

勞動部不當勞動行為裁決決定書

105 年勞裁字第 34 號

【裁決要旨】

- 一、按「本會盱衡上述我國以教師為主體之產業工會或職業工會組織成員之特色，並參照團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款之協商代表性等規定，認為：以教師為主體之產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象如為『專任教師』時，於計算上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出協商時受僱於協商他方所聘僱的『專任教師』為計算對象，方屬合理；亦即該工會之專任教師會員受僱於協商他方之人數，應逾其所僱用之專任教師人數之二分之一。蓋以非專任教師或其他受僱於學校之職員（工）既不是該團體協約所欲適用之對象，則將彼等計入團體協約協商資格之人數，不但沒有必要，且將妨礙教師職業工會或產業工會團體協商權之行使。…此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數」，本會於 104 年勞裁字第 52 號裁決即曾表明上開意見。另勞動部 105 年 3 月 17 日勞動關 2 字第 1050125543 號函略謂：「如教師工會所提團體協約草案有明確載明適用特定對象（包括職業、職務或地域）時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍。例如，某教師工會啟動團體協商時，所提團體協約草案有明確載明僅適用專任教師，則該工會會員屬受僱於協商他方專任教師之人數，逾協商他方（學校）所僱用專任教師人數二分之一時，該工會即符合團體協約法第 6 條第 3 項所稱『有協商資格之勞方』」，亦可供參酌。

二、查我國團體協約法對團體協約之協商事項，除同法第 12 條第 1 項之規定外，並無其他具體明文之限制。又團體協約法第 2 條規定：「本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第 6 條第 2 項第 1 款規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容…」。

故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係之事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，此為臺北高等行政法院 104 年度訴字第 975 號判決所揭示之意旨。

三、查系爭團體協約草案之主要議題為導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵等事項，該等事項顯與導師之勞動條件相關，且相對人對之有處分權，此有相對人 105 年 3 月 30 日榮小教字第 1050001929 號函復申請人之說明五記載「五、學校職務安排乃以校務發展為考量，且以學校教師專長適才適所為導向，並本於學校本位管理之原則權衡，尚無需貴會費心」等語，可證相對人確有處分權，自無不能協商之理。

【裁決本文】

申 請 人 桃園市教育產業工會

設：桃園市中壢區義民路53號2樓

代 表 人 彭如玉

聯絡地址：同上

代 理 人 丁穩勝律師

程立全律師

均設：臺北市中山區南京東路三段101號4樓

朱甲○○

聯絡地址：桃園市

林甲○○

聯絡地址：同上

相 對 人 桃園市平鎮區新榮國民小學

設：324桃園市平鎮區中原路88號

代 表 人 張彩雲

聯絡地址：同上

代 理 人 陳丁章律師

設：臺北市中正區羅斯福路三段28號5樓

簡○○

聯絡地址：桃園市

鄧○○

聯絡地址：桃園市

鄭甲○○

聯絡地址：桃園市

上列當事人間不當勞動行為爭議案，經本部不當勞動行為裁決委員會（下稱本會）於民國（以下均同）106年2月17日詢問程序終結，裁決如下：

主 文

申請人之請求均駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、申請人所提請求裁決事項未逾90日：

（一）查申請人105年9月12日裁決申請書，請求裁決事項為：

1、申請人請求確認相對人未於60日內就申請人於105年3月25日桃市教工字第1050000066號函檢送之團體協約草案提出對應方案，且至105年6月14日榮小總字第1050003956號函（申請人知悉之日為105年6月15日）片面以申請人會員人數未達團體協約法第6條第3項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，有違反團體協約法第6條第1項及第2項規定。

2、請鈞會令相對人遵守團體協約法規定本諸誠實信用原則提出相對應方案與申請人進行協商。

（二）其後申請人於105年9月29日以補充理由書，變更請求裁決事項為下列四項：

1、確認相對人未於60日內就申請人於105年3月25日桃

市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案提出對應方案，且至 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函（申請人知悉之日為 105 年 6 月 15 日）片面以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

- 2、確認相對人未於 60 日內就申請人於 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案提出對應方案，且至 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函（申請人知悉之日為 105 年 6 月 15 日）片面以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 3、相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再對申請人為拒絕團體協約之協商之不當勞動行為。
- 4、相對人應自收受本裁決決定書之日起 60 日內針對申請人協商書面通知提出對應方案，並本誠實信用原則進行團體協約之協商。

（三）按勞資爭議處理法及不當勞動行為裁決辦法，均未限制申請人不得追加或變更請求裁決事項，故就是否允許申請人追加或變更，本會自有裁量權（最高行政法院 104 年度判字第 440 號判決意旨參照）。因申請人上開追加無礙相對人之答辯及本案調查程序之進行，且相對人對申請人之追加請求亦未表異議，故本會同意申請人之追加請求。再按勞資爭議處理法第 39 條規定：「（第 1 項）

