

女性船員法規修正之分析

The Analysis of the Regulation Amendment for Female Seafarers

賴阿蕊 (A-Jui Lai)*

摘要

「船員」的工作，傳統上認為是男性的工作領域，我國自 1993 年起才開放航海科系招收女生，1998 年才有女性甲級船員在貨櫃船工作，隨著船員短缺的問題日益嚴重，吸引更多女性上船工作，將有助於問題的紓解。

「2006 年海事勞工公約」(Maritime Labour Convention, 2006) 於 2013 年 8 月 20 日正式生效，是全球海事法規體系重要法規之一，對全球海運業的發展有深遠的影響。國際上一般認為該公約有助於保護船員的權利，並促進女性船員的雇用，我國「船員法」及相關法規中，有關女性船員的規定，也應進一步重新審視。本研究即從國內相關法規及國際公約，探討臺灣女性船員上船工作之規定，並就「船員法」有關女性船員工作規定的修正條文進行討論，並且提出建議。

關鍵字：海事、女性船員、工作限制、船員法

Abstract

“Seafarers” have traditionally been the jobs for the male. Navigation departments of universities in Taiwan do not accept female students until 1993 and female officers do not worked on Taiwanese container ships until 1998. Nevertheless, attracting sufficient female to work on ships should help alleviate the increasing shortage of seafarers. Maritime Labour Convention [MLC] (2006) which has become effective since August 20, 2013, is one of the major conventions

* 國立澎湖科技大學航運管理系助理教授；聯絡地址：880 澎湖縣馬公市六合路 300 號，國立澎湖科技大學航運管理系；E-mail: ajlai@npu.edu.tw。

for international maritime regulatory regime and has a significant impact on global maritime industry. The MLC is expected to protect seafarer rights and promote the employment of female seafarers. Seafarer Act in Taiwan and relevant regulations regarding female seafarer should be re-examined as well. This study addresses current work restrictions on female seafarer from the perspectives of domestic regulations and international conventions. In addition, the recommendations for amending Taiwan's regulations for female seafarer are provided.

Keywords: Maritime, Female seafarer, Work restrictions, Seafarer Act

壹、緒論

近年來「性別平等」觀念普遍受到重視，我國分別制定有：「性別平等教育法」、「性別工作平等法」等，分別從教育階段及工作領域等方面著手。我國「性別平等教育法」第 19 條規定：「教師使用教材及從事教育活動時，應具備性別平等意識，破除性別刻板印象，避免性別偏見及性別歧視。」「教師應鼓勵學生修習非傳統性別之學科領域。」「性別工作平等法」第 7 條：「雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。」所謂「工作性質僅適合特定性別者」，雇主必須舉證這項工作由特定性別從事的原因，例如：女舍管理員，限女性，因住宿空間為同性環境。

「船員」的工作，傳統上認為是男性的工作領域。我國自 1993 年起才開放航

海科系招收女生，1998 年才有女性船副在貨櫃船工作（王月喬，2005）。隨著船員短缺的問題日益嚴重，吸引更多女性上船工作，將有助於問題的紓解。2013 年 1 月，我國出現首位女性取得船長資格，見習後即成為首位貨櫃船女船長（廖珮妤，2013）。以陽明海運為例，公司明訂「性騷擾防治、申訴及懲戒處理要點」，對於員工的招募、考核和升遷，男女一律平等；2013 年度，女性船員（甲級船員）已達 34 人，占全體甲級船員 13%，包括：船長一名、大副三名、二副 14 名、三副 10 名、補資歷船副六名；女性船員一旦懷孕或生產後無法在船服務時，經過徵詢個人意願後轉至岸勤服務（陽明海運，2014）。

國際勞工組織 (International Labour Organization, 簡稱 ILO) 於 2006 年 2 月 23 日通過「2006 年海事勞工公約」(Maritime Labour Convention, 2006)，將現有國際海事勞工公約及建議書，統整成為條理統一的單一法律文件。「2006 年海事

勞工公約」於 2013 年 8 月 20 日正式生效，是全球海事法規體系重要法規之一，國際上一般認為該公約有助於保護船員的權利，促進女性船員的雇用，吸引更多女性船員上船工作 (ILO, 2013)。因應上述趨勢，我國「船員法」及相關法規中，有關女性船員的規定，也應進一步重新審視。

2012 年 10 月 23 日，交通部公告採用國際勞工組織「2006 年海事勞工公約」規範事項，並自 2013 年 8 月 20 日起實施，其主要係根據「船員法」第 89 條：「本法未規定事項，涉及國際事務者，交通部得參照有關國際公約或協定及其附約所訂規則、辦法、標準、建議或程式，採用發布施行。」交通部所公告採用「2006 年海事勞工公約」，乃僅限於「船員法」未規定事項，涉及國際事務者，至於「船員法」已規定事項，則仍依「船員法」。

關於婦女「歧視」問題，聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW, 1979) 第 11 條：「締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同的權利」。我國「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已於 2012 年 1 月 1 日施行 (第 9 條)，其中規定聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(1979) 保障性別人權及促進性別平等之規定，具有國內法律之效力 (第 2 條)，各級政府機關應於三年內檢討

修正不符公約之法規 (第 8 條)，亦即各級政府機關應將不符合公約之法規，在 2015 年 1 月 1 日前加以檢討並完成修訂。

我國「消除對婦女一切形式歧視公約」初次國家報告 (曾中明, 2009) 第 11.5.6 節：「勞工安全衛生法」規定禁止女性從事部分危險、有害性工作之種類與範圍，當初係基於保護女性及生殖能力思維下之產物，然因女性保護條款產生「限制」女性勞動之批評，擬參考國際勞工組織及歐美等國之相關規定，整體檢視「勞工安全衛生法」及其他法令對於女性勞動者之工作限制及保護措施。2013 年 7 月，我國「勞工安全衛生法」修正，名稱改為「職業安全衛生法」，刪除原條文第 21 條，禁止女性勞工從事危險性或有害性工作之規定。新法第 30 條另行條列雇主不得使妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工從事的危險性或有害性工作。這樣的修訂，即由禁止所有女性從事危險性或有害性工作之限制，改以針對母性保護之妊娠中或分娩後未滿一年之女性為限制對象。

