臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度重勞上字第8號

上　訴　人　新光人壽保險股份有限公司
法定代理人　許澎
訴訟代理人　林材勇律師
　　黃仕仰
被上訴人　林春蘭
　　謝麗蘭
　　賴燕美
　　詹瑞雲
　　劉朝花
共　　同
輔　佐　人　陳偵艾（高雄市新光人壽保險股份有限公司高雄市分公司工會）
共　　同
訴訟代理人　王志中律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於民國109 年4 月22日臺灣高雄地方法院108 年度重勞訴字第22號第一審判決提起上訴，本院於110 年4 月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決廢棄。

被上訴人於第一審之訴均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人之法定代理人已變更為許澎，有臺灣證券交易所歷史重大訊息列印資料在卷可稽（本院卷第171 頁），已具狀聲明承受訴訟（本院卷第169 頁至第170 頁），核無不合，應予准許。

二、被上訴人主張：被上訴人均為上訴人之區經理，招攬保險為被上訴人之工作內容，因招攬保險獲取之職展人員津貼分別有（一）初年度育成津貼、（二）續年度服務報酬、（三）達成報酬、（四）育成報酬、（五）各項商品獎勵、（六）

保險/團結月招攬人獎金、（七）新契約推展獎勵、（八）保費部獎勵、（九）年度區經理組織發展費等項目，係被上訴人每月依所招攬客戶業務單獨計算發給之勞務對價，性質上屬工資，應併入計算退休金之平均工資。將被上訴人所領取之職展人員津貼算入後，被上訴人得向上訴人請求之退休金差額分別為新臺幣（下同）2,118,584 元、1,742,312 元、1,282,920 元、2,321,795 元、2,037,019 元，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第55條、勞工退休金條例第31條第1 項規定，請求上訴人給付退休金之差額等語。請求判決：上訴人應分別給付林春蘭、謝麗蘭、賴燕美、詹瑞雲、劉朝花2,118,584 元、1,742,312 元、1,282,920 元、2,321,795 元、2,037,019 元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

三、上訴人抗辯：被上訴人係擔任上訴人之區經理，兩造雖就區經理之職務內容成立勞動契約關係，但區經理職責上不包含個人招攬保險，區經理之個人招攬保險部分屬承攬契約，不合於從屬性原則，與上訴人不成立勞動契約關係，職展人員津貼屬招攬保險之報酬，不屬於工資範圍，不應列入被上訴人退休前6 個月平均工資以計算退休金，上訴人自無短付退休金等語。

四、經原審判決被上訴人全部勝訴，命上訴人應分別給付被上訴人林春蘭、謝麗蘭、賴燕美、詹瑞雲、劉朝花2,118,584 元、1,742,312 元、1,282,920 元、2,321,795 元、2,037,019 元，及均自108 年7 月16日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。上訴人不服而提起上訴，上訴聲明：如主文所示。被上訴人則均答辯聲明：上訴駁回（林春蘭及劉朝花於原審起訴請求上訴人應分別給付2,118,584 元、2,037,019 元本息，嗣於本院審理中減縮請求上訴人應分別給付2,108,196 元、1,887,743 元本息）。

五、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點：

（一）兩造不爭執之事項：

1、被上訴人5 人均為上訴人之區經理。

2、兩造間就區經理的職務部分成立僱傭契約關係。

3、被上訴人在退休前6 個月所領取之報酬明細，如附表一所載。如將上開報酬計入平均工資計算，上訴人應給付之退休金差額，如附表二所載。

4、上訴人已給付被上訴人林春蘭退休金1,635,340 元、謝麗蘭退休金2,927,936 元、賴燕美退休金1,600,000 元、詹瑞雲退休金2,222,115 元、劉朝花退休金1,309,147 元，謝麗蘭、賴燕美、詹瑞雲、劉朝花等4 人並簽立退休金收據，聲明「領上開金額後，不再對上訴人主張任何權利」。

