

提案人：臺灣銀行企業工會 理事長 林政潭

第一案

案由：泛公股民營金控（銀行）均自 112 年 1 月 1 日起依「營利事業所得稅查核準則」第 88 條規定，適用員工伙食費每月新臺幣（以下同）3,000 元，建議國營金融事業機構比照同業採外加發放伙食費每月 3,000 元，建請同意。（附件一）

說明：

- 一、各國營金融事業機構員工自 82 年度起辦理員工薪給調整時，配合併銷之午餐費數額每月 750 元迄今。
- 二、經查泛公股民營金控（銀行）均自 112 年 1 月 1 日起，依「營利事業所得稅查核準則」第 88 條規定，因應稅制優化將伙食費免稅額由 2,400 元提高到 3,000 元，多數銀行均以外加方式發放伙食費津貼，國營金融事業機構同屬營利事業且處完全競爭市場，為增進員工福祉，爰建請一體適用，以提升同仁士氣及競爭力。
- 三、用人費用分析：以國營金融事業機構預算員額數 15,395 人估算，一年增加用人費約 554,220 千元，統計資料如下表：

新臺幣：仟元

| 金融事業機構 | 預算員額 | 每月每人伙食費 | 每年增加用人費用 |
|--------|---------|---------|----------|
| 臺灣金控集團 | 9,039 人 | 3 | 325,404 |
| 土地銀行 | 6,091 人 | 3 | 219,276 |
| 輸出入銀行 | 265 人 | 3 | 9,540 |

- 四、綜上，建請員工伙食費比照同業改採外加發放方式每月 3,000 元。

第二案

案由：為落實員工照護及增進員工向心力，踐履企業永續發展責任，建議國營金融事業機構比照泛公股銀行辦理「員工福利信託」，辦理方式為員工薪資提存金每月 1,000 元以上（含）、公司獎勵金每月 1,000 元以上（含），建請同意。（附件一）

說明：

- 一、我國目前邁入超高齡社會，但勞工退休後生活若僅有勞保及勞退給付，所得替代率約僅三、四成，距離世界銀行建議應至少七成，才能維持退休前的生活水準，其中不足的退休準備，需透過企業與員工一起努力累積。因此，蔡前總統於 108 年 12 月 9 日出席財政部舉行「公股事業推動團體協約及員工持股信託見證儀式」中，即期許公股銀行能發揮政策示範作用，未來帶動更多企業跟進，除重視與員工之溝通外，並樂於分享企業經營成果，以創造勞資和諧、企業成功發展、經濟繁榮之多贏局面。此外，金融監督管理委員會並已將企業辦理員工福利信託納入公司治理評鑑「落實企業社會責任」之額外加分項目，鼓勵上市（櫃）公司採行，以強化企業之社會責任。
- 二、經查臺灣中小企銀、第一銀行、彰化銀行、合庫銀行、兆豐銀行、華南銀行等 6 家泛公股銀行均已開辦員工福利信託，惟其餘國營金融事業機構因涉及法令規定、爭取主管機關支持及預算編列等問題，尚未辦理。臺銀前於 110 年函報「臺灣銀行研議『員工福利信託』計畫方案」，經財政部轉行政院人事行政總處函復略以，適用實施用人費率單一薪給待遇類型之事業機構，已將各項供應性給與併入員工薪給內支給，爰不宜另立名目由事業單位用人費用負擔，應在福利金項下規畫辦理。
- 三、60 年代的國營事業用人費率單一薪給制度，建立時有其環境因素與時空背景；惟隨著時代變遷，競爭型國營事業員工待遇已無法與民營化泛公股金融同業競爭，單一薪給制度亦應重新檢討存在的意義。又臺銀上開「員工福利信託」計畫，業經臺北市政府勞動局於 110 年 10 月 8 日函釋，該項目與職工福利金動支範圍

及項目規定不符，爰無法由職工福利金項下辦理「員工福利信託」，且泛公股銀行均已陸續於 108 年起由行方(非職工福利金項下)與員工相對提撥一定金額辦理「員工持股/福儲信託」，對員工之向心力和與企業一起成長之動能深有助益。

