

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第345號

01
02
03 原 告 徐世嘉
04 吳明祐
05 傅錦貴
06 黃保燕
07 黃秋林
08 郭思源
09 陳宗如

10 共 同

11 訴訟代理人 邱靖棠律師
12 詹奕聰律師
13 華育成律師

14 被 告 台灣電力股份有限公司

15 0000000000000000
16 法定代理人 曾文生

17 訴訟代理人 包盛顥律師

18 複 代理人 丘浩廷律師

19 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年11月5
20 日言詞辯論終結，判決如下：

21 主 文

22 被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附
23 表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之
24 五計算之利息。

25 訴訟費用由被告負擔。

26 本判決得假執行；但被告如各以附表「應補發金額」欄所示金額
27 分別為原告預供擔保，各得免為假執行。

28 事實及理由

29 一、原告主張：

30 (一)渠等分別自附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於
31 被告新桃供電區營運處，原告均為「線路裝修員」。原告均

01 於民國108年12月間與被告協議，依勞工退休金條例（下稱
02 勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109
03 年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽立台灣電力公司年
04 資結清協議書（下稱系爭協議書）。又原告黃保燕、黃秋
05 林、郭思源、陳宗如兼職領班；原告徐世嘉、吳明祐、傅錦
06 貴（下就個別原告逕稱其名，合稱原告）則兼任司機。被告
07 按月發給領班加給或兼任司機加給，且依被告公司所制定之
08 領班加給辦法可知，勞工除須執行其原有職務內容外，尚需
09 擔負督導責任，且如部屬有發生問題，均需立於第一線處
10 理，勞務對價性質相當明確；再依被告公司頒布之司機加給
11 支給要點及108年9月12日致各區營業處之函文，可知兼任司
12 機後，當月份出車未達4次即不予核發司機加給，甚至連續3
13 個月未達出車標準時，將可能不予續派，則此等兼職領班或
14 兼任司機每月所得領取之工作報酬，皆與勞務提供有對價關
15 係，且為經常性給付，亦為工資之一部。況近年來以被告為
16 當事人請求將「領班加給」、「兼任司機加給」列為平均工
17 資計算退休金差額之實務見解，亦均肯認上開加給性質為工
18 資。

19 (二)詎被告於附表「舊制結清日」欄之日結清渠等舊制年資之際
20 ，全未將領班加給及兼任司機加給一同納入計算平均工資，
21 致其等受有舊制結清金差額之損害，且原告簽署系爭協議書
22 第2條中段所約定平均工資採行之行政院82年12月15日台82
23 經44010號函暨「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
24 給與項目表」（下稱經濟部事業平均工資項目表）標準，該
25 約定低於勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第55條與
26 第84條之2等強制規定，與勞退條例第11條第3項規定不合，
27 故依民法第71條規定應屬無效，回歸適用勞基法第2條第3
28 款、第55條關於工資認定與平均工資計算之規定。職是，應
29 以舊制結清前3個月領班加給、兼任司機加給（即以臺灣省
30 工廠工人退休規則【民國89年9月25日廢止，下稱退休規
31 則】第10條第1項第1款為依據）與勞基法施行前之結清基數

01 即退休規則第9條第1款相乘後，與舊制結清前6個月領班加
02 給及兼任司機加給（即以勞基法第2條第4款為依據）及勞基
03 法施行後之結清基數相乘後相加，即為渠等各自得請求之金
04 額，且得依勞基法第55條第3項規定請求遲延給付之利息，
05 蓋此等差額係因結清漏未將領班加給及兼任司機加給計入平
06 均工資致結清金給付數額短少而生之爭議，又依改制前行政
07 院勞工委員會（下稱勞委會）94年4月29日勞動4字第094002
08 1560號令可見依勞退條例第11條第3項結清舊制退休金之情
09 形下，雇主仍應依勞基法第55條第3項規定，於結清舊制年
10 資日起30日內給付結清退休金，並於該期間經過後起算利息
11 自屬無誤，故原告之舊制結清金利息起算日，應自109年8月
12 1日起算。

13 (三)爰依勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休
14 撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日
15 修正前退撫辦法第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1
16 項第1款、勞退條例第11條第3項、系爭協議書第5條、第10
17 條等規定，請求被告給付結清舊制金差額等語。並聲明：被
18 告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自
19 附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率
20 5%計算之利息。

