最 高 行 政 法 院 判 決

109年度上字第497號

上　訴　人　宏華國際股份有限公司
代　表　人　蘇添財
訴訟代理人　張玉希　律師
被 上訴 人　臺南市政府
代　表　人　黃偉哲

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人對於中華民國109年3月4日高雄高等行政法院108年度訴字第102號判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、緣上訴人係由中華電信股份有限公司（下稱中華電信公司）持股百分之百，為中華電信公司完全控制之子公司，營業項目包括中華電信公司行動電話門號代辦業務，為適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業。因配合中華電信公司於民國107年5月9日至15日期間推出之限時短期行動電話業務499吃到飽促銷專案（下稱499專案），引發民眾搶辦熱潮，經被上訴人派員對上訴人在臺南市轄區服務中心實施勞動檢查結果，發現上訴人有使其安南等11家服務中心計17名之勞工（事後調查發現實際人數為69名勞工）於107年5月9日至14日期間至少有1日正常工作時間連同延長工作時間超過12小時，違反勞基法第32條第2項規定之情形〔1.安南服務中心勞工郭○○107年5月10日出勤14時55分（8時30分至翌日零時25分，扣除休息時間1小時）；2.大灣服務中心勞工方○○107年5月10日出勤14時30分（10時30分至翌日2時30分，扣除休息時間1.5小時）；3.大灣服務中心勞工陳○○107年5月10日出勤14時30分（10時30分至翌日2時30分，扣除休息時間1.5小時）；4.文賢服務中心勞工陳○○107年5月9日出

勤13時30分（10時30分至翌日1時30分，扣除休息時間1.5小時）；5.文賢服務中心勞工陳○○107年5月9日出勤13時30分（10時30分至翌日1時30分，扣除休息時間1.5小時）；6.臺南中華服務中心勞工李○○107年5月10日出勤14時54分（10時30分至翌日2時54分，扣除休息時間1.5小時）；7.臺南公園服務中心勞工陳○○107年5月11日出勤13時10分（10時30分至翌日1時10分，扣除休息時間1.5小時）；8.臺南公園服務中心勞工陳○○107年5月11日出勤13時10分（10時30分至翌日1時10分，扣除休息時間1.5小時）；9.臺南東門服務中心勞工王○○107年5月11日出勤13時5分（10時至翌日零時35分，扣除休息時間1.5小時）；10.永康中山服務中心勞工顏○○107年5月10日出勤14時21分（10時30分至翌日2時21分，扣除休息時間1.5小時）；11.永康中山服務中心勞工郭○○107年5月10日出勤14時35分（10時30分至翌日2時35分，扣除休息時間1.5小時）；12.成大服務中心勞工李○○107年5月10日出勤14時30分（10時30分至翌日2時30分，扣除休息時間1.5小時）；13.成大服務中心勞工蔡○○107年5月10日出勤14時30分（10時30分至翌日2時30分，扣除休息時間1.5小時）；14.佳里延平服務中心勞工李○○107年5月10日出勤15時5分（9時至翌日1時35分，扣除休息時間1.5小時）、107年5月11日出勤14時7分（10時30分至翌日2時7分，扣除休息時間1.5小時）；15.佳里延平服務中心勞工吳○107年5月11日出勤14時7分（10時30分至翌日2時7分，扣除休息時間1.5小時）、107年5月14日出勤14時40分（8時30分至翌日零時40分，扣除休息時間1.5小時，原處分植為14時30分）；16.健康服務中心勞工顏○107年5月11日出勤13時5分（10時30分至翌日1時5分，扣除休息時間1.5小時，原處分植為13時35分）；17.健康服務中心勞工鍾○○107年5月11日出勤13時5分（10時30分至翌日1時5分，扣除休息時間1.5小時，原處分植為13時35分）〕，乃以107年5月24日府勞檢字第1070592798號通知書通知上訴人陳述意見。上訴人雖提

出書面意見，然經被上訴人審酌調查事實證據及陳述意見後，認上訴人違反勞基法第32條第2項之事實明確，乃依同法第79條第1項第1款規定，以107年7月3日府勞檢字第1070647436號裁處書（下稱原處分）處罰鍰新臺幣（下同）1,000,000元。上訴人不服，循序提起行政訴訟，並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。經原審法院判決駁回後，乃提起本件上訴。

