

## 調 查 報 告

壹、案由：國防部疑未落實人事考績公平覈實原則，竟有中將局長記過 2 次處分，年度考績仍列優等，而中尉軍官遭記 1 大過，考績丙上，並以不適服現役令其退伍，差別待遇亦非偶例，恐有不符實情、浮濫不公等情，認有深入調查之必要乙案。

貳、調查意見：

國防部疑未落實人事考績公平覈實原則，竟有中將局長記過 2 次處分，年度考績仍列優等，而中尉軍官遭記 1 大過，考績丙上，並以不適服現役令其退伍，差別待遇亦非偶例，恐有不符實情、浮濫不公等情，認有深入調查之必要乙案。本院為究明實情，除向國防部調閱綜整相關案卷之外，復針對案情相關疑義，約詢國防部及所屬海軍司令部有關主管單位到院說明，該部並檢陳案情相關補充說明資料到院，案經調查竣事，爰將調查意見臚陳於后：

一、軍備局 204 兵工廠爆炸案，造成 6 人因公殉職重大工安事故，該局中將局長雖記過 2 次處分，惟國防部對渠年度考績，仍列優等，顯有違失。

(一)經查，本案詢據國防部說明，軍備局前局長劉中將民國（下同）100 年度考績屬該部中將階主官(管)考評範圍，受考人員計有 10 員，年度考績依規定分由業管常務次長、副部長及部長三審制，完成「初考」、「覆考」、「審核」，考評為「特優」2 員、「優等」4 員、「甲上」4 員。劉員 100 年度獎勵與懲罰，計有「事蹟存記」5 次、「記過兩次」1 次，經功過平衡後，考績依年度綜合考評(區分思想、品德、才能、學識、績效等 5 項)及績等管制

比例限制，考評為「優等」，符合相關規定等語。

- (二)經核，100 年度發生軍備局 204 兵工廠爆炸案，造成 6 人因公殉職重大工安事故，為社會關注重大案件，該局中將局長雖記過 2 次處分，惟國防部對於該員年度考績，卻因「功過相抵」，仍列優等，要難服眾，且社會觀感不佳，核其對於「功過相抵」原則、適用對象、範圍及其認定標準，尚未明確界定及區分，容有闕漏，無法落實人事考績公平覈實原則，顯有違失，國防部允應確實檢討，以策來茲。

二、國防部對軍人犯罪或違反軍風紀案件，應確實檢討志願役常備軍官人事考績、陞遷、績效、管理、文化等不同需求面向，並就限制及不足之處所見缺失，切實檢討改進。

- (一)經查有關軍人犯罪或違反軍風紀案件之成因及形成過程檢討，國防部目前計有落實法紀教育，建立正確認知、設置信箱專線，鼓勵檢舉不法、廉政平臺運作，研析不法情資及專案督導查察等四種防弊機制與功能，發掘違常情事。惟查有何限制及不足之處，詢據該部約詢查復書面說明則坦承如下：

- 1、人員考管不易，營外脫管肇案：人員考管向為國軍各級部隊重點工作，尤以對業管人事、經費、採購等各職類人員更為謹慎，惟仍有部分人員營外生活習性與交友狀況不慎，休假期間脫管肇案，甚有身為主官知法犯法，貪圖小利。
- 2、幹部經驗不足，法規熟稔欠佳：患生之所忽、禍起於細微，任何事情的發生均有跡可循，惟年輕幹部因缺乏經驗，對法令規章欠熟稔，無法明確掌握問題核心；另少數幹部又因軍事訓期短，多在工作中汲取經驗，形成防弊罅隙。

