

中央銀行所屬事業機構人事管理辦法

條	文	說	明
第一章 總則		章名	
<p>第一條 本辦法依國營事業管理法第三十三條規定訂定之。</p>		<p>一、本辦法訂定依據。</p> <p>二、現行有關中央銀行（以下簡稱本行）所屬中央印製廠、中央造幣廠（以下簡稱兩廠）人員之人事管理係比照經濟部所屬事業機構有關規定辦理。</p> <p>三、為符國營事業管理法第三十三條規定：「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。」，爰參酌兩廠現行人事管理制度及行政院一百零四年五月十一日院授人綜字第一〇四〇〇三三九四五二號函訂定「國營事業機構人員人事管理辦法擬訂作業注意事項」，訂定本辦法。</p>	
<p>第二條 中央銀行（以下簡稱本行）所屬事業機構為中央印製廠、中央造幣廠（以下簡稱兩廠），其人事管理，依本辦法之規定；本辦法未規定者，準用公務員或勞工相關法令之規定。</p>		<p>本辦法適用範圍。</p>	
<p>第三條 本辦法所稱兩廠人員，指下列各款人員：</p> <p>一、派用人員：兩廠依本辦法及其他相關法令派用之分類職位人員，為公務員兼具勞工身分。</p> <p>二、僱用人員：兩廠僱用之評價職位人員，為純勞工身分。</p>		<p>一、本辦法用詞定義。</p> <p>二、依勞動基準法（以下簡稱勞基法）第八十四條及其施行細則第五十條所稱「公務員兼具勞工身分者」，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於該法第三條所定各業從事工作獲致薪資之人員。現行兩廠比照原經濟部所屬事業機構人事管理準則（按：經濟部業於一百零四年七月十七日以經人字第一〇四〇〇六三一二〇號令廢止）等相關規定進用之派用人員，復依行政院七十四年十</p>	

	<p>一月十五日台七四人政壹字第三六六六四號函釋，審認為勞基法第八十四條及其施行細則第五十條所稱「公務員兼具勞工身分者」。</p> <p>三、本辦法係以兩廠現行人事管理制度為架構，基於保障現行兩廠人員權益，本條規定之派用人員，係屬公務員兼具勞工身分，至僱用人員則為純勞工。</p>
<p>第四條 兩廠各級職務，除中央印製廠總經理及中央造幣廠廠長（以下合稱主持人）外，分類職位分第一職等至第十五職等，以第十五職等為最高職等。評價職位分第一職等至第十四職等，以第十四職等為最高職等。</p>	<p>一、兩廠人員之職務列等。</p> <p>二、相關立法體例： 中央銀行人事管理準則 第四條 本行各級職務，除總裁、副總裁、局長及處長外，分第一職等至第十五職等，以第十五職等為最高職等。第五職等以上為職員，第四職等以下為工員。</p>
<p>第二章 進用遷調</p>	<p>章名</p>
<p>第五條 兩廠人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法辦理。</p> <p>前項甄試，以筆試為原則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算及錄取標準等事項，由本行另定之。</p> <p>第一項特殊技術及重要管理人員，由兩廠訂立項目、職位及所需資格條件，報本行核定後進用，不受同項規定應公開甄試進用之限制。</p>	<p>一、兩廠人員之進用方式。</p> <p>二、第一項定明兩廠進用人員時，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方式辦理。</p> <p>三、第二項定明前項甄試，以筆試為原則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取標準等事項，由本行另定之。</p> <p>四、第三項定明兩廠特殊技術及重要管理人員之進用，由兩廠訂立項目、職位及所需資格條件報本行核定。</p> <p>五、相關條文及體例： (一)國營事業管理法 第三十一條 國營事業人員之進用，除特殊技術及重要管理人員外，應以公開甄試方法行之。 前項甄試，以筆試為原</p>

	<p>則。其甄試方式、應考資格、應試科目、成績計算與錄取標準等事項，由國營事業主管機關定之。</p> <p>第一項特殊技術及重要管理人員，應由國營事業建立項目、職位及所需資格條件陳報主管機關，並上網公告。</p> <p>(二)經濟部所屬事業機構人員進用辦法(以下簡稱經濟部進用辦法)</p> <p>第七條 各機構應特殊業務所需特殊技術人員及重要管理人員，得由各機構訂定項目、職位及所需資格條件，陳報本部核定後進用，不受前條規定限制。</p>
<p>第六條 公開甄試進用之新進人員應先予試用，其期間為半年，試用期滿經考核合格者始得正式派(僱)用。考核不合格者，派用人員不予派用，僱用人員依勞動基準法(以下簡稱勞基法)規定終止勞動契約。</p> <p>前項新進人員試用期間，敘各該派(僱)用職等一級薪，其進用作業及核薪事項，由兩廠分別擬訂，報本行核定。</p>	<p>一、新進人員試用之期間、考核及核薪事項。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>(一)中央銀行人事管理準則</p> <p>第八條第二項 前項新進職員，依規定實習(試用)期滿，經考核不合格者，不予派用。第一項新進職員實習(試用)期間，敘各該派用職等一級薪，其進用及核薪事項，由本行定之。</p> <p>(二)經濟部進用辦法</p> <p>第八條 新進人員應先予試用或實習，其期間為半年，期滿經考核合格者始得派(僱)用。考核不合格者，派用人員不予派用，僱用人員依勞動基準法規定終止勞動契</p>

<p>第七條 有下列情事之一者，不得派（僱）用：</p> <p>一、未具或喪失中華民國國籍。</p> <p>二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。</p> <p>三、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>四、曾服公務有貪污行為或業務侵占行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。</p> <p>五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告，不在此限。</p> <p>六、依公務員法令停止任用、派用。</p> <p>七、褫奪公權尚未復權。</p> <p>八、受監護宣告或輔助宣告，尚未撤銷。</p> <p>派用人員於派用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款情事者，應依規定辦理退休或資遣。派用後發現其於派用時已有前項各款情事之一者，應撤銷派用。僱用人員於僱用後發現有前項各款情事之一者，依勞基法相關規定終止勞動契約。</p> <p>依前項規定撤銷派用或終止勞動契約人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之薪給及其他給付，不予追還。</p> <p>主持人對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在各該廠派（僱）用；對於兩廠各級主管之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位應迴避派（僱）用。但應迴避人員，在主持人或兩廠各級主管接任以前派（僱）用者，不在此限。</p>	<p>約。</p> <p>一、兩廠不得派（僱）用情形。</p> <p>二、第一項第一款、第二款之規定，係考量國籍法第二十條就規範國營事業人員部分，授權由主管機關得就國營事業之特性訂定其從業人員之國籍規範。兩廠專責印鈔鑄幣，為國家貨幣供給與券幣印鑄之重要機構，其產品對國內社會經濟秩序之穩定影響甚鉅，有關國籍之規定有其必要，又基於事業機構管理之一致性，僱用人員仍需適用，爰配合國籍法有關取得外國國籍者不得擔任公職之規定，定明兩廠派（僱）用人員如取得外國國籍者，不得派（僱）用。</p> <p>三、第一項第三款至第五款之規定，係基於兩廠負責鈔券印製與硬幣鑄造重要機構，重視派（僱）用人員之品德及對國家之忠誠，如犯有內亂罪、外患罪、曾服公務有貪污行為或業務侵占行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案，或犯前開以外之罪而判處有期徒刑以上之刑確定，除受緩刑宣告外，尚未執行或執行未畢，均不得派（僱）用。</p> <p>四、第一項第六款之規定依公務員法令停止任用、派用人員，係指兩廠派（僱）用人員時，如有曾依公務員懲戒法規定於一定期間停止任用者，不得派（僱）用。</p> <p>五、第一項第七款之規定褫奪公權尚未復權係依刑法第三十八條剝奪為公務員之資格，兩廠為國家貨幣供給與券幣印鑄之重要機構，爰如有褫奪公權情形，應不得派（僱）用。</p> <p>六、第二項及第三項定明兩廠派（僱）用</p>
--	--

