



教師適用勞動三法後，有關教師工會提出團體協約協商之因應作為：

本部 101 年 5 月 14 日臺研字第 1010088351 號函、101 年 8 月 27 日臺研字第 1010160701 號函、102 年 3 月 20 日臺教師(三)字第 1020039198 號函、103 年 11 月 12 日臺教師(三)字第 1030159717 號函及 104 年 3 月 2 日臺教師(三)字第 1040007774 號函敘明，爰主管教育行政機關可以前述 5 函文據以憑辦，並重申及補述如下：

一、學校確認教師工會是否具有協商資格

(一)當學校接獲教師工會提出團體協商要求時，應先確認工會是否具有協商資格。

1. 協商資格認定：

(1)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，即教師工會之會員受僱於學校之人數須逾適用特定對象（包括特定職業、職務或地域等）人數二分之一。

(2)例如：教師工會所提團體協約草案明確載明僅適用專任教師，則該工會會員屬受僱於學校之專任教師之人數，逾學校專任教師人數二分之一時，即具有協商資格。

(3)倘對於工會協商資格發生疑義，為避免衍生勞資爭議，得向各地方勞動主管機關請求協助認定。

2. 高級中等以下學校專任教師定義：依教師法第 3 條規定，為公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得教師資格者。

3. 學校與教師工會如於協商啟動時對協商資格未提出異議，並已展開團體協約協商程序，則學校不得於協商過程中，以工會「協商資格」不符，

而要求重新認定工會協商資格。

二、落實通報機制

- (一) 確認工會有協商資格後，應將工會所提協商版本函報主管教育行政機關知悉，並副知教育部。
- (二) 主管教育行政機關接獲學校通報時，須明確行政指導、協助籌組協商團隊、函復學校事項之權責歸屬並提醒學校應於教師工會提出協商書面通知之日起 60 日內提出對應方案。

三、籌組協商團隊

- (一) 主管教育行政機關有義務協助學校籌組協商團隊，並不得拒絕。
- (二) 學校如考量協商事項須具全校一致性，不宜有工會會員與非工會會員之差別待遇，可與工會表達無法達成簽訂禁止搭便車條款之共識。
- (三) 在團體協約協商啟動前可邀請相關利害團體(如家長團體、校長團體)召開籌備會議或會前會，取得共識，俾利未來協商進行。
- (四) 依行政院勞工委員會(現勞動部)101年3月29日勞資2字第1010125500號函:團體協約法未有對雇主之協商代表之資格或產生之方式有明文規範，爰此，雇主協商代表之產生應回歸民法之代表、代理或公司法之代表等相關規定辦理。爰學校或主管教育行政機關認為工會所提團體協約內容有必要讓相關利害關係人參與團體協商者，得依上開規定辦理。惟擔任協商代表時，如有違反團體協約法第6條第1項情形，並經勞動部不當勞動行為裁決委員會裁決認定，依團體協約法第32條規定得處新臺幣10萬元以上50萬元以下罰鍰。

四、強化勞政知能

- (一) 主管教育行政機關應指派專人參與相關單位辦理之團體協約知能研習培訓，以強化學校及協商團隊之勞政相關專業知能及協商談判之訓練。
- (二) 本部定期召開主管教育行政機關因應團體協約工作圈會議，邀請專家學

者針對主管教育行政機關面臨之團體協商議題，提供輔導諮詢建議。

五、秉持誠信協商

學校應依團體協約法第 6 條規定，秉持誠信協商原則進行協商，無正當理由不得拒絕，並須於接獲協商要求後 60 日內(包括前揭通報機制所花費之行政作業時間)提出對應方案，否則即有成立不當勞動行為之可能。