2013 年 12 月，我國「消除對婦女一切形式歧視公約」第二次國家報告 (專要文件)：「船員法」禁止女性船員從事夜間工作，另對於懷孕及分娩未滿一年的女性船員從事特定工作之限制，違反「消除對婦女一切形式歧視公約」要求消除對婦女之就業歧視，並確保婦女在平等的基礎上享有不可剝奪的工作權利及就業機會 (第 2.31 節)；為保障女性平等工作權利，將

修正「船員法」，刪除對女性船員工作限制之相關規定(第 2.39 節)。2014 年 10 月，行政院會通過「船員法」部分條文修正草案，其中部分修正條文，乃配合聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」規定，修正女性船員工作之規定，包括：條文第 28 條、第 29 條及第 31 條。2014 年 12 月 9 日，立法院三讀通過「船員法」修正案。

本研究主要採用「比較法」(Comparative Law) 研究，主要應用於法律研究，包括：國際法與國內法規之比較研究、國內法規間之比較研究等。本研究即從國內相關法規及國際公約，探討臺灣女性船員上船工作之相關規定，並就「船員法」有關女性船員工作規定之修正條文做討論，提出建議。

貳、文獻探討

賴阿蕊(2000)將國際公約與臺灣立法做比較，指出船員法對禁止年輕船員夜間工作之規定列舉七項例外情形，建議刪除以下兩項並非緊急事故：(1) 年滿 16 歲以上，經連續 9 小時休息後；(2) 因航行需要參加航行當值輪班者。此外，船員法對於女性船員夜間工作之限制較勞動基準法多，建議在不影響其身體健康之情形下，可於夜間工作，以免影響女性船員的工作機會。

賴阿蕊(2001)從國際公約、日本勞

動基準法及船員法的規定，探討臺灣女性船員的勞動條件的法律規範，建議刪除臺灣勞基法及船員法禁止女性夜間工作的規定；產假的規定建議依 ILO 第 183 號公約規定，延長為至少 14 週，並加強產前、產後休養；有關女性生理期間不適宜工作的情況，建議比照日本勞基法及船員法的規定，由女性勞工依個人需要提出休養請求，並准許彈性調整 1 到 2 日工作時間。

王月喬(2005)訪談男、女船員、海運公司主管等，建議海事教育應著重性別教育，海運公司應安排防治性騷擾的課程，營造善意的工作環境，以獲得女船員的向心力；在法規方面，建議修改「漁船船員管理規則」第 6 條有關女性船員須隨三親等內親屬在漁船工作的規定，並建議刪除「船員法」第 28 條女性船員不得在夜間工作的規定。為符合性別平等之趨勢，「漁船船員管理規則」第 6 條，已於 2010 年修法時刪除；「船員法」第 28 條，已於 2014 年修正。

因應女性船員上船工作，船舶運送業應依「性別工作平等法」第 13 條之規定，制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。為避免感情滋擾，影響公務，部分海運公司並要求所屬船員不宜與同船船員感情交往，亦不得與異性船員之住艙(臺灣高雄地方法院，2012)。

Guo and Liang(2012)經由訪談男、女船員、海運公司主管等，瞭解臺灣女性船員在職業生涯發展上所面臨的挑戰及難

題，雖然仍存在刻板印象，然而訪談中也發現，多數(男性)船長對女性船員有很深刻的印象，包括：對細節的注意、小心、責任感、工作能力等方面。羅國棟、王宏仁(2013)指出1997年時，船公司以上船不吉利為由，拒絕提供女生實習，反映出當時社會的性別偏差現象，如今女性船員的比例逐年上揚，性別爭議的問題仍會在船隊中持續發酵。

徐翔裕(2008)比較研究美國、國際勞工組織與歐洲聯盟對性別歧視與母性保護相關法律規範，其中並建議基於生育優質國民及女性保護考量，我國有必要提高產假至少12週以上。洪根強(2012)指出目前僅有歐盟國家符合ILO第183號「母性保護公約」，亞洲國家多數未簽署該公約，該公約採性別平權及母性保護均須兼顧的方式，而我國仍採禁止之母性保護措施，尚未符合國際趨勢，但鑒於雇主守法素養、母性健康危害評估、健康服務醫師的培育及相關法制均未成熟，斷然效法歐盟而無配套，反倒易使雇主強迫弱勢及窮困的女性工作，權益遭受更大侵害，建議先將基礎配套制度先行建置，對妊娠及哺乳的女性工作者，實施母性健康危害評估，為母性健康保護制度奠定良好的基礎。

傅還然(2012)指出過去基於「保護」女性及生殖功能，依早期公約的建議，「禁止」女性勞工從事危險或有害工作，如今這種思維被批評為「限制」女性就

業，與國際趨勢相違，建議刪除一般女性勞工禁止從事危險性或有害性工作、加強妊娠中女性勞工保護及減少分娩後未滿一年之女性勞工禁止工作項目；此外，建議對於有能力採歐盟模式保護母性之企業，解除其部分「母性就業限制」，明定雇主採取母性保護措施，經當事人同意後，得不受禁止限制。

郭俊良、梁金樹(2009)指出「上船收入」、「船上特性」、「興趣喜好」及「社會系絡」等皆顯著影響生的上船工作動機，並發現「改善家計認知」正面影響性航海學生的上船工作動機。郭俊良等人(2012)經由問卷調查發現，女性航海科系學生的專業承諾並不低於男性，而女性學生的船員職業興趣與自我效能，直接影響其航海專業承諾。

