

臺灣苗栗地方法院民事判決

114年度勞訴字第15號

原告 黃志軒
賴文斌
涂錦泉
黃勝穆
何明洲
盧禮芳
劉敏祥
黃立興
葉雲輝

上九人共同

訴訟代理人 葉錦郎律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年10月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各如附表「應補發金額」欄所示之金額，及均自民國109年8月1日起至清償日止，均按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如各以如附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告黃志軒、賴文斌、涂錦泉、黃勝穆、何明洲、盧禮芳、劉敏祥（下稱原告黃志軒等7人）及原告黃立興、葉雲輝等人（下稱原告黃立興等2人，並與原告黃志軒等7人合稱為原告9人）分別自如附表「服務起算日期」欄所

01 示之日起受僱於被告，伊等均於苗栗區營業處擔任線路裝修
02 員。原告9人於108年12月間各與被告簽立年資結清協議書
03 （下稱系爭協議書），同意依勞工退休金條例（下稱勞退條
04 例）第11條第3項規定結清伊等舊制年資退休金，且約定以
05 如附表「結清日期」欄所示之109年7月1日作為舊制年資結
06 清日。而原告黃志軒等7人除原職務外，另經被告指派兼任
07 從事工程車駕駛、保養維護等司機工作，被告亦因該等工作
08 內容而按月核發司機加給（下稱系爭司機加給）予原告黃志
09 軒等7人，是系爭司機加給係屬提供勞務之對價，並為經常
10 性之給與，性質上應屬工資，而應列入伊等平均工資計算舊
11 制年資結清退休金。另原告黃立興等2人除原職務外，亦經
12 被告另行指示擔任領班管理職務，被告為彌補領班人員之辛
13 勞及負擔，亦均發給領班加給（下稱系爭領班加給，並與系
14 爭司機加給合稱為系爭加給）予原告黃立興等2人，則系爭
15 領班加給同屬在特定工作條件下固定常態之給付，非應臨時
16 性之業務需求而偶然發放，性質上亦屬勞工因工作所獲取之
17 報酬，在制度上亦具經常性，而符合勞務對價性、經常性給
18 與之要件，自屬工資之一部，當應計入伊等平均工資計算舊
19 制年資結清金。惟被告於結清原告等9人之舊制年資時，均
20 未將系爭加給納入伊等平均工資據以計算，因而短少給付原
21 告9人如附表「應補發金額」欄所示之結清金，被告依法自
22 應補為給付。又依勞動基準法（下稱勞基法）第55條第3項
23 規定，被告應自勞工退休之日起30日內給付退休金，故被告
24 應各自如附表所示利息起算日即109年8月1日起，負給付遲
25 延之責。為此爰依勞退條例第11條、勞基法第55條、第84條
26 之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫
27 辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項規定，
28 提起本件訴訟等語。並聲明：被告應分別給付原告各如附表
29 「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算
30 日」欄所示之日即均自109年8月1日起至清償日止，按年息
31 5%計算之利息。

