教師適用勞動三法對教育體制的衝撞

丁志權
國立嘉義大學教育學系教授兼圖書館館長

2010 年 6 月 23 日工會法修正公布，規定教師得依《工會法》組織及加入工會。自此，教師取得勞工的身分，適用《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》(通稱勞動三法)。行政院發布勞動三法自 2011 年 5 月 1 日施行，至今滿七年，對教育體制產生頗大的衝撞。

除了原有的學校教師會與 22 個縣市教師會以外，各種教師工會如雨後春筍般地出現，目前已達 43 個教師工會。對學校校長與行政人員造成不少壓力，但政府(主管教育行政機關、主管勞動行政機關)在教師工會相關問題上，並未看到對於教師適用勞動三法產生諸多爭議，提出根本性的對策。

本論文內容分為五部分：(1)教師適用《工會法》的發展現況，(2)教師適用《團體協約法》的發展現況，(3)教師適用《勞資爭議處理法》的發展現況，(4)勞動三法對教育體制的衝撞，(5)未來展望。

一、教師適用《工會法》的發展現況

(一) 教師工會設立情形

《工會法》第 4 條第 3 項規定:「教師得組織及加入工會」。但第 6 條第 1 項規定，教師僅得組織及加入產業工會與職業工會，並未規定教師得組織及加入企業工會，亦即中小學教師不能成立學校教師工會。而依據《工會法》第 7 條規定，勞工應加入企業工會，亦即一般行業的工會是採強制入會；但教師職業工會與產業工會，並未採強制入會，因此，加入教師工會之教師並未過半。

附錄 1 為各縣市教師會與教師工會設立情形，依據該附錄提出 3 項要點：

1. 教師會與教師工會之關聯：各縣市教師工會大多源自教師會，其會員與幹部之重疊性很高。其次，2010-2014 年間，六都形成，縣市教師會有些變動，例如：新北市、桃園市、台中市、台南市、高雄市。

2. 教師工會的兩個系統：全國教師工會總聯合會於 2011 年 7 月 11 日成立，目前有 21 個會員工會(全國教師工會總聯合會，2018)。全國教育產業總工會於 2014 年 9 月 20 日成立，目前有 22 個會員工會(全國教育產業總工會，2018)。有 12 縣市出現兩個以上的教師工會，例如：新北市有 5 個教師工會。整體看來，教師職業工會比教育產業工會多。此外也出現單一學校層級的教師工會，例如：全國高級中等學校教育產業工會、基北中等教育產業工會。

3. 在兩個工會系統的會員工會方面，其會員工會之名稱並無規則，有的縣市的教師職業工會，加入全國教育產業總工會，例如：花蓮縣、桃園市、屏東縣；也有的縣市的教育產業工會，加入全國教師工會總聯合會，例如：南投縣、雲林縣、台南市。

(二) 教師工會的任務與工會保護

《工會法》第 4 條規定，工會之任務有以下 11 項：(1)團體協約之締結、修改或廢止，(2)勞資爭議之處理。(3)勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。(4)勞工政策與法令之制（訂）定及修正之推動。(5)勞工教育之舉辦。(6)會員就業之協助。(7)會員康樂事項之舉辦。(8)工會或會員糾紛事件之調處。(9)依法令從事事業之舉辦。(10)勞工家庭生計之調查及勞工統計之編製。(11)其他合於第 1 條宗旨及法律規定之事項。目前教師工會的任務主要在第(2),(3),(4)項，特別是第(3)項，勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。

影響工會發展的最主要因素是會員人數多寡，《工會法》第 7 條有「企業工會，其勞工應加入工會」之強制入會規定，但在教師工會系統中並為企業(學校)工會，無法強制教師加入縣市層級的教師職業工會或教育產業工會。導致教師工會會員人數，佔該縣市教師總數之比率，可能不到一半，這是教師工會未來發展的隱憂。

