

## 各校相關提問回應(勞動部提供)

### 一、有關勞動部指導原則部分

序號	提問議題	問題內容	勞動部回覆
1	短期工讀權益保障	有關校內部分工時人員(臨時工)，其月薪資總額低於部分工時人員勞工保險投保薪資下限 11,100 元者(例如月薪資 1,500 元)，是否仍需依勞工保險投保薪資下限 11,100 元額度投保？	<p>1、被保險人月投保薪資應按其月薪資總額，依「勞工保險投保薪資分級表」規定之等級金額覈實申報，現行部分工時人員適用之投保薪資等級最低為 11,100 元，如月薪資總額低於 11,100 元，依規定仍應歸級至 11,100 元。至勞工退休金月提繳工資分級表最低下限為 1,500 元，如月薪資 1,500 元，則應申報月提繳工資 1,500 元。</p> <p>2、惟學校亦可按短期工作人員方式，斷續於到、離職日按日投保及提繳勞工退休金，惟其投保薪資及月提繳工資應由日薪換算至月薪申報投保薪資及月提繳工資(以日薪×30 日)。例如：日薪資 1,500 元須乘以 30 日，勞保投保薪資應以 43,900 元申報，勞退提繳工資應以 45,800 元申報。)</p>
2		學校工讀若每月為短時數且非固定及有可能隔月就無需求，是否也需加勞健保？	如工讀生與學校間具有僱傭關係，則學校應於其到職當日申報參加勞、就保及提繳勞工退休金，離職當日辦理退保及停止提繳。
3		臨時工每月在不同單位聘任，該如何報支勞健保費(含勞退金)，是否有簡化行政流程配套措施？	勞保局係針對投保單位(即學校)開具保險費繳款單及勞工退休金繳款單，學校應自行整合校內各單位之保險費及勞工退休金，統一向勞保局繳費。
4		為學生投保健保，因工讀時間短暫，又得退保，造成學校及學生困擾(依附加保問題)，是否可不加保健保，僅加勞保及提勞退？	(健保署提供)
5		校內工讀生可否不必加保或借由團體保險方式，以校為單位統一為工讀生加保。	勞工保險為強制保險，不可借由團體保險方式取代勞保，各校應依法為工讀生申報加保及提繳勞工退休金。
6		部分工時人員按月薪投保，但如果每週固定一至二天，應視為部分工人員或視	1、部分工時人員係受雇主輪派定時到工者，則其整月均屬在職狀態，應申報其勞保整月加保及提繳勞工退休

		為短期工作人員按日投保？	<p>金，勞保月投保薪資及勞退月提繳工資應按其全月薪資所得總額申報。如其月薪資所得總額低於 11,100 元，依規定其月投保薪資仍應申報 11,100 元。</p> <p>2、學校亦可按短期工作人員方式，斷續於到、離職日按日投保及提繳勞工退休金，惟其投保薪資及月提繳工資應由日薪換算至月薪申報投保薪資及月提繳工資（以日薪×30 日）。例如：日薪資 1,500 元須乘以 30 日，勞保投保薪資應以 43,900 元申報，勞退提繳工資應以 45,800 元申報。）</p>
7		若為臨時性聘用之工讀生，比如已經接近下班或臨時調派，該生之加保如何視之辦理。	勞保加保日係以申報之郵遞日期為準，惟學校可透過網路申報方式加退保，保險效力自網路申報當日生效，可解決臨時調派的申報需求。至勞工退休金部分，亦可以網路申報辦理提繳手續。
8		應如何訂定勞動契約規範內容，是否能請勞動部協助提供範本，以利各校依循？	勞動部與教育部刻正研訂學校與學生兼任助理之勞動契約範本，將於近期提供各校參考，以利學校與兼任助理雙方約定彼此權利義務，並符合勞動法令。
9	實務操作及期程	請問兼任助理勞健保及勞退有規定最晚何時要辦理完加保作業？	學校依規定須於勞工到職當日申報參加勞、就保，保險效力自申報當日生效，如學校延遲申報，將影響勞工權益，並有罰則之適用。至勞工退休金部分，應於到職的 7 日內申報提繳手續（如以網路申報勞退提繳，則可申報當日往前追溯 15 日資料）。
10		學校訂定之課程學習與服務學習標準，勞動部是否會採認，或其他認定標準？	依教育部所訂專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則，學校規劃學習型兼任助理時，學習關係應呈現之依據、目的、範疇與要件皆有所規範。另考量學習關係認定非屬勞工行政機關業務範疇，爰本部及教育部刻正研訂學習檢核表及建意協助認定處理機制，以輔助學校。
11		學生兼任助理其「差假規範」如：各類假別、加班(加班費、加班補休)等之規範為何？	查凡適用勞動基準法之勞工，不論為按件計酬或按時計酬，其工資、工時等勞動條件均有該法之適用。公立學校殆有其他適用勞動基準法之勞工，可依相關規定辦理。

