

# 有幸參與的新北教產十年發展側記一 兼論教師工會發展之必要元素

文◎新北市教育人員產業工會第二、三屆理事長 鄭建信

新北市教育人員產業工會(簡稱新北教產)成立於100年5月1日,這一天即是2011年工會法修正頒布開放教師得組織工會的第一天;就意義上來說,可說是教師對於工會三法勞動三權的積極回應,也開啟教師們以團結和行動,做為提升教師地位和工作條件的努力進程。本人有幸從新北教產成立後即擔任會務幹部,親身參與新北教產會務運作,並見證本會這十年的發展的各個重要里程碑。就個人觀察,本會之發展,或可分成初期的「教師工會的認同啟蒙」階段,及至全面邁向「勞動三權的實踐奮鬥」,「專業維權的協力運作」、「內部運作的民主化」各個面向。個人認為,新北教產過去這十年發展的特性,或可視為窺蠡教師工會於我國發展之徑。以下分而述之。

## 一、教師工會的認同啟蒙階段

基於過去國家權力所形塑我國教師圖像的深刻化,教師被視為一神聖職務,犧牲奉獻地為國家履行教育任務;因此,期待教師有豐富之學養、崇高之品德、愛國之情操、勤勉犧牲之精神,能將教育視為神聖之志業,願意為國家興辦公教育作努力及犧牲<sup>1</sup>。儘管於2011年工會法修正後,教師終於可依法組織及加入工會<sup>2</sup>,依該法第4條第3項規定:「教師得依本法組織及加入工會。」,

但不可否認的是,不少教師有一種非屬勞工階級的自我意識<sup>3</sup>;亦有意見認為,「工會的罷工是屬於藍領階級,而非白領教師維護權益的方式」<sup>4</sup>;「光爭取工作權利,沒有專業知識的話,人家會看不起你」<sup>5</sup>。亦有不少教師本身,對於教師得比照勞工行使勞動三權之方式來維護其勞動條件的轉變,仍然相當排斥,認為教師爭權利與形象不符,更遑論因此而上街抗爭。



新北教產向執政黨提出公教年改  
須兼顧教育職場活絡

<sup>1</sup>周志宏(2003),〈教師教育行政體系關係之回顧與前瞻—教師圖像的型塑與轉變〉,《教育法與教育改革》,臺北,高等教育,頁121-166,頁161。

<sup>2</sup>工會法第4條:「勞工均有組織及加入工會之權利。(第1項)現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工,不得組織工會;軍火工業之範圍,由中央主管機關會同國防部定之。(第2項)教師得依本法組織及加入工會。(第3項)各級政府機關及公立學校公務人員之結社組織,依其他法律之規定。(第4項)」

<sup>3</sup>鄭建信(2015),〈淺論教師的工會認同〉,頁1。

<sup>4</sup>王秋絨(2003),〈台灣、德國教師組織之比較〉,《各國教師組織與專業權發展》,臺北,高等教育,頁317。

<sup>5</sup>同前註,頁316。

同時，反對教師加入工會者多主張，教師加入工會，是一種白領普羅化的墮落，與教師專業化的方向背離。其實教師作為勞動者之身分所以產生爭議，並非本質上教師非勞動者，而是心態上能否接受教師為勞動者的問題，而法令制度上之規定，不過是反映國家或社會大眾，甚至教師對此身分定位的態度而已<sup>6</sup>。

事實上，教師們集體受僱於學校乃為實際之狀況，教師對勞動條件的主張，很難單打獨鬥而有成功之機會。教師若無法透過工會勞動權的行使，賦予教師結社權以外之權力，要爭取教師工作條件的提升，無益為天方夜譚。在UNESCO「關於教師地位之建議」之中，亦曾就教師團體在這方面的功能加以建議，如：「教師的薪資及工作條件，應該透過教師團體與教師之雇主(即學校)間的談判程序加以決定。」「教師透過他們的團體與他們的雇主(不論公立或私立學校)談判的權利，應該要透過制度的建立才能被確保。」「教師與雇主間爭議產生，或者萬一雙方的談判已經破裂時，教師團體應有權去採取，通常開放給其他團體，為防衛他們的正當利益所採取的手段。」此正是教師工會所有之協商權與爭議權，所得運作之權力及功能<sup>7</sup>。