其次，工會財源是工會發展的主要因素之一。《工會法》第 28 條第 2 項規定：「入會費，每人不得低於其入會時之一日工資所得。經常會費不得低於該會員當月工資之百分之零點五」。但宜考慮初任教師與資深教師薪資的差異。再者，由於學校並無工會，要求學校代扣工會會費，也引發爭議。

在工會保護方面，《工會法》第 35 條規定，雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：(1)對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。(2)對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。(3)對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。(4)對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。(5)不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。

《工會法》第 36 條第 1 項規定，工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。該規定只提及工會之理事、監事，並未提及會務幹部。但教育部於 2000 年 1 月行文各縣市政府教育局建議給予擔任教師會、教師工會理監事、會務幹部之教師「會務假」，並酌減每週授課節數為 2 至 4 節。遭監察院於 2014 年 8 月提出糾正，認為教育部此舉曲解工會法等相關法令規範，致眾多教師荒廢教學，學校需另聘代理教師，不僅浪費公帑，亦損及學生受教權。

二、教師適用《團體協約法》的發展現況

(一) 「學校是教師雇主」的爭議

《團體協約法》第 2 條規定，所謂團體協約，係指雇主與工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂

之書面契約。因此，在進行團體協商之前，必須先確定誰是雇主？

行政院勞工委員會 2011 年函示，學校應為教師之雇主。當時引起中小學校長極大反彈，教育部(教育研究委員會)亦堅持公立學校雇主為「教育主管行政機關」，其理由有五：(1)以公立學校設立主體認定，(2)符合法令及政策一致性，(3)避免直接衝擊校園安定及學生受教權，(4)依個案性質指派協商代表較富彈性，(5)協商事項涉及財政支出，不宜個別協商(引自匡崇德，2014)。但事實證明，教育部並未繼續堅持。

依據教育部函 2013 年 3 月 20 日函，有關公立學校教師雇主之認定問題，視協商事項權責認定團體協約協商主體，如表 1 所示。各協商主體之協商事項劃分如下：(1)屬單一學校權責事項，如教師寒暑假返校時間安排、教師進修內容安排、教師教學觀摩安排等，以學校為協商主體；(2)屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項，如教師工會會所、校務會議組成、代扣工會會員會費等，以地方主管教育行政機關為協商主體；(3)屬全國一致性權責事項，如教育經費預（決）算之編製、教師敘薪、教師聘任資格、退休、撫卹、待遇、保險、請假等，則以中央主管教育行政機關為協商主體。換句話說，教師的雇主是學校，但不是主要的協商對象，似與《團體協約法》第 2 條之規定不府。或者可以擴大解釋縣市政府、教育部也是雇主。若此，則《團體協約法》第 10 條第二項第 3 款規定，公立學校於簽訂團體協約前，「應經其上級主管機關核可」，難以自圓其說。

更離譜的是，教師工會可以要求，與教育部協商有關教育經費預(決)算之編製、教師聘任資格、待遇、退撫、保險、請假等事項。

表 1 協商主體與協商事項

協商主體	協商事項	
	原則	舉例
學校	屬單一學校權責事項	(1)教師寒暑假返校時間安排，(2)教師進修內容安排，(3)教師教學觀摩安排。
地方主管教育行政機關	屬跨校性、地方一致性或地方財務權責事項	(1)教師工會會所、(2)校務會議組成，(3)代扣工會會員會費。
中央主管教育行政機關	屬全國一致性權責事項	(1)教育經費預(決)算之編製，(2)教師待遇，(3)教師聘任資格，(4)退撫與保險，(5)請假。

資料來源：教育部函 2013 年 3 月 20 日函。

(二) 團體協商的類型與協約內容

行政院勞工委員會不當勞動行為裁決決定書，勞裁(100)字第 29 號，將工會與雇主商議之方式分為兩種：(1)團體協約法所定之協商，(2)一般性團體協商。兩者之主要差異在於，團體協約法第 6 條第 1 項：「勞資雙方應本誠實信用原則，進行團體協約之協商；對於他方所提團體協約之協商，無正當理由者，不得拒絕」，可見團體協約法課予工會及雇主有協商義務，任何一方無正當理由拒絕協商或者不誠實協商時，均可能構成《團體協約法》第 6 條所訂之不當勞動行為。

