

# 中央銀行人事管理準則

條	文	說	明
第一章 總則		第一章章名。	
第一條	本準則依中央銀行法（以下簡稱本法）第十一條之一規定訂定之。	本準則之訂定依據。	
第二條	中央銀行（以下簡稱本行）人事管理，除本法及其他法律就總裁、副總裁之任免、俸給、退職及撫卹有特別規定者外，依本準則之規定；本準則未規定者，準用公務人員相關法令之規定。	本準則之適用範圍。	
第三條	本準則所稱本行人員，指總裁、副總裁及下列人員： 一、本行職員：指本行依本法、本準則及其他相關法令任（派）用之人員。 二、聘用人員：指本行依本準則以契約聘用之專業或技術人員。 三、駐衛警察：指本行依各機關學校團體駐衛警察設置管理辦法規定設置之駐衛警察。 四、本行工員：指本行僱用之普通工友及技術工友（含駕駛）。	本準則之用詞定義。	
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。 局長及處長比照國營金融事業機構總經理不列職等。	本行人員之職務列等。	
第五條	本行為審議年度陞遷、考核及其他重要人事管理事項，組成人事評審考核會；其成員應有三分之一以上自本行主管人員以外之職員中，票選產生之；其實施事項，由本行定之。	本行人事評審考核會之職掌、組成及其實施事項。	
第二章 任（派）免遷調		第二章章名。	
第六條	本行職員之任（派）用，除主管人員應依本法及其他相關法令規定辦理外，由本行依本準則派用。	本行職員之任（派）免權責。	
第七條	本行職員進用方式如下： 一、申請分發公務人員考試及格人員。	一、本行職員之進用方式。 二、依本行現制及行政院九十四年三月二十八	

<p>二、自行甄選適當人員。</p> <p>三、向政府機關（構）指名商調人員。</p>	<p>日院授人力字第○九四○○六一三六○號函，本行可考量實際需要，選擇考試用人或採自行甄選用人。</p>
<p>第八條 本行新進職員之派用，依下列規定：</p> <p>一、依前條第一款進用職員：</p> <p>（一）高等考試之一級考試或特種考試之一等考試及格者，取得第十二職等派用資格。</p> <p>（二）高等考試之二級考試或特種考試之二等考試及格者，取得第九職等派用資格。</p> <p>（三）高等考試之三級考試或特種考試之三等考試及格者，取得第八職等派用資格。</p> <p>（四）普通考試或特種考試之四等考試及格者，取得第七職等派用資格。</p> <p>（五）初等考試或特種考試之五等考試及格者，取得第六職等派用資格。</p> <p>二、依前條第二款進用職員：</p> <p>（一）以經中華民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正施行前之特種考試甲等考試及格資格進用者，取得第十三職等派用資格。</p> <p>（二）以具博士學位或經高等考試之一級考試或相當等級考試及格資格進用者，取得第十二職等派用資格。</p> <p>（三）以經高等考試之二級考試、相當等級考試或中華民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正施行前之高等考試一級考試及格資格進用者，取得第九職等派用資格。</p> <p>（四）以具碩士學位或經高等考試之三級考試、相當等級考試或中華民國八十五年一月十七日公務人員考試法修正施行前之高等考</p>	<p>一、參照本行現制，於第一項及第二項定明本行新進職員之派用，以及實習（試用）期滿經考核不合格者之處理方式。</p> <p>二、第三項定明新進職員實習（試用）期間之敘薪，以及由本行訂定新進職員之進用及核薪事項。</p>

