

臺灣銀行與臺灣銀行企業工會

第 7 屆第 4 次勞資會議紀錄

一、時間：109 年 7 月 9 日星期四下午 2 時 30 分；

109 年 7 月 28 日星期二下午 2 時 30 分

二、地點：總行 2 樓會議室

三、主席：陳理事長俊雄 司儀：林孟瑋 紀錄：蔡慈文

四、出席代表：詳簽到單

五、推選主席：推選陳理事長俊雄為本次會議主席。

六、主席致詞：(略)

七、報告事項：

(一) 勞工動態：本行 109 年 6 月 30 日全行在職員工計 8,664 人，其中職員 7,324 人、工員 600 人、檢券員 102 人、警員(含駐衛警)192 人及其他人員(含海外雇用、契約工、工讀生等)446 人，男性員工 3,877 人、女性員工 4,787 人。

(二) 業務概況(附件 1)

(三) 上次會議決議事項辦理情形(附件 2)

八、討論事項：

第一案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：協商本會同意延長工作時間之時效。

資方說明：

一、依勞動基準法(下稱勞基法)第 32 條第 1 項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

二、本行依勞基法第 32 條第 1 項規定，於 101 年 8 月 9 日以銀人資乙字第 10100355291 號函請臺銀企業工會同意，業經臺銀企業工會於 101



年 8 月 13 日以 (101) 臺銀企工字第 10108130780 號函同意 (附件 3) 在案。

決議：協商不成立。

第二案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：加強幹部訓練班課程。

勞方說明：

- 一、依據團協規定，本會可提出教育訓練計畫由行方規劃辦理。
- 二、建請行方在幹部訓練班加強培養各項業務主辦能力。

資方說明：

- 一、本行與臺銀企業工會間之團體協約(下稱團體協約)第 43 條規定：「甲方應依規定提撥勞工教育經費辦理勞工教育事項。乙方得於每年十月底前提出下一年度教育訓練計畫，由甲方規劃辦理。」，本條所稱甲方係指本行，乙方係指臺銀企業工會。
- 二、為期行員訓練課程能確實符合總行業務發展方向，行員訓練所目前正與業管部門逐一檢視各項教育課程，將參訓行員年資納入考量規劃課程內容，使同仁能循序漸進，有系統地學習成長。

決議：幹部訓練班、總務人員訓練班及相關班別，安排適當之勞動法規課程，講師名單由工會推薦。卓越管理人才培訓班再議。

第三案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請行方對於掌管 ATM 現金之櫃員也應給予出納津貼。

資方說明：

- 一、本行現行出納津貼發放對象，依本行出納人員疏忽損失賠償基金設置運用實施要點第 7 點定有明文(附件 4)，僅限於出納人員。所稱「出納人員」，係指實際擔任收付往來客戶現金等工作之下列各級人員：

1. 出納部門之主管(含櫃員主任)。
2. 臨櫃負責現金收付人員。



3.駐外或巡迴擔任現金收付人員。

4.依據財政部規定之經辦公債還本付息人員。

二、經查掌管 ATM 現金之櫃員，負責 ATM 裝鈔、補鈔等工作，並未實際擔任收付往來客戶之現金工作，非屬出納津貼發放對象，不宜發給出納津貼。

決議：由國內營運部節錄「臺灣銀行股份有限公司自動化服務機器業務處理要點」重點發文全行重申落實。

第四案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：契約工調薪 12 年完畢，擬發獎金或改成薪點制。

勞方說明：契約工每年調薪 500 元，最多調 12 年，遇本行員工調薪無配套措施。

資方說明：

一、發獎金部分：

(一) 查本行核發經營績效獎金應行注意事項第 1 點規定，臺灣銀行股份有限公司為辦理核發本行預算員額內員工經營績效獎金，特依據財政部函頒「財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點」第 9 點規定，訂定本注意事項，爰本行經營績效獎金之核發對象為「預算員額內之員工」，契約工非屬前述人員。

(二) 復查自 102 年度起支給之契約工年度獎金，係依財政部 101 年 2 月 20 日台財人字第 10100522930 號函規定編列預算(1.5 個月月支報酬總額)並訂定相關考評機制核發，已有其專屬之獎金規範(即臺灣銀行股份有限公司契約工年度考評、獎金作業注意事項，附件 5)。

(三) 再查本行經營績效獎金核發作業要點第 8 點規定，對於受僱本行且全年工作並無過失之預算員額外人員(含契約工、庶務生與工讀生等)，由單位主管在核發單位內具有特殊績效之員工獎金時酌予發給獎金。前揭規定係於 104 年基於照顧及鼓勵基層優秀員工，將契約工予以納入。

(四) 綜上，契約工非屬預算員額人員，依規定非屬經營績效獎金之核



發對象，除單位主管在核發單位內具有特殊績效之員工獎金時，得依規定，酌予發給獎金外，尚無其他經營績效獎金核發之規定可資適用，應依其專屬之獎金規定辦理。



二、改成薪點制部分：

- (一) 本行前於 103 年 9 月簽奉核定，按 103 年 8 月 5 日本行與臺灣銀行企業工會召開第 6 屆第 1 次勞資會議討論事項第一案決議：契約工 102 年度考評成績 C 等第以上者，薪資依年資高低，每滿 1 年加 100 元，最低加 500 元（年資須滿 1 年）、最高 1,200 元，並自核准後實施；104 年起依前一年度考評成績達 C 等第以上者，每年調薪 500 元，最多 12 年。並自 103 年 9 月 1 日起生效實施。
- (二) 另本行前於 107 年 3 月簽奉核定，契約工之薪資，依 107 年度本行員工待遇之調整，參考一般公務人員待遇調整幅度調薪 3%，並溯自 107 年 1 月 1 日起生效實施。並於 108 年 4 月簽奉核定，契約工之薪資，參考 108 年度之工友人員待遇調整幅度調薪 1.09%，並自 108 年 4 月 1 日起實施。
- (三) 本行預算員額內員工係依財政部規定訂有薪給表，而契約工因非屬預算員額內人員，並無職等級及薪給表規定，渠等待遇係依勞雇雙方約定每月發給工（薪）資，本行契約工目前並無制訂薪點表之相關依據，為免遭主管機關及審計單位糾正，不宜自行改成薪點制。

決議：110 年度契約工調薪依照基本工資調幅參酌。

第五案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：駕駛員投保任意險。

資方說明：

- 一、依本行公務車輛管理要點第 12 點規定：「本行公務車輛除應投保強制責任保險外，亦得視財力與需要投保其他任意險。」，可由各單位視實際需求自行投保。
- 二、另洽詢臺灣產物保險公司，汽車第三人責任保險可附加駕駛人傷害保險，保額、保費如下：

保額：1.100 萬 (死亡、失能) /1000 元/日 (住院)	保費 \$197+3
2.200 萬	\$392+3
3.300 萬	\$590+3

決議：併入第十九案討論。請總行發函各單位，就強制險外，在預算內酌以投保「汽車第三人責任保險附加駕駛人傷害保險」及「汽車超額保險」。

第六案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：檢券員如有特殊因素加班至下午 6 時 30 分，需加發誤餐費。

資方說明：

- 一、依「臺灣銀行股份有限公司檢券員管理要點」第 4 點規定：「檢券員之考核、獎懲、差假、待遇、福利及退休、撫卹、資遣等事項，除本要點另有規定外，餘悉比照本行一般行員規定辦理。」。
- 二、查本行工作規則第 23 條（正常工作日延長工時之工資加給標準），本行正常工作日延長員工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給之：
 - 1、延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 1 以上。
 - 2、再延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給 3 分之 2 以上。
 - 3、因天災、事變或突發事件，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。
- 三、查截至本（109）年 5 月 21 止，本行為配合中央銀行政策，維持市面流通鈔券整潔，均於前一年度擬訂加班計畫書，報奉中央銀行核准後，執行機動加班整理鈔券，週一至週四每日加班 1 小時（至下午 6 時），每週加班至多 4 小時，每月加班至多 16 小時，並無單一工作日加班 1.5 小時至下午 6 時 30 分情事。
- 四、準此，檢券員加班至下午 6 時 30 分乙節，目前實務暫不會發生，倘有加班情事發生，僅能依規定給予加班費，無加發誤餐費之法源

依據。

決議：請發行部再研議，下次會議提出討論。

第七案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：新制退休金提撥率最低 6%，擬提高%數。

資方說明：

- 一、查「勞工退休金條例」第 14 條第 1 項規定，雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之 6。經查勞動部勞工保險局公告資訊之提繳統計資料，有關全體金融及保險業就勞工退休金雇主之全年平均提繳率約為百分之 6，本案並經洽土地銀行及中國輸出入銀行等公營銀行，據告均以百分之 6 為其每月提繳率，本行與同業一致。本案倘提高雇主提繳率，除增加本行退休金成本外，由於雇主及自願提繳之退休金皆儲存於勞工保險局設立之「勞工退休金個人專戶」，茲因專戶所有權屬於勞工本人，未諳對本行未適用勞退新制之同仁所造成相對正當性，且恐引致其他同業行庫要求援引比照辦理之效應，為免造成無謂之困擾，建請本行仍維持以百分之 6 為其每月提繳率為妥。
- 二、復查「勞工退休金條例」第 14 條第 3 項規定，勞工得在其每月工資百分之 6 範圍內，自願提繳退休金；其自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅。經查目前本行適用勞退新制之同仁約 419 人，其中有 68 人（僅佔 16.2%）另自其每月工資百分之 6 範圍內，自願提繳退休金。本案建請加強宣導適用勞退新制之同仁，為鼓勵渠等為退休生活預作準備，得在其每月工資百分之 6 範圍內，自願提繳退休金，該提繳金額得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除，不僅可享節稅效果，更可加速累積其個人所屬之「勞工退休金個人專戶」。

