

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：國防部。

貳、案由：為國防部辦理國防役制度雖有相當成效，然欠缺明確之法律依據，違反依法行政原則；忽略衡平性考量，破壞兵役之公平性；對於強化國防自主之目的，缺乏通盤之規劃與整合，公私部門之整合平台尚在初步階段；審查機制流於形式，徒增用人單位困擾，又乏對用人單位之課責機制，約束力薄弱，對訓儲人員保障明顯不足，並造成甄試不公之疑慮，週延性與合理性均有不足，洵有缺失，爰依法糾正由。

參、事實與理由：

我國與美國於六十七年斷交，武器裝備外購受限，國防部依據行政院「積極羅致科技人才，自立發展國防工業，增進國力，強化戰備」之指示，與行政院、行政院國家科學委員會（下稱國科會）、經濟部、該部中山科學研究院（下稱中科院）等機關會商結論，由考取預備軍官人員中甄選轉服國防工業訓儲預備軍官（下稱訓儲人員），經十二週之軍事訓練後，以後備軍人身分，派至軍、公、財團法人等機關（機構）服務六年，待遇依所服務機關（下稱用人單位）規定辦理，並依據原兵役法第九條及原陸海空軍軍官服役條例第十七條之規定，於六十八年訂定「研究所畢業役男志願服務國防工業訓儲為預備軍官作業規定」，經行政院核定自六十九年起試辦三年，七十二年行政院核定繼續辦理

，復自八十八年起，開放民營企業及各大學博士後研究單位申請分發訓儲人員，及縮短服務年限為四年，迄今（九十二年）總計提供公部門及民營企業一四、七一七名訓儲人員，其中三軍單位一、九七七人、公營單位六、八三四人、教育單位二九四人，民營企業五、六一二人，各界對此一服役形態稱為「國防役」。實施以來，投入國軍制海、制空飛彈及經國號戰機之研發，填補公私部門科技研究人員之不足，促進科技人才、學術界及產業界之融合，提升我國科技發展實力與產業轉型，其素質、勤奮與貢獻均受肯定，訓儲人員則因學用合一，不致中斷或落伍，主管機關、用人單位及訓儲人員均肯定國防役之效益。惟有關國防役之各項機制及其運作情形，經本院調查竣事，尚有以下缺失：

一、國防工業訓儲預備軍（士）官制度（下簡稱「國防役」）之實施，迄無明確之法律依據，竟長期便宜行事，核與依法行政原則顯有未合，核有怠失：

（一）按「依法行政原則」為法治國家行政行為之最高指導原則，「行政行為應受法律及一般原則之拘束」、「法規命令係指行政機關基於法律授權，對多數不特定人民就一般事項所作抽象之對外發生法律效果之規定」、「法規命令之內容應明列其法律授權之依據，並不得逾越法律授權之範圍與立法精神」、「法規命令有下列情形之一者，無效：一、無法律之授權而剝奪或限制人民之自由、權利者」為行政程序法第四條、第一百五十條及其第二項、第一百五十八條第一項第二款皆明示依法行政原則，在該原則之下，法規命令在性質上係屬行政機關所行使之立法作用，以補助法律之具體化規範，而不應逾越法律之授權或所能規範之範圍，在在闡明行政機

關確有遵循依法行政原則之義務；而此首要基本原則，並迭經司法院釋字第三一三號、第三六七號、第三八〇號、第三九〇號、第三九四號、第四〇二號、第四二三號、第五二二號等解釋釋明在案。又參諸釋字第四四三號解釋理由書所提之法律層級保留理論認為：「（一）剝奪人民之生命或限制身體自由者，則必須以制定法律之方式為之。（二）涉及人民其他自由權利限制之法規命令，應得法律具體明確之授權。（三）執行法律之細節性、技術性次要事項，對人民影響輕微者，得以概括授權之方式為之」，即法律若欲對人民權利加以限制，則必須符合憲法第二十三條所定必要之程度，並以法律明定或經立法機關以授權之目的、內容及範圍具體明確之規定授權由行政機關以法規命令規範，始符合憲法之法律保留原則意旨，合先敘明。

