

中央銀行所屬事業機構人事管理辦法部分條文修正 草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
第九條 兩廠人員考核區分如下： 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<u>連續</u>任職期間之成績。 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<u>累計任職期間已達六個月者於年終辦理之考核。但免除職務、撤職、休職、免職、辭職、退休、資遣、死亡或留職停薪期間考核年資無法併計者，得隨時辦理之。</u> 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。 前項之任職期間，自試用期滿正式派（僱）用之日起算；其計算方式如下： 一、年度考核年資中一月或十二月未足月者，均以一個月計。 二、另予考核年資未滿一個月之畸零日數得合併計算，並以三十日折算一個月，不足三十日之畸零日數，以一個月計。 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	第九條 兩廠人員考核區分如下： 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之成績。 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。 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。 前項之任職期間，自試用期滿正式派（僱）用之日起算。 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。	一、參照公務人員考績法第三條第一項規定，第一項第一款酌作文字修正；第一項第二款「連續」任職已達六個月者辦理另予考核，修正為「累計」任職，並參照公務人員考績法施行細則第七條第二項，增訂得隨時辦理另予考核之樣態。 二、參照公務人員考績法施行細則第二條第二項規定，第二項增訂任職期間之計算方式。 三、參照公務人員考績法施行細則第七條第四項規定，增訂第四項，同一考核年度已隨時辦理另予考核之人員，其任職至年終累計達六個月者，不再辦理另予考核。 四、參照公務人員考績法第三條第二項規定，增訂第五項，任職期間符合辦理年度考核或另予考核規定，惟全無工作事實者，不辦理該等考核；但經兩廠選送帶職帶薪進修者，不在此限。

考績（核）之年資，得合併計算辦理年度考核或另予考核。 <u>在同一考核年度內已隨時辦理另予考核之人員，其任職至年終累計達六個月者，不再辦理另予考核。</u> <u>兩廠人員任職期間符合第一項第一款或第二款規定，惟全無工作事實者，不辦理年度考核或另予考核。但經兩廠選送帶職帶薪進修者，不在此限。</u>		
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： 一、甲等：八十分以上。 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。 四、丁等：不滿六十分。 考核列甲等之積極條件，由兩廠分別定之。 受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等： 一、曾受刑事或懲戒處分。 二、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。 三、曠職（工）一日或累積達二日。 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。 五、經辦業務，態度惡	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： 一、甲等：八十分以上。 二、乙等：七十分以上，不滿八十分。 三、丙等：六十分以上，不滿七十分。 四、丁等：不滿六十分。 考核列甲等之積極條件，由兩廠分別定之。 受考人在考核年度內，有下列情事之一者，不得考核列甲等： 一、曾受刑事或懲戒處分。 二、平時考核獎懲抵銷後，累積達記過以上處分。 三、曠職（工）一日或累積達二日。 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。 五、經辦業務，態度惡	一、為統一本辦法用詞，第三項第五款及第五項第四款酌作文字修正，將「政府」修正為「國家」。 二、公務人員考績法施行細則第四條，增訂身心調適假不得作為受考人考核等次之考量因素，並自一百十四年十一月二十一日施行。兩廠人員差假係依勞動基準法、勞工請假規則等規定辦理，因身心調適假尚非屬前開法規所定假別，爰本條第三項第四款及第四項第一款未增訂身心調適假不得作為受考人考核等次之考量因素。惟未來兩廠如有新增給予員工身心調適假，該假別應於事、病假合計之日數中扣除，以及應不得作為受考人考核等次之考量因素。

劣，影響<u>國家</u>、本行或兩廠聲譽，有具體事實。 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： 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假或因安胎所請之各項假別。 二、依法令規定給予之哺（集）乳時間或因撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間。 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<u>國家</u>、本行或兩廠聲譽，有確實證據。	劣，影響政府、本行或兩廠聲譽，有具體事實。 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： 一、依法令規定日數所核給之家庭照顧假、生理假、婚假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假或因安胎所請之各項假別。 二、依法令規定給予之哺（集）乳時間或因撫育未滿三歲子女減少或調整之工作時間。 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。	
第十四條 平時考核之獎懲如下： 一、獎勵：分嘉獎、記功、記<u>二</u>大功；嘉獎三次作為記功一次，記功三次作為記一大功。	第十四條 平時考核之獎懲如下： 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。	參照公務人員考績法第十二條第一項規定酌作文字修正。