進一步而言，面對未來全球化所帶來勞資結構之改變，受僱者個人的弱勢力量，若非藉著集體勞動之力，實無可能以一己之力面對未來產業對個人的衝擊。為適應未來全球化帶來勞資結構之衝擊，我們必須要培育下一代尊重欣賞不同職業；除了要指導學生了解基本勞動相關法令外，還須讓他們了解如何透過團結權保障權利，解決紛爭。如此，方得適應日後勞動形態的改變，追求幸福的未來。教師本身對集體勞權的覺醒，適足以影響下一代透過勞權教育的紮根與落實<sup>8</sup>。

因此，在新北教產成立之初，即透過「會員勞動教育」課程之辦理，全面性地進行會員勞動意識的教育；並開始嘗試行使勞資爭議處理法中的「調解」、「裁決」機制，在現在申訴制度之外，嘗試協助會員解決發生於學校端之爭議情況。如「私校年終獎金雇主的任意減發」、「薪資發放遲延」、「雇主不當要求教保員加班」、「學校對會員或支會會長的不當勞動行為」、「團體協約之拒絕協商」、「工會會費代扣」…，透過一次又一次的協助，會員也開始理解，學校的爭議現象，其實工會可以透過現有的法制，協助會員獲得更好的解決。

此外，本會亦協助新北市勞工局編纂高中職勞動權益課程教材，並配合勞工局的規劃，全力推動勞權師資培育，也積極深化會員勞權意識的提升。勞工局這套教材，從認識個人勞權開始，並進而擴及集體勞動權益的理解，不只讓高中職學子對勞動權益有一定的了解，也為未來進入職場工作有一定的準備與協助之功效。

經過教師工會過去十年的努力，就現階段而言，不論加入或不加入工會的教師，應該可以理解到，透過勞動三權的實踐，確實能較全面性地協助教師解決學校現場面對到

<sup>6</sup>同註1，頁162。

<sup>7</sup>周志宏(2003)，〈從教師法律地位看教師團體之性質與功能〉，《教育法與教育改革》，臺北，高等教育，頁99-120，頁116。

<sup>8</sup>鄭建信(2015)，〈從「禁止搭便車」談「勞動意識的建立與教育」〉，頁2。

的紛爭與爭議，並進而建立更穩定的工作環境；也透過實踐勞動三權的過程，更能務實地看待教師工會的運作方式及體認勞權課程，對於學生未來的影響及對社會穩定的幫助。

## 二、勞動三權的實踐奮鬥

我國勞工集體權利之保障，主要規定在工會法、團體協約法、勞資爭議處理法，100年工會法修正時，就團體協約法及勞資爭議處理法，亦同時做了相關的修正。此三法，實係實施團結權、協商權、爭議權所謂勞動三權的法律依據。就勞動三權間的關係來說，其本身只是確保勞工生存之基本手段，而非目的<sup>9</sup>。關於團結權、協商權及爭議權，團結權係最根源之基本權，而協商權對於



新北教產理事長鄭建信代表會員  
遞交抗議年改不公的陳情連署書

其他兩者則具有目的與手段之關係。團結權既為根源之權利，若無勞工團結之前提，協商權與爭議權均無法實現<sup>10</sup>。由保障團結權之目的觀之，實際上亦須一併保障協商權及爭議權；蓋組織工會之主要目的係在於締結團體約，所以必須賦予工會進行團體協商之權利，又為確保協商得以進行且終能達成一定的協議，必須賦予工會必要時有進行爭議之實力，以免雇主任意拒絕協商<sup>11</sup>。

對教師工會來說，100年工會法的修正，讓我國勞動三法權的修正，開啟了勞動三權實踐的契機；教師得以集體力量實現團體協商或進行爭議行為的空間，也有一定程度的放寬。工會法第1條即規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」同法第4條第3項規定：「教師得依本法組織及加入工會。」；亦即，教師組織及加入工會，本身不是目的，透過工會團體結而改善工作條件及教師地位，才是組織工會之目的；而提升工作條件的策略，即是透過集體談判的方式，將達成之協議形諸書面文字，讓勞資雙方共同遵守。進一步而言，若不透過集體協商來爭取工作條件的提升，則爭取團結權就沒有意義。因之，教師組織工會後，全面進行集體協商之推動，以求建立勞資自治的校園及教育環境，才是追求集體勞動權實踐之正道。

