上）的就業權益，禁止職場年齡歧視，我國於 2019 年 11 月 15 日經立法院三讀通過《中高齡者及高齡者就業促進法》，同年 12 月 4 日由總統公布，並由行政院指定自 2020 年 12 月 4 日起正式施行，該法提供多項就業促進工具，並支持企業透過彈性定期契約僱用高齡勞工，建構友善的職場環境；該法並於 2024 年 7 月 31 日公布部分條文修正，自同年 12 月 4 日起施行，進一步強化部分工時權益、鼓勵延緩退休及精進退休準備措施。

隨著人口老齡化程度不斷加深，以及漸進式延遲退休制度的逐步推進，達到法定退休年齡後繼續就業的情況日益普遍，大量勞動者在達到退休年齡後仍繼續留在原單位工作，或者退休後重新進入勞動力市場，中國中國大陸於 2026 年 5 月 10 日，經人力資源社會保障部會同國家衛生健康委、應急管理部、國家稅務總局、國家醫保局聯合發佈《超齡勞動者基本權益保障暫行規定》（第 56 號令，下稱暫行規定），自 2026 年 7 月 1 日起施行，全文共 24 條，是中國大陸首部專門、系統規定超齡（超過法定退休年齡）勞動者保障權益的部門規章；相較於我國以法律的形式所制定的〈中高齡者及高齡者就業促進法〉，其法律位階較低，但保障超齡勞動者基本權益之宗旨相同，爰就暫行規定的主要內容及其對臺商經營的影響與因應之道，加以簡要介紹說明及建議，以供中國大陸臺商了解並進行相應的因應對策與措施。

二、暫行規定的主要內容簡介

暫行規定共 24 條，圍繞超齡勞動者五項基本權益（五大核心權益）而展開如下：

- （一）勞動報酬（第 10 條之第 12 條）：不得低於當地最低工資標準，以貨幣形式支付，至少每月支付一次。
- （二）休息休假（第 9 條）：合理安排工時，一般不安排加班。
- （三）勞動安全衛生（第 13 條至第 14 條）：根據身體狀況適配崗位，禁止危害身心健康的勞動或危險作業，必須進行安全培訓和職業衛生教育。
- （四）工傷保障（第 15 條）：用人單位應當參加工傷保險並繳費，勞動者個人不繳費。
- （五）社會保險銜接（第 16 條至第 17 條）：養老保險和醫療保險的協商繳納管道。

除上述五大核心權益之外，另有三項程序性安排，亦值得臺商關注：（一）書面用工協議的強制訂立義務（第 6 條，規定 10 項必備的內容，詳述如後）。（二）爭議處理的雙軌路徑（第 19 條），詳言之，勞動報酬、休息休假、安全衛生、工傷保障四類爭議，適用《勞動爭議調解仲裁法》的規定，採取仲裁前置做法；其他事項爭議，可以直接向法院起訴。（三）暫行規定第 20 條同時賦予超齡勞動者就違反加班規定、最低工資、剋扣拖欠工資等事項，可以向人社部門投訴的權利。

三、對臺商的影響及因應之道

在超齡勞動者繼續就業逐漸成為常態的背景之下，暫行規定的施行給用人單位提出了新的用工合規要求，換言之，對用人單位而言，未來在招聘、管理超齡勞動者過程中，應重點關注以下幾個方面的合規問題：



(一) 做好超齡人員分類管理，即時調整用工文本及管理模式：

1. 用人單位首先應當對現有人員進行梳理和分類管理，對於處於彈性延遲退休期間、與用人單位之間勞動關係仍持續存續的人員，應當繼續適用《勞動合同法》及相關勞動法律、法規進行管理，包括勞動合同續訂、工作時間、工資支付、解除終止等事項。
2. 對於已經達到法定退休年齡，且未處於彈性延遲退休期間的人員，無論其屬於達到法定退休年齡前一直在用人單位工作、退休後繼續工作的人員、還是新招聘的退休返聘人員，均應根據暫行規定簽訂「書面用工協議」。建議用人單位對超齡勞動者使用獨立的用工協議文本，並依照暫行規定第 6 條規定的內容，在協議中重點明確以下內容：(1) 用工協議期限；(2) 工作內容及崗位職責；(3) 工作地點安排；(4) 工作時間安排；(5) 勞動報酬標準、支付週期及支付方式；(6) 勞動安全及職業健康保護；(7) 工傷保險繳納安排；(8) 超齡勞動者是否享有帶薪年休假及其天數、未休及超休的補償及結算；(9) 超齡勞動者因其他特殊情況的休假，例如病假等的相應工資標準；(10) 解除及終止用工協議的條件、通知其及是否支付補償金、代替通知金等事項。

(二) 依法為超齡勞動者繳納工傷保險，並強化安全生產管理：

1. 暫行規定明確要求用人單位為超齡勞動者參加工傷保險並繳納工傷保險費，建議公司及時為超齡勞動者辦理工傷保險參保，並結合超齡勞動者年齡、身體狀況合理安排崗位，避免安排高危、高強度崗位。
2. 用人單位還應當加強對超齡勞動者的安全生產和職業衛生管理，包括開展安全生產培訓、職業健康培訓、崗前風險提示及勞動保護教育，並注意保存培訓簽到紀錄、安全教育紀錄、勞動保護用品發放紀錄、職業健康管理紀錄等材料，以降低後續工傷認定及安全生產責任風險。

(三) 完善考勤、工資支付及加班管理，強化用工過程紀錄：

1. 暫行規定雖然原則上要求「一般不安排超齡勞動者加班」，但並未完全禁止加班，因此，如確因生產經營需要安排超齡勞動者加班的，用人單位仍需依法履行協商程序，並按照規定標準支付加班費，以避免後續產生行政監察或勞動爭議風險。
2. 此外，暫行規定已將最低工資、工資支付、加班費等事項納入勞動監察範圍，因此，建議用人單位重點保留書面用工協議及變更文件、考勤紀錄、排班紀錄、工資支付憑證、加班申請及審批紀錄、休息休假紀錄等材料；其中對於工資支付紀錄、工資台帳等資料，建議參照《工資支付暫行規定》第 6 條等規定，至少保存兩年以上備查。

四、結語

綜上所論，暫行規定的發佈實施，標誌著中國大陸對於超齡勞動者保護制度，開始從過去單純圍繞「是否成立勞動關係」的形式判斷，逐步轉向更加關注實際用工管理及勞動者基本權益保障的實質保護路徑。雖然暫行規定並未直接明確超齡勞動者與用人單位之間的法律關係性質，但從其制度設計來看，暫行規定的超齡勞動者用工，更接近於一種具有勞動保護屬性的「特殊勞動關係」或「非標準勞動關係」，而非之前所習用的勞務關係。換言之，超齡勞動者用工並不完全適用《勞動合同法》關於勞動合同、無固定期限勞動合同、經濟補償、違法解除賠償等規定；但是暫行規定又明確要求用人單位在勞動報酬、休息休假、勞動安全衛生、工傷保障等基本勞動權益方面承擔保障義務。可以預見，隨著人口老齡化趨勢加深及延遲退休制度逐步推進，超齡勞動者用工將進一步常態化、規模化；未來圍繞超齡勞動者工傷待遇、休息休假、競業禁止、爭議處理機制等問題，仍有待法律、法規及司法實踐進一步細化完善。(本文作者姜志俊現為翰笙法律事務所主持律師、臺商張老師)



中國大陸勞動領域的六大主要議題及臺商面臨的八大勞動風險

■ 袁明仁

隨著中國大陸經濟轉型、人口結構變化與 AI 人工智慧快速發展，勞動市場正面臨前所未有的挑戰。從「996」超時工作、平台經濟勞工權益、青年失業，到農民工保障、AI 取代勞工及企業裁員潮，中國大陸勞動問題已不僅是單純的勞資關係，更牽動社會穩定、經濟發展與國際供應鏈重組。

同時，在中美對抗與 ESG 治理下，勞動人權議題也逐漸成為國際關注焦點。對於深耕中國大陸多年的臺商而言，除了面對工資成本上升與缺工問題，更需承擔勞動法規、社保補繳、裁員爭議、工傷責任與供應鏈人權審查等多重風險。

本文將深入分析中國大陸勞動領域的六大主要議題，以及臺商面臨的八大勞動風險，作為企業投資布局與風險管理的重要參考。

一、中國大陸勞動領域的六大主要議題

以下是中國大陸勞動領域最具討論度、研究價值與關注度的六項熱門議題：

(一)「996」與超時勞動制度的問題

「996」即上午 9 點上班、晚上 9 點下班、每週工作 6 天，長期存在於中國大陸科技、電商、金融與新創產業。儘管中國大陸最高法院已認定部分超時制度違法，但實際仍普遍存在。以下是「996」與超時勞動制度問題很難杜絕的原因及現象：科技巨頭的加班文化、青年「內捲化」現象、過勞死與精神健康、勞動法與企業實務落差。

(二)平台經濟勞工權益（外送員、網約車司機）的問題

美團、滴滴、餓了麼等平台快速崛起後，形成數千萬名「零工經濟」勞工，但其勞動保障極不完整。以下是平台經濟勞工權益受到影響的主要原因或情況：演算法管理壓迫、外送員交通事故、勞工身份認定、社保缺失問題、AI 派單與數

位監控。

(三)青年失業與「躺平文化」的問題

近年中國大陸青年失業率大幅增加，大量大學畢業生面臨就業困難，衍生「躺平」、「擺爛」、「脫產青年」等社會現象。以下是青年失業與「躺平文化」的主要原因或情況：高學歷低就業、國企與公務員熱潮、社會流動停滯。

(四)農民工權益與戶籍制度的問題

中國大陸仍有超過 2 億名農民工，其子女教育、醫療、住房與社會保障長期受到戶籍制度限制。導致此一現象主要有：工資拖欠、工傷求償、城鄉二元制度、第二代農民工認同危機。