二、上訴人起訴之主張及被上訴人於原審之答辯，均引用原判決所載。

三、原判決駁回上訴人之訴，其理由略謂：㈠上訴人母公司中華電信公司所推499專案，係採取限制性行銷（俗稱飢餓行銷）策略，以時間限制性，藉由稀少訴求，操縱人性弱點，以激發消費者緊張感，誘使爭先恐後之搶辦意願，以達到短期有效提升銷售量，拓展市場占有率之營利目的。則中華電信公司於推行限時促銷方案之前，理當對專案申辦流程、客戶服務管道及門市現場服務人員之人事安排等事項，應詳細評估；而上訴人於執行中華電信公司專案之時，若有發生違反勞基法第32條第2項強制規定之虞時，自應及時反應，並防止違法行為之發生（例如依人力限制每日申辦人數、建議中華電信公司展延申辦期限等），不得藉詞該專案受到媒體爭相大幅報導之影響，引爆民眾搶辦熱潮，其無從預見為由，而卸免應履行之公法上強制義務。故中華電信公司所推出之499專案，發生民眾瘋狂排隊搶辦之熱潮，對上訴人及中華電信公司而言，均非勞基法第32條第4項所稱有使勞工在正常工作時間以外工作必要之「突發事件」或「事變」（改制前行政院勞工委員會87年4月15日（87）勞動二字第013133號函釋參照）。又上訴人只圖遂行中華電信公司限制性行銷策略，為圓滿執行母公司所推出之499專案，搶占其他電信業者客戶，執意違反前述強制規定，讓其員工每日工作超過12小時，承受其違法行為所生損害健康等之不利益，難謂非出於其故意所為。而上訴人配合中華電信公司以低價

爭取用戶之商業行為，亦不存在緊急避難的情境。㈡勞基法第32條第2項之規制對象為雇主對個別勞工工作時間之具體指揮，本質上並非就雇主之營業行為或反覆多數行為為統合評價，自不得援引集合犯或營業犯之理論，將雇主單一決意命不同勞工超時工作之違法行為，評價為一行為，而應評價為數行為，只是於法律效果上，依勞基法第80條之1第2項規定，主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數為量罰輕重之標準。又依行政罰法第29條第1項規定，本件事實係上訴人於被上訴人所轄服務中心使其員工之工作時間連同正常工作時間超過12小時，被上訴人為上開行為事實發生地之主管機關，被上訴人對上訴人該違反勞基法第32條第1項、第2項之多數行為自有管轄權，被上訴人以原處分裁處上訴人1,000,000元罰鍰，自無違反一行為不二罰原則之問題。上訴人主張其同一執行499專案所為之違規行為，已遭其他縣、市主管機關裁罰，被上訴人復以原處分對其為裁罰，違反一行為不二罰原則，並不可採。㈢依上訴人107年5月違反勞基法第32條第2項規定統計人次表，上訴人11家服務中心員工人數共69人，一日工時逾12小時計有64人，違反規定之勞工人數比高達92.75%，違法人次亦高達115人次，足資證明上訴人讓員工1日工時超過12小時之違章行為確屬重大。而上訴人為中華電信公司單一股東轉投資之子公司，資本總額180,000,000元，專為延伸中華電信公司經濟活動而設，為中華電信公司完全控制之子公司，形式上雖屬兩個權利主體，實質上係為遂行營業收入額分散，將原屬同一經濟活動實體之決策部門與執行部門之內部分工機制予以轉變，將其經濟利益最終歸屬為評價，二者具有一體性。故被上訴人審酌本案違法情事影響勞工人數眾多，另參照上訴人登記資本總額180,000,000元，及因上訴人執行499專案民眾於促銷期間內排隊搶辦，上訴人母公司中華電信公司因499專案推行後肇致搶占其他電信業者客戶及因此產生之獲益等情後，裁處上訴人1,000,000元罰鍰，與勞基法第79條第4