二、懲處：分申誡、記過、記一大過；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，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。	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。 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。	
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： 一、有下列情事之一者，一次記一大功： (一)執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命。 (二)辦理重要業務，成績特優或有特殊績效。 (三)搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。 (四)對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決。 (五)在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務。 二、有下列情事之一者，一次記一大過： (一)處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害<u>國家</u>或<u>兩廠</u>聲譽。 (二)違反紀律或言行不檢，致損害<u>國家</u>或<u>兩廠</u>聲譽，或誣陷侮辱同事，有確實證	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： 一、有下列情事之一者，一次記一大功： (一)執行重要政令，克服艱難，圓滿達成使命。 (二)辦理重要業務，成績特優或有特殊績效。 (三)搶救重大災害，切合機宜，有具體效果。 (四)對於重大困難問題，提出有效方法，順利予以解決。 (五)在惡劣環境下，盡力職務，圓滿達成任務。 二、有下列情事之一者，一次記一大過： (一)處理公務，存心刁難或蓄意苛擾，致損害政府或機構聲譽。 (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	一、參照公務人員考績法施行細則第十三條第一項第二款第六目，第二款一次記一大過之情形，新增第六目「違反有關法令規定或兩廠明定規範，致損害國家或兩廠聲譽」。 二、為統一本辦法用詞，第二款第一目、第二目、第三目酌作文字修正，將「政府」修正為「國家」，「機構」修正為「兩廠」。

據。 (三)故意曲解法令，致兩廠、客戶或人民權利遭受重大損害。 (四)因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。 (五)曠職（工）繼續達二日，或一年累積達五日。 (六)違反有關法令規定或兩廠明定規範，致損害國家或兩廠聲譽。	據。 (三)故意曲解法令，致機構、客戶或人民權利遭受重大損害。 (四)因故意或重大過失，貽誤公務，導致不良後果。 (五)曠職（工）繼續達二日，或一年累積達五日。	
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。 有下列情形之一，且為主要貢獻者，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，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。 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。 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	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。 有下列情形之一，且為主要貢獻者，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，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。 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。 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	一、參照公務人員考績法第十二條第四項規定，修正第四項一次記二大過之情形： (一)原第八款移列序文以除外方式規定。 (二)增訂第六款至第九款有關受考人有酒後駕車、施用毒品、性侵害、性騷擾、跟蹤騷擾及職場霸凌等情事，作為辦理一次記二大過專案考核免職條件；原第六款、第七款遞移至第十款、第十一款。 (三)增訂第十二款，受考人如違反第一款至第十一款以外有關法令規定，列為一次記二大過專案考核免職條件。 二、參照公務人員考績法第十二條第五項規定，增訂第五項，受考人涉性侵害之罪經檢察官提起公訴，嗣獲無罪判決確定者，該一次記二大過

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。 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。 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。 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。 前項各款情形不含兩廠例行性、經常性業務職掌事項。 <u>受考之派用人員除無正當理由曠職繼續達四日，或一年累積達十日；僱用人員除無正當理由曠工繼續達三日，或一個月累積達六日，應予一次記二大過者外，非有具體事證，足認有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：</u> 一、圖謀背叛國家。 二、執行<u>國家</u>、本行或兩廠政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致<u>國家</u>、本行或兩廠遭受重大損害。 三、違抗<u>國家</u>、本行或兩廠重大政令，或嚴重	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。 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。 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。 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。 前項各款情形不含兩廠例行性、經常性業務職掌事項。 非有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分： 一、圖謀背叛國家，<u>有確實證據</u>。 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，<u>有確實證據</u>。 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，<u>有確實證據</u>。 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據。	專案考核應予撤銷。 三、為統一本辦法用詞，第四項第二款、第三款、第五款酌作文字修正，將「政府」修正為「國家」。
--	--	---

