

臺灣彰化地方法院民事判決

107年度勞訴字第11號

原告 田富仁
訴訟代理人 江銘栗律師
被告 亞柏工業有限公司
法定代理人 陳俊言
訴訟代理人 藍振芳

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國108年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提繳新臺幣壹萬玖仟玖佰貳拾壹元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬玖仟玖佰貳拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實 及 理 由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明第2項原請求被告提繳新臺幣（下同）131,865元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之原告勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶；嗣擴張聲明請求提繳138,648元，依上開規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自民國99年12月13日起，受雇於被告擔任業務經理，詎被告於107年2月13日下午5時許（農曆年前最後1日上班日下班前），突然片面告知將資遣原告，並要求原告立刻辦理離職手續，始能領取資遣費190,278元、特休未休工資及107年2月1日至同年月13日之薪資53,080元（以離職

前6個月平均月薪53,080元計算)及107年1、2月份勞工退休金6%提撥差額1,860元【 $(45,800-30,300) \times 6\% \times 2\text{月}$ 】共計245,218元，暨核發非自願離職書與原告。原告因不諳勞工法令，且年關已至突遭解雇，僅能依被告之指示，簽署離職文件並辦理移交手續。被告於當日即發給非自願離職證明書(然被告嗣後發函與勞動部勞動力發展署中彰投分署，撤銷該紙非自願離職證明書)，並於翌日(14日)匯款245,218元至原告之郵局帳戶。然原告任職7年餘，被告竟未經預告即片面終止兩造僱傭關係，原告自得請求1個月之預告期間工資53,080元，並請求發給非自願離職證明書。又經原告向勞保局申領失業救濟金，始發現被告有高薪低報之違法情事，致原告因此受有一次請領老年給付差額697,500元、職業訓練生活津貼差額74,400元之損失，上開金額共計824,980元(計算式： $53,080 + 697,500 + 74,400 = 824,980$)，並請求被告提撥勞退休金差額138,648元至原告之勞退休金個人專戶，爰依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、勞動基準法第16條第3項、第19條及民法第179條不當得利法律關係提起本訴，並聲明：①被告應給付原告824,980元，及自本訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。②被告應提繳138,648元至勞保局設立之原告勞退休金個人專戶。③被告應開立非自願離職證明書與原告。④願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於107年2月13日因個人職涯規劃自請離職，並提供離職申請書、勞動契約終止同意書與被告，被告並無片面終止兩造間僱傭關係，事後亦曾合法通知原告復職，然為原告所拒絕。縱係被告片面向原告為解雇之意思表示，然兩造經溝通協調後，原告與被告副總經理乙○？達成合意離職協議，原告離職移交過程平和，離職後亦獲被告給付薪資等補償金，兩造顯然已合意終止僱傭關係。原告並未撤銷該合意終止勞動契約之意思表示，應認兩造間僱傭關係已因合意終止而不存在，是其請求1個月之預告工資53,080元，及

01 請求被告變更離職原因，重開立非自願離職證明書，均於法
02 無據。本件勞動契約既然由兩造合意終止，且被告事後亦已
03 合法通知原告復職，即非屬就業保險法第11條第1項第1款規
04 定之非自願離職，不得依同法第16條第1項、第19條第1項規
05 定請領失業給付或職業訓練生活津貼，被告縱有短報勞工保
06 險（下稱勞保）薪資，原告亦不得主張受有短領失業給付或
07 職業訓練津貼之損害。又原告為00年0月00日出生，勞保年
08 資為21年268日，依原告之年齡及投保年資，尚未符合領取
09 勞保老年一次給付金請領條件，原告至早需至115年8月22日
10 始符合請領資格，是其請求於法無據。再者，原告於在職期
11 間，對被告申報薪資、提繳勞退金及其他所得扣繳憑單，從
12 無異議，被告依據原告申報之薪資額提繳6%勞退金，並無
13 違誤。又原告於107年3月1日彰化縣政府勞工局勞資爭議調
14 解中，請求勞退金差額。而提繳6%勞退金之請求權消滅時
15 效，應適用民法第126條所定5年消滅時效，僅能溯及至102
16 年3月1日為請求，逾此部分，主張時效抗辯。另原告於107
17 年1月13日向被告提出由其親簽及按捺指印之勞動契約終止
18 同意書，內容表明不得對被告提出任何請求，包括告訴、補
19 償、賠償，原告以本件訴訟再生薪資補償或勞保權益爭議，
20 就其已領受被告所給付之245,218元補償金，應優先抵償等
21 語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

