

1 勞動部不當勞動行為裁決決定書

2 110 年勞裁字第 38 號案

3 【裁決要旨】

4 而因申請人主張之該次調薪係軍公教員工待遇通案調整，與依教
5 師待遇條例規定之教師待遇調整，兩者法源不同，擬定之機關、
6 程序不同，相對人除於 110 年 7 月 13 日之「回應文章」外，並
7 於 110 年 9 月 8 日以臺教人（四）字第 1100119496 號書函（相
8 證 3）回復申請人 110 年 9 月 8 日要求與相對人協商教師待遇調
9 整之函中說明...，已再次重申全國軍公教員工待遇通案調整流
10 程，係由行政院人事行政總處擬議，提交「軍公教員工待遇審議
11 委員會」審議後，簽奉行政院核定後施行，包含教師待遇調整之
12 項目、數額、比例，皆屬行政院權限，相對人並無決定權，亦非
13 由相對人擬訂內容後報請行政院核定。既然上開權限係專屬行政
14 院，相對人僅能於軍公教員工待遇審議委員會中轉達教師工會之
15 意見，且相對人之代表亦於會議中轉達教師團體之訴求，亦為雙
16 方所不爭執，則相對人於申請人提出本件之研商之請求時，以相
17 對人並無對該事項有決定之權限而未與申請人進行有關軍公教
18 員工待遇通案調整中關於教師待遇之調整事項之協商，難謂有何
19 不當影響、妨礙或限制工會活動之行為，不構成工會法第 35 條
20 第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

21 【裁決本文】

申 請 人：全國教育產業總工會

設 臺中市北屯區進化北路 63 號 6 樓之 2

代 表 人：林碩杰

住 同上

相 對 人 ：教育部

設 臺北市中正區中山南路5號

代 表 人 ：潘文忠

住 同上

代 理 人 李○○

住 同上

1

2 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
3 （下稱本會）於民國（下同）111年3月18日詢問程序終結，並於
4 同日作成裁決決定如下：

5 主 文

6 申請人之請求駁回。

7 事實及理由

8 壹、程序部分：

9 一、按勞資爭議處理法第39條第1項及第2項規定：「勞工因工
10 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
11 決。前項裁決之申請，應自知悉有違反工會法第35條第2項
12 規定之事由或事實發生之次日起90日內為之。」；同法第51
13 條第1項規定：「基於工會法第35條第1項及團體協約法第
14 6條第1項規定所為之裁決申請，其程序準用第39條、第40
15 條、第41條第1項、第43條至第47條規定。」

16 二、申請人主張其於公共政策網路參與平臺提議/建議「教師待遇

1 調整，教育部應與以全國為組織區域之工會聯合組織（即申請
2 人等）代表協議後，報行政院核定。」為申請人之工會活動（申
3 證 1），相對人則於 110 年 7 月 13 日於公共政策網路平台予
4 以回應略以「二、另就軍公教待遇通案調整部分，本部將適時
5 徵詢各主要教師組織團體意見，…至有關教師待遇條例相關加
6 給支給規定部分，如有涉及支給數額之調整，會邀集教師組織
7 團體共同研商，以充分保障教師權益」（申證 2），申請人其
8 後於 110 年 8 月 31 日經由媒體報導知悉行政院擬將調漲教師
9 待遇後，乃於同年 9 月 1 日以全教產字第 1100000088 號函請
10 相對人速與申請人研商教師待遇之調整等事宜（申證 3）。然
11 而相對人迄今未與申請人研商，申請人於 110 年 9 月 24 日提
12 起本件裁決申請，主張相對人不研商之行為構成不當勞動行
13 為。經核，本件未逾勞資爭議處理法上開規定 90 日之法定期
14 間，應予准許。

15 三、又申請人於 110 年 1 月 19 日第 1 次調查會議時將原請求裁決
16 事項「一、請求確認相對人之行為，構成工會法第 35 條第 1
17 項第 5 款之不當勞動行為」，調整為「一、請求確認相對人未
18 依申請人 110 年 9 月 1 日全教產字第 1100000088 號函之意旨
19 與申請人進行協商之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款
20 之不當勞動行為」，核其內容係屬請求事項內容之具體調整，
21 基礎事實同一，爰准許之，附此敘明。

