

議題研析

一、題目：住院醫師勞動權益保障相關問題研析

二、所涉法律

勞動基準法、醫師法、醫療法、醫事人員人事條例

三、探討研析

(一) 住院醫師 9 月 1 日納勞動基準法

依勞動部公告，從今（108）年 9 月 1 日起，全國適用之住院醫師約 4,680 人將納入勞動基準法（以下簡稱勞基法）¹。根據勞基法規定，醫療院所都必須跟住院醫師簽訂「聘雇契約」及「適用勞基法第 84 條之 1 條約定書」，享有退休金、特休假等保障，但在既有工作量不變的情形下，是否真能縮短工時、減少血汗勞動並保障住院醫師勞動權益，引發各界關注。

(二) 住院醫師納勞基法仍成合法工時最長勞工

住院醫師適用勞基法，首當其衝的是工時受到限制，將同步適用俗稱「責任制」的勞基法第 84 之 1 條議定工時，並依衛生福利部（下稱衛福部）訂定之「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」（以下簡稱工時指引）²，每 4 周總工作時間上限為 320 小時。住院醫師

¹ 羅真、陳婕翎，9 月 1 日新制上路住院醫納勞基法，聯合報，第 A2 版，108 年 8 月 26 日。

² 依據衛生福利部 108 年 7 月 31 日公布之「住院醫師勞動權益保障及工作時間指引」，每日正常工作時間不得超過 13 小時，但期間應有短暫休息，因照顧病人需要，得予延長，但連續工作時間不得超過 16 小時；輪班制者，2 次值勤之間隔至少應有 10 小時。每 4 週正常工作時間加延長工作時間不得超過 320 小時，其中正常工作時間不得超過 234 小時。每 7 日中至少應有 1 日之休息，作為例假。但經由彈性約定，得於 2 週內安排 2 日之休息，作為例假，但不得連續工作超過 12 日。

雖納勞基法保障，仍將成為全國合法工時最長的勞工³，其勞動權益保障，攸關病人的醫療權益，以法規明確規範，為各界期待。

(三) 勞基法難涵蓋住院醫師養成教育之特殊屬性

對住院醫師而言，其工作內容包括臨床活動、教學活動、會議活動等，因此從人格、經濟和組織的從屬性上視為受雇勞工，在適用勞基法後，更無疑義。但住院醫師在畢業後綜合臨床醫學訓練（包括不分科PGY一般醫學訓練及專科醫師訓練）階段剛好是醫師養成教育中最重要，更是日後成為專科醫師具有醫學獨立醫療實踐能力重要的學習階段；同時依據醫師法⁴規定，未完成者日後恐無法執業。因此，住院醫師集訓練、教育學習與工作於一身的特殊定位與屬性，使得其與醫院談判的籌碼較少，卻在整體醫療人力不足狀況下，衍生出負擔過多工作的過勞情形，也恐淪為廉價醫療人員，降低整體醫療品質。

四、建議事項

(一) 同步加強雇主責任，並建立合理醫療專業勞檢制度

衛福部表示，住院醫師適用勞基法將有別於過去以工時指引、醫院評鑑的方式管理，對住院醫師將更有保障。同時新制上路後，勞檢將可主動介入，違反者可處

³ 依據勞動部「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」，保全人員每月總工時上限為 288 小時。另依據主計總處調查，我國工業及服務業全體受僱員工每人每月總工時平均為 169.3 小時，其中支援服務業（如保全、清潔服務公司、汽車租賃、人力仲介等工作）平均總工時達 180.7 小時；電力及燃氣供應業 177.4 小時，其他服務業平均 176.7 小時。見潘姿羽，主計總處公布工時最長行業 保全美容美髮上榜，中央社，108 年 2 月 10 日，<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/201902100015.aspx>，最後瀏覽日：108 年 8 月 30 日。

⁴ 醫師法第 7 條之 1 第 3 項授權訂定之「專科醫師之分科及甄審辦法」及第 8 條第 3、4 項規定之「醫事人員執業登記及繼續教育辦法第 7 條」，沒完成 PGY 訓練無法成為專科醫師及執業。

新臺幣 2 萬到 100 萬元，對醫療院所更有約束力。但在住院醫師工作量不變的情形下，醫療院所為符合勞基法的規定，卻可能衍生排班紊亂、要求加速或加班完成、以「自主學習」名義達成工作內容等問題。

