

教育部應遵循團體協約法 作為推展勞動教育典範

教育部於 106 年 9 月 1 日以臺教師(三)字第 1060112116 號函，修訂「高級中等以下學校因應教師工會團體協約協商訴求之 SOP 作業流程圖及因應作為」(下稱因應作為)，全教總針對此修訂內容表達不同意見。

因應作為中，重點說明一、(三) 2 點略謂：「2、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。」。但依據《團體協約法》第十三條「註 1」之立法理由略謂：「配合工會組織多元化及自由化，**避免企業內團體協約簽訂後，受團體協約拘束之雇主，對所屬非團體協約關係人之勞工，就團體協約所約定之勞動條件事項，進行調整，而導致勞工間不正當競爭，間接損及工會協商權及阻卻勞工加入工會…等等。**」。

該條文乃是俗稱的「**禁搭便車條款**」，這並非是創造勞動者間的不公平，而是促成勞動者的團結，鼓勵組織工會或參與工會，以及保障工會成員的付出能獲得回饋，例如遭受資方事後清算的風險；甚至避免勞動者之間不正當的競爭，而損害工會的協商權。

全教總認為，為使教育、勞動政策的意志被落實，行政機關應恪遵法規律令，適度行政權自我拘束，並發揮共同體的行政機能。而教育部的因應作為唯恐與勞動部「106 年施政計畫」不相符應，並有違反團約自治精神。

勞動教育長期以來不被重視，導致社會上諸多勞資爭議問題橫生。教育部應遵循團體協約法，以作為推展勞動教育典範，提昇勞動教育意識，方是國家教育之福！

註 1：團體協約的約定，受該團體協約拘束之雇主，非有正當理由，不得對所屬非該團體協約關係人之勞工，就該團體協約所約定之勞動條件，進行調整。但團體協約另有約定，非該團體協約關係人之勞工，支付一定之費用予工會者，不在此限。