

立法報導

外國法案介紹—職業訓練法

概述

基於建構職業訓練制度對我國經濟發展與社會職能結構有深遠之影響，職業訓練制度爰於 1945 年開始倡議並形成國家政策發展重點，經過 70 餘年來的持續發展與轉型，在職業訓練法制完備方面業已完全獲得國家財政支持與立法遵循，並持續強化職訓政策之執行，但受到外在產經因素之質變影響，使得職業訓練之規劃與培訓方向有其變革與轉向之處。

我國早期職業訓練政策，主要著眼於支援國家經濟建設計畫，政策目的為「純經濟性」之目標。1990 年代起，因貨幣升值、土地、工資大幅調漲，製造成本與其他開發中國家相較已無競爭優勢，嗣隨著產業轉型，傳統產業外移，結構性失業問題開始顯現，為解決社會弱勢族群所受之衝擊，我國職業訓練政策加入「社會福利」任務。自 2001 年代後，結合就業保險及就業服務，轉趨重視職業訓練之「就業安全功能」。另在提升弱勢族群就業能力，排除就業障礙方面，建構身心障礙者職業重建服務體系，提供身心障礙者在地性、可近性之服務，2002 年 2 月 1 日擴大辦理職務再設計服務及補助，加強辦理雇主僱用身心障礙者初期補助服務，開拓身心障礙者及特定對象之就業機會。

茲以，台灣職業訓練發展從經濟角度出發開始發展，在面臨產業結構所帶來之失業問題後，政府開始重視職業訓練的經濟效應。學者指出，台灣職業訓練所秉持之基本精神，為憲法「人民工作權應予保障」、「人民具有工作能力者，應予適當之工作機會」及「國家為改良勞工及農民之生活，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策」。據勞動部表示，目前

台灣產業結構逐步轉型升級，各行各業技術日益專業化，為使職場勞工之勞動力職能提升，增強競爭力，定期辦理技能檢定，輔以證照制度的建立，讓勞工職場技能可以逐級提升，以支援產業升級。

我國「職業訓練法」對於職業訓練有嚴謹的定義，在該法第 3 條規定，職業訓練是指對未就業國民所實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練。其目的在於培養國家建設技術人力，提高工作技能，促進國民就業。主管機關依中央及地方權責不同分別規定，中央為勞動部；地方為直轄市政府及縣（市）政府。職業訓練之實施方式則明定為養成訓練、技術生訓練、進修訓練及轉業訓練等 4 類；嗣又依身心障礙者權益保障法第 33 條及第 35 條規定，增辦身心障礙者職業訓練項目，以協助身心障礙者就業，並依其需求，提供專為身心障礙者開設的專班式職業訓練，及多元管道職業訓練等，提升其職業技術能力，復於養成訓練期間，為安定其生活，並提供職訓生活津貼補助。

因此，廣義的職業訓練在排除學校教育範疇之外，應對未就業者給予就業的準備，使其學習到就業時所需之專業知能；對已就業之在職員工給予工作的調適、升遷、職務的輪調或是轉業等等不同層次的訓練以及生涯發展的訓練；對失業者施以職業指導及轉業輔導。此外，為使身心障礙者有公平機會，排除身心障礙者參訓障礙，除提供與一般民眾共同參與職業訓練外，特別依據身心障礙者之特性調整訓練方式，結訓後並有專人輔導就業，以增加渠等就業競爭力。

另為讓職業訓練得以廣為實施，建立多元職業訓練管道，主管機關得將養成訓練及轉業訓練之職業訓練事項，委任所屬機關（構）或委託職業訓練機構、相關機關（構）、學校、團體或事業機構辦理，受委託之事業機構、學校或社團法人等團體附設者或以財團法人設立者，其職業訓練機構之設立或停辦、解散都應向中央主管機關登記或核備。此外，職業訓練應與職業教育、補習教育及就業服務配合實施，且為推動國民就業所需之職業訓練及技能檢定，中央主管機關應協調、整合各中央目的事業主管機關所定之職能基準、訓練課程、能力鑑定規範與辦理職業訓練等服務資訊。至「職業訓練法」對養成訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業訓練之訓練對象與目的亦均有所規範。

爰我國建立職業訓練除施以各項技術訓練外，並對身心障礙者進行特性調整職業訓練方式，其認證制度也有完整的系統。我國推動技能檢定，建立

技術士職業證照制度至今已逾 30 年，業已往提升人力素質，增進勞動生產力，維護公共安全；確保服務品質及提高技術人員的社會地位，促進國民就業安全等目標邁進。

職業訓練技術傳播須達到 2 點要求：一、職業訓練機構通過教學進行技術傳播。在國家創新體系中，傳播建立智慧勞動力可實踐之技能與支援生產過程之知識是其首要功能。二、建構出的職業訓練體系足以充當技術仲介橋梁。當技職校院是技術專業知識的主要策動來源地時，則其鼓勵技術轉移與資訊交流方面具有不可低估之效果。技職校院作為仲介機構，為企業與企業之間、服務與服務之間的彼此聯繫及緊密技術合作，建構出可近性與方便性之專業交流平台。檢視我國職業訓練政策實施進程，除發揮技職教育之技術傳播功能外，具有以下 4 點與眾不同的特殊方式：一、以經濟為主軸，融合社會福利、就業安全概念之職業訓練政策。二、以非營利為目的，職業訓練目的在於提升國民的就業能力及在職者之職業保障，職業訓練政策偏重於增加弱勢族群之就業機會。三、台灣職業訓練之根基政策為職業訓練法，施以對象以基層勞工為主，青年為輔，提供一般國民進行職業訓練。四、依據產業用人單位需求，規劃辦理相關訓練課程培育離校青年就業準備，以提升就業能力，媒合就業需求。

人才培訓其實是廣義的職業訓練或能力開發，無論採用哪一個名稱，未來我國規範與職業訓練、人才培訓或能力開發有關的法規，都應考量整合各部會人才培訓的相關政策與措施、培訓資源，以開發與促進勞工職業能力的核心價值作為擬定目標，並與就業服務、失業保險形成就業安全政策的鐵三角，讓職業訓練或更廣泛的能力開發或人力培訓有全新的規劃邏輯與思維模式，而非侷限於勞動部所辦理的職業訓練活動。

目前台灣職業訓練辦理方式大多以政府為主導，在職業訓練場域所進行的課程，因無法與實務業界進行有效結合，使得許多課程淪為考照專班、學分班等形式，結訓之後到企業界亦無法有效應用，因無明確的法規制度規範，使得訓練機構與產業實務界亦存在一個界線，企業可能想與職業訓練合作，使訓練成效更加提升，卻礙於勞動法規不明，懼怕觸法而怯步；職業訓練機構亦積極尋找合作企業，亦可能礙於整個訓練體系與法規規定，部分合作專案訓練學員淪為廉價勞工之消息亦時有所聞，因此大多還是僅能以課堂講授課程、模擬實作等方式進行。

反觀，世界各國職業訓練培訓體系非常多樣化，其職能也非常豐富與分

散。主要工業國家將職業訓練培訓體系廣義地定義為由公營與私營機構提供的繼續教育、技職教育、非學校教育及培訓等面向之就業教育。該體系對提供智慧勞動力之教育及培訓具有極重要的功用。以訓練對象而言，台灣相較於德國，在職業訓練上針對的對象較為狹隘，主要政策在於基層勞工，而德國則是針對的是全國的勞動力人口，進行全體國民素養的提升。德國之整體訓練體系架構完善，且訓練與實務職場之間銜接良好，較少學與用之落差問題，反觀台灣，在於訓練與實務職場之間的連接性較缺乏，雖有政策規劃，但卻無整體訓練體系之規劃，且相關勞動法規亦無法有效與彈性的配合修正。基本而言，德國職業教育訓練是基於工作過程為導向的能力培養模式。至日本先進工業的發展得利於其橫向貫通、縱向交錯的國家高等職業教育體系，職業學校學生可進入更高教育層次學習的通道，極大地滿足了社會成員獲取繼續教育及再就業的多樣化需求，既適應社會勞動力市場的需求，同時又合理地培養了各類實用型高技能技術人才，壯大了國家創新體系，推動著社會經濟文化的發展。

我國職業訓練體制雖已逐步成熟，然面臨本國產業結構屬性非常多元且變遷快速，職業訓練無法迅速因應大環境潮流而改變；雖有政策規劃，但卻無整體訓練體系之前瞻措施，且礙於相關勞動法規無法有效及彈性之配合，故仍有許多不足之處，如職業訓練體系缺乏連貫性，學校育才與企業用人的落差；以經濟需求的角度進行職業訓練，職業訓練缺乏教育本身的內涵，另有經費不足、政策不明確、主管機關與民間無法緊密配合的情況發生等均有待未來修法解決，以期能在現有的勞動法規與教育訓練法的架構之下，研擬 1 套更完善的法規與制度，建立訓練機構對企業合作機制，以發揮政府、公民營訓練機構與企業間三向交流之訓練效益，增進符合市場需求之職業技能培育功能。

