

護理人員加薪優惠方案談違約金的賠償

授課者：張明真



主講者簡歷



護理



醫管



法律

財團法人台灣
早產兒基金會
Premature Baby Foundation of Taiwan

台灣長期照護專業協會秘書長

新光醫院護理督導、護理長

馬偕醫院護理長、護理師

台灣早產兒基金會執行長

領導護理雜誌執行編輯

國際崇她臺北彩虹社前社長

中華民國婦女團體全國聯合會理事

台北護理健康大學兼任講師

台北地方法院勞動調解委員

新北地方法院勞動調解委員

金融研訓院菁英講座(2024)

從護理執業
現況談起

護理人員的
違約金賠償
案例

護理人員之
危勞降齡



- 從護理執業現況談起



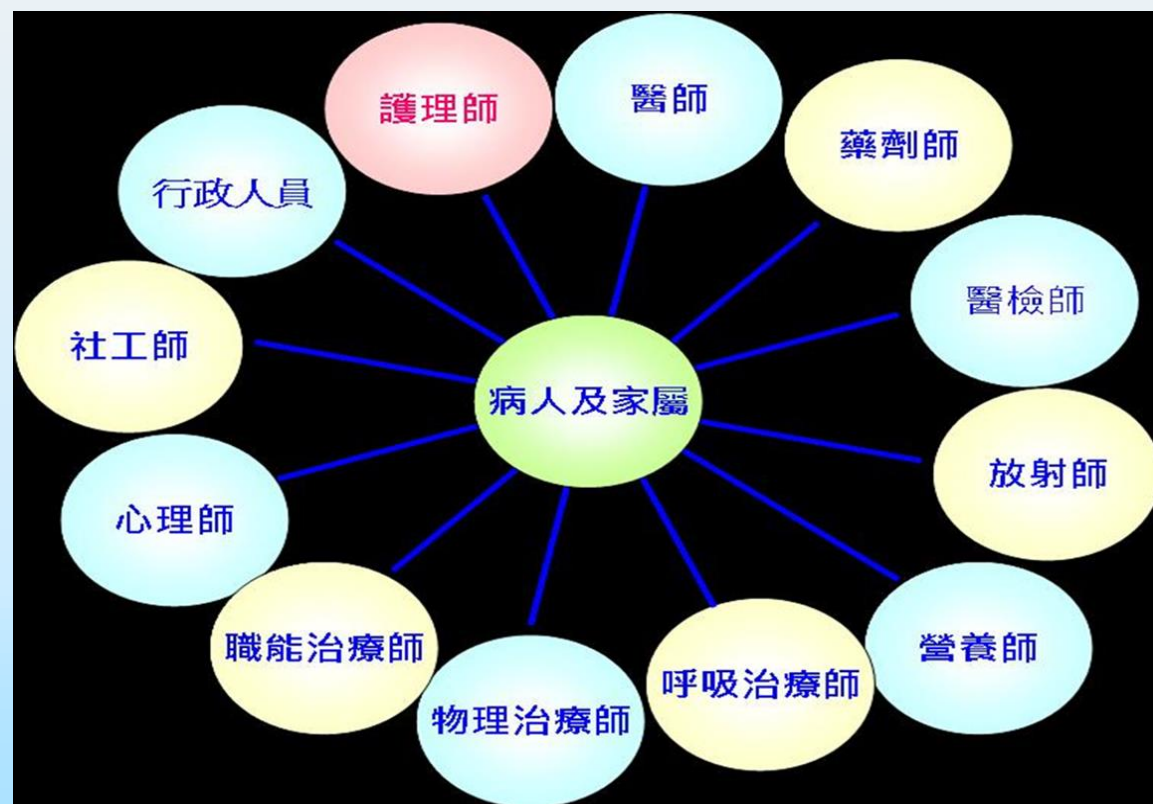
醫事人員的範圍(醫療法§10)

醫事人員

- 係指領有中央主管機關核發之醫師、藥師、**護理師**、物理治療師、職能治療師、醫事檢驗師、醫事放射師、營養師、助產師、臨床心理師、諮商心理師、呼吸治療師、語言治療師、聽力師、牙體技術師、驗光師、藥劑生、**護士**、助產士、物理治療生、職能治療生、醫事檢驗生、醫事放射士、牙體技術生、驗光生及其他醫事專門職業證書之人員。

醫師

- 係指醫師法所稱之醫師、中醫師及牙醫師。



醫療體系下護理人員的多重角色



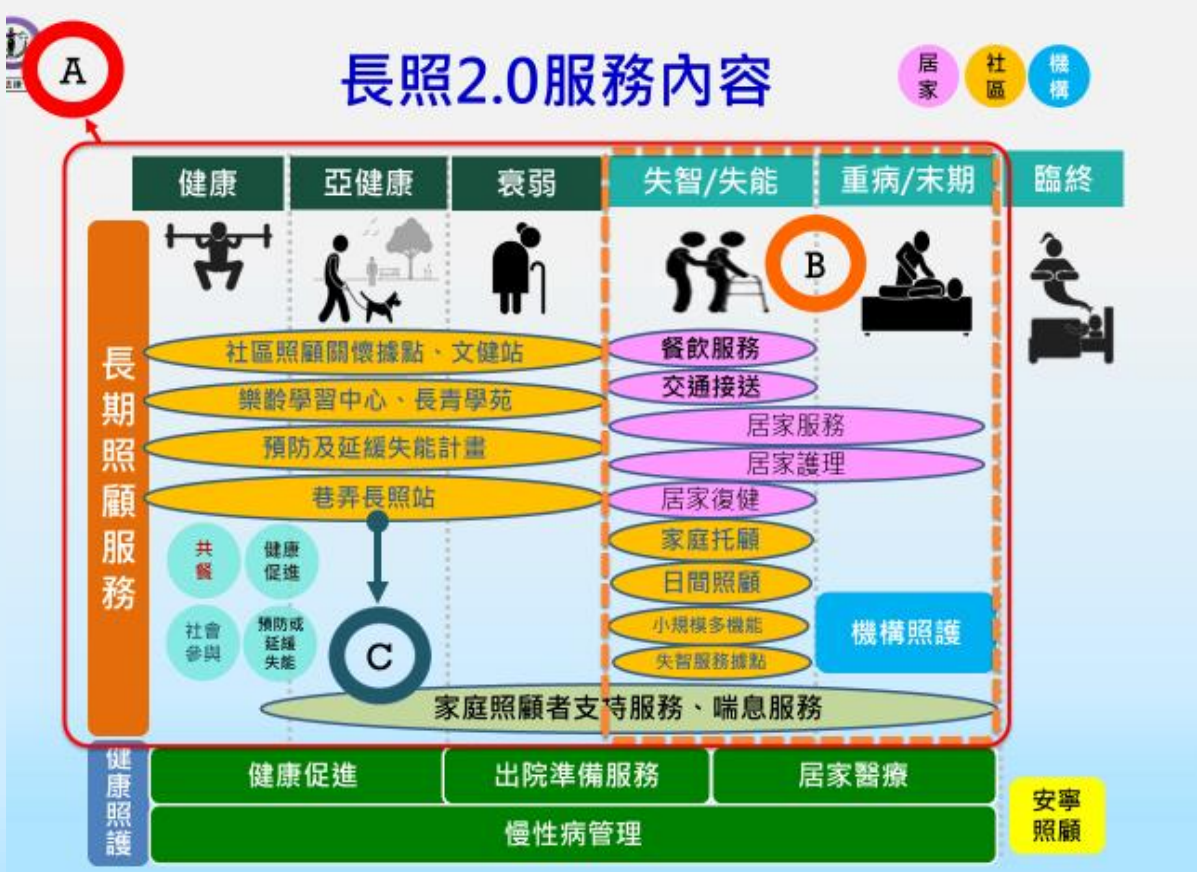
出生、成長、成年、老化



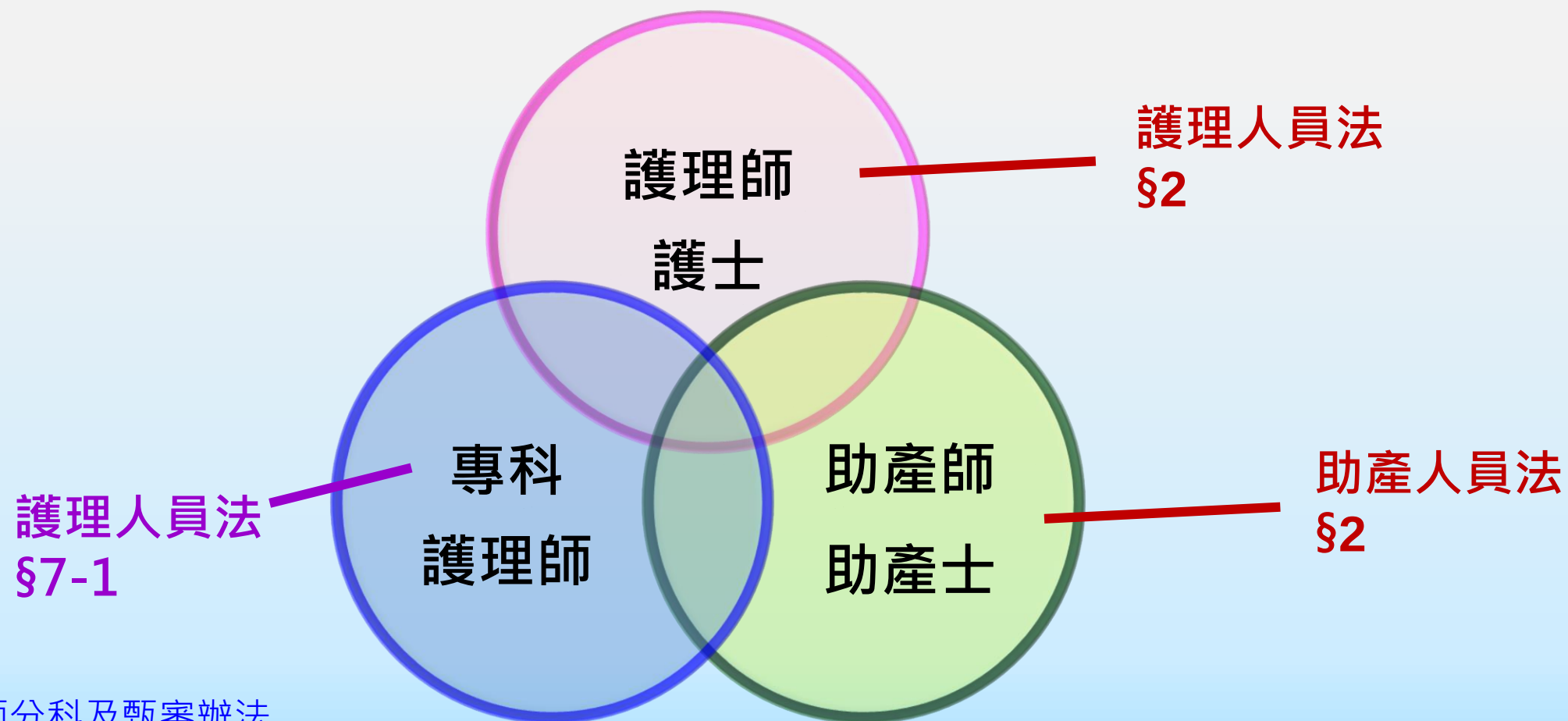
身體清潔、衛生指導、防疫照護、緊急救助

護理人員在長照領域也是重要的一員

公共衛生之三段五級預防				
促進健康	特殊保護		限制殘障	
- 衛生教育 - 適宜營養攝取 - 注意個性發展 - 提供合適工作 - 婚姻座談與性教育 - 遺傳優生保健 - 定期檢康檢查	- 實施預防注射 - 健全生活習慣 - 改進環境衛生 - 避免職業危害 - 預防事故傷害 - 攝取特殊營養 - 去除致癌物質 - 慎防過敏來源	早期診斷 早期治療	- 適當治療以遏止疾病的惡化並避免進一步的併發和續發疾病 - 提供限制殘障和避免死亡設備	復健
		- 找尋病例 - 篩選檢定 - 特殊體檢 - 目的： - 治療和預防疾病惡化 - 避免疾病的蔓延 - 避免併發和續發症 - 縮短殘障時間		
第一級健康	第二級健康	第三級健康	第四級健康	第五級健康
初段預防 健康促進		次段預防 疾病篩檢	參段預防 癌症或慢性病照護	



護理人員的類別



專科護理師分科及甄審辦法

專科護理師於醫師監督下執行醫療業務辦法

為何要有護理師加薪優惠方案？



護理人員的分佈

113.06

189,686

執登人數

307,054

領證人數
(最大證書)

61.7%

執業率
(如扣除65歲以上領照)



女性:181,293人(95.5%)



男性：8,393人(4.5%)

平均年齡39.19 歲，
每萬人口護理員數81 人(每千人口護理員數8.1 人)

