

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國111年10月5日印發

院總第 1121 號 委員提案第 28961 號

案由：本院委員林為洲等 21 人，鑑於國人對勞動權益越趨重視，有關勞動教育向下扎根並制定勞動教育專法已形成共識。為推動勞動教育向下扎根，維護尊嚴勞動與保障勞動人權，穩定勞資關係，爰此，特擬具「勞動教育促進法草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：林為洲

連署人：林德福 鄭天財 Sra Kacaw 游毓蘭 陳超明  
林文瑞 鄭麗文 徐志榮 吳斯懷 洪孟楷  
陳椒華 溫玉霞 李德維 鄭正鈐 曾銘宗  
陳玉珍 林思銘 孔文吉 吳怡玎 魯明哲  
謝衣鳳

## 勞動教育促進法草案總說明

1999 年 ILO 國際勞工組織秘書長胡安索瑪維雅 (Juan Somavia) 提出尊嚴勞動 (Decent Work) 的概念。他指出一份有尊嚴的工作，必須是權利受到保障、獲取足夠收入又得到充分社會保障的工作。並由這樣的觀念發展出四大策略，包括：(一)促進勞動權益(二)促進就業發展(三)建置社會保險制度(四)組織工會進行對話。

「勞動教育」係將「尊嚴勞動」的意識透過教育的方式傳達出來，包括勞動人權、勞動關係、勞動條件、社會保障、職場安全衛生、勞動倫理等，並兼顧認知（如對於相關法規之認識瞭解）、情意（如對於不同職業平等尊重的態度）、技能（如對於工會組織運作、勞資談判協商之實務技巧）等層面。

「勞工教育實施辦法」自民國 47 年始實施至今，雖歷經多次修正，惟於辦理勞工教育上仍有所不足，該辦法中對於「增進生活知能」，「發揮敬業樂群」，「提高工作效能」等項目之教育目的，與現今對於勞雇雙方所應負之責任等法治觀念顯有落差。

全面落實勞動教育向下扎根，啟發國民對於勞動價值的認知與肯定、降低勞動風險及發展對等的勞資關係。同時，促進教育系統公平運作，逐步透過教育制度的落實，降低社會上對於弱勢者之不公義，進而彰顯社會正義，並使國家產業經濟發展與勞工權益提升，有其必要性。爰擬具「勞動教育促進法」草案（以下簡稱本條例），以勞動教育落實十二年國教適性揚才之教育理念。本草案全文共二十一條，其要點如下：

- 一、本草案之立法目的、適用對象、有關學生勞工雇主之定義、主管機關、明定勞動教育辦理之內容。（草案第一條至第五條）
- 二、明定中央主管機關得委任所屬機關、委託或委辦其他機關、法人或團體辦理本法規定之事項。勞動部與經濟部於必要時應協同辦理。（草案第六條）
- 三、推動全民勞動教育，應以「勞動教育促進綱領」為主要依據，十二年國民基本教育應呈現多元觀點，並依循「勞動教育促進綱領」訂定課程綱要及相關辦理方式。（草案第七條、第八條）
- 四、鼓勵大專校院開設勞動教育課程，以利有效銜接職涯發展，並列為學校評鑑事項（草案第九條）
- 五、明定勞工參與勞工教育活動與課程，雇主應給予公假；勞動教育促進活動與課程經費得納入當年度費用列支。（草案第十條）
- 六、明定促進全民勞動教育之推行得依實際需要採取各種適當之辦理形式（草案第十一條）
- 七、明定雇主或事業單位之負責人如欲設立營利事業，應接受勞動教育講座。（草案第十二條）
- 八、明定中央主管機關儲備勞動教育專業人員培訓、認證與進修課程相關事項。（草案第十三條）

立法院第 10 屆第 6 會期第 3 次會議議案關係文書

- 九、明定各項進修課程及訓練由各級主管機關及中央目的事業主管機關提供並準用公務人員訓練進修法等相關規定。（草案第十四條）
- 十、明定編製勞動教育教材、文宣及手冊相關事項。（草案第十五條）
- 十一、明定勞動教育專業人員，考核、升遷，經費補助相關事項。（草案第十六條、第十七條）
- 十二、明定辦理勞動教育之相關獎勵辦法及罰則。（草案第十八條、第十九條）
- 十三、本法施行細則與施行日期（草案第二十條、第二十一條）