12		請教部分工時勞工勞動檢查原則為何？	部分工時勞工如受僱於適用勞動基準法之事業單位，執行檢查時將依相關勞動法令規定、函釋及「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」等實施檢查。
13	勞動檢查相關	勞檢單位針對科技部兼任助理的工時進行檢查，兼任助理領取獎助單位，勞檢以低於基本工資指出違反法令，例如月領 3000 元，現況為助理進出實驗室皆登記時間，但勞檢單位皆將其列入工時及待命時間，指出平均工資低於基本工資違反法令；是否表示助理每月僅能進出實驗室 25 小時為不違反法令？如真為學習實驗操作及進行實驗研究，如此認定模式如何兼顧學生與老師之間的學習與指導關係？	<p>1、查勞動基準法施行細則第 13 條規定：「勞工工作時間每日少於 8 小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之。」；另依本部改制前行政院勞工委員會訂定之「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」陸、勞動條件基準下二、工資（一）規定：「工資由勞雇雙方議定之。但按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；…。」復查勞動基準法第 21 條規定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」現行基本工資為每月新臺幣（以下同）20,008 元；每小時 120 元；前者係指勞雇雙方約定按「月」計酬，且依法定正常工作時數上限（兩週 84 小時）履行勞務之最低報酬，後者則係勞雇雙方約定按「時」計酬者單位時間之最低報酬。</p> <p>2、基上，採按月計酬之部分工時勞工其每月正常工作時間之工資，應不得低於 20,008 元乘以勞雇雙方約定之平均每兩週正常工作時數除以 84 小時後得到之金額。例如每 2 週正常工作時間為 21 小時且按月計酬之部分時間工作勞工，其每月正常工作時間之工資應不得低於 5,002 元（<math>21/84 \times 20,008</math>）。</p> <p>3、雇主本應依法覈實記載工作時間，並據發給工資。校方如認為學生進出實驗室之時間並非工作時間，可與學生釐清工作時間覈實記載。</p>
14		誠如勞動部長官於說明會所言，勞動部對教育/學習方面之專業不足，於勞檢時恐有誤將學習活動是為勞僱關係之虞，且提出勞檢結果異議也是向勞檢處	兩部會發布兩原則，明確將「僱用」與「學習」所應具備要件及指標等訂於指導原則中，若為「學習型」兼任助理，學校應依據教育部所定原則，明確將相