（二）本件爭點：

1、被上訴人關於招攬保險部分，是否與上訴人成立勞動契約關係？

2、被上訴人關於招攬保險所獲如附表一所示職展人員津貼應否計入計算退休金之平均工資？

3、如被上訴人得請求上訴人給付退休金差額，數額為何？

六、本院之判斷：

（一）按保險業務員與其所屬保險公司所簽訂之保險招攬勞務契約，是否為勞基法第2 條第6 款所稱勞動契約，應視勞務債務人（保險業務員）得否自由決定勞務給付之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷，不得逕以保險業務員管理規則為認定依據（司法院大法官第740 號解釋參照）。再按勞動契約，謂約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2 條第6 款定有明文。復參酌勞基法施行細則第7 條第1 款、第11款及第12款分別規定，勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項、應遵守之紀律有關事項、獎懲有關事項，可知勞工係在「從屬關係」下為雇主提供勞務，此一特徵亦為判斷勞務給付契約是否屬於勞動契約之決定性因素。至於從屬性之內容，可分為

人格上之從屬、經濟上之從屬及組織上之從屬。「人格上之從屬」指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，在勞工有礙企業秩序及運作時得施以懲罰。「經濟上從屬性」指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。「組織上從屬性」所強調者乃勞工非僅受制於雇主的指揮命令，更屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則或程序性規定。又因判斷是否為勞動契約應斟酌前開各因素，若各該勞動契約因素不能兼而有之，應以義務提供之整體及主給付義務為判斷。換言之，是否屬於勞動契約，應以當事人間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。

（二）經查，被上訴人均為上訴人之區經理，兩造間就區經理的職務部分成立僱傭契約關係等情，為兩造所不爭執（見本院卷第487頁）。而依上訴人所發佈之「三階102制區經理管理辦法」第8條規定，區經理之職責為：1.受通訊處處經理之指揮、監督，並遵守公司一切規章。2.策劃及執行單位主管所分配之業績及增員工作。3.所屬人員士氣之鼓舞及解決其困難或排解糾紛事項。4.按規定舉行並參加各種會議。5.按日管理所屬人員之差勤及輔導其推展新契約招攬。6.每日分析所屬人員實動情形，並對應強化人員

擬訂對加強管理與輔導。7.按規定填報各種報表。8.負責新契約保件之選擇並聯絡體檢及生存調查事項。9.負責全區增員及轄下新契約之輔導推廣活動。10.負責輔導所屬人員服務區域內之服務展業工作。11.區經理之服務區域業務管理：（1）配合輔導所屬人員收費之推展工作。（2）配合輔導所屬人員非派員收費客戶之接觸、客戶服務與推展工作。（3）對所屬人員之收費工作量及服務區域之調配。（4）負責收費之統計及所屬組長填報各種報表之覆核呈報。（5）負責保費、利息催收、拒繳、滯繳保件之處理事項。（6）負責各項給付、保單貸款、復效、保單內容變更、解約等事項調查及審核。12.其他有關公司交辦事項之處理及監督。此有上開管理辦法在卷可稽（見原審審重勞訴卷第73頁背面）。

（三）被上訴人擔任上訴人之區經理，除了上開職務內容外，被上訴人尚得進行個人的招攬保險業務，上訴人另訂有「102制區經理招攬業務辦法」（見原審審重勞訴卷第91頁），第1點即說明：「區經理於日常執行職責外，個人因服務客戶而招攬保件之業績計算、相關報酬與得於限額內申請之保險業務推展所需之相關成本費用，於本招攬業務辦法訂定之。」另於第2、3、4、5點規定招攬保險業績之計算標準、育成報酬、續繳報酬、續年度服務報酬及招攬推動費之核發標準，被上訴人並依上開招攬業務辦法領取上訴人所核發如附表一所示之職展人員津貼（含初年度育成津貼、續年度服務報酬、達成報酬、各項商品獎勵、團結月招攬獎金、新契約推展獎勵、保費部獎勵、車房貸業務報酬、放款介紹、保貸獎金、年度業務發展費、年度區經理組織發展費、信用卡刷卡獎金）。被上訴人雖主張區經理就個人招攬保險部分具有從屬性，而成立勞動契約，所領取之職展人員津貼亦為工資等情，然為上訴人所否認。經查：