決議：請主政單位洽詢財政部，下次再研議。

第八案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：擬向行方爭取非本會會員之考核與獎金不得優於本會會員，提請討論。

勞方說明：在立地條件相同下，非本會會員之考績、考核、績效獎金、升遷及獎勵，不得優於本會會員。

資方說明：

- 一、本行考核及考核獎金係依據財政部「財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法」規定，為落實辦理本行員工之年度考核，各級主管應將平常考核每位員工表現之「平時成績考核紀錄表」作為年度考核之重要依據，且不得以員工於考核年度內升遷、調任新服務單位、安胎事由所請假別及員工已連續考列甲等，作為評定考核等次之考量因素，亦不因是否為工會會員而有不同考量。
- 二、本行辦理經營績效獎金及契約工年度獎金之核發，均恪遵各獎金相關規定，不因核發對象為工會會員或非工會會員而有所區別，惟各項獎金之規定，本力求獎優汰劣之效，員工獲取各項獎金之高低，係依自身薪給標準、單位績效或個人年度考核結果之不同，而有優劣之別，與其是否為工會會員無涉。

決議：資方不同意。

第九案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：行方代扣本會會費事宜。

勞方說明：

- 一、依據工會法規定：企業工會經會員同意，雇主應自該勞工加入工會為會員之日起，自其工資中代扣工會會費，轉交該工會。團協規定：甲方從業人員為乙方會員時，其應繳之入會費、經常會費及其他費用等，由甲方在其薪資內自動代扣。
- 二、其他銀行全權負責工會會員代扣會費事宜，含調動、海外會員、留職停薪、復職、漏扣會費補繳...等。
- 三、新進員工如契約護理員、短期契約工應函知本會，並由行方通知依工會法規定加入本會。

資方說明：

- 一、團體協約第 47 條約定：「甲方應將員工人事任免副知乙方。甲方從業人員為乙方會員時，其應繳之入會費、經常會費及其他費用等，由甲方在其薪資內自動代扣，新入會之會員經其同意後，比照辦理；乙方處理會務所需乙方會員個人資料，得由乙方徵取會員同意書後，甲方協助提供。」，本條所稱甲方係指本行，乙方係指臺銀企業工會。
 - 二、本行薪資作業，除總行（不含獨立發薪單位）為總務處辦理外，餘為各分行獨立辦理，爰有關其代扣工會會費事宜，應由各發薪單位配合辦理，並解繳工會。臺灣銀行企業工會前於 100 年 12 月 5 日函請本行自 101 年元月起，依會員職等辦理代扣會費事宜（按 8 職等含約聘雇以下人員每人每月 80 元；9 職等以上人員每人每月 100 元），本行業於 100 年 12 月 6 日函轉國內各單位配合辦理，至有關海外單位發薪扣費事宜，因其非於人力資源處系統發薪，爰無法於資訊作業上提供協助，人力資源處亦無權處理帳務事宜，先予敘明。
 - 三、復查本行人力資源資訊系統-薪給子系統為配合工會會務之進行，業提供「工會會費清單」、「工會會費差異表」及「發薪單位差異表」等功能，供工會承辦人員於各發薪單位發薪完畢時，列印其所扣繳之工會會費明細及相關比對表報，爰有關會員調動、留職停薪及復職等異動，依前揭系統表報，應可勾稽，操作亦屬簡便，嗣後工會若有相關資訊需求，可向本行資訊處提出，人力資源處將協助辦理。
- 決議：會費帳務問題相關資訊，請工會提出資訊需求，由資訊處及人力資源處協助辦理。另人員發表外派海外分行時，請行方轉交海外授權扣款書給當事人。

第十案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請大貨車駕駛比照郵局調整津貼。

資方說明：

- 一、查國營事業管理法第 14 條：「國營事業應摶節開支，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。」；復查行政院 70 年 7 月 9 日臺七十八人政四字第 18584 號函以：「本院曾規定各機關學校有關員工待遇事項，非經專案報院核准不得自定標準先行支給，如有未經報院核准先行自定標準支給者，其有關之負責人及主辦人事、主計人員均應嚴予議處。」。

二、本行係實施用人費率事業機構，依規定除經營績效獎金、地域加給外，並無其他任何津貼，臺灣銀行企業工會建請大貨車駕駛比照郵局調整津貼乙案，核與上開規定不符。

決議：請主政單位再行研議，下次會議再討論。

第十一案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：為照顧同仁，建請行方於行員房屋貸款增加理財型房貸。

勞方說明：目前兆豐銀行有辦員工房貸及理財型房貸，建請行方比照辦理。

資方說明：

- 一、本行「員工房屋貸款辦法」前曾訂有得於最高二百萬元範圍內以金融卡簡便融資方式承作，利率同定期性房貸利率。後於民國 90 年間因考量循環性額度適用利率水準似較之本行同類授信對象為優，為免與銀行法第 33 條「銀行對本行負責人、職員為擔保授信，應有十足擔保，其條件不得優於其他同類授信對象」之規定有所不符，爰予以刪除。
- 二、本行員工有循環性額度需求者，可依據本行既有規定申貸，並依規定於比較授信條件（含利率、擔保品及其估價、保證人之有無、授信期限與本息償還方式等）未優於同類授信對象（指最近一年內、同一銀行、同一授信用途及同一會計科目下之授信客戶），在符合利害關係人授信法定規範下辦理之。

決議：請授信審查部研議可行方案及遵循辦法，規劃適合員工的利率。

第十二案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請取消留職停薪同仁辦理留停前須先還清消費性貸款之規定。





勞方說明：

- 一、政策鼓勵生育，但行內要員工留停前先還清消貸，會員反應會降低辦理育嬰留停意願。
- 二、公教人員也有消費性貸款，但如遇留停不需告知本行並還清消貸。會員反應本行員工待遇不如客戶。

資方說明：

- 一、依本行員工貸款辦法第 2 條規定：本貸款適用對象為本行編制內並服務滿一年以上之在職正式員工（含駐衛警）及檢券員（以下合稱員工）；及第 5 條第 7 款第 2 目規定：借款員工於消費性貸款本息未完全清償前離職（含辭職、留職停薪、因政府派令等公務原因調職、商調離職、退休、資遣及因其他事由離職不再由本行支付薪資者）或受停職、休職、撤職處分時，該消費性貸款即視為全部到期，借款員工應一次還清該消費性貸款本息等款項。但借款員工因借調而離職者，不在此限。
- 二、本案授信審查部將於參考其他公股銀行相關作法及授信風險可控下，研議是否修改本行員工貸款辦法有關事宜。

決議：請授信審查部研擬對在職員工有利方案，適度修正相關規定。

第十三案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：本會行舍設備是否須配合臺銀有 CIS 標誌。

勞方說明：團協規定本會為辦理會務需要，行方同意提供適當之固定會所、辦公器具、通訊設施供本會無償使用。

資方說明：

- 一、團體協約第 52 條第 2 項約定：「乙方為辦理會務需要，甲方同意提供適當之固定會所、辦公器具、通訊設施供乙方無償使用。」。本條所稱甲方係指本行，乙方係指臺銀企業工會。
- 二、本行 CIS 手冊就行舍設備無特別規範說明。

決議：行方依照團體協約規定，提供適當之固定會所、辦公器具、通訊設施供臺灣銀行企業工會無償使用。



第十四案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請替使用自有車輛交換票據之人員投保意外險。

勞方說明：身障工員交換票據需使用特製車輛，如行方未提供身障員工之特殊用公務車，致需使用到員工本身之機車時，應幫其投保意外險。

資方說明：

- 一、依 107 年 6 月 27 日修正「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」第 9 條規定：「本辦法施行後，各機關學校不得再為其人員投保額外保險」(附件 6)。
- 二、目前總行區公務機車除投保強制險外，另投保第三人責任險-傷害及財損，保額、保費如下：

	保額、	保費
每一個人傷害	150 萬	
每一意外事故之傷害	300 萬	359 元
每一意外事故之財損	20 萬	193 元

決議：請總務處研議，下次會議再討論。

第十五案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：行員退休綜合存款定期質借利率應比照軍公教優惠存款質借利率模式為 13%。

資方說明：

- 一、按退休公務人員退休金與養老給付優惠存款 (18%)，依其辦法第 11 條第 1 項第 3 款規定，質借利率照法定優存利率計算。
- 二、本行「行員退休綜合存款」適用綜合存款規範，依綜合存款戶約定事項第 12 條規定，質借利率依目前存單利率加 1.5% 計息。
- 三、另行員 (含退休人員) 儲蓄存款辦理質借時，依授信審查部規定比照新臺幣存款質借，按設質存款利率加碼 1% 計息。

