臺北市政府 109.06.15.　府訴二字第 1096101055 號訴願決定書

訴　　願　　人　〇〇股份有限公司
代　　表　　人　〇〇〇
原 處 分 機 關　臺北市政府勞動局
訴願人因違反勞動基準法事件，不服原處分機關民國 108 年 10 月 31 日北市勞動字第 108607280
41 號裁處書，提起訴願，本府決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

一、訴願人經營電腦軟體設計業，為適用勞動基準法之行業。經原處分機關於民國（下同）108 年 8 月 6 日、8 月 16 日、8 月 20 日實施勞動檢查，查得訴願人與所僱勞工約定工作時間為 9 時至 18 時，休息時間 1 小時，1 日工時 8 小時；加班自 18 時 30 分起計，計算單位為 0.5 小時；以勞工刷卡紀錄記載勞工出勤，未採用任何週期之變形工時制度；每月 10 日發給上月全部工資及加班費；並查得：（一）訴願人應給付勞工〇〇〇（下稱〇君）108 年 5 月份工資新臺幣（下同）3 萬 3,000 元【基本薪資 27,600 元+伙食費 2,400 元+職務津貼 2,000 元+全勤獎金 1,000 元】，惟訴願人於〇君 108 年 5 月份工資中扣除福利金 160 元；原處分機關審認訴願人非屬職工福利金條例所稱之其他企業組織，並未依法成立職工福利委員會，依規定不得自勞工薪資中扣提職工福利金；訴願人未全額給付勞工工資，勞工〇〇〇、〇〇〇、〇〇〇、〇〇〇、〇〇〇、〇〇〇及〇〇〇亦有相同情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定。（二）訴願人使其勞工〇〇〇（下稱〇君）於 108 年 5 月 3 日、10 日、 5 日、21 日及 30 日延長工時，〇君當月延長工時在 2 小時以內者，共計 3 小時，訴願人應依勞動基準法第 24 條第 1 項規定給付〇君延長工時工資 817 元【（基本薪資 37,600+伙食費 2,400+主管加給 5,000+保障獎金 3,000+手機津貼 1,000）元/240 小時×3 小時×4

/3=817 元】，惟訴願人未依規定給付延長工時工資，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定。

二、原處分機關乃以 108 年 9 月 11 日北市勞動字第 1086092220 號函檢附勞動檢查結果通知書通知訴願人，命其立即改善，並通知訴願人陳述意見，經訴願人提出 108 年 9 月 23 日陳述意見書。原處分機關審認訴願人違規事證明確，且為甲類事業單位（資本額達 8000 萬以上之事業單位），第 2 次違反勞動基準法第 22 條第 2 項及第 24 條第 1 項規定（第 1 次皆經原處分機關以 106 年 5 月 5 日北市勞動字第 10632770200 號裁處書裁處在案），乃依同法第 79 條第 1 項第 1 款、行為時第 80 條之 1 第 1 項及臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準（下稱裁罰基準）行為時第 4 點項次 10、13 等規定，以 108 年 10 月 31 日北市勞動字第 10860728041 號裁處書（下稱原處分），各處訴願人 10 萬元罰鍰，合計處 20 萬元罰鍰，並公布訴願人名稱及負責人姓名。原處分於 108 年 11 月 1 日送達，訴願人不服，於 108 年 12 月 2 日向本府提起訴願，109 年 2 月 6 日、2 月 15 日補正訴願程式，3 月 16 日補充訴願理由，並據原處分機關檢卷答辯。

理由

一、本件原處分送達訴願人之日期為 108 年 11 月 1 日，訴願人提起訴願期間末日原為 108 年 12 月 1 日，惟因是日為星期日，依行政程序法第 48 條第 4 項規定，應以其次日即 108 年 12 月 2 日代之，是本件訴願人於 108 年 12 月 2 日提起訴願，並無訴願逾期之問題，合先敘明。

二、按勞動基準法第 2 條第 3 款規定：「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」第 4 條規定：「本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府……。」第 22 條第 2 項規定：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」第 24 條第 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。……」第 79 條第

1 項第 1 款規定：「有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：一、違反……第二十二條至第二十五條……規定。」行為時第 80 條之 1 第 1 項規定：「違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。」