其次，若工會採取「一般性團體協商」方式，雇主依法本無協商義務，但若有事證足以證明雇主拒絕工會一般性團體協商之請求，具有不當勞動行為之認識、動機時，依其情形仍有可能構成工會法第 35 條第 1 項第 5 款所定不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動之不當勞動行為。

在團體協約內容方面，《團體協約法》第 12 條規定，團體協約內容分為 7 大項：(1)工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。(2)企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利用。(3)團體協約之協商程序、協商資料之提供、團體協約之適用範圍、有效期間及和諧履行協約義務。(4)工會之組織、運作、活動及企業設施之利用。(5)參與企業經營與勞資合作組織之設置及利用。(6)申訴制度、促進勞資合作、升遷、獎懲、教育訓練、安全衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項。(7)其他當事人間合意之事項。

上述事項，涵蓋的範圍頗為廣泛。其中與教師權利關係較為密切者有第 1 項有關教師薪資、津貼、退撫等；以及第 6 項有關教師申訴、升遷、獎懲、教育訓練(進修研究)等，都已規範得頗為周延，而且很有保障。教師工會就在此基礎上，要求得更多，往往引起社會大眾微詞與反彈，認為教師貪得無厭，甚至損及學生受教權，有損教師專業形象(劉宣妏，2014)。

(三) 團體協商的代表

工會或雇主進行團體協商，勞資雙方應先分別組成協商小組，如圖 1 所示。《團體協約法》第 12 條規定，工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表，以工會或雇主團體之會員為限，以該團體協約之協商所必要者為限。然而，對於學校、縣市政府、中央政府之協商代表如何組成？並無規範。

以宜蘭縣教師職業工會與宜蘭縣政府的團體協約為例，教師工會之協商代表 9 人，縣政府之協商代表亦為 9 人。縣政府之協商代表包括教育處處長、教育處學管科科長、人事處考訓科長、人事處福利科科長、財政處財務管理科科長、主計處決算科科長、秘書處法制科科長、國中校長代表、國小校長代表(宜蘭縣教師職業工會，2015)。此種成員之組成是否妥適？值得探討。其次，學校行政人、教育行

政機關人員是否具備擔任團體協商代表之知能？也是值得關注的議題。

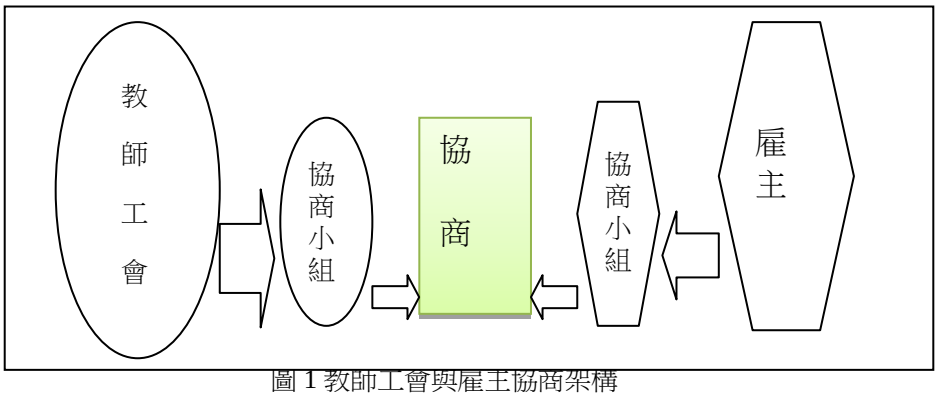

圖 1 教師工會與雇主協商架構

資料來源：修改自"我國教師工會集體協商制度議題分析"，丁志權(2011)。教育研究月刊，203，17-27。

三、教師適用《勞資爭議處理法》的發展現況

(一) 教師工會勞資爭議事項

所謂「勞資爭議」(labor disputes)是指個別勞工與個別雇主之間，以及勞工團體與雇主團體之間，所發生的糾紛與爭執(衛民、許繼峰，2009)。依據《勞資爭議處理法》第 5 條之規定，勞資爭議分為兩類：