01 二、被告則以：被告為經濟部所屬國營事業，所屬人員之薪資依
02 法應依行政院及經濟部相關規定發給，系爭加給均屬體恤、
03 慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，並非勞務給付之對價，自無
04 從列入工資計算；且依退撫辦法第9條規定、經濟部所屬事
05 業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱退撫作業手
06 冊），系爭加給均非屬經濟部所列舉之「經常性給與」項
07 目，是被告本毋庸將系爭加給列入平均工資計算原告9人之
08 舊制年資結清金。再者，被告曾於108年12月17日「選擇適
09 用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項」說明會（下
10 稱系爭說明會）中已表示「（問：夜點費、領班加給及兼任
11 司機加給是否可計入結清退休金之平均薪資項目？）經濟部
12 函送之年資結清協議書中規範，平均工資之計算內涵比照現
13 行屆退人員，依據『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資
14 之給與項目表（下稱系爭項目表）之規定，系爭加給非表列
15 應列入平均工資計算之項目』之規定辦理，故夜點費、領班
16 加給及兼任司機加給等非屬計算平均工資之給與項目」等
17 語，而原告9人均有出席系爭說明會，是伊等既於知悉上情
18 後仍自願同意依系爭協議書內容結清舊制年資退休金，並簽
19 署系爭協議書；則今伊等於結清後另為與系爭協議書相反之
20 主張，實有悖於誠信原則。又縱認系爭加給應計入平均工資
21 計算舊制年資退休金，則原告黃志軒等7人、原告黃立興均
22 尚未退休，依勞工退休金條例第11條第1項至第3項規定，被
23 告於兩造勞動契約存續期間，本無結清舊制年資退休金之義
24 務，是伊等對此差額請求權尚未發生，當無請求被告為該等
25 給付之權利。另者，參照民法第229條第2項規定，倘認系爭
26 加給應列入平均工資計算，惟此等部分之給付應非屬定有期
27 限之給付，未經定期催告不生遲延責任，則原告9人自不得
28 以兩造協議結清日逕認為法定遲延利息之起算日等語，以資
29 抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

30 三、兩造經本院整理並協議不爭執事項如下（見調解卷第273頁
31 至第275頁、本院卷第17頁，併依全辯論意旨修正文

句)：

- (一) 原告9人皆為任職於被告苗栗區營業處之受雇人員，均屬純勞工，且係各自如附表「服務起算日期」起受僱於被告，並均自如附表「結清日期」欄所示日期即109年7月1日結清「依勞基法施行前後之工作年資」，伊等計算年資之基數各如附表「年資基數」欄所示。
- (二) 原告9人於舊制年資結清前3個月、6個月領取之系爭司機加給或系爭領班加給之平均金額詳如附表「系爭加給」欄所示金額。
- (三) 若系爭加給均應計入平均工資計算，則被告各應補發如附表「應補發金額」欄所示之舊制年資結清退休金額，及各如附表「利息起算日」欄所示之日即109年8月1日起計算之法定遲延利息。
- (四) 原告9人對於被告所提證據之形式上真正，均不為爭執。

四、本院得心證之理由：

- (一) 查原告9人分別請求被告給付如附表「應補發金額」欄所示金額，均為有理由：
- (1) 按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件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常性給與均屬之。平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。次按「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理」，退撫辦法第3條亦有明定。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或

01 制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無
02 論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時
03 間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應
04 納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金
05 或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納
06 稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給
07 與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠
08 性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工
09 資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具
10 經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高
11 法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。則系爭加給
12 是否屬於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否
13 具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價
14 性」，及有無於固定常態工作中可取得、具有制度上經常
15 性之「經常性給與」為依據。又行政院就國營事業所屬人
16 員之待遇及福利制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦
17 法，若與勞基法有所抵觸時，依中央法規標準法第11條規
18 定，自應依勞基法規定為據。

- 19 (2) 經查，原告9人均為被告公司之線路裝修員，然因被告未
20 另僱用司機，而由被告黃志軒等7人除原職務外，併擔任
21 兼職開車至維修現場並保養維護車輛之兼任司機工作；另
22 原告黃立興等2人則除原職務外，另兼擔領班工作；而被
23 告因伊等上開兼任工作，乃均按月持續發給固定金額之系
24 爭司機加給或系爭領班加給予原告9人等情，乃為兩造所
25 不爭執，則參諸被告各單位設置領班辦法，為使基層幹部
26 便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成
27 果，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要
28 者，依該辦法規定，報請總管理處核准後，設置領班，領
29 班之職責為領導工作人員勤奮工作並考核其工作進度、加
30 強工作人員團結合作並改進其工作技術、負責該班人員之
31 工作安全、注意工作人員生活行為及工作情緒，並解決班

