

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第33號

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 趙偉程律師

被上訴人 胡俊賢

葉价淳

蔡國雄

郭聖才

郭進元

陳文義

吳連志

曾木鑾

林添旺

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國112年7月14日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第176號第一審判決提起上訴，本院於113年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人胡俊賢、葉价淳、蔡國雄、郭聖才、郭進元、陳文義、吳連志、曾木鑾、林添旺（下分稱姓名，合稱被上訴人）主張：被上訴人分別自附表一、二「服務年資起算日」欄所示日期起受僱於上訴人，除胡俊賢在嘉義區營業處，陳文義、吳連志在北市區處業務組新供課服務外，其餘均在台北市區營業處服務；另除胡俊賢之職級名稱為「電訊裝修

員」外，其餘被上訴人均為「線路裝修員」。胡俊賢、葉价淳、蔡國雄、郭聖才、郭進元、陳文義、吳連志、曾木鑾（下稱胡俊賢等8人）均於民國108年12月間分別與上訴人簽立年資結清協議書（下稱系爭協議書），協議依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日；林添旺則於109年7月31日自願退休。胡俊賢等8人除原本職務外，並有兼任司機，每月領有兼任司機加給（下稱系爭司機加給），而林添旺除原本職務外，並有兼任領班，每月領有領班加給（下稱系爭領班加給）。詎上訴人於結清被上訴人之舊制結清金或計算退休金時，均未將系爭領班加給或系爭司機加給納入平均工資，而短少給付舊制結清金或退休金，上訴人自應補足等語。爰依勞退條例第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定及系爭協議書第5條約定，請求上訴人應各給付被上訴人如附表一、二「應補發金額」欄所示金額，及自如附表一、二「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：上訴人為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條規定，並依行政院命令，採用人費率及單一薪給制，人事、營運成本等預算須受限制。又依經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點，被上訴人之基本薪給已充分反應其工作之報酬，而觀系爭司機加給、系爭領班加給並非退撫辦法與經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊（下稱系爭作業手冊）所規定得列計平均工資之項目，則上開加給應僅屬上訴人單方、獎勵性之恩惠性給與，非勞務給付之對價，自非工資。且胡俊賢等8人已簽立系爭協議書，其中第2條後段約定平均工資之計算依經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表

(下稱系爭給與項目表)之規定辦理，即系爭司機加給、系爭領班加給並不包含在平均工資範疇，不得列入平均工資計算。縱認被上訴人之請求有理由，然胡俊賢等8人係先結清舊制年資，依勞基法規定應自退休後30日才開始起算利息等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人各如附表一、二「應補發金額」欄所示金額，及各自附表一、二「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依職權為假執行宣告及依聲請附條件免為假執行。上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第110頁）：

(一)被上訴人均任職或曾任職於上訴人公司，其中胡俊賢為嘉義區營業處之員工；陳文義、吳連志為北市區處業務組新供課之員工；其餘被上訴人均為台北市區營業處之員工，其等分別自如附表一、二「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於上訴人，並於附表一、二「舊制結清日」、「退休日」欄所示日期結清舊制年資或退休。被上訴人依勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制結清基數各如附表一「結清基數」欄或附表二「退休金基數」欄所示。

(二)被上訴人於舊制結清前3個月、6個月領取之系爭司機加給或系爭領班加給，均如附表一「平均司機加給」欄或附表二「平均領班加給」欄所示。

(三)胡俊賢等8人均於108年12月間各簽立系爭協議書。

(四)如認系爭司機加給及系爭領班加給應計入平均工資計算退休金或舊制結清給與，上訴人不爭執附表一、二「應補發金額」欄所示計算結果之金額。

五、得心證之理由：

(一)系爭司機加給及系爭領班加給均應列入平均工資計算退休金：

01 1.按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
02 律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復
03 國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民
04 生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3
05 條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組
06 織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活
07 之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係
08 上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織
09 型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業
10 此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之
11 勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地
12 位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營
13 事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規
14 定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相
15 當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉
16 及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理
17 性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安
18 排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的
19 而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足
20 以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在
21 勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國
22 營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定
23 之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