1. 權利事項之勞資爭議

是指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議。此類爭議主要基於現有權利是否受損，亦即關係到「既有規範的解釋與應用」。

2. 調整事項之勞資爭議

是指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。此類爭議主要基於外在情況變動，而關係到未來「新規則的修訂與訂定」。

該法第 5 條也規定，所謂「爭議行為」是指「勞資爭議當事人為達成其主張，所為之罷工或其他阻礙事業正常運作及與之對抗之行為」。

2011-2016 年間，教師工會申請裁決之爭議案件共有 26 件，其中最多的是工會幹部申請會務假之爭議(例如：案號 100-29，104-45，105-4，105-18，105-48 等) (如附錄 2)。其次，在教師職責爭議方面(例如：案號 101-28，102-16 等)。主要有關教師午餐食材驗收、監廚工作之爭議事項。案號 102-16，嘉義市教師職業工會對嘉義市崇文國民小學，有關值勤導護補休、教師減授節數、建立科展輪流機制等之爭議事項。

而在學校運作爭議方面，例如：案號 103-52，桃園市教育產業工會對桃園市平鎮市南勢國民小學，有關校務會議之全體教師制，應改為代表制之爭議事項。案號 103-24，臺南市教育產業工會對臺南市政府，有關校長遴選委員爭議。

從上述教師工會勞資爭議事項看來，在所申請裁決的 26 案中，大多屬於「調整事項」之爭議，屬於「權利事項」之爭議者較少。例如：午餐食材驗收、導護、指導科展等，應屬於「對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議」。而主要是聚焦於雇主是否構成不當勞動行為，也就是《工會法》第 35 條第 1 項及《團體協約法》第 6 條第 1 項。

(二) 教師工會勞資爭議處理方式

《勞資爭議處理法》第 6 條規定，權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。第 7 條規定，調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之。此外當然還可以提起司法訴訟(衛民、許繼峰，2011)。由此可知，勞資爭議處理方式主要有四種：調解、仲裁、裁決、訴訟。

2011-2016 年間，教師工會申請裁決之爭議案件共有 26 件(如附錄 2)，但這 26 件爭議案並非依據上述第 6 條之規定提出，而是依據《勞資爭議處理法》第 51 條規定，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，向「不當勞動行為裁決委員會」申請裁決。

勞動部依據《勞資爭議處理法》第 43 條規定，不當勞動行為裁決委員會(簡稱裁決委員會)置委員 7-15 人，由勞動部遴聘熟悉勞工法令、勞資關係事務之專業人士任之，任期二年。

附錄 2 為 2011-2016 年不當勞動行為裁決委員會裁決教育案件，依據該附錄提出四項要點：

(一) 在案件類型方面，團體協約誠信協商爭議(團體協約法第 6 條第 1 項)最多，15 件，而不當影響工會活動爭議(工會法第 35 條第 1 項第 5 款) 11 件。

(二) 在申請人及相對人方面，申請人主要是縣市的教師工會，比較特別的是全國教師工會總聯合會提出 1 件，全國高級中等學校教育產業工會提出 3 件。在相對人方面，大多數是學校(其中有 4 所私立中小學)，對縣市政府的有 8 件。

(三) 在裁決結果方面，有 9 件之裁決結果為「構成不當勞動行為」，有 5 件「構成違反團體協約法第 6 條第 1 項」，兩者合計超過一半；有 10 件「駁回」，2 件不受理。

(四) 在協議方式方面，只有 4 件「團體協約法所定之協商」，為臺北市私立光仁國小(103 勞裁 8 號)、桃園市南勢國小(103 勞裁 52 號)、新北市立永平高中(104 勞裁 21 號)、臺北市私立金甌女中(104 勞裁 33 號)、宜蘭縣教師職業工會與宜蘭縣政府的團體協約的協商爭議(104 勞裁 59 號)。其餘均為「一般性團體協商」，由此可知，「團體協約法所定之協商」進展有限(丁志權，2017)。