- (二)經核，國防部對軍人犯罪或違反軍風紀案件，應確

實檢討志願役常備軍官人事考績、陞遷、績效、管理、文化等不同需求面向，並就限制及不足之處所見缺失，切實檢討改進。

三、國軍近5年來發生志願役常備軍官自裁案件已遂部分平均比率62.9%，且101年竟高達83.3%，核明顯偏高，顯有違失，應確實檢討改進；另查未遂部分平均比率37.1%，101年則為16.7%，雖逐年有遞減趨勢，惟應分析原因切實檢討，俾杜絕自裁案件發生。

(一)查近年志願役常備軍官自裁案件統計分析如下表：

年度	已遂		未遂		合計
	件數	比例	件數	比例	
97年	4	50%	4	50%	8
98年	6	75%	2	25%	8
99年	3	37.5%	5	62.5%	8
100年	4	80%	1	20%	5
101年	5	83.3%	1	16.7%	6
合計	22	62.9%	13	37.1%	35

(二)次查上表依據國防部檢討報告，國軍97至101年(迄10月25日止)志願役常備軍官自傷數據，97年8件(已遂4、未遂4)、98年8件(已遂6、未遂2)、99年8件(已遂3、未遂5)、100年5件(已遂4、未遂1)及101年6件(已遂5、未遂1)，共計35件(已遂22、未遂13)，由於各年度肇案件數均介於5至8件之間，並無顯著增減變化，國防部僅就97至101年總和數據，區分「階級」、「年齡」、「自傷成因」及「自傷方式」等項分析檢討。

(三)經核，有關國軍近5年來發生志願役常備軍官自裁案件已遂部分平均比率62.9%，且101年竟高達83.3%，核明顯偏高，應確實檢討改進；另查未遂部分平均比率37.1%，101年為16.7%，雖逐年有遞減趨勢，惟應分析原因切實檢討，俾杜絕自裁案件發生。

四、國軍年班經管制度未盡周全，造成晉任斷層情形，應審慎檢討。

按國軍在人力運用上有年班期別經管制度，其目的期使每一國軍幹部於適當時機，適才適所，洵能歷練適當職務，晉任適當階級，以增進本職學能，加強工作及適應能力。惟查國軍年班經管制度尚未臻完善，往往造成某些年班晉任高階軍官人數過多，致連帶影響後期軍官之晉任機會，形成跳躍年班式的晉任，降低無法按期晉任年班軍官的工作士氣與留營意願，易造成軍中人才之流失或在陞遷無望之情形下，轉而藉助其他方式藉以籠絡主管或利益交換，以達陞遷之目的，軍中派系傳聞不逞而走，致衍生晉升弊端及爭議，難昭公信。職故，國防部應審慎檢討國軍年班經管制度未盡周全所造成晉任斷層之情形，尤以未來將實施募兵制，對於人員之精簡及不適任軍官之汰除，除應兼顧當事人之合法權益之外，宜評估制度變革所產生之衝擊及影響，妥謀因應對策及完整配套措施，避免劣幣逐良幣及有悖行政倫理等情，以預防造成晉任斷層情事之發生。

五、國軍軍官考績評鑑，宜確實發揮考勤考廉、獎優罰劣之功能，俾期建立公正之考績制度。

國軍軍官考績評鑑的結果為軍官晉任、派職、受訓、敘薪等人事作業的重要依據，基此，考績作業之公正與否，影響國軍幹部之士氣甚鉅。而國軍軍官考績評鑑作業不僅為人事作業之核心，更是國防管理實務之重要課題，且透過公正之考績制度，方能對國軍幹部確實考勤考廉，發揮獎優罰劣之功能。惟查國軍績效考核制度行之多年，未能與實俱進，配合時代潮流、政府組織再造及人事制度重大變革，適時進行修正，且主要以績等之強迫分配、三級審核來進行績效

評估作業。惟查績效評估的指標包含具體可衡量的數量性指標及難以具體衡量的定性評估，其中涉及主觀的評價與判斷，往往難以求其公平；復加以個人價值觀與認知之差異，在在限制績效評估制度的公平、合理與公正性，長此以往，要難激勵工作士氣，對此國防部應注意並隨時檢討改進，俾期為國舉才，建立公正之考績制度。

