臺中高等行政法院判決

109年度簡上字第30號

上　訴　人　南山人壽保險股份有限公司

代　表　人　陳　棠

訴訟代理人　王嘉琪　律師

被 上訴 人　彰化縣政府

代　表　人　王惠美

上列當事人間勞動基準法事件，上訴人不服中華民國109年8月31日臺灣彰化地方法院109年度簡字第3號行政訴訟判決，提起上訴，本院判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、爭訟概要：緣上訴人係保險業，為適用勞動基準法（以下稱勞基法）之行業，經被上訴人所屬勞工處分別於民國107年12月26日、108年3月18日、108年4月22日、108年5月30日派員至上訴人彰化分公司實施勞動檢查，發現上訴人未經南山人壽保險股份有限公司企業工會（以下簡稱工會）同意，於附表編號1至4所示之時間，有使附表編號1至4「違規行為」欄內所載勞工在正常工作時間以外工作，被上訴人認上訴人違反勞基法第32條第1項之規定，以附表編號1至4所示之裁處書，各處上訴人如附表編號1至4所示之罰鍰（以下分別稱原處分A、B、C、D）。上訴人不服，提起訴願，經勞動部分別以附表編號1至4所示字號之訴願決定書駁回，提起行政訴訟，經臺灣彰化地方法院（以下稱原審法院）109年度簡字第3號行政訴訟判決（以下稱原判決）駁回後，上訴人仍不

服，遂提起本件上訴。

二、被上訴人起訴之主張及聲明、上訴人於原審之答辯及聲明暨原判決關於證據取捨、認定事實及適用法規之論據，均詳如原判決所載。

三、上訴意旨略以：

（一）被上訴人就前次處分（下稱前次裁處書，即被上訴人107年12月4日府勞動字第1070418641號裁處書）送達前之違反勞基法第32條第1項之行為，分別以原處分A、B、C、D多次重複處罰，違反一行為不二罰原則，原判決未予廢棄，有適用法令不當之違法：

1.按最高行政法院第101年度判字第202號判決意旨，一行為已受處罰後，國家不得再行處罰；且一行為亦不得同時受到國家之多次處罰。而所謂「一行為」，其概念包含「自然一行為」與「法律上一行為」。許宗力大法官就司法院釋字第604號解釋提出協同意書見亦指明：「一行為不二罰原則」具有憲法位階。國家對行為人施加處罰時，是否違反一行為不二罰原則，關鍵在於該等處罰之評價對象是否係「同一行為」之一部或全部，始足避免國家對「同一行為」重複評價而導致行為人承受過度不利之後果。

2.行政法上之一行為，可區分為自然之一行為與法律之一行為，後者係指多次以相同或不同行為態樣來實現法律單一之構成要件，並以此緊密關聯性而透過法律形成一事實行為，或屬持續性或接續性行為，而法律上亦將其評價為單一行為。所謂持續行為，係指行為人之行為已實現處罰之構成要件，但在行為人未中斷其行為前，仍繼續違反行政法上之義務。對此繼續違反行政法上義務之行為，法律上不再另外予以評價，而是視行為從開始至終了，整體為單

一的違法行為。即行為人多次重複地為處罰構成要件所描述之違規行為，但因此等多次違反之行為係出於相同動機，且彼此間具有時間與空間上的密切關連性，因此在法律上將此等多次違法行為，整體評價為一行為，而裁罰機關對於行為人持續違反行政法上義務之接續行為，僅能施以一次裁罰，否則即違反一行為不二罰之原則，其原因在於，若不將接續行為視為一行為，如何裁切行為數量將取決於裁罰機關之意思，而無一定之標準，已嚴重違反恣意禁止原則與法律明確性原則。