決議：照案通過。

第十六案

提案人：臺灣銀行

案由：有關本行自指定適用勞動基準法後之退休、撫卹及資遣年資，其月平均工資內涵之不休假加班費計算項目，擬比照同業作法予以修正乙案，提請討論。

資方說明：

- 一、依勞基法第 55 條規定，退休金基數之標準，係指核准退休時 1 個月平均工資。同法第 2 條第 4 款規定，平均工資係指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。所稱工資總額，係指計算事由發生當日前 6 個月因工作獲得之報酬總額。
- 二、復查勞動部增列勞動基準法第 38 條第 4 項規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約中止而未休之日數，雇主應發給工資」，調整「不受至少應休假 14 日之限制，未休畢之休假日數應核給工資」。爰有關終止勞動契約之日（離退生效日）發給之不休假加班費，得否併入平均工資計算（即由原最多 16 天提高至最多 30 天）部分，經 107 年第 6 屆第 5 次勞資會議決議，終止勞動契約之日發給之未休假加班費，併入平均工資計算，惟退休當年度之實際上班日數小於其特別休假日數者，以「實際上班日數」計入「平均工資」計算。
- 三、考量上開計算方式將造成同仁退休時點不同其退休金計算標準不一之情形，並洽詢中國輸出入銀行及臺灣土地銀行表示，業已修正按勞動基準法核算之年度不休假加班費（最多 30 日）納入平均工資計算（中國輸出入銀行業於 107 年 12 月簽准同意、臺灣土地銀行業經 108 年 3 月勞資會議通過並自 109 年 1 月實施），爰將比照同業之計算方式，修正為按實際核給之不休假加班費（最多 30 日）納入平均工資計算，不受離退當年度實際上班天數限制，並追溯自 109 年 1 月生效。
- 四、以本行中級襄理（11 等 15 級）於 109 年 1 月 16 日屆齡退休修正前後比較為例：



	108 年度	109 年度
薪資	113,420 元	117,901 元
不休假天數	30 天	30 天
	修正前計算方式 (109 年度不休假加班費以 <u>實際上班天數 10 天</u> 計算)	修正後計算方式 (109 年度不休假加班費以 <u>實際領取不休假加班費</u> 計 算)
不休假加班費	108 年不休假加班費： 113,420 元 ÷ 30 天 × 30 天 = 113,430 元 109 年不休假加班費： 117,901 元 ÷ 30 天 × 10 天 = 39,310 元	108 年不休假加班費： 113,420 元 ÷ 30 天 × 30 天 = 113,430 元 109 年不休假加班費： 117,901 元 ÷ 30 天 × 30 天 = 117,930 元
不休假加班費併入月 平均工資計算金額	[113,430 元 × (11 又 16/31 月) ÷ 12 + 39,310 元 × (15/31 月) ÷ 12] ÷ 12 = 9,204 元	[113,430 元 × (11 又 16/31 月) ÷ 12 + 117,930 元 × (15/31 月) ÷ 12] ÷ 12 = 9,468 元
不休假加班費計算之 勞基法金額 (以 38 個基數計算)	9,204 元 × 38 基數 = 349,752 元	9,468 元 × 38 基數 = 359,784 元

108/1/16
108/12/31

決議：1/16 的部分通過，7/16 的部分請資方本照顧員工立場，下次再行研議。

第十七案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建議行方在行員訓練所周邊空地設置高爾夫球練習場並開設課程，以提升員工的社交能力及健康（本案係依據第 7-3 屆勞資會議第 1 案決議：請不動產管理部及行員訓練所再詳細研議後，於下次會議再討論）。

資方說明：

一、設置高爾夫球練習場部分：經本行函詢請臺北市政府都市發展局就土地使用釋示（附件 7）後，本案說明如下：

- (一) 行訓所周邊土地使用分區（不含道路用地部分）屬「特地住宅區（二）」，不允許作「高爾夫球及其他球類運動場地」使用，惟得允許作「社區遊憩設施（限供「社區」之非營業性遊憩設施）：高爾





夫球練習場」使用，但須符合「社區」定義之範疇，方得設置及使用。

- (二) 經查因本行非屬依公寓大廈管理條例成立之組織或其他依相關法令具鄰里特性及封閉性或半封閉性之共同生活圈，並經臺北市政府認定之「社區」(指經立案之社區發展協會或相關非營利法人或團體)，爰不符合設置之條件。

二、開設高爾夫球課程部分：鼓勵具有高爾夫球專長之同仁，可依照本行知能教育文康活動實施計劃，申請設置「高爾夫球班」，由行方補貼津貼，俾利達到提升本行員工之社交能力及健康。

決議：請不動產管理部及行員訓練所實地勘查後，下次會議再討論。

第十八案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：請臺灣銀行切實要求行員遵循各項法令，同時辦理各項業務(例如貴金屬部福利金提存方式)，亦應遵循法令(本案係依據第 7-3 屆勞資會議第 2 案決議：請貴金屬部進一步提供數據說明對本行工作考成、績效獎金等之影響，並於下次會議再討論)。

資方說明：

- 一、遵照財政部 102 年 5 月 24 日台財人字第 10208614791 號函示(附件 8)，有關財政部所屬事業機構依「職工福利金條例」規定，提撥職工福利金之相關事宜，其預算編列原則，本行係依營業收入之 0.15% 編列(其中黃金業務部分及金融商品投資利益係以扣除相關成本及損失後之淨額計算)。又依據「財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點」(附件 9)，各事業經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金二部分，分別以工作考成成績及法定盈餘達成率為計算標準。
- 二、本行每年為達成營業收入目標數，需增加黃金自營業務營運量，為全行全體同仁爭取工作考成佳績。經統計 106~108 年度黃金業務之營業收入平均約占全行營業收入 43%，其中自營業務占 24%，客戶端業務占 19%。若改按營業收入總額 0.15% 計提福利金，將使自營



業務呈現虧損，以致減少承作。以 106~108 年度資料估算，承以上假設，營業收入減少 24%，黃金業務以營業收入總額 0.15% 計提福利金，平均每年提撥約 0.83 億元，雖每一員工福利金分配數增加約 1 萬元，但對本行工作考成及績效獎金均有可能造成不利影響，分析如下：

(一) 對本行工作考成成績 (考核獎金) 之影響

1、依據「財政部所屬事業工作考成實施要點」(附件 10)，不利本行以下二項評估指標之計分：

(1) 員工生產力 (營業收入/年度實際員額)：權數 3 分，其中目標達成率占 50%，成長率占 50%，若以全行營業收入減少約 24% 估算，影響分數約 0.72 分。

(2) 用人費率 (用人費用/營業收入)：權數 5 分，其中目標達成率占 50%，增減率占 50%，若以全行營業收入減少約 24% 估算，影響分數約 0.67 分。

2、若僅以營業收入減少予以評估，合計影響工作考成分數約為 1.39 分。此外，由於盈餘減少，相關的評估指標如基本獲利率、淨利率、權益報酬率等考核項目得分均會降低。若導致本行工作考成總分未達 80 分，不僅將使考核獎金減少 0.5 個月，平均每位員工減少獎金約 3.4 萬元，且將使員工考甲人數比率由 75% 降為 65%，影響同仁權益甚鉅。

(二) 對本行績效獎金之影響

承以上假設並以 106~108 年度資料估算，因增提福利金致全行盈餘目標達成率減少數約 0.98%，若導致法定盈餘達成率未達「財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點」所定之各級加發獎金之門檻，將使每一員工績效獎金減少 0.4 個月，平均每位員工減少獎金約 2.7 萬元。

決議：請貴金屬部提供相關數據金額，下次會議再討論。

第十九案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請行方對本行車輛，增加投保汽車超額保險，以保障本行駕駛公務車輛之員工 (本案係依據第 7-3 屆勞資會議第 3 案決議：請總務

處、會計處先行研究，編列一點預算，視能否通過主管機關預算，再逐步擴大進行。並請總務處研議一個方向，於下次會議再行討論）。

資方說明：

一、鑑於都會區、非都會區對於保險需求可能略有不同，且各單位對保險種類及保額需求亦不一致，為符合實際需要，擬通函重申各單位公務車輛請依公務車輛管理要點第 12 點：「本行公務車輛除應投保強制責任保險外，亦得視財力與需要投保其他任意險。」規定投保足額適當之保險，以降低駕駛同仁風險。

二、本行 109 年「業務費用-交通及運輸設備保險費」預算編列 3,225 千元。

決議：併第五案討論。

第二十案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：爭取臺灣銀行警員在國定假日出勤，應比照行員給予一日所得（本案係依據第 7-3 屆勞資會議第 7 案決議：請人力資源處洽詢政風處後，於下次會議再討論）。

資方說明：

一、本案經人力資源處洽詢政風處後，政風處表示：「請參酌本處警察隊所擬意見，在不違反加班費支給或值班認定之相關法令規定下，在本行（含分行）警察隊同仁於國定假日配合業務出勤時，給予從優從寬支給相關費用，以體恤及彌補警員執勤之辛勞」，並箋轉警察大隊之意見如下：

（一）員警係依警察人員人事條例等相關法令任用，非屬勞基法上之員工、無勞基法第 39 條之適用乙節，如回歸「公務人員週休二日實施辦法」現行規定，公務人員每日上班為 8 小時、每週工作總時數為 40 小時，亦即每周應有 2 日輪休時間。員警遇有「特殊情形」、「經機關主管核定」，而有國定假日出勤需要而停止輪休，則依「警察機關外勤員警超勤加班費核發要點」按實際超勤時數核支。