<p>試二級考試及格資格進用者，取得第八職等派用資格。</p> <p>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。</p> <p>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>第九條 有下列情事之一者，不得任（派）用為本行職員：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一、未具或喪失中華民國國籍。</li> <li>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。</li> <li>三、動員戡亂時期終止後，曾犯內亂罪、外患罪，經判刑確定或通緝有案尚未結案。</li> <li>四、曾服公務有貪污行為，經判刑確定或通緝有案尚未結案。</li> <li>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。但受緩刑宣告者，不在此限。</li> <li>六、依法停止任用。</li> <li>七、褫奪公權尚未復權。</li> <li>八、受監護或輔助宣告，尚未撤銷。</li> <li>九、經合格醫師證明有精神病。</li> </ul> <p>本行職員於任（派）用後，有前項第一款至第七款情事之一者，應予免職；有第八款及第九款情事之一者，應依規定辦理退休或資遣。任（派）用後發現其於任（派）用時有前項各款情事之一者，應撤銷任（派）用。</p> <p>前項撤銷任（派）用職員，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>參照公務人員任用法第二十八條規定，定明本行職員任（派）用之消極條件及相關處理事宜。</p>
<p>第十條 本行職員陞遷調任應具備下列基本條件：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一、年資：屆滿陞遷次序表規定擔任現職務（等）之最低服務年資。但非大專以上學校畢業或未具高等考試或相當等級考試以上及格資格者，最低服務年資應延長一年。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一、參照本行現制，於第一項及第三項定明本行職員陞遷之基本條件及專案晉陞之規定。</li> <li>二、參照公務人員陞遷法第十二條第一項及公務員懲戒法第十二條至第十五條規定，於第二項定明本行職員不得辦理陞任之條件。</li> </ul>

<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；或任現職等最近二年年度考核，均列甲等。</p> <p>本行職員有下列情形之一者，不得辦理陞任：</p> <p>一、最近三年內因故意犯罪，曾受有期徒刑以上之刑事判決確定。但受緩刑宣告者，不在此限。</p> <p>二、最近二年內曾依公務員懲戒法受撤職、休職或降級處分，或曾依本準則受免職處分。</p> <p>三、最近一年內曾依公務員懲戒法受減俸或記過處分。</p> <p>四、最近一年考核列丙等，或最近一年內曾受累積達一大過以上之懲處。但功過不得相抵。</p> <p>五、經核准帶職帶薪全時訓練或進修六個月以上，於訓練或進修期間。</p> <p>六、經核准留職停薪，於留職停薪期間。但因配合政府政策或公務需要，奉派國外協助友邦工作或借調其他公務機關、公營事業機構、財團法人服務，經核准留職停薪，不在此限。</p> <p>七、依法停職期間或奉准延長病假期間。</p> <p>工作績效優異或具本行所需之特殊資歷、學識職員，無前項各款情事之一，得專案晉陞，不受第一項各款條件之限制。</p> <p>本行職員之陞遷、輪調事項及陞遷次序表，由本行定之。</p>	<p>三、第四項定明由本行訂定職員之陞遷、輪調事項及陞遷次序表。</p>
<p>第三章 薪給、獎金及福利</p>	<p>第三章章名。</p>
<p>第十一條 本行實施用人費薪給制度，本行人員之薪給，除總裁、副總裁、局長及處長外，採薪點制，其薪點如附表。</p> <p>局長及處長之薪給，比照國營金融事業機構總經理薪給基準辦理。</p>	<p>本行實施用人費薪給制度，並參照本行現制訂定本行人員薪點表，局長及處長之薪給則比照國營金融事業機構總經理薪給基準辦理。</p>
<p>第十二條 本行編列年度用人費預算時，應考量營運目標、預算盈餘、營業收入、用人費負擔能力及政策性盈虧因素；除年度內為達成本法第二條所定經營目標之政策因素需要外，用人費比率以不超過最近三年（前</p>	<p>參照本行現制，定明本行編列年度用人費預算之考量因素及限額。</p>

