臺灣高雄地方法院民事判決

106年度雄勞簡字第84號

原　　告　鍾俊義
被　　告　吉億通運股份有限公司
法定代理人　林慧香
訴訟代理人　施秉慧律師
　　焦文城律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國107 年1 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應提繳新臺幣壹拾貳萬捌仟壹佰零陸元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔三分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國100 年3 月1 日起至103 年8 月31日止受僱於被告擔任聯結車司機，然被告未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6 條第1 項、第14條第1 項規定，按月為原告提繳每月工資6 %之勞工退休金（下稱勞退金），爰依勞退條例第31條第1 項規定，請求被告將原告任職期間內未提繳之勞退金新臺幣（下同）128,106 元提繳至原告之勞退金專戶。又被告於原告任職期間未依勞工保險條例（下稱勞保條例）第6 條為原告投保勞、健保，而由原告自行於高雄市聯結車駕駛員職業工會投保，原告自得依民法第179 條規定請求被告給付因此支出之金額共計87,081元。另原告於任職期間之102 年12月20日駕駛聯結車於國道發生交通事故（下稱系爭事故），合計21日無法工作，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第59條請求被告給付職業災害補償金14,973元。再者，原告於任職期間之特別休假未休工資共計為39,640元，原告得依勞基法第38條請求被告給付之等語。並聲明：㈠被告應提繳128,106 元至原告之勞工退休金個人專戶。㈡被告應給付原告270,226 元，及自起訴狀繕本送達翌日起按

週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告僅係由訴外人開兆企業社派遣至被告，兩造間不存在契約關係。縱認兩造間存在契約關係，因原告不受被告指揮及監督，故僅屬承攬契約關係，而無勞基法規定之適用。又原告之年資僅自102 年11月18日至103 年8 月21日止，且原告所計算之工資數額中關於103 年1 月至7 月之部分為不實。又原告請求職業災害補償金部分，因原告已領取被告為其投保之新光人壽意外險賠償金54,187元，故此部分應依勞基法第59條規定為抵充。縱認原告請求為有理由，因原告就系爭事故之發生亦有肇責，兩造已於103 年4 月間簽立同意書，約定原告將對系爭事故第三人之請求權交由被告行使，以之作為原告對被告所有車輛損失之賠償，而原告迄未將系爭事故取得之賠償金給付予被告，被告自得為抵銷抗辯等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院得心證之理由

㈠原告是否係由開兆企業社派遣至被告工作？

1.按勞動派遣，係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為（最高法院104 年度台上字第420 號判決意旨參照）。而派遣勞工在與派遣事業單位維持勞動契約關係前提下，被派遣至要派事業單位指定之工作場所，並在要派事業單位之指揮監督下為勞務給付，不同於一般的直接僱傭形態，而係屬於間接僱傭之一種，勞動契約仍存在於派遣事業單位與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派事業單位所享有，並由其於勞務給付之範圍內負指揮、監督之責，派遣事業單位應為派遣勞工法律上之雇主，派遣勞工雖和要派事業單位所僱用勞工服相同的勞務，且要派事業單位對派遣勞工有勞務給付請求權，但並非派遣勞動契約上之雇主，因派遣勞工之契約上雇主為派遣事業單位，故要派事業單位無庸提供該勞工勞動基準法所規定之勞工保險、全民健康保險等之基本保障及薪資，但派遣勞工則須服從要派事業單位之指揮監督。本件原告