(五)自動化與無人化工廠取代勞工的問題

中國大陸正大規模推進智慧工廠與 AI 產業升級，製造業與客服、物流等基層工作受到衝擊。以下是導致此一現象的主要原因：機器人替代工人、數位監控工廠、AI 考核制度、「無人工廠」。

(六)經濟下行下的裁員潮與 AI 取代勞工的問題

AI 人工智慧取代勞工，導致裁員的趨勢，越來越嚴重。經濟下行及房地產危機與地方財政壓力下，企業倒閉、公務體系減薪等問題逐漸浮現。導致此一現象的原因有：地方政府財政危機、房地產大裁員、國企降薪。

二、從 996 超時勞動到過勞世代：科技資本主義下的超時勞動危機

近年中國大陸科技產業快速崛起，「996」工作制度逐漸成為高科技、電商與網路平台企業的代表性勞動文化。表面上象徵高效率與企業競爭力，實際上卻反映出科技資本主義下對勞工時間與身心的高度壓榨。

在高度競爭的市場環境中，企業透過績效考核、演算法管理與高額獎金制度，形成「自願加班」文化。許多年輕勞工即使明知過勞，仍因房

貸、教育、家庭與職涯焦慮，被迫接受長工時與高壓工作模式。尤其科技業強調「狼性文化」、「奮鬥精神」與「內捲競爭」，導致員工長期處於精神緊繃與睡眠不足狀態，進一步引發憂鬱症、焦慮症、猝死與家庭失衡等社會問題。

面對超時勞動危機，首先應建立透明工時紀錄制度，避免企業以責任制或變形工時規避法律。其次，應推動企業 ESG 治理，將員工健康與工時納入企業評鑑與投標准入，迫使資本市場重視勞動人權。此外，企業也需調整管理文化，從「拼工時」轉向「重效率」，建立合理休假、心理健康支持與彈性工作制度。未來真正具有競爭力的企業，不只是高獲利，而是能兼顧創新、人性與永續發展的勞動體系。

三、被演算法統治的人生：中國大陸外送員與平台勞工的勞動困境

近年中國大陸平台經濟高速發展，美團、餓了麼、滴滴等平台創造數千萬名外送員與網約車司機。然而，在便利與高效率背後，平台勞工卻逐漸陷入「被演算法統治的人生」，形成新型態的數位勞動壓迫。

平台經濟興起後，外送員、網約車司機與直播產業從業人員，也在演算法壓力下陷入另一種「數位過勞」。平台利用即時排名、接單率與流量分配，迫使勞工不斷延長工作時間，以維持收入與競爭力。這種看似自由的工作型態，實際上隱藏更深層的勞動控制。

平台企業透過大數據與演算法管理勞工，包括接單速度、送餐時間、顧客評價、取消率與路線規劃等，全面監控工作表現。外送員為了避免被扣分、降權或停單，被迫在極短時間內完成配送，即使面對暴雨、交通壅塞或危險路況，仍不得不超速趕單。演算法看似客觀中立，實際上卻成為無形的高壓管理工具。

此外，多數平台勞工並未被正式認定為企業員工，而是以「合作夥伴」或「個體承攬」名義存在。這使平台得以規避勞動法責任，包括最低工資、加班費、工傷保險與社會保障等。許多外送員每日工作超過 12 小時，卻缺乏基本醫療與退休保障，一旦發生交通事故或失業，往往只能

自行承擔風險。

平台競爭也加劇勞工「內捲化」。演算法透過排名與獎勵制度，刺激勞工不斷延長工時，形成「多勞未必多得」的惡性循環。部分平台甚至利用 AI 預測與動態調價，壓低單價與獎金，讓勞工收入愈來愈不穩定。

要改善平台勞工困境，首先必須重新界定勞動關係。政府應要求平台企業承擔基本雇主責任，包括工傷保險、最低保障收入與社會保險。其次，應建立「演算法透明化」制度，禁止平台利用不合理派單與懲罰機制壓迫勞工，並給予勞工申訴與協商權利。

此外，平台企業也應納入 ESG 與勞動人權監督，將勞工安全與合理工時列為企業治理核心。長期而言，數位經濟不能只追求效率與資本利益，更應兼顧人的尊嚴與基本勞動權。否則，科技帶來的便利，最終將建立在大量勞工的過勞與風險之上。

四、AI 取代勞工及裁員的勞動風險問題

隨著人工智慧 (AI)、自動化與智慧製造快速發展，全球企業正大幅導入機器人、生成式 AI 與數位管理系統，以降低成本並提升效率。然而，在科技革命背後，也逐漸浮現「AI 取代勞工」與大規模裁員的勞動風險問題，特別在製造業、客服、物流、金融與行政工作領域衝擊最為明顯。

中國大陸近年積極推動「智慧工廠」與「AI 產業升級」，許多企業以自動化設備取代傳統基層勞工。例如工廠導入機械手臂後，大量流水線工人面臨失業；客服產業則因 AI 聊天系統普及，大幅縮減人力需求。平台企業也利用 AI 進行績效監控與人力優化，形成新型態的「數位裁員」。

這種現象不僅帶來失業問題，更可能加劇社會不平等。高技能 AI 人才薪資持續提升，但低技能與重複性工作者則面臨薪資下降與職位消失。中高齡勞工、農民工與基層服務業人員，往往缺乏再培訓機會，成為最容易被淘汰的一群。若處理不當，將導致青年失業、消費下降與社會焦慮擴大。

此外，企業在 AI 轉型過程中，若未依法進行裁員協商與補償，也容易引發勞資衝突。部分

企業甚至以「技術升級」為名，進行變相降薪或迫使員工離職，形成新的勞動爭議。

面對 AI 時代的勞動風險，政府首先應建立完整的「AI 勞動轉型政策」，包括職業再培訓、數位技能教育與失業支持制度。企業則應落實「負責任 AI 治理」，在導入自動化前進行勞工影響評估，並提供轉職與技能升級機會，而非單純以裁員降低成本。

此外，應建立 AI 時代的新勞動法規，規範數位監控、演算法管理與智慧裁員程序，避免科技凌駕勞動就業權。未來真正成功的 AI 社會，不應只是效率提升，更應讓科技成果能由全體社會共享，而非讓大量勞工成為被淘汰的代價。

五、臺商在中國大陸面臨的八大勞動風險

(一) 勞動法合規風險升高

中國大陸近年不是單純修法，而是加強司法解釋與執法審查。勞動合同、加班紀錄、社保繳納、離職程序、證據文件都會成為爭議焦點。

(二) 社會保險補繳與罰款風險

過去部分臺商以「員工自願放棄社保」降低成本，但中國大陸司法趨勢已明確強調社保具強制性，私下免繳協議風險極高。自 2026 年以來，中國大陸多地稅務、人社部門聯合下發限期繳納通知。企業未按時足額繳社保，收到催告書後 15 天內不整改，社保行政部門可申請法院強制執行。

具體手段包括：凍結企業銀行帳戶，劃扣欠繳本金加滯納金；查封廠房、設備、車輛等資產；將法人、高管列入失信名單，限制高消費，不能貸款，不能坐飛機高鐵。

2026 年，隨著金稅四期與跨部門整合，稅務、人社、銀行、工商等多部門資料即時共享，歷史社保記錄能被有效追溯。以前大多只查近一兩年，現在舊帳可追溯多年，滯納金一分不少。很多企業發現，滯納金算下來比本金還高。2026 年，稅務、人社、銀行、工商資料即時互通，系統自動比對四個資料：社保基數、個稅薪資、企業成本、銀行流水。數據對不上，系統立

刻預警。不用人工舉報，系統自動標示為高風險企業，然後安排上門稽查。

(三) 裁員、關廠與資遣補償風險

經濟下行、訂單轉移、產線外移時，若程序不完整，容易引發集體勞動爭議、仲裁、訴訟，甚至地方政府介入。

(四) 加班與工時管理風險

製造業常見趕單、輪班、加班費計算不透明等問題。未依法核算工時與加班費，可能引發追償與群體申訴。

(五) 工傷與職業安全風險

電子、機械、化工、紡織、電池與新能源供應鏈，涉及高溫、粉塵、化學品、機台傷害等。工傷認定、醫療費、停工留薪與傷殘補助都可能形成高額責任。

(六) 平台化與外包用工風險

派遣、外包、承攬、臨時工若被認定為實質勞動關係，企業仍可能承擔工資、社保、工傷與解除合同責任。新型就業型態已成中國勞動法關注重點。

(七) 供應鏈強迫勞動與國際制裁風險

若產品出口美國、歐盟或供應國際品牌，涉及多晶硅、紡織、汽車零件、電子零件等供應鏈，可能遭遇扣貨、禁運、客戶審查或 ESG 問責。美國 UFLPA 要求進口商進行供應鏈追溯與盡職調查。

(八) 關廠或搬廠處理不當的風險

勞動爭議在中國不只是法律問題，也可能被地方政府視為維穩事件。欠薪、裁員、搬廠若處理不當，可能迅速升高為群體事件或媒體事件。

六、結語

臺商在中國大陸的勞動風險，已從過去的「低工資、低合規成本」轉為「高監管、高證據要求、高供應鏈責任」。未來關鍵不是單純壓低人事成本，而是建立完整的勞動合同、社保、工時、裁員、工傷、供應鏈人權與 ESG 稽核制度。（本文作者袁明仁現為華信統領企業管理諮詢顧問有限公司總經理、臺商張老師）



中國大陸職工勞動爭議解決程序—以勞動仲裁制度為核心

■ 鄭瑞崙

隨著中國大陸市場經濟持續發展，企業用工型態日益多元，勞動關係亦趨於複雜。近年來，包括工資拖欠、違法解除勞動合同、加班費爭議、社會保險、工傷待遇及競業限制等問題，均成為勞動爭議的主要類型。對於職工而言，如何依法維護自身權益；對於企業而言，如何降低用工法律風險，均已成為實務上的重要課題。

