

遠洋航線船員僱傭契約性質與期限之探討

Exploring the Nature and Period of Seafarers' Employment Contracts on Deepsea Shipping Services

邱榮和 (Rong-Her Chiu)¹、蔡信華 (Hsin-Hua Tsai)^{2*}、鍾政棋 (Cheng-Chi Chung)³

摘要

本文主要探討遠洋航線船員僱傭契約，究竟要簽署定期或是不定期契約？討論內容包括：海事勞工公約之規定、鄰近亞洲國家之規定、船員法與勞基法之法律適用關係、國際海運實務之適用情形、簽署定期或是不定期契約之優點與缺點之分析。

本研究經過深入分析後，得出結論如下：(一)為保障國際航運船員之利益，國際海事勞工公約規定，船員在遣返下船前，船上服務之最長時間不得長於 12 個月；(二)國際運輸工人聯合會與船舶營運人協商之「2019-2022 的船員僱傭契約」，建議船員僱傭契約的最長僱傭期限為 9 個月(或前後加減一個月)；(三)中、日、韓的相關規定，顯示遠洋航線船員上船工作與雇主皆簽署「定期僱傭契約」或「航次僱傭契約」，沒有簽署所謂「不定期僱傭契約」。其在船連續工作期限：中國一般不超過 8 個月，最長不得超過 10 個月；韓國以「8 個月」為準；日本則是自登船日起 6 個月，或該「航次期間」；(四)船員在國際遠洋航運船舶服務，屬於「特定性」之工作，多數國內法院實務判決亦確認遠洋航線船員應與船公司簽屬「定期僱傭契約」。

關鍵字：船員法、遠洋航線、勞動基準法、船員僱傭契約、2006 年海事勞工公約

¹ 國立臺灣海洋大學航運管理學系教授。

^{2*} 通訊作者，國立臺灣海洋大學航運管理學系助理教授；聯絡地址：202301 基隆市中正區北寧路 2 號；E-Mail: remustsai@mail.ntou.edu.tw。

³ 國立臺灣海洋大學航運管理學系特聘教授。

Abstract

This paper focuses on investigating whether a seafarer's employment agreement of deepsea shipping services is a definite period agreement or indefinite agreement? The major issues discussed are: the regulations of 2006 Maritime Labour Convention (MLC); the laws of Seafarer Act or Labor Standards Act in Asian countries; the applicable situations of international shipping practices; the advantages and disadvantages of signing a definite period agreement or indefinite agreement.

After conducting a comprehensive research, this study concludes as follows: (1) To protect seafarers' benefits, MLC regulates "the maximum duration of service periods on board following which a seafarer is entitled to repatriation—such periods to be less than 12 months"; (2) The "2019–2022 IBF Framework Agreement", which is the negotiation results between ITF and shipping carriers, suggests that "the maximum period of engagement referred to in Article 5 shall be 9 months, which may be extended to 10 months or reduced to 8 months for operational convenience". (3) Referring to collective bargaining agreements (CBA) or governmental regulations of China, Japan and Korea, it shows that seafarers working on board are all signing "definite period agreement" instead of "indefinite agreement". The maximum service periods are 8 months (which can be extended to 10 months) according to Chinese CBA, and 8 months based on Korean regulations. The Japanese example is "6 months from the date of embarkation" or "the period fixed by a voyage". (4) Seafarers working on board deepsea ships is defined as a "specific work" which is allowed to make a "fixed term contract"; this viewpoint has been evidenced by most domestic court decisions.

Keywords: Seafarer Act, Deepsea shipping services, Labor Standards Act, Seafarers' employment agreements, 2006 Maritime Labour Convention (MLC)

壹、緒論

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，促進航業發展等，我國於民國 88 年 6 月 23 日公布

施行船員法，針對船員之資格、船員僱用、勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞動條件為規範，與勞基法係適用全體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別法。是於船員法施行後，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法。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」。又依船員法第 13 條規定：「雇用人僱用船員僱傭契約範本，由航政機關定之」，船舶所有人與船員應簽訂定期或不定期契約，船員法並未限制。船員法參照國際海事勞工相關規定，主要規範船員在船上工作的勞動權益條件，國際航線船員在船上僱傭期間長達 9~12 個月，且多數業者無岸勤工作提供，因此國際慣例皆簽訂「船員定期僱傭契約」，以符合全球海運市場。

近來船員勞動服務意識抬頭，航運公司與國籍船員對於船員僱傭契約所載之勞動福利條件，各自解讀不同，尤以航運公司與船員就僱傭契約之定性，究竟為定期或不定期僱傭契約意見最為分歧，連帶影響對於船員工作年資、退休金基數，乃

至於薪資單上各項給付，適用上產生極大的勞資爭議。船員僱傭契約的權益，影響船員工作的情緒與工作態度，僱傭契約記載船員之薪資、津貼、工作時數、休假、死亡補償、失能補助等，攸關船員權利與義務之重要規定，其重要性必須相當重視契約中之內容。僱傭契約應符合國際公約及我國船員法之規定，才能保障船員權益，及提升我國海運事業之競爭。

船員法之規範就我國船員僱傭契約的保護規範來看，雖然現行法律規範之主要依據在於「船員法」(第 12 條至第 15 條)，但就實際之操作上，過去卻是透過船員法第 12 條第 2 項授權交通部訂定「船員僱傭契約核可標準及作業辦法(已廢除)」⁴，以及目前係依據船員法第 13 條授權交通部制定「僱傭契約範本」，實施對船員勞動契約的管制。其中，參照「船員僱傭契約核可標準及作業辦法」第 5 條規定：「船員僱傭契約之記載條款，其勞動條件及福利不得違反船員法、勞動基準法、船員薪資、岸薪、加班費最低標準及相關法令規定。」事實上，交通部所定訂者為「定期性僱傭契約」，並規定僱傭期間最長為 12 個月。然，就此勞資雙方締結之定期僱傭契約，亦是長年以來勞資爭議之所在。配合船員法之修正，除現行適用之一般船員

⁴ 船員僱傭契約核可標準及作業辦法廢止理由：船員僱傭契約核可標準及作業辦法依 88 年 6 月 23 日公布之船員法第 12 條第 2 項「前項僱傭契約核可標準及作業辦法，由交通部定之」規定，於 92 年 6 月 16 日訂定發布。「船員法」已奉 總統於 100 年 2 月 1 日總統華總一義字第一

○○○○二〇六一號令修正公布，因本法第 13 條已明定僱傭契約範本由管機關定之，爰刪除本法第 12 條第 2 項規定，致使本辦法已無法源依據。茲依據中央法規標準法第 21 條第 3 款「法規因有關法規之廢止或修正致失其依據，而無單獨施行之必要者。」規定，本辦法予以廢止。

定期僱傭契約範本外，由交通部航港局委託研究「船員僱傭契約範本」增修案，已在 2022 年 11 月完成。除原有的「船員定期僱傭契約範本」，預期增加「船員不定期僱傭契約範本」，國際遠洋航線船員之僱傭契約，若改弦易轍採取不定期僱傭契約，或逕以陸上民法或勞基法直接套用於海事勞動工作，是否適法妥當合理？採用「船員不定期僱傭契約」是否真能解決當前航運公司與船員間之勞資糾紛？實有從海事國際公約規範及國際航運實務慣例，加以探討及釐清之必要。