主張其係與被告成立契約關係，被告則辯稱：原告係兆泰企業社所派遣，而與被告間無契約關係存在云云。

2.經查，原告提出之存摺交易明細表所載轉帳存入單位與所得資料清單，固為禾家管理顧問有限公司、泓春管理顧問有限公司、坪泰企業社、進科企業社、開兆企業社、兆泰企業社及承平企業社等企業社或公司，而未有被告名稱顯示於其上，有交易明細表與國稅局所得資料清單為憑（見本院卷第9頁至第15頁），然證人即被告之總務助理李美幸於本院審理時證稱：禾家管理顧問有限公司、泓春管理顧問有限公司、坪泰企業社、進科企業社、開兆企業社、兆泰企業社及承平企業社，分別由吳志強及其先生黃進賢經營，上開企業社與公司均與被告共租一個辦公室等語（見本院卷第167頁正面、反面），核與該等公司及企業社之登記資料互符（見本院卷第198頁至第204頁），並參以證人即曾受僱於被告之顏崇漢於審理時證稱：其於101年、102年間任職於被告公司擔任車輛駕駛，其當初是見到被告刊登之徵才廣告前往應徵，該徵才廣告上未曾顯現出開兆企業社之名；其於任職於被告之期間，被告曾以開兆企業社、承平企業社等多家企業社名義匯付薪資，譬如公司會將該月薪水分別以五個不同企業社或公司之名義匯款等語（見本院卷第62頁反面至第63頁反面），可認原告主張被告虛設公司行號，並以該行號名義匯付薪資等情，應非無憑。此由被告與顏崇漢間之本院102年度雄勞小字第73號及103年度勞小上字第10號給付資遣費事件、被告與訴外人葉蘊陞與黃美惠間之106年度勞訴字第31號給付職業災害補償金事件，均認被告確有以不同企業社名義給付薪資乙節（見本院卷第205頁至第212頁），益足徵其情。又兩造曾於高雄市政府勞工局為勞資糾紛調解，有調解紀錄可稽（見本院卷第29頁），則倘原告係開兆企業社所派遣，被告於勞資糾紛發生之際理應聯繫開兆企業社處理相關事宜，但被告卻自行出面調解，亦與派遣法律關係中由派遣事業單位履踐雇主責任之本質有異。至證人即被告經理與

開兆企業社負責人吳志強雖於本院審理時證稱：原告是兆泰企業社派遣至被告工作云云，然吳志強既曾任被告公司之經理，又為前揭開兆企業社與兆泰企業社之負責人，難認與本件無利害關係，故自難援引證人吳志強之證述為有利於被告之依憑。是以，綜上各情，堪認被告虛設公司行號而以該等公司行號名義匯付薪資，並藉此模式規避雇主於勞動法律關係上應盡之義務，是被告辯稱：原告係兆泰企業社所派遣，而與被告間無契約關係云云，自非可採。

㈡兩造間存在之契約關係性質是否為僱傭關係？原告之年資為何？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第482 條及第490 條第1 項分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同（最高法院94年度台上字第573 號判決意旨參照）。次按勞動契約當事人之勞工，通常具有下列特徵：（1）人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（2）親自履行，不得使用代理人。（3）經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。（4）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立（最高法院92年度台上字

第2361號判決意旨可資參照）。本件原告主張其與被告間成立僱傭關係，被告則辯稱：兩造僅成立承攬契約云云，並提出承攬駕駛契約書為憑（見本院卷第38頁至第40頁）。

2.經查，關於原告之工作模式、內容及休假方式，經證人顏崇漢到庭證稱：其於101 年、102 年間任職於被告擔任車輛駕駛，其與原告為同事；其任職被告期間，均以載有被告名稱之出入證進出高雄碼頭，並以被告名義領取貨櫃；吳志強於每天早上上班時會告知何位駕駛應前往何客戶端，由吳志強決定車輛之調度與排班；若要請假或調班，應先跟吳志強說，並非想不上班就不上班；被告有訂定工作規則與相關罰則，來管理駕駛之工作情形等語（見本院卷第62頁反面、第63頁），則由上開情形觀之，足見被告已將包含原告在內之員工納為被告組織體系，而從屬於被告之營運結構，且原告並非為自己之營業目的而提供勞務，顯具組織及經濟上之從屬性，復其對於出勤時間亦不能自由支配，被告既得透過工作規則與罰則相當程度支配被告人身及人格，原告自具有人格上之從屬性，亦堪認定。準此，堪認兩造間應係存在僱傭契約法律關係。

