

調 查 報 告

壹、案由：據訴，我國商船船員疑長期在勞動權益與職業安全極度不利之條件下工作，長年有多起船長、船員死傷的職災事故疑未獲通報或未妥善處理，亦有商船實習生疑因勞動條件差，於船上死亡等情，凸顯本國籍船員生命及勞動權疑欠缺保障，相關主管機關有無違失，均有深入調查之必要案。

貳、調查事實：

本案緣自A君疑因勞動條件差，於船上身亡事件，凸顯我國商船船員生命及勞動權疑欠缺保障，長期在勞動權益與職業安全極度不利之條件下工作，相關主管機關有無違失，均有深入調查之必要。

案經調閱交通部、勞動部相關卷證，嗣於民國（下同）112年10月5日及11月30日分別諮詢中華民國仲裁協會方福樑仲裁人、國立政治大學法學院林良榮副教授、國立臺灣海洋大學海洋法律與政策學院饒瑞正院長、中鋼運通企業工會暨中運福委會蔡炎龍理事及陳柏謙研究員；並於112年11月30日詢問交通部航港局葉協隆局長、航政司林榮政專門委員暨相關業務主管人員及中華海員總工會（下稱海員總工會）代表¹，再經該部就詢問事項補充說明資料到院，已調查完竣，茲綜整調查事實如下：

一、陳訴人陳訴重點

（一）A君身亡事件始末：

1、據訴，A君自海事校院畢業後，A君（連署人：法

¹ 為保障船員權益，國際運輸工人聯盟有授權加入該聯盟船員工會（我國即海員總工會）與船公司作勞資團體談判協議，約定僱傭船員的所有條款和條件，即海員總工會所稱之特別協約。另按外國雇用人僱用中華民國船員許可辦法第4條第2款規定略以，雇用人與海員總工會需簽訂外僱船員特別協約；由於海員總工會為代表我國船員之勞動團體，並獲國際運輸工人聯盟授權與航商簽署特別協約，爰本次詢問亦請該會秘書長等代表出席說明。

定繼承人即A母)與雇用人賴商²大○航業公司(代理人：我國大○海運股份有限公司，下稱大○海運)簽訂船員定期僱傭契約，派往巴拿馬籍貨輪(權宜船³)任職，以商船實習生身分上船(A君受僱職務為甲板實習生，而依據船員服務規則第6條第3項規定，實習生在實習期間視同海員)。上船3個月後，船公司通報A君疑於船上輕生，而本案有聘僱過程瑕疵、勞動條件不佳、家屬與該實習生失聯等情事。

- 2、為保障船員權益，國際運輸工人聯盟(International Transport Workers' Federation，下稱ITF)有授權加入該聯盟船員工會(我國即海員總工會)與船公司作勞資團體談判協議(Collective Bargaining Agreement，下稱CBA)，約定僱傭船員之所有條款和條件，如船員薪資、工作時間、假期及船員權益等，海員總工會將CBA中譯以「特別協約」稱之，而航商基於國際慣例多將CBA中譯為團體協約⁴。此概念是基於團體協商能力優於船員個人限制，並可使勞資雙方在顧及產業健全發展前提下，磋商出雙方接受之團體協議。
- 3、而在本案中，據陳訴人表示，家屬於A君身故後查看其聘僱合約，發現船公司隱匿已與海員總工會簽署之特別協約，且特別協約採用ITF之整船船員薪資總額協議(Total Crew Cost Agreement，

² 賴比瑞亞商。

³ 我國少數國人為規避國內法令之規範，如漁船汰建限制、船員人數及資格之規定、作業規範及賦稅徵收等，藉以降低經營成本，轉而至管理鬆散或無實質管理之國家註冊船籍(即Flag of Convenience，簡稱FOC，又稱權宜船)。資料來源：本院110財調0006調查報告。

⁴ 交通部表示，考量航商與海員總工會(勞資雙方)對於CBA中譯各有堅持，MLC與所訂之CBA皆以英文版本為準，中譯部分交通部參考行政院公報對MLC有關CBA係以集體談判協定稱之。

下稱TCC)。

- 4、後續經A君家屬詢問海員總工會，該工會口頭證實船公司已與其簽署特別協約，但在電話中拒絕提供所簽署之特別協約副本，電子郵件則是從未回覆家屬請求特別協約簽署副本之要求。不僅A君當初簽署之契約上，未提及船東所簽署之特別協約及其內容，A君亡故後，船東與海員總工會持續拒絕提供特別協約副本予家屬。
- 5、此外，航港局船員定期僱傭契約範本、航港局對外籍雇用人聘僱本國籍船員之流程存有重大漏洞，導致家屬在事件發生後處於極大弱勢。

(二)交通部於A君案之處理情形：

- 1、本案係一巴拿馬籍貨輪，於110年4月發現我國籍A君身亡，該船船東賴商大○航業公司同日致電外交部駐外辦事處，以協處相關事宜。
- 2、案內A君於外國雇用人所屬外國籍船舶身亡，其僱傭申請業經交通部航港局(下稱航港局)許可，另依聯合國海洋法公約規定，事故調查權為船旗國或發生地沿海國。為調查事實及維護本國籍船員權益，航港局接獲通知後，依外國雇用人僱用中華民國船員許可辦法(下稱外僱辦法)第8條及行政程序法第40條規定，分別於110年5月及7月函請代理人大○海運提供本案相關資料及辦理進度，並請該公司積極妥處A君身亡撫卹事宜。大○海運於110年8月函復仍與A君家屬協議補償情事，並檢附海事報告書、A君在船期間工時表及當值表、該船關於船員福利設施相關資料及船東責任險證明等相關資料。

(三)陳訴人具體訴求：

- 1、針對招募船員之單位設立監督機制。

- 2、針對船員簽訂之勞務契約，應協助確保符合法規。
- 3、主管機關應重新檢視船員定期僱傭契約範本，以有效保障船員權益。
- 4、適時公布現行船員聘僱制度之基本勞動權益及團體協約內容等資訊。
- 5、2006年海事勞工公約國內法化，並定期檢討落實問題。
- 6、落實「根據國家安全所需之海上運能，儘快提升本國籍商船數量、本國籍船員人數」之具體作為和調節機制。
- 7、針對海員總工會與船公司簽署特別協約之實施情況進行調查，並檢視以下環節：
 - (1) 歷年特別協約之簽約方，有多少實際上為「不存在之虛設法人」？
 - (2) 若簽約方有「不存在之虛設法人」等情事，相關主管機關作為？
 - (3) 簽署特別協約後，為確保我國船員之勞動權益，在外國雇用人聘僱我國船員之核准流程中，勞動部與航港局應有何作為？
 - (4) 如何確保已簽署特別協約之外國雇用人，提供符合特別協約內容的聘僱合約？若有爭議，提供船員之權利救濟、申訴或投訴管道為何？
 - (5) 針對僱傭契約內文或附件皆遺漏特別協約、團體協約之情況，交通部有何作為？

二、商船及船員之相關定義與統計

(一)商船之定義：

- 1、依船舶法第5條規定，所稱中華民國船舶，指依中華民國法律，經航政機關核准註冊登記之船舶。至外國籍船舶係指非依船舶法第5條規定向航政

機關申請註冊登記之船舶。另權宜船通常係指船舶所有人將其所擁有的船舶註冊登記於其他國家，即該船國籍與船舶所有人國籍不同，亦屬外國籍船舶之一種。

- 2、商船係指以商業行為為目的而從事航行之船舶。就狹義而言，商船僅限於海上企業所有之船舶；就廣義而言，公有之船舶而從事商業營利目的之航行者，亦為商船。海商法上，商船之商業營利性業務，其範圍及於海上貨物運送、旅客運送及船舶拖帶、救助及撈救。
- 3、一般所謂的商船指客輪、雜貨船、貨櫃船、散裝船、油輪、木材船、化學船、液化氣船、汽車船、水泥船、砂石船。

(二)船員種類及勞動條件：

- 1、船員分為甲級船員及乙級船員，甲級船員分為航行員和輪機員，乙級船員指甲級船員以外之船員，例如普通水手、幹練水手、機匠、銅匠、廚師、服務生、舵工，如下圖：

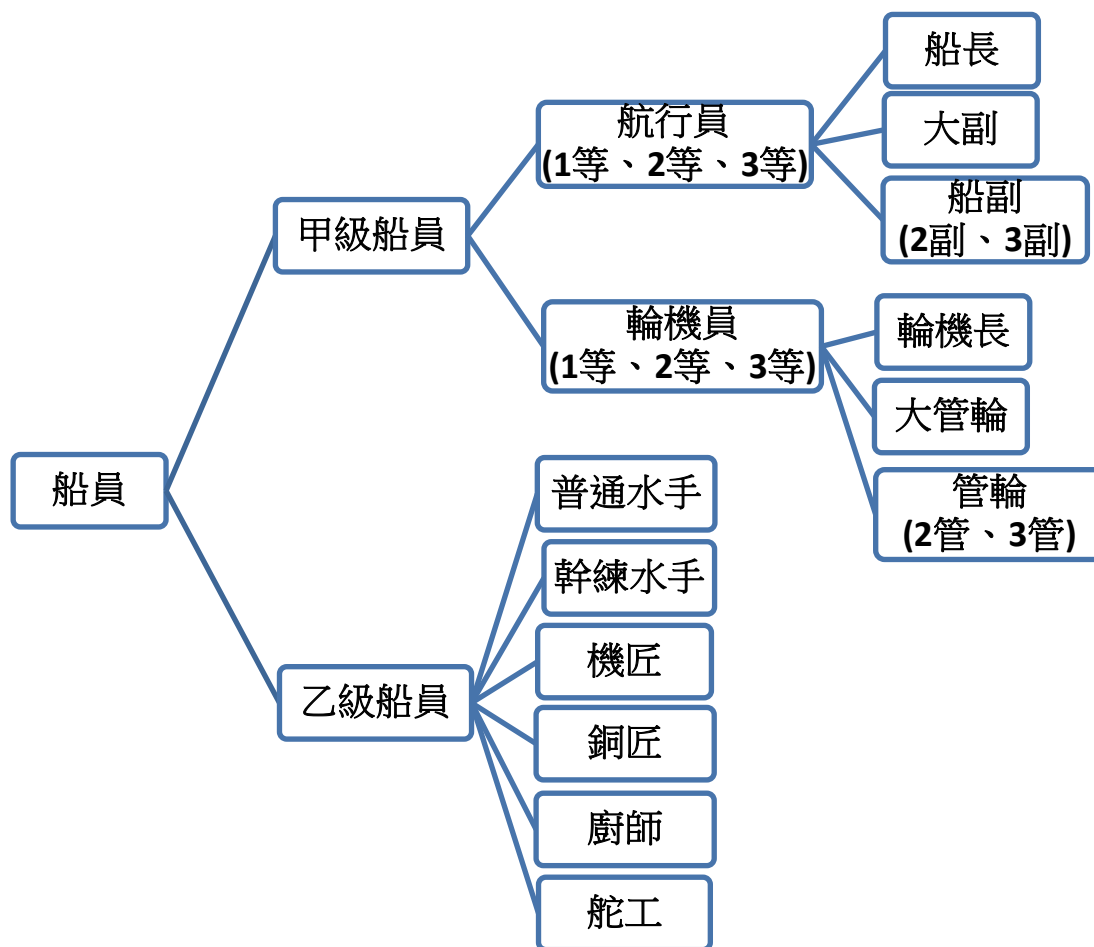


圖1 船員種類

資料來源：蔡耀霖（2013）。商船與港勤船員勞動條件之研究。
〔碩士論文。國立中正大學〕

2、正式船員、實習生、見習生之區別：

- (1) 依船員服務規則第6條、第9條規定：實習生、見習生在實（見）習期間視同海員，爰適用船員法；另同法第74條之1規定，實習生、見習生上船實（見）習時，雙方應簽訂船員定期僱傭契約，雇用人應至少按中華民國船員最低月薪資表之實（見）習生職務規定支給薪資，並提供質量適當之食物、臥室、寢具、餐具及個人安全防護用具。
- (2) 正式船員、實習生、見習生之區別如下表。

