

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書

101年勞裁字第28號

【裁決要旨】

團體協約法第6條第3項第2款所定：「二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」本款所指所僱用勞工，自文義觀之，不以適用勞動基準法之勞工為限，凡是與協商他方具有僱用關係之勞工均屬之。

團體協商之目的在透過勞資雙方集體協商之途徑，形成集體勞資秩序，以達成勞資自治之目的，因之，工會請求協商之事項，如果與工會會員之勞動條件或集體勞資關係有關而為雇主具有處分權者，雇主即有協商之義務。

團體協約法第6條第2項第1款規定：「對於他方所提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商」，而所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務；其次，同條項第2款規定：「未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商」，本款規定60日期間之目的在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖延協商之情形，如一方當事人有正當理由而未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，尚不能即謂已構成未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務。

【裁決本文】

申 請 人：桃園縣教育產業工會
設桃園縣中壢市義民路53號2樓

代 表 人：彭如玉 住同上

申請人代理人：田○○ 住同上

相 對 人：桃園縣平鎮市祥安國民小學
設桃園縣平鎮市湧安路45號

代 表 人：姜智惠 住同上

相對人代理人：張○○ 住同上

張義閏律師 設桃園縣中壢市三光路84號4樓

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本會102年3月22日詢問程序終結，裁決如下：

主文

申請人裁決之申請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

申請人主張會員受僱於相對人之人數35人，逾相對人所僱用勞工人數之二分之一，已符合協商資格；但相對人對此則有爭執，相對人主張因工作而獲致工資者之人數為80人，經扣除校長、人事主任、會計主任、護理師、幹事等5人，所僱用勞工人數為75人，過半數人數為37.5人，故申請人會員35人尚未超過半數，不具有協商資格等語。

按團體協約法第6條第2項：「勞資一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一者，為無正當理由：…」、第6條第3項第2款：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」，可見判斷產業工會有無協商資格時，參照團體協約法第6條第2項規定，

應以工會提出團體協約之協商時，作為判斷時點。

據上，申請人工會於101年3月16日首度函知相對人將於3月27日、29日進行團體協約之協商，故判斷申請人工會有無協商資格，應以該時點為準，而據相對人所陳，於該時點，相對人校內員工人數為80人；就此，申請人雖主張應以101年5月24日為計算相對人所僱用勞工人數之時點，但據相對人說明，101年5月24日相對人校內員工人數同為80人，並具體列出該80人員工之名單，因之，本會認定相對人於101年3月16日所僱用勞工人數為80人。

本會認定申請人符合第6條第3項第2款，具有團體協商之資格，茲說明如後（參照附表）：

1. 依照申請人主張（詳101年10月25日調查程序筆錄），扣減不應計入人員27人後，應計入人員為53人，其二分之一為26.5人。
2. 依照相對人主張，扣減不應計入人員即校長、人事主任、會計主任、護理師、幹事等5人後，應計入人員為75人，其二分之一為37.5人。
3. 本會認為不應計入人員為16人，經扣減後，應計入人員為64人，其二分之一為32人。而申請人主張於相對人之會員有35人（申請人101年7月6日裁決補充聲明書附件三），對此相對人亦未爭執，可見申請人會員人數已超過相對人所僱用勞工人數二分之一即32人，故申請人符合團體協約法第6條第3項第2款，具有團體協商之資格，本件應予受理。茲分別說明不予計入相對人「所僱用勞工」總人數16人之理由如后：

- (1) 校長（編號1）：相當於薦任職等九職等之公務員，且為相對人之代表人，故不予計入。

- (2) 教務、總務、訓導、輔導主任等兼行政職務之人員（編號2、3、4、5）：代表校長行使管理權，故不予計入。
- (3) 人事主任、主計主任（編號66、67）：依照教育人員條例第21條，具有公務員身分，故不予計入。
- (4) 主任以下之專職職員例如幹事（編號69）：依照教育人員條例第21條等相關法令，為公務員，故不予計入。
- (5) 護理師（編號68）：依據醫事人員條例、學校衛生法配置，為公務員，故不予計入。
- (6) 警衛（編號72、73、74）：依照警察人員人事條例、各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法，為公務員，故不予計入。
- (7) 多元就業人員（編號77）、臨工人員（編號78、79、80）：係依照就業促進津貼實施辦法、就業保險促進就業實施辦法、或依政府各年度短期就業專案進用，屬於公法之救助關係，故不予計入。