教師工會成立後，大幅帶動團體協約簽署的數量成長，及協商經驗推動，是教師工會帶給勞權發展的重大意義與貢獻。而團體協約之進行或得否進行乃在於要求勞資雙方，應本誠信原則進行協商，相較於教師法中賦與教師會協商的任務而非權利，並未課予勞雇雙方協商成敗之責，團體協約法確實是給予教育現場的勞資關係新的挑戰與機會。團體協法第6條第1項即規定：「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。」而勞資爭議處理法第51條第

<sup>9</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁45。

<sup>10</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁233。

<sup>11</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁234-235。



1項、第2項規定：「基於工會法第三十五條第一項及團體協約法第六條第一項規定所為之裁決申請，其程序準用第三十九條、第四十條、第四十一條第一項、第四十三條至第四十七條規定。前項處分並得令當事人為一定之行為或不行為。」同法第53條第2項規定：「雇主、雇主團體經中央主管機關裁決認定違反工會法第三十五條、團體協約法第六條第一項規定者，工會得依本法為爭議行為。」換言之，就雙方違反誠信協商原則時，得應用勞資爭議法中的「裁決」制度，當確認違反誠信協商時，得課予違反者為一定之行為或不行為，以求落實誠實協商之可行性。

團體協約自治制度之產生，在修正個別勞動契約上因契約自由原則，及以供給與需求所形成之市場制度或市場經濟法則所產生之流弊；團體協約以其具強制力之規範性的效力，取代了或修正了個別勞動契約，以矯正具體的地位不平等<sup>12</sup>。透過團體協約自治，對於勞資雙方的勞動條件有所規範，國家及主管機關不必事事介入，它是一種以民主取代對抗，協助建立及解決勞資問題的一種架構。理想而言，就以強調教師專業自主及學校本位自治的教育現場，應為合理及適當的運作機制。為此，本會自民國102年起，即透過勞動教育、專題講座、快訊系統、會訊專文，全面性地引入並推廣會員對團體協約精神及運作的認識，並積極培養團協人才，厚植團協運作的能量及實力。自103年起即全面推動全市20餘所公私立學校之團體協商，及至三年後終於誕生本市第一份教育團協，並接續完成10所以上學校會員與學校團體協約；當然，這幾年間也依照團體協約法之規定，向新北市政府教育局展開團體協約協商<sup>13</sup>，而此份團體協約將全面性地建立全市公立學校有秩序地進行工作條件、經濟條件、專業條件、人事條件的運作原則，也有助於落實團結權，避免非會員者搭便車，而侵蝕教師工會之團結核心，也期待與教育局的團體協約能儘早開花結果。

另一方面，勞資爭議係團體協約自治不可分割的組成部份，若無此一勞資爭議所形成之壓力，則鑑於國家必須保持中立，雇主將可以隨意拒絕團體協約，而從每一團體協約效果中脫身<sup>14</sup>。亦即，團體協約困境在所難免，為解決協商僵局，依勞資爭議處理法提起爭議解決之方式，將有助於勞資雙方，重新尋找適當溝通協調之方式，本會在103年至106年期間，就雇主違反誠信協商而申請勞動部裁決之頻率甚高，但確實有助於學校逐漸理解勞動三法之規範內容，也有助於之後團體協約協商之進行，也終能達成前述團體協約之初步成果。透過團協協商之進行，搭配爭議方式之運作，團體協約協商整個的運作歷程及成果，對於當事學校及全體會員夥伴，都有一定程度的理解與認同，理解集體行動及協商以建構對等和諧教育環境的必要性，也理解「為協商而協商」或「為爭議而爭議」都不是團結運作的正道，為解決問題建構理想溝通情境，才是勞動三權運作的積極目的。

<sup>12</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁142。

<sup>13</sup>團體協約法第6條第3項第2款：「依前項所定有協商資格之勞方，指下列工會：二、會員受僱於協商他方之人數，逾其所僱用勞工人數二分之一之產業工會。」