中國大陸目前處理勞動爭議之核心制度，主要建立於《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》以及《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》之上。其中，「仲裁前置」制度，更是中國大陸勞動爭議程序中最具特色之處。本文即從實務角度，介紹中國大陸職工勞動爭議之解決程序及相關重點。

一、勞動爭議之範圍

依據《勞動爭議調解仲裁法》規定，凡用人單位與勞動者間，因勞動關係所產生之爭議，均可能屬於勞動爭議案件。例如：（一）確認勞動關係之爭議；（二）勞動合同之訂立、履行、變更、解除與終止；（三）辭退、離職或開除爭議；（四）工資、加班費、獎金及經濟補償；（五）社會保險及福利待遇；（六）工傷醫療費及賠償；（七）培訓服務期及競業限制；（八）其他依法屬於勞動爭議之事項。值得注意的是，中國大陸司法實務對於「事實勞動關係」之保護相當重視。即使雙方未簽訂書面勞動合同，只要存在管理、考勤、薪資支付等事實，法院及仲裁機構仍可能認定勞動關係成立。

二、勞動爭議之基本處理程序

中國大陸勞動爭議處理制度，大致可分為：（一）協商；（二）調解；（三）勞動仲裁；（四）法院訴訟。其中最重要之特徵，即大部分勞動爭議案件，必須先經「勞動仲裁」程序後，始得向人民法院起訴，此即所謂「仲裁前置原則」。

（一）協商程序

當勞資雙方發生爭議時，法律首先鼓勵雙方自行協商。企業工會、職工代表或第三方亦可參與協商。

（二）調解程序

若協商不成，可申請調解。中國大陸勞動調解機制包括：企業勞動爭議調解委員會；基層人民調解組織；鄉鎮、街道勞動爭議調解中心。

調解程序之優點，在於程序簡便、成本較低，且有助維持勞資關係。若調解成功，可製作調解協議。但須注意，若僅為一般調解協議，而未經仲裁機構或法院確認，將來若一方不履行，仍可能需要進一步進入仲裁程序。

（三）勞動仲裁程序

勞動仲裁是中國大陸勞動爭議制度之核心，也是最重要之程序，是用人單位與勞動者之間勞動爭議解決的必經程序，勞動仲裁的申請不以事先在合同有仲裁條款，或是爭議發生後達成仲裁的書面協議為條件。相關重點如下：

1. 仲裁管轄

勞動爭議由勞動合同履行地或者用人單位所在地的勞動爭議仲裁委員會管轄。為了便於勞動者維權，如果雙方當事人分別向勞動合同履行地和用人單位所在地的勞動爭議仲裁委員會申請仲裁的，由勞動合同履行地的勞動爭議仲裁委員會管轄。

2. 仲裁時效

職工申請仲裁之時效，一般為一年，自當事人知道或應當知道權利受侵害之日起計算。但若涉及拖欠工資，在勞動關係存續期間，職工主張工資通常不受一年限制；僅於離職後一年內提出即可。此規定對於保護弱勢勞工，具有重要意義。

3. 申請材料

申請仲裁時，通常需提出：

（1）仲裁申請書；（2）身份證明；（3）勞動關係證據；（4）工資證據；（5）解除勞動

合同文件；(6) 其他相關證據。在實務中，微信聊天記錄、考勤紀錄、銀行轉帳、工作群組訊息等，均可能成為認定勞動關係的重要證據。

4. 舉證責任

中國大陸《勞動法》對勞工有一定程度之傾斜保護。例如，涉及工資、考勤等資料，多由企業掌握，因此若企業拒絕提供，可能承擔不利後果。此點與一般民事案件「誰主張誰舉證」相比，具有明顯差異。

5. 仲裁程序進行

仲裁委員會受理後，通常包括：(1) 送達通知；(2) 舉證期限；(3) 開庭審理；

(4) 調解；(5) 作成裁決。仲裁庭通常由一名或三名仲裁員組成。實務上，大部分案件於庭前或庭中仍會進行調解，因勞動案件數量龐大，調解結案比例亦相當高。

6. 仲裁裁決

仲裁裁決後，若屬一般案件，雙方當事人不服者，可於法定期間內向人民法院提起訴訟。但部分案件屬於「終局裁決」，例如：(1) 小額討薪：追索勞動報酬、工傷醫療費、經濟補償或者賠償金，不超過當地月最低工資標準 12 個月金額的爭議；(2) 時休險：因執行國家的勞動標準在工作時間、休息休假、社會保險等方面發生的爭議。

終局裁決原則上對企業具有拘束力，但勞工仍有起訴權。此制度設計，目的在於加強對勞工之保護。

7. 先予執行

仲裁庭對追索勞動報酬、工傷醫療費、經濟補償或者賠償金的案件，根據當事人的申請，可以裁決先予執行，移送法院執行。勞動者申請先予執行的，可以不提供擔保，申請先予執行時，應同時符合如下條件：(1) 當事人之間權利義務關係明確；(2) 不先予執行將嚴重影響申請人的生活。

(四) 法院訴訟程序

原則上若雙方當事人對仲裁裁決不服，可向人民法院提起訴訟。值得注意的是，中國大陸法院在審理勞動案件時，往往相當重視「實質勞動關係」，而不僅拘泥於契約形式。因此，即使企業以「合作協議」、「承攬合同」名義規避勞動關係，只要具有人身從屬性與管理性，法院仍可

能認定為勞動關係。

三、常見勞動爭議類型

(一) 違法解除勞動合同

此為最常見爭議之一，若企業無合法理由解除勞動合同，職工可請求：恢復勞動關係；支付賠償金；補發工資。

(二) 加班費爭議

許多企業採取責任制、彈性工時等方式，但若未依法審批，仍可能被認定應支付加班費。實務中，加班事實之舉證，往往成為案件核心。

(三) 未簽訂書面勞動合同

依《勞動合同法》規定，企業自用工之日起超過一個月未簽訂書面合同者，可能需支付雙倍工資。此規定對企業具有高度壓力，因此臺商企業尤其應注意。

(四) 社會保險爭議

包括未依法繳納養老、醫療、失業、工傷保險等。近年來，中國大陸對社保稽查日益嚴格，企業風險亦逐漸提高。

四、臺商企業應特別注意事項

許多臺商在中國大陸投資設廠時，容易沿用過去管理模式，但兩岸勞動法制度存在相當差異。例如：(一) 中國大陸對書面勞動合同要求更嚴格；(二) 解除勞動合同程序限制較多；(三) 經濟補償制度適用範圍較廣；(四) 地方政府對勞工保護較強；(五) 仲裁及法院傾向保障勞工基本權益。

五、結語

中國大陸勞動爭議制度，具有程序專業化、仲裁前置化以及偏重保護勞工之特徵。對職工而言，應提高法律意識，妥善保存工作證據；對企業而言，則應重視合規管理，避免因程序瑕疵而承擔法律責任。隨著中國大陸法治環境持續發展，勞動爭議案件亦日趨精細化與專業化。未來不論是本地企業或臺商企業，均需更加重視人力資源法治管理，以降低經營風險並促進勞資關係和諧穩定。(本文作者鄭瑞崙現為瑞瀛兩岸法律事務所所長、臺商張老師)



中國大陸臺灣人士的 勞動爭議問題分析與解決

■ 蕭新永

一、前言

近幾年以來，受到美中戰略競爭、全球供應鏈重組、兩岸政治關係緊張以及中國大陸經濟結構轉型等因素影響，臺灣人士（以下所稱臺幹、國人是指臺灣人）赴中國大陸經商及就業或定居的人數呈現下降趨勢。但中國大陸仍是臺灣企業的重要市場，因此不論是臺商企業或陸籍企業，都有臺灣人就業，他們的勞動權益保障問題仍然時有所聞，我們必需關注他們的勞動人權。

實務上，國人長期在中國大陸工作所面臨的勞動爭議包括工傷事故、參加社保、違法解雇、競業禁止、個人信息保護及勞動仲裁時效等問題。

由於兩岸勞動法制差異甚大，國人對中國大陸勞動法律規範認識顯有不足，當遭遇勞動爭議時往往無法及時維權。本文透過幾個案例分析中國大陸現行勞動法制之適用，並提出具體因應策略，以強調國人之勞動合法權益。

二、工傷事故與社會保險爭議

（一）工傷認定的重要性

工傷爭議是國人在中國大陸常見的勞動糾紛之一。依據中國《工傷保險條例》第 14 條規定，職工是否屬於因工死亡，首要根據「三原則」來確定，即勞動者在工作時間、工作場所內，因工作原因受到事故傷害者，原則上應認定為工傷。

例如案例中某臺幹於客戶公司洽談業務期間猝死，若能證明其死亡與執行職務具有直接關聯，且符合工作時間、工作場所及工作原因等工傷認定要件，即有機會被認定為工傷死亡。

實務上，家屬應儘速蒐集微信紀錄、電子郵件、工作行程、出差命令及同事證詞等證據，於法定期限內向社保部門申請工傷認定。

（二）未參加工傷保險之法律責任

部分企業為節省成本，未依法為臺幹參加社會保險。依據《社會保險法》第 41 條規定，若企業未繳納工傷保險費而發生工傷事故，相關工傷待遇應由企業自行負擔。

因此，即使企業未替臺幹投保工傷保險，也不能免除其法定賠償責任。職工仍可依法請求醫療費、停工留薪待遇、傷殘補助金及一次性工亡補助金等權益。

（三）臺幹社保參保特殊規定

依據《港澳臺居民在內地參加社會保險暫行辦法》第 11 條之規定，已在臺灣參加勞保並保留保險關係者，可申請免參加中國大陸養老保險及失業保險，但仍須參加醫療保險、工傷保險及生育保險。