附帶說明者，申請人主張其工會章程規定「編制內之專任教師」及「非依公務員任用法之職員工」方具有入會資格，相對人不應以未具入會資格之人員計算入團體協約法第6條第3項第2款「勞工人數二分之一」云云，本會認為：依照同款規定之文義解釋，並未能得出上述之推論，申請人之主張並非有據；申請人復主張如不作此解釋，將對產業工會之團結權及協商權造成嚴重損害云云，但產業工會如未能符合團體協約法第6條第3項第2款「勞工人數二分之一」時，本會尚得審酌個案情形，而援用同條項第5款規定「經依勞資爭議處理法規定裁決認定之工會」，以資因應，尚不致於發生申請人所指產業工會團結權及團體協商權受害之情形。

再予補述者，團體協約法第6條第3項第2款所定：「二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」本款所指所僱用勞工，自文義觀之，不以適用勞動基準法之勞工為限，凡是與協商他方具有僱用關係之勞工均屬之；因之，特教助理員（編號75、76），依據特殊教育法第17條及特殊教育相關專業人員及助理人員遴用辦法第7條第2項：「特殊教育助理人員之報酬，由教育部或各該地方政府依約僱人員之相關規定辦理」、第9條規定：「特殊教育相關專業人員及助理人員，除任用者外，應於到職後一個月內，由學校、幼稚園檢附下列文件，報請所屬教育行政機關備查：一、履歷表。二、聘用（僱用）契約書。…」，與相對人間具有僱用關係，不具公務員身分，故不論該等特教人員是否適用勞動基準法，均應計入相對人「所僱用勞工」總人數。

貳、實體部分：

一、申請人主張：

（一）申請人依照所提出之合理時間、地點，親赴團體協約協商會議，相對人之行為外觀上已造成拒絕、拖延團體協約協商之效果：

茲說明相對人各次「拒絕、拖延協商」已符合團體協約法第6條第2項第1款情形如下：

（1）相對人拒絕承認3月27日會議為團體協約協商會議：

申請人行文提出3月27日之團體協約協商時間（附件5），惟相對人於3月22日行文回覆略以：「公立學校『雇主』定義乙案，教育部與行政院勞委會尚未有共識，故應待上級單位協商取得共識後，再據以辦理為宜」（附件7），其中雖無「拒絕協商」四字，但從其函復內容未提出相應之協商時間觀之，已隱見其拖延協商之跡象。

申請人之協商代表為免團體協約協商會議無限期拖延，仍於3月27日赴會，但相對人之代表人呂○○校長出席。伊對學校是否為雇主或協商對象有疑義，另以桃園縣政府101年3月23日府教體字第1010073474號函為（附件9）處理依據，拒絕於當日進行協商程序。

（2）相對人拒絕於3月29日進行團體協約協商：

3月29日相對人之代表人呂校長雖邀請家長會會長、總務主任出席，惟伊強調學校已經處理好營養午餐之事務（附件6），申請人之協商代表遂與相對人之代表人呂校長約定4月26日再召開會議，供相對人時間以取得教育局函復，其他相關單位如有進一步回文，亦可於該次會議中說明。

（3）相對人拒絕於4月26日進行團體協約協商：

申請人依3月29日勞資雙方之約定於4月26日赴會，會議中並提出行政院勞工委員會100年10月28日勞資2字第1000126586號函（附件15）、桃園縣政府勞動及人力資源局101年3月29日桃勞資字第101001881號函（附件16）。惟相對人之總務主任張○○一臉狐疑，表示仍未接獲教育局回文，在未接獲公文前，仍無法進行協商。

（4）相對人於5月24日團體協約協商會議表面上進行協商，實際上於5月28日晨會中洩露「佯裝協商」之本意，甚至向申請人之會員詢問「有沒有考慮要撤案」等語：

相對人於4月27日接獲行政院勞工委員會101年4月27日勞資2字第1010011575號函明確函示：「公立學校教師之雇主當為學校」，並指出勞資雙方應本誠實信用原則協商，60日內應提出對應方案等（附件17）。相對人雖於5月24日表面上進行進入協商，要求申請人提出團體協約相對資料（附件20），惟實際上，相對人之代表人仍對學校是否可進行團體協約協商持否定態度。