3.次按最高行政法院98年11月份第2次庭長法官聯席會議決議以及法務部100年4月28日法律字第10000094 39號函之意旨，前次裁處書送達前之持續違規行為，應視為「同一行為」，不得重複處罰，如前次裁處書送達後，始切斷行為人之主觀上犯意，行為人於裁罰後之行為，屬於另一行為，方得另為處罰。依勞基法第32條第1項立法理由及實務見解，工會或勞資會議同意之標的為「企業內工時制度之形成或變更」，而非「特定員工能否延長工時」，因此事業單位延長工時制度未經工會或勞資會議同意，應屬接續、持續之法律上一行為。因此，原處分機關前次裁處書送達前之違規事實，屬前次裁處書之處罰範圍，原處分機關既已處罰在案，自不得再就受處分人於前次裁處書送達前違反同一規定之行為予以處罰，即便勞動檢查或原處分裁罰所據之事實涉及不同時期、不同員工，亦同。

4.原判決率以原處分A、B、C、D所涉員工並不完全相同，遽認上訴人違反勞基法第32條第1項規定，非屬繼續性行為，而係數個行為，原處分A、B、C、D並無重複裁處，未違反一事不二罰原則等情，顯然違背前揭最高行政法院決議

、法務部函釋以及訴願決定書之見解，有適用法令不當之違法。

（二）本件有確保裁判見解統一之必要，上訴人聲請裁定移送最高行政法院裁判之：

本件事實與前述訴願決定事實均屬相同或類似，勞動部訴願委員會即不應為不同之決定，然本件訴願決定竟變更見解，顯與平等原則、信賴保護原則及行政自我拘束原則相違，原判決未予糾正亦有判決違背法令之違法。縱認上訴人違反勞基法第32條第1項規定，惟關於「事業單位違反勞基法第32條第1項規定究屬一行為或數行為」、「原處分機關就前次送達前之違反同一規定之行為再予處罰，是否違反一事不二罰原則」等仍有爭議，有統一見解之必要，爰聲請裁定移送最高行政法院裁判之。

（三）請裁定停止訴訟聲請司法院解釋：

1.依司法院釋字第373號解釋、第724號解釋理由書可知，司法院歷來均肯認組織工會屬於憲法所保障結社自由之一環，而憲法關於結社自由之保障，除保障人民得自由參與結社，亦保障人民得自由決定不參與結社。換言之，個別勞工選擇不參加工會，亦受憲法結社自由之所保障。惟勞基法第32條第1項規定，使工會獨佔勞工得否延長工作時間之同意權，如此形同變相強迫勞工加入工會，顯侵害勞工不參與結社之自由。再依司法院釋字第726號解釋理由書可知，人民有從事工作之自由，對其職業之內容、範圍及期間有自我決定權，包含可以自由決定其工作時間等勞動條件，此為憲法工作權之重要內涵。惟勞基法第32條第1項規定將勞工自主決定之權利，另加諸「應取得工會或勞資會議同意」之要件，此已屬對憲法保障工作權之不當限

制。又勞基法第32條第1項規定將工會或勞資會議之決定，凌駕於個別勞工與雇主間契約自由與營業自由之上，使雇主於業務上必要且個別勞工亦有意延長工時以獲取工資之情形，勞雇雙方仍無法合意延長工作時間，此亦對憲法保障契約自由、營業自由之不當限制。

2.依91年勞基法第32條第1項修正時之立法理由可知，該規定賦予工會、勞資會議同意權之目的為「使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能」，惟該規定所採行之手段反使工會之同意權凌駕於勞資會議及個別勞工之同意權，是以該規定之手段與目的間實為彼此矛盾，且顯然無助於目的之達成。再者，為避免工會機制遭弱化，而強化工會之權能，亦應採取對人民基本權侵害最小之手段。勞基法第32條第1項規定於我國未強制勞工加入工會之情形下，直接剝奪個別勞工與雇主間自由磋商而同意延長工時工作之自由，且若工會消極未為同意或因故不能行使同意權時，個別勞工與雇主間將無合意延長工時之可能性，此均顯非最小侵害手段。司法院109年度憲三字第41號聲請案不受理決議之不同意見書，亦已清楚說明勞基法第32條第1項規定有違反比例原則之虞。

3.勞基法第32條第1項規定於實務上運作最大的問題為，現實上存在許多無實際運作之工會，致使雇主無從與工會聯繫、溝通、協商而取得工會對於延長工時之同意，況在雇主無法介入工會運作甚或聲請法院解散情形下，如仍要求雇主取得工會同意，顯令雇主負擔無期待可能性之義務；自勞工角度而言，個別勞工既無從靠己力變更無實際運作工會之現狀，而其私自與雇主合意延長工作時間亦不會受罰，故亦無期待勞工因此加入工會或遵守工會決議之可能