職工福利金條例第 1 條規定：「凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業。前項規定所稱其企業組織之範圍，由主管官署衡酌企業之種類及規模另定之。」第 2 條第 1 項第 3 款規定：「工廠、礦場或其他企業組織提撥職工福利金，依左列之規定：……三、每月於每個職員工人薪津內各扣百分之０．五。」第 5 條第 1 項規定：「職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理；其組織規程由勞動部訂定之。」

勞動基準法施行細則第 20 條之 1 規定：「本法所定雇主延長勞工工作之時間如下：一、每日工作時間超過八小時或每週工作總時數超過四十小時之部分。……」

前行政院勞工委員會（103 年 2 月 17 日改制為勞動部，下稱前勞委會）81 年 4 月 6 日（81）

臺勞動 2 字第 09906 號函釋：「……勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務之時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。」

87 年 8 月 15 日台勞福一字第 035225 號函釋：「要旨：財團法人之基金會組織不屬職工福利金條例所稱『其他企業組織』……查職工福利金條例施行細則第一條規定，所稱之其他企業組織，係指包括平時僱用職工在五十人以上之銀行、公司、行號、農、漁、牧場等。本案依貴會捐助章程所訂定之組織與任務係屬依民法規定成立之公益財團法人，非屬前開條例所稱『其他企業組織』之適用對象。惟貴會為照顧員工福利，自可提撥經費，自行辦理相關福利事項。」

92 年 3 月 24 日勞福一字第 0920016167 號令釋：「依職工福利金條例第一條第二項規定，訂定『其他企業組織之範圍』，為平時僱用職工在五十人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等。……」

101 年 5 月 30 日勞動 2 字第 1010066129 號函釋：「……說明：……三、……勞工於工作場

所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資。勞雇雙方縱有約定延時工作需事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱載具所示到、離職時間非實際提供勞務從事工作者，應由雇主負舉證之責。」

勞動部 103 年 5 月 8 日勞動條 2 字第 1030061187 號函釋：「……說明：……三、事業單位如

於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資……。」

104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號函釋：「……二、工資為勞動者給付勞務之對

價，為其賴以維持生活所必需，雇主本不得恣意扣發工資。爰勞動基準法第 22 條第 2 項規定，工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；……三、前開規定所稱『另有約定』，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資。……」

臺北市政府處理違反勞動基準法事件統一裁罰基準第 3 點規定：「雇主或事業單位依其規模大小及性質分類如下：（一）甲類，有下列情形之一者屬之：1. 股票上市公司或上櫃公司。2. 資本額達新臺幣 8 千萬元以上之公司。3. 僱用人數達 100 人以上之事業單位（含分支機構）。……」行為時第 4 點規定：「臺北市政府處理違反勞動基準法（以下簡稱勞基法）事件統一裁罰基準如下表：（節錄）

項次	10	13
違規事件	工資未全額直接給付勞工者。	延長勞工工作時間，雇主未依法給付其延長工作時間之工資者。
法條依據（勞動基準法）	第 22 條第 2 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。	第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款、第 4 項及第 80 條之 1 第 1 項。
法定罰鍰額度（新臺幣：元）或其他處罰	1.處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，並得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。 2.應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。	
統一裁罰基準（新臺幣：元）	違反者，除依雇主或事業單位規模、性質及違規次數處罰如下外，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰： 1.甲類： (1)第 1 次：2 萬元至 20 萬元。 (2)第 2 次：10 萬元至 40 萬元。 ……	

」

臺北市政府 104 年 10 月 22 日府勞秘字第 10437403601 號公告：「主旨：公告『工會法等 20

項法規』所定本府主管業務部分權限，自中華民國 104 年 11 月 15 日起委任本府勞動局辦理。……公告事項：一、公告將『工會法等 20 項法規』所定本府主管業務部分權限委任本府勞動局辦理。二、委任事項如附表。」

