

GRB 系統編號：PG11105-0143

機關計畫編號：111-MOL-010402

勞動部委託研究
國際勞工組織
(ILO) 漁業工作公約
(C188) 國內法化研析

國際勞工組織（ILO）漁業工作公 約（C188）國內法化研析

勞動部編印

中華民國 111 年 5 月

111
年 5
月
編
印

國際勞工組織（ILO）漁業工作公約 （C188）國內法化研析

受委託單位：國立政治大學

研究主持人：林良榮副教授

協同主持人：高世明副教授

徐揮彥教授

研究期程：中華民國 109 年 1 月至 111 年 1 月

勞動部委託研究報告

中華民國 111 年 5 月

（本報告內容純係作者個人之觀點，不應引申為本機關之意見）

摘要

國際勞工組織第 188 號漁業工作 (或稱「漁捕勞動」) 公約係於 2007 年整合修正原有的 5 個與漁船船員相關的公約制定而成，可謂當代漁船船員相關公約的集大成。自該公約於國際勞工組織組織大會中以壓倒性多數通過，可顯示大多數國家對於本公約的制定，並未立於負面的態度。且即使我國未加入該公約，只要遠洋漁船的船隻停靠港口的國家有加入該公約，該國家即具有檢查進港漁船的權力。

我國遠洋漁業發展自 1950 年代並在國際占有一席之地。然近年來遠洋漁業陸續發生多起海上喋血案。2015 年 10 月我國遠洋漁業被歐盟舉黃牌，列入打擊「非法、未報告、不受規範漁業」不合作第三國警告名單內，政府為避免歐盟將黃牌升級紅牌，遂大力改革漁業管理規範，在 2016 年 7 月公告漁業三法，並授權訂定 15 項子法規及 5 項公告。然上開 2016 年後制定的漁業法規內容是否符合國際勞工組織第 188 號公約並充分保障漁船船員勞動權益，尚有待檢視。為避免我國漁船於施行該公約的國家的港口停泊時，遭檢查有違反該公約的情事而被扣押，我國自有必要將該公約的內容予以國內法化。

本研究計畫在研究方法上使用文獻分析法、深度訪談法及舉辦座談會。除整理英國、法國、日本、韓國及泰國等國家將國際勞動組織第 188 號公約國內法化的經驗，也透過深度訪談船主與船員瞭解其對 188 號公約以及國內漁業法規的認知與配合情形，透過對 NGO 團體的深度訪談了解其對相關議題的看法，透過對相關政府部門的深度訪談了解法規與現場執行面的問題。透過專家諮詢會議則瞭解國際勞動組織 188 號公約可能的國內法化途徑等。

國際勞動組織 188 號公約的國內法化途徑，NGO 團體認為應採取如兩公約施行法的制定施行法模式，學者與政府機關則傾向制定專法模式或修改現有相關法規模式。上述國內法化模式各有優缺點，本研究的結論則建議可採取一目標二階段之立法途徑；以漁船船員勞動保護法之特別立法(專法)為政策目標，但該立法形成則得採取兩階段之模式。具體言之，先行整合不同海上作業型態之勞工，包括商船(例如航運、觀光遊艇)、漁船或其他海事作業人員(例如風電產業等)於勞動保護上的共同性、特殊性與必要性，並以我國現行「船員法」作為海上勞動者(船員)之勞工保護特別法律而有別於勞動基準法作為陸地勞工保護之法律適用，而於船員法之規範體系中區別以「漁船船員」作為規範對象而設立勞動保護專章。但對於目前我國因現行相關法規不符合 C188 號公約部分，且考量於短期間內尚無法另以專章或專法為法制轉換之調整期間，應盡速展開以下有關現行之個別或局部性之修法作業，做為日後朝向專章乃至專法之法制基礎；包括對於「境外僱用」外國人漁船船員法律政策之正當性檢視，以及船員勞動契約之準據法適用等相關規定。

關鍵字：海上勞動、船員勞動政策、漁船船員勞動保護、C188 號公約、船員法、遠洋漁業三法、遠洋漁業條例、境外僱用、國際勞動關係法、民事準據

目錄

I 研究背景、目的與研究方法之實施.....	1
第一章 研究背景與目的.....	1
第一節 我國漁工勞動保護之爭議發生背景	1
第二節 研究目的：遠洋漁工勞動保護的政策轉換與立法作為	3
第三節 本研究的範圍與限制	4
第二章 研究方法的實施.....	5
第一節 文獻探討.....	5
第二節 諮詢會議、深度訪談	5
II 資料蒐集與文獻分析.....	7
第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視	7
第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整	7
第一項 沿近海漁業的法規適用.....	8
第二項 遠洋漁業的法規適用.....	9
第三項 現行漁業管理與勞動保護法制	31
第二節 ILO 第 188 號公約的國際實施與我國法的檢視.....	63
第一項 國際批准與適用現況.....	63
第二項 ILO 第 188 號公約的我國法檢視	65
第四章 ILO 第 188 號公約主要規範內容的國際法解釋	68
第一節 國際勞工組織公約的解釋原則與國內法化的運用	68
第一項 國際勞工組織的成立背景.....	68
第二項 國際勞工組織的成立宗旨與目的	69
第三項 會員國與組織決策	73
第四項 國際勞動標準的建構.....	77
第五項 小結.....	80
第二節 漁船上的僱傭關係與從事漁業工作的資格.....	81
第一項 概說.....	81
第二項 年齡限制.....	81
第三項 健康檢查.....	88
第四項 能力證明與職業訓練.....	92
第五項 身分證明以及招聘和安置.....	96
第六項 小結.....	102
第三節 漁船上的僱傭關係與勞動條件基準	103
第一項 概說.....	103
第二項 勞動契約.....	104
第三項 工資.....	106
第四項 工作時間.....	109

第五項 遣返.....	115
第六項 小結.....	117
第四節 漁船上的職業安全	119
第一項 國際標準與 ILO 第 188 號公約.....	119
第二項 締約國的國內法實踐.....	124
第三項 職業安全制度的建立.....	128
第四項 小結.....	135
第五節 漁船上船員的生活條件	136
第一項 國際的保護基準與漁業工作公約	136
第二項 適用對象的範圍	138
第三項 食物與水的提供	139
第四項 海上的醫療照護	140
第五項 小結.....	142
第六節 船員的社會安全保障	142
第一項 本公約規範之內容	142
第二項 保護的目的.....	143
第三項 船員的社會保障與基準.....	144
第四項 重要事項議題：漁捕產業工作條件委員會的討論	144
第五項 小結.....	147
第七節 公約的遵守與執行	152
第一項 概說.....	152
第二項 國際的標準與漁業工作公約規範	152
第三項 締約國的國內法實踐.....	155
第五章 各國對於漁船船員的勞動保護法制與實踐：以英、法、日、韓、泰 為主要對象.....	157
第一節 英國有關漁船船員的勞動保護法制	157
第一項 公約批准前國際法的適用情形	157
第二項 公約批准前國內漁業勞動法制	162
第三項 公約批准前漁業勞動保障主要規範體系.....	176
第四項 公約批准後的法制調整與結果	178
第五項 小結.....	183
第二節 法國有關漁船船員的勞動保護法制	184
第一項 公約批准前的法制	185
第二項 公約批准後的法制調整與結果	187
第三項 重要問題討論	199
第四項 小結.....	208
第三節 日本有關漁船船員的勞動保護法制	208
第一項 適用的基準法	208

第二項 勞動契約.....	210
第三項 勞動條件.....	213
第四項 職業安全衛生.....	217
第五項 社會保險.....	218
第六項 外籍船員聘僱狀況	218
第七項 小結.....	219
第四節 韓國有關漁船船員的勞動保護法制	220
第一項 適用範圍.....	220
第二項 年齡限制.....	220
第三項 勞動條件.....	221
第四項 生活條件.....	222
第五項 醫療服務與社會保障.....	222
第六項 小結.....	223
第五節 泰國有關漁船船員的勞動保護法制	223
第一項 公約批准前國際法的適用情形	223
第二項 公約批准前國內漁業勞動法制	227
第三項 公約批准後法制調整與結果	234
第六節 其他國家制度.....	240
第一項 挪威漁船船員基礎法制.....	240
第二項 丹麥漁船船員基礎法制.....	245
第三項 荷蘭漁船船員基礎法制.....	249
第四項 紐西蘭漁船船員基礎法制.....	253
第五項 印尼漁船船員基礎法制.....	258
第六項 菲律賓漁船船員基礎法制.....	263
第七項 西班牙漁船船員基礎法制.....	266
第八項 葡萄牙漁船船員基礎法制.....	268
第七節 各國法制比較.....	271
III 現地訪調與專家諮詢會議.....	285
第六章 現地訪調的實施與訪談紀錄	285
第一節 研究方法說明.....	285
第二節 訪談題綱設計.....	285
第三節 訪談內容分析.....	286
第七章 專家諮詢會議的實施與會議紀錄.....	303
第一節 諮詢會議的實施.....	303
第一項 背景與目的說明	303
第二項 討論提綱.....	303
第三項 會議辦理情形	305
第二節 諮詢會議內容的記錄與整理.....	305

IV 研究發現與法政策建議	325
第八章 ILO 第 188 號公約規範基準的國內法制化途徑探討	325
第一節 國際法上實施漁業工作公約的方式	325
第二節 條約締結程序及國內法地位	325
第三節 國內實施漁業工作公約之法制化途徑	326
第一項 兩公約施行法途徑	326
第二項 制定專法途徑	326
第三項 修改相關國內法規途徑	327
第四項 專章立法途徑	328
第九章 政策與建議：我國漁工人權保障的政策內涵與漁船管理	330
第一節 ILO 第 188 號公約作為我國漁工人權保障的政策內涵	330
第一項 公約規範內國法制化的政策實施路徑與圖像	330
第二項 區別不同法律適用對象的必要性	332
第二節 外國籍漁工的招募、契約締結與工作傷害保險	333
第一項 外國籍漁工的招募與契約締結	333
第二項 外國籍漁工的工作傷害保險	333
第三節 漁船勞動條件的檢討與作業管理制度的建議	334
第一項 漁船船員於海上作業工時的保障	334
第二項 船隻的定期進港義務	335
第三項 船員的勞務報酬與分紅制度	335
第四項 船員的生活條件保障	335
第五項 職場安全保障與申訴處理機制	336
第四節 漁業與勞動行政的建議與未來發展	336
第一項 漁船的勞動檢查機制	336
第二項 造船指引的建立	337
第三項 漁船船員勞動保護規範的機關管轄爭議	338
第五節 其他相關政策爭議與討論	339
第一項 權宜船的規範與管理	339
第二項 仲介制度之問題與管理	339
第六節 結論	340
第一項 朝向以建構專法為立法政策之目標	348
第二項 現行法制調整：漁船船員勞動保護法制轉換之過渡	351
第三項 漁船船舶住艙與設施	364
第四項 漁船船員的招募與推介作業	366
第五項 規範的落實與稽核	367
第六項 修正現行法規建議內容	369
V 附件	374
VI 參考資料	537

圖目錄

圖一：我國漁船僱傭漁船船員分類	7
圖二：我國漁業作業法規的行政主管機關.....	8
圖三：C188 公約批准前英國漁業勞動保障的規範體系整理	177
圖四：日本漁船以噸位與漁法區分是否適用船員法	214

表目錄

表一：ILO 第 188 號公約性質與條文對照我國法規.....	12
表二：幹部船員最低員額配置對照表	55
表三：各國對於 C188 公約批准情形.....	63
表四：英國批准 C188 公約前適用的國際法源	157
表五：英國對於國際勞工組織所制定漁業部門勞動條件相關公約批准情形...	161
表六：英國為施行 C188 公約所為的法制調整及所訂法規	181
表七：日本漁船以噸位及發動機區分是否適用船員法	210
表八：泰國漁業勞動於批准 C188 公約前已適用的國際公約	223
表九：泰國對於國際勞工組織所制定漁業部門勞動條件相關公約批准情形...	226
表一〇：泰國關於勞動條件的權責單位及其管轄範圍.....	229
表一一：泰國關於漁業活動的規範內容及權責單位	230
表一二：泰國關於漁船管理的專責單位及其規範內容	231
表一三：泰國漁業活動監督管理的權責單位及規範內容.....	232
表十四：國際勞工組織海事勞動公約（MLC）的制度.....	232
表一五：各國法制比較	271

附件目錄

附件一：諮詢會議出席人員名單	375
附件二：深度訪談題綱（紀錄表）—船東.....	376
附件三：深度訪談題綱（紀錄表）—船員.....	379
附件四：深度訪談紀錄內容.....	383
附件五：期末審查意見回覆表.....	526

I 研究背景、目的與研究方法之實施

第一章 研究背景與目的

第一節 我國漁工勞動保護之爭議發生背景

近年來經濟有全球化的趨勢，然實際發展的結果，卻是區域化的經濟取代了全球化的發展。如：90 年代興起的歐洲聯盟、北美貿易自由區及東南亞國協等。而與經濟發展息息相關的勞動人權的發展，亦隨經濟產業結構變化而有所不同，主要是朝二個方向改變，第一個是以國際自由工會聯盟為主，透過既有的國際體制中的管道來推動實施核心勞動基準，並試圖將勞動人權與貿易規範結合；第二個方向目標，也是要建立「核心勞動基準」，主要是實踐建立跨國勞動檢查的機制為主。然其中最特殊的，經濟產業的勞動人權問題—即遠洋漁業員工，亦隨之浮上檯面，其特殊性在於其勞務給付場所為孤立且高風險的海洋、船上勞動具有自我完成(船員獨自完成)的特性、夜間勞動或不規則勞動的普遍化、長期拘束於特定職場造成與家庭與社會脫離之特性及勞資紛爭對抗手段的制約性等，加上船旗國與港口停泊國經常不同，有管轄權爭議問題，難以管制，導致勞動人權保護低落的問題。

眾所皆知，有關於漁船船員的勞動人權問題，國際勞工組織(International Labour Organization，以下簡稱 ILO)長期以來即針對漁船船員制定多項公約。總的來說，有關漁船船員公約包括 1959 年第 112 號漁船船員最低年齡公約(Minimum Age (Fishermen) Convention)、1959 年第 113 號漁船船員健康檢查公約(Medical Examination (Fishermen) Convention)、1959 年第 114 號漁船船員僱傭契約公約(Fishermen's Articles of Agreement Convention)、1966 年第 125 號漁船船員資格證明公約(Fishermen's Competency Certificates Convention)和 1966 年第 126 號漁船船員之設備公約(Accommodation of Crews (Fishermen) Convention)等五項公約，而其中前三項公約在我國退出聯合國前皆已批准。而以上五項公約於 2007 年經整合修正而制定第 188 號漁業工作(或稱「漁捕勞動」)公約(Work in Fishing Convention)，該號公約可謂當代漁船船員相關公約之集大成。

再者，有關上述之第 188 號漁業工作公約(以下簡稱第 188 號公約)，國際勞工組織於 2007 年國際勞工大會係以 437 票贊成、2 票反對和 22 票棄權的壓倒性多數通過第 188 號公約。此可顯示國家對於第 188 號公約的規定，並未立於負面的態度，雖然迄今批准 ILO 第 188 號公約的國家依然有限，但這並不代表國

家反對公約的施行，至於各國迄今尚未積極批准第 188 號公約，或許是因為各自國內政經或法律情勢使然。

因此，即使我國未加入 ILO 第 188 號公約，但是遠洋漁船的船隻只要停靠港口的國家有加入該公約時，則具有檢查進港漁船的權力，而實際上我國遠洋漁船的補給港或停靠港都位於外國，故無法避免將會被檢查漁工的勞動條件事項及漁船的適航性等。

我國遠洋漁業發展可追溯到 1950 年代，當時戰後為求振興，「漁業增產」成為政府重要政策方向，1951 年經濟部下設臺灣漁業增產委員會，1979 年 9 月行政院正式核定「遠洋漁業發展方案」，為全球化漁業擘劃發展策略藍圖，開始擴大遠洋漁業經營面積。進而我國遠洋漁業在國際占有一席之地，然自 1980 年代起，卻面臨嚴重缺工問題，原因在於臺灣人普遍考量海上作業艱辛與離家遠，又加上臺灣經濟上起飛，一般工作的薪資已經大幅提升，使得臺灣人對於從事遠洋漁業的工作缺乏興趣，致使遠洋漁業面臨有船無人的困境，因此「境外僱用非我國籍船員」成為解方之一。

但當年法律的規範導致管理方式相對現在較不明確，例如，漁業法主要著眼資源管理使用，對於外籍船員管理相關法律授權並無特別著墨，之後為了順應外籍船員越來越多的趨勢，在 2002 年訂定「漁船船主在國外僱用外籍船員作業應行遵守及注意事項」，而該法規卻未對於外籍漁船船員的權益加以保障，又因某部分船長的性格及言語較為粗暴，與船員關係惡劣。因此，近約 10 年來，遠洋漁業陸續發生多起海上喋血案。

深究其原因在於通常遠洋漁船上只有臺灣籍的船長及幹部，其餘船員皆為外籍漁工，遠洋漁船生活環境既封閉且狹小，並且出航後的靠港時間幾乎不確定。在 2017 年時，行政院海岸巡防署曾公布關於「從海上喋血誘發因素論防制對策」報告，內容即提到漁船船員在海上長期工作，若未具有舒適的工作及生活環境，就容易發生摩擦、鬥毆，甚至人員傷亡。

又，加上法規也未限制遠洋漁船上的外籍漁工國籍分布，整船有可能同一國籍的船員，若船長有暴力等行為，就容易發生海上喋血案事件，故漁業署建議船東應聘用不同國籍船員，減少單一國家船員比例，以降低發生海上喋血的機率。

第二節 研究目的：遠洋漁工勞動保護的政策轉換與立法作為

雖然我國在 2002 年已有訂定《漁船船主在國外僱用外籍船員作業應行遵守及注意事項》，但當中對於勞資雙方的權利義務並沒有明確定義，如「漁船船主或仲介業者與外籍船員簽訂僱用契約者；其契約應載明下列事項：（一）契約期限。（二）費用項目及其金額。（三）船員之送返事項。（四）違約之損害賠償事項。（五）投保商業保險種類及金額。（六）雙方約定應遵守事項。（七）其他權利義務事項。……」再加上遠洋漁船國外僱用外籍船員因管理相對困難，外籍船員能否適用我國《勞動基準法》也成為灰色地帶。

又在 2015 年 10 月時臺灣的遠洋漁業被歐盟舉黃牌，列入打擊「非法、未報告、不受規範漁業」不合作第三國警告名單內，故政府為避免歐盟將黃牌升級紅牌，行政院農業委員會(以下簡稱農委會)等單位大力改革漁業管理規範。因此在 2016 年 7 月公告漁業三法，並授權訂定 15 項子法規及 5 項公告，於 2017 年 1 月施行，同年 2 月也成立 24 小時漁業監控中心，積極改善漁業管理、善盡船旗國義務。而法規當中關於「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」正是在黃牌壓力下所產生，有別於過去的「漁船船主在國外僱用外籍船員作業應行遵守及注意事項」，此次新法明確定義出最低薪資、最低保險金額、休息時間…等，顯示我國對於境外聘僱外籍船員勞動保障更進一步。

2017 年 1 月 17 日勞動部透過新聞稿公開表示：「現行我國漁船雇主經營海洋漁撈業，並僱用外籍漁工從事海洋漁撈工作，分為『境內僱用』與『境外僱用』二類型。《勞動基準法》係國內法，凡於我國境內具有勞雇關係，且受僱於適用《勞動基準法》行業之勞工，不分國籍，均有該法之適用。『境內僱用』之漁船船員自 1984 年 8 月 1 日起適用。至於我國漁船於境外僱用之外籍漁工，尚不宜以抽象之管轄權觀念將境外海域之漁船視為我國領土之延伸。因此，於境外僱用之外籍漁工（境外僱用、境外作業）未有我國《勞動基準法》之適用。惟該等人員之勞動權益，農委會漁業署將另依《遠洋漁業條例》之授權，訂定《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》，以為規範」。亦即，勞動部認為境外僱用之外籍漁工，就準據法而言既非我國勞動基準法適用對象，其保護自應另以專法規範。此政策方向與國內移工權益團體倡議之『直接適用勞動基準法』仍有不小差距，以及上開許可管理辦法內容是否符合 ILO 第 188 號公約並達到充分保障其勞動權益？有待本研究逐一比對檢視，並透過國際比較加以分析。

第三節 本研究的範圍與限制

目前 ILO 將漁業認定危險職業，為了確保漁船船員在船上工作具有較好的工作條件，因此透過 ILO 第 188 號公約訂定最低標準的漁船工作條件、住宿和食物、職業安全與健康保護、醫療保健、社會保障等。

ILO 第 188 號公約在 2017 年 11 月 16 日生效，截至 2022 年 2 月 28 日為止，ILO 第 188 號公約批准國 20 個、生效國 18 個國家；其中，於 2021 年 7 月 28 日批准國新增安地卡及巴布達、於 2022 年 2 月 4 日批准國新增肯亞，但這 2 個國家於其國內的適用上尚未正式生效。

雖然我國、日本、韓國、中國大陸、美國等遠洋漁業國尚未簽署，就長期影響看來，我國針對漁民工作條件管理仍需與 ILO 第 188 號公約管理方向一致。

然我國漁船上的外籍船員來源，分為境內僱用及境外僱用，境內僱用外籍漁船船員的許可及管理依據為《就業服務法》及其子法，境外僱用外籍漁船船員因未在我國領土工作，故以《遠洋漁業條例》及其子法規範。

檢視我國相關法規大方向符合該公約原則，但仍有未盡完善之處，如法規無法符合漁撈現場實際作業需求，因此 ILO 第 188 號公約國內法化過程中，應兼顧國際公約的精神與國內實務的運作，讓相關漁業的勞動法規，務實可行。

現階段國內沿近海漁業的外籍漁船船員主要係透過國內仲介公司境內聘僱，相關管理法規包含《漁船船員管理規則》、《勞動基準法》及其子法、《就業服務法》及其子法等條文保障外籍漁船船員的勞動權益。

而依據我國《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》第 3 條第 1 款：「一、海洋漁撈工作：從事漁船船長、船副、輪機長、大管輪、管輪、電信員、動力小船駕駛人及其助手以外之普通船員、箱網養殖或與其有關之體力工作。」但我國國內沿近海漁業的漁船作業方式、船舶大小、作業漁場皆大不相同，並且境內聘僱外籍船員不僅涵蓋沿近海漁業，亦包含箱網養殖產業，且日前勞動部將漁業納入勞動基準法第 84 條之 1，相關勞動條件管理變得更加複雜化。

就有關漁船船員(無論本國籍或外國籍聘僱)之勞動保護如何納入 ILO 第 188 號公約的國內法問題，由於我國漁工長期以來嚴重欠缺人力，因此很早即有外人勞動力之運用，並衍生相關爭議與立法規範制度建構。因此，本研究將先討論國內涉及於立法架構上基於「境外聘僱外籍船員」與「境內聘僱外籍船員」等相

關法規是否與 ILO 第 188 號公約相符或牴觸，因我國過去數十年礙於經濟與人力資源等，導致漁業發展現行區分遠洋及沿近海漁業實務現況與管理模式，而 ILO 第 188 號公約規範並未以國籍及近海與遠洋漁業劃分，然我國如此區分是因有過去歷史及國家地位未被承認等諸多因素所造成的行政機關管理漁政困境，因此未來 ILO 第 188 號公約國內法化時，本研究認為應依據漁船作業型態差異，制定合宜法規。

依據 ILO 第 188 號公約第 3 條第 1 項規定，會員國在對漁工的服務及漁船作業做過特別斟酌，且經諮商後，得對如下所列排除公約的適用：1. 在河川、湖泊和運河從事漁捕作業之漁船；2. 特定種類之漁工或漁船。

同條第 2 項則規定，會員國的主管機關若認為妥當，亦可採取措施，逐步適用本公約於前項被排除的漁工與漁船。自本條第 1 項解釋，會員國應可將從事漁捕作業於領海、專屬經濟海域及內水的漁民和漁船，排除公約的適用；嗣未來情況許可再採取措施，逐步適用本公約。

第二章 研究方法的實施

本計畫在研究方法上將使用文獻分析法、深度訪談法及舉辦座談會。研究方法的實施方式說明如下：

第一節 文獻探討

本研究將蒐集並分析英國、歐盟（荷蘭、挪威、丹麥、葡萄牙、西班牙，以及法國）、亞洲（印尼、菲律賓、泰國、日本、韓國，以及紐西蘭等）的漁船船員勞動保護的相關法制資料，並檢討 ILO 第 188 號公約的國內法化施行狀況與所造成的影響。

第二節 諮詢會議、深度訪談

針對本次 ILO 第 188 號公約的國內法化研究，除維護從事商業漁捕作業漁船船員的勞動保護外，亦須考量我國漁船作業型態及社會輿論，故將區分為諮詢會議、深度訪談兩種形式進行。

（一）諮詢會議

為達研究結果能有效提供給政府作為法規訂定的參考，本次計進行 2 場次諮詢會議，共計諮詢 36 人，以確保研究進行與結果不會脫離實際情形。相關諮

詢會議對象如下：

1. **相關學者、專家：**對象為國內漁業管理、勞動法、海洋法等相關領域學者專家，將諮詢各方專家對於現行既有法規與實務的相關問題。
2. **相關經營者與仲介業者：**對象為漁船經營業者、國內仲介業者、漁會、造船業者等，將諮詢經營業者對於現場漁業實務與法規執行問題。
3. **非政府組織：**對象為關心外籍船員權益之非政府組織，將諮詢 NGO 團體就觀察漁工生活情況之相關問題。
4. **政府組織：**對象為農委會、勞動部、交通部等有關漁業的政府單位，將諮詢相關業務主管政府單位就法規執行層面及管理的問題。

（二）深度訪談

我國遠洋漁業作業型態可粗分為小型漁船及大型船隊，另沿近海漁業亦有作業方式差異，且當中利害關係人涵蓋船員、船公司、漁業行政人員、勞動行政人員等，故須安排 30 場次深度訪談，以深度了解現場狀況。相關訪談規劃如下：

1. **船公司及漁船經營者：**對象包含小型遠洋漁船經營者、大型船隊經營者、沿近海漁船經營者，如：屏東東港、高雄前鎮、宜蘭蘇澳等漁船經營業者，共計 10 場（人）次。
2. **漁船船員：**對象為本國籍船長、船員，及外國籍船員，共計 8-10 場（人）次；此一訪談需要相關翻譯人員協助。
3. **政府單位人員：**對象為漁業行政、觀察員、勞動行政人員，如：農委會漁業署、漁業觀察員、勞動檢查人員、地方政府等，共計 6-8 場（人）次。
4. **非政府組織：**關心外籍船員權益的非政府組織相關人員，如：宜蘭縣漁工職業工會、台灣基督長老教會平安基金會海員漁民服務中心等，共計 4 場（人）次；這一部分主要是針對與外籍漁船船員下船後，與之生活密切的非營利組織的工作人員。

本研究於第一期研究計畫執行期間除以文獻探討為主，並盤整我國漁業作業的相關適用法規。

II 資料蒐集與文獻分析

本研究計畫於第二期的研究期間主要是進行我國相關漁業適用法規的盤整，因此必須完整蒐集我國現階段相關適用法規資料，並進行初步的檢討。再者，並就外國的相關國內法適用的制度現狀進行初期的資料調查與分析。

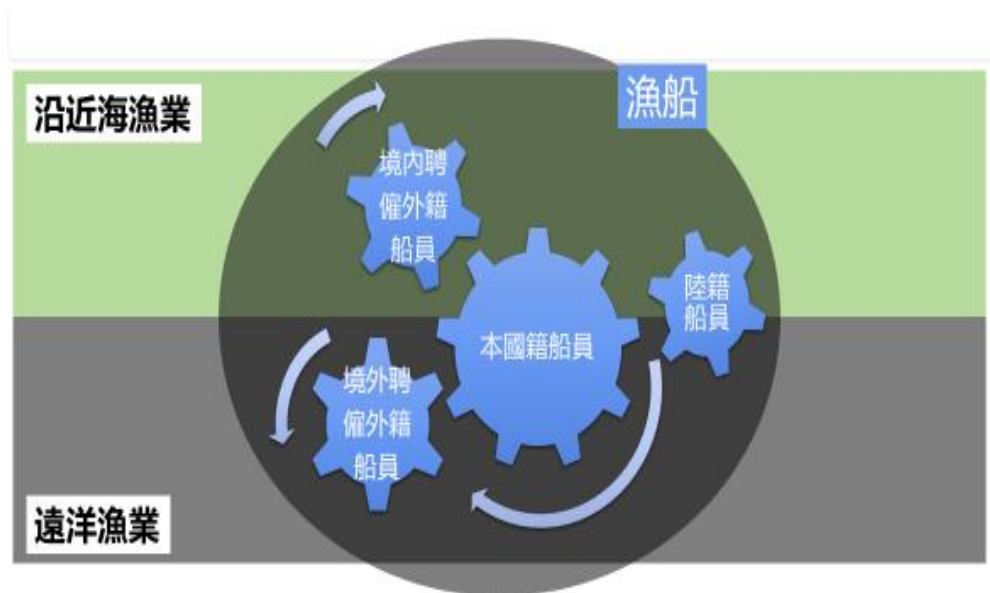
第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視

第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整

本研究先行初步討論國內涉及「境外聘僱外籍船員」與「境內聘僱外籍船員」等相關法規是否與 ILO 第 188 號公約相符或抵觸。次之，納入國際已施行 ILO 第 188 號公約之狀況，再比對公約與我國現行法規之差異。

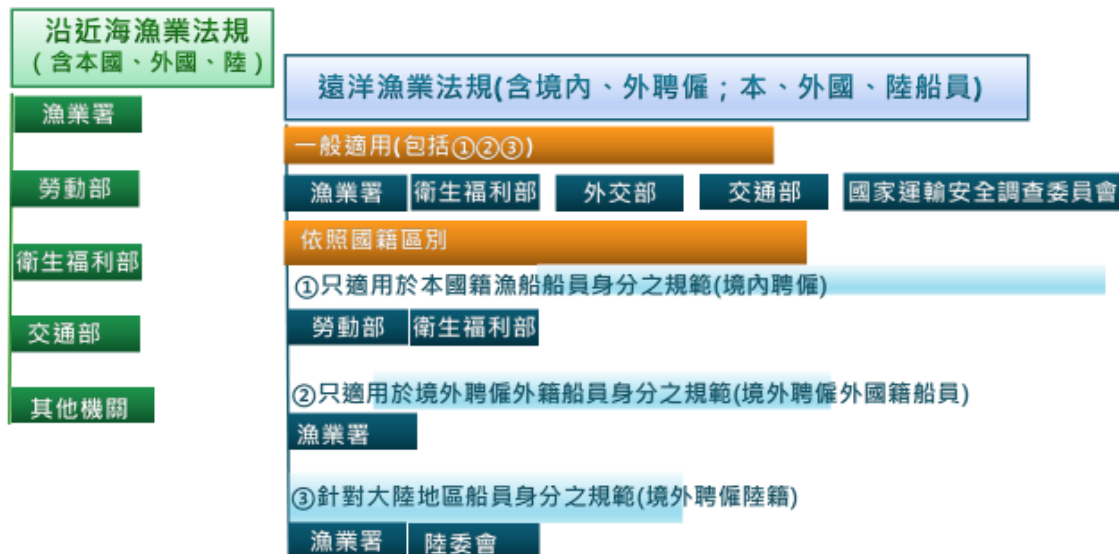
首先，就我國漁業作業之法規適用體系上，如以區分水域、聘僱型態與船員身分而言，概有如下之法規適用體系。

圖一：我國漁船僱傭漁船船員分類



另一方面，就我國漁業作業之法規適用體系上，如以區分管轄之行政主管機關與法規而言，概有如下之法規適用體系。

圖二：我國漁業作業法規的行政主管機關



第一項 沿近海漁業的法規適用

依我國相關國內法規就沿近海漁業法規的部分，按照以下不同所屬主管機關排列，依序為農委會漁業署、勞動部、衛生福利部、交通部與其他機關。

一、行政院農業委員會漁業署管轄法規

有關農委會漁業署(以下簡稱漁業署)管轄法規可再區分為 A：「非大陸地區船員身分規範（漁業署）」，以及 B：「屬大陸地區船員身分之規範（漁業署）之適用範圍」。

A 非屬大陸地區船員身分的規範

《漁船船員管理規則》、《漁業法》、《遠洋漁業條例》、《漁民海上作業保險及救助辦法》、《二十噸以上漁船出海作業時限及船員最低員額等規定》（於本研究執行期間廢止）。

B 屬於大陸地區船員身分的規範

《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》，以及根據前揭管理辦法 25 條所設之《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）》範本。

二、有關勞動部管轄法規

《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準》、《勞動基準法》、《勞資爭議處理法》、《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》、《就業服務法》、《私立就業服務機構收費項目及金額標準》、《勞工保險條例》、《職業災害勞工保護法》、《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》、《私立就業服務機構許可及管理辦法》及《外國人生活照顧服務計畫書裁量基準》、《漁船船員適用勞動基準法第 84 條之 1 之特殊工作者工作時間參考指引》等。

三、衛生福利部管轄法規

《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》、《全民健康保險法》、《緊急醫療救護法》、《通訊診察治療辦法》、《醫師法》。

四、交通部管轄法規

《船舶法》、《船舶設備規則》、《船舶設備規則修正草案》。

五、行政院大陸委員會管轄法規

《海峽兩岸漁船船員勞務合作協議》。

第二項 遠洋漁業的法規適用

另，依我國相關國內法規就遠洋漁業法規的部分，除了依照不同所屬主管機關而有其各自對應所管轄法規並適用於一般之遠洋漁船作業以外，同時因考量適用國籍對象之差異而得再區分為三種不同適用對象之情形：其一、僅適用於本國籍漁船船員之規範、其二、僅適用於境外聘僱外籍船員之規範，以及其三、針對大陸地區船員之規範適用等。

一、【一般適用】，即依照不同所屬主管機關之管轄而適用於一般、全體遠洋漁船作業之情形者，如依不同主管機關而有以下遠洋漁業之法規適用；主要包括：

1. 漁業署《漁船船員管理規則》、《漁業法》、《遠洋漁業條例》、《漁民海上作業保險及救助辦法》、《在國外基地作業漁船船長處理船務糾紛應行注意事項》、《二十噸以上漁船出海作業時限及船員最低員額等規定》、《經交通部委託之訓練機構依航海人員訓練、發證及當值標準國際公約課程規定訓練合格並取得證書，或參加漁業署規劃之補訓課程訓練合格者，視同已完成漁船船員管理規則第十一條第一項第一款所定之

基本安全訓練》、《各級漁業主管機關於核發漁業執照時，其所登載之船員人數，應與航政主管機關核定船員定額或安全設備使用人數一致》。

2. 衛生福利部《緊急醫療救護法》、《通訊診察治療辦法》、《醫師法》。
3. 交通部《船舶法》、《船舶設備規則》、《船舶設備規則修正草案》。
4. 外交部《政府處理漁船海外急難救助案件標準作業程序》，就我漁船船員傷病時之訂定標準作業程序。
5. 國家運輸安全調查委員會《重大水路事故調查作業處理規則》。

二、【依照國籍區別】，再者，如依照國籍不同之適用對象，承上述乃另區分以下三種情形並依序排列：①僅適用於本國籍漁船船員之規範，以及②僅適用於境外聘僱外籍船員之規範，以及③針對大陸地區船員等不同對象之情形。主要區分內容如下：

1. 只適用於本國籍漁船船員身分的規範

- (1) 勞動部《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準》、《勞動基準法》、《私立就業服務機構收費項目及金額標準》、《勞資爭議處理法》、《漁船船員適用勞動基準法第 84 條之 1 之特殊工作者工作時間參考指引》。
- (2) 衛生福利部《全民健康保險法》、《全民健康保險醫療辦法》。

2. 只適用於境外聘僱外籍船員身分的規範

漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》。

《境外僱用非我國籍船員船居生活照顧服務計畫書審查原則》、《仲介機構與境外僱用非我國籍船員服務契約範本》、《行政院農業委員會漁業署訪查境外僱用非我國籍船員標準作業程序》。

3. 針對大陸地區船員身分的規範

- (1) 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》、以及根據前揭管理辦法所設之《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）》範本（為擬制於適用陸籍遠洋漁工入境登岸之必要申請文件）》。

(2) 陸委會《海峽兩岸漁船船員勞務合作協議》

就我國國內有關漁業勞動規範之現行法規進行盤整之後，根據有關 ILO 第 188 號公約規範之主要條文內容，以下本文提出「ILO 第 188 號公約性質與條文與我國法規對照表」。

表一：ILO 第 188 號公約性質與條文對照我國法規

ILO 第 188 號公約性質與條文對照我國法規					
ILO 第 188 號公約		我國相關法規		與公約規範是否相符	
性質	條文	沿近海漁業法規 (主管機關與法令)	遠洋漁業相關法規 (主管機關與法令)	沿近海	遠洋
漁 船 船 東、船 長 及 漁 船 船 員 責任	第八條 第一、二項	漁業署《漁船船員管理規則》第 24 條、第 29 條； 《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 33 條。	漁業署《漁船船員管理規則》第 24 條、第 29 條。 。陸委會《海峽兩岸漁船船員勞務合作協議》。	船員配置有部分已規範於《漁船船員管理規則》，安全設施與設備有部分已規範於《船舶設備規則》，安全衛生部分則依《職業安全衛生法》等相關規定辦理；惟，船東及船長之間的責任範圍應在相關法規中尚未有清楚之規範。	
				1. 預防過勞部分涉《勞動基準法》、《職業安全衛生法》等相關規範。 2. 境外僱用外籍船員部分，依《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》提供之定型化契約中已載明休息時數。 3. 有關漁船作業安全與航行安全部分，本署已依國際海事組織（IMO）漁船船員訓練、發證及當值標準國際公約（STCW-F）訂定船員資格、訓練發展等規定，惟前開規定不包含職業安全衛生。 4. 符合公約第八條第二項規定。	
	第三項			符合公約第八條第三項規定。	

	第四項			符合公約第八條第四項規定。	
漁 船 工 作 之 最 低 年 齡	第九條	漁業署《漁船船員管理規則》第 9 條、第 11 條。 勞動部《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準》第 2 條；《外國人從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款工作資格及審查標準》第 6 條；《勞動基準法》第 44 條、第 45 條、第 47 條、第 48 條。 另，只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 7 條。	漁業署《漁船船員管理規則》第 9 條、第 11 條。 勞動部《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準》第 2 條；《勞動基準法》第 44 條、第 45 條、第 47 條、48 條 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 3 條。 另，適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 7 條。	符合公約第九條規定，但《漁船船員管理規則》第 9 條與行政院勞工委員會 76 年 10 月 8 日（76）台勞動字第 4180 號函釋兩者間之規範似乎不一致，前者符合公約之規範，即 15 歲以上之童工即可參與漁業；後者則禁止童工從事海上作業。	
上 船 需 具 備 有 效 健 康 證 明 書	第十條	漁業署《漁船船員管理規則》第 14 條。 衛生福利部《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》第 5 條。	漁業署《漁船船員管理規則》第 14 條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範:	符合公約第十條規定。但不完全符合公約第十二條規定，健康檢查證明最長有效期限應二年為限，我國漁船船員手	符合公約第十條規定。惟，因大陸籍船員亦適用《漁船船員管理規則》，故也符合此條規定，但可考慮如沿近海漁業將體格檢查規定列

		只適用大陸籍漁船船員之規範：漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 23 條。	漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 26 條。	冊有效期限為五年，換證時需作健康檢查。	入《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》。
健康檢查之相關規定	第十一條	漁業署《漁船船員管理規則》第 10 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範：漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 23 條。	漁業署《漁船船員管理規則》第 10 條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範：漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 26 條。	符合公約第十一條規定。	符合公約第十一條規定。
健康檢查報告之內容	第十二條	漁業署《漁船船員管理規則》第 10 條、第 14 條。衛生福利部《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》第 6 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範：漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 23 條。	漁業署《漁船船員管理規則》第 10 條、第 14 條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範：漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 26 條。	不完全符合公約第十二條規定： 未規定健康證明有效期限，目前法規的健康證明跟隨船員手冊換發，而其有效期限為五年，超出公約規定最長期限為兩年與 18 歲以下為一年之規定。	不完全符合公約第十二條規定： 未規定健康證明有效期限，目前法規的健康證明跟隨船員手冊換發，而其有效期限為五年，超出公約規定最長期限為兩年與 18 歲以下為一年之規定。

最低安全配額及充足休息時間	第十三條	漁業署《漁船船員管理規則》第3條。 只適用於本國籍漁船船員之規範： 勞動部《勞動基準法》第35條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第32條。	漁業署《漁船船員管理規則》第3條。 只適用於本國籍漁船船員之規範： 勞動部《勞動基準法》第35條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第6條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第32條、第41條。	符合公約第十三條規定。	
船舶安全航行的最低配員水平及最	第十四條	漁業署《漁船船員管理規則》。勞動部《勞動基準法》第35條；《漁船船員適用勞動基準法第84條之1之特殊工作者工作時間參考指引》。	漁業署《漁船船員管理規則》。 只適用於本國籍漁船船員之規範： 勞動部《勞動基準法》第35條；《漁船船員適用勞動基準	如依《漁船船員適用勞動基準法第84條之1之特殊工作者工作時間參考指引》之規範，我國之規範即符合本條之規定。	如依《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》及《漁船船員適用勞動基準法第84條之1之特殊工作者工作時間參考指引》之規範，我國

低 休 息 時 間		只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 32 條。	法第 84 條之 1 之特殊工作者工作時間參考指引》。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 32 條、第 41 條。		之規範即符合本即我國之規範即符合本條之規定。
船 員 名 冊 管 理	第十五條	漁業署《漁船船員管理規則》第 7 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 24 條。	漁業署《漁船船員管理規則》第 7 條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 23 條、第 33 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地	符合公約第十五條規定。	

			區漁船船員許可及管理辦法》第 39 條、第 44 條。		
明 定 納 入 漁 船 船 員 勞 動 契 約 之 最 低 事 項	第十六條	漁業署《漁船船員管理規則》第 8 條。勞動部 《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 42 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 25 條。	漁業署《漁船船員管理規則》第 8 條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 5 條、第 6 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）範本》（漁業署：使該範本亦適用於遠洋漁業之入境登岸許可申請）第五條。	不完全符合公約第十六條規定： 本國籍船員契約規定未含公約附錄之遣返規定。	不完全符合公約第十六條規定： 本國籍船員契約規定未含公約附錄之遣返規定。 補充： 適用《漁船船員管理規則》與臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約範本，但並沒有如沿近海的部分，由《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》另外規定，可以考慮修改此法條，增加遠洋漁業契約內容規範。
漁 船 船 員 勞 動 契 約 之 進 行 程 序 、 紀 錄 、 爭 端 解 決	第十七條	勞動部《勞資爭議處理法》第 9 條；《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 42 條 建立「1955 勞工諮詢申訴專線」提供全國性 24 小時單一申訴諮詢窗口。	只適用於本國籍漁船船員之規範： 勞動部《勞資爭議處理法》第 9 條；建立「1955 勞工諮詢申訴專線」提供全國性 24 小時單一申訴諮詢窗口。	符合公約第十七條第一項第一款及第三款規定。 但不完全符合公約第十七條第一項第二款規定： 左列相關法規中，無規定須維持漁船船員之工作紀錄。	

		只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 9 條、第 17 條。	只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 5 條；《經營者與境外僱用非我國籍船員勞務契約範本》第 9 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 9 條、第 17 條。	
確 保 船 上 及 漁 船 船 員 攜 有 或 擁 有 漁 船 船 員 勞 動 契 約	第十八條、 第二十條	勞動部《就業服務法》第 46 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 23 條；《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）範本》第十條 其他。	只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 5 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 37 條；《臺灣近海漁船船主與大	不完全符合公約第十八條及第二十條規定： 一、未規定船上應攜有勞動契約； 二、未規定本國籍、外國籍船員須取得契約副本。 三、大陸地區船員雖依範本規定船員、船東各執 2 份契約，但可以考慮將此規範納入《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁

			陸船員勞務契約（合同）範本》（適用於遠洋漁業－漁業署資料）第十條 其他。	船船員許可及管理辦法》。 請相關機關提供現行契約範本供研究單位與公約附件二進行比較。	請相關機關提供現行契約範本供研究單位與公約附件二進行比較。
遣返	第二十一條	此條公約不適用於沿近海漁業。	只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條、第 13 條、第 14 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 33 條、第 41 條、第 42 條；《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）範本》（漁業署：使該範本亦適用於遠洋漁業之入境登岸許可申請）第五條 交通費。	此條公約因為「進入外國港口之漁船」，故不適用於沿近海漁業。	不完全符合公約第二十一條規定： 本國籍船員： 未有條文規範本國籍船員被遣返之情況。 大陸地區船員： 對於大陸地區船員有較清楚規範遣返情況及費用負擔。 補充： 在「臺灣遠洋漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）範本」明確指出費用負擔方式，但此契約為範本，雖在實務層面可行，但不似法規具有強制力，故可考慮修訂《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置

					大陸地區漁船船員許可及管理辦法》。
漁 船 船 員 的 招 募 與 推 介 作 業	第二十二條	勞動部《就業服務法》第34條、第35條、第40條；《私立就業服務機構收費項目及金額標準》不符合公約規範應修法第4條、第5條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第二章 仲介機構第11條、第17條、第22條。	只適用於本國籍漁船船員之規範： 勞動部《就業服務法》第34條、第35條、第40條；《私立就業服務機構收費項目及金額標準》第4條不符合公約規範應修法。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第二章 仲介機構第7條、第9條、第11條、第13條、第18條、第20條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第二章 仲介機構第11條、第17條、第22條。	不完全符合公約第二十二條規定： 對於境內機構規定不符合公約此條第二項要求。國內《私立就業服務機構收費項目及金額標準》規定，可以向本國求職人收費，如登記費、介紹費及就業諮詢費等相關，按公約規定，不得向漁船船員收取任何費用。 對於大陸地區船員之仲介機構也未規定，不得向船員收取招募或推介就業的全部或部分費用或其他收費。	不完全符合公約第二十二條規定： 外國籍船員： 符合公約規定。 本國籍船員： 不符合公約此條第二項要求。國內《私立就業服務機構收費項目及金額標準》規定可以向求職人收費，請勞動部提供相關收費標準，以供判定是否符合公約之規定。 大陸地區船員： 不符合公約此條第二項要求。未規定仲介機構不得向船員收取招募或推介就業的全部或部分費用或其他收費。

漁 船 船 員 之 給 付	第二十三條	勞動部《勞動基準法》第 22 條、第 23 條；《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 43 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 25 條。	只適用於本國籍漁船船員之規範： 勞動部《勞動基準法》第 22 條、第 23 條 只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條。 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約》（合同）範本（適用於遠洋漁業－漁業署資料）第三條 乙方工資、福利及給付方式。	符合公約第二十三條規定。
免 費 轉 匯規定	第二十四條	無。		不符合公約第二十四條規定： 未有免費轉匯給外國受雇者家人之相關規定。
規 範 漁 船 上 的 住 宿、 膳 食 和 飲 用 水 問題	第二十五條	勞動部《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 19 條、第 19-1 條。交通部《船舶設備規則》第 148 條、《船舶設備規則》(110 年 11 月 12 日交通部交航字第 1100028236 號令修正發布第	交通部《船舶設備規則》第 148 條、《船舶設備規則》(110 年 11 月 12 日交通部交航字第 1100028236 號令修正發布第 171-2 條之附件九及第 171-3 條文之附件十)	目前已符合公約第二十五條規定： 缺少本國籍勞工居住設備之規範，但如果《船舶設備規則修正草案》若是通過，則將符合公約規定。在此前提下，研究團隊認為各機關及黃教授之問題與意見已遠超出本條之規範。 雖依照 ILO 第 188 號公約附件三、漁船住艙十四，如對於長度為 24 米及以上的船舶，在需要能夠完

		171-2 條之附件九及第 171-3 條文之附件十)第 171-2 條之二。	第 171-2 條之二、第 171-3 條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範: 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 23 條。	全、自由移動的所有住艙，允許的最低淨空高度不得低於 200 公分；但經主管機關認定最低允許淨空高度不得低於 190 釐米，只要認為這是合理的且不會給漁民帶來不舒適，目前新修正規定僅不得低於 190 公分。 按 ILO 第 188 號公約附件三、漁船住艙，三十七、對於長度為 24 米及以上，但不超過 45 米的船舶，除了床位和衣櫃佔據的地方外，每人的臥室地板面積不得少於 1.5 平方米。 三十八、對於長度為 45 米及以上的船舶，除了床位和衣櫃佔據的地方外，每人的臥室地板面積不得少於 2 平方米。但依三十九經協商，主管當局可決定每人允許的最小臥室地板面積，分別不得小於 1.0 和 1.5 平方米，目前修正符合該規定。
住 艙 空 間管理	第二十六條	漁業署《漁船建造許可及漁業證照核發準則》第 15-4 條。勞動部《外國人生活照顧服務計畫書裁量基準》。交通部《船舶設備規則》(110 年 11 月 12 日交通部交航字第 1100028236 號令修正發布第 171-2 條之附件九及第 171-3 條文之附件十)第 171-2 條之二。	漁業署《漁船建造許可及漁業證照核發準則》第 15-4 條。交通部《船舶設備規則》(110 年 11 月 12 日交通部交航字第 1100028236 號令修正發布第 171-2 條之附件九及第 171-3 條文之附件十)第 171-2 條之二、第 171-3 條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範：	目前已符合公約第二十六條規定： 缺少本國籍勞工居住設備之規範，但如果《船舶設備規則修正草案》若是通過，則將符合公約規定。在此前提下，研究團隊認為各機關及黃教授之問題與意見已遠超出本條之規範。 雖依照 ILO 第 188 號公約附件三、漁船住艙十四，如對於長度為 24 米及以上的船舶，在需要能夠完全、自由移動的所有住艙，允許的最低淨空高度不得低於 200 公分；但經主管機關認定最低允許淨空高度不得低於 190 釐米，只要認為這是合理的且不會給漁民帶來不舒適，目前新修正規定僅不得低於 190 公分。

			漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 23 條。	按 ILO 第 188 號公約附件三、漁船住艙，三十七、對於長度為 24 米及以上，但不超過 45 米的船舶，除了床位和衣櫃佔據的地方外，每人的臥室地板面積不得少於 1.5 平方米。 三十八、對於長度為 45 米及以上的船舶，除了床位和衣櫃佔據的地方外，每人的臥室地板面積不得少於 2 平方米。但依三十九經協商，主管當局可決定每人允許的最小臥室地板面積，分別不得小於 1.0 和 1.5 平方米，目前修正符合該規定。	
船上須備有足夠食物及水規範	第二十七條	勞動部《勞動基準法》第 22 條。	勞動部《勞動基準法》第 22 條。 只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 23 條。	不符合本條之規定： 未規範船上攜帶和提供的食品必須具有充足的營養價值。	不完全符合本條之規定： 境外僱用外籍船員部分僅規範生活檢查項目，未包含免費提供漁船船員食物與水及規範雇主所提供食品之營養價值。
醫療設備及醫藥供給	第二十九條	漁業署《漁船船員管理規則》第 11 條。衛生福利部《緊急醫療救護法》第 12 條；《通訊診察治療辦法》全文；《醫師法》第 8 條之 2、第 11 條。 註：衛服部 98 年 4 月 27 日衛署醫字 0980007012 號書函(復農委會漁業署)略以：「至有關海上作業漁船船員	漁業署《漁船船員管理規則》第 11 條。交通部《船舶設備規則》第 166 條、第 167 條。衛生福利部《緊急醫療救護法》第 12 條；《通訊診察治療辦法》全文；《醫師法》第 8 條、第 11 條。 註：衛服部 98 年 4 月 27 日衛署醫字 0980007012 號書函(復農委會漁業署)略以：「至有	不完全符合公約第二十九條規定： 一、無醫療設備相關規定； 二、未對醫療用品、設備規範多國語言。 三、建議可參照「國際船舶醫療指南」及目前在商船之作法。	不完全符合公約第二十九條規定： 未對醫療用品、設備規範多國語言。 三、建議可參照「國際船舶醫療指南」及目前在商船之作法。

		之緊急醫療救護，考量遠洋漁船作業特性，臨時施行急救之範圍及施行方式，如經利用傳真或電話等遠距通訊方式，經向醫師諮詢及其建議所為之緊急醫療處置，尚無不可；惟為確保病人安全，建議遠洋漁船施行臨時急救之人員，應能接受相關救護訓練。」故漁船船員若發生生命危急或有緊急情況，需立即接受醫療處置之急迫情形，醫師執行遠距或通訊醫療，並無不可。目前本部基隆醫院、高雄市立聯合醫院及屏東醫院已同意加入漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制計畫，擔任合作醫療機構。 外交部 彙編漁船海外急難救助案件標準作業程序，並就我漁船船員傷病時之訂定標準作業程序。	關海上作業漁船船員之緊急醫療救護，考量遠洋漁船作業特性，臨時施行急救之範圍及施行方式，如經利用傳真或電話等遠距通訊方式，經向醫師諮詢及其建議所為之緊急醫療處置，尚無不可；惟為確保病人安全，建議遠洋漁船施行臨時急救之人員，應能接受相關救護訓練。」故漁船船員若發生生命危急或有緊急情況，需立即接受醫療處置之急迫情形，醫師執行遠距或通訊醫療，並無不可。目前本部基隆醫院、高雄市立聯合醫院及屏東醫院已同意加入漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制計畫，擔任合作醫療機構。 外交部 彙編漁船海外急難救助案件標準作業程序，並就我漁船船員傷病時之訂定標準作業程序。	

			只適用於境外聘僱外籍船員之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條。		
醫 療 設 備、醫 藥 供 給 及 救 援 措施	第三十條	漁業署 已建立制度-漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制。 衛生福利部《全民健康保險法》第 8 條、第 9 條、第 10 條、第 55 條；《緊急醫療救護法》第 12 條；《通訊診察治療辦法》全文；《醫師法》第 8 條、第 11 條。 註：部 98 年 4 月 27 日衛署醫字 0980007012 號書函(復農委會漁業署)略以：「至有關海上作業漁船船員之緊急醫療救護，考量遠洋漁船作業特性，臨時施行急救之範圍及施行方式，如經利用傳真或電話等遠距通訊方式，經向醫師諮詢及其建議所為之緊急醫療處置，尚無不	漁業署 已建立制度-漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制。 衛生福利部《全民健康保險法》第 8 條、第 9 條；《緊急醫療救護法》第 12 條；《通訊診察治療辦法》全文；《醫師法》第 8 條、第 11 條。 註：衛服部 98 年 4 月 27 日衛署醫字 0980007012 號書函(復農委會漁業署)略以：「至有關海上作業漁船船員之緊急醫療救護，考量遠洋漁船作業特性，臨時施行急救之範圍及施行方式，如經利用傳真或電話等遠距通訊方式，經向醫師諮詢及其建議所為之緊急醫療處置，尚無不	符合公約第三十條規定。	

		可；惟為確保病人安全，建議遠洋漁船施行臨時急救之人員，應能接受相關救護訓練。」故漁船船員若發生生命危急或有緊急情況，需立即接受醫療處置之急迫情形，醫師執行遠距或通訊醫療，並無不可。目前本部基隆醫院、高雄市立聯合醫院及屏東醫院已同意加入漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制計畫，擔任合作醫療機構。 外交部 彙編漁船海外急難救助案件標準作業程序，並就我漁船船員傷病時之訂定標準作業程序。	人員，應能接受相關救護訓練。」故漁船船員若發生生命危急或有緊急情況，需立即接受醫療處置之急迫情形，醫師執行遠距或通訊醫療，並無不可。目前本部基隆醫院、高雄市立聯合醫院及屏東醫院已同意加入漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制計畫，擔任合作醫療機構。 外交部 彙編漁船海外急難救助案件標準作業程序，並就我漁船船員傷病時之訂定標準作業程序。 只適用於本國籍漁船船員之規範: 衛生福利部《全民健康保險法》第 10 條、第 55 條 只適用於境外聘僱外籍船員之規範:	

			漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條。	
職 業 安 全、衛 生 與 事 故預防	第三十一條	漁業署《漁船船員管理規則》第 11 條。勞動部《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有 害性工作認定標準》第 2 條；《勞動基準法》第 44 條。 國家運輸安全調查委員會《運輸事故調查法》第 6 條。	漁業署《漁船船員管理規則》第 11 條。勞動部《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有 害性工作認定標準》第 2 條。 國家運輸安全調查委員會《運輸事故調查法》第 6 條。 只適用於本國籍漁船船員之 規範： 勞動部《勞動基準法》第 44 條。 只適用於境外聘僱外籍船員 之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 3 條。	不符合公約第三十一條第五項規定： 未規定成立職業安全與衛生聯合委員會，或其他 適宜機構。顧名思義，該聯合委員會之目的在於 處理漁船船員在職業安全及衛生項目之相關事 宜，與目前在勞工相關領域之安排與規範相似。 公約意旨在針對漁船船員特別設立這樣的聯合委 員會，改善其職業安全與衛生之相關事宜。
海 上 安 全措施	第三十二條	漁業署《漁船船員管理規則》第 11 條。交通部《船舶設備規則》第 29 條、第 90 條。		符合公約第三十二條規定。船上程序（on-board procedures）係指在船上預預防職業災害、工傷和 職業病之相關作法，即為在船上預防上述項目之 標準作業程序。

應有漁船船員代表參與漁捕風險之評估	第三十三條	法規上雖然未有明文規定，但在實務運作上已有相關評估，如船長與輪機長之風險評估。	符合公約第三十三條規定。
漁船船員社會安全之維護	第三十四條 第三十五條 第三十六條	(第 34 條至 36 條 其規範之適用對象為通常居住在其領土上的漁船船員，故不適用於境外聘雇船員) 勞動部《勞動基準法》；《勞工保險條例》第 6 條；《職業災害勞工保護法》第 6 條、第 8 條、第 9 條。衛生福利部《全民健康保險法》第 8 條、第 9 條、第 10 條；《全民健康保險醫療辦法》第 7 條、第 25 條 只適用大陸籍漁船船員之規範： 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 49 條、第 50 條。	不完全符合公約第三十四條之規定：未包括漁船船員之全面社會保險保護；如已經入境工作後，行蹤不明外籍國人士，本來就算合法入境工作，但因自行脫離原工作單位，已違反我國入出國及移民法規定，自不在享有社會保險保護。
與工作相關之疾病、傷亡的照護及補償	第三十八條 第三十九條	漁業署《漁民海上作業保險及救助辦法》第 3 條、第 4 條；《漁船船員管理規則》第 8 條。勞動部《勞動基準法》第 59 條。衛生福利部《緊急醫療救護法》全文；《全民健康保險法》第 55 條、第 56 條。	符合公約第三十八條規定。 符合公約第三十八條規定。 未完全符合公約第三十九條規定： 並未對船東規定須負擔醫療費用。 建議評估我國是否應明確規範雇主職災醫療與相關補償之項目。

			險法》第 55 條、第 56 條； 《全民健康保險醫療辦法》 第 7 條、第 25 條 只適用於境外聘僱外籍船員 之規範： 漁業署《境外僱用非我國籍 船員許可及管理辦法》第 6 條。		建議評估我國是否應明 確規範雇主職災醫療與 相關補償之項目。
對 本 國 籍 漁 船 的 管 控	第四十條	漁業署《漁業法》第 8 條；《遠洋漁業條例》第 1 條		符合公約第四十條規定。	
船 舶 、 漁 船 有 關 生 活 及 工 作 條 件 之 檢 查	第四十一條	此條公約不適用沿近海漁 業。	漁業署《漁船建造許可及漁 業證照核發準則》第 4 條、 第 5 條、第 15-4 條。	此條公約不適用沿近海 漁業。	符合公約第四十一條規 定。 補充： 實務上我國漁業執照有 效期限為五年，但未規 定於法規之中，故可考 慮補充之。
應 任 檢 查 員 及 授 權 機 構 獨 立 檢 查	第四十二條	無。	只適用於境外聘僱外籍船員 之規範： <u>漁業署《行政院農業委員會 漁業署訪查境外僱用非我國 籍船員標準作業程序》</u>	不符合公約第四十二條規定： 一、現行法規，並未相關規定使主管機關應任命 足夠數目的合格檢查員； 二、現行法規，並未有相關規定得授權公共機構 或合格與獨立的其他組織，就漁捕之作業勞動， 執行漁船上的生活與工作條件之檢查與核發文 件。	

第三項 現行漁業管理與勞動保護法制

我國農委會漁業署與勞動部對於漁船與漁船船員勞動條件等管理與監督，面臨先天上的困境，因臺灣的國際地位不被聯合國所承認及中國大陸政府打壓的關係之下，又加上《中華民國憲法》與《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》的規定，導致我國漁業相關規範，依地區分為近海漁業與遠洋漁業，以漁船船人員組成又可區分為本國籍船員、外國籍船員與大陸船員，因此適用法規均有不同且規範內容亦有差異，情況相當混亂，遠洋漁船長期於海上捕撈，其補給港不在台灣，且更困擾的還包括非屬我國國籍的權宜船，導致漁業管理情形更加困難與惡化。本研究下列乃對於我國目前漁船管理與相關勞動法制整理、說明如下：

一、漁船船員資格限制

(一)最低年齡之限制：

1. 近海漁業

(1) 我國國籍與境內僱用外國籍漁船船員：

- A. 按《漁船船員管理規則》第 9 條規定，普通船員應年滿十六歲。但十五歲以上或國中畢業，屬漁船船主或合夥經營漁船股東之二親等以內親屬，在長度未滿二十四公尺並航行作業於有限水域之漁船工作，無僱傭關係者，不在此限。幹部船員應年滿十八歲。
- B. 次按勞動部頒布《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準》第 2 條規定，本法第 29 條第 1 項所定危險性或有害性工作之認定標準如附表一。未滿十五歲者，不得從事本法第二十九條第一項所定危險性或有害性工作。
- C. 依據《勞動基準法》第 44 條規定，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。同法第 45 條規定，雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。及同法第 47 條規定，童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。及同法第 48 條規定，童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。
- D. 另按行政院勞工委員會 76 年 10 月 8 日（76）台勞動字第 4180

號函釋：「勞動基準法第 44 條第 2 項規定，童工不得從事繁重及危險性之工作，海上作業係繁重及危險性工作，童工不得為之。」

- (2) 境內僱用外國籍漁船船員：按《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》第 6 條規定，外國人受聘僱從事本標準規定之工作，不得有下列情事：八、未滿十六歲者。
- (3) 大陸漁船船員：只適用大陸籍漁船船員之規範，依據漁業署所頒布《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 7 條規定，漁船船主僱用之大陸船員，應符合下列規定：一、年滿十八歲。

2. 遠洋漁業：

(1) 我國籍漁船船員：

- A. 按《漁船船員管理規則》第 9 條規定，普通船員應年滿十六歲。但十五歲以上或國中畢業，屬漁船船主或合夥經營漁船股東之二親等以內親屬，在長度未滿二十四公尺並航行作業於有限水域之漁船工作，無僱傭關係者，不在此限。幹部船員應年滿十八歲。
- B. 勞動部頒布《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有性害工作認定標準》第 2 條規定，本法第 29 條第 1 項所定危險性或有性害工作之認定標準如附表一。(未滿十五歲者，不得從事本法第 29 條第 1 項所定危險性或有性害工作。)
- C. 《勞動基準法》第 44 條規定，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有性害之工作。及同法第 45 條規定，雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。及同法第 47 條規定，童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。及同法第 48 條規定，童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。
- D. 又按行政院勞工委員會 76 年 10 月 8 日（76）台勞動字第 4180 號函釋：「勞動基準法第 44 條第 2 項規定，童工不得從事繁

重及危險性之工作，海上作業係繁重及危險性工作，童工不得為之。」

(2) 境外僱用外國籍漁船船員：漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 3 條規定，經營者僱用之非我國籍船員，應符合下列資格：一、年滿十八歲。

(3) 大陸漁船船員：只適用大陸籍漁船船員之規範，依據漁業署所頒布《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 7 條規定，漁船船主僱用之大陸船員，應符合下列規定：一、年滿十八歲。

(二)健康檢查證明：

1. 近海漁業

(1) 我國籍漁船船員：《漁船船員管理規則》第 10 條規定，船員之體格檢查，應由下列醫療機構辦理之：一、公立醫院。二、中央衛生主管機關評鑑合格之教學醫院。三、直轄市、縣（市）衛生局所屬衛生所。前項體格檢查項目及體格檢查證明書如附表一，體格檢查證明書自檢查之日起六個月內有效。及同法第 14 條規定初次申請漁船船員手冊者，應填具申請書，並檢附下列文件，向中央主管機關委辦之直轄市或縣（市）主管機關辦理：一、最近一年內二吋半身正面脫帽照片四張。二、國民身分證或居留證正本、影本各一份，正本於繳驗後發還。三、無第二十條第一項不予核發或期滿換發漁船船員手冊情形之切結書一份。四、經漁會證明屬實之僱傭承諾書一份。但符合第九條第一項規定之無僱傭關係者或服務於漁業訓練、巡護及研究等公務之漁船者，或經中央主管機關指派執行觀察員任務並出具證明文件者，免附。五、經第十條第一項醫療機構所出具有效之合格漁船船員體格檢查證明書一份。六、依第十一條第一項第一款規定之基本安全訓練結業證書正本、影本各一份，正本於繳驗後發還。七、未成年人應另附法定代理人之同意書及國民身分證或居留證影本各一份。前項第六款之證書，自核發日起逾五年未申請漁船船員手冊者，應再接受第十一條第一項第一款規定之基本安全訓練，領有結業證書後，始得依前項申請規定核發漁船船員手冊。漁船船員手冊有效期限為五年；期滿申請換發者，應於期滿前六個月內申請換發。及漁船船員管理規則第 10 條附表一：漁船船員體格檢查證明書；三、體格檢查，符合下列檢查標準者，判定體格檢查合格：（一）視力：在距離五公尺，以萬國視力表檢驗，任

一眼裸眼視力達 0.1 或矯正視力達 0.5 者。(二) 辨色力：能辨別紅、綠、藍三原色。(三) 聽力：兩耳能聽到 5 公尺距離的說話聲音者。

(四) 語言：能發聲溝通者。(五) 頭頸部、脊柱及四肢、關節：功能正常，或有障礙但能勝任工作者。

- (2) 境內僱用外國籍漁船船員：程序上外籍國船員需先入境我國，並辦理入境手續，因此須依據衛生福利部《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》第 5 條規定，第二類外國人辦理健康檢查之時程如下：一、申請入國簽證時，應檢具認可醫院核發之三個月內健康檢查合格證明。並按上該條第二款入國後三個工作日內，雇主應安排其至指定醫院接受健康檢查；因故未能依限安排健康檢查者，得於延長三個工作日內補行辦理。因此申請漁船船員手冊，仍須依據漁船船員管理規則第 10 條規定，船員之體格檢查，應由下列醫療機構辦理之：一、公立醫院。二、中央衛生主管機關評鑑合格之教學醫院。三、直轄市、縣（市）衛生局所屬衛生所。前項體格檢查項目及體格檢查證明書如附表一，體格檢查證明書自檢查之日起六個月內有效。及同辦法第 6 條規定，前條健康檢查，應包括下列項目：一、胸部 X 光肺結核檢查。二、漢生病檢查。三、梅毒血清檢查。四、腸內寄生蟲糞便檢查。五、身體檢查。六、麻疹及德國麻疹之抗體陽性檢驗報告或預防接種證明。但辦理前條第一項第二款、第三款之健康檢查者，得免檢附。七、其他經中央衛生主管機關依工作性質及勞動輸出國疫情或其他特性認定之必要檢查。指定醫院健康檢查項目不合格之認定及處理原則如附表。
- (3) 大陸漁船船員：按漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 23 條規定，六、體檢合格證明影本。但須依據漁船船員管理規則第 10 條規定，船員之體格檢查，應由下列醫療機構辦理之：一、公立醫院。二、中央衛生主管機關評鑑合格之教學醫院。三、直轄市、縣（市）衛生局所屬衛生所。前項體格檢查項目及體格檢查證明書如附表一，體格檢查證明書自檢查之日起六個月內有效。

3. 遠洋漁業：

- (1) 我國籍漁船船員：同樣適用上該近海漁業相關規定。
- (2) 境外僱用外國籍漁船船員：漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 3 條第 1 項規定，經營者僱用之非我國籍船員，應符合下列資格：一、年滿十八歲。及《漁船船員管理規則》第 14 條規定，初

次申請漁船船員手冊者，應填具申請書，並檢附下列文件，向中央主管機關委辦之直轄市或縣（市）主管機關辦理：五、經第十條第一項醫療機構所出具有效之合格漁船船員體格檢查證明書一份。

漁業署《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 26 條規定，經營者僱用之非我國籍船員，已經主管機關許可，並符合第 23 條但書規定得搭乘航空器入境者，應依下列程序辦理：一、經營者應填具非我國籍船員辦理入境簽證經營者保證函（附件五），並檢附非我國籍船員最近三個月內，經所屬國家之當地醫療機構健康檢查合格之證明文件（格式如附件六），送漁業公會或漁會，轉送主管機關審核。經營者應於所僱用之非我國籍船員入境後三個工作日內，配合當地直轄市、縣（市）政府防疫需求，安排其至指定醫院接受健康檢查，並於取得健康檢查書面報告之次日起七日內，將該書面報告送漁業公會或漁會，轉送直轄市、縣（市）政府備查；其健康檢查項目及指定醫院依當地直轄市、縣（市）政府規定。

（3）大陸漁船船員：同樣適用上該近海漁業相關規定。

二、明定納入漁船船員勞動契約最低事項、船上漁船船員攜有或擁有漁船船員勞動契約及遣返：就如上該說明，我國以地區及漁船船員國籍區分適用法規不同。

（一）明定納入漁船船員勞動契約最低事項

1. 近海漁業：

（1）我國國籍與境內外國籍漁船船員：一律適用《勞動基準法》、《就業服務法等》，而依《勞動基準法施行細則》第 7 條規定，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。十一、應遵守之紀律。十二、獎懲。十、災害補償及一般傷病補助。十三、其他勞資權利義務有關事項。

然農委會為了因應漁撈特殊性，特制定《漁船船員適用勞動基準法第 84 條之 1 之特殊工作者工作時間參考指引》及《漁船船員適用勞動基準法第 84 條之 1 規定工作者約定書參考範例》；但是有例外情形，遠洋漁業而台灣境內僱用，則依據《漁業法》第 12 條規定，「為維持

漁船作業秩序及航行作業安全，中央主管機關應訂定漁船船員管理規則」，又按《漁船船員管理規則》第 5 條規定，「漁業人在境內僱用外國籍船員者，應申請外國籍船員證，並應符合就業服務法及其相關法令之規定。」，即適用《勞動基準法》、《就業服務法》等相關規定。

- (2) 大陸漁船船員: 依據《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 17 條第 2 項規定，前項勞務合作契約，應載明下列事項：一、漁船船主名稱、服務船舶名稱、作業漁場區域、擬僱用大陸船員職務及契約期限；二、大陸船員資格條件及應遵守事項；三、應給付大陸船員工資額度與支付方式、大陸船員投保保險種類及金額、往返雙方港口及返鄉交通費分擔額度；四、漁船船主及大陸船員基本權益保障事項；五、漁船船主或大陸船員違約之處理方式；六、因大陸船員故意或重大過失侵害漁船船主之權利時，經營公司與大陸船員負連帶損害賠償責任；因漁船船主故意或重大過失侵害大陸船員之權利時，仲介機構與漁船船主負連帶損害賠償責任；七、糾紛處理方式；八、其他經雙方議定事項。

2. 遠洋漁業：

- (1) 我國籍漁船船員：依舊適用《勞動基準法》等相關規定。
- (2) 外國籍漁船船員：依《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 5 條第 1 項簽訂之勞務契約與同法第 6 條規定應載明下列事項：一、契約期限。二、給付船員費用之項目、金額及給付方式；船員每月工資不得低於美金四百五十元。三、經營者應為船員投保人身意外、醫療及一般身故保險；其一般身故保險金額不得低於新臺幣一百萬元；未依規定辦理保險、保險範圍不足或未能自保險人獲得足額理賠，其損失或損害賠償，由經營者負擔。四、船員因執行職務意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並負責醫療費及其他費用。五、船員非因執行職務遭受意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並墊付醫療費及其他費用。六、非我國籍船員之接送事項及相關交通費用之負擔。七、非我國籍船員每日休息時間不應低於十小時；每月休息不應低於四日。但因作業需要，得依勞、雇雙方約定，另行安排補休。八、非我國籍船員有特殊宗教節日需求時，經營者應予尊重。九、違反契約之賠償與處理事項。十、經營者應提供非我國籍船員向相關部門申訴之便利條件。十一、船員得請求提前終止勞務契約，返回來源國。十二、其他權利義務事項。

- (3) 大陸漁船船員：仍是依據《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 17 條第 2 項規定，前項勞務合作契約，應載明下列事項：一、漁船船主名稱、服務船舶名稱、作業漁場區域、擬僱用大陸船員職務及契約期限；二、大陸船員資格條件及應遵守事項；三、應給付大陸船員工資額度與支付方式、大陸船員投保保險種類及金額、往返雙方港口及返鄉交通費分擔額度；四、漁船船主及大陸船員基本權益保障事項；五、漁船船主或大陸船員違約之處理方式；六、因大陸船員故意或重大過失侵害漁船船主之權利時，經營公司與大陸船員負連帶損害賠償責任；因漁船船主故意或重大過失侵害大陸船員之權利時，仲介機構與漁船船主負連帶損害賠償責任；七、糾紛處理方式；八、其他經雙方議定事項。

(二)確保船上及漁船船員攜有或擁有漁船船員勞動契約

1. 近海漁業：按《就業服務法》第 46 條第八款規定，雇主聘僱外國人在中華民國境內從事海洋漁撈工作。從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。雇主依第 1 項第 8 款定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。

只適用大陸籍漁船船員之規範，按《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 23 條規定，近海漁船船主申請僱用大陸船員，應委託仲介機構填具申請書並檢附下列文件，向中央主管機關申請僱用大陸船員及進入境內水域許可，經審查通過後，發給漁船船主僱用大陸船員許可文件及大陸船員來臺許可文件：一、漁船船主與仲介機構簽訂之委託勞務契約影本。二、漁船船主與大陸船員簽訂之勞務契約影本。又《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）範本》第 10 條規定，其他一、本契約（合同）所指「大陸登船港口」為：大陸近海船員登船港口或兩岸直航客船通航港口。二、本契約（合同）所稱雙方經營主體，指臺灣漁船主委託的仲介機構及大陸船員選派的經營公司。三、本契約（合同）一式 4 份（簡體與繁體字各 2 份），由甲、乙雙方各執 2 份（簡體與繁體字各 1 份）。

2. 遠洋漁業：只適用於境外聘僱外籍船員的規範，《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 5 條規定，經營者境外僱用非我國籍船員者，

應將第六條勞務契約應載明事項告知船員後，再與非我國籍船員簽訂雙語勞務契約，並應提供每位船員一份契約留存。經營者委託仲介機構辦理境外僱用非我國籍船員者，經營者應與仲介機構簽訂委託契約，並由仲介機構代理經營者與船員簽訂勞務契約。仲介機構辦理前項委託事務，應將第六條勞務契約及第十三條服務契約應載明事項告知船員後，再與非我國籍船員簽訂雙語服務契約，並應提供每位船員勞務契約及服務契約各一份留存。仲介機構透過外國仲介公司介紹僱用非我國籍船員時，仲介機構應與外國仲介公司簽訂勞務合作契約，且仲介機構仍應與非我國籍船員簽訂服務契約。經營者履行第一項告知義務或仲介機構履行第三項告知義務時，應全程不間斷錄音及錄影，並應保存至少三年。

大陸籍漁船船員之規範，同樣適用《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 23 條規定。

(三) 遣返

1. 只適用於境外聘僱外籍船員之規範：《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條規定，經營者與非我國籍船員依第 5 條第 1 項簽訂之勞務契約，應載明下列事項：六、非我國籍船員之接送事項及相關交通費用之負擔。及同辦法第 13 條規定，仲介機構與非我國籍船員簽訂之服務契約，應載明下列事項：一、服務項目。二、費用及金額。三、收費及退費方式。四、違反契約之賠償事項。五、其他權利義務事項。前項服務契約，不得有下列情形：一、與第 6 條第 4 項契約範本所載非我國籍船員權利義務事項相牴觸。二、涉及以強暴、脅迫或其他非法之方法，強制非我國籍船員從事勞動。三、向船員收取服務費。四、巧立名目收取費用。五、預扣工資作為違約金或賠償費用。六、強迫方式調動轉換至其他漁船工作。七、違反主管機關規定之其他事項。
2. 又依據同辦法第 14 條規定，仲介機構與外國仲介公司依第 5 條第 4 項簽訂之勞務合作契約，應載明下列事項：一、經營者名稱、服務船舶名稱、作業漁場區域、擬僱用非我國籍船員職務及契約期限。但相關資訊尚未確定時，得不予記載。二、非我國籍船員資格條件及應遵守事項。三、應給付非我國籍船員工資額度與支付方式、非我國籍船員投保保險種類及金額、往返當地國與登上漁船港口及送返交通費分擔額度。四、經營者及非我國籍船員基本權益保障事項。五、經營者或非我國籍船員違約之處理方式。六、糾紛處理方式。七、其他經雙方

議定事項。仲介機構應於簽訂前項契約後十五日內，檢附該契約影本及中文譯本，送主管機關備查。

3. 只適用大陸籍漁船船員之規範：依《據臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 33 條規定，大陸船員於受僱期間，應遵守下列事項：一、履行與漁船船主所簽訂之契約。二、服從漁船船主或船長之合理指揮監督。三、遵守漁船船員管理規則、相關法令及本辦法等規定。四、服從海岸巡防機關、警察機關、暫置場所管理人員之管理。五、不得有挾持人員、打架鬥毆、破壞公物、吸毒、聚賭及酗酒等行為。六、不得有脫逃行為。七、不得擅離暫置場所。大陸船員未遵守前項各款所定事項之一者，漁船船主或船長、暫置場所管理人員、海岸巡防機關或警察機關應將事實證據送直轄市或縣（市）主管機關調查，經調查屬實且情節重大者，直轄市或縣（市）主管機關應廢止第 30 條之續僱許可、第 31 條之轉僱許可，或報請中央主管機關廢止第 23 條第 1 項或第 24 條第 2 項之僱用許可，或由金門縣或連江縣政府廢止第 24 條第 1 項之僱用許可，並令仲介機構限期將其送返。直轄市、縣（市）主管機關進行前項調查，得給予大陸船員陳述意見之機會。遠洋漁船船主僱用之大陸船員，應遵守第 33 條第 1 項規定。
4. 又依據上該辦法第 41 條規定，遠洋漁船船主僱用大陸船員，除應遵守第 32 條第 1 項規定外，並應於契約期滿或必要時，負責將大陸船員送返大陸地區。及同辦法第 42 條規定，第 39 條第 1 項許可期限屆滿時，遠洋漁船船主應依下列方式之一辦理：一、經中央主管機關核准以飛機送返大陸船員。二、搭載大陸船員隨原船出海作業。
5. 另依照《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）範本》（漁業署：使該範本亦適用於遠洋漁業之入境登岸許可申請）內容，第五條規定，交通費一、乙方自離開大陸登船港口至服務漁船，及勞務契約（合同）期滿後自服務漁船返回大陸登船港口的交通費用由甲方負擔。二、乙方自選派經營公司所在地至大陸登船港口間往返交通費用，由雙方經營主體協商確定各自承擔比例。三、乙方因未持有本契約（合同）第二條所列文件，不符規定而須送返時，往返交通費全部由乙方負擔。四、乙方於受僱期間因違反當地法令，經有關部門查證屬實要求送返，返程交通費全部由乙方負擔。五、因甲方因素提前終止契約（合同），乙方返程交通費由甲方負擔；因乙方因素提前終止契約（合

同)，其返程交通費由乙方負擔。六、乙方因執行職務意外傷害或患病，在接受治療後短期內無法治癒，返回大陸登船港口的交通費由甲方負擔。

三、工作時間與休假：

(一)近海漁業：

1. 我國籍漁船船員：依據勞動部於 2019 年 5 月 23 日公告「漁船船員」、「事業單位僱用每月工資達新臺幣 15 萬元以上之監督管理人員符合《勞動基準法施行細則》第 50 條之 1 第 1 款規定者」，自即日起為《勞動基準法》第 84 條之 1 工作者，而按工作時間參考指引規定，1、船員每 24 小時累積休息時間不得低於 10 小時，且其中應有一段連續休息時間不得低於 6 小時。每 7 天之休息時間應不得少於 77 小時。2、船員正常工作時間，每 24 小時不得超過 14 小時，每 12 個月之每週平均時數不得超過 48 小時。3、每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。雇主得因作業需要，得於 2 週內安排 2 日之休息，作為例假。4、漁撈過程中，受漁獲或不可抗力因素，超過正常工作時間者，於完成工作起，24 小時內累積休息時間不得低於 10 小時，且其中連續休息時間不得低於 6 小時。倘工作時間超過正常工作時間，應給付延時工資；及勞動基準法第 35 條勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。
2. 境內僱用外籍國漁船船員：依據《漁業法》第 12 條規定，為維持漁船作業秩序及航行作業安全，中央主管機關應訂定漁船船員管理規則，又按《漁船船員管理規則》第 5 條規定，漁業人在境內僱用外國籍船員者，應申請外國籍船員證，並應符合就業服務法及其相關法令之規定。即適用《勞動基準法》、《就業服務法》等相關規定，因此一樣為適用《勞動基準法》第 84 條之 1 之特殊工作者，並按《工作時間參考指引》規定，1、船員每 24 小時累積休息時間不得低於 10 小時，且其中應有一段連續休息時間不得低於 6 小時。每 7 天之休息時間應不得少於 77 小時。2、船員正常工作時間，每 24 小時不得超過 14 小時，每 12 個月之每週平均時數不得超過 48 小時。3、每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。雇主得因作業需要，得於 2 週內安排 2 日之休息，作為例假。4、漁撈過程中，受漁獲或不可抗力因素，超過正常工作時間者，於完成工作起，24 小時內累積休息時間不得低於 10 小時，且其

中連續休息時間不得低於 6 小時。倘工作時間超過正常工作時間，應給付延時工資。

3. 大陸漁船船員：依據《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 17 條第 1 項規定，仲介機構應與經營公司簽訂勞務合作契約，而勞務契約依同法條第 2 項第 4 款漁船船主及大陸船員基本權益保障事項，並按同法第 3 項勞務合作契約，應依中央主管機關訂定契約範本辦理，並於簽訂後七日內送中央主管機關備查；並按同法第 32 條第 1 項規定，漁船船主僱用大陸船員期間，應遵守下列事項：二、確保大陸船員於船上享有同職務之相同福利及勞動保護。

(二)遠洋漁業：

1. 我國籍漁船船員：依據勞動部於 2019 年 5 月 23 日公告「漁船船員」、「事業單位僱用每月工資達新臺幣 15 萬元以上之監督管理人員符合《勞動基準法施行細則》第 50 條之 1 第 1 款規定者」，自即日起為《勞動基準法》第 84 條之 1 工作者，而按工作時間參考指引規定，1、船員每 24 小時累積休息時間不得低於 10 小時，且其中應有一段連續休息時間不得低於 6 小時。每 7 天之休息時間應不得少於 77 小時。2、船員正常工作時間，每 24 小時不得超過 14 小時，每 12 個月之每週平均時數不得超過 48 小時。3、每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。雇主得因作業需要，得於 2 週內安排 2 日之休息，作為例假。4、漁撈過程中，受漁獲或不可抗力因素，超過正常工作時間者，於完成工作起，24 小時內累積休息時間不得低於 10 小時，且其中連續休息時間不得低於 6 小時。倘工作時間超過正常工作時間，應給付延時工資；及勞動基準法第 35 條勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。
2. 境外僱傭外國籍漁船船員：《遠洋漁業條例》第 26 條第 3 項規定項非我國籍船員之資格、許可條件、應備文件、經營者與非我國籍船員雙方權益事項、契約內容、仲介機構之核准條件、期間、管理、廢止條件、仲介機構與非我國籍船員雙方權益事項、契約內容、管理責任、保證金之一定金額、繳交、退還及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。反觀《船員管理規則》第 8 條第 2 項各款未並定明工作時間與休假規定，而是規定於《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》

第 6 條第 1 項第 7 款，非我國籍船員每日休息時間不應低於十小時；每月休息不應低於四日。但因作業需要，得依勞、雇雙方約定，另行安排補休。

3. 大陸漁船船員：依據《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 17 條第 1 項規定，仲介機構應與經營公司簽訂勞務合作契約，而勞務契約依同法條第 2 項第 4 款漁船船主及大陸船員基本權益保障事項，並按同法第 3 項勞務合作契約，應依中央主管機關訂定契約範本辦理，並於簽訂後七日內送中央主管機關備查；並按同法第 32 條第 1 項漁船船主僱用大陸船員期間，應遵守下列事項：二、確保大陸船員於船上享有同職務之相同福利及勞動保護。

四、工時紀錄的相關法令規定：

- (一)近海漁業：只要是我國無論是我國籍漁船船員及外籍漁船，或大陸籍與漁船船員於境內僱用均須遵守勞動基準法，因此依據《勞動基準法》第 30 條第 5 項雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。及同法條第 6 項前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。依據勞動部 2017 年 3 月 10 日勞動條 3 字第 1060049806 號函釋之見解，出勤紀錄為工資、工時查核以及職業災害認定之重要依據，為明確勞雇雙方權益，雇主即應置備出勤紀錄。
- (二)遠洋漁船船境外僱用外籍或大陸籍漁船船員：未有明確規定須工時紀錄，但因於勞動條件規定，工時勞務對待給付及休息時間均需證明，因此工時紀錄做為工薪計算與給付方式之證明是必須。

五、工資計算與給付方式的相關法令：

(一)近海漁業:

1. 我國籍漁船船員：工資計算依照《勞動基準法》第 21 條第 1 項規定，工資由勞雇雙方議定之；但不得低於基本工資。又工資給付方式，依同法第 22 條規定，工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。與同法第 23 條規定，工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五

年。

2. 境內僱用外國籍漁船船員：按《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 43 條規定，雇主依勞動契約給付第二類外國人工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存，並自行保存五年。雇主應備置及保存勞動契約書，經驗證之外國人入國工作費用及工資切結書，供主管機關檢查。雇主依第 27 條第 2 項規定引進第二類外國人者，免備置及保存前項所定之切結書。第 1 項工資，除外國人應負擔之項目及金額外，雇主應全額以現金直接給付第二類外國人。但以其他方式給付者，應提供相關證明文件，交予外國人收存，並自行保存一份。第 1 項工資，雇主未全額給付者，主管機關得限期令其給付；如遠洋漁業而境內僱用外籍漁船船員亦有適用。
3. 大陸漁船船員：《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 25 條第 1 項規定漁船船主與大陸船員簽訂之勞務契約，應載明下列事項：二、大陸船員之工資、投保保險種類及金額、交通費及支付方式。

(二)遠洋漁業：

1. 我國籍船員：同樣適用《勞動基準法》第 21 條到第 23 規定。
2. 境外僱用外國籍漁船船員：《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條第 1 項第 2 款，給付船員費用之項目、金額及給付方式；船員每月工資不得低於美金四百五十元。前項第 2 款所稱工資，指船員履行勞務契約而獲得之報酬，包括工資、薪金及其他經常性給與。
3. 大陸漁船船員：《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 17 條第 2 項第 3 款前段應給付大陸船員工資額度；及《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）範本》，第三條內容，乙方工資、福利及給付方式：一、乙方每月工資為人民幣_____元，經營公司服務費每月人民幣 225 元，工作不足一個月者，按實際工作天數計算工資，日工資標準為實得月工資的三十分之一。二、實得工資由甲方透過_____（臺灣仲介機構全稱）交由_____（大陸經營公司全稱）轉交乙方家屬。三、在契約（合同）

期限內，非因乙方本身因素，如漁船修繕、停泊及氣候等原因造成的停工，甲方照常給付工資。四、乙方自離開大陸登船港口之日起，至返回大陸登船港口之日止，由甲方免費提供食宿。又工資部分，由雙方約定，但依據海峽兩岸漁船船員勞務合作協議四（一）2.同船同職務船員在船上享有相同福利及勞動保護。

（三）工資免費轉匯規定：無相關規定。

六、漁船上的生活條件及醫療條件：

（一）就生活條件部分相關的法令規範如下：

1. 近海漁業：就船上居住設備及環境之規範，《船舶設備規則》第 148 條規定，下列船舶之船員居住設備，本編規定未能適用時，得經航政機關或驗船機構視該船性質酌准寬減或豁免之：一、總噸位未滿二百之動力船舶。二、非動力船舶。三、非航行國際航線或短程國際航線之拖船。四、具有特殊設計、構造、型式、用途或性能之船舶。五、船員無需住宿於船上之船舶。下列船舶不適用船員居住設備之規定：一、航行於內水航線、短程內水航線、遮蔽水域或適用港區範圍水域之船舶。二、帆船。三、漁船。但是船長二十四公尺以上漁船的居住設備規範，則適用《船舶設備規則》第 171-2 條規定，如附件九船長二十四公尺以上漁船居住設備規範。但關於僱用外國籍漁船船員，按勞動部《外國人生活照顧服務計畫書裁量基準》二、雇主應依《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 19 條之 1 規定，規劃外國人生活照顧服務計畫書，規定其事項及基準如下：（二）海洋漁撈工作（船上居住）部分（格式如附表二）。

又針對住艙空間管理問題，依《漁船建造許可及漁業證照核發準則》第 15-4 條規定，我國 2020 年 6 月 10 日後建造完成之下列漁船，應符合 2007 年漁業工作公約附錄三之起居艙規定：一、總長度二十四公尺以上之漁船。二、總長度未滿二十四公尺，且從事遠洋漁業之漁船。符合 ILO 第 188 號公約附錄三起居艙規定之新建造漁船，依第 14 條第 1 項規定應補足之汰舊噸數未超過所取得汰舊噸數之 10% 部分，免補足。免補足之噸數，不納入汰舊噸數之計算。漁業人取得總噸位二十以上未滿一百漁船汰建資格，建造漁船為符合 2007 年漁業工作公約附錄三起居艙規定，致總噸位超過一百，且增加之噸位未超過所取得汰舊噸數之 10% 者，免依第 15 條第 1 項第 1 款規定取得總長度二十四公尺以上總噸位一百以上漁船汰建資格，其日後汰建時，汰建資格

之規模級別與原取得之汰建資格相同。前三項漁船符合 2007 年漁業工作公約附錄三起居艙規定之證明文件，由中央主管機關公告之。

又，依據農委會漁業署訂定《境外僱用非我國籍船員船居生活照顧服務計畫書審查原則修正附件》，要求漁撈工作（船上居住）部分，船上應充分供給飲用水，如須煮沸方能飲用時，應置備煮水設備，且須有外國人易懂之文字或標示，以資識別，並該裁量基準規定，每人每日要 2 千毫升；雇主提供外國人伙食者，應尊重外國人意願及宗教禁忌，確保伙食之衛生、足夠且等價。又依《勞動基準法》第 22 條工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

再者，根據勞動部勞動力發展署跨國勞動力管理組發布(97-12-25；109-08-11 更新)之「外國人生活照顧服務計畫書裁量基準」，其中該基準之第「二」點規定：雇主應依「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」第十九條之一規定，規劃外國人生活照顧服務計畫書，規定其事項及基準應符合相關附件之基準。尤其特別規定有關「海洋漁撈工作（陸上居住）」與「海洋漁撈工作（船上居住）」部分。主要規範之事項內容相當繁多，舉例而言，例如飲食規範之事項包括：一、飲用水；二、餐廳、廚房（如設置應符合之標準）；三、伙食；一、宿舍通道；二、宿舍不得設置之工作場所；三、居住面積；四、宿舍應設置合乎規定之廁所、盥洗設備；五、隔離措施；六、訂定外國人住宿管理規則；七、保護外國人人身安全等。

2. 遠洋漁業：按《船舶設備規則》第 171-2 條規定，船長二十四公尺以上漁船居住設備規範如附件九；及同法第 171-3 條船長未滿二十四公尺從事遠洋漁業漁船居住設備規範如附件十。另，只適用於境外聘僱外籍船員之規範，《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 23 條規定，非我國籍船員在國外港口受僱上船後三十日內，或搭乘航空器入境受僱隨船出港前，經營者應填具非我國籍船員僱用或異動名冊（境外僱用者填寫附件一，受僱入境者填寫附件二），並檢附電子檔報請漁業公會或漁會登錄於漁業管理資訊系統，另檢附下列資料送漁業公會或漁會核對後，轉送主管機關申請許可：六、非我國籍船員船居生活照顧服務計畫書。

對於住艙空間管理問題，同樣適用《漁船建造許可及漁業證照核發準則》第 15-4 條規定。

(二) 就醫療條件規定如下：

1. 近海漁業：按《漁船船員管理規則》第 11 條規定，船員應依中央主管機關規定參加訓練，其種類如下：一、基本安全訓練。二、幹部船員專業訓練。三、在職專業訓練。又漁業署已建立制度-漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制。

衛生福利部主管的《緊急醫療救護法》第 12 條規定，直轄市、縣（市）消防機關之救災救護指揮中心，應由救護人員二十四小時執勤，處理下列緊急救護事項：一、建立緊急醫療救護資訊。二、提供緊急傷病患送達醫療機構前之緊急傷病諮詢。三、受理緊急醫療救護申請。四、指揮救護隊或消防分隊執行緊急傷病患送達醫療機構前之緊急救護。五、聯絡醫療機構接受緊急傷病患。六、聯絡救護運輸工具之設置機關（構）執行緊急救護業務。七、協調有關機關執行緊急救護業務。八、遇緊急傷病、大量傷病患或野外地區救護時，派遣當地救護運輸工具設置機關（構）之救護車及救護人員出勤，並通知直轄市、縣（市）衛生主管機關。又醫師法第 8 條之 2 規定，醫師執業，應在所在地主管機關核准登記之醫療機構為之。但急救、醫療機構間之會診、支援、應邀出診或經事先報准者，不在此限。及同法第 11 條規定，醫師非親自診察，不得施行治療、開給方劑或交付診斷書。但於山地、離島、偏僻地區或有特殊、急迫情形，為應醫療需要，得由直轄市、縣（市）主管機關指定之醫師，以通訊方式詢問病情，為之診察，開給方劑，並囑由衛生醫療機構護理人員、助產人員執行治療。

因此，衛生福利部曾於 2009 年 4 月 27 日衛署醫字 0980007012 號書函(復農委會漁業署)略以：「至有關海上作業漁船船員之緊急醫療救護，考量遠洋漁船作業特性，臨時施行急救之範圍及施行方式，如經利用傳真或電話等遠距通訊方式，經向醫師諮詢及其建議所為之緊急醫療處置，尚無不可；惟為確保病人安全，建議遠洋漁船施行臨時急救之人員，應能接受相關救護訓練。」故漁船船員若發生生命危急或有緊急情況，需立即接受醫療處置的急迫情形，醫師執行遠距或通訊醫療，並無不可。目前衛生福利部基隆醫院、高雄市立聯合醫院及屏東醫院已同意加入漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制計畫，擔任合作醫療機構。

另外外交部亦彙編《漁船海外急難救助案件標準作業程序》，並就我漁船船員傷病時之處理訂定標準作業程序。

2. 遠洋漁業：上該近海漁業關於就船上醫療相關規定，在遠洋漁業亦均有適用外，針對遠洋漁業另按《船舶設備規則》第 166 條規定，船員人數滿十五人且經常航行港口間超過三日之船舶，應設有專門醫療室。但航行沿海及內水航線船舶，不在此限。未設置專用醫療室或無隨船醫生之船舶，應備有藥櫃或急救醫藥箱，配置適當藥品及醫療器材，並附說明書，由船長指定專人管理之；及同法第 167 條規定，船舶醫療室，應符合左列規定：一、位置適中，使病患在各種天候情況下能獲得適當照顧。二、出入口位置及寬度，應便於傷患擔架通過。三、室內應依非單人艙船員人數，每一八人一病床之比例設置病床，不足一八人者以一八人計。但其總數不得超過六床。四、室內或其鄰近處所，應有專用之便器、洗臉盆、浴盆或淋浴等衛生設備。五、醫療室與其他艙間應予適當隔離，並不得供醫療以外之用。

又，僅適用於境外聘僱外籍船員之規範，《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條規定，經營者與非我國籍船員依第 5 條第 1 項簽訂之勞務契約，應載明下列事項：一、船員因執行職務意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並負責醫療費及其他費用。

七、職業安全、衛生與事故預防相關法令：

1. 近海漁業：《漁船船員管理規則》第 11 條規定，船員應依中央主管機關規定參加訓練，其種類如下：一、基本安全訓練。二、幹部船員專業訓練。三、在職專業訓練。

另依勞動部頒布《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準》第 2 條規定，本法第 29 條第 1 項所定危險性或有害性工作之認定標準如附表一。未滿十五歲者，不得從事本法第 29 條第 1 項所定危險性或有害性工作。又勞動基準法第 44 條規定，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

國家運輸安全調查委員會所頒布《運輸事故調查法》第 6 條規定，運安會應負責下列運輸事故之調查：一、發生於境內之重大運輸事故。二、發生於公海、不屬於任一國家之領域或發生地不確定之本國籍或由本國人使用之航空器及船舶之重大運輸事故。三、發生於境外之本國籍航空器及船舶、由本國人使用、本國設計或製造之航空器及船舶

所造成之重大運輸事故，而事故發生地之調查機關不調查或委託運安會調查。前項第一款發生於境內之其他國籍航空器及船舶之重大運輸事故，運安會得委託該國事故調查機關調查。本國籍或本國人使用之航空器及船舶、本國設計或製造之運具事故發生於境外，運安會於接獲通報後，應聯絡該國事故調查機關要求參加調查，並於接獲邀請後派員前往參加調查作業。

2. 遠洋漁業：上該近海漁業關於職業安全、衛生與預防事故相關規定，在遠洋漁業均有適用；另有只適用於本國籍漁船船員之規範，如《勞動基準法》第 44 條規定，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

又，只適用於境外聘僱外籍船員之規範：按《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 3 條規定，經營者僱用之非我國籍船員，應符合下列資格：一、年滿十八歲。

3. 又關於海上安全措施部分，下列不管近海漁業與遠洋漁業均是適用之，規定如下：《漁船船員管理規則》第 11 條規定，船員應依中央主管機關規定參加訓練，其種類如下：一、基本安全訓練。二、幹部船員專業訓練。三、在職專業訓練。

另按交通部頒布《船舶設備規則》第 29 條規定，本規則所稱救生設備，指下列設備及其屬具：一、救生艇。二、救難艇。三、輕艇。四、救生筏。五、救生圈。六、救生衣。七、救生浮具。八、拋繩器。九、救生信號設備。十、艇用無線電設備。十一、下水設備或佈置。十二、登入艇筏之設施。十三、浸水衣。十四、保溫衣袋。

次依同法第 90 條規定，第十四級船救生設備之配備規範(如附件乙三十三)，內容如下：一、救生艇、筏、輕艇及浮具：(一)船舶總噸位一百五十以上者，應備救生艇或救生筏，其總容量應足敷容載核定全船人數之全額。(二)船舶總噸位八十噸以上未滿一百五十噸者，應備有救生艇、筏或輕艇，其總容量應足敷容載核定全船人數之全額。(三)船舶總噸位未滿八十者，應備有救生筏、輕艇或浮具，其總容量應足敷容載核定全船人數之全額；總噸位未滿五十者，得以救生圈代替之。(四)每一救生艇應附繫於一組吊艇桿。(五)每一救生筏或救生浮具，應可自船之任一舷下水。二、船舶總噸位八十以上者，應配備救生圈四個以上，附繫自燃燈二個，自動煙號一個。總噸位未滿八十者，應配

備救生圈二個以上，附繫自燃燈一個，總噸位未滿五十者，除代替前點第三款救生筏、輕艇或浮具之救生圈外，應配備救生圈二個以上，附繫自燃燈一個。三、船舶應按核定全船人數每人配備救生衣一件。四、船舶總噸位一千以上者，應備有拋繩器一具。五、船舶應備有降落傘式信號四個。六、船舶總噸位二十以上者，應備有無線電求救信號自動發射器一套。但航行於內水或短程內水航線或救生艇。筏已備有輕便無線電設備者，得寬免之。

八、社會保險制度保障：

（一）社會安全維護

1. 我國籍漁船船員、於我國境內僱用外籍船員、或者大陸籍漁船船員，均有適用下列規定：
 - (1) 依據勞動部於 2019 年 5 月 23 日公告「漁船船員」、「事業單位僱用每月工資達新臺幣 15 萬元以上之監督管理人員符合「勞動基準法施行細則」第 50 條之 1 第 1 款規定者」，自即日起為《勞動基準法》第 84 條之 1 工作者。
 - (2) 《勞工保險條例》第 6 條規定，年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。五、受僱從事漁業生產之勞動者。八、無一定雇主或自營作業而參加漁會之甲類會員；及同法條第 2 項規定，於經主管機關認定其工作性質及環境無礙身心健康之未滿十五歲勞工亦適用之；及同法條第 3 項規定，前二項所稱勞工，包括在職外國籍員工。
 - (3) 《職業災害勞工保護法》第 6 條規定，未加入勞工保險而遭遇職業災害之勞工，雇主未依勞動基準法規定予以補償時，得比照勞工保險條例之標準，按最低投保薪資申請職業災害失能、死亡補助。前項補助，應扣除雇主已支付之補償金額；及同法第 8 條第 1 項規定，勞工保險之被保險人，在保險有效期間，於本法施行後遭遇職業災害，得向勞工保險局申請下列補助：一、罹患職業疾病，喪失部分或全部工作能力，經請領勞工保險各項職業災害給付後，得請領生活津貼。二、因職業災害致遺存障害，喪失部分或全部工作能力，符合勞工保險失能給付標準表第一等級至第七等級規定之項目，得請領失能生活津貼。三、發生職業災害後，參加職業訓練期間，未請領訓練補助津貼或前二款之生活津貼，得請領生活津貼。四、因職業災害致遺存障害，必

需使用輔助器具，且未依其他法令規定領取器具補助，得請領器具補助。五、因職業災害致喪失全部或部分生活自理能力，確需他人照顧，且未依其他法令規定領取有關補助，得請領看護補助。六、因職業災害死亡，得給予其家屬必要之補助。七、其他經中央主管機關核定有關職業災害勞工之補助。

次按同法第 8 條第 2 項規定，勞工保險效力終止後，勞工保險被保險人，經醫師診斷罹患職業疾病，且該職業疾病係於保險有效期間所致，且未請領勞工保險給付及不能繼續從事工作者，得請領生活津貼；及同法第 8 條第 3 項規定，請領第 1 項第 1 款、第 2 款、第 5 款及前項之補助，合計以五年為限；及同法第 8 條第 4 項規定，第 1 項及第 2 項補助之條件、標準、申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

另依照同法第 9 條第 1 項規定，未加入勞工保險之勞工，於本法施行後遭遇職業災害，符合前條第一項各款情形之一者，得申請補助。同法第 9 條第 2 項規定，請領前條第 1 項第 1 款、第 2 款及第 5 款之補助，合計以三年為限。同法第 9 條第 3 項規定，第一項補助之條件、標準、申請程序及核發辦法，由中央主管機關定之。

- (4) 《全民健康保險法》第 8 條規定，具有中華民國國籍，符合下列各款資格之一者，應參加本保險為保險對象：一、最近二年內曾有參加本保險紀錄且在臺灣地區設有戶籍，或參加本保險前六個月繼續在臺灣地區設有戶籍。二、參加本保險時已在臺灣地區設有戶籍之下列人員：（一）政府機關、公私立學校專任有給人員或公職人員。（二）公民營事業、機構之受僱者。（三）前二目被保險人以外有一定雇主之受僱者。

次按同法第 9 條規定，除前條規定者外，在臺灣地區領有居留證明文件，並符合下列各款資格之一者，亦應參加本保險為保險對象：一、在臺居留滿六個月。二、有一定雇主之受僱者。同法第 10 條規定，被保險人區分為下列六類：三、第三類：（一）農會及水利會會員，或年滿十五歲以上實際從事農業工作者。（二）無一定雇主或自營作業而參加漁會為甲類會員，或年滿十五歲以上實際從事漁業工作者。

- (5) 《全民健康保險醫療辦法》第 7 條規定，保險醫事服務機構接受保險對象就醫時，應查核其本人依第 3 條第 1 項及第 2 項應繳驗之文件；其有不符時，應拒絕其以保險對象身分就醫。但須長期用藥之慢性病人，有下列特殊情況之一而無法親自就醫者，以繼續領取相同方劑為限，得委請他人向醫師陳述病情，醫師依其專業知識之判斷，確信可以掌

握病情，始能開給相同方劑：二、已出海，為遠洋漁業作業或在國際航線航行之船舶上服務，經受託人提供切結文件。

又，按同法第 25 條規定，保險對象持有效期間內之慢性病連續處方箋，有下列情形之一者，得出具切結文件，一次領取該處方箋之總用藥量：二、遠洋漁船船員出海作業或國際航線船舶船員出海服務。

2. 另只適用大陸籍漁船船員之規範，《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 49 條規定，漁船船主所僱大陸船員於暫置期間，因受傷、生病需就醫治療，應由漁船船主或其指派之本國籍人員將船員送至醫院、診所就醫，其方式如下：一、大陸船員暫置於岸置處所：向岸置處所管理單位申請後，再向當地海岸巡防機關登記檢查。二、大陸船員暫置於暫置區域：向當地海岸巡防機關登記檢查。依前項規定就醫後，應持就醫證明文件，向當地海岸巡防機關登記檢查，暫置於岸置處所者並應至岸置處所管理單位銷案。

又按同辦法第 50 條規定，直轄市或縣（市）主管機關於風災等重大災害發生或有發生之虞時，依災害防救法規定，發布船員緊急上岸避難命令，大陸船員應由漁船船主或其指派之本國籍人員帶離暫置區域至適當場所妥適安置，漁船船主未依規定辦理者，依災害防救法等相關規定對漁船船主核處。漁船船主或其指派之本國籍人員於大陸船員避難期間，應負擔相關費用及生活輔導與管理。大陸船員避難期間不得從事與上岸避難無關之行為、活動或工作，或違反相關法令。避難原因消滅後，漁船船主或其指派之本國籍人員應立即將大陸船員送返原僱用漁船暫置。漁船船主或其指派之本國籍人員依第一項及前項規定，將大陸船員帶離或送返暫置區域之原僱用漁船時，應向當地海岸巡防機關通報。

（二）職業傷害照護及補償

1. 我國籍漁船船員、於我國境內僱用外籍船員、或者大陸籍漁船船員，均有適用下列規定：
 - （1）《漁民海上作業保險及救助辦法》第 3 條規定，漁船船員海上作業保險（以下簡稱本保險），包括遭難漁船船員之救助，以保險事故發生時，持有有效且未於處分收回執行期間內之漁船船員手冊，在中華民國籍漁船，實際在海上從事漁業勞動之漁業從業人，或具有漁會甲類會員資格，未搭乘船筏於沿岸，包括岸際、潮間帶，採捕水產動植物之漁業從業人為被保險人，要保人為本會漁業署，保險人由本會漁業

署依政府採購法公開徵選之。本保險未能依前項規定徵得保險人時，符合前項被保險人資格之漁船船員，發生第 4 條所定保險事故者，由本會漁業署發給救助金，其額度比照保險金額。本保險之保險費與前項之救助金，由本會漁業署及臺灣地區漁船船員海難救助基金負擔。及同法第 4 條規定，本辦法所定保險事故，指被保險人在海上作業或沿岸採捕期間有下列情形之一者：一、死亡、失蹤、失能。二、遭難或被扣滯留國外，或經本會漁業署認定有必要遣返。

- (2) 《漁船船員管理規則》第 8 條規定，船員之僱用及待遇，得由直轄市或縣 (市) 主管機關依照當地習慣及生活情形訂定標準。勞資雙方，得依前項標準訂定契約；其契約應載明下列事項：八、傷亡撫卹辦法。
- (3) 《勞動基準法》第 59 條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障患者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：(一) 配偶及子女。(二) 父母。(三) 祖父母。(四) 孫子女。(五) 兄弟姐妹。
- (4) 《緊急醫療救護法》全文:衛福部說明本部主管之法規並未排除職業事故或職業病之醫療處置，凡醫療機構遇有危急病人，均應先予適當急救，如因限於人員，設備及專長能力不足，應建議轉診。
- (5) 《全民健康保險法》第 55 條規定，保險對象有下列情形之一者，得向保險人申請核退自墊醫療費用：一、於臺灣地區內，因緊急傷病或分娩，須在非保險醫事服務機構立即就醫。二、於臺灣地區外，因罹患保險人公告之特殊傷病、發生不可預期之緊急傷病或緊急分娩，須在當地醫事服務機構立即就醫；其核退之金額，不得高於主管機關規定

之上限。三、於保險人暫行停止給付期間，在保險醫事服務機構診療或分娩，並已繳清保險費等相關費用；其在非保險醫事服務機構就醫者，依前 2 款辦理。四、保險對象於保險醫事服務機構診療或分娩，因不可歸責於保險對象之事由，致自墊醫療費用。五、依第條規定自行負擔之住院費用，全年累計超過主管機關所定最高金額之部分。及同法第 56 條規定，保險對象依前條規定申請核退自墊醫療費用，應於下列期限內為之：一、依第 1 款、第 2 款或第 4 款規定申請者，為門診、急診治療當日或出院之日起 6 個月內。但出海作業之船員，為返國入境之日起 6 個月內。二、依第 3 款規定申請者，為繳清相關費用之日起 6 個月內，並以最近 5 年發生者為限。三、依第 5 款規定申請者，為次年 6 月 30 日前。保險對象申請核退自墊醫療費用應檢具之證明文件、核退基準與核退程序及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。

2. 另又於適用遠洋漁業部分，按《全民健康保險醫療辦法》第 7 條定，保險醫事服務機構接受保險對象就醫時，應查核其本人依第三條第一項及第二項應繳驗之文件；其有不符時，應拒絕其以保險對象身分就醫。但須長期用藥之慢性病人，有下列特殊情況之一而無法親自就醫者，以繼續領取相同方劑為限，得委請他人向醫師陳述病情，醫師依其專業知識之判斷，確信可以掌握病情，始能開給相同方劑：二、已出海，為遠洋漁業作業或在國際航線航行之船舶上服務，經受託人提供切結文件。及同辦法第 25 條規定，保險對象持有效期間內之慢性病連續處方箋，有下列情形之一者，得出具切結文件，一次領取該處方箋之總用藥量：二、遠洋漁船船員出海作業或國際航線船舶船員出海服務。
3. 只適用於境外聘僱外籍船員之規範：依據《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條規定，經營者與非我國籍船員依第 5 條第 1 項簽訂之勞務契約，應載明下列事項：三、經營者應為船員投保人身意外、醫療及一般身故保險；其一般身故保險金額不得低於新臺幣一百萬元；未依規定辦理保險、保險範圍不足或未能自保險人獲得足額理賠，其損失或損害賠償，由經營者負擔。四、船員因執行職務意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並負責醫療費及其他費用。五、船員非因執行職務遭受意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並墊付醫療費及其他費用。

九、漁船管理與檢查：

(一)漁船船東、船長及漁船船員責任

1. 無論近海或遠洋漁業均適用之：按漁業署所頒布《漁船船員管理規則》第 24 條規定，船長負責全船之安全及管理事宜，其職掌如下：一、監督指揮全體船員綜理航行及漁撈作業，如係兩艘以上漁船合組作業時，其從船船長應受主船船長之指揮。二、漁場之選擇、作業位置之選定及漁撈技術之指導。三、漁船漁具及航海、漁撈儀器等之使用與保養。四、應熟知本船之構造與性能，並隨時注意安全檢查；卸任時，應將本船特性及有關紀錄告知並移交繼任之船長。五、航行中遇有他船呼救時，應立即施以救援。但本船亦在危險狀態時，不在此限。六、負責保管本船各項法定證明文件。七、隨時記載，並查閱航海及作業日誌。八、對實習人員之指導及考核。九、航行中遇有下列情事，應將事實始末、時間地點翔實記載於航海日誌，檢送最初到達港之航政及漁業主管機關：（一）本船遭遇海難及危險事項。（二）發現他船碰撞或遇難。（三）救護遇難船隻或人命。（四）對於船員過失處分。（五）船員失蹤、死亡、傷害、染患傳染病。（六）其他重要事項。

次按漁業署《漁船船員管理規則》第 29 條規定，普通船員應受船長及有關幹部船員之監督指揮，從事各項作業。

2. 另只適用大陸籍漁船船員之規範：依據漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 33 條規定，大陸船員於受僱期間，應遵守下列事項：一、履行與漁船船主所簽訂之契約。二、服從漁船船主或船長之合理指揮監督。三、遵守漁船船員管理規則、相關法令及本辦法等規定。又次按陸委會《海峽兩岸漁船船員勞務合作協議》四、權益保障內容為，（一）雙方同意保障船員以下基本權益：（二）雙方同意保障漁船船主（以下簡稱船主）以下基本權益：。

- (二)最低安全配額：漁業署頒布《漁船船員管理規則》第 3 條規定，船員應持有漁船船員手冊；幹部船員並應持有幹部船員執業證書。及如下列《漁船船員管理規則》如下表幹部船員最低員額配置對照表。

表二：幹部船員最低員額配置對照表

附表五

幹部船員最低員額配置對照表

一、漁航及輪機人員

漁船種類		幹部配置員額
長度六十公尺以上之漁船	主機推進動力七五〇瓩以上漁船	一等船長一人、一等船副二人、一等輪機長一人、一等大管輪一人（共應配置五人）
長度四十五公尺以上未滿六十公尺航行無限水域之漁船	主機推進動力七五〇瓩以上漁船	一等船長一人、一等船副一人、一等輪機長一人（共應配置三人）
長度四十五公尺以上未滿六十公尺航行有限水域之漁船	主機推進動力七五〇瓩以上漁船	二等船長一人、二等船副一人、一等輪機長一人（共應配置三人）
長度二十四公尺以上未滿四十五公尺航行無限水域之漁船	主機推進動力七五〇瓩以上漁船	一等船長一人、一等輪機長一人（共應配置二人）
	主機推進動力七五〇瓩以下漁船	一等船長一人、二等輪機長一人（共應配置二人）
長度二十四公尺以上未滿四十五公尺航行有限水域之漁船	主機推進動力七五〇瓩以上漁船	二等船長一人、一等大管輪一人（共應配置二人）
	主機推進動力七五〇瓩以下漁船	二等船長一人、二等輪機長一人（共應配置二人）

(三)漁船船員名冊管理

1. 無論近海或遠洋均適用漁業署《漁船船員管理規則》第 7 條規定，漁船應置船員名冊及申報進出港等相關資料。
2. 只適用於近海漁業僱用大陸漁船船員之法規：《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 24 條規定，金門、馬祖地區近海漁船船主申請僱用大陸船員，且該漁船符合金門縣政府、連江縣政府依《試辦金門馬祖澎湖與大陸地區通航實施辦法》第 6 條第 3 項所定許可條件，並自行以原僱用漁船接駁、送返大陸船員者，得委託仲介機構檢附前條第一項各款文件向金門縣政府或連江縣政府申請僱用大陸船員及進入境內水域許可，經審查通過後發給許可文件。金門、馬祖地區近海漁船船主申請僱用大陸船員，以直航客船接駁、送返大陸船員者，應依前條第 1 項規定申請許可。金門縣政府及連江縣政府應將依第一項許可之漁船船主、船名、大陸船員名冊及仲介機構、許可期限等資料登錄，並轉送當地海岸巡防機關備查。
3. 只適用於境外僱傭非我國籍漁船船員的規定：
 - (1) 按《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 23 條規定，非我國籍船員在國外港口受僱上船後三十日內，或搭乘航空器入境受僱隨船出港前，經營者應填具非我國籍船員僱用或異動名冊（境外僱用者填寫附件一，受僱入境者填寫附件二），並檢附電子檔報請漁業公會或漁會登錄於漁業管理資訊系統，另檢附下列資料送漁業公會或漁會核對後，轉送主管機關申請許可：一、非我國籍船員之外國護照影本；因漁業合作受僱在他國專屬經濟海域作業，得以船員證影本代之。二、

於國外港口上船之非我國籍船員，檢附港口國核章之船員出港名冊影本，或相關證明文件。三、經營者與非我國籍船員簽訂之勞務契約影本；經營者委託仲介機構辦理僱用者，並應檢附經營者與仲介機構簽訂之委託契約影本，及仲介機構與非我國籍船員簽訂之服務契約影本。四、非我國籍船員保險證明文件影本。五、非我國籍船員彩色照片或照片電子檔。六、非我國籍船員船居生活照顧服務計畫書。

- (2) 《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 33 條規定，僱用非我國籍船員之漁船進入我國港口時，經營者及船長應接受直轄市、縣（市）政府指派或委託人員就前條第三項事項之訪查，僱用非我國籍船員之漁船在國外時，應接受主管機關指派或委託人員之訪查，不得規避、妨礙或拒絕。前項受訪查之漁船船長及船員應遵守下列規定：一、協助經授權之訪查員迅速且安全登船或至非我國籍船員停留岸上安置場所訪查。二、配合訪查員之檢查及詢問，包括配合提供船員名冊、船員旅行身分證件、船員證及任何相關文件。三、不得攻擊、抵抗、恐嚇、干擾、不適當之阻撓或延遲訪查員履行其訪查任務。四、提供訪查員在漁船上執行任務所需之空間與設備。五、協助訪查員安全離船。

4. 只適用於遠洋漁業僱用大陸漁船船員的法規：

- (1) 按漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 39 條規定，大陸船員隨遠洋漁船進入境內水域前，仲介機構應填具申請書，並檢附依第 37 條第 1 項規定經中央主管機關備查之大陸船員名冊，向直轄市、縣（市）主管機關申請進入境內水域許可，經審查通過後，發給許可文件。直轄市、縣（市）主管機關應將前項許可文件之漁船船主、船名、大陸船員名冊及仲介機構、許可期限等資料，轉送當地海岸巡防機關備查。
- (2) 漁業署《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 44 條規定，遠洋漁船僱用之大陸船員經許可進入境內水域者，限進、出設有暫置場所之漁港。依前項漁船進港、出港時，漁船船主或船長應備下列文件接受當地海岸巡防機關身分查驗：一、依第 39 條第 1 項規定經許可進入境內水域之大陸船員名冊。二、海員證正本或中央主管機關依第七條第二項公告之證件。

(四)對於本國籍漁船管控：

1. 依據《漁業法》第 8 條規定，漁業人經營漁業使用漁船者，其漁船之建造、改造或租賃，應經主管機關許可。漁船之輸出入，應經主管機

關許可，始得依貿易主管機關規定辦理。第一項漁船之建造、改造、租賃及前項主管機關許可權限、同意輸出入之資格、條件、申請程序及其他應遵行事項之準則，由中央主管機關定之。

2. 次按《遠洋漁業條例》第 1 條規定，為落實保育海洋資源，強化遠洋漁業管理，遏止非法、未報告及不受規範漁撈作業，健全漁獲物及漁產品之可追溯性，以促進遠洋漁業永續經營，特制定本條例。
3. 作業許可：依《遠洋漁業條例》第 8 條規定，有下列情形之一者，主管機關不予核發漁船遠洋漁業作業許可；已核發者，應變更、限制或廢止之：一、養護管理措施限制之變更。二、因應我國與他國或國際漁業組織諮商之結論。三、受成立中國際漁業組織自願性或暫時性養護管理措施之限制。四、漁業合作國對在該國管轄海域內作業之他國漁船欠缺管控機制。五、漁業合作國被他國、國際漁業組織或其他經濟整合組織列為打擊非法、未報告及不受規範漁撈作業不合作之國家，或打擊非法、未報告及不受規範漁撈作業不合作警告名單之國家二年以上。六、為管理海洋漁業資源所需。
4. 裝設定位及漁貨回報系統：《遠洋漁業條例》第 9 條規定，從事遠洋漁業之漁船，應裝設船位回報器及電子漁獲回報系統，始得出港。
5. 漁貨轉載之規定：《遠洋漁業條例》第 11 條規定從事遠洋漁業之漁船，未經主管機關許可不得為海上轉載、港內轉載或港口卸魚。前項作業主管機關並得派員或委託專業機構實地查核，受查核人員不得規避、妨礙或拒絕。第一項許可之申請資格、條件、應備文件、程序、海上轉載、港內轉載或港口卸魚之通報事項與程序、查核、廢止條件及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。
6. 提交漁船相關資料：《遠洋漁業條例》第 15 條規定，主管機關為漁業管理或配合國際漁業組織提交個別漁船相關資料之需要，得要求經營者、從業人或資料持有人提供漁獲數量、作業範圍及期間、漁具、漁撈方法、船位、作業資料、轉載、卸魚、銷售及其他相關資料；經營者、從業人或資料持有人不得拒絕。及同法第 16 條規定，主管機關或海岸巡防機關得依其職掌派員檢查漁船與其漁獲物及漁產品、漁具、簿據或其他物件，並得詢問經營者、從業人或資料持有人；經營者、從業人或資料持有人不得規避、妨礙或拒絕。又按同法第 23 條推定，主管機關得派員至前條漁船或有關辦公處所、倉儲場所或其他場所，檢查其漁獲物或漁產品、簿據及其他物件，並得詢問關係人；關係人

不得規避、妨礙或拒絕。必要時，得會同海岸巡防機關或警察機關人員辦理。前述檢查過程應作成紀錄存查。執行前項檢查後有事證顯示該船從事或協助非法、未報告或不受規範漁撈作業，主管機關應拒絕提供該船卸貨、轉載、包裝、漁獲加工、加油、補給、維修或其他港口設施服務，並限制該船離港。但於船員基本生活所需範圍內之補給，不在此限。

7. 主管機關應派員駐境外辦事：《遠洋漁業條例》第 27 條規定，為強化遠洋漁業管理，促進與他國或國際漁業組織之合作，主管機關應派員駐境外辦事。

(五)參與捕魚風險評估

法規上雖然未有明文規定，但在實務運作上已有相關評估，如船長與輪機長的風險評估。

(六)應任檢查員及授權機構獨立檢查

目前只適用於境外聘僱外籍船員之規範：漁業署《行政院農業委員會漁業署訪查境外僱用非我國籍船員標準作業程序》。

十、漁船船員的招募與推介作業

(一)近海漁業：

1. 招募資格之限制：依《就業服務法》第 34 條規定，私立就業服務機構及其分支機構，應向主管機關申請設立許可，經發給許可證後，始得從事就業服務業務；其許可證並應定期更新之。未經許可，不得從事就業服務業務。但依法設立之學校、職業訓練機構或接受政府機關委託辦理訓練、就業服務之機關(構)，為其畢業生、結訓學員或求職人免費辦理就業服務者，不在此限。第一項私立就業服務機構及其分支機構之設立許可條件、期間、廢止許可、許可證更新及其他管理事項之辦法，由中央主管機關定之。
2. 服務項目及限制：依《就業服務法》第 35 條第 1 項規定，私立就業服務機構得經營下列就業服務業務：一、職業介紹或人力仲介業務。二、接受委任招募員工。三、協助國民釐定生涯發展計畫之就業諮詢或職業心理測驗。四、其他經中央主管機關指定之就業服務事項。及同法第 40 條規定，私立就業服務機構及其從業人員從事就業服務業務，不得有下列情事：一、辦理仲介業務，未依規定與雇主或求職人簽訂書面契約。二、為不實或違反第五條第一項規定之廣告或揭示。三、違反求職人意思，留置其國民身分證、工作憑證或其他證明文件。四、

扣留求職人財物或收取推介就業保證金。五、要求、期約或收受規定標準以外之費用，或其他不正利益。六、行求、期約或交付不正利益。七、仲介求職人從事違背公共秩序或善良風俗之工作。八、接受委任辦理聘僱外國人之申請許可、招募、引進或管理事項，提供不實資料或健康檢查檢體。九、辦理就業服務業務有恐嚇、詐欺、侵占或背信情事。十、違反雇主或勞工之意思，留置許可文件、身分證件或其他相關文件。十一、對主管機關規定之報表，未依規定填寫或填寫不實。十二、未依規定辦理變更登記、停業申報或換發、補發證照。十三、未依規定揭示私立就業服務機構許可證、收費項目及金額明細表、就業服務專業人員證書。十四、經主管機關處分停止營業，其期限尚未屆滿即自行繼續營業。十五、辦理就業服務業務，未善盡受任事務，致雇主違反本法或依本法所發布之命令，或致勞工權益受損。十六、租借或轉租私立就業服務機構許可證或就業服務專業人員證書。十七、接受委任引進之外國人入國三個月內發生行蹤不明之情事，並於一年內達一定之人數及比率者。十八、對求職人或受聘僱外國人有性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為。十九、知悉受聘僱外國人疑似遭受雇主、被看護者或其他共同生活之家屬、雇主之代表人、負責人或代表雇主處理有關勞工事務之人為性侵害、人口販運、妨害自由、重傷害或殺人行為，而未於二十四小時內向主管機關、入出國管理機關、警察機關或其他司法機關通報。二十、其他違反本法或依本法所發布之命令。前項第十七款之人數、比率及查核方式等事項，由中央主管機關定之。

3. 仲介收費標準：依《就業服務法》第 35 條第 2 項規定，私立就業服務機構經營前項就業服務業務得收取費用；其收費項目及金額，由中央主管機關定之。即按《私立就業服務機構收費項目及金額標準》第 4 條規定，營利就業服務機構接受本國求職人委任辦理就業服務業務，得向本國求職人收取費用之項目及金額如下：一、登記費及介紹費：合計不得超過求職人第一個月薪資百分之五。二、就業諮詢費：每小時不得超過新臺幣一千元。三、職業心理測驗費：每項測驗不得超過新臺幣七百元。

又按《私立就業服務機構收費項目及金額標準》第 6 條規定，營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之就業服務業務，得向外國人收取服務費。前項

服務費之金額，依外國人當次入國後在臺工作累計期間，第一年每月不得超過新臺幣一千八百元，第二年每月不得超過新臺幣一千七百元，第三年起每月不得超過新臺幣一千五百元。但曾受聘僱工作二年以上，因聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣一千五百元。前項費用不得預先收取。

4. 只適用大陸漁船船員規範：

(1) 仲介資格：《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》，第二章仲介機構第 11 條規定，申請為仲介機構者，以下列法人為限：一、漁會。二、依商業團體法設立之漁業公會。三、依人民團體法設立並辦理法人登記之漁業團體。四、依公司法設立登記之本國公司。

(2) 勞務契約合作契約應載明事項：上該同辦法第 17 條規定，仲介機構應與經營公司簽訂勞務合作契約。前項勞務合作契約，應載明下列事項：一、漁船船主名稱、服務船舶名稱、作業漁場區域、擬僱用大陸船員職務及契約期限。二、大陸船員資格條件及應遵守事項。三、應給付大陸船員工資額度與支付方式、大陸船員投保保險種類及金額、往返雙方港口及返鄉交通費分擔額度。四、漁船船主及大陸船員基本權益保障事項。五、漁船船主或大陸船員違約之處理方式。六、因大陸船員故意或重大過失侵害漁船船主之權利時，經營公司與大陸船員負連帶損害賠償責任；因漁船船主故意或重大過失侵害大陸船員之權利時，仲介機構與漁船船主負連帶損害賠償責任。七、糾紛處理方式。八、其他經雙方議定事項。

5. 不予申請與備查及廢止許可：《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 22 條規定，仲介機構有下列情事之一者，直轄市、縣（市）主管機關或中央主管機關於一年以內，不受理其依第 23 條第 1 項、第 24 條第 1 項或第 37 條僱用大陸船員及其進入境內水域許可之申請或備查；情節重大者，中央主管機關得廢止仲介機構之許可，並公告及刊登政府公報：一、未遵守第 18 條規定，經命限期改善而未改善。二、未依第 19 條第 2 項規定，於中央主管機關所定期限內補足保證金。仲介機構經廢止許可後，中央主管機關應命該仲介機構於指定期限內，將其業務移轉至其他仲介機構，或將原仲介之大陸船員送返大陸地區；該仲介機構應於依限完成後，檢附文

件報中央主管機關備查，其應檢附文件、承受仲介機構應辦理事項及保證金退還等事項，準用前條第 4 項至第 6 項規定。

(二)遠洋漁業：

1. 我國籍漁船船員：仍適用近海漁業相關規範，如《就業服務法》第 34 條、第 35 條及第 40 條，《私立就業服務機構收費項目及金額標準》第 4 條規定等。
2. 外國籍漁船船員：
 - (1) 仲介機構資格：《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 7 條規定，申請為仲介機構者，以下列法人或團體為限：一、漁會。二、依商業團體法設立之漁業公會。三、依人民團體法設立並辦理法人登記之漁業團體。四、依公司法設立登記之我國公司。其文件資料依上該辦法第 9 條規定，申請為仲介機構者，應檢附下列文件向主管機關申請：一、負責人或代表人國民身分證正反面之影本。二、法人登記證明文件影本。三、會員代表大會或會員大會決議通過辦理非我國籍船員仲介業務之會議紀錄。但依公司法設立登記之我國公司，免附。四、營業計畫書或執行業務計畫書，包括所規劃之仲介人數及繳交保證金之證明文件。五、其他主管機關指定之文件。前項申請，經主管機關審查通過者，發給核准文件；其核准期間以二年為限。又依同辦法第 11 條規定，申請為仲介機構，有下列情形之一者，主管機關不予核准：一、依第 19 條第 4 項規定廢止核准未滿一年。二、依第 20 條第 1 項規定廢止核准未滿二年。三、未依第 9 條第 4 項所定期限重新申請核准者，自申請期限屆滿之翌日起，未滿一年三個月。四、仲介機構負責人或代表人曾犯人口販運防制法第二條第二款之罪，經有罪判決確定。
 - (2) 服務契約應載明知事項，包括收費項與目標準：依上該辦法第 13 條規定，仲介機構與非我國籍船員簽訂之服務契約，應載明下列事項：一、服務項目。二、費用及金額。三、收費及退費方式。四、違反契約之賠償事項。五、其他權利義務事項。前項服務契約，不得有下列情形：一、與第 6 條第 4 項契約範本所載非我國籍船員權利義務事項相牴觸。二、涉及以強暴、脅迫或其他非法之方法，強制非我國籍船員從事勞動。三、向船員收取服務費。四、巧立名目收取費用。五、預扣工資作為違約金或賠償費用。六、強迫方式調動轉換至其他漁船工作。七、違反主管機關規定之其他事項。仲介機構之評鑑與廢止：按上該同辦法第 18 條規定，主管機關得每年辦理仲介機構評鑑，評鑑成績分為甲、乙、丙、丁

四級，由主管機關公告之。及同辦法第 20 條規定，仲介機構有下列情事之一者，主管機關得限制其一年內不得辦理非我國籍船員仲介業務；情節重大者，得廢止仲介機構之核准：一、有第十七條第一項情事，經命限期改善而未改善。二、未依第十七條第二項規定，於主管機關所定期限內補足保證金。三、評鑑成績列為丁等。四、評鑑成績連續二年列為丙等。仲介機構經廢止核准後，主管機關應命該仲介機構於指定期限內，將其業務移轉至其他仲介機構，或將原仲介之非我國籍船員送返所屬國家。

3. 大陸漁船船員：仍適用近海漁業之規範，依據《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 11 條、第 17 條及第 22 條規定。

十一、漁船船員勞動契約之進程序、紀錄、爭端解決

(一)近海漁業

1. 我國籍漁船船員與境內僱用外國籍船員之規範：勞動部建立「1955 勞工諮詢申訴專線」提供全國性 24 小時單一申訴諮詢窗口，服務內容包含：提供雙語服務（中文、泰國語、印尼語、越南語、英語）、法令諮詢服務、受理申訴服務、提供法律扶助諮詢資訊、轉介保護安置服務及轉介其他相關部門服務。又，於《勞資爭議處理法》第 9 條規定，勞資爭議當事人一方申請調解時，應向勞方當事人勞務提供地之直轄市或縣（市）主管機關提出調解申請書。前項爭議當事人一方為團體協約法第 10 條第 2 項規定之機關（構）、學校者，其出席調解時之代理人應檢附同條項所定有核可權機關之同意書。第一項直轄市、縣（市）主管機關對於勞資爭議認為必要時，得依職權交付調解，並通知勞資爭議雙方當事人。第一項及前項調解，其勞方當事人有二人以上者，各勞方當事人勞務提供地之主管機關，就該調解案件均有管轄權。《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》第 42 條規定，雇主依本法第 46 條第 3 項規定與外國人簽訂之定期書面勞動契約，應以中文為之，並應作成該外國人母國文字之譯本。
2. 只適用大陸籍漁船船員之規範：《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 9 條規定，前條直轄市、縣（市）主管機關應設置窗口及專線，受理漁船船主及大陸船員申訴事件。海岸巡防機關或岸置處所管理單位接獲大陸船員申訴案件，除為必要之處置外，應即轉送前項所定窗口。直轄市、縣（市）主管機關應於受理

前二項申訴之日起七日內，邀集仲介機構、漁船船主、大陸船員、相關團體進行協調；無法解決爭議者，送中央主管機關協調。及同辦法第 17 條規定，仲介機構應與經營公司簽訂勞務合作契約。前項勞務合作契約，應載明下列事項：七、糾紛處理方式。

(二)遠洋漁業

1. 我國籍漁船船員之規範：同樣適用上該近海漁業相關之規範，如 1955 勞工諮詢申訴專線與《勞資爭議處理法》第 9 條規定等。
2. 只適用於境外聘僱外籍船員之規範：《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 5 條規定，經營者境外僱用非我國籍船員者，應將第六條勞務契約應載明事項告知船員後，再與非我國籍船員簽訂雙語勞務契約。

又根據《經營者與境外僱用非我國籍船員勞務契約範本》第 9 條規定，爭議處理部分明列可透過 1955 勞工申訴諮詢專線（國外可撥打：+886-2-8073-3141）、我國駐外館處、我國觀察員及駐外專員等提出申訴。並自協調 30 日尚未能達成協議者，得向各縣市政府申請調解或提出申訴，或提起民事訴訟。

3. 大陸籍漁船船員之規範：同樣適用近海漁業相關規範，如《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 9 條及第 17 條等規範。

第二節 ILO 第 188 號公約的國際實施與我國法的檢視

第一項 國際批准與適用現況

ILO 第 188 號公約為 ILO 於 2007 年 6 月 14 日於日內瓦召開國際勞工大會第九十六屆會議時，為建立漁業工作勞動標準所通過的一項法律文件。依第 48 條第 2 項規定，ILO 第 188 號公約需第十個會員國，其中八國為沿海國，將其批准文書傳送至國際勞工局局長登記後，再經十二個月始發生效力。由於此項程序的完成，ILO 第 188 號公約乃於 2017 年 11 月 16 日正式生效。其原始締約國包含安哥拉、阿根廷、波士尼亞和黑塞哥維納、剛果、愛沙尼亞、法國、立陶宛、摩洛哥、挪威和南非。又，截至今（2022 年 3 月）才有 20 個國家依其國內法規定批准 ILO 第 188 號公約、並有生效國 18 個。

表 三：各國對於 ILO 第 188 號公約批准情形

ILO 第 188 號公約			
國家	批准日期	效力	附註
1. Angola (安哥拉)	2016.10.11	已生效	

2. Antigua and Barbuda (安地卡及巴布達)	2021.07.28	未生效	2022.07.28 生效
3. Argentina(阿根廷)	2011.09.15	已生效	
4. Bosnia and Herzegovina(波士尼亞)	2010.02.04	已生效	
5. Congo(剛果)	2014.05.14	已生效	
6. Denmark(丹麥)	2020.02.03	已生效	
7. Estonia(愛沙尼亞)	2016.05.03	已生效	
8. France(法國)	2015.10.28	已生效	
9. Kenya (肯亞)	2022.02.04	未生效	2023.02.04 生效
10. Lithuania(立陶宛)	2016.11.16	已生效	
11. Morocco(摩洛哥)	2013.05.16	已生效	
12. Namibia(納米比亞)	2018.09.20	已生效	
13. Netherlands(荷蘭)	2019.12.19	已生效	
14. Norway(挪威)	2016.01.08	已生效	
15. Poland(波蘭)	2019.12.17	已生效	
16. Portugal(葡萄牙)	2019.11.26	已生效	
17. Senegal(塞內加爾)	2018.09.21	已生效	
18. South Africa(南非)	2013.06.20	已生效	
19. Thailand(泰國)	2019.01.30	已生效	
20. UK (英國)	2019.01.11	已生效	
日本		未批准	
韓國		未批准	
ILO 第 188 號公約計有 20 個國家完成批准程序，其對其中的 18 個國家已正式生效，另外 2 國將於批准程序完成一年後，本公約才對之發生效力。			

(更新日期：2022.3)

就目前已批准 ILO 第 188 號公約的國家中，如法國是首批批准國且生效（2015 年 10 月）；而我國鄰國且同為遠洋漁業發達國家之日本、韓國，則為未批准國。本研究擬透過檢視上述國家目前各自採取的法制對應措施比較，探討法國、英國、泰國的國內法化程序與內容、需處理的重要爭點，以及日本、韓國雖為未批准國但是否訂有相應法規或採行相關行政措施來保障遠洋漁業漁工，以資參照援引。

我國過去就有關漁船船員的勞動規範並不完備，且體系上亦相當不明確，雖有《漁船船員管理規則》以及於 2016 年立法院通過之《遠洋漁業條例》，但其規定重點偏重在遠洋漁業的許可、管理、發展及輔導方面，較少如 ILO 第 188 號公約置其規範重點於漁工的人權保障。是故，有關本公約對我國可能產生的

影響，似有必要進行評估，並進而改善國內立法的不足，促使漁工勞動人權的保障能夠獲得落實。

ILO 第 188 號公約屬於我國『條約締結法』無法適用的國際法文件，此乃由於我國並非 ILO 的會員國，且 ILO 第 188 號公約亦明定，ILO 第 188 號公約僅對批准的會員國具拘束力。職是之故，我國並無法依循公約所規定的批准與生效程序，完成公約的締結，更無法依《條約締結法》第 11 條第 2 項的規定，將本公約轉化而為國內法。但國內時有論者認為，我國對於遠洋漁業工作者、特別是境外聘僱漁工，應遵照 ILO 第 188 號公約規範其勞動條件保障，甚至全面適用勞動基準法。現今若欲思考我國遠洋漁業管理以及漁工權益保障的法制改善，當可參考本公約的規定，逐步檢視我國法律規定的不足之處，制定單行法或在國內制定法中，增修相關合乎國際公約要求的規定，使我國法制在此一方面得以與國際接軌，且避免遭受侵犯漁工權益的批評。

第二項 ILO 第 188 號公約的我國法檢視

ILO 第 188 號公約除前言外，另包含九章及三個附件。其中第八章（第 45 條）與第九章（第 46-54 條）分別在處理本公約的附件修訂和公約生效問題，由於這兩部份與公約的國內法化並無直接關聯而非本節所關切重點。從而以下將以討論遠洋漁業管理和漁工權益保障的實體和程序規範為主。首先是第一章（第 1-5 條）的「定義和範圍」界定，按 ILO 第 188 號公約第 1 條明列多項名詞，如商業捕魚、主管機關、漁民、漁民勞動契約等等，此與我國之《遠洋漁業條例》第 6 條，存有某些相似之處，相信本研究將有必要進行比較，以使《遠洋漁業條例》所界定的概念不至與公約之規定發生矛盾。

不過在此值得注意的是，ILO 第 188 號公約與《遠洋漁業條例》分別適用的範圍並不相同，亦即前者得適用於國內之領海或其他水域，但《遠洋漁業條例》則明定其僅適用於公海、他國領海、內水或專屬經濟海域，所幸公約第 3 條同意締約國得酌情，將某些水域的漁捕作業排除在公約的適用之外，本研究或可順勢考量在我國非遠洋漁業管理的問題。

ILO 第 188 號公約第二章為「總則」，分別規定於第 6 至 8 條，基本上在要求締約國應制定法令或採行必要措施，以履行保護漁船或漁民的義務；指定一個或多個主管機關負責與漁業工作有關事項的協調和執行；界定船東、船長和漁工的義務與責任。有關此一部分，我國的《遠洋漁業條例》、《漁船船員管理規則》規定頗為詳細，本研究擬從法律規定與執行層面逐步檢視，以確保國內

法律的規定能與國際公約的精神吻合。

ILO 第 188 號公約第三章定名為「漁船上工作之最低要求」，規定於第 9-12 條，分別處理最低年齡和健康檢查問題。依公約第 9 條規定，在漁船上工作的最低年齡為 16 歲，又未滿 18 歲之漁民不得從事夜間工作。公約第 10 條則明定，未持有有效健康證明書之漁民，不得在漁船上工作；而公約第 11 條也要求締約國應制定法律或其他措施，以規定健康證明書的形式與內容。本研究將參照我國其他勞動法規進行比較，期能有效確保漁工的權益。而與此類似的是本公約第四章，其在規範「工作條件」（第 13-24 條），分別處理休息時間、船員名冊、漁民勞動契約、遣返、招聘和安置以及報酬支付等問題，未來本研究將以公約的內容與我國相關勞動法規進行比較，期使我國的國內法規定，能合乎國際勞工組織所認定的有效標準。

ILO 第 188 號公約第五章為「住宿及膳食」（第 25-28 條）、第六章是「醫療、健康保護與社會保險」（第 29-39 條）以及第七章是「遵循及執行」，此三章涉及者乃一般所稱之經濟、社會與文化人權問題，由於我國已以《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》，將聯合國大會所通過且由國家批准生效的兩項國際人權公約，轉換而為我國的國內法，迄今並已使這兩項公約成為國內基本人權保障的重要法源依據，亦是各級司法機關乃至大法官會議在行使職權時，可以參酌的重要法律文本，本研究擬參照聯合國經濟、社會與文化權利委員會對於各相關條文所作的解釋，與 ILO 第 188 號公約進行比較，期使 ILO 第 188 號公約的國內法化，不至於違反人權公約長久以來所建立的法理。

並且值得注意的是，ILO 在過去的百年間曾規劃簽署眾多涉及勞工權益的國際公約，此類國際法律文件亦有可能適用於漁工權益的維護與保障；然另亦有某些公約，其規範內容或已不合時宜，而與 ILO 第 188 號公約牴觸者。本研究於探討 ILO 第 188 號公約的國內法化時，有必要如本公約之前言所述，將其實體與程序規範的整體架構，植基於 ILO 於 1998 年通過的「關於工作中的基本原則和權利宣言」之上，進而檢視如下所列之公約，以精確理解 ILO 第 188 號公約在確保漁工權益時，所欲達成的目標：

- 一、1930 年強迫勞動公約（第 29 號）。
- 二、1948 年結社自由和保護組織權利公約（第 87 號）。
- 三、1949 年組織權利和集體談判權利公約（第 98 號）。
- 四、1951 年同等報酬公約（第 100 號）。

- 五、1957 年廢除強迫勞動公約（第 105 號）。
- 六、1958 年（就業和職業）歧視公約（第 111 號）。
- 七、1973 年最低年齡公約（第 138 號）。
- 八、1999 年最惡劣形式的童工勞動公約（第 182 號）。

ILO 曾提醒締約國應注意如下公約可擴及適用於漁工，或不應構成漁工權益保障的障礙，而此類公約亦構成本研究討論的焦點：

- 一、1952 年社會保障（最低標準）公約（第 102 號）。
- 二、1981 年職業安全和衛生公約（第 155 號）和建議書（第 164 號）。
- 三、1985 年職業衛生設施公約（第 161 號）和建議書（第 171 號）。
- 四、2003 年海員身分證公約（第 185 號）。

至於某些由國際勞工大會所通過，且專門針對漁業部門制定的公約，因已不合時宜，且需再作修訂者，本研究亦將加以檢視和說明，以避免論者對於 ILO 第 188 號公約產生誤解：

- 一、1959 年（漁民）最低年齡公約（第 112 號）。
- 二、1959 年（漁民）體格檢查公約（第 113 號）。
- 三、1959 年漁民協議條款公約（第 114 號）。
- 四、1966 年（漁民）船員住宿公約（第 126 號）。

其他國際組織或亦規劃制定涉及漁工權益保障的國際法文件，但因其與 ILO 不相隸屬，故不在本研究討論之範疇，例如國際海事組織所規劃簽署的國際漁船安全公約屬之。按國家若僅簽署 ILO 第 188 號公約，則其僅受 ILO 第 188 號公約的拘束，惟國家若同時簽署 ILO 第 188 號公約和前述國際漁船安全公約時，其需遵行此兩項公約的要求，自不殆言。又當這兩項公約的規定發生牴觸時，亦無適用孰優孰劣的問題，申言之，國家應分別履行這兩項公約所規定的義務，若無法分別履行，則其對未能履行義務的條約，將產生該國的國際法責任。在此值得注意者，乃國家若僅能履行其中的一項規定，則其必須注意兩項發生牴觸的規範中，是否有已被國際社會公認為「國際法之強行規律」（*jus cogens*），若有，則國家應優先遵行。

第四章 ILO 第 188 號公約主要規範內容的國際法解釋

第一節 國際勞工組織公約的解釋原則與國內法化的運用

第一項 國際勞工組織的成立背景

ILO 第 188 號公約¹乃 ILO 規劃簽署的國際法律文件，其目的旨在促使漁業工作從業人員的正當與合法權益，能於締約國管轄領域內，獲得合理的照顧與保障。本研究計畫雖以 ILO 第 188 號公約為其探討與分析的主要對象，然因本公約是在 ILO 的整體架構下制定、施行與運作，是故，若能對 ILO 的成立背景、職權行使和發展趨勢做出清楚的觀察，相信將能使 ILO 第 188 號公約的規定，呈現出更為清晰的樣貌，因之在本研究初始，擬對 ILO 的發展，進行重點式的觀察，並配合觀察所得，詮釋 ILO 第 188 號公約的精神及其所欲達成的目的。

ILO 應屬當今眾多的國際組織中，較早成立的國際機關。早在第一次世界大戰結束後，當各國在巴黎召開和平會議，草擬凡爾賽和約²時，曾先創設有國際勞工立法委員會(Commission on International Labour Legislation)。而依本委員會的建議，國際社會應該考慮建立一常設性的國際組織，負責制定國際勞動標準(International Labour Standards)，以確保勞工應該享有的權益，並防止日益惡化的工作條件。

凡爾賽和約第十三篇第一部分乃創設 ILO 約文的前言，其開宗明義即指出：「鑑於國際聯盟係以世界和平之建立為其成立宗旨，且此等和平之建立必須植基於社會正義」；「又鑑於任何國家若不提供勞工人道待遇，將造成其他國家追求改善勞動條件之障礙」。³而這兩段經常被國際勞工組織正式文件或學術論著提及的箴言，也構成當今 ILO 憲章⁴前言的一部分。前述所謂的「社會正義」

¹ 依本公約第 54 條規定，公約之英文和法文版本同屬權威版本；又參照英文版本所述，本公約之正式名稱應為 *Convention concerning Work in the Fishing Sector*。國際勞工組織所提供之中文參考版本則將本公約的名稱翻譯為「關於漁業部門工作的公約」。然本公約前言之文末則明記，引用時可將本公約稱之為「2007 年漁業工作公約」(...the Convention...may be cited as the Work in Fishing Convention, 2007)。本研究計畫從而將以此一名稱或「漁業工作公約」為主。而在此值得一提的是，本研究計畫所探討之國際勞工組織法律文件，除非另有引註，否則均係引自本組織網站(<https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>)裡所正式登錄之文件。

² Treaty of Versailles, https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf。

³ “Whereas the League of Nations has for its object the establishment of universal peace, and such a peace can be established only if it is based upon social justice; ...Whereas also the failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries; ...”

⁴ Constitution of the International Labour Organization.

(social justice)與「人道待遇」(humane conditions of labour)迄今雖無正式的官方定義，且可能蘊含著不同的義理，但仍為 ILO 第 188 號公約所承襲。

ILO 雖為會員以「主權國家」的名義創設⁵，但與絕大部分的國際組織不同的是，參與本組織大會(General Conference)決策的並非完全是由各國的政府代表所組成。申言之，凡爾賽和約第 389 條第 1 項建立所謂的「三邊結構」(tripartite structure)，即各會員國的代表團係由四席代表所組成，其中兩席為政府代表，另外兩席分別為雇主與勞工代表。此類機制對於專門處理勞工權益保障的國際機構言，不失為是一種合理的安排。然而類似的安排即便到現今，卻鮮少見諸於其他國際組織。論者在 ILO 第 188 號公約於國際勞工大會通過表決時，即可發現其特色。

ILO 截至 2020 年 10 月，由於透過其長年的努力，已制定有 190 項公約(Conventions)和 206 項建議書(Recommendations)，這些文件雖亦存有不合時宜，且於近年逐漸廢止者，或制定新公約加以取代者，然現今依舊有效的國際勞動標準，仍不失為各國在處理勞工權益保障時的珍貴參考資料。在此值得注意的是，本研究計畫所欲探討的 ILO 第 188 號公約，而與此公約相配合者則有第 199 號建議書。

第二項 國際勞工組織的成立宗旨與目的

ILO 雖成為獨立的國際組織，但其與新成立的聯合國(United Nations)亦逐漸發展出密切的合作關係，終使前者發展成為後者的第一個專門機構(Specialized Agency)。⁶由於 ILO 憲章的規定較為簡略，但未逾越聯合國的成立宗旨，從而，欲瞭解 ILO 的成立宗旨，若自聯合國憲章觀察，應可呈現出更加清晰的輪廓。

一、維護和平

聯合國憲章前言與第一條的「和平」概念，其實如學者間的觀察，需要國家在其國際關係的逐步發展中慢慢調整與釐清，同時在適用憲章第 1 條時，聯

⁵ 另一種跨國性機構乃所謂的「非政府組織」(non-governmental organizations)，此類機構通常是依總部所在地國之法律創設，雖其工作涉及跨國事務，但其成員並非主權國家，而是個人或個人團體。非政府組織除非受國際條約的承認，否則並不具備國際法主體地位。惟此類跨國性機構並非本研究關切的對象。See Orakhelashvili, A., *Akehurst's Modern Introduction to International Law* (Routledge, London, 8th ed., 2019), p. 116.

⁶ 所謂聯合國的專門機構乃獨立的國際組織，其所職掌的事務基本上是在經濟、社會、文化、教育、衛生或其他相關領域。專門機構的會員國應儘量包含聯合國會員國，以使任務的執行能符合聯合國採行之政策，且有聯合國會員國的參與。See Simma, B.(ed.), *The Charter of the United Nations: A Commentary* (Oxford University Press, Oxford, 1994), pp.798-820.