朱皓麟等人(2012)以「2006年海事勞工公約」與臺灣「勞動基準法」、「船員法」等法規做比較，包括：工時、休息時數及休假、未成年船員、船員配置員額水準、加班及加班費等，認為「船員法」等法規大致符合「2006年海事勞工公約」的要求，但也建議「船員法」及其子法能夠依據「勞動基準法」的規範做適當的修正。

蔡耀霖(2013)指出商船人力有限，船員常超時工作，但沒有加班費，加班費已內含在薪水，沒有「勞動基準法」工作4小時休息30分鐘的規範，也沒有「性別平等工作法」規定的生理假、產假、陪產假、育嬰假等福利；並指出「船員法」

列舉的女性船員夜間工作的七項例外許可情況，其中第 4 款因航行需要當值輪班，及第 5 款因船舶進出港必須工作者，這 2 款實已涵蓋大多數女性船員的輪班工作情況。

李佳逸等人 (2014) 針對航海、輪機相關科系學生調查，指出女性學生的生涯堅持、生涯自我效能並未因在非傳統性別科系而較低，這可解釋為在進入此一科系前，當事人即已充分瞭解生涯規劃的可能障礙，並且有足夠的自信化解；研究並發現女性學生在教育環境的評分均高於男性學生，顯示教育環境的塑造，可以提升少數性別的生涯自我效能。

參、性別平等與母性保護

聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(1979) 第 1 條：「對婦女的歧視」一詞指基於性別而做的任何區別、排斥或限制，其影響足以妨礙婦女在男女平等的基礎上享有在政治、經濟、社會、文化、公民等方面的人權和基本自由。第 11 條：締約各國應採取一切適當措施，消除在就業方面對婦女的歧視，以保證她們在男女平等的基礎上享有相同的權利，在工作條件中享有健康和安全保障，包括保障生育機能的權利，並使婦女不致因為結婚或生育而受歧視，又為保障其有效的工作權利起見，應採取適當措施，禁止以懷孕或產

假、婚姻狀況等為理由予以解雇的歧視，對於懷孕期間從事確實有害於健康的工作的婦女，給予特別保護。從公約條文可以瞭解，對於懷孕婦女的保護（母性保護），實屬必要，且這樣的保護並不是對婦女的歧視。

1989 年，國際勞工組織召集專家會議討論，認為基於保護女性，而禁止一般女性從事危險或有害性工作的傳統作法，與就業平權及消除性別歧視的原則並不相容，建議應從科學、技術及社會發展，隨時檢討女性保護規定；1990 年，國際勞工組織修正通過第 171 號「夜間工作公約」(Night Work Convention, 1990)，不再禁止女性夜間工作，轉為要求提供婦女夜間工作所需要之保護措施，特別是母性保護與安全的措施（傅還然，2012）。第 171 號「夜間工作公約」(1990) 第 3 條，各會員國應採取各種具體措施，以保障夜間工作者之衛生、安全及所需母性保護。第 7 條，在分娩前後 16 週內，原擔任夜間工作之女性員工得改調其他工作。

「母性保護公約」(Maternity Protection Convention, 2000) 要求成員國採取措施，以保證孕婦或哺乳婦女不得從事損害母親或兒童健康的工作，但並未對一般女性或生理期間女性的工作做限制。例如該公約第 3 條：各成員國須採取適宜措施，以保證孕婦或哺乳婦女不得從事主管當局確定會損害母親或兒童健康的工作，或是經評估確定對母親的健康或兒童的健康有重

大危險的工作。第 4 條：婦女享有不少於 14 週之產假，為適當保護母親及嬰兒之健康，產假應包括分娩後 6 週之強迫假期。第 9 條：各成員國須採取適宜的措施，保證生育不成為就業歧視的原因，並須禁止要求職婦女進行妊娠檢驗，除非屬於法律要求的工作。

「2006 年海事勞工公約」標準 A3.1 (起居艙室和娛樂設施) 第 9 點 (關於臥室的要求)：(a) 在客船以外的船舶，應為每一船員提供單獨的臥室；(b) 應為男船員和女船員提供分開的臥室。第 11 點 (關於衛生設施的要求)：(a) 為男船員和女船員應提供分開的衛生設施。「2006 年海事勞工公約」並無規定女性船員工作限制，僅規範男船員和女船員應有分開的臥室、衛生設施。這樣的空間改善規定，打破船舶單一性別的起居空間規劃，有助於促進女性船員的雇用。我國「船舶設備規則」於 2013 年 7 月修訂，增加相關規定，第 154 條：「應為男女船員提供分開之臥室。」第 164 條：「應為男女船員提供分開之衛生設備。」

「2006 年海事勞工公約」另有二處提及「生育(母性)」(maternity)。導則 B2.4.1 (假期權利的計算)：因參加海事職業訓練班、或出於患病或受傷或因生育等原因造成的缺勤，應算作服務期的一部分。標準 A4.5 (社會保障)：逐步完成全面社會保障保護 (social security protection)，需要考慮的分項包括：醫療、疾病津貼、失業

津貼、老年津貼、工傷津貼、家庭津貼、生育津貼 (maternity benefit)、病殘津貼和遺屬津貼等，提供的保護應至少包括上述九個分項中的三個，所構成的保護應不低於岸上工人。國際勞工組織第 102 號「社會安全最低標準公約」(Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952) 第 47 條規定「生育津貼」範圍包括妊娠及分娩及其結果，與由此引起之收入中斷 (ILO, 2012)。「2006 年海事勞工公約」並未明確規範社會保障保護的範圍，而是將決定權交由船籍國的法律 (ILO, 2006)。