項、第80條之1第2項、行政罰法第18條第1項規定，並無不合，上訴人主張被上訴人前揭裁量有違反比例原則及裁量濫用之違法，亦不可採等語。

四、上訴意旨略謂：㈠上訴人於原審即一再表示依據以往專案經驗，現有門市人力足以因應專案所需人力，惟因媒體大幅報導後，導致申辦件數超過前一年母親節專案9至19倍，實非上訴人所得預期，實屬突發事故，並提出各門市辦理件數統計表為證，而原審卻以中華電信公司於推行限時促銷方案之前，未能對專案申辦流程、客戶服務管道及門市現場服務人員之人事安排等事項，詳細評估，顯與卷內之上揭事證有違，實有判決理由矛盾之當然違背法令；且對於上訴人主張以往所辦各項促銷專案以現有人力均足以因應等有利之事證，恝置不論，亦有判決不備理由之當然違背法令。又上訴人於原審即表示營業時間屆至，申辦人潮眾多，民眾以肉身阻擋門市關門，並提出相關媒體報導為證，事實上無法限制每日申辦人數，原審以上訴人未依人力限制每日申辦人數，防止違法行為之發生為由，與卷內之事證相違，實有判決理由矛盾之當然違背法令，更未對上訴人上述有利證據表示不足採信之理由，亦有判決不備理由之當然違背法令。且原審既然認為上訴人曾否建議中華電信公司展延申辦期限，與本件應否裁罰有關連，理應依行政訴訟法第133條規定，依職權調查此一事實，然而原審並未調查，實有違行政訴訟法第133條規定，且亦未指出其認定此一事實之依據，亦有判決不備理由之當然違背法令。另行政罰法第13條之緊急避難，依其立法理由，係參考刑法第24條制定，而依最高法院25年上字第337號刑事裁判意旨，並不以避難人無可歸責為必要，且我國刑法學者亦持相同見解，因此行政罰法第13條規定亦應為相同之解釋，原審徒以上訴人有可歸責之因素，即認無緊急避難之適用，原判決實有違行政罰法第13條規定。㈡原審一方面謂不同勞工超時工作之違法行為，應評價為數行為，屬於行政罰法第25條分別處罰之範疇；一方面又認定

不同勞工超時工作之違法行為，應僅處罰1次，屬於一行為之範疇，僅得依違規人數做為量罰輕重之標準，實有理由前後矛盾之當然違背法令。再者，原判決認定上訴人於被上訴人轄區各門市多數員工逾時工作之情形，被上訴人得依員工人數多寡，依一行為之規定，一次處以最高之罰鍰，則上訴人同一決意導致在其他縣市政府所轄各門市員工逾時工作，為何即屬另一行為，其論理前後亦顯屬矛盾。又判斷雇主違規行為之單一與否，應由雇主之決意與行為而為判斷，而非由受影響之勞工人數為判斷，因為雇主一個決意違規，通常會影響多數勞工，因此，有勞基法第80條之1第2項特別規定作為裁罰輕重之標準。換言之，雇主單一決意，影響其所在不同地區之工作場員工，雖然影響之員工人數不只一人，但在法律上仍屬一個行為，僅係裁罰金額應考量受影響勞工人數而已，於此情形縱然有數個縣市府可以裁罰，但仍應依行政罰法第31條第1項規定，定其裁罰機關，原審徒以被上訴人有管轄權，即認其裁罰合法，而恝置於被上訴人裁罰之前，上訴人已遭高雄市政府裁罰1,000,000元之事實，實亦有違上揭規定，更有違一罪不二罰之原則。㈢判斷是否濫用裁量權，應以裁量當時所審酌之事證而為判斷，即以原處分所認定之事實而為判斷，而非於訴訟中主張之新事實而為判斷，因為該等事實於裁處時並未納入考量，自無從據以評定其裁量是否符合比例原則。上訴人於原審時即主張「依據裁處書所載之事實，當時被告僅因原告有17人次在499專案期間（107年5月9日至15日）有逾12小時工作，而逾時之時間在1小時5分至3小時5分之間，比照原告公司實際員工逾5,000人，所占比例甚微，但卻裁處最高罰鍰1,000,000元，因此，被告於訴訟中卻以事後查得之違規人次，主張原告違規人數眾多，而認並無違反比例原則，並不足採。」然原審對於上訴人上揭主張卻視若無睹，亦未指出不足採取之理由，實有判決不備理由之當然違背法令，且以被上訴人於原審主張之新事實，而認定並無違反比例原則及濫用裁量權，有違