雖然衛福部表示將持續聽取各界意見滾動式調整工時指引，但醫師實為一項以高度專業技能處理人身性命安全，而極為特殊的專門職業，以勞基法作廣泛性的規範有時難免捉襟見肘，過去雖有增訂醫師法、醫療法或勞基法勞動專章的討論，現既已明確納入勞基法，宜同步加強雇主保障勞工健康之責任，並於勞基法現有規範下，透過召開勞資會議協調工時之最大公約數，同時建立合理之醫療專業勞動檢查制度以杜絕不平等契約、假班表、不當解雇等狀況，方為上策。

(二) 公立醫院之聘用住院醫師宜檢討全面納入

依醫事人員人事條例第 9 條，公立醫療機構之住院醫師依聘用人員進用之法律規定聘用，因此本次公告僅保障到全國所有住院醫師約 63% 的私立醫院住院醫師，還有 2,000 多位公立醫院之聘用住院醫師，以及 4,2000 多位主治醫師被排除適用⁵。勞動部則指均有相關規範「同等於勞基法的保障」⁶，亦即公立醫院之聘用住院醫師⁷目前仍以工時指引為規範並以醫院評鑑為手段，對其勞動權益保障之強制力顯有不足。公立醫院住院醫師回歸勞基法定義，從人格、經濟與組織從屬性認定屬

⁵ 關鍵評論，「住院醫師」9 月納入勞基法，但還有 9 成的醫生排除在外，2019 年 3 月 13 日，<https://www.thenewslens.com/article/115386>，最後瀏覽日：2019 年 9 月 3 日。

⁶ 芋傳媒，住院醫師 9/1 納勞基法 公立醫院非公職也適用，108 年 8 月 30 日，<https://taronews.tw/2019/08/30/450968/>，最後瀏覽日：108 年 9 月 2 日。

⁷ 公立醫院住院醫師包括非依公務人員法制進用之約用住院醫師、依聘用人員聘用條例進用之聘用住院醫師、公職住院醫師、軍職住院醫師。

勞工亦無爭議⁸，將公立醫院住院醫師全面納入勞基法規範乙節，建議勞動部、衛福部、行政院人事行政總處、銓敘部等相關機關宜儘速協調並修正法律規定，以避免造成住院醫師適用勞基法之差別待遇。

(三) 對現階段醫療體系及主治醫師之衝擊，宜審慎面對

住院醫師既屬勞工，也是學習者，住院醫師在醫院的主要工作雖以學習及輔助為主，但若因工時限制而導致學習效果不佳，對醫師的養成教育而言，也非好事。目前世界趨勢均朝縮減醫師工時提高醫師勞權為方向，包括美國、歐盟、英國、丹麥、日本等國都陸續制定相關規範⁹，但如何在維護住院醫師勞動權益的前提下，又能避免過勞並兼顧醫學教育之進行，建議衛福部、勞動部及教育部參酌國外醫學教育狀況加強協商。

另因應住院醫師納入勞基法，建議相關單位應著手調查醫療專業受工時影響、衍生人力缺口情形，或檢討住院醫師訓練方式、改善值班制度、勞動成本增加等配套措施對現有醫療體系之衝擊。同時，因應住院醫師工時限制，則主治醫師勢必承擔更多量的工作，對主治醫師納入勞基法保障¹⁰之影響及配套方案亦應進行探討，審慎面對其後續可能之影響。

撰稿人：蔡琮浩

⁸ 最高法院 81 年度台上字第 347 號判決、最高法院 96 年度台上字第 2630 號判決參照。

⁹ 以歐盟為例，2012 年歐盟規範住院醫師每週工時不得超過 48 小時（如法國），英國的住院醫師工時從 1990 年 100 小時到 2009 年已降至 48 小時，丹麥的法律和勞資協議則規定最高只能 37 小時。美國、加拿大每週最大平均值班時數為 80 小時，紐西蘭為 72 小時。日本則已將勞動改革放入議程，朝醫療照護保障每月加班工時上限 80 小時。見關鍵評論，同註 6。

¹⁰ 為全面保障醫師勞動權益，衛生福利部 105 年 6 月 6 日宣布，將推動於 109 年 1 月 1 日以前，將所有受僱醫師全部納入勞動基準法適用範圍，並執行各項配套措施，改善醫師執業環境，提供民眾良好的醫療服務。