22 三、兩造不爭執事項：

- 23 (一)原告自99年12月13日起受僱於被告公司，擔任業務經理，兩
24 造間勞動契約於107年2月13日終止，受雇期間為7年2月。
25 (二)兩造間勞動契約終止前6個月原告平均月薪資為53,080元。
26 (三)被告為原告投保勞保之薪資數額為30,300元。
27 (四)被告業已給付原告24萬5,218元。
28 (五)原告於107年2月13日提出員工離職申請書、勞動契約終止同
29 意書與被告。
30 (六)兩造於107年3月1日經彰化縣政府勞工局勞資爭議調解未成
31 立。

- 01 (七)被告於107年3月7日以彰化大竹郵局存證信函第14號通知原
02 告復職，原告拒絕復職。
- 03 (八)被告於原告任職期間提撥至原告退休金帳戶金額為15萬6,3
04 48元。
- 05 (九)原告育有2名未成年子女田○怡(00年0月0日生)及田○
06 程(000年0月0日生)。
- 07 (十)勞動部勞工保險局已核發失業給付與原告。
- 08 (十一)被告已依勞保局107年7月31日勞退三字第10760155380號
09 函，提撥109,379元至原告之勞退金個人帳戶。

10 四、兩造爭執事項：

- 11 (一)原告主張其係遭被告解雇而非自願離職，是否可採？
- 12 (二)原告請求被告所為各項給付，有無理由？

13 五、得心證之理由：

14 (一)兩造有達成終止勞動契約之合意：

- 15 1.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
16 為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止勞
17 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一
18 方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後
19 倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之
20 方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最
21 高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。
- 22 2.原告主張其於107年2月13日經被告片面資遣乙情，固據其提
23 出蓋印有被告公司及法定代理人大小章之非自願離職證明書
24 、資遣試算表、被告公司107年2月13日亞文字第1070214號
25 函（下稱系爭函文）各1紙（見本院卷第6、62至63頁）為證
26 。然據證人丙○○到庭證稱：乙○副總請我協助跟原告溝
27 通，因原告業績表現不佳，陳副總希望可以好聚好散，能夠
28 讓原告自請離職，最後雙方達成合意由原告自動離職，陳副
29 總給與補償金。溝通過程中原告向陳副總要求補償金，陳副
30 總有表示要給與補償金，我當時用電腦系統，以勞動基準法
31 方式計算資遣費，最後原告跟陳副總談妥補償金額，其等協

01 議完成後，原告就簽發離職申請書。原告要求公司開立非自
02 願離職證明書，好讓他領取失業給付，公司亦同意開立。但
03 後來進行勞資調解時，調解委員表示該作法不符合規定，我
04 請示公司主管後，公司決定將該非自願離職證明暫時撤銷，
05 等釐清真意後再做決定。系爭函文是我製作的，因陳副總指
06 示我跟原告進行協調，所以我就先製作系爭函文當作方案之
07 一，當時也有給陳副總看過，但最後並未使用此方案，因為
08 原告跟陳副總達成合意自動離職，並且領取補償金。非自願
09 離職證明書係伊經公司主管同意後，上網下載空白文書，填
10 寫原告姓名、工作性質、離職當月薪資等欄位後，交由直屬
11 主管即行管部經理蓋印公司大小章等語（見本院卷第113頁
12 背面至第115頁），可知被告起初係以原告業績表現不佳為
13 由，欲解雇原告，並向原告提出給付包含資遣費、薪資等相
14 關款項共計245,218元、開立非自願離職證明供原告向勞保
15 局申請失業津貼等方案，詢問原告是否同意自願申請離職，
16 嗣經雙方溝通協調後，達成共識，由原告自動申請離職，並
17 領取補償金及非自願離職證明書。

18 3.且依被告所提原告不爭執形式上真正之員工離職申請書所示
19 （見本院卷第53頁），原告係於107年2月13日簽立該紙離職
20 申請，擬離職日期記載為同一日，離職原因勾選「因個人職
21 涯規劃」。又觀諸原告簽訂之勞動契約終止同意書（見本院
22 卷第53頁背面）記載：「本人甲○○與亞柏工業有限公司，
23 終止契約，自民國107年2月13日起生效。並按勞動基準法辦
24 理終止僱用關係，雙方達成下述協議。……」。原告亦自
25 陳：「當初公司說我業績不好，拿了系爭函文說要將我解僱
26 ，因為當時只有半小時的時間，所以我計算完資遣費後，有
27 同意公司將我解僱。資遣費試算表上的筆跡是陳副總寫的，
28 但我將三個金額加總起來，發現應該是245,218元，所以我
29 有修改，當時有跟陳副總反應應該是245,218元才對，公司
30 也有將這筆款項匯款給我。」等語（見本院卷第139頁背面
31 ），顯見原告於107年2月23日獲知被告所為解雇表示，與乙