貳、國際公約之規定

2.1 海事勞工公約簡介(MLC 2006)

聯合國轄下之國際勞工組織(International Labour Organization, ILO)為實現其所肩負的提升勞動條件之使命，故於制訂海事勞工公約(Maritime Labour Convention, MLC 2006)時，係以 1982 年聯合國海洋法公約為基底，參酌 1998 年國際勞工組織工作中的基本原則和權利宣

言、1974 年國際海上人命安全公約以及經修訂的 1972 年國際海上避碰規則公約中關於船舶安全、人身保安和船舶質量管理的國際標準，並參閱經修訂的 1978 年海員培訓、發證和值班標準國際公約中的海員培訓和適任要求。以期 MLC 2006 可被各國政府、船東和工人接受，且能夠便於更新並使其能夠有效地實施和執行⁵。

2006 年海事勞工公約之立法精神，旨在訂定一項條理統一的單一文件，能融合現有國際海事勞工公約和建議書中的所有最新標準以及其他國際勞工公約⁶。雖然現階段我國無法參與簽署該海事勞工公約，唯我國航商擁有大量的商船隊⁷，在國際海運市場上提供載運國際貿易船運貨物之運輸服務，故我國必須遵守該公約之規定，以利我國海運業者之順利營運。故而，我國航政機關於民國 102 年 3 月 21 日以交通部交航(一)字第 10298000211 號公告「預告採用國際勞工組織(ILO)「2006 年海事勞工公約(MLC 2006)」，該公約包括序言及 16 條條文外，尚有五個領域的「規則和章程」；又交通部通令，2006 年海事勞工公約規範事項，自民國 102 年 8 月 20 日起施行。其不僅對各海運公司帶來衝擊，

⁵ 邱榮和等人(2017)106 年度船員分流管理委託檢討案，交通部航港局委託研究案。

⁶ 特別是指以下公約中的基本原則：1930 年強迫勞動公約(第 29 號)；1948 年自由結社和保護組織權利公約(第 87 號)；1949 年組織權利和集體談判權利公約(第 98 號)；1951 年同酬公約(第 100 號)；1957 年廢除強迫勞動公約(第 105 號)；1958 年(就業和職業)歧視公約(第 111

號)；1973 年最低年齡公約(第 138 號)；1999 年最惡劣形式的童工勞動公約(第 182 號)。

⁷ 聯合國資料顯示，2022 年我國籍船東擁有船隊之載重噸位為 58,549,256 (DWT)，在全球船隊之占比為 2.6%，位列世界第八位。參考：UNCTAD (2023) Review of Maritime Transport, United Nation, New York. (最後瀏覽日：2023 年 9 月 15 日)。

連帶的影響我國之船員法，因此須做適當的法令修改，以符合國際公約之規定，以因應 MLC 2006 之強制實施。為此雇主在船員管理、福利待遇、招募與安置、船舶艙室設計及新船建造等相關方面之管理，必須作出適當之變革，以便順利通過各港口國全面展開 MLC 2006 之重點檢查，以免因違反 MLC 2006 相關規定而被制裁。

2006 年通過之海事勞工公約(MLC 2006)整合併修訂 68 個自 1920 年以後採納之現有 ILO 海事公約及建議案，該公約包括序言及 16 條條文外，尚有五個領域(標題)的「規則和章程」。MLC 2006 於 2013 年 8 月 20 日生效。其後陸續修正案為：2014 年修正案(於 2017 年 1 月 18 日生效)，藉由本次修正案，ILO 希望當船員被遺棄或因職業傷害導致的永久性殘疾等情事發生時，透過財務保障與補償，以保障船員及其家屬的權益與福利。2016 年修正案(於 2019 年 1 月 8 日生效)，2018 年修正案(於 2020 年 12 月 26 日生效)，2022 年修正案(將於 2024 年 12 月 23 日生效)。

2006 年通過之海事勞工公約，其五大標題分別為：

- **標題 1：船員上船工作的最低要求**

詳細內容分為：最低年齡、體檢證書、培訓和資格、招募和安置。

- **標題 2：僱用條件**

詳細內容分為：船員就業協議、工資、工作或休息時間、休假的權利、遣返、船舶滅失或沈沒時對船員的賠償、配員標準、船員職業發展和技能開發及就業機會。

- **標題 3：起居艙室、娛樂設施、食品和膳食服務**

詳細內容分為：起居艙室和娛樂設施、食品和膳食服務。

- **標題 4：健康保護、醫療、福利和社會保障保護**

詳細內容分為：船上和岸上醫療、船東的責任、保護健康和 safety 及防止事故、獲得使用岸上福利設施、社會保障。

- **標題 5：遵守與執行**

詳細內容分為：船旗國責任、一般原則、對認可組織的授權、海事勞工證書和海事勞工符合聲明、檢查和執行、船上投訴程式、海上事故、港口國的責任、在港口的檢查、船員投訴的岸上處理程式、勞工提供責任。公約最後還有四個附錄文件。

五大標題下的內容細分為：規則(Regulation)和章程兩大部分。章程又細分為 A 及 B；章程 A 稱為「標準(Standard)」，章程 B 稱為「導則(Guideline)」。其中，規則(Regulation)和「標準(Standard)」為強制性規定，簽署公約之各國應遵守實施；

導則(Guideline) 為非強制性，導則規定之事項標準更高，對船員有更多的保障，ILO 仍希望各國參考實施。

2.2 海事勞工公約關於船員「僱傭契約」之規範

MLC 2006 有關船員「僱傭契約」係於標題二「雇用條件」下規範。而「雇用條件」下更細分八項僱用事項之規則(其中規則和標準 A 為強制性，導則 B 為非強制性)，分別為：規則 2.1(船員僱傭契約)、規則 2.2(工資)、規則 2.3(工作和休息時間)、規則 2.4(休假的權利)、規則 2.5(遣返)、規則 2.6(船舶滅失或沉沒時對船員的補償)、規則 2.7(配額水準)、及規則 2.8(船員職業發展和技能開發及僱用機會)。MLC 規則 2.1 關於「船員僱傭契約」規定的內容為：

1. 船員的僱用條款和條件應在一項明確的法律上可執行的書面協定中加以規定並與章程中規定的標準一致。
2. 各會員國應通過法律要求其船舶符合下述要求：
 - (1) 船東和船員各持有一份經簽字的僱傭契約原件、
 - (2) 僱傭契約應包括以下細節：(a) 船員的全名、出生日期及出生地；(b) 船東的名稱和地址；(c) 訂立契約的地點及日期；(d) 擔任職務；(e) 工資；(f) 帶薪年

休假天數；(g) 協定的終止及終止條件，船東的預先通知期不得短於船員的預先通知期；(h) 船東提供給船員的健康津貼和社會保障保護津貼；(i) 遣返的權利；(j) 國家法律或集體談判協定所要求的其他項目。

