

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第29號

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 蘇俊誠律師

被上訴人 吳百諺

黃照明

傅彩洋

潘克惠

邱吉振

鍾松城

許竣堯

共同

訴訟代理人 葉錦郎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國113年5月7日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第25號第一審判決提起上訴，本院於113年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人自附表二「服務年資起算日期」所示日期受僱上訴人，均任職於上訴人高屏供電區營運處，已於民國109年7月1日結清舊制退休金年資。吳百諺、黃照明、傅彩洋、潘克惠等4人（下稱吳百諺等4人）為電機裝修員，受僱期間除其原有職務外，並擔任領班管理職責，上訴人每月另發給領班加給。被上訴人邱吉振、鍾松城、許竣堯等3人（下稱邱吉振等3人）為電機裝修員兼任司機，其工作性質為開工程車外出從事線路配置裝修，並負責工程車

01 輛的保養維護，上訴人每月另發給司機加給，上開擔任領班
02 及兼任司機所領取之加給（下合稱系爭加給），皆與各該勞
03 務之提供有對價關係，屬在特定工作條件下之固定常態工作
04 中所取得之給與，制度上亦具經常性，自屬工資之一部。又
05 被上訴人之舊制年資及退休金給與標準依勞動基準法（下稱
06 勞基法）第84條之2規定，應依其工作年資於勞基法73年8月
07 1日施行前後，分別依臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休
08 規則）第9條第1款與勞基法第55條第1項規定計算之。然上
09 訴人於結算被上訴人之舊制年資及退休金時，未將系爭加給
10 列入平均工資計算，致被上訴人所領退休金分別短少如附表
11 一「應補發退休金」欄所示金額。又依勞基法第55條第3項
12 規定，上訴人應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故上
13 訴人應自附表一所示利息起算日負給付遲延之責。爰依勞工
14 退休金條例（下稱勞退條例）第11條、退休規則9條第1款、
15 勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項之規定，提起
16 本件訴訟。聲明：上訴人應分別給付被上訴人如附表一「應
17 補發退休金」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算
18 日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

19 二、上訴人則以：

20 (一)被上訴人於109年7月1日結清舊制退休金年資，台電工會於1
21 08年11月26日召開第14屆常務理事會，上訴人於108年12月3
22 日、108年12月12日召開勞退舊制結清說明會，已說明結清
23 勞退舊制年資平均工資之計算係依據「經濟部所屬事業機構
24 列入計算平均工資之給與項目表」（下稱系爭項目表）辦
25 理，非屬行政院核定列入平均工資之給與項目者不予採計。
26 被上訴人分別於000年00月間分別簽立年資結清意願調查表
27 同意辦理結清舊制年資及年資結清協議書（下稱系爭協議
28 書），協議書第2條後段即約定加給不列入平均工資範疇，
29 行政院函釋亦認經濟部所屬事業平均工資應依項目表給與，
30 不包含系爭加給，被上訴人自行選擇、簽署並同意結清舊制
31 年資，上訴人已事先明確告知平均工資計算方式、列計項目

01 等結清條件，其等結清後為相反主張，有違禁反言及誠信原
02 則。又被上訴人結清舊制年資提前取得退休金之利息利益，
03 如將結清舊制年資退休金移入勞退新制個人專戶可合併計算
04 年資，於未來退休後可支領新制月退休金外，該筆結清金額
05 亦有保證收益，若超過保證收益時還能分配至勞工個人專
06 戶，即便未移入亦可因個人投資獲得相應報酬，與正常退休
07 再支領退休金之人待遇不同，享有結清年資之利益。