24 2.又按勞退條例第11條第1項、第3項規定：本條例施行前已適
25 用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位
26 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
27 年資，應予保留；保留之工作年資，於勞動契約存續期間，
28 勞雇雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給
29 與標準結清者，從其約定。查被上訴人於結算舊制年資或退
30 休前，均受僱於上訴人，屬勞基法規範之勞工，依勞基法第
31 84條之2規定，結算舊制年資之給與標準，依其等工作年資

於73年7月30日勞基法施行前後，分別不得低於退休規則第9條第1款及勞基法第55條第1項之規定。又勞基法第2條第3款規定：「工資：謂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」。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「經常性給與」，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前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。準此，上訴人發給被上訴人之系爭司機加給及系爭領班加給是否應計入平均工資，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上之「給與經常性」為判斷。

- 3.經查，胡俊賢等8人受僱於上訴人期間，因兼任司機，於舊制年資結清前6個月所領得之系爭司機加給分別如附表一「平均司機加給」欄所示，為兩造所不爭（見不爭執事項（二））。又經濟部考量被上訴人由正式員工兼任工程車駕駛工作，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率，係屬業務實需，而同意上訴人支給兼任司機加給，亦有上訴人108年9月12日電人字第1080017806號函可佐（見原審卷第101頁至102頁），佐以上訴人兼任司機加給支給要點第2條第4項規定，兼任司機應以與業務直接有關，且有事實需要之人員為限（見原審卷第99頁）。而被上訴人原職務為電訊裝修員或線路裝修員，因兼任司機提供駕駛工程車並負責保養維護車輛之勞務，並於兼任司機期間領取司機加給，堪認司機加給係因兼任司機人員除其原來之主要職務外，須額外肩負兼

任司機任務而給予之加給，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，顯為兼任司機者提供前開勞務之對價，且為每月之固定給與，亦具經常性，雖為每月固定金額，不論兼任司機者實際出車之次數與有無，但本質上仍與兼任司機駕駛間有密切關連性，即應認具有勞務對價性，自應屬工資之一部分，而應計入平均工資。

4.另查，林添旺受僱上訴人期間，因有兼任領班，於退休前6個月所領得之系爭領班加給如附表二「平均領班加給」欄所示，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。而核領班工作本非其主要職務，該項加給係因工作上需要，員工須經常分班工作，且須有人領導，而上訴人未就此領班工作事項另行聘請員工，故由工作成績優良，具領導能力，且擔任該類工作有2年以上之經驗人員中，挑選由其兼職為之，因而得為領取等情，有上訴人各單位設置領班辦法在卷可憑（見原審卷第93頁至95頁），可見系爭領班加給係因上訴人因工作需要而常設，並須兼任領班者方得享有，又係按月核發，非係因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，是以林添旺兼任領班，並享有按月核發之系爭領班加給，應非因應臨時性之業務需求偶為發放，乃屬於在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與。則此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任領班工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

5.上訴人雖辯稱：上訴人係經濟部所屬國營事業機構，依國管法第14條、第33條規定，並依行政命令實施用人費率單一薪給付制度，所屬人員工資性質給與之認定，均係依行政院及

01 經濟部相關規定辦理；依經濟部81年7月3日制定公布之經濟
02 部所屬事業機構用人費薪給管理要點，各事業機構含上訴人
03 在內之人員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員
04 所對應之薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計
05 算所屬人員之基本薪給數額，被上訴人從事工作之報酬已於
06 所支領之基本薪給充分反映；系爭司機加給、系爭領班加給
07 施行歷時已久，自始即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工之單方
08 恩惠性給與，被上訴人並無可能因上訴人不給付系爭司機加
09 給、系爭領班加給即拒絕提供輪值工作，與所提供勞務不具
10 對價性，非屬工資範疇；況系爭司機加給、系爭領班加給並
11 非退撫辦法及經濟部依退撫辦法編訂之系爭作業手冊所定得
12 列入平均工資計算基礎，暨系爭給與項目表核定准併入平均
13 工資計算之經常性給與；經濟部96年5月17日經營字第09602
14 605480號函重申系爭司機加給、系爭領班加給係屬體恤、慰
15 勞及鼓勵員工性質，未納入退撫辦法規定列計平均工資之項
16 目；系爭司機加給、系爭領班加給既不屬於工資，則偶發性
17 發給或固定形態發給，並不受有影響，不能因具有經常性即
18 認定為勞務對價，亦為我國實務所採云云。惟查：