人員違反第一項各款之處理及因撤銷任用或終止勞動契約之效果。

七、依國營事業管理法第三十七條規定：「國營事業人員進用之迴避，準用公務人員任用法第二十六條規定。」爰於第四項定明兩廠應迴避派（僱）用人員之情形。

八、相關條文及體例：

經濟部進用辦法

第九條 有下列情事之一者，不得派（僱）用：

- 一、未具或喪失中華民國國籍。
- 二、具中華民國國籍兼具外國國籍。但其他法律另有規定者，不在此限。
- 三、動員戡亂時期終止後，犯內亂罪、外患罪經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 四、曾服公務有貪污行為或業務侵占行為，經有罪判決確定或通緝有案尚未結案。
- 五、犯前二款以外之罪，判處有期徒刑以上之刑確定，尚未執行或執行未畢。但受緩刑宣告，不在此限。
- 六、依公務人員法令停止任用、派用人員。
- 七、褫奪公權尚未復權。
- 八、受監護宣告或輔助宣告尚未撤銷。

派用人員於派用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款情事者，應依規定辦

	<p>理退休或資遣。派用後發現其於派用時已有前項各款情事之一者，應解除派用。</p> <p>僱用人員有第一項各款情事之一者，依勞動基準法規定終止勞動契約。</p> <p>前二項解除派用或終止勞動契約人員，其任職期間之職務行為，不失其效力；業已依規定支付之薪資及其他給付，不予追還。</p>
<p>第八條 兩廠人員升等應具備下列基本條件：</p> <p>一、年資：屆滿升等年資標準表規定擔任現職務（等）之最低服務年資。</p> <p>二、考核：任現職等最近三年年度考核，一年列甲等，二年列乙等以上；任現職等二年以上未滿三年者，年度考核一年列甲等，一年列乙等以上；任現職等一年以上未滿二年者，年度考核列甲等。</p> <p>工作績效優異，在考核年度內一次記二大功或累計達二大功以上未經抵銷人員，得由其單位主管列舉具體事實，簽報主持人核准專案升等，不受前項各款條件之限制。</p> <p>兩廠為審議升等事項，應組成人事甄審會辦理；其組成及運作方式，由兩廠分別定之。</p> <p>兩廠人員之升等、輪調事項、升等年資標準表及主管職位陞遷次序表，由兩廠分別定之。</p>	<p>一、兩廠人員升等之條件及審議方式。</p> <p>二、第一項及第二項定明兩廠人員升等之基本條件及專案升等之規定。</p> <p>三、第三項定明兩廠為審議升等事項，應組成人事甄審會辦理。</p> <p>四、第四項定明由兩廠分別訂定兩廠人員升等事項、輪調、升等年資標準表及主管職位陞遷次序表。</p>
<p>第三章 考核獎懲</p>	<p>章名</p>
<p>第九條 兩廠人員考核區分如下：</p> <p>一、年度考核：指於每年年終考核兩廠人員當年一月至十二月任職期間</p>	<p>一、兩廠人員考核之區分。</p> <p>二、第一項定明兩廠人員之考核區分為年度考核、另予考核及專案考核。</p>

<p>之成績。</p> <p>二、另予考核：指兩廠人員於同一考核年度內，任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考核。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。</p> <p>三、專案考核：指兩廠人員平時有重大功過時，隨時辦理之考核。</p> <p>前項之任職期間，自試用期滿正式派（僱）用之日起算。</p> <p>公務人員、政務人員或公營事業人員轉任兩廠繼續任職，且年資未中斷者，其轉任當年度未辦理考績（核）之年資，得合併計算辦理年度考核或另予考核。</p>	<p>三、第二項定明任職期間之起算時點。</p> <p>四、第三項定明公務人員、政務人員或公營事業人員轉任兩廠繼續任職，併計考核年資之規定。</p> <p>五、相關條文及體例： 經濟部所屬事業機構人員考核辦法（以下簡稱經濟部考核辦法）</p> <p>第三條 考核區分如下：</p> <p>一、年度考核：於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職至年終滿一年者，予以考核；年度考核應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機構依其事業特性及經營管理需要訂定報本部備查。</p> <p>二、另予考核：各機構人員於同一考核年度內，任職不滿一年而連續任職已達六個月者辦理之考核。但辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪者得隨時辦理之。</p> <p>三、專案考核：於所屬人員平時有重大功過事實時，隨時辦理之考核。</p> <p>公務人員、政務人員或公營事業人員轉任各機構繼續任職，且年資未中斷者，其轉任當年度未辦理考績（核）之年資，得合併計算辦理年度考核或另予考核。</p>
<p>第十條 年度考核及另予考核應以平時考核為依據。平時考核就其工作、操行、學識、才能行之。</p> <p>前項考核之細目，由兩廠分別定之。</p>	<p>一、年度考核、另予考核應以平時考核為依據，以及考核之細目，由兩廠分別定之。</p> <p>二、相關條文及體例： 經濟部考核辦法 第三條第一項第一款後段 年度考核</p>

	<p>應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機構依其事業特性及經營管理需要訂定報本部備查。</p>
<p>第十一條 年度考核及另予考核以總分一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等次分數如下：</p> <p>一、甲等：八十分以上。</p> <p>二、乙等：七十分以上，不滿八十分。</p> <p>三、丙等：六十分以上，不滿七十分。</p> <p>四、丁等：不滿六十分。</p> <p>考核列甲等之積極條件，由兩廠分別定之。</p> <p>受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等：</p> <p>一、曾受刑事或懲戒處分。</p> <p>二、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p> <p>三、曠職（工）一日或累積達二日。</p> <p>四、事、病假合計超過十四日；其事、病假合計之日數應扣除請家庭照顧假、生理假或因安胎所請之各項假別之日數。</p> <p>五、經辦業務，態度惡劣，影響政府、本行或兩廠聲譽，有具體事實。</p> <p>兩廠辦理考核時，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素：</p> <p>一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、產假、流產假、陪產假或因安胎所請之各項假別。</p> <p>二、依法令規定給予之哺乳時間或因撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間。</p> <p>除本辦法另有規定者外，受考人在考核年度內，非有下列情形之一者，不</p>	<p>一、考核之等次及條件。</p> <p>二、第一項定明年度考核及另予考核之等次。</p> <p>三、第二項定明考核列甲等之積極條件，由兩廠分別定之。</p> <p>四、第三項定明考核列甲等之消極條件。</p> <p>五、第四項定明對依法令規定日數核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、產假、流產假、陪產假、因安胎事由所請之各項假別，及依法令規定給予之哺乳時間或因撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間，均不得將其列為考核等次之考量因素。</p> <p>六、第五項定明考核列丁等之條件。</p> <p>七、相關條文及體例：</p> <p>（一）經濟部考核辦法</p> <p>第八條 年度考核總分以一百分為滿分，其等次如下：</p> <p>一、甲等：八十分以上。</p> <p>二、乙等：七十分以上不滿八十分。</p> <p>三、丙等：六十分以上不滿七十分。</p> <p>四、丁等：不滿六十分。</p> <p>在考核年度內，有下列情事之一者，不得考列甲等：</p> <p>一、曾受刑事或懲戒處分。</p> <p>二、參加本部及所屬機構辦理之相關考試，經扣考處分。</p> <p>三、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。</p> <p>四、曠職（工）一日或累積達</p>

得考核列丁等：

- 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。
- 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。
- 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。
- 四、品性不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害政府、本行或兩廠聲譽，有確實證據。

二日。

- 五、事、病假合計超過十四日。
- 六、辦理為民服務業務，態度惡劣，影響政府或機構聲譽，有具體事實。

各機構辦理考核時，不得以下列情形，作為考核等次之考量因素：

- 一、依法令規定給予所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產前假、產假、流產假、陪產假或因安胎所請之各項假別。
- 二、依法令規定給予之哺乳時間或因育嬰減少之工作時間。

除本辦法另有規定者外，受考人在考核年度內，非有下列情形之一者，不得考列丁等：

- 一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。
- 二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。
- 三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。
- 四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害政府或機構聲譽，有確實證據。