表1 正式船員、實習生、見習生之區別表

正式船員、實習生、見習生之區別							
	正式船員(船員法第2條)		實習生(船員法第2條)		見習生(船員法第2條)		
	甲級	乙級	航海實習生	輪機實習生	航海見習生	輪機見習生	
職掌	<p>一、船舶之運作及駕駛事項。</p> <p>二、艙體、艙面設備、航海儀器、屬具之維護、修理及物料之申請與保管事項。</p> <p>三、氣象之觀測及報告事項。</p> <p>四、艙面通信設備之使用及保管事項。</p> <p>五、航路船位之報告及航海日誌之記錄事項。</p> <p>六、艙面部門人員之管理、考核及訓練事項。</p> <p>七、貨物裝卸之準備及督導事項。</p> <p>八、海圖及航海圖書之備置、修正與保管事項。</p> <p>九、輪機部門、事務部門(旅客部門)及電信部門之聯繫事項。</p> <p>十、醫療、一般行政及船員福利事項。</p> <p>十一、船上安全及保全事項。</p> <p>十二、其他有關艙面部門事項。(船員服務規則第34條)</p>	<p>一、主機、輔機、鍋爐、電機等之操作、運轉、維護及修理事項。</p> <p>二、艙面機械之維護及修理等相關事項。</p> <p>三、輪機日誌、輪機摘要日誌、機器史略、設備目錄、屬具目錄及車鐘簿等記錄、保管事項。</p> <p>四、滅火、防爆、防毒等設備之管理與檢修事項。</p> <p>五、油料、物料、備料及工具之申請、驗收與保管事項。</p> <p>六、船體內側屬輪機部門之保養、維護事項。</p> <p>七、輪機部門人員管理、考核及訓練事項。</p> <p>八、船上安全及保全事項。</p> <p>九、其他有關輪機部門事項。(船員服務規則第42條)</p>	<p>由船長及甲級船員指導並協助實習各級船員職位之工作(船員服務規則第40條)</p>	<p>由輪機長及甲級船員指導並協助實習各級船員職位之工作(船員服務規則第48條)</p>	<p>水手長及其他乙級船員指導並協助見習乙級船員職位之工作(船員服務規則第40條)</p>	<p>由機匠長及其他乙級船員指導並協助見習乙級船員職位之工作(船員服務規則第48條)</p>	
簽約	無區別(船員法第12、65條、船員服務規則第74-1條)						
薪資待遇	92,875-27,615(薪資)+津貼+特別獎金 (船員薪資岸薪及加班費最低標準第3條)	40,291-26,462(薪資)+津貼+特別獎金 (船員薪資岸薪及加班費最低標準第3條)	26400(薪資)+津貼+特別獎金 (船員薪資岸薪及加班費最低標準第3條)				
勞動條件、福利、休假及保險	無區別(船員法第四章)						
教育訓練	養成訓練	甲級船員訓練(船員訓練檢覈及申請核發證書辦法第14條)	乙級船員訓練(船員訓練檢覈及申請核發證書辦法第14條)	無	無	無	
	補強訓練	有(船員訓練檢覈及申請核發證書辦法第14條)	無	無	無	無	
	專業訓練	依職級不同而分(船員訓練檢覈及申請核發證書辦法第16條)					
	岸上晉升訓練	有(船員訓練檢覈及申請核發證書辦法第17條)	無	無	無	無	
	船上在職訓練	依航政機關核定之航海人員船上訓練及評估指導手冊辦理。 (船員訓練檢覈及申請核發證書辦法第22條)					
	<p>管理級航海員訓練紀錄簿。</p> <p>管理級輪機員訓練紀錄簿。</p> <p>操作級航海員訓練紀錄簿。</p> <p>操作級輪機員訓練紀錄簿。</p> <p>操作級航行員補強訓練紀錄簿。</p> <p>操作級輪機員補強訓練紀錄簿。</p>	<p>助理級航行當值人員訓練紀錄簿。</p> <p>助理級輪機當值人員訓練紀錄簿。</p>	<p>依操作級航行員船上訓練紀錄簿及(或)補強訓練紀錄簿所規範之訓練項目與適任評定考核之。(船員服務規則第40條)</p>	<p>依操作級輪機員船上訓練紀錄簿及(或)補強訓練紀錄簿所規範之訓練項目與適任評定考核之。(船員服務規則第48條)</p>	<p>依助理級航行當值人員船上訓練紀錄簿所規範之訓練項目與適任評定考核之。(船員服務規則第40條)</p>	<p>依助理級輪機當值人員船上訓練紀錄簿所規範之訓練項目與適任評定考核之。(船員服務規則第48條)</p>	
法令規定	船員法、船員服務規則、船員薪資岸薪及加班費最低標準、船員訓練檢覈及申請核發證書辦法航海人員、船上訓練及評估指導手冊						

資料來源：交通部

(三)我國籍商船數及船員人數統計：

1、相關統計：

(1) 商船數部分：

據交通部查復，依近5年(107至111年)我國籍商船數量統計及增減數分析情形(如下表)，我國籍總噸位100以上之客貨船除111年度外，其餘年度均呈現增加趨勢(5.3%~6.7%)。

表2 107至111年我國籍商船數量統計及增減數分析表

		單位：艘				
項目 \ 年度	107	108	109	110	111	
數量	267	285	300	317	317	
較前一年增減數		+18	+15	+17	+0	

資料來源：航港單一窗口服務平台(MTNET)

註：統計標的為總噸位100以上國籍客貨船

(2) 船員人數部分：

〈1〉據交通部查復，依近5年(107至111年)我國籍船員人數統計數據情形(如下表)顯示，我國籍船員近2年在船服務情形有略微減少情形，係受新冠肺炎疫情影響所致。隨疫情解除，截至112年7月份之船員人數統計，在船服務人數為7,054人。排除疫情影響因素，整體而言，我國籍船員人數仍持續增加。

表3 107至111年我國籍船員在船服務人數統計分析表

		單位：人		
年度	服務於本國籍船舶人數	服務於外國籍船舶人數	在船服務總人數	
107	4,852	1,376	6,228	
108	5,121	1,408	6,529	
109	5,370	1,229	6,599	
110	5,579	818	6,397	
111	5,688	743	6,431	

資料來源：航港單一窗口服務平台(MTNET)

〈2〉惟若統計期間為103年至111年，按航港局111年港務統計年報，總船員數從103年計6,620人下降至107年計6,228人，後於111年增加至6,431人，總船員數呈現先遞減後遞增情形，整體為下降趨勢。

三、商船職業災害事故情形

(一)根據110年國家運輸安全委員會研究報告指出⁵，我國商船海難事故104年至109年間，皆發生超過100件以上，其成因以碰撞、機器故障失去控制、觸碰為最多；且海難事故多發生於1、8、9、10、12月；因颱風季節及東北季風影響因素，船齡超過15年船舶發生海難件數明顯增加；雜貨船、貨櫃船、散裝船、油/化船、拖船及客船為海難發生件數較多之船種。海事事故常會引發航行上的意外，及危害人命與財產、污染海洋環境，甚至妨礙港埠營運。

(二)落海、疾病和沈沒係導致我國漁業勞動者死亡或失蹤之主因，而漁業職業災害(下稱職災)發生之主要因素有以下三類，且許多職災發生亦是以下三類因素交叉作用下之結果⁶：

- 1、環境條件。
- 2、船舶安全設計不良。
- 3、船員個人因素，如缺乏經驗或相關訓練。

(三)依外僱辦法第8條，外籍雇用人僱用之船員(下稱外僱船員)或其服務之船舶發生意外事故或非常事變時，外國雇用人或其代理人應即報告航政機關：

- 1、近5年(107至111年)依法通報航港局之案件為

⁵ 國家運輸安全調查委員會。2021臺灣水路安全統計報告。

⁶ 成之約(1997)。漁業安全衛生及職業災害補償之探討。國立政治大學學報，113-145。

109年5人(死亡)、110年2人(1人死亡、1人失蹤)。
 (四)近5年(107至111年)各年度船員職災情形如下表。

表4 近5年(107至111年)各年度船員職災人數統計表

單位：人

年 度	船員職災人數		船員職災傷病人數		船員職災失能人數		船員職災死亡人數	
	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍
107	2	-	2(國輪)	-	-	-	-	-
108	5	2	-	-	-	-	5(國輪)	1(國輪) 1(外輪)
109	7	2	1(國輪)	1(國輪)	1(國輪)	-	5(外輪,失蹤)	1(外輪)
110	5	4	2(國輪)	1(國輪)	-	-	1(國輪) 1(外輪,失蹤) 1(外輪)	1(國輪,失蹤) 2(外輪)
111	1	15	-	1(外輪)	-	-	1(國輪)	13(外輪,失蹤) 1(外輪)

資料來源：航港單一窗口服務平台(MTNET)與各航務中心
 註：國輪係指本國籍船舶；外輪係指外國籍船舶

四、我國商船船員勞動條件及權益之規範

(一)航政法規優先適用情形：

1、勞動部說明：

(1)據勞動部表示⁷，交通部主管之「船舶法」、「船員法」等，相對於其主管之職業安全衛生法(下稱職安法)及勞動基準法(下稱勞基法)等勞政法規，均屬特別法。

(2)有關船上職災申訴及處理部分：

〈1〉除「船舶法」、「船員法」外，查船舶法第三章已訂有船舶檢查相關規定，船員法第五、六條訂有海難處理及製作海事報告之規定。

〈2〉勞動部主管之職安法係屬適用於各業之普通法，爰該法第1條後段已明定其他法律有特別規定者，應從其規定。復查職安法修法時

⁷勞動部111年5月6日勞職授字第1110202367號函。

期，已邀請各部會協商分工，並於其立法說明明確將船舶法等就勞工安全衛生事項有特別規定者，應優先適用該法律之規定。

(3) 有關船員之勞動權益及勞資爭議部分：

查船員法第四章已訂有「勞動條件與福利」專章；而勞資爭議部分：於我國境內僱用之本國（外）籍船員發生勞資爭議時，可依據勞資爭議處理法規定，向勞方當事人勞務提供地之地方主管機關提出調解之申請，如勞務提供地於中華民國境外者，則由雇主登記所在地之地方主管機關受理，以提供調解人（委員）建置溝通平台，協助勞資雙方解決紛爭。

(4) 綜上，基於特別法優於普通法及行政分工原則，船員遭遇災害、勞動權益侵害情形，宜由目的事業主管機關交通部受理申訴及處理，惟勞動部就保障勞工之立場，亦屬權責機關之一，仍得於業管法令規範內予以保障。

2、復據立法院會議公報第98卷第40期委員會紀錄，由於船員職災爭議不斷，一般商船船員適用船員法，船員法可謂是勞基法特別法，惟在船員勞動、福利方面，假如勞基法條件優於船員法，可以選擇適用勞基法⁸。

(二) 船員法：

1、雇用人不得無故預告終止僱傭契約：

船員法第22條第1項：「非有下列情形之一者，雇用人不得預告終止僱傭契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在1個月以上時。四、業務性質變更，有減少

⁸陳得邨(2020)。船員僱傭契約概述。海員月刊，803：34-40。

船員之必要，又無適當工作可供安置時。五、對於所擔任之工作確不能勝任時。……」

2、船員得終止僱傭契約之情形：

船員法第21條規定：「有下列情事之一者，船員得終止僱傭契約：一、船舶喪失國籍。二、訂定僱傭契約時，雇用人為虛偽意思表示，使船員誤信而有受損害之虞。三、船員因身心狀況違常，經醫師出具不適宜繼續工作之診斷書。四、雇用人、雇用人之代理人或以上人員之家屬對船員實施暴行或有重大侮辱、恐嚇行為。五、工作環境對船員健康有危害之虞，經通知改善而無效果。六、雇用人或其代理人違反契約或法令，致有損害船員權益之虞。七、雇用人不依契約給付薪津。八、船上其他共同工作人患有法定傳染病，有傳染之虞。」

3、第25條規定：「外國雇用人僱用中華民國船員，應向航政機關申請，經審核許可，始得僱用；其申請資格與程序、許可條件、廢止、職責、僱用、僱傭管理及其他相關事項之辦法，由主管機關定之。」

4、第25條之1規定：「雇用人僱用外國籍船員，應向航政機關申請許可，始得僱用；其申請資格與程序、許可條件、廢止、職責、僱用、僱傭管理、受僱人數比率及其他相關事項規則，由主管機關定之。」