勞工因工會法第 35 條第 2 項規定所生爭議，得向中央主管機關申請裁決。(第 2 項) 前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第 35 條第 2 項規定之事由或事實發生之次日起 90 日內為之」；同法第 51 條第 1 項規定：「基於工會法第 35 條第 1 項及團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，其程序準用第 39 條、第 40 條、第 41 條第 1 項、第 43 條至第 47 條規定」。申請人變更後之上開四項請求裁決事項，其中第三、四項係請求本會核發救濟命令之內容，自無關除斥期間之計算。而請求裁決事項第一項，申請人主張知悉日期為 105 年 6 月 15 日，其於 105 年 9 月 12 日向本會提起裁決申請，未逾上述 90 日之法定期間。

至於請求裁決事項第二項，因此部分追加事實與請求裁決事項第一項之基礎事實相同，僅主張法條不同，故就本件個案，本會例外採從寬認定認申請人 105 年 9 月 12 日所提申請裁決已涵蓋此部分請求而未逾 90 日除斥期間。

二、申請人具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格，故其請求裁決事項第一項，本會予以受理：

(一) 就請求裁決事項第一項，相對人抗辯申請人於 105 年 3 月 25 日向相對人提出團體協約協商請求時，其會員人數未達相對人僱用勞工人數二分之一，故而不具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格。

按基於團體協約法第 6 條第 1 項規定所為之裁決申請，如申請人(工會)不具同法第 6 條第 3 項規定之協商資

格者，本會應作成不受理之決定，不當勞動行為裁決辦法第 9 條第 1 項第 4 款定有明文。故申請人是否具備團體協約法第 6 條第 3 項規定之協商資格，乃本會得否受理其請求裁決事項第一項之前提要件，自應先予辨明。

(二) 查相對人全校教職員名單(含校長在內)共計 73 人(序號 56 與 68 為同一人)，詳如附表。本會認不應計入母數之人員計 40 人(即附表「本會判斷」欄標明 X 者)，理由分述如下：

1、序號 1 之校長為相對人之代表人；序號 2、6、10 之教育主任、學務主任、總務主任等 3 人，為代表校長行使管理權之人，合計 4 人均不予計入，雙方就此並無爭執。

2、序號 13 至 16 之會計主任、代理人事主任，護理師、幹事等 4 人，依照教育人員任用條例第 21 條之規定為公務員，合計 4 人不予計入，雙方就此亦無爭執。

3、序號 57 之代課教師王○○，申請人主張其係相對人在 105 年 3 月 26 日以後始聘僱，而相對人答辯八狀所提附件 6 之服務證明，其任職日期為 105 年 3 月 10 日，卸職日期為 105 年 7 月 1 日，職稱為「課後托育教師」，故其在 105 年 3 月 25 日並非序號 303 之代課導師，故同後述 7 所述，其與本次團體協商之議題無關，故本會認應不予計入。

而序號 55，依相對人答辯八狀所提附件 4 之服務證明，相對人係在 105 年 4 月 25 日以後始陸續聘僱之，應不予計入。

- 4、序號 56 與 68 為同一人，故序號 68 應不予計入。
- 5、序號 19、20 之替代役 2 人，申請人主張其二人具有軍人身分，且與相對人間不具私法上僱傭關係，不應計入；相對人則抗辯其二人不具軍人身分，應可加入工會，故應予計入。按替代役固屬兵役法第 2 條所稱兵役之一，然替代役服役期間並不具備現役軍人身分，亦為同法第 25 條第 2 項所明訂。故替代役並非工會法第 4 條第 2 項所稱之現役軍人。又相對人為學校，故其替代役應屬替代役實施條例第 4 條所規定一般替代役中的教育服務役。而依教育部訂定之教育部替代役教育服務役役男服勤管理要點第 2 條之規定，有關教育服務役役男之服勤管理權責區分如下：「(一)內政部為主管機關，負責政策指導等事項。(二)本部為需用機關，負責役男甄選、專業訓練、管理幹部訓練、役男分配及規劃督考等事項，其相關業務由本部學生事務及特殊教育司（以下簡稱學務特教司）辦理。(三)直轄市教育局、縣（市）政府及直轄市、縣（市）學生校外生活輔導會（以下簡稱校外會）及本部國民及學前教育署、學務特教司、國際及兩岸教育司為服勤單位，負責各屬役男員額申請、薪給作業、役籍管理、在職訓練及督考等工作。(四)役男服勤處所負責役男之生活管理及勤務分配與督（輔）導等事宜」。故上述替代役 2 人與相對人間之關係，係肇因於上開兵役相關法令規定而生，相對人乃替代役男服勤處所，僅負責替代役男之生活管理及勤務分配與督（輔）導等事宜，而無涉其他。故替代役與相對人間難認具有