（二）查國防部為辦理訓儲制度，於六十八年訂定「研究所畢業役男志願服務國防工業訓儲為預備軍官作業規定」，自六十九年起開始施行，實施初期選定陸軍戰發中心、空軍航發中心、聯勤兵工廠、中山科學研究院、工業技術研究院、中船、中鋼、台機、台鋁、台電等十單位，由考取預備軍官人員中，再甄選轉服國防工業訓儲預備軍官，服務年限為六年。嗣後經檢討認為成效良好，確有助國防工業之發展，經行政院於七十二年核定繼續辦理，同時將上開「作業規定」修正為「實施規定」，並陸續增加中華電信研究所、資訊工業策進會、中央研究院，國家科學委員會等單位。八十七年四月二十四日立法院第三屆第五會期第十一次會議決議，建請行政院：「對

民營公司在參與國防工業技術轉移時若有人力不足時應全力協助」。中央研究院亦於八十七年七月六日第二十三次院士會議由毛河光及錢煦等六十位院士提案：建議政府擴大國防工業範圍，對獲有某些重要專業碩、博士學位的役男以志願服務國防工業訓儲預備軍士官取代兵役，使能繼續在科研單位服務，並建議服務年限由六年修正為四年，以利新陳代謝，更可吸引較多優秀人才投入。八十七年八月二十一日「行政院科技會報第二次會議」決議：請國防部即刻著手修訂「研究所畢業役男志願服務國防工業訓儲為預備軍官實施規定」以擴大科技研發人力。復於八十七年十二月三十一日行政院第二六一〇次院會通過「科技人才培訓及運用方案」，擴大辦理國防工業訓儲預備軍（士）官之運用，指示：「修訂研究所畢業役男志願服務國防工業訓儲為預備軍官實施規定」，修定原則如下：（1）使國防科技有關研究所獲有碩士以上學位者，均可志願服務國防工業訓儲為預備軍（士）官，以擴大訓儲員額來源。（2）服務期間由六年調整為四年。（3）大學、政府各部門之科技研發單位及相關部會署認定之公民營重要科技事業研發部門，皆得應用此一研究人力。國防部經多次邀集中央研究院、行政院科技顧問組、教育部、經濟部、交通部、國科會等相關部會及學者專家研商後，修正上開「實施規定」增列：（1）開放學校及民營企業申請國防工業訓儲人員。（2）服務期限縮短為四年。（3）開放未錄取預官者可以士官申請甄選，並報經行政院於八十八年二月二十五日核定。迨八十九年二月為因應外界質疑訓儲制度欠缺法源依據，爰修正兵役法於第十一條第一

項明定：「預備軍官、預備士官選訓服役實施辦法由國防部會同相關機關定之」，於立法理由中載明：「為施行三十餘年之大專預備軍官、國防工業訓儲預備軍（士）官、警察大學、警察學校畢業警官（察）選訓之預備軍（士）官及配合將成立之海岸巡防總署基層人員選用，明確法源依據，以符現況」，並由國防部於九十年十月三日與內政部、教育部會銜修正發布「預備軍官預備士官選訓服役實施辦法」，該辦法第十九條明定：「國防部為發展國防工業需要，得甄選與國防工業有關之大學校院研究所取得碩士以上學位，且具備預備軍官或預備士官考選資格，尚未履行兵役義務之役男，於接受預備軍官或預備士官基礎教育）十二週（期滿成績合格，訓儲為預備軍官或預備士官，並授給預備軍官或預備士官適任證書，以後備軍人列管，並分配至與國防工業有關之機構服務四年」。九十一年三月一日國防部修正上開「實施規定」為「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」據以辦理訓儲人員之甄選作業。

（三）惟有關國防役是否符合兵役公平原則及有無違法或違憲等情乙節，前經本院於九十年七月間調查，認為國防部二十餘年來以行政命令減輕國防工業訓儲預備軍（士）官之兵役義務，受訓十二週即辦理退伍，對人民之權利義務竟長期便宜行事，未以法律明定，不符行政機關依法行政原則；對國防工業範圍及訓儲預備軍（士）官之需用名額，未依滿足國防戰備之加強及新一代武器設備研發的需求，及以國防部所屬各國防科技研究發展及軍需生產機構為優先，建立明確之審查標準及人力規劃，