六、現行國軍考績區分九等過於繁細，且流於形式；復考績甲等未予限制，易造成平頭式平等，要難彰顯獎廉罰劣，拔擢優秀人才之目的，洵有不當，應切實檢討改進。

(一)按考績應本綜覈名實、信賞必罰之旨，作準確客觀之考核。依據陸海空軍軍官士官考績條例第6條：「考績績等，區分為特優、優等、甲上、甲等、乙上、乙等、丙上、丙等、丁等九等。」同法第7條：「考績成果之運用，以績等為主，考績項目為輔。有關任官、任職、調訓、勳獎等，人事作業，以乙等為最低合格標準。」同法第8條：「年終考績、另予考績考列乙上以上者，發給考績獎金；丙上以下者，依人事狀況，予以調職察看或辦理退伍。年終考績、另予考績績等及獎金標準，由國防部定之。」復按陸海空軍軍官士官考績績等及獎金標準第2條：「考績績等評定標準如左：一、特優相當於95分以上。二、優等相當於90分至94分。三、甲上相當於85分至89分。四、甲等相當於80分至84分。五、乙上相當於75分至79分。六、乙等相當於70分至74分。七、丙上相當於65分至69分。八、丙等相當於60分至64分。九、丁等相當於59分以下。」以上規定甚明。

(二)惟查經國防部統計 100 年度全國受考軍官計有

39283 人（尉級 18303、校級 20654、將級 326），其中考績甲等以上為 38489 人（尉級 17747、校級 20417、將級 325），占受考總人數竟高達 97.98%，比率核明顯偏高，且考績甲等未予限制，未免浮濫，相較政府整體公務人力及績效而言，亦有失公平；又考列乙上及乙等卻為 649 人，僅占 1.65%；而丙上與丙等為 145 人，亦僅占受考總數 0.37%；考列丁等者則無（詳如附件三），顯見國軍考績區分九等除過於繁細，且流於形式；審諸現行國軍考績制度因礙於人情或人員陞遷需要，出現考績評列甲等以上的人數比率偏高，無法據以判定人員的廉能與績效，而同樣在人情壓力上，負責考核之主官（管）亦不願評列丙等、丁等考績，且按現行實務作法，只要年度內獎懲功過相抵，核記一支嘉獎以上，均考列甲等，致出現「營養考績」之盲點，造成考績功能不彰，考績評比結果僅能作為發給獎金之依據，無法發揮獎廉罰劣拔擢優秀人才之目的，且對照目前公務員考列甲等 75% 上限之比率，核有失衡平，且易造成差別待遇之情形。

（三）綜上，現行國軍考績區分九等過於繁細，且流於形式；復考績甲等未予限制，易造成平頭式平等，要難彰顯獎廉罰劣，拔擢優秀人才之目的，洵有不當，應切實檢討改進。

七、國軍績等管制不當，形成階級與考績成正比不合理現象，亦有疏失，亟待檢討改進。

（一）按「各單位應依照辦理考績之軍官及士官現員人數，按左列績等比率實施管制。一、特優：不得逾百分之一。二、優者：連同特優不得逾百分之 5。三、甲上：百分之 10 最高不得逾百分之 15。四、甲等以下不予限制。」陸海空軍軍官士官考績績等及