<p>二、三年度決算及前一年度預算)用人費占營業收入之平均比率為原則。</p> <p>本行年度用人費率及用人費支付限額，應依前項規定擬訂，提經本行理事會核定。</p>	
<p>第十三條 本行人員之薪給，除總裁薪給由本行報請行政院核定外，其餘人員薪給，由本行衡酌經營目標、業務特性、負擔能力，並參考一般公務人員待遇調整幅度及個別職務狀況，在年度用人費支付限額內訂定基準，由總裁核定。營運如發生虧損，除政策因素外，不得調薪。</p> <p>本行人員之薪給，除派駐國外服務者外，不得高於總裁。</p>	<p>一、參照本行現制，於第一項定明本行人員薪給之調整方式。</p> <p>二、參照本行現制，於第二項定明本行人員之薪給，除派駐國外服務者外，不得高於總裁。</p>
<p>第十四條 本行得視地區、職務性質之危險性及稀少性，訂定加給支給規定，在核定當年度之用人費限額內，由總裁核定實施。</p>	<p>參照本行現制，定明本行人員之加給支給。</p>
<p>第十五條 本行人員，除總裁、副總裁、局長及處長外，均不得供給房屋及交通工具等供應制給與。</p>	<p>參照本行現制，定明本行部分人員之供應制給與。</p>
<p>第十六條 本行人員之用人費，應在核定之支付限額內撙節開支。本行得按當年度考成成績，發給考核獎金，最高以本行人員二個月薪給總額為限；另本行因所屬人員工作績效達成之總盈餘(決算盈餘加(減)政策因素)中，得視經營績效情形及所屬人員貢獻程度發給績效獎金，最高以本行人員二點六個月薪給總額為限。</p> <p>前項考核獎金及績效獎金合稱經營績效獎金，其實施事項，由本行定之。</p>	<p>一、參照本行現制，於第一項定明本行人員獎金之發給限額。</p> <p>二、第二項定明由本行訂定獎金實施事項。</p>
<p>第十七條 本行於年終審定決算時，除政策因素外，不得減少年度法定預算盈餘及繳庫盈餘。營業收入及盈餘確屬本行人員努力超過法定預算者，得按核定之當年度用人費率，計算實際用人費支付限額；營業收入及盈餘未達法定預算者，實際用人費不得超過法定預算。</p>	<p>參照公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第三點規定及本行現制，定明本行實際用人費之支付限額。</p>
<p>第十八條 本行依職工福利金條例規定，提撥職工福利金，辦理職工福利事業。</p>	<p>一、依職工福利金條例第一條第一項規定，定明本行應提撥職工福利金，並辦理職工福利事業。</p>

	<p>二、依行政院勞工委員會九十二年三月二十四日勞福一字第○九二○○一六一六七號令，職工福利金條例第一條第一項所稱之「其他企業組織」為平時僱用職工在五十人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等，本行爰應依該條例提撥職工福利金。</p>
第四章 考核獎懲	第四章章名。
<p>第十九條 本行職員之考核區分如下：</p> <p>一、年度考核：指於每年年終，考核人員當年一月至十二月任職期間之成績。</p> <p>二、另予考核：指於同一考核年度內，人員任職不滿一年，而連續任職已達六個月者辦理之考核。</p> <p>三、專案考核：指平時有重大功過時，隨時辦理之考核。</p> <p>前項之任職期間，自實習（試用）期滿正式任（派）用之日起算。</p>	<p>一、參照公務人員考績法第三條規定及本行現制，於第一項定明本行職員考核區分為年度考核、另予考核及專案考核。</p> <p>二、參照本行現制，於第二項定明任職期間之起算時點。</p> <p>三、另主計、人事、政風單位主管之考核循各該專屬法令辦理。</p>
<p>第二十條 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，由本行定之。</p>	<p>一、參照公務人員考績法第五條第一項規定，於第一項定明年度考核及另予考核之依據。</p> <p>二、參照公務人員考績法第五條第二項規定，於第二項定明由本行訂定考核細目。</p>
<p>第二十一條 年度考核及另予考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四等，各等分數如下：</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>考列甲等之積極條件，由本行定之。</p> <p>受考人在考核年度內，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、參加公務人員相關考試，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、曠職一日或累積達二日。</p> <p>五、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及生</p>	<p>一、參照公務人員考績法第六條規定，於第一項及第四項定明年度考核與另予考核之等級，以及考列丁等之條件。</p> <p>二、第二項定明由本行訂定考列甲等之積極條件。</p> <p>三、參照公務人員考績法施行細則第四條第三項與第四項規定及本行現制，於第三項定明考列甲等之消極條件。</p>