3. 提前通知終止僱傭契約的最短期限不得短於 7 天，除非國家法律或集體談判協定，另有規定。

上述規則 2.1(船員僱傭契約)規定中，並未明文說明船員僱傭契約之期限問題，但在內容第 2(2)(i)遣返的權利，連結規則 2.5(遣返)之規定，在標準 A2.5-2(b)段中則明定：「船員在船服務一段期間則享有被遣返的權利，該最長期間應少於 12 個月 (the maximum duration of service periods on board following which a seafarer is entitled to repatriation - such periods to be less than 12 months; ...)」。如此則明白指出，船員在船服務的僱傭契約不得是全年(12 個月)的期間。這項規定顯然與在陸地上工作期間通常是一整年(12 個月)期間，是完全不同的思考邏輯；其中隱含要求船員在工作一段期間後，即需下船休息，停止繼續工作。標準 A2.5 在 MLC 是強制性規定，各簽約國皆須遵行，同時應在其國內法中將此規定入法，忠實執行。

若將上述 MLC 標題二(僱用條件)之規定與我國船員法進行比對，得知目前我

國船員法中完全欠缺「規則 2.3：工作和休息時間」及「規則 2.8：船員職業發展和技能開發及僱用機會目的」之相關規定。未來我國船員法之修訂，應依據 MLC 標準「A2.3.5 工作或休息時間限制，得就最長工作時間或最短休息時間擇一規定」之內容，納入修法草案，試擬具如下：

第三十三條之一 航行船舶船員在任
何二十四小時內，至少應有十小時
以上之休息，且在七天內至少應有
七十七小時之休息時間。但因緊急、
操演或其他不可抗力情事者，不在
此限。

前項十小時之休息時間得分為二段，
其中一段至少應有六小時以上，且
相連二段休息時間之間隔不得超過
十四小時。

前二項十小時之休息時間，得調整
為至少一次連續六小時。但以不超
過二天為限。

又參照海事勞工公約(MLC)規則 2.8
設置「船員職業發展和技能開發及僱用機
會」之規定，應增訂「船員招募機構」之
定義，辦理業務為協助船員求職及接受雇
用人委託招募船員；並須增訂條文規範船
員招募機構之運作。試擬具其定義如下：

第二條 本法用詞，定義如下：

二十、船員招募機構：協助船員求
職及受雇用人委託招募本國
籍船員或外國籍船員，經航
政機關許可設立之機構。

2.3 ILO 擬具之船員僱傭契約範 本關於船員「僱傭契約」期限 之規範

如前所述，標題二(僱用條件)中，規則
2.1(船員僱傭契約)及標準A2.1(船員僱傭
契約)第4(g)規定「僱傭契約的終止及其終
止條件」，包括：

- (i) 如果僱傭契約沒有確定期限，各方有
權終止協定的條件，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) 如果僱傭契約有確定期限，其確定的
期滿日期；
- (iii) 如果僱傭契約是為一次航程而訂，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。

另外，在 ILO 擬具之船員僱傭契約範
本中，明列雇主與船員合議簽訂之契約可
有三種：

- 一、定期契約(Definite period agreement)；
- 二、不定期契約(Indefinite agreement)；
- 三、航次契約(Voyage agreement)。

航次契約相似於定期契約，因該航次期間結束，該僱傭契約亦終止。故而，我國航政機關、部分國際航線商船船員及勞工法研究有識之士，切不宜強力要求「國際航線商船船員應以簽訂『不定期』船員僱傭契約」為主之主張，以避免與國際公約之規定，不相符合。另外，根據國際運輸工人聯合會 (International Transport Workers' Federation，簡稱ITF)所建議的「2019-2022的船員僱傭契約(團體協約)(2019-2022 IBF Framework Agreement)」，其第五條之契約期限只建議船員僱傭契約的最長僱傭期限為9個月(或前後加減一個月)。由此可知，國際航運實務針對國際航線船員在船服務期間是有確定起訖期間的定期僱傭，且該僱傭期間絕不能是一整年(即12個月)。

2.4 鄰近亞洲國家對船員僱傭契約期間之相關規定

2.4.1 中國大陸之相關規定

2007年中國「船員條例」第二十七條規定：「船員用人單位應當依照有關勞動合同的法律、法規和中華人民共和國締結或者加入的有關船員勞動與社會保障國際條約的規定，與船員訂立勞動合同。」第二十八條規定：「船員工會組織應當加

強對船員合法權益的保護，指導、幫助船員與船員用人單位訂立勞動合同。」另外，第二十九條第二項規定：「船員用人單位應當向在勞動合同有效期內的待派船員，支付不低於船員用人單位所在地人民政府公佈的最低工資。」

依據2022年中國船員集體協議(A類)文本內容⁸，得知以下資訊：

1. 第一條規定，該集體協議(或稱團體協定)為保障中國船員之合法權益，依據中國相關法規、以及國際勞工組織(ILO)及國際海事組織(IMO)之有關規定訂定；
2. 第一條規定，本協議適用於中國籍船員、以及雇用中國船員的單位：中國船東協會的會員單位及其所擁有和(或)管理的中國籍船舶、中國船東協會的會員單位擁有和(或)管理的方便旗船舶；
3. 第五條規定第二項規定，本協議所稱船舶是指國際航行海船，不包括軍事船舶、公務船舶、漁業船舶、體育運動船艇。
4. 第十一條規定，船員在船連續工作期限一般不超過8個月。因船舶停靠港口或者航行之航線不方便更換船員的，工作期限可適當提前或延後2個月。船員在船工作滿10個月後未能下船的視為逾期。船員在船超期服務的，船東從第11

⁸ 2022年中國船員集體協議A類文本內容，參考自信德海事網：

<https://xindemarinews.com/data/haishifagui/2021/1130/34459.html>。(最後瀏覽日：2023年9月15日)。

個月起應向船員支付額外的超期補貼。超期補貼按「勞動法」規定並參照國際慣例，不應低於船員基薪的100%。

2.4.2 日本的相關規定

依據日本船員法的規定，適用船員法的勞工分為三類：(一)船長、(二)海員、及(三)預備船員。其海上勞動契約的架構分為兩種：一為「雇入契約」，另一為「雇用契約」⁹。「雇入契約」指船員每次登船時與雇主簽訂的契約；其性質為有起始時間與終止時間的定期僱傭契約，亦即是以特定航次為期之「定期勞務契約」。另外，所謂的「雇用契約」，乃是部分船公司為確保船員人力之質與量，乃採取「預備船員制度」，船公司與船員簽訂不定期契約之方式而常態僱用、長期僱用船員，在該種情形下，雇主與「預備船員」所簽訂的契約被稱為「雇用契約」。依據日本國土交通省發布的船員僱傭契約書面範例¹⁰，顯示(日本至北美)國際航線的油輪，船員在船服務之期間為自登船日起6個月。該範例之填表說明第一點也說明填寫聘僱

期間(term of employment)可以寫不固定(Not fixed)或固定(fixed)；如果不固定，則要確定寫明在船服務的期間，如前述之「自登船日起6個月」或該「航次期間」。

2.4.3 韓國的相關規定

韓國2015年船員法¹¹(Seafarer Act, Act No. 13186, Feb. 3, 2015)第69條(關於有給休假)第一項規定：船員連續在船工作8個月，船東應在4個月內給予他(她)有給休假。但船舶如仍在航行中，他(她)可以延遲有給休假到該航程結束。