	Nurses per 1,000 population
JAPAN	12.1(2020)
OECD	9.6
KOREA	8.8(2021)
TAIWAN	8.1

10

招募護理人員困難度

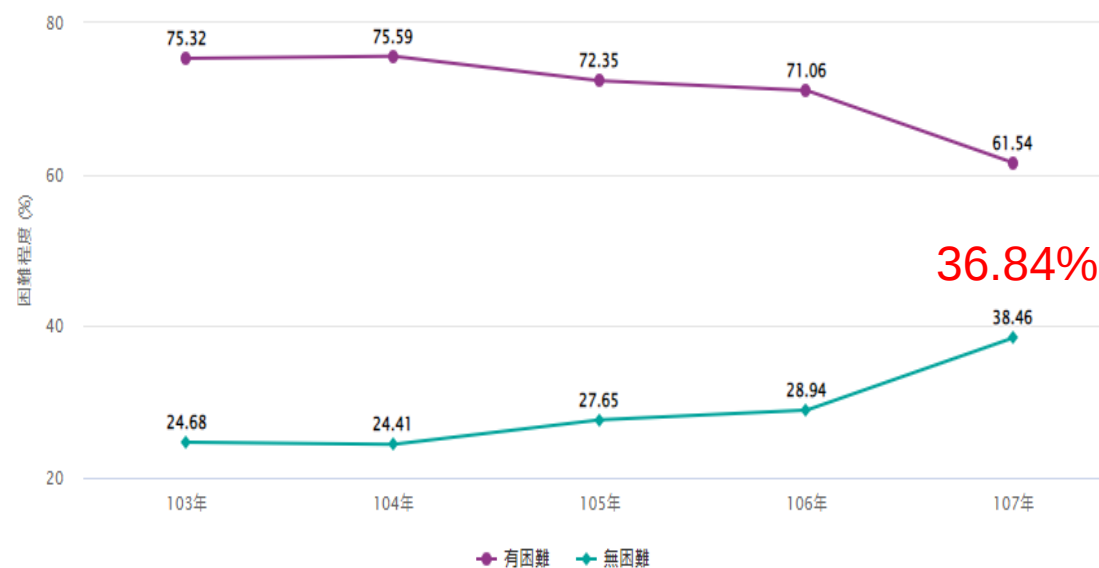
107年**36.84%**醫療院所表示招募無困難，110年**4-8.97%**醫療院所表示招募無困難。

資料發布日期:108-12-19

最後更新日期:108-12-20

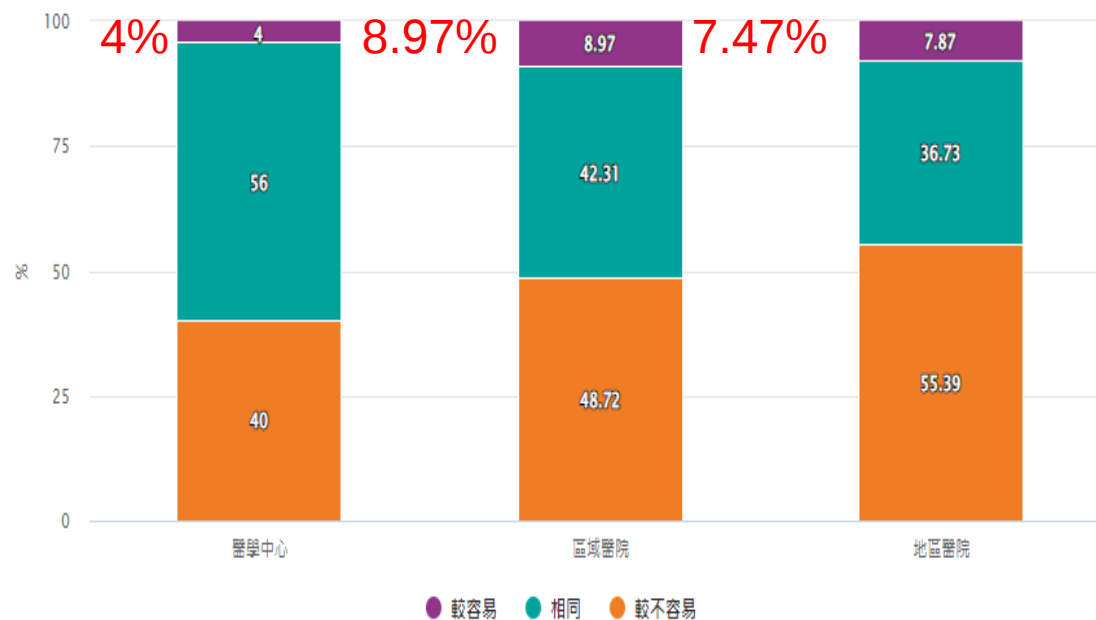
本部於108年2月11日至4月19日進行484家醫院(含醫學中心、區域醫院、地區醫院)線上醫院護理人力資源調查，本次回填醫院家數總計480家，回填率99.17%。

近五年招募護理人員困難程度



本部於111年1月10日至1月23日進行478家醫院(含醫學中心、區域醫院、地區醫院)線上醫院護理人力資源調查，本次回填醫院家數總計446家，回填率93%。

110年招募護理人員困難程度



護理人員空缺率及離職率

110年護理人員空缺率**4.7%**、離職率**10.13%**，醫學中心優於區域醫院及地方醫院。

空缺率由疫情前約 **4.5 %** 攀升至疫情後約 **6.5%**，離職率亦由疫情前約 **11.1%** 提升至疫情後約 **11.7%**。

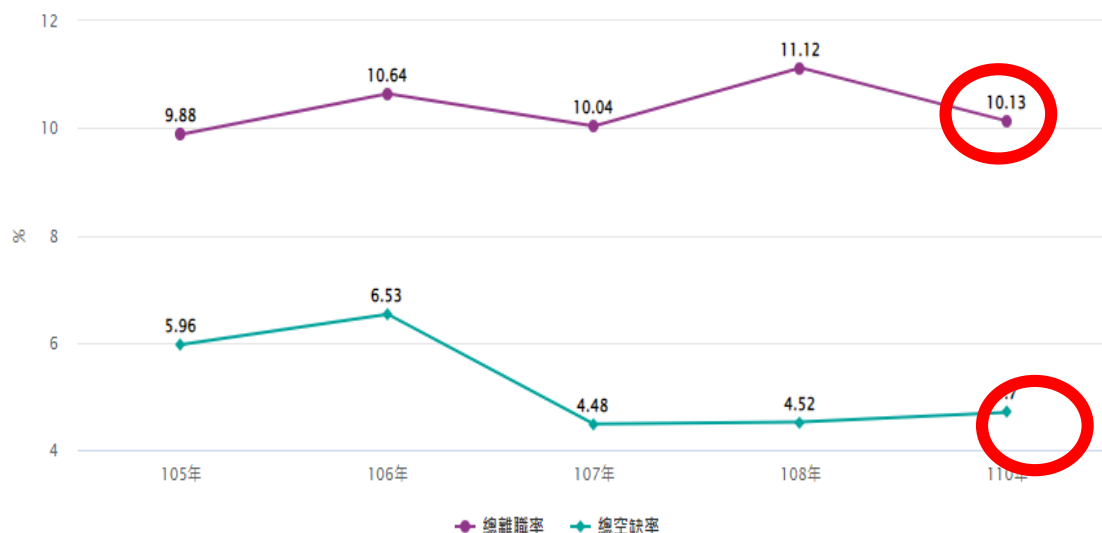
112.9/28

資料發布日期:108-12-19

最後更新日期:111-06-09

本部於111年1月10日至1月23日進行478家醫院(含醫學中心、區域醫院、地區醫院)線上醫院護理人力資源調查，本次回填醫院家數總計446家，回填率93%。

近五年護理人員空缺率及離職率

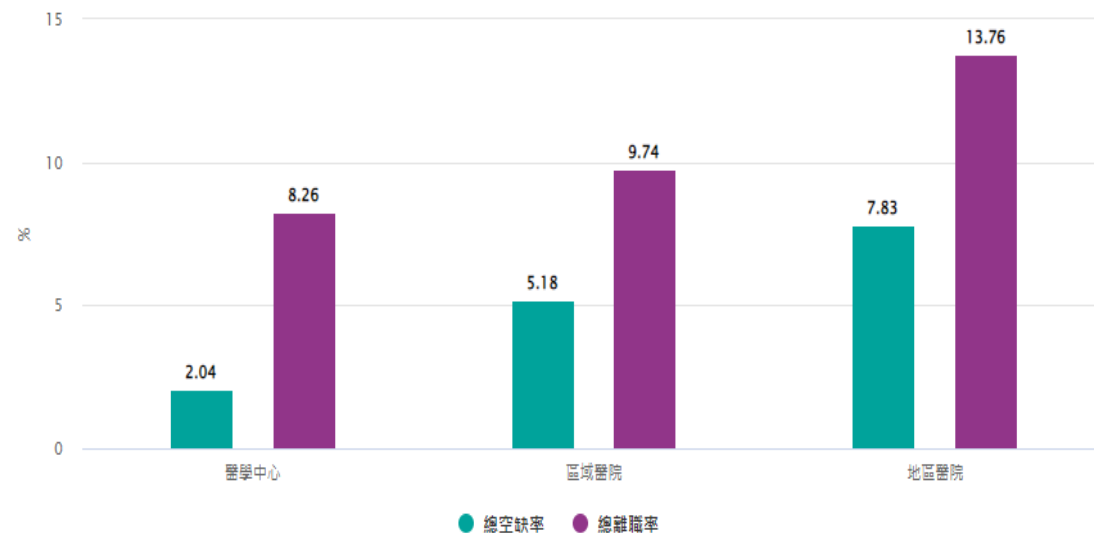


資料發布日期:108-12-19

最後更新日期:111-06-09

本部於111年1月10日至1月23日進行478家醫院(含醫學中心、區域醫院、地區醫院)線上醫院護理人力資源調查，本次回填醫院家數總計446家，回填率93%。

110年護理人員空缺率及離職率



國際護理人力2030供需預估



人口趨勢

	美國	加拿大	英國	日本	新加坡	臺灣
2023人口數	3.4億	4,000萬	6,800萬	1.24億	601萬	2,339萬
2023老年比	17%	19%	19%	30.1%	18.4%	17.8%
2030人口數	3.6億 (↑ 6%)	4,400萬 (↑ 10%)	6,920萬 (↑ 1.7%)	1.2億 (↓ 3%)	625萬 (↑ 4%)	2,315萬 (↓ 1%)
2030老年比	20.6%	22.5%	21.8%	31.4%	25%	24.1%

護理人力

2023執業數	310萬	45萬	73萬	130萬	5.8萬	18.6萬
2030需求數	330萬	57萬	87萬	196~206萬	8.2萬	24.1-26萬
需求倍數	1.1倍	1.3倍	1.2倍	1.5-1.6倍	1.4倍	1.3-1.4倍

- 每年將有20萬個空缺
- 疫情期間，約10萬人離職、就業率下降3%、空缺率高達30%

- 疫情期間嚴重依賴國際招聘填補護理人力缺口
- 2022年9月有4.7萬個護理空缺，創歷史新高
- 離職增長率以年輕護理人數最多

- 自1992年起大量培育護理人力(過去5年每年近55,000人通過國家考試)

- 目前有4成為外國護理師

**需新增
5.5-7.4萬
護理人力。**

輪休

排班

加班

人力配置

借休



久任津貼

- 即服務滿一定年限後，繼續服務的期間予以每月一個定額的加薪。
- 對於離職率高的護理人員而言，並無誘因。

Q：久任獎金之認定疑義

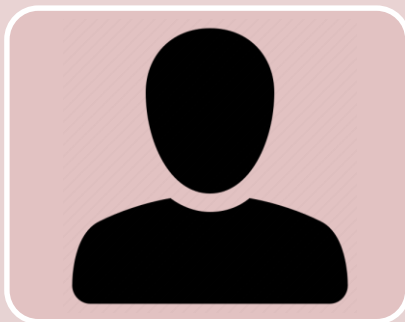
A：事業單位發給勞工之久任獎金，若非一次發給而係雇主按月發給並構成勞工工作報酬之一部分者，依勞動基準法第2條第3款規定，應屬工資，於計算平均工資時應列入計算。

(行政院勞工委員會86年6月24日台86勞動2字第025402號函)