考列甲等條件，由各機構依事業特性及經營管理需要定之。

	<p>(二)性別工作平等法</p> <p>第十九條 受僱於僱用三十人以上雇主之受僱者，為撫育未滿三歲子女，得向雇主請求為下列二款事項之一：</p> <p>一、每天減少工作時間一小時；減少之工作時間，不得請求報酬。</p> <p>二、調整工作時間。</p>
<p>第十二條 年度考核之獎懲如下：</p> <p>一、甲等：晉薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。</p> <p>二、乙等：晉薪一級，並發給半個月薪額之考核獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。</p> <p>三、丙等：留原薪級。</p> <p>四、丁等：免職或終止勞動契約。</p>	<p>一、年度考核之獎懲。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部考核辦法</p> <p>第九條 年度考核獎懲如下：</p> <p>一、甲等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。</p> <p>二、乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。</p> <p>三、丙等：留原等薪級。</p> <p>四、丁等：免職或除名（解僱）。</p> <p>(二)中央銀行人事管理準則</p> <p>第二十二條 年度考核之獎懲如下：</p> <p>一、甲等：晉薪一級，並給與一個月薪額之考核獎金；無級可晉者，另給與一個月之薪額。</p> <p>二、乙等：晉薪一級，並給與半個月薪額之考核獎金；無級可晉者，另給與一個月之薪額。</p> <p>三、丙等：留原薪級。</p> <p>四、丁等：免職。</p>

<p>第十三條 另予考核之獎懲如下：</p> <p>一、甲等：發給一個月薪額之考核獎金。</p> <p>二、乙等：發給半個月薪額之考核獎金。</p> <p>三、丙等：不予獎懲。</p> <p>四、丁等：免職或終止勞動契約。</p>	<p>一、另予考核之獎懲。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部考核辦法</p> <p>第十條 另予考核列甲等者，給予一個月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月薪額之考績獎金；列丙等者不予獎懲；列丁等者免職或除名（解僱）。</p> <p>(二)中央銀行人事管理準則</p> <p>第二十三條 另予考核之獎懲如下：</p> <p>一、甲等：給與一個月薪額之考核獎金。</p> <p>二、乙等：給與半個月薪額之考核獎金。</p> <p>三、丙等：不予獎懲。</p> <p>四、丁等：免職。</p>
<p>第十四條 平時考核之獎懲如下：</p> <p>一、獎勵：分嘉獎、記功、記大功；嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功。</p> <p>二、懲處：分申誡、記過、記大過；申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過。</p> <p>同一年度平時考核之獎懲得相互抵銷，並作為年度考核之參考。無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。</p>	<p>一、平時考核之獎懲。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部考核辦法</p> <p>第四條第一項第一款 平時考核與專案考核之獎懲方式規定：平時考核：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。第二項規定在同一年度內，專案考核不得與平時考核之功過相抵銷，平時考核之獎懲得相互抵銷，並作為年度考核之參考；無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。</p> <p>(二)中央銀行人事管理準則</p> <p>第二十五條第一項 平時考核之獎懲：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記</p>

	<p>過、記大過。嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功，申誡三次作為記過一次，記過三次作為記一大過，同一年度平時考核之獎懲得相互抵銷。無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。</p>
<p>第十五條 兩廠應視實際需要分別訂定平時考核獎懲基準，報本行備查。其記一大功、記一大過之基準至少應規定如下：</p> <p>一、有下列情事之一者，一次記一大功：</p> <p>(一) 執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命。</p> <p>(二) 辦理重要業務，成績特優或有特殊績效。</p> <p>(三) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。</p> <p>(四) 對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決。</p> <p>(五) 在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務。</p> <p>二、有下列情事之一者，一次記一大過：</p> <p>(一) 處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害政府或機構聲譽。</p> <p>(二) 違反紀律或言行不檢，致損害政府或機構聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據。</p> <p>(三) 故意曲解法令，致機構、客戶或人民權利遭受重大損害。</p> <p>(四) 因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。</p> <p>(五) 曠職(工)繼續達二日，或一年累積達五日。</p>	<p>一、平時考核之獎懲基準。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>經濟部考核辦法</p> <p>第五條 各機構應視實際需要訂定平時考核獎懲標準報本部備查。但記一大功、記一大過標準至少應規定如下：</p> <p>一、有下列情事之一者，一次記一大功：</p> <p>(一) 執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命。</p> <p>(二) 辦理重要業務，成績特優或有特殊績效。</p> <p>(三) 搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。</p> <p>(四) 對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決。</p> <p>(五) 在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務。</p> <p>二、有下列情事之一者，一次記一大過：</p> <p>(一) 處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害政府或機構聲譽。</p> <p>(二) 違反紀律或言行不檢，致損害政府或機構聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證據。</p> <p>(三) 故意曲解法令，致機構、客戶或人民權利遭受重大損害。</p> <p>(四) 因故意或重大過失，貽誤公務，</p>

	<p>導致不良後果。</p> <p>(五)曠職(工)繼續達二日，或一年內累積達五日。</p>
<p>第十六條 專案考核一次記二大功者，晉薪一級，並發給一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，發給二個月薪額之考核獎金。但在同一年度內再受專案考核一次記二大功者，不再晉敘薪級，發給二個月薪額之考核獎金；一次記二大過者，應予免職或終止勞動契約。專案考核不得與平時考核功過相抵銷。</p> <p>有下列情形之一者，一次記二大功：</p> <p>一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效。</p> <p>二、對主辦業務，建立完善制度或提出重大革新具體方案，經採行確有顯著成效。</p> <p>三、察舉嚴重不法事件，對維護國家安全、社會秩序或澄清吏治，確有卓越貢獻。</p> <p>四、適時消弭重大意外事件或變故之發生，或就已發生重大意外事件或變故措置得宜，能予有效控制，對維護生命、財產或減少損害，確有重大貢獻。</p> <p>五、遇重大事件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家、本行或兩廠增進榮譽，有具體事實。</p> <p>六、在工作中發明、創造，為國家取得重大經濟效益或增進社會重大公益，且未獲得相對報酬或獎金。</p> <p>七、舉辦或參與大型國際性或重大國家級活動、會議，對增加國庫收入、經濟產值、促進邦交或達成國際合作協議，確有重大貢獻。</p>	<p>一、專案考核之獎懲及一次記二大功(過)之基準。</p> <p>二、參照經濟部考核辦法第四條第一項第二款及公務人員考績法第十二條第一項第二款規定，於第一項定明專案考核之獎懲。</p> <p>三、參照公務人員考績法施行細則第十四條規定，於第二項定明一次記二大功之基準。</p> <p>四、參照經濟部考核辦法第六條第二款及公務人員考績法第十二條第三項規定，於第三項定明一次記二大過之基準。</p> <p>五、相關條文及體例： 經濟部考核辦法 第四條第一項 二、專案考核：(一)一次記二大功者，應即依第九條所定考列甲等人員之獎勵方式辦理。(二)一次記二大過者，應予免職或除名(解僱)。</p> <p>第六條 專案考核之標準規定如下： 一、有下列情事之一者，一次記二大功： (一)針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效。 (二)對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效。 (三)察舉不法，維護政府或機構聲譽或權益，有卓越貢獻。 (四)適時消弭意外事件，或重</p>

<p>前項各款情形不含兩廠例行性、經常性業務職掌事項。</p> <p>非有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：</p> <p>一、圖謀背叛國家，有確實證據。</p> <p>二、執行政府、本行或兩廠政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府、本行或兩廠遭受重大損害，有確實證據。</p> <p>三、違抗政府、本行或兩廠重大政令，或嚴重傷害政府、本行或兩廠信譽，有確實證據。</p> <p>四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據。</p> <p>五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府、本行或兩廠聲譽，有確實證據。</p> <p>六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據。</p> <p>七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據。</p> <p>八、派用人員無正當理由曠職繼續達四日，或一年累積達十日；僱用人員無正當理由曠工繼續達三日，或一個月累積達六日。</p>	<p>大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害。</p> <p>(五) 遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機構增進榮譽，有具體事實。</p> <p>二、非有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：</p> <p>(一) 圖謀背叛國家，有確實證據。</p> <p>(二) 執行政府政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府或機構遭受重大損害，有確實證據。</p> <p>(三) 違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府或機構信譽，有確實證據。</p> <p>(四) 涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據。</p> <p>(五) 圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或機構聲譽，有確實證據。</p> <p>(六) 脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據。</p> <p>(七) 挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據。</p> <p>(八) 職員無正當理由，曠職繼續達四日，或一年累積達十日；工員無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日。</p>
<p>第十七條 兩廠依年度工作考成成績，辦理年度考核列甲等人數比率如下：</p> <p>一、甲等：受考人員列甲等者，不得超過百分之七十五。</p>	<p>一、年度考核列甲等人數之比率。</p> <p>二、原行政院勞工委員會九十一年十月二十二日勞動三字第○九一○○五五○七七號令函釋，依醫學上之定義，妊</p>

