

本報告僅供委員參考

勞動教育之推動與立法可行性研究

法制局 蔡月秋 撰

中華民國 113 年 5 月

勞動教育之推動與立法可行性研究

目 次

摘 要

壹、前言	1
貳、我國勞動教育推動現況	2
一、勞動主管機關推動現況	3
二、教育主管機關推動現況	6
三、民間團體對於推動勞動教育之倡議	9
參、外國勞動教育立法例之探討	9
一、德國立法例	9
二、美國立法例	13
三、日本立法例	16
肆、問題研析與建議	18
一、勞動教育促進法之立法歷程	18
二、問題研析	22
三、建議事項	23
伍、結論	25
參考文獻	26
附錄：「勞動教育之推動與立法可行性研究」專題研究報告（初稿） 座談會紀錄及參採情形	30

摘 要

我國勞動市場就業人數約有1,158萬人，占全國總人口之半數，每位國民之生活皆與勞動緊密關聯；但我國勞雇雙方對相關權利及義務之認知仍有不足，勞動者勞動意識與勞權知能也相對薄弱，以致近年違反勞動法令之事件頻傳，造成勞資關係緊張。為推動勞動教育，以利提升勞工權益，增進勞雇關係和諧，除將勞動教育納入國教課綱中，還應配合社會觀念發展、時勢變化，定期檢討更新；教職人員之培訓過程，也應有勞動教育之課程安排；教育場域外，雇主及勞工也須持續補強勞動權益知能。本報告參考國外相關做法及各界意見，提出我國勞動教育法制化之建議，期透過勞動教育向下扎根，落實「國民基本教育」納入「勞動教育」相關內容，讓臺灣未來新一代的公民，人人皆有受到勞動教育的機會，解決當今社會對勞動權益基本認知不足的根本問題，並能降低勞資衝突，健全就業環境，俾供本院委員問政及審查法案之參考。

勞動教育之推動與立法可行性研究

壹、前言

依行政院主計總處統計，截至本（2024）年1月底止，我國勞動市場就業人數已逾1,158萬人，勞動力參與率約59%¹。在全國總人口數中，占半數以上之國民會以勞工之身分進入勞動市場提供勞務或成為企業之經營者，每位國民之生活皆與勞動緊密關聯；但我國勞雇雙方對相關權利及義務之認知仍有不足，勞動者勞動意識與勞權知能也相對薄弱，以致近年違反勞動法令之事件頻傳，造成勞資關係緊張。為推動勞動教育，以利提升勞工權益、增進勞雇關係和諧，除將勞動教育納入國教課綱中，還應配合社會觀念發展、時勢變化定期檢討更新；教職人員之培訓過程，也應納入勞動教育之課程與觀念；教育場域外，雇主及勞工也須持續補強勞動權益知能²。

由於臺灣的勞資關係欠缺對等，工會組織率普遍偏低，整個國家的受雇者由於集體處於過勞的狀態。又勞動條件不佳進一步衍生很多勞資爭議，近年在新冠疫情衝擊下，造成許多勞工權益的受損，包括知名的餐飲業、KTV 都爆出員工被雇主變相減薪或是違法資遣，在疫情的過程中，政府雖然努力紓困，仍有很多勞工勞動權益受損，卻不知道如何尋求合法的權益，或沒有受到工會的保障³。

為落實推動勞動教育，維護勞動尊嚴，勞動部及立法委員過去曾

¹行政院主計總處，中華民國統計資訊網，2024 年 1 月就業人數 1,158.7 萬人，失業人數 39.7 萬人，失業率 3.31%，季調失業率 3.39%，勞動力參與率為 59.25%，網址：https://www.stat.gov.tw/News_Content.aspx?n=3703&s=233046，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 1 日。

²立法院第 10 屆第 4 會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案公聽會」報告（2021 年 12 月 3 日，立法院教育及文化委員會彙編），頁 1，網址：<https://lis.ly.gov.tw/pubhearc/pubhearm?.f7840B00002010000001E001000000030^00000000C010000233420040df#JUMPOINT>，最後瀏覽日期：2024 年 1 月 29 日。

³立法院第 10 屆第 4 會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案公聽會」報告，同註 2，頁 7。

擬具「勞動教育促進法草案」，其目的在期透過勞動教育向下扎根，落實「國民基本教育」納入「勞動教育」相關內容，讓臺灣未來新一代的公民，人人皆有受到「勞動教育」的機會。實際上過去民間對於勞動教育的倡議亦十分活躍，但勞動教育至今卻仍面臨成效不彰的現況。因此，如何推動勞動教育法制化，落實從學校、職場、社會等不同領域推動勞動教育，方能解決當今社會對勞動權益基本認知不足的根本問題，並能降低勞資衝突，健全就業環境，打造勞資共好，達到「尊嚴勞動」境界⁴。

貳、我國勞動教育推動現況

為落實勞動教育向下扎根，強化當今社會大眾對勞動權益的基本權利與認知，除了各界對勞動教育的立法倡議行動，政府部門也積極推動勞動教育政策，政府行政部門第一次出現「勞動教育」相關政策，係 2014 年勞動部提出「勞動教育促進法草案」。當時勞動部部長在接受媒體訪談⁵時表示，最早他在協助草擬勞動政策白皮書時，就強調「要將尊嚴勞動的概念納入國民教育」，目的在於讓每個人工作得有尊嚴，也尊重別人的工作價值。因此希望透過推動勞動教育能夠達成以下兩項成果：其一，高中職以下的學生每學期透過課程接受勞動教育；其二，企業裡的員工在每年固定的時數裡，透過參訪、講座等瞭解勞工權益、利害關係及工作倫理。勞動部當時提出「勞動教育促進法草案」，是行政部門推動勞動教育歷程中，展現勞動教育首度被正式納入政策議程的重要指標。惟該草案因未凝聚各相關機關共識，致後續未完成相關立法。究其主因在於行政院考量制定專法非達成政

⁴立法院第 10 屆第 4 會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案公聽會」報告，同註 2，頁 53。

⁵郭建志，潘世偉力推勞動教育法，盼尊嚴勞動概念 從小扎根，工商時報，2014 年 5 月 23 日，網址：

<https://readers.ctee.com.tw/cm/20140523/a05aa5/523107/8b0c46bf0eb1a93e21264a824b889a3f/share>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 22 日。

策目標唯一方式，且國際間尚無制定相關專法之前例，因此要求勞動部先強化及落實相關現行法規，並研議以多元彈性方式推動勞動教育，並請勞動部邀集相關部會研提推廣勞動教育之可行方案，以作為制定專法所需達到的政策目標⁶。

一、勞動主管機關推動現況

（一）勞動部配合各級學校勞動教育之做法

勞動部為落實我國勞動教育的推動，建立國人建立正確的勞動觀念，各教育階段之推動做法分述如下：

1. 國民教育階段

（1）多元宣導：勞動部為提升國人之勞動教育知能，透過多元方式宣導勞動意識，強化提升勞動觀念，特別是學生時期強化勞動觀念更為重要，例如以舞臺劇、辯論賽、勞動素材海選、勞動桌遊、繪本、座談會及網紅影片等方式辦理宣導教育，期望藉由歡樂及淺顯易懂方式將重要勞動概念深植於學生心中⁷。

（2）勞動教育種子師資培育：勞動部 2017 年與教育部合作辦理「高中職公民與社會學科教師勞動教育培訓活動」，讓參與的高中公民與社會科教師可以從課程瞭解「自主的勞動關係」等勞動概念，期使教師能將勞資關係及勞動權益融入課堂⁸。

（3）勞動教育補充教材：勞動部運用網路學習工具，於「全民勞教 e 網」補充更新「職場高手秘笈」電子書、「打工的夏天」數位勞動教材、「勞動基準法週休二日修法說明」影音教材，提供高中

⁶ 立法院第 10 屆第 4 會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案公聽會」報告，同註 2，頁 62。

⁷ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，〈我國勞動意識推動架構與影響因素之初探〉，《109 年度研究計畫》，2021 年 6 月，頁 74-75。網址：

https://labor-elearning.mol.gov.tw/co_report_detail.php?rid=1056，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 22 日。

⁸ 同前註，頁 74。

職教師更便利之 e 化教材。此外，勞動部 2017 年開始邀請專家學者針對國民教育課綱中的勞動議題，撰寫淺顯易懂之補充教材與簡報，提供教師於教授勞動教育課程時參考運用⁹。

- (4) 檢視教科書：勞動部自 2017 年開始邀請勞動與教育領域專家學者共同研商檢視國民教育階段教科書，優先檢視國中小及高中職一年級之「公民與社會」、「生涯規劃」及「法律與生活」等科目教科書之勞動教育內容，其後陸續檢視其他年級之教材，並將檢視結果提供教育部及教科書出版廠商，作為編修教科書勞動教材內容之參考¹⁰。

2. 高等教育階段

勞動部於 2017 年開始辦理大專校院勞動權益座談巡迴活動，因應大專院校許多學生打工活動，勞動部委請律師、專家學者等進入校園進行「青年職場勞動權益」或「青年職場安全」等主題之專題演講及案例探討，並播放勞動電影欣賞暨映後座談及編製勞動教育手冊，另上傳勞動部全民勞教 e 網供全民自由閱覽，宣導學生打工族群的勞動權益¹¹。

