

臺北高等行政法院判決

地方行政訴訟庭第三庭

113年度簡字第142號

113年9月27日辯論終結

原告 台灣電力股份有限公司

代表人 曾文生

訴訟代理人 林富華律師

被告 勞動部勞工保險局

代表人 白麗真

訴訟代理人 葉懿嫻

紀慧禎（兼送達代收人）

參加人 吳明和

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國113年2月21日勞動法訴一字第1120014731號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

本件因屬其他關於公法上財產關係之訴訟，其標的之金額為新臺幣（下同）13,848元，係在50萬元以下，依行政訴訟法第229條第2項第3款規定，應適用同法第2編第2章規定之簡易訴訟程序。

貳、實體方面：

一、爭訟概要：

緣原告從事電業，為適用勞動基準法（下或簡稱「勞基法」）之行業，經被告審認其所屬本國籍勞工吳明和（下稱

01 吳君)民國106年8月及107年11月至112年5月期間之夜點費
02 及不休假加班費未列入工資總額計算，致未覈實申報調整吳
03 君之勞工退休金月提繳工資，乃依勞工退休金條例(下或簡
04 稱勞退條例)第15條第3項規定，以112年6月1日保退三字第
05 11260057221號函(下稱原處分)核定逕予更正及調整吳君
06 之月提繳工資(詳如附表所示)，短計之勞工退休金，於近
07 期月份之勞工退休金內補收。原告不服原處分關於逕予更正
08 及調整108年11月、109年11月、110年11月、111年11月之勞
09 工退休金月提繳工資(不休假加班費)部分，提起訴願，經
10 勞動部以113年2月21日勞動法訴一字第1120014731號訴願決
11 定書(下稱訴願決定)為駁回訴願之決定。原告仍不服，遂
12 提起本件行政訴訟。

13 二、原告起訴主張及聲明：

14 (一)主張要旨：

15 1、原告係依勞退條例之規定按月申報工資調整，且確已將不
16 休假加班費全數計入應申報之月提繳工資總額中：

17 (1)依據勞退條例第15條規定略以，勞工退休金月提繳工資如
18 在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前向勞保局
19 申報調整；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月
20 月底前申報調整，其調整均自通知之次月1日起生效。另查
21 被告網站揭露有關勞工退休金常見問答資料，其中回答有
22 關月提繳工資有變動時，事業單位可按月或按季申報調
23 整，以適時反映實際工資。

24 (2)原告對於勞工月提繳工資有變動時，係依規定採按月申報
25 調整方式，有關係爭不休假加班費部分，原考量該項工資
26 係屬勞工全年度未休假而工作之報酬，爰原告過去於發放
27 系爭不休假加班費後，分12個月攤提計入勞工嗣後之每月
28 工資總額中，再依各月提繳工資級距覈實申報調整，按月
29 提繳勞工新制退休金。

30 (3)前開作法嗣經被告函示，依勞動部改制前行政院勞工委員
31 會(下稱勞委會)88年5月26日台88勞保2字第021753號函

01 及96年10月9日勞保2字第0960140390號函略以，特別休假
02 不休假加班費及每月延長工時之加班費皆屬工資之範圍，
03 自應併入月薪總額申報勞保投保薪資；另投保單位於發給
04 加班費、不休假加班費之當月致被保險人之月薪資總額有
05 所變動時，即應計入當月之勞工保險投保薪資申報，次月
06 如已無此薪資項目，則不予計入計算，爰原告業自108年1
07 1月起配合修正，將年度結發之不休假加班費全數計入實
08 際發放當月工資總額，俾覈實申報調整。

09 (4)據上，原告過去有關不休假加班費採分月攤提計入各月工
10 資總額申報調整之作法，未符前開函釋規定，惟尚非原處
11 分所稱未將不休假加班費列入工資總額計算，謹先敘明。