(二) 查「內政部警政署保安警察第七總隊辦事細則」第 12 條規定：「本大隊掌理事項如下：一、駐在單位鈔券運送及協助民眾存、提款護鈔之安全維護。二、防詐騙、防搶等刑事案件之防範與處置。三、駐在單位廳舍、重要設施及人員之安全維護。四、其他有關警察勤（業）務執行事項。」是以本大隊員警核心工作應以「鈔券運送」、「民眾安全維護」、「防詐防搶等刑事案件」及「銀行廳舍、設施及人員安全維護」為主。

(三) 目前員警假日主要勤務項目多為 ATM 自動提款機補鈔或分行派駐外站（點）收款服務，與上開法定執勤範疇似有疑義，惟考量公務協調及行方需求，本大隊仍請員警於不妨礙現有勤務運作下，盡力予以分行協助。爰本大隊員警支援上開勤務期間除公務人員身分外，應得視為併具臺銀員工身分據以執行職務。

(四) 前述目前假日出勤方式，倘依公務人員相關規定，如係定期（如每週、每 2 週或每月）要求員警於國定假日輪服勤務，以上開非法定執勤範疇作為「特殊情形、須經機關主管核定」而要求員警停止輪休，似有牴觸上開「公務人員週休二日實施辦法」規定；倘認定 ATM 補鈔及外站（點）收款係應不確定性勤務需求，視鈔券存量狀況、外站收款與否機動臨時派遣，則建議應採「值班」認定，由員警視當日實際需求配合各分行執行勤務，於適法上較無違誤。

(五) 有關本大隊員警於國定假日出勤，建議可視各分行實際服勤狀況，一併考量員警假日自家中返行執勤之交通車程時間，兼顧同工同酬之公平原則，從優體恤員警執勤辛勞、參採臺銀員工身分核予一日所得；或以當日待命、依行方需求機動出勤性質支領「值班費」，並依本行 107 年 1 月 25 日銀人資乙字第 10600054771 號函規定，連續假期 4 日以上加倍發給值班費，避免侵害員警輪休權益、給予適當補償，以兼顧行方安全維護需求及現行法令規定。

二、承上，依政風處警察隊之意見，「ATM 補鈔及外站（點）收款」倘：

(一) 認定係定期要求員警於國定假日輪服勤務，有牴觸上開「公務人員週休二日實施辦法」規定之虞。





(二) 認定係不確定性勤務需求，則建議應採「值班」認定，於適法上較無違誤。

三、職是，本案為免有牴觸法令之虞，並參酌政風處警察隊之意見，警員於國定假日出勤應認定為「值班」，並依本行值班費相關規定辦理(例如：連續假期4天以上加倍發給值班費等)。

決議：按政風處建議維持現有申請加班費或請領值班費方式辦理。

第二十一案

提案人：臺灣銀行企業工會

案由：建請臺灣銀行針對業庫行押鈔人員，除提供安全獎金外，另投保行員意外險(本案係依據第7-3屆勞資會議紀錄中「七、報告事項-(三)上次會議決議事項辦理情形-決議-第十五案：請發行部、國內營運部、人力資源處及法令遵循處，共同研議於符合現行法規前提下，是否具有特殊情況可適用『公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法』第9條規定，俾利將預計支付金額於年度預算編列期間送會計處彙辦」)。

資方說明：

- 一、本案前據發行部108年4月11日及國內營運部108年5月3日兩便箋(附件11)，兩單位均表示，查發給辦法第9條業已明訂，除列舉之特殊情況外，不得再為人員辦理投保額外保險。
- 二、經洽據法令遵循處108年8月13日法事字第10850028141號函復(附件12)，依據財政部92年12月30日台財人字第0920803301號函示，財政部所屬各事業機構人員比照發給辦法辦理，至所需經費由各事業機構自行編列支應。發給辦法第9條規定各機關學校不得再為其人員投保額外保險，若符合該條第1項但書規定辦理之保險，則不在此限。經檢視該條第1項但書第2款「執行特殊職務期間得經行政院同意辦理保險者」，所稱執行職務者，參照該條第3項規定，係指符合合同項第1款至第4款各款人員之一，未包含本行業庫行押鈔人員；而該條第1項但書其餘款次之規定內容亦與本案情形有所出入。另洽銓敘部表示本行業庫行押鈔人員不符合發給辦



法第 9 條第 1 項但書列舉辦理之保險情形。

- 三、又據國內營運部表示業已與保全公司簽訂「現金及票券運送委外服務」契約，以提升營業單位人力資源運用效益，並降低外勤人員作業風險，截至 109 年 4 月底，計有 90 家營業單位參與現金委外運送服務行列，運作順暢。
- 四、本案仍擬建請尚未參與現金委外運送服務營業單位，積極參與委外運送服務行列，以提升營業單位人力資源運用效益及降低外勤人員作業風險。

決議：在預算內酌予投保乘客險。

九、臨時動議：

第一案

提案人：臺灣銀行

案由：討論 ATM 待命情事。

說明：ATM 待命亦應發給加班費，現行未發則違法。

決議：列入下次會議議題，再行研議。

十、主席結論（略）

十一、散會：109 年 7 月 9 日星期四下午 6 時 22 分；109 年 7 月 28 日
星期二中午 12 時 51 分。



本行與臺灣銀行股份有限公司企業工會
第7屆第4次勞資會議簽到單

- 一、時間：109年7月9日(星期四)下午：2時30分
二、地點：總行2樓會議室
三、主席：陳俊雄 紀錄：蔡能松
四、出席代表：

勞方代表

陳代表俊雄

姚代表君潛

江代表明宏

林代表秀禎

沈代表嘉明

蔡代表能松

阮呂代表文欽

林代表淑娟(請假)

陳代表勝義

資方代表

潘代表榮耀

黃代表錫欽

潘代表博仁

黃代表玠儒

郭代表進璿(請假)

戴代表士原

陳代表寶真

楊代表世尉

陳代表女紅

請假或缺席代表

勞方：林淑娟、林秀禎

資方：郭進璿



列席人員：

發行部：

朱玲祺 周淑秋 徐北敏 廖秀英

國內營運部：

陳名

行員訓練所：

林烈偉

不動產管理部：

黃健海

總務處：

林聰明

貴金屬部：

汪威信 廖穎安

授信審查部：

曾炳忠 陳依之 黃泰然

企劃部：

蔡芳萍代

法令遵循處：

黃德怡

會計處：

(無)

人力資源處：

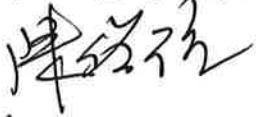
王滿 賴木強 林孟瑋

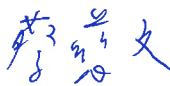


**本行與臺灣銀行股份有限公司企業工會
第7屆第4次勞資會議(續開)簽到單**

一、時間：109年7月28日(星期二)9時30分

二、地點：總行2樓會議室

三、主席：

紀錄：

四、出席代表：

勞方代表

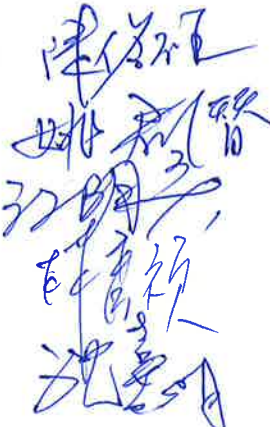
陳代表俊雄

姚代表君潛

江代表明宏

林代表秀禎

沈代表嘉明

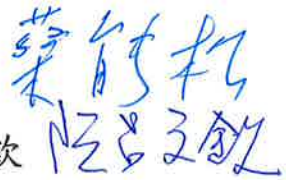


蔡代表能松

阮呂代表文欽

林代表淑娟 (請假)

陳代表勝義 (請假)



資方代表

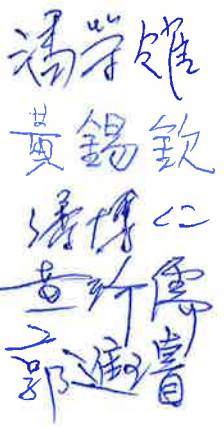
潘代表榮耀

黃代表錫欽

潘代表博仁

黃代表玠儒

郭代表進璿

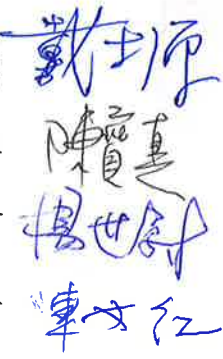


戴代表士原

陳代表寶真

楊代表世尉

陳代表女紅



請假或缺席代表

勞方：林淑娟、陳勝義

資方：



列席人員：

發行部：

石 鈞 奇 周 明 敏 徐 兆 敏
鄭 安 然

國內營運部：

總務處：林 聰 明

企劃部：蔡 芳 厚 代

人力資源處：王 滿

吳 錫 雄

賴 木 強

林 孟 璋



本行 109 年度 (1 至 5 月) 業務概況

一、109 年度營運目標說明如下：

單位：新臺幣億元 (外匯美金億元)