國際勞工組織檢討韓國2015年船員法第69條之規定¹²，要求韓國在相關國家法規、措施或團體協議中應有明確規定「船員在船工作最長期間」應少於12個月，因為MLC 規則2.5 及標準A2.5.1(2)規定船員有權要求「遣返」的時間，亦即其在船工作時間應少於12個月(ILO NORMLEX, 2017)。上述說明顯示，韓國2015年船員法第69條規定，船員連續在船工作原則以8個月為準，除非航程未結束方可延長。國際勞工組織對韓國法規的檢

⁹ 南建悟(2023) 日本の船員法における海上労働契約の構造，發表於：船員勞動權利保障與社會保險制度國際學術研討會，政治大學法學院勞動法與社會法中心、中鋼運通公司企業工會主辦，2023年3月25日，第8-9頁。

¹⁰ 日本國土交通省發布的船員僱傭契約書面範例，取自國土交通省網站：<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001475642.pdf> (最後瀏覽日：2023年9月15日)。

¹¹ 韓國2015年船員法(Seafarer Act, Act No. 13186, Feb. 3, 2015)，參考自韓國立法研究協會(Korea Legislation Research Institute)資料：

https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=33911&lang=ENG (最後瀏覽日：2023年9月15日)。

¹² ILO NORMLEX (2017) Information System on International Labour Standards (Korea), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3338387,103123,Korea,%20Republic%20of,2017 (Accessed on 15 September 2023).

討，更要求韓國應訂定船員相關法規、措施或團體協約，明定確保船員連續在船工作時間不可以超過12個月。

參、我國勞工法令適用及法院實務分析

3.1 船員法與勞基法的法律適用關係

3.1.1 勞動契約及從屬關係

由民法上僱傭契約之定義，依民法第482條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」又按勞基法第2條第6款規定：「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。」以及，勞基法第2條第1款、第2款規定：「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」、「雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」。在司法院大法官釋字第740號解釋，勞動契約應具備人格、組織與經濟上之從屬性，「從屬關係」的內涵，說明如下：

1. 人格上的從屬性

勞動者在相當期間內，對於自己的作息時間不能自行支配，也不能自行決定提

供勞動力的場所、設備或任意聘用助手，且勞務給付內容的詳細情節亦非自始確定，勞務給付之具體詳細內容係由勞務受領者決定。其重要特徵在於指示命令權，勞動者應服務工作規則，雇主則享有懲戒權。

2. 組織上的從屬性

雇主將其所需勞動力，編入其生產組織內，勞動者應遵循一定的生產秩序使之成為有用的勞動力。因此，勞動者乃依企業組織編制而成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織。

3. 經濟上的從屬性

勞動者完全納入雇主的經濟組織與生產結構內，勞動者非為自己的營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主的事業目的而勞動。故勞動者無須自負營虧。即便雇主的事業經營不善，出現虧損，只要勞動者已提供勞務，雇主即負有支付報酬之義務。

3.1.2 特別法優於普通法原則

我國有關於船員的勞動條件，原本規定於舊海商法¹³第3章船長及第4章海員。交通部於民國77年開始起草船員法，船員

¹³ 民國 51 年 7 月 25 日制定公布之海商法。

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88年6月1日三讀通過，同時於民國88年6月23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。

基於特別法優於普通法原則，應優先適用船員法，惟勞基法對於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，仍得依勞基法相關規定予以補充適用。

勞動基準法之相關規定，如下：

- 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。」

- 第10-1條：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：
 - 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
 - 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
 - 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
 - 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
 - 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」
- 第71條：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」

勞動基準法施行細則之相關規定，如下：

- 第6條：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：
 - 一、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。
 - 二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。
 - 三、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。

四、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：

- 一、工作場所及應從事之工作。
- 二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。
- 三、工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法。
- 四、勞動契約之訂定、終止及退休。
- 五、資遣費、退休金、其他津貼及獎金。
- 六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。
- 七、安全衛生。
- 八、勞工教育及訓練。
- 九、福利。
- 十、災害補償及一般傷病補助。
- 十一、應遵守之紀律。
- 十二、獎懲。
- 十三、其他勞資權利義務有關事項。」

按「法規對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。」中央法規標準法第16條定有明文，此即「特別法優於普通法」原則。然依上開規定，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適用其一之必要，且二法律間縱存有普通法與特別法關係，但特別法規定如有不足或未規定時，仍應依普通法規定予以補充適用。次按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞基法第1條定有明文。惟為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和勞雇關係，促進航業發展等，於民國88年6月23日公布施行之船員法，針對船員之資格、船員僱用、勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞動條件為規範，與勞基法係適用全體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別法。是於船員法施行後，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，依前揭說明，基於特別法優於普通法原則，固應優先適用船員法，然勞基法對於船員法未規定且其適用並無矛盾之事項，自仍得依勞基法相關規定予以補充適用，俾維護勞工之基本權益(參照臺灣高等法院高雄分院111年度勞上字第13號民事判決意旨)。

復按海商事件本法無規定者，適用民法及其他有關法律之規定，舊海商法第5條定有明文。又為保障船員權益，維護船員身心健康，加強船員培訓及調和

勞雇關係，促進航業發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。民國100年2月1日修正施行前之船員法第1條亦有明文。是海員應先適用舊海商法及船員法之規定，於舊海商法、船員法無規定時，方適用民法及其他法律之規定；至勞基法之規定，僅能視為舊海商法第5條、民國100年2月1日修正施行前之船員法第1條所稱「其他有關法律之規定」。衡諸勞基法原係依據陸上勞工之條件為基礎，其適用於海員，需在舊海商法、船員法無規定之情形下，並應以勞基法關於與海員之性質能相容之部分為限(臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第28號民事判決意旨參照)。

3.2 遠洋航線船員僱傭契約之性質

3.2.1 我國法院實務見解

依船員法之規定，雇主僱用船員，應簽訂書面僱傭契約，並將該書面僱傭契約送請航政機關即航港局備查後，該船員始得在船上服務¹⁴；因航港局目前所訂定之船員僱傭契約範本，只有定期契約之版本，從而在航運實務上，遠洋國際航線船公司均係使用該份船員定期僱傭契約範本而與所僱船員簽訂定期契約。惟，雇主與遠

洋航線船員簽訂契約究竟是否為「定期僱傭契約」？實務上乃生爭議。

1. 否定說

參照臺灣高雄地方法院109年度重勞訴字第4號民事判決，其判決意旨乃認為：

「…然基於國際航運之性質，船員與其雇主間或有訂定特定航程定期勞動契約之必要，但此類國際航運如為雇主持續不間斷進行之業務，而有同類船員勞力之長期需求，仍應認雇主與船員間可能存在繼續性之不定期勞動契約，而非僅可存在定期勞動契約，亦非僅以多數定期勞動契約串連勞雇間之契約關係，以符勞動基準法第1條『保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展』之立法目的。」…「被告公司(含具『實體同一性』之其他關係企業)持續有國際航運之需求，而需長期僱用如原告之船舶輪機長，則基於國際航運之必要，兩造間即使有需要在每一次航運，單獨訂立1份船員定期僱傭契約，但如上所述，不影響在85年11月4日起至104年7月21日之原告在職期間，兩造應係成立不定期之勞動契約關係，庶符合『保障勞工權益，加強勞雇關係，以促進社會與經濟發展』之勞動基準法立法目的。」…「即兩造之勞動契約關係，在航行期間，應優先適用該航行期間之船員定期僱傭契約

¹⁴ 船員法第12條前段：「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。」、船員服務規則第65條第1項：「雇用人僱用船