<p>理假之日數。</p> <p>六、經辦業務，態度惡劣，影響本行聲譽，有具體事實。</p> <p>除本準則另有規定者外，受考人在考核年度內，非有下列情形之一者，不得考列丁等：</p> <p>一、挑撥離間或誣控濫告，情節重大，經疏導無效，有確實證據。</p> <p>二、不聽指揮，破壞紀律，情節重大，經疏導無效，有確實證據。</p> <p>三、怠忽職守，稽延公務，造成重大不良後果，有確實證據。</p> <p>四、品行不端，或違反有關法令禁止事項，嚴重損害公務人員聲譽，有確實證據。</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>參照公務人員考績法第七條第一項規定及本行現制，定明年度考核之獎懲。</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>參照公務人員考績法第八條規定及本行現制，定明另予考核之獎懲。</p>
<p>第二十四條 年度考核應晉薪級，在考核年度內已依規定晉級或晉支較高一職等薪級者，考列乙等以上時，不再晉級。但專案考核不在此限。</p>	<p>參照公務人員考績法第十條規定，定明年度考核已晉級或晉支較高一職等薪級者，不再晉級之規定。</p>
<p>第二十五條 平時考核之獎懲：獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、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>前項獎懲基準，由本行定之。</p>	<p>一、參照公務人員考績法第十二條第一項第一款規定及本行現制，於第一項定明平時考核之獎懲。</p> <p>二、第二項定明由本行訂定平時考核之獎懲基準。</p>

<p>第二十六條 專案考核一次記二大功者，晉薪一級，並給與一個月薪額之考核獎金，無級可晉者，給與二個月薪額之考核獎金。但在同一年度內再次辦理專案考核一次記二大功者，不再晉敘薪級，給與二個月薪額之考核獎金；一次記二大過者，應予免職。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> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、針對時弊，研擬改進措施，經採行確有重大成效。</li> <li>二、對主辦業務，提出重大革新具體方案，經採行確具成效。</li> <li>三、察舉不法，維護政府聲譽或權益，有卓越貢獻。</li> <li>四、適時消弭意外事件，或重大變故之發生，或已發生而措置得宜，能予有效控制，免遭嚴重損害。</li> <li>五、遇案情重大案件，不為利誘，不為勢劫，而秉持立場，為國家或機關增進榮譽，有具體事實。</li> </ol> <p>非有下列情形之一者，不得為一次記二大過處分：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>一、圖謀背叛國家，有確實證據。</li> <li>二、執行國家政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，致政府遭受重大損害，有確實證據。</li> <li>三、違抗政府重大政令，或嚴重傷害政府信譽，有確實證據。</li> <li>四、涉及貪污案件，其行政責任重大，有確實證據。</li> <li>五、圖謀不法利益或言行不檢，致嚴重損害政府或公務人員聲譽，有確實證據。</li> <li>六、脅迫、公然侮辱或誣告長官，情節重大，有確實證據。</li> <li>七、挑撥離間或破壞紀律，情節重大，有確實證據。</li> <li>八、曠職繼續達四日，或一年累積達十日。</li> </ol>	<p>參照公務人員考績法第十二條第一項第二款、第二項與第三項及公務人員考績法施行細則第十四條第一項規定，定明專案考核之獎懲及基準。</p>
<p>第二十七條 本行年度工作考成結果，與本行個人年度考核考列甲等人數比率之關係，依下列規定：</p>	<p>參照本行現制定明本行年度工作考成結果，與本行個人年度考核考列甲等人數比率之關係。</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>二、乙等：受考人員列甲等者，不得超過百分之六十五。</p> <p>三、丙等：受考人員列甲等者，不得超過百分之四十五。</p> <p>四、丁等：受考人員列甲等者，不得超過百分之三十五。</p>	
<p>第二十八條 本行得依據內部各單位年度經營管理績效，予以考評，並在本行當年度可列甲等總人數範圍內，核定各該單位考列甲等人數。</p> <p>前項內部單位考核實施事項，由本行定之。</p>	<p>一、參照本行現制，於第一項定明本行內部單位之考評規定。</p> <p>二、第二項定明由本行訂定內部單位考核實施事項。</p>
<p>第二十九條 本行經行政院年度考成評列乙等以上時，總裁、副總裁得比照第二十二條規定發給獎金。</p>	<p>參照本行現制，定明本行經行政院年度考成評列乙等以上時，總裁、副總裁得發給考核獎金。</p>
<p>第三十條 本行職員之考核，應由主管人員就考核表項目評擬，遞送人事評審考核會初核後，由總裁核定。</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、參照公務人員考績法第十四條第一項規定，於第一項定明考核評定程序。</p> <p>二、參照公務人員考績法第二十條規定，於第二項定明對考核過程應嚴守秘密。</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。考核結果應予免職者，應附記處分理由及不服處分者提起救濟之方法、期間、受理機關等相關規定。</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>參照公務人員考績法第十四條第三項與第十八條及公務人員考績法施行細則第二十一條第三項規定，定明考核結果之執行程序。</p>
<p>第五章 退休、撫卹及資遣</p>	<p>第五章章名。</p>
<p>第三十二條 本行職員在本行任職五年以上，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>參照財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法（以下簡稱財政部退撫辦法）第十六條規定，定明本行職員自願退休之條</p>