獎金標準第 5 條第 1 項定有明文。

- (二)查據國防部統計資料顯示，98 年度全國受考軍官 40383 人考績（尉級 19093、校級 20919、將級 371），其中尉級考列甲上 6765 人占該級軍官總人數 35.43%，校級為 5521 人占 26.39%，將級為 95 人占 25.61%，均逾前揭比率限制；又將級之考績為優等 138 人與特優 135 人計 273 人占該階軍官總數 73.58%，亦與上開規定未合；且經分析中尉、上尉、少校、中校、上校等軍官考績為特優者，均不及上校階軍官總數之 0.78%（占各該階總數中尉 0.22%、上尉 0.45%、少校 0.43%、中校 0.34%），更與將級軍官（少將階總數 34.32%、中將階總數 45.59%）所占比率相距甚遠（詳如附件一）；且究整體而言，該年度考列優等及特優計 2103 人占全國受考軍官總數 5.21%，亦逾上開 5% 績等比率限制；再觀諸 99 至 100 年度軍官考績統計情形，亦與首揭相關規定有悖（詳如附件二、附件三）。
- (三)揆諸上述，現行軍官考績制度訂有嚴格之績等比例管制，致形成高階將級軍官均能獲得優等以上考績，而形成中、低階軍官考績特優比例過低之不合理現象；復因管制績等規定，若同一單位內有數位表現優異人員，往往因受到績等比例之限制，只有少數人被評為優等，亦可能某一單位人員表現平平，但受到績等管制規定之保障，而發生尚不足以評為優等之人員，卻獲評為優等之情形。經核，此種軍官績等管制規定，致生獎由上起及考績不公等缺失，易使國軍幹部於無法改變現有制度之情況下，另謀私利，增加人員發生貪污行為之機會，無法弊絕風清，核有疏失，亟待通盤檢討改進。

八、國軍培育、訓練、考核未能密切結合，無法有效落實人員品德查核工作，應檢討改進。

按陞遷就國軍軍官幹部而言，非僅報酬之增加而已，亦為責任、榮譽及使命之加重，故應輔以各階層主官（管）或參謀或技勤官科有計畫之培育訓練，並加強品格教育，俾能名實相符、適才適所，以充分發揮陞遷為國舉才之積極功能。又考核之功能，旨在於彰顯工作績效，並為陞遷之準據及圭臬，而陞遷則為考核之結果，如考核不切實，則陞遷要難落實。且按考核之目的在於拔擢優秀人才，淘汰不適任者，而優良之考績評鑑作業，應同時具備制度本身之效度與執行之信度，以衡量受考者績效與本質，即使不同的主考官及評鑑委員，亦能考評出相同之結果。現行軍官考績制度雖以委員會方式採初考、覆考及審核三個層次評鑑，形式上具備公正客觀性，惟查國軍近年廢彈及彈藥庫之爆炸事故頻傳，未能落實人員訓練、督導及考核，肇生多起爆炸事故，尤以 100 年所發生軍備局 204 兵工廠爆炸案，更造成 6 人因公殉職悲劇，緣於警覺性不足，無法適時消弭潛在危因，俾防範事故發生，顯見平時考核未能落實。再者，由於近年採購弊案頻傳，均肇因於人員品德瑕疵、與廠商不當接觸，國防部應將培育、訓練、考核密切結合及加強宣導，並落實經管人員之品德查核工作，以達標本兼治，遏止貪瀆弊端。

調查委員：錢林慧君

附件一、國軍 98 年度軍官考績績等分布狀況統計表：

受考官		合計	特優	優等	甲上	甲等	乙上	乙等	丙上	丙等	丁等
將級	中將	現(編)階	68	31	24	12		1			
		%		45.59%	35.29%	17.65%		4.17%			
	少將	現(編)階	303	104	114	83	2				
		%		34.32%	37.62%	27.39%	0.66%				
	合計	371	135	138	95	2	1				
校級	上校	現(編)階	2961	23	170	1369	1386	8	4	1	
		%		0.78%	5.74%	46.23%	46.81%	0.27%	0.14%	0.07%	
	中校	現(編)階	6551	22	283	1836	4360	32	14	4	
		%		0.34%	4.32%	28.03%	66.55%	0.49%	0.21%	0.06%	
	少校	現(編)階	11407	49	472	2316	8442	92	14	20	2
		%		0.43%	4.14%	20.30%	74.01%	0.81%	0.12%	0.18%	0.02%
	合計	20919	94	925	5521	14188	132	32	25	2	
尉級	上尉	現(編)階	13116	59	516	2413	9753	310	40	21	4
		%		0.45%	3.93%	18.40%	74.36%	2.36%	0.30%	0.16%	0.03%
	中尉	現(編)階	5960	13	223	965	4572	142	20	21	4
		%		0.22%	3.74%	16.19%	76.71%	2.38%	0.34%	0.35%	0.07%
	少尉	現(編)階	17			9	8				
		%				52.94%	47.06%				
合計	19093	72	739	3387	14333	452	60	42	8		