傷害政府、本行或兩廠信譽。 四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有<u>確實證據</u>。 五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害國家、本行或兩廠聲譽。 六、<u>因服用酒類或施用毒品等致不能安全駕駛動力交通工具，且發生交通事故致人於死或重傷，或致人死傷而逃逸，違反有關法律規定。</u> 七、<u>對他人為性侵害，經有關機關或依法組成之相關委員會查證屬實。但經檢察官提起公訴者，應予一次記二大過處分。</u> 八、<u>對他人為性騷擾或跟蹤騷擾，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</u> 九、<u>對他人為職場霸凌，使其遭受身心不法侵害，情節重大，致受害人重大身心創傷或死亡。</u> 十、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大。 十一、挑撥離間或破壞紀律，情節重大。 十二、<u>違反有關法令規定，致嚴重損害國家、本行或兩廠聲譽。</u> <u>前項第七款但書人員經無罪判決確定者，應撤銷其一次記二大過處分。</u>	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，<u>有確實證據</u>。 六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，<u>有確實證據</u>。 七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，<u>有確實證據</u>。 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。	
第十七條 兩廠依年度工作	第十七條 兩廠依年度工作	一、查「各機關辦理公務人

考成成績，辦理年度考核列甲等人數比率<u>原則</u>如下： 一、甲等：受考人員列甲等者，不得超過百分之七十五。 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。 <u>前項年度考核列甲等人數比率，得配合國家政策或參考公務人員考績制度之變動調整。</u>	考成成績，辦理年度考核列甲等人數比率如下： 一、甲等：受考人員列甲等者，不得超過百分之七十五。 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。 <u>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：</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	員考績（成）作業要點」第十二點第四項已訂有各機關計算考績考列甲等人數比率時應注意事項，爰刪除第二項。刪除後，有關兩廠考核年度內不列入考核考列甲等人數計算之規範，依第二條後段規定，本辦法未規定者，準用公務員或勞工相關法令之規定。 二、一百十五年度公務人員考績，依政策方向建議各機關考績甲等比率不設上限，由機關首長覈實考評，並以不低於現行甲等比率（一百十四年各該主管機關比率）為原則，為符政策方向，爰第一項酌作文字修正，並增訂第二項。
第二十條 兩廠人員之考核結果，應以書面<u>或符合電子簽章法之電子文件方式</u>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。 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： 一、年度考核及年終辦理	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。 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： 一、年度考核及年終辦理之另予考核，自次年	參照公務人員考績法施行細則第二十一條第三項規定修正，考核結果除以書面通知受考人外，新增或以符合電子簽章法之電子文件方式通知。

之另予考核，自次年度開始之日起執行。 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。	度開始之日起執行。 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。	
第二十一條 兩廠人員在本行及兩廠工作合計五年以上，有下列情形之一者，應准其自願退休： 一、年滿六十歲。 二、工作十五年以上，年滿五十五歲。 三、工作二十五年以上。 兩廠人員工作十五年以上，有下列情形之一者，應准其自願退休： 一、出具經中央衛生主管機關評鑑合格醫院（以下簡稱合格醫院）開立已達公教人員保險失能給付標準（以下簡稱公保失能給付標準）所定半失能以上或勞工保險失能給付標準所定之第一級至第六級失能之證明，或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級之證明。 二、罹患末期之惡性腫瘤或為安寧緩和醫療條例第三條第二款所稱之末期病人，且繳有合格醫院出具之證明。 三、領有權責機關核發之全民健康保險永久重大傷病證明，並經兩廠認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作。 四、符合法定身心障礙資	第二十一條 兩廠人員在兩廠有下列情形之一者，應准其自願退休： 一、<u>工作五年以上</u>，年滿六十歲。 二、工作十五年以上，年滿五十五歲。 三、工作二十五年以上。 兩廠人員工作十五年以上，有下列情形之一者，應准其自願退休： 一、出具經中央衛生主管機關評鑑合格醫院（以下簡稱合格醫院）開立已達公教人員保險失能給付標準（以下簡稱公保失能給付標準）所定半失能以上或勞工保險失能給付標準所定之第一級至第六級失能之證明，或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級之證明。 二、罹患末期之惡性腫瘤或為安寧緩和醫療條例第三條第二款所稱之末期病人，且繳有合格醫院出具之證明。 三、領有權責機關核發之全民健康保險永久重大傷病證明，並經兩廠認定不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作。 四、符合法定身心障礙資	一、考量本行人員支援兩廠業務及人力交流需要。為符實際人力調派及強化支援機制，以及配合第三十三條之一增訂條文，修正第一項序文及第一款規定。 二、本條規定係規範兩廠人員成就自願退休之條件，依修正前第一項各款規定，兩廠人員應符合在兩廠工作達一定年資，且未在兩廠工作達二十五年以上者，尚須年滿一定年齡，方成就自願退休之條件。 三、依修正後第一項序文規定，兩廠人員成就自願退休之條件，須先符合在本行及兩廠工作合計五年以上，符合者，次依修正後第一項各款規定，成就自願退休條件；其中第二款規定工作十五年以上一節，其工作年資之採計，除已包含第一項序文之五年外，尚可依第三十三條、第三十三條之一規定採計工作年資；第三款規定工作二十五年以上一節，亦同。