		<p>提出，恐有影響學校教學自主與學生受教權之虞。</p> <p>建請勞檢時有教育部人員在場陪同，或建置「學習檢查」機制。</p>	<p>關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「僱用型」兼任助理。兩原則除提供學校對學習及僱傭關係之判斷依據，勞動檢查也將依循上開原則辦理。</p>
15	其他	<p>學生與學校有學習關係，若同時有勞僱關係，於須工作當日到校途中發生意外，是否認定為職災？</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 查前勞工行政中央主管機關內政部 75 年 6 月 23 日臺(75)內勞字第 402308 號函：「勞工上下班必經途中之意外事故，應包括交通事故及其他偶發意外事故，此類事故非出於勞工私人行為而違反法令者，應屬職業災害，但仍應就個案發生之事實情況予以認定。」；本部改制前行政院勞工委員會 77 年 11 月 3 日臺(77)勞動 2 字第 24201 號函略以：「勞工於…上下班在『適當時間內』於必經途中發生之摔傷，如非出於私人行為或違反交通法令者，亦屬職業災害；…。」</li> <li>2. 基上，學校兼任助理在「適當時間內」自其日常居、住處所前往學校如係為逕予從事當日約定之工作；當日工作結束，如在「適當時間內」返回其日常居、住處所而發生之事故，應據前開內政部函釋，依個案事實認定是否屬職業災害。惟兼任助理前往學校如係先行上課再行從事工作或僅以上課為目的；當日下午下課後或當日先從事工作復行上課，於下課後返回其日常居、住處所，於途中發生之意外事故，因非屬上下班途中「適當時間內」發生之事故，應不屬職業災害。</li> <li>3. 又，該學生如為依法參加勞工保險之被保險人，於加保有效期間，因工作當日於適當時間前往學校上班之應經途中發生事故而致之傷害，如符合「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第 4 條第 1 項規定，且無第 18 條規定之私人行為及違反交通規</li> </ol>

		則情事，得視為職業傷害。
16	聘用學生簽訂一整年合約，合約期滿後再與另一名學生簽約，是否可視為不定期合約？(各單位進用之行政工讀生)	<p>勞動契約之性質，究是否為「定期契約」或「不定期契約」，應依勞動基準法第 9 條及本法施行細則第 6 條規定辦理，臨時性、短期性、季節性及特定性等非繼續性工作得簽訂定期勞動契約。因此，兼任助理所從事之工作，例如專案計畫研究、學期特定課程協助教學等，如係依據特定計畫或學校明確規範，且該等工作具有於一定期間完成之特性，則於該特定期間內，學校得與學生兼任助理簽訂定期勞動契約，但該契約中應載明契約期間、目的及依據。倘學校與學生所約定之勞動契約工作項目，為學校教學主要事務所衍生之勞務，則視為有繼續性之不定期契約。</p>
17	投保級距一直無法修改，在衛福部及勞動部仍無相關之配套措施下，卻要求學校短期內因應，是否合理？	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 勞工保險係屬社會保險性質，為社會安全制度中重要一環，為提供被保險人及其遺屬基本生活保障，故投保薪資設有一定之下限金額（按：投保薪資為計算保費及給付之基準）。依勞保投保薪資分級表規定，部分工時勞工（目前學生兼任助理多以部分工時勞工身分投保）之薪資報酬未達基本工資者，其投保薪資下限為 11,100 元。</li> <li>2. 相較無工作、未有所得報酬之國保被保險人，其月投保金額現為 18,282 元，部分工時勞工係屬獲取薪資報酬勞動者，其投保薪資下限等級 11,100 元已屬偏低，如再調降，將有保障不足與不公平現象。又勞保年金給付之平均月投保薪資係按被保險人加保期間最高 60 個月平均計算，且加保年資均累計年資併入計算年金給付，故如調降下限金額，將產生「低繳保費、高領給付」之不合理現象，加重勞保基金財務負擔。</li> <li>3. 依勞保局統計，目前部分工時勞工加保人數約 35 萬餘人，部分工商團體</li> </ol>

			<p>(如：賣場、超商、加油站等僱用部分工時勞工之雇主)屢建議調降部分工時勞工投保薪資下限等級，如僅放寬學生兼任助理得以低於 11,100 元等級投保，上開團體必將要求比照辦理。而全面調降部分工時勞工之投保等級，將嚴重衝擊勞保體制及財務之健全，故本部並無調降投保等級之規劃。</p> <p>4. 在僱傭關係前提下，依法不得參加公教人員保險之公私立學校員工，應依規定參加勞工保險，為法所明定。本案如屬「僱用型」兼任助理，仍請依規定辦理加保。</p>
--	--	--	---