行政程序法第7條及第10條規定。又上訴人於原審主張上訴人及中華電信公司並未因499專案獲利，並提出相關財報與報導，原處分理由及法令依據固有記載「另受處分人……因違反行政法上義務所得利益得因素」，惟依原審108年6月19日準備程序筆錄之記載，被上訴人顯然於處分時，並未做任何調查，徒憑主觀對中華電信公司獲利之臆測而為認定，而原審對於上揭有利上訴人事證卻恝置不論，實有判決理由矛盾與判決不備理由之當然違背法令。尤有進者，上訴人與中華電信公司雖為關係企業，但在法律上係各別法人，財務各自獨立，縱中華電信公司有因499專案獲益，但非等同上訴人亦因此獲益，而原審卻仍以中華電信公司獲益做為認定上訴人是否獲益之依據，其認定不符論理法則，實有違行政訴訟法第189條第1項規定。另上訴人於原審主張「499專案係訴外人中華電信公司發動之專案，原告僅因承攬中華電信公司業務而被動配合辦理，對於499專案之發動時間、內容及期間，均無權更動，因此，被告以原告未以延長專案時間減緩人潮而苛責原告，實屬有誤。再者，原告於接獲499確定方案至開始行銷期間不到1日，且在媒體大幅報導湧進大量人潮後，亦竭盡公司現有人力調度支援，總計支援全省各營業窗口1,869人次，其中臺南地區亦達114人次，並再三叮嚀現場工作，務必注意生理機能需求，適時調配同仁休息時間，因此，在專案期間並無一人因延時工作而致身體健康受損，事後更給予員工優於勞基法所定之加班費，亦給予員工額外之慰勞金與補休，並取得工會之諒解，且499專案期間，員工被迫延長工作時間，實係人潮所致，並非原告故意迫使員工延長，而被告機關卻未能審斟上情，逕處與上市公司中華電信公司同額之罰款，亦有違比例原則。」而原審對於上揭有利之事證亦恝置不論，亦有判決不備理由之當然違背法令等語，為此請求廢棄原判決，並撤銷訴願決定及原處分，或發回原審法院更為審理。

五、經核原判決尚無違誤，本件相關法規如附表，茲援引論究補充如下：

㈠勞基法第32條第2項有關延長工作時數上限，係保護勞工健康權益所設最低標準之勞動條件，屬強制規定，非有法定事由，雇主不得違反，否則即構成勞基法第79條第1項第1款規定之違法行為。同條第4項固允許雇主遇有天災、事變或突發事件，具必要性時，另得使勞工在正常工作時間以外延長工作時間。參酌改制前行政院勞工委員會87年4月15日（87）勞動二字第013133號函釋，所謂事變，泛指因人為外力（非天變地異之自然界變動）造成社會或經濟運作動盪之一切重大事件，如戰爭、內亂、暴亂、金融風暴及重大傳染病即是；所稱突發事件，應視事件發生當時狀況判斷是否為事前無法預知、非屬循環性，及該事件是否需緊急處理而定。惟此係延長工作時間之例外規定，自應從嚴解釋，尤以事業出於商業目的之促銷活動，採取限制性行銷（俗稱飢餓行銷）策略，以時間限制性而論，乃藉由短期低價銷售為訴求，刺激消費者爭取稍縱即逝之機會，誘使爭先恐後之搶購意願，以達到短期有效提升銷售量，拓展市場占有率之營利目的，事前既經相當時日之策劃，活動亦非不得即時中止，基於保護勞工健康權益，實無從認其符合上開規定之事變或突發事件。經查，上訴人為中華電信公司百分之百持股之子公司，配合執行中華電信公司所推出之499專案，於107年5月9日至15日期間推出限時促銷方案，係採取限制性行銷（俗稱飢餓行銷）策略，則中華電信公司於推行限時促銷方案之前，理當對專案申辦流程、客戶服務管道及門市現場服務人員之人事安排等事項，應詳細評估；而上訴人於執行中華電信公司專案之時，若有發生違反勞基法第32條第2項強制規定之虞時，自應及時反應，並防止違法行為之發生，不得藉詞該專案受到媒體爭相大幅報導之影響，引爆民眾搶辦熱潮，其無從預見為由，而卸免應履行之公法上強制義務。故中華電信公司所推出之499專案，發生民眾瘋狂排隊搶辦