二、乙等：受考人員列甲等者，不得超過百分之六十五。

三、丙等：受考人員列甲等者，不得超過百分之四十五。

四、丁等：受考人員列甲等者，不得超過百分之三十五。

兩廠人員於考核年度內因分娩或因懷孕二十週以上流產請產假者，不列入前項兩廠考核列甲等人數計算；如因分娩或因懷孕二十週以上流產請產假跨越年度者，不列入計算之考核年度如下：

一、考核年度內請產假達二十八日以上者，該年度之考核不列入計算。

二、考核年度內請產假未達二十八日者，次年度之考核不列入計算。

娠二十週以上產出胎兒為分娩；另依據公務人員請假規則第三條第一項第四款規定略以：「…懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二天。」，爰定明第二項規定，以保護母性及落實政府鼓勵生育之政策立場。

三、相關條文及體例：

經濟部考核辦法

第十二條 各機構年度考核列甲等人數之比率規定如下：

一、機構年度工作考成成績列甲等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之七十五為最高額。

二、機構年度工作考成成績列乙等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之六十五為最高額。

三、機構年度工作考成成績列丙等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之四十五為最高額。

四、機構年度工作考成成績列丁等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之三十五為最高額。

於考核年度內因分娩請產假者，其考核自機構受考人數扣除，且不列入機構考核考列甲等人數計算；如請產假跨越年度者，以考核年度內請產假之日數為計算基準，分娩之考核年度內請產假達二十八日以上者，即列入該年度計算；反之，則列入次一考核年度計算。

各機構得辦理內部單位團體考核，據以決定所屬人員考列甲等名

<p>第十八條 主持人之考核由本行辦理，其年度考核或另予考核，由本行依據各該廠年度工作考成成績核定，其獎懲比照本章有關規定辦理。</p>	<p>額；其規定，由各機構定之。</p> <p>一、主持人之考核與獎懲。</p> <p>二、相關條文及體例： 經濟部考核辦法 第十四條前段 各機構董事長之考核由本部辦理，其年度考核或另予考核，由本部依據該機構年度工作考成成績核定，其獎懲比照本辦法有關規定。</p>
<p>第十九條 兩廠依本辦法辦理考核及獎懲之初核或核議事項，應組成人事評審考核會（以下簡稱人評會）辦理。</p> <p>中央印製廠副總經理及中央造幣廠副廠長之年度考核或另予考核，由兩廠參酌其年度工作考成成績核定，並報本行備查。</p> <p>前項以外兩廠人員之考核，由主管人員就考核表項目評擬，遞送人評會初核後，由各該廠主持人核定。但非於年終辦理之另予考核，除擬予考核列丁等外，得逕由各該廠主持人核定。</p> <p>人評會之組成及運作方式，由兩廠分別定之。</p> <p>辦理考核人員，對考核過程應嚴守秘密，並不得遺漏舛錯，違者按情節輕重予以懲處。</p>	<p>一、參照兩廠現制及經濟部考核辦法第七條第一項前段規定，於第一項定明兩廠應組成人事評審考核會辦理考核之初核或核議事項。</p> <p>二、參照兩廠現制及經濟部考核辦法第十四條後段規定，於第二項定明中央印製廠副總經理及中央造幣廠副廠長考核之辦理。</p> <p>三、參照兩廠現制及經濟部考核辦法第七條第一項後段規定，於第三項定明除中央印製廠副總經理及中央造幣廠副廠長外，其餘兩廠人員考核之辦理。</p> <p>四、參照兩廠現制及經濟部考核辦法第七條第二項規定，於第四項定明由兩廠自訂人評會作業規範。</p> <p>五、參照經濟部考核辦法第十五條規定，於第五項定明對考核過程應嚴守秘密。</p> <p>六、相關條文及體例： 經濟部考核辦法 第七條 各機構依本辦法辦理之年度（另予）考核、專案考核及平時考核之獎懲等初核或核議事項，應組織人事評審會辦理；各機構人員之考核，應由主管人員就考核表項目評擬，遞送人事評審會初核，並經</p>

	<p>機構董事長或授權人員核定。但非於年終辦理之另予考核或長官僅有一級，或因特殊情形報經總公司核准不組織人事評審會者，除考核免職或除名（解僱）人員應送經總公司人事評審會考核外，得逕由其長官考核。</p> <p>人事評審會之名稱、組成及運作方式等事項由各機構本公平、公正之原則定之。</p> <p>人事評審會對於考核案件，認為有疑義時，得調閱有關考核紀錄及案卷，並得向有關人員查詢。</p> <p>人事評審會對於擬予考核列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。</p> <p>第十四條後段 各機構總經理及副總經理之年度考核或另予考核，由各該機構參酌其年度工作考成成績初評，並報本部核定。</p> <p>第十五條 辦理考核人員，在考核進行中應遵守秘密，並不得遺漏錯誤，違者，按情節輕重予以懲處。</p>
<p>第二十條 兩廠人員之考核結果，應以書面通知受考人。對於擬予考核列丁等或一次記二大過人員，於初核前應給予陳述及申辯之機會。</p> <p>前項考核結果，應依下列規定執行。但考核結果應予免職或終止勞動契約者，自確定之日起執行：</p> <p>一、年度考核及年終辦理之另予考核，自次年度開始之日起執行。</p> <p>二、專案考核及非於年終辦理之另予考核，自兩廠核定之日起執行。</p>	<p>一、兩廠人員考核結果之執程序。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>（一）經濟部考核辦法</p> <p>第十三條 年度考核結果，應以書面通知受考人，自次考核年度開始起執行；一次記二大功專案考核及非於年終辦理之另予考核，自本部或各機構核定之日起執行。但考核應予免職或除名（解僱）人員，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職。</p> <p>受考人員得在接獲前項</p>

	<p>書面通知之日起一個月內申請複核，複核結果報請機構董事長或授權人員核定執行。</p> <p>(二)中央銀行人事管理準則</p> <p>第三十一條 本行職員之考核結果應以書面通知受考人。對於擬予考核列丁等及一次記二大過人員，處分前應給予當事人陳述及申辯之機會。</p> <p>前項考核結果，應依下列規定執行。但考核結果應予免職者，自確定之日起執行；未確定前，應先行停職：</p> <p>一、年度考核及於年終辦理之另予考核，自次年度開始之日起執行。</p> <p>二、專案考核及非於年終辦理之另予考核，自本行核定之日起執行。</p>
<p>第四章 退休撫卹及資遣</p>	<p>章名</p>
<p>第二十一條 兩廠人員在兩廠連續工作五年以上，有下列情形之一者，得准其申請退休：</p> <p>一、年滿六十歲。</p> <p>二、工作十五年以上年滿五十五歲。</p> <p>三、工作二十五年以上。</p> <p>前項申請退休條件，遇機構裁併、裁撤或專案簡併組織時，第一款、第二款規定之年齡得提前五歲。</p>	<p>一、兩廠人員自願退休之條件。</p> <p>二、參照勞基法第五十三條及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（以下簡稱經濟部退撫辦法）第四條之規定，於第一項定明兩廠人員自願退休之條件。</p> <p>三、第二項定明組織裁併、裁撤或專案簡併時之退休條件。</p> <p>四、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部退撫辦法</p> <p>第四條 各機構人員在各機構連續工作五年以上，有下列情形之一者，得准其申請退休：</p> <p>一、年滿六十歲。</p> <p>二、工作十五年以上年滿五十</p>