1、上訴人均未就被上訴人招攬保險之時間、地點、方式等事

項有所約定或限制乙節，此經證人即擔任區經理之王○英到庭證稱：區經理的日常工作是陪同輔導及增員，上訴人公司或主管並未要求區經理必須自己去招攬保險，也沒有要求區經理自己招攬保險的業績，若區經理要招攬保險，公司沒有要求招攬保險的時間、地點及方式等語（見本院卷第291 頁至第292 頁）。故被上訴人招攬保險時，無庸於固定工作時間打卡上、下班，而得自由分配、掌控其工作時間，並得依己意決定在何處、以何方式、向推介客戶招攬保險，亦即得自由決定其勞務給付之方式（包含工作時間）。被上訴人雖主張：擔任組長必須業績平均每月達20萬元以上才得以晉升區經理，區經理亦要求「全區業績」需達20萬元至60萬元作為考核標準，所以上訴人對於區經理之招攬保險仍具有監督管理權限等語。然雇主對於勞工之指揮監督，乃因勞動契約係以勞務之提供作為勞工之債務內容，從而需要透過雇主之指揮監督以具體化其勞務之給付內容，該指揮監督之現象並非勞動契約所獨有之現象，仍應判斷該勞務提供契約因其固有及必備之主給付義務所顯現之特徵，例如在工程承攬契約，為確保承攬人之能力或承攬工作之品質，定作人亦常對承攬人之資格及能力有所要求，並要求按圖施作或進行監工、驗收。因此，上訴人對於擔任區經理之資格或業績雖有將招攬保險作為考核標準，然此與雇主透過指揮監督以具體化其勞務給付內容之情形不同，且該契約目的首重仍為被上訴人所招攬之保險業績多寡，並非雇主依勞動契約對於勞工之出勤狀況、工作態度、專業能力所進行之人事考核，從而該業績之考核不影響契約主給付義務之內容與特徵，尚難以此主張被上訴人招攬保險係受上訴人之指示、支配而具有人格從屬性。是上訴人並未決定被上訴人招攬保險之工作時間、工作場所、工作內容，而係由區經理自行決定提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，核與勞動契約受僱人依雇主指示為機械性之勞務提供形式迥異，足見兩造間

顯然欠缺人格上之從屬關係。

2、又被上訴人從事招攬保險工作所獲取之初年度育成津貼、續年度服務報酬、達成報酬，均係按其招攬保單實際收取保險費之一定比率計算，其餘各項商品獎勵、團結月招攬獎金、新契約推展獎勵、保費部獎勵、車房貸業務報酬、放款介紹、保貸獎金、年度業務發展費、年度區經理組織發展費、信用卡刷卡獎金等，則係被上訴人在招攬保險過程中有達成公司所指定之目標時，上訴人給與之獎勵或獎金，亦即被上訴人向上訴人領取因招攬保險之報酬，係按其所招攬且實際簽訂保險契約並已繳交之保險費計算，或係有達成上訴人所定目標之獎勵或獎金，可見上訴人因招攬保險所領取之金錢，並非按月領取基本底薪，而需招攬保險成功或達成目標始得領取相關津貼、報酬、獎勵、獎金等職展津貼，縱使被上訴人已實際進行客戶拜訪等提供勞務之行為，倘未成功締結契約、客戶未繳納保險費，其仍不能領取報酬，此由兩造不爭執之附表一被上訴人招攬保險報酬明細表顯示被上訴人有些月份之初年度育成津貼為零，亦即並未有招攬新保險契約更加可以佐證。故被上訴人就招攬保險部分之收入並不固定，且無約定底薪，上訴人是否給付被上訴人前揭報酬，全係依其招攬保險之成果為據，並非按被上訴人招攬保險所提供之勞務時間或次數而為給付，顯見前開勞務之提供，重在工作之完成（即招攬保險成果），而非勞務本身；如被上訴人招攬之保險契約未締結、客戶未繳納保費或取消契約退還保費等，被上訴人需負擔與上訴人相同之風險而無報酬。顯見兩造間就區經理招攬保險所約定之報酬，並非僅因提供勞務的過程即可獲得，自欠缺勞動契約之經濟上從屬性。