<sup>14</sup>楊通軒（2012），《集體勞工法理論與實務2012》，臺北，五南，頁236。



做為一個實踐勞動三權而開啟工會運作的本會而言，我相信未來十年必然更能團結基層實力，而發展出壯大協商實力的工會。

### 三、專業維權的協力運作

在現行法制規範下，教師會為依教師法所成立之「教師組織」；教師工會則為教師依工會法組織或加入之工會，其型態有「產業工會」、「職業工會」。教師組織在性質上應該較接近專門職業團體之定位，教師理應組成「教師公會」，並落實而有「強制入會」、「專門職業人員之自律」、「參與專門職業人員之懲戒」、「協調及增進共同利益」等功能<sup>15</sup>；然，我國《教師法》卻僅給予教師自由參加教師會(教師組織)的權利，並賦予教師組織「任務」而非權利。就法制面，現階段教師會專業運作之方式，多透過學校「校務參與」、「校長遴選」、「地方教育事務之審議工作」、「教師申訴案件的處理」、「聘約準則的協議」、「教育經費的審議」……，而就教師專業成長，則多透過教師組織中專業自主推動來進行。

若就一個專業職業團體而言，「專業化」及「勞動條件」之功能，並非全然不相容及衝突。勞動者是就其職業上聘僱關係之性質來立論，而專門職業人員則是就其職業工作內容之性質，及從事此工作者之特性來界定，因此並非截然的區分<sup>16</sup>。緣此，如同教師會一般，新北教產身為教師工會的角色，在全力實踐勞動三權的同時，念茲在茲的就是同時優化教師工作條件，並推動教師專業成長。

因之，新北教產成立的這十年來，即致力於辦理各項專業講座，提供會員夥伴各類之專業研習，以求滿足任職於不同學習階段的會員夥伴的各類研習需求，並落實推動食農教育、環境教育，以透過會員在職教育進而影響廣大學子，激發環境保護的意識。此外，並與新北市教師會共同推動各個自主學習團體一基地班，發行教育刊物，討論及分享各類教育專業及政策，及透過參與新北市教育局各項教育政策諮詢等工作，來展現本會之專業性。

此外，為反映第一線教師對各項教育政策的理解與建議，以利組織積極參與教育決策之效果，本會按學習階段別，分別成立了大專、高中職、國中、國小、幼教委員會，也因應特殊教育之特殊性及跨學習階段別的需求，設立特教委員會，相關委員會之運作類似政策研究之輔助單位，期能掌握政策脈動，提供現場視野，以利教育決策之專業影響。

新北市教師會、新北市教育人員產業工會長期以來，與基層教育工作者在專業成長的路上向前邁進；身為一位基層教育工作者，我們深知教學工作絕非只是知識的傳授，而是不停地在專業路上成長，我們不斷地找尋教材、教法的多元風貌，以求觸發學生的

<sup>15</sup>周志宏(2003)，〈從教師法律地位看教師團體之性質與功能〉，《教育法與教育改革》，第一版，臺北，高等教育，頁99-120，頁114-115。

<sup>16</sup>周志宏(2003)，〈教師13與教育行政體系關係之回與前瞻—教師圖像的型塑與轉變〉，《教育法與教育改革》，臺北，高等教育，頁121-166，頁165。

多元智能；但我們也不自限於教學的技術提升；我們更重視友善互動的師生關係，因為我們深知教育工作最可貴之處，即是我們面對的是亟待啟發的心靈主體，教育工作就是人的再造工程；透過良好友善的師生關係，才能讓我們提供學生適切的引導及方向，其目的是在於讓學生能透過自我省察，做自己的主人，能體驗生命之真諦，並透過教育的過程，放大其生命的能量。因此，每一年度兩會推動辦理SUPER教師遴選，讓第一線教師的教學成果，得有機會分享給同儕夥伴，而不可否認的是，透過每一年度SUPER教師的遴選，確實給基層優秀教師有一個分享的平台，也形塑了不同的教師圖像，相信未來有更多的會員夥伴，都能成為學生心中的SUPER老師。

除此之外，為確保會員專業生涯及權利不受影響，本會成立了訴訟基金，協助會員因應各項面對教育現場的可能訴訟，提供必要的支援；也因此聘任專業的法務人員，成立法律諮詢的服務，不只做教育現場法律問題的支援，也提供會員工作場所以外的相關諮詢服務。另一方面，也成立互助基金，一方面提供會員各項慰助金及祝賀金，陪伴會員共度人生重要歷程或挑戰；另一方面，互助基金配搭現行的公共意外責任險，提供會員於第一線發生校安事件有需求時，讓法務人員能進入現場提供最即時的服務。

