

醫師適用勞動基準法： 「日本法之判準」

侯岳宏* / 臺北大學法律學系教授



摘要

今（2016）年6月間華航空服員透過罷工，爭取到所要的勞動條件，瞬間，許多行業勞工的勞動條件受到檢視。其中，受到矚目的行業之一便是醫護人員。事實上有關醫護人員勞動權益的議題，早在今（2016）年5月間就曾為了醫師是否適用勞動基準法之問題引起許多爭論。衛生福利部也於今（2016）年6月6日宣布，2020年1月1日以前，所有受僱醫師將全部納入勞動基準法適用範圍，並執行各項配套措施。

醫師勞動條件之問題，在鄰國的日本也是重要的議題。日本最高法院也曾於判決中，對於研修醫師是否為勞工表示意見。本文一方面介紹日本關於研修醫師是否為勞工之討論，一方面也概要介紹工作時間等勞動條件之現狀，以作為臺灣討論之參考。

壹、前言

今（2016）年6月間華航空服員透過罷工，爭取到所要的勞動條件，瞬間，許多行業勞工的勞動條件受到檢視。其

*本文作者亦為日本一橋大學法學博士

關鍵詞：勞工、勞動者、勞動基準法、醫師、醫護

DOI：10.3966/241553062016100002004

中，受到矚目的行業之一便是醫護人員。事實上，有關醫護人員勞動權益的議題，早在今（2016）年5月間，就曾為了醫師是否適用勞動基準法（以下簡稱勞基法）之問題引起許多爭論。衛生福利部也於今（2016）年6月6日宣布，推動2020年1月1日以前，將所有受僱醫師全部納入勞基法適用範圍，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¹。

其實，醫師是否納入勞基法之問題，已討論許久。過去便有論者提及，2011年一位實習醫學生疑似因過勞倒下後，民間隨即成立醫師勞動條件改革小組。其後，該小組也於2012年發表住院醫師工時調查結果，發現住院醫師的工時每週高達100.32小時²。另外，2009年○○醫院蔡醫師因為職場過勞致心肌梗塞，卻因醫師沒納入勞基法，是否屬於職業災害引起爭議，所衍生出來的訴訟也受到醫界的矚目³。在此背景下，醫師是否納入勞基法與相關勞動條件之保障，也成為近年來重要的討論議題⁴。

-
- 1 衛生福利部，衛生福利部宣布109年前所有聘僱醫師將納入勞基法保障，2016年6月6日報導，<http://www.mohw.gov.tw/news/572055327>（瀏覽日期：2016年6月30日）。
 - 2 黃致翰，醫師納入勞基法不能等，中國時報時論廣場，2016年5月5日報導，<http://www.chinatimes.com/newspapers/20160505000535-260109>（瀏覽日期：2016年6月30日）。
 - 3 臺南地方法院100年度重勞訴字第5號判決、臺灣高等法院臺南分院102年度重勞上字第1號判決。關於此案件之檢討，請參見徐婉寧，論受僱醫師過勞死之救濟，臺灣勞動法學會學報，11期，2015年8月，147-186頁。林更盛，過勞的醫師——評臺灣高等法院臺南分院一〇二年度重勞上字第1號民事判決，月旦裁判時報，38期，2015年8月，48-55頁。
 - 4 例如，邱駿彥，公立住院醫師應納入勞基法適用之呼籲，月旦裁判時報，38期，2015年8月，56-64頁；陳亮甫，為什麼要支持醫師納入勞基法，想想，2014年11月5日報導，<http://www.thinkingtaiwan.com/content/3348>（瀏覽日期：2016年6月30日）；此外，也可看到反對者之投書，例如，陳維恭，醫師納勞基法，是禍不是福，自由時報自由評論網，2016年5月5日報導，<http://talk.ltn.com.tw/article/breakingnews/1686157>（瀏覽日期：2016年6月30日）。

醫師勞動條件之問題，在鄰國的日本也是重要的議題。該國近年來在小兒科、產科等科別產生醫師不足之問題，其中一部分原因在於過重的工作壓力，也引起對於受僱醫師工作時間等相關問題之討論⁵。與醫師勞動權益相關的重要案件之一，便是2005年關西醫科大學研修醫師事件⁶，最高法院於該案件對於研修醫師是否為勞工表示意見。此判決在今日臺灣討論醫師是否納入勞基法之問題時，也頗具參考價值。以下，一方面介紹日本關於研修醫師是否為勞工之討論，另一方面也概要介紹工作時間等勞動條件之現狀，以作為臺灣討論之參考。

貳、醫師適用勞基法之判斷

在介紹日本相關案件之前，先簡單說明日本醫師執業相關狀況。日本醫師法對於醫師執照與業務訂有規定⁷。同法第16條之2第1項規定，在通過國家考試取得醫師執照（醫師免許）後，必須接受2年的醫師臨床研修。這種將臨床研修作為義務之制度，是2004年才創設，過去並未嚴格要求⁸。有時為便於區分，部分醫院會將這種考試合格後而進行研修者，稱作初期臨床研修，在此之後約有3年時間在各科別接受專門研修，以取得專科醫生資格者，稱作後期臨床研修。過去臨床研修待遇不佳，有些研修醫師必須在其他醫療單位另外打工以維