二、任職二十五年以上。	件。
<p>第三十三條 本行職員在本行任職五年以上，有下列情形之一者，應即退休：</p> <p>一、年滿六十五歲。但本法規定有任期者，不在此限。</p> <p>二、身心障礙不堪勝任職務。但其身心障礙係因公傷病所致者，不受在本行任職五年以上年資之限制。</p> <p>前項第一款規定之年齡，本行得按職位工作性質及職責情形，訂定分等限齡退休基準酌予提前。但不得少於五十五歲。</p> <p>第一項第二款所稱身心障礙，以公教人員保險殘廢給付標準表所定之半殘廢以上為準。</p> <p>第一項第二款所稱因公傷病，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>一、參照財政部退撫辦法第十七條及第二十條規定，於第一項至第三項定明本行職員強制退休之條件。</p> <p>二、參照財政部退撫辦法第二十一條及公務人員退休法第六條第四項規定，於第四項定明因公傷病之情形。</p>
<p>第三十四條 本行職員退休金給與基準如下：</p> <p>一、中華民國八十六年五月一日以後適用勞動基準法（以下簡稱勞基法）之任職年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之任職年資，每滿一年給與一個基數，最高以四十五個基數為限。未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計。所稱退休金基數之基準，指核准退休時一個月平均工資，並依勞基法相關規定計算。</p> <p>二、中華民國八十六年四月三十日以前之任職年資，依當時應比照之財政部所屬國營金融保險事業人員退休撫卹及資遣辦法規定辦理。</p> <p>三、前條第一項第二款但書規定之退休職員，退休金加給百分之二十，其任職未滿五年者，以五年計。</p>	參照財政部退撫辦法第十九條及第四十一條之一第一項規定，定明本行職員退休金之給與基準。
第三十五條 依第三十三條第二項規定之限齡提前退休職員，按照規定之退休年齡，每	參照財政部退撫辦法第二十二條規定，定明限齡提前退休職員加發退休金給與之規定。