以下謹就美國、德國及日本職業訓練法之立法狀況予以簡述，以供立法及研究之參考：

一、美國

美國為全球最大的資本主義國家，十分重視勞動者職業訓練工作，其職業訓練的成就與職業訓練相關立法息息相關。聯邦政府根據不同階段之經濟發展與社會環境變遷需要，擬定以政府財力為後盾，兼具可操作性的職業訓練政策，並反映於國會制定之職業訓練相關法案。

為因應 80 年代後期興起的全球化、自由化與資訊化所帶來的經濟、社會

環境發展趨勢。有關人力資源的開發與投資，成為美國職業訓練法制調整改革方向。1988 年「家庭支持法」(Family Support Act)，透過職業訓練及教育減少貧困者對社會福利的依賴，強制各州執行「職業訓練夥伴法」，並明文規定聯邦政府應負「職業訓練夥伴法」50%至 70%之責任，而各州必須建立「就業機會及基本技能培訓項目」(Job Opportunities and Basic Skills Training Program)，要求各州確保 55%的職業訓練資金必須用於長期依賴社會福利者；1996 年「個人責任及工作機會協調法」(The Personal Responsibility and Work Opportunities Reconciliation Act)，明定對「需要家庭之暫時救助」(Temporary Assistance to Needy Family, TANF)，至少 20%的社工人員必須接受職業訓練及制定相關的財務激勵與約束機制。

1998 年制定「勞動力投資法」(Workforce Investment Act, WIA)，該法取代 1982 年「職業訓練夥伴法」，其立法目的主要是透過州及地方的勞動力投資制度，推動勞動力投資活動，提升國家勞動力發展體系及勞動力素質，以增強勞動參與者之職業技能，減少對社會福利的依賴。

「勞動力投資法」之主要內容包括：(一)建立「單一窗口整合服務體系」(Streamlined Service through One—Stop Delivery System)，對個人與企業提供整合型現代化服務；(二)設立「個人訓練帳戶」(Individual Training Provider)，使個人有財力獲得合格機構的職業訓練；(三)強調責任與績效評估制度，以作為獲得訓練基金的參考依據；(四)加強地方勞動力投資理事會(Local Workforce Investment Board)及民間相關部門的角色與彈性，同時與地方勞動市場實際情況及需求密切結合；(五)提供全面多元就業服務，如職缺資訊、求職服務、規劃職業訓練或與雇主面談技巧訓練等；(六)允許州與地方針對勞動力投資需求因地制宜，採彈性措施；(七)改善青年就業方案(Improve Youth Program)，配合勞動市場需求規劃活動與服務，加強校園與職業實習整合，及連結勞動部、教育部、住宅與都市發展部等聯邦相關機關的網路，並於地方勞動力投資委員會下設置青年事務委員會，以改進青年就業與職業訓練方案之協調及聯繫。

二、德國

德國於 1969 年 8 月 14 日通過「職業訓練法」，並於同年 9 月 1 日開始實施，至今已屆滿 50 年且成果備受肯定，成為該國技職教育雙軌制的重要依據，甚至有人稱之為職業教育憲法。

德國各級教育法規基本上皆屬於邦法律，唯獨「職業訓練法」是聯邦法。

「職業訓練法」最主要的特點是將全國所有行業納入統一的規範之中，包括工、商、工藝、農、公共服務等所有行業。法條中規定受訓者及訓練師雙方的權利與義務，並明定國家認可的職業訓練必須根據相關職訓規定進行，且確保每份具有約束力的職訓合約皆應涵蓋最低限度的資訊（如：職業培訓的開始及培訓持續時間、每日培訓時數、試用期及休假時間、薪酬等）。此外，也規定了有關培訓時間及專業程度分配計畫。在法律規範的架構下，職業培訓漸漸排除與職業訓練無關的活動。對培訓中心之法定必備條件，「職業訓練法」亦首次提出了具體要求。

「職業訓練法」對職訓的目標、職業門類、培訓時間、地點、計畫、考試標準及培訓人員，均有詳細規定。例如專業勞工的培訓目標包括：缺乏技能項目的學習，最終可以執行與所學範圍類似的專業工作；能夠彈性適應新的工作結構、生產方法，並且保持職業的工作品質；參加在職進修、進階訓練及轉行訓練，以保證工作品質。

「職業訓練法」對於受訓學員的結業考試以及對訓練師的資格也有明確的規定，使受訓學員可以學習到專門的技能及知識。但「職業訓練法」中並不包括受訓者的工作時間及休假規定。有關工時及休假之規定在其他勞動法中另予規範（例如：少年工作保護法）。

2005 年 3 月 23 日國會為順應新工作型態的改變通過了「職業訓練改革法」(Berufsbildungsreformgesetz)，並於同年 4 月 1 日開始實施，其重點如下：

- （一）原有的「職業訓練法」架構不變，惟新增部分工時職業訓練、海外職業訓練以及取得額外合格證書的相關規定，以提升職業訓練之彈性化。
- （二）在原有的雙軌制度之外，新增透過其他雙軌職業訓練及體制外資格考試的可能性。
- （三）考試制度改革，特別是五金及電器行業新增延長期末考的規定。
- （四）自 2005 年起，所有受訓者的實習時間得自 3 個月延長至最多 4 個月。

時至今日，德國「職業訓練法」已廣為社會大眾所接受，並提供有助於國家產業穩定發展之法律基礎。

三、日本

第二次世界大戰前，日本之職業能力培育係採「學徒制」，惟並非組織性之技能訓練，學徒被視為低工資勞動力提供者，任人差遣之情事屢見不鮮。1950 年末至 1960 年代，日本進入高度經濟成長期，產業結構遽變，對勞動力之需求驟增。爰中央職業訓練審議於 1968 年提出之「今後職業訓練理想模

式報告書」，另擬具新的「職業訓練法」草案提交國會審議，經參眾兩院一致通過，1969 年完成立法。迄 1970 年代後半由於技術革新迅速、高齡化社會來臨，勞動力供需結構因而出現重大改變，職業能力開發政策亦面臨新考驗。日本政府爰成立「公共職業訓練之理想模式等研究會」，就環境條件更迭下公共職業訓練之因應措施進行檢討，於 1984 年提出相關研究報告書，繼而擬具就基本理念、法律架構大幅修改之法案，復於 1985 年提交國會審議，同年完成修法，並將「職業訓練法」更名為「職業能力開發促進法」，確立企業主於促進職業能力開發之定位，期新法能順應地區經濟社會之實際狀況及環境條件變遷，彈性進行公共職業訓練，以契合企業主與勞動者之需求。

「職業能力開發促進法」立法目的有二：

- (一) 計畫性實施強化並充實職業訓練及技能檢定之措施，以促進及提升勞動者職業所需之能力。
- (二) 謀求職業安定及勞動者地位提升。制定該法之基本理念為明示促進符合經濟活動國際化之職業能力開發，並支援勞工自發性努力職業能力開發；要求勞動大臣應擬訂職業能力開發基本計畫，都道府縣則依此基本計畫，擬具其職業能力開發基本計畫以及企業主為確保勞工接受教育訓練之機會，應提供必要之協助，如：指派勞工參加公共職業設施等舉辦之教育訓練、實施在職訓練、給與勞工教育訓練有薪假等。至國家及都道府縣之促進職業能力開發任務，在於國家與都道府縣對職業能力開發推動者實施相關講習課程；設置職業能力開發服務中心及對提供勞工教育訓練有薪假之企業予以獎助。

1992 年日本政府開放外籍研修生可以參加公共職業訓練，並在短期職業能力開發大學校開設在職者短期課程訓練；取消養成訓練、向上訓練及能力再開發訓練，改提供依訓練程度及訓練期間區分之普通職業訓練、高度職業訓練及指導員訓練，且將免費職業訓練之適用對象僅限需轉換工作之求職者、勞動省令所定之求職者，並賦予技能檢定資格彈性化，推動企業主自主之能力評估。

2015 年提供職業生涯諮詢，賦予勞工自我職業能力開發之責任以及企業主應對勞工自我職業能力開發之設計與目標設定、相關職業能力開發事項提供協助，要求職業生涯諮詢師應取得國家考試資格。