(三)船員上船服務之相關醫療保險機制：

我國於船員法第4章勞動條件與福利，對雇用人就船員有醫療、受傷、失能或死亡情形所應負之責任作相關規範，包含：

1、船員法第52條、第55條(雇用人應負擔之保險)規

定：雇用人應為船員投保勞工保險、全民健康保險、責任保險。

- 2、船員法第41條、第43條（遇船員受傷）規定：船員於服務期間內受傷或患病者，由雇用人負擔醫療費用；雇用人負擔醫療費用之期間內，仍應支給原薪津。
- 3、船員法第44條（遇船員失能）：雇用人應按該船員平均薪資及失能程度一次給與失能補償，給付標準依勞工保險條例相關規定。
- 4、船員法第45條、第46條（遇船員死亡）：船員在船服務期間非因執勤死亡，雇用人應一次給與其遺屬平均薪資20個月之死亡補償；船員因執勤（或導致）死亡，雇用人應一次給與其遺屬平均薪資40個月之死亡補償；船舶沈沒或失蹤致船員失蹤時亦同。

（四）職災預防—船員及雇用人雙方應遵守之安全衛生注意事項：

- 1、第2點規定：「（第1項）雇用人應依其船舶特性及營業態樣，於船員工作守則明定船員及雇用人雙方應遵守之安全衛生規定，其有關要求不得低於本注意事項之標準。（第2項）雇用人及船員均應遵守前項規定，共同防止船上職業災害發生。」
- 2、第3點規定：「本注意事項，名詞定義如下：（一）職業災害：係指船員就業場所之設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之船員疾病、傷害、失能或死亡。……」
- 3、第4點規定：「雇用人應依船員服務規則第83之2條第2項第4款成立船舶安全委員會，其應具備下列職能：（一）職業安全、健康管理及防止職業災

害相關規定事項之準備。(二)職業安全、健康保護及防止職業災害之訓練及計畫。(三)透過影片、傳單、通知及手冊等形式，宣傳有關職業安全、健康保護及防止職業災害相關訊息。(四)提供船員有關職業安全、健康保護及防止職業災害之資訊及物品。」

- 4、第12點規定：「雇用人應訂定船上發生職業災害處理之標準作業程序，並就下列船上職業災害，立即進行調查分析，於2個月內提送補救報告予航政機關：(一)發生死亡災害。(二)發生災害之罹災人數在3人以上。(三)其他經航政機關指定公告之災害。」

(五)2006年海事勞工公約國內法化：

- 1、交通部於102年5月10日公告⁹採用2006年海事勞工公約 (Maritime Labour Convention, 下稱MLC)，並自同年8月20日生效。MLC針對全球船員權益制定規範，勞動權益保障主要可分為5大領域：船員上船工作的最低要求；僱用條件；起居艙室、娛樂設施、食品和膳食服務；健康保護、醫療、福利、保險和社會保障¹⁰。

- 2、我國籍船員於本國籍船舶及外國籍船舶工作均適用MLC：

- (1) 受僱於本國籍船舶之我國籍船員，因MLC國內法化，其簽約、薪資待遇、勞動條件、福利、休假及保險等相關權益，已明定相關法令規定

⁹ 交通部102年5月10日交航(一)字第10298000551號函公告；交通部並以106年1月18日交航(一)字第10698000071號公告採用MLC2014年修正案，自106年1月18日生效；109年11月23日交航(一)字第10998002461號公告採用MLC2018年修正案，並自109年12月26日生效。

¹⁰ MLC由三部分構成：條款、規則和守則。條款和規則規定核心權利、原則以及批准公約之成員國基本義務；守則包含規則之實施細節，由A部分(強制性標準)和B部分(非強制性導則)組成；規則和守則被劃歸為5個領域。資料來源：陳得邨(2020)。船員僱傭契約概述。海員月刊，803：34-40。

中。除前述提及之法規外，尚有船員薪資岸薪及加班費最低標準、船員訓練檢覈及申請核發證書辦法、船上法令規章必要藥品及醫療設備置標準等，船員及雇用人皆應遵守。

(2) 外國雇用人僱用我國籍船員，除MLC外，並應遵守外僱辦法之規範。

3、MLC有關船員權益及實施檢查之相關規定如下：

(1) 第2條第2項：「除非另有明文規定，本公約適用於所有船員。」

(2) 第3條 (b)：「就本公約所涉事項，各會員國應自行確認其法律和條例尊重以下基本權利：(b) 消除所有形式的強迫和強制勞動。」

(3) 第4條：「(第1項) 每一船員均有權享有符合安全標準的安全且受保護的工作場所。…… (第3項) 每一船員均有權獲得適當的船上工作和生活條件。(第4項) 每一船員均有權享受健康保護、醫療、福利措施及其他形式的社會保護。……」

(4) 第5條第4項：「本公約適用的船舶，當其位於除船旗國以外的會員國的某港口時，可根據國際法受到該會員國的檢查以確定其是否符合本公約的要求。」

(5) 規則和章程：

〈1〉規則2.2-工資 (目的：確保船員得到工作報酬)：「所有船員均應根據其僱傭契約定期獲得全額工作報酬。」

〈2〉規則2.5-遣返 (目的：確保船員能夠回家)：「在章程所規定的情形和條件下，船員有權利得到遣返而不向他們收取費用。」

〈3〉規則2.7-配額水準 (目的：為了船舶運營的

安全、有效和保全，確保船員在人員充足的船上工作)：「各會員國應要求懸掛其旗幟的所有船舶考慮到船員的疲勞以及航行的性質和條件，在船上配有充足數目的船員以確保船舶的安全、有效操作，並充分注意到各種條件下的保全。」

〈4〉規則4.2-船東的責任（目的：確保在因僱用而產生的疾病、受傷或死亡導致的經濟後果方面對船員予以保護）：「針對船員根據其僱傭契約在船上服務期間發生的或在此種協定下僱用所引起的疾病或受傷的經濟影響，各會員國應根據章程確保懸掛其旗幟的船舶上存在向在船上僱用的船員提供從船東那裏獲得實質性援助和支持的權利的措施。」

〈5〉規則4.3-保護健康和安全及防止事故（目的：確保船員的船上工作環境有利於職業安全和健康）：「各會員國應確保懸掛其旗幟的船舶上的船員得到職業健康保護，並且在一個安全和衛生的環境下在船上生活、工作和訓練。」

〈6〉規則4.5-社會保障（目的：確保採取措施向船員提供社會保障的保護）：「3. 會員國應確保保受到其社會保障法律管轄的船員，以及在其國家法律規定的範圍內的受贍養人，有權享受不低於岸上工人所享受的社會保障的保護。」

〈7〉規則5.1-船旗國責任（目的：確保各會員國就懸掛其旗幟的船舶履行其在本公約下的責任）：「各會員國有責任確保懸掛其旗幟的船舶實施本公約為其規定的義務。」

〈8〉規則5.2-港口國的責任（目的：使各會員國能夠履行本公約關於在外國船舶上實施和執行公約標準方面進行國際合作的責任）：「4. 根據本規則可能開展的檢查應以有效的港口國檢查和監督機制為基礎，以幫助確保進入有關會員國港口的船舶上的船員工作和生活條件滿足本公約的要求（包括船員權利）。」

4、為確保MLC落實履行，交通部已陸續制定修正相關法令規定，包含船員法、船員服務規則、船員訓練檢覈及申請核發證書辦法、外僱辦法、船舶設備規則等，MLC與我國船員法及其子法對應法規對照表如下表。

表5 MLC與我國船員法及其子法對應法規對照表

公約章節	公約內容	船員法及其子法對應法規
1.1	最低年齡	船員法第5條、第28條、第31條 船員服務規則 船員訓練檢覈及申請核發證書辦法 未滿18歲及女性船員從事危險性或有 害性工作認定標準
1.2	體檢證書	船員法第8條 船員體格健康檢查及醫療機構指定 辦法第4條、第5條及第2條附表
1.3	訓練和資格	船員法第6、7條 船員訓練檢覈及申請核發證書辦法 船員訓練專業機構管理規則
1.4	招募和就業	外僱辦法
2.1	船員就業 協定	船員法第12條、第13條、第20至22 條、第34條、第40條、第52至53條 船員服務規則第64至66條、第74條 之1、第74條之4、第83條之3 船員定期僱傭契約範本
2.2	工資	船員法第26至27條

公約章節	公約內容	船員法及其子法對應法規
		船員定期僱傭契約第7至8條 船員薪資、岸薪及加班費最低標準
2.3	工作或休息時間	船員法第32至33條 航行船舶船員最低安全配置標準第9條
2.4	休假權利	船員法第37條
2.5	遣返	船員法第40條-護送回僱傭地之義務
2.6	船舶滅失或沈沒時對船員的補償	船員法第19條、第39條
2.7	配額水準	船員法第70條之1 航行船舶船員最低安全配置標準
2.8	船員職業發展和技能開發及僱用機會	船員訓練檢覈及申請核發證書辦法 外僱辦法
3.1	起居艙和娛樂設施	船舶設備規則
3.2	食品和膳食服務	船員法第16條 船員訓練檢覈及申請核發證書辦法 航行船舶船員最低安全配置標準
4.1	船上和岸上醫療	船員法第15條、第40至42條、第52條 船員訓練檢覈及申請核發證書辦法 第15條 船上法令規章必要藥品及醫療設備 備置標準 船舶設備規則第166條
4.2	船東的責任	船員法第40至46條、第48條、第65條
4.3	保護健康和 安全及防止 事故	船員法第15條、第31條、第58條 船員訓練檢覈及申請核發證書辦法 第15條
4.4	獲得使用岸	船員法第57條

公約章節	公約內容	船員法及其子法對應法規
	上福利設施	船員訓練檢覈及申請核發證書辦法第15條
4.5	社會保障	船員法第41至56條
5.1	船旗國責任	船員法第89條
5.3	船員供應國責任	船員法第25條 外僱辦法

資料來源：交通部

5、除MLC外，其他相關國際公約國內法化情形：

交通部表示，依據MLC序言，希望制訂一項對勞工權益調理統一之單一文件，儘可能呈現所有國際海事公約和建議書及其他國際勞工公約之最新標準，其中包含1974年國際海上人命安全公約、1972年國際海上避碰規則公約、1978年船員訓練、發證和當值標準國際公約等相關規範，爰於2006年訂立MLC，目前國際公約針對船員勞權保障之公約仍以MLC為主。

五、船上職災、勞資爭議等情相關處理流程及法令規定

(一)現行船上職災、勞資爭議等情之申訴通報管道：

- 1、雇用人應依照MLC規則5.1.5向所有船員提供適用於該船之船上投訴程序副本，資訊應包含船旗國和船員居住國主管機關聯絡資訊。
- 2、船員遇事可向船上主管、船旗國或船員居住國主管機關反應。
- 3、若船上處理未果，船員於靠港時可向各港口國反映，港口國評估後可能會進行上船檢查並進行相關處置。

(二)船上職災事件之通報機制：

- 1、依船員及雇用人雙方應遵守之安全衛生注意事項第2點規定，雇用人應依其船舶特性及營業態

樣，於船員工作守則明定船員及雇用人雙方應遵守之安全衛生規定，其有關要求不得低於本注意事項之標準；雇用人及船員均應遵守前項規定，共同防止船上職災發生。復依同注意事項第12點規定，雇用人應訂定船上發生職災處理之標準作業程序，並就發生死亡、罹災人數3人以上或其他經航政機關指定公告之災害，立即進行調查分析，於2個月內提送補救報告予航政機關。

2、船上職災事件是否適用職安法第37條第2項之職災通報規定：

職安法第37條第2項規定係事業單位勞動場所發生死亡災害、罹災人數3人以上、罹災人數1人以上須住院治療或其他經中央主管機關指定公告災害，雇主應於8小時內通報勞動檢查機關。該規定尚無排除船上職災事件之適用。

(三)現行船舶勞動檢查機制：

1、勞動部：

- (1) 船上作業具高風險，如有不慎易發生溺水、捲夾、物體飛落等災害。因其作業及工作環境特殊，實務上勞動檢查機構係就靠岸從事裝卸、吊掛及維修保養作業之船舶，實施檢查。
- (2) 勞動部會同航港局實施聯合稽查，保障商船船員職業安全。

2、交通部：

- (1) 除透過MLC國內法化，另考量契約內容無法鉅細靡遺羅列所有法規、公約規定，公約事項經船級社¹¹定期檢查船舶是否符合MLC相關規定，經檢查合格，核予MLC證書，另船級社依據國際