性。

4.綜上，勞基法第32條第1項規定實已侵犯人民之工作權、契約自由權、集會結社權等基本權利，且違反比例原則、期待可能性原則而有違憲之虞，請依行政訴訟法第236條準用同法第178條之1及司法院大法官審理案件法第5條第2項規定，裁定停止訴訟程序並聲請司法院解釋。

（四）原判決確有上開判決違背法令之違法，並將影響裁判之結果，爰聲明求為判決：1.原判決廢棄。2.附表所示原處分及所示訴願決定於關於認定上訴人違反勞基法第32條第1項之罰鍰及該部分訴願決定均撤銷。

四、本院經核原判決駁回上訴人於原審之訴，尚無違誤，茲就上訴意旨再予論述如下：

（一）應適用之法令：

1.⑴勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」

⑵勞基法第32條第1項規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」

⑶勞基法第79條第1項第1款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰：一、違反第21條第1項、第22條至第25條、第30條第1項至第3項、第6項、第7項、第32條、第34條至第41條、第49條第1項或第59條規定。……」

⑷行政罰法第24條第1項前段規定：「一行為違反數個行政法上義務規定而應處罰鍰者，依法定罰鍰額最高之規定裁處。」

⑸行政罰法第25條規定：「數行為違反同一或不同行政法上義務之規定者，分別處罰之。」

2.違反行政法上義務之處罰，應依行政罰法之規定。該法第24條第1項前段、第25條分別揭示一行為只接受一次處罰（即一行為不二罰）及數行為分別處罰原則，故行政法上有關一行為與數行為之判斷，即為裁罰前必須究明之爭點（詳後述）。

（二）基於保障勞工權益及促進職場性別工作平等，勞基法就工作時間、女工深夜工作等特定事項，以公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。但衡酌經濟活動愈趨複雜多樣，僵化的勞動條件可能過度限定勞資關係模式，並有妨礙經濟發展的可能，立法者乃於勞基法規定，勞雇雙方基於特殊工作需要，可以透過勞資協議同意機制而為不同之約定。該法第32條第1項明文以工會同意為優先，無工會時，始例外委由勞資會議行之。此一立法設計除因勞工團結權為工會法所保障，較勞資會議更有與資方談判之實力外，更可避免雇主利用其經濟優勢，藉私法自治及契約自由之名，影響個別勞工，降低勞工的自主性後各個擊破，達到不利勞工之勞動條件，甚至弱化工會之功能。因此，企業工會既已成立於總公司，各分公司關於勞基法延長工時等勞動條件之變更，當然須經企業工會之同意，不能以各分公司未成立工會為由，而謂分公司就該等勞動條件之變更，只需經由各分公司之勞資會議同意即可，藉以規避總公司企業工會監督（最高行政法院108年判字第472號判決參照）。

（三）上訴人彰化分公司於107年9月間使附表編號1所載勞工曾世勳、許富昌、洪詩惠、黃楷評、江明修於正常工作時間以外工作；於107年11月間，使附表編號2所載勞工白芸榕、吳政岳、黃炳燐、翁淑韻、張嘉榮於正常工作時間以外工作；於108年2月間，使附表編號3所載勞工莊惠雅、蕭素惠、楊佳琪、吳岳峰、黃崇恩於正常工作時間以外工作；於108年3月間，使附表編號4所載勞工鄒明原、吳浩嘉、吳政岳、陳郁婷於正常工作時間以外工作，且均未經過工會同意，經被上訴人所屬勞工處分別於107年12月26日、108年3月18日、108年4月22日、108年5月30日實施勞動檢查而發現等事實。依前述勞基法第32條第1項前段之規定，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，事業單位有工會者，應經工會同意，始得為之。是以，上訴人未經工會同意，明知違法仍使附表編號1至4「違規行為」欄內所載勞工在正常工作時間以外工作，業已違反勞基法第32條第1項之強制規定，應依同法第79條第1項第1款科處罰鍰。