之熱潮，對上訴人及中華電信公司而言，均非勞基法第32條第4項所稱之「突發事件」或「事變」等情，已據原判決就其調查證據之辯論結果，論述其得心證之理由及法律見解，於法並無不合，尚無判決適用法規不當、不備理由或理由矛盾之違背法令情事。上訴意旨以：依據以往專案經驗，現有門市人力足以因應專案所需人力，惟因媒體大幅報導後，導致申辦件數超過前一年母親節專案9至19倍，實非上訴人所得預期，實屬突發事故，原審之論斷，顯與卷內之事證有違，實有判決理由矛盾及不備理由之當然違背法令云云，持其一己歧異之法律見解而為爭執，自難憑採。

㈡上訴意旨又以：雇主單一決意，影響其所在不同地區之工作場員工，雖然影響之員工人數不只一人，但在法律上仍屬一個行為，僅係裁罰金額應考量受影響勞工人數而已，於此情形縱然有數個縣市府可以裁罰，但仍應依行政罰法第31條第1項規定，定其裁罰機關，原審徒以被上訴人有管轄權，即認其裁罰合法，而恝置於被上訴人裁罰之前，上訴人已遭高雄市政府裁罰1,000,000元之事實，實亦有違上揭規定，更有違一罪不二罰之原則云云。惟勞基法第32條第2項規定之規範目的，係責求雇主指揮命令勞工工作時應遵守之最低勞動條件標準，所保障者為個別勞工之健康權益，而非就雇主之營業行為或反覆多數行為為統合評價，自不得援引集合犯之理論，將雇主多次違章行為，視為同一行為論斷。再衡諸各縣市之市場榮枯不同，上訴人在其各縣市轄區之營業部門，係審酌情形各別排定上下班表，各縣市業務繁忙程度不同，配置人力不同，所排班表鬆緊程度自有差異，且在各縣市轄區之門市單位各有不同之主管指揮監督，分別按實際營運狀況及業務繁忙程度，決定是否指派勞工延長工時、指派哪位勞工延長工時及需延長多少工時，並非基於同一意思表示下之同一行為，故上訴人使本件所屬勞工違法超時工作，自與上訴人於其他縣市之違章行為有別，難認係同一違法行

為，自應分別成立其行政罰責任。是原處分就上訴人本件違章行為予以裁罰，自無違反一行為不二罰原則之問題。

㈢上訴人復指摘訴訟中被上訴人所追加之新事實，自非原處分作成時行使裁量權所得審究，即無從於訴訟審理中併予納入評價原處分是否合於比例原則云云。查關於訴訟中為支持原處分之合法性所為理由之追加，是否允許一節，應予考量之因素多元，於訴訟中特別重視訴訟經濟，如理由之追加或替補不變更處分同一性，亦不妨及相對人或利害關係人之攻防上程序利益，並於其權利或法律上利益不生影響，實務上基於迅速定分止爭及行政秩序之維持，以容許行政機關追加或替補理由為原則。查本件原處分作成時，固僅指出有17名員工工時超出12小時，惟訴訟中被上訴人提出當時實有69名員工有此超時工作之情事（見原審卷第179頁以下），復為上訴人所不爭執，而此等違章情狀經原審審查認原處分裁處10,000,000元，尚無違反比例原則；則若採否准追加之法律見解，以原處分僅審度共17名員工超時工作之事實即予高額裁罰，而違反比例原則，撤銷原處分，發回被上訴人重為處分之結果，被上訴人自是將共計69名員工超時工作之情狀納入裁量而為同額之裁罰，則此程序僅係拖延紛爭之解決，並無益於行政秩序之維持。從而，原審允許被上訴人為理由之追補，審認原處分無違比例原則，自屬妥適。上訴意旨，尚難成立。