美國

職業訓練法

2014 年勞動力創新及機會法

Workforce Innovation and Opportunity Act 2014

法案簡介：

美國為全球最大的資本主義國家，十分重視勞動者職業訓練工作，其職業訓練的成就與職業訓練相關立法息息相關。聯邦政府根據不同階段之經濟發展與社會環境變遷需要，擬定以政府財力為後盾，兼具可操作性的職業訓練政策，並反映於國會制定之職業訓練相關法案。從階段性來看，自 1933 年以來，其相關立法歷經產生發展、確立成熟及調整改革 3 個時期。茲簡述如下：

一、產生發展時期

1933 年「威格納－派賽法」(Wagner-Peyser Act) 首次建立 1 個全國性的公共就業辦公室。1937 年「國家學徒法」(National Apprenticeship Act) 完成美國第 1 部與職業訓練相關之立法。除此，相關立法有 1946 年「喬治－巴登法」(George-Barden Act)，1958 年「政府雇員訓練法」(Government Employee's Training Act) 及 1961 年「區域發展法」(Area Development Act) 等法案。然而在經濟蕭條引發結構性失業背景下，1962 年通過「人力發展訓練法」(The Manpower Development and Training Act)，旨在促進專業培訓計畫及由衛生、教育及福利部提供主要的聯邦資助，用以改善職業訓練；同時，將職業訓練從早期的職業教育分離出來，由勞工部直接管理，針對具有 3 年工作經驗及低收入戶者提供再次就業訓練。1963 年「職業教育法」(Vocational Education Act) 及 1964 年「經濟機會法」(The Economic Opportunity Act) 首次將失業與貧窮問題連結，設置獨立基金、職業訓練基地及組織青年志願服務隊，鼓勵窮人及少數族裔參加就業培訓。至 1968 年通過施行「職業教育修正法」(Vocational Education Amendments Act) 止可說是美國職業訓練法制之產生及發展時期。

二、確立成熟時期

1964 年至 1970 年間，美國面臨經濟危機，而以協助就業及中等教育為

基礎之獨立基金已無法滿足職業訓練之要求，除了造就 1970 年制定「緊急僱用法」(The Emergency Employment Act) 外，同時在各界認為私人企業最瞭解就業市場實際需求的背景下，1973 年制定「綜合就業培訓法」(Comprehensive Employment Training Act, CETA) 取代 1962 年「人力發展訓練法」，主要針對聯邦勞動力發展計畫進行重大改革，將以往分散式的職業訓練計畫及項目有效地整合，建立 1 個公私立機構合作的方案，賦予私人企業與地方政府共同規劃職業訓練方案；在財政分擔的基礎上，聯邦政府賦予州及地方政府更多職業訓練計畫的資金與決策權；為低收入者、長期失業者 and 失學者提供職業訓練及工作。1978 年修正該法，設立私人企業委員會 (Private Industry Council, PIC)，以擴大私營部門在制定、評估及實施綜合就業培訓計畫中的作用。

1973 年另制定「康復法」(Rehabilitation Act)，由康復管理局擬訂補助計畫及撥款，進行職業訓練，協助就業；並禁止歧視接受職業訓練之身心障礙者。此外，1982 年制定美國第 1 個政府與私人企業或民間團體共同推動的職業訓練之法案「職業訓練夥伴法」(Job Training Partnership Act, JTPA)。該法針對聯邦勞動力發展政策加以修改，以聯邦資金實施計畫，為青年和剛進入社會之成年人提供就業相關服務；規定私人企業、教育單位、勞工組織、公共服務機構等代表組成「私人企業委員會」(PIC) 共同肩負夥伴責任，在聯邦政府督導下，積極辦理低收入戶及失業勞工的職業訓練。1984 年又制定「卡爾·帕金斯職業及技術教育法」(Carl D. Perkins Vocational and Technical Education Act)，該法比「職業訓練夥伴法」更注重工作技能的培訓，除強制私人企業分擔訓練經費外，同時加強對貧窮者因性別、種族及身心障礙而遭受職業歧視之重視。以上諸法確立了美國職業訓練相關法制之成熟期。

三、調整改革時期

為因應 80 年代後期興起的全球化、自由化與資訊化所帶來的經濟、社會環境發展趨勢，人力資源的開發與投資，亦成為美國職業訓練法制進入調整改革時期。包括 1988 年「工作者適應及再訓練通知法」(Worker Adjustment and Retraining Notification Act)；1988 年「家庭支持法」(Family Support Act)，透過職業訓練及教育減少貧困者對社會福利的依賴，強制各州執行「職業訓練夥伴法」，並明文規定聯邦政府應負「職業訓練夥伴法」50%至 70%之責任，而各州必須建立「就業機會及基本技能培訓項目」(Job Opportunities and Basic Skills Training Program)，要求各州確保 55%的職業訓練資金必須用於

長期依賴社會福利者；1994 年「目標 2000：教育美國法」(Goal 2000: Education America Act)；1994 年「從學校至工作機會法」(School to Work Opportunities Act)；1994 年「再就業法」(Reemployment Act)；1996 年「個人責任及工作機會協調法」(The Personal Responsibility and Work Opportunities Reconciliation Act)，明定對「需要家庭之暫時救助」(Temporary Assistance to Needy Family, TANF)，至少 20% 的社工人員必須接受職業訓練及制定相關的財務激勵與約束機制。

調整改革時期較重要之職業訓練改革法案為 1998 年「勞動力投資法」(Workforce Investment Act, WIA)，該法取代 1982 年「職業訓練夥伴法」，其立法目的主要是透過州及地方的勞動力投資制度，推動勞動力投資活動，提升國家勞動力發展體系及勞動力素質，以增強勞動參與者之職業技能，減少對社會福利的依賴。同時，以勞動力投資委員會 (WIB) 取代私營企業委員會 (PIC)，建立一站式系統服務機制，整合聯邦政府原有多元零散的就業及職業訓練計畫與方案，強化對一般成人、失業勞工及弱勢青年職業訓練、就業輔導與教育，並提供成人教育及文盲識字教育服務。

「勞動力投資法」主要內容包括：(一) 建立「單一窗口整合服務體系」(Streamlined Service through One-Stop Delivery System)，對個人與企業提供整合型現代化服務；(二) 設立「個人訓練帳戶」(Individual Training Provider)，使個人有財力獲得合格機構的職業訓練；(三) 強調責任與績效評估制度，以作為獲得訓練基金的參考依據；(四) 加強地方勞動力投資理事會 (Local Workforce Investment Board) 及民間相關部門的角色與彈性，同時與地方勞動市場實際情況及需求密切結合；(五) 提供全面多元就業服務，如職缺資訊、求職服務、規劃職業訓練或與雇主面談技巧訓練等；(六) 允許州與地方針對勞動力投資需求因地制宜，採彈性措施；(七) 改善青年就業方案 (Improve Youth Program)，配合勞動市場需求規劃活動與服務，加強校園與職業實習整合，及連結勞動部、教育部、住宅與都市發展部等聯邦相關機關的網路，並於地方勞動力投資委員會下設置青年事務委員會，以改進青年就業與職業訓練方案之協調及聯繫。

「勞動力投資法」共計 5 篇，第 1 篇為勞動力投資制度，以新的勞動力投資系統取代「職業訓練夥伴法」及某些聯邦職業培訓相關法律。第 2 篇為成人教育與掃盲訓練，主要規定為取代「成人教育法」(Adult Education)、1991 年「國家掃盲法」及其他成人教育與掃盲計畫。第 3 篇為勞動力投資相

關活動，內容包括「威格納－派賽法」之修正、與其他法案與計畫之聯繫，及成立 21 世紀勞動力委員會等。第 4 篇為 1973 年「康復法」(Rehabilitation Act) 之修正及延長。第 5 篇為一般條款，主要規定為允許政府統一規劃兩個或兩個以上的指定式服務系統進行職業訓練。

其次，隨著時空環境變遷，調整改革時期另一較重要職業訓練改革法案為 2014 年「勞動力創新及機會法」(Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA)。該法取代 1998 年「勞動力投資法」，做為聯邦勞動力創新發展的主要規範，將職業訓練計畫合併為單一的資金流，強化聯邦勞動力發展及相關計畫之間的協調。「勞動力創新及機會法」之立法目的為重新授權撥款，發展職業訓練及就業服務的勞動力發展系統，進行成人教育及家庭掃盲計畫，並將核心計畫定義為（一）青年勞動力投資活動、成人及失業勞工就業及職業訓練活動；（二）成人教育和掃盲活動；（三）就業服務；（四）職業康復服務。

