

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度地訴字第276號

114年5月14日辯論終結

原告 三商美邦人壽保險股份有限公司

代表人 翁肇喜

訴訟代理人 高佩辰律師

複代理人 黃韻霖律師

被告 勞動部

代表人 洪申翰

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間勞工保險條例事件，原告不服行政院中華民國113年8月1日院臺訴字第1135014872號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

本件原告起訴後，被告代表人由何佩珊變更為洪申翰，茲據變更後之代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第323至324頁），核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、事實概要：

被告依所屬勞工保險局之調查結果，審認原告未依規定覈實申報所屬被保險人即附表所示保險業務員黃○○等9人（下稱系爭業務員）於附表所示期間之月薪資總額，將月投保薪資金額以多報少，依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72第3

01 項前段規定，以民國113年4月12日勞局納字第11301871020
02 號裁處書(下稱原處分)，按原告上開期間所短報之保險費金
03 額裁處4倍罰鍰，計新臺幣(下同)785,792元。原告不服，
04 循序提起本件行政訴訟。

05 二、原告主張：

06 (一)原告與系爭業務員簽訂之承攬契約(下稱系爭契約)對於系
07 爭業務員之工作時間、休息、休假均未限制，亦無指揮或管
08 制約束系爭業務員之給付勞務方法、地點，均依系爭業務員
09 自由意志為之。而系爭業務員招攬保險時，依個人能力單獨
10 作業，非必須透過與他人分工才能完成，難認有受原告指揮
11 監督而具有從屬性。又原告對於系爭業務員保險招攬之行為
12 雖須管理或懲戒，然金管會亦明確揭示保險業務員管理規則
13 之規範目的與保險業務員之勞務給付型態無關，甚至保險業
14 務員不服懲處之申復、申請覆核程序，亦與一般勞工適用勞
15 資爭議處理法、勞動事件法之規定不同。此外，系爭契約亦
16 未約定智慧財產權之歸屬及保密義務，系爭業務員報酬取決
17 於保單招攬所收受之保險費為計算，就給予業務員之佣金
18 率，依系爭契約之約定，得視經營狀況需要修改報酬之計算
19 及給付方式，被告未考量保險業之特殊性，即認定原告對系
20 爭業務員具有實質指揮監督關係，雙方簽訂之系爭契約屬勞
21 動契約，已違反行政程序法第4條及第9條規定、最高行政法
22 院106年度判字第233號判決所揭示不應片面置重於勞務指揮
23 監督之旨。

24 (二)且依系爭契約第3條第1項約定，須待契約效力確定後，業務
25 員始得領取承攬報酬，並非交付保戶之要保書及首期保險費
26 予原告後即可預期必然獲致之報酬。至於續年度服務獎金，
27 除業務員持續為原告所屬之業務員外，仍須保戶持續繳交保
28 費始得領取，亦非業務員可當然取得，若業務員於該月份未
29 招攬或無有效保單即無從領取，可見承攬報酬或續年度服務
30 獎金無經常性可言，並非業務員勞務之對價，均非勞動基準
31 法(下稱勞基法)第2條第3款所定義之工資，故原告並未短

01 報系爭業務員之月投保薪資等語。

02 (三)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

03 三、被告則以：

04 (一)參酌原告與系爭業務員簽訂之系爭契約及業務主管聘僱契約
05 書，系爭業務員在原告之企業組織內，受組織之內部規範、
06 程序等制約，有服從之義務。而擔任業務員期間，應接受原
07 告公司之訓練及輔導，並受業務主管督導，以達到原告所訂
08 考核標準，並有受懲戒等不利益處置之可能，原告對系爭業
09 務員具有管束、懲戒之權限。又原告具報酬決定權並有片面
10 調整承攬報酬及服務獎金之權限，系爭業務員僅能依原告單
11 方公告之辦法履行。且系爭業務員負有遵守原告所訂最低評
12 量標準義務，須為原告招攬保險、持續提供保戶服務，方能
13 受領原告公司給付之承攬報酬、服務獎金，故人格及組織上
14 之從屬性色彩明確，原告與系爭業務員間簽訂之系爭契約應
15 屬勞基法第2條第6款規定之勞動契約。原告不得憑保險業務
16 員之工作地點及時間較為彈性之工作特徵，即否定雙方間為
17 勞動契約關係之實質。