(二) 社會教育體系

1. 運用大眾傳播媒體推展勞動教育

勞動教育內容包羅萬象，應妥善運用大眾傳播媒體無遠弗界之功能，可透過廣播、電視、勞工刊物等傳播媒體，以寓教於樂、輕鬆活潑方式，將各種勞動教育宣導內容以短劇、歌唱、談天等方式播出，使勞工在休閒中學習，亦可透過勞動部定期寄發各種勞動相關新知予各事業單位、工會、相關民間團體發

⁹ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，同註 7，頁 74。

¹⁰ 同前註，頁 74。

¹¹ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，同註 7，頁 75。

行之勞工刊物，請其協助作教育宣導¹²。

2. 結合民間團體辦理勞動教育

勞動教育工作相當龐雜，需由政府、事業單位、工會等共同攜手推動，因為教育的工作需由點到線、由線到面，全面性推動方能收事半功倍之效。目前除了與各級工會結合辦理各種會員勞動教育外，並與其他民間團體、學校合作辦理勞動教育活動，諸如：各種國內外勞動教育研習會、研討會、公聽會、系列講座等，以結合民間資源，節省人力、物力，以最少的支出，發揮最大的效益¹³。

（三）勞動部「提升勞動觀念方案」

1. 勞動部於 2017 年起整合教育部、交通部、國防部、內政部、衛生福利部、金融監督管理委員會等各部會資源合作辦理「提升勞動觀念方案」，共同推動提升國人勞動意識。各部會依據方案具體措施執行與推動，依設定關鍵績效指標，由勞動部每半年執行管考作業，掌握進度及滾動式檢討¹⁴。
2. 方案執行策略及措施，包括：（1）以多元方式強化學生勞動概念；（2）增進教師之勞動概念，強化「師培生」及在職訓練；（3）提升在學學生工讀勞動意識；（4）輔導中途離校生之勞動意識；（5）針對服兵役即將退役者進入場前的勞動知能；（6）加強遊覽業駕駛及雇主勞動概念；（7）增進移工、漁工及其雇主勞動意識；（8）強化上市櫃公司董事及經理人勞動概念；（9）提升護理人員及主管之勞動知能；（10）強化二度就業或轉職者之勞動教

¹²張金鐘，〈我國勞工教育制度之研究〉，《勞工研究季刊》，第 129 期，1996 年 10 月，頁 70-72。

¹³同前註，頁 70-72。

¹⁴立法院第 10 屆第 4 會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案公聽會」報告，同註 2，頁 60。

育；(11) 結合中央與地方政府合辦勞動檢查¹⁵。

(四) 勞動部「勞動教育促進綱領」

為強化深植國民勞動教育，勞動部於 2022 年起透過公私協力方式，邀集專家學者、勞工團體、各部會及地方政府研商，完成勞動部與教育部等相關部會及地方勞動主管機關合作辦理「勞動教育促進綱領」，針對在學學生、有就業意願未就業者、就業者與企業經營者等群體為對象，依該綱領推動勞動教育活動，達成整體國民勞動意識之提升；並持續滾動式檢討推動本綱領¹⁶。

綜上，勞動部近年在勞動教育向下扎根上雖已努力推動許多政策，然而仍未能解決「勞動觀念」在國民教育當中零碎化的議題。勞動教育在國民教育的落實上，對於學生的直接幫助非常有限。更難以期待未來社會能夠因此有更好的勞動法遵能力、消弭勞資爭議、降低職業災害等效果¹⁷。

二、教育主管機關推動現況

(一) 九年一貫課綱未納入「勞動教育」

在教育學習領域中，所謂「勞動教育」(labor education) 係以提升勞動知能、激發敬業精神、促進工作效能為目標之教育活動，屬於公民教育及人權教育之一環。其內容包括勞動意識、勞動人權、勞動關係、勞動條件、社會保障、勞動福祉、職場安全與衛生、就業平等及勞動倫理等事項。而我國「九年一貫課綱」之正式課程（七大學習領域）及環境教育等重大議題之學習綱要，始終未將勞動教

¹⁵立法院第 10 屆第 4 會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案公聽會」報告，同註 2，頁 61。

¹⁶勞動部新聞稿/勞動部結合十部會及地方政府共同推動《勞動教育促進綱領》，從校園到職場建立國人正確勞動概念，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/54672/post1>，最後瀏覽日期：2024 年 5 月 3 日。

¹⁷劉議芳，〈勞工教育向下扎根的困境與展望〉，《國立政治大學勞工研究所碩士論文》，2020 年 1 月，頁 76。

育納入範疇，其在中小學課程之呈現，係散見不同學習階段之能力指標，並以集中在社會學習領域之主題為主¹⁸。

(二)十二年國民基本教育課程綱要納入勞動教育議題及教材開發

1. 十二年國民基本教育課程綱要：已將尊嚴勞動列入課程目標，且將勞動權益相關內涵納入社會領域課程綱要，研修過程則視議題邀請勞動部諮詢，並參考勞動部所提供相關資料及工會意見進行調整。
2. 勞動教育於現行各教育階段之推動：(1) 國小階段，學校需瞭解不同職業的群體，應受到理解、尊重與保護，避免偏見。國中階段，學生應理解為何勞動參與是重要的，為何需要立法保障公平的市場勞動參與，教師於課堂中引導學生建立職業無分貴賤及勞動人權意識，落實勞動教育向下扎根。(2) 高中階段，十二年國民基本教育課程綱要之技術型高級中等學校各群科課程綱要之學習重點，皆含括勞動參與、勞動法令及職業倫理等重要內涵，以協助學生了解自身勞動權益，培養正面的勞動意識與素養。
3. 專書教材開發：教育部國教署已於 2019 年完成勞動教育教材專書，提供各校針對高級中等學校學生實施勞動教育之需求，研發與時事或勞工運動歷史相關之勞動議題融入各學科單元主題教材及教案。2023 年委請國立成功大學重新編修專書，其中已涵蓋勞動人權、尊嚴勞動、勞動倫理等章節，預計於 2024 年完成，以期透過學校教育學習過程，將勞工觀念、勞動精神及職業倫理等概念內化為青少年學生之價值觀及生活態度，建立

¹⁸林斌，〈我國中小學勞動教育實施之探討〉，《臺灣教育評論月刊》，第 6 卷第 11 期，2017 年 11 月，頁 85-86。

其專業及價值觀養成。

(三) 以多元及跨部會方式合作推動勞動教育

自 2021 年起，教育部國教署持續委請社會領域中央及地方社會領域輔導團透過「中央-地方-學校」之三級輔導增能體系辦理教師增能研習時，將勞動教育納入研習主題，增加教師對勞動教育知能。另勞動部已發展國小四年級社會領域勞動教育補充教材，並已轉知各地方政府請學校教師運用於教學，並鼓勵學校教師運用勞動部建置之「全民勞教 e 網」影音資源及繪本、桌遊等教學資源，以利教師結合課程使用，讓學生從課程及生活中體現勞動意識、勞動平權、勞動尊嚴、勞動倫理及勞動法制等觀念，以期勞動教育逐步深化於國中小課程與教學。另 2022 年起，教育部國教署與勞動部合作辦理「勞動教育促進綱領」並合辦勞動法令及權益相關研習，提升教師勞動專業知能精進。

(四) 學生在校實習或建教合作中提升建教生勞動意識

1. 教育部國教署依規定，針對具有建教生身分者提供基礎或職前訓練，並規劃相關課程，以取得相關職業科別之基本技能、安全衛生、職業倫理道德及勞動權益等相關知能，並提高基礎及職前訓練之勞動權益課程授課時數。
2. 配合十二年國民基本教育課程綱要規定，教育部明定各校需於建教生進入建教合作機構前辦理新生基礎訓練，其中必須包含相關職業科別之基本技能、安全衛生、職業倫理道德、勞動權益、性別工作平等及性騷擾防治等相關單元課程。
3. 教育部每年 6 月均會同勞動部編印建教生勞動及權益手冊」，以利建教生了解法令及保障自身勞動權益，並考量僑生閱讀需

求，印製印、泰、越、英四國語言。

三、民間團體對於推動勞動教育之倡議

臺灣社會面臨各種對於勞動者不友善的環境，以及勞動條件在已開發國家當中敬陪末座，社會各界對於如何改善均指向落實「勞動教育」。臺灣社會推動勞動教育的軌跡最早從 2007 年勞家盟與全國教師會舉行的「教科書勞動人權檢視」記者會開始後，各地的教師組織也開始陸續推動勞動教育的倡議行動，相關的學術研究也相應出現。而在政治領域上主張「勞動教育向下扎根」的倡議，最早則是出現在 2008 年馬英九總統候選人的勞動政策白皮書；又 2016 年蔡英文總統候選人的勞動政策也提到「國民教育階段推動職場權益教育」。而勞動部也於 2014 年提出「勞動教育促進法草案」；立法院也分別於第 8 屆至第 10 屆都有「勞動教育促進法草案」之委員提案。近年來針對勞動教育納入課綱及向下扎根的倡議日趨頻繁與具體，勞動教育在歷經多年的推動後已獲得社會共識，更可釐清推動勞動教育向下扎根是「百利而無一害的」政策方向¹⁹。