四、另，97 年財政部所屬國營銀行員工優惠存款改革方案實施後，員工退休金在 500 萬元以內之金額，僅能儲存 3 年期定期儲蓄存款機動利率加計 3%計息，又無勞保/公保年金之適用，根本無法維持其退休後的基本生活。員工是企業核心資產，亦是提升企業競爭力之關鍵，國營金融事業機構如能順利透過預算並導入員工福利信託制度，是踐履企業永續發展的責任，除增加員工向心力及企業穩定度外，政府還可以因此減少高齡社會帶來的社會成本與財政負擔。

五、建請同意國營金融事業機構於用人費用項下編列辦理員工福利信託項目，並應免受用人費限額之限制。辦理方式為員工薪資提存款：每月 1,000 元以上(含)，公司獎勵金：每月 1,000 元以上(含)，以國營金融事業機構預算員額數 15,395 人，每月相對提撥 1,000 元估算，每年費用約為 184,740 千元，統計資料如下表：

用人費用分析：

新臺幣:仟元

| 金融事業機構 | 預算員額 | 每月提撥金額 | 每年增加用人費用 |
|--------|---------|--------|----------|
| 臺灣金控集團 | 9,039 人 | 1 | 108,468 |
| 土地銀行 | 6,091 人 | 1 | 73,092 |
| 輸出入銀行 | 265 人 | 1 | 3,180 |

第三案

案由：為有效解決國營金融事業機構缺乏攬才留才誘因之迫切需求，建議財政部所屬國營金融事業機構「經營績效獎金提撥總額」(4.4 個月)上限應與時俱進，比照泛公股銀行調高至 4.6 個月；另比照「泛公股銀行」依獲利狀況提撥(1%至 8%)員工酬勞，建請

同意。(附件一)

說明：

一、現行制度僵化，無法突破「經營績效獎金」上限：

(一)發放標準(原4.6個月)始於行政院77年12月29日核准通過「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」，當時「績效獎金」最高提撥上限為2.6個月。此後交通部與財政部等主管機關相繼仿效，並於各事業機構「用人費薪給管理要點」中納入「考核獎金」及「績效獎金」(合稱「經營績效獎金」)總額上限4.6個月規範，研擬各所屬事業機構「經營績效獎金實施要點」。

(二)現行發放標準(4.4個月)則係因102年立法院第8屆第4會期財政委員會第13次全體委員會決議，財政部爰修正「財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點」為最高提撥4.4個月薪給總額。至此，即使國營銀行戮力經營，盈餘屢創佳績，經營績效獎金提撥總額均未能突破最高4.4個月上限。

二、民營銀行崛起，國營金融事業機構在人力競爭中失利：

自87年起，公營銀行陸續民營化，其員工薪酬福利可逕由董事會決議後迅速施行；相形之下，國營金融事業機構仍受限於既有之規範。惟金融業處於完全競爭市場，國營金融事業機構面對民營銀行薪酬挑戰，待遇已明顯落後。又，泛公股銀行除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(依公司章程規定按獲利狀況提撥1%至8%)，約1.9~3.7個月，遠高於國營金融事業機構。

國營金融事業機構因相關限制，無法比照民營及泛公股銀行將員工貢獻程度反映於薪酬，致使招募新進員工時缺乏吸引力，員工待遇之顯著差距已嚴重削弱國營金融事業機構攬才留才的力道，以近3年報考國營金融事業機構人數已呈逐漸下滑趨勢，報到率也下滑至8成多足可證之，甚至面臨無法足額錄取之窘境。據調查，臺灣銀行報考人數從111年每個錄取名額有14人角逐(錄取率7.1%)，驟降至114年的8人(錄取率12.5%)，顯見國

營金融事業機構的就業吸引力正逐漸下滑。國營金融事業機構薪酬待遇未能與金融市場接軌，薪酬如磁石，既影響新進人員的招募，亦左右現職員工去留及企業永續發展；此一現象亟待主管機關正視，提高現行經營績效獎金的提撥月數，以因應此一困境刻不容緩。