附表（節錄）

項次	16
法規名稱	勞動基準法
委任事項	第 78 條至第 81 條「裁處」

三、本件訴願及補充理由略以：

（一）訴願人並無成立職工福利委員會，因訴願人僱用勞工人數未達 30 人，非職工福利金條例第 1 條第 1 項規範之其他企業組織，無須成立職工福利委員會；且依據勞動基準法第 22 條第 2 項規定，勞雇雙方另有約定，不受工資應全額給付勞工之限制，訴願人與所僱勞工簽訂之「〇〇股份有限公司不定期勞動契約」（下稱勞動契約）第 10 條即為薪資扣款之約定；且原處分機關官網所見常見問答之答覆可知，職工人數如未達 50 人，而欲興辦職工福利事項，仍可自行依需求辦理。故不受職工福利金條例之規範。

（二）依上開勞動契約第 12 條約定，勞工加班應依訴願人所定之程序，事先申請同意，呈請權責主管核准；〇君未於事前申請，其因自身工作時間安排等狀況，選擇自願拋棄而未申請加班費或補休，並非可歸責於訴願人；依臺北高等行政法院 107 年度簡上字第 231 號判決，訴願人依勞動基準法第 24 條規定所負給付延長工作時間工資之義務，業因〇君之拋棄而解免；請求撤銷原處分。

四、查訴願人有如事實欄所述之違規事項，有原處分機關 108 年 8 月 20 日勞動條件檢查會談紀錄、勞動檢查結果通知書、〇君出勤報表、訴願人之員工薪資明細表及薪資給付憑證等影本附卷可稽，原處分自屬有據。

五、原處分關於違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定部分：

（一）按勞動基準法第 22 條第 2 項規定，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，雇主應將工資全額直接給付勞工；次按勞動基準法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，勞雇雙方均有遵守該法之義務；職工福利金條例第 1 條及第 2 條規定，凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業；上開提撥職工福利金來源之一為每月於每個職員工人薪津內各扣百分之０．五；同條例第 5 條第 1 項規定，職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理；是該條例所規定之雇主代扣職工福利金之義務，乃職工福利金條例所創設，應屬勞動基準

法第 22 條第 2 項但書所指之「法令另有規定」之例外情形。再依職工福利金條例第 1 條第 2 項規定，應提撥職工福利金之企業組織之範圍，由主管官署衡酌企業之種類及規模另定之。又依前勞委會 87 年 8 月 15 日台勞福一字第 035225 號函釋及 92 年 3 月 24 日勞福一字第 0920016167 號令釋意旨，職工福利金條例第 1 條第 2 項規定所稱之其他企業組織，係指包括平時僱用職工在 50 人以上之銀行、公司、行號、農、漁、牧場等；非屬前開條例所稱「其他企業組織」之適用對象者，惟若為照顧員工福利，自可提撥經費，自行辦理相關福利事項。復依勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040027481 號函釋意旨，勞動基準法第 22 條第 2 項但書所稱「另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資。

（二）依 108 年 8 月 20 日勞動條件檢查會談紀錄及訴願人勞工名卡所示，訴願人 108 年 5 月份僱用勞工人數未達 50 人，依上開前勞委會 87 年 8 月 15 日台勞福一字第 035225 號函釋意旨，訴願人非屬職工福利金條例所稱之其他企業組織，並不適用上開職工福利金條例規定，其未經勞工個別同意，自不得以職工福利金之名義逕自薪資中扣提。

（三）復查訴願人 108 年 5 月份薪資單，勞工〇君該月有福利金 160 元扣款項目；復依原處分機關 108 年 8 月 20 日訪談訴願人之受託人〇〇〇經理（下稱〇君）所製作之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問勞工〇〇〇108 年 5 月份薪資有扣減福利金 160 元之情形？貴事業單位是否成立職工福利委員會？ 答 本公司並未成立職工福利委員會。福利金 160 元係由勞工〇〇〇108 年 5 月份薪資 32,000 元【基本薪資 27,600 元+伙食費 2,400 元+職務津貼 2,000 元=32,000 元】乘以千分之 5 計算而成（32,000 元*0.005=160 元）。勞工〇〇〇108 年 5 月份實發薪資為 31,747 元，其計算如下：【基本薪資 27,600 元+伙食費 2,400 元+職務津貼 2,000 元+全勤獎金 1,000 元】扣減勞保費 667 元及扣減健保費 426 元及扣減福利金 160 元。……」上開會談紀錄經〇君簽名確認在案。是訴願人於〇君 108 年 5 月份薪資中扣減福利金 160 元之事實，洵堪認定。