（四）如前所述，違反行政法上義務予以裁罰必先究明違法行為之個數，再依行為個數決定一個處罰或數個處罰。惟何種行為應評價為「一行為」往往繫於政策之考量，而非邏輯之所當然。所以，行政罰法對於所謂一行為或數行為，並未予以定義，而是有意識地保留主管機關及裁判機關依具體個案事實解釋認定之空間，使其不致囿於各行政法律僵化之規定，而能基於法律的規範目的，透過解釋促成法律體系之進化。因此有關行政法律上行為個數之認定，應以具體個案所適用法律之立法意旨及功能作為判斷標準，已屬實務上穩定之見解（最高行政法院101年度裁989號裁定

、106年度判264號判決、臺北高等行政法院106年度訴字第1592號判決、高雄高等行政法院109年訴字第8號判決參照）。

（五）所謂一行為，包括「自然一行為」與「法律上一行為」；所謂「數行為」，則係指同一行為人多次違反同一行政法上義務規定，或違反數個不同行政法上義務規定，其行為不構成「自然一行為」或「法律上一行為」者而言。違反行政法上義務之行為是否為「一行為」，並非單以自然行為之外觀觀察，應視個案具體情節，就各該行政法規之立法意旨、違規行為侵害之法益、社會通念或專業倫理等因素綜合考量後作成判斷。而「自然一行為」係指行為人基於單純的一個決意，所為之一個舉動，或其舉動雖由若干部分組成，但仍基於一個決意而為，且其時間與空間緊密，旁觀者通常視之為一個行為之情形；至於「法律上一行為」，係指基於單一之決意多次以相同或不同行為態樣來實現法律單一之構成要件，並以此緊密關連性而透過法律形成一事實行為，或屬持續性或接續性行為，而法律上亦將其評價為單一行為。例如相同舉動反覆實施具有接續性質之營業行為，即應認為係法律上之單一行為（經主管機關裁罰處分後始切斷其單一性，最高行政法院98年11月份第2次庭長法官聯席會議決議意旨參照）。至於行為人本於數個意思決定，在外界現實上表現為數舉動，且自然意義觀察上無法評價為單一作為，而法律又未將此等自然數行為規範為單一行為評價者，則係數行為。一行為、數行為區別之實益在於：主管機關為裁罰處分時，針對一行為應依行政罰法第24條第1項前段規定處理，此時即應注意有無「一行為不二罰」原則之適用；至於數行為之裁罰，

則應依同法第25條之規定，分別處罰。首先，就本件所應適用之法律而言，為照顧勞工之生活與健康，順應世界潮流，勞基法第30條已明文規定勞工工作時數之最低標準，亦即每日工作時間不得超過8小時，每週不得超過40小時，惟立法者為兼顧雇主所營事業之競爭力及生產秩序，設有彈性工時、延長工時等例外規定，即於法制上建立工會同意之機制，藉由勞工團結權之行使，促使勞資雙方針對勞動條件進行協商，以保障勞工之權益。勞基法第32條第1項有關雇主延長工時之限制及程序之規定，即為其適例。上開規定之規制目的係為限制雇主對個別勞工工作時間之具體指揮，以保障個別勞工之健康權益。其次，本件個案之具體事實狀況如下：上訴人為保險業者，其每日之核保及理賠等業務量及客戶服務需求量並非一成不變；依其工作性質觀之，亦難於事前以單一之決意，概括要求特定員工於特定時點延長工作時間；況且客觀上個別勞工延長工作時間之時點、時間區段並非緊密連續而有密切關聯。依原審卷附上訴人各月份出勤紀錄所載「登入時間」及「登出時間」，依此資料比對上訴人所訂正常上班時間，即可明瞭個別勞工之加班時段。事實上上訴人並非每日、或於規律時段、或於密集時間內要求勞工延長工作時間，延長時間之長短亦非固定，顯然上訴人並非以單一之決意數次指揮勞工加班，而係在不同之時間、不同之業務狀況下、針對不同之事務對其所屬人力指揮監督，要求所僱勞工延長工時，且延長之時間長短並非固定，受其影響的是多數個別勞工之身體健康法益。據上，上訴人使所屬勞工加班行為既非基於同一決意之反覆多數行為，且其行為本質上亦非雇主表現於外在之營業行為，依據前開說明，附表