12 2、本件被告核算吳君之薪資資料，認定原告未將不休假加班
13 費列入108年至111年各年度發放當月（11月）工資總額計
14 算，並逕予更正調整108年至111年各年度之「11月份」應
15 提繳工資，而未併予調降各年度「12月」提繳工資之作
16 法，不符既有函釋規定，自屬違誤之處分，應予撤銷：

17 (1)按原告員工支領之不休假加班費，係依勞基法第38條規
18 定，其特別休假因年度終結而未休之日數，且經勞雇雙方
19 協商不遞延至次一年度實施者，原告於年度終結後發給工
20 資，爰依勞退條例第15條規定，列入發放當月（11月）工
21 資總額申報調整，並按次月（12月）調整生效之日提繳工
22 資，提繳勞工退休金，洵屬有據。此有吳君每月薪資明細
23 資料可參。

24 (2)經查，勞委會96年10月9日函示重申，投保單位於發給加
25 班費、不休假加班費之當月致被保險人之月薪資總額有所
26 變動時，即應計入當月之勞工保險投保薪資申報，次月如
27 已無此薪資項目，則不予計入計算。

28 (3)原處分之附件「勞工退休金月提繳工資明細表」，被告針
29 對108年至111年各年度不休假加班費發放當月（11月）工
30 資總額有所變動之情形，即逕認原告當月自調未覈實，並
31 更正調整該月提繳工資，亦即均調整至最高上限150,000

01 元。惟原告業依勞退條例第15條規定覈實申報調整，並自
02 次月1日起生效，已確實反映於次月申報提繳工資，參見
03 同上附件所示，可知原告108年至111年度各年度12月原申
04 報月提繳工資均達勞工退休金月提繳工資分級表最高上限
05 150,000元。然被告並未併予下調，致不休假加班費有重
06 複提繳之情形，顯不合理，亦不符上揭函釋之意旨，自為
07 明確。

08 3、況且，被告業已補收系爭不休假加班費之勞工退休金額共
09 計13,848元，此有112年5月份勞工退休金繳款單及雇主提
10 繳勞工退休金計算名冊可證。足徵被告溢收勞工退休金之
11 情事，確對原告利益有現實損害，顯屬不利益之行政處
12 分，亦應予撤銷。

13 4、綜上所述，原處分於法既有未合，訴願決定未予糾正，遞
14 予維持，即有未洽。

15 (二) 聲明：

16 訴願決定及原處分關於逕予更正及調整108年11月、109年
17 11月、110年11月、111年11月之勞工退休金月提繳工資及
18 補收13,848元勞工退休金部分，均撤銷。

19 三、被告答辯及聲明：

20 (一) 答辯要旨：

21 1、依照勞委會88年5月26日(88)台勞保2字第021753號及96
22 年10月9日勞保2字第0960140390號函釋略以：依勞動基準
23 法施行細則第24條規定，特別休假因年度終結而未休者，
24 其應休未休之日數，雇主應發給工資(該規定已移列至勞
25 基法第38條第4項)。又加班費係勞工因延長工時工作所
26 獲取之報酬，自應屬工資之範圍。據此，雇主依上開規定
27 發給之加班費、年度不休假加班費，自應計入勞工保險月
28 投保薪資申報。另投保單位於發給加班費、不休假加班費
29 之當月致被保險人之月薪資總額有所變動時，即應計入當
30 月之勞工保險投保薪資申報，次月如已無此薪資項目，則
31 不予併入計算。

