

立法院議案關係文書 (中華民國41年9月起編號)  
中華民國107年2月26日印發

院總第 1121 號 委員提案第 21641 號

案由：本院委員鍾孔炤、吳思瑤、劉建國、張廖萬堅、鍾佳濱等 26 人，有鑑於國人對於勞動事務討論殷切，臧否勞動權益、勞動尊嚴、勞動倫理、勞動法令的良窳，已成為全體人民共同話題，針對勞動教育向下紮根並制定勞動教育專法已形成共識。觀諸憲法上人民教育基本權、生存權、工作權的保障以及基本國策的落實，對於人格開展、自我形塑以及勞動權益的提升，厥為關鍵。而人作為國家存在的目的，學生的自我實現與人格的自我開展，無論是在學期間或日後就業階段，建立制度加以落實，建構多元學習環境為教育部當前首要之務。是以辦理十二年國民基本教育各級學校作為人格形塑階段重要場域，不僅為實踐「適性揚才」教育理念，更應作為啟迪勞動教育的所在，引導學生開展人格，實現自我，以利銜接大專教育與職涯發展。另為使得勞動權益保障與國家產業經濟發展，形成相輔相成、相得益彰的效果，並為現行辦理勞工教育確立法規依據，以利增進勞工權益提升、勞雇關係和諧、促進社會與經濟發展，故提出「勞動教育促進法草案」。是否有當？敬請公決。

提案人：鍾孔炤	吳思瑤	劉建國	張廖萬堅	鍾佳濱
連署人：鄭運鵬	羅致政	黃偉哲	陳曼麗	李麗芬
郭正亮	李昆澤	吳玉琴	李俊俤	邱泰源
王榮璋	周春米	陳素月	許智傑	劉世芳
趙正宇	王定宇	林靜儀	吳焜裕	黃秀芳

Kolas Yotaka

## 勞動教育促進法草案總說明

教育的本質乃為使人找出真正內心所喜悅吶喊與渴望追求的事物，在學習過程中抉擇自己喜歡的訓練及工作場所，自我選擇職業，投入勞動職場獲取報酬，即為自我實現的重要態樣之一。因此，教育的意義與其說是啟發人民自我實現，毋寧說更在於輔助人民熱愛所學，學以致用，藉此自我開展。

在憲法最高性的原則下，國家立法權、行政權與司法權在制定法律、適用法律、解釋法律時，皆需要以基本權主、客觀保護法益所交織出來的功能網，來對於人民相關權益涵蓋出最大的保障。然而勞工事務主管部門，雖自民國四十七年以來，依據「勞工教育實施辦法」，辦理勞工教育多年，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，已經與當前勞雇雙方平等互負權利義務……等現代法治觀念產生落差。

衡諸現況，健全技術與職業教育，營造多元求學管道，保障勞動權益與知識汲取等事項，逐步建立勞動人權、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、勞動職涯發展觀念，以落實現代民主法治國家基本權的保障，使得勞動教育向下紮根，向上延伸。制定勞動教育專法，不僅讓各級政府部門辦理相關業務能有法律明文依據，也為全民確立一個可長可久的勞動教育，爰擬具「勞動教育促進法草案」，說明如下：

本法草案共計二十一條，其要點如下：

- 一、明定本法立法宗旨、適用主體、用詞定義、例示勞動教育之內容。（第一、二、三、五條）
- 二、為使得勞動教育向下紮根、向上延伸，明定中央主管機關為教育部。（第四條）
- 三、明定中央主管機關得採委任、委託、委辦辦理本法規定事項；勞動部與經濟部於必要時應協同辦理。（第六條）
- 四、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。（第七條第一、二項、第八條）
- 五、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。（第九條）
- 六、有關在職勞工教育之辦理，明定勞工參與勞工教育活動與課程，雇主應給予公假，違反者應處以罰鍰並令其受勞動講習。（第十條第一項、第十九條第一項）
- 七、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，經費支出，得納入該事業單位當年度之費用列支。（第十條第二、三項）
- 八、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。（第十一條）
- 九、雇主亦為本法之適用主體，依照商業登記法之規定成立營利事業登記前，應接受一小時以上八