均有不當。並經本院國防及情報委員會第三屆第三十四次會議審議通過提案糾正國防部後，於九十年九月十四日函請行政院轉飭所屬檢討改進見復在案，國防部雖於九十年十月間與內政部、教育部會銜修正發布「預備軍官預備士官選訓服役實施辦法」，於該辦法第十九條增列：國防部為發展國防工業需要，得甄選與國防工業有關之大學校院研究所取得碩士以上學位，且具備預備軍官或預備士官考選資格，尚未履行兵役義務之役男，於接受預備軍官或預備士官基礎教育）十二週（期滿成績合格，訓儲為預備軍官或預備士官，並授給預備軍官或預備士官適任證書，以後備軍人列管，並分配至與國防工業有關之機構服務四年。但就訓儲制度相關事項仍未能以法律明文規定或以經立法機關具體明確授權之法規命令規範。

（四）按訓儲制度之推動過程雖為契合國家科技發展需求，積極因應環境變遷需要，惟此項制度涉及兵役之公平，以及投入國防工業訓儲預備軍士官人員之役期、服役方式、待遇及管理義務內容與權利事項，並使服務單位納入非軍事單位及私部門，自應有法律之依據或法律具體明確之授權，然訓儲制度僅明定於「預備軍官預備士官選訓服役實施辦法」第十九條，而該辦法所依據之兵役法條文，並無施行訓儲制度、訓儲人員權利義務、訓儲人員得至私部門服務或主管機關得自行調整役期等相關授權規定，核與依法行政原則顯有未合。本案雖經本院詢據國防部表示，正會同相關機關研訂特別法草案，預定九十二年列入優先法案，完成法制程序等語。惟訓儲制度之實施迄今二十餘年，竟仍缺乏明確之法律依據，長期便宜行事，與依法行政

原則顯有未合，核有怠失。

二、國防役之規劃及實施，缺乏衡平考量，破壞兵役公平性，擴大用人規模與適用範圍之際，迄未妥善檢討調整，導致其服役條件與一般兵役及替代役差異懸殊；復以科技發展作為廣義國防之唯一選項，對於文、法、商科系之役男形同政策性歧視，與行政行為之平等原則亦相違背，洵有違失：

(一) 國防役訓儲制度與一般兵役、替代役之權利義務差距懸殊，破壞兵役公平性：

我國採行徵兵制，合於服役標準之役男必須服役，國軍精實案於八十九年完成，所需兵員數降低，為因應屆齡役男溢出問題，乃自該年七月實施替代役，因而服役形態包括一般之兵役、國防役及替代役三種，一般之兵役於各級部隊及軍事機關執行軍事任務，役期一年十個月，並自九十三年一月一日起縮短為一年八個月；國防役則於公、私用人機關從事國防相關科技研發，役男先受基礎教育十二週（入伍教育、分科教育），期滿合格者以後備軍人列管，服務四年，於身分、生活、管理、役期與薪資方面與其服務之公、私部門人員相當，期滿後得繼續任職，與就業差別甚小。替代役則由內政部主管，於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務，常備役體位志願申請獲准服替代役者，役期較服一般之兵役者長二個月（九十二年七月五日修正生效前，為長四個月），替代役體位者限服替代役，役期同於一般之兵役。在薪資及下勤後管理方面，替代役男與士兵相同，每月約六千元，絕大多數仍屬集中形態之高度管理，受嚴格軍紀之約束，服國防役之訓儲人

員起薪則在三萬餘元（碩士）至四萬餘元（博士）之間，於私部門服務者甚且享有配股分紅，年收入有高達百萬元以上之情形，下勤後充分自主，不適用軍法規範；在服務內容方面，訓儲人員得以繼續所學領域，然服一般兵役者及替代役男大多用非所學，專長退化，與社會有所脫節，致部分訓儲人員於本院座談時，公開表示服一般兵役會「變笨」，似非無據。國防役之規劃及實施，缺乏平衡設計，破壞兵役公平性，八十八年開放民營企業申請訓儲人員，錄取人數即由八十六年之一五九人、八十七年之三一六人，增加二倍，達一、〇五一人，九十二年更達三、一〇七人，其擴大用人規模與適用範圍之際，仍未針對公平性之問題，檢討採用適當之政策以茲因應，導致該三種服役形態之諸般條件差異懸殊。