㈣上訴人為實收資本額77,574,465,450元（經濟部商工登記公示資料查詢服務之公司基本資料參照）之中華電信公司百分之百持股之子公司，實收資本額亦達180,000,000元，母公司即中華電信公司，顯見其資力雄厚，履行勞基法第32條規定之義務，並無困難。上訴人於499專案限時促銷期間，未事先詳加規劃配置各門市服務人員，致所僱用勞工於499專案期間密集勞動，逾時工作，且持續處於精神緊張狀態，已構成勞工短期過重之工作負荷，屬職業促發腦血管及心臟病之高風險群，嚴重損及勞工健康權益，縱上訴人事後擇優給

予加班費，並額外給予慰勞金與補休，所得補救甚屬有限；又499專案經全民瘋狂搶申請，除原用戶解約金、換約金，並搶占其他電信業者客戶（市佔率），所獲市場效益（包括市佔率及使用率）及盈利，自屬鉅大，且行政罰除督促受處罰人注意行政法上義務外，尚具警戒未依法謀利之作用；上訴人既未防範在先，嗣經媒體大篇幅報導其違法情況下，復未對剩餘活動期間尋求其他有效方案因應，仍使勞工持續密集超時工作，將自身與中華電信公司間之履約義務凌駕於勞工健康權益之上，漠視法令規定，侵害勞動條件及職場秩序甚鉅，足認其違反行政法上義務行為應受責難程度及所生影響重大。則原判決論以被上訴人審酌本案違法情事影響勞工人數眾多，另參照上訴人登記資本總額180,000,000元，及因上訴人執行499專案民眾於促銷期間內排隊搶辦，上訴人母公司中華電信公司因499專案推行後肇致搶占其他電信業者客戶及因此產生之獲益等情後，裁處上訴人1,000,000元罰鍰，已考量上訴人違法情節之輕重、應受責難程度、所生影響、所得利益及資力等情狀，難認有裁量濫用或裁量怠惰，亦無違反比例原則之違法情事等理由，維持原處分，尚稱適法。上訴意旨以：上訴人及中華電信公司並未因499專案獲利，被上訴人顯然於處分時，並未做任何調查，徒憑主觀對中華電信公司獲利之臆測而為認定，而原審對於上揭有利上訴人事證卻恝置不論，實有判決理由矛盾與判決不備理由之當然違背法令。尤有進者，上訴人與中華電信公司雖為關係企業，但在法律上係各別法人，財務各自獨立，縱中華電信公司有因499專案獲益，但非等同上訴人亦因此獲益，而原審卻仍以中華電信公司獲益做為認定上訴人是否獲益之依據，其認定不符論理法則，實有違行政訴訟法第189條第1項規定云云，尚非可採。

㈤末按，上訴人與中華電信公司間除屬於具有母子關係之企業組織外，彼等間尚有私法上之契約關係，因而由上訴人經辦中華電信公司之行動電話門戶業務。上訴人陳稱499專案係

基於契約關係而執行，其無改變之權限，此乃上訴人之私法上利益。其為維護私法上利益而捨公益之要求違反勞基法第32條規定，此屬其公私益權衡後之選擇，即應承受違反行政法上義務之結果，自無以私法義務拒卻其公法義務之理，故所主張其無權變動499專案而不應受到苛責，及已盡力調度人力防免等節，均無妨其已生違規行為之事實及其應承擔之責任。至其受罰金額乃被上訴人審酌上訴人違法情節之輕重、應受責難程度等節所為裁量之結果，不生違反比例原則之疑義，已經原審敘明其得心證之理由於前述，此與其母公司中華電信公司之違法行為亦受裁處相同額度之罰鍰，乃各主管機關本於權責審酌各該違章行為人之情節所作成之處分，兩者間並無相互比較之必要。以上各點雖未據原審逐一審查說明，惟因於上訴人應為敗訴之結果不生影響，原審乃敘明無逐一指駁之必要。故上訴人指摘原判決就此亦有理由不備之違誤，要屬無據。

㈥綜上所述，原判決駁回上訴人於原審之訴，並無違誤，上訴論旨仍執前詞，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

據上論結，本件上訴為無理由。依行政訴訟法第255條第1項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　29　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　帥　嘉　寶

法官　鄭　小　康

法官　劉　介　中

法官　林　玫　君

法官　李　玉　卿

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　楊　子　鋒