21 二、被告則以：

22 (一)被告公司為經濟部所屬事業機構，係國營事業，依國營事業
23 管理法（下稱國管法）第14條及第33條規定，伊所屬人員之
24 工資給與，應依行政院及經濟部相關規定標準。行政院、經
25 濟部相關函令均已認定經濟部所屬事業機構之平均工資內涵
26 僅為單一薪給、加班費及由經濟部核准併入平均工資之經常
27 性給與，並不含領班加給及兼任司機加給，該等給與項目自
28 始迄今從未經經濟部核定為列入計算平均工資，自無法計入
29 平均工資計算舊制年資結清金額。

30 (二)縱認被告敘薪及給付結清金不受國管法之拘束，系爭領班加
31 給、兼任司機加給依勞基法之基準，亦純係恩惠性給予，非

01 值班人員提供勞務給付之對價。勞委會於94年9月12日即以
02 勞動2字第0940051013號函略以：倘雇主為其單方之目的，
03 給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對
04 價，與勞動契約上之經常性給與有別，得不列入工資範圍
05 內。蓋所謂領班加給，實乃奉派擔任領班工作者所支給之激
06 勵性給與，其本質為體恤員工所設，屬慰勞與獎勵性質，且
07 會因輪值時間、時數計費而有不同金額之支領，與一般勞務
08 對價會於每月固定支付一定金額有別，難認屬經常性之給
09 予。至兼任司機加給不論每月開車次數，皆支領相同數額之
10 加給，要與出勤多寡無關，且不因員工之級職、經驗或學歷
11 等而有所差異，顯非勞務對價，而屬恩惠性給予。況原告等
12 人皆未舉證證明「領班加給」、「兼任司機加給」符合勞務
13 對價或經常性給與，亦未證明「領班加給」、「兼任司機加
14 給」經兩造合意之勞動契約約定為工資之一部。

15 (三)又兩造已於109年7月1日結清舊制年資，並已依約給付，渠
16 等自無從請求約定範圍外之給付，且依系爭協議書第2條約
17 定，領班加給、兼任司機加給均不在計算舊制年資退休金之
18 平均工資範圍內，原告不得再主張納入平均工資據以計算結
19 清舊制年資，否則有違禁反言及誠信原則等語。

20 (四)爰聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請
21 准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事項（見本院卷第139至140頁，並依判決格式修
23 正或刪減文句）：

24 (一)原告現任職於被告公司新桃供電區營運處，擔任「線路裝修
25 員」，皆為被告僱用人員，屬純勞工。

26 (二)原告分別自如原告附表所示「服務年資起算日期」欄所示之
27 日起受僱於被告，並分別於如附表「舊制年資結清日期」欄
28 所示日期結清舊制年資。原告於勞基法施行前後之工作年資
29 所計算之舊制年資結清基數各如附表「結清基數」欄所示。

30 (三)原告舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給、兼任司
31 機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任

01 司機加給」欄所示。

02 (四)被告公司已於108年12月間與原告簽訂系爭協議書，系爭協
03 議書第2條約定平均工資之計算悉依據經濟部事業平均工資
04 項目表，即上開領班加給、兼任司機加給非在舊制年資結清
05 之「平均工資」計算範圍內。被告已於原告結清舊制年資
06 後，給付原告除上開領班加給、兼任司機加給未納入平均工
07 資計算以外之舊制年資結清金。

08 四、得心證之理由：

09 原告主張領班加給及兼任司機加給均屬工資之一部，應納入
10 平均工資範疇計算，故被告尚應給付如附表應補發金額欄所
11 示之勞退舊制年資結清金差額及法定遲延利息予其等情，為
12 被告所否認，並以前詞置辯。經查：

13 (一)按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法
14 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
15 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
16 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
17 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組
18 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
19 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
20 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
21 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
22 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之
23 勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地
24 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
25 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規
26 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
27 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
28 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理
29 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安
30 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
31 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足

01 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
02 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
03 營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定
04 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

05 (二)次按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，
06 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，
07 其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之工作
08 年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞基法
09 第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞
10 退條例第11條第1項、第3項定有明文。查原告於結算舊制年
11 資前，均受僱於被告，屬勞基法規範之勞工（參不爭執事項
12 (一)），則揆諸前揭法條規定，本件依勞基法第84條之2結
13 算舊制年資之給與標準，依渠等工作年資於73年7月30日勞
14 基法施行前後，分別不得低於斯時適用法令即退休規則第9
15 條第1款以及勞基法第55條第1項之規定。

16 (三)兼任司機加給及領班加給均符合「勞務對價性」及「經常性
17 給與」之要件，屬於工資之一部分：

18 再按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資
19 、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給
20 付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀
21 勞基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」
22 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
23 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付
24 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
25 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞
26 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反
27 覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽
28 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在
29 制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對
30 價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎
31 （最高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945