08 (二)上訴人為國營事業，國營事業管理法第14條已明定國營事業
09 人員待遇及福利由行政院規定，不得為標準以外之開支，司
10 機加給及領班加給均非系爭項目表所列平均工資項目，依行
11 政院及經濟部函釋可知上訴人實施單一薪給用人費率制度，
12 對所屬人員工作報酬已於單一薪給中確實反映，系爭加給之
13 核給屬慰勞與獎勵性質，此為勞資雙方形成已久之共識，而
14 為勞動契約之約定內容。上訴人發放司機加給自78年施行歷
15 時已久，自始即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工性質，係雇主
16 恩惠性給與，不論開車次數多寡，每月皆支領相同數額，不
17 因工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心度、勞力
18 度、年資、職級之不同而有差異，分類八等薪給（含）以上
19 派用人員兼任駕駛工作不得支領加給，全月未開車者，司機
20 加給減半發給，上訴人發給司機加給係鼓勵同仁擔任兼任司
21 機，司機加給並非勞務對價，非屬工資。況92年以後之新進
22 人員已停發司機加給，顯見司機加給非勞基法所定勞務對價
23 及經常性給與，係由上訴人視經營狀況給與之鼓勵性、恩惠
24 性給與，且須報核經濟部決定發放或停發，非經常性發放，
25 自非工資。又勞基法於73年7月30日公布施行，被上訴人任
26 職於勞基法施行前，依勞基法第84條之2規定，其在勞基法
27 施行前年資有關退休金平均工資之計算不包括司機加給及領
28 班加給等語，資為抗辯。

29 三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服提起上訴，聲明：
30 (一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答
31 辯聲明：上訴駁回。

01 四、兩造不爭執事項：

02 (一)被上訴人任職上訴人高屏供電區營運處，職稱分別如附表二
03 「職稱」欄所示，均屬勞基法之勞工。

04 (二)關於被上訴人之服務年資起算日期、適用新制日期、舊制年
05 資結清日期、舊制年資、退休金基數各如附表二「服務年資
06 起算日期、適用新制日期、舊制年資結清日期、舊制年資、
07 退休金基數」欄所示。

08 (三)被上訴人依勞退條例第11條第1項、第3項規定與上訴人結清
09 舊制年資，其退休金給與標準，即依勞基法第84條之2規
10 定，依其工作年資於勞基法73年8月1日施行前後，分別依退
11 休規則第9條第1款與勞基法第55條第1項之規定計算之。

12 (四)吳百諺等4人為上訴人電機裝修員，另擔任領班管理職，為
13 彌補擔任領班勞工之辛勞與負擔，上訴人每月另發給吳百諺
14 等4人領班加給。

15 (五)邱吉振等3人為電機裝修員兼任司機，工作性質為駕駛工程
16 車外出從事線路配置裝修，並負責保養維護工程車輛，上訴
17 人每月另發給邱吉振等3人司機加給。

18 (六)吳百諺等4人舊制結清前6個月所領取領班加給；舊制結清前
19 3個月平均領班加給；舊制結清前6個月平均領班加給分別如
20 附表三編號1至4所示。邱吉振等3人舊制結清前6個月所領取
21 司機加給；舊制結清前3個月平均司機加給；舊制結清前6個
22 月平均司機加給分別如附表三編號5至7所示。

23 (七)被上訴人任職上訴人期間，工作地點為高屏供電區營運處。

24 五、本件爭點：

25 (一)系爭加給是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算
26 退休金？

27 (二)被上訴人得否請求上訴人補發如附表一所示之退休金差額暨
28 遲延利息？

29 六、本院判斷：

30 (一)系爭加給是否屬於工資，而應列入勞基法所定平均工資計算
31 退休金？

01 1.按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
02 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
03 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
04 款定有明文。故計付被上訴人之工資，係指勞工因工作而獲
05 得之報酬，且屬經常性之給與。所謂「因工作而獲得之報
06 酬」，係指符合勞務對價性，著重於勞方所付出之勞力與資
07 方之給付是否有對價平衡關係，「經常性之給付」，係指在
08 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
09 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
10 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以系爭加給是否為工資
11 之一部分，自應以系爭加給是否為勞工給付勞務之對價，且
12 屬經常性給與為判斷依據。