內一切有關問題，而領班人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見，倘認需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見等情，已堪認系爭加給之發放，係因原告9人除原來職務任務外，在額外所提供勞務之特定條件下，被告所給予之給付，並係按月發放，而與伊等本身職務勞務提供具有密切關聯性，顯非因應付臨時性業務需求而偶一為之及偶爾發放者，係屬常態性提供勞務而可經常取得之對價甚明，亦即系爭加給當係雙方就特定之工作條件達成協議，為勞工即原告9人於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上當屬勞工即原告因工作所獲取之報酬，且制度上亦具有經常性，允無疑義。準此，當認系爭加給之性質符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，核屬勞基法第2條第3款所稱工資之一部甚明。至被告雖仍辯稱其為經濟部所屬國營事業，員工之退休、撫卹、資遣及離職等事項，悉依退撫辦法及退撫手冊辦理，且經濟部相關函示及行政院均未曾將系爭加給列入計算平均工資之給與項目，故其毋庸將之納入計算舊制年資結清退休金云云；然則，系爭加給是否屬工資一部，乃本院職權判斷事項，法院於審理是類事件時，仍應本於勞基法之規定，依具體個案認定之，自己難以被告所提行政機關函釋、其他個案裁判書及國營事業管理法之規定為其有利認定。另觀諸國營事業管理法第14條、第33條固規定「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」，然上開條文僅在宣示被告等國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據，而僅就國營事業單位人員之待遇及福利為原則性之規範，並未具體明定

01 何者為薪資，更未將領班加給、兼任司機加給明示排除於
02 工資之外，益徵被告逕以經濟部相關函示及行政院均未曾
03 將系爭加給列入計算平均工資之給與項目等情，遽認系爭
04 加給即非屬工資之範疇云云，尚嫌無據。

05 (3) 按勞工工資年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年
06 資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令
07 規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂
08 之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年
09 資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定
10 計算，勞基法第84條之2定有明文，依上開規定，原告關
11 於勞工退休金之給與標準，在勞基法73年7月30日制定公
12 布前後，應各依當時有效之退休規則第9條第1款、退撫辦
13 法第6條前段規定。而退撫辦法第6條規定：「各機構人員
14 退休金按其在勞動基準法施行前後之工作年資，分別依台
15 灣省工廠工人退休規則及勞動基準法之規定計算」，顯然
16 與勞基法第84條之2規定相同。至於退休金基數計算方式
17 所稱工資，依據退休規則第10條第2項規定：「前項所稱
18 工資，依工廠法施行細則第4條之規定」，而工廠法施行
19 細則第4條規定：「本法所稱工資係指工人因工作而獲得
20 之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其他任何名義
21 按計時、計日、計月、計件給與者均屬之」，對照勞基法
22 第2條第3款所規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報
23 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
24 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
25 給與均屬之」，足見退休規則與勞基法所稱之工資內涵相
26 同，故依據勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之
27 年資，不論係適用退休規則或勞基法，其認定標準相同，
28 僅需符合「勞務對價」與「經常性給與」，即屬工資。是
29 以，系爭加給既經本院認定屬工資範疇，則在勞基法施行
30 前年資，自仍應將系爭加給計入平均工資計算退休金。基
31 上，系爭加給係屬於勞基法所稱之工資，而應納入計算平

均工資等情，業經本院審認如前，是依上開說明，於行政院就國營事業所屬人員之待遇及福利制訂之標準、退撫辦
手冊作手冊，或經濟部所定工資給與之辦法，與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依勞基法
規定為據，而不得低於勞基法所定勞動條件。甚且，退撫
手冊僅係經濟部依退撫辦法研訂之實務作業手冊，而退撫
辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員其平均工
資認定，依勞基法有關規定辦理，而系爭加給依勞基法規
定，應屬工資範疇，既均如前述，則退撫手冊未將系爭加
給列入平均工資，當核與其據以研訂之退撫辦法第3條規
定相牴觸，自己難援引該退撫手冊之規定作為認定平均薪
資之依據無疑。承上，在在可認被告所為上開抗辯，無從
採信，而被告於計算原告9人之平均工資時，自應將系爭
加給納入計算，方屬適法。