綜上而言，相對人共三度拒絕申請人提出團體協約協商會議之召開，一再以「暫緩」、「未接獲公文」等理由拖延協商，5月24日團體協約協商會議雖表面上進行協商，實際上卻於5月28日晨會中洩露「佯裝協商」之本意，外觀上已構成實質拒絕及拖延協商之事實，明顯已達到團體協約法第6條第2項第1款之情形。

(二) 相對人未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，實質造成拒絕、拖延團體協約協商之效果：

申請人於5月15日再行文(附件18)邀約該校於5月24日上午9時，建請勞資雙方派協商代表各五名及紀錄各一名，地點仍在相對人校史室，召開「團體協約協商會議」。惟如前述，相對人仍佯裝進行協商。自申請人101年3月16日向相對人提出團體協約協商之邀約起計，已逾60日，相對人仍未提出對應方案，實質造成拒絕、拖延團體協約協商之事實，明顯已達到團體協約法第6條第2項第2款之情形。

(三) 相對人主張「公立學校雇主尚未有共識」應屬「無正當理由」拒絕或拖延協商：

相對人於3月22日公文回覆申請人(附件7)，告知略以：「公立學校『雇主』定義乙案，教育部與行政院勞工委員會尚未有共識，故應待上級單位協商取得共識後，再據以辦理為宜」。

退萬步言，相對人一再指出「依上級單位之公文」行事，故申請人在此就教育行政主管機關有無禁止相對人進行協商論之。查相對人原以桃園縣政府100年10月28日府教秘字第1000441323號函為依據(附件3)，該函針對公立學校『雇主』定義之問題，表示教育部與行政院勞委會目前尚未有共識，從而指示各縣立學校與申請人進行團體協約之協商前，應由上級單位協商取得共識，確認雇主之認定，方得進行。惟該函去年10月下旬發出至申請人向相對人提出團體協約協商之要求時，已相隔五個月之久，相對人僅提出3月23日桃園縣政府教

育局函請教育部核示相關問題之公文（附件9），教育局、教育部遲未函復及表達反對協商之意，故相對人難以據此拖延與申請人進行團體協約協商。

綜上，相對人身為公立學校，依司法院釋字第 382 號之解釋「具有機關之地位」，已甚明白；況教育行政主管機關無禁止相對人進行協商，理應無礙於相對人與申請人之團體協約協商，但相對人仍多次拖延協商、佯裝協商，違反團體協約法之情況甚明。

（4）末就相對人完全漠視團體協約法之主管機關之情形，加以論述。申請人雖於3月27日提出行政院勞工委會100年7月7日勞資2字第1000019303號書函（附件2），於3月29日提出桃園縣政府勞動及人力資源局回覆桃園縣大溪鎮僑愛國民小學之公函（附件8），4月26日提出行政院勞工委員會100年10月28日勞資2字第1000126586號函（附件15），但相對人均不表認同。

又行政院勞工委員會101年4月27日勞資2字第1010011575號函明確函示：「公立學校教師之雇主當為學校」，應本誠實信用原則進行團體協約之協商，60日內應提出對應方案。該函正本受文者為相對人及桃園縣大溪鎮僑愛國民小學、桃園縣平鎮市祥安國民小學。相對人於5月24日雖被迫表面上與申請人進行團體協約協商會議，實際上卻於5月28日晨會中洩露「佯裝協商」之本意，甚至向申請人之會員詢問「有沒有考慮要撤案」等語。

二、相對人之抗辯

（一）100學年度上學期末，於某會議中，本校部分老師提案希望午餐驗菜工作不要再由總導護負責之，使總導護能專責於巡視校園維護學生安全。因此寒假期間本校午餐執秘即依老師期末會議之建議，不

以總導護負責驗菜，改規劃由全部教師輪流驗菜(每人每學期約輪到二次，每次約10~20分鐘)，並於101年2月1日以電子郵件方式公布周知。詎料開學後，部分老師認為此事未經期初校務會議表決通過即逕行實施有所意見，本校前任校長呂○○校長於會議中多次拜託大家協助幫忙，並對大家所提出之問題，如菜單明細應先擅寫好，或是驗菜之流程簡化等問題，請午餐執秘協助改善，而其間亦有老師認為驗菜不應為老師之工作，而校長亦表達將請示上級並再度拜託大家協助幫忙。