私法上之僱傭關係，故本會認為該替代役 2 人應不予計入。

6、序號 3 及 25 之教師李○○、鄭乙○○二人，在 105 年 3 月 25 日時分別請安胎假（起訖時間 105 年 3 月 18 日至 4 月 15 日）、病假（起訖時間 104 年 10 月 12 日至 105 年 3 月 31 日），其二人課務分別由序號 56 黃興國及序號 26 許凱雯代理之。若該 2 位教師請假期滿或病癒回任後，相對人代課老師即有減少之可能。故本會認為上開請假教師人數解為仍得計入相對人之僱用勞工人數之內，恐有重複計算而致不當擴大相對人僱用勞工人數母數之虞。故本會認為上開序號 3 及 25 之教師 2 人應不予計入。

7、又申請人主張此次所提協商議題僅與專任教師有關，非專任教師者應不予計入分母。相對人則抗辯申請人為產業工會而非職業工會，其協商資格認定，係依據團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款決之，不是第 3 款。意即分母是「相對人所僱用勞工人數」，不是「同類職業技能勞工人數」。社團老師等人亦屬得參加產業工會之人，故計算申請人是否具備團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款之協商資格時，應將社團老師納入分子分母。

按「本會盱衡上述我國以教師為主體之產業工會或職業工會組織成員之特色，並參照團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款、第 3 款之協商代表性等規定，認為：以教師為主體之產業工會或職業工會所提出之協商事項或議題涵蓋（或適用）之對象如為『專任教師』時，於計算

上述團體協約協商資格之人數時，宜以提出協商時受僱於協商他方所聘僱的『專任教師』為計算對象，方屬合理；亦即該工會之專任教師會員受僱於協商他方之人數，應逾其所僱用之專任教師人數之二分之一。蓋以非專任教師或其他受僱於學校之職員（工）既不是該團體協約所欲適用之對象，則將彼等計入團體協約協商資格之人數，不但沒有必要，且將妨礙教師職業工會或產業工會團體協商權之行使。…此際，本會將區分不同會員身分，分別計算協商資格人數」，本會於 104 年勞裁字第 52 號裁決即曾表明上開意見。另勞動部 105 年 3 月 17 日勞動關 2 字第 1050125543 號函略謂：「如教師工會所提團體協約草案有明確載明適用特定對象（包括職業、職務或地域）時，計算具有協商資格之人數，則應以該適用對象為計算範圍。例如，某教師工會啟動團體協商時，所提團體協約草案有明確載明僅適用專任教師，則該工會會員屬受僱於協商他方專任教師之人數，逾協商他方（學校）所僱用專任教師人數二分之一時，該工會即符合團體協約法第 6 條第 3 項所稱『有協商資格之勞方』」，亦可供參酌。

查申請人於 105 年 3 月 25 日向相對人提出「新榮國民小學導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵」團體協約草案，僅以擔任導師職務或擔任行政職務之教師為範圍，不及於其他人員或議題。而依據教育部訂定之中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第 10 條規定：「兼任、代課及代理教師不得擔任中小學導師或各處（室）行政職務。

但情況特殊，經各該主管教育行政機關核准者，代理教師得擔任之」，即除專任教師外，經主管教育行政機關核准之代理教師亦可擔任導師或各處（室）行政職務。故相對人所聘僱之專任教師及代理教師均有可能落入系爭團體協約適用範圍內。故本會認為專任教師及代理教師均應計入母數。至於工友（編號 17、18）、2688 客（編號 47）、2688 閩（編號 48）、2688 原阿（編號 49）、超鐘點（編號 50、51）、校警（編號 52、53）、校安人員（編號 54）、課托老師（編號 58）以及週三社團指導教師（編號 59、60、61、62、63、64、65、66、67）、外語社團指導教師（編號 69、70、71、72、73）等 25 人均與本次團體協商之議題無關，而不予計入。

（三）雙方就下列人員應否計入有所爭執，本會認下列人員應予計入母數，理由分述如下：

- 1、序號 3 至 5、7 至 9、11、12 等 8 人乃兼任行政職務之教師，相對人主張教師兼任行政職務者，均有公務員服務法之適用，當屬代表雇主行使管理權之人，應不予計入。申請人主張該 8 人本職仍為專任教師僅是兼行政職，系爭團體協約草案，渠等亦在適用範圍內，自應予計入。查上開兼任行政職之教師，並不具備公務員身分，此為雙方所不爭執。而公務員服務法係在強調適用該法之人員（未必具有公務員身分）應依據法律命令執行職務，為該法第 1 條所明示。適用該法之人員，與其是否屬工會法所稱代表雇主行使管理權之人，顯屬不同概念。非謂適用該法之人員即當然為代表雇主行使管理權之人，