「勞動力創新及機會法」主要內容包括：（一）勞動力發展活動：為失業或未充分就業之個人提供職業訓練及相關服務；（二）成人教育及掃盲計畫：授權教育服務，以幫助成年人提高基本就業技能，完成中學教育，並過渡到高等教育；（三）修正 1933 年「威格納－派賽法」，將「就業服務辦公室」(ESO) 納入「勞動力創新及機會法」授權的一站式系統；（四）修正 1973 年「康復法」，授權對身心障礙者進行就業及職業訓練相關服務，將職業康復納入一站式系統服務體系；（五）重新授權 2015 年至 2020 年之財務撥款；（六）一般規定：從「勞動力投資法」至「勞動力創新及機會法」之過渡相關規定。

「勞動力創新及機會法」共分成 5 篇。第 1 篇為勞動力發展活動，下分 5 分篇 8 章，主要規定使用新的勞動力投資系統取代「職業訓練夥伴法」及部分聯邦職業培訓相關法律，為失業或未充分就業者提供職業訓練及相關服務，並建立治理及績效問責制度。重要之條文內容包括，第 1 分篇為系統內之協調一致性。規定國家勞動力發展委員會之組織，至少有 20% 成員由勞動力代表組成，要求各州批准一致的提升勞動力投資核心計畫，並制定 4 年戰略（第 101 條至第 103 條）；將地方勞動力投資領域轉變為當地勞動力發展領域，修改地方勞動力發展組織，及修改地方勞動力發展綜合計畫及時程（第 106 條至第 108 條）；規範地方勞動力發展委員會資金之分配及使用（第 111 條）；建立績效問責制度（第 116 條）。第 2 分篇為勞動力投資活動及提供者。修改一站式合作夥伴在一站式交付系統中的角色，為州及地方之培訓服務提供者，制定資格標準，並提供補助（第 121 條至第 123 條）；規定青年勞動力

投資活動之資金分配及青年勞動力投資計畫之資格（第 127 條、第 129 條）；規範各州為成年失業者職業訓練之資金使用（第 132 條、第 134 條）。第 3 分篇為就業工作團。修改就業工作團（Job Corps）之成立目的，為符合條件的青年勞動者提供教育及職業訓練，使其獲得中學以上之文憑及職業技能（第 141 條）；將地區職業學校改為地區職業技術教育學校（第 144 條）；要求各工作團中心建立及發展社區關係網絡，以提高工作團中心之效率（第 153 條）；修改工作團中心相關績效指標、工作計畫、財務報告（第 159 條、第 161 條、第 162 條）。第 4 分篇為全國原住民計畫。主要是修改美洲原住民勞動力投資計畫，包括為印地安人、阿拉斯加原住民及夏威夷原住民，提高就業及創業所需的技能與增加職業訓練設備。另為符合勞動力投資計畫條件之移民、季節性農場工人、美國原住民移民、退伍軍人等提供相關援助，至少每兩年 1 次評估勞動力投資計畫，將國家急難撥款計畫納入失業勞動者補助計畫（第 166 條至第 172 條）。第 5 分篇為管理。主要是修改該法若干行政規則（第 181 條、第 189 條至第 192 條、第 194 條、第 195 條）。

第 2 篇為成人教育與閱讀能力，下分 4 分篇，主要規定為取代「成人教育法」、1991 年「國家掃盲法」和其他成人教育與掃盲計畫。授權教育服務，以幫助成年人提升基本職業技能，完成中學教育，並過渡到高等教育。重要之條文內容包括，將成人教育重新定義為低於高等教育水準之學術教育（第 203 條、第 205 條）。第 1 分篇聯邦規定。將國家成人教育與掃盲訓練之強制經費從預留 1.5% 增加到 2%，並要求教育部長保留 12% 的資金用於英文掃盲及公民教育（第 211 條至第 212 條）。第 2 分篇為各州之規定（第 221 條）。第 3 分篇為地方規定。修改地方第 1 級合格供應商之捐款規定及契約內容等（第 231 條）。第 4 分篇為一般規定。修改勞工部長進行成人教育與掃盲訓練計畫之規定，以提高成人教育與掃盲訓練之質量（第 242 條）。

第 3 篇為 1993 年「威格納－派賽法」之修正，重要之條文內容包括，「威格納－派賽法」之修正與其他法案與計畫之聯繫，將就業服務辦公室（ESO）納入「勞動力創新及機會法」授權之一站式服務系統（第 301 條）；授權勞工部長改善一站式服務系統及分配公共就業服務資金（第 303 條、第 305 條），並成立 21 世紀勞動力資詢委員會，以全國勞動力資訊系統取代全國就業統計系統（第 308 條）。

第 4 篇為 1973 年「康復法」修正案，下分 9 分篇。重要內容包括，授權對身障者之職業康復服務，並將其納入一站式系統。第 1 分篇為介紹性條款。

修正「康復法」，要求教育部之康復服務管理局（RSA）成為負責職業康復服務計畫的主要機構（第 403 條）；第 2 分篇為職業康復服務。為各州的身障者提供職業康復服務，修正國家身障者職業康復服務計畫（包括接受援助者之資格及個人化就業計畫、監督及審查職業康復服務計畫、為雇主向身障者提供培訓及技術援助、分配政府撥款），要求保留部分撥款做為印地安人保護及宣傳經費，規定受指定的政府單位提供部分資金用於身障學生從學校過渡到職業訓練，由中央到地方成立一站式服務中心，修正印地安人職業康復服務計畫提出之資格，要求印地安部落之管理機構向「康復服務管理局」提出職業訓練援助需求（第 411 條至第 423 條）。第 3 分篇為研究及培訓。將「國家身障者康復研究所」(National Institute on Disability and Rehabilitation Research, NIDRR) 改為「國家身障者獨立生活及康復研究所」(National Institute on Disability Independent Living and Rehabilitation Research, NIDILRR) 明定其職掌，要求身心障礙研究機構制定身障者獨立生活及康復計畫，將「身障者獨立生活及康復研究諮詢委員會」從教育部轉移至衛生及人類服務部（第 432 條至第 436 條）。第 4 分篇為專業發展與特殊項目及示範。主要是要求「康復服務管理局」在為康復服務示範項目提供補助金時，優先考慮改善重度身障青年從學校過渡到就業之職業訓練，及為身障移民與季節性農場工人提供職業康復服務（第 442 條、第 443 條）。第 5 分篇為全國身障者理事會。主要是修改全國身障者理事會組織（第 451 條、第 453 條）。第 6 分篇為權利及提倡。主要內容為，除另有規定外，禁止承包商或分包商以低於聯邦最低工資給付 24 歲以下之身障勞工（第 456 條、第 458 條）。第 7 分篇為身障者之就業機會。主要在授權撥款協助各州制訂計畫，創造及擴大身障勞工（含青年）就業機會，並指示勞工部長設立「身障勞工綜合就業諮詢委員會」（第 461 條）。第 8 分篇為獨立生活者服務及中心。下分 2 章，主要規定為，針對重大身心障礙者設立「獨立生活管理局」(Independent Living Agency, ILA)，修正身障者設立獨立生活計畫，修正身障者設立獨立生活理事會組織及職掌，提供身障者獨立生活服務，重新受權撥款用於身障者獨立生活補助計畫，並提供老年視障者獨立生活服務（第 472 條至第 476 條、第 481 條、第 486 條、第 488 條）。第 9 分篇為一般規定（第 491 條）。

第 5 篇為一般規定，下分 2 分篇，第 1 分篇為勞動力投資。主要為從「勞動力投資法」至「勞動力創新及機會法」之過渡規定（第 501 條、第 502 條）。第 2 分篇為其他法律之修正。主要為廢止「勞動力投資法」（第 511 條）。

2014 年「勞動力創新及機會法」(Workforce Innovation and Opportunity Act 2014, WIOA) 共計 159 條條文，條文要旨如下：