- 01 2、原告雖為前揭主張；惟查，勞工退休金條例施行細則第15
02 條第1項規定，雇主應按勞工每月工資總額，依月提繳分
03 級表之標準，覈實向勞保局申報月提繳工資。上述每月工
04 資總額之計算方式及月提繳工資之申報調整方式，應採一
05 致之標準，不容雇主逕將單一薪資項目自實際發放當月之
06 工資總額抽離，列入次1月份或特定月份之工資總額計
07 算，或針對不同薪資項目、不同月份薪資採取不同之申報
08 調整方式，否則雇主將可藉此任意調整所屬勞工各月份之
09 月提繳工資，甚至因此減少其每月應提繳之勞工退休金金
10 額，先予敘明。
- 11 3、查原告及其所屬單位申報調整月提繳工資之方式，一向採
12 提前於前1個月下旬核算勞工當月工資，若有變動，即於
13 前1個月月底前申報調整，於當月生效。例如108年2月之
14 工資於前1個月即1月下旬核算，如有變動即於1月底前申
15 報調整，並自2月生效；3月之工資於2月下旬核算，如有
16 變動即於2月底前申報調整，並自3月生效，以此類推。原
17 告所屬第一核能電廠曾傳真說明，前開所稱提前1個月計
18 算之員工薪資，包含假日出勤加發薪給、值班超時報酬、
19 「不休假加班費」…等。原告前多按月申報調整吳君月提
20 繳工資，被告已受理，至受理吳君檢舉案時，始依前述原
21 告一向之申報調整方式，逐月審核其應申報之月提繳工
22 資。
- 23 4、據原告提供吳君之106年8月及107年11月至112年5月薪資
24 明細資料所示，原告自107年起，係於各年度11月份發給
25 不休假加班費，該薪資項目自應列入各年度實際發放當月
26 及11月之工資總額計算。原告既稱已自提繳日起將吳君各
27 年度發放之不休假加班費計入各年度發放當月（11月）之
28 月工資總額計算，致各年度11月之工資有所異動，原告即
29 應依其每月申報調整方式，於10月底前申報調整月提繳工
30 資，自11月生效。原告未覈實申報月提繳工資，被告依勞
31 退條例第15條第3項規定，逕行更正、調整，於法並無違

01 誤。

02 5、至原告稱已於吳君各年度12月份之月提繳工資內反映各年
03 度11月份之不休假加班費，被告之更正及調整，有重複提
04 繳之情；然誠如前述，原告應依其一向之申報調整方式，
05 當月（11月）之月工資總額應於當月（11月）之月提繳工
06 資內反映，原告所屬單位亦曾說明「不休假加班費」可提
07 前於前1個月計算申報，今原告卻改稱因吳君各年度11月
08 份工資總額納入不休假加班費之故，遂當月（11月）之申
09 報調整方式須不同於其他月份，於11月底申報調整，自次
10 月12月生效。惟查被告配合原告逐月申報調整月提繳工資
11 之方式，於查核檢舉原告未覈實申報月提繳工資案件時，
12 即逐月審核其應申報之月提繳工資，原告之申報調整方
13 式，應有其一致性，而非依其意願指定某一給與項目於其
14 指定月份調整生效。況原告每月所發給之工資內涵均包括
15 加班費、各項獎金、津貼等變動工資，「不休假加班費」
16 亦確於每年11月發放，原告所屬單位亦曾說明含「不休假
17 加班費」等各項薪資，均係於發放前1個月核算申報調整
18 月提繳工資，且既原告各年度其他月份均能依一向之申報
19 調整方式申報，則原告再以吳君各年度11月份之工資總額
20 因納入不休假加班費為由，主張每年11月之申報調整方式
21 須不同於其他月份，顯非有理。

22 6、另勞退月提繳工資調整係採申報制度，依勞退條例第14條
23 第1項及第5項規定，雇主應為同條例第7條第1項規定之勞
24 工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，
25 所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請
26 行政院核定之，此乃雇主應負擔勞工退休金之法定最低標
27 準。另觀諸勞工保險條例第13條及第14條規定，投保單位
28 應按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，
29 向保險人（被告）申報月投保薪資，並依被保險人當月投
30 保薪資及保險費率計算保險費。由上述條文文字可證，倘
31 若立法者認雇主為勞工提繳勞工退休金之金額應為百分之