「2006 年海事勞工公約」禁止 18 歲以下的船員在夜間工作及從事可能損害其健康或安全的工作，但對女性船員並無限制。「2006 年海事勞工公約」標準 A1.1 (最低年齡)：(1) 應禁止任何 16 歲以下的人員受雇、受聘或到船上工作；(2) 應禁止 18 歲以下的船員在夜間工作；(3) 有關船員訓練及不影響其健康的情況下，可以放寬夜間工作的限制；(4) 禁止雇用 18 歲以下的船員從事可能損害其健康或安全的工作。

「勞動基準法」第 25 條：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。」第 49 條原則規定女性勞工 (女工) 不得於夜間工作，但也訂有各種例外條款，例如經工會或勞資會議同意後，得做變更，並提供必要之安全衛生設施，提供交通工具或安排女性勞工宿舍等，但妊娠或哺乳期間之女性勞工，仍不適用。第 50 條：女性勞工

分娩前後，應停止工作，給予產假 8 星期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 星期。第 51 條：女性勞工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

我國「職業安全衛生法」(原名：勞工安全衛生法)於 2013 年 7 月 3 日大幅修訂，以符合國際趨勢，其立法理由：(1) 現代醫學與科技進步，無實證顯示不同性別勞工從事危險性或有害性工作，對其安全健康影響有明顯之差異；(2) 對危險有害工作，不同性別勞工應共同保護；(3) 聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(1979)、國際勞工組織「母性保護公約」(2000)、歐盟指令等，僅就母性採取保護，未對一般女性採取工作限制；(4) 我國「消除對婦女一切形式歧視公約施行法」已於 2012 年 1 月 1 日施行，須於三年內檢討修正不符公約之法規；(5) 我國女性勞工參與率接近 50%，近代醫學科技未證實女性須特別保護，限制女性工作有就業歧視之嫌。因此刪除原條文第 21 條，有關雇主不得使女工從事危險性或有害性工作之規定。新法第 29 條只規定未滿 18 歲者不得從事危險性或有害性工作，例如：坑內工作、處理爆炸性及易燃性物質之工作、有害物散布場所之工作……等等。第 30 條中，則分別條列雇主不得使妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工從事的危險性或有害性工作，例如：

礦坑工作、鉛及其化合物散布場所之工作、鑿岩機及其他有顯著振動之工作、一定重量以上之重物處理工作、其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作等。第 31 條中增訂：中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。其中，第 31 條訂於 2015 年 1 月 1 日施行。「職業安全衛生法施行細則」第 39 條規定，「職業安全衛生法」第 31 條第 1 項所稱「有母性健康危害之虞之工作」，指其從事可能影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及幼兒健康之下列工作：(1) 工作暴露於具有生殖毒性物質、生殖細胞致突變性物質或其他對哺乳功能有不良影響之化學品者；(2) 勞工個人工作型態易造成妊娠或分娩後哺乳期間，產生健康危害影響之工作，包括勞工作業姿勢、人力提舉、搬運、推拉重物、輪班及工作負荷等工作型態；(3) 其他經中央主管機關指定公告者。

肆、「船員法」修正條文討論

2014 年 10 月，行政院會通過「船員法」部分條文修正草案，2014 年 12 月 9 日，立法院三讀通過「船員法」修正案，

其中部分修正條文，乃配合聯合國「消除對婦女一切形式歧視公約」、「2006 年海事勞工公約」及「勞動基準法」、「職業安全衛生法」等國內相關法規之規定，落實母性保護，並考量海運業實務特殊性及潛在危險性，修正女性船員工作之規定，包括：條文第 28 條、第 29 條及第 31 條。修正後條文與原條文之對照，詳如表 1 所示。「船員法」這些修正條文的內容，多數

符合公約及國內相關法規之修訂，但少部分有差異的部分，尚待討論，逐條說明於後。

4.1 夜間工作

我國「船員法」原第 28 條同時禁止未滿 18 歲及女性船員夜間工作，但允許操演、意外、航行需要、進出港、處理海難等七種例外情形，雖明文禁止女性船員夜

表 1 「船員法」修正後條文、原條文對照表

修正後條文	原條文
<p>第 28 條 船員在午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作，雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。 雇用人不得使未滿 18 歲之船員於前項時間內工作。</p>	<p>第 28 條 未滿 18 歲及女性之船員不得在午後 8 時至翌晨 6 時之時間內工作。但有下列情形之一者，不在此限： 一、年滿 16 歲以上，經連續 9 小時休息後。 二、防火操演、救生艇筏操演或其他類似之作業。 三、因意外事故而致船上人手不足有必要擔任職務代工作者。 四、因航行需要參加航行當值輪班者。 五、因船舶進出港必須工作者。 六、因處理海難之必要者。 七、因其他突發事件之必要者。</p>
<p>第 29 條 雇用人僱用懷孕中或分娩後未滿 8 週之女性船員在船工作，應參採醫師綜合評估其體格檢查結果之建議，並提供必要之母性健康保護措施。 女性船員在船舶航行中判明懷孕，應由雇用人提供必要之母性健康保護措施後，從事較輕便及對航行安全有必要之工作；雇用人不得減少其原本得領受之各項報酬。</p>	<p>第 29 條 雇用人不得僱用孕婦在船工作。但若經醫師檢查認可者不在此限。 在航行中判明女性船員懷孕者仍可從事較輕便工作，以及對航行安全有必要之工作。</p>
<p>第 30 條 (刪除)</p>	<p>第 30 條 雇用人不得僱用生產未滿 8 週之女性在船工作。</p>
<p>第 31 條 雇用人不得使未滿 18 歲之船員從事有危險性或有害性之工作。 雇用人使有下列情形之一之女性船員，從事有危險性或有害性之工作，應經醫師適性評估建議，並提供必要之健康及安全防護措施： 一、懷孕中。 二、分娩後一年以內。 前項危險性或有害性工作之認定標準，由主管機關定之。 雇用人應將女性船員因懷孕、分娩或其他因素自行離開職場之人數及比率等相關統計資料，按月報請航政機關備查。</p>	<p>第 31 條 雇用人不得令未滿 18 歲之船員或懷孕中或生產後一年以內或在生理期間之女性船員從事有危險性或有害性之工作。 前項危險性或有害性工作之認定標準，由交通部定之。</p>