第 1 條 簡稱；目錄

第 2 條 目的

第 3 條 定義

第 1 篇 勞動力發展活動

第 1 分篇 系統內之協調一致性

第 1 章 各州權限下之規定

第 101 條 各州勞動力發展委員會

第 102 條 各州申請之年度計畫

第 103 條 各州申請之綜合性計畫

第 2 章 地方規定

第 106 條 勞動力發展領域

第 107 條 地方勞動力發展委員會

第 108 條 地方計畫

第 3 章 理事會規定

第 111 條 各州及地方委員會之預算

第 4 章 績效問責制

第 116 條 績效問責制度

第 2 分篇 勞動力投資活動及提供者

第 1 章 勞動力投資活動及提供者

第 121 條 建立一站式服務系統

第 122 條 確定合格之培訓服務提供者

第 123 條 符合條件之青年勞動力投資活動提供者

第 2 章 青年勞動力投資活動

第 126 條 一般授權

第 127 條 給各州之撥款

第 128 條 在國家撥款範圍內

第 129 條 用於青年勞動力投資活動的資金

第 3 章 成人及居無定所的工人就業及培訓活動

第 131 條 一般授權

第 132 條 聯邦對各州之撥款

第 133 條 在聯邦撥款各州款項範圍內之運用

第 134 條 用於就業及培訓活動的資金

第 4 章 一般勞動力投資規定

第 136 條 撥款的授權

第 3 分篇 就業工作團

第 141 條 目的

第 142 條 定義

第 143 條 成立

第 144 條 有資格進入就業工作團之個人

第 145 條 就業工作團登錄員之招聘、篩選、選拔及任命

第 146 條 登錄人員

第 147 條 就業工作團中心

第 148 條 方案活動

第 149 條 諮詢及就業

第 150 條 支持

第 151 條 作業

第 152 條 行為標準

第 153 條 社區參與

第 154 條 勞動力委員會

第 155 條 諮詢委員會

第 156 條 實驗項目及技術援助

第 157 條 適用聯邦法律的規定

第 158 條 特別規定

第 159 條 管理資訊

第 160 條 一般規定

第 161 條 就業工作團之監督及報告

第 162 條 撥款之授權

第 4 分篇 全國原住民計畫

第 166 條 美國原住民計畫

第 167 條 移民及季節性農場工人計畫

- 第 168 條 技術援助
- 第 169 條 評估及研究
- 第 170 條 全國居無定所的工人補助金
- 第 171 條 青年創建計畫
- 第 172 條 撥款之授權

第 5 分篇 管理

- 第 181 條 要求及限制
- 第 182 條 資金之即時分配
- 第 183 條 監測
- 第 184 條 財政控制；批准
- 第 185 條 報告；記錄；調查
- 第 186 條 行政裁決
- 第 187 條 司法審查
- 第 188 條 禁止歧視
- 第 189 條 秘書行政職權及責任
- 第 190 條 勞動力彈性計畫
- 第 191 條 聯邦撥予各州之經費受制於州議會之撥款
- 第 192 條 國家就業保障機構之聯邦不動產股權轉移至美國政府
- 第 193 條 國家各項活動及政策之持續
- 第 194 條 一般方案之要求
- 第 195 條 對遊說活動之限制

第 2 篇 成人教育與閱讀能力

- 第 201 條 簡稱
- 第 202 條 目的
- 第 203 條 定義
- 第 204 條 在家自學制度
- 第 205 條 關於高等教育過渡期的建立及雙學籍之規範
- 第 206 條 撥款之授權

第 1 分篇聯邦規定

- 第 211 條 預留資金；合格機構之補助金；撥款
- 第 212 條 成果問責制度

第 2 分篇 各州之規定

- 第 221 條 各州主管官署
- 第 222 條 各州對預算之分配；符合要求
- 第 223 條 各州主動採取之活動
- 第 224 條 各州提出之預算計畫
- 第 225 條 矯正教育及其他個別制度化方案

第 3 分篇 地方規定

- 第 231 條 合格提供者之贈款及契約
- 第 232 條 地方性之申請
- 第 233 條 地方行政費用之限額

第 4 分篇 一般規定

- 第 241 條 行政規定
- 第 242 條 國家領導力活動
- 第 243 條 整合英語閱讀能力及公民教育

第 3 篇 1993 年「威格納－派賽法」之修正

- 第 301 條 就業服務辦公室
- 第 302 條 定義
- 第 303 條 聯邦及州就業服務辦公室
- 第 304 條 款項之分配
- 第 305 條 款項之使用
- 第 306 條 國家計畫
- 第 307 條 成果之評估
- 第 308 條 勞動力及勞動力市場資訊系統

第 4 篇 1973 年康復法修正案

第 1 分篇 介紹性條款

- 第 401 條 參考文獻
- 第 402 條 調查結果、目的、政策
- 第 403 條 康復服務管理局
- 第 404 條 定義
- 第 405 條 法案之管理
- 第 406 條 報告

第 407 條 評估及資訊

第 408 條 延續效應

第 409 條 傳統上未得到充分服務者

第 2 分篇 職業康復服務

第 411 條 政策宣言；撥款授權

第 412 條 國家計畫

第 413 條 符合資格及個性化就業計畫

第 414 條 職業康復服務

第 415 條 國家康復委員會

第 416 條 評價標準及績效指標

第 417 條 監督及審查

第 418 條 為雇主提供培訓及服務

第 419 條 國家撥款

第 420 條 對各州之付款

第 421 條 客戶援助計畫

第 422 條 就業前過渡期之服務

第 423 條 美國印第安人就業康復服務

第 424 條 就業康復服務客戶資訊

第 3 分篇 研究及培訓

第 431 條 目的

第 432 條 撥款之授權

第 433 條 國家身障者獨立生活及康復研究所

第 434 條 跨機構委員會

第 435 條 研究及其他相關之活動

第 436 條 身障者獨立生活及康復研究諮詢委員會

第 437 條 提供資源及費用的學校之定義

第 4 分篇 專業發展與特殊項目及示範

第 441 條 目的；訓練

第 442 條 示範、培訓及技術援助方案

第 443 條 移民及季節性農場工人；娛樂性計畫

第 5 分篇 全國身障者理事會

第 451 條 成立

第 452 條 報告

第 453 條 撥款之授權

第 6 分篇 權利及提倡

第 456 條 跨機構委員會、董事會及理事會

第 457 條 個人權利之保護及提倡

第 458 條 使用次於最低工資之限制

第 7 分篇 身障者之就業機會

第 461 條 身障者之就業機會

第 8 分篇 獨立生活者服務及中心

第 1 章 有相當身障之個人

第 1 分章 一般規定

第 471 條 目的

第 472 條 獨立生活方案之管理

第 473 條 定義

第 474 條 各州之計畫

第 475 條 各州獨立生活委員會

第 475 A 條 行政官之責任

第 2 分章 獨立生活之服務

第 476 條 管理

第 3 分章 獨立生活中心

第 481 條 計畫之授權

第 482 條 中心

第 483 條 標準及保證

第 484 條 撥款之授權

第 2 章 年老盲人之獨立生活服務

第 486 條 為年老盲人提供獨立生活服務

第 487 條 補助方案

第 488 條 為年老盲人提供獨立生活服務之撥款授權

第 9 分篇 一般規定

第 491 條 將有關獨立生活及儲金之規定移轉給衛生及人類服務部

第 492 條 目錄

第 5 篇 一般規定

第 1 分篇 勞動力投資

第 501 條 隱私

第 502 條 購買美國製產品之要求

第 503 條 過渡條款

第 504 條 減少報告負擔及要求

第 505 條 聯邦及州數據庫數據能力與數據交換協議之報告

第 506 條 生效日期

第 2 分篇 其他法律之修正

第 511 條 廢除 1998 年「勞動力投資法」

第 512 條 符合修正

第 513 條 參考文獻

資料來源：

<https://www.congress.gov/113/plaws/publ128/PLAW-113publ128.pdf>

（最後瀏覽日：2019/10/09）

德國

職業訓練法

Berufsbildungsgesetz

法案簡介：

德國於 1969 年 8 月 14 日通過「職業訓練法」，並於同年 9 月 1 日開始實施，至今已屆滿 50 年且成果備受肯定，成為該國技職教育雙軌制的重要依據，甚至有人稱之為職業教育憲法。技職教育的雙軌是指職業教育的兩個學習場所：職業學校及企業。雙軌並行學習以確保理論與實踐學習能夠和工作經驗相結合。令人很難想像的是，德國朝野曾為職業教育之立法爭論數十年

之久，且法案通過之初幾乎無人看好。

一、「職業訓練法」立法沿革

傳統觀念認為職業訓練是產業界的事，屬於私領域。即使在行業公會時代，學徒的培訓也完全按照公會規定來進行。雖然後來有工商業法規的規範，然而職業教育及訓練本身並不存在所謂的公共利益。大部分均是由合約雙方，即私營公司以及通常是男性的學徒，以學習契約的形式建立培訓關係。

儘管 1958 年即有論點強調學徒不應該在合約中被以職業訓練之名當作廉價勞工使用，且學徒應有獲得職業教育及培訓的權利。不過當時不管是職業學校或業界對職業訓練的看法均與當今相去甚遠。當時的學徒所受待遇或多或少取決於師傅及培訓老師的態度，學徒沒有主張自身權益的機會。此時的職業訓練常常流於軍事化訓練，1962～1963 年間甚至有勞動法庭的法官認同職業訓練師傅擁有體罰權，而在一審判決 1 名掌摑學徒的老師無罪。