#### 四、內部運作的民主化

工會團結體之目的在於維護及促進勞動條件與經濟條件為主要目的，首先必須理解的是其與結社權不同，而與勞動條件之變更有密切的相關。工會法第5條第1項：「工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。」同法第26條第1項第10款：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：十、集體勞動條件之維持或變更。」團體協約法第8條第1項第2款：「第8條工會或雇主團體以其團體名義進行團體協約之協商時，其協商代表應依下列方式之一產生：二、依其會員大會或會員代表大會之決議。」由此可知，工會之目標在促進勞工團結、提升勞工地位與改善勞工生活<sup>17</sup>。故為達到此項前提，工會必須維持其「自主性」、「純粹性」、「明確團體利益意識」、「民主原則」<sup>18</sup>。

工會法第28條第1項、第2項規定：「工會經費來源如下：一、入會費。二、經常會費。三、基金及其孳息。四、舉辦事業之利益。五、委託收入。六、捐款。七、政府補助。八、其他收入(第1項)。前項入會費，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。(第2項)」其中第2項之立法理由指明：「第二項有關工會之入會費及經常會費之收繳數額，原條文採上限規定，考量會費收費金額多寡除應由會員共同決定外，亦須符合會務自主化及實際需求，為避免財源無以為繼造成會務難以推展，爰改以收取下限方式規範之。」依此可知，工會之會費訂定基本之下限，乃在維持工會在財務上得獨立自主，而不違反工會的自主性。而工會法第14條則規定：「代表雇主行使管理權之主管人員，不得加入該企業之工會。但工會章程另有規定者，不在此限。」則在限制代表雇主行使管理權之主管人員加入工會，以維持工

<sup>17</sup>黃越欽(2015)，《勞動法新論》，臺北，翰蘆，頁411。

<sup>18</sup>黃越欽(2015)，《勞動法新論》，臺北，翰蘆，頁411-412。

會成員之同質性，此即工會之純粹性維持。

而工會法第1條之規定：「為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法。」即在確認工會最重要的任務為勞動條件之促進及勞工經濟向上提升。而工會之運作，為確保內部民主性，工會法對工會之會員代表產生、工會理監事名額及職權、任期，責任均有相關之規範<sup>19</sup>；而對工會之決議則須合乎民主化之要求<sup>20</sup>，因此，對會員大會或會員代表大會之議決有相關之法律規定<sup>21</sup>。

足見，工會法相當關心工會會務之運作是否符合民主原則，而為貫徹會務民主原則，採取工會會務自治(即制定章程)及行政監督等兩種方式落實<sup>22</sup>。而工會內部意見形成程序必須符合民主化要求，透過民主化程序，使所有會員意志成為工會本身之意志，此意志並得拘束工會幹部時，始有真正之工會自治可言<sup>23</sup>。然而，雖有章程自治原則及民主運作規範之基本要求，工會為達真正民主性，仍須實際上透過「制度化」運作架構之推動，避免少數工會主事者長期把持會務，將會務連繫重在內部連帶關係之建立，而規避正常制度運作下的監督，進而阻礙了內部民主運作，而有違工會之公益性<sup>24</sup>。

因此，新北教產至少透過近三年的努力及調整，以「明確化會員權利義務」、「擴大會員參與機制」、「保障少數學習階段及性別平衡」<sup>25</sup>為方向，調整章程相關內容；並確實依工會法之精神及相關章程規範，區分「理事長」、「理事會」、「會員代表大會」之權責，進行相關運作及決議。以制度化機制之建立，整合大專、高中、國中、國小、幼兒、特教不同的夥伴的能量，期使組織能透過對各項議題之關注及共同參與，壯大組織運作能量，並建構內部民主化運作，以利工會人才銜接，為組織運作力量提供最堅實的基礎。