三、國營金融事業機構員工待遇處於劣勢：

查公司法第 235 條之 1 第 1 項規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。…」，「泛公股銀行」依上開規定可於公司章程訂定按獲利狀況提撥 1% 至 8% 不等之員工酬勞；同受財政部督導的國營金融事業機構卻受限制，缺乏一致性。

四、建請修訂績效獎金上限及提撥員工酬勞比率，以利國營金融事業機構吸納優秀人才。

為有效解決國營金融事業機構在招攬及留用人才的顯著弱勢，「與時俱進」修訂績效獎金上限已是迫在眉睫。爰建請鬆綁現行「用人費薪給管理要點」及「經營績效獎金實施要點」上限至 4.6 個月；並比照同業依獲利狀況提撥一定比率（1%~8%）的員工酬勞；使國營金融事業機構員工待遇能更公平地反映具體貢獻，讓優秀人才「願意來」、「留得住」。

第四案

案由：為吸引優秀人才強化公司競爭能力暨保障退休人員生活水準，請貴部修正退休金優惠存款方案。

說明：

- 一、現行臺、土、輸銀針對具有優惠存款資格的現職及退休同仁，自 107 年起，於 97 年以後入行之行員，其退休金優惠存款利率僅三年定儲加 3%。惟考量近年物價持續上升，日常支出費用大幅增加，若退休金優惠存款利率無法因應提高，將嚴重影響退休人員生活品質。為確保退休人員生活水準不受通貨膨脹而影響，建議將「固定加碼利率隨物價漲幅進行調整，且訂定至少達公務員

月退休金最低樓地板保障金額」或將「退休金優惠存款利率修正為三年定儲加 6%」，以保障退休人員生活尊嚴，俾利享有基本的退休生活，不受通膨侵蝕而無法安心養老。

- 二、臺灣金控、臺銀人壽及臺銀證券 97 年後入職的員工未享有退休金優惠存款利率，導致公司在退休福利制度上的競爭力嚴重不足。因同一公司內存在不同的退休制度，不僅易造成員工間的隔閡，且其福利待遇較其他行庫缺乏競爭優勢。爰此，亦建議為此類員工提供相同之退休金優惠存款利率方案。
- 三、為助提升公司對人才的吸引力，並強化公司競爭力，請貴部修正退休金優惠存款方案。

第五案

案由：討論臺灣銀行人力結構現況，詳附件二。

說明：

- 一、臺灣銀行人力結構已呈現頭重腳輕的狀況。
- 二、臺灣銀行非主管級中位數薪資已與競爭對手有顯著差異。
- 三、臺灣銀行主管級薪資已不符其銀行資產規模。
- 四、臺灣銀行 97 年後入行退休之福利問題，並未考量同業狀況及物價波動的調整。