3、又觀諸區經理履行招攬保險契約之內容與型態，上訴人並未規定被上訴人於招攬保險時，得自由分配、掌控其工作時間，並得依己意決定在何處、以何方式、向推介客戶招攬保險，得自由決定其勞務給付之方式，已如前述。亦即

被上訴人無需與其他同事分工完成契約目的，倘被上訴人自行停止招攬保險業務，亦不會造成上訴人或其他保險業務員在工作體系之停頓，是被上訴人勞務之給付乃側重於為自己事業之經營，而非僅依附於上訴人為該公司貢獻勞力。從而，區經理進行招攬保險時，亦與公司不具有組織上之從屬性。

4、從而，被上訴人為上訴人招攬保險業務時，其勞務活動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪，均係按所招攬之保險收受之保險費為基礎計算，而由被上訴人自行負擔該招攬保險成果之風險，故其與上訴人間在人格、經濟及組織上之依附程度均不高，難認具有從屬性，自非勞基法所稱之勞動契約，招攬保險所領取之職展人員津貼自非屬於工資。

（四）被上訴人雖主張：實務向來認為保險公司應為招攬保險人員職務上之行為，負僱用人之特別侵權行為責任，自無理由另行區分保險公司不需負僱用人特別侵權行為連帶賠償責任之區經理云云。然按民法第188條第1項：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。」之規定，係為保護被害人，增加其可求償之機會而設，故該條文所指之受僱人，不以事實上有僱傭契約者為限，凡客觀上被他人使用，為之提供勞務而受其監督者即屬之。是以，保險業務員為其所屬保險公司執行保險招攬業務，如發生侵權行為，依上開說明，保險公司自應負民法第188條規定之僱用人連帶賠償責任，是以縱認被上訴人就招攬保險部分並非屬於勞動契約，亦不影響上訴人應就被上訴人之侵權行為負民法第188條之連帶賠償責任，被上訴人上開主張，容有誤會，為無理由。另被上訴人主張：組長與區經理的工作內容均為招攬保險，但組長從事招攬保險工作所獲取之報酬，均有列入工資計算退休金等語。然區經理之職責係依上訴人所發佈之「三階102制區經理管理辦法」第8條規定，主要職責

係為管理、輔導轄下人員及推展業務，薪資結構主要係以全區及轄下招攬保險之成效作為計算基準，而組長並不負行政管理之責，亦無轄下責任區，其工作內容主要即在招攬保險，薪資結構均以個人招攬保險之成效作為計算基準，兩者並不相同，尚難以組長有關退休金之計算，即認區經理應比照辦理，被上訴人上開主張，亦無理由。

（五）綜上，兩造雖就被上訴人擔任區經理之職務內容成立勞動契約關係，但就區經理個人招攬保險部分則屬承攬契約關係，故被上訴人關於招攬保險所獲取如附表一所示之職展人員津貼不屬於工資範圍，不應列入被上訴人退休前6個月平均工資以計算退休金，上訴人自無短付退休金，被上訴人請求上訴人給付退休金差額，均無理由。

七、綜上所述，被上訴人依勞動契約、勞基法第55條、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求上訴人給付如附表二所示之退休金差額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為無理由，應予駁回。原審判決被上訴人全部勝訴，並為假執行及免為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，自應由本院廢棄改判如主文第2項所示。

八、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　19　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　洪能超