編號1至4之行為並不是法律上之一行為，應評價為數行為。經查附表所示原處分A、B、C、D，係被上訴人於不同時間實施勞動檢查，而就上訴人分別在不同之月份因違法使勞工延時工作所為之裁罰處分，各裁處書內所載各該月份之數違法行為之處罰金額，核符勞基法79條第1項第1款規定之裁罰範圍及同法第80之1條第2項所定之量罰標準（得審酌違法行為有關之勞工人數、累計違法次數），以及行政罰法第18條第1項所定裁處罰鍰應審酌之因素，原處分A、B、C、D分別裁處上訴人7萬元、8萬元、9萬元及10萬元，於法並無違誤。

（六）次按一行為不二罰原則，又稱「禁止雙重處罰原則」，其意在禁止國家對於人民之同一行為，以相同或類似之措施多次予以處罰，致承受過度不利之後果。一行為不二罰原則僅在行為人以「一行為」違反行政法上之義務時，始有適用；換言之，行為人違反行政法上之義務係數行為之情況，本應依法分別處罰，自不違反一行為不二罰原則。關於最高行政法院98年11月份第2次庭長法官聯席會議決議，以及法務部100年4月28日法律字第10000009439號函釋所涉實例均係「營業」或「執行業務」致有違規事實持續存在之情形，故被評價為法律上一行為，而以裁罰處分書之送達切斷其行為之單一性。本件違反勞基法第32條第1項之事實，如前所述，依據原審卷附出勤紀錄可知，上訴人之違反義務行為，不具時空上之密切關聯性、持續性以及接續性，其行為亦不同於上開最高行政法院決議，以及法務部函釋之「營業」、「執行業務」之概念，應被評價為數個違反行政法義務之行為，自不生違反一行為不二罰之問題。上訴人主張附表編號1至4係法律上之一行為，並主

張前次裁處書送達後始能切斷其行為之單一性，原處分A、B、C、D違反一行為不二罰原則云云，並不可採。

（七）至有關上訴人另主張依勞基法第32條第1項規定，工會或勞資會議同意之標的為「企業內工時制度之形成或變更」，而非「特定員工能否延長工時」，企業延長工時制度未經工會同意而違反該條規定，應屬持續之法律上一行為，被上訴人前次裁處書送達前之違規事實，既屬前次裁處書之處罰範圍，自不得再予以處罰云云。惟查上開規定之修法理由為：「企業內勞工工時制度形成與變更，攸關企業競爭力與生產秩序，勞雇雙方宜透過協商方式，協定妥適方案。為使勞工充分參與延長工時之安排，加強勞資會議功能，乃將第1項雇主經工會或勞工同意之規定，修正為『雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後』。」其中有關「企業內勞工工時制度形成與變更」，雖屬勞雇雙方協商之標的，然是否經過工會協商同意，亦僅係勞基法第32條第1項所定雇主使勞工延時工作的前提要件，所以違反該條違章行為數之計算，仍應探究「上訴人（數次）使勞工延時工作之行為」究竟是數行為，或者為法律上一行為？既然本件並非法律上一行為已如前述，則上訴人持該立法理由主張附表編號1至4之違規行為與前次裁處書之違規行為為法律上一行為，不得再行處罰云云，即非可採。

（八）綜上所述，原判決維持原處分關於上訴人違反勞基法第32條第1項規定之裁罰處分及該部分之訴願決定，而駁回上訴人在原審之訴，其認事用法核無違誤。上訴意旨指摘原判決違法，求予廢棄，均非可採，其上訴非有理由，應予駁回。又高等行政法院受理簡易訴訟程序上訴之訴訟事件