勞動部

<https://www.mol.gov.tw/1607/28162/28166/28180/28194/29050/>

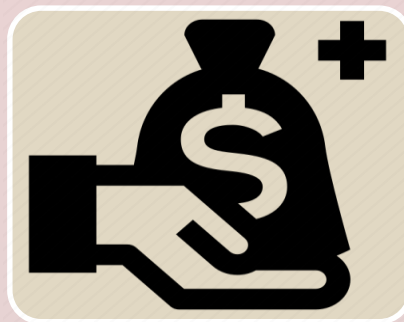
醫療院所的加薪優惠方案



特定的
醫事人
員



明確起
契的期
間



明確的
加薪金
額



明確的
未履約
罰責



需簽立
書面契
約

- 護理人員的違約金
賠償案例



案例介紹

原告



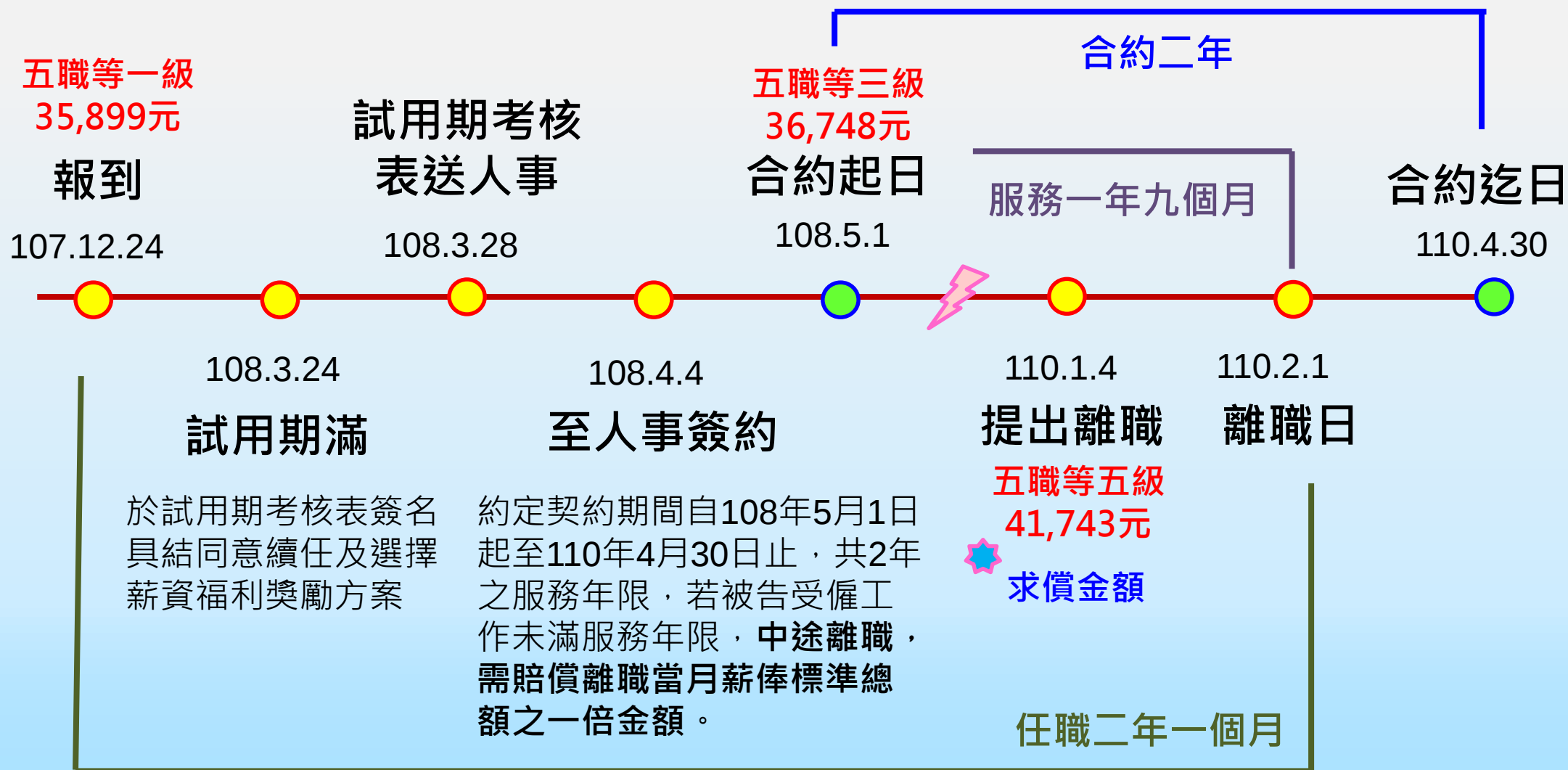
某公立區域教學醫院院長(甲)

被告



某公立區域教學醫院離職護理師(乙)

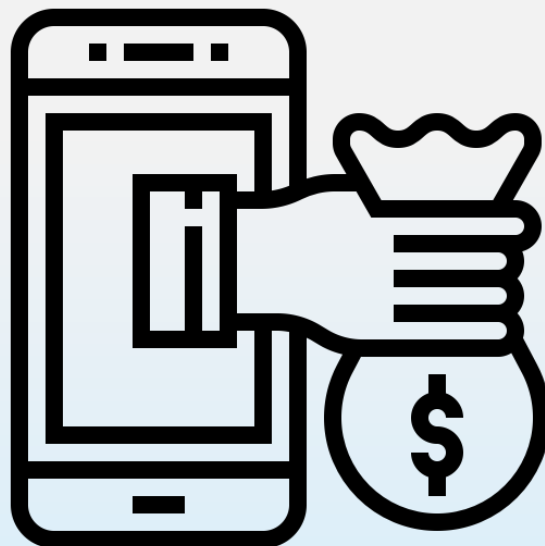
被告的就職歷程及合約起迄-不爭的事實



原告求償的理由

- 「薪資福利獎勵方案」由員工依意願選擇。
- 受僱工作未滿服務年限，中途離職，需賠償離職當月薪俸標準總額之一倍金額。
- 其他福利措施：
 - 進階N1、N2分別增加500及1,500元。
 - 服務年資滿二年後的第三年起，每月增加留任津貼1,000元。
 - 期間因108、109年度考核優異而進級至五職等四級、五職等五級。
 - 調升之二級不因合約結束而降回。
- 按「衛生福利部二年期護理師訓練計畫」進行專業技術培訓，公假高達518小時。

爭點



- 系爭契約之性質及效力為何？
- 被告是否應依系爭契約約定給付違約金？
- 如是，原告請求之違約金是否過高而應予酌減？

系爭契約之性質及效力為何？

- 民法§247-1

依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：

- 一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。
- 二、加重他方當事人之責任者。
- 三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。
- 四、其他於他方當事人有重大不利益者。

法官認為

非無效合約

- 定型化契約
- 兩造均因此約定蒙受其利
- 尚難認屬「單方面」減輕或免除原告責任、加重被告責任、使被告拋棄權利或限制其行使權利或其他於被告有重大不利益而有顯示公平之情形

應屬合理合約

- 被告應係基於提敘方案增加薪資之誘因，為利益衡量後所做自主選擇
- 被告自行填寫契約期間自108年5月1日至110年4月30日止
- 被告抗辯原告之舉有侵害被告選擇工作自由權之虞，尚非可採。

什麼情況可以約定勞工最低服務年限？



雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。



雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

被告是否應依系爭契約約定給付違約金？

勞基法§15-1第四項

不可歸責於
勞工之事由

不負違約賠償
之責任

服務年限與
受訓期間之
比例
顯失公平者

最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，
不得逾合理範圍：**合理性** **必要性** 勞基法§15-1第二項

1

雇主為勞工
進行專業技
術培訓之期
間及成本。

2

從事相同或
類似職務之
勞工，其人
力替補可能
性。

3

雇主提供勞
工補償之額
度及範圍。

4

其他影響最
低服務年限
合理性之事
項。

民§252：約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。

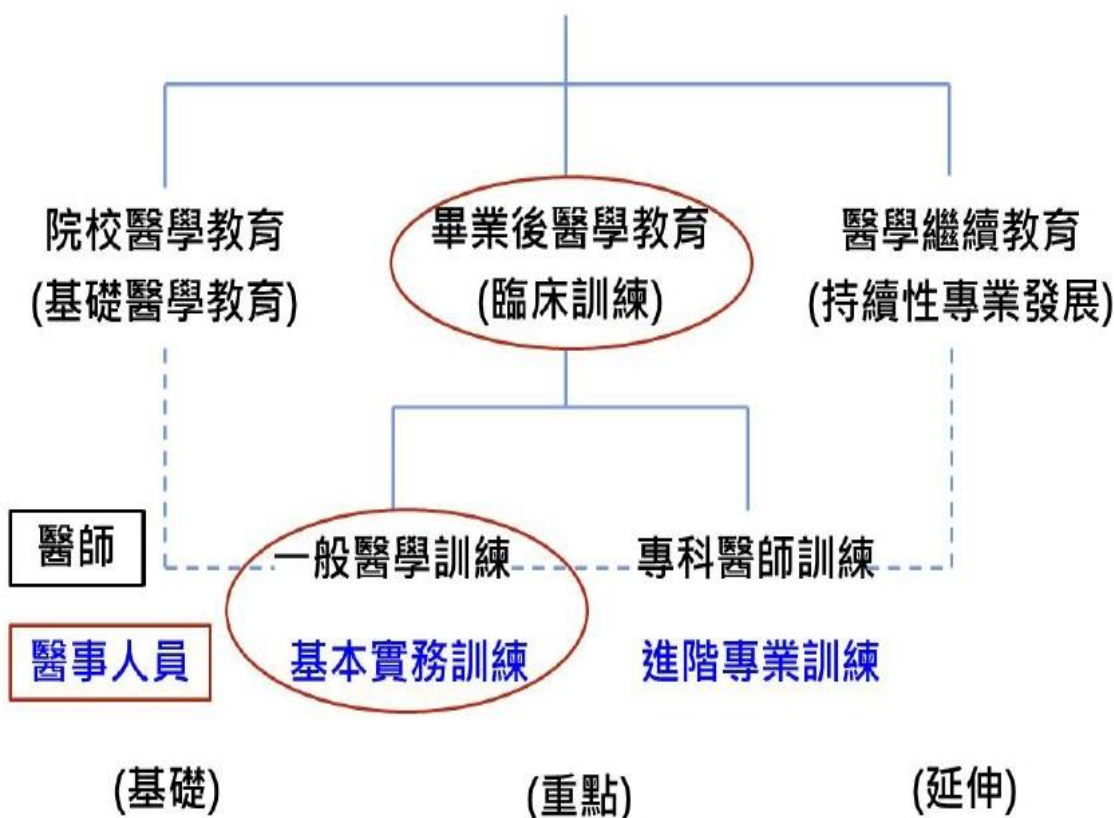
法官認為

約定年限合理

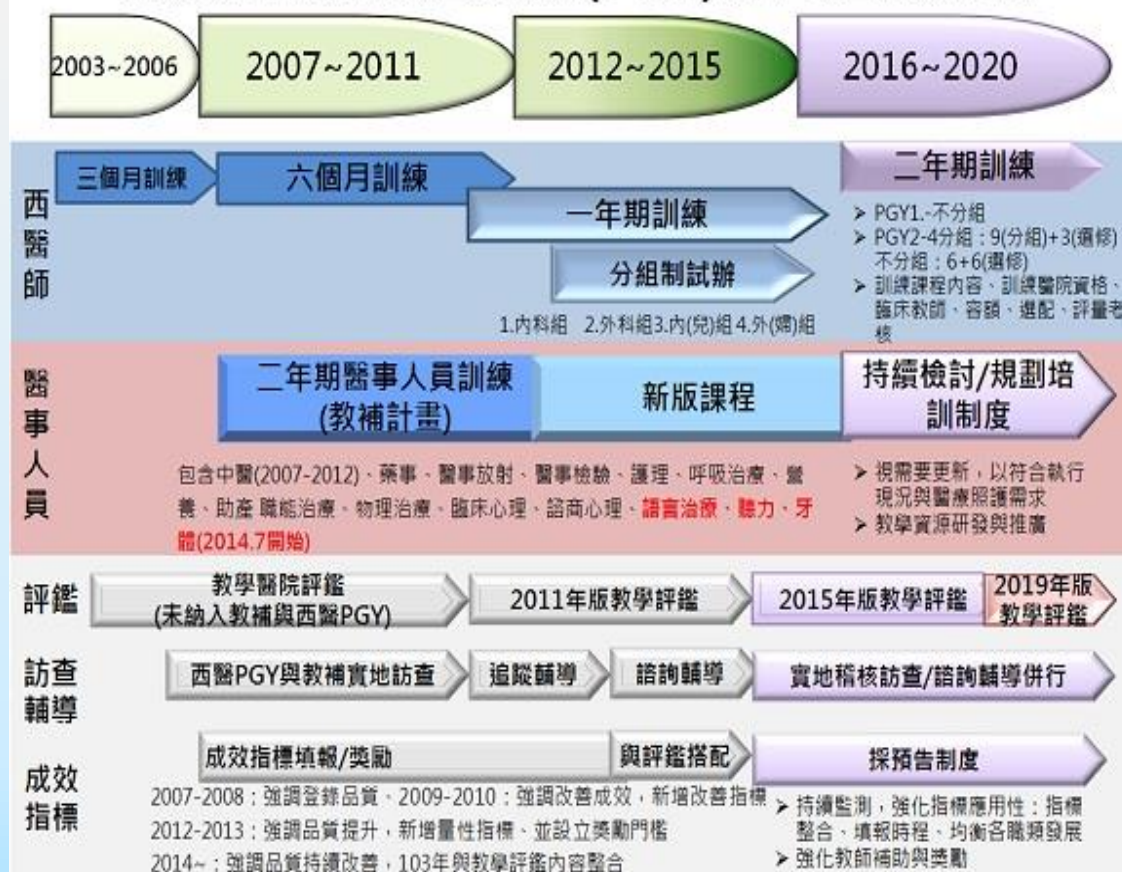
- 最低服務年限之爭執：雖試用期可列入年資計算，但依本案系爭契約事實上服務未滿「薪資福利獎勵方案」之二年年限。
- 薪資之提升已為「合理的補償」。
- 雇主提出給予相關專業培訓及成本之佐證。
- 無從認定有不可歸責於被告之事。