¹¹ 係指驗船機構，我國驗船機構為財團法人中國驗船中心。

安全管理章程（ISM Code）檢視營運公司與船舶相關內部程序並核予合格公司與船舶符合文件證書（DOC）、安全管理證書（SMC），確保公司與船舶的安全管理，減少導致人員傷亡、環境受損或財產損失等意外事故，並作為各國港口國管制人員檢查項目。

(2) 外國雇用人僱用我國籍船員，除MLC外，並應遵守外僱辦法之規範；另外國籍船舶於各國港口停泊期間，將由該港口國管制人員進行公約相關檢查，以保障船員相關權益。

(四) 近5年中華民國船員外僱輔導會（下稱外僱會）進行勞資糾紛協調情形：

- 1、航港局表示，為辦理船員外僱及加強對外僱船員之服務，核定設立外僱會協助處理船員外僱之手續、勞資糾紛及有關協調諮詢事宜，並負責外僱船員緊急救助基金之保管與運用。
- 2、目前受僱於外國雇用人之我國籍船員與外國雇用人發生勞資爭議或需協調諮商時，實務上船員均向海員總工會或中華民國船長公會申訴，由該2工（公）會先行瞭解，並視案情邀集勞資雙方及航港局召開調解會議。倘調解未果，續由外僱會邀集勞資雙方與航港局等相關單位進行第2階段勞資調解。若仍調解未果，將建議船員透過民事訴訟完成糾紛解決，經終局判決，外國雇用人如有違反船員法第25條或外僱辦法相關規定，航港局將依船員法第85條裁罰；惟近5年尚無透由外僱會進行勞資糾紛協調情事。

(五) 對於商船上有發生違反刑事法律、涉及人口販運行為之虞時，船員之救濟管道、調查及裁罰機制及法令依據：

- 1、航港局為防制船員於船上工作時，遭受人口販運行為及保護被害人權益，於110年5月25日訂定「船員涉及人口販運通報機制」，並於同年9月27日及111年3月1日辦理二次修正，以完善通報流程。
- 2、通報流程係依據人口販運防制法第2條、第9條及第11條之規定，於執行職務中接獲通報或主動發現疑似人口販運案件時，通知當地司法警察機關，由該機關接辦處理、採取相關保護措施及派員鑑別被害人，同時洽詢法律扶助基金會，由該基金會啟動聘僱律師流程，確保船員了解自身狀況及應有權利。
- 3、有關涉及人口販運行為之裁罰，依據船員法第84條及船員服務規則第93條規定，航港局已針對從事非法運送行為屬實之雇用人及船員訂有罰則。

六、船員招募階段之監督管理機制：

(一)我國設立船員招募或仲介機構情形：

- 1、我國目前無設置船員招募機構或船員仲介中心規定，實務上相關船員招募作業，由船舶運送業或委託船務代理業者辦理。
- 2、交通部表示，現正研議「船員法部分條文修正草案」，增訂船員招募機構之設立許可及從事船員招募業務時不得從事之行為等規定，及違反相關規定之處罰。俟立法院審議通過並經公告後，將配合增訂相關子法。

(二)交通部對於船員招募單位之規範及監督機制：

- 1、依據外僱辦法第4條規定，外國雇用人僱用中華民國船員，應委託中華民國船舶運送業、中華民國船務代理業等單位為代理人辦理僱用船員事宜，我國勞動部針對就業服務機構採登記許可

制，有相關規範、監督及評鑑機制，。

- 2、交通部表示，現行法規並無規範招募機構相關條文，目前實務由船舶運送業或委託船務代理業者辦理招募，另依船員法第2條第4款及船員法施行細則第2條規定，雇用人僅限「船舶所有權人」及「其他有權僱用船員之人」，係明確實質雇用人與受僱人身份之限制，以確保船員權益。
- 3、外國雇用人與我國籍船員如出現勞資爭議，違反外僱辦法相關規定，我國航政機關對於該外籍雇用人可處以罰鍰、停止受理其一定期間僱用或接受委託僱用中華民國船員許可之申請，並得依船員法第85條禁止於我國港口進出等手段；另航港局俟船員法部分條文修正草案經立法院通過，公告施行後，將完備招募機構相關流程，保障船員就業權益。
- 4、針對外國船商、招聘單位或仲介等，有無發生重大事故或嚴重違法情事之禁止聘僱機制：
 - (1) 我國在管理外籍移工雇主與仲介方面，訂有發生嚴重違法情事之禁止聘僱機制，如曾發生性侵、虐待等狀況即禁止其聘僱外籍移工。
 - (2) 交通部表示，有關外國雇用人有無禁止聘僱機制部分，渠等僱用我國籍船員時，依外僱辦法辦理，違反相關法規規定者，依同辦法第11條規定，得依船員法及其他有關法令處分，並得定3個月以上2年以下之期間，停止受理其僱用或接受委託僱用中華民國船員許可之申請；另依船員法第85條規定，處外國雇用人新臺幣6萬元以上30萬元以下罰鍰，並得定期禁止在中華民國各港口入出港；其以僱用未經核准上船工作之中華民國船員應強制下船。

七、船員僱傭契約

(一)海商實務上，僱傭契約型態：

依MLC標準，僱傭方式有不定期、定期及一航次3種型態。實務上，因海運航線、航程不同、勞動環境及輪值休息等因素考量，國際及我國的僱傭契約型態大多為定期契約，雇用人與受僱人之權利義務依契約合意內容辦理，相關權利義務規範應遵循MLC及國內相關法規，且不得違反法律規定事項，以保障雙方權益。

(二)交通部船員定期僱傭契約範本：

- 1、船員法第13條明定僱傭契約範本由主管機關訂定。實務上我國僱傭契約型態主要以定期僱傭契約為大宗，航港局訂有「船員定期僱傭契約範本」，作為勞資雙方簽約使用，其範本內容業依MLC及國內法規規定訂定，條件亦多優於MLC或與其持平，以確保僱傭契約符合國際公約標準，該範本業已公告。
- 2、另考量勞資雙方有不定期契約之需求，航港局現已召集勞資團體及勞動部等相關單位，研議訂定「船員不定期僱傭契約範本」。
- 3、交通部針對船員定期僱傭契約範本疑闕漏之處，相關回應說明：

(1) 有關「據訴，聘僱船員之公司未必是船東公司」部分：

交通部表示，依船員法第2條第4款雇用人係指船舶所有權人及其他有權僱用船員之人，至其他有權僱用船員之人，依船員法施行細則第2條第3款規定，尚有受託營運者、船舶營運人（租船方）及代理人代為聘僱。

(2) 有關「據訴，該契約範本未有要求揭露『簽署

團體勞動協議/協約』之條款，船東未揭露亦無相關罰則；僅在第一條提及『遇有集體談判協定，且該協定屬團體契約法所稱之團體協約時，應優先適用』部分：

- 〈1〉依外僱辦法第4條第2款規定略以，雇用人與海員總工會需簽訂外僱船員特別協約，爰契約未要求揭露簽署團體勞動協議內容。
- 〈2〉為保障勞方權益，於契約第1條要求遇有集體談判協定，且該協定屬團體契約法所稱之團體協約時，應優先適用。
- 〈3〉權利義務者為簽訂之雙方（雇用人與船員），其中因雇用人未必為船東，爰未強制揭露契約外第三方（船東）訊息，惟為保障船員權益，現行航港局訂定之船員定期契約範本第1條已納入船東資訊。

4、交通部對於船員定期僱傭契約範本之修正：

航港局係採滾動式修正管理，依實際需求徵詢意見修正，該局102年及104年修正船員定期僱傭契約範本，有邀集勞動部（改制前行政院勞工委員會）、衛生福利部（改制前行政院衛生署）、海員總工會、中華民國船長公會、中華民國輪船商業同業公會全國聯合會等相關單位共同研議。

（三）有關船員個別僱傭契約與團體勞動協約之疑義：

1、相關疑義：

- （1）船員個別僱傭契約是否包含團體勞動協議/協約？
- （2）團體勞動協議/協約是否有明列於船員個別僱傭契約文本中或作為附件？
- （3）契約當事人及家屬得否向我國籍或外國籍之雇用人（含代理人）、工會、主管機關索取契約

及團體勞動協議（協約）之書面？

- (4) 如相關公私團體拒絕提供團體協議內容，契約當事人及其親屬有何救濟管道？

2、交通部說明：

- (1) 海事團體協約為國與國（或地區）之間聘僱，會以此協約訂定團體皆享有之勞動條件門檻；再依不同個體僱傭契約憑部門、職級、經歷等條件敘薪。
- (2) 船員定期僱傭契約範本第1條載明：遇有集體談判協定，且該協定屬團體契約法所稱之團體協約時，應優先適用。若無團體協約時則以該船員之僱傭契約為準。倘雇用人與海員總工會簽訂團體協約（特別協約），依MLC標準A2.1.2，如果集體談判協定構成船員就業協定之全部或一部分，該協定副本應保留在船上。
- (3) 實務上，海員總工會與雇用人簽署團體協約後，亦依集體談判協定（CBA）第1.3條規定，要求雇用人須將團體協約以電子或書面形式置於船舶上，當事人（我國籍海員）及家屬倘需團體協約，可向海員總工會依個案申請方式取得，迄今未有拒絕提供情形發生。

(四) 交通部對於船員僱傭契約之審查機制：

1、備查機制：

- (1) 依船員法第12條規定，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。另團體協約法第10條規定，團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。爰該勞務契約係屬私契約之範疇，按相關法規辦理，僅送主管機關

備查，無採行實質審查或許可制。

- (2) 外僱辦法第4條規定外國雇用人僱用我國籍船員，應委託代理人向航政機關登記許可。另航港局為辦理船員外僱及加強對外僱船員之服務，依外僱辦法第2條設立外僱會協助處理船員外僱手續，進行第1道程序把關，並再由航港局審核相關申請文件是否符合規定，進行第2階段審查，並於外僱辦法第5條規定，外國雇用人僱用我國籍船員，應將船員資料名單及船員僱傭契約副本送航港局備查。

2、避免簽約方（雇用人及其代理人）為「不存在之虛設法人」之監督管理機制：

- (1) 依據外僱辦法第4條規定略以，外國雇用人委託代理人辦理僱用船員事宜，應填具申請書及委託書，並檢附船舶國籍證書影本文件及與海員總工會簽訂外僱船員特別協約或海員總工會採認之相當證明文件或檢附船旗國主管機關依據MLC簽署之海事勞工證書，向航港局登記許可後，始可僱用我國籍船員。
- (2) 有關申辦外僱船員相關事宜，航港局業以線上申辦方式處理，受委託之代理人須先於航港局之航港單一窗口服務平臺(MTNet)檢核身分資格並註冊帳號後，方可申辦僱傭契約備查作業。
- (3) 海員總工會對於特別協約簽約方及其代理人之資格之查證：

海員總工會與特別協約對造簽署團體協議時，係由外國籍船舶運送業授權其代理人代為簽署，首次簽約前，該工會會查證簽署人資格。

- 3、依我國航業法第30條規定外國籍船舶運送業於委託中華民國船務代理業者代為處理船舶客貨

運送及有關業務前，應檢具其在本國設立登記文件、代理契約及有關文件，由該船務代理業者向航港局辦妥代理登記後，始得營業，是於前端控管外國籍船舶運送業資格。

4、交通部如何確保僱傭契約符合相關國際公約：

(1) 交通部表示，除按船員法第12條要求雇用人僱用船員所簽訂之書面僱傭契約，送請航政機關備查外，航港局訂有「船員定期僱傭契約範本」該範本內容業依MLC及國內法規規定訂定，條件亦多優於MLC或與其持平，以確保僱傭契約符合國際公約標準。

(2) 同勞動檢查之監督管理機制，MLC公約事項及國際安全管理章程（ISM Code），均經過船級社定期檢查船舶與公司是否合規，並據以核予合格證書，以確保公司與船舶之安全管理。

5、僱傭契約存有疑義時，交通部處理機制：

(1) 現僱傭契約有疑義時，得與雇用人確認或與航港局聯繫詢問相關疑義，如有違法事項則無效。

(2) 勞資爭議時，得透過勞資爭議調解制度向勞方勞務提供地（工會為登記所在地）之地方政府提出申請。

(五)有關A君案之特別協約揭露事宜：

1、雇用人及其代理人有無主動告知家屬曾簽訂特別協約之疑義：

(1) 經交通部詢問代理人大○海運，該公司於109年10月27日面試A君，110年1月15日提供A君僱傭契約，請其攜回並閱讀條款後簽署契約（該契約須由乙方簽署及乙方法定繼承人連署，即A君及其家屬簽章），A君於110年1月20日提供該公司已簽章之僱傭契約，並由該公司辦理後續