以下舉二案例，說明裁決委員會之裁決理由：

1. 學校就「建立科展輪流機制」議題向校內教師意見普查，88.8%支持學校目前規劃，而不與教師工會協商，裁決學校構成違反《團體協約法》第 6 條第 1 項前段所定誠信協商之不當勞動行為(102 年勞裁第 16 號)。由此例可知，雖然絕大多數支持學校措施，但是學校未與教師工會協商，還是違反《團體協約法》。

2. 宜蘭縣教師工會所提團體協約列有健康檢查補助，但宜蘭縣政府單方決定公布「宜蘭縣政府所屬各級學校公教人員健康檢查補助原則」，不與教師工會協商，裁決宜蘭縣政府構成團體協約法第 6 條第 1 項之不當勞動行為。由此例可知，裁決委員會認為，宜蘭縣政府未與教師工會協商，其所訂定的公教人員健康檢查補助原則，也是違反《團體協約法》。

從各裁決案之判斷理由中可知，裁決委員會只考慮《工會法》第 35 條、《團體協約法》第 6 條，而不考慮現行教育體制如何，也不問所提協商之議題是否合理。其裁決結果，往往讓學校行政人員很挫折。

(三) 教師工會勞資爭議行為

爭議權是為達成改善勞動條件、締結或變團體協約目的之手段，爭議手段包括怠工、罷工、集體休假、杯葛等。其中，罷工是最激烈、殺傷力最強的一種(林良榮，2014)。《勞資爭議處理法》第 54 條第 2 項規定，教師不得罷工。教師適用勞動三法至今，並未發生教師怠工、集體休假、杯葛等情事。

以美國為例，美國的教師工會設在地方學區(school districts)層級，地方學區教育委員會(local school boards)為雇主，學校層級不能組教師工會。教師工會團體協商的對象是學區教育委員會，不是學校。在教師罷教方面，至今，全美國 50 個州，也只有 12 個州允許教師罷教(Rebore, R.W.,2015；Webb,L.D. & Norton, M. S.,2013)。

四、勞動三法對教育體制的衝撞

承續前述教師適用勞動三法發展現況之分析，提出以下 8 點勞動三法對教育體制的衝撞。

(一) 公立學校老師身分游走於公務員與勞工之間

2010 年 6 月 23 日工會法修正公布，公立學校教師的身分一夕之間變成勞工。但是自 1995 年《教師法》公布，其所建立的教師權利義務與申訴法規系統，並無更動；公立學校老師也不是《勞動基準法》適用的對象。公立學校教師暨受到近乎公務員的各種保障，若有不滿意之處，還可以勞工身分向學校提出團體協商要求，造成學校校長與行政人員很大的困擾。

(二) 教師會與教師工會相互為用

《教師法》1995 年公布，建構三級教師會組織，主要是當是工會法明定教師不得組織工會。多年來在「保障教師工作與生活」方面，的確也發揮相當大的功能。勞動三法自 2011 年 5 月 1 日施行，兩個月後，全國教師工

會總聯合會隨即於 2011 年 7 月 11 日成立，動作相當快速。仔細一看，許多縣市教師會與教師工會是「一組人馬，兩塊招牌」，當然，於法並無不合，但社會觀感不佳。但是，教育行政機關並未積極從法制面，處理此問題。

(三) 教師被分為會員與非會員兩類

以宜蘭縣為例，宜蘭縣教師工會與宜蘭縣政府於 2014 年進行團體協約之協商，該團體協約之內容只適用於會員，不適用於非會員(丁志權，2017)。把同一所學校教師分為會員與非會員兩類，而有不同的權利義務，非常不洽當。況且《行政程序法》第 6 條規定：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇」。