	<p>五歲。</p> <p>三、工作二十五年以上。</p> <p>前項申請退休條件，遇機構裁併、裁撤或專案簡併組織時，第一款、第二款規定之年齡得提前五歲。</p> <p>(二)勞基法</p> <p>第五十三條 勞工有下列情形之一，得自請退休：</p> <p>一、工作十五年以上年滿五十五歲者。</p> <p>二、工作二十五年以上者。</p> <p>三、工作十年以上年滿六十者。</p>
<p>第二十二條 兩廠人員有下列情形之一者，應即退休：</p> <p>一、派用人員在兩廠連續工作五年以上，年滿六十五歲或因身心障礙致不堪勝任工作。但其身心障礙係因公或職業災害傷病所致者，不受在兩廠連續工作五年以上之限制。</p> <p>二、僱用人員年滿六十五歲或因身心障礙致不堪勝任工作。</p> <p>前項第一款規定之年齡，兩廠得按職位工作性質及職責情形，訂定分等限齡退休基準報本行核准酌予提前。但不得低於六十歲。</p> <p>第一項第二款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力或其他特殊性質之工作者，得由兩廠報本行核轉中央勞動主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。</p> <p>屆齡應即退休者，其至遲退休生效日為出生月份之次月一日。</p>	<p>一、參照勞基法第五十四條及經濟部退撫辦法第五條之規定，定明兩廠人員強制退休之條件。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部退撫辦法</p> <p>第五條 各機構人員有下列情形之一者，應即退休：</p> <p>一、派用人員在各機構連續工作五年以上年滿六十五歲。</p> <p>二、僱用人員年滿六十五歲。</p> <p>三、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作。</p> <p>前項第一款規定之年齡，各機構得按職位工作性質及職責情形，訂定分等限齡退休基準報請本部核准酌予提前，但不得低於六十歲。</p> <p>第一項第二款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由各機構報經本部核轉中央勞工主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。</p>

	<p>(二)勞基法</p> <p>第五十四條 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：</p> <p>一、年滿六十五歲者。</p> <p>二、心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。</p> <p>前項第一款所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整。但不得少於五十五歲。</p>
<p>第二十三條 兩廠人員退休金給與基準如下：</p> <p>一、派用人員：</p> <p>(一)按其工作年資，給與下列基數之退休金，最高總數以四十五個基數為限。工作年資未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計：</p> <p>1. 中華民國七十三年七月三十一日以前之工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與半個基數，最高總數以三十五個基數為限。</p> <p>2. 中華民國七十三年八月一日以後之工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數。</p> <p>(二)前目退休金基數之基準，指核准退休時一個月平均工資，並依勞基法及其相關規定計算。</p> <p>二、僱用人員：</p> <p>(一)中華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與</p>	<p>一、兩廠人員退休金給與基準。</p> <p>二、參照經濟部退撫辦法第六條之規定，於第一款定明派用人員退休金給與基準。</p> <p>三、參照勞工退休金條例(以下簡稱勞退條例)第八條、第九條、第十一條規定，於第二款定明僱用人員退休金給與基準。</p> <p>四、相關條文及體例：</p> <p>經濟部退撫辦法</p> <p>第六條 各機構人員退休金按其在勞動基準法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞動基準法之規定計算。其在十五年以內之工作年資，每滿一年給與兩個基數；超過十五年之工作年資，在勞動基準法施行前者，每滿一年給與半個基數，最高給與三十五個基數，超過之工作年資不予計算，在勞動基準法施行後者，每滿一年給與一個基數。其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以一年計。但其在勞動基準法施行前後之工作年資，合計退休金</p>

<p>基準，準用前款規定辦理。</p> <p>(二) 中華民國九十四年六月三十日以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例(以下簡稱勞退條例)退休金制度者，以及九十四年七月一日以後到職之僱用人員(以下合稱適用勞退條例退休金制度之僱用人員)，依勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休金制度前得採計退休給與之服務年資，其退休金給與基準，依前目規定辦理。</p>	<p>最高給與四十五個基數為限。</p>
<p>第二十四條 第二十二條第一項規定之退休人員，其身心障礙係因公或職業災害傷病所致者，退休金加給百分之二十，其工作未滿五年者，以五年計。</p> <p>前項退休金加給，以派用人員及選擇適用勞基法退休金規定之僱用人員為限。</p> <p>第一項所稱因公或職業災害傷病，指具有下列情形之一者：</p> <p>一、因執行職務發生危險，以致傷病。</p> <p>二、在辦公場所發生意外，以致傷病。</p> <p>三、因辦公往返途中遇意外危險，以致傷病。</p> <p>四、盡力職務，積勞過度，以致傷病。</p> <p>五、罹患職業病。</p> <p>六、其他依法令規定屬因公或職業災害以致傷病。</p>	<p>一、參照勞基法第五十五條第一項第二款及經濟部退撫辦法第七條、第九條之規定，定明兩廠人員因公或職業災害傷病之情形及退休金加給。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部退撫辦法</p> <p>第七條 第五條第一項第三款規定之退休人員，其心神喪失或身體殘廢，係因公或職業災害傷病所致者，退休金加給百分之二十，其工作未滿五年者，以五年計。</p> <p>第九條 第七條所稱因公或職業災害傷病，指下列情形之一者：</p> <p>一、因執行職務所生之危險而致傷病。</p> <p>二、因罹患職業病。</p> <p>三、在工作處所遭受不可抗力之危險而致傷病。</p> <p>四、其他依法令規定屬因公或職業災害致傷病。</p> <p>(二)中央銀行人事管理準則</p> <p>第三十三條第四項 第一項第</p>

	<p>二款所稱因公傷病，指具有下列情形之一，並就傷病提出中央衛生主管機關評鑑合格醫院證明書者：</p> <p>一、因執行職務發生危險，以致傷病。</p> <p>二、在辦公場所發生意外，以致傷病。</p> <p>三、因辦公往返途中遇意外危險，以致傷病。</p> <p>四、盡力職務，積勞過度，以致傷病。</p>
<p>第二十五條 兩廠人員在職病故或意外死亡者，其撫卹金依第二十三條第一款所定基準給與之(內含五個基數之喪葬費)，其工作未滿三年者，以三年計。但僱用人員適用勞退條例工作年資之撫卹金給與，得扣除兩廠已依勞退條例第十四條第一項規定提繳之退休金數額。</p> <p>派用人員於休職、停職或留職停薪期間病故或意外死亡者，其撫卹金及喪葬費之給與，依前項規定辦理。</p>	<p>一、參照經濟部退撫辦法第十七條及工友管理要點第三十點規定，定明兩廠人員撫卹金及喪葬費之給與基準。</p> <p>二、參照公務人員撫卹法第二十條規定，於第二項定明派用人員於休職、停職或留職停薪期間病故或意外死亡者之撫卹規定。</p> <p>三、休職為公務員懲戒法第十二條所列之懲戒處分。</p> <p>四、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部退撫辦法</p> <p>第十七條 各機構人員在職病故或意外死亡者，依據勞動基準法第七十條規定發給撫卹金，其標準比照第六條退休金給與標準發給之(內含五個基數之喪葬費)，其在職未滿三年者，以三年論。</p> <p>(二)工友管理要點第三十點第一項</p> <p>工友因病故或意外死亡者，其撫卹年資之計算，依第二十七點規定辦理。撫卹金給與標準，適用勞工退休金條例前之服</p>