，必須認有確保裁判見解統一之必要者，始應以裁定移送最高行政法院裁判之，行政訴訟法第235之1條第1項規定甚明。本件事實所涉關於「事業單位（數次）違反勞基法第32條第1項規定究屬一行為或數行為？」、「原處分機關就前次裁處書送達前之違反同一規定之行為再予處罰，是否違反一事不二罰原則？」等爭點，高等行政法院間並無裁判之法律見解上有所歧異之情形，自無確保裁判見解統一之必要而須以裁定移送最高行政法院裁判之情形，上訴人此部分主張自不可採，併予敘明。

五、至上訴人主張有另案與本件案件類型相同，已據該案法官聲請司法院解釋（司法院109年度憲三字第41號聲請釋憲案），故請求本院類推適用司法院大法官審理案件法第5條第2項、行政訴訟法第178條之1第1項之規定，裁定停止訴訟程序一節。經核，司法院大法官審理案件法第5條第2項規定業因司法院釋字第371號解釋而停止適用，且因該解釋之公布，各級法院均得聲請釋憲。至於行政訴訟法第178條之1第1項係規定，行政法院就其受理事件，對所適用之法律，確信有牴觸憲法之疑義時，得聲請司法院大法官解釋。依上開解釋及規定，聲請釋憲應由法官依職權為之，當事人並無此種請求權存在。再者，上開條文所定之聲請，均以法官對案件所應適用之法律「確信有牴觸憲法之疑義」時，始有適用。如無此情形，雖有他案向司法院大法官聲請釋憲，亦無類推適用上開規定聲請釋憲之理，況上開釋憲案業經司法院決議不受理在案（司法院110年3月26日院台大二字第0000000000令參照）。上訴意旨所載勞基法第32條第1項規定違反憲法所保障之「結社自由及不參與結社之自由」、工作權、比例原則、期待可能性；而不當限制契約自由、營業自由，亦屬違

憲云云，經核勞動基準法第32條第1項規定，以公權力介入私法自治，係立法者為保障個別勞工健康等權益所為之立法裁量，並無強迫勞工參與結社，亦無侵害勞工之工作權，該規定對契約自由、營業自由之合理限制，亦具有維護公益之正當理由，難謂違反比例原則、期待可能性。綜上，本院就本件應適用之相關法律並無確信有牴觸憲法之疑義，是上訴人聲請本院裁定停止訴訟程序，於法不合，不應准許。

六、結論：原判決駁回上訴人的起訴，於法並無違誤。上訴為無理由，應予駁回。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　13　　日

臺中高等行政法院第一庭

審判長法　官　許　金　釵

法　官　林　靜　雯

法　官　楊　嵎　琇

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　13　　日

書記官　莊　啓　明

附表：

編號	時　間	違規行為	裁處書及訴願決定書字號	裁處內容
1	107 年9月	未經工會同意，使所僱勞工曾世勳、許富昌、洪詩惠、黃楷評及江明修在正常工作時間以外工作。	彰化縣政府108 年2 月21日府勞動字第0000000000號裁處書； 勞動部108年11月6日勞動	違反勞基法第32條第1項規定處罰鍰7萬

			法訴一字第1080007847號	元 (原處分A)
2	107 年11月	未經工會同意，使所僱勞工白芸榕、吳政岳、黃炳燐、翁淑韻、張嘉榮在正常工作時間以外工作。	彰化縣政府108 年5 月6日府勞動字第0000000000號裁處書； 勞動部108年12月10日勞動法訴一字第0000000000號	違反勞基法第32條第1項規定處罰鍰8萬元 (原處分B)
3	108 年2月	未經工會同意，使所僱勞工莊惠雅、蕭素惠、楊佳琪、吳岳峰、黃崇恩在正常工作時間以外工作。	彰化縣政府108 年6 月24日府勞動字第0000000000號裁處書； 勞動部108年12月13日勞動法訴二字第0000000000號	違反勞基法第32條第1項規定處罰鍰9萬元 (原處分C)
4	108 年3月	未經工會同意，使所僱勞工鄒明原、吳浩嘉、吳政岳、陳郁婷在正常工作時間以外工作。	彰化縣政府108 年7 月31日府勞動字第0000000000號裁處書； 勞動部108年12月13日勞動法訴二字第0000000000號	違反勞基法第32條第1項規定處罰鍰10萬元 (原處分D)