○ 進行協調後，同意接受被告所提給付資遣費245,218元並自請離職，並於當日向被告提出離職申請書、勞動契約終止同意書，堪認兩造間勞動契約於107年2月23日經雙方合意於該日終止，原告復未主張並舉證證明其所為上開同意終止勞動契約之意思表示，有何無效或得撤銷之事由，是被告辯稱兩造已合意終止勞動契約等語，堪以採信。原告主張其係非自願離職乙情，即不足採。

(二)原告請求被告所為給付，有無理由？

1.預告期間工資53,080元部分：

原告主張其在被告公司任職7年餘，被告竟未經預告即片面終止雙方勞雇關係，其得依勞動基準法第16條第3項規定，請求1個月之預告期間工資53,080元等語。然查，兩造係合意終止勞動契約，已如前述，且依原告於107年2月13日簽立之勞動契約終止同意書上載明：「本人甲○○與亞柏工業有限公司，終止契約，自民國107年2月13日起生效。並按勞動基準法辦理終止僱用關係，雙方達成下述協議。立同意書人甲○○同意自107年2月13日起，與亞柏工業有限公司正式結束僱佣關係及權利事項，同意以245,218元整結清（含資遣費、預告工資一個月、其他相關費用），並於2月14日匯入本人指定帳戶公司發薪郵局帳戶。往後立同意書人不得對亞柏工業有限公司提出任何之請求包含告訴、補償及賠償等。」（見本院卷第53頁背面），足知兩造已就終止勞動關係後，原告依據勞動基準法規定，得向被告請求給付之金額，達成以245,218元計算之合意，且被告業已如數給付，為兩造所不爭執，是原告復請求被告給付預告期間工資53,080元，即屬無據，不應准許。

2.開立非自願離職證明書部分：

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條固有明文。然本件原告係依上開規定，請求被告核發離職原因為非自願離職之服務證明書。惟依就業保險法第11條第3項規定，所稱「非自願離

職」，指勞工因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。然本件兩造係合意終止勞動關係，業如前述，不符上開規定所指「非自願離職」之各該情事，則原告請求被告發給非自願離職證明書，亦屬無據，不應准許。

(二)原告請求給付被告未依其實際薪資申報投保金額所受各項差額損失，有無理由？

原告主張其自99年12月13日起受僱於被告，每月實際薪資如附表所示，均為30,300元以上，業據原告提出薪資明細表為證（見本院卷第16至37頁），且為被告所不爭執，堪信為真。然被告為原告投保勞保之薪資數額僅30,300元，足徵被告確有高薪低報之情事。茲就原告各項差額之請求有無理由，分述如下：

1.原告請求被告一次給付老年給付差額697,500元部分：

(1)本條例中華民國九十七年七月十七日修正之條文施行前有保險年資者，且參加保險之年資合計滿二十五年，年滿五十歲退職者，除依前項規定請領老年給付外，亦得選擇一次請領老年給付，經保險人核付後，不得變更；依第五十八條第一項第二款請領老年一次金給付或同條第二項規定一次請領老年給付者，其保險年資合計每滿一年，按其平均月投保薪資發給一個月；其保險年資合計超過十五年者，超過部分，每滿一年發給二個月，最高以四十五個月為限，勞工保險條例第58條第2項第4款、第59條定有明文。

(2)原告主張其於00年0月00日生，勞保年資為21年又268日，只要再3年又97日，勞保年資即滿25年，依上開規定，年滿50歲時，得一次請領老年給付，然被告於107年2月13日片面終止勞雇契約，致原告喪失依據勞工保險條例中之老年給付之期待權，雇主將勞工薪資以多報少，產生勞工受領之勞工保險老年給付短少情形，該短少部分，即屬雇主之不當得利，故請求以一次請領最高45個月之給付之差額之不當得利697,

500元【計算式： $(45,800-30,300) \times 45\text{月} = 697,500$ 】云云。然查，原告為00年0月00日生，於107年2月13日合意終止勞動契約時，年滿41歲，尚未達50歲；又其勞保投保年資僅21年268個月，亦未達25年，是原告於兩造勞動契約終止時，尚不符合上開一次請領老年給付之要件，故原告請求被告一次給付未足額提繳退休金差額之損失697,500元，即乏所據。