否則依照相對人所援引銓敘部 96 年 4 月 25 日部法一字第 0962741639 號書函認為行政機關之約聘僱人員也屬公務員服務法第 24 條之人員，則行政機關之約聘僱人員豈非均不能參加工會或組織工會？此顯與現行工會法之規定不符。故相對人以上開 8 人有公務員服務法第 24 條之適用為由，進而抗辯該 8 人均屬工會法第 35 條所稱之代表雇主行使管理權之人云云，顯無可採。本會認為上開 8 人本職為專任教師，且在申請人所提團體協約草案適用人員範圍內，相對人就該 8 人也在系爭團體協約適用範圍之內並未提出爭執，故本會認為其 8 人應予計入。

- 2、序號 32 之導師，相對人抗辯該教師目前被調離導師職務而從事行政工作，而從事行政工作之人員有公務員服務法之適用，屬代表雇主行使管理權之人而不應計入。申請人則主張該名教師被調離導師工作係在 105 年 3 月 25 日以後所發生之事，其應予計入。相對人就申請人之主張並未提出反駁，故序號 32 之導師既係在 105 年 3 月 25 日以後始被調離導師工作，自不影響 105 年 3 月 25 日人數之統計，故其應被計入。

- (四) 綜上所述，以 105 年 3 月 25 日為統計基準，基於上開理由，應不計入母數者計 40 人（計算式： $4+4+2+1+2+2+25=40$ ），總數 73 人扣除 40 人剩 33 人，其二分之一為 17 人；而申請人於相對人之會員共計 29 人，而上開不計入母數之 40 人中具備申請人會員身分者有 4 人（即序號 2、3、6、25），扣除該 4 人後剩餘

25 人，有超過 17 人，故申請人就系爭團體協約草案具備團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款之協商資格，本會得受理其請求裁決事項第一項之請求。

貳、實體部分：

一、申請人之主張及請求：

（一）請求裁決事項：

- 1、確認相對人未於 60 日內就申請人於 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案提出對應方案，且至 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函（申請人知悉日為 105 年 6 月 15 日）片面以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。
- 2、確認相對人未於 60 日內就申請人於 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案提出對應方案，且至 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函（申請人知悉日為 105 年 6 月 15 日）片面以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
- 3、相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再對申請人為拒絕團體協約之協商之不當勞動行為。

4、相對人應自收受本裁決決定書之日起 60 日內針對申請人協商書面通知提出對應方案，並本誠實信用原則進行團體協約之協商。

(二) 申請人於 105 年 3 月 8 日收到新榮國小支會提出「新榮國民小學導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵」團體協約協商申請書(申證 2)，請求申請人向相對人提出團體協約協商。申請人乃在同年 3 月 16 日及 3 月 22 日於新榮國小一年一班教室對該校申請人會員召開團體協約協商準備會議，會中決議：一、行文校方於 105 年 4 月 19 日下午 14:00 於新榮國小會議室召開第一次協商會議。二、前函檢附「新榮國民小學導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵」團體協約草案。三、確認協商代表共七名，依序為：1 彭○○老師(山豐國小)、2 高○○老師(內壢高中)、3 莊甲○○老師(龍岡國中)、劉甲○○老師(光明國小)、5 邱甲○○老師(南興國小)。6 新榮國小支會長林甲○○老師、7.會員沈○○老師。

申請人遂於 105 年 3 月 25 日以桃市教工字第 1050000066 號函檢附「新榮國民小學導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵」團體協約草案(申證 3)請相對人依據團體協約法規定與申請人進行協商。

(三) 相對人先以 105 年 3 月 30 日榮小教字第 1050001929 號函(申證 4)略以「學校職務安排乃以校務發展為考量，且以學校教師專長適才適所為導向，並本於學校本位管理之原則權衡，尚無需貴會費心」，拒絕與申請人

協商。後又以 105 年 4 月 8 日榮小教字第 1050002104 號函（申證 5）請申請人提供相對人參加工會之會員名冊。申請人為求團體協約協商順利進行，於 105 年 4 月 15 日桃市教工字第 1050000088 號函（申證 6）略以「為釐清貴校提出本會所屬會員是否逾貴校所僱用勞工人數二分之一之疑義，建請貴校提供所僱用勞工名單（含職稱）…為使有效解決貴校疑義，本會建請貴校依據本會 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函建議召開團體協約第一次協商會議，本會於該會議中提供本會會員名冊以供貴校參考」。