19 (1)國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福
20 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，然此規
21 定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於
22 撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭司機
23 加給及系爭領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單
24 位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條
25 件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人
26 員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦
27 法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規
28 定，自應依勞基法規定為據。

29 (2)系爭給與項目表固未將系爭司機加給及系爭領班加給列入計
30 算平均工資之給與項目（見原審卷第193頁），惟退撫辦法
31 第3條既已明定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認

01 定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規定，司機加給屬
02 工資範疇，業如前述，系爭作業手冊就系爭給與項目表在無
03 其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊所
04 據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平
05 均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系
06 爭作業手冊為據。再者，上訴人給付之系爭司機加給是否為
07 工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋
08 字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規
09 為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。
10 是以，上訴人援引經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要
11 點、行政院82年12月15日台82經44010號函、行政院經濟建
12 設委員會82年12月8日總(82)字第3409號函、經濟部82年10月1
13 5日經(82)國營090678號函、經濟部96年5月17日經營字第09
14 602605480號函（見本院卷第89頁至91頁；原審卷第185頁至
15 193頁、203頁至204頁），於本件尚無拘束力，無從採為對
16 其有利之認定。

17 (二)被上訴人請求上訴人給付結清年資及退休金差額，為有理
18 由：

19 1. 依附表一所示，胡俊賢、葉价淳、郭聖才、郭進元、陳文
20 義、吳連志、曾木鑾結清年資期間跨越73年7月30日勞基法
21 施行前後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之
22 年資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至於被上
23 訴人勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。其
24 次，退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如
25 左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退
26 休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退
27 休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休
28 金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合
29 計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應
30 以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法
31 施行細則第4條規定）所得為準；勞基法第55條第1項第1

01 款、第2項分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：按其
02 工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，
03 每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限」、「前項
04 第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工
05 資」。

06 2.系爭司機加給、系爭領班加給屬勞基法第2條第3款及工廠法
07 施行細則第4條所定工資，既如前述，則上訴人依上開規定
08 與胡俊賢等8人約定以109年7月1日作為結算上訴人舊制年資
09 之日（參系爭協議書第5條約定，原審卷第171頁、173頁、1
10 75頁、177頁、179頁、181頁、183頁），及林添旺於109年7
11 月31日退休時，自應將系爭司機加給、系爭領班加給列入平
12 均工資計算基礎。胡俊賢、葉价淳、郭聖才、郭進元、陳文
13 義、吳連志、曾木鑾任職期間舊制年資跨越勞基法施行前
14 後，茲依勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2、退
15 休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，將附表一編號
16 1、2、4、5、6、7、8所列109年7月1日結算前3個月司機加
17 給平均數額、前6個月司機加給平均數額分別計入平均工資
18 計算後，其等得請求上訴人補發附表一編號1、2、4、5、
19 6、7、8「應補發金額」欄所示之差額；蔡國雄、林添旺任
20 職期間之舊制年資係勞基法施行後，茲依勞基法第55條第1
21 項第1款、第3項、第84條之2、退休規則第9條第1款、第10
22 條第1項第1款規定，分別將附表一編號3所列109年7月1日結
23 算前6個月司機加給平均數額、附表二編號1所列109年7月31
24 日退休前6個月領班加給平均數額，分別計入平均工資計算
25 後，其等各得請求上訴人補發如附表一編號3、附表二編號1
26 「應補發金額」欄所示之差額，為上訴人所不爭執（見不爭
27 執事項(四)）。準此，被上訴人請求上訴人補發將系爭司機加
28 給、系爭領班加給納入平均工資後，據以計算之結清舊制年
29 資及退休金差額，為有理由。

30 3.上訴人雖抗辯：胡俊賢等8人均為109年7月1日結清舊制年資
31 選擇適用勞退新制之僱用人員，其等於108年12月間與上訴

人簽訂系爭協議書，已確認平均工資之給與項目及計算並不包括系爭司機加給，其等自不得請求將系爭司機加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額；縱認胡俊賢等8人得請求將系爭司機加給納入平均工資據以計算舊制年資結清金額，因非屬勞基法規定之退休情形，自不適用退休後30日起算利息之特別規定云云。惟查：