18 (二)又系爭業務員依原告之指示提供勞務，並只要提供勞務達到
19 原告公告之承攬報酬與服務獎金給付條件時，即能獲取原告
20 給付之勞務對價，而無須自行負擔業務風險。若繼續為原告
21 所屬保戶提供服務，亦可領取服務獎金，此等給付均係業務
22 員從事保險招攬、提供保戶服務等勞務後，自原告獲得之勞
23 務對價。而行政法院判決亦肯認原告之承攬報酬、服務獎
24 金，屬勞基法第2條第3款所定工資，故原處分並無違反行政
25 程序法第9條、第36條規定。而自原告提供系爭業務員之薪
26 資單比對原告勞保投保情形，顯示原告仍未納入部分承攬報
27 酬、服務獎金工資據以申報調整系爭業務員之投保薪資，故
28 原告違反勞保條例第72條第3項規定明確等語。

29 (三)並聲明：原告之訴駁回。

30 四、本院之判斷：

31 (一)應適用之法令及法理說明：

01 1. 勞基法：

02 (1)第2條第1款、第3款、第6款：「本法用詞，定義如下：一、
03 勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。…三、工資：指
04 勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計
05 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其
06 他任何名義之經常性給與均屬之。…六、勞動契約：指約定
07 勞雇關係而具有從屬性之契約。」

08 (2)而關於保險公司與保險業務員間所簽訂之契約，性質究屬承
09 攬契約抑或係勞動契約之解釋認定，按司法院釋字第740號
10 解釋以：「保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬
11 勞務契約，是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應視勞
12 務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包
13 含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險
14 收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業
15 務員管理規則為認定依據。」解釋理由書亦指出：「勞動契
16 約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償
17 方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是應就勞務給付
18 之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之類型特徵，
19 ……。關於保險業務員為其所屬保險公司從事保險招攬業務
20 而訂立之勞務契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容
21 之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，……
22 仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，
23 依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，
24 即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含工作
25 時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之
26 保險費為基礎計算其報酬）以為斷。……。」是性質為公法
27 管制規範之保險業務員管理規則，固不得直接作為保險業務
28 員與其所屬保險公司間是否構成勞動契約之認定依據，但保
29 險公司為執行保險業務員管理規則所課予的公法上義務，而
30 將相關規範納入契約（包含工作規則），或在契約中更進一
31 步為詳細約定，則保險業務員是否具有從屬性之判斷，自不

01 能排除該契約約定之檢視。換言之，公法上之管制規範既已
02 轉化為保險業務員及保險公司間契約上權利義務規範，該契
03 約內容仍應列為勞動從屬性的判斷因素之一，而就個案事實
04 及整體契約內容綜合判斷之。關於保險業務員勞動契約之認
05 定，應依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性高低為判斷，
06 判斷因素包括保險業務員得否自由決定勞務給付的方式（包
07 含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險
08 收受之保險費為基礎計算其報酬），但不以此為限。參諸學
09 說及實務見解，勞工與雇主間從屬性的判斷，包括：(1)人格
10 上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主之指揮、
11 命令、調度等，且有受懲戒等不利益處置的可能。(2)親自履
12 行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人不是為自
13 己的營業而勞動，而是依附於他人的生產資料，為他人之目
14 的而勞動，薪資等勞動條件亦受制於他方。(4)組織上從屬
15 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
16 態，受團隊、組織的內部規範、程序等制約。因勞動契約之
17 定性為適用勞動法之基礎，基於勞動法以實踐憲法保護勞工
18 之立法目的，及考量我國缺乏強勢工會爭取勞工權益之社會
19 現實，是只要當事人的法律關係中已有相當程度之從屬性特
20 徵，縱其部分職務內容具若干獨立性，仍應寬認屬勞基法規
21 範之勞雇關係（最高行政法院108年度上字第954號判決意旨
22 參照）。準此，因彈性之工作時間及場域乃保險業務員為從
23 事保險招攬過程中所必然伴隨之特徵，而按件計酬亦屬勞基
24 法第2條第3款所定之工資給付型態之一，故在判斷保險公司
25 與其業務員間之契約屬性究為承攬或係勞動關係，仍應以保
26 險業務員提供給付之過程中，與保險公司間人格、組織、經
27 濟等面向之從屬性高低綜合為斷。且基於憲法第153條揭示
28 之勞工保護意旨，只要達相當從屬性之程度，即應認雙方屬
29 勞動契約關係，而納入勞基法之保護與規範。

