

第三節 國內相關法令及社會現況分析

本節以我國現行法令及社會現況，對類似帶薪教育假之實施情形作一概探，並提出歸納意見。

壹、私部門部份

在私部門部份，以勞動基準法及勞工教育實施辦法，和勞工的教育休假較有密切的關係，因此，根據此兩個法令來加以探究分析及說明。

一、勞動基準法

表2-12 勞動基準法中有關帶薪教育假之歸納表

項目	勞 動 基 準 法
實施對象	本法第三條所列舉的方式，計有七大行業適用勞基法，這七大行業是1. 農林漁牧業；2. 礦業及土石採取業；3. 製造業；4. 營造業；5. 水電燃氣業；6. 運輸、倉儲及通信業；7. 大眾傳播業。至於其他行業則授權主管機關指定之。
特別休假	<p>本法第三十九條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 一年以上三年未滿者七日； 2. 三年以上五年未滿者十日； 3. 五年以上十年未滿者十四日； 4. 十年以上，每一年加給一日，加至三十日為止。」 <p>特別休假為給予勞動者平日無法實行的休息、旅行、文化活動、學習知識技能等所需的時間，工資應由雇主照常給付。因此，原則上應按勞工所希望的時日、季節給予，以維持與培養勞動力為旨趣。但實際上，特別休假日期應由勞雇雙方協商排定。若因故而停止勞工假期，雇主應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。若違反者，處二千元以上，二萬元以下罰鍰。</p>
實施時間	如因教育訓練是強制性的，勞工有必須參加的義務時，應視為工作時間；反之，如屬於福利性質，勞工參加與否可自由決定者，則不能視為工作時間。

備註：此表為研究者自行整理。

勞動基準法是由總統於民國七十三年七月三十日公布施行，共有十二章八十六條。勞動基準法屬於個別的勞動關係法之範圍，規定勞動條件最低標準，促進社會與經濟發展，同時也是保障勞動條件最主要的勞工法。

勞動基準法有關帶薪教育假部份，評析如下。

(一) 適用範圍：由於勞基法只適用七大行業，其它行業之立法授權，自民國73年勞基法施行以來，主管機關-行政院勞委會，就從未使用過該權力，指定某一行業適用勞基法，主因是怕招致該行業業主之反彈。因此仍有金融業、不動產業、文化事業及工商服務業等約數百萬勞工尚未納入勞基法適用範圍，這些勞工只能適用工廠法、海商法、或適用民法，此顯然與憲法第七條規定，在法律上一律平等之原則有違，且與憲法第一百五十三條第一項規定，應制定保護勞工之法律（勞基法）相砥觸，顯然有失勞基法立法之本意。韓國勞基法適用對象，涵蓋全國所有場所的男女勞動者，日本方面也幾乎包含了所有行業，在實施範圍的周延上，我國實尚待努力。

(二) 課程方面：仍不能自由選擇，只有強制性的教育訓練，才能視為工作時間。如此，剝奪了人民自由選擇受教的權利。

(三) 特別休假方面：勞工對於特別休假之日期並無決定權，雇主卻得以影響工廠生產或季節性生產為由，而變更日期，顯然有損及勞工休假權益之虞。特別休假的天數和年資有著密切的關係，未來帶薪教育假之政策導向，可和特別休假相結合，或酌予延長，並制定獎勵性的誘因激勵策略，來鼓勵雇員利用特別休假來參與。

(四) 成立勞工法庭解決相關紛爭：將勞工法庭成為名符其實之專業法庭，俾期能真正發揮其解決勞資權利事項爭議之最大效能。

二、勞工教育實施辦法

根據民國八十年八月，行政院勞工委員會訂頒加強推行勞工教育實施要點，就勞工教育之實施、責任分工及編組、經費支出及評鑒方式予以規範，並透過知能教育、公民教育、生活教育及工會教育，來增進勞工生活知識，發揮勞工敬業精神，和提高勞工的工作效能。