合國各相關部門、專門機構以及會員國亦應相互協調合作。⁷聯合國大會於 2016 年所通過的第 71/189 號決議(和平權利宣言)⁸亦在其前言中表示，「恐怖主義」(terrorism)係嚴重違反聯合國成立宗旨的行為；第 3 條更要求聯合國相關部門、專門機構以及各會員國應該採取適當措施，以實施本宣言。ILO 身為聯合國的專門機構，當需與聯合國合作，以逐步促成和平理念的落實。

二、社會正義

ILO 的成立宗旨最常被提及的是，本組織憲章前言所稱的「鑑於世界永久和平之建立必須植基於社會正義」。「社會正義」(Social Justice)被視為是構成世界永久和平的基礎，此一名詞雖未得到明確的定義，但卻經常被引用以作為稱許本組織的代名詞。在 1969 年當 ILO 獲頒諾貝爾和平獎時，諾貝爾獎委員會(The Nobel Prize Committee)曾強調：「甚少有組織能像 ILO 一般，可以成功地將其據以成立的基本道德理念，轉化為具體行動，...ILO 透過其認真與不懈的努力，已能成功地在眾多國家中引介改革，以消除最令人無法容忍的不正義。」。

9

依學者間的觀察，ILO 應是兩歷史事件下的產物：戰爭與革命。前者基本上指的是第一次世界大戰，而後者則為 1918 年俄國的十月革命。¹⁰戰爭的爆發致使交戰國進行大規模的人力動員，而戰爭結束後的裁軍，卻造成大量的失業；另在資本主義經濟體制下，因勞力的剝削而導致社會主義革命，進而產生市場經濟與計畫經濟國家的對抗。歐美各國在此時所面對的共同難題，一時之間集中於勞工或勞資問題的解決上，而 ILO 的功能發揮正是國際社會的期盼。

第二次世界大戰接近尾聲時，國際勞工大會(International Labour Conference)於 1944 年在美國的費城召開第二十六屆會議，會中通過舉世聞名的《關於國際勞工組織成立宗旨與目的之宣言》¹¹，簡稱費城宣言(Declaration of Philadelphia)¹²。其開宗明義即重申，ILO 係立基於如下基本原則：(一)勞動非商

⁷ Ibid, pp. 50 and 54.

⁸ Declaration on the Right to Peace, <https://digitallibrary.un.org/record/855187>. 有關本宣言更詳細的學術討論，請參見 Fernandez, C.G. and Puyana, D.F., "The Adoption on the Rights to Peace by the United Nations: A Human Rights Landmark" 1(No.2) *Peace Human Rights Governance* 275 (2017).

⁹ "There are few organizations that have succeeded to the extent that the ILO has, in translating into action the fundamental moral idea on which it is based, ... Working earnestly and untiringly, the ILO has succeeded in introducing reforms that have removed the most flagrant injustices in a great many countries...." quoted in Rodgers, G. et.al., *ibid*, p. 2.

¹⁰ See Rodgers, G. et.al., *ibid*, pp. 2-6.

¹¹ Declaration concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organization. 本宣言構成國際勞工組織憲章的一部分，收錄於該憲章的附件。

¹² See Lee, E., "The Declaration of Philadelphia: Retrospect and Prospect" 133(No.4) *International*

品，(二)自由表達意見與自由結社是永續進步的必要條件，(三)任何一地的貧窮將構成其他地方追求繁榮的危害，(四)反匱乏之戰鬥需要每一個國家堅強有力的奮鬥。由於本宣言亦強調，「世界永久和平之建立必須植基於社會正義」係明文揭示於國際勞工組織憲章中，從而大會相信「所有人類，無分種族、信仰、性別均有權在自由、尊嚴、經濟安全與機會平等條件下，追求其物質繁榮與精神發展」，且「上述條件之獲得只有將其列入各國與國際政策之中心目標才有可能」。

學者間有認為，透過費城宣言，「社會正義」的概念開始與基本人權保障的理念相聯結，且可看待為各國建構穩定民主政府體制的先決條件¹³；另有學者指出，費城宣言除了重申 ILO 的成立宗旨與目標外，更強化與擴大它們，使其成為引導 ILO 行動的道德與政治原則¹⁴。「社會正義」的觀念更在 2008 年當國際勞工大會通過《關於爭取公平全球化的社會正義宣言》，又稱為社會正義宣言 (Social Justice Declaration)¹⁵中，獲得特別是「經濟全球化」時代下應有的意涵。

「社會正義」的觀念自 ILO 成立後，就一直被看待為是「政治或道德原則」，即便透過費城宣言，社會正義開始扮演 ILO 體制與基本人權保障的連結橋樑角色，或是在社會正義宣言中，此項觀念被界定為全人類的普遍渴望，似乎都還未能使各界承認其為一項法律原則，或仍未能釐清其在法律領域中，所應具備的意涵與範疇。瑞士學者 Marcelo G. Kohen 對此即表示，社會正義在法律領域中，至少有三種含意，其一是社會正義係屬社群正義的理念(Idea of Community's Justice)，正義的受惠者不是個人，而是社會整體，申言之，社會正義的終極目的是要建構一個公正的社會，就 ILO 言，即是要建構良善的管理，並分享共同的價值信念等等。其二，社會正義的受惠者，是那些遭受剝奪權利最多的人或最需要社會保障的人。其三則為遭受社會資源分配不公的人，應該受到更多的補償或關懷。¹⁶

三、確保尊嚴勞動

ILO 第 188 號公約不論在制定目標或在關切事項上均較本組織的憲章更為限縮，惟 ILO 第 188 號公約所秉持的精神，應該是承襲自前述的「社會正義」理

Labour Review 467-485(1994).

¹³ See Maul, D., op.cit., n. 3, p. 7.

¹⁴ See Rodgers, G. et.al., op.cit., n. 21, pp. 6-7.

¹⁵ Declaration on Social Justice for A Fair Globalization.

¹⁶ See Kohen, M.G., "Does "General International Law Incorporate the Concept of Social Justice ?" in Politakis, G.P., Kohiyama, T. and Lieby, T.(eds.), *ILO 100 – Law for Social Justice* (ILO, Geneva, 2009), pp. 91-100, especially at p. 96.

念。按 ILO 第 188 號公約的前言提及，締約國已「注意到本公約的目的是保證漁民在漁船上就以下方面享有尊嚴的勞動條件：針對漁船上工作之最低要求；服務條件；住宿及膳食；職業安全和衛生保護、醫療和社會保險 ...」。公約前言亦明示，締約國應「銘記本組織的核心職責是促進體面的工作條件，並銘記需要保護和促進漁民在這方面的權利」；且要求締約國在確保漁民權益時，應「注意到 ILO1998 年《關於工作中的基本原則和權利宣言》」，並考慮國際勞工組織先前為保障勞工基本權利所規劃簽署的公約。論者自前述重點應可發現，「尊嚴勞動條件」(decent conditions of work)¹⁷乃確保漁民權益的核心概念。

ILO 第 188 號公約並未明確界定「尊嚴勞動條件」的意涵，然在其他資料中，ILO 曾對「尊嚴勞動」(decent work)作出總結，其謂：「尊嚴勞動總之乃人民在其工作生活中的渴望，其涉及具生產力的工作機會，並給予公平的待遇、工作場所的安全、家庭的社會保障、為更良好未來所進行的個人發展與社會整合、表達個人關切事項的自由、籌組和參與影響其生活與社會均等以及全體男女待遇的決策。」。¹⁸

尊嚴勞動一詞其實是在 1999 年當國際勞工局新任局長(即秘書長)Juan Somavia，在其對國際勞工大會所提出的第一次工作報告中使用的詞彙。於近年間接受訪談時，他表示當年所提的「尊嚴勞動議程」(Decent Work Agenda)，基本上是考慮到 ILO 需要重申其創設的基本精神，並吸引人們重視政府、雇主與勞工所形成之三方架構的可貴，以及本組織的作為與跨入新的世紀息息相關。¹⁹而尊嚴勞動在提出之初，其意涵約略限縮於如下幾方面：其一、表達國際勞工組織的基本目標；其二、促使政府、雇主與勞工得以形成共識並優先考量某些事項；其三、對於 ILO 各項工作可能產生的衝擊，進行分析與理解；其四、作為籌組與管理本組織工作的方法。²⁰

然在此值得注意的是，尊嚴勞動應與前述的「和平」和「社會正義」相同，都是不斷發展的觀念。如果和平的觀念是從避免戰爭作為起點，進而推展至尊

¹⁷ 國際勞工組織所提供之漁業工作公約中文譯本將“decent conditions of work”翻譯為「體面的工作條件」。

¹⁸ “Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.” <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.

¹⁹ See Rodgers, G. et.al., op.cit., n.21, p. 222.

²⁰ Ibid, p. 224.

重國家的經濟發展、保障基本人權與自由、提升生活品質、滿足人類需求以及保護環境等，而社會正義的觀念也一樣隨著國際環境的演進，不斷推陳出新，則尊嚴勞動的意涵於未來隨著時日的遞嬗，若有新元素的注入，應也不是難以理解之事。

第三項 會員國與組織決策

ILO 的創設乃國際法傳統與創新觀念的融合運用結果，在傳統觀念的採用上，本組織是由主權國家藉由締結條約的方式締造，且僅限於主權國家參與，相對地，在創新觀念的運用上，則除了政府外，另有雇主與勞工代表共同參與組織決策的作成。國際勞工組織採用三方架構主要是受到成立前國際局勢的影響，按在第一次世界大戰時英國、美國、法國以及其他的一些國家均曾邀請工會與雇主代表，一起與政府主管部門開會，討論軍需供應和勞工權益保障問題，²¹此種國家的實際作為，均是影響國際勞工組織採用三方架構的近因。

一、會員國的擴增

ILO 採取兩項因應對策，以證明其存在確能對保障勞工權益或協助各國建構公正合理的勞動條件方面，扮演正面與積極的角色。其一是強化與會員國政府、雇主以及勞工團體的溝通，期望在會員國境內形成肯定本組織功能的公共輿論；其二則是提供給會員國在處理勞資問題或建構法律體制方面的相關資訊，甚或分享給會員國有關本組織的研究成果以及諮詢服務。²²由於這兩項策略的採用，使得 ILO 截至第二次世界大戰結束，從四十四個創始國，增加到六十四個會員國。隨後約三、四十年間，亞洲與非洲眾多的新興國家，因脫離殖民統治而誕生，使得國際勞工組織截至舊蘇聯解體前，又增加了八十九個會員國，又自 1990 年代起迄 2020 年，ILO 的會員國另再增加三十四國，此使本組織的會員國迄今已累積至一百八十七國。²³

第二次世界大戰結束後，ILO 修正憲章，新修訂的憲章第 1 條規定，得以取得 ILO 會籍的國家，包括(一)1945 年 11 月 1 日已屬本組織會員國之國家，(二)聯合國之創始會員國或其後加入聯合國之國家，但應向國際勞工局通報正式接受 ILO 要求履行之義務，以及(三)其他國家。前述於 1945 年後才加入 ILO 之國

²¹ See Rodgers, G. et.al., op.cit., n. 21, p. 13.

²² Ibid, pp.37-42.

²³ 此處之統計資料係依國家批准國際勞工組織憲章且正式取得會籍之日期計算而成。

家，大抵是屬於第(二)和第(三)類型者。

自第二次世界大戰後迄舊蘇聯瓦解為止，ILO 曾一度淪為冷戰時期東西(社會主義與資本主義國家)與南北(已開發和開發中國家)對抗的競技場，此種現象亦使本組織被譏為沒有活力且難以對抗罔顧勞工權益的國際機關。²⁴即便進入二十一世紀，全球絕大部分國家均已參加 ILO，但因各國勞工或雇主團體的發展水平不一，又在某些專制極權國家，即便境內成立有勞工團體，但這些團體是否真能不受政府的控制，於 ILO 自由表達意見，仍是值得懷疑。

二、三方架構的建立

ILO 乃當今眾多的國際機構中，唯一採用「三方架構」以作為政策決定和管理監督的體制者。經過一個世紀的適用，學者間有對三方架構提出客觀的評價者，例如以色列特拉維夫大學法學院的 Guy Mundlak 即認為，三邊主義(Tripartism)是 ILO 合理性的實質來源(an essential source of legitimacy)，也是一種良善治理(good governance)的方法，它促使社會對話(social dialogue)於國際組織中成為可能，也扮演著實現 ILO 的基本價值，包括社會正義、經濟有效性、和平解決爭端以及民主程序的重要機制。²⁵Guy Mundlak 也強調，三邊主義將使各方的利益可以均衡的呈現於民主程序中，而不會模糊在政治考量之下；三邊主義的各方利益「不是只有單純地被代表」(are not merely represented)，而是要經過深思熟慮的民主過程加以調整；此種機制促使各方可以相互學習，認知異中求同的重要；最後是藉由三邊主義形成的勞工政策與規範，均是慎重溝通協調的結果，此正是邁向平等、尊嚴與永續發展的基礎。²⁶

現今的 ILO 憲章採用以下此種席位分配方法。憲章第 3 條第 1 項即載明：「國際勞工大會各項會議應由各會員國代表所組成，必要時均可召開。但至少每年召開一次。每個會員國應選派四位代表，其中，應有兩位政府代表以及另兩位分別代表每一會員國之雇主與勞工。」另外值得注意的是，本組織理事會(Governing Body)亦是以三方架構的基礎組成，依憲章第 7 條第 1 項的規定，「理事會由五十六位代表所組成，二十八位代表政府，十四位代表雇主，十四位代表勞工。」。

又在 1990 年代後，由於各國的勞資關係發生新的變化，導致三方架構又產

²⁴ See Helfer, L.R., *op.cit.*, n. 10, pp. 6 and 46-47.

²⁵ See Mundlak, G., "Tri-Plus: Reflections on Opening the ILO's Tripartite Structure" in Politakis, G.P., Kohiyama, T. and Lieby, T.(eds.), *op.cit.*, n. 31, pp. 311-336, especially at 312-313.

²⁶ *Ibid*, p. 313.

生新的疑慮。隨著在各國非典型勞工(informal workers)，如部分工時、定期或派遣勞工；無工會勞工(non-unionized workers)，包括不能加入工會的勞工與無工會成立產業的勞工；部分工時勞工(part-timeworkers)；自營作業者(self-employed workers)等各類從業人員的大幅增加，卻在 ILO 裡沒有足以代表其權益的發言機會，已使三方架構又再度遭受詬病與質疑²⁷，此恐須由 ILO 儘速集思廣益，謀求解決之道。

三、具體實踐：三方架構的運作困境

ILO 自成立後即藉由三方架構，處理政策制定與勞動標準建構的問題。自二次世界大戰結束，隨後二、三十年間的冷戰時期，即便在市場經濟國家裡的雇主和勞工團體，有時也為了要避免自身國家立場的分裂，而刻意對某些議題不表示意見。²⁸依學者間的觀察，三方架構在冷戰時期的另一個不正常運作是，勞工公約草案可能在國際勞工大會裡不難表決通過，但會員國對於批准公約且使公約發生國際法或國內法效力乙事卻興趣缺缺。²⁹

在過去的一百年間，不難發現三方分裂對立的紀錄，舉例而言，三方架構最嚴重的對立，應該是發生在有關結社自由(第 87 號)公約上。按該公約並未明定罷工權(Right to Strike)，雖 ILO 的專家委員會認為，罷工權的概念其實應已融入於公約之中，此一見解卻招致雇主代表的不滿，而於 2012 年拒絕審議締約國嚴重違反該公約的案件，並導致雇主與勞工代表在該年的嚴重對立。³⁰

本研究計畫所探討的 ILO 第 188 號公約在三方架構下，曾經過平順的商議和議決。按國際勞工大會於 2007 年 6 月 14 日召開第 96 屆會期第 18 次會議中，係以 437 票贊成，2 票反對，以及 22 票棄權的壓倒性多數通過本公約。³¹投反對票者乃南韓(雇主代表)以及斐濟(雇主代表)，而棄權者係以拉丁美洲國家代表居多數，包括哥倫比亞(二位政府代表與雇主代表)、印尼(兩位政府代表與雇主代表)、馬來西亞(兩位政府代表與雇主代表)、墨西哥(兩位政府代表與雇主代表)、巴拉圭(一位政府代表)、祕魯(兩位政府代表)、菲律賓(一位政府代表與雇主代

²⁷ See Helfer, L.R., op.cit., n. 10, pp. 59-61 and Bellace, J.R., ibid, p. 301.

²⁸ Ibid, pp. 299-300.

²⁹ Ibid, pp. 300-301. See also Baccini, L. and Koenig-Archibugi, M., "Why Do States Commit to International Labor Standards?: Interdependent Ratification of Core ILO Conventions, 1948-2009" 66 *World Politics* 446(2014), at p. 449.

³⁰ Ibid, pp. 304-306.

³¹ <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/pr-25.pdf>, p. 25/3. 依國際勞工組織所示，此次投票至少應有 296 代表出席(法定人數)以及全體代表的三分之二以上同意才能通過本公約。

表)、史瓦濟蘭(雇主代表)、烏拉圭(雇主代表)以及委內瑞拉(兩位政府代表與勞工代表)。至於漁業工作(第 199 號)建議書也是以 443 票贊成, 0 票反對, 以及 19 票棄權的懸殊比數通過, 棄權之國家包含哥倫比亞(二位政府代表與雇主代表)、南韓(雇主代表)、印尼(兩位政府代表與雇主代表)、馬來西亞(雇主代表)、墨西哥(兩位政府代表與雇主代表)、祕魯(兩位政府代表)、菲律賓(雇主代表)、史瓦濟蘭(雇主代表)、烏拉圭(雇主代表)以及委內瑞拉(兩位政府代表與勞工代表)。

表決通過之後, 來自印度的雇主代表曾表示, ILO 第 188 號公約被廣泛接受, 意謂著眾多社會夥伴們(social partners)在達成共識上, 扮演著非常重要的角色, 此將使本公約於未來在許多國家批准後, 可以提供給全球漁民更好的工作條件; 日本政府代表也表示, 他要感謝勞工、雇主與政府代表在談判期間相互給予的友善態度, 而通過本公約正是三方共同努力的結果。美國政府代表則較為消極的指出, 美國政府投出贊成票, 並不表示美國政府將於未來批准本公約, 因為是否批准公約仍需詳細審查公約的施行範疇(scope)以及適用性(applicability)。加拿大政府代表很外交辭令似的感謝加拿大勞工與雇主的努力, 促使本公約最後的共識得以達成, 但由於某些技術層面問題, 加拿大恐難批准本公約。黎巴嫩政府代表則認為, 由於基礎建設的落後和財源短缺, 黎巴嫩雖然對本公約投出贊成票, 但在前述問題獲得解決前, 黎巴嫩恐難批准本公約。委內瑞拉政府代表則強調, 雖然該國政府支持 ILO 第 188 號公約前言所揭示的目標, 但因該項前言亦援引聯合國海洋法公約(1982 年)作為依據, 由於委內瑞拉並非該公約的締約國, 且無意受該公約拘束, 故對 ILO 第 188 號公約投出棄權票。³²自前述各國的聲明中, 三方架構的價值雖能獲得肯認, 但各國對 ILO 第 188 號公約的批准, 卻未抱持積極態度。

自 ILO 第 188 號公約於 2007 年經國際勞工大會通過後, ILO 會員國並未迅速完成內國批准程序, 致使本公約遲至 2017 年在第十個國家(其中包含八個沿海國)完成批准與存放程序後才發生效力, 而這十個國家分別是安哥拉、阿根廷、波士尼亞與赫茲哥維納、剛果、愛沙尼亞、法國、立陶宛、摩洛哥、挪威以及南非等, 又自該年迄至 2021 年另有九個國家完成批准程序, 故公約計有十九個國家已完成批准程序, 其中的十八個國家已正式生效, 惟 2021 年 7 月才批准公約的安地卡及巴布達, 公約將於 2022 年 7 月 28 日對其生效。

³² Ibid, p. 25/4.

第四項 國際勞動標準的建構

ILO 自成立後，隨即著手於國際勞動標準的建構，經過一個世紀迄至 2020 年 10 月，本組織已制定有 190 項公約(Conventions)以及 206 項建議書(Recommendations)。

一、制度的創設與公約的效力

依 ILO 憲章第 19 條的規定，有關國際勞動標準的建構應該遵照特定步驟處理。一般而言，在國際勞工大會依憲章第 19 條第 1 項作成決定前，理事會應先審議未來將提送大會討論的議案，且完成相關的準備工作最後再依憲章第 19 條第 2 項提送大會表決。此等程序的進行與完成至少必須經過四年時間。³³

國際勞工大會所通過的公約或建議書，並不馬上發生國際法效力。但會員國在理事會每隔一段時間的徵詢下，應將有賦與建議書法律效力的意願，或可能面臨的困難及修改建議書的意見據實說明。依 ILO 憲章第 19 條第 1 項的規定，建議書的內容在特定時空背景下，因尚未達到可以制定成公約的階段，從而並不具國際法效力，雖其有可能在特定會員國國會的同意下制定成國內法，但公約則可能發生國際法效力。

在當今的國際法制度下，條約若要發生國際法效力，通常需要一定數量的國家的簽署與批准，且在國家將其批准書存放於條約所指定的處所或於特定處所完成登記，達到一定數量後，條約才會發生國際法效力。³⁴舉 ILO 第 188 號公約為例，第 47 條即要求，會員國應將公約的批准書送交國際勞工局局長完成登記；而第 48 條第 2 項則規定，本公約將於十個會員國(其中八個會員國須為沿海國)完成登記程序的十二個月後發生效力。按立陶宛乃第十個完成本公約登記的國家，其登記日期是 2016 年 11 月 16 日，致使本公約於 2017 年 11 月 16 日正式發生效力。

二、制度運作的爭議問題

進入 1990 年代，ILO 逐漸發現，長久以來所建構的國際勞動標準，其實存

³³ See Wisskirchen, A., "The Standard-Setting and Monitoring Activity of the ILO: Legal Questions and Practical Experience" in Fick, B.J.(ed.), op. cit., n. 7, pp. 118-154, especially at p. 122.

³⁴ See Crawford, J., *Brownlie's Principles of Public International Law* (Oxford University Press, Oxford, 9th ed., 2019), pp. 356-360; Harris, D. and Sivakumaran, S., *Cases and Materials on International Law* (Sweet & Maxwell, London, 8th ed., 2015), pp. 639-653; Orakhelashvili, A., op.cit., n. 6, pp. 254-258; Shaw, M.N., op.cit. n.42, pp. 688-692, 701-703.

在著某些制度上的缺憾。

首先是國際勞工公約並未區分出重要性的等級，致使涉及保障勞工基本權的公約，與涉及某些技術性問題的公約，被視為是具相同分量的法律文件，而會員國可能對相關公約的價值未作詳細判斷的情況下，任意挑選特定公約加以批准。³⁵

其次是，ILO 早期所規劃簽署的公約，迄今可能已不合時宜。按學者間曾有針對 184 項公約進行調查與研究後發現，其實僅 71 項公約還適合於現今適用。³⁶又 ILO 的理事會，在進入 21 世紀後亦曾向國際勞工大會建議，應該撤回 11 項從未生效的公約，而大會在經過審議後，也對之逐年加以撤回，並撤回不合時宜的建議書。³⁷然在此特別值得注意的是，國際勞工公約通常並無修改條文的規定，且國際勞工大會亦無廢止不合時宜公約的權力，從而若有公約已無法滿足會員國的需要時，ILO 將須制定新公約。可是，除非舊公約的締約國同意自行退出外，舊公約將會繼續存在，此時新舊兩項公約並存，也會徒增困擾。

其三是，在社會主義國家以及開發中國家大量加入 ILO 後，由於需要考慮這些新入會國家的國情不一，所以公約往往會包含某些彈性規定，供國家自行決定是否遵行，此種現象其實大大削弱了公約的權威性。³⁸

其四則是，會員國對於公約的批准態度，一直不是十分積極。依學者間的觀察，1980 至 1995 年間，ILO 計規劃簽署 22 項公約，其中的 8 項得到超過 10 個國家的批准，另外的 12 項則僅得到低於 10 個國家的批准。³⁹申言之，當公約草案提送至國際勞工大會審查與表決時，往往能得到眾多代表的支持，但在表決通過後，會員國的批准數量卻寥寥可數，此在 ILO 第 188 號公約的表決與批准上，仍然可以看出兩者極不成比例。會員國如美國或加拿大，雖然沒有批准公約的意願，但在國際勞工大會表決時仍然投下贊成票，或許它們的代表並不想成為有意願批准公約的國家的障礙。

三、制度的改革

ILO 自 1990 年代中期起，發起一連串的改革工作。首先是挑選出八項保障

³⁵ See Maupin, F., "Revitalization Not Retreat: The Real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights" 16 *European Journal of International Law* 439(2005), at p. 444.

³⁶ Ibid, p. 127.

³⁷ Ibid, p. 128.

³⁸ See Helfer, L.R., op.cit., n. 10, p. 53.

³⁹ Wisskirchen, A., op.cit., n. 63, p. 126.

勞動人權的公約，將之稱為基本勞工公約(Fundamental Labour Conventions)，以彰顯其重要性，並鼓勵會員國加以批准，而國際勞工局局長在嗣後每年向國際勞工大會提送的報告書中，都會對此事的進展加以說明。這八項公約包含強迫勞動(第 29 號)公約、結社自由(第 87 號)公約、集體協商(第 98 號)公約、同工同酬(第 100 號)公約、廢止強迫勞動(第 105 號)公約、就業歧視(第 111 號)公約、最低工作年齡(第 138 號)公約以及最有害童工形式(第 182 號)公約。截至現今(2020 年 10 月)為止，這些公約均有超過 150 至 180 個國家的簽署。就此，有關 ILO 第 188 號公約為強調其對前述八項公約的重視，亦在前言中明確指出，國際勞工大會為制定本公約，曾「考慮到在以下國際勞工公約中包含的基本權利：...」。

由於國際勞動標準係規定於公約中，其僅能在公約經批准生效後，方能對締約國發生拘束的效果，易言之，會員國若未批准公約，將無履行相關國際勞動標準的義務。對此，ILO 為能促使會員國不論有無批准特定公約，均能確保勞工的某些重要權利，從而乃在 1998 年制定「關於工作中基本原則與權利宣言」⁴⁰，要求會員國縱未批准公約，亦應以具有會籍的理由，確保四項核心勞動權(core labour rights)，即結社自由、消除強迫勞動、廢除童工以及就業非歧視等，並期盼會員國能以善意且依憲章規定，尊重、促進與實現明列於公約中有關這些基本權利的原則(第 2 條)。必須注意的是，ILO 第 188 號公約同樣地為表達其對本宣言的重視，乃在公約之前言中明確揭示，國際勞工大會已「注意到 ILO1998 年《關於工作中的基本原則與權利宣言》」。

有關不合時宜的公約的處理，ILO 在進入 21 世紀後，曾建立工作小組，負責研議既存公約的時效性，並規劃制定新公約以代替舊公約的適用。國際勞工局一方面積極勸說會員國批准合乎時宜或新制定的公約，另一方面則邀請會員國考慮撤回對不合時宜或舊公約的先前批准，而此一策略也得到相當大的成效。

41

針對此點，ILO 第 188 號公約即修訂了數項 ILO 先前規劃制定的公約，按第 46 條明揭：「本公約修訂 1959 年（漁民）最低年齡公約（第 112 號）、1959 年（漁民）體格檢查公約（第 113 號）、1959 年漁民協議條款公約（第 114 號）和 1966 年（漁民）船員住宿公約（第 126 號）。」此外，為解決新舊公約並存而造成困擾的問題，ILO 第 188 號公約另在第 53 條規定，「如大會通過一項新公

⁴⁰ Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.
<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
For the background, see Rodgers, G. et.al., op.cit., n. 21, pp. 219-222.

⁴¹ See Helfer, L.R., op.cit., n. 10, pp. 67-69.

約對本公約作全部或部分修訂，除新公約另有規定外，則：一、如果新修訂公約生效並在其生效之時，會員國對於新修訂公約的批准，依法應構成對本公約的立即解約，而無需遵行上述第四十九條的規定；二、自新修訂公約生效之日起，本公約須即停止開放接受會員國的批准。在任何情況下，對於已批准本公約而未批准修訂公約的會員國，本公約以其現在形式和內容仍對其有效。」

第五項 小結

本章的研究旨在探討 ILO 體制的創設、改革與運作結果，並針對其所發生的缺憾進行檢討。同時也指出其對 ILO 第 188 號公約的影響，或藉由此一公約的制定，檢視 ILO 的體制與功能。

綜合前述的整理，以下提出幾項有關 ILO 第 188 號公約在我國國內法化時，值得留意的問題。其一乃是和平與社會正義的觀念。按 ILO 乃聯合國的專門機構，其所職掌事務應屬聯合國龐大職權範圍的一環當無疑義。由於 ILO 憲章的前言明白指出，「鑑於世界永久和平之建立必須植基於社會正義」，而聯合國憲章第 1 條則強調，「維持國際和平與安全」乃本組織首要的成立宗旨。從而聯合國憲章所揭示的「和平與安全」，當構成 ILO 憲章的「社會正義」的上位階概念。本研究認為和平與安全的觀念若運用於國內社會，應有「維持和諧」的意義，而在 ILO 體制的發展過程中，社會正義的觀念卻被看待為是政治或道德原則，且與「基本人權」保障的觀念逐步結合。

其二則是社會正義與尊嚴勞動的關係。按「尊嚴勞動」一詞係明定於 ILO 第 188 號公約的前言。此一名詞首度出現於國際勞工局局長於 1999 年向國際勞工大會提出的工作報告中。其意涵已如前述仍在逐步發展，但於近年間，ILO 已明確指出，「尊嚴勞動意指尊嚴、平等、公平收入以及安全的工作條件」。由於 ILO 第 188 號公約係由 ILO 所制定，ILO 憲章若被看待為 ILO 第 188 號公約的上位階文件應不為過，從而尊嚴勞動應可被視為社會正義的下位階觀念。此外，本研究亦認為，尊嚴勞動若運用於國內社會，應有「建立良善工作條件」之意。

其三則是 ILO 自成立之初起，有關國際勞動標準的建構，都是藉由政府、資方與勞方代表的溝通協調逐步完成。「三方架構」的運用原是要促使國際勞動標準得以有效遵行，而經過百年的具體實踐，學者間迄今另有指出三方架構其實可被看待為是 ILO 行為的「合理性來源」，亦屬「良善治理的方法」已見前述。

在過去漫長的歲月中，三方架構的運用雖有失敗的事例，然成功的經驗亦所在多有，ILO 第 188 號公約在國際勞工大會通過表決，與會代表對於三方架構的貢獻亦多有肯認。本研究認為 ILO 第 188 號公約的國內法化，當有必要運用三方架構的概念完成立法的準備。

依據前面的分析，本研究建議若將 ILO 第 188 號公約制定成國內法，可在相關的修正法案(或立法草案)中的第一條列入如下條文，以作為該法案的「立法目的」：「為能維護社會和諧、確保漁工權利，並建立良善工作條件，政府有關單位(漁業暨勞動行政部門)經與勞資雙方充分溝通協調，且在斟酌國情以及參考 ILO 憲章和 ILO 第 188 號公約規定，特於本法制定專章(或『特制定本法』。』」

第二節 漁船上的僱傭關係與從事漁業工作的資格

第一項 概說

每一種行業對其從業人員，總有某些條件或資格限制，以使相關個人在從事此類工作時，得因自己的能力或技藝的嫻熟，而順利執行業內應該負責的任務。漁業工作在本質上算是較具危險性勞動，因在海上顛頗的環境下工作，終究與在陸地上的工作性質有別，隨時都有可能因為某些疏忽而招致自己身體或生命的危害，從而影響整艘漁船預定完成之工作。有鑑於此，ILO 曾對各類漁船上的從業人員，設有資格上的限制，而這些限制有些明定於 ILO 第 188 號公約，有些則規定在其他法律文件中，經本研究計畫的整理，大致可區分為如下數項，即年齡、體格、能力、身分以及招募和安置條件等。本章擬針對這些要求逐一檢討其具體內容，期使 ILO 第 188 號公約的內國法化，得以周延考慮各項必要的措施。

第二項 年齡限制

為能保護未成年人心理與生理發育的健全，國際法對於未成年人從事勞動，一直都賦予高度關切。聯合國大會於 1989 年所通過的兒童權利公約⁴²第 1 條即明定：「為本公約之目的，兒童係指十八歲以下的任何人，除非對其適用之法律規定成年年齡低於十八歲。」而第 32 條則在處理兒童進入職場的年齡限制，其

⁴² The Convention on the Rights of the Child, 本公約於 1990 年 9 月 2 日正式生效，公約之英文和中文版本，請參見 <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx>。

要求：

1. 締約國確認兒童有權受到保護，以免受經濟剝削和從事任何可能妨礙或影響兒童教育或有害兒童健康或身體、心理、精神、道德或社會發展的工作。
2. 締約國應採取立法、行政、社會和教育措施確保本條得到執行。為此目的，並鑒於其他國際文書的有關規定，締約國尤應：

(A)規定受雇的最低年齡；

(B)規定有關工作時間和條件的適當規則；

(C)規定適當的懲罰和其他的制裁措施以確保本條得到有效執行。」

有關最低工作年齡的限制，不論是在已開發或開發中國家都是重要議題，在漁業工作的領域，各國可能都存在著未成年人隨其父母或其他親人，從事海上漁捕作業，而漁船上的工作對於成長中的年輕人是否得當，實不得忽略。

一、最低工作年齡

1. 國際標準

ILO 長久以來對於兒童的工作年齡就一直賦予高度關切，尤其是在高危險性質的工作方面，ILO 曾於過去數十年間所制定的公約中，嚴格要求締約國應該對兒童的參予加以限制或禁止。首先是 1959 年通過的最低年齡(漁民)公約(第 112 號)⁴³，其第 2 條第 1 項規定：「凡年齡為未滿十五歲之兒童不應受僱在漁船上工作。」同條第 2 項則允許在學青年人得於假日期間在漁船上從事勞動，但相關之工作項目，不應損及青年人之健康或成長、不影響就學或非為謀取商業利益者。公約第 3 條另亦禁止 18 歲以下的青年人受僱為燃煤漁船上之扒炭火夫。

ILO 於 1973 年通過最低年齡公約(第 138 號)⁴⁴，藉以取代前述的第 112 號公約。值得注意的是，本公約並不僅適用於在漁船上工作的漁民，而是得適用於所有行業的工作者。按依第 2 條第 3 項的規定：「本條第一項中規定之最低年齡不應低於完成強制教育所需之年齡，更不應低於十五歲。」同條第 4 項則謂：「雖有本條第三項之規定，經濟與教育未能充分發展之會員國可在與有關雇主及勞工組織諮商後，初步規定最低年齡為十四歲。」然會員國若將最低工作年

⁴³ The Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959 (No. 112). 本公約於 1961 年正式生效，嗣後計有 29 國批准，國際勞工組織期盼在 2022 年 11 月 7 日前廢除本公約。有關本公約之英文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁴⁴ The Minimum Age Convention, 1973 (No. 138). 本公約於 1976 年正式生效，迄今計有 173 國批准。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

齡設定為十四歲者，其應依 ILO 憲章第 22 條規定，在向 ILO 提送公約執行報告書中說明原由。此外，第 138 號公約另在第 3 條第 1 項中要求：「如開始就業或工作之最低年齡依其性質或情況實際施行，則其可能有害青年人之健康、安全或道德，故該項年齡不應低於十八歲。」同條第 3 項則允許會員國的「法律或規章，或主管機關〔在〕與其境內有關雇主及勞工組織諮商後，准許某一職業或工作以十六歲為其最低年齡，但條件是有關青年人之健康、安全及道德應受到充分保障及為其提供有關職業或工作之合適專業教育或職業教育。」。

由於 ILO 認定第 112 號公約已不合時宜，乃鼓勵締約國退出該公約，並批准第 138 號公約。原來批准第 112 號公約的 29 國中，迄今已有 24 國退出，僅剩澳大利亞、瓜地馬拉、賴比瑞亞、茅利塔尼亞以及祕魯尚未退出，不過瓜地馬拉、茅利塔尼亞和祕魯均已批准第 138 號公約。另依第 138 號公約第 2 條第 1 項的規定，凡批准本公約之締約國，皆應在其所送批准書隨附之聲明中，說明其境內開始就業或工作之最低年齡，而此項最低年齡若於日後調高者，會員國將需通知國際勞工局局長(同條第 2 項)。目前批准本公約的 173 個國家中，計有 53 國設定最低工作年齡為 14 歲，其餘國家則均規定最低工作年齡為 15 或 16 歲。

2. ILO 第 188 號公約

ILO 第 188 號公約⁴⁵第 9 條旨在處理漁船工作人員的最低年齡問題，按本公約所界定的最低年齡，乃較前述之第 112 和 138 號公約為高，公約草擬者應是認為在海上從事漁捕工作的性質，應屬較具危險性的勞動，故在最低年齡的界定上，乃有不同之安排。本條第 1 項明定：「在漁船上工作的最低年齡應為十六歲。」但對於不需再接受義務教育之人，且參與捕魚業職業培訓者，「主管機關可規定最低年齡為十五歲。」至於仍在就學中的青年人，「主管機關參照國內法以及實務之要求，可准予十五歲之人，在學校放假期間從事輕度工作。〔惟〕在此種情況下，主管機關經磋商後應決定准許的工作類別，並規定從事這些工作的條件及所要求的休息時間(同條第 2 項)。」。

另外，凡工作的性質或環境可能損害青年人的健康、安全或道德者，ILO 第 188 號公約與前述的第 138 號公約相同，均要求最低年齡不應低於十八歲(同條第 3 項)。而本項所適用的工作種類，將依國家法律或法規決定，或由主管機關經磋商後，考慮涉及的風險和適用的國際標準後決定(同條第 4 項)。本條第 5

⁴⁵ The Convention concerning Work in the Fishing Sector, 2007(No. 188). 本公約於 2017 年正式生效，迄至 2021 年四月計有 18 國批准。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

項亦允許十六歲以上的青年人，從事第 3 項所定的工作，而此項准許可由國家法律或法規決定，或由主管機關經磋商後決定，條件是相關青年人的健康、安全和道德受到全面保護，且已獲得足夠的具體指導或職業培訓，並完成出海前的安全基礎訓練。

ILO 第 188 號公約特別針對夜間工作設定條件，按本公約第 9 條第 6 項明文「禁止僱用未滿十八歲的漁民從事夜間工作。」而所謂的「夜間」(night)一詞乃界定為「將根據國家法律和實務來確定。包括至少九個小時的一段時間，開始不晚於午夜十二點，結束不早於早上五點。」但主管機關可在以下的情況下作出例外規定：1. 根據既定的計畫和日程，若不於夜間值勤，將使相關漁民培訓計畫受到影響；或者 2. 工作的具體性質或得到認可之培訓計畫要求夜間值勤，主管機關經過磋商後，確定相關工作對漁民健康或福祉不會造成有害影響。

3. 締約國的國內施行情形

ILO 第 188 號公約的十八個締約國中，迄今已向 ILO 提送報告書，說明公約的國內施行狀況者僅有六國，包含安哥拉、阿根廷、立陶宛、摩洛哥、挪威以及南非。而尚未提送報告書的國家，有些已明顯遲延，如剛果和納米比亞；有些則是提送報告書的日期未到者，如泰國和英國。ILO 對於已提送報告書的國家曾作成觀察與建議。⁴⁶ 例如，專家委員會在審查阿根廷政府所提送的首次報告書(2021 年)後表示，依照阿根廷國內法的規定，十八歲以下的青年人不得准許在漁船上工作，此不論相關漁船係於海洋或內水作業均是，亦不論所從事的工作類型為何。專家委員會也注意到阿根廷的相關法律，准許十六至十八歲的青年人得受僱於在海洋、河川與湖泊作業的船舶，擔任實習生(trainees)。⁴⁷ 依專家委員會的見解，阿根廷國內法有關最低工作年齡的規定，應與 ILO 第 188 號公約不相牴觸。

然而，專家委員會卻也曾發現，某些國家的國內法規定，明顯與 ILO 第 188 號公約的要求不相吻合。例如在審查安哥拉所提送的首次報告書(2021 年)後，委員會表示安哥拉的國內法，規定最低工作年齡為十四歲，此與 ILO 第 188 號公約以十六歲為最低工作年齡，並不符合。委員會另亦提醒安哥拉政府，ILO 第 188 號公約同意十五歲的青年人得受僱於漁船，只要相關個人不需再接受(或已完成)義務教育，且正接受捕魚的職業培訓者，或學生於休假期間在漁船上從

⁴⁶ 請參見國際勞工組織網站中的 Regular Reporting。

⁴⁷

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4061405:NO

事輕度工作者。從而委員會要求安哥拉政府應採取必要步驟修改國內法，以符合前述公約的要求。⁴⁸ 而與此類似的是挪威提送的首次報告書，按挪威政府表示該國法律允許十四歲的青年人，得受僱於在內水航行之漁船，但相關個人的工作須屬職業培訓性質。委員會認定挪威的此種規定並不符合 ILO 第 188 號公約的規定，從而要求國家應進行必要的修法。⁴⁹

有關最低工作年齡的國內法規定，有時可能會有模糊不清的狀況，而遭專家委員會指正者。例如，在摩洛哥的首次報告書(2021 年)中，委員會發現該國的勞動法典(Labour Code)固規定，未滿十八歲之未成年人不應從事危險性工作，然海商法典(Code of Maritime Commerce)卻允許船舶僱用未滿十六歲之學徒船員(Apprentice Seafarers)，且未設定最低年齡。委員會從而要求摩洛哥政府應作必要的修法。⁵⁰ 另在安哥拉所提送的報告書中，當事國政府表示，依該國國內法的規定，十六歲以下之未成年人不被允許於夜間八點至翌日早上七點間工作，但主管機關可以例外性的准許滿十六歲以上的未成年人，從事夜間工作，若該工作是其職業訓練所不可或缺者。專家委員會則表示，ILO 第 188 號公約原則上禁止十八歲以下的未成年人從事夜間工作，但屬滿十六歲以上之人的職業訓練工作，且屬不可避免者，可以例外性的准許。委員會首先要求安哥拉政府應確認其國內法禁止十八歲以下之人從事夜間工作；其次是滿十六歲以上之人可以從事夜間工作，是否僅限於職業訓練所不可避免者；其三是主管機關經過磋商後，准許夜間值勤，是否必須確定相關工作對青年人的健康或福祉不會造成有害的影響。⁵¹

二、 青年人的保護

1. 國際標準

由於在漁業部門的勞動中，有許多工作較其他工作更具危險性，從而國際法對於這些工作的從業人員乃賦予更多的保護措施。基本上言，ILO 所制定的勞動公約中，均要求從事較具危險性的工作者，其最低年齡不應低於十八歲，

⁴⁸

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4061401:NO

⁴⁹

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4024480:NO

⁵⁰

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4024037:NO

⁵¹

Op.cit. n. 7.

已見前述。而相關的勞動公約有處理此類問題者，除第 112、138 和 188 號公約外，尚含最有害的童工形式公約(第 182 號)⁵²以及最有害的童工形式建議書(第 190 號)⁵³。按第 112 號公約第 3 條禁止 18 歲以下的青年人受僱為燃煤漁船上的扒炭火夫，其立法意旨乃在考量年輕工作者，可能因體能或經驗不足，而在從事此類工作時，發生對生命或身體的危害。又第 138 和 188 號公約亦均規定，從事較具危險性的工作的最低年齡不應低於十八歲。

但這些公約並未界定何為「危險性工作」(Hazardous Work)，不過前述第 190 號建議書第二部份曾對危險性工作作出意涵界定，在此或可當作參考，此包含：(a)使兒童遭受身體、心理或性虐待的工作；(b)井下、水下、有危險的高處或狹窄空間中的工作；(c)使用危險的機器、設備和工具的工作，或是涉及手工操作或搬運重物的工作；(d)在不健康的環境中從事的工作，例如，可能使兒童接觸有危害物質、製劑或工序，或是接觸有損其健康的溫度、噪音或震動；(e)在特殊困難條件下從事的工作，如長時間的工作或夜間工作，或是不合理地將兒童限制在雇主場所的工作。

2. ILO 第 188 號公約

按 ILO 第 188 號公約除前面的討論外，並未增列有關青年人的保護規定，然漁業工作建議書(第 199 號)⁵⁴第一部分，則針對此議題作出了更深入的考量。基本上其要求成員國對於在漁船上工作，且年齡介於十六至十八歲的青年人，應制定出海前的培訓計畫，並製作培訓的國際文書，說明夜間工作、有害工作、操作危險機器、手工處理或運送重物、在高緯度工作、工作時間過長以及經過對有關風險進行評估後所確定的其他問題。而成員國對於此類青年人的培訓，可透過參與學徒制或經批准的培訓計畫提供，惟此類計畫應按既定規則，並在主管機關的監督下進行，且不應妨礙人員的普通教育。

另在救生器材的備用方面，本建議書要求成員國應採取有效措施，以確保十八歲以下的工作人員的安全，且漁船所攜帶的救生和生存設備的大小尺寸，應適合此類人員使用。至於工作時間，則每日不得超過八小時，每周不得超過

⁵² The Worst Forms of Child Labour Convention, 1999(No. 182). 本公約於 2000 年正式生效，迄今計有 187 國批准。有關本公約之英文和中文版本及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁵³ The Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999(No. 190). 本建議書於 1999 年正式通過。有關其英文和中文版本，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁵⁴ The Work in Fishing Recommendation, 2007(No. 199). 本建議書於 2007 年正式通過。有關其英文和中文版本，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

四十小時。他們不得被要求加班，除非是基於安全理由而無法避免。又在進食方面，本建議書要求成員國應確保船員每餐都有足夠的用餐時間，並在一天的主餐時，享有至少一小時的休息。

3. 締約國的國內施行情形

ILO 第 188 號公約締約國所提送的施行報告書中，亦涉有年輕船員的權益保障者，例如南非政府在其報告書(2021 年)中提及，依該國法律規定，十八歲以下之青年人不應從事危險性工作，此包含(a)使自己曝露於危險物質環境之工作；(b)密閉空間之工作；(c)距離地面超過五公尺高之工作；(d)搬運重物之工作。然而這些規定並未處理在漁船上的危險性工作問題，專家委員會乃提醒南非政府應該重視 ILO 第 188 號公約的基本立場，申言之，在漁船上的危險性工作，亦即有可能損及青年人之健康、安全和道德感者，不應由低於十八歲以下之人擔任，但國家的法律或規章，或主管機關在經過諮商後，得准許十六歲以上之青年人擔任，條件是有關青年人之健康、安全及道德應受到充分保障，以及為其提供有關工作的合適專業教育或職業培訓，並完成出海前的安全基礎訓練。專家委員會也要求南非政府答覆其如何確保十六歲以下之青年人，不會在漁船上從事危險性工作，並參照國內的法令規章，或在主管機關經過磋商後，制定危險性工作清單，以供漁船遵行。⁵⁵

立陶宛政府則在其所提送之施行報告書(2021 年)中說明，依該國法律規定，漁船上工作人員之最低年齡是限定在十六歲，且該國有制定危險工作清單，禁止十八歲以下之青年人擔任相關工作，雖該清單目前排除適用於漁船。據此，專家委員會乃要求立陶宛政府說明，其在與社會各方磋商後，將如何確保十八歲以下的青年人不會在漁船上從事危險性工作，且此類工作之項目與內容亦需作出界定。⁵⁶而挪威所提送的施行報告書(2021 年)，亦可視為範例。按挪威政府表示，該國已制定海員的危險工作清單，該清單所列工作僅准許十八歲以上的海員擔任，然基於年輕海員的職業訓練理由，主管機關得針對特定個人免除相關的限制，但危險性工作必須在船長、船長指定的人員或安全官(Safety Representative)的監督下執行。ILO 的專家委員會卻發現，挪威的此類規定並未設定最低年齡。從而委員會要求挪威政府應確保十六歲以下之人，不會在漁船

⁵⁵

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4062977:NO

⁵⁶

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4023860:NO

上從事危險工作。⁵⁷

提送施行報告書的國家，有時可能會因疏忽而漏未說明某些重要問題。例如專家委員會針對前述由阿根廷(2021 年)提送的報告書，曾表示阿根廷政府應該說明，實習生是否可從事危險性較高的工作，而答案若屬肯定，則國內法令究竟作何規定，又主管機關是否與相關單位(如雇主或職業團體)進行諮商後，才准許實習生從事危險性較高的工作。其次，實習生的健康、安全或道德意識是否已受到充分保護，且政府是否能確保實習生獲得妥當指導或職業培訓，以及完整的出海前之安全基礎訓練。最後，委員會亦要求阿根廷政府說明實習生是否必須在夜間工作。⁵⁸

第三項 健康檢查

大部分的漁船通常僅維持有限的人力進行漁捕作業，因而若有任何一位漁民由於健康理由，無法執行任務，恐將造成其他人員的工作負荷，甚至影響整艘漁船的任務完成。有鑑於此，漁民的健康狀況，對漁船是否能順利進行海上作業，將會產生重大的影響。現代國際法要求國家應創造有利環境，以確保人民的健康權(the right to health)。聯合國大會於 1948 年通過的世界人權宣言⁵⁹第 25 條第 1 項即明定：「人人有權享受為維持其本人和家屬之健康和福利所需的生活水準...。」而為能實現世界人權宣言之理想，聯合國於嗣後通過的經濟、社會與文化權利國際公約⁶⁰第 12 條第 1 項更規定：「本公約締約國確認人人有權享受可能達到之最高標準之身體與精神健康。」同條第 2 項則列舉締約國為確保人民健康權，所需履行之義務。此與 ILO 第 188 號公約相關規定所追尋之目標大致相符。

一、健康證明

⁵⁷ Op.cit., n. 8.

⁵⁸ Op.cit., n. 6。

⁵⁹ The Universal Declaration of Human Rights. 本宣言、公民與政治權利國際公約和經濟、社會與文化權利國際公約三者，合稱為「國際人權典章」(International Code of human Rights)。有關本宣言之中文版本請參見 <https://www.un.org/zh/universal-declaration-human-rights/>。本宣言之學術討論，請參見 Alfredsson, G. and Eide, A.(eds.), *The Universal Declaration of Human Rights: A Common Standards of Achievement* (Martinus Nijhoff Publishers, the Hague, 1999)。

⁶⁰ The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 本公約係由聯合國大會通過，並由會員國於 1966 年完成簽署，且於 1976 年正式生效。有關本公約之中文版本，請參見 <https://www.un.org/zh/documents/treaty/files/A-RES-2200-XXI.shtml>。本公約之學術討論，請參見 Craven M., *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights : A Perspective on its Development* (Oxford University Press, Oxford, 1995, reprinted 2002)。

1. 國際標準

漁民通常處在極端的天候環境下工作，他們與其他成員必須生活在狹小的空間下勞動，危險性機器或設備的操作或是傳染疾病，都很容易對其生命或身體造成危害。從而漁民在體能上，必須能夠例如攀爬階梯，提舉重物或應付甲板上的惡劣天候；另在心理因素方面，漁民自身也需要能夠控制情緒，並避免暴力的發生。現今的國際法或國內法均要求，漁民應該具有健康的身體狀況，才能出海從事魚捕作業。申言之，國家與雇主固然需要關心與照顧漁民的身心健康，然在出海前，漁民也需出具體能合格證明。

ILO 曾於 1959 年通過漁民體格檢查公約(第 113 號)⁶¹。依本公約第 2 條的規定，任何人未出具合格之體能證明，將不得以任何名義受僱在漁船上工作。而體格檢查證明書必須由主管機關所核可之醫師簽證，表明當事人之體能適合於海上工作。至於體能檢查的細節，則需由主管機關經與船東組織和漁民組織磋商後決定(第 3 條)。對於二十一歲以下之青年人而言，其健康證明的有效日期僅能自簽發之日起算不超過一年，但對於二十一歲以上之漁民，其健康證明的有效日期，則由主管機關確定(第 4 條)。

ILO 於 2000 年召開漁業安全與健康三邊會議時決定，第 113 號公約已不符合漁業部門當前的需要，從而有必要再作修改⁶²，而修訂時至少必須參考 ILO 與國際衛生組織聯合發布的「海員出海前和定期健康體檢指南」⁶³。然截至現今，ILO 並未完成第 113 號公約的修訂，僅在本公約英文版本之末註明「文件修訂中」(Instrument to be revised)以及可能在 2021 年 11 月 7 日至 2022 年 11 月 7 日間廢止。

2. ILO 第 188 號公約

ILO 第 188 號公約對於「健康檢查」事項係規定在第 10 至 12 條。按第 10 條旨在處理健康證明問題，第 11 條則在界定締約國的義務，至於第 12 條則明定某些漁船之工作人員，其健康證明書中所須包含之項目。ILO 第 188 號公約與前述之第 113 公約相同，其明文要求漁民在正式受聘僱前應出具健康證明書，本

⁶¹ The Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959(No. 113).本公約於 1961 年正式生效，嗣後計有 30 國批准，但已有 5 國決定退出。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁶² ILO: Note on the Proceedings, Tripartite Meeting on Safety and Health in Fishing Industry (Geneva, 2000), p. 39.

⁶³ ILO/WHO Guidelines for Conducting Pre-Sea and Periodic Medical Fitness Examinations for Seafarers.

公約第 10 條第 1 項規定：「未持有證明其適合從事其工作的有效健康證明書的漁民不得在漁船上工作。」此項要求除在確保漁船能順利的在海上進行漁捕作業外，亦在保障漁民的體能狀況，足以應付海上工作的艱難。不過本條於第 2 項中明定「豁免條款」。易言之，主管機關經與各方磋商後，且在考慮到漁民的安全和健康、船隻大小、醫療救援和疏散可能性、航行持續時間、作業地點以及捕魚作業的類別後，可允許相關漁民免於適用第 1 項規定。但漁民若在長度為 24 米或以上之漁船，或通常在海上停留三天以上的漁船上工作者，則不適用第 2 項的豁免規定，至於漁民若在海上作業期間，其健康證明書到期者，主管機關則可允許他在此類漁船上繼續工作一段有限的時間，並應確定具體的持續時間，直到他獲得新的健康證明書(同條第 3 項)。

3. 締約國的國內施行情形

ILO 第 188 號公約的締約國中，曾向 ILO 提送施行報告書者，且發生有健康報告書問題的並不多見。不過專家委員會在安哥拉(2021 年)所提送的報告書中發現，安哥拉的國內法固有要求漁民應具備身體與精神適宜證明書，但漁民若在「註冊為當地之船舶」(registered as local vessels)上工作，則不需履行此項義務。委員會乃要求安哥拉政府說明，此項對相關漁民的豁免，是否有考慮到前述公約第 10 條第 2 項的規定。委員會另亦要求安哥拉政府說明何為「當地之船舶」，且此類船舶是否包括公約第 10 條第 3 項所列，不得適用豁免規定之船舶。至於有關健康證明書的記載事項問題，委員會則要求安哥拉政府應在其法律、規定和其他措施中明示健康證明書的本質、形式及內容，且確認健康證明書若是在漁民於海上作業期間到期，是否有可能繼續有效一段期間，直至該次航行結束止。⁶⁴

二、締約國的義務

1. 國際標準

首先，國家在確保個人的健康權方面，其所需要履行的義務，誠如前述經濟、社會與文化權利國際公約所建立的經濟、社會與文化權利委員會(the Committee on Economic, Social and Cultural Rights)，在其針對公約第 12 條所為的第 14 號一般評釋(General Comment)⁶⁵中所言：「健康權不應理解為健康的權利，

⁶⁴ Op.cit., n. 7. °

⁶⁵

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolNo=E%2fC.12%2f2000%2f4&Lang=en。本評釋於 2000 年作成。

此項權利其實包含自由與資格的概念。在自由方面，個人享有控制自己健康與身體之權利，包括性生活和生育，以及免於干預，如免於遭受刑求、非自願性治療和實驗。另在資格方面，個人應可在健康保護的制度中，得到機會均等的對待，以達到享受個人健康的最高水平。」⁶⁶本委員會進而表示：「要能達到個人最高的健康標準，需要考慮個人的生物和社會經濟條件，以及國家可運用的資源。有些層面不能只從國家與個人之關係加以理解，特別是國家無法確保個人保有良好的健康狀態，也無法確保每一個人均能免於疾病的侵擾，個人的基因、招致疾病的體質以及不健康或有害的生活方式，均極有可能影響個人的健康。從而健康權的概念應理解為享受各種設備、物資、服務或條件的權利，藉此使個人得以實現最高健康標準的理想。」⁶⁷

依 ILO 的觀察，會員國為確保漁民能有合適的體能，適應艱難的海上漁捕作業，有制定專法要求漁民提供健康證明書者，亦有制定法律適用於所有在各類船舶上工作的海員，亦有會員國制定一般法律，一體適用於各行業的勞動者。⁶⁸惟會員國之國內法經常包含有排除條款，例如從事運動或娛樂目的的漁船，或航行於特定水域的漁船，均得不受相關法律的約束，此在前述第 113 號公約的第 1 條第 3 項中亦作類似規定。⁶⁹ILO 另亦發現某些值得注意的國內法規定，如波蘭的國內法要求漁民健康證明書所需記載事項，應參照前述由 ILO 與國際衛生組織聯合發布的「海員出海前和定期健康體檢指南」製作；又依某些國家(如比利時、西班牙、波蘭、澳大利亞和丹麥)的國內法規定，漁民得免費作健康檢查。⁷⁰

2. ILO 第 188 號公約

有關漁民的健康檢查，ILO 第 188 號公約要求締約國應制定法律、法規或其他措施，明定體檢的性質、健康證明書的形式和內容、健康證明書應由合格的開業醫師簽發、體檢的頻率和健康證明書的有效期，又健康證明書若被拒絕簽發，當事人將有權請求另一獨立醫師進行進一步檢查，以及其他相關要求(第 11 條)。而公約第 12 條嚴格言之，應亦屬締約國的義務問題。按本條要求締約國對於長度在 24 米及以上之漁船，或通常在海上停留超過三天之船舶，其漁民之健康證明書至少必須能說明，漁民的聽力和視力能滿足漁民履行漁船上之職責，

⁶⁶ Ibid, Paragraph 8.

⁶⁷ Ibid, Paragraph 9.

⁶⁸ <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-v-1.pdf>, p. 30.

⁶⁹ Ibid, p. 31.

⁷⁰ Ibid, p. 32, footnote 50.

或漁民之健康狀況不會因海上的工作而遭致惡化，或使得漁民將不適合繼續從事此類工作，或危及船上其他人員之安全者。而健康證明書之有效期最長可設定為兩年，除非漁民未滿十八歲，其健康證明書之有效期只能設定為一年。最後，締約國的法律亦可規定，健康證明書若在航行中過期，該證明書的有效期將可持續到航行結束。

3. 締約國的國內施行情形

ILO 的專家委員會，在審查摩洛哥所提送的施行報告書(2021 年)時認定，摩洛哥的國內法的確作有規定，漁民之健康證明書應由合格之醫師簽發，且漁民於受僱前應出具健康證明書之要求並無豁免規定。但本委員會卻發現，何謂合格之醫師，在摩洛哥的國內法中並無明確界定，從而要求當事國應制定必要的法律以遂行 ILO 第 188 號公約的要求。⁷¹

第四項 能力證明與職業訓練

漁業部門的工作性質乃屬較具危險性的職業，現今由於科技發展突飛猛進，致使漁業部門所運用的機器、設備以及技術，已經大幅度的增加其複雜性，而幫助漁船上的工作人員認識與操作這些物件已屬刻不容緩之事。按船員若能熟悉漁捕技術，不僅可以促使海上作業的順暢，且有助於魚類資源的保育和海洋自然環境的維護。ILO 曾在漁業安全與健康三邊會議中做成決定，強調對船員的技術訓練乃提升職業安全與健康的重要方法，且應構成對船員整體訓練計畫的重要環節，而這些訓練計劃更應包含複習課程，使船員學習並熟悉海上作業的機械裝置、操作方式和災害發生的預防。⁷²

一般而言，小型漁船由於使用的機械裝置較不複雜，漁船上的管理或技術人員(如船長、大副、機械師或無線通訊操作員)較少需要取得特殊能力證明，惟因小型漁船事故發生亦非少見，導致某些國家也開始要求前述人員應該接受相關訓練，並取得能力證明書，此一趨勢也慢慢延伸至一般船員。現代國際法承認國家有權要求從事特定工作之人，應該接受相關訓練，並取得相應的證照，而國際人權法更認定證照的取得係屬當事人的「公民權」(civil rights)，至於有關證照的取得、使用或撤銷若與主管機關發生爭端，當事人有權接受公平審判(fair trial)。⁷³

⁷¹ Op.cit., n. 9.

⁷² Op.cit., n. 28, p. 34.

⁷³ Op.cit., n. 24, p. 384.

一、能力證明

1. 國際標準

ILO 曾於 1966 年通過漁民合格證書公約(第 125 號)。⁷⁴依本公約第 4 條規定，凡批准公約之締約國，必須對漁船船長、大副以及機械師之資格訂出標準。易言之，本公約對於前述人員的資格，除公約作有規定外，並未制定統一標準，而是委由締約國政府參酌本國發展情況或其他國際標準自行訂定。又本公約並未適用於所有漁船，依公約第 1 條規定，以下漁船並不適用：登記噸位低於 25 噸者、用於捕鯨或類似作業者、用於體育或娛樂性質捕魚者以及用於探索或保護漁場者。而公約對於領取能力(或合格)證書的前列人員，亦明定最低年齡限制，即船長須達二十歲以上，大副須達十九歲以上，機械師則須達二十歲以上，但小型漁船機械師的最低年齡亦可定為十八歲。

本公約另亦要求，締約國的國內法應對領取合格證書者，所需具備之經歷作出限定，申言之，船長的從業經歷，最低不得少於四年甲板工作的航海期(第 8 條第 1 項)，大副不得少於三年甲板工作的航海期(第 7 條)，而機械師則不得少於三年機房工作的航海期(第 9 條第 1 項)。本公約允許國家透過考試，檢測領取合格證書者的相關知識是否達到一定標準。依公約第 11 條規定，船長和大副應具備一般航海學科、航海實踐以及勞動安全的足夠知識。而機械師則必須熟知各類機械裝置的原理、操作、維護和修理。至於對船長和大副能力的查考亦可涉及捕魚技術和魚獲在船上的儲存、洗滌和加工(第 12 條)等。

ILO 曾要求，漁業安全與健康三邊會議應針對第 125 號公約的修訂提供意見，此一會議經過討論後曾表示，第 125 號公約的修訂，特別需要注意當前海上漁捕作業所運用的技術水平。至於國際海事組織(International Maritime Organization)在過去所建構的標準亦值得重視。⁷⁵然截至 2021 年 5 月為止，本公約的修改仍無動靜，僅在 ILO 網站中，有關本公約英文版本之末註記「文件修訂中」，且預定於 2029 年 7 月 15 日至 2030 年 7 月 15 日間廢除。由於本公約之規定過於簡略，且明顯不符當前國際社會的需求，故自本公約生效後迄今，僅有十個國家批准。

2. ILO 第 188 號公約

⁷⁴ The Fishermen Competency Certificate Convention, 1966(No. 125). 本公約於 1969 年正式生效，截至 2021 年 5 月計有 10 個國家批准。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁷⁵ Op.cit., n. 28, p. 35.

ILO 第 188 號公約，基本上並未處理漁船上工作人員的能力證明問題，而僅在前述漁業工作建議書(第 199 號)中的第一部分第 11 條規定，締約國應考量有關漁民訓練與能力之國際標準，並藉以判定船長、大副、機械師以及漁船上其他工作人員之能力。很明顯地本公約將能力判定問題，委由締約國國內法自行訂定，ILO 第 188 號公約的草擬者或許認為，由於各國國情、航海發展以及所運用的技術有別，乃將漁船工作人員之能力認定，委交各國自行處理。

3. 締約國的國內施行情形

按比利時政府曾向 ILO 提送第 125 號公約施行報告書(2018 年)，而專家委員會經審議後表示，在前一次的報告書審議時，委員會曾要求比利時政府應針對船長、大副和機械師的最低年齡以及工作經歷，進行國內法的修訂，以使之符合公約的要求。而在本次報告書中，比利時政府表示，該國的國內法已決定有關能力問題將採用國際海事組織建構的標準，故原先預定在未來討論 ILO 第 188 號公約國內法化時，將一併檢討第 125 號公約的國內法化問題。然歐洲聯盟曾於 2016 年 12 月 19 日發布理事會指令第 2017/159 號，要求會員國的國內法應自 2019 年 11 月 15 日起實施 ILO 第 188 號公約。比利時政府似謂，由於前述理由以及 ILO 第 188 號公約並未處理能力問題，該國恐無法實施第 125 號公約的規定。ILO 的專家委員會從而要求比利時政府，若於未來制定相關國內法，藉以實施前述的歐盟指令者，應將新法內容通知本委員會。⁷⁶

巴西政府向 ILO 提送的施行報告書(2019 年)中，專家委員會發現，巴西的國內法並未要求特定噸位的漁船，應有持合格證書的大副，此與第 125 號公約不符；又巴西的國內法對於漁船上的大副和機械師所需具備的工作經歷，與第 125 號公約規定不合。專家委員會乃要求巴西應修改國內法。至於在巴拿馬向 ILO 提送的施行報告書(2019 年)中，專家委員會發現，巴拿馬的國內法對於取得能力證明書的個人，其最低年齡以及最低工作經歷的界定，低於第 125 號公約的規定，委員會乃要求巴拿馬政府應該修法，以使其國內法符合公約的要求。因專家委員會已在前一次的報告書審查中，對巴拿馬作相同的要求，但巴拿馬政府卻遲不履行義務，此次委員會乃要求巴拿馬一旦完成修法，應即刻通知。

77

76

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3523380:NO

77

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3523380:NO

二、職業訓練

1. 國際標準

ILO 並未制定單獨的漁民職業訓練公約，然 1966 年通過的漁民職業訓練建議書(第 126 號)⁷⁸卻包含相當詳細的規定，本建議書計含五章，分別是範疇與定義、全國計畫與行政、訓練計畫、訓練方法以及國際合作。由於此項文件並非公約，故不需得到會員國的簽署與批准，且國家在其境內究竟如何實施，亦不需向 ILO 提送報告。又本建議書包含相當多的實體規定，有別於第 125 號公約以及國際海事組織建構的標準，這些規定涉及計畫、協調、財務和訓練方法。當今的國際文件涉及漁民職業訓練者，另亦有聯合國糧食與農業組織(United Nations Food And Agriculture Organization, FAO)、ILO 以及國際海事組織於 1985 年聯合發布的「漁船工作人員之訓練和認證指導文件」(The Document for Guidance on Training and Certification of Fishing Vessel Personnel)。本文件的草擬係以第 125 號公約和第 126 號建議書為藍本，並於 2001 年獲得修定，其包含相當詳細的規定，可適用於小型與大型漁船之工作人員，任何國家凡為發展、成立或審議其為漁民規劃的職業訓練計畫者，均可引為重要參考。⁷⁹

2. ILO 第 188 號公約

ILO 第 188 公約並未處理漁民的職業訓練問題，而僅在前述的第 199 號建議書第一部分的第 11 條規定，締約國提供給漁民的職業訓練，應探討如下問題：全國性計畫與行政，包含協調；財務和訓練標準；訓練計畫，包含職前訓練以及對於已開始工作之漁民提供的短期課程；訓練方法；和國際協調等。本條另亦要求締約國對於可接受訓練的漁民不應有任何歧視，在此並未規定對於何者的歧視，但很明顯的其保護對象應該包含外籍漁工。前述第 125 號公約亦未處理漁工的職業訓練問題，惟本公約第 10 條提及，船長、大副以及機械師在職業培訓班接受訓練的時間，可從本公約第 7、8 和 9 條所要求的航海年限中扣除，但最多扣除時間為 12 個月。

3. 締約國的國內施行情形

當前各國對漁民所提供的職業訓練，內容與項目並不完全相同，依 ILO 的觀察，丹麥的國內法規定，任何人若未在主管機關認可的職業訓練中，接受為

T_ID:3966117:NO

⁷⁸ The Vocational Training (Fishermen) Recommendation, 1966(No.126). 本建議書於 1966 年正式通過。有關其英文版本，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁷⁹ Op.cit., n. 28, p. 40.

期三週的漁民基礎課程或安全課程，且取得合格證書者，均不得在漁船上工作；而年齡較高的漁民仍可繼續留在漁船上，從事捕魚作業，若其可通過為期一週的特別課程。丹麥的職業訓練係屬自願性質，十六歲以上的年輕人可開始接受漁民訓練，但必須是他與丹麥的漁民組織簽定有相關協議，包含接受教育或訓練的期限。而通過漁民訓練課程者亦可在一般船舶擔任助理，因兩者的訓練課程可被相等看待。⁸⁰

第五項 身分證明以及招聘和安置

一、身分證明

漁民因在海上工作，有時可能會因不同理由而入境他國，例如他們可能在漁船靠岸後，而於當地國休假一段時間，他們也有可能為了前往停靠於外國港口的漁船工作，而入境他國。另外，漁民要前往工作地點，有時需要先過境於特定國家，最後是當漁民的勞動契約到期或其他原因而被遣返時，他們可能正停留於或需要入境他國。為了使相關旅途得以順暢進行，漁民若能持有有效的身分證明文件，將可避免不必要的延宕或入出境的困難。現代國際法承認國家有權發給其國民身分證明文件(例如護照)，而在正常情況下，一國所簽發的身分證明文件，均會得到他國的承認。⁸¹

1. 國際標準

ILO 曾於 1958 年通過海員身分證件公約(第 108 號)。⁸²本公約為海員的身分證明文件建立統一的形式與內容，並促使締約國間相互承認一國為其國民簽發的身分證件，期使海員在旅遊、過境或遣返時，得以避免不必要的麻煩。依第 1 條第 1 項的規定，本公約應適用於在非軍事用途的船舶上工作的海員，該船舶必須註冊於本公約的適用區域，且通常係在海上航行。同條第 2 項則規定，在任何締約國境內，相關個人的海員身分若發生疑義，將由主管機關與船東組織及海員組織代表磋商後裁決。而海員身分證件所應記載的內容，依第 4 條第 3 項的規定，應包含海員的完整姓名、出生日期與地點、國籍和簽名，且依第 3 條規定，該證件應由海員個人永久保存。由於 ILO 考量本公約的某些規定已不合

⁸⁰ Ibid, p. 45.

⁸¹ See Orakhelashvili, A., *Akehurst's Modern Introduction to International Law* (Routledge, London, 8th ed., 2019), Chapter 15; Harris, D. and Sivakumaran, S., *Cases and Materials on International Law* (Sweet & Maxwell, London, 8th ed., 2015), pp. Chapter 8.

⁸² The Seafarers' Identity Documents Convention, 1958(No. 108). 本公約於 1961 年正式生效，嗣後計有 64 國批准，其中已有 10 國決定退出。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

時宜，乃在 2003 年通過新的海員身分證件公約(第 185 號)⁸³。而第 3 條第 7 項則明定，海員身分證明文件的樣式與持有。

第 185 公約的第 1 條第 1 項與舊法規定約略相同，但第 2 項則要求海員身分發生疑義時，應由海員之國籍國或永久居住國的主管機關，經與船東組織和海員組織磋商後，依本公約之規定裁決。而第 1 條更增列第 3 項，明定主管機關經與船東組織和海員組織代表磋商後，得決定將本公約適用於海洋商業捕撈之從業人員。至於海員身分證件所應記載之內容，依第 3 條第 7 項規定，應僅限於：全名、性別、出生日期與地點、國籍、有助於辨認的任何體貌特徵、數碼或原版照片以及簽名。而第 7 條第 1 項則較舊法第 3 條更具彈性，因其規定海員身分證件應由該海員保存，但經海員書面同意後，可由船長出於妥善保管的目的加以保存。

2. ILO 第 188 號公約

本公約對於漁民的身分證明文件並無任何規定。

3. 締約國的國內施行情形

雖然第 108 號公約的規定已受到第 185 號公約的修訂，但 ILO 的網站尚未登載批准新公約國家的名單，且無締約國向 ILO 提送第 185 號公約的施行報告書的紀錄，在此僅討論第 108 號公約的施行狀況。按安哥拉政府向 ILO 提送有關第 108 號公約的國內施行報告書(2018 年)時表示，該國的國內法要求，海員的身分證明文件，在船員工作有效期間內，應由船長或其他管理人員負責保管。然專家委員會則強調，第 108 號公約第 3 條要求該證明文件應由海員永久保存，從而要求安哥拉政府應該修改國內法，使之符合公約規定。⁸⁴

又加拿大在其提送的施行報告書(2021 年)⁸⁵中表示，該國曾評估批准第 185 號公約的可能性，但經過討論後決定暫緩，且願意繼續履行第 108 號公約規定的義務，以促使他國海員在加拿大境內的入出境、過境或遣返得以順利進行。ILO 的專家委員會則表示，某些國家擔心批准第 185 號公約後，有關他國海員的

⁸³ The Seafarers' Identity Documents Convention, 2003(No. 185). 本公約於 2005 年正式生效。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁸⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3332968:NO

⁸⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4063017:NO

入出境等問題，可能無法順暢進行，亦即可能無法達成如第 108 號公約所欲達成的目的。本委員會進而表示，它並不否認第 185 號公約可能存有某些問題，但在 COVID-19 疫情大流行期間，各國政府紛紛對於本國人或外國人的入出境作出限制，也是造成人員自由流通的障礙原因之一。由於各國海員於全球各地的人出境、過境和遣返依然存在，從而要求加拿大政府若能重新考慮其對第 185 號公約的立場，可向本委員會作出通知。

二、招聘與安置

就當代各國漁捕作業的勞動力而言，很早就已發現經濟發展較為優勢的國家，其僱用外國人勞動力從事漁業工作乃已是相當普遍的現象。對此，就國際法的規範而言，有關外國人的權利保障，現代國際法所發展的第二組規範乃國際人權條約，按此組規範原則上是在要求國家以公平合理的方式保障本國人的基本人權，但除非條約另有規定外，此組規範亦應適用於外國人。舉例而言，聯合國大會於 1966 年通過的公民與政治權利國際公約⁸⁶，創設有人權委員會 (Human Rights Committee) 負責公約的詮釋或國家報告書的審議，該委員會在第 15 號一般評釋 (General Comment)⁸⁷ 中即指出，許多締約國在其提送的施行報告書中，經常忽略本公約所適用的對象，除相關條文另有規定外，應及於不僅是本國人，尚應包含外國人或無國籍者。⁸⁸

1. 國際標準

ILO 並未制定相關公約專門處理漁民的招聘和安置問題，然在數年前，本組織曾通過兩項有關於海員的法律文件：海員招聘和安置公約 (第 179 號)⁸⁹ 以及海員招聘和安置建議書 (第 186 號)⁹⁰。前者的制定旨在取代水手安置公約 (第 9

⁸⁶ The International Covenant on Civil and Political Rights. 本公約係由聯合國大會通過，並由會員國於 1966 年完成簽署，且於 1976 年正式生效。有關本公約之中文版本，請參見 Bossuyt, M.J., *Guide to the Travaux Préparatoires of the International Covenant on Civil and Political Rights* (Martinus Nijhoff Publishers, The Hague, 1987) and McGoldrick, D., *The Human Rights Committee, Its Role in the Development of the International Covenant on Civil and Political Rights* (Oxford University Press, Oxford, 2nd ed., 1994).

⁸⁷ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCCPR%2fGEC%2f6625&Lang=en。本評釋於 1986 年作成。

⁸⁸ Ibid, Paragraphs 1-3.

⁸⁹ The Recruitment and Placement of Seafarers Convention, 1996 (No. 179). 本公約於 2000 年正式生效，先前雖有 10 個國家批准，但迄今均已退出。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁹⁰ The Recruitment and Placement of Seafarers Recommendation, 1996 (No. 186). 本建議書於 1996 年正式通過。有關其英文和中文版本，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

號)⁹¹，按第 9 號公約並不允許水手透過私營職業介紹所獲得聘僱，但第 179 號公約則允許公營和私營的職業介紹機構並存(第 1 條第 1 項)。又第 179 號公約曾針對職業介紹機構作出一些限制。例如第 3 條要求招聘和安置機構在取得海員個人資料，如海員資格、健康紀錄和受僱資料後，應確保海員之隱私權或其他相關權利，並不使海員遭受此類機構、其工作人員或其他公司的剝削。由於第 179 號公約的全部締約國迄今均已退出該公約，致使第 179 號公約已無法發揮任何作用。雖 ILO 於 1997 年通過私營職業介紹所公約(第 181 號)⁹²，然此一公約的第 2 條第 2 項明定，本公約將不適用於海員，但未明示不適用於漁民的招聘與安置。

2. ILO 第 188 號公約

ILO 第 188 號公約的第 22 條包含有六項，旨在處理漁民的招聘與安置問題，且約束公營或私人職業介紹所的運作。依本條第 1 項的規定，締約國若設有漁民招聘及安置的公共服務，應確保此項服務是為所有工人與雇主提供就業服務的一部分，或與之相互協調。本項所欲強調者乃公營職業介紹服務，並不是以營利為目的，而是一種政府提供給漁民和雇主有關就業與安置的公共服務，其應兼顧雙方的合法與合理的權利和利益。而任何營運於締約國境內的私營職業介紹服務，則應遵守標準化的發照與發證體系，或其他形式的規定，此種體系或規定，只有經過磋商後，才能制定、維持或修改(第 2 項)。

在締約國的義務方面，同條第 3 項要求國家應通過法律、規定或其他措施，(a)禁止招聘和安置機構使用會阻止或阻礙漁民應聘工作的手段、機制或清單；(b)要求招聘和安置漁民的費用或開支，不得直接或間接，整體或部分由漁民承擔；以及(c)決定當私營招聘和安置機構違反相關法律或規定時，得以暫停或撤銷其執照、證書或類似認可文件所依據的條件，並明確界定私營招聘和安置機構的經營所依據的條件。

第 4 項則明定，任何締約國若批准前述私營職業介紹所公約(第 181 號)，其可將本公約所界定之特定責任，分配給從事第 181 號公約第 1 條第 1 項(b)款所規定之服務的私營職業介紹所。又私營職業介紹所與漁船船東，即該公約所稱

⁹¹ The Placing of Seamen Convention, 1920(No. 9). 本公約於 1921 年正式生效，先前雖有 41 個國家批准，但目前已退出 31 國。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

⁹² The Private Employment Agencies Convention, 1997(No.181). 本公約於 2000 年正式生效，目前此項公約計有 35 國批准。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

之「用戶企業」(user enterprise)，應依該公約第 12 條的規定⁹³，界定與分配彼此間之相關責任。此時本公約的締約國應通過法律、規定或其他措施，以確保前述責任與義務的分配，不會排斥漁民對漁船所得行使的優先權。然雖有第 4 項的規定，依第 181 公約所示，由於漁船船東乃漁民的「用戶企業」，若私營職業介紹所未能履行對漁民之義務時，漁船船東應負連帶責任(第 5 項)。最後值得注意的是，本條第 6 項特別規定，本公約並未要求締約國，應在其領域內允許私營職業介紹所的運營。

3. 締約國的國內施行情形

有關漁民的招聘與安置問題，由於安哥拉向 ILO 提送的施行報告書(2021 年)僅簡單說明，依該國國內法的規定，雇主得透過公司(companies)或海事安置機構(maritime placement agencies)招聘漁民，然卻未詳細說明 ILO 第 188 號公約第 22 條在該國實施的情況，專家委員會從而要求安哥拉政府應說明如下問題：

「(a)指出在該國境內是否有漁民招聘與安置之公共服務的運作，若有之，則應說明該國如何保證相關服務，確實構成為全體勞工和雇主所提供之公共就業服務之一部分，或與之相互協調；(b)指出在該國是否允許為漁民創設之私人招聘和安置服務營運，若有之，則應提供資訊，說明得適用於此類服務之授權、認證或其他形式制度之規定，以及此類制度或規定之建立和修改前之諮商；(c)提供國內法、規定或其他措施的要點，說明私人之漁民招聘和安置服務，在何種條件下得以營運，特別是當此類服務違反法令規章時，該服務之執照、證書或類似授權，得在何種條件下被中止或撤銷；以及(d)提供國內法、規定或其他措施之要點，禁止相關招聘或安置服務，不論是公營或私營，只要其使用會阻止或阻礙漁民應聘工作之手段、機制或清單者；以及要求招聘和安置費用或開支，不得直接或間接，整體或部分由漁民承擔者。」⁹⁴

阿根廷政府在其提送給 ILO 的施行報告書(2021)中表示，該國的一些團體協約(Collective Agreements)規定，企業得要求工會提供必要數量之勞工，也可自行招聘勞工，但應通知工會。其他團體協約亦有規定雇主協會、工會組織以及政府主管機關，可聯合創設單一招聘中心(Single Recruitment Centre)，使之統籌

⁹³ 第 181 公約第 12 條規定如下：成員國應依據國家法律與慣例，界定和分配公約第 1 條第 1 項(b)款所規定之服務的私營職業介紹所以及用戶企業的相關責任，有關(a)集體協商；(b)最低工資；(c)工時和其他工作條件；(d)法定社會保障津貼；(e)接受培訓；(f)職業安全與健康領域之保護；(g)出現職業事故或疾病時的賠償；(h)出現破產時的賠償和保護工人債權；(i)生育保護和津貼，以及父母保護和津貼。

⁹⁴ Op.cit., n. 7.

海員招聘事宜，但此種機制目前尚未開始運作。不過阿根廷政府表示，此種機制未來將構成漁民招聘的基本制度。據此，專家委員會乃要求阿根廷政府說明，藉由團體協約處理漁民的招聘和安置機制，政府究竟該如何確保其妥當運作，以及該國是否制定相關措施，用以保障和提升漁民就業權，使之符合本公約第 22 條第 3 項的(a)和(b)款規定；委員會也同時要求阿根廷提供創設單一招聘中心的資訊。⁹⁵

按立陶宛政府在其提送的施行報告書(2021)中表示，該國已於 2004 年批准前述的私人職業介紹所公約(第 181 號)。ILO 的專家委員會乃要求立陶宛說明，截至目前為止是否有任何 ILO 第 188 號公約所規定的締約國義務已分配給私營職業介紹所，若其已為漁船船東招聘相關漁民。若有之，則應提供如下資訊：(i) 私人職業介紹所與漁船船東在合乎第 181 號公約第 12 條的規定下，如何界定與分配其應履行的相關責任(有關集體協商、最低工資、工時和其他工作條件、社會安全給付、接受訓練、職業安全與健康、職業事故或疾病的賠償、破產與勞工索償保護的賠償)；以及(ii)ILO 第 188 號公約第 22 條第 5 項的執行問題(私人職業介紹所不能履行義務時，漁船船東所須承擔的責任)。⁹⁶

在摩洛哥提送的施行報告書(2021)中，專家委員會表示其已注意到摩洛哥的國內法規定，任何因漁民招聘與安置而產生的費用，均不應由漁民承擔；且摩洛哥也已批准私人職業介紹所公約(第 181 號)。然該報告書並未說明 ILO 第 188 號公約第 22 條於摩洛哥境內的施行狀況。專家委員會乃要求摩洛哥政府說明，該國境內對於漁民的招聘與安置是否允許私人職業介紹服務，而答案若屬肯定，則應說明得適用於此類服務的授權、認證或其他形式制度的規定。此外，若依此種服務招聘漁民從事海上魚捕作業，則私營職業介紹所與漁船船東在合乎第 181 號公約第 12 條的規定下，究竟是如何界定與分配其應履行之相關責任。

97

挪威政府在其提送的施行報告書(2021)中表示，在挪威境內有關漁民招聘和安置服務的執照、認證或其他形式制度，並不是藉由法律規定而建立。專家委員會乃提醒挪威政府，任何締約國若在其境內允許私人職業介紹服務，使之處理漁民之招聘和安置事宜者，均須建構一套標準化的執照授予、認證或其他形式之制度。同時每一締約國均須藉由法律、規定或任何其他措施，決定私營

⁹⁵ Op.cit., n. 6.

⁹⁶ Op.cit., n. 15.

⁹⁷ Op.cit., n. 9.

招聘和安置服務之執照、證書或任何其他授權的中止或撤銷條件，若該服務違反法律或規定者；以及該服務在何種條件下得以運營。據此，委員會乃要求挪威政府說明該國之國內法，如何在其境內落實 ILO 第 188 號公約的規定。⁹⁸最後，ILO 在審查南非共和國提送的施行報告書(2021)後發現，該國之國內法仍有不足，乃要求南非政府應制定必要之法規，以實現 ILO 第 188 號公約第 22 條的國內法化問題；且南非政府應提供境內有關漁民招聘與安置服務之數量，以及透過這些服務，目前究竟有多少漁民取得工作機會。⁹⁹

第六項 小結

關於在海上從事漁業工作的資格，因漁業工作在本質上是較具危險性勞動，比起在陸地上的工作性質有別，容易因為某些疏忽而招致自己身體或生命的危害，從而影響整艘漁船預定完成的工作。有鑑於此，對各類漁船上的從業人員，設有資格上的限制，大致可區分為如下，年齡、體格、能力、身分以及招募和安置條件等。

首先，漁船工作人員之最低年齡應為十六歲。但如不需再接受義務教育之人，且參與捕魚業職業培訓者，主管機關可規定最低年齡為十五歲。而基本上其要求成員國對於在漁船上工作，且年齡介於十六至十八歲的青年人，應制定出海前的培訓計畫，並製作培訓的國際文書，說明夜間工作、有害工作、操作危險機器、手工處理或運送重物、在高緯度工作、工作時間過長以及經過對有關風險進行評估後所確定的其他問題。

其次，未持有證明其適合從事其工作的有效健康證明書的漁民不得在漁船上工作。此項要求除在確保漁船能順利的在海上進行漁捕作業外，亦在保障漁民的體能狀況，足以應付海上工作的艱難。要求締約國應制定法律、法規或其他措施，明定體檢的性質、健康證明書之形式和內容、健康證明書應由合格之開業醫師簽發、體檢的頻率和健康證明書的有效期，特別對於長度在 24 米及以上之漁船，或通常在海上停留超過三天之船舶，其漁民之健康證明書至少必須能說明，漁民的聽力和視力能滿足漁民履行漁船上之職責，或漁民之健康狀況不會因海上的工作而遭致惡化，或使得漁民將不適合繼續從事此類工作，或危及船上其他人員之安全者。

⁹⁸ Op.cit., n. 8.

⁹⁹ Op.cit., n. 14.

再其次，ILO 第 188 號公約基本上並未處理漁船上工作人員的能力證明問題，而僅在前述漁業工作建議書(第 199 號)中的第一部分第 11 條規定，締約國應考量有關漁民訓練與能力的國際標準，並藉以判定船長、大副、機械師以及漁船上其他工作人員之能力。很明顯地本公約將能力判定問題，委由締約國國內法自行訂定，ILO 第 188 號公約的草擬者或許認為，由於各國國情、航海發展以及所運用之技術有別，乃將漁船工作人員之能力認定，委交各國自行處理。

同樣地，ILO 第 188 號公約內容並未規定漁民的職業訓練問題，而僅在第 199 建議書第一部分的第 11 條規定，締約國提供給漁民的職業訓練，應探討如下問題：全國性計畫與行政，包含協調；財務和訓練標準；訓練計畫，包含職前訓練以及對於已開始工作之漁民提供的短期課程；訓練方法；和國際協調等。

最後，關於漁船船員的招聘與安置，ILO 第 188 號公約在於約束公營或私營職業介紹所的運作。依第 22 條第 1 項的規定，締約國若設有漁民招聘和安置之公共服務者，應確保此項服務是為所有工人與雇主提供就業服務的一部分，或與之相互協調。本項所欲強調者乃公營職業介紹服務，並不是以營利為目的，而是一種政府提供給漁民和雇主有關就業與安置的公共服務，其應兼顧雙方的合法與合理之權利和利益。同法第 2 項族是對於私營職業介紹服務，則應遵守標準化的發照與發證體系。

第三節 漁船上的僱傭關係與勞動條件基準

第一項 概說

自第二次世界大戰結束後，國際社會致力發展的國際人權法，一直將工資的計算與保障，以及工作與休息時間的分配，看待為「工作權」的保障範疇，至於對勞工權益影響甚大的勞動契約簽定，因屬雇主與受僱人關係的一環，而不被看待為人權公約所須處理的事項。只是雇主被要求在與勞工簽訂勞動契約時，應遵照國家依人權公約所制定之國內法，以達確保勞工權益的目的。又有關外籍漁民因疾病、身體傷害或勞動契約到期後的遣返問題，基本上並未列為單獨的人權保障事項，但卻經常與其他獨立的基本人權項目合併觀察，例如，國家決定遣返外國人時，是否允許該外國人有充分的時間準備離去，或是是否允許外國人有行政或司法救濟的機會等。

依據 ILO 第 188 號公約之規範內容，就上述提及此一問題所涵蓋的項目，約略包含有勞動契約的簽定、工資的計算與保障、工作與休息時間的分配以及遣返等問題¹⁰⁰，本章將參照 ILO 第 188 號公約¹⁰¹的規定分項加以探討。然在此值得注意的是，由於海上漁捕作業特殊，漁民的工作時間難以固定，故本公約所規定者乃以休息時間為基礎，至於工作時間則委由其他公約作較為詳細之規劃，本章從而將參照 ILO 所規劃簽署的其他國際法文件，一併論述之。

第二項 勞動契約

一、適用範疇

ILO 第 188 號公約第 16 條規定：「各會員國須通過法律、法規或其他措施：一、要求在懸掛其旗幟的船舶上工作的漁民獲得漁民勞動契約的保護，該協議應與本公約規定一致，並為他們所能理解；並 二、根據附件二中包含的規定，具體規定有待列入漁民勞動契約中的最基本的細節。」

ILO 第 188 號公約第 17 條規定：「會員國須在以下方面通過法律、法規或其他措施：一、保證漁民在簽訂漁民工作協定前有機會就其條款進行審議或尋求諮詢的程 式；二、凡可行，該協定下有關漁民工作記錄的維護；及 三、與漁民工作協定相關的爭議處理方式。」

ILO 第 188 號公約第 18 條規定：「漁民勞動契約的一個副本須提供給漁民，該協議須攜帶在船上並 供漁民查閱，並根據國家法律和實務，在其他有關當事人索要時提供給他們。」

ILO 第 188 號公約第 19 條規定：「本公約第十六條至第十八條及附件二，不適用於還要單獨操作船 隻的漁船船東。」

ILO 第 188 號公約第 20 條規定：「漁船船東的責任是保證每個漁民具有一份書面的、經漁民和漁船 船東或漁船船東（或者，如果漁民並非由漁船船主僱用，漁船船主則須持有契 約或類似安排的證據）的授權代表簽名的、按照本公約的要求制定船上體面勞 動和生活條件的勞動契約。」

僱傭契約、協議條款(Articles of Agreement)

大型的多國漁業公司通常與其漁工之間，有正式的僱用條件，小型的漁業者則無。大多數的捕漁事業者，介於前述兩個極端之間。屬於前述的大多數，被認為是「自雇者」(self-employed)。許多國家要求要有「僱傭契約、協議條款」，例如，在船員、船東及船長間的一個特別海上契約，這涉及了彼此間的義

¹⁰⁰ <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-v-1.pdf> , Chapter IV.

¹⁰¹ The Convention concerning Work in the Fishing Sector, 2007(No. 188). 本公約於 2017 年正式生效，迄至 2021 年六月計有 18 國批准。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站(<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>)之 Labour Standards。

務、具拘束力，並讓漁工能藉由法律實施其權利。

1. 國際標準與 ILO 第 188 號公約

在 1959 年 ILO 通過了《漁船船員僱傭契約公約（第 114 號）》，到 2002 年 9 月 30 日止已有 22 國家批准。¹⁰² 本公約規範了工作條件的認定程序，並要求受僱於漁船或在漁船上作業者，必須與船東（或其授權之代理人）間簽訂僱傭契約。此契約的期間可以是特定，或為特定航程，或在國內法許可下為不定期。此契約必須規定當事人間的相關權利義務及明文的特殊事項，例如航程、預定航程、對船員提供補給的規模、工資數額或其獲利及計算獲利的方式，以及契約及相關條件的終止。

2. 締約國的國內施行情形

本節內容係基於第 114 號公約批准國，據公約第 22 條所提交報告，以及其他國家所提供或國際勞工局(Office)所獲得資訊所做成。

二、簽署、保存與終止

特定國家具備特別適用在漁業船舶或漁工僱傭契約的國內法規，但相關的法規通常涵蓋所有商業船舶或所有船員，未排除漁事船舶或漁工。少數國家發佈關於僱傭契約、薪資等條件的一般勞動立法，則適用在包括漁船的所有工作領域。

關於僱傭契約的國內法及規則，常排除的適用事項如下：

有些國內法規對於適用的捕魚船舶，以噸位或長度為標準，排除在設定標準以下的船舶適用，但也有些國家的立法例未設任何排除標準。

此外，有些國家排除特定種類的捕魚船舶，例如為運動或娛樂的捕魚船舶、漁業研究或保護船舶、訓練船及捕撈特定漁種的船舶。

亦有其他國家排除特定航行領域的捕魚船舶，例如在港口或河口捕魚的船舶、在國外航程以外的捕魚船舶、在國外持續從事一年以上捕魚的船舶。其他在專家委員會的主要討論議題，關於本公約適用者，係契約理解的問題。有鑑於非本國籍漁工的大量聘僱，委員會強調納入適當條款以確保其對契約的理解已越來越重要。在他們不諳雇主語言的狀況，有需要使契約以他們能理解的語言做成，以及在有需要時，以具適當授權者或其船長現在作證下，解釋契約內容而做成。在其他會員國的海事主管機關，會確保漁工在簽署契約前能閱讀契約條文，或者在適當主管當局對漁工對契約內容的理解認為滿意下做成，這多半是將契約為漁工閱讀並予解釋。也有些國家的立法，要求僱傭契約以簡單、清楚及附自我解釋條款的方式草擬。值得注意地，愛斯托尼亞的法律規定，契約的一個版本必須附帶以其國語或英語表示相關的法律與規定。

¹⁰² 根據國際勞工組織網站，本公約可能在 2021 年 11 月被廢止。[Convention C114 - Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959 \(No. 114\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/english/standards/conv/114.htm)

三、協議內容

大多數國家會確保僱傭契約不會包含與本國法規定牴觸的內容。例如，要求將契約送交至海事主管監督機關核准，或者規定與本國法相牴觸的契約條款無效或終止效力。有些國家會採取措施，來排除旨在限制適當管轄的規定，再要求契約必須送交海事監督主管機關核准，規定與明文的本國管轄規定不一致的條款無效或終止效力，或禁止此類條款。

多數的國家規定僱傭契約得規定不定期或定期間，或者以一段航程為期間，但在某些狀況，契約只得規定一段明確期間或航程，而禁止未經許可的不定期間契約。

每一個契約當事人的權利與義務，通常在國內法與規則中有規定，或在契約中應被聲明。多數會員國要求僱傭契約應包含所有第 114 號公約（第 6 條）所規定的具體事項。此外，許多國家要求補充具體事項中應被納入契約中，例如假日及假日加班費、工時、卸貨地點、所有人之身分、加班費、在受僱期間因意外導致個人傷害或死亡的賠償、雇主所支付的年終獎金及福利、試用期與國際航程的津貼等。

第三項 工資

現代國際勞工法業已承認獲取合理工資乃勞工之基本權利，且 ILO 也制定有相關公約，確保勞工獲取合理之工資，而現代國際人權法亦將合理報酬視為工作權的核心要素。

一、工資的計算方法與最低工資

1. 國際標準與 ILO 第 188 號公約

C188 公約第 23 條規定：「經諮商後，各會員國須通過法律、法規或其他措施，規定保證領取工資報酬的漁民每月得到報酬或其他定期報酬支付。」

ILO 第 188 號公約第 24 條規定：「各會員國須要求向在漁船上工作的所有漁工提供將其收到的工資付款全部或部分，包括預支款，免費轉給其家庭的手段。」

最低工資/收入穩定性：

在之前所提到的獲益分享制度之性質，往往使確保漁工收到最低工資（或最低所得水準）的議題更加複雜。在此將漁工最低工資的問題，置於 ILO 關於勞工最低工資一般標準及其關於船員最低工資標準的脈絡下審視。

ILO 標準：

ILO 關於勞工最低工資的文件，一般來說是第 C131 號的《最低薪資決定公約(Minimum Wage Fixing Convention)》。本公約為締約國建立一個涵蓋所有工薪階層群體的工資制度。雖然本公約允許締約國認定工薪階層群體所涵蓋的範圍，這也意味著有些工薪階層可能被排除在最低工資保障之外，本權利是取決於相關雇用者代表及勞工組織的同意或完全諮商。本公約每個批准國皆應向國際勞工局提出那些工薪階級群體被排除及其理由。而「最低薪資」(minimum wage)在公約雖未定義，但專家委員會在 1992 年的一般研究中提到：「最低薪資可被理解為，對一個勞工在一定期間內，因為其所從事的工作或提供的勞務，不論是以論時或論件，可支付的最低數額，而且不能基於個別或團體協約予以降低，且受法律所保障，並且得予固定及足以支付其工作及其家庭，在國內經濟及社會條件下的最低需求。」

1996 年的《海員工資、工時及人員配置建議書》適用在每艘遠洋船舶，不論是公部門或私人所有，且登記在會員國領域，且所從事的通常是商業海洋營運者。關於漁工，本公約規定「在可實踐的狀況下，在與捕魚船舶船東組織的代表急於工資商後，適當的主管機關得將本建議書的規定，適用在商業海洋捕魚上。」公約第三篇規定最低工資，尤其是會員國得，經與船東組織代表及海員諮商後，制訂認定海員最低工資的程序及應予考慮之原則。公約第四篇為適能海員規定最低的每月基本給付或工資，並有附圖表。

2. 締約國的國內施行情形

在美國及加拿大，漁工在整體上被排除在給勞工的最低工資之外。在英國，部分漁工被排除在最低工資外。但在許多國家，似乎將此原則適用在捕魚部門。在紐西蘭，法律規定要適用在所有受雇者，包括漁工的最低工資。在外國船舶上工作的捕魚船員，而該船舶在 2002 年 5 月 3 日之後登記得在紐西蘭漁業海域作業，並且持有移民主管發給之工作許可者，有資格獲得相當於紐西蘭最低工資的給付。菲律賓規定適用在所有受雇人的最低薪資，並且須以公平及公正的比率調整。羅馬尼亞適用全國基本總最低薪資，而西班牙則為漁業部門建立整體適用的最低薪資。

考量到法國基於數次危機的影響，「漁獲分享薪資制度」產生了衰退，國家在 1997 年通過一項法令對漁業部門的社會規則予以更新。造成此項漁工薪資改善的助力，係因為 1992 年高等法院的一件宣告最低薪資應適用在所有海事部門的案件。因為「漁獲分享薪資制度」與工作脫勾，每小時最低薪資制度(minimum-wage-per-hour)應被採取。法國已透過在 2001 年 3 月 28 日通過的全國團體協約處理此議題。此團體協約規定最低薪資可基於每年在海上的天數，而非工作時數（因為在船舶上的總時數，並不被認為有效的工作時數）。

漁工以 250 天在海上工作（每年最低總薪資所設定），基於漁獲分享所受給付的薪資，必須相當於岸上勞工一年當中所領的最低工資。超過每年 250 的限制所花在海上之天數，在第 1 至第 10 天間的薪資應增加 25%；在第 11 至第 20

天間者，應增加 50%；在第 20 天後應增加 100%，並以每年 275 天作為在海上工作之限制。如果漁工所賺得低於此最低薪資，則雇主須支付給漁工補充薪資，使其年度薪資相當於最低薪資。僱傭契約必須將漁工的薪資定義為在補貨量上部分之獲利，並注意從總生產到應分享淨生產中，應被扣減的共同費用。

因此淨生產就依據僱傭契約所規定的程序，被分配在全體船員及船東。共同費用在計算共享薪資中被考量，以下費用不應被納入共同費用中：。捐款、入會費及漁工薪資之稅、保險費、捕魚用具、工具及機械、購買或租用材料費用。但共同費用可包括伙食、油料、國家或地區捕魚稅。

總的來說，國際勞工局就此議題，僅獲得有限資訊。然而，至少在一些會員國，仍有適用在漁工上關於最低薪資的規定。也有一些規定特別就漁業部門而規定。在新的捕魚標準中是否需要強制或建議性規定，仍有待較多資訊來認定，尤其是在共享捕魚及最低薪資要求間關係的問題上。

二、工資保障

如同其他勞工，漁工，不管是基於什麼原因，皆因未被（或及時）支付薪資所苦，然而他們會因為特殊的報酬方法（如漁獲分享制度）面臨特別問題。

1. 國際標準與 ILO 第 188 號公約

1949 年的第 95 號薪資保障公約是第一個以全面性方式，對所有實際的勞動報酬問題予以處理，並尋求對勞工收入給予最可能完善之保障的國際勞動文件。

本公約適用在所有被支付或可被支付薪資的個人上。但有權的主管機關在與僱傭人及直接相關的受雇人組織諮商後，能排除本公約全部或一部之適用，倘若此適用對特定條款的全部或特定部分不適當的個人，以及那些並非被僱傭為人力勞動或在家事勞務或相關工作被聘僱的個人。在此方面，本公約規定每個會員國應在其第一年度依 ILO 憲章第 22 條所提報告中，應提交排除本公約任何條文適用的個人的類型。

本公約所處理的議題為：以法定貨幣支付的薪資、實物支付、勞工處分薪資之自由、薪資扣減、薪資的扣押或分配、破產時的薪資保障、薪資支付的週期、時間及地點薪資條件的通知、工資的聲明，以及履行。理事會(Governing Body)在審查本公約時，發現應予更新，故邀請擬批准本公約之會員國注意修正本公約第 11 條（處理勞工在破產或清算時主張的保障）的第 173 號公約。

1992 年的第 173 號（雇主破產時）勞工債權保護公約，到 2002 年 9 月 15 日有 15 個國家批准，提供兩個管道來保障勞工：透過一個特別權利來保障勞工的請求，以及以薪資保證制度給予保障。本公約原則上適用在所有受雇人及所有

經濟活動分支。然而，本公約承認主管機關得在與社會夥伴諮商後，對特定種類之勞工排除本公約之適用。

1996 年《關於海員的工資、工時、及船隻人力配置的建議書（第 187 號）》，適用在每種遠洋船隻，不論是公有或私有，且在締約國登記，並通常從事於商業海洋作業。在關於漁工方面，本公約規定：「在與船東及漁工組織代表諮商後，主管機關得在其認為可行的狀況下，將本建議書的規定適用在商業海洋捕魚上。」關於工資的保障，建議書第 6 段規定：「在與海員及船東組織代表諮商後所通過的國內法及規則，團體協約宜考慮以下原則：「…(k)在海員對關於受雇而應支付的薪資及其他費用所提主張的範圍，根據 1993 年《海事擔保及抵押公約》不受保障者，此主張得依據第 173 號公約予以保障。」

1993 年的《海事擔保及抵押公約》第 13 條第 1 項規定，「除非本公約另有規定，公約規定應適用在所有登記在締約國或受締約國管轄之非締約國的遠洋船舶。」捕魚船舶，至少是遠洋船舶適用之。

2. 締約國的國內施行情形

國際勞工局未能認定在會員國法律中受海事擔保所保障漁工的範圍。但其觀察到俄羅斯聯邦 1999 年 4 月 30 號的商業海洋法第 22 章，確實規定適用在捕魚船舶。國際勞工局還需要更多資訊，來認定其他國家的狀況，尤其是關於漁工的漁獲分享制度，依該公約是否構成薪資。

在國際漁事組織與 ILO 關於海員死亡、個人傷害及放棄所提主張的責任與補償之聯合特別專家工作會議，已開會四次討論此問題，並通過國際海事組織大會在海員被放棄狀況下財務保障指導原則之決議，與漁工具有關連性。國際勞工局就此議題僅具有現資訊，需要更多關於是否在漁獲分享安排下被欠之收益受海事擔保的保障。

第四項 工作時間

一般而言，漁船上的人力配置，對漁民工作時間將會有所影響，若人力配置充分，則漁民之工作負擔可能不需太大，但是否會增加雇主的人力成本，是否會減少漁民的所得額度以及漁船上是否有充分空間容納過多數量的漁民，都是需要考量的問題，而且這些問題都相互牽連，因而有關漁民工作時間的決定，可能需要同時處理前述的其他問題。本研究報告擬參照 ILO 第 188 號公約

的規定，從人力配置談起，進而說明漁民的休息和工作時間，最後則檢討例外或特殊狀況的時間安排。

捕魚作業的特質，使捕魚部門的工時控制較困難。例如，漁工無法控制在哪裡及何時會出現魚資源，因此會盡可能在只要能捕到魚狀況下盡量作業。這個狀況與鼓勵以最低船員數量使他們獲得最大支付的漁獲分享制度相關連。而還有其他要素的涉入，增加問題的複雜度。

一、人力配置：國際標準與 ILO 第 188 號公約

有關於工時有許多因素需討論。首先，即一個人每天或每週必須工作多少小時，來獲得基本薪資，包括因為額外工作所獲得的補償或補假。另外，即是否一個人能被要求超過一定時數的工作，即便對他給付額外費用下。最後，特別與捕魚有關者，係一個人要工作多久（每日工時、每週工時或工作日、每年的工作天），才能有權或要求休息。第一個問題是關於報酬，第二個是關於薪資的混和及避免超時工作，第三則是避免過勞，即一個可能傷害健康及已被清楚確認會成為造成捕魚部門意外的因素之條件。

1. 國際標準與 ILO 第 188 號公約

C188 公約第 14 條規定（人員配置與休息時間）：「除本公約第 13 條規定要求外，主管機關應：一、對於長度為 24 公尺及以上的船舶，建立船舶安全航行的最低人力配置水準，具體規定所需漁工的數量及資格；二、對於在海上停留超過三天的漁船，不論其大小，經過諮商後且為了限制疲勞的目的，規定提供給漁工的最低休息時間。最低休息時間應為：（一）在任何 24 小時內不得低於 10 小時；（二）在任何 7 天期內不得低於 77 小時。基於有限及具體之原因，得允許對本條第 1 項第 2 款規定之限制，做臨時性之例外處理。但在這種情況下，主管機關應要求漁工盡可能早點獲得補償之休假。經磋商後，得確定本條第 1 項和第 2 項之替代規定。」

然而，這些替代規定需整體上相當，並對漁工的安全及健康不構成危害。但調不得損害船長為了船舶、海員或漁獲的緊急安全所必要，或出於協助海上遇難的其他船舶或人員的目的，要求漁工從事任何時間的必要工作的權利。必要時，船長可暫停休息時間安排，要求漁工從事任何時間的必要工作，直到情況恢復正常。一旦情況恢復正常，船長應盡快確保所有在安排休息的時間內從事工作的漁工，獲得充足的休息時間。」

首先，就 ILO 的標準而言，必須要特注意到在 1920 年的第 7 號《捕魚工時建議書》，以及直到 1978 年，委員會通過一項有關於捕魚產業工時及人力配置

的結論。再者，1996 年《海員工時及船舶人力配置公約》通過、2002 年 8 月 8 日生效的第 180 號公約《海員工時和船舶配員公約》等相關規範。

在歐洲方面，過去歐洲共同體關於工時問題的規定在 1993 年 12 月 23 日通過的第 93/104 號指令，雖然整體上處理勞工問題，但排除與減少了許多特定部門與活動，如：航空、鐵路、公路、海洋、內陸水道及湖泊運輸、海洋捕魚、其他海上工作，以及在訓練中的醫生活動。需注意的是，歐體通過兩項有關於海員工時的指令，即「第 1999/63 號理事會實施海事部門社會伙伴協議指令」與「第 1999/95 號歐洲議會及理事會關於執行關於造訪共同體港口之於船上的海員工作時數規定指令」。這兩項指令大部分內容都基於 ILO 第 180 號公約相關內容，對捕魚部門，尤其是捕魚船舶之船東，並不認為上述指令適合捕魚部門。但爾後於歐洲議會與理事會第 2000/34 號指令納入海洋捕魚，來修正第 93/104 號理事會關於被該指令排除的部門及活動的工時組織。

2. 締約國的國內施行情形

國際勞工局將所蒐集到的國內法規資料分成兩大類，第一類：關於工時的一般規定，有些是適用在所有勞工的國內規定；第二類部分是適用在關於遠洋勞工整體，有些是特別適用在漁工關於限制超時工作或規定避免疲勞的最低休息時數。國際勞工局無法對捕魚產業的工時制度，進行完整的研究。但本報告嘗試就一些國家的相關法律及實踐提供資訊。

關於整體或一般工時的法律、規定及團體協約：在菲律賓及立陶宛，一般勞動法及特別規定都適用在捕魚產業，每天一班工作時數為 8 小時，額外工時在實施上的理由是可能的。在巴拿馬達成一項要求在僱傭契約中針對船上工作日的協議。超過契約規定每天時數限制者，必須被認定是額外工時，而勞工有權依集體或個別契約之工時明文規定請求補償，此補償不得低於每小時基本薪資的 25%。

加拿大卑詩省的「加拿大捕魚公司-聯合漁工集團節勞工聯盟」(CFC-UFAWU)的團體協約規定：每天 8 小時、特定條件下超時給予一般工資 1.5 倍及在其他狀況 2 倍之薪資、彈性開始時間，在每 24 小時的工作期間輪班間要有連續 10 小時的休息。不適用團體協約的勞工一般適用「僱用標準法」(Employment Standards Act)，但本法關於工時及超時部分之規定，排除漁工的適用。

二、工作與休息安排

1. 國際標準與 ILO 第 188 號公約

按本公約的第 14 條第 1 項第 2 款規定：「對在海上停留超過三天之漁船，不論其大小，經磋商後且為防止疲勞，規定提供給漁民之最低休息時間，應為：(i) 每 24 小時內不低於 10 小時；以及(ii)每 7 天內不低於 77 小時。」本公約並未如上述第 180 號公約第 5 條第 2 項，要求漁民每日之休息時間僅能區分為兩個時段，且兩個時段間不應超出 14 小時。然因此種規定的主要考量，仍是以避免漁民之工作過於勞累，故締約國之國內法或漁民勞動契約，若納入此項規定，相信應不至於被認定違反 ILO 第 188 號公約。

2. 締約國的國內施行情形

過去以來，國際勞工局獲得許多關於旨在限制工時或提供最低休息期間的團體協約之法律、規定及條文。一般來說歐盟會員國已經或準備實施第 2000/34 號指令。葡萄牙規定漁工在捕魚期間，不得享有低於每天 8 小時的休息。這可被分為兩段期間（其中一個必須至少 8 小時）。當在海上但無捕魚時，一般應給予 12 小時的休息。此規定還特別對 18 歲以下的漁工特別要求，另外還規定休假及每週休息時或假日時履行工作的補假，團體協約還規定更高的標準。

在西班牙，理事會一項對捕魚產業的命令，建立了排除不可抗力或緊急狀況下的每天 12 小時之工時上限，包括特別工時；在任何狀況下，排除 24 小時期間內，或超過 7 天的 72 小時期間內，14 小時的工時限制。此命令還規定工作日間最低 6 小時的休息期間，但允許透過團體協約分配休息期間，只要間隔之間不超過 14 小時。本命令還進一步規定每週休息一般為一天半，雖然在特殊狀況可累積休假或補償。英國為了確保所有勞工的健康及安全，通過了整體適用的規定，包括考量個人能力及其他因素的工作型態之規定。法國的團體協約處理了工時及最低工資的相關問題。

在法國雇主與受僱工作在人力工作事業或使用漁獲分享收入制度的公司所有登記在法國城市的船舶上工作之受薪漁工間的勞動關係，是受團體協約所規範。此協議也適用在登記在海外部門或領域人力捕魚事業，但可由該事業選擇是否適用此制度。此制度也適用在選擇登記適用本制度非人力捕魚事業，但仍可選擇受較有利的協約規範。

挪威直到 2002 年 7 月未有關於工時及捕撈船舶休息方面的正式規定，實際上這些事務留給社會伙伴(social partners)處理。在大型船舶的狀況，透過締結團體協約設定從事捕魚作業時，每天 12 小時的工時。船東及船長有責任大到適當的工作安排，並確保受雇人的生命、健康及安全良好，並給予適當的照顧。為

避免疲勞對船上健康、環境及安全構成威脅，受雇人的適當休息需被保障。另一方面，在冰島對捕魚部門的工時問題進行規範已達 80 年。在 1921 年制訂，一項至今仍有效的關於拖網漁船船員工時法律，規定每 24 小時期間的休息及用餐時間。並沒有冰島捕魚船舶上工時的紀錄，因為在船上實際工作時間及漁工的收入間並無關連，因為收入是基於捕獲數量來分配的。根據漁工及捕魚船舶船東間的團體協約，每天的休息時間至少 6 至 8 小時，取決於捕魚船舶的種類、捕魚航程的長短及所使用捕魚用具的類型而定。

在愛沙尼亞，漁工也適用的《海員法》(Seafarers' Act)，整體上規定在 7 天期間的 60 小時與任何 24 小時期間，船員的工時不應超過 12 小時。對於海員工作週期不超過 2 週者，在 24 小時及任何 7 天週其中的 72 小時，工時不應超過 14 小時。整體上，休息期間可被分為兩部分，及不得在長度上低於 6 小時，及休息時間之區間不得超過 14 小時。在緊急狀況，這些限制可免除，但必須提供補假。在立陶宛對於船舶航行在海上有時間長度限制，在漁獲加工船的狀況為 175 天，大型拖網船為 150 天，中小型船舶為 135 天。在一記當中，船舶能停留在特定區域最多達 200 日，當中包括 60 天的往來捕魚區域的航行期間。也有造訪港口最低時間限制。

在波蘭對於遠洋捕魚船舶與僅在波羅地海作業的船舶，設有不同標準。對遠洋捕魚船舶，工時不得在 7 天工作週間超過 56 小時，及在 6 天工作週間超過 46 小時（可在海員同意下，最長至 3 個月），海員每天最多能工作 12 小時及一週 84 小時。在捕魚期間，工時得延長至每天 12 小時，或每週 84 小時只有在特定情況（緊急狀況、非捕魚及漁獲加工的訓練）下允許額外小時。對於在波羅地海捕魚，工作時數得取決於捕魚條件，但漁工每天必須獲得 6 小時不受打擾的休息時段。

在羅馬尼亞，並無針對捕魚部門工時的特別規定，勞工法官認為漁工時及休息時間的規定，一般性的適用。對整體船舶，有一項規定工時，包括休息時間的命令被制訂。

在智利，有一套適用在漁工的工時及休息的特別制度，依據一項 1995 年制訂的命令，規定每 24 小時或每曆日的工作時間必須要有強制控制的制度。此制度基於計畫文件而運作，在此文件必須每日被填報，特別是標示公司、勞工、船舶及工時等資訊，並經勞工及雇用人的法律代表共同簽署。

根據墨西哥《憲法》規定，勞工每工作 6 天，有權享有 1 天的休息。適用在捕魚業的聯邦勞動法規定，當船舶出海航行，且其工作性質不依照每週期間休息，雇主必需支付勞工因其勞務所得的薪資，不論此薪資是否與時間一致。

在巴拿馬，一項命令規定每個船員在每航行 8 天，必須被給予額外的一個在陸地的休假日，作為在航行期間額外提供勞務時數的補償。

加拿大卑詩省的受僱人，皆適用《就業標準法》(Employment Standards Act)，但漁工由於工時及超時工時的問題被排除適用，除了第 39 節規定：「除本篇另有規定外，雇用人不應要求，或直接/間接允許受僱人超時工作，或工作時數有害其健康及安全。」CFC-UFAWU 團體協約採用試用本協議的漁工，在每 24 小時的工作期間，要有連續 10 小時的休息空檔。在紐芬蘭大多數漁工，以捕獲比例分配支付。漁工及船東並非勞動標準法中所定義的雇用人與受僱人，因此本法關於工時及休假規定的適用。拖網漁船漁工則依其團體協約處理，協議規定值班 6 小時需有 6 小時休息，並規定除非在緊急情況，船員不應在值班時間外停留在甲板。

印度與馬來西亞，關於捕魚部門的工時，顯然無任何法律及規定。紐西蘭亦無漁工的工時限制規定，但有關於值班人員工時的限制。在突尼西亞，《漁工法》(Fishermen's Code)規定船長在 24 小時的工作中，應提供至少 10 小時的休息時段，此時段能以輪班或切割方式實施，使在船上的工作不受中斷。

整體而言，關於每日 8 小時或每週 40 小時工時的法律、規定以及團體協約，實際上並未解決超時及疲勞的問題，而只是在一般給付及超時給付的工時予以區分而已。這樣的立法僅對在捕魚船舶上以時薪為基礎（或部分以時薪為基礎）所僱用的漁工來說有效，而對於以分享漁獲為給付的漁工沒提供太多保障。制訂最低工時或最低休息天數的法律及規定，在許多國家被採用，即便在捕魚作業中面臨些挑戰。

三、 例外或緊急狀況

ILO 第 188 號公約針對漁民之工作和休息時間設有例外規定，按本公約第 14 條第 2 項明調：「主管機關因有限和具體之理由，得允許對本條第 1 項第 2 款規定之限制，作臨時性例外處理。然在此種情況下，主管機關應要求漁民可儘快獲得補償休假。」同條第 4 項則要求：「本條不應妨礙船長為了船舶、船上人員和漁獲之緊急安全需要，或出於幫助海上遇難之其他船舶或人員之目的，而要求漁民從事任何必要工作之權力，據此，船長得中止休息時間安排，並要求

漁民從事任何時間之必要工作，直至情況恢復正常。一旦情況恢復正常後，船長應儘快確保所有在安排休息時間內從事工作之漁民，獲得適當休息時間。」。

第五項 遣返

一、國際標準與 C188 號公約

就遣返理由與爭議而言，遣返的問題與在不常回母港的船舶上工作的漁工最相關。它也與在不停靠漁工居住國，但會返回母港上船舶工作的漁工非常相關。遣返通常因為以下因素發生：僱用契約到期、連假、醫療或其他緊急狀況，在某些狀況當船舶在外國港口被逮捕或拋棄時。

船舶所有人遣返漁工的責任，可被規定在國內法或規則或團體協約上。當中可規定漁工應被遣返的條件，如 ILO 對海員的相關公約所規定。

對許多漁工較麻煩的問題，是其船舶被逮捕或被船東拋棄所衍生，這最常發生在漁船因非法捕魚，導致船員及船隻被逮捕。有些船員甚至會因為船東不能或不願支付他們的返鄉費用而被監禁數月。在海員被拋棄狀況下的財務責任問題，被 ILO/IMO 的聯合特別專家工作小組所討論，其結果對於 ILO 對關於捕魚部門工作標準的提出有關連。

1. 國際標準

1987 年第 166 號《海員遣返公約（修正）》適用於每艘遠洋船舶，不論是公有或私有，且在本公約所生效的會員領域登記，並通常在從事商業海上航行者，並適用在此船舶的船東及海員。經與捕魚船舶所有人及漁工組織代表諮商後，在有權主管機關認為可行範圍內，應將本公約規定適用在商業捕魚上。本公約規定海員被遣返所能享有條件的權利，本公約之海員被定義為受僱用在適用本公約的遠洋船隻上工作者。本公約處理的問題包括：得主張遣返權利服務期間的最高期限、遣返目的地、船東安排遣返的責任、當船東未履行此責任時船旗國的安排及符合成本的責任，及船旗國自船東主張返還此成本的權利。它整體規定，除非海員被認定就其依國內法或規定或團體協約之受雇責任有嚴重失職，遣返的費用不應向海員收取。在 2002 年 9 月 15 日，本公約被 8 個國家批准，並對 1926 年第 23 號，且被 45 個國家批准的海員遣返公約進行修正。而第 23 號公約特別規定其並未適用在捕魚船舶。

又，根據國際農糧組織所提出的《負責任捕魚行為準則》(Code of Conduct for Responsible Fisheries)第 8.2.9 段規定：「船旗國在考量 1987 年第 166 號《海員遣返公約（修正）》所訂的原則下，應確保海員遣返的權利。」

再者，就國際海事組織與 ILO 就拋棄海員問題之聯合工作，國際海事組織與 ILO 就海員因死亡、人身傷害及拋棄所提請求的責任及補償特別專家工作小組，

特別討論拋棄的問題，並做成一個在拋棄海員狀況（同時也適用在從事國際航程船舶上的漁工）下提供財物保障的決議草案，且經國際海事組織大會及 ILO 理事會通過。此工作小組也通過一項由船東實施以確保對拋棄海員狀況下提供適當財物保障的建議措施指導方針。此指導方針提出了財務保障制度涵蓋範圍及主要特徵，並對財務保障制度證明提供建議。

2. ILO 第 188 號公約

根據 ILO 第 188 號公約第 21 條規定的內容：「各會員國應保證懸掛其國旗，並進入一個外國港口漁船上工作之漁民，如果勞動契約到期，或被漁民或漁船船東以正當理由終止，或漁民不再具備履行勞動契約所要求之職責能力，或在特定情況下不能指望其履行這些職責，應有權加以遣返。此種情況亦適用於從該船舶上出於同樣之原因，而調至外國港口之漁民。」

本條第一項提及的漁民的遣返費用須由漁船船東承擔，除非根據國家法律、法規或其他措施，發現漁民嚴重違反其勞動契約義務。

會員國須通過法律、法規或其他措施，對使本條第一款涵蓋的漁民有權獲得遣返的明確條件，漁民獲得遣返權利之前須在船上工作的最長時間，以及漁民可能被遣返的目的地作出規定。

如果漁船船東不能提供本條第一款規定的遣返，船舶懸掛其國旗的成員國須安排所涉漁民的遣返，並從漁船船東那裏收回費用。

國家法律、法規不得妨礙漁船船主根據第三方契約性安排收回遣返費用的任何權利。」

二、締約國的國內施行情形

ILO 第 188 號公約締約國所提之施行報告書，亦涉及有漁民遣返問題。在加拿大紐芬蘭就捕魚船舶人員的遣返並無正式的安排，此責任通常落在船東上。相關的國民及服務團體通常，對被拋棄船員的基本需求提供協助。對近海拖網漁船漁工，此問題由團體協約處理。

丹麥海員法中關於遣返的規定涵蓋漁工，但因為丹麥捕魚船舶的特殊結構並未被使用。丹麥捕魚船舶在有限的海洋區域作業，並回到他們最初開始的相同港口。從外國港口至漁工居住地(由於週末或結束與船東的協議後)的相關成本，是由個別協議所涵蓋。在漁工拋棄的狀況，丹麥雇主保障基金(Danish Employers Guarantee Fund)處理了關於薪資及回到漁工居住地運送未支付的問題。

在日本對在船舶上的勞工區分為適用船員法及適用一般勞動基準法，前者必須由船東負責潛返。將漁工遺棄在外國港口的船東將面臨處罰。

在模里西斯共和國 1997 年的一項命令規定，因勞工生病或受傷所必需的遣返，雇主應負擔遣返的費用，雇主應載運勞工至醫院，並通知其在模里西斯家屬返回日期。在茅利塔尼亞伊斯蘭共和國，遣返的費用由船東承擔。另，在挪威的海園法規定海源的遣返，亦適用在於 100 總噸以上船舶工作的漁工。而在荷蘭，因沿岸捕魚船舶船員皆生活並工作在荷蘭，故無遣返需要。但對深海拖網漁船，所有公司都有基於自發的遣返制度(通常為保險)。

又，英國通知國際勞工局，雖然遣返規定包括捕魚船舶，此責任由雇主承擔。若船員在技術尚未被僱用，雇主可能主張其無遣返責任。分享漁獲漁工地位的問題，與遣返的問題有關聯。

整體而言，國際勞工局就此議題僅獲得有限資訊。這問題主要關係到，在從事遠洋捕魚船舶上工作的漁工。但許多國家顯然將適用在對海員的遣返法律及規定，適用在漁工上。

例如阿根廷政府提送之施行報告書(2020 年)¹⁰³漏未討論此項議題，致使專家委員會要求當事國政府補送資料，說明：(1)有關漁民遣返之理由、可接受遣返漁民之最高服務期限以及遣返地之指定；(2)遣返費用之負擔；以及(3)船舶所有人未安排漁民遣返時之處理。又摩洛哥政府在其提送之報告書(2019 年)¹⁰⁴中指出，依該國國內法規定，船舶所有人有數項理由可以不給付漁民遣返費用，但專家委員會強調，ILO 第 188 號公約僅允許船舶所有人在漁民嚴重違反工作義務時，不需負擔遣返費用，從而要求摩洛哥應該修法改善；專家委員會也要求摩洛哥政府說明，該國之國內法認定嚴重違反工作義務之標準為何。

第六項 小結

由於在漁船上漁捕作業的工作艱鉅，其工作之勞動條件，對其生命與身體的安全和健康，因此從事海洋漁捕作業，長久以來被關切的事項，如勞動契約的簽定、工資的計算與保障、工作與休息時間的分配以及遣返等問題。

首先，關於勞動契約，按 ILO 第 188 號公約第 16 條第 1 款要求，締約國應制定法律、規定或其他措施，明定在懸掛其國旗之漁船上工作的漁民，得受勞動契約的保護。雇用人與漁民簽定勞動契約後，應提供一份副本給簽署之漁民，使之攜帶於船上，隨時可以查閱。但本公約對於漁民勞動契約的終止原因，以

¹⁰³

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4061405:NO

¹⁰⁴

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4024037:NO

及終止後訂約雙方各自所需承擔之義務或責任則未作規定。

誠如前述，ILO 第 188 號公約第 16 條第 2 款明定，漁民勞動契約所應記載之事項，至少須包含本公約附件二明列之項目，計分 17 款，(A)漁民之姓名、出生日期或年齡、以及出生地點；(B)本協議簽訂之地點和日期；(C)漁民所工作之漁船名稱和註冊號碼；(D)雇主或漁船船東或與漁民簽署協議之他方姓名；(E)擬完成之海上航行，若可於簽訂協議時確定者；(F)漁民受聘或參與工作的身分；(G)如有可能，漁民應上船開始工作之地點和日期；(H)提供給漁民之供給，除非國內法律或行政命令另有規定；(I)漁民之工資數額，或若其工資係以分享為基礎所作之給付，其分享數額以及分享之計算方法，或若其工資給付係以混合方法所作之給付為基礎，則其工資數額、分享數額及分享之計算方法，以及任何雙方同意之最低工資；(J)協議之終止和其條件，即：(i)若協議係按確定期限簽訂，則協議所定之到期日；(ii)若協議係按特定航次簽訂，就協議終止所商定之目的港與所定終止日，當抵達時期限屆滿，漁民將被解除職務；(iii)若協議係按不限定期限簽訂，則雙方可能解約之條件及預先通知之期限完成，但為雇主、船東或與漁民簽訂協議之他方規定之期限不得短於為漁民規定之期限；(K)漁民因工作原因而導致之疾病、傷殘或死亡所應獲得之保障；(L)若可適用時，帶薪之年度休假天數，或計算休假所使用之公式；(M)若可適用時，雇主、船東或與漁民簽定協議之他方，應向漁民提供之健康和社會保障及待遇；(N)漁民應享之遣返權利；(O)若可適用時，應提及集體談判協議；(P)依據國家法律、行政命令或其他措施應享之最低休息時間；以及(Q)國家法律或行政命令所要求之任何其他事項。

其次，關於工資部分，ILO 第 188 號公約並未詳細處理最低工資的決定問題，但第 23 條，係屬工資保障問題，並將工資數額委由漁民勞動契約決定，然須注意的是，相關數額仍應符合各國之國內法規定，而各國國內法有關漁民之最低工資，亦有可能參照前述第 131 號公約以及第 187 號建議書制定。締約國應立法確保漁民，使之得將所領取之工資，包括預支款，免費匯寄給居住於本國之家屬。

再其次，對於工作時間定，ILO 第 188 號公約針對漁民之工作和休息時間設有例外規定，且此種規定可區分為一般例外與特殊例外兩類。前者基本上是在漁捕作業期間，有關漁民休息時段暫時性的調整，而後者則是當漁船遭遇特殊狀況時，臨時中止漁民的休息時間。前者是一般例外規定，基本上是在漁捕作業時，針對漁民休息時間的調整，其屬主管機關所作之行政許可；特殊例外規定，則是因為事前無法預知之情況發生，船長為處置該情況，而針對休息時間

作出之調整。兩者均屬暫時性處置，且為確保漁民的安全和健康，均應給予妥當之補償休息時間。

最後，關於漁民遣返，其遣返之原因基本上可區分為如下數類：第一是勞動契約到期；第二是勞動契約經漁民或漁船所有人以正當理由終止；第三是漁民沒有能力履行其職責；第四是在特定情況下無法期待漁民履行職責；以及第五是基於前述理由，漁民從工作之漁船上，被調遣至外國港口時。但本公約並未規定遣返之理由尚應包含定期休假或漁船遭扣押或棄置之時。公約之草擬者應有意將此等問題，委諸漁民勞動契約另作規定

ILO 第 188 號公約有關遣返安排與遣返費用支付，遣返費用應由漁船所有人負擔，但相關遣返係因漁民依國內法、行政命令或其他措施，嚴重違反工作義務者除外。

第四節 漁船上的職業安全

由於世界各國的船員，尤其漁捕作業，經常發生海上的工作傷害，因此各國政府亦逐漸重視還上工作的職業安全。具體而言，在 2000 年，日本的船員法規定了所有勞工的 88 項重大傷害，其中 55 項是關於漁工的。根據牛津大學研究人員的研究，漁工是英國最危險的工作。在美國，捕魚產業的死亡率，1995 年是每 10 萬人有 160 人死亡；在 1996 年為 181 人死亡；在 1997 年為 134 人死亡；在 1998 年為 179 人死亡。在 1996 年這個比率是其他職業，像消防員、警察及警探的 16 倍；以及操作動力車輛為生工作的 8 倍。在北歐國家，死亡率為每 10 萬人 150 人死亡。在幾內亞，從 1991 至 1994 年，死亡率估計每 10 萬人有 500 人死亡。南非據報每 10 萬人為 585 人。因為海上工作環境的性質及漁工所暴露的天氣及所使用的捕撈及加工設備，受傷率亦居高不下。在 2001 年 4 月歐洲議會通過一項關於在捕魚中的安全及事故原因決議，不僅彙列這個部門的高死傷率，並要求許多特別措施，包括管制措施，以在歐洲及國際層面改善此項紀錄（這個報告中的其他關於職業安全及衛生的章節包括：醫療檢驗、工時、住宿及社會保障）。

有關 188 號公約涉及職業安全規範的內容，主要在於該公約之第 8 條、第 31 條至第 33 條等相關之規範，以下分別說明。

第一項 國際標準與 ILO 第 188 號公約

一、漁業作業安全保障與 ILO 第 188 號公約(第 8 條)的目的與意義

ILO 早於 1999 年 12 月的「就捕魚產業安全及衛生三方會議」做成的結論：

「相較於其他職業，捕魚是個危險的職業。在所有標準以及由所有當事方的持續努力，以改善漁工的安全及衛生是需要的。安全及衛生的問題，必須廣泛地被考慮，以確認及（在無法降低的狀況下）衡量在此部門所生災害及疾病的重要原因。基於船舶大小、捕魚與裝備類型及作業領域等等因素，在這產業的巨大多樣性也需要被考量。」

就此，ILO 第 188 號公約第 8 條：漁船船東應對保證向船長提供為遵守本公約之義務所必要之資源及設備，負總體之責任。船長負責船上漁民之安全及船舶之安全作業，包括但不限於以下之範圍：一、提供監督從而保證漁民，盡可能在最好之安全及衛生條件下工作；二、以尊重安全及衛生之方式管理漁民，包括防止疲勞；三、協助船上職業安全及衛生意識之訓練；及四、保證遵守航行、值更安全及相關之優良水手操守標準。」

二、155 號公約的目的與背景

ILO 過往已大約通過 70 項關於職業安全及衛生的公約與建議。1981 年第 155 號職業安全及衛生公約及其補充建議（第 164 號）的規定，採納了一套一致的關於職業安全、職業衛生及工作環境的國家政策。本公約要求三個當事方參與在擬採取措施的政策及實踐措施的形成、實施及審查；本公約建立了管理雇用人在工作（例如提供較安全的工作場所、適當的保護性服裝與設備，與處理緊急狀況及意外的措施，包括急救安排）層面應負責任的基本原則；本公約並規定在工作層面的安排，應確保採取一定行動（如合理的照顧、遵守指示、使用安全裝置及保護性設備、對監督者報告危險，及報告意外及傷害）。雖然第 155 號公約適用於所有經濟活動的部門，會員國得經適當諮商後，排除特定經濟活動部門，包括捕魚，於適用範圍外。ILO 的捕魚產業安全及衛生三當事方會議在 1999 年 12 月特別做成結論：「政府得批准第 155 號公約，並在捕魚產業適用其規定。」

其他強調保護措施的標準建立團體，如機器的戒護、醫學檢查、個別勞工搬運的最大負重，1963 年第 119 號「機械防護公約」(Guarding of Machinery Convention)就是一例證。還有其他標準關於：防護特定危險，如游離輻射、苯、石棉，預防職業癌症，預防工作環境中的空氣污染、噪音及震動。1986 年第 162 號石棉公約，就是倡議團體的成果之一。

ILO 有很多標準，在特定經濟生產活動部門（如農業、採礦、運輸及港口）中提供保障。這些標準聚焦在相關部門的特定議題，但也運用了或重複了適用

在所有勞工諸多標準的一般原則。最近通過的關於職業安全及衛生的部門標準，是 2001 年第 184 號的農業安全及衛生公約。

三、1970 年第 134 號（海員）意外預防公約

ILO 並無針對捕魚部門的特定職業安全及衛生標準，然而 1970 年第 134 號（海員）意外預防公約，制訂關於海員的一些規定。本公約要求：

1. 對所有職業災害進行調查與報告；
2. 維護及分析關於職業災害數量、性質、原因及效果的廣泛統計資料，並予以研究其整體趨勢，以及其所產生的危險；
3. 以法律、規定、作業規章或其他適當方式制訂規定，以涵蓋，特別是船舶的結構特徵、機械、甲板上下的特別安全措施、裝載及卸載設備、滅火及防火設備、錨，鏈條與繩索、危險貨櫃及壓艙物、海員的人身保護設備；
4. 以適當調查或其他方式的執行規定；
5. 從船舶人員中，指定適當的人員或委員會，專責災害預防；
6. 與船東及海員組織合作下，建立職業災害預防計畫；
7. 對海員進行關於職業安全及衛生事件的訓練；
8. 就預防職業災害進行國際合作。

在 2002 年 9 月 20 日，本公約已有 27 個國家批准，其第 1 條第 1 項規定：「『海員』一詞，涵蓋所有受聘用在船上工作（戰艦除外）的所有人員，而該船舶註冊在本公約所生效的領域，並通常從事海上航行者。」其第 2 項進一步規定：「如對任何其他種類人員，有應符合公約海員之疑惑，該問題應由各會員國之主管機關與有關船東及海員組織諮商後決定。」本公約所強調，應予預防的「職業災害」，係指，發生在海員或因其僱用所生之災害。」但國際勞工局並不確定本公約被適用在捕魚部門的程度為何，特別是對小型及傳統船舶。又，伴隨著第 134 號公約而來的 1970 年第 142 號（海員）災害預防建議書，為本公約提供實施的指引。

四、ILO 的實踐準則

ILO 已公布許多關於特定經濟部門及關於特定機構或設備種類的實踐準則。以下為在捕魚部門探討職業安全及衛生相關準則的例子：

1. 就職業安全及衛生管理制度的指引；
2. 職業災害與疾病的紀錄與通知；

3. 在工作中使用化學物品之安全；在工作場所對酒精及藥物相關問題的管理；
4. 在海上及港口於船上的災害預防。

五、其他處理漁工安全及衛生的國際文件

在聯合國系統的專責機構中，國際海事組織是主要負責海上安全及海上污染預防的機構。以下說明主要與漁工及捕魚船舶直接相關的公約及其他文件。

最重要與海上安全相關的國際海事組織組織文件，係 1974 年國際海上生命安全公約(International Convention on the Safety of Life at Sea, SOLAS)，在其第 5 章為船舶規定整體安全要求。

在 1977 年通過的托利莫林莫斯捕魚船舶安全公約對於長度在 24 英尺（以上）的捕魚船舶建立安全制度。本公約並未收到足夠的批准書來生效，因為許多國家聲稱其太嚴格。後來在 1993 年對 1977 年此公約通過一項議定書，本議定書的條款係關於解釋、水密完整性及設備、穩定性及相關適航性、防火、火警偵測、滅火及撲滅火災、保護船員、救生裝置及安排、緊急程序、集合與訓練、無線電通訊、船載航行設備及安排。保護船員的規定，與影響安全的船舶結構（如救生索、甲板開口、船舷牆、欄杆、警戒線、通道及樓梯）的特定面向有關係。本議定書將公約的義務條款，限制在長 45 英尺以上的船舶。對於介於 24 至 45 英尺長的船舶，其適用的安全要求，交由區域決定。議定書將在 15 個國家批准後一年，適用於大約 1 萬 4 千艘船舶（世界上大約 50%以上的捕魚船舶是 24 英尺以上長度）。

許多其他國際海事組織的標準也有相關，例如：大會 A484 號決議的主題為「在捕魚船舶上保持航行監測應遵守的基本原則」，大會 A884(21)號決議的主題為「海事因果關係及意外調查之修正準則」。還有其他國際海事組織之公約整體上，與海上安全與衛生相關。包括：1988 年對 SOLAS 修正，及 1972 年（修正的）預防海上碰撞國際管制公約(COLREG)。國際航空及海事搜救手冊，其宗旨在協助國家符合搜救需求，實質的助於改善對漁工的搜救。

聯合國糧食及農業組織透過通過其自身的準則以及與 ILO 及 IMO 在捕魚產業改善安全、工作安全，以及衛生準則的聯合準備。沒有拘束力的「負責任捕魚之行為準則」(Code of Conduct for Responsible Fisheries)（第 1 章）包含了將有責任捕魚與漁工安全及衛生清楚連結的規定。

六、FAO/ILO/IMO 關於捕魚部門安全及衛生聯合準則(Joint codes relevant to

safety and health in the fishing sector)

糧農組織、ILO 及國際海事組織已聯合做成四份關於漁工安全及衛生與漁船的出版品：

1. 《FAO/ILO/IMO 指引捕魚船舶人員訓練及證明之文件》；
2. 《FAO/ILO/IMO 漁工及捕魚船舶安全守則》與《FAO/ILO/IMO 小型捕魚船舶之設計、結構及設備自願性指引》，兩者皆是關於船舶的結構及其裝載的設備。
3. 《FAO/ILO/IMO 漁工及捕魚船舶安全守則》經過改版，本守則的主題，與在捕魚船舶上的職業安全及衛生議題最相關。

七、區域標準

1. 捕魚船舶（結構及設備）的安全

在探討漁工的職業安全及衛生時，是無法忽略捕魚船舶及其設備的安全，因此許多相關區域標準關切這些問題。

在亞洲，有《東亞與東南亞—24 至 45 英尺長於東亞及東南亞區域捕魚船舶之安全指引》，在歐洲歐體 1997 年 12 月 11 日的第 97/70 號指令，對 24 英尺長以上的捕魚船舶設置一致性的安全制度，適用於歐盟會員船旗國的捕魚船舶，或在會員國內海或領海捕魚，或者在會員國港口將漁獲卸載之船舶，其整體上規定捕魚船舶應符合《托利莫利諾斯議定書》附件的規定，以及會員國應確保附件的特定章（適用於長 45 英尺以上船舶），亦適用在長度 24 英尺以上的懸掛其國旗的新捕魚船舶，除非本指令之附件二另有規定。附件四係特別關於安全規定，在 2002 年初，歐洲執委會曾考慮採取行動以改善 24 英尺長以下捕魚船舶的安全及衛生。

雖然它們並未涵蓋其他區域為改善海上安全所制訂標準及安排的種類，卻聚焦在小型船舶，可能不僅涵蓋在結構及設備的問題，亦含其他與職業安全及衛生相關的議題。例如，這些區域機構或組織，如東加勒比國家組織、西北非洲國家次級區域漁業委員會、南太平洋委員會及孟加拉灣計畫等已經在此領域進行相當工作之組織的工作計畫。

2. 捕魚部門的職業安全及衛生

歐洲共同體理事會 1993 年 11 月 23 日的第 93/103/EC 號理事會決議，關於

在捕魚船舶上的最低安全及衛生規定，原本適用在所有現今長 18 英尺以上捕魚船舶，擴充至長 15 英尺以上的船舶，及在這些船舶上工作的所有人員，包括學徒及實習生。

在此指令下，歐盟會員須採取措施確保船東對其船舶在不會危及勞工的安全及衛生下被操作。在海上所發生影響或可能影響在船舶上勞工安全及衛生的事件，應詳細敘述後呈報有權的相關主管機關，並仔細、詳細的紀錄在船舶的航行日誌。此日誌或其他的紀錄文件，應由國內立法或其他規則所要求。國家也應採取必要措施，以確保此指令的遵從，船舶應由有權之主管機關定期檢查。

歐盟會員國應確保船東：

- (1) 確保船舶及其配件與設備技術上被維護，被發現可能影響勞工安全及衛生的缺失，能盡快的被修正；
- (2) 採取措施確保所有船舶及設備，定期地被清理，以維持適當的衛生標準；
- (3) 對船上適當數量的合適緊急與生存設備，維持其正常運作；
- (4) 注意特定（本指令附件所列）最低安全及衛生標準；
- (5) 注意（本指令附件所列）人員保護設施的詳細規定；以及
- (6) 對船長提供為實現本指令所課與義務所需的方法。

所有被採取關於船舶上安全及衛生的措施，以及對相關勞工應瞭解的資訊，應通知勞工及其代表。

勞工應被提供適當的關於在船舶上的安全及衛生，尤其是災害防治上的訓練，特別是以精確、可理解的指示。訓練應特別涵蓋滅火、救生及生命維持設備的使用、捕魚器具及拖拉設備的使用，以及各種指標（包括手勢）的使用。當船上的活動改變時，應依規定更新訓練。可能擔任船舶上指揮職的人員，應受下列詳細訓練：預防船上的職業疾病及意外，及發生這類事件時應採取的步驟；在所有裝載的可預見條件及捕魚作業期間，穩定及維持船舶；無線電航行及通訊，包括程序。

根據歐洲經濟共同體指令第 89/391 號第 11 條規定，在討論本指令的事務時，本指令要求與勞工及其代表的諮商和參與。

第二項 締約國的國內法實踐

國際勞工局試圖提供一個關於幾個會員國漁工職業安全的主要國內法及規則，與一些案例實踐。以下即主要立法及實踐的主要要素的較詳細討論。

一、一般性情形(General)

為解決漁工安全及衛生的問題，ILO 會員國透過國內法與規則採取了許多方式。

在許多國家，（對所有勞工的）一般勞工法中關於職業安全及衛生的規定，已適用在捕魚部門。有些在立法尚並無關於捕魚的特別規定，但在其他領域可能有一些關於漁工的特別規定。在特定國家中，似乎海員法或水手法可適用在捕魚部門。關於漁工職業安全及衛生的規定，有時候是規定在漁業法中，或在特別的「漁工守則」中。

在日本，在 30 總噸以上的遠洋捕魚船舶上的勞工，由《船員法》所涵蓋，但 30 總噸以下且為從事遠洋捕魚者，由一般職業安全及衛生法律及規則所涵蓋。

在澳洲，遠洋航程捕魚船舶上的勞工，一般是被適用在海員的航行法 (Navigation Act) 所涵蓋。其他船舶就由個別省的規定規範。例如，在昆士蘭省工作場所的衛生及安全是由《工作場所衛生及安全法》及相關規定所規範。在印度，長 24 英尺以上的捕魚船舶，由《商業運送法》所規範，其他較小的船舶的職業安全及衛生事務，則由私人所有的捕魚合作社所建立的特別計畫處理。

在歐洲，產生一個制訂關於漁工職業安全及衛生法律及規則的趨勢。這主要是因為上述歐體理事會通過第 93/103/EC 號指令的原因。在 EFTA 國家及當時潛在的歐盟會員國整體上將其規範與歐盟立法一致化。其他性質較整體的歐體指令，對國內法及規則也是有影響力的。做為歐盟的一員，丹麥設立了「漁業職業衛生理事會」，英國為了與上述指令一致，也修正了許多相關國內法令，包括《商業運送及捕魚船舶規則》。雖然第 93/103/EC 號特別關於捕魚部門，其他指令則適用在所有工作場所。其結果是，雖然長 15 英尺以下的船舶得不實施所有特定捕魚部門指令的要求，他們必須符合第 89/391/EEC 號指令所設的風險評估要求。雖然許多歐洲國家採取行動以符合其義務，但這項風險評估在事實上是否被實行並不明顯。

在加拿大卑詩省，勞工補償法主管機關所通過的《職業安全及衛生規則》，涵蓋特別捕魚要求，包括特別捕魚作業的要求。

二、與漁工溝通的促進計畫及措施(Promotional programmes and means of communicating with fishermen)

捕魚部門的高死亡及傷害紀錄，促使許多國家設立安全及衛生的計畫，這

些計畫旨在提升法律及規則的執行或在不訴諸法律要求下尋求改善安全及衛生。捕魚產業的組織，包括雇用人的組織，時常設立安全及衛生的計畫，或協助其會員執行規定，因為他們認為其不做為將產生法律要求，或僅因為他們認為基於經濟或道德上應如此。

例如在加拿大卑詩省，安全的促進是由「勞工補償委員會」(Workers' Compensation Board)執行。所有的法規，在網路上都可取得。此外，還有一項特別的出版品「提升安全：在卑詩省商業捕魚的安全工作實踐」、以船東及船員為對象的危險物品警告與生命危險告示海報。在紐芬蘭省，專業漁獲認證委員會在對漁船船東及漁工傳播安全及衛生資訊扮演主要角色。在加拿大的大西洋區域，一個稱為「安全網」(SaftyNet)的計畫由加拿大衛生研究所所設，與加拿大海岸巡防隊、工會、大學、工作場所衛生安全及補償委員會、與其他團體結合，致力於發覺影響職業安全及衛生的因素。

丹麥海洋局(Danish Maritime Authority)出版許多設立商業船舶及捕魚船舶衛生及安全新指引的行動計畫，此計畫是為改善海洋職業安全及衛生多年努力後所形成，其內容包括：改善職業衛生服務、發展分別以捕魚及運輸產業為目標的特別安全教育、新的職業規則及規範、在船上治療病患、關於職業衛生條件的研究等等。在洪都拉斯，在政府資助下設立一個由負責漁工問題的機構所支持的計畫，聚焦在職業安全及衛生，並強調預防措施，有許多政府部門共同參與合作。義大利的國立職業安全及預防研究所，透過無線醫療中心(Radio Medical Centre)的資料庫及運輸部門社會保障研究所、海洋衛生辦公室及在地衛生機構、運輸及捕魚公司提供的資訊，展開一連串關於在商業運輸及捕魚部門傷害的內部及統計研究，並為海員做成資訊及訓練工具，國立工作意外保險研究所也提供相關資訊。一系列廣泛及詳細的在捕魚部門安全及衛生的法律及作法之著作，在與國家及地方農業與捕魚部會及歐盟執委會合作下相繼出版。莫非塔捕魚船東協會在與歐盟農業政策部、捕魚及農業處，及普利亞區域農業及捕魚部合作下，出版了一系列涵蓋擬定安全計畫模式、在捕魚船舶上安全工作實踐、捕魚船舶上醫療協助實例指引及其他議題的出版品。

在智利，「智利安全協會」(Asociación Chilena de Seguridad)已在工業船隊實施安全計畫許多年。在 1992 至 1998 年間，意外已有穩定減少的趨勢，這要歸功於在這個領域，如在全國層面風險預防及經驗交換的訓練。該協會在多方面協助公司，包括安排整體訓練課程及捕魚作業的特別課程。該協會並準備許多涵蓋海洋安全、拖網安全、海上生存、安全航行、在準備及修補漁網的安全及

其他主題的手冊、影片及海報。在紐西蘭，由產業所發起的，捕魚產業安全及衛生諮詢小組在 2001 年設立，來審查商業捕魚產業的安全及衛生。本小組在此產業發展、實施及促進傷害預防計畫扮演持續性角色。

在美國「北太平洋捕魚船東協會」從事安全教育及訓練的計畫，其資金主要透過會員捐款、學費及銷售教材的管道獲得。會員主要是捕魚船東及捕魚相關公司，範圍從小型個人操作捕鮭船舶，到船員 150 人以上的大型加工船舶。本協會與保險承銷商、經紀人、海事律師及捕魚產業支持商業合作，且與美國海岸防衛隊及勞動部的職業安全及衛生管理部門及許多州級機關密切合作。本協會船舶安全計畫的三個主要組成為，全面性的安全手冊、一系列海上安全及生存影片及海員訓練計畫。本協會也出版涵蓋安全計畫、其他相關安全資訊及嚴重捕魚船舶意外報告的季報。

三、雇用人/船東的責任，與漁工的權利及責任(Duties of employers/fishing vessel owners, and rights and duties of fishermen)

許多國家將雇用人的責任在適用在所有勞工的國內及區域的勞動立法詳細規定，這些內容通常反映第 155 號公約及其他 ILO 標準的原則。一般來說，漁船船東主要履行上述要求。在許多國家，這些規定也包含在海員法或水手法內；在一些國家，這些問題在特別為捕魚部門的規定來解決。

例如，在紐西蘭涵蓋捕魚的《海上運輸法》(Maritime Transport Act)規定，雇用人應確保海員的安全。他們應採所有具體措施以：為海員提供並維持一個安全及適航的船舶及在船上的一個安全工作環境、為海員提供並維持安全及衛生的設備；確保海員在船舶上時，不會暴露在因準備、儲存、操作或使用船舶或接近船舶所生危險物質；對水手發展處理可能發生緊急狀況的程序。雇用人甚至有責任對水手給予資訊。相同地，挪威的法律規定，除非另有明文，運輸公司及船長有責任確保在船上的工作是有計畫的、有組織及根據所有相關規定實施的。勞工的安全及衛生，在所有與工作有關的事務，或在船上的下班時間都應被確保。勞工在任何狀況下，都不應自行承擔安全及衛生準備的結果。甚至，運輸公司在法規下的責任，不受發生在勞工及其代表人身上的責任及義務所影響。在加拿大的卑詩省，雇用人的責任整體上被規定在《勞工補償法》，然而，漁船船東及船長的整體責任，被規定在職業安全及衛生規則的「捕魚作業：一般規定」中。

相同的狀況也適用在關於漁工權利的法律及規則上，這些整體上屬勞動立

法、船員法或運輸法。例如，在加拿大，勞工的權利及責任一般來說由省級法規來設立。對於在紐芬蘭的拖網漁民法，這些問題由團體協約來處理。在愛沙尼亞，如果超過一半以上的船員向船長提出確認其船舶適航性的請求，或者大副或輪機長提出關於船舶部分或他們所負責設備的這類請求，船長必須與登記在愛沙尼亞行使這項檢查的機關聯繫，以確認船舶的適航性。在紐西蘭在其國籍船舶上船員的每個雇用人，須確保每位船員獲得所有關於衛生或安全檢查的結果；所有船員也可請求獲得其船舶狀態的檢查結果。

另外，似乎也有一項趨勢，在盡可能範圍內，延伸關於捕魚部門安全及衛生委員會的規定。例如在挪威，已有關於安全委員會及安全顧問（選舉、保障、停止工作權及會議錄音等等）的廣泛規定。這些規定似乎大部分沿襲自一般勞工法。在西班牙，安全及衛生委員會在有 50 名員工以上的企業為強制設立。在加拿大卑詩省，關於捕魚部門職業安全及衛生規則的指導原則，倘若特定船舶對此計畫不可能有足夠的受雇人者，在設立正式的安全及衛生計畫上具有彈性。

有些國家不僅對捕魚船舶的船東及（或）船長賦予責任，也對漁工。加拿大卑詩省規定：「船舶工作人員必須採取所有合理的必要預警，來確保其自身及其他在於船上人員的衛生及安全。」挪威的規則規定，每位勞工有責任遵守命令及指示，包括接受指派工作、顯現警覺，以及根據規則在每一方面合作以保障生命、衛生及福祉。勞工也須使用被要求的保護設備，及配合採取災害及健康傷害預防措施。在可能涉及生命或健康危險時，勞工須通知負責人員或保護監督人員。