提前一年加發半個月薪額。	
<p>第三十六條 本行職員有下列情形之一者，喪失其申請辦理退休、資遣之權利：</p> <p>一、褫奪公權終身。</p> <p>二、犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。</p> <p>三、喪失中華民國國籍。</p> <p>四、其他法律有特別規定。</p>	參照公務人員退休法第二十二條規定，定明喪失申請辦理退休、資遣權利之情形。
<p>第三十七條 本準則實施前已辦理退休支領月退休金職員，其月退休金依本準則施行前適用之法令規定計算發給之。</p> <p>已支領月退休金職員有下列情形之一者，喪失其領受月退休金之權利：</p> <p>一、死亡。</p> <p>二、褫奪公權終身。</p> <p>三、犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。</p> <p>四、喪失中華民國國籍。</p> <p>已支領月退休金職員有公務人員退休法第二十三條第一項所定情形之一者，停止其領受月退休金之權利，至其原因消滅時恢復。</p>	參照財政部退撫辦法第二十四條至第二十六條規定，定明本準則實施前已辦理退休支領月退休金職員，其月退休金之計算發給，以及喪失與停止領受其月退休金權利之情形。
<p>第三十八條 本行職員在職病故或意外死亡者，其撫卹金除依第三十四條之退休金計算基準給與外，另發給三個月薪額之喪葬費，其任職未滿三年者，以三年計。</p> <p>本行職員於休職、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、參照財政部退撫辦法第三十條與第四十一條之三第一項規定，於第一項定明本行職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，於第二項定明本行職員於休職、停職或留職停薪期間病故或意外死亡者之給卹規定。</p>
<p>第三十九條 本行職員有下列情事之一者，其撫卹金除依第三十四條之退休金計算基準給與外，加發五個月薪額之撫卹金及三個月薪額之喪葬費，其任職未滿五年者，以五年計：</p> <p>一、於執行職務、公差或辦公場所猝發疾病以致死亡。</p> <p>二、戮力職務，積勞過度以致死亡。</p> <p>三、因辦公往返，猝發疾病、發生意外或危險以致死亡。</p>	參照財政部退撫辦法第三十一條及公務人員撫卹法第五條第一項第四款至第六款規定，定明本行因公死亡職員撫卹金及喪葬費之給與基準。
第四十條 本行職員有下列情事之一者，其撫卹金除依第三十四條之退休金計算基準給與外，加發八個月薪額之撫卹金及三個月薪	一、參照財政部退撫辦法第三十二條及公務人員撫卹法第五條第一項第二款與第三款規定，於第一項定明本行因公死亡職員撫

<p>額之喪葬費，其任職未滿十年者，以十年計：</p> <p>一、因執行職務發生意外或危險以致死亡。</p> <p>二、公差遇險或罹病以致死亡。</p> <p>前條第三款及前項各款之死亡，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>卹金及喪葬費之給與基準。</p> <p>二、參照公務人員撫卹法第五條第四項規定，於第二項定明因交通違規行為而發生意外事故之除外規定。</p>
<p>第四十一條 本行職員之撫卹金及喪葬費，應由未再婚之配偶領受二分之一；其餘由下列順序之遺族平均領受之：</p> <p>一、子女。</p> <p>二、父母。</p> <p>三、祖父母。</p> <p>四、兄弟姊妹。</p> <p>前項遺族中，除未再婚之配偶外，無第一款至第三款遺族時，其撫卹金及喪葬費由未再婚之配偶單獨領受；如無配偶或配偶再婚，其應領之撫卹金及喪葬費，依序由前項各款遺族領受。同一順序有數人時，如有死亡、拋棄、因第四十二條規定喪失領受權者，其撫卹金及喪葬費應平均分給同一順序其他有領受權之人。但前項第一款所定第一順序之領受人死亡、拋棄或因第四十二條規定喪失領受權者，由其子女代位領受之。</p> <p>本行職員生前預立遺囑，於第一項遺族中指定撫卹金領受人者，從其遺囑。</p>	<p>參照財政部退撫辦法第三十四條及公務人員撫卹法第八條第一項至第三項規定，定明遺族領受撫卹金及喪葬費之順序。</p>
<p>第四十二條 本行職員死亡時，其遺族有下列情形之一者，喪失其領受撫卹金及喪葬費之權利：</p> <p>一、褫奪公權終身。</p> <p>二、犯內亂罪、外患罪，經判刑確定。</p> <p>三、未具中華民國國籍。</p>	<p>參照財政部退撫辦法第三十五條及公務人員撫卹法第十條第一項規定，定明遺族喪失撫卹金領受權之情形。</p>
<p>第四十三條 本行職員死亡時，如無遺族或遺族無法辦理喪葬事宜，得由本行就應發給之喪葬費，指定本行人員辦理喪葬事宜。</p>	<p>參照財政部退撫辦法第三十六條規定，定明得指定本行人員辦理喪葬事宜之情形。</p>
<p>第四十四條 本行職員有下列情形之一者，得予資遣：</p> <p>一、因組織變更或業務緊縮，有減少人員之必要，又無適當工作可供安置。</p> <p>二、現職工作不適任，經調整其他相當工作後，仍未能達到要求標準，或本行已無</p>	<p>參照財政部退撫辦法第十五條及公務人員退休法第七條第一項規定，定明本行職員資遣之要件。</p>