間工作，但這些例外許可的情況，實則與准許夜間工作，並無太大差別；然而，如此禁止女性船員夜間工作的規定，仍有可能影響雇主僱用女性的意願，而減少女性船員的就業機會。

修正後條文第 28 條：船員在夜間（午後 8 時至翌晨 6 時之時間內）工作，雇用人應提供必要之夜間安全防護措施；不得使未滿 18 歲之船員於夜間工作。本條之修正，刪除「船員法」原禁止女性船員夜間工作之規定，僅限制未滿 18 歲之船員於夜間工作。此項修正乃參照：(1)「勞動基準法」第 49 條規定，增訂夜間安全防護措施；(2) 配合「2006 年海事勞工公約」，雇用人不得使未滿 18 歲之船員於夜間工作。

「船員法」第 28 條之修正，未顧及「2006 年海事勞工公約」尚規定有關船員訓練及不影響其健康的情況下，可以放寬未滿 18 歲之船員於夜間工作的限制。「2006 年海事勞工公約」標準 A1.1（最低年齡）：在下列情況下主管當局可以對嚴格遵守關於夜間工作的限制做出例外：(a) 根據已經確定的專案和日程安排，有關船員的訓練將被擾亂；或 (b) 職責的性質或訓練專案要求所涉及的船員例外履行夜間職責，且主管當局確定該工作不會對他們的健康或福利產生有害影響。

4.2 懷孕中或分娩後未滿 8 週

「船員法」原第 29、30 條，分別限制

孕婦、生產未滿 8 週之女性在船工作。「船員法」原第 29 條：「雇用人不得僱用孕婦在船工作。但若經醫師檢查認可者不在此限。在航行中判明女性船員懷孕者仍可從事較輕便工作，以及對航行安全有必要之工作。」「船員法」原第 30 條：「雇用人不得僱用生產未滿 8 週之女性在船工作。」「船員法施行細則」第 7 條：「依本法第 29 條第 2 項規定使孕婦從事較輕便工作以及對航行安全有必要之工作時，雇用人不得減少其原本依法第 26 條規定得領受之各項報酬。」

修正後條文第 29 條：雇用人僱用懷孕中或分娩後未滿 8 週之女性船員在船工作，應參採醫師綜合評估其體格檢查結果之建議，並提供必要之母性健康保護措施；女性船員在船舶航行中判明懷孕，雇用人應提供必要之母性健康保護措施，使其從事較輕便及航行安全必要之工作，且不得減少其原本之報酬。此項修正乃考量「消除對婦女一切形式歧視公約」及海運業實務特殊性及潛在危險性，參照「勞動基準法」第 51 條及「船員法施行細則」第 7 條規定。

修正後條文，雖刪除原第 30 條，不得僱用生產未滿 8 週之女性在船工作之規定，然而，有關生產（分娩後）未滿 8 週之女性船員之規定，實則併同於第 29 條之修正。有關生產未滿 8 週之女性，牽涉到女性船員可能尚處在產假期間。例如，國際勞工組織第 183 號「母性保護公約」

(2000) 第 4 條：婦女享有不少於 14 週之產假，產假應包括分娩後 6 週之強迫假期。「勞動基準法」第 50 條：女性勞工分娩前後，應停止工作，給予產假 8 週；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 週。日本「船員法」第 87 條規定不得僱用生產未滿 8 週之女性，但若產後已滿 6 週，經醫師同意，未阻礙母性保護者，則不受限。

修正後條文第 29 條，規定提供母性健康保護措施等，卻未提及產假。「船員法」僅在第 22 條提及「產假」：「船員在產假期間或執行職務致傷病之醫療期間，雇用人不得終止僱傭契約。」此條雖未明文規定產假期間，但依據該條文規定，女性船員得申請「產假」，雇用人不得終止僱傭契約。再者，「船員法」為「勞動基準法」之特別法，「船員法」未規定者，則依「勞動基準法」。此外，「2006 年海事勞工公約」規則 4.5 (社會保障) 也規定，各會員國對船員提供的社會保障保護，應不低於岸上勞工。

綜合以上，本研究建議，為保護母性健康，參考「勞動基準法」之規定，女性船員分娩前後，應停止工作，給予產假 8 週；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 週。此外，我們建議參採「母性保護公約」(2000) 之規定，產假應包括分娩後 6 週之強迫假期，以及參採日本「船員法」之規定，產後已滿 6 週，經醫師同意，始得上船工作。如此，女性船

員分娩後，應經至少 6 週之產假休養。女性船員懷孕中或分娩後 6 週但未滿 8 週者，應參採醫師綜合評估其體格檢查結果之建議，並提供必要之母性健康保護措施，始得在船工作。

4.3 危險性或有害性工作

「船員法」原第 31 條限制未滿 18 歲的船員、懷孕中或生產後一年以內或生理期間之女性，從事有危險性或有害性之工作，其認定標準，交通部規定於「未滿十八歲及女性船員從事危險性或有害性工作認定標準」。該認定標準名稱中的「女性船員」，係指懷孕中或生產後一年以內或生理期間之女性。有關孕婦、產後女性之規定，均與母性保護有關，而關於母性保護，並不屬於對婦女的歧視。然而，關於生理期間女性之工作限制，是否屬於母性保護之一環，則有疑問。成熟女性每月均有生理期，限制女性生理期間之工作，即相當於限制女性之工作。有關女性生理期不適，「性別工作平等法」第 14 條規定得請生理假一日，併入病假計算，也無禁止從事有危險性或有害性工作之規定。「勞動基準法」並無特別規定生理假。