## 勞動教育促進法草案

條	文	說	明
第一條	為推動勞動教育向下扎根，維護尊嚴勞動與保障勞動人權，穩定勞資關係，促進人格開展與國民自我實現，特制定本法。	本法之立法目的。	
第二條	本法適用主體為全體國民、各類團體、事業、政府機關（構）及學校。	本法適用對象。	
第三條	本法用詞，定義如下： 一、學生：國民小學、國民中學、高級中等學校及專科以上學校。 二、勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。 三、雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。	本法有關學生、勞工、雇主之定義。	
第四條	本法所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。 本法所定事項，涉及目的事業主管機關職掌者，由各該目的事業主管機關辦理之。	本法各級主管機關。	
第五條	勞動教育應包含勞動意識、勞動人權、勞動倫理、勞動關係、勞動條件、就業平等、社會保障、勞動福祉、團體協商、職場安全與衛生、勞動法令遵循及勞動職涯發展教育等相關之內容。	明定勞動教育辦理之內容。	
第六條	中央主管機關得委任所屬機關、委託或委辦其他機關、法人或團體辦理本法規定之事項。 為落實勞動教育內容，勞動部與經濟部於應會同辦理。	一、目前民間各法人及團體辦理勞動教育亦逐漸成熟，行政部門應加強橫向連繫，並分就各地方政府產業與勞動發展現況進行意見蒐集，擬定公部門與私部門協力之策略，或按照地方制度事項以利業務委辦，故明定得委任所屬機關、委託或委辦其他機關、法人或團體辦理本法規定之事項。 二、教育部辦理相關勞動教育促進課程，應貫穿融合勞動教育於十二年國民教育、大專教育、青年勞動職涯發展教育及在職勞工教育各階段中來施行。	
第七條	中央主管機關應召集各相關機關、學校代表、教育專業人士及勞資關係事務之專家、學者擬訂勞動教育促進綱領，報行政院	一、為使全民勞動教育促進與我國工商現況同步發展，於本條明定中央主管機關應召集各相關機關、學校代表、教育專業人士及	

<p>核定；其變更時，亦同。</p> <p>中央主管機關為實現勞動教育政策，應將第一項勞動教育促進綱領內容納入十二年國民基本教育課程綱要。</p> <p>勞動教育促進綱領之執行概況，應於每年檢討之。</p>	<p>勞資關係事務之專家、學者參與擬定勞動教育促進綱領，並報行政院核定，變更時亦同。</p> <p>二、有鑑於勞動教育向下紮根，透過課程綱要明定勞動教育主題與時數，目前各界團體已有多數共識。故於十二年國民基本教育課程綱要總綱納入勞動教育，據以發展完整及有系統之課程內容，爰於本條第二項明定教育部應將勞動教育促進綱領內容納入十二年國民基本教育課程綱要，以利日後課程內容與時數規劃設計。</p> <p>三、有關勞動教育促進綱領應每年檢討一次，以期各類會議資訊與專家代表建議得以凝聚高度共識，亦可滾動檢討我國十二年國民基本教育課程綱要，以達成勞動教育向下扎根，向上延伸之目的。</p>
<p>第八條 十二年國民基本教育實施勞動教育活動與課程規劃、教材之編寫、審查、選用及學習評量方式，應呈現多元觀點，其課程時數與實施活動細節，以勞動教育促進綱領為主要依據。</p>	<p>一、為促進勞動教育，以利向下扎根，十二年國民基本教育有關勞動教育課程規劃與活動辦理、教材之編寫、審查、選用及學習評量方式，應於學生十二年學習歷程中，逐步、漸進、全面授與勞動教育，使學生得於十八歲之後勞動職涯發展過程中，具備基本勞動知識。</p> <p>二、十二年國民基本教育實施勞動教育活動與課程規劃應呈現多元觀點，以勞動教育促進綱領為主要依據。</p>
<p>第九條 各級主管機關應鼓勵大專校院開設勞動教育相關選必修課程，得納入校定必修通識教育學分辦理之。</p> <p>前項課程之實施，各級主管機關應就大專青年發展政策、生涯發展、職場體驗、創新培力之規劃與執行列入學校評鑑事項。</p>	<p>一、大專校院除負有研、教學之責外，大專校院教師身為學術自由保障主體，課程安排等相關權利亦須受到保障。大專校院學生，除欲繼續投入研究所深造之外，其正處於即將邁入職涯階段，為輔導其就業或創業時具備遵循勞動法令之知能，開設課程有其必要性，爰於本條明定各級主管機關應鼓勵大專校院開設勞動教育相關選必修課程，得納入校定必修通識教育學分辦理之。</p> <p>二、惟考量大學自治為憲法學術自由制度性保障，教師有講學自由、大學生有選課自由，故建議納入通識教育學分，並鼓勵學生選修。</p> <p>三、參照大學法第五條、專科學校法第十二條與私立學校法第五十七條規定，大專院校</p>