員上船服務應簽訂書面僱傭契約，並送請航政機關備查，僱傭契約修正或終止時亦同。」。

約定，或相關船員法規定，但在非航行期間，及整體之勞動契約關係期間，則應適用不定期勞動契約之約定，或相關勞動基準法之規定。從而，本件退休金差額之請求，屬整體勞動契約關係期間之事務，應依不定期勞動契約之性質，參照勞動基準法及相關法律之規定判斷。」。

2. 肯定說

作為上開臺灣高雄地方法院109年度重勞訴字第4號案件上級審之臺灣高等法院高雄分院109年度勞上字第41號民事判決¹⁵，則採取不同見解，認為基於貨物運送及船員工作特殊性、國際慣例、遠洋航運實務等，船公司所僱之遠洋商船船員，其每個特定航次均屬於特定性工作，雙方得簽訂定期契約。基於船員屬於『特定性』之工作，兩造自得訂立「定期僱傭契約」；該判決理由指出：「交通部於102年5月10日依據船員法採用海事勞工公約，並自102年8月20日生效，其中海事勞工公約標準A2.1已就船員僱傭契約要項及得簽訂定期或不定期契約有所規範，實務上國際航線航商依自身實務運作及國際慣例等，與船員簽訂僱傭契約，…國際遠洋航運實務上，確實可簽署以船舶出航一次來回之

個別獨立定期僱傭契約，考其緣由不外乎係遠洋船員之工作型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作之一般勞工，此由交通部航港局歷來公告之船員僱傭契約均以定期僱傭契約為範本，即可見一斑。」…「…就船員之工作性質而言，確實得以每個特定航次來切割各段的工作，則就甲航運公司每艘貨輪每個航次以觀，甲航運公司係因該特定航次之需求，始僱用乙船員為輪機長，隨著每個特定航次的結束而更換另一批相同職務之船員上船，即對於乙船員之勞務給付欠缺需求，是應認甲航運公司僱用乙船員於每個特定航次擔任輪機長，即屬於『特定性』之工作，兩造得訂立定期僱傭契約。」…「甲航運公司僱用乙船員於每個特定航次擔任輪機長，屬於『特定性』之工作，兩造自得訂立定期契約，兩造所簽訂之定期僱傭契約自屬合法有效，此不僅保障從事國際遠洋航運船員之權利，亦無違反國際海事勞工公約，且符合我國國際航運實務之習慣。乙船員主張：兩造間簽訂之僱傭契約應為不定期契約云云，為無理由，應不足採。又因其屬於特定性之定期工作，依勞基法第9條第3項規定，本件無從依同條第2項規定視為不定期契約。」。

¹⁵ 在本判決嗣後由最高法院 110 年度台上字第 2704 號民事判決廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院重為裁判；最高法院判決理由主要針對原判決中自願退休船員之年資計算、工資認定，法律見解不當而有違背法令，惟最高法院判決對於原審認定兩造間屬定期僱傭契約關係之部分未予指摘，並且是在原審肯認中鋼運通公司與渠等退

休船員間均係締結定期契約之前提下，另自船員法第 51 條第 1 項之立法意旨等，認為計算渠等退休船員之年資時，應將渠等全部之在船服務年資合併計算，不得再適用船員法第 24 條前段規定反面解釋。由此觀之，最高法院判決亦肯認船公司與遠洋船員間得締結定期僱傭契約。

在高等法院高雄分院作成上開判決後，對於相同類型船員定期僱傭契約爭議之訴訟案件，多數下級審法院均相繼採取相同之立場與見解¹⁶。甚者，在理由構成上，相較於多數判決係認為船員之工作屬於「特定性」工作、符合勞基法第9條第1項而得簽訂定期契約，更有部分判決認為：雖然航運公司就營運國際遠洋航運事業，有持續進行海上貨物運輸之需求，其所雇用之船員所提供之勞務自屬航運公司有意繼續維持的經濟活動，非屬勞基法第9條第1項所稱之臨時性、短期性、季節性及特定性工作，然勞基法第9條第1項前段關於「有繼續性工作應為不定期契約」之規定，顯與遠洋國際航運之勞務內容特殊性不合¹⁷，亦與船員法第1條所訂為保障船員權益，維護船員身心健康及促進航業發展之立法目的不合，故應予限縮解釋，是於船公司與船員簽訂個別獨立定期契約之情形，應「排除適用」勞基法第9條1項之規定¹⁸。

3.2.2 綜合評析

本文認為遠洋國際航線船員僱傭契約在現有法令規範下應為「定期僱傭契

約」，理由如下：

1. 遠洋國際航運實務及國際慣例

依據交通部航港局於民國(下同)108年9月26日航員字第1080063696號函說明：「三、交通部於102年5月10日依據船員法採用海事勞工公約，並自102年8月20日生效，其中海事勞工公約標準A2.1已就船員僱傭契約要項及得簽訂定期或不定期契約有所規範，實務上國際航線航商依自身實務運作及國際慣例等，與船員簽訂僱傭契約」¹⁹；另依交通部108年8月25日預告船員法第12條修正草案說明：「船員服務之船舶長期於海上航行，其工作環境、型態及生活作息與陸上勞工有別，有其特殊性，現行由雇用人依船員服務船舶之工作性質，與船員協議簽訂定期或不定期僱傭契約。」，足認在國際遠洋航運實務上，因遠洋航線船員之工作型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作之一般勞工，航運公司確實可與船員簽署個別獨立的定期僱傭契約。

2. 遠洋國際航運屬於「特定性」之工作

船員法第51條之立法理由：「由於船員上船工作多採定期僱傭方式辦理，而採

¹⁶ 例如：臺灣高雄地方法院 109 年度重勞訴字第 17 號、臺灣高雄地方法院 109 年度勞訴字第 164 號、臺灣高雄地方法院 109 年度勞訴字第 144 號、臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 15 號、臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 42 號等民事判決。

¹⁷ 法院實務見解一般認為，勞基法之規定僅對於與船員勞動關係性質相容、並無矛盾之事項，始得適用，參臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 6 號民事判決、臺灣高

等法院高雄分院 109 年度勞上字第 41 號民事判決、行政院 75 年 04 月 19 日 (75) 台內字第 7899 號函。

¹⁸ 例如：臺灣高雄地方法院 109 年度重勞訴字第 17 號、臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 31 號民事判決。

¹⁹ 船員法第 89 條規定：本法未規定事項，涉及國際事務者，主管機關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。

不定期僱傭之船員亦不可能在同一條船上長期連續工作不下船休息，當船員契約期滿下船後，由於原職位已由他人遞補而無法再回原職工作，故船員轉換船舶、轉換公司之情形極為普遍。」，審酌航運公司貨物運送及船員工作之性質，船員不可能在同一條船上長期連續工作不間斷，當該航次之船員下船後，航運公司即須另覓其他相同職務之船員上船，該船員原職位即由他人遞補，甚且船員下船後即可轉換至其他船公司，所以就船員之工作性質而言，確實得以每個特定航次來切割各段之工作，則就航運公司每個航次來看，船員係因該特定航次之需求，始經航運公司僱用為船員，隨著每個特定航次之結束而更換另一批相同職務之船員上船，亦即航運公司對於已經下船之船員勞務給付欠缺需求，應認航運公司僱用船員於每個特定航次擔任船員屬於「特定性」之工作，兩造得訂立定期僱傭契約。