聘僱事宜。

(2) 大○海運係依航港局公布之船員定期僱傭契約範本，作為該公司與A君簽署之僱傭契約，該契約第1條除僱傭雙方簽訂外，並由乙方法定繼承人連署，條文亦載明遇有集體談判協定，且該協定屬團體協約法所稱之團體協約時，應優先適用。

2、該協約副本雇用人及其代理人與海員總工會有無在家屬請求提供後，仍拒絕提供之疑義：

(1) 本案經航港局洽詢大○海運表示，家屬未以電話或電郵、傳真、律師函等書面方式請求提供特別協約。

(2) 另海員總工會表示，曾接獲電話要求提供特別協約，惟因特別協約屬該工會與個別航商簽訂之協議，對其他航商具保密性質，且未能確認來電者身分是否為A君之法定繼承人（家屬），爰未提供特別協約。

(六) 勞動部表示，如船公司與工會依團體協約法有關程序簽訂團體協約，勞資雙方應依同法第11條規定將團體協約公開揭示之，並備置一份供團體協約關係人隨時查閱。爰工會會員可經由工會隨時查閱團體協約內容，若雇主未依法公開揭示，得洽請當地勞工行政主管機關協處。

八、有關海事校院學生於海上實習之保護與監督

(一) 我國目前辦理航海科系（包含商船及輪機科系）學生海上實習業務之海事校院，分別為國立臺灣海洋大學、國立高雄科技大學及私立台北海洋科技大學。為確保對學生海上實習善盡保護與監督之責，學校針對航海實習生制定實習作業辦法、要點或流程，規範學生與公司機構之實習媒合、實習計畫、

保險及學生關懷機制等。各校院規定臚陳如下：

1、國立臺灣海洋大學：

(1) 國立臺灣海洋大學航輪相關科系海上實習辦法。

(2) 海上實習作業流程。

2、國立高雄科技大學：國立高雄科技大學學生職場實習管理實施要點。

3、私立台北海洋科技大學：台北海洋科技大學航海系學生校外實習實施要點。

(二)110年至112年實習生在船實習期間之傷亡案例統計資料：

依交通部說明，按航港局海事報告資料系統及我國辦理海上實習業務之3所海事校院之相關資料，近3年間僅有A君於船上死亡案。

(三)實習滿意度調查：

1、航港局為持續改善船上實習環境，以反映船員實習生實習期間工作情形，於109年規劃實習滿意度調查後，嗣於110年8月30日完成建置並於船員智慧服務平台上線，自110年下半年度開始進行問卷調查，並自111年後撰擬前一年度問卷調查結果報告，該問卷調查係由下船後之實習生匿名填寫，再進一步由航港局彙整分析問卷資料，以提供航商據以改善相關措施。

2、該問卷旨在瞭解實習生於船上實習之實際情況，並由航港局彙整分析問卷資料，以提供航商據以改善相關措施，並為維護填卷者資料保密性，採匿名填答方式。問卷內容包含基本資料、滿意度調查及對實習相關建議；滿意度調查部分，共有1.回職意願、2.任職制度、3.工作安全、4.住艙空間及5.伙食衛生等5大面向。

- 3、實習問卷結果於船員智慧服務平台公布供船員會員查詢，學生(實習生)輸入有興趣得知之個別船隻，可查看所有有作答問卷之實習生調查結果。船員智慧服務平台係採帳號管理制度，船員持有船員服務手冊則可申請帳號，且海員服務手冊係在各實習生進入實習前透由海事校院向航港局集體申辦，爰各實習生均有帳號申請資格。
- 4、迄今，問卷資料期間共計3年，自109年1月4日起至111年12月30日止，收集495筆問卷，計有72家航商共194艘船舶受到評比，研析整體資料後得知，近年航商多重視船員工作權益及福利，受訪者各項題目之滿意度皆多為正面。滿意度前3名分別為有關船上工作安全面向「船上長官非常注重下屬的工作安全」、「船上的工作環境很安全」及任職制度面向「我在船上的工作項目是依據一套既有的制度編列」，顯示對受訪實習生而言，目前船上工作環境及工作分配皆獲保障。
- 5、航港局於學生實習後，每年度安排拜會海事學校以進一步溝通瞭解實習狀況；對於滿意度不佳之航商，亦個別拜會溝通，告知實習生反映情事，並協請積極改善處理，俾有效改善實習環境。航港局並於109年編製海事校院推動海外實習課程作業參考手冊，供海事校院及學生參考。

(四)實習生相關協助措施：

- 1、由於海運產業屬高度全球化及專業化產業，國際海事組織訂定「航海人員訓練、發證及當值標準國際公約」對海勤工作人員作嚴格之資格要求規範，海事校院學生倘規劃投身海勤工作，除須取得專業學分，必須依照STCW規定於商船上進行為期至少1年海上實習，方可取得船員適任證書。

- 2、實習生於在船實習期間，以工作安全及個人安全為第一優先，其主要係見習船員實務工作，服從船上各級船員的指揮，倘無船員指示或專人指導，不單獨作業，以避免危險或事故發生，並按日填寫日誌及實習紀錄簿，依各船舶規定繳交指定功課之心得報告。
- 3、另為確保實習生有足夠專業能力符合在船期間實習需求及維護自身安全，依據船員訓練檢覈及申請核發證書辦法相關規定，實習生應具備如進階滅火、救生艇筏、醫療急救、保全意識等船員專業訓練合格證書、航海人員訓練國際公約證書課程學分證明文件，並請海事校院辦理實習前講習，俾使學生瞭解相關勞動法規及在船實習期間可能遭遇之實習狀況因應方式。

九、本案諮詢會議專家發言重點摘述

(一)船員僱傭契約爭議問題：

- 1、最核心爭點之一：在於船公司如何依據勞基法第9條之規定與船員締結定期契約？此導致船員人力使用是否過於彈性化的爭議。同時，船公司與船員締結定期契約，但實務上並不公開續約考評標準，此一現象當然導致船員難以向船公司主張合法權利。實務上，如過去某船運公司曾被檢舉過有勞退提撥高薪低報問題，檢舉人在契約到期後迄未再受該船運公司給予派船之機會。
- 2、國籍船、外國籍船船員僱傭契約之不同：
 - (1) 船員之僱傭契約應符合其簽約之國家法令及規定辦理，但外僱船員通常其簽約大多數隸屬權宜旗之國家（如巴拿馬、馬紹爾群島等）除符合國際勞工組織訂定之合格船員最低基本工資及MLC規定外，並無其他船員勞工條件的規

定，因此國際上均會遵循ITF訂定的團體協約簽約，船員工資不得低於其最低月薪表。

(2) 現行外國籍船之船員僱傭契約與我國之船員定期僱傭契約範本內容大致上相符。

3、現行之船員僱傭契約應調整之處：

(1) 契約訂定通常包括勞動條件、傷殘、撫卹等的內容，但因受新冠肺炎大流行期間衍生履約的新問題，例如因疫情不能遣返而無限期延長合約、或因滯留致船員跳海、自殺等事件，造成賠償、撫卹糾紛。

(2) 契約訂定之賠償、撫卹均屬法定理賠之範圍，不足或未訂事項應尋求法律救助、民事求償或仲裁。船東則已因應營運船舶之風險管理而投保，非國籍船船員應尋求投保個人險及爭取投保國人的勞、健保之多層保障或類似企業保險——漁業漁船船員雇主責任險（由工會討論）。

4、應建立僱傭契約事前核准審查機制：

現行航港局船員定期僱傭契約範本，並無法律上效果，僅為當事人權利義務合理分配之參考，再依船員法第12條規定，僱傭契約應送交航港局備查。居於船員契約是事先印刷好的定型化契約，同時雙方談判地位不對等，目前備查之行政管制措施，不足保障弱勢勞方權益，應建立僱傭契約事前核准審查制度，落實行政上管制。

(二) 船員招募機構之建立疑義：

1、政府船員勞動力市場的管制政策為何？是否包括船員招募制度規劃？設置公立船員招募機構？對於私人「船務代理公司」如何建立管理制度？

2、確實應制定相關規範，現階段無法可管時，各船務代理公司品質參差不齊，具體會影響在船員在

境外有突發事件時，船務代理公司不認為協助船員處理事件是義務。至於船員管理保護相關事件，則非屬船務代理公司負責事項，會導致船員被當皮球，在船務代理公司及船公司間踢來踢去，故建議建立相關制度篩選良莠，並明確船務代理公司對於船員間權利義務關係。

(三)船舶勞動檢查未足：

- 1、船舶勞動檢查實務上，商船勞動檢查不像漁船有設立專門的漁業檢查員，多數是不上船的方式進行實地檢查，或是上船後未能確實檢查，造成檢查制度實踐上的困難。
- 2、實務上，商船並非國內勞動檢查制度之適用對象，職災死亡案例多發生在臺灣境內或是懸掛中華民國國旗船才列入統計，故有船東為規避我國勞動安全衛生相關法令將船舶懸掛權宜船，但因為船舶營運特殊性，各縣市勞檢員難以積極至船舶進行勞動檢查。因此現階段是否得由勞動檢查行政機關建立船員檢查之專責制度，針對停泊臺灣境內船舶實施勞動檢查，並且依法要求改善，仍有疑義。
- 3、港口國管制人員進行公約相關檢查：

MLC國內法化最大問題在於如何實踐，即使部分船員法之規範符合MLC標準，但實務上欠缺有效的外部監督，仍然無法具體保障船員的勞動條件。如驗船中心受託負責航港局驗船業務之業務，主要檢查範圍在於船舶航行安全、海洋污染防治等部分，涉及MLC或船員法的部分僅有一至二項，且應屬文書審查並不涉及具體的勞動條件檢查，難以監督船商是否履行MLC具體規範。如實務上多數航商大多僅遵守航行船舶船員最低安

全配置標準，但不會在航程上增加額外人力，致使多數船員在航行中需要在工作時間外持續工作，無法真正享有船員法上權利。建議船員勞動檢查的外部監督機制，至少在船舶回國靠港時，特別就船舶上人員進行工資、工時等具體勞動條件，是否有違反MLC或船員法規定的監督。

(四)我國籍商船數量及船員人數減少：

- 1、船員總數是下降的，主要原因與外籍船員突然大量僱用有關。可考慮同日本作法，採行提高長期僱用比率（下船後仍屬僱傭關係）、船員勞動條件、社會保險，強化船員行政，如船員職業訓練與求職媒合等。但不可否認的，晚近則以大幅提高外籍船員比例為人力不足的因應之道。
- 2、從航港局111年港務統計年報可知，總船員數從103年6,620人下降至111年6,431人。若以職務種類來區分，則會發現乙級船員總數變化不大，減少多為是甲級船員，甚至在110年開始乙級船員人數已高於甲級船員。又，若觀察本國籍船舶數量與船員之間的變化，會發現兩者間的變化趨勢相同，尤其是甲級船員部分，所以應可以得出船舶數會影響國內甲級船員就業人數。
- 3、雖然現階段，船公司傾向以定期聘僱制度的途徑來調整船員人力運用，包括航商於本國籍船舶轉籍他國時之成本負擔，如減少岸薪、資遣費等法定費用支出。但不容否認，長期而言，國內船員勞動力市場將大幅流失本國籍船員，建議我國未來應儘速檢討船員勞動力市場發展的政策方向。
- 4、有關國家安全：
 - (1) 航運服務業所撐起的我國「護國艦隊（我國籍船舶運送業所有或控制之船舶）」在世界各海域

航行，國籍商船是浮動的國土也是國家主權的延伸與表徵，國籍商船航行至何處，國家主權就到何處。不僅維護我國國家經濟利益，甚至促進我國對外事務與國防安全之發展，係戰略性產業。

- (2) 當國家急難或戰時可以根據全民防衛動員準備法第20條第3項規定，徵用國籍商船、船員及相關航運服務，運補軍民用物質，突破敵對國家的封鎖。因此，雖然資本家於何國登記船舶國籍是權利不是義務，但國家基於國安考量，必須建置政策與戰略，利用政策工具鼓勵我國籍航商將船舶拿回臺灣登記，提升國籍商船數量並培養適量船員，而船員勞動權益改善亦是其中一環。

