臺灣高等法院臺中分院民事判決

109年度勞上更一字第2號

上　訴　人　沈銘憲

訴訟代理人　徐盛國律師

被上訴人　　漢翔航空工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　胡開宏

訴訟代理人　林毓嘉

　　李能文

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國106年9月20日臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第100號第一審判決提起上訴，經最高法院第1次發回更審，本院於110年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決廢棄。

確認兩造間之僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣45萬0,345元，及自民國106年5月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被上訴人應自民國106年5月4日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人新臺幣6萬4,335元。

第一、二審及發回前第三審訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決主文第三項所命給付，得假執行；但被上訴人如以新臺幣45萬0,345元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

本判決主文第四項所命給付，於各期清償期屆至後，得假執行；但被上訴人如按月以新臺幣6萬4,335元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、上訴人主張：

伊自民國69年7月7日起任職於被上訴人，103年8月21日被上訴人改制為民營後，繼續擔任採購專業管理員一職，並自103年11月起借調至被上訴人職工福利委員會（下稱被上訴人

福利委員會）附設福利社（下稱福利社）擔任主任。上訴人竟於105年4月29日以伊涉嫌分別於104年4月15日、105年3月9日竊取福利社商品為由（下稱系爭2次竊盜行為），向更名前臺灣臺中地方法院檢察署（下稱臺中地檢署）告發伊，並於105年9月30日召開獎懲評審委員會（下稱獎懲會），以伊擔任福利社主任期間系爭2次偷竊行為，違反勞動契約或工作規則情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款之規定，決議將伊解職（下稱系爭獎懲會決議），復於105年10月3日發布解職令（下稱系爭解職令），核定伊即日解職。惟被上訴人福利委員會，性質上應屬獨立之非法人團體，與被上訴人不互相隸屬，即上訴人借調至被上訴人福利委員會工作後，所生獎懲事由，均應由被上訴人福利委員會主責獎懲，被上訴人已無權將上訴人解職。又被上訴人於105年4月29日向臺中地檢署告發時即已明確知悉伊有系爭2次竊盜行為，然其遲至105年10月3日始將伊解職，顯已逾勞基法第12條第2項所定之30日除斥期間。再被上訴人於105年9月30日召開獎懲會前，未通知漢翔航空工業股份有限公司企業工會（下稱漢翔企業工會），違反被上訴人與漢翔企業工會所簽訂之團體協約，被上訴人復未於會前通知漢翔企業工會該次會議討論及決議事項，召集程序顯有重大瑕疵，難認該次決議係合法有效，且系爭解職令並未敘明解職之理由，其解職處分顯非適法。再伊前開行為，刑事判決（下稱系爭刑事案件）僅處以應執行拘役50日，得易科罰金，並未達有期徒刑之程度，且所竊取之財物價值僅新臺幣（下同）290元，難認會使被上訴人遭受重大損害，被上訴人將伊解職，有違被上訴人公司從業人員工作規則（下稱被上訴人工作規則）附件四被上訴人人員獎懲標準（下稱被上訴人獎懲標準）有關解職要件之規定。況比較被上訴人先前就其他員工之懲處案例，被上訴人將伊解職，亦明顯違反比例原則、最後手段性原則及平等原則。是被上訴人於105年10月3日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契

約，顯非合法，兩造間僱傭關係應仍存在。另伊於被解職前每月之薪資為6萬4,335元，而被上訴人自105年10月4日起即拒絕受領伊提供勞務，亦未按月給付伊薪資，自應如數給付。爰依兩造間勞動契約，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人給付伊自105年10月4日至106年5月3日之薪資共45萬0,345元，及自起訴狀繕本送達翌日起加計之法定遲延利息；另自106年5月4日起至伊回復原職之日止，按月給付伊6萬4,335元薪資之判決等語。