---

<sup>19</sup>工會法第17條：「工會應置理事及監事，其名額如下：一、工會會員人數五百人以下者，置理事五人至九人；其會員人數超過五百人者，每逾五百人得增置理事二人，理事名額最多不得超過二十七人。二、工會聯合組織之理事不得超過五十一人。三、工會之監事不得超過該工會理事名額三分之一。前項各款理事、監事名額在三人以上時，得按其章程規定推選常務理事、常務監事；其名額不得超過理事、監事名額三分之一。工會得置候補理事、候補監事；其名額不得超過該工會理事、監事名額二分之一。工會應置理事長一人，對外代表工會，並得視業務需要置副理事長。理事長、副理事長應具理事身分。工會監事名額在三人以上者，應設監事會，置監事會召集人一人。監事會召集人執行監事會決議，並列席理事會。」工會法第18條：「會員大會或會員代表大會休會期間，由理事會處理工會一切事務。工會監事審核工會簿記帳目，稽查各種事業進行狀況及章程所定之事項，並得會同相關專業人士為之。監事之職權於設有監事會之工會，由監事會行使之。」工會法第20條：「工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長及監事會召集人之任期，每一任不得超過四年。理事長連選得連任一次。」工會法第21條：「工會理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人及其代理人，因執行職務所致他人之損害，工會應負連帶責任。」

<sup>20</sup>李玉春(2019)，〈團結權與工會—工會之組織與會員〉，《集體勞動法》，第一版，臺北，新學林，頁105-119，頁107-108。



## 結語—團結力量大

工會運作，強調實力原則，因之，每一個支持並加入工會的會員夥伴，皆為組織力量之重要來源；本會，在會員夥伴的支持之下，走過十年，不只在會員人數方面持續成長，早已經是全國人數最多，也是唯一會員人數占新北市公立學校半數以上的教師工會；透過過去十年來的調整與發展，讓組織之運作能量多從基層而來，也能符應基層需求。因此，新北教產不只是對新北教育政策及運作產生最關鍵的影響力，亦可謂是唯一且最有實力之教師工會；也是新北市全體教師共同組成，且能互相照顧的大家庭。



新北教產理事長鄭建信率領會員發動眾志成城萬人連署抗議年金惡改政府脫逸雇主責任

本會包含了不同學習階段、公私立不同的編制內教師，因此，會員間異質性甚大。此種異質元素，有助於成員彼此學習，相互觀摩，對於專業追求的維護而言，較能透過全面性的思維，發揮互補的效應，也比較不容易遺漏掉關鍵的事務；藉由異質性團體的互動，使團隊往前邁進，適應外界環境的變化，讓團體之力量發揮極致<sup>26</sup>。新北教產成立已滿十年，組織持續致力於「工會意識提升」、「勞三動權實踐」、「專業維權運作」、「內部民主化」，海納不同學習階段的夥伴，相互協助。團結力量大，本會下一個十年，仍需要每一個教育現場的你我，共同持續支持！

<sup>21</sup>工會法第26條：「下列事項應經會員大會或會員代表大會之議決：一、工會章程之修改。二、財產之處分。三、工會之聯合、合併、分立或解散。四、會員代表、理事、監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長、監事會召集人之選任、解任及停權之規定。五、會員之停權及除名之規定。六、工會各項經費收繳數額、經費之收支預算、支配基準與支付及稽核方法。七、事業報告及收支決算之承認。八、基金之運用及處分。九、會內公共事業之創辦。十、集體勞動條件之維持或變更。十一、其他與會員權利義務有關之重大事項。前項第四款之規定經議決訂定者，不受人民團體法及其相關法令之限制。會員之停權或除名，於會員大會或會員代表大會議決前，應給予其陳述意見之機會。」

<sup>22</sup>劉志鵬（2019），〈團結權與工會—工會之概念、種類與要件〉，《集體勞動法》，第一版，臺北，新學林，頁95-104，頁104。

<sup>23</sup>工劉志鵬（2019），〈團結權與工會—工會之概念、種類與要件〉，《集體勞動法》，第一版，臺北，新學林，頁95-104，頁104。

<sup>24</sup>鄭建信（2019），〈建構專業團結體—健全體質大步邁向第三個十年〉，頁3。

<sup>25</sup>請參，鄭建信（2019），〈建構專業團結體—健全體質大步邁向第三個十年〉一文。

<sup>26</sup>鄭建信（2019），〈淬勵自省團結為教育專業持續發聲〉，頁3。