許多企業誤以為臺籍人士完全無須參加社保，導致日後工傷爭議頻傳。因此國人應主動確認企業是否依法辦理相關保險，以維護自己的權益。

三、企業違法解除勞動合同之爭議

（一）企業任意解除勞動合同問題

在中國大陸，企業解除勞動合同必須具備法定理由。《勞動合同法》第 39 條規定，只有在職工嚴重違反規章制度等特定情形下，用人單位始得立即解除勞動關係。

實務案例中，有臺籍員工請事假期間或回臺灣休假期間或因內部鬥爭之故遭企業以違反規章制度為由解除勞動關係。

若企業無法證明職工已達第 39 條規定的「嚴重違反規章制度」程度，則該解雇行為極可能構成違法解除。

（二）違法解除之法律效果

依據《勞動合同法》第 87 條規定，用人單位違法解除勞動合同者，應依經濟補償標準之二倍向職工支付賠償金。

例如月薪人民幣 3 萬元、工作年資 3 年的臺幹，若遭違法解除勞動合同，除可請求支付所積欠工資外，尚可請求經濟補償金及二倍賠償金，其金額往往相當可觀。

因此，職工收到解除通知後，應立即保存微信訊息、電子郵件、勞動合同及薪資證明等資料，以備後續仲裁使用。

四、競業禁止協議之法律問題

(一) 競業禁止之性質

競業禁止(我國稱為競業限制)制度旨在保護企業商業秘密。依《勞動合同法》第23、第24條規定,高級管理人員、高級技術人員及其他負有保密義務者,得與企業簽訂競業限制協議。

競業禁止期間最長不得超過兩年,企業必須按月支付經濟補償金。

在案例中有臺灣人士離職後被要求簽訂競業禁止三年,該員工不解,而衍生的勞動爭議。

(二) 員工是否必須簽署競業禁止協議

競業限制屬於雙方合意約定事項,並非強制規定。勞工原則上有權選擇是否簽署。

然而,若企業將競業禁止條款直接納入勞動合同內容,則職工需衡量職涯發展與就業機會之間的利害得失。尤其有創業規劃者,更應審慎評估競業限制的地域範圍、產業範圍及期限長短。

(三) 企業可否單方解除競業禁止協議

依據2021年施行的《最高人民法院關於審理勞動爭議案件適用法律問題的解釋(一)》規定,企業在競業禁止期間內可以單方解除競業限制協議,但須額外支付勞工三個月競業限制補償金。

因此,企業雖可終止競業禁止義務,但不能藉此逃避補償責任。

五、個人信息保護之法律問題

(一) 兩岸個資保護制度比較

隨著數位化管理普及,企業蒐集個人資料已成常態。臺灣於2012年全面實施《個人資料保護法》,社會對個資保護意識較高。

中國大陸則於2021年正式施行《個人信息保護法》,建立較完整之個人信息保護制度。

(二) 企業可蒐集之個人信息範圍

依《個人信息保護法》第13條規定,為人力資源管理所必要者,企業得依法蒐集及處理一般個人資訊。

但涉及生物辨識、宗教信仰、醫療健康、金融帳戶及行蹤軌跡等敏感個人信息時,則須取得當事人單獨同意或書面同意。

在案例中,有臺籍求職者提到,他在中國大陸應徵面試時,企業要求提供某些敏感資料時,可依法要求說明蒐集目的及法律依據。

六、勞動仲裁時效問題

勞動仲裁是中國大陸處理勞動爭議的前置程序。依《勞動爭議調解仲裁法》第27條規定,申請仲裁時效為一年,自當事人知道或應當知道權利受侵害之日起計算。

然而,若職工曾向企業主張權利、要求支付工資或賠償,則仲裁時效中斷並重新起算。

過去在疫情期間,不少臺幹返回臺灣後遭企業解除勞動合同,因誤認已超過時效而放棄權利。事實上,只要能提出微信紀錄、律師函、催告函等主張權利之證據,仍可能符合時效規定。

因此,證據保全與時效管理是維權成功的重要關鍵。

七、結語與建議

綜觀近年來中國大陸臺灣人士勞動爭議案例,可以發現工傷事故、社會保險、違法解雇、競業限制及個人信息保護等問題最為常見。由於兩岸法律制度存在差異,許多臺幹因法律認知不足而蒙受損失。

為有效保障自身權益,臺灣人士赴陸工作時應注意以下事項:

第一,臺灣人士不必辦理「就業證」,但務必簽訂書面勞動合同,這是強制性規定,才能明確勞資雙方的權利義務關係,約定職務、工資待遇、福利待遇等等。

第二,確認企業依法辦理養老保險、失業保險、醫療保險(含生育保險)、工傷保險,如符合社保豁免規定,則可免除參加養老保險及失業保險,但仍需參加其他險種。

第三,國人妥善保存微信、電子郵件、薪資單及出勤紀錄等證據,作為有效的證據,應付未來不可或知的勞動爭議問題,以維護自己的權益。

第四,屬於高級管理人員、高級技術人員,會被要求簽署競業禁止協議,國人在簽署前應詳細審閱條款內容。

第五,遭遇勞動爭議時應儘速尋求法律專業協助,如果直接進行勞動爭議仲裁時應注意一年仲裁時效的規定。

在全球產業鏈重組及兩岸經濟交流持續變化的背景下,建立正確勞動法律觀念與完善證據意識,這是臺籍人士赴中國大陸工作不可或缺的重要課題。唯有充分了解當地勞動法制以及解決方式,方能有效地維護自身合法的勞動人權。(本文作者蕭新永現為遠通國際經營管理公司總經理、臺商張老師)

中國大陸關於產業鏈供應鏈安全規定及反外國不當域外管轄條例對臺商的影響

■ 蔡步青

中國大陸國務院接連於 2026 年 4 月 7 日公佈《國務院關於 業鏈供應鏈安全的規定》（以下稱《規定》）及 4 月 13 日公佈《反外國不當域外管轄條例》（以下稱《條例》），並自公佈當日立即生效，沒有緩衝期或猶豫期，刻意選在「川習會」前施行，「亮劍」意味濃厚，更代表中國大陸「招商引資」或「穩外資」時代已不復返，不再為保全諸如「蘋果生態供應鏈」而隱忍，已做好硬脫鉤準備，世界供應鏈及地緣政治格局已注定徹底剝離及反轉，一方面中國大陸是以其市場及經濟、技術實力對賭外國制裁措施，另一方面卻也造成企業「選邊站」的兩難。為此，中國美國商會與中國歐盟商會近日均對此表達憂慮，然對於中國大陸臺商而言，實有箇中難言之隱。

相較於中國大陸 2021 年 6 月 10 日通過並施行的《反外國制裁法》主要針對主權干涉與單邊制裁，《條例》進一步規範「未直接威脅主權」的不當域外管轄行為，並如同司法與合規部門的「操作指引」，從禁執令簽發、訴訟、監管等，進一步要求包括臺商在內的企業或個人對於外國制裁措施，應配合中國大陸採取相應反制裁措施，否則應負相應法律責任，不論對於臺商企業、整體供應鏈甚至臺商個人責任影響甚鉅。

其中《規定》第 14 條規定包括「地區」在內的制裁措施，國務院有關部門可以決定將直接或者間接參與制定、決定、實施外國制裁措施或者行為的組織、個人列入反制清單，採取反制措施；《規定》第 15 條規定，國務院有關部門有權開展 業鏈供應鏈安全調查，包括詢問有關當事人，查閱或者複製相關文件、資料以及其他必要的方式，有關當事人應當配合調查，並依據調查結果，對外國組織、個人採取禁止或者限制其從事與中國大陸有關的進出口活動，禁止或者限制其在中國大陸境內投資，禁止或者限制中國大陸境內的組織、個人與其進行有關交易、合作等活動，禁止或者限制相關人員、交通運輸工具等入境，取消或者限制相關人員在中國大陸境內工作、停留或者居留資格等措施，並適用於外國組織、個人實際控制或者參與設立、運營的組織；《規定》第 16 條進一步規定，對違反規定的組織、個人，國務院有關部門有權禁止或者限制其進出口或者國際服務貿易等活動、數據傳輸，禁止或者限制其出境、在境內停留居留等。

此外，《條例》第 8 條新增「惡意實體清

單」，專門針對「推動或參與實施」不當域外措施的外國組織、個人或機構，與以往聚焦貿易失信的「不可靠實體清單」形成互補；《條例》第 12 條進一步規定，國務院有關部門可以對涉嫌執行或者協助執行外國不當域外管轄措施的組織、個人採取現場檢查、查閱和複製有關資料等措施。有關組織、個人應當予以協助、配合，不得拒絕、阻礙；同條例第 13 條規定，國務院有關部門可以對執行或者協助執行外國不當域外管轄措施的組織、個人進行約談、責令改正，甚至可以對執行或者協助執行外國不當域外管轄措施的決定（以下稱禁執令）。有關組織、個人應當遵守禁執令；此外，同條例第 14 條再次重申任何組織、個人執行或者協助執行外國不當域外管轄措施，中國大陸公民、組織可以依法向人民法院提起訴訟，要求停止侵害、賠償損失；第 17 條規定，拒不執行或者規避執行本條例規定的反制和限制措施，或者違反禁執令的，國務院有關部門可以禁止或者限制其進出口或者國際服務貿易等活動、數據傳輸，甚至禁止或者限制其出境入境、在境內停留居留，處以罰款等。

由上觀之，臺商企業或個人縱使未列入「反制清單」或「惡意實體清單」、「不可靠實體清單」，但涉嫌執行或者協助執行外國制裁措施者，仍應接受調查，包括現場檢查、查閱複製文件、約談等；甚至拒不執行或者規避執行反制和限制措施，或者違反禁執令者，可以禁止或者限制其進出口或者國際服務貿易等活動、數據傳輸，禁止或者限制其出境入境、在境內停留居留，處以罰款等，甚至可能面臨民事損害賠償訴訟。