	<p>務年資，各機關應比照勞動基準法第五十五條所定退休金標準發給其遺屬一次撫卹金（格式如附件七）。但其服務未滿三年者，以三年論。適用勞工退休金條例後之服務年資，各機關比照勞動基準法第五十五條規定發給撫卹金，並得扣除已依勞工退休金條例第十四條第一項規定提繳之退休金數額。</p> <p>(三)公務人員撫卹法</p> <p>第二十條 公務人員於休職、停職或留職停薪期間病故或意外死亡者，其遺族得依本法規定申請辦理撫卹，並給與殮葬補助費。</p>
<p>第二十六條 兩廠人員因公或職業災害死亡者，依第二十三條第一款之退休金計算基準，給與四十個基數之死亡補償，並加發五個基數之喪葬費。但死亡補償低於依前條規定計算之撫卹金者，加給二者差額之撫卹金。</p> <p>依前項規定發給之死亡補償與喪葬費，不得與依公教人員保險法或勞工保險條例請領之死亡給付相抵充。但如有兩廠負擔保險費用之其他保險給付者，兩廠得抵充之；其費用如由雙方共同負擔者，得抵充之金額按兩廠負擔之比例計算。</p> <p>第一項所稱因公或職業災害死亡，指具有下列情形之一者：</p> <p>一、冒險犯難或戰地殉職。</p> <p>二、執行職務發生意外或危險以致死亡。</p> <p>三、公差遇險或罹病以致死亡。</p> <p>四、於執行職務、公差或辦公場所猝發</p>	<p>一、參照勞基法第五十九條、經濟部退撫辦法第十六條第二項及第十八條之規定，於第一項至第三項定明兩廠人員因公或職業災害死亡補償及喪葬費之給與基準與相關規定，以及因公或職業災害死亡之情形。</p> <p>二、參照公務人員撫卹法第五條規定，於第四項定明兩廠人員因交通違規行為發生意外事故以致死亡者，以意外死亡辦理撫卹。</p> <p>三、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部退撫辦法</p> <p>第十八條 各機構人員因公或職業災害或罹患職業病而死亡者，依據勞動基準法第五十九條規定一律發給四十個基數之死亡補償，並加發五個基數之喪葬費。</p> <p>前項四十個基數之死亡補償，如低於依前條規定計算之</p>

<p>疾病以致死亡。</p> <p>五、戮力職務，積勞過度以致死亡。</p> <p>六、因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險以致死亡。</p> <p>七、因罹患職業病以致死亡。</p> <p>八、其他依法令規定屬因公或職業災害以致死亡。</p> <p>前項第二款、第三款及第六款之死亡，係因兩廠人員本人之交通違規行為而發生意外事故所致者，依前條規定給卹。</p>	<p>撫卹金者，依該條規定發給之。</p> <p>依第一項規定發給之死亡補償與喪葬費，公勞保死亡給付，不予抵充。但如另有由各機構負擔保險費之其他保險給付，得予抵充之。</p> <p>第十六條第二項 前項第二款因公或職業災害死亡人員，指下列情事之一者：</p> <p>一、因冒險犯難或戰地殉職。</p> <p>二、因執行職務發生危險以致死亡。</p> <p>三、因公差遇險或罹病以致死亡。</p> <p>四、在工作場所發生意外以致死亡。</p> <p>五、因戰事波及以致死亡。</p> <p>六、因罹患職業病以致死亡。</p> <p>七、其他依法令規定屬因公或職業災害以致死亡。</p> <p>(二)公務人員撫卹法</p> <p>第五條第一項 因公死亡人員，指有下列情事之一者：</p> <p>一、冒險犯難或戰地殉職。</p> <p>二、執行職務發生意外或危險以致死亡。</p> <p>三、公差遇險或罹病以致死亡。</p> <p>四、於執行職務、公差或辦公場所猝發疾病以致死亡。</p> <p>五、戮力職務，積勞過度以致死亡。</p> <p>六、因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險以致死亡。</p> <p>(三)中央銀行人事管理準則</p> <p>第四十條第二項 前條第三款</p>
---	---

	<p>及前項各款之死亡，係因本行職員本人之交通違規行為而發生意外事故所致者，依第三十八條規定給卹。</p>
<p>第二十七條 兩廠人員領受撫卹金或死亡補償之遺族，其領受之順位如下：</p> <p>一、配偶及子女。</p> <p>二、父母。</p> <p>三、祖父母。</p> <p>四、孫子女。</p> <p>五、兄弟姊妹。</p> <p>前項遺族同一順位有數人時，其撫卹金或死亡補償應平均領受；如有死亡或拋棄或因法定事由喪失領受權時，由其餘遺族領受之。</p>	<p>一、兩廠人員遺族領受撫卹金或死亡補償之順序及領受權之認定。</p> <p>二、相關條文及體例： 經濟部退撫辦法 第十九條 領受撫卹金或死亡補償之遺族，以在各機構登記有案或經確實證明者為限；其領受之順位如下：</p> <p>一、配偶及子女。</p> <p>二、父母。</p> <p>三、祖父母。</p> <p>四、孫子女。</p> <p>五、兄弟、姊妹。</p> <p>前項遺族同一順位有數人時，其撫卹金或死亡補償應平均領受；如有死亡或拋棄或法定事由喪失領受權時，由其餘遺族領受之。</p>
<p>第二十八條 兩廠人員死亡時，如無遺族或遺族無法辦理喪葬事宜，得由兩廠就應發給之喪葬費，指定人員辦理喪葬事宜。</p>	<p>一、兩廠人員死亡時，得指定兩廠人員辦理喪葬事宜。</p> <p>二、相關條文及體例： 經濟部退撫辦法 第二十條 各機構人員死亡時，如無遺族或遺族因故不及親來殮葬者，得由服務機構就應給喪葬費，指定人員代為殮葬。</p>
<p>第二十九條 兩廠人員因公或職業災害傷病須治療，至衛生主管機關核定為合格之醫療機構就醫者，由兩廠在用人費總額內核實負擔必需之醫療費用。</p> <p>前項人員治療期間不能工作者，由兩廠按原領工資數額給予補償。但請領之勞工保險職業傷害或職業病補償應</p>	<p>一、參照勞基法第五十九條及經濟部退撫辦法第二十一條規定，定明兩廠人員因公或職業災害傷病補償標準。</p> <p>二、第三項有關殘廢用語，係與勞基法第五十九條用語一致，未來如勞基法相關用語修正時，屆時本行將配合辦理。</p>

<p>予抵充之。治療期間屆滿二年仍未痊癒，經指定之醫院診斷審定為喪失原有工作能力，且不合公教人員保險失能給付或勞工保險失能給付標準者，兩廠得一次給付四十個月之平均工資後，免除工資補償責任。</p> <p>第一項人員接受治療終止後，經指定之醫院診斷審定為身體遺存殘廢者，兩廠應依其殘廢程度一次給予殘廢補償；其補償標準按第二十三條第一款之退休金計算基準，依公教人員保險或勞工保險有關規定計給。但請領之公教人員保險失能給付或勞工保險失能給付應予抵充之；如另有由兩廠負擔保險費用之其他保險給付者，兩廠得抵充之；其費用如由雙方共同負擔者，得抵充之金額按兩廠負擔之比例計算。</p>	<p>三、相關條文及體例：</p> <p>經濟部退撫辦法</p> <p>第二十一條 各機構人員因公或職業災害傷病須治療者，應至保險機構之醫院或其特約醫院接受免費治療。但急救五日內或因不可抗力之原因，須就診私人醫院時，其醫藥費得由各機構在用人費總額內全數支付。</p> <p>前項人員在保險機構之醫院治療時，其保險不予負擔之醫藥費部分，亦由各機構在用人費總額內核實負擔。</p> <p>第一項人員治療期間不能工作者，按原領工資數額給予薪資補償。但參加勞工保險人員應先請領職業傷害或職業病補償，其有不足者，補其差額。治療期間屆滿二年仍未痊癒，經指定之醫院診斷審定為喪失原有工作能力，且不合公保、勞保殘廢給付標準者，得一次給付四十個基數之薪資補償後免除薪資補償責任。</p> <p>第一項人員經治療終止後，經指定之醫院診斷審定為身體遺存殘廢者，應依其殘廢程度一次給予殘廢補償。其補償標準依公務人員保險或勞工保險有關規定並按第三條規定計給。但請領之公勞保殘廢給付應予抵充；如另有由各機構負擔保險費之其他保險給付，得予抵充。</p>
<p>第三十條 有下列情形之一者，兩廠得資遣人員：</p> <p>一、歇業或轉讓時。</p> <p>二、虧損或業務緊縮時。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上</p>	<p>一、參照勞基法第十一條及經濟部退撫辦法第二十三條規定，定明兩廠人員資遣之要件。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>經濟部退撫辦法</p>

