一〇九、近年中央政府轄管公立醫院違反勞基法件數倍增，主要集中於區域醫院，且近 5 年違反勞基法態樣主要係延長工時卻未依法給薪等，允宜檢討改善，俾優化醫護人員留任環境

為因應人口結構變遷與醫療需求提升，中央政府於 114 至 118 年度推動「健康台灣深耕計畫」，聚焦「優化醫療工作條件」、「規劃多元人才培訓」、「導入智慧科技醫療」、「社會責任醫療永續」四大主軸，以改善醫療環境體系，提升全民健康福祉。然近年來醫療工作環境不佳之情形屢見報導，實務上主要反映於工作負荷沉重、人力配置不足、排班安排不合理及薪資待遇不符期待等層面，進而導致人員流失問題日益嚴重。經查：

(一)醫療機構應依法遵守相關勞動法規，俾建構良好留任環境

為保障勞工權益，政府陸續制定及施行多項勞動相關法規，包括勞動基準法(以下簡稱勞基法)、工會法、性別平等工作法、就業服務法、中高齡者及高齡者就業促進法、職業安全衛生法、勞工退休金條例、勞工職業災害保險及保護法等，旨在保障勞工之基本權益、工作條件及退休保障，消除職場性別歧視，促進性別地位實質平等，促進國民就業及防止職業災害，以維護工作者安全及健康等，爰醫療機關應依法遵守，俾建構良好留任環境。

(二)近 5 年來，中央政府轄管公立醫院「違反勞基法件數」，占其違反各類勞動法令總件數逾六成，以區域醫院違規件數最多，且 113 年度違反勞基法件數係 109 年度之 2.71 倍，允宜檢討改善

自 109 至 113 年間，中央政府轄管公立醫院共計發生 84 件違反勞動法令事件(詳表 1)，其中，以違反勞基法為最多，共 52 件，占比 61.90%，顯見勞基法相關規範仍是醫療機構勞動條件管理之核心課題。進一步按主管機關別觀察，國防部所屬醫

院違反勞基法比例最高，達 87.50%；其次為衛福部所屬醫院，占 72.41%；至於退輔會及教育部所屬醫院則分別為 63.64%及 35.71%。

表 1　109 至 113 年度中央政府轄管公立醫院違反勞基法件數及其占比統計表

單位:人次；新臺幣千元；%

中央主管 醫院類別	違反勞動法令 總件數 A	違反勞基法 件數 B	違反勞基法 占比 C=B/A
教育部所屬醫院	28	10	35.71
國防部所屬醫院	16	14	87.50
退輔會所屬醫院	11	7	63.64
衛福部所屬醫院	29	21	72.41
合計	84	52	61.90

說　　明：違反勞動法令總件數係包含違反勞動基準法、工會法、性別平等工作法、就業服務法、中高齡者及高齡者就業促進法、職業安全衛生法、勞工退休金條例、勞工職業災害保險及保護法等法之加總。

資料來源：教育部所屬各醫院作業基金、國防部、退輔會、衛福部提供；本中心整理。

綜觀整體中央政府轄管公立醫院於近 5 年(109 至 113 年度)間違反勞基法之情形，整體件數呈上升趨勢。其中 113 年度達 19 件(詳表 2)，為近 5 年最高，亦係 109 年度(7 件)之 2.71 倍；且各部會所屬醫院 113 年度違反勞基法之件數，皆較 109 年度增加。同期間，依主管機關別區分，以衛生福利部所屬醫院違反勞基法件數最多，共 21 件，主要集中於地區醫院(11 件)占 52.38%；其次為國防部所屬醫院 14 件，以區域醫院為主(10 件)，占 71.42%；教育部所屬醫院、退輔會所屬醫院則分別達 10 件、7 件，且均以醫學中心違規比例較高，各 5 件，占比分別為 50%及 71.43%。綜合近 5 年來違規分布，整體 52 件違反勞基法件數中，以區域醫院發生 23 件最多，占 44.23%；其次為地區醫院 17 件，占 32.69%。

由上可見，中央政府轄管公立醫院違法勞基法之情形，多發生於區域及地區醫院，顯示中小型醫療機構在人力運用與勞

動條件管理上，仍存有一定程度之限制及挑戰，此一現象反映部分醫院在對保障員工基本勞工權益方面尚屬不足，亟需加強法規遵循與內部管理機制之健全，以確保勞動環境合理化，並朝向建立更友善之工作場域邁進。

表 2　109 至 113 年度中央政府轄管公立醫院違反勞基法案件-醫療層級別統計概況表

單位:件數;%

年度 中央主管醫院類別	109	110	111	112	113	合計 件數	占比
教育部所屬醫院	1	0	0	2	7	10	
醫學中心	1	0	0	1	3	5	50.00
區域醫院	0	0	0	0	1	1	10.00
地區醫院	0	0	0	1	3	4	40.00
國防部所屬醫院	3	1	5	1	4	14	
醫學中心	1	0	1	0	0	2	14.29
區域醫院	2	0	3	1	4	10	71.42
地區醫院	0	1	1	0	0	2	14.29
退輔會所屬醫院	1	0	2	0	4	7	
醫學中心	1	0	2	0	2	5	71.43
區域醫院	0	0	0	0	2	2	28.57
地區醫院	0	0	0	0	0	0	-
衛福部所屬醫院	2	8	3	4	4	21	
區域醫院	2	1	1	3	3	10	47.62
地區醫院	0	7	2	1	1	11	52.38
合計	**7**	**9**	**10**	**7**	**19**	**52**	
醫學中心	**3**	**0**	**3**	**1**	**5**	**12**	**23.08**
區域醫院	**4**	**1**	**4**	**4**	**10**	**23**	**44.23**
地區醫院	**0**	**8**	**3**	**2**	**4**	**17**	**32.69**