01 6，不得低於或高於百分之6，則條文文字應同於勞工保險
02 條例第13條及第14條之規定，足見勞退條例第14條第1項
03 規範之真意，僅要求雇主為勞工提繳之勞工退休金不得低
04 於百分之6之下限，如雇主為勞工申報提繳之金額優於上
05 述標準，並無不可。

06 7、查原告前多按月申報調整吳君月提繳工資，被告已受理，
07 且經核算原告所提供其薪資資料，108年至111年各年度12
08 月份之月提繳工資均無低報情事。又原告前申報調整其月
09 提繳工資，均已繳納並分配至吳君勞退個人專戶，原告之
10 主張恐影響其退休金權益，難謂有理，原處分應無不當。

11 (二) 聲明：原告之訴駁回。

12 四、參加人主張及聲明：

13 (一) 主張要旨：

14 依法令規定處理。

15 (二) 聲明：

16 原告之訴駁回。

17 五、爭點：

18 原告以吳君108年至111年特別休假因年度終結而未休之日數
19 ，經勞雇雙方協商不遞延至次一年度實施，而原告已於各該
20 年度之11月發給工資，並按各該年度次月即12月調整生效之
21 月提繳工資提繳勞工退休金，故被告認原告未覈實申報各該
22 年度11月之月提繳工資，乃逕予更正、調整及補收勞工退休
23 金，且未調降各該年度12月之月提繳工資，核有違誤，是否
24 可採？

25 六、本院的判斷：

26 (一) 前提事實：

27 「爭訟概要」欄所載之事實，除原告主張如「爭點」欄所
28 載外，其餘事實業為兩造所不爭執，且有台灣電力股份有
29 限公司員工吳明和君提繳新制勞工退休金期間之每月薪資
30 明細資料影本1份、勞退個人異動查詢影本1份、個人專戶
31 明細資料查詢影本1份（見原處分卷第3頁至第8頁、第17

01 頁至第25頁)、公司基本資料1份、原處分影本1份、訴願
02 決定影本1份、系爭不休假加班費之月份提繳異動情形對
03 照表影本1紙(見本院卷第7頁至第9頁、第23頁至第28
04 頁、第29頁至第34頁、第47頁)足資佐證,是除原告主張
05 部分外,其餘事實自堪認定。

06 (二)原告以吳君108年至111年特別休假因年度終結而未休之日
07 數,經勞雇雙方協商不遞延至次一年度實施,而原告已於
08 各該年度之11月發給工資,並按各該年度次月即12月調整
09 生效之月提繳工資提繳勞工退休金,故被告認原告未覈實
10 申報各該年度11月之月提繳工資,乃逕予更正、調整及補
11 收勞工退休金,且未調降各該年度12月之月提繳工資,核
12 有違誤,不可採:

13 1、應適用之法令:

14 (1)勞動基準法:

15 ①第2條第3款:

16 本法用詞,定義如下:

17 三、工資:指勞工因工作而獲得之報酬;包括工資、薪
18 金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
19 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
20 均屬之。

21 ②第38條第4項:

22 勞工之特別休假,因年度終結或契約終止而未休之日
23 數,雇主應發給工資。但年度終結未休之日數,經勞雇
24 雙方協商遞延至次一年度實施者,於次一年度終結或契
25 約終止仍未休之日數,雇主應發給工資。

26 (2)勞工退休金條例:

27 ①第1條第2項:

28 勞工退休金事項,優先適用本條例。本條例未規定者,
29 適用其他法律之規定。

30 ②第3條:

31 本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及

01 平均工資之定義，依勞動基準法第二條規定。

02 ③第7條第1項第1款：

03 本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依
04 私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：