22 貳、實體部分：

23 一、申請人之主張及請求：

1 (一)申請人前於公共政策網路參與平臺提起提議/建議事項：「教
2 師待遇已有法源，即『教師待遇條例』，教師之薪資結構與
3 公務人員、軍人並不盡相同，故申請人爭取教師待遇條例修
4 法應明文規定教師待遇調整之協議機制應法制化，包括教師
5 之本薪、兼任主管職務加給、導師加給、特殊教育加給、學
6 術研究加給之支給數額，教育部應找以全國為組織區域籌組
7 之工會聯合組織（即『全國教育產業總工會【全教產】』等）
8 代表協議後，報行政院核定。」（申證 1）此屬申請人之工
9 會活動，顯屬無疑。

10 (二)相對人迄今未依其 110 年 7 月 13 日於公共政策網路參與平
11 臺之回應以及申請人 110 年 9 月 1 日全教產字第 1100000088
12 號函之意旨，與申請人就教師待遇等事宜進行研商，構成工
13 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為：

- 14 1. 申請人上開提議/建議事項內容，相對人於 110 年 7 月 13
15 日於公共政策網路參與平臺予以回應（相證 2），其中回應
16 之研商辦理情形為：「…二、經檢視教師待遇條例及教師待
17 遇調整現行做法，釐明教師待遇調整，須兼顧政府財政負擔
18 及負擔人員權益衡平性，應考量相關主管機關意見依相關程
19 序審慎評估，通盤考量各面向之因素由行政院做成決策，不
20 宜僅透過本部與教師團體之協議做成相關決定，將再與提案
21 人充分溝通協調。三、有關軍公教待遇通案調整部分，本部
22 將適時徵詢各主要教師組織團體意見，並由本部出席代表於
23 『軍公教員工待遇審議委員會』適當反映相關建議；至有關

教師待遇條例相關加給支給規定部分，本部會依實務執行需要，檢視相關規定之妥適性，如有涉及支給數額之調整，會邀集教師組織團體共同研商，以充分保障教師權益。」

2. 惟申請人於 110 年 8 月 31 日經由媒體報導知悉行政院可望調漲包含教師待遇在內之軍公教薪資，惟其加薪幅度僅擬調整 3%，遠低於 GDP 及物價指數等之漲幅。行政院之調整涉及支給數額，惟相對人卻從未找申請人協商討論，亦未徵詢申請人之意見；又依據教師待遇條例第 13 條之規定，教師之職務加給分為主管加給、導師加給及特殊教育加給，惟本次教師待遇調整僅調整主管加給，未調整導師加給及特殊教育加給，已造成申請人之會員權益受損。另外，依據教師待遇條例第 14 條及第 15 條之規定，相關調整係由相對人擬定方案後報行政院核定，故相對人應可於擬定或報院前與申請人討論或協商，惟相對人卻未做到。

3. 縱然於行政院調整一般軍公教通案性待遇時，相對人基於保障申請人會員之權益，也應徵詢申請人之意見。相對人於平臺上之前開回應，既已表示會與教師組織團體共同研商，故相對人即負有依其回應與申請人進行溝通協商之義務。申請人因此以 110 年 9 月 1 日全教產字第 1100000088 號函請求相對人速與申請人就教師待遇事宜進行研商，迺相對人迄今仍不與申請人協商，是相對人之行為構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。

(三)相對人為公立學校教師實質上之雇主：

觀諸「教師待遇條例」第 3 條、第 7 條第 3 款、第 9 條第 1 項及第 4 項、第 14 條、第 15 條、第 18 條及第 25 條之規定；以及依「公立學校教職員退休資遣撫卹條例」第 18 條第 3 項、第 20 條、第 21 條、第 23 條第 2 項、第 24 條第 1 項、第 35 條、第 64 條、第 65 條、第 66 條與第 99 條之規定；與依「教師法」第 6 條、第 7 條、第 8 條、第 9 條、第 17 條第 3 項、第 20 條第 4 項、第 29 條、第 31 條、第 33 條、第 35 條、第 43 條、第 47 條及第 52 條之規定內容，可知教育部應為教師實質上之雇主。綜上，相對人對於公立學校教師等受僱者之工作年資承認、合併計算、人事、薪資、資遣費、退休金、勞務管理、福利、安全衛生等事務等，均具有處理權限及責任，具有實質管理權，因此相對人應為公立學校教師實質上之雇主。

(四)請求裁決事項

1. 請求確認相對人未依申請人 110 年 9 月 1 日全教產字第 1100000088 號函之意旨與申請人進行協商之行為，構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
2. 請求命相對人速與申請人研商教師待遇之調整等事宜。