貳、被上訴人則以：

上訴人雖借調至被上訴人福利委員會，然仍由被上訴人支薪、考核，自屬被上訴人員工，被上訴人當有權予以懲處解職。本件上訴人系爭2次竊盜行為，違反被上訴人工作規則第16條及第26條，以及違反被上訴人員工道德行為準則所定勞動契約之忠誠義務，已構成勞基法第12條第1項第4款規定違反勞動契約或工作規則情節重大之終止勞動契約事由。又上訴人於系爭刑事案件偵查期間，非但矢口否認竊盜，且教唆其女兒自行攜入竊盜物品結帳，偽造未竊盜之證據，自不能期待被上訴人仍與上訴人維持勞僱關係。被上訴人為維護上訴人之工作權，俟檢察官查明提起公訴後始確知上訴人所為已構成終止勞動契約之事由，於105年9月6日收受起訴書後，即於同年月30日召開獎懲會，決議將上訴人解職，並於105年10月3日發布解職令，尚未逾勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間。上訴人於105年9月30日獎懲會召開前，已事先提出書面陳述意見表，當日且列席答詢，知悉解職原因。再被上訴人於獎懲會召開前已將議題為「總務處沈銘憲違反工作規則，情節重大，建議解職」之開會事由，通知漢翔企業工會代表，漢翔企業工會未增派委員或通知候補委員到場參加獎懲會，伊無從置喙，召集獎懲會之程序並無瑕疵，本件上訴人之請求均無理由等語，資為抗辯。

參、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，經最高法院發回更審後，兩造聲明如下：

一、上訴人聲明：㈠、原判決廢棄。㈡、確認兩造間僱傭關係存在。㈢、被上訴人應給付上訴人45萬0,345元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈣、被上訴人應自106年5月4日起至被上訴人允許上訴人回復原職之日止，按月給付上訴人6萬4,335元。㈤、就上開聲明第㈢、㈣項部分，願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人答辯聲明：㈠、上訴駁回。㈡、如受不利判決，願供擔保免假執行。

肆、本件經兩造整理及簡化爭點，結果如下（見本院卷第211-212頁，本院依判決格式調整文字）：

一、兩造不爭執事項：

㈠、上訴人自69年7月7日起任職於被上訴人，103年8月21日被上訴人改制民營後，繼續擔任採購專業管理員一職，並自103年11月起借調至福利社擔任主任，負責系爭福利社內部管理、人事案件處理、會計報表編報、福利社資金之保管運用與攤還、督導有關福利品之申請供銷調配作業、監督福利品品管工作等職責。

㈡、105年4月29日，被上訴人以上訴人涉嫌竊取福利社商品為由，向臺中地檢署告發上訴人，並於105年9月30日召開獎懲會，決議將上訴人解職，復於105年10月3日發布系爭解職令，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，核定上訴人即日解職。

㈢、被上訴人於105年9月30日召開獎懲會時，上訴人曾事先提出懲處案件當事人意見陳述表（見原審卷第120頁），105年9月30日開會當天並列席該次獎懲會（但上訴人主張陳述意見後即被請離開會現場）。該次獎懲會討論及決議事項為：「總務處沈銘憲（即上訴人）違反工作規則，情節重大，建議解職」，表決結果，「同意」解職者為7票（「不同意」解職者為5票），超過出席人員（連主席共13人）半數，因而決議依勞基法第12條第1項第4款規定將上訴人解職，有會議出席人員簽名冊、會議紀錄附卷可參（見原審卷第123-12

4頁）。

㈣、上訴人被解僱前每月之平均薪資為6萬4,335元。

㈤、上訴人於104年4月15日上午11時24分許之營業時間，至福利社內，詢問社務人員洪琇惠：「有沒有醋？」，洪琇惠帶其到貨架查看之後，上訴人即徒手拿取洪琇惠所管領陳列在貨架上之萬家香水果醋1瓶（售價55元），並趁洪琇惠未注意之際，未經結帳即將該瓶水果醋攜出福利社，而竊取得手，供己使用。另於105年3月9日上午8時32分許之非營業時間，進入福利社內，趁四下無人之際，徒手竊取貨架上所陳列之鱷魚液體電蚊香座器液組合1罐（售價為235元），得手後隨即離開現場。且因上開事實，經原法院刑事庭於106年4月20日以105年度易字第1512號刑事判分別判處拘役25日、30日，應執行拘役50日，如易科罰金，以1,000元折算1日確定。此有系爭刑事案件偵、審卷宗影本及該起訴書、刑事判決書在卷可參（見原審卷第46-47、49-61頁）。