(二)本校就系爭爭議，實已盡力處理，並已圓滿解決之，說明如下：

1、本校於2月24日函文縣府請示：(一)午餐工作是否學校應辦理之校務工作？(二)教師是否可拒絕輪值食材驗收工作？二個問題，且於2月15日期初召開校務會議時，亦無人提出驗菜相關之問題以為討論，故本校原認為老師願勉於協助幫忙。不料申請人於3月8日至本校召開團體協商會議之準備會議，凝聚會員共識，欲於本校進行協商。3月12日縣府函覆本校教師是否可拒絕午餐相關工作疑義，無明確告知可或不可。嗣校長即作出裁示若不願意擔任驗菜工作者，提出申請後審核之；對於擔任驗菜工作者，核實予以補休(附件A)。而後共計有12人提出無意願參與驗菜工作，3月20日本校亦全數予以通過，就驗菜工作不排入老師之工作範圍內(附件B)。

2、系爭事件發生後，本校願意敞開心胸進行溝通，且溝通管道暢通，詎料本校參與工會之部分教師，逕向桃園縣教育產業工會提出申請委託與本校進行協商，本校甚感遺憾，何以於有疑義時，未於2月15日校務會議中提出討論，使雙方得進行溝通，然卻逕行請工會前來協商。況欲協商之內容，本校於3月20日亦已做妥適之處置，且呂校長亦已於會議中公開承諾，101學年度亦不會將導師排入驗菜名單中。

綜上，本校就驗菜工作之處理，溝通管道是暢通的，回應是善意的，

結果未經協商即已符合協商之內容。又就系爭事件提出無意願驗菜之申請者，本校均予以尊重且同意之，實無不當勞動行為之發生。末誠有本校參加工會之會員，於會議中公開提出不認同工會對系爭事件之處理方式，並公開提出退會意願，並請支會長提供退會相關表件(因工會網站無退會表件)，然本校工會支會長遲遲未有動作，亦有會員表示若工會針對系爭事件仍執意進行協商，則將退出工會，在在顯示，校內已對驗菜之事項有共識且處理完畢，欲協商內容未經協商即已達成，實無需再徒增事端。

三、判斷理由

經整理雙方之主張，本件爭點為：(一)申請人所提出之團體協商請求，相對人是否有協商義務？(二)相對人迄今未與申請人進行團體協商，是否構成不當勞動行為？以下說明之。

(一)申請人所提出之團體協商請求，相對人是否有協商義務？

依照申請人所提出團體協約草案(附件4)觀之，申請人所提協商事項略為：申請人之祥安國小支會會員參與相對人安排營養午餐監廚、驗菜工作之相關權利事項，例如相對人應尊重教師個人意願，於安排監廚、驗菜工作前，必需先取得乙方之祥安國小支會會員書面同意，始得編排入輪值名單(第四條參照)等。就此，本會認為廚監及驗菜等事項屬相對人之可以處分之權責事項，故申請人以相對人為團體協商之對象，於法可行。

其次，本會認為申請人請求由其祥安國小支會會員參與相對人安排營養午餐監廚、驗菜工作之等相關事項，進行團體協商，相對人亦有協商義務，理由如下：團體協商之目的在透過勞資雙方集體協商之途徑，形成集體勞資秩序，以達成勞資自治之目的，因之，工會請求

協商之事項，如果與工會會員之勞動條件或集體勞資關係有關而為雇主具有處分權者，雇主即有協商之義務，以此觀之，教師本以教學為其職務，如無法律明文而要求教師擔任營養午餐監廚及驗菜工作，有增加教師工作負擔之虞，當已涉及教師之勞動條件；其次，教師是否擔任營養午餐監廚及驗菜工作，因學校而異，亦屬各個學校得自行處分之事項，從而，申請人因其於相對人之支會會長陳美燭之請求，而提起本件團體協商之請求，於法相對人有協商之義務。