5 例如，勞働法律旬報也曾以「医療労働の実態」之特集為題，在2010年3月1715號，刊登多篇文章討論醫療勞動之問題。

6 関西医科大学研修医（未払賃金）事件，最二小判平成17年6月3日民集59卷5号，938頁。

7 日本醫師法原文規定可在總務省下列網址閱覽：<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S23/S23HO201.html>（瀏覽日期：2016年6月30日）。此外，總務省法令檢索系統網址如下：<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi>（瀏覽日期：2016年6月30日）。

8 日本臨床研修制度變動之概要，請參見日本厚生勞動省下列網頁：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu_rinsyo/（瀏覽日期：2016年6月30日）。

持生活，無法專心研修。因此，2004年將臨床研修變成是義務後，也致力於改善研修醫師的待遇，使其能專心於學習⁹。初期臨床研修，一般會給付工資，按照各個醫院的狀況不同，工資不一。在制度設計初期，日本厚生勞動省（掌管衛生、社會福利與勞工等事務之部會）目標是希望達到月薪約30萬日圓，年薪約360萬日圓之目標¹⁰。依據日本厚生勞動省在2013年的調查報告顯示，初期臨床研修年薪大概為320萬到720萬日圓之間，平均約450萬日圓左右¹¹。在2004年實施新制度後，由於有些區域醫師有不足之現象，經過重新評價與檢討後，將研修制度再做一些調整，於2010年起對於研修課程實施彈性制，也強化對於重點（日文原文為基幹型）臨床研修醫院指定的標準¹²。

其次，日本勞基法原則上適用於民間所有「事業或事務所」之勞工（日本勞基法第9條）¹³。同法在1998年修正之前，於第8條對於適用之事業列舉了17種事業形態，幾乎涵蓋所有事業，然而由於不在列的事業未必具有無須適用勞基法之合理的理由，故1998年修正時，便刪除第8條之規定。因此，同法的適用對象也變為概括適用¹⁴。依據日本勞基法第9條之

9 2004年制度改革背景，可參見日本厚生勞動省下列網頁：<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/isei/rinsyo/hensen/>（瀏覽日期：2016年6月30日）。

10 平成22年2月17日医道審議会医師分科会医師臨床研修部会議事録，也提到制度設計之初關於待遇之討論，會議紀錄可在下列網址閱覽：<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/02/txt/s0217-16.txt>（瀏覽日期：2016年6月30日）。

11 医道審議会医師分科会医師臨床研修部会報告書，醫師臨床研修制度の見直しについて，該資料可在下列網址閱覽：<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000032748.html>（瀏覽日期：2016年6月30日）。

12 新調整之內容概要，可在厚生勞動省下列網址閱覽：<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/2009/08/04.html>（瀏覽日期：2016年6月30日）。

13 日本勞基法原文規定，可在總務省下列網址閱覽：<http://law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO049.html>（瀏覽日期：2016年6月30日）。

14 此部分之討論請參見菅野和夫，労働法，弘文堂，十一版，2016年2月，167-168頁。此次修正並且將一部分列舉的事業態樣調整至別表第一，該表之性質為工作時間等個別的勞動關係，在事業的性質須作

規定，勞工之概念係定義為：「本法所稱之勞工係不問職業之種類，是被事業或事務所使用者，被給付工資者而言。」此勞工之定義涉及是否受到勞基法勞動條件相關規範之保護。除勞基法之外，最低工資法（第2條1款）、勞動安全衛生法（2條2款）等，也都明文規定準用勞基法對於勞工之定義。

從上述日本勞基法第9條之規定，可知該條所描繪之勞工係指一、受事業使用；二、被給付工資者而言。不過，相關定義仍具有抽象性與廣泛性，因此要如何適用此要件，勞工之判斷標準為何，也引起討論。目前較常受到採用之基準，乃1985年（昭和60年）勞基法研究會報告所提出之標準。依據該標準，判斷是否該當於勞基法上之勞工，係以是否具備使用從屬之關係來進行判斷，換言之，以一、是否在雇主的指揮監督下進行勞動？二、是否獲取具有勞務對價之報酬？三、補強要素¹⁵。

在上述標準之下，一般而言，民間醫院之受僱醫師適用於勞基法，在日本爭議並不大。不過，2004年新臨床研修制度實施前，研修醫師在研修上確具有教育研習之目的，然進行工作時，是否是勞工也曾引起爭議。2005年關西醫科大學研修醫師事件¹⁶，最高法院對於研修醫師是否為勞工表示意見。該案件雖然是2004年新臨床研修制度實施前所發生，不過最高法院之判決仍具有重要意義。

該案件之事實概要為：Y是設立關西醫科大學附屬醫院（以下簡稱本件醫院）的學校法人。B在1998年4月通過醫師國家考試，並且於同年5月取得醫師執照。B於同年6月1日起

特別處理時的參考表。此外，日本勞基法第116條規定適用船員法的船員（第1項），在僅使用同居親族之事業以及家事服務業工作者上（第2項）不適用。

¹⁵ 關於此點請參見荒木尚志，*勞動法*，有斐閣，二版，2013年5月，52-53頁；菅野和夫，同註14，176-178頁。

¹⁶ 關西医科大学研修医（未払賃金）事件，同註6。