肆、船員受雇採用「定期」與「不定期」僱傭期間之利弊分析

依據本文前述說明，遠洋國際航線船員上船工作之僱傭關係為「定期」僱傭，殆無疑義。然而，我國內部份船員為爭取

退休年資及長期雇用之利益，要求船公司僱用船員應適用勞動基準法的不定期僱傭關係，並要求航政當局除了現行公布之「定期船員僱傭契約範本」之外，應另行制定一套「不定期船員僱傭契約範本」供勞雇雙方選擇使用。由於我國船員法並無如日本之制度，將船員僱傭關係分類為「雇入契約」及「雇用契約」，分別是用於在岸上之預備船員，及在船工作之船員；在沒有完整法規配套之規定下，將產生適用上的紛擾。有識之士乃提出以下意見，認為船員採用「不定期僱傭契」並不會獲得比較好的結果，說明如下：

1. 不定期僱傭之待遇將比定期僱傭較差

論者指出：在只有定期僱傭關係下，船員僱傭期間的月平均報酬必然比不定期僱傭關係來得高，且船公司為增加船員再次為其上船工作之動機，亦可能提供久任獎金等；並以澳洲為例，目前的船員僱傭制度亦係定期與不定期的雙軌制，早期的船員是採不定期制，後來的船員則都是定期制居多，因為基本上定期制的薪資與福利較高，所以很多不定期制的船員也陸續轉為定期制²⁰。其他從業人員也指出：「定期契約可以讓船員在契約結束後，選擇薪資待遇更優的下一份合約，同樣的，各航商為了希望優秀船員留任續約，也會

²⁰ 參考陳彥宏(2020)，理事長開講：一場可能面臨雙贏、雙輸的博弈~談一起關於船員合約的判決，台灣海事

安全與保安研究學刊，第 11 卷第 4 期，2020 年 8 月，第 2-4 頁。

祭出久任獎金來積極留才，故就追求薪資待遇的最大化而言，定期契約對船員的僱傭型態反而更為有利。反之，船員若採用不定期契約，公司就不必提高待遇來留才，加薪的誘因也相對薄弱²¹。」。

2. 不定期僱傭之工作自由度將比定期僱傭較差

若採行不定期僱傭制度，公司派船指令一來，不論休息充不充分，船員都應上船；若船員不上船，就可能面臨解雇的風險。因為在國內法及國際公約(STCW)等規範框架下，每艘船的船員人數、船員擔任職務、船員休息期間都有明文規定，缺少任何一個船員都會造成船舶的不適航，甚至導致船舶被實施港口國檢查的國家扣留。因此，船上的工作性質與人力需求，簡單講是硬性規定的「一個蘿蔔一個坑」，和辦公室型態的工作有很大差別，無法用職務代理人的概念去理解或運作。基於上述理由，從公司營運的角度出發，若不定期契約船員因故申請休假，只要和船期撞期，就會造成船員無法上船、缺員，致使公司無法發船，實際上在船員的調度方面很沒有彈性。從市場競爭面來看，這種船期充滿高度不確定性的航運公司，也會讓客戶怯步，最終被市場淘汰。從船員的角

度出發，不定期契約的船員若因為申請休假而無法上船，即便公司最終可以臨時在市場上找到定期契約船員，來頂替其原船職務，但基於「一個蘿蔔一個坑」的工作型態，這名請假的不定期契約船員最終也無法參加公司其他船的航行任務，僅能在岸上領底薪乾瞪眼，虛耗好幾個月。這樣的不定期契約制度，真的是對船員比較好的嗎？²²

3. 不定期僱傭可能造成船員無法自由安排假期、醫療資源受限制之情況

因為不定期契約，船員需隨時待命一公司指令上船工作，可能導致船員不敢妥善安排自己的假期，身體不僅無法獲得充足休息，心裡可能也有所罣礙。由於一次的船舶航行是一段長期、高壓的工作，定期契約的每個船員對於下船後生活都有不同安排與規劃，自然也可能預設不同的休息時間與再次上船的日期，然而不定期契約卻剝奪了船員自由選擇的權利，公司一旦派船，船員就有上船工作的義務。船舶一旦開航後，不但醫療資源將受到一定程度的限制，亦身處於和外界相對隔絕之空間中，船員若在上船前未有充足的休息，將導致身心狀態的不適任，實際上是將自己、同船船員以及船舶都置於非常危險的

²¹ 參考吳明光(2023)，觀點投書：船員的抗爭不應建立在不實的指控上，新新聞，2023年1月11日，網址：https://www.upmedia.mg/news_info.php?Type=2&SerialNo=163518&fbclid=IwAR31VDzWEVWm56QFj5hWkWrhgf29lzM5vojM9rAXYAn-WLC97fictmp7XRY#google_vignette (最後瀏覽日：2023年9月15日)。

²² 參吳明光(2023)，觀點投書：船員不定期契約是萬靈丹還是毒藥？，風傳媒，2023年01月01日，網址：https://www.storm.mg/article/4683146?fbclid=IwAR2cj1KQ TIP5-7jq_7-eqMcCenytlSN1zIoinbOmkEJe94CpFmX_94kpM01 (最後瀏覽日：2023年9月15日)。

境地。」²³。

伍、結論與建議

5.1 結論

聯合國轄下的國際勞工組織(ILO)為實現其所肩負的提升勞動條件之使命，經過長年的努力，其所制訂之海事勞工公約(Maritime Labour Convention, MLC 2006)，終於在 2006 年獲得通過，2013 年 8 月 20 日生效。其後陸續修正案為：2014 年修正案(於 2017 年 1 月 18 日生效)，藉由 2016 年修正案(於 2019 年 1 月 8 日生效)，2018 年修正案(於 2020 年 12 月 26 日生效)，2022 年修正案(將於 2024 年 12 月 23 日生效)。MLC 2006 係以 1982 年聯合國海洋法公約為基底，參酌 1998 年國際勞工組織工作中的基本原則和權利宣言、1974 年國際海上人命安全公約以及經修訂的 1972 年國際海上避碰規則公約中關於船舶安全、人身保安和船舶質量管理的國際標準，並參閱經修訂的 1978 年海員培訓、發証和值班標準國際公約中的海員培訓和適任要求。以期 MLC 2006 可被各國政府、船東和船員接受，且能夠便於更新並使其能夠有效地實施和執行。

2006 年通過之海事勞工公約(MLC 2006)整合併修訂 68 個自 1920 年以後採納之現有 ILO 海事公約及建議案，該公約包括序言及 16 條條文外，尚有五個領域(標題)的「規則和章程」。2006 年海事勞工公約其五大標題分別為：標題 1：船員上船工作的最低要求；標題 2：僱用條件；標題 3：起居艙室、娛樂設施、食品和膳食服務；標題 4：健康保護、醫療、福利和社會保障保護；及標題 5：遵守與執行。

MLC 2006 之五大標題下的內容，又細分為：「規則」(Regulation)和章程兩大部分。章程又細分為 A 及 B；章程 A 稱為「標準」(Standard)，章程 B 稱為「導則」(Guideline)。其中，「規則」和「標準」為強制性規定，簽署公約之各國應遵守實施；「導則」為非強制性，導則規定之事項標準更高，對船員有更多的保障，ILO 仍希望各國參考實施。