項目	109 年度 目標數	108 年度 目標數	比較 (%)
存款	39,500	38,826	增加 1.74%
放款	25,042	24,017	增加 4.27%
外匯業務	3,503	3,590	減少 2.42%
盈餘 (立法院財委會審查數)	87.29	89.83	減少 2.83%

二、截至 109 年 5 月主要業務營運情形說明如下：

(一) 存款累計營運量為新臺幣 39,976 億元，放款累計營運量為新臺幣 27,625 億元，存放比率 69.10%。

(二) 外匯業務量為 1,419 億美元，稅前盈餘為新臺幣 41.02 億元。

單位：新臺幣億元 (外匯美金億元)

項目	109 年度 目標數	1 至 5 月 營運量(業務量)	達成比率	較應達進度 超前或落後
存款	39,500	39,976	101.20%	超前 1.20%
放款	25,042	27,625	110.32%	超前 10.32%
外匯業務	3,503	1,419	40.52%	落後 1.15%
盈餘 (立法院財委會審查數)	87.29	41.02	46.99%	超前 5.32%

上次(第7屆第3次)勞資會議議案執行情形

附件 ✓

提案與決議	執行情形
<p>第一案：建議行方在行員訓練所周遭空地設置高爾夫球練習場並開設課程，以提升員工的社交能力及健康。</p> <p>決議：請不動產管理部及行員訓練所再詳細研議後，於下次會議再討論。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、依決議辦理。 2、列入第7屆第4次會議之議案，再行討論。
<p>第二案：請臺灣銀行切實要求行員遵循各項法令，同時辦理各項業務，亦應遵循法令。</p> <p>決議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、通過。 二、請貴金層部進一步提供數據說明對本行工作考成、績效獎金等之影響，並於下次會議再討論。 	<ol style="list-style-type: none"> 1、依決議辦理。 2、列入第7屆第4次會議之議案，再行討論。
<p>第三案：建議行方對本行車輛，增加投保汽車超額保險，以保障本行駕駛公務車輛之員工。</p> <p>決議：請總務處、會計處先行研究，編列一點預算，視能否通過主管機關預算，再逐步擴大進行。並請總務處研議一個方向，於下次會議再行討論。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、依決議辦理。 2、列入第7屆第4次會議之議案，再行討論。
<p>第四案：討論有關YMD人員訓練對分行人力配置的影響。</p> <p>決議：請人力資源處甄選YMD人員時，更為全盤、周詳之考量。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、依決議辦理。 2、為持續培植本行優質人力，強化組織競爭力，本行2020年YMD Program甄選作業，業經通盤考量整體人力、業務狀況並參酌各方意見，將前期課程訓練階段每2週訓練3日(含星期四、五、六)改為2日(星期五、六)且避開月初、月底及連續假期前後時間，整體培訓期程由1年縮減為8個月，本案並於108年12月10日簽奉首長核定錄取41名人員在案，另為增加同仁業務經歷，經查108年及107年度YMD結訓人員，配合本行輪調制度，業已辦理調整51人之服務單位。
<p>第五案：臺銀發行部未經與檢券員協商合致，逕自向央行提議增加檢券員每日鬆果數量。前後兩次發文，對鬆果量增加之原因不僅不同且與事實不符，已涉及勞動條件變更之要件，並影響北中南近百位檢券員的工作。要求發行部</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1、依決議辦理。 2、本行發行部108年7月31日下午於檢券場所向檢券同仁說明，並已釐清誤會。

正本

檔 號：
保存年限：

附件 3

臺灣銀行企業工會 函

10007
臺北市重慶南路1段120號

地址：10049臺北市中正區寶慶路35號4樓
承辦人：蘇應文
電話：02-2349-3938
電子信箱：botu.botu@msb.hinet.net

受文者：臺灣銀行

發文日期：中華民國101年8月13日
發文字號：(101)臺銀企工字第10108130780號
類別：最速件
密等及解密條件或保密期限：
附件：如說明

主旨：本會同意 貴行依勞動基準法第32條辦理，詳如說明，復請查照。

說明：

- 一、復 貴行101年8月9日銀人資乙字第10100355291號函。
- 二、勞動基準法第32條略以：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意...得將工作時間延長之。...」本會同意辦理。
- 三、勞動基準法第32條略以：「...因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。...」請 貴行轉知所屬各單位應依法知會本會，並於事後補給勞工適當休息。

正本：臺灣銀行
副本：

理事長 吳振昌

101.8.13

第 1 頁 共 1 頁



臺灣銀行股份有限公司出納人員疏忽損失賠償基金設置運用實施要點

本行第 648 次常務會議通過並奉 88.7.9 第 628 次常監會核備
 奉 總經理 76.5.24 核准修正
 奉 總經理 80.8.18 核准修正
 奉 總經理 80.5.24 核准修正
 本行 94 年度第 3 次常務會議通過並奉 94.6.10 第 1 屆第 80
 次常監會准予備查
 本行 99.3.28 第 3 屆第 35 次常務董事會准予備查
 本行 100.10.21 第 3 屆第 116 次常務董事會准予備查
 本行 107.7.27 第 5 屆第 148 次常務董事會准予備查
 107.8.3 銀營乙字第 10700016891 號函

- 一、臺灣銀行股份有限公司（以下簡稱本行）為發揚所屬出納人員互助精神，減輕同仁負擔，特訂定本要點。
- 二、本行出納人員疏忽損失賠償基金（以下簡稱本基金）由總行組織出納人員疏忽損失賠償基金管理委員會（以下簡稱本會）管理之。
 本會之職掌如下：
 - （一）本基金之籌集與管理事項。
 - （二）本基金支付事項之審核。
 - （三）本基金運用之研究改進事項。
 - （四）本會帳表傳票之審核事項。
 - （五）其他有關本會會務事項。
- 三、本會置委員九人，由督導發行部之副總經理擔任召集人，其餘委員由董事會稽核處、秘書處、人力資源處、會計處、風險管理部、國內營運部、國際部、發行部等單位主管擔任之。但任一性別比例未達 1/3 時，就不足之性別部分得專案報請增加委員人數。
- 四、本會置執行秘書一人，由發行部經理兼任，並分設下列各組處理日常會務：
 - （一）業務組：辦理本基金之催繳、收支傳票之編製、保險之協辦暨各單位發生錯失申請支付案件之提審工作及其他有關本會事項。
 - （二）會計組：辦理本基金收支傳票核章暨帳表之編製等有關本會會計工作。
 各組置組長一人及幹事一至三人，均由召集人就本行職員中遴選適當人員報請派兼之。
- 五、本會每半年開會一次，必要時得由召集人召開臨時會議，開會時以召集人為主席，召集人因事不能出席時得由召集人指定一人為主席。
- 六、本會會議之決議，應由全體委員出席，並經其過半數之同意

臺灣銀行股份有限公司契約工年度考評、獎金作業注意事項

一、臺灣銀行股份有限公司(以下簡稱本行)為激發契約工工作效率及落實獎優汰劣之管理，有關契約工之年度考評、獎金之核發，依照財政部 101 年 2 月 20 日台財人字第 10100522930 號函訂定本注意事項。

二、考評基準日：原則上凡參加年度考評人員之僱用單位、出勤情形及優劣事績，均以考評年度 12 月 31 日為基準日。

三、參加考評對象及種類：

(一) 考評對象：本行僱用之不定期契約工；臨時性或定期契約工不在適用範圍。

(二) 考評種類如下：

1. 年度考評：服務至年度終了，契約工年資滿 1 年者。

2. 另予考評：服務至年度終了，契約工年資不滿 1 年而已達 6 個月者，辦理另予考評。在年度內退休、資遣、死亡、解僱或留職停薪人員，契約工年資服務滿 6 個月以上，未達年終者，准予專案辦理另予考評。

四、辦理考評程序：

(一) 營業單位契約工之考評應先經單位初評，並將考評表(表一)密送人力資源處(免備文)彙整後陳核。

(二) 契約工僱用單位與服務單位不同者，由服務單位填具建議考評表(表二)後密送僱用單位，作為僱用單位初評之依據，初評後並將考評表(表一)及(表二)密送人力資源處(免備文)彙整後陳核。

(三) 總行單位契約工之考評，由總務處銜酌所屬服務單位(表二)意見初評後，由總務處將考評表(表一)及(表二)密送總行人力資源處(免備文)彙整後陳核。

五、考評等次、獎金核發標準：

(一) 年度考評應根據受評人當年度表現，衡量其工作態度、工作能力、品德生活及勤惰狀況等因素作客觀公平之考評，不得有浮濫或徇私之情事。

(二) 考評分 A、B、C、D 四等次，作為獎金核發之依據，其考評等次、獎金核發標準如下：

等次	評分	年度考評	另予考評
A	80 分以上	給予 1.5 個月薪額之獎金	給予 1.5 個月薪額之獎金
B	70 分-79 分	給予 1 個月薪額之獎金	給予 1 個月薪額之獎金
C	60 分-69 分	給予 0.5 個月薪額之獎金	給予 0.5 個月薪額之獎金
D	不滿 60 分	不予核發獎金	不予核發獎金

備註：獎金核發內容依第七點規定辦理。

務人員生前預立遺囑，於前條第一項遺族中，指定慰問金領受人者，從其遺囑。但公務人員未成年子女之領受比率，不得低於其原得領取比率。

第 8 條

公務人員之遺族有下列情形之一者，喪失申請慰問金之權利：

- 一、褫奪公權終身。
- 二、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。
- 三、喪失或未具中華民國國籍。
- 四、為支領慰問金，故意致該公務人員或其他具領受權之遺族於死，經判刑確定。
- 五、其他法律有特別規定。