01 號、109年度台上字第1745號判決要旨參照），是領班加給
02 及兼任司機加給是否具工資之性質，端視是否合於「勞務對
03 價性」及「經常性給與」要件而定。經查：

04 1.原告於任職被告期間除原職外兼職領班而領取領班加給、兼
05 任司機而領取兼任司機加給等情，為兩造所不爭執（參不爭
06 執事項(三)），均堪信實。上開加給係渠等受僱期間各同時
07 兼任司機、領班職務所獨有，可見該項加給係兼任司機、領
08 班者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾
09 發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之
10 給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本
11 質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任行政管理之勞
12 務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工
13 於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作
14 所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價
15 性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，故其應
16 計入平均工資計算退休金，堪以認定。又工資之認定未必以
17 員工薪資高低、作業種類、考績升等、年資職級之區別為必
18 然，就整體工資報酬結構而言，如有不具區分實益之項目，
19 猶得為相同數額之給付，是統一發給相同金額之領班加給、
20 兼任司機加給，並不影響因應環境等特殊工作條件給予之勞
21 務對價性，自難認領班加給、兼任司機加給僅係恩惠性給與
22 而不具工資性質。是以被告所辯領班加給屬激勵性給與、不
23 隨升等調薪而增加，兼任司機加給不論開車次數等皆支領相
24 同數額、不因級職或年資以至於學歷不同，故均不具經常性
25 及對價性，應屬勉勵性質之恩惠性給與云云，洵無足取。

26 2.被告雖辯稱其為經濟部所屬國營事業，就人員待遇及福利等
27 事項，悉受國管法之拘束，行政院、經濟部從未將領班加
28 給、兼任司機加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自
29 無法將之計入平均工資計算云云。然國管法第14條規定：
30 「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規
31 定標準，不得為標準以外之開支」，同法第33條規定：「國

01 營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管
02 理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦
03 法，報請行政院核定」，僅在宣示國營事業應依行政院所定
04 相關規定作為給付員工工作報酬、退休之準據，並未將領班
05 加給、兼任司機加給明示排除於工資性質之外。且經濟部所
06 屬事業人員關於平均工資認定，依國管法第33條授權經濟部
07 訂定之退撫辦法第3條規定亦係依勞基法有關規定辦理，是
08 自當應回歸「勞務對價性」與「給與經常性」之要件判斷。
09 徵以勞動基準法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制
10 定，且於第1條即揭櫫所規定者乃勞動條件最低標準，國營
11 事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定
12 勞動條件，然所約定之勞動條件不得低於勞基法所定之最低
13 標準。故行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利
14 標準、經濟部所定有關單一薪點制、工資給與之辦法若與勞
15 基法有所牴觸，仍應以勞基法之規定為據，領班加給、兼任
16 司機加給具有勞務對價性、經常性給與之性質，核屬勞基法
17 第2條第3款所謂之工資，已如前述，自不得以行政院及經濟
18 部函示從未將系爭給與核定為列入計算平均工資之給與項
19 目，即將屬工資性質之領班加給、兼任司機加給排除於平均
20 工資外，是原告主張該等給與應列入平均工資計算乙節，核
21 屬可採。

22 (四)原告簽署系爭協議書後提起本件訴訟，並無違反誠信原則或
23 禁反言原則：

- 24 1.按勞雇雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之
25 工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定
26 之給與標準計算，業如前述，而勞基法第55條第2項規定退
27 休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭
28 給與是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且
29 勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞
30 基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，
31 自屬強制規定，勞雇雙方不能以合意排除其適用。

01 2.被告固抗辯原告已簽立系爭協議書，是就上開原告之舊制結
02 清金，被告已結清，原告未依系爭協議書內容辦理，於本訴
03 再為相反主張，顯有違反禁反言及誠信原則。惟系爭協議書
04 第2條中段固約定：「…平均工資之計算悉依據行政院82年1
05 2月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計
06 算平均工資之給與項目表』（按，該項目表未列入領班加
07 給、兼任司機加給）之規定辦理…」（見本院卷第47頁），
08 然領班加給、兼任司機加給應依勞基法規定計入平均工資，
09 已認定如前，則原告結清舊制年資自應將之計入平均工資計
10 算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。而系爭協議書中
11 之上開約款將領班加給、兼任司機加給排除在平均工資之計
12 算之外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休
13 金給與標準之強制規定，損及原告權益，此部分約定自屬無
14 效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第
15 2條第3款所定工資之領班加給、兼任司機加給納入平均工資
16 計算舊制年資退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給
17 與標準，是原告主張系爭協議書第2條中段違反強制規定，
18 渠等不受之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，以勞
19 基法第55條所定標準，將屬於工資之領班加給、兼任司機加
20 給計入平均工資等語，要屬有據；被告前開所辯，即難憑
21 採。