(1)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，勞僱雙方約定以不低於勞基法第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、第3項定有明文。是勞僱雙方於勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭司機加給是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。

(2)查系爭協議書第2條中段固約定：「...平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（按即系爭給與項目表）』之規定辦理...」（見原審卷第171頁、173頁、175頁、177頁、179頁、181頁、183頁），然系爭司機加給依勞基法規定應計入平均工資，行政機關之解釋僅具參考性質，並無拘束法院之效力，已認定於前，則上訴人結清舊制年資，自應將系爭司機加給計入平均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。系爭協議書上開約定條款將司機加給排除在平均工資之計算外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及胡俊賢等

8人權益，此部分約定應屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之司機加給計入平均工資計算退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準，是胡俊賢等8人主張其等不受系爭協議書第2條中段之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，請求將屬於工資之系爭司機加給計入平均工資等語，應屬有據。

(3)又按勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項規定結清舊制年資退休金者，其退休金既係依勞基法之退休金標準計給，雇主給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之。上訴人辯稱胡俊賢等8人非屬勞基法規定之退休情形，不適用退休後30日起算利息之特別規定云云，並無可採。

4.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。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條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查上訴人未於附表一「舊制結清日」或附表二「退休日」欄所示之日起30日內，給付被上訴人結清年資及退休金差額，當自附表一、二所示「利息起算日」欄所示之日起，負遲延責任。則被上訴人依上開規定，請求上訴人給付各自附表一、二「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延利息，即屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第55條、第84條之2、勞退條例第11條第3項、退休規則第9條、第10條規定及系爭協議書第5條約定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表一、二

「應補發金額」欄所示金額，及各自附表一、二「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 戴嘉慧

法 官 宋泓璟

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

書記官 簡素惠

附表一：（幣別：新臺幣）

編號	姓名	服務年資起算日	舊制結清日	退休日	結清基數		平均司機加給		應補發金額	利息起算日
1	胡俊賢	67年2月20日	109年7月1日	111年4月30日	勞基法施行前	13	結清前3個月	3,199元	14萬3,955元	109年8月1日
					勞基法施行後	32	結清前6個月	3,199元		
2	葉价淳	67年11月1日	109年7月1日	110年10月31日	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	3,199元	14萬3,955元	109年8月1日
					勞基法施行後	33.5	結清前6個月	3,199元		
3	蔡國雄	90年12月7日	109年7月1日		勞基法施行前	0	結清前3個月	4,266元	7萬2,522元	109年8月1日
					勞基法施行後	17	結清前6個月	4,266元		
4	郭聖才	69年2月10日	109年7月1日		勞基法施行前	9	結清前3個月	3,199元	14萬3,955元	109年8月1日

(續上頁)

01

					勞基法 施行後	36	結清前 6個月	3,199元		
5	郭進元	72年5月8 日	109 年 7 月1日		勞基法 施行前	2.5	結清前 3個月	3,199元	13萬5,958元	109 年 8 月1日
					勞基法 施行後	40	結清前 6個月	3,199元		
6	陳文義	68年12月 13日	109 年 7 月1日	112 年 7 月16日	勞基法 施行前	9.333 3	結清前 3個月	3,199元	14萬3,955元	109 年 8 月1日
					勞基法 施行後	35.66 67	結清前 6個月	3,199元		
7	吳連志	67年11月 1日	109 年 7 月1日		勞基法 施行前	11.5	結清前 3個月	3,199元	14萬3,955元	109 年 8 月1日
					勞基法 施行後	33.5	結清前 6個月	3,199元		
8	曾木鑾	71年5月1 7日	109 年 7 月1日		勞基法 施行前	4.5	結清前 3個月	3,199元	13萬7,557元	109 年 8 月1日
					勞基法 施行後	38.5	結清前 6個月	3,199元		

02

附表二：（幣別：新臺幣）

03

編號	姓名	服務 年資 起算日	退休日	退休金基數		平均領班加給		應補發金額	利息 起算日
1	林添旺	75 年 11 月1日	109 年 7 月31日	勞基法 施行前	0	退休前3 個月	3,590元	14萬10元	109年8月 31日
				勞基法 施行後	39	退休前6 個月	3,590元		