社民黨於 1960 年代初期以在野黨身分回應了工會於 1959 年的呼籲，而率先提出「職業訓練法」的立法草案。當時的執政黨基民／基社聯盟基於不介入自由教育市場的理由，只打算制定最基本最必要的規範，反之社民黨則是希望強化國家對職業教育的規範。

除了政黨歧見之外，當時的聯邦與邦之間也有不同的態度。各邦主張應將職業學校排除於「職業訓練法」的適用對象之外。各邦舉其既有的文化自主權大旗，強調聯邦不應介入教育事務，並威脅不惜向聯邦憲法法院提出控訴。相關爭議既強烈且纏鬥多年，甚至引發修正基本法的提議。最後大聯合政府總算在 1969 年通過了妥協版的「職業訓練法」。

二、「職業訓練法」內容及特點

德國各級教育法規基本上皆屬於邦法律，唯獨「職業訓練法」是聯邦法。「職業訓練法」對職訓的目標、職業門類、培訓時間、地點、計畫、考試標準及培訓人員，均有詳細規定。例如專業勞工的培訓目標包括：（一）

就學習的職業門類有能力在不同工廠及部門工作，並且進一步學習尚缺乏的技能，能夠執行與所學範圍類似的專業工作。（二）能夠彈性適應新的工作結構、生產方法，並且保持職業的工作品質。（三）參加在職進修、進階訓練及轉行訓練，以保證職業的工作品質以及調動的靈活性。關於培訓時間的規定，在受政府承認的職業門類中不得超過 3 年半，也不得少於 2 年。如此規定是希望職業培訓能以廣泛的基本職業教育為基礎，使受訓者將來能具備

從事專業工作所應有的專門技能與知識以及工作的經驗。「職業訓練法」對於受訓學員的結業考試也有所規範，例如：在畢業考試時若不及格可以補考兩次；如果再不及格，便取消資格。鑑於學員培訓的成績往往和訓練者的水準有很大關係，因此「職業訓練法」對訓練師的資格也有明確的規定，他們在所教的職業門類不但須擁有專門的技能及知識，而且應具備職業教育學的素養。值得一提的是，「職業訓練法」中並不包括受訓者的工作時間及休假規定。有關工時及休假之規定在其他勞動法中另予規範（例如：少年工作保護法）。

「職業訓練法」最主要的特點是將全國所有行業納入統一的規範之中，包括工、商、工藝、農、公共服務等所有行業。法條中規定受訓者及訓練師雙方的權利與義務，並明定國家認可的職業訓練必須根據相關職訓規定進行，且確保每份具有約束力的職訓合約皆應涵蓋最低限度的資訊（如：職業培訓的開始及培訓持續時間、每日培訓時數、試用期及休假時間、薪酬等）。此外，也規定了有關培訓時間及專業程度分配計畫。在法律規範的架構下，職業培訓漸漸排除與職業訓練無關的活動。對培訓中心之法定必備條件，「職業訓練法」亦首次提出了具體要求。

「職業訓練法」並非針對那些工資低廉、僅短期傳授專業皮毛之訓練，而是針對各種長期的職業培訓提出相關規範。即使是兩年的職業訓練課程，在社會及集體協議政策上也算是「正規」的培訓職業，雇主仍須支付合理工資。工會要求的階梯式職業培訓模式（初階：基本職業培訓、中階：一般職業培訓、高階：專門職業培訓），亦即將專業訓練放在職業培訓之後段的模式，被引進法條之中，將受訓者接受一般職訓的時間拉長，使之具有較大的彈性，在初階職訓期間，仍能在性質相近的職業之間轉換跑道。雙軌制職業教育也承認在公司以外的學習時數。

另一個新特點是，工會經由平等參與，在職業教育問題上獲得了「真正的」話語權。自「職業訓練法」實施後，不論在邦或聯邦的職訓委員會、聯邦職業教育研究院（BBF）或公司企業中，皆須有勞工代表之參與。此規定也同樣適用於公司裡的受訓者青年代表以及職業學校學生代表。可以說，現今在每個職業教育相關規定中被視為理所當然的多方（聯邦、各邦、雇主、員工）共識原則，均是在「職業訓練法」的規定中建立起來的。「職業訓練法」大大加強了員工以及受訓學員的權利。

1969 年新成立的聯邦職業教育研究院（BBF），現已改為聯邦職業教育與培訓學院（BIBB）。該機構之成立使得職業教育第 1 次跳脫了私人的範疇，

正式賦予「公共的責任」。該機構進行統計及報告，並提供有關職業教育趨勢及發展的資訊。它就職業培訓問題向聯邦政府提出建議，並對職業教育議題進行學術評估。此外，該研究機構亦負責協調所有職業訓練相關聯邦規定以及新規定的執程序。

除了以上所述之外，「職業訓練法」為職業教育與培訓創造了新的概念。它用「受訓者」(Auszubildende)一詞，取代了傳統的稱呼「學徒」(Lehrling)，在強調教育面之同時，也一併改變了職業教育的內涵。

德國「職業訓練法」引進的新制度及其新創詞彙最初曾受到一些批評與揶揄，不過反對聲音很快即隨著法律施行的正面效果而消失無蹤。立法時創新的雙軌制度及名稱在實施 20 年之後已廣為社會接納，甚至其適用範圍於 1990 年 7 月 19 日亦擴及到當時尚未統一的東德，因而被譽為率先統一適用於東西德之聯邦德國職業訓練憲法。

三、2005 年「職業訓練法」改革

進入 21 世紀之後，面對提供職業訓練場所之不足、失業率攀高以及新型職業培訓崛起等問題，「職業訓練法」也面臨改革的必要。2005 年 3 月 23 日國會通過了「職業訓練改革法」(Berufsbildungsreformgesetz)，並於同年 4 月 1 日開始實施，其重點如下：

- (一) 原有的「職業訓練法」架構不變，惟新增部分工時職業訓練、海外職業訓練以及取得額外合格證書的相關規定，以提升職業訓練之彈性化。
- (二) 在原有的雙軌制度之外，新增透過其他雙軌職業訓練及體制外資格考試的可能性。
- (三) 考試制度改革，特別是五金及電器行業新增延長期末考的規定。
- (四) 自 2005 年起，所有受訓者的實習時間得自 3 個月延長至最多 4 個月。

時至今日，德國「職業訓練法」已廣為社會大眾所接受，並提供有助於國家產業穩定發展之法律基礎。

條文要旨：

第 1 編 通則

- 第 1 條 職業訓練的目與及名稱
- 第 2 條 職業訓練場所
- 第 3 條 適用範圍

第 2 編	職業訓練
第 1 章	職業教育
第 1 節	職業教育命令；培訓職業之承認
第 4 條	培訓職業之承認
第 5 條	職業教育命令
第 6 條	新興培訓職業、教育及考試型態之實驗
第 7 條	預習培訓併入訓練時間計算
第 8 條	訓練時間之縮短及延長
第 9 條	施行細則
第 2 節	職業培訓合約關係
第 1 款	職業培訓合約關係之成立
第 10 條	合約
第 11 條	合約簽名
第 12 條	無效之約定
第 2 款	受訓者義務
第 13 條	受訓期間之行為
第 3 款	培訓者義務
第 14 條	職業培訓
第 15 條	請上課假及考試假
第 16 條	結訓證書
第 4 款	薪酬
第 17 條	薪酬資格
第 18 條	薪酬之計算及發給日
第 19 條	繼續支付薪酬
第 5 款	職業教育合約關係之開始及結束
第 20 條	試用期
第 21 條	結束
第 22 條	終止
第 23 條	提前結束之賠償
第 6 款	其他規定
第 24 條	繼續僱用
第 25 條	強制適用原則（不可低貶原則）

第 26 條	其他合約關係
第 3 節	培訓場所及培訓人員之適格性
第 27 條	培訓場所之適格性
第 28 條	培訓人員及講師之適格性
第 29 條	個人適格性
第 30 條	專業適格性
第 31 條	歐洲條款
第 31a 條	其他國外取得之資格
第 32 條	適格性之監督
第 33 條	禁止聘用及培訓
第 4 節	職業教育合約關係目錄
第 34 條	編製及紀錄
第 35 條	登記、更改、刪除
第 36 條	申請及通知義務
第 5 節	考試
第 37 條	結訓考試
第 38 條	考試目的
第 39 條	考試委員會
第 40 條	委員會之召集，任命
第 41 條	委員會主席，決議權，表決
第 42 條	作成決議，結訓考試之評分
第 43 條	參加結訓考試之許可
第 44 條	參加分段結訓考試之許可
第 45 條	特殊情況之許可
第 46 條	許可決定
第 47 條	考試命令
第 48 條	中期考試
第 49 條	附加資格
第 50 條	等同於考試及格證明
第 50a 條	外國職業資格之等同性
第 6 節	利益代表
第 51 條	利益代表