㈥、上訴人之請求如有理由，被上訴人對於上訴人得請求被上訴人給付自105年10月4日起至106年5月3日止，共7個月之薪資，合計45萬0,345元（計算式：6萬4,335元×7＝45萬0,345元），及自106年5月4日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人6萬4,335元不爭執（惟被上訴人認上訴人請求無理由）。

㈦、兩造所提證物形式上均為真正。

二、兩造爭執事項：

㈠、被上訴人於105年9月30日召開獎懲會，決議將上訴人解職，復於105年10月3日發布系爭解職令，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，是否合法？

伍、本院得心證之理由：

一、上開兩造不爭執事項為兩造所不爭執，且有相關證據在卷可稽，堪信屬實。又按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指

因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判決意旨參照）。上訴人主張兩造間僱傭關係存在，為被上訴人所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，陷於不明確，致上訴人之法律上地位有受侵害之危險，上訴人提起本件確認之訴部分，自有即受確認判決之法律上利益。

二、上訴人雖主張被上訴人福利委員會，性質上應屬獨立之非法人團體，與被上訴人不互相隸屬，即上訴人借調至被上訴人福利委員會工作後，所生獎懲事由，均應由被上訴人福利委員會主責獎懲，被上訴人已無權將上訴人解職云云。然查，上訴人自69年7月7日起任職於被上訴人，103年8月21日被上訴人改制為民營後，繼續擔任採購專業管理員一職，並自103年11月起借調至被上訴人上訴人福利委員會附設福利社擔任主任乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈠）；又被上訴人主張於上訴人擔任福利社主任期間，仍由被上訴人支薪、考核乙節，上訴人並未爭執，亦信屬實。而依被上訴人對上訴人於105年10月3日發布之系爭解職令可知，斯時上訴人任職之單位為被上訴人「總務處庶務組」，職稱為「採購專業管理員」，此有系爭解職令在卷可稽（見原審卷第11頁）。參之上訴人自陳案發當時其是位於被上訴人人力資源處下的虛擬單位，事後被調到總務處庶務組，即其於遭解職時，編制上為被上訴人總務處庶務組人員等語（見本院卷第337頁），足見上訴人於遭被上訴人解職時，確為被上訴人所屬員工。況本件上訴人係依兩造間之勞動（僱傭）契約，請求確認與被上訴人間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資。則上訴人以前詞主張，其應由被上訴人福利委員會主責獎懲，被上訴人無權將其解僱云云，並無可採。

三、被上訴人於105年9月30日召開獎懲會，決議將上訴人解職，復於105年10月3日發布系爭解職令，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，並不合法：

㈠、按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工行為是否達到解僱程度之衡量標準。工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號、109年度台上字第1399、2717號判決意旨參照）。

㈡、被上訴人主張上訴人系爭2次竊盜行為，違反被上訴人工作規則第16條、第26條，以及違反被上訴人員工道德行為準則所定勞動契約之忠誠義務，已構成勞基法第12條第1項第4款規定違反勞動契約或工作規則情節重大之終止勞動契約事由（見本院卷第297頁），且其於系爭刑事案件偵查期間，非但矢口否認竊盜，且教唆其女兒自行攜入竊盜物品結帳，偽造未竊盜之證據，自不能期待被上訴人仍與上訴人維持勞僱關係，故其解僱應屬合法等語。上訴人對於其有系爭2次竊

盜行為不再爭執，惟以前詞辯稱被上訴人以其所為系爭2次竊盜行為，將其解職，並不合法等語。經查：

1.被上訴人主張上訴人於竊盜行為之後，教唆其女兒自行攜入竊盜物品結帳，偽造未竊盜之證據乙情，上訴人已否認之。查系爭刑事案件並未認定上訴人有上開偽造未竊盜之證據情事，此觀系爭刑事案件起訴書、判決書即明。又被上訴人於本院已表明其主張上訴人於竊盜行為之後，教唆其女兒自行攜入竊盜物品結帳，偽造未竊盜之證據乙情，僅為強調上訴人對其不法行為，從頭到尾都未曾誠實以對，上開事實並非本件解職事由等語（見本院卷第337頁）。是本件自無須將上開兩造尚有爭議之有無偽造未竊盜之證據事實，列為本件解職事由之判斷，先予敘明。