第 9 條

本辦法施行後，各機關學校不得再為其人員投保額外保險。但依下列各款辦理之保險，不在此限：

- 一、依法律或法規命令規定得以辦理保險者。
- 二、執行特殊職務期間得經行政院同意辦理保險者。
- 三、因公赴國外出差人員得免經核准，由服務機關學校逕依有關規定辦理保險者。
- 四、派駐有戰爭危險國家之駐外人員得辦理投保兵災險者。
- 五、辦理文康旅遊活動得為參加人員投保旅遊平安保險者。

公務人員或其遺族依本辦法申請慰問金時，因同一事由，依本辦法、其他法令規定發給或衍生之下列各項給付，應予抵充。本辦法發給的慰問金高於下列其他各款合併的給付總額者，僅發給其差額；低於或等於者，不再發給：

- 一、慰問金。
- 二、與慰問金同性質之給付。
- 三、前項各款保險之給付。但第一款保險係依政府強制性規定辦理，且公務人員有負擔保險費者，其給付免予抵充。

第一項第二款所稱執行特殊職務者，指下列各款人員之：

- 一、參與依災害防救法所定災害之救災及災後復原重建工作人員。但以所執行之工作確具高度危險性者為限。
- 二、參與依傳染病防治法所定或經中央衛生主管機關指定為傳染病之防治工作，須直接與感染者、疑似感染者或屍體接觸之相關人員。
- 三、實際從事彈藥製作、生產及測試之工作人員。但以所執行之工作確具高度危險性者為限。
- 四、實際從事空中救災、救難、救護、偵巡、飛測、運輸及其他勤務之機組人員。但以所執行之工作確具高度危險性者為限。

前項第一款、第三款及第四款所稱工作確具高度危險性者，由行政院認定之。

檔 號：

保存年限：

附 7

臺北市政府都市發展局 函

地址：臺北市信義區市府路1號9樓南區
承辦人：郭馨蘭
電話：02-27208889/1999轉8269
傳真：02-27593317
電子信箱：udd-HS10874@mail.taipei.gov.tw

受文者：臺灣銀行股份有限公司

發文日期：中華民國109年6月2日

發文字號：北市都規字第1093058147號

類別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明三

主旨：有關貴公司所詢本市士林區華岡段一小段474地號等26筆土地是否得設置供行員使用之戶外高爾夫球練習場地一案，復如說明，請查照。

說明：

一、復貴公司109年5月25日銀產管乙字第10900023201號函。

二、經查本市士林區華岡段一小段474地號土地係屬「特定住宅區(一)」，同小段478、478-1、478-2、479、480、481、482、482-3、482-4、483、484、485、491、492、492-6、492-11、565-3、579、583-3、584、585-1、590、594、607-1地號等24筆土地係屬「特定住宅區(二)」，依本府97年12月11日府都規字第09707725400號公告實施「變更臺北市士林區陽明山山仔后地區第二種住宅區為特定住宅區細部計畫案」及本市土地使用分區管制自治條例規定，「特定住宅區(一)」及「特定住宅區(二)」不允許作「第33組：健身服務業(一)籃球、網球、桌球、羽毛球、棒球、高爾夫球及其他球類運動場地」使用；惟得允許作「第6組：社區遊憩設施(本組限供社區之下列非營業性遊憩設施)：(四)高爾夫球練習場」使用。

三、次查本府94年9月13日府都規字第09413588500號函釋訂定「臺北市土地使用分區管制自治條例(原名稱：臺北市土地使用分區管制規則)有關第6組社區遊憩設施之「供社區之非營業性」定義規範」，倘貴公司擬設置之高爾夫球場符合該函釋定義範疇，自得允許作「第6組：社區遊憩設施」使用，



施等因素，企業、廠商或機關等附設托兒設施（或幼兒園）確有其必要，位於工業區、行政區之企業、廠商或機關等設置幼兒園，得以附屬設施認定，惟其容許附屬設施比例應以不超過總容積樓地板面積百分之三十為限。

臺北市政府（函）（土管5：第4組）

中華民國 105 年 9 月 7 日府都規字第 10537585400 號

主旨：有關本府 102 年 1 月 21 日府都規字第 10139989500 號函「有關幼托整合後『幼兒園』涉本市土地使用分區管制規定一案」，補充如說明，請查照。

說明：

- 一、依本府教育局 105 年 8 月 25 日北市教前字第 10537820500 號函及本府 102 年 1 月 21 日府都規字第 10139989500 號函續辦。
- 二、查教育部 101 年 1 月 1 日實施幼托整合制度後，本府業以 102 年 1 月 21 日府都規字第 10139989500 號函釋幼兒園歸屬於本市土地使用分區管制自治條例第 5 條之「第 4 組：學前教育設施」。惟依前開自治條例規定，工業區、行政區不允許作「第 4 組：學前教育設施」，故本府業已修正前開自治條例送本市議會審議，將「第 4 組：學前教育設施」改列為工業區、行政區附條件允許使用項目，以符實需。
- 三、在前開自治條例配合修正前，考量性別平等工作法業於 105 年 5 月 18 日修訂，將應提供托兒設施或適當之托兒措施企業之標準由受雇員工 250 人以上調降為 100 人以上，故企業、廠商或機關等附設托兒設施（或幼兒園）確有其必要；又為因應本府積極鼓勵企業辦理員工子女托兒設施，推動幸福企業之政策，爰補充旨揭函規定為：「位於工業區、行政區之企業、廠商或機關等設置之員工子女幼兒園（多家企業、廠商或機關得聯合申設），得以附屬設施認定，惟其容許附屬設施比例應以不超過企業、廠商或機關使用之總容積樓地板面積百分之三十為限，並以同一建築基地為原則。但經目的事業主管機關（本府教育局）同意，並認定為企業、廠商或機關附設之幼兒園者，得不限同一建築基地設置。」。

臺北市政府（令）（土管5：第6組）

中華民國 94 年 9 月 13 日府都規字第 09413588500 號

- 一、訂定「臺北市土地使用分區管制規則有關第 6 組社區遊憩設施之『供社區之非營業性』定義規範」，並自即日起實施。
- 二、有關本市土地使用分區管制規則中，第 6 組社區遊憩設施之「供社區之非營業性」定義如下：
 - （一）係為社區之附屬設施，且具公共服務性質。（本項所稱「社區」係指得申請設置臺北市土地使用分區管制規則中第 5 條第 6 組社區遊憩設施之主體，包括依公寓大廈管理條例成立之組織或其他依相關法令具鄰里特性及封閉性或半封閉性之共同生活圈，並經本府認定屬「社區」者，此社區主體得就共有之土地或建物申設供社區居民使用之休憩設施。）
 - （二）非為會員制度，不以營業為目的，且供社區居民共同使用為主。（即如目前社區、大樓等附設之游泳池、健身房...等）

臺北市政府（函）（土管5：第6組）

中華民國 95 年 9 月 20 日府都規字第 09534678600 號

主旨：有關貴會第 9 屆第 24 次臨時大會第 1 次法規委員會審查「臺北市土地使用分區管制規則第 5 條第 6 組使用組別之使用項目」之附帶意見一案，復如說明，請查照。

說明：

- 一、依貴會 95 年 7 月 27 日第 9 屆第 24 次臨時大會第 1 次法規委員會審查「臺北市土地使用分區管制規則第 5 條第 6 組使用組別之使用項目」之附帶意見辦理。
- 二、旨揭會議之附帶意見如下：

財政部 函

地 址：臺北市中正區(10066)愛國西路2號
聯 絡 人：張天山
電 話：02-23228296
Email：tschang@mail.mof.gov.tw

受文者：財政部會計處

發文日期：中華民國102年5月24日
發文字號：台財人字第10208614781號
類別：普通件
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：有關本部所屬事業機構依「職工福利金條例」規定，提撥職工福利金之相關事宜，請依說明二辦理，請查照。

說明：

- 一、依據行政院102年1月28日院授主基營字第1020200069號函轉 總統102年1月16日華總一義字第10200003952號令附立法院審議101年度中央政府總預算案附屬單位預算通案決議(四)辦理。
- 二、訂定本部所屬事業機構職工福利金之預算編列原則及實際提撥標準如下，並自103年1月1日起實施：
 - (一)預算編列原則：
 - 1、臺灣金融控股股份有限公司：依營業收入之0.08%編列。
 - 2、臺灣銀行股份有限公司：依營業收入之0.15%編列(其中黃金業務部分及金融商品投資利益係以扣除相關成本及損失後之淨額計算)及公保業務收入之0.05%編列。
 - 3、臺灣土地銀行股份有限公司、中國輸出入銀行、臺銀綜合證券股份有限公司、臺灣菸酒股份有限公司及財政部印刷廠等5個事業機構，依營業收入之0.15%編列。
 - 4、臺銀人壽保險股份有限公司：依營業收入總額，扣除保費收入、分離帳戶保險商品收益及收回責任準備等後，以0.1%計算編列。
 - 5、臺灣菸酒股份有限公司及財政部印刷廠等2個事業