第 52 條	行政命令授權
第 2 章	職業進修教育
第 53 條	進修教育命令
第 54 條	主管部門之進修教育考試規則
第 55 條	外國取得資格納入考慮
第 56 條	進修教育考試
第 57 條	等同於考試及格證明
第 3 章	職業轉換教育
第 58 條	轉業教育命令
第 59 條	主管部門之轉業教育考試規則
第 60 條	轉換至其他政府承認之培訓職業
第 61 條	外國取得資格納入考慮
第 62 條	轉業教育措施，轉業教育考試
第 63 條	等同於考試及格證明
第 4 章	對特定群體提供之職業訓練
第 1 節	身心障礙者職業訓練
第 64 條	職業教育
第 65 條	獲政府承認培訓職業之職業教育
第 66 條	主管部門之職業教育規則
第 67 條	職業進修教育，職業轉換教育
第 2 節	職業培訓之預備訓練
第 68 條	適用對象及要求
第 69 條	資格模塊，證書
第 70 條	監督，諮詢
第 3 編	職業訓練組織
第 1 章	主管部門；主管機關
第 1 節	主管部門之規定
第 71 條	主管部門
第 72 條	透過行政命令訂定之規則
第 73 條	公務機關領域之主管部門
第 74 條	延伸管轄權
第 75 條	教會及其他公法宗教團體領域之主管部門

第 2 節	職業訓練之監督
第 76 條	監督，諮詢
第 3 節	主管部門之職業訓練委員會
第 77 條	成立
第 78 條	決議權，表決
第 79 條	任務
第 80 條	作業程序
第 4 節	主管機關
第 81 條	主管機關
第 2 章	各邦職業訓練委員會
第 82 條	成立，議事規則，表決
第 83 條	任務
第 4 編	職業訓練研究、計畫及統計
第 84 條	職業訓練研究之目的
第 85 條	職業訓練計畫之目的
第 86 條	職業訓練報告
第 87 條	職業訓練統計之目的及執行
第 88 條	調查
第 5 編	聯邦職業訓練研究所
第 89 條	聯邦職業訓練研究所
第 90 條	任務
第 91 條	組織
第 92 條	主要委員會
第 93 條	所長
第 94 條	學術顧問委員會
第 95 條	身心障礙問題委員會
第 96 條	聯邦職業訓練研究所財政
第 97 條	預算
第 98 條	規定
第 99 條	人事
第 100 條	聯邦職業訓練研究所監理

第 101 條 告知義務

第 6 編 罰則

第 102 條 罰則

第 7 編 過渡性條款

第 103 條 德國統一背景下之文憑平等

第 104 條 現行法規之繼續施行

第 105 條 職權移轉

資料來源：

https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf(最後瀏覽日：2019/10/14)

日本

職業能力開發促進法

職業能力開發促進法

(昭和四十四年七月十八日法律第 64 號)

(最新修正：令和元年六月十四日法律第 37 號)

法案簡介：

一、立法經緯

第二次世界大戰前，日本之職業能力培育係採「學徒制」，惟並非組織性之技能訓練，學徒被視為廉動勞動力提供者，任人差遣之情事屢見不鮮。故大戰結束後，摒除此學徒制之弊病為勞動基準之重要課題。再者，因戰爭致使產業設備遭嚴重損壞，生產水準較戰爭時期大幅下滑，而軍備工場大量解僱之失業者及戰爭後自海外返國者紛紛加入求職行列，導致僱用狀況嚴峻。

鑑此，乃於 1947 年制定「職業安定法」及「失業保險法」，期就勞動市場進行組織化，有系統性遂行失業者救濟。惟因失業人數龐大，相關措施只淪為應急措施，未能充分發揮效果，繼而於「勞動基準法」另立「技能者養成」之相關規定，禁止苛刻使喚學徒或令其從事技能學習以外之工作。

1950 年代中葉起，日本經濟景氣漸入佳境，民間投資風氣盛行，技術改革迅速發展，產業所需之技術亦因而改變，勞動市場不再僅需求以往單一且純熟之勞動技能，而是對具備整體作業相關知識與技能之勞工需求高漲。惟當時國內勞動市場卻發生技能勞動力供給不足情況，且因中高齡者難以二度就業，導致勞動力供需嚴重失衡。此時，單純之失業應變措施已不敷支應上揭問題，加強技能勞動者之培育與供給成為當務之急。另鑒於原有之技能培育與職業輔導法規亦不符時勢需求，要求訂立職業訓練專法之聲浪高漲。臨時職業訓練審議會乃於 1957 年提出「職業訓練制度確立報告書」，並依此報告書擬具「職業訓練法草案」送交國會審議，於 1958 年完成立法。該法係就「勞動基準法」之技能培育制度與「職業安定法」之職業輔導事業加以整合並改善，俾發揮相關制度互補之功效。

1950 年末至 1960 年代，日本進入高度經濟成長期，產業結構遽變，對勞動力之需求驟增。此外，年輕勞動力及技能勞動者不足之情況更甚以往，而中高齡者求職不順情事增多，致使勞動力供需失衡更形嚴峻。鑑於僱用情況與產業結構丕變，而勞工年齡及學歷亦出現極大變化，職業訓練政策面臨新課題，遂於立法以來適逾 10 年之際，依中央職業訓練審議於 1968 年提出之「今後職業訓練理想模式報告書」，另擬具新的「職業訓練法」草案提交國會審議，經參眾兩院一致通過，1969 年完成立法。

1960 年代之後，日本經濟持續高度成長，僱用狀況依然維持榮景。惟嗣後發生撼動全球經濟之石油危機，導致勞動市場發生變化，亦對職業訓練造成偌大影響。復因技術急速進步及高齡化問題，使在職者之再教育訓練成為重要課題。為此，確保多樣化之職業訓練機會，尤以企業主對職員進行之職業訓練，其重要性不容小覷。此外，強化離職者再就業之職業訓練與中高齡者就業安定之職業訓練更是當前要務。為有效改善上揭問題，遂重新檢視本法，而於 1978 年完成修法，希冀貫徹職業訓練應於勞動者職業生涯中適時適切進行之基本理念，並提升職業訓練之品質。

1970 年代後半由於技術革新迅速、高齡化社會來臨，勞動力供需結構因而出現重大改變，職業能力開發政策亦面臨新考驗。換言之，對具備專業技能勞動力之需求升高，而既有之企業職業訓練已難符合需求。再者，二度就業者及部分工時職工之職業能力開發亦成為新課題。鑑此，日本政府成立「公共職業訓練之理想模式等研究會」，就環境條件更迭下公共職業訓練之因應措施進行檢討，於 1984 年提出相關研究報告書，繼而擬具就基本理念、法律架

構大幅修改之法案，復於 1985 年提交國會審議，同年完成修法，並更名為「職業能力開發促進法」，確立企業主於促進職業能力開發之定位，期新法能順應地區經濟社會之實際狀況及環境條件變遷，彈性進行公共職業訓練，以契合企業主與勞動者之需求。

新法之制定，為職業能力開發制度開啟新的扉頁，惟嗣後泡沫經濟瓦解、年輕勞動力銳減及知識經濟崛起，復於 1992 年修法，俾建構完善之公共職業訓練體制，提供多樣化職業能力開發機會，並建立尊重技能之社會。

嗣後該法雖數度修正，但主要架構未變，較受矚目為 2015 年之修法，為促進青少年等勞工之職業能力開發暨提升，除另立職業生涯諮詢制度，並就技能檢定之技術考試實施方式加以檢討改善。

二次大戰後，日本居於戰敗國之劣勢，卻能快速躋身已開發國家之列，其勞工對經濟發展之貢獻功不可沒，而完善職業訓練體制則是提升勞工素質的重要推手。制定本法旨在建構完整職業能力開發體系，期與「僱用對策法」相輔相成，確保勞工接受職業教育訓練及職業能力檢定之機會，俾協助勞工增強就業技能，謀求職業安定與地位提升，進而協助經濟與社會之發展。