二、相對人之答辯及主張

- (一)依教師法第 40 條第 2 款之規定：「各級教師組織之基本任務，包含與各級機關協議教師聘約及聘約準則。」以及同法施行細則第 21 條規定：「本法所定聘約，得由各級主管機關訂定聘約準則（第 1 項）。各級教師組織得依本法第 40 條第

2 款規定，與各級主管機關協議聘約準則（第 2 項）。教師聘約內容，應符合各級主管機關所定聘約準則之規定（第 3 項）。」（相證 1），是以教師組織得與各級主管機關協議教師聘約準則，依法令規定之待遇事項非上開規定之協議事項。

（二）就申請人所提媒體報導行政院有望調整包含教師待遇在內之軍公教薪資部分，行政院為肯定軍公教人員防疫期間付出之辛勞，決定 111 年度現職軍公教人員待遇調整 4%（自 111 年 1 月 1 日生效）。因全國軍公教員工待遇為通案調整，係依全國軍公教待遇支給要點規定辦理，屬行政院之權責，亦即是由行政院人事行政總處提「軍公教員工待遇審議委員會」審議後，簽奉行政院核定後施行，調增之待遇項目為軍公教員工共同支給待遇項目，包括各類人員的本（年功）俸（教師為本【年功】薪）、專業加給（教師為學術研究加給）及主管職務加給，此顯然非屬相對人得擬定教師各待遇項目及數額之情形。

（三）本件通案性調整既然屬於行政院之權責，相對人僅是被通知出席開會，而相對人之出席代表業於「軍公教員工待遇審議委員會」適當反映相關教育團體之建議，且相對人前亦以 110 年 9 月 8 日臺教人（四）字第 1100119496 號書函（相證 3）向申請人再次說明軍公教員工待遇之通案調整程序，並非未依公共政策網路參與平臺回復內容辦理；又申請人主張教師待遇條例中之導師加給、特殊教育職務加給等，並非

1 本件一般軍公教通案性待遇調整之項目，故相對人亦無須邀
2 請申請人討論。故相對人並無申請人所稱妨礙或限制其組織
3 或活動等情況，本件自無構成不當勞動行為。

4 (四)答辯聲明：

5 申請人之請求駁回。

6 三、雙方不爭執之事實：

7 (一)申請人曾於公共政策網路參與平臺提議/建議：「教師待遇已
8 有法源，即『教師待遇條例』，教師之薪資結構與公務人員、
9 軍人並不盡相同，故【全教產】爭取教師待遇條例修法應明
10 文規定教師待遇調整之協議機制應法制化，包括教師之本
11 薪、兼任主管職務加給、導師加給、特殊教育加給、學術研
12 究加給之支給數額，教育部應找以全國為組織區域籌組之工
13 會聯合組織（即『全國教育產業總工會【全教產】』等）代
14 表協議後，報行政院核定。」（申證1）。

15 (二)相對人曾於110年7月13日於公共政策網路參與平臺回應
16 申請人，其中「研商辦理情形」為：「…二、經檢視教師待
17 遇條例及教師待遇調整現行做法，釐明教師待遇調整，須兼
18 顧政府財政負擔及負擔人員權益衡平性，應考量相關主管機
19 關意見依相關程序審慎評估，通盤考量各面向之因素由行政
20 院做成決策，不宜僅透過本部與教師團體之協議做成相關決
21 定，將再與提案人充分溝通協調。三、有關軍公教待遇通案
22 調整部分，本部將適時徵詢各主要教師組織團體意見，並由
23 本部出席代表於『軍公教員工待遇審議委員會』適當反映相

1 關建議；至有關教師待遇條例相關加給支給規定部分，本部
2 會依實務執行需要，檢視相關規定之妥適性，如有涉及支給
3 數額之調整，會邀集教師組織團體共同研商，以充分保障教
4 師權益。」(相證2)。

5 (三)申請人曾於110年9月1日以110年全教產字第1100000088
6 號函發文相對人，請相對人速與申請人研商教師待遇之調整
7 等事宜(申證3)。

8 (四)相對人曾於110年9月8日以臺教人(四)字第1100119496
9 號函回覆申請人：軍公教待遇通案調整，仍應依軍公教員工
10 待遇通案調整之程序辦理(相證3，說明二)。