2.失業給付或職業訓練生活津貼之差額74,400元部分：

(1)本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。又被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或津貼，最多計至百分之二十。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之配偶、未成年子女或身心障礙子女，就業服務法第11條第1項第1款、第3項、第19之1條定有明文。

(2)原告主張其依上開規定，可請領自離職辦理勞保退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%之失業給付或職業訓練生活津貼，最長發給6個月。且原告尚須扶養2名未成年子女，可請領按平均月投保薪資20%加給之給付或津貼，因被告高薪低報，致其受有差額損失74,400元【計算式： $(45,800\text{元}-30,300\text{元}) \times 80\% \times 6\text{個月} = 74,400\text{元}$ 】等語。然查，兩造係合意終止勞動契約，即非屬就業保險法第11條第3項規定「非自願離職」之情形，業如前述，原告自不得依上開規定請領失業給付，是原告請求被告賠償短少失業給付74,400元，

01 為無理由。

02 3.提撥勞退休金差額138,648元部分：

03 (1)雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
04 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
05 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；每月工
06 資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核
07 定之；又於同一雇主或依第七條第二項、前條第三項自願提
08 繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整
09 時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局
10 ，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數
11 點第一位為限。勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其
12 雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局
13 ；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知
14 勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效；依本條例第14
15 條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞
16 工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申
17 報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為
18 準，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項、第
19 15條第1、2項、勞工退休金條例施行細則第15條第1項、第2
20 項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例
21 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者
22 ，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益
23 屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休
24 金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提
25 繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金
26 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
27 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，
28 亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金
29 專戶，以回復原狀。

30 (2)原告自99年12月13日起受僱於被告，其每月實際薪資如附表
31 所示，已如前述。其於99年12月到職該月之工資為31,190元

，依當時即勞委會勞動4字第0960130590號令修正發布、自96年7月1日施行「勞工退休金月提繳工資分級表」，為第29級33,300元。又因其每月工資數額不固定者，依上開規定，應以每年二月底、八月底（即雇主通知勞保局調整薪資之時間）之最近三個月平均工資為計算，再依行政院勞委員會於各該年度公告、施行之「勞工退休金每月提繳工資分級表」，依薪資級距提撥退休金，是被告每月應為原告提撥之工資金額如附表「應申報月提繳工資」欄所列。然被告自99年12月起至107年1月止，每月申報之月提繳工資均僅30,300元，為兩造所不爭執，是被告短少提繳之退休金差額合計129,300元（計算式：【應申報月提繳工資總額4,760,800－原申報月提繳工資總2,605,800】× 6% = 129,300元）。又兩造均不爭執被告已依勞保局函文提撥109,379元至原告之勞退金個人帳戶（見本院卷第147頁背面），則扣除上開數額後，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告提撥勞退金差額19,921元（計算式：129,300－109,379＝19,921）至其勞保局之勞退金專戶，核屬有據；至其請求逾上述金額部分，即非有理。

- (3) 被告雖抗辯，原告於107年3月1日彰化縣政府勞資爭議調解中，請求勞退金差額，而提繳6%勞退金之請求權消滅時效，應適用民法第126條所定5年消滅時效，僅能溯及至102年3月1日為請求，逾此部分已離於時效，不得請求云云。惟依勞工退休金條例第31條第2項規定，勞工對雇主未按月提繳或未足額提繳勞工退休金之損害賠償請求權，自勞工離職時起5年間不行使而消滅。查本件原告於107年2月13日離職，是其於107年3月1日勞資爭議調解中，請求被告提撥勞退金差額，復於107年3月29日提起本件訴訟，自未罹於時效，被告上開抗辯，係不足採。至被告辯稱，原告已領受被告所給付之245,218元補償金，應優先抵償云云。然觀諸原告簽訂之勞動契約終止同意書內容，乃就原告於兩造終止勞動關係後，得依勞動基準法規定，向被告請求給付之金額，達成以

245,218元計算之協議。然原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告提繳勞退金差額，並非基於兩造勞動關係終止所生之請求，即非屬上開協議範圍，是被告此部分抗辯，亦無理由。

六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提撥19,921元至原告勞退金個人帳戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

七、本件判決所命被告給付之金額未逾50萬元，本院就原告勝訴部分，應依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，並依民事訴訟法第392條第2項規定以職權酌定相當擔保金額，宣告被告預供擔保後得免假執行。原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 108 年 6 月 24 日