（二）相對人迄今未與申請人進行團體協商，是否構成不當勞動行為？

按不當勞動行為裁決制度創設的立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢的地位對勞工於行使法律賦予團結權、團體協商權及團體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定外，尚包括為避免雇主以其經濟優勢地位而為之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的，所為預防工會及其會員之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，就雇主之行為是否違反團體協約法第6條第1、2項而有不當勞動行為的判斷時，應依勞資雙方間之互動脈絡以及客觀事實之一切情狀，作為認定雇主之行為是否具有不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之情形；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足。

申請人主張：多次以書面詳列請求協商之事項、地點及時間等，惟均遭相對人拒絕，相對人顯然已經違反團體協約法第6條第1、2項而有不當勞動行為。

對此，相對人則抗辯：申請人不具協商資格，相對人不是團體協商對象，再者，申請人所請求之協商事項，相對人已經秉持善意加以

解決，無申請裁決之實益等語。

本會認為相對人不構成不當勞動行為，理由為：

關於申請人所主張相對人各次「拒絕、拖延協商」已符合團體協約法第6條第2項第1款之情形，本會分別判斷如下：

(1) 申請人主張相對人拒絕承認101年3月27、29日會議為團體協約協商會議一節，不構成不當勞動行為：

蓋申請人於101年3月16日請求於101年3月27、29日進行團體協約之協商（附件5），惟相對人於101年3月22日回覆申請人略以：「公立學校『雇主』定義乙案，教育部與行政院勞委會尚未有共識，故應待上級單位協商取得共識後，再據以辦理為宜」（附件7）；本會審酌101年3月間教育部與勞委會對於公立學校是否得為團體協約之協商主體一節，尚未取得共識，故相對人以待上級單位就公立學校是否為協商主體取得共識後，再據以辦理回復，應無不妥，尚無申請人所言已隱見相對人拖延協商之跡象等情。其次，雖然相對人已經以上開函件回復申請人，但申請人之協商代表仍於3月27日赴會，相對人之前任代表人呂○○校長表示對學校是否為雇主或協商對象有疑義，且提出桃園縣政府101年3月23日府教體字第1010073474號函為（附件9）依據，拒絕於當日進行協商程序，亦難遽指為有拖延協商。

再者，相對人既已於101年3月22日回覆相對人拒絕於3月29日進行團體協約協商，但申請人仍於3月29日前往相對人學校。據申請人所陳：相對人之代表人呂校長雖邀請家長會會長、總務主任出席，惟伊強調學校已經處理好營養午餐之事務（見附件6），申請人之協商代表遂與相對人之代表人呂校長約定4月26日再召開會議，供相對人時間以取得教育局函復，其他相關單位如有進一步回文，亦可於該次會議中說明等情。本會審酌申請人於101年3月29日會議時，亦同意待相對人取得教育局函覆後，再於4月26日召開會議，因此可見，申請人

於101年3月29日會議當天並未當場指摘相對人有拒絕協商之情，故申請人嗣後主張相對人當天（101年3月29日）所為構成不當勞動行為一節，尚難成立。

（2）申請人主張相對人拒絕於101年4月26日進行團體協約協商一節，不構成不當勞動行為：

據申請人主張：申請人於4月26日赴相對人處，並提出行政院勞工委員會100年10月28日勞資2字第1000126586號函（附件15）、桃園縣政府勞動及人力資源局101年3月29日桃勞資字第101001881號函（附件16）；惟相對人之總務主任張○○表示仍未接獲教育局回文，在未接獲公文前，仍無法進行協商等語。經本會審酌雙方所提卷證，迄101年4月26日止，相對人確實尚未接獲桃園縣教育局回函，則相對人以此為由未進行團體協商，尚難謂有拖延協商之情。

（3）申請人主張：相對人於101年5月24日團體協約協商會議表面上進行協商，實際上於5月28日晨會中洩露「佯裝協商」之本意，甚至向申請人之會員詢問「有沒有考慮要撤案」等節，尚難認為構成不當勞動行為：

相對人於101年4月27日接獲行政院勞工委員會101年4月27日勞資2字第1010011575號函示：「公立學校教師之雇主當為學校」（附件17），申請人據此於同年5月15日函請相對人於同年5月24日進行團體協商（附件18）。相對人於接獲申請人5月15日函後，於同年5月21日函請申請人於5月24日進行團體協商前，提供協商相關資料例如本校教師參加桃園縣教育產業工會之正式會員名冊等。