11 四、本案爭點：

12 相對人未依申請人110年9月1日全教產字第1100000088號
13 函(以下簡稱系爭函文)之意旨與申請人進行協商之行為，是
14 否構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為？

15 五、判斷理由：

16 (一)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
17 其經濟優勢的地位，對勞工於行使團結權、團體協商權及團
18 體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，
19 並能快速回復受侵害勞工之相關權益。因此，與司法救濟相
20 較，不當勞動行為之行政救濟之內容，除了權利有無之確定
21 外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位的不法侵害及
22 快速回復勞工權益之立法目的為核心，以預防工會及其會員
23 之權利受侵害及謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行

1 為是否構成工會法第 35 條第 1 項之不當勞動行為時，應
2 依勞資關係脈絡，就客觀事實之一切情況，作為認定雇主之
3 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
4 動行為之主觀要件，不以故意者為限，只要行為人具有不當
5 勞動行為之認識為已足。又 99 年 6 月 23 日修正公布之
6 工會法，係參考美國、日本之立法例，導入不當勞動行為禁
7 止之制度，工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定「雇主或代
8 表雇主行使管理權之人，不得為不當影響、妨礙或限制工會
9 之成立、組織或活動之行為，即日本所稱之支配介入行為。
10 且「該禁止支配介入之行為本即含有不當勞動行為評價之概
11 念，雇主之主觀意思已經被置入於支配介入行為當中，只要
12 證明雇主支配介入行為之存在，即可直接認定為不當勞動行
13 為，不需再個別證明雇主是否有積極的意思。此由工會法第
14 35 條第 1 項第 5 款僅以客觀之事實作為要件，而無如同條
15 項第 1 款、第 3 款、第 4 款以針對勞工參與工會等行為而為
16 不利益對待之主觀意思要件即明。」最高行政法院 102 年度
17 判字第 563 號、106 年度判字第 222 號判決意旨可資參照。

18 (二)本件申請人主張：其於公共政策網路參與平臺提議/建議「教
19 師待遇調整，教育部應與以全國為組織區域之工會聯合組織
20 (即申請人等)代表協議後，報行政院核定。」(申證 1)；
21 相對人亦於 110 年 7 月 13 日於該平台以「機關回應」之文
22 章回應申請人，該文「協商辦理情形 三」載有：「有關軍
23 公教待遇通案調整部分，將適時徵詢各主要教師組織團體意

見，並由本部出席代表於『軍公教員工待遇調整審議委員會』適當反應相關建議；至有關教師待遇條例相關加給支給規定部分，會依實務執行需要，檢視相關規定之妥適性，如有涉及支給數額之調整，會邀集教師組織團體共同研商，以充分保障教師權益」；110年8月31日各大媒體於報導行政院可望調漲包含教師待遇在內之軍公教薪資，幅度僅擬調整三％，申請人乃於110年9月1日以系爭函文要求與相對人研商教師待遇之調整等事宜，相對人未依該函之意旨與申請人進行協商之行為，構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為云云。相對人則以，教師待遇事項非教師組織之協議事項；且本件乃軍公教待遇通案性調整，係依全國軍公教待遇支給要點規定辦理，屬行政院權責，非屬相對人得擬定教師各待遇項目及數額之情形，相對人出席代表業於軍公教員工待遇審議委員會適當反應相關教育團體之建議，相對人只是被通知開會，相對人並非教師之實質雇主，相對人並不具得擬定教師各待遇項目及數額之權限，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為等語茲為抗辯。

(三)相對人未依申請人系爭函文之意旨與申請人進行協商之行為，不構成工會法第35條第1項第5款之不當勞動行為：

1. 查，申請人於公共政策網路參與平臺提議/建議「教師待遇調整，教育部應與以全國為組織區域之工會聯合組織（即申請人等）代表協議後，報行政院核定」，其「提議內容或建議事項」欄下載有：教師待遇已有法源，即「教

1 師待遇條例」，教師之薪資結構與公務人員、軍人並不相同，
2 故爭取教師待遇條例修法應明文規定教師待遇調整之
3 協議機制應法制化，包括教師之本薪、兼任主管職務加
4 給、導師加給、特殊教育加給、學術研究加給之支給數額，
5 教育部應找以全國為組織區域籌組之工會聯合組織（按，
6 即申請人【全教產】等）代表協議後，報行政院核定（申
7 證 1）。經核申請人此項提議攸關全國教育產業工會會員
8 之權益，符合工會法第 1 條「促進勞工團結，提升勞工地
9 位及改善勞工生活」、以及同法第 5 條第 3 款「勞動條件、
10 勞工安全衛生及會員福利事項之促進」之規定，核其行為
11 應屬申請人之工會活動而應受工會法之保護，合先敘明。

