

**專刊暨經驗交流****船員僱傭契約概述**

文/ 陳得邨\*

**壹、緒論**

台灣為海島型國家，海運事業長期以來一直受到重視。回顧 1960至1970年代，航運業僱用甲乙級船員需求與日俱增，直至1977年在船服務之甲乙級船員人數超過三萬人，2003至2005年間，由於國際海運的榮景，海運界船舶營運市場之運價持續攀升。全球海運業界大量新造船隻紛紛加入市場營運，而老舊船齡船隻亦延後淘汰，使船員需求量激增。對於台灣當時之經濟發展有莫大之貢獻。

雖然在2004年這一波的航運市場大景氣的激勵下，於商船上工作之甲乙級船員總數略有回升。然而，隨著台灣經濟之發展，國民生活水平之提升及國際船員人力市場之供需因素，台灣船員就業市場逐漸萎縮，實際在船人數逐年遞減。就船員需求面而言，臺灣由過去的船員輸出國，至今已改變成船員輸入國。

為使船員在封閉、無適度休閒，並要調整時差與忍受生活孤寂工作環境下，獲得生活保障之基本權利，必須有一份符合船員法與勞動基準法之規範及2006年海事勞工公約趨勢與型態的船員僱傭契約，才能保障船員權益，及提升我國海運事業之競爭。

船員僱傭契約的權益與福祉，影響船員工作的情緒與工作態度，僱傭契約中詳細記載船員之薪資、津貼、工作時數、休假、死亡補償、殘廢補助等，攸關船員權利與義務之重要規定，船員簽訂之後皆須遵行，其重要性必須相當重視契約中之內容。僱傭契約若無法符合我國船員法、勞動基準法或是國際公約之規定，對船員之權益與福祉將會造成傷害。

**貳、船員就業背景**

當前，傳統海運國家對於船員的供給已經逐漸萎縮，近年來已經漸漸地由東歐、亞洲等開發中國家所取代。目前船員的供應市場已經擴增至東南亞等開發中國家，包括：印度、菲律賓、越南、印尼、緬甸、中國大陸等。然而，印度、中國大陸近來因經濟發展迅速，逐漸由船員人力資源的供應國家成為船員的雇用國家，整個海運業界，也呈現船員人力吃緊的現象。

眾所皆知，航運市場供需機制很大程度地主導著船員需求的變化。在航運低迷時期，很多的船員閑賦在家，海事院校的學生連實習分配都有困難。相對的，在全球航運景氣時期，卻又造成船員嚴重短缺的現象。無論何者，船員市場的變化，從二次大戰後迄今，似乎未曾穩定過。

\* 陳得邨，Te-Tsun, Chen，中華海員總工會秘書長，國立臺灣海洋大學輪機工程學系工學博士。  
任教於臺北海洋科技大學，Email:ncsuchen@ncsu.org.tw。

我國目前國籍船員年齡偏高、年輕船員能力及經驗不足。近幾年來，航海人員考試所錄取人數仍無法滿足船員就業市場之需求。

### 參、「2006年海事勞工公約」相關規範

2006年2月23日在日內瓦舉行的第94屆大會暨第十屆海事大會上，通過了一項旨在全面保障海員工作和生活條件的綜合性「2006年海事勞工公約」(MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006)。公約對海員的工作條件、健康、安全、最低工作年齡、招聘錄用、工作時間、船上居住條件等制定了國際統一標準，並規定至少有30個國際勞工組織會員國，且其所屬商船合計總噸位占世界商船總噸位33%以上，交付批准檔之日起12個月後該公約將開始生效。

「2006年海事勞工公約」由三部分構成：條款、規則和守則。條款和規則規定了核心權利、原則以及批准公約的成員國的基本義務；守則包含了規則的實施細節，它由A部分（強制性標準）和B部分（非強制性導則）組成。規則和守則按以下標題被劃歸為5個領域，每個領域中包括若干方面的規定。

標題一：船員上船工作的最低要求；

標題二：就業條件；

標題三：起居艙室、娛樂設施、食品和膳食服務；

標題四：健康保護、醫療、福利和社會保障；

標題五：遵守與執行。

標題一，要求實現在規則1.1至1.4及相應的守則規定中，闡述了有關船員最低年齡、體檢證書、培訓和資格、招募和安置等方面的要求，船東或船員招募安置機構在招聘船員和安排船員工作時，應符合ILO成員國實施公約要求的法律法規或其他的實施措施。其中，規則1.1和標準A1.1，規定了在船上受僱、受聘或工作的人員最低年齡，應不小於16歲。