第三項 職業安全制度的建立

一、主要規範內容

1. ILO 第 188 號公約第 31 條：「各會員國應就以下事項通過法律、法規或其他措施：一、預防漁船上之職業事故、職業病及與工作相關之風險，包括漁民之風險評估及管理、訓練及船上指導；二、訓練漁民掌握要使用之各種漁具，以及瞭解所從事之捕魚作業；三、漁船船東、漁民及其他相關人員之義務，適當考慮 18 歲以下漁民之安全及健康；四、對在懸掛其國旗之漁船上所發生之事故，進行報告及調查；五、成立職業安全與衛生聯合委員會，或經磋商後成立其他適宜之機構。」
2. ILO 第 188 號公約第 32 條：「本條要求應適用於通常在海上停留 3 天以上，

而長度為 24 米及以上之船舶，或經磋商後應適用於其他之船舶，並考慮到船上漁民之數目、作業地區和航行持續時間。主管機關應：一、經磋商後並根據國家之法律、法規、團體協約及實務，要求漁船船東建立預防職業災害、工傷及職業病之船上模式，考慮到所涉及漁船之特定危害及風險；二、要求向漁船船東、船長、漁民及其他相關人員，提供有關在漁船上如何評估及管理安全，以及衛生風險之充分及適當之指導、訓練材料或其他適當之資訊。三、漁船船東應：(一) 保證向船上漁民提供適當之個人防護衣及設備；(二) 保證船上每位漁民接受主管當局認可之基礎安全訓練；主管機關可向表明具有同等知識及經驗之漁民，頒發免於執行此項要求之書面證明；及(三) 保證漁民在使用設備或參與相關作業前，對設備和使用方法，有足夠且合理程度之瞭解及熟悉。」

3. ILO 第 188 號公約第 33 條：「在適宜之情形下，應在漁民或其代表之參與下，進行與捕魚有關之危險評估。」。

二、在工作場所及企業層面的行動

近年在運輸部門的主要發展，係《國際安全管理守則》(ISM)的做成。此守則最初是自願性的性質，後來透過納入《SOLAS 公約》第肆章後對許多船舶具強制性，要求在船舶上應具備安全管理系統。例如在紐西蘭，關於安全船舶管理系統的海事規則，適用在捕魚部門。ILO 也在準備特別與捕魚船舶職業安全及衛生事務更具關連性的職業安全及衛生管理系統的指導原則。

風險評估在許多歐盟國家（及 EFTA 國家與準備加入歐盟的國家），基於第 89/391/EEC 號指令的規定，已經開始實施。透過適用在所有船舶的安全評估規定，小型船舶的船東似乎不適用。有趣的是，在一些國家的船舶因太小而不符合該指令的規定，特別是在捕魚船舶，卻須符合該指令。在英國，海洋捕魚產業當局推廣一項風險評估方法；在義大利一項命令課與船東及船長義務，在船上實施安全及衛生風險評估。挪威及西班牙也已實施此制度。

在西班牙根據前述歐盟指令公布一項實施規則，採取一項對勞工及組織的衛生風險評估程序，運行及控制預防服務。

另，於英國的風險評估報告中，1997 年的《商業運輸及捕魚船舶（工作衛生及安全）規則》，在隔年生效，要求船舶營運者針對其關於衛生及安全的整體政策準備書面聲明，並盡可能予以適當更新，並實施風險評估以確認勞工在一般活動或過程中的衛生及安全風險。

海洋及漁業當局與英國捕魚聯盟及海岸巡防隊共同為捕魚船舶船東，編制漁船安全折頁手冊。該出版品包括了一系列的表格，用來對政策聲明和記錄規則所要求的危險評估狀況。捕魚船舶安全政策聲明，為填寫關於捕魚船舶的條件、船員數、船東、船長及負責安全與衛生工作人員的姓名，以及緊急程序的情況等提供地方。船東在聲明中說明其將如何依據 1997 年的規則及其他衛生及安全規則管理船舶，並以最大能力減少意外及疾病風險。這表格還涵蓋了安全設備、緊急措施及對活動與漁船區域的風險評估，並應每 12 個月進行審查，或者自作出重大改變時更早審查。為船舶及船員安全所必要的人員及保護設備、訓練及作業程序，必須依規定的要求提供。這表格應包括標題為「船員名單及聲明」的章節，讓船員應聲明其擁有現行英國海事與海岸警衛署(Maritime and Coastguard Agency, MCA)承認的海上救生、滅火與急救證書；並聲明其為了在船上工作已接受安全培訓，安全設備及程序已被說明並且已被告知風險評估已做完，以及他們會完全符合所有關於船舶安全及衛生的規定。並包括一個廣泛的安全設備檢查清單，及提供如何實施評估的建議及例子。

三、 船上的安全訓練

在很多國家的國內法及規則規定，雇用人有責任確保漁工受到船上安全訓練（為了獲得職能證明及職業訓練資訊）。有些國家只有對船員特別規定，只有一些針對漁工有特別規定。這些訓練對確保船員對船舶及其設備（包括救生及滅火設施的位置）的熟悉，可能特別的重要。

在加拿大卑詩省，職業安全及衛生規則關於「一般規定」部分規定，船長每個捕魚季開始前，必須確保每位船員獲得船舶操作特性的講授。船長還須為緊急狀況建立程序並指派責任，並確保在捕魚季前與間隔之間應進行訓練。在紐西蘭，水手（含漁工）的雇用人必須採取所有實際的步驟，確保每位在船上從事任何工作、使用各種設備及處理各種事務的水手，已經具備不使自身及其他人員受傷之海上事務的知識及經驗，並適當地在所有機械、設備、物品及保護服裝與設備的安全使用上獲得訓練，使水手能夠或被指示來使用。

在歐盟、EFTA 及即將加入歐盟的會員國，整體上在此主題上實施第 93/103/EC 號指令的相關規定。在義大利，一項命令規定船東必須確保，每一位海事勞工收到足夠及適當地關於衛生及安全的訓練，並特別注意到相關船舶的類型及在船上所履行的責任。訓練必須在開船，以及新的工作設備、技術、危險物質剛被引進時進行；挪威要求每個個人需受到必要的訓練，以讓所實施的工作能在安全及適當地方式進行，在可能進入涉及嚴重或特別危險的區域前，

以及新技術被引進時。甚至，訓練必須規律的被重複及被記錄。在羅馬尼亞，船長必須謹慎的指示以下事務：職業意外及疾病、在發生意外實應採取的措施、在任何狀況下為確保船舶穩定性的措施。在西班牙，船東必須確保勞工及其代表收到關於船上的安全及衛生事務的適當訓練及資訊。為了捕魚的特別措施以特別的秩序設置。愛沙尼亞要求新船員受到關於職業安全及衛生的訓練，必須由船東來舉辦（適用於所有船舶，非限於漁船）。

四、 個人的保護設備、設備安全及人體工學、人工的提升(Personal protective equipment, equipment safety and ergonomics, manual lifting)

在一些會員國，個人保護設備的規定，是被涵蓋在關於所有勞工的國內法中。例如，在墨西哥是被聯邦勞動法所處理。在少數國家，有針對漁船關於海員的個人保護設備的特別法律及規則，如同其他區域，像歐盟、EFTA 及準備加入歐盟的國家，則實施第 93/103/EC 號指令及其他特別規定。

在加拿大卑詩省，規定捕魚船舶必須攜帶保暖救生服（在該省的冷水區域所必須），使每位船員符合職業安全及衛生規則中「捕魚船舶：一般規定」的規定。然而，當中並無規定應由誰提供此服裝。雖然不履行責任是由船東承擔。在紐芬蘭省，關於保護設備的規定，整體上被規定在「職業衛生及安全法」與其實施規則中。在愛沙尼亞，水手法規定船東應提供船員為履行工作所必要的工作服、特殊及保障設備。

挪威的規定要求人員保護設備，在風險不能被消除或有效的以具有科技性質一般保護措施，或關於工作組織的措施、方法或程序予以有效限制時使用。另外，還有關於個人保護設備的特別規定，以及關於個人保護設備的使用、程序及訓練的規定。在羅馬尼亞，船東必須確保船舶適當地裝設技術材料以保障船上工作之安全、確保船員配備個別的工作及保障設備，以及保障船上的工作及生活條件。在韓國，船東必須在維護工作器具、提供藥品、提供安全及衛生訓練，及採取所有預防工作危險所需要步驟，及確保在船上衛生條件時，與海洋及漁業事務部的命令條文一致。

五、 設備安全及人體工學(ergonomics)

安全當然可透過確保船舶及其設備達到其設計及製造的最低標準來達成。許多國家已展開研究改善船舶設計、確保設備適當地保護及適當地被安裝安全停止裝置、改善船上及其他區域設備的擺設（如，為船員提供安全工作的適當空間）。許多國家正在執行的法律與規則，將確保船舶及其設備安全的責任置於

漁船東。

例如，在加拿大卑詩省，船東須確保所有船上的機械及設備，在使用時有安全運作的能力。船東亦須確保動力操作機械的活動零件若可能對船員構成危險，在可行的狀況下，應有有效的保護措施。此外，還有關於滑動危險物品、航行船舶準備、通道及入口、墜落預防、甲板開放、設備控制裝置、照明及其他與設備有關事物。

在挪威有許多關於在船上設備設計及安排方式、設備被使用及檢查的方法，與為特別危險物質設備相關的規定。勞工在使用這些設備時，必須獲得適當訓練、操作及指示。

紐西蘭的法律要求每位海員的雇用人，應採取可行措施確保每位海員在船上所使用的設備適當地被安排、設計、製造及維護，而堪供船員安全使用。在羅馬尼亞，有為運輸制訂的特別法規定，船東必須確保船舶的技術維護、盡可能及早對所有可能影響船上安全及衛生的老化設備予以維修、採取措施確保船上衛生的良好標準及維護船上的機器，並保證船上配備必要的救生措施。

在西班牙，一則命令實施歐體第 89/655/EC 號及第 95/63 號指令的理事會命令，對所有勞工設立安全及衛生的最低要求。在馬來西亞的捕魚船舶，必須配備基本安全設備，像救生外套及滅火器。

在歐盟會員國，理事會第 90/269/EEC 號指令係關於手力操作工作的最低衛生及安全規定，因對勞工的風險特別高，適用於捕魚上。

在加拿大卑詩省，船長必須確保船員受到指示及使用適當的搬運技術；在紐芬蘭省船長整體上被職業衛生及安全規則所涵蓋。

在挪威，關於在船舶（包括漁船）工作的規則，亦包含手力操作物品的特別部分。這些規則涵蓋工作組織與對勞工的資訊及訓練。

六、死亡、受傷與疾病的紀錄與通報

於 ILO「捕魚產業安全及衛生三當事方會議」乃做成以下結論：

「確認漁工的安全及衛生問題，以及有效地聚焦反應及資源，有賴於可信的資料及統計。對於職業災害與疾病的低報，是非常嚴重的問題。政府、雇用人及勞工組織應協助設立及改善通報制度。政府應在適當狀況下向保險提供者接洽交換意外、傷害與疾病的資訊。

資料的調和也很重要。在捕魚部門職業災害及疾病資料的蒐集，能夠使用標準化的表格改善。收到的統計及課程，應廣泛的被散佈，尤其是對雇用人及漁工。為預防在捕魚上的統計，在整體『農業、狩獵、森林及捕魚』的整體分類中遺失，ILO 建議政府應採用能夠轉換成 ISIC 第 3 版的分類表格。」

雖然不是所有國家，但漁工死亡、受傷與疾病低報的狀況相當嚴重。國際勞工局因此尋求要求紀錄及通知此資訊的法律與規則。在許多國家，關於漁工意外的報告與通知，都是基於關於水手管理的法律。在加拿大的一些省分中，有捕魚部門的特別法律及規則。在其他國家(例如馬來西亞)，意外通報似乎是鼓勵性質，而未必是強制的。

許多國家似乎要求船長紀錄船上意外及生病的航海日誌。在其他狀況，有一般要求雇用人或捕魚船東為之。雖然通報的標準因國而異，但對死亡紀錄都要求要通報。在一些國家，不僅意外，連疾病也須通報。在義大利，要求必須通報生病。有些國家，特別要求對危險事件(紐西蘭)，或不幸事件(紐西蘭)予以通報。在英國，應通報的意外，包括任何船上任何人員所遭受的主要傷害或生命損失的意外事件。

加拿大卑詩省一項特別的捕魚規則規定，船員對船長的所有傷害應立即地通報。船長必須對需要醫療及所有須在航行日誌紀錄的傷害向船東通報。根據職業安全及衛生規則，雇用人必須保持所有通報的傷害與疾病紀錄，這些紀錄必須保持至少 10 年以上。勞工的傷害紀錄，必須在其請求下是可取得的。在紐芬蘭省，雇用人有責任將意外向三個相關委員會通報。職業衛生及健康法也要求醫生所診斷出的職業疾病通報相關勞動委員會。在整個加拿大，全國工作傷害統計編碼手冊被用來蒐集職業意外與疾病的統計資料。倘若傷害在一特定期間內未獲通報，將被處以罰金。

在日本，對適用《船員法》在船舶上的勞工，船東被要求應就意外與疾病，向國土、基礎建設及運輸部通報。該部部長就此部門的職業傷害及死亡在年報中呈現。對不適用《船員法》在船舶上工作的勞工（通常是較小船舶），雇用人須依據產業安全及衛生法所做成關於產業安全及衛生的命令，就意外或勞工的死亡、傷害與疾病與通報。

馬來西亞的漁工被鼓勵對任何涉及漁工及漁船在海上及在漁港的意外，向相關機關，如警察或漁業部通知。在其他國家應向海事機關、勞動機關、勞工補償委員會或其他機關通報。

在茅利塔尼亞，除了職業疾病以外的意外，應在企業間醫療服務機構登記。在墨西哥，聯邦勞動法納入紀錄及通知在船舶上意外的特別規定，雇用人應在 24 小時內向對應港口主管告知所有在國外港口發生的工作意外，這報告接著被送到墨西哥領事，若不能則向該船舶第一抵達的國內港主管為之。工作上的意外須向勞工主管當局通知，以讓已登記與工作相關的意外與疾病的國家統計能維護與更新。

在美國的漁船被要求對傷害、疾病或其他的健康問題向船東報告，此項在漁船上通報的發布，依規定處強制性質。美國海岸防衛隊對於船上意外、死亡及損失進行統計，以追蹤政府部門、船東漁工在改善安全上的進展。

在歐盟會員國、EFTA 國家及準備加入歐盟的會員國，皆實施第 93/103/EC 號指令的規定。在西班牙，一項預防勞工危險物質的一般法規定，雇用人須保持導致勞工無法工作超過一天的工作意外或職業疾病之相關資訊。甚至，該歐盟指令要求船東保持發生在海上之已影響船上勞工健康事件的詳細統計。此統計必須傳至勞動主管機關。在英國，規定要求船長將意外通知英國海上意外調查分部(MAIB)。

例如挪威採取一個較完整的紀錄死亡、疾病的制度，編輯統計，及對管制者及漁工本身提供資訊，以協助進一步預防意外或健康問題。受挪威國家保險制度涵蓋的受雇人，以特別的表格提報職業傷害。對未受此制度涵蓋的受雇人，其職業傷害則使用挪威海事專署的表格提報。海事總署將被提報的資訊用來一般預防工作、做為安全報告的依據、做為統計資料、做為進一步調查嚴重災害的依據。這項及其他資訊被用來決定針對船東、海員與漁工的訊息，及做為該總署季刊文章內容。職業疾病未被通報給挪威海事總署，統計資料被刊登在挪威海事總署的刊物。

七、意外的調查

ILO 的捕魚產業安全及衛生三方會議特別總結：「所有涉及捕魚船舶的海事原因，依據國際公約應受調查及詢問。」

顯然地，許多對於發生在漁船上的意外(至少是嚴重意外)實施調查，以下係對導致傷害的職業意外展開調查的例子。丹麥的例子敘述較長，以提供整個制度的完整概述。

在丹麥海上意外及工作上嚴重意外地調查，由海上意外調查小組進行，這

是一個設於丹麥海洋主管機關內的一個與本機關活動獨立的個別小組。調查是根據海上意外調查的命令進行。當涉及丹麥利益的話，此小組能參與或負責對外國船舶在海上的意外進行調查。對於在丹麥領海外的本國船舶上所發生的意外，本小組船舶之調查員會前往意外發生地調查。根據丹麥的立法，在丹麥的商船及漁船涉及碰撞、擱淺、火災、爆炸、洩漏、傾斜、翻覆，或有人死亡或嚴重受傷時，本小組必須立即地被通知。意外通報的義務，在船長身上。倘若船長無法履行，由船東履行此義務。當本小組完成調查時，應做成意外報告。此報告必須包括造成意外事件的摘要，以及盡可能的結論。甚至，此報告可包括關於到未來得預防此意外再發生的新方案。此報告應寄送給直接相關連的人員，並予以上網公告。報告亦應向不同機關寄送，包括丹麥的工會。此報告與法律及經濟責任脫勾，並基於調查是否海事立法被違反之目的，被送到運輸政策及法律服務中心。最後在負責刑事程序的司法部下之整體丹麥當局釐清是否課與處罰之可能性。

在英國，海洋意外調查分部(Marine Accident Investigation Branch)可決定對任何意外展開調查，其調查報告會被出版並廣泛流通。由初步報告及調查所產生的意外資料將被此分部整理以及偶而進行審查，以發掘意外之趨勢。

第四項 小結

根據上述內容得歸納出以下整體結論：

- 一、許多國家，一般職業安全及衛生法規被認為可適用在捕魚部門；然而，並不確定這些規定，是否在所有國家中，適用在捕魚部門或他們實際上被適用。這在小型捕魚船舶上更是如此，因為較大型的船舶可被商業的法規所涵蓋；
- 二、紀錄、報告及通報死亡、受傷與疾病，並使用此來做成（如統計或指引）供漁工及漁船船東所用的資訊，是改善安全及衛生記錄努力的重要部分；
- 三、管制係改善條件的重要方式，通常管制之威脅，就可能作為改善安全及衛生的有效工具；
- 四、較小型的船舶，其安全及衛生條件被管制的可能性較低，尤其是長度低於15英尺的船舶，甚至是在已開發國家；
- 五、若存在管制規定，僅僅或主要聚焦在船舶及其救生及滅火設備，而不在其他安全及衛生面向上；

- 六、 如果與工作的漁工有較多的討論及涉入，安全及衛生計畫可能較有效，管制措施在被地方漁業採納下也會較有效；
- 七、 提升對風險的意識，為安全及衛生的重要面向。

第五節 漁船上船員的生活條件

有關捕魚船舶上之住宿問題。捕魚船舶停留在海上的時數，可能從一次幾小時至幾個月不等。對於必須吃睡在海上的漁工，住宿便是一個重要的問題。這不僅是舒適的問題，更是衛生的問題。雖然在提供合理地寬敞、清潔、適當地通風及與過度吵雜或震動隔絕的住宿上已有所進步，但還有許多船舶在不舒適及不健康的船員生活住處下作業。欠缺舒適可能成為疲勞的重要因素。捕魚船舶上的內部空間，可能因為將任何可取得空間運用於捕捉、加工及儲存漁獲或其他海上貨品的壓力，成為極度的有限。若無適當限制，此狀況會使擁擠及不健康的生活住處，成為滋生及傳播疾病的溫床。

住宿的問題對在海上延長作業期間的船舶顯得格外重要，然而，對於那些時常進出港口，常常做為船員臨時住處的船舶也是相當關連，尤其是當船員是由在岸上無在地住處的遷徙漁工所組成的狀況下。ILO 現行關於住處的文件，碰觸到船上醫療設備的問題，因為高度意外及傷害率的紀錄這顯然是極度重要的問題。

第一項 國際的保護基準與漁業工作公約

一、 ILO 標準

1966 年第 126 號的（漁工）船員住宿公約，為計畫及規範船員住宿及住宿要求設定標準，並詳細規定這些要求如何適用在現行及新型捕魚船舶上。這些關於船員住宿的規定相當詳細，涉及到：地點、建築材料、排水、通風、熱度、照明、睡眠空間大小、交誼廳、衛生住宿、醫務室、藥匣、及廚房。

除非主管機關在與捕魚船舶船東及漁工組織代表協議下，本公約並不適用於 75 總噸位以下的船舶，而合理及實用的適用在 25 至 75 總噸位的船舶。本公約也有以長度，而非噸位作為丈量船舶的規定，本公約不適用在 80 英尺(24.4 米)以下的船舶，但在諮商後及合理可行下，適用在 45 至 80 尺(13.7 至 24.4 米)間的船舶。在特定條件下，對通常離開母港低於 36 小時，及其船員不固定生活在其上的船舶允許例外。至 2002 年 9 月 30 日，本公約已有 22 會員國批准。

二、IMO 標準

先前曾注意到，1977 年的托利莫利諾斯捕魚船舶安全國際公約及 1993 年的議定書，包含一些關於船舶住宿的規定。然而，本文件所強調的問題，在船舶穩定性及滅火，與舒適及健康的問題不同。

歐盟關於在捕魚船舶上工作的最低安全與衛生要求(見本章關於職業安全及衛生問題的篇幅)，第 4 條及第 5 條分別規定，「新捕魚船舶」及「現行捕魚船舶」。新船舶的標準比現行船舶標準較高。雖然歐體指令中的規定，並不如第 126 號公約的規定詳細，但涵蓋一些本公約為規定的領域。例如：本指令要求對震動與臭味的適當防護，以及對不吸煙者保護其不受吸煙所生的不舒適影響。本指令還規定一般照明應降低，以避免干擾在休息的勞工。關於醫療設備與設施，則參考第 92/29/EEC 號指令。

三、依據公約之主要規範內容

有關 ILO 第 188 號公約涉及船員在漁船上的生活條件的內容，主要在於該公約之第 8 條、第 29 條至第 33 條等相關之規範，以下分別說明。ILO 第 188 號公約第 29 條：「各會員國應通過法律、法規或其他措施，要求：一、漁船於考慮船上漁民人數、作業地區及航行時間之情況下，為漁船作業攜帶適當之醫療設備及醫藥供給；二、漁船上至少應有一名於急救及其他形式醫療方面合格或訓練有素之漁民，並具備必要之知識，能使用針對相關船舶，考慮到船上漁民人數、作業地區及航行時間而配備之醫療設備及醫藥供給；三、船上攜帶之醫療設備及醫療供給，應配有說明及其他資訊，且其語言及格式，能為本條第 2 項提及之漁民所理解；四、考慮到作業地區及航行時間，漁船應配備與岸上能提供醫療指導之人員或機構，進行聯絡之無線電或衛星通訊設備；及五、一旦出現重傷或重病，漁民有權在岸上進行治療，並有權被及時送到岸上治療。」

ILO 第 188 號公約第 30 條：「長度為 24 米及以上之船舶，考慮到船上漁民人數、作業地區及航行時間，各會員國應通過法律、法規或其他措施，要求：一、主管機關規定應在船上攜帶之醫療設備及醫藥供給；二、由主管機關指定或認可之負責人，按照主管機關確定之間隔，對船上攜帶之醫療設備及醫藥供給，進行適當之維護及檢查；三、船舶上攜帶主管機關通過或認可之醫療指南，或《國際船舶醫療指南》之最新版本；四、船舶可通過無線電或衛星通訊，利用事先安排為海上船舶提供之醫療諮詢服務系統，包括專家諮詢，並應在任何時候都能運用；五、船舶上攜帶可通過其獲得醫療諮詢意見之無線電或衛星通

訊站之清單；六、在盡可能與會員國國家法律及實務一致之情況下，漁民在船上或登陸到外國港口，應得到免費醫療。」

第二項 適用對象的範圍

許多國家具備特別適用在捕魚船舶或漁工，關於住宿的法律與規則。然而，相關法律及規則通常涵蓋在所有商業船舶或所有海員，沒有排除漁船或漁工。

但有少數國家發布適用在捕魚船舶工作場所的整體法律與規則。關於住宿的國內法律與規則通常排除以下適用：

例如，國內法及規則通常不適用以下特定尺寸的捕魚船舶：低於 12 米、低於 25 噸或 13.7 米；少於 15 米的新型捕魚船舶，或低於 18 米的現行捕魚船舶，但低於 24.4 米的捕魚船舶有時排除超過歐盟指令的規定。

此外，許多國家排除特定類型的捕魚船舶，例如：運動或娛樂漁船、漁業研究或保護船舶、主要由風帆推動但有輔助引擎的船舶、從事捕鯨的船舶、捕鰻船、任何具備新穎類型的船舶，倘若適用本立法可能對具此特徵船舶的發展或其併入者。

其他會員國規定特定航行區域在此範圍外，例如：在遠洋航程外從事加工的捕魚船舶；或從事沿岸捕魚之船舶，倘若就作業區域適用將不合理或無法操作，而此類船舶及欠缺一般航行的危險物者。

最後，國家通常排除短期在海上的船舶，如：未曾在海上超過 36 小時，且未有船員在船上生活之船舶；未曾在海上超過 24 小時之船舶；沒有船員生活在船上之船舶。甚至從事 3 天以下航程，500 噸以下，配置 15 位以下船員之船舶，被排除醫務室要求。

國際勞工局所獲得的資料指出，至少 38 個會員國具備關於漁船上住宿的法律與規定，當中 22 個批准第 126 號公約。許多未批准此公約國家的規定，似乎未如批准國詳細。在一些國家，不論有無批准本公約，對公約所未規定事項予以要求（如保障免於噪音及震動的干擾）。

較小型船舶通常被關於住宿的國內法與規定排除，一方面這些小型船舶可能花較少時間在海上，相較於待在海面上較久者住宿規定較不重要；另一方面，基於各種經濟上、漁業管理及作業上理由，較小型船舶現在必須待在海面上較久，並在與海岸更遠的距離捕魚。在國際標準對這類船舶給予較強制性或建議性的

標準，似乎較需要及可能，至少在促進原則的形式下（在歐洲此要求被擴充至 15 米以上的船舶）。甚至，這與 FAO/ILO/IMO 對小型捕魚船舶的設計、結構及設備的無拘束性自願準則的規定有關連。

第三項 食物與水的提供

第 126 號公約第 16 條設定了船上廚房設施及食物儲存空間的規定，然而，並未設定關於食物本身的品質與充足性的規定。1946 年關於食物及提供(船員)飲食第 68 號公約解決此問題，其第 1 條規定：

「凡實施本公約之各會員國，對於以經商為目的而從事客貨運輸並在本公約有效地區舉行登記之公私航海船舶之海員，應為之建立食物及提供飲食的適當標準。

國家法令或於此項法令尚付闕如時，勞資間之團體協約對於何項船舶或何類船舶應予視為適用本公約之航海船舶應予規定。」

第 68 號公約規定了關於提供食物及供餐安排、食物及飲水供應的檢查、用來儲存及處理食物及飲水的空間、船上廚房設備、供膳部門及其他相關問題成員的資格。本公約與 1946 年第 78 號被褥、大量廚房用具及雜項條款建議書相結合。

其他相關公約為 1946 年第 69 號船上廚師資格公約，正為第 68 號公約第 1 條規定之相同範圍。

國際勞工局尚未能認定會員國是否已制訂非僅涵蓋「從事貨物或乘客運輸」遠洋船舶及捕魚船舶的法律及規則。

然而，對捕魚船舶人員提供起碼適足食物及飲水，對其在海上生活條件顯然為必要條件。國際勞工局雖然非常瞭解許多捕魚船舶相較於「從事運輸之船舶」相當小，以及此要求對這些船舶與較大型的遠洋船舶相可能有相當差異，已致力對此領域的國內法及實踐蒐集相關資訊。

國內法與規定

以下為在特定國家處理船上適足供水及食物問題規定處理此問題方式的例子。模里西斯要求團體漁工之雇用人應提供每日工作的勞工免費的早餐及中午與傍晚餐點，及至少三瓶飲水。在馬來西亞船舶通常配備了烹飪廚房設備，及能持續整個捕魚航程的足夠食物；在加拿大及奈及利亞規定應提供免費的供餐

設施，但並不清楚是否提供船上廚房。墨西哥課與雇用人義務，對在航行 6 小時以上船舶的勞工提供食物及飲水；雇用人也須對在非居住而讓勞工無法獲得任何食物的區域航行 6 小時以上船舶的勞工提供食物。在巴拿馬食物必須免費提供、有變化、健康且充足，並且適於航行或與船舶進行的途徑。在秘魯公布一項命令設定食物及飲水標準，其規定每個漁工每天必須獲得等同至少 3600 卡路里的食物。在日本及突尼西亞，船上的漁工有權在整個航行期間被提供食物，食物須健康與品質良好，並且對整個船組員充足，且在主管機關的監督下。挪威甚至規定：飲食應符合國家營養理事會頒佈的健康及飲食標準；適當關於營養及食物採購、儲存、準備及料理的指南、小冊子及壁報等，在船上應可取得；且食物的準備應在衛生條件下被實施。在澳洲、印尼及英國，雇用人及船長有責任確保船上有食物供給及飲水，而且應符合健康標準，具備營養價值、有變化與適足的。在英國與羅馬尼亞，船長必須檢查食物供給與飲水，並確保其符合第 68 號公約的相關標準。愛沙尼亞的水手法適用在漁工上，除了關於船上食物及飲水提供的要求外，規定如果船長在航程間必須降低食物供給的話，應對船員就食物及飲水短缺提供補償。

國際勞工局至今僅獲得關於捕魚船舶上食物及飲水法律與規定的有限資訊，然而，許多國家，包括已開發與開發中國家具備這些規定，這些國家似乎受第 68 號公約的影響。這些規定基於食物及飲水的重要性質，適合納入新的 ILO 捕魚標準。

第四項 海上的醫療照護

如同前一節所述，與其他部門相較，捕魚部門的死亡及受傷率顯著的較高。甚至，捕魚船舶與其他工作場所相較與離岸上的醫療設施距離較遠。急救，有時是更複雜的醫療照護，必須在船上由船員自己來提供。如以下注意到，無線電醫療服務、直昇機運送及醫療船的使用，已對許多漁工提供。

一、國際標準

1966 年第 126 號（漁工）船員住宿公約，納入關於醫務室及藥箱的規定。在 2002 年 9 月 30 日第 126 號公約已有 22 個國家批准。1987 年第 164 號（水手）健康保護及醫療照護公約規定了關於船上醫療設備及設施較高的標準，其包括關於在海上醫療建議提供及可取得與標準海員醫療報告型式的規定。本公約在 2002 年 9 月 30 日已有 11 個國家批准規定：「有權主管機關在與捕魚船舶船東及漁工組織代表諮商後，在他認為可行的範圍內，應將本公約規定適用於商業海上捕魚。」

最後，有兩項與海上醫療照護相關的建議，即 1958 年第 105 號船舶之醫藥箱建議與（已被第 164 號公約超越的）1958 年第 106 號海上醫療建議建議。

二、區域規定

歐洲共同體理事會 1992 年 3 月 31 日第 92/29/EEC 號指令係關於為改善船舶上醫療待遇的最低安全及衛生規定，適用在遠洋或河口捕魚船舶，並涵蓋所有在船舶上的勞工。此指令實施的規定係關於藥品及醫療設備（包括醫務室及醫生）、危險物質的解毒劑、醫療物品的提供、補給與管理、醫療及緊急措施的資訊與訓練、透過無線電的醫療諮詢、醫療補給品的檢查及其他議題。此指令將船舶區分為三類：(a)遠洋或不限航程的捕魚船舶；(b)從具備適當醫療設備的港口起 150 海里內航行的遠洋或海洋捕魚船舶或；(c)待在非常靠近岸邊或者沒有住宿艙（駕駛艙除外）的港灣船舶、小船及艇。本指令的附件規定一份很長的例示清單，當中包括應攜帶的醫療補給品、設備、解毒劑、檢查的架構，及船長及指定的勞工對於醫療訓練之特別指引。

三、國內法及規定

關於住宿的國內法與規則指出，大多數資訊可得的國家，要求附有說明書的醫藥箱，但低於一半的國家要求設置醫療室。後者狀況的原因可能是有些船隊的作業區域距離母港很近，或屬小型船隻。

有些國家有特別要求對生病或在海上受傷的船員提供醫療照護，以及對船員在船上或岸上提供治療的法律或規則。在愛沙尼亞，水手法規定如果船員的疾病或受傷不能在船上被治療，或船員的疾病使他自己的生命，或在船上他人的生命或健康處於危險，或對疾病之傳播不可能採取預防措施者，船長必須將該船員送至醫療機構。依據加拿大卑詩省的職業安全及衛生規則，當漁船上漁工的傷勢無法有效的被船上負責急救的人員治療者，漁船應該返港。

在有些國家（如義大利、西班牙），無線電醫療服務是可取得的，但國際勞工局並不清楚是否國內法律及規則，在漁工受傷或生病時要求使用此服務。在西班牙，一項理事會關於從岸上無線電醫療建議的命令第 16 條規定，設置了西班牙中央醫療無線電中心。此服務受到社會海洋研究所的資助，且為免費的。此研究所確保為無線電中心工作的醫生受到關於存在船舶上特殊條件的持續且特別的訓練，此所並營運一艘醫療船—Esperanza Del Mar，對在遠洋水域作業的西班牙捕魚船舶提供醫療服務。在愛沙尼亞，《船員法》規定，船員可獲得 24 小時的無線電醫療諮詢，但並未規定哪些種類船舶能接受此協助。

第五項 小結

從以上及其他資訊可獲致以下結論：

- 一、船應配備附有詳細說明的醫藥箱之規定是普遍的，即便在那些尚未批准相關 ILO 公約的國家中；
- 二、無線電醫療服務的使用，因為科技的改善與漁船配備的進步，變得越來越廣泛可得；由直昇機運送在一些國家為提供醫療協助的重要方式。

第六節 船員的社會安全保障

有關 C188 公約涉及船員就社會安全保障等制度的內容，主要在於該公約之第 34 條至第 39 條等相關之規範，以下分別說明。

第一項 本公約規範之內容

ILO 第 188 號公約第 34 條：「各會員國應保證，通常居住在其領土上之漁民，及其按國家法律規定之受撫養人，有權享受社會保險保護之待遇，這些條件不得低於適用於通常居住在其領土上之其他勞工，包括受僱者和自營作業者。」

ILO 第 188 號公約第 35 條：「各會員國應根據國情採取措施，逐步實現對通常居住在其領土上之所有漁民，提供全面之社會保險保護。」

ILO 第 188 號公約第 36 條：「各會員國應根據國家法律、法規或實務，通過雙邊或多邊之協定，或其他之安排進行合作：一、考慮不問國籍之待遇平等原則，逐步實現漁民之全面社會保險保護；二、保證維護所有漁民，既得或正在獲得過程之社會保險權利，而不論其在何處居住。」

ILO 第 188 號公約第 37 條：「即使有第 34 條、第 35 條和第 36 條中之責任歸屬，各會員國得通過雙邊及多邊之協定，以及在區域經濟一體化組織架構所採用之條款，確定針對漁民相關社會保險立法之其他規則。」

ILO 第 188 號公約第 38 條：「各會員國應採取措施，根據國家法律、法規或實務，為漁民因工患病、受傷或死亡提供保護。如出現由於職業災害或職業病而受傷，則漁民應可獲得：一、適當之醫療；及二、符合國家法律及法規之適當補償。在慮及捕魚業之特點，本條第 1 項提及之保護，得通過以下途徑予以保證：一、漁船船東責任制；或二、強制保險、職災補償或其他方案。」

ILO 第 188 號公約第 39 條：「在缺乏針對漁民國家規定之情況下，各會員國

應通過法律、法規或其他措施，保證懸掛其國旗漁船之船東，當漁船在海上或停靠外國港口時，有責任向受僱、受聘或在船上工作之漁民，提供健康保護及醫療。此類法律、法規或其他措施，應保證漁船船東有責任支付醫療費用，包括在外國治療期間相關之物質協助及支持，直至該漁民獲得遣返為止。如發生之傷害與船上工作無關，或疾病或體弱狀況在受聘期間被隱瞞，或傷害或疾病是由於本身故意不正當行為所造成，則國家之法律或法規，得允許免除漁船船東之責任。」

第二項 保護的目的

做為 ILO 憲章附件的費城宣言，承認本組織關於「擴充社會保障措施，以對所有需要此等保護及廣泛醫療服務的人，提供基本收入」的義務。然而，許多漁工，也許是大部分，因為許多因素欠缺社會保障的保護。首先，多數漁工類似世界上的多數人口：他們欠缺社會保障。任何在此部門提供社會保障的努力，必須在多數勞工整體欠缺保護的脈絡下被看待。第二，漁工在國內法及規定下可被視為自營工作者，以及與許多自營工作者，被排除於特定形式的保障外。第三，被包含在共同社會保障制度(*contributory social security system*)下漁工，因為其僱用及收入不穩定的性質可能得面對賺取其保費的問題。最後，遷徙漁工，包括在國外登記船舶上工作者，因為他們在其國籍國或住所以外的地方賺取收入，可能有特別的問題。

然而，為何特別是漁工需要社會保險有許多原因。捕魚為特別危險的職業，其死傷比率相對高。漁工及其被撫養人在受傷、疾病及死亡的狀況需要某些形式的保護。

在近年間，為維護魚群而減少捕魚有逐漸升高的壓力。這在許多區域導致降低漁工數量的壓力。這樣的努力可能不會成功，或者會對漁工、其家庭及社區造成極度的痛苦，除非受影響的漁工受到失業給付的保護，並有機會獲得其他工作再訓練的機會。這個議題的重要性已獲經濟合作及發展組織的承認，並對有責任漁業的社會意涵展開研究，歐盟在共同漁業政策的改革中尋求社會問題的較佳解決。捕魚產業之安全及衛生三方會議在 1999 年通過一項決議，要求國際勞工局「適當的審視社會調整策略（例如再訓練、創造工作、提前退休及收入支持）如何能為必須離開產業的人，創造替代的就業機會。」

在未來一項旨在改善此部門勞工生活及工作條件的標準，對解決此問題，使漁工能為其他工做作為人力計畫及再訓練可能非常需要。

社會保障標準的一般說明。自設立之初，ILO 在社會保障領域，已通過 31

項公約及 16 項建議書。在這些文件中，漁工可能基於以下因素未被涵蓋：他們特別被排除、他們因為不被認為是受雇人而被排除、或者締約國不被要求涵蓋所有 100% 的勞工。1952 年通過的第 102 號的社會保障（最低標準）公約，在一個單一文件解決並定義社會保障 9 個主要部分：醫療照護、生病給付、失業給付、老年給付、職業傷害給付、家庭給付、生育給付、病弱給付及生存者給付。然而，本公約規定其並不適用在海員或海上漁工，因為第 70 號水手社會保障公約及第 71 號水手退休金公約對水手及海上漁工特別適用。

第三項 船員的社會保障與基準

1920 年第 8 號失業保障金公約規定，「在每個船舶的失蹤或沉沒案例，船東或與海員締約在該船舶上提供勞務之人，應對每個受雇海員的因船舶失蹤或沉沒導致的失業支付保障金。」「海員」被定義為包含「所有受雇在從事海上航行的船舶之人」。「船舶」的定義包括「所有，無論其性質為何，及是否為公有或私有（排除戰艦），從事海上航行的船舶及船隻。」但應記住許多捕魚僱用契約的性質（如基於漁獲分享及不基於薪資的給付）可能在事實上意味著，本公約排除某些漁工。

1936 年第 55 號船東（對生病及受傷水手責任）公約尤其規定。在生病或受傷的事件中，船東必須對海員提供醫療照護、住宿及伙食，直到康復或痊癒，或到生病或失能被宣告為永久症狀。本公約適用在「所有被僱用在公約生效國領域登記並通常是海上航行船舶上的人員，除了戰艦外。」然而，公約亦規定，「ILO 的會員，得在其國內法或規定中，就其認為必要在：在沿岸捕魚船舶上受雇人員上設置例外。」在 2002 年 9 月 20 日本公約已由 16 個國家批准，並被第 165 號公約所更新。

1936 年第 56 號（海洋）疾病保險公約規定，每位在本公約生效之領域登記的船舶或任何船隻上（除戰艦外）受雇為船長、船員或在船舶上服勞務之人，並從事海上航行或海上捕魚者，應在強制疾病保險制度下被保險。到 2002 年 9 月 20 日為止，本公約已有 19 個締約國。

第四項 重要事項議題：漁捕產業工作條件委員會的討論

一、對漁工社會保障的問題，被 ILO 在 1978 年由漁捕產業工作條件委員會討論，其議程上的討論項目為「退休金及疾病保險」。此委員會被做為討論一項分析會員國就此問題法律及實踐之報告的基礎。

委員會注意到兩項社會保障公約，第 128 號與第 130 號公約，僅當這

些勞工被相當程度保障的特別制度所涵蓋時，允許政府排除其適用於海員，包括海上漁工。委員會觀察到既存 ILO 關於海員社會保障的文件，包括允許對漁工在沒有任何詳細條件下予以排除的規定。關於整體上較限制性涵蓋漁工的社會保障，委員會注意到在生病、病弱失能、年老及死亡的狀況擴充保護的範圍涉及到技術、行政與財務上的困難，並強調最終目標在將所有捕魚產業中工作的各類人員完全涵蓋。

在進一步討論後，委員會對於漁工在疾病、病弱失能、年老及死亡狀況的社會保障通過的結論規定：

基於確保更大的對所有人以公平條件形式展現的社會正義的觀點，有必要盡可能擴展被國內社會保障制度所保護的人員，以致涵蓋所有漁工，包括自營者及其被撫養人；

1. 為改善對漁捕產業勞工給付的質與量，應持續的努力，以獲得來自每個國家發展層面的健全財務安排；
2. 當漁工的僱用是斷斷續續、或一季的，以及社會保障給付的資格與僱用的長度有關，當漁工被僱用的特殊情況，委員會建議採取給予資格的條件；
3. 當漁工所受報酬為漁獲分享或其為自營者的話，應考量在層級間的波動及在繳費的消費上收入的規律性，及在共同社會保障制度中給付的計算；
4. 對於以家庭單位或以更小規模作業的自營漁工，應更致力於改善現存的給付結構，以確保全面的醫療照護，在因為涉及收入中止或實質減少的疾病導致無法工作時的適當補償，保證適當程度的失能、老年及生存年金；
5. 自漁捕部門危險性質及涉及極度壓力工作的觀點，對於已在此產業從事相當年資的漁工，考量到降低年齡的可能性，應有權利獲得老年退休金。

二、在 1980 年代末期準備(第 165 號)(海員)社會保障公約背景下進行對社會保障的討論。對漁工社會保障標準的問題，在 1980 年代末期討論新的海員社會保障標準背景下再度被提起。在 1987 年第 74 屆（海事）會議通過一項修正案，要求另外草擬一段內容的文件，規定「在有權主管機關認為可行的範圍內，經與捕魚船舶及漁工組織代表諮商後，應將本公約規定適用於商業海上捕魚。」因而做成的 1987 年第 165 號（海員）社會保障（修正）公約，將所有

與海員社會保障有關且可能暴露的意外事件，在一份文件中予以涵蓋。本公約批准國因此擔允，1952 年第 102 號社會保障公約第 3 條所規定的九項社會保障至少三項符合標準的義務：醫療照護、生病給付、失業給付、老年給付、就業傷害給付、家庭給付、懷孕給付、失能給付及遺族給付。第 165 號公約在 1992 年 7 月 2 日生效時有 2 個締約國。

三、漁捕產業工作條件委員會(1988 年)

在 1988 年的會議，漁捕產業工作條件委員會並未深入討論社會保障的問題。然而，卻通過一項漁捕產業工作及生活條件決議，其特別規定：「考量到漁工不宜被排除於關於社會保障的規定，委員會要求國際勞工局的管理機構敦促政府與相關的雇用人及勞工組織，在國內層面建立適當機制，以盡可能將之適用在漁捕產業的角度，研擬前述公約的條文。」

四、漁捕產業安全及衛生三方當事人會議（1999 年）

此三方當事人會議並詳細處理漁工社會保障問題，但所獲致的結論為：

「如同在其他部門的勞工，漁工應有取得社會保護的機會，此保護應涵蓋像疾病、身心障礙、職業傷害、生病補償、生命損失及年金制度。

當船旗國立法並不規定保險時，捕魚船舶船東，不論船舶大小，應負擔保險或其他涵蓋漁工職業傷害的適當社會保障。保險應涵蓋醫療、補償及遺族給付。」

此三方當事人會議通過關於未來 ILO 在捕魚部門與社會對話的活動。

五、在第 89 屆國際勞工大會對社會保障的一般討論：議題、挑戰及展望漁工社會保障的問題，應該在一個較廣泛能涵蓋所有人的社會保障問脈絡下來思考。ILO 在這方面的最新發展，為對傳統人力的或小規模漁工社會保障的規定。

在第 89 屆國際勞工大會，有一項針對社會保障的整體討論。甚至，此大會通過一項關於社會保障的決議與結論，此結論為：

「社會保障政策及提案的最高優先，為將保障延伸至現存制度所未涵蓋的人。在許多國家，包括在小型工作場所的受雇人、自營者、遷徙勞工及從事非正式經濟活動的人們（當中很多是女性）。當社會保障的涵蓋不能立即對這些團體提供時，在給付的價值被表現並且經濟上可永續為之下，保險（在自願的基礎上適當時）或其他項社會協助的措施能在較後來的階段被採用、擴充及整合入社會保障制度。特定團體有不同的需求，有些的共同參與能力較低。社會保障的成功擴充，需要考量這些不同差異。微型保險的潛力也應該嚴謹的被探究，即便無法做為全面性社會保障制度的基礎，仍然能在

初步階段有幫助，尤其是對面對緊急需求的人協助改善其對健康照護的取得機會。擴充涵蓋範圍的政策及方案，應在一個整體的全國社會保障策略脈絡下採行。」

此結論進一步規定：

「社會保障涵蓋健康照護及家庭給付，並在像疾病、失業、老年、失能、就業傷害、懷孕或喪失家庭經濟支柱這類意外發生時提供收入保障。相同範圍的社會保障提供對於所有類型的人們並非總是必要，在有些狀況也非可預見到。然而，倘若國家狀況允許的話，社會保障制度隨著時間演進，並對特定範圍的人們及提供的範圍越來越全面。對社會保障資助的能力雖然有限，不論是由整體稅收或收費，尤其是沒有雇用人支付費用的部分比例，從相關團體的角度而言首先應被給予者應將最迫切需要者視為優先。」

第五項 小結

本節內容係基於由國際勞工局所獲得或被提供關於社會保障及特定相關保險規定的資訊為基礎做成。雖然這些資訊相對有限，卻能對這些問題理解在許多會員國如何被處理。

一、整體上，在許多會員國，漁工整體上被國家社會保障制度涵蓋，其給付顯著包括所有第 165 號公約所涵蓋的種類。在奈及利亞，社會保障給付包括「遣散費、勞工補償、團體保險、免費醫療、女性分娩後 6 週的產假」。在英國在捕魚部門工作的人員，有權獲得與提供給其他人員一樣的社會保險給付，在適當的狀況下，他們符合必需的納保要求。印尼則沒有對漁工社會保障給付的特別法律及規定。然而，漁工被鼓勵加入團體保險或加入聯合社會保障組織。在南非，1993 年的職業傷害與疾病補償法在修改後適用在漁工上。

澳洲的國外航程漁工，顯然的被處理船東對疾病與傷害問題的航海法所涵蓋，而在其他漁船上者，似乎被澳洲的個別省法及規範所涵蓋。相同的，在日本對被海事法所涵蓋漁船上的勞工與被一般勞動標準涵蓋的勞工。前者被海事法涵蓋，關於醫療服務給付、生病及傷害給付、失業給付、妊娠給付、個別給付與被撫養人給付，受到海事法保護。其他則整體上由適用在所有勞工的海事法的保護。

二、在加拿大卑詩省，僱用保險給付依據加拿大人力資源發展僱用保險規則都是可獲得的。加入工會的漁工在團體協約規定下獲得年金、醫療給付、死亡給付。在紐芬蘭與拉布拉托省省，漁工（及漁獲加工勞工）依據工作場

所衛生、安全及補償法，工作相關的傷害係受到涵蓋。在該法，所有勞工的薪資損失都被涵蓋，並在受傷時被提供醫療照護。在致命傷害的事故，遺族給付也是可支付的。

- 三、在印度，漁工的社會保障給付由印度政府的全國漁工福利制度所解決。此制度涵蓋關於模範漁村的發展及「儲蓄連同救濟」(savings-cum-relief)計畫(由漁工及政府共同繳納所成立的基金，並用來在淡季扶助漁工)。在克瑞拉省(Kerala State)捕魚部門社會保障計畫的資訊提供如下。

印度克瑞拉省捕魚部門之社會保障計畫

克瑞拉省的漁業發展合作同盟(Co-operative Federation for Fisheries Development)的許多制度包括保險給付、疾病保險給付、妊娠給付健康給付、老年給付等，並且對於漁民非常有關連及重要。集體保險制度是個良好例子。捕魚最危險的職業之一，因此其人員及設備保險為必須。在 1986 至 1998 年間，共向 1096 位給予死亡給付。這意謂在克瑞拉每四天就有一位漁工死於海上，沒有其他職業有如此高的風險了。但令人訝異地，這項高風險職業收到的保險金額非常晚，並僅在漁人多次主張後才給付。老年給付是制度中最普遍的，吸引最多的投保人。這項計畫，符合一定條件漁工滿 60 歲就可取得年金給付。本制度的計畫涵蓋漁工生命的許多階段，計畫的資金是由聯邦政府、漁工、商人、出口傷及船東所提工，但向出口商收費存有一定難度。

- 四、挪威的捕魚人員受到挪威國家保險的保障。當漁工的薪水是全部或部分基於漁獲分享時，他們就被認為是「自營」(從稅務及社會保障的目的言)，即便他們在其他狀況為船員的一部及被視為受雇人。當一個人他的主要職業為捕魚，並且在漁工登記處的特別部分登記者，有權獲得與其他勞工相同的給付。漁工所納保費的來源為「產品費」(product fee)。透過國家保險制度漁工在因為職業疾病或失業所致的生病及無法工作，就有權受到給付。西班牙制訂涵蓋所有海員及漁工的特別社會保障法，其好處之一為此制度為所有漁工都登記在社會保障制度，這使其較容易對捕魚部門聚焦在職業傷害及健康計畫。
- 五、最近國際勞工局展開一項研究，對突尼西亞在其與突尼西亞農業及漁業聯盟簽訂協議後所展開的計畫下，將社會保障擴充至漁工進行評估。此研究之結果考量到對漁工之兩個社會保障途徑。其中一個是可適用在每個船舶基於所適用的保險事故模式的總額給付；另一個是雇用人的納保費能(在海產製品在批發市場被銷售時)被以降低銷售增值稅的方式減少。收到的金額在移轉到國家社會保障基金。在兩種狀況，勞工的納保費能由漁工根

據簡化的程序被支付。在這層面所蒐集到的資訊，能被用來決定漁工請求給付的內涵。

- 六、 無住所或外國漁工。在丹麥，非丹麥的漁工若登記在丹麥籍捕魚船舶上，就被認為在丹麥有住所，並整體上被社會保險給付所涵蓋。在紐西蘭，取得社會保障給付決定於海員的居住狀態。在該國立法下，社會保障給付僅對於一般的紐西蘭居民是可獲得的，暫時住在紐西蘭的移工，並不具備獲得社會安全給付的資格。

七、 醫療照護給付、生病及傷害給付、失能給付

1. 在日本，適用《船員法》的勞工在《船員保險法》規定下，受船員保險制度所涵蓋。其他不適用海員法者，則適用《健康保險法》，如果是自營者則適用《國民健康保險法》。在後二項法律下，對勞工的給付包括醫學檢查、藥品及醫療照護必需品、緊急治療及在家醫療照護。雖然勞工補償保險制度整體上適用在所有勞工（但排除適用《船員法》的水手），在捕魚事業體，擁有 5 噸以下船舶的船東雇用 5 位勞工，在經指定的低意外發生率區域，雇用人或多數勞工能決定他們是否加入保險制度。
2. 模里西斯的規則("Banks Fisherman" Frigo-workers Regulations)規定：「雇用人應為勞工的利益認購數額 50,000 盧比以上的非共同保險保單，以涵蓋因僱用所致死亡或傷害。」其亦規定：「當勞工無法工作，並經船上醫療官員證明因病不能工作，或在船長不在時，雇用人應在報酬之外，於公共假日時對其勞工支付 70 盧比的津貼。」
3. 在挪威，透過全國保險制度，被登記在漁工登記處的漁工，在疾病及因職業病或失業無法工作，有權獲得給付。
4. 韓國對於因職業傷害或疾病所導致的職業或非職業或身心障礙，提供醫療的補償。所有的捕魚船舶人員都被提供的健康保險給付包括：醫療照護、疾病及傷害給付、預防性照護、康復、衛生教育及衛生促進。

八、 老年給付/年金給付

1. 在挪威的漁工在全國保險制度外，尚有特別退休年金制度。為了有權獲得「漁工年金」，漁工有關於社會保障保費的最低 750 週要求，此年金制度由漁業部下的漁工保障所來管理。60 及 67 歲之間，漁工的一般收入被補助到 67 歲當他進入所有受雇人的一般年金制度時。漁工必須完成至少 750 週（約 15 年）的保費。在 1560 週（約 30 年）後獲得最高年金權。支付的大小取決於服務年資。

2. 秘魯也有特別的漁工退休基金，讓漁工在此部門工作 25 年後，並已繳納一定額度的保費後能在最早 55 歲時能夠退休。如果保費並未被納足，也會獲得較低的給付。在符合條件下，遺孀能獲得 50% 及 18 歲以下的被撫養人 20% 的年金。其他提供給未符合全額年金條件但有繳納一些保費的漁工遺孀及被撫養子女，最高三年的給付。
3. 在葡萄牙的一般制度中，最低符合退休給付的年齡為 65 歲。一項命令規定失能與老齡年金的特別制度，職業漁民工作如果已累積到 30 年資，且在漁船上工作至少 15 年者，得在他們一達 55 歲起，行使他們的老齡年金權。對於關於捕魚的身體障礙年金，對於已滿 50 歲且已累積 40 年的年資者係可取得。此立法亦平等的適用在受薪者、共同勞工(share worker)及被認為是自營者。另一項命令允許在 50 歲的勞工，並累積 40 年年資者得退休。
4. 受雇於登記在韓國捕魚船舶的人員，由其公司投保。受雇在外國船旗國船舶的韓國人，透過其住所省分辦公室入保。因此所有捕魚船舶人員皆有權領受像老齡年金、身心障礙年金、生存者年金等，在國家年金法相關規定下的給付。
5. 在一些開發中國家的傳統人力捕魚社群，有特別的傳統考量年長漁工的需求，例如，在一些社群的特別捕魚場，較接近岸邊並較不受氣候影響者，撥給較老漁工使用。

九、失業給付

1. 在加拿大，聯邦法規定了漁工的失業保險及老齡保障計畫。部分省政府還對於長者給予給付。為了獲得給付的條件，相對於一般勞工的最低工時要求，自營的漁工從其捕魚中需要最低收入。為調和夏季與冬季捕魚，分別會有不同的給付。
2. 在愛爾蘭的漁工在雇用人與受雇人都繳納保費的社會保險制度中，與其他納保者有獲得相同保險相關給付的機會。但是分享漁工得對特別制度納保費，因而有權在失業時獲得給付。在 1999 年通過一項法案，規定了對低收入漁工的特別失業協助制度。
3. 在挪威，漁民保障基金(Garantikassen)對漁工支付所有失業給付。漁工在失業第四天後有權獲得失業給付。如果漁工與船舶有連結的話，在 2002 年每天有 315 挪威克朗的給付。船東或船長當船舶因為以下原因並未作業時，對申請失業給付的漁工負有責任：機械故障、船難、船員生病、不尋常的冰障礙物、船員不足、因罷工或封鎖無法將漁獲運送至岸邊、船舶修復超

過預期，或因挪威海洋部長或漁業部長非預期的禁止船舶作業。對無法與船舶聯繫的漁工，漁工可在以下事項後申請失業給付：遞交其通知、其僱用因為捕魚因為規定、捕魚季結束、運送問題，或捕魚以無法獲利的原因被終止、在服役後的失業、疾病後的失業，或因為船舶買賣/報廢的失業。

十、其他的保護形式以及職業的再訓練

1. 在一些國家，對死亡、傷害或疾病的保護，係透過船舶所有人所負的特定種類保險的規定而提供，在勞工的補償計畫或較廣泛的制度也是可獲得的。捕魚船舶船東常常組成海事共同協會，這些協會在會員之間互相合作的基礎上運作，以在合理的成本上提供保險範圍。所繳保費最初依據經驗來評估，但進一步每年繼續評估以涵蓋不可預測之成本（如高於保險預期的主張）。這些共同協會往往會改善會員的安全履行（或限制會籍），以控制成本。

2. 對漁工其他職業的再訓練

許多國家也會設立計畫，對漁工給予其他工作的再訓練。在日本，一項對捕魚部門的特別法，對漁船勞工因為締結國際協定而失業者提供協助。這項計畫提供訓練，以協助漁工轉型新職業。在西班牙，一項理事會的命令建立一項特別計畫對勞工為其他的職業再訓練。社會海事局對因為與摩洛哥間無法達成一項捕魚協定所導致的失業，對漁工進行個別面試以說明訓練計畫，使其能再度具備進入其他工作的能力。

漁工通常具備能調整進入商業運輸或近海補給船舶部門職業的能力（如航行、航機等）。在英國，捕魚與商業海軍訓練課程間比較已經展開，讓漁工在兩個產業的共同訓練不致重複。新的「模組化」訓練及認證方式，使轉換認證不僅在商業海軍，也在其他部門更容易。

整體而言，若從國際勞工局所得的資訊，可以總結性的獲致以下結論：

1. 小規模及傳統手工的漁工的多數，可能因為他們工作的國家對多數勞工欠缺社會保護，因而也欠缺社會保護。
2. 漁工，尤其是拆帳漁工(share fishermen，我國慣用稱為分紅制漁工)，至少在有些國家，因為其(自營)僱用關係的本質享有與一般提供給勞工相同水準的社會保護。
3. 捕魚的危險性質，意味著死亡、疾病及受傷的給付，對漁工及其被撫養人尤其重要。

4. 在捕魚能力上的預計降低，對漁工可能創造改善失業保險及再訓練計劃的需要。
5. 在許多會員國有旨在特別針對捕魚部門社會保護計畫的例子，但可能沒有非常廣泛。

第七節 公約的遵守與執行

第一項 概說

國際法與國內法的本質不同，一般而言，國內法的制定、執行、解釋、甚或爭端解決，均可藉由各國依其憲政體制所創設之政府機關負責。但是當今之國際社會由於尚未建立全球性的「超國家組織」，從而國際法的此類工作，往往需要交由國家與國際組織的密切合作，方足以達成其目的。有鑑於此，當今之學者間乃稱國內法係屬垂直式法律制度(*Vertical Legal System*)，而國際法則為水平式法律制度(*Horizontal Legal System*)。¹⁰⁵ 按在第二次世界大戰之前，國際法的遵守與執行，大抵都是由國家考量其自身利益決定，然於戰後重建之國際秩序裡，除了強化國際組織的功能外，更在國際法領域中，確立某些「強行規律」(*Jus Cogens*)，不允許國家任意違反，且在特定國家違反相關國際法規範時，考量其情節輕重，由眾多國家或國際社會整體，對之採行制裁，此即所謂的集體防衛制度。¹⁰⁶

有關各締約國對於公約的遵守與執行，雖然包括船旗國、港口國以及沿岸國的義務，但其中尤以船旗國之義務最為主要。一般而言，船旗國義務包括主管機關的成立、部會之間的協調以及定期船舶檢查等，港口國義務則包括對船舶適航性的檢查、檢查報告的撰寫以及與船旗國的協調等。至於沿岸國的部分，本公約(第 188 號公約)則未有相關規範。本節以下主要以船旗國義務為內容進行說明。

第二項 國際的標準與漁業工作公約規範

一、國際標準

ILO 自第二次世界大戰結束後，除積極修訂戰前所制定，但已不合時宜的勞工公約外，另在過去的數十年間，亦盡可能改善本身之機制，強化與各會員

¹⁰⁵ See Orakhelashvili, A., *Akehurst's Modern Introduction to International Law* (Routledge, London, 8th ed., 2019), pp. 8-10.

¹⁰⁶ Ibid, pp. 52-55 and Chapters 22-23.

國間的溝通和協調，以使公約規定得以透過各國國內法得到有效執行，而本組織針對國家執行公約的情況，亦作必要之審查與監督，並定期提供各國改善國內法的建議，期能落實勞工權益之保障。1982 年聯合國大會正式通過海洋法公約(United Nations Convention on the Law of the Sea)¹⁰⁷，此項公約堪稱是當今國際法中，有關海洋事務規定最為詳盡之法律文件，其對船旗國所應履行之義務曾作相當明確的界定，此亦影響到 ILO 於嗣後規劃簽署之公約。本研究計畫所關切的漁業工作公約¹⁰⁸即屬其例。除此之外，ILO 另亦強化港口國(Port States)與沿岸國(Coastal States)的任務，期能妥善保護漁民之權益，本章將依序說明之。

聯合國海洋法公約第 94 條明定：「每個國家應對懸掛該國旗幟的船舶，有效行使行政、技術及社會事項上的管轄和控制。」同條第 3 項則謂：「每個國家應對懸掛該國旗幟的船舶，除其他外，應就下列各項採取為保證海上安全所必要的措施：(a)船舶的構造、裝備和適航條件；(b)船舶的人員配備、船員的勞動條件和訓練，同時考慮到適用的國際文件；(c)信號的使用、通信的維持和碰撞的防止。」從此一條文的規定，論者應可發現，聯合國海洋法公約對於船舶的安全航行、船員權益的保障以及其他相關事項，主要是要求締約國應對懸掛其旗幟之船舶採行必要措施，以達本條所規定之目的；又第 4 項另亦要求船舶應該接受合格檢查人的定期檢查，以確保船舶之適航性。

其次，就有關管控制度的建立，ILO 規劃簽署之公約中，涉及漁業工作或漁民權益保障者，計含五項：最低年齡(漁民)公約(第 112 號)¹⁰⁹、漁民體格檢查公約(第 113 號)¹¹⁰、漁民協議條款公約(第 114 號)¹¹¹、漁民合格證書公約(第 125

¹⁰⁷ <https://www.un.org/zh/documents/treaty/files/UNCLOS-1982.shtml>。此項公約於 1994 年 11 月 16 日生效，迄今計有 168 個締約國。For an academic analysis of this Convention, see Churchill, R., *The Law of the Sea* (Manchester University Press, Manchester, 4th ed., 2022).

¹⁰⁸ The Convention concerning Work in the Fishing Sector, 2007(No. 188). 本公約於 2017 年正式生效，迄至 2022 年 3 月計有 20 國批准。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站(<https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>)之 Labour Standards。

¹⁰⁹ The Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959 (No. 112). 本公約於 1961 年正式生效，嗣後計有 29 國批准，但已有 24 國決定退出。國際勞工組織期盼在 2022 年 11 月 7 日前廢除本公約。有關本公約之英文和其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

¹¹⁰ The Medical Examination (Fishermen) Convention, 1959(No. 113). 本公約於 1961 年正式生效，嗣後計有 30 國批准，但已有 5 國決定退出。國際勞工組織期盼在 2022 年 11 月 7 日前廢除本公約。有關本公約之英文和中文版本，以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

¹¹¹ Convention concerning Fishermen's Articles of Agreement, 1959 (No. 114). 本公約於 1961 年正式生效。嗣後計有 23 國批准，但已有 4 國決定退出。國際勞工組織期盼在 2022 年 11 月 7

號)¹¹²以及漁船住宿公約(第 126 號)¹¹³。其中僅第 125 號與第 126 號公約，明列有執行條款。前者要求國家應該制定法規，以強化公約的遵行(第 14 條)以及違反公約時之處罰(第 15 條)；至於後者則課以國家有制定法規的義務(第 3 條)，且對漁船於建造與改造前，應作計畫審查(第 4 條)，另在漁船登記和改造時以及嗣後的相關時間內，應作定期安全檢查(第 5 條)。申言之，這兩項公約均強調公約條文的遵守與執行的重要性，且為達此目的，國家應該建構符合公約要求之相關制度。此類規定對於漁業工作或漁民權益保障，相信更能發揮具體之效果。

二、漁業工作公約

ILO 第 188 號公約與前述第 125 和 126 號公約相同，均包含有一條原則性條款，要求締約國應該建立制度，以落實公約的遵守和執行，但 C188 號公約有關「遵守與執行」的規定更為詳細，其明訂於公約的第七章(Part VII)，本章計含五個條文(第 40 至 44 條)。按第 40 條要求：「各會員國應通過建構保證遵守本公約規定之一套體系，俾對懸掛其國旗之船舶，實施有效之管轄及檢查，包括根據國家法律或法規實施之檢查、報告、監督、控訴程序、適當之懲罰和糾正措施等。」首先必須注意的是，本條並未明定國家究應建立何種專責機關，使之負責漁船的管理和檢控事宜，但必須建立此種制度的國家係屬船旗國。其次，此一制度必須能依據國家法規，執行前面所列之相關事項。ILO 對於這項管控制度，並未明訂統一之政府機關、職權行使方法以及機關間的合作與協調。相信其因顧及各國憲政體制的不同，而使各國得以參酌自身情況，作出適宜的安排。從而，國家在第 40 條規定下，所需履行之義務究竟為何，將有必要探討當前各國的實際作為。

具體而言，本公約(第七章 遵守與執行)對於各締約國對於公約的遵守與執行，除了上述第 40 條要求之外，並包括以下之相關規範：

公約第四十一條規定，各會員國應要求在海上停留 3 天以上之漁船：一、

日前廢除本公約。有關本公約之英文和中文版本，以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站中之 Labour Standards。

¹¹² The Fishermen Competency Certificate Convention, 1966(No. 125). 本公約於 1969 年正式生效，嗣後計有 10 個國家批准。國際勞工組織期盼在 2030 年 7 月 15 日前廢除本公約。有關本公約之英文和中文版本以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站之 Labour Standards。

¹¹³ Convention concerning Accommodation on Board Fishing Vessels, 1966(No. 126). 本公約於 1968 年正式生效，嗣後計有 23 國批准，但已有 6 國決定退出。國際勞工組織期盼在 2029 年 11 月 6 日前廢除本公約。有關本公約之英文和中文版本，以及其他相關資訊，請參見國際勞工組織網站中之 Labour Standards。

長度為 24 米及以上；或二、通常航行在船旗國海岸線 200 海浬以外，或是在其大陸棚架之外緣，取其遠者。三、攜帶一份由主管機關所簽發之有效文件，說明船舶已由主管機關或其代表，進行過遵守本公約有關生活及工作條件規定之檢查。上述文件之有效期間，可能會與國家或國際漁船安全證書之有效期相競合，但在任何情況下，其有效期均不得超過 5 年。

再者，公約第四十二條規定，主管機關應任命足夠數目之合格檢查員，履行本公約第 41 條規定之義務。在檢查漁船上生活及工作條件建構有效體系時，各會員國得授權公共機構，或政府部門承認合格且獨立之其他組織，執行相關檢查及簽發文件。各會員國在任何情況均應對涉及懸掛其國旗漁船上漁民生活及工作條件檢查及簽發相關文件，負完全之責任。

其次，公約第四十三條規定，於接獲申訴，或掌握證據表明懸掛其國旗之漁船不遵守本公約要求之會員國，應採取必要之步驟，對事件進行調查，並保證採取行動，糾正發現之任何不妥之處。漁船在正常行程中，或出於業務原因在會員國之港口靠岸，該會員國收到申訴，或掌握證據表明漁船不遵守本公約之要求，得準備一份提交給船旗國政府之報告，將副本提交予國際勞工局局長，並可採取必要之措施，更正船上對安全或衛生明顯有害之任何狀況。

本條文之內容並進一步規定，在採取本條第 2 項提及之措施時，各會員國應立即通知船旗國最近之代表，在可能之情況下，應讓該代表到場。各會員國不應無理扣押或拖延船舶。就本條而言，控訴可由漁民、專業機構、協會、工會，或一般來說，任何關心船舶的安全，包括關心船上漁民的安全或健康危害的人來提出。此外，並有但書規定，本條不適用於會員國認為明顯無根據的控訴。

最後，第四十四條規定，各會員國實施公約之方式，應確保懸掛未批准本公約之任何國家旗幟之漁船，不應獲得比懸掛已批准本公約之任何成員國國旗之漁船，更為有利之待遇。

第三項 締約國的國內法實踐

依據 ILO 的觀察，由於漁業工作或漁民權益保障，所涉及事項甚為繁瑣，往往在現代各國政府的組織架構下，相關事項可能分屬不同政府部門的職掌範疇，因而有關漁船管控制度的建立，恐需依不同事項，分別探討與檢視業務職掌部門的權責。例如，ILO 發現，有關漁民之生活與工作條件的法規或政府計畫的執行與推動，經常是委由勞動部、海事部、漁業部、衛福部或其他部會負

責，另在聯邦國家中，漁業問題則較常屬州政府的職掌事項，在州政府的層級，不同機關間固須進行合作與協調，而州政府有時更需接受聯邦政府不同部門的指導。¹¹⁴具體言之，各國對於未成年漁民之權利保障，往往是由勞動部負責，但有些國家則將之交由勞動部與未成年法庭(tribunal of minors)、海事部、交通部或港口主管機關進行協調；至於漁民的健康檢查或資格證明，則經常劃歸為海事部、交通部或港口主關機關的職掌範圍，但有些國家則將之界定為衛福部或社會福利部的掌管事項，另亦有將之交由保險協會(insurance associations)負責者。¹¹⁵

¹¹⁴ <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-v-1.pdf>, p. 131.

¹¹⁵ Ibid.

第五章 各國對於漁船船員的勞動保護法制與實踐：以英、法、日、韓、泰為主要對象

目前主要漁業國已批准該公約的國家，有英國、法國及泰國等，對於上開各國針對 ILO 第 188 號公約，關於保護漁工勞動條件的具體作法與成效，可加以分析，作為如何將該公約國內化的參考。另尚未批准的國家，如日本等，則透過該公約的意旨，修正本國對漁工勞動條件的法制以保障其權益，亦可做為借鏡，此外並可分析其尚未批准的原因，例如健康證明對未滿 24 公尺的小型漁船先不適用等，得知公約國內化可能面臨的困境。以下就對於各國分析如下：

第一節 英國有關漁船船員的勞動保護法制

第一項 公約批准前國際法的適用情形

ILO 在 2007 年制定 ILO 第 188 號公約前，曾於 2003 年公布一份前導調查報告－「漁業部門工作條件－漁業部門完整工作標準」(Conditions of work in the fishing sector - A comprehensive standard (a Convention supplemented by a Recommendation) on work in the fishing sector)，檢視會員國家在漁業勞動的規範上，對包含 ILO 公約在內的相關國際（區域）規範架構的適用情形，其分析涵蓋以下諸多涉及漁業勞動的不同面向。

- 一、最低年齡與未成年人保障、健康檢查及合格標準 (fitness standards)、資格證明與職業訓練、漁工身分證件、招聘、安置及繼續僱用等從事漁船上工作前提條件；
- 二、契約條文、最低工資及收入的穩定性、工資保障、工作時間、年假與帶薪假、遣返等涉及僱用條件、員額配置和工作時間的標準；
- 三、職業安全衛生、漁船上住宿、食物與飲水、海上醫療照顧等漁船上工作與生活條件；
- 四、含漁工傷病上雇主責任在內的社會安全標準；以及，
- 五、國家行政、執行與協作等機制。

參照上述 ILO 報告的分析架構及所列相關國際規範標準，整理英國漁業勞動於 ILO 第 188 號公約制定前（2007 年前）適用國際法源的狀態於表四。

表 四：英國批准 ILO 第 188 號公約前適用的國際法源

規範面向	具體條件	ILO 相關公約	其他國際/區域 規範標準	英國適用狀態
從事漁船上工作的前提條件	最低年齡與未成年人保障	C112 漁船船員最低年齡公約、C138 最低年齡公約、C182 罪惡形式兒童勞動公約。		2000.03.22 批准 ILO 第 182 號最惡劣形式兒童勞動公約； 2000.06.07 批准 ILO 第 138 號最低年齡公約。
	健康檢查/適格標準	C113 漁船船員體格檢查公約。	聯合國國際海事組織 (IMO) STCW-F 公約。	未批准 ILO 或其他國際相關公約。
	資格證明與職業訓練	C125 漁工資格證明公約。	聯合國國際海事組織 (IMO) STCW-F 公約。	未批准 ILO 或其他國際相關公約。
	漁工身分證件	C108 海員身分證公約、C114 漁船船員僱傭契約公約 (然尚未明訂漁工身分證件標準得比照海員相關規定)。	歐盟申根協定及委員會規定 (一般性移民規定)。	1964.02.18 批准 ILO 第 108 號海員身分證公約； 1974.12.20 批准 ILO 第 114 號漁船船員僱傭契約公約；
	招聘安置/連續僱用	C179 海員招募與就業安置公約規定，國家經與船東和漁工代表團體協商後，得擴大適用於漁工； C145 海員連續僱用公約 (然尚未明訂漁工得比照適用)。		未批准 ILO 相關公約。
僱用條件、配員及工作時間	契約條文	C114 漁船船員僱傭契約公約。		1974.12.20 批准 ILO 第 114 號漁船船員僱傭契約公約。
	最低工資/穩定收入	C131 最低工資公約規定，國家經與勞雇代表團體協商後，得排除特定族群 (如漁工) 之適用。		未批准 ILO 相關公約。
	工資保障	C95 保障工資公約規定，國家經與勞雇代表團體協商後，得排除特定族		未批准 ILO 相關公約。

規範面向	具體條件	ILO 相關公約	其他國際/區域 規範標準	英國適用狀態
		群（如漁工）之適用。		
	工作時間	C180 海員工作時間與船舶人力配置公約規定，國家經與船東和漁工代表團體協商後，得快大適用於商業捕魚。	歐盟第 2000/34/EC 號指令，要求國家對被排除適用工時相關指令的海洋漁捕勞工，提供充足休息和工時限制的必要措施。	未批准 ILO 相關公約。
	年假與帶薪假	依委員會決議（resolution），C146 海員帶薪年假公約，經國家與雙方代表團體協商，得擴大適用於商業海事活動。		未批准 ILO 相關公約。
	遣返	C166 修正海員遣返公約規定，國家經與船東和漁工雙方代表團體協商，得擴大適用於商業海事活動。		未批准 ILO 相關公約。
漁船上工作與生活條件	職業安全衛生	C119 機器防護公約、C134 海員意外事故預防公約（然未明指其適用範圍擴及漁業部門）、C155 職業安全與衛生公約（僅一般性規定，非針對漁業工作）。	聯合國國際海事組織（IMO）Torremolinos 公約及其施行協議、SOLAS 公約、SAR 公約、GMDSS 公約、COLREG 公約； 歐盟 97/70/EC（24 尺以上）漁船安全指令、93/103/EC（18 尺以上）最低安全衛生要求指令。	未批准相關 ILO 公約。 1974.06.28 簽署 IMO 海上避碰規則（COLREG）公約； 1980.05.22 簽署 IMO 海上搜救（SAR）公約； 1980.05.25 簽署 IMO 海上人命安全（SOLAS）公約；
	漁船上住宿	C126 船員住宿（漁工）公約。	聯合國國際海事組織（IMO）Torremolinos 公約及其施行協議（偏重環安非健康）；	1985.08.13 批准 ILO 第 126 號船員住宿（漁工）公約；

規範面向	具體條件	ILO 相關公約	其他國際/區域 規範標準	英國適用狀態
			歐盟 93/103/EC (18 尺以上) 最低安全衛生要求指令、92/29/EEC 醫療設備設施指令。	
	食物和飲水規定	C68 船員食物與餐飲公約、C69 船上廚師資格公約、C126 船員住宿(漁工)公約。		1985.08.13 批准 ILO 第 126 號船員住宿(漁工)公約。
	海上醫療照顧	C126 船員住宿(漁工)公約、C164 海員健康保護與醫療公約規定，國家經與船東和漁工代表團體協商後，得擴大適用於商業性漁業。	歐盟 92/29/EEC 醫療設備設施指令。	1985.08.13 批准 ILO 第 126 號船員住宿(漁工)公約。
社會安全		C8 失業補償公約、C55 海員傷病之船東責任公約、C56 海員疾病保險公約、C70 海員社會安全公約、C71 海員退休金公約、C165 修正海員社會安全公約。		未批准 ILO 相關公約。
行政、執行與協作	船旗國控管	C125 漁工資格證明公約、C126 船員住宿(漁工)公約、C178 海員勞動檢查公約(原則上限 500 噸以上船舶適用)。	UN 海事法制公約；聯合國國際海事組織 (IMO) Torremolinos 公約及其施行協議、STCW-F 公約；歐盟 93/103/EC (18 尺以上) 最低安全衛生要求指令。	1985.08.13 批准 ILO 第 126 號船員住宿(漁工)公約。
	港口國控管	沒有特殊規範	聯合國國際海事組織 (IMO) Torremolinos 公約及其施行協議	未批准國際相關公約。

規範面向	具體條件	ILO 相關公約	其他國際/區域 規範標準	英國適用狀態
	沿海國角色	沒有特殊規範		

此外，ILO 於 2006 年大會通過並自 2013 年 8 月 20 日起生效執行的海事勞工公約（Maritime Labour Convention, MLC），整合該組織自 1920 年至 2006 年間所制定的多項重要的海事勞動公約¹¹⁶及建議書，以及國際海事組織（IMO）的相關公約如海上人命安全（SOLAS）公約和航海人員訓練、發證及航行當值標準（STCW）公約等重要的全球標準，提供會員國家全面性的規範參考架構，並於 2016 年和 2018 年間進行部分規定修正，以使該公約儘可能即時涵蓋所有海事勞動議題。而英國在 2013 年 8 月 7 日完成 MLC 公約的批准，同時，也接受該公約於 2016、2018 年的兩度條文修正。

另，據 2007 年 ILO 制定第 188 號公約序言說明，涉及漁業部門勞動條件保障的相關公約，於基本權利方面為第 29 號強迫勞動公約、第 87 號結社自由及組織權保障公約、第 97 號組織權及團體協商權公約、第 100 號公平報酬公約、第 105 號廢止強迫勞工公約、第 111 號歧視（就業與職業）公約、第 138 號最低年齡公約、第 182 號最惡劣形式兒童勞動公約；於職業安全衛生方面為第 155 號職業安全與衛生公約、第 161 號職業衛生設施公約；社會保護部分規定於第 102 號社會安全最低標準公約第 77 條¹¹⁷；於證明文件方面為第 185 號海員身分證件公約（已修正）第 1 條條文第 3 段規定；最後，針對漁業部門所設的公約則為第 112 號漁船船員最低年齡公約、第 113 號漁船船員體格檢查、第 114 號漁船船員僱傭契約，以及第 126 號船員住宿（漁民）公約。而英國於上述規範漁業部門勞動條件的相關公約，批准概況如表五所示。

表五：英國對於 ILO 所制定漁業部門勞動條件相關公約批准情形

C188 相關公約		批准與否	批准日期	目前狀態	備註
漁業部門	C112			未批准	
	C113			未批准	

¹¹⁶ 第 15 號扒炭工與司爐工最低年齡限制公約、第 71 號海員退休金公約、第 108 號海員身分證公約及第 185 號修訂海員身分證件公約等四項公約除外。

¹¹⁷ ILO 第 102 號社會安全最低標準公約（Social Security (Minimum Standards) Convention）第 77 條條文規定：「1.本公約不適用於海員或海上漁民；保護海員和漁民的條款見於國際勞工大會制定的一九四六年（海員）社會安全公約和一九四六年海員養恤金公約。2.成員國根據在其批准書範圍內的第二至第十部分中任何部分計算受保護的僱員或居民的百分比時，可從僱員、經濟活動人口或居民的數字中扣除海員和海上漁民。」

	C114	批准	1974.12.20	現行有效	
	C126	批准	1985.98.13	現行有效	
基本權利	C29	批准	1931.06.03	現行有效	
	C87	批准	1949.06.27	現行有效	
	C98	批准	1950.06.30	現行有效	
	C100	批准	1971.06.15	現行有效	
	C105	批准	1957.12.30	現行有效	
	C111	批准	1999.06.08	現行有效	
	C138	批准	2000.06.07	現行有效	
	C182	批准	2000.03.22	現行有效	
職業安全衛生	C155	未批准			
	C161	未批准			
社會安全	C102	部分批准	1954.04.27	現行有效	僅接受公約第 II 至 V 章和第 VII、X 章所列規定。
海員身分證件	C185	未批准			

綜前，英國在 2019 年 1 月 11 日批准 ILO 第 188 號公約前，於國家漁業勞動規範上適用的相關國際公約分別為：1964 年批准的 ILO 第 108 號海員身分證公約；1974 年批准的 ILO 第 114 號漁船船員僱傭契約公約、IMO 海上避碰規則（COLREG）公約；1977 年批准的 IMO 海上人命安全（SOLAS）公約；1980 年批准的 IMO 海上人命安全（SOLAS）公約；1985 年批准的 ILO 第 126 號船員住宿（漁工）公約；2000 年批准的 ILO 第 138 號最低年齡公約、第 182 號最惡劣形式兒童勞動公約；以及，2013 年批准的 ILO 海事勞工公約。

而在區域規範方面，歐盟理事會經決議發布的相關指令，如：1992 年發布第 92/29/EEC 號指令（促進船上醫療照顧最低安全與健康要求）、1993 年發布第 93/103/EC 號指令（漁船上工作最低安全與健康要求）、1998 年發布第 Directive 1997/70 號指令（長度 24 米以上漁船統一安全制度）、2000 年發布第 Directive 2000/34 號指令（修正第 Directive 93/104/EC 指令排除特定部門與活動適用工作時間規定）等規定，亦對當時尚未脫歐的英國的漁業勞動規範產生一定影響。

第二項 公約批准前國內漁業勞動法制

在批准國際勞工組織 C188 號公約前，英國漁船船員保障相關立法，於經過國會通過的母法/基本法（primary legislation）層級，以《1995 年商船運輸法》

(Merchant Shipping Act, 1995) 為主要規範。另如《2003 年海事安全法》(Marine Safety Act, 2003)、《2006 年商船運輸(污染)法》(Merchant Shipping (Pollution) Act, 2006)、《1974 年勞動健康和 safety 法》(Health and Safety at Work Act, 1974)、《1996 年就業權利法》(Employment Rights Act, 1996), 及《1969 年雇主的法律責任(強制保險)法》(Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act, 1969) 等基本法部分條文也有漁船船員的適用。但制度上漁船漁工勞動生活的保障仍以《1995 年商船運輸法》及其下諸多子法為主要規範體系。

而於子法/執行法(secondary legislation)層級,則是由行政主關機關交通部(Department for Transport, DfT)依《1995 年商船運輸法》的授權訂定法規(Statutory Instruments, SIs)。至於論及實際執行層面,隸屬交通部的獨立機構—英國海事與海岸警衛署(Maritime and Coastguard Agency, MCA)係執行《1995 年商船運輸法》及相關法規的主要單位,執法上多以商船運輸通告(Merchant Shipping Notices, MSNs)、海洋指引說明(Marine Guidance Notes, MGNs)和海洋備忘錄(Marine Information Notes, MINs)等三類文件施行。

一、《1995 年商船運輸法》

該法分英國船舶、登記、船長與船員、安全、漁船、污染防治、船東與第三人責任、燈塔、救助與失事船舶、執行官員與權力、意外調查與詢問、法律訴訟程序、補充規定等 13 部規範。其中涉及漁船管理規範的部分為第三部船長與船員規定、第四部安全規定以及第五部專對漁船的規範。第五部的內容區分為「船長與船員」與「安全」兩章,前者包含船員聘僱與解僱、工資、安全、健康與福利、人力配置與資格證明、船員違法事項,與排除適用等規範要項;後者則主要是漁船建造、結構與設備調查(檢查)、合格證發給、變更通知等規定,以及施以漁船安全訓練之規定。下簡列該法第三、四部的規定要點,及第五部漁船規定的完整條文內容。

第三部 船長與船員

本部規定之適用

第 24 條 本部規定之適用

船員之聘僱與解僱

第 25 條 船員協議

第 26 條 船員協議相關規定

第 27 條 船員之解僱

第 28 條 船員留在國境外而非自船上解僱

- 第 29 條 船舶終止於英國之登記時船員之解僱工資等
- 第 30 條 船員工資之給付（排除漁船船員適用）
- 第 31 條 船員工資帳戶（排除漁船船員適用）
- 第 32 條 工資與帳戶相關規定
- 第 33 條 裁決工資爭議之首長或適當官員
- 第 34 條 工資轉讓與扣款之限制
- 第 35 條 法院非自船員協議判定應計工資利息之權力
- 第 36 條 工資配給通知書
- 第 37 條 受配給者以自身名義提起訴訟之權利
- 第 38 條 工資權利與權利喪失之特定情況
- 第 39 條 特定權利之保障與救濟
- 第 40 條 要求船員以工資支付（被扶養人）扶養費用
- 第 41 條 船長工資、支出與負債之救濟

安全、健康與福利

- 第 42 條 船東確保適航性之義務
- 第 43 條 船員生活起居空間
- 第 44 條 關於食物與飲水之申訴
- 第 45 條 航行期間醫療或其他處置之費用

人力配置、資格、訓練與制服

- 第 46 條 第 47 條至第 51 條之適用
- 第 47 條 人力配置
- 第 48 條 指定人力配置要求適用例外之權力
- 第 49 條 禁止人力配置不足下出海
- 第 50 條 許可證明與其他資格文件之出示
- 第 51 條 船員之英文知識
- 第 52 條 以適格幹部或船員身分出海之不適格人員
- 第 53 條 船上醫療處置
- 第 54 條 特殊能力證明
- 第 55 條 未成年人
- 第 56 條 支援訓練經費
- 第 57 條 制服

船員違法行為

- 第 58 條 危害船舶、結構物與個人之行為
- 第 59 條 集聚違法與忽視責任

違紀行為

- 第 60 條 船員違反工作守則之行為

取消船員資格與訊問

- 第 61 條 針對幹部適任與否或行為之訊問

- 第 62 條 幹部除外證明文件持有者之資格喪失
- 第 63 條 針對海員適任與否或行為之訊問
- 第 64 條 訊問之復訊與上訴
- 第 65 條 訊問與上訴規則
- 第 66 條 經取消或中止之資格文件未完成遞交
- 第 67 條 恢復資格之權力
- 第 68 條 傳喚證人接受針對幹部或其他船員適任與否或行為之訊問
- 第 69 條 由警長針對幹部或其他船員適任與否或行為進行訊問之程序（蘇格蘭）

船員違法之民事責任

- 第 70 條 未假缺席的民事責任
- 第 71 條 走私的民事責任
- 第 72 條 依移民法繳納罰款的民事責任

救治與遣返及安置費用

- 第 73 條 國境外或沈船時海員等人之安置與遣返
- 第 74 條 第 73 條雇主責任之限制
- 第 75 條 救治、遣返等費用之追回
- 第 76 條 船員救治費用之財務支援

（應備）文件

- 第 77 條 正式日誌
- 第 78 條 船員名冊
- 第 79 條 英國船員證
- 第 80 條 解僱書
- 第 81 條 船長文件交接

商船海軍預備隊

- 第 82 條 商船海軍預備隊之維持
- 第 83 條 預備隊之補充規定

名詞定義

- 第 84 條 名詞定義

第四部 安全

船上安全與健康

- 第 85 條 船上安全與健康
- 第 86 條 第 85 條補充規定：一般規定
- 第 87 條 第 85 條補充規定：危險品
- 第 88 條 可潛艇及支持設備之安全

特別規定

- 第 89 條 （刪除）

第 90 條 (刪除)

第 91 條 航行危險之通報

海上援助

第 92 條 船隻碰撞時援助他船之責任

第 93 條 空難時予以援助之責任

第 94 條 危險的不安全船舶之定義

第 95 條 扣留危險的不安全船舶之權力

第 96 條 扣留通知書之仲裁提請

第 97 條 船舶扣留無效之補償

第 98 條 船東與船長於危險的不安全船舶之責任

第 99 條 不安全駁船之使用

第 100 條 不安全操作船舶之船東責任

臨時禁區

第 100A 條 設立臨時禁區之權力

第 100B 條 違法進入臨時禁區

第 100C 條 (刪除)

第 100D 條 (刪除)

第 100E 條 (刪除)

第 100F 條 具轉運許可之船舶應符合之要求

第 100G 條 具轉運許可之船舶未達法定標準之情事

船上人員之控制與遣返

第 101 條 客輪上之違法行為

第 102 條 客輪拒絕酒醉乘客登船之權力

第 103 條 偷渡者

第 104 條 未經授權登船

第 105 條 船長進行拘捕之權力

第 106 條 未經授權登船者違反安全規定之情事

第 107 條 船長(及乘客)提報返回之責任

第 108 條 因船上分娩或死亡返回

第 108A 條 安全指示之實施

第五部 漁船

第一章 船長與船員

船員聘僱與解僱

第 109 條 船員契約相關規定

國務大臣得制定法規規定受僱英國漁船者與其僱用者間簽訂船員契約之程序，以及規定該船員契約之簽訂地，或規定得將與任何人簽定之契約納入該船員契約之地。

違反本條任何規定之行為，得以簡易判決處以最高第 3 等級之罰款，或以規定訂定較小額度之罰款。

工資

第 110 條 船員工資給付

除本法第三部或其他法規另有規定，涉英國漁船船員契約之船員，其應計工資應獲得全額給付。

第 111 條 工資相關規定：扣款

依第 60 條規定，漁船僱用由國務大臣指定或批准之單位核定，故第 32 條授予制定法規之權力應包含於法規中訂明自工資中扣款額度之權力。

第 112 條 工資與漁獲明細

依本法第 32 條或第 73 條規定，涉英國漁船船員契約僱用船員之僱用人，應於本條規定時間內提供船員依船員契約應付工資與扣除款之明細。

如英國漁船受雇者有任何與捕獲量有關之工資，僱用人應於本條規定時間內，將相關明細遞交予船長（若船長為僱用人則應開立明細），表明該工資（或任何與捕獲量有關之部分）之計算方式，並應按規定方式提供該明細給船員。

如英國漁船之船長與任何一船員有夥伴關係，船東應於本條規定時間內開立明細，表明每夥伴依其分配之應計總額，並應提供該明細給所有夥伴。

國務大臣得制定法規規定本條所訂明細之遞交或開立期限，以及前開第 2 項與第 3 項所訂明細提供之方式。

任何人無正當理由違反前述規定，應以簡易判決處以最高標準等級第 2 級之罰款。

第 113 條 分配或扣除工資之限制

第 34 條規定不得牴觸以下法規於漁船上受僱者應得工資之相關規定：

(a) 1971 年薪資扣押法，或

(b) 於不違 1981 年判決執行（北愛爾蘭）命令第 97 條第 2 項規定下，同命令之第 73 條至第 79 條、第 97 條至第 105 條。

1981 年裁判法院（北愛爾蘭）命令與 1981 年判決執行（北愛爾蘭）命令涉及工資扣押之規定，如適用於其他工資，亦適用於漁船上受僱者工資。

第 114 條 工資權利與權利喪失之條件

第 38 條規定不適用於漁船上受僱船員之工資，亦不適用於任何與捕獲量有關之工資。

安全、健康與福利

第 115 條 工作時間

國務大臣得制定法規規定英國漁船上受僱船員最長值勤期間與最短休息期間；相關規定得對有不同解釋之漁船或其上受僱船員，或同一解釋下之漁船和船員遇不同情況時，為不同規定。漁船上受僱船員違反本條任何規定，其僱用人與船長應受簡易判決處以最高標準等級第四級之罰款。

人力配置與資格證明

第 116 條 提供船員證明與其他資格文件

於英國漁船上服務或涉入服務，並符合第 47 條規定目的持有作為適任證據之證明或其他文件者，應依要求提供將文件提供給任一位屬英國海洋漁業之官員，以符合海洋漁業法規。

無正當理由未依要求提供所指證明或其他文件者，應受簡易判決處以最高標準等級第 3 級之罰款。

本條所稱「海洋漁業法規」係指當前任何與海洋漁撈相關之法規，包含任何涉及貝類、鮭魚或鱒魚之漁撈相關法規。

船員違法事項

第 117 條 勤務期間酒醉

（本條刪除）

第 118 條 未經授權之酒

於英國境內或其他地點有以下行為者，依下列第 3 項與第 4 項規定，視為犯罪：

- (a) 攜帶任何未經授權之酒登上英國漁船；
- (b) 於該船舶上持有任何未經授權之酒；
- (c) 允許他人攜帶上船或於該船舶上持有未經授權之酒；
- (d) 蓄意阻礙他人行使下列第 5 項規定賦予其之權力。

違反第 1 項規定之犯罪者應受：

- (a) 簡易判決處以最高法定最高標準之罰款；
- (b) 公訴判決處以最長不超過兩年之監禁，或處以罰款，或併處監禁與罰款。

第 1 項第 (a) 款與第 (b) 款所訂違法事項涉及之法律程序之辯護，應證明：

- (a) 被告相信有問題之酒非為與該船舶有關之未經授權酒，且其想法具合理基礎；或
- (b) 被告對其持有有問題之酒並不知情。

第 1 項第 (c) 款所訂違法事項涉及之法律程序之辯護，應證明被告相信有問題之酒非為與該船舶有關之未經授權酒，且其想法具合理基礎。

如有被授權者合理相信第 1 項第 (a) 款或第 (b) 款之違法行

為係由漁船上另名人員所犯，其得為下行為：

- (a) 登船並搜查該船舶與其任何建物，如被相信違法之該名人員在船上，得對其依經授權之方式進行搜查；以及
- (b) 持有其於船上發現且合理相信未經授權之酒，並得將該酒扣留一定期間，確保該酒於違法訴訟程序中得作為證據之用。

本條所稱：

「經授權之方式」指由國務大臣制定之法規所授權之方式；

「被授權者」指與船舶相關之：

- (a) 督察；
- (b) 合適之官員；
- (c) 依第 258 條第 1 項第 (c) 款指定之人；
- (d) 有問題船舶之船長；
- (e) 有問題船舶之船東；
- (f) 按船長或船東要求防止第 1 項所指船舶相關犯罪行為發生之任何人；

「酒」包含烈酒、葡萄酒、啤酒、蘋果酒、梨酒，與其他任何釀造、蒸餾、烈性酒；以及

「未經授權之酒」指非經船東或船東授權者許可攜帶上船舶之酒。

上開第 6 項指涉之船東應解釋為：

- (a) 排除任何船舶船員；且
- (b) 船舶註冊登記上書明之個人或多人經聲明為登記船東。

第 119 條 違法行為

漁船與服務於漁船上者不適用第 59 條第 1 項第 (a) 款與第 (b) 款規定。

於英國漁船，第 60 條規定應以下列第 2 項規定為替代：

對漁船船長或船東提出申訴指控船員於船上工作期間有違法行為，即違反與其船上僱用相關的當地工業協議，得以法規規定於英國岸上由紀律機構召開聽證會，並要求紀律機構需依契約為考量，判定違法指控是否得到證實。

違法行為可能發生於船上或不在船上，且可能發生在英國或其他地方。

根據第 60 條規定適用於英國漁船之目的，得包含以規定授權人員決定哪些協議是或曾經是當地工業協議，以及哪份協議現在或曾經與特定船舶上某位人員之工作有關。

排除適用

第 120 條 准予本章排除適用之權力

針對第三部或本章所訂任何要求，或其下規定，國務大臣得准予排除適用於：

(a) 任何一種漁船或任何形式的某搜漁船；或

(b) 在任何一種漁船或任何形式的某搜漁船上工作之任何人或任何工作形式的某一人；

第三部或本章任何授予制定法規或准予排除適用之其他規定，均不得限制本條授予之權力。

第二章 安全

第 121 條 漁船建造規則

國務大臣得制定規則（於本章稱「漁船建造規則」）規定任何形式（參照包含船舶操作之區域、首次於英國登記之日期或建造開始之日等描述之任何形式）之英國漁船之船體、設備與機械要求。

國務大臣得排除任何漁船或漁船描述於漁船建造規則之任何要求之適用。

國務大臣得決定排除適用於一般情況、特定航程，或特定區域之航程，另亦得於任何特殊情況下排除適用。

船隻調查員得檢查任何漁船，以檢視該漁船符合漁船建造規則。如：

(a) 任何船舶有違反漁船建造規則；或

(b) 依上開第 2 項排除適用任何要求之船舶，未符合應服從之條件；該船東或船長應受：

(i) 簡易判決處以最高為法定最高標準之罰款；

(ii) 公訴判決處以罰款。

第 122 條 漁船調查規則

國務大臣得制定法規（於本章稱「漁船調查規則」）規定英國漁船之調查和定期檢查，或其他漁船相關說明，以確保漁船符合漁船建造與設備規定。

本章所稱「漁船建造與設備規定」指漁船建造規則與漁船救生、通訊和導航相關之安全規則或法規。

第 123 條 漁船合格證

如國務大臣或任何經其授權之適任者，於收到依漁船調查規則對漁船進行調查後作出該船符合或將適用漁船建造與設備規定等要求之調查聲明後，應依下列第 2 項規定，針對船東提出之申請，發給合格證（於本條與下條統稱「漁船合格證」）以顯示該漁船符合規定；對第 121 條第 2 項或本法其他任何排除適用船隻之任何要求應視為不適用以符本條目的。

漁船調查規則經訂明漁船合格證，使得要求國務大臣或授權發

證者，若船舶未配有符合碰撞預防安全規定之燈光、標誌與信號霧彈產生方式，不得為合格證之發給。

漁船調查規則得訂明漁船合格證之形式，且該規則得規定任何合格證之效期、展延、撤銷等事項，另亦得規定漁船檢查資訊與已發合格證任何展延期間之背書效力。

第 124 條 第 123 條補充規定

國務大臣得要求依其指示交出過期或被撤銷之漁船合格證。

漁船船東或船長無正當理由未履行第 1 項規定之要求，應受簡易判決處以最高標準等級第 2 級之罰款。

漁船船東或船長於其本人或代理人受領漁船合格證後，應立即製作副本張貼於船上所有人皆可視之顯目處，並於有效資格證為船舶使用之期間保持其張貼與可視。

漁船船東或船長無正當理由違反第 3 項規定，其應受簡易判決處以最高標準等級第 2 級之罰款。

任何人蓄意製造、協助製造或促使製造虛假漁船合格證，其應受：

(a) 簡易判決處理最高為法定最高標準之罰款，或最長六個月之監禁，或併處以罰款與監禁；

(b) 公訴判決處理最長兩年之監禁，或併處以罰款。

於蘇格蘭，任何人：

(a) 偽造、協助偽造或促使偽造，

(b) 竄改欺騙、協助竄改欺騙或促使竄改欺騙，任何漁船合格證，其應受：

(i) 簡易判決處以最高為法定最高標準之罰款，或最長六個月之監禁，或併處以罰款與監禁；或

(ii) 公訴判決處以罰款或監禁，或併處以罰款與監禁。

漁船合格證應被採納為證據。

第 125 條 禁止未持適當證明出海

依漁船調查規則被要求接受調查之漁船，非持有效漁船合格證以顯示該船符合適用之漁船建造與設備規定之要求，不得出海。

船東或船長違反第 1 項規定使漁船出海，應受：

(a) 簡易判決處以最高為法定最高標準之罰款；

(b) 公訴判決處以罰款。

英國漁船之船長必須向任一海關官員或國務大臣官員提交任何本章要求之合格證明；如在英國海域，漁船得被扣留直至證明提交。

第 126 條 變更通知

漁船之有效漁船合格證，當有以下變更，船東或船長應於變更

後儘快提交包含完整變更細節之書面通知予國務大臣，或國務大臣外之證書發給者：

(a) 該證在顯示符合漁船建造規則下，有船舶之船體、設備或機械之變更，從而影響船舶之效能或適航性；或

(b) 該證在顯示符合漁船建造規則下，變更依漁船設備規定被要求攜帶之用具或設備，從而影響其效能與完備性；

船東或船長未依要求提出第 1 項規定要求之通知，應受簡易判決處以最高標準等級第 3 級之罰款。

本條所稱：

「變更」包含漁船任何部分之任何翻新；

「漁船設備規定」指漁船建造規則外其他漁船建造和設備相關規定。

訓練

第 127 條 安全事項訓練

國務大臣得制定法規確使船長、每位受僱或身處於英國漁船上之船員接受安全事項之訓練。

法規得規定，違反要求規定隨漁船出海者：

(a) 視為犯法，應受簡易判決處以最高標準等級第 2 級之罰款；若為船長或船東，則處最高第 5 級之罰款；另

(b) 船長與每位船東（除本人即為犯法者）應受簡易判決處以最高標準等級第 5 級之罰款。

本條規定於不同個案得有不同之適用或案件描述，包含對不同形式之漁船或依漁船操作情況為不同規範。

二、《1995 年商船運輸法》相關子法

英國交通部依《商船法》授權訂定諸多法規，將母法中涉及漁船之規範予以具體條文規定。自英國國家法律資料庫搜尋，在 2018 年英國政府陸續制定 ILO 第 188 號公約相關法規之前，專對漁船或商船與漁船勞動與安全事項制定的相關法規超過 70 項，以下依涉及船員僱用、船員工作條件、船員生活條件、漁船環境設備與工作安全衛生條件等面向條列。

1. 於船員之僱用方面，訂有：

《1972 年商船（船員契約、船員名冊與解僱）（漁船）規定（The Merchant Shipping (Crew Agreements, Lists of Crew and Discharge of Seamen) (Fishing Vessels) Regulations 1972)》¹¹⁸、《1984 年漁船（甲板與機輪高級人員資格證）

¹¹⁸ 最近修訂：《1983 年商船（船員契約、船員名冊與解僱）（漁船）（修正）規定（The Merchant Shipping (Crew Agreements, Lists of Crew and Discharge of Seamen) (Fishing Vessels)

規定 (The Fishing Vessels (Certification of Deck Officers and Engineer Officers) Regulations 1984)》¹¹⁹。

2. 於船員工作條件方面，訂有：

《1972 年商船 (船員工資與帳戶) (漁船) 規定 (The Merchant Shipping (Seamen's Wages and Accounts) (Fishing Vessels) Regulations 1972)》¹²⁰、《1980 年商船 (英國漁船：人力配置) 規定 (The Merchant Shipping (United Kingdom Fishing Vessels : Manning) Regulations 1980)》、《1981 年商船 (英國漁船：人力配置) (根西島) 命令 (The Merchant Shipping (United Kingdom Fishing Vessels : Manning) (Guernsey) Order 1981)》、《1998 年孕產期間中止工作 (商船與漁船) 命令 (The Suspension from Work on Maternity Grounds (Merchant Shipping and Fishing Vessels) Order 1998)》；《2004 年漁船 (工作時間：海上漁工) 規定 (The Fishing Vessels (Working Time : Sea-fishermen) Regulations 2004)》。

3. 於船員生活條件方面，訂有：

《1972 年商船 (食物供給與水) (漁船) 規定 (The Merchant Shipping (Provisions and Water) (Fishing Vessels) Regulations 1972)》¹²¹、《1975 年商船 (船員起居住艙) (漁船) 規定 (The Merchant Shipping (Crew Accommodation) (Fishing Vessels) Regulations 1975)》¹²²。

4. 涉及漁船環境設備與工作安全衛生條件的規定眾多，包含：

《1974 年商船 (備藥等級) (漁船) 規定 (The Merchant Shipping (Medical Scales) (Fishing Vessels) Regulations 1974)》、《1974 年商船 (無線電台) (漁船) 規則 (The Merchant Shipping (Radio) (Fishing Vessels) Rules 1974)》¹²³、《1975 年漁船 (安全規定) 規則 (The Fishing Vessels (Safety Provisions)

(Amendment) Regulations 1983)》。

¹¹⁹ 最近修訂《1998 年漁船 (甲板與機輪高級人員資格證) (修正) 規定 (The Fishing Vessels (Certification of Deck Officers and Engineer Officers) Regulations (Amendment) 1998)》。

¹²⁰ 最近期修訂：《1988 年商船 (船員工資與帳戶) (漁船) (修正) 規定 (The Merchant Shipping (Seamen's Wages and Accounts) (Fishing Vessels) (Amendment) Regulations 1988)》。

¹²¹ 最近期修訂：《1975 年商船 (食物供給與水) (漁船) (修正) 規定 (The Merchant Shipping (Provisions and Water) (Fishing Vessels) (Amendment) Regulations 1975)》。

¹²² 最近期修訂：《1998 年商船 (船員起居) (漁船) (修正) 規定 (The Merchant Shipping (Crew Accommodation) (Fishing Vessels) (Amendment) Regulations 1998)》。

¹²³ 最近期修訂：《1994 年商船 (無線電台) (漁船) (修正) 規則 (The Merchant Shipping (Radio) (Fishing Vessels) (Amendment) Rules 1994)》。

Rules 1975)》¹²⁴、《1985 年漁船（意外通報）規定（The Fishing Vessels（Reporting of Accidents）Regulations 1985）》、《1988 年漁船（救生裝置）規定（The Fishing Vessels（Life-Saving Appliances）Regulations 1988）》¹²⁵、《1988 年商船（藥品存放）（漁船）規定（The Merchant Shipping（Medical Stores）（Fishing Vessels）Regulations 1988）》、《1988 年漁船裝載與卸載規定（The Loading and Unloading of Fishing Vessels Regulations 1988）》、《1989 年漁船（安全訓練）規定（The Fishing Vessels（Safety Training）Regulations 1989）》¹²⁶、《1990 年漁船（安全規定）（根西島）命令（The Fishing Vessels（Safety Provisions）（Guernsey）Order 1990）》、《1990 年漁船（救生裝置）（根西島）命令（The Fishing Vessels（Life-Saving Appliances）（Guernsey）Order 1990）》、《1993 年漁船（安全改善）（補助）計畫（The Fishing Vessels（Safety Improvements）（Grants）Scheme 1993）》、《1995 年漁船（安全改善）（補助）計畫（The Fishing Vessels（Safety Improvements）（Grants）Scheme 1995）》、《1995 年商船與漁船（藥品存放）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels（Medical Stores）Regulations 1995）》¹²⁷、《1997 年商船與漁船工作（工作健康與安全）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels（Health and Safety at Work）Regulations 1997）》¹²⁸、《1998 年商船與漁船（工作健康與安全）（僱用未成年人）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels（Health and Safety at Work）（Employment of Young Persons）Regulations 1998）》、《1998 年商船與漁船（體力處理操作）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels（Manual Handling Operations）Regulations 1998）》、《1999 年漁船（歐盟統一安全體制指令）規定（The Fishing Vessels（EC Directive on Harmonised Safety Regime）Regulations 1999）》、《1999 年商船（無線電台）（漁船）規定（The Merchant Shipping（Radio）（Fishing Vessels）Regulations 1999）》、《1999 年商船與漁船（個人防護設備）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels

¹²⁴ 最近期修訂：《1998 年漁船（安全規定）（修正）規則（The Fishing Vessels（Safety Provisions）（Amendment）Rules 1998）》。

¹²⁵ 最近期修訂：《1998 年漁船（救生裝置）（修正）規定（The Fishing Vessels（Life-Saving Appliances）（Amendment）Regulations 1998）》。

¹²⁶ 最近期修訂：《2004 年漁船（安全訓練）（修正）規定（The Fishing Vessels（Safety Training）（Amendment）Regulations 2004）》。

¹²⁷ 最近期修訂：《1996 年商船與漁船（藥品存放）（修正）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels（Medical Stores）（Amendment）Regulations 1996）》。

¹²⁸ 最近期修訂：《2001 年商船與漁船（工作健康與安全）（修正）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels（Health and Safety at Work）（Amendment）Regulations 2001）》、《2010 年商船與漁船（工作健康與安全）（雜項修正）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels（Health and Safety at Work）（Miscellaneous Amendment）Regulations 2010）》。

(Personal Protective Equipment) Regulations 1999)》、《2001 年商船與漁船（安全標示與信號）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Safety Signs and Signals) Regulations 2001)》、《2001 年漁船（小型漁船安全實務守則）規定（The Fishing Vessels (Code of Practice for the Safety of Small Fishing Vessels) Regulations 2001)》、《2006 年商船與漁船（工作設備使用規則）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Provision and Use of Work Equipment) Regulations 2006)》¹²⁹、《2006 年商船與與船（吊裝作業與設備）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Lifting Operations and Lifting Equipment) Regulations 2006)》¹³⁰、《2007 年商船與漁船（工作噪音控制）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Control of Noise at Work) Regulations 2007)》、《2007 年商船與漁船（工作震動控制）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Control of Vibration at Work) Regulations 2007)》、《2007 年商船與漁船（工作健康與安全）（致癌物與致變異物）（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Carcinogens and Mutagens) Regulations 2007)》、《2010 年商船與漁船（工作健康與安全）（人造光輻射）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Artificial Optical Radiation) Regulations 2010)》、《2010 年商船與漁船（工作健康與安全）（石棉）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Asbestos) Regulations 2010)》¹³¹、《2010 年商船與漁船（工作健康與安全）（化學媒介）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Chemical Agents) Regulations 2010)》¹³²、《2010 年商船與漁船（工作健康與安全）（生物媒介）（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Biological Agents) Regulations 2010)》、《2010 年商船與漁船（工作健康與安全）（高空作業）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Work at Height) Regulations 2010)》、《2016 年商船與漁船（工作健康與安全）（電磁場）

¹²⁹ 最近期修訂：《2008 年商船與漁船（工作設備使用規則）（修正）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Provision and Use of Work Equipment) (Amendment) Regulations 2008)》。

¹³⁰ 最近期修訂：《2008 年商船與與船（吊裝作業與設備）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Lifting Operations and Lifting Equipment) (Amendment) Regulations 2008)》。

¹³¹ 最近期修訂：《2013 年商船與漁船（工作健康與安全）（石棉）（修正）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Asbestos) (Amendment) Regulations 2013)》。

¹³² 最近期修訂：《2012 年商船與漁船（工作健康與安全）（化學媒介）（修正）規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Chemical Agents) (Amendment) Regulations 2012)》。

規定（The Merchant Shipping and Fishing Vessels (Health and Safety at Work) (Electromagnetic Fields) Regulations 2016)》、《2017 年漁船（實務守則）規定（The Fishing Vessels (Codes of Practice) Regulations 2017)》。

5. 此外，其他相關規定，如：

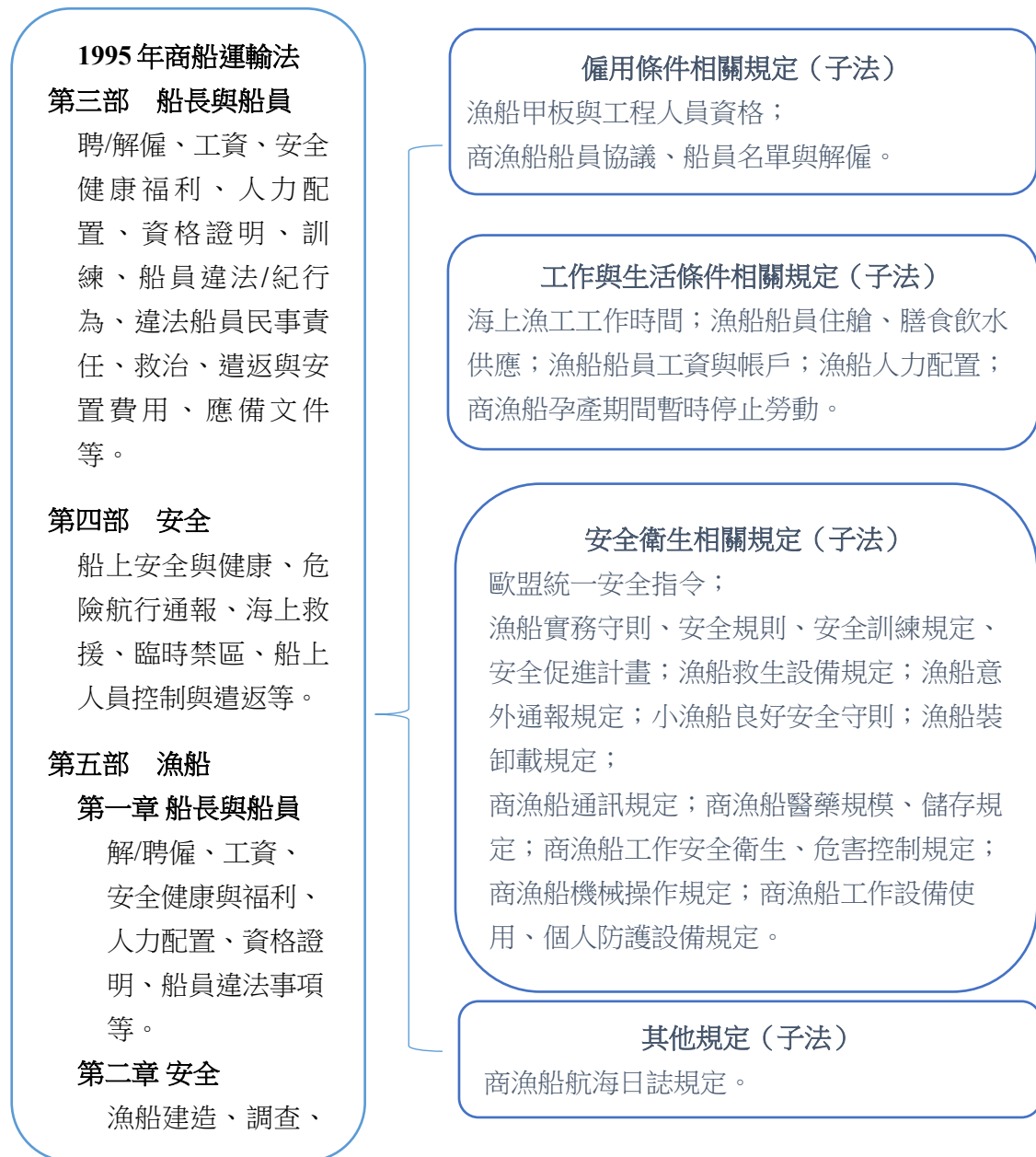
《1972 年商船（正規航海日誌）（漁船）規定（The Merchant Shipping (Official Log Books) (Fishing Vessels) Regulations 1972)》¹³³。

第三項 公約批准前漁業勞動保障主要規範體系

綜上整理英國在批准公約而為法制變動調整前，英國漁業勞動保障的規範體系，其係以《1995 年商船運輸法》為主軸，開展涉及僱用、工作與生活條件、安全衛生等方面的具體規定。制度面看來頗為明確、完整。

¹³³ 最近期修訂：《1997 年商船（商船與漁船正規航海日誌）（修正）規定（The Merchant Shipping (Official Log Books for Merchant Ships and Fishing Vessels) (Amendment) Regulations 1997)》。

圖三：ILO 第 188 號公約批准前英國漁業勞動保障的規範體系整理



歐盟執委會（European Commission）在 2015 年公布「委員會決議施行 ILO 第 188 號公約（2007）之歐盟部門社會夥伴協議之利弊報告」（Cost and Benefits of a implementing the European sectoral social partners' Agreement concerning the implementation of the Work in Fishing Convention），其中針對 23 個有漁業產業會員國家的漁業勞動和職安規範進行分析，對照協議所訂條件要求，對各國現行法制進行判斷，區分出屬符合或優於協議標準，或未有相關規定，或不符（劣於）協議標準的情形。

就當時尚未脫歐的英國部分，報告指出英國在最低年齡、安全人力配置、工作時間、遣返、食物及飲水、岸上醫療照顧、社會安全、環境風險評估等漁業勞動保障面向，規範皆符合或優於歐盟協議。

然而，在健康證明和工作契約方面的規範則被認為是不符合協議標準，主要原因是英國當時健康證明的相關法規，僅適用於海員，並不涵蓋漁工；以及，在漁工工作契約內容和攜帶上船義務等方面，於調查之際英國並沒有提出相關的具體規定。因此，歐盟評估報告認為英國適用施行 ILO 第 188 號公約的社會夥伴協議時，國內法制較大的變動會發生在漁工的健康證明和契約等規範上。

研究檢視英國批准公約前國內法規發現，於各重點規範面向上，國內法規皆已有相關法規得為對應，且多半符合或優於公約所訂標準，惟再細究規範面向內之標準設定，英國於體健證明和僱用契約上之規定，乃有進一步具體規劃立法或修法之必要。然就整體制度面而言，英國於批准和實施 ILO 第 188 號公約之政策推進過程中，既有的法制架構提供了順暢國家依公約進行制度變更調整的基礎條件。

第四項 公約批准後的法制調整與結果

英國批准 ILO 第 188 號公約與將公約轉換為國內法規的過程，儘管該公約第 48 條規定公約於批准後 12 個月於會員國生效，即於國內制定並施行符合公約標準的法規。但在作法上，英國在 2019 年 1 月 11 日批准公約前便事先完成國內相關法制之調整，且多數規定已於 2018 年底生效施行。

從歐盟法脈絡觀，歐盟農業總會（General Confederation of Agricultural Cooperatives, Cogeca）、歐洲運輸工人總會（European Transport Workers' Federation, ETF）和歐盟漁業組織總會（Association of National Organisations of Fishing Enterprises in the EU, Europêche）於 2012 年達成施行國際勞工組織 C188 號公約之社會夥伴協議（Agreement between the social partners concerning the implementation of the Work in Fishing Convention），並經歐盟理事會於 2017 年 1 月 31 日會議決議發布第 Directive 2017/159 號指令，公告該項社會夥伴協議內有關 ILO 第 188 號公約施行的規範標準自同（2017）年 11 月 16 日起生效，且會員國家至遲應依指令在 2019 年 11 月 15 日前以國家法規完備 ILO 第 188 號公約施行協議的要求規定。

鑒於英國當時仍為歐盟會員國，因而在批准 ILO 第 188 號公約前，於漁業

勞動法制上受到該項歐盟社會夥伴協議與歐盟理事會執行指令約束，而有調整的必要，也因此加強了批准國際勞工組織第 188 號國際公約的動機。

另由於歐盟施行 ILO 第 188 號公約之社會夥伴協議乃依據 ILO 第 188 號公約為符合或優於標準的漁業勞動規範，英國漁業勞動法制的調整乃朝遵守歐盟指令並準備批准 ILO 第 188 號公約的方向進行，故於 2018 年底完備相關立法後隨即完成 ILO 第 188 號公約的批准。而後，2020 年底因應脫歐（Brexit）變動，公約相關法規再度在脫歐前完成修訂並生效。

一、公約批准前的社會對話

英國海事與海洋警衛署（MCA）2015 年 7 月公布一份影響評估報告指出，從國際法、歐盟法及社會夥伴協議、國內政黨與立法意向，以及強調責任漁產的商業市場等多方角度評估，批准並施行國際勞工組織 C188 號公約勢在必行，且不批准將對英國漁船日後在他國的捕撈活動帶來嚴重衝擊。

當時國內主要意見認為，公約批准應從法制調整開始著手，而根據英國現行相關法規，法制變動主要將發生在住艙空間、健康檢查、漁工工作契約（分受僱和自僱），以及擴大漁船船東的責任（多數涉及安全衛生）等方面，此外，像人力配置和休息時間、遣返等規定也會有所變更。儘管依公約而為的法制上變動可能帶來每年 101 萬鎊的成本和產值的損失，但整體來說，「不作為」（do nothing）的衝擊和損失更大，因此，批准 ILO 第 188 號公約對國家漁業和漁業勞動而言，仍是較佳的政策選擇。

當進入到正式批准公約的準備階段，即法制調整階段，英國海事與海洋警衛署專責草擬法案並於 2017 年 11 月至 2018 年 1 月在國內展開公開法制諮商，期間徵詢超過 50 家漁工和漁船船東代表團體對相關修法的意見看法（獲得 25 份書面回應資料），同時也應邀參加多場國內主要漁業團體如 National Federation of Fishing Organisations、Seafish、Cornish Fish Producers Organisation 等單位召開之討論會議。

在此一國內法制調整的社會對話過程中，英國政府積極扮演資訊提供者角色，公開提供完整、詳盡的制度資料，包含：公約內容與國內法化（法規對照）的說明、法規草案說明、修法草案對照、海洋指引說明（MGNs）變動內容、漁工工作契約範本與 2015 年公布的影響評估報告等重要文件。此舉主要目的在於希望參與對話的漁工或船東代表能夠在充分掌握資訊的前提下提供政府關於法制調整方面的有效反饋。

經海事與海洋警衛署綜整諮商結論發現，最受參與對話人士所關注的議題為漁工健康檢查標準的適用是否宜區分大小漁船，以及適用例外的彈性。此外，諸如小漁船排除適用、分紅制漁工（share fisherman）因納入公約適用而失去自僱身分、休息時間、漁工工作契約、船員住艙空間標準提高下安全噸位的調整、保險等問題也被提出討論。另有部分團體代表則強烈建議政府積極採取公約內的「逐步實施」規定。

對於多數人關心的體檢標準的適用疑義，海事與海洋警衛署於對話過程中即初步回應，法規設計將依船隻大小、航行距離或時間等條件來逐步實施，規劃自 2019 年 5 月底至 2023 年 12 月底前分三階段施行。另經與 ILO 第 188 號公約三方工作小組研商後，經合格醫生證明不會有立即健康危害的漁工（尤其在沿近海）得以祖父條款（grandfather rights）豁免適用健康檢查證明規定而得繼續工作，而持他國健康檢查證明的非英國籍漁工，則得繼續使用該證明至效期終止。

至於拆帳漁工(share fishermen，我國慣用稱為分紅制漁工)身分認定與相關保障的問題，海事與海洋警衛署澄清，公約並不存有抵損或變更拆帳漁工自僱者身分意圖的規定，且將來在工作契約相關規定上會明確區分漁工的自僱和受僱身分及工作條件內容。

此外，為舒緩法制變動衝擊，海事與海洋警衛署表示會善用「逐步實施」規劃來順暢法規施行。初步預計 2018 年 12 月 31 日起適用的新規定包含：最低年齡、未成年僱用（夜間工作）、安全人力配置與休息時間、45 尺以上漁船船員名單、漁工工作契約（受僱與自僱）、遣返、給付、住艙（法生效後之現有船、已完成規劃或建造中新船，或規劃中新船）、擴大對拆帳漁工安全與健康保障、注意責任、意外預防程序、個人安全防護設備（新擴及拆帳漁工）和救生衣、健康保護和醫療照顧等標準。另諸如：24 尺以上或停留海上超過 72 小時船隻人力配置要求、未滿 45 尺漁船船員名單應留岸上、病假與傷亡的強制財務保障等規定則自 2019 年 12 月 30 日起生效。

二、按公約標準調整的國內法制

2018 年底，英國國會通過與 ILO 第 188 號公約相關的四項新法案分別為：《商船運輸（漁業工作公約）規定》（The Merchant Shipping（Work in Fishing Convention）Regulations）、《商船運輸（漁業工作公約）（調查與認證）規定》（The Merchant Shipping（Work in Fishing Convention）（Survey and

Certification) Regulations)、《商船運輸(漁業工作公約)(健康證明)規定》(The Merchant Shipping (Work in Fishing Convention) (Medical Certification) Regulations), 與《商船運輸(漁業工作公約)(總則)規定》(The Merchant The Merchant Shipping (Work in Fishing Convention) (Consequential Provisions) Regulations), 這些法規陸續於 2018 年底至 2019 年底生效施行。

表六：英國為施行 ILO 第 188 號公約所為的法制調整及所訂法規

法規	生效/施行日	適用對象	適用例外
《商船運輸(漁業工作公約)規定》 The Merchant Shipping (Work in Fishing Convention) Regulations	除第 26 條船東提供醫療照顧之責任規定於 2019/11/30 生效外，其餘規定皆於 2018/12/31 生效。	全規定適用於任何地方之英國籍漁船，以及，英國水域內之非英國籍漁船。	於船員住艙部分，規定於不低於公約附錄三所訂條件之情況下，得由國務大臣指定排除第 20 條第 2 項住艙相關規定。
《商船運輸(漁業工作公約)(調查與認證)規定》 The Merchant Shipping (Work in Fishing Convention) (Survey and Certification) Regulations	除第 7、9、14 條漁船上攜有並供取得之證明規定、英國籍漁船違法與處罰規定、扣留非英國籍漁船規定等規定於 2019/11/30 生效外，餘規定皆於 2018/11/30 生效。	全規定適用於任何地方之英國籍漁船。 第 12-14 條非英國籍漁船證明文件、檢查與扣留等規定適用於英國水域內之非英國籍漁船。	第 5 條漁業工作公約證明之核發規定不適用於未滿 24 尺之漁船；除非該船航行超過英國海岸線 200 海浬，或超過英國大陸架邊緣（取距離遠者）。
《商船運輸(漁業工作公約)(健康證明)規定》 The Merchant Shipping (Work in Fishing Convention) (Medical Certification) Regulations	於 2018/11/30 生效。	全規定適用於任何地方之英國籍漁船。 第 16 條非英國籍漁船之檢查規定適用於英國港口或水域內之非英國籍漁船。 第 4、5、7 條合格健康證明、未持健康證明有不得受僱、健康證明效期等規定： (1) 2019/05/30 起適用於 24 尺以上、海上停留 7 日以上之漁船上工作漁工；	非從事船上例行工作或岸上工作者排除適用。

法規	生效/施行日	適用對象	適用例外
		(2) 2019/11/30 起適用於在海上停留超過72小時之漁船上工作漁工； (3) 2023/11/30 起適用於任何一位漁船上工作漁工。	
《商船運輸（漁業工作公約）（總則）規定》 The Merchant Shipping (Work in Fishing Convention) (Consequential Provisions) Regulations.	除第 3 條商船運輸（船員協議、船員名單與解僱）（漁船規定之適用）規定於 2019/11/30 生效外，其餘規定皆於 2018/12/31 生效。		

海事與海洋警衛署評估，英國為施行 ILO 第 188 號公約而為的法制調整及所訂法規，涵蓋絕大部分的公約條文。公約中關於定義、適用範圍、適用例外、主管機關、船東責任、最低年齡、漁工工作契約、遣返、給付、住宿與食物、醫療照顧、工作傷病或死亡預防等規範，皆移轉至國內《商船運輸（漁業工作公約）規定》和《商船運輸（漁業工作公約）（總則）規定》中。

而《商船運輸（漁業工作公約）（健康證明）規定》則專門處理公約內涉及健康檢查與證明的規範標準。至於公約施行與執法部分的規定則主要置於《商船運輸（漁業工作公約）（調查與認證）規定》中。另，權責單位亦參照公約附錄 II 制定漁工工作契約範本。

不過，仍有部分公約條文未被引入轉換成國內法規，如：公約第 4 條部分條文窒礙難行時的逐步施行、第 44 條會員國應使未批准公約國的漁船無法享有較優待遇等規定，以及公約中涉及附錄標準設定程序的相關規定。

此外，特別值得注意的部分為，雖然未見上述四部公約施行的主要法規中，但仍有其他國內現行法規得為適當規範，如公約的施行乃依國家行政規定辦理、遣返事務則由非交通部主管的法規處理，而論及社會安全部分，政府則認為現行相關法規已能充分提供漁工社會保障，故暫不另做規範。

三、因應脫歐的修法

去（2020）年，為因應脫歐後可能產生的海事交通變動，英國國會趕在脫歐前夕通過《商船運輸（海事勞動公約與漁業工作公約）（修訂）規定》（The Merchant Shipping（Maritime Labour Convention and Work in Fishing Convention）（Amendment）Regulations 2020），作為《商船運輸（漁業工作公約）規定》、《商船運輸（漁業工作公約）（調查與認證）規定》、《商船運輸（漁業工作公約）（健康證明）規定》等 ILO 第 188 號公約相關法規之修訂，並自 2020 年 12 月 26 日起生效。

依 2020 年修正案第 3 條所示，對 2018 年《商船運輸（漁業工作公約）規定》的修訂，包含對第 26 條漁船船東提供漁工醫療照顧責任規定，新增第 4 項規定若漁船船東未依規定履行醫療照顧責任即屬違法，以及就第 28 條漁船檢查規定，新增第 28A 條漁船扣留與第 28B 條漁船扣留補充規定。

依 2020 年修正案第 4 條規定所示，對 2018 年《商船運輸（漁業工作公約）（調查與認證）規定》的修訂，包含對第 2 條第 1 項新增「經排除之漁船」的定義，以及對第 4 條漁船檢查規定及第 9 條違法與罰則規定同步更新。

依 2020 年修正案第 5 條規定所示，對 2018 年《商船運輸（漁業工作公約）（健康證明）規定》的修訂主要包含對第 16 條非英國籍漁船檢查部分，移除「英國港口」字樣，以及同法第 3 條第 1 項（b）款之文字亦作同步修訂。

第五項 小結

英國在批准國際勞工組織 C188 號公約前，已存有一定程度的國際法批准或受區域法約束的制度基礎。同時，國內相關法制體系明確完整，概以商船運輸法及其下涉及漁船相關法規為主要規範架構。因此，為轉換公約標準為國內法規的工作提供了有利推進條件。簡述公約國內法化的過程如下：

一、2014~2015 年：公約影響評估調查

經廣泛評估確認國家批准並施行公約為「較佳政策選項」，後交由專責單位（交通部海事與海洋警衛署）根據公約標準草擬法案。

二、2017 年底~2018 年初：展開法制調整的社會對話

公開、廣泛徵詢漁工、船東代表團體及漁業團體意見，並充分提供與制度相關的詳盡資訊，期參與對話的漁工、船東和漁業團體代表充分掌握公約，以及批准後可能帶來的變動與影響。同時於對話過程中儘可能針對各項立法疑義

進行討論和解釋說明，並具體提供未來立法規劃，緩解各界對制度變動的擔憂。

三、2018 年 10 月：國會通過交通部立法提案（四項主要法規）

並訂於 2018 年底至 2019 年底分階段生效。

四、2019 年 1 月：正式批准國際勞工組織 C188 號公約

五、2020 年 10 月：因應脫歐修訂公約相關法規，並於 2020.12.26 脫歐前生效

觀英國在批准、施行 ILO 第 188 號公約上，既有法制架構較為明確完備而產生制度調整上的相對優勢：

- 一、主管單位統一為交通部海事與海洋警衛署（除部分遣返和社會安全事務外）；
- 二、主要法源為 1995 年商船運輸法，並依其授權下設各項具體規定；
- 三、除健康檢查證明和工作契約方面需再強化，國內既存法規皆能對應 ILO 公約標準，或僅需微幅調整。

故英國在批准、施行 ILO 第 188 號公約的社會對話經驗，得為台灣參考之處概為：

- 一、完備公約衝擊影響的調查；
- 二、有關資訊公開、充分的意見徵詢機制；
- 三、針對適用或施行疑慮或疑義，在不變更公約條件的前提下，善用逐步實施、適用例外彈性等措施規劃。

第二節 法國有關漁船船員的勞動保護法制

法國於 2015 年 10 月 28 日批准 ILO 第 188 號公約，在批准該公約的國家數量到達公約生效的條件（公約第 48 條：10 個成員國，其中 8 個是沿海國）後，ILO 第 188 號公約於 2017 年 11 月 16 日生效，對法國發生法律拘束力。

本文旨在分析介紹法國落實 ILO 第 188 號公約之具體作法與困境應對策略，嘗試藉由法國經驗，比較制度可供我國參考之處，提供我國相關部門落實 ILO 第 188 號公約的參考。本文分為四個部分，第一部分概覽法國締結 ILO 第 188 號公約前法制，第二部分則整理法國施行 ILO 第 188 號公約的法制，第三部分為我國勞動部與歐盟合作辦理「歐盟漁工工作及生活條件專案」第三階段交流

會議中重點問題的法國實踐，第四部分則分析得供我國參酌的制度經驗。

第一項 公約批准前的法制

本部分分為既存國際文件與締約前國內法制兩部分，前者包含國際層級文件和歐盟層級文件，且國際層級文件包含 ILO 公約與國際海事組織（IMO）公約，後者則以《勞動法典》（Code du travail）與《交通運輸法典》（Code des transports）為主。

一、既存國際文件

1、國際層級

(1)國際勞工組織公約 ILO 公約

- I. 第 112 號公約（C112）：最低年齡（漁民）公約 Minimum Age（Fishermen）Convention, 1959（1991 年 7 月 13 日自動由第 138 號公約取代）
- II. 第 113 號公約（C113）：體格檢查（漁民）公約 Medical Examination（Fishermen）Convention, 1959（2016 年 10 月 27 日自動由 ILO 第 188 號公約取代）
- III. 第 114 號公約（C114）：漁民協議條款公約 Fishermen's Articles of Agreement Convention, 1959（2016 年 10 月 27 日自動由 ILO 第 188 號公約取代）
- IV. 第 125 號公約（C125）：漁民能力證書公約 Fishermen's Competency Certificates Convention, 1966
- V. 第 126 號公約（C126）：船員住宿（漁民）公約 Accommodation of Crews（Fishermen）Convention, 1966（2016 年 10 月 27 日自動由 ILO 第 188 號公約取代）
- VI. 第 138 號公約（C138）：最低年齡公約 Minimum Age Convention, 1973（No. 138）

(2)國際海事組織公約 IMO 公約

- I. STCW-F 公約：漁船員工訓練、認證、值班 International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel（2012 生效）
- II. 開普敦協定：漁船安全 Cape Town Agreement of 2012 on the

Implementation of the Provisions of the 1993 Protocol relating to the Torremolinos International Convention for the Safety of Fishing Vessels, 1977

2、歐盟層級

(1)特定規範於船上工作的指令

- I. 1993 年 93/103 號關於在漁船上工作最低安全和健康要求指令 (Directive 93/103/EC concerning the minimum safety and health requirements for work on board fishing vessels)
- II. 1992 年 92/29 號關於船舶上醫療指令 (Directive 92/29/EEC concerning medical treatment on board vessels)
- III. 2002 年 2002/6 號關於到達或離開共同體成員國港口船舶報告手續指令 (Directive 2002/6/EC on reporting formalities for ships arriving or departing from ports of the Member States of the Community)

(2)關於其他健康與安全的指令

- I. 1989 年 89/391 號關於採取措施鼓勵改善工人在工作中安全和健康指令 (Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work)
- II. 1989 年 89/656 號關於個人防護裝備使用指令 (Directive 89/656/EEC on the use of personal protective equipment)
- III. 2002 年 2002/44 號關於工人暴露於物理因素 (震盪) 引起風險最低健康和 safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration))
- IV. 2003 年 2003/10 號關於工人暴露於物理因素 (噪音) 引起風險最低健康和 safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise)
- V. 2003 年 2003/88 號關於工作時間安排特定面向指令 (Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time)
- VI. 2009 年 2009/104 號關於工人在工作中使用工作設備最低安全和健康要求指令 (Directive 2009/104 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work)

(3)關於勞資關係的指令

- I. 1994 年 94/33 號關於保護工作中年輕人指令 (Directive 94/33/EC on the protection of young people at work)
- II. 1991 年 91/533 號關於雇主有義務告知僱員適用合約或僱傭關係條件指令 (Directive 91/533/EEC on an employers' obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship)
- III. 2008 年 2008/104 號關於臨時機構工作指令 (Directive 2008/104/EC on temporary agency work)

二、締約前國內法制

1、《勞動法典》(Code du travail)

規範一般勞動基本條件，惟漁業船員部分規定不適用於《勞動法典》。

2、《交通運輸法典》(Code des transports)

關於漁船船員勞動條件與社會保障，以該法典第五部分冊五標題四 TITRE IV : LE DROIT DU TRAVAIL 為主。包含個體勞動關係、集體勞動關係、工作時間與工作薪資、職業健康與安全、勞雇關係、勞動立法應用監督等。隨著 ILO 第 188 號公約內國法化，其中部分條文也因此修正。

第二項 公約批准後的法制調整與結果

本部分包含法國整體法制介紹，包含基本規範《勞動法典》和《交通運輸法典》，以及因應 ILO 第 188 號公約的修法，並以 ILO 第 188 號公約涉及漁工權利的重點項目，進行該權利對應法國締約後的國內法制介紹。

內容包含涵蓋/適用，國家、船東、船長責任，最低年齡要求，工作條件，住宿、睡眠與膳食，職業安全衛生，醫療保護與社會保障等七大部分，以下進行國內法制的整理，並與 ILO 第 188 號公約規範進行對照。

一、整體法制介紹

1、基本規範

基本規範為《勞動法典》(Code du travail) 和《交通運輸法典》(Code des transports)，惟船員勞動保護相關規範，於《交通運輸法典》船員勞動法部分 (第五部分 CINQUIEME PARTIE : TRANSPORT ET NAVIGATION

MARITIMES 冊五 LIVRE V : LES GENS DE MER 標題四 TITRE IV : LE DROIT DU TRAVAIL¹³⁴) 有細部規範，但並「未」針對漁船船員作出個別或特定規範。

2、因應 ILO 第 188 號公約的修法

法國為了施行 ILO 第 188 號公約，通過了 2013 年 7 月 16 日第 2013-619 號法律關於在可持續發展領域適應歐盟法律的各種規定 (1) (LOI n° 2013-619 du 16 juillet 2013 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement durable (1)¹³⁵)，以及 2020 年 5 月 20 日第 2020-599 號法令實施 ILO 第 188 號公約和海事勞工公約修正案 (Ordonnance n° 2020-599 du 20 mai 2020 portant mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche et d'amendements à la convention du travail maritime¹³⁶)，以修正《交通運輸法典》內相關規範。

3、主管機關

包含為勞動部 (Ministère du Travail) 與海洋部 (Ministère de la Mer)，且亦有海洋部海事局海洋勞動單位 (英文為 Maritime Labour Unit, French Maritime Directorate, French Ministry of the Sea) 作為協調整合單位。但此一設置乃在 ILO 的 MLC 公約在法國落實時即已實踐。

二、適用對象

1、法源與規範

船員勞動條件規範主要適用《交通運輸法典》船員勞動「專章」部分 (即第五部分冊五標題四 TITRE IV : LE DROIT DU TRAVAIL)，船隻大小與沿近海與遠洋皆一體適用。

2、法律規範運作的檢討

CEACR Comments 2019 指出，相對於 ILO 第 188 號公約第 2 到 5 條，法國規範在除了住宿條件外，未考慮船隻大小，且適用範圍不包在湖泊和運河從事捕魚活動的漁船，因此未能確保 ILO 公約適用範圍所有漁船在法國境內受該公

¹³⁴ 法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transports/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-33cce9b-texte-integral>。(最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日)

¹³⁵ 法文原文法條網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027713399/>。(最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日)

¹³⁶ 法文原文法條網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041897497>。(最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日)

約保護的權利，因此法國國內法規範並不符合 ILO 第 188 號公約（第 2 到 5 條）。

三、國家、船東、船長責任

1、法源與規範

(1)國家責任

散見於《交通運輸法典》（Code des transports）船員勞動法專章（第五部分冊五標題四 TITRE IV : LE DROIT DU TRAVAIL）。

(2)船長責任

《交通運輸法典》（Code des transports）船員勞動法專章（第五部分冊五標題四 TITRE IV : LE DROIT DU TRAVAIL）第 L5542-6 條、第 L5542-28 條、第 L5542-31 條、第 L5542-47 條、第 L5544-13 條、第 L5544-14 條、第 L5544-20 條、第 L5544-31 條、第 L5545-4 條、第 L5545-7 條等規範船長責任，然而並「未」針對漁船部分作出進一步規定。

(3)船東責任

I. 船東定義

《交通運輸法典》第 L5511-1 條，船東定義為任何代表全套裝備船舶者，對於《交通運輸法典》第五部分冊五第一、二、四部分，適用船舶所有人或其委託經營人，不論其他雇主或實體是否代表其執行某些任務。

II. 船東責任

《交通運輸法典》僅在第五部分（海上運輸和航行）中對於船舶船東責任做出基本規範，但在船員「勞動法」部分（第五部分冊五標題四）並「未」特別規定船東關於勞動法對船員的責任，且「不」區分船舶用途與類別。

2、法律規範運作的檢討

(1)國家責任

ILO 第 188 號公約第 6 條及第 7 條規定公約實施的國家責任，包含指定主管機關，以及在適當的國家或地方層級在漁業有關機關中建立協調機制。法國漁業勞動主管機關為勞動部（Ministère du Travail）與海洋部

(Ministère de la Mer)，且亦有海洋部海事局海洋勞動單位（英文為 Maritime Labour Unit, French Maritime Directorate, French Ministry of the Sea）作為協調整合單位，故法國在國家責任部分原則上符合 ILO 第 188 號公約規範。

(2)船長責任

相對於 ILO 第 188 號公約第 8 條規定船長對漁民安全和船舶作業安全負責，以及例示之項目，《交通運輸法典》對船長責任僅有零碎規定，且並「未」針對「漁船」船長關於勞動法的責任作出更細緻的規範，目前可知 ILO 第 188 號公約第 8 條規定的船長責任，並未鉅細靡遺地被規定到法國國內法規內。

(3)船東責任

相對於 ILO 第 188 號公約第 8 條規定船東對遵守公約義務的資源和設備負總體責任，但《交通運輸法典》僅總體性規範船舶船東責任，並「未」針對船東關於「勞動法」的責任作出任何規範，目前可知 ILO 第 188 號公約第 8 條規定的船東責任並未鉅細靡遺地被規定到法國國內法規內。

四、最低年齡要求

1、法源與規範

(1)歐盟指令：Directive 94/33/EC of 22 June 1994

全名為 Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work，該指令第 1 條規定，最低工作年齡不應該低於國家規範強制性全時學校教育結束時年齡或 15 歲。

(2)法國《勞動法典》(Code du travail)

第四部分冊一標題五第三章規範 18 歲以下的青年工人權益保障 (Chapitre III : Jeunes travailleurs) (第 L4153-1 條到第 L4153-9 條)，且第 L4153-1 條規定，原則上禁止雇用 16 歲以下的工人，例外有三個，並未規範最低年齡，但年齡相關法規提及最低年齡為 14 歲。

(3)法國《交通運輸法典》

第 L5541-2 條規定，關於海洋勞動法標題，18 歲以下被認為是青年工人

(Jeunes travailleurs)，適用標題五第四章第四節第一小節青年工人規範 (Sous-section 1 : Jeunes travailleurs) (第 L5544-26 條到第 L5544-32 條)。

2、法律規範運作的檢討

法國漁業勞動工作者最低年齡規範，低於 ILO 第 188 號公約第 9 條規範最低年齡，與該公約規範不符。

五、工作條件

1、法源與規範

《交通運輸法典》船員勞動法專章（第五部分冊五標題四 TITRE IV : LE DROIT DU TRAVAIL）。

(1)工作時間、休息時間和人員配置

規範於第四章工作時間、休息時間、假期和工資（Chapitre IV : Durée du travail, repos, congés et salaire）。除第一節第二小節第二段「漁捕工作時間」，其他規定並未區分商船與漁船，也未區分沿近海和遠洋。

I.第一節：工作時間與工作安排

第一節工作時間與工作安排（Section 1 : Durée du travail et organisation du travail[Texte Intégral]）規定，第一小節工作時間（Sous-section 1 : Travail effectif et astreintes），規範實際工作時間和值班所需負責的工作內容¹³⁷。其中，第 L5544-2 條規定機長下達命令後因此離開住宿空間即視為實際上班時間¹³⁸，第 L5544-3 條規定船員適用《交通運輸法典》及《勞動法典》待命時間規範¹³⁹，亦即，船舶上工作時間、待命時間和工作內容安排皆有規範。

第二小節為工作時間（Sous-section 2 : Durée du travail），第一段為一般規定（Paragraphe 1 : Dispositions générales），第二段為「漁捕工作時間」（Paragraphe 2 : Durée du travail à la pêche¹⁴⁰），即漁船船員工

¹³⁷ 法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transport/article-l5544-1>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）

¹³⁸ 法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transport/article-l5544-2>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）

¹³⁹ 法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transport/article-l5544-3>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）

¹⁴⁰ 第 L5544-6 條到 L5544-7 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transport/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-duree-3301de1>。（最後檢索日期：

作時間，為本研究重點。其中，第 L5544-6 條規定在漁船上，工作時間可以根據國家專業協議或衍伸分支協議協調工作天數；第 L5544-7 條規定，第 L5544-6 條中提到的工作時間是每年計算的，包括每年在陸地上的工作時間在內，每年不超過 225 天，如果船舶運行條件不允許所有海上航行日產生捕撈地點，則在法規規定的條件下，可以免除 225 天的限制，但上限為 250 天，而如果活動性質無法計算日曆年的工作時間，則可以平均連續兩年計算工作時間。

第三小節工作時間的分配與安排（Sous-section 3 : Répartition et aménagement des horaires）、第四小節非全日制工作和間歇性工作（Sous-section 4 : Travail à temps partiel et travail intermittent）和第五小節船上工作的安排（Sous-section 5 : Organisation du travail à bord）則分別規範工作時間的細分和安排、兼職和間歇性工作和船上工作安排。

第五小節船上工作安排規範¹⁴¹中，第 L5544-11 條規定船上的工作安排使船員在每六個小時的實際工作中最少休息 20 分鐘；第 L5544-12 條規定性質上無法精確地確定工作時間與分配的相關港口活動，由公約或團體協約規範，船員可以拒絕；第 L5544-13 條則規定船長可要求為船舶或貨物的立即安全或其他船隻或海上遇險人員提供即時安全所必須的工作時間、暫停正常的工作或休息時間安排、但情況排除時必須分配給負責船員休息時間。

II.第二節：休息與假期

第四章第二節則規定休息與假期（Section 2 : Repos et jours fériés）。第一小節規定每日休息（Sous-section 1 : Repos quotidien¹⁴²），第 L5544-15 規定，船員不適用《勞動法典》第 L3131-1 條及 L3131-2 條規定，船員的最低休息時間為每 24 小時有 10 小時休息時間、每天休息時間得被分割成超過兩個時段、每個時段至少是連續 6 個小時、前後兩段相連的中間休息時間間隔不得超過 14 小時；而第 L5544-16 條則規定以

2021 年 6 月 15 日)

¹⁴¹ 第 L5544-11 條到 L5544-14 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transports/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-duree-454864d>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）

¹⁴² 第 L5544-15 條到 L5544-16 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transports/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-duree-dc98f34>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）

公約或團體協約（collective agreement）應對難以計畫且需要持續工作的活動（由法規定義）時，必須以更頻繁或更長時間的休息或休假並酌情規定最短夜間休息時間，以作為補償措施，以確保船員休息時間。

第二小節規定每週休息（Sous-section 2 : Repos hebdomadaire）、第三小節規定公眾假期（Sous-section 3 : Jours fériés）。第四章第三節則規定帶薪休假和其他休假（Section 3 : Congés payés et autres congés），第四節規定某些類型船員的特殊規定（Section 4 : Dispositions particulières à certains marins）。

(2)工作時間紀錄

非規定於《交通運輸法典》，而是規定於 2005 年 3 月 31 日關於船員工作時間的第 2005-305 號法令（Décret n°2005-305 du 31 mars 2005 relatif à la durée du travail des gens de mer¹⁴³）的第 20 條。（該法部分條文已失效）

該條第一項規定，在遵守法規和團體協約規定的協商的前提下，船主應制定一份值班表，由海事勞工檢查員認可，附在航海日誌中，並張貼在船員宿舍內（第一段）。名冊應註明適用法律、法規或團體協約規定的每項職能的最高工作時間或最低休息時間（第二段）。在航行中對該表的修改應記錄在或附在航海日誌中，並在船員的住處展示。船長應採取一切必要措施，確保本法令規定的船員工作時間和休息時間的相關條件得到遵守，應將此表提供給海事勞工檢查員，或應其要求向其提供，特別是在檢查員認為必要的情況下，除非不可能，否則應通過電子郵件提供（第三段）。

該條第二項規定，船長應保存船員每日休息時間的記錄。該記錄最初應由海事勞工檢查員認可，至少每年一次，並在他認為有用時認可。應根據他的要求，特別是在他認為有必要的情況下，除非不可能，否則應通過電子郵件向他出示或傳達（第一段）。船員可以根據自己的要求，獲得一份由船長或其代表簽署的有關他的航海日誌的副本（第二段）。

該條第三項規定，值班表和船員每日休息時間登記表應按照負責船員事務的部長的命令規定的模式用法語編制（第一段）。這些文件應提供給工作人員代表（第二段）。

¹⁴³ 法文原文法條網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000810318/>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）

(3)僱傭契約 (The employment contract)

標題四第二章 (Chapitre II : Les relations individuelles de travail) 第一節規定勞動契約的細節 (Section 1 : Le contrat de travail¹⁴⁴)，包含第一小節契約訂立和內容、第二小節定期契約或履行契約、第三小節試用期、第四小節契約執行 (含雇主義務、船員受傷或生病、船員義務、針對船員執業特定執行契約方式)、第五小節違反契約規定；第二節則規定爭端解決辦法 (Section 2 : La résolution des litiges individuels¹⁴⁵)。

(4)遣返

標題四第二章第一節勞動契約細節第四小節第三段規定關於遣返的細節 (第 L5542-29 條到第 L5542-33 條¹⁴⁶)，包含遣返條件、期限、方式與地點、費用分配等，且船長必須立即交還護照或其他任何身份證明文件。

遣返通常發生於當定期或航行契約 (le contrat à durée déterminée ou au voyage) 在「非」大都會港口結束 (prend fin dans un port non métropolitain) 時；或在第 LL5542-4 規定通知期結束時；當船東因集體訴訟程序開始、變更登記、船舶出售或任何其他類似原因而不再能夠履行其作為雇主的法律或契約責任時；在暫停或終止僱傭情況下等。

遣返包括：(1) 運送到船員選擇的目的地，目的地可能是：a) 船員的工作地點或其登船港；b) 公約或團體協約規定地點；c) 船員居住國；d) 雙方約定任何其他地點；(2) 從水手下船到到達選定目的地的住宿和食物。遣返不包括提供衣物。但如有必要，船長會預付必備衣物費用。船員委託給船長的護照或任何其他身份證明文件立即退還給船員，以便遣返。

經雙方同意終止契約後，在航程中離船船員遣返費用報銷，由雙方協商確定。根據第 L.5542-28 條規定的條件，因嚴重不當行為或受傷或疾病而下船船員遣返費用由雇主承擔，而應司法機關或行政機關要求下船船員遣

¹⁴⁴ 第 L5542-1 到 L5542-47 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transports/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-relat-c68eba4>。(最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日)

¹⁴⁵ 第 L5542-48 到 L5542-49 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transports/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-relat-02ce9a9>。(最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日)

¹⁴⁶ 第 L5542-29 到 L5542-33 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transports/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-relat-059064d-texte-integral>。(最後檢索日期：2021 年 10 月 6 日)

返費用由國家承擔。

(5) 報酬給付

標題四第四章第五節規定薪資跟其他福利（Section 5 : Salaire et avantages divers¹⁴⁷），相當明確。第一小節薪資確定（Sous-section 1 : Détermination du salaire），包含一般規定、薪資計算方法、薪資的確定、參加援助報酬、船員死亡或失蹤；第二小節工資支付（Sous-section 2 : Paiement du salaire），包含預付款和訂金、工資支付、工資保障、船長的特殊規定等，支付方式規定於《勞動法典》。

2、法律規範運作的檢討

(1) 工作時間、休息時間和人員配置

基本上法國相關規範周密，但 CEACR Comments 2019 仍指出，委員會請政府說明團體協約締結狀況、如何確保團體協約僅允許「出於有限和特定原因」的例外狀況、並說明如何確保漁業船員在可行狀況下盡快獲得補償性的休息時間。除「團體協約」相關問題外，法國國內規範大約符合 ILO 第 188 號公約關於船員配置與休息時間之規定（第 13 條和第 14 條）。