機構之下腳變價收入依現行規定編列。

6、除臺銀人壽保險股份有限公司外，各事業機構如有虧損，職工福利金預算金額不得高於上一年度之預算金額。

(二)實際提撥標準：除臺銀人壽保險股份有限公司外，各事業機構年度實際盈餘與法定盈餘比較，達成法定盈餘即按預算編列原則提撥，低於法定盈餘10%以上者，以每10%為級距，減少提撥0.005個百分點，並減至提撥下限0.05%為止。

正本：財政部會計處、臺灣金融控股股份有限公司、臺灣銀行股份有限公司、臺銀人壽保險股份有限公司、臺銀綜合證券股份有限公司、臺灣土地銀行股份有限公司、中國輸出入銀行、臺灣菸酒股份有限公司、財政部印刷廠

副本：財政部人事處

財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點

財政部 78 年 12 月 27 日台財人字第 780454881 號函訂定
財政部 81 年 06 月 17 日台財人字第 811793337 號函修正
財政部 102 年 04 月 29 日台財人字第 10208612100 號函修正

- 一、本部為促進所屬事業（以下簡稱各事業）企業化經營及鼓勵事業人員發揮潛能積極創造盈餘，特訂定本實施要點。
- 二、各事業經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，其總額最高提撥四·四個月薪給總額為原則。
- 三、考核獎金部分：
 - (一) 各事業年度工作考成成績列甲等者，其考核獎金最高提撥本機構二個月薪給總額。
 - (二) 各事業年度工作考成成績列乙等者，其考核獎金總額最高提撥本機構一至一·五個月薪給總額；其提撥限額為：
 1. 成績未滿七十五分者，最高提撥一個月。
 2. 成績滿七十五分以上，未滿八十分者，最高提撥一·五個月。
- 四、績效獎金部分：
 - (一) 績效獎金由各事業年度達成之總盈餘，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥計給。
 - (二) 績效獎金之計算：
 1. 總盈餘達法定盈餘者，提撥一·二個月薪給總額；未達法定盈餘者，以一·二個月按達成比率計算。
 2. 總盈餘超過法定盈餘者，績效獎金之提撥為一·二個月薪給總額加計每級 0·四個月，最高加計三級至一·二個月薪給總額；其公式為：
績效獎金 = 1.2 個月 + X；X = 0 至 1.2 個月。
 - (1) 本部所屬競爭型事業及非競爭型事業中之財政部印刷廠：超過法定盈餘百分之一以上，未達百分之五者，加給 0·四個月；超過法定盈餘百分之五以上，未達百分之十者，加給 0·八個月；超過法定盈餘百分之十以上者，加給

臺灣銀行「稅前盈餘」達成率試算表

單位：新臺幣億元；%

項目 \ 金額	106年度		
	決算數	法定預算數	達成率%
稅前盈餘	：	80.75	
政策因素			
加計政策因素 之稅前盈餘		80.75

註：1. 本表係依財政部103年2月20日會議決議之計算方式估算。

2. 稅前盈餘「決算數」係審計部審定數。

3. 稅前盈餘「預算數」係立法院審定數。

「財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點」

績效獎金之計算：總盈餘超過法定盈餘者，績效獎金之提撥為1.2個月薪給總額加計每級0.4個月，最高加計三級至1.2個月薪給總額。

超過法定盈餘百分之一以上，未達百分之五者，加給0.4個月；超過法定盈餘百分之五以上，未達百分之十以上者，加給0.8個月；超過法定盈餘百分之十以上者，加給1.2個月。

會計處(會計科)編製 107.8.5

財政部所屬事業 108 年度工作考成實施要點

(節錄臺灣銀行部分)

108 年 3 月 20 日台財庫字第 10803626950 號函核定

壹、本要點依國營事業工作考成辦法第 3 條及第 11 條訂定。

貳、本部所屬各事業機構之年度工作考成依本要點辦理。

參、本部所屬各事業機構年度工作考成之面向及權數如次：

一、臺灣金融控股公司 (詳附件 1)

- (一) 業務經營 75
- (二) 財務管理 10
- (三) 其他 15

二、臺灣土地銀行 (詳附件 2)

- (一) 業務經營 58
- (二) 財務管理 17
- (三) 人力資源管理 12
- (四) 其他 13

三、中國輸出入銀行 (詳附件 3)

- (一) 業務經營 71
- (二) 財務管理 11
- (三) 人力資源管理 9
- (四) 其他 9

四、臺灣菸酒公司 (詳附件 4)

- (一) 業務經營 41
- (二) 財務管理 21
- (三) 生產管理 12
- (四) 企劃管理 4
- (五) 人力資源管理 12
- (六) 環境保護及工業安全 7
- (七) 其他 3

附件 1-1 臺灣銀行股份有限公司

面向	評估指標	計算公式	權數	評量計算方式
業務經營 (60%)	1.基本獲利利率	營業利益 / 平均總資產 × 100%	7	1.達成年度預算目標者得基準分80分，每增(減)0.05個百分點，加(減)1分。(50%) 2.與去年實際數比較，相同者得基準分75分，每增(減)0.05個百分點加(減)1分。(50%)
	2.淨利率	本期淨利/營業收入×100%	4	1.達成年度預算目標者得基準分80分，每增(減)0.2個百分點加(減)1分。(50%) 2.與去年實際數比較，相同者得基準分75分，每增(減)0.2個百分點加(減)1分。(50%)
	3.資產品質	3.1逾期比率=逾期放款(含催收款) / 放款總額 × 100%	4	各季逾期比率平均數與金管會統計之本國銀行各季逾期比率平均數比較，相同者得基準分80分，每增(減)0.015個百分點，減(加)2分。 註：逾期放款包括甲類及乙類。
		3.2備抵呆帳覆蓋率=放款備抵呆帳/逾期放款總額 × 100%	4	各季備抵呆帳覆蓋率平均數與去年各季備抵呆帳覆蓋率平均數比較，相同者得基準分75分(若當年度放款備抵呆帳占逾期放款總額比率高於全體本國銀行覆蓋率時，基準分為80分)，每增(減)10個百分點，加(減)0.5分。 註：逾期放款包括甲類及乙類。
	4.存放款業務	4.1存放比率=年放款平均餘額/年存款平均餘額 × 100%	4	存放比率最適區間為65%~85%。達目標值65%，得基準分80分，每增(減)1個百分點，加(減)1分；超過85%者，每增加1個百分點，減1分。 註：臺銀之年存款平均餘額應扣除優惠存款不利因素影響數後計算之。
		4.2平均利差=放款平均利率-存款平均利率	2	與去年實際數比較，相同者得基準分75分，每增(減)0.05個百分點加(減)1分。 註： 1.臺銀之存款平均利率應扣除優惠存款不利因素影響數後計算之。 2.臺銀之放款平均利率應扣除政府機關放款後計算之。
		4.3臺灣聯貸市場擔任聯貸主辦行主辦額度市占率(臺灣銀行本年度承作金額-臺灣聯貸市場擔任主辦行前10名平均承作	4	達成臺灣聯貸市場擔任主辦行前10名平均承作金額者得基準分80分，每增(減)2%加(減)1分。

面向	評估指標	計算公式	權數	評量計算方式
		與1,000家商店簽訂台灣Pay消費扣款特約商店收單業務		相關之新種業務，每增加1件(項)加1分。(50%)
	7.國際化相關事項	7.1 境外分行(含OBU)稅前盈餘占國內分行稅前盈餘比率	2	1.與全體本國銀行比較，相同者得基準分80分，每增(減)1%，加(減)0.5分。(50%) 2.與去年實際數比較，相同者得基準分75分，每增(減)1%，加(減)1分。(50%)
		7.2 境外分行稅前盈餘成長率 = $\frac{\text{本年境外分行(含OBU)稅前盈餘} - \text{去年境外分行(含OBU)稅前盈餘}}{\text{去年境外分行(含OBU)稅前盈餘}} \times 100\%$ 註：若新增海外分支機構家數則酌予加分	2	與去年實際數比較，相同者得基準分75分，每增(減)1%，加(減)1分。新增海外分支機構家數，每家加5分。
	8.顧客滿意度	於年度開始前訂定執行計畫書，報財政部核備	2	與目標值97%相同者，得基準分80分，每增(減)0.15個百分點，加(減)1分。 註：可對外公布部分之調查結果及交叉分析資料應公布於事業網頁。
	9.子公司經營成效	臺銀保經 淨利率 = $\frac{\text{本期淨利}}{\text{營業收入}} \times 100\%$	2	1.達成年度預算目標者得基準分80分，每增(減)0.1個百分點，加(減)1分。(50%) 2.與去年實際數比較，相同者得基準分75分，每增(減)0.1個百分點加(減)1分。(50%)
財務管理 (17%)	10.權益報酬率	$\frac{\text{本期淨利}}{\text{平均權益}} \times 100\%$	6	1.達成年度預算目標者得基準分80分，每增(減)0.05個百分點，加(減)1分。(50%) 2.與去年實際數比較，相同者得基準分75分，每增(減)0.05個百分點加(減)1分。(50%)
	11.資本適足率	$\frac{\text{自有資本淨額}}{\text{風險性資產總額}} \times 100\%$	7	與法定數10.5%比較，相同者得基準分80分，每增(減)0.5個百分點加(減)3分。
	12.流動準備率	$\frac{\text{央行規定流動資產}}{\text{應提流動準備之各項存款}} \times 100\%$	4	在央行規定之法定下限10%以上者得基準分80分，每增1個百分點加1分，未達央行規定之法定下限10%者0分。
人力資源管理 (12%)	13.員工生產力	13.1 營業收入/年度實際員額 註：年度實際員額為本年度各月平均值	3	1.達成年度預算目標者得基準分80分，每增(減)1%，加(減)1分。(50%) 2.與前3年(審定決算)平均數比較，相同者得基準分75分，每增(減)1%，加(減)1分。(50%)