參、外國勞動教育立法例之探討

為促進勞動教育之推動，落實國人對勞動知識之認知，他山之石可以攻錯，可藉由德國、美國及日本實施勞動教育之經驗，做為我國推動勞動教育之參考。

一、德國立法例

（一）教育體系的勞動教育課程

¹⁹劉議芳，同註 17，頁 98-99。

德國在中等教育體制中於專門學校的課程內容便已設計勞工法課程，讓學生在學習系統中透過勞工法令之認識進一步強化其勞動意識²⁰。德國教育體系非常重視勞動教育課程，這些課程主要在培養學生實務面的工作技能和實際經驗，讓學生進入社會的重要體驗與準備，使他們能順利銜接職場。這些課程涵蓋各種領域，包括手工業、技術和商業相關課程，學生在這些課程中可學習到如何實際的操作機器設備、製作產品、管理專案及解決問題的能力。這些課程係將不同學科整合，以綜合課程方式呈現，並在專用教室內運用齊全設施進行課程學習，旨在幫助學生發展實用技能。

(二)在職的勞動教育課程

德國的職業訓練制度，是源自中古時期盛行於歐洲的行會制度之下的「學徒訓練形式」，其職業訓練經由學徒制及後來所發展的雙元制(Dual System)職業訓練的演變，以及政府政策與民間企業組織的配合，漸漸成功發展成極具有獨特特色的訓練制度。雙元職業訓練制度(das duale System der Berufsausbildung)是德國職業訓練制度的特徵及主要領域，雖然雙元職業訓練制度並無法完全代表德國的職業訓練，但欲瞭解德國職業訓練的發展歷史，從雙元職業訓練制度的發展過程來分析會更清楚。德國的雙元職業訓練制度其職業訓練體系與職業教育體系之間有著十分密切的配合、聯繫與貫通，不但使生產與訓練相結合，也使得學校包含勞動教育的課程與實際工作經驗交互配合。雙元制即俗稱的「學徒制(Apprenticeship)」，是養成訓練的主要訓練形式，訓練生以國民中學的畢業生（約 15-16 歲青少年）為主，主要的精神在結合理論與實務以及訓用合一。課程目標在培訓基本技術人力，訓練形式採取雙元制，該制度是訓練學生一方面在職業

²⁰勞動部勞動及職業安全衛生研究所，同註7，頁24。

學校或訓練機構接受理論訓練，一方面在事業單位工作且接受技術訓練，將理論與實務做系統的結合。訓練學生實習所需的費用由政府與雇主分攤，訓練的期間則視職類而定，通常為期 2 年至 3 年半，學員結訓後就在訓練單位就業，等同保證就業²¹。

（三）勞動教育立法例

德國對於勞動教育非常重視，並通過了相應的法律來保障勞工的權益和提供教育機會。德國勞動教育立法主要的內容包括：

1. **德國基本法**：德國基本法對勞動法之各基本權規定中對勞動法具有影響力之條文，僅以該法第 2、12 條略述如下：（1）德國基本法第 2 條第 1 項：「人人於不侵害他人之權利或不牴觸憲政秩序或善良風俗(Sittengesetz)之範圍內，享有自由發展其人格之權利。」該規定亦保障勞工與雇主之經濟的行動自由，並保護作為人格表現之勞動，其保護範圍包括所有人類的行為。透過此一甚為廣泛的理解，德國基本法第 2 條第 1 項即被視為一母體基本權、概括基本權，於無任何特別規定時，基本法第 2 條第 1 項即得作為相關根據。（2）德國基本法第 12 條第 1 項：「所有德國人均有自由選擇其職業、工作地點及訓練地點之權利，職業之執行得依法律管理之。」該法係包含全面性、統一性的職業自由基本權亦即涵蓋所有職業性活動的各個面向²²。
2. **職業教育法**：堪稱德國最重要的勞動教育法，該法確立了職業教育的基本原則、學徒制度以及職業教育機構的運作等。在該法規範下，國家認可的法定學徒訓練職種有 382 種訓練制度，在德國有很高的評價，尤其企業方面，更是視為無法取代的一種職業教育訓練

²¹ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，同註 7，頁 24。

²² 黃程貫，〈德國勞動法上關於工作權保障之討論〉，《憲政時代》，第 29 卷第 1 期，2003 年 5 月，頁 77-88。

制度。該法包含下列重要內容：（1）職業預備教育：為年輕人提供相應的職業基礎知識和技能培訓，以準備他們進入職業教育體系。（2）職業教育：包括學徒制度和專業培訓，旨在為學生提供具體的職業技能和知識。（3）職業進修教育：為已從事工作的人士提供進修和技能提升的機會，以提高其職業水平和競爭力。（4）改行職業教育：為想要轉換職業的人士提供相應的培訓和支持，幫助他們實現職業轉換。其內容涵蓋了德國職業教育法體系的主要範疇，旨在促進年輕人和成年人獲得適當的職業技能和培訓，從而提高整個社會的職業水平和競爭力。「職業教育法」為聯邦範圍內的職業教育與職業訓練確立了廣泛而統一的法律基礎，以及為職業教育與職業訓練的發展和改革制定統一的原則。在職業訓練的主軸當中，其法規主要內容包含雙元制職業訓練及轉職教育(Umschulung)（「職業教育法」第 1 條）。且規定包括：職業教育與職業訓練之意義、類別、實施條件、內容、過程、實施之組織架構、職業教育規定之制訂、執教契約以及證照制度等規範²³。

3. **勞動法規**：德國的勞動法律體系包括多部法律和規定，旨在保障勞工的權益和福利，其中包括工資、休假、補償等方面之規定。德國的雇主有義務提供員工在工作期間和工作時間之外的教育和培訓，以提升員工的專業技能和就業機會。這種教育包括工作相關的培訓、專業講座和其他相關活動。德國勞動教育之立法是為了促進勞工的專業發展和就業機會，提高整體產業的競爭力和創新能力。這些法律和規範在確保勞工權益的同時，也有助於提高德國的勞動力素質和就業率²⁴。

²³勞動部勞動及職業安全衛生研究所，同註 7，頁 24-25。

²⁴勞動部全球資訊網，德國篇簡介德國法定最低工資及相關簡介，網址：<https://www.mol.gov.tw/media/zokd5bki/%E5%BE%B7-%E5%A4%96108.pdf?mediaDL=true>，最後瀏覽日期：2024 年 4 月 25 日。

4. **職業訓練法**：1969 年頒布實施「職業訓練法」係規定職業培訓的基本原則和規範，對於提供高質量的職業培訓和確保培訓機會的平等性具有重要意義。該法讓職業訓練制度有更統一縝密的法令依據，依「職業訓練法」規定，聯邦政府、各邦政府以及同業公會均應成立職業訓練委員會，同業公會在職業訓練方面的工作亦由原本志願的服務性質轉而成為其法定的職責，藉由這些規範，要求政府機關及民間機構團體必須在訓練過程中納入勞動教育。除了有效督導職業訓練的實施以外，並可以增進有關機構、企業單位以及職業學校間的密切配合。又德國的職業訓練旨在傳授全面性的職業專業能力，其職業訓練受到德國的勞動力市場需求與個體需求的指引，使個體獲得技能、知識和能力，以證明個體本身在勞動力市場中是成功的。職業訓練課程設計的原則，是基於廣泛、具體和必須的原則之上，當然也必須包含勞動教育。德國的職業訓練旨在傳授全面性的職業專業能力，其職業訓練受到德國的勞動力市場需求與個體需求的指引，使個體獲得技能、知識和能力，以證明個體本身在勞動力市場中是成功的²⁵。

二、美國立法例

（一）美國的核心勞動權

美國勞動部認為勞動權並沒有單一定義，係以國際勞工組織（ILO）所揭櫫之包括禁止童工、消弭一切勞動歧視、禁止強迫勞動、維護勞動者團結權與組織工會等4大面向定位其做為國家最高勞動決策部門的角色，以及其應為其勞動者確保的權利，包括：1. 禁止僱用童工；2. 透過研究對外國方案支援，消弭強迫勞動；3. 讓勞動者有自由組織工會、集體協商的權利；4. 讓勞動者不因種族、宗教、

²⁵ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，同註7，頁24-25。

膚色、性別、政治傾向等等而在勞動市場受到不平等對態，確保每位勞動者可以追求平等而有尊嚴的就業；5. 確保每位勞動者都享有尊嚴和安全的勞動條件與工作，因此需要規定工作時間，適當支付工資以及有效監督職業安全與衛生²⁶。

而美國較早的勞動意識倡導先驅莫過於美國勞工聯合會（American Federation of Labor，簡稱 AFL），AFL 是美國最早的工會組織之一，該聯合會於 1886 年成立於俄亥俄州的首都哥倫布市，早期的成立係由手藝工會（craft union）主導，但工會只接受技術性工人為工會會員，而將非技術性工人、婦女、其他種族之工人排除在外。1955 年國勞工聯合會與產業工會聯合會合併，組成美國勞工聯合會-產業工會聯合會（AFL-CIO），此組織一直持續至今而成為美國影響力最大的勞工組織。其在成立早期最有影響力的工會領袖為 Samuel Gompers，他帶領聯合會倡導為工人爭取到更高薪水、減少工作時間、提升工作環境。該組織並善用勞工人數的優勢進行集體協商或採取罷工策略為勞動者爭取權益。然而，隨著美國產業結構重大變遷，全球化生產型態加速製造業流失，以及新型態的工作模式，皆是造成美國工會會員人數大量下滑的主因²⁷。