衛生福利部二年期護理師訓練計畫

醫學教育連續統一體



畢業後臨床綜合訓練(PGY)計畫推動時程



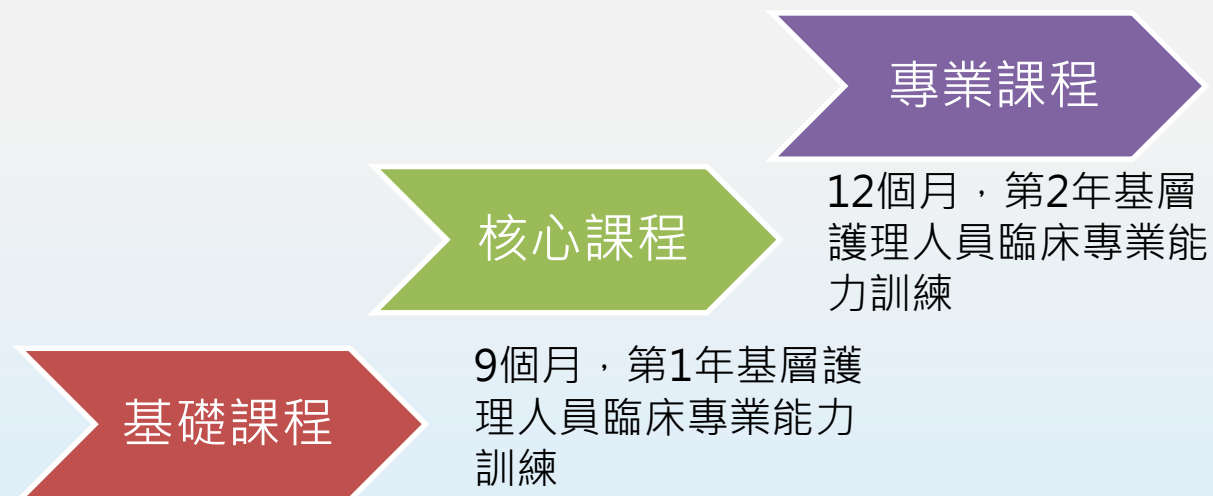


衛生福利部二年期護理師訓練計畫

訓練目的

- 一. 培養新進護理師（護士）應用「**護理專業知識**」、「**實證護理導向**」、「**品質管理**」、「**醫療資源**」的能力。
- 二. 培養新進護理師（護士）建立以「**病人為中心**」和「**全人照護**」的臨床工作態度及技能。
- 三. 培養新進護理師（護士）能遵循法規，並具備執業所需的**專業倫理及溝通協調能力**。
- 四. 培養新進護理師（護士）參與**跨領域團隊**相互合作、共同照護的能力。

衛生福利部二年期護理師訓練計畫



5天，到職訓練課程
3個月，新進人員訓練課程

品質管理（Ⅰ）： 護理品質概念介紹、不良事件防範與通報流程、針扎事件防範（員工安全）。	品質管理（Ⅱ）： 簡介護理品質概念、標準制定與監測及新制醫院評鑑等品質管理活動。	品質管理（Ⅲ）： 參與制定護理標準、監測與持續性品質改善對策等活動。
--	---	---------------------------------------

訓練方式：

- 臨床護理實作學習、
- 院內外講授課程、
- 觀賞錄影帶、
- 線上學習、
- 示教、回覆示教、
- 參與跨領域案例討論會、
- 運用實證護理概念探討照護實例。

衛生福利部臨床醫事人員培訓計畫 申請作業要點

107 年 11 月 30 日衛部醫字第 1071667695 號函修正

訓練補助費用：

- 各類受訓人員每人每月訓練補助 費用點數如下：
 1. 西醫師：四萬五千點。
 2. 其他醫事人員：五千點。

執行成效優良醫院獎勵費用：

- 依本部訂定之教學醫院教學成效指標評核，該費用將併最後一季訓練補助費用撥付。

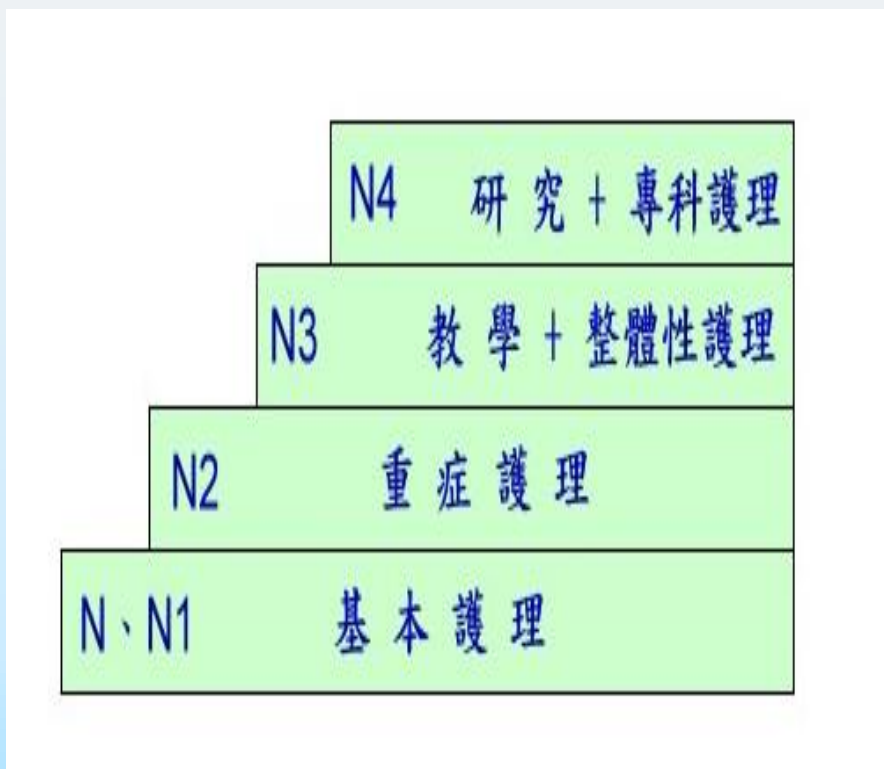
護理人員的分級制度

專業
能力
成長

提升護理素質

保障病人權益

基層護理人員臨床專業能力進階制度 概念架構



基層護理人員臨床專業能力進階名詞界定

N	臨床工作未滿一年。
N1	臨床工作滿一年，完成N1臨床專業能力訓練且通過N1審查合格者，能執行病人/個案基本照護者。
N2	臨床工作滿二年，完成N2臨床專業能力訓練且通過N2審查合格者，能參與執行重症病人/個案護理。 註:重症病人/個案意指病情危急病人/個案（需接受嚴密觀察照顧之病人/個案）或依賴度高之病人/個案（係指護理依賴程度中A-I、A-II、B-I、B-II之病人/個案）。
N3	臨床工作滿三年，完成N3臨床專業能力訓練且通過N3審查合格者，能執行重症病人/個案之整體性護理、並有教學及協助單位品質改進之能力。
N4	臨床工作滿四年，完成N4臨床專業能力訓練且通過N4審查合格者，能執行重症病人/個案之整體性護理，並有教學、參與行政及執行單位品質改進之能力。

基層護理人員臨床專業能力訓練重點

層級	專業能力訓練重點	
N→N1	1.常見疾病、檢查與治療之護理。 2.常見藥物。 3.常用護理技術(包括CPR)。 4.常見病人/個案健康問題。 5.護理紀錄。 6.病人/個案安全。	7.感染管制。 8.病人/個案權利、法律與倫理。 9.問題分析與處理(I)：文獻查證、讀書報告。 10.品質管理(I)：認識護理品質概念並參與活動。 11.跨領域團隊共同照顧。
N1→N2	1.重症病人/個案的護理(含身、心、靈、社會層面個案評估)。 2.護理與法律(醫療糾紛案例討論)。 3.問題分析與處理(II)：案例分析。 4.品質管理(II)：理解如何製定護理標準並參與活動。	
N2→N3	1.教與學。 2.危機處理。 3.問題分析與處理(III)：個案報告。 4.品質管理(III)：提出持續性護理品質改善之執行方法。 5.認識健康相關政策。	
N3→N4	1.護理行政(含成本分析之概念)。 2.研究概論。 3.問題分析與處理(IV)：護理專案或研究報告。 4.品質管理(IV)：完成持續性護理品質業務改善報告。	

基層護理人員臨床專業能力進階制度晉升要求

	N→N1	N1→N2	N2→N3	N3→N4
在職教育(年)	1.參加N1在職訓練15小時 2.參加病房之讀書報告或個案討論5小時	1.參加N2在職訓練15小時 2.參加院內外之學術活動5小時	1.參加N3在職訓練15小時 2.參加院內外學術活動5小時	1.參加N4在職訓練15小時 2.參加院內外學術活動5小時
臨床實務能力	1.熟悉環境及工作流程 2.能熟練執行一般病人/個案護理	1.一般性病人/個案護理 2.重症或困難病人/個案護理	1.重症病人/個案護理 2.整體性護理	1.重症病人/個案護理 2.整體性護理 3.專科領域之護理
學術能力	通過讀書報告審查合格	1.通過案例分析審查合格 2.或通過A類「實證健康照護綜整文章」審查	1.通過個案報告審查合格 2.或通過B類「實證健康照護應用文章」審查	1.通過專案報告審查合格 2.或研究報告 3.或通過C類「實證健康照護指引文章」審查
教學能力	個別護理指導	1.個別護理指導 2.協助指導護生、新進人員	1.主講教育課程 2.主持團體護理指導 3.獨立指導新進人員或護生	1.主講教育課程 2.主持團體護理指導 3.獨立指導新進人員或護生
行政能力	參與管理設備、醫材	參與護理品管活動	執行護理品管活動	擔任組長或主持會議
考試	 榮譽制			
平時考核				
認定負責人				

原告請求之違約金是否過高而應予酌減？

- 民§251：
債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金。
- 民§252：
約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。

法官認為

- 惟倘當事人所約定之違約金過高者，為避免違約金制度造成違背契約正義之原則，
- 法院得參酌一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，
- 若所約定之額數，與實際損害顯相懸殊者，法院自得酌予核減，並不因懲罰性違約金或賠償額預定性違約金而異。
- 本院審酌該違約金之數額既係為擔保被告於24個月之契約期間履行職務，而被告已履約其中21個月，認應依被告履約期間比例減少違約金，方屬事理之平

合理的賠償金額

$41,743\text{元} \times 3/24 = 5,218\text{元}$ ，
元以下四捨五入

判決主文

5,218

- 被告應給付原告新臺幣伍仟貳佰壹拾捌元，及自民國一百一十一年一月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 原告其餘之訴及其餘假執行之聲請均駁回。
- 訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔新臺幣壹佰貳拾伍元，¹²⁵餘由原告負擔。
- 本判決原告勝訴部分得假執行。被告如以新臺幣伍仟貳佰壹拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。



張明真、黃品欽(2023)·從護理人員薪資福利獎勵方案談違約金的賠償·
領導護理，24(3)，9-18。

[https://doi.org/10.29494/LN.202309_24\(3\).0002](https://doi.org/10.29494/LN.202309_24(3).0002)

護 理 導 航

LEADERSHIP NURSING 學習·成長·超越·前瞻

從護理人員薪資福利獎勵方案談 違約金的賠償

張明真 黃品欽

張明真

台灣早產兒基金會執行長

國立台北護理健康大學通識教育中心兼任講師

黃品欽

大願法律事務所執業律師

巨額賠款的案例

原告



某私立準醫學中心院長(A)

被告



某私立準醫學中心離職住院醫師(B)

案例經過

外院派訓

106.5.1

B申請在職進修而簽立「醫師在職進修切結書」，約定B進修結束後留院服務2年，(108年8月1日-110年7月31日)，如服務未滿，懲罰性違約金如下：

- ①進修結束未即返院服務，願將進修期間所支領之費用（含工資）加1倍計付，並於進修結束後1個月內付清
- ②進修結束後返院服務未滿前條約定之期限而中途離職（含自願離職或遭受院方解僱），同意照前款計算違約金而按服務未滿之月數比例計付之，並於離職前付清

108.8.1

履約43日

B開始履約

院方計算式：

$$2,946,000 \text{ 元} \times 2 \times (731 \text{ 日} - 43 \text{ 日}) / 731 \text{ 日} = 5,545,412 \text{ 元}$$