（四）本件訴願人雖主張與〇君簽訂之勞動契約第 10 條已約定扣減福利金；惟查，依卷附訴願人與〇君簽訂之勞動契約第 10 條僅約定：「（扣款約定）甲方得自應發給乙方之工

資……代為扣繳乙方應負擔之所得稅……福利金……」上開勞動契約，並未明確約定福利金扣款之金額或標準，自難認其符合上開勞動部 104 年 11 月 11 日勞動條 2 字第 1040
027481 號函釋關於勞動基準法第 22 條第 2 項規定「另有約定」之要件。原處分機關 109 年 3 月 31 日北市勞動字第 1096051663 號函附補充訴願答辯書理由二亦陳明略以：「……訴願人未依職工福利金條例成立職工福利委員會，故該福利金非雇主依法代扣之職工福利金，訴願人僅依不定期勞動契約第 10 條扣款約定項目之『福利金』，內容均未具體明確，即逕由勞工每月薪資中直接扣款，難謂符合勞動基準法第 22 條第 2 項但書所稱之勞資雙方另有約定……。」則本件訴願人未能提出堪認其與勞工約定自勞工薪資扣減百分之 0.5 作為福利金之相關資料供核，尚難對其為有利之認定；訴願主張，不足採據。

（五）至訴願人主張職工人數如未達 50 人，而欲興辦職工福利事項，仍可自行依需求辦理，並以此主張不受職工福利金條例之規範一節；經查，原處分機關網站常見問答略以：「……公司未成立職工福利委員會，是否可從薪資中扣員工福利金？……事業單位未成立職工福利委員會，且勞雇雙方並無約定時，不可逕由薪資中扣除福利金。參考：1.事業單位平時雇用職工人數在 50 人以上時，依職工福利金條例第 1 條暨勞動部勞福一字第 0920016167 號函，應依法提撥職工福利金，成立職工福利委員會。2.但職工人數如未達 50 人，而欲興辦職工福利事項，事業單位仍可自行依需求辦理，不受職工福利金條例之規範，然前述公司對於是否可逕由員工薪資扣繳職福金，應注意有無違反勞基法第 22 條第 2 項『工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。』之規定。……」是訴願人欲興辦職工福利事項，仍應注意有無違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，訴願主張其欲興辦職工福利事項，則可逕自勞工薪資扣減福利金，不受職工福利金條例之規範，此部分應屬誤解，亦不足採。從而，本件訴願人未經勞工同意，逕自勞工薪資中扣減百分之 0.5 作為福利金，原處分機關審認訴願人有未全額給付勞工工資之情事，違反勞動基準法第 22 條第 2 項規定，且據以裁罰，並無違誤。

六、原處分關於違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定部分：

（一）按雇主延長勞工工作時間者，應依勞動基準法之規定計給勞工延長工作時間之工資；所謂延長工作時間，係指勞工每日工作時間超過 8 小時之部分；延長工作時間在 2 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；違者，處 2 萬元以上 100 萬元以下罰鍰，且應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名；並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰；為勞動基準法第 24 條第 1 項、第 79 條第 1 項第 1 款及行為時第 80 條