05 一、本國籍勞工。

06 ④第14條第1項、第5項：

07 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，
08 不得低於勞工每月工資百分之六。

09 第一項至第三項所定每月工資及前項所定每月執行業務
10 所得，由中央主管機關擬訂月提繳分級表，報請行政院
11 核定之。

12 ⑤第15條第2項、第3項：

13 勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當
14 年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在
15 當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞
16 保局，其調整均自通知之次月一日起生效。

17 雇主為第七條第一項所定勞工申報月提繳工資不實或未
18 依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更
19 正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次
20 月一日起生效。

21 (3)勞工退休金條例施行細則第15條第1項：

22 依本條例第十四條第一項至第三項規定提繳之退休金，由
23 雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之
24 標準，向勞保局申報。

25 2、按勞委會88年5月26日函釋：「查該特別休假不休假加班
26 費及每月延長工時之加班費皆屬工資之範圍，自應併入月
27 薪資總額申報勞保投保薪資，前經本會88年3月26日台88
28 勞保2字第010010號函復在案。故投保單位於發給之不休
29 假加班費及延長工時加班費當月致被保險人之月薪總額有
30 所變動時，即應計入當月之薪資總額申報勞保投保薪資，
31 次月如已無此薪資項目，則不予併入計算。」、96年10月

01 9日函釋：「依勞動基準法施行細則第24條規定，特別休
02 假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給
03 工資。又加班費係勞工因延長工時工作所獲取之報酬，自
04 應屬工資之範圍。據此，雇主依上開規定發給之加班費、
05 年度不休假加班費，自應計入勞工保險月投保薪資申報。
06 另投保單位於發給加班費、不休假加班費之當月致被保險
07 人之月薪資總額有所變動時，即應計入當月之勞工保險投
08 保薪資申報，次月如已無此薪資項目，則不予計入計
09 算。」。經核上開2函釋，係勞委會本諸勞基法之中央主
10 管機關地位基於職權所為解釋法令之解釋性釋示，核與勞
11 基法之相關規定及意旨無違，且無增加法律所無之限制，
12 自得參酌及援用。

13 3、查原告係於108年至111年之每年11月發給吳君不休假加班
14 費，但卻未將之計入各該月份（11月）之月提繳工資而予
15 以申報，則被告認原告未覈實申報各該年度11月之月提繳
16 工資，乃逕予更正、調整及補收勞工退休金，揆諸前開規
17 定及函釋，依法洵屬有據。

18 4、至於原告雖以被告未調降各該年度12月之月提繳工資，核
19 有違誤；惟查：

20 (1)按法律是以文字表現之行為規範，惟法律中之文字概念，
21 多數含有多重意義，而具某一程度之不確定性，故有加以
22 解釋之可能之必要。法律之解釋，乃因抽象法條於適用在
23 具體事實時，因條文本身意義不明，而為澄清疑義，以期
24 法律能正確適用所致。至於法律解釋之方法，理論上固有
25 文義解釋、論理解釋、歷史解釋、體系解釋、目的解釋、
26 合憲解釋等，惟若依法律條文所規定的文義解釋過於寬
27 廣，但從論理解釋上，可由其制定之立法理由、沿革及整
28 體規範的意義關聯，而探得其立法之真正本意，此時就該
29 法律條文則應依其立法理由而予以目的性限縮而為解釋，
30 如此，才能符合其立法所欲達成之目的。準此，觀之勞退
31 條例第15條第3項規定，乃係於103年1月15日修正施行時