單位：新臺幣

九大國營及泛公股金控（銀行）福利措施一覽表

| 項目 | 編號 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 差異 | 建請事項 |
|----|--------|-------------------|-------------------|-------------------|---|---|--|---|--|---|---|--|
| | | | | | | | | | | | | |
| | | 臺灣金控 | 臺灣金控 | 第一金控 | 華南金控 | 彰化銀行 | 兆豐金控 | 臺灣企銀 | | | | |
| 一 | 伙食費 | 免稅額750元 | 免稅額750元 | 免稅額：無 | 薪資外加方式 發放3,000元 | 薪資內含方式 發放3,000元 | 薪資外加方式 發放3,000元 | 薪資外加方式 發放3,000元 | 薪資外加方式 發放3,000元 | 薪資外加方式 發放3,000元 | 國營金融事業機構： 實施用人費率單一薪給待遇，免稅額750元。 泛公股銀行： 薪資外加或內含發放3,000元 | 伙食費外加3,000元 年總費用約554,230千元 (36,000元/年、15,395人) |
| 二 | 員工福利信託 | 無 | 無 | 無 | 公司每月相對 提撥1,000元 ~2萬元 | 公司每月相對 提撥1,000元 | 公司每月相對 提撥1,000元 -1,500元 | 公司每月相對 提撥1,000元 ~5萬元 | 公司每月相對 提撥1,000元 | 國營金融事業機構：無 泛公股銀行： 公司每月相對提撥1,000元-5萬元 | 公司每月相對 提撥1,000元 年總費用約184,740千元 (12,000元/年、15,395人) | |
| 三 | 獎金 | 經營績效獎金 最高4.4個月 | 經營績效獎金 最高4.4個月 | 經營績效獎金 最高4.4個月 | 銀行除經營績效 獎金4.6個月 外，另有超 盈餘獎金及員 工酬勞(1%至 8%)，約2.4 個月。 | 銀行除經營績效 獎金4.6個月 外，另有超 盈餘獎金及員 工酬勞(1%至 6%)，約1.9 個月。 | 除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(1%至6%)，約2.76個月。 | 銀行除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(2%至6%)，約3.7個月。 | 除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(1%至6%)，約2.76個月。 | 國營金融事業機構： 經營績效獎金最高提撥4.4個月 泛公股銀行： 除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(依其章程訂按獲利狀況提撥1%至8%)，約1.9-3.7個月。 | 經營績效獎金 提撥總額由4.4 個月調高至4.6 個月 稅前盈餘提撥 1%-8%員工酬勞 | |
| 四 | 員工酬勞 | 無 | 無 | 無 | 銀行除經營績效 獎金4.6個月 外，另有超 盈餘獎金及員 工酬勞(1%至 8%)，約2.4 個月。 | 銀行除經營績效 獎金4.6個月 外，另有超 盈餘獎金及員 工酬勞(1%至 6%)，約1.9 個月。 | 除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(1%至6%)，約2.76個月。 | 銀行除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(2%至6%)，約3.7個月。 | 除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(1%至6%)，約2.76個月。 | 國營金融事業機構： 經營績效獎金最高提撥4.4個月 泛公股銀行： 除經營績效獎金4.6個月外，另有超盈餘獎金及員工酬勞(依其章程訂按獲利狀況提撥1%至8%)，約1.9-3.7個月。 | 稅前盈餘提撥 1%-8%員工酬勞 | |

前言：臺灣銀行是國家銀行，依據金管會銀行局 114.9.30 本國銀行統計資料總資產 6.945 兆(佔本國銀行總資產 9.2%)、總存款 5.336 兆(佔本國銀行總存款 8.6%)、總放款 3.45 兆(佔本國銀行總放款 7.8%)，對於整體金融機構佔有舉足輕重的地位。以目前實收資本額 1090 億元計算，實以 63.72 倍的槓桿在經營銀行業務，如此高的槓桿背後靠的，除了台銀本身跨越百年所累積的信譽，另外就是本行優秀的同仁戮力從公所經營出的結果，但近來因為薪資福利各方面遠遠不如競爭銀行下，本行人才的招募困難，已成為非常緊迫需要改進的議題。

試想，若未來本行僅能招收到各主要競爭對手銀行選剩下的人才時，如何達到政府所設立盈餘目標，且身為銀行中的銀行(本行目前控有 21.23%華南金、16.21%台企銀、7.45%第一金、4.99%合庫金、2.62%兆豐金、2.08%元大金、1.56%凱基銀、1.61%中信金、0.44%國泰世華)，外加前述如此高的資產槓桿，猶如小孩玩大車般的風險將如影