標題二，闡述了船員就業條件的八個方面要求：船員就業協議、工資、工作時間和休息時間、休假的權利、遣返、船舶滅失或沉沒時對船員的賠償、人員配置標準、船員職業發展和技能開發及就業機會等。標題二之規則2.1至2.8及相應守則的規定，闡明了ILO各成員國、船東對於船員就業所應承擔的責任、義務以及實踐的方式，對於規範和發展穩定的海事勞動關係，在國際層面提出有關各方需遵循的規定。

標題三，規則3.1/2規定，在公約生效之日前建造的船舶，船上起居艙室構造和設施配備應繼續符合「1949年船員起居艙室設備公約(修訂)」(第92號)和「1970年船員起居艙室設備(補充規定)公約」(第133號)中適用的規定；對於更早建造的船舶，船上起居艙室構造和設施配備應繼續符合ILO成員國有關法律法規或實踐；除有關船上起居艙室構造和設施配備的規定外，公約其他有關船員工作和生活條件的要求均適用於現有船舶。

標題四，分別闡述了船上和岸上醫療、

船東的責任、健康保護和安全及事故預防、使用岸上福利設施以及社會保障保護等要求。公約指出ILO各成員國應確實在懸掛其旗幟船舶上工作的所有海員得到保護：在船上工作期間應能夠得到迅速和適當的船上和岸上醫療；因就業而引起的疾病、受傷或死亡由船東給予經濟補償；確保船上工作環境有利於海員的職業安全和健康；船舶靠岸時能使用岸上提供的服務和設施；按國家法律獲得社會保障的保護等。

**標題五**，分別闡述了實施公約要求船旗國的責任、港口國的責任和ILO成員國勞工提供的責任等要求。這些要求明確了ILO各成員國履行公約正文所規定的原則和權利，以及公約標題一、二、三和四所規定的具體義務的責任。

上述標題二就業條件，其目的在於確保船員取得公平的就業協議。其中，規則**2.1-船員就業協定(Seafarers' employment agreements)**之規則**2.1.3**明定，在與成員國國家法律和慣例相符合的範圍內，船員的就業協議應被理解為包括了任何適用的團體談判協約。

另外，標準**A2.1.4(g)** 規定協議的終止及其終止條件，包括：

- (i)如果協議沒有確定期限，各方有權終止協議的條件，以及所要求的預先通知期，船東的預先通知期不得短於船員的預先通知期；
- (ii)如果協議有確定期限，其確定的期滿日期；和

(iii)如果協議是為一次航程而訂，其航行之目的港，以及到達目的港後 船員應被解雇前所須經歷的時間；

#### 肆、船員定期僱傭契約範本簡介

我國有關於船員的勞動條件，早期規定於海商法第3章船長及第4章海員。交通部於民國七十七年開始起草船員法，船員法草案制定，主要係參考原有海商法之船長及海員章節、航業法、商港法、勞動基準法，暨外國船員法令及國際公約等研訂而成，經立法院於民國八十八年六月一日三讀通過，同時於民國八十八年六月二十三日總統（88）華總（一）義字第 8800142720 號令制定公布全文 93 條，並自公布日起施行。

「船員定期僱傭契約範本」係依據船員法第13條規定，由航政機關定，契約34個條文，依據交通部民國一〇四年十月二十一日交航字第1040606308號函釋，「交通部航港局訂定之船員定期僱傭契約範本，非強制雇用人與船員應以該範本為簽訂僱傭契約之依據」。

船員法第十二條，雇用人僱用船員，應簽訂書面僱傭契約，送請航政機關備查後，受僱船員始得在船上服務。僱傭契約終止時，亦同。船員僱傭契約要求船員適任資格限制及僱傭契約需有一定之內容。船舶所有人僱傭船員，應簽訂僱傭契約，該契約經雙方同意簽訂之，並應由雙方會同送請航政機關認可。申請船員僱傭契約認可時，船員依法令需具備規定資格及證明者，應送驗

船員資格及證明文件。船員依法令需具備規定資格及證書者，其僱傭之間之簽訂以符資合格人員為限。

由於船舶經常航行國外港口，靠港時間短暫，而船上船員需符合國際公約之規定專業適任資格及人員安全配額，船員上船工作前一定要簽訂船員僱傭契約，因此契約範本的適法性和合理性，對船員的勞動條件權益保障就顯得非常重要。