30 2. 勞保條例：

31 (1)第6條第1項第2款：「年滿15歲以上，65歲以下之左列勞

01 工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參
02 加勞工保險為被保險人：…二、受僱於僱用5人以上公司、
03 行號之員工。」

04 (2)第13條第1項：「本保險之保險費，依被保險人當月投保薪
05 資及保險費率計算。」

06 (3)第14條第1項前段、第2項：「(第1項)前條所稱月投保薪
07 資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資
08 分級表之規定，向保險人申報之薪資；…。(第2項)被保險
09 人之薪資，如在當年2月至7月調整時，投保單位應於當年8
10 月底前將調整後之月投保薪資通知保險人；如在當年8月至
11 次年1月調整時，應於次年2月底前通知保險人。其調整均自
12 通知之次月1日生效。」

13 (4)第72條第3項前段規定：「投保單位違反本條例規定，將投
14 保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按
15 其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給
16 付金額。…。」

17 3. 勞保條例施行細則第27條第1項規定：「本條例第14條第1項
18 所稱月薪資總額，以勞基法第2條第3款規定之工資為準；其
19 每月收入不固定者，以最近3個月收入之平均為準；實物給
20 與按政府公布之價格折為現金計算。」

21 (二)前提事實：

22 前開事實概要欄之事實，除下述爭點外，其餘均為兩造所不
23 爭執，並有原處分（本院卷第67至81頁）、訴願決定（本院
24 卷第85至105頁）、系爭業務員之勞保異動資料查詢表（原
25 處分卷第6至23頁）、業務人員承攬/續年度服務報酬及僱傭
26 薪資明細、續年度報酬明細（原處分卷第39至102頁）各1份
27 附卷足稽，堪認屬實。

28 (三)原告與系爭業務員所簽訂之系爭契約，屬勞基法第2條第6款
29 之勞動契約：

30 1. 查系爭契約第10條第1項約定：「甲方（即原告）之公告或
31 規定，亦構成本契約內容之一部；本契約如有附件，亦同。

01 甲方之公告或規定、附件與本契約內容不一致時，應優先適
02 用甲方之公告或規定、附件」而該契約之附件則包括「保險
03 承攬報酬及年終業績獎金」、「保險業務員管理規則」、
04 「業務員違規懲處辦法（下稱懲處辦法）」、「業務員定期
05 考核作業辦法」、「業務人員違反保險業務員管理規則第19
06 條第1項懲處辦法」、「業務人員招攬紀律規範」、「業務
07 員招攬管理辦法」、「業務人員行為自律守則」，以及原告
08 發布之101年7月1日（101）三業(三)字第00001號、108年6月
09 17日(108)三業(五)字第00148號、111年12月26日（111）三業
10 (三)字第00026號公告等情，此有系爭契約9份（均為99.07
11 版，本院卷第107至108頁、第111至112頁、第115至116頁、
12 第119至120頁、第123至124頁、第127至128頁、第131至134
13 頁、第137至138頁）、99年7月版附件（原處分卷第182至
14 192頁）、111年12月版附件（原處分卷第193至232頁）各1
15 份在卷可憑，是上開約定以及附件所示之規則、辦法、公告
16 等，均屬系爭契約之內容。又上開附件封面均記載：「各相
17 關規定若有修改，依公司最新公告為準。」（原處分卷第182
18 頁、第193頁），是應以原告最新公告之各該規定作為系爭契
19 約之一部。佐以原告於本院審理中陳稱：系爭業務員均為保
20 險業務員，後來因為招攬業績比較好，且本人有意願，經公
21 司評估後讓其等擔任業務主管。業務主管仍有自己的保單要
22 持續續約，若自己招攬客戶，亦適用系爭契約等語（本院卷
23 第344頁、第346頁、第363頁），是縱使系爭業務員任主管
24 職，仍適用系爭契約，合先敘明。

25 2. 原告與系爭業務員間具人格、組織、經濟從屬性：

26 (1)次查，觀諸原告與系爭業務員簽訂之系爭契約（本院卷第
27 107頁）之第3條約定：「(一)乙方（即系爭業務員）交付保戶
28 簽妥之要保書及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且契約
29 效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報酬』、
30 『年終業績獎金』領取報酬。(二)甲方得視經營狀況需要修改
31 報酬之計算及給付方式，乙方同意依修改內容領取報酬。」