3.至被告所舉「承攬駕駛契約書」影本乙份（見本院卷第38頁至第40頁），原告固不爭執其真正（本院卷第47頁反面），惟自該契約書形式上觀之，顯係被告事先擬妥之制式文書，而原告僅在其上簽名，且重要約定事項如報酬之具體數額亦未記載於該契約文字，並參以企業經營者為迴避應負之雇主責任，利用不諳法律之勞工簽署莫名文件者所在多有，再佐以該「承攬駕駛契約書」第17條約明：雙方皆明瞭本契約之乙方（即原告）具有自主承攬權、以完成工作為目的、完成工作之方法自主性等特性，不得主張為勞動或僱傭關係及相關請求。乙方（即原告）如違反上述約定致涉訟爭，或設詞對甲方（即開兆企業社）為不實檢舉，視為違約，應給付甲方（即開兆企業社）200,000 元之違約罰金並賠償甲方（即開兆企業社）因此所受之一切損害（包含律師費、裁判費等

）等語（見本院卷第39頁），已見被告透過該契約書強調原告不得主張雙方法律關係為僱傭關係，甚而約定違約之罰金，已迥異於一般承攬契約之態樣，益認上開契約書實屬意在迴避雇主責任之舉，自不足憑此為有利於被告之認定，被告辯稱為承攬契約法律關係云云，並無可取。

4.又按雇主謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，勞動基準法第2 條第2 款定有明文。次按，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100 年度台上字第1016號判決意旨參照）。依勞基法第2 條第2 款規定，就同一勞務之給付，勞工之雇主本不以一人為限，勞工同時受2 人以上指揮監督而給付勞務者，本即有之。尤其以法人之組織形態經營事業者，倘形式上存在多數法人，實質上各法人所經營之事業同一或重疊，該事業內之勞工即可能同時有2 個以上之法人雇主。是雇主之認定判斷上應不宥於事業體在法律上之組織型態，而應就勞動契約關係之實質內容加以認定，如具從屬性，勞動契約關係即足成立，始可保障基本勞動權、強化勞雇關係、促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織規避勞基法相關規範，庶符誠實信用原則。被告固辯稱：原告受僱期間僅自102 年11月18日至103 年8 月21日止云云。經查，原告自100 年12月起至103 年8 月間之存摺交易紀錄，顯示由禾家管理顧問有限公司、法春管理顧問有限公司、坪泰企業社、進科企業社、開兆企業社、兆泰企業社及承平企業社等企業社或公司分別匯入薪資，有原告提出之存摺交易明細表與國稅局所得資料清單為憑（見本院卷第9 頁至第15頁），且前開企業社係被告所虛設而以該等公司行號名義匯付薪資，並藉此模式規避雇主責任，業經認定如前。又

開兆企業社與兆泰企業社之負責人吳志強同時擔任被告之經理、進科企業社與坪泰企業社之負責人黃進賢又與被告之總務助理李美幸為夫妻關係，有證人吳志強及證人李美幸之證述可憑（見本院卷第65頁、第167 頁）。綜上諸情，益徵上開企業社與被告，在形式上雖為不同法人或組織體，但應具有實體同一性，而屬實質同一性之事業，原告之工作年資應予合併計算，始符誠信。是本件原告主張其受僱於被告之期間係自100 年12月起至103 年8 月間止，應堪信實。

㈡原告得否請求提繳6%勞退金？金額為若干？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工險局設立之勞退金個人專戶。雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6 %，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項分別定有明文。依同條例第31條第1 項規定，雇主未依該條例規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提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及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，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專戶，以回復原狀（最高法院101 年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.經查，原告任職期間之應領工資，如附表「實領工資」欄所示，有其提出之存摺交易明細表為憑（見本院卷第9 頁至第11頁反面），且被告亦不爭執其形式真正性，則原告此部分工資數額之主張，均有具體金額匯入以供核實，應堪可採。又依此計算被告就原告任職期間應提繳之數額，如附表「應提繳金額」欄所示，而被告自承其全未提繳（見本院卷第194 頁），是依前揭說明，被告尚應提繳如附表「短少金額」欄之金額，共計128,106 元至原告勞退金專戶。至被告雖

辯稱原告所主張之103年1月至7月實領工資之數額不實，並提出被告製作之運酬費表為據（見本院卷第139頁至第146頁），然該等運酬費表之真正性經原告所否認，且觀諸其上之「本人簽收無誤」欄位均未有原告之簽名，即難依此為有利於被告之認定。從而，原告請求被告就其任職期間應再提繳勞退金128,106元，自屬正當有據，應予准許。