立法院第 9 屆第 5 會期第 1 次會議議案關係文書

- 小時以下勞動教育講座，違反者應處以罰鍰並令其受勞動講習。（第十二條第一項、第十九條第一項）
- 十、勞動教育講座之辦理，由中央主管機關會同經濟部定相關辦法；勞動教育專業人員培訓、認證、進修課程與名冊之建立，由中央主管機關會同勞動部辦理並定相關辦法。（第十二條第二項、第十三條）
- 十一、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。（第十四條）
- 十二、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。（第十五條）
- 十三、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。（第十六條）
- 十四、辦理勞動教育課程或活動之單位，中央主管機關及中央目的事業主管機關得對其補助相關經費，實施考核。（第十七條）
- 十五、辦理勞動教育成效優良者，中央主管機關應訂定獎勵辦法，予以獎勵。（第十八條）

勞動教育促進法草案

條	文	說	明
<p>第一條 為推行勞動教育，促進人格開展與國民自我實現，維護勞動尊嚴與保障勞工權益，以加強勞資關係，促進社會與經濟發展，特制定本法。</p>		<p>一、闡明立法宗旨。 二、人是國家的目的，亦是國家的主體。國家法制的建構與國家公權力的實施，當以人格的自由開展與自我實現為依歸。是以國家應建構相關機制保障人格自由開展，使公民在生命成長過程中，瞭解自己與他人的勞動價值，維護勞動尊嚴，在經濟與社會發展的過程中，以完成終身教育與社會教育為目標，達成和諧勞資關係之理念。</p>	
<p>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。</p>		<p>有關勞動教育於在學階段向下紮根，向上延伸到職場階段，我國各界團體與專家學者已研議多年，又勞動議題往往涉及公共事務範圍甚大，對於人民職涯生活亦產生影響，因此勞動教育之適用主體除國民外，也包括各類團體、事業、政府機關（構）與學校。</p>	
<p>第三條 本法用詞，定義如下： 一、學生：國民小學、國民中學、高級中等學校及五年制專科學校前三年學生；大學、技術學院、科技大學、二年制技術學院、二年制科技大學、二年制專科學校及五年制專科學校後兩年學生。 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。</p>		<p>一、有關學生、勞工、雇主之定義。 二、理論上我國憲法第二十一條教育基本權應保障全體人民從出生到死亡。然由於國家財政有限，目前國民教育僅延長至十二年，故依照現行教育制度區分為：（一）國民小學、國民中學、高級中等學校及五年制專科學校前三年學生；（二）大學、技術學院、科技大學、二年制技術學院、二年制科技大學、二年制專科學校及五年制專科學校後兩年學生。 三、勞動教育之推行，需倚賴勞資雙方良性互動與權利意識之建立，故明定勞工與雇主同為本法適用之主體。又比照現行勞動法令實務認定標準，援引勞動基準法第二條第一款、第二款之定義，以明確界定本法有關勞工與雇主之範圍。</p>	
<p>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。</p>		<p>一、明定本法各級主管機關。 二、明定目的事業主管機關辦理本法有關事項。</p>	
<p>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</p>		<p>一、由於勞動教育之面向與內容甚廣，參酌聯合國與國際勞工組織之勞動人權、尊嚴勞</p>	