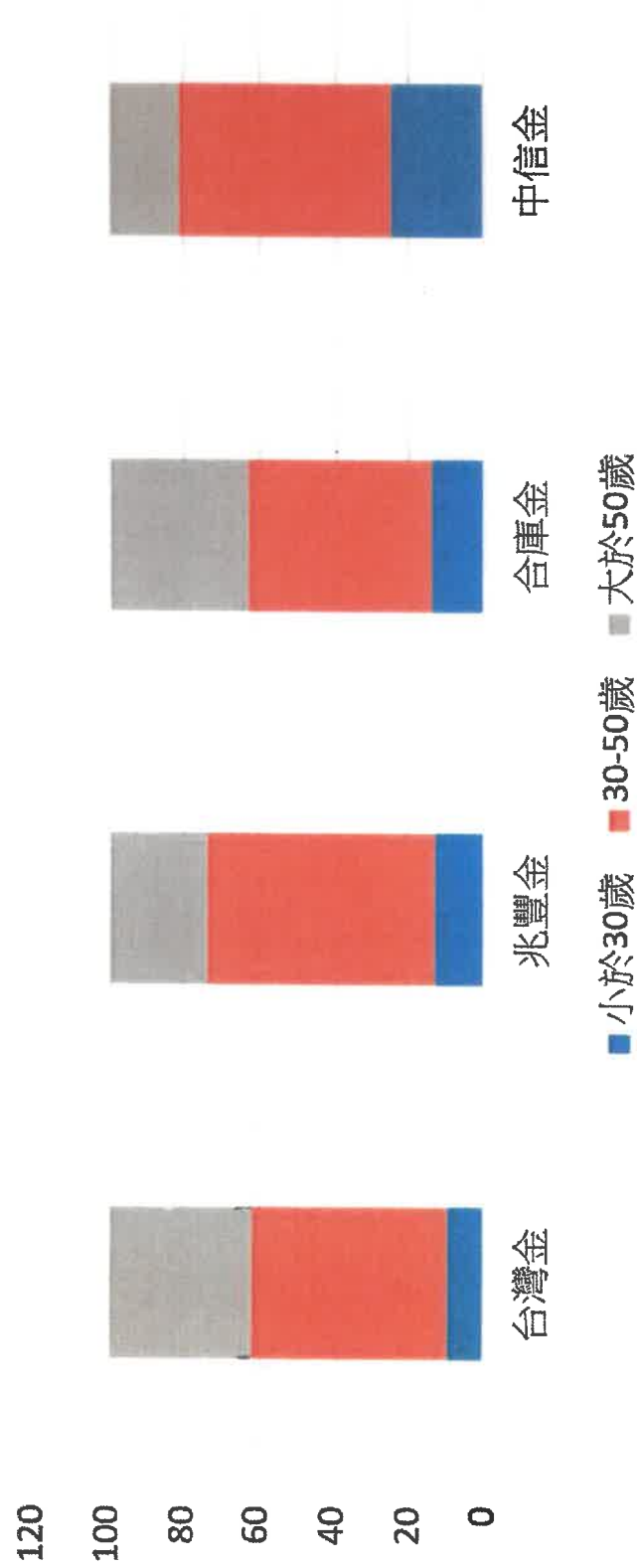
隨形。

討論議題：

1. 本行人力結構已呈現頭重腳輕的狀況。如附表 1
2. 本行非主管級中位數薪資已與競爭對手有顯著差異。如附表 2
3. 本行主管級薪資已不符本行資產規模。如附表 3
4. 97 年後入行退休福利問題，並未考量同業狀況及物價波動的調整。

附表 1

台灣金與主要金控 員工年齡分布圖



附表 2

| 銀行別/非主管級薪資中位數 | 112 年 | 113 年 |
|---------------|-------|-------|
| 臺灣銀行 # | 1,200 | 1,169 |
| 中國信託商業銀行 # | 1,314 | 1,349 |
| 兆豐國際商業銀行 # | 1,304 | 1,446 |
| 第一商業銀行 # | 1,293 | 1,402 |
| 合作金庫商業銀行◎# | 1,290 | 1,452 |
| 玉山商業銀行 # | 1,156 | 1,229 |
| 華南商業銀行 # | 1,178 | 1,246 |
| 彰化商業銀行 | 1,302 | 1,391 |
| 台新國際商業銀行 # | 1,114 | 1,209 |
| 上海商業儲蓄銀行 | 1,260 | 1,321 |
| 臺灣中小企業銀行 | 1,132 | 1,238 |