- （四）申請人遂與相對人分別於 105 年 4 月 19 日、5 月 17 日、5 月 31 日（申證 7、8、9）召開三次團體協約協商會議進行確認雙方協商代表資格。申請人工會為回應相對人要求依照 105 年 4 月 19 日第一次協商會議決議辦理（申證 7），先於 105 年 5 月 17 日桃市教工字第 1050000117 號函（申證 10）檢附申請人第二屆第十四次定期會議紀錄及申請人新榮國小支會團約協商第一次準備會議紀錄以確認申請人之協商代表資格。然就有關於申請人會員人數是否達到團體協約法第 6 條第 3 項規定逾相對人僱用勞工人數二分之一乙事，相對人先於 105 年 4 月 19 日第一次協商會議（申證 7）同意提供全校教職員名單，卻遲至 105 年 5 月 31 日第三次團體協約協商會議（申證 9）才提供，顯有拖延、延滯協商之虞。

再者，相對人本於第一次團體協約協商會議請申請人提

供會員資料時，同意請申請人補上收據、名冊和會員卡其中一項即可，即以會員名冊搭配收據或會員卡即可（參見申證 7、8）。然至 105 年 5 月 31 日第三次團體協約協商會議（申證 9）時全然推翻前開決議，即使申請人已提供會員名冊與會員卡對照資料，相對人仍以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函（申證 11）不肯接受，確有拖延、延滯協商之情事。

（五）相對人於 105 年 5 月 31 日第三次團體協約協商會議時提供全校教職員名單（申證 14 之 1 至 14 之 4）及 105 年 6 月 7 日榮小總字第 1050003814 號函（申證 12）認定依據團體協約法第 6 條第 3 項規定之計算母數時，明顯有誇大全體僱用人數以否定申請人協商資格藉以迴避進入實質協商，申請人則以 105 年 6 月 7 日桃市教工字第 1050000151 號函（申證 17）回復相對人有關申請人意見「本會認為至少不應計入母數人員為 36 人，尚有疑義待確認者 3 人，經扣減後，目前應計入人員為 34 人，其二分之一為 17 人。而本會於貴校之會員有 27 人，已超過貴校所僱用勞工人數二分之一即 17 人，故本會符合團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款，具有與貴校團體協商之資格」。然相對人仍以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函（申證 11）維持其原先主張片面認定申請人不具有協商資格而拒絕就團體協約草案提出對應方案或未進行實質協商。

（六）依據勞動部 105 年 3 月 17 日勞動關 2 字第 1050125543 號函釋（申證 18），教育產業工會若所提團體協約草案

有明確載明適用特定對象時，計算具有協商資格之人數，應以該適用對象為計算範圍。本件申請人為教育產業工會，為前開勞動部函釋所稱之教師工會，本件申請人所提出之協商內容為「導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵辦法」，是其所適用之對象僅限於同時具有擔任導師與行政職務資格之人，揆諸上開函釋見解，計算申請人是否具備協商資格之人數時，其母數當予限縮，並應扣除非勞工身分者，殆無疑義。

經查，相對人主張其僱用者人數為 72 人（因編號 56 及編號 68 重複僅能算一人），申請人認為至少不應計入母數人員為 35 人，尚有疑義待確認者 3 人，經扣減後，目前應計入人員為 34 人，其二分之一為 17 人。而申請人於相對人學校之會員有 27 人，已超過前開二分之一即 17 人之門檻，故申請人符合團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款，具有與相對人團體協商之資格。前述主張申請人以 105 年 6 月 7 日桃市教工字第 1050000151 號函回復相對人（申證 19），細部分述如下：

- 1、首先說明並非勞工身分，而不予計入相對人「所僱用勞工」總人數 8 人之理由如后：（以下之編號均為附表 1 之編號）
 - (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、學務、訓導、總務主任等兼行政職務之人員（編號 2、6、10）：代表校長行使管理權，故不予計入。

- (3)會計主任、代理人事主任（編號 13、14）：依照教育人員條例第 21 條，具有公務員身分，故不予計入。
- (4)護理師（編號 15）：依據醫事人員條例、學校衛生法配置，為公務員，故不予計入：
- (5)主任以下之專職職員例如幹事（編號 16）：依照教育人員條例第 21 條等相關法令，身為公務員，故不予計入。

2、次說明因非本次協商適用範圍，而不予計入相對人「所僱用勞工」總人數 27 人之理由如后：

- (1)申請人於中華民國 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函（申證 5）檢附團體協約草案所提「新榮國民小學導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵」團體協約，開宗明義之名稱即以涉及可以擔任導師職務或擔任行政職務之教師為範圍。因此，申請人認為與相對人間之團體協約協商適用對象與範圍僅涉及可以擔任導師職務或擔任行政職務之教師，即專任教師，並不擴及於以外之人。
 - (2)又依據教育部所訂中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第十條規定「兼任、代課及代理教師不得擔任中小學導師或各處（室）行政職務。但情況特殊，經各該主管教育行政機關核准者，代理教師得擔任之」。因此除專任教師外，經主管教育行政機關核准之代理教師方得擔任導師或各處（室）行政職務。
- 依此，申請人認為非專任教師與代理教師之職務者以下共 28 人皆不予計入，如：工友（編號 17、18）、替代