(四) 學校是團體協商弱勢的一方

勞動部認定學校是雇主，縣市教師工會動輒要求與學校協商，雙方在層級上並不對等，縣市教師工會之協商對象應該是縣市政府。學校校長與兼行政主管忙於辦學，亦欠缺團體協商知能，面對縣市教師工會，顯得相當弱勢。造成校園紛擾，影響校園安定。

(五) 學校協商小組的組成不易

一個縣市的教師工會，要求與某一所小學團體協商，第一個面臨的問題是，學校的在協商小組如何組成？至今無規定。縣市教師工會可以輕易的組成 7 人協商小組，學校要組成 7 人小組可能有困難。又縣市政府的協商小組如何組成？教育部的協商小組如何組成？也是沒有規定。

(六) 團體協商之決議有凌駕校務會議決議之現象

多年來，國民中小學依據《國民教育法》等相關法律，已建立了完整的民主運作機制，例如：校務會議與各種委員會。依據《國民教育法》第 10 條第 1 項規定：「國民小學與國民中學設校務會議，議決校務重大事項」，縣市教師工會的協商結果，可以凌駕校務會議的決議嗎？

(七) 團體協約與教師聘約屬性有牴觸之虞

學界通說認為，公立學校教師之聘約為公法契約，而非私法契約。教師之勞動關係、勞動條件之權利與義務事項之訂定、調整或修訂，本即可能係依循法律規定而來，本無應與工會協商之餘地。試圖讓工會享有完整之契約自由，乃為違法之約定。

(八) 對學生受教權益的衝擊

教師工會團體協約的內容，可能增加了教師的利益，但可能影響學生受教權與學習權。依據《行政程序法》第 140 條之規定，行政契約依約定內容履行將侵害第三人之權利者，應經該第三人書面之同意，始生效力。因此，在進行團體些商時，學生家長應有必要參與。

五、未來展望

如前述對教師適用勞動三法後，與教育體制有許多扞格之處，造成對教育體制的諸多衝擊，對於教師勞動三權之未來發展，謹提出下列三點改進方向。

(一) 教師勞動三權亟待落實：《憲法》第 14 條規定

「人民有集會結社的自由」，教師勞動三權應予落實。惟勞動三法實施至今 7 年，相關之配套法制闕如，教師工會的發展並不順利，也造成學校許多紛擾，政府應提出整體規劃，使教師工會能平順地在教育系統中運作。

(二) 勞動三法中，授權另訂教師之相關規定

由於公立學校教師的身分、學校情境與教師工作性質等，均不同於一般企業。宜在《工會法》、《團體協約法》、《勞資爭議處理法》，另外授權，訂定有關教師工會、團體協約、爭議行為之法規命令，以利推動。

(三) 教育主管機關亦應扮演積極的角色

如前述分析，教師勞動三權的相關問題頗多，例如：教師身分問題、教師的雇主問題、裁決委員會的裁決理由等方面，中央與地方教育主管機關有責任積極向勞動部說明與爭取，以為維護學校順利運作。

參考文獻

■ 丁志權(2011)。我國教師工會集體協商制度議題分析。**教育研究月刊，203**，17-27。

■ 丁志權(2017)。教師勞動三權的困境：以宜蘭縣教師團體協約之爭議為例。國立嘉義大學教育學系編：**2017 年「21 世紀的教師圖像」學術研討會論文**。

■ 匡崇德(2014)。**教師適用勞動三法之研究：以公立中小學為中心**。國立台北教育大學教育經營與管理學系碩士論文。

■ 吳姿瑩(2010)。**我國縣市教師會集體協商之調查研究**。國立嘉義大學教育行政與政策發展研究所碩士論文。

■ 全國教師工會總聯合會(2018)。**會員工會**。線上檢索：2018/02/25，網址：http://www.nftu.org.tw/Branch/Branch.aspx