（二）國防役以科技發展作為廣義國防之唯一選項，對於文、法、商科系之役男形同政策性歧視，與平等原則顯不相符：

因應國家發展需要，國防役既從廣義國防的角度從事高級人力撥用，將其適用範圍外延至科技產業對於科技人才的需求，而以理、工、醫、農、資訊科系之博、碩士為甄選對象。自六十九年迄九十一年止，訓儲人員至中科院、聯勤兵工廠、漢翔公司、戰車發展中心、工研院、資策會等公部門服務，共計提供三軍單位一、九七七人、公營單位六、八三四人、教育單位二九四人。中科院現有訓儲人員五一六人，占該院科技人力八分之一，該院一位副所長、十三位組長及二十三位副組長原係訓儲人員，六十九名訓儲人員取得博士學位；工研院歷年來進用訓儲人員二、一

七〇人，現有一、一七八人，擔任主管者一三八人，平均任職時間六．一年；中央研究院現有五〇九位服務，國科會所屬國家實驗研究機構二一三位，資策會三五四位，中華電信研究所一九七位等。高科技企業方面，每年一千八百名訓儲人員投入研發。對我國研發機構而言，國防役已為高科技研發人力之重要來源，且為工研院、中科院等研究機構之研發主力與中堅。訓儲人員享有提早就業，以及所學不致中斷之優勢。然而，國家發展具全面性、變動性，產業經濟發展不僅是科技競爭力的問題，也需要營運、管理等方面的人才，教育與社會人文發展亦不能忽視，惟長期以來並未檢討，一直以科技發展作為廣義國防外延的唯一選項，對於文、法、商科系之役男形同政策性歧視，核與行政程序法第六條規定：「行政行為，非有正當理由，不得為差別待遇。」亦相違背，洵有違失。

三、國防役偏重廣義國防科技研發範疇，部分公、私部門係假國防工業之名，進用役男以提升其科技實力，卻未見轉化為國防科技；行政院及相關主管機關對於國防役以強化國防自主與軍事優勢之目的，竟無通盤之規劃與整合，且未建立有效之國防科技整合平台，尚嫌粗疏：

(一)公部門實施訓儲制度，雖較符強化國防科技之原意，然欠缺周詳規劃及整合機制，發展國防工業之核心目的，仍待落實：

1、按國防工業為各項先進科技之綜合運用，而科技發展則有賴科技人才之有效培訓及運用，國防役開放民間企業以國防工業相關之研究發展計畫，申請運用訓儲員

額，一方面補充民間企業研發人力之不足，使其獲得「質優」而「穩定」之研發人力資源，開創新技術，邁入高階市場，另一方面亦以民間研發計畫及民間研發領導人才訓儲我國科技人才，建構廣義國防工業之發展環境，而國防部亦藉此機制充分瞭解我國各重要科技發展計畫及重要科技人才，針對未來國防需求，研擬最佳國防研發應用計畫及武器發展計畫，國防工業技術得以深植民間。

2、國防役為我國公部門研發機構提供穩定、量多及高素質之優秀人才，並為部分機構之研發人才主要來源，該等訓儲人員之工作表現與成果，受公立研發機構及國防部高度肯定，確有助於強化國防科技之目的。其次，資策會自七十一年至今共有訓儲人員五二九人，現有二九六人，占該會全部研發人力百分之四十三·四，轉赴業界計有一九八人，表現傑出，如友立資訊創辦人、拓璞科技董事長等。該會於通訊領域，八十七年至九十年研發出三十六項技術，移轉六十七家廠商，協助廠商創造一百三十億元產值；於資訊領域，八十七年至九十年研發出九十五項技術，共移轉八十八家廠商，協助創造一百四十億元產值。惟訓儲人員於資策會、工研院、台電、中華電信公司等非軍事研發機構之工作領域，多數並非直接性軍事需求，屬於提高國家科技實力，廣義之國防科技研發範疇。