役（編號 19、20、2688 客（編號 47）、2688 閩（編號 48）、2688 原阿（編號 49）、超鐘點（編號 50、51）、校警（編號 52、53）、校安人員（編號 54）、課托老師（編號 58）以及週三社團指導教師（編號 59、60、61、62、63、64、65、66、67、68）、外語社團指導教師（編號 69、70、71、72、73）。

（七）尚有疑義待確認者為編號 55、編號 56、編號 57 等 3 名代課教師，此應請相對人提供此 3 名代課教師所代之原專任教師之姓名與請假起迄日期及 3 名代課教師之聘書、課表予申請人，再行確認是否能依前開規定計為本團體協約案之母數（與本團體協約有關之相對人所僱用人數）。況且，縱使該 3 人計入母數，母數亦僅為 37 人，申請人於相對人學校之會員有 27 人，仍超過二分之一之門檻，實無影響。

（八）綜上所述，申請人認為相對人有刻意拖延、延滯協商，違反團體協約法規定之誠信協商原則，故請求認定相對人未於 60 日內就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案提出對應方案，且至 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函片面以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行協商，構成團體協約法第 6 條第 1 項及工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。並請求核發（1）命相對人自收受本裁決決定書之日起，不得再對申請人為拒絕團體協約之協商之不當勞動行為；（2）相對人應自

收受本裁決決定書之日起 60 日內針對申請人協商書面通知提出對應方案，並本誠實信用原則進行團體協約協商等救濟命令。

（九）餘參見歷次調查程序會議記錄及申請人提出之書狀與證物。

二、相對人之答辯及主張：

（一）相對人之答辯：申請人之裁決請求駁回。

（二）申請人在提起本件裁決申請前，均未提供足資認定協商資格之證明文件。其於本件不當勞動裁決程序中始提出會員名冊與會員卡，並遲至 105 年 12 月 14 日第一次調查會議中始說明其會員卡核發之方式、與入會繳費之關係、會籍存續之計算期間等。在此之前，相對人根本無任何客觀資料可以判斷申請人是否合於協商資格。縱假設申請人於第三次協商時曾提供會員卡資料予相對人，然依其會員卡之記載，亦無從判斷 105 年 3 月 25 日前後有哪些人是會員。參照 101 年勞裁字第 28 號不當勞動行為裁決決定、臺北高等行政法院 102 年度訴字第 1060 號判決，相對人以其不具協商資格而未啟動協商，並無違法，更非不當勞動行為。

（三）申請人是產業工會，不是職業工會。其協商資格認定，係依據團體協約法第 6 條第 3 項第 2 款決之，不是第 3 款。意即分母是「相對人所僱用勞工人數」，不是「同類職業技能勞工人數」。凡是「相對人所僱用勞工人數」（尤其是依據申請人章程第 8 條第 1 款，為得加入申請人工會之人），均應列入分母；凡是公務員服務法適用

之人員、為相對人行使管理權之人，均不列入分子、分母。申請人認為「分母」以專任教師為限，超出法律文義，亦無任何主管機關法規解釋性行政規則（暫不論解釋性行政規則之對外拘束力爭議）可據，顯然毫無依據。

- （四）相對人在確認申請人是否具備協商資格之同時，以具體意見同步提醒申請人注意其協商內容違背法令，可見並非拒絕協商，而是要求適法協商。蓋參照 101 年勞裁字第 28 號不當勞動行為裁決決定意旨，乃認為「團體協約法第 6 條第 2 項第 1 款規定所謂之合理適當（之協商內容…），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，即不能苛求認其未盡團體協商義務」，本件申請人所提團體協約草案（實質條文為第 2 至 7 條），均屬違法事項（違反教師法第 17 條第 2 項、國民教育法第 10 條、國民教育法施行細則第 12 條），非屬合理適當，相對人根本無從對應協商。

而關於導師職務輪動以及擔任行政職務相關事宜，依法乃校務會議之職權，申請人之會員大可利用校務會議組織中人數過半之絕對優勢（依其所稱），提案或參與提案表決。不料，其做法卻是於相對人校務會議擬討論時（啟動協商前），由會員提案擱置，再由該會員擔任協商代表啟動協商，其作為顯然擬以工會替代校務會議之職權，試圖以團體協約之名行修法（教師法第 17 條為教師義務之強制規定）之實。此等作為，顯已逾越法令