又根據勞動部與歐盟合作辦理「歐盟漁工工作及生活條件專案」第三階段交流會議(以下簡稱交流會議)第一場次討論結論，漁捕部門海上作業特殊性，涉及其經濟活動的運作模式與工作節奏、海上作業風險、漁捕工作的全球化，因此在工作時間與休息時間的界定上有一定程度的困難，且經過歐盟會議第二天到第四天的討論，也可以印證法國漁業捕撈部門不可避免地面對相似或相同的處境，且海上作業的特殊性確實影響漁捕工作者的勞動權利，具體情況在後續會議都有進行交流。

此外，交流會議中，法國代表也指出，ILO 第 188 號公約也沒有提供休假的權利，所以稽查員沒有辦法要求船東要提供休假，在附件二第 12 款規定裡，凡計算帶薪年休假天數或是使用工時計算休假時請附上計算公式，而契約並沒有列出計算公式為何。且第 21 條未規定船上最長服務期限，只有規定會員國須透過法律、法規或其他措施，載明本條第一款涵蓋漁民有權獲得遣返的明確條件、漁民獲得遣返權利之前在船上的最長工作時間、

¹⁴⁷ 第 L5544-34 到 L5544-62 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transports/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-duree-c5cae4d>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）

以及漁民可能被遣返的目的地。若這個協議或是適用外國法律，或是團體協商協議沒有明定最長工作時間，188 號公約的稽核員可以要求漁船船東遵守合理的時間，但並沒有法律基礎可以將其判為缺失。

(2)工作時間紀錄

ILO 第 188 號公約第 17 條規定締約國應在以下方面通過法律法規或其他措施，第 2 項規定凡可行，該契約（勞動契約）下有漁船船員工作記錄的維護。然而法國卻在 2005 年 3 月 31 日關於船員工作時間的第 2005-305 號法令第 20 條規範漁船船員值班表與休息時間紀錄之細節，可見法國關於漁船船員工作時間紀錄之規範密度高於 ILO 第 188 號公約規範。

(3)勞動契約

基本上法國相關規範周密，但 CEACR Comments 2019 仍指出，委員會要求政府提供採取或計畫採取措施的副本，以確保漁民的勞動契約內容符合 ILO 第 188 號公約附件二的要求。可以推知，法律規範上沒有太大落差，但實施情況如何需要再評估。

(4)遣返

從條文檢視，法國國內規範較 ILO 第 188 號公約第 21 條規範更詳細周密。然而，歐盟會議指出，「若船員單方面終止契約，則必須自己支付遣返費用。」此條款絕對是無效的，違反了附件二的規定，違反 188 公約的第 21 條，即使是他單方面終止合約也有權利獲得遣返。

換句話說，很多法國的船東有提供遣返，但是他們的勞動契約裡並沒有載明，所以要求船東要在協議上清楚註明，因為常常法國船東提供的遣返條件，甚至還比法律要求的最低基本要求要來得好，這就應該要註記在勞動契約裡。

(5)招募安置

法國國內無規範，不符合 ILO 第 188 號公約第 22 條。

在歐盟會議中，法國代表 Mr Olivier Lebrun 就此一議題進行簡報。首先，他討論法律管轄問題。他指出外籍漁工不代表自動適用外籍法律，只有在特定情況下，法國船舶才能適用外國法律，而且條件是：若不是在法國本土經營的遠洋漁船，才能去選擇外國法律的條款，在法國本土是不允

許使用私人招募人力安置的機構。但許多遠洋漁船船主也會選擇不用法國法律管轄，漁民協議可以決定由法國或法國以外法律管轄，而此協議必須遵守公約與國內相關法律規範，而大部分適用外國法律管轄的漁民，經常是透過外國仲介或私人招募機構僱用，協議通常是短期的，而船東與漁工討論適用外國法律與否時，需要視個別情況而定並適用國際司法規定的選法規則，包含契約適用的團體協約，所謂的團體協約通常是屬於該國的勞動制度，包括達成協議的地點、漁民和雇主的居住地、社會福利保障的名稱及所在地、漁民國籍等，與該國勞動制度有關的內容來進行判斷。

(6)報酬給付

法國國內規範較 ILO 第 188 號公約第 23 和第 24 條規範更詳細周密。

六、住宿、睡眠與膳食

1、法源與規範

(1)《交通運輸法典》船員勞動法部分

標題四第二章第一節第四小節規定雇主一般義務，依第 L5542-18 條規定海上勞動契約存續期間有權獲得免費食物，第 L5542-18-1 條規定船舶上應該包含一名全職合格廚師，第 L5542-19 條規定雇主根據有關船上衛生的法規規定提供睡眠物品，但在根據法規根據船舶的大小或活動類型定義的某些類別的船舶上，可以由國家主管當局決定批准用等價的總價替代提供的睡眠物品。

(2)其他規範

包含 1984 年 8 月 30 日關於保護海上人命、防止污染、船舶安全和社會認證的第 84-810 號法令 (Décret n°84-810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à la prévention de la pollution, à la sûreté et à la certification sociale des navires¹⁴⁸) 與 1987 年 11 月 23 日關於船舶安全的命令 (Arrêté du 23 novembre 1987 relatif à la sécurité des navires¹⁴⁹)。

2、法律規範運作的檢討

¹⁴⁸ 法文原文法條網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000328378/>。(最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日)

¹⁴⁹ 法文原文法條網址：<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000021086401/>。(最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日)

相較於 ILO 第 188 號公約之規範，法國《交通運輸法典》船員勞動法部分僅有零星關於住宿、睡眠與膳食之規範，且未特別針對漁船進行更細部規範。且根據 CEACR Comments 2019 對法國實施 ILO 第 188 號公約之回應意見指出，關於睡眠，General Regulations annexed to the Order of 23 November 1987 沒有明確規定在任何一个臥室中要容納的最大人數、沒有規定 12 米及以上長度的船舶的最小泊位內部尺寸、未規範適合寫字的桌子且椅子應設在 24 米及以上的船隻上、也未規範在適當的情況下放置或配備睡眠場所以提供適當的空間以確保兩性的隱私。此外，CEACR 也針對進入住宿區域的開口、醫務室議題以及既有規範執行現況提出質疑，要求進一步詳細解釋。

因此法國現有規範並不符合 ILO 第 188 號公約第五章相關規範，尤其是第 26 條及第 27 條，可明顯看出規範密度不足，ILO 第 188 號公約相關規範未被轉化為國內法。

七、職業安全與衛生

1、法源與規範：《交通運輸法典》船員勞動法部分

標題四第五章規定職業健康與衛生（Chapitre V : Santé et sécurité au travail¹⁵⁰），包含第一節一般規定、第二節船上的工作場所和居住條件、第三節工作和個人防護設備、第四到六節其他規定等。

第二節要求工作場所和起居空間的佈置和維護應該確保船員的身心健康與安全、且清潔度要求保持恆定以確保衛生條件（第 L5545-9 條）；考慮到飲食習慣，船東向船員提供數量和質量上足夠的食物等（第 L5545-10 條）。第三節要求《勞動法》第四部分第三卷中有關工作設備和保護手段的規定適用於海上裝備公司的方法由法國最高行政法院決定（第 L5545-11 條）。

2、法律規範運作的檢討

規範詳細，基本上符合 ILO 第 188 號公約關於職業安全和衛生與事故預防之規範（第 31-34 條）。

八、醫療照顧與社會保障

1、法源與規範：《交通運輸法典》船員勞動法部分

¹⁵⁰ 第 L5545-1 到 L5545-14 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transports/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-droit-travail-sante-83d699b>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）

第 L5542-3 條第 I 項第 7 款規定，海上勞動契約的強制條款包含船東必須向船員提供健康保護和社會保障福利。

此外，第五部分書籍五標題五規定對船員的社會保障（TITRE V : LA PROTECTION SOCIALE DES MARINS¹⁵¹），包含第一章總則、第二章退休金、第三章老年保險計畫、第四章和第五章公積金計畫、第六章配偶規定、第七章雜項規定。

2、法律規範運作的檢討

(1)醫療照顧

在醫療照顧方面，《交通運輸法典》船員勞動法部分只針對船東或船長責任進行零星規範，並「未」有完整有體系之規範，亦並「未」針對漁船狀況做出更細緻規定，因此不符合 ILO 第 188 號公約關於醫療之規範（第 29 條與第 30 條）。

(2)社會保障

在船員社會保障部分，《交通運輸法典》第五部分書籍五標題五完整且有體系規定對船員的社會保障，相較 ILO 第 188 號公約關於社會保障之規範（第 34 到第 39 條）更為詳細周密，惟未針對漁船船員做出更細緻規範，但仍已符合 ILO 第 188 號公約規範（第 34 到第 39 條）。

第三項 重要問題討論

一、漁船勞動檢查

我國勞動部與歐盟於 2020 年曾合作辦理「歐盟漁工工作及生活條件專案」交流會議；會議期間透過雙方交流與資訊提供而進一步確認歐盟國家之漁業勞動法制。其中並包含法國代表 Mr Olivier Lebrun 於「執行遠洋與沿近海漁船檢查」議題簡報，並參與問題與討論。

1、漁業勞動法制的概要介紹:法國代表 Mr Olivier Lebrun

法國代表 Mr Olivier Lebrun 於會議中就漁業勞動法制的概要進行簡報。簡報大綱分為四個部分，首先是相關的定義；第二部分是在法國負責漁船檢查的

¹⁵¹第 L5551-1 條到 Article L5556-11 條，法文原文法條網址：<https://www.codes-et-lois.fr/code-des-transport/toc-transport-navigation-maritimes-gens-mer-protection-sociale--c3412f2>。（最後檢索日期：2021 年 6 月 15 日）。

相關主管機關；第三個部分是近海漁船的檢查；第四部份是針對遠洋漁船的檢查。

首先是關於定義，在公約裡面，一般針對遠洋漁船的檢查，是在 200 海浬以外的經濟區，還有在公海上，或是在北方的國家專屬經濟區的部分。而遠洋漁船的檢查，主要是根據公約裡第 40 條、第 43 條與第 41 條，亦是本次會議討論的範圍；而針對近海漁船的部分，一般的定義指的是在沿海國 200 海浬以內的專屬經濟區，可以是船旗區域；所有的漁船沿海的檢查部份，是根據第 40 條與第 43 條，這邊是超過 24 小時但少於 96 小時的近海漁船。但根據這兩個定義，會有兩個不同的管轄範圍，遠洋與近海漁船在 188 號公約裡，針對第 40 條、第 43 條第 1 款，以及公約裡第 41 條，針對這兩類漁船的檢查，另外有關管轄的範圍。

第二個近海漁船的部分，整個檢查制度是根據第 40 條與第 43 條第 1 款，遠洋與近海漁船檢查制度的區別非常重要，可以看到討論遠洋或是近海檢查的主管機關是不一樣的。不同的檢察機關有不同的權責。在法國有兩個主管機關，分別是勞動部與海事司。勞動部的部分，在傳統上主要負責所有勞動檢查，海事司在傳統的分工主要負責船舶安全的檢查。

相關 ILO 第 188 號公約的條款，這兩個檢查機關都要在第 40 條的管轄範圍內進行檢查，簡報內列舉相關規定，說明第 81 條的勞動部底下的法令跟海事司的部分，兩者都要進行第 10 條的檢查，並且要針對第 40 條法國國旗漁船的投訴來進行處理，但是只有海事司的部分需要負責受理外國船旗船舶投訴；而第 43 條 PSC 本國港口管制的部分兩者都有權責，最後一個第 41 條核發有效文件的部份，則只有海事司有這個權責。

根據相關的法規，我們可以看到哪個機關實際上做了哪些事情。針對第 40 條勞動部鮮少進行法國國旗漁船的檢查，而海事司則負責處理對住宿、設施、食物、水、衛生、醫療和安全措施相關的檢查；至於第 43 條針對法國國旗漁船的投訴，只有有需要的時候，勞動部與海事司才會出來執行，而外籍船旗船舶投訴，海事司也是在有需要的時候才會進行處理；針對第 43 條的港口管制，勞動部則從來沒有這麼做，而海事司則是非常少有的情況才會發生；針對第 41 條核發有效文件，跟勞動部是沒有關係的，是由海事司來核發有效文件的工作。

在第三部分的簡報中，法國代表分享他實際針對第 40 條與第 43 條第 1 款的沿海漁船檢查，分析何時進行檢查、檢查後會有何後續措施、益處以及挑戰。

首先，法國每年會對船上住宿、設施、食物、水、衛生、醫療和安全措施進行檢查，這個條款是所有安全性的檢查，必須確保船上人員安全，這部份是每年定期進行，若有投訴則會依個案來進行，如果認為船舶有什麼安全上的問題，一樣會由安檢中心進行檢查；第二項是包括勞動契約、工時等進行相關檢查；第三項如果是有事故的話，也會依照個案情形、事故情況與嚴重程度來進行檢查；如果有需要勞檢的部分，會邀請勞檢的相關人員來協助。

第四項是例行檢查，會對不同的需求針對某些特定面向進行例行檢查，例如針對個人保護裝備進行查驗，完成檢查之後，會草擬一份檢查報告，若發現任何不合規或需要糾正的地方，相關當局可以再進一步檢查，或是限制核發航行執照；若船主有重大違法的情形，當局可以決定是否要終止航行執照；若有某些嚴重缺失的情況，可以發布涉及違法的調查報告，並移送檢察官進一步調查。

進行近海漁船檢查的好處是透過年度的檢查，船舶安全檢查員可以對近海漁船有很深的了解，同時，由於是固定人員在進行，會非常熟悉船舶、船長，是很大的優點。一般在法國船旗的船舶會非常重視維護安全、住宿、設施、食物、水和安全事項、衛生與醫療相關的維護，就是拜這些年度檢查所賜。另外，在必要的時候，勞檢人員也會針對勞動條件方面提供專業知識，特別是針對團體勞資協議有很高的專業，不管是對於團體的勞資關係，或是船主、工會的代表等等，都有相當專業的處理能力。

另外談到挑戰的部分，首先，法國對於勞動條件的檢查還是有所欠缺，目前也沒有足夠的勞檢人員來監控所有漁船的勞動條件。且在勞動檢查人員與船舶安全檢查員之間有時會協調不足。法國目前確實缺乏一個認證制度，勞檢部分沒有認證制度，有時候無法做到後續追蹤的工作，這也是法國看到的問題，因為主管機關不同所以容易協調不足；另外許多尊嚴工作的條件也做不到，包括缺乏團體協商、超時工作，以及性別平等問題。

簡報第四部分，針對 41 條遠洋漁船的檢查，法國代表有多個議題分享，第一個是法國針對遠洋漁船檢查的法律架構，第二是針對檢查管理，第三是檢查流程。有一些法國遭遇的問題以及解決方案，以及法國認為可以進一步改進的面向。

首先是法國法律架構，這個架構其實非常清楚，為了要執行公約第 41 條，所謂有效文件是經過認證的證書，海事勞工認證與國際認證的制度是一樣的。

法國採取 ILO2006 年的國際認證，跟 ISM 國際安全管理章程、ISPS 國際船舶與港口設施保全章程都是相同的認證流程，唯一的例外是檢查的部分；在 188 號公約裡並沒有 MLC (Maritime Labour Certificate) 的認證，不過跟 ISM 與 MLC 是一樣的，有相同的管理流程，也有一樣的數位工具來進行相關的檢查。

在法國的法律架構下，因為法國是法治國家，所以有法案規定認證的義務，每五年要認證一次，2018 年通過的法案，在法規的第 53 條及 55 條規定交通運輸相關的規章規定了船舶安全的檢查。這邊提到船舶如果在海上超過 3 天，船身超過 24 公尺以上，在離開海岸一定距離之後，就應該要有依規定認證的義務，依照離開海岸的距離作為認證規則，這與 ILO 第 188 號公約的規定類似。且法國也有法令規定認證流程，這個法令在第 84 條；有一項命令規定了必須遵守的規則及詳細內容，此外法國還有 2019 年的一份內部說明，描述了認證的內部程序，還有內部的指南規定與特定事項，包括對於船員的相關事項規定。

關於認證的管理，法國海事勞動辦公室 (Maritime Labour Unit)，負責國際勞工組織 C188 號公約的實施、專業、培訓和追蹤監測，有 5 名區域海事專員和 9 個船舶安全中心，負責管理人力資源和組織。合格的船舶安全檢查員共有 25 位，都具有認證資格可以進行檢查和簽發 C188 認證資格證書，目前所有的證書和檢查報告都轉呈給中央行政單位，進行監控和檢查。從 2021 年 12 月開始，改用軟體來發佈報告並監控所有檢查數據。

在檢查小組任命部分，這是很重要的議題。要成為 ILO 第 188 號公約的檢查員必須要符合三個條件，首先，必須是合格的船舶安全檢查員；第二要完成 ILO 第 188 號公約相關的訓練，這是一個兩個整天的訓練課程；再來要以 ILO 第 188 號公約檢查員的身分完成一次檢查，並由另一位檢察員陪同進行。

所有具 ILO 第 188 號公約資格的檢查員，均列在一份國家清單上，並由中央行政部門進行監控和更新維護。假設需要有人上船檢查，船舶安全中心的主管會任命至少 2 名 ILO 第 188 號公約檢查員進行檢查。法國非常堅持必須有 2 名檢查員進行檢查，這樣才能確保進行判斷良好、平和且客觀的檢查，因為我們知道海上有時海相不佳，有時檢查的主題或重點也需要關注到艱困的工作條件，所以有兩位檢察員的話就能確保進行公平客觀且詳實的檢查。

法國代表也舉出正式文件為例，上面有列出相關的法源基礎，比如安全檢查，這跟 ILO 第 188 號公約檢查不同，在安全檢查過後才有 ILO 第 188 號公約檢查，委員會會來到船上進行 ILO 第 188 號公約檢查，並列出日期、檢查員姓

名與相關的認證，文件會說明檢查員有權利訪問船工、船員，這樣船東就能非常清楚什麼時候要進行檢查，以及誰會來進行檢查。

關於檢查的流程部分，首先船東要提出有效的文件，由於這是船東的責任，要由船東要求檢查，同時船上要有相關的文件，國家的責任就是要去檢查船東有無完成他的義務，若沒有，就必須要吊銷船舶航行證；第二步驟是船舶安全中心和船東約定檢查日期和地點。

可以在法國或是在國外（如果船在國外），而後再由船舶安全中心決定是由哪幾位檢查員進行檢查，並進行指派決定；接下來就會到船上進行檢查，一開始上船會由船長或船東進行介紹，包含船員名單、醫療證明、船員資格、漁民勞動契約、日誌、風險評估等等，也會對居住和工作場所（住宿、廚房、衛生設施等）進行目視檢查，確保都符合 ILO 第 188 號公約規定，必要時也會對船員進行面試訪談，訪談會一對一進行，無船東在場，並事先跟船員說明內容會保密。

透過從訪談蒐集有關資訊，在必要情況下也可以進行重點檢查，之後檢查員會向檢查組匯報，向船東/船長提出口頭結論；第五個步驟就是補發證書，並撰寫、簽署並提出報告，如果發現船上有缺失，會受理船東的補救行動計畫（RAP）。而補救行動計畫（RAP）需要由檢察員進行驗證或後續檢查，最後再將資訊反饋給中央行政機關。

在檢查流程部分，檢查人員會檢查船舶是否符合 ILO 第 188 號公約中的 14 項規定。法國代表整理了一個清單，清單上列出所有檢查項目、文件、問題等，可透過檢查清單來了解是否符合規定。且實際訪談很重要，有助於取得船上實際工作和生活條件的資訊，因為住在船上的人最清楚船上的生活與工作條件。假設發現缺失或違規，法國將違規分成三大類，第一類是重大違規事項，這會造成拒絕核發或撤回證書，這些重大的事項（如食物或飲水不足、拖欠漁民工資超過 2 個月、無法使用的衛生設施、船上有石綿，卻沒有任何預防措施等等），其實非常罕見，有時候會在第一次檢查時遇到而已；另外還有一般違規事項，如果違反這類事項，證書還是會核發，但要船東提出補救行動計畫並得到批准，同時也要保證已做出補救計畫。

法國代表也舉出範本，首先說明船舶的資料、檢查的團隊、檢查報告的重點摘要，摘要這部分有講到缺失事項，比如說缺乏船東或船員僱用合約；再來是報告的本文以及各項檢查事項，打叉代表沒有缺失事項，有打勾代表有缺失

或重大違規事項，也可能會有一些檢查員的意見；最後則是報告的結論。這邊說到會提出有效的文件，文件的有效期限是多久，假設船東想要採取法律途徑，可以採取的措施與方法，最後則是由檢查員簽署。

簡報最後則列出實際檢查常遇到的問題以及解決方案，並提出一些改進要點，這些改進方案是各國可以採取的措施，可以把 ILO 第 188 號公約實施得更好。常見問題包含：船東分配的延誤時間太短，無法進行全面檢查；船東不願意接受檢查；超出 ILO 第 188 號公約認證的範圍；一些船舶安全檢查員不願意進行 ILO 第 188 號公約的檢查；缺乏培訓和指導船舶安全檢查員。

解決方法包含：海事處處長親自支持檢查過程，為不情願的檢查員提供特殊幫助，解決缺乏對船舶安全檢查員的培訓和指南問題，針對特定事項（如漁工就業協議和資格）發布特別指南，所有檢查員可以在網路上獲得證書和報告樣本與指導文件。最後，法國代表 Mr Olivier Lebrun 指出，有一些可以改進的點，包含對沿海船舶監督實施有效的港口國管制措施、完成 ILO 第 188 號公約第 41 條範圍內船舶的認證、制定國際集體談判協議等。

2、爭議問題與討論重點

針對法國代表 Mr Olivier Lebrun 上述之簡報，會議乃進行以下相關爭議問題。首先，有關 ISM 之爭議。由於 ISM 的標準相當高，法國是如何成功執行 ISM 的標準檢查，以及關於公約 41 條的檢查工作，是針對船身長 24 公尺以上以及執行 3 天以上航程，但由於 3 天以上航程比較不固定，而船長 24 公尺是個固定條件，法國在決定檢查對象時，是否以船身長 24 公尺以上為標準決定是否執行檢查。

法國代表 Lebrun 認為，針對 ISM 的部分，法國漁船並不是在 ISM 的管理範圍內，並不需要符合 ISM 的規範，只有商業漁船需要，所以這取決於是否要討論商業漁船的部分。再者，法國認為漁船是不是屬於第 41 條，這裡講的是有效文件的核發，這些漁船是在海上航行超過 3 天，同時漁船大小至少 24 公尺長，所以這是第一個要符合的標準；在另一個標準底下，如果這些漁船在法國沿海航行超過 200 海浬範圍，第一個是針對航行超過 3 天且 24 公尺長；第 2 個標準是航行海域，在法國沿海航行超過 200 海浬長，這兩個條件作為我們檢查的範圍對象。

其次，勞檢爭議問題。第一，在進行漁船檢查時，有時勞檢部分是否不見得都會完全達成；第二，在檢查程序中，在 41 條發證檢查的程序上，訪問船員

的部分是不是一個必要程序，或是還是有需要時才會對船員做訪問。對此，法國代表 Lebrun 認為，關於勞檢的部分，因為法國勞動部是主責機關，進行大部分近海漁船的勞動檢查，然而勞動部沒有到遠洋的能力，考量遠洋漁船都是在公海或是在遠洋的海域作業，所以無法由勞動部進行。且在簡報挑戰部分有提到，法國進行勞檢與安全檢查人員的協調不足，這確實是現在面臨的問題之一，由於缺乏足夠數額的勞檢人員，沒辦法進行所有必要的勞動檢查。而針對核發有效文件的檢查是由海事相關的人員進行，而海事司的檢查人員是足夠的，可以來進行第 41 條的檢查工作。

再者，針對上述第二個問題，關於是否必要進行漁工訪談，法國代表 Lebrun 認為，在法國有個指引文件，指出針對漁船船員訪談是必要的，這是檢查過程中的必要程序，如果只是看文件或是檢查整個船舶，無法獲得足夠的資訊來了解漁工是否有得到應有的薪資，也無法知道他是否充分了解它的勞動契約；另外，確定漁工是否了解船舶上使用的語言，這也是一個重要因素，所以一個具有個人保密性且自願的個人訪談，對檢查工作是非常重要的，這樣才能充分獲得所需要的資料，這是透過其他的形式無法獲得的。而針對訪談，法國有一個訪談清單來確保能獲得所有必要資訊，這個清單其實就跟 ILO 國際勞動組織網站上所發布的訓練清單是一樣的，該清單應該是上個月在 ILO 網站上發布。

3、評論與小結

法國關於沿近海與遠洋漁船檢查有相對清楚、甚至是專責的權責機關、法律規範與實務文件，主要透過檢查員的訓練，落實法規要求的勞動檢查，但仍存在船東不願意配合、勞動檢查員缺乏意願與人手不足等主要問題，法國目前也已經透過實務作法試圖解決，並提出港口國管制、落實 ILO 第 188 號公約第 41 條之認證以及國際談判建立合作與協議等解決方案，或可供我國主管機關進行參考。

二、權宜船特殊問題

承上之「歐盟漁工工作及生活條件專案」交流會議，法國代表 Mr Olivier Lebrun 於「投資經營非本國籍漁船之管理」議題提供法國經驗分享。

1、問題與討論重點

法國代表 Lebrun 認為，在法國的情形其實跟荷蘭非常的相似，這是投資者自己的自由，由他們自己決定要不要購買商船，而法國的海事司並沒有去管理

這些外籍漁船。

有些法國漁民在外國的漁船上工作，認為自身的工作條件有問題想向法國主管機關申訴提出的時候，法國主管機關就會詢問船旗國，了解他們如何解決調解這些申訴。至於這些投資是法國公司的自由，法國並沒有管道去管理這些船，而船公司如果有這些插外國旗的商船，可以透過 ISM 的標準來介入，因為 ISM 是給個別公司的認證，而 ILO 第 188 號公約是給個別漁船的認證，不是針對公司的認證。

另，其他歐盟國家之荷蘭代表 Mr Ment van der Zwan 主張，歐盟境外漁船作業涉及沿岸國與船旗國，要介入其中非常困難，就算批准 ILO 第 188 號公約，也不代表仍夠對無管轄權的漁船進行執法，這是一個很大的問題，歐盟或歐洲可以做得更好，例如透過夥伴協議規範；但不幸的是，在歐盟裡似乎漁獲管理比漁工權益更重要，在共同漁業政策裡，似乎很少擔心漁工權利，例如歐盟關於非法、未報告及未受規範捕魚（Illegal, unreported and unregulated fishing, IUU）相關法律，其實僅處理漁獲問題，而未規範漁工權利。

此外，歐盟會員國全部都有責任要遵守有關 ILO 第 188 號公約執行的指令，但很多國家還沒批准 188 號公約，所以大部分國家其實沒有執法的條例，而這些執法的條例又沒有進行調和；要調和就先要有歐盟指令來規定這些執法條例要調和，當 ILO 第 188 號公約生效的時候，隔天就立刻有歐盟社會夥伴協議；以及，很多國家在 188 公約批准之後，到現在還是沒有執法條例，船隻的公會動作非常的快，但提到漁業就動作很慢，以上情況清楚說明歐盟似乎只重視漁獲而不重視漁工，這就是歐盟最大的問題。

而法國代表 Mr Olivier Lebrun 也同意荷蘭代表 Mr Ment van der Zwan 的觀點，也主張法國政府沒有辦法可以去針對非法國籍漁船登船介入執法，但是在法國，他們希望可以跟漁業相關單位還有海事勞工單位一起協調合作，進一步去強化勞動條件的落實，在歐盟永續漁業合作夥伴關係協議裡面去重視勞動條件，去進一步主張外國籍漁船也需要去重視勞動標準。

透過這樣的作法，希望可以在監督外籍漁船上做得更好，包括漁工的勞動條件，以及透過私人就業機構進行安置的外籍漁工，很多外籍漁工可能來自船旗國或是一樣的區域，所以現在要確保法國進行一項改革，透過改革針對私人機構招募安置的外籍漁工，進一步管理確保安置服務機構有合規，並有符合相關標準。法國現在有兩個層面的行動，第一個是針對商船的協議上，希望可以

符合歐盟永續漁業夥伴關係協議的標準，第二個部分是特別針對私人就業服務機構，確保他們能合規。

另，針對權宜船與國民管制與檢查問題，法國代表 Mr Olivier Lebrun 表示，法國有不同的手段，就這個檢查來說，如果有國民針對漁船上的工作條件有進行申訴，法國主管機關就會要求相關國家主管機關上船檢查，但他認為目前最主要的行動基本上就是「公司聲譽」，這些大型法國漁船公司不希望他們的聲譽受到影響，如果有這樣的報導或訴訟，公司的商譽會受到損害。大約三年前有一家法國公司違反了刑法，這家公司採取了非常多的作為來改善，因為他們的商譽受到嚴重的損害，消費者就會去抵制這家公司，所以其實 ILO 第 188 號公約會強迫這些公司要合規，這是目前主要的手段，因為法國政府並沒有權利登上外籍漁船進行查驗。此外，法國代表補充，他過去在留尼旺島也有登船檢查過，那時候被人通報的是一艘塞席爾籍的漁船，檢查不是只有針對就業與工作狀況，其實也可以幫助這些漁船去維持比較高標準的作業。

法國與荷蘭代表皆主張，社會福利保障如果缺乏雙邊協議制度，將很難去確保漁工權利，例如印尼漁工如果沒有雙邊協議，就需要透過私人的保險制度或保障制度去尋求權利保障，但這也是雇主的責任，要確保船上所有漁工都有足夠的社會福利保障，而大部分就需要仰賴私人的保障提供。

法國代表 Lebrun 認為，歐盟其實對於漁業非常積極，因為歐盟領海資源不夠，所以需要這些漁業資源，也因此跟很多第三國訂定雙邊協議，其中有一些協議是可以公開的。可以跟臺方做分享，在所謂雙邊協議裡，可以進入對方領海，透過支付費用去取得對方的漁業資源。但是在幾年前歐盟每次要更新雙邊協議時，就開始把一些勞動權利保障和社會福利條款放入在這些協議中，現在提的都是基本的勞動條件保障。他也在跟歐盟漁業主管機關進行對話，希望納入職業安全衛生保障，或者是工作時間、休息時間、薪資相關保障，所以對於台方而言，其實是有可能在建立雙邊協議時，把勞動條件相關的條款納入雙邊協議。

而在歐盟不只是漁業領域，像是新世代航空、開放航空、飛行權的協議，其實也將飛行權的協議裡納入勞動權條款，例如最近歐盟跟卡達的太空協議裡面也有勞動的條款，所以他認為他希望能盡可能的擴展不同領域的雙邊協議，並且把勞動條款納入協議裡面，以達到尊嚴勞動的目標。

2、評論與小結

目前權宜船漁工勞動問題無法直接由本國進行管轄，因為缺乏管轄權，但是可以透過雙邊協議的訂定，納入漁工勞動權益保障相關條款，以確保權宜船漁工勞動權益。此外，由法國的經驗也可推知，建立整體社會對於漁工勞動權益保障的意識，也可以提高對於此議題的關注度，藉以對權宜船東和公司產生輿論壓力，也是一個可供參考的解決辦法。

第四項 小結

1. 部分領域 ILO 內國法化不夠確實詳盡，但整個轉換之過程、做法、面對之挑戰與解決方式等經驗值得學習與參考，也可以思考台灣要做到何種程度。
2. 工時與休假規範、工作時間紀錄、薪資支付方式、職業安全衛生跟社會保障等議題值得參考，有助於我國確保相關權益，而修法相關資料更值得參考。
3. 勞動檢查之規範、制度與落實為法國確保漁民勞動權益落實之關鍵，可以找出更多更細節之規範與實務資料，這部分法國做得較好，特別需要借鑑。
4. 權宜船問題可以參考法國之經驗與歐盟交流分享，各國都有持續在努力跟有不同的實踐，重要的是管理的決心。

第三節 日本有關漁船船員的勞動保護法制

第一項 適用的基準法

在日本的船員勞動法體系中，主要由《船員法》及《勞動基準法》（下稱《勞動基準法》）為其法規範來源。此處又可概略分為以《勞動基準法》為中心所架構之陸上勞動體系，以及由《船員法》為中心架構之海上勞動體系。故本研究將以《船員法》及《勞動基準法》為中心，分別介紹陸上勞動體系與海上勞動體系對於工資、工時、休假等勞動條件、職災保護、社會保險以及集體勞動法制之相關規定。而關於日本船之外國籍漁船船員，則依其身分有不同之法制規範，將於本篇最後一併予以說明。

一、海上勞動與陸上勞動體系

日本早在明治 32 年（西元 1899 年）即施行了舊《船員法》（明治 32 年 3 月 8 日法律第 47 号）。而隨著第二次世界大戰結束，日本政府於昭和 22 年（西元 1947 年）公布施行《勞動基準法》（昭和二十二年法律第四十九号），隔年亦將舊《船員法》廢除並施行新《船員法》（昭和二十三年法律第百三十号），自此

即根據勞動性質之不同，劃分出陸上勞動體系（原則適用《勞動基準法》）及海上勞動體系（原則適用《船員法》）。

在日本的法體系架構下，海上勞動及陸上勞動分別有其適用之法律體系，值得注意的是，相較於《勞動基準法》之適用係以具有勞雇關係（亦即，需藉由三個從屬性等要件判斷）為前提，《船員法》之適用則直接定義船舶所有者與船員間所簽定之契約為「雇入契約」（《船員法》第 31 條以下）。換言之，若船員於不適用《船員法》之船舶上進行勞動，其與船舶所有者間並無法當然認為成立勞雇關係，仍應藉由三個從屬性之要件判斷具有勞雇關係，始有勞動基準法之適用。為便利說明，本篇僅探討船員與船舶所有者間具有勞雇關係之型態。

承前所述，在法律關係之適用上，若認為船員與船舶所有者間成立勞雇關係，此時《船員法》則具有《勞動基準法》之特別法地位而優先適用，例如《勞動基準法》第 116 條即規定「除本法第 1 至第 11 條、本條第 2 項、第 117 條至 119 條及第 121 條外，本法之規定不適用於船員法第 1 條第 1 項規定之船員」。而《勞災保險法》、《就業安定法》等法律，均有相對應之《船員保險法》、《船員就業安定法》等立法，並均規定若為《船員法》所定之船員者，始有適用該等法律之餘地。自此，即可劃分出以《勞動基準法》為中心之「陸上勞動體系」與以《船員法》為中心之「海上勞動體系」。

（一）船員法

在海上勞動體系的架構下，絕大部分日籍船舶之船員、船長及預備船員均適用船員法所定之勞動規範，船員法第 1 條第 1 項即揭示，除同條第 2 項所定船舶外，均適用本法。而船員法同條第 2 項所定不適用船員法之船舶共有 4 類。即①總噸數 5 噸以下之船舶。②只在湖、河川或港則法所定港間航行之船舶。③經國土交通省所定 30 噸以下之漁船。④運動、競技類小型船舶。其中第 3 款即主要爭議所在點。

依據國土交通省發布之《訂定船員法第 1 條第 2 項第 3 款所稱漁船範圍之省令》，將漁船初步以「有無裝備發動機」分為兩類。（下稱 30 噸漁船排除省令）依《省令》第 1 條之規定，若為裝備有發動機之漁船（動力漁船），則僅限實行養殖、固定漁網等沿岸漁業者，屬於排除適用船員法之船隻。而未裝備發動機之 30 噸以下漁船（非動力漁船），均排除適用船員法。惟，《省令》第 1 條第 2 款另規定，實行沿岸漁業之漁船外，若噸位小於 20 噸之漁船，經國土交通省認定其不具有海上勞動的特殊性，亦可發布省令 將其納入排除之範圍。（下稱 20 噸漁

船排除省令，經本省令納入排除範圍者下稱省令漁船)。

簡言之，30 噸以下漁船若不具有發動機者(非動力漁船)，均不適用《船員法》；若 30 噸以下漁船具有發動機者(動力漁船)，施行沿岸漁業及經國土交通省認定不具有海上勞動特殊性之 20 噸以下漁船，亦不適用《船員法》。依據以上敘述，可整理出不適用《船員法》之漁船如下表（其餘均適用）。

表七：日本漁船以噸位及發動機區分是否適用船員法

噸位 發動機 (動力)	5 噸以下	5 噸以上 20 噸以下	20 噸以上 30 噸以下
有(動力漁船)	不適用	省令漁船及沿岸漁業漁船不適用	沿岸漁業漁船不適用
無(非動力漁船)		不適用	

惟，《船員法》內另於第 71 條、79 條、86 條、100 條之 2、100 條之 6 及 113 條定有排除規定。縱屬適用船員法之漁船，於工時、特休、少年船員夜間勞動禁止、(不)定期勞動檢查、臨時海上勞動證書及製備 2006 年海上勞動條約所定相關文件之義務等條文，均予排除適用（下統稱船員法特定條文）。並於第 71 條及第 79 條另授權國土交通省針對工時及特休裁量並發布省令，訂定適用漁船之相關規定。是以，不論該漁船是否適用船員法，其船員之工時及特休等勞動條件均不受船員法規範，而係由國土交通省之省令為其規範基礎。

(二)勞動基準法

依《勞動基準法》第 116 條及《船員法》第 6 條之規定，除勞動基準法總則及相關罰則外，適用《船員法》者，即不得適用《勞動基準法》。在此意義上，雖可將《船員法》認為係《勞動基準法》（即適用所有勞雇關係）之特別法，惟如前所述，並非所有不適用船員法之船隻，其船舶所有人與船員間均可一概認定為具有勞雇關係，此處仍應回歸各法律關係之要件加以判斷，屬於僱傭關係者則適用《勞動基準法》，若為委任、承攬等其他法律關係，則回歸適用各該法律關係之相關規定。為便利討論，本篇僅就適用《勞動基準法》之船員予以討論。

第二項 勞動契約

一、僱傭契約的成立

依照《船員法》第 32 條，以及《船員法施行細則》（下稱施行細則）第 16 條的規定，船舶所有人於締結雇入契約「前」，必須以書面告知：

1. 船舶名稱、噸數、漁船之漁法、船舶所有人姓名（或法人名稱）及其住所地（法人登記地）。
2. 勤務事項之說明。
3. 工資數額、其計算方式與支給方式，若採用業績獎金制度，並應告知底薪數額及業績計算方法。
4. 基準勞動期間，若為輪班或其他特殊工作型態，並應一併記載。
5. 災害補償相關事項。
6. 辭職、解雇、懲戒、留職停薪相關規定。
7. 送還出發港相關事項。
8. 海盜相關法律。

此即「勞動條件明示原則」之體現。相較於《勞動基準法》第 15 條之規定，雇主僅需於締結勞動契約「時」告知勞動條件，亦未限制需以書面告知，即因應海上勞動之特殊性，而有將勞動條件於訂定契約前明示之必要。

此外，雇入契約一旦成立、變更、更新或解除，亦須依《船員法》第 37 條之規定，送交國土交通大臣進行核備。

二、船長義務及權力（《船員法》特別規定）

因應海上勞動的特殊性，《船員法》於第二章規定中課予船長諸多義務，包含檢查義務（第 8 條）、完成航海義務（第 9 條）、指揮命令義務（第 10、11 條）、救助及處置事故義務（第 12 至 14 條）、報告義務（第 14 條之 2、第 19 條）、處置遺留物義務（第 16 條）、確保安全義務（第 14 條之 3、第 14 條之 4）、送還國民義務（第 17 條）、備置文件義務（第 18 條）等。

相對地，《船員法》亦在第二、三章分別規定有船長的權力，包含指揮命令權（第 7 條）、海葬權（第 15 條）、懲戒權（第 22 至 24 條）、緊急處置權（第 25 至 27 條）、強制下船權（第 28 條）、以及請求職務協助權（第 29 條）等。

三、境外僱用

日本遠洋漁業境外僱用模式主要採用海外基地模式以及マルシップ（Maruship）模式。海外基地模式興起於 1970 年代後半，隨著遠洋漁業的發展，遠洋漁船於海上航行的時間隨之增長，此時若中途有船員因健康因素必須下船

返國，漁船船主便只能於停靠國當地緊急招募人手補充。而這樣的「緊急招募」，逐漸普遍於遠洋漁船間，成為聘僱外國船員之手段。且於 1980 年代後，隨著 200 海里之專屬經濟海域規範的明確化，部分國家開始要求進入該國專屬經濟海域捕撈之漁船須聘僱該國國民，最終使日本政府於 1990 年開放日本漁船得聘僱外籍船員，此時限制外籍船員比率不得超過 25%，後於 1995 年放寬上限至 40%。

Maruship 模式最早於 1970、80 年代間興起於國際商船，由日本法人將所擁有之空船租賃予外國法人後，由外國法人聘僱外籍船員，再將已聘有船員之商船以定期傭船方式回租予日本法人。如此操作下，船上之船員因非由日本法人直接僱用，即不受日本相關聘僱外國人之法規限制，船員亦不適用日本之勞動法規。此種聘僱模式逐漸盛行後，最終於 1998 年日本政府開放漁船也得適用 Maruship 制度。

進一步言，由於船員勞動力不足，日本漁業界強烈的依賴外國勞動力。因此，遠洋漁業透過上述マルシップ制度，而近海漁業則透過技能實習制度確保外國人勞動力。就前述のマルシップ制度，乃是一種將日本法人所持有的日本籍漁船租借給外國法人(所謂裸用船)，由該外國法人(外國的船公司享有配乘權)在當地配乘船員(マルシップ船員)後，原日本法人再以定期用船(チャーターバック)的方式將其再回租的一種制度，而使日本人船員和外國人船員共同混乘。是以，藉由此種模式而維持該外國勞動者仍然屬於外國漁業企業的從業人員的制度架構。¹⁵²該制度最早實施於商船，後來擴大至漁船之混乘(1998 年，經由水産庁・運輸省的内部通達的正式承認而實施)。

四、契約終止與遣返

《船員法》對於解除雇入契約之事由，係以明文列舉方式規範，包括船舶毀損滅失或不堪使用（第 39 條）、船舶所有人之解除事由（第 40 條各款）、船員之解除契約事由（第 41 條各款）。甚至，對於不定期之雇入契約，雙方均得

¹⁵² 佐々木 貴文，『東シナ海 漁民たちの国境紛争』；網路版 <https://bunshun.jp/articles/-/50579?page=3>。就マルシップ制度之相關問題，北海道大學水産學知名學者佐々木 貴文指出「..前者のマルシップ制度は、日本法人が所有する船舶を外国法人に貸し渡し、その外国法人が現地で外国人船員（マルシップ船員）を乗り組ませたうえで、貸し渡した日本法人が定期用船として再度チャーターする制度となっている。外国人労働者は、あくまで外国の漁業会社の従業員であるという建て付けを維持するための制度である。」要注意之處在於，因為外國人船員搭乘的是外國人企業所有的船舶，而非日本國籍之船公司 2。

隨時解除契約，預告期間僅需 24 小時（第 42 條），較《民法》第 627 條規定之 2 週或《勞動基準法》第 20 條規定之 30 日有相當大的差距。

解雇相關津貼方面，若船舶所有人依第 39 條之規定解除契約，必須支付相當於兩個月工資之失業津貼（第 45 條）。而若依 46 條各款所列舉可歸責於雇主之事由解除契約，則須支付相當於一個月工資的解雇津貼。此外，因船舶毀損滅失，或可歸責雇主事由解除契約時，船舶所有人亦負有將船員送還出發地之義務，同時必須負擔此期間的膳宿等費用，並按日支付相當於工資之送還津貼（第 47 至 49 條）。

五、工作規則與懲戒

依照《船員法》第 97 條之規定，常態性聘雇十人以上船員之船舶所有人，應訂立工作規則後送交國土交通大臣核備。工作規則中並應規定①工資（含支給標準、支給方法及升遷標準）、②工時、③休假（包含時期、方法及場所）及④定員人數。若船舶所有人欲針對日常生活用品及飲食、路上休閒設施、災害補償、失業津貼、資遣津貼及退休津貼等勞動條件制定工作規則時，亦應報請國土交通大臣核備。船舶所有人於訂立工作規則時，並應聽取工會或半數以上船員之意見（第 98 條）。國土大臣並有權命船舶所有人修正違反法律或勞動協約之工作規則（第 99 條）。

如前所述，航海時，船長依《船員法》第 22 至 24 條擁有懲戒船員之權力。船員法第 21 條即明定十款海員之義務，包含遵從長官命令、未經船長許可，不得離船、使用救生艇等重要設施、使用電氣或燃火、任意將日用品外之物品帶入或帶離船舶，亦不得浪費食料、淡水或擾亂船內秩序等。於船員違反上述規定時，船長得依法定方法予以懲戒，包含戒告與十日以內之上陸禁令。

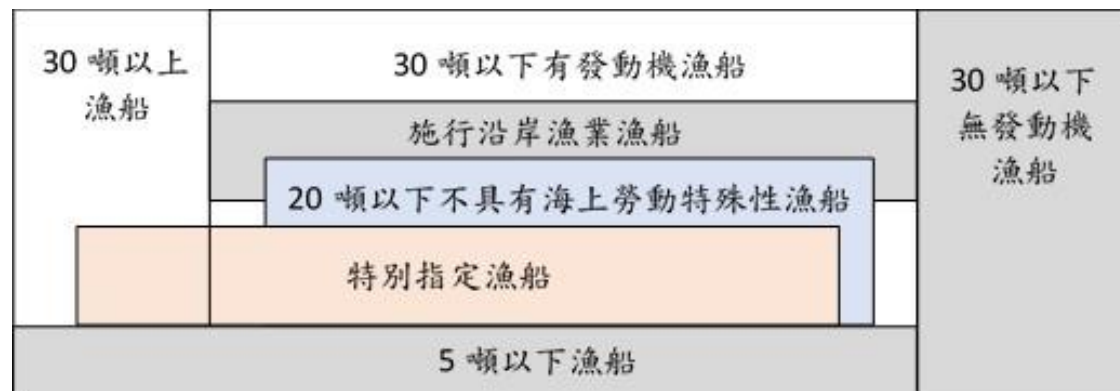
第三項 勞動條件

一、工時

關於漁船船員之工時規範，不論該船員係適用海上勞動體系（船員法）或陸上勞動體系（勞動基準法），其規範內容可說幾乎完全相同，其原因在於，不論《船員法》或《勞動基準法》，均明文將漁船船員排除於工時、休假之保護以外。《船員法》第 71 條及 73 條即規定，本法關於工時及特休之相關規定不適用於漁船船員；《勞動基準法》41 條亦明定，漁船船員之工時及休假，不適用於本法有關規定。

此處應注意者為，雖《船員法》第 71 條及第 73 條另授權國土交通省針對漁船船員發布省令訂定相關規範，然國土交通省實際發布命令規範者，僅有漁船中之一小部分而已，實際上大部分的漁船船員，其工時及休假之規範均處於法規真空狀態，請參下圖。

圖 四：日本漁船以噸位與漁法區分是否適用船員法



本圖中，可將漁船依顏色區分為四類，分別為白色（適用船員法）、藍色（不適用船員法）、灰色（不適用船員法）及橘色。其中藍色漁船，係指 20 噸漁船排除省令第 1 條第 2 款所稱「不具有海上勞動特殊性」之 20 噸以下動力漁船，即「省令漁船」。而橘色漁船，則係依據國土交通省所發布之《指定漁船船員工時及休假省令》（下稱指定漁船工時省令）與《指定漁船船員特休省令》（下稱指定漁船特休省令）所稱特別指定漁船。依據上二省令第 2 條之規定，特別指定漁船，係指「20 噸漁船排除省令」第 1 條 第 1 項第 1 至 5 款、第 7 款至第 11 款，以及第 13 款定義之漁船。具體來說，包含作業範圍於日本近海，以及菲律賓海、南海、印度洋等太平洋以外海域之噸位 15 噸以上底拖網漁船（第 1 至 3 款）、中大型（近海 15 噸以上，遠洋 40 噸以上）圍網漁船（第 4 款）、捕捉鬚鯨、抹香鯨之大型捕鯨船（第 5 款）、母船式捕鯨船（第 7 款）捕捉鯉魚、鮭魚等大型魚類之遠洋與近海漁船（第 8、9 款）、捕捉鱒魚、鮭魚之流刺網漁船（第 10 款）、北太平洋捕捉秋刀魚之漁船（第 11 款）及魷釣漁船（第 13 款）。此處應特別注意者為，「特別指定漁船」之定義包含漁法及噸位兩大要素，故實際上包含適用《船員法》之漁船（30 噸以上之動力漁船）與不適用《船員法》之漁船（遭 20 噸漁船排除省令排除者）。申言之，國土交通省實際上發布省令所適用之範圍，僅有特別指定漁船而已（及橘色漁船）。亦即，白色部分之漁船船員雖有《船員法》之適用，實際上其工時、休假等規範係處於完全之法規真空狀態。而不適用《船員法》之漁船船員（灰色漁船），亦因遭《勞動基準法》

排除適用，亦處於未受法律保障之狀態。

綜上所述，在上頁圖中的四類漁船，除橘色的特別指定漁船外，其餘漁船不論係適用《勞動基準法》之灰色、藍色漁船，或適用《船員法》之白色漁船，其船員均完全遭排除於《勞動基準法》及《船員法》關於工時、休息、休假等保護規範之外，此乃日本對於是否內國法化 ILO 第 188 號公約最主要之爭議所在。以下僅介紹《指定漁船工時省令》所訂定之工時規範。

1. 正常工時

依照《指定漁船工時省令》之規定，特別指定漁船船員之工時規範，分為作業期間（操業期間）與非作業期間，而所謂「作業期間」，依據該《省令》第 2 條第 2 項之規定，係由指揮作業者予以指定。亦即，《指定漁船工時省令》事實上授權指揮監督者（船長、船舶所有者）自行劃分何時可適用較寬鬆工時規範之權力。

依據《指定漁船工時省令》之規定，於非作業期間，正常工時規定與《勞動基準法》相同，每日 8 小時，一週 40 小時（第 3 條）。於作業期間時，則無明文規定正常工作時間之時長。

2. 休息時間及連續工作時間限制

依《指定漁船工時省令》第 5 條之規定，若為一千噸以上之遠洋底拖網漁船，或母船式捕鯨船之船員，作業期間每日應至少有 10 小時之休息時間，其中並應有至少 6 小時之連續休息時間。若有臨時必要，船長得將休息時間縮短至 2 日內共 18 小時，其中應有 2 次以上連續 4 小時之休息時間，並應於臨時作業結束 2 日內將未休時數補休完畢。其他特別指定漁船，於作業期間則應有每日至少 8 小時之休息時間。若有臨時必要，船長得將休息時間調整為 2 日內至少 16 小時。值得注意的是，工時省令第 7 條並規定了船舶所有者對於作業期間減少工時，並於非作業期間藉由縮短勞動時間、賦予船員休假等方式，使船員得到適當休息之努力義務。可說是給予特殊指定漁船之船舶所有者相當大的彈性。

3. 正常工時的例外

依據《指定漁船工時省令》第 11 條規定，船員基於船長命令從事《船員法》第 68 條 1 項各款之行為（急難救助、防火救難演習、交接事項等）時，以及事務長、醫護人員、指揮作業人員及甲板、引擎、無線電各部門最高長官等人員，除輪值航海警戒（航海当直）者外均不適用上開工時限制之規定。

4. 休假

依《指定漁船工時省令》第 8 條規定，不論船舶噸位如何，於非操業期間時每週應至少有 1 日休假。若有臨時必要，船長得於不超過一週 40 小時工時之限度內，於休假日使船員進行作業。至於作業時間內，相關規定則付之闕如。

此外，依據《指定漁船特休(有給休假)省令》之規定，指定漁船之船員，若於同一事業所屬之船舶連續工作滿一年者，應給予 15 日的特休（有給休假）。於連續工作滿一年後，連續工作每滿三個月，應再給予 3 日特休（第 4 條）。關於休假之時間及場所，由船員與船舶所有者議定之（第 5 條）。若於船員遭解雇或退休時有尚未休畢之日數者，並應按日發給工資（第 6 條）。

二、工資

《船員法》、《勞動基準法》均針對工資之數額、範圍、給付方式等有所規定，且此部分不在勞動基準法排除適用之範圍內，故差異僅在於漁船船員係適用《勞動基準法》或《船員法》。

1. 給付方式

《船員法》第 53 條規定，工資應直接、定期，並以通貨支付予船員，此規定與勞動基準法之規定相同。惟，為因應海上勞動之特殊性，《船員法》第 56 條另規定，若船員提出請求，船舶所有者應依船員之請求，將工資給付予船員指定之同居親屬或受扶養人。

2. 工資明細

依《船員法》第 53 條第 3 項，以及《船員法施行細則》第 40 條之 2 之規定，船舶所有人於給付工資時，應以書面交付載有工資數額、計算方式與明細、依法或依協約扣除之金額（若有），以及交付予船員指定之親屬或受扶養人之金額（若有）。

3. 最低工資

不論船員適用《勞動基準法》或《船員法》，均有《最低工資法》之適用（船員法第 59 條、勞動基準法第 28 條），惟適用《船員法》之船員，其最低工資係由國土交通部為主管機關（最低工資法第 35 條）。

4. 加班費

如上正常工時段落關於工時之說明所述，因僅有指定漁船船員受有《指定漁船工資省令》之保障，而得以區分正常工時與延長工時，其餘船員均無延長工時，自然亦沒有加班費。依據《指定漁船工資省令》第 9 條之規定，延長工時（時間外労働）之定義為，於「非作業期間」單日超過 8 小時，或單週超過 40 小時之工時。此部分延長工時，依該《省令》第 10 條之規定，應加給 30% 以上之加班費。惟，採取業績獎金制之船員並不適用本條規定。至於作業期間，既無正常工時之相關規範，自亦無延長工時之問題。

5. 業績獎金制

不論《船員法》或《勞動基準法》，均明文禁止完全獎金制之工資計算方法（船員法第 58 條、勞動基準法第 27 條），惟對於底薪之數額並無進一步規定。

第四項 職業安全衛生

一、概述

在海上勞動與陸上勞動體系分別架構的法體制下，職業安全衛生相關法規亦依據船員適用《勞動基準法》或《船員法》而有不同之適用法律。《勞動基準法》體系下之職業安全衛生相關法規包含《勞動安全衛生法》以及勞動基準法內職業安全衛生相關條文等；《船員法》體系則包含《船員勞動安全衛生規則》（下稱《船勞安則》）、《船災防法》（船員災害防止活動の促進に関する法律）、《船舶安全法》及《船員法》相關條文。因《勞動基準法》體系下，勞動災害相關規定均於《勞動安全衛生法》及《勞動基準法》內有詳細規定，其保護密度相對較高。而《船員法》體系下雖有 4 部法律均規定有相關職業安全衛生之條文，然其規範之密度難以與勞動基準法體系相比。

二、《船員法》規定

《船員法》僅於第 8 章，共 5 條條文中有職業安全衛生相關規定，分別規定食物供給、防止危害、特定船舶應置備醫師與衛生管理者，以及船員應持有健康證明書，可說是相當簡陋。

三、《船員勞動安全衛生規則》

雖國土交通省依《船員法》之授權訂立了《船勞安則》，其中對於安全（第 17 至 28 條）、衛生（第 29 至 43 條）、各種作業流程（第 46 至 70 條，其中第 57 條捕魚作業與漁船船員較相關）及防止特殊危害（第 71 至 73 條）等事項，惟

其規範之密度亦無法與《勞動安全衛生法》相比，主因在於《船勞安則》適用之對象為適用船員法之所有船隻，故上述條文除通行安全（第 19 條）、安全標幟（第 24 條）及高處作業（第 51 條）等條文外，未訂立有詳細可操作且可監督之安全衛生基準。

四、《船災防法》

於《船災防法》規定中，除了設置船員災害防止協會，更於條文中納入國土交通大臣的相關作為義務，包含訂立船員災害防止計畫（第 6 條以下）、指示船舶所有人作成安全衛生改善計畫（第 15 條以下）等。惟針對船員之相關職業安全衛生規定，若與職業安全衛生法比較，關於防止勞動者的危險與健康傷害、職業安全教育訓練、促進勞動者的健康、建立舒適的職場環境等規定均付之闕如。

第五項 社會保險

一、健康保險

於健康保險制度中，仍採取《勞動基準法》及《船員法》二元體系。惟此處應注意的是，適用《勞動基準法》之船員若非受雇於《健康保險法》所定之事業體（例如沿岸漁業），則與農業、自營作業者等人相同，適用《國民健康保險法》；適用《船員法》之船員，則一律適用《船員保險法》。

二、職災保險

依據《勞動者災害補償保險法》第 3 條之規定，所有成立勞雇關係之勞動者均適用本法之規定，縱為適用《船員法》之船員，船員保險法亦僅為補充性質。

三、其他社會保險

關於老年年金保險，日本國民係依據健康保險之身分，而加入厚生年金保險（健康保險）或國民年金保險（國民健康保險），而 40 歲以上國民強制加入之長照險，則不論受雇之狀態，均以個人為單位加入。

第六項 外籍船員聘僱狀況

依照《入出國管理及難民認定法》（《出入国管理及び難民認定法》，下稱《入管法》）的規定，除具有特定技能者，僅限具有專業性及高度知識（如教授、

醫療、研究人員等）及技術、人文知識、經營管理等技能之外國人持有勞動簽證（就労ビザ）。故從事漁業之外國勞動者，必須透過技能研修生及特定技能外國人制度取得在留資格。

依據日本厚生勞動省所發布的資料，以技能實習生資格聘用的外國勞動者，均全面適用《勞動基準法》。惟此處產生爭議者，即《勞動基準法》第 41 條將工時、休假等部分規定排除適用於漁業。若依據農林水產省所發布的通告，農業領域之技能實習生關於工時、休假等規定，應準用《勞動基準法》處理。惟亦有學者指出，厚生勞動省所發布之《技能實習生勞動條件之確保》（技能実習生の労働条件の確保について）文件中，關於農林漁業之技能實習生之工時、休假等勞動條件，因適用《勞動基準法》第 41 條而不受《勞動基準法》之限制。至於特定技能外國人之勞動條件，原則上回歸上述《船員法》及《勞動基準法》之相關規定。

第七項 小結

日本雖基於海上勞動之特殊性，於以勞動基準法為中心之路陸上勞動體系外架構了海洋勞動體系，然而實際上不論是《勞動基準法》或《船員法》，均排除工時、休假規定對於漁船船員之適用，此點乃與 ILO 第 188 號公約最大扞格之處。至於外國籍漁船船員之保護，雖不如我國盛行「權宜船」制度，然允許「Maruship」制度適用於漁船，其結果則是使該漁船完全排除於日本法體系之勞動保護之外，對於外國籍船員之不利益仍難以忽視。簡言之，日本現階段尚待改進之處，例如仍有部分漁民不受任何勞動法規保障，此外日本政府認可規避勞動法規的漁業經營方式（Maruship 模式）。

惟值得肯認者為，漁船船員不僅適用《最低工資法》，船員勞動契約（雇入契約）之監管上亦採取較為嚴格之核備制度。在基本生活所需之食物、飲水、居住環境等部分亦均有明文規範，此點仍值得我國予以效法。此外，相較於我國漁船船員勞保投保率低落之現況，日本漁船船員之社會保險制度亦相對健全，如何以社會保險給予漁船船員最基本之社會保障，亦為重要之課題。

換言之，日本保障較佳之處，包括明定勞雇契約應記載事項並發布範本、逐步嘗試將較大型漁船所僱用漁民納入規範等。若就整體而言，在一定程度上，該國和國際勞工組織 C188 規範之間仍存在一定之落差，其中，尤其是有關適用範圍不同、工時規定以及缺乏勞動檢查手段等。若進一步從台日之比較，兩國漁民數量多、產業規模大、地緣位置亦相近，然同樣面臨從事漁業者大多數為

外國人問題，且同樣對於從事遠洋漁業之漁民缺少較適當規格的法律保護。

第四節 韓國有關漁船船員的勞動保護法制

第一項 適用範圍

- 一、依據《船員法》第 2 條的定義，「船員」係指經船舶所有者僱傭，並於本法適用範圍內之船舶上提供勞務者。惟，總統亦得以命令排除特定身分船員之適用。而依據 ILO 所提出的文件，「為了準備提供勞務而在船舶上見習者」（下稱見習船員）為總統命令排除之對象，而不適用船員法之規定。
- 二、依照《船員法》第 3 條第 1 項第 1 款及第 3 款之規定，總噸位小於 5 噸之任何船舶，以及總噸位小於 20 噸，並經海洋與漁業部指定之漁船，其船員均不適用《船員法》之有關規定。
- 三、ILO 第 188 號公約第 1 條第 (e) 款即規定，漁民（fisher）一詞，應包含在任何漁船上工作之勞動者，僅排除船長、政府人員、觀察員等非以捕魚為主要工作內容者。公約第 3 條第 1 項亦規定，本公約適用於所有進行商業捕魚（Commercial fishing）之漁船及船員。
- 四、綜上所述，韓國《船員法》現行規定排除之 5 噸以下船舶、20 噸以下漁船及見習船員等，在公約的框架下均應一體適用《船員法》之規定。

第二項 年齡限制

《船員法》第 91 條第 1 項規定，船舶所有者不得聘僱未滿 16 歲之船員，但於家族工作之船上，不在此限。相對的，ILO 第 188 號公約第 9 條第 1 項則規定，除已完成義務教育之 15 歲少年外，受僱為漁民之最低年齡限制為 16 歲。而 ILO 也指出，韓國船員法第 91 條第 1 項但書，已經違反 ILO 第 188 號公約。

此外，公約第 9 條第 3 至第 5 項則規定，不得使未滿 18 歲之少年從事具危險性之漁業工作，且國家有義務明確公告何種漁業活動（fishing activity）被認為具有危險性。若要使 16 歲以上未滿 18 歲之少年進行危險性漁業活動，應確保完善之配套措施與提供足夠教育下執行。ILO 委員會指出，韓國政府並未履行公告危險性漁業活動之義務。

第三項 勞動條件

一、休息時間

《船員法》第 60 條（工作時間和休息時間）規定如下：

- (1)工作時間為每天 8 小時，每週 40 小時。但船東和船員可以協商延長每週 16 小時的工作時間（以下簡稱加班）。
- (2)儘管有第（1）款的規定，船東可以命令保持航行值班的船員每週加班 16 小時，其他船員每週加班 4 小時。
- (3)儘管有第（1）和（2）款的規定，船東應給予船員在任何 24 小時內不少於 10 小時和在任何一周內不少於 77 小時的休息時間。在這種情況下，他或她可以在任何 24 小時內將至少 10 小時的休息時間分開一次，並且其中一次休息的時間至少要持續不少於 6 小時，並且連續休息的時間間隔不得超過 14 小時。
- (4)儘管有第（2）、（3）款的規定，海事主管部門、港口主管部門根據進出港頻率、船員職責特點等認為不可避免的，可以批准一項團體協約，規定了工作時間標準，以及授予在短期航行船舶上值班或工作的船員的休息時間分配標準和休息間隔標準。在這種情況下，地區海事和港口辦公室的管理員應批准符合海洋和漁業部令規定的休息時間放寬標準的團體協約。
- (5)第（4）款規定的團體協約應當包括比第六十九條第一款規定的帶薪休假間隔更頻繁或者比第七十條第一款規定的帶薪休假天數長的內容。
- (6)為謀求人命、船舶或貨物的安全、因海洋污染或保障海上安全、搶救人命或其他船舶等緊急情況，船東可以責令船員加班工作超過第（1）和（2）款規定的工作時間，或儘管有（3）款規定的休息時間，但仍從事必要的工作。
- (7)船東針對，儘管有時間休息，但因被叫到而沒有正常休息的船員進行了必要的工作者，應給予休息時間之補償。
- (8)當船舶靠泊時，船東每週應給予船員不少於一天的假期。

然而根據《船員法》第 75 條規定，以上規範不適用於漁船，亦即漁船船員不受船員法工作時間和休息時間規範。而根據 ILO 公約第 13 條和 14 條規範，以上規定已違反該公約，兩項規定必須被修正。

二、招募與安置

部分漁船船員招募和安置適用《船員法》，但需要修改執行命令以補充公約關於漁船船員招募與安置相關規範，以符合 ILO 公約第 22 條規定，以確保漁船船員權利，而外籍漁船船員招募安置規範缺乏也是待改進重點。

三、薪資支付

《船員法》第 53 條規範薪資支付，包含船員要求船東支付工資以彌補船員或其家屬的生育、疾病、事故等發生的費用，或總統令規定的其他特殊情況時，船東應支付其勞動報酬，或者他或她甚至在支付工資的日期之前就已經提供了。

然而，以上規範並不符合 ILO 第 188 號公約第 23 條與第 24 條，因此需要修改法規範，以確保薪資支付方式與數額，而外籍船員薪資支付問題更需要具體落實細緻規範修正，方能保障其權益。

第四項 生活條件

- 一、需要調整需要實施居住空間措施的漁船範圍。
- 二、需要補充《船員法》中有關免費食品和運營成本的規定。
- 三、需要補充有關食品和飲用水的《船員法》第 32 條的執行命令。

第五項 醫療服務與社會保障

一、醫療服務

- 1. 要求在《船員法》中規定強制攜帶適當的醫療設備和醫療用品。
- 2. 需要將現行法律下的醫療服務提供者的角色轉變為船東的角色。
- 3. 船上負責醫療服務的人員，需要審查《船員法》第 84 條、第 85 條和第 85 條的相關規定。
- 4. 需要取消《船員法執行法令》第 49 條的附條件條款。
- 5. 需要補充《船員法》關於陸上醫療的第 82 條和第 89 條。

二、職業安全衛生

- 1. 在製定預防職業事故、傷害和疾病的船上安全標準時，需要具體規定船東和船長的作用和要求。
- 2. 需要補充《船員法》第 82 條關於船東向漁船船員提供防護裝備的義務。

3. 將漁船船元納入《船員法》的教育條款中。
4. 需要補充《船員法》第 79 條關於風險評估的內容。

三、社會保障

目前《船員法》整體關於社會保險與保障規範不足，需要補充船員法社會保障的整體內容，建構船員與漁船船員社會保障制度。

第六項 小結

在適用範圍、年齡限制、勞動條件、生活條件、醫療與社會保障方面，韓國雖然有船員法規範相關保障，但保障密度仍然不足，此外亦有許多規定排除漁船船員之適用，尤其是工作時間與休息時間部分，嚴重違反 ILO 第 188 號公約規範。首先必須將漁船船員納入船員法保障體系中，次之需要針對勞動條件，主要是工時與工資，提供明確規範與保障，而生活條件部分也須確認食物與水的量與品質，以確保漁船船員基本生活/生存所需，最後，醫療和社會保障急需補救，只有擁有完整的醫療、職業安全衛生和社會保險，才能確保漁船船員工作權益與職業永續發展。整體而言，韓國還有許多待修正地方。

第五節 泰國有關漁船船員的勞動保護法制

第一項 公約批准前國際法的適用情形

一、ILO 與漁業勞動相關的國際公約

參照 ILO 2003 年《漁業部門工作條件－漁業部門完整工作標準（Conditions of work in the fishing sector - A comprehensive standard（a Convention supplemented by a Recommendation）on work in the fishing sector）報告》之分析架構及所列相關國際規範標準，整理泰國漁業勞動於批准 C188 號公約前已適用之國際公約於下表。

表八：泰國漁業勞動於批准 ILO 第 188 號公約前已適用的國際公約

規範面向	具體條件	ILO 相關公約	其他國際/區域 規範標準	泰國適用狀態
從事漁船	最低年齡與未成年人保障	C112 漁船船員最低年齡公約、C138 最低年齡公約、C182 罪惡形式兒童勞動公約。		2001.02.16 批准 ILO 第 182 號最惡劣形式兒童勞動公約； 2004.05.11 批准 ILO 第 138 號最低年齡公約。

規範面向	具體條件	ILO 相關公約	其他國際/區域 規範標準	泰國適用狀態
上工作的 前提條件	健康檢查/ 適格標準	C113 漁船船員體格檢 查公約。	聯合國國際海事組織 (IMO) STCW-F 公 約。	未批准 ILO 或其他國際相關 公約。
	資格證明 與職業訓練	C125 漁工資格證明公 約。	聯合國國際海事組織 (IMO) STCW-F 公 約。	未批准 ILO 或其他國際相關 公約。
	漁工身分 證件	C108 海員身分證公 約、C114 漁船船員僱 傭契約公約（然尚未 明訂漁工身分證件標 準得比照海員相關規 定）。		未批准 ILO 相關公約。
	招聘安置/ 連續僱用	C179 海員招募與就業 安置公約規定，國家 經與船東和漁工代表 團體協商後，得擴大 適用於漁工； C145 海員連續僱用公 約（然尚未明訂漁工 得比照適用）。		未批准 ILO 相關公約。
僱用條件、 配員及工作時間	契約條文	C114 漁船船員僱傭契 約公約。		未批准 ILO 相關公約。
	最低工資/ 穩定收入	C131 最低工資公約規 定，國家經與勞雇代 表團體協商後，得排 除特定族群（如漁 工）之適用。		未批准 ILO 相關公約。
	工資保障	C95 保障工資公約規 定，國家經與勞雇代 表團體協商後，得排 除特定族群（如漁 工）之適用。		未批准 ILO 相關公約。
	工作時間	C180 海員工作時間與 船舶人力配置公約規 定，國家經與船東和 漁工代表團體協商 後，得擴大適用於商 業捕魚。		未批准 ILO 相關公約。
	年假與帶 薪假	依 委 員 會 決 議 (resolution)，C146 海		未批准 ILO 相關公約。

規範面向	具體條件	ILO 相關公約	其他國際/區域 規範標準	泰國適用狀態
		員帶薪年假公約，經國家與雙方代表團體協商，得擴大適用於商業海事活動。		
	遣返	C166 修正海員遣返公約規定，國家經與船東和漁工雙方代表團體協商，得擴大適用於商業海事活動。		未批准 ILO 相關公約。
漁船上工作與生活條件	職業安全衛生	C119 機器防護公約、C134 海員意外事故預防公約（然未明指其適用範圍擴及漁業部門）、C155 職業安全與衛生公約（僅一般性規定，非針對漁業工作）。	聯合國國際海事組織（IMO） Torremolinos 公約及其施行協議、SOLAS 公約、SAR 公約、GMDSS 公約、COLREG 公約。	未批准相關 ILO 公約。 1979.08.06 簽署 IMO 海上避碰規則（COLREG）公約； 1984.12.18 簽署 IMO 海上人命安全（SOLAS）公約。
	漁船上住宿	C126 船員住宿（漁工）公約。	聯合國國際海事組織（IMO） Torremolinos 公約及其施行協議（偏重環安非健康）。	未批准 ILO 或其他國際相關公約。
	食物和飲水規定	C68 船員食物與餐飲公約、C69 船上廚師資格公約、C126 船員住宿（漁工）公約。		未批准 ILO 相關公約。
	海上醫療照顧	C126 船員住宿（漁工）公約、C164 海員健康保護與醫療公約規定，國家經與船東和漁工代表團體協商後，得擴大適用於商業性漁業。		未批准 ILO 相關公約。
社會安全		C8 失業補償公約、C55 海員傷病之船東責任公約、C56 海員疾病保險公約、C70 海員社會安全公約、C71 海員退休金公約、C165 修正海員社會安全公		未批准 ILO 相關公約。

規範面向	具體條件	ILO 相關公約	其他國際/區域 規範標準	泰國適用狀態
		約。		
行政、 執行與 協作	船旗國控 管	C125 漁工資格證明公約、C126 船員住宿（漁工）公約、C178 海員勞動檢查公約（原則上限 500 噸以上船舶適用）。	UN 海事法制公約； 聯合國國際海事組織（IMO） Torremolinos 公約及其 施行協議、STCW-F 公約。	未批准 ILO 或其他國際相關公約。
	港口國控 管	沒有特殊規範	聯合國國際海事組織（IMO）Torremolinos 公約及其施行協議	未批准國際相關公約。
	沿海國角 色	沒有特殊規範		

觀泰國批准國際勞工組織 C188 號公約前，批准適用的漁業相關公約為數不多，主要見於涉及最低年齡規範的第 138 號最低年齡公約與第 182 號最惡劣形式兒童勞動公約。另在職業安全衛生方面，泰國並未批准任何 ILO 相關公約，但有向 IMO 申請簽署海上避碰規則（COLREG）公約與海上人命安全（SOLAS）公約。

此外，ILO 經 2006 年大會通過、自 2013 年 8 月 20 日起生效的海事勞動公約（Maritime Labour Convention, MLC），彙整 ILO 自 1920 年至 2006 年間所制訂的多項重要的海事勞動公約及建議書內容，並納入國際海事組織（IMO）的相關公約如海上人命安全（SOLAS）公約和航海人員訓練、發證及航行當值標準（STCW）公約等重要的全球標準。而泰國亦已於 2016 年 6 月 7 日批准該份公約，作為對過去相關國際公約標準適用不足之補強。

二、ILO 第 188 號公約相關公約

另關於 ILO 第 188 號公約序言中提及漁業部門、基本權利、安全衛生、社會安全和身分證件等相關公約，泰國僅批准部分基本權利公約，如第 100 號公平報酬公約、第 105 號禁止強迫勞動公約與第 111 號就業與職業歧視公約等。

表九：泰國對於 ILO 所制定漁業部門勞動條件相關公約批准情形

C188 相關公約		批准與否	批准日期	目前狀態	備註
漁業部門	C112			未批准	
	C113			未批准	
	C114			未批准	

	C126	未批准			
基本權利	C29	未批准			
	C87	未批准			
	C98	未批准			
	C100	批准	1999.02.08	現行有效	
	C105	批准	1969.12.02	現行有效	
	C111	批准	2017.06.13	現行有效	
	C138	批准	2004.05.11	現行有效	
	C182	批准	2001.02.16	現行有效	
職業安全衛生	C155	未批准			
	C161	未批准			
社會安全	C102	未批准			
海員身分證件	C185	未批准			

從時間序來看，泰國在採用漁業相關之國際規範標準上，早期（1970、80年代）僅簽訂 IMO 海上安全相關公約如 SOLAS、COLREG 等，至 2000 年後始批准 ILO 公約如第 138 號最低年齡公約與第 182 號最惡劣形式兒童勞動公約，而屬較全面規範架構的海事勞動公約（MLC）則在 2016 年該公約第二次修正後才完成批准。因此，在批准 ILO 第 188 號公約前，泰國漁業勞動採納國際標準的情況並不算積極。

進一步從 MLC 於 2016 年之批准論，泰國在批准 MLC 前，其漁業勞動受國際公約規範之範圍僅限於最低年齡和海上安全部分，其餘勞動和生活條件，乃至社會保障等方面，未見相關公約之採納適用，而在 MLC 批准並生效後，舉凡船上工作最低要求、僱用條件、住艙、休閒設施與食物餐點、健康保護、醫療照顧、福利與社會保障等面向之規範逐一獲得強化，為日後批准 ILO 第 188 號公約提供了推進的基礎。

第二項 公約批准前國內漁業勞動法制

ILO 2017 年公布《泰國漁船上工作條件相關法規措施與 2007 年漁業工作公約（No. 188）落差分析》（Gap analysis of the Work in Fishing Convention, 2007（No. 188），and Thai national laws, regulations and other measures concerning conditions of work on board fishing vessels），檢視當時泰國漁業相關法規與 ILO 第 188 號公約規定之間的規範落差。報告指出，泰國與 ILO 第 188 號公約相關之法制包含 15 部法律、至少 11 個子法，以及由 11 個機關監督之全國和平秩序委員會（National Council for Peace and Order, NCPO）命令（設置打擊非法捕魚

指揮中心)，並自勞動保障、漁業、漁船、執法協作（coordination）、得供參照法規等面向羅列相關法規。

一、勞動保障相關法規

泰國漁業勞動規範事項散見於多項法規中，勞動條件方面主要為國家《勞工保護法》下之《海洋漁業工作勞工保護條例》與海洋漁工僱用契約、勞動檢查員與刑事犯罪相關的附屬規定；相關勞動爭議可循《勞動法庭設置程序法》為特別處理。

就業方面，對於海外尋職之國人（漁工）有《就業與求職者保護法》約束仲介行為（執照要求）以保障泰國國民在海外尋職就業之權利，另依《財政部援助海外泰國國民先行給付規定》受困海外之泰國勞（漁）工可獲得遣返所需費用的支應。而論及外籍勞（漁）工之引進就業，則需受《移民法》、《外國人工作法》、《本國雇主引入外國人工作皇家法令》等規定之約束，避免衍生勞動剝削、人口販運、抵債、強迫勞動，或影響本國人就業等不良情事之發生。

在安全衛生方面，乃透過內閣方案與公共健康部公告，制定移民勞（漁）工的健康檢查與健康保險政策，但《職業安全衛生與環境法》是否適用漁工並未指明而存有疑義，恐連帶影響《勞工補償基金法》於漁工之適用和保障。

最後，社會安全部分，《社會安全法》涵蓋正式與非正式部門之勞工，但是關於漁工適用的問題目前仍未有定論，其所涉及之問題主要在於該法僅適用於「全年（all year round）」僱用的漁工，但實務上漁工是否「全年」受僱從事工作並不易認定。儘管 ILO 報告指出，泰國政府積極擴展社會安全網之涵蓋，如勞動部曾草擬「指定不適用社會安全法之企業或受僱者皇家命令」，並考慮研擬勞工補償基金法相關之「雇主應提繳基金之企業類型與規模及地區公告」，企圖將社會保險與勞工補償之強制責任擴及到僱用漁工超過 20 名的雇主身上，但 ILO 仍認為這與公約相關規範標準仍有落差。

綜觀上述法規，除《勞工保護法》之附屬法規（子法）以漁工為規範對象外，其餘法規皆為一般性規定。此外，相關法規之權責單位多半為勞動部各不同部門的首長，但於司法訴訟、工作移民和公共健康方面，可見到如司法院、內政部和公共健康部等其他權責單位之介入。

表十：泰國關於勞動條件的權責單位及其管轄範圍

法規	權責單位	規範內容
1998 年《勞工保護法》	勞動部首長（勞工	規範最低勞動標準，如

(Labour Protection Act, LPA)	保護與福祉部門 (Minister of Labour - Department of Labour Protection and Welfare)	最低工資、工時、假日、休假等；適用於本國籍與非本國籍勞工。
《勞工保護法》相關子法： ● 2014 年《海上漁業勞動保護條例》(Ministerial Regulation Concerning Labour Protection in Sea Fishery Work, LPF) ● 附屬規定：海洋漁工僱用契約、勞動檢查員與刑事犯罪 (Subordinate legislation on employment contract for sea fishers, labour inspectors, criminal offences)		
1979 年《勞動法庭設置程序法》(Act on the Establishment of and Procedure for Labour Court)	司法部長 (Minister of Justice)、 內政部長 (Minister of Interior)	針對非屬刑事或民事之勞動案件設置特殊法庭。
2006 年《財政部援助海外泰國國民先行給付規定》 (Regulation of the Ministry of Finance on Advance Payment to assist Thai nationals living abroad)	外交部 (Ministry of Foreign Affairs)	先行提供受困海外之泰國國民相關給付 (如用於遣返)。
1979 年《移民法》 (Immigration Act)	內政部長 (Minister of Interior)	出入境管理、短期停留、居住與驅逐出境規定。行政上權責單位得核發臨時護照與簽證。
2008 年《外國人工作法》 (Working of Alien Act)	勞動部首長 (就業部門) (Minister of Labour - Department of Employment)	對於部分就業機會，保留予國人，限制外國人尋職。行政上權責單位得核發移民勞工之工作許可。
1985 年《就業與求職者保護法》(Employment and Job Seeker Protection Act)	勞動部首長 (就業部門) (Minister of Labour - Department of Employment)	適用於國內或國外求職之泰國人之保障。另招募機構須持有執照。
《本國雇主引入外國人工作皇家法令》(Royal Ordinance on Importation of Aliens to work with employers in the Kingdom, ROIA)	勞動部首長 (就業部門) (Minister of Labour - Department of Employment)	規範引入移民勞動至泰國工作之商業活動；促進對招募機構之管理並防止移民勞工遭遇剝削，或發生人口販運、抵債、強迫勞動等情事發生，同時增進移民勞工之權利和福祉。
內閣方案與公共健康部公告 (Cabinet's Solutions and Announcements of Ministry of	公共健康部長 (Minister of Public Health)	提供健康檢查與移民勞工健康保險政策。行政上權責單位得核發健康

Public Health)		證明。
2011 年《職業安全衛生與環境法》(Occupational Safety, Health and Environment)	勞動部首長(勞工保護與福祉部門) (Minister of Labour - Department of Labour Protection and Welfare)	*該法未指明是否適用於漁工；如是，將有更多執行上的困難。
1990 年《社會安全法》(Social Security Act)	勞動部首長(社會安全辦公室) (Minister of Labour - Social Security Office)	建構社會安全系統，不同計畫涵蓋正式與非正式部門勞工。
1994 年《勞工補償基金法》(Workmen Compensation Fund Act)	勞動部首長(社會安全辦公室) (Minister of Labour - Social Security Office)	建立勞工補償基金，提供因執行勤務受傷、失能或死亡之受僱者補償福利。

二、漁業相關法規

涉及漁業活動的規範，主要權責單位為農業合作部漁業部門的首長，相關規定為《漁業皇家法令》和《泰國漁業水域捕魚權法》，其中較具體涉及漁工勞動的規定概為《漁業皇家法令》的子法—《漁業成員職業安全、健康與福利系統條例》。

表 十一：泰國關於漁業活動的規範內容及權責單位

法規	權責單位	規範內容
2015 年《漁業皇家法令》 (Royal Ordinance on Fisheries, ROF)	農業合作部首長 (漁業部門) (Minister of Agriculture and Cooperatives - Department of Fisheries)	打擊非法漁撈，促進漁業永續發展。並建構：證照系統、船隻監控系統、船隻檢查系統、船隻追蹤系統與有效執法措施等五道管理機制，併捕魚設備之證照核發。
《漁業皇家法令》相關子法： ● 2016 年《漁業成員職業安全、健康與福利系統條例》(Ministerial Regulation on Occupational Safety, Health, and Welfare System of Crews in Fisheries, OSHW) ● 2016 年《商業捕魚許可條例》(Ministerial Regulation on Permit for Commercial Fishing) ● 2016 年《公海捕魚許可條例》(Ministerial Regulation on Permit for Fishing in High Sea)		

海員手冊、商業捕魚、受監控漁船、港口進出程序、漁船監控系統與觀察相關公告 (Announcements related to seaman book, commercial fishing, fishing vessels to be monitored, PIPO procedures, VMS and observer)		
1939 年《泰國漁業水域捕魚權法》(Act Governing the Right to Fish in Thai Fishery Waters, RTF)	農業合作部首長 (漁業部門) (Minister of Agriculture and Cooperatives - Department of Fisheries)	界定泰國水域疆界、指定捕魚權、禁止外國船隻於泰國水域捕魚。

三、漁船相關法規

專對漁船管理，專責單位為交通部海事部門首長，相關法規有《泰國漁船法》和《泰國水域航行法》，主要執法措施為漁船登記和使用操作證照之核發，其中《泰國水域航行法》，透過《動力漁船檢查證照核發之漁船檢查、標準、方法與協作規定》、《海員手冊核發標準與條件之海事部門規定》和船長、舵手與工程人員證照相關之測驗和發證相關法規等附屬法規之制定，將漁船使用操作證照之檢核標準具體化。

表 十二：泰國關於漁船管理的專責單位及其規範內容

法規	權責單位	規範內容
1938 年《泰國漁船法》(Thai Vessels Act, TV)	交通部首長 (海事部門) (Minister of Transport - Marine Department)	設定登記為泰國漁船並獲得授權在泰國水域交易之申請要求。行政上權責單位得核發登記許可。
1913 年《泰國水域航行法》(Navigation in Thai Waters Act, NTW)	交通部首長 (海事部門) (Minister of Transport - Marine Department)	規範船隻之通勤 (航道、定錨等)；核發船隻使用操作證照確認船隻安全和未造成汙染；處理港口與水域堵塞；規定船長與船員適格能力及船隻檢查等事項。
《泰國水域航行法》相關子法： 2015 年《動力漁船檢查證照核發之漁船檢查、標準、方法與協作規定》(Regulation on Fishing Vessels Inspection, Criteria, Methods and Conditions on Issuance of Certificate of Engine Fishing Vessels Inspection, FVI)		

- 2015 年《海員手冊核發標準與條件之海事部門規定》(Regulation of Marine Department on Criterion and Conditions for Issuance of Seaman Books)
- 船長、舵手與工程人員證照相關之測驗和發證相關法規 (Laws related to examinations and certificates for skipper, helmsman and engineer certificate)

四、執法協作相關法規

為強化政府對漁業活動之監督管理，依法設置打擊非法捕魚指揮中心，整合各項與 IUU 相關之工作任務；此外，泰國皇家警察與海事機關執法協調中心亦著手研擬法案，期望透過法規強化該單位執法之指揮命令權。

表 十三：泰國漁業活動監督管理的權責單位及規範內容

法規	權責單位	規範內容
2015 年國家和平秩序委員會第 10/2558 號命令 (National Council for Peace and Order (NCPO) 's Order No. 10/2558)	打擊非法捕魚指揮中心 (Command Centre for Combating Illegal Fishing, CCCIF)	設置打擊非法捕魚指揮中心，整合 IUU 相關工作任務。
草擬中	泰國皇家警察與海事機關執法協調中心 (Royal Thai Police and Thailand Maritime, Enforcement Coordination Centre, MECC)	強化 MECC 指揮與命令之權 (過去需透過協調船隻之方式執法)。

五、得供參照的法規

最後，ILO 將 2015 年訂定之《海事勞動法》列為得參酌之法規，該規定之內容實際上即 ILO 海事勞動公約 (MLC) 之制度體現。

表 十四：ILO 海事勞動公約 (MLC) 的制度

法規	權責單位	規範內容
2015 年《海事勞動法》 (Maritime Labour Act)	勞動部、公共健康部、交通部與國外事務部下設各部門	依據 ILO 海事勞動公約 (MLC) 制定海員勞動保障規定。

六、ILO 評估泰國法規與 ILO 第 188 號公約的落差

ILO 報告通盤檢視泰國涉 ILO 第 188 號公約相關法規後，發現泰國其實有許多法規得對應公約規定，然而，問題在於法規過於分散且重疊，同時分由不同權責單位監督執行。大致來看，勞動保障相關法規係由勞動部負責、漁船及設備相關規定由農業部下設漁業部門負責，而漁船安全與船員證照等方面則屬交通部下設海事部門之權責。

報告另指出，除法規紛雜外，泰國漁業勞動法制在適用 ILO 第 188 號公約，另道需處理之課題為法規內容落差的釐清和解決。

首先，論及勞動保障規定的適用範圍，泰國相關法規尚未涵蓋自僱和在淡水從事漁業勞動的勞工，此外，多數規定僅適用淨重 10 噸或 30 噸以上之漁船而排除小漁船的適用。

其次，於適用對象之定義，泰國法規缺乏對漁船船東、船長和漁工的明確定義，致彼此角色區辨不易。如在「雇主」和「漁船航行證照」方面，漁船船東和船長的法定責任未有明確界定。

至於在最低工資和休息時間等基本勞動條件方面，報告則認為泰國法律所訂標準似乎較公約來得高。

此外，報告摘要列舉諸多泰國於標準條件規範上之落差如下：

1. 有限的規範範圍

- (1) 船員名單僅適用於僱員超過 10 名的雇主；
- (2) 住艙之法定標準僅適用於淨重 30 噸以上漁船適用、廁所之法定標準僅適用於淨重 60 噸以上漁船；
- (3) 雇主負遣返之責的規定未達公約要求標準；
- (4) 漁船證照要求之醫療照顧條件（急救藥品、受訓急救員、生病船員移轉體系等）僅適用於較大型船隻，此外，執法上缺乏適當措施確保 24 呎以上漁船符合醫療照顧規定。

2. 對漁工保障不足

- (1) 職業安全衛生法規散落多部法規中，且國家《職業安全衛生與環境法》並未指明漁工之適用與否。
- (2) 國家社會安全和工作補償等保障系統尚未涵蓋漁工（然政府宣稱正儘力擴大涵蓋）；

(3)就業和求職相關規定並未禁止招募機構向泰國漁工收取服務費用。

3. 執法問題

- (1)缺乏對應 ILO 第 188 號公約的單一規範系統和權責單位（不同權責單位間分工亦不明確）；
- (2)權責單位如勞動部和農業合作部漁業部門缺乏有效資源執行漁船檢查；
- (3)有關單位執法人員缺乏對整體漁業勞動規範之深度認知和掌握，致難以充分執行勤務，如無法對海上漁船或港口進出中心之勞工進行深度面談。

第三項 公約批准後法制調整與結果

一、法制調整背景

根據 ILO 報告，泰國漁業勞動相關規範對應 ILO 第 188 號公約之結果發現，於批准公約前國內已有諸多法規得為對照，然問題在於規範標準散落多部法規之中，制度結構上缺乏單一規範系統和專責單位，此外，不少條文規定仍有法規內容上之落差或未盡完備之處需要進一步補強。

因此 ILO 透過報告建議泰國政府在法制改善上，可參考 2015 年批准海事勞動公約（MLC）之作法，與其耗時逐一修改補強散落多部法規中之規定，不如考慮先制定統一對應國際勞工組織第 188 公約各項標準的單一專法，且於該法中明確界定權責單位職能，同時善用海軍於檢查上之角色扮演。然而，如果泰國政府欲採修改各現行法規之作法，亦有 ILO 2007 年第 199 號漁業工作建議書中所提之法制施行指引得為參照。最重要的是，ILO 第 188 號公約的批准勢必將成為推動泰國漁業勞動保障規範趨向完善的重要舉措。

Chotepanitses, Decha（2019）論文分析泰國法制變動之背景指出，在人口販運問題和 IUU 黃牌壓力下，泰國政府於近年開始以 ILO 第 188 號公約為參考架構調整國內法規，為解除國際譴責壓力及批准公約做準備。2018 年 11 月底，泰國國會（National Legislative Assembly of the Kingdom of Thailand, NLA）通過勞動部提出批准 ILO 第 188 號公約之議案。依當時國會評估，泰國現行法規因 IUU 爭議已於近年逐步修正調整，使國內法規對應 ILO 公約標準之法制能力已達到八成，故泰國政府內閣隨後便正式於 2019 年初批准了該公約，並在數個月後完成相關法規的制定。

從泰國之制度作為觀察，政府乃採納 ILO 之建議設立專門處理 ILO 公約標準之單一法規，同時，也在 IUU 黃牌壓力下修訂現行條例，如 2018 年《海上漁

業勞動保護條例》之修正。

二、法制調整過程

時序上，泰國政府於 2019 年 1 月 30 日正式批准 ILO 第 188 號公約，後由泰國國王經參採國會議員建議後於同年 5 月 19 日宣告制訂通過《漁業勞動保護法》（Labour Protection in Fishing Work Act）。另依該法第 2 條規定，該部新法將於公告起 180 天後（2019 年 11 月 19 日）生效施行。

立法程序上，Chotepanitses, Decha（2019）描述主要是由負責勞動保障事務之泰國勞動部（MoL），自 2018 年起偕同該部下設就業部門（DoE）、福利與勞工保護部門（DWLP）與社會安全辦公室（SSO），以及農業合作部（MOAC）漁業部門（DoF）、交通部（MoT）海事部門（MD）、外交部（MFA）公約法務部門（DTLA）與公共健康部（MOPH）醫療服務部門（DMS）等數個單位，草擬新法規定。

而後藉由數位經濟與社會部（MDES）建構之網路公聽會平台，依 ILO 政策立法諮商原則，勞動部於 2018 年 3 月 19 日至 4 月 2 日間召開數場公聽會，另於 3 月 23 日至 10 月 19 日陸續辦理的十場公聽會，特別邀集各地區靠海省份相關人士參與討論。最後，參考多場公聽會討論結果，勞動部起草之法案至少修改了 6 次才提交至內閣，而在國家委員會辦公室（OCS）建議下，立法草案內容並未做太多變動便提請國會審議。

最後，在歷經一年多之立法與諮商過程，泰國政府終於 2019 年批准 ILO 第 188 號公約後不久通過專為公約而設立的《漁業勞動保護法》。此外，作為主要規範（母法），《漁業勞動保護法》授權有關權責單位於該法公告日起 180 日內制定執法相關的次級法規或規定（子法）。

三、新法規範內容

議會最後通過之《漁業勞動保護法》全文分為 6 部分共含 22 條規定，意義上可視為對 ILO 第 188 號公約要求之制度性回應，亦即對過去未符合公約標準（落差）之處的改善。

《漁業勞動保護法》

第 1 條 本法稱為「漁業勞動保護法」（Labour Protection In Fishing Work Act, B.E. 2562（2019））。

第 2 條 本法自政府公報（Government Gazette）公告日起 180 天後生效。

第 3 條 本法用詞：

「船東」(vessel owner) 指任何一種漁船之所有者或承租者，但不包含將漁船租借給他人或本身未參與從事漁業活動之漁船所有者；

「漁工」(fisher) 同漁業法規所稱之一位船長與所有船員，但依漁業法規並不包含觀察員；

「漁船」(fishing vessel) 指用來或意圖用來從事商業捕魚之任何大小船舶；

「捕魚」(fishing) 指漁業法規所稱之捕魚；

「自給性捕魚」(subsistence fishing) 指在意圖將水生動物用來滿足家戶消費或直接賣予社區的捕魚；

「淡水捕魚」(freshwater fishing) 同漁業法規所稱之淡水捕魚；

「休閒捕魚」(recreational fishing) 指農業合作部通告所訂基於休閒、運動競賽或其他目的之捕魚；

「非泰國水域」(outside of the Thai waters) 指泰國專屬經濟區公告專屬經濟區外之公海，或國際法下屬泰國主權大陸架外之區域如屬較遠者則採之；另該區域應包含泰國外沿海國家之海域；

「僱用契約」(contract of employment) 指勞動保障法規所稱僱用契約；

「港口進出控制中心」(Port In - Port Out Controlling Center) 指漁業法規所稱港口進出控制中心；

「權責機關人員」(competent officials) 指經部長指派執行本法之人員；

「部長」(Minister) 指負責控管本法執行之部長。

第 4 條 本法之施行由農業合作部、交通部和勞動部監管，各部長有權指派主管官員負責本法與該部相關職務之執行。

第一章 一般規定

第 5 條 本法不適用於以下漁業活動：

- (1) 自給性捕魚；
- (2) 淡水捕魚；
- (3) 休閒捕魚；
- (4) 農業合作部公告指定排除適用之特定大小船隻或特定漁工所涉捕魚活動。

第 6 條 漁船船東和漁工除遵守本法所訂標準外，除非特別指明或另有規定，尚應遵守其他相關法規，包含：勞工保護法規所訂之漁船上工作最低工作標準、勤務責任、起居住宿、食物、職業安全衛生，及福利和其他規定；招募兩尋職者保護法規；泰國水域航行法規；外國人工作法規；漁業法規；補償法規；勞動關係法規

等。

僱用契約應記漁工於漁船上和碼頭生活與工作之條件或管理相關事項。

為執行第 1 項規定，漁船船東應視為雇主，漁工應視為受僱者。

第 1 項規定之各權責機關應向勞動部提出執法案件數與結果報告，勞動部於資料蒐集後應製作包含現況、案件數、權責機關執法表現和未來依國際標準推進漁業工作勞動保障等內容之報告，並於勞動部指定時間內向內閣提交報告。

- 第 7 條 船東與船員或其繼承者，或前述對象與官員或國家機關，發生任何與本法所訂權利或責任有關之爭議案件，皆由勞動法庭審理。

第二章 漁業工作之勞動保障

- 第 8 條 依泰國水域航行法規、外國人工作管理法規和漁業法規內漁工工作許可規定，其申請以具有醫生證明其健康狀態已準備好在漁船上工作為要；該證明包含聽力與視力健康。

- 第 9 條 以下發生於非泰國水域或其他國家之情況，漁工有權被遣返回船東僱用該漁工或僱傭契約約定之地點：僱傭契約所訂期限結束於船東未僱用該漁工或未有繼續僱用協議之地點。

(1) 船東或漁工於契約到期日前終止僱傭契約，或船東未經漁工同意變更僱傭契約條件；

(2) 漁工因罹病而無法執行勤務；

(3) 漁工因不可歸責於其個人之原因被送至其他國家。

船東於收到漁工依第 1 項規定提出之要求，應儘速遣返該漁工至船東僱用該漁工或僱傭契約約定之地點。於不可歸責於船東個人之原因無法遣返之期間，船東應提供船上住宿或具充分食物供應之適當住宿，且船東應對此負擔所有費用。

漁工依第 2 項規定行使其權利，當遇可歸責於該漁工之疏失或該漁工無理由終止僱傭契約，所有費用應由漁工自付。

- 第 10 條 當船東無法履行第九條規定時，權責機關應有權將漁工遣返至第九條規定指明之地點，且相關費用之支付應由船東償付給權責機關；該費用包含自權責機關支付日起至船東完全償付日止，以每年 15%計算之利息。

依漁業法規核發漁業證照或依泰國水域航行法規核發漁船使用證照，應一律在船東依第 1 項規定付清含利息在內全部費用後始得作成。

- 第 11 條 如有漁工服務與招募費用產生，招募者應向船東要求該給付，而船東負有給付服務與招募費用之責。

- 第 12 條 船東應提供漁工勞動部公告指定之健康與福祉福利；健康與福祉福利相關規定得以公告指定保險或其他方式作成。

第 13 條 淨重 300 噸以上之甲板漁船之住宿規定應符合泰國水域航行法規所訂之標準。

第 14 條 以下漁船應具備顯示其通過海事部部長公告生活與工作條件標準檢驗之合格證：

(1) 在海上停留超過三日，且於吃水線上自艀材（船頭最前端）至舵桿軸超過 26.5 尺以上之漁船；

(2) 在海上停留超過三日，且航行於非泰國水域之漁船。

第 1 項標準之相關規定應至少包含合格證核發期限至長不超過 10 日、有效期限至長不超過 5 年之規定，以及交通部長依泰國水域航行法規有權公告指定漁業部、勞動保障與福利部或船舶檢查機關代表核發合格證之規定。

船東每次進行出港捕魚作業通知時，應一併通知依第 1 項規定取得之合格證證號；進出港控制中心僅得於確認合格證效期仍在後准許船舶捕魚。

第 15 條 當漁工申訴船東未符合本法規定時，船東不得終止僱傭契約或為其他導致漁工因申訴或提出申訴相關目擊證詞而遭工作上無法忍受情事產生之行為。

第三章 權責機關人員

第 16 條 為履行本法所訂職責，權責機關人員應有以下權力：

(1) 為利本法執行，登上漁船或進入船東事業單位進行工作和僱用條件之檢查，並進行有助於檢查或事實查證之事實徵詢和證據蒐集；

(2) 為利本法執行，製發書面徵詢或傳見船東、於供貨任何相關人士為事實作證或提交證據文書；

(3) 製發書面命令要求船東或漁工正確遵守本法；

(4) 製發書面命令，禁止漁船條件不安全、船東未遵守漁船上工作、值勤、住宿、食物、保護、職業安全衛生最低標準，或工作福利不符合本法規定之漁船進行捕魚作業。以上情事於依本法改正前，應先述明其理由。

為行使第 1 項第 (1) 款規定之職權，權責機關人員應向漁船船東或相關人士出示身分證明卡，而船東或相關人士不得以任何行為採取或不採取之方式，導致權責機關人員無法履行其職責。

權責機關人員之身分證明卡應符合勞動部公告所訂格式。

第 1 項第 (1) 款和第 (4) 款規定之執行應符合勞動部公告之規則，且應合併執行，以減少權責機關人員職權行使上之重疊。

第 17 條 當收到要求或申訴，或有足以採信之證據顯示進入泰國之非泰國籍船舶具危害生命、安全或健康之條件，權責機關人員應有權力登上船舶進行檢查，且於必要時，該人員得命令扣留船舶直至該

等情事獲得改正。

第四章 罰則

第 18 條 任何阻礙或未遵守第 16 條第 1 項規定所訂權責機關命令者，或未遵守或違反第 16 條第 2 項規定者，應處以最長不超過一年之拘役，或科或併科 25,000 至 50,000 泰銖罰金。

第 19 條 違反本法之情事，如處置委員會認為不達拘役之條件或不應被起訴，其有權依勞動部公告之規定以罰款來解決。

第 1 項所稱處置委員會之組成，應由一名檢察總長辦公室代表擔任主席、一名泰國皇家警察代表擔任成員，以及一名勞動保障與福利部代表兼任成員和秘書。依勞動部規定，處置委員會設置於曼谷地區與合適之省分地區。

違法者於罰款處置作成日起 30 日內付清罰款，則應依刑事程序法視為案件終結。

第 20 條 當違法者為法人時，其違法行為之產生如係因董事、經理或負經營責任者之指示或行為，或因負有指示或執行責任者未提供指示或執行規定所導致，該人員亦須接受此類罪刑相關之處罰規定。

暫時性規定

第 21 條 本法施行前核發之健康證明，於該健康證明效期結束前，應作為第 8 條所訂健康證明之替代。

第 22 條 第 13 條漁船上住宿規定，應排除本法施行前既已存在之淨重 300 噸以上甲板漁船之適用。然本法施行後依泰國水域航行法規，適度調整擴張船舶大小、住艙空間，或水產或水產製品之承載噸數者不在此限。

第 1 項規定不適用於非泰國籍船舶，而適用於本法施行後登記為泰國籍之船舶；先前登記為泰國籍船舶，但為改登記為其他沿海國家船舶且為符合該國漁捕作業條件，而已提出註銷泰國籍船舶申請之漁船，不在此限。

另，涉《漁業勞動保護法》執法的權責機關（首長），依授權制定多項次級法規，其中多半採行政公告形式，以保留促進執法之彈性空間。此外，權責分工上，豁免漁船之規定由農業合作部負責制定；海事部則負責漁船船艙與生活工作條件檢查部份之規定，至於勞動部則屬制定最多相關施行法規之單位，所定法規涉及母法執行促進報告、漁工健康福祉管理、漁船檢查與調查，以及罰金處罰等職務。

(1)由農業合作部、交通部、勞動部制定的《執法人員任命規則（Ministerial Orders on Appointment of Authorized Officers）》；

- (2)由農業合作部制定的《豁免漁船之規模與漁業工作量公告（Ministerial Announcement on the Size of Fishing Vessel and Amount of Work in Fishing that are Exempted）》；
- (3)由海事部制定的《漁船調查住艙標準認證核發規則及程序之部門規定（Departmental Regulation on the Rule and Procedures of Accommodation Standards for Issuance of the Fishing Vessel Survey Certificate）》；
- (4)由海事部制定的《漁船調查生活和工作條件認證之部門公告（Departmental Announcement on Certificate of Fishing Vessel Survey on Living and Working Conditions）》；
- (5)由勞動部制定的《執行案件及狀態通報時程與提漁業勞工保護實施計畫報告之公告（Ministerial Announcement on Time Frame to Report the Number of Proceeding Institute Cases and Their Status, And Implementation Plan for Fishery Labour Protection）》；
- (6)由勞動部制定的《漁工健康照顧福利和福祉管理規則及程序公告（Ministerial Announcement on the Rules and Procedures of the Management of Health Care Benefits and Welfare of Fisher）》；
- (7)由勞動部制定的《被授權檢查員身分證件公告（Ministerial Announcement on Authorized Inspector Identity）》；
- (8)勞動部制定的《船舶檢查與傳喚漁船船東接受調查規則之公告（Ministerial Announcement on Rules of Vessel Inspection and Summon Fishing Vessel Owner for Investigation）》；
- (9)勞動部依刑事訴訟法下之《審議委員會決定相當罰金規則及程序之規定（Ministerial Regulation on Rules and Procedures of Comparative Fines of the Consideration Committee）》對漁船船東處以相當罰金。

第六節 其他國家制度

第一項 挪威漁船船員基礎法制

一、引言

挪威係 ILO 創始成員國之一，ILO 第 188 號公約於 2019 年 2 月對挪威生拘束力。挪威之漁工相關法規早在其成為 ILO 第 188 號公約締約國之前就已符合 ILO 第 188 號公約之規定，但仍有部分國內法因不符合 ILO 第 188 號公約之要

求，而於加入後進行修法，如對工作時間和休息時間之規定進行調整等¹⁵³。

二、法制簡介

(一) 整體法制結構

挪威之法律體系主要係由兩種不同類型之法所組成，分別是成文法(statute law)和不成文法(common law)。¹⁵⁴前者專指由立法機關所制定之法律；後者則又被稱為習慣法，其法源不單僅僅來自於立法機關所訂定之法律，亦包涵來自法官之判決。

(二) 勞動法體系——漁工勞動保護法律體系

挪威之漁工勞動保護法律體系主要係以船舶之長度進行分類，部分法規如《船舶安全保障法》(Ship Safety and Security Act¹⁵⁵)第2條¹⁵⁶即明文規定其僅適用於24公尺以上之船舶，亦有法規僅適用於15公尺以上之船舶，如《15公尺及以上漁船建造、設備和作業規定》(Regulations on the construction, equipment and operation of fishing vessels of 15 m in length and over¹⁵⁷)。當然也有一體適用於所有船舶之法律，如《船舶勞動法》(Ship Labour Act¹⁵⁸)和《勞動爭議法¹⁵⁹》(Labour Disputes Act)等。詳言之，前者旨在確保漁工擁有一良好之工作環境並受到平等待遇，以及依漁工之工作能力，對其工作狀況進行適當之調整等；後者則適用於所有為他人服務而做事之人，條文內容包括集體協商(collective agreement)、調解、勞動法院(Labour Court)等主題。

三、適用範圍

¹⁵³ Nøstvold, B. H., Svorken, M., Ødegård, A. M., Andersen, R. K., & Young, J. A. (2019). Social Sustainability in Norwegian Fisheries—Evolution and Resilience in Fleet and Industry. *Nofima rapportserie*.

¹⁵⁴ 沈宜生，歐洲委員會各國之人民參與刑事審判上，司法週刊，No. 1854，頁2，2017年。

¹⁵⁵ 英文原文法條網址：

<https://www.sdir.no/contentassets/a7a1a5cc4998405286e99c6fbccc5c8a/ship-safety-and-security-act.pdf?t=1635040709235> (last visited 10/23/2021)

¹⁵⁶ 英文原文法條規定：This Act shall apply to Norwegian and foreign ships. However, this Act does not apply to ships of less than 24 metres in overall length which are not used for commercial purposes.

¹⁵⁷ 英文原文法條網址：<https://www.sdir.no/contentassets/e7be8e9efa1d47769e7a12c3db321639/13-june-2000-no.-660-construction-operation-equipment-and-surveys-of-fishing-vessels.pdf?t=1635049029361> (last visited 10/23/2021)

¹⁵⁸ 英文原文法條網址：

<https://www.sdir.no/contentassets/e2109922eca44281ade9fffcbe891e37/21-june-2013-no.-102-ship-labour-act.pdf?t=1635694470636> (last visited 10/30/2021)

¹⁵⁹ 挪威文原文法條網址：<https://www.arbeidsretten.no/en/the-labour-disputes-act/www.lovdato.no/dokument/NL/lov/2012-01-27-9> (last visited 11/1/2021)

在挪威，所謂漁工依《船舶勞動法》第1-2條¹⁶⁰之規定，係指所有在挪威船舶上工作之人，基本上並未特別區分本國人或外國人。而《船舶安全保障法》第2條¹⁶¹則規定該法僅適用於24公尺以上且非用於商業用途之船舶。

四、年齡限制

依《船舶安全保障法》第18條¹⁶²，挪威船舶上員工之最低年齡係16歲，而此規定剛好符合ILO第188號公約第9條第1項¹⁶³之規定。而對於16至18歲之漁工，依Regulation of 25 April 2002 No. 423 concerning work by and placement of young people on Norwegian ships第5條¹⁶⁴和第17條¹⁶⁵之規定，其所從事之工作不得有害於其之安全、健康和教育。

五、勞動條件

（一）工作時間與休息時間

依Ship Safety and Security Act. §§23-24¹⁶⁶，按不超過12個月的平均時間計算，漁工每周之正規工作時間不應超過48小時；休息時間在任何24小時內應至少為10小時，且在任何168小時內應至少為77小時。但，系爭規定得透過團體協商中達成合意而有所更改。

（二）僱傭契約與薪資

1. 僱傭契約（employee contract）

依《船舶勞動法》第3-1條¹⁶⁷，漁工和雇主間應訂有書面之僱傭契約。次依同法第9-6條¹⁶⁸之規定，船上應備有系爭僱傭契約之影本。

2. 最低薪資

¹⁶⁰ 英文原文法條規定：This Act shall apply to any employee working on board Norwegian ships

¹⁶¹ *supra* note 3.

¹⁶² *supra* note 3.

¹⁶³ 英文原文法條網址：

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188 (last visited 10/23/2021)

¹⁶⁴ 英文原文法條網址：<https://app.uio.no/ub/ujur/oversatte-lover/data/for-20020425-0423-eng.pdf> (last visited 10/23/2021)

¹⁶⁵ *Id.*

¹⁶⁶ *supra* note 3.

¹⁶⁷ 英文原文法條規定：A written contract of employment shall be entered into by the employer and the employee.

¹⁶⁸ 英文原文法條規定：A copy of the employee's employment agreement and of collective bargaining agreements forming part of the employment agreement shall also be available on board.

挪威並無法定之最低工資¹⁶⁹，且大部分漁工之工資計算制度和挪威其他一般僱員之工資計算方式不同，此蓋因漁工具有雙重身份，其既是僱員又是自營職業者。實務上，漁工之收入係以漁獲量進行計算，並無固定之月薪，此亦其被認定係自營職業者之原因之一。

3. 薪資支付

依《船舶勞動法》第 4-2¹⁷⁰條，薪資之發放頻率不得低於一個月一次，且僱員有權獲得其得到之薪資之書面賬目，包括工資、額外付款和任何被扣減之金錢。依同條之規定，漁工亦可要求雇主直接將其全部或部分薪資轉帳給其所指定之人。

六、生活條件

（一）食

1. 飲食

依 Construction, operation, equipment and surveys of fishing vessels of 15 m in overall length (LOA) and upwards（下稱 FOR-2000-06-13-660）第 11-17¹⁷¹之規定，漁工之食物應在最大程度上符合挪威國家營養委員會所提供之飲食標準，且應考慮到宗教和文化習俗。而依同法第 11-18 條¹⁷²之規定，船長應確保食物之充足和平衡，並確保食物係以適當之方式儲存。

2. 飲用水

依 FOR-2000-06-13-660 第 11-4 條¹⁷³之規定，船長應負責確保船上有足夠數量之兼具衛生和安全之飲用水，故飲用水應是清澈且無明顯怪味或顏色。另外，船上應備有檢查水質之必要設備以使有資格檢查水質之人定期檢查船上之水質。

（二）住

FOR-2000-06-13-660 對於員工之住宿環境有相當詳細之規範，包含第

¹⁶⁹ Minimum-Wage.org. (n.d.). Norway Minimum Wage - World Minimum Wage Rates 2021.

Retrieved October 30, 2021, from <https://www.minimum-wage.org/international/norway>

¹⁷⁰ *supra* note 6.

¹⁷¹ *supra* note 5.

¹⁷² *Id.*

¹⁷³ *Id.*

11-5 條¹⁷⁴之空氣流通、第 11-6 條¹⁷⁵之溫度、第 11-7 條¹⁷⁶之燈光都有所規定。除此之外，第 11-8¹⁷⁷條以下對於各種不同功能之房間亦有不同之規定，如第 11-10 條¹⁷⁸規範雜物間、第 11-14 條¹⁷⁹係規範廁所等。

七、醫療服務與社會保障

（一）醫療服務

依 Regulations of 5 June 2014 No. 805 on medical examination of employees on Norwegian ships and mobile offshore units. §4¹⁸⁰，所有在船上工作的人都應具備有效之醫療證明。同法第三章亦對船上之醫生(seafarer's doctor)有所規範。另外，FOR-2000-06-13-660 第 11-13 條¹⁸¹，45 公尺以上之船舶應有至少一間為受傷或生病之人保留之醫務室(sick bay)，但 15 公尺以上，45 公尺以下之船舶，若船上有 15 人以上，則亦應至少有一間醫務室。

（二）職業安全衛生

依 Ship Safety and Security Act. §§21-22¹⁸²，挪威船舶上應具備必要之設施和設備，以確保其漁工擁有一個完全健全之工作環境。此外，船長應確保在船上工作之其他人具備必要之船舶知識和基本之環境和安全相關法規。而關於安全培訓之規定適用於所有在挪威船隻上從事商業捕魚之漁工，無論係任何大小之船舶均適用，但在淡水中捕魚之船舶除外。

（三）社會保障

1. 退休金

漁工之退休金協議(pension agreement)，係透過《國家保險法》(National Insurance Act¹⁸³)、Act (No. 12 of 1957) respecting fishermen's

¹⁷⁴ *Id.*

¹⁷⁵ *Id.*

¹⁷⁶ *Id.*

¹⁷⁷ *Id.*

¹⁷⁸ *Id.*

¹⁷⁹ *Id.*

¹⁸⁰ 英文原文法條規定：Any person working on board shall have a valid medical certificate.

英文原文法條網址：<https://www.sdir.no/contentassets/fc313a0712dd4ca085aa1911ec3cc6dd/5-june-2014-no.-805-medical-examination-of-employees-on-norwegian-ships-and-mobile-offshore-units.pdf?t=1528967789064> (last visited 11/1/2021)

¹⁸¹ *supra* note 5.

¹⁸² *supra* note 3.

¹⁸³ 挪威文原文法條網址：

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/47496/101030/F797361509/NOR47496.pdf> (last visited 11/1/2021)

pension insurance 和其他相關法規所組成。

2. 保險

依《國家保險法》第 13-7 條¹⁸⁴之規定，漁工之雇主有義務為其投保職業傷害保險。

八、與 ILO 第 188 號公約對應條文的合致性

如前所述，挪威雖自受 ILO 第 188 號公約拘束後，便已對漁工相關條文進行修法，但仍有部分條文和 ILO 第 188 號公約有所不符。在漁業觀察員(fisheries observers)部分，挪威法律並未對其身分有所說明，ILO 對其是否具有漁工之身分有所懷疑。ILO 亦要求挪威對《船舶勞動法》第 4-2 條進行修法，確保漁工要求雇主直接將其全部或部分薪資轉帳給其所指定之人之權利係免費的，亦即對於該轉帳漁工無需負擔任何手續費。另外，依 C188 第 27 條之規定，漁工之飲食和飲用水應係免費的，但挪威之法律卻對此無相關規定，且在實務上飲食費甚至有可能被以業務費用(operational cost)之名義徵收。更甚者，挪威對於漁工飲食和飲用水之相關法規——FOR-2000-06-13-660¹⁸⁵僅適用於 15 公尺以上之船舶，已如前述，因此 ILO 亦要求挪威確於 15 公尺以下之船舶亦享有系爭權利。

¹⁸⁶

第二項 丹麥漁船船員基礎法制

一、引言

丹麥係 ILO 創始成員國之一¹⁸⁷，該國自加入 ILO 起（1919 年），至今已批准 73 份 ILO 公約，且系爭公約中包含 ILO 第 188 號公約，亦即丹麥受 C188 之拘束。¹⁸⁸

二、丹麥法制簡介

¹⁸⁴ *Id.*

¹⁸⁵ *supra* note 5.

¹⁸⁶ International Labour Organization. (n.d.). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) - Norway. Retrieved November 3, 2021, from

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:4024480

¹⁸⁷ International Labour Organization. (n.d.). Country profile. Retrieved November 14, 2021, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::P11003_COUNTRY_SORT:2#Europe

¹⁸⁸ International Labour Organization. (n.d.). Denmark. Retrieved November 15, 2021, from https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=DNK&_adf.ctrl-state=xah8juknw_9

（一） 整體法制結構

丹麥之主要法律淵源包括憲法、成文法、監管法規、判例和習慣法。而丹麥之文化傳統（forholdets natur）是否係法源雖有所爭議，但其常常影響丹麥法律之制定¹⁸⁹。丹麥法律雖具有成文法之特徵，在某些領域之法律則係由判例和習俗引導之不成文法¹⁹⁰。

（二） 勞動法體系——漁工勞動保護法律體系

依《145 號行政命令》(Executive Order in inspection and certification of fishing vessels in accordance with ILO Convention No. 188 on working conditions in the fisheries sector, Bekendtgørelse om syn og certificering af fiskeskibe i henhold til ILO-konvention nr. 188 om arbejdsforhold i fiskerisektoren¹⁹¹)第 3 條第 1 項之規定，漁工係指在漁船上工作之任何人，不論其職位為何；而丹麥所謂之漁船依同條第 2 項係指，用於商業性捕撈魚類、鯨魚、海豹或其他海洋生物資源之船舶，包括為處理漁獲之漁船或其國籍證書上有港口鏈編號之船舶。

三、 適用範圍

依《144 號行政命令》(Executive Order on complaints in accordance with ILO Convention No. 188 on board fishing vessels, Bekendtgørelse om syn og certificering af fiskeskibe i henhold til ILO-konvention nr. 188 om arbejdsforhold i fiskerisektoren¹⁹²)第 2 條之規定所示，此命令之立法目的係為確保在漁船上工作之漁工若所受之待遇和 C188 之規定不符時，可依此命令向丹麥海事管理局(Søfartsstyrelsen)進行投訴。次依《144 號行政命令》第 1 條第 2 項，此命令亦適用於在丹麥港口停泊之外國漁船上之漁工，但不適用於格陵蘭島(第 5 條參照)。

《145 號行政命令》之立法目的則係為確保所有長度乘以寬度為 20 或以上之丹麥漁船係符合 C188 之規定（第 1 條、第 2 條第 1 項參照）。

綜上所述，可知 ILO 第 188 號公約於丹麥之適用範圍極廣，縱為外國漁船

¹⁸⁹ 中华人民共和国商务部. (n.d.). 境外法规 丹麦. Retrieved November 15, 2021, from <http://policy.mofcom.gov.cn/page/nation/Denmark.html>

¹⁹⁰ *Id.*

¹⁹¹ 丹麥文原文法條網址：<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/145> (last visited 11/16/2021)

¹⁹² 丹麥文原文法條網址：<https://prodstoragehoeringspo.blob.core.windows.net/624cb003-141a-485d-b386-1dbb3caa3180/Udkast%20til%20bekendtg%C3%B8relse%20om%20klage%20i%20henhold%20til%20ILO-konvention%20nr.%20188%20om%20bord%20p%C3%A5%20fiskeskibe.pdf> (last visited 12/03/2021)

在符合特定條件下，丹麥亦可對其進行管轄。

四、年齡限制

依《關於海員就業條件之綜合法案》(Consolidated act on seafarers' conditions of employment¹⁹³，下稱綜合法案)第4條第1項，漁船上不得有低於16歲之海員。次依《綜合法案》第1條第1項¹⁹⁴，該法所稱之海員(seafarer)係指除船長以外之所有在丹麥船舶上工作之人，且在船舶停靠港口時並不專門在船上工作，故C188所謂之漁工亦包含在本法所稱之海員內。

五、勞動條件

(一) 工作時間與休息時間

有關漁工休息時間之相關規範定於《工作時間指令》(Working Time Directive)，但該指令第14條規定，若有其他法律、文件對於特定職業之工作時間、休息時間有更具體之規定，則從事系爭職業之人並不適用此法，而應適用該較具體之規定。

依《綜合法案》第57條¹⁹⁵，漁工有權享有固定且不受干擾之休息時間，以確保健康和 safety。

(二) 僱傭契約與薪資

1. 僱傭契約

依《綜合法案》第3條第1項之規定，工業部、商業部和金融部之部長可以制定相關規則，要求船東或雇主和僱員簽訂包含僱用條件、工作條件等資訊之書面契約。同法第3項亦規定漁工在簽署系爭契約前，應有機會詳細閱讀契約內容，若其對契約有疑問，亦應獲得解答。

2. 薪資

依《綜合法案》第24條之規定，漁工薪資之支付頻率最少為一個月一

¹⁹³ 丹麥文原文法條網址：<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/1662> (last visited 12/03/2021)

¹⁹⁴ 丹麥文原文法條規定：Udtrykket søfarende omfatter i denne lov enhver person bortset fra skibsføreren, der er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn. For skibsføreren finder § 49 anvendelse.

¹⁹⁵ 丹麥文原文法條規定：Søfarende skal have regelmæssige, uafbrudte hvileperioder, der er tilstrækkeligt lange til at sikre sundheden og sikkerheden. Erhvervsministeren fastsætter regler om søfarendes hvile- og arbejdstid. Bestemmelserne om arbejdstid finder ikke anvendelse på handelsskibe.

次，且除非漁工有要求要以匯票之形式取得薪資，薪資應以現金支付。

次依《綜合法案》第 29 條之規定，在服務期間，縱漁工因生病或受傷而無法工作，其亦應有權獲得工資。

六、生活條件

（一）飲食

依《綜合法案》第 55 條第 1 項前段¹⁹⁶之規定，船長必須確保漁工得獲得良好和充足之飲食，且同條第 2 項規定¹⁹⁷，若有必要減少漁工之飲食時，漁工有權要求賠償。次依同條 1 項後段¹⁹⁸之規定，丹麥工商部部長有權制定關於漁工飲食之細節性規定，系爭細節性規定依外館資料第 20 頁顯示，對於飲用水數量之規定存有立法缺失，應進行調整。

（二）住宿

依本計畫整合由勞動部委由外交部詢問外館資料之丹麥回覆資料第 20 頁顯示，丹麥對於漁工在住宿方面之規定僅需有些細微之調整即可符合 ILO 第 188 號公約之規定。如丹麥對於艙室最低高度之規定為 198 公分，但依 C188 附件 3 之規定係 200 公分¹⁹⁹。

七、醫療服務與社會保障

（一）醫療服務

依《綜合法案》第 27 條第 1 項之規定，漁工應在船長之要求下接受醫療人員之檢查。同條第 2 項規定，若有明確理由相信漁工患有疾病，在可行之情況下，船長應讓其接受醫生之檢查。上述之檢查依同條第 3 項之規定漁工不應負擔任何費用。

依《綜合法案》第 27 條第 4 項之規定，若漁工生病或受傷，船長應確保其在船上或岸上可以得到適當之照顧和護理，包括生活費、醫療援助和藥品。同法第 7 項規定，若生病或受傷之漁工被留在國外時，船長應將其交給當地領

¹⁹⁶ 丹麥文原文法條規定：Skibsføreren skal sørge for, at mandskabet får god og tilstrækkelig kost. Kosten om bord skal være gratis for den søfarende under udmønstingsperioden.

¹⁹⁷ 丹麥文原文法條規定：Hvis skibsføreren anser det for nødvendigt at formindske kosten under rejsen, har mandskabet krav på erstatning.

¹⁹⁸ 丹麥文原文法條規定：Erhvervsministeren kan fastsætte regler om 1. og 2. pkt.

¹⁹⁹ 英文原文法條網址：

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188 (last visited 11/16/2021)

事照顧，若當地沒有丹麥領事，則應確保其能得到適當之照顧，並通知最近之丹麥領事。

（二）職業安全衛生

船長和船上的官員有責任在漁工開始工作前給予關於職業安全衛生必要之指示，如提醒漁工在必要上穿戴個人防護設備，包括安全眼鏡、手套、頭盔等等。²⁰⁰若漁工對於其將進行之工作感到不安全或不放心，其有權拒絕從事系爭工作。²⁰¹

（三）社會保障

丹麥漁工之養老金制度稱為 Labour Market Supplementary Pension (ATP)，欲參加之漁工應由其雇主為其向丹麥之養老金計劃繳費。²⁰²養老金會在漁工達法定退休年齡時開始支付，一般而言，養老金會以月付的方式給予，但若每年的養老金低於 2500 丹麥克朗，則漁工可以選擇將其一次性的領出。²⁰³

八、與 ILO 第 188 號公約對應條文的合致性

此外，ILO 第 188 號公約之部分條文丹麥已透過《綜合法案》對其《海事法》(Maritime Act)、《海事安全法》(Maritime Safety Act)和《海員法》(Seamen's Act)進行修改而實施，但仍有部分《綜合法案》中有關 ILO 第 188 號公約之條文尚未生效。

第三項 荷蘭漁船船員基礎法制

一、引言

荷蘭係 ILO 創始成員國之一²⁰⁴，該國自加入 ILO 起（1919 年），至今已批准 110 份 ILO 公約，且系爭公約中包含 ILO 第 188 號公約，亦即荷蘭受 ILO 第 188 號公約之拘束²⁰⁵。

²⁰⁰ DANISH MARITIME AUTHORITY. (n.d.). SEAFARERS' RIGHTS AND DUTIES 2020.

Retrieved December 10, 2021, from

<https://www.dma.dk/Documents/Publikationer/SeafarersRightsDuties2020.pdf>

²⁰¹ *Id.*

²⁰² *Id.*

²⁰³ *Id.*

²⁰⁴ International Labour Organization. (n.d.). Country profile. Retrieved November 17, 2021, from

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::P11003_COUNTRY_SORT:2#Europe

²⁰⁵ International Labour Organization. (n.d.). Netherlands. Retrieved November 17, 2021, from

https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=NLD&_adf.ctrl-state=104raexs91_46

二、荷蘭法制簡介

(一) 整體法制結構

荷蘭雖屬於大陸法系國家，並受羅馬法、法國法之影響²⁰⁶，但亦在特定情形下承認案例法、習慣法和法律原則(principles of law)²⁰⁷。

(二) 勞動法體系——漁工勞動保護法律體系

依《荷蘭人事法規指南》(Ministry of Infrastructre and Water Management, n.d.²⁰⁸)(下稱《法規指南》)，荷蘭之《海員法》(Wet zeevarenden²⁰⁹)於2020年11月15日生效。

依《法規指南》第2.1節²¹⁰，此法屬於框架立法，並有兩個法令在此框架底下，分別是《海員商船和帆船法令》(Besluit zeevarenden handelsvaart en zeilvaart)和《海上漁船船員法令》(Besluit zeevisvaartbemanning)。次依《法規指南》第2.5.1節²¹¹，《海員商船和帆船法令》底下又有《海員條例》(Regulation seafarers)、《批准海員教育計劃條例》(Erkenningsregeling opleidingen soavaartbemanning)和《帆船船員管理條例》(Regeling bemanning zeegaande zeilschepen)。

三、適用範圍

依《法規指南》第3.1節²¹²，荷蘭之《海員法》適用於所有荷蘭之航海船舶(seagoing ships)，而依據荷蘭習慣法，所有在荷蘭註冊之船舶以及被授權懸掛荷蘭國旗之船舶，皆為荷蘭之航海船舶。但，同條亦規定，《海員法》之某些規定可在通過部長條例後，不適用於在波奈(Bonaire)、聖佑達修斯(St. Eustatius)以及薩巴(Saba)註冊之船舶。

²⁰⁶ 中华人民共和国商务部. (n.d.). 境外法规 荷兰. Retrieved November 17, 2021, from <http://policy.mofcom.gov.cn/page/nation/Netherlands.html>

²⁰⁷ Taekema, S. (2011). Understanding Dutch Law: Second Edition (A. de Roo & C. Elion-Valter, Eds.; 2nd Revised ed.). Eleven International Publishing.

²⁰⁸ Ministry of Infrastructre and Water Management. (n.d.). Seafarers Act - A guide to the Dutch manning legislation. https://puc.overheid.nl/insi/doc/PUC_80377_14/6/. Retrieved November 21, 2021, from https://puc.overheid.nl/insi/doc/PUC_80377_14/6/

²⁰⁹ 荷蘭文法條原文網址：<https://wetten.overheid.nl/BWBR0009124/2020-11-15> (last visited 11/21/2021)

²¹⁰ 英文原文網址：https://puc.overheid.nl/doc/PUC_80377_14/6/#71815e9e-a1ef-4fb2-ad99-1f4abc30a717 (last visited 11/21/2021)

²¹¹ 英文原文網址：https://puc.overheid.nl/doc/PUC_80377_14/6/#22be7d7a-14c3-4799-a903-787db3153034 (last visited 11/21/2021)

²¹² 英文原文網址：https://puc.overheid.nl/doc/PUC_80377_14/6/#b0110349-acf7-4f21-801a-018f9ec213d3 (last visited 11/21/2021)

次依《海員法》第 1 條第 aa 項²¹³，漁工係指所有在漁船上工作之人，但飛行員、海軍人員、政府僱用之人員、在船上工作之岸上人員和漁業觀察員除外。復依「歐盟漁工工作及生活條件專案」第 3 階段計畫之 2021 年 3 月 24 日視訊專家會議報告（下稱 3 月 24 日會議報告），荷蘭所採行且國內法化之 ILO 第 188 號公約適用於所有漁工，縱其居住地不在荷蘭，且亦未區分漁工係在荷蘭境內、港口或是在其他地方登船工作。

四、年齡限制

依《海員法》第 48 條第 a 款²¹⁴，荷蘭漁工之最低年齡應依《工作時間法》(Arbeidstijdenwet)之規定。

五、勞動條件

（一）工作時間與休息時間

依「歐盟漁工工作及生活條件專案」第 3 階段計畫之 2021 年 3 月 22 日視訊專家會議報告，荷蘭漁工每天之工作時間為 12 小時，休息時間亦為 12 小時。漁船上之漁工會分成兩組，以實施每工作 6 小時、休息 6 小時之輪班作業。實務上會在船長與船員協商後進行替代方案，如在連續兩天內，每工作 8 小時、休息 8 小時。在荷蘭，漁船最長之航行時間是 45 天，每年有 44 個休假日，航程結束後就視漁船在海上幾週，給予漁工上岸之休假日，計算方式為每 1 週就有 1 天之上岸休假日。

（二）薪資

1. 最低薪資

依 3 月 24 日會議報告，所有漁工皆有權享有最低工資；但漁工若係在荷蘭領土以外之荷蘭籍漁船工作，則並不適用最低工資之制度。

2. 薪資給付

依「歐盟漁工工作及生活條件專案」第 3 階段計畫之 2021 年 3 月 23 日視訊專家會議報告（下稱 3 月 23 日會議報告），漁工之薪水通常都是透過銀行匯款，且匯款手續費皆係由雇主支付。而有些接收方之銀行雖會收取一

²¹³ 荷蘭文法條原文：visser: een ieder die in enige hoedanigheid aan boord van een vissersvaartuig werkzaam is met uitzondering van loodsen, marinepersoneel, andere personen in dienst van een overheid, aan de wal gestationeerde personen, die aan boord werkzaamheden verrichten, en visserijwaarnemers

²¹⁴ 荷蘭文法條原文：minimumleeftijd gesteld bij of krachtens de Arbeidstijdenwet

些費用，但費用通常很低。

六、生活條件

依《海員法》第 48 條第 1 項²¹⁵，船舶管理人應為漁工提供適當且安全之住宿環境，包括提供娛樂設施。同法第 48a 條第 1 項²¹⁶亦規定，船舶管理人在考慮到宗教和文化習俗後，應免費提供漁工數量充足、質量優良、營養豐富、種類齊全之食品和飲用水。

此外，依 3 月 23 日會議報告，只要符合 C188 第 41 條²¹⁷之漁船，荷蘭都會對其進行 ILO 第 188 號公約落實之檢查，以確保系爭漁船上之漁工受到符合 ILO 第 188 號公約規定之生活和工作條件。

七、醫療服務與社會保障

（一）醫療服務

依《海員法》第 48 條第 1 項，船舶管理人應為生病之漁工提供必要之設施和用品。

（二）社會保障

依國際勞工大會第 93 屆會議報告五(2A)漁業部門的工作之第 188 號公約談判過程會議報告(下稱會議報告)²¹⁸第 44 所示，漁工所得享有之社會保障較從事其他工作之僱員為少，故系爭會議報告建議荷蘭應修法以確保其漁工得享有疾病津貼、失業津貼、老齡津貼、家庭津貼、生育津貼、傷殘津貼等社會保護。

次依 3 月 24 日會議報告，荷蘭之外籍漁工大部分都是非歐盟之公民，雖不受荷蘭公共社會福利之保障，但仍得直接或間接地透過荷蘭對於漁工常駐

²¹⁵ 荷蘭文法條原文：De scheepsbeheerder draagt zorg voor behoorlijke en veilige accommodatie voor de zeevarenden aan boord van een schip, met inbegrip van voorzieningen en voorraden voor zieke zeevarenden en recreatieve voorzieningen met inachtneming van de daaraan bij ministeriële regeling gestelde eisen. Deze eisen kunnen afhankelijk van het bouwjaar van het schip verschillen.

²¹⁶ 荷蘭文法條原文：De scheepsbeheerder voorziet de zeevarenden aan boord van een schip kosteloos van voeding en drinkwater van voldoende hoeveelheid, kwaliteit, voedingswaarde en variëteit en rekening houdend met godsdienstige voorschriften en culturele gebruiken, in overeenstemming met de daaraan bij ministeriële regeling gestelde eisen.

²¹⁷ 英文原文法條網址：

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188 (last visited 11/21/2021)

²¹⁸ International Labour Organization. (2005). 國際勞工大會第 93 屆會議報告五(2A)漁業部門的工作。 <https://www.ilo.org/public/chinese/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-v-2a.pdf>

國有約束力之國際協定確保漁工可獲得如醫療照顧、遺囑津貼和最長 52 週病假等保障。

八、與 ILO C188 對應條文的合致性

依「荷政府對簽署 ILO 第 188 號公約立場」報告²¹⁹，荷蘭目前之立法大部分皆已符合 ILO 第 188 號公約之規定，且荷蘭特別重視健康和 safety，《海員法》中即實施了許多有關海上漁民安全和健康之具體規則。

此外，荷蘭政府有意批准 ILO《漁業部門工作公約》²²⁰。ILO 第 188 號公約僅涵蓋商業海洋漁業，但系爭公約涵蓋了整個捕魚業。

第四項 紐西蘭漁船船員基礎法制

一、引言

紐西蘭係 ILO 創始成員國之一，該國自加入 ILO 起（1919 年），至今已批准 61 份 ILO 公約，其中有 33 份至今仍對紐西蘭有拘束力，惟系爭 33 份條約中，並未包含 ILO 第 188 號公約，亦即紐西蘭至今仍未成為 ILO 第 188 號公約之締約國。

二、紐西蘭法制簡介

（一）整體法制結構

紐西蘭之法律體系主要係由兩種不同類型之法所組成，分別是成文法 (statute law) 和不成文法 (common law)。前者專指由立法機關所制定之法律；後者則又被稱為習慣法，其法源不單僅僅來自於立法機關所訂定之法律，亦包涵來自法官之判決。²²¹

（二）勞動法體系——漁工勞動保護法律體系

紐西蘭漁工保護法律體系並未特別區分近海或遠洋漁業，且漁工所適用之勞動法體系和其他勞工大致上相同，不論係陸上或海上之勞工均受僱用關係法 (Employment Relations Act 2000²²²)、最低薪資法 (Minimum Wages Act

²¹⁹ 摘自荷基礎建設濟環境部向眾議院提交之書面報告，修法文件為《STCW 公約》、《海員法》及《航運法》相關規定，網址：

<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2012Z17493&did=2013D26595> (last visited 12/06/2021)

²²⁰ *Id.*

²²¹ 石忠山，當代紐西蘭憲政體制，台灣國際研究季刊，第 2 卷第 1 期，頁 20，2006 年。

²²² 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html>

1983²²³)、休假法案(Holidays Act 2003²²⁴)、人權法(Human Rights Act 1993²²⁵)、工資保護法(Wages Protection Act 1983²²⁶)、平等工資法(Equal Pay Act 1972²²⁷)、刑事犯罪法(Crimes Act 1961²²⁸)、職業健康與安全法(Health and Safety at Work Act 2015²²⁹)等主要勞動法規保護。但，漁工另外亦受海上運輸法(Maritime Transport Act 1994²³⁰)保護。

另依 Maritime Transport Act. §2 (1994)²³¹之規定，紐西蘭之漁船係指漁船用於捕撈魚類、鯨魚、海豹或其他海洋生物資源以獲取利潤之船隻；另外，被船長認定為從事漁業研究之船舶亦屬於漁船²³²。而所謂商船依同條之規定係指遊艇以及完全由人力或風帆為動力驅動以外之船舶²³³。綜上所述，紐西蘭之漁船是否為商船應視其動力為何，而一般而言紐西蘭不特別區分漁船和商船。

三、適用範圍

在紐西蘭，所謂漁工，係指所有在紐西蘭漁船上工作之人，故除包括船長、大副、工廠技術人員、內務人員等當然會在船上之人，亦包涵可能會在船上之人，如 Ministry of Primary Industry 之「漁業觀察員」(Fisheries Observer)²³⁴。

(last visited 10/23/2021)

²²³ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0115/latest/DLM74093.html>

(last visited 10/23/2021)

²²⁴ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2003/0129/latest/DLM236387.html>

(last visited 10/23/2021)

²²⁵ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1993/0082/latest/DLM304212.html>

(last visited 10/23/2021)

²²⁶ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0143/latest/DLM74808.html>

(last visited 10/23/2021)

²²⁷ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1972/0118/latest/DLM407770.html>

(last visited 10/23/2021)

²²⁸ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1961/0043/latest/DLM327382.html>

(last visited 10/23/2021)

²²⁹ 英文原文法條網址：

<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2015/0070/latest/DLM5976660.html> (last visited 10/23/2021)

²³⁰ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1994/0104/latest/DLM334660.html> (last visited 10/23/2021)

²³¹ 英文原文法條網址：

<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1994/0104/latest/DLM334667.html> (last visited 10/23/2021)

²³² 英文法條原文：Fishing ship means a ship used for catching fish, whales, seals, or other living resources of the sea for profit; and includes a ship that is recognised by the Director as being engaged in fisheries research.

²³³ 英文法條原文：Commercial ship means a ship that is not a pleasure craft; or solely powered manually; or solely powered by sail.

²³⁴ OpenSeas. (2019). Worker Livelihood Section Detail Report Retrieved 10/23/2021 from

而所有為紐西蘭船東公司工作之漁工，皆有權享有紐西蘭相關法律之權利保障，無論其係在紐西蘭管轄之海域工作，或係在懸掛紐西蘭旗幟之國際水域工作；且亦無論其是否為紐西蘭之公民或外國人²³⁵。

四、年齡限制

依 Maritime Transport Act. §26 (1994)²³⁶之規定，任何人均不得在紐西蘭之船隻上僱用任何有義務參與學校教育者，而 Education Act §20 (1989)²³⁷規定，紐西蘭之最低離校年齡係 16 歲。是以，紐西蘭之船上不應有低於 16 歲以下之漁工，而此規定剛好符合 ILO 第 188 號公約第 9 條第 1 項前段²³⁸之規定。

而在實踐上，紐西蘭從事深海作業之船舶上通常不會出現低於 17 歲之漁工，有些漁業公司甚至明文禁止低於 18 歲之人應徵²³⁹。

五、勞動條件

(一) 工作時間與休息時間

依 Minimum Wage Act §11B (1983)²⁴⁰之規定，若員工一週之上班時間超過 40 小時，雇主和員工得自行商定每天之工作時數並記載於僱傭契約中，但依 Employment Relations Act §67D (2000)²⁴¹，「零工時合約(zero hours employment agreements)²⁴²」係非法的。依同條第 2 項之規定，在未獲最低保證工時之情

<http://openseas.org.nz/wp-content/uploads/2019/05/SDR-Worker-Livelihood-2019.pdf> p.2

²³⁵ *Id.* p.2

²³⁶ No person shall employ on any New Zealand ship—

(a) any person of an age that requires that person to be enrolled at a school.

英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1994/0104/latest/DLM335672.html> (last visited 10/23/2021)

²³⁷ Every person who is a New Zealand citizen or resident must, during the period beginning on the person's sixth birthday and ending on the person's 16th birthday, be enrolled at a registered school.

英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1989/0080/latest/DLM178225.html> (last visited 10/23/2021)

²³⁸ The minimum age for work on board a fishing vessel shall be 16 years.

英文原文法條網址：

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188 (last visited 10/23/2021)

²³⁹ OPENSEAS, *supra* note 1, at 5.

²⁴⁰ The maximum number of hours (exclusive of overtime) fixed by an employment agreement to be worked by any worker in any week may be fixed at a number greater than 40 if the parties to the agreement agree.

英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0115/latest/DLM74459.html> (last visited 10/23/2021)

²⁴¹ 英文原文法條網址：

<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM6803002.html> (last visited 10/23/2021)

²⁴² 依 Employment Relations Act §67D (2000)之規定，僱傭契約應記載約定好之保證工作時間，以及有可能要加班之情形，故所謂零工時合約(zero hours employment agreements)係指僱傭契約

況下，員工不必使自己開始工作；另外，員工並無義務接受未在僱傭合約中所規定之工時。

實務上，漁工之工時會因不同公司、不同職務而異，船長之工時通常 12 小時，休息時間亦為 12 小時；工人則依其體力、工作量分為每工作 6 小時，休息 6 小時，或每工作 8 小時，休息 8 小時。一般而言，雇主會確保其漁工每 24 小時內至少有 6 小時之連續休息時間。²⁴³

（二）僱傭契約與薪資

1. 僱傭契約（employee agreement）

依 Employment Relations Act §65 (2000)²⁴⁴之規定，所有漁工皆應和雇主訂定僱傭契約，且系爭契約至少應包含以下內容：姓名、工作內容、工作地點、約定之工時、薪資、為解決僱傭關係可提供之「明語解釋（a plain language explanation²⁴⁵）」服務。

另外，雇主不得在僱傭合約中推翻任何法律賦予員工之保障，包括 Human Rights Act、Crimes Act、Health and Safety at Work Act、Minimum Wage Act 和 Wages Protection Act 等相關規定，亦即雇主不得藉僱傭契約，規避其依法應賦予漁工之權利。

2. 禁止非合約規定之薪資扣減

依 Wages Protection Act §§ 4-5A (1983)²⁴⁶之規定，只有在合法之情況下雇主才得對漁工之薪資進行扣減，如稅收、學生貸款等，而其餘之薪資扣減應由雇主和員工以書面之形式商定。

3. 最低工資薪資支付

依 Minimum Wage Act §4 (1983)²⁴⁷之規定，漁工有權獲得法律所規定之

中並未記載員工之工作時間之情形。

²⁴³ OPENSEAS, *supra* note 1, at 16.

²⁴⁴ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM59157.html> (last visited 10/23/2021)

²⁴⁵ 所謂 plain language 係指可以使讀者、聽者在第一次閱讀或聽到時就能理解之交流方式 (參考資料：plainlanguage.gov. (n.d.). What is plain language? Retrieved December 10, 2021, from <https://www.plainlanguage.gov/about/definitions/>)

²⁴⁶ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0143/latest/DLM74808.html> (last visited 10/23/2021)

²⁴⁷ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0115/latest/DLM74414.html> (last visited 10/23/2021)

最低工資；次依 Wages Protection Act §7 (1983)²⁴⁸之規定，漁工之薪水應以現金之方式支付。

六、生活條件

依 Employment Relations Act. §69ZD (2000)²⁴⁹漁工在其工作時間中，雇主應提供其飲食和帶薪之休息時間，且僱主亦應提供漁工有處理其個人事務之時間。

七、醫療服務與社會保障

（一）醫療服務

依 Maritime Transport Act §§22-23 (1994)²⁵⁰之規定，雇主有照顧漁工健康之義務；且若漁工因受傷、生病、海難等原因而遭解僱，或因航行被終止，雇主應負責安排漁工之遣返，並為系爭遣返負擔費用。

次依同法第 23 條²⁵¹之規定，雇主應為每次之航行提供數量充足且營養之食物和水，並提供漁工在船上所有必要之醫療資源、醫療照顧，而系爭費用皆應由雇主負擔。另外，所有在紐西蘭漁船上之漁工，無論其國籍國是否為紐西蘭，均被納入紐西蘭之健康系統（health system）中²⁵²。

（二）職業安全衛生

依 Health and Safety at Work Act §3, §10 (2015)²⁵³之規定，在紐西蘭漁船上工作之漁工有權擁有一個安全和衛生之工作場所，且紐西蘭之海上運輸法 (Maritime Transport Act 1994) 和海上犯罪法 (Maritime Crimes Act 1999²⁵⁴) 中亦有類似之規定。

（三）勞工權益之保障

²⁴⁸ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1983/0143/latest/DLM74845.html> (last visited 10/23/2021)

²⁴⁹ 英文原文法條網址：
<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM1940671.html> (last visited 10/23/2021)

²⁵⁰ 英文原文法條網址：
<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1994/0104/latest/DLM334660.html#DLM335672> (last visited 10/23/2021)

²⁵¹ *Id.*

²⁵² OPENSEAS, *supra* note 1, at 21.

²⁵³ 英文原文法條網址：
<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2015/0070/latest/DLM5976660.html#DLM5976665> (last visited 10/23/2021)

²⁵⁴ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/1999/0056/latest/whole.html> (last visited 10/23/2021)

依 Employment Relations Act §§7-11 (2000)²⁵⁵之規定，漁工應享有結社之自由，包括組織工會、加入工會、集體談判、罷工等，而此等規定依同法第 3 條²⁵⁶所示，係為符合 ILO 關於結社自由之第 87 號公約以及關於組織和集體談判權利之第 98 號公約之基本原則。

依 Employment Relations Amendment Act §63B (2018)²⁵⁷之規定，雇主有告知新員工其享有勞資協商權利之義務，且雇主亦應提供其有關工會之訊息。但，依 Employment Relations Act §8 (2000)²⁵⁸之規定，雇主不得以強迫或契約之形式禁止員工成為某個工會之成員、不得成為工會之成員或退出工會。除此之外，同法第 31 至 34 條²⁵⁹亦要求雇主還有義務允許工會成員每年參與一定數量之會議，以及在工會之要求下和其進行有關勞資協商之談判。

八、社會保障

（一） 18 歲以下之漁工

實務上，18 歲以下之漁工應在出海前接受由雇主提供之出海前培訓以為日後之海上生活做準備，如安全培訓²⁶⁰。

（二） 退休

紐西蘭之漁業相關公司應遵守 Kiwisaver Act 2006 中所規定之自願養老金計劃。該法之目的係為鼓勵那些無法在退休後享受與退休前類似生活標準之個人養成長期儲蓄習慣。該法旨在提高個人之福利和財務獨立，特別是在退休後，並提供退休福利。²⁶¹

第五項 印尼漁船船員基礎法制

一、引言

²⁵⁵ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58317.html> (last visited 10/23/2021)

²⁵⁶ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58323.html> (last visited 10/23/2021)

²⁵⁷ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2018/0053/latest/LMS71070.html#LMS71071> (last visited 10/23/2021)

²⁵⁸ 英文原文法條網址：<https://www.legislation.govt.nz/act/public/2000/0024/latest/DLM58626.html> (last visited 10/23/2021)

²⁵⁹ *supra* note 2, at 1.

²⁶⁰ OPENSEAS, *supra* note 1, at 5.

²⁶¹ OPENSEAS, *supra* note 1, at 18.

印尼於 1950 年 6 月 12 日成為 ILO 之成員國²⁶²，但印尼並非 ILO 第 188 號公約之締約國。

二、印尼法制簡介

(一) 整體法制結構

印尼之法律深受歐洲大陸法體系影響甚深（尤其是荷蘭法律），其法源包括習慣法、荷蘭殖民時期之法律、伊斯蘭教法和獨立後印尼政府制定之法律²⁶³。在習慣法方面，各城鎮、地區因歷史、文化不同而有所差異，故無法以統一之形式呈現²⁶⁴。

(二) 勞動法體系——漁工勞動保護法律體系

依《漁業法》(Law 31/2004 on fisheries, as amended by Law 45/2009²⁶⁵)第 1 條第 9 項²⁶⁶，漁船係指用於捕魚、支持捕魚作業、魚類養殖、魚類運輸、魚類加工、漁業培訓以及漁業研究和勘探之船舶、船隻或其他漂浮工具 (other floating means)。

《漁工僱傭契約條例》(Ministry of Marine Affairs and Fisheries Regulation 42/2016 on Fishers' Work Agreement for Fishers²⁶⁷)第 1 條第 4 項²⁶⁸對漁船之定義幾乎和《漁業法》對漁船之定義類似，但《漁工僱傭契約條例》認為用於養魚(fishing cultivation)之船舶並非漁船。而《漁業法》雖未對商業性捕魚有所定義，但該法第 1 條第 11 項²⁶⁹定義小規模漁民(minor fisherman)為使用 5 總噸位或以下之船舶捕魚以滿足其日常生活需要之人，且這種不需獲得執照。

²⁶² International Labour Organization. (n.d.). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) - Norway. Retrieved November 3, 2021, from

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:4024480

²⁶³ 最高人民法院云课堂. (n.d.). 印度尼西亚法律制度概况. Retrieved November 7, 2021, from

<http://peixun.court.gov.cn:8080/index.php?m=content&c=index&a=show&catid=23&id=30>

²⁶⁴ 魏千峯律師事務所. (2017, February 17). 東南亞複雜的法律制度. Retrieved November 17, 2021, from http://www.cfwei.com.tw/news_detail.php?news_no=42&page_num=1

²⁶⁵ 英文原文法條網址：<http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ins97600.pdf> (last visited 11/07/2021)

²⁶⁶ 英文原文規定：Fishing ship is a ship, boat, or other floating means used to catch fish, to support fish catching operations, fish cultivation, fish transportation, fish processing, training on fishery, and fishery research/exploration.

²⁶⁷ 英文原文法條網址：

https://www.dropbox.com/s/97mmb10vrrj3jwa/MMAF%20Regulation%20on%20Fishers_%20Work%20Agreement%202016.pdf?dl=0 (last visited 11/7/2021)

²⁶⁸ 英文原文規定：Fishing Vessels shall be ships, boats, or other floating devices used for fishing, fish farming, fish transportation, fish processing, fisheries training, and fisheries research/exploration.

²⁶⁹ 英文原文規定：Minor fisherman is a person whose way of living is fish catching to meet his daily living requirements using a fishing ship with a weight of not more than five (5) gross ton (GT).

是以，可以推論商業性捕魚為小規模漁民以外之人²⁷⁰，亦即使用 5 總噸位以上之船舶且並非以滿足其日常生活需要為目的之捕魚行為。

至於漁工所適用之勞動相關法律，因印尼對漁工之定義不同，而有所不同，詳見下述。

三、適用範圍

在印尼，漁工之定義並不一致。《漁工僱傭契約條例》第 1 條第 5 項²⁷¹將漁工定義為每個在漁船上從事商業捕魚之人；《漁業人權條例》(Ministry of Marine Affairs and Fisheries, Regulation 35/2015 on Human Rights System and Certification in Fisheries Business)第 1 條第 8 項²⁷²則認漁工係在漁船上有得到工資或其他任何形式之報酬工作之人；《漁業法》第 1 條第 10 項²⁷³對漁工之定義則係以捕魚為生之人。

四、年齡限制

依《漁工僱傭契約條例》第 15 條第 3 項²⁷⁴之規定，印尼之船上不應有低於 18 歲以下之漁工，而此規定較 ILO 第 188 號公約第 9 條第 1 項前段²⁷⁵之規定為嚴格。

五、勞動條件

(一) 工作時間與休息時間

任何漁船，依《漁工僱傭契約條例》第 23 條²⁷⁶之規定，每天之休息時間至少應為 8 小時，且無論漁船在海上之天數有多長，漁工有權在每 6 個月內享受至少 10 天或每年至少 20 天之假期。

²⁷⁰ Organization, I. L. (2019). Indonesia and the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188): a comparative analysis. *ILO Working Paper*.

²⁷¹ 英文原文規定：Fisher is any person working on board a fishing vessel for fisheries business activities.

²⁷² 英文原文規定：Fisher is anyone working on a fishing vessel receiving wages or remunerations in any other forms.