- 12 2. 再查，相對人於 110 年 6 月 3 日確認申請人之訴求為：教
13 師待遇之調整（包括本薪、上開加給），相對人應與申請
14 人協議後，報行政院核定。相對人迺於 110 年 7 月 13 日
15 於該公共政策網路參與平臺以「機關回應」之文章回應申
16 請人，其中「參採情形」欄一載為：「因教師待遇調整，
17 係屬重要政策決定，需考量多元面向，不宜僅透過本部與
18 教師團體之協議作成相關決定，且非屬教育部與教師團體
19 得協議之事項…」；並於「分析說明」第一段說明所依據
20 之法令規定（如：教師法第 36 條及第 51 條、教師待遇條
21 例第 2 條、第 14 條、第 15 條及第 17 條），第二段則載
22 為：「查現行公立學校教師各項待遇，業於相關法令明定
23 調整程序，調整方式如下：（一）軍公教員工待遇通案調

1 整部分，係由行政院人事行政總處參酌民間企業薪資水
2 準…等因素綜合評估並擬具研析方案，提交「軍公教員工
3 待遇審議委員會」審議並提供意見後，送行政院作為推動
4 待遇調整相關政策的參考。…爰教育團體相關建議可透過
5 主管機關本部之代表反映。（二）依教師待遇條例規定，
6 公立學校教師兼任主管職務加給、公立中小學教師導師職
7 務加給、特殊教育職務加給及學術研究加給部分，其給與
8 條件及支給數額由本部擬訂，報行政院核定。…因教師相
9 關待遇支給規定調整，涉及普遍適用之重要政策決定，須
10 兼顧政府財政負擔及各類人員權益衡平性，應考量相關主
11 管機關意見依相關程序審慎評估，通盤考量各面向之因素
12 由行政院作成決策，不宜僅透過本部與教師團體之協議作
13 成相關決定。三、現行私立學校教師各項加給，依教師待
14 遇條例第 17 條規定，係準用公立學校教師待遇規定…，
15 其與公立學校教師待遇適用共同支給基準，尚屬有別。」，
16 有申請人刊於公共政策網路參與平臺文章及相對人 110
17 年 7 月 13 日之「機關回覆」一文（申證 1、2 及相證 2）
18 在卷可稽，並為雙方所不爭執，堪信為真實。

- 19 3. 本件相對人依據現行法令規定，就軍公教待遇通案調整，
20 於行政院院會出席表達意見，未依系爭函文與申請人協議
21 之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動
22 行為：

23 查申請人於 110 年 9 月 24 日之裁決申請狀中主張各大

1 媒體於 110 年 8 月 31 日報導行政院可望調漲包含教師待
2 遇在內之軍公教薪資 3%一事，相對人卻僅以上開 110
3 年 7 月 13 日之文章回應，而未再與申請人協商調整之
4 項目、數額云云。經查，行政院係於 110 年 10 月 28 日
5 之院會中核定 111 年度軍公教員工調薪，調薪項目
6 包含本俸、專業加給（教師為學術研究加給）及主
7 管職務加給等 3 項，考其性質乃全國性軍公教員工待
8 遇通案調整，有行政院第 3778 次院會決議（相證 5）
9 可稽，且為雙方所不爭執。而本件關於軍公教人員之
10 通案調整係依「全國軍公教待遇支給要點」規定辦理（參
11 111 年 1 月 19 日第 1 次調查會議紀錄，第 2 頁），該要點
12 第一點規定：「為支給軍公教員工待遇，依據公務人員俸
13 給法及公務人員加給給與辦法等有關規定，訂定本要
14 點」。又行政院人事行政總處組織法第 1 條規定：「行政
15 院為辦理人事行政之政策規劃、執行及發展業務，特設行
16 政院人事行政總處」、第 2 條第 8 款規定：「總處掌理下
17 列事項：…八、員工給與之規劃及擬議」；又依該總處處
18 務規程第 9 條第 2 款規定：「給與福利處掌理事項如下：…
19 二、員工給與政策之規劃及俸（薪）給通案調整之擬議」；
20 以及軍公教員工待遇審議委員會設置要點第 1 點及第 2
21 點分別規定：「一、行政院人事行政總處為強化對軍公教
22 員工待遇之審議功能，特成立軍公教員工待遇審議委員
23 會」、「二、本委員會任務如次：（一）關於軍公教員工年