㈣原告得否依民法第179條規定，請求被告給付尚未辦理勞保前自行負擔之勞保及健保費？

本件原告主張被告未依法為原告投保勞工保險及全民健康保險，而由原告自行向高雄市連結車駕駛職業工會辦理投保，並由原告先行繳納保費等情，為被告所不爭。惟按依照全民健康保險法第8條之規定，原告之被保險人之分類本因其有無雇主而不同，然依同法第27條之規定，亦係負擔比例不同，原告亦非先行替被告墊付，況被告依附職業工會投保，投保薪資本有不同，則負擔比例多寡亦有不同，況被告未為員工投保，僅係毋庸負擔應繳納之保費，受有損害者為勞健保單位，亦即被告受有免繳保費之利益而與勞健保局受有損害間有相當因果關係，但被告受有免繳保費之利益與原告繳納保險費之損害間，要不具有相當因果關係，是原告主張被告未替其投保勞健保費用，而被告因此受有相當於原告自行給付勞健保保險費差額87,081元不當得利云云，應屬無據。

㈤原告得否依勞基法第59條規定請求被告給付職業災害補償金？

按勞工因遭遇職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病時，雇主應依左列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由僱主支付費用補償者，僱主得予以抵充之；僱主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額，勞基法第59條、第60條分別定有明文。再按勞工職業災害保險，乃係由中央主管機關設立之勞工保險局為保險人，令雇主負擔保險費，而於勞工發生職業災害時，使勞工獲得保險給付，以確實保障勞工之職業災害補

償，並減輕雇主經濟負擔之制度。準此，依勞工保險條例所為之職業災害保險給付，與勞基法之勞工職業災害補償之給付目的類同。故勞工因遭遇同一職業災害依勞工保險條例所領取之保險給付，勞基法第59條但書明定，雇主得予以抵充之。而勞工保險條例第72條規定，雇主違背該條例之規定，將投保薪資以多報少，勞工因此所致之損失，應依該條例規定之給付標準，由雇主賠償之。此項勞工之損害賠償請求權，係屬勞工保險給付之代替權利，本質上與勞工保險給付無殊，則其保險事故倘與勞工遭遇之職業災害同一，該項賠償自應依上開法條規定意旨，抵充勞工之職業災害補償。申言之，勞工之職業災害補償，與勞工遭遇同一職業災害，因雇主不依法辦理勞工保險，將投保薪資以多報少，雇主對勞工因此所致損失之賠償，給付目的相同，其金額相等部分，勞工不得重複為請求（最高法院99年度台上字第178 號判決要旨參照）。經查，原告發生系爭事故因此受有職業災害損失共計14,973元，為被告所不爭，然原告業已受領被告另為原告出資投保之新光人壽保險公司意外險賠償金54,187元，經原告同意就此部分予以扣除（見本院卷第105 頁反面、第195 頁），是經扣除該部分金額後，原告所得請求之職業災害損失已無餘額，自不得再請求被告賠償，故原告此部分主張，尚屬無憑。

㈥原告得否依勞基法第38條規定請求被告給付特別休假未休工資？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1 年以上3 年未滿者7日。二、3 年以上5 年未滿者10日。三、5 年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止，105 年12月21日修正前之勞基法第38條定有明文。又本法第38條之特別休假，依左列規定：…三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106 年6 月16日修正前勞基法施行細則第24條第3 款亦

有明定。再按勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資（行政院勞工委員會79年9月15日㈦台勞動二字第21827號函釋意旨參照）。據上可知，105年12月21日勞基法第38條修正前，特別休假雇主加倍發給工資，應係指勞工於契約終止或年度終結前自行擇取或經排定之特別休假日，因雇主以業務需要為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地（最高法院101年度台上字第1651號判決意旨參照）。若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日工作。是以，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主固應發給未休完日數之工資，惟若特別休假未休完之日數，係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。