<p>時。</p> <p>四、業務性質變更，有減少人員之必要，又無適當工作可供安置時。</p> <p>五、對於所擔任之工作確不能勝任時。</p>	<p>第二十三條 有下列情形之一者，各機構得資遣人員：</p> <p>一、歇業或轉讓時。</p> <p>二、虧損或業務緊縮時。</p> <p>三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。</p> <p>四、業務性質變更，有減少人員之必要，又無適當工作可供安置時。</p> <p>五、對於所擔任之工作確不能勝任時。</p>
<p>第三十一條 兩廠人員之資遣費給與基準如下：</p> <p>一、派用人員及適用勞基法退休金規定之僱用人員，按其工作年資發給資遣費，每滿一年給與一個基數。其剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿一個月者，以一個月計。</p> <p>二、適用勞退條例退休金制度之僱用人員，依勞退條例相關規定發給資遣費。但選擇適用勞退條例之退休金制度前之工作年資，其資遣費給與基準，依前款規定辦理。</p> <p>兩廠資遣人員時，其預告期間，依下列之規定：</p> <p>一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。</p> <p>二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。</p> <p>三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。</p> <p>兩廠未依前項規定期間預告而資遣人員時，應給付預告期間之工資。</p>	<p>一、兩廠人員之資遣費給與基準及其預告期間。</p> <p>二、參照勞基法第十七條、勞退條例第十二條及經濟部退撫辦法第二十三條規定，於第一項定明兩廠人員資遣費給與基準。</p> <p>三、參照經濟部退撫辦法第二十四條之規定，於第二項定明兩廠資遣人員之預告期間。</p> <p>四、相關條文及體例：</p> <p>經濟部退撫辦法</p> <p>第二十三條第二項 前項資遣人員，按其工作年資發給資遣費，工作每滿一年給與一個基數，未滿一年之剩餘月數或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者，以一個月計。</p> <p>第二十四條 各機構依前條規定資遣人員時，其預告期間，依下列之規定：</p> <p>一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。</p> <p>二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。</p> <p>三、繼續工作三年以上者，於三十</p>

	<p>日前預告之。</p> <p>各機構未依前項規定期間預告而資遣人員時，應給付預告期間之薪給。</p>
<p>第三十二條 兩廠依法令辦理精簡而退休或資遣人員，最高得一次加發七個月薪給之慰助金（包含適用勞基法及選擇依勞基法規定標準給付之退休及資遣人員發給之一個月預告工資），並自辦理專案精簡起始日起，每延後一個月退休或資遣者，減發一個月薪給之慰助金（不含一個月預告工資）。已達屆齡退休生效至遲日前六個月者，加發之慰助金按提前退休之月數發給。加發之經費由兩廠編列預算支給。</p> <p>前項慰助金（不含一個月預告工資）之計支基準，指每月支領之單一薪給（不含津貼、加給及獎金）。</p> <p>曾辦理退休、資遣或離職，並支領加發給與之人員，不再適用第一項加發慰助金之規定。</p> <p>專案精簡人員於資遣、退休生效之日起六個月內再任公務人員退休法第八條第二項各款所定職務者，應由再任機關（構）、學校追繳六個月內再任月數之慰助金；其再任日數不足一個月者，以一個月計算；逾一個月以上者，畸零日數不計，並繳回兩廠。</p> <p>曾依兩廠專案精簡（裁減）相關規定支領保險年資損失補償金者，於其將來再依各該保險領取養老給付或老年給付時，應將原所領保險年資損失補償金全數繳回兩廠。但其所領之養老或老年給付金額較原補償金額低時，僅繳回與所領之養老或老年給付同金額之補償金。</p>	<p>一、第一項至第二項定明適用專案精簡人員支領加發給與及計支基準之規定。</p> <p>二、查監察院曾就公營事業機構專案精簡人員退休再任應訂有適當限制規定，提出審核意見。考量是類限制規定因涉相關人員權益事項，為期明確並符法制，爰參照公務人員退休法第八條第二項及行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法第二條、第三條第二項規定，於第三項定明曾依法令退離並支領加發給與人員，不再適用加發給與之規定，及於第四項定明兩廠已支領慰助金之專案精簡人員於一定期間內再任規定職務時，均應依再任月數繳回原支領慰助金。</p> <p>三、復查九十八年一月一日修正施行之勞工保險條例第五十八條規定及一百零三年六月一日修正施行之公教人員保險法第二十六條規定，曾具各該保險年資之非現職人員，其年齡達到所定養老或老年給付請領年齡時，即得請領養老或老年給付，不需具備被保險人身分始得請領，已不生保險年資損失問題。惟兩廠前已依其專案精簡（裁減）要點支領保險年資損失補償金者，考量補償金具有保險年資結算之性質，為避免重複給與，爰於第五項定明渠等人員將來再依各該保險領取公（勞）保之養老（老年）給付時，應繳回原支領之保險年資補償金。</p>

四、相關條文及體例：

(一) 公務人員退休法

第八條第一項 因配合機關裁撤、組織變更或業務緊縮，依法令辦理精簡而退休或資遣人員，除屆齡退休者外，得最高一次加發七個月之俸給總額慰助金。已達屆齡退休生效日前七個月者，加發之俸給總額慰助金按提前退休之月數發給。加發之經費由服務機關編列預算支給。

第八條第二項 前項人員於退休、資遣生效日起七個月內再任下列職務之一者，應由再任機關扣除其退休、資遣月數之俸給總額慰助金後，收繳其餘額，並繳回原服務機關、改隸機關或上級主管機關：

- 一、由政府編列預算支給俸(薪)給、待遇或公費之專任公職。
- 二、由政府捐助(贈)之財團法人、行政法人、公法人職務或政府暨所屬營業、非營業基金轉投資事業職務，並具有下列條件之一者：(一)任職於政府原始捐助(贈)或捐助(贈)經費累計達法院登記財產總額百分之二十以上之財團法人、行政法人、公法人或政府及其所屬營業基金、非營業基金轉投資金額累計占該事業資本額百分之二十以上之事業職務。(二)擔任政府捐助(贈)成立財團法人、行政法人、公法人之政府代表或政府轉投資事業之公股代表。(三)任職政府直接或間接控制其人事、財務或業務之財團法人、行政法人、公法人、轉投資或再轉投資事業之事業職務或擔任政

	<p>府代表、公股代表。……」。</p> <p>(二) 行政院及所屬各級機關精簡人員優惠退離辦法</p> <p>第二條 本辦法所稱再任有給職務，指再任公務人員退休法第八條第二項各款所定職務。</p> <p>第五條第三項 前二項支領加發慰助金人員，於退休(職)、資遣生效之日起七個月內再任有給職務者，應由再任機關(構)、學校追繳七個月內再任月數之俸(薪)給總額慰助金，其再任日數不足一個月者，以一個月計算；逾一個月以上者，畸零日數不計。並繳回原服務機關、改隸機關或上級主管機關。……。</p> <p>第三條第二項 前項人員曾配合機關(構)、學校業務調整而精簡、整併、改隸、改制或裁撤，依據相關法令規定辦理退休、資遣或離職，支領加發給與者，不得適用本辦法加發俸(薪、餉)給總額慰助金及月支報酬(薪津)之規定。</p>
<p>第三十三條 兩廠人員退休、撫卹及資遣年資之計算，除採計於本行或兩廠編制內人員之年資外，應併計下列年資。但以未曾申請發還離職、免職退費或核給退休(職、伍)金、資遣給與或辦理年資結算核發相當退休、資遣或離職給與之工作年資為限：</p> <p>一、曾任公務人員、公立學校教職人員、軍職人員或警察人員之年資。</p> <p>二、曾任其他公營事業機構雇員以上之年資。</p>	<p>一、參照勞基法第十條及該法施行細則第五條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣年資計算辦法，以及兩廠現制，定明兩廠人員退休、撫卹或資遣之年資採計方式。</p> <p>二、依司法院釋字第四五五號及國防部人事參謀次長室第八十八年十一月二十九日(八八)易晨字第二九一九〇號函訂定國軍軍事學校各班隊基礎教育時間併計退除年資統計表，定自八十七年六月五日起併計辦理曾</p>