（二）美國中小學實施勞動教育現況

美國的中小學課程架構係由各州政府自行規範，2010 年全美州長協會與各州學校主管委員會公布「各州共同核心課程標準」，至 2013 年底有 46 個州及華盛頓特區採納。不過「各州共同核心課程標準」改革目標是為了提升學生的學習成就與就業準備，強調數學與

²⁶ 勞動部勞動及職業安全衛生研究所，同註 7，頁 13-14。

²⁷ 同前註，頁 14。

英語通識，而勞動教育納入社會科或歷史課程²⁸。

有關勞動教育實施以納入中小學之社會科及歷史課程教學為主，但社會領域課程並無全國一致之課程標準，而依據相關研究結果顯示，將勞動教育納入課程對學生之正面影響如下：1. 了解勞動者對國家、社會的貢獻；2. 認同工會為保衛勞工權益的奮鬥付出；3. 理解勞動權之內涵及取得相關資源之管道。惟依據美國教師聯盟（AFT）檢視美國高中歷史教科書（市佔率達重要比例）的研究報告指出勞動教育之相關問題包括：1. 對重要勞工運動的影響予以忽略，僅有少量論述；2. 除篇幅太少外，對工會正面貢獻具有偏見，而以罷工及勞工動亂取代；3. 在討論對社會政經影響時，貶抑工會角色，尤其對公共部門工會的興起及影響全盤忽視²⁹。

因此，AFT也建議美國公立學校教科書有關勞動教育之修正原則如下：1. 加入勞工運動及工會為美國人民工作條件改善奮鬥之歷程；2. 增加工會在人權及民主發展上所扮演的政經、社會及文化角色；3. 對待勞資雙方表述應力求對等平衡；4. 集體協商應被視為職場重要實務及美國民主的呈現；5. 聚焦於雇主創造出對勞工團結權運作的法制障礙³⁰。

（三）勞動教育立法例

美國國會於1977年通過「職涯教育促進法」，授權在中小學開展職涯教育計畫，並鼓勵用各種方式達成學生瞭解職業生活的目的。這部法律在於協助各州和各地方的基礎教育學習機構及中學階段教育機構促進勞動與職業教育的準備工作，該法律既是以所有教師和

²⁸張凌瑜，〈高中教師參與勞動權益課程培訓之研究〉，《國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文》，2019年8月，頁38。

²⁹林斌，同註18，頁87-88。

³⁰同前註，頁87-88。

學生為主要對象，也是讓學生瞭解工作價值與其他生活角色如何連結起來的一種方法，也思考如何以基礎教育培養核心能力，以順應職涯與環境之變遷。在這法律當中，除了介紹基本法律條款，包括職涯教育經費分配和申請程序，也概述各州計畫的提出、經費使用及支付給各州經費方法。此外，該法也說明示範計畫和中學階段示範項目的規定，宣導職業教育相關資訊，及各執行機構之職責與提出年度報告之要求³¹。

三、日本立法例

（一）教育體系觀點，基於國民應享有的勞動權利教育

戰後日本勞動教育之實施，始於「國民總勞動教育與團結促進」時期的展開戰後初期，日本全國各地透過都道府縣的勞政課與勞政事務所為據點而全面展開勞動法治教育，在學校教育方面，則由「社會科」開始全面實施勞動基本權的基礎認識。此外，社會教育方面，國家廣播 NHK 亦開始實施勞動教育廣播，包括知名的「勞動組合談話」等廣播節目。另一方面，於全國的經營者團體(以雇主為主要成員的聯合組織)對於各地的雇主指示全面協助民主化政策，因此也展開了企業內部的各式各樣的勞動教育課程，尤其是工會組織與運作的權利³²。

日本因勞動市場的變化，非典型勞動者的增加與勞動教育的重要性，隨著非正規勞動者漸增加、勞動契約的個別化、就業形態的多樣化等各種勞動市場情勢的發展，勞動相關法律制度的知識，特別是

³¹ 吳明雄 李光耀 黃文振，美國職業生涯與技術教育對臺灣技職學生未來能力建構之啟示，頁 69-87，網址：
file:///D:/users/4CE04420KC/Downloads/g0000218_0n51_20110900_p0000069%20(3).pdf，最後瀏覽日期：2024 年 4 月 25 日。

³² 林良榮，〈日本勞動教育的現況與實施：以勞動權利教育為中心〉，《臺灣勞工季刊》，第 48 期，2016 年 12 月，頁 84-89。

與勞動者權利有關的知識，由於未能使一般國民有充分的認知，而使勞動教育並未普及的現象已經成為在勞動教育上的一大問題。學校教育方面應以文部科學省為中心，在內閣府、厚生勞動省等有關部門的協力下，調查學校實際上就一般勞動所需的基本知識提供何種程度的教學，並針對不足部分加以補強。而對於中小型企業經營者，厚生勞動省、經濟產業省等相關部門應與中小企業團體、業界團體一起計劃合作，利用如創業支援等一切機會，澈底普及最低限度所需之勞動相關法令知識。再者，中央政府部門在都道府縣(地方政府)層面，也應與各行政相關的民間合作單位緊密配合，檢討、實施能夠持續努力的政策方針³³。

(二) 工會立場觀點，從職場走向社會的勞動教育

根據日本工會總聯合會指出，就目前日本之勞教現況，工會在勞動教育中扮演了舉足輕重的角色，不論是產業工會或是單一工會，皆對其會員實施勞動法學教育，致力於普及勞動法或勞動條件的基礎知識。另基於工會角色與勞工運動意義在教育上的重要性，也經常與外部的地區和學校共同合作，舉辦各種講座、研討會或研修教育等。此外，為推動公眾對於作為集體勞資關係基礎的工會有所進一步認識，亦著手進行勞動教育事項包含：1. 中央與地方應共同持續於各大學舉辦相關講座；2. 製作以學生(包含中小學生)或未加入工會者為對象的教材，並積極活用如「勞動規則測驗」等制度措施，加強推廣效果³⁴。

(三) 勞動法治教育之立法推動

就日本勞動教育之立法動向而言，近十餘年來，由於所謂黑心企業、血汗勞動之相關議題，使得日本社會逐漸關注勞動法治教育之推

³³ 林良榮，同註 32，頁 84-89。

³⁴ 同前註，頁 84-89。

動方式。日本律師公會於2017年正式提出制定「勞動法與制度之教育推進法」意見書，主張日本政府應制定「勞動法與制度之教育推進法」，以作為勞動法治教育之根本大法。而日本社會各界有許多贊成制定勞教基本法之意見，其發展方向值得關切³⁵。

肆、問題研析與建議

我國勞動教育法制化的歷程，最早由勞動部於2014年所推出「勞動教育促進法草案」，其後2015年本院委員葉宜津等19人³⁶；2018年委員鍾孔炤等26人³⁷；2020年委員劉建國等17人³⁸、委員范雲等19人³⁹、委員李昆澤等21人⁴⁰及民眾黨黨團⁴¹；2022年委員林宜瑾等20人⁴²及委員林為洲等21人⁴³分別擬具「勞動教育促進法草案」版本，在法制化的歷程中，如何借鏡過去的立法經驗，其中推動的脈絡臚列如下，以作為未來推動勞動教育法草案之參考。

一、勞動教育促進法之立法歷程

（一）第一階段「勞動教育促進法草案」

「勞動教育促進法草案」係由勞動部於2014年提出，由於該草

³⁵勞動部勞動及職業安全衛生研究所，同註7，頁41。

³⁶立法院第8屆第7會期第10次會議議案關係文書(院總第1121號，委員提案第17651號)，2015年4月29日印發。

³⁷立法院第9屆第5會期第1次會議議案關係文書(院總第1121號，委員提案第21641號)，2018年2月26日印發。

³⁸立法院第10屆第1會期第4次會議議案關係文書(院總第1121號，委員提案第24092號)，2020年3月11日印發。

³⁹立法院第10屆第1會期第8次會議議案關係文書(院總第1121號，委員提案第24313號)，2020年4月15日印發。

⁴⁰立法院第10屆第2會期第6次會議議案關係文書(院總第1121號，委員提案第25221號)，2020年12月2日印發。

⁴¹立法院第10屆第2會期第8次會議議案關係文書(院總第1121號，委員提案第25770號)，2020年12月16日印發。

⁴²立法院第10屆第5會期第6次會議議案關係文書(院總第1121號，委員提案第28213號)，2022年3月30日印發。

⁴³立法院第10屆第6會期第3次會議議案關係文書(院總第1121號，委員提案第28961號)，2022年10月5日印發。

案未凝聚共識，致後續未完成相關立法。2015 年本院委員葉宜津等 19 人在第 8 屆第 7 會期提出「勞動教育促進法草案」，以立法委員提案的方式再度提案送審。然而在當時缺乏社會關注與共識之下，該提案僅通過一讀之後便未排入議程。勞動部及本院委員葉宜津等 19 人提出的「勞動教育促進法草案」確實具有時代意義，代表勞動教育法制化在歷史上跨出了第一步，其草案內容也值得思考及邁向法制化之參考⁴⁴。