108.9.12

B離職

未履約731日

法官計算式：

$$2,946,000 \text{ 元} \times 1.5 \text{ 倍} \times \text{未履行期間月數比例} 23/24 = 4,234,875 \text{ 元}$$

110.7.31

原B履約結束日

違約金額過高者，法院得減至相當之數額

邱慧洳(2024) · 護理勞動權益：留任獎金之返還 · 月旦醫事法報告，
91，114-119。

<https://doi.org/10.53106/241553062024050091008>



更多期刊、圖書與影音講座

請至【元照網路書店】<http://www.angle.com.tw/>

醫事法學教室

護理勞動權益： 留任獎金之返還

Rights of Labour of Nursing:
Refund of the Retention Bonus

邱慧洳 Hui-Ju Chiu*

違約金賠款的案例

原告



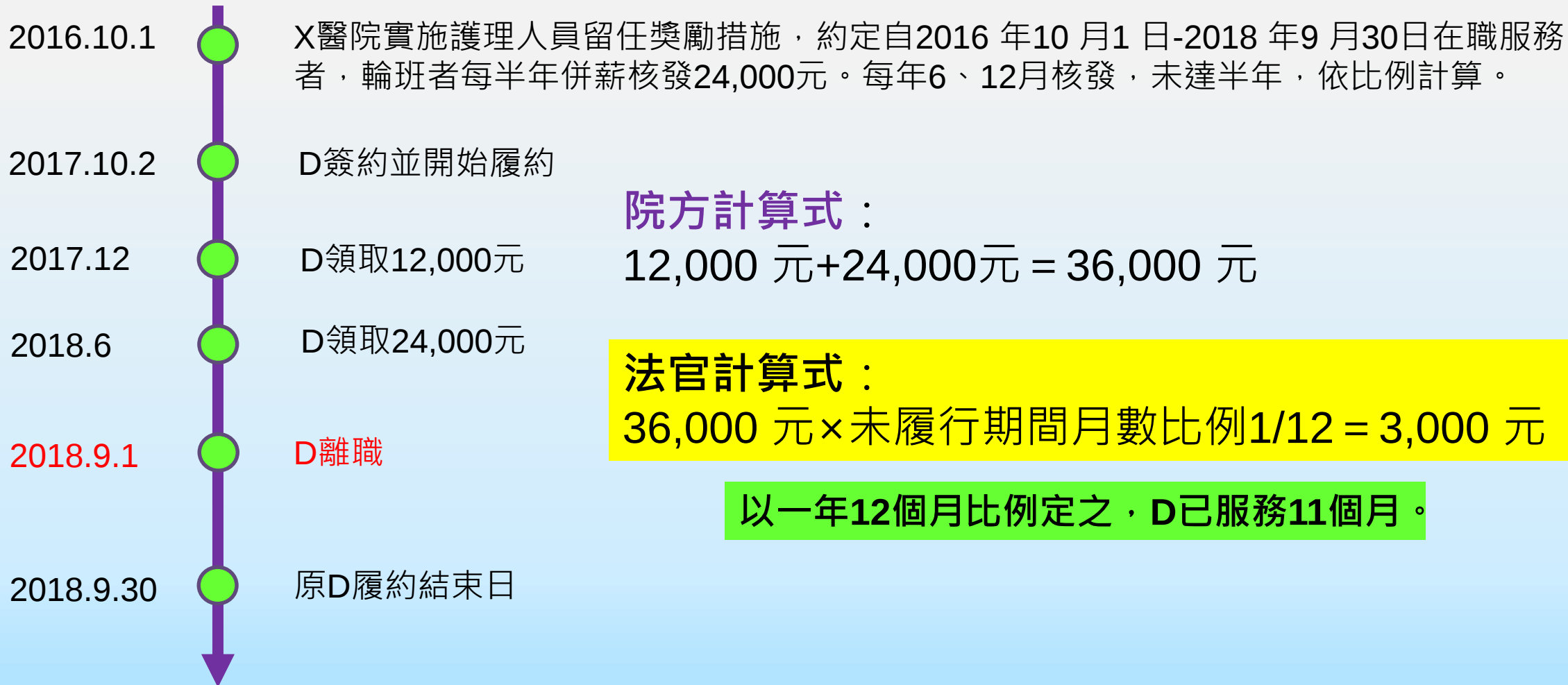
某醫療機構院長(C)

被告



某醫療機構離職護理師(D)

案例經過



結論

- 系爭契約之性質及效力為何？
 - 契約自由原則
 - 謹慎簽約
- 被告是否應依系爭契約約定給付違約金？
 - 教育訓練成本的合理性
 - 最低服務年限之約定應考量必要性及合理性
- 如是，原告請求之違約金是否過高而應予酌減？
 - 違約金的合宜數額

再想想

以本案例而言，倘若同工作表現條件下，
簽約者與未簽約者月薪的差距實為何？

- 五職等三級36,748元-五職等一級35,899元=849元

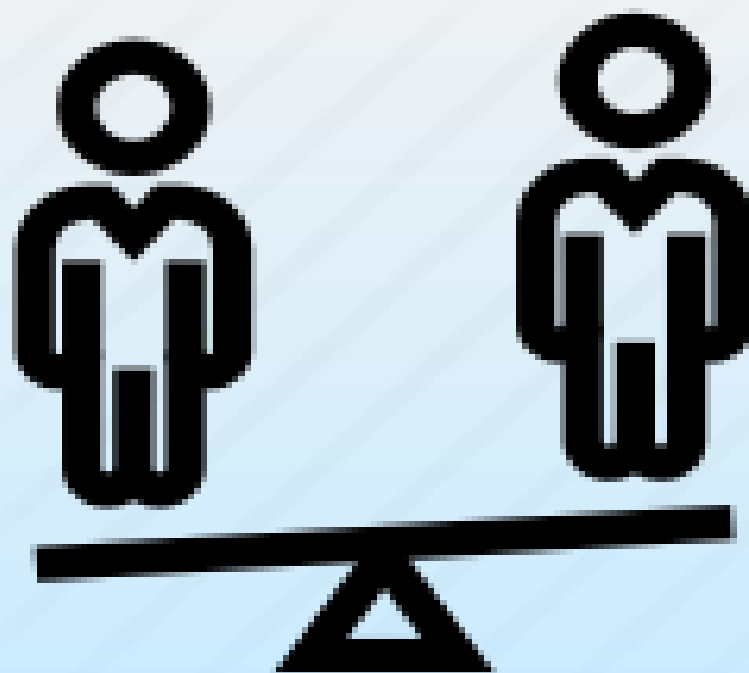
- 進階N1、N2分別增加500及1,500元。
- 服務年資滿二年後的第三年起，每月增加留任津貼1,000元。
- 期間因108、109年度考核優異而進級至五職等四級、五職等五級。

我願意進階，
我願意留任，
我表現得夠好，
這些金額也是我拿得到的

為二萬元綁約二年，
划算嗎？

$$849\text{元} \times 24\text{個月} = 20,376\text{元}$$

勞動事件法



109年1月1日上路
勞動訴訟前強制調解

企業外勞資爭議演進

1.0

鄉鎮市區
調解

鄉鎮市
調解條例

2.0

勞動行政
調解

勞資爭議
處理法

3.0

法院民事
調解

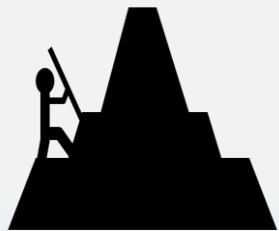
民事訴訟法
§ 403

4.0

法院勞動
調解

勞動
事件法

現行勞動訴訟的障礙



太遠

法定與合意管轄法院



太貴

訴訟費用與負擔

裁判費

律師費



太難

勞動關係特性與調解

保全程序適用困難

工會與保護團體功能



太慢

訴訟曠日廢時

目的^{§1}

為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，
保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活

勞動事件法的範圍 §2



勞工

權利義務之爭議

基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。

建教生

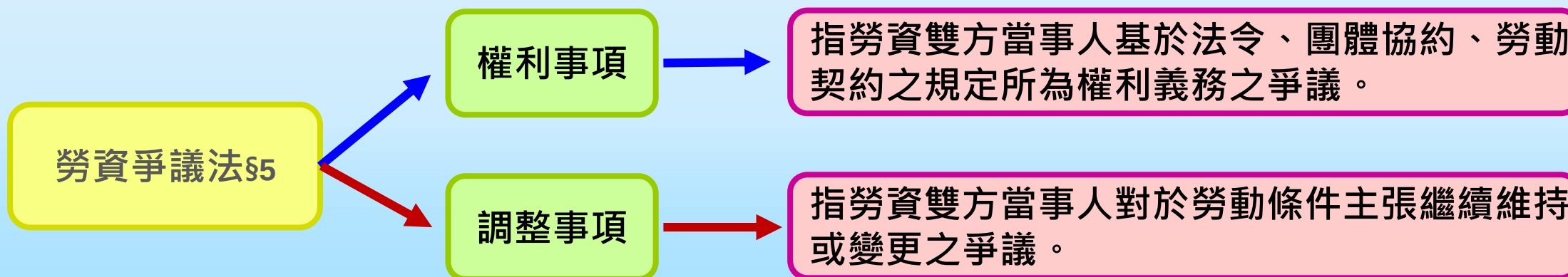
權利義務之爭議

建教生與建教合作機構基於高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法、建教訓練契約及其他建教合作關係所生民事上權利義務之爭議。

勞動相關

侵權行為爭議

因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。



法定與合意管轄法院



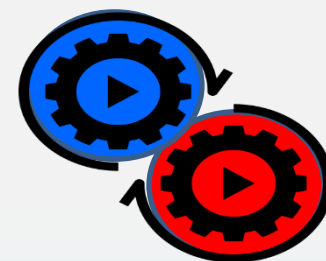
專庭專人

設立勞動專業法庭(或專股)
遴選具有勞動法相關學識、經驗之專業法官



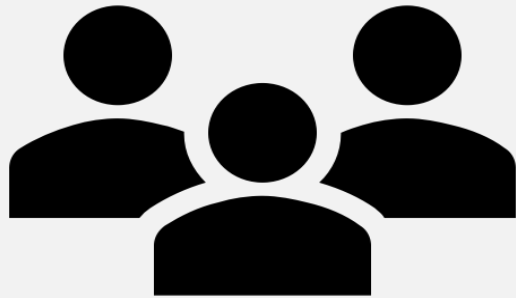
方便勞工

- 以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。(國際管轄權)
- 勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；
- 以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄。



轉換管轄法院

- 本案言詞辯論前，聲請將該訴訟事件移送於其所選定有管轄權之法院。
- 但經勞動調解不成立而續行訴訟者，不得為之。
- 按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴



勞動調解委員會

組成

由勞動法庭之法官一人及勞動調解委員二人組成勞動調解委員會行之。
委員之任一性別比例不得少於遴聘總人數三分之一。

法官資格

遴選具有勞動法相關學識、經驗之專業法官

調解員資格

法院應遴聘就勞動關係或勞資事務具有專門學識、經驗者為勞動調解委員。

迴避

准用民事訴訟法有關法院職員迴避之規定

勞動調解程序之進行



法官審查並組成
勞動調解委員會



程序不公開，性平
法事件得隔離進行



聲請日起30日內指
定第1次調解期日



法官指揮調解程序
之進行



3個月內以3次期日
內終結



以委員會過半數意
見定之

護理人員離職的爭議在增加

衛生福利部護理及健康照護司
Department of Nursing and Health Care,
Ministry of Health and Welfare