民事第三庭 法官 鍾孟容

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 108 年 6 月 24 日

書記官 林婷儀

附表：提撥勞退金差額

年	月	實際薪資（新臺幣/元）	調整前3個月平均薪資	原申報月提繳工資	應申報月提繳工資	提撥6%差額
99	12	31,190		30,300	33,300	180

(續上頁)

100	1	68,035		30,300	33,300	180
	2	57,235		30,300	33,300	180
	3	57,245		30,300	33,300	180
	4	61,940		30,300	33,300	180
	5	60,840		30,300	33,300	180
	6	56,000		30,300	33,300	180
	7	57,900		30,300	33,300	180
	8	57,800	58,247	30,300	33,300	180
	9	58,368		30,300	60,800	1,830
	10	54,310		30,300	60,800	1,830
	11	58,866		30,300	60,800	1,830
	12	57,400		30,300	60,800	1,830
101	1	55,340		30,300	60,800	1,830
	2	56,800	57,202	30,300	60,800	1,830
	3	56,298		30,300	57,800	1,560
	4	55,400		30,300	57,800	1,560
	5	58,643		30,300	57,800	1,560
	6	53,567		30,300	57,800	1,560
	7	56,273		30,300	57,800	1,560

(續上頁)

	8	45,760	56,161	30,300	57,800	1,560
	9	57,830		30,300	57,800	1,560
	10	64,217		30,300	57,800	1,560
	11	59,302		30,300	57,800	1,560
	12	56,624		30,300	57,800	1,560
102	1	77,931		30,300	57,800	1,560
	2	57,740	64,619	30,300	57,800	1,560
	3	56,940		30,300	66,800	2,190
	4	59,751		30,300	66,800	2,190
	5	59,360		30,300	66,800	2,190
	6	55,560		30,300	66,800	2,190
	7	57,780		30,300	66,800	2,190
	8	53,618	57,567	30,300	66,800	2,190
	9	56,812		30,300	57,800	1,560
	10	49,380		30,300	57,800	1,560
	11	49,259		30,300	57,800	1,560
	12	56,113		30,300	57,800	1,560
103	1	56,560		30,300	57,800	1,560

(續上頁)

	2	59,673	53,977	30,300	57,800	1,560
	3	56,940		30,300	55,400	1,560
	4	81,827		30,300	55,400	1,560
	5	73,620		30,300	55,400	1,560
	6	71,007		30,300	55,400	1,560
	7	52,560		30,300	55,400	1,560
	8	56,980	65,729	30,300	55,400	1,560
	9	56,380		30,300	66,800	1,650
	10	57,340		30,300	66,800	1,650
	11	57,670		30,300	66,800	1,650
	12	57,586		30,300	66,800	1,650
104	1	56,595		30,300	66,800	1,650
	2	49,280	57,284	30,300	66,800	1,650
	3	53,869		30,300	57,800	1,650
	4	53,490		30,300	57,800	1,650
	5	53,060		30,300	57,800	1,650
	6	52,860		30,300	57,800	1,650
	7	54,260		30,300	57,800	1,650
	8	53,460	53,393	30,300	57,800	1,650

(續上頁)

	9	51,017		30,300	55,400	1,506
	10	54,040		30,300	55,400	1,506
	11	53,830		30,300	55,400	1,506
	12	54,300		30,300	55,400	1,506
105	1	53,440		30,300	55,400	1,506
	2	49,900	53,857	30,300	55,400	1,506
	3	54,280		30,300	55,400	1,506
	4	52,080		30,300	55,400	1,506
	5	53,480		30,300	55,400	1,506
	6	52,900		30,300	55,400	1,506
	7	51,557		30,300	55,400	1,506
	8	54,240	52,646	30,300	55,400	1,506
	9	48,733		30,300	53,000	1,362
	10	54,588		30,300	53,000	1,362
	11	52,076		30,300	53,000	1,362
	12	54,380		30,300	53,000	1,362
106	1	52,280		30,300	53,000	1,362
	2	49,700	52,912	30,300	53,000	1,362

(續上頁)

	3	54,660		30,300	53,000	1,362
	4	52,650		30,300	53,000	1,362
	5	53,460		30,300	53,000	1,362
	6	53,680		30,300	53,000	1,362
	7	53,480		30,300	53,000	1,362
	8	54,240	53,540	30,300	53,000	1,362
	9	53,280		30,300	55,400	1,506
	10	52,680		30,300	55,400	1,506
	11	53,260		30,300	55,400	1,506
	12	53,032		30,300	55,400	1,506
107	1	53,860		30,300	55,400	1,506
合計				2,605,800	4,760,800	129,300