01 而第5條第1項則約定：「(一)不經預告逕行終止：乙方有下列
02 情事之一者，甲方得不經預告逕行終止契約。1. 違反『保險
03 業務員管理規則』或甲方『業務員違規懲處辦法』之規定。
04 2. 註銷登錄資格或撤銷登錄。3. 未達業績最低標準。4. 違反
05 甲方之公告或規定。5. 重大損害甲方利益之行為。」可知原
06 告係透過系爭業務員進行招攬保險業務以獲取經濟利益，而
07 其對系爭業務員之報酬、獎金之數額計算、發放方式具有決
08 定權，並得以片面調整；另一方面，原告就構成雙方系爭契
09 約內容之公告、辦法及規則，亦均得片面訂定及調整。是
10 以，系爭業務員對報酬給付、系爭契約之內容，均無決定及
11 異議空間而受制於原告，核與一般承攬契約係承攬人與定作
12 人立於契約對等之地位不同。

13 (2)復參諸原告依保險業務員管理規則第18條訂定之懲處辦法
14 (原處分卷第184至191頁)，該辦法附件一所載保險業務員
15 違反行為樣態，包含招攬保險之方式(例如：履行誠實說明
16 義務、合法正當招攬業務及收受保費)、保險業務員言行對
17 原告聲譽及組織管理造成負面影響與否等事項，並以相應之
18 申誡記點、停止招攬、撤銷登錄作為懲戒手段。此外，依系
19 爭契約第5條第1項約定，系爭業務員尚須接受原告對其業績
20 之評量，如有違反或未達原告所訂標準，亦屬原告得不經預
21 告逕行終止契約之事由，而觀諸原告108年6月17日(108)三
22 業(五)字第00148號公告(原處分卷第229頁)：「一、考核期
23 間：自簽約月份起算每3個月1次(每季1次)。二、業績標
24 準：於考核期間內應達成個人首年度業績6,000且件數至少1
25 件。…。四、作業流程：…2. 業務員於考核期間未達考核標
26 準者，於考核月月初寄發終止承攬合約公文，並於終止承攬
27 合約後即向壽險公會辦理註銷登錄。」足證原告採以片面終
28 止契約之不利益，敦促系爭業務員積極促成保險契約之締結
29 及延續。由此可見，系爭業務員與原告簽訂系爭契約後，業
30 經原告納入組織架構內，並在招攬保險之方式、手段、形
31 象、業績等方面受原告實質監督控管，如未服從則有受懲戒

01 等不利益處置之可能；如業績未達標則將遭不經預告終止契
02 約之不利益，堪認其等間具有人格、組織、經濟高度從屬性
03 無訛，原告主張其並未控制系爭業務員之工作時間、場所，
04 故其等間不具從屬性云云，尚難憑採。

05 (3)至原告另主張訂定懲處辦法係為執行遵循保險監理法令云
06 云，然系爭契約、懲處辦法之具體內容均係由原告自行形
07 塑，原告既決意採以人格、組織、經濟高度從屬性之控制手
08 段，自無從事後僅以懲處辦法之源頭係保險業務員管理規
09 則，即否認其與系爭業務員間具上開從屬性特徵一情，是原
10 告此部分主張，難認可採。

11 3. 系爭業務員領取之「承攬報酬」、「續年度服務獎金」屬勞
12 基法第2條第3款所定工資：

13 (1)被告係將原告未列入系爭業務員工資總額之「承攬報酬」及
14 「續年度服務獎金」部分，將之計入系爭業務員之工資總
15 額，因此本件有爭執者僅為承攬報酬及續年度服務獎金是否
16 應計入工資總額，先予敘明。

17 (2)按勞基法第2條第3款規定所謂「工資」，乃係勞工因工作而
18 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
19 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
20 常性給與，且須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經
21 常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內
22 涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通
23 念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。
24 其中所謂「經常性給與」，係指因通常情形，工資係由雇主
25 於特定期間，按特定標準發給，在時間或制度上，具有經常
26 發給之特性而言。

27 (3)觀諸系爭契約（本院卷第107頁）之第3條約定：「乙方交付
28 保戶簽妥之要保書及首期保險費予甲方，經甲方同意承保且
29 契約效力確定後，乙方始得依甲方公告之『保險承攬報
30 酬』、『年終業績獎金』領取報酬。」而原告101年7月1日
31 (101)三業(三)字第00001號公告則記載：「說明：一、保險