附表 3

| 資產規模 114/09(兆) | 6.9 | 4.7 | 4.3 | 4.1 | 5.2 | 2.5 | 5.6 | 0.3 |
|-------------------|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 薪資級距(萬元) | 台銀 | 第一銀 | 兆豐銀 | 華南銀 | 合庫 | 台企銀 | 中信銀 | 板信 |
| 100-200 | | | | | | | | |
| 200-350 | *+ | | | | | | | |
| 350-500 | | | | | | + | | + |
| 500-1000 | | *邱500 | *+ | | * | * | | |
| 1000-1500 | | + | | * | + | | | |
| 1500-3000 | | | | + | | | * | *謝100 |
| 3000-5000 | | | | | | | | |
| 5000-10000 | | | | | | | | |
| 大於10000 | | | | | | | + | |

*董事長；+總經理、副總

臺灣金控集團人力困境

日期：114.12.4

一、集團穩定獲利卻無法增員的矛盾

- (一) 金控與臺銀屬穩健獲利、連年創新高的賺錢事業，依照經營績效與永續發展目標，理應具有充足的能力與理由增補必要人力。
- (二) 現行增員指標制度下，只要個別數值稍有偏離（如預、決算間差異，預算保守估列），即使整體經營績效亮眼，仍不符增員規定。
- (三) 明顯且不合理矛盾處：事業體越賺錢、人力越吃緊；績效越好，越無法補足人力缺口。

二、新增大量「不賺錢但必要」業務，增員指標卻未能反映「必要成本」、「必做業務」

- (一) 近年金融業面臨的合規與監理要求愈加嚴格，新增業務包含但不限於：
 1. 洗錢防制 (AML)：KYC、EDD、黑名單過濾、可疑交易通報等大量勞務密集作業。
 2. 資安與資訊韌性：依「金融機構資通安全防護基準」相關規範，進行資訊安全評估、演練、導入國際標準。
 3. 各類監理申報、稽核、法遵要求。
 4. 永續金融、ESG 揭露、新版內控制度等。
- (二) 非創收業務雖大量增加，卻無法拉高營收或生產力，反而壓縮指標，造成無法增員。
- (三) 「合規越嚴 → 需要越多人力 → 因不創營收使指標下降 → 反而越無法增員」，形成實務與制度之間的重大矛盾。
- (四) 依金管會銀行局「金融統計指標 (113 年 12 月版)」，「本國銀行」金融機構員工人數 111-113 年均增幅約為 1.13%，惟本集團員額卻仍受增員指標計算規定之限制，未能同步增長，落後於本國同業，致使除面臨現行人力調度之困難外，未來更須面對金融科技之發展及日趨嚴謹之金融監理制度衍生人力缺口之衝擊。

三、修正指標計算方式 (詳次頁財政部初擬增員指標修正及本集團各公司試算結果)

- (一) 員工生產力與用人費率採「請增年度 vs 本年度」比較，「預算不與決算」比較，避免造成失真
- (二) 增員指標鬆綁 = 提升效率 × 降低風險 × 強化競爭，將有助國營事業「留才攬才」、「提升專業」、「減降作業風險」、「改善成本結構」及「強化服務品質」，對組織治理與永續經營皆有正面影響。
- (三) 如符修正指標規定，建請 115 年以專案增員方式辦理（不併 116 年人力計畫）

四、臺銀人壽及臺銀證券約聘僱人員遇缺不補之人力困境

- (一) 約聘僱人力約占各該公司人力 40%，且近九成符合退休條件，約聘僱人員制度上「遇缺不補」，導致現有人力工作量暴增、錯誤與作業風險升高，造成更多員工萌生退意 → 加速人力流失 → 再度提高工作量，形成難以逆轉的惡性循環。
- (二) 增員指標、用人費等計算僅含正式人員，未將約聘僱人員的貢獻計入，使「營收算全部、成本算部分」的情形扭曲經營績效，亟需正視約聘僱人員在人力結構的重要性並調整預算編列及人力規劃。