## 二、勞動部及衛福部回覆

序號	提問議題	問題內容	勞動部回覆/ 衛生福利部回覆
1	執行期程協調	教育部與勞動部規定完成校內行政作業之期程不同，請問該依何部會之時間？是否可以請相關部會先行協調，以免學校無所適從？	勞動部發布「專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則」後，提醒學校在下一學年開始前，應依據勞動部及教育部之指導原則，儘速就校園內相關研究、行政或教學工作，於學校內部規範進行調整與盤點，未能符合法令之處，應予以改善。
2		長官簡報內容中，勞雇關係的「雇」字部分為「僱」，是否可釐清應為「勞雇關係」抑或「勞僱關係」？	「勞雇關係」係指勞工與雇主的關係，故應採用「雇」字；「勞僱型」意指「受僱型態」，故採用「僱」字。
3	學習及僱傭關係釐清	請教有關僱傭關係、指揮監督關係、對價關係之認定原則？	查僱傭關係之有無，應就個案情形以「人格從屬性」、「經濟從屬性」及「組織從屬性」等原則，作綜合判斷。而所稱從屬性，即在雇主指揮監督下，提供勞務(指揮監督關係)，同時從雇主處獲有從事上述勞動對價之工資(對價關係)。又，本部6月17日發布之專科以上學校兼任助理勞動權益指導原則，業就學校與兼任助理是否具有勞雇關係之認定內涵，例示人格從屬性及經濟從屬性等參考指標，提供學校、兼任助理及勞政單位參考。
4		有關教育部訂定之專科以上學校強化學生兼任助理學習與勞動權益保障處理原則與勞動部訂定專科以上學校兼任助理勞動權益保障指導原則之學生權益原則，其中僱傭關係與學習關係之課程學習，是否有同時存在或發生於同一個行為事實(既有僱傭關係以同時擁有學習關係之課程學習)，抑或係一個行為事實係以對立方式存在(即當屬於僱傭關係時則無學習關係之課程學習之適用，反之，亦然)，敬請鈞部釋疑！	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 兩部會所發布之兩原則，係將「僱用」與「學習」所應具備要件及指標等明訂於指導原則中，以提供學校對學習及僱傭關係之判斷依據，將「學習型」與「僱用型」之兼任助理做明確分流。</li> <li>2. 其中，「學習型」兼任助理應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「僱用型」兼任助理，校方應依勞動法令為兼任助理辦理相關權益保障事項。</li> </ol>



8		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 研究計畫助理，領有研究津貼或補助，若符合學校規範學習範疇時，可否認定為學習型？</li> <li>2. 學習型範疇是否有進一步明確界定或實務上定義、構成要件，以避免勞檢爭議。</li> <li>3. 研究計畫臨時工，是否均為勞僱，沒有學習型臨時工？</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「學習型」兼任助理應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「僱用型」兼任助理，校方應依勞動法令為兼任助理辦理相關權益保障事項。</li> <li>2. 考量學習關係認定非屬勞工行政機關業務範疇，爰本部及教育部刻正研訂學習檢核表及協助認定處理機制，以輔助學校。</li> <li>3. 僱傭關係非以職務名稱作為認定依據，各計畫所需兼任助理屬學習或僱傭關係，各學校應依兩部會之參考原則明確分流，若發生爭議時，仍應就個案情形是否具人格從屬性與經濟從屬性綜合判斷。</li> </ol>
9		<p>請問有關世新大學「守護天使」學生是否須納保？是否受勞基法規範？</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 該校為關懷與協助學生適應大學生生活及探索未來生涯發展，設有「守護神課程」，每一組(班)除守護神老師之外並配置一名學長姐擔任輔導員，協助老師課程安排、聯繫(聽講座、聚餐、服務學習等)，並擔任老師及學生間的溝通橋樑。</li> <li>2. 擔任學生須參加學務處辦理研習或說明會，每學期可領12000元(分2-4次撥付)；學校並未規定每個月工作時數，僅於學期結束時須繳交課程紀錄與成果資料。(未繳交亦無罰則)</li> </ol>	<p>「學習型」兼任助理應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「僱用型」兼任助理，校方應依勞動法令為兼任助理辦理相關權益保障事項。</p>
10		<p>學校招募一批學生，並進行上課與訓練，當有活動(營隊、校園導覽等)時，要求完成受訓學生協助活動辦理，並給予津貼(工讀助學金)，此類學生性質較像志工，像委任關係，是否須納保？是否受勞基法規範？</p>	<p>學校可依據兩部會所發布之兩原則，將「學習型」與「僱用型」之兼任助理做明確分流。若屬「學習型」兼任助理，須符合教育部所定原則；若學校所辦活動招募學生協助辦理，在過程中包含指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係，則屬「僱用型」兼任</p>