(五)實習生保障：

目前對在船實習生（兼職或未兼職）之責任、義務規範不足，若發生事故如何保障其基本權益？事實上亦造成船東降低提供上船實習生名額意願。

十、本院詢問交通部相關主管人員摘要

(一)特別協約之揭露及提供：

- 1、就A君案而言，有否完整提供特別協約予其家屬之疑義：

- (1) 海員總工會稱：海員總工會有提供空白合約（有條文內容但無最後一頁用印的部分），至於為何海員總工會未將特別協約最後一頁用印的部分提供給家屬，係基於個資，因最後一頁有包含公司大小章，未來是否可以提供此部分，海員總工會會再回去檢視研議。海員總工會給公家單位的是都有包含。
- (2) 航港局稱：這應該是海員總工會的慣例，航港

局也認為該部分不涉及個資，也有與海員總工會溝通過。

- 2、特別協約的部分，國際慣例會有3份，1份是船公司、1份是海員總工會、1份是放在船上，航港局針對僱傭契約的範本是有公告，現在海員總工會有聲明只要家屬或船員有申請就會提供，但不提供公司大小章那頁，航港局近期會召集有關單位，未來是否要納入特別協約的揭露，讓船員有權利去查閱。目前海員總工會沒有提供大小章那頁的部分，我們也會在會議上去討論，海員總工會的律師顧問可能是有他們考量的法律問題，航港局是認為如果沒有其他法律顧慮，應該要完整提供。另外範本我們也會適時修正，說不定有的船員就是看到了才會知道要去申請他的權利。

(二) 僱傭契約審查：

- 1、對於外國人僱用本國籍船員，我國對外國雇用人及代理人之資格仍要求有國際認可的文件，至少要確認符合國際公約的要求。僱傭契約因為主要管理的是船旗國，所以我國是備查，這也符合國際慣例。而船東與船員有爭議發生時，不管是外國人僱用本國人、本國人僱用外國人、本國人僱用本國人，都有制度化規範，海員總工會會先做調解跟處理，若調解不成，像A君案是外國人僱用本國人，就是由外僱會來調處，這已經有制度。
- 2、僱傭契約由備查制改為實質審查之可能性：

因為的確有一定的量，目前船員跟實習生的契約都是備查，但對於跟船員重要權益相關的部分，比如保險、職災，航港局會再研議進一步精進作法，看是否能在僱傭契約基本要項裡去檢視至少符合一定水準。目前外國船當然屬於我國籍

的高，但也有的確是外國人經營的外國船隻。交通部有與航商協調過，都有默契要照我國範本。

(三)實習生保障：

- 1、A君是實習生，航港局近年的努力方向也是要改善船員的實習環境，剛畢業、還不熟悉的船員，要給他更好的保護。交通部在2年前「船員智慧服務平台」就有建立實習生下船的滿意度調查，實習生下船後會請其填寫問卷，交通部會詳細檢視，不管是航商或船舶，在伙食、住艙空間等方面，發現有部分實習生反映船舶環境不盡理想。
- 2、航港局會拜訪海事校院，讓學校瞭解學生有反應部分航商具較不理想的狀況，讓學校安排實習的時候有一定的了解；再來該局會拜訪航商，去反映實習生的想法，希望這些船舶能有實際改善；航港局也會追蹤，在後續的問卷填答上的確有改善，且仍然有實習生上船服務。
- 3、我國籍的船商在國際上本有一席之地相當有實力，依照聯合國最新公布統計，我國排名全球第8位，船員的照顧及權利的維護是很重要的工作，只要有再更精進之處，航港局不會迴避絕對會正面積極的來處理，讓國籍船員的權利更到位。
- 4、海事學校學生實習之督導機制及渠等有否於權宜船實習：
 - (1) 實習安排上，學校會跟航商討論，他們有航商的名單，學校也會以擇優方式選擇比較適合的船商，由學校協助雙方（船東、學生）媒合，讓學生去實習。
 - (2) 因為船舶90%屬於外籍船，所以學生也會選擇外籍船，但學生通常會儘量選擇船上有華語船員之船舶。因為學生只有理論，沒有實務經驗，

所以船上會有人去指導學生，如清掃、整理船舶，航商也會視情況假如學生情況不錯，會提升為乙級船員，通常是實習6個月之後，國際公約也是如此。

(四)A君案之處理情形：

海員總工會稱：當時因為疫情的關係，很多事情都有延宕。海員總工會協調的時候，家屬也非常不滿，大體也要從國外運回去，有一定時間差，家屬覺得公司是不是有隱蔽，而A君本身飲食習慣，懷疑是不是A君有被霸凌情形。該會第一時間是拿僱傭契約去判斷是要給付多少，後來該工會發現有特別協約，比較優渥，爰用特別協約去作撫卹計算。

(五)本案詢問後，航港局於112年12月20日召開「研商船員工會與航商簽訂之特別協約揭露事宜」會議

- 1、該會議邀集交通部航政司、勞動部、海員總工會、中華民國船長公會、中華民國輪船商業同業公會全國聯合會（下稱船聯會）及中華民國船務代理商商業同業公會全國聯合會等相關單位共同研商，相關討論事項及決議摘述如下：

(1) 討論事項：

〈1〉航商或船務代理公司與船員簽署個別僱傭契約時：倘航商有與海員總工會簽訂特別協約，航商或船務代理公司應於簽訂僱傭契約當下明確告知船員特別協約之簽訂，並提供完整之特別協約影本。

〈2〉簽署僱傭契約後，遇船員有需要時：①船員本人申請：船員為海員總工會之會員，有取得特別協約內容需要時，海員總工會應即受理並提供完整清楚正確之特別協約影本，以維護船員權益，申請程序建議再檢視有無簡

化空間。②船員親屬申請：遇有船員因傷病死亡或其他特殊狀況無法本人申請時，得由親屬代理申請。

(2) 決議：

- 〈1〉船員親屬申請部分，為避免衍生爭議，需所有法定繼承人共同授權或經其他法律程序，證明申請人之適格性及無其他繼承人表示異議，海員總工會將提供完整之特別協約影本，並提供相關法律諮詢服務。
- 〈2〉航港局將船員定期僱傭契約範本有關之團體協約字句修正為「雇用人有簽訂特別協約，特別協約應為僱傭契約之一部分及提供船員之義務」，請船聯會徵詢會員公司意見再予回復。
- 〈3〉針對特別協約及提供影本部分，船聯會說明考量船務代理公司不一定受外籍航商委託代理簽署特別協約，如船務代理公司有代理航商與船員簽署個別僱傭契約，簽約前請船務代理公司先與航商確認是否有與海員總工會簽署特別協約，倘有簽署特別協約，請簽署僱傭契約時一併告知船員並提供特別協約影本供其知悉。
- 〈4〉勞動部與交通部保障船員的立場一致。雖特別協約因締約方非我國境內登記法人，不屬團體協約法之特別協約，建議參照團體協約法公開揭示特別協約內容，俾利船員知悉其權益。
- 〈5〉為讓船員知悉特別協約相關權益，請海員總工會利用其官網、Line等社群軟體及開設職能課程等方式向船員宣導其與航商簽署僱傭

契約，海員總工會亦開放船員洽詢各該航商是否有簽訂特別協約以保障其權益，惟若航商係與他國工會簽署特別協約者，海員總工會將無從提供該特別協約之內容，但仍可提供法律諮詢服務。

- 2、嗣航港局再補充說明，經與船聯會溝通後，擬於該範本第1條「遇有集體談判協定，且該協定屬團體協約法所稱之團體協約時，應優先適用」之規定後，增加「簽訂僱傭契約前至契約結束時，雇用人有提供船員查閱之義務」之文字，由於MLC與特別協約(CBA)皆有載明CBA簽署後應放置於船上供船員查閱，航商係以揭露時機從上船後提前至簽訂僱傭契約前提供船員查閱之想法，研議調整至上述文句。

參、調查意見：

本案緣自我國籍商船實習生(下稱A君)疑因勞動條件差，於船上身亡事件，凸顯我國商船船員生命及勞動權疑欠缺保障，疑長期在勞動權益與職業安全極度不利之條件下工作，相關主管機關有無違失，均有深入調查之必要。

案經調閱交通部、勞動部相關卷證，並於民國(下同)112年10月5日及11月30日分別諮詢中華民國仲裁協會方福樑仲裁人、國立政治大學法學院林良榮副教授、國立臺灣海洋大學海洋法律與政策學院饒瑞正院長、中鋼運通企業工會暨中運福委會蔡炎龍理事及陳柏謙研究員；並於112年11月30日詢問交通部航港局葉協隆局長、航政司林榮政專門委員暨相關業務主管人員及中華海員總工會(下稱海員總工會)代表¹²，再經交通部就詢問事項補充說明資料到院，已調查完竣，茲臚列調查意見如下：

- 一、海員總工會為代表我國船員之勞動團體，並獲國際運輸工人聯盟授權與航商簽署特別協約。惟涉及船員之勞動權利義務之特別協約，依實務作法，海員總工會與航商倘有簽署時，卻未明確揭露予船員或其家屬，不利渠等瞭解相關權利義務，且交通部所提供之船員定期僱傭契約範本亦無規範揭露義務，允應檢討改進。

(一)陳訴人陳訴要旨：

- 1、據訴，A君自海事校院畢業後上船實習，依據船員

¹² 為保障船員權益，國際運輸工人聯盟有授權加入該聯盟船員工會(我國即海員總工會)與船公司作勞資團體談判協議，約定僱傭船員的所有條款和條件，即海員總工會所稱之特別協約。另按外國雇用人僱用中華民國船員許可辦法第4條第2款規定略以，雇用人與海員總工會需簽訂外僱船員特別協約；由於海員總工會為代表我國船員之勞動團體，並獲國際運輸工人聯盟授權與航商簽署特別協約，爰本次詢問亦請該會秘書長等代表出席說明。

服務規則第6條第3項規定，實習生在實習期間視同海員，爰A君係以甲板實習生之身分受雇用人賴商¹³大○航業公司（代理人：我國大○海運股份有限公司，下稱大○海運）聘僱，派往巴拿馬籍貨輪（權宜船¹⁴）任職。惟上船3個月後，船公司通報A君疑於船上輕生，而本案有聘僱過程瑕疵、勞動條件不佳、家屬與該實習生失聯等情事。

- 2、為保障船員權益，國際運輸工人聯盟（International Transport Workers' Federation，下稱ITF）有授權加入該聯盟船員工會（我國即海員總工會）與船公司作勞資團體談判協議（Collective Bargaining Agreement，下稱CBA），約定僱傭船員之所有條款和條件，如船員薪資、工作時間、假期及船員權益等，海員總工會將CBA中譯以「特別協約」稱之，而航商基於國際慣例多將CBA中譯為團體協約¹⁵。此概念是基於團體協商能力優於船員個人限制，並可使勞資雙方在顧及產業健全發展前提下，磋商出雙方接受之團體協議。
- 3、而在本案例中，據陳訴人表示，家屬於A君身故後查看其聘僱合約，發現船公司隱匿已與海員總工會簽署之特別協約，且特別協約採用ITF之整船船員薪資總額協議（Total Crew Cost Agreement，TCC）。

¹³ 賴比瑞亞商。

¹⁴ 我國少數國人為規避國內法令之規範，如漁船汰建限制、船員人數及資格之規定、作業規範及賦稅徵收等，藉以降低經營成本，轉而至管理鬆散或無實質管理之國家註冊船籍（即Flag of Convenience，簡稱FOC，又稱權宜船）。資料來源：本院110財調0006調查報告。

¹⁵ 交通部表示，考量航商與海員總工會（勞資雙方）對於CBA中譯各有堅持，MLC與所訂之CBA皆以英文版本為準，中譯部分交通部參考行政院公報對MLC有關CBA係以集體談判協定稱之。

- 4、後續經A君家屬詢問海員總工會，該工會口頭證實該公司已與其簽署特別協約，但是電話中拒絕提供所簽署之特別協約副本，電子郵件則是從未回覆家屬請求索取特別協約簽署副本之要求。不僅A君當初簽署之契約上，未提及船東所簽署之特別協約及其內容，A君亡故後，船東與海員總工會持續拒絕提供「特別協約」副本予家屬。
- 5、此外，交通部航港局（下稱航港局）船員定期僱傭契約範本、航港局對外籍雇用人聘僱本國籍船員之流程存有重大漏洞，導致家屬在事件發生後處於極大弱勢。