我國「船員法」自民國 88 年 6 月 23 日制定公布，歷經七次修正，現行法之公布日期為民國 110 年 4 月 28 日。我國雖非 MLC 2006 之簽署國，交通部已於 102 年 3 月 21 日以交航(一)字第 10298000211 號公告「預告採用國際勞工組織(ILO)「2006 年海事勞工公約(MLC 2006)」；又交通部通令，2006 年海事勞工公約規範事項，自民國 102 年 8 月 20 日起施行；其

²³ 同註 22。

不僅對各海運公司帶來衝擊，連帶的影響我國之船員法，因此須做適當的法令修改，以符合國際公約之規定，以因應 MLC 2006 之強制實施。為此雇主在船員管理、福利待遇、招募與安置、船舶艙室設計及新船建造等相關方面之管理，必須作出適當之變革，以便順利通過各港口國全面展開 MLC 2006 之重點檢查，以免因違反 MLC 2006 相關規定而被制裁。

根據本文論述內容，簡要總結本研究相關之要點如下：

1. 2006 年海事勞工公約(MLC 2006)於 2013 年 8 月 20 日開始生效；我國雖非該公約之簽署國，惟我國是海運大國，交通部於 2013 年 3 月 21 日以交航(一)字第 10298000211 號公告「預告採用國際勞工組織(ILO)「2006 年海事勞工公約(MLC 2006)」，又通令，2006 年海事勞工公約規範事項，自 2013 年 8 月 20 日起施行。該通令不僅對各海運公司帶來衝擊，連帶的影響我國之船員法，因此須做適當的法令修改，以符合 MLC 2006 之要求。同時，雇主在船員管理、福利待遇、招募與安置、船舶艙室設計及新船建造等相關方面之管理，必須作出適當之變革，以便順利通過各港口國全面展開 MLC 2006 之重點檢查，以免因違反 MLC 2006 相關規定而被制裁。
2. 航政當局也陸續檢討我國船員法規與 2006 年海事勞工公約不相符合之處，提出修法擬議。針對標題二(僱用條件)部分之規定，我國將初步修正船員法，加入「規則 2.3：工作和休息時間」及「規則 2.8：船員職業發展和技能開發及僱用機會目的」之相關規定。據悉，將依據 MLC 標準「A2.3.5 工作或休息時間限制，得就最長工作時間或最短休息時間擇一規定」之內容，擬具修法內容，並明訂「船員招募機構」之定義及其提供服務事項。
3. 關於船員僱傭契約部分，標題二(僱用條件)中，有規則 2.1(船員僱傭契約)及標準 A2.1(船員僱傭契約)第 4(g)協定的終止及其終止條件的規定。另外，在 ILO 擬具之船員僱傭契約範本中，明白羅列雇主與船員簽訂僱傭契約可有三種：(一)定期契約(Definite period agreement)；(二)不定期契約(Indefinite agreement)；及(三)航次契約(Voyage agreement)。航次契約類同於定期契約，因該航次結束，僱傭期間即結束。另外，國際運輸工人聯合會(ITF)所建議的「2019-2022 的船員僱傭契約(團體協約) (2019-2022 IBF Framework Agreement)」，只建議船員僱傭契約的最長僱傭期限為 9 個月(或前後加減一個月)。

4. 參考中、日、韓的規定可得知：

- (1) 2022 年中國船員集體協議(A 類)文本第 11 條規定，船員在船連續工作期限一般不超過 8 個月。因船舶停靠港口或者航行之航線不方便更換船員的，工作期限可適當提前或延後 2 個月。船員在船工作滿 10 個月後未能下船的視為逾期；
 - (2) 日本國土交通省發布的船員僱傭契約書面範例，顯示(日本至北美)國際航線的油輪，其船員在船服務之期間為自登船日起 6 個月。由於日本有所謂「預備船員」之規定，與雇主簽訂「雇用契約」；但船員每次登船時與雇主簽訂的「雇入契約」，則要明列在船服務期間，例如：自登船日起 6 個月，或該「航次期間」；凡此，皆屬於「定期僱傭契約」；
 - (3) 依據韓國 2015 年船員法第 69 條規定，船員連續在船工作原則以「8 個月」為準，除非航程未結束方可延長。另，國際勞工組織對韓國法規的檢討，更要求韓國應訂定船員相關法規、措施或團體協約，明定確保船員連續在船工作時間不可以超過 12 個月。
5. 綜合上述海事勞工公約(MLC 2006)的船員僱傭契約範本，ITF「2019-2022 的船員僱傭契約(團體協約)」的建議，以

及中、日、韓的船員法規及船員集體協議的資料，都明白規定船員在船服務的僱傭契約，要確保「船員連續在船工作時間不可以超過 12 個月」。因此，若我國實施遠洋國際航線的船員僱傭契約要依照我國勞基法「不定期僱傭契約」規範所謂的每年 12 個月的僱傭期限，則不但與國際航運實務不相符合，若我國船員法規未有妥適周延的配套規定，則將可能會有違反海事勞工公約(MLC 2006)規定之疑慮。

5.2 建議

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，促進航業發展等，於民國 88 年 6 月 23 日公布施行之船員法，針對船員之資格、船員僱用、勞動條件，與福利包括薪津、傷病、撫卹、退休及保險等勞動條件為規範，與勞基法係適用全體勞動關係所為之一般性規定不同，應屬勞基法之特別法。是於船員法施行後，船員法對勞基法所規定之同一事項而為特別之規定者，基於特別法優於普通法原則，理應優先適用船員法。在國際遠洋航運實務上，因遠洋航線船員之工作型態、時間及所處環境等層面，皆有別於在陸上工作之一般勞工，並基於航運公司僱用船員於每個特定航次擔任船員屬於

「特定性」之工作，應認航運公司確實可與船員訂立個別獨立的定期僱傭契約。基於遠洋國際航運之性質，雇主與其船員間有訂定特定航程定期勞動契約之必要，但此為保障從事國際航運船員人身自由所形成之國際商事慣例，現有法令規範之下，考量國際航運實務及國際商業慣例，建議遠洋航線船員僱傭契約不宜採取「不定期僱傭契約」，具體理由如下：

1. 依國際商業習慣，遠洋航線船員應採「定期僱傭契約」

國際海事公約應為海上勞動法制之法源²⁴，依照船員法第 89 條規定：「本法未規定事項，涉及國際事務者，主管機關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。」；法院實務上亦有指出，交通部依照船員法第 89 條公告採用之國際海事勞工公約，也屬於勞基法之特別法範疇，例如臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 15 號民事判決：「依照船員法第 89 條規定：本法未規定事項，涉及國際事務者，主管機關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。因此，交通部依照船員法第 89 條公告採用之國際海事勞工公約也屬於勞基法之特別法範疇。」。