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

上訴人不得上訴。

被上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　110　　年　　5　　月　　19　　日

書記官　洪以珊

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表一：

林春蘭招攬保險報酬明細表

工作月（民國）	初年度育成津貼（新臺幣）	續年度服務報酬（新臺幣）	達成報酬（新臺幣）	育成報酬（新臺幣）	各項商品獎勵（新臺幣）	保險/團結月招攬人獎金（新臺幣）	新契約推展契約（新臺幣）	合計（新臺幣）	說明
10303	19,572元	10,574元	13,949元	950元	3,600元	0元	0元	48,645元	一、工作月為：28日 二、10303以14日計算為24,323元 三、月平均薪資為：53,550元
10304	4,794元	15,008元	3,178元	672元	2,600元	-1,500元	0元	24,752元	
10305	0元	7,037元	0元	0元	600元	0元	0元	7,637元	
10306	70,721元	58,462元	40,480元	841元	600元	1,700元	0元	172,805元	
10307	4,234元	28,373元	3,382元	2,410元	5,000元	0元	50元	43,449元	
10308	3,006元	11,659元	1,259元	1,276元	0元	0元	0元	17,200元	
10309	10,597元	11,568元	4,592元	6,148元	1,800元	0元	0元	34,705元	
總和	112,924元	142,682元	66,840元	12,297元	14,200元	200元	50元	349,193元	

謝麗蘭招攬保險報酬明細表

工作月（民國）	初年度育成津貼（新臺幣）	續年度服務報酬（新臺幣）	達成報酬（新臺幣）	育成報酬（新臺幣）	各項商品獎勵（新臺幣）	保險/團結月招攬人獎金（新臺幣）	新契約推展獎勵（新臺幣）	保費部獎勵（新臺幣）	年度區經理組織發展費（新臺幣）	合計（新臺幣）	說明
10311	9,171元	8,638元	4,130元	336元	0元	0元	0元	0元	0元	22,275元	一、工作月為：28日 二、10311以14日計算為11,138元 三、月平均薪資為：39,598元
10312	68,773元	9,385元	41,379元	0元	0元	1,700元	200元	0元	0元	121,437元	
10313	9,020元	16,325元	3,909元	0元	0元	0元	0元	60元	4,882元	34,196元	
10401	9,073元	12,212元	5,956元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	27,241元	
10402	5,116元	12,098元	2,499元	1,911元	0元	0元	0元	0元	0元	21,624元	
10403	6,037元	6,066元	2,725元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	14,828元	
10404	0元	9,766元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	9,766元	
總和	107,190元	74,490元	60,598元	2,247元	0元	1,700元	200元	60元	4,882元	251,367元	

賴燕美招攬保險報酬明細表

工作月（民國）	初年度育成津貼（新臺幣）	續年度服務報酬（新臺幣）	育成報酬（新臺幣）	各項商品獎勵（新臺幣）	保險/團結月招攬人獎金（新臺幣）	達成報酬（新臺幣）	新契約推展獎勵（新臺幣）	保費部獎勵（新臺幣）	放款介紹獎金（新臺幣）	車房貸業務報酬（新臺幣）	合計（新臺幣）	說明
10312	37,443元	30,032元	2,478元	0元	1,200元	27,844元	400元	0元	0元	1,250元	100,647元	一、工作月為：28日 二、10312以14日計算為50,324元 三、月平均薪資為：35,824元
10313	7,115元	44,189元	1,281元	5,888元	0元	5,645元	0元	120元	0元	0元	64,238元	
10401	150元	11,985元	630元	0元	0元	21元	0元	0元	0元	0元	12,786元	
10402	4,028元	21,978元	840元	0元	0元	2,863元	0元	0元	1,500元	1,875元	33,084元	
10403	0元	11,335元	1,339元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	12,674元	
10404	175元	5,718元	777元	0元	0元	24元	200元	0元	0元	0元	6,894元	
10405	0元	36,206元	1,129元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	37,335元	
總和	48,911元	161,443元	8,474元	5,888元	1,200元	36,397元	600元	120元	1,500元	3,125元	267,658元	