3、科技研發包括「基礎研究」、「應用研究」、「先進技術發展」及「產品系統開發」等範疇，軍事或非軍事用途屬於應用研究、先進技術發展及產品系統開發層次，科技本身實無區隔，民營企業亦無自我設限之理，須視是否存在商業效益，故訓

儲制度是否符合目的，取決於能否應用基礎研究之成果，有效結合國防政策、戰爭指導、作戰需求與總體效益評估，進行軍事應用研究、發展軍事先進技術及開發武器裝備系統，促進國防自主，掌握關鍵優勢。我國電子、通訊等高科技之優勢，顯然尚未反映在軍事方面，且外購與自製武器之金額比例懸殊，國防發展國防工業之核心目的難認落實，行政院及國防部在策略指導、整合規劃、應用構思、訂購及產製、執行計畫等方面，仍欠通盤而周密之規劃，尤其民營企業已成主要用人單位，其相互間又有競爭關係，軍事科技研發之整合機制仍未建立。

(二)民營企業依市場機制營運，追求利潤與邊際效益，但主管機關配套不足，未能有效引導，轉化科技實力為軍事優勢：

- 1、國防役自八十八年起，開放私部門進用訓儲人員，依行政院政策，自九十二年訓儲員額每年三、〇〇〇人，其中百分之六十（一、八〇〇人）依經發會結論分配民營企業。訓儲人員服務期限四年，故自九十五年，每年同時約有訓儲人員四、八〇〇人及七、二〇〇人分別於公、私部門服務，且私部門多於公部門。此一發展使國防役性質出現重大變化，民營企業面對市場之競爭風險，其營運追求利潤與邊際效益，注重控制成本與彈性靈活，其特性與公部門迥異有別。
- 2、高科技人才不足，公私部門求才若渴，九十二年度，九五四個用人單位申請訓儲人員，需求員額一四、一九六人，預定甄選三、〇〇〇人，國防役縮小供需差距，提供訓儲人員與用人單位有更多選擇，促進公私部門競爭，以及高級人力有效運

用。依據台經院對於八十八、八十九年用人民營企業對於訓儲人員評價之問卷調查，八二·四三%認為貢獻度大，八二·四三%感到滿意，七一·六%認為對提昇生產力幫助大，八二·五%認為對提昇研發力幫助大，八八·五%認為對彌補人力不足幫助大，八五·八%認為對提昇競爭力幫助大；在專利件數申請獲得方面之成果提昇三倍，在著作件數之成果提昇四·二倍，在論文發表之成果提昇四倍，在研究報告之成果提昇六·七倍，在技術移轉之成果提昇七倍，在新產品推出之成果提昇八倍。另據世界經濟論壇WEF二〇〇二年全球競爭力指標，我國在科技競爭力排名為全球第二名，在亞洲國家中是第一名，在「創新指標」，我國也位居全球第二名。就我國國家競爭力排名而言，科技相關指標之排名明顯較國家總體競爭力指標為優。

3、綜上顯示，國防役擴大適用至民營企業，具備聯結掌握公、私部門科技研發能量之條件，有利科技產業及國防工業等主管機關之策略發展，潛在效益超越以往。惟民營企業之生存發展，取決於市場及營運效益，其進用訓儲人員亦然，故其是否符合國防役目的，應歸責於主管機關之政策導向成效。換言之，主管機關必須評估能力與成本效益，提供規格與訂單，以引導民營企業。我國民營企業具備勤奮、靈活、競爭力，科技實力未反映於國防自主與軍事優勢，顯與主管機關配套措施不足有關。