01 承攬報酬：首年度承攬報酬（稱承攬報酬），以首年險種實
02 繳保費計算：承攬報酬＝首年實繳保費×給付比率。二、服
03 務獎金：續年度服務獎金（稱服務獎金），以續年險種實繳
04 保費計算：服務獎金＝續年實繳保費×給付比率。…。」

05 （原處分卷第181頁）可見系爭業務員依系爭契約第3條約定
06 領取之承攬報酬（即首年度保費佣金）及續年度服務獎金，
07 均係基於系爭業務員招攬、促成保險契約之締結，以及延續
08 該等保險契約持續有效等目的，進而聯繫並提供客戶相關服
09 務等勞務所獲取之對價，且具有經常性，揆諸前開說明，其
10 性質應屬工資。至原告以「保險承攬報酬」或「續年度服務
11 獎金」稱之，僅係原告形式上之名目，並不影響其為工資之
12 本質。是以，原告主張承攬報酬及續年度服務獎金並非工資
13 云云，尚難採認。

14 4. 據上各情，堪認原告與系爭業務員簽訂之系爭契約屬勞動契
15 約，而原告給付之「承攬報酬」、「續年度服務獎金」屬勞
16 基法第2條第3款所定工資無訛。從而，原告未將系爭業務員
17 所領取「承攬報酬」及「續年度服務獎金」列為月投保薪資
18 金額，違反勞保條例第14條第1項前段規定之行政法上義
19 務，臻屬明確。審酌原告自82年間起設立迄今，於全國設有
20 5家分公司，實收資本額逾500億元（本院卷第7至8頁），為
21 具有相當規模、資力之企業，自有正確適用勞基法、勞保條
22 例為系爭業務員辦理投保之能力，是依行政罰法第7條第2項
23 規定，其就上開義務之違反，主觀上應推定有能注意卻未注
24 意之過失，被告予以裁處，並無違誤。

25 (四)原處分裁處原告罰鍰785,792元合法：

26 查原告未將系爭業務員所領取「承攬報酬」及「續年度服務
27 獎金」列為月投保薪資金額，致短報月投保薪資金額，違反
28 勞保條例第14條第1項前段規定之事實，前已認定。又原處
29 分檢附「勞工保險罰鍰金額計算表」、「罰鍰明細表」，月
30 薪資總額、前3個月平均薪資、應申報月投保薪資，及與原
31 申報月投保薪資差額等之裁罰計算依據（本院卷第67至81

頁)，算得原告所短報之保險費金額為196,448元，原告就此計算過程及結果亦表示不爭執（本院卷第344至345頁），是被告依第72條第3項前段規定，對原告裁處上開短報之保險費金額4倍罰鍰785,792元（計算式：196,448×4＝785,792），自於法有據。

(五)綜上所述，原處分認事用法並無違誤，訴願決定予以維持，亦核無不合，原告執前揭主張要旨各情，均無足採，其訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

(六)本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論駁之必要。

五、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 25 日

審判長法官 劉正偉

法官 楊蕙芬

法官 楊甯仔

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第2款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資

01

	<p>格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。</p> <p>2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p>
<p>(二)非律師具有右列情形之一，經高等行政法院高等行政訴訟庭認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人</p>	<p>1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。</p> <p>2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。</p> <p>3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。</p> <p>4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。</p>
<p>是否符合（一）、（二）之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出（二）所示關係之釋明文書影本及委任書。</p>	

02

中 華 民 國 114 年 6 月 25 日

03

書記官 呂宣慈

04 附表：

05

編號	勞工姓名	因未覈實申報投保薪資而遭裁處期間
1	黃○○	110年2月至7月
2	梁○○	110年5月至111年2月24日、111年11月1日至24日
3	陳○○	110年5月至7月、110年11月至111年7月、111年11月至112年4月
4	洪○○	110年2月至9月、111年2月至10月、112年5月至7

(續上頁)

01

		月
5	孫○○	110年5月至7月、111年11月至112年1月
6	吳○○	110年2月至112年1月、112年5月至112年7月4日
7	郭○○	110年8月至10月、111年8月至10月
8	吳○○	110年2月至4月、112年5月至7月
9	黃○○	111年11月至112年1月、112年5月至10月