《規定》及《條例》看似歐盟 1996 年《阻斷法令》（Blocking Statute）及 2023 年《反經濟脅迫條例》（Anti-Coercion Instrument, ACI）的升級版，實則無異明確要求全球範圍內的企業或個人選邊站，不得配合執行外國制裁措施，甚至應進一步配合中國大陸反制裁措施，並已有全球產業鏈完全脫鉤亦在所不惜的預期及相應措施，包括未曾在中國大陸境內經營、甚至未曾踏足中國大陸的臺商最終實際控制人，理論上亦在制裁及處罰範圍之內，並應負相關法律責任，堪稱另類反制裁的「長臂管轄」，實值臺商高度重視。（本文作者蔡步青現為泰鼎法律事務所資深顧問及律師、臺商張老師）



美國制裁與區域軍事衝突 推升人民幣國際化水準

■ 高 長

人民幣國際化之進展，一直是各界關注的議題。近年來，國際地緣政治環境驟變，尤其美國對中國大陸施加貿易制裁，加上俄烏戰爭、中東軍事衝突接踵而來，人民幣作為全球支付貨幣的地位，甚至作為價值儲藏、計價單位和投融資工具，都有明顯的進展。人民幣的國際地位提升，衝擊國際結算體系生態，對美元的國際霸權地位造成威脅，未來將如何發展，令人關注。

自第二次世界大戰結束、44 國認同將美元定為全球儲備貨幣以來，國際貿易絕大多數都以美元結算，美元的國際霸權地位於焉形成。美元的國際霸權主要透過兩大機制遂行，一是運用標準普爾 (S&P Global Ratings)、穆迪 (Moody's Investors Service) 和惠譽 (Fitch Ratings) 等三大信用評級公司，對各國國家主權信用、金融機構、企業等建立的資產評價體系，掌控了全球資產定價的權力；二是透過全球銀行金融電信協會 (Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication，簡稱 SWIFT)，對特定的國家或個人實體實施制裁。

美元霸權主宰全球金融市場

SWIFT 是全球金融機構與其往來銀行的主要通訊通道，任何一個國家或個人實體一旦被逐出 SWIFT 系統，就會被排出在國際金融網絡之外，無法進行國際結算、參與全球資產配置或融資活動。舉例來說，伊朗於 2012 年間被踢出 / 切斷 SWIFT 系統，導致石油出口直接減半，整體外貿總額驟減 30%，並引發嚴重的惡性通貨膨脹與貨幣貶值，民眾購買力嚴重下降。

再以俄羅斯為例，2022 年間俄烏戰爭爆發，美國、歐盟、英國與加拿大聯合宣布將俄羅斯主要銀行逐出 SWIFT 系統，結果，俄羅斯央行在全球價值數千億美元的外匯存底遭到凍結，貿易與能源出口結算受阻，經濟陷入停滯。

美國對相關國家發動金融制裁，被逐出

SWIFT 的國家通常會面臨本幣大貶值、外資大規模撤離，以及進出口貿易停滯等嚴重衝擊，其造成當事國經濟傷害的威力堪稱是核彈等級，各國皆避之唯恐不及。

值得一提的是，美國將美元「武器化」的作為給各國帶來重大的啟示。舉例來說，2012 年間，美國對伊朗的金融制裁引起中國大陸戒心，讓中國大陸意識到高度依賴美元體系的潛在風險，因此，為削弱美國長期以來的槓桿，防堵金融安全漏洞，中國大陸推動人民幣國際化行動更加積極。

美國將美元「武器化」引起中國大陸戒心

過去十數年來，中國大陸一直致力於開發一套運行在美元體系之外的平行金融基礎設施。從 2008 年底開始，中國大陸陸續與許多國家央行簽署了貨幣互換協議，使貿易夥伴無須通過美元系統即可獲得人民幣，便利跨國企業和金融機構使用本幣進行貿易結算，提供應急流動性，降低匯率風險和交易成本。迄 2025 年末，中國大陸央行已與 32 個國家的央行簽署雙邊本幣互換協議，總額高達 4.52 萬億元人民幣。

2015 年，中國大陸籌設 3 年的人民幣跨境支付系統 (Cross-Border Inter-Bank Payments System，簡稱 CIPS) 正式上線，為全球金融機構提供人民幣跨境與離岸資金的清算和結算服務，成為 SWIFT 系統之外各國的另一種選擇。迄 2025 年底，直接或間接參與 CIPS 的金融機構已達 1,766 家，覆蓋全球 124 個國家和地區，全年度處理的金額達 180.15 兆元人民幣 (約合 26 兆美元)；業務網絡已延伸覆蓋至 190 個國家與地區，主要集中在亞洲，歐洲、非洲、美洲和大洋洲的參與者穩定增加。近期在國際地 政治衝突加劇、全球資產普遍波動下行的背景下，市場對 CIPS 交易熱度有明顯增加之勢。

人民幣國際化已從早期的貿易結算，擴展

至全球投融资、外匯儲備與計價體系。首先，依據 SWIFT 公布的 (2026 年 3 月) 數據，人民幣在全球支付體系的占比已達 3.1% (前一次數據為 2.74%)，在中國大陸跨境貿易中的結算比例更突破了 50%，是全球第五大活躍貨幣。

中國大陸積極推動人民幣國際化已有所成

值得一提的是，由於跨國人民幣交易經由中國大陸創立的 CIPS 完成的規模越來越大，僅以 SWIFT 系統統計人民幣在全球支付的規模或將低估，中國大陸央行指出，若將所有清算通路合併統計，人民幣的實際全球支付占有的份額其實更高，是全球第三大支付貨幣。

其次，人民幣的投融资功能。關於國際貿易融資 (Trade Finance)，金融機構主要透過 SWIFT 傳送信用狀 (Letter of Credit) 等工具進行風險擔保與支付，最新資料顯示，近期人民幣在國際貿易融資中的市場占比約在 6% 至 8% 之間，近年超越歐元並拉開差距，目前穩居全球第二大，僅次於美元 (約佔 80 ~ 83%)。

第三是人民幣的外匯儲備與 SDR 地位。根據國際貨幣基金組織 (IMF) 與各國央行的最新官方數據，人民幣在特別提款權 (SDR) 籃子中的權重維持在 12.28%，居全球第三大權重貨幣，僅次於美元 (43.38%)、歐元 (29.31%)，勝過日圓 (7.59%)、英鎊 (7.44%)。IMF 公布的資料顯示，截至 2024 年底，已有 80 多個境外國家央行將人民幣納入外匯儲備，新興市場對人民幣儲備資產的興趣尤為濃厚；在全球官方外匯儲備 (COFER) 中，2025 年底人民幣的占比約 1.95%，雖較前一次數據 1.92% 略升，目前實際持有的規模約合 2,300 億至 2,400 億美元，位列全球第六。

烏克蘭和伊朗的戰爭推升人民幣國際化

在美聯儲加息周期引發全球金融市場波動的背景之下，越來越多新興市場經濟體將人民幣視為多元化儲備的重要選擇。近期以來「全球南方」國家因「去美元化」的剛性需求，持續擴大人民幣作為外匯儲備的實際持有規模。

人民幣的國際化，可以降低對全球金融體系以美元為錨的依賴，被中國大陸視為國家安全的重要支柱；烏克蘭和伊朗的戰爭促使了人民幣

國際化加速推進，因為美國的制裁行動，正迫使美國的對手轉而使用人民幣，以繞過西方金融體系，而美元「武器化」產生的反饋效應，也促使部分國家重新評估過度依賴美元的風險，人民幣成為各國規避美元風險的替代選項。不過，迄目前，人民幣在全球交易與儲備的地位，與美元的重要性仍相距甚遠。

展望未來，人民幣國際化水準或將有可能進一步提升。首先，中國大陸對美國以外國家，譬如一帶一路沿線國家和亞、非、拉美等地區相關國家，雙邊貿易成長快速，使用人民幣的空間較大，有助於人民幣支付結算和銀行信貸等之發展。

其次是中國大陸產業鏈的全球布局與升級，增強了中國大陸在全球價值鏈中的話語權，並帶動了人民幣跨境貿易與投資中的使用需求。

第三是人民幣相對於其他貨幣的利率較低，較低的融資成本有助於提升跨境人民幣信貸需求。

資本帳管制影響未來人民幣國際化進一步發展

第四是國際社會對美元的信任走弱，各國致力推動外匯儲備資產多元化，尤其是新興市場國家紛紛採取行動，這種現象給人民幣國際化提供了難得的契機。這一趨勢的延續，未來人民幣有望成為新興市場國家，尤其是金磚國家、資源出口國、對外貿易大國等國家外匯儲備組合中重要貨幣，在全球外匯儲備資產的市占率再提升。

最後，必須指出的是，人民幣要實現在國際貿易投資和外匯市場被廣泛使用，並具有全球儲備貨幣地位的目標，事實上仍有存在不少障礙，在岸人民幣的匯率波動區間有限制是其一，但更關鍵的因素在於中國大陸仍然保留對資本帳的管制。中國大陸持續控制部分資本帳項目的主要考量，一方面是為了穩定人民匯率，另一方面則是為了防範可能的金融衝擊所衍生的資金流出風險。當人民幣資本項目無法完全自由兌換時，流動性大打折扣，各國央行持有人民幣資產及使用人民幣作為全球支付的意願當然受到影響。未來中國大陸央行對資本帳的控管若續堅持，人民幣國際化水準勢難有重大突破。(本文作者高長現為東華大學公共行政學系榮譽教授、臺商張老師)

中國大陸臺商對於「遺贈」與「遺贈扶養協議」的法律認識

■ 李永然

■ 臺商諮詢問題摘要

臺商李剛在中國大陸廣西投資，他也因自己年紀漸長，想安排一些老後及其他相關問題，聽聞中國大陸《民法典》，除了「遺囑」外，另外還有「遺贈扶養協議」；臺商李剛想從法律的角度瞭解「遺贈」與「遺贈扶養協議」相關的問題。