1 度待遇調整事項之審議。(二)關於軍公教員工各項加給
2 項目及標準之審議事項。(三)關於軍公教員工待遇改進
3 方案之審議事項。(四)關於軍公教員工待遇研究發展報
4 告之審議事項。(五)其他與軍公教員工待遇相關事項」。
5 由以上規定可知，全國軍公教員工待遇通案調整流程，係
6 由行政院人事行政總處擬議，提交「軍公教員工待遇審議
7 委員會」審議後，簽奉行政院核定後施行。而因申請人主
8 張之該次調薪係軍公教員工待遇通案調整，與依教師待遇
9 條例規定之教師待遇調整，兩者法源不同，擬定之機關、
10 程序不同，相對人除於110年7月13日之「回應文章」
11 外，並於110年9月8日以臺教人(四)字第1100119496
12 號書函(相證3)回復申請人110年9月8日要求與相
13 對人協商教師待遇調整之函中說明：「軍公教員工待遇
14 通案調整程序，係由行政院人事行政總處提參酌民間企業
15 薪資水準、消費者物價指數、國民所得、經濟成長率及政
16 府財政負擔等因素綜合評估並擬具研析方案，提交「軍公
17 教員工待遇審議委員會」審議並提供意見後，送行政院作
18 為推動待遇調整相關政策的參考。該委員會成員包括軍公
19 教人員各主管機關、財主機關及地方政府代表等，並邀請
20 外部學者專家，兼顧成員的多元性及廣納各類人員機關代
21 表意見…」，已再次重申全國軍公教員工待遇通案調整流
22 程，係由行政院人事行政總處擬議，提交「軍公教員工待
23 遇審議委員會」審議後，簽奉行政院核定後施行，包含教

1 師待遇調整之項目、數額、比例，皆屬行政院權限，相對
2 人並無決定權，亦非由相對人擬訂內容後報請行政院核
3 定。既然上開權限係專屬行政院，相對人僅能於軍公教員
4 工待遇審議委員會中轉達教師工會之意見，且相對人之代
5 表亦於會議中轉達教師團體之訴求，亦為雙方所不爭執，
6 則相對人於申請人提出本件之研商之請求時，以相對人並
7 無對該事項有決定之權限而未與申請人進行有關軍公教
8 員工待遇通案調整中關於教師待遇之調整事項之協商，難
9 謂有何不當影響、妨礙或限制工會活動之行為，不構成工
10 會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。申請人主張
11 行政院可望調漲包含教師待遇在內之軍公教薪資僅 3
12 %，相對人多日來卻未與申請人研商調整之項目、數額之
13 行為，違反工會法第 35 條第 1 項第 5 款之規定云云，忽
14 略相對人對申請人要求協商之事項無決定權，及相對人已
15 於軍公教員工待遇審議委員會中代為轉達教師工會之訴
16 求之事實，而認相對人構成支配介入之行為云云，自非可
17 採。

18 六、綜上所述，相對人依據現行法令規定，就軍公教待遇通案調
19 整，於行政院院會出席表達意見，未依系爭函文與申請人協議
20 之行為，不構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款之不當勞動行為。
21 相對人之行為既不構成不當勞動行為，從而，申請人請求命相
22 對人速與申請人研商教師待遇之調整等事宜之救濟命令，即失
23 所依附，不能准許。

1 七、本件事證已臻明確，雙方其他之攻擊、防禦或舉證，經審核後
2 對本裁決決定不生影響，爰不再一一論述，附此敘明。

3 八、據上論結，本件裁決申請為無理由，爰依勞資爭議處理法第 46
4 條第 1 項及第 51 條第 1 項，裁決如主文。

5

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 張詠善

蔡崧萍

李瑞敏

蔡志揚

張國璽

王嘉琪

蔡正廷

黃儁怡

徐婉寧

邱羽凡

林垵君

李柏毅

6

7 中 華 民 國 1 1 1 年 3 月 1 8 日

8

9 如不服本裁決有關工會法第 35 條第 1 項各款之決定部分，得以勞動

- 1 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
- 2 法院（臺北市士林區福國路 101 號）提起行政訴訟。