（二）第二階段「勞動教育促進法草案」

本院第 9 屆第 5 會期由委員鍾孔炤等 26 人擬具「勞動教育促進法草案」送立法院院會一讀，並召開記者會說明其立法 5 大目標⁴⁵：勞動教育向下紮根、勞動教育納入課綱、鼓勵大專院校開設勞動通識課程、深化在職勞工教育、要求雇主參加教育講習課程。惟之後因未排入議程，致未完成立法。

（三）第三階段「勞動教育促進法草案」

本院委員自第 10 屆陸續提出 6 項勞動教育促進法相關法案，分別為第 10 屆第 1 會期本院委員劉建國等 17 人及委員范雲等 19 人、第 10 屆第 2 會期本院委員李昆澤等 21 人及民眾黨黨團、第 10 屆第 5 會期本院委員林宜瑾等 20 人、第 10 屆第 6 會期本院委員林為洲等 21 人擬具「勞動教育促進法草案」等 6 案，均送立法院院會一讀。本院曾於 2021 年 11 月舉行「勞動教育促進法草案」公聽會，邀請各界專家學者及相關機關意見表達，供作審查法案之參考。惟勞動教育議題仍未受到社會普遍關注，隨著第 10 屆立法委員任期屆滿，「法案

⁴⁴劉議芳，同註 17，頁 87。

⁴⁵同前註，頁 92。

屆期不連續」⁴⁶規定，前揭草案未完成立法程序。

勞動教育促進法之立法歷程重點說明

	第一階段 「勞動教育促進法 草案」	第二階段 「勞動教育促進 法草案」	第三階段 「勞動教育促進法草 案」
屆期	第 8 屆	第 9 屆	第 10 屆
提案委員	委員葉宜津等 19 人	委員鍾孔炤等 26 人	1. 委員劉建國等 17 人 2. 委員范雲等 19 人 3. 委員李昆澤等 21 人 4. 民眾黨黨團 5. 委員林宜瑾等 20 人 6. 委員林為洲等 21 人
排入立法院 議程	一讀	一讀	一讀
中央主管機 關	勞動部	教育部	1. 教育部 (委員劉建國等 17 人、 委員范雲等 19 人、 委員林宜瑾等 20 人、 委員林為洲等 21 人) 2. 勞動部 (委員李昆澤等 21 人) 3. 勞動部、教育部 (民眾黨黨團)
勞工參與勞 動教育，雇 主應給予公 假規定	無	有	有
雇主僱用勞 工人數在三 十人以上者 ，每年應辦 理在職勞動 教育相關課 程與活動	無	有	1. 除民眾黨黨團規定雇 主僱用勞工人數在十 人以上者，每年應辦 理在職勞動教育相關 課程與活動。 2. 其餘提案版本規定雇 主僱用勞工人數在三 十人以上者，每年應 辦理在職勞動教育相 關課程與活動。

⁴⁶ 立法院職權行使法第 13 條：「每屆立法委員任期屆滿時，除預（決）算案及人民請願案外，尚未議決之議案，下屆不予繼續審議。」

鼓勵大專校院開設勞動教育課程，並列為學校評鑑事項	未列入學校評鑑事項	有	有
勞動教育時數之規定	雇主、政府機關(構)及學校，每年不得少於 4 小時	雇主或事業單位之負責人應接受 1 小時以上 8 小時以下勞動教育講座	1. 雇主或事業單位之負責人應接受 1 小時以上 8 小時以下勞動教育講座 (委員劉建國等 17 人、委員范雲等 19 人、委員李昆澤等 21 人、民眾黨黨團、委員林宜瑾等 20 人) 2. 雇主或事業單位之負責人應接受 1 小時以上 12 小時以下勞動教育講座 (委員林為洲等 21 人)
是否舉辦公聽會	否	否	有 (第 10 屆第 4 會期)

資料來源：作者自製

(四) 小結

本院委員提出的勞動教育促進法草案，重點有「勞工參與勞動教育，雇主應給予公假規定」、「雇主僱用勞工人數在十人或三十人以上者，每年應辦理在職勞動教育相關課程與活動」、「鼓勵大專校院開設勞動教育課程，並列為學校評鑑事項」、「雇主或事業單位之負責人應接受勞動教育時數之規定」；並多有提及「勞動教育促進綱領」、「勞動教育專業人員」及「勞動教育教材」等議題，勞動主管機關應結合教育主管機關共同推動，將勞動教育納入課綱及教材開發，並透過勞動教育法制化，從學校、職場等多元管道共同推動勞動教育，以期讓各級政府辦理勞動教育相關業務能有法律明文依據，落實現代民主法

治國基本權的保障，並提升勞動價值。

二、問題研析

經由我國勞動教育推動現況的檢討，不論是勞動主管機關或是教育主管機關，抑或是民間團體的作法，在欠缺法制基礎的情況下，仍有許多問題有待檢討，包括以下各項：

（一）勞動教育之推動有待主政者支持

我國勞資爭議頻傳，如何落實勞動教育以解決當今勞動問題，在不同政黨的政治主張中已漸有共識。然而在推動勞動教育促進法過程中卻沒有獲得行政院的支持，因此法案未能完成立法；另由於勞動部及教育部等主管機關內部分工及權責的問題，也導致無法協商出結論，法案因而無法繼續推動，論者指出民間各界也認為主政者或是決策高層對於勞動教育之推動確實沒有真正重視⁴⁷。

（二）教育主管機關應建構系統性勞動教育議題

長期以來因教育主管機關缺乏勞動教育課程規劃及經費，致使大部分勞動者在投入職場之前，未曾接受過完整的勞動教育課程，難以建立正確的勞動意識。尤其學生在學校實習或建教合作過程中，也恐因無勞動意識遭雇主剝削，顯見勞動教育向下扎根之重要性⁴⁸。

（三）勞動教育仰賴地方政府造成教育落差現況

由於勞動教育涉及到主管機關的爭議問題，在中央主管機關究應是勞動部或是教育部主管的問題未獲共識下，形成現今勞動教育仍由地方勞動主管機關先行主導勞動教育在國民教育階段推展的情況，但

⁴⁷劉議芳，同註 17，頁 105。

⁴⁸臺灣勞工陣線協會，勞動教育扎根校園 超前部署保障勞權，2020 年 4 月。網址：
<https://labor.ngo.tw/news/news-now/947-news20200415>，最後瀏覽日期：2024 年 3 月 4 日。

由於城鄉差異大也造成區域之間「教育不平等」的落差現況⁴⁹。

（四）教育部應明確將勞動教育議題納入課綱編撰機制

教育主管機關在面臨社會議題納入課綱議程時，多採取被動消極的態度應對。教育部就課綱當中所呈現的勞動課綱不理想與不適切的情況，確實應該設立機制進行調整。因此參酌過去的草案，除了課予教育部將勞動教育納入課綱的義務以及明確確認勞動教育的合適目標外，也應該設立勞動教育相關編撰與修正機制。例如要求教育部在編撰課綱時邀請勞動部偕同辦理，並建立專家小組定期檢視課綱內容等，都可以有效的避免勞動教育因為「零碎化」而產生無法達成教育目標的情況⁵⁰。

（五）強化勞動教育內涵，優先考量納入工會發展史及尊嚴勞動主題

我國學生勞動意識普遍不足，勞動教育亦非正式課程科目，主要係在社會學習領域課程中呈現，勞動教育實施現況均有不同面向的改善空間。同時，參酌美國、日本等國作法，有關工會在人權及民主發展上所扮演政經、社會及文化角色貢獻、童工、尊嚴勞動、勞動基準法令等事項上，應優先考量納入勞動教育之學習項目，且勞動教育內容應有一貫性及特定主題優先性⁵¹。

三、建議事項

（一）勞動教育必須透過法制化據以落實

檢視現行我國對於勞動教育之實施，主要以「勞工教育實施辦法」及「勞動部補助職業工會辦理工會教育實施要點」為主，作為事業單位與工會辦理勞動教育之依據。因該等辦法為職權命令，並無法律授

⁴⁹劉議芳，同註 17，頁 102-103。

⁵⁰劉議芳，同註 17，頁 109-110。

⁵¹林斌，同註 18，頁 87。

權，拘束力薄弱；又勞動教育以補助方式辦理，缺多元化，且著重法令宣導或技能訓練之課程，勞動人權與意識、勞動倫理等觀念之養成均不足；對於教材、課程之研究、編寫與學校教育系統之結合經費來源等，均未有明文規範，亦無體性之規劃。唯有透過法制化，方能落實勞動教育之推動⁵²。

（二）建構社會各界對話機制，促進勞資雙贏

為加強對勞動者權益保障與維護，鑑於先進國家推動社會對話確能加強勞資合作，且透過勞資政三方對話所取得之共識更能提升效果。勞動部應持續就勞資政三方關切之議題建構對話機制，促進各方凝聚共識，以做為政府勞動教育政策擬定之參考，提升勞資雙贏⁵³。