勞工教育實施辦法有關帶薪教育假部份歸納為表2-13。

表2-13 勞工教育實施辦法有關帶薪教育假之歸納表

項目	勞 工 教 育 實 施 辦 法
對象	公營、民營廠礦及其他企業組織（以下簡稱事業單位）與工會舉辦勞工教育，除教育法令另規定外，悉依本辦法辦理。
主管 機關	中央主管得設勞工教育委員會； 1. 省（市）主管機關得設勞工教育輔導委員會； 2. 縣（市）主管機關得比照前款設勞工教育輔導小組； 3. 另事業單位或工會應指4. 指定人員辦理勞工教育事宜。
課程	以知能教育、公民教育、生活教育及工會教育為範圍。另依勞工教育課程實施要點，一般課程之目標在培養勞工成為現代化之國民。專業課程之目標在增進勞工及事業單位經營管理者對有關勞工事務知識的認識，以促進勞資和諧。
時間	勞工教育實施時數，產業工人每人每年應在八小時以上；職業工人每年應在四小時以上。勞工教育配合在職訓練者，在工作時間內為之；其餘以在夜間或業餘時間實施為原則。
經費	<p>勞工經費之來源：1. 產業工人之教育，由事業單位負擔；2. 職業工人之教育，由當地主管機關編列預算予以補助。前項所需經費額度，由中央主管機關視實際情況定之。已提撥職工福利金之事業單位，如勞工教育配合職工福利活動辦理者，其經費得自職工福利金項下核支，但不得超過職工福利金總額百分之二十五。其後公布之「加強推行勞工教育實施要點」，勞工教育經費可由四方面著手：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事業單位應按勞工教育主管機關規定數額，提撥勞工教育經費； 2. 各級總工會及職業工會除由會費提撥一定比例外，不足部分得由勞工行政主管機關酌情補助之； 3. 各級勞工行政單位編列預算推行勞工教育； 4. 其他社會捐助。 <p>勞工教育不收學雜費用。勞工教育經費額度為每人每月新臺幣十元至三十元。繳納職業訓練金後，仍應依規定提撥勞工教育經費。熟練本業技能之訓練不得動用勞教經費。</p>
其它	論貨計件給資勞工、參加勞工補習教育依照勞工教育實施辦法第十九條規定，應在工時內授課時間之工資，可依開始補習教育前一個月計件平均工資計給。

備註：此表為研究者自行整理。

勞工教育實施辦法有關帶薪教育假部份，評析如下。

(一) 未將勞工教育與一般教育政策緊密結合。勞工教育之準備教育應自各級學校開始，成為學校教育之一環。勞工教育與一般教育政策同為國家整體教育政策之一環，必須作適當的統合。

(二) 帶薪教育假強調的是教育機構的協調及統合，政府僅以非強制性的行政命令型式來實施，無法律之約束力，工會及事業單可視之為參考依據，因此使得成效大打折扣。

(三) 規定含糊，用詞不夠明確，予以企業主玩弄兩面手法之空間。如勞工教育之課程及實施方式宜採彈性原則，應以滿足勞工需求及不妨礙生產為原則。應訂出一個明確的參與比例才是。

(四) 勞工教育課程之範疇，應以知能教育、公民教育、生活教育及工會教育為之。國際勞工組織定出帶薪教育應包含各類型的訓練、通識、社會及公民教育、工會教育。兩者實質上應相差不遠。但只有在職訓練者，才得以在工作時間內為之；其餘以在夜間或業餘時間實施。此舉不符個人自由選擇課程之原則，且偏向職業教育，未能在全人教育方面作一統整及衡量。

(五) 經費分擔部分仍不夠明確，且為數過少。若過度依賴政府補助，非長久之計，企業可自行籌措教育基金，並補助勞工接受教育所需之費用。成效卓著後，可透過社會資源的籌集，使運用更加靈活且具有彈性。