格，且經依勞工保險條例第五十四條之一所定個別化專業評估機制，出具為終生無工作能力之證明。 第一項自願退休條件，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。	格，且經依勞工保險條例第五十四條之一所定個別化專業評估機制，出具為終生無工作能力之證明。 第一項自願退休條件，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。	
第二十二條 兩廠人員有下列情形之一者，應辦理屆齡退休： 一、派用人員在<u>本行及兩廠工作合計五年以上</u>，年滿六十五歲。 二、僱用人員年滿六十五歲。 前項第二款所定僱用人員之年齡，<u>得由兩廠及所屬僱用人員協商延後之</u>；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，<u>但不得少於五十五歲</u>。 兩廠人員屆齡退休之至遲退休生效日（以下簡稱屆退日）為其出生月份之次月一日。但基於技術及經驗傳承需要，並徵得其同意繼續任職後，得延後其屆退日如下： 一、於一月至六月間出生者，至遲為七月十六日。 二、於七月至十二月間出生者，至遲為次年一月十六日。	第二十二條 兩廠人員有下列情形之一者，應辦理屆齡退休： 一、派用人員在兩廠工作五年以上，年滿六十五歲。 二、僱用人員年滿六十五歲。 前項第二款所定僱用人員之年齡，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，<u>但不得少於五十五歲</u>。 兩廠人員屆齡退休之至遲退休生效日（以下簡稱屆退日）為其出生月份之次月一日。但基於技術及經驗傳承需要，並徵得其同意繼續任職後，得延後其屆退日如下： 一、於一月至六月間出生者，至遲為七月十六日。 二、於七月至十二月間出生者，至遲為次年一月十六日。	一、考量本行人員支援兩廠業務及人力交流需要。為符實際人力調派及強化支援機制，修正第一項第一款規定。 二、按本辦法適用對象包括派用人員及僱用人員，其中派用人員部分，依行政院一百十四年一月十五日院授人給字第一一四四〇〇〇七一號函略以，依勞動基準法（以下簡稱勞基法）第八十四條規定，公務員兼具勞工身分人員（以下簡稱公兼勞）退休事項應適用公務員法令，以現行公兼勞屆齡退休年齡原則係參照公務人員屆齡退休年齡為一致性處理，公兼勞屆齡退休年齡仍維持現行規定；至於僱用人員部分，參照一百十三年七月三十一日修正公布之勞基法第五十四條規定，勞雇雙方得協商延後強制退休年齡，爰參照勞基法第五十四條規定，修正第二項，明定僱用人