通報爭議 / 最新消息 / 相關法規 / 查詢進度 / 加班費試算 / 輪班獎勵試算

我要通報

護理職場爭議通報平台

落實醫療機構設置標準之護理人力配置、保障護理人員執業權益

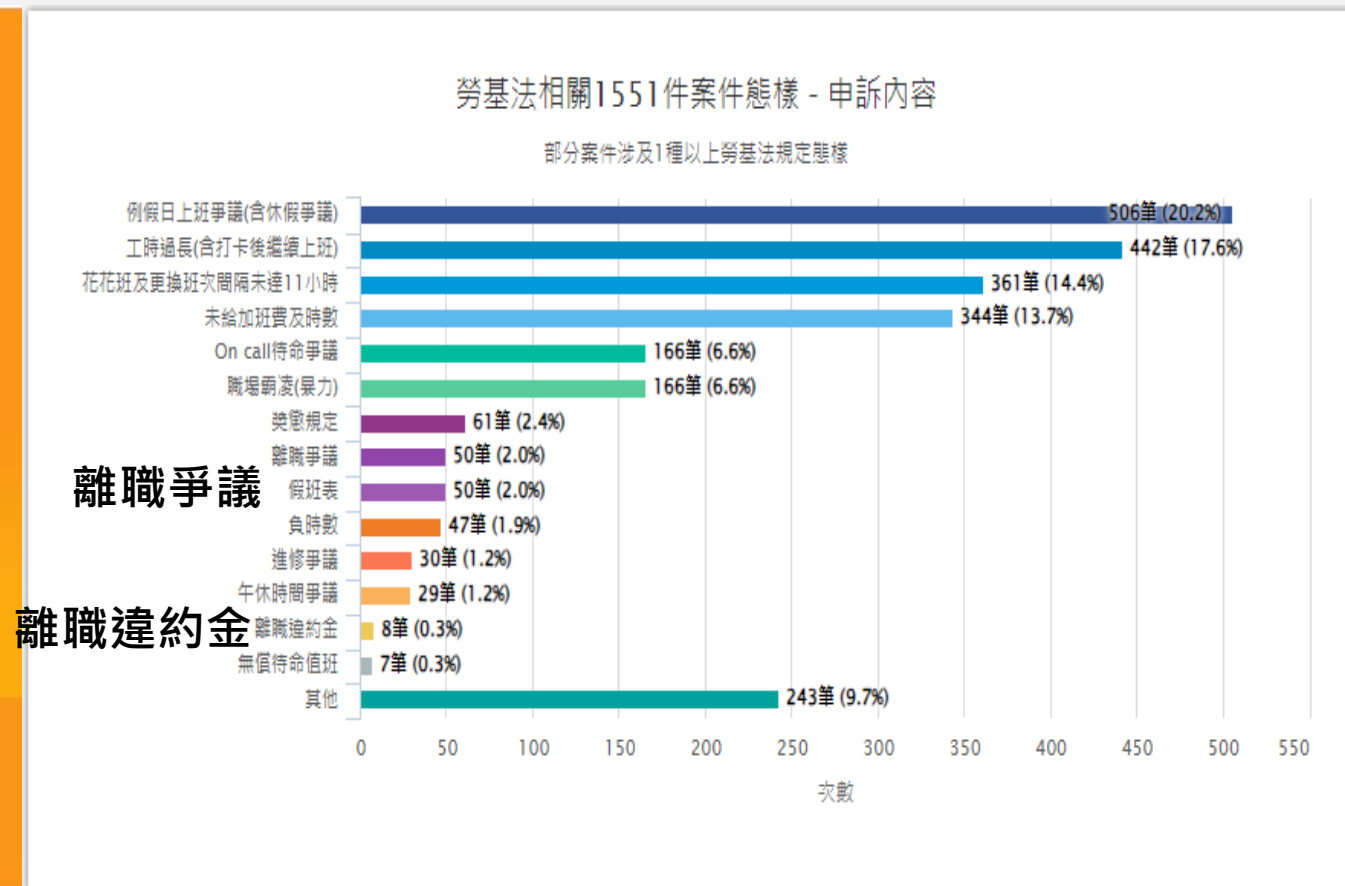
- 連續上班日數或加班時數過長
- 採輪班者，更換班次時未有至少連續11小時休息時間
- 例假日上班爭議
- 經常於一週內出現白班、小夜及大夜三種類型班別（花花班）
- 其他

選擇陳情類別 / 填寫通報內容 →

2018 / 02 / 01 - 2024 / 06 / 11

3130	1564	1802	368	17
累積通報總件數	其中涉勞基法件數	轉導(未過法)案件數	已裁罰案件數	裁罰率(%)

需要幫忙？請撥我們
02-8590-7105



建議醫療院所應與員工協商處理，以減少訟累。



護理人員之危勞降齡



勞工之自願退休與強制退休

勞工有下列情形之一，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

自願退休§53

1. 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

- 一、年滿六十五歲者。
 - 二、身心障礙不堪勝任工作者。
2. 前項第一款所規定之年齡，對於**擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者**，得由事業單位報請**中央主管機關**予以調整。但不得少於五十五歲。

強制退休§54

危勞降齡





2022 年勞動力參與率 - 按年齡分

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡 (3)	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
總計	59.2	63.9	70.0	58.2	62.5	(1)62.2	65.4	56.2	61.3	49.1	(1)62.9	66.1	63.2	(4)74.5
15~19歲	8.9	8.5	15.8	7.3	19.7	(2)36.8	51.6	19.4	30.6	6.7	(2)42.2	53.6	49.2	41.2
20~24歲	59.0	49.5	57.3	53.8	74.6	70.9	77.2	66.8	73.6	44.8	72.8	74.7	75.2	73.1
25~29歲	91.6	75.9	89.3	87.9	91.2	82.7	87.7	87.1	84.6	70.6	87.0	87.1	83.3	85.9
30~34歲	92.3	80.8	93.7	87.0	88.4	83.6	88.9	87.6	87.4	78.4	88.1	88.0	87.0	91.1
35~39歲	90.4	78.2	91.7	83.6	87.8	82.9	89.1	88.3	88.1	80.3	87.8	88.1	87.3	92.9
40~44歲	86.5	79.1	89.8	82.5	88.9	83.0	89.7	89.3	89.1	81.1	88.5	87.6	89.9	93.0
45~49歲	85.1	80.3	89.1	81.2	89.1	82.6	89.1	89.1	89.5	81.0	87.0	85.6	90.0	93.9
50~54歲	76.3	80.3	84.2	78.7	87.7	79.8	86.9	87.8	88.4	78.0	84.2	83.1	89.3	92.9
55~59歲	59.6	76.4	78.0	68.6	84.8	73.1	76.9	80.5	84.2	70.3	75.7	80.0	84.1	89.1
60~64歲	39.6	64.3	67.5	48.7	75.1	57.4	56.9	38.9	65.3	43.3	56.0	70.4	64.0	73.1
65歲以上	9.6	37.3	32.1	13.3	25.6	19.2	14.6	4.0	8.5	5.1	11.1	13.7	10.4	(5)20.1



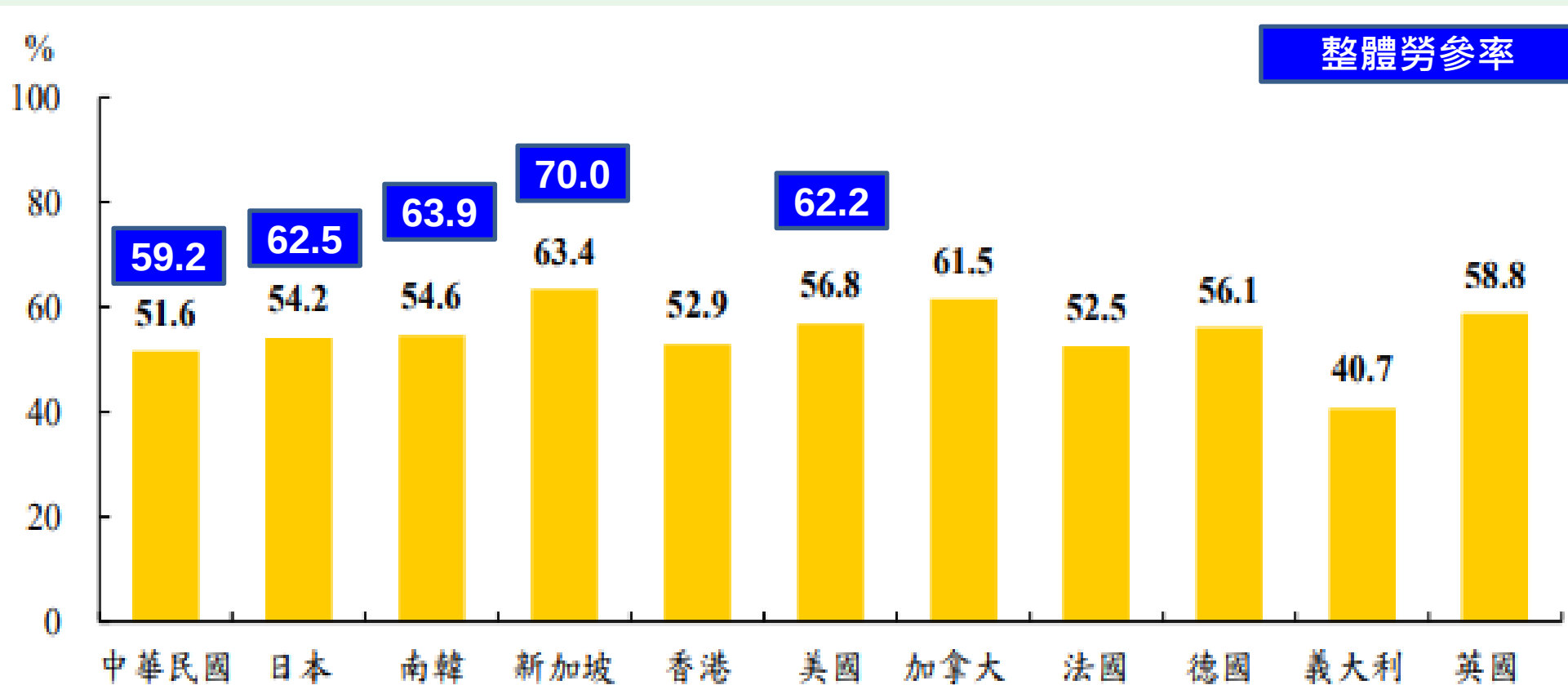
2022 年女性勞動力參與率 - 按年齡分

單位：%

項目別	中華民國	南韓	新加坡 (3)	香港	日本	美國	加拿大	法國	德國	義大利	英國	挪威	丹麥	瑞典
總計	51.6	54.6	63.4	52.9	54.2	(1)56.8	61.5	52.5	56.1	40.7	(1)58.8	62.5	59.2	(4)71.7
15~19歲	7.5	10.1	12.3	7.7	20.8	(2)37.2	53.3	16.6	28.0	5.5	(2)43.7	56.4	51.2	45.1
20~24歲	59.3	53.8	57.1	54.2	75.6	68.7	77.3	64.5	70.8	37.3	72.4	73.7	73.6	68.9
25~29歲	89.5	78.2	91.1	86.2	87.7	78.2	85.7	83.2	80.5	63.9	83.1	85.3	82.8	83.2
30~34歲	86.8	71.0	90.0	81.7	80.6	77.1	84.7	82.7	81.6	67.8	83.0	84.5	82.7	87.7
35~39歲	82.8	62.1	86.0	76.6	78.9	76.0	84.6	83.4	82.2	69.4	82.5	86.4	84.1	89.4
40~44歲	78.6	65.0	83.2	74.6	81.5	76.5	86.1	85.4	84.5	71.4	83.8	85.2	86.6	90.8
45~49歲	75.9	67.6	82.7	73.3	81.9	76.2	85.9	85.8	86.0	70.7	83.3	82.4	87.4	91.6
50~54歲	65.3	70.0	75.2	70.7	80.7	74.3	83.8	85.0	85.1	66.9	80.9	79.3	87.5	90.8
55~59歲	46.6	65.6	67.1	58.5	75.8	67.6	71.9	78.1	80.3	58.3	71.9	76.0	81.8	86.0
60~64歲	26.5	53.7	56.1	37.0	64.0	51.7	51.2	38.7	60.9	35.2	50.1	63.6	57.3	70.8
65歲以上	5.9	29.0	24.0	7.9	18.4	15.5	11.0	3.0	6.2	2.9	8.7	10.3	6.1	(5)15.9