MLC 2006之標準A2.5.2(b)規定船員在有權得到遣返前在船上服務的最長期間— 這段時間應少於12個月，船員在船工作，離鄉背井，在實務上，國內航運公司大部分皆訂於9個月或以內，而歐美先進國家，早將船員僱傭契約訂定在半年內，主要顧及船員與船舶適航性有密切關係。

## 伍、勞動契約相關法規

### 一、「勞動契約法」

**第1條：**稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。（民國 25 年 12 月 25 日已公布而尚未施行之。）

### 二、「勞動基準法」

**第2條第6款：**勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

**第9條：**勞動契約分「定期契約」及「不定期契約」。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期性契約；有繼續性工作應為不定期契約。定期契約屆滿後，有下情形之一者，

視為不定期契約：

- 1、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。
- 2、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過90日，前後契約間斷期間未超過30日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

**第10條：**定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

### 三、「勞動基準法施行細則」

**第6條：**本法第9條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依下列規定認定之：

- 1、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。
- 2、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
- 3、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。
- 4、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。

**第7條：**勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：

- 1、工作場所及應從事之工作有關事項。
- 2、工作開始及終止之時間、休息時

間、休假、例假、請假及輪班制之換班有關事項。

- 3、工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項。
- 4、有關勞動契約之訂定、終止及退休有關事項。
- 5、資遣費、退休金及其他津貼、獎金有關事項。
- 6、勞工應負擔之膳宿費、工作用具費有關事項。
- 7、安全衛生有關事項。
- 8、勞工教育、訓練有關事項。
- 9、福利有關事項。
- 10、災害補償及一般傷病補助有關事項。
- 11、應遵守之紀律有關事項。
- 12、獎懲有關事項。
- 13、其他勞資權利義務有關事項。

### 陸、船員法與勞動基準法之關係

船員是否也適用勞動基準法？長久以來一直是值得探討及思考的問題，船員不是適用船員法嗎？為什麼還要去想這個問題。理由很簡單，船員的工作場所、工作內容，一般較陸地勞工來的危險和辛苦，理當船員法的勞動條件應當較勞動基準法來的嚴謹，可是事實卻不是如此，因為船員法有些勞動條件標準不如勞動基準法，不足以保障船員的權益，可見船員的弱勢與不受重視。

由於船員職業災害的爭議不斷，加上時代的演變，立法院於民國98年6月1日會議暨立法院會議公報第98卷第40期委員會記錄第330頁進一步說明，一般商

船的船員適用船員法，船員法可以說是勞動基準法的特別法，可是在船員的勞動、福祉方面，假如勞動基準法的條件優於船員法，可以選擇適用勞基法。

立法院公報畢竟不是法律，只能說船員法的勞動條件爭議，透過立法院公報擴大解釋，取得更有影響力且強而有力的說法。立法院公報並非萬靈丹，唯有透過修法，在船員法中增列「如果勞基法的勞動條件優於船員法，可以選擇適用勞基法」之條文，才能真正解決來船員法中的勞動條件爭議。

從憲法第7條立法旨意及大法官釋字第666號解釋說明憲法第7條所揭示之平等原則係保障人民在法律地位之實質平等，相同之事務應為相同之處理，不應任意為無正當理由差別待遇。

勞基法是勞動條件的最低標準，然而船員法與勞基法的勞動條件規定，卻顯示出法律形式不平等，更遑論實質平等。國家以法律造成法律上的不平等，違反平等原則，恐有抵觸憲法第7條之慮。

船員的工作條件大多較陸地勞工危險，沒有理由越危險的行業其勞動條件較勞基法之標準低，此乃違反平等原則。船員法是勞動基準法的特別法，若僱傭契約有爭議時，原則上應優先適用船員法，若船員法無規定者，適用其他相關法律，因為船員法係特別法，基於特別法優先適用普通法原則，船員僱傭契約當然優先適用船員法，若船員法無規定者，再適用其他相關法律。

當船員法與勞基法的規定相抵觸時，依特別法優於普通法的法理基礎，應優先適用船員法，可是勞基法是勞工之勞動條件的最低標準，從比較的角度而言，有些學者提出可依「法條競合」原理之論述，由當事人自行判斷請求實益之有無，而擇一適用。另有學者認為勞基法具有公法性質，屬最低勞動條件之基準規定，

為一般勞雇關係之特別法規範，故凡與勞基法有抵觸者，一律適用勞基法的規定。亦有認為原則上應優先適用船員法，但若有勞基法之規範較船員法有利之情形者，則適用勞基法。若船員法沒有規定時，則依勞資雙方存在之僱傭關係，回歸適用勞基法以保障船員之權益。