■ 臺商張老師諮詢解答

中國大陸《民法典》與臺灣《民法》繼承編同樣都有「遺囑」、「遺贈」的規定；但中國大陸《民法典》中所規定的「遺贈扶養協議」，則在臺灣並沒有類似規定。

按中國大陸《民法典》中所指的「遺贈」，乃是指公民透過設立「遺囑」的方式，表示在其死亡後將其遺產的全部或部分贈給「國家」、「集體」或者「法定繼承人以外的人」之法律行為。至於「遺贈扶養協議」則係指自然人於先前與「繼承人」以外的「個人」或者「組織」（註1）簽訂的協議；又依照該「協議」，前述的「組織」或者「個人」承擔該自然人生養死葬的義務，並享有受「遺贈」的權利（中國大陸《民法典》第1158條）。

所以「遺贈扶養協議」是需要雙方當事人之「意思表示」達成一致，方能成立。此種協議具以下三項特點：(1) 屬於雙方行為；(2) 屬於雙務有償行為；(3) 此為「要式」行為，必須以「書面方式」作出（註2）。

實務上，自然人如欲訂立生前訂立「遺贈扶養協議」，依前所述，須以「書面」方式為之，而該協議至少應包括以下五點內容：

1. 雙方當事人的基本資料；
2. 扶養人的義務，即受扶養人的權利，扶養人的義務主要有二：(1) 生養；(2) 死葬；
3. 受扶養人的義務，即扶養人的權利；扶養人的權利主要是可以依據「遺贈扶養協議」的約定，取得受扶養人所贈予的遺產；
4. 協議的解除與違反協議的處罰：雙方在協議內也可以約定「解除權」；另外也可以約定違反協議的「違約金」或損害賠償責任。
5. 爭議解決條款：雙方如因遺贈扶養協議的履行發生爭議時，其糾紛如何透過律師協調、調解機構、法院訴訟…等途徑解除。

另外中國大陸臺商李剛尚應注意如果被繼承人生前立有「遺囑」，同時也有與他人訂立「遺贈扶養協議」；如果被繼承人死亡時，發現「遺囑」內容與「遺贈扶養協議」內容有相互抵觸，此時應依〈大陸最高人民法院〉關於適用《中華人民共和國民法典》繼承編的解釋（一）第三條後段的規定，即應按「遺贈扶養協議」處理；至於與「遺贈扶養協議」抵觸之「遺囑」的全部或一部則無效。由此可知「遺贈扶養協議」的效力高於「法定繼承」和「遺囑繼承」；「遺贈扶養協議」在處理遺產上有最優先的效力（註3）。

以上說明供中國大陸臺商參酌運用。

註1：「遺贈扶養協議」的扶養人除「繼承人以外的自然人」外，也可以是「組織」，而組織則包括「集體經濟組織」、「法人」、「非法人組織」；當然應當是具備承擔養老職能的組織。參見：法律出版社法規中心編：《中華人民共和國民法典註釋本》，頁664，2020年9月第1版，法律出版社出版發行。

註2：法律出版社法規中心編：前揭書，頁663。

註3：武榮偉著：《遺產處置與繼承實用法律指南》，頁175，2017年6月第1版第1刷，中國政法大學出版社出版。（本文作者李永然現為臺北企業經理協進會理事長、臺商張老師）

中國大陸關於員工試用期的相關法律規定

■ 何志揚

■ 臺商諮詢問題摘要

中國大陸法律規定員工試用期的最長限度是多久？試用期內如果發現員工不符合錄用條件，公司可以直接解除勞動合同而不支付經濟補償金嗎？若員工在試用期內請病假，公司能否單方面延長其試用期？

■ 臺商張老師諮詢解答

一、關於試用期之法定上限與工資標準

- (一) 依據中國大陸《勞動合同法》第 19 條之規定，勞動合同期限 3 個月以上不滿 1 年的，試用期不得超過 1 個月；勞動合同期限 1 年以上不滿 3 年的，試用期不得超過 2 個月；3 年以上固定期限和無固定期限的勞動合同，試用期不得超過 6 個月。是以，試用期之長短係嚴格受限於勞動合同之整體期限，資方絕無任意延長或私自創設之空間。
- (二) 次查，同一用人單位與同一勞動者只能約定一次試用期。試用期包含在勞動合同期限內。試用期勞動者的工資，不得低於本單位相同崗位最低檔工資或者勞動合同約定工資的 80%，並不得低於用人單位所在地的最低工資標準。

二、關於試用期解除勞動合同之法定要件與舉證責任

- (一) 勞動者固辯稱試用期內用人單位得任意解僱云云。惟查，依據中國大陸《勞動合同法》第 39 條第（一）項之規定，用人單位得以勞動者「在試用期間被證明不符合錄用條件」為由解除勞動合同，且無須支付經濟補償金。
- (二) 然查，此項規定之適用，實務上對於用人單位之舉證責任要求極其嚴苛。用人單位必須同時齊備以下三項積極要件，方屬合法：
 1. 必須在招工或錄用時，已向勞動者明確公示具體、客觀且可量化之「錄用條件」。
 2. 必須進行具體之考核，並提出確鑿證據證明勞動者「不符合」該錄用條件。
 3. 解除勞動合同之通知書，必須在試用期屆滿前送達勞動者。
- (三) 顯見，若用人單位未能事先明確約定錄用條件，或無法舉證勞動者如何不符合該條件，即擅自以試用期不合格為由解僱，顯屬違法解除勞動合同，依法應承擔支付雙倍經濟補償金之賠償金責任。

三、關於員工試用期內請假能否延長試用期之法理研析

- (一) 對方固稱員工試用期內請病假或事假，導致公司無法對其進行考核，故公司得按請假天數順延或延長試用期云云。
- (二) 惟查，中國大陸《勞動合同法》對於試用期之創設與變更，採行嚴格之「法定最高限度主義」。法律並未賦予用人單位因勞動者請假而得單方面順延試用期之權利。
- (三) 實難認許資方得藉口員工請假而規避法律強制規定。若雙方於勞動合同中事先並未就「因病事假導致試用期順延」有明確之書面約定，且該約定變更後之總期間亦未超過法定最高限度者，資方片面延長試用期之行為，顯屬無據。（本文作者何志揚現為何志揚律師事務所主持律師、臺商張老師）

國際商會（ICC） 最近修訂仲裁規則

■ 陳希佳

■ 臺商諮詢問題摘要

我們注意到國際商會（ICC）最近修訂仲裁規則，想請問修訂的重點是什麼？

■ 臺商張老師諮詢解答

ICC 新仲裁規則將於 2026 年 6 月 1 日生效，重點包括：

1. 書面溝通原則上以電子方式為之

為追求效率及環境永續，除非一方當事人要求送達證書或要求紙本送達，否則書面溝通均可以電子方式為之。

2. 仲裁員的獨立性和公正性

新版規則對仲裁員的披露增設規定，要求當仲裁員對是否應披露存疑時，即應予以披露，並明確披露本身不代表仲裁員不具獨立性和公正性。新版規則也新增要求當事人提供相關名單以供仲裁員審視是否有應披露事項的規定。

3. 保密性

新版規則在保留當事人自主決定仲裁是否保密的同時，明確仲裁員的保密義務。

4. 缺角仲裁庭

根據新版規則，當某仲裁員在最後一次庭審或當事人提交最後一次實體意見後（以較晚發生者為準）死亡或因故被仲裁院移除時，仲裁院可以決定由剩下的仲裁庭成員繼續進行仲裁程序。

5. 審理範圍書：不再強制適用

在新版規則下，審理範圍書不再是強制必要的，而是由仲裁庭自由決定是否要適用。然而，仲裁庭仍有義務要在收到秘書處移交的案卷後 30 天內召開案件管理會議。

6. 案件管理方法自附件中移除

新版規則將原先放在附件四的案件管理方法從規則中移除，以增加隨時更新的彈性。

7. 早期裁定

新版規則新增早期裁定（Early Determination），在一方的主張毫無道理或仲裁庭明顯無管轄權時，允許他方當事人請求仲裁庭下早期裁定駁回。

8. 最終仲裁裁決的時限

新版規則刪除了原先仲裁庭應於審理範圍書簽署後 6 個月內作成仲裁裁決的規定，而是

將時限改由仲裁院院長綜合案件一切情況後決定。

9. 仲裁裁決的簽字和通知

根據新版規則，經徵詢各方當事人意見並考慮一切情況後，仲裁庭可以電子簽署仲裁裁決，並請秘書處以電子、紙本或其他法律允許的方式將仲裁裁決通知各方當事人。

10. 仲裁裁決的更正

根據新版規則，仲裁庭主動更正仲裁裁決的期限，從 30 天拉長到 45 天。仲裁庭為該等主動更正前應徵詢各方當事人意見。

11. 仲裁庭秘書

新版規則增訂第 44 條，將對仲裁庭秘書的規定明文化。根據該條，仲裁庭可以聘請仲裁庭秘書，但不能將決定權託付仲裁庭秘書。仲裁庭秘書的獨立性、公正性義務和披露義務與仲裁庭成員相同。

12. 緊急仲裁

根據新版規則，緊急仲裁除適用於仲裁協議當事人外，也可適用於其繼任者（successors），以及仲裁院院長根據申請書記載資訊認為受仲裁協議拘束力之任何一方。

13. 快速程序

新版規則將快速程序的自動適用門檻從 300 萬美金提高到 400 萬美金。

14. 超快速程序

新版規則新增超快速程序（Highly Expedited Arbitration Provisions, HEAP），供當事人自願合意適用。在 HEAP 下，申請人提出仲裁通知時應一併提出所有證據和法律依據，被申請人提出答辯書時也應一併提出所有證據和法律依據。

