

10.3966/199457952020091405002

從制度面探討我國住院醫師工時與勞動權益保障

張濱璿¹⁻³

¹臺北醫學大學醫療暨生物科技法律研究所兼任助理教授

²馬偕兒童醫院小兒腎臟科兼任主治醫師

³昶騰法律事務所主持律師

通訊作者：張濱璿

電子信箱：brianchang.mdlaw@gmail.com

所屬單位：昶騰法律事務所

聯絡地址：臺北市中正區信義路二段101號4樓之1

前言

自從衛生福利部於西元（下同）2016年6月6日，宣布將推動所有受僱醫師於2020年1月1日以前全部納入勞動基準法（下稱勞基法）適用範圍之政策^[1]，以全面保障醫師勞動權益後，住院醫師業已於2019年9月1日納入勞基法之適用，勞動部並於2019年8月6日公告核定「醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公立醫療院所公務人員法制進用者）為勞動基準法第84條之1之工作者」，亦自2019年9月1日起生效^[2]。自此，對於受僱醫師勞動權益的保障，終於踏出了一大步。

然而，從政策討論階段到正式適用後，住院醫師制度與勞基法之規定，尤其在工時認定上，實務上似乎一直有扞格不入之感，也常為各醫院人資管理與醫教部門所提出討論。其實醫師是否適合以納入勞基法方式保障勞動權益，屢有疑義與討論，因此本文藉由國外對於醫師勞動權益保障的方式的經驗，希望提供未來政策以及制度設計上不同的思考方向。

國外醫師勞動權益保障制度之規範—借鏡日、美

日本一直接納入勞基法

日本勞動基準法（日本勞基法）第9條規定，本法所謂勞動者，指不論職業種類、受事業或事務所使用、並支付薪資者。因此日本醫師亦被認定為勞動基準法下之勞動者，直接適用日本勞基法。依其章節內容，日本勞基法之規定包括總則、勞動契約、工資、工作時間、休息時間、假期、安全和衛生、童工、孕產婦、技術培訓、職業災害賠償、工作規則等，醫師可以直接適用該法之保障。但由於醫師工作與人之健康有密切關係，任何時候都應為患者而工作的觀念深植日本人心，且在醫院體系中，醫師無論在薪酬或地位均高於其他醫療工作者，因此醫師自身以勞動者的地位提起訴訟爭取勞動權益之狀況較少^[3]。

又依日本勞基法第32條，以每週勞動時間不得超過40小時、每日勞動時間不得超過8小時為原則。但日本勞基法第36條第1項規定，雇主與由勞工過半數所組成之工會或過半數員工協議，得延長勞動時間，此協議即所謂的「三六協定」。同條第2項雖有規定厚生勞動省可以訂定延長勞動時間之上限，但