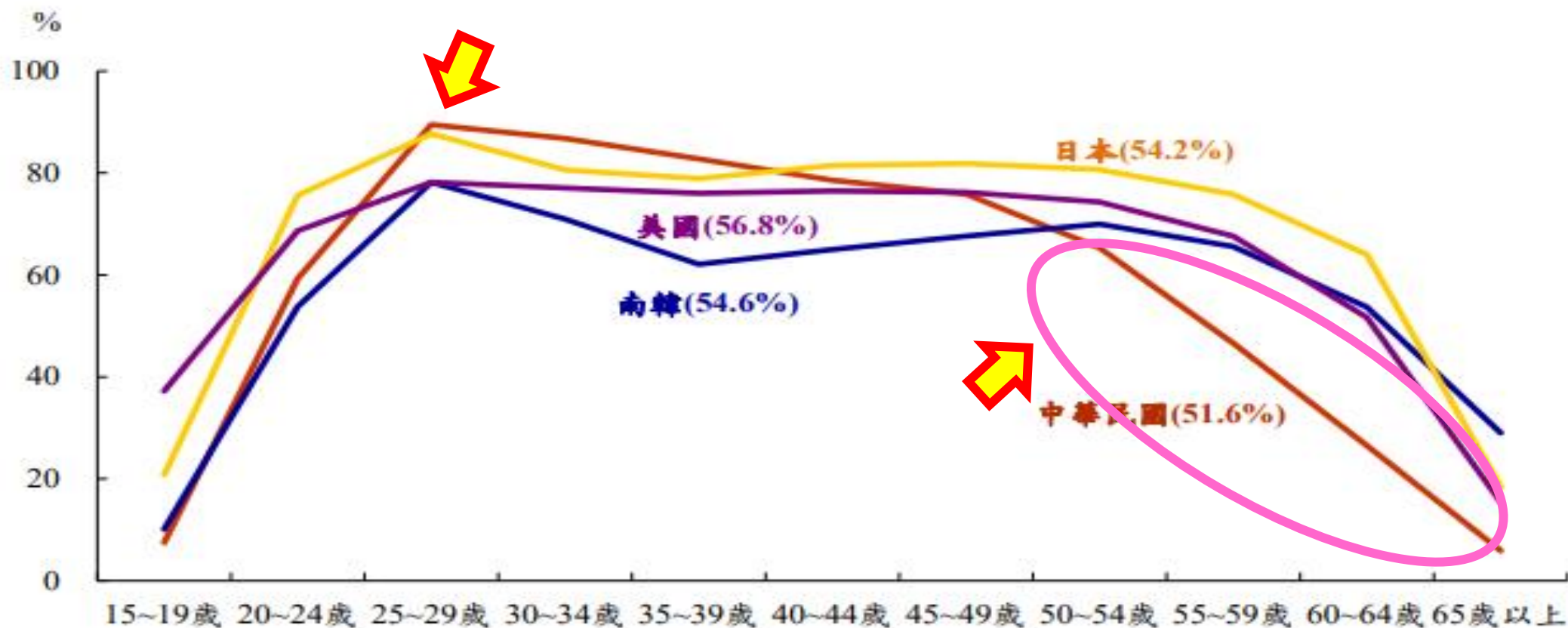
2022 年女性勞動力參與率



說明：美國及英國為 16 歲以上，餘各國為 15 歲以上。



2022 年女性勞動力參與率 - 按年齡分

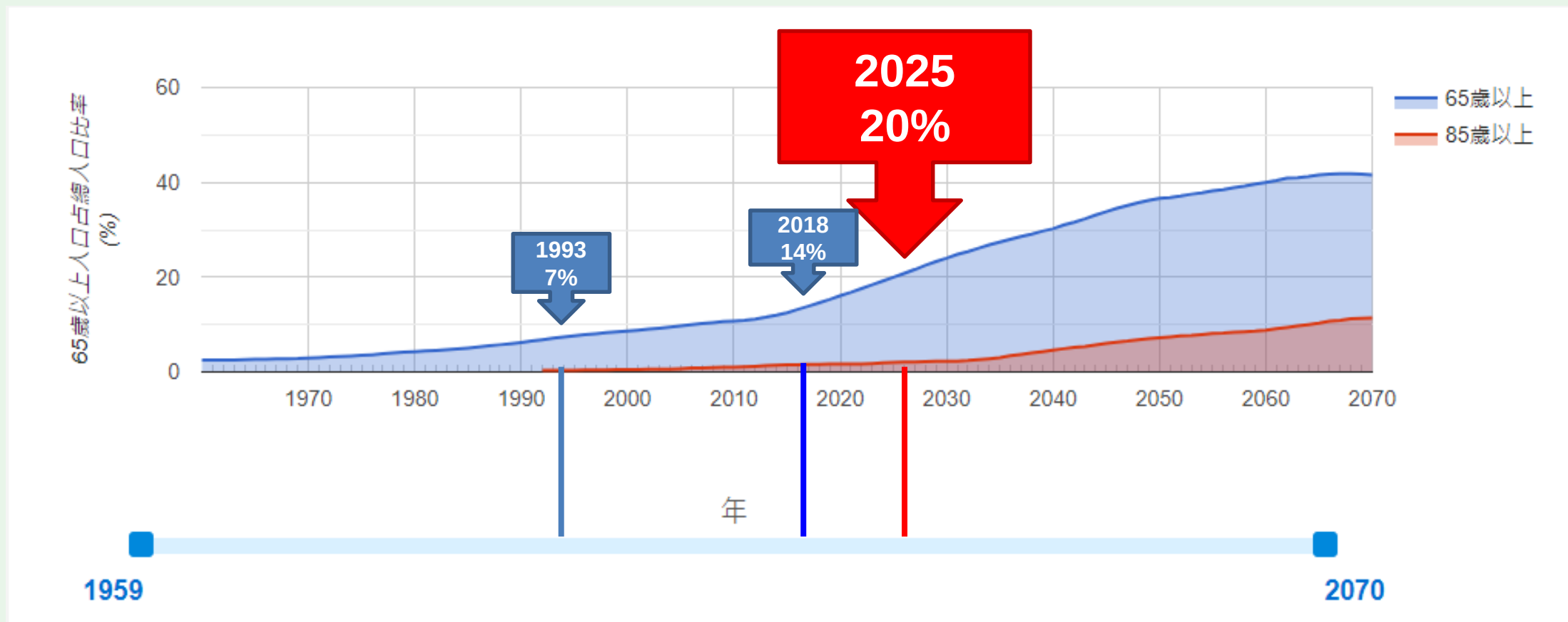


說明：1.括弧()內數字為各主要國家之全體女性勞參率。

2.美國 15~19 歲勞參率係指 16~19 歲勞參率。



預估2025年65歲以上人口達20%，
成為超高齡社會。





立法院初審 勞雇協商後得延後強制退休年齡

2024/5/15 16:49



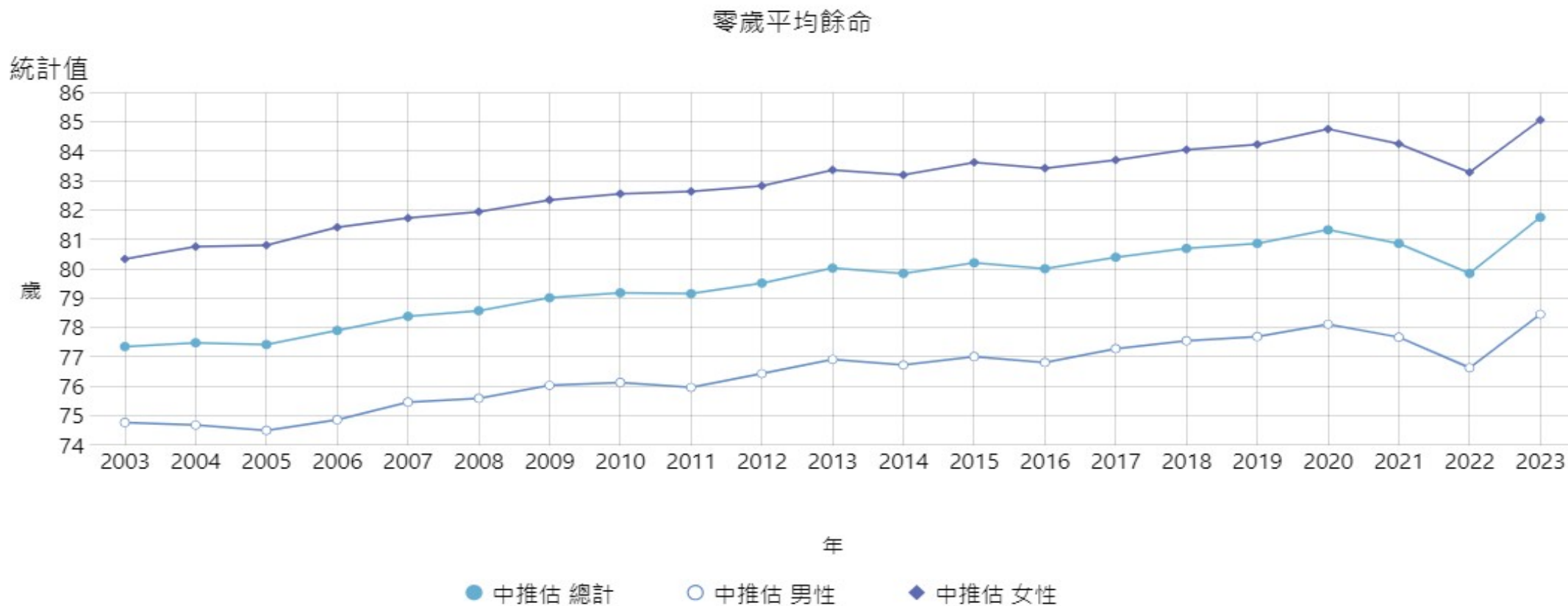
(中央社記者林敬殷台北15日電)立法院社會福利及衛生環境委員會今天初審通過勞基法部分條文修正草案、中高齡者及高齡者就業促進法部分條文修正草案，前者明定雇主經勞雇雙方協商後，得延後強制勞工退休年齡，後者則進一步確保中高齡及高齡者就業權益。

立法院社會福利及衛生環境委員會審查工會法部分條文修正草案、勞基法部分條文修正草案、中高齡者及高齡者就業促進法部分條文修正草案等案。

台灣已是高齡化社會，退休年齡也不斷提高，目前勞基法規定，勞工非年滿65歲，雇主不得強制其退休。為鼓勵健康且有意願的資深勞工持續貢獻職場，審查會今天初審通過勞基法部分條文修正草案，明定雇主經勞雇雙方協商後，得延後強制勞工退休年齡。

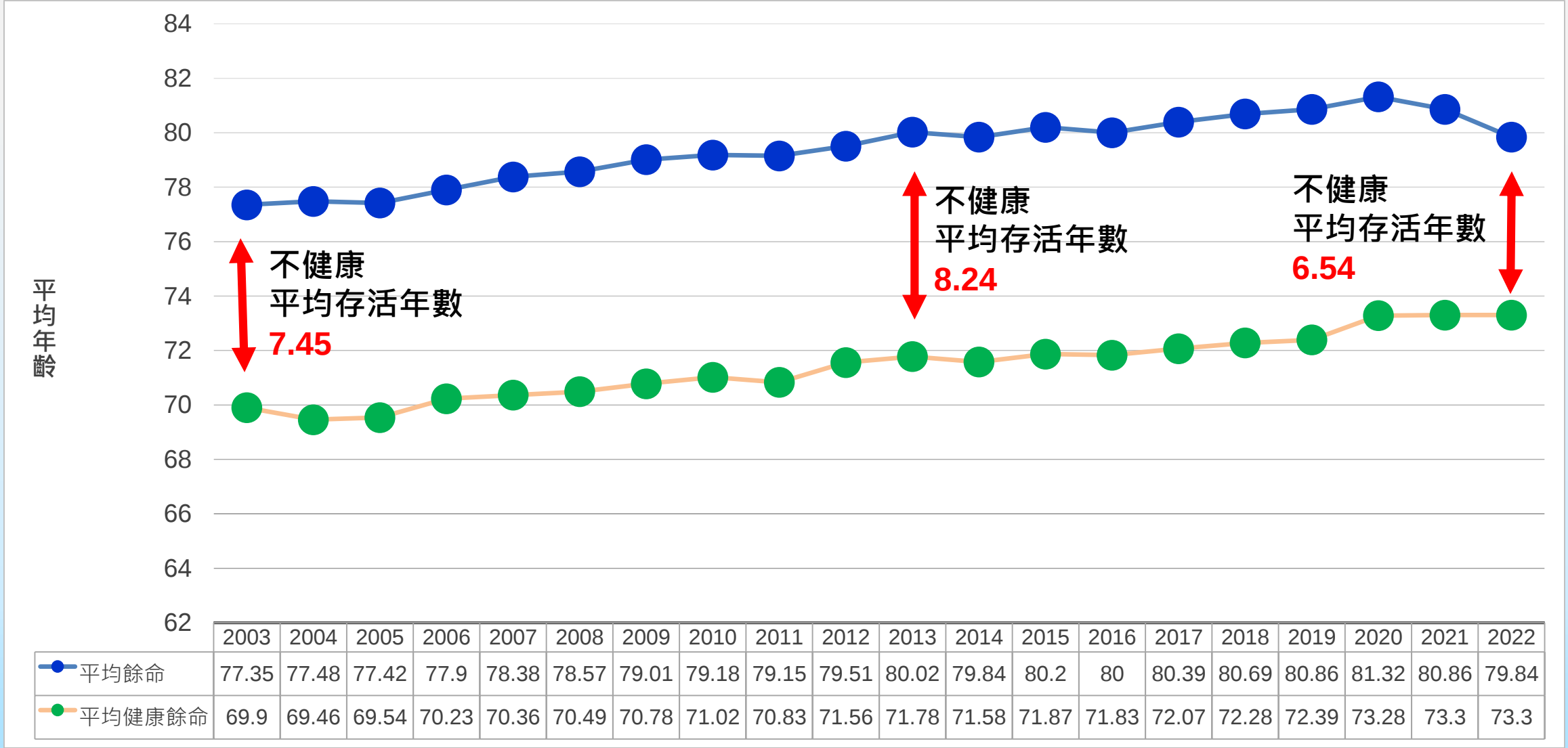


國人的平均壽命不斷在攀升 面對退休，您準備好了嗎？



- 1991年（含）以前資料不包含金門縣及連江縣。
- 2023年（含）以後為推估值。

我國平均壽命及健康平均餘命之差距





61.3歲

勞工預計退休平均年齡

勞保老年給付
及勞工退休金



儲蓄

表7 勞工退休年齡規劃

112年5月

單位：%

	總計	尚未規劃	已規劃-按預計退休年齡分							
			計	未滿50歲	50~54歲	55~59歲	60歲	61~64歲	65歲以上	平均年齡(歲)
總計	100.0	87.3	12.7	0.1	0.7	1.8	3.3	0.8	6.1	61.3
男	100.0	85.8	14.2	0.1	0.8	2.2	3.3	0.7	7.2	61.6
女	100.0	88.8	11.2	0.1	0.7	1.4	3.2	0.9	5.0	61.1