			助理，校方應依勞動法令辦理相關勞動權益保障事項。
11		學生從事服務學習與學校並非僱傭關係，屬學習關係，且本校實施服務學習皆有明確訂定課程內容、實施方式、評量方式及畢業條件採計方式等且明定公告之(依據國立勤益科技大學服務學習實施要點及施行細則)，是否仍一定要與學生學習或僱傭關係確認？若可由學校自行決定，是否需會議決議？會議層級為何？	<p>1. 兩部會發布兩原則後，學校可依據勞動部及教育部之指導原則，就校園內相關研究、行政或教學工作，於學校內部規範進行調整與盤點，若為「學習型」兼任助理，學校應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告；倘若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「僱用型」兼任助理</p> <p>2. 學校將兼任助理制度明確分流為學習關係或僱傭關係時，應充分與工會或學生溝通，以使學生對於兼任助理為學習或僱傭關係具有共識，不宜由學校單方決定，避免造成紛爭。</p>
13	身障人員進用	請問若學生兼任助理納保後，是否會學校提高之原住民及身障人士之進用比例，應如何視之計算。	有關身心障礙定額進用比例，依據身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項「前 2 項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關(構)；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關(構)每月 1 日參加勞保、公保人數為準；」規定辦理。
14		兼任助理加保後導致需進用之身障人數驟增，造成校方財務負擔，是否可將是類人員排除該校員工總人數計算。	同上說明。
15	契約書簽訂	<p>1. 二項以上不同性質之勞務，是否須個別簽訂契約書？</p> <p>2. 各自契約書的內容是否個別視為獨立，例如：工作時間，如學生於 A 勞務上午工作 4 小時、下午於 B 勞務工作 6 小時，有無加班之爭議？是否需給予加班費？又計算基準為何？</p> <p>3. 學校是否須個別核發服務證明，同一時間於同一僱主有多張服務證不盡合理。</p>	1. 依勞動基準法施行細則第 7 條規定，應從事工作事項及工資議定為勞動契約之內容，得由雙方依契約自由原則本誠信議定，有變更或調整時，亦同。因此，若勞雇雙方於勞動契約期間，合意增加勞工工作事項並加給薪資，係屬勞動契約內容之變更及調整，得於原契約中修訂工作內容及勞動條件，或另行議定契約內容作為勞動契約之補充。