<p>其他工作可以調任。</p> <p>三、純研究職位（未兼派其他職務者）連續二年以上未提出研究報告或顯無研究成果。</p> <p>四、不符第三十三條第一項第二款規定情形，經中央衛生主管機關評鑑合格醫院證明身心衰弱不堪勝任職務。</p> <p>五、依其他法規規定應辦理資遣。</p>	
<p>第四十五條 本行職員之資遣，依勞基法相關規定辦理；其資遣費給與基準，依下列規定辦理：</p> <p>一、中華民國八十六年四月三十日以前之任職年資，依其當時比照之法令規定計算。</p> <p>二、中華民國八十六年五月一日以後之任職年資，依勞基法相關規定計算。</p>	<p>參照財政部退撫辦法第四十一條之一第一項規定，定明本行職員資遣費給與基準。</p>
<p>第四十六條 本行職員任職年資之計算，除於本行任職之年資外，應併計下列年資。但以前未曾申請發還離職、免職退費或核給退休（職、伍）金、退除給與、資遣給與或辦理年資結算核發相當退休、資遣或離職給與之任職年資者為限：</p> <p>一、曾任政務人員、公務人員、公立學校教育人員或軍職人員之年資。</p> <p>二、曾任其他公營事業機構雇員以上之年資。</p> <p>三、曾服義務役軍職或替代役人員之年資。</p>	<p>參照財政部退撫辦法第四十一條、公務人員退休法第十五條第一項至第四項及公務人員撫卹法第十六條第一項至第四項規定，定明本行職員退休、撫卹或資遣時之年資採計方式。</p>
<p>第四十七條 本行自中華民國八十六年五月一日以後，依有關規定提撥退休基金，成立退休基金監督委員會監督管理之；原提存之公、自提儲金應予保留，由本行退休基金監督委員會代為管理運用，於本行職員離職時，依本準則施行前當時適用之法令發給之。</p>	<p>參照財政部退撫辦法第四十一條之一第二項規定，定明有關提撥退休基金，以及成立退休基金監督委員會監督管理之規定。</p>
<p>第四十八條 請領退休金、資遣費、撫卹金及喪葬費之權利，自請求權可行使之日起，因五年間不行使而當然消滅。</p>	<p>參照財政部退撫辦法第三十七條、公務人員退休法第二十七條第一項及公務人員撫卹法第十二條規定，定明退休金、資遣費、撫卹金及喪葬費之請求權時效。</p>
<p>第四十九條 請領退休金、資遣費、撫卹金與喪葬費之權利，以及未經遺族具領之撫卹</p>	<p>參照財政部退撫辦法第四十二條、公務人員退休法第二十六條及公務人員撫卹法第十三條</p>