- (4) 再按，本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例
施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休
金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1
項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定
以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準
結清者，從其約定，勞退條例第11條第1項及第3項定有明
文。是國營事業單位固得依事業性質及勞動態樣與所屬人
員另行訂定勞動條件，然仍不得低於勞基法之標準。而
查，被告雖辯稱兩造既已成立系爭協議書之協議內容，原
告9人自不得為相反之主張云云；然被告雖為經濟部所屬
國營事業，惟原告請領退休金關於工資、平均工資計算事
項，仍有勞基法之適用，且勞基法係國家為實現憲法保護
勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標
準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定最低
標準，此觀之該法第1條規定即明，故於勞基法公布施行
後，國營事業各單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工
另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基

01 法所定最低標準，則於經濟部所屬事業人員退休、撫卹或
02 其他待遇、福利標準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞基
03 法之規定為據，自尚難以被告內部薪給制度或其主觀上所
04 認系爭加給性質，即認原告係屬已同意或默示同意排除系
05 爭加給計入平均工資。況觀諸系爭協議書第1條即載明：
06 「依勞工退休金條例第11條第3項規定，結清舊制年資之
07 標準不得低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之退休
08 金標準」、第2條乃約定：「結清舊制之年資採計、基數
09 計算方式，悉依據退撫辦法及勞基法等相關規定辦理。平
10 均工資之計算悉依據行政院82年10月15日台82經44010號
11 函核定系爭項目表之規定辦理」等情，有系爭協議書在卷
12 可證（見本院卷第249頁至第266頁），亦為兩造所不爭
13 執，可見上開項目表固未將系爭加給列入平均工資之給與
14 項目，且國營事業各單位固得依其事業性質及勞動態樣與
15 勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於
16 勞基法所定最低標準，已如前述，且退撫辦法第3條規
17 定：「本辦法所稱基數，指計算事由發生時1個月平均工
18 資。平均工資依勞動基準法有關規定辦理」，則於計算原
19 告之退休金基數即月平均工資時，仍應回歸勞基法第2條
20 規定，並據以作為計算退休金之基礎，亦即系爭協議書之
21 制定本亦應以退撫辦法及勞基法規定為基礎，而兩造達成
22 結清舊制年資之協議，當以上開勞基法規定為最低標準。
23 惟則，系爭加給既經本院審認核屬勞基法所稱之工資，然
24 被告於計算原告9人之舊制年資退休結算金時，均未將系
25 爭加給列入伊等工資為計算等情，亦為被告所不爭執，是
26 堪認被告用以計算原告9人舊制年資退休結算金之方式，
27 乃係低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清
28 者，顯已違反勞基法所定之給付標準，而損及原告9人之
29 權益甚明。又將系爭加給排除平均工資之計算為被告及其
30 上級機關之既定政策，相關函釋、公告或基此所舉辦之會
31 議或說明會，並無任何談判妥協空間，性質上僅係公告或

01 布達旨令，並非經由勞資商議而形成協議，且只要選擇舊
02 制退休金之員工均需簽署年資結清協議而將系爭加給排除
03 於工資範圍外，被告將勞工選擇退休金制度之法定權利與
04 系爭加給之排除為不當連結，已有可議。而系爭協議書第
05 1條已約定結清舊制年資不得低於勞基法規定之標準，則
06 原告依法主張自己權益，自無違反禁反言或誠信可言。基
07 此，當顯無從徒據兩造業已簽立上開已違反勞基法規定之
08 系爭協議書為由，認定渠等業已就「系爭加給是否列入平
09 均工資計算」等節達成合意，而應從該約定。承上，堪認
10 被告所為上開辯解，洵非可信。依此，系爭加給於勞基法
11 施行前後，均應屬工資之一部分，並應納入平均工資計算
12 退休金，原告黃立興等2人自勞基法施行前即任職被告，
13 伊等於勞基法施行前後之年資及退休金之給與，應分別適
14 用當時有效之退休規則第9條及勞基法第55條規定計算，
15 另原告黃志軒等7人自勞基法施行後方任職被告，伊等於
16 勞基法施行後之年資及退休金之給與，應適用當時有效之
17 退休規則第9條及勞基法第55條規定計算，且勞基法施行
18 前後均應將系爭加給列入平均工資計算，而被告於結清原
19 告舊制年資時，均未將之納入平均工資為計算，而違反勞
20 基法規定，業經本院認定如前，揆諸首揭說明，被告自仍
21 應依勞基法規定標準，補給結清舊制年資退休金之差額予
22 原告，容無疑義。