仲裁將由獨任仲裁員審理，其可以決定不開庭，只根據書面審理。仲裁裁決應於第一次案件管理會議（CMC）後 3 個月內作成。如各方當事人同意，仲裁裁決可以不附理由。

15. 費用和成本

使用者樂見的變化：當爭議標的金額在 1000 萬美金以下時，ICC 收取的管理費降價了！

16. 管理

新版規則下，仲裁院院士不再區分為院士（Court Members）和替補院士（Alternate Court Members）兩種，而均稱為院士（Court Members）。（本文作者陳希佳現為眾才國際律師事務所資深合夥律師、臺商張老師）

EXW 條款的成交方式出口，可否申請退稅？

■ 蔡卓勳

■ 臺商諮詢問題摘要

我中國大陸杭州公司，從事外銷業務，客戶要求貿易條款，拒絕用 FOB 而採用 EXW 方式進行貨物交付，請問 EXW 出口報關該誰負責？賣方能收外匯嗎？賣方如何辦理出口退稅呢？

■ 臺商張老師諮詢解答

一、中國大陸 EXW 出口報關要點

1. EXW（工廠交貨）定義：EXW（Ex Works）是指當賣方在其所在地或其他指定的地點（如工廠或倉庫）將貨物交給買方處置時，即完成交貨。賣方不包含在工廠交付後發生的費用。
2. EXW 報關：由於 EXW 方式下賣方不負責辦理出口清關手續，因此報關責任由買方承擔。買方需自行或委託代理報關公司，按照出口國的報關規定，準備相關報關文件（如報關單、發票、裝箱單等），並向海關申報出口。
3. 海關申報規範：根據《關稅法》規定，出口計稅價格是以成交價格還包含貨物運至輸出地點裝載前的運輸及相關費用、保險費。所以，出口是以 FOB 為完稅價格統計的基準， $FOB=EXW+ 國內段的運費 + 國內段的保費 + 港雜費$ 。因此，EXW 出口報關需將出廠價（EXW 價）填入“總價”欄，而將境內段費用（如拖車、港雜）作為正值填入“雜費”欄，共同構成完稅價格。若未申報，可能被認定為價格瞞報，面臨處罰風險。

二、EXW 成交方式辦理收匯、出口退稅要點

1. 出口收匯政策：中國大陸的外匯政策堅持“誰出口誰收匯”；就是以誰的名義報關出口，就必須由誰來收匯。EXW 成交方式下賣方不報關的話，賣方如何收匯呢？就算收匯了，外匯總量指標也是發生偏移了（只有資金流沒有物流），嚴重的會影響外匯分類等級。
2. 出口退稅政策：企業必須是一般納稅人企業，能開具增值稅票；必須完善單證備案；貨物必須一般貿易報關出口，貨款必須以外幣從境外匯入中國大陸。即只有報關了，該貨物才屬於合法出口的貨物並具有了申請退稅的權利。如果賣方不負責清關，賣方就沒有報關單資訊，可能無法取得出口退稅的完整資料，何談申請離境貨物的出口退稅呢？
3. 出口退稅申報：在退稅申報系統裡錄入的時候，不管是哪種成交方式，都要轉換成 FOB 美元金額錄入。將“EXW 金額 + 雜費金額”作為離岸價格錄入，即 FOB 價格。
4. EXW 退稅限制：由於 EXW 方式下賣方不辦理出口清關手續，通常不符合出口退稅的條件。即 EXW 方式出口不能直接辦理退稅。若希望享受退稅政策，需雙方協商，比如說報關單的境內發貨人為賣方，提單的發貨人為賣方。

三、EXW 下對出口賣方的建議

1. 建議業務引導客戶不談 EXW，儘量 FOB；
2. 如堅持 EXW，要求客戶以賣方的名義辦理出口報關手續，並以賣方作為出口貨物報關單上的發貨人；
3. 約定買方向賣方提供正本運輸單據的影印件，以方便賣方出口退稅；
4. 買方堅持 EXW，還不配合提供單據了，可以報關出口，但報價不考慮退稅。（本文作者蔡卓勳現為 TSAI&TEAM 蔡老師企業經營團隊總經理、臺商張老師）

兩岸經濟交流統計速報

115年4月份

大陸委員會經濟處製表
民國115年5月29日

項目	當月統計數	當年累計數	歷年累計數	資料來源
兩岸貿易(億美元)(註1)	115年4月	115年1-4月	81年~115年4月	財政部統計處
	187.0 (22.9%)	718.3 (27.2%)	30,556.1	
	90.6 (17.3%)	351.8 (19.8%)	18,827.9	
	96.5 (28.6%)	366.5 (35.2%)	11,728.2	
對中國大陸出口	-5.9 (-367.8%)	-14.6 (-164.8%)	7,099.7	
自中國大陸進口				
出(入)超				
兩岸(含港)貿易(億美元)	115年4月	115年1-4月	81年~115年4月	財政部統計處
	257.8 (20.3%)	995.7 (27.6%)	44,205.1	
	160.0 (15.8%)	623.4 (23.3%)	31,902.5	
	97.8 (28.6%)	372.3 (35.4%)	12,302.6	
對中國大陸(含港)出口	62.2 (0.0%)	251.1 (8.9%)	19,599.9	
自中國大陸(含港)進口				
出(入)超				
企業赴中國大陸投資	115年4月	115年1-4月	80年~115年4月	經濟部投資審議委員會
	25 (108.3%)	74 (27.6%)	46,148	
	0.2 (-78.9%)	2.6 (-39.2%)	2,117.8	
參考數據: 中國大陸方面發布(註4)	112年1-11月	113-114年	截至111年11月	中國大陸「商務部」
	6,936 (26.8%)	-	129,251	
	26.9 (39.9%)	-	732.6	
兩岸人員往來	115年4月	115年1-4月	90年~115年4月	交通部觀光署
	32.1 (21.9%)	118.9 (24.0%)	4,721.2	
中國大陸人民來臺人數(萬人)(註5)	115年4月	115年1-4月	76年~115年4月	內政部移民署
	4.8 (3.0%)	19.5 (-2.0%)	3,312.2	

註1: 1. 依上表中兩岸貿易金額, 115年1-4月臺灣對中國大陸貿易占我外貿總額比重15.6%; 其中, 出口占我總出口比重13.4%, 進口占我總進口比重18.7%。有關兩岸貿易貿易估算, 配合經濟部國際貿易貿易局自100年8月起, 不再發布以估算方式統計的兩岸貿易貿易統計, 自101年1月起按財政部每月發布之「海關進出口貿易統計月報」統計。財政部自105年起由廣義特殊貿易貿易制度改採一般貿易貿易制度, 新制資料追溯(推估)至90年; 另108年9月19日發布, 配合聯合國「國際商品貿易統計」相關規範, 溯自90年1月起修正資料。
2. 自107年6月起, 經濟部投資審議會公布赴陸投資統計均含辦證案件。
3. 依經濟部統計, 截至115年4月截止, 企業赴中國大陸投資占我對外投資總額比重為39.97%。
4. 中國大陸自2019年起僅公布年資料, 2022、2023年僅公布1-11月數據, 2024年未公布數據, 因數據缺漏無法統計和。
5. 113年11月陸方公布2023年我方赴陸旅遊人數為197萬人次, 推估未公布2020年至2022年相關統計及總累計人數爰引用交通部觀光署國人赴陸人次數據代替。

兩岸重要經濟指標統計速報

115年4月份

大陸委員會經濟處製表
民國115年5月29日

項目	臺灣		中國大陸		備註
	115年4月	115年1-4月	115年1-3月	115年1-3月	
國內生產毛額(GDP)	79,403.32 (億元新臺幣) 2,510.38 (億美元)	14.55%	334,192.9 (億元人民幣) 48,298.0 (億美元) *	5.0%	* 註2
經濟成長率	1.74%	1.35%	1.2%	0.9%	
消費者物價(CPI)	8.54%	2.61%	1.2%	0.2%	* 註3
生產者物價/出廠價格(PP1)*					
對外貿易(億美元)	115年4月	115年1-4月	115年4月	115年1-4月	
貿易總額	1,208.9 (34.5%)	4,594.0 (41.2%)	6,340.6 (18.7%)	23,260.7 (18.2%)	* 註4
出口	676.2 (39.0%)	2,633.5 (47.8%)	3,594.4 (14.1%)	13,368.8 (14.5%)	
進口	532.7 (29.2%)	1,960.5 (33.2%)	2,746.2 (25.3%)	9,891.9 (23.6%)	
出(入)超	143.5 (93.7%)	673.0 (116.9%)	848.2	3,477.0	
核准外人投資	115年4月	41年~115年4月	115年1-4月	68年~115年4月	
	796 (24.0%)	74,307	-	-	
件數	73.1 (158.1%)	2,458.7	-	-	
金額(億美元)	-	-	20,113 (6.8%)	1,329,708	* 註5
項目(個)數	-	-	414.52 (-7.2%)	32,354.35	
實際利用金額(億美元)	-	-	2,876.9 (-10.3%)	-	
實際利用金額(億人民幣)	-	-	-	-	
外匯存底(億美元)	115年4月底	34,105.47	115年4月底	6,8628	
匯率(期末數)	6,024.88	31.648	-	-	
新臺幣兌1美元	-	-	-	-	
人民幣兌1美元	-	-	-	-	

註1: ()係指較上年同期增減比率。
註2: 以115年3月人民幣兌美元匯率(期末數6.9194)估算。
註3: 配合行政院主計總處公布PPI, 並利與國際接轨, 自111年1月份起, 改以PPI替代VPI與RPI, 俾利各界使用。
註4: 有關貿易統計編製部分, 財政部自105年起由廣義特殊貿易貿易制度改採一般貿易貿易制度, 新制資料追溯(推估)至90年。
註5: 自108年9月19日發布, 配合聯合國「國際商品貿易統計」相關規範, 溯自90年1月起修正資料。
資料來源: 1. 臺灣方面統計: (1)行政院主計總處(2)財政部統計處(3)經濟部投資審議委員會
2. 中國大陸方面統計: (1)中國大陸「國家統計局」(2)中國大陸「海關總署」
(3)中國大陸「商務部」
(4)中國大陸「人民銀行」