（三）建立和諧勞動關係，營造勞資自主協商環境

為營造有利於勞雇雙方團體協商之法制環境，積極檢討並健全落實「團體協約法」、「勞資爭議處理法」及「工會法」勞動三法，勞動三法係勞工團結權、協商權及爭議權之重要法律，針對誠信協商門檻限制等各項議題進行研修，以促進公、私部門集體勞動關係之發展，並確保勞雇雙方透過自主協商締結團體協約，穩定勞資關係，提升勞資爭議解決效能⁵⁴。

（四）持續以多元及跨部會方式強化勞動教育

勞動部應持續邀集勞動關係及教育勞資等產學專家學者，擬定多元推動勞動教育策略及補助措施，並持續與相關部會辦理「推動提升勞動觀念方案」，奠定勞動教育的推動基礎，以作為制定專法所需達

⁵²林良榮，同註 32，頁 89。

⁵³王厚誠、陳慧玲，〈我國勞動權益之維護與促進〉，《政府審計季刊》，第 35 卷第 2 期，2015 年 1 月，頁 13-21。

⁵⁴同前註，頁 13-21。

到的政策目標⁵⁵。

（五）落實推動「升級勞權教育 2.0」以協助勞教教材規劃及勞教教員訓練

教育部應深化與技高、普高學科中心及教師工會合作推動勞動師資培訓，搭配新課綱製作相關補充教材，持續針對勞動時事議題邀請勞動專家學者撰寫補充教材，未來勞動教育在推動時，應採更多元取向，深化國民教育階段學生勞動權益觀念，除了納入公民課綱外，透過不同學科且搭配時事議題更貼近生活化的學習歷程。並持續精進提供企業勞教專家資料庫名單，落實勞動教育訓練⁵⁶。

伍、結論

爰為落實勞動教育之推動，完備相關法制，謹研提建議如下，俾供本院委員問政及審查法案之參考：

- 一、勞動教育必須透過法制化據以落實其推動成效。
- 二、建構社會各界對話機制，促進勞資雙贏。
- 三、建立和諧勞動關係，營造勞資自主協商環境。
- 四、持續以多元及跨部會方式強化勞動教育，奠定未來法制化基礎。
- 五、落實推動「升級勞權教育 2.0」以協助勞教教材規劃及勞教教員訓練。

⁵⁵立法院第10屆第4會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案公聽會」報告，同註2，頁62。

⁵⁶立法院第10屆第4會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案公聽會」報告，同註2，頁62。

參考文獻

一、政府出版品

- 1、立法院第 10 屆第 4 會期教育及文化委員會「勞動教育促進法草案」公聽會報告，2021 年 12 月 3 日印發。
- 2、立法院第 8 屆第 7 會期第 10 次會議議案關係文書（院總第 1121 號，委員提案第 17651 號），2015 年 4 月 29 日印發。
- 3、立法院第 9 屆第 5 會期第 1 次會議議案關係文書（院總第 1121 號，委員提案第 21641 號），2018 年 2 月 26 日印發。
- 4、立法院第 10 屆第 1 會期第 4 次會議議案關係文書（院總第 1121 號，委員提案第 24092 號），2020 年 3 月 11 日印發。
- 5、立法院第 10 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書（院總第 1121 號，委員提案第 24313 號），2020 年 4 月 15 日印發。
- 6、立法院第 10 屆第 2 會期第 6 次會議議案關係文書（院總第 1121 號，委員提案第 25221 號），2020 年 12 月 2 日印發。
- 7、立法院第 10 屆第 2 會期第 8 次會議議案關係文書（院總第 1121 號，委員提案第 25770 號），2020 年 12 月 16 日印發。
- 8、立法院第 10 屆第 5 會期第 6 次會議議案關係文書（院總第 1121 號，委員提案第 28213 號），2022 年 3 月 30 日印發。
- 9、立法院第 10 屆第 6 會期第 3 次會議議案關係文書（院總第 1121 號，委員提案第 28961 號），2022 年 10 月 5 日印發。
- 10、勞動部勞動及職業安全衛生研究所，〈我國勞動意識推動架構與影響因素之初探〉，《109 年度研究計畫》，2021 年 6 月印發。

二、書籍

- 1、梁福鎮，〈普通教育學-人物與思想〉，《師大書苑》，2009 年。
- 2、陳惠邦，〈德國的職業教育與職業繼續教育〉，《師大書苑》，1997 年。

三、期刊論文及學位論文

- 1、成之約，〈勞動教育發展方向及機制探討〉，《臺灣勞工季刊》，第 37 期，2014 年 3 月，頁 82-91。
- 2、陳威凱，〈臺灣職業訓練探討-以德國為借鏡與比較〉，《科技與人力教育季刊》，第 3 卷第 2 期，2017 年 3 月，頁 14-38。
- 3、林斌，〈我國中小學勞動教育實施之探討〉，《臺灣教育評論月刊》，第 6 卷第 11 期，2017 年 11 月，頁 85-91。
- 4、張金鐘，〈我國勞工教育制度之研究〉，《勞工研究季刊》，第 129 期，1996 年 10 月，頁 45-88。
- 5、林良榮，〈日本勞動教育的現況與實施：以勞動權利教育為中心〉，《臺灣勞工季刊》，第 48 期，2016 年 12 月，頁 84—89。
- 6、王厚誠、陳慧玲，〈我國勞動權益之維護與促進〉，《政府審計季刊》，第 35 卷第 2 期，2015 年 1 月，頁 13-21。
- 7、洪榮昭，〈英、美、德、澳、日、新加坡勞工教育概況〉，《勞工行政月刊》，第 66 期，1993 年 10 月，頁 41-44。
- 8、池田悠，〈日本勞動法的發展動向〉，《臺灣法學月刊》，第 247 期，2014 年 5 月，頁 74-78。
- 9、郭昌麟，〈淺談勞工教育教學方法〉，《勞工行政月刊》，第 76 期

1994 年 8 月，頁 7-17。

- 10、黃程貫，〈德國勞動法上關於工作權保障之討論〉，《憲政時代》，第 29 卷第 1 期，2003 年 5 月，頁 77-88。
- 11、劉議芳，〈勞工教育向下扎根的困境與展望〉，《國立政治大學勞工研究所碩士論文》，2020 年 1 月，頁 7-114。
- 12、張凌瑜，〈高中教師參與勞動權益課程培訓之研究〉，《國立臺灣師範大學公民教育與活動領導學系碩士論文》，2019 年 8 月，頁 13-38。

四、網路資源

- 1、郭建志，潘世偉力推勞動教育法，盼尊嚴勞動概念 從小扎根，工商時報，2014 年 5 月 23 日，網址：<https://readers.ctiee.com.tw/cm/20140523/a05aa5/523107/8b0c46bf0eb1a93e21264a824b889a3f/share>，最後瀏覽日期：2024 年 2 月 22 日。
- 2、臺灣勞工陣線協會，勞動教育扎根校園 超前部署保障勞權，2020 年 4 月。網址：<https://labor.ngo.tw/news/news-now/947-news-20200415>，最後瀏覽日期：113 年 3 月 4 日。
- 3、吳明雄 李光耀 黃文振，美國職業生涯與技術教育對臺灣技職學生未來能力建構之啟示，69-87 頁，網址：[file:///D:/users/4CE04420KC/Downloads/g0000218_0n51_20110900_p0000069%20\(3\).pdf](file:///D:/users/4CE04420KC/Downloads/g0000218_0n51_20110900_p0000069%20(3).pdf)，最後瀏覽日期：2024 年 4 月 25 日。
- 4、勞動部全球資訊網，德國篇簡介德國法定最低工資及相關簡介，網址：<https://www.mol.gov.tw/media/zokd5bki/%E5%BE%B7-%E5%A4%96108.pdf?mediaDL=true>，最後瀏覽日期：2024 年 4 月 25

日。

- 5、勞動部新聞稿/勞動部結合十部會及地方政府共同推動《勞動教育促進綱領》，從校園到職場建立國人正確勞動概念，網址：
https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1640/54672/post_1，最後
瀏覽日期：2024 年 5 月 3 日。