	<p>應就學生生涯發展、職場體驗、創新培力之實施之規劃與執行列入學校評鑑事項。</p>
<p>第十條 為推動勞動教育，勞工得參與勞動教育相關課程與活動，雇主並應給予公假。          雇主僱用勞工人數在三十人以上者，每年應為勞工辦理在職勞動教育相關課程與活動。          前項相關課程與活動之經費支出，得納入該事業單位當年度之費用列支。</p>	<p>一、勞動教育實屬終身教育範疇之一，為使得在職勞工得以接收最新勞動知能與勞動法令，明定勞工參與相關課程與活動，雇主應給予公假。          二、各級主管機關、中央目的事業主管機關，以及民間企業，應每年為所屬人員辦理在職勞動教育。考量事業單位規模大小，辦理勞動教育能力不一，爰參照勞動基準法第七十條規定，於本法訂定三十人以上之事業單位，應自行舉辦在職勞動教育。          三、為鼓勵民營企業辦理勞動教育促進活動與課程，故參採「營利事業所得稅查核準則」第八十六條之一「訓練費」規定及「執行業務所得查核辦法」第二十一條「進修訓練費」等規定，為培育受僱員工、辦理或指派參加與公司業務相關之訓練活動所支付之費用，核實列支，爰為鼓勵雇主辦理勞動教育並減輕負擔，明定辦理勞動教育促進活動與課程經費得納入當年度費用列支。</p>
<p>第十一條 勞動教育之推行，以多元、彈性、開放及終身學習為原則，並得依實際需要，採授課、演講、座談、網路學習、參訪或影片觀賞等配合於各項訓練、研習、會議實施。</p>	<p>有鑑於本法為，故明定勞動教育推行之原則並例示得依實際需要採取各種適當之辦理形式。</p>
<p>第十二條 事業單位依照商業登記法之規定成立登記前，雇主或事業單位之負責人應接受一小時以上十二小時以下勞動教育講座。          前項勞動教育講座之辦理，由中央主管機關會同經濟部另定之。</p>	<p>一、有鑑於本法之適用主體包含雇主，而雇主或事業單位僱用勞工使其業務規模得以開展，增進勞資關係之和諧，亦有賴勞雇雙方共同營造。故明定雇主或事業單位之負責人如欲設立營利事業，應接受勞動教育講座。          二、另參酌商業登記法第四條、第五條之規定，考量接受勞動教育講座之雇主應可將小規模商業排除在外。從事攤販、家庭農、林、漁、牧業者、家庭手工業者、民宿經營者、每月銷售額未達營業稅起徵點者，渠等無須依照商業登記者，即不屬於本法所定「事業單位依照商業登記法之規定成立登記前」之範疇，得免予接受勞動教育</p>

	<p>講座。</p> <p>三、勞工受僱之對象不限於公司，亦包含獨資或合夥方式經營之營利事業。經濟部作為公司法與商業登記法之中央主管機關，且有關經濟發展與勞動權益事項，故辦理勞動教育講座由中央主管機關會同經濟部另定辦法。</p>
<p>第十三條 為儲備勞動教育專業人員，由中央主管機關會同勞動部辦理培訓、認證與進修課程，並建立勞動教育專業人員名冊。</p> <p>前項培訓、認證、進修及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會同勞動部另定之。</p>	<p>一、鑑於勞動教育促進內容具專業性，且實施對象多元，培訓專業師資群以協助推廣實行有其必要性。爰明定中央主管機關為儲備勞動教育專業人員，需會同勞動部辦理培訓、認證與進修課程，並建立勞動教育專業人員名冊，以供辦理勞動教育單位遴聘之。</p> <p>二、勞動教育專業人員相關事項，授權由中央主管機關會同勞動部另定辦法。</p>
<p>第十四條 各級主管機關及中央目的事業主管機關應提供所屬人員勞動教育相關進修課程或訓練，並準用公務人員訓練進修法等相關規定。</p>	<p>為使得政府部門與時俱進推動勞動教育促進事項，精進行政人員勞動知能，以作為落實本法宗旨之表率，爰明定各級主管機關及中央目的事業主管機關應提供各種進修課程或訓練並準用公務人員訓練進修法等相關規定。</p>
<p>第十五條 各級主管機關及中央目的事業主管機關應依勞動教育促進綱領編製勞動教育教材、文宣及手冊。</p> <p>前項教材、文宣及手冊之研究、發展及編製，得委託團體、事業、政府機關（構）或學術單位辦理。</p>	<p>一、勞動教育促進教材係推動勞動教育之重要關鍵，各級主管機關及中央目的事業主管機關應視實施對象發展適當之教材、文宣及手冊。</p> <p>二、考量勞動教育促進對象廣大而多元，內容廣泛且具專業性，爰於本條第二項明定教材之研究、發展及編纂等事項得委託團體、機關（構）或學術單位辦理。</p>
<p>第十六條 依本法取得勞動教育專業人員認證者，其所屬團體、事業、政府機關（構）等單位應列入考核、升遷之參考依據。</p>	<p>為鼓勵主動學習以取得勞動教育專業人員認證，爰於本條明定依本法取得勞動教育專業人員認證者，其所屬單位應列入考核、升遷之參考依據。</p>
<p>第十七條 中央主管機關及中央目的事業主管機關得對於辦理勞動教育課程或活動之單位補助相關經費，並對其實施考核。</p> <p>前項考核成效不佳者，得依情節輕重酌減補助或停止補助。相關補助標準與考核機制，由中央主管機關會同中央目的事業主管機關另定之。</p>	<p>一、在職勞工勞動教育之舉辦，原依據「勞工教育實施辦法」及「工會教育經費補助要點」補助辦理勞工教育課程或活動惟，其非屬法律授權所制定之命令與行政規則，拘束力薄弱。為使得勞動教育補助依據明確入法，以利勞動教育課程與活動之辦理，故提升法位階，以作為法律依據，並使得中央主管機關及中央目的事業主管機關亦得對於相關單位進行補助。</p>