容許之界線。

- (五) 其餘參見歷次調查程序會議記錄及相對人提出之書狀與證物。

三、雙方不爭執之事實：

- (一) 申請人於 105 年 3 月 25 日以桃市教工字第 1050000066 號函及其附件即「新榮國民小學導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵」團體協約草案，向相對人提出團體協約之協商。
- (二) 申請人與相對人於 105 年 4 月 19 日、105 年 5 月 17 日及 105 年 5 月 31 日舉行三次團協會議。
- (三) 就申請人補充理由五狀附表一表格「編號、職稱、姓名、會員卡號、於 105 年 3 月 25 日時為會員及其繳費時間」五欄所列內容，雙方均不爭執。

四、本案爭點：

- (一) 相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，有無構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為？
- (二) 相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第

1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，有無構成違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為？

五、本會判斷：

按不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工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內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；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，合先敘明。

本會經審酌雙方主張及所提證據，對本案兩項爭點判斷如下：

- (一) 相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第

1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，不構成違反團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為，理由如下：

- 1、就產業工會與職業工會，立法者為強調團體協約勞方當事人之協商代表性，並顧及工會如代表共同利益一致性越多，將使受僱者之協商利益得以極大化，故於團體協約法第 6 條第 3 項第 2、3 款規定其會員比例應逾雇主所僱用勞工人數之一定比例（97 年 1 月修正團體協約法第 6 條第 3 項立法說明參照）。故雇主如對產業工會或職業工會之協商資格提出質疑時，雖工會不當然因此負有將其會員名單及相關事證資料提出予雇主之義務，但就其符合協商資格之事實，仍負有具體說明之義務。本會前於 104 年勞裁字第 21 號及第 33 號裁決決定書均曾表示上開意見。
- 2、申請人主張：相對人在第一次協商會議中請申請人提供會員資料時，同意請申請人補上收據、名冊和會員卡其中一項即可，即以會員名冊搭配收據或會員卡即可，然至 105 年 5 月 31 日第三次團體協約協商會議時，相對人全然推翻前開決議，構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。相對人則抗辯：相對人請求申請人提供之會員資料必須足以證明其會員在 105 年 3 月 25 日受僱於相對人之人數，然申請人在三次協商會議中提供予相對人之資料，始終無法客觀判斷其會員在 105 年 3 月 25 日受僱於相對人之人數，申請人未就其具備團體

協約法第 6 條第 3 項協商資格予以釋明，故相對人未在 60 日內提出對應方案，並不構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。

- 3、查申請人在本會調查程序中，雖主張其在第二次協商會議時，有面交相對人其會員名冊及會員卡等語。然遭相對人否認之。相對人抗辯申請人僅有交付會員名冊，否認有收到相關會員卡資料。而申請人所提出之申證 25 五張從申證 23 截圖出來之照片，其中第 1 張照片與第 2 張照片時間相隔約 30 秒，故第 2 至 5 張照片中申請人理事長所交付之文件是否為第 1 張照片中申請人理事長手中所持之文件，已非無疑。且本會在第二次調查會議中亦曾當場勘驗申請人所提出之申證 23 錄影光碟，也無法確認申請人理事長在當日協商會議中交付相對人之文件內容究竟為何。

再者，退步而言，即便假設申請人理事長在第二次協商會議時，曾將申請人會員名冊連同會員卡等資料交付相對人，然觀申請人提出之申證 15 及申證 21，其會員卡上僅有記載「有效期限：105 年 12 月 31 日」，無其他資料可供評判該人在 105 年 3 月 25 日前是否已入會。至於申請人提出 104 年 12 月間任職於新榮國小會員所繳 105 年度常年會費之繳費收據與名單（即申證 20），係在本會調查程序中始提出，其在 105 年 3 月 25 日向相對人提出協商請求時、或其與相對人之三次協商會議中，並未提出該等書證給相對人，故相對人抗辯其在三次協商會議中並未取得可供判斷申請人 105 年 3 月 25

日會員人數之資料，應屬可信。且由申請人提出之第三次協商會議錄音光碟及其譯文，對照相對人提出之錄音譯文，雖兩份譯文內容有所歧異，但卻均可看出雙方在第三次協商會議時仍就申請人是否具備團體協約法第6條第3項之協商資格有所爭議。故相對人未在60日內提出對應方案，並以105年6月14日榮小總字第1050003956號函以申請人會員人數未達團體協約法第6條第3項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，不構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為。

(二) 相對人就申請人105年3月25日桃市教工字第1050000066號函檢送之團體協約草案，未於60日內提出對應方案，且以105年6月14日榮小總字第1050003956號函以申請人會員人數未達團體協約法第6條第3項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，不構成違反工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