【財政部初擬增員指標修正及本集團各公司試算結果】

| 評估指標 | 現行規定 | | 修正草案(初擬方案) | | | | |
|-------------------|---|------------------------------|--|----|---|----|--------------------------|
| | 內涵 | 增員條件 | 內涵 | | 增員條件 | | |
| (一) 員工生產力 【核心】 | 本年度預算員工生產力與前 3 年度決算平均員工生產力之消長比較 | 員工生產力超過前 3 年度決算員工生產力之平均數。 | 請增年度與本年度預算員工生產力之比較,及去年度決算與前 2 年度決算平均員工生產力之比較 | | 「請增年度預算員工生產力超過本年度預算員工生產力」且「去年度決算員工生產力超過前 2 年度決算員工生產力之平均數」。 | | |
| | 114 年度預算 > $\frac{(113 \text{ 年決算}+112 \text{ 年決算}+111 \text{ 年決算})}{3}$ | | ① 115 年度預算 > 114 年度預算 | | ② 113 年度決算 > $\frac{(112 \text{ 年決算}+111 \text{ 年決算})}{2}$ | | |
| (二) 用人費率 【核心】 | 本年度預算用人費率與前 3 年度決算平均用人費率之消長比較(排除政策性因素) | 本年度預算用人費率低於前 3 年度決算用人費率之平均數。 | 請增年度與本年度預算用人費率之比較,及去年度決算與前 2 年度決算平均用人費率之比較 | | 「請增年度預算用人費率低於本年度預算用人費率」且「去年度決算用人費率低於前 2 年度決算用人費率之平均數」。 | | |
| | 114 年度預算 < $\frac{(113 \text{ 年決算}+112 \text{ 年決算}+111 \text{ 年決算})}{3}$ | | ① 115 年度預算 < 114 年度預算 | | ② 113 年度決算 < $\frac{(112 \text{ 年決算}+111 \text{ 年決算})}{2}$ 用人費率 | | |
| (三) 解繳盈餘 【核心】 | 本年度解繳盈餘預計決算數與法定預算數比較(均排除政策性因素,且不含出售不動產利益) | 本年度預計決算解繳盈餘數超過法定預算數。 | 去年度解繳盈餘決算數與去年度法定預算數比較 | | 去年度解繳盈餘決算數不低於法定預算數。 | | |
| | 114 年度預計決算 > 114 年度預算 | | 113 年度決算 ≥ 113 年度預算 | | | | |
| 員工獲利額 【選用】 | 本年度預計決算稅前純益之員工獲利額與法定預算稅前純益之員工獲利額比較(均排除政策性因素,且不含出售不動產利益) | 本年度預計決算員工獲利額超過預算員工獲利額。 | 請增年度法定預算稅前純益之員工獲利額與本年度法定預算稅前純益之員工獲利額比較 | | 請增年度預算員工獲利額超過本年度預算員工獲利額。 | | |
| | 114 年度預計決算 > 114 年度預算 | | 115 年度預算 > 114 年度預算 | | | | |
| 增員條件 | 符合以下其中一條件 1.符合「員工生產力」、「用人費率」、「解繳盈餘」3 項核心指標之增員條件者 2.符合選用指標「員工獲利額」及 2 項核心指標,其中須包含「解繳盈餘」指標 | | | | | | |
| 試算結果 | 臺灣金控 | | 臺灣銀行 | | 臺銀證券 | | 臺銀人壽 |
| | 現行 | 初擬 | 現行 | 初擬 | 現行 | 初擬 | 現行 |
| 員工生產力 | 不符合 | 符合 | 不符合 | 符合 | 不符合 | 符合 | 虧損事業 無法解繳盈餘 爰未提供資料 |
| 用人費率 | 不符合 | 符合 | 不符合 | 符合 | 不符合 | 符合 | |
| 解繳盈餘 | 符合 | 符合 | 符合 | 符合 | 不符合 | 符合 | |
| 員工獲利額 | 符合 | 符合 | 符合 | 符合 | 不符合 | 符合 | |
| 是否符合增員條件 | 不符合 | 符合 | 不符合 | 符合 | 不符合 | 符合 | |