<p>等、社會保障、勞動福祉、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。</p>	<p>動理念及勞動部組織法第二條之事項，結合國內勞動環境現況，採用例示規定，明定勞動教育實施之內容。</p> <p>二、本法所稱「勞動意識」係指個人對於身為勞動者的自我認知與認同；「勞動人權」係指人民擁有為維持生活依其意願與能力選擇職業並享有公平待遇之權利，並得從工作中體現身為人之價值與尊嚴；「勞動倫理」係指勞動關係裡人與人相互對待之道理，包含職場倫理、工作倫理等；又法治國家依法行政實屬勞資雙方互負義務，保障權利之最後防線，「勞動法令遵循」有其重要性，故明定之。</p> <p>三、又教育基本法第二條第一項明定：「人民為教育權之主體。」；第三條明定：「教育之實施，應……尊重人性價值，致力開發個人潛能，培養群性，協助個人追求自我實現。」另參酌德國基本法第十二條第一項：「所有的德國人都有自由選擇職業、工作場所以及訓練場所的權利」，兩者結合可以得知投入勞動職場就業工作乃為學生自我開展與自我實現的重要態樣之一。有鑑於求學階段初入職場前，教育部青年發展署與勞動部勞動力發展署應在教育訓練與勞動就業推廣上扮演重要角色，故參酌教育部青年發展署組織法第二條第二款及第三款：「本署掌理下列事項：二、青年生涯發展之規劃、執行及督導。三、青年職場體驗、創新培力之規劃、執行及督導。」及勞動部勞動力發展屬組織法第二條第四款：「四、青年就業之規劃、輔導、推動及督導。」於本法明定「勞動職涯發展教育」。</p>
<p>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。 勞動部與經濟部於必要時應協同辦理。</p>	<p>一、教育部雖作為本法主管機關辦理勞動教育，然而中央或地方為促進勞動教育可資運用或呈現態樣種類繁多，民間各法人及團體辦理勞動教育亦逐漸成熟，教育部傾全部之力如欲盡畢其功，毋寧應加強橫向連繫，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</p>

	<p>辦其他機關、法人或團體辦理本法規定之事項。</p> <p>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，故為達成勞動教育內容，本法明定勞動部與經濟部於必要時應協同辦理之。</p>
<p>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，每兩年至少通盤檢討一次。</p>	<p>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、世界正處在打破摩爾定律的時代，科技日新月異，每十八個月即進入另一個世代，台灣自然無法置身事外。又依據技術及職業教育法第四條「每兩年檢討一次宏觀技職教育政策綱領」，同法第六條「每三年直轄市、縣（市）主管機關應向中央主管機關提出技職教育報告。」故應以學生作為教育基本權的主體，協助個人追求自我實現，臻進勞工權益順利提升同時使得國家產業經濟發展與健全勞動權益兩者發揮相輔相成、相得益彰的效果，特此規定勞動教育促進綱領應至少每兩年通盤檢討一次，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紮根，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</p>	<p>一、有鑑於九年國民教育及高級中等教育，合為十二年國民基本教育，針對國、中小學生與高級中等學校學生分別依照日常生活情境與未來就業權益保障事項，實施勞動</p>

<p>主要依據。</p>	<p>教育促進之課程設計規劃與教材編撰，對教師教學與學生學習有關鍵性的影響。爰於本條明定勞動教育促進課程之規劃與教材編撰應呈現多元觀點，俾從不同面向探討勞動意識、勞動人權之法令規範與其意涵。</p> <p>二、為促進勞動教育，以利向下紮根，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>三、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。故教材之編寫、審查、選用及學習評量方式其課程時數與實施活動細節，教育部應與各部會進行橫向聯繫，以提升勞動教育之效應。</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、大專校院除負有教學給付責任之外，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，刻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。大學各學系亦可衡酌自身辦學計畫與特色招生，於招生簡章載明課程規劃，自行調整課程安排。</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。</p> <p>雇主僱用勞工人數在三十人以上者，每</p>	<p>一、推行勞動教育使人民具備勞動權益觀念，已成為地球村公民的基本知能之一。透過本法之制定與落實，使人民得以在人格形</p>

<p>年應為勞工辦理在職勞動教育相關課程與活動。</p> <p>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>塑過程中，藉由各類課程與活動的安排，於日常生活中自然而然建立勞動人權的意識。且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。</p> <p>二、原則上民營企業、各級主管機關及中央目的事業主管機關每年應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，爰參酌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。</p> <p>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>有鑑於本法為促進全民勞動教育之推行，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八小時以下勞動教育講座。</p> <p>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。本條立法目的，為使得雇主或事業單位於登記成立前，更新相關資訊，遵循勞動法令與相關規範，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。</p> <p>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</p>



	<p>立登記前」之範疇，得免予接受勞動教育講座。</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、有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</p>

	<p>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二十小時以下勞動講習。</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二十小時以下勞動講習。</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>