二、概要

（一）目的

1. 計畫性實施強化並充實職業訓練及技能檢定之措施，以促進及提升勞動者職業所需之能力。
2. 謀求職業安定及勞動者地位提升。

（二）職業能力開發計畫

1. 厚生勞動大臣應擬訂明載下揭事項之職業能力開發基本計畫：
 - (1) 技能勞動力等勞動力供需動向之相關事項；
 - (2) 職業能力開發實施目標之相關事項；
 - (3) 職業能力開發措施之基本事項。
2. 職業能力開發基本計畫之擬訂，應依據經濟動向、勞動市場演變等之長期觀察，並參酌勞動力之產業別、職業別、產業規模、年齡別等之供需狀況及勞動條件與勞動率等。
3. 必要時，厚生勞動大臣得於職業能力開發基本計畫增列特定職業之職業訓練振興措施。
4. 厚生勞動大臣擬訂職業能力開發基本計畫時，除事先徵詢勞動政策審議會之意見，亦應聽取相關主管機關首長及都道府縣知事之意見。

(三) 企業主之促進職業能力開發措施

1. 企業主應擬訂職業能力開發計畫，以提升勞動者之職業能力開發。
2. 配置職業能力開發推動者，令其擬訂企業主內部之職業能力開發計畫。
3. 給與勞工教育訓練有薪假。

(四) 國家與都道府縣之促進職業能力開發措施

1. 國家與都道府縣對職業能力開發推動者實施相關講習課程。
2. 設置職業能力開發服務中心。
3. 對提供勞工教育訓練有薪假之企業予以獎助。

(五) 公共職業能力開發設施與職業訓練課程

公共職業能力開發設施	職業訓練課程
職業能力開發校	普通職業訓練：長、短期之訓練課程
職業能力開發短期大學校	高度職業訓練：長、短期之訓練課程
職業能力開發大學校	1.高度職業訓練：長、短期之訓練課程 2.高度職業訓練：專門課程及應用課程
職業能力開發促進中心	1.普通職業訓練：短期訓練課程 2.高度職業訓練：短期訓練課程
身心障礙者職業能力開發校	符合身心障礙者其能力之普通職業訓練或高度職業訓練

(六) 高度職業訓練與普通職業訓練

1. 高度職業訓練：勞動者習得職業所需高度技能與相關知識而實施之職業訓練。
2. 普通職業訓練：高度職業訓練以外之職業訓練。

(七) 技能檢定制度

1. 就職業所需之勞動者技能及相關知識進行檢定，依厚生勞動省令所定之職業種類及等級實施。
2. 技能檢定採行學科及術科考試。
3. 得接受技能檢定者應具備下揭資格：
 - (1) 修完厚生勞動省令所定之準則訓練者；

(2) 具備厚生勞動省令所定之實務經驗者。

4. 厚生勞動大臣應每年擬訂技能檢定實施計畫並公布之。
5. 厚生勞動大臣得將技能檢定之考試題目、考試實施要領之製作、技能檢定考試之技術性指導及部分技能檢定考試業務，授權中央職業能力開發協會執行。
6. 技能檢定考試合格者，依厚生勞動省規定核發合格證書，並授予技能士之稱號。

(八) 職業生涯諮詢

1. 職業生涯諮詢係就勞動者之職業選擇、職業生涯設計及職業能力開發之相關諮詢，提供建言或指導。
2. 擬從事職業生涯諮詢者應取得厚生勞動省之考試合格。
3. 職業生涯諮詢師不得洩漏或盜用業務上知悉之秘密。

(九) 職業訓練指導員

從事公共職業訓練及認定職業訓練之訓練者，其業務為於公共職業能力開發設施，進行工作所需技能與知識之指導，或確實掌握勞工與產業界要求之教育訓練內容，擬訂教育訓練計畫等。

(十) 職業能力開發協會

1. 中央職業能力開發協會

(1) 掌理事務：就職業訓練、技能檢定考試及其他職業能力開發之相關事務予以指導；針對職業訓練、技能檢定及其他職業能力開發提供相關資訊、進行研究調查與國際合作；中央技能檢定考試之相關業務。

(2) 具法人資格。

2. 都道府縣職業能力開發協會

(1) 各都道府縣設置 1 個職業能力開發協會。

(2) 掌理事務：就職業訓練、技能檢定考試及其他職業能力開發之相關事務進行指導；針對職業訓練、技能檢定之相關技術性事項，對企業主與勞工提供指導及協助；從事企業主職業訓練者之研習；職業訓練、技能檢定及其他職業能力開發之研究調查；技能檢定考試之相關業務。

(3) 須 5 位以上發起人始能成立職業能力開發協會。

三、立法沿革

(一) 1969 年制定新的「職業訓練法」

1. 職業訓練對象擴及全部產業之技能勞動者，以勞動者之能力開發為職業訓練主軸。
2. 職業訓練分為養成訓練、向上訓練、能力再開發訓練、再訓練及指導員訓練。
3. 公共職業訓練設施重整為專修職業訓練校、高等職業訓練校、職業訓練大學校、肢體障礙者職業訓練校。
4. 都道府縣就企業主或企業主團體實施之職業訓練，如符合職業訓練基準，應予以認定。
5. 放寬民間協助執行技能檢定業務。

(二) 1978 年滿足離職者、中高齡者等之多樣化職業訓練需求

1. 確立公共職業訓練與企業主等所實施之職業訓練係處於對等之地位，明定民間職業訓練機構為合法之職業訓練單位。
2. 廢除專修職業訓練校與高等職業訓練校之區分。
3. 由職業訓練校、職業訓練短期大學校、職業訓練大學校、技能開發中心及肢體障礙者職業訓練校進行養成訓練、向上訓練、能力再開發訓練。
4. 設置中央及各都道府縣職業能力開發協會，掌理職業訓練暨技能檢定之普及與振興。

(三) 1985 年制定「職業能力開發促進法」

1. 基本理念明示促進符合經濟活動國際化之職業能力開發，並支援勞工自發性努力職業能力開發。
2. 勞動大臣應擬訂職業能力開發基本計畫，都道府縣則依此基本計畫，擬具其職業能力開發基本計畫。
3. 企業主為確保勞工接受教育訓練之機會，應提供必要之協助，如：指派勞工參加公共職業設施等舉辦之教育訓練、實施在職訓練、給與勞工教育訓練有薪假等。

(四) 1992 年開放外籍研修生參加公共職業訓練

1. 訓練設施改稱為職業能力開發設施；訓練種類依訓練程度區分高度及普通；訓練課程依期間分為長期與短期。
2. 短期職業能力開發大學校開設在職者短期課程訓練。
3. 取消養成訓練、向上訓練及能力再開發訓練，改提供依訓練程度及訓

練期間區分之普通職業訓練、高度職業訓練及指導員訓練。

4. 免費職業訓練之適用對象僅限需轉換工作之求職者、勞動省令所定之求職者。
5. 技能檢定資格彈性化，推動企業主自主之能力評估。
6. 受理外籍研修生參加公共職業訓練。

(五) 2015 年增訂職業生涯諮詢

1. 賦予勞工自我職業能力開發之責任。
2. 企業主應對勞工自我職業能力開發之設計與目標設定、相關職業能力開發事項提供協助。
3. 職業生涯諮詢師應取得國家考試資格。

條文要旨：

第一章 總則（第一條～第四條）

第二章 職業能力開發計畫（第五條～第七條）

第三章 職業能力開發之促進

第一節 企業主等實施之職業能力開發促進措施（第八條～第十四條）

第二節 國家與都道府縣實施之職業能力開發促進措施（第十五條～第十五條之六）

第三節 國家與都道府縣實施之職業訓練等（第十五條之七～第二十三條）

第四節 企業主等實施職業訓練之認定等（第二十四條～第二十六條之二）

第五節 實習併用職業訓練實施計畫之認定等（第二十六條之三～第二十六條七）

第六節 職業能力開發綜合大學校（第二十七條）

第七節 職業訓練指導員等（第二十七條之二～第三十條之二）

第八節 職業生涯諮詢（第三十條之三～第三十條之二十九）

第四章 職業訓練法人（第三十一條～第四十三條）

第五章 職業能力檢定

第一節 技能檢定（第四十四條～第五十條）

第二節 補則（第五十條之二、第五十一條）

第六章 職業能力開發協會

第一節 中央職業能力開發協會（第五十二條～第七十八條）

第二節 都道府縣職業能力開發協會（第七十九條～第九十條）

第七章 雜則（第九十一條～第九十九條）

第八章 罰則（第九十九條之二～第一百八條）

附則

資料來源：

1. https://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=344AC00000000641（最後瀏覽日：2019/10/14）
2. 逆瀬川潔「職業訓練の変遷と課題」（最後瀏覽日：2019/10/14）
3. 田中萬年「職業能力開発促進法の改正と公共職業訓練の再編成」（最後瀏覽日：2019/10/14）

（國會圖書館簡任編纂趙俊人

簡派編審紀瑪玲

編譯助理研究員葉靜月

編譯助理研究員紀麗惠）