英文原文法條網址：

https://www.dropbox.com/s/97mmb10vrrj3jwa/MMAF%20Regulation%20on%20Fishers_%20Work%20Agreement%202016.pdf?dl=0 (last visited 11/7/2021)

²⁷³ 英文原文規定：Fisherman is a person whose way of living is fish catching.

²⁷⁴ 英文原文規定：Standard age as fishers referred to in 15 (2) is no lower than 18 (eighteen) years.

²⁷⁵ 英文原文規定：The minimum age for work on board a fishing vessel shall be 16 years.

英文原文法條網址：

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188 (last visited 10/23/2021)

²⁷⁶ *supra* note 5.

若漁工未得到這些假期，雇主應給予他們一個月之基本工資(basic salary)作為補償。惟，因實施利潤分享制度(profit-sharing system)之漁船上之漁工並未適用基本工資之制度(《漁工僱傭契約條例》第 28 條第 1 項²⁷⁷參照)，故不清楚系爭漁工應如何得到賠償²⁷⁸。

(二) 僱傭契約與薪資

1. 僱傭契約 (fisher's work agreement)

《漁工僱傭契約條例》第 1 條第 2 項²⁷⁹定義僱傭契約為漁工與漁船船主、漁船經營者或漁民代理人之間之協議，系爭協議內容應包括工作要求、尊嚴勞動之保障、工資保障、健康保險、意外和災害保險、安全保險以及其他法律所規定之事項。

2. 薪資

依《漁工僱傭契約條例》第 24 條第 1 項²⁸⁰之規定，漁工之薪水應準時於每個月給予，或在每次航行結束時立即給予。

漁工之薪水依同條第 2 項²⁸¹之規定至少應包含：印尼政府所規定之最低薪資(minimum wage)兩倍之基本工資(basic salary)、航行津貼、績效獎金、加班費以及待時補貼(standby compensation, uang tunggu)。而對於實施利潤分享制度之漁船，已如前述並不適用基本工資之制度。

六、生活條件

《漁工僱傭契約條例》第 17 條²⁸²和第 18 條²⁸³賦予漁工有在船上獲得足夠之膳宿需求，包括食物、飲用水、洗澡和床。詳言之，在食物方面，系爭法條規定漁工有權獲得使其身心健康之足夠且像樣之食物。在住宿方面，上述法條規定漁船上應具備體面的房間，並臚列船舶上之房間應具備之條件，包括每間房間之大小、衛生設施、醫務室、燈光、噪音等；但法條亦僅是羅列條件，並

²⁷⁷ 英文原文規定：Remuneration referred to in Article 24 (2) does not apply to the fishers working on board Fishing Vessel implementing profit sharing system.

²⁷⁸ International Labour Organization, *supra* note 8, at 33.

²⁷⁹ *supra* note 5.

²⁸⁰ 英文原文規定：Owners, Fishing Vessel Operator, Fishers Agency, or Skippers shall pay the wages of the fishers regularly and on time every month and/or at each trip.

²⁸¹ *Id.*

²⁸² *supra* note 5.

²⁸³ *Id.*

未如同規定系爭條件之標準²⁸⁴。

七、醫療服務與社會保障

（一）醫療服務

《漁工僱傭契約條例》第 18 條第 3 項第 1 款前段²⁸⁵僅要求船東、船長等人為漁工提供急救箱。對於漁民在船上獲得醫療照顧和治療，或在船上得到醫療諮詢之權利，則未有所規定²⁸⁶。

（二）職業安全衛生

《漁工僱傭契約條例》第 18 條第 3 項第 1 款後段²⁸⁷要求船東、船長等人為漁工提供在惡劣天氣工作時之安全設備，並提供個人防護設備，如頭盔、手套、外套、靴子、工作服、防濕裝備和救生衣等。

（三）社會保障

《國家社會保障制度法》(Law 40/2004 on National Social Security System²⁸⁸)為所有在印尼工作滿 6 個月並有繳交國家社會保障體系(national social security system)稅收之所有有獲得工資、薪水或其他形式報酬之人提供社會保障保護(social security protections)(第 1 條²⁸⁹參照)，故漁工適用此法之規定²⁹⁰。依同法第 18 條²⁹¹之規定，社會保障保護包括醫療保健、工傷老年福利、退休金和死亡福利。

《漁工僱傭契約條例》第 30 條²⁹²亦規定船東、船長等人應為向漁民提供社會保障。惟，該法並未提及《國家社會保障制度法》，是以無從得知兩法律為漁工所提供之社會保障是否有所差異，且《漁工僱傭契約條例》並未有漁工應繳交國家社會保障體系稅收之規定²⁹³。

²⁸⁴ International Labour Organization, *supra* note 8, at 43.

²⁸⁵ 英文原文規定：Occupational safety and health equipment for the fishing vessel seafarers referred to in 18 (1) point b

²⁸⁶ International Labour Organization, *supra* note 8, at 46.

²⁸⁷ *supra* note 5.

²⁸⁸ 英文原文法條網址：

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/69781/93934/F1705566322/IDN69781.pdf> (last visited 11/7/2021)

²⁸⁹ *Id.*

²⁹⁰ International Labour Organization, *supra* note 8, at 48.

²⁹¹ *Id.*

²⁹² *supra* note 5.

²⁹³ International Labour Organization, *supra* note 8, at 50.

第六項 菲律賓漁船船員基礎法制

一、引言

菲律賓於 1948 年成為 ILO 之成員國。自加入以來，菲律賓一直是 ILO 最積極之成員國之一，蓋其對 ILO 之各項政策和計劃給予強而有力之支持，如其為亞洲第一個參加體面工作試點計劃(Decent Work Pilot Programmes)之國家²⁹⁴。但其至今尚未成為 ILO 第 188 號公約之締約國。

二、菲律賓法制簡介

(一) 整體法制結構

基於歷史原因，菲律賓之法律制度既採大陸法亦採不成文法。詳言之，作為大陸法國家之西班牙，自 16 世紀開始在菲律賓實行殖民化，這段時間西班牙在菲律賓採用西班牙之民法典和刑法典。而在美國佔領菲律賓期間，美國雖係不成文法國家，仍保留原先於西班牙殖民時期所採之法律模式，但同時亦將其國內法之許多普通法原則透過立法和司法之方式使其生效。²⁹⁵

(二) 勞動法體系——漁工勞動保護法律體系

菲律賓之主要之漁工勞動保護法律包括《漁業法》(The Congress of the Philippines Republic Act 8550/1998: An Act Providing for the Development, Management and Conservation of the Fisheries and Aquatic Resources, Integrating All Laws Pertinent Thereto, and for Other Purposes²⁹⁶)和《從事商業捕魚之漁工條例》(Rules and Regulations Governing the Working and Living Conditions of Fishers on Board Fishing Vessels Engaged in Commercial Fishing Operation²⁹⁷)。

《漁業法》第 4 條第 10 項將商業捕魚定義為非為生存、娛樂、運動而捕魚以外之捕魚模式，且通過被動或主動之漁具使漁業物種自其野生狀態或棲息地分離以進行貿易或盈利。而該條又將商業性捕魚分為小型規模之商業捕魚、中型規模之商業捕魚、大型規模之商業捕魚，小型規模之商業捕魚為使

²⁹⁴ International Labour Organization. (n.d.). Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188) - Norway. Retrieved November 3, 2021, from

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13101:0::NO:13101:P13101_COMMENT_ID:4024480

²⁹⁵ 中华人民共和国商务部. (n.d.). 境外法规 菲律宾. Retrieved November 8, 2021, from

<http://policy.mofcom.gov.cn/page/nation/Philippines.html>

²⁹⁶ 英文原文法條網址：<http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/phi16098.pdf> (last visited 11/8/2021)

²⁹⁷ 英文原文法條網址：

https://bwc.dole.gov.ph/images/Issuances/DepartmentOrder/DO_156_16_WorkingandLivingConditionsOfFishersonboardFishingvesselsEngaged_Commercial-FishingOperation.pdf (last visited 11/8/2021)

用 3.1 至 20 總噸位(gross tonnage，下稱 gt)之船舶捕魚；中型規模之商業捕魚為使用 20.1 至 150 gt 之船舶捕魚；大型規模之商業捕魚則為使用 150 gt 以上之船舶捕魚。《從事商業捕魚之漁工條例》依該條例第 2 條適用於符合上述定義之在菲律賓註冊之所有船舶，但有部分條文會遵循《漁業法》第 4 條第 10 項之規定僅適用於部分規模之商業捕魚船舶。

而漁船之定義依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 1 第 3 條第 7 項²⁹⁸係指用於或打算用於捕撈漁業物種，或協助一艘或多艘船舶進行與漁業有關之任何活動之任何船舶。而所謂與漁業有關之任何活動係指包括但不限於保存、供應、儲存、冷藏、運輸、加工。

三、適用範圍

在菲律賓，所謂漁工依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 1 第 3 條第 6 項²⁹⁹，係指在從事商業捕魚之漁船上之任何人，不論係以何種身分或職位，但不包括在漁船上從事工作之岸上人員。

四、年齡限制

依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 3 第 1 條之規定，商業捕魚之船舶上之漁工最低年齡為 18 歲，且其視在商業捕魚之船舶上之漁工所從事之工作為可能危害年輕人健康、安全和道德之危險職業。是以，並不適用《勞動法》(Labor Code of the Philippines³⁰⁰)第 139 條有關最低工作年齡之例外規定。

五、勞動條件

(一) 工作時間與休息時間

依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 4 第 4 條和第 5 條之規定，所有漁船無論其在海上航行幾天，皆應使漁工每天午晚餐(regular meals)擁有 60 分鐘之用餐時間、有至少累計 10 小時之休息時間，以及在連續正常工作 6 天後享有至少 24 小時之連續休息時間。

²⁹⁸ 英文原文法條規定：Fishing vessels means any ship or boat, of any nature whatsoever, irrespective of the form of ownership, used or intended to be used for taking fishery species or aiding or assisting one or more vessels in the performance of any activity relating to fishing, including, but not limited to, preservation, supply, storage, refrigeration, transportation and/or processing.

²⁹⁹ Fishers means any person engaged in any capacity for carrying out an occupation on board a commercial fishing vessel, but excludes shore-based persons carrying out work on board a fishing vessel.

³⁰⁰ 英文原文法條網址：<http://hrlibrary.umn.edu/research/Philippines/PD%20442%20-%20Labor%20Code%20of%20the%20Philippines.pdf> (last visited 11/8/2021)

（二）僱傭契約與薪資

1. 僱傭契約（employment agreement）

依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 4 第 1 條之規定，漁工之僱傭契約應以漁工得理解之語言或方言簽訂，契約中亦應包含漁工在漁船上之生活和工作環境。該條例亦於附件 1 中附上合法僱傭契約之範本。同法規則 4 第 2 條則規定，船主應為漁工準備一份僱用契約之影本，且漁船上亦應有一份。除此之外，系爭僱用契約應進行登記。

2. 薪資

依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 5 第 2 條之規定，漁工應至少獲得菲律賓所規定之最低薪資。該條亦要求船主應保證漁工有辦法將全部或部分工資，免付手續費地匯給他們的家人。

同法規則 5 第 5 條亦規定，漁工之工資應至少每 16 天定期以現金支付一次，且向漁工支付薪資之頻率不得少於每月 1 次。至於任何基於生產力或業績之獎勵應在每次出海結束後之下一個支付日支付給漁工。

六、生活條件

（一）食物

依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 7 第 2.6 條之規定，船主應免費為漁工提供充足之健康食物和用於飲用及煮飯用之飲用水，系爭食物亦應考量到漁工之宗教、文化習俗。該條亦對廚房等烹飪房間制定應符合之標準。

（二）居住

船舶上房間之各項標準詳盡規定於《從事商業捕魚之漁工條例》規則 7 第 3 條，包括衛生設備、冷氣空調、臥室、飯廳等，但這些都只適用於該條例生效後建造之 150 gt 以上之船舶。

七、醫療服務與社會保障

（一）醫療服務

依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 7 第 2.5 條之規定，船主應確保船上有一個保存良好之急救箱和醫療用品。該條例規則 14 第 2 條亦要求船主確保船上有得進行醫療諮詢之通訊設備。

另外，《漁業法》第 2 條第 37 項規定所有漁船必須依職業安全健康中心(Occupational Safety and Health Centre)指示在船上備有其要求之醫療用品和救生裝置。其亦要求所有 20 gt 以上之漁船必須有一名經菲律賓國家紅十字會(Philippine National Red Cross)正式認證之合格急救員；而在超過 100 名漁工之漁船上應有一名合格之醫生。

(二) 職業安全衛生

依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 7 第 2.1 條之規定，150 gt 以下之船舶應由船長擔任安全官員(safety officers)；150 gt 以上之船舶則應有一安全健康委員會(safety and health committee)在船上，並由船長擔任委員會主席，且委員會內應有漁工。同條例規則 7 第 4 條還要求船主應繳交安全與健康組織報告(Report on Safety and Health Organization)、年度醫療報告(Annual Medical Report)和安全與健康委員會之會議記錄。

(三) 社會保障

依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 9 之規定，所有懸掛菲律賓國旗之船舶上之漁工皆有權享受家庭發展互助基金(Home Development Mutual Fund)、國家健康保險、社會保障體系和僱員賠償計劃(Employees' Compensation Programme, ECP)之權利。

第七項 西班牙漁船船員基礎法制

一、引言

西班牙係 ILO 之成員國之一，該國雖於 1919 年就已加入，但於 1941 年退出，直至 1956 年才又成為 ILO 之會員國。³⁰¹依 ILO 官網之資料顯示，西班牙已批准 133 份 ILO 公約，惟系爭 133 份條約中，並未包含 ILO 第 188 號公約，亦即西班牙至今仍未成為 ILO 第 188 號公約之締約國³⁰²。

二、西班牙法制簡介

(一) 整體法制結構

³⁰¹ International Labour Organization. (n.d.). Country profile. Retrieved November 14, 2021, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11003:0::NO::P11003_COUNTRY_SORT:2#Europe

³⁰² International Labour Organization. (n.d.). Spain. Retrieved November 14, 2021, from https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=ESP&_adf.ctrl-state=dg234wgrf_9

西班牙為大陸法系國家，其法律體系可區分為公法和私法，且在效力上呈現金字塔結構。西班牙之憲法當然為西班牙中最高層級之法律，再來是自動適用於西班牙之歐盟法律和西班牙之國內法律。組織法(Leyes orgánicas)之效力則又低於西班牙國內法律，再來則是西班牙之條例性法律，如普通法(Leyes ordinarias or simply Ley)、王令法和立法性王令。最低層級之法律則為西班牙行政機關所制定之政令(Decretos-leyes)、命令(Decretos)等。³⁰³

(二) 勞動法體系——漁工勞動保護法律體系

依行政院農業委員會漁業署「境外僱用非我國籍船員相關法規與措施之實施評估與策進之研究」勞務採購案之期末報告第 99 頁，西班牙之主要勞動法為《勞動者法規》(Estatuto de los trabajadores³⁰⁴)。依《勞動者法規》第 1 條第 3 項，該法並不適用於公務人員、警察、軍人、司法、監所管理員、國家安全部隊、雇主之家庭成員、外交官等人職務，故漁工適用此法。同條第 4 項規定，該法亦適用於在西班牙簽約之西班牙工人在國外為西班牙公司服務所從事之工作。

三、適用範圍

依國際勞工大會第 93 屆會議報告五(2A)漁業部門的工作之 ILO 第 188 號公約談判過程會議報告(下稱會議報告)³⁰⁵第 16 頁所示，西班牙之漁工包括在岸上工作之人員。

四、年齡限制

依會議報告第 25 頁所示，西班牙法律規定 16 歲以下之人員不得從事漁業活動，但應其法律之制定有所缺失、漏洞，有使已完成義務教育並接受海事職業培訓之 15 歲人員可在漁船上工作之虞。

五、勞動條件

(一) 工作時間與休息時間

依歐盟交流會議速記 3 月 22 日資料顯示，西班牙漁工每天總工作時間不

³⁰³ 中华人民共和国商务部. (n.d.). 境外法规 西班牙. Retrieved November 14, 2021, from <http://policy.mofcom.gov.cn/page/nation/Spain.html>

³⁰⁴ 西班牙法條原文網址：<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf> (last visited 12/15/2021)

³⁰⁵ International Labour Organization. (2005). 國際勞工大會第 93 屆會議報告五(2A)漁業部門的工作. <https://www.ilo.org/public/chinese/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-v-2a.pdf>

得超過十二小時，且此總工時係包括在船舶在港口或在海上之加班時間。

（二）僱傭契約與薪資

1. 僱傭契約(employment contract, contrato)

依西班牙 2020 年 6 月 26 日之皇家指令(Royal Decree-Law 24/2020, of 26th June, on social measures for the reactivation of employment and protection of self-employment and competitiveness of the industrial sector³⁰⁶)要求所有漁民之僱傭契約應以書面形式制定。Workers' Statute 第 8 條第 2 項除有相同規定外，亦明文規定若僱傭契約未遵守書面形式之要求，則應推定僱傭契約為無限期且全職的，除非提供反證以證明僱傭契約為臨時性或非全職性。

2. 薪資

依會議報告第 35 頁所示，西班牙之法律對於漁工薪資之計算方式規範不明，不清楚係以固定工資之方式給付薪資，抑或是依據捕獲量決定薪資。

依 Workers' Statute 第 31 條，漁工每年有權獲得兩次特別獎金，一次是在聖誕假期時，另一次則由雇主和工人代表共同協議之，而其亦可協議將特別獎金在 12 個月內按比例支付給員工。

六、社會保障

依會議報告第 45 頁所示，漁工所享有之社會保障基本上和其他海事工人相同。惟若某漁工為獨立核算之工人，則其因無需繳納失業津貼相關之稅，當然不得享有失業津貼。另外，在西班牙之漁工無論其國籍為何，均得享有相同之社會保障；而在非西班牙船旗國工作之西班牙漁工，其亦應享有西班牙所規範之社會保障。

第八項 葡萄牙漁船船員基礎法制

一、引言

葡萄牙係 ILO 創始成員國之一³⁰⁷，該國自加入 ILO 起（1919 年），至今已批准 85 份 ILO 公約，且系爭公約中包含 ILO 第 188 號公約，亦即葡萄牙受 ILO

³⁰⁶ 英文法條原文網址：<https://es.andersen.com/recursos/doc/portal/2020/01/09/royal-decree-law-242020-of-26th-june-on-social-measures-for-the-reactivation-of-.pdf>

³⁰⁷ International Labour Organization. (n.d.). Country profile. Retrieved November 17, 2021, from https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:12660520554084:::P11003_COUNTRY_SORT:1#P

第 188 號公約之拘束。³⁰⁸

二、葡萄牙法制簡介

就整體法制結構而言，葡萄牙屬於大陸法系國家，其法律深受法國和德國法之影響。葡萄牙之法源除憲法和普通法外，亦包括國際法和具有與法律相同效力之法規、條約等。³⁰⁹

三、適用範圍

依國際勞工大會第 93 屆會議報告五(2A)漁業部門的工作之第 188 號公約談判過程會議報告(下稱會議報告)³¹⁰第 8 頁所示，葡萄牙國內法對於從事國際航行之漁船之定義符合 ILO 第 188 號公約之規定。會議報告第 16 頁亦顯示葡萄牙國內法對於漁工之定義包括在漁船上工作但以陸地為基地之僱員。

四、年齡限制

依會議報告第 25 頁所示，葡萄牙漁工之最低年齡似乎不符合 ILO 第 188 號公約之規定。

五、勞動條件

(一) 工作時間與休息時間

依 ILO 2003 年發表之書籍³¹¹，漁工有權在捕魚期間每天獲得不少於 8 小時之休息時間；在非捕魚期間則應至少有 12 小時之休息時間。且，若漁工在每週之休息日或國定假日工作，其有權獲得補休(compensatory leave)。

(二) 薪資

依葡萄牙之憲法，國家有責任制定和更新全國最低工資標準，且應特別考慮到工人之需求、生活費用之增長、生產部門之發展、經濟和金融穩定之要求以及發展所需之資本。³¹²

葡萄牙之漁工有權獲得國家規定之最低薪資，在葡萄牙不支付最低工資

³⁰⁸ International Labour Organization. (n.d.). Portugal. Retrieved November 17, 2021, from https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=PRT&_adf.ctrl-state=104raexs91_9

³⁰⁹ 中华人民共和国商务部. (n.d.). 境外法规 葡萄牙. Retrieved November 17, 2021, from <http://policy.mofcom.gov.cn/page/nation/Portugal.html>

³¹⁰ International Labour Organization. (2005). 國際勞工大會第 93 屆會議報告五(2A)漁業部門的工作. <https://www.ilo.org/public/chinese/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-v-2a.pdf>

³¹¹ International Labour Organization. (2003). Conditions of Work in the Fishing Sector. International Labour Conference. 92nd Session 2004. Report V(1). International Labour Organization.

³¹² WageIndicator.org. (2021, March 19). Minimum Wages Regulations - Portugal. WageIndicator Subsite Collection. Retrieved December 10, 2021, from <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-portugal>

是非常嚴重之罪行，且會進行罰款，而罰款金額取決於企業之營業額和其所犯罪行之程度。³¹³

六、職業安全衛生與社會保障

（一）職業安全衛生³¹⁴

雇主有義務保證為每一個使用其場所之人（包括行動不便之人），提供預防措施，包括足夠之照明、火災探測安全系統和通風之工作場所。

（二）社會保障

依駐葡萄牙代表處中華民國 110 年 4 月 16 日葡字第 11042500480 號函（下稱第 11042500480 號函），葡萄牙之漁工除適用社會保險法外，亦享有部分額外權利，如可依健康情形將退休年齡提前至 55 歲等。此外，依會議報告第 45 頁，葡萄牙之社會保障並不適用於為他國漁船工作之本國漁工，故若系爭漁及其家人不願被排除在葡萄牙之社會保障網以外，可在繳納社會保障稅後成為葡萄牙社會保障網之一員。

七、與 ILO 第 188 號公約對應條文的合致性

依第 11042500480 號函，葡萄牙承認 ILO 第 188 號公約將有助於改善漁工之勞動環境，但因葡萄牙之勞工法相對完善，故僅少數現存法規需相應微調。

³¹³ *Id.*

³¹⁴ ePortugal.gov.pt. (n.d.). Occupational health and safety in Portugal - ePortugal.gov.pt. Retrieved December 9, 2021, from <https://eportugal.gov.pt/en/cidadaos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/trabalho-e-reforma-em-portugal/seguranca-e-saude-no-trabalho-em-portugal>

第七節 各國法制比較

本文以下茲就上述各國漁船船員勞動保護之立法制度，以下表十五方式比較說明如下。

表 十五：各國法制比較

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
法制結構	2012年05月21日，歐洲理事會通過提案，正式以「社會夥伴協議」執行ILO第188號公約。 2017年，歐洲理事會通過指令 Council Directive (EU) 2017/159，要求歐盟會員國落實ILO第188號公約，該指令於2019年11月25日生效。	現行法規增修：於現行《商船運輸規定》母法下增訂《商船運輸（漁業工作公約）規定》、《商船運輸（漁業工作公約）規定》、《商船運輸（漁業工作公約）（健康證明）規定》、《商船運輸（漁業工作公約）（總則）規定》。	除歐盟法與簽署之其他相關ILO公約或其他國際公約，基本規範為《勞動法典》和《交通運輸法典》。船員勞動保護相關規範，於《交通運輸法典》船員勞動法部分（第五部分冊五標題四）有細部規範，但並未「未」針對漁船船員作出個別或特定規範。	挪威之漁工勞動保護法律體系主要係以船舶之長度進行分類，部分法規如《船舶安全保障法》第2條即明文規定其僅適用於24公尺以上之船舶，亦有法規僅適用於15公尺以上之船舶，如 Regulations on the construction, equipment and operation of fishing vessels of 15 m in length and over。當然也有一體適用於所有船舶之法律，如《船舶勞動法》和《勞動爭議法》等。	依《145號行政命令》第3條第1項之規定，漁工係指在漁船上工作之任何人，不論其職位為何；而丹麥所謂之漁船依同條第2項係指，用於商業性捕撈魚類、鯨魚、海豹或其他海洋生物資源之船舶，包括為處理漁獲之漁船或其國籍證書上有港口鐘編號之船舶。	依《荷蘭人事法規指南》（下稱《法規指南》）第2.1節，此法屬於框架立法，並有兩個法令在此框架底下，分別是《海員商船和帆船法令》和《海上漁船船員法令》。次依《法規指南》第2.5.1節，《海員商船和帆船法令》底下又有《海員條例》、《批准海員教育計劃條例》和《帆船船員管理條例》。	西班牙為大陸法系國家，其法律體系可區分為公法和私法，且在效力上呈現金字塔結構。西班牙之憲法當然為西班牙中之最高層級之法律，再來是自動適用於西班牙之歐盟法律和西班牙之國內法律。組織法之效力則又低於西班牙國內法律，再來則是西班牙之條約性法律，如普通法、王令法和立法性王令。最低層級之法律則為西班牙行	葡萄牙屬於大陸法系國家，其法律深受法國和德國法之影響。葡萄牙之法源除憲法和普通法外，亦包括國際法和具有與法律相同效力之法規、條約等。	於現行《海上漁業勞動保護條例》、《漁業皇家法令》外，訂定事法強化公約執行：《漁業勞動保護法》，併設次級法規：《執法人員任命規則》、《豁免漁船之規模與漁業工作量公告》、《漁船調查住艙標準認證核發規則及程序之部門規定》、《漁船調查生活和工作條件認證之部門公告》、《執行案件及狀態通報時程與提漁業勞工保護實施計畫報告之公告》、《漁工健康照顧福利和福祉管理規則及程	日本主要規範為《船員法》，但漁船船員並不適用《船員法》工時、特休、少年船員勞動禁止及勞動檢查相關規定。	韓國漁業勞動保護相關規定規範於《船員法》各該條文。	依《漁業法》第1條第9項，漁船係指用於捕魚、支持捕魚作業、魚類繁殖、魚類運輸、魚類加工、漁業培訓以及漁業研究和勘探之船舶、船隻或其他漂浮工具。《漁工僱傭契約條例》第1條第4項對漁船之定義幾乎和《漁業法》對漁船之定義類似，但《漁工僱傭契約條例》認為用於養魚之船舶並非漁船。而《漁業法》雖未對商業性捕	菲律賓之主要之漁工勞動保護法律包括《漁業法》和《從事商業捕魚之漁工條例》。《漁業法》第4條第10項將商業捕魚定義為非為生存、娛樂、運動而捕魚以外之捕魚模式，且通過被動或主動之漁具使漁業物種自其野生狀態或棲息地分離以進行貿易或盈利。而該條又將商業性捕魚分為小型規模之商業捕魚、中型規模之商業捕魚、大型規	⁸⁶ 西蘭漁工保護法律體系並未特別區分近海或遠洋漁業，且漁工所適用之勞動法體系和其他勞工大致上相同，不論係陸上或海上之勞工均受僱用關係法、最低薪資法、休假法案、人權法、工資保護法、平等工資法、刑事犯罪法、職業健康與安全法等主要勞動法規保護。但，漁工另外亦受海上運輸法保護。另依 Maritime Transport Act. §2 之規定，紐西蘭之漁船係指漁船用於捕撈魚類、鯨魚、海豹或其

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
							政機關所制定之政令、命令等。		序公告》、《被授權檢查員身分證件公告》、《船舶檢查與傳喚漁船船東接受調查規則之公告》、《審議委員會決定相當罰金規則及程序之規定》。			魚有所定義，但該法第1條第11項定義小規模漁民為使用5總噸位或以下之船舶捕魚以滿足其日常生活需要之人，且這種不需獲得執照。	模之商業捕魚，小型規模之商業捕魚為使用3.1至20總噸位(下稱gt)之船舶捕魚；中型規模之商業捕魚為使用20.1至150gt之船舶捕魚；大型規模之商業捕魚則為使用150gt以上之船舶捕魚。《從事商業捕魚之漁工條例》依該條例第2條適用於符合上述定義之在菲律賓註冊之所有船舶，但有部分條文會遵循《漁業法》第4條第10項之規定僅適用於部分規模之商業捕魚船舶。而漁船之定義依《從事商業捕魚之漁工條例》規則1第3條第7項係指用於或打算用於捕撈漁業物種，或	他海洋生物資源以獲取利潤之船隻；另外，被船長認定為從事漁業研究之船舶亦屬於漁船。而所謂商船依同條之規定係指遊艇以及完全由人力或風帆為動力驅動以外之船舶。綜上所述，紐西蘭之漁船是否為商船應視其動力為何，而一般而言紐西蘭不特別區分漁船和商船。

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
適用範圍	*歐盟總說明 歐盟各會員國依據前開社會夥伴協議與歐盟指令，須落實ILO第188號公約，但各國作法不盡相同，實際法規與落實狀況未必完全與ILO第188號公約各條規定具備合致性，且目前歐盟對於未落實ILO第188號公約之情狀僅有歐盟機構之調查報告，並未有具體裁罰或強制改善措施，因會員國對於漁業勞動相關規範與政策具備一定權限。	《商船運輸（漁業工作公約）規定》：適用於任何地方之英國籍漁船，以及，英國水域內之非英國籍漁船。 《商船運輸（漁業工作公約）（調查與認證）規定》：任何地方之英國籍漁船。 第12-14條非英國籍漁船證明文件、檢查與扣留等規定適用於英國水域內之非英國籍漁船。 《商船運輸（漁業工作公約）（健康證明）規定》：適用於任何地方之英國籍漁船。	船員勞動條件規範主要適用《交通運輸法典》船員勞動「專章」部分，船隻大小與沿近海與遠洋皆一體適用。	在挪威，所謂漁工依《船舶勞動法》第1-2條之規定，係指所有在挪威船舶上工作之人，基本上並未特別區分本國人或外國人。而《船舶安全保障法》第2條則規定該法僅適用於24公尺以上且非用於商業用途之船舶。	依《144號行政命令》第2條之規定所示，此命令之立法目的係為確保在漁船上工作之漁工若所受之待遇和C188之規定不符時，可依此命令進行投訴。次依《144號行政命令》第1條第2項，此命令亦適用於在丹麥港口停泊之外國漁船上之漁工，但不適用於格陵蘭島(第5條參照)。	依《法規指南》第3.1節，荷蘭之《海員法》適用於所有荷蘭之航海船舶，而依據荷蘭習慣法，所有在荷蘭註冊之船舶以及被授權懸掛荷蘭國旗之船舶，皆為荷蘭之航海船舶。但，同條亦規定，《海員法》之某些規定可在通過部長條例後，不適用於在Bonaire、St. Eustatius 以及 Saba 註冊之船舶。次依《海員法》第1條第aa項，漁工係指在所有在漁船上工作之人，但飛行員、海軍人	依國際勞工大會第93屆會議報告五(2A)漁業部門的工作之第188號公約談判過程會議報告(下稱會議報告)第16頁所示，西班牙之漁工包括在岸上工作之人員。	依國際勞工大會第93屆會議報告五(2A)漁業部門的工作之第188號公約談判過程會議報告(下稱會議報告)第8頁所示，葡萄牙國內法對於從事國際航行之漁船之定義符合C188之規定。會議報告第16頁亦顯示葡萄牙國內法對於漁工之定義包括在漁船上工作但以陸地為基地之僱員。	自給性捕魚、淡水捕魚、休閒捕魚及農業合作部公告指定排除適用之特定大小船隻或特定漁工所涉捕魚活動以外之捕魚活動。	依據船員法第1條第1項的定義，「船員」係指日本籍船舶或其他經國土交通省令公告之船舶上之乘組員（海員）、船長及預備船員。又依同條第2項之規定，不包含①總噸數5噸以下之所有船舶。②只在湖泊、河川或國內港間航行之船舶。③國土交通省令所定30噸以下漁船。	依據船員法第2條的定義，「船員」係指經船舶所有者僱傭，並於本法適用範圍內之船舶上提供勞務者。惟，總統亦得以命令排除特定身分船員之適用。而依據ILO所提出的文件，「為了準備提供勞務而在船舶上見習者」（下稱見習船員）為總統命令排除之對象，而不適用船員法之規定。 （二）依照船員法第3條第1項	在印尼，漁工之定義並不一致。《漁工僱傭契約條例》第1條第5項將漁工定義為每個在漁船上從事商業捕魚之人；《漁業人權條例》第1條第8項則認漁工係在漁船上得到工資或其他任何形式之報酬工作之人；《漁業法》第1條第10項對漁工之定義則係以捕魚為生之人。	在菲律賓，所謂漁工依《從事商業捕魚之漁工條例》規則第1條第3條第6項，係指在從事商業捕魚之漁船上之任何人，不論係以何種身分或職位，但不包括在漁船上從事工作之岸上人員。	在紐西蘭，所謂漁工，係指所有在紐西蘭漁船上工作之人，故除包括船長、大副、工廠技術人員、內務人員等當然會在船上之人，亦包含可能會在船上之人，如Ministry of Primary Industry 之漁業觀察員。而所有為紐西蘭船東公司工作之漁工，皆有權享有紐西蘭相關法律之權利保障，無論其係在紐西蘭管轄之海域工作，或係在懸掛紐西蘭旗幟之國際水域工作；且亦無論其是否為紐西

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
		第 16 條非英國籍漁船之檢查規定適用於英國港口或水域內之非英國籍漁船。 第 4、5、7 條合格健康證明、未持健康證明有不得受僱、健康證明效期等規定： （1） 2019/05/30 起適用於 24 尺以上、海上停留 7 日以上之漁船上工作漁工； （2） 2019/11/30 起適用於在海上停留超過 72 小時之漁船上工作漁工； （3） 2023/11/30 起適用於任何一位漁船上工作漁工。				員、政府雇用之人員、在船上工作之岸上人員和漁業觀察員除外。復依「歐盟漁工工作及生活條件專案」第 3 階段計畫之 2021 年 3 月 24 日視訊專家會議報告（下稱 3 月 24 日會議報告），荷蘭所採行且國內法化之 C188 適用於所有漁工，縱其居住地不在荷蘭，且亦未區分漁工係在荷蘭境內、港口或是在其他地方登船工作。				第 1 款及第 3 款之規定，總噸位小於 5 噸之任何船舶，以及總噸位小於 20 噸，並經海洋與漁業部指定之漁船，其船員均不適用船員法之有關規定。			蘭之公民或外國人。	
年齡限制		16 歲以上。年滿 15 歲，僅限於學校假期期間的輕鬆工作；或僱用或參與的目的是促進工作經驗和見習；且該人能夠證明他們已完成海上基本生存培訓課程。 18 歲以下不得	歐盟指令 Directive 94/33/EC of 22 June 1994 第 1 條規定，最低工作年齡不應該低於國家規範強制性全時學校教育結束時年齡或 15 歲。《勞動法典》第四部分冊一標題五	依《船舶安全保障法》第 18 條，挪威船舶上員工之最低年齡係 16 歲，而此規定剛好符合 C188 公約第 9 條第 1 項之規定。而對於 16 至 18 歲之漁工，依 Regulation of 25 April 2002	依《關於海員就業條件之綜合法案》（下稱綜合法案）第 4 條第 1 項，漁船上不得有低於 16 歲之海員。次依《綜合法案》第 1 條第 1 項，該法所稱之海員 (seafarer) 係指除船長以外之	依《海員法》第 48 條第 a 款，荷蘭漁工之最低年齡應依《工作時間法》之規定。	依會議報告第 25 頁所示，西班牙法律規定 16 歲以下之人員不得從事漁業活動，但應其法律之制定有所缺失、漏洞，有使已完義務教育並接受海	依會議報告第 25 頁所示，葡萄牙漁工之最低年齡似乎不符合 C188 之規定。	《海上漁業勞動保護條例》：18 歲以上，然 16-18 歲者得上船見習。	船員法第 85 條第 1 項規定，漁船船員自年滿 15 歲後第一個 4 月 1 日起可受聘僱，但於家族工作之船上，不在此限。	船員法第 91 條第 1 項規定，船舶所有者不得聘僱未滿 16 歲之船員，但於家族工作之船上，不在此限。	依《漁工僱傭契約條例》第 15 條第 3 項之規定，印尼之船上不應有低於 18 歲以下之漁工，而此規定較 C188 公約第 9 條第 1 項前段之規定為嚴	依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 3 第 1 條之規定，商業捕魚之船舶上之漁工最低年齡為 18 歲，且其視在商業捕魚之船舶上之漁工所從事之工作	依 Maritime Transport Act. §26 (1994) 之規定，任何人均不得在紐西蘭之船隻上雇用任何有義務參與學校教育者，而 Education Act §20 (1989) 規定，紐西蘭之最低離校年齡

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
		從事海上危險性工作。	第三章規範 18 歲以下青年工人權益保障，且第 L4153-1 條規定，原則上禁止雇用 16 歲以下工人，例外有三，並未規範最低年齡，但年齡相關法規提及最低年齡為 14 歲。《交通運輸法典》第 L5541-2 條規定，關於海洋勞動法標題，18 歲以下被認為是青年工人，適用標題五第四章第四節第一小節青年工人規範。	No. 423 concerning work by and placement of young people on Norwegian ships 第 5 條和第 17 條之規定，其所從事之工作不得有害於其之安全、健康和教育。	所有在丹麥船舶上工作之工人，且在船舶停靠港口時並不專門在船上工作，故 C188 所謂之漁工亦包涵在本法所稱之海員內。		事職業培訓之 15 歲人員可在漁船上工作之虞。					格。	為可能危害年輕人健康、安全和道德之危險職業。	係 16 歲。是以，紐西蘭之船上不應有低於 16 歲以下之漁工。
工作時間		平均每 7 天不超過 48 小時；以 52 週為週期計算。 每 24 小時應休息 7 小時；每七天應休息 77 小時。 連續休息時間間隔不超過 14 小時。	《交通運輸法典》船員勞動法專章（第五部分冊五標題四），第四章工作時間、休息時間、假期和工資。除第一節第二小節第二段「漁捕工作時間」，其他規定並未區分商船與漁船，也未區分沿海和遠洋。第二小節為工作時間，第一段為一般規定，第二段為「漁捕工作時間」，	依 Ship Safety and Security Act. §§23-24，按不超過 12 個月的平均時間計算，漁工每周之正規工作時間不應超過 48 小時；休息時間在任何 24 小時內應至少為 10 小時，且在任何 168 小時內應至少為 77 小時。但，系系乎規定得透過團體協商中達成合意而有所更改。	依外館資料第 19 頁，漁工休息時間之相關規範定於《工作時間指令》第 14 條規定，若有其他法律、文件對於特定職業之工作時間，則從事系爭職業之人並不適用此法，而應適用該較具體之規定。依《綜合法案》第 57 條，漁工有權享有	依「歐盟漁工工作及生活條件專案」第 3 階段計畫之 2021 年 3 月 22 日視訊專家會議報告，荷蘭漁工每天之工作時間為 12 小時，休息時間亦為 12 小時。漁船上之漁工會分成兩組，以實施每工作 6 小時、休息 6 小時之輪班作業。實務上會在船長與船員協商後進行替代方案，如在	依歐盟交流會議速記 3 月 22 日資料顯示，西班牙漁工每天總工作時間不得超過十二小時，且此總工時係包括在船舶在港口或在海上之加班時間。	依 ILO2003 年發表之書籍，漁工有權在捕魚期間每天獲得不少於 8 小時之休息時間；在非捕魚期間則應至少有 12 小時之休息時間。且，若漁工在每週之休息日或國定假日工作，其有權獲得補休。	《海上漁業勞動保護條例》：每 24 小時內應休息 10 小時，每七天應休息 77 小時。	船員之工時規範規定於船員法第 60 條至 69 條，但第 71 條規定，所有漁船均排除適用。詳細之工時規範及適用範圍請參報告內容。	船員法第 60 條規定工作時間和休息時間，包含 8 項。其中 (1) 工作時間為每天 8 小時，每週 40 小時。但船東和船員可以協商延長每週 16 小時的工作時間（以下簡稱加班）。	任何漁船，依《漁工僱傭契約條例》第 23 條之規定，每天之休息時間至少應為 8 小時，且無論在漁船在海上之天數有多長，漁工有權在每 6 個月內享受至少 10 天或每年至少 20 天之假期。若漁工未得到這些假期，雇主	依《從事商業捕魚之漁工條例》規則第 4 條和第 5 條之規定，所有漁船無論其在海上航行幾天，皆應使漁工每天午餐晚餐擁有 60 分鐘之用餐時間，有至少累計 10 小時之休息時間，以及在連續正常工作 6 天後享有至少 24 小時	依 Minimum Wage Act §11B (1983)之規定，若員工一週之上班時間超過 40 小時，雇主和員工得自行商定每天之工作時數並記載於僱傭契約中，但依 Employment Relations Act §67D (2000)，零工時合約係非法的。依同條第 2 項之規定，在未獲最低保證工時之

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
			即漁船船員工作時間。其中，第 L5544-6 條規定在漁船上，工作時間可以根據國家專業協議或衍伸分支協議協調工作天數；第 L5544-7 條規定，第 L5544-6 條中提到工作時間是每年計算，包括每年在陸地上工作時間在內，每年不超過 225 天，如果船舶運行條件不允許所有海上航行日產生捕撈地點，則在法規規定條件下，可以免除 225 天之限制，但上限為 250 天，而如果活動性質無法計算日曆年之工作時間，則可以平均連續兩年計算工作時間。		固定且不受干擾之休息時間，以確保健康和安。	連續兩天內，每工作 8 小時、休息 8 小時。					的船員每週加班 16 小時，其他船員每週加班 4 小時。其餘更詳細規定參見報告內容。	應給予他們一個月之基本工資 (basic salary) 作為補償。	之連續休息時間。	情況下，員工不必使自己開始工作；另外，員工並無義務接受未在僱傭合約中所規定之工時。
薪資支付		按月或依協議定期給付。雇主應提供工資明細。	《交通運輸法典》船員勞動法專章（第五部分冊五標題四）第四章第五節規定薪資跟其他福利。第一小節薪資確定，包含一	依《船舶勞動法》第 4-2 條，薪資之發放頻率不得低於一個月一次，且僱員有權獲得其得到之薪資之書面賬目，包括工	依《綜合法案》第 24 條之規定，漁工薪資之支付頻率最少為一個月一次，且除非漁工有要求要以匯票之形式取得薪資，薪	依「歐盟漁工工作及生活條件專案」第 3 階段計畫之 2021 年 3 月 23 日視訊專家會議報告（下稱 3 月 23 日會議報告），漁工之	依會議報告第 35 頁所示，西班牙之法律對於漁工薪資之計算方式規範不明，不清楚係以固定工資之方	依葡萄牙之憲法，國家有責任制定和更新全國最低工資標準，且應特別考慮到工人之需求、生活費用之增長、生產部門之發	《海上漁業勞動保護條例》：得依協議按日/週或月給付，最少每月須給付一次；雇主未完成給付，須支付年息 15 % 之薪資利息	船員法第 52 調至 59 條規範薪資及其他津貼之給付方式，包含應每月給付至少一次、應於給付時交	船員法第 53 條規範薪資支付，包含船員要求船東支付工資以彌補船員或其家屬的生育、疾病、事故等	依《漁工僱傭契約條例》第 24 條第 1 項之規定，漁工之薪水應準時於每個月給予，或在每次航行結	依《從事商業捕魚之漁工條例》規則第 5 第 2 條之規定，漁工應至少獲得菲律賓所規定之最低薪資。該條	依 Minimum Wage Act §4 (1983) 之規定，漁工有權獲得法律所規定之最低工資；次依 Wages Protection Act

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
僱傭契約		應與漁工簽定工作契約，並提供（雙語）副本交漁工持有。	《交通運輸法典》船員勞動法專章（第五部分冊五標題四）第二章第一節規定勞動契約之細節，包含第一小節契約訂立和內容、第二小節定期契約或履行契約、第三小節試用期、第四小節契約執行、第五小節違反契約規定；第二節則	資、額外付款和任何被扣減之金錢。依同條之規定，漁工亦可要求雇主直接將其全部或部分薪資轉帳給其所指定之人。	資應以現金支付。次依《綜合法案》第 29 條之規定，在服務期間，縱漁工因生病或受傷而無法工作，其亦應有權獲得工資。	薪水通常都是透過銀行匯款，且匯款手續費皆係由雇主支付。而有些接收方之銀行雖會收取一些費用，但費用通常很低。	式給付薪資，抑或是依據捕獲量決定薪資。依 Workers' Statute 第 31 條，漁工每年有權獲得兩次特別獎金，一次是在聖誕假期時，另一次則由雇主和工人代表共同協議之，而其亦可協議將特別獎金在 12 個月內按比例支付給員工。	展、經濟和金融穩定之要求以及發展所需之資本。葡萄牙之漁工有權獲得國家規定之最低薪資，在葡萄牙不支付最低工資是非常嚴重之罪行，且會進行罰款，而罰款金額取決於企業之營業額和其所犯罪行之程度。	給漁工。	付薪資明細表，並得給付予船員所指定之家人或同居人等。並禁止以不給付底薪之完全績效制計算工資。	發生的費用，或總統令規定的其他特殊情況時，船東應支付其勞動報酬，或者他或她甚至在支付工資的日期之前就已經提供了。	束時立即給予。漁工之薪水依同條第 2 項之規定至少應包含：印尼政府所規定之最低薪資兩倍之基本工資、航行津貼、績效獎金、加班費以及待時補貼。	亦要求船主應保漁工有辦法將全部或部分工資，免付手續費地匯給他們的家人。同法規則第 5 條亦規定，漁工之工資應至少每 16 天定期以現金支付一次，且向漁工支付薪資之頻率不得少於每月 1 次。至於任何基於生產力或業績之獎勵應在每次出海結束後之下一個支付日支付給漁工。	依 Employment Relations Act §65 (2000) 之規定，所有漁工皆應和雇主訂定僱傭契約，且系爭契約至少應包含以下內容：姓名、工作內容、工作地點、約定之工時、薪資、為解決雇傭關係可提供之明語解釋服務。

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
			規定爭端解決辦法。		內容，若其對契約有疑問，亦應獲得解答。		推定僱傭契約為無限期且全職的，除非提供反證以證明僱傭契約為臨時性或非全職性。			有人均應依 37 條規定向國土交通省申請核備。		災害保險、安全保險以及其他法律所規定之事項。	約之範本。	
飲食		船上飲食應具備適當之質量、數量和營養價值。廚房和食物儲存設施保持衛生和定期檢查。	《交通運輸法典》船員勞動法專章（第五部分冊五標題四）第二章第一節第四小節規定雇主一般義務，依第 L5542-18 條規定海上勞動契約存續期間有權獲得免費食物，第 L5542-18-1 條規定船舶上應該包含一名全職合格廚師，第 L5542-19 條規定雇主根據有關船上衛生的法規規定提供睡眠物品，但在根據法規根據船舶的大小或活動類型定義的某些類別的船舶上，可以由國家主管當局決定批准用等價的總價替代提供的睡眠物品。	依 Construction, operation, equipment and surveys of fishing vessels of 15 m in overall length (LOA) and upwards (下稱 FOR-2000-06-13-660) 第 11-17 之規定，漁工之食物應在最大程度上符合挪威國家營養委員會所提供之飲食標準，且應考慮到宗教和文化習俗。而依同法第 11-18 條之規定，船長應確保食物之充足和平衡，並確保食物係以適當之方式儲存。	依《海員就業條件法》之規定，應免費提供漁工飲食。但外館資料第 20 頁顯示，丹麥對於飲用水之數量存有立法缺失。	依《海員法》第 48 條第 1 項，船舶管理人應為漁工提供適當且安全之住宿環境，包括提供娛樂設施。同法第 48a 條第 1 項亦規定，船舶管理人在考慮到宗教和文化習俗後，應免費提供漁工數量充足、質量優良、營養豐富、種類齊全之食品 and 飲用水。此外，依 3 月 23 日會議報告，只要符合 C188 第 41 條之漁船，荷蘭都會對其進行 C188 落實之檢查，以確保系爭漁船上之漁工受到符合 C188 規定之生活和工作條件。			執照之核發要求船上應備有充足、衛生之食物及飲水。（依噸數為不同規範標準）	依船員法第 80 條規定，船舶所有者應依國土交通省發布之食料表提供食物。	現有規範不足，需要調整需要實施居住空間措施的漁船範圍、需要補充《船員法》中有關免費食品和運營成本的規定、需要補充有關食品的《船員法》第 32 條的執行命令。	《漁工僱傭契約條例》第 17 條和第 18 條賦予漁工有在船上獲得足夠之膳宿需求，包括食物、飲用水、洗澡和床。詳言之，在食物方面，系爭法條規定漁工有權獲得使其身心健康的足夠且像樣之食物。在住宿方面，上述法條規定漁船上應具備體面的房間，並臚列船舶上之房間應具備之條件，包括每間房間之大小、衛生設施、醫務室、燈光、噪音等；但法條亦僅是羅列條件，並未如同規	依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 7 第 2.6 條之規定，船主應免費為漁工提供充足之健康食物和用於飲用及煮飯用之飲用水，系爭食物亦應考量到漁工之宗教、文化習俗。該條亦對廚房等烹飪房間制定應符合之標準。	依 Employment Relations Act. §69ZD (2000) 漁工在其工作時間中，雇主應提供其飲食和帶薪之休息時間，且雇主亦應提供漁工有處理其個人事務之時間。
飲用水				依 FOR-2000-06-13-660 第 11-4 條之規定，船長應負責確保船上有足夠數量之兼具衛生和安全之飲用水，故						依據國土交通省所發布的食料表，每人每日應準備清水 20 公升				

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
住宿條件		15 米、15-24 米、24 米以上漁船各依特定商船通知規定辦理。定期檢查並記錄於航海日誌中。		飲用水應是清澈且無明顯怪味或顏色。另外，船上應備有檢查水質之必要設備以使有資格檢查水質之人定期檢查船上之水質。	依外館資料第 20 頁顯示，丹麥對於漁工在住宿方面之規定僅需有些細微之調整即可符合 C188 之規定。如丹麥對於艙室最低高度之規定為 198 公分，但依 C188 附件 3 之規定係 200 公分。				執照之核發要求船上應具有適當的安衛系統、休息空間、用餐空間與廁所。(依噸數為不同規範標準)	「依照漁船噸位分別規範於漁船法、小型漁船安全規則內」		定系爭條件之標準。		
醫療服務		漁船船東有義務確保漁民： (a) 在切實可行範圍內在船上接受醫療； (b) 在岸上接受治療；和 (c) 被及時帶上岸。(3) 此類醫療費用和漁民上岸轉移費用由漁船船東承擔。	《交通運輸法典》船員勞動法專章（第五部分冊五標題四）第 L5542-3 條第 1 項第 7 款規定，海上勞動契約的強制條款包含船東必須向船員提供健康保護和社會保障福利。	依 Regulations of 5 June 2014 No. 805 on medical examination of employees on Norwegian ships and mobile offshore units. §4，所有在船上工作的人都應具備有效之醫療證明。同法第三章亦對船上之	依《綜合法案》第 27 條第 2 項規定，若有明確理由相信漁工患有疾病，在可行之情況下，船長應讓其接受醫生之檢查。上述之檢查依同條第 3 項之規定漁工不應負擔任何費用。依《綜合	依《海員法》第 48 條第 1 項，船舶管理人應為生病之漁工提供必要之設施和用品。			《漁業成員職業安全、健康與福利系統條例》：30 噸以上漁船應設有緊急治療之藥品和設施，60 噸以上須配置少一名急救員。另 10 噸以上漁船皆須設有廣播設備。	依船員法第 82 條規定，總噸數三千噸以上且定員一百人以上之船舶、國土交通省所指定之遠洋航行船舶，以及母船式捕撈漁船均應製備醫師。船員法施行細	現有規範不足，需要要求在《船員法》中規定強制攜帶適當的醫療設備和醫療用品；需要將現行法律下的醫療服務提供者的角色轉變為船東的角色；船上負責醫	《漁工僱傭契約條例》第 18 條第 3 項第 1 款前段僅要求船東、船長等人為漁工提供急救箱。對於漁民在船上獲得醫療照顧和治療，或在船上得到醫療諮詢之權	依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 7 第 2.5 條之規定，船主應確保船上有一個保存良好之急救箱和醫療用品。該條例規則 14 第 2 條亦要求船主確保船上得有得	依 Maritime Transport Act §§22-23 (1994)之規定，雇主有照顧漁工健康之義務；且若漁工因受傷、生病、海難等原因而遭解僱，或因航行被終止，雇主應負責安排漁工之遣返，並為系

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
				醫生有所規範。	法案》第 27 條第 4 項之規定，若漁工生病或受傷，船長應確保其在船上或岸上可以得到適當之照顧和護理，包括生活費、醫療援助和藥品。同條第 7 項規定，若生病或受傷之漁工被留在國外時，船長應將其交給當地領事照顧，若當地沒有丹麥領事，則應確保其能得到適當之照顧，並通知最近之丹麥領事。					則第 53 條則規定其他船舶之區分，並應依國土交通省令置備依定數量之醫療品、藥品。	療服務的人員需要審查《船員法》第 84 條、第 85 條和第 85 條的相關規定；需要取消船員法執行法令第 49 條的附條件條款；需要補充船員法關於陸上醫療的第 82 條和第 89 條。	利，則未有所規定。	進行醫療諮詢之通訊設備。另外，《漁業法》第 2 條第 37 項規定所有漁船必須依職業安全健康中心指示在船上備有其要求之醫療用品和救生裝置。其亦要求所有 20 gt 以上之漁船必須有一名經菲律賓國家紅十字會正式認證之合格急救員；而在超過 100 名漁工之漁船上應有一名合格之醫生。	爭遣返負擔費用。次依同法第 23 條之規定，雇主應為每次之航行提供數量充足且營養之食物和水，並提供漁工在船上所有必要之醫療資源、醫療照顧，而系爭費用皆應由雇主負擔。另外，所有在紐西蘭漁船上之漁工，無論其國籍國是否為紐西蘭，均被納入紐西蘭之健康系統中。
職安衛生		漁船船東未投保可承擔的漁民死亡或殘疾相關賠償之保險，不得出海。	《交通運輸法典》船員勞動法部分（第五部分冊五標題四第五章規定職業健康與衛生，包含第一節一般規定、第二節船上的工作場所和居住條件、第三節工作和個人防護設備、第四到六節其他規定等。第二節要求工作場所和起居空間	依 Ship Safety and Security Act. §§21-22，挪威船舶上應具備必要之設施和設備，以確保其漁工擁有一個完全健全之工作環境。此外，船長應確保在船上工作之其他人員具備必要之船舶知識和基本之環境和安全相關法規。而關於安全培				雇主有義務保證為每一個使用其場所之人（包括行動不便之人），提供預防措施，包括足夠之照明、火災探測安全系統和通風之工作場所。	雇主須於漁工工作前提供工作和設備操作等安全訓練。並備有合格之安全設施設備。30 噸以上漁船應配給漁工個人防護設備。	除船員法外，尚有船員勞動安全衛生規則、船員災害防止活動促進法及船舶安全法。	現有規範不足，需要在製定預防職業事故、傷害和疾病的船上安全標準時；需要具體規定船東和船長的作用和要求；需要補充《船員法》第 82 條關於船東向漁船船員提供防護裝備的義務；	《漁工僱傭契約條例》第 18 條第 3 項第 1 款後段要求船東、船長等人為漁工提供在惡劣天氣工作時之安全設備，並提供個人防護設備，如頭盔、手套、外套、靴子、工作服、防濕裝備和救生衣	依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 7 第 2.1 條之規定，150 gt 以下之船舶應由船長擔任安全官員；150 gt 以上之船舶則應有一安全和健康委員會主席，且委員	依 Health and Safety at Work Act §3, §10 (2015)之規定，在紐西蘭漁船上工作之漁工有權擁有一個安全和衛生之工作場所，且紐西蘭之海上運輸法和海上犯罪法中亦有類似之規定。

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
			的佈置和維護應該確保船員的身心健康與安全、且清潔度要求保持恆定以確保衛生條件（第 L5545-9 條）；考慮到飲食習慣，船東向船員提供數量和質量上足夠的食物等（第 L5545-10 條）。第三節要求《勞動法》第四部分第三卷中有關工作設備和保護手段的規定適用於海上裝備公司的方法由法國最高行政法院決定（第 L5545-11 條）。	訓之規定適用於所有在挪威船隻上從事商業捕魚之漁工，無論係任何大小之船舶均適用，但在淡水中捕魚之船舶除外。							將漁船船元納入《船員法》的教育條款中；需要補充《船員法》第 79 條關於風險評估的內容。	等。	會內應有漁工。同條例規則 7 第 4 條還要求船主應繳交安全與健康組織報告、年度醫療報告和安全與健康委員會之會議記錄。	
社會保障		現行相關法規已能充分提供漁工社會保障，故暫不另做規範。	《交通運輸法典》第五部分冊五標題五規定船員社會保障，包含第一章總則、第二章退休金、第三章老年保險計畫、第四章和第五章公積金計畫、第六章配偶規定、第七章雜項規定。	漁工之退休金協議，係透過《國家保險法》、Act (No. 12 of 1957) respecting fishermen's pension insurance 和其他相關法規所達成。而依《國家保險法》第 13-7 條之規定，漁工之雇主有義務為其投保職業傷害保險。		依國際勞工大會第 93 屆會議報告五(2A)漁業部門的工作之第 188 號公約談判過程會議報告第 44 頁所示，漁工所得享有之社會保障較從事其他工作之僱員為少，故系爭會議報告建議荷蘭應修法以確保其漁工得享有疾病津貼、失業津	依會議報告第 45 頁所示，漁工所享有之社會保障基本上和其他海事工人相同。惟若某漁工為獨立核算之工人，則其因無需繳納失業津貼相關之稅，當然不得享有失業津貼。另外，在西班牙之	依駐葡萄牙代表處中華民國 110 年 4 月 16 日葡萄牙第 11042500480 號函(下稱第 11042500480 號函)，葡萄牙之漁工除適用社會保險法外，亦享有部分額外權利，如可依健康情形將退休年齡提前至 55 歲等。此外，依會議報告第 45	漁工不分國籍得自願加入全民健保。因工作期間未能以年計算，故不納入社會保險適用，但社會安全局強制雇主應付本國籍漁工之職災賠償責任。僱員超過 20 名之雇主應為漁工提撥社會安全基金。	健康保險：船員保險法 職災保險：勞動者災害補償保險法 老年年金保險：厚生年金保險或國民年金保險。	目前船員法整體關於社會保險與保障規範不足，需要補充船員法社會保障的整體內容，建構船員與漁船船員社會保障制度。	《國家社會保障制度法》為所有在印尼工作滿 6 個月並有繳交國家社會保障體系稅收之所有有獲得工資、薪水或其他形式報酬之人提供社會保障保護(第 1 條參照)，故漁工適用此法之規定。依	依《從事商業捕魚之漁工條例》規則 9 隻規定，所有懸掛菲律賓國旗之船舶上之漁工皆有權享受家庭發展互助基金、國家健康保險、社會保障體系和僱員賠償計劃之權利。	紐西蘭之漁業相關公司應遵守 Kiwisaver Act 2006 中所規定之自願養老金計劃。該法之目的係為鼓勵那些無法在退休後享受與退休前類似生活標準之個人養成長期儲蓄習慣。該法旨在提高個人之福利和財務獨立，特別是在退休後，並

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
						貼、老齡津貼、家庭津貼、生育津貼、傷殘津貼等社會保護。	漁工無論其國籍為何，均得享有相同之社會保障；而在非西班牙船旗國工作之西班牙漁工，其亦應享有西班牙所規範之社會保障。	頁，葡萄牙之社會保障並不適用於為他國漁船工作之本國漁工，故若系爭漁及其家人不願被排除在葡萄牙之社會保障網以外，可在繳納社會保障稅後成為葡萄牙社會保障網之一員。				同法第 18 條之規定，社會保障保護包括醫療保健、工傷老年福利、退休金和死亡福利。《漁工僱傭契約條例》第 30 條亦規定船東、船長等人應為向漁民提供社會保障。		提供退休福利。
勞動檢查		檢查員得於合理時間登船檢查該船、其設備、其上的任何物品以及其上攜帶的任何文件。	包含遠洋、沿海漁船勞動檢查，由海事司與勞動部共同負責，但有不同分權。而法國海事勞動辦公室，負責國際勞工組織第 188 號「漁業工作公約」實施、專業、培訓和追蹤監測，有 5 名區域海事專員和 9 個船舶安全中心，負責管理人力資源和組織。合格的船舶安全檢查員共有 25 位，都具有認證資格可以進行檢查和簽發 C188 認證資格證書，目前所有的證書和檢查						交通部負責漁船船艙與生活工作條件；勞動部負責勞動條件檢查。	依船員法第 100 條之 2 規定，漁船不適用定期勞動檢查制度	保障不足，相關規範需修正。			

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
			報告都轉呈給中央行政單位，進行監控和檢查。											
權宜船籍		《商船運輸（漁業工作公約）規定》適用英國水域內之非英國籍漁船。 《商船運輸（漁業工作公約）（調查與認證）規定》第12-14條適用非英國籍漁船證明文件、檢查與扣留等規定適用於英國水域內之非英國籍漁船。 《商船運輸（漁業工作公約）（健康證明）規定》第16條適用非英國籍漁船之檢查規定適用於英國港口或水域內之非英國籍漁船。	目前權宜船漁工勞動問題無法直接由本國進行管轄，因為缺乏管轄權，但是可以透過雙邊協議的訂定，納入漁工勞動權益保障相關條款，以確保權宜船漁工勞動權益，且針對私人就業服務機構進行規範與管理，也有助於此問題解決。						目前未查到相關資訊。	因權宜船之漁獲依日本相關法令屬於進口貨物，日本並不盛行權宜船制度	保障不足，相關規範需修正。			
C188合致		公約中關於定義、適用範圍、適用例外、主管機關、船東責任、最低年齡、漁工工作契約、遣返、給付、住宿與食物、醫療照顧、工作傷病或死亡預防等	適用對象部分不相符；年齡限制部分不相符；工作時間與薪資支付符合，甚至法國規範更周密；飲食、飲水與住宿部分不相符；職業安全衛生部分大概符合；醫療照	如前所述，挪威雖自受C188拘束後，便已對漁工相關條文進行修法，但仍有部分條文和C188有所不符。在漁業觀察員部分，挪威法律並未對其身分有所說明，ILO對	依外館資料第18頁，C188之部分條文丹麥已透過《綜合法案》對其《海事法》、《海事安全法》和《海員法》進行修改而實施，但仍有部分《綜合法案》中有關	依「荷政府對簽署ILO C188立場」報告，荷蘭目前之立法大部分皆已符合C188之規定，且荷蘭特別重視健康和安		依第11042500480號函，葡萄牙承認C188將有助於改善漁工之勞動環境，但因葡萄牙之勞工法相對完善，故僅少數現存法規需相應微調。	以專法制定公約之施行，並由農業部、勞動部、交通部各自專責相關法規之監督管理。	現行法規規範密度不足，且船員法針對漁船船員設有許多排除規定，在工時與休假方面，不論船員法或勞動基準法，漁船船員均在	在適用範圍、年齡限制、勞動條件、生活條件、醫療與社會保障方面，韓國雖然有船員法規範相關保障，但保障密度仍然不足，此外亦			

	歐洲								亞洲					大洋洲
國家	歐盟	英國	法國	挪威	丹麥	荷蘭	西班牙	葡萄牙	泰國	日本	韓國	印尼	菲律賓	紐西蘭
締約狀態	指令 2017/159	締約國	締約國	締約國	締約國	締約國	非締約國	非締約國	締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國	非締約國
實施日期	2019.11.15	2019.01.11	2015.10.28	2016.01.08	2020.02.03	2019.12.19			2019.01.30					
		規範，皆移轉至國內《商船運輸（漁業工作公約）規定》和《商船運輸（漁業工作公約）（總則）規定》。《商船運輸（漁業工作公約）（健康證明）規定》則專門處理公約內涉及健康檢查與證明之規範標準。公約施行與執法部分的規定則主要置於《商船運輸（漁業工作公約）（調查與認證）規定》中。權責單位亦參照公約附錄 II 制定漁工工作契約範本。	顧和社會保障不相符。勞動檢查部分有相當規範與制度，然仍面臨困難，成效有限；權宜船部分因管轄權而無法直接管理，雙邊協議簽署和仲介管理是預計施行之解決方案，但目前未見詳細規範與做法。	其是否具有漁工之身分有所懷疑。ILO 亦要求挪威對《船舶勞動法》第 4-2 條進行修法，確保漁工要求雇主直接將其全部或部分薪資轉帳給其所指定之人之權利係免費的，亦即對於該轉帳漁工無需負擔任何手續費。另外，依 C188 第 27 條之規定，漁工之飲食和飲用水應係免費的，但挪威之法律卻對此無相關規定，且在實務上飲食費甚至有可能被以業務費用之名義徵收。	C188 之條文尚未生效。	健康之具體規則。此外，荷蘭政府有意批准ILO《漁業部門工作公約》。C188僅涵蓋商業海洋漁業，但系爭公約涵蓋了整個捕魚業。				排除之列。僅有少部分國土交通省令所指定之漁船得適用指定漁船相關工時及特休之省令。飲食、醫藥僅有基本規範，居住空間則無規範可遵循。社會保險方面法規則相對較為完備。	有許多規定排除漁船船員之適用，尤其是工作時間與休息時間部分，嚴重違反ILO 第 188 號公約規範。首先必須將漁船船員納入船員法保障體系中，次之需要針對勞動條件，主要是工時與工資，提供明確規範與保障，而生活條件部分也須確認食物與水的量與品質，以確保漁船船員基本生活/生存所需，最後，醫療和社會保障急需補救，只有擁有完整的醫療、職業安全衛生和社會保險，才能確保漁船船員工作權益與職業永續發展。			

III 現地訪調與專家諮詢會議

第六章 現地訪調的實施與訪談紀錄

第一節 研究方法說明

本研究方法係透過深度訪談與受訪者進行一對一問答，考量 ILO 第 188 號公約涵蓋勞動權益、工作環境、社會福利等問題，因此選定船員、船東、NGO 組織、政府單位等作為訪談對象。

本研究四類訪談對象的方向及目的為，船員為船舶實務操作狀況，船東則針對船舶及船員管理層面狀況，以確認實務管理層面上之困境，另 NGO 組織常與外籍船員接觸，可從中了解船員於現場操作時是否有常見爭議事項，政府單位訪談面向則為了解現行法規中是否與船舶實務運作有所衝突。最後本研究將總合上述深度訪談內容進行分析工作，歸納 ILO 第 188 號公約國內法化的可能適用調整方向。

現階段本研究針對 31 名漁業及船員權益相關單位進行深度訪談，訪談對象包含沿近海及遠洋船東、本國籍船員、外籍船員以及 NGO 組織等進行訪談。

第二節 訪談題綱設計

本研究針對四類對象進行訪談題綱設計，考量多數受訪者對於 ILO 第 188 號公約逐項條文內容較為不熟悉，無法立即明確進行回應，因此將相關條文內容轉化為相關問題，並且將船東、船員的相關問卷設計分為兩部分，A 部分以問答為主，B 部分則需進行相關說明描述，以強化受訪者的回應情況，如船舶飲食分為蔬菜、蛋類、奶類、水果…等，讓受訪者能夠回應相關飲食採購與烹調情況。另 NGO 組織部分則因長期與外籍船員互動，故皆以相關認知說明為主。

本研究以下的內容，係針對各受訪者身分別所制定參考的問卷題目。具體內容主要有以下相關類型：

- (一) 船東問卷：考量受訪者對於 ILO 第 188 號公約熟悉程度較差，無法立即明確進行回應，另可能會淪為現階段政府政策的宣洩出口，故採取 A、B 部分進行訪談，前者以基礎問答為主，後者以強化受訪者的回應情況。
- (二) 船員問卷：考量受訪者對於 ILO 第 188 號公約熟悉程度較差，無法立即明確進行回應，亦可能不清楚我國現行法規的運作情況，故採取 A、B 部分進行訪談，前者以基礎問答為主，後者以強化受訪者的回應情況。

(三) NGO 問卷：因長期與外籍船員互動，故皆以相關認知說明為主。

(四) 政府問卷：著重在法規與現場執行層面的問題。

第三節 訪談內容分析

一、訪談對象各別分析

(一) 船東問卷的個別分析

船東為船舶的經營者，其認知應屬從資方的角度所進行的法規的遵循及配合。本次訪談共計訪談 10 名船東，其中 7 名船東作業海域為大洋，3 名船東作業海域為沿近海。其所有的船舶的船員以外籍船員為主，少數為本國籍船員、陸籍船員，且外籍船員多為印尼籍。依據訪談內容進行個別分析如下：

1. 第十條、第十一條、第十二條均符合我國相關之規範。
2. 第十三條、第十四條涉及休息時間之問題仍屬爭議點，第十四條提及「……。最少休息時間應為：(一)在任何 24 小時內不得低於 10 小時；(二)在任何 7 天期內不得低於 77 小時」且條文亦寫明「出於有限和具體的原因，主管機關可允許對本條第一項第二款規定的限制作臨時性例外處理。」此部分與訪談結果呈現上仍有所競合，船東於訪談時描述船舶執行作業時將分為下勾班及起勾班，且每班又細分為 1 至 2 班，但當中疑慮涵蓋是否有執行工時紀錄(出勤紀錄)、輪班班表排定等問題，於船東角度並無法提出證據證明是否有符合本公約對於最少休息時間之規範。

由於船舶大小、船舶承載人數依據作業海域有所差異：第十三條、第十四條之休息時間認列就會發生沿近海漁船於輪班、工時區分較遠洋漁船不明顯；第二十五條至第二十七條於住艙空間普遍性越小船舶，住艙空間情況越不佳。

3. 第十六條至第二十條涉及勞動契約之部分，現階段多由仲介代表船東進行簽訂採用公版契約（依據境外聘僱、母國規定等，所參照的公版契約有所差異），相關審閱過程應可符合，並目前「簽約時亦全程錄影，船員多有獲得契約副本，惟多數作業船舶無放置勞動契約副本，多由船公司或仲介保存」，此一於登船檢查時會產生後續爭議問題。另前述之勞動契約簽訂僅限於外籍船員，本國籍船員部分採取口頭契約。

目前簽署為公版契約，契約中規範之爭議處理方式是否有明確說明、船東是否可提出證明等問題，皆為契約履行之爭議點，多名船東於訪談過程中多次表達，就算船員於海上不履行契約也無證明，且若返港後再處理工時薪資問題恐會影響下次出港時間，故多以給付全額薪資再逕行處

理船員聘僱問題。

船員如需漁船舶上兼任廚師工作，現階段多採取薪資加給之方式進行。

4. 第二十一條涉及遣返之部分，基本上為配合我國法令，但船東於訪談中皆有提及，於本國發生勞資爭議時，因無法舉證或舉證不足，甚至有舉證但船員表示自己無足夠經費返國，最終仍由船東給付相關費用，針對這部分應有相關措施進行解決。
5. 第二十三條、第二十四條涉及報酬給付之部分，境外聘僱船員之薪資係由船東交付予我國仲介公司，再轉向母國仲介公司，再進入船員手上，境內聘僱外籍船員則是透由我國仲介進行薪資給付。船東部分皆表示有定期給付船員薪資予仲介公司，部份爭議情況係仲介公司有延遲發放，或是境外聘僱部分為母國仲介有其他問題發生。惟船東無法確定（本國或母國）仲介公司是否有向船員收取其他費用，因此在多人轉手情況較有薪資爭議。

境外聘僱船員多以匯款為主，亦有現金、匯款並行之方式，若採取匯款多由母國仲介匯入指定戶頭，但仍有船員會採取地下匯款之方式將薪資轉入家庭；境內聘僱船員多以現金給付為主，由船員逕行處理薪資。此一部分需確認針對境內聘僱船員之部分是否以可將工資協助（免費）轉給其家庭，另境外聘僱船員之匯款，是否有扣除手續費或是以免費轉入其家庭。本國籍船員之薪資給付多以匯款為主。

6. 第二十五條至第二十七條有關住宿於飲食部分，目前我國船舶多屬小型船或舊型船舶，空間上屬多人住宿一間、無足夠廁所或無配置充足自動化熱水設備（但船員可燒熱水使用），依據船舶大小決定餐廳有無，但多無交誼廳之設計，另外在隔音設備上亦無進行特別緩解措施，有提供相關通風、製冷、取暖、照明設備。另公約有訂定住艙床鋪寬度問題，船東說明「船舶於大洋航行有劇烈搖晃之狀況，床鋪過寬會造成船員睡覺時受搖晃而不舒適」。基本上硬體設備部分較難於現階段進行解套。

有關飲食部分，船東說法於出港前會採購多種類型食物（涵蓋點心、飲品等），採購分量依據運搬船抵達時間或是一航次運行時間而有所差異，採購會由船員提出需求進行採購，惟受限蔬果保存條件問題將會先行食用完畢，飲食充足部分係無問題，但針對營養部分就無相關之考量。另飲水及日常用水部分多有礦泉水、飲水機、海水淡化機等設備，提供充足之飲水，但在水源品質上，船東並無特別說明機械之保養情況。

另目前訪談之船東多免費提供食品及飲用水，雖規定可作為營運成本收回，但涉及公版契約內容、扣除成本後最低薪資認列之問題。

7. 第二十九條、第三十條涉及醫療部分，目前船舶多備有常備用藥（目前無規定應攜帶藥品項目），船長多藉由漁業機關之訓練課程取得基本醫療知識，但是否有回訓或強化醫療知識等問題須再確認，相關醫療用品皆由船長保存。若在海面上遇到緊急事故，會使用衛星設備與本國配合醫療院所聯繫（沿近海則為直接返航），倘無法處理會以運搬船轉運、直升機救援或進入鄰近港口等方式因應，船東亦說明的確有曾給付高額之醫療費用。惟這一部分較常被外界質疑，船東是否會付出高額醫療費用救援船員。
8. 第三十一條、第三十二條、第三十三條涉及職業安全之部分，多無進行現場管理，具有救生衣，不確定船員是否有接受基礎安全培訓，船東多表示，雖可向仲介公司指定船員國籍及相關條件，甚至亦有提供船員證，但現實情況仍有不具備漁捕能力之船員上船，或是僅有內陸湖泊之漁捕經驗之船員無從事過遠洋漁業，多於上船後才學習漁捕技術，亦無在我國進行相關訓練，在專業度上確有不足之情況，因此也不會讓船員進行漁捕風險評估。
9. 第三十四條至第三十九條涉及社會保障之部分，目前我國與他國無雙邊協定，因此社會保障之落實確有問題，因此船東多傾向以商業保險為主，船員也不需負擔保險費（避免後續也無法領取退休金、補貼等問題）。目前本國籍船員以及外籍船員，除適用勞健保之對象外，另有投保意外險、醫療險等商業保險。

最後，於本次進行 10 名船東之訪談時，於問卷後有針對相關權利議題進行量化調查，以了解目前船東對於現階段狀況之滿意度，以及待改善或認為權利受到損害之處。

1. 您認為現有法制對船「員」權利保障是否充足？
有 9 名船東認為船員權利保障很充足，1 名船東認為充足。
2. 您認為現有法制對船「東」權利保障是否充足？
有 1 名船東認為船員權利保障充足，2 名船東認為不充足，7 名船東認為很不充足。

第 1、2 題之差異點為目前船東認為社會現況多注重船員的人權問題，對於船東現階段面臨之問題，如船員勞務不給付、船員隨意申訴……等，並無

妥善之解決方式。最後避免耗時調查而影響船舶工作，為順利出港而採以花錢消災之方式，降低損失。

3. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方？

有 6 名船東認為很需要調整勞動法規，4 名船東認為需要調整勞動法規。主因為船東認為目前勞動法規不適用於漁捕工作，對於海上作業是看漁況做事，在勞動基準法條件下是無法順利進行相關作業的。

4. 您了解 ILO188 的內容嗎？

有 2 名船東了解內容，1 名船東為普通，5 名船東不了解，2 名船東很不了解。

5. 您覺得 ILO188 是否可適用於國內？

有 2 名船東為普通，4 名船東覺得不可行，2 名船東很不可行，2 名船東未回答。

6. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內？

有 1 名船東覺得合理，3 名船東覺得不合理，5 名船東很不合理，1 名船東未回答。

7. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎？

有 1 名船東覺得可行，1 名船東覺得普通，7 名船東不可行，1 名船東未回答。

第 6、7 題之差異點主因為目前漁獲價格低，作業成本如勞動成本都有提高，因此不在合理範圍內。

8. 您願不願為您的船員進行投保？

有 6 名船東很願意進行投保，4 名船東願意進行投保。

9. 您會偏好哪種投保機制？

有 5 名船東願意投保政府保險，9 名船東願意投保商業保險。

第 8、9 題的部分，船員都願意為船員投保保險，但有關政府保險的部分，多因船東認為勞保對於船員無作用，希望以商業保險為主。

10. 您認為船員是否適用勞動基準法？

有 3 名船東為普通，6 名船東覺得不適用，1 名船東未回答。主因為勞動基準法需有工時限制等問題，到底符不符合現階段作業。惟因勞動基準法有勞保，因此覺得本國籍船員可以適用，有退休金之考量點。

11. 您認為船員是否須另訂專法？

有 8 名船東認為需要，1 名船東覺得不需要，1 名船東未回答。主因為不希望受限目前勞動基準法之相關規定。

12. 遠洋三法是否有需要檢討的地方？

有 7 名船東認為需要，1 名船東為普通，2 名船東未回答。

(二) 船員問卷的個別分析

船員為船舶作業時之勞動者，其認知應可供本研究從勞方角度了解實務運作之情況以及對法規之遵循及配合情形。本次訪談共計訪談 10 名船員，其中 7 名船員作業海域為大洋，3 名船員作業海域為沿近海。本次訪談船員為 8 位外籍船員、2 位本國籍船員，外籍船員皆為印尼籍。惟考量目前我國籍漁船之船員多為外籍，在具體敘述表達較為困難，因此多採取選填的方式了解作業環境概況。並依據訪談內容進行分析如下：

1. 第十三條、第十四條涉及休息時間之問題仍屬爭議點，船員表達執行漁撈作業時有分為下勾班及起勾班，依據船員數量會有在各班別細分 1-2 班，或是無分班。由於船舶大小、船舶承載人數依據作業海域有所差異：第十三條、第十四條之休息時間認列於沿近海漁船問題較大，因人數較少且又有漁法之相關差異性，因此班別、工時等都有相關之爭議性。

依據船員表示 CT4 以上之漁船於「下勾班或起勾班之間有 6 小時之休息時間，並且休息時間船長並不會請船員去進行額外工作」，但於 CT4 以下之漁船因人數較少，作業海域為臺灣周圍，漁法較為多種，以延繩釣為例縱使有分為下勾班或起勾班，但各班別中並無再細分，且班與班之間休息時間較短，一支釣則是無明確休息時間之區分，多為抵達漁場後就進行作業。此一工作情況，多無工作紀錄以作為證明，尤其沿近海之境內聘僱船員適用勞動基準法，亦有加班費之問題。

2. 第十六條至第二十條涉及勞動契約之部分，本國籍船員以口頭契約為主，境外聘僱船員或境內聘僱船員多於來台前與母國仲介簽訂契約，與我國仲介亦有簽訂契約，絕大多數船員皆有契約副本，但於訪談中仍有船員身上無契約副本。另船員兼任廚師有薪資加給。
3. 第二十三條、第二十四條涉及報酬給付之部分，外籍船員多表示以領取現金為主，依據境內聘僱或境外聘僱而有新台幣或美金之差異，但外籍船員並未明確說明是否有部分薪資是匯款至母國。另母國仲介於船員來臺時有收取費用，船員表示為文件辦理相關費用，但未說明是否有其餘收費情況，或是有向仲介借貸之行為。可推測現階段薪資爭議應多來自

於我國法規無法觸及之國外仲介問題，該如何落實薪資給付管道而不被扣款為一大難題。

4. 第二十五條至第二十七條有關住宿於飲食部分，住艙空間部分，空間上屬多人住宿一間，另有廚房、廁所等，環境整潔算是乾淨，寢室噪音程度普通，但有關住艙空間之細節多數船員並未特別說明。訪談中觀察船員針對環境描述較為單一，可能較不在意生活環境狀態。

飲食部分由船長作為主要採購者，但可以提出自己的意見請公司採購，此一部分同船東說法，但仍有受限蔬果為首要食用完畢項目，在營養部分受限航行、補給時間狀況，而有獲取充足度之問題。

飲水及日常用水部分多有礦泉水、飲水機、海水淡化機等設備，提供充足之飲水。

5. 第二十九條、第三十條涉及醫療部分，目前船舶多備有常備用藥，相關醫療用品多為船長保存。此項目較為值得一提的部分，部分船員表示自己有受過醫療相關訓練，但並未明示是如何受訓等細節，且船舶多備有痠痛藥品，此一品項係船東訪談中未曾提及之藥品項目。
6. 第三十一條、第三十二條、第三十三條涉及職業安全之部分，船員表示具有救生衣，但船長無限制穿著問題，另外有關漁捕風險部分係由船長自行評估，船員未進行相關參與，甚至絕大多數的外籍船員並不清楚自己在哪些海域進行漁捕工作。另船員亦不清楚是否有職安人員之存在。

船員有說明自己在上臺灣漁船前有於母國取得船員證，沒有在臺灣進行相關職業訓練。這部分可能有涵蓋是否有具備漁捕能力。

（三）NGO 問卷的個別分析

本次訪談針對關心我國漁船船員勞動議題的 4 個 NGO 組織進行訪談，以其組織基本關心面向及處理之著力點進行訪談，採取開放式問答方式進行。本次 4 個 NGO 組織接觸範圍涵蓋境外聘僱船員以及境內聘僱船員，整體回應內容較著重於工時及薪資問題。

1. 第十條、第十一條、第十二條符合我國相關之規範。
2. 第十三條、第十四條涉及休息時間之問題屬爭議點，基本上皆不清楚船舶是否有落實工時紀錄，但接受到的反應皆有工時過長、無加班費之情況。

沿近海的部分有提及無固定休息時間或休息日，工作日主要看當天

之天氣以及海象狀況，遠洋部分亦有一樣問題，但有 NGO 表示「可透過輪班或船長教育解決，外籍船員曾表示過不在意工時問題，但要有等價薪資」。

基本上休息時間之問題主要還是要看船舶之大小以及漁法，普遍來說越小的漁船整體工時與休息時間越難區隔，另一種情況為漁獲豐收時也會影響到休息時間，但實際狀況對於外籍船員整體描述是較為困難。

這部分顯示工時與休息時間根據漁法、船舶大小、天氣(海象)等皆有影響，涉及訂定統一標準再進行實際認定之競合點。

3. 第十六條至第二十條涉及勞動契約之部分，目前簽約皆有全程錄影，但 NGO 對於契約的存在情況仍有部分疑慮，包含船員曾表示沒有看過勞動契約、多看到為與印尼仲介之契約、聽說簽訂契約之雇主與最後實際聘僱的雇主不同。這部分可能須確認契約簽訂之機制，以及契約之流向問題。
4. 第二十三條、第二十四條涉及報酬給付之部分，普遍情況會發放約 50 美金之零用金，其餘薪資船東會透過臺灣仲介轉母國仲介再轉至船員家鄉，通常在母國仲介部分就會發生遲給付薪資、扣款保證金、借貸費用等，最後造成薪資短少問題發生。整體是採取現金與匯款並行之方式，亦有船員領取現金再透由印尼店進行地下匯款等作法。不確定是否有提供整體扣款之明細。另有關沿近海之部分，也有被扣款膳宿費、勞健保、仲介服務費等情況。

有關加班費部分通常會以分紅進行處理，但並無計算加班費之依據，且分紅並非應給予之薪資，相關內容於契約有可能有載明。

可顯示報酬給付仍有諸多問題點，但整體狀況多指向母國仲介扣款，以及加班費之認定與計算等問題。

5. 第二十五條至第二十七條有關住宿於飲食部分，整體狀況為小船空間較差、大船或新船之生活環境算不錯，但針對飲食狀況部份則有兩極化，有一說為飲食不足，有一說為飲食充足，主因可能為運搬船銜接問題，以及相對出港時補給糧食多數消耗完畢，以至於飲食單一狀況發生。另針對飲用水之部份，NGO 提及「海水淨化機器很常壞掉跟需要維修」，在水質品質上可能有疑慮。

飲食問題可能為銜接或是個人喜好等情況，但飲用水的部分確實有設備疑慮，應可訂定相關指引協助設備維護或提升飲用水品質。

6. 第二十九條、第三十條涉及醫療部分，主要為一般狀況透過成藥進行處置，若嚴重情況仍有叫直升機處理，但整體就醫情況由船長進行評估。

此一部分容易有判定嚴重程度之問題，到底何種傷勢屬嚴重情況應立即處理。

7. 第三十一條、第三十二條、第三十三條涉及職業安全之部分，海上及陸上勞動檢查難以落實，且外籍船員上漁船之前是否有接受相關漁捕訓練仍有待商榷，甚至有船員證是購買取得，因此船員在上船前並不清楚捕魚工作為何。另有關船舶的救生設備的使用，對於外籍船員亦較為陌生，因此落實程度須看船公司觀念。有 NGO 提及「沿近海漁船應遵循職安法相關規定」但實際落實及適用性仍有待商榷，另「作業應要求穿著救生衣」以提高船員落海後之存活機率。
8. 第三十四條至第三十九條涉及社會保障之部分，此一部分有 NGO 提出應該可針對移工設置專門投保機制（包含領回）等方式，「沿近海也有許多做 10 多年的」，另有 NGO 表示目前沿近海有投保勞健保之規定，但實際沒有投保事實。

此一部分於訪談過程中，多希望境內與境外皆納入勞動基準法之範疇，但首要須解決社會保障之處理手段，而非依循目前方式在雙邊無協議的情況下，要求外籍人士進行相關投保。

（四）政府問卷的個別分析

本次訪談針對涉及我國漁船船員勞動議題中央及地方政府部門進行訪談，採取開放式問答方式進行，整體回應內容較為著重於報酬給付與工時等部份。

1. 第十三條、第十四條涉及休息時間之問題屬爭議點，整體討論應著重於「不同行業對於工作時間、休息時間上」，主因為漁捕產業特性難以使用現行勞動基準法規範，因此針對境內聘僱部分有以勞動基準法第 84 條之 1 做出工時指引，相對也依遵循勞動基準法基本原則，包含落實工時紀錄、休假、工時限制等。目前勞動基準法針對漁撈產業的工時指引有進行大致定義，包含待命等，其中有提及「其中有一段休息時間不得低於 6 小時」。

但涉及遠洋漁船作業的部分，根據訪談結果得知，多由船長進行輪班安排，「連續休息 10 小時很少見，船員可以連續睡到 8 小時已經算是很好的情況」，但相對的如果長期每日休息時間過短，將發生船員勞務不給付的狀況，因此現場都有所調配。

現階段工時的確較難進行認定，以遠洋漁船來說，受限外籍船員較難描述船上作業情況，僅能透過切割方式進行詢問，再判斷是否有超時工作，另外亦有船員認為休息時間是指睡眠時間，會認知休息時間不足。此外因漁產業需先航行一段時間到漁場，普遍認定出海多為休息時間，另抵達漁場後，若發生漁獲量大之情況，就會發生休息時間不足之情況。目前針對勞資爭議有進行宣導以紙本代替口述。

此部分可確立漁產業於實務較難認定工時問題，並且船員、船東以及政府部門之認知皆有所落差，涉及實務操作亦有長時間工作、休息、休假、加班等問題，亦須逐一面對解決，並且於工時紀錄之落實性該如何不流於形式、如實記錄都會是挑戰。

2. 第二十三條、第二十四條涉及報酬給付之部分，現階段勞資爭議除工時問題外，另一為薪資短少。

目前遠洋漁船比起沿近海漁船較難處理薪資爭議，「船員常搞不清楚被扣錢的地方是臺灣還是母國扣的，就以為是臺灣這邊扣的」薪資權責有本國跟外國管理問題，包含零用金扣除、遲給等問題，另外亦有溝通不良等情況，如船員認為雇主無償提供飲食，但不見得皆為無償「例如拿香菸會扣費用」。現階段希望船東可提供薪資單並作為佐證，但國內法規很難管理或掌握國外仲介，針對國外仲介扣款問題僅透過雙邊會議進行處理，另近期檢舉案多為雇主被仲介收取費用。

沿近海漁船部分目前為勞動基準法保障之範圍，縱使不出海仍要給付基本薪資，如果船東不給付就需要依循中止契約轉換業別等方式轉出。

薪資爭議目前指向母國仲介為多數問題之來源，但因境外聘僱船員涉及開戶、選擇薪資給付方式，以及母國收取薪資等狀況，此一部份應思考排除母國仲介以完成薪資給付之方式。另訪談中亦有單位提及，除我國仲介外，有一缺口為船東自雇外籍船員，此一部份屬個人行為無受仲介評鑑，多將薪資轉至國外仲介再給付給船員，此問題應規範回歸整體統一之機制辦理。

3. 第二十五條至第二十七條有關住宿於飲食部分，訪談結果來看目前沒有飲食不足的問題，主要是船員口味與喜好問題，但有關飲水問題指出有設備老舊、飲水不乾淨等狀況發生。此部分應針對水質或是設備訂定相關規則。
4. 第二十九條、第三十條涉及醫療部分，基本上為船上處理，如果問題嚴

重將會尋求上岸機制。但實際之嚴重程度判斷基準仍不明確。

5. 第三十一條、第三十二條、第三十三條涉及職業安全之部分，境內僱用可依循勞動基準法之勞動檢查辦理，境外聘僱則回到遠洋相關條例進行規範，但實際勞動檢查或相關措施之落實仍有待商榷。
6. 有關外籍船員漁撈能力認定部分，於境內聘僱外籍船員部分會依據相關法令規定，外國人來台工作需具備專長，但仍屬雙方合意簽訂合約，並無相關考試機制進行專長能力之佐證，雇主可透過視訊或是電話訪問確定是否有符合需求。境外聘僱外籍船員部分，目前產業有逐漸要求用人品質情況，公會也與印尼方面合作，避免僱用到不適用的人。

為現實狀況因近年外籍船員聘僱難度高，現場多傾向有船員可用不會暈船為主，剩下上船後再訓練即可，因此在職業安全及專業技能上確實有不足之部分。

7. 第三十四條至第三十九條涉及社會保障之部分，此一部份訪談中較無提及，但有政府單位提出，對境外聘僱船員面臨不常進國內，或許比起勞保，商業保險較為合適。此一部份與前述分析類似，應先解決我國社會保障與他國串接之問題，或是另訂相關機制解決外國人適用我國社會保障之問題。

二、訪談的整體分析

1. 第九條：符合上船工作之最低年齡。
2. 第十條、第十一條、第十二條：皆有取得體檢相關資料，我國法規皆有相關規定。

惟若僅採用他國提供之結果，於政府單位所述，過去確有發生體檢結果為偽造之問題，但若外籍船員於本國上船就無相關問題產生。

3. 第十三條、第十四條：有關休息時間之認列情況，為本次訪查爭議點之一。爭議點包含班表排定(出勤紀錄)、加班費認定、休息時間認定、休息時間是否有中斷之情況。

船舶駛向漁場之過程中，多數時間都是處於休息狀態，並無漁捕工作需要執行，抵達漁場後確有輪班之機制，雖無明確提供班表等排定，但會由船長將人員分為下勾班與起勾班，執行過程中又會分為1到2班不等，讓人員進行休息。但過程中爭議點包含，下勾班到起勾班的4到6小時過程中，船員是否有獲得充分休息，另外根據漁場魚群之狀況，起勾結束後是否又有立即下勾之問題，這部分並未明示。而沿近海部分則依

據捕撈物種及距離遠近差異，在工作與休息時間的間距會依據作業狀況而有所差異，並且因為船舶小，因此在下勾跟起勾時並無輪班機制，是否會在魚況好的時候是否有短休息時間後，就繼續作業等問題發生，這部分是需要再討論。

NGO 方面認為，有關工時問題於小型漁船比較容易發生，主因為船舶承載船員人數與船舶大小有所差異，是否可進行明確之排班工作，另外有一情況為船長是否有確實給予外籍船員充足之休息時間，是否在可休息時間又去請外籍船員進行簡單協助，進而發生休息時間產生中斷之問題。

政府方面認為，漁船於海上作業時，難以區分休息時間與工作時間，受勞動基準法保障之勞工部分，有勞動基準法第 84 條之 1 適用範圍進行解套，另外在勞動基準法規範下本來就要有工時紀錄，但於待命部分也有休息時間與工時認定之考量點。

本條文之差異點在於，無論是船東與船員之訪談，多數則表示船舶上無工作紀錄之情況，因此在工作與休息時間認定上無佐證資料，並且後續有關加班時數之認定上面，確有一定的難度。現階段在工時上確有認列之困難點，多由口述進行而無紙本證明文件，且當船長與船員之休息時間與工作時間認列產生差異時，就會不符合 ILO 第 188 號公約之 10 小時休息時間之認定。另是否可連續休息超過 6 小時、8 小時或 10 小時等情況，得要考慮船隻之工作型態，若要導人工時紀錄之機制確有配合度與現場執行之問題。現階段有使用航跡及漁撈紀錄進行初步判定。並且境內聘僱或是遠洋漁船之本國籍船員雖有勞動基準法第 84 條之 1 進行保障，但是否有落實確實為問題點。

4. 第十五條：依據本國相關法規之規定。
5. 第十六條：於勞動契約之部分，合約多由仲介與船員進行簽訂，並且船員都有審閱過契約問題。但此一部分仍有一些爭議點存在。

船東部分，多委由仲介與外籍船員進行契約簽訂，仲介會全程錄影紀錄簽訂過程，有關於基本工作內容皆有記載於契約中。本國籍船員部分(多為船長)皆為口頭契約，多無簽訂勞動契約，並且過去也無發生過勞資爭議等問題。

船員部分，目前勞動契約的部分，外籍船員多有與母國仲介進行簽約，因此在這部分無法確定是否有列入相關內容中，但與本國仲介簽約

的部分可透過定型化契約達到一定程度的吻合。

NGO 部分，雖目前有簽訂契約，但現場仍有部分問題，包含合約載明之雇主或船舶是否與實際上船的相符，以及實際工作內容與船員認知是否有出入，另於母國跟當地仲介是否有簽訂另一份契約等。尤其在境內聘僱部分，大多是國外政府提供之公版契約，但契約載明之雇主或船舶有與實際不吻合之情況。

政府部分，在境外聘僱部份具有相關法令之規範，亦有提供契約範本。於境內聘僱或本國籍勞工應簽訂契約。

差異點在於，本國籍無簽定契約，而外國籍船員多有兩份契約的問題，其中一份與母國仲介進行簽訂。

6. 第十七條：有關契約審議部分目前皆為公版契約，但工作紀錄之維護與相關爭議處理之方式仍有爭議點存在。

目前多無進行工作紀錄，頂多為漁獲作業相關紀錄，現在雖有部分船隻開始投入工作紀錄，但現場仍遭遇到部分問題，包含船員是否配合進行紙本記錄之撰寫、紙本紀錄是否能符合工時紀錄之需求、如果轉投入其他記錄方式(如電子)，相關設備遇到海水是否有問題等。另有關工作相關爭議處理方式，如勞務不給付等，目前因海上作業無法提出紙本證明為船長口述等，多採取放置冷處理，並給予原給付薪資直到返航回港後再行進行相關工作處理程序。

NGO 部分，目前幾乎無工作紀錄，因此在加班費的認列上面都有相關的問題，包含是否雇主有依據法令規定給予加班費等。

政府部分，針對勞務不給付問題雇主應提出事證，但這部分若無法舉出事證就無法成立。另外若強制去進行工時紀錄，有可能也會流於形式，無法確切反應出時間工作紀錄之狀況。有關適用勞動基準法之勞工，本應遵循法規製作工時紀錄資料。

差異點在於，第一有關審議契約的部分，我國無法確保船員與母國仲介簽訂契約前有時間針對條文或內容進行審議或尋求諮詢。第二於勞動基準法規定中本應有工時紀錄，但目前本國籍船員並未簽訂相關契約，更不用提到工時紀錄之部分，因此要進行工時紀錄之維護的確有其困難點。第三有關爭議處理方式，目前受限海上作業難以取得證據，因此在返港後相關爭議問題之判斷會有其困難點，如勞務不給付之認定等。

7. 第十八條、第二十條：勞動契約部分，因外籍船員聘僱依據我國或船員

國法令規定皆須簽訂契約，因此在漁民具有之副本上面並無太大問題，但於訪談中亦有一船員身上無工作契約副本，這部分可能需有相關強制性規定。另本國籍船員皆以口頭約定，都不具有勞動契約資料。

由於船員契約簽訂多由仲介公司負責，因此相關勞動契約正(副)本可能都留在仲介公司或船公司，多數並不會放置於船隻上，這一塊會於後續登船檢查時，船舶無工作契約，而產生後續問題。

8. 第二十一條：有關遣返問題，若循正常程序完成工作，船東會依法給付遣返費用。但訪談中有提及若發生爭議點而認列之問題，若發生勞資爭議時，雇主又無法提出事證等問題，是否應給付遣返費用？這部分理應訂定於工作契約中，但因海上作業無法提出具體事證，相關認定有其程序之問題點。
9. 第二十二條：目前我國之仲介公司應接受相關評鑑機制，故無額外收取相關保證金等費用，但現階段之情況確實有母國之仲介透過各種名義收取費用，包含保證金等，此一部分仍需透過跨國協商才有可能解決。
10. 第二十三條、第二十四條：此部分為本次訪查中另一爭議點部分。

目前境外聘僱船員給付薪資之管道為船東→臺灣仲介→國外仲介→船員，因此於國外仲介部分就會有扣除保證金或其他費用、延遲給付之問題發生，造成相關薪資經費之短少，而有是否為我國有短少給付薪資之狀況。境內聘僱則是透由仲介進行費用給付。

此外，薪資給付因境內外而區分為：目前境外聘僱船員多採取匯款為主，但仍採取現金與匯款雙軌並行之方式，亦或採取部分現金部分匯款等方式進行，因此在船員在認定上偶發短少薪資之情況。境內聘僱則多以現金為主，交由船員進行相關費用之處理。

至於薪資提供給家庭之情況：目前國外仲介多會匯款之指定戶頭，但船員有時會選擇自己透過地下匯款之方式將部分薪資轉帳回去給家庭。差異點在於，每月獲得報酬這部分沒有問題，但對於將部分或全部工資免費轉給其家庭之手段，會與目前薪資給付方式有所差異，如境外聘僱船員的給付須不透過國外仲介，另境內聘僱船員的部分則有透過地下匯款的方式，應再深入了解為何不透過正常管道進行薪資匯款等問題。

11. 第二十五條、第二十六條、第二十七條：這部分為另一爭議點。

於住艙空間部分，涉及船舶空間大小問題，若小型船或舊型船舶多無足夠之廁所、住艙空間多為多人數居住一間之情況，並且無設立餐廳、

交誼廳等，對於隔音設備並無加厚情況，但有提供相關通風、製冷、取暖、照明設備，針對盥洗區域的部分不見得每一間都具有熱水設備，可能還需要由船員自行燒熱水，更小型的沿近海漁船之相關設備就更少。

另針對住艙空間之床鋪寬度多為 50 公分之部分為船東其中一之反彈點，說法為船隻在大海航行時會有劇烈搖晃，如果床鋪空間過寬會造成船員睡得不舒適，亦有針對船長室床鋪寬度較大之說法為，因船長室床鋪上方多放置相關設備，主因是考量設備大小而影響床鋪寬度。

另針對船舶飲食問題，目前在飲食上多為充足情況，根據訪查結果來看，比較有飲食單一化之問題，主因為出港時幾乎所有類型食物都會進行採購，而且船員提出採購食物品項，包含點心、咖啡等，但因採購項目通常會有水果、蔬菜，屬於易腐敗食物，通常會於出港後開始先食用，因此合理推測在相關蔬果食用完畢後，僅剩下肉品及主食等食材，除非船舶有採購冷凍蔬果或罐裝蔬果等食物，另食物不夠時除等待運搬船之外，亦可以食用捕撈之漁獲，應無食物不充足之問題，但針對營養價值等部分，可建議製作飲食採購指引，提供船員食用營養之充足。

而有關飲用水之問題，目前船舶多有飲水機或淡水淨化機，但相關設備是否有過於老舊、定期維護等確實有一些爭議點在，亦有船公司會提供礦泉水或是陸上加水進船作為生活用水或飲用水，建議這部分可以提供飲用水品質指引，並設定相關飲水機器設備之維護時間與內容，以確保船員可飲用到具一定品質之飲用水。

目前現場多為船東免費提供食品或是飲用水，但訪談過程中亦有提及薪資短缺其中一個原因為船東扣除相關飲食費用。這部分若船東認為是營運成本，應於合約中進行撰寫，以免發生勞資爭議，另仍須注意境外聘僱部分，在扣除飲食費用後，是否每個月須達 450 美金？

12. 第二十九條、第三十條：醫療部分目前為缺少之區塊。

雖然船舶上具有常備用藥，但是具有基本醫療之知識為船長，相關課程來自於漁業機關之訓練課程，過程中是否具有回訓、或是強化醫療知識等這部分尚待確認。另相關醫療用品為船長進行保管。

若在船舶上發生緊急醫療事件時，目前有機制可以能夠使用衛星設備與本國之配合醫療院所進行聯繫，若沿近海漁船多數為直接返航。惟遠洋漁船發生無法處理之醫療事件時，在相關處理機制上確有爭議點：

船東說法為，船員都是人命，因此通常一定會進行救助，包含請運

搬船轉運、直升機救援或進入鄰近港口等，但海洋距離陸地有一段距離，有沒有辦法及時提供醫療資源就要看距離遠近問題。另外在醫療費用部分，並未明示是由何者進行最後醫療費用之付款。

船員說法為，在這部分並未有明確說明。

NGO 說法為，多數不認為船東會耗費更多資源(如直升機、轉入鄰近港口等)去拯救船員性命，多數可能就放著緩處理，等待運搬船進行救援；但亦有訪談之 NGO 表示有聽說船東會耗費資源拯救船員生命。

另有關第三十條提及，我國醫療指南或國際船舶醫療指南等資訊，與訪談過程中並未提及，且我國法令並無針對漁船有相關醫療規範，這部分應進行法規相關之修正，強化船舶醫療實務。

13. 第三十一條、第三十二條、第三十三條：目前對於職業安全的部分，多無進行現場管理，爭議點為：

漁民是否具有捕魚之基礎技能？依據訪談結果顯示，船東希望能聘僱具有捕魚技能之外籍船員，但有很高機率是沒有漁捕經驗，經調查結果發現其中之一的原因為船員於母國進行之漁撈工作為沿近海或是內陸，而非遠洋漁船，因此多為船上學習基礎技能。雖過去我國法令有規定須由母國提供船員手冊，但與實際現況差異多，後續於法規中修除，但最近有考量要加入以符合相關國際規定。

另新進外籍船員實務訓練多為船上現場教學，不管是職業事故或是工作風險管理確有風險因此存在，是否要於本國進行船員培訓等工作，以符合現場要求，仍需透過主管機關與產業進行協商，以確保基本職業安全之維護。

另有關個人防護設備也是另一討論點，依據法令規定船舶應配有救生衣等設備，漁撈作業時是否應強制穿著救生衣？是否會妨礙工作？或若在船長無規定之下，船員願不願意穿著救生衣進行工作？這部分應回歸到基礎職業安全訓練，並確立現場防護設備之相關定義與使用模式。

最後有關漁捕風險部分，因目前外籍船員多為船上訓練，在實務現場層面上，漁捕是由船長進行決定，外籍船員無參與其中，並且訪談外籍船員情況中有發現，船員並不清楚自己是在哪裡捕魚(無法明確說出洋區)，這部分可能也涉及到船員不清楚實際工作區域位置等問題。

14. 第三十四條、第三十五條、第三十六條、第三十八條、第三十九條：有關社會保障部分，可區分為境內聘僱與境外聘僱。

境內聘僱部分，應依法投保勞健保，但因我國與他國並無雙邊協定之機制，因此在後續社會保障確有其問題。另 NGO 亦有提醒，在勞動部相關勞檢人力短缺下，船東是否有確定漁船皆有替境內聘僱之船員投保勞健保，抑或是船東請仲介公司處理投保問題，但仲介公司並未執行相關業務，這部分應再深究。境外聘僱部分，目前以商業保險為主。

目前此案爭議點為，船東部分建議船員應以商業保險為主，因為投保勞健保的部分，在外籍船員是無法領取，並且對他們來說所賺薪資會比現在少，是相對不利。但 NGO 部分是希望可以讓外籍船員獲得與本國籍船員之相同(相近)社會福利，但的確要先解決雙邊社會福利協定之問題。

綜上，政府相關權責單位提出以下建議：

1. 若要符合國際勞動權益，首要應進行工時紀錄，以解決加班費認定、休息時間認定、勞務不給付等問題，以保障勞資雙方之權益。

惟海上作業之工時紀錄不易，從紀錄媒介來看，海上作業紙本容易損壞、電子產品容易受到海水腐蝕；從人員紀錄意願來看，從有執行紀錄之訪談船東表示，紀錄大概做幾天外籍船員就不想做了，的確有執行實務面之困難點。倘若強制推行亦有淪為應付查核之行為，建議可針對現場執行實務研商可行方案。

另部分船舶因體積較大，可承載船員數多，於魚捕作業進行時可以排班型態進行輪休，這部分可以先進行現場班表排定輔導，以建構現場基礎出勤機制。

2. 有關船員之勞動契約，應強制要求本國籍船員應與雇主進行簽約，而非口頭契約，另契約至少一式兩份並要求船舶出航時應有每位船員之勞動契約。

勞動契約範本中有關工時記載等部分，應搭配須配合辦理工時紀錄等權利義務，以強化勞動權益。且有關船員分紅的部分，建議可朝向恩惠性給予之方式訂於契約中，以免除勞資爭議。

3. 有關資方給付遣返費用之爭議，應訂於勞動契約條款中，包含海上作業勞務不給付、於陸地發生民刑事等是否會影響到資方給付遣返費用之權責。若成立資方可不給付遣返費用之事實，倘遭遇外籍船員宣稱無經費給付返國費用，後續處理機制應明訂。
4. 薪資給付涉及境外聘僱、境內聘僱，以及船員母國之金融交易情況等問題，並且船員亦有希望由自己領現透過地下匯款等方式，或部分領現部

分匯款等方式，原因可能是受限母國家庭狀況等。建議此一部分可建構船員可選用之薪資給付管道，並且薪資給付費用不應透由母國仲介入帳，避免發生扣除保證金或其他費用、延遲給付之問題發生。

5. 住艙空間大小爭議點之一為床鋪寬度，這一部分建議考量亞洲人與歐美人士之身型、船舶大小之搖晃程度等條件，以綜合評估床鋪寬度等問題。另針對船舶新建應針對漁貨存放空間與生活環境空間進行整體規劃，並納入船舶法規內，以強化我國漁船之住艙空間合理性。
6. 針對船舶飲食部分，雖船舶航行時間長，但以目前船舶飲食採購與補給之情況，大多數皆為飲食充足。惟因航行時間長，受限生鮮食物之保存問題，多採取先腐敗先食用等策略，合理推測後期僅剩不易腐敗之食材，針對營養價值等部分，可建議製作飲食採購指引，提供船員食用營養之充足。針對飲用水之問題，目前船舶多有飲水機或淡水淨化機，但相關設備之老舊、維護更新的確有被提出質疑，建議這部分可以提供飲用水品質指引，並設定相關飲水機器設備之維護時間與內容，以確保船員可飲用到具一定品質之飲用水。
7. 船舶醫療問題多由船長進行處理，且船長之醫療知識來自於政府機關課程，建議這部分應強化醫療回訓機制，並訂定漁船常備藥品指引及漁船醫療等相關規範以應付海上醫療事件。
8. 針對職業安全之部分，聘僱之外籍船員是否應強制提供船員手冊或是改採我國先訓練後上船等機制，以降低海上職業傷害或死亡事件發生等問題。並針對一般漁捕作業之執行時，是否在考量現場作業情況下，應強制穿著安全防護設備強化職業安全之維護。另因目前我國漁船多僅有船長 1 人為本國籍，因此需考量職業安全專責人員設立之可行性，以及船長課程是否應強化職業安全內容。
9. 有關漁捕風險評估項目，現階段外籍船員並不清楚實際工作海域，這部分需進行深度討論是否需有外籍船員進行參與，倘若進行參與，其相關航海捕魚知識是否足以應付風險評估。
10. 目前礙於我國雙邊社會福利協訂之問題，此一部分是否應排除勞保之適用，並採取另訂專法作為同等性社會福利之作法，以避免後續提領保險金或是相關給付之問題。
11. 建議相關內容可採取專法方向訂定，以符合現場工作之多變性與不確定性，並針對 ILO 188 硬體性要求訂定相關指引內容，以符合國際期望。

第七章 專家諮詢會議的實施與會議紀錄

第一節 諮詢會議的實施

第一項 背景與目的說明

根據國內外相關媒體報導，近年以來，我國遠洋漁船作業發生數件於海上勞動的漁工遭受人權侵害並受到國際關注之爭議事件。對此，ILO 長期以來即針對漁船船員制定多項公約，其中於 2007 年整合多項公約而修正制定的 ILO 第 188 號公約，在人權保障的指標上尤其具有重要。

本研究團隊經整理與分析國內現行漁業工作者適用之勞動法規後，發現我國有關漁工之相關勞動保護法規與 ILO 第 188 號公約之間存在一定程度之規範落差；包括勞動契約、勞動條件，以及工作時間等有關漁船作業管理之相關規範，基此，亦產生我國是否應於法制上融入國際勞工組織 188 號公約相關規範之嚴肅討論。

檢視我國相關法規仍有未盡完善之處，就船員勞動政策上，本研究擬透過我國有關境內及境外聘僱外籍船員現行法規與 ILO 第 188 號公約進行逐項比對，檢討我國目前法規不足之處及可能之爭議，並兼顧漁撈現場實際作業需求，檢討 ILO 第 188 號公約之規範內容得以國內法化的途徑以及可能發生的障礙。

第二項 討論提綱

一、有關 ILO 第 188 號公約與漁工人權保障之法制途徑

1. 由於我國並不被 ILO 承認具有加入會員之資格，因此，就我國漁工勞動保障之法政策上，是否應立法或修法納入 ILO 第 188 號公約的相關規範？抑或採取兩公約模式，另立法公約之施行法以為我國漁船勞工之勞動保護之準據規範？又，國際上亦有採取以船員法為專法之規範方式，於我國之現況(法環境)是否合宜？
2. 承上，基於不同法制設計途徑，就我國法體系之規範結構與法律適用關係，有關現行勞動基準法、漁業勞動法規，或者是船員法，該等規範與 ILO 第 188 號公約的法律適用關係應該如何定位？
3. 又，就法律規範之適用上，是否應區別魚捕作業之航程或區域(遠洋/近海)、漁工國籍(本國人/外國人)之不同適用對象？
4. 是否可提供其他國家立法模式之參考建議？

二、有關外國籍漁工之招募與契約締結

1. 非本國籍遠洋漁船船員契約之簽訂如何落實？有無配套措施之建議？其中包括薪資之給付方式。
2. 非本國籍遠洋漁船船員之職災保險有無建議方案？
3. 非本國籍漁船船員(不分近海或遠洋)，發生主觀上不能(不願)給付勞務，或客觀上不能(無法)為勞務給付時，依法應該如何處置？於立法之規範，以及就雙方契約內容之規範，可採取何等適當之作為？

三、有關漁船勞動條件之檢討與作業管理制度之建議

1. 不分近海或遠洋之漁船作業，應如何進行實際工作時數、休息時數之紀錄，以及輪班管理？船隻在海上未靠港之時間是否得列入休假？應如何設計一套制度管理得以有效證明漁工之工作時間？
2. 長期在海上進行作業之遠洋漁船，是否應規定定期進港之義務？
3. 非本國籍漁船船員(不分近海或遠洋)，是否得以約定「分紅制度」作為薪資結構之一部分？
4. 如何有效確保船舶上之充足飲用水，以及維持營養均衡之飲食管理？
5. 如何有效建立船上暴力或虐待之防治措施？以及相關爭議事件之處理機制？

四、有關漁業與勞動行政之建議與未來發展

1. 如何建立船上勞動檢查或稽查制度，特別是遠洋漁船？包括主管檢查之單位、檢查員資格、人數、權限、檢查標準之建立、檢查人員之培養、檢查之方式、中央與地方檢查機構之功能與角色等。
2. 為符合國際勞工組織 C188 附錄建造之漁船，政府有關單位是否應建立造船之指引？
3. 就立法政策上，不論是另立專法或者根據現行法體系，有關法律適用管轄之主管機關，應如何定義與規範？以及，就管理實務上，有關漁業事務之管理機制(或體系)應如何建立？現行有關負責管理船舶之交通部、管理公協會之內政部、管理公會之經濟部及管理漁業之漁業署等有權機關之間，就漁業事務之管理與爭議處理，應如何協調？
4. 就航行安全之考量，是否應規範或建立相關機制，除船長以外之其他船員亦得參與漁捕風險之評估？

第三項 會議辦理情形

本研究案業於 2021 年 8 月 6 日（週五）及 8 月 6 日（週二）二日下午 2 時至 5 時，以 Google Meet 視訊會議之方式召開兩場次諮詢會議，由計畫主持人林良榮副教授與計畫協同主持人高世明副教授共同主持會議。會議邀請對象包含：

- 一、國內國際法、勞動法、勞動研究漁業管理、海洋法等相關領域之學者專家。
- 二、漁船經營業者（船東）協會之代表。
- 三、關心船員權益之國內或國際非政府組織（NGO）團體。
- 四、農委會、勞動部與地方政府等有關單位。

第一場次會議應邀出席專家學者與行政單位人員計 20 人次、第二場次則為 16 人次，兩場次合計出席 36 人次，含：3 位國際法學者、2 位勞動法學者、3 位勞動研究學者、4 位漁業及漁業法學者、4 位民間非政府組織代表、3 位船東協會代表，及 10 位中央行政單位推派人員與 6 位地方行政單位派員（出席人員名單詳附件）。另，勞動部綜合規劃司林永裕專委亦列席參與兩場次諮詢會議。

第二節 諮詢會議內容的記錄與整理

按題綱設計架構，紀錄、整理兩場次與會人員發言摘要於下。

勞動部委託國際勞工組織（ILO）漁業工作公約（C188）國內法化研析案 第一場次專家諮詢會議會議記錄

壹、會議時間：2021 年 08 月 06 日（週五）下午 2 時至 5 時 30 分

貳、會議辦理方式：google meet 網路會議

參、主持人：林良榮計畫主持人、高世明計畫共同主持人

肆、與會人員

一、出席人員

1. 國立中正大學財經法律學系 李孟玢副教授
2. 國立政治大學政治學系 翁燕菁副教授
3. 國立政治大學勞工研究所 成之約教授
4. 銘傳大學法律學院 劉士豪教授
5. 國立中正大學勞工關係學系 劉黃麗娟副教授
6. 國立成功大學海洋科技與事務研究所 陳璋玲教授
7. 國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系 曾煥昇助理教授
8. 綠色和平（台灣）李于彤專案主任
9. 綠色和平（台灣）陳瓊好遠洋專案負責人

10. 台灣人權促進會 施逸翔秘書長
11. 農業委員會漁業署漁政組 藍聰文技士
12. 勞動部勞動條件司 黃耀滄科長
13. 勞動部職業安全衛生署綜合規劃組 邱繼賢科長
14. 勞動部職業安全衛生署綜合規劃組 吳宗哲專員
15. 勞動部職業安全衛生署職業衛生健康組 黃令宜技士
16. 勞動部職業安全衛生署職業安全組 黃健琨技士
17. 新北市政府 賴彥亨科長
18. 宜蘭縣政府 黃中道科員
19. 高雄市政府 許宏竹科員
20. 屏東縣海洋及漁業事務管理所 謝委娟課員

二、列席人員

1. 徐揮彥 計畫協同主持人
2. 勞動部綜合規劃司 林永裕專門委員
3. 勞動部綜合規劃司 黃子娟科員
4. 國立陽明交通大學科技法律學院 邱羽凡副教授
5. 臺灣區遠洋鮪延繩釣漁船魚類輸出業同業公會 林涵宇組長
6. 研究助理團隊

伍、專家諮詢記錄（摘要整理）

一、國際勞工組織 188 公約與漁工人權保障之法制途徑

論題一

由於我國並不被國際勞工組織承認具有加入會員之資格，因此，就我國漁工勞動保障之法政策上，是否應立法或修法納入國際勞工組織 188 公約的相關規範？抑或採取兩公約模式？另立法公約之「施行法」以為我國漁船勞工之勞動保護之準據規範？又，國際上亦有採取以船員法為專法之規範方式，於我國之現況（法環境）是否合宜？

承上，基於不同法制設計途徑，就我國法體系規範結構與法律適用關係，有關現行勞動基準法、漁業勞動法規，或者是船員法，該等規範與國際勞工組織 188 號公約的法律適用關係應該如何定位？

（一）學者回應

國立中正大學財經法律學系李孟玢副教授：

提三個原則性說明。

第一，188 號公約不應被看待為個別的法律文件。國際勞工組織成立迄今超過一百年，通過眾多保障勞工權益的公約，而 188 號公約可說是累積過去成果的一項法律文件，因此先前其他類似公約規定有探討之必要。例如，188 號公約第 9 條最低年齡規定其實是從 112 號和 138 號公約規定逐漸發展而來。又如，有關漁民的身分證明文件於 188 號公約中並無規定，從而相關國內法規的制定將需參考 108 號或 185 號公約。

第二，188 號公約國內法化不應忽略國際人權公約規定。查我國已將聯合國「公民與政治權利國際公約」和「經濟社會與文化權利國際公約」的實體規

定轉化為國內法，故於未來將涉及漁民基本人權保障的 188 號公約納入我國國內法時，則其規定不宜也不應牴觸我國憲法或兩公約的人權條款，亦即，188 號公約國內法化之研究應未雨綢繆的注意人權保障之規定。據我所知，截至目前兩者間尚未發現衝突之處。

第三，便是 188 號公約應採何種方式納入國內法的問題。第一種方式係將整部公約的實體規定制定成單行法；第二種方式是如兩項人權公約般，由立法院制定施行法將公約實體規定納入國內法中；第三種方式則是將 188 號公約各相關部分，分別納入國內不同的制定法中。

論及 188 號公約納入國內法之途徑，我較傾向採用第一種方法，將 188 號公約實體規定制定成國內單一制定法。主要考量理由是：

- (一) 188 號公約不若人權公約建立的人權標準，沒有給國家太大裁量空間，而是允許國家得依自身漁業政策與漁業發展水平，參照公約條文制定適合於己的國內法。
- (二) 目前還沒看到其他國家採用第二種方法將勞工公約轉化為國內法者。
- (三) 國際勞工組織雖有些會員國家採用第三種方法，將公約規定納入不同之國內制定法中。但若如欲未來公約修定，恐造成幾部國內制定法需要同時修定的情況；又不同制定法間，能否完全調和也是需要深思的問題。

國立政治大學政治學系翁燕菁副教授：

循聯合國（兩）公約模式訂「施行法」有其倡議效果，可如憲法規定基本權利作較為抽象的上位規定，用以輔佐、解釋內國法。

但國際勞工組織 188 號公約相對而言，規範較細，船隻尺寸、航行長度等都有具體規範，且尚有例外規定，於司法實務操作上，單憑「施行法」恐不足使法院妥處法條衝突或例外認定問題。故訂定公約施行法之正面功效偏向於倡議、責成立法修正，而核心工作仍在於立法修正。

此議題涉及諸多專業，相關立法複雜，建議儘速配合國際勞工組織 188 號公約檢視整體法規範並檢討現行法律衝突；同時檢視當初立法理由與行政機關解釋以辨明適用例外之成立理由，作為日後法院判定例外成立之參考標準。

對於有與會者提出兩公約與國際勞工組織 188 號公約相衝突之疑慮，在此回應，兩公約在國際或內國法院的解釋上漸有參照各規範的趨勢。例如，國際勞工組織標準比兩公約高，並不代表因此就違反兩公約，故沒有所謂衝突的問題。

此外，針對有與會者提出 C188 不歧視原則所稱的平等待遇，進一步補充說明。事實上，公約依漁船航行時間、船的性質、船的大小等差異給各船旗國不同裁量空間，所以並非指不能差別待遇，而是合理的差別待遇，即所謂「等者等之、不等者不等之」。

因此，並非將公約內國法化或通過一個「施行法」將整套公約拿進來用，就可達到平等。重點在於檢視現有法規後，要求行政機關解釋差別待遇之原因、理由。故個人傾向認為，實際運作上設計一套可以執行的差別制度是需要的。

國立政治大學勞工研究所成之約教授：

基於對國際人權、勞權之理解，聯合國兩公約於法位階上類似憲法，而國際勞工組織各項國際勞動基準就像在國際社會中的各項單行法規，二者應有上下位階與功能上之不同。舉例而言，20 年前聯合國在推動國際人權上要求國際勞工組織跟 IMMF 之參與合作，世界各國於要求 IMMF 經濟援助的同時，需一

併落實國際勞工組織勞動基準或是國際勞動公約，如 1997 亞洲金融風暴時，韓國在接受 IMMF 金援的同時，也承諾進行多項勞動改革。論及落實 188 號公約，是否要透過「施行法」這樣一個程序，可經由大家討論來形成共識。

自過去觀察，即便我們不是 UN 或國際勞工組織的會員國，但很多勞動法規事實上即經常把國際勞工組織所通過的公約或是建議書形諸於立法規範，像是勞動基準法工時規定，其實就是國際勞工組織一些關於工時的相關規定。

台灣身為漁業大國，面對國際社會對我們勞動人權上的質疑和批評，188 號公約的落實有其迫切性。188 號公約的落實有兩途徑，一是制定單行法或特別法；另一是檢視、調整、修正各方面法律規範，確認國內哪些法規需配合 188 號公約做調整或修正，從現行法規中落實 188 公約中關於漁船船員的勞動條件和權益保障的規定。

而於立法規範上，可考量從船員法或勞動基準法著手融入公約規定，或者，另立一個漁船船員法。依過去研究經驗，納入勞動基準法之方式有其困難，其涉及海上與陸上勞動基準之合併，但陸上勞動概念實不宜全盤套用於海上勞動。如考量海上勞動特性，最大的問題在於工時，亦即休息、休假的問題上。故我傾向支持另訂漁船船員法，將本國籍與外國籍受僱船員都納入勞動條件或權益保障的規範範圍。

銘傳大學法律學院劉士豪教授：

台灣因為不是（國際勞工組織）會員國，定內國法跟簽署（公約）是兩回事。至於是否要仿效兩公約情形，鑑兩公約在歷史上曾經簽署但未批准，故 C188 是否能作相同處理還要思考。

國立中正大學勞工關係學系劉黃麗娟副教授：

無論以何種形式落實國際勞工組織 188 號公約，最後的執行是最主要且必須考慮的。

觀念上，遠洋業海上勞動權益改善，無法透過單一公約完成。除檢視 C188 外，對於遠洋漁業移工面對的問題，有其他重要性更高的國勞公約，像 C129 強迫勞動公約，與其議定書-人口販運巴勒蒙議定書。惟台灣在 1971 年以前尚有國勞公約身分時，並沒有批准 C129，不過我們在退出前總共批准 39 項國勞公約，其中 3 項是核心公約，即薪資與機會平等、最低工作年齡、童工等核心公約，所以我們不是沒有其他國際法規來協助改善遠洋漁業權益，因此，應考慮其他公約的相關性作整體上有效改善的考量。

此外，C188 跟海事公約類似，綜整許多漁船員相關規範，且只要可達到公約精神會員國是有一定調整彈性。

將 C188 精神落實於國內的務實調整方法，可以是由漁業署做出具有拘束力的勞動契約，納入國內已比照 188 號公約設下的法定工資、休息（時間）標準。

國立成功大學海洋科技與事務研究所陳璋玲教授：

如何把國際勞工組織 188 號公約內容落實到相關國內法規，建議朝檢視國內法規的方向進行，確認國內法規對應國際勞工組織 188 號公約有哪些已經做到的、哪些沒做到，或者是已經有做到但不夠完善，甚至有些是我們超前做的，像在境內聘僱方面，就我理解是比照國內勞工處理，在福利保險或保障方面可能超越國際勞工組織 188 號公約標準。

所以，可以朝國內現有的架構去落實國際勞工組織 188 號公約，就漁業署處理境外聘僱、勞動部處理境內聘僱之架構，檢討相關規範對應國際勞工組織 188 號公約的結果，後再從發現的需改善項目逐項細部探討，並提出建議供主管機關參考。

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

將國際法內國法化的方式，從我國實踐大致分為三種方式。第一種方式是制定專法，例如我國領海及鄰接法、專屬經濟海域及大陸礁層法，即是聯合國海洋法公約內國法化最具體的例子。

第二種是制定某某公約「施行法」，目前我國實踐上有兩公約施行法、消除對婦女一切形式歧視公約施行法等。

第三種方式為在特定法律中明確將某公約內容，直接置入該特定法律，例如：《船員法》第 6 條規定，船員資格應符合航海人員訓練、發證及當值標準國際公約與其他各項國際公約規定，亦即船員資格應符合 STCW 國際公約。或如為船舶法第 101 條規定，其他有關船舶技術與管理規則或辦法，主管機關得參照有關國際公約或協定及其附約所訂標準、建議、辦法或程序，予以採用並發布施行。爰此漁船建造許可及漁業證照核發準則第 15 條之 4 即規定，中華民國 109 年 11 月 16 日後安放龍骨或建造達類似安放龍骨階段之下列漁船，應符合 2007 年漁業工作公約附錄三之起居艙規定。

國際法內國法化無論採第一種或第二種方式，均須就各別特定相關之法律去檢視是否與國際公約扞格。對此，直接採第三種方式，或為最直接、最有效率的方式。因此，建議檢視《漁業法》及《漁船船員管理規則》相關法規是否違反 C188 公約。又，本案多涉及漁業主管機關權責，建議請益漁業署相關業務單位意見。

(二) 民間團體回應

綠色和平（台灣）李于彤專案主任：

建議 C188 漁業公約採取「施行法」，這樣可整合國籍區分、遠洋與近海等權利保障不公的問題，另亦可解決權宜船管轄問題，不僅管轄台灣漁船，於外國籍漁船停靠台灣時亦有法律依據可為管轄。

綠色和平（台灣）陳瓊好遠洋專案負責人：

C188 漁業公約規範內容相當全面，包含勞動條件、船舶大小、勞動衛生條件等都有規範，政府應積極去回應，並全面看待公約完整的內涵，以有效保障漁工人權。

台灣人權促進會施逸翔秘書長：

關於外籍漁工的工作與人權保障不足，並非是各別性問題，而是結構性的不足。連漁業署也無法掌握境外聘僱漁工的具體統計數據，顯見所面臨的結構性壓迫。

考量 C188 公約已經是完整可行，對於權宜船（外國船籍，台灣股東）執法單位有法源依據可管轄，外籍漁工的權益可受到保障，故建議 C188 漁業公約採取二公約模式，即透過立法院訂立 C188 漁業公約「施行法」來執行。

另若 C188 漁業公約與國內勞動基準法、二公約施行法等發生衝突，得以有利於人權者優先適用來解決。

(三) 行政單位回應

勞動部勞動條件司黃耀滄科長：

從國內勞動基準法來看，勞動條件的規定是高於 C188 公約的，但因為境內僱用與境外僱用本來就存有條件上的落差，如何透過 C188 內國法化將兩者條件拉近或是拉到一致，還是馬上將規定拉到遠洋的部分，不管是透過修法還是其他方式，難度都是非常大的。本司將持續關注不論是漁政方面還是勞政方面關於 C188 議題的發展。

高雄市政府許宏竹科員：

漁船工作與一般勞工不同，尤其是工時形態方面，還包括生活和工作連結

在一起的方面，因此建議漁船從勞動基準法中獨立出來，參照《船員法》用專法處理，會比較簡單一些。

論題二

就法律規範之適用上，是否應區別魚捕作業之航程或區域（遠洋/近海）、漁工國籍（本國人/外國人）之不同適用對象？

（一）學者回應

國立成功大學海洋科技與事務研究所陳璋玲教授：

台灣在處理外籍船員問題上，目前管理制度明確且實施多年都是區分境內和境外。從務實面來看，既然目前體制已初步建置起來，依境內和境外區分訂定相當多的法規，故將來可能還是朝著區分境外跟境內的處理方式。除非有很強烈的理由或動機認為這樣的處理方式不好才有可能撼動這個制度。

以目前國內作法，如果內容實質上能夠回應國際勞工組織 188 號公約，便代表不一定要把國內與國外作業用同一個 package 的法規來處理。

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

現行《漁船船員管理規則》已有規範漁業人在境內僱用外國籍船員者，應申請外國籍船員證，並應符合就業服務法及其相關法令之規定。即 A1 海域：指在海岸電臺特高頻通信範圍內之海域；A2 海域：指 A1 海域以外，在海岸電臺中頻通信範圍內之海域；A3 海域：指 A1、A2 海域以外，在國際海事衛星組織之定置衛星通信範圍內之海域；A4 海域：指 A1、A2、A3 海域以外之海域。上述水域已經涵蓋沿近海及遠洋海域。

政策上，建議除區分境內僱用跟境外僱用外，應一併考量大陸船員之特別規範。例如，依現行規定《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》，意外死亡的部分是 250 萬，跟境外僱用的船員的 100 萬有所差別。故如要依民間團體所倡議達到平等，實務操作上有其難處。

綜上，建議就船船員薪資管理這部分，應通盤考量僱用身分涉境內、外僱用及大陸船員之現實差異。

（二）民間團體回應

綠色和平（台灣）李于彤專案主任：

關於 C188 漁業公約國內法，不應該忽略立法精神與意旨，即不應該劃分國籍、遠洋與近海來管轄，而要一體適用。

（三）行政單位回應

宜蘭縣政府黃中道科員：

只要能在法制面及未來執行面能有新的架構建立，不分近海、遠洋、境內或境外僱用，能夠實際提升所有漁工人權的話，相信地方政府皆會樂觀其成。

二、外國籍漁工之招募與、契約締結與保險

論題一

非本國籍遠洋漁船船員契約之簽訂如何落實？有無配套措施之建議？其中包括薪資之給付方式。

（一）學者回應

國立成功大學海洋科技與事務研究所陳璋玲教授：

外籍漁工的招募和契約締結方面，國際勞工組織 188 號公約應該是一個 general 的規範。所謂的書面的工作合約，就是用法規去強制船東僱用境內或境外的外籍船員須有書面的工作合約，若有這個原則性的規定，即代表船東本身必須去做這樣的事情。

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

交通部有公告商船的「船員定期僱傭契約範本」，有工時、固定加班費及

非固定加班費、特別獎金、休假等規範可供參考。

另薪資部分，依《遠洋漁業條例》訂定之《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條規定，經營者與非我國籍船員依第五條第一項簽訂之勞務契約，應載明給付船員費用之項目、金額及給付方式；船員每月工資不得低於美金四百五十元。經營者應為船員投保人身意外、醫療及一般身故保險；其一般身故保險金額不得低於新臺幣一百萬元；未依規定辦理保險、保險範圍不足或未能自保險人獲得足額理賠，其損失或損害賠償，由經營者負擔。船員因執行職務意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並負責醫療費及其他費用。船員非因執行職務遭受意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並墊付醫療費及其他費用。就所知，保險金額，有些雇主會超過 100 萬。

另，該辦法第 14 條規定，勞務合作契約之工資額度與支付方式、非我國籍船員投保保險種類及金額、往返當地國與登上漁船港口及送返交通費分擔額度。其他第 17 條、第 21 條、第 28 條，均有規範外籍船員之權利義務。

爰以，境外僱用非我國籍船員部分已有相關規範，境內僱用則依勞動基準法及就業服務法相關規定，最低薪資比照我國最低薪資，保險則投保相關勞工保險。

至於僱用大陸船員部分，依臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法第 17 條，保險意外死亡：等值新臺幣二百五十萬元；疾病死亡：等值新臺幣一百七十五萬元；殘疾保險：最高給付等值新臺幣二百五十萬元；意外門急診及住院醫療保險，二項合計最高給付等值新臺幣十萬元。

另雖然薪資部分則未明確規範為多少，但實務運作，因大陸近年來經濟快速成長，加上語言、文化、宗教、飲食等條件相近，且船員經驗豐富，多在漁船上擔任重要角色（實際上，部分大陸船員甚至擔任船長），故大陸漁船船員其薪資水準較外籍船員為高，多在新臺幣 4 萬元以上，甚至高達 7.5 萬，漁獲獎金還另計，此為市場機制競爭下之結果。

論題二

非本國籍遠洋漁船船員之職災保險有無建議方案？

（一）學者回應

銘傳大學法律學院劉士豪教授：

民國 78 年開始漁民開始使用大量移工(僱用外籍勞工)，但當時係屬於非法的方式，為改善這情形，配合就業服務法規定開放外籍勞工定額僱用，而實務上就遠洋與本國入境的船員來說，確實有大很區分。雖說若為台灣船籍則應適用我國法，但實務卻有很大不同。所以最後在行政院의協商會議中區分了境內與境外，境內若是外國進入台灣後才聘僱，當然適用勞動法令與社會保險；但若為境外的話，即使投保勞工保險，也不是在台灣看診，要申請墊付實務來說不是很實際。

目前從外國進入本國境內的漁工有一萬三千多人，以國籍來分印尼籍最多九千多，占 75%，菲律賓籍大約是一千六、一千七人，約占 13%，再來是越南籍，一千三四百，占 11% 左右，這些漁工若是在境內當然按照勞務條例還投保。

漁船船東，除了大的船的公司投保勞保時按照勞工保險條例投保，也有許多人用漁會的甲種資格自己投保漁會的勞保。而如果僱用本國籍勞工，也同樣會用加入漁會的甲種會員的方式來加保；但若要僱用外國籍船員時，船東可能假定船員也是甲種會員，不過漁會只接受本國籍而不接受外國籍，那就會有問題。因此當時在立委民代要求下透過協調達成了一個協議，變成如果是 10

人以下，如果船東願意投保，船東不需作為雇主仍可在漁會作甲種會員繼續投保，以減輕他的負擔；但如果 10 人以上則一定要做雇主的身分，以自己作為投保單位做計算。所以目前外籍船員在這背景之下投保人數只占 5 成。當然勞動部的立場希望保障外籍漁工的權利，這是實務上則遭受上開困難。

雖然職業災害保險法的訂立，對於這種情況可能有保障，但職災保險法在訂立時，漁船船東的意見仍然發揮一定的力量，在立委要求下，可看到目前職業災害保險法按照第九條規定，如果是漁會甲級會員僱用 10 人以下且自己從事漁撈工作，仍然跟勞保條例一樣，還是可以透過甲類會員投保，這跟目前勞工保險條例立法是一樣的。

國立成功大學海洋科技與事務研究所陳璋玲教授：

職災保險在我的認知裡，國內船員比較沒有問題，因為有一些農保、漁保、國內船員意外災害相關社會救濟制度。但所謂非本國籍的部分，在沒有職災保險的情況下，也許可以課與船東要有所謂的保險制度。

在國內相關法規方面事實上都針對業者，比如說像水域遊憩業者，或者像海釣業者都會要求業者對乘客或遊客要有保險。但漁船工作業者風險很高，因此面臨一個很現實的問題是，可能沒有保險公司願意承保，像國內漁民也沒有保險公司願意承保。所以可以透過國家成立一個所謂的漁業保險並由公家經費挹注，例如由漁業署設立一個漁業災害制度，這一塊是可以去努力的。

三、漁船勞動條件之檢討與作業管理制度之建議

論題一

不分近海或遠洋之漁船作業，應如何進行實際工作時數、休息時數之紀錄，以及輪班管理？船隻在海上未靠港之時間是否得列入休假？應如何設計一套制度管理得以有效證明漁工之工作時間？

（一）學者回應

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

海上工作具有其特殊性，就業服務法第 46 條將商船船員、海洋漁撈工作列為特殊工作類型。然海洋漁撈工作又與商船工作不同，商船船員依照《船員法》運作，主要任務是把貨物從 A 港運送到 B 港。《船員法》裡有規定船員每七日中至少應有一日之休息，作為例假，因航行需要仍應參加航行當值輪班者，不在此限。交通部有公告商船的「船員定期僱傭契約範本」，有工時、固定加班費及非固定加班費、特別獎金、休假等規範可供參考。

海洋漁撈工作比商船運作更為特殊。作業上海洋漁撈工作要找尋漁場，找尋漁場後又必須以特定漁具漁法，如圍網、延繩釣、拖網等方式進行捕撈漁獲，待撈取相當漁獲後，又須將漁獲進行分類、冷凍等處理，再送往特定港口進行卸貨，因此，各種不同漁業種類之漁民、漁業公司，在工作時間、休息時間、輪班、分紅等議題方面可能有不同意見看法，應進一步理解掌握。

就所知，工時較長的通常是延繩釣，辛苦點能多達 3 千勾，故通常耗時較久，當漁獲量多時，輪班作業時每次最佳只能休息 5-6 小時（不過不在作業時間之航行期間，較有可能休息較長時間）。因此，如要於作業期間增加休息時間，則必須增加人力，增加輪班作業，才能拉長輪班休息，但這又增加漁船主或漁業公司的成本。

（二）行政單位回應

新北市政府賴彥亨科長：

實務經驗上，新北在 109 年時邀請漁業相關團體討論近海漁業（新北漁業大多為近海）工時執行制度，其間參考勞動部 84 條之 1，訂定漁船船員工時規定共 7 個重點（參考新北市政府審查適用勞動基準法第 84 條之 1 工作者工時標

準—第七類)：

1. 每日工時不得超過 14 小時。
2. 每 7 日休息時間不得低於 77 小時。
3. 每 12 個月之每週平均時數不得超過 48 小時，即每 12 個月總正常工時不得超過 2,496 小時。
4. 每 12 個月正常工時連同延長工時不得超過 2,640 小時。
5. 實際聘僱未滿 12 個月之船員契約終止時，係以實際出勤週數計算每週平均工作時間是否符合不得超過 48 小時之規定。
6. 「每 12 個月」係指自核備日起算至 12 個月後相當日之前 1 日止。
7. 勞工每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於 2 週內安排勞工 2 日之休息。

本府在法律規定上，主要針對近海漁業已經設定最低標準，也依 84 條之 1 製作 4 國語言的書面工時約定書來輔導船東（不過截至目前為止尚未有漁船船東送件），但於遠洋部分是不是同樣可以落實則無法評論。

不過，個人認為，既然國際勞工組織 188 號公約的工時標準各國都做得到的話，台灣應該也沒有問題，只是要透過勞動基準法還是另訂專法的問題要確定而已。然問題是，近海的部分或許可以透過（地方主管機關）勞動檢查來責成落實工時規定，但遠洋部分便要透過和其他國家的合作才有可能落實。

高雄市政府許宏竹科員：

勞動基準法 84 條之 1 套在漁船船員工時規定和延長工時的計算上是採平均滾動的概念來處理，因而造成範本制定的困難，且難以向漁船業者說明解釋，事實上許多業者還沒意識到（在工時方面）受勞動基準法規範。

論題二

長期在海上進行作業之遠洋漁船，是否應規定定期進港之義務？

（一）學者回應

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

實務上，我國漁船管理大體上適用《船舶法》，依該法規定，新船建造完後於每屆滿一年之前後三個月內，應向航政機關申請施行定期檢查，每 5 年要進行特別檢查。所以，漁船每年最快 9 個月或最長 1 年 3 個月內應進港施行定檢。亦即，漁船大體上一年會進來一次，搭上在定期檢查之時進行相關檢查。

論題三

非本國籍漁船船員（不分近海或遠洋），是否得以約定「分紅制度」作為薪資結構之一部分？

（一）學者回應

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

大部分遠洋漁業公司的幹部船員（船長、大副、二副、輪機長、大管輪等），不論本國或外國籍，契約上都訂有分紅；而基層船員不論本國或外國籍則是領固定薪資。不過不同公司仍可能有不同作法。

至於在沿近海部分，分紅一般沒有訂在契約，多為口頭契約，例如：捕撈多少噸以上額外給新臺幣多少錢，此一部分如果訂得太死可能會遇到實務上的困難。

論題四

如何有效確保船舶上之充足飲用水，以及維持營養均衡之飲食管理？

（一）學者回應

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

多數船上飲水膳食多由漁船上之大廚、二廚估算人數、航程、作業時間後

安排採買適當伙食及飲用水（在海上船上之淡水係相當寶貴，不容許浪費）。

論題五

如何有效建立船上暴力或虐待之防治措施？以及相關爭議事件之處理機制？

（一）學者回應

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

建議考慮在駕艙內外裝設攝影機之方式，此外船上亦可增設衛星電話、無線電對外聯繫。但以上方式乃為治標，根本之道仍在船長與船員之間相互取得彼此信任。

四、漁業與勞動行政之建議與未來發展

論題一

如何建立船上勞動檢查或稽查制度，特別是遠洋漁船？包括主管檢查之單位、檢查員資格、人數、權限、檢查標準之建立、檢查人員之培養、檢查之方式、中央與地方檢查機構之功能與角色等。

（一）學者回應

國立政治大學勞工研究所成之約教授：

論及勞動檢查落實的問題，應實踐國際勞工組織公約港口國控管規定，與他國相關機關合作，檢查其船員之勞動條件是否符合國際勞工組織公約要求。因此，制度設計上，在保障一致的前提下，宜再區分國內船員與國外船員。

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

遠洋漁船航行及作業期間，幾乎無法建立勞動檢查或稽查制度，檢查促進上或可額外賦予漁業觀察員擔任檢查任務，但這又關係到觀察員的生命安全，且現行漁業觀察員含概率百分比僅為個位數，另外因政府經費限制，亦難讓所有遠洋漁船都派觀察員。

（二）行政單位回應

勞動部勞動條件司黃耀滄科長：

境內僱用漁工不分國籍皆適用勞動基準法，但是在勞動檢查尤其工時方面確實有其困難，而在遠洋部分挑戰甚至更大。

勞動部職業安全衛生署綜合規劃組吳宗哲專員：

於職業安全衛生方面，在法令的執行面，皆有其困難存在。

勞動部職業安全衛生署職業安全組黃健琨技士：

海上執行職業安全衛生檢查確實會是一項挑戰。

高雄市政府許宏竹科員：

在檢查執行上遭遇的困難是難以落實檢查。漁船常常出去一年才回來，如何定期檢查？且船上工作和休息時間不容易區辨，造成檢查人員不知如何檢查。

論題二

為符合國際勞工組織 C188 附錄建造之漁船，政府有關單位是否應建立造船之指引？

（一）學者回應

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

《漁船建造許可及漁業證照核發準則》第 15 條之 4 規定，中華民國 109 年 11 月 16 日後安放龍骨或建造達類似安放龍骨階段之下列漁船，應符合 2007 年漁業工作公約附錄三之起居艙規定。但 109 年 11 月 15 日前既有漁船的改善，恐僅能靠時間解決。

論題三

就立法政策上，不論是另立專法或者根據現行法體系，有關法律適用管轄之主

管機關，應如何定義與規範？以及，就管理實務上，有關漁業事務之管理機制（或體系）應如何建立？

又，現行有關負責管理船舶之交通部、管理公協會之內政部、管理公會之經濟部及管理漁業之漁業署等有權機關之間，就漁業事務之管理與爭議處理，應如何協調？

（一）學者回應

國立中正大學勞工關係學系劉黃麗娟副教授：

國際勞工組織與其他組織最大的不同，即它是政勞資三方透過社會對話落實法律保護的重要機制，因此 C188 未來不論用甚麼法律形式引入，都應該透過廣泛社會對話的方式來實現，包括產業界。另現在於勞方，不只宜蘭有工會團體，東港、高雄、或移工自己都有相關團體（不一定是工會）可作為對話管道。

另因遠洋漁業的保護是跨國的，國與國之間對國外聘僱所涉及的保證金或是返鄉後權益申訴等問題，是外交部與勞動部、農委會可以使力的空間。

復跳脫國家間問題，談全球供應鏈問題，來自美國與歐盟等市場國壓力，如美國去年把漁產品列為強迫勞動清單，即對我國帶來很大挑戰。從人權方案的角度思考，海上漁工人權保護不是單一部會可以處理，還包括台委會、港務局、海巡署等很多需要去諮詢討論的部會。

國立成功大學海洋科技與事務研究所陳璋玲教授：

當 follow 這些國際勞工組織 188 號公約時，探討到合約、職災保險、工時的計算、定期進港的義務、分紅制度做為薪資結構的一部分等議題，比較務實或實務方面有幾個點要去考量。

第一個是業者的看法其實很重要。

第二個就是考量強制性規定操作上的困難，甚至有無法執行的可能。以分紅制度為例，船公司在經營財務都是不公開的，如果要在法規上強制把分紅制度當薪資結構的一部分，在財務不公開的狀況下，是難以得知他的分紅狀況的。因此制定上或可透過誘因機制的配套誘導船東做到這些事情。

當我們要把國內的法規配合國際勞工組織 188 號公約時，要考慮到務實性及操作可行性。對於執行上較沒辦法直接到位的部分，可用另外方式處理。對此可能要再請教對這個領域更熟悉的人或團體，如鮪魚公會、屏東縣的延繩釣協會，以取得較務實或具體的建議。

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

就海洋漁撈工作性質同時涉及漁業及勞動部門，但因其特殊性，漁業主管機關對海洋漁撈工作狀況較勞動機關瞭解。而於交通部，漁船管理仍適用《船舶法》規定，同時依據《漁船建造許可及漁業證照核發準則規定》運作；《船員法》第 4 條規定，漁船船員除有關航行安全及海難處理外，不適用船員法之規定，漁船船員係依《漁船船員管理規則》，故依個人意見傾向由漁業主管機關管理為宜。

論題四

就航行安全之考量，是否應規範或建立相關機制，除船長以外之其他船員亦得參與漁捕風險之評估？

（一）學者回應

國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系曾煥昇助理教授：

依據《漁船船員管理規則》第 24 條規定，船長負責全船之安全及管理事宜，著重捕撈、遇險相關事項記載於航海日誌，並無規範船長以外之其他船員亦得參與漁捕風險之評估。

《船員法》雖排除漁船船員之適用，但《船員法》第 73 條第 2 項規定，船長在航行中不論遇何危險，非經諮詢各重要海員意見不得放棄船舶，但船長有最後決定權。該條文精神可供研究團隊參考。

五、其他與會意見

（一）權宜船之規範管理

國立中正大學勞工關係學系劉黃麗娟副教授：

從海上人權保護來講，比較常被忽略的 FOC 漁船（外國籍漁船）的部分，雖然目前的確有行動的困難，但對於外國籍漁船按漁業署統計約超過 200 艘，捕撈能量也很大，但未被列入我國漁獲總量，所以 FOC 的部分怎麼進行有效規範，也是不可忽視的議題。

國立成功大學海洋科技與事務研究所陳璋玲教授：

與會討論沿岸國可以對 FOC 船檢查的問題，前提是這個船要進到台灣的港口，但事實上台灣的 FOC 船幾乎很少回到國內港口。換句話說，如果要把所謂國內法規範延伸到 FOC 船上的勞動安全檢查，恐不太可行，因為 FOC 船其實有其他國家領土的延伸，台灣得否對外國籍船上僱用人員執行勞動檢查，仍存有疑慮。

綠色和平（台灣）李于彤專案主任：

建議 C188 漁業公約採取「施行法」，這樣可整合國籍區分、遠洋與近海等權利保障不公的問題，另亦可解決權宜船管轄問題，不僅管轄台灣漁船，於外國籍漁船停靠台灣時亦有法律依據可為管轄。

台灣人權促進會施逸翔秘書長：

考量 C188 公約已經是完整可行，對於權宜船（外國船籍，台灣股東）執法單位有法源依據可管轄，外籍漁工的權益可受到保障，故建議 C188 漁業公約採取二公約模式，即透過立法院訂立 C188 漁業公約「施行法」來執行。

（二）仲介問題之管理

國立中正大學勞工關係學系劉黃麗娟副教授：

透過研究得知，印尼當地勞務公司（尤其是中爪哇的公司），都尚未納入印尼 2017 年對於仲介的重要修法。該法試圖對於印尼人到海外就業做出完整保護，例如對於仲介公司保證金、評鑑、證照的規範。亦即，制度是有建立的，但是在國家治理上目前仍無法達到規範標準，導致遠洋漁業依賴的仍是這些沒有牌照、監管的當地勞務公司，這涉及到證件偽造、體健報告不實等嚴重影響判斷漁工的身體狀況是否適應海上高強度、密集工作的問題。

從供應鏈的角度來看，當地勞務公司扮演了非常重要的角色，中間對於仲介的角色的規範會是非常重要的，如何得到適當的監督與資訊的透明、不被改造，需要透過政府間的協力與努力。因此，我們要積極處理來源國的部分，確保漁工在來台前，是透過一個透明的仲介制度，並確認所有狀況適合工作，這樣的事前準備十分重要。

另外，現在因為仲介彼此的競爭與船東的需求，要求漁工在最快的時間上船，很可能就因此忽略了漁工應瞭解的訊息。還有，對於印尼政府所主張的零成本漁工出國指引，也應透過政府間去做更嚴格的規範，避免零成本藉檯面下方式轉嫁成勞工要負擔的成本。

壹、會議時間：2021 年 08 月 10 日（週二）下午 2 時至 5 時 10 分

貳、會議辦理方式：google meet 網路會議。

參、主持人：林良榮計畫主持人、高世明計畫共同主持人

肆、與會人員

一、出席人員

1. 東吳大學法律學系 鄧衍森教授
2. 國立中正大學財經法律學系 李孟玢副教授
3. 國立中正大學勞工關係學系 藍科正教授
4. 國立陽明交通大學科技法律學院 邱羽凡副教授
5. 國立臺灣師範大學政治學研究所 王冠雄教授
6. 國立臺灣海洋大學海洋事務與資源管理研究所 張文寧助理教授
7. 環境正義基金會（台灣）邱劭琪主任
8. 臺灣區遠洋鮪延繩釣漁船魚類輸出業同業公會 林涵宇組長
9. 社團法人臺灣鮪延繩釣協會 王亮鈞組長
10. 社團法人臺灣鮪延繩釣協會 楊建一幹事
11. 農業委員會漁業署漁政組 林榮耀技正
12. 農業委員會漁業署遠洋組 劉啟超簡任技正
13. 農業委員會漁業署遠洋組 劉璧寧技正
14. 勞動部勞動力發展署 蘇裕國副組長
15. 宜蘭縣政府 黃威淳科員
16. 宜蘭縣政府 林立偉外勞訪視員

二、列席人員

1. 勞動部綜合規劃司 林永裕專門委員
2. 勞動部綜合規劃司 黃子娟科員
3. 國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系 曾煥昇助理教授
4. 研究助理團隊

伍、專家諮詢記錄（摘要整理）

一、國際勞工組織 188 號公約與漁工人權保障之法制途徑

論題一

由於我國並不被國際勞工組織承認具有加入會員之資格，因此，就我國漁工勞動保障之法政策上，是否應立法或修法納入國際勞工組織 188 公約的相關規範？抑或採取兩公約模式？另立法公約之「施行法」以為我國漁船勞工之勞動保護之準據規範？又，國際上亦有採取以船員法為專法之規範方式，於我國之現況（法環境）是否合宜？

承上，基於不同法制設計途徑，就我國法體系規範結構與法律適用關係，有關現行勞動基準法、漁業勞動法規，或者是船員法，該等規範與國際勞工組織 188 號公約的法律適用關係應該如何定位？