之 1 第 1 項、同法施行細則第 20 條之 1 所明定。

（二）查本件依原處分機關 108 年 8 月 20 日訪談訴願人之受託人〇君所製作之勞動條件檢查會談紀錄略以：「……問 請問貴事業單位與勞工約定工作時間為何？答 週一至週五，上午 9：00 至下午 18：00，中午 12：00-13：00 休息 1 小時（若員工超過 12：00 才開始休息，員工仍有 1 小時休息時間……），每日工時 8 小時，每週總工時 40 小時…… 問 請問貴事業單位休息日及例假為何？……是否實施變形工時制度？ 答 本公司週六為休息日，週日為例假日，自週一至週日為週期起訖，無採行變形工時……問 請問貴事業單位加班制度？加班費計算方式？答 本公司加班制度為事先申請制，由員工至〇〇系統線上填寫加班申請單並陳核主管，加班時段自 18：30 開始計算……員工可選擇加班費或加班補休，108 年 5 月份至 7 月份員工加班時數皆選擇加班補休。加班費計算以【基本薪資 +伙食費+職務津貼+主管加給 +專業加給+保障獎金+手機津貼】 / 30 日/ 8 小時，上述為平日每小時工資額之計算公式。平日加班計算公式：一，延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。…… 問 請問貴事業單位出勤紀錄方式為何？ 答 以刷卡機方式記載員工上下班出勤時間。……」該會談紀錄經〇君簽名確認在案。次查〇君於 108 年 5 月 3 日，15 日，21 日及 30 日分別延長工時 0.5 小時； 5 月 10 日有延長工時 1 小時；延長工時在 2 小時以內者，共計 3 小時，訴願人依法應給付〇君 108 年 5 月延長工時工資 817 元【（基本薪資 37,600+伙食費 2,400+主管加給 5,000+保障獎金 3,000+手機津貼 1,000）元/240 小時×3 小時×4/3=817 元】，惟訴願人未有給付〇君延長工時工資或補休之紀錄，違反勞動基準法第 24 條第 1 項規定之違規事實，洵堪認定。

（三）又雇主對工作場所及勞工於工作時間內所為之勞務行為，本有監督管理之權，勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。且勞雇雙方縱有約定延長工時須事先申請者，惟因工作場所係雇主指揮監督之範圍，仍應就員工之出勤及延時工作等情形善盡管理之責，其稱非實際提供勞務從事工作者，應

由雇主負舉證之責。準此，依前勞委會81年 4月6日（81）臺勞動2字第09906號、101

年5月30日勞動2字第1010066129號、勞動部103年5月8日勞動條2字第1030061187號等

函釋意旨，勞工於工作場所超過工作時間自動提供勞務，雇主如未為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間即應認屬工作時間，並依勞動基準法計給延時工資；是訴願人要難以勞工未申請加班等為由，規避勞動基準法有關延長工作時間及給付延長工時工資之規定。本案訴願人雖主張〇君因自身工作時間安排等狀況，選擇自願拋棄而未申請加班費或補休，惟其於受檢時對〇君上開出勤紀錄所載為上下班時間並不爭執，亦未主張〇君因處理私事等而未提供勞務，且未能提出〇君於延長工時時段未提供勞務之具體事證供核，原處分機關復以108年9月11日北市勞動字第1086092220

號函通知陳述意見，訴願人於108年9月23日陳述意見書中雖主張〇君績效表現甚差，常態性遲到，以致無法在上班時間內完成工作，遲延下班時間等；惟仍未提供相關事證足以推翻出勤紀錄所載工作時間，尚難遽對其為有利之認定。至訴願人援引臺北高等行政法院107年度簡上字第231號判決為據，主張其並未違法一節；本府就本案所持之法律意見及所為之事實認定，業詳述如前；前開判決既非訴願人與〇君間就本案相關事實所涉之爭訟事件，是本件原處分機關認定相關事實時，應不受訴願人所援引其他爭訟個案法院所為判決之拘束。訴願主張，不足採據。

七、綜上所述，訴願人違規事實明確，原處分機關審認訴願人為甲類事業單位，第 2次違反勞動基準法第22條第2項及第24條第1項規定，依同法第79條第1項第1款、行為時第80條

之1第1項及裁罰基準規定，各處訴願人10萬元罰鍰，合計20萬元罰鍰，並公布訴願人名

稱及負責人姓名，並無不合，原處分應予維持。

八、綜上論結，本件訴願為無理由，依訴願法第79條第1項，決定如主文。

訴願審議委員會主任委員　袁　秀　慧（公出）

委員　張　慕　貞（代行）

委員　范　文　清

委員　王　韻　茹

委員　吳　秦　雯

委員　王　曼　萍

委員　陳　愛　娥

委員　盛　子　龍

委員　洪　偉　勝

委員　范　秀　羽

中華民國　109　年　6　月　15　日

如只對本決定罰鍰部分不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺灣臺北地方法院行政訴訟庭提起行政訴訟。（臺灣臺北地方法院行政訴訟庭地址：新北市新店區中興路 1 段 248 號）如對本決定不服者，得於本決定書送達之次日起 2 個月內，向臺北高等行政法院提起行政訴訟。（臺北高等行政法院地址：臺北市士林區福國路 101 號）