金，不得作為扣押、讓與或供擔保之標的。	規定，定明請領退休金、資遣費、撫卹金與喪葬費之權利，以及未經遺族具領之撫卹金，不得作為扣押、讓與或供擔保之標的。
第五十條 本法中華民國一百年四月八日修正之條文施行前任命之副總裁，其退休及撫卹事宜，比照本章相關規定辦理。	本法一百年四月八日修正之條文施行前任命之副總裁，因非政務人員，不適用政務人員退職及撫卹之相關規定，爰定明其退休及撫卹事宜，比照本章相關規定辦理。
第六章 附則	第六章章名。
第五十一條 本行為辦理本準則所定之人事管理事項，得運用本行既有人員與設施，辦理本行人員存款。	<p>一、本行自成立以來即辦理存款業務，且自五十年七月在臺復業以來，亦比照財政部所屬國營金融事業辦理員工存款，迄今已逾五十年，係本行人事管理措施之一，故在不增加額外支出之前提下，定明本行得運用既有人員與設施，辦理本行人員存款，使其辦理依據得以明確化。</p> <p>二、本行諸多人事管理事項，包括員工薪資、獎金、退休金、加班費等各項支給，均透過員工存款轉帳處理，符合經濟性、便利性，利於人事管理。</p> <p>三、主要國家如英、德、法等國中央銀行，為利於對其員工之人事管理，多辦理員工存款；其中，法國中央銀行法第一百四十一條之八更定明該行得辦理行員存款，爰予參酌定明本條。</p>
第五十二條 本行為促進人力資源發展，得辦理本行職員之訓練及進修；其實施事項，由本行定之。	本行職員之訓練進修。
<p>第五十三條 本行職員對於本行所為之行政處分，認為違法或不當，致損害其權利或利益者，得於該行政處分達到之次日起三十日內，依訴願法相關規定提起訴願。本行職員因本行對其依本準則申請之案件，於法定期間內應作為而不作為，認為損害其權利或利益者，亦同。</p> <p>前項期間，法令未規定者，自本行受理申請之日起為二個月。</p> <p>本行職員對於本行所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當，致影響其權益者，得於該管理措施或處置達到之次日起三十日內，以書面詳敘理由，檢同證明文件</p>	<p>一、依公務人員保障暨培訓委員會一百年十月十四日公保字第一〇〇〇〇一四六六五號函，本行職員非公務人員保障法所定之保障對象，而參照臺北高等行政法院九十一年度訴字第一八一號判決、最高行政法院九十四年度判字第〇一三七三號判決意旨，本行與所屬職員間為公法關係，爰於第一項及第二項定明本行職員對本行所為之行政處分不服時之救濟程序。</p> <p>二、本行職員對於本行所為之管理措施或有關工作條件之處置認為不當時，為確保其權益，爰參照公務人員保障法第七十七條第一項、第二項、第八十一條第一項前段，</p>

<p>向本行申請復核。</p> <p>復核有理由者，本行應於申請人表示不服之範圍內，撤銷原管理措施或處置之全部或一部，並得另為管理措施或處置。但不得於申請人表示不服之範圍內，為更不利益之管理措施或處置。</p> <p>有下列情形之一者，本行應維持原管理措施或處置：</p> <p>一、復核無理由。</p> <p>二、原管理措施或處置所憑之理由雖屬不當，但依其他理由認為正當。</p> <p>三、原管理措施或處置雖屬違法或顯然不當，但其撤銷或變更於公益有重大損害，經斟酌申請復核者所受損害、賠償程度、防止方法及其他一切情事，認原管理措施或處置之撤銷或變更顯與公益相違背。</p> <p>本行對復核事件，應於收受申請書之次日起二個月內，就請求事項詳備理由函復，必要時得延長一個月，並通知申請人。</p>	<p>以及第八十四條準用第六十三條第一項、第二項、第六十五條第一項與第六十七條第一項規定，於第三項至第六項定明申請復核之程序，以及本行對復核之處理方式。</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>參照本行現制，定明本行為應業務需要，得依本準則規定聘用人員，其身分屬性比照本行職員，就待遇福利、考核獎懲、訓練進修、退休、撫卹及資遣等事項，得於契約約明比照本準則職員相關規定辦理。</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，由本行定之。</p>	<p>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、第二十條規定及行政院七十一年四月二日台七十一人政肆字第九〇九三號函，定明本行駐衛警察之待遇福利、考核獎懲、退休、撫卹及資遣等事項，得依現制比照本準則職員相關規定辦理，以維護其權益。</p>
<p>第五十六條 本行工員之管理，依勞基法、勞工退休金條例及其他勞工相關法令規定辦理。</p>	<p>本行工員之管理，依勞工相關法令辦理；本行並依勞基法第七十條規定，就本行工員之待遇福利、考核獎懲、退休、撫卹、資遣及其他工作條件與管理措施訂定工作規則，據以辦理。</p>
<p>第五十七條 本準則自發布日施行。</p>	<p>本準則之施行日期。</p>