本會審酌：相對人為理解申請人是否符合團體協約法第6條第2項第2款之資格，而請求申請人提出會員名冊，於法應屬適當，就此申請人指摘相對人佯裝協商云云，尚難成立。至於申請人所指相對人呂校長或張○○總務主任有其他拒看書函、掩住嘴巴等言行等節，並

未有具體舉證，尚難採信。

(4) 申請人主張：相對人未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商，符合團體協約法第6條第2項第2款等節，尚難成立不當勞動行為。

按申請人主張：同年5月15日再行文（附件18）邀約相對人於同年5月24日上午9時召開「團體協約協商會議」，但相對人仍佯裝進行協商，且自申請人101年3月16日向相對人請求團體協約協商起計，已逾60日，相對人仍未提出對應方案，實質造成拒絕、拖延團體協約協商之事實，明顯已達到團體協約法第6條第2項第2款之情形。

經查相對人於接獲申請人同年5月15日函後，於同年5月21日函請申請人於5月24日進行團體協商前，提供協商相關資料（包括學校教師參加桃園縣教育產業工會之正式會員名冊等），申請人則於同年5月28日函覆相對人（附件21），同函除說明協商代表產生方式、協商委託書及協約草案草擬過程外，同時說明：「貴校要求本會提供會員名冊，應係針對本會會員是否逾貴校所僱用勞工人數二分之一問題有所疑義，為免貴我雙方於勞工定義上產生爭議，本會就此問題說明如下：…」等語，自此以觀，申請人亦認同相對人同年5月21日函請於5月24日進行團體協商前提供協商相關資料之請求，則相對人同年5月21日函所請事項，並非無據，從而在上述協商相關事項（例如申請人是否具有協商資格？）獲得一定程度之釐清前，尚難要求相對人於60日內提出對應方案。質言之，當事人是否具有團體協約法第6條所定之協商資格係進行該法所定團體協商的前提，一方當事人如對此提出質疑，他方當有具體說明之義務，以免嗣後進行之團體協商，因一方當事人不具有協商資格，而徒作白工。

尚待補述者，團體協約法第6條第2項第1款規定：「對於他方所提出合理適當之協商內容、時間、地點及進行方式，拒絕進行協商」，

而所謂合理適當，須斟酌客觀上他方所提出之協商內容是否為另一方所能對應，如另一方客觀上不能對應時，即不能苛求其未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務；其次，同條項第2款規定：「未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，並進行協商」，本款規定60日期間之目的在於督促他方當事人儘速提出對應方案，避免發生拖延協商之情形，如一方當事人有正當理由而未於60日內針對協商書面通知提出對應方案，尚不能即謂已構成未盡團體協商義務或未盡誠實協商義務，據此，本件申請人工會請求以相對人為協商對象、就其支會會員如何參與監廚、驗菜進行團體協商一節，因為勞委會與教育部間就公立學校雇主概念尚待釐清，法律見解歧異，而在上述見解歧異未經部會間協調解決之前，實難期待相對人就此與申請人工會進行團體協商，故解釋上，申請人工會所提協商尚非合理適當，從而相對人未於60日內提出對應方案，尚不宜遽以認定相對人構成不當勞動行為。

(5) 申請人主張：相對人主張「公立學校雇主尚未有共識」應屬「無正當理由」拒絕或拖延協商一節，尚難成立。

對於申請人101年2月16日函請相對人召開團體協約協商準備會議；其後申請人於同年3月16日請求相對人於3月27日、29日召開團體協約協商會議；對此申請人之請求，相對人於3月22日函覆申請人略以：「公立學校『雇主』定義乙案，教育部與行政院勞委會尚未有共識，故應待上級單位協商取得共識後，再據以辦理為宜」（附件7），而據本會職權所知，斯時教育部與勞委會對於公立學校雇主之定義，雙方尚在溝通當中，相對人以待上級單位協商取得共識後再據以辦理，尚難遽指為拖延協商。降至101年4月27日相對人接獲行政院勞工委員會101年4月27日勞資2字第1010011575號函示：「公立學校教師之雇主當為學校」（附件17）後，申請人即據此於同年5月15日函請相對人於同年5月24日進行團體協商（附件18），就此，相對人於接獲申請人5月15日函後，於同年5月21日函請申請人於5月24日進行團體協商