（一）學者回應

東吳大學法律學系鄧衍森教授：

根據行政院撰述的國家人權行動計畫，C188 公約國內法化勢在必行，而對於這項國際標準，不宜區分要適用或不適用哪些規定。一旦立法院審議通過，

就像過去人權公約成為國內法後宣示了公約的優先性，接下來便要針對國內法做必要的檢討和修正，不管是過去勞動基準法適用的境內聘僱的漁船漁民，或是遠洋漁船，都要根據公約做完整檢討。

至於法律結構上如何落實公約，沒辦法光靠「施行法」達成，建議參考英國以實質轉換的方式進行，例如按照公約對勞動基準法等相關規定做實質修正。

公約的實質轉換有二個途徑，第一是單一立法，將所有相關規定都集中在單一法規中；另外就是依照公約分別修正散布在各個漁民工作權保障的相關規定。儘管前者是一項重大的法制工程，但後者的困難在於不易完備公約的整體規範面向，因此仍建議權責單位草擬一個專法法案，藉以集中中國大陸內法相關規定。

國立陽明交通大學科技法律學院邱羽凡副教授：

台灣不是國際勞工組織會員國，我國立法者具有裁量權，而其立法裁量便等於整個國家對於海上勞動政策的態度，且在政策方向與規範內容上有其自由。

對於海上勞動政策我贊成單獨立法，且沒有區分遠洋與近海，本籍或外籍。儘管台灣不是沒有現行法可以用，但我仍認為有必要對於海上勞動的特殊性訂立專法。

國立臺灣師範大學政治學研究所王冠雄教授：

對於未來的立法，我贊成用單一立法的方式。因為「施行法」的作法只是像一個 *umbrella regulation*，把國際法內容搬到國內來用，但要繼續發揮它的效力的話，還是需要有關的立法或行政命令來補充。

從研究國際法面向思考，聯合國 1982 年推動聯合國海洋法公約後，我國在民國 88 年時通過了《領海及鄰接區法》及《專屬經濟海域及大陸礁層法》，這兩套法律把聯合國海洋法公約中相關部分，按照我們國家語言修改後形成的國內法律，這兩套法律也成為我國關於海域的重要法律。因此，循這樣的經驗模式可能優於採「施行法」一途。

不過，當要把國際龐大的漁業勞動的公約內國法化，恐怕有很多內容沒辦法單憑 C188 公約就可以完備。舉例來講，該公約序言即提到聯合國海洋法公約，另公約內船上居住空間及噪音等內容，讓我聯想到海上人命安全公約（SOLAS）中對於船員海上居住空間及安全性的規定，這些都值得一併思考。

國立臺灣海洋大學海洋事務與資源管理研究所張文寧助理教授：

我同意國際勞工組織 188 號公約的國內法化是勢在必行，也同意「施行法」不適合做為將國際勞工組織 188 號公約國內法化的方式。

參照目前台灣方式，已有 5 個公約透過「施行法」方式國內法化，但這 5 個都是超過 100 個國家批准且非常綱領性的人權公約，有人覺得是習慣法或是絕對法。相較於此，國際勞工組織 188 號公約只有 18 個國家批准，如果透過施行法的方式轉換到台灣法律上，我想對人權保障是比較難的。

那至所謂的單一立法，是成立一個全新的法律還是就既有的法規來修定？基本的問題就是，我們是將境內跟境外聘僱兩者區分的，但國際勞工組織 188 號公約並沒有區分沿近海或遠洋，所以如果單一立法的話，會嚴重撼動台灣現階段的法規規範方式。

當然，最好的狀況是有一部統整的規範，但牽涉到我國目前的海洋政策，要統整的話會影響到的是主責單位的劃定。所以如果現階段無法進行統整的話，或許能先就現有的境外僱用規範做更好、更完整的修訂。

根據研究團隊做的比較，境外僱用法規其實也有對最低年齡、健康檢查甚

至是契約等規定，只是規定的並沒有像國際勞工組織 188 號公約那麼充足，所以是否從這些地方來做修訂即？

此外，現在的法律最主要是想要管理外籍漁工（怕他們逃跑）重點在於如何管理仲介，因此可以參考國際勞工組織 188 號公約對人權保障的要求，漸進地去做轉換。

（二）民間團體回應

環境正義基金會（台灣）邱劭琪主任：

雖然多數學者認為 C188 漁業公約應以國內法化，但如採二公約施行法方式才能完整落實人權與工作環境。

臺灣區遠洋鮪延繩釣漁船魚類輸出業同業公會林涵宇組長：

關於 C188 漁業公約如何國內法，應採取專法，因漁撈作業種類與各種漁船多樣，採專法可完整立法管理各類的漁船。

社團法人臺灣鮪延繩釣協會王亮鈞組長：

支持取專法管理方式。

（三）行政單位回應

農業委員會漁業署遠洋組劉啟超簡任技正：

因為公約規範範圍龐大，含工作條件、漁船住艙、職業安全衛生、社會保障等，涉及的機關和相關法規眾多，包含航政、漁政和勞政，甚至衛政等；另談到船員身分外籍船員，又分為近海、遠洋和大陸地區的外籍船員，各自的聘僱依據的法規不同，所以在法途徑上，將這些法規都併到單一法中的上位政策，是非常困難的。

因此，在最終一體適用公約最低標準的目標下，是否可以像前面學者說的，參考英國以階段性的安排來推動這項上位政策，讓將來立法的落實比較可行。

農業委員會漁業署漁政組林榮耀技正：

以僱用身分分我們有三類身分的外籍船員，若要以專法將三類人員都納入同樣標準的法規，長遠來說是最終目標。另國際勞工組織公約涉及主政執掌包括航政、勞政、漁政、衛生等，就公約涉及的法規，我們持續與社會團體對話，且於勞動檢查部分也與勞動部保持密切合作。

但論及另訂專法，可能無法一步到位。現階段或許可以從管理辦法裡去提升勞動標準到符合國際勞工組織 C188 公約規範。

論題二

就法律規範之適用上，是否應區別魚捕作業之航程或區域（遠洋/近海）、漁工國籍（本國人/外國人）之不同適用對象？

（一）學者回應

東吳大學法律學鄧衍森教授：

特別值得注意的是 C188 公約並沒有區分遠洋或近海，適用上並無區別，英國（The Merchant Shipping (Work in Fishing Convention) Regulations, 1998）和歐盟（European Union (International Labour Organisation Work in Fishing Convention) Food and Accommodation Regulations, 2020）在相關立法上也沒有去區分。此外公約尚制定有關港口國對外國船隻進港時依照 C188 規範作勞動檢查的規定，處理了權宜船的問題。

立法上，以單一法規上規範 C188 內容的前提下，即使區別遠洋與近海，事實上只是方式上的區隔，但是在待遇的標準上還是一樣的。就算是權宜船籍仍可以國內法加以適用，另船東是國人的話更當然適用國內法，這是漁業單一專法的好處。

國立中正大學勞工關係學系藍科正副教授：

目前近海已有的生活管理計畫書，在遠洋漁船生活的部分看起來是相對難比照辦理的，就算有遠洋漁船生活管理計畫書，也要能執行才有實際效果。

國立陽明交通大學科技法律學院邱羽凡副教授：

對於海上勞動政策我贊成單獨立法，且沒有區分遠洋與近海，本籍或外籍。

然，勞動部 2017/01/17 新聞稿：「我國漁船在境外是用的外籍移工尚不宜以抽象的管轄權觀念將境外海域的漁船是為我國國土的延伸」之聲明，令人對海上勞動政策在我國領土範圍內的適用問題產生疑惑。如果遠洋漁船非為我國領土，根據 C188 產生的法再好也排除遠洋船上外籍或境外僱用的適用，同理，如果遠洋漁船不視為我國領土，現行勞動基準法等相關規定也一樣無法適用。

因此不論是訂新法或是修改既有法令，牽涉適用範圍問題，我認為遠洋漁船應適用我國法律，並有專法讓法位階更明確，而地方主管機關在審查 84-1 時也較有統一標準。

國立臺灣師範大學政治學研究所王冠雄教授：

國際勞工組織 188 號公約第 1 條涉及規範範圍，定義上提到，本公約適用於商業捕魚但排除家計型捕魚和娛樂型捕魚。因此可知地理範圍（近海或遠洋）似乎不是很大的分類標準，反倒捕魚活動的內容是比較重要的。

國立臺灣海洋大學海洋事務與資源管理研究所張文寧助理教授：

從國際勞工組織 188 號公約來看，其實並沒有針對漁業活動之遠洋和近海部分作業做區隔。

此外，關於薪資差異，雖然國際勞工組織 188 號公約沒有規定薪水應該要多少，但是各國在境外聘僱境外作業所給的薪資都會少於國內薪資，乃因為遠洋漁業是全球市場勞動，要在薪水上要有競爭力，否則直接用本國人就可以了。

（二）行政單位回應

農業委員會漁業署遠洋組劉啟超簡任技正：

國際勞工組織 C188 公約規範了國際上公認的漁業工作最低標準，國內法化的目的應為不分沿近海或遠洋的漁船都能符合公約規定的最低標準。

論題三

關於國際勞工組織 188 號公約與漁工人權保障之法制途徑，是否可提供其他國家立法模式之參考建議？

（一）學者回應

東吳大學法律學系鄧衍森教授：

英國把公約轉換成國內法的作法是，就按照公約規定羅列國內相關規定來處理。

另像歐盟，其在 2020 的立法，針對漁業工作做了一個條例立法，而該條例事實上內容就跟 C188 號公約非常相同。

國立臺灣師範大學政治學研究所王冠雄教授：

韓國去年在規範上做了些修正，該修正自今年 1 月份正式實施，從新聞報導得知，內容包含標準化的契約、船上的飲水、船上的休假時間等規定的改善，可以做為我們對照的對象。如果我們做的沒有韓國好，那我們未來在國際漁工的市場上我們可能就沒辦法跟他競爭了。

國立臺灣海洋大學海洋事務與資源管理研究所張文寧助理教授：

英國在 2018 年批准了國際勞工組織 188 號公約，其採取的方式是訂立隸屬於 The Merchant Shipping Act 1995 之下的 The Merchant Shipping (work in Fishing Convention) Regulations 2018。另他們採取分階段實現的作法，告訴大家各個階

段要怎麼進行，包含了如何做監控管理、怎樣做更好的醫療保障等，並規劃出進行國內相關法規範檢討的階段（期程）。於此，英國的實踐可供參考。

二、外國籍漁工之招募與、契約締結與保險

論題一

非本國籍遠洋漁船船員契約之簽訂如何落實？有無配套措施之建議？其中包括薪資之給付方式。

（一）學者回應

國立中正大學財金法律系李孟玢副教授：

C188 公約對於工資僅簡單規定於第 23 條與 24 條。前者要求締約國制定法規，確保漁民得以每月或定期獲取工資；而後者則明定，漁民得將全部或部分工資（包括預支款）免費匯寄家人。

另國際勞工組織曾制定第 95 號公約規定工資給付問題，且受第 173 號公約的修訂。第 95 號公約規定繁多，例如工資應以法幣支付；主管機關得允許雇主以銀行發行之支票或郵政單位提供知匯票支付工資；亦允許雇主以現物支付部分工資，但雇主不得限制勞工使用工資之自由，例如要求勞工在雇主開設之商店購買物品。

論題二

非本國籍遠洋漁船船員之職災保險有無建議方案？

（一）學者回應

國立中正大學勞工關係學系藍科正副教授：

在職災保險上，除了新的勞工職保法外，可以思考單對漁工，或對遠洋漁工辦職災保險，如有些來源國對於到海外打工的漁工，已經有自己的保險。

不過雖然可以做獨立的保險制度，問題是船東是否會如實投保。事實上很多船東不會在國內僱用（或做漁工的轉換），因此不容易掌握這些漁工的名單，但要掌握名單才能處理職保法的問題。

（二）行政單位回應

農業委員會漁業署遠洋組劉啟超簡任技正：

遠洋漁船很多船員都在國外上船、在海上工作，所以在社會保障部分有其問題，例如就算繳納我國健保，但工作結束就直接回自己國家，就無法享用這項服務。又如勞保，很多漁工往往做一兩年就不做了，所以也無法享受到與年資連接的保險福利。所以現在有些國內的社會保障制度不見得適合遠洋漁船的船員。

對此，我傾向建議採用商業保險的方式，用設定最低身故保險門檻來達到保障的效果。

三、漁船勞動條件之檢討與作業管理制度之建議

論題一

不分近海或遠洋之漁船作業，應如何進行實際工作時數、休息時數之紀錄，以及輪班管理？船隻在海上未靠港之時間是否得列入休假？應如何設計一套制度管理得以有效證明漁工之工作時間？

（一）民間團體回應

臺灣區遠洋鮪延繩釣漁船魚類輸出業同業公會林涵宇組長：

公會近期參與關於漁工的研討會，即特別針對鮪延繩釣的工時規範如何確實詳細記錄的問題進行實際檢討。

延繩釣因為漁撈特性，一天休息至少要 10 小時，採取輪休及二次休息方式其中一次至少連續休息 6 小時，另再給休息 4 小時。休假則是每 7 天至少休息 1 天，如必要，才會採取至少 14 天休息二天的彈性安排。而近期我們也在思考從

增聘人力的方式來增加漁工們的輪休時間。

另外為了落實工時管理，我們也重新設計工時表單，並請教陸地上和海上的船長和船員看是否實際可行（漁勞自治），儘量朝簡單可行的方式推進，希望以完成電子化紀錄為目標。這制度的推行上也規劃在船隻進港後請第三方驗證工時紀錄，以示公正。

社團法人臺灣鮪延繩釣協會王亮鈞組長：

關於漁工的工時，目前與學者密切研究檢討，以達合乎法規。

（二）行政單位回應

農業委員會漁業署遠洋組劉啟超簡任技正：

漁船的工時規定，因為漁捕特性的不同，沿近海適用 84-1、遠洋漁船則參採 C188 標準，當然最理想的目標是漸進的將兩者拉到一致。

目前遠洋部分的工時管理由漁業署負責，而沿近海部份則依就服法和勞動基準法由勞動部管理。目前沿近海已有所謂工時紀錄表的建置，至於遠洋部分，許多公、協會或漁會團體正在推動採行適用於遠洋且受認可的工時紀錄表。而配合工時紀錄的落實，我們隨後也會增加檢查人力的安排。

論題二

如何有效建立船上暴力或虐待之防治措施？以及相關爭議事件之處理機制？

（一）學者回應

國立中正大學勞工關係學系藍科正副教授：

不只是依照 C188 要求而已，還可以對漁工提供加值保障，像心理諮商。

跑船最怕適應不良，可以對漁工提供遠端 EAP 心理諮商或與家人溝通的管道。

四、漁業與勞動行政之建議與未來發展

論題一

如何建立船上勞動檢查或稽查制度，特別是遠洋漁船？包括主管檢查之單位、檢查員資格、人數、權限、檢查標準之建立、檢查人員之培養、檢查之方式、中央與地方檢查機構之功能與角色等。

（一）學者回應

國立中正大學勞工關係學系藍科正副教授：

C188 是否應國內法化的關鍵在於執行。當前我們只有勞動基準法，沒有像日本有海上勞動基準法（實際上很多國家也沒有），原因除了過去被認為沒必要之外，關鍵考量在於，若有海上勞動基準法，勞動部能否有足夠的執法能量，派員到六大洋檢查與或處理申訴。

在近海或許較容易，但對可以不靠港或靠外國港的遠洋漁船來說，雖然現在《遠洋漁業條例》有做出行政命令的相關規範，但執行上仍太過困難。

長遠來看，應設法規劃研發 AI 等輔助執行工具，或是靠港時透過外國官員協助執法，這是當我們有國內法時於執行面可行性比較高的作法。

（二）民間團體回應

環境正義基金會（台灣）邱劭琪主任：

儘管遠洋漁船是高風險、管理困難，不代表就可以減少管理或檢查，我國漁船就連基本安全設備都會缺少，如救生衣、救生船不足。又，遠洋漁船的境外僱用行政機關如何進行勞動檢查，即如何立法變成可確實執行也是個問題。

（三）行政單位回應

農業委員會漁業署遠洋組劉啟超簡任技正：

目前我們有一個對船員進行訪查（包含工時紀錄檢查）的計畫，目前由 10 位人員專責處理，歷年累積下來已訪查達 500 多艘船。我們正在規劃專案增加

人力經費以增加檢查量能，希望能有效落實相關檢查。

就我們國內港口的檢查，是配合國內勞動相關法規，觀察工時、工資、船上生活情形，看是否符合法規；而在職業安全衛生方面，我們也和勞動部合作進行聯合檢查。

不過當要到國外港口進行檢查，事實上是有困難，因此我們正在思考是否透過第三方驗證的方式來執行檢查。

論題二

就立法政策上，不論是另立專法或者根據現行法體系，有關法律適用管轄之主管機關，應如何定義與規範？以及，就管理實務上，有關漁業事務之管理機制（或體系）應如何建立？

又，現行有關負責管理船舶之交通部、管理公協會之內政部、管理公會之經濟部及管理漁業之漁業署等有權機關之間，就漁業事務之管理與爭議處理，應如何協調？

（一）學者回應

國立陽明交通大學科技法律學院邱羽凡副教授：

依個人理解，漁業署是漁業目的事業主管機關，而勞動方面的主管機關是勞動部，因此遠洋漁船勞動條件部分應以勞動部為主管機關。例如勞動基準法規定工作時間的變更（第 33、34、36 條等規定），變更的部分須經主管機關即勞動部認可，但為什麼碰到遠洋的勞動問題主管機關就變漁業署，這讓人費解當初政策形成的原因背景。

國立臺灣海洋大學海洋事務與資源管理研究所張文寧助理教授：

我國在境內跟境外僱用的管轄區分上，有其歷史淵源。1968 年台灣遠洋漁船人力不足，所以才有《台灣地區遠洋漁船暨船員在國外基地作業管理辦法》，該法 1992 年更名為《漁船暨船員在國外基地作業管理辦法》，直到 2017 年《境外僱用法成立之後才廢止》。這部法律遠早於勞動基準法 1984 年與就服法 1992 年成立之前即設立，而因為這樣的歷史脈絡導致我們在境內和境外僱用的規範適用上有很大的區別。因此也成為勞動部現在不能管遠洋漁業事務的原因，如果真的要管的話是不是代表勞動部就應該派職安檢查人員到漁船上？所以在適用方面主管機關可能也有點不知道該怎麼辦，才會演變到現在有兩套體制的做法。

（二）民間團體回應

環境正義基金會（台灣）邱劭琪主任：

台灣漁船管轄機關有交通部、勞動部、漁業署等，因不是單一管轄機關，行政機關如何在立法完成後合作執行是個問題。

（三）行政單位回應

農業委員會漁業署遠洋組劉啟超簡任技正：

關於先前有學者疑問境內和境外僱用的問題，其背景是因為當初勞動部就服法將遠洋的部分排除，所以農委會就用遠洋條例來處理，才會變成今天境內、境外僱用有不同的法規。

五、其他與會意見

（一）權宜船之規範管理

東吳大學法律學鄧衍森教授：

C188 公約制定有關港口國對外國船隻進港時依照 C188 規範作勞動檢查的規定，處理了權宜船的問題。

國立陽明交通大學科技法律學院邱羽凡副教授：

對於許多人關注的權宜船（FOC）檢查問題，因由國人投資的漁船掛外國

國旗，便無法視為我國領土的延伸部分，進而無法行使立法或執法的主權。

不過，透過《投資經營非我國籍船員的管理條例》把關我國國人對漁船的投資，是滿值得參考的作法。即，不採上船勞動檢查或強制勞動條件的方式，改採自國人投資 FOC 前便從許可端把關的方式。

然而，儘管可以透過廢止許可之方式把關 FOC 船，但現行條例第四條所提到四款主管機關得為廢止許可之情形，目前不包括勞動條件，如果未來能夠將勞動條件包含進去，可望有效觸及現有兩百四、五十艘 FOC 船的監管。

臺灣區遠洋鮪延繩釣漁船魚類輸出業同業公會林涵宇組長：

FOC 船，因為船東是台灣人，通常亦會有登記台灣籍的漁船，在管理上不可能採取二套制度，否則會遭權宜船的漁工抗議（罷工），所以通常會採取和台灣法律規範相同的標準。此外，公會會員也會遵守漁業合作國的法律規定，特別是漁工輸出國的相關法律規定，如印尼。

（二）仲介問題之管理

環境正義基金會（台灣）邱劭琪主任：

C188 漁業公約中，要求漁工在聘僱當中不應承受任何費用而雇主亦應不收取，但實際上雇主還是會收取保證金，且非法仲介公司的問題一直存在，他們是不受法律規範的（不管是台灣還是漁工輸出國的法律）。如果不處理這問題，就會有勞動壓迫，應參考韓國採取（輸入）國與（輸出）國談判方式來改善這情形。

IV 研究發現與法政策建議

第八章 ILO 第 188 號公約規範基準的國內法制化途徑探討

第一節 國際法上實施漁業工作公約的方式

依照其他國際勞工組織會員國對本組織所制定公約加入的模式，係依據各會員國國內法對批准條約之要求，對本公約表示願受其拘束之意思，完成批准程序後，依據漁業工作公約第 47 條將批准書送交國際勞工局局長進行登記。並依漁業工作公約公約第 48 條第 3 項，在批准書登記日起，12 個月後對批准國生效。

有鑒於我國締結及批准其他聯合國核心人權公約的經驗，我國存放公約批准書於聯合國秘書處的行為，可能因為國際政治因素而受拒，因而無法依據前揭《漁業工作公約》規定的程序，在登記批准書 12 個月後生效。故在國際法層面，恐怕無法循同公約其他會員國的模式，使公約對我國產生國際法上拘束力。因此，在國際法層面仍應依其他國際人權公約對我國產生國際法拘束力的片面承諾(unilateral commitment)模式，使漁業工作公約在標的合法、確定及可能的要件下，由我國《憲法》所規定的有權國內機關，於做出願受本公約內容拘束的意思表示後，對我國產生國際法上拘束力。

第二節 條約締結程序及國內法地位

我國《憲法》並無明確的關於條約協商、締結、批准及生效後國內法地位如何的明文規定，但大法官釋字第 329 號的公布及《條約締結法》的制定，在法律層面對上述問題提供了起碼的規範準據。

依據釋字第 329 號的內容：「憲法所稱之條約係指中華民國與其他國家或國際組織所締約之國際書面協定，包括用條約或公約之名稱，或用協定等名稱而其內容直接涉及國家重要事項或人民之權利義務且具有法律上效力者而言。」因此，我國與國際組織或其他國家所締結國際書面協定，若其使用條約或公約名稱、內容直接涉及國家事項，或人民之權利義務者，具有法律上的效力。我國所締結條約作為法律位階規範，亦為此釋字後立法院所制訂的《條約締結法》第 11 條第 2 項所確定，本項規定：「前項條約，自總統公布之生效日起具國內法效力。」故我國若締結《漁業工作公約》後，其規範在我國內法應屬法律地位，亦即屬於《憲法》第 80 條所規定的法律，且為法律位階的規範，不僅為法院可適用的法，亦可作行政機關行為規範依據之一。作為法律位階的法源，倘若與

其他立法院所制訂或修改的法律不一致，司法實務上依據《憲法》第 141 條對國家機關所產生的客觀拘束力，在本條的「尊重條約」精神下，於前述規範競合時以優先適用條約規範的方法體現此精神。

第三節 國內實施漁業工作公約之法制化途徑

第一項 兩公約施行法途徑

依據前節所述，倘若我國依《條約締結法》所規定的條約審議程序，由立法院審議通過且經總統公布的條約案，即具備與其他法律案一樣的規範地位。但由於我國的特殊國際地位及國際政治阻礙，存放批准書之過程往往遭遇橫阻，而無法與其他締約國以所締結條約的生效條件發生效力。故依據釋字第 329 號解釋及《條約締結法》第 11 條規定，有特殊生效程序。但此狀況仍易產生條約無法產生國際法上效力，因此也無法產生國內法效力或條約規範仍非國內法一部分的疑義。

從而，在我國將聯合國核心人權公約國內法化的實踐中，採取另外再制定明定公約具有國內法律效力規定的「公約施行法」並以法律案經立法院三讀審議通過，經總統明令公佈後生效的作法。以《公民與政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約施行法》為例，在第 4 條規定：「各級政府機關行使其職權，應符合兩公約有關人權保障之規定，避免侵害人權，保護人民不受他人侵害，並應積極促進各項人權之實現。」並在第 6 條規定所建立的人權報告制度下，組成國際專家小組定期審查我國法律與實踐是否符合兩項人權公約義務，並作成結論性建議與意見，由行政機關修正相關命令或向立法院提出修法草案實施公約規範。

此做法的優點在於對於來自國際組織及他國對特定人權議題及標準的落實要求及批判，能作為清楚、明確的實施證明。但其缺點在於，此方式較常遭遇到行政部門對於所職掌或主管的法規認為並無未達兩項人權公約權利規範及義務標準，而不認為有未遵守施行法第 4 條或有需依施行法第 8 條修訂或廢止法令的需要，此狀況在公約的權利規範若未能產生自動履行效力（或產生主觀公權利）下，對公約所規定權利人認為遭遇政府機關違反時，亦難以以訴訟尋求救濟，而讓公約權利規定徒具宣示意義，原本的國際壓力仍會如影隨行。

第二項 制定專法途徑

除了兩項人權公約為主的施行法模式外，在我國對國際人權標準的國內實施有以制定專法的模式實行者，例如早期為了實施《禁止及懲罰種族滅絕公約》

(Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide)在 1953 年所制訂的《殘害人群治罪條例》作為特別刑法之一，為早期之實踐。

此外，值得注意者，係有鑒於施行法模式的缺點在《經濟社會及文化權利公約》所規定適當住房權因在該約第 11 條第 1 項規定得非常簡略，雖然有經濟社會及文化權利委員會做成第 4 號與第 7 號一般性意見，相關行政機關及法院認為此權利內涵不明確，且在相較於相關法律如《都市更新條例》及《土地徵收條例》對於影響住房的土地及不動產權利的明確限制規定，使得公約中的適當住房權(right to adequate house)屢因為強迫搬遷而受到侵害。此一情形不僅被兩公約國際專家審查在結論性意見及建議中具體指摘「我國政府實踐不符合適當住房權的規範義務標準」，更使國內人權非政府組織得以在此國際壓力下，為進一步落實兩公約適當住房權遂成功推動促進《住宅法》的修訂。

《住宅法》第 1 條規定本法的目的在：「保障國民居住權益」。同法第 53 條並明確規定：「居住為基本人權，其內涵應參照經濟社會文化權利國際公約、公民與政治權利國際公約，及經濟社會文化權利委員會與人權事務委員會所作之相關意見與解釋。」使適當住房權之規範更具備主觀性權利的屬性，並具體規定相關政府機關為落實本權利應採取之政策及促進措施，使住宅法成為《經濟社會文化權利公約》中適當住房權規範的實施專法。此外，在 2014 年之前我國在採取施行法模式將《身心障礙者權利公約》以施行法實施前，已依該公約之內涵制定《身心障礙者權益保障法》作為保障身心障礙者權利的專法。

以專法模式實施國際人權標準的優點，在對於特定權利主體的具體保障內涵得較以施行法模式為更詳細的實施，亦得讓相關行政主管機關明確瞭解其對於特定權利主體及權利保障議題在實行上的義務內涵，法院亦較能在專法規定下認定相關權利規範是否具備主觀性權利屬性，而肯認權利主體的主張。採取專法的實施模式，在遇到與其他國內法規範競合時，亦較能以特別法的地位，取得優先適用性。相對的，此模式的缺點在於我國必須在制定專法前，審視自身的相關資源及能力，決定在專法中所欲採取的措施為何，顯然實施的負擔較重。

第三項 修改相關國內法規途徑

我國許多法律規定或其中制度規定，繼受自相關國際條約或他國立法例為一常見的現象。因此以修改相關國內法規模式，實施漁業工作公約的內涵，對我國而言，應屬操作上較熟悉的方法。勞動及漁業管理相關主管行政機關僅需就其主管及監督的法律及行政命令，選擇其欲加強落實的領域，如漁船船東、

船長與漁工責任、漁船上工作的最低年齡及健康及醫療標準、漁船配員及漁工休息時間、勞動契約、遣返、招聘、住宿與膳食、社會保障與執行或監督機制等議題，選擇應修改或制定與公約義務一致的部分，提出相關法律或行政命令的修改草案，由立法院或相關主管機關制定或修改。

以此模式實施 ILO 第 188 號公約毋寧為較務實及熟悉的選項，亦即透過法規的修改，作為相關主管機關落實職權依據。其缺點在於對國際或他國的提升漁工權益壓力，較無前述兩種模式的顯著形式立法作為，需就 ILO 第 188 號公約中個別議題及標準所涉法規的修改予以說明。而此模式另一缺點在於，修法後若相同事物再有其他法令的修改制定，亦在新法優於舊法適用下，使原本公約落實標準無法繼續，也可能因為國內行政部門在實施其他勞動或漁業法規，在欠缺建立明確的立法監督機制下，對 ILO 第 188 號公約標準的落實步伐停滯，或漁工自個別相關法令修改後仍只獲得反射利益，透過法院尋求救濟的可能性亦大幅降低。

第四項 專章立法途徑

有關專章立法之模式，近年除了農業職災保險法制之外，過去在勞動法制領域亦不少見。具體而言，在農業職災保險法制方面，目前我國對於農民職業災害保險部分採取訂定專章模式，並於 2018 年由農委會依據《農民健康保險條例》第 44 條之 2 第 3 項的授權訂定《農民職業災害保險試辦辦法》，於 2021 年 9 月對於職業病保障不足部分增加職業病項目。再者，於勞動法制領域，例如 2009 年於《勞資爭議處理法》制定勞資爭議裁決制度專章(第四章：第三十九條至第五十二條)，其主要規範目的在於為確實保障勞工的團結權及協商權，迅速排除不當勞動行為，回復集體勞資關係的正常運作，增訂「不當勞動行為裁決機制」的相關規定，並對於勞資雙方有違反工會法第三十五條或團體協約法第六條第一項規定的不當勞動行為時，由主管機關予以裁決認定，以為解決，並對裁決期間勞資雙方的行為予以限制。其裁決專章的主要內容包括：一、勞資爭議裁決制度增訂之背景及目的；二、勞資爭議裁決程序之適用對象；三、勞資爭議裁決程序之進行；四、勞資爭議裁決機構之組織；五、勞資爭議裁決之法效力；六、勞資爭議裁決制度之救濟途徑等。

另，若檢視外國法有關漁船船員的規範，可發現有國家並未將商船船員與漁船船員的規範制定於不同法規。例如日本無論是對商船船員或是對漁船船員的規範均制定於《船員法》中，並針對商船船員與對漁船船員須為不同規範之處，於適當的條項進行規定，例如，日本《船員法》第 71 條、79 條、86 條、

100 條之 2、100 條之 6 及 113 條定即有排除漁船船員適用的規定，並於第 71 條及第 79 條授權國土交通省針對於船船員工時及特休發布省令，以此為適當規範。而若檢視我國《船員法》，實不難發現亦有因應不同船員而為相異規範的情形，例如 2011 年《船員法》修正時即增訂第六之一章就遊艇與動力小船船員的最低年齡、駕駛資格、體格檢查基準、訓練、測驗、駕駛執照之核發、安全配額等事項制定與商船船員相異的規範。因此，就漁船船員而言，或可依循 2011 年《船員法》修正時針對遊艇與動力小船船員設立專章的模式，將如日本船員法第 71 條、79 條、86 條、100 條之 2、100 條之 6 及 113 條般須針對商船船員與漁船船員為不同規範的事項，集中而予以專章立法。而此一專章立法途徑，應亦可如專法途徑般具有明確漁船船員的主觀性權利的優點。

第九章 政策與建議：我國漁工人權保障的政策內涵與漁船管理

第一節 ILO 第 188 號公約作為我國漁工人權保障的政策內涵

第一項 公約規範內國法制化的政策實施路徑與圖像

就我國未來如何實踐 ILO 第 188 號公約所規範對於漁工人權的保障，於內國法體系上的政策途徑概有以下不同見解主張。

由於我國並不被 ILO 承認具有加入會員的資格，因此，就我國漁工勞動保障的法政策上，是否應立法或修法納入 ILO 第 188 號公約的相關規範？抑或採取兩公約模式？另制定公約「施行法」以為我國漁船勞工勞動保護的準據規範？又，國際上亦有採取以船員法為專法的規範方式，於我國的現況（法環境）是否合宜？

承上，基於不同法制設計途徑，就我國法體系規範結構與法律適用關係，有關現行勞動基準法、漁業勞動法規，或者是船員法，該等規範與國際勞工組織 188 號公約的法律適用關係應該如何定位？

整體而言，本研究初步發現，ILO 第 188 號公約納入我國內法體系的途徑有四：(1)比照兩人權公約施行的施行法模式；(2)通過一部漁業工作者的勞動保護專法；及(3)修正現有相關國內漁業或勞動相關法規的方式。就此，由前述本研究人員承辦的兩場諮詢會議的會議結果可以歸納出，大多數的學者專家數支持以(2)即以通過專法的方式處理，僅有一位學者建議以(3)修正現有國內法規的方式處理；其中亦有學者專家主張以(4)專章立法方式，即於特定的法律，如船員法中另以漁船船員為專章規定其勞動權利。但必須注意的是，我國人權代表團體（包括台灣人權促進會、綠色和平及環境正義基金會等）則傾向支持比照上述以(1)兩公約施行法的方式辦理，惟，就整體諮詢之結果論，多數與會人士則較傾向支持以(2)即以通過一部專法的方式辦理。

事實上，就此相關議題的討論，本研究發現，於上述諮詢會議的與會專家學者，即使有相同的國內法化建議途徑，但就該途徑之實施方式上亦存在一定分歧立場與政策建議，乃至有其不同面向的政策效果研判。本研究以下分別就不同立法途徑說明其內容。

其一，首先，如果要以通過「制定專法」的方式處理，則需視該專法所要納入的範圍內容以決定該專法的主管機關。如該專法要一次完全納入 ILO 第 188

號公約的規範，則該專法就會至少涵蓋到勞動、船舶及漁業作業等不同面向，就會至少涉及到勞動部、交通部及農委會（漁業署）等不同政府機關。以我國目前政府機關缺乏橫向聯繫的情況觀之，訂定專法一途將使主管機關很難去要求其他涉及的機關配合，且目前國內似乎很少見。因此，若在不改變目前政府機關的運作體制為前提下，若要將 ILO 第 188 號公約的內容全部納入專法，難調不存在實際執行上的困難。

承上，本研究認為，以上述的「制定專法」途徑而言，為避免機關間橫向指揮協調聯繫的問題，則或許可限縮該專法的規範內容至特定單一機關所管轄，並配合其他現行法規的修正，似更有利於執行。譬如，目前遠洋漁業的部分，我國現行處理方式乃由漁業署依據《遠洋漁業條例》訂定法規的方式進行管理；於上諮詢會議與會學者亦有提出可比照日本通過《船員法》的模式處理。

又，於國際法層面，國際海事組織 IMO 曾於 1978 年通過《國際海員培訓、發證和值班標準公約（STCW 公約）》，制定許多關於海員的規定。然而，該組織又於 1995 年通過《國際漁船船員培訓、發證和值班標準公約（STCW-F 公約）》，將漁船船員從船員中予以獨立出來而另行規範，上述例證均屬可行的國際經驗。換言之，如果要以專法方式處理，或可針對限縮專法至「勞動」、「漁業」、「漁船船員管理」等領域之方式處理，則該法律管轄主管機關就只會由一政府機關負責，不會有跨機關協調與執行的問題。

進一步言，立法政策上如以制定專法為途徑並使相關規範涵蓋到 ILO 第 188 號公約所有的內容，其中亦屬可行的作法或許可考慮法律管轄的主管機關層級提高至行政院，而於行政院下設立一專案辦公室並由政務委員負責督導，如同行政院經貿談判辦公室（OTN）的制度設計一般，惟，此一制度設計自需依賴政府或立法機關具有相當的政策立場或政治意願始有實現之可能。或者，其他另可考慮的作法則為將該一專法，比照上述 (1) 而以兩人權公約施行法的模式先行通過施行法，並以該施行法為上位階的綱要性公約（**framework convention**）的方式，而將相關漁工勞動法律納入其下相關的法律（如《勞動基準法》、《遠洋漁業條例》、《船舶法》及各相關法規等），惟，不可否認者，此一制度設計仍需有上述所提及的特定政策或立法實施環境始有實施的可能。最後，制定專法亦可採取一種類似統括式的立法模式，即將該專法以傘狀公約（**umbrella convention**）的方式處理，擇定一主管機關（例如勞動部），除將 ILO 第 188 號公約中涉及屬於勞動部管轄性質的內容範圍列入該專法之中，其他如涉及他機關管轄的法律規範（如《船員法》、《船舶法》、《遠洋漁業條例》等）則於專法規範中另以指定的方式處理，並要求相關管轄機關修正該法至符合 ILO 第 188

號公約內容為處理的方式，亦屬可能之立法模式。

其二，如果是以 ILO 第 188 號公約的主要規範內容納入內國法體系規範作為政策目的，或許(3)修正現有國內法規亦屬不能排除政策選擇或考量之可行作法，此作法的利益為可以避免行政機關間的執行與協調等爭議問題。但必須注意的是，由相關政府機關就其職權範圍而將 ILO 第 188 號公約中屬於其管轄的規範納入其業管的法規中，雖然可能產生無法一步到位甚至拖延甚久的情況，但就行政實務上或可以經由定期檢視的方式，逐漸修正現行法規的不當或漏失，而於相當期日之後逐步達成 ILO 第 188 號公約的國內法制化的規範目的。此外，亦必須提醒注意的是，由本研究計畫法規盤點的內容可知，國內法有關漁船船員的勞動保護體系相當不明確，且多屬於非法律位階、性質的規範內容，其法律適用與政策易處於相當不安定的狀態，甚而對於我國將來如何統整海上各項勞動型態所必要的保護政策亦難謂可輕易達成的途徑。

其三、倘以專章為立法之途徑，則建議可依循日本《船員法》的立法模式將商船船員與漁船船員的規範制定於同一部法律，於我國《船員法》規範體系之內針對漁船船員的勞動權利制定專章加以規範，蓋因不管商船船員與漁船船員的勞動條件有許多相似之處，且如以專法須將船舶的設施設備及勞動條件的管轄權等加以整合，目前漁船船舶設施及設備，屬交通部管轄，並相關法規已修正符合 ILO 第 188 號公約，因此針對勞動條件，以專章立法未有專法立法繁複，且如有不適合的情形，亦可透過專章立法授權行政機關以法規命令修正，避免緩不濟急的情況。

第二項 區別不同法律適用對象的必要性

承上，於本次諮詢會議中，雖有許多學者及與人權團體代表皆表示不應對於遠洋或沿近海漁業等採行法律適用上的區別，但亦有部分學者表示目前國內之運作已分為境內、境外及大陸漁工等三類，且已運作多年，如要立刻予以變更恐非易事。

本研究初步發現，事實上，因每種漁業的本質並不完全相同，故在執行上若以同一套法規標準加以處理或管轄，恐有窒礙難行之處。會中亦有學者指出，ILO 第 188 號公約明確定義適用於商業漁捕，不適用家計型或娛樂型漁業，這些都是因為漁業本身的特殊性，因而在執行上做出必要區分的例證。因此，目前國內的現行作法中將沿近海漁業與遠洋漁業分別處理的方式，或許是因為此等漁業在本質上有一定程度上之不同而予以分別法律的適用，似難以直接論斷目前國內的制度規範即不符合 ILO 第 188 號公約的規範。因此，是否所有遠洋與

沿近海漁業都需一視同仁，並適用同一套標準，本研究認為仍有一定加以深入討論的空間與政策必要性。

綜合上述，如要符合ILO第188號公約的規範，則商業漁捕自需全部納入，不應特別區分遠洋或沿近海漁業之勞動型態，但所謂納入適用於政策意義上並非一定採行以同一套標準(保護規範之基準設定)為處理之方式。換言之，即可將重點置於「適用的漁業均全數納入」，但在考量執行面時或可因漁業其不同的本質或作業型態而設定不同的標準以落實實際管理。

第二節 外國籍漁工的招募、契約締結與工作傷害保險

第一項 外國籍漁工的招募與契約締結

就本次諮詢會議，部分與會學者提到 ILO 第 188 號公約中只有規範確保漁民得以每月或定期獲取工資，且全部或部分工資（包括預支款）可免費匯寄家人。本研究初步發現，以我國目前在運作的實踐上，非本國籍遠洋漁船船員在境外是適用境外《僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條規定處理契約與其內容，非本國籍漁船船員在與仲介及船東簽訂合約時，均需依照該辦法的規定辦理（境內聘雇的非本國籍船員則適用《就服法》與《勞動基準法》的規定）。漁業署亦已提供公版的契約書（中文、印尼文及英文三語版本），供仲介及業者在簽訂合約時的依據。

再者，以目前我國實務經驗觀之，現行《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》中仍未有不得收取匯款手續費之規定，因此本研究認為有必要加以修正，以符合 C-188 公約的規範。未來若以專法處理時，本項規定亦應納入。

第二項 外國籍漁工的工作傷害保險

就本次諮詢會議，與會專家學者皆表示國內聘雇的非本國籍船員在納入職災保險上較無問題，因已有多種法規與保險可以適用，但爭議問題在於，非我國籍遠洋漁船船員的職災保險較有問題，且如果要比照適用境內聘雇辦理亦有執行上的問題。

就目前實務上，本研究初步發現，依《遠洋漁業條例》所授權訂定的《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》已規定經營者應為船員投保人身意外、醫療及一般身故保險；其一般身故保險金額不得低於新臺幣一百萬元；未依規定辦理保險、保險範圍不足或未能自保險人獲得足額理賠，其損失或損害賠償，由經營者負擔。船員因執行職務意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並負責醫療費及其他費用。船員非因執行職務遭受意外傷害或患病，經營者應

即時就近安排治療，並墊付醫療費及其他費用。故這個部分目前國內相關法規已有規範，且業者係以商業保險的方式辦理。

因此，本研究認為，有關漁船船員之職災保障，未來如以制定專法方式處理，就非本國籍遠洋漁船之船員，建議至少以商業保險的方式加以規範，惟金額部份（身故 100 萬）及保險涵蓋範圍是否應予提高，則可再行討論。

第三節 漁船勞動條件的檢討與作業管理制度的建議

第一項 漁船船員於海上作業工時的保障

不分近海或遠洋之漁船作業，應如何進行實際工作時數、休息時數的紀錄，以及輪班管理？船隻在海上未靠港的時間是否得列入休假？應如何設計一套管理制度以有效證明漁工的工作時間？

於本次諮詢會議中，多數與會專家學者認為，目前遠洋漁船業者已經在設計相關的表格確實紀錄工作與休息時數，而沿近海部分則是依勞動基準法的規定辦理。

然而，本研究初步發現，受限於漁業工作的特性，每日工時與休息時數的部分很難固定，甚至有包括沿近海漁捕的作業亦有不易嚴守工時之規範或約定的情形，則遠洋漁業因其特性更是有難以配合的情事。因此，在一定合理休息時間的條件下，採用 ILO 第 188 號公約中每週休息時數（即不低於 77 小時）的計算方式或許較為彈性，亦容易讓遠洋漁業業者接受。

本研究進一步認為，因遠洋漁業運作的特殊性，常常數月甚至一年均在海上作業而有未靠港的情形，漁獲及補給等作業大多透過運搬船的方式處理。因此，未來若訂定專法，何謂「工作」、「休息」及「休假」，應予以清楚定義。譬如，漁船在轉移作業水域或返港時，需要數天的時間，對船東而言該船當時並未進行作業，故會認定船員是在「休息」或「休假」的狀態。不過，本研究也同時發現，於諮詢會議上，不能忽視有相關船員及人權團體乃主張在一定作業的環境下，不排除因船員並未離開船隻而就該期間得被視為「工作」時數。是以，本研究認為，究竟船員在海上未作業的日子是應認定為「在船休假」（如我國海軍官兵之在營休假計算方式），抑或得視為「工作中」而使之得於事後補假（如商船海員及漁業署海上觀察員的計算方式，即一年只算 10 個月做為履行勞務契約的工時期間），顯有再深入討論的空間與政策的必要性。簡言之，惟有就何謂「工作中」有所明確的定義，始有助於船東與船員後續在相關時數上的紀錄與管理，而不致紛爭迭起。

第二項 船隻的定期進港義務

就長期在海上進行作業的遠洋漁船而言，是否應規定船長負有使該船隻定期進港的義務？

上述爭議問題雖於實務上具有相當程度的重要性，惟就本次諮詢會議的討論，並未引起多數與會專家學者討論與建議。本研究初步發現，以漁船而言，因《船舶法》規定船舶每年都需進港檢查一次，否則漁業署將不續予核發漁捕執照。然而，此項規定並未要求漁船需回到我國(臺灣)受檢，目前負責船檢的單位可以配合至國外的其他港口進行船檢，也不需要到漁業署所指定的海外港口。因此，本研究認為，實務上或許於一定必要條件的考量下，得要求進港船檢時應進入指定之港口，始有利於同時進行相關之檢查，包括勞檢在內，亦有利於勞檢機關的勞檢人力運用。

第三項 船員的勞務報酬與分紅制度

非本國籍漁船船員（不分近海或遠洋），是否得以約定「分紅制度」作為薪資結構的一部分？

就此，於本次諮詢會議中，有與會學者表示，實務上有分紅制度的運用，即合約中有較多的漁船幹部（以船長或漁撈長居多）願意接受此一合約內容；究其動機，主要是漁船幹部決定了漁獲量的多寡，倘若採用分紅制度將能產生更大的誘因以使該等幹部能更加努力捕魚。但本研究初步發現，如果是依照分紅制度，則該船員(幹部)的底薪有可能偏低，甚至有不含底薪而完全依靠漁獲量決定其報酬的情事，即，依照船東與幹部間的約定而定其報酬的給付。但必須注意的是，基層漁船船員則大多以固定薪資的方式處理，且少有以書面合約方式約定；如果漁獲情況較好，或逢年過節時，船東則以發紅包的方式獎勵漁船船員，此一獎勵模式亦被視為是於固定薪資以外的額外收入。因此，如就基層漁船船員的勞務報酬給付而言，應該是以固定薪資的方式處理為宜，並就該「分紅」視為是船東的獎勵及額外收入。

第四項 船員的生活條件保障

如何有效確保船舶上的充足飲用水，以及維持營養均衡的飲食管理？首先，本研究初步發現，在飲水與營養部分，雖然漁船上淡水是管制的，但目前我國漁船上幾乎都有裝設海水淡化機，或許無法提供每天洗澡所需，但供船上人員飲用及機器所需應無問題。再者，亦有些船東甚至會購買瓶裝水上船，讓船員使用，所以本部分所供應足夠的飲水應該不是問題，目前也幾乎沒有聽過有

飲水供應不足的問題。

至於維持營養均衡的飲食管理，此一部分由於標準實在難以定義，故如何判定是很大的問題。本研究初步發現，我國漁船原則上一天供應三餐免費供漁船船員食用，如果作業時間比較早或比較晚，有時還會有點心；比較好的船東還會買些餅乾泡麵讓船員在船上享用。然而，在菜色部分每艘船都不一樣，也不一定都符合漁船船員的口味，故菜色的好壞實在難以定義。較為要注意的是因宗教而產生的飲食禁忌，譬如印尼籍漁工多為回教，故不食用豬肉，這個部分船東需要特別留意。惟，就此一生活條件保障的規範而言，於政策上或可在施行細則或相關辦法(例如契約締結指導原則)中處理即可。

第五項 職場安全保障與申訴處理機制

如何有效建立船上暴力或虐待之防治措施？以及相關爭議事件的處理機制？

於諮詢會議中，與會學者建議可在船上裝設攝影機或衛星電話，或是用遠端的方式提供心理諮商。本研究初步發現，目前已有部分大型延繩釣船上已比照商船辦理，而在船上裝設衛星訊號的 WIFI 系統，惟使用該設備者，漁船船員每月尚須繳交 50-60 美金始可使用。然而，有些船東為了管理方便並不希望有此等設備的裝置；蓋因其設想，倘使船員在海上可以隨時收到家人的訊息時，似較容易產生想靠港、上岸甚至辭職回家的念頭。惟，就事實上，有業者也表示，如果有發生船員真的不想繼續工作而想回家的情形者，就算不靠港，船東也會盡量讓船員搭乘運搬船或補給船靠岸返國。對此，國內亦逐步設有多語言模式的專線，期使漁船船員如有問題亦可透過電話諮詢，如 1955 勞工諮詢申訴專線等。

因此，本研究認為，於未來的漁業管理政策上，或許可以規定船上需提供上述 WIFI 系統等設備及措施，以避免上述爭議問題發生，不過，另一方面，就如同諮詢會議的與會學者所主張，上述之設備與措施乃為治標之法，根本之道仍在船長與船員之間相互取得彼此信任。

第四節 漁業與勞動行政的建議與未來發展

第一項 漁船的勞動檢查機制

如何建立船上勞動檢查或稽查制度，特別是遠洋漁船？包括主管檢查的單位、檢查員資格、人數、權限、檢查標準的建立、檢查人員的培養、檢查的方式、中央與地方檢查機構的功能與角色等。

於諮詢會議中，與會的專家學者多數認為遠洋漁船的檢查實施具有較大的困難，沿近海漁業則問題較小。本研究亦初步發現，遠洋漁船因為較少(甚至幾乎沒有)回到臺灣，甚或一年也可能只靠港一次，是以，如果要進行勞檢或稽核等措施，則勢必須在國外之地域始能實施。除了公約締約國的港口外，其他國家的港口不一定會進行相關檢查，故由我國派遣相關檢查人力至特定國外港口進行檢查恐無法避免。

然而，我國實務上，就目前於國外實施檢查的情況而言，只有漁業署會定期派人至其國外指定港口檢查我國籍遠洋漁船之卸魚工作；或是與第三方公正單位簽約（如 SGS），委由第三方公正單位代為執行。就此，本研究認為，於檢查政策上，如果未來要規畫相關勞檢制度之實施，或許勞動行政主管機關(勞動部)可以藉由行政協議的方式委託漁業署代為辦理。惟，必須注意的是，倘以目前的相關檢查機制觀之，不論是漁業署人員或公正第三方單位，顯尚未臻至勞檢應具之一定專業能力，故委託漁業署辦理的制度途徑亦難謂非屬便宜措施。因此，就制度規劃的根本而言，倘未來於政策上由勞動部負責勞檢，除了應積極自行培養檢查員之外，或許也可委由公正第三方的專業團體辦理實施，並同時視情況之必要得派遣經訓練合格的檢查員至國外港口進行抽檢，則似較能確保公約規範內容的落實。

第二項 造船指引的建立

於本次諮詢會議中，有學者主張，於 109 年時漁業署已對其《漁船建造許可及漁業證照核發準則》第 15 條之 4 之規定作出修正，109 年 11 月 16 日後安放龍骨或建造達類似安放龍骨階段的下列漁船應符合 2007 年漁業工作公約附錄三的起居艙規定。但於此之前建造的漁船，並不受到規範，特別是我國的小型延繩釣漁船，大多都不符合這樣的規定。

本研究亦初步發現，由於目前我國政策上是採限建的方式管理漁船，亦即要增加一艘船，就必須有一艘船汰除。目前漁業署為了讓我國籍小釣漁船能夠符合公約的規定而於政策上主張，如果小釣漁船是為了符合公約規範而增加船艙空間，則改造後增加的噸位將不受限建的規定。換言之，業者不用再去購買船噸，而相當於漁業署間接免費提供較多的船噸，無疑，此等作法已獲多數小釣漁船業者之支持。然而，另一方面，由於船舶的主管機關是交通部而非漁業署，上述的作為將增加小釣漁船的噸數，亦即將使該漁船升級至屬於大船等級的 CT-5，則如此一來，亦衍生該等船舶是否需要設立公司並加入公會等問題。

第三項 漁船船員勞動保護規範的機關管轄爭議

就立法政策上，不論是另立專法或者根據現行法體系，有關法律適用管轄的主管機關，應如何定義與規範？以及，就管理實務上，有關漁業事務的管理機制（或體系）應如何建立？

又，現行有關負責管理船舶的交通部、管理公協會的內政部、管理公會的經濟部及管理漁業的漁業署等有權機關之間，就漁業事務的管理與爭議處理，應如何協調？

於諮詢會議中，雖多數與會學者認為漁船勞動議題涉及多個部會機關的職責，惟有學者認為應由勞動部主責，然亦有學者認為現行遠洋與沿近海漁業管理已行之有年之情況下，似宜維持原狀，即遠洋漁業由漁業署主責，而沿近海漁業由勞動部主責。

本研究初步發現，有關於漁業事務的管理機制應如何建立等爭議問題，就管理之事實上，目前不論是遠洋漁業與沿近海漁業，有關漁業管理的體系已早已建立並運作多年，似乎難謂問題之嚴重性。直言之，現階段的主要問題在於，若為遵守 ILO 第 188 號公約的規範，而使小釣漁船的噸位提升並增加至超過 100 噸（CT-5 或以上）的情形時，於現行法規上，則勢必將進入漁業署所規定所謂的大型釣船之範圍，據此，該當於此一範圍的漁船則依規定必須設立公司並加入公會。是以，該原本不用設立公司的小釣漁船業者，將因遵法而必須設立公司，同時也必然伴隨相關營運作業成本的增加。基於此，難謂不使小釣漁船消極提升船隻的噸位而規避公約的規範。

為此，本次諮詢會議有專家學者指出，就政策上，漁業署為使該漁船符合公約規定，對於增加船噸的漁船將採取特別處理的措施；雖然船噸超過 100 噸，但不用設立公司也不需加入公會。惟，就現行處於相當競爭的漁業市場而言，漁業行政部門如果採取上述之立場，雖能積極促進小釣漁船得於短期內合於公約規範，但同時也必須注意該等措施是否間接造成大型釣船業者的不滿，自屬主管漁業管理的行政部門應注意的現象。

再者，必須注意的是，船噸的增加並非漁業署的業管，而是歸屬於交通行政部門。因此，在有關船舶資料的認定上，上述有關船噸超過 100 噸的船隻仍會被列入 CT5，而使之於其他國家或區域漁業管理組織中被視為是大船。以日本為例，屬於 CT-5 以上的船舶就需要加入責任制鮪魚業推進機構(Organization of Promotion of Responsible Tuna Fisheries, OPRT)組織，始得將漁獲輸往日本（過去小型釣船並不需要加入該組織即可以將漁獲輸日）。然而，於此同時，倘始小

釣漁船加入 OPRT，則將發生必須使用原本屬於大型釣船的配額（OPRT 每年同意我國可以輸往日本的漁獲上限為 99000 噸），據此，亦不難推測將引起部分大釣漁船業者的不滿，自屬漁業行政部門於政策效果上應注意的現象。

第五節 其他相關政策爭議與討論

第一項 權宜船的規範與管理

於諮詢會議有專家學者及人權團體代表強烈指出，必須針對我國人民所擁有的權宜船進行相關規範與管理。就此爭議問題，在目前相關國際法規範下，不得不承認船籍國對於懸掛其旗幟的船舶（包含漁船在內）有管轄權，特別在公海上是享有專屬排他的管轄權，除非違反海洋法公約所規定之罪行（如販運奴隸、海盜罪、販運毒品、非法廣播等）始受其他國家的管轄，否則並非該船東所屬的國家管轄。又，海洋法公約亦規範，船籍國與懸掛其旗幟的船舶必須要有真實聯繫，包括行政、技術與社會等事項。

我國過去雖然在國際(歐盟與日本)的呼籲下，通過了《投資經營非我國籍漁船管理條例》，用以規範我國人投資權宜船的相關事宜。然而，就國際法適用的原則上，船舶的管理應認為是船籍國的權利與義務，該現行條例僅規範我國人民需向政府申報相關投資事實，就該權宜船應遵守我國內國法規的實質規範尚難謂已達高度的管制。雖然在管理實務上，相對於我國船籍的便宜船籍漁船，我國政府對於該等船隻(船東)的規制手段難謂與我國籍漁船相當而不受國際法的一般原則拘束，但不能否認與忽視該等漁船於實務上長期以來所生種種的不法與人權侵害等爭議的事實。

就事實上，不管是商船或是漁船，雖然權宜船的制度形成與運作乃存在已久，有關該制度的變更恐涉及全球層面(或一定區域)的集體協商；本研究認為我國政府亦應積極參與並促進該集體協商的形成與發展，以期透過權宜旗國家、投資國及漁業相關國家共同協商改革便宜船籍的相關制度。

第二項 仲介制度之問題與管理

不容否認的，就有關 ILO 第 188 號公約國內法化的討論議題上，外國漁工的仲介制度所生之爭議問題並未形成深入探討的課題。就以往漁工人權相關爭議的案例而言，雖然存在著國際上對於我國可能發生外國漁工遭強迫勞動的疑慮，但就實務上，此等人權爭議則與仲介業者具有相當程度的關聯性；特別是，涉及有關欺騙性聘用、債務束縛及不當扣款等不法行為的案例，其中尤以外國人勞工(移工)來源國所在的仲介業者為甚。

但必須注意的是，就強迫勞動或其他侵害漁工人權的不法行為，仲介業者與船東之間具有不法行為的高度連鎖性；有些國家，例如美國(海關與邊境保護局 CBP)即主張，倘若是出於仲介公司本身的問題，該船東亦需概括承受。

就現行法規範，雖然我國政府對於外籍仲介公司並無實質管轄權，原則上對於仲介公司行為的管轄權仍是屬於該外籍漁工仲介公司所在地(國家)的政府。但本次諮詢會議，部分與會學者專家，尤其是勞工及人權團體代表，明確希望政府能進一步採取有效的政策或制度措施，以期有效減少或降低外籍漁工的仲介業者從中以直接或間接方式造成外籍漁工的權益乃至基本人權遭受侵害。

本研究認為，有關仲介的問題自非僅存在於外籍漁工的勞動力仲介，而是我國(當然與仲介外國人勞工的來源國有關)長期以來深刻地存在著有關藍領外國人勞工仲介的根本性問題，同時也並非是對於外籍勞動力有所需求的單方國家可以片面地有效解決；宜由中央政府整合相關行政部門，積極且長期與提供漁船船員勞動力的國家進行協商，並就與跨國船員勞動力引進的有關各項仲介制度逐步制定或修正相關之規範與制度，始有轉換外國人藍領勞工的仲介制度與解決相關爭議的可能。

第六節 結論

我國對於漁業作業管理主管機關，依序包括漁業署、勞動部、衛生福利部、交通部與其他機關等；而相關勞動關係之法律規範有《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準》、《勞動基準法》、《勞資爭議處理法》、《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》、《就業服務法》、《私立就業服務機構收費項目及金額標準》、《勞工保險條例》、《職業災害勞工保護法》、1955 勞工諮詢申訴專線、《漁船船員適用勞動基準法第 84 條之 1 之特殊工作者工作時間參考指引》、《船舶法》、《船舶設備規則》、《漁船船員管理規則》、《漁業法》、《遠洋漁業條例》、《漁民海上作業保險及救助辦法》、《二十噸以上漁船出海作業時限及船員最低員額等規定》、《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》，以及根據前揭管理辦法 25 條所設之《臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約（合同）》範本等，對此法律規範體系相當繁亂。

因此要修訂符合 ILO 第 188 號公約的法律規範，且於制定之方法上並考慮應如何盡可能地減少或降低我國漁撈業的經濟，則，首先自應確立於前期(或現階段)應採取何種法制模式，能快速又完整暫時解決漁船管理與漁船船員的勞動法制的保護；而後期(目標階段)是否應訂定專法，即以另立專法之模式建立更

為完善之勞動保護法制，亦應納入政策考量。

次之，於政策上是否應區分本國籍、外國籍及大陸籍漁船船員之不同對象而有不同規範適用？然，就 C188 號公約的規範內容而言，其並未以漁船船員的國籍區分。而在我國境內僱用外籍漁船船員亦同樣地與本國人適用於我國《勞動基準法》與《就業服務法》等相關勞動保護法制規定；又大陸籍船員依據《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 32 條第 1 項第 2 款規定，確保大陸船員於船上享有同職務的相同福利及勞動保護；並且《海峽兩岸漁船船員勞務合作協議》四（一）2.規定同船同職務船員在船上享有相同福利及勞動保護，即亦適用我國勞動保護法制相關規定。

惟，其中有區別者乃在於外國籍且於境外僱傭之勞工，因依據《境外僱傭非我國船員許可及管理辦法》(母法則為遠洋漁業條例第二十六 條第三項)而產生在保護規範上有所區別；對此，或許是政策上因考量各種現實狀況而另必須以其他法規為特別之處理，然就長期之政策目的與發展而言，應使境外僱傭外國籍漁船船員之權利保障，亦儘量接近於國內勞動保護的基準。

根據我國「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」(立法草案)之總說明理由，即已明確指出「近來非我國籍船員權益問題備受國際關注，美國人口販運問題報告一再提到非我國籍船員相關權益之重要性，歐盟亦持續關切改善非我國籍船員待遇課題。為加強非我國籍船員仲介機構之管理，提高境外僱用非我國籍船員福利待遇及保障其權益，爰訂定境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」。

再者，有關漁業之作業管理與勞動規範，是否應區分「近海漁業」與「遠洋漁業」之作業方式而有不同。過去我國區分近海漁業與遠洋漁業，一部分原因乃自我國長期礙於國際地位不明的情形，許多遠洋漁業的所在的補給港，非屬我國邦交國，加上遠洋漁船長期在海外駐紮，因此對於遠洋漁船實質的管制與監控實有能力不足之現實。不過，就我國依法應於補給港的駐紮相關管理人員，似應可透過外交委請該補給港所在國來協助管理與監控。

又，就國際法上，ILO 第 188 號公約本身規範之內容顯然並未以船員之國籍、近海漁業或遠洋漁業等之海域差異而有進一步區別法規範上的適用，據此，我國自不應依該船員國籍、近海漁業及遠洋漁業而區別相關船員於保護規範上的適用。惟，根據上述 ILO 第 188 號公約之立法原則，於我國實務上則尚有包括所謂「境外僱用」的外國籍船員於法律如何適用所生爭議等問題。就立法政策上，我國對於漁船船員之勞動(實質上之作業管理)規範何以針對外國籍漁船船員而有特別之規範，並進一步以區別該外國船員是否依就業服務法之適用而

有相異之法令適用等問題，並非毫無爭議。

本研究初步認為，因所謂「境外僱用」所生的法律適用問題乃屬於政策決定之範疇；具體而言，我國針對此一問題乃有特別之立法政策形成，即根據遠洋漁業條例第二十六條第三項規定所訂定之《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》作為適用境外僱用之漁船船員之勞動法律規範而排除勞動基準法。

我國船員於境外僱用的勞動法律適用爭議問題，乃實務上常見之具有爭議性問題，尤其是外國籍之漁船船員。就現行法，如我國漁船於境外僱用外籍漁工，其勞動權益之保障依《遠洋漁業條例》(第二十六條第三項；2016 年公布)授權訂定之「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」規範。具體言之，現行我國漁船雇主經營海洋漁撈業，實務上乃有大量僱用外籍漁工從事海洋漁撈工作之情形，對此，我國勞動行政主管機關認為上述外籍漁工之僱用分為「境內僱用」與「境外僱用」二類型。前者，因《勞動基準法》係國內法，凡於我國境內具有勞雇關係，且受僱於適用《勞動基準法》行業之勞工，不分國籍，均有該法之適用；就「境內僱用」之外籍漁船船員，乃自 73 年 8 月 1 日起即有適用之。另一方面，就後者，亦即前述所謂「境外僱用」之外籍漁工，惟勞動行政主管機關則認為「尚不宜以抽象之管轄權觀念將境外海域之漁船視為我國領土之延伸」；即，如於我國境外僱用之外籍漁工（亦即「境外僱用、境外作業」）則未有我國《勞動基準法》之適用。然，後者於法律解釋卻存在極大的爭議性。

進一步言，如就外國人僱用關係與法律之適用，除涉外民事法律適用關係之外，是否會因與該外國漁工締結雇用契約之地點，或該漁工勞務給付之行為地是在陸地或者是在海上之「場所」而有法律適用之差異嗎？乃至於，若有差異者，則海上之勞動是否會因為不同之海上活動型態，例如航運或漁撈之不同作業型態，或者因活動之場所，例如近海或遠洋而有差異？從比較法來看，各國基於其內國對於海上勞動保護之發展程度自有不同之立法規範方式，但就海上勞動政策之考量而言，是否得因海上作業活動之距離(或海域)有所不同(例如遠洋或近海之作業場所)，或者約定雇用關係之地點(或方式)有所不同(例如締結雇用契約之場所)而使之得以分別適用於不同之內國法律體系或規範？例如以我國「境外僱用」之遠洋漁業雇用關係為例，是否得以基於所謂「境外」之雇用關係因有別於「非境外」之情形而作為特別立法規範之適用對象，並因此而形成我國漁業勞動保護之雙軌體系，即：遠洋作業=境外僱用=適用《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》vs.沿近海作業=非境外僱用(國內僱用)=適用勞基法等之適用不同勞動法律體系之現象？對於上述此等具有高度勞動政策意義形成與發展之爭議問題，本研究認為顯有再深入探討之必要性與現實之急迫性。

承上，雖前述我國之漁業勞動法制發展之沿革與相關政策規劃，或有法律適用原則或勞動保護法理解釋之爭議，然無疑地，同時也是不可否認的是，各國基於自身勞動政策乃至海洋政策立場之考量，為因應內國勞動環境與漁業環境之變化，以及整體法律體系之安定或實務上法律適用之必要性，自必須因應國內外之情勢或漁業管理之型態，乃至考量立法政策之階段性與法調整制或轉換的周延性等各項艱困的因素，從而，緣於我國自身的漁業作業的勞動關係之發展與變化，就遠洋漁業環境之特殊性，則基於 2016 年公布之《遠洋漁業條例》第二十六條第三項授權而制定之境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法，自彰顯了該法令對於特定身分船員就勞動保護規範上的立場與立法努力，對此，本研究深表敬意並樂觀看待未來於實務上之運用。

再者，若從其他相關我國內國之法律或國際公約等之規範，亦可發現於海上船舶或航運航空機內之作業活動所生相關爭議問題之相關法律適用。

具體而言，就一般國際法之觀念或原則，有關法律所稱之「領域」，概有所謂真實的領域與想像(或謂擬制)領域之區分；真實的領域，如我國的領土、領海與領空即是，而想像的領域，若以我國內國法律為例，例如現行《刑法》第 3 條所規定之「中華民國船艦或航空器內」即是。³¹⁵ 換言之，上述之規範乃將我國的領域延伸到我國籍的船艦和航空機內，凡是在我國的船艦和航空機內犯罪者，不論船舶或航空機停留於何地，航行於何方，乃得以在我國領域內犯罪論，而適用我國刑法予以處罰，例如，於非屬我國領海內之我國籍(中華民國之船籍國)漁船內發生漁工刑事犯罪之行為等，我國則自享有司法之管轄權。

誠然，如就國際法上之相關規範，聯合國海洋法公約第 94 條就船旗國的義務乃有以下之規定，包括：

- 一、每個國家應對懸掛該國旗幟的船舶有效地行使行政、技術及社會事項上的管轄和控制。
- 二、每個國家應特別：**(a)**保持一本船舶登記冊，載列懸掛該國旗幟的船舶的名稱和詳細情況，但因體積過小而不在于一般接受的國際規章規範範圍內的船舶除外；**(b)**根據其國內法，就有關每艘懸掛該國旗幟的船舶的行政、技術和社會事項，對該船及其船長、高級船員和船員行使管轄權。
- 三、每個國家對懸掛該國旗幟的船舶，除另有規範的情形外，應就下列各項採取為保證海上安全所必要的措施：**(a)**船舶的構造、裝備和適航條件；**(b)**船舶的人員配備、船員的勞動條件和訓練，同時考慮到適用的國際文件；**(c)**

³¹⁵ 我國《刑法》第 3 條規定：「本法於中華民國領域內犯罪者，適用之。在中華民國領域外之中華民國船艦或航空器內犯罪者，以在中華民國領域內犯罪論。」即該條文的後段所指的在我國領域外的我國船艦與航空機內犯罪，自以在我國領域內犯罪論定。

信號的使用、通信的維持和碰撞的防止。

四、相關措施應包括為確保下列事項所必要的內容：**(a)**每艘船舶，在登記前及其後適當的間隔期間，受合格的船舶檢驗人的檢查，並在船上備有船舶安全航行所需要的海圖、航海出版物以及航行裝備和儀器；**(b)**每艘船舶都由具備適當資格，特別是具備航海術、航行、通信和海洋工程方面資格的船長和高級船員負責，而且船員的資格和種類與船舶種類、大小、機械和裝備都是相稱的；**(c)**船長、高級船員和在適當範圍內的船員，充分熟悉並須遵守關於海上生命安全，防止碰撞，防止、減少和控制海洋污染和維持無線電通信所適用的國際規章。

五、每一國家採取第3款和第4款要求的措施時，須遵守一般接受的國際規章、程序和慣例，並採取為保證這些規章、程序和慣例得到遵行所必要的任何步驟。

六、一個國家如有明確理由相信對某一船舶未行使適當的管轄和管制，可將這項事實通知船旗國。船旗國接到通知後，應對這一事項進行調查，並於適當時採取任何必要行動，以補救這種情況。

七、每一國家對於涉及懸掛該國旗幟的船舶在公海上因海難或航行事故對另一國國民造成死亡或嚴重傷害，或對另一國的船舶或設施、或海洋環境造成嚴重損害的每一事件，都應由適當的合格人士一人或數人或在有這種人士在場的情況下進行調查。對於該另一國就任何這種海難或航行事故進行的任何調查，船旗國應與該另一國合作。

然而，必須特別說明的是，就我國(我國籍船舶)於外籍漁工相關爭議發生之實務上，除了刑事犯罪行為之外，當然還包括民事私法關係，尤其是勞動契約法律之適用爭議。此一爭議類型自屬涉外民事法律關係，如依一般國際私法規則，自以當事人合意選擇契約準據法為原則。我國現行「涉外民事法律適用法」(2010年新修定)第20條即有如下規定：

「(第1項)法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。(第2項)當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。(第3項)法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。但就不動產所為之法律行為，其所在地法推定為關係最切之法律。」

承上之規定，就我國籍漁船與外籍漁工之間就其勞動關係，雙方自得合意約定適用之法律，其中，當然包括合意適用我國內國之相關勞動法律，例如勞動基準法等。但無疑地，就漁業事業之僱用外國人勞工(一般稱外籍漁工)，於

實務上當事人間大多未有約定該契約準據法之適用，因而必須適用於同條之第 2、3 項之規定。基此，則何謂第 2 項所稱之「依關係最切之法律」，以及第 3 項所指「足為該法律行為之特徵者」之意義為何，自有必要進一步就法理上加以探討。³¹⁶

對此，國內勞動法學者林佳和即指出，「...我國漁船與外籍漁工如無明示選擇契約準據法，則應憑藉通常之勞務提供地（履行地）定其關係最切法律，於純粹之境外勞動，確實難認我國海域作為其通常勞務提供地，但如前述歐洲法院見解，仍得於必要時作寬鬆認定：在我國大陸礁層或專屬經濟海域以外的公海，仍可認定我國為通常之勞務履行地，再者，如得認勞務之指示及組織工作處，『基礎』，都位於我國管轄區域，則本此『基礎』為客觀連繫因素，仍得以我國勞動法令為關係最切之法律。至於僱用地，如有在包括我國在內之不同國家港口靠岸，進行一定的組織上、營業上活動，則可能被認定為僱用地，進而有我國法為準據法之適用。」³¹⁷

此外，國內國際私法學者吳光平則認為，³¹⁸「涉外民事法律適用法」第 20 條所稱之「關係最切」於法理上即所謂「最重要牽連關係理論」（英國稱「適切法理論」），乃依個案尋找出何者與系爭契約以及當事人具有最重要牽連關係並以該連繫因素所連繫地域之法律作為契約客觀準據法。吳認為，該原則於英法系的判例國家得以相當成功的運作，惟在大陸法系國家以成文法作為主要法源，若將「最重要牽連關係理論」全盤移植至大陸法系國際私法，恐生不可預期之水土不服病症，容易產生準據法選擇武斷性與任意性等缺點。因此，「大陸法系國際私法即將『最重要牽連關係理論』與『特徵性履行理論』結合運用，以『特徵性履行理論』作為判斷與契約具最重要、最密切牽連關係之標準，以免準據法之決定過於彈性而導致法安定性及預見可能性之欠缺」。

是以，依上述學理，我國第 20 條之規定，第 2 項即採「最重要牽連關係理

³¹⁶ 該條之立法理由乃謂，「...三、現行條文關於債權行為適用之法律，於當事人意思不明時係以硬性之一般規則予以決定，有時發生不合理情事。爰參考德國民法施行法第二十八條規定之精神，於本條第二項改採關係最切之原則，由法院依具體案情個別決定其應適用之法律，並在比較相關國家之利益及關係後，以其中關係最切之法律為準據法，以兼顧當事人之主觀期待與具體客觀情況之需求。此外，為減少本條適用上之疑義，現行條文第二項關於『當事人意思不明』之用語，亦修正為『當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效』，以重申第一項當事人之意思限定於明示之意思，且當事人就準據法表示之意思，應依其事實上已表示之準據法，決定其是否有效成立之問題。四、本條第二項關係最切之法律之認定，各國法院常有漫無標準之困擾，為兼顧當事人對於其準據法之預測可能性。爰參考一九八〇年歐洲共同體契約之債準據法公約（即羅馬公約）第四條之精神，規定法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。」

³¹⁷ 林佳和，涉外民事關係適用我國強行公法？月旦法學教室第 202 期，2019.07，頁 11。

³¹⁸ 吳光平，涉外民事法律適用法之新境界——以契約為中心，《高大法學論叢》第 11 卷第 1 期（09/2015），頁 33。

論」(關係最切之法律)，而第 3 項則採以「特徵性履行理論」作為判斷與契約關係最切之標準。學者吳光平指出，³¹⁹「..此特徵性履行義務乃為契約最重要之債務，為契約經濟上及社會上最本質之義務，故可認為履行此特徵性契約債務之地域與契約間具有最重要、最密切牽連關係，從而以特徵性履行地之法律作為契約客觀準據法，堪認定為與契約間具有最重要、最密切牽連關係之法律」。

然，更重要的是，吳指出，³²⁰基於提高對弱勢者一方之保護，除了契約主觀準據法依「當事人意思自主原則」加上契約客觀準據法結合運用「最重要牽連關係理論」與「特徵性履行理論」之涉外契約法律適用通則外，乃有「大陸法系國際私法於契約當事人一方為弱勢者另一方為強勢者之契約類型，諸如消費契約與勞動僱傭契約，採行『具實體法目的之雙面衝突法則』之立法方式另行規定特則，以限制甚至排除通則之適用。」

具體言之，以勞動僱傭契約而言，吳光平進一步指出，³²¹「羅馬公約」第 6 條規定，當事人未選擇法律時，僱傭契約應：「一、適用受僱人為履行契約而慣常工作之國家之法律，縱其有其他國家臨時受僱者，亦同；或二、受僱人未在任何國家慣常工作者，適用其所受僱之企業所在地之國家之法律；但從整體情況明確顯示，契約與其他國家具有更密切連繫時，應適用該其他國家之法律。」就此而言，「即為涉外勞動僱傭契約法律適用特則之規定，此等規定於勞動僱傭契約主觀準據法限制「當事人意思自主原則」之適用，於勞動僱傭契約客觀準據法排除「特徵性履行理論」之適用，防止可能不利於保護弱勢勞工/受僱人之實體法之適用，以兼顧保護弱勢勞工/受僱人之實體正義」。

再者，依國際私法理論之發展，既使當事人有所選擇或依其他標準而認定外國法律為契約的準據法時，仍有可能適用於內國之強行法。對此，學者林佳和指出，³²²「如無選擇或適用外國之契約準據法，原本應強加於契約自治之上的內國強制保護法律，應令其繼續適用，不因當事人適用外國準據法而逕予排除，此原則於勞動法領域亦常見其例」。又，該得直接適用內國法律之情形者主要有以下三種之類型，包括屬於內國公共秩序之法律、國際法之干預性規範，以及規避法律適用之禁止。再者，就上述所內國公共秩序之法律而言，何謂勞

³¹⁹ 吳光平，涉外民事法律適用法之新境界—以契約為中心，《高大法學論叢》第 11 卷第 1 期（09/2015），頁 42。

³²⁰ 吳光平，涉外民事法律適用法之新境界—以契約為中心，《高大法學論叢》第 11 卷第 1 期（09/2015），頁 45。

³²¹ 吳光平，涉外民事法律適用法之新境界—以契約為中心，《高大法學論叢》第 11 卷第 1 期（09/2015），頁 48。

³²² 林佳和，涉外民事關係適用我國強行公法？月旦法學教室第 202 期，2019.07，頁 12。

動法上的強行規範而須將之納入公共秩序內涵?林佳和認為，³²³雖然在德國法中迭有爭論，但「德國學說與實務普遍認為下列事項應屬之：解僱保護法中不容合意約定排除的規定，特別休假法，工資與工資續付法，母性與青少年勞工保護法，工作時間法，以及性質上雖非勞動保護，但屬於保護契約中弱勢一方之私法規範。」

日本知名國際勞動關係法之研究學者米津孝司亦就國際運送事業之船員勞動關係提出對於準據法適用之相關理論。米津亦引德國法(EGBGB30 條第 2 項)之適用爭議為例指出，當船員勞動契約未有選擇準據法的時候，該準據法之判斷學說主要有以下三種。其一、該準據應連結僱用船員的雇主其營業所在地；其二，連結勞務給付地，但由於船員的勞務給付地就在船上，因此適用該船舶之船旗國；三，應連結「最密切關係」之場所。上述三種學說，具有支配性地位(多數)學說乃第二種之船旗國準據說。但必須注意的是，上述三種學說都是必須適用於該當之船旗國籍(適用於國旗法)，但也因為德國的國際商船使用「便宜船籍」的情況越來越多，並導致船員不適用於德國法，因而有逐漸轉向第三種學說之趨勢，其中包括實務之法院判決。³²⁴ 換言之，不管該船旗國籍為何，乃以「最密切關係」之場所作為判斷基準。

又，米津進一步就日本法之適用，對於勞務給付地之連結，引國際勞動契約法之準據法理認為，就何者該當於勞務給付地之判斷基準，並非以勞工被附屬(配置、配屬)於哪一個事業單位作為主要之決定因素，而是在於「實際上且日常性地投入勞動力之場所，且必須對於該執行業務的場所在哪裡應具體地加以確定」。³²⁵

從事國際勞動關係法研究、同時也是勞動法學者山川隆一，亦指出準據法之當事者自治原則與行為地法律適用主義之相關理論。尤其是後者，勞動契約上所約定之勞務給付地乃「第一次(準據)連結」，但實際上還必須考慮勞務給付的型態等因素，例如勞工是否長期性的出差至外地(外國)或者是勞動派遣型態等。³²⁶

承上，就勞動契約準據而言，日本國際私法學者西谷祐子認為，若未選擇準據法的情況下，則必須適用「最密切關係地」之原則，一般來說即推定為勞務之提供地，但如果像是屬於船員之情形，因無法確定勞務提供地，因此以僱用勞工之事業單位的所在地作為準據之決定。不過，如將上述所稱之勞務提供

³²³ 林佳和，同前揭註。

³²⁴ 米津孝司，國際勞動契約法の研究，尚學社出版，1997 年 2 月，頁 94。

³²⁵ 米津孝司，國際勞動契約法の研究，尚學社出版，1997 年 2 月，頁 169。

³²⁶ 山川隆一，國際勞動關係の法理，信山社出版，1999 年 1 月，頁 149。

地並直接即認為該當於「特徵給付理論」(或謂「特徵性履行理論」)則非妥當。另一方面，即使是當事人有選擇準據法，但勞工若主張就該勞動契約之最密切關係地有關特定之強行法，仍然得受有該強行法之保護；此之強行法規如就日本內國法而言，自包括工會法、勞動基準法、最低工資法、職災保險法等之勞動保護性之法規。³²⁷

同樣是國際勞動關係法之研究學者村上愛亦指出，當勞務之提供地無法確認而難以認定勞動契約之「最密切關係地」時，而以僱用勞工之事業單位的所在地作為準據之決定，其原因乃在於並非單純地考慮到契約締結地，而是必須認知到該勞動契約具有一定之繼續性與集團性相關聯之場所，乃至於組織從屬性之特性，亦即與其他勞工共同被鑲嵌在特定之企業組織內唯勞務給付之特性。

328

無疑地，基於國際潮流之發展，晚近日本國際勞動私法之法理發展與判決實務當然在於關注「當事者自治的界限」，特別是在勞動契約；基於勞資之間「交涉力」之落差與不平等，即使當事人有決定準據之適用地，但也應考慮該準據法於實際之運用上應對於弱勢者採取特別保護之原則。學者山川隆一指出有以下相關之理論發展，包括公序理論、公法之屬地適用理論、強行法規之特別連結理論，以及最低基準保障原則等。對於上述理論之檢討，山川根據日本國內準據法之相關規範與實務判決發展，提出「絕對性強行法規之直接適用理論」，³²⁹並以勞動契約準據為例，勞動基準法即是屬於絕對性強行法規之典型。再者，由於有關勞動契約之準據適用上有可能包括屬於絕對性強行法規之勞動基準法與契約準據法，因此亦必須進一步檢討兩者之間的關係，其中自應注意到勞動基準法具有最低基準之強行性。

第一項 朝向以建構專法為立法政策之目標

本研究以下則針對應以何種方式建構漁船船員的勞動保護制度，並以此為政策目標提出如何逐步或階段性地朝向建構專法的立法政策建議。無疑地，於此立法形成的過程，亦應規劃不同階段的法政策發展內涵與法規調整作業，藉以促進漁工勞動保護法制於各領域範疇的政策轉換與實質保護基準的提升，其

³²⁷ 西谷祐子，消費者契約及び労働契約の準拠法と絶対的強行法規の適用問題，國際私法年報第9号（2007），頁40。

³²⁸ 村上愛，法の適用に関する通則法12条と労働契約の準拠法，『一橋法学』（一橋大学大学院法学研究科）第7巻第2号2008年7月，頁339。

³²⁹ 山川隆一，國際勞動關係の法理，信山社出版，1999年1月，頁160-161。

中，自應包括漁船船員的外國人招募、推介作業以及船舶設備、漁業作業勞動條件等相關事項，致使我國漁船船員即能於短期間內進行法律結構的轉換而逐步符合 ILO 第 188 號公約的各項勞動保護規範的要求。

我國長期以來因國際政治的困境而被排除於 ILO 成員國之外，因此自無法直接簽訂 ILO 第 188 號公約，故亦無法採取一般會員國之以締結公約模式而將公約規範納入其國內法制之內國法化途徑。又如依循兩公約施行法的立法模式，因兩公約規範有對於權利主體的保障內涵具體詳細的規範，相對於 C188 號公約的規範內容，不少未具體規定而是授權給簽約成員國修訂法律，如工資給付、船上的生活條件與住艙管理等，顯示 C188 號公約與兩公約規範乃有所不同，因此循兩公約施行法模式，於適用具體案件時將可能因 ILO 第 188 號公約規定之不具體而有所爭議。

又，如採取專法之立法方式，雖可建立較完整的法制體系與健全的制度，但不得不承認的現實是，我國長期以來並未有明確的海上勞動政策目標，更遑論漁船船員勞動政策之發展方向，乃至遠洋或近海漁船船員之勞動力市場與保護政策之定位，更甚者，我國漁工無論是遠洋或近海漁工又多屬外國人，而我國長期以來有關外國人勞動力政策則受到內國社會乃至國際之批評而必須有所調整。直言之，若採取另立專法之立法途徑，雖然立意甚佳，但於立法技術上可能面臨之障礙與相關課題恐非短期內易於克服，暫不論立法上漁船勞動保護之實質內涵如何建構，於政策上如何區別與定位不同海上勞動型態之船員身分保障以及與一般陸地勞工適用勞動法律的關係等，皆屬我國數十年來尚未克服的困難課題。再者，於高度複雜的立法形成過程，如何彙整國內各方意見自屬不易，並可能導致專法訂定耗費相當資源及時程歷久，甚至發生有立法阻礙或草案無法順利完成立法程序等之情事。

是以，基於上述之緣由，本研究建議可採取一目標二階段之立法途徑；即，未來應朝向以漁船船員勞動保護法之特別立法為政策目標，但該立法形成則可考慮採取兩階段之模式。具體言之，先行整合不同海上作業型態之勞工，包括航運、觀光(商船)、漁撈(漁船)或其他海事作業人員(例如風電產業等)於勞動保護上的共同性、特殊性與必要性，並以我國現行「船員法」作為海上勞動者(船員)之勞工保護特別法律而有別於勞動基準法作為陸地勞工保護之法律適用，而於船員法之規範體系中區別以「漁船船員」作為規範對象而設立勞動保護專章。舉例而言，我國現行漁船船員勞動保護之法體系上，於適用對象上區分沿近海與遠洋作業之漁工，而使於近海從事漁撈作業之漁工完全適用於勞動基準法之規範，遠洋作業之漁工則適用於遠洋漁業條例等相關規定，就此，於政策上並

未考慮到兩者於海上勞動之共同性與特殊性，而是基於政策便利性上就僱用外籍漁工其法律適用途徑如何決定之考量，自難免脫離近海漁業工作與陸地工作型態之現實差異與兩者勞動保護之意義與需求性。

直言之，本研究認為，為能於我國國內落實(或逐步地接近)ILO 漁業工作公約對於漁船船員勞動保護規範之要求，無疑地，自以成立漁船船員保護專法為最優先考量之立法途徑，但基於立法作業現實之困境以及我國現階段現行相關漁船船員之勞動法制發展尚須待相當幅度之調整等諸多因素，如於現行有關船員勞動法體系中以漁船船員勞動保護設立專章為立法之模式，不僅兼顧法體系的安定而避免於短期內過大的變動所帶來的衝擊，亦可調整現行相關漁業法規之「管理法規」與「勞動(保護)法規」之綜合性立法設計模式而避免模糊漁船作業者於勞動保護的必要性與政策定位不明之現象發生。簡言之，如以漁船勞動保護專章作為立法模式之政策利益考量，乃基於短時間內逐步落實 ILO 第 188 號公約規範國內法化之政策目的，而採取最小且最有效的立法手段；整合並定位現行船員勞動法體系，有效縮短因成立專法而可能導致法規調整之延宕時間，且又可快速因應漁船船員勞動保護之社會要求，並得以此作為漁船船員勞動保護法制於國內實踐效果之觀察與檢討對象，爭取成立專法所需之政策準備時間並確立漁工勞動保護之政策目的而逐步朝向以 ILO 第 188 號公約為目標之立法轉換。

國際法暨漁業法學者黃異亦就我國未來漁業勞動保護之立法政策提出建議，認為「...無論是在遠洋漁業條例範疇內制定外籍船員管理及勞動保護的規定或是單純制定漁船船員(包括:外籍船員管理及勞動保護之法律)，皆應符合國際法的最低要求，換言之，應依據國際法中有關船員勞動保護的規定，制定我國國內法，但我國國內法的勞動保護標準可高於國際法的規定。」同時，「制定漁船船員或外籍漁船船員勞動保護之法律，應以保護船員的安全及健康為目的，並在此基礎上全面建置一套制度。」³³⁰

再者，就比較法上，如以日本經驗為考察對象，雖然該國乃是於「船員法」之立法體系中以另立適用漁船船員之專章作為立法之模式而非另立專法，但不容否認的，日本漁業界長期以來則認為商船與漁船之作業活動乃有不同之特性，有關漁船船員之規範應以成立專法為最適之立法政策。³³¹

³³⁰ 黃異，外籍漁船船員勞動保護的法制，台灣海洋法學報第 26 期，2018 年 12 月，頁 19。

³³¹ 例如日本水產界之重要組織「大日本水產會」即指出此一立法政策之重要性；該組織之漁政部長大曾根義克吉指出，「海運と漁業とは船体構造、航行方法、船舶職員関係、労働実態等異質な点が多く同じ法律で律することが難しいと思うが、同じ法律で規制されている。...昨今の規制緩和の推進で緩和が進んでいるものの、漁業界は納得できるものではない。漁業界は、独自の船舶職員法、船員法、船舶安全法等を望んでいると私は思う。」

就立法經驗上，我國現行勞動法體系而言，農民職業災害保險與勞資爭議裁決制度均是採取制定專章立進行法規範化之途徑。此外，如就船員立法經驗，我國亦曾於 2011 年《船員法》修正時，以制定專章的模式增訂「第六之一章 遊艇與動力小船船員」針對其最低年齡、駕駛資格、體格檢查基準、訓練、測驗、駕駛執照的核發、安全配額等事項進行與商船船員相異的規範。此外，專章立法應亦可如專法途徑般具備有明確漁船船員的主觀性權利的優點。

總體而言，就漁船船員勞動保護規範而言，如考量我國現行漁船勞動規範體系之不周延、不明確與多數位階過低、矯正效果不足等所謂法環境不備之現況，且考量各機關間的權責分配、對漁船船員的權利保障與國際壓力等情事下，於短期內或可先依循或仿效 2011 年《船員法》修正時乃基於遊艇與動力小船船員設立專章的模式，而於該法體系另以專章制定漁船船員勞動保護之相關規範。爾後，自應視立法時機與社會發展之需求，利用成立專法之立法緩衝期間以「漁船船員勞動保護法」立法模式為政策目標進一步朝向 ILO 第 188 號公約國內法化之轉換，並確立漁工勞動人權保護的政策目的與發展方向。

第二項 現行法制調整：漁船船員勞動保護法制轉換之過渡

就我國漁船船員之勞動保護，現行法制度之設計乃將相關勞動法規以所屬不同立法目的之對應法律分別適用，因而導致整體之法環境有不易適用甚或體系混亂之現象，且因國籍與地區之差異而形成不同的勞動條件，該等漁工如於同一船上勞動自易產生勞動條件保障有所不平等之現象，則自使漁船船員的管理容易產生爭議問題。

因此，本研究建議如於短期內實未能完成專章立法(或另立專法)之法制建構以前，為能有效立即解除來自國際組織或團體所施加政治性與商業性之壓力，應於最短之期間內得先就相關現行法規，尤其是大量非屬於法律位階之漁業勞動法規進行法規檢討與調適。舉例而言，以管理性質為定位的《漁船船員管理規則》，該規則於第 8 條所規定：「船員之僱用及待遇，得由直轄市或縣（市）主管機關依照當地習慣及生活情形訂定標準。勞資雙方，得依前項標準訂定契約；其契約應載明下列事項：一、船員姓名、年齡、出生地、住址、國民身分證統一編號或其他身分證明。二、締約年月日及地點。三、服務之船舶名稱。四、作業漁場區域。五、擔任職務。六、待遇。七、給養。八、傷亡撫卹辦法。九、契約終止及其他條件。十、契約有效期間。十一、其他。」等之內規範容則應可立即加以修訂而符合 ILO 第 188 號公約或改專章規定，並將漁船船員資格限制、明定納入漁船船員勞動契約最低事項、工作時間與休假、工時紀錄法律規定、工資計算方式與給付方式、社會保險制度、漁船管理與檢查、遣返及

漁船船員勞動契約的進程序、紀錄、爭端解決等事項詳細規定。再者，例如有關於漁船上的生活條件及醫療條件，或有關於漁船適航條件的規範，例如每次航行按船員人數帶應有數量的水跟食物、醫療設備、逃生設備等，亦得立即於《船舶設備規則》予以詳細檢視並調整相關規定內容。

直言之，就漁船船員勞動之立法政策觀察，長期以來，基於漁船船員勞資爭議之處理與勞動行政之持續推動，或許是因為漁業勞資關係與勞動力場的變化太快而無法於制度建構上進行立法調整與轉換，也或許是漁業勞動保護之立法政策定位具有高度之艱難性，我國相關船員勞動法制，尤其是漁船船員之勞動保護規範，該領域主要具有支配性管制的多數法規其法位階不高，甚少基於法律性質之立法或授權立法。不過，若從漁業勞動行政推動的角度而言，則可大幅縮短一般法規調適的相關程序，提高不適或不當法制轉換的效率；當然，取決於行政考量之優勢自難保有立法政策定位之明確，尤其在漁業管理行政與船員勞動保護行政之間對於政策區別、政策定位與政策施行等課題的對話與行政協作。

承上，對於目前我國因現行相關法規不符合 ILO 第 188 號公約部分，且考量於短期間內恐仍無法另以專章或專法為法制轉換之調整期間，根據本研究之結果，乃應盡速展開以下有關現行之個別或局部性之修法作業，做為日後得於短期內即得朝向專章乃至專法之法制基礎。本研究內容以下乃依 ILO 第 188 號公約之規範體系與主要內容，就相關國內法律之修正建議說明如下：

一、漁船船員資格限制

- (一)最低年齡之限制：ILO 第 188 號公約第 9 條旨在處理漁船工作人員的最低年齡問題，按本公約所界定的最低年齡，乃較前述的第 112 和 138 號公約為高，公約制定時應是認為在海上從事漁捕工作的性質，應屬較具危險性的勞動，故在最低年齡的界定上，乃有不同之安排。本條第 1 項明定：「在漁船上工作的最低年齡應為十六歲。」但對於不需再接受義務教育且參與捕魚業職業培訓者，「主管機關可規定最低年齡為十五歲。」至於仍在就學中的青年，「主管機關參照國內法以及實務之要求，可准予十五歲之人，在學校放假期間從事輕度工作。〔惟〕在此種情況下，主管機關經磋商後應決定准許的工作類別，並規定從事這些工作的條件及所要求的休息時間(同條第 2 項)。」。

另外，凡工作的性質或環境可能損害青年的健康、安全或道德者，ILO 第 188 號公約與前述第 138 號公約相同，均要求最低年齡不應低於十八歲(同條第 3 項)。而本項所適用的工作種類，將依國家法律或法規

決定，或由主關機關經磋商後，考慮涉及之風險和適用的國際標準後決定(同條第 4 項)。本條第 5 項亦允許十六歲以上之青年人，從事第 3 項所定的工作，而此項准許可由國家法律或法規決定，或由主管機關經磋商後決定，條件是相關青年人的健康、安全和道德受到全面保護，且已獲得足夠的具體指導或職業培訓，並完成出海前的安全基礎訓練。

ILO 第 188 號公約特別針對夜間工作設定條件，按本公約第 9 條第 6 項明文「禁止僱用未滿十八歲的漁民從事夜間工作。」而所謂的「夜間」(night)一詞乃界定為「將根據國家法律和實務來確定。包括至少九個小時的一段時間，開始不晚於午夜十二點，結束不早於早上五點。」但主管機關可在以下的情況下作出例外規定：1.根據既定的計畫和日程，若不於夜間值勤，將使相關漁民的培訓計畫受到影響；或者 2.工作的具體性質或得到認可的培訓計畫要求夜間值勤，主管機關經過磋商後，確定相關工作對漁民的健康或福祉不會造成有害影響。

而我國《漁船船員管理規則》第 9 條規定，普通船員應年滿十六歲，但十五歲以上或國中畢業，屬漁船船主或合夥經營漁船股東之二親等以內親屬，在長度未滿二十四公尺並航行作業於有限水域的漁船工作，無僱傭關係者，不在此限。幹部船員應年滿十八歲。而只適用於大陸籍漁船船員的《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 7 條第 1 項第 1 款則規定，漁船船主僱用之大陸船員，需年滿十八歲。另境內外國籍漁船員依據《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 18 款工作資格及審查標準》第 6 條第 8 款規定，未滿十六歲者。境外僱傭外國籍漁船員按《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 3 條第 1 項第 1 款規定，需年滿十八歲。

關於年齡限制符合 ILO 第 188 號公約相關規定。惟對於未滿十八歲不得安排從事，其性質或工作環境可能損害健康、安全或道德的工作我國法規未有規定。特別於遠洋漁業是相當耗體力、長時間密集工作，是有損耗健康，因此關於年齡限制應採取應十八歲，例外允許十八歲以下至十五歲。

(二)健康檢查證明：首先，關於上船需具備有效健康證明書，符合 ILO 第 188 號公約第 10 條規定；其次，健康檢查之相關規定，ILO 第 188 號公約第 11 條規定；最後關於健康檢查報告之內容，不完全符合 ILO 第 188 號公約第 12 條規定，未規定健康證明有效期限，目前法規的健康

證明跟隨船員手冊換發，而其有效期限為五年，超出 ILO 第 188 號公約規定最長期限為兩年與十八歲以下為一年的規定。因此關於漁船船員手冊³³²中五年一次更換時，才要求健康檢查，應修正二年一次健康檢查，而十八歲的船員一年一次健康檢查。

二、明定納入漁船船員勞動契約最低事項並確保船上、漁船船員攜有或擁有漁船船員勞動契約及遣返：應將勞動條件等全部納入勞雇雙方勞動契約，特別關於漁船船員攜有或擁有漁船船員勞動契約及遣返，不完全符合 ILO 第 188 號公約第 16 條、第 18 條、第 20 條及第 21 條規定。

(一)確保船上、漁船船員攜有或擁有漁船船員勞動契約：不完全符合 ILO 第 188 號公約第 18 條及第 20 條規定。我國相關規範，第一、未規定船上應攜有勞動契約；第二、未規定本國籍、外國籍船員須取得契約副本；然第三、大陸地區船員，依臺灣近海漁船船主與大陸船員勞務契約範本內容規定，船員、船東各執 2 份契約，符合 ILO 第 188 號公約上該相關規定。

(二)遣返

1. 遣返理由：遣返發生的原因較常見者有工作契約屆滿、定期休假、醫療或其他緊急狀況、或是漁船遭扣押或棄置。當遣返原因發生後，需要承擔遣返責任者，基本上是漁船所有者，而其責任可明定於船旗國的國內法、行政命令或是團體協約中。至於遣返會涉及較為複雜的問題者，經常是發生在漁船因違法捕魚而被沿岸國扣押，且漁民亦因之遭受逮捕，但漁船所有人卻拒絕給付保釋金時。其次是當漁船所有人棄置漁船時，亦可能發生較為複雜的遣返問題。³³³

根據 ILO 第 188 號公約第 21 條第 1 項規定：「締約國應保證在懸掛其國旗且進入外國港口之漁船上工作之漁民，應有權接受遣返，若勞動契約到期或被漁民或漁船所有人以正當理由終止，或漁民不再有能力履行勞動契約所規定之職責，或在特定情況下，不能期待其履行相關職責者。此種情況亦適用於基於同樣理由，而從該船舶調遣至外國港口之漁民。」參照本條規定，漁民遣返之原因基本上可區分為如下數類：第一是勞動契約到期；第二是勞動契約經漁民或漁船所有人以正當理由終止；第三是漁民沒有能力履行其職責；第四是在特定情

³³² 中華民國九十年七月二十四日行政院農業委員會（九〇）農漁字第九〇一三二一一五三號公告；中華民國九十三年九月三十日行政院農業委員會農授漁字第〇九三一三二一五九五號令修正「申請漁船船員手冊切結書」格式。

³³³ Op.cit., n. 1. p. 74.。

況下無法期待漁民履行職責；以及第五是基於前述理由，漁民從工作之漁船上，被調遣至外國港口時。但本公約並未規定遣返的理由尚應包含定期休假或漁船遭扣押或棄置之時。公約之草擬者應有意將此等問題，委諸漁民勞動契約另作規定。

2. 遣返安排及費用:ILO 第 188 號公約有關遣返安排與遣返費用支付，第 21 條第 2 項要求，遣返費用應由漁船所有人負擔，但相關遣返係因漁民依國內法、行政命令或其他措施，嚴重違反工作義務者除外。同條第 3 項則明定，本公約締約國應制定法令或相關措施，指明可接受遣返漁民之最高工作期限以及遣返地。

又漁船所有人若未安排漁民的遣返時，本公約締約國若同時為漁船註冊國，則由該國政府主管機關安排遣返，且可向漁船所有人求償遣返費用(同條第 4 項)。在此值得注意的是，僱傭契約若不是由船舶所有人與漁民簽定，而是由第三方和漁民所締結者，遣返費用應由第三方負擔，若該費用先前已由船舶所有人支付，其可向第三方求償(同條第 5 項)。

3. 在本國籍船員契約規定未含公約附錄的遣返規定；另雖然大陸漁船船員按《臺灣地區漁船船主境外僱用及接駁暫置大陸地區漁船船員許可及管理辦法》第 25 條第 1 項第 2 款規定，大陸船員的工資、投保保險種類及金額、交通費及支付方式，有提到交通費部分，但未規定遣返後交通費由雇主負擔；又關於《境外僱用外國籍漁船員則依據境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 6 條第 1 項第 6 款非我國籍船員的接送事項及相關交通費用的負擔，同樣未規定遣返後交通費由雇主負擔。因此應規定遣返條件及費用由雇主負擔。

三、工作時間與休假：ILO 第 188 號公約對於工作或休息時間的界定，其僅規定休息時間，而將工作時間委由締約國的國內法或漁民勞動契約另作考量。

按 ILO 第 188 號公約第 14 條第 1 項第 2 款規定：「對在海上停留超過三天之漁船，不論其大小，經磋商後且為防止疲勞，規定提供給漁民之最低休息時間，應為：(i)每 24 小時內不低於 10 小時；以及(ii)每 7 天內不低於 77 小時。」本公約並未如第 180 號公約第 5 條第 2 項，要求漁民每日的休息時間僅能區分為兩個時段，且兩個時段間不應超出 14 小時。然因此種規定的主要考量，仍是以避免漁民工作過於勞累，故締約國的國內法或漁民勞動契約，若納入此項規定，相信應不至於被認定違反 ILO 第 188 號公約。

又根據 ILO 第 188 號公約附件二漁民勞動契約，(五)要完成的航行，如

果在簽訂協定時能確定的話；(七)如果可能，要求漁民上船工作的地點和日期；(十二)凡適當時，帶薪年休假天數，或者如果使用公式計算休假時，其計算公式；(十六)根據國家法律、法規或其他措施，最低休息時間。

關於例外或緊急狀況時，ILO第188號公約針對漁民的工作和休息時間設有例外規定，且此種規定可區分為一般例外與特殊例外兩類。前者基本上是在漁捕作業期間，有關漁民休息時段暫時性的調整，而後者則是當漁船遭遇特殊狀況時，臨時中止漁民的休息時間。

按本公約第14條第2項明訂：「主管機關因有限和具體之理由，得允許對本條第1項第2款規定之限制，作臨時性例外處理。然在此種情況下，主管機關應要求漁民可儘快獲得補償休假。」同條第4項則要求：「本條不應妨礙船長為了船舶、船上人員和漁獲之緊急安全需要，或出於幫助海上遇難之其他船舶或人員之目的，而要求漁民從事任何必要工作之權力，一旦情況恢復正常後，船長應儘快確保所有在安排休息時間內從事工作之漁民，獲得適當休息時間。」，據此，船長得中止休息時間安排，並要求漁民從事必要工作，直至情況恢復正常。

自前述條款可以看出，一般例外規定基本上是在漁捕作業時，針對漁民休息時間的調整，其屬主管機關所作的行政許可；特殊例外規定則是因為事前無法預知的情況發生，船長為處置該情況，而針對休息時間作出的調整。兩者均屬暫時性處置，且為確保漁民的安全和健康，均應給予妥當的補償休息時間。

如依《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》及《漁船船員適用勞動基準法第84條之1之特殊工作者工作時間參考指引》，並建議以52週為計算分母，連續52週的實際工作時數天數為分子作為計算每周平均工時之公式，再如ILO第188號公約第27條第2項2款明定，最少休息時間應為：(一)在任何24小時內不得低於10小時，(二)在任何7天期內不得低於77小時。我國目前關於休息相關規範是符合C188號C第27條第2項2款規定。

四、工時紀錄規定：此一設計係從陸上勞工出勤登記的概念而來，立意雖然良善，但以遠洋漁船的作業型態而言，事實上不易達成，因此C188號公約第17條第1項第2款規定，凡可行在該協議下維持關於漁船船員工作之紀錄，並非是強制規定必須維持漁船船員的工作紀錄。

漁業署經與遠洋漁船業者討論後提出「使用出勤紀錄表」此一設計係從陸上勞工出勤登記的概念而來，立意雖然良善，但以遠洋漁船的作業型態而言，事實上不易達成。

(一)首先，對沿近海漁業而言，其靠港後即上岸休息，故工作與休息可以清楚定義。然而，對遠洋漁船而言，漁船船員的休息及工作均在船上，且一般甚至長達一年才會靠港一次。因此，若以目前國內勞動相關法規，在船上休息是否真屬休息，在定義上仍有疑義。因此，如何在現有法規下區分工作與休息時間，或是要如何就此修正相關法規的規範，是首要工作。

(二)此外，遠洋漁船的工作型態與一般陸上工作甚至沿近海漁業亦有很大的不同，特別是一般航行及尋找魚群期間除當值者外，均在所謂的「休息」待命的狀態，然一旦當魚群出現時，所有漁工就必須立即就位從事漁撈作業，且因漁獲處理需保鮮而具有即時性，無法中斷作業，故漁船船員作業型態具密集性及連續性，亦易產生船員與經營者間對工時認定的爭議。譬如，依據遠洋漁業條例第 4 條的定義，漁撈作業係指探尋、誘集、捕撈海洋漁業資源，載運、卸下、儲存、加工、包裝漁獲物或漁產品，或提供補給之行為。此外，漁船是從事漁撈作業的船舶，所以漁船的空間應屬作業空間，如何區分私人與作業空間，進而區分所謂的工作時間，亦需釐清。

再者，因為遠洋漁船須數月或是一整年才靠港一次，出勤紀錄表要如何確認亦是難題。如果真有違反工時等相關規定的話，亦是數月之後才有機會發現，為時亦晚。因此，如何即時確認工時正常無問題，亦是一大挑戰。

(三)工時紀錄攸關漁工工資、休息時間與工作時間是否合理以及是否有足夠休息時間，因此我國勞動基準法有要求須有工時紀錄，但畢竟漁船船上空間狹小、工作高強度且長時間勞動，因此如何在船上記錄每位漁工的工作時間卻難免有困難之處，因此或許採取下列方式：

- 1.推定工時方式:依據各種漁撈的情形，依據漁獲數量、作業範圍及期間、漁具、漁撈方法、船位、作業資料等，透過計算漁工在船上期間，預估及推算大約工作時間。
2. 紙本紀錄方式:例如設計簡易表格，由船長或幹部紀錄，並由每位船員簽名確認。
3. 使用電子設備方式:首先就必須面對船東或船主電子設備費用負擔的問題，因電子設備最低費用也需要新台幣十萬到數十萬不等，且漁船上的環境容易導致電子儀器損壞，維修費用亦不少；其次，漁船空間與設施是否足以支撐電子設備更新；最後，如處於海上時，電子儀器設

備故障，如何維修及記錄工作時間亦是問題。或許科技進步可能解決上述電子設備紀錄工作時間的問題，但相關設備費用由誰負擔本身就是問題。

五、工資計算方式與給付方式：現代國際勞工法業已承認獲取合理工資是勞工的基本權利，且國際勞工組織也制定有相關公約，確保勞工獲取合理的工資，而現代國際人權法亦將合理報酬視為工作權的核心要素。

(一)工資的計算方法: ILO 第 188 號公約第 23 條：「經磋商後，各會員國須通過法律、法規或其他措施，規定保證領取工資報酬的漁民每月得到報酬或其他定期報酬支付。」及第 24 條：「各會員國須要求向在漁船上工作的所有漁民提供將其收到的工資付款全部或部分，包括預支款，免費轉給其家庭的手段。」分別要求締約國應確保漁民能定期獲取最低限度的工資，以及工資的順利匯兌。

又 ILO 第 188 號公約附件二第 9 款規定，「工資數額，或如果報酬按分成計算，分成數額及計算分成的方法，或者如果報酬是用合併的方式，工資數額和分成數額及計算後者的方法，以及任何達成一致的最低工資者。」。

(二)最低工資:C188 號公約並未詳細處理最低工資的決定問題，但第 23 條所處理者，基本上係屬工資保障問題，本公約的草擬者似將工資數額委由漁民勞動契約決定，然須注意的是，相關數額仍應符合各國的國內法規定，而各國國內法有關漁民的最低工資，亦有可能參照第 131 號公約以及第 187 號建議書制定。此自國際勞工組織大會於 2007 年通過的漁民工作建議書(第 199 號)的第 15 條即可看出。按本條規定：「對於長度為 24 米及以上之船舶，所有漁民都應有權享受，根據國家法律、法規或團體協約確定之報酬。」本條雖不適用於長度低於 24 米的船舶，但相關漁船的漁民所能請領的最低工資仍須符合國內法的規定。

目前我國境外僱用的外籍漁船船員工資，依據《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》第 5 條第 1 項規定，須於簽訂勞務契約前告知船員依同法第 6 條於勞務契約應載明的事項，而同法第 6 條定有以下應載明下列事項：「二、給付船員費用之項目、金額及給付方式；船員每月工資不得低於美金四百五十元。」。此一規定與境內僱用的外籍漁工基本工資有明顯的差距，雖然此一規定要求漁船船員每月工資不得低於美金四百五十元(約新台幣 12415 元)，基本上爭議不大，但如對比我國基本工資(25250 元)則僅有一半而已。

如此，應逐步提高遠洋漁船外籍船員薪資，漸漸拉近境內與境外僱用薪資的差距，以吸引優質外籍船員，畢竟將來漁船的勞動力缺口只會擴大而不會減少。因此，應衡酌勞動情勢及經濟發展情況等相關因素，應於每 2~5 年內提升工資一次，但在提升漁船船員工資時，亦應先與漁業團體溝通，並蒐集各國遠洋漁業船員薪資資訊，作為提升外籍漁工工資的基礎。

- (二)建立給付薪資規範：船員領取薪資的方式常因人而異，如部分薪資以現金領取，部分薪資匯入其指定戶頭，或因船員與來源國仲介的約定等其他因素，部分選擇薪資匯到來源國仲介，再轉給其家屬或等船員回到國內時才結清，樣態不一。然而，在薪資給付方面常見的爭議包含薪資因借款被扣除卻未向船員清楚說明、匯入帳戶的薪資因被扣除手續費使得船員實收的薪資與合約上的薪資不同、甚或來源國仲介未完全給付薪資給船員，造成許多爭端與問題。
- (三)目前漁業署雖然在推動多元給付的方案，但許多部分受到金融監管機關法規的限制而無法達成。譬如，在洽金管會及多家公民營銀行瞭解國際轉匯情形後，均表示無法以「國際金融業務分行」(OBU)的方式匯款。此外，若要將境外僱用船員納入「外籍移工國外小額匯兌業務管理辦法」的適用，電子支付機構管理條例限制僅適用就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款所定工作之外國人可以適用，故依《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》僱用的遠洋外籍船員無法納入。
- (四)針對此一部分，其實可直接修正管理辦法，明訂工資給付方式。然這個部分最重要的是，必須確保船員實際領取的薪資與合約上所列相符。因此，在辦法修正上需明訂船東應該另行支付銀行轉帳手續費；仲介公司的服務費用需由船東另行付給仲介公司，不可與船員薪資混為一談；船員與仲介公司的借貸關係，應由船員與仲介公司自行處理，仲介公司不應直接從船員的薪資中先行扣除。
- (五)但如同前面所述，外籍船員所想要的薪資給付方式都不一樣，故此部分應該可以給與外籍船員較大的彈性，由船東與船員間以合議的方式決定，並由雙方簽署同意書確認即可。
- (六)農委會漁業署遠洋漁業組表示，預計 2022 年上半年行政院將核定通過《漁業與人權行動計畫》，同時搭配修正《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》。因此，關於「預扣漁工薪資」的問題，在修正後將明文

規定無論是否經過漁工本人同意，完全禁止仲介機構透過外國仲介轉付船員薪資，並且漁工的勞動契約必須明訂給付（薪資）金額、給付薪資的方式、投保保險種類及金額、漁工往返當地國以及登上漁船港口的交通費分擔額度等，並且該勞動契約必須送交主管機關備查，避免漁工簽訂不平等條款。

六、船上須備有足夠食物及水：ILO 第 188 號公約第 27 條規定，船上應備有足夠的飲水，且具有充足的營養價值並保質保量的食物，且由漁船船東免費向漁船船員提供食品 and 飲用水等規定。

但如何有效確保船舶上的充足飲用水，以及維持營養均衡的飲食管理？首先，在飲水與營養部分，雖然漁船上淡水是管制的，但目前我國漁船上幾乎都有裝設淡水機，或許無法提供每天洗澡所需，但供船上人員飲用及機器所需應無問題。再者，亦有些船東甚至會購買瓶裝水上船，讓船員使用，所以本部分所提供應足夠的飲水應該不是問題，目前也幾乎沒有聽過有飲水供應不足的問題。

至於維持營養均衡的飲食管理，此一部分由於標準實在難以定義，故如何判定是很大的問題。我國漁船原則上一天供應三餐免費供漁船船員食用，如果作業時間比較早或比較晚，有時還會有點心；比較好的船東還會買些餅乾泡麵讓船員在船上享用。然而，在菜色部分每艘船都不一樣，也不一定都符合漁船船員的口味，故菜色的好壞實在難以定義。較為要注意的是因宗教而產生的飲食禁忌，譬如印尼籍漁工多為回教，故不食用豬肉，這個部分船東需要特別留意。惟，就此一生活條件保障的規範而言，於政策上或可在施行細則或相關辦法(例如契約締結指導原則)中處理即可。

就此，關於近海漁業的法規，並不符合 ILO 第 188 號公約第 27 條第 1 款的規定，其未規範船上攜帶和提供的食品必須具有充足的營養價值。而遠洋漁業的法規部分，則不完全符合 ILO 第 188 號公約第 27 條第 3 款的規定，其就境外僱用外籍船員部分僅規範生活檢查項目，未包含免費提供漁船船員食物與水及規範雇主所提供食品的營養價值。因此均加以修正。

七、醫療設備及醫藥供給及救援措施：按 ILO 第 188 號公約公約第 29 條及第 30 條關於船上醫療及救援部分，分析如下：

(一)醫療設備及醫藥供給：按公約第 28 條規定，應在考慮到船上漁民人數、作業地區和航行時間的情況下，為漁船作業攜帶適當的醫療設備和醫藥供給，且醫療相關用品需附有多國語言說明讓漁民能理解；其次，漁船上至少有一名在急救和其他形式的醫療方面合格的或訓練有素的

漁民；最後，一旦出現重傷或重病，必須能在及時送岸上進行治療等。

此處我國相關法規雖部分符合公約規定，但下列事項仍未符合公約第 29 條規定，一、無醫療設備相關規定；二、未對醫療用品、設備規範應附有多國語言說明。因此，建議可參照《國際船舶醫療指南》及目前在商船的實務作法，於《船舶設備規則》訂定相關要求。

(二)救援措施：符合公約第 30 條規定，我國已建立漁船船員海上傷病申請救援通訊諮詢機制，並按《緊急醫療救護法》第 12 條、《通訊診察治療辦法》及《醫師法》等均有規定緊急與通訊治療，又按衛服部 98 年 4 月 27 日衛署醫字 0980007012 號書函(復農委會漁業署)略以：「至有關海上作業漁船船員之緊急醫療救護，考量遠洋漁船作業特性，臨時施行急救之範圍及施行方式，如經利用傳真或電話等遠距通訊方式，經向醫師諮詢及其建議所為之緊急醫療處置，尚無不可；惟為確保病人安全，建議遠洋漁船施行臨時急救之人員，應能接受相關救護訓練。」。

八、職業安全、衛生與事故預防：我國目前現行相關法規，不符合 C188 號公約第 31 條第 5 項規定，未規定須成立職業安全與衛生聯合委員會，或其他適宜機構。顧名思義，該聯合委員會的目的在於處理漁船船員在職業安全及衛生項目的相關事宜，與目前在勞工相關領域的安排與規範相似。公約該條文意旨在針對漁船船員特別設立此等聯合委員會，改善其職業安全與衛生的相關事宜；因此，建議應於《船員法》中專章立法針對漁船船員建立職業安全與衛生聯合委員會，以改善漁船船員的職業安全與衛生問題。

九、社會保險制度的適用：

(一)社會安全維護：ILO 第 188 號公約第 34 條至 36 條，其規範的適用對象為通常居住在其領土上的漁船船員，故不適用於境外聘雇船員。但我國境內僱用外國籍漁船船員在關於其社會保險制度適用的規範上，亦不完全符合 ILO 第 188 號公約第 34 條的規定，因此應逐步提高居住於我國漁船船員的社會安全保障。

(二)職業傷害照護及補償：不管近海漁業或遠洋漁業對於醫療費用負擔部分，均未符合 ILO 第 188 號公約第 39 條規定。即我國現行法規未要求對船東須負擔醫療費用。

又，目前漁業行政實務上，已依《遠洋漁業條例》要求訂定《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》，要求經營者應為船員投保人身意外、醫療及一般身故保險；其一般身故保險金額不得低於新臺幣一百萬元；未依規定辦理保險、保險範圍不足或未能自保險人獲得足額

理賠，其損失或損害賠償，由經營者負擔。船員因執行職務意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並負責醫療費及其他費用。船員非因執行職務遭受意外傷害或患病，經營者應即時就近安排治療，並墊付醫療費及其他費用。故這個部分目前國內相關法規已有規範，使業者係以商業保險的方式辦理。

因此，有關漁船船員的職災保障，未來如以在《船員法》中訂定專章立法方式處理，就非本國籍遠洋漁船之船員，建議至少以商業保險的方式加以規範，惟金額部份（身故一百萬元）及保險涵蓋範圍是否應予提高，則可再行討論。並建議評估我國是否應明確規範雇主職災醫療與相關補償的項目。

十、漁船管理與檢查：

- (一) 參與捕魚風險評估：雖然實務運作上已有相關評估，如船長與輪機長的風險評估，但在法規上未有具體規定，應該明列於法規定。
- (二) 應任命檢查員及授權機構獨立檢查：現行規範不符合 C188 號公約第 42 條規定，首先，並未相關規定使主管機關應任命足夠數目的合格檢查員；其次，未有相關規定得授權公共機構或合格與獨立的其他組織，就漁捕勞動，執行漁船上的生活與工作條件的檢查與核發文件。
- (三) 使用 CCTV 科技監管設備：使用 CCTV 監控漁船上船員不會受到強迫勞動的相關情事，立意良善，但此一作法仍有可議之處。

首先，CCTV 一般就是裝在工作區域，最多只能監管漁工工作的情況，包括工作樣態、工時等。然而，室內空間部分因有侵犯船員隱私的疑慮，故不會裝設。由於過去亦傳出船員在住艙遭受暴力侵犯的情事，故裝設 CCTV 對這個部分的幫助不大。最重要的是，鏡頭是固定的，拍攝角度也是固定的，船長與船員若有心要避開 CCTV 的監管並不是太大的問題，就如同目前滿街都是 CCTV，但有心人士在犯罪時就是有辦法避開一樣。因此，裝設 CCTV 之目的多只能防君子，但無法防小人。

此外，海上作業的環境屬於高鹽份及高溼度，而 CCTV 屬於高科技電子產品，在這樣的環境能否承受，又能為時多久，亦有待驗證。裝設 CCTV 的成本約在數萬至 10 萬之譜，若均由船東自行負擔，再加上需常常維修，必定會引起船東的不滿，目前已知小釣業者對此一要求多不願接受，認為此一作法除了效果不彰，更徒增加經營成本。

再者，因為遠洋漁船在海上作業的形態，最長約一年左右才會靠

港，海上運搬也需 2-3 個月才會進行一次，CCTV 影像儲存設備是否能儲存這麼長的時間，硬碟要如何抽換，這些都是仍待解決的問題。特別是儲存的影像要如何快速判讀，以決定是否有強迫勞動的情事發生，若目前 AI 技術無法克服的話，這個部分將是耗費最多人力資源的部分。

十一、漁船船員勞動契約的進程序、紀錄、爭端解決：目前我國相關規定均符合 ILO 第 188 號公約第 17 條第 1 款及第 3 款的規定，然而仍應就以下各項通過法律、法規或其他措施進行規範：一、確保一漁船船員有機會於漁船船員勞動契約達成前就協議條件進行檢視與尋求建議的程序；二、與漁船船員勞動契約有關的爭端解決。惟許多管理與懲戒的規定係規定於工作規則，如沒有先定定相關的管理與懲戒規定，則會有隨意懲戒等問題，為避免爭議宜先透過定定工作規則，使船長與船員的工作的責任與義務明確化。並且有鑑於從事漁船漁工工作者，特別是外籍漁工，通常學歷及智識程度不高，有些甚至連字都不會寫，因此定定漁船工作規則並加強訓練與宣導相當重要，如此將可以達成下列目的：第一、可提高船上作業安全，避免人員衝突；第二、增加漁船的工作效率，提高漁獲量；第三、落實人權規範。

工作規則應採取多種語言印製，並應以圖片加以說明，其內容應包含 1、工作場所及應從事的工作；2、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制的換班；3、工資的議定、調整、計算、結算與給付的日期及方法；4、勞動契約的終止與退休。5、資遣費、退休金、其他津貼及獎金；6、勞工應負擔的膳宿費及工作用具費；7、安全衛生；8、勞工教育及訓練；9、福利；10、災害補償及一般傷病補助；11、應遵守的紀律；12、獎懲；13、其他勞資權利義務有關事項。

工作規則中的管理規則，當然屬應遵守的紀律及獎懲規定，行政主管機關應協助漁業團體等，定定一套可行的管理與獎懲方式，並訓練船長與管理幹部避免採取不符合人性尊嚴或以打、罵等不正當方法進行管理。

而除設置相關規定或工作規則外，在其他漁業行政的作法上，遠洋漁船上過去最讓船員無法忍受的就是長時間無法與陸上的親人聯絡或收到陸上的消息，由於目前科技的進步，商船上多已提供 WIFI 供船員使用，惟受限於頻寬與網速，多只能傳送文字訊息而無法通話，雖是如此，對船員而言已經可以大幅改善思鄉之情緒，因此，目前漁政主管機關正在研擬要將在商船上已試行許久的 WIFI 制度導入漁船上。

依上述說法，提供並開放遠洋漁船船員 WIFI 時段，讓船員可以接收到陸上的消息並與親人可以聯繫，應該在某種程度上可以緩解船員思鄉的情緒，如果真有受到強迫勞動的情事，亦可透過 WIFI 向陸上求援。

然而，正因為能與親人聯繫，船員的情緒在某些時候反而會有較大的波動，特別是陸上的親人如果有問題時，或是知道船上的待遇不如他船船員時，如此一來對船長在管理船員上反而產生更大的問題。此外，船東與船長亦擔心有心船員刻意拍照錄製剪接非法漁撈、不當對待等假訊息，推波助瀾影響正常遠洋漁船漁撈作業計畫。

也就因為如此，大多數的船東都不願意開放 WIFI 時段，除了額外增加的經營成本（設備加上通訊費每船每年需約 75 萬上下，即使是通訊費每個月亦需數萬元之譜）外，更深怕船員的管理上出現問題。為此，船東與船長很有可能答應裝設 WIFI 後，一出港就關閉 WIFI 讓船員無法使用，等於形同虛設，且查核不易，就算發現了也是數月之後，無即時性可言。

因此，如何讓船員能適度使用 WIFI 與親人聯繫及接收陸上的資訊，又不讓船東與船長不願裝設並提供 WIFI（如上述費用由漁業署負擔），甚至如何確保 WIFI 設備在整個航程中都能正常運作，都是後續需考量的問題。

第三項 漁船船舶住艙與設施

就漁船上的生活條件，實牽涉到漁船的大小與設備，而 ILO 第 188 號公約中第 25 條至第 27 條即關乎漁船住艙與水及食物等，即為對漁船上的居住與生活條件的明確規定。故而我國遠洋漁船勢必得遵照上述規範進行改建以求符合相關規定。因此我國交通部對於船舶設備規則在 110 年 11 月 12 日交通部交航字第 1100028236 號令修正發布第 171-2 條條文之附件九及第 171-3 條條文之附件十。

首先，第 171 條之 2 附件九關於「船長二十四公尺以上漁船居住設備規範」修正內容如下：一、起居艙空間之設計與建造：(一)預期漁船船員將長時間站立之處所，最低淨高應為一百九十公分。(二)所有需要船員充分自由移動的起居艙，最低淨高應為一百九十公分。六、臥室：(三)船長四十五公尺以上之漁船，除床位及衣櫃佔據之地方外，每人臥室地板面積不得少於一點五平方公尺(七)床鋪內緣之尺寸，長不得少於一百九十公分，寬不得少於七十公分。八、衛生設備：(七)起居艙應在適當位置備有衛生設備。該衛生設備應依其住宿人數，每八人或以下至少提供一個便器，每六人或以下至少提供一個洗手臺和一

個浴盆或淋浴器之方式設置。

其次，第 171 條之 3 附件十關於「船長未滿二十四公尺從事遠洋漁業之漁船居住設備規範」，其修正內容如下：六、臥室：(二)除床位及衣櫃佔據的地方外，每人的臥室地板面積不得少於零點五平方公尺。(六)床舖內緣之尺寸，長不得少於一百八十公分，寬不得少於七十公分。八、衛生設備：(七)起居艙應在適當位置備有衛生設備。該衛生設備應依其住宿人數，每十二人或以下至少提供一個便器、洗手臺及一個浴盆或淋浴器。

如前述由於 ILO 第 188 號公約中對漁船上的居住與生活條件已有明確規定，故我國遠洋漁船遵照上述規範進行改建以符合相關規定勢不可擋。目前落差較大者主要為小型釣船在船居生活條件部分，故需改建船員住艙及相關設施以符合規定。為此，目前漁業署似已同意若小釣船是為了要增加住艙及相關設施以符合規定者，則增加的船噸可以不需依汰建的規定辦理（因漁業署之汰建規定，如欲增加船噸，船東需從市場上買下他人之船噸始得為之）。亦即可以不用再新購船噸即可。

然而，這個部分仍會涉及不同目的事業主管機關的職責。並非漁業署單方面可以處理。首先，漁船改建後船噸勢必增加，原本的小釣船在擴建後就會超過 100 噸而落入大釣船的範圍，在規範上是否要適用大釣船的規定，譬如船號的編列、船噸的計算、設立公司以便加入公會、加入日本 OPRT 才能將漁獲輸往日本等，這些部分又會涉及交通部航港局、經濟部及內政部等機關的權責，漁業署無法單獨解決。

其次，就算上述問題都可以解決，若小釣船需改適用大釣船的規範，對小釣船業者的規範與要求將變多，小釣業者勢必不願配合。但是如果小釣船在擴建後不需比照大釣船處理，勢必將引起大釣船業者的不滿，認為漁業署偏厚小釣船業者。此一政治問題亦需加以考慮。

因此，如何協調相關機關的權責，並解決業者間的心結，將是這個部分能否成功落實的關鍵。

最後，可以考慮如同目前線上租屋或售屋網站一樣的概念，將所有漁船的外觀、內裝空間及相關設備等照片及資訊上網公開，讓船員在簽約時能知道未來要工作的漁船的相關資訊。然而，這樣的網站架設是否真能發揮效果，外籍船員在簽約前是否真的可以由網站資料瞭解相關資訊，都仍有再議的空間，特別是外籍船員是否真有選擇上哪一條漁船的權利（亦即外籍船員的聘雇到底為勞方市場或資方市場），目前仍有待確認。

然而，漁船內的空間係屬船東之財產權，如果鼓勵船東公開相關資訊，則

較無法律考量；若要強制船東公開這些資訊，則需通過配套的法規。若此，漁業署應該就漁船資訊公開的部分所涉及到的法律層面加以考量並予以法制化。

此外，此種作法也是為了因應船東不願再提高目前外籍船員薪資的替代方案之一。目前外籍船員最低每月薪資為 450 美金，與境內聘雇的外籍船員相較，其最低工資標準相差甚遠。因此，業者希望先透過建立外籍船員優先選擇設備良好漁船的機制，讓外籍船員可以在相同薪資下可以優先選擇工作與居住環境較佳的漁船，後續再促使業者以較高薪資吸引優秀船員，達到提高薪資的目的。

最終，此一網站如果要讓外籍船員能獲得漁船上居住環境的資訊，必須要使用當地的語言（如印尼文、越南文等），且必須要在當地廣為宣達。否則外籍船員將無從得知這些資訊，這樣的措施就亦將淪為對外宣傳而已，並無實質作用。因此，此一作法的後續結果為何，仍有待持續觀察。

第四項 漁船船員的招募與推介作業

按 ILO 第 188 號公約第 22 條規定，提供漁船船員招募與推介就業公共服務的各會員國，應確保此一服務構成所有工人與雇主公共就業服務的一部分或與之協調。於一會員領土內經營提供漁船船員招募與推介就業的任何私營服務機構應遵守標準化的發照或發證體系或其他形式的法規，此種體系或法規只有在協商後才能建立、維持或修改。各會員應藉由法律、法規、或其他措施：一、禁止招募與推介就業服務機構使用任何方式、機制或名單意圖在防止或嚇阻漁船船員受雇；二、要求不得使漁船船員直接或間接地承擔招募或推介就業的全部或部分費用或其他收費；及三、決定如果發生違反相關法律或法規時，暫停或撤銷私營招募或推介就業服務機構的任何執照、證書或類似的授權條件，並明確規定私營招募或推介就業服務機構營業的條件。就目前對於遠洋漁業的外國籍船員，符合 ILO 第 188 號公約此條規定；就本國籍船員部分，不符合公約此條第 2 項要求，因國內《私立就業服務機構收費項目及金額標準》規定可以向求職人收費；另大陸地區船員部分，亦不符合公約此條第 2 項要求，未規定仲介機構不得向船員收取招募或推介就業的全部或部分費用或其他收費。就此建議如下：

- 一、招募費用：應透過與來源國勞工諮商會議協商，就招募船員有關的招募費、訓練費、證照費、機票費等費用，明確訂定收費項目指引，解決或杜絕債務束縛問題。
- 二、強化仲介管理：就以往漁工人權相關爭議的案例而言，雖然存在著國際上對於我國可能發生外國漁工遭強迫勞動的疑慮，但就實務上，此等人權爭議則與仲介業者具有相當程度的關聯性；特別是，涉及有關欺騙性聘用、

債務束縛及不當扣款等不法行為的案例，其中尤以外國人勞工(移工)來源國所在的仲介業者為甚。

但必須注意的是，就強迫勞動或其他侵害漁工人權的不法行為，仲介業者與船東間具有不法行為的高度連鎖性。有些國家，例如美國(海關與邊境保護局CBP)即主張，倘若是出於仲介公司本身的問題，該船東亦需概括承受。

就現行法規範，雖然我國政府對於外籍仲介公司並無實質管轄權，原則上對於仲介公司行為的管轄權仍是屬於該外籍漁工仲介公司所在地(國家)的政府。然是勞工及人權團體代表，明確希望政府能進一步採取有效的政策或制度措施，以期有效減少或降低外籍漁工的仲介業者從中以直接或間接方式造成外籍漁工的權益乃至基本人權遭受侵害。

本研究認為，有關仲介的問題自非僅存在於外籍漁工的勞動力仲介，而是我國(當然與仲介外國人勞工的來源國有關)長期以來深刻地存在著有關藍領外國人勞工仲介的根本性問題，同時也並非是對於外籍勞動力有所需求的單方國家可以片面地有效解決。因此，宜由中央政府整合相關行政部門，積極且長期與提供漁船船員勞動力的國家進行協商，並就與跨國船員勞動力引進的有關各項仲介制度逐步制定或修正相關的規範與制度，始有轉換外國人藍領勞工的仲介制度與解決相關爭議的可能。

第五項 規範的落實與稽核

上述的措施在某些層面確實能確保外籍船員的待遇，提升我國的漁業形象，但在執行面上仍有需多困難之處需克服。然而，就算上述措施都能夠執行，更重要的是「是否如實執行」、「如何稽核」，以及「由誰負責稽核」。如果無法達成前述三項要求，則前述的措施都無法產生效果。

一、勞動條件稽核

前已述及，遠洋漁船常常數月甚至一年才靠港一次，有些遠洋漁船甚至從不回臺灣，故對上述措施的稽核就是一大難題。為此，可行的方法包括由船長每日回報並回傳相關表格與資料；派稽核員上運搬船/補給船/油船，在運搬/補給/加油時針對該漁船進行稽核；派稽核員到海外作業基地（港口）進行檢查等。

然而，這些作為勢必涉及由哪個政府機關主導的問題。上述的措施有些屬於像陸上工作的勞檢議題，有些則屬於衛生議題，有些則屬於漁業作業議題，故分屬不同的政府機關。若以目前的業務形態，勞動部及其他相關機關似無在海外或海上進行稽核的作為；而漁業署在海外港口進行檢查或派觀察員在海上執行業務已行之多年，故似乎較為適合。然此一安排仍有待相關政府機關協商

後定之。

此外，另一可行作法是比較漁業署的海外港口檢查一樣，委由公正第三方（如 SGS）進行稽核，此部分類似目前已由第三方在指定國外港口對我國籍漁船的相關漁業許可、船舶外觀標示、漁獲物的查驗等等的公正制度，應屬可行。惟此一作法需確認該公正第三方具有稽核的能力，以及漁工權益的檢查項目是否具體。若要作為執法之用，則檢查項目更需明定在相關法令之中，且更需明列違反的標準。

二、社會責任稽核

企業社會責任（CSR）行動計畫旨在確保漁業界需承擔對社會的相關責任，特別是在捕撈漁業資源時亦需關注環境保護及社會公平等面向。雖然此一項目並不在 ILO 第 188 號公約的規範中，但目前在零售端的大型企業（如 Bumblebee, Starkist, 好市多等公司）均已自發性成立一個這類的聯盟，並對銷售漁獲給這些大公司漁船進行相關的社會稽核工作（Social Audit），並進行後續的漁業改善計畫（Fisheries Improvement Plan, FIP），以完成這些大公司的 CSR。這些項目中，強迫勞動相關議題佔了絕大部分。換言之，上述之稽核很大部分就是針對強迫勞動議題而來。

值得一提的是，目前美國對我國人擁有的漁船發給暫扣令（Withhold Release Order, WRO）後，均要求該船需由公正第三方進行社會稽核工作，並提出相關的 FIP 後，才會考慮撤銷該 WRO。因此，針對我國漁船執行社會稽核並提出 FIP，應該是不可擋的趨勢。

因此，應樂見我國漁船加入 CSR 的行動計畫，並接受相關稽核及提出 FIP。然而，我國遠洋漁船超過 1100 艘，若每艘船均要完成上述工作，耗費人力及成本甚巨。首先，所謂的公正第三方在臺灣並不存在，目前都是國外公司來進行，數目亦有限。過去曾有想要用對外漁協或學界來處理的建議，但這些均與公正第三方的定義不符，即使完成了亦未必會被其他國家接受。因此，如何有足夠的公正第三方來稽核，就是一個問題。

其次，每次稽核成本至少需 1 萬 1 千美金以上，對船東亦是不小的負擔。然最重要的是，大部分的船東過去並不見得會留存相關的書面資料，或根本從來就沒有這些資料；而稽核中有大半是針對相關文件的查核，故如何協助船東完成稽核及後續 FIP，亦需深入考慮。

最後，以目前執行中的社會責任稽核及後續的 FIP 內容觀之，目前國外的要求項目遠遠超過漁業署所通過的法規。換言之，以目前漁業署的規範，若我國人所擁有的漁船即使完全符合規定，亦無法通過上述的稽核，還需進行大規

模的調整與改善，讓船東苦不堪言。為此，漁業署應提升對國人擁有漁船的管理規範，至少與國際接軌，如此社會責任稽核的作為才有意義與效果。

簡言之，此一措施將有助於提升我國遠洋漁業的形象，但後續如何執行多有困難，宜仔細評估。

第六項 修正現行法規建議內容

就對於漁政的管理部分，依其性質，可分為對物(漁船船舶)的管理與對人(漁船船員)的管理。其中對於漁船船舶的管理在本章第三項漁船船舶住艙與設施，於 110 年 11 月 12 日我國交通部對於船舶設備規則，公布交通部交航字第 1100028236 號令修正發布第 171-2 條條文之附件九及第 171-3 條條文之附件十後，對於漁船船舶住艙與設施的規範已逐步接近或符合 ILO 第 188 號公約中第 25 條至第 26 條規定。

然有關於船員的管理，因權責規劃分屬不同機關，因此管轄機關有包括漁業署、勞動部、衛生福利部、交通部與其他機關等。其中，並按法規管轄行政單位，屬交通部管轄法規有，《船員法》、《船舶法》、《船舶設備規則》等；屬農業委員會漁業署管轄法規，有《漁船船員管理規則》、《漁業法》、《遠洋漁業條例》、《漁民海上作業保險及救助辦法》；勞動部管轄法規，有《妊娠與分娩後女性及未滿十八歲勞工禁止從事危險性或有害性工作認定標準》、《勞動基準法》、《勞資爭議處理法》、《雇主聘僱外國人許可及管理辦法》、《就業服務法》、《私立就業服務機構收費項目及金額標準》、《勞工保險條例》、《職業災害勞工保護法》、《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》、《私立就業服務機構許可及管理辦法》、《外國人生活照顧服務計畫書裁量基準》及《漁船船員適用勞動基準法第 84 條之 1 之特殊工作者工作時間參考指引》等；衛生福利部管轄法規，有《受聘僱外國人健康檢查管理辦法》、《全民健康保險法》、《緊急醫療救護法》、《通訊診察治療辦法》、《醫師法》；另因大陸(中國大陸)籍漁船船員，因特殊情勢，另由行政院大陸委員會管轄法規，有《海峽兩岸漁船船員勞務合作協議》。就上述之相關現行漁業管理與工作之適用法規，應逐一檢視其法規性質與目的，基於船員勞動保護政策之方針而與現行船員法所訂之相關規範就法體系之一體性與適當性進行調適與統整。

另一方面，因我國船員勞動力市場的不斷變遷的過程，商船或漁船之僱用船員對象與僱用方式皆不斷地轉換；以漁船為例，早期從家族成員而轉換本國勞工(尤其是以原住民勞工為主)，進而轉向以中國大陸之外國籍漁工為主要招募對象，最後則是以東南亞之外國籍漁工為主力。就此，被排除在船員法適用範圍之外的漁工，其有關勞動保護之政策難謂存在遑論定位，法規如何適用之

問題主要在於如何減少漁船船員之爭議發生，是以，當前的漁船船員爭議當然就移轉至以外籍漁工為僱用對象所發生的勞資爭議為核心問題，特別是遠洋外籍漁工，換言之，於政策的形成過程已使漁工政策之定性由外國人勞動力僱用政策所銜接甚至取代，至此，益發使我國船員勞動政策難以有清晰之定位。但必須特別說明的是，我國外國人勞動力政策當然是非常重要的問題，尤其是外國人勞工之保護政策；無疑的，當外國人勞動力政策不清楚或不當時，其被置於船員勞動力市場之爭議脈絡自使其政策定位難免有無所適從之現象。

進一步言，就法體系上，有關船員勞動條件等受到上述各該不同行政主管機關及法規管轄，其中主要是區別沿近海與遠洋漁業活動。具體而言，如沿近海漁業之外國勞工，實務上主要是依就服法招募而屬於境內僱用外國籍船員，直接適用國內勞動相關法規，而就勞動環境上顯較接近於 ILO 第 188 號公約規範。又，屬於大陸漁船船員因《海峽兩岸漁船船員勞務合作協議》，要求比照同船同職務船員在船上享有相同福利及勞動保護，同樣較接近 ILO 第 188 號公約規範。然而，目前最大爭議者，乃在於遠洋漁業所僱用的外籍船員，現階段其主要適用《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》，而未有適用於交通部主管的《船員法》(按其第 3 條第 1 項第 3 款規定，下列船舶之船員，除有關航行安全及海難處理外，不適用本法之規定：漁船)，且於僱用實務上，該等船員之僱用即在於所謂「境外」，亦即非依照就服法招募僱用之對象，而於我國行政實務上主管機關亦就該於「境外」(實質上即中華民國領土以外)僱用之非我國籍船員主張並非國內相關勞動法規之適用對象，特別是勞動基準法之適用，並衍生《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》所訂之勞動條件是否違反 ILO 第 188 號公約規範之爭議問題。

再者，就有關於《境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法》的勞動保護規範內容方面，似僅有第 3 條年齡及有無前科紀錄資格與限制，第 6 條要求勞動契約內容應載明事項等。而第 6 條關於勞動條件及福利等規範內容，除了每月工資不得低於 450 元美金、休息時間不應低於十小時；每月休息不應低於四日及船員投保人身意外、醫療及一般身故保險；其一般身故保險金額不得低於新臺幣一百萬元有具體規定，其餘皆無詳細具體規定。況且關於休息時間以每日劃分、職業安全衛生、因執行工作受傷醫療費用及遣返費用等權利與義務未詳細規定。並不全部符合 ILO 第 188 號公約相關規範。

因此，基於漁船船員勞動保護以專章為立法途徑之政策考量，本研究建議在我國現行《船員法》第三章船員僱用及第四章勞動條件與福利，另訂定以漁船船員為對象之專章規範，並得依照近海或遠洋漁捕活動之性質而區別不同法

規範之適用，而非根據是否於「境內」或「境外」僱用而有法規適用之差異；就現行法，遠洋漁船(實務上)境外僱用外國籍漁船船員的勞動條件問題，由交通部主管，業務主管為漁業署、勞動部及衛生福利部等單位負責。就漁船船員專章之立法內容，自應以不同於載貨商船之船員作業活動作為政策上勞動保護之特別考量，再者，除一般漁船船員勞動之共同特性與保護必要性之外，亦得就遠洋漁船具有長期性海上作業活動之特殊性而予特別規範。

根據 ILO 第 188 號公約規範，該公約並未就漁業活動之距離差異而有區別規範，換言之，如以該公約規範之國內法化為目標，無論是遠洋或近海之漁船船員，亦不論本國或外國籍漁船船員之勞動條件內容，該船員法之漁船船員勞動(或社會保險)等保護專章自應符合以下屬於最基準之規範：

一、漁船船員工作的最低年齡：在漁船上工作的最低年齡應為十六歲。但對於不需再接受義務教育，且參與捕魚業職業培訓者，主管機關可規定最低年齡為十五歲。至於仍在就學中的青年，主管機關參照國內法以及實務的要求，可准予十五歲之人，在學校放假期間從事輕度工作。

凡工作的性質或環境可能損害青年的健康、安全或道德者及從事夜間工作，應禁止僱用未滿十八歲的漁民。而所謂的夜間係指開始不晚於午夜十二點，結束不早於早上五點。

二、健康檢查證明與期限：明定由合格公私立醫院作健康檢查證明，其健康檢查相關項目，應符合下列檢查標準：(一)視力：在距離五公尺，以萬國視力表檢驗，任一眼裸眼視力達 0.1 或矯正視力達 0.5 者。(二)辨色力：能辨別紅、綠、藍三原色。(三)聽力：兩耳能聽到 5 公尺距離的說話聲音者。(四)語言：能發聲溝通者。(五)頭頸部、脊柱及四肢、關節：功能正常，或有障礙但能勝任工作者。並規定健康檢查，每二年至少一次健康檢查，而十八歲的船員每一年至少一次健康檢查。

三、明定勞動契約應載明事項：(一)漁船船員基本資料(二)簽訂協議的時間與地點(三)漁船船員工作漁船的名稱和註冊號碼(四)雇主及相關其他人的姓名與聯絡方式等(五)漁撈的地點、航程與時間(六)受聘職位或身分(七)工作時間及休息時間(八)最低工資及計算方式(九)終止協議及其條件(十)職業安全、衛生與事故預防等保障(十一)社會保險制度的適用(十二)漁民應享的遣返權利等。

又漁船船員應獲得勞動契約副本並應對勞動契約內容以加註漁船船員母語文字等方式，儘可能使漁船船員能理解勞動契約內容。就此，亦特別說明者，由於我國船員(特別是漁船船員)政策與外國人勞動政策之政策定

位不明，因而也忽略從事漁業活動之外國勞工勞動力運用應注意之事項。例如日本知名漁業水產研究學者，同時也是早稻田大學名譽教授、日本農業經營大學校長堀口健治即指出，為避免外國船員於海上活動之爭議，有關船員之僱用資格或條件，除考慮漁捕活動之相關技能以外，該勞動力輸入國之「語言」條件亦十分重要，日本政府對於外國漁工之日本語條件即有相當日語運用程度之要求，但同樣是大量使用外國人漁工之臺灣，則完全忽視此一條件，即直接採用完全不懂中文之外國漁工。³³⁴然更令人無奈的是，就實務上，我國即使對於外籍漁工從事漁捕勞動應具備之技術是否於僱用前也有一定之要求，亦難謂有肯定之答案。

- 四、工時紀錄、工作及休息時間：(一)工時紀錄是攸關漁工工資及休息時間、工作時間是否合理及是否有足夠休息時間，因此明定工時紀錄，至於方式可以授權主管機關認定採取工時紀錄方式，如紙本紀錄、或使用電子設備，甚或推定工時方式，即依據各種漁撈的情形，依據漁獲數量、作業範圍及期間、漁具、漁撈方法、船位、作業資料之後，計算漁工在船上期間，預估及推算大約工作時間。(二)工作及休息時間：以 52 週為計算分母，連續 52 週的實際工作時數為分子作為計算每周平均工時的公式，再如 ILO 第 188 號公約第 27 條第 2 項 2 款明定，最少休息時間應為：(一)在任何 24 小時內不得低於 10 小時，(二)在任何 7 天期內不得低於 77 小時。
- 五、工資計算方式與給付方式：ILO 第 188 號公約第 23 條並未詳細處理最低工資的決定問題，但該條所處理者，基本上係屬工資保障問題，本公約的草擬者似將工資數額委由漁民勞動契約決定，目前規定每月工資 450 美元，爭議不大，可依照我國基本工資審議方式調整。又關於工資應完全禁止仲介機構透過外國仲介轉付船員薪資，並應按月直接匯款到漁船船員個人帳戶。
- 六、船上充足食物及水：應規定由雇主或船東免費提供漁船船員食物與水，且該食物符合漁船船員宗教的食物，並明定依人數、航行時間等規定最低數量的食物及水。又，食物與水應標示能讓漁船船員能理解著文字或語言。
- 七、醫療設備及醫藥供給：應按漁船船員的人數、作業地區和航行時間的情況下，規定漁船作業攜帶適當的醫療設備、醫藥品供給，且該醫療相關用品應以多國語言標示並讓漁民所理解；其次，漁船上至少有一名在急救和其他形式的醫療方面合格的或訓練有素的船員；最後，一旦出現重傷或重病，

³³⁴ 堀口健治，『水產振興』，625 号 2020 年 10 月。網路版：<https://lib.suisan-shinkou.or.jp/ssw625/ssw625-01.html>。

能在及時送岸上進行治療等。

八、職業安全、衛生與事故預防：對於遠洋漁船船員建立職業安全與衛生聯合委員會，用以改善漁船船員的職業安全與衛生問題。

九、社會保險制度的適用：

(一) 社會安全維護：ILO 第 188 號公約第 34 條至 36 條，其規範的適用對象為通常居住在其領土上的漁船船員，故不適用於境外聘雇船員。但就我國境外僱用外國籍漁船船員的社會保險制度適用，應建立以商業保險代替或者針對其另設社會保險加以保障。

(二) 職業傷害照護及補償：應明訂要求對雇主或船東須負擔因執行工作而產生的醫療費用。

V 附件

附件一：諮詢會議出席人員名單

第一場次諮詢會議出席人員名單			
序	出席身分	單位	姓名和職稱
1	國際法學者	國立中正大學財經法律學系	李孟玟 副教授
2	國際法學者	國立政治大學政治學系	翁燕菁 副教授
3	勞動法學者	銘傳大學法律學院	劉士豪 教授
4	勞動研究學者	國立政治大學勞工研究所	成之鈞 教授
5	勞動研究學者	國立中正大學勞工關係學系	劉黃麗娟 副教授
6	漁業學者	國立成功大學海洋科技與事務研究所	陳璋玲 教授
7	漁業學者	國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學系	曾煥昇 助理教授
8	勞權團體代表	綠色和平（台灣）	李于彤 專案主任
9	勞權團體代表	綠色和平（台灣）	陳瓊妤 海洋專案負責人
10	勞權團體代表	台灣人權促進會	施逸翔 秘書長
11	行政單位-中央	農業委員會漁業署漁政組	藍聰文 技士
12	行政單位-中央	勞動部勞動條件司	黃耀滄 科長
13	行政單位-中央	勞動部職業安全衛生署綜合規劃組	邱繼賢 科長
14	行政單位-中央	勞動部職業安全衛生署綜合規劃組	吳宗哲 專員
15	行政單位-中央	勞動部職業安全衛生署職業衛生健康組	黃令宜 技士
16	行政單位-中央	勞動部職業安全衛生署職業安全組	黃健琨 技士
17	行政單位-地方	新北市政府	賴彥亨 科長
18	行政單位-地方	宜蘭縣政府	黃中道 科員
19	行政單位-地方	高雄市政府	許宏竹 科員
20	行政單位-地方	屏東縣海洋及漁業事務管理所	謝委娟 課員
21	計畫主持人	國立政治大學法學院	林良榮 副教授
22	計畫協同主持人	國立東華大學法律學系	徐揮彥 教授
23	計畫協同主持人	國立中山大學海洋事務研究所	高世明 副教授
24	列席人員	勞動部綜合規劃司	林永裕 專門委員
25	列席人員	勞動部綜合規劃司	黃子娟 科員
26	列席人員	國立陽明交通大學科技法律學院	邱羽凡 副教授
27	列席人員	臺灣區遠洋鮪延繩釣漁船魚類輸出業同業公會	林涵宇 組長

第二場次諮詢會議出席人員名單			
序	出席身分	單位	姓名和職稱
1	國際法學者	東吳大學法律學系	鄧衍森 教授
2	國際法學者	國立中正大學財經法律學系	李孟玟 副教授
3	勞動研究學者	國立中正大學勞工關係學系	藍科正 教授
4	勞動法學者	國立陽明交通大學科技法律學院	邱羽凡 副教授
5	漁業學者	國立臺灣師範大學政治學研究所	王冠雄 教授
6	漁業法學者	國立臺灣海洋大學海洋事務與資源管理研究所	張文寧 助理教授
7	勞權團體代表	環境正義基金會（台灣）	邱劭琪 主任
8	船東協會代表	臺灣區遠洋鮪延繩釣漁船魚類輸出業同業公會	林涵宇 組長
9	船東協會代表	社團法人臺灣鮪延繩釣協會	楊建一 幹事
10	船東協會代表	社團法人臺灣鮪延繩釣協會	王亮鈞 組長
11	行政單位-中央	農業委員會漁業署漁政組	林榮耀 技正
12	行政單位-中央	農業委員會漁業署遠洋組	劉啟超 簡任技正
13	行政單位-中央	農業委員會漁業署遠洋組	劉璧寧 技正
14	行政單位-中央	勞動部勞動力發展署	蘇裕國 副組長
15	行政單位-地方	宜蘭縣政府	黃威淳 科員
16	行政單位-地方	宜蘭縣政府	林立偉 外勞訪視員
17	計畫主持人	國立政治大學法學院	林良榮 副教授
22	計畫協同主持人	國立中山大學海洋事務研究所	高世明 副教授
23	列席人員	勞動部綜合規劃司	林永裕 專門委員
24	列席人員	勞動部綜合規劃司	黃子娟 科員
25	列席人員	勞動部勞動條件司	黃耀滄 科長
26	列席人員	國立臺灣海洋大學環境生物與漁業科學學系	曾煥昇 助理教授