表6 勞工退休後之生活費用來源

112年5月

單位：%

	總計	目前 無規劃	目前有規劃-按費用來源分(可複選)					
			勞保老年給付 及勞工退休金	儲蓄	投資 所得	由子女 供應	其他	
總計	100.0	10.2	89.8	69.7	69.0	51.1	3.8	0.2
男	100.0	9.8	90.2	69.9	69.1	54.1	3.4	0.2
女	100.0	10.6	89.4	69.6	68.9	48.1	4.1	0.1



我國危險與堅強體力之定義與範圍

55 歲

勞基法 (2009生效)

高壓室內作業

潛水作業

勞保 2 字第 0970140623 號令
勞保 2 字第 0970140691 號令 解釋

1984

工廠法→勞基法

55 歲

衛生福利部公務人員危勞職務年齡標準表
銓敘部107 年12 月28 日部退三字第1074661058 號函核備

機關	職稱	退休年齡	
		自願	屆齡
醫院	護理師/護士	55	60
療養院 (含胸腔病院)	護理師/護士	55	60

50 歲

15 年

70制

公務人員危勞職務認定標準(2018生效)

危險性工作

指從事具有危害身心健康或生命安全之工作。

勞力性工作

指從事須**輪班**、**夜間工作**、工作時間因職務特性必須**超過一般勤務時間**或**具高度變動性**，致超越一般公務人員執行職務工作負荷之工作。



現有人力運用狀況



未來人力運用規劃

108 年1 月1 日生效



公務人員危勞職務

評估項目、評估細目及其評估基準

危險性工作

工作場所之 危險程度

- 須經常遇到危害身心健康或生命安全之危險事件 - 例如天然災害（颱風、地震、水災、火災、落石）、爆炸、處理汙染物、公安事件、交通事故或其他意外事故。
- 最近三年內之統計數據。
- 無法透過調整人員之工作量、勤務期間、加強人員訓練或提供相關防護措施等方式消除或降低。

工作內容對身心健康或 生命安全之危害程度

勞力性工作

差勤制度及 工作時間

- 差勤方式採**輪班制度**且須輪換日、夜班。須經常在夜間服勤或值夜班。
- 每日或每週工作時間，超過一般公務人員法定工作時數**四分之一**。
- 最近三年內之統計數據。

工作負荷程度

- 工作內容具有高度變動性(如須處理緊急危難或公安事故)。工作內容之職責繁重且需賴**充分體力與精神**始能勝任。
- 擬認定為危勞職務如屬於內勤工作，其辦理行政事務或文書作業之工作內容不得超過全部工作內容**百分之二十**。



法國危險及堅強體力風險認定標準



風險因素	動作或情境	最短持續時間
夜班	工作時間至少有一小時介於 24 點-5 點間	每年 120 天
連續輪班	連續輪班狀況下，工作時間至少有一小時 介於 24 點-5 點	每年 50 天
重複性任務	任務循環時間小於或等於 30 秒，重複性任務達15次或更多	每年 900 小時
	任務循環時間大於 30 秒、變動循環時間每年 900小時或無循環時間，每分鐘重複性任務達 30次或更多	





公務人員退休後再任工作之 月退停止領受規定

公務人員退休資遣撫卹法

§77

每月支領薪酬總額超過
法定基本工資停止領受

- 公立機關（構）、學校或團體之職務
- 行政法人或公法人之職務
- 政府捐助財團法人之職務
- 政府投資機構之職務
- 公營機構之職務

§78

不適用§77之規定

- 受聘（僱）執行政府因應緊急或危難事故之救災或救難職務。
- 受聘（僱）擔任山地、離島或其他偏遠地區之公立醫療機關（構），從事基層醫療照護職務。



私人機構

不受限制





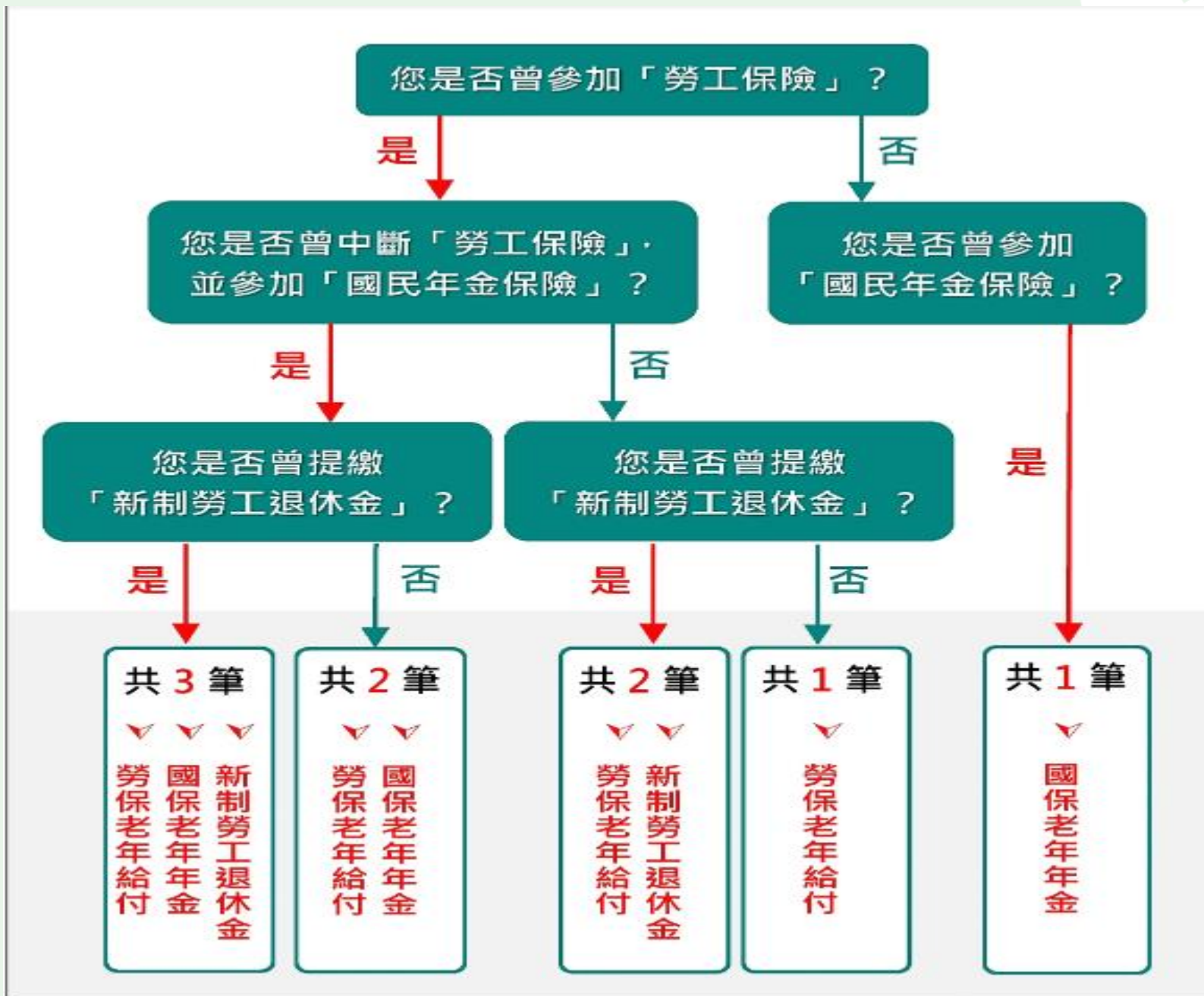
適用勞基法人員之退休金



勞工退休保障	3大退休金制度是什麼？	請領條件
勞工保險 老年給付	屬於社會保險之一，在職勞工只要依規定繳交保險費，離職退保且符合請領條件時，便可提出申請。	1.投保年資滿15年，辦理退保後，可選擇月領年金或一次領（民國97年12月31日前有勞保年資者，才能選擇一次請領老年給付）。 2.投保年資未滿15年，辦理退保後，僅能選擇一次領但併計國民年金保險之年資有滿15年者，得於年滿65歲時，選擇請領勞保老年年金給付。
國民年金保險 老年年金	屬於社會保險之一，主要納保對象為年滿 25 歲、未滿 65 歲，沒有參加勞保、農保、公教保、軍保的國民。被保險人依規定繳費，滿 65 歲可獲得老年經濟生活的基本保障。	年滿 65 歲，曾參加國民年金保險且依規定繳納保險費
勞工退休金 雇主每月幫 勞工提撥6%	雇主應給予員工的退休保障，屬於雇主對員工的法定責任之一。勞工退休金分為新、舊制，舊制工作年資採計以「同一事業單位為限」，新制於民國 94 年 7 月 1 日施行，工作年資採計「不限同一事業單位」。	舊制：勞工服務於同一事業單位，且符合下列情形可自請退休工作10年以上，年滿60歲 1.工作15年以上，年滿55歲 2.工作25年以上 新制：年滿60歲，無論是否在職，都可以請領 1.工作年資未滿15年者，請領一次退休金 2.工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或一次退休金



退休後，您可在勞保局領到幾筆退休金？





若20歲入職，平均月薪4萬元 55歲和65歲退休的差別

勞工退休保障	55歲	65歲
勞工保險 老年給付	平均月投保薪資 × 給付月數 40,000*45= 180,000 https://www.bli.gov.tw/0100397.html (請領年齡逐步提高，51年次後，65歲以上 才可以領月退)	1.平均月投保薪資 × 年資 × 0.775% + 新臺幣3,000元 15,512 2.平均月投保薪資 × 年資 × 1.55% 24,304 https://www.bli.gov.tw/0100398.html
國民年金保險 老年年金	(月投保金額 × 保險年資 × 0.65%) + 新臺幣 3,772元 5,333 月投保金額 × 保險年資 × 1.3% 2,569 https://www.bli.gov.tw/0100754.html	無
勞工退休金	1,640,000 https://calc.mol.gov.tw/labor_retire/	1,800,000 https://calc.mol.gov.tw/labor_retire/



Q：請領老年給付後想再工作，可不可以再參加勞保？

勞動保險司說明，依「勞工保險條例」規定，已領取者不能再參加勞保；若再就業，符合「勞工職業災害保險及保護法」的加保規定者，應依法參加勞工職業災害保險，以確保自身工作安全。



Q：申請勞工退休金，是否須同時申請勞保老年給付？

勞動保險司說，這兩者由不同法律規範，如果勞工依「勞動基準法」或「勞工退休金條例」規定請領勞工退休金，又可能再就業，可先不領老年給付，在工作後再加保累計勞保年資。





亞洲國家針對「堅強體力及危險」工作採取的政策

- 日本、韓國及新加坡在「堅強體力及危險工作」上皆沒有進一步的定義與年金上的優惠，
- 而隨者高齡社會的影響，各國在勞動力都採取延後退休年齡，鼓勵中高齡就業者持續就業的作法，未來對提早退休可能採取更為緊縮的政策態度。





歐洲國家針對「堅強體力及危險」工作 採取的政策類型

提早退休方案	促進就業方案	混合型方案
保加利亞、愛沙尼亞、西班牙、希臘、克羅埃西亞、義大利、馬其頓共和國、波蘭、葡萄牙、羅馬尼亞、塞爾維亞、斯洛維尼亞、斯洛伐克、土耳其	賽普勒斯、捷克共和國、丹麥、匈牙利、愛爾蘭、冰島、列支敦士登、立陶宛、拉脫維亞、馬爾他、挪威、瑞典、英國	奧地利、比利時、德國、瑞士、芬蘭、法國、盧森堡、荷蘭

以積極性勞動市場為政策方向，致力於改善該類別勞工的就業環境，包含在職業安全與衛生中的努力以及提供退休前幾年在就業上的激勵措施



特定醫療院所護理人員之危勞職務認定範圍

機關名稱	認定範圍	排除
榮民體系各醫院	全院護士及護理師	
衛福部所屬各醫院	全院護士及護理師	
教育部所屬大學附設醫院	全院護士及護理師	台大檢驗醫學部、影像醫學部 雲林門診部之轉診中心
臺北市所屬各醫院	全院護士及護理師	護理部、麻醉部、內科部
新北市所屬各醫院	全院護士及護理師	院長室及社區醫學部





結論與建議

- 首要改善護理就業環境，提高護理人力
- 危勞作業之認定應有社會共識
- 作業類別認定之評估應進行個別性研究
- 鼓勵私立醫療機構重視促進就業方案
- 應考量提升中高齡就業率之衡平





謝謝聆聽

主講者：張明真