資料來源：教育部所屬各醫院作業基金、國防部、退輔會、衛福部提供，本中心整理。

(三)近 5 年違反勞基法之主要態樣，係延長工時卻未依法給薪及未依法給付休息日工作之工資，受影響勞工族群則以護理人員為大宗

依中央政府轄管公立醫院提供 109 至 113 年度間違反勞基法之情形，分析如下:

1.依違反勞基法之條文歸納違法態樣

(1)**工資、加班費給付問題**：違反勞基法第 24 條[1]之情形高達 27 次[2](詳表 3)，約占違反法條次數總數近一半，顯示延長工時未加給工資及休息日延長工時未給工資，為最常見之違法態樣。另違反第 39 條(例假、休息日未依規定發給工資) 5 次及第 22 條第 2 項(工資未全額給付勞工) 2 次，以及第 38 條第 4 項(特別休假未休部分未給工資補償) 1 次。

(2)**工時管理問題**：此類違規共 17 次，其中以違反勞基法第 32 條第 2 項[3](超時工作)7 次[4]最多。其餘則包括第 36 條(休假安排不當) 4 次、第 34 條第 2 項(班表安排輪班間隔休息時間未達 11 小時) 3 次、第 40 條(非因天災事變突發事件停止假期或停止假期後而未依法給予補休) 2 次，以及第 35 條(連續工作 4 小時未給予 30 分鐘休息) 1 次。

(3)**行政疏失問題**：包含第 30 條第 6 項(出勤紀錄未詳實) 3 次、以及第 23 條第 1 項(未提供夜班費細目)與第 70 條(行法令修改規則並報主管機關核備)各 1 次等。

---

[1] 勞動基準法第 24 條：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第 32 條第 4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」、「雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在 2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」

[2] 違反勞動基準法第 24 條計 27 次，包含國防部所屬醫院及衛福部所屬醫院均為 9 次，次之為教育部所屬醫院 6 次，退輔會所屬醫院 3 次。

[3] 勞動基準法第 32 條第 1 項：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」同條第 2 項：「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，1 日不得超過 12 小時；延長之工作時間，1 個月不得超過 46 小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，1 個月不得超過 54 小時，每 3 個月不得超過 138 小時。」

[4] 違反勞動基準法第 32 條第 2 項計 7 次，包含國防部所屬醫院 3 次，衛福部所屬醫院 2 次，退輔會所屬醫院及教育部所屬醫院則各為 1 次。

2.以受影響勞工對象區分

經統計，受裁罰案件涉及勞工(詳表 4)共計 476 人，其中，護理人員 433 人，占 90.97%，為受影響最多之群體；其次為行政相關人員 20 人，另醫事人員 13 人、其他人員 7 人及社福相關人員 3 人。

表 3　109 至 113 年度中央政府轄管公立醫院違反勞基法態樣分析表

單位:次數

勞基法條文	違反次數	違規內容簡述
第 24 條	27	延長工作時間未加給工資、休息日延長工時未給工資
第 32 條第 2 項	7	延長工作時間超過法令規定
第 39 條	5	例假、休息日未依規定發給工資
第 36 條	4	未依規定給予例假及休息日
第 30 條第 6 項	3	未確實紀載出勤紀錄
第 34 條第 2 項	3	輪班間隔休息時間未達 11 小時
第 22 條第 2 項	2	工資未全額給付勞工
第 40 條	2	使勞工在非天災事變突發事變事由出勤、因天災事變突發事件停止休假，未於 7 日內給予補休假
其他條文(各 1 次)	6	包含未提供夜班費細目、未給適當休息時間等

說　　明：本表係以違反法條歸納，爰違反法令次數與違法件數，合計並不相同。本表其他條文係包含勞基法第 9 條、第 23 條第 1 項、第 35 條、第 38 條第 4 項、第 43 條及第 70 條。

資料來源：教育部所屬各醫院作業基金、國防部、退輔會、衛福部提供，本中心整理。

表 4　109 至 113 年度中央政府轄管公立醫院違反勞基法之受影響勞工對象統計表

單位:人

受影響勞工對象		包含人員
類別	人	
護理人員	433	護士、護理師、契約護理、麻醉護理師等
醫事人員	13	呼吸治療員(師)、藥事人員、醫事檢驗人員等

受影響勞工對象		包含人員
類別	人	
社福相關人員	3	關懷員、社工師、照服員等
行政相關人員	20	(約用)行政人員、計畫案人員、助理會計員等
其他人員	7	部分工時司機、清潔員等
合計	476	

資料來源：教育部所屬各醫院作業基金、國防部、退輔會、衛福部提供，本中心整理。

綜上， 近年中央政府轄管公立醫院違反勞基法件數倍增，經檢視近 5 年來 52 件違規案件，以區域醫院發生最多(23 件)、其次為地區醫院(17 件)。在違規態樣方面，以未依勞基法第 24 條規定給付加班費最為常見，共 27 次；其次為超時工作(第 32 條第 2 項)計 7 次。受影響人員則以護理人員為主，占比高達九成。鑒於醫護人員乃維繫公共健康與推動醫療發展之核心成員，唯有持續優化勞動條件，才能提升專業人員之留任意願，以為民眾提供更優質的醫療服務，允宜積極檢討改善違反勞基法之情事，打造合理友善職場環境，提升留任意願，以厚植基層人力，俾利實現「健康臺灣」政策願景。

（分機：1929 沈家榆）