附件二：深度訪談題綱（紀錄表）—船東

ILO188 深度訪談紀錄表—船東		
編號：		
日期：	受訪人：	
年齡：	從業時間：	
地點：	訪談人：	
類別：	船東(沿近海/遠洋)	紀錄：
(A)		
一、經營船隻概況：(總和概括計算)		
1.	船舶數：_____艘；	
2.	船舶大小： ☐ CT3：____； ☐ CT4：____； ☐ CT5：____ ☐ CT6：____； ☐ CT7：____；其他：_____	
3.	作業海域：_____；	
4.	捕撈魚種：_____；	
5.	捕撈漁法：_____；	
6.	本國船員數(含船長)：_____人；	
7.	外國船員數：_____人；	
8.	大陸籍船員數：_____人；	
9.	船員類型： ☐ 境內聘僱； ☐ 境外聘僱；	
二、船舶設備與起居概況：		
1.	飲食選購方式：	
A.	採購決定者： ☐ 船東； ☐ 船長； ☐ 船員	
B.	採購方式： ☐ 各類為固定採購份量； ☐ 喜歡吃就採購	
C.	每次採購分量： ☐ 1 個月； ☐ 1~3 個月； ☐ 3~6 個月； ☐ 6~9 個月； ☐ 9~12 個月； ☐ 1 年； ☐ 其他：_____	
D.	主食： ☐ 麵食； ☐ 米食； ☐ 其他：_____	
E.	其他： ☐ 蔬菜； ☐ 肉類； ☐ 蛋類； ☐ 奶類； ☐ 水果； ☐ 其他：_____	
F.	保存方式： ☐ 常溫； ☐ 冷藏； ☐ 冷凍	
2.	誰負責烹調飲食：	
A.	飲食規劃： ☐ 各類型食物皆有； ☐ 易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨	
B.	烹飪者： ☐ 專人； ☐ 船員兼任(本籍/外籍)； ☐ 其他：_____	
C.	烹飪者額外獎勵： ☐ 無； ☐ 薪水加給； ☐ 原工作減少	
3.	誰負責生活環境清掃： ☐ 專人； ☐ 船員(本籍/外籍)； ☐ 其他：_____	
4.	船舶醫療：	
A.	是否有醫療用品： ☐ 有； ☐ 無；	
B.	備有醫療用品： ☐ 感冒藥； ☐ 腸胃藥； ☐ 消炎藥； ☐ 止痛藥； ☐ 退燒藥； ☐ 其他：_____	
C.	醫療用品保存者： ☐ 船長； ☐ 船員(本籍/外籍)； ☐ 其他：_____	
D.	是否有接受醫療訓練(相關課程)： ☐ 船長； ☐ 船員(本籍/外籍)；	
5.	船舶用水：	
A.	生活用水(洗澡等)： ☐ 淡水； ☐ 海水；	
B.	飲用水(淡水來源)： ☐ 礦泉水； ☐ 飲水機； ☐ 淡水製造機； ☐ 其他：_____	
6.	醫療設備、用品和服務是否具備多國語言： ☐ 中文； ☐ 英文； ☐ 印尼文； ☐ 越南文； ☐ 其他：_____	
三、船員基本勞動概況：		
1.	與船員是否有簽訂勞動契約： ☐ 有； ☐ 無；	
2.	船員是否有勞動契約副本： ☐ 有； ☐ 無；	
3.	漁船上是否有勞動契約之正本或副本： ☐ 有； ☐ 無；	
4.	船員是否做過體檢： ☐ 有； ☐ 無；	
5.	船員有無體檢證明： ☐ 有； ☐ 無；	
6.	若有體檢證明，多久更新一次： ☐ 依我國相關法令規定； ☐ 時間為_____月	
7.	船上是否製作工作記錄： ☐ 有(接第 8 題)； ☐ 無；	

8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：

A. 製作者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____

B. 保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____

C. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：_____ (美金/新台幣)；

2. 給付薪水方式：☐現金；☐匯款；☐其他：_____；

3. 是否符合我國船員資格：☐有；☐無；

4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：☐有；☐無；

五、外國籍船員管理

1. 招募外籍船員時間：_____年；

2. 國籍決定方式：

A. 是否可指定：☐可以；☐不可以；

B. 實際決定者：☐仲介公司；☐船東；

C. 偏好國籍：☐印尼；☐越南；☐其他：_____

3. 船員是否具有基本捕魚能力：☐有；☐無；

4. 是否符合我國船員資格：☐有；☐無；

5. 是否有在我國進行相關訓練：☐有；☐無；

6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☐無；

7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：

A. 溝通語言：☐中文；☐英文；☐船員國語言；☐肢體語言；☐聽得懂的船員翻譯：☐其他：_____；

B. 溝通困難程度：☐困難；☐普通；☐不困難；☐其他：_____

8. 給付薪水方式：

A. 給付管道：☐現金；☐匯款；☐其他：_____；

B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☐無；

2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☐無；

3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☐無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：_____；(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)

2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：_____；

3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：_____；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：_____ (說明一航次工作時分配)；

2. 如何進行船員工作時間管理：_____；

3. 工作分配概況：_____；

4. 船上如何計算工作時間與休息時間：_____；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：_____；

2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：_____；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：_____；

2. 招募船員的條件：_____ (如：具有專業訓練、聽話等)；

3. 如何簽訂船員合約：_____；

4. 船員工作內容：_____；

5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：_____；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：_____；
 2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：_____；
 3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：_____；
 4. 檢查帶來何種效果與影響：_____；
- 六、勞動保護法規落實整合性問題
1. 最低工資基準與薪資支付方式：_____；
 2. 工時基準規範與實施方式：_____；
 3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：_____；
 4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：_____；
- 七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：
1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：_____；
 2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：_____；
 3. 如何因應船員發生的職業災害問題：_____；
 4. 現行法制下船東責任是否過重或需要調整：_____；
 5. 您認為現行法制對船「員」權利保障是否充足；
☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足
 _____；
 6. 您認為現行法制對船「東」權利保障是否充足；
☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足
 _____；
 7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☐很需要 ☐需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要
 _____；
 8. 您了解 ILO C188 的內容嗎：
☐很了解 ☐了解 ☐普通 ☐不了解 ☐很不了解
 _____；
 9. 您覺得 ILO C188 是否可適用於國內：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☐不可行 ☐很不可行
 _____；
 10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☐不合理 ☐很不合理
 _____；
 11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☐不可行 ☐很不可行
 _____；
 12. 您願不願意為您的船員進行投保：
☐很願意 ☐願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意
 _____；
 13. 您會偏好哪種投保機制？
☐政府保險 ☐商業保險
 _____；
 14. 您認為船員是否適用勞動基準法：
☐適用 ☐普通 ☐不適用
 _____；
 15. 您認為船員是否須另訂專法：
☐需要 ☐普通 ☐不需要
 _____；
 16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：
☐需要 ☐普通 ☐不需要

八、 您希望政府可以做什麼？(開放式問題)

附件三：深度訪談題綱（紀錄表）—船員

ILOC188 深度訪談紀錄表—船員

編號：

日期： 受訪人：

地點： 訪談人：

類別： 船員(沿近海/遠洋) 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：_____；
2. 國籍：_____；
3. 屬於境內或境外聘僱：☐境內聘僱；☐境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：_____；
5. 漁業從業時間：_____；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：_____；
 2. 我國船員數(含船長/自己)：_____人；
 3. 非我國船員數(含自己)：_____人；
 4. 作業海域：_____；
 5. 捕撈魚種：_____；
- 三、船舶設備與起居概況：
1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☐船長；☐船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☐喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；☐3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；☐其他：_____
 - D. 主食：☐麵食；☐米食；☐其他：_____
 - E. 其他：☐蔬菜；☐肉類；☐蛋類；☐奶類；☐水果；☐其他：_____
 - F. 保存方式：☐常溫；☐冷藏；☐冷凍
 2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☐易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；☐其他：_____；
 - B. 烹飪者：☐專人；☐船員兼任(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☐薪水加給；☐原工作減少
 3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. ☐專人；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - B. 多久清掃一次：☐每日；☐每周；☐每月；☐無；
 4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☐有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☐感冒藥；☐腸胃藥；☐消炎藥；☐止痛藥；☐退燒藥；☐其他：_____
 - C. 醫療用品保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☐有；☐無；
 5. 船舶用水：
 - A. 生活用水(洗澡等)：☐淡水；☐海水；
 - B. 飲用水(淡水來源)：☐礦泉水；☐飲水機；☐淡水製造機；☐其他：_____
 6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
 - A. 一間房間住幾個人：_____人

- B. 船上設備：☐寢室；☐廚房；☐交誼廳；☐廁所；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☐乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☐普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☐充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☐充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☐充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- D. 飲水：☐充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☐中文；☐英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☐薪水高；☐想做漁業相關工作；☐其他：_____
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☐有；☐無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☐有；☐無；
- C. 船員是否有勞動契約副本：☐有；☐無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☐無；
3. 上船前會知道自己的投保狀況嗎：☐知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☐有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☐有；☐無；
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☐有；☐無；
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☐無；
8. 是否做過體檢：☐有；☐無；
9. 有無體檢證明：☐有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☐依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☐中文；☐英文；☐船員國語言；☐肢體語言；☐聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☐普通；☐不困難；☐其他：_____
12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☐無；
- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- B. 製作者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- C. 保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；
13. 給付薪水方式：
- A. 給付管道：☐現金；☐匯款；☐其他：_____；
- B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

五、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☐無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☐無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☐無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：_____（描述漁獲放置區與船員生活空間配置）

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：_____（說明一航次工作時間分配）；

2. 工作內容：_____；

3. 工作分配概況：_____；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：_____；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：_____；
 3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：_____；
 4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：_____；
- 四、勞動保護法規落實整合性問題
1. 最低工資基準與薪資支付方式：_____；
 2. 工時基準規範與實施方式：_____；
 3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：_____；
 4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：_____；
- 五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制...)(開放式問題)
- _____

ILOC188 深度訪談紀錄表—NGO

編號：

日期： 受訪人：

地點： 訪談人：

類別： NGO 紀錄：

一、基本資料：

單位名稱：_____；

成立時間：_____；

主要關心議題：_____；

關心漁業移工議題時間：_____；

接觸漁業移工問題原因：_____；

二、接觸漁業移工概況：

接觸漁業移工總數量：_____；

接觸遠洋漁業移工總數量：_____；

接觸沿近海移工總數量：_____；

接觸境外聘僱移工總數量：_____；

通常接觸原因：_____

三、漁業移工相關認知：

據您了解漁業移工是如何招聘來台：_____；

據您了解漁業移工在台生活狀況可以分成幾類：_____；

據您了解漁業移工在台最常發生的問題：_____；

據您了解漁業移工於船舶上的工作狀況：_____；

據您了解漁業移工於船舶上工作與休息時間分配：_____；

據您了解漁業移工是否具有台灣船員資格：_____；

漁業移工從事漁捕工作前是否接受相關訓練：_____；

漁業移工是否做過體檢、擁有體檢證明：_____；

據您了解漁業移工於船舶上飲食狀況：_____；

據您了解漁業移工於船舶上生活品質狀況：_____；

據您了解漁業移工於船舶上醫療狀況：_____；

據您了解漁業移工是否簽訂勞動契約：_____；

據您了解漁業移工工作是否製作工作記錄：_____；

據您了解漁業移工被給付薪水方式與幣別：_____；

據您了解漁業移工職業安全衛生條件：_____；

據您了解勞動或職安檢查的頻率與效果為何：_____；

四、您認為目前漁業有什麼問題需要被解決：(開放式問題)

五、您認為政府目前機制是否有助移工權益：(開放式問題)

六、您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：(開放式問題)

七、您認為我國是否應該儘速將 ILOC188 公約國內法化，以及可能遇到的困難與挑戰為何：

附件四：深度訪談紀錄內容

ILOC188 深度訪談紀錄表—船東

編號：1

日期：110.1.19 受訪人：■

年齡：25 從業時間：3 年

地點：屏東 訪談人：徐于

類別：船東(遠洋)紀錄：徐于

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：5 艘；
2. 船舶大小：CT4：3 艘；CT6：2 艘
3. 作業海域：印度洋、太平洋；
4. 捕撈魚種：鮪魚(長鰭鮪)；
5. 捕撈漁法：延繩釣；
6. 本國船員數(含船長)：5 人；
7. 外國船員數：74 人；
8. 大陸籍船員數：6 人；
9. 外籍船員類型：☐境內聘僱；☒境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長(公司協助指引)；☐船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☒喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；☒3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食(為第二主食選擇)；☒米食；☐其他：_____
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☐奶類；☐水果；☒其他：沖泡飲、小茶點
 - F. 保存方式：☐常溫；☒冷藏(通常剛出港時會冷藏蔬菜)；☒冷凍(一些菜也有冷凍)
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☒各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨(但外籍船員烹煮習慣不佳，造成食物易腐敗)
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；☒船員(本籍、外籍)；☐其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；

- B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☒腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☒退燒藥；☒其他：燙傷、雞眼貼、手術縫線、麻醉藥(注射針筒)
- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒船長(接受醫療基本訓練)；☐船員(本籍/外籍)；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☒海水(通常是輔助使用)；
- B. 飲用水(淡水來源)：☐礦泉水；☒飲水機(CT6 漁船配置)；☒淡水製造機(CT4 漁船配置)；☐其他：_____
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☒英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

三、船員基本勞動概況：

- 與船員是否有簽訂勞動契約：☒有(外籍有簽訂)；☐無；
 - 船員是否有勞動契約副本：☒有(外籍有雙語)；☐無；
 - 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☐無；(此題未填答)
 - 船員是否做過體檢：☒有(母國及臺灣皆有)；☐無；
 - 船員有無體檢證明：☒有；☐無；
 - 若有體檢證明，多久更新一次：☐依我國相關法令規定；☐時間為_____月；☒其他：每次體檢資料可使用 2 年
 - 船上是否製作工作記錄：☐有(接第 8 題)；☒無；
 - 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- B. 保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- C. 保存時間：☐1 年以下；☐1~3 年；☐3 年以上；

四、本國籍船員管理

- 船員平均薪水：幹部船員輪機長為美金 3,500 元、船長為新台幣 5 萬元+分紅 14%；
- 給付薪水方式：☐現金；☒匯款；☐其他：_____；
- 是否符合我國船員資格：☒有；☐無；
- 過去是否有船員發生勞動基準法問題：☐有；☒無；

五、外國籍船員管理

- 招募外籍船員時間：2 年；
 - 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：☒可以；☐不可以；
- B. 實際決定者：☐仲介公司；☒船東；
- C. 偏好國籍：☒印尼；☐越南；☒其他：菲律賓
- 船員是否具有基本捕魚能力：☐有；☐無；☒其他：不一定，能力不足者需要再多訓練，由船長或大副教學
 - 是否符合我國船員資格：☐有；☐無；☒其他：不確定，因不同國家的船員資格標準，採母國提供船員證

5. 是否有在我國進行相關訓練：☐有；☒無；
6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☒無；
7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
 - A. 溝通語言：☐中文；☒英文；☐船員國語言；☒肢體語言；☒聽得懂的船員翻譯：☐其他：_____；
 - B. 溝通困難程度：☒困難；☐普通；☐不困難；☐其他：_____
8. 給付薪水方式：
 - A. 給付管道：☐現金；☒匯款（船東→臺灣仲介→母國仲介→船員）；☐其他：_____；
 - B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向外籍船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☐無；☒其他：不知道
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☒有（E U 衛生認證訓練課程）；☐無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無（由船長一經驗自行判斷）；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：

依據 ILOC188 規範設計，4 人一間會做隔間封住，廚房、飯廳，因為生活空間影響到漁艙大小，為了符合 ILOC188 所以有犧牲漁船儲存空間，另外造船廠有做禮拜空間(印尼漁工適用而已，但不見得能符合各國宗教)，有三間浴室(其中兩間有盥洗設備)；

2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：

新建造的牆壁比較厚；

3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：

出港前都會補足設備及用品，到海上運搬船也會有補給；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：

下勾五個小時，休息約 4 小時，起勾約 8-9 小時(全部含在內)，休息 4 小時；

2. 如何進行船員工作時間管理：

分成下勾班跟起勾班，下勾 5 個人，起勾班扣除下勾的 5 個人，4 個人在起勾，剩下人去殺魚(基本上是 6 人)；

3. 工作分配概況：

未說明；

4. 船上如何計算工作時間與休息時間：

未說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：

不會簽工作契約，大家講好經費就可以；

2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：

沒有發生過，因為外籍船員會聽要工作船隻的風評；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：

只要公司聘僱外籍船員沒問題就沒問題(5-6 年)，判斷好壞是不是有沒有出大的問題，例如準時付款等；

2. 招募船員的條件：

會希望找老船員，會有捕魚技能，每趟都會有不會捕魚的人，一半以上也很常發生，每趟都有 2-3 個，遇到就是自認倒楣，頂多跟仲介反映，但仲介說船員說有資格，但事實就是不會捕魚；

3. 如何簽訂船員合約：

仲介代表簽，仲介也會錄影存證，影片留在仲介公司；

4. 船員工作內容：

捕魚、整補，如果要煮飯也會寫在合約上；

5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：

罷工就是請仲介打電話了解，讓他睡覺吃飯到回來，一樣有發薪水，如何舉證勞務不給付問題；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：

救生衣一定要超過人數；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：

本國籍漁保(勞保)，另外意外保險 200 萬，(境外)外籍船員要保醫療意外險 100 萬，(境內)外籍船員有勞保，本國籍船員漁保透過漁會加保，CT4 以下是個體戶，所以在漁會加保；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：

漁業署有在做訪視(進港會看)；

4. 檢查帶來何種效果與影響：

會去根據訪視建議修正，具有正面意義，但是船員亂講船東就會出問題；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：

無說明；

2. 工時基準規範與實施方式：

無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：

如果對於船員防治措施依現有行政相關機制處理，對於船長受到虐待沒有相關規範；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：

無說明；

七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：

1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：

無說明；

2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：
不適用；
3. 如何因應船員發生的職業災害問題：
無說明；
4. 現行法制下船東責任是否過重或需要調整：
之前有發生船員打死人，雇主賠償對方家屬 2 萬元美金。船員於勞務給付以外之過失或故意犯罪行為，雇主負有過高法律責任，但至於相關法令規定不清楚。；
5. 您認為現行法制對船「員」權利保障是否充足：
☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足
覺得有無限上綱的情況；
6. 您認為現行法制對船「東」權利保障是否充足：
☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☒很不充足；
過度偏向船員
7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☒很需要 ☐需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要；
8. 您了解 ILO188 的內容嗎：
☐很了解 ☒了解 ☐普通 ☐不了解 ☐很不了解
主要是了解硬體方面內容；
9. 您覺得 ILO188 是否可適用於國內：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行；
10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☐不合理 ☐很不合理
有賺就合理，沒賺就不合理；
11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☐不可行 ☐很不可行
無說明；
12. 您願不願為您的船員進行投保：
☒很願意 ☐願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意
目前大陸船員 200 萬意外險，印尼船員 100 萬意外險，菲律賓則依母國規定；
13. 您會偏好哪種投保機制？
☐政府保險 ☒商業保險；
14. 您認為船員是否適用勞動基準法：
☐適用 ☐普通 ☐不適用
不予置評；
15. 您認為船員是否須另訂專法：
☐需要 ☐普通 ☐不需要
無說明；
16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：

☐需要 ☐普通 ☐不需要

無說明；

八、 您希望政府可以做什麼？(開放式問題)

1.現場深入了解漁民需求。

2.適當管制不合理漁民申訴(雙方對等對待)。

ILOC188 深度訪談紀錄表

日期：110.1.19 受訪人：A1

年齡： 25 從業時間： 3 年

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：5 艘；
2. 船舶大小：CT4:3 艘；CT6:2 艘
3. 作業海域：印度洋、太平洋；
4. 捕撈魚種：鮪魚(長鰭鮪)；
5. 捕撈漁法：延繩釣；
6. 本國船員數(含船長)：5 人；
7. 外國船員數：74 人；
8. 大陸籍船員數：6 人；
9. 外籍船員類型：☐境內聘僱；☒境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長(公司協助指引)；☐船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☒喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；☒3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食(為第二主食選擇)；☒米食；☐其他：_____
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☐奶類；☐水果；☒其他：沖泡飲、小茶點
 - F. 保存方式：☐常溫；☒冷藏(通常剛出港時會冷藏蔬菜)；☒冷凍(一些菜也有冷凍)
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☒各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨(但外籍船員烹煮習慣不佳，造成食物易腐敗)
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；☒船員(本籍、外籍)；☐其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☒腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☒退燒藥；☒其他：燙傷、雞眼貼、手術縫線、麻醉藥(注射針筒)
 - C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒船長(接受醫療基本訓練)；☐船員(本籍/外籍)；

5. 船舶用水：
 - A. 生活用水(洗澡等)：■淡水；■海水(通常是輔助使用)；
 - B. 飲用水(淡水來源)：□礦泉水；■飲水機(CT6 漁船配置)；■淡水製造機(CT4 漁船配置)；
□其他：_____
 6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文；■英文；□印尼文；□越南文；□其他：_____
- 三、船員基本勞動概況：
1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有(外籍有簽訂)；□無；
 2. 船員是否有勞動契約副本：■有(外籍有雙語)；□無；
 3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：□有；□無；(此題未填答)
 4. 船員是否做過體檢：■有(母國及臺灣皆有)；□無；
 5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
 6. 若有體檢證明，多久更新一次：□依我國相關法令規定；□時間為_____月；■其他：每次體檢資料可使用 2 年
 7. 船上是否製作工作記錄：□有(接第 8 題)；■無；
 8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
 - A. 製作者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
 - B. 保存者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
 - C. 保存時間：□1 年以下；□1~3 年；□3 年以上；
- 四、本國籍船員管理
1. 船員平均薪水：幹部船員輪機長為美金 3,500 元、船長為新台幣 5 萬元+分紅 14%；
 2. 給付薪水方式：□現金；■匯款；□其他：_____；
 3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
 4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；
- 五、外國籍船員管理
1. 招募外籍船員時間：2 年；
 2. 國籍決定方式：
 - A. 是否可指定：■可以；□不可以；
 - B. 實際決定者：□仲介公司；■船東；
 - C. 偏好國籍：■印尼；□越南；■其他：菲律賓
 3. 船員是否具有基本捕魚能力：□有；□無；■其他：不一定，能力不足者需要再多訓練，由船長或大副教學
 4. 是否符合我國船員資格：□有；□無；■其他：不確定，因不同國家的船員資格標準，採母國提供船員證
 5. 是否有在我國進行相關訓練：□有；■無；
 6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
 7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
 - A. 溝通語言：□中文；■英文；□船員國語言；■肢體語言；■聽得懂的船員翻譯：□其

他：_____；

B. 溝通困難程度：☒困難；☐普通；☐不困難；☐其他：_____

8. 給付薪水方式：

A. 給付管道：☐現金；☒匯款（船東→臺灣仲介→母國仲介→船員）；☐其他：_____；

B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向外籍船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☐無；☒其他：不知道

2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☒有（E U 衛生認證訓練課程）；☐無；

3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無（由船長一經驗自行判斷）；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：

依據 ILOC188 規範設計，4 人一間會做隔間封住，廚房、飯廳，因為生活空間影響到漁艙大小，為了符合 ILOC188 所以有犧牲漁船儲存空間，另外造船廠有做禮拜空間(印尼漁工適用而已，但不見得能符合各國宗教)，有三間浴室(其中兩間有盥洗設備)；

2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：

新建造的牆壁比較厚；

3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：

出港前都會補足設備及用品，到海上運搬船也會有補給；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：

下勾 5 個小時，休息約 4 小時，起勾約 8-9 小時(全部含在內)，休息 4 小時；

2. 如何進行船員工作時間管理：

分成下勾班跟起勾班，下勾 5 個人，起勾班扣除下勾的 5 個人，4 個人在起勾，剩下人去殺魚(基本上是 6 人)；

3. 工作分配概況：

未說明；

4. 船上如何計算工作時間與休息時間：

未說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：

不會簽工作契約，大家講好經費就可以；

2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：

沒有發生過，因為外籍船員會聽要工作船隻的風評；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：

只要公司聘僱外籍船員沒問題就沒問題(5-6 年)，判斷好壞是不是有沒有出大的問題，例如

準時付款等；

2. 招募船員的條件：

會希望找老船員，會有捕魚技能，每趟都會有不會捕魚的人，一半以上也很常發生，每趟都有 2-3 個，遇到就是自認倒楣，頂多跟仲介反映，但仲介說船員說有資格，但事實就是不會捕魚；

3. 如何簽訂船員合約：

仲介代表簽，仲介也會錄影存證，影片留在仲介公司；

4. 船員工作內容：

捕魚、整補，如果要煮飯也會寫在合約上；

5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：

罷工就是請仲介打電話了解，讓他睡覺吃飯到回來，一樣有發薪水，如何舉證勞務不給付問題；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：

救生衣一定要超過人數；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：

本國籍漁保(勞保)，另外意外保險 200 萬，(境外)外籍船員要保醫療意外險 100 萬，(境內)外籍船員有勞保，本國籍船員漁保透過漁會加保，CT4 以下是個體戶，所以在漁會加保；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：

漁業署有在做訪視(進港會看)；

4. 檢查帶來何種效果與影響：

會去根據訪視建議修正，具有正面意義，但是船員亂講船東就會出問題；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：

無說明；

2. 工時基準規範與實施方式：

無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：

如果對於船員防治措施依現有行政相關機制處理，對於船長受到虐待沒有相關規範；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：

無說明；

七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：

1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：

無說明；

2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：

不適用；

3. 如何因應船員發生的職業災害問題：

無說明；

4. 現有法制下船東責任是否過重或需要調整：
之前有發生船員打死人，雇主賠償對方家屬 2 萬元美金。船員於勞務給付以外之過失或故意犯罪行為，雇主負有過高法律責任，但至於相關法令規定不清楚。；
5. 您認為現有法制對船「員」權利保障是否充足：
☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足
覺得有無限上綱的情況；
6. 您認為現有法制對船「東」權利保障是否充足：
☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☒很不充足；
過度偏向船員
7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☒很需要 ☐需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要；
8. 您了解 ILO188 的內容嗎：
☐很了解 ☒了解 ☐普通 ☐不了解 ☐很不了解
主要是了解硬體方面內容；
9. 您覺得 ILO188 是否可適用於國內：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行；
10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☐不合理 ☐很不合理
有賺就合理，沒賺就不合理；
11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☐不可行 ☐很不可行
無說明；
12. 您願不願為您的船員進行投保：
☒很願意 ☐願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意
目前大陸船員 200 萬意外險，印尼船員 100 萬意外險，菲律賓則依母國規定；
13. 您會偏好哪種投保機制？
☐政府保險 ☒商業保險；
14. 您認為船員是否適用勞動基準法：
☐適用 ☐普通 ☐不適用
不予置評；
15. 您認為船員是否須另訂專法：
☐需要 ☐普通 ☐不需要
無說明；
16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：
☐需要 ☐普通 ☐不需要
無說明；
- 八、您希望政府可以做什麼？(開放式問題)
- 1.現場深入了解漁民需求。

2.適當管制不合理漁民申訴(雙方對等對待)。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.1.19 受訪人：A2

年齡： 48 從業時間：

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：4 艘；
2. 船舶大小：■CT4:3 艘；■CT6:1 艘；
3. 作業海域：太平洋；
4. 捕撈魚種：大目魷、長鰭魷；
5. 捕撈漁法：魷延繩釣；
6. 本國船員數(含船長)：2 人；
7. 外國船員數：17 人；
8. 大陸籍船員數：1 人；
9. 船員類型：☐境內聘僱；■境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☐船長；■船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；☐3~6 個月；■6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；☐其他：_____
 - D. 主食：☐麵食；■米食；☐其他：_____
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；☐奶類；■水果；■其他：咖啡(三合一)
 - F. 保存方式：☐常溫；☐冷藏；☐冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：■各類型食物皆有；☐易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：☐專人；■船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；■薪水加給(100 美金)；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；■船員(本籍、外籍)；☐其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；■腸胃藥；■消炎藥；■止痛藥；■退燒藥；■其他：麻醉劑
 - C. 醫療用品保存者：■船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；(都沒有接受)
5. 船舶用水：

- A. 生活用水(洗澡等)：■淡水(海水淡化)；□海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：■礦泉水；■飲水機；■淡水製造機；■其他：飲料
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文(大副菲律賓人會中文)；□英文；□印尼文；□越南文；□其他：_____

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有；□無；
 2. 船員是否有勞動契約副本：■有；□無；
 3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：□有；■無；
 4. 船員是否做過體檢：■有；□無；
 5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
 6. 若有體檢證明，多久更新一次：□依我國相關法令規定；□時間為_____月；■其他：2年會做一次
 7. 船上是否製作工作記錄：□有(接第8題)；■無；
 8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- B. 保存者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- C. 保存時間：□1年以下；□1~3年；□3年以上；

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：140,000元+紅利；
2. 給付薪水方式：■現金；■匯款；□其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；

五、外國籍船員管理

1. 招募外籍船員時間：1.20年；
 2. 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：■可以；□不可以；
- B. 實際決定者：□仲介公司；■船東；
- C. 偏好國籍：■印尼；□越南；□其他：_____
3. 船員是否具有基本捕魚能力：■有(希望有，但會被騙)；□無；
 4. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
 5. 是否有在我國進行相關訓練：□有；■無；
 6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
 7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：□中文；□英文；□船員國語言；■肢體語言；■聽得懂的船員翻譯；□其他：_____；
- B. 溝通困難程度：□困難；■普通；□不困難；□其他：_____
8. 給付薪水方式：(平均薪水 650-850(美金))
- A. 給付管道：■現金；■匯款；□其他：_____；(皆提供給仲介)

B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有；☐無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無(只有船長評估)；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：

(CT6 規定)通鋪 70cm，14 個人住一間有每人固定空間，船長一間、輪機長一間，17 人利用兩個大通鋪，沒有飯廳(吃飯就是坐在旁邊吃)，四間廁所(淋浴設備一起)19 人用，床位置太大會沒有辦法睡覺

2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：

沒有隔音設備；

3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：

出港前都會補足，到海上運搬船也會有補給，有個船員無法排尿(結石)也是緊急載回來，三年不見得有一次這樣的事件；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：

下勾 5 個小時，休息約 4 小時，起勾約 8-9 小時(全部含在內)，休息 4 小時；

2. 如何進行船員工作時間管理：

分成下勾班跟起勾班，下勾 5 個人，起勾班扣除下勾的 5 個人，4 個人在起勾，剩下人去殺魚(基本上是 6 人)；

3. 工作分配概況：

無說明；

4. 船上如何計算工作時間與休息時間：

無說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：

不會簽工作契約，大家講好經費就可以；

2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：

沒有發生過，因為會聽風評；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：

只要用沒問題就沒問題，選擇合得來的仲介及服務好的(也有 1.20 年了)；

2. 招募船員的條件：

會希望找老船員，會有捕魚技能，每趟都有 2-3 個不會捕魚，遇到頂多跟仲介反映，主要是聽話、不鬧事、有經驗的；

3. 如何簽訂船員合約：
仲介代表簽，仲介也會錄影存證，影片留在仲介公司；
 4. 船員工作內容：
捕魚、整捕、煮飯；
 5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：
罷工就是請仲介打電話了解，讓他睡覺吃飯到回來，就是隨便他，這種人很多無法處理。
一樣有發薪水，如何舉證勞務不給付問題。；
- 五、其他問題
1. 職業安全與衛生條件與保障情況：
救生衣；
 2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：
本國籍漁保(勞保)，另外意外保險 200 萬，(境外)外籍船員要保醫療意外險 100 萬，(境內)
外籍船員有勞保，本國籍船員漁保透過漁會加保，CT4 以下是個體戶，所以在漁會加保；
 3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：
漁業署有在做訪視(進港會看)；
 4. 檢查帶來何種效果與影響：
會去根據訪視建議修正，具有正面意義，但是船員亂講船東就會出問題；
- 六、勞動保護法規落實整合性問題
1. 最低工資基準與薪資支付方式：
印尼 450 美金，菲律賓 500 美金，付給仲介；
 2. 工時基準規範與實施方式：
工時按照實際工作方式，但應使用平均工時；
 3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：
如果對於船員防治措施依現有行政相關機制處理，對於船長受到虐待沒有相關規範。之前
有發生船長被暴力，關門求救，船員打鬥就是勸架，把打人的報給漁業署；
 4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：
覺得現階段是袒護船員；
- 七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：
1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：
仲介聘用沒有問題；
 2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：
不適合，規定固定工時、工資，不合理；
 3. 如何因應船員發生的職業災害問題：
小傷簡單處理，重傷就後送；
 4. 現行法制下船東責任是否過重或需要調整：
是，船員於勞務給付以外之過失或故意犯罪行為，雇主負有過高法律責任，但至於相關法令規定不清楚。在船上作業船員拒絕勞務給付或為怠工之行為，雇主仍然支付工資，甚感不公，雇主是否有需要負起契約上之責任。；

5. 您認為現有法制對船「員」權利保障是否充足；
☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足
充足過頭；
6. 您認為現有法制對船「東」權利保障是否充足；
☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☒很不充足
非常不充足；
7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☒很需要 ☐需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要；
8. 您了解 ILOC188 的內容嗎：
☐很了解 ☐了解 ☐普通 ☒不了解 ☐很不了解；
9. 您覺得 ILOC188 是否可適用於國內：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☐不可行 ☒很不可行；
10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☐不合理 ☒很不合理；
11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行
不是怕花錢，是怕政策問題；
12. 您願不願意為您的船員進行投保：
☒很願意 ☐願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意；
13. 您會偏好哪種投保機制？
☒政府保險 ☒商業保險
依規定辦理；
14. 您認為船員是否適用勞動基準法：
☐適用 ☐普通 ☒不適用；
15. 您認為船員是否須另訂專法：
☒需要 ☐普通 ☐不需要；
16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：
☒需要 ☐普通 ☐不需要
罰鍰太重；

八、您希望政府可以做什麼？(開放式問題)

1. 人權問題要平衡，不能只偏向船員，要調查事實
2. 不要再提高基本工資
3. 不希望 ILOC188 內國法化

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.1.19 受訪人：A3

年齡： 57 從業時間： 15 年

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：___3___艘；
2. 船舶大小：■CT4: 3___；
3. 作業海域：太平洋；
4. 捕撈魚種：鮪魚、旗魚、鯊魚；
5. 捕撈漁法：鮪延繩釣；
6. 本國船員數(含船長)：2-3 人/船；
7. 外國船員數：12-13 人/船；
8. 大陸籍船員數：0 人；
9. 船員類型(勞動基準法/境外聘僱)：☐境內聘僱；■境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；■船長；■船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；☐3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
■其他：由船長看航次跟廚師決定
 - D. 主食：☐麵食；■米食；■其他：點心有包子、麵食等
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；■奶類；■水果；■其他：豬肉比較不會有，因為印尼籍
 - F. 保存方式：☐常溫；■冷藏(剛出港時)；■冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：■各類型食物皆有；☐易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：☐專人；■船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；■薪水加給；■原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；☐船員(本籍/外籍)；■其他：沒有強制規定
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；■腸胃藥；■消炎藥；■止痛藥；■退燒藥；☐其他：_____
 - C. 醫療用品保存者：■船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____

- D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：■船長；□船員(本籍/外籍)；
不一定有接受醫療訓練
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：■淡水；■海水；(船員可以選擇)
- B. 飲用水(淡水來源)：■礦泉水；■飲水機；■淡水製造機；□其他：_____
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文；■英文；□印尼文；□越南文；□其他：_____

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有；□無；
 2. 船員是否有勞動契約副本：■有；□無；(船員身上)
 3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：□有；■無；(資方保留在船公司)
 4. 船員是否做過體檢：■有；□無；(印尼一次，台灣一次)
 5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
 6. 若有體檢證明，多久更新一次：■依我國相關法令規定；□時間為_____月
 7. 船上是否製作工作記錄：■有(接第8題)；□無；
 8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：■船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- B. 保存者：■船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- C. 保存時間：□1年以下；□1~3年；□3年以上；■其他：時間到了就處理掉

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：大約6萬台幣(月)再加紅利；
2. 給付薪水方式：□現金；■匯款；□其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；

五、外國籍船員管理

1. 船員平均薪水：550-600(美金)；
 2. 招募外籍船員時間：10幾年；
 3. 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：■可以；□不可以；
- B. 實際決定者：■仲介公司(偶爾也會，因為會找不到船員)；■船東；
- C. 偏好國籍：■印尼；□菲律賓；□其他：_____
4. 船員是否具有基本捕魚能力：□有；■無；(說會，但實際不會)
 5. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
 6. 是否有在我國進行相關訓練：□有；■無；
 7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
 8. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：□中文；□英文；■船員國語言(日常語言)；■肢體語言；□聽得懂的船員翻譯：□其他：_____；

B. 溝通困難程度：☐困難；☐普通；☐不困難；☒其他：看船長的語言程度

9. 給付薪水方式：

A. 給付管道：☒現金；☒匯款；☒其他：自主決定要匯多少回家；

B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☒其他：給台幣自己處理；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☒無；

2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☒有(輪機長/老船員/船長可協助理)；☐無；

3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；(通常船長具有較專業的能力，並且取得證照等，參考意義比較大，比較不實用)

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：

通鋪 50 公分，2 個臥鋪，可以睡 17 個人(目前 11 人利用)，沒有飯廳(吃飯就是坐在旁邊吃)，兩間廁所(淋浴設備一起)；

2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：

沒有隔音設備；

3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：

出港前都會補足，到海上運搬船也會有補給，在船上什麼普通藥都有，但是有特殊問題就是會靠港補給，之前有案例海上受傷發炎，通報進所羅門。另外之前在所羅門有個船員出問題，緊急開八天到斐濟處理，一個月成本 170 萬，半個月就是 80 萬，但有人道考量，利用運搬船機會可遇不可求，運搬船費用也要另外給(順路才可以)，直升機要很緊急，也要有飛得到，通常都要自己開船回來；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：

下勾 5 個小時，休息約 4 小時，起勾約 8-9 小時(全部含在內)，休息 4 小時；

2. 如何進行船員工作時間管理：

分成下勾班跟起勾班，下勾 5 個人，起勾班扣除下勾的 5 個人，4 個人在起勾，剩下人去殺魚(基本上是 6 人)；

3. 工作分配概況：

無說明；

4. 船上如何計算工作時間與休息時間：

無說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：

不會簽工作契約，大家講好經費就可以；

2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：

沒有發生過，因為會聽風評；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：

只要用沒問題就沒問題(從以前到現在)，現在也有仲介公司選船東，避免選到不好船東，避免發生後續糾紛；

2. 招募船員的條件：

會希望找老船員，會有捕魚技能，每趟都會有不會捕魚的人，一半以上也很常發生，遇到就是自認倒楣，頂多跟仲介反映，但仲介說船員說有資格，但就是不會捕魚；

3. 如何簽訂船員合約：

仲介代表簽，仲介也會錄影存證，影片留在仲介公司；

4. 船員工作內容：

捕魚、整捕、煮飯，會寫在合約上；

5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：

罷工就是請仲介打電話了解，讓他睡覺吃飯到回來，一樣有發薪水，如何舉證勞務不給付問題。之前有船員當老大，想要去別艘船，但是別船的船員不理他，因此就不工作，然後就只好讓他不工作，不理他直到回港。如果要省錢，透過仲裁可能有停泊港口付出更多成本，因此大家都會花錢了事，處理完送船員走。我們的政策要對勞工各種福利人權，CT4比較舊的船隻，增加睡鋪跟衛浴設備，但航港局覺得噸位增加要變成 CT5，得要加入 OPR 目前不能賣到日本，因此沒有人想要配合政策，會有 500 艘的漁船會發生問題；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：

增加睡鋪跟衛浴設備就讓 CT4 改成 CT5；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：

本國籍漁保(勞保)，另外意外保險 200 萬，(境外)外籍船員要保醫療意外險 100 萬，(境內)外籍船員有勞保，本國籍船員漁保透過漁會加保，CT4 以下是個體戶，所以在漁會加保；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：

漁業署有在做訪視(進港會看)；

4. 檢查帶來何種效果與影響：

會去根據訪視建議修正，具有正面意義，但是船員亂講船東就會出問題；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：

無說明；

2. 工時基準規範與實施方式：

無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：

如果對於船員防治措施依現有行政相關機制處理，對於船長受到虐待沒有相關規範；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：

無說明；

七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：

1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：

無說明；

2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：

無說明；

3. 如何因應船員發生的職業災害問題：

有運搬船、直升機處理，有藥品等等；

4. 現有法制下船東責任是否過重或需要調整：

面對船員造成的損失(勞務不給付、犯罪保釋金等)，船東得要承擔。如何平權會是最重要的問題，因為無法對於船員進行相關管理，送有問題船員回去也要付機票錢。

重點是漁民不知道相關規定，自認倒楣，因此相關費用有人說要付就會付錢了，不然進入法律程序後會有無法出港問題，調查時間會造成更重要的損失。之前有發生過，船員被判刑，雇主還要繼續給付薪水。船員於勞務給付以外之過失或故意犯罪行為，雇主負有過高法律責任，但至於相關法令規定不清楚。；

5. 您認為現有法制對船「員」權利保障是否充足：

☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足；

6. 您認為現有法制對船「東」權利保障是否充足：

☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☒很不充足

至少要與船員平權，目前船員跟船東(長)人權問題，船員較為強勢，因為勞動力不足等情況；

7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：

☒很需要 ☐需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要

要找出來至少平權；

8. 您了解 ILO 188 的內容嗎：

☐很了解 ☐了解 ☒普通 ☐不了解 ☐很不了解；

9. 您覺得 ILO 188 是否可適用於國內：

☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☐不可行 ☒很不可行；

10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：

☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☒不合理 ☐很不合理；

11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：

☐很可行 ☒可行 ☐普通 ☐不可行 ☐很不可行

成本平等下可行；

12. 您願不願意為您的船員進行投保：

☒很願意 ☐願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意；

13. 您會偏好哪種投保機制？

☐政府保險 ☒商業保險

機動型強大；

14. 您認為本國船員是否適用勞動基準法：

☒適用 ☐普通 ☐不適用

因為有盡相關國民義務；

您認為外國船員是否適用勞動基準法：

☐適用 ☐普通 ☒不適用；

15. 您認為船員是否須另訂專法：

☒需要 ☐普通 ☐不需要；

16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：

☒需要 ☐普通 ☐不需要；

八、 您希望政府可以立即做什麼？(開放式問題)

- 1.讓外籍船員跟本籍船東可以平權。
- 2.對漁民做權利的宣導。
- 3.建立船東合理申訴管道與制度，對於外籍漁工不合理申訴有適當管制機制。
- 4.雖然不認為 ILOC188 政策合理，但建議針對舊式漁船改善需求時，政府應予以補助。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.12.14 受訪人：A4

年齡： 37 從業時間： 20

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：2 艘；
2. 船舶大小：CT4:2 艘；
3. 作業海域：太平洋；
4. 捕撈魚種：雜魚；
5. 捕撈漁法：延繩釣；
6. 本國船員數(含船長)：1 人；
7. 外國船員數：9 人；
8. 大陸籍船員數：0 人；
9. 船員類型：☐境內聘僱；☒境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長；☒船員
 - B. 採購方式：☒各類為固定採購份量(廚師決定分量)；☐喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☒1~3 個月；☐3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食；☒米食；☐其他：_____
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☒奶類；☒水果；☒其他：餅乾、糖
 - F. 保存方式：☒常溫；☒冷藏；☒冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給(一個月多 3000 元台幣)；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；☒船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☒腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☒退燒藥；☒其他：中藥
 - C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒船長(相關課程有)；☐船員(本籍/外籍)；
5. 船舶用水：

- A. 生活用水(洗澡等)：■淡水；■海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：■礦泉水(主要飲用水)；■飲水機；■淡水製造機；□其他：_____
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文；■英文；■印尼文；□越南文；□其他：_____

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有(仲介)；□無；
 2. 船員是否有勞動契約副本：■有；□無；
 3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：□有；■無；
 4. 船員是否做過體檢：■有；□無；
 5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
 6. 若有體檢證明，多久更新一次：■依我國相關法令規定；□時間為_____月
 7. 船上是否製作工作記錄：□有(接第8題)；■無；
 8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- B. 保存者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- C. 保存時間：□1年以下；□1~3年；□3年以上；

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：5萬(新台幣)；
2. 給付薪水方式：□現金；■匯款；□其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；

五、外國籍船員管理

1. 招募外籍船員時間：6年；(薪資為450美金以上)
 2. 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：■可以；□不可以；
- B. 實際決定者：□仲介公司；■船東；
- C. 偏好國籍：■印尼；□越南；□其他：_____
3. 船員是否具有基本捕魚能力：□有；□無；(有的會有的不會)
 4. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
 5. 是否有在我國進行相關訓練：□有；□無；(船上訓練)
 6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
 7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：■中文；□英文；■船員國語言；□肢體語言；□聽得懂的船員翻譯；□其他：_____；
- B. 溝通困難程度：□困難；■普通；□不困難；□其他：_____
8. 給付薪水方式：
- A. 給付管道：□現金；■匯款(仲介→船員)；□其他：_____；
- B. 幣別：■美金；□船員國幣別；□其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☐無；(不清楚)
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：沒有餐廳，10 人一間、1 間廁所、沒有交誼廳，床鋪約為 50 公分；(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)
2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：隔間沒有特別加厚、有風扇；
3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：有，不夠有補給船；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 5 個小時，休息約 4 小時，起勾約 7 小時(全部含在內)，休息 6-7 小時(說明一航次工作時分配)；
2. 如何進行船員工作時間管理：全部輪流，全部的人分兩班(下勾分 2 班、起勾分 2 班，)；
3. 工作分配概況：無說明；
4. 船上如何計算工作時間與休息時間：無說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：不會簽工作契約，大家講好經費就可以；
2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：沒有發生過，因為會聽風評；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：友人介紹就選擇仲介公司了；
2. 招募船員的條件：有跟仲介公司說要專業訓練跟聽話，但是來的不一定，不一定會 100% 符合要求，有的 1-2 個不符合，有的 3-4 人以上(如：具有專業訓練、聽話等)；
3. 如何簽訂船員合約：仲介代表簽，仲介也會錄影存證，影片留在仲介公司；
4. 船員工作內容：捕魚、整補，另外煮飯會寫在合約上；
5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：如果有不工作，就讓它不工作的，等休息夠了再工作，還是會給他錢。在船上都不希望說不做，因為要把船開回港口，如果真的船員有要求要回去，通常會溝通等轉載船；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：有救生衣不會穿著工作；
2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：本國籍漁保(勞保)，另外意外保險 200 萬，(境外)外籍船員要保醫療意外險 100 萬；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：漁業署有在做訪視(進港會看)；
4. 檢查帶來何種效果與影響：不清楚；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：無說明；
2. 工時基準規範與實施方式：無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：如果對於船員防治措施依現有行政相關機制處理，船上吵架可以跟船長跟大車說，會出來協調，如果是本國籍船員跟外籍船員有糾紛是請仲介公司協調，等回來再討論；
4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；
- 七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：
1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：船東吃虧，因為對外籍漁工無法可施，吃虧的是漁民；
2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：
不適用；
3. 如何因應船員發生的職業災害問題：
無；
4. 現有法制下船東責任是否過重或需要調整：
無說明；
5. 您認為現有法制對船「員」權利保障是否充足：
☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足；
6. 您認為現有法制對船「東」權利保障是否充足：
☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☒不充足 ☐很不充足；
7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☐很需要 ☒需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需；
8. 您了解 ILO 188 的內容嗎：
☐很了解 ☐了解 ☐普通 ☒不了解 ☐很不了；
9. 您覺得 ILO 188 是否可適用於國內：
☐很可行 ☐可行 ☒普通 ☐不可行 ☐很不可行；
10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☒不合理 ☐很不合理；
11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行；
12. 您願不願意為您的船員進行投保：
☐很願意 ☒願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意；
13. 您會偏好哪種投保機制？
☐政府保險 ☒商業保險；
14. 您認為船員是否適用勞動基準法：
☐適用 ☒普通 ☐不適；
15. 您認為船員是否須另訂專法：
☒需要 ☐普通 ☐不需要；
16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：
☒需要 ☐普通 ☐不需要；
- 八、您希望政府可以做什麼？(開放式問題)

無

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.12.14 受訪人： A5

年齡： 46 從業時間： 20 年以上

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：4 艘；
2. 船舶大小：■CT4:2；■CT5:1 ■CT6:1；
3. 作業海域：印度洋；
4. 捕撈魚種：鮪魚；
5. 捕撈漁法：延繩釣；
6. 本國船員數（含船長）：2 人；
7. 外國船員數：19 人；
8. 大陸籍船員數：1 人；
9. 船員類型：☐境內聘僱；■境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：■船東；■船長；■船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；■3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：■麵食；■米食(副)；☐其他：_____
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；■奶類；■水果；■其他：點心
 - F. 保存方式：■常溫；■冷藏；■冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；■易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：☐專人；■船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；■薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；■船員(本籍/外籍)(船長要求才掃，船員不主動掃)；☐其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；■腸胃藥；■消炎藥；■止痛藥；■退燒藥；■其他：心肌梗塞、麻醉劑
 - C. 醫療用品保存者：■船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____

- D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：■船長(漁業署相關課程有)；□船員(本籍/外籍)；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：■淡水；■海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：■礦泉水；■飲水機；■淡水製造機；□其他：_____
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文；■英文；□印尼文；□越南文；□其他：_____

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有；□無；
2. 船員是否有勞動契約副本：■有；□無；
3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：■有；□無；(副本影印)
4. 船員是否做過體檢：■有；□無；
5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
6. 若有體檢證明，多久更新一次：■依我國相關法令規定；□時間為_____月
7. 船上是否製作工作記錄：■有(接第8題)；□無；
8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：■船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- B. 保存者：■船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- C. 保存時間：□1年以下；□1~3年；■3年以上；(保存5年)

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：6萬(新台幣)；
2. 給付薪水方式：■現金；■匯款；□其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；

五、外國籍船員管理

1. 招募外籍船員時間：20年；(薪資平均為450美金以上)
2. 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：■可以；□不可以；
- B. 實際決定者：□仲介公司；■船東；
- C. 偏好國籍：■印尼；□越南；□其他：_____
3. 船員是否具有基本捕魚能力：□有；□無；(有的有，有的沒有，不會暈船就好了)
4. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
5. 是否有在我國進行相關訓練：□有；■無；
6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：□中文；□英文；■船員國語言；□肢體語言；□聽得懂的船員翻譯；□其他：_____；
- B. 溝通困難程度：□困難；□普通；■不困難(船長妻子為印尼籍，船長會說印尼話)；□其他：_____

8. 給付薪水方式：

A. 給付管道：☒現金；☒匯款；☐其他：_____；

B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☒無；

2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；

3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：6 人一間 4 人一間 2 人一間，有餐廳、有交誼廳、廁所 3 間，有衛浴設備，只有一間有熱水、床鋪 50 公分；(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)

2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：隔間有特別加厚、有風扇；

3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：有，不夠會有補給船；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：有六位專門下勾，6-7 小時下勾(一班)，然後去休息約 2-3 小時，船員連續起勾 10-13 小時(有分兩班)，就去休息(大約 2-3 小時)，之後在下勾，專門下勾的會參與起勾 [有分班別處理，所以工作完時休息時數約 12 小時以上] (說明一航次工作時分配)；

2. 如何進行船員工作時間管理：分成下勾班跟起勾班，下勾 6 個人，起勾班 13 個人(分兩班工作)，中間會有輪流休息時間，船員還可以在船上請假；

3. 工作分配概況：無說明；

4. 船上如何計算工作時間與休息時間：無說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：本國籍船員要簽約，但比較趨於形式上，上面會寫不能捕撈某些魚種等；

2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：沒有發生過，因為會聽風評；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：只要用沒問題就沒問題(有配合過的)；

2. 招募船員的條件：會要較有經驗的，努力做、勤勞就可以。但是叫來也會有一兩個不會的，還是會給機會學習，一定要有學肯做，最怕是暈船暈到爬不起來(如：具有專業訓練、聽話等)；

3. 如何簽訂船員合約：仲介代表簽，仲介也會錄影存證，影片留在仲介公司；

4. 船員工作內容：捕魚、整補。(煮飯，會寫在合約上)；

5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：如果遇到不工作的就讓他休息，等休息夠了再工作，薪資照付，如果要求回去就是等轉載船；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：有救生衣，但船員不穿著工作也沒辦法；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：本國籍漁保(勞保)，另外意外保險 200 萬，(境外)外籍船員要保醫療意外險 100 萬 (菲律賓有要求要 150 萬，印尼可能會改 150 萬，大陸船員好像 500 萬)；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：漁業署有在做訪視(進港會看) 有被訪過 2 次；

4. 檢查帶來何種效果與影響：訪問完之後船員知道可以請假；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：無說明；

2. 工時基準規範與實施方式：無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：如果對於船員防治措施依現有行政相關機制處理，船上吵架可以跟船長跟大車說，會出來協調，如果是本國籍船員跟外籍船員有糾紛是請仲介公司協調，等回來再討論；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：

1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：船東吃虧，因為對外籍漁工無法可施，吃虧的是漁民；

2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：

不適用；

3. 如何因應船員發生的職業災害問題：

機房會提供耳塞；

4. 現行法制下船東責任是否過重或需要調整：

有要求船長不能進去人家領海、魚翅不能抓就不要抓，海龜要拋棄，有要求船長配合政策，一定要使用驅鳥繩等，不能再領海內起溝等，但是進港後船長就不做的，所以船東就會被罰鍰，還要配合太平洋登檢，有船長不配合就沒有辦法，船長個人行為不能怪到船東上面去；

5. 您認為現行法制對船「員」權利保障是否充足；

☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足；

6. 您認為現行法制對船「東」權利保障是否充足；

☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☒很不充足

外籍船員想做甚麼船東都無法處理；

7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：

☒很需要 ☐需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要

不能說家裡有事情就一定要回家，有很多要調整；

8. 您了解 ILO188 的內容嗎：

☐很了解 ☐了解 ☐普通 ☒不了解 ☐很不了解

只知道住艙空間改善；

9. 您覺得 ILO188 是否可適用於國內：

☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☐不可行 ☐很不可行

不清楚，無法回答；

10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：

☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☐不合理 ☒很不合理；

11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：

☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行

漁獲價格無法同步提高；

12. 您願不願意為您的船員進行投保：

☐很願意 ☒願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意；

13. 您會偏好哪種投保機制？

☐政府保險 ☒商業保險；

14. 您認為船員是否適用勞動基準法：

☐適用 ☐普通 ☒不適用；

15. 您認為船員是否須另訂專法：

☒需要 ☐普通 ☐不需要

外籍漁工要另訂專法，本籍不應該跟外籍再一起；

16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：

☒需要 ☐普通 ☐不需要；

八、您希望政府可以做什麼？(開放式問題)

希望把魚價提高，要有油料補貼，船位噸位 CT4 跟 CT5 的問題

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.12.14 受訪人： A6

年齡： 55 從業時間： 14 年

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：1 艘；
2. 船舶大小：CT4:1；
3. 作業海域：大平洋；
4. 捕撈魚種：鮪魚；
5. 捕撈漁法：延繩釣；
6. 本國船員數（含船長）：1 人；
7. 外國船員數：11 人；
8. 大陸籍船員數：0 人；
9. 船員類型：☐境內聘僱；☒境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長；☒船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☒喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；☒3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食；☒米食；☐其他：_____
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☒奶類；☒水果；☒其他：點心
 - F. 保存方式：☒常溫；☒冷藏；☒冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；☒船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☒腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☒退燒藥；☒其他：外傷相關藥品
 - C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒船長(漁業署相關課)；☐船員(本籍/外籍)；

5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：■淡水；■海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：■礦泉水；■飲水機；■淡水製造機；□其他：_____
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文；■英文；□印尼文；□越南文；□其他：_____

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有；□無；
2. 船員是否有勞動契約副本：■有；□無；
3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：□有；■無；
4. 船員是否做過體檢：■有；□無；
5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
6. 若有體檢證明，多久更新一次：■依我國相關法令規定；□時間為_____月
7. 船上是否製作工作記錄：□有(接第8題)；■無；
8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- B. 保存者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- C. 保存時間：□1年以下；□1~3年；□3年以上；

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：5萬+分紅(新台幣)；
2. 給付薪水方式：□現金；■匯款；□其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；

五、外國籍船員管理

1. 招募外籍船員時間：10幾年；(薪資450美金以上)
2. 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：■可以；□不可以；
- B. 實際決定者：□仲介公司；■船東；
- C. 偏好國籍：■印尼；□越南；□其他：_____
3. 船員是否具有基本捕魚能力：□有；■無；
4. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
5. 是否有在我國進行相關訓練：□有；■無；
6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：■中文；■英文；□船員國語言；■肢體語言；■聽得懂的船員翻譯；□其他：_____；
- B. 溝通困難程度：□困難；■普通；□不困難；□其他：_____
8. 給付薪水方式：
- A. 給付管道：■現金；■匯款；□其他：_____；

B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☒無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：床鋪大概 50 公分，以通鋪為主，有兩間廁所；(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)
2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：沒有特別做隔音設備；
3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：基本上都充足，不夠的部分可以在運搬船上面補給；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 5 個小時，休息約 4 小時，起勾約 8-9 小時(全部含在內)，休息 4 小時(說明一航次工作時分配)；
2. 如何進行船員工作時間管理：無說明；
3. 工作分配概況：無說明；
4. 船上如何計算工作時間與休息時間：無說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：大家講好就可以了；
2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：沒有發生過；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：可以用就繼續用了；
2. 招募船員的條件：希望會捕魚(如：具有專業訓練、聽話等)；
3. 如何簽訂船員合約：仲介簽約、錄影存證，資料由仲介留存；
4. 船員工作內容：捕魚、整補，其他像是煮飯也會寫在合約上；
5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：就放著，等到漁捕到一個段落或是回港處理，如果過程中想工作他還是可以去工作，薪水都是照給，除非有要求要回家，通常會等運搬船；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：無說明；
2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：意外險、國內的還有勞健保；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：無說明；
4. 檢查帶來何種效果與影響：無說明；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：無說明；
2. 工時基準規範與實施方式：無說明；
3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：依據現有的機制處理；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；
- 七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：
1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：
無說明；
2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：
不適用；
3. 如何因應船員發生的職業災害問題：
無說明；
4. 現行法制下船東責任是否過重或需要調整：
需要；
5. 您認為現行法制對船「員」權利保障是否充足：
☒ 很充足 ☐ 充足 ☐ 普通 ☐ 不充足 ☐ 很不充足；
6. 您認為現行法制對船「東」權利保障是否充足：
☐ 很充足 ☐ 充足 ☐ 普通 ☒ 不充足 ☐ 很不充足；
7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☐ 很需要 ☒ 需要 ☐ 沒意見 ☐ 不需要 ☐ 很不需要；
8. 您了解 ILO 188 的內容嗎：
☐ 很了解 ☐ 了解 ☐ 普通 ☒ 不了解 ☐ 很不了解；
9. 您覺得 ILO 188 是否可適用於國內：
☐ 很可行 ☐ 可行 ☐ 普通 ☒ 不可行 ☐ 很不可行；
10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐ 很合理 ☐ 合理 ☐ 普通 ☐ 不合理 ☒ 很不合理；
11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐ 很可行 ☐ 可行 ☐ 普通 ☒ 不可行 ☐ 很不可行；
12. 您願不願為您的船員進行投保：
☒ 很願意 ☐ 願意 ☐ 普通 ☐ 不願意 ☐ 很不願意；
13. 您會偏好哪種投保機制？
☐ 政府保險 ☒ 商業保險；
14. 您認為船員是否適用勞動基準法：
☐ 適用 ☐ 普通 ☒ 不適用；
15. 您認為船員是否須另訂專法：
☒ 需要 ☐ 普通 ☐ 不需要；
16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：
☐ 需要 ☒ 普通 ☐ 不需要；
- 八、您希望政府可以做什麼？(開放式問題)

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.12.14 受訪人：A7

年齡： 56 從業時間： 30 年以上

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：1 艘；
2. 船舶大小：■CT4:1；
3. 作業海域：太平洋；
4. 捕撈魚種：鮪魚；
5. 捕撈漁法：延繩釣；
6. 本國船員數(含船長)：1 人；
7. 外國船員數：14 人；
8. 大陸籍船員數：2 人；
9. 船員類型：☐境內聘僱；■境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：■船東；■船長；■船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；■3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：■麵食；■米食；☐其他：_____
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；■奶類；■水果；■其他：點心
 - F. 保存方式：■常溫；■冷藏；■冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；■易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：☐專人；■船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；■薪水加給(每月增加 100 美金)；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；■船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；■腸胃藥；■消炎藥；■止痛藥；■退燒藥；■其他：中藥
 - C. 醫療用品保存者：■船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：■船長(漁業署課程)；☐船員(本籍/外籍)；
5. 船舶用水：

- A. 生活用水(洗澡等)：■淡水；■海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：■礦泉水；■飲水機；■淡水製造機；□其他：_____
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文；■英文；□印尼文；□越南文；□其他：_____

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有；□無；
2. 船員是否有勞動契約副本：■有；□無；
3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：□有；■無；(契約放仲介那裏)
4. 船員是否做過體檢：■有；□無；
5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
6. 若有體檢證明，多久更新一次：■依我國相關法令規定；□時間為_____月
7. 船上是否製作工作記錄：□有(接第8題)；■無；
8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- B. 保存者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- C. 保存時間：□1年以下；□1~3年；□3年以上；

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：2000(美金)；
2. 給付薪水方式：■現金；■匯款；□其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；

五、外國籍船員管理

1. 招募外籍船員時間：20幾年；(薪資平均450美元以上，有經驗500-600美元以上)
2. 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：■可以；□不可以；
- B. 實際決定者：□仲介公司；■船東；
- C. 偏好國籍：■印尼；□越南；□其他：_____
3. 船員是否具有基本捕魚能力：■有；□無；
4. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
5. 是否有在我國進行相關訓練：□有；■無；
6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：□中文；□英文；□船員國語言；■肢體語言；□聽得懂的船員翻譯；□其他：_____；
- B. 溝通困難程度：□困難；■普通；□不困難；□其他：_____
8. 給付薪水方式：
- A. 給付管道：■現金；■匯款；□其他：_____；
- B. 幣別：■美金；□船員國幣別；□其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☒無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：10 人一間，2 人一間、廁所 2 間(一間有衛浴設備)、沒有餐廳、沒有交誼廳、床鋪 50 公分；(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)
2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：隔間沒有特別加厚、有空調；
3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：有，不夠會有補給船；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾五個小時，休息約 4 小時，起溝約 8-9 小時(全部含在內)，休息 4 小時(說明一航次工作時分配)；
2. 如何進行船員工作時間管理：分成下勾班跟起勾班，下勾 5 個人，起勾班扣除下勾的 5 個人，4 個人在起勾，剩下人去殺魚(基本上是 6 人)；
3. 工作分配概況：無說明；
4. 船上如何計算工作時間與休息時間：無說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：不會簽工作契約，大家講好經費就可以；
2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：沒有發生過，因為會聽風評；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：只要用沒問題就沒問題(認識的)；
2. 招募船員的條件：會要較有經驗的，努力做、勤勞就可以。但是叫來也會有一兩個不會的(如：具有專業訓練、聽話等)；
3. 如何簽訂船員合約：仲介代表簽，仲介也會錄影存證，影片留在仲介公司；
4. 船員工作內容：捕魚、整補。(煮飯的部分，會額外寫在合約上)；
5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：基本上如果有不工作就放著，等休息夠了再工作，薪水還是會給，出海捕魚不希望不做的要把船開回港口，真的要求要回去就是等轉載船；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：有救生衣不會穿著工作；
2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：本國籍漁保(勞保)，另外意外保險 200 萬，(境外)外籍船員要保醫療意外險 100 萬；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：漁業署有在做訪視(進港會看)；
4. 檢查帶來何種效果與影響：不清楚；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：無說明；
2. 工時基準規範與實施方式：無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：如果對於船員防治措施依現有行政相關機制處理，對於船長受到虐待沒有相關規範，如果是本國籍船員跟外籍船員有糾紛是請仲介公司協調，等回來再討論；
4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；
- 七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：
1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：船東吃虧，因為對外籍漁工無法可施，吃虧的是漁民；
2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：不適用；
3. 如何因應船員發生的職業災害問題：
沒有特別處理，船員也都會戴耳機聽音樂；
4. 現行法制下船東責任是否過重或需要調整：
法規過重，責任過重，跟船長講他們不聽沒有辦法；
5. 您認為現行法制對船「員」權利保障是否充足：
☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足；
6. 您認為現行法制對船「東」權利保障是否充足：
☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☒很不充足；
7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☐很需要 ☒需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要；
8. 您了解 ILO 188 的內容嗎：
☐很了解 ☐了解 ☐普通 ☒不了解 ☐很不了解；
9. 您覺得 ILO 188 是否可適用於國內：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行；
10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☐不合理 ☒很不合理；
11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行；
12. 您願不願為您的船員進行投保：
☐很願意 ☒願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意；
13. 您會偏好哪種投保機制？
☐政府保險 ☒商業保險；
14. 您認為船員是否適用勞動基準法：
☐適用 ☐普通 ☒不適用；
15. 您認為船員是否須另訂專法：
☒需要 ☐普通 ☐不需要；
16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：
☒需要 ☐普通 ☐不需要；
- 八、您希望政府可以做什麼？(開放式問題)
希望政府注重本國漁民跟產業權利，不要偏向外籍船員的漁工權利

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.4.7 受訪人：A8

年齡： 71 從業時間： 55 年

地點： 宜蘭 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：__1__艘；
2. 船舶大小：■CT0: 1_(5公尺)；
3. 作業海域：沿近海；
4. 捕撈魚種：季節性魚種；
5. 捕撈漁法：一支釣、小延繩釣；
6. 本國船員數(含船長)：1-2人；(通常船東兼船長)
7. 外國船員數：__0__人；(有顧得要超過CT1)
8. 大陸籍船員數：__0__人；
9. 船員類型：☐境內聘僱；☐境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：(CT0 通常是當天，CT1-CT2 會隔夜)

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；■船長；■船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1個月 1~3個月；☐3~6個月；☐6~9個月；☐9~12個月；☐1年；■其他：當航次
 - D. 主食：☐麵食；☐米食；☐其他：_____
 - E. 其他：☐蔬菜；☐肉類；☐蛋類；☐奶類；☐水果；☐其他：_____
 - F. 保存方式：■常溫；☐冷藏；☐冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☐易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：☐專人；☐船員兼任(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☐薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：☐專人；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☐感冒藥；■腸胃藥；■消炎藥；■止痛藥；☐退燒藥；☐其他：_____
 - C. 醫療用品保存者：■船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：■船長；■船員(本籍/外籍)；
 5. 船舶用水：

- A. 生活用水(洗澡等)：☐淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☐飲水機；☐淡水製造機；☐其他：_____
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☐中文；☐英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：☐有；☒無；
2. 船員是否有勞動契約副本：☐有；☒無；
3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☒無；
4. 船員是否做過體檢：☐有；☒無；
5. 船員有無體檢證明：☐有；☒無；(船員證資料)
6. 若有體檢證明，多久更新一次：☐依我國相關法令規定；☐時間為_____月
7. 船上是否製作工作記錄：☐有(接第8題)；☒無；
8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
 - A. 製作者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - B. 保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - C. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；

(沿近海漁船不一定要有出港紀錄 全球只有台灣出港要報備)

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：魚貨所得分配(一人年所得大約 50 萬以上)(新台幣)；
2. 給付薪水方式：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：☒有；☐無；
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：☐有；☒無；

五、外國籍船員管理(此題不適用)

1. 招募外籍船員時間：_____年；
2. 國籍決定方式：
 - A. 是否可指定：☐可以；☐不可以；
 - B. 實際決定者：☐仲介公司；☐船東；
 - C. 偏好國籍：☐印尼；☐越南；☐其他：_____
3. 船員是否具有基本捕魚能力：☐有；☐無；
4. 是否符合我國船員資格：☐有；☐無；
5. 是否有在我國進行相關訓練：☐有；☐無；
6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☐無；
7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
 - A. 溝通語言：☐中文；☐英文；☐船員國語言；☐肢體語言；☐聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
 - B. 溝通困難程度：☐困難；☐普通；☐不困難；☐其他：_____
8. 給付薪水方式：
 - A. 給付管道：☐現金；☐匯款；☐其他：_____；

B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☐無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☐無；(不適用)

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：

簡單的床跟睡覺的地方(駕駛艙)，CT2 有可能會有冷藏食物的空間，CT2 以下幾乎沒有廁所，簡單蹲式的而已，洗手台也沒有，船上有淡水，有倉可以裝，類似水塔；

2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：

無；

3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：

有；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：

大部分是凌晨出海 3-4 點，下午 2-3 點回港 (看魚的種類及季節性調整時間)；

2. 如何進行船員工作時間管理：

人數少的船舶，時間會不一定，有魚會早點回來，沒有魚會拉長時間(12 小時)，到魚場大概要一兩個小時，或是 20-30 分鐘(看作業距離)；

3. 工作分配概況：船長兼船員 都要工作；

4. 船上如何計算工作時間與休息時間：有魚就釣，釣完就回來；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：

無；

2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：

無；

四、外國籍船員管理 (此題不適用，但受訪者有經營境外仲介公司)

1. 如何擇定仲介公司招募船員：不適用；

2. 招募船員的條件：不適用(如：具有專業訓練、聽話等)；

3. 如何簽訂船員合約：不適用；

4. 船員工作內容：不適用

5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：不適用；

有關仲介公司經營說明：

透過國外的仲介公司來找到船員，會有牛頭去找當地人，也會去辦理相關的文件資料，再把人給該國的仲介公司。有些仲介(如受訪者)有在那裏養牛頭(華裔印尼人)，請他幫忙找人，找

好給指定仲介公司，至少可以掌握人員品質。

一個是印尼仲介，一個是台灣仲介，漁工會跟台灣仲介簽約(簽勞動部的)，但是不知道跟來源國仲介簽了甚麼。台灣仲介跟船主收錢，包含飛機票、簽證其他自備(例如船員證、體檢等等)，還要給印尼仲介費用。

外籍船員要去辦護照，要去辦船員證、受訓、體檢、車費、住宿等等要個人自己付費，要跟當地仲介處理，或是去台灣先跟當地仲介借一筆錢，也有行情價。外籍船員像是要出港，會借錢然後再還錢，會有簽借據，因為要出去要自己準備私人用品。回港可能收到錢，就匯款回家。

通常船公司會希望仲介公司發薪水，但是獎金船東或船長發，仲介公司發薪水是用現金，有一些是夫妻一起來台灣，領現金一定會簽名。

以前有發生過船員上船不工作的情况，也有發生船員一上船就開始暈的情况，如果都不工作就是不付錢，會給船員簽切結書說沒有工作，還會找其他船員簽名。回國的機票錢由印尼仲介付費，之前會先談好，未來也會減少不 OK 的船員。台灣仲介也會跟印尼仲介簽約，說明這些狀況。目前有兩個船員是 600 美金，另外出去還有每航次獎金 2-3 萬

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：

無說明；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：

無說明；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：

無說明；

4. 檢查帶來何種效果與影響：

無說明；

勞工安全講習應該要能適用漁業狀況。

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：

無說明；

2. 工時基準規範與實施方式：

無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：

無說明；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：

無說明；

七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：

1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：已以仲介身分來說，問題不大；

2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：

應該要了解情況，沿近海沒有特別文件管理，會有休息時間也是看魚群休息，一次作業也是數小時比遠洋時間短，單班制，投繩三個半小時，休息四到六小時，揚繩含吃飯 8 小

時，一天投一次揚一次；

3. 如何因應船員發生的職業災害問題：

無說明；

4. 現有法制下船東責任是否過重或需要調整：

無說明；

5. 您認為現有法制對船「員」權利保障是否充足：

☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足；

6. 您認為現有法制對船「東」權利保障是否充足：

☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☒很不充足

全球船員都是一樣，為甚麼一定要保障到這種程度，用陸地勞工處理漁業的勞工；

7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：

☒很需要 ☐需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要

不懂漁業就不要管漁業，不要用陸地上工人的制度拿到海上來用；

8. 您了解 ILO188 的內容嗎：

☐很了解 ☒了解 ☐普通 ☐不了解 ☐很不了解；

9. 您覺得 ILO188 是否可適用於國內：

☐很可行 ☐可行 ☒普通 ☐不可行 ☐很不可行

因為內容有很多不適用在國內，因為是國家的基準，像是起居室空間要大，這樣得要有很大的空間，這樣到底妥不妥適？；

10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：

☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☒不合理 ☐很不合理

涉及到市場機制問題；

11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：

☐很可行 ☐可行 ☒普通 ☐不可行 ☐很不可行

朝向趨勢走，但是要循序漸進，不一定要全部照 ILO188 的條件，希望要有自主性，就是要能適當地作業狀況；

12. 您願不願為您的船員進行投保：

☒很願意 ☐願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意；

13. 您會偏好哪種投保機制？

☒政府保險 ☒商業保險

外籍船員失事領勞保困難重重，沒有享受台灣人的權力，商業保險便宜好處理；但是本國籍覺得 OK，因為有退休金，可以處理；

14. 您認為船員是否適用勞動基準法：

☐適用 ☒普通 ☐不適用

如果勞保問題解決，覺得可以適用，但是如果沒有解決，真的不適用，但是工作環境條件管理、薪水也是問題；

15. 您認為船員是否須另訂專法：

☒需要 ☐普通 ☐不需要

可以適用漁業相關規定，但是希望該有的社會福利應該要有；

16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：

☒需要 ☐普通 ☐不需要

遠洋三法的模糊地帶是政府說了算，需要去檢討，動不動就罰鍰，訴願不一定有用，因為審議的人也不見得懂。漁業三法，漁民是全國最弱勢的，是要來輔導漁民而不是處罰漁民，除非是屢犯可以用高罰則，而不是一觸法就是高罰則，就像是提款機。像是日本經濟海域進入六小時處罰 300 萬，斷訊進去拿信號標，這樣算是作業嗎？不拿就是廢棄物。都政府說的算，像是要說明在他國經濟海域作業，像是日本水產廳處罰要有證據，認為在裡面作業就是高罰鍰。船進入人家作業海域，ELOBOOK 會寫進去作業海域，但一天只用半小時，都關機要怎麼警告，不可能天天都開著；

八、 您希望政府可以做什麼？(開放式問題)

漁業署不是來處罰漁民，而是要輔導漁民，漁業署有盡到輔導能力嗎？為甚麼要有魚會跟農會？為甚麼其他公會沒有類似制度？需要去建構相關輔導機制。教育水準較低，工作性質跟一班勞工不一樣，應該要好好輔導漁民，而不是處罰漁民，規定漁民要怎麼樣。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期： 受訪人：A9

年齡： 65 從業時間：

地點： 基隆 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：4艘；
2. 船舶大小：■CT3:3；■CT4:1；其他：合資、合夥
3. 作業海域：26.5 度彭佳嶼，早期到釣魚台；
4. 捕撈魚種：季節性捕撈，4 月到 6 月劍蝦(CT3)、5 月中到 6 月底小蝦(CT4)、6 月底到 8 月底 9 月初透抽、黃金蟹(CT4)、9 月底以後明蝦、白帶魚(CT4)；
5. 捕撈漁法：皆為底層拖網(8-10 人)，冷凍人多時間長(2 周)、水冰 6-7 人(一周)；
6. 本國船員數(含船長)：無說明；
7. 外國船員數：5 人；
8. 大陸籍船員數：3 人；
(通常一艘船陸籍 3 人+外籍 5 人+船長)
9. 船員類型：■境內聘僱；□境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：□船東；□船長；■船員(陸籍船員不可離港，由船東付錢採買)
 - B. 採購方式：□各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：□1 個月；□1~3 個月；□3~6 個月；□6~9 個月；□9~12 個月；□1 年；
■其他：依下次出海時間而定
 - D. 主食：□麵食；■米食；■其他：米食、印尼麵等
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；□奶類；□水果；■其他：湯
 - F. 保存方式：□常溫；■冷藏；□冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：■各類型食物皆有；□易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：□專人；■船員兼任(本籍/外籍)；□其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：□無；■薪水加給(3000 元)；■原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：□專人；■船員(本籍/外籍)；■其他：廚房由廚師處理
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；□無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；■腸胃藥；■消炎藥；□止痛藥；□退燒藥；■其他：藥房調配量，船東付錢，另外有紗布等

- C. 醫療用品保存者：■船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：使用由船長處理，船長做初步處理。
- D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：□船長；□船員(本籍/外籍)；(船東參加)
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：■淡水；□海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：■礦泉水；■飲水機；■淡水製造機；■其他：也會從陸地裝自來水上去 2 星期約 10 噸
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文；■英文；□印尼文；□越南文；□其他：_____(藥品部分因離台灣不遠，有問題直接開回來)

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有；□無；
 2. 船員是否有勞動契約副本：□有；□無；
 3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：□有；□無；
 4. 船員是否做過體檢：■有；□無；
 5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
 6. 若有體檢證明，多久更新一次：■依我國相關法令規定；□時間為_____月
 7. 船上是否製作工作記錄：□有(接第 8 題)；■無；
 8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- B. 保存者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- C. 保存時間：□1 年以下；□1~3 年；□3 年以上；

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：船長 75000 元、外籍船員 24000 元+工作獎金 3000-5000 元+不特定紅利 1000-2000 元(新台幣)；
2. 給付薪水方式：■現金；□匯款；□其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；(要上船才知道能否適應船上工作)
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；

五、外國籍船員管理

1. 招募外籍船員時間：13 年；
 2. 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：■可以；□不可以；
- B. 實際決定者：□仲介公司；■船東；(也會跟仲介協調)
- C. 偏好國籍：■印尼；□越南；□其他：_____
3. 船員是否具有基本捕魚能力：□有；■無；(不一定，會希望有，通常都是邊學邊做)
 4. 是否符合我國船員資格：□有；■無；(希望有)
 5. 是否有在我國進行相關訓練：□有；■無；
 6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
 7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：

- A. 溝通語言：☐中文；☐英文；☐船員國語言；☐肢體語言；☐聽得懂的船員翻譯；☒其他：慢慢磨合；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☒普通；☐不困難；☐其他：_____
8. 給付薪水方式：
- A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；
- B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☒其他：台幣；
- 六、其他問題
1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有；☐無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☒有；☐無；(船東)
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☒有；☐無；(船東決定)

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：廚房、船長+1、2人駕駛座(有2-3床)，5-6人睡有隔間的通鋪；(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)
2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：無說明；
3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：無說明；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：4小時一班(出港時間由船長決定)，大多早上出港到漁場，會有一人值班。到漁場後，全員作業約半小時放網，4、5小時休息，收網30分鐘、分類、冷凍漁獲約1-3小時(視漁獲量而定)，24小時大約會放4個網，沿近海沒有輪班制(說明一航次工作時分配)；
2. 如何進行船員工作時間管理：無說明；
3. 工作分配概況：無說明；
4. 船上如何計算工作時間與休息時間：沒有放假，氣候不佳就是放假，船員可向船長協商請假，船長會提早一天跟船員宣布出港，年度平均一個月休息10天，109年平均放假日更多；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：無說明；
2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：無說明；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：好配合、長期配合；
2. 招募船員的條件：好配合、聽話、有工作經驗(如：具有專業訓練、聽話等)；
3. 如何簽訂船員合約：透過仲介跟代表雇主向船員簽訂，船東不了解船員是否有自行保管合約；
4. 船員工作內容：無說明；
5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：交由仲介公司，船長大聲說話被移工誤認為在斥責他；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：無說明；
2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：意外險、勞健保；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：一年一次約 30 分鐘，上船會訪視船員；
4. 檢查帶來何種效果與影響：安全性提高、會告知改善建議；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：無說明；
2. 工時基準規範與實施方式：無說明；
3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：無說明；
4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：

1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：
無說明；
2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：
出勤表不適用於特殊行業；
3. 如何因應船員發生的職業災害問題：
無說明；
4. 現行法制下船東責任是否過重或需要調整：
工時；
5. 您認為現行法制對船「員」權利保障是否充足：
☐很充足 ☒充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足；
6. 您認為現行法制對船「東」權利保障是否充足：
☐很充足 ☒充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足；
7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☐很需要 ☒需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要
工時、出勤表；
8. 您了解 ILO C188 的內容嗎：
☐很了解 ☐了解 ☐普通 ☐不了解 ☒很不了解
可透過漁會開座談會宣導；
9. 您覺得 ILO C188 是否可適用於國內：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☐不可行 ☐很不可行；
10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐很合理 ☒合理 ☐普通 ☐不合理 ☐很不合理
依景氣、可打平；
11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行
重新造船成本過高；
12. 您願不願意為您的船員進行投保：
☒很願意 ☐願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意

外籍：意外險+勞健保、陸籍：大陸保險+漁會幫保職業保險、船東：漁保+職災+老年給付；

13. 您會偏好哪種投保機制？

☒政府保險 ☐商業保險；

14. 您認為船員是否適用勞動基準法：

☐適用 ☐普通 ☒不適用；

15. 您認為船員是否須另訂專法：

☐需要 ☐普通 ☒不需要；

16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：

☐需要 ☐普通 ☐不需要；

八、您希望政府可以做什麼？(開放式問題)

印尼政府從 8 月開始，所有移工(交通)費用要由雇主負責

工時照傳統予以彈性放寬

空間改善費用補助(50%)

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：111.1.6 受訪人：A10

年齡： 72 從業時間： 5、60 年

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船東 紀錄：

(A)

一、經營船隻概況：(總和概括計算)

1. 船舶數：1 艘；
2. 船舶大小：■CT3:1 艘
3. 作業海域：臺灣海域；
4. 捕撈魚種：鮪魚、旗魚；
5. 捕撈漁法：延繩釣；
6. 本國船員數(含船長)：1 人；
7. 外國船員數：4 人；
8. 大陸籍船員數：0 人；
9. 船員類型：■境內聘僱；□境外聘僱；

二、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：□船東；■船長；■船員
 - B. 採購方式：□各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：□1 個月；□1~3 個月；□3~6 個月；□6~9 個月；□9~12 個月；□1 年；
■其他：一個月以內
 - D. 主食：■麵食；■米食；□其他：_____
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；■奶類；■水果；■其他：點心、飲料
 - F. 保存方式：■常溫；■冷藏；■冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：■各類型食物皆有；□易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨
 - B. 烹飪者：□專人；■船員兼任(外籍)；□其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：□無；■薪水加給(一天 150 元台幣)；□原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：□專人；■船員(本籍/外籍)；□其他：_____
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；□無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；■腸胃藥；■消炎藥；■止痛藥；■退燒藥；■其他：船員自己也有準備藥品
 - C. 醫療用品保存者：■船長；■船員(本籍/外籍)；□其他：_____
 - D. 是否有接受醫療訓練(相關課程)：■船長(漁業署相關課程)；□船員(本籍/外籍)；

5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：■淡水；■海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：■礦泉水；□飲水機；□淡水製造機；□其他：_____
6. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：■中文；■英文；□印尼文；□越南文；□其他：_____

三、船員基本勞動概況：

1. 與船員是否有簽訂勞動契約：■有；□無；
2. 船員是否有勞動契約副本■有；□無；
3. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：■有；□無；
4. 船員是否做過體檢：■有；□無；
5. 船員有無體檢證明：■有；□無；
6. 若有體檢證明，多久更新一次：■依我國相關法令規定；□時間為_____月
7. 船上是否製作工作記錄：□有(接第8題)；■無；
8. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- A. 製作者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- B. 保存者：□船長；□船員(本籍/外籍)；□其他：_____
- C. 保存時間：□1年以下；□1~3年；□3年以上；

四、本國籍船員管理

1. 船員平均薪水：船東兼船長，無計算(新台幣)；
2. 給付薪水方式：■現金；□匯款；□其他：_____；
3. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
4. 過去是否有船員發生勞動基準法問題：□有；■無；

五、外國籍船員管理

1. 招募外籍船員時間：40年以上；(月薪大約3萬多)
2. 國籍決定方式：
- A. 是否可指定：■可以；□不可以；
- B. 實際決定者：□仲介公司；■船東；
- C. 偏好國籍：■印尼；□越南；□其他：_____
3. 船員是否具有基本捕魚能力：■有；□無；
4. 是否符合我國船員資格：■有；□無；
5. 是否有在我國進行相關訓練：□有；■無；
6. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：□有；■無；
7. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：□中文；□英文；□船員國語言；■肢體語言；■聽得懂的船員翻譯：■其他：台語；
- B. 溝通困難程度：□困難；■普通；□不困難；□其他：_____
8. 給付薪水方式：
- A. 給付管道：■現金；□匯款；□其他：_____；

B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☒其他：新台幣；

六、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☐無；(不清楚)
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：一間寢室睡 4 人，廁所一間，如果需要熱水要自己煮，有廚房；(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)
2. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：一般隔間；
3. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：充足；

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 4 小時，休息 10 幾個小時，起勾 5-6 小時 (說明一航次工作時分配)；
2. 如何進行船員工作時間管理：多為一天下勾一次；
3. 工作分配概況：無輪班機制；
4. 船上如何計算工作時間與休息時間：無說明；

三、本國籍船員管理

1. 工作契約簽訂流程：無說明；
2. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：無說明；

四、外國籍船員管理

1. 如何擇定仲介公司招募船員：附近認識的仲介公司；
2. 招募船員的條件：願意工作、誠實(如：具有專業訓練、聽話等)；
3. 如何簽訂船員合約：仲介公司簽約；
4. 船員工作內容：捕魚、整補、煮飯；
5. 如何處理勞資糾紛或不工作問題：沒有遇過；

五、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：無說明；
2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：勞健保；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：縣政府一年會上船一次；
4. 檢查帶來何種效果與影響：看看而已；

六、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：無說明；
2. 工時基準規範與實施方式：無說明；
3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：無說明；
4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

七、勞動及漁業法規實務與規範修正相關問題：

1. (遠洋) 境外聘僱相關法規上路後是否有面臨實務問題：不適用；
 2. (沿近海) 如何符合勞動基準法管理外籍船員：還好；
 3. 如何因應船員發生的職業災害問題：
船上通常一定會有小傷，但上船時會解釋重大傷害問題；
 4. 現行法制下船東責任是否過重或需要調整：
很多；
 5. 您認為現行法制對船「員」權利保障是否充足：
☒很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☐很不充足；
 6. 您認為現行法制對船「東」權利保障是否充足：
☐很充足 ☐充足 ☐普通 ☐不充足 ☒很不充足
差很多；
 7. 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：
☒很需要 ☐需要 ☐沒意見 ☐不需要 ☐很不需要；
 8. 您了解 ILO 188 的內容嗎：
☐很了解 ☐了解 ☐普通 ☐不了解 ☒很不了解；
 9. 您覺得 ILO 188 是否可適用於國內：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行；
 10. 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內：
☐很合理 ☐合理 ☐普通 ☐不合理 ☒很不合理
勞工費用貴，未出港也要負全薪、飯錢；
 11. 為了改善作業環境而提高成本可行嗎：
☐很可行 ☐可行 ☐普通 ☒不可行 ☐很不可行
因為漁獲價格並沒有提高，所以成本無法提高；
 12. 您願不願為您的船員進行投保：
☐很願意 ☒願意 ☐普通 ☐不願意 ☐很不願意；
 13. 您會偏好哪種投保機制？
☒政府保險 ☒商業保險
可以保健保，但不要勞保，沒有用；
 14. 您認為船員是否適用勞動基準法：
☐適用 ☐普通 ☒不適用；
 15. 您認為船員是否須另訂專法：
☒需要 ☐普通 ☐不需要；
 16. 遠洋三法是否有需要檢討的地方：
☒需要 ☐普通 ☐不需要；
- 八、您希望政府可以做什麼？(開放式問題)
- 薪水不要一直漲，聘僱外籍船員可以簡單一點。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.12.14 受訪人： B1

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：53；
2. 國籍：中華民國；
3. 屬於境內或境外聘僱：☐境內聘僱；☐境外聘僱；(不適用)
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：不適用；
5. 漁業從業時間：國中畢業後，約 38 年；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT3；
2. 我國船員數(含船長/自己)：1 人；
3. 非我國船員數(含自己)：8 人；
4. 作業海域：太平洋；
5. 捕撈魚種：鮪魚；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長；☒船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☒喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☒1~3 個月；☐3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食；☒米食；☐其他：_____
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☒奶類；☒水果；☒其他：點心
 - F. 保存方式：☒常溫；☒冷藏；☒冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；☐其他：
_____；
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. ☐專人；☒船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - B. 多久清掃一次：☐每日；☐每周；☐每月；☐無；(不定期，髒了就掃)
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☒腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☒退燒藥；☒其他：外傷藥

- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒有(漁業署的課)；☐無；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☒海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☐飲水機；☐淡水製造機；☒其他：陸上加水
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：10 人
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☐交誼廳；☒廁所(1 間)；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☒普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
- D. 飲水：☒充足(有礦泉水)；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☒英文；☒印尼文；☐越南文；☐其他：_____

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☐薪水高；☐想做漁業相關工作；☒其他：家裡本來工作就是漁業
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☐有；☒無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☐有；☐無；
- C. 船員是否有勞動契約副本：☐有；☒無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☒無；
3. 上船前會知道自己的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；(有意外險)
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☒有；☐無；
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☒有；☐無；
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☐無；
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☒依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☒中文；☒英文；☒船員國語言；☒肢體語言；☒聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☒普通；☐不困難；☐其他：_____
12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☒無；
- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：

B. 製作者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____

C. 保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____

D. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；

13. 給付薪水方式：

A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；

B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☒其他：新台幣；

五、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☐有；☐無；(不知道)

2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；

3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：無說明(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾5個小時，休息約8小時甚至到以上，起勾約6小時(全部含在內)，休息2小時(基本上看魚況，不好就繼續休了，甚至有時候一周都沒有魚)(說明一航次工作時間分配)；

2. 工作內容：下勾有時候分2班或3班，起溝就是大家一起做；

3. 工作分配概況：自己開船、掌舵、調度人員；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：無說明；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：勞保、意外險；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：有人去，也沒有提供相關建議；

4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：無說明；

四、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：薪水大概5萬/月；

2. 工時基準規範與實施方式：；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：船員吵架由船長做調節，船長不會跟船員吵架，因為有相關限制在；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)

不要管漁業就好，不要人權無限上綱，平等就好。如果有相關案件發生時，建議可以詢問船上的船長或本國籍船員，而非單獨聽信外籍船員的說詞。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：111.1.6 受訪人： B2

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：35；
2. 國籍：印尼；
3. 屬於境內或境外聘僱：☐境內聘僱；☒境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：4 年；
5. 漁業從業時間：8 年；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT4；
2. 我國船員數(含船長/自己)：1 人；
3. 非我國船員數(含自己)：8 人；
4. 作業海域：不知道；
5. 捕撈魚種：鮪魚；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長；☒船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☒喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☒1~3 個月；☐3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食；☒米食；☒其他：麵包
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☒奶類；☒水果；☒其他：飲料
 - F. 保存方式：☒常溫；☒冷藏；☒冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；☐其他：
_____；
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. ☐專人；☒船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - B. 多久清掃一次：☒每日(作業完成後清掃)；☐每周；☐每月；☐無；
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☐腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☐退燒藥；☒其他：外傷藥

品

- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒有；☐無；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☒飲水機；☒淡水製造機；☐其他：_____
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：9人
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☐交誼廳；☒廁所；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☒普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- D. 飲水：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☒英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☒薪水高；☒想做漁業相關工作；☐其他：_____
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☒有；☐無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☒有；☐無；
- C. 船員是否有勞動契約副本：☒有；☐無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☐無；(不知道)
3. 上船前會知道自已的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☒有；☐無；
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☒有；☐無；(船上訓練)
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☒無；
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☒依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☒中文；☒英文；☒船員國語言；☒肢體語言；☒聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☒普通；☐不困難；☐其他：_____
12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☒無；

- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- B. 製作者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- C. 保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；

13. 給付薪水方式：

- A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；
- B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

五、其他問題

- 1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有(印尼有收文件費用)；☐無；
- 2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
- 3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

- 1. 船舶設備概況：無說明(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)

二、船員基本勞動概況：

- 1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 5-6 小時，休息 6 小時，起勾看情況 8 小時。(說明一航次工作時間分配)；
- 2. 工作內容：下勾跟起勾有輪班，一天大約下勾一次；
- 3. 工作分配概況：無說明；

三、其他問題

- 1. 職業安全與衛生條件與保障情況：漁捕時有穿救生衣，船長無意見；
- 2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：無說明；
- 3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：有；
- 4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：有；

四、勞動保護法規落實整合性問題

- 1. 最低工資基準與薪資支付方式：目前薪資約 500 美金；
- 2. 工時基準規範與實施方式：無說明；
- 3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：目前沒有暴力事件，但船上如果發生罷工行為，船長會請船員先冷靜一下；
- 4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)
有幫助

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：111.1.6 受訪人： B3

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：35；
2. 國籍：印尼；
3. 屬於境內或境外聘僱：☐境內聘僱；☒境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：4 年；
5. 漁業從業時間：8 年；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT4；
2. 我國船員數(含船長/自己)：1 人；
3. 非我國船員數(含自己)：8 人；
4. 作業海域：不知道；
5. 捕撈魚種：鮪魚；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長；☒船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☒喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☒1~3 個月；☐3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食；☒米食；☒其他：麵包
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☒奶類；☒水果；☒其他：飲料
 - F. 保存方式：☒常溫；☒冷藏；☒冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；☐其他：
_____；
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. ☐專人；☒船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - B. 多久清掃一次：☒每日(作業完成後清掃)；☐每周；☐每月；☐無；
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☐腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☐退燒藥；☒其他：外傷藥

品

- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒有；☐無；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☒飲水機；☒淡水製造機；☐其他：_____
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：9人
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☐交誼廳；☒廁所；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☒普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
- D. 飲水：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☒英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☒薪水高；☒想做漁業相關工作；☒其他：改善家裡環境
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☒有；☐無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☒有；☐無；
- C. 船員是否有勞動契約副本：☒有；☐無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☐無；(不知道)
3. 上船前會知道自己的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☒有；☐無；
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☒有；☐無；(船上訓練)
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☒無；
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☒依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☒中文；☒英文；☒船員國語言；☒肢體語言；☒聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☒普通；☐不困難；☐其他：_____
12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☒無；

- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- B. 製作者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- C. 保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；

13. 給付薪水方式：

- A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；
- B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

五、其他問題

- 1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有(印尼有收文件費用)；☐無；
- 2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
- 3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

- 1. 船舶設備概況：要工作就可以(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)

二、船員基本勞動概況：

- 1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 5-6 小時，休息 6 小時，起勾看情況 8 小時。(說明一航次工作時間分配)；
- 2. 工作內容：下勾跟起勾有輪班，一天大約下勾一次；
- 3. 工作分配概況：無說明；

三、其他問題

- 1. 職業安全與衛生條件與保障情況：漁捕時有穿救生衣，船長無意見；
- 2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：無說明；
- 3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：有；
- 4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：有；

四、勞動保護法規落實整合性問題

- 1. 最低工資基準與薪資支付方式：目前薪資約 500 美金；
- 2. 工時基準規範與實施方式：無說明；
- 3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：船上如果發生罷工行為，船長會請船員先冷靜一下；
- 4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

- 五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)
有幫助

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：111.1.6 受訪人： B4

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：36；
2. 國籍：印尼；
3. 屬於境內或境外聘僱：☐境內聘僱；☒境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：5 年；
5. 漁業從業時間：15 年；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT4；
2. 我國船員數(含船長/自己)：1 人；
3. 非我國船員數(含自己)：9 人；
4. 作業海域：不知道；
5. 捕撈魚種：鮪魚；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長；☒船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☒喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1 個月；☐1~3 個月；☒3~6 個月；☐6~9 個月；☐9~12 個月；☐1 年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食；☒米食；☒其他：麵包
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☒奶類；☒水果；☒其他：飲料
 - F. 保存方式：☒常溫；☒冷藏；☒冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；☐其他：
_____；
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. ☐專人；☒船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - B. 多久清掃一次：☒每日(作業完成後清掃)；☐每周；☐每月；☐無；
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☐腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☐退燒藥；☒其他：痠痛藥

膏

- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒有；☐無；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☒飲水機；☒淡水製造機；☐其他：_____
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：9人
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☐交誼廳；☒廁所；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☒普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
- D. 飲水：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☒英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☒薪水高；☒想做漁業相關工作；☒其他：改善生活
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☒有；☐無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☒有；☐無；
- C. 船員是否有勞動契約副本：☒有；☐無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☐無；(不知道)
3. 上船前會知道自已的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☒有；☐無；
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☒有；☐無；(船上訓練)
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☒無；
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☒依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☒中文；☒英文；☒船員國語言；☒肢體語言；☒聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☒普通；☐不困難；☐其他：_____
12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☒無；

- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- B. 製作者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- C. 保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；

13. 給付薪水方式：

- A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；
- B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

五、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有(印尼有收文件費用)；☐無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☐無；(不知道)
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：無說明(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 5-6 小時，休息 6 小時，起勾看情況 8 小時。(說明一航次工作時間分配)；
2. 工作內容：下勾跟起勾有輪班，一天大約下勾一次；
3. 工作分配概況：無說明；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：漁捕時有穿救生衣，船長無意見；
2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：無說明；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：有；
4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：有；

四、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：目前薪資約 500 美金；
2. 工時基準規範與實施方式：無說明；
3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：船上如果發生罷工行為，船長會請船員先冷靜一下；
4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)
有幫助

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：111.1.6 受訪人： B5

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：28；
2. 國籍：印尼；
3. 屬於境內或境外聘僱：☐境內聘僱；☒境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：剛來一個月；
5. 漁業從業時間：在印尼有做過捕魚；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT4；
2. 我國船員數(含船長/自己)：1人；
3. 非我國船員數(含自己)：7人；
4. 作業海域：不知道；
5. 捕撈魚種：鮪魚；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：☐船東；☒船長；☒船員
 - B. 採購方式：☐各類為固定採購份量；☒喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：☐1個月；☒1~3個月；☐3~6個月；☐6~9個月；☐9~12個月；☐1年；
☐其他：_____
 - D. 主食：☒麵食；☒米食；☒其他：麵包、饅頭
 - E. 其他：☒蔬菜；☒肉類；☒蛋類；☒奶類；☒水果；☒其他：飲料
 - F. 保存方式：☒常溫；☒冷藏；☒冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：☐各類型食物皆有；☒易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；☐其他：
_____；
 - B. 烹飪者：☐專人；☒船員兼任(外籍)；☐其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：☐無；☒薪水加給；☐原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. ☐專人；☒船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
 - B. 多久清掃一次：☒每日(作業完成後清掃)；☐每周；☐每月；☐無；
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：☒有；☐無；
 - B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☐腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☐退燒藥；☒其他：外傷藥

品

- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒有；☐無；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☒飲水機；☒淡水製造機；☐其他：_____
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：9人
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☐交誼廳；☒廁所；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☒普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
- D. 飲水：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☒英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☐薪水高；☐想做漁業相關工作；☒其他：改善生活，給父母好生活、有一些工作經驗
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☒有；☐無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☒有；☐無；
- C. 船員是否有勞動契約副本：☐有；☒無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☐無；(不知道)
3. 上船前會知道自己的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☒有；☐無；
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☒有；☐無；(船上訓練)
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☒無；
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☒依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☒中文；☒英文；☒船員國語言；☒肢體語言；☒聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☒普通；☐不困難；☐其他：_____

12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☒無；
- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- B. 製作者：☐船長；☐船員 (本籍/外籍)；☐其他：_____
- C. 保存者：☐船長；☐船員 (本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 保存時間：☐1 年以下；☐1~3 年；☐3 年以上；

13. 給付薪水方式：

- A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；
- B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

五、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有(印尼有收文件費用)；☐無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☐無；(不知道)
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：無說明（描述漁獲放置區與船員生活空間配置）

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 5-6 小時，休息 6 小時，起勾看情況 8 小時。(說明一航次工作時間分配)；
2. 工作內容：下勾跟起勾都有輪班，一天大約下勾一次；
3. 工作分配概況：無說明；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：無說明；
2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：無說明；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：有；
4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：有；

四、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：目前薪資約 500 美金；
2. 工時基準規範與實施方式：無說明；
3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：船上有發生罷工行為，船長會請船員先冷靜；
4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)
有幫助

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：111.1.6 受訪人： B6

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：36；
2. 國籍：印尼；
3. 屬於境內或境外聘僱：■境內聘僱；□境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：7 年；
5. 漁業從業時間：18 年；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT3；
2. 我國船員數(含船長/自己)：1 人；
3. 非我國船員數(含自己)：2 人；
4. 作業海域：臺灣海域；
5. 捕撈魚種：沿近海魚種；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：□船東；■船長；■船員
 - B. 採購方式：□各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：□1 個月；□1~3 個月；□3~6 個月；□6~9 個月；□9~12 個月；□1 年；
■其他：不到一個月
 - D. 主食：■麵食；■米食；■其他：麵包、饅頭
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；■奶類；■水果；■其他：飲料
 - F. 保存方式：■常溫；■冷藏；■冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：□各類型食物皆有；■易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；□其他：
_____；
 - B. 烹飪者：□專人；■船員兼任(外籍)；□其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：□無；■薪水加給；□原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. □專人；■船員(本籍/外籍)；□其他：_____
 - B. 多久清掃一次：■每日；□每周；□每月；□無；
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；□無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；□腸胃藥；□消炎藥；□止痛藥；□退燒藥；■其他：痠痛藥

- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒有；☐無；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☒飲水機；☒淡水製造機；☐其他：_____
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：4人
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☐交誼廳；☒廁所；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☒普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
- D. 飲水：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☒英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☐薪水高；☐想做漁業相關工作；☒其他：改善生活，賺錢
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☒有；☐無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☒有；☐無；
- C. 船員是否有勞動契約副本：☒有；☐無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☐無；(不知道)
3. 上船前會知道自己的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☒有；☐無；
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☒有；☐無；(船上訓練)
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☒無；
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☒依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☒中文；☒英文；☒船員國語言；☒肢體語言；☒聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☒普通；☐不困難；☐其他：_____
12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☒無；
- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：

B. 製作者：☐船長；☐船員 (本籍/外籍)；☐其他：_____

C. 保存者：☐船長；☐船員 (本籍/外籍)；☐其他：_____

D. 保存時間：☐1 年以下；☐1~3 年；☐3 年以上；

13. 給付薪水方式：

A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；

B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

五、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有(印尼有收文件費用)；☐無；

2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☐無；(不知道)

3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：無說明（描述漁獲放置區與船員生活空間配置）

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 2 小時，休息 2 小時，起勾看情況 3-4 小時，大約休息 3 小時再下勾。(說明一航次工作時間分配)；

2. 工作內容：一天大約下勾 2 次；

3. 工作分配概況：無說明；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：無說明；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：無說明；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：有；

4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：有；

四、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：目前薪資約 700 美金；

2. 工時基準規範與實施方式：無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：無說明；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)
有幫助

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：111.1.6 受訪人： B7

地點： 屏東 訪談人：

類別： 船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：30；
2. 國籍：印尼；
3. 屬於境內或境外聘僱：■境內聘僱；□境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：8 年；
5. 漁業從業時間：12 年；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT3；
2. 我國船員數(含船長/自己)：1 人；
3. 非我國船員數(含自己)：3 人；
4. 作業海域：臺灣海域；
5. 捕撈魚種：沿近海魚種；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：□船東；■船長；■船員
 - B. 採購方式：□各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：□1 個月；□1~3 個月；□3~6 個月；□6~9 個月；□9~12 個月；□1 年；
■其他：不到一個月
 - D. 主食：■麵食；■米食；□其他：_____
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；■奶類；■水果；■其他：飲料
 - F. 保存方式：■常溫；■冷藏；■冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：□各類型食物皆有；■易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；□其他：
_____；
 - B. 烹飪者：□專人；■船員兼任(外籍)；□其他：_____
 - C. 烹飪者額外獎勵：□無；■薪水加給；□原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. □專人；■船員(本籍/外籍)；□其他：_____
 - B. 多久清掃一次：■每日；□每周；□每月；□無；
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；□無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；□腸胃藥；□消炎藥；□止痛藥；□退燒藥；■其他：痠痛藥

- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒有；☐無；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☒飲水機；☒淡水製造機；☐其他：_____
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：5 人
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☐交誼廳；☒廁所；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☒普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
- D. 飲水：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☒英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☐薪水高；☐想做漁業相關工作；☒其他：賺錢改善生活
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☒有；☐無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☒有；☐無；
- C. 船員是否有勞動契約副本：☒有；☐無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☐有；☐無；(不知道)
3. 上船前會知道自己的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☒有；☐無；
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☒有；☐無；(船上訓練)
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☒無；
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☒依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☒中文；☒英文；☒船員國語言；☒肢體語言；☒聽得懂的船員翻譯；☐其他：_____；
- B. 溝通困難程度：☐困難；☒普通；☐不困難；☐其他：_____
12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☒無；
- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：

B. 製作者：☐船長；☐船員 (本籍/外籍)；☐其他：_____

C. 保存者：☐船長；☐船員 (本籍/外籍)；☐其他：_____

D. 保存時間：☐1 年以下；☐1~3 年；☐3 年以上；

13. 給付薪水方式：

A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；

B. 幣別：☒美金；☐船員國幣別；☐其他：_____；

五、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有(印尼有收文件費用)；☐無；

2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☐無；(不知道)

3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：無說明（描述漁獲放置區與船員生活空間配置）

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下勾 5 小時，休息 6 小時，起勾 6 小時，看情況大約休息 4 小時再下勾。(說明一航次工作時間分配)；

2. 工作內容：一天大約下勾 1 次；

3. 工作分配概況：無說明；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：無說明；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：無說明；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：有；

4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：有；

四、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：目前薪資約 700 美金；

2. 工時基準規範與實施方式：無說明；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：無說明；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)
有幫助

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.02.01 受訪人：B8

地點：基隆 訪談人：

類別：船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：48
2. 國籍：中華民國
3. 漁業從業時間：13 歲開始到現在共 35 年

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT3
2. 我國船員數(含船長/自己)：6 人
3. 非我國船員數：5 人(菲律賓 3 人印尼 1 人越南 1 人)
4. 作業海域：東北角、北部近海

三、捕撈魚種：白帶魚、透抽

船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：船東
 - B. 採購方式：喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：其他：一禮拜
 - D. 主食：米食為主，宵夜麵食
 - E. 其他：蔬菜、肉類、蛋類、奶類、水果、麵包、餅乾點心
 - F. 保存方式：蔬果常溫、肉品冷藏
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：各類型食物皆有
 - B. 烹飪者：專人 廚師自己規劃
 - C. 烹飪者額外獎勵：薪水加給 3000
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. 船員(本籍/外籍)大家一起
 - B. 多久清掃一次：每日
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：有
 - B. 備有醫療用品：感冒藥、腸胃藥、消炎藥、止痛藥、退燒藥、其他：創傷用品
 - C. 醫療用品保存者：船長
 - D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：有，救生及滅火課程訓練
5. 船舶用水：
 - A. 生活用水(洗澡等)：淡水；

- B. 飲用水(淡水來源)：礦泉水、飲水機
- 6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
 - A. 船長寢室空間：個人獨立一間(一坪多)
 - B. 船上設備：寢室(一人一間，一間半坪)、廚房、廁所、每個人房間內有個人的儲物櫃
 - C. 船上乾淨度：乾淨
 - D. 寢室噪音程度：船長寢室普通，船員寢室稍微吵雜
- 7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
 - A. 醫療：充足
 - B. 飲食(有沒有吃飽)：充足
 - C. 生活用品：充足
 - D. 飲水：充足

四、船員基本勞動概況：

- 1. 來漁船工作的原因：家庭因素
- 2. 如何與船東簽訂合約：
 - A. 是否有契約或勞動契約副本：無，本身兼有船東身分
- 3. 上船前會知道自已的投保狀況嗎：知道，本身有漁保、健保、商業保險
船員的保險本身不清楚，知道仲介都會處理好
- 4. 與外籍船員的溝通狀況：
 - A. 溝通語言：中文、台語、船員國籍語言
 - B. 溝通困難程度：不困難
- 5. 船上是否製作工作記錄：有製作漁獲量表
 - A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
 - B. 製作者：船長
 - C. 保存者：船長
 - D. 保存時間：3 年以上；
- 6. 給付薪水方式：
 - A. 給付管道：☐現金；☐匯款；☐其他：(不適用)
 - B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☐其他：(不適用)

五、其他問題

- 1. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☐無；(無說明)
- 2. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：無

(B)

一、船舶設備與起居概況：

- 1. 船舶設備概況：無說明（描述漁獲放置區與船員生活空間配置）

二、船員基本勞動概況：

- 1. 船舶通常如何進行海上作業(實際魚捕作業的過程與時間分配)：每天出海，中午一兩點出海到魚場大約四五小時釣到隔天凌晨四五點回程(回程期間船員吃飯睡覺休息)，回到港口約早上八九點沒有固定休息或晚餐時間，船員自行決定。

一支釣，釣起馬上冷凍處理，冬天雇主住家提供洗澡，偶爾煮飯用餐(說明一航次工作時間分配)；

無捕魚經驗者來台兩至三星期學習釣魚

2. 工作內容：無說明；
3. 工作分配概況：無說明；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：無說明；
2. 是否擁有何種其他類型之社會保障：無說明；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：
一年一次小檢(幾小時)，三年一次大檢(一天)
4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：

四、勞動保護法規落實整合性問題

1. 薪資支付方式為何：支付船員現金
2. 工時管理的實施方式：船員不能請假、給付基本工資(24000)
3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：無暴力虐待情形，但遇過船員申訴，處理方式是請仲介公司處理

菲律賓漁工的問題居多：引進漁工後受到其他仲介誘惑逃跑去工廠工作、頻繁轉換工作，造成船長困擾

認為政府對漁工過度保障

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：無說明；

五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)

C188 相關建議：

建議設立改善船隻空間的政府補貼

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.02.01 受訪人：B9

地點：基隆 訪談人：

類別：船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：39；
2. 國籍：印尼；
3. 屬於境內或境外聘僱：■境內聘僱；□境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：3 年；
5. 漁業從業時間：25 年；(在印尼從事休閒小船非捕撈性質約 22 年)

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：CT2；
2. 我國船員數(含船長/自己)：4 人；(台灣人 1 人+印尼 3 人)
3. 非我國船員數(含自己)：3 人；
4. 作業海域：彭佳嶼；
5. 捕撈魚種：一支釣白帶魚；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：■船東；□船長；□船員
 - B. 採購方式：□各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：□1 個月；□1~3 個月；□3~6 個月；□6~9 個月；□9~12 個月；□1 年；
■其他：一星期
 - D. 主食：□麵食；■米食；□其他：_____
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；□奶類；□水果；■其他：泡麵
 - F. 保存方式：□常溫；■冷藏；□冷凍(冰箱)
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：■各類型食物皆有；□易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；□其他：
_____；
 - B. 烹飪者：□專人；□船員兼任(本籍/外籍)；■其他：輪流(自己決定，印尼人 3 人輪)，船長自己處理
 - C. 烹飪者額外獎勵：■無；□薪水加給；□原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. □專人；■船員(本籍/外籍)；□其他：公共區域分成前後區域
 - B. 多久清掃一次：■每日；□每周；□每月；□無；
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；□無；

- B. 備有醫療用品：☒感冒藥；☒腸胃藥；☒消炎藥；☒止痛藥；☒退燒藥；☒其他：外傷藥物
- C. 醫療用品保存者：☐船長；☐船員(本籍/外籍)；☒其他：船長助理
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☒有；☐無；(印尼受基礎安全訓練課程結束，約7天)
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☐飲水機；☐淡水製造機；☐其他：_____
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：6人(最多)，上下舖(上2下4)
(一個人一間房有宿舍)
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☒交誼廳；☒廁所；☒其他：設有祈禱室
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☒安靜；☐普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
- D. 飲水：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☐英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：____(老闆會協助分類)

四、船員基本勞動概況：

1. 來漁船工作的原因：☒薪水高；☐想做漁業相關工作；☐其他：_____
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☒有；☐無；(在印尼簽約)
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☒有；☐無；(勞動部契約)
- C. 船員是否有勞動契約副本：☒有；☐無；
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☒有；☐無；
3. 上船前會知道自己的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☒有；☐無；(印尼)
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☐有；☒無；
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☐有；☒無；(家人或仲介公司教學)
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☒依臺灣相關法令規定；☐時間為_____月；☐無；
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☐中文；☐英文；☒船員國語言；☐肢體語言；☐聽得懂的船員翻譯：☒其

他：部分中文會講很少；

- B. 溝通困難程度：☐困難；☐普通；☒不困難；☒其他：簡單溝通
12. 船上是否製作工作記錄：☒有；☐無；(漁獲日誌、其他紀錄，阿拉伯數字)
- A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：
- B. 製作者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- C. 保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；
13. 給付薪水方式：
- A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；(一個月一次)
- B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☒其他：新台幣；
- 五、其他問題
1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有；☐無；
2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；
3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☒有；☐無；(決定者為船東)

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：廚房、寢室、廁所、置物櫃、交誼廳(描述漁獲放置區與船員生活空間配置)

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：一個月工作約 7-20 天，可以請假由老闆代班，從晚上 6 點到早上 4 點約 10 小時。
約 5 點出港，1 小時到漁場，釣魚，12 點用餐約 15 分，4 點，5 點上岸，30 分鐘整理，15 分鐘清洗，6 點休息(說明一航次工作時間分配)；
2. 工作內容：根據釣客浮動約 1 周 1 次，會輪流協助釣客，實際工作時間約 8 小時；
3. 工作分配概況：有釣客較累且麻煩；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：足夠；
2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：足夠；
3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：有經驗；
4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：是；

四、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：工資，基本工資 24000 元+獎金 15000/月；
2. 工時基準規範與實施方式：工時管理正常，休假少；
3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：沒有；
4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：沒有；

- 五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)
- 提高薪水

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.02.01 受訪人：B10

地點：基隆 訪談人：

類別：船員 紀錄：

(A)

一、基本資料：

1. 年齡：42；
2. 國籍：印尼；
3. 屬於境內或境外聘僱：■境內聘僱；□境外聘僱；
4. 來臺工作時間(本國籍跳過)：2019.06.23；
5. 漁業從業時間：2007 年開始在印尼；

二、所在船舶概況：

1. 目前工作的船舶大小：大船 CT6；(1-2 個月，10-14 天休假)
2. 我國船員數(含船長/自己)：2 人；(船長+輪機長)
3. 非我國船員數(含自己)：10 人；全印尼
4. 作業海域：香港、馬來西亞、中國、臺灣附近海域；
5. 捕撈魚種：蝦、白帶魚、小魚；

三、船舶設備與起居概況：

1. 飲食選購方式：
 - A. 採購決定者：■船東；□船長；□船員(船東買，船員跟船東說想吃什麼)
 - B. 採購方式：□各類為固定採購份量；■喜歡吃就採購
 - C. 每次採購分量：□1 個月；□1~3 個月；□3~6 個月；□6~9 個月；□9~12 個月；□1 年；
■其他：2 個月分量
 - D. 主食：■麵食(晚上吃)；■米食；□其他：_____
 - E. 其他：■蔬菜；■肉類；■蛋類；□奶類；■水果；□其他：_____
 - F. 保存方式：□常溫；■冷藏；□冷凍
2. 誰負責烹調飲食：
 - A. 飲食規劃：□各類型食物皆有；□易腐敗先吃完，其他等運搬船補貨；■其他：廚師決定；
 - B. 烹飪者：□專人；■船員兼任(外籍)；□其他：跟船長提議
 - C. 烹飪者額外獎勵：□無；■薪水加給；■原工作減少
3. 誰負責生活環境清掃：
 - A. □專人；■船員(本籍/外籍)；■其他：忙完一起做打掃
 - B. 多久清掃一次：□每日；□每周；□每月；□無；(不一定，忙完工作一次做一點)
4. 船舶醫療：
 - A. 是否有醫療用品：■有；□無；
 - B. 備有醫療用品：■感冒藥；■腸胃藥；■消炎藥；■止痛藥；■退燒藥；□其他：

- C. 醫療用品保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____
- D. 自己是否有接受醫療訓練(相關課程)：☐有；☒無；
5. 船舶用水：
- A. 生活用水(洗澡等)：☒淡水；☐海水；
- B. 飲用水(淡水來源)：☒礦泉水；☒飲水機；☒淡水製造機；☐其他：_____
6. 生活居住條件空間、設備、品質、安寧概況：
- A. 一間房間住幾個人：1人(1房/床+架子，房間不大、拉門)
- B. 船上設備：☒寢室；☒廚房；☒交誼廳；☒廁所；☐其他：_____
- C. 船上乾淨度：☒乾淨；☐普通；☐不乾淨
- D. 寢室噪音程度：☐安靜；☒普通；☐吵雜
7. 船舶醫療設備、用品、服務是否充足：
- A. 醫療：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- B. 飲食(有沒有吃飽)：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；(可以吃自己捕的魚)
- C. 生活用品：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
- D. 飲水：☒充足；☐普通；☐不充足；☐其他：_____；
8. 醫療設備、用品和服務是否具備多國語言：☒中文；☐英文；☐印尼文；☐越南文；☐其他：_____ (船長會印尼話，可以問船長)
- 四、船員基本勞動概況：
1. 來漁船工作的原因：☒薪水高；☒想做漁業相關工作；☐其他：_____
2. 如何簽訂船員合約：
- A. 是否有在自己國家簽工作契約：☒有；☐無；
- B. 上臺灣漁船是否有簽訂第二份工作契約：☒有；☐無；(AB 兩份合約簽訂的仲介不同，但內容大致相同)
- C. 船員是否有勞動契約副本：☒有；☐無；(2份都有)
- D. 漁船上是否有勞動契約之正本或副本：☒有；☐無；(船長有，自己也有)
3. 上船前會知道自已的投保狀況嗎：☒知道；☐不知道；
4. 上船前是否具有基本捕魚能力：☒有；☐無；
5. 是否符合臺灣的船員資格：☐有；☒無；(有印尼船員資格)
6. 是否有在臺灣進行相關訓練：☐有；☒無；
7. 若為外籍人士，是否有語言訓練與檢定標準：☒有；☐無；(印尼有進行語言訓練，但沒有通過檢定)
8. 是否做過體檢：☒有；☐無；
9. 有無體檢證明：☒有；☐無；
10. 若有體檢證明，多久更新一次：☐依臺灣相關法令規定；☒時間為6月；☐無；(船長說體檢就去)
11. 外籍船員與其他船員和船長的溝通狀況：
- A. 溝通語言：☐中文；☐英文；☒船員國語言；☐肢體語言；☐聽得懂的船員翻譯；☐其

他：_____；(船長會印尼話)

B. 溝通困難程度：☐困難；☐普通；☒不困難；☐其他：_____

12. 船上是否製作工作記錄：☐有；☒無；(僅有漁獲量紀錄)

A. 若有製作工作記錄，通常如何保存與保存多久：

B. 製作者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____ (漁獲表)

C. 保存者：☒船長；☐船員(本籍/外籍)；☐其他：_____ (漁獲表)

D. 保存時間：☐1年以下；☐1~3年；☐3年以上；

13. 給付薪水方式：

A. 給付管道：☒現金；☐匯款；☐其他：_____；

B. 幣別：☐美金；☐船員國幣別；☒其他：台幣；

五、其他問題

1. 仲介公司是否向船員收取費用(本國籍略過)：☒有；☐無；

2. 職業安全衛生方面，是否有專責人員與機制：☐有；☒無；

3. 是否有船員代表參與漁捕風險評估：☐有；☒無；

(B)

一、船舶設備與起居概況：

1. 船舶設備概況：20 寢室、交誼廳有電視、廁所*1、浴室是公開空間用冷水洗，捕魚空間比較多（描述漁獲放置區與船員生活空間配置）

二、船員基本勞動概況：

1. 船舶通常如何進行海上作業：下午 3-6 點出發，2 天到香港，18 點撒網，4 小時工作、22 點收網，分類魚蝦分完就休息，同時間再放網，分完差不多網子也好了，晚上 2 次白天 2 次，分完進冷凍，2 天秤一次(說明一航次工作時間分配)；

2. 工作內容：船上機器保養，作完就幫忙捕魚；

3. 工作分配概況：2 人機器、8 人捕魚；

三、其他問題

1. 職業安全與衛生條件與保障情況：良好，有滅火器；

2. 船員擁有何種其他類型之社會保障：無說明；

3. 漁船接受勞動與職業安全衛生檢查頻率：不清楚，但知道會有人來檢查；

4. 檢查是否能夠促成勞動、社會、生活條件改善：是；

四、勞動保護法規落實整合性問題

1. 最低工資基準與薪資支付方式：24000 元+獎金 7000 元，前 8 個月基本工資，之後 31000 元，每月 5 號付款，老闆很好；

2. 工時基準規範與實施方式：船上沒有訊號；

3. 暴力或虐待之防治措施落實方式：沒有遇過；

4. 勞動檢查制度之設置方式與實施成果：很好；

五、您認為我國政府目前機制是否有助工作？(如：投訴專線、保險機制…)(開放式問題)

打 1955、告知印尼仲介或是台灣仲介

ILOC188 深度訪談紀錄表

日期：110.1.19 受訪人：C1

地點：高雄 訪談人：

類別：NGO 紀錄：

一、基本資料：

問：單位成立概況？

答：平安基金會全名為台灣基督長老教會平安基金會，此次訪談對象所屬海員漁民服務中心，成立於 1986 年，主要關心議題為服務海員漁民，對象包含本國籍(含原住民)、陸籍到東南亞漁工。

大約從 20 幾年前引進外籍船員時，就開始關注相關議題，接觸原因為設立此單位的牧師因政治議題跟外籍船員關在一起，後來覺得要為漁民服務，之後到旗津長老教會服務時，當時的信徒就是船員(船東)，因而投入。

問：據了解聘僱外籍船員的背景為何？

答：20 年前漁船船員很多還有台灣人，現在都只有外籍船員，幹部船員如大副、輪機長，有可能都是外籍人，台籍幹部就越來越少，原住民現在也很少，主要是沒有意願做，而漁業署培訓遠洋籍幹部很少，去船上都 6、70 歲，因此最後漁船則大量進用外籍人士。在聘僱幹部船員的狀況有合乎規定狀況，幹部船員有被載出港，但再載回來，不足的人數從新加坡上船，看缺多少船員或幹部。遠洋仲介跟境內聘僱不一樣，境外聘僱就是快就好，不用交什麼費用，很快就可以補船員了。如果魷魚船或秋刀魚不一定要技術，但是鮪延繩釣需要有技術，會聘請有經驗的。

二、接觸漁業移工概況

問：目前接觸漁業船員的數量為多少？

答：2018 年 7900 多人、2019 年 8000 多人、2020 年約 2500 多人。

問：通常接觸外籍船員的類型及原因？

答：目前以接觸境外聘僱船員，魷魚船一艘用 50 人，鮪魚船也有 30 幾人。主要提供休憩場所，可以申訴、上網、打球、唱歌等等，早上 10 點到晚上 9 點，大部分都是下午 5-6 點後。

三、外籍船員相關認知

問：據您了解漁業移工是如何招聘來台？

答：仲介可以分成兩個，母國仲介跟台灣仲介，母國仲介會去找人，而進到台灣後就是合乎台灣法規。整體來說母國仲介非常多，印尼大概佔約 7 成，第二多則是菲律賓。

問：據您了解漁業移工在台生活狀況可以分成幾類？

答：漁船基本上靠港兩三周就出去了，目前據了解沒有境內聘僱的外籍船員上遠洋漁船，延長 14 天短期護照很容易，境外聘僱外籍船員的生活通通睡船上，目前因為疫情關係，外籍船員進

入臺灣時會先隔離，然後整補工作就是聘請台灣人處理。

問：據您了解漁業移工在台最常發生的問題？

答：最多是反映薪資問題，有個案例是抓秋刀魚沒有領到錢、工時過長等等，有些外籍船員的合約會有寫加班，船東也有給，但這案應該是仲介遲發，工時約 12-15 小時。通常加班費名義會以分紅辦理，因為海面沒有打卡無法算工時，雖然契約沒寫，但是多數老闆會給，不成文的規定。

問：據您了解漁業移工於船舶上的工作狀況？

答：分成兩班，起勾班大概 8-10 小時，秋刀魚或魷魚就是晚上作業。

問：據您了解漁業移工是否具有台灣船員資格？

答：每個都有，母國的船員資格及聘僱合約會送到漁業署，不申報會罰 7 萬元。

問：漁業移工從事漁捕工作前是否接受相關訓練？

答：不清楚，因為是母國仲介素質問題，通常會比較信任有上過船的，有合作固定對象，一般船東都是藉由仲介找。

問：漁業移工是否做過體檢、擁有體檢證明？

答：仲介公司都會處理好體檢證明。

問：據您了解漁業移工於船舶上飲食狀況？

答：比較不太會說吃食物的問題。

問：據您了解漁業移工於船舶上生活品質狀況？

答：上上個月有一件反映不當管教，工時過長，吃得不太好，但是沒有申訴，重點就是有沒有拿到經費(薪資)。不當管教可能是船員問題，幹部船員說話比較大聲等，或是打他一下、拍打等，但現在這種狀況越來越少，台灣人 3 個、5、60 個外籍，台灣人會怕，船長比較聰明就是回來換掉有問題的外籍船員，提早解約。

問：據您了解漁業移工於船舶上醫療狀況？

答：船上通常就簡單處理，嚴重就有船、飛機處理。這趟有個申訴是腳有傷(船上)，後來有跟船東商量，讓外籍船員在台灣治療好再回國。

問：據您了解漁業移工是否簽訂勞動契約？

答：有，全程錄影，也有到海員服務中心借辦公室換約。

問：據您了解漁業移工工作是否製作工作記錄？

答：不清楚。

問：據您了解漁業移工被給付薪水方式與幣別？

答：現金是進來發零用金，靠港先發 50-100 美金；匯款是台灣船東→台灣仲介→母國仲介→船員家鄉，目前遇到大部分都是仲介公司遲發薪水，船東幾乎都會付款，母國仲介問題多，有些船員可能連戶頭都沒有。通常是母國仲介問題多，慢匯款，也有可能是仲介跑路(少)。

從目前仲介評鑑過程中來看，通常境外聘僱外籍船員問題會在合約問題比較多，有提早解聘問題等。相對境內聘僱問題比較少，因為有勞動基準法、勞健保、正常上下班，有休假等等。

近幾年遠洋漁船睡鋪一間八個人，吃都差不多，漁船勞動環境就是一個人空間就這樣，工作環境就這樣，要能適應才能做工作，環境差就是鮪延繩 CT4-5，大船的新船空間都還不錯。針對薪資申訴的，以 450 美金有 2017 年 10 件，2018 年 7-8 件，2019 年 2 件，有些外籍船員領的薪水優於 450 美金，甚至還發更高，像是老手 700-800 美金也有，船東會留資料叫人過來。遠洋漁業未來有可能會變成夕陽產業，但是幹部接不上就是事實，很久以來就這樣，主要是沒有船員幹部問題比較大。

問：據您了解漁業移工職業安全衛生條件？

答：嚴重就是送醫，真正嚴重就是叫直升機，之前有越南籍的船員在海上有狀況，處理費用就 32 萬歐元，但還是少數，小病就是成藥處理，船東會去處理好。飲食問題可能有國籍差異，要看廚師怎麼煮，上去就會避免豬肉等。

問：據您了解勞動或職安檢查的頻率與效果為何？

答：要讓台灣政府去做勞檢有可能嗎？因為他們回來時間短，像是漁業署有觀察員，但人員少漁船多，有在檢查，但比例還是太低，海上無法做勞檢，除非靠岸。有建議鮪延繩釣漁船多年才來一趟，希望一年也要靠一次岸，讓外籍船員跟外界接觸與申訴，以前都沒有這樣規定，這樣規定也會關係到船東成本，有油料費的問題，但這樣基地才有辦法接觸到其他人，有機會遇到，不然漁船在公海發生什麼事情都不知道，我國在國外有派駐 6 位駐外專員，可以協助申訴，但如果漁船不靠港連遇到機會都沒有。

四、 您認為目前漁業有什麼問題需要被解決？

答：結構性的工時問題，因為作業特殊。

五、 您認為政府目前機制是否有助移工權益？

答：境外也是可以適用勞動基準法，但要看要怎麼適用，要慢慢來。還是回歸到成本問題，漁船漁獲量不見得保持一定量，變化過大，所以商船勞動條件放到漁船覺得有困難，也希望船公司可以電子紀錄，可以有進步。

六、 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方？

答：第一線服務漁工為主，工時、薪資都需要改變，但是就是協助漁民、船東比較正面積極。

七、 您認為我國是否應該儘速將 ILO 第 188 號公約國內法化，以及可能遇到的困難與挑戰為何？

答：提高進港率一年一次，這樣才能有助於改善勞動環境，另外對於 FOC 船規範，漁業署比較少著墨，接觸到都很少。

ILOC188 深度訪談紀錄表

日期：110.1.22 受訪人：C2

地點：宜蘭 訪談人：

類別：NGO 紀錄：

一、基本資料：

問：請問貴會名稱及成立日期？

答：宜蘭縣漁工職業工會，成立於 2013 年 2 月 20 日。

問：貴會主要服務項目？

答：主要為維護外籍漁工勞動權益。會員為外籍漁工為主。

問：貴會目前會員人數多少？遠洋漁工及沿近海漁工分別比例為？

答：本會會員目前 126 人，都是沿近海漁業的外籍漁工（因為遠洋漁工無法加入工會）。

二、接觸漁業移工概況

問：雖貴會會員並無遠洋漁工，唯您是否曾有協處過遠洋漁工境外聘僱之相關爭議經驗？

答：曾有協處印尼漁工方面的爭議，印象中約有案件數 20 餘件，案內人數合計約為 1、200 人。

問：承上，主要爭議類型為何？

答：都是個案協處，如積欠工資、勞動剝削等。

三、外籍船員相關認知

問：就您的瞭解，招聘外籍漁工來台工作之適用法令及程序為何？

答：沿近海漁工應依據就業服務法之相關規定；遠洋漁工就照漁業署的境外聘僱辦法之相關規定。

問：就您的瞭解，漁工在台工作期間，經常出現的爭議或問題為何？

答：沿近海跟遠洋不太一樣。沿近海大概就是工時很長、沒有加班費、沒有固定休息時間或休息日；遠洋當然也是一樣，但因為他們不適用任何國內勞動法規，更無法看到他們真正的問題所在。

【訪談中確認事項：因貴會會員為沿近海漁工，後續請您回答的時候具體說明，是針對沿近海漁工或是遠洋漁工；是工會實際協處經驗或您的觀察瞭解】

問：就您的瞭解，沿近海漁工於船舶上之工作與休息時間分配大致為何？

答：我比較知道的是三角捕圍網作業。通常是一日來回，傍晚下午 3~4 時出港，去程出海找漁群期間，漁工們會輪流休息，每人每次 2 小時；抵達漁場時通常是半夜，所以實際密集工作是

夜間，每次下網到收網約需 2 小時，約重複 5~6 次。翌日清晨 6~7 時結束捕撈作業，返回回到漁港。

問：承上，所以您所謂的『一日來回』，是指從出港至返港合計約 24 小時，對嗎？

答：若下午 16 時出港，看漁場遠近，可能航程需達 8 小時，也就是翌日凌晨抵達漁場，捕撈作業約 8~10 小時，結束返港再 8 小時，確實一次作業的一日就是指至少 24 小時。當然卸貨有時候不一定是返回本港（蘇澳/南方澳），可能就近在基隆港卸貨。

問：就您的瞭解，請問沿近海漁工，每週或每月大致平均『工作日』之天數為？

答：看天氣及海象，天氣好的話每天出港；每週或每月之實際平均作業天數，我不清楚，要問漁會。

問：就您的瞭解，請問沿近海漁工，每週或每月大致平均『休息日』之天數為？

答：就沒有啊，沒有固定的休息時間。因為漁工被認為在船上航程期間就是休息時間，但休息時間的界定很不清楚，也是隨時處於雇主指揮監督之下。

完全不出港的休息日天數？我不清楚，都是由船長或船東看氣象及海象決定。每艘船作業模式也不同。也常有本來原訂休息不出港，但其他海上作業船隻以衛星電話回報現在漁場漁況甚佳而臨時要求出港的情況。

而未出海捕魚的靠岸期間也是有可能在工作，包含指派漁工去做漁船整補、到雇主家工作、到漁罐頭工廠工作、甚至到漁市場去賣漁等，反正一個月薪水請你，你就是要做到滿。實際有休多少天？漁工自己也不知道，也可能隨時被指派各項工作。

問：承上，所以長期而言，漁工自己通常並未記錄或計算實際休息時數或日數？

答：就沒有啊，沒有固定休息時間、靠港也可能被指派各項工作，沒有年假（特休假），甚至農曆過年期間也可能要出港。而且記了也沒用，因為又沒給加班費，記了也是白記。

過去工會曾製作表格，想請漁工自行製作工時記錄（包含吃飯時段、休息時段、工作時段等），但無法落實，畢竟海上作業中要隨時拿筆記錄有困難。我還曾經想過是否要在船上設置打卡鐘，這樣才能清楚記錄，不然都淪於各說各話。船東或船長都說漁工有休息，航程中都在睡覺，但漁工說沒有，都在工作。

所以整體而言，漁工的實際工作日數（含出港作業或靠岸作業）得要去問船東或船長；實際休息日數等要去問漁工。也就是說，雇主既無排定固定休息時段及休息日，故漁工也無法計算。我這邊並無數據可以提供。

問：請問遠洋漁工的休息情況，您有要補充的嗎？

答：那當然更是沒有，工作與休息間完全無法界定。一整年都在船上的情況下，漁工哪有可能脫離職場而有完整真正的休息？

我處理過一個個案，他在遠洋漁船上工作 4 年（2 年 1 約、簽 2 次），合約期間完全沒有靠岸、無法跟家人聯絡、薪資也沒有交到家人手上，家人在音訊全無的情況下以為他已過世，妻子已經改嫁；而船上工作期間就是一直在工作，只有空檔可以睡幾個小時，只要響鈴或船長叫

喚就要隨時起來工作。這是很普遍的情況。

問：就您的瞭解，沿近海漁工於招募來台前，台灣方面是否有要求漁工需具備船員資格？

答：這我不太清楚。就我瞭解，沿近海境內聘僱，我國文件上並未要求需具備船員證；不過我知道菲律賓方面，當地政府會要求漁工需經一定時數的上課並取得船員證。而這個課程是仲介公司開的，等於漁工又要多花一筆費用。

遠洋漁工部分應該是漁業署有要求，必須取得母國船員證，是聘僱必備文件之一。

問：就您的瞭解，您是否有聽聞過外籍漁工雖取得船員證，但實際上並不具備從事漁業工作之條件或能力的情況？

答：這我不知道。

不過即便漁工取得母國製發船員證，就我所知，在我國漁船上，本國籍漁工是拿船員證、外籍漁工是拿船員手冊，兩種證照不一樣，所適用的保險不一樣，本國籍漁工的保險理賠金高於外籍。

就這點我曾經質疑漁業署，同樣在海上作業，不能因為證照的不同而造成保險理賠不同的差別待遇，政府應該檢視相關法規，不能有歧視問題。

如果政府要求漁工要具備有船員證的義務，那就應該賦予外籍漁工取得相同權利。

問：就您的瞭解，沿近海漁工在來台前，是否均於母國有相關漁業工作經驗？

答：不一定，有的有，有的沒有。以本會理事長為例，他從 12 歲就在漁船上工作，但各地漁船的作業方式當然還是各有不同。

問：就您的瞭解，沿近海漁工在來台前，是否均有體檢及具備相關文件？

答：都要。

問：就您的瞭解，沿近海漁工在海上作業期間的飲食狀況如何？

答：經常聽到漁工抱怨食物份量不足、飲用水被限量、自己帶水也不行，需要自備餅乾充飢等；有船長喜歡吃稀飯所以船上供餐給稀飯，但漁工其實不喜歡，因為會沒有力氣工作，但漁業署那邊只聽船長的，說是漁工自己喜歡吃稀飯船長只好跟著吃，這不太可能吧！

問：就您的瞭解，沿近海漁工在海上作業期間的飲食準備，由誰負責？

答：通常就是雇主多給幾千元，叫漁工幫忙煮三餐，煮什麼應該也是由船長決定，而負責煮飯的漁工還是要參與漁捕作業。因為若請台籍廚師薪資就很高，也不能做其他漁業工作。外籍漁工就什麼都可以做。

問：就您的瞭解，沿近海漁工在生活方面，常見爭議事項為何？

答：就是 365 天都居住在船上，無法上岸休息睡覺。

問：承上，您是指船東應該在岸上提供宿舍等居住空間，或是指船東應改善船艙居住品質？

答：有人可以在 365 天都工廠睡覺的嗎？！漁船是他的勞動環境、勞動場域，不是居住空間，應該在陸地上另外提供居住空間。

問：承上，您的意思是指，漁工不應該住在船上，雇主就是應該在岸上提供漁工固定居住空間？

答：我的意思是，至少應該讓漁工有選擇權。如果真的有這麼愛這艘船，他要一直住在船上我沒意見，但陸地上應該要提供。現在漁工就是沒有選擇，漁工只能睡船上，故本會也提供工會會所空間，供漁工靠港時來居住。

問：承上，漁工離開船隻到其他地方休息睡覺，是否需經雇主同意？

答：不需要雇主同意，雇主如果禁止就是限制人身自由。現在會睡在船上的漁工就是因為他在陸地上沒地方去。

問：承上，若政府規定雇主應於陸地上提供長期固定之住所，請問費用應由誰負擔？

答：當然應該雇主負擔。現有的大陸漁工安置所，也可以改成外籍漁工居住場所。若沒有經費就應該由就業安定基金支應。就安基金不就是應該用在這裡嗎？

問：就您的瞭解，沿近海漁工在醫療方面，常見爭議事項為何？

答：問題可大了！當然沿近海漁工靠岸時可以就醫、遠洋就不可能，而通常船上僅備簡易醫療用品。而即便是沿近海，以本會理事長弟弟為例，他約在二個月前於日本海附近海域作業時，手受傷了，但船長因為漁況甚佳，要求繼續作業禁止返港，所以他的傷勢拖了三天，期間只能隨便包紮一下，三天後才能靠港就醫。所以我認為，漁工只要海上作業發生職業災害，就應該直接派直升機後送回台灣本島就醫，後送費用應該由雇主自己解決。

問：就您的瞭解，（無論沿近海或遠洋）漁工與船東之間有無相關協議？

答：我知道都有勞動契約。至於是否有其他協議，我並不清楚。

問：就您的瞭解，（無論沿近海或遠洋）漁工於工作期間是否有工作紀錄？

答：應該都沒有。

問：就您的瞭解，（無論沿近海或遠洋）漁工之薪資給付方式為何？

答：就我的瞭解，因為聘僱及管理都是仲介在做，所以薪資就是船東付給仲介、仲介再給漁工。仲介給付方式可能是採匯款或現金給付。

問：承上，請問薪資給付常見爭議為何？

答：

1. 就算船東有依照合約，按月給付約定薪資、交給仲介（以前 1 萬多，現在 2 萬 4），但仲介交到漁工手上就剩幾千元，這種情況很常見。遠洋的還會被扣保證金等哩哩扣扣。
2. 不確定是否有給漁工薪資明細。但即便給了，舉例，明細也只有註記『應扣款項 7 千』，到底應扣款項是哪些？是保險、保證金、貸款或什麼？或是仲介本身巧立名目？都不知道。
3. 給付貨幣：遠洋部分是以美金計，沿近海是新台幣計。
4. 遠洋部分，我們一直在討論，想方設法就是希望他們不要在中間被扣掉什麼錢，是不是設計幾個模式？例如要直接匯到他帳戶，那帳戶要怎麼開？若要領現金，那匯差如何處理等。

問：承上，沿近海漁工因屬勞動基準法適用範圍，依法規定雇主『應』提供薪資明細，違反者可能受有罰鍰。請問就您所知，是否曾有漁工提出勞動檢查之申訴？

答：當然沒有，找死啊！去申訴就會被雇主找麻煩，可能就被遣返了。所以我們也要小心保障他們的工作權，不能隨便去幫漁工申訴，不然本來只是勞動剝削，申訴後就變成丟工作，漁工也表示會受到這樣的威脅。

問：就貴會會員中，曾向工會反應薪資爭議的比例，人數多少或約有幾成？

答：全部，幾乎百分之百。因為中間有仲介，要拿到完整薪資還真不容易。

絕大多數會員都曾認為有出現仲介方薪資給付不全或明細不清的情況，但都不敢檢舉申訴。一個很重要的重點：他們工時這麼長，但連加班費都不敢申請。他們只能期待紅利或分紅。但分紅也不是固定收入。

問：就薪資給付不全，您認為是船東或仲介的問題？

答：加班費的話，是船東與仲介根本都沒有要給付加班費的意識；加班費以外，就約定薪資部分，普遍上應該是船東有給仲介，仲介給漁工，但船東與仲介間有沒有什麼問題，我不知道。

問：就薪資給予，每位漁工是普遍發給同一薪資，或根據漁工個人的年資、技術、工作表現與態度等，會有薪資差異？

答：遠洋的部分應該每個人不同。沿近海部分，每人薪資都固定一樣，通常是在分紅上，根據個人表現來做差異給予。

問：承上，分紅的部分，如何計算給予？答：好像是在勞動契約上有約定，漁獲量每達一定噸數時要給 1 塊美金。這要看契約內容。

問：承上，就分紅計算部分，有無相關爭議？

答：沒有啦！漁工連自己的勞動契約都沒看過，還是我去協助個案勞資爭議的時候，看到他們的勞動契約，才知道有約定分紅。

問：承上，現行規定，勞動契約應為雙語記載且應交勞工持有，為何會有『漁工沒看過自己的勞動契約』的情況？

答：拿得到手嗎？！仲介收走啦，漁工自己拿不到。我手上的爭議案件，都是我要處理個案勞資爭議時，向縣府勞工處拿的，而勞工處應該是跟仲介要的。至於勞工處本身，有無就個別勞動契約或來華公司切結書做存查，我不確定，應該是後者。

問：承上，同樣依就業服務法進用，據悉現行外籍看護普遍每人均持有自己的勞動契約，為何外籍漁工會普遍沒有？

答：我不知道。雇主跟仲介都說有給，都說是漁工自己遺失或故意不拿出來，但我處理的個案，若一個、二個沒有，可以說是他自己弄丟，但幾百個人、每一個人都說沒有，這不太可能吧？！好不容易提供出來的，通常是漁工自己找機會手機翻拍的，另外菲律賓籍的比較會有，他們好像在母國的時候就會影印一份留起來。

問：您認為應該設計什麼樣的機制，來確保沿海漁工能確實取得個人的勞動契約？

答：這是政府要去想辦法。我跟你說，釜底抽薪，就是要把監督機制交給民間啦！我以前在臺北市勞工局工作過，每一次雇主要申請外籍廠工，都要經過我們檢視有無違反勞動法規，我們簽准才能去聘僱，若有違反的話，就會廢止全部或一部份的聘僱許可。我在想，我們也可以設計一個類似機制來做防堵，這個雇主或仲介要聘僱外勞的時候，就要交給我們工會來檢視、來查，由我們開一個證明給雇主確認並無違法，才能聘僱。

問：由工會來做當然也是一個方法，另外，或您認為有無可能由政府引進外勞時，在哪一個關卡、插入什麼樣的檢核程序，可以確保漁工免於上開爭議？

答：政府要做，當然好啊！但重點還是一定要有民間力量來監督啦！漁業署跟漁業團體根本就是一掛的，球員兼裁判，自己審查自己的資料，不（應該）過的也會過啊。

問：有關漁工的職業安全衛生條件，您有無具體針對法規、政策或措施上的修正建議？

答：我講一個個案。前年有一個菲律賓漁工，住在船上，於靠岸期間早上起來要下船的時候，因為甲板與樓梯成近乎 90 度垂直，漁工摔下來，受傷縫了好幾針，骨頭應該有出問題。他在這邊待了將近半年，我寫信去勞工處（或職安所？檢查處？）叫他們去做勞檢，他們上船去檢查的時候，都已經距離事發好幾個月了，而且他們去詢問雇主，雇主居然說，漁工是自己在船下受傷再爬到船上，是故意栽贓給雇主，而勞檢員居然採信這個說法！而且檢查員說漁船現場看起來沒什麼問題，但明明職安法針對樓梯斜度就有相關規定，這樣也可以過？！勞工處承辦人員於後來勞資協調會時，還跟我說，是勞工當天有喝酒所致。但我再詢問勞工本人，勞工說他有酒精過敏，不可能喝酒。你看這種造謠！這樣對待職災外勞，雇主說法如此可怕，檢查員檢查不出什麼東西，勞工處承辦人又這樣！半年後，直到漁工回國之前，只拿到 2500 元住院費用，其他什麼都沒有！而且雇主還不付薪資！

問：承上，該案漁工當時有送醫嗎？有取得醫院診斷證明嗎？為何無法確認是職業傷害並取得職災補償？

答：有阿，但是沒用啊！就醫之診斷證明有載明他的傷勢，但他並非去看職災門診，原診斷醫

師也沒有判斷或載明職災之因果關係。而且本案還是我去通報的，勞檢員通報後隔那麼久才來，看了也看不出問題。所以從這個案件來看，勞工單位、檢查單位也都很不負責任。漁工的職業災害認定根本就很難。

問：再請您補充，有關漁工的『職業安全衛生』條件（舉例：如船艙空間配置、器械操作訓練、救火設備或救生衣、預防重複動作或肌肉骨骼病變、教育訓練或作業 SOP…等等各方面），在法規、政策或措施上，有無具體建議？

答：這部分，問我不準，我只知道就是救生衣，船上雖然有配置，但並沒有要求漁工在海上期間隨時穿著，甚至有些船長會以妨礙作業為由，禁止他們穿救生衣。過去曾發生多起漁工落海失蹤案件，所以我們去向吳尊賢基金會募了幾件充氣式救生衣，它落海後幾秒內就會自動充氣且可持續 24 小時。但我們同時向勞動部要求，應將充氣式救生衣列為作業標準安全配備，然後漁業署就說要測試，測試了兩年多到去(109)年 12 月還在測試…要是已經廣發並要求每一個人都有穿著，你看現在永裕興 18 號的船員…可能還會有活命機會。去（或前）年，永再興漁船在日本海域附近遭撞翻，船員及船長等 6 人迄今失蹤，而失事現場泡棉式救生衣就飄在海上。如果當時就有穿充氣式救生衣，也許都還有活命的機會。其他漁船作業 SOP 規範，那些應該漁會有規定。

四、 您認為目前漁業有什麼問題需要被解決？

問：有關針對漁工勞動檢查的部分，在法規、政策或措施上，有無具體建議？

答：勞工處或職安所應該要針對漁船安全設備，經常性、主動性地實施勞動檢查。職災發生後的通報流程與雇主應負法規責任，一定要非常明確清楚，並對雇主實施教育訓練，一旦發生職災而未通報時，應該對雇主裁罰。

五、 您認為政府目前機制是否有助移工權益？

問：就漁業勞動，在法規或行政分工上，您是否有其他意見或建議？

答：我認為所有漁業勞動者，無論是境內聘僱、境外聘僱或是權宜船，所有勞動問題、所有勞動業務，包含聘僱、勞動條件、安全衛生、保險…等所有事項，都應該全部歸屬給勞動部管。法律保障也全部應依我國勞動法令管轄。漁業署只要管漁業，不要來管勞動的問題。

畢竟漁業署只注重漁業產值，它怎麼會顧慮到人的價值、尊嚴、與人權？這很明白的嘛！漁業署針對勞動問題，根本束手無策！在發生勞資爭議的時候，它是要維護漁民的權益還是外籍漁工的權益？這根本就是衝突的嘛！如果它去維護外籍漁工的權益，漁民就來抗議啦！

六、 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方？

問：承上，既然您認為應都由勞動部管轄，那在勞動法令的適用上，是否應維持現行本國人與外國人之區別？

答：只要不是雇主或管理階層，那本國漁工、外國漁工都應該是勞工，不應該有區別。現在本國漁工幾乎沒有了，本國人都是大副、二副等管理階層，領分紅的。所以勞動法規本外籍都應該一體適用。例如遠洋外籍漁工也應該適用勞動基準法。現行漁業三法主要是規範漁撈作業，

只是其中插進第 26 條做聘僱規範而已，那只是為了應付 IUU，不是漁工勞動保障的法規，而且法規層級太低。

問：承上，那您認為遠洋漁業漁工在一體適用勞動基準法上，並無困難嗎？舉例，如勞動基準法的工時與休假等，海上作業仍可依法辦理或應予調整？

答：勞動基準法是勞動條件最低標準。所以只能優於，不能低於。例如工時，法定每日正常工時不得超過 8 小時，則海上作業若正常工時低於 8 小時我沒意見，高於 8 小時我不同意。所謂『窒礙難行』那是雇主在講的，我認為可以完全適用，充足人力並輪班休息即可，並無窒礙難行之處。

問：請問您認為是否有『政府現在立即應做、可做』的具體措施？

答：一個是我剛剛前面提到的，應加入民間團體監督機制，由我們來開立雇主無違法事項之證明；另一方面，我認為政府應該與民間團體攜手，積極跟國際組織結盟，共同打擊海上犯罪行為。

七、 您認為我國是否應該儘速將 ILO 第 188 號公約國內法化，以及可能遇到的困難與挑戰為何？

問：對於 ILO 188 號公約，若將來進行內國法化作業，您認為有沒有什麼困難？

答：應該是政府覺得有困難，我自己認為沒有什麼困難。

問：有無其他特別補充事項？

答：再三強調，我們 NGO 的角色，一定要進入聘僱許可程序。

問：再請您確認一次，就您協處的沿近海外籍漁工之常見勞資爭議類型，有哪些？

答：很多啊，包含前面講到的工時太長、太累、未給付加班費、工資給付不全或明細不清，還有漁工生病、遣返等問題，以及飲食不足和休漁期薪資爭議問題。

飲食不足問題：漁工日常薪資是有被扣膳宿費的，但除了前面提到船上食物及飲用水備量不夠以外，另外在靠岸期間，也聽過仲介只提供 4 個便當要給 8 個漁工吃的。

休漁期問題：政府為了保護海洋資源，訂每年 6 月為休漁期，並且發給船東『休漁補助』；但雇主認為既然 6 月不需要漁工工作，就自動當成『無薪休假』，把漁工丟到仲介公司的宿舍、也不付薪水，等到 7 月再把漁工找回來。所以漁工 6 月份薪資不但無法拿到，還每日要付給仲介 200 或 300 元不等的費用。

問：就您協處經驗來說，您對勞政單位處理方式的意見或建議是？

答：勞工處應該要站在勞工這邊，但通常沒有，反而常站在雇主立場打壓工會，因為地方政府與地方漁業團體關係密切，外籍漁工、工會都是外人，縣議會還曾質詢勞工處處長。縣議員本身也是漁會理監事、大船主以及仲介公司的老闆，他們都是一條龍。

沿近海境內聘僱漁工對申訴專線（1955）很沒信心，還是我一直鼓勵漁工要打，我再去追蹤後

續。

遠洋境外聘僱漁工，勞動部過去認為他們不能使用（1955 是給有繳就業安定基金的人打的），後來是我去要求、行政院交辦後才可以。但遠洋漁工打 1955 的話，會由海洋局處理，海洋局處理不來就丟給漁業署，漁業署沒辦法又交給地方主管機關，地方主管機關又說他們沒有權責管轄。