## 柒、結論

勞動基準法不是勞動條件的最低標準嗎？船員的工作一般較陸地勞工危險和辛苦，何以船員法規範的勞動條件卻不如勞動基準法？最為人詬病的是船員上船工作是一年一聘，僱傭契約到期即終止，船員下船後等於失業，因沒有收入頓失經濟來源。遺憾的是，船員常聽到國外很多船員終止僱傭契約下船等候上船工作前，船東還是繼續支付薪資的。

船員法係特別法，基於特別法優先適用勞動基準法(普通法)之原則，「船員僱傭契約」當然優先適用船員法。「特別法優於普通法」的原則，為同一事項如有二種以上法律並為規定且其規定彼

此並不相同時，應優先適用特別法，此即我國中央法規標準法第十六條規定：

「法規對於其他法規所規定之同一事項而為特別之規定者應優先適用之其他法規修正後仍應優先適用」，即是此一原則的具體表現，但法律學者認為特別法優於普通法之適用原則，仍應注意下列幾點：

- 一、依據前述中央法規標準法第十六條前段規定，普通法與特別法關係的成立，必須二種以上法律就同一事項均有規定，且其規定內容不同，始有比較普通法與特別法的必要。
- 二、普通法與特別法的區分並非絕對。
- 三、二種以上法律之間，雖有普通法與特別法的關係，但特別法的規定如有不足，時仍應一普通法的規定予以補充適用。
- 四、普通法與特別法的關係，不僅存在於二不同法典中，即使同一法典的不同條文中，亦可能存在。

船員工作本是屬於繼續性的工作，船員僱傭契約範本只是範本而已，僱傭契約之屬性仍應依勞動基準法第 9 條及勞動基準法施行細則第 6 條之規定。前些時候，航政機關計畫於僱傭契約內，新增「定期」與「不定期」選項之舉，恐怕未來於實務上將會增添更多的勞資糾紛，有違保障船員工作權益及勞動條件之美意。

「船員定期僱傭契約範本」係交通部航港局所訂，可是其中諸多不合理之處，契約內容或有免除或減輕雇主責

任，加重船員的責任。對僱主而言，契約範本對其有利，僱主自然樂於使用此契約範本；對船員而言，契約範本係交通部航港局所訂，就算不認同契約條文內容，船員也無能力協商，不簽約就沒工作。

建議航政主管機關應配合MLC 2006的相關規定，回歸由勞資協商，訂定勞資雙方皆可接受，又符合MLC 2006標題二就業條件規定之船員僱傭契約，以避免日益增加之勞資糾紛。

船員法是船員關係最密切的適用法律，船員法的立法目的是為了保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展所以制定船員法。然而船員法卻有很多規定，低於勞動條件最低標準的勞基法，實有修法改進的必要性，以減少勞資爭議、確保勞資關係和諧。

我國雖非ILO之會員國，但台灣的商船航行於世界各國港口，必須遵守MLC 2006的相關規定，否則會受到港口國管制(PSC)檢查的裁罰。MLC200不僅對各航運公司帶來衝擊，連帶的影響船員法，因此航政主管機關必須做適當的法令修改以符合國際公約規定，以因應MLC 2006的實施。

### 參考文獻

1. 周和平，「航政法規與航政管理」，第三篇船員，國立台灣海洋大學海運研究中心，基隆，2005年8月。
2. 陳彥宏，- 三萬到六千 - 從台灣船員市場的演變看船員培訓體制的問題，

船舶與海運通訊第31期，pp 14-19，2006年7月17日。

3. 陳得邨、田文國，從我國輪機員就業年齡探討船員短缺問題，船員品質提升研討會，2008年。
4. BIMCO/ISF, 2010. Manpower 2010 update: The worldwide demand for and supply of seafarers (Highlights). <http://www.marisec.org/Manpower%20Study.pdf>.
5. 蔡耀霖，商船與港勤船員勞動條件之研究，國立中正大學法律學系碩士論文，2013年7月。
6. 楊晴輝，人力資本與勞動法規，勞動部人力發展署TTQS人才發展品質管理系統，2018年。
7. MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006, as amended, including the Amendments of 2014 and 2016 to the Code of the Convention, International Labour Organization, 2019.
8. 全國法規資料庫，<http://law.moj.gov.tw/>，2020年8月。
9. 交通部運輸研究所，<http://www.iot.gov.tw/mp.asp?mp=1>，2020年8月。
10. 全國博碩士論文資訊網，<http://www.ncl.edu.tw/mp.asp?mp=2>，2020年8月。