	<p>4. 如其中一項勞務因工作不能勝任，提前終止契約，因仍有他項勞務，是否無資遣情事(即為勞務上減少、薪資調降)?</p>	<p>2. 勞動基準法工作時間之規範及計算，係指於同一雇主指揮、監督與控制下之時間，案內勞工如係受僱於同一雇主，其工作時間應合併計算；工作時間合併計算後有逾法定正常工作時間者，屬延長工作時間。按月計酬勞工於逾法定正常工時之時段延長工時(加班)，仍應依勞動基準法第 24 條規定計給延時工資(加班費)，其據以核計延時工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。倘勞雇雙方約定月工資總額(但不包括延時工資及假日出勤加給之工資)相當於 240 小時者(即「平日每小時工資額」係以月工資總額除以 30 再除以 8 核計者)，應屬可行。又如兼任助理屬按月計酬之部分時間工作者，其據以核計加班費之「平日每小時工資額」得以月工資總額除以【兼任助理每 2 週正常工作時數除以 84 再乘以 240 核計】。</p> <p>3. 依勞動基準法第 19 條規定，勞動契約終止時，如勞工向雇主請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。因此，若勞動契約載明勞工須從事複數工作事項，雖某項工作結束後，勞動契約尚未終止，則勞工尚無法依規定請求雇主發給服務證明書。</p> <p>4. 承上，勞雇雙方於勞動契約期間，雇主對於勞工之處罰，例如調整工作、減薪，應於事前明定於勞動契約中，且雇主應避免權利濫用。若雇主係依約定就勞工工作表現不佳之情形，調整工作及減薪，與終止勞動契約無涉。</p>
16	<p>1. 需簽訂勞動契約之兼任助理類型 (1) 因於 7 月 8 日草擬勞動契約書草案時曾致電教育部詢問，契約書為定期</p>	<p>1. 契約若無違反法律強制禁止規定及公序良俗，依私法自治原則，當事人互相表示意思一致者，契約即</p>

		<p>或不定期契約，教育部回應為定期契約，不定期之兼任助理不須與其簽訂勞動契約。</p> <p>(2)是否確定須簽訂勞動契約之兼任助理類型，僅為定期兼任助理？</p> <p>2. 前揭定期契約之定義：</p> <p>(1)定期契約之每月之工資是否需固定？</p> <p>(2)如契約時間為3個月(104年1月1日至104年3月31日)短期聘任，是否亦可歸類為定期契約？</p>	<p>為成立。故勞動契約非以簽訂書面契約為必要，口頭約定達成合意即生效力，惟為免爭議，不論為定期或不定期勞動契約，仍建議以書面為宜。</p> <p>2. 勞動契約為定期或不定期，非以兼任助理類型為區分，仍需依個案狀況判斷。如學校具有臨時性、短期性、季節性及特定性等非繼續性工作需求，始得與學生簽訂定期勞動契約。</p> <p>3. 採按月計酬之部分工時勞工其每月正常工作時間之工資，應不得低於20,008元乘以勞雇雙方約定之平均每兩週正常工作時數除以84小時後得到之金額。按時計酬者，於正常工作時間內應以不低於每小時120元按時數計給。</p>
17	其他	<p>學生兼任助理是自104學年度開始聘任者，才需學習或僱傭關係確認，僱傭關係者加勞健保，或是溯及既往，現在任學生兼任助理均需關係確認及加勞健保？</p>	<p>兩部會發布兩原則，明確將「僱用」與「學習」所應具備要件及指標等訂於指導原則中，若為「學習型」兼任助理，學校應依據教育部所定原則，明確將相關學習準則、評量方式、學分或畢業條件採計及獎助方式等予以明定且公告；若符合指揮、監督、勞務提供與報酬有對價關係的兼任助理，則為「僱用型」兼任助理。建議學校在下一學年開始前，應依據勞動部及教育部之指導原則，就校園內相關研究、行政或教學工作，於學校內部規範進行調整與盤點，倘學生兼任助理為僱傭關係，學校須依法加勞保及提撥勞退，如有未能符合法令之處，應予以改善，欲因應調整之方向則應與工會或學生代表妥為溝通說明。</p>
18		<p>全面盤點作業</p> <p>1. 全面盤點之兼任助理類型：本校之兼任助理(含研究助理、教學助理、計畫臨時工、其他-工讀生)，定期與不</p>	<p>建議學校依據兩部會發布兩原則作全面盤點。</p>

		定期聘任者均須盤點或僅盤點定期聘任？ 2. 全面盤點須留存備查資料	
--	--	--------------------------------------	--