01 所增訂，在此之前則無此項規定，而此項規定依其立法會
02 議討論審查過程（見本院卷第145頁），可知係由勞退條
03 例之中央主管機關勞動部主動提出之法律修正案，該部代
04 表於會議中報告時，即已闡述：「…3、增訂勞保局於雇
05 主未覈實申報提繳工資時得逕予調整之機制：退休金關於
06 勞工老年生活之保障，雇主如未覈實辦理勞工工資申報及
07 調整，勢必影響勞工權益。為積極處理，爰增訂勞保局查
08 證後，得逕行更正或調整月提繳工資，並溯自提繳日或應
09 調整之次月1日起生效之規定，以貫徹勞工退休金權益之
10 保障，另一方面，亦可間接減輕勞工爭訟之壓力。」；又
11 該規定增訂之立法理由亦已明確揭示：「三、為保障第7
12 條第1項勞工之退休金權益，避免雇主未確實依規定申報
13 或調整月提繳工資，爰增訂第3項規定，授權勞保局查證
14 後得逕行更正或調整月提繳工資，並溯自提繳日或應調整
15 之次月1日起生效。」，顯見該規定增訂之立法意旨及緣
16 由，與同條例第14條第1項：「雇主應為第7條第1項規定
17 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
18 六。」之規定，並不當然完全相涉，除同時有違反同條例
19 第14條第1項規定時得併為判斷外，在未有同時違反同條
20 例第14條第1項規定時，自得僅依同條例第15條第3項規定
21 而為判斷即可。再觀之該規定中所稱「雇主為第7條第1項
22 所定勞工申報月提繳工資不實」，並未採取如勞工保險條
23 例第72條第3項中所為「投保單位違反本條例規定，將投
24 保薪資金額以多報少或以少報多者」之相類用語，足見增
25 訂施行之勞退條例第15條第3項規定，依其制定之立法理
26 由、沿革及整體規範的意義關聯，當可探得其立法之真正
27 本意在於保障勞工之退休金權益，是該規定所稱「雇主為
28 第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實」，在文義解釋
29 上固涵蓋有雇主低報不實及雇主高報不實之情形，然就前
30 者情形，雇主低報不實對勞工而言，顯然會導致勞工所領
31 退休金生有減少之不利結果；而就後者情形，雇主高報不

01 實對勞工而言，並不會導致勞工所領退休金產生減少之不利
02 結果。從而，被告依此項規定所為查證後得逕行更正或
03 調整者，自當依該規定之立法理由及真正本意而予以目的
04 性限縮解釋，亦即該規定中所稱「雇主為第7條第1項所定
05 勞工申報月提繳工資不實」，解釋上應僅限於雇主低報不
06 實之情形，而不包含雇主高報不實之情形，如此，方能貫
07 徹此項規定所揭示保障勞工退休金權益之立法目的。

08 (2)本件原告於108年至111年之每年11月發給吳君不休假加班
09 費，但卻未將之計入各該月份（11月）之月提繳工資而予
10 以申報，而有低報之情事，而次月（12月）之月提繳工資
11 縱屬「高報不實」，並不會導致吳君所領退休金產生有減
12 少之不利結果，若謂被告就此可逕予更正及調整，反而會
13 導致其所領退休金產生減少之不利結果，顯然無從貫徹勞
14 退條例第15條第3項規定所揭示保障勞工退休金權益之立
15 法目的，況此項規定解釋上應僅限於雇主低報不實之情
16 形，而不包含雇主高報不實之情形，已如前述，是原告前
17 揭所稱自無足採。

18 (三)本件判決基礎已經明確，兩造其餘的攻擊防禦方法及訴訟
19 資料，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論
20 述之必要，一併說明。

21 七、結論：

22 原處分關於逕予更正及調整108年11月、109年11月、110年1
23 1月、111年11月之勞工退休金月提繳工資及補收13,848元勞
24 工退休金部分，認事用法，均無違誤，訴願決定遞予維持，
25 亦無不合。原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

26 中 華 民 國 113 年 10 月 22 日

27 法 官 陳 鴻 清

28 一、上為正本係照原本作成。

29 二、如不服本判決，應於送達後20日內，以原判決違背法令為理
30 由，向本院地方行政訴訟庭提出上訴狀並表明上訴理由（原
31 判決所違背之法令及其具體內容，以及依訴訟資料合於該違

01 背法令之具體事實)，其未表明上訴理由者，應於提出上訴
02 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
03 上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他
04 造人數附繕本）。