2.經查，原告雖主張100年4月至102年3月之每年特別休假各為7日，102年4月至103年3月每年特別休假各為10日，均可依薪資折現請求云云，惟原告於本院審理時自陳其未曾向公司表示要修特休假（見本院卷第196頁），亦未舉證被告有拒絕其特別休假之申請，揆諸前開說明，自難認原告應被告要求之業務需要而於休假日工作，致其特休假於終止契約時仍未休畢之情形，是原告依勞基法第38條及勞基法施行細則第24條之1規定，請求被告給付特別休假未休工資云云，亦乏其據。

㈦被得否為抵銷抗辯？項目及金額為若干？

按二人互負債務，而其給付之種類相同，並均屆清償期，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，但依債之性質不得抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334

條第1項定有明文。次按勞工之退休金及請領勞工退休金之權利，不得讓與、扣押、抵銷及或供擔保，勞退條例29條第1項定有明文。被告固主張其對原告享有系爭事故之債權204,000元，並以該債權對原告之本件請求為抵銷云云。惟查，本件原告對被告之債權係得請求被告提繳勞退金128,106元至原告之勞退金個人專戶，已如前述，則依前揭說明，縱認被告因系爭事故對原告有債權存在，然勞退金權利之性質上不適於抵銷，被告自不得以該債權對命被告提繳之勞退金為抵銷，是被告此部分抵銷抗辯，應非可採。

四、綜上所述，原告依勞退條例第6條、第14條及第31條規定，請求被告應提繳128,106元至其勞退金專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決結果無影響，爰不再逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　25　　日

高雄簡易庭　法　官　陳彥霖

以上正本係照原本作成。

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　　1　　月　　25　　日

書記官　賴怡靜

附表　　單位：新臺幣（元）

編號	發薪月份	實（應）領工資	應投保工資等級	應提繳金額	已提繳金額	短少金額
1	100年4月	54,124	55,400	3,324	0	3,324
2	100年5月	54,124	55,400	3,324	0	3,324
3	100年6月	54,124	55,400	3,324	0	3,324

（續上頁）

4	100年7月	54,124	55,400	3,324	0	3,324
5	100年8月	54,124	55,400	3,324	0	3,324
6	100年9月	54,124	55,400	3,324	0	3,324
7	100年10月	54,124	55,400	3,324	0	3,324
8	100年11月	60,314	60,800	3,648	0	3,648
9	100年12月	66,026	66,800	4,008	0	4,008
10	101年1月	51,979	53,000	3,180	0	3,180
11	101年2月	66,026	66,800	4,008	0	4,008
12	101年3月	54,537	55,400	3,324	0	3,324
13	101年4月	52,682	53,000	3,180	0	3,180
14	101年5月	65,883	66,800	4,008	0	4,008
15	101年6月	63,559	63,800	3,828	0	3,828
16	101年7月	65,844	66,800	4,008	0	4,008
17	101年8月	63,315	63,800	3,828	0	3,828
18	101年9月	27,741	28,800	1,728	0	1,728
19	101年10月	55,316	55,400	3,324	0	3,324
20	101年11月	49,819	50,600	3,036	0	3,036
21	101年12月	50,323	50,600	3,036	0	3,036
22	102年1月	64,111	66,800	4,008	0	4,008
23	102年2月	45,932	48,200	2,892	0	2,892
24	102年3月	50,448	50,600	3,036	0	3,036

（續上頁）

25	102年4月	68,911	69,800	4,188	0	4,188
26	102年5月	51,807	53,000	3,180	0	3,180
27	102年6月	58,613	60,800	3,648	0	3,648
28	102年7月	57,558	57,800	3,468	0	3,468
29	102年8月	33,094	33,300	1,998	0	1,998
30	102年9月	21,359	21,900	1,320	0	1,320
31	102年10月	21,359	21,900	1,320	0	1,320
32	102年11月	21,359	21,900	1,320	0	1,320
33	102年12月	21,359	21,900	1,320	0	1,320
34	103年1月	30,900	31,800	1,908	0	1,908
35	103年2月	54,628	55,400	3,324	0	3,324
36	103年3月	56,833	57,800	3,468	0	3,468
37	103年4月	61,503	63,800	3,828	0	3,828
38	103年5月	79,712	80,200	4,812	0	4,812
39	103年6月	58,660	60,800	3,648	0	3,648
40	103年7月	65,789	60,800	4,008	0	4,008
				128,106	0	128,106