面向	評估指標	計算公式	權數	評量計算方式
				<p>1. 年度內發現員工違反公務員廉政倫理規範事件，查證屬實且經檢討追究行政責任者，1名減1分。主動表揚獎勵廉潔事蹟員工1名加1分（最高加至2分），獲選財政部廉潔楷模1名加2分；合計最高加至4分。財政部廉政問卷調查之清廉信心指標總排名或進步度排前3名者（二擇一），依序分別加3分、加2分、加1分；每退步1名減1分，另近3年數據平均值排前3名者，加1分；合計最高加至3分。</p> <p>2. 辦理採購個案，經財政部採購稽核小組稽核發現之重點缺失，檢討改正後，考核年度內，再稽核未發現相同缺失者，加3分；如再稽核發現相同缺失者，1案減1分。員工獲選財政部績優採購人員1名加2分，最高加至4分。</p> <p>3. 年度內無違金融相關法令受處分件數，且有特殊具體優良事例者，每件加1分，最高加至6分；有重大不良事例且受處分者（含以前年度申訴案件於本年度確定受處分者），屬金融主管機關處分案件，每件減10分，非屬金融主管機關處分案件，每件減2分。</p>

臺灣銀行

承囑就臺灣銀行企業工會第7屆第2次勞資會議「提案十五」，建議行方針對業庫行押鈔人員，除提供安全獎金外，另投保行員意外險表示意見乙節，本部意見如下：

- 一、經查「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」第九條規定（詳附件），本辦法施行後，各機關學校，除所列舉之特殊情況外，不得再為其人員投保意外保險。準此，所提對業庫行押鈔人員另投保意外險之建議，為現行外規所禁止，應無疑義。
- 二、各營業單位行員及工員等對押運鈔券人身安全如有顧慮，本行國內營運部針對押運鈔券已有委外辦理之機制，目前已為多家分行採行，運作順暢，其委外保全運送券幣之辦程序與費用負擔方式，請逕向該部洽詢。
- 三、此外，關於運鈔人員是否投保意外險乙節，非本部轄管業務，併此敘明。

此致
人力資源處

臺灣銀行發行部

中華民國 108 年 4 月 11 日

臺灣銀行

主旨：檢送企業工會第7屆第2次勞資會議第15、27、29案之決議
事項辦理情形乙份(如附件)，請查照。

說明：

- 一、復貴處108年4月29日人考箋字第294-3號便箋。
- 二、有關本行108年度(1~4月)業務概況及營運目標，俟資訊報表產出後另行提供貴處。

此 致

人力資源處

臺灣銀行國內營運部

中 華 民 國 1 0 8 年 5 月 3 日

108.5.-3

營運發 2921

108.5.06

檔 號：

保存年限：

附件 12

臺灣銀行法令遵循處 函

地址：10044臺北市中正區武昌街一段49
號後棟11樓

承辦人：張德祥

電話：02-23494480

傳真：02-23315309

電子信箱：132583@mail.bot.com.tw

受文者：人力資源處等

發文日期：中華民國108年8月13日

發文字號：法事字第10850028141號

速別：普通件

密等及解密條件或保密期限：普通

附件：如說明

主旨：有關業庫行押鈔人員於符合現行法規前提下，是否具有特殊情況可適用「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」第9條規定，本處意見如說明，請查照。

說明：

- 一、依據貴處108年7月29日人考箋字第499號便箋辦理。
- 二、有關本行業庫行押鈔人員是否具有特殊情況可適用「公務人員執行職務意外傷亡慰問金發給辦法」（下稱發給辦法）第9條規定乙節，首應先釐清本行業庫行押鈔人員是否適用發給辦法。依照現行規定，本行業庫行押鈔人員依其性質不同，可能「適用」、「比照」或「參照」發給辦法辦理（附件一：本處107年6月4日法研字第10700022171號函）；另依據財政部92年12月30日台財人字第0920803301號函示，財政部所屬各事業機構人員比照發給辦法辦理，至所需經費由各事業機構自行編列預算支應（附件二），合先敘明。
- 三、發給辦法第9條規定各機關學校不得再為其人員投保額外保險，若符合該條第1項但書規定辦理之保險，則不在此限。經檢視該條第1項但書第2款「執行特殊職務期間得經行政院同意辦理保險者」，所稱執行特殊職務者，參照該條第3項規定，係指符合同項第1款至第4款各款人員之一，未包含本

臺灣銀行法令遵循處 函

地址：10044台北市武昌街1段49號後棟11樓

承辦人：吳曉琪

電話：(02)23494495

傳真：(02)23315309

電子信箱：138637@mail.bot.com.tw

受文者：發行部

發文日期：中華民國107年6月4日

發文字號：法研字第10700022171號

送別：普通件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明

主旨：有關本行業庫行押鈔人員是否適用「公務人員因公傷亡慰問金發給辦法」之疑義乙案，本處意見復如說明，請查照。


說明：

一、復貴部107年5月25日未具文號便箋。

二、依公務人員因公傷亡慰問金發給辦法（以下稱發給辦法）第2條規定，本行業庫行押鈔人員如屬「公營事業機構依法任用之人員」（公務人員保障法第102條第1項第3款），則應「適用」發給辦法規定辦理因公受傷、失能、死亡慰問金之發給。

（一）按發給辦法第2條規定：「本法第三條及第一百零二條所定人員因公受傷、失能、死亡慰問金之發給，依本辦法規定辦理。但其他法律另有規定者，從其規定。」。

（二）又公務人員保障法（以下稱保障法）第3條及第102條所定人員分別係指：「法定機關（構）及公立學校依公務人員任用法律任用之有給專任人員」、「教育人員任用條例公布施行前已進用未經銓敘合格之公立學校職員」、「私立學校改制為公立學校未具任用資格之留用人員」、「公營事業依法任用之人員」、「各機關依法派用、聘用、聘任、僱用或留用人員」及「應各種公務人員考試錄取參加訓練之人員，或訓練期滿成績及格未獲分發任用之人員」。

- 
- (一)依發給辦法第12條規定：「公營事業機構非依法任用人員之慰問金，由各該主管機關參照本辦法規定核酌辦理，並逕行核定發給；所需經費由各事業機構自行編列預算支應。」。
- (二)又參92年5月28日保障法第102條之立法理由略以：「公營事業之從業人員得納入準用對象範圍者，於認定上，自以依相關「公務人員任用法律或依該等法律授權之法規命令」進用者為限，不宜將「依法任用」之人員，任意擴張其範圍。」。
- (三)再參公務人員保障暨培訓委員會(以下稱保訓會)103年4月10日公保字第1031060173號函說明二略以：「公務人員任用法第38條規定：『...公營事業人員之任用，均另以法律定之。』是保障法第102條第3款所稱之「依法任用」，自應作相同解釋，即以依法律任用者為限。惟目前部分公營事業仍未制定任用法律，僅以內部行政規章進用人員(例如，依財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則進用人員)。該等公營事業從業人員即非屬依法任用之人員。準此，公營事業機構非依法律任用之人員，即非屬保障法第102條第3款所稱之依法任用之人員」(詳參附件2)；暨保訓會88年4月2日公保字第03191號函說明二略以：「公營事業機構從事人員，除依公務人員或事業人員相關任用法律(如交通事業人員任用條例)任用者外，尚無公務人員保障法之適用或準用。經查○○員係○○銀行暫行參照『財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則』及『財政部所屬國營金融保險事業機構用人費薪給管理辦法』規定進用者，因非屬上開規定所稱「依法任用」之人員，故並無公務人員保障法之適用或準用」(詳參附件3)。
- (四)綜上，本行依「財政部所屬國營金融保險事業機構人事管理準則」等規定進用之人員，似非屬「依法任用」之人員。故本行業庫行押鈔人員如為「公營事業機構非依法任用人

附件二

正本

財政部 函

104法令通編

行

2020520061

000000000

受文者：中國輸出入銀行

類別：普通件

密等及解密條件：

發文日期：中華民國九十二年十二月三十日

發文字號：台財人字第0920803301號

附件：如左

主旨：檢送考試院會同行政院訂定發布之「公務人員因公傷殘死亡慰問金發給辦法」條文、總說明及逐條說明各一份，請 查照轉知。

說明：

- 一、依據本部人事處案陳檢部九十二年十二月十二日部退四字第九二二
- 三〇七三五號函轉考試院會同行政院九十二年九月九日台組參一
- 字第九二〇〇〇〇二五一一號、院換人給字第九二〇〇五五六二五三
- 號令辦理。

二、本部所屬各事業機關人員比照上開辦法辦理。至所需經費由各事業機關

正本：本部所屬各機關(構)、部內各單位
副本：

部長 林全