22 (五)原告請求被告補發如附表應補發金額欄所示金額、及利息起
23 算日欄所示日期起至清償日止之法定遲延利息，均有理由：

24 1.依附表所示，原告結清年資期間跨越73年7月30日勞基法施
25 行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之年
26 資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至於原告勞
27 基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其次，退休
28 規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、
29 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
30 人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，
31 工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其

01 贖餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高
02 以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清
03 前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細
04 則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1款、第2項
05 分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，
06 每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給
07 與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項第1款退休
08 金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」。

09 2.原告舊制結清基數及舊制結清前3個月、6個月領取之領班加
10 給、兼任司機加給平均金額，均如附表所示，此為兩造所不
11 爭（參不爭執事項(二)、(三)）。又原告與被告同意結清原
12 告依法保留之勞工退休金舊制年資，按約定結清舊制年資之
13 日（即109年7月1日）前6個月平均工資計發，一次給付之，
14 為兩造年資結清協議書第5條所約定（見本院卷第111、11
15 3、115、117、119、121、123頁），且領班加給及兼任司機
16 加給等皆屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述。從而，
17 被告於原告結清舊制年資發給退休金時，自應將之列入其等
18 之平均工資計算，是原告請求被告補發舊制結清金差額，均
19 屬有據。茲依前開規定，將原告結清年資前3個月、6個月領
20 班加給、兼任司機加給，與結清基數分為相乘（小數點以下
21 四捨五入），再將各項目相加後計算之，即如附表所示「應
22 補發金額」欄所示之舊制結清金差額，堪認原告請求被告各
23 應補發如上述應補發金額，為有理由。

24 3.未按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給
25 付之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
26 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
27 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
28 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項
29 前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定
30 有明文。又依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休
31 之日起30日內給付勞工退休金，乃定於一定期限內履行，俾

01 使勞工債權能迅速獲得清償。另於勞雇雙方依勞退條例第11
02 條第3項約定結清舊制年資退休金者，既係依勞基法之退休
03 金標準計給，則給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3
04 項規定，即雇主應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付
05 之。從而，原告併請求被告各給付渠等之差額，均自附表
06 「利息起算日」欄所示之日起至清償日止之法定遲延利息，
07 亦屬有據，應予允准。

08 五、綜上所述，原告依勞基法第84條之2、第55條第1項、第3
09 項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第
10 9條（修正前退撫辦法第6條）等規定，請求被告分別給付原
11 告如附表「應補發金額」欄所示金額，及各自附表「利息起
12 算日」欄所示之起算日起至清償日止，按週年利率5%計算
13 之利息，為有理由，應予准許。

14 六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，依
15 勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，
16 同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之
17 金額。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
19 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
20 列，併此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日

23 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

24 以上正本係照原本作成。

25 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日

28 書 記 官 馮 姿 蓉

29 附表：（紀年：民國；幣別：新臺幣/元）

30

編號	姓名	服務年資 起算日期	舊制結清日期	結清基數		結清前	平均 領班加給	平均兼任 司機加給	應補發金額	利息起算日
1	徐世嘉	70年6月21日		勞基法 施行前	6.3333	3個月	-	3,590元	159,755元	
				勞基法	38.1667	6個月	-	3,590元		

(續上頁)

01

				施行後						
2	吳明祐	70年6月21日	109年7月1日	勞基法 施行前	6.3333	3個月	-	3,590元	159,755元	109年8月1日
				勞基法 施行後	38.1667	6個月	-	3,590元		
3	傅錦貴	70年6月21日		勞基法 施行前	6.3333	3個月	-	3,590元	159,755元	
				勞基法 施行後	38.1667	6個月	-	3,590元		
4	黃保燕	70年6月21日		勞基法 施行前	6.3333	3個月	3,590元	-	159,755元	
				勞基法 施行後	38.1667	6個月	3,590元	-		
5	黃秋林	67年11月1日		勞基法 施行前	11.5	3個月	3,590元	-	161,550元	
				勞基法 施行後	33.5	6個月	3,590元	-		
6	郭思源	69年4月18日		勞基法 施行前	8.6667	3個月	3,590元	-	161,550元	
				勞基法 施行後	36.3333	6個月	3,590元	-		
7	陳宗如	68年7月11日		勞基法 施行前	10.1667	3個月	3,590元	-	161,550元	
				勞基法 施行後	34.8333	6個月	3,590元	-		