13 2.經查，上訴人發給邱吉振等3人司機加給，係因其等擔任電
14 機裝修員，於工作時需自行兼任司機駕駛工程車外出從事線
15 路配置裝修，並負責工程車輛保養維護，而另發給司機加
16 給，可知擔任司機並非邱吉振等3人本職，係因上訴人未另
17 行僱用司機，而需由其等兼職自行駕駛工程車，並負責車輛
18 保養維護方得領取；吳百諺等4人則因擔任領班，額外肩負
19 管理職責，上訴人因而發給領班加給。依此可知司機加給及
20 領班加給，係因被上訴人除原來職務任務外，另於兼任工程
21 車司機或擔任領班負責管理任務之特定條件下，而給予之加
22 給，並按月發放，與其等本身職務勞務提供有密切之關連
23 性，且非偶而為之，為在一般情形下經常可以領得之給付，
24 與一般公司行號應付臨時性之業務需求偶而為之者有間。司
25 機加給及領班加給既係兩造間就特定之工作條件達成協議，
26 為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工
27 因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，堪認屬於勞基
28 法第2條第3款所稱之工資，自不能僅以雇主主觀認定系爭加
29 給為恩惠性給與，即否認其為工資之本質。

30 3.上訴人固以：司機加給不論開車次數多寡，每月皆支領相同
31 數額，不因工作複雜性、經驗、學歷、智力、技能、勞心

01 度、勞力度、年資、職級之不同而有差異，分類八等薪給
02 （含）以上派用人員兼任駕駛工作不得支領加給，全月未開
03 車者，司機加給減半發給，此非提供勞務之對價。92年以後
04 新進人員已停發司機加給，且須報核經濟部決定發放或停
05 發，顯見司機加給非勞務對價及經常性給與等語。惟雇主發
06 給員工之費用，是否為工作所附加之報償，應視該費用之內
07 容而定，殊難逕以新進人員是否發給、是否須報核主管機關
08 核准而定，且工資各項結構之內容，雖有依工作性質、職
09 級、年資等節而有不同或毋須申報領取者（如本薪），然亦
10 不乏為相同數額之給付（如伙食津貼、交通津貼等）或核實
11 申報領取者（如加班費），公司給付勞工之各種款項是否屬
12 於工資一部，應實質審核其內容，而非依形式上數額是否同
13 一、是否加倍發給，或是否需依公司內部規範、設定條件調
14 整金額及申報請領，推認該等給付非屬工資，上訴人猶執前
15 詞抗辯司機加給並非勞務對價，不應列入平均工資計算退休
16 金等語，無足憑採。

- 17 4.上訴人另辯稱：上訴人為國營事業，國營事業管理法第14條
18 已明定國營事業人員待遇及福利由行政院規定，不得為標準
19 以外之開支，上訴人實施單一薪給用人費率制度，對所屬人
20 員工作報酬已於單一薪給中確實反映，系爭加給之核給屬慰
21 勞與獎勵性質，此為勞資雙方形成已久之共識，而為勞動契
22 約之約定內容等語。惟上訴人雖為經濟部所屬國營事業，然
23 被上訴人請領退休金關於工資、平均工資計算事項，仍有勞
24 基法之適用，且勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國
25 策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，雇主與勞工
26 所訂勞動條件，不得低於勞基法所定最低標準，此觀之該法
27 第1條規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位
28 固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然
29 所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標準，則於經
30 濟部所屬事業人員退休、撫卹或其他待遇、福利標準，牴觸
31 勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，尚難以上訴人

01 內部薪給制度或其主觀上所認系爭加給性質，即認被上訴人
02 已同意或默示同意排除系爭加給計入平均工資。況系爭加給
03 是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理是類事
04 件時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自難以
05 上訴人所提行政機關函釋及國營事業管理法之規定為其有利
06 認定，上訴人此部分抗辯，亦屬無據。