詹瑞雲招攬保險報酬明細表

工作月（民國）	初年度育成津貼（新臺幣）	續年度服務報酬（新臺幣）	達成報酬（新臺幣）	育成報酬（新臺幣）	各項商品獎勵（新臺幣）	新契約推展獎勵（新臺幣）	保費部獎勵（新臺幣）	保貸獎金（新臺幣）	年度業務發展費（新臺幣）	年度區經理組織發展費（新臺幣）	合計（新臺幣）	說明
10311	6,231元	8,753元	6,307元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	21,291元	一、工作月為：28日 二、10311以14日計算為10,646元 三、月平均薪資為：66,337元
10312	14,967元	1,830元	13,682元	672元	0元	200元	0元	0元	0元	0元	31,351元	
10313	8,863元	24,289元	3,509元	0元	0元	0元	60元	489元	133,094元	23,998元	194,302元	
10401	8,279元	57,079元	5,261元	0元	888元	0元	0元	0元	0元	0元	71,507元	
10402	5,312元	42,804元	2,062元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	50,178元	
10403	116元	7,467元	16元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	0元	7,599元	
10404	10,143元	19,793元	3,984元	2,893元	0元	50元	0元	0元	0元	0元	36,863元	
總和	53,911元	162,015元	34,821元	3,565元	888元	250元	60元	489元	133,094元	23,998元	413,091元	

劉朝花招攬保險報酬明細表											
工作月（民國）	初年度育成津貼（新臺幣）	續年度服務報酬（新臺幣）	達成報酬（新臺幣）	育成報酬（新臺幣）	各項商品獎勵（新臺幣）	保險/團結月招攬人獎金（新臺幣）	新契約推展契約（新臺幣）	信用卡刷卡獎金（新臺幣）	契撥（新臺幣）	合計（新臺幣）	說明
10304	12,058元	15,205元	8,879元	5,523元	0元	0元	0元	0元	0元	41,665元	一、工作月為：28日 二、10304以14日計算為20,833元 三、月平均薪資為：46,537元
10305	41,419元	21,069元	31,159元	0元	0元	800元	0元	0元	0元	94,447元	
10306	20,781元	47,836元	20,693元	0元	0元	3,200元	0元	0元	0元	92,510元	
10307	0元	12,173元	0元	0元	0元	0元	750元	0元	0元	12,923元	
10308	0元	9,479元	0元	4,694元	0元	0元	0元	0元	0元	14,173元	
10309	3,603元	19,125元	1,873元	1,276元	0元	0元	0元	250元	0元	26,127元	
10310	-1,366元	25,925元	0元	-1,120元	0元	0元	0元	0元	-2,125元	21,314元	
總和	76,495元	150,812元	62,604元	10,373元	0元	4,000元	750元	250元	-2,125元	303,159元	

附表二：

單位	主任	基數	未算退休金之平均工資（新臺幣）	退休時（區）平均工資（新臺幣）	法定平均工資（新臺幣）	應領退休金（新臺幣）	已領退休金（新臺幣）	未領退休金（新臺幣）	未算6%退休金（新臺幣）	追補退休金總計（新臺幣）
鳳興	林春蘭	39.5	53,550元	37,367元	90,917元	3,591,221.5元	1,635,340元	1,955,882元	152,314元	2,108,196元
大發	謝麗蘭	44	39,598元	66,544元	106,142元	4,670,248元	2,927,936元	1,742,312元	0元	1,742,312元
福港	賴燕美	40	35,824元	36,249元	72,073元	2,882,920元	1,600,000元	1,282,920元	0元	1,282,920元
前金	詹瑞雲	35	66,337元	63,489元	129,826元	4,543,910元	2,222,115元	2,321,795元	0元	2,321,795元
林園	劉朝花	33.5	46,537元	39,079元	85,616元	2,868,136元	1,309,147元	1,558,989元	328,754元	1,887,743元