		員之退休年齡，得由兩廠及所屬僱用人員協商延後之。
第二十二條之一 兩廠人員有下列情形之一者，由兩廠主動申辦命令退休： 一、派用人員在<u>本行及兩廠工作合計五年以上</u>，未符合第二十一條所定自願退休條件，受監護或輔助宣告尚未撤銷。 二、派用人員在<u>本行及兩廠工作合計五年以上</u>及僱用人員，有下列身心傷病或障礙情事之一，經兩廠出具其不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明： （一）繳有合格醫院出具已達公保失能給付標準所定半失能以上或勞工保險失能給付標準所定之第一級至第六級失能之證明，且已依法領取失能給付，或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級之證明。 （二）罹患第三期以上之惡性腫瘤，且繳有合格醫院出具之證明。 兩廠依前項第二款第一目規定主動申辦命令退休前，除當事人無繼續任職意願，並以書面表示者外，應比照身心障礙者權	第二十二條之一 兩廠人員有下列情形之一者，由兩廠主動申辦命令退休： 一、派用人員在兩廠工作五年以上，未符合第二十一條所定自願退休條件，受監護或輔助宣告尚未撤銷。 二、派用人員在兩廠工作五年以上及僱用人員，有下列身心傷病或障礙情事之一，經兩廠出具其不能從事本職工作，亦無法擔任其他相當工作之證明： （一）繳有合格醫院出具已達公保失能給付標準所定半失能以上或勞工保險失能給付標準所定之第一級至第六級失能之證明，且已依法領取失能給付，或經鑑定符合中央衛生主管機關所定身心障礙等級為重度以上等級之證明。 （二）罹患第三期以上之惡性腫瘤，且繳有合格醫院出具之證明。 兩廠依前項第二款第一目規定主動申辦命令退休前，除當事人無繼續任職意願，並以書面表示者外，應比照身心障礙者權	考量本行人員支援兩廠業務及人力交流需要。為符實際人力調派及強化支援機制，修正第一項第一款及第二款規定。

益保障法第三十三條規定提供職業重建服務。	益保障法第三十三條規定提供職業重建服務。	
第二十二條之二 前條第一項受監護或輔助宣告或身心傷病或障礙係因公或職業災害所致（以下簡稱因公傷病）者，派用人員命令退休不受工作年資五年以上之限制。 前項所稱因公傷病，指由兩廠證明兩廠人員之身心傷病或障礙，確與下列情事之一具有相當因果關係者： 一、於執行職務時，發生意外危險事故、遭受暴力事件或罹患疾病，以致傷病。 二、於辦公場所、公差期間或因辦公、公差往返途中，發生意外危險事故，以致傷病。但因兩廠<u>派用人員</u>本人之重大交通違規行為以致傷病者，不適用之。 三、於執行職務期間、辦公場所或因辦公、公差往返途中，猝發疾病，以致傷病。 四、戮力職務，積勞過度，以致傷病。 五、罹患職業病。 六、其他依法令規定屬因公或職業災害以致傷病。 前項各款因公傷病及其因果關係之認定，遇有疑義時，應由兩廠遴聘學者與專家組成因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組，參考公務人員退休資遣撫卹法及職業安全衛生法相關規定進行審查	第二十二條之二 前條第一項受監護或輔助宣告或身心傷病或障礙係因公或職業災害所致（以下簡稱因公傷病）者，派用人員命令退休不受工作年資五年以上之限制。 前項所稱因公傷病，指由兩廠證明兩廠人員之身心傷病或障礙，確與下列情事之一具有相當因果關係者： 一、於執行職務時，發生意外危險事故、遭受暴力事件或罹患疾病，以致傷病。 二、於辦公場所、公差期間或因辦公、公差往返途中，發生意外危險事故，以致傷病。但因兩廠人員本人之重大交通違規行為以致傷病者，不適用之。 三、於執行職務期間、辦公場所或因辦公、公差往返途中，猝發疾病，以致傷病。 四、戮力職務，積勞過度，以致傷病。 五、罹患職業病。 六、其他依法令規定屬因公或職業災害以致傷病。 前項各款因公傷病及其因果關係之認定，遇有疑義時，應由兩廠遴聘學者與專家組成因公命令退休及因公撫卹疑義案件審查小組，參考公務人員退休資遣撫卹法及職業安全衛生法相關規定進行審查	按本辦法適用對象包括派用人員及僱用人員，依勞基法第五十九條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病，雇主應依規定予以補償。同法第八十四條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關撫卹事項應適用公務員法令之規定；查公務人員退休資遣撫卹法第五十三條第三項規定：「前項第四款第一目及第二目規定，係因公務人員本人之重大交通違規行為而發生意外事故以致死亡者，以意外死亡辦理撫卹。」爰第二項第二款之但書規範對象由兩廠人員修正為兩廠派用人員。