(三)訓儲人員之軍事訓練與召集，未與訓儲制度目的密切結合，建立國防科技研發平台

之整合作法仍處起步階段，均嫌粗疏零散，亂無章法：

訓儲人員服務前之三個月軍事訓練，與服務期滿成為成熟人才階段之召集，實與達成訓儲制度目的密切相關，前者可讓訓儲人員先行瞭解確切之國防需求，後者則有助於整合公私部門現有能量，具體轉化至國防自主與軍事優勢，然實施迄今，前者側重軍事訓練，後者尚無規劃，公私用人單位仍以各自研發為主。至本院調查本案，九十二年行政院產業策略會議納入「國防工業深植民間的產業發展策略」研討議題，以建立全民推動國防科技工業組織體系，整合現有國防工合小組、軍公民營配合會報、工業協調小組、學術協調小組等編組，並檢討運用國防工業訓儲制度，策訂國防科技工業發展方案，建構全新的國防產業發展架構與運作機制，以建立自主國防能力，並藉由國防尖端科技系統整合，達成產業高值化目標，以國防技術帶動產業發展，提昇整體競爭力。惟上述建立國防科技研發平台之整合作法仍處起步階段，行政院科技顧問小組、國防部、內政部、經濟部等國防役相關機關以往之作法，尚嫌粗疏零散，亂無章法。

四、國防役制度審查機制形式居多，徒增用人單位困擾，約束力薄弱，訓儲人員保障不足，且造成甄試不公疑慮，欠缺週延性：

(一)申請員額之審查機制，以計畫為審查對象，而非成果導向，且未考慮需求、經費與訂單，迫使用人單位研發計畫「說一套、做一套」，徒增用人企業困擾：

1、現行國防役審查機制之目的，在於確保用人單位研發計畫屬於國防目的。依訓儲

制度作業流程，國防部每年七月公告國防工業範圍優先項目，用人單位應於每年十月一日前，向主管部會提出研究計畫及員額需求，主管部會提出審查書面意見及排定申請單位優先順序（初審），於十二月一日前向國防部提出申請，國防部於十二月底前邀請各提出申請部會之代表及專業單位、人員，組成審查委員會複審，元月初公告申請合格之用人單位及員額分配，轉請教育部分送大學校院研究所公告，各該用人單位於元月十五日前應上網公告具體資料（包括核定員額之研究計畫名稱、經費來源、工作性質、專長職務、待遇、福利、工作環境及整體研發人力、能量），並編印宣導資料，送各校院協助宣導及辦理接洽報名、申請、甄選、錄用、審查等事宜，合於甄選對象資格之未役役男，於元月十五日至三十日採網路報名，填具志願，經學校（院）軍訓室確認後申請報名，用人單位對已完成報名手續學生實施甄試，於三月十五日前完成網路甄選系統勾選，三月二十日前以正式電子文件將建議錄取名冊傳送所屬目的事業主管部會，主管部會於四月十五日前彙整所屬用人單位初審後甄選合格之電子文件名冊，函送國防部辦理複審。國防部召集審查委員完成審查後，於五月中旬前核定錄取人員並上網公告。

2、按此方式與流程，用人單位及審查機關所能研提及審查研究計畫之時間有限；以計畫為審查對象，而非成果導向；大型或系統性研發，需要大量人力、龐大經費、跨用人單位之整合及長期進行，以各個年度、單一用人單位、逐案審查之機制不符需求。再者，國防部迄今未對用人單位之民營企業提供研發經費與訂單，對於

可用於國防之研發計畫，未考慮需求、經費與訂單，用人單位（尤其民營企業）如何為之？然又要求研究計畫必須與國防有關，迫使用人單位絕大部分商業目的之研發計畫「說一套、做一套」，具轉化為國防用途潛力之研發計畫難以進行，而實際上目前亦無民營企業用人單位將國防役之相關研發成果提供為國防使用之例。據上，訓儲制度於擴大適用後，其審查分配機制形式徒增困擾，亦無配套措施足以落實發展國防工業之目的。

（二）訓儲人員處於絕對弱勢，用人單位得以予取予求，訓儲人員缺乏保障：

- 1、訓儲制度由國家徵集科技領域碩博士人才，分發至審查通過之申請企業，並規定訓儲人員服務期間，該期間內禁止轉換用人單位，以免研發計畫因人員流動而無法進行，達成緩和人才不足困境與發展高科技之目的。惟此一作法係以公權力強制分配資源，非屬單純勞資關係，其與市場運作原理，財貨自由交易最能創造效益之理念，本有不同；再者，企業因應經營環境變化，自有調整人事、薪資、策略及營運，以提昇競爭力之必要，例如鴻海公司九十年申請獲准三十八名訓儲人員，因部分計畫裁撤而放棄二十名，該等訓儲人員只能等待分配，並無重行選擇機會，故民營企業與公部門之依計畫執行預算，實現政策目標之性質迥然不同。為有效管理用人單位與訓儲人員，從而達成「人盡其才」、「位得其人」、「事竟其功」，應掌握上述結構特性，建立妥善機制。
- 2、依據國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點第九點、第十點、第十一點之