前，提供協商相關資料等，從此脈絡來看，尚難指述相對人有以公立學校雇主尚未有共識作為拖延協商之情。

參、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後對於本裁決決定不生影響，故不再一一論述，附此敘明。

肆、據上論結，本件裁決申請無理由，依勞資爭議處理法第44條第1項、第46條第1項，裁決如主文。

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會

主任裁決委員 黃程貫

裁決委員 劉志鵬

吳姿慧

辛炳隆

孟藹倫

吳慎宜

邱琦瑛

張鑫隆

蘇衍維

康長健

王能君

中 華 民 國 1 0 2 年 4 月 2 6 日

如不服本裁決有關工會法第35條第1項各款或團體協約法第6條第1項之決定，得以行政院勞工委員會為被告機關，於裁決決定書送達之次日起2個月內向臺北高等行政法院（臺北市大安區和平東路3段1巷1號）提起行政訴訟。

附表：

說明：註記為 × 者，指不計入相對人所僱用勞工人數。

編號	職稱	姓名	申請人主張	相對人主張	本會見解
1	校長	呂○○	×	×	×
2	教務主任	蒙○慶			×
3	訓導主任	陳○全			×
4	總務主任	張○○			×
5	輔導主任	莊○欣			×
6	教學主任	陳○文			
7	設備主任	朱○生			
8	註冊組長	巫○辰			
9	資訊組長	陳○樵			
10	訓育組長	鄧○文			
11	衛生組長	陳○怡			
12	體育組長	蔡○達			
13	生教組長	歐○			
14	事務組長	鍾○朕			
15	文書組長	王○雪			
16	出納組長	莊○杉			
17	輔導組長	鄧○珍			
18	科任教師	傅○福	×		
19	科任教師	杜○娟			
20	一甲導師	朱○慧			
21	一乙導師	李○蕙			
22	一丙導師	楊○智			
23	一丁導師	王○娥			

24	一戊導師	王○珠			
25	二甲導師	徐○櫻	×		
26	二乙導師	賴○蕙			
27	二丙導師	彭○萍			
28	二丁導師	蔡○如	×		
29	二戊導師	魏○翎	×		
30	二己導師	汪○芳			
31	三甲導師	孫○喆			
32	三乙導師	古○穎			
33	三丙導師	呂○鈴	×		
34	三丁導師	廖○蘭			
35	三戊導師	賴○昌			
36	三己導師	柯○云			
37	四甲導師	王○婷			
38	四乙導師	張○文			
39	四丙導師	余○宜	×		
40	四丁導師	劉○柳	×		
41	四戊導師	吳○華			
42	五甲導師	吳○明			
43	五乙導師	劉○萍			
44	五丙導師	葛○芬			
45	五丁導師	黃○淵			
46	五戊導師	李○芬			
47	六甲導師	張○銘			
48	六乙導師	王○銘			
49	六丙導師	徐○婷			
50	六丁導師	陳○燭			
51	六戊導師	廖○華			

52	六己導師	呂○程			
53	資源班教師	徐○儀			
54	資源班教師	黃○分			
55	特教班教師	林○聆			
56	特教班教師	磨○慈			
57	2688教師	許○花	×		
58	2688教師	潘○蘭	×		
59	2688教師	林○珍	×		
60	2688教師	羅○	×		
61	族語教師	黃○明	×		
62	族語教師	溫○玲	×		
63	族語教師	林○女	×		
64	族語教師	伍○香	×		
65	族語教師	馬○美	×		
66	人事主任	吳○瑩	×	×	×
67	會計主任	游○麗	×	×	×
68	護理師	范○琴	×	×	×
69	幹事	林○玉	×	×	×
70	工友	葉○妹			
71	工友	彭○山			
72	警衛	黃○義			×
73	警衛	鍾○明			×
74	警衛	邱○鈞			×
75	特教助理員	袁○英	×		
76	特教助理員	彭○臻	×		
77	多元就業	鍾○淑	×		×
78	臨工人員	邱江○ 梅	×		×

79	臨工人員	林○卿	×		×
80	臨工人員	邱○萬	×		×
應計 入之 人數			53人	75人	64人
二分 之一			26.5人	37.5人	32人