<p>三、曾服義務役軍職或替代役人員之年資。</p> <p>四、曾就讀軍事學校基礎教育期間經權責機關折算之軍職年資。</p> <p>五、曾任兩廠同一事業機構臨時人員之年資。但勞基法施行後之工作期間中斷三個月以上者，中斷前之年資不予採計。</p>	<p>就讀軍事院校基礎教育時間經軍事單位核算可折算公職之年資，於第四款定明。</p> <p>三、第五款定明臨時人員年資之採計，於定期契約期滿工作期間中斷三個月以上，其中斷前之年資不予採計。</p>
<p>第三十四條 公營事業機構人員曾依相關法令辦理退休(職、伍)、資遣或年資結算核發相當退休、資遣給與，再任兩廠派用人員，重行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資遣費基數或百分比，應連同以前由政府編列預算支付退休(職、伍)基數、百分比、資遣給與、離(免)職退費或辦理年資結算給與合併計算，以不超過本辦法規定之給與最高基準為限，其以前退休(職、伍)或資遣給與已達最高限額者，不再增給；未達最高限額者，補足其差額。</p>	<p>一、公營事業機構人員再任兩廠派用人員年資採計及給與上限之規定。</p> <p>二、查行政院九十三年八月十七日院授人給字第0九三00六三七五一號函規定：「……茲以各公營事業機構公務員兼具勞工身分人員退休年資之計算，均係參照公務人員退休法年資採計規定辦理。故基於公務員退休法令相同之法理精神及其適用之當然結果，並為維持各公營事業機構人員權益之衡平，公營事業機構公務員兼具勞工身分人員已依相關退休(職、伍)、資遣法令支領退休(職、伍)金或資遣費，並於各公營事業機構重行辦理退休、撫卹或資遣時，其退休金、撫卹金或資遣費基數或百分比本應連同以前退休(職、伍)基數或百分比或資遣給與合併計算，以不超過其適用之退休、撫卹或資遣法令規定之退休金、撫卹金或資遣費給與最高標準為限，其以前退休(職、伍)或資遣給與已達最高限額者，不再增給；未達最高限額者，補足其差額。」嗣考量事涉公營事業機構人員之重大退撫權益事項，為符法制，並維持各公營事業機構人員退休給與之衡平，行政院人事行政總處於一百零二年十月一日邀集相關機關召開「檢討公營</p>

	<p>事業機構對於退休再任人員相關規定之衡平性及適法性」會議並獲致決議以，原則上請各國營事業主管機關參採行政院九十三年八月十七日函規定之精神，納入業管之退休法令規範，並請各公營事業地方主管機關參酌上開行政院九十三年八月十七日函規定之精神辦理。以目前本行及兩廠現無已依法辦理退休、資遣或年資結算核發相當退休、資遣給與，並於94年7月1日勞退條例施行前再任兩廠之僱用人員者，爰就再任派用人員退休年資採計及給與上限等予以明確規範。</p> <p>三、相關條文及體例：</p> <p>公務人員退休法</p> <p>第十七條第二項 曾依本法或其他法令辦理退休(職、伍)、資遣、離(免)職退費或年資結算核發相當退休、資遣或離職給與之公務人員、公立學校教育人員、政務人員、公營事業人員、民選首長及中華民國八十四年七月一日以後轉任之軍職人員與其他公職人員，於再任或轉任公務人員並依本法重行退休、資遣之年資，連同以前由政府編列預算支付退休(職、伍)金、資遣給與、離(免)職退費或辦理年資結算給與之年資合併計算，以不超過第九條及第二十九條所定最高採計年資為限。</p>
<p>第三十五條 兩廠應依有關法令之規定，提撥退休基金及勞工退休準備金，並成立退休基金管理委員會及勞工退休準備金監督委員會監督管理之。</p> <p>兩廠應依勞退條例第十四條規</p>	<p>一、兩廠應依規定提撥準備金。</p> <p>二、參照勞基法第五十六條及經濟部退撫辦法第二十九條，於第一項定明兩廠應提撥退休基金及勞工退休準備金，並成立退休基金管理委員會及勞</p>

<p>定，為適用勞退條例退休金制度之僱用人員，按月提繳其工資百分之六之金額，儲存於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。適用勞退條例退休金制度之僱用人員並得在其每月工資百分之六範圍內，自願另行提繳退休金。</p>	<p>工退休準備金監督委員會監督管理之。第二項定明退休金專戶之提繳。</p> <p>三、相關條文及體例：</p> <p>(一)經濟部退撫辦法</p> <p>第二十九條 各機構應依有關法令之規定，提撥退休基金及勞工退休準備金，並成立退休基金管理委員會及勞工退休準備金監督委員會監督管理之。</p> <p>(二)勞退條例</p> <p>第十四條 雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。</p> <p>雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。</p> <p>勞工得在其每月工資百分之六範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳部分，得自當年度個人綜合所得總額中全數扣除。</p> <p>前項規定，於依第七條第二項規定自願提繳退休金者，準用之。</p> <p>前四項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之。</p>
<p>第三十六條 兩廠人員退休、撫卹及資遣所需費用，應於年度用人費用預算中編列；預算不足支應者，准予核實列支；其支給應依下列規定辦理：</p> <p>一、退休金：由退休基金或勞工退休準備金中支給；如有不足，在當年度用人</p>	<p>一、兩廠人員退休、撫卹及資遣所需費用來源。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>經濟部退撫辦法</p> <p>第三十條 退休、撫卹及資遣等所需費用，應於年度用人費用預算中編</p>

<p>費內支給。</p> <p>二、其他給與：均在當年度用人費內支給。</p>	<p>列，預算不足支應者，准予核實列支，其支給應依左列規定辦理之：</p> <p>一、退休金：由退休基金或勞工退休準備金中支給，如有不足，在當年度用人費內支給。</p> <p>二、其他給與：均在當年度用人費內支給。</p>
<p>第三十七條 主持人之退休及撫卹事項，依行政院規定辦理。</p>	<p>一、主持人之退休及撫卹事宜。</p> <p>二、兩廠主持人之任免，依中央銀行法第六條第一項第七款規定，由本行理事會核定，並分別依中央印製廠組織規程第十九條、中央造幣廠組織規程第二十條，由本行總裁派任。非依行政院所屬國營事業機構負責人經理人董監事遴聘要點遴聘之負責人、經理人或相當之職務。</p> <p>三、本章有關退休及撫卹規範內容，主要係以主持人以外之兩廠人員為適用對象，爰明定兩廠主持人退休及撫卹事宜，應依行政院規定辦理，於本辦法發布後，再行陳報行政院。</p>
<p>第五章 附則</p>	<p>章名</p>
<p>第三十八條 兩廠駐衛警察之設置管理，依各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法，並得比照本辦法派用人員相關規定辦理；其實施事項，由兩廠分別定之。</p>	<p>一、參照各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法第十條、第十七條、第二十條規定，定明兩廠駐衛警察之待遇福利、考核獎懲、退休、撫卹及資遣等事項，得比照本辦法派用人員相關規定辦理；其實施事項，目前已由兩廠分別訂定相關管理要點據以辦理。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>中央銀行人事管理準則</p> <p>第五十五條 本行駐衛警察之設置管理，依各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法，並得比照本準則相關規定辦理；其實施事項，由本行定</p>

<p>第三十九條 兩廠為應業務需要，得以契約僱用臨時約僱人員；其人事管理事項，得比照本辦法僱用人員相關規定辦理，並於契約中約明之。</p> <p>臨時約僱人員之名額、待遇及甄選事項，由兩廠分別定之，報本行備查。</p>	<p>之。</p> <p>一、參照中央印製廠組織規程第二十二條、中央造幣廠組織規程第二十四條，定明兩廠得應業務需要，僱用臨時約僱人員，其性質為臨時性人力，與第三條編制內之「僱用人員」性質不同，其名額、待遇及甄選事項，由兩廠分別定之，報本行備查。</p> <p>二、相關條文及體例：</p> <p>(一)中央印製廠組織規程</p> <p>第二十二條 本廠得因工作需要，僱用約僱人員，其名額、待遇及甄選辦法，由總經理核定。</p> <p>(二)中央造幣廠組織規程</p> <p>第二十四條 本廠得因業務需要，僱用約僱人員，其名額、待遇及甄選要點，由廠長核定。</p> <p>(三)中央銀行人事管理準則</p> <p>第五十四條 本行為應業務需要，得聘用人員，其名額不得超過年度預算員額百分之十五；其人事管理事項，得比照本準則相關規定辦理，並於契約中約明之。</p>
<p>第四十條 本辦法自發布日施行。</p>	<p>本辦法施行日期。</p>