■資料來源：國防部提供

附件二、國軍 99 年度軍官考績績等分布狀況統計表：

受考官		合計	特優	優等	甲上	甲等	乙上	乙等	丙上	丙等	丁等	
將級	中將	現(編)階	62	32	16	14						
		%		51.61%	25.81%	22.58%						
	少將	現(編)階	294	100	101	92		1				
		%		34.01%	34.35%	31.29%		0.34%				
	合計		356	132	117	106		1				
校級	上校	現(編)階	2817	15	116	1245	1430	3	3	5		
		%		0.53%	4.12%	44.20%	50.76%	0.11%	0.11%	0.18%		
	中校	現(編)階	6295	30	233	1670	4308	39	6	9		
		%		0.48%	3.70%	26.53%	68.44%	0.62%	0.10%	0.14%		
	少校	現(編)階	11264	48	429	2130	8497	99	25	35	1	
		%		0.43%	3.82%	18.71%	75.62%	0.88%	0.22%	0.31%	0.01%	
	合計		20376	93	778	5045	14235	141	34	49	1	
	尉級	上尉	現(編)階	13046	55	490	2267	9926	211	42	48	7
			%		0.42%	3.76%	17.38%	76.08%	1.62%	0.32%	0.37%	0.05%
		中尉	現(編)階	6867	15	237	1014	5385	158	18	30	10
%				0.22%	3.45%	14.77%	78.42%	2.30%	0.26%	0.44%	0.15%	
少尉		現(編)階	220		2	19	194	4	1			
		%			0.91%	8.64%	88.18%	1.82%	0.45%			
合計		20133	70	729	3300	15505	373	61	78	17		

■資料來源：國防部提供

附件三、國軍 100 年度軍官考績績等分布狀況統計表：

受考官		合計	特優	優等	甲上	甲等	乙上	乙等	丙上	丙等	丁等
將級	中將	現(編)階	52	28	16	8					
		%		53.84%	30.76%	15.38%					
	少將	現(編)階	274	98	90	84	1	1			
		%		35.76%	32.84%	30.65%	0.36%	0.36%			
	合計		326	126	106	92	1	1			
校級	上校	現(編)階	2890	16	121	1255	1491	5	1	1	
		%		0.55%	4.18%	43.42%	51.59%	0.17%	0.03%	0.03%	
	中校	現(編)階	6374	35	237	1680	4364	41	6	11	
		%		0.54%	3.71%	26.35%	68.46%	0.64%	0.09%	0.17%	
	少校	現(編)階	11390	50	436	2122	8610	104	27	41	
		%		0.43%	3.82%	18.63%	75.59%	0.91%	0.23%	0.35%	
	合計		20654	101	794	5057	14465	150	34	53	
尉級	上尉	現(編)階	11328	37	397	1996	8604	205	39	46	4
		%		0.32%	3.50%	17.62%	75.95%	1.80%	0.34%	0.40%	0.03%
	中尉	現(編)階	6975	15	229	1011	5458	199	21	35	7
		%		0.21%	3.28%	14.49%	78.25%	2.85%	0.30%	0.50%	0.10%
	少尉	現(編)階									
		%									
合計		18303	52	626	3007	14062	404	60	81	11	

■資料來源：國防部提供