修正後條文第 31 條：雇用人不得使未滿 18 歲之船員從事有危險性或有害性之工作；懷孕中或分娩後一年以內之女性船員，從事有危險性或有害性之工作，應經醫師適性評估建議，並提供必要之健康及安全防護措施；危險性或有害性工作之

認定標準，由主管機關定之。此項修正乃參考「消除對婦女一切形式歧視公約」、「母性保護公約」、「消除對婦女一切形式歧視公約」第 2 次國家報告(專要文件)、「職業安全衛生法」等，其中並刪除女性船員生理期間之規定。「船員法」第 31 條之修正，即允許懷孕中或分娩後一年以內之女性船員從事有危險性或有害性工作，

但須提供健康及安全防護措施等。此乃為保護母性而採取的特別措施，不應被視為性別歧視。

「職業安全衛生法」所列的危險性或有害性工作，與適用船員之「未滿十八歲及女性船員從事危險性或有害性工作認定標準」之危險性或有害性工作之規定類似，條列比較，詳如表 2，相類似之規

表 2 「職業安全衛生法」與「未滿十八歲及女性船員從事危險性或有害性工作認定標準」危險性或有害性工作之比較

職業安全衛生法	未滿十八歲及女性船員從事危險性或有害性工作認定標準
<p>(一) 妊娠中女性勞工之危險性或有害性工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 礦坑工作。 2. 鉛及其化合物散布場所之工作。 3. 異常氣壓之工作。 4. 處理或暴露於弓形蟲、德國麻疹等影響胎兒健康之工作。 5. 處理或暴露於二硫化碳、三氯乙烯、環氧乙烷、丙烯醯胺、次乙亞胺、砷及其化合物、汞及其無機化合物等經中央主管機關規定之危害性化學品之工作。 6. 鑿岩機及其他有顯著振動之工作。 7. 一定重量以上之重物處理工作。 8. 有害輻射散布場所之工作。 9. 已熔礦物或礦渣之處理工作。 10. 起重機、人字臂起重桿之運轉工作。 11. 動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。 12. 橡膠化合物及合成樹脂之滾軋工作。 13. 處理或暴露於經中央主管機關規定具有致病或致死之微生物感染風險之工作。 14. 其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。 第 5 ~ 14 款工作，雇主依第 31 條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在禁止之列，第 1~4 款則為完全禁止。 <p>(二) 分娩後未滿一年之女性勞工之危險性或有害性工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 礦坑工作。 2. 鉛及其化合物散布場所之工作。 3. 鑿岩機及其他有顯著振動之工作。 4. 一定重量以上之重物處理工作。 5. 其他經中央主管機關規定之危險性或有害性之工作。 第 3 ~ 5 款工作，雇主依第 31 條採取母性健康保護措施，經當事人書面同意者，不在禁止之列，第 1 ~ 2 款則為完全禁止。 	<p>(一) 懷孕中或生產後一年內之危險性工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 從事起重機、人字臂起重桿等重量機械之運轉工作。 2. 從事動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作。 3. 處理爆炸性或易燃性物品之工作。 4. 惡劣天候情況下之甲板工作。 5. 其他經中央主管機關認定之危險性工作。 <p>(二) 懷孕中或生產後一年內之有害性工作：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 於鉛、汞、鉻、砷、黃磷、氯氣、氰化氫、苯胺等有害物質散布之場所工作。 2. 於水深超過十公尺之水中實施之潛水作業或從事其他異常氣壓作業。 3. 妊娠女性船員從事斷續性重物處理工作重量十二公斤以上，其他女性船員從事斷續性重物處理工作重量三十公斤以上者。 4. 妊娠女性船員從事持續性重物處理工作重量八公斤以上，其他女性船員從事持續性重物處理工作重量二十公斤以上者。 5. 於散布有害輻射之場所工作。其標準依原子能法附屬法規「游離輻射防護安全標準」認定之。 6. 違反船員法第二十八條規定在午後八時至翌晨六時之時間內工作。 7. 處理有毒化學性物品之工作。 8. 其他有害物質之處理工作。 9. 其他有害其身體健康經中央主管機關認定之有害性工作。

定，以底線加註標示。例如，「職業安全衛生法」禁止妊娠中女性勞工從事「鉛及其化合物散布場所之工作」、「異常氣壓之工作」、「起重機、人字臂起重桿之運轉工作」、「動力捲揚機、動力運搬機及索道之運轉工作」、「一定重量以上之重物處理工作」等。「未滿十八歲及女性船員從事危險性或有害性工作認定標準」也有類似規定。

其中，「未滿十八歲及女性船員從事危險性或有害性工作認定標準」將工作分為：(1) 懷孕中或生產後一年內之危險性工作；(2) 懷孕中或生產後一年內之有害性工作。上述分類雖區分危險性工作或有害性工作，但一律適用懷孕中或生產後一年內之女性船員，並未考量「懷孕中」及「生產後一年內」女性生理狀況之不同。本研究建議，應比照「職業安全衛生法」之分類，分別區分「懷孕中」(妊娠中)及「生產後一年內」之情形，做不同之限制，而其中「懷孕中」的限制項目又應較「生產後一年內」為多。

新修正的「職業安全衛生法」第 30 條中，仍條列雇主不得使妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工從事的危險性或有害性工作。「船員法」第 31 條之修正，須經醫師適性評估建議等，即允許懷孕中或分娩後一年以內之女性船員從事危險性或有害性工作，而部分這些工作在「職業安全衛生法」第 30 條中是完全禁止妊娠中或分娩後一年以內之女性勞工從事的。例如，有害性工作「於鉛、汞……等有害物質散