規定，以及國防部之說明，訓儲人員到服務單位任職日起服務四年，期間無論在國軍、研究單位、大學校院、公、民營單位服務，均無現役軍人身分；用人單位因計畫變更或裁撤，無法容納現有訓儲預備軍（士）官時，由各用人單位向國防部申請調整，經由跨部會代表及專家學者委員會審查同意後核定改分配；在服務期間，人事管理及待遇，悉依用人單位有關規定辦理，並應遵守「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」及「勞基法」等相關法令；在督導考評方面，依「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」第十五點，除由各用人單位確實考核外，並得由國防部會同各有關部會實施考察，評鑑其實際成果列入員額申請參考，如因訓儲人員個人事故未能履行約定，提前脫離職務或績效低劣經免職或解聘者，由用人單位報請國防部註銷其國防工業訓儲預備軍士官之資格，並予以臨時召集，除大專集訓及預備軍（士）官教育時間應折抵役期外，補足其應服之義務役期。換言之，用人單位計畫變更或裁撤，是否留用，訓儲人員本身並無選擇權利，而由各用人單位提出調整訓儲人員之申請，其他如工作內容、調降薪資等勞動條件改變，訓儲人員亦無不接受之餘地。再者，如用人單位確有不當，目前僅能列入爾後年度員額申請審查評鑑事項，對爾後申請或有不利，但此為對用人單位僅有之約束措施，在法制上，另無罰責。上述措施導致極少數訓儲人員分別向本院反映如下：

(1) 「感覺進了公司之後，人就是公司的，很多權利都被公司剝奪了，接下來只有

等著被壓榨的份了。」「公司無故開除，必須重回部隊重新服役，得罪廠商一紙徵兵令，加入訓儲等於四年的賣身契。」

(2) 「不公平：所找的公司與待遇都不相同，一定不公平的。不合理：四年的時間，感覺像是在幫企業界綁人；因為所做工作感覺上不太屬於R D層次，還是得做四年，實在是覺得是幫企業界綁人。」

(3) 「小公司的配額人一定少，服國防役做的工作非常雜，我到現在還是感覺自己在打雜，而且做的事情跟公司提報的計畫案完全無關，可見很多公司都是以『國防役』好用，先要求到名額後再說。」

(4) 「有關國防役出國的管理，依規定得依工作需要派往國內外接受專業訓練或進修，進修及訓練時間經累計達二個月以上者，均不計入服務年限。很多私人公司都跟國防役說只要是出國，就得延長役期，但是規定明明就寫的很清楚，是國內外接受專業訓練或進修，難道國外出差也得變成出國受訓嗎，很多人受過此虧，覺得很不服氣。」

(5) 「工作是勞資雙方面的事情，有時候一個公司內部的管理跟制度是我們面試的時候沒有辦法看出來的，等到進了公司，發覺有些事情並不如先前所想像的，就算我們想要貢獻所長也無能為力。以我自己的例子來說，我從今年一月中旬進來公司，到現在快五月了，幾乎都在做所謂的“品檢“的工作；我並不是說看輕品檢的工作，但是難道我是為了品檢的工作、而不是研發才進來公司的嗎？

而公司總能以一句“人手不足”擋掉我的向上反映。另外公司的管理階層專業能力不足，連溝通都有困難，更別提能讓我們發揮所長了；遇上了以上的情形，如果不是國防役在身，一般人早就另謀高就了，但現在我卻只能忍氣吞聲。以上是我的遭遇，我相信類似情形非常容易發生在其他去小公司的國防役男身上，『換公司需要原公司同意』的規定，讓公司可以挾著『你不服從就回去當兵』的優勢，國防役男總是吃虧的一方。既然政府在審核國防役申請公司之時，無法瞭解每個公司的內部運作，至少也要在後期給我們國防役男一個重新選擇的機會，不要讓一個吃定我們的公司，把我們剛出社會、打算一展長才的打拼熱誠通通消磨掉了。」