國際上已生效之「2006 年海事勞工公約(MLC 2006)」，雖我國無法批准採行，在不違反本國法律下，可視為國際商業習慣。為保障從事國際航運船員之人身自由，國際海事勞工公約規定，船員在遣返下船前，在船上服務之最長時間不得長於 12 個月²⁵。此外，國際運輸工人聯合會(ITF)所建議的「2019-2022 的船員僱傭契約(團體協約) (2019-2022 IBF Framework Agreement)」，建議船員僱傭契約的最長僱傭期限為 9 個月(或前後加減一個月)。故船員從事之工作若屬國際遠洋航運性質，航運公司即以簽署定期僱傭契約為原則，且交通部航港局根據船員法第 13 條所訂之「船員僱傭契約範本」，係參照國際規範訂明為「定期」僱傭契約，且多數法院實務判決亦確認遠洋航線船員與船公司簽屬「定期僱傭契約」²⁶。

2. 船員受雇採用「不定期」僱傭契約之弊端

船員受雇採用「不定期」僱傭契約之

²⁴ 若已依我國船舶法、船員法、航業法、商港法授權主管機關採行有關國際公約或協定及其附約所訂之規則等，則該等規則具海事特別法優先順位。參船舶法第 101 條、船員法第 89 條、航業法第 60 條及商港法第 75 條。

²⁵ 2006 年海事勞工公約(MLC 2006)標準 A2.5-2(b) 段：「the maximum duration of service periods on board

following which a seafarer is entitled to repatriation - such periods to be less than 12 months; ...」。

²⁶ 例如：臺灣高等法院高雄分院 109 年度勞上字第 41 號民事判決、臺灣高雄地方法院 109 年度重勞訴字第 17 號、臺灣高雄地方法院 109 年度勞訴字第 164 號、臺灣高雄地方法院 109 年度勞訴字第 144 號、臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 15 號、臺灣高雄地方法院 110 年度勞訴字第 42 號等民事判決。

弊端，包括：(1)不定期僱傭之待遇將比定期僱傭較差：在只有定期僱傭關係下，船員僱傭期間的月平均報酬必然比不定期僱傭關係來得高，定期契約可以讓船員在契約結束後，選擇薪資待遇更優的下一份合約，同樣的，各航商為了希望優秀船員留任續約，也會祭出久任獎金來積極留才，反之，船員若採用不定期契約，公司就不必提高待遇來留才，加薪的誘因也相對薄弱；(2)不定期僱傭之工作自由度將比定期僱傭較差：若採行不定期僱傭制度，公司派船指令一來，不論休息是否充分，船員都應上船；若船員無故不上船，即面臨終止僱傭契約的風險(參照船員法第 20 條第 1 項第 6 款規定)。又從航運公司營運的角度出發，若不定期契約船員因故申請休假，只要和船期撞期，就會造成船員無法上船、缺員，致使公司無法發船，實際上在船員的調度方面缺乏彈性，導致公司營運管理困難，且船員在不定期契約下船後的等候期間，因為時間較長(實務最長可達三個月以上)，航運公司難以管控船員去向，此期間之風險航商無法評估；(3)不定期僱傭可能造成船員無法自由安排假期、醫療資源受限制之情況：不定期契約下，船員需隨時待命上船工作，可能導致船員不敢妥善安排自己的假期，身體不僅無法獲得充足

休息，船舶一旦開航後，不但醫療資源亦受到一定程度的限制，且剝奪船員對於下船後自由選擇生活安排與規劃的權利，公司一旦派船，船員就有上船工作的義務

3. 鄰近國家遠洋航線船員定期僱傭契約之參考

參考中、日、韓的相關規定，不論是「船員集體協議」或其船員法規，都可得知：遠洋航線船員上船工作與雇主都簽署「定期僱傭契約」或「航次僱傭契約」，沒有簽署所謂「不定期僱傭契約」。其定期僱傭契約約定的在船在船連續工作期限：(一)中國一般不超過 8 個月，最長不得超過 10 個月；(二)韓國以「8 個月」為準，除非航程未結束方可延長；(三)日本官方的船員僱傭契約書面範例，呈現國際航線的油輪船員的在船工作期間是自登船日起 6 個月，或該「航次期間」。凡此，船員的在船連續工作期限皆屬於「定期僱傭契約」。

最後，航運公司與船員應有契約類型之選擇自由，船員亦得考量在不同聘僱模式下，其再次上船提供勞務與否的自由程度、每月報酬的高低及退休與生活保障等，而決定與航運公司訂立不定期或只訂立定期之僱傭契約關係²⁷。船員法第 12 條規定要求訂定及終止僱傭契約需以書面，而

²⁷ 中華海員總工會亦表示：其工會樂見主管機關公告不定期船員僱傭契約範本，不過必須在不損害船員既有利益前提下，及針對航商經營國際航線在實務上的需求，保留勞資雙方合意下，自由選擇定期或不定期船員雇用

契約的彈性。參中華海員總工會(2022)，中華海員總會對船員僱傭契約應為定期或不定期之見解，我國船員僱用及勞動條件座談會，2022 年 12 月 29 日，第 2 頁。

勞基法無此要求規定。當船員主觀上已充分認知係與船公司締結「定期僱傭契約」，且認知其薪酬計算與福利是以定期契約關係為基礎，於客觀上，在船員下船後，其不需再為雇主提供勞務，雇主亦僅能徵詢該船員是否願意再次上船工作，而無指派、命令該船員上船之權限，於此情形，原則上即應認為雙方僅於海上航行期間成立定期僱傭契約關係，而未成立不定期勞動契約關係。

參考文獻

中華海員總工會，2022，中華海員總工會對船員僱傭契約應為定期或不定期之見解，我國船員僱用及勞動條件座談會。

日本國土交通省，2023，船員僱傭契約書面範例，<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001475642.pdf>，2023年9月15日。

吳明光，2023，觀點投書：船員不定期契約是萬靈丹還是毒藥？*風傳媒*，https://www.storm.mg/article/4683146?fbclid=IwAR2cj1KQTIP5-7jq_7-eqMcCnytlSN1zIoinbOmkEJe94CpFmX_94kpM01，2023年9月15日。

吳明光，2023，觀點投書：船員的抗爭不

應建立在不實的指控上，*新新聞*，https://www.upmedia.mg/news_info.php?Type=2&SerialNo=163518&fbclid=IwAR3IVDzWEVWm56QFj5hWkWrhgf29IzM5vojM9rAXYAn-WLC97fictmp7XRY#google_vignette，2023年9月15日。

邱榮和、李選士、鍾政棋、劉士豪、王彙喬、袁建中，2017，106年度船員分流管理委託檢討案，交通部航港局，臺北市。

南建悟，2023，日本の船員法における海上労働契約の構造(日本船員法上之海上労働契約的架構)，*船員勞動權利保障與社會保險制度國際學術研討會論文集*，8-9，臺北市。

陳彥宏，2020，理事長開講：一場可能面臨雙贏、雙輸的博弈~談一起關於船員合約的判決，*臺灣海事安全與保安研究學刊*，第11卷，第4期，2-4。

韓國立法研究協會(Korea Legislation Research Institute)，2023，韓國2015年船員法(Seafarer Act, Act No. 13186, Feb. 3, 2015)，https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=33911&lang=ENG，2023年9月15日。

ILO NORMLEX, 2017. Information System on International Labour Standards (Korea).

Available at:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID%2CP11110_COUNTRY_ID%2CP11110_COUNTRY_NAME%2CP11110_COMMENT_YEAR:3338387%2C103123%2CKorea%2C+Republic+of%2C2017

(Accessed 15 September, 2023).

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), 2023. Review of Maritime Transport 2023, United Nations, New York.