布之場所工作」、「於水深超過十公尺之水中實施之潛水作業或從事其他異常氣壓作業」，即屬於「職業安全衛生法」規定之「鉛及其化合物散布場所之工作」、「異常氣壓之工作」，是在完全禁止之列。「船員法」為「職業安全衛生法」之特別法，所以船員優先適用「船員法」，但母性保護更為重要，建議仍應參考「職業安全衛生法」修訂之。「職業安全衛生法」列為完全禁止之項目，「船員法」應參考修改之。

4.4 女性船員統計資料

「船員法」第 31 條修正規定「雇用人應將女性船員因懷孕、分娩或其他因素自行離開職場之人數及比率等相關統計資料，按月報請航政機關備查。」此項規定乃為保障女性船員於海運職場工作權益，適時掌握女性船員自行退出船員職場原因而訂定。此項規定雖立意良善，卻未參考相關立法前例。

以「職業安全衛生法」第 31 條為例：「中央主管機關指定之事業，雇主應對有母性健康危害之虞之工作，採取危害評估、控制及分級管理措施；對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應依醫師適性評估建議，採取工作調整或更換等健康保護措施，並留存紀錄。」評估報告格式、紀錄保存及其他事項，由中央主管機關定之。該條文僅規定事業對相關母性保護措施須「留存紀錄」，但「船員法」則規定將女性船員離職等統計資料，「按月

報請航政機關備查」。「船員法」此項規定將造成雇用人之不便，而影響女性船員之工作權益。本研究建議，「船員法」第 31 條，應參考「職業安全衛生法」第 31 條，對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應留存母性保護措施相關紀錄，刪除

按月報請備查之規定。

4.5 小結

本研究對「船員法」條文修正建議、現行條文及修正說明，詳如表 3 所示。本研究建議，「船員法」第 28 條，在符合

表 3 「船員法」條文修正建議

條文修正建議	現行條文	修正說明
<p>第 28 條 船員在午後八時至翌晨六時之時間內工作，雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。</p> <p>雇用人不得使未滿十八歲之船員於前項時間內工作。但有下列情形之一者，不在此限：</p> <p>一、根據已經確定的專案和日程安排，有關船員的有效訓練將被擾亂。</p> <p>二、職責的具體性質或認可的訓練專案要求所涉及的船員例外履行夜間職責，且該工作不會對他們的健康或福利產生有害影響。</p>	<p>第 28 條 船員在午後八時至翌晨六時之時間內工作，雇用人應提供必要之夜間安全防護措施。</p> <p>雇用人不得使未滿十八歲之船員於前項時間內工作。</p>	<p>參考「2006 年海 事 勞 工 公 約」規定有關船員訓練及不影響其健康的情況下，可以放寬未滿 18 歲之船員於夜間工作的限制。</p>
<p>第 29 條 女性船員分娩前後，應停止工作，給予產假 8 週，產假包括分娩後 6 週之強迫假期；妊娠 3 個月以上流產者，應停止工作，給予產假 4 週。</p> <p>雇用人僱用懷孕中或分娩後滿 6 週未滿 8 週之女性船員在船工作，應參採醫師綜合評估其體格檢查結果之建議，並提供必要之母性健康保護措施。</p> <p>女性船員在船舶航行中判明懷孕，應由雇用人提供必要之母性健康保護措施後，從事較輕便及對航行安全有必要之工作；雇用人不得減少其原本得領受之各項報酬。</p>	<p>第 29 條 雇用人僱用懷孕中或分娩後未滿 8 週之女性船員在船工作，應參採醫師綜合評估其體格檢查結果之建議，並提供必要之母性健康保護措施。</p> <p>女性船員在船舶航行中判明懷孕，應由雇用人提供必要之母性健康保護措施後，從事較輕便及對航行安全有必要之工作；雇用人不得減少其原本得領受之各項報酬。</p>	<p>參考「母性保護公約」(2000)第 4 條、「勞動基準法」第 50 條、日本「船員法」第 87 條等規定，明確規定女性船員產假 8 週，以及分娩後 6 週之強迫假期。</p>
<p>第 31 條 雇用人不得使未滿十八歲之船員從事有危險性或有害性之工作。</p> <p>雇用人使有下列情形之一之女性船員，從事有危險性或有害性之工作，應經醫師適性評估建議，並提供必要之健康及安全防護措施：</p> <p>一、懷孕中。</p> <p>二、分娩後一年以內。</p> <p>前項危險性或有害性工作之認定標準，由主管機關定之。</p> <p>雇用人對於懷孕中或分娩後未滿一年之女性船員，所依醫師適性評估建議，及所採取工作調整或更換等健康保護措施，應留存紀錄。</p>	<p>第 31 條 雇用人不得使未滿 18 歲之船員從事有危險性或有害性之工作。</p> <p>雇用人使有下列情形之一之女性船員，從事有危險性或有害性之工作，應經醫師適性評估建議，並提供必要之健康及安全防護措施：</p> <p>一、懷孕中。</p> <p>二、分娩後一年以內。</p> <p>前項危險性或有害性工作之認定標準，由主管機關定之。</p> <p>雇用人應將女性船員因懷孕、分娩或其他因素自行離開職場之人數及比率等相關統計資料，按月報請航政機關備查。</p>	<p>(1) 參考「職業安全衛生法」第 31 條，增列相關母性保護措施應留存紀錄，刪除女性船員等統計資料按月備查之規定。</p> <p>(2) 「危險性或有 害 性 工 作 之 認 定 標 準」，應參考「職業安全衛生法」第 30 條之規定。</p>

「2006年海事勞工公約」的情況下，可以放寬未滿18歲之船員於夜間工作的限制。「船員法」第29條，應明確規定女性船員產假8週，以及分娩後6週之強迫假期。「船員法」第31條，對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，應留存母性保護措施相關紀錄，刪除按月報請備查之規定。「未滿十八歲及女性船員從事危險性或有害性工作認定標準」應分別區分「懷孕中」及「生產後一年內」之情形，且「職業安全衛生法」全然禁止之危險性或有害性工作，也應列為全然禁止。