3、雖則絕大多數用人單位均以正式員工待遇對待訓儲人員，然國防役制度法制不全，造成役男不當壓力，訓儲人員至用人單位服務，處於絕對弱勢，無可選擇，據實申訴亦有顧慮之下，用人單位得以予取予求，對訓儲人員保障顯然不足，洵非合理。

(三)甄選期間過短，用人單位違規提前甄試，以及錄用私人之情事，造成甄試不公疑慮，迄仍無法有效約束：

用人單位違規提前甄試的情形頗為普遍，錄用私人之情形亦有所傳聞，此據訓儲人員反映：「甄選程序方面，時間太過倉促，使得大家都得用『偷跑』方式進行，如果可以有三個月的時間覺得會好一點。」、「不可避免的，個別甄選的結果一定

會有不公平的事情發生，我周遭並沒有發生此類似事件，不過我相信一定會有。如果一個人的叔叔伯伯或是熟人的公司有國防役缺，難道他會進不去那公司嗎？可是考試制度也並不適合國防役，畢竟大家各有所長，無法用單一考試決定優劣。」以及八十八年初成立之某科技公司，八十九年申請到二個訓儲人員名額，九十年一個名額，就是總經理趙○○；又某媒體公司科技長瞿○○，與該公司前財務長張○○為同學，在學期間即前往幫忙，後來成為該公司訓儲人員等例，可見一斑。雖然科技研發人才有其抱負，而企業經營必有成本考量，企業任用私人亦為司空見慣，也有可能更加勤奮努力，訓儲制度本身並未禁止，但卻造成甄試不公之疑慮，且若投閒置散，任其所為，更進一步損害兵役公平性，國防部自九十一年以道德勸說方式，促請用人單位應予避免，惟並無法之拘束力，且無罰責。

(四) 訓儲人員未具主動轉換用人單位之權利，由用人單位單方面決定其表現與是否重行服役，對於用人單位申請員額，用非所長，亦乏約束處罰之防弊機制，均有缺失：

前揭訓儲人員之表現及是否合於約定，免職或解聘與否，關係其訓儲人員資格，若被註銷，除扣除軍事訓練時間（十二週）以外，等於重行服役，是國家以公權力徵集之寶貴人才竟由公私用人單位單方面決定其表現與是否重行服役，顯欠審慎；再者，用人單位於何時及為何變更或裁撤研發計畫，實際上未受限制，其是否續用訓儲人員及其用途仍由用人單位單方決定，不續用又不利爾後申請之下，難免用非所長，亦無約束處罰之機制。雖據本院訪查與役男座談，及隨機抽樣役男之問卷反

映結果，悉數肯定訓儲制度立意正確，對於國家極具重要性，但於一百五十二份（人）回收之作答問卷顯示，七人不滿待遇與正式人員有差距，三人不滿待遇與甄選計畫不符，八人表示用非所長，希望提供轉換用人單位機會者高達四十人。除了無意見之外，四十名訓儲人員向本院反映，服務期間不能折抵役期之規定，並不合理，希望適度給予重行挑選用人單位之機會，以利「適才適所」，改善用人單位與訓儲人員地位嚴重失衡，現行作法有欠公允週延；至於用人單位任用私人或用非所長，尚無約束處罰之防弊機制，顯有缺失。

綜上，國防役之推動，有其歷史背景，而其實施亦有相當成效。然其欠缺明確之法律依據，違反依法行政原則；忽略衡平性考量，破壞兵役之公平性；對於強化國防自主與軍事優勢之目的，缺乏通盤之規劃與整合，公私部門之整合平台尚在初步階段；審查機制流於形式，徒增用人單位困擾，又乏對用人單位之課責機制，約束力薄弱，對訓儲人員保障明顯不足，並造成甄試不公之疑慮，週延性與合理性均有不足，洵有缺失。爰依監察法第二十四條提案糾正，送請行政院轉飭所屬確實檢討並依法妥處見復。

提案委員：

中 華 民 國 九 十 一 年 九 月 三 十 日