- 1、查申請人自承知悉上開事實之日期為105年6月15日，則其至105年9月29日始向本會提出追加請求，是否有逾勞資爭議處理法第39條第2項規定之90日除斥期間，已不無疑問。
- 2、再者，縱本會就本件個案例外從寬認定，而肯認其追加未逾90日除斥期間，然申請人提出本項追加，除爰引工會法第35條第1項第5款之法律內容外，並未具體

說明本案事實如何該當工會法第 35 條第 1 項第 5 款之構成要件。且如上（一）所述，申請人在 105 年 3 月 25 日向相對人提出團體協約協商之請求時，或在雙方三次協商會議中，均未提供客觀上可使相對人判斷申請人 105 年 3 月 25 日受僱於相對人之會員人數資料。申請人既未釋明其具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格，則相對人未在 60 日內提出對應方案，並以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由持續拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，自難認有工會法第 35 條第 1 項第 5 款之故意或認識。故相對人就申請人 105 年 3 月 25 日桃市教工字第 1050000066 號函檢送之團體協約草案，未於 60 日內提出對應方案，且以 105 年 6 月 14 日榮小總字第 1050003956 號函以申請人會員人數未達團體協約法第 6 條第 3 項規定為由拒絕與申請人就所提團體協約草案進行實質協商，本會認為亦不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

六、本件申請人之請求裁決事項均無理由而應予駁回。然為促雙方當事人日後繼續協商及加速其協商進程，本會認為有一併說明下列事項之必要：

（一）本會既已認定申請人具備團體協約法第 6 條第 3 項之協商資格，則申請人若就系爭團體協約草案欲繼續與相對人協商，相對人自不得再以申請人不具備團體協約法第 6 條第 3 項協商資格為由拒絕與申請人協商，否則即有構成不當勞動行為之可能。

(二) 校務會議得決議之事項，並非不得作為團體協約協商之議題：

1、查我國團體協約法對團體協約之協商事項，除同法第12條第1項之規定外，並無其他具體明文之限制。又團體協約法第2條規定：「本法所稱團體協約，…以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約」，同法第6條第2項第1款規定：「勞資之一方於有協商資格之他方提出協商時，有下列情形之一，為無正當理由：一、對於他方提出合理適當之協商內容…」故若工會向雇主提出特定事項之團體協約協商要求時，該事項必須是以約定勞動關係及相關事項為目的，特別是雇主有處分權且與工會會員勞動條件相關或涉及雇主與工會間關係之事項，並且內容合理適當者，雇主始負有誠信協商義務；若其不盡協商義務，始構成團體協約法第6條第1項之不當勞動行為，此為臺北高等行政法院104年度訴字第975號判決所揭示之意旨。

查系爭團體協約草案之主要議題為導師職務輪動暨擔任行政職務獎勵等事項，該等事項顯與導師之勞動條件相關，且相對人對之有處分權，此有相對人105年3月30日榮小教字第1050001929號函復申請人之說明五記載「五、學校職務安排乃以校務發展為考量，且以學校教師專長適才適所為導向，並本於學校本位管理之原則權衡，尚無需貴會費心」等語，可證相對人確有處分權，自無不能協商之理。

2、相對人雖抗辯：系爭團體協約草案之議題屬國民教育法

第 10 條校務會議決定之事項，且該校校務會議採全體制，得參與校務會議之教師均屬代表雇主行使管理權之人，該等事項已有在相對人校務會議中提案討論，然申請人會員卻在校務會議中以決議擱置方式處理，企圖以團體協約之協商變更國民教育法第 10 條賦予校務會議之權利，進而主張系爭團體協約之議題違反國民教育法非合理適當云云。惟查，國民教育法並未規定系爭團體協約之協商議題必須經過校務會議。且校務會議可決定之事項，應即屬相對人有處分權之事項，故即便相對人認為該等議題可透過校務會議決議，該等議題仍屬相對人有處分權之事項，無不得協商之理。相對人並未提出任何具體之法令依據來證明系爭團體協約草案之議題，依據法令屬不得協商之事項，故相對人徒以該等議題可透過校務會議決議云云置辯，甚屬牽強。

七、據上論結，本件裁決申請均無理由，爰依勞資爭議處理法第 44 條第 1 項、第 46 條第 1 項等規定，裁決如主文。

勞動部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

張詠善

林振煌

王能君

蔡正廷

吳姿慧

蔡志揚

蘇衍維

吳慎宜

邱羽凡

康長健

中 華 民 國 1 0 6 年 2 月 2 4 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 項之決定部分，得以勞動部為被告機關，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（臺北市士林區文林路 725 號）提起行政訴訟。