07 5.上訴人再以：被上訴人任職於勞基法施行前，依勞基法第84
08 條之2規定，其等在勞基法施行前年資有關退休金平均工資
09 之計算不包括系爭加給等語抗辯，惟依勞基法第84條之2規
10 定：「勞工工資年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年
11 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規
12 定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規
13 定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資
14 遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算。」，
15 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退撫
16 辦法）第9條第1款前段規定：「各機構人員退休金給與基準
17 如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，
18 分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。」，
19 同條第2款第1目規定：「二、僱用人員：(一)94年6月30日以
20 前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金
21 給與基準，準用前款規定辦理。」。被上訴人於勞基法施行
22 即為上訴人僱用人員，有個人彙總資料可參（見原審勞專調
23 卷第327至339頁），其等於勞基法施行前之年資及退休金之
24 給與，應適用當時適用之法令即廢止前退休規則第9條、第1
25 0條規定，勞基法施行後則依同法第55條規定計算。而退休
26 規則第10條第1項第1款則規定：「退休金基數之計算方式如
27 左：一、按月支薪者，以核准退休前三個月平均工資所得為
28 準。」，第2項規定：「前項所稱工資，依工廠法施行細則
29 第四條之規定」，工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱
30 工資係指工人因工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津
31 貼、獎金或其他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者

均屬之。」之內容，核與勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」之工資內涵相同，依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之年資，不論適用退休規則或勞基法，其就工資之認定標準仍屬相同，系爭加給既經本院認定屬工資範疇，勞工在勞基法施行前年資，仍應將系爭加給計入平均工資計算退休金。

6. 至上訴人另辯稱：被上訴人知情且接受系爭加給不列入平均工資，而同意簽署系爭協議書，其等結清後為相反主張，有違禁反言及誠信原則，且其等結清舊制年資提前取得退休金之利息利益，可因個人投資獲得相應報酬，如將結清舊制年資退休金移入勞退新制個人專戶可合併計算年資，未來退休可支領新制退休金外，並有保證收益，超過保證收益時還能分配至勞工個人專戶，並無低於勞基法所定最低標準，亦無違反勞退條例第11條第3項規定等語。惟查，協議書第1條即載明：「依勞工退休金條例第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之退休金標準。」，顯見兩造達成結清舊制年資之協議，係以上開勞基法規定為最低標準；再依協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理；…。」（見原審勞專調卷第247、251、255、259、263、267、271頁），系爭項目表固未將系爭加給列入平均工資之給與項目，然各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標準，業如前述，且經濟部退撫辦法第3條已規定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞動基準法有關規定辦

理。」，則於計算被上訴人之退休金基數即月平均工資，仍應回歸勞基法第2條規定認定其工資及平均工資，作為計算退休金之基礎，本院既認定系爭加給屬工資性質，上訴人於結算被上訴人給付舊制年資退休金時，未將系爭加給納入平均工資計算，即與勞基法之規定有違，且上訴人未將系爭加給列入平均工資計算為其既定政策，不具有商議性質，被上訴人本無從反對上訴人之政策，協議書第1條又已約定結清舊制年資不得低於勞基法規定之標準，自難認其等提起本件訴訟有違禁反言及誠信原則。又上訴人另稱被上訴人結清舊制退休金獲得利息利益或投資報酬、轉入勞退新制專戶可獲得保證收益等語，係勞工取得舊制退休金後個人投資，或因國家勞工保險制度設計運作所生利益，並非上訴人給付優於勞基法之基本保障，亦難以此認定並無違反勞基法最低標準或勞退條例第11條第3項規定之情事。

7.依上開說明，系爭加給於勞基法施行前後，均應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算退休金。本件被上訴人所為前揭主張，應屬可採。

(二)被上訴人得否請求上訴人補發如附表一所示之退休金差額暨遲延利息？

1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。第1項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付。勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金

給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，為勞基法第55條第1項第1款、第2項、第3項、第84條之2所明定。又工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限。退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，退休規則第9條第1款及第10條第1項第1款分別訂有明文。再按本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用人員及僱用人員。各機構人員退休金給與基準如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依上開退休規則及勞基法之規定計算。二、僱用人員：(一)94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理，經濟部退撫辦法第3條、第9條第1款、第2款第1目亦有明文。