(二)經查，陳訴人指陳「賴商大○航業公司已與海員總工會簽訂『特別協約』，然該公司及其代理人大○海運隱匿特別協約」部分，交通部詢據大○海運表示，該公司係於109年10月下旬面試A君，並在110年1月中旬提供A君僱傭契約，請其攜回並閱讀條款後簽署契約，A君於110年1月下旬提供該公司已簽章之僱傭契約，並由該公司辦理後續聘僱事宜。又，大○海運係依航港局公布之船員定期僱傭契約範本，作為該公司與A君簽署之僱傭契約，該契約第1條除僱傭雙方簽訂外，並由乙方法定繼承人連署，意即A君及其家屬簽章，條文亦載明「遇有集體談判協定，且該協定屬團體協約法所稱之團體協約時，應優先適用」等語。據上可知，A君家屬雖曾簽署過A君之僱傭契約，且該僱傭契約有包含特別契約，然由於公司未於事發後主動揭露，家屬恐難確實知悉特別契約之存在及內含之權利義務。此外，詢據海員總工會稱：「當時因為疫情的關係，很多事情都有

延宕。海員總工會協調的時候，家屬也非常不滿……我們第一時間是拿僱傭契約去判斷是要給付多少，後來發現有特別協約，比較優渥，我們就用特別協約去作撫卹計算」等語。顯見海員總工會最初亦未能確切瞭解本案存有特別協約，均致家屬有特別協約遭隱匿之疑慮。

(三)次查，有關「A君家屬請求雇用人及其代理人與海員總工會，提供特別協約副本，卻遭拒絕」部分，交通部詢據大○海運表示：A君家屬未以電話或電郵、傳真、律師函等書面方式請求提供特別協約。而海員總工會稱曾接獲電話要求提供特別協約，惟因特別協約屬工會與個別航商簽訂之協議，對其他航商具保密性質，且未能確認來電者身分是否為A君之法定繼承人(家屬)，爰未提供特別協約。嗣本院於詢問時再向海員總工會確認，有否完整提供特別協約予A君家屬，其表示：「海員總工會有提供空白合約(有條文內容但無最後一頁用印部分)，至於為何海員總工會未將特別協約最後一頁用印部分提供給家屬，係基於個資，因最後一頁有包含個別公司大小章，未來是否可以提供此部分，海員總工會會再回去檢視研議。海員總工會給公家單位的是都有包含。」然而，航運公司大小章是否為應保密項目，仍有待商榷，且因契約內容未能有效揭露，而生A君家屬產生未及時獲知相關權利義務，並據以請求較優渥撫卹金之憾，實有待交通部及海員總工會積極正視。

(四)此外，依船員法第13條規定：「雇用人僱用船員僱傭契約範本，由航政機關定之。」航港局爰公布船員

定期僱傭契約範本，並配合2006年海事勞工公約（Maritime Labour Convention，下稱MLC）、船員法相關法令修正及航運實務滾動檢討修正，現行船員定期僱傭契約範本係於112年1月19日公布。惟依據該僱傭契約範本，倘雇用人有簽署特別協約時，並無規範特別協約揭露或提供船員之義務，亦缺少特別協約應為僱傭契約之一部分之規定。

(五)針對上情，本院於詢問時請交通部及海員總工會予以檢討研議，航港局亦稱：「我們後續會跟海員總工會討論，怎樣讓船員覺得更透明化，因為既然關係到船員權利，雖然現在在船上有放1份，有沒有不需要經過申請就直接提供，讓船員跟家屬可以知道，這在會議上會進一步討論具體的作法，的確是有精進的空間。」等語。

(六)嗣後，航港局於112年12月20日召開「研商船員工會與航商簽訂之特別協約揭露事宜」會議，邀集交通部航政司、勞動部、海員總工會、中華民國船長公會、中華民國輪船商業同業公會全國聯合會（下稱船聯會）及中華民國船務代理商業同業公會全國聯合會等相關單位共同研商，相關討論事項及決議摘述如下：

1、討論事項：

(1) 航商或船務代理公司與船員簽署個別僱傭契約時：倘航商有與海員總工會簽訂特別協約，航商或船務代理公司應於簽訂僱傭契約當下明確告知船員特別協約之簽訂，並提供完整之特別協約影本。

(2) 簽署僱傭契約後，遇船員有需要時：①船員本

人申請：船員為海員總工會之會員，有取得特別協約內容需要時，海員總工會應即受理並提供完整清楚正確之特別協約影本，以維護船員權益，申請程序建議再檢視有無簡化空間。②船員親屬申請：遇有船員因傷病死亡或其他特殊狀況無法本人申請時，得由親屬代理申請。

2、決議：

- (1) 船員親屬申請部分，為避免衍生爭議，需所有法定繼承人共同授權或經其他法律程序，證明申請人之適格性及無其他繼承人表示異議，海員總工會將提供完整之特別協約影本，並提供相關法律諮詢服務。
- (2) 航港局將船員定期僱傭契約範本有關之團體協約字句修正為「雇用人有簽訂特別協約，特別協約應為僱傭契約之一部分及提供船員之義務」，請船聯會徵詢會員公司意見再予回復。
- (3) 針對特別協約及提供影本部分，船聯會說明考量船務代理公司不一定受外籍航商委託代理簽署特別協約，如船務代理公司有代理航商與船員簽署個別僱傭契約，簽約前請船務代理公司先與航商確認是否有與海員總工會簽署特別協約，倘有簽署特別協約，請簽署僱傭契約時一併告知船員並提供特別協約影本供其知悉。
- (4) 勞動部與交通部保障船員的立場一致。雖特別協約因締約方非我國境內登記法人，不屬團體協約法之特別協約，建議參照團體協約法公開揭示特別協約內容，俾利船員知悉其權益。
- (5) 為讓船員知悉特別協約相關權益，請海員總工

會利用其官網、Line等社群軟體及開設職能課程等方式向船員宣導其與航商簽署僱傭契約，海員總工會亦開放船員洽詢各該航商是否有簽訂特別協約以保障其權益，惟若航商係與他國工會簽署特別協約者，海員總工會將無從提供該特別協約之內容，但仍可提供法律諮詢服務。

- (七)是以，前開會議決議已規範於符合規定之情形下，海員總工會應予提供特別協約完整影本，並利用相關宣傳管道，俾周知船員既有權益。惟親屬申請之相關要求及程序，規範是否得宜；暨倘船員不幸身故時，其遺屬能否及時獲知契約內容以申請撫卹等疑義，仍待交通部具體研議。又針對「將船員定期僱傭契約範本有關團體協約字句修正為『雇用人有簽訂特別協約，特別協約應為僱傭契約之一部分及提供船員之義務』」部分，據航港局後續補充說明，經與船聯會溝通後，擬於該範本第1條「遇有集體談判協定，且該協定屬團體協約法所稱之團體協約時，應優先適用」之規定後，增加「簽訂僱傭契約前至契約結束時，雇用人有提供船員查閱之義務」之文字，由於MLC與特別協約皆有載明特別協約簽署後，應隨船攜帶並公開於船員可得查閱之公共區域（如：餐廳、休閒室等），且依上述，主管機關均可利用MLC、船旗國或港口國管制檢查時，進行查核，航商係以揭露時機從上船後提前至簽訂僱傭契約前提供船員查閱之想法，調整上述文句，航港局與航商已就揭露時機取得共識。爰使用查閱一詞，船員於簽約當下已能獲知特別協約內容並達成揭露效果，並符合勞動部前述「建議參照團體協約法

公開揭示特別協約內容」之意見，後續有賴航港局積極追蹤契約簽訂流程及作法，且持續與船商溝通，俾更完善保障船員權益。

- (八)綜上，海員總工會為代表我國船員之勞動團體，並獲國際運輸工人聯盟授權與航商簽署特別協約。惟涉及船員之勞動權利義務之特別協約，依實務作法，海員總工會與航商倘有簽署時，卻未明確揭露予船員或其家屬，不利渠等瞭解相關權利義務，且交通部所提供之船員定期僱傭契約範本亦無規範揭露義務，允應檢討改進。

二、我國並無設置船員招募機構或船員仲介中心，且交通部現行法規對於招募船員之單位亦無設立監督機制，實難有效明確規範船務代理公司與船員間權利義務關係。又依船員法第12條規定，交通部針對船員簽訂之書面僱傭契約，係採備查制而非實質審查契約內容，亦難以確保僱傭契約符合相關國際公約及保障船員勞動權益，核有未洽。

- (一)船員法第1條揭示該法之訂定，係為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係。又我國已將MLC國內法化，依MLC規範，針對船旗國及會員國，均要求須有效監督和約束境內之海員招募與安置機構，各會員國有責任確保海員招募、安置、及社會保護責任。另依MLC標準A5.3規定，會員國應通過一個查核監督體制，針對違反招募安置規範之情況，採取法律程序，且對於其領土上設立之海員招募與安置服務機構，確保其實踐公約規定。再者，主管當局應當密切監督和控制有關會員國領土內營運之所有海員招募和安置服務機構，只

有在驗證其符合國家法律和公約規則之要求後，才為其核發或換新經營許可或類似授權，此於MLC標準A1.4第6點亦規定甚明。

- (二)惟交通部查復本院表示，我國現行法規並無設置船員招募機構或船員仲介中心，目前相關船員招募作業，實務上由船舶運送業或委託船務代理業者辦理等語。且現有之船員招募規範，僅訂於船員法第2條第4款及船員法施行細則第2條，限定雇用人為「船舶所有權人」及「其他有權僱用船員之人」，用以限制實質雇用人與受僱人之身份條件，然未進一步對於雇用人招募行為進行管理。
- (三)而勞動部為保障雇主及受僱者權益，及提升就業服務品質，除設有公立就業服務機構外，對私立就業服務機構(人力仲介公司)係採許可制，並訂有明確規範及監督管理措施，如私立就業服務機構許可及管理辦法、定期機構評鑑機制。反觀因工作場域、型態特殊性，相較於一般勞工更需制度性保障之船員，招募機構或監督機制之設置闕如，缺乏適宜之招募規範及把關，交通部實應參考前述勞動部相關作法，積極研議改善。此外，本院諮詢學者亦指出：「船員招募確實應制定相關規範，現階段無法可管時，各船務代理公司品質參差不齊，具體會影響在船員在境外有突發事件時，船務代理公司不認為協助船員處理事件是義務。至於船員管理保護相關事件，則非屬船務代理公司負責事項，會導致船員被當皮球，在船務代理公司及船公司間踢來踢去，故建議建立相關制度篩選良莠，並明確船務代理公司與船員間權利義務關係。」亦顯船員勞動權益於招

募階段之保障不足。

- (四)另查，針對船員簽訂之書面僱傭契約，依據船員法第12條規定：「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。」爰航港局現行契約審查機制係為備查制，而非實質審查。再詢據交通部採行備查制之原由，該部查復略以，依團體協約法第10條規定，團體協約簽訂後、變更或終止時，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查，而勞務契約係屬私契約之範疇，基於私法自治原則並依規辦理，應送主管機關備查，無審查之制度。
- (五)然交通部未予實質審查船員僱傭契約作法，是否足以確保僱傭契約符合相關國際公約，仍待檢視。交通部對此說明，現航港局訂有「船員定期僱傭契約範本」作為勞資雙方簽約使用，其範本內容業依MLC及國內法規規定訂定，條件亦多優於MLC或與其持平。另，考量契約內容無法鉅細靡遺羅列所有法規及公約之規定，公約規範事項會經船級社¹⁶定期檢查船舶是否符合MLC相關規定，合格者將會核予MLC證書；又船級社同時依據國際安全管理章程（ISM Code），予以檢視營運公司與船舶相關內部程序，合格者亦核予合格公司與船舶文件證書（DOC）及安全管理證書（SMC），俾確保公司與船舶之安全管理，減少導致人員傷亡、環境受損或財產損失等意外事故，並作為各國港口國管制人員檢查項目等語。而僱傭契約倘有疑義時，交通部稱受僱人可得與雇用人確認或與航港局聯繫詢問相關疑義，如有違法人