2.被上訴人工作規則第16條規定「從業人員應忠勤職守，遵守本公司一切規章，服從各級主管人員之指揮，不得敷衍塞責，各級主管人員對員工應親切指導」、第26條規定「從業人員應遵守安全衛生法令及本公司規章，維護工作場所及其四周環境之安全衛生及整潔，並防止竊盜、水災或其他自然災害」（見原審卷第111-112頁），及被上訴人員工道德行為準則第1、6款規定「1.本於誠信道德執行工作。……6.保護公司資產，避免遭偷竊、破壞或浪費」（見原審卷第118頁），有上開被上訴人工作規則、員工道德行為準則在卷可稽。被上訴人雖以上訴人系爭2次竊盜行為違反上開規定，已構成勞基法第12條第1項第4款規定之解僱事由等語。本件縱認上訴人系爭2次竊盜行為，已違反上開工作規則第16條、第26條規定，及被上訴人員工道德行為準則第1、6款規定。然被上訴人工作規則附件四之獎懲標準第2條明定「本公司從業人員之獎懲案件，除法令另有規定外，適用本標準辦理」，亦即判斷上訴人所為系爭2次竊盜行為，是否符合勞基法第12條第1項第4款規定違反勞動契約或工作規則情節重大之終止勞動契約事由，首應參酌被上訴人自行訂定之上開獎懲標準為判斷（見原審卷第21-23頁）。本院觀之上開

獎懲標準，被上訴人公司對員工之懲處方法，按情節由輕至重，依序為申誡（第8條）、記過（第9條）、記大過（第10條）、解職（第11條）。其中第9條第8款規定「故意損壞公司財物或擅取公物攜出公司或工廠，致影響公司業務執行者」、第11款規定「犯有與上列各款情事程度相當之其他過錯者」為記過處分；第10條第6款規定「循私舞弊或擅離職守，致使公司遭受重大損失者」、第10款規定第11款規定「犯有與上列各款情事程度相當之其他過錯者」，為記大過處分；第11條第1款規定「因案判處有期徒刑確定，並未經諭知緩刑、易科罰金、易以訓誡者」為解職處分。查本件被上訴人以上訴人系爭2次竊盜行為，對上訴人為解職處分，並未具體載明上訴人違反上開獎懲標準何條款，而須為解職處分，程序上已欠週延，此觀系爭獎懲會決議及系爭解職令即明。又對比上開獎懲標準，有關「循私舞弊」而應記大過處分者，尚須具備「致使公司遭受重大損失」之要件；而因案遭判處罪刑須為解職處分者，則須「因案判處有期徒刑確定，並未經諭知緩刑、易科罰金、易以訓誡者」始足當之。而上訴人系爭2次竊盜行為，所竊取之財物分為萬家香水果醋1瓶（售價55元）、鱷魚液體電蚊香座器液組合1罐（售價為235元），均為福利社公開販售之日常家居生活用品，衡諸常情，實難認被上訴人因上開物品遭竊，將導致其業務難以進行或因此遭受重大損失，相較而言，上訴人系爭2次竊盜行為之可責程度實較被上訴人上開獎懲標準，有關「循私舞弊，致使公司遭受重大損失」而應記大過處分者為輕。又上訴人因系爭2次竊盜行為，分遭法院判處拘役25日、30日，應執行拘役50日，如易科罰金，以1,000元折算1日確定，已據前述，顯然未達上開獎懲標準11條第1款規定「因案判處有期徒刑確定，並未經諭知緩刑、易科罰金、易以訓誡者」應為解職處分之要件。則對比被上訴人自訂之上開獎懲標準，本件被上訴人以上訴人系爭2次竊盜行為，對之為解職處分，顯與被上訴人自訂之上開獎懲標準之解職事由不

相當，亦不符合比例原則。又參酌上訴人係自69年7月7日起任職被上訴人，迄至105年10月3日遭被上訴人解職止，服務於被上訴人之年資已逾36年；而上訴人主張其為適用勞退舊制之勞工，被上訴人將其解僱，未來將可省下約100餘萬元之退休金支出乙節，被上訴人並未爭執。則揆諸前開有關解僱最後手段性原則之說明，自難認上訴人因系爭2次竊盜行為，違反被上訴人上開工作規則、員工道德行為準則，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，而達須為懲戒性解僱之「情節重大」事由。