，或送相關機關認定。 第二項第三款及第四款所定猝發疾病或戮力職務，積勞過度，以致傷病之審認，兩廠得就人員類別分別參考銓敘部所定公務人員因公猝發疾病或因戮力職務積勞過度以致死亡審查參考指引，或勞動部職業安全衛生署所定職業病認定參考指引，提供前項審查小組審查個案之參考。	，或送相關機關認定。 第二項第三款及第四款所定猝發疾病或戮力職務，積勞過度，以致傷病之審認，兩廠得就人員類別分別參考銓敘部所定公務人員因公猝發疾病或因戮力職務積勞過度以致死亡審查參考指引，或勞動部職業安全衛生署所定職業病認定參考指引，提供前項審查小組審查個案之參考。	
第二十四條之一 兩廠人員有下列情形之一者，給予遺族撫卹金或死亡補償： 一、病故或意外死亡。 二、因公或職業災害死亡。 <u>自殺死亡比照病故或意外死亡認定。但因犯罪經判刑確定後，於免職處分送達前或勞動契約終止前自殺者，不予撫卹。</u> 第一項第二款所稱因公或職業災害死亡，指兩廠<u>現職</u>人員係因下列情事之一死亡，且其死亡與該情事具有相當因果關係者： 一、執行搶救災害（難）等艱困任務，或執行與戰爭有關任務時，面對存有高度死亡可能性之危害事故，仍然不顧生死，奮勇執行任務，以致死亡。 二、於辦公場所，或奉派公差（出）執行前款以外之任務時，發生意外或危險事故，或遭受暴力事件，或罹患疾病，	第二十四條之一 兩廠人員有下列情形之一者，給予遺族撫卹金或死亡補償： 一、病故或意外死亡。 二、因公或職業災害死亡。 前項第二款所稱因公或職業災害死亡，指兩廠人員係因下列情事之一死亡，且其死亡與該情事具有相當因果關係者： 一、執行搶救災害（難）<u>或逮捕罪犯</u>等艱困任務，或執行與戰爭有關任務時，面對存有高度死亡可能性之危害事故，仍然不顧生死，奮勇執行任務，以致死亡。 二、於辦公場所，或奉派公差（出）執行前款以外之任務時，發生意外或危險事故，或遭受暴力事件，或罹患疾病，以致死亡。 三、於辦公場所，或奉派公差（出）執行前款任務時，猝發疾病，以致死亡。	一、參照經濟部所屬事業人員退撫辦法第十六條第二項規定，新增第二項。 二、現行條文第二項至第四項遞移為第三項至第五項；另參照經濟部所屬事業人員退撫辦法第十六條第三項序文、第三項第一款、第四款第二目、第四項規定，爰將第三項序文、第三項第一款、第四款第二目酌作文字修正。 三、按本辦法適用對象包括派用人員及僱用人員，依勞基法第五十九條規定，勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病，雇主應依規定予以補償。同法第八十四條規定，公務員兼具勞工身分者，其有關撫卹事項應適用公務員法令之規定；查公務人員退休資遣撫卹法第五十三條第三項規定：「前項第四款第一目及第二目規

以致死亡。 三、於辦公場所，或奉派公差（出）執行前二款任務時，猝發疾病，以致死亡。 四、因有下列情形之一，以致死亡： （一）執行第一款任務之往返途中，發生意外或危險事故。 （二）執行第一款或第二款任務之往返途中，猝發疾病，或執行第二款任務之往返途中，發生意外或危險事故。 （三）為執行任務而為必要之事前準備或事後之整理期間，發生意外或危險事故，或猝發疾病。 五、戮力職務，積勞過度，以致死亡。 六、因罹患職業病以致死亡。 七、其他依法令規定屬因公或職業災害以致死亡。 前項第四款第一目及第二目<u>規定</u>，係因兩廠<u>派用人員</u>本人之重大交通違規行為而發生意外事故<u>以致死亡者</u>，依意外死亡<u>辦理撫卹</u>。 第三項各款情形之認定遇有疑義時，比照第二十二條之二第三項及第四項規定組成審查小組進行審查。	四、因有下列情形之一，以致死亡： （一）執行第一款任務之往返途中，發生意外或危險事故。 （二）執行第一款或第二款任務之往返途中，猝發疾病，或第二款任務之往返途中，發生意外或危險事故。 （三）為執行任務而為必要之事前準備或事後之整理期間，發生意外或危險事故，或猝發疾病。 五、戮力職務，積勞過度，以致死亡。 六、因罹患職業病以致死亡。 七、其他依法令規定屬因公或職業災害以致死亡。 前項第四款第一目及第二目之<u>死亡</u>，係因兩廠人員本人之重大交通違規行為而發生意外事故<u>所致者</u>，依意外死亡<u>給卹</u>。 第二項各款情形之認定遇有疑義時，比照第二十二條之二第三項及第四項規定組成審查小組進行審查。	定，係因公務人員本人之重大交通違規行為而發生意外事故以致死亡者，以意外死亡辦理撫卹。」爰第四項之規範對象由兩廠人員修正為兩廠派用人員，並酌作文字修正。
第三十三條 兩廠人員退休、撫卹及資遣年資之計	第三十三條 兩廠人員退休、撫卹及資遣年資之計	配合義務役服役期間提繳退休金條例之施行，並避