¹⁶ 係指驗船機構，我國驗船機構為財團法人中國驗船中心。

項則無效。是以，交通部雖已採取前述機制把關船員僱傭契約，惟有鑑於本案A君家屬針對僱傭契約之疑義，以及備查制屬事後監督，係以陳報及通知主管機關知悉為主要，不若實質審查或許可制具積極性，現行機制成效仍有檢討之必要。

(六)綜上，我國並無設置船員招募機構或船員仲介中心，且交通部現行法規對於招募船員之單位亦無設立監督機制，實難有效明確規範船務代理公司與船員間權利義務關係。又依船員法第12條規定，交通部針對船員簽訂之書面僱傭契約，係採備查制而非實質審查契約內容，亦難以確保僱傭契約符合相關國際公約及保障船員勞動權益，核有未洽。

三、航政機關依船員法應協助安排海事校院學生上船實習，然A君案凸顯船員實習生保障未足，且海上實習已行之有年，攸關航海學生未來續留航海職場與否之意願，交通部卻至109年始規劃建立實習滿意度調查作為，未及時提供實習生反映實習情形之管道。未來交通部應以本案為鑑，採取相關積極措施以確實瞭解船上實習環境，並強化海事學校於學生實習之監督機制，俾有效提升學生海上實習品質。

(一)依船員法第9條規定：「(第1項)主管機關為培育船員，應商請教育部設置或調整海事校院及其有關係科。(第2項)航政機關應協助安排海事校院學生上船實習……。」交通部自有協助航海學生實習之責任。再按船員訓練檢覈及申請核發證書辦法第42條第1項第8款規定，第一次申請船副、管輪、電技員適任證書者，應檢附擔任該職務實習生至少1年之海勤資歷證明。另據交通部說明，海運產業屬高度

全球化及專業化產業，國際海事組織訂有「航海人員訓練、發證及當值標準國際公約」，對海勤工作人員資格要求嚴格規範，倘海事校院學生規劃投身海勤工作，除應取得專業學分外，亦須於商船上進行為期至少1年之海上實習，方可取得船員適任證書，故實習經歷係為申請船員適任證書之必要條件，復依船員服務規則第6條第3項規定，實習生在實習期間視同海員。而海上實習為海事學校學生之選修課程，不影響其取得畢業證書資格與否，海上實習並未規定要保有學生身分，如本案A君因個人考量，選擇以畢業身分上船實習。

(二)海上實習一直以來為航海教育課程設計中不可或缺之環節，實習期間有助於學生可經由對自我及職場環境之探索，以檢視本身特質與職場需求之適配度。此外，過去研究發現，實習滿意度在個人需求實現對航海專業承諾及組織承諾之影響關係上，具有中介功能，意謂著海上職場初體驗—海上實習，對航海學生未來是否續留航海職場及原實習船公司，具有重要影響。而實務上，船公司可藉由提升實習生實習滿意度，以激勵渠等對航海之專業承諾以及對公司之組織承諾，進而使投資在實習生之效益得以顯現¹⁷。

(三)惟查，交通部至109年始規劃建立實習滿意度之調查，顯然與行之有年之實習制度未符，亦不利實習生反映實習期間工作情形。此外，交通部忽略船舶產業之特殊性及封閉性，實習生可供選擇之實習公

¹⁷ 郭俊良、曾維國、丁士展(2011)。海上實習對船員就業職場之影響。航運季刊，20(3)，39-60。網址：<https://doi.org/10.7092/MQ.201109.0039>。

司（航商）本就較為受限，更有賴具信效度之實習環境調查與評比，以為參考。次依交通部說明，該部於109年規劃實習滿意度調查後，嗣於110年8月30日完成建置並於船員智慧服務平台上線，自110年下半年度開始進行問卷調查，並自111年後撰擬前一年度問卷調查結果報告，該問卷係由下船後之實習生匿名填寫，再進一步由航港局彙整分析問卷資料，以提供航商據以改善相關措施。問卷內容包含基本資料、滿意度調查及對實習相關建議；滿意度調查部分，共有1. 回職意願、2. 任職制度、3. 工作安全、4. 住艙空間及5. 伙食衛生等面向。至於實習問卷結果將於船員智慧服務平台公布供船員會員查詢，學生（實習生）輸入有興趣得知之個別船隻，可查看所有有作答問卷之實習生調查結果。該平台係採帳號管理制度，船員持有船員服務手冊即可申請帳號，且海員服務手冊是在各實習生進入實習前透由海事校院向航港局集體申辦，爰各實習生均具有帳號申請資格。

- (四) 同時，航港局與學校於學生實習後，每年度安排拜會學校進一步溝通瞭解實習狀況；對於滿意度不佳航商，亦個別拜會溝通，告知實習生反映情事，並協請積極改善處理，俾有效改善實習生上船實習環境。據航港局於本院詢問時稱：「……實習滿意度問卷我們會詳細檢視，不管是航商、還是船舶，如伙食、住艙空間等方面，發現有部分的實習生有反映部分的船舶環境沒有這麼理想；……我們也會追蹤，在後續的問卷填答上船商的確有改善，且仍然有實習生上船服務。」等語，顯示透過實習滿意度

調查，已發掘未盡理想之實習環境，且於交通部後續追蹤管理後，航商亦有檢討改善，該調查實不可或缺。

- (五)再詢據交通部表示：「我國籍的船商在國際上本有一席之地相當有實力，依照聯合國最新的公布統計，我國排名全球第8位，但對於船員的照顧及權利的維護，這是很重要的工作，只要有再更精進的地方，航港局不會迴避絕對會正面積極的來處理，讓國籍船員權利更到位。」故該部應確實積極辦理相關措施，加速精進實習環境之改善及管理。
- (六)另，我國目前辦理航海科系（包含商船及輪機科系）學生海上實習業務之海事校院，分別為國立臺灣海洋大學、國立高雄科技大學及私立台北海洋科技大學，而以國立臺灣海洋大學商船系為例，計有3階段之船上實習課程，於各年級中均有安排，每年實習生約3至4百人，不在少數。而有關海事學校對於學生實習之督導機制，據交通部說明，海事學校針對航海實習生有制定實習作業辦法、要點或流程，以規範學生與公司機構之實習媒合、實習計畫、保險及學生關懷機制等。而海事學校有航商名單，會擇優安排學生至比較適合的船商實習，惟目前船舶多為權宜船，爰海事學生仍會選擇外籍船舶實習等語。是以，未來亟待交通部積極督促海事學校辦理各類實習協助措施，俾妥適安排及選擇適宜之實習航商，且落實各校制定之實習監督機制。
- (七)據上，航政機關依船員法應協助安排海事校院學生上船實習，然A君案凸顯，若實習生已畢業且係赴外籍船上實習，我國僅透過登記許可制度來管控外國

人得否與本國人簽約，保障恐有未足，且海上實習已行之有年，攸關航海學生未來續留航海職場與否之意願，交通部卻至109年始規劃建立實習滿意度調查作為，未及時提供實習生反映實習情形之管道。未來交通部應以本案為鑑，採取相關積極措施以確實瞭解船上實習環境，並強化海事學校於學生實習之監督機制，俾有效提升學生海上實習品質。

四、現行船舶勞動檢查機制，受限於船舶營運特殊性及勞動檢查專業性，實務上國內勞動檢查機構僅能就靠岸從事裝卸、吊掛及維修保養作業之船舶實施檢查，未足以全面維護海上勞動安全，亟待交通部會同勞動部積極研議改善。

(一)按勞動檢查法第1條規定，實施勞動檢查之目的，旨在貫徹勞動法令，保障勞工權益，維護勞工安全與健康，增進勞資和諧，並提高勞動生產力。又依船員及雇用人雙方應遵守之安全衛生注意事項第3點規定：「……職業災害：係指船員就業場所之設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之船員疾病、傷害、失能或死亡。……」顯見船員職業災害風險高，海上作業存有高度危險，勞動檢查之執行至為重要。

(二)另國家運輸安全委員會研究報告指出，我國商船海難事故於104年至109年間，除104年外，其餘年度皆發生超過100件以上事故，其成因以碰撞、機器故障為最多；又落海、疾病和沈沒係導致我國漁業勞動者死亡或失蹤之主因，而漁業職業災害(下稱職災)發生之主要因素有以下三類¹⁸：

¹⁸成之約(1997)。漁業安全衛生及職業災害補償之探討。國立政治大學學報，113-145。

- 1、環境條件。
- 2、船舶安全設計不良。
- 3、船員個人因素，如缺乏經驗或相關訓練。

(三)再據航港局統計近5年(107年至111年)各年度船員職災人數(如下表)，職災人數有逐年升高趨勢：

表6 近5年(107至111年) 船員職災人數統計表

單位：人

年 度	船員職災人數		船員職災傷病人數		船員職災失能人數		船員職災死亡人數	
	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍	本國籍	外國籍
107	2	-	2(國輪)	-	-	-	-	-
108	5	2	-	-	-	-	5(國輪)	1(國輪) 1(外輪)
109	7	2	1(國輪)	1(國輪)	1(國輪)	-	5(外輪, 失蹤)	1(外輪)
110	5	4	2(國輪)	1(國輪)	-	-	1(國輪) 1(外輪, 失蹤) 1(外輪)	1(國輪, 失蹤) 2(外輪)
111	1	15	-	1(外輪)	-	-	1(國輪)	13(外輪, 失蹤) 1(外輪)

資料來源：航港單一窗口服務平台(MTNET)與各航務中心

註：國輪係指本國籍船舶；外輪係指外國籍船舶

(四)惟查，國內勞動檢查機構僅就靠岸從事裝卸、吊掛及維修保養作業之船舶實施勞動檢查。至於船員於海上作業時，所遇之職災抑或是否有船上非人道事件等情形，恐非現行船舶勞動檢查所包含及執行之範圍。現行船舶勞動檢查機制如下：

- 1、勞動部：

- (1) 船上作業具高風險，如有不慎易發生溺水、捲夾、物體飛落等災害。因其作業及工作環境特殊，實務上勞動檢查機構係就靠岸從事裝卸、吊掛及維修保養作業之船舶，實施檢查。
- (2) 勞動部會同航港局實施聯合稽查，保障商船船員職業安全。

2、交通部：

- (1) 除透過MLC國內法化，同調查意見二所述，MLC公約事項及國際安全管理章程 (ISM Code)，均經過船級社定期檢查船舶與公司是否合規，並據以核予合格證書，以確保公司與船舶之安全管理，減少導致人員傷亡、環境受損或財產損失等意外事故，並作為各國港口國管制人員檢查項目。
 - (2) 外國雇用人僱用我國籍船員，除MLC外，並應遵守外國雇用人僱用中華民國船員許可辦法之規範；另外國籍船舶於各國港口停泊期間，將由該港口國管制人員進行公約相關檢查。
- (五)此外，本案諮詢學者亦表示：「實務上，商船並非國內勞動檢查制度之適用對象，……職災死亡案例多發生在臺灣境內或是懸掛中華民國國旗船才會列入統計，故有部分船東為規避我國勞動法令會將船舶懸掛權宜船，但囿於船舶營運特殊性，各縣市勞檢員難以積極至船舶進行勞動檢查。因此現階段是否得由勞動檢查行政機關建立船員檢查之專責制度，針對停泊臺灣境內船舶實施勞動檢查，並且依法要求改善？」、「船級社受託負責航港局驗船業務之業務，主要檢查範圍在於船舶航行安全、海洋污

染防治等部分，涉及MLC或船員法部分僅有一至二項，且屬文書審查並不涉及具體勞動條件檢查，難以監督船商是否履行MLC具體規範。」等語，顯示船舶勞動檢查未能全面並有效落實，且因船舶營運之特殊性和船上設備檢查專業性而受限，現行非專責之船舶勞動檢查制度，實應改善策進。

(六)綜上，現行船舶勞動檢查機制，受限於船舶營運特殊性及勞動檢查專業性，實務上國內勞動檢查機構，僅能就靠岸從事裝卸、吊掛及維修保養作業之船舶實施檢查，不利於維護海上勞動權益，亟待交通部會同勞動部積極研議改善。

肆、處理辦法：

- 一、調查意見一至三，函請交通部確實檢討改進見復。
- 二、調查意見四，函請交通部會同勞動部研議改進見復。
- 三、調查意見，函復陳訴人。
- 四、調查報告全文於遮隱相關個資後，上網公布。

調查委員：王幼玲

紀惠容

中 華 民 國 1 1 3 年 4 月 2 5 日