中國大陸最新法規動態摘要

■ 姜志俊輯錄

司法解釋

- 關於審理政府信息公開行政案件適用法律若干問題的解釋

中國大陸最高人民法院 2026 年 5 月 19 日公布，共 15 條，自 2026 年 6 月 1 日起施行，其主要內容如下：

- 一、行政前置程序：公民、法人或者其他組織認為行政機關不依法履行主動公開政府信息職責，直接向人民法院提起訴訟的，應當告知其先向行政機關申請獲取政府信息。對行政機關的答覆、逾期不予答覆等行政行為不服的，可以依法申請行政覆議或者提起行政訴訟。
- 二、被告機關：公民、法人或者其他組織對於主動公開政府信息行為不服提起訴訟的，以公開該政府信息的行政機關為被告。公民、法人或者其他組織對依申請公開政府信息行為不服提起訴訟的，以作出答覆的行政機關為被告；逾期未作答覆的，以收到申請的行政機關為被告。根據政府信息公開條例第四條的規定，縣級以上地方人民政府指定政府信息公開工作機構負責本機關政府信息公開日常工作，公民、法人或者其他組織對該機構以自己名義所作的政府信息公開行為不服提起訴訟的，以該機構為被告。
- 三、被告的舉證責任：被告對其作出的政府信息公開、不予公開等行為的合法性，承擔舉證責任。有下列情形之一的，被告應當承擔相應的舉證責任：（一）被告主張政府信息已經公開的，應當就公開的事實舉證，並向人民法院提交其已告知申請人獲取政府信息方式、途徑等證據；（二）被告主張因公共利益決定公開涉及商業秘密、個人隱私的政府信息的，應當就認定公共利益的理由以及不公開可能對公共利益造成重大影響舉證；（三）被告主張原告申請公開的信息屬於內部事務信息不予公開的，應當就該信息屬於人事管理、後勤管理或者內部工作流程信息等舉證；（四）被告主張原告申請公開的信息屬於過程性信息不予公開的，應當就該信息行政機關作出行政處理決定之前形成的內部討論紀錄、過程稿、磋商信函、請示報告等舉證；（五）被告主張原告申請公開的信息屬於行政執法案件信息不予公開的，應當就該信息係行政執法過程中形成並記錄於執法案卷的當事人信息、調查筆錄、詢問筆錄等舉證；（六）被告主張政府信息不存在的，應當就其已盡合理檢索義務等事實舉證或者做出

合理說明。

- 四、原告的舉證責任：原告應當就下列事項承擔舉證責任：（一）起訴要求被告公開政府信息的，應當就其曾向行政機關提出政府信息公開申請舉證；（二）起訴要求被告不得公開政府信息的，應當就政府信息涉及其商業秘密、個人隱私舉證；（三）就行政機關公開或者不予公開等行為，可能損害其合法權益舉證。
- 五、駁回原告訴訟請求：有下列情形之一的，人民法院判決駁回原告的訴訟請求：（一）被告作出的公開、不予公開的決定，或者無法提供、不予處理的告知，係合法的。（二）申請公開的政府信息內容已經向公眾公開，被告告知申請人獲取該政府信息的方式、途徑和時間的；（三）被告收到同一申請人的不同申請，或者不同申請人內容相同的申請後，在同一個政府信息公開答覆中一併予以答覆，且答覆內容合法的；（四）原告起訴被告逾期不予答覆理由不成立的；（五）原告與政府信息侵犯及商業秘密、個人隱私為理由，請求不公開，理由不成立的；（六）其他應當判決駁回訴訟請求的情形。

- 關於辦理非法佔用耕地案件適用法律若干問題的規定

中國大陸最高人民法院、最高人民檢察院 2026 年 5 月 10 日共同公布，共 21 條，自 2026 年 5 月 18 日起施行，其主要內容如下：

- 一、責任主體：違反土地管理法律、法規規定，實施非法佔用工地行為的公民、法人或者其他組織，為依法應當承擔非法佔用耕地行政法律責任的主體。行政機關在履行合理審慎的調查義務後，在仍不能確定前款規定的責任主體的情況下，以實際佔有、使用土地且具不配合行政機關依法處置行為的公民、法人或者其他組織，作為非法佔用工地行政法律責任的主體，人民法院依法與以支持；法律、法規、規章另有規定的除外。
- 二、用益約定無效：當事人約定佔用耕地建房、建窯、建墳、挖砂、採石、採礦、取土等，以及約定買賣、租賃建在耕地上的房屋等內容，違反《土地管理法》第二條、第三十五條、第三十七條規定的，人民法院應當認定該約定無效。被認定無效後，在確定財產返還、折價補償、賠償損失時，人民法院應當按照誠信原則和公平原則，合理，確定各方應當承擔的民事責任。



- 三、公益訴訟：違反法律規定，非法用地導致破壞生態環境和資源保護，損害國家利益或者社會公共利益的，人民檢察院可以依據民事訴訟法、行政訴訟法等法律，提起公益訴訟。
- 四、刑事犯罪：違反《土地管理法》、法規，具有下列情形之一的，應當認定為《刑法》第 342 條規定的非法佔用耕地，改變被佔用耕地用途，造成耕地 壞：（一）非法佔用更地實施建房和其他設施建設，建築物、構築物已經形成，或者建築物、構築物的基礎和底層結構已經完成，或地基施工完畢，或者基坑已開挖完畢或基礎樁已基本施工完畢的；（二）非法佔用耕地實施建窯、建墳、挖湖造景等工程建設的；（三）非法佔用耕地實施挖砂、採石、採礦、取土等活動的；（四）非法佔用更地排放污染物、堆放廢棄物等，造成耕地被嚴重污染的；（五）其他非法佔用更地，改變被佔用耕地用途，造成耕地 壞的情形。
- 五、從重處罰：實施非法佔用耕地的犯罪，具有下列情形之一的，從重處罰：（一）在行政主管部門做出責令停止違法行為、限期改正等行政處理決定後，繼續實施相關行為的；（二）暴力抗拒、阻礙國家機關工作人員依法執行職務的；（三）向國家工作人員行賄的。實施前款第二項、第三項規定的行為，同時構成妨害公務罪、襲警罪、行賄罪等其他犯罪的，依照數罪併罰的規定處罰。

行政法規

- 礦產資源法實施條例
中國大陸國務院 2026 年 5 月 15 日公布，共八章 79 條，自 2026 年 6 月 15 日起施行，其主要內容如下：
 - 一、礦業權出讓：礦業權應當通過招標、拍賣、掛牌等競爭性方式出讓；對警缺程度高、資源除量規模中型以上的戰略性礦產資源，或者對勘查開採技術、生態環境保護有特殊要求的勘查區塊，優先通過招標方式出讓探礦權。有下列情形之一的，可以通過協議方式出讓礦業權：（一）依照法律、行政法規或者國務院規定，相關礦產資源需由特定主體勘查、開採；（二）為保障礦山安全生產或者礦業權合理設置等，需要在登記的開採區域深部、上部繼續開採礦產資源，或者在其周邊進一步開採零星分散礦產資源；（三）統一礦業全人在其登記的相鄰勘查、開採區域之間，無法單獨設置礦業權的夾縫區域勘查、開採礦產資源；（四）法律、行政法規或者國務院

- 規定的其他情形。
- 二、競爭性出讓公告：通過競爭性方式出讓礦業權的，跨越全出讓部門應當提前再其門戶網站、公共資源交易平台等公告，你出讓礦業權的基本情況、出讓方式、競爭規則、保證金收取、風險提示、受讓人的技術能力等條件及其權利義務等事項，公告期限不少於 30 個工作日。國務院自然資源主管部門、縣級以上地方人民政府及其自然資源主管部門，應當創造和維護公平、有序的市場競爭環境，保障各類主體，依法平等參與礦業權競爭性出讓。
- 三、礦業權收益：礦業全受讓人應當按照國家有關規定和出讓合同約定，按時足額繳納礦業權出讓收益、礦業權佔用費等有關費用；未按時足額繳納礦業權出讓收益的，陰道按照國家有關規定和出讓合同約定支付違約金。礦業權有關費用徵收的具體辦法，由國務院財政部門會同國務院自然資源主管部門、國務院稅務主管部門制定，報國務院批准後執行。下列情形之一的可以減收或者免收礦業權出讓收益：（一）勘查、開採低品味、難選冶礦產資源；（二）對礦產資源實行綜合開發利用成效顯著；（三）依法組織實施礦產資源應急性開採；（四）國務院規定的其他情形。
- 四、探礦權、採礦權期限：（一）探礦權的期限為五年，期限屆滿可以續期，續期最多不超過三次，每次期限為五年。對石油、天然氣以及國務院自然資源主管部門確定的其他戰略性礦產資源，經國務院自然資源主管部門同意，可以根據實際情況增加續期次數。（二）採礦權的期限結合礦產資源儲量和礦山建設規模確定，最長不超過 30 年；採礦權期限屆滿，登記的開採區域內仍有可供開採的礦產資源的，可以續期。確定採礦權期限的具體辦法，由國務院自然資源主管部門制定。
- 五、外商投資規定及反制措施：（一）外商投資勘查、開採礦產資源，應當符合外商投資准入負面清單的規定。外商投資勘查、開採礦展資源，影響或者可能影響國家安全的，依照國家有關規定進行安全審查。（二）任何國家、地區和國際組織採取或者協助支持採取歧視性的禁止、限制或者其他類似措施，危害中華人民共和國礦產資源及相關產業鏈供應鏈安全的，國務院有關部門可以根據實際情況，採取必要的反制措施。（本文作者姜志俊現為翰笙法律事務所主持律師、臺商張老師）