附錄：「勞動教育之推動與立法可行性研究」專題研究報告（初稿）

座談會紀錄及參採情形

時間：113 年 5 月 1 日（星期三）上午 10 時

地點：立法院法制局 304 會議室

主席：翁組長栢萱

紀錄：蔡月秋

參加人員：

一、學者專家

國立政治大學法律學系 林副教授佳和

二、勞動部

勞動關係司 科長 陳湘芬

三、教育部

國民及學前教育署 科長 林茵瑞

四、本局出席人員

趙副研究員俊祥

盧副研究員延根

林助理研究員淑靜

發言要點：

國立政治大學法律學系林副教授佳和：

- 一、本報告之資料內容充實，就勞動教育之推動過程從過去到現在，內容整理分析詳實。
- 二、報告中德國勞動教育立法例共有 4 個，其中第 4 個係「德國基本法」相當於我國憲法，係屬母法，建議移到德國立法例第 1 個。
- 三、本報告由於引用勞動部勞動及職業安全衛生研究所於 2020 年出版的研究計畫「我國勞動意識推動架構與影響因素之初探」，其中有關於德國立法例部分，因該作者翻譯的不夠明確，建議修改下列內容：
 - (一) 報告第 8 頁 (一) 教育體系的勞動教育課程包括手工藝、技術和商業相關課程……。建議將「手工藝」改成「手工業」，以符合德國用語。
 - (二) 報告第 9 頁第 2 行提及「另課程中也安排學生到企業實習，結合理論與實務的課程模式，讓學生參與社會及工作生活，具備適應未來職涯生活的基本知識與技能，從中正確選擇適合自己的職業，並促進他們在未來的職場生涯中順利就業發展。」經查德國學生在義務教育期間，不會安排到企業實習，建議將本段文字刪除，以符德國實情。
 - (三) 報告第 9 頁「(二) 政府職業訓練計畫的勞動教育課程」，建議改為「(二) 在職的勞動教育課程」，以符合德國用語。
 - (四) 報告第 12 頁德國基本法第 2 條第 1 項：「人人於不侵害他人之權利或不牴觸憲政秩序或道德規範 (Sittengesetz) 之範圍內，享有自由發展其人格之權利。」將 Sittengesetz 翻成「道德規範」並不妥，建議改成「善良風俗」較具法律概念，以符合德國用語。

- (五) 報告第 10 頁「職業教育法」提及在職業訓練的主軸當中，其法規主要內容包含雙元制職業訓練及職業教育轉換 (Umschulung) (「職業教育法」第 1 條)。建議將「職業教育轉換」改為「轉職教育」，以符合德語的用法。
- (六) 報告第 10 頁「勞動法規」提及「德國的勞動法律體系包括多部法律和規定，旨在保障勞工的權益和福利，其中包括工時、工資、休假、補償等方面之規定。」建議將「工時」刪除，因為德國勞動法規並未規範工時。
- (七) 報告第 11 頁提及「德國勞動法規定勞動契約員工和雇主關係，並規範雇主聯合會或雇主與公會或工會組織間的關係。德國工會為各公司、企業及工廠中勞工團體權益的代表，與雇主商談工作條件，並與各相關工會合作。」本段內容屬於工會法範疇，德國政府不會在勞動法規內定訂工會法相關內容，德國工會組織亦沒有包含企業代表，建議將本段文字刪除，以符德國實情。

參採情形：

- 一、第一點意見，係贊同本報告。
- 二、第二點至第三點意見，均已參採並修正本報告文字。

勞動部勞動關係司陳科長湘芬：

一、高等教育階段補充說明

今(113)年進入大專校院電資科系、醫護學院及商學院辦理勞權扎根活動，包括勞權扎根講座、勞動電影欣賞暨映後座談及編製勞動教育手冊，另上傳本部全民勞教 e 網供全民自由閱覽。

二、勞動部持續整合部會及地方政府資源推動「勞動教育促進綱領」

為強化深植國民勞動教育，111 年度透過公私協力方式，邀集專家學者、勞工團體、各部會及地方政府研商，於同年 8 月完成本部與教育部等 10 個部會及地方勞動主管機關合作辦理之「勞動教育促進綱領」，針對在學學生、有就業意願未就業者、就業者與企業經營者等群體為對象，依本綱領推動勞動教育活動，達成整體國民勞動意識之提升；112 及 113 年持續滾動式檢討推動本綱領。

三、立法委員提出勞動教育促進法草案相關條文之落實

立法委員提出的勞動教育促進法版本，多有提及「勞動教育促進綱領」、「勞動教育專業人員」及「勞動教育教材」等，在凝聚各界共識，尚未法制化前，本部以多元方式辦理勞動教育相關措施：

- (一) 透過跨部會及地方政府合作推動勞動教育促進綱領。
- (二) 訂定「勞動教育專業人員遴選作業要點」，遴選勞動教育講師，於政府機關(構)、學校、事業單位或團體，講授勞動教育課程，以及勞動教育種子教師，於學校推動或辦理勞動教育課程或活動；並於全民勞教 e 網建置資料庫，供各界參用。
- (三) 與全國教師工會總聯合會合作，分階段針對國民小學教科書，編撰適合融入課程之教學補充資料，以協助級教師得於既有課程中融入勞動議題。
- (四) 為高中職教師編製勞動權益補充教材，內含教材文章及課程簡報，可供教育在課堂運用。
- (五) 編製勞動教育繪本，與公立圖書館合作辦理說故事活動。
- (六) 進入校園辦理勞動舞台劇表演 並製作線上影片。
- (七) 為國小、國中、高中學生分別製作勞動教育桌遊，發送全國國小至高中學校及全國公立圖書館。

(八) 辦理 113 年度「高級中等學校勞動教育課程模組設計案」案，讓高中教師於必選課程及彈性學習課程中實施勞動教育，學生得透過不同領域及學科之角度對勞動議題加以探究、分析與思考；完成課程模組後，會將教學手冊製作為電子書。

(九) 維運全民勞教 e(<https://labor-elearning.mol.gov.tw/>)，不定期更新 e 化教材，供學校師生、勞工、雇主都能不限時地線上學習。例如：近 2 年編製「第一次籌組工會就上手！——如何籌組工會」、「如何做個稱職的幹部——工會幹部專業知能說明」、「宣導職場性騷擾修法重點」、「如何做個稱職好雇主」及「新手雇主指南」等(新手雇主指南另有印製實體書)。

四、推動勞動教育立法，宜廣泛蒐集意見，尋求共識

目前國際間似無為提升國民勞動觀念制定專法，惟國內有勞動教育法制化的聲音。本部曾於 106 年至 107 年辦理 2 場次勞動教育法制化諮詢會議，邀集勞資政及教育團體提供意見，與會代表有正反意見(例如工會大多贊同，但工總、商總對勞教時數有意見，縣市政府代表提及推動專法需要增加人力，以及公民教師有太多重要議題時數需要辦理，另專法如有事業單位辦理勞動教育時數的罰則，而其若以線上或視訊方式辦理勞動教育，查核頗為困難)；惟均認同在勞動教育法制化前，應有推動勞動教育之相關作為；另本部每年持續辦理勞動教育教師培訓活動，蒐集教育現場第一線人員對法制化之意見，仍有支持及反對意見。

參採情形：

- 一、第一點至第三點意見，均已參採並修正本報告內容。
- 二、第四點意見，已參採與會林助理研究員針對勞動教育需透過法制化據以落實之撰寫意見，爰本意見錄供參考。

教育部國民及學前教育署林科長茵瑞：

一、勞動教育議題納入課綱及教材開發

- (一) 課綱研議：十二年國民基本教育課程綱要，已將尊嚴勞動列入課程目標，且將勞動權益相關內涵納入社會領域課程綱要，研修過程會視議題邀請勞動部諮詢，並參考勞動部所提供相關資料及工會意見進行調整。
- (二) 勞動教育於現行各教育階段之推動：1. 在國小階段，學校需瞭解不同職業的群體，應受到理解、尊重與保護，避免偏見。在國中階段，學生應理解為何勞動參與是重要的，為何需要立法保障公平的市場勞動參與。查國民中小學教科書社會領域已有勞動教育相關內容，教師於課堂中引導學生建立職業無分貴賤及勞動人權意識，落實勞動教育向下扎根。2. 在高中階段，十二年國民基本教育課程綱要之技術型高級中等學校各群科課程綱要之核心素養、學習重點及實施要點，皆含括勞動參與、勞動法令及職業倫理等重要內涵，以協助學生了解自身勞動權益，培養正面的勞動意識與素養。爰學校透過部定或校訂課程，以多元方式建立學生勞動概念，並落實上開課綱內容，更進一步強化勞動參與對社會發展之重要性。
- (三) 專書教材開發：本部國教署已於 108 年 7 月完成勞動教育教材專書，提供各校針對高級中等學校學生實施勞動教育之需求，研發與時事或勞工運動歷史相關之勞動議題融入各學科單元主題教材及教案；112 年委請國立成功大學重新編修專書，其中已涵蓋勞動人權、尊嚴勞動、勞動倫理等章節，預計於 113 年 5 月完成，以期透過學校教育學習過程，將勞工觀念、勞動精神及職業倫理等概念內化為青少年學生之價值觀及生活態度，建立其專業及價值觀養成。

二、以多元及跨部會方式合作推動勞動教育：

- (一) 自 110 年起，本部國教署持續委請社會領域中央及地方社會

領域輔導團過「中央-地方-學校」之三級輔導增能體系辦理教師增能研習時，將勞動教育納入研習主題，增加教師對勞動教育知能。另勞動部已發展國小四年級社會領域勞動教育補充教材共計 73 篇，業於 112 年 11 月 31 日轉知各地方政府請學校教師運用於教學，並鼓勵學校教師運用勞動部建置之「全民勞教 e 網」影音資源及繪本、桌遊等教學資源，並持續透過央團教師協助推廣，以利教師結合課程使用，讓學生從課程及生活中體現勞動意識、勞動平權、勞動尊嚴、勞動倫理及勞動法制等觀念，以期勞動教育逐步深化於國中小課程與教學。

- (二) 自 111 年起，本部國教署與勞動部合作辦理「勞動教育促進綱領」並合辦勞動法令及權益相關研習，提升教師勞動專業知能精進，且協助勞動部轉發「職場高手秘笈」及勞動教育影片於全國高級中等學校，增進學生勞動觀念的知能。