■ 全國教育產業總工會(2018)。**會員工會**。線上檢索：2018/02/25，網址：http://www.neu.org.tw/

■ 林良榮(2014)。**我國教師爭議權之研究**。勞動部委託研究報告。勞動部編印。

■ 宜蘭縣教師職業工會(2015)。**宜蘭縣政府與宜蘭縣教師職業工會團體協約協商第1次會議簽到冊**。2015/08/31。線上檢索：2017/08/25，網址：http://blog.ilc.edu.tw/blog/blog/4719/trackbacks/591707

■ 衛民、許繼峰(2009)。**勞資關係：平衡效率與公平，2版**。臺北：前程。

■ 劉宣妏(2014)。**教師工會團體協商與締結團體協約之研究：以公立中小學為例**。國立台北大學法律學系碩士論文。

■ Rebore, R.W.(2015). *Personnnel administration in education：A management approach, 9th ed.*. Boston：Allyn and Bacon.

■ Webb,L.D. & Norton, M. S.(2013). *Human resources administration：Personnel issues and needs in education，5th ed.* Upper Saddle River, N.J.：Pearson Education Inc..

附錄 1　各縣市教師會與教師工會設立情形

順次	教師會	成立時間	教師職業工會/教育產業工會
01	台北縣教師會	88.05.01	新北市教育人員產業工會/新北市教育產業工會/新北市中等教育教師職業工會/雙北教育產業工會/全國高級中等學校教育產業工會
02	台北市教師會	85.12.14	臺北市教師職業工會/台北市學校教育產業工會/基北中等教育產業工會
03	桃園縣教師會	87.11.29	桃園市教師職業工會/桃園市教育產業工會/桃園市各級學校產業工會
04	台中市教師會	87.11.08	臺中市教師職業工會/臺中市教育產業工會
	台中縣教師會	87.11.07	
05	台南市教師會	88.10.31	台南市大府城教育產業工會/台南市高中職教師職業工會
	台南縣教師會	92.03.15	
06	高雄市教師會	85.07.27	高雄市教師職業工會/高雄市教育產業工會
	高雄縣教師會	86.03.23	
07	宜蘭縣教師會	87.06.27	宜蘭縣教師職業工會
08	新竹縣教師會	93.03.27	新竹縣教育產業工會/新竹縣各級學校產業工會/桃竹苗中等教育產業工會
09	苗栗縣教師會	88.06.26	苗栗縣教師職業工會/苗栗縣教育產業工會
10	彰化縣教師會	92.12.27	彰化縣教師職業工會/彰化縣教育產業工會
11	南投縣教師會	88.09.19	南投縣教育產業工會
12	雲林縣教師會	94.06.19	雲林縣教育產業工會/雲林縣高國中小教師職業工會
13	嘉義縣教師會	89.12.02	嘉義縣教師職業工會

順次	教師會	成立時間	教師職業工會/教育產業工會
14	屏東縣教師會	88.09.28	屏東縣教師職業工會/屏東縣教育產業工會
15	台東縣教師會	85.10.01	臺東縣教師職業工會
16	花蓮縣教師會	88.11.20	花蓮縣教師職業工會
17	澎湖縣教師會	87.11.17	澎湖縣教師職業工會
18	基隆市教師會	87.10.14	基隆市教師職業工會
19	新竹市教師會	87.12.06	新竹市教師職業工會/新竹市教育產業工會
20	嘉義市教師會	91.06.23	嘉義市教師職業工會
21	金門縣教師會	86.06.08	金門縣教師職業工會
22	連江縣教師會	92.03.30	連江縣教師職業工會