2.被上訴人自勞基法施行前即任職上訴人，其等勞基法施行前之年資及退休金之給與，應適用當時有效之退休規則第9條規定計算，於勞基法施行後則依同法第55條規定計算，且勞基法施行前後均應將系爭加給列入平均工資計算退休金，經本院認定如前，上訴人對於如被上訴人主張有理由，其短少給付之退休金差額如附表一編號1至7「應補發退休金」欄所示，法定遲延利息自附表一編號1至7「利息起算日」欄所載日期起算，並無爭執（見原審勞訴卷第12、44頁），則被上訴人依前揭規定請求上訴人應給付如附表一「應補發退休金」欄所示之退休金差額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示日期起算之法定遲延利息，即屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條、退休規則第9條第1

款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項之規定，請求上訴人給付如附表一「應補發退休金」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許。原審判決上訴人敗訴，並依職權宣告假執行及附條件免為假執行之宣告，於法並無不合，上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

勞動法庭

審判長法 官 許明進

法 官 蔣志宗

法 官 周佳佩

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

書記官 蔡佳君

附表一：

編號	被上訴人姓名	應補發退休金 (新臺幣)	反供擔保金額	利息起算日
1	吳百諺	161,550元	同左	109年8月1日
2	黃照明	161,550元	同左	109年8月1日
3	傅彩洋	161,550元	同左	109年8月1日
4	潘克惠	143,955元	同左	109年8月1日
5	邱吉振	143,955元	同左	109年8月1日
6	鍾松城	134,358元	同左	109年8月1日
7	許竣堯	134,358元	同左	109年8月1日

附表二：

編號	被上訴人	職稱	服務年資 起算日期	適用新制日期	舊制年資 結清日期	舊制年資		退休金基數	
1	吳百諺	電機裝修員	68年3月28日	97年10月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	5年4月4日	勞基法 施行前	10.8333

(續上頁)

01

						勞基法 施行後	24年2月	勞基法 施行後	34.1667
2	黃照明	電機裝 修員	68年3月28日	97年10月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	5年4月4日	勞基法 施行前	10.8333
						勞基法 施行後	24年2月	勞基法 施行後	34.1667
3	傅彩洋	電機裝 修員	67年8月7日	97年3月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	5年11月25日	勞基法 施行前	12.0000
						勞基法 施行後	23年7月	勞基法 施行後	33.0000
4	潘克惠	電機裝 修員	67年5月19日	96年12月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	6年2月13日	勞基法 施行前	12.5000
						勞基法 施行後	23年4月	勞基法 施行後	32.5000
5	邱吉振	電機裝 修員	66年4月8日	95年11月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	7年3月24日	勞基法 施行前	14.6667
						勞基法 施行後	22年3月	勞基法 施行後	30.3333
6	鍾松城	電機裝 修員	72年6月15日	99年5月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	1年1月17日	勞基法 施行前	2.3333
						勞基法 施行後	25年9月	勞基法 施行後	39.6667
7	許竣堯	電機裝 修員	72年6月15日	99年3月1日	109年7月1日	勞基法 施行前	1年1月17日	勞基法 施行前	2.3333
						勞基法 施行後	25年7月	勞基法 施行後	39.6667

02
03

附表三：

編號	員工姓名	項目	舊制結清/退休前6個月之加給（新臺幣/元）						舊制結清/退休前3個月平均加給（元）	舊制結清/退休前6個月平均加給（元）
1	吳百諺	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,590元	3,590元
		領班加給	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元		
2	黃照明	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,590元	3,590元
		領班加給	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元		
3	傅彩洋	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,590元	3,590元
		領班加給	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元	3,590元		
4	潘克惠	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,199元	3,199元
		領班加給	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元		
5	邱吉振	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,199元	3,199元
		司機加給	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元		
6	鍾松城	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,199元	3,199元
		司機加給	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元		
7	許竣堯	日期	109年6月	109年5月	109年4月	109年3月	109年2月	109年1月	3,199元	3,199元
		司機加給	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元	3,199元		