三、學生在校實習或建教合作中提升建教生勞動意識

- (一) 本部國教署依規定，針對具有建教生身分者提供基礎或職前訓練，並規劃相關課程，以取得相關職業科別之基本技能、安全衛生、職業倫理道德及勞動權益等相關知能：1. 110 年 6 月 16 日修正公布高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法（下稱建教專法）第 11 條規定明定建教生基礎或職前訓練應包括勞動權益課程，並由教育部會商中央勞工主管機關訂定最低時數、每年檢討修訂勞動人權及勞動權益手冊。2. 本部因應上開修正及附帶決議，針對外界關切議題強化精進作為，修正「教育部國民及學前教育署補助高級中等學校辦理建教合作作業要點」，提高基礎及職前訓練之勞動權益課程授課時數，其中「勞動人權、勞動權益及建教合作簡介課程」提高至 10 小時（節）、「職業安全衛生課程」提高至 4 小時（節），連同原「職業道德」2 小時（節）及「性別工作平等及性騷擾防治」2 小時（節），合計勞動權益相關課程計 18 小時相當為 1

學分之授課時數。3. 另依本部「建教生基礎或職前訓練之最低時數」規定，輪調式建教合作各科別基礎訓練最低時數不得低於 144 小時，階梯式職前訓練最低時數不得低於 72 小時。

(二) 另配合十二年國民基本教育課程綱要規定，本部於 108 年 6 月 21 日發布「十二年國民基本教育高級中等學校建教合作班課程實施規範」，明定各校需於建教生進入建教合作機構前辦理新生基礎訓練，依照公告「建教生基礎或職前訓練之最低時數」規定，規劃基礎訓練 144 至 216 小時(8 至 12)學分，並按照相關規定，實施基礎訓練課程項目及單元內容，其中必須包含相關職業科別之基本技能、安全衛生、職業倫理道德、勞動權益、性別工作平等及性騷擾防治等相關單元課程。

(三) 本部國教署依據建教專法第 11 條第 3 項規定，每年 6 月均會同勞動部編印建教生勞動及權益手冊」，以利建教生了解法令及保障自身勞動權益，建教生勞動及權益手冊」，以利建教生了解法令及保障自身勞動權益，並考量僑生閱讀需求，印製印、泰、越、英四國語言。

參採情形：

第一點至第三點意見，均已參採並修正及納入本報告內容。

趙副研究員俊祥：

一、本報告說明我國勞動教育推動現況，介紹外國勞動教育立法例，探討勞動教育促進法之立法歷程，並就相關問題加以研析提出建議，內容翔實，結論具體可行，敬表贊同。惟報告題目為「勞動教育之推動與立法可行性研究」，就立法可行性研究而言，除介紹外國勞動教育立法例及勞動教育促進法之立法歷程外，相關問題研析與建議並未著重於立法可行性之探討，而偏重於勞動教育之整體討論，建議報告名稱再加以審酌。

二、報告之摘要與前言最末建議增加「以供本院委員問政及立法提案之參考」，頁 8『立法院也分別於第 8 屆至第 10 屆都有「勞動教育促進法草案」之委員提案。』建議將委員提案名稱先行於頁 8 引註。

三、本報告有關勞動教育促進法之立法歷程探討最後小結『臺灣勞動人口數逾總人口數之一半，且勞動條件不佳衍生諸多勞資爭議。「勞工教育實施辦法」自 1958 年起實施至今，雖歷經多次修法，惟在辦理勞工教育上仍有所不足，該辦法中有關「增進生活知能」，「發揮敬業樂群」，「提高工作效能」等教育目的，對照現今對於勞雇雙方所應負之權利義務等法治觀念已產生落差。且單憑勞動主管機關之推動，亦無法於各學校教育體系真正落實，就學校教材部分存有邊緣化疑慮，…。』內容似未聚焦於勞動教育促進法之立法歷程。且「勞工教育實施辦法」只是行政機關之行政命令，對其之探討建議移置於前「勞動主管機關推動現況」中較合適。

四、本報告最後之「問題研析」與「建議事項」內涵其實無二致，建議予以合併，再就相近內容依序討論。建議事項之「建構社會各界對話機制，促進勞資雙贏」建議修正為「建構社會各界對話機制以為勞動教育政策擬定之參考」。另「建立和諧勞動關係，營造勞資自主協商環境」是否併入其他章節以免離題。

參採情形：

一、第一點意見，贊同本報告，另有關本文架構針對立法可行性之探討，先介紹外國勞動教育立法例，其後探討我國勞動教育促進法之立法歷程，並考量現行我國對於勞動教育之實施，主要以「勞工教育實施辦法」及「勞動部補助職業工會辦理工會教育實施要點」為主，作為事業單位與工會辦理勞動教育之依據。因該等辦法為職權命令，並無法律授權，拘束力薄弱；又勞動教育以補助

方式辦理，缺多元化，且著重法令宣導或技能訓練之課程，勞動人權等觀念之養成均不足；對於勞動教材、課程之研究與學校教育系統之結合經費來源等，均未有明文規範。唯有透過法制化，方能落實勞動教育之推動，皆充分說明立法可行性之探討，爰維持本報告題目名稱。

二、第二點及第三點意見，已參採並修正本報告文字。

三、第四點意見，本報告撰寫有關問題研析係鑑於我國勞動教育推動現況的檢討，不論是勞動主管機關、教育主管機關，抑或是民間團體的作法，在欠缺法制基礎的情況下，皆產生許多問題有待檢討改進。另建議事項部分勞動教育須透過勞動部與教育部評估研議，共同擬定勞動教育策略，奠定勞動教育長遠推動基礎，以作為制定專法所需達到的政策目標，故兩者內涵尚有差異性，爰本意見錄供參考。

盧副研究員延根：

一、本報告就我國勞資關係欠缺對等，工會組織率普遍偏低，基於受雇者集體處於過勞的狀態與勞動條件不佳衍生諸多勞資爭議，為落實推動勞動教育，維護勞動尊嚴，透過勞動教育向下扎根，落實「國民基本教育」納入「勞動教育」，讓未來新一代的公民皆有受到「勞動教育」的機會。因此，本報告參考國外相關做法及各界意見，提出我國勞動教育法制化之建議，期能達到「尊嚴勞動」境界，敬表贊同。

二、本報告 P21 最後 1 行「……向下紮根……」，研判「紮」係字形的誤植，正確的用法應是「扎根」。因為「紮」字，有綑綁、纏束的意思。而依教育部《重編國語辭典修訂本》2021 的「扎根」：出丫 ㄣ，係指植物根部往土裡生長。例如：「向下扎根，鞏固枝幹。」比喻深入底層，打下基礎。例如：「經過多年的努力，他已在商場中扎根。」爰建請再予檢視確認或參考修正之。

三、本報告中出現簡體「台」與繁體「臺」情形，雖然因用之文獻可

能分別呈現簡體「台」與繁體「臺」，但建議統一用法為佳。繁體「臺」例如：摘要倒數第 4 行「……讓臺灣未來新一代的公民，」及 P1 第 2 段第 1 行「……由於臺灣的勞資關係欠缺對等……」等。而簡體「台」例如：P15 註 35「林良榮，〈日本勞動教育的現況與實施：以勞動權利教育為中心〉，《台灣勞工季刊》，第 48 期，2016 年 12 月，頁 84-89。」與參考文獻等，爰建請再酌或參考修正。

參採情形：

- 一、第一點意見，係贊同本報告。
- 二、第二點及第三點意見，均已參採並修正本報告文字。

林助理研究員淑靜：

- 一、報告第 3 頁敘及行政院考量制定專法非達成政策目標唯一方式，且國際間尚無制定專法之前例，另本院亦無行政院函送審議「勞動教育促進法」草案，爰建議報告第 1 頁最後一行「『行政院』及立法委員過去曾…」，修正為「『勞動部』及立法委員過去曾…」，以茲明確。
- 二、有關勞動教育之意涵，依報告第 1 頁似為提升勞工權益、增加僱傭關係和諧，並希望雇主及勞工也可持續補強勞動權益知能，惟報告第 8 頁至第 11 頁所舉德國立法例，如《職業教育法》、《職業訓練法》其立法重點在於透過職業培育相關人才，前者規劃重點在於職業教育條例與認可、職業教育關係、職業教育機構與教育人才素質等；後者則是規劃職業訓練目標和條件、職業訓練、職業訓練組織、研究等。二者皆屬前端之職業訓練養成相關教育力法，似與本文欲透過外國立法例強化相關規定可為前驅，提升勞工權益等有別，建請補充二者之關聯。
- 三、本文認為勞動教育需透過法制化據以落實，深表贊同，我國鄰近之韓國目前也正積極推動勞動教育相關法案，包括韓國工會聯合會、教師教育工作者聯盟等教育民團體呼籲勞動教育立法，防止

勞工權利教育和勞工價值倒退。

參採情形：

- 一、第一點意見，已參採並修正文字。
- 二、第二點意見，已參採與會林副教授針對德國立法例之撰寫意見，爰本意見錄供參考。
- 三、第三點意見，係贊同本報告。