資料來源：(1)我國縣市教師會集體協商制度之調查研究。吳姿瑩(2010)。(2)全國教師工會總聯合會網站。(3)全國教育產業總工會網站

附錄 2　2011-2016 年不當勞動行為裁決委員會裁決之教育案件

順次	案號	案件類型	申請人及相對人	裁決結果
1	100-29	工會會務假爭議 不當影響工會活動爭議	嘉義市教師職業工會 嘉義市大業國民中學	應核給公假
2	101-28	協商資格爭議 團體協約誠信協商爭議	桃園縣教育產業工會 桃園縣祥安國小	駁回(會員未達 2 分之 1)
3	101-31	不當影響工會活動爭議	高雄市教育產業工會 高雄市政府教育局	構成不當勞動行為
4	102-16	團體協約誠信協商爭議	嘉義市教師職業工會 嘉義市崇文國民小學	構成違反團體協約法第 6 條第 1 項
5	103-8	團體協約之協商 團體協約誠信協商爭議	臺北市教師職業工會 臺北市私立光仁國小	構成不當勞動行為/構成違反團體協約法第 6 條第 1 項
6	103-24	校長遴選委員爭議 不當影響工會活動爭議	臺南市教育產業工會 臺南市政府	駁回
7	103-43	調整學術研究費 團體協約誠信協商爭議	雲林縣教育產業工會 雲林縣私立大成商工職校	構成違反團體協約法第 6 條第 1 項
8	103-47	調職爭議 不當影響工會活動爭議	全國高級中等學校教育產業工會 新北市私立及人中學	不受理
9	103-52	團體協約之協商 團體協約誠信協商爭議	桃園市教育產業工會 桃園市平鎮區南勢國小	構成違反團體協約法第 6 條第 1 項

順次	案號	案件類型	申請人及相對人	裁決結果
10	**104-21**	團體協約之協商 團體協約誠信協商爭議	新北市教育人員產業工會 新北市立永平高級中學	構成違反團體協約法第 6 條第 1 項
11	**104-30**	取消評鑑及限期升等 團體協約誠信協商爭議	台灣高等教育產業工會 華夏科技大學	構成不當勞動行為
12	**104-33**	團體協約之協商 團體協約誠信協商爭議	臺北市教師職業工會 臺北市私立金甌女子高中	不受理
13	**104-40**	團體協約誠信協商爭議	台中市教師職業工會 中山醫學大學	駁回
14	**104-45** **104-46**	工會會務假爭議 團體協約誠信協商爭議	南投縣教育產業工會 南投縣政府	構成不當勞動行為
15	**104-50**	不續聘爭議 不當影響工會活動爭議	李 OO 等五位教師(屬於全國高級中等學校教育產業工會) 新北市私立及人高級中學	構成不當勞動行為
16	**104-52**	不當影響工會活動爭議 團體協約誠信協商爭議	彰化縣教師職業工會 彰化縣政府	駁回
17	**104-59**	團體協約之協商 不當影響工會活動爭議 團體協約誠信協商爭議	宜蘭縣教師職業工會 宜蘭縣政府	構成不當勞動行為/構成違反團體協約法第 6 條第 1 項
18	**105-4**	工會會務假爭議 不當影響工會活動爭議	全國教師工會總聯合會 嘉義縣興中國民小學	駁回
19	**105-18**	工會會務假爭議 不當影響工會活動爭議	南投縣教育產業工會 南投縣育英國民小學	駁回
20	**105-20**	教師考核 不當影響工會活動爭議	嘉義市教師職業工會 嘉義市私立輔仁中學	構成不當勞動行為
21	**105-34**	團體協約誠信協商爭議	桃園市教育產業工會 桃園市新榮國民小學	駁回
22	**105-37**	團體協約誠信協商爭議	南投縣政府 南投縣教育產業工會	駁回

順次	案號	案件類型	申請人及相對人	裁決結果
23	**105-39**	不當影響工會活動爭議	全國高級中等學校教育產業工會 新北市政府教育局	駁回
24	**105-45**	工會會務假爭議 不當影響工會活動爭議	桃園市教育產業工會 桃園市新榮國民小學	駁回
25	**105-47**	團體協約誠信協商爭議	台中市教師職業工會 中山醫學大學	構成不當勞動行為
26	**105-49**	不當影響工會活動爭議	南投縣教育產業工會 南投縣政府	構成不當勞動行為

資料來源：修改自”教師勞動三權的困境：以宜蘭縣教師團體協約之爭議為例”。丁志權(2017)。