	<p>二、另由於勞動部辦理在職勞工教育數十年，而「勞工教育」多以補助方式辦理，且著重法令宣導或技能訓練之課程，勞動人權意識、勞動倫理等觀念之養成略顯不足。</p> <p>三、為瞭解補助辦理單位之執行成效，以作為未來滾動式檢討依據，爰於本條明定中央主管機關及中央目的事業主管機關應對接受補助之單位實施成效考核。</p> <p>四、另有鑑於考核應搭配獎懲機制，相關酌減補助或停止補助方式，由中央主管機關會同中央目的事業主管機關另定辦法。</p>
<p>第十八條 中央主管機關對於辦理勞動教育成效優良者，應予以獎勵。</p> <p>前項獎勵之對象、條件、內容、方式及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關另定之。</p>	<p>一、透過獎勵，帶動標竿學習發揮擴散效應，鼓勵各界積極參與勞動教育之推行，爰於本條第一項明定中央主管機關應獎勵辦理勞動教育成效優良者。</p> <p>二、實施相關獎勵由中央主管機關另定辦法。</p>
<p>第十九條 違反第十條第一項、第二項、第十二條第一項規定者，得處新臺幣五千元以上一萬五千元以下罰鍰，各級主管機關並應令該團體、事業、政府機關（構）指派有代表權之人接受十小時以上三十小時以下勞動講習。</p> <p>經各級主管機關令接受勞動講習，除有正當理由無法如期參加，得申請延期一次者外，拒不接受勞動講習或時數不足者，以團體、事業、政府機關（構）為對象，處新臺幣一萬五千元以上五萬元以下罰鍰，經再通知仍不接受者，得按次處罰，至其參加為止。</p> <p>本法所定勞動講習，其執行方式，由中央主管機關另定之。</p>	<p>一、為使得本法有效達成促進在職勞動教育之行政目的，並基於維護本法適用主體之權益，勞工參與給予公假、三十人以上單位舉辦勞動教育相關課程活動、事業登記前雇主（負責人）接受勞動教育講座，作為本法所明定之辦理方式，如有違反規定者，應有一定之處罰方式。</p> <p>二、違反行政法上義務應受罰鍰之裁處外，各級主管機關所為之不利處分中具有裁罰性者亦視為行政罰。考量法治國原則下行政罰法之處罰明確性，本法明定違反第九條、第十一條規定者，處新臺幣五千元以上一萬五千元以下罰鍰，各級主管機關並應令該團體、事業、政府機關（構）指派有代表權之人接受十小時以上三十小時以下勞動講習。</p> <p>三、除有正當理由無法如期參加，得申請延期一次者外，無正當理由拒絕接受勞動講習者，除處以罰鍰金額提高之外，並明定得以按次處罰，以確保勞動教育之執行。</p> <p>四、執行勞動講習之方式由中央主管機關另定辦法。</p>
<p>第二十條 本法施行細則，由中央主管機關定之。</p>	<p>本法施行細則由教育部定之。</p>
<p>第二十一條 本法自公布後一年施行。</p>	<p>本法施行日期。</p>