伍、結論與建議

5.1 結論

「船員法」原禁止女性夜間工作、禁止生理期間女性從事危險性或有害性的工作等工作限制，但對照 合國「消除對婦女一切形式歧視公約」(1979)、「母性保護公約」(2000)、「2006年海事勞工公約」之規定，以及我國「勞動基準法」、「職業安全衛生法」、「消除對婦女一切形式歧視公約施 法」之實施，「船員法」這些規定，顯然已不符合國際規範及趨勢。2014年12月9日，立法院三讀通過「船員法」部分條文修正案，多數修正符合公約及國內相關法規，但仍有以下主要爭議點：

1. 「船員法」第28條之修正，未顧及

「2006年海事勞工公約」尚規定有關船員訓練及不影響其健康的狀況下，可以放寬未滿18歲之船員於夜間工作的限制。

2. 「船員法」第29條，規定提供母性健康保護措施等，卻未提及產假及相關規定。
3. 「船員法」第31條，經醫師適性評估建議等，即允許懷孕中或分娩後一年以內之女性船員從事危險性或有害性工作，而部分條文規定在「職業安全衛生法」則是完全禁止妊娠中或分娩後一年以內之女性勞工從事。
4. 「船員法」第31條，規定女性船員離職等統計資料，按月報請備查，將造成雇用人之不便，恐影響女性船員之工作權益。

5.2 建議

本研究建議主管機關應參考以下建議，修正「船員法」相關規定：

1. 「船員法」第28條應參考「2006年海事勞工公約」規定，有關船員訓練及不影響其健康的狀況下，可以放寬未滿18歲之船員於夜間工作的限制。
2. 「船員法」第29條，應參考「母性保護公約」(2000)第4條、「勞動基準法」第50條、日本「船員法」第87條等規定，明確規定女性船員產假8週，以及分娩後6週之強迫假期。

3. 「船員法」第 31 條，應參考「職業安全衛生法」第 31 條，對於妊娠中或分娩後未滿一年之女性勞工，相關母性保護措施，應「留存紀錄」，並刪除女性船員離職等統計資料，「按月報請航政機關備查」之規定。
4. 「未滿十八歲及女性船員從事危險性或有害性工作認定標準」應比照「職業安全衛生法」之分類，分別區分「懷孕中」及「生產後一年內」之情形，做不同之限制，且「職業安全衛生法」禁止之危險性或有害性工作項目，也應列為禁止之項目。

透過上述國內法規之修定，以符合國際趨勢及規範，在母性保護的原則下，不影響女性船員的工作權益，促進女性船員的雇用，將有利於海運業整體之發展。

參考文獻

- 王月喬，2005，貨櫃船上的性別政治：女船副職場之處境，高雄醫學大學性別研究所碩士論文，高雄市。
- 朱皓麟、田文國、舒曉琳、吳宣緯，2012，2006 海事勞工公約與我國船員有關勞動法律之研究，*航海技術季刊*，第 20 期，69-90。
- 李佳逸、余坤東、陳虹妃、諸承明，2014，航輪相關科系學生生涯自我效能與生涯堅持之探討，*航運季刊*，第 23 卷，第 4 期，1-22。
- 洪根強，2012，我國母性保護制度之現況與問題探討，*工業安全衛生*，第 274 期，37-43。
- 徐翔裕，2008，性別工作平等法有關性別平權與母性保護規定之檢討，國防管理學院法律研究所碩士論文，新北市。
- 郭俊良、朱財義、李筱婷、吳珮琪，2012，以社會認知生涯理論探究男女航海科系學生專業承諾之差異，*航運季刊*，第 21 卷，第 4 期，21-45。
- 郭俊良、梁金樹，2009，女性航海學生上船工作動機之探究，*航運季刊*，第 18 卷，第 2 期，1-19。
- 傅還然，2012，勞工安全衛生法母性健康保護規定之檢討與建議，*工業安全衛生*，第 279 期，9-34。
- 曾中明，2009，消除對婦女一切形式歧視公約——中華民國(台灣)初次國家報告，財團法人婦女權益促進發展基金會，臺北市。
- 陽明海運，2014，2014 企業社會責任報告，陽明海運，基隆市。
- 廖珮好，2013，不怕粗活寂寞 31 歲當上女船長，*聯合報*，2013 年 1 月 31 日。
- 臺灣高雄地方法院，2012，臺灣高雄地方法院民事判決，100 年度訴字第 422 號，2012 年 6 月 28 日。
- 蔡耀霖，2013，商船與港勤船員勞動條件

之研究，國立中正大學法律學研究所碩士論文，嘉義縣。

賴阿蕊，2000，有關船員工時國際公約及我國立法之比較分析與建議，*航運季刊*，第9卷，第4期，27-43。

賴阿蕊，2001，女性船員勞動條件之探討，*航運季刊*，第10卷，第1期，31-41。

羅國棟、王宏仁，2013，陽剛氣質再現：以臺灣海員文化形成的社會條件為例，*航運季刊*，第22卷，第3期，17-40。

Guo, J.L. and Liang, G.S., 2012. Sailing into rough seas: Taiwan's women seafarers' career development struggle. *Women's Studies International Forum*, 35, 194-202.

International Labour Organization, 2006. *Adoption of an Instrument to Consolidate Maritime Labour Standards*, Report I (1A), International Labour Conference, 94th (Maritime) Session, 2006, International Labour Organization: Geneva.

International Labour Organization, 2012. *Handbook: Guidance on Implementing the Maritime Labour Convention, 2006 and Social Security for Seafarers*, International Labour Organization: Geneva.

International Labour Organization, 2013. *Protecting Seafarer Rights and Promoting Employment of Women Seafarers*. Available at: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/video-interviews/WCMS_220004/lang--en/index.htm (accessed Feb, 2015)