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： 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。 二、曾任公營其他事業機構雇員以上之年資。 三、曾任義務役軍職或替代役人員之年資。 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。 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。 <u>兩廠派用人員曾任義務役年資，由政府依義務役服役期間提繳退休金條例提繳退休金，且依前項第三款規定併計者，該段年資之退離給與，由兩廠就政府於服役期間提繳之退休金與依本辦法規定計算之退離給與間之差額核給。</u>	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： 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。 二、曾任公營其他事業機構雇員以上之年資。 三、曾服義務役軍職或替代役人員之年資。 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。 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。	免曾服役者依上開條例提繳之退休金，與依本辦法計算核給之退離給與，發生同一年資重複給與之情形，爰增訂第二項，以明確依本辦法計算並核給退離給與之方式。上開退離給與係依本辦法計算之退休金、撫卹金、死亡補償或資遣費。
第三十三條之一 兩廠派用人員依本辦法辦理退休時，其所具適（準）用公務人員個人專戶制退休資遣撫卹法及公立學校教職員個人專戶制退休資遣撫		一、<u>本條新增。</u> 二、為促進公部門人才交流，參酌公教人員退撫制度有關職域轉換、年資轉銜制度之意旨，就具有適

卹條例之公教人員年資，得併計以成就退休條件。但不核給退休給與。 前項公教人員年資，無須依第三十四條第二項規定合併計算採計上限。		(準)用個人專戶制公教年資者，得併計個人專戶制公教年資以成就退休條件。又為避免發生同一年資政府重複給與之情形，爰增訂相關年資雖得併計成就退休條件，但不核給退休給與、亦無須受年資合併計算之最高年資採計上限限制之規定。
第三十四條之三 兩廠派用人員在<u>本行及兩廠工作合計五年以上</u>，於本辦法中華民國一百零八年九月二十日修正施行後未辦理退休或資遣而離職者，除本辦法另有規定外，其工作年資得予保留，俟其年滿六十五歲之日起六個月內，以書面檢同相關證明文件，送兩廠核定其年資及退休金。 前項人員支領之退休金，依第二十三條第一款規定計算；其基數內涵，以離職事由發生時一個月平均工資計支。 第一項人員有下列情形之一者，不適用該項規定： 一、依法被撤職、免職或免除職務。 二、第一項所定六個月辦理期限屆滿時，有第三十四條之一所定喪失辦理退休權利之法定事由或第二十二條之三第一項所定不得受理退休案之情事。	第三十四條之三 兩廠派用人員在兩廠工作五年以上，於本辦法中華民國一百零八年九月二十日修正施行後未辦理退休或資遣而離職者，除本辦法另有規定外，其工作年資得予保留，俟其年滿六十五歲之日起六個月內，以書面檢同相關證明文件，送兩廠核定其年資及退休金。 前項人員支領之退休金，依第二十三條第一款規定計算；其基數內涵，以離職事由發生時一個月平均工資計支。 第一項人員有下列情形之一者，不適用該項規定： 一、依法被撤職、免職或免除職務。 二、第一項所定六個月辦理期限屆滿時，有第三十四條之一所定喪失辦理退休權利之法定事由或第二十二條之三第一項所定不得受理退休案之情事。	配合第二十一條、第二十二條、第二十二條之一修正，修正第一項規定。