23 (5) 而查，被告對於原告9人主張補給結清舊制年資退休金之
24 差額，應以如附表所示之「(結清前3個月之系爭加給平
25 均額×勞基法施行前之年資基數)+(結清前6個月之系爭
26 加給平均額×勞基法施行後之年資基數)」為計算，因此
27 各得出如附表「應補發金額」欄所示之金額等情，乃不為
28 爭執(見調解卷第273頁至第274頁、本院卷第17頁)，則
29 堪認原告9人請求被告各應給付如附表「應補發金額」欄
30 所示之金額予原告，當屬有據，應予准許。

01 (二) 原告9人請求被告應各給付自如附表「利息起算日」欄所
02 示之日即109年8月1日起算之法定遲延利息，亦為有理由：
03 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；
04 遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
05 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229
06 條第1項、第233條第1項本文及第203條分別定有明文。次按，勞工退休金之給付，
07 雇主應於勞工退休之日起30日內給付之，勞基法第55條第3項前段、104年10月23日修正前
08 勞基法施行細則第29條亦有明定。又有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，
09 係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，
10 雇主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於94年4月29日以勞動4
11 字第0940021560號函釋在案。查兩造係於如附表「結清日期」欄所示日期即109年7月1日結清原告9人之舊制年資，
12 而被告斯時並未將系爭加給計入伊等平均工資為計算，亦未自該日起30日內給付該等部分之金額，
13 業經本院審認如前，是依上開規定，被告自結清日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態，
14 從而，原告9人請求被告應加計給付自如附表「利息起算日」欄所示之日即109年7月1日起30日之翌日
15 即109年8月1日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，自均屬有據，當予准許，而被告猶仍抗辯原告9人不得請求該時起算之法定遲延利息云云，
16 洵無足採。

25 五、綜上所述，原告9人依勞基法第84條之2及第55條，退撫辦法第9條，退休規則第9條第1項及第10條第1項第1款等規定，
26 請求被告分別給付原告9人各如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日即109年8月1日起至清償日止，
27 按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許。

31 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將

請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件為勞動事件，且係就勞工即原告之給付請求為勝訴部分，是依上開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時宣告雇主即被告如為原告9人各提供相當擔保金額後，各得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 11 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 許 惠 瑜

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 114 年 11 月 27 日
書 記 官 劉 碧 雯

附表：

編號	原告姓名	服務起算日期	結清日期	年資基數(個)		系爭加給(新臺幣,下同)		應補發金額	利息起算日
1	黃志軒	81年1月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3199元	10萬7167元	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5	結清前6個月	3199元		
2	賴文斌	79年7月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3199元	11萬1965元	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3199元		
3	涂錦泉	77年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3199元	11萬8363元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3199元		
4	黃勝穆	77年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3199元	11萬8363元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3199元		
5	何明洲	76年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	4266元	16萬2108元	109年8月1日
				勞基法施行後	38	結清前6個月	4266元		
6	盧禮芳	81年1月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3199元	10萬7167元	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5	結清前6個月	3199元		
7	劉敏祥	77年4月4日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3199元	11萬9963元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5	結清前6個月	3199元		
8	黃立興	69年5月11日	109年7月1日	勞基法施行前	8.5	結清前3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3590元		
9	葉雲輝	65年12月17日	109年7月1日	勞基法施行前	15.3333	結清前3個月	3590元	16萬1550元	109年8月1日
				勞基法施行後	29.6667	結清前6個月	3590元		
應補發金額=(結清前3個月之平均司機、領班加給×勞基法施行前之年資基數)+(結清前6個月之平均司機、領班加給×勞基法施行後之年資基數)									