3.上訴人主張曾有：①被上訴人之員工，於承攬國防部軍備採購局採購案時，未依約檢測、維修，偽造不實檢測記錄欺瞞之案件，遭監察院糾正，相關人員並遭檢察官以偽造文書提起公訴，對於此等嚴重損害被上訴人信譽之行為，被上訴人亦未將相關人員解雇；②被上訴人之員工，曾於擔任「台中市漢翔航空工業股份有限公司產業工會」理事期間，就工會事務涉犯偽造文書罪之情事，該案經檢察官起訴後，經本院刑事判決量處5個月有期徒刑，但被上訴人亦未將相關人員解僱；③104年間，被上訴人劉副總經理、林副處長，違反工作規則，造成波音公司擴孔品質缺失重大事件，經波音公司再三追查，最後被上訴人也只將將該二人調職，並未將其解職，以上開案例為比較，本件上訴人因系爭2次竊盜行為，僅被判處應執行拘役50天，造成被上訴人之損害亦僅有290元，被上訴人卻將上訴人解職，顯然違反平等原則，不符解僱最後手段性等語，有其提出上開案例②之起訴書及判決書在卷可稽（見發回前本院二審卷第60-68頁），而被上訴人對於上開案例事實並未爭執，僅辯稱上訴人所提上開案例，獎懲會係考量個案不同情節及狀況而為決議，沒有違反平等原則等語（見本院卷第338頁）。依前開有關解僱最後手段性原則之說明，參酌上開案例有關被上訴人其他員工違反被上訴人工作規則之情狀，及被上訴人之懲處方式，上訴人主張本件被上訴人以其所為系爭2次竊盜行為，即對之為

解僱處分，違反平等原則及解僱最後手段性原則，亦可採信。

㈢、基上，本件應認被上訴人於105年9月30日召開獎懲會，決議將上訴人解職，復於105年10月3日發布系爭解職令，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，並不合法。則被上訴人既未合法解僱上訴人，兩造間之僱傭關係當仍存在。從而，上訴人據此請求確認兩造間之僱傭關係存在，當屬有據。

四、本件應認被上訴人未合法解僱上訴人，兩造間之僱傭關係仍屬存在，已據本院認定如前。又上訴人之請求如有理由，被上訴人對於上訴人得請求被上訴人給付自105年10月4日起至106年5月3日止，共7個月之薪資，合計45萬0,345元（計算式：6萬4,335元x7＝45萬0,345元），及自106年5月4日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人6萬4,335元並不爭執（見兩造不爭執事項㈥），則上訴人另依兩造間勞動契約，請求被上訴人給付上開金額，亦屬有據。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第203條定有明文。查月薪之給付乃屬有確定期限之給付，而被上訴人自105年10月4日起至106年5月3日止，並未按月給付上訴人給付薪資，則上訴人就該期間之薪資共45萬0,345元部分，併請求被上訴人加計自起訴狀繕本送達翌日（即106年5月25日，見原審卷第27頁）起算之法定遲延利息，亦屬有據。

六、綜上所述，上訴人依兩造間之勞動契約等法律關係，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付45萬0,345元，及自106年5月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息，另自106年5月4日起至上訴人復職之日止，按月給付6萬4,335元，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判

決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二至四項所示。又本判決所命給付薪資部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定宣告被上訴人供擔保後，得免為假執行。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予論駁；又本院既認被上訴人對上訴人所為解職處分並不合法，則兩造有關被上訴人召集獎懲會之程序有無瑕疵，及解職處分是否已逾除斥期間等爭執，亦無續予審究之必要，均附此敘明。

柒、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　9　　日

勞動法庭　　審判長法　官　張瑞蘭

法　官　林孟和

法　官　洪堯讚

正本係照原本作成。

被上訴人得上訴。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

如委任律師提起上訴，發回更審後為訴之變更（追加、擴張）部分應一併繳納上訴裁判費。

書記官　賴玉芬

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　9　　日