貳、公部門部份

在公部門進修相關法規方面，依據周以順（民87）主編之「最新教育人事法規釋例彙編」一書，針對公務員及教師相關之教育進修、研究來說明，並歸納為表2-14。

表2-14 公部門部份有關帶薪教育假部份之比較分析

公部門部份相關帶薪教育假部份之比較分析				
依據法令	進修課程	進修時間	限制	其它
行政院暨所屬機關公務人員國內訓練進修要點	包含新進人員之職前訓練及在職訓練。訓練課程包含一般課程5-20%（公民教育）、專業課程65-90%（職業訓練）及其它5-15%（通識教育）。	每人每週公假進修時數最高以12小時為限。攻讀碩士學位其間為二年。	每學年辦理薦送部分辦公時間內進修人數，最高以編制內職員預算員額十分之一為限。	優先選派新進人員，最近五年內未曾接受訓練及進修之人員。
公教人員出國進修研究實習要點	與業務有關之訓練及研究。	進修研究以一年為限，最高可以延長為二年。	參與人員須符合高等及格，五職等合格，連續任職二年以上，且年齡在五十五歲以下。	須有一定外語能力。返國後，其服務義務期間為帶薪出國時間之二倍，但不得少於一年。
公務員進修及考察選送條例，公務員進修及考察選送條例施行細則	和單位工作改進有關。	考察國內為半年，國外為一年。進修期間，國內、外均為二年。	現任簡任薦任或高級委任職公務員，在同一機關繼續任職滿五年，三次考績分數均在80分以上者。	滿50人選送一 人。
高級中學以下學校及幼稚園教師在職進修辦法	須與其本職工作專業發展有關。	每一學年須至少進修十八小時或一學分，或五年內累積九十小時或五學分。	教師須服務滿一年以上，始得進修學位。	
教師進修研究獎勵辦法	修讀與職務有關之活動。	未詳述。	考慮學校人員調配狀況，並依據學校發展需要來審查。	進修可享有補助、改敘薪級或列為校長及主遴選之資績評分條件。全時進修及研究者，其服務義務期間為帶薪時間之二倍。

臺灣省高級中等以下學校及幼稚園教師國內在職進修學位實施要點	與本職工作或專業發展有關。	部分時間進修者，每週酌予公假一日或兩個半日。期限最高不得超過法定最高修業年限。	在學校服務年滿一年以上。申請進修者須不影響教學及行業務。參加名額不得超過百分之五。	返回原崗位後須服務和給予公假之相同時間。
臺北市高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修學位學分實施要點	與本職工作或專業發展有關。	每週給予半天之公假兩次。	在學校服務年滿一年以上。申請進修者須不影響教學及行業務。參加名額不得超過百分之五。	返回原崗位後須服務和給予公假之相同時間。
高雄市高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修實施要點	與本職工作或專業發展有關	每一學年須至少進修十八小時或一學分，或五年內累積九十小時或五學分。	在學校服務年滿一年以上。	利用寒暑假、夜間、週末或其它特定時間實施為原則。

備註：此表為研究者自行整理。

在公部門法令部份，有關帶薪教育假部份之評析如下。

(一) 課程部份：進修課程除了「行政院暨所屬機關公務人員國內訓練進修要點」中新進人員訓練部份包含了公民、專業及通識教育外，其餘法令仍須和本職工作或專業發展有關，不符帶薪教育假中自由選擇的原則。

(二) 進修時間：大多酌予每週公假一日或兩個半日，在終生學習時代的來臨及鼓勵在職進修的情形下，進修時間可酌予延長。

(三) 資格限制：在參與人數方面，政府部門為十分之一，學校部分為不得超過百分之五。但學校教師在進修風氣逐漸盛行下，百分之五的限制常易抹殺許多人的權益。以教師獨特的社會角色傳承功能之考量，在不影響校務運作的情形下，實可將比例提高至與公部門進修人數的相同限制，以鼓勵教師向學。另外，有些法令載有年齡的限制，實不符合終生學習的真義，應予以刪除。

(四) 附加條件：大多法令於進修後均有一定的獎勵措施，如加薪、升等、改敘等。在享受權利之餘，相對地亦須履行義務，大多為進修後須服務和帶薪進修相同的時間，服務期滿後，才得以調職，以強調權利及義務之平衡。

最後將公、私部門之法令比較如表2-15。

表2-15 公私部門法令之比較

項目	公部門法令	私部門法令
經濟補償方面	悉由政府資助	視企業營運及雇主態度而定
工作職務保障方面	較有保障，因此參與較普遍	沒有保障
課程進修方面	強調專業訓練	強調專業訓練
法令規定方面	私部門雖有勞動基準法及勞工教育實施辦法來規定相關進修事宜，但因不具強制力，雇主常陽奉陰違，加上雇員因工作保障的關係，不敢貿然極力爭取進修的權益	法令的實施較落實
條件限制方面	兩者均有一定的限制，年資最普遍	兩者均有一定的限制，年資最普遍

備註：此表為研究者自行整理。