所以整套就是很可怕的機制。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.11.14 受訪人： C3

地點： 台北 訪談人：

類別： NGO 紀錄：

一、基本資料：

問：單位名稱？

答：環境正義基金會；

問：成立時間？

答：於 2001 年，臺灣則是在 2016 年、2017 年間投入相關工作；

問：主要關心議題？

答：關心 IUU，在全球關心環境跟人權問題；

問：接觸漁業移工問題原因？

答：因為在 IUU 發現長時間過度捕撈導致漁業資源量減少，到現在非常不足，漁船會去降低成本，勞動成本佔 1/3 少數可以自己決定成本，所以容易剝削，勞工大多是移工，容易成為人口販運的受害者，因為漁業遠離各國政府的管轄，所以容易受剝削的族群，所以會從這樣的角度切入；

問：關心漁業移工議題時間？

答：在一開始就是在 IUU 以及外籍移工人權問題進行投入；

二、接觸漁業移工概況：

問：接觸漁業移工總數量？

答：以遠洋為主，沿近海稍微了解，總數約 200 人；

問：接觸遠洋漁業移工總數量？

答：約 200 人；

問：接觸沿近海移工總數量？

答：0 人；

問：接觸境外聘僱移工總數量？

答：主要為境外聘僱跟權宜船；

問：通常接觸原因？

答：在印尼有全職的同事，都會去定期拜訪漁工，由他們認識更多的漁工，就會做訪談，了解在漁船跟聘僱過程的問題

三、漁業移工相關認知：

問：據您了解漁業移工是如何招聘來台？

答：在印尼鄉下常常都是身邊的人，或是親戚朋友有在台灣漁船工作，詢問是否要去臺灣工作(牛頭 捐客，並沒有法律管制)→介紹給當地仲介或是雅加達仲介(可能有合法或是非法，就是跟臺灣有合作)→再跟臺灣仲介聯繫，四年前很多是沒有看過合約就上船，這兩年有看過合約，但多為簽名上傳，即使是境外，大多都有來到東港上船，也有在福克蘭群島或是斐濟上船的，但是臺灣上船是多數，臺灣小型延繩釣或蘇澳主要基地還是在臺灣；

問：據您了解漁業移工在台生活狀況可以分成幾類？

答：沒有太多的調查，像是東港會有一些清真寺遇到，或是在漁船上，但是案居狀況不熟悉；

問：據您了解漁業移工在台最常發生的問題？

答：他來之前要支付保證金，從以前是臺灣仲介收(現在不准)，現在是印尼仲介會收，印尼仲介會收一筆 800-1200 美金(或是大約 2000 美金)的費用，其中保證金就是要完成合約才會退還，這有強迫勞動工作抵債的問題，但是在臺灣沒有辦法規範這個部分，新的法規臺灣的雇主仲介要直接付錢給外籍漁工，雖然有杜絕到每個月薪資扣款，但透過印尼仲介，最後還是要付款給印尼，追究起來臺灣雇主還是有責任，為了得到工作有付款跟欠債的狀態，漁工遇到最主要的問題。

工時可以透過輪班或是船長教育的問題，漁工有說明不在意長時工作但要有等價的薪資。主要還是債務、保證金的部分，就算調到 1000 美金，還是有最後的扣款問題，有問到日本、西班牙、法國的底薪並沒有比臺灣差，但沒有債務、保證金的問題，像是日本有合作的仲介，像是西班牙雇主直接跟印尼仲介合作，直接付給印尼仲介服務費，所以印尼仲介對西班牙漁業公司負責，確保沒有收取這些費用，也要搭配仔細的勞動檢查，確保漁工的確沒有被要求支付任何費用。

除了臺灣跟中國都有類似狀況，沿近海臺灣也是有這樣的狀況，其他國家比較不確定，但保證金在臺灣是很大的問題，台灣政府沒有很有利的方式解決，像是勞動部是說都可以收，但有上限。

日本跟韓國在菲律賓有設海事學校，可以直接聘僱，韓國有跟印尼政府簽備忘錄引進漁工跟菲律賓也有，不會有這麼多人介入，相對針對剝削跟扣款問題減少，法國比較不了解；

問：據您了解漁業移工於船舶上的工作狀況？

答：從主要跟船員接觸的過程中了解，很看漁船，最多就是小釣、大釣、由於跟圍網船，四種作業型態跟時間不一樣，最好是圍網船，因為資本大船大公司經營比較有制度，接下來是魷釣船，工時長、人數多，環境要看新舊船，工時普遍偏長、回港次數多一年約 2-3 次，小釣很看

船東跟船長對於人員管理、永續漁業作業的理解跟看法，這一兩年有問到有船長會有很清楚的排班、也有聘僱曾任漁工、也有工作跟休息的分開狀況，但也有聽過船長看不慣有人在休息，所以大釣跟小釣很看公司或負責人觀念怎樣，小型延繩釣生存條件就是很看船舶環境(住艙空間沒有甚麼改善空間)，可能住在引擎室旁邊，漁船常常遇到問題就是出海幾個月糧食補給不足，造成飲食單一化，直到下次跟補給船碰面；

問：據您了解漁業移工於船舶上工作與休息時間分配？

答：小釣漁船的部分，船員並沒有辦法說清楚作業內容跟時間區隔，有聽過航行期間有船長找事情做，但是大多數就是航行時間沒甚麼事情做，主要是漁況好常常沒有辦法睡覺，但實際作業情況沒有辦法確實掌握；

問：據您了解漁業移工是否具有台灣船員資格？

答：沒有，因為拿到是印尼船員證，但大多是買來的(付錢給印尼仲介，甚麼文件都可以準備好)，不知道捕魚是什麼東西，也有一些在印尼捕魚。印尼仲介有說臺灣的最低薪資是 2 萬多元，但遠洋不是，所以有種被騙的感覺；

問：漁業移工從事漁捕工作前是否接受相關訓練？

答：沒有，韓國跟日本比較會有。但台灣船長(船東)跟臺灣仲介也有責任，但個人家庭從業人員在臺灣也相對認識，跟船長溝通把人教會捕魚但對待狀況不好，人家就去西班牙、日本等，西班牙或日本需要經過語言檢定、要會捕魚

通常是菜鳥最容易有打罵跟出意外，臺灣留不住這些人，所以會希望去更好的國家，台灣的漁業管理上大家都有責任，雖然謊言是印尼仲介講的；

問：漁業移工是否做過體檢、擁有體檢證明？

答：如果在臺灣檢查不太會作假，但是在印尼就不知道，在印尼有千萬種可能，因為船員證有假的，所以體檢也…；

問：據您了解漁業移工於船舶上飲食狀況？

答：看漁船的型態、時間等，像是大釣船出去一年，中間就是靠補給船補充糧食，如果沒有銜接好的話或有吃得很差或是餓肚子，圍網有潛力吃很好，的確現在很少逼吃豬肉很瞎的狀況，現在船長都了解是不能做的行為，主要是出海時間太長，沒有聯繫好就有這樣的狀況，也有沒有帶足夠糧食的狀況，一餐兩餐三餐都有聽過，也有肚子餓就盡量。食物採購決定權在船長；

問：據您了解漁業移工於船舶上生活品質狀況？

答：住艙空間硬體無法調整，但是住艙空間環境維持，沒有問過清掃漁船的部分。像是船上喝水有海水淨化，但是常常壞掉，有沒有辦法維修等，像是漁船環境生活條件還有涉及船長是否有要求，以及各國籍船員的競合、有的船連廁所都沒有，所有相關的問題都要再討論；

問：據您了解漁業移工於船舶上醫療狀況？

答：現在都是有規定要帶藥品，緊急狀況可以跟臺灣醫院視訊，很多東西不是成藥可以解決，漁勾勾到噴血的問題，像是海事船員法(不含漁船)有規定要有急救證照等，而且漁船離各港口遠，很容易會有更嚴重或是過世；

問：據您了解漁業移工是否簽訂勞動契約？

答：目前看到的合約都是英文跟印尼文，但很少看到跟臺灣仲介(雇主)的合約，但不一定會留著合約，通常看到是跟印尼的合約，不知道是沒有簽還是沒有留，的確有可能下船就丟掉；

問：據您了解漁業移工工作是否製作工作記錄？

答：沒有聽說；

問：據您了解漁業移工被給付薪水方式與幣別？

答：薪水以美金為主，匯款跟領現都有，可能船上期間有 50 美金零用錢，仲介也有協助匯款回家(臺灣仲介，但比較多匯到印尼仲介再匯給家人，或是家人跟印尼仲介領現金，所以保證金扣款就會從這裡扣掉)，或是自己領現到印尼店非法匯款，也有領現金自己處理；

問：據您了解漁業移工職業安全衛生條件？

答：基本上小釣、延繩釣、魷釣船也是很看船公司的觀念，有問過很多事說連手套雨鞋都沒有，要自己買，救生衣沒有人穿，有人也說都是新的很好，防火設備都說沒有注意過不知道，心理健康是沒有人在意過，身體健康就是近臺灣的體檢；

問：據您了解勞動或職安檢查的頻率與效果為何？

答：目前只有漁業署訪談，勞動部有去做漁船安全宣導也有去遠洋宣導，在陸地上跟船東宣導；

四、您認為目前漁業有什麼問題需要被解決：(開放式問題)

答：漁業資源的保護還很重要，如果今天漁很多抓不完，大部分的船長也會更願意用更高的標準去投資員工，其他以直接的人口販運、勞動管理的部分，漁船船長跟船公司的觀念要再加強，對他們來說，船長很常說 10 幾歲出海就這樣，為甚麼不能這樣對他們，但是觀念時代不同，要溝通永續經營還是要再努力。漁業署的角色很尷尬，可能 KPI 說漁船產量要增加多少，比較以產業發展為目標，現在要去做漁船船員的勞動力維護，還有人權議題，漁業署不熟悉而且跟原本職責有一些尷尬處，身為行政機關做調查的權限是受限，因為很多調查只能把船長叫來詢問，沒有辦法做很妥善，沒有證據去佐證問題，這些管理應該有很多的部會去做合作跟參與，勞動部分應該要由勞動部做主管機關，現在看全球很多國家不是單一政府解決漁業問題，美國有 2.30 個部會參與，跟民間團體、產業團體有互動，臺灣很單一只有漁業署三級機關去解決，人力及相關資源參與，要有外交部、移民署…等很多機關參與問題。

五、 您認為政府目前機制是否有助移工權益：(開放式問題)

答：跟以前相比差很多，我們自己做訪談，今年訪問到的跟去年差很多，今年比較好，但仍有核心問題沒有解決，像是債務、產業運作狀況、剝削海洋資源跟人力資源還是沒有辦法解決的問題，在海洋就是這麼長的時間，勞動强度高、一樣的問題還是會存在，還是要有繼續進步的空間。

六、 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：(開放式問題)

答：現在還是以境外聘僱辦法為主，目前以聘僱過程合法性做規範，對真的勞動保護還是不夠，就是一個辦法，勞動檢查有沒有落實，漁業署沒有職權去做，現在聘僱辦法比較是針對要怎麼做，不是保障勞工的身心安全。

七、 您認為我國是否應該儘速將 ILO 第 188 號公約國內法化，以及可能遇到的困難與挑戰為何？

答：臺灣前年行政院承諾說要國內法化，要求這樣子的事情要盡早完成，就是補足境外聘僱不足的部分，符合國際標準，漁業署有認同向勞動基準法靠攏，但是 C188 是國際上面認同的最低標準，希望盡快完成這件事情。

像是小釣船的硬體無法做改善，漁業署可能是收購漁船，一來讓漁船減少、捕魚量減少，但是應該是說漁船噸數賣給別人，讓無法更進步的漁船淘汰，建議從 IUU 重大違規的漁船退場，沒有辦法跟上變化的經營就是退場，當然是其中的一個，然後其他 C188 有規範勞工做船旗國的社會保障跟發展性，臺灣沒有討論，因為視為是短期勞動力，但是 C188 有規範一些社會保障，漁工也應該享受到，健保勞退勞保，但是境外聘僱沒有被討論到的，不是最迫切想要解決的問題。

漁工不能為了工作支付任何的金錢，但現在狀況是更難追蹤，要如何解決需要更多跨部會、跨領域的討論。

國際退休金是可以互轉，但對於藍領有負擔，如果國家有機制的話可以處理，也有一說可以在機場領出來一次結清，應該要為這些移工有專門機制做保險投資可以領回，而不是六十歲飛來台灣領錢，台灣漁業(傳產)會有一個對他們沒有好處幹嘛要做，他們會覺得為他們好，但不是長遠的方式，沿近海也有許多做 10 多年的，15 年的勞保也是蠻多，也如何解決問題、受益還要再做研究。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.11.27 受訪人： C4

地點： 新北 訪談人：

類別： NGO 紀錄：

一、基本資料：

問：單位名稱？

答：桃園群眾；

問：成立時間？

答：2008 年成立群眾、2014 年成立移工庇護中心；

問：主要關心議題？

答：主要是關注勞工團體，勞資爭議調解、本國籍勞工的工作，像是給各地勞資爭議調解工作有調解人，協會有很多獨任調解人，辦公室會有很多勞資調解業務，另外也幫一般勞工做爭議諮詢、組織工會等，成立庇護中心後，有協助移工庇護跟申訴、倡議及成立工會(已經有家護工、廠工)，跟漁工相關就是外籍漁工人權保障聯盟，姐妹會主要協助新住民；

問：關心漁業移工議題時間？

答：成立沒多久就開始；

問：接觸漁業移工問題原因？

答：就有移工個案申訴，第一個是沿近海，目前澎湖跟宜蘭為大宗，其他這幾年也有遠洋移工申訴，遠洋比較少、在台停留時間短，沿近海可以固定上網、跟本地群體有連結，也有安置過權宜船漁工；

二、接觸漁業移工概況：

問：接觸漁業移工總數量？

答：幾十個；

問：接觸遠洋漁業移工總數量？

答：比較少；

問：接觸沿近海移工總數量？

答：大多是沿近海；

問：接觸境外聘僱移工總數量？

答：無計算；

問：通常接觸原因？

答：幾乎都是勞資爭議，包含工時長(一天睡不到兩小時)、食物不好、飲水不夠(有一艘船漁工，船出海工作雇主不准帶水，船長就丟到海裡去，不是全部都這樣)、船上台籍幹部的肢體及言語暴力、薪資短少被苛扣、印尼漁工從 7 年前開始不會被扣，但是菲律賓去年才有改善，主要是印尼政府有規定，後來漁會跟仲介就有妥協不被印尼收，同一艘船上印尼跟菲律賓的錢不一樣。

菲律賓漁工被扣的第一年的薪水約為 7000-9000，扣款內容包含 5000 膳宿費、勞健保、仲介服務費、另有大約 5000 扣款的違法仲介費(母國簽訂的貸款(借款)契約或不一定有簽，但漁工並沒有拿到相關資料，資料可能是留在仲介身上)，主要是菲律賓政府規定仲介不能對漁工不能收取仲介費，所以都用更地下方式呈現，還有勞保部分，到現在沿近海漁工存在每人每月會被扣勞健保，但實際上沒有勞保，有違法侵佔保險費的問題，有行之多年的情況，勞保局說法過去有罰過，但後續就只勸不罰，為什麼雇主不繳，因為可能有喪失年金問題。漁工在沒有勞保情況下，如果受傷、家人去世等，沒有資格請領，勞動條件很惡劣、有工時問題，沒有加班費，沿近海漁工在去年列入 84-1，但過去沒有看過漁工給加班費，長時間被迫長時工作但沒有給予加班費，目前 84-1 納入後，有多少船舶有給予加班費，制度是在壓迫移工。漁業雇主跟仲介習慣把移工任意調派，很常遇到第一艘船跟原本簽約的船隻就不同，並且有任意調派的問題，整體雇主數量、起訖時間、勞保資料等很常對不起來，業者很常會亂派或是帶走，之後就轉到其他漁船，另外有可能是船主有多艘漁船，因此就外派情況。遠洋如果有，大部分都有，像是以保證金名義扣款(約 1000 美金)，有些漁工有疑似被設計提早解除契約回國，所以就拿不到保證金，另外有薪資短少(有一案是契約簽訂一個月 1000 美金，但實際只有拿到 750 美金)。

三、漁業移工相關認知：(沿近海)

問：據您了解漁業移工是如何招聘來台？

答：過程跟一般移工差不多，牛頭在印尼比較普遍但菲律賓不普遍，但很多會先到馬尼拉或是首都等，先去母國仲介公司(很容易找，還可以比較等)。有一些菲律賓仲介公司是台灣人開設，台灣仲介會實質到菲律賓去做面試，兩邊是同一批人在做。另外也有菲律賓仲介跟台灣仲介合作。通常漁工不太需要等，因為他們知道工廠比較好，但是有職能要求，跟需要等待(很多人等)，可能女生做看護、男生進工廠等。

問：據您了解漁業移工在台生活狀況可以分成幾類？

答：絕大多數是住在船上，少數雇主會住陸上(有些有許可外工作)、少數會有租房子，大部分都是住在船上(需要顧船等)。

問：據您了解漁業移工在台最常發生的問題？

答：沿近海漁工薪資被扣很常是仲介，因為發薪水都不是雇主，都是由仲介發薪水，發現金簽收，發多少扣多少只有仲介知道，漁工自己很多沒有簽收單，都是簽再仲介上面，很多不是真實的錢，移工有簽過真實薪資(漁工有拍過)，也有漁工說一次簽了兩三張，仲介同時要他簽兩

三張，可能會拿看起來合法的給官方，再來剛剛說到有膳宿費，不管雇主提供好不好都是雇主，但是扣錢的都是仲介。菲律賓政府去年有說，新的契約不能扣款膳宿費；

問：據您了解漁業移工於船舶上的工作狀況？

答：有很多種不一樣，有撒網、桶釣、抓蝦等等，著重是工時跟勞資關係。

聽過的情況是說，有平均一天半天來回，另一種是出去很多天，長時間去到魚場路上很輕鬆，下漁具平均兩小時收網後就在處理魚、處理漁具等等，中間可能有半天或一天兩天，但中間的工作是連貫的，就是休息一下馬上上去，很多漁工會說累到沒有力氣，要繼續做。也有漁工下船跑了，但聯繫後，有提到說可以協助申訴；

問：據您了解漁業移工於船舶上工作與休息時間分配？

答：不清楚；

問：據您了解漁業移工是否具有台灣船員資格？

答：有些漁工在國內有從事漁業，但就算在菲律賓捕魚，來台灣差異大，因為沿近海、一天工作時間，工作量不會高壓，一來台灣整個不一樣，台灣船大、時間長、軍事化管理。也有一些上船會暈船沒有相關訓練，有些是讀海事學校有想要去當海員，但是會希望有船隻經驗，最沒有門檻就是漁工，就可以應徵比較好的船。；

問：漁業移工從事漁捕工作前是否接受相關訓練？

答：不清楚；

問：漁業移工是否做過體檢、擁有體檢證明？

答：來台一定要體檢，到台也一定要體檢；

問：據您了解漁業移工於船舶上飲食狀況？

答：差很多，每艘船不太一樣，有些菲律賓漁工會抱怨印尼漁工做得不好吃，另外也會有豬肉等，船上的食物也有聽說吃壞掉的魚，或是吃不好吃不夠，也有說吃的都夠，很多是出海工作才有得吃，如果在岸邊就要自己處理，有的船有禁漁期、天氣不佳等，船上就不會做飯就要自己處理，有些漁工漁船雇主常常會對漁工不滿，就會叫他走(會請仲介來帶)，漁工很常會遇到被拋棄、放鴿子就到處晃，找朋友救濟，要自己想辦法接濟；

問：據您了解漁業移工於船舶上生活品質狀況？

答：普遍不好，就是越小越不好因為空間小，常常聽到睡覺地方又熱又潮濕又吵又臭，蟑螂在身上爬，地方很糟糕，很多在船上的漁工在生活不佳的情況，可能對於環境不太注重，垃圾要怎麼丟(往海裡丟等等)，但是有幾艘船會做處理，後面就會開始長蟑螂了，之後就是環境不佳，不是一個人處理就 OK。居住地方有的是連床都沒有，有案例住的就是木箱，甚麼東西都沒有，也聽過說床不夠睡在甲板上，也沒有保暖的輩子等，洗衣服可能就隨意晾就被吹走了，

有些船長看到亂暎就丟到海裡去。

188 有個說法是船艙空間的問題，但是業者全部反對，船變大會難過、滾來滾去，第一次看到遠洋漁船是大通鋪有上下兩層，很多問題業者有很多反彈；

問：據您了解漁業移工於船舶上醫療狀況？

答：沿近海比較常回港，船上工傷常發生被魚鉤鉤到手、手上腳上有傷，船長一般會去看有包紮，沒有清楚界定說受傷不要工作，比較嚴重可以有不工作；遠洋訪船時有看到有放藥，漁業署有看藥品日期有沒有到，但是可以想到遠洋急症處理不可能有機會救，目前漁業署有醫療視訊，但是實際操作有可能很少；

問：據您了解漁業移工是否簽訂勞動契約？

答：契約一定是在國外先簽，勞動部就服法這一塊，台灣政府沒有公版勞動契約，都是國外政府的，仲介一定要這個版本契約簽屬，不過是不是簽的契約是真正的雇主，都有可能不是原始簽的那個；

問：據您了解漁業移工工作是否製作工作記錄？

答：會有很大的困難，有聽說有很多沒有在作；

問：據您了解漁業移工被給付薪水方式與幣別？

答：沿近海都是台幣，仲介直接發現金，付薪水目前聽到都是拿現金；

問：據您了解漁業移工職業安全衛生條件？

答：很少、很低；

問：據您了解勞動或職安檢查的頻率與效果為何？

答：知道勞動部很少上船，一般檢查應該是很少，不然環境不應該這麼差；遠洋的部分就不存在勞動檢查，但是不管怎麼問做過次數都很低(漁業署聯合勞動部等狀況)，看看環境衛生、台籍幹部等等，這樣的事情很少發生，少到勞動部長都不知道，有人問跟漁業署聯合稽查有沒有常常做，勞動部長不清楚，其實是很少的，沒有勞動檢查、相關檢查都很少，要檢查要聯絡船東，因為突襲檢查可能遇不到船，避免撲空就會聯繫，又會擔心弄得好好的，事實上就很少，而且各地勞檢人力都不足，加上外籍勞工勞檢人力也不足，看工廠都不夠，更難說到港邊了，而且環境不熟悉；

四、 您認為目前漁業有什麼問題需要被解決：(開放式問題)

答：很多像是遠洋漁工納入勞動基準法，由勞動部管理，漁業署沒有管理勞動的能力，漁業署有承認這點，但是勞動部目前是再拒絕，應該由行政院保障權利等，回歸勞動基準法到勞動部。

漁工薪資要有直接給付，對境內問題不大，讓漁工有戶頭，讓船主匯款就好，要有清楚的紀錄，不能有違法扣款，但是對遠洋有技術上問題，沒有完全聽懂金管會意思，可能是沒有上岸無法在國內有帳戶，因為很多遠洋漁工是有上岸，很多是來到台灣才上船，所以是會在台灣上船，另外在國外開戶有匯差、匯款利率等問題，這是技術層次的問題，讓漁工薪資用帳戶處理，手機都可以操作帳戶，大部分帳戶都可以在手機操作，要留在自己帳戶或轉到家人帳戶都可以做到，現在不是這麼困難。

搭配 WIFI 設置，建立海上申訴管道，本來想的方式是衛星電話簿可能讓漁工用，可能新設置一支衛星電話或是拿船長，但通常要用可能是有狀況，去年漁業署有提出實驗，他們再做 WIFI 實驗，在漁船做 WIFI 機器，在船上就有訊號可以上網，有開放時間流量等問題，後來實驗很可惜再跟漁業署碰面，因為費用的關係就不會優先來做，因為沒有經費幫每個船主裝設 WIFI，可能一年要 100 多萬，去年我開會就有提出建議，其實誰會因為漁業而獲利，不管事業者、水產公司等都有責任，他們可以分擔費用，不是太大的錢，搞不好可以用宣傳、增進企業形象來處理，漁業署不一定要出錢等等，所以會先裝設監視器，但國外要求裝監視器可能是虐待行為，但其實 IUU 的認定可能比較重要，不過監視器是否會在海上腐蝕等，另外就算公開區域裝設監視器都無法監控有暴力行為，但可以做為工時判准。因為監視器是被動式監測，不一定是影像傳回台灣，如果船上發生問題，不可能主動看到，就算有即時傳回也不可能看到，但是 WIFI 是網路可以主動聯繫，其實船隻裝設 WIFI 不是新聞，商船輪船上都有，甚至很多漁船都有設只是沒有分享訊號，那為什麼漁工不能用，漁會幹部有做回應 WIFI 不是錢的問題，而是管理的問題，可能業者怕漁工利用 WIFI 破解海上被隔絕的狀況，就算在大海上都可以串連罷工，可能不能進行管理，現在網路是基本人權，漁工連基本權利都沒有享有，可以有所規定，但是可以有一段時間可以使用等，這些可以被討論跟處理。

包括嚴格禁止暴力(打人)，可能台籍幹部習慣用暴力方式解決等，業者需要培訓台籍幹部去用更好的方式管理漁工。

安全衛生是很嚴重的問題，就是救生衣，前年上過漁業署的船才知道海上規定，但是最制式的救生衣穿起來像是無敵鐵金剛太大了，最傳統的很難伸展，大部分的業者可能自己也不穿不給漁工穿，甚至要穿還會被罵(有聽說)，但現在有比較好的救生衣，看起來是背心，至少有防護救生功能，比較貴是金錢關係，雖然漁業署上船有檢查，只跟過一次，那一次就有看到衣櫃有救生衣，可能不會開不會用應付檢查而已，不妨礙工作的救生衣比較少，漁工沒有救生衣掉到海裡就是死路一條，昨天才聽到船長落海現在還在找，救生衣問題沒有解決死亡率就有無法解決。

勞保問題要解決，投保比率從 2-3 成，現在可能有過半以上，但還是很低，現在沿近海漁工數字沒有很高大約 1 萬，但是有一半沒有勞保，覺得很奇怪為甚麼政府不敢處理，明明是違法、侵占，漁工權益沒有受到保障，可以申請給付、求償但沒有人協助去處理。

五、您認為政府目前機制是否有助移工權益：(開放式問題)

答：以沿近海來說是 1955，政府對菲律賓有誤解會覺得會講英文就夠了，但漁工教育程度不好英文不好就沒有辦法溝通，只能用有限的單字溝通，漁業多的勞工局很看重漁業的力量很看重雇主，忽略政府對漁工不好的情況，像是跟漁工說有分紅等等，真的去問漁工說分紅，現實狀

況跟雇主(或政府)說得不太一樣，好像是業者看心情給的，次數並不多，數額不高，沒有說很照顧漁工等等，這些漁業大縣對漁工申訴案件處理不好，尤其是宜蘭，像是蘇澳區漁會理事長同時是業者、仲介公司、加工廠等，在那裡就是勢力很大、縣議員也有漁業出身，有一次兩個漁工被船長跟台籍幹部打，到現場發現在會議室主席做的有勞工局人員，有另一位穿的競選背心副議長林棋山坐主席台上，為甚麼副議長可以做，他覺得被冒犯直接被問說是哪一位，我不是說民意代表不能出席，一般人請有勢力的人喬事情，但是應該要坐在一起而不是坐在主席台上面，會覺得很囂張跟分寸等等，這個就是漁業出身的。

六、 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方：(開放式問題)

答：第一就是勞動部要把遠洋漁工放入，勞動部很消極，一律就是用錄音帶方式說，是農委會漁業署管理，頂多講一點說沒有人力跟專業，再來就是漁工的工時加班費問題要嚴肅看待，勞動部沒有想要處理問題，後來業者抗議列入 84-1，但是工時管理要有良好規範保障權益，保障基本工時等，有聽到只能睡兩小時，這樣的情況不能持續，應該要監督做勞動檢查、調查、作業環境、漁工工時等，要保障確定能拿到加班費。還有安全衛生穿救生衣，防火的設備是否過於老舊，還有船舶容易發生火災等，海上失火沒有地方跑，關於電、火設施有沒有確實檢查過，常常看到漁船失火，有一部分是不安全狀況造成的，有聽到有些船老了會燒掉詐取保險金，海上 WIFI 要能監督裝設，遠洋漁工完全跟外界隔絕會不能求救，要有限度使用網路正視問題解決等。

簽訂 C188 是基本，漁業署很多說超過 188，但不講工時、休息時間等，C188 是最低保障，可能連國際標準都沒有，要嚴格落實、改善漁工基本人權的作法等。

七、 您認為我國是否應該儘速將 ILO 第 188 號公約國內法化，以及可能遇到的困難與挑戰為何？

答：來自於業者的不配合跟抵制，由這幾年在各種場合跟漁會團體接觸看來，業者對於要改善的措施會有很大的反彈，很多有時代感的業者可能看到要改，但也有不想改，漁業有很多問題包含強迫勞動、黃牌等，如果再不改會有更嚴重的制裁，我們政府有消極狀況，要看看國外的規定、簽訂狀況等，以前會說歐美國家簽，但現在連泰國都簽了，態度無法讓人接受，漁業在全世界民列前茅的，我覺得台灣對於漁業的責任需要比很多國家大，我們太大了，自己要看到這一點，我們的漁業是帝國主義國家，我們要盡的社會責任比很多國家更高的，另一種態度是看中國狀況去對比台灣，但中國漁船很多是台灣訓練出來的，第二個是中國什麼規則都不遵守，是流氓國家，全世界會慢慢發展出對付中國的方式，可能跟台灣談的方式不一樣，不應該跟中國比爛的態度。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.10.26 受訪人：D1

地點：台北 訪談人：

類別：政府 紀錄：

問：我們這邊會針對漁船作業的勞動條件，來請教副司長，這裡會連動到外籍漁工部分，也會連動到一般外籍勞工，譬如平等或差別待遇，會有相關法令適用問題，特別是工資給付、工作休息時間、漁船上的作業規範，如食物與工作安全等，在 C188 公約也是放在勞動條件，但是這是比較廣義勞動條件。

答：因業務主管權限，我們內部有一些分工，對於工資跟工時是我們主管，但關於其他漁工住宿、食膳等相關職業安全衛生，這一部分可能須訪問其他單位勞動力發展署，這一部份我們沒辦法提供相關意見，我所能提供比較放在狹義勞動條件。

問：台灣的仲介公司引進外籍漁工，有爭議通常發生時，外籍漁工已經在漁船上作業，在處理爭議問題就變得很麻煩，像支付外籍漁工的薪資，其家屬是否收到工資，就會產生不信任。那麼關於外籍漁工薪資給付，是否有相關政策或制度，來減少紛爭及信任工資已給付家屬。

答：民國 73 年已開始適用勞動基準法，漁業亦有勞動基準法相關規範的適用，工資亦有勞動基準法的規範，如工資應全額給付，給付工資時間由雇主與漁工協商，亦包含基本工資，但不可延遲給付及須定期給付；因外籍漁工透過仲介公司而受雇於漁船業主，因為外籍漁工像薪資會產生爭議，像現金給付方式(可用轉帳方式)、亦可實物給付，這一部分是由發展署管理，是很實務問題，發展署跨國勞動力管理組有做出一些辦法，建議可向發展署跨國勞動力管理組訪談。

問：我們要問題就漁工政策是否有明確方向，因從政策方向 C188 公約就是要內國法化適用上面，而副司長剛才說勞動基準法已經有規定，所以我國有些人權團體要求就漁工工資適用勞動基準法？

答：有關漁工工資是否要適用勞動基準法，這個講的應該是境外僱用漁工？

問：因為 C188 公約沒有區分，境外僱傭很多是發生在遠洋的部分，那如果發生在境內僱傭是否完全適用勞動基準法，這也是會是一個爭議；這裡有個明顯議題，我們遠洋漁業三法也有關工資保護規範，我們政策是否包括遠洋漁工，是否都適用勞動基準法？

答：在境外僱用在我們沒有僱傭關係，就沒有適用，在我國有僱傭關係，比如透過仲介而在我國僱傭，就會適用勞動基準法，這是沒有模糊空間。因為我國遠洋漁船在外國僱傭，就現行法令就沒有適用勞動基準法，就我們所了解，漁業署就遠洋漁業有授權一個「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」，這個辦法就有規範漁工權益，包含一些契約相關內容、工資、休息時間等保障。

也就是境內僱傭有勞動基準法適用，境外僱傭有「非我國籍船員許可及管理辦法適用」授

權來做相關規範，等於是境內與境外做不同的規範，確實 C188 公約是對所有的漁工，沒有區分境內與境外雇傭，但是不管是我們勞動部或漁業署都會朝符合 C188 公約規範方向去做處理，目前我們勞動部檢視相關法規是否符合 C188 公約法規，包含工資、工時等，應該有符合 C188 公約的規範。境外雇傭會朝符合 C188 公約方向去做規範，漁工權益保障會以 C188 公約作為依循。

問：現在以境外與境內雇傭為區別是很明確，境外雇傭就不適用勞動基準法，就適用其他漁業相關管理法規，但就政策上上面，在漁政分開是有討論的空間，當然法用適用就會明確。然如是境內雇傭而適用遠漁業的勞工(境外工作)是否勞動基準法適用？

答：如果是境內雇傭，基本上就有勞動基準法適用，不管從事遠洋或近海漁業

問：因為這一部分在其他國家，在海上的漁工很少適用在陸地上的勞工保護制度，如果不分遠洋或近海漁業，境內的雇傭都是適用勞動基準法的話，那關於漁工保護是相當高的，可能是全球就最高的。

答：確實勞動基準法的適用，大家認為陸上作業、海上作業、空中作業需要有不同勞動法令的規範，這樣比較符合實務上的需要，這個就會衍生一個問題，到底漁業作業規範的勞動條件是否需要專法的規範，就如我之前說得民國 73 年 8 月 1 日勞動基準法開始實施，漁業受雇勞工的勞動就有勞動基準法的規範，當然各行各業在這一套一樣工資與工時是否運作很順暢，就會有不同一些想法。只是勞動基準法是一個最低的標準，當然可能各個行業的勞動所得，像工資保障要符合最低工資標準，工資要定期給付、不得預扣，這是一個很基本的工資權益保障，所以不管哪一個行業都需要這樣保障。實務比較會討論是「不同行業對於工作時間、休息時間上」這一塊。

而漁船作業海上工作時間與休息時間很難區分，因為產業的特性，如要用一天 8 小時、一周 40 小時基本規範很難符合法令規範，所以我們在 108 年考慮漁業在工作時間要有一些不同的工作規範，因勞動基準法就有些彈性工時(四周彈性工時)，但是漁業工作屬性，還是有很難適用的地方，所以漁業相關團體等有提出適用勞動基準法第 84 條之 1 的規範，例如工作時間、休假等可以彈性調整，但必須有一定程序，一定要書面約定且要報當地的主管機關核備，然後才可以按照他們約定工時來做處理，而這一部分我們於 108 年公告漁業適用勞動基準法第 84 條之 1 的規範，因當時漁業相關單位有提出要納入適用，勞動部有召開一些座談會收集意見，就是認為漁業勞動也是要納入第 84 條之 1 的範圍，後來也核定適用勞動基準法第 84 條之 1 範圍，勞動力發展署亦與漁業署合作做出工作時間指引，也參考 C188 公約工作時間規範，至少每天連續休息時間不得低於 6 小時，7 天內不得低於 77 小時休息時間；108 年已經公告漁船船員為勞動基準法第 84 條之 1 範圍，就有工作指引，並將訂立勞動條件書面契約範本並於 109 年已發文各縣市政府，以範本與指引且進行輔導，那麼他們工作時間可以彈性調整工時，不受勞動基準法一般工時規定規範。

問：就 C188 公約沒有分遠洋或近海，那就我國境內雇傭，而遠洋漁船上工作，那麼就遠洋漁船工作，是否一樣適用(勞動基準法)？

答：都一樣適用，沒有分遠洋與近海，都是指漁船船員，可依照勞動基準法第 84 條之 1 約定工作條件跟工時。

問：因為實際運作上面都工時的配套措施，例如工時紀錄，如果這一套的話，假設是境內雇傭為前提，對於遠洋漁業如境內雇傭，換句話說，也都會回到勞動基準法體系下來適用？

答：只要在境內雇傭都勞動基準法規範下，就像老師剛剛提到工時紀錄，勞動基準法一直都規定要有出勤紀錄記載，這個不管各行各業都一定要有，工時紀錄記載不會因漁業工作特性而不適用，因這個對勞工權益影響很大，包含是否有超時工作、給予加班費或涉及到職業災害時候，關於職業災害認定等等，所以工時紀錄是一個很重要的規範，那這個只要勞動基準法適用的行業都是要作的(工時紀錄)；那確實漁業有反應不知道怎樣作相關的記錄，漁船船主不知道怎樣記載這些工時，那當時我們職業衛生組有跟漁業署這邊有特別針對漁船船員的工時紀錄，有作相關的範本，勞動部跟漁業署有指導(漁船)業主如何落實這些記錄。

問：有一個實務爭議問題，在陸地上我們會把待命工時當作是一個正常的工作時間，那有關在我國境內雇傭，在遠洋或在近海的話，在漁船待命時間如何認定？

答：其實待命的時間…工作時間的定義不是只有提供勞務的時候，才算工作時間，當然包還受雇主指揮監督之下，也包括受命等待；確實在漁業這一塊工作時間，漁業署也有考量什麼是工作時間，也需有規範性的定義，可能讓勞資雙方比較好去遵守，所以我們在工作時間的參考指引第 4 點就有定義，提到工作時間是所謂在雇主或船長指揮監督下船員進行值勤當值輪班、或者捕撈、漁貨處處理、卸魚或漁事整補等時間，有大概的定義，那其餘以外的時間，就是休息時間；如果待命或指揮監督下，會算入工作時間。需要操作性定義，也就是指引有定義工作時間。

問：因為有很多團體在反映說，他們認為在海上作業，因在海上船板上狹小的空間，那麼按照勞動基準法都會被認為待命，也就是除了在睡覺時間，都被認定工作時間；然後從另一個角度船主或船東，雖然漁船夾板空間狹小，但是卻是蠻自由的，然後有些工作時間是很零碎，大部分工作時間都是不連續性，那這個部分一直有很大的衝突，那按照某些團體依照勞動基準法的要求，就是有勞動檢查，但是勞動檢查被批評，比較沒有辦法來實施，可是如果真的被要求來實施(勞動檢查)，則海上的待命時間，可以像陸上工作雇主指揮基準來作判斷呢？

答：團體在意的是一段完整休息時間，因為雇主都是用很零碎的時間，可能造成身心上面沒有很完整的休息時間來做休息，所以我們當時在作工時指引規範裡面就有提到，像 C188 公約只有規定 24 小時不得低於 10 小時休息時間，但是我們這個指引有進一步在規定說其中有一段休息時間不得低於 6 小時，所以基本上也是希望說不要過於零碎的休息，所以我們有回應希望海上作業有一段完整地休息時間，這樣漁船船員的健康比較能落實。至於老師說待命是不是工作時間，可由雙方約定什麼時候算工作時間或者不算工作時間，可能都有一些相關的認知，但認知不一樣的時候，就會產生爭議，譬如漁工可能覺得我從頭到尾都沒休息到，雇主一直叫我在那裏待命，如果是那樣，主管機關就會去了解或去認定，看看雇主是否有去落實雙方的約定。

問：因在我們勞動基準法新修正裡面，勞動基準法的 23 條規定雇主勞動條件有明示義務，雇主必須把工作時間、除工資項目以外，工作時間必須很明確，這個部份放在勞動基準法體系來看的話，漁船作業是否要履行勞動契約不論工作時間、工資項目內容，例如什麼時候開始叫做工作，什麼時候上下班必須明訂在勞動契約內容。

答：如雙方有簽訂約定書的話，那麼就依照雙方約定約定書的工作的時間來履行，那沒有簽訂，就回到一般的勞動基準法來規範，我們在工作時間的紀錄上面，確實當然會有一個起訖的時間，那相關的記載，可作一些紀錄的話，那樣雙方的權利義務可能就會更明確，所以我們跟漁業署才會做輔導，亦很重視工時紀錄的記載，這是最基本的。

問：即是勞動基準法第 84 條之 1 亦有加班的問題，所以無論遠近海雇傭，一例一休、特休或國定假日，是不是雇主也有遵守的義務，那同時有工作的話(休假日工作)，也是履行加班費給付的義務嗎？這將來是否落實會有障礙或困難？

答：是的，沒錯。勞動基準法第 84 條之 1 並非就沒有休假、沒有加班費、沒有例假。所以我們漁船工時指引裡面，第六點裡面就有提到說，國定假日還是要須放假，雙方可以協定哪天放假，有可能國定假日在海上作業，但是可能可以約定其他日期放假，或者在給予加班費或補休，還是都有適用勞動基準法。即便漁工在海上作業，但是希望二周內就必須 2 天的休假、工作時間等，在指引都有相關的規範。基本上老師說障礙或困難，是雇主去落實，這一部分我們跟漁業署基本上會加強宣導或輔導，至於實務上是否有窒礙難行，海上作業可能會發生一些事件，譬如突發狀況，我們在相關的指引上，如因天災或突發的事件，船員必須工資照給，甚至加倍及補假，而我們希望漁船營運如何沒有問題，與漁工保障取得平衡，就是透過法律落實保障及彈性工時來處理能達成。

問：境內境外雇傭來區分，在法體系區分很明顯，但如是屬於境內雇傭，適用勞動基準法的前提下，那遠洋部分有遠洋三法規定，有可能形成有雇傭關係、有些沒有雇傭關係，如果是境外雇傭的話，那會形成境內雇傭而遠洋作業，可同時適用遠洋三法及勞動基準法，在法體系上是否會有競合的關係呢？

答：因本人對於遠洋三法並沒有很多涉略，但是我認為漁工或漁船船員的勞動條件應該以勞動基準法為…，勞動基準法的規範是比較完整，因我不確定遠洋三法是否有訂到詳細的勞動條件(林教授:有)，這樣實務上應該沒有牴觸或競合…

問：遠洋三法定的比較寬鬆，勞動基準法保護相當的高的

答：我講個例子如交通部對駕車也有相關的規定，那我們勞動基準法對於工作時間有規範，但我們雙方並不會有產生牴觸或讓業者二邊有矛盾的部分，基本上它應該符合勞動基準法也符合那邊的法律，運輸業他們可能會符合交通部的法規，但不見得會符合勞動基準法，就我們保護勞工權益的角度來看的話，是希望二邊都要符合，可能有些業者我只要符合我漁業方面的法規，那麼我是不是就可以了，但是更細部能回歸勞動法令做規範，是這樣一個法體系；是不是要設立專法，做個整合，但是專法畢竟需要考量會在更多一點，因為畢竟漁業已經適用勞動基準法那麼多年了，那麼漁業定的寬鬆，必須可考量且要有社會共識。

問：我國商船船員有船員法的適用，有規定商船船員海上勞動條件

答：不過船員法是勞動基準法的特別規範，所以船員法有優先適用，沒有規定才回歸勞動基準法，因船員法勞動條件規定很明確，所以船員法優先適用。

問：因為實際涉及到勞動檢查，它有一套比較明確的法律基準，那商船船員法就很明確，就排除勞動基準法適用；那漁船就相對複雜，我們有遠洋跟近海部分，那假設僱傭關係是境內僱傭，那涉及遠洋的話，有遠洋三法有關船上作業的規定，但於我國境內僱傭就回歸適用勞動基準法，在實施勞動檢查，卻沒有船員法規定排除勞動基準法的規定，那麼將來做了勞動檢查如何適用法規？

答：如果是境內僱傭的話，船員的勞動權益要符合勞動基準法的規範，就像我們職安署勞動條件檢查是可以做的；那比較關心是境外僱傭的話，就沒有勞動基準法的適用，那它就回到遠洋相關條例去做規範，漁業署會有做相關稽查，也希望我們勞動部一起做稽查，雙方面可以合作，就比較細節可以詢問我們職業安全衛生署，就我所了解雙方有合作機制。

問：因這裡很多人在討論，在過去法律適用因不明確，所以遠洋漁船船東乾脆都境外僱傭，在其他國家像台灣的例子並不多見，因勞動基準法不適用，又想要規避，近海需靠岸所以沒辦法，但是遠洋都是境外僱傭，這樣的話，以後境外僱傭會更多，而不想境內僱傭。

答：漁業署有在加強遠洋境外僱傭漁船船員的權益保障，確實境內僱傭的薪資、有基本工資，境外僱傭可能在薪資、基本權益可能需要再提升，漁業署已經補強管理、有盤點相關的問題，也有相關的規範，以前境外僱傭是逸脫勞動基準法的適用，漁業署會輔導業者，亦有相關作法達成減少境外僱傭。

問：以前是否我國船員有相關爭議(境內僱傭而遠洋作業)

答：如果是以外籍船員透過仲介來聘任，有就業服務法相關規範適用，對於工資給付要符合勞動基準法，其實有就業服務法相關規範，就積欠薪資規定會約束仲介、船東等，如境內僱傭有涉及到外籍漁工部分，還有涉及到就服法的相關規範。因為勞動基準法上外國籍船員與本國籍船員遇到問題會不太一樣，畢竟他們在語言障礙導致雇主溝通爭議或相處問題比較，外國籍爭議多，本國籍在申訴管道會比較容易，會透過地方政府申訴，所以地方政府會比較清楚，我個人是沒有掌握這一塊

問：就本國籍部分，船東不上漁船而僱傭本國籍船長，但船員都是外國人，就僱傭船長是否有勞動基準法適用

答：如非委任的話，如果有僱傭關係，仍有勞動基準法適用

問：受雇公司、船長，有指揮監督地位船長會處於船老大地位，在船長在船上基於船東的地位，船長受聘船東，是否有適用勞動基準法

答：有可能不是僱傭關係，但是問題漁船船員簽訂勞動契約如受雇於船公司，仍有勞動基準法

適用;船長如是僱傭關係，當然會勞動基準法適用，但如公司經理是委任，就不是。

問：實習生的案例?

答：實習生受到教育部的規範，實習生是受教育不是受雇，實習生是歸教育部管理

問：實習生受到高度指揮關係，有職災保險適用嗎?

答：有僱傭關係存在適用勞動基準法，才有職業災害補償。但是船主沒有僱傭關係，而實習生非此關係，而無法適用勞動基準法。教育部對於實習生的權益有作另外有規範，但是是否有針對漁船上實習生，我就不清楚。

問：有些海事學校科系會上漁船去實習，在陸地上有偏向教育性質而沒有很強的勞動密度，但在海上作業有高強度勞動密度情形，它指揮明令是很明顯，學生常會發生職業災害，這一部分通常由學校處理，但學校能處理的有限，那我國要培養本國漁工，目前幾乎都是外國漁工，但要培養本國漁工需要一套規範實習生制度，如何符合規範是需要。

答：例如餐飲、烘焙等有以實習生為名，但實際卻是雇傭指揮監督關係，就有勞動基準法的適用，如果海上作業，是不是有勞動基準法適用?如果依契約是雇傭性質，應有勞動基準法適用。

問：C 188 公約要國內法化，就政策上的考慮，就勞動條件法體系保護適用上面，是不是法的統一或重整，是否考慮遠海及近海部分統一，區別於勞動基準法，那要不要一部船員法把商船跟漁船整合在一起?

答：應該勞動權益保障，每個國家形式不一樣，在 C 188 公約落實就不同，有些適用專法，有些是散落在各個法規，我們目前作法是分境內、境外的雇傭，所以產生不同法規去做規範，所以不管是專法還是分開規範，都是要符合 C 188 公約相關權益保障，我看起來不只勞動條件法規而已，包括職業安全衛生、就業服務法等都會作檢視，所以老師是覺得勞動條件是不是要勞動專法…，但是我個人是覺得說就目前制度還是有作分流，但是不管還是會朝 C188 公約作規劃，所以以後會不會整合成一個法令像船員法這樣子，這個可能還是需要有一些社會共識或者大家可能會覺得說現行法法規更精進，才有可能。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.10 受訪人：D2

地點：台北 訪談人：

類別：政府 紀錄：

問：管轄區域的漁業型態為何？以及負責管理範圍？

答：先針對漁業署跟我現在的分工來說明，事實上漁船作業，如果依照漁船的特性還有法規的規範可以分為三種樣態。第一種當然就是境內僱用。第二種是境外僱用。第二種的境外僱用又依照捕漁船的這個所有權、股份的擁有與否，又分為遠洋漁業和權宜船，共分這三類。那境內僱用的部分就是勞動部依照就業服務法規定引進的這個移工，那他們就是都會拿我國的簽證，然後從機場入境，然後再出海作業。因為境內僱用大部分都是這個沿近海的漁業，所以這樣子想像應該會比較容易，所以境內僱用就是勞動部主管。那他適用於跟本國的漁工，同樣適用於勞動法的規範。二個是境外僱用。那境外僱用的第一種這個遠洋作業這一塊是由漁業署來主管。那漁業署主管是依遠洋漁業條例跟這個境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法來規範。所以他主要的想像可以認為是一艘漁船，直接去海外作業，直接就在海外招工。然後這些招募的工人可能都不會進來台灣。實務上是有可能啦，他可能會短期入境台灣，然後可能很快就出境了。

問：外籍移工靠岸的時候因為進入我國的領土嘛，所以說他雖然沒有按照就業服務法裡面的一個外國人的一個，進入我國的一個簽證，但她仍然是可以靠岸、可以上岸嗎？

答：這個部分可能涉及海巡、移民署規範，因為他可不可以入關？那據我的了解是可以的。他好像只要有特殊的事由，他就可以進來。不過實務上面在上一次漁業署再召開跨部會在稽查這個權宜船的會議的時候，曾經有提過就是說，現在世界各國已經有在規劃那種，針對違規的漁船，他們應該要禁止他們入港。那這個是對那些違反 IUU，或是有一些違反勞動條件的漁船所做的一些最強而有力的規範。所以這個區塊如果要去確認能不能禁止他們入港我覺得倒是可以再跟漁業署、跟外交部還有移民署他們再確認。

問：如果說他們可以靠岸、可以上岸的話，換句話說是對我國的外國人的一個政策上的例外囉？就是說雖然沒有經過所謂的簽證，沒有外國人的工作的許可，但是他仍然有可能因為遠洋的僱用情況之下，那他還是有可能短期之內，在某些例外的情況許可內，他仍然可以上岸？有沒有可能這是一個例外性？

答：第一個，他是不是一種工作？我想這種遠洋漁船進入台灣，他這段期間，因為海洋漁撈的工作他主要是在海上作業、操作漁船去捕撈，或是整理漁具。那就這個部分如果他入境是屬於整捕，這個跟遠洋漁業在從事漁撈的工作我覺得基本已經有落差。第二個部分，畢竟遠洋漁業的條例的部分主管機關是在漁業署，所以就這個漁業工作的解釋範疇我們應該依照漁業署的想像來進行啦。好，那如果他入境之後在國內，就是，我講的第二個問題就是，他能不能夠入境？這個部分就是應該是屬於海關，那我這邊的海關指的是海巡署。他們在關內跟關外對於這

種漁船能不能夠讓他上岸的這種規範。因為實務上面我們確實有看到一些遠洋漁船他確實是有人港的，這個可能沒辦法去否定啦。我剛剛講的除了這兩種之外，遠洋漁船之外，第三種就是權宜船。那權宜船的部分目前還是由漁業署來主管，因為他有一個權宜船的這個條例在規範。所以大概整個分工的部分，我覺得概括的分成分境內跟境外這兩種，把勞動部跟漁業署做區分。至於漁業署他們又有再更細緻的劃分。

問：那請問就是權宜船他們有可能會有上岸、靠岸的問題嗎？

答：權宜船會不會上岸，這還是回到剛剛的那兩個問題。我覺得權宜船的問題會更複雜是因為，他的所有權是台灣人擁有，但是他的國籍其實是外國籍。那如果他是外國籍，那對我們而言他是外國的漁船或是甚至是商船，那他能不能夠入境我覺得這就是屬於海關、航警的問題。這個可能勞動部沒有辦法回答。但實務上面我們有聽職安署反映確實，有些權宜船它是靠岸在比如說高雄，或是有極少數的他是停靠在東港，甚至是南方澳。有極少數的這種權宜船在靠岸。所以可能沒有辦法說不讓他靠岸。那據我了解漁業署他們依照這個漁業人權行動計畫，現在有在規劃一個跨部會的聯合查緝作業，那針對的就是這些權宜船，那我們可以上船去針對一些漁業事項，那還有針對一些勞動事項來進行訪視。那之所以說「訪視」是因為畢竟這些權宜船的國籍他們不是台灣籍，那你用台灣的法規要進入，去登船做「檢查」，這是比較公權力的字眼，要去斟酌的啦。那據我了解權宜船的檢查有兩個大概是沒問題的。第一個是刑事案件，依刑法規定我們是有管轄權的，這沒有問題。第二個應該是這個人口販運。如果這艘漁船他涉有人口販運經通報，我覺得我們的移民署他應該也有權限直接去登船做檢查。但是我覺得今天關心的應該是勞動權益，勞動權益的部分在不管是勞動基準法或者是一些規範她並沒有授權勞動部可以去進入人家的領土。

問：遠洋漁業他非以就業服務法僱用的，跟那個權宜船吼，如果他們這些有上岸，有「上岸」喔，不是只有船靠岸喔，是人上岸喔，那請問一下可以界定為，就是我所講的非法外勞嗎？

答：第一個，在就業服務法裡面所指的非法是指未經許可從事工作，那針對剛剛所講的遠洋漁船，這種事經過漁業署他們同意的，那這個部分就不構成就業服務法所謂的違法工作，我覺得還有一段落差啦。畢竟他是有漁業署許可的資格。那第二個部分還是剛剛提到的，他可不可以靠岸、上岸，這個涉及到海關作業，他能不能夠入境的問題。

問：因為現實上來講權宜船確實是有靠岸，那有沒有上岸我不曉得。但是遠洋漁業部分，因為他們確實是長期會停泊在岸邊，所以一定會有那個上岸嘛，然後也會有那種，就是在岸邊等捕阿、也有實際上的工作啊、也有娛樂活動阿。甚至還有聽過那種是喝酒啊、鬧事啊，然後還出事情的阿。那請問那這些到底是非法外國人入境，還是叫做非法外勞呢？

答：我相信應該是這樣子啦。我們剛剛一直在講說，這些權宜船、境外僱用的漁船，他如果一旦靠岸，然後經過我們海巡署的海關，然後同意他入境，他入境一定會符合我們的一些，比方說，不知道，可能比方說外國護照簽證條例啦，或者是一些規範讓他可以上岸。那就這個部分真的是要跟我們的海巡還有海關做確認。但是就算是他進來，他也只能從事跟簽證目的相符的行為。當然我這樣子的想像是從外交部的這個護照而來，你入境我們當然能同意你因為這個人

到、為了觀光、為了旅遊，這個短期入境。但是你也只能跟你的目的相符。那今天一旦你有非法從事工作，那當然就是回歸到就業服務法，經過事實認定，真的有這樣的行為，那當然就是違法。那我講的這個違法我覺得還要再講細緻一點，因為他如果上岸從事的不光是農業，這些遠洋漁業條例裡面可能允許他做的事情，整理漁具或是甚麼。那如果除了這些以外，例如說他上岸去烹煮、然後去販賣，然後去非法從事製造業工作，那當然都是違法的，那這就回歸到就業服務法裡面。那大概是這樣子。那我想權宜船大概也是這樣子的概念啦。

問：外籍船員是如何被聘僱進入國內？

答：如果是外籍船員入境的話我先就境內僱用。境內僱用船員入境的話他可以依照我們的就業服務法，從我們的招募引進，招募、引進跟聘雇許可三個階段來講。那招募的步驟是指，雇主要先經過勞動部認可，你有僱用漁工的這個資格。那這些資格包括了你必須有這個漁船的執照、你必須要是具有良好行為能力的人，然後經過我們的認可，然後你的漁船上必須具有一定數量的本國勞工。那有了這個資格之後我們去核算你可以去僱用的這個漁工的人數，那我們就核發一個許可，這個叫我們的一個招募許可。那通常雇主拿到這個招募許可，他可以在我們規定的一個期限，通常是六個月內，就必須要在國外辦妥這個漁工的簽證，辦妥簽證，進來。那這個是所謂的「引進」的這個第二階段。因為引進的這個階段雇主就必須跟國外的漁工做一個接洽、簽署勞動契約。只是說那這個簽約的過程雇主都不會實質上接觸到國外的漁工，那，都是透過仲介，由仲介來協商。那確定好是這個漁工，雙方都簽好勞雇契約，就會去我們外館辦好簽證，接下來就會辦理入境。這個就是署簽證端的第二階段「入境」的階段。好，那移工真的拿到簽證，入境了之後，現在他規定就是三天內要辦這個健康檢查，十五天內要辦這個聘雇許可跟去移民署辦這個居留。好，那拿到我們的聘雇許可以及移民署的居留證，那他的這個引進程序就整個完結，嘿對。所以簡單來講他這個程序就是透過我剛剛講的那個流程。

問：是。欸那我想請問下一個問題，實務上常常有這個船長或者是船東說，他們在這個船員證，他們要聘雇許可的時候剛才您有提到要船員證他才能夠核發嘛。這個船員證實際上我們做的是形式上審查呢？還是實質上審查？

答：我想先這樣講，船員證指的應該是外籍船員他要出海的時候，他必須要跟漁業署申請一個我們俗稱的黃色小卡的這一個證件。那這張黃色小卡其實不是我們勞動部審查聘雇許可的一個應備文件。其實我們剛剛講的漁工入境十五日內應辦理聘雇許可，他的聘雇許可其實只有他的健康檢查合格證明，還有他的護照。其實這些就可以辦聘雇許可了。那他有沒有船員證並不是我們的審核要件。反過來漁業署他們在審要發外籍漁工船員證的時候，他反而要看勞動部的聘雇許可。所以他程序剛好倒過來，聘雇許可先發，發完之後漁業署再依照勞動部核發的這張聘雇許可，發給他一張黃色小卡--船員證，他才能夠拿著這個船員證出港，才能夠拿著這張黃色小卡去這個應該是海巡署那邊辦理登記，出海。

問：那現在的話他們常常有發現說申請進來從事魚捕的這個作業活動，那魚捕從事應該具備這個魚捕的專業專長嘛，那但是這些人進來的話都沒有，那沒有的話既受說漁業署這邊有幾次研討會有提到就是說，這樣到底應該是誰來把關呢？是發展署來把關呢？還是漁業署來把關呢？

答：漁船的專長證明在我們的雇主聘雇外國人許可及管理辦法裡面有規定，外國人要來台從事相關工作，他必須要具備專長證明才可以申請入國簽證。所以實質上面如果外國人要來台工作，他在國外必須要有相當的執行這方面業務的相關技能。那至於實務上面，外國人有沒有落實他的專業技能，我覺得這個可能還要再進一步去確認說他們是不是有這樣子的能力。因為畢竟目前漁工進來台灣，我們是沒有一個所謂的考試的。他只要能夠入境台灣，那經過雇主雙方合意簽訂契約，他經過我們許可他就可以進來。所以，我講的第一個問題就是說，專長證明目前是在海關那邊作審認。第二個部分，對一個雇主而言，如果要選擇一個漁工入境，在當初選工的時候大可以透過市場的機制，透過要求仲介幫你選任一個你覺得適合你，甚至可以透過電訪或是視訊的方式去確認他是否符合雇主的需求。所以就這個區塊，我不認為雇主他認為漁工沒有專長證明完全都是要由政府來替他把關。這個我不認同這樣子的說法。而且，就算是漁工進來，目前都還是可以透過類似職前訓練的方式來達到改善漁工的這個，訓練技巧。那不過我要提醒的另外一點就是，漁業署在核發船員證明的時候我知道他們會審核一些漁船的資格，所以您剛剛提到說這個漁船要出海作業有沒有符合一定的資格，我想漁業署這邊一定會有一些他們的資格條件。因為畢竟所有的人士如果要上漁船作業我記得他們都要符合一些國際公約規範，有些像體格檢查啦，那些幾乎都要具備。

問：因為這邊涉及到就是說，因為我國對於外國人的勞動力是有一定的管制，那這些管制包括一些招聘許可、進入我國的一些程序。那這一方面也是說避免衝擊我國內的勞動力的市場，那一方面也是避免造成說你沒有這種，該技術能力的人你進來之後會變成，就是說從事其他行業。那從事其他行業的話就我國來說就會變成所謂的逃逸外勞，就是這個問題。所以我們一定就會有一個相關的管制程序嘛。對，因為現場上出現很多這種船員來了以後，他就跳船。我現在沒有講遠洋這個部分，遠洋沒有這個問題。我們講的是近海或是這個湖泊的部分。他一進來之後，他就不見了。那他不見之後我們就想說，是不是我們這方面的開放，應該要實質的這方面的一個管制。一方面就是說他的確是我國的一個魚捕的勞動裡所需求，而能夠進來的。那怕說，會不會是不需要的，那你申請了，事實上他就是從事其他的行業去了。

答：我知道老師的意思了。那我這邊可能要提出一個概念就是說，第一個漁工進來他要選擇從事魚捕漁工這份工作，這個不能說他是被強迫進來的，我覺得這個觀念要先釐清。我們政府不會強迫一個外籍人士就是你入境，我要強迫你進來作某个工作。也就是說，他要簽署這份勞動契約來台工作，勞動契約上已經載明了你要作的是看護工還是幫傭，還是漁工，還是製造工。那就是說，漁工他本身是知道的。那他知道，那進來之後第二個問題就是說，雇主你要挑選他，當然可以透過一般市場的機制，在求才的時候可以要求有一定的資格條件哪。現在關鍵問題是如果雇主你想要用比較低的薪資兩萬四，欸明年是 25250，你要用這樣的薪資引進移工，其實漁工也可以選擇要不要繼續作漁工，他也可以選擇要去製造業工作。所以關鍵問題是今天如果你在選擇你要，你可以提出你要漁工對專業技能有一定的要求，但是你提出這個，你相對的報酬就勢必要有一定的調整。不然你引進之後，漁工對於金額他沒有達到一個心理預期的報酬，就有可能透過轉換雇主或者是逃跑的方式來呈現。所以這個問題是有可能發生的。那接下來我要提的第二個問題就是說，漁工行蹤不明的原因。行蹤不明的原因，他的原因比較複雜，他不是只有單一說，因為當初他，他有意圖一進來就要逃跑，這樣子單純的原因。對於漁工而

言他來台灣工作有一部分的目的是想要賺錢啦，那也有可能是學習一些技能。那他進來以後會行蹤不明，跟整個國內的勞動市場的勞動薪資其實有一個很大的關聯性。現在目前漁業的薪資大部分都是用一個基本工資去僱用，而且他是在海上作業。可是如果是在台灣境內，他有很多是屬於製造業的工作，他就有可能透過轉換的方式去選擇更好的工作，例如製造業。所以就這個部分他就變成是一個純粹的市場競爭機制而已。如果漁船的雇主沒有提供一個更好的條件去留才，當然在目前就很有可能被製造業給挖走。當然目前因為疫情的關係境外目前是暫緩輸入，所以造成目前國內的供需失衡，這個情形是存在。所以在前陣子有製造業是直接跟漁船、跟家庭看護工直接挖人，要他們直接跳槽過去，那這個部分勞動部在 8/27 已經修法去限縮這個跨業別轉換的條件了。有限度的要來限縮這個問題。但是我還是要強調，這樣的行政上的限縮改變不了現實市場機制的力量。因為整個問題是在於勞動條件的不均等。製造業那邊，他們是給基本工資，但他們是作八個小時不可以加班，漁船是綁在漁船上。這是很明顯的差異。

問：是。那外籍漁工進來後，他在那些條件之下，那麼以我國現行法的規定可以以合法的方式來轉換雇主？那包括轉換雇主，包括轉換領域的雇主。

答：好，轉換雇主的部分在我們 8/27 修法以前，只要移工是有不可歸責事由比方像船舶修繕或者是船舶銷毀、雇主行蹤不明，雇主死亡了或是雇主失蹤了，這些情形他就可以轉換。那如果你要跨業別轉換，第一個你要有人身侵害、被暴力對待等這種比較嚴重的情形。那過去曾經有過一種個案就是我製造業的雇主是有招募許可函的，他是可以直接跟漁工簽署這個三方合議就直接轉換。但是這一塊已經在 8/27 被擋下來，所以其實是有在稍微的限縮。但是很難說真的把它關閉啦。因為就移工而言他如果轉不出去是有可能用其他手段來達到他的目的。

問：因為這個三方合約已經可以了，老實說以前是可以的。那現在不行了。那因為，台灣之前的話因為，包括說疫情阿包括說季節阿漁捕甚麼的，很多不同的船東他們其實都會交換不同的漁工的類別啦。那現在不行了，那現在變成就是說我一定要僱用到底啊。那我僱用到底的話就是說兩種情形嘛，就是說我呢要嘛轉換雇主，要嘛轉換到別的行業。那既然三方合約不行的話，那轉換雇主又沒有到人身侵害，對不起，轉換雇主又沒有所謂的船舶修繕的問題，或者是船舶又沒有所謂的停止營業問題，那也沒有就是人身侵害可以轉換業別的問題。那這種情況下會不會造成我剛剛提到的，就是在我國你沒有在一個合法的情況之下，然後變成這種，這種非持有合法工作證明的這樣的一個外國勞工？

答：我覺得應該是這樣，如果現在移工很想轉，他又不能用一個三方合議的情況下，那他的情況可能有兩種。第一種，雇主勉強留用他，那這個移工又想走，這時候他可能會用一個行蹤不明的方式來呈現。那這時候對雇主而言他會完全找不到勞工，因為你也挖不到其他漁船，其他工人。那你只能採用本國勞工或是提升勞動條件去僱用漁工。它的結果會是這樣子。所以我們反而是覺得雇主應該趁這次疫情的機會去檢視自己的勞動條件。因為目前沒有辦法從國外輸入的情況之下，只能透過提高勞動條件去留用你的漁工哪，而不是一直想像用便宜的勞動力，因為這是一個市場機制的問題。

問：是是。所以就是說在沒有出海，一段比較長沒有出海的季節，不是這個漁季的話，那也必

須要讓雇主認知到就是說，即便是沒有實際上出海捕魚的情況上，在沒有三方合議的這樣一個例外下真的還是要有一個僱用的義務。

答：這裡面有個很重要的點，因為我們國內漁船船主跟漁工，本國籍的漁工，他們的僱傭關係其實應該是合夥制，是適用勞動基準法的合夥制。所謂合夥制就是，我今天出海捕魚，我獲利的漁撈是可以分紅的喔，因為我捕撈多了我的船員就會因此而分紅。可是我們對外籍漁工我們是不是用勞動基準法。你不出海，你還是要給付基本工資，給付月薪，他關鍵問題在這邊。所以如果漁船船主還是用這種合夥制的概念，你不出海我就不給你薪水，那這當然是跟適用勞動基準法的精神是有相違背的。那在過去的經驗是，他不出海，他就透過合議的方式轉給其他人，那等到漁季還了，又可以再順利接回來。但那有個前提是，境外邊境是開放的。漁船船主就算把他轉出去了他還是可以迅速地從國外引進移工。換句話說，在整個勞動市場的結構裡面，雇主擁有比較大的權力。可是現在因為疫情的關係把勞雇之間的不平等性稍微顛覆了，所以關鍵就在這個地方。你現在，雇主必須改善自己的勞動條件來吸引這些漁工。

問：那如果說我是到這個漁季，我沒有要捕魚，我沒有要修繕，那這個時候我可以有合法的管道中止這個勞動的契約然後就是轉到其他陸地上的行業嗎？

答：目前依照我們 8/27 新修正的轉換準則，他如果要跨業別轉換，向您剛剛講的，這個魚季，那這個還是可以構成轉出的理由，就是雇主已經沒有辦法持續履行他的勞動契約，沒有辦法繼續提供一個適合的工作。那他當然可以讓移工轉出去。只是因為這是屬於漁業轉出的移工，他依照我們 8/27 新修的法規，他必須在 14 天內，都必須只能由漁船的船主來申請僱用。那如果這 14 天都沒有船主來申請僱用，那他自然就可以由其他業別的雇主承接走。換句話說如果超過 14 天都沒有漁船船主來登錄說我要僱用這個移工，他就可以被其他業界接走。

問：如果就這個情況，這對仲介業者來說會是一個滿特別，就是說轉到其他業別的移工管道嗎？

答：目前在 8/27 修法以前其實不會有這種問題，因為仲介都很熟悉，如果這個你漁船不用他就把他轉到製造業去了。那 8/27 修法之後，其實這個管道綁住，變成漁工非得要去公立就業服務機構去登記，要等 14 天都沒有漁船船主願意接，這時候才會有製造業願意接。其實我們要提醒，目前製造業缺工是很嚴重的，大家都等著要接。但是這塊如果你不稍微限縮，漁船船主又要罵了，就說：「我的漁工都被製造業挖走了。」所以這就剛好是一個兩難。

問：地方政府與中央政府分別辦理的業務為何？(開放性問題)

答：好。目前依照就業服務法第六條規定分工，中央是管政策，跟這個許可的部分。換句話說，針對外籍漁工的開放、開放名額，還有他入境之後的管理政策這個規範其實就是屬於勞動部這邊主管。那地方其實依照就業服務法規範，他做的是實質的檢查，查緝的工作。這也是管理的一環，但是它就是實際派人到現場去檢視。所以就這個部分檢查是地方政府的職權。所以我們目前在協助地方政府辦理檢查業務的部分，我們現在是透過每年補助各縣市政府。我們全國總共有 336 個檢查人員，336，然後還有諮詢人員，這個我可能還要再查一下再跟你說大概有多少名。我記得好像 6、70 個。諮詢人員，我們每年補助地方政府這些人員，進行對外籍移工

的輔導、檢查事項，這個是屬於地方政府的職權。除了這些之外，我們跟地方政府的分工還有像是.....。

問：剛才你有說的是，那個是檢查還是輔導？

答：檢查跟輔導兩個都有。檢查指的是，對於雇主有沒有非法使用漁工，這個事項來進行檢查。比方說他有沒有五十七條第一款非法僱用，指派從事許可以外，這種檢查事項。那輔導部分主要是指像生活管理，那移工入境後這個地方三個月內地方政府就會直接去現場去訪視了解漁工生活狀況跟生活的情形。所以我覺得兩個是兼具。

問：那請問一下，他檢查的話跟檢查機構的檢查是同一個意義嗎？

答：我們的檢查會跟勞檢的檢查有些不一樣。我們的檢查主要是依照就業服務法，針對外國人尤其是在就業服務事項上面的。就業服務事項關心的是，第一個，雇主有沒有非法僱用？雇主有沒有從事指派從事許可以外？阿還有，仲介有沒有非法媒介？這些叫就業服務法。那老師您提的勞動檢查指的是他有沒有違反職業安全衛生法，職安的規定。有沒有職前訓練哪、有沒有勞工保險哪或者事項有沒有符合勞動條件，加班工時這些，這個是屬於勞動檢查事項。當然實務上在查緝的過程當中，地方政府絕對不會說就分得很細啦，因為對地方政府而言他們都是勞工人員，去就會現場一併全部檢視。如果發現他有違反勞動基準法，他們也會請地方的勞政單位來進行開罰。

問：那這裡講的是我們講的各地方縣市政府附屬的勞檢機構，或者是中央的那個北中南，還是指的是非屬這些勞檢機構，而是由地方縣市政府的勞工的行政單位呢？

答：老師您的問題會涉及到職安署跟縣市政府，尤其是直轄市跟縣市政府的分工。因為據我了解，有部分直轄市他們是自己有勞檢人員的，那如果非直轄市單位的，他們可能就是由勞動部職業安全衛生署北中南的分署來進行檢查。那我剛剛要強調的是，其實我們發展署補助給地方政府進行的檢查是針對移工在就業服務法上面的管理，就這個部分進行檢查。所以如果實務上他們在就就業服務法進行檢查，比方說非法工作的這些，他們地方的查察人員，他們就可以直接做出行政裁量，做出處分。

問：所以是地方政府的.....。

答：地方政府的，地方政府的行政單位就可以做。

問：不是勞動檢查的行政喔？不是勞動檢查機構喔？

答：對，不是勞動檢查機構。

問：一般檢查機構以外的勞動行政單位。

答：對。但是如果說他今天有涉及到職業災害，通常他們都會移給地方的勞檢單位去開罰。像是有一些地方政府他們有自己成立勞檢單位，他們也會直接開罰。據我的了解是這樣子。那當然，你要一個完整的輪廓我覺得這就要問職安署，他們怎麼跟他們分工。但我這邊可以確定的

是，涉及到就業服務法的事項的我們地方的檢查人員在他們的勞工行政單位他們就可以直接開罰了。

問：那換句話說就是說，在有關就業服務的事項裡面，發展署這邊有一個檢查的 approach，一個途徑。那有關一個職業安全衛生的部分職安署有一檢查途徑。然後如果說在地方檢查的人力上面有剛才說是不是有一個勞動檢查機構，或是有勞動檢查單位以外，一般的行政單位來做執行，是這個意思嗎？

答：是，是。因為每個執行的法規依據不同，像我剛剛講的我們補助查察人員那塊是依照就業服務法的。那你說一些縣市政府裡面他也會有勞動檢查的一些勞動檢查人員，他可以依據勞動基準法的規範。那我們職安署依據的當然是職業安全衛生法的規範，所以其實他各自的法源依據不同。那剛剛還要再提醒一個觀念就是說，就算是三個法源依據不一樣，他們在實務上進行檢查的時候還是有可能會進行聯合稽查。比方說我們補助的移工查察人員，他去現場看勞動條件，他明明看起來就是工作超過 12 個小時、14 個小時，這個顯而易見的問題，直接就可以依照勞動基準法的規定，因為公務人員發現到這樣的問題是本來就可以依照法令開罰。

問：可是他們沒有勞動檢查員的那個證件哪？

答：所以過去的經驗哪，有些縣市政府就是直接會同檢查的方式來處理。那回去檢查完之後再依照業務分工各自去處理裁罰的部分。那有一個部分，我舉一個例子，像我們在這個雇主聘用外國人許可及管理辦法 43 條裡面就有規範，雇主應該要全額給付移工薪資。那其實如果雇主沒有這樣子做，那他就會違反就業服務法第 57 條第 9 款，就會有 6~30 萬的罰責，罰鍰。可是相同的規範其實如果你去看勞動基準法，在勞動基準法的第 22 條也有相關的規範，就是雇主應該要全額給付薪資，那如果雇主沒有全額給付員工薪資那勞動基準法是罰 2~100 萬。所以就是說，同樣一個行為他是會有勞動基準法跟就業服務法競合。那我們過去解決這個競合的方法就是其實很簡單，發現這種情形就是下限，下限就是 6 萬塊起跳。依照就業服法，上線就依照勞動基準法，最高 100 萬。但是開罰，是按照誰先發現，依照行政罰法規定，先發現的單位就有管轄權，所以通常如果由我們的查察人員先發現了，那就是由查察人員接著處理。

問：那這個實際上落差就很大欸。

答：對。

問：對阿，如果說實際對這個船東或者是對這個壓力很大，只是差個幾分鐘，那個影響非常，有不同的行政裁罰的效果驚人欸。

答：對。不過這邊還是得提醒雇主，因為畢竟對這個，尤其是漁船他特別複雜，因為我們剛剛講的都是境內僱用的部分，我一開始有特別提到最近漁業署他們在推動一個漁業人權行動計畫草案，他們有規劃針對權宜船進行訪視。其實權宜船，我剛剛講了他就是一種外國籍的，你要進來我們的港口之後真正有權力上去這個漁船查的也只有刑事案件，檢察官他去指揮。第二個就是人口販運，那你說勞動部門你要上去，你沒有任何權力去檢查。但是因為現在整個行政單位會認為這些權宜船的勞動條件會比較受到外界關切，尤其是像最近南非這樣的漁船事件，還

有美國對我們這種不當勞動的這種行為，都希望我們對權宜船進行聯合稽查，所以我們現在配合漁業署上船登檢，我們的名義寄受說我們協助檢視，不能講檢查，說協助訪視，用這樣的字眼來避免觸法。那我會強調這個其實就是說台灣政府一直很努力想要在這方面做一點事情。

問：過去是否有曾經發生過外籍船員的勞資爭議？(開放性問題)

答：好，是。我想給漁船船東幾個建議那大概不敢啦，因為畢竟漁業作業有他特殊性。針對後續如果 C188 國內法化之後我們擔憂的一些點，我覺得第一個應該就是，因為台灣畢竟不是聯合國會員，後續這個加入的程序，當然你可以說他是行政作業的一種沒錯，可是他確實會影響到法規效力跟我們的國際能見度，我覺得這是我們要去克服的。因為現在很多公約我們其實都面臨到類似的問題，就是說這個的效力我們怎樣去認定，因為只有單方面台灣去承認他，我覺得這是一個問題啦。第二個問題，因為我們目前跟跨部會還有一些聯合政府其實都有一些稽查，我覺得在查處上面反而問題比較小，因為行政單位作業一體，我覺得這個問題不大。倒是對雇主，因為 C188 如果後續上路之後應該是要提醒船主一些法遵的概念啦，法遵概念真的是要落實，也就是說台灣大概沒有辦法再像以前漁業輝煌的年代可以這麼恣意妄為，然後可能像勞保，真的要幫他加保，然後一些勞動條件真的要再留意。就是一些法遵觀念，可能是我們未來要持續跟這些船主溝通的地方。

問：有一個比較尷尬的問題是，比較棘手的是，很多個訪談裡面，所有人都會指向仲介問題嘛，那仲介問題其實不只是在勞動力的仲介上面，包括就是說因為仲介的關係在工資給付上面也有很多的爭議。那這個部份我們一直覺得說，政府在仲介這一塊有沒有一個方式或管道、政策上面的一個調整這樣？

答：好。仲介管理的部分我想境內僱用是依照就業服務法，及私立就業服務機構許可及管理辦法其實都有相關聯的管理機制，我們也有相關的評鑑機制。所以境內僱用我覺得這個部分算是完整。我覺得最大的一個問題是在於目前我們的仲介業者跟國外的仲介業者這一端的問題，這個是我們很難去掌握的。也就是說其實漁工近來台灣，他不是只有國內仲介而已，他有一部份是在國外。那大部分的漁工在進來之前其實仲介費在國外就已經收妥了。那雖然我們的法令規範在仲介業者在台灣境內是不能收仲介費的，可是呢你真的很難避免說國內的仲介業者跟國外端合作，在國外收錢，他們私底下的行為。這個東西法律沒有辦法去處理。那當然實務上面如果有個案去提供事實，我們也可以去查。但查有他的難度是因為他涉及到境外。在國外端就真的很難查，因為你也只能寄望來源國對他們有一些強而有力的規範。所以我覺得最大的問題在這個地方。那這個地方我們目前能做的因應措施我覺得很有限，只能透過雙邊會議。因為畢竟境外的業者是來源國政府在主管的，我們只能透過開會的方式，要求來源國政府你要有一定的行為。那我們也建議國外的仲介費不要收太高，我們建議就是以一個月的工資作為上限。不過這個東西還是取決於他們國家政府的行為。那如果是境內僱用的部分在這方面我是覺得就比較周延。那最近這幾年比較被大家質疑的就是買工費的問題。那買工費分成兩種，一種是向漁工，像外勞收取買工費。例如說你要轉換到新雇主，我跟你收一筆買工費，那這個是違法的啦。這個東西被查獲之後就依照買工費的金額 10 倍到 20 倍這樣子。

問：嘿，這滿普遍的。

答：對，但是最近我們收到的檢舉案都不是外勞喔，都不是外勞被收取。因為現在疫情的關係已經將這種勞雇的勢力給打破了，現在大部分都是雇主被收取。那雇主被收取，勞動部當然沒有視而不見，那雇主被收取，超過我們規定，仲介可以跟雇主收取的登記費、介紹費的上限的時候，一樣也算是超收費用，還是可以處罰。可是回到雇主身上的考量，他可能就不是這樣的想法。他會認為因為現在就是缺工，我必須要多付一點錢，確保我可以招募到一個好一點的勞工，他的情形就會變成這樣。可是當雇主多付了一點錢去找一個移工，可是那個移工又不符合雇主他的期待，雇主可能會以被收取買工費的方式反咬仲介一口。這個就是目前實務上面的問題。那我還是強調這個背後的關鍵還是在於目前因為疫情的關係，邊境管制，勞動失衡造成的。那當然，我們也期待雇主提高勞動條件，對外勞好一點，可能在朝工上面會比較容易。那當然這不是勞動部去主張說要收取買工費，這買工費絕對是違法的，還是要提醒。

問：是。那不好意思，有人提出建議，就是說雖然在仲介的程序上分成國內跟國外，但因為跟國外接觸的媒介是在國內的仲介。所以有人提出說，我們對於國內的仲介應該有一定的管制或一定的規範，讓他去接手、去承接外國的仲介，在把勞動力移轉的時候，他應該賦有一定的義務，就是相關的一些資格啦、要件啦相關的例如說他工資給付的方式啦。有沒有可能說我們在國內的仲介上做些調整，能夠避免他們對於國外的情形就是完全不去了解，造成事後的這些爭端這樣子。

答：好，這裡面我覺得……，第一個如果你要透過把國內的仲介來達到拘束國外的仲介，這個沒有不可能，當然可以做。但是這個第一個，會不會有不當連結的問題，這個是法律上面的問題。比方說我要求國內仲介你在跟國外仲介簽約的時候，你要跟國外仲介講你不能跟你們的漁工收取甚麼樣的費用，這些你都可以要求。阿如果你以後做不到，做不到我就罰你國內仲介。對國內仲介來講會覺得很冤枉，因為收錢是國外仲介做啊，你政府有辦法去證明說我跟他之間有 *under table* 的行為嗎？這是蒐證上面的問題，而且如果真的罰了不當連結，所以除非這個要有就業服務法上面的關聯性。我們就服法現在對於仲介的罰責是在 40 條，這裡面還沒有說國內仲介因為國外的行為而要處罰國內仲介。但是如果外勞進來國內，因為您剛剛提的，就是說外勞的薪資、工資給付，我們要課以國內仲介怎麼樣的責任，其實剛剛講的，像薪資的給付，像健康檢查等那些條件，其實那些在就業服務法裡是雇主的責任。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.10.25 受訪人：D3

地點：台北 訪談人：

類別：政府 紀錄：

一、漁業規範政策

問：貴單位管轄的漁業型態為何？以及負責管理、監督的事務為何？

答：在規範上，有一定的、有共識的標準是好的。但像之前討論把植基於陸上工廠規範的勞動基準法套用在多變的海上工作，是有困難的。如到海上的航程中，作業員比較沒有事情做，到了漁場才開始有比較密集的工作，而返航時亦同樣比較沒有事情做，所以勞動基準法工時規定就很難套用。但像沿近海部分，適用勞動基準法部分，有些規範標準是比 C188 還高，像工時規定。

執法上，我們要求船上觀察員不作執法。而訪查員則以國內港為範圍，對進港漁船的船員作訪談，也會登船檢視漁船環境。

至於國外檢查員，因為語言限制，通常只能透過發放雙語問卷或請翻譯員作簡單的檢查，所以國外的檢查實際上是困難的。

問：現在看到的漁業勞動問題，是屬於漁業政策面的問題，或是外籍勞動政策面的問題？

答：遠洋外籍船員境外聘僱、境外工作的實務依勞動部解釋不適用勞動基準法，所以農委會 105 年鑑於對遠洋漁業勞動問題的關注才設置遠洋漁業管理條例來管理，將這議題納入農委會的管轄範圍內。

但於此之前是有認定上的模糊空間。早期多半僱用國人（如原住民），所以適用勞動基準法沒有問題，隨後逐漸僱用大陸船員時，因為兩岸關係所以開始有點模糊，再之後轉為僱用外籍船員時，在法規適用和管轄權責方面概由勞動主管機關或漁業署的問題上，便出現意見分歧，最後因勞動部決定不適用勞動基準法，所以農委會才決定納為管轄。

不過因為這樣的二元制造成外界很大的誤解，認為沒有適用勞動基準法不對，例如沒有勞保。但實際上，對外籍船員來說，因為不常進國內，年資又短（1-2 年），比起勞保，100 萬商業保險的保障比較適合。

問：現在遠洋漁業已經脫離勞動基準法範圍，進入 C188 勞動標準的討論，從立法政策上，您的意見看法？

答：政策有其過程背景。第一，在 C188 形成過程中台灣沒辦法參與；第二，現在簽定的國家很少，很多重要遠洋漁業國家還沒簽署，需去探討他們沒有簽署的考量或困難是什麼。

後來經過國內反覆討論，在行政院羅正委領導下，人權保障小組在處理人權議題時，認為 C188 可以做為很好的參用，所以政策上才決定納入國內法化，而在政策確定後，我們才據以進行法規上的檢視，基本上，架構上大致符合 C188 方向，但還未全面要求到許多細微方面。

問：沿近海就算適用勞動基準法，是否仍有窒礙難行的地方？沿近海有無可能與遠洋方面有統

一、有別於勞動基準法的立法？

答：理想上適用法規的一致化是不錯的，但事實上，都要達到 C188 的標準，各界有不同面向的考量和看法，如資方/船方、漁船人員和公民/人權團體等，可能很難彙整。

然遠洋部分比較單純，因當初決定不屬於勞動基準法，所以由漁業署來處理漁業這邊的勞動事務管理，雖然漁業署主要專責漁業資源、漁業事務管理，不是專門處理勞動規範的，但經過許多妥協，也發展出規範漁業勞動的一套標準，而也認同漁業勞動管理可以參考 C188。

沿近海和遠洋理想上規範應該統一一致化，但現況是會有管理制度的衝撞，像是沿近海適用勞動基準法，可能會覺得適用的法規比較多且比較嚴；但遠洋漁業面對國際上競爭，其他國家像日本和法國也是將國內和國外基本標準切開。但在台灣，國內和國外標準的切分會引發很大的爭議。

二、漁業行政實務

問：沿近海和遠洋的外國人管理實務上，爭議型態是否不同？

答：確實會不一樣，沿近海部分最近常聽到的爭議，像是膳宿費、涉及工時紀錄問題的加班費等問題。

遠洋船方面，因為在海上時間比較久，申訴或爭議的問題變得難以處理。例如薪資問題，像薪資短少，沿近海因為在國內比較容易處理，但遠洋船因為在國外或入港在國外，就只能由仲介協助處理（如匯給家人）。

問：從美國強制勞動提到遠洋船上的一些核心爭議，您的看法為何？

答：因為工時過長、船上休息時間安排不佳等問題，讓少部分的漁船遭到舉報，但我們又沒辦法做出明確的回應，導致外界觀感不好。

問：爭議的舉證方式為何？行政單位是否有介入的方式或規範？

答：儘管現行規定一天至少休息 10 小時，但調查時發現，常常都是雙方各自口說表述，導致認定困難，所以現在開始宣導要提供紙本證明取代口頭描述，讓行政單位可以做出比較客觀的判斷。

不過在工時計算上，因為要配合航行時間，最好用整段時期來觀察比較實際，當然一天一定要休息 10 小時。

另關於船上暴力，相較於過去每年 1-2 件海上喋血，經過長期宣導，船上台籍幹部人員也逐漸避免對人數較多的同國籍外籍船員作過度強勢的管理，所以到現在船上的暴力或虐待現在只是少數個案而已。對於身體暴力或虐待，我們也會嚴格的用刑事司法制度來處理。

問：遠洋船境外僱用外籍船員的基本規範？

答：境外僱用要向我國政府申報，遠洋條例修法加強申報的查核，例如遠洋漁船只要入港就會檢查是否有申報。而對於在國外的遠洋漁船，也要求提供出港的船員名單，另當船進港時也要求提供名單。此外我們也會公海登檢來檢查看是否有確實申報。106-109 年便處罰了 160-190 幾件沒申報的船隻

問：申報的審查是實質還是形式審查？

答：我們採文件審查。

過去根據漁業法，97 年就有規定有要求提供船員手冊，但因為效果不好，所以 106 年的辦法修訂就沒有放入要求。不過事實上，像屏東縣政府或鮪魚公會，這些單位在報時還是會實際要求有船員手冊。目前修法推動將船員手冊重新納入規範，以符合 C188 規定。

問：船員證是否能保證船員實際具有漁捕能力？

答：船員手冊只要接受基本安全訓練取得結業證書就能取得，這是一個上船的基本標準。但上船後有沒有經驗，可能就要看雇主自己的用人考量。基本上，船員證或船員手冊是由當地國核發，像是印尼，政府單位就有訓練所在做教育訓練，不過也可能只是形式。

如果說要要求人的品質，現在漸漸也在進步，像公會現在就有和印尼訓練所合作，對人的身份、體檢等部份去作要求，同時也要求接受公會指定訓練所訓練的人才能僱用，這樣就能避免僱用到不適合上船的人。這一種由公協會啟動的機制是可以繼續去發展推動的。（鮪魚公會目前正在發展這個項目，所以可以向他們尋求相關書面資料）

比起等政府去簽訂 MOU，透過我國公協會和其他國家訓練機構的接觸和溝通可能比較有效。鮪魚公會現已開始和印尼比較大的訓練機構（所）（部分為私部門，至於學校主要提供短期訓練）在商談建構這樣的互動制度，我們的政府可以視商談的進度和進展，考量給予相關協助。

問：勞動契約的終止是否引發爭議？

答：船上終止勞動契約問題是，過去如果幹部處理不當就可能引發爭議。但現在漸漸透過宣導讓船員知道他們基本權益義務，減少契約終止可能發生的問題。關於拿假船員證不適任者，現在也多了向當地官方查證的動作。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.10.25 受訪人：D4

地點：台北 訪談人：

類別：政府 紀錄：

問：請分享漁船觀察員的工作內容、流程和觀察內容？

答：跟隨遠洋漁船出發進行科學觀察，時間上持續 6-8 個月海上勤務，和船員共同生活，下勾起勾都有觀察，但主要觀察放在起勾作業此一時間點。漁期、作業區域、漁種不同，另進港頻率也不同，加上有海上補給船，常見一年以上不靠港。

問：船上工作生活安排觀察？

答：主要因為漁船作業型態不像陸地可以明確區分開始和停止工作時間，要等起勾全部完成才能結束工作。

例如大釣輪班採兩班制，分下勾班（凌晨或早上作業 7 小時然後去休息，到隔早再起床下勾 6-7 小時），起勾班則連續工作 14 小時。

輪班多半由船長是作業需求安排，多半沒有班表都口頭告知。且因為作業延遲、天候不良、加油等變數而不容易有既定班表。另外老船員比較容易被船長安排輪班，然後會有 50 元的獎金。

問：休息時間觀察？

答：通常觀察到在寢室睡眠時間約 6 小時，其他時間就是在甲板上待命或休息（大船輪班人員待在甲板連續 14 小時，含半小時用餐），而所謂連續休息 10 小時很少見，船員可以連續睡到 8 小時已經算是很好的情況。但不是每天都這樣，要看魚獲，曾遇過因漁獲量大連續 1-2 個月都持續這樣。但如果連續每天都只睡 5-6 小時，就很可能發生船員因為太累而罷工。另外，小釣船員少，沒辦法輪班，所以工時會比大釣短一些。

問：船上工時記錄之困難？

答：紀錄表或網路打卡都可能流於形式，網路打卡還需要看漁船設備能否配合。

問：工資觀察？

答：450 元工資外，是漁獲有額外獎金，但數額仍視各公司自行規定。

問：船上膳食觀察？

答：沒數量上吃不飽的問題，主要問題是船員口味的問題，船上還提供奶粉泡麵，船員甚至可以拿多餘的漁獲自己煮來吃。

飲用水，好一點的老闆會提供礦泉水，喝完了就利用海水淡化技術取得飲用水，但很多船因設備老舊而有清潔衛生問題。

問：管理問題觀察？

答：過去因為老船長傳統觀念問題而可能產生管理不當，但現在這問題隨著年輕幹部教育水平提升改善很多。

船上暴力很多是因為不同國籍船員間的衝突，或資深霸凌資淺船員的問題，處理上很倚賴船長智慧。

語言問題方面，現在很多船長獲些許印尼或非律賓話，另外有船員為了當幹部，會主動來學我們的語言。現在外籍幹部（船長外）的比例滿高。

問：職災處理觀察？

答：多半仰賴船長在船上立即處理（如簡單縫合），但嚴重的還是會上岸。

問：船艙設備觀察？

答：船上衛星設備通常是作船長和船公司或仲介聯繫所用。

現在漸漸有漁船根據漁業署新規定要符合 C188 建造，空間改善很多，但台灣目前還是舊漁船比較多。相較於其他國家漁船的漁船環境和作業模式，台灣漁船的條件並沒有比較差，主要差異頂多是船員薪資比較好一點。

問：政策建議？

答：現在船員薪資、生活空間、船上管理、申訴管道都改善很多，實際上問題不大。但工時過長讓船員太累而罷工的問題需要去解決。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.10.25 受訪人：D5

地點：台北 訪談人：

類別：政府 紀錄：

問：請分享漁船訪查員的工作內容、流程和訪視內容？

答：

訪查漁船的挑選：第一根據 NGO 或船員指控，第二是監控中心記錄高風險漁船為重點訪查漁船，第三就是新進港未受訪過漁船。

最常訪查地：高雄前鎮漁港，屏東東港或鹽埔漁市宜蘭蘇澳漁港。

訪談對象：都是遠洋漁船非我國籍船員。

挑選受訪者：核對船員名冊（護照號碼）無誤後挑選。

程序：訪談船員>請業者說明>作案件判斷，如發行政指導或無違規結案。

訪談方式：4 位訪查員，其中 1 位上船拍照，另 3 位訪查 3 位船員（隔離船員和船主），訪談方式是統一提問個別輪流回答（如 A 薪資多少，B 薪資多少，C 薪資多少）。另外，訪談時會從社會局人才通譯庫尋找翻譯老師協助。

訪談內容：

船員反映的問題眾多。比較容易查的如工資，在國內幾乎有白紙黑字的都沒有什麼問題，但在國外部分，像保證金的部分，就比較難查，船員常搞不清楚被扣錢的地方是台灣還是母國扣的，就以為是台灣這邊扣的，但實際上在台灣依法工資是要全額給付且不能扣保證金。

工時部分，比較難認定，所以用切割時間方式詢問實際狀況。如發現未符合標準休息時間，會進而詢問是否有補休，最後再一起判斷其工作和休息時間是多少且是否合法。另外也會透過漁撈紀錄和航行軌跡圖推論其工作和休息時間，但並不能當作實質證據，所以多半只能用行政指導作為處置。目前漁業署在研擬推動工時紀錄表和 CCTV 船上生活紀錄，對將來執行訪查會更有幫助。

問：工時訪查經驗？

答：工時部分大船（延繩釣或魷魚釣通常 15-30 人有輪班機制）比較容易符合規定，小船因為人數少所以會特別詢問輪休和補休細節。

船員對休息時間的誤解，例如以為休息=睡眠，不清楚還包含輪休時間，所以認為雇主違法。

問：船上暴力訪查經驗？

答：船長/幹部不當對待情況也有被提出（讓船員感到不舒服的肢體上舉動），但件數不多。處理上會將訪談記錄函送地檢署由其調查。至於行政處置，會請業者（船公司）回覆說明對船上不當對待的處置情況（但不含該行為之採取理由），如經確認便開罰。

另所謂不當對待其實多半都是溝通不良的問題，船長因為船員聽不懂或誤解船長指令所以

發脾氣或動手。不過，依個人訪查經驗沒有碰過職場霸凌（沒有船員反映）。

問：船上膳宿訪查經驗？

答：伙食飲水不足也有提出過。飲水部分請業者說明（進出港分別喝什麼水，飲水不乾淨的原因，儲水槽清潔情況），食物部分會調閱食物採購單據，並詢問船員是否一日三餐，長時間工作中是否有用餐。但其實飲食部分問題反映的頻率不高。

問：訪查經驗觀察發現？

答：目前頻率較高的問題，雇主比較需要作改善的地方，主要是薪資要明確，薪資管理本國和外國權責管理要切割清楚。船員薪資不到 450 部分，除船上零用金外，要釐清其他因素，像匯回家鄉，疫情期間薪資延遲給，回家鄉一次結清等。個人經驗，沒有碰過雇主短少支付的問題（雇主通常都把錢交給仲介來給付給船員，就算雇主真的短少支付，仲介也多半會代墊）。至於雇主給付不能，則碰過一件因火燒船所以延後給付。

問：政策建議？

1. 境內和境外管理一致。
2. 政策和實務執行面仍有差異需要弭平，例如船長保管船員護照（有時是船員主動要求保管）恐涉人口販運問題，但法規上是不能扣留船員護照。
3. 兩國間制度的差異，如工資，造成發生問題時都歸責於台灣，因此需要明確釐清兩國制度責任。
4. 解決語言隔閡問題，促進船長和船員溝通。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.10.14 受訪人：D6

地點：高雄 訪談人：

類別：政府 紀錄：

一、受訪單位管轄業務

問：貴單位管轄的漁業型態為何？以及負責管理、監督的事務為何？

遠洋及沿近海漁業，主要接觸外籍移工為境外聘僱與境內聘僱。基本上 100 噸以上中央管理，漁業執照換發、處分管理就是在中央，100 噸以下是海洋局。

問：貴單位管轄區域的外籍船員通常是以何種方式聘僱進入國內？貴單位對外籍 船員聘僱的管轄權限與行政措施為何？

答：境內聘僱依據就服法核定辦理；境外由漁業署委託海洋局辦理。境外僱用在國外基地比較多，109 年開始，搭機來台就是減少，更換新船員由境外僱用上船比較多。行政部分，只有文件審核，審核相關僱用契約文件、雇主資格審查。

問：貴單位過去曾否經接觸過外籍船員的勞資爭議？是否有直接或間接介入協調處理？處理方式、過程和結果為何？

答：勞資爭議沒有直接的權管，會傳遞相關訊息，詢問資方的處理方式，相關彙整給勞工局，如果是境外僱用就會直接轉給漁業署。會主動關懷狀況，會透過申訴專線了解，傳遞給中央。一年勞資爭議大約有 30.40 件，1955 比較多，船主如果有意見就會主動去找仲介處理。自己會以溝通不良比較多，例如保管護照、零用金、菸酒費用等等，就會再影響到薪資問題，例如部分電匯、部分現金就沒有溝通清楚。

例如外籍船員上船誤認為加班費，可能誤認為每個人有，但其實是有多做工作才有(例如是進入凍庫)，因此就會有誤會，比較像是獎勵性質。

例如覺得雇主會無限量供應飲料、菸酒、餅乾等等，但並不見得是無償提供，例如拿香菸會扣費用，像是當初說好的零用金就會從中扣除，就會覺得扣到薪水，就會有薪水短少的認知。

漁業豐收時，工時就會拉長，雇主就不會認為是加班，沒有違背契約規定，就是 OK。

像是高雄有個海員中心，他們是 NGO，會透過口譯去問，過程中會發現有些誤解情況，如有大聲說話，覺得被言語暴力的情況，另外也有匯款薪資有短少的爭議問題，大多會有國外仲介問題。

超時工作也會有，像是豐收時輪班也是需要一直收魚，那些狀況也是有發生。

大漁船管理制度會比較好，比較有規模，不然申訴案件會更多，超時工作比較沒有這麼多。

問：漁業勞動管理上，中央政府與地方政府各自的分工與行政工作為何？彼此間 如何協調互動？針對先前提出漁業納入勞動基準法 84-1，目前地方辦理情況為何？

答：工作上面就是權責劃分清楚，現場就是地方政府比較清楚現場狀況，但是國際就是由中央處理。

問：貴單位與其他政府部門（中央或地方）的合作間曾遇過哪些問題？另當單位間協作出現問題或障礙時，通常是如何解決或促進改善的？

答：不斷的溝通情況

二、現行漁業勞動法規與實務狀況

問：您認為目前漁業勞動相關法規與現場實務之間是否存有差距？有無規範不完備或窒礙難行的地方？若有，請提供實例說明。

答：每天都要連續休息 10 個小時，但是沒有辦法認定有沒有休息，沒有辦法做到所謂的勞動檢查，但是比如說是投保問題之類都會符合等等。

薪資給付問題對於外籍人士，在國際匯兌上面可能沒有帳號，沒有辦法去做匯款，就算有個人帳戶，但是相關經費在跨國使用上會有問題，也沒有辦法在台灣開戶。所以就會透過國際仲介轉匯給個人或個人家屬，也無法確認是否有即時給付，一次簽約兩年，身上不可能帶這麼多錢，又不可能開會，錢就不知道怎麼領取使用，一次領也不見得合理。

另外想詢問，有些外籍船員已經工作 5 年 10 年以上，所謂的移工能不能用技術移民入中華民國國籍(長期居留)？從漁業人口有斷層，這或許是一個方式改善勞動人力不足的問題。

問：您認為，從政策或實務面來看，目前有哪些漁業勞動法規亟需調整？

答：境外聘僱內容講得很清楚，但執行層面總會有問題，另外就是船體設計改善船體相關空間問題，因為的確比較窄小。

三、我國漁業勞動法規修法

問：中央政府過去是如何修訂漁業勞動相關法規？（若可，請舉特定條文之修訂經驗為例說明）

答：會詢問漁業團體或是公會等相關意見，通常會等到公告時才會詢問。

問：承上，中央政府修法過程中是否會評估現場實務狀況與法規的差距？並根據落差評估修訂相關法規？（若可，請舉特定條文之修訂經驗為例說明）

答：無

四、國勞組織 ILO 第 188 號漁業工作公約納入國內法規

問：依您評估，目前我國法規與 ILO 第 188 號公約之間的規範落差（未有可對應規定/可對應規定不符合公約標準/其他落差）為何？

答：漁業署都已經有注意內容修訂，但在國內法規境外僱用跟就服法有落差。另外就是薪資問題，相對其他地方是高，用 ILoC188 適用我國基本工資比較難。

問：您認為，與公約有落差的國內法規應否採 ILO 第 188 號公約標準進行修訂？（公約國內法化）

答：一定得要走，國際上就是看這個，公部門不會意見，但業者執行上會有困難

問：承上，我國推動 ILO 第 188 公約國內法化的政策及修法過程，可能遭遇的問題有哪些？對於這些問題，您是否有問題解決或改善上的具體建議？

答：有聽到業者說，工資與其他國家比起來不算是低，不覺得他給的薪資低。

問：您覺得，目前 ILO 第 188 號公約於國家層級的法制修訂及實務層級的執法落實上，有哪些國家的經驗或作法值得借鏡學習？

答：不清楚。

五、其他意見或建議（漁業勞動之政策發展、修法、行政管理及實務促進等面向）

答：

- 1.派的觀察員都是科學研究，但是應該要派駐勞動檢查的觀察員
- 2.觀察員的部分，法規定了有沒有落實到實務面上面，國際上很關注人權的問題，氛圍很像台灣是血汗工廠，大部分的船主都是模範生，少部分影響到整體狀況，有溝通不良等狀況，可以建議中央去建立標本船、標本戶，從法規面訂定、船上實務面執行方式做紀錄、發表，對外宣傳有做到，有如期給付薪資及加班費等等，甚至做紀錄船員有觀察員(勞動)的機制。
- 3.可以凸顯出，在薪資上面比較好的，大部分都是好的，而不是一味地檢討，制度面其實都相對完整，報來的都符合最低要求，有些都做到幹部等等，可以跟國際社會宣傳。
- 4.如果納入勞動基準法的話，工資會有其他的爭議問題在。
- 5.都是所謂的船員，是不是像日本有名稱地分辨制度，像是 450 美金是不是有名稱區別，是不是有技術移民讓他有居留證，或是可以進入幹部船員提高薪資等等，在行業的多樣性增加，才會有薪資差異，因為他們也願意留。

問：有沒有勞務不給付的情況？

答：有遇到，海上不工作但是還是會給薪資，但是國內也會有不想上船就是轉船。因為沒有給薪水就會申訴，所以通常都會給。很多脫逃的會申訴老闆沒有給薪水，第一時間會通報船員逃走。

ILOC188 深度訪談紀錄表

編號：

日期：110.10.14 受訪人：D7

地點：屏東 訪談人：

類別：政府 紀錄：

一、受訪單位管轄業務

問：貴單位管轄的漁業型態為何？以及負責管理、監督的事務為何？

答：負責核發 CT2 以下的漁業執照，核發外籍船員證，針對證件核發(境內船員，資料審核由勞動部核發聘僱許可函，由縣府透過系統核發相關證件，可通融用勞動部的相關公文出港，證件會記載相關受雇船隻)；

境外由漁業署委託辦理核備，一些申訴案、船員問題，境外 CT3 以上漁船在僱用，當年度出海 30 天以上的漁船才能申請，漁業署委託屏東辦理，辦理轉雇、解雇、僱用許可，船員審查也在縣府辦理，境外聘僱是境外聘用、解雇，境外僱用應該要在國外基地港處理，因此漁業署有通融可以搭機進來台灣，整修補給直接到海上做，因此才可以搭機入境。如果有搭機進來，要先審核船員資料，先核發保證函、由發給船主之後委託仲介印尼駐台北辦事處辦理入境簽證，才可以進來台灣最多留置 14 天。

這裡漁業型態有漁撈、養殖，工作涵蓋養殖登記等等，另外也有流刺網、海洋保育方面、漁業工程等工作。

問：貴單位管轄區域的外籍船員通常是以何種方式聘僱進入國內？貴單位對外籍船員聘僱的管轄權限與行政措施為何？

答：行政作業的流程，審核完畢就會進行造冊、簽訂雙方契約，核發縣府名冊可以把船員載出海。

問：貴單位過去曾否經接觸過外籍船員的勞資爭議？是否有直接或間接介入協調處理？處理方式、過程和結果為何？

答：今年勞資爭議比較少，到全年為止至少有 7-9 件，有些仲介跟船主比較會在乎權益有減少，平常有宣導有遇到勞資爭議可以用 1955 申訴，投訴後漁業署會發文，由縣府介入處理勞資爭議，如果不行就會請漁業署辦理，處理過程如果船主違法在先，發現問題再給付漁業署會再給予處分，最多爭議就是薪資沒有依據薪資、扣保證金、遣返問題。

保證金的認定會有國外欠款問題，應該回到國外處理，有些是溝通上面的問題。會將處理結果函文給漁業署，相關薪資給付跟證明文件都會上程。

有些會透過人權團體處理，如果沒有辦法在第一時間處理，才會請船員去撥打 1955，私底下可以先處理。

有關勞務不給付問題，但縣府認定薪資要給付到解雇日，他還是有僱用關係存在，除非在海上跟國外比較難有薪資單，但是台灣會要求要有薪資單處理。主要是勞務不給付是單憑船長說法，無法成立勞務不給付問題，以前船員勞務不給付會有註記，但是因為憑船長說法沒有舉

出事證就無法，後來漁業署就取消相關規定。除非舉出實際事證，文件除了要雙語外也需要有佐證。屏東合約要親筆簽名跟壓指紋(外籍)、蓋章(本國)，以前都是純蓋章但是有相關爭議在。審查是影本，為了防止偽造會於保證函註明若使公務員登載不實…等。境內聘僱勞資爭議有勞工處負責，以前境外聘僱也是他們，可是在認定上有工作項目問題，所以就轉到漁業單位負責。

問：漁業勞動管理上，中央政府與地方政府各自的分工與行政工作為何？彼此間如何協調互動？針對先前提出漁業納入勞動基準法 84-1，目前地方辦理情況為何？

答：接受委辦處理行政工作，遇到爭議問題請漁業署處理。

問：貴單位與其他政府部門（中央或地方）的合作間曾遇過哪些問題？另當單位間協作出現問題或障礙時，通常是如何解決或促進改善的？

答：沒有出現太多問題，漁業署承辦遇到問題會打電話詢問縣府狀況，之間協調不錯，但是新的技正無法溝通，都聽船東說法，無法溝通。如果直接發函過來，有問題也就是回函回去。

二、現行漁業勞動法規與實務狀況

問：您認為目前漁業勞動相關法規與現場實務之間是否存有差距？有無規範不完備或窒礙難行的地方？若有，請提供實例說明。

答：境外聘僱，像是休息時間跟薪資給付，漁船無法跟廠工一樣，出海過程正常都在休息，工作時要船東跟船員協調好，漁獲量大的時候可能休息時間就會減少，老船員就是有默契，魚多休息少，進港也都是在休息(整補時間不多，像是去宣導很多船員都在休息，頂多幫忙搬魚、卸貨、補給物資等等，維修有專業公司)，船東也盡量想要配合法規，但是實務上面有困難。中央政府派人就會獲得沒有休息 10 小時的情況。

另外薪資給付，法規要按月給付薪資，如果要拿現金就沒有辦法按月給，如果要匯款就是按月匯款，進港後就會一次給船員，有些船就會按月給付。有些船員的指定帳戶是國外勞務公司的帳戶，有些勞務公司從中亂扣就會沒有領到這麼多錢，而衍伸其他爭議，建議指定船員帳戶應該是船員自己或是家屬的。(船東自雇很多會進到國外勞務公司入帳)

船東自雇是最有問題，應該要有相關審核機制，因為國內仲介公司有評鑑有資料，但是船東自雇文件都有問題發生，應該要有機制處理，要有規範查核。

仲介評鑑才能知道手續費是哪一方付費，也能看到指定帳戶是誰，縣府是相對不清楚。地方只能看到船員簽收的資料。

問：您認為，從政策或實務面來看，目前有哪些漁業勞動法規亟需調整？

答：目前沒有。

三、我國漁業勞動法規修法

問：中央政府過去是如何修訂漁業勞動相關法規？（若可，請舉特定條文之修訂經驗為例說明）

答：通常是修完之後會發文請地方提供意見，但回覆不見得有採納。實際的確是有採納的情形，像是契約的內容，通常修法前也會先打電話來詢問一下第一線狀況，會徵詢意見。

問：承上，中央政府修法過程中是否會評估現場實務狀況與法規的差距？並根據落差評估修訂相關法規？（若可，請舉特定條文之修訂經驗為例說明）

答：不清楚。

四、國勞組織 ILO 第 188 號漁業工作公約納入國內法規

問：依您評估，目前我國法規與 ILO 第 188 號公約之間的規範落差（未有可對應規定/可對應規定不符合公約標準/其他落差）為何？

答：體檢跟船員證，境外聘僱的船員證不是必要檢附條件，在現有的法規沒有必備，屏東縣府的船員證是必備檢附，但過去很多都偽造，後來有透過印尼的系統查詢是否有偽造船員證，後來就正常了，代表他在國有受過訓練，基本安全訓練。體檢部分，管理辦法沒有規範國外基地僱用有沒有檢附體檢表，但搭機入境有要檢附。

如果船員是否有受訓要有符合 ILO 188 相關法規，如果要受訓可能國內訓練可以，但是國外基地就沒有辦法，屏東應該是可行，但是高雄大船不見得可以。

問：您認為，與公約有落差的國內法規應否採 ILO 第 188 號公約標準進行修訂？（公約國內法化）

答：希望可以，對船員比較有保障，但應該很難，因為住艙要符合規定就比較難做到。要看漁業署處理方式，但像是屏東小船就很難。

問：承上，我國推動 ILO 第 188 公約國內法化的政策及修法過程，可能遭遇的問題有哪些？對於這些問題，您是否有問題解決或改善上的具體建議？

答：無。

問：您覺得，目前 ILO 第 188 號公約於國家層級的法制修訂及實務層級的執法落實上，有哪些國家的經驗或作法值得借鏡學習？

答：有看到紐西蘭，但沒有看得很完整。

五、其他意見或建議（漁業勞動之政策發展、修法、行政管理及實務促進等面向）

答：無，基本上 1955 發生，一定要處理，一定會收到公文。很多船員也會在漁發中心逗留，也會直接進來申訴，無法處理就會請漁業署續辦。透過人權團體不會有公文紀錄，但會有協議(雙語)相關資料在。

船上引擎大聲，船長大喊，船員覺得就是船長兇，另外船員不喜歡拍肩，但船長會有拍肩習慣問題，就覺得有攻擊問題。船東會覺得被船員罷工等等，台灣人並沒有申訴管道等等問題，另外就是舉證問題難以達成等。

船東問卷之個別分析

船東為船舶之經營者，從認知應可從資方之角度進行法規之遵循及配合。本次訪談共計訪談 10 名船東，其中 7 名船東作業海域為大洋，3 名船東作業海域為沿近海。船舶之船員以外籍船員為主，少數為本國籍船員、陸籍船員，且外籍船員多為印尼籍。

依據訪談內容進行個別分析如下：

第十條、第十一條、第十二條均符合我國相關之規範。

第十三條、第十四條涉及休息時間之問題仍屬爭議點，第十四條提及「……。最少休息時間應為：(一)在任何 24 小時內不得低於 10 小時；(二)在任何 7 天期內不得低於 77 小時」且條文亦寫明「出於有限和具體的原因，主管機關可允許對本條第一項第二款規定的限制作臨時性例外處理。」此部分與訪談結果呈現上仍有所競合，船東於訪談時描述船舶執行作業時將分為下勾班及起勾班，且每班又細分為 1 至 2 班，但當中疑慮涵蓋是否有執行工時紀錄(出勤紀錄)、輪班班表排定等問題，於船東角度並無法提出證據證明是否有符合本公約對於最少休息時間之規範。

第十六條至第二十條涉及勞動契約之部分，現階段多由仲介代表船東進行簽訂採用公版契約（依據境外聘僱、母國規定等，所參照的公版契約有所差異），相關審閱過程應可符合，並目前「簽約時亦全程錄影，船員多有獲得契約副本，惟多數作業船舶無放置勞動契約副本，多由船公司或仲介保存」，此一於登船檢查時會產生後續爭議問題。另前述之勞動契約簽訂僅限於外籍船員，本國籍船員部分採取口頭契約。

目前簽署為公版契約，契約中規範之爭議處理方式是否有明確說明、船東是否可提出證明等問題，皆為契約履行之爭議點，多名船東於訪談過程中多次表達，就算船員於海上不履行契約也無證明，且若返港後再處理工時薪資問題恐會影響下次出港時間，故多以給付全額薪資再逕行處理船員聘僱問題。

船員如需漁船舶上兼任廚師工作，現階段多採取薪資加給之方式進行。

第二十一條涉及遣返之部分，基本上為配合我國法令，但船東於訪談中皆有提及，於本國發生勞資爭議時，因無法舉證或舉證不足，甚至有舉證但船員表示自己無足夠經費返國，最終仍由船東給付相關費用，針對這部分應有相關措施進行解決。

第二十三條、第二十四條涉及報酬給付之部分，境外聘僱船員之薪資係由船東交付予我國仲介公司，再轉向母國仲介公司，再進入船員手上，境內聘僱外籍船員則是透由我國仲介進行薪資給付。船東部分皆表示有定期給付船員薪資予仲介公司，部份爭議情況係仲介公司有延遲發放，或是境外聘僱部分為母國仲介有其他問題發生。惟船東無法確定（本國或母國）仲介公司是否有向船員收取其他費用，因此在多人轉手情況較有薪資爭議。

境外聘僱船員多以匯款為主，亦有現金、匯款並行之方式，若採取匯款多由母國仲介匯入

指定戶頭，但仍有船員會採取地下匯款之方式將薪資轉入家庭；境內聘僱船員多以現金給付為主，由船員逕行處理薪資。此一部分需確認針對境內聘僱船員之部分是否以可將工資協助（免費）轉給其家庭，另境外聘僱船員之匯款，是否有扣除手續費或是以免費轉入其家庭。

本國籍船員之薪資給付多以匯款為主。

第二十五條至第二十七條有關住宿於飲食部分，目前我國船舶多屬小型船或舊型船舶，空間上屬多人住宿一間、無足夠廁所或無配置充足自動化熱水設備（但船員可燒熱水使用），依據船舶大小決定餐廳有無，但多無交誼廳之設計，另外在隔音設備上亦無進行特別緩解措施，有提供提供相關通風、製冷、取暖、照明設備。另公約有訂定住艙床鋪寬度問題，船東說明「船舶於大洋航行有劇烈搖晃之狀況，床鋪過寬會造成船員睡覺時受搖晃而不舒適」。基本上硬體設備部分較難於現階段進行解套。

有關飲食部分，船東說法於出港前會採購多種類型食物（涵蓋點心、飲品等），採購分量依據運搬船抵達時間或是一航次運行時間而有所差異，採購會由船員提出需求進行採購，惟受限蔬果保存條件問題將會先行食用完畢，飲食充足部分係無問題，但針對營養部分就無相關之考量。另飲水及日常用水部分多有礦泉水水、飲水機、海水淡化機等設備，提供充足之飲水，但在水源品質上，船東並無特別說明機械之保養情況。

另目前訪談之船東多免費提供食品及飲用水，雖規定可作為營運成本收回，但涉及公版契約內容、扣除成本後最低薪資認列之問題。

第二十九條、第三十條涉及醫療部分，目前船舶多備有常備用藥（目前無規定應攜帶藥品項目），船長多藉由漁業機關之訓練課程取得基本醫療知識，但是否有回訓或強化醫療知識等問題須再確認，相關醫療用品皆由船長保存。若在海上遇到緊急事故，會使用衛星設備與本國配合醫療院所聯繫（沿近海則為直接返航），倘無法處理會以運搬船轉運、直升機救援或進入鄰近港口等方式因應，船東亦說明的確有曾給付高額之醫療費用。惟這一部分較常被外界質疑，船東是否會付出高額醫療費用救援船員。

第三十一條、第三十二條、第三十三條涉及職業安全之部分，多無進行現場管理，具有救生衣，不確定船員是否有接受基礎安全培訓，船東多表示，雖可向仲介公司指定船員國籍及相關條件，甚至亦有提供船員證，但現實情況仍有不具備漁捕能力之船員上船，或是僅有內陸湖泊之漁捕經驗之船員無從事過遠洋漁業，多於上船後才學習漁捕技術，亦無在我國進行相關訓練，在專業度上確有不足之情況，因此也不會讓船員進行漁捕風險評估。

第三十四條至第三十九條涉及社會保障之部分，目前我國與他國無雙邊協定，因此社會保障之落實確有問題，因此船東多傾向以商業保險為主，船員也不需負擔保險費（避免後續也無法領取退休金、補貼等問題）。目前本國籍船員以及外籍船員，除適用勞健保之對象外，另有投保意外險、醫療險等商業保險。

由於船舶大小、船舶承載人數依據作業海域有所差異：第十三條、第十四條之休息時間認

列就會發生沿近海漁船於輪班、工時區分較遠洋漁船不明顯；第二十五條至第二十七條於住艙空間普遍性越小船舶，住艙空間情況越不佳。

船東對於現有政策之看法

於本次進行 10 名船東之訪談時，於問卷後有針對相關權利議題進行量化調查，以了解目前船東對於現階段狀況之滿意度，以及待改善或認為權利受到損害之處。

1、 您認為現有法制對船「員」權利保障是否充足？

有 9 名船東認為船員權利保障很充足，1 名船東認為充足。

2、 您認為現有法制對船「東」權利保障是否充足？

有 1 名船東認為船員權利保障充足，2 名船東認為不充足，7 名船東認為很不充足。

第 1、2 題之差異點為目前船東認為社會現況多注重船員的人權問題，對於船東現階段面臨之問題，如船員勞務不給付、船員隨意申訴……等，並無妥善之解決方式。最後避免耗時調查而影響船舶工作，為順利出港而採以花錢消災之方式，降低損失。

3、 您認為目前相關勞動法規是否有需要調整的地方？

有 6 名船東認為很需要調整勞動法規，4 名船東認為需要調整勞動法規。

主因為船東認為目前勞動法規不適用於漁捕工作，對於海上作業是看漁況做事，在勞動基準法條件下是無法順利進行相關作業的。

4、 您了解 ILO C188 的內容嗎？

有 2 名船東了解內容，1 名船東為普通，5 名船東不了解，2 名船東很不了解。

5、 您覺得 ILO C188 是否可適用於國內？

有 2 名船東為普通，4 名船東覺得不可行，2 名船東很不可行，2 名船東未回答。

6、 目前漁獲利潤與作業成本是否有在合理範圍內？

有 1 名船東覺得合理，3 名船東覺得不合理，5 名船東很不合理，1 名船東未回答。

7、 為了改善作業環境而提高成本可行嗎？

有 1 名船東覺得可行，1 名船東覺得普通，7 名船東不可行，1 名船東未回答。

第 6、7 題之差異點主因為目前漁獲價格低，作業成本如勞動成本都有提高，因此不在合理範圍內。

8、 您願不願意為您的船員進行投保？

有 6 名船東很願意進行投保，4 名船東願意進行投保。

9、 您願不願意為您的船員進行投保什麼保險？

有 5 名船東願意投保政府保險，9 名船東願意投保商業保險。

第 8、9 題的部分，船員都願意為船員投保保險，但有關政府保險的部分，多因船東認為勞保對於船員無作用，希望以商業保險為主。

10、 您認為船員是否適用勞動基準法？

有 3 名船東為普通，6 名船東覺得不適用，1 名船東未回答。

主因為勞動基準法需有工時限制等問題，到底符不符合現階段作業。惟因勞動基準法有勞保，因此覺得本國籍船員可以適用，有退休金之考量點。

11、 您認為船員是否須另訂專法？

有 8 名船東認為需要，1 名船東覺得不需要，1 名船東未回答。

主因為不希望受限目前勞動基準法之相關規定。

12、 遠洋三法是否有需要檢討的地方？

有 7 名船東認為需要，1 名船東為普通，2 名船東未回答。

期末審查意見回覆表

審查意見	廠商回復說明		
	章節	修正後 頁次	內容
報告體例			
1. C188 所規範之對象為從事商業漁捕作業之所有漁船及船員，無區分沿近海或遠洋作業，亦無區分本國籍或外國籍船員，故本研究應以所有從事商業漁捕作業之漁船及船員為研究對象，俟完成法規檢視後，再就C188 第 3 至 4 條排除規定、我國實務情形及其他國家作法進行綜合研析，提出政策建議。故第 4 頁倒數第 2 段「就境內聘僱外籍漁船船員納入 ILO 第 188 號公約之國內法問題」之論述請修正。	I 研究背景、目的與研究方法之實施 第一章 研究背景與目的 第三節 本研究的範圍與限制	P4	遵照建議，已修正。
2. 本報告於「各國對於漁船船員之勞動保護法制與實踐」章節內容中，丹麥部分引述資料來源為本部函請外交部駐外館處蒐集之參考資料，報告註腳應引用外館所提供之資料內容，不宜直接描寫網路查無資料來源，請修正。	II 資料蒐集與文獻分析 第五章 各國對於漁船船員的勞動保護法制與實踐：以英、法、日、韓、泰為主要對象 第六節 其他國家制度 第二項 丹麥漁船船員基礎法制	P245 -249	遵照建議，已修正。
3. 請撰寫摘要及研究目的，統一各章節之小結。	I 研究背景、目的與研究方法之實施	P3、 P102、 P117	遵照建議，

	第一章 研究背景與目的 第二節 研究目的：遠洋漁工勞動保護的政策轉換與立法作為 II 資料蒐集與文獻分析 第四章 C188 公約主要規範內容的國際法解釋 第二節 漁船上的僱用關係與從事漁業工作的資格 第六項 小結 第三節 漁船上的僱用關係與勞動條件基準 第六項小結		已增加摘要、研究目的及小結。
4. 本報告各章節行距、字體、邊界等格式不一致，請重新調整報告使格式具一致性。			遵照建議，已修正。
研究方法與進度說明			
1. 第 4 頁第 1 段「截至目前（108/11/20）為止，C188 批准國 14 個、生效國 12 個；其中，於 2019/11/26 批准國新增葡萄牙，有 3 個國家就其國內之適用上尚未正式生效」，請修正為截至 2021 年 12 月 31 日止之最新數據，且年份請統一以西元年呈現。	I 研究背景、目的與研究方法之實施 第一章 研究背景與目的 第三節 本研究的範圍與限制	P4	再確認通過公約國家；遵照建議，已修正。

2. 第二章研究方法與進度說明部份，有關第二節進度說明一節，屬過程性內容，現已為結案報告，建請刪除。		原 P6-8	遵照建議，已刪除。
資料蒐集與文獻分析			
1. 第 11 頁 II 部分第一章第一節第一項「沿近海漁業之法規適用」，勞動部管轄法規列有 1955 勞工諮詢申訴專線，因設立專線屬行政措施非法規，建議調整於漁船船員爭端處理內容下呈現。另建議於勞動部管轄法規增列《外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準》、《私立就業服務機構許可及管理辦法》及《外國人生活照顧服務計畫書裁量基準》等法規。	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第一項 沿近海漁業的法規適用	P9	遵照建議，已修正。
2. 第 13 頁第二項最末段「以下本文提出『ILO 第 188 號公約（性質與條文）與我國法規對照表』。（以下表格圖示略）」請刪除括弧內文字，並將現置於本報告第一章第三節（第 59-171 頁）之該表格，移至第一節第二項（第 13 頁起）呈現，且刪除第三節。	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第二項 遠洋漁業的法規適用	P11、P12-29	遵照建議，已刪除並修正。
3. 第 17 頁 II 部分第一章第一節第三項「現行漁業管理與勞動保護法制」之漁船船員資格限制之健康檢查證明，有關境內聘僱外籍船員之健康檢查，引據衛生福利部《受聘僱外國人	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視	P34	修正相關內容，外國籍人

健康檢查管理辦法》相關規定，與 ILO-C188 公約第 10 條及第 12 條規定之健康檢查係為確保船員能履行船上職務所為體格檢查是否相符，建議洽請衛生福利部確認。	第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第三項 現行漁業管理與勞動保護法制		進入台灣工作，按程序上並受聘僱外國人健康檢查管理辦法第 5 條規定，應做健康檢查。
4. 第 21 頁 II 部分第 1 章第一節第三項「現行漁業管理與勞動保護法制」，有關確保船上及漁船船員攜有或擁有漁船船員工作協議部分，考量就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款及第 11 款規定之工作類別，非漁船船員，建議維持就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款規定文字，刪除第 1 款及第 11 款規定，避免產生誤解。	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第三項 現行漁業管理與勞動保護法制	P37	遵照建議，已刪除。
5. 有關船上須備有足夠食物及水部分，第 29-30 頁及第 129 頁對照表於沿近海漁業法規僅列《勞動基準法》第 22 條規定，並說明其未規範船上攜帶和提	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準	P45	遵照建議，已修正相

供的食物必須具有充足的營養價值，不符合公約規定。惟查《外國人生活照顧服務計畫書裁量基準》已明定雇主應充分供給飲用水，每人每日二千毫升以上，如須煮沸方能飲用時，應置備煮水設備；提供外國人伙食，應尊重外國人意願及宗教禁忌，確保伙食之衛生、足夠且等價等規定，建議補充納入沿近海漁業法規。	的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第三項 現行漁業管理與勞動保護法制		關內容。
6. 第 48 頁「3. 仲介收費標準」第 3 行「(不符合 C188 號公約規範應修法)」請刪除括弧內文字。鑒於第 13-53 頁「第三項現行漁業管理與勞動保護法制」一項其餘部分皆僅條列相關規範，未針對相關法規提出修法意見，爰相關修法建議應於「研究發現與法政策建議」章節再提出。另同頁說明「《私立就業服務機構收費項目及金額標準》第 4 條規定仲介機構得向本國求職人收取費用，不符合 C188 號公約規範應修法」。	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第三項 現行漁業管理與勞動保護法制	P59	遵照建議，已修正。
7. 第 107 頁對照表說明「《私立就業服務機構收費項目及金額標準》規定可以向求職人收費，請勞動部提供相關收費標準，以供判斷是否符合公約規定」部分，建議對照表敘明不符合之處是否僅限仲介機構得向本國求職人收取費用之規定，以臻明確。	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第二項 遠洋漁業的法規適用	P20	遵照建議，已修正。

8. 第 49 頁有關仲介收費標準，國內仲介機構接受境內僱用外籍船員委任辦理就業服務業務，僅於服務事實始得收取服務費，相關收費標準係受《私立就業服務機構收費項目及金額標準》第 6 條規範，而非第 5 條規定。	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第三項 現行漁業管理與勞動保護法制	P60	遵照建議，已修正。
9. 第 151 頁對照表關於「國內法規未包含漁船船員之全面社會安全保護，且失聯外籍勞工亦未獲得相關保障」，查本研究第 257 頁亦指出社會保障目的係考量漁工可被視為自營工作者，與許多自營工作者被排除於保障外；遷徙漁工，包括在國外登記船舶工作者，因在其國籍國或住所以外的地方賺取收入等因素。因在臺工作之外國人符合國內法規及適用雙邊或多邊條約規定下，享有社會保障，乃整體性規範，建議協助確認公約第 34 條規定之適用對象是否包含行蹤不明外籍船員。	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第二項 遠洋漁業的法規適用	P28	修正相關內容，如入境後，行蹤不明，已違反入出國及移民法規定，自不享有社會保障保護。

10. 第 166 頁表格「船舶、漁船有關生活及工作條件之檢查」最後一欄說明「實務上我國漁業執照有效期限為四年」有誤，請修正為五年。	II 資料蒐集與文獻分析 第三章 我國相關法令資料蒐集、分析與國際基準的檢視 第一節 我國現行相關漁業勞動法規的盤整 第二項 遠洋漁業的法規適用	P29	遵照建議，已修正。
11. 第 266 頁請釐清「拆帳漁工」(share fishermen)是否係指我國慣用用法之「分紅制漁工」，若是請修正。	II 資料蒐集與文獻分析 第四章 C188 公約主要規範內容的國際法解釋 第六節 船員的社會安全保障 第五項小結 II 資料蒐集與文獻分析 第五章 各國對於漁船船員的勞動保護法制與實踐：以英、法、日、韓、泰為主要對象 第一節 英國有關漁船船員的勞動保護法制 第四項 公約批准後的法制調整與結果	P151 P180	對於拆帳漁工後面，括號說明我國慣用稱為分紅制漁工。
12. 第 296 頁「開普敦公約」請修正為「開普敦協定」。	II 資料蒐集與文獻分析 第五章 各國對於漁船船員的勞動保護法制與實	P185	遵照建議，已修正。

	踐：以英、法、日、韓、泰為主要對象 第二節 法國有關漁船船員的勞動保護法制 第一項 公約批准前的法制		
13. 第 324 頁第 13 行「小卷垂釣漁船」請修正為我國慣用用法「魷釣漁船」。	II 資料蒐集與文獻分析 第五章 各國對於漁船船員的勞動保護法制與實踐：以英、法、日、韓、泰為主要對象 第三節 日本有關漁船船員的勞動保護法制 第三項 勞動條件	P214	遵照建議，已修正。
14. 第 360 頁荷蘭「1.僱傭契約」、第 361 頁荷蘭「(二)職業安全衛生」、第 375-376 頁西班牙「六、生活條件」、「(一)醫療服務」、「(二)職業安全衛生」、「(三)社會保障」、第 376 頁葡萄牙「勞動法體系——漁工勞動保護法律體系」、第 377 頁葡萄牙「1. 僱傭契約」、「六、生活條件」、「(一)醫療服務」等標題下無內容，請補上內容或刪除該標題。	II 資料蒐集與文獻分析 第五章 各國對於漁船船員的勞動保護法制與實踐：以英、法、日、韓、泰為主要對象 第六節 其他國家制度 第三項 荷蘭漁船船員基礎法制 第七項 西班牙漁船船員基礎法制 第八項 葡萄牙漁船船員基礎法制	P251-252 P268-269	遵照建議，已刪除。

15. 第 379-390 頁「各國法制比較表」請於每頁表頭重複標題欄。	II 資料蒐集與文獻分析 第五章 各國對於漁船船員的勞動保護法制與實踐：以英、法、日、韓、泰為主要對象 第七節 各國法制比較	P271-284	表一五：各國法制比較每頁表頭，已修正。
研究發現與法政策建議			
1. 第 431-433 頁（含目錄章節標題在內）出現多次「漁事作業公約」，請統一全文修正為「漁業工作公約」。	IV 研究發現與法政策建議 第八章 ILO 漁業工作公約規範基準的國內法制化途徑探討 第一節 國際法上實施漁業工作公約的方式 第二節 條約締結程序及國內法地位 第三節 國內法實施漁業工作公約之法制化途徑	P325-326	遵照建議，已修正。
2. 第 431-433 頁第三節提出 4 種國內法化法制途徑，然而第 434 頁第 4 段第 1-4 行說明「C188 公約納入我國內法體系之途徑有三：(1)比照兩人權公約施行法之模式；(2)通過一部專法；及(3)修正現有相關國內法規之方式。」，上開第 434 頁之段落請修正為「C188 公約納入我國內法體系之途徑有四」，並請補上(4)專章立法模式。	IV 研究發現與法政策建議 第九章 立法政策與建議：我國漁工人權保障的政策內涵與漁船管理 第一節 ILO 漁業工作公約作為我國漁工人權保障的政策內涵	P330	遵照建議，已修正。

3. 第 442-443 頁有關「我國籍漁船應是我國領土的延伸，不應該因國籍與近海漁業及遠洋漁業而區別適用不同法規」之論述，以及第 443 頁所載理由，現行實務上不宜以抽象之管轄權觀念將境外海域之漁船視為我國「領土之延伸」；考量遠洋漁船之外籍漁工多屬境外聘僱，又勞動基準法係屬國內法，如將遠洋漁船視為國土之延伸，則外籍漁工不止要適用勞基法，同時亦應適用勞保、健保、職業安全衛生及所得稅等國內法規，對我國遠洋漁業之現況有極大衝擊，爰該段落內容請考量實務現況審慎調整。	IV 研究發現與法政策建議 第九章 立法政策與建議：我國漁工人權保障的政策內涵與漁船管理 第六節 結論	P340-348	已修正。
4. 第 444 頁第一項「專章立法」章節第 6-7 行「建議可採取專案立法模式」，如為筆誤請修正；另請說明研究團隊建議應於哪一部法律中訂定專章。	IV 研究發現與法政策建議 第九章 立法政策與建議：我國漁工人權保障的政策內涵與漁船管理 第六節 結論 第一項 朝向以建構專法為目標	P348	遵照建議，已修正。
5. 第 446 頁（二）健康檢查證明第 2 行「健康檢查之相關規定，C188 號公約第條 11 規定」請修正，並說明健康檢查之相關規定是否符合 C188 公約規定。	IV 研究發現與法政策建議 第九章 立法政策與建議：我國漁工人權保障的政策內涵與漁船管理 第六節 結論 第二項 現行法制調整：漁船船	P353	遵照建議，已修正並加以說明。

	員勞動保護法制 轉換之過渡		
6. 第 446 頁二、(一) 第 3 行「第三，大陸地區船員雖依範本規定船員、船東各執 2 份契約。」、第 452 頁七、醫療設備及醫藥供給及救援措施最末行「而就醫療救援措施是符合 C188 號公約第 30 條規定。」，兩段語句未有後續內文，請補上後續相關說明內容。	IV 研究發現與法 政策建議 第九章 立法政 策與建議：我國 漁工人權保障的 政策內涵與漁船 管理 第六節 結論 第二項 現行法 制調整：漁船船 員勞動保護法制 轉換之過渡	P354 P360 -361	遵照 意見， 加以說 明。
附件			
第 461 頁「附件一：日本船員法及相關法令彙編」於本報告中無相關內容，請刪除。		原 P461	遵照 意見， 已刪 除。

VI 參考資料

一、中文文獻

(一) 專書

1. 黃異，『漁業法』，新學林出版，2018 年 12 月，頁 149-150。
2. 國家人權委員會，『海上人權路』，監察院出版，2022 年 4 月。
3. 李雪莉等，『血淚漁場』，報導者出版，2019 年 10 月。
4. 伊恩爾比納，『罪行海洋』，麥田出版，2020 年 7 月。

(二) 期刊論文（按姓氏筆畫由低至高排列）

1. 方福樑，海事勞工公約現況及展望，中華海運研究協會船舶與海運通訊第 52 期，頁 2-4，2008 年 4 月 12 日。
2. 李文良，我國漁民海事勞動條件法律制度之研究-以 2007 年國際漁民捕魚公約為比較基準，台灣國際法季刊 March，頁 5-32，2010 年 3 月。
3. 李文良，國際海上勞動公約對我國勞動法制之衝擊，臺灣國際法季刊，9 卷 1 期，頁 167-228，2012 年 3 月。
4. 成之約，漁業勞動政策立法發展方向之初論，勞資關係論叢第 2 期，中正大學勞工研究所，頁 123-165，1994 年。
5. 任玉清、陳立新，《漁業勞工公約》最新進展以及中國應對策略探討，中國海商法研究，第 28 卷第 2 期，頁 19-23，2017 年 6 月。
6. 任玉清、姚杰、耿希軍、董暉，英國商業捕魚業安全狀況分析，大連海事大學學報，第 9 卷第 5 期，頁 32-35，2010 年 10 月。
7. 李文宏，遠洋漁業產業之全球布局，載於第三屆海洋與臺灣研討會論文集，頁 188-194，2014 年 2 月。
8. 吳光平，涉外民事法律適用法之新境界—以契約為中心，《高大法學論叢》第 11 卷第 1 期（09/2015）。
9. 林佳和，涉外民事關係適用我國強行公法？月旦法學教室第 202 期，2019.07。
10. 林良榮，「我國『外勞（外國勞工）』的勞動人權與社會保障：兼論勞保條例之適用與檢討」，台灣國際法季刊第十一卷第二期，頁 51-88，2015 年 10 月。
11. 林良榮，「論（商船）船員勞動之特殊性與權利保護——兼論 2006 年 ILO 海事勞動公約（MLC）之規範及其影響」，《法學新論》第 29 期，頁 1-36，2011 年 8 月。

12. 林良榮，「勞動檢查制度論：法理基礎與我國現行體制之檢討」，《高大法學論叢》第九卷第一期，頁 149-210，2013 年 3 月。
13. 林良榮、王漢威，論我國與日本漁船船員之僱用政策與法制建構，臺灣海洋法學報，第 24 期，頁 1-50，2016 年 12 月。
14. 林泰誠、蔡豐明、田淑君，臺灣地區僱用外籍漁業勞工有關問題與勞工管理政策之探討，航運季刊第 20 卷第 4 期，頁 77-78，2011 年。
15. 林榮耀、葉建宏，漁船船員工時即休例假適用勞動基準法之探討，台灣水產，頁 28-30，2014 年。
16. 邱思珣，《2006 年海事勞工公約》修正案的國內適用，中國海商法研究第 27 卷第 3 期，2016 年 9 月。
17. 邵帥、郭萍，維護海員權益法律保障機制研究--從部分國家和地區履行《2006 年海事勞工公約》的角度，中國海商法研究，第 1 卷第 1 期，頁 115-120，2012 年 6 月。
18. 陳秋蓉、何俊傑，我國漁業職業災害初步探討，勞工安全衛生簡訊第 26 期，勞動部勞動及職業安全衛生研究所，頁 7-9，1997 年。
19. 黃異，外籍漁船船員勞動保護的法制，台灣海洋法學報第 26 期，2018 年 12 月。
20. 黃勇民、蔡福軍，從區際慣例到區際協定：對台漁工權益救濟模式之法律定性—兼議兩岸漁工協議實施的司法保障，中國海商法研究第 3 期第 26 卷，頁 53-59，2015 年 9 月。
21. 劉新山、衛航，英國的捕撈漁船船員立法，中國海商法研究，第 24 卷第 1 期，頁 22-28，2013 年 3 月。
22. 劉新山、任玉清、賀訊，捕撈漁船安全國際海事立法之觀察，中國海商法研究，第 1 卷第 1 期，頁 102-108，2012 年 6 月。
23. 藍科正，遠洋漁船聘僱外籍船員勞動條件權益保障之研究，勞資關係論叢，20 卷 1 期，頁 27-50，2018 年 6 月。
24. 謝勝雄、吳信長，海洋漁業勞動力研討會結論與成果，台灣水產第 12 卷第 2 期，頁 24-25，2017 年。

(三) 學位論文（按姓氏筆畫由低至高排列）

1. 翁珮綺，遠洋漁船船員勞動權益保障之研究-以境外聘僱漁工為中心，中央警察大學國境警察學系研究所碩士論文，2019 年。
2. 洪榮鄉，高雄地區僱用境外漁業勞工效益問題之研究，國立中山大學管理學院高階經營碩士學程碩士在職專班碩士論文，2004 年。
3. 宋怡菁，外籍船員入出國境查驗—管理面、治安面及經濟面的探討，國立政治大學行政管理碩士學程，2016 年。
4. 蔡文麟，漁船船員海上勞動法律制度研究，國立海洋大學海洋法律研究所碩士，1998 年。
5. 葉大功，由勞動權論漁業職業災害保障制度，國立海洋大學海洋法律研究

所碩士，2007 年。

(四) 研究計畫（按姓氏筆畫由低至高排列）

1. 胡念祖、成之約，海上勞動法研究（一），國家科學委員會委託研究，1993 年。
2. 胡念祖、成之約，海上勞動法研究（二），國家科學委員會委託研究，1994 年。
3. 李銘霖、林忠宏，漁船船上工作及居住空間改善之研究，行政院農業委員會委託研究，2003 年。
4. 行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所，減低漁業勞工職業災害死亡率計畫，2007 年。
5. 陳立宏，高雄市遠洋漁船境外僱用外籍船員管理問題之探討（自行研究報告書），高雄市政府海洋局，2012 年。

(五) 其他文獻

1. 國際運輸勞連網站，被遺棄船員-海運產業的汙點，網址：[http :
//www.itftokyo.org/maga_seafare/no032/pdf/2018no32.pdf](http://www.itftokyo.org/maga_seafare/no032/pdf/2018no32.pdf)，最後瀏覽日期：2019 年 11 月 7 日。
2. 洪嘉鎂，豐年雜誌「臺灣遠洋漁業背後存續的人權」，頁 74-75，2019 年 4 月號。
3. 農傳媒「如何流汗而不血汗？漁業署將致力保障外籍漁工權益朝符合勞動基準法邁進」，網址：[https :
//www.agriharvest.tw/theme_data.php?theme=article&sub_theme=article&id=1749](https://www.agriharvest.tw/theme_data.php?theme=article&sub_theme=article&id=1749)，最後瀏覽日期：2019 年 11 月 5 日。
4. 農傳媒「執行漁業三法所面臨的改革陣痛，官方、部分漁民怎麼說？」，網址：[https :
//www.agriharvest.tw/theme_data.php?theme=article&sub_theme=article&id=2443](https://www.agriharvest.tw/theme_data.php?theme=article&sub_theme=article&id=2443)，最後瀏覽日期：2019 年 11 月 5 日。
5. 勞動部，漁船於境外僱用外籍漁工，其勞動權益之保障，依《遠洋漁業條例》授權訂定之「境外僱用非我國籍船員許可及管理辦法」規範。網址：[https :
//www.mol.gov.tw/announcement/2099/31075/](https://www.mol.gov.tw/announcement/2099/31075/)，最後瀏覽日期：2019 年 11 月 5 日。。
6. 宋承恩，「當血淚漁場遇上了國際勞工標準，開普敦警鐘敲醒台灣了嗎？」，網址：[https :
//www.twreporter.org/a/opinion-far-sea-fishing-capetown-ilo188](https://www.twreporter.org/a/opinion-far-sea-fishing-capetown-ilo188)，最後瀏覽日期：2019 年 11 月 5 日。
7. 洪凌襄，揭密賺遍全球的日不落帝國-台灣漁業霸主，財訊雙周刊第 553 期，頁 6，2018 年 4 月。
8. 海大辦國際鮪漁業研討會關心產業發展，網址：[http :
//blog.ntou.edu.tw/oceannews/2014/12/post_699.html](http://blog.ntou.edu.tw/oceannews/2014/12/post_699.html)，最後瀏覽日期：2019

年 11 月 5 日。

9. 整合海洋與產業資源-豐群水產-永續管理實現社會責任，貿易雜誌第 322 期，2018 年 4 月。(網址：[http：
//www.iatep.org.tw/magazine/ebook322/storypage02.html](http://www.iatep.org.tw/magazine/ebook322/storypage02.html)，最後瀏覽日期：
2019 年 11 月 5 日。

二、外國文獻

(一)日文文獻

1. 專書

- (1) 日本労働法学会編，新労働法講座<8>労働保護法（2），有斐閣，1967 年。
- (2) 武城正長，海上労働法の研究，多賀，1985 年。
- (3) 船員問題研究会編，現代の海運と船員，成山堂書店，1987 年。
- (4) 山川隆一，國際労働關係の法理，信山社出版，1999 年 1 月。
- (5) 米津孝司，國際労働契約法の研究，尚學社出版，1997 年 2 月。

2. 期刊論文

- (1) 武城正長，海上労働における居住安全衛生医療，広島商船高等専門学校紀要第 1 号，広島商船高等専門学校，頁 1-24，1979 年。
- (2) 中家修，船員労働の国際化とその影響，弓削商船高等専門学校紀要第 10 号，頁 25-31，1988 年。
- (3) 川崎潤二等，「働きやすい漁船」についての一考察，人間工学第 35 卷，日本人間工学会，頁 82-83，1999 年。
- (4) 奥島美夏，日本漁船で働くインドネシア人——プロフィールと雇用体系の変遷，現文研 81 号，専修大学現代文化研究所，頁 59-91，2005。
- (5) 加瀬和俊，漁業・水産加工業における外国人労働者問題についての一考察，漁業経済学会デイスカッションペーパー第 1 卷，漁業経済学会，頁 20-24，2005 年。
- (6) 中川正晴，派遣外国人船員に係る課税問題，商大論集 60 卷 4 号，兵庫県立大学，頁 33-54，2009 年。
- (7) 笹谷敬二，海上労働における安全衛生に関わる法規制の特徴，日本航海学会論文集第 121 号，公益社団法人日本航海学会，頁 141-151，2009 年。
- (8) 佐々木貴文、三輪千年、堀口健治，外国人労働力に支えられた日本漁業の現実と課題——技能実習制度の運用と展開に必要な視点，水産振興 49 卷 4 号，東京水産振興会，頁 1-66，2015 年。
- (9) 濱口桂一郎，船員の労働法政策，季刊労働法 255 号，頁 159-179，2015 年。

- (10) 村上愛，法の適用に関する通則法 12 条と労働契約の準拠法，『一橋法学』（一橋大学大学院法学研究科）第 7 巻第 2 号 2008 年 7 月，頁 339。
- (11) 西谷祐子，消費者契約及び労働契約の準拠法と絶対的強行法規の適用問題，国際私法年報第 9 号（2007），頁 40。

3. 政府官方資訊

- (1) 日本運輸省，運輸白書，1964 年。
- (2) 日本農林水産省，漁業センサス，2013 年。
- (3) 日本国土交通省，船員労働統計調査（漁船），2014 年。
- (4) 日本内閣府，「平成 27 年版高齢社会白書（概要版）高齢化の状況」，2015 年。
- (5) 日本国土交通省，海事レポート，2015 年。
- (6) 日本農林水産省水産庁，水産白書，2015 年。
- (7) 国土交通省「運航労務監理・船員政策」，網址：[http :
//www.mlit.go.jp/maritime/maritime_mn4_000005.html](http://www.mlit.go.jp/maritime/maritime_mn4_000005.html)，最後瀏覽日：2019 年 11 月 5 日。

(二)英文文獻

1. Chotepanitses, Decha (2019), “Work in Fishing Convention, 2007 : Thailand as a case study”. World Maritime University Dissertations. 1149. from [https :
//commons.wmu.se/all_dissertations/1149](https://commons.wmu.se/all_dissertations/1149) ,Retrieved 2021.07.15.
2. ClieEarth （2017）. “The Control and Enforcement of Fisheries in France”. [https :
//www.documents.clientearth.org/wp-content/uploads/library/2016-12-02-
the-control-and-enforcement-of-fisheries-in-france-ce-en.pdf](https://www.documents.clientearth.org/wp-content/uploads/library/2016-12-02-the-control-and-enforcement-of-fisheries-in-france-ce-en.pdf), lasted visited : 2019.11.10.
3. EMFF （n.d.）. “European Maritime and Fisheries Fund - France Overview”. [https :
//ec.europa.eu/fisheries/sites/fisheries/files/docs/body/op-france-fact-
sheet_en.pdf](https://ec.europa.eu/fisheries/sites/fisheries/files/docs/body/op-france-fact-sheet_en.pdf), lasted visited : 2011.11.10.
4. EUROPA (n.d.). EUR-Lex. , from [https :
//eur-lex.europa.eu/homepage.html](https://eur-lex.europa.eu/homepage.html) , lasted visited : 2021.06.01.
5. European Agency for Safety and Health at Work (n.d.). Directive 2017/159/EU - Work in Fishing Convention. from [https :
//osha.europa.eu/en/legislation/directive/directive-2017159eu-work-fishing-
convention](https://osha.europa.eu/en/legislation/directive/directive-2017159eu-work-fishing-convention) , Retrieved 2021.06.04.
6. European Union. *Costs and Benefits of a Council Decision implementing the European sectoral social partners' Agreement concerning the implementation of the Work in Fishing Convention, 2007 of the ILO*. Luxembourg : Publications Office of the European Union. (2016)

- GOV.UK (n.d.). Consultation outcome - Implementation of the ILO Work in Fishing Convention 2007 (ILO 188) into UK Law. from [https : //www.gov.uk/government/consultations/implementation-of-the-ilo-work-in-fishing-convention-2007-ilo-188-into-uk-law](https://www.gov.uk/government/consultations/implementation-of-the-ilo-work-in-fishing-convention-2007-ilo-188-into-uk-law) ,Retrieved 2021.06.04.
7. GOV.UK (n.d.). Collection - ILO Work in Fishing Convention. Retrived 2021.06.04, from [https : //www.gov.uk/government/collections/ilo-work-in-fishing-convention](https://www.gov.uk/government/collections/ilo-work-in-fishing-convention).
 8. ILO. ***Conditions of work in the fishing sector - A comprehensive standard (a Convention supplemented by a Recommendation) on work in the fishing sector***. 92nd Session 2004, Report V(1). Geneva : International Labour Organization. (2003)
 9. ILO (2017). ***Situation and Gap analysis of the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), and Thai national laws, regulations and other measures concerning conditions of work on board fishing vessels***. C188 Report. from [https : //www.ilo.org/asia/publications/WCMS_557738/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_557738/lang--en/index.htm) ,Retrieved 2021.07.12.
 10. ILO (2019) . “UK joins efforts to ensure decent work in the fishing sector,” ILO News Room (2019.01.16) .
 11. ILO (n.d.). Ratifications for Thailand. from [https : //www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB : 11200 : 0 : : NO : : P11200_COUNTRY_ID : 102843](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102843) , Retrieved 2021.07.12.
 12. ILO (n.d.). Ratifications for United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. NORMLEX. from [https : //www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB : 11200 : 0 : : NO : : P11200_COUNTRY_ID : 102651](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102651) , Retrieved 2021.06.01.
 13. IMO (n.d.). Conventions. IMO. from [https : //www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/Default.aspx](https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/Default.aspx) ,Retrieved 2021.06.01.
 14. IMO (n.d.). Conventions. IMO. from [https : //www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/Default.aspx](https://www.imo.org/en/About/Conventions/Pages/Default.aspx),Retrieved 2021.07.12.
 15. International Labour Office, Ensuring Decent Working Time for the Future (International Labour Conference, 107TH Session, Geneva, 2018) .
 16. National Archives (n.d.). Legislation.gov.uk. from [https : //www.legislation.gov.uk/](https://www.legislation.gov.uk/), Retrieved 2021.06.01.
 17. OH&S (2018) . “France Ratifies Fishing Vessel Safety Agreement,” OH&S News, 2018.03.06. [https : //ohsonline.com/articles/2018/03/06/france-signs-vessel-safety.aspx](https://ohsonline.com/articles/2018/03/06/france-signs-vessel-safety.aspx), lasted visited : 2019.11.10.
 18. Seafish. Working on UK fishing vessels : the legal framework and support for

- fishers. Grimsby, UK : Seafish. (2017)
19. ul Riddell (2019) . “New fishing vessel working conditions law to come into force,” Scottish Fishermen’s Federation – General News (2019.02.05) .