05 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，
06 逕以裁定駁回。

07 中 華 民 國 113 年 10 月 22 日
08 書記官 李芸宜

09 附表
10

勞工退休金月提繳工資明細表(單位) 台灣電力股份有限公司(P00000000A)						
姓名	年	月	工資總額	原申報月 提繳工資	應申報月 提繳工資	說明
吳明和	106	8	39,435	92,100	92,100	
	107	11	136,142	101,100	137,100	雇提未覈實，逕予更正
		12	91,648	92,100	92,100	
	108	1	85,920	87,600	87,600	
		2	96,043	96,600	96,600	
		3	89,412	92,100	92,100	
		4	104,961	105,600	105,600	
		5	101,007	101,100	101,100	
		6	101,007	101,100	101,100	
		7	91,229	92,100	92,100	
		8	101,001	101,100	101,100	
		9	87,230	87,600	87,600	
		10	98,976	101,100	101,100	
		11	179,548	96,600	150,000	自調未覈實，逕予更正 (短計雇主提繳勞工休 金為3,204元)
		12	89,411	150,000	150,000	
	109	1	95,493	92,100	96,600	自調未覈實，逕予更正
		2	92,845	87,600	96,600	自調未覈實，逕予更正

(續上頁)

01

		3	97,056	96,600	101,100	自調未覈實，逕予更正
		4	113,413	110,100	115,500	自調未覈實，逕予更正
		5	96,295	92,100	96,600	自調未覈實，逕予更正
		6	93,256	92,100	96,600	
		7	105,559	101,100	105,600	自調未覈實，逕予更正
		8	85,870	83,900	87,600	自調未覈實，逕予更正
		9	91,382	87,600	92,100	自調未覈實，逕予更正
		10	95,743	92,100	96,600	自調未覈實，逕予更正
		11	159,233	83,900	150,000	自調未覈實，逕予更正 (短計雇主提繳勞工休 金為3,966元)
		12	100,856	150,000	150,000	
	110	1	91,379	87,600	92,100	自調未覈實，逕予更正
		2	90,829	87,600	92,100	
		3	100,441	96,600	101,100	自調未覈實，逕予更正
		4	106,285	105,600	110,100	自調未覈實，逕予更正
		5	91,882	87,600	92,100	自調未覈實，逕予更正
		6	98,487	96,600	101,100	自調未覈實，逕予更正
		7	94,163	92,100	96,600	自調未覈實，逕予更正
		8	92,906	92,100	96,600	
		9	87,080	83,900	87,600	自調未覈實，逕予更正
		10	94,031	92,100	96,600	自調未覈實，逕予更正
		11	159,077	92,100	150,000	未調，低報，逕予調整 (短計雇主提繳勞工休 金為3,474元)
		12	105,156	150,000	150,000	
	111	1	87,080	83,900	87,600	自調未覈實，逕予更正
		2	98,624	96,600	101,100	自調未覈實，逕予更正
		3	95,540	92,100	96,600	自調未覈實，逕予更正
		4	112,149	110,100	115,500	自調未覈實，逕予更正
		5	85,364	83,900	87,600	自調未覈實，逕予更正
		6	106,775	105,600	110,100	自調未覈實，逕予更正

(續上頁)

01

		7	116,070	115,500	120,900	自調未覈實，逕予更正
		8	97,362	96,600	101,100	自調未覈實，逕予更正
		9	101,229	96,600	105,600	未調，低報，逕予調整
		10	91,292	87,600	92,100	自調未覈實，逕予更正
		11	173,689	96,600	150,000	自調未覈實，逕予更正 (短計雇主提繳勞工休 金為3,204元)
		12	103,141	150,000	150,000	
	112	1	94,284	96,600	96,600	
		2	95,184	96,600	96,600	
		3	125,166	126,300	126,300	
		4	101,719	105,600	105,600	
		5	84,140	87,600	87,600	