

壹、案

由：今年3月初在〇〇〇〇積體電路股份有限公司的研發替代役役男跳樓身亡，據初步瞭解其生前曾表示工作學習發生障礙，懷疑在職場受到不當對待。研發替代役自民國97年開辦，至今已經10年，研發替代役役男必須在申請單位綁約3年，是否適應該公司文化及管理成為役男極重的壓力。〇〇〇〇積體電路股份有限公司一共有272名替代役役男，內政部是否瞭解該公司的管理制度，所制定的替代役役男管理考核及獎懲作業實施計畫是否確實執行，又此役男的身亡是否另有隱情，均有深入調查之必要案。

柒、調查意見：

今年3月初在○○○○積體電路股份有限公司的研發替代役役男跳樓身亡，據初步瞭解其生前曾表示工作學習發生障礙，懷疑在職場受到不當對待。研發替代役自民國(下同)97年開辦，至今已經10年，研發替代役役男必須在申請單位綁約3年，是否適應該公司文化及管理成為役男極重的壓力。○○○○積體電路股份有限公司一共有272名替代役役男，內政部是否瞭解該公司的管理制度，所制定的替代役役男管理考核及獎懲作業實施計畫是否確實執行，又此役男的身亡是否另有隱情，均有深入調查之必要案，爰申請自動調查。

案經向內政部、內政部役政署(下稱役政署)調取相關卷證資料詳予審閱，並於107年6月21日履勘○○○○積體電路股份有限公司，詢問該役男之女友、母親、同事(役男、行政助理)、資深工程師(Leader、Leader)、EE及EP部門副理、人事處長、行政副總經理，內政部參事林國演、役政署署長龔昶仁、黃英倫專門委員、張富雄科長、賴秀真科長、常悅視察等相關主管及承辦人員，複於同年6月29日及7月9日抽樣詢問該役男同公司之役男同事及指導教授對本事件之看法，業調查竣事，茲將相關調查意見臚陳如下：

一、○○○○積體電路股份有限公司之研發替代役役男於今(107)年3月6日跳樓身亡，役政署對本事件之處置尚稱允當：

(一)本案事實經過情形、肇因及役政署之處理結果：

- 1、役政署於事發當(6)日隨即致電陳員母親表達關懷之意，據陳員母親當時表示：陳員係家中獨子，經濟支柱，與女友相識多年，感情穩定良好，事故發生前並無異狀且無留遺書，惟曾反映因工作學習受挫，心情沮喪。

2、翌(7)日該署即派員赴事故役男服役之〇〇〇〇積體電路股份有限公司(下稱〇〇〇〇)桃園廠(晶圓三廠)，分別訪談副廠長、人力資源處處長、指導事故役男訓練資深工程師(Leader)、同事(役男)等相關人員，並調閱役男服役期間45天出勤紀錄表、所屬部門新人學習進度與成績表、事發前1日(107年3月5日)與同事對話截圖等文件。上開人員分別表示，事故役男出勤狀況正常，事故發生前並無反應工作上不適或需要協助之處，平日與同事相處和睦，均稱尚無法從事故役男工作狀況研判其自殺原因。

3、據指導陳員訓練資深工程師轉述，事故役男學習心態積極正向，自我期許甚高，且即將進入製程工程師核心工作之跟值班階段，可能擔心其無法勝任，或許造成其工作上之挫折感。

(二)媒體報導與事實洵有出入，惟事故役男之公司管教容有失當：

1、有關媒體報載質疑事故役男有遭受職場霸凌部分：

(1) 事故役男係研發替代役第70梯次，於106年12月20日至〇〇〇〇報到，迄發生事故日止，實際工作時間2個多月，尚屬新人訓練階段，仍由公司資深人員指導，並未獨立作業，但已完成見習，相關學習進度成績均符合標準，即將進入跟值班階段。

(2) 經個別訪談事故役男同屬〇〇〇〇蝕刻製程部二課5位役男均表示，指導主管雖作風嚴謹，惟態度對事不對人，從未發生報載霸凌事件。

(3) 有關報載〇〇〇〇桃園廠研發替代役役男疑遭受職場主管霸凌或不當對待，衍生跳樓身亡

事件1節，經瞭解與事實不符。

2、○○○○內部管理部分：

- (1) 依○○○○員工關係單位職員及事故役男同課室役男表示，今年2月該公司其他部門曾發生主管辱罵員工事件，惟陳員與該部門主管分屬不同部門，亦無遭受該名主管言語霸凌情事。
- (2) 前項主管辱罵員工事件經深入瞭解，緣起於該公司製造部負責排班之小主管（Leader，非部門主管）個人情緒控管不佳，對部門同仁常有言語責難，常令當事人有不舒服或難堪的感受，據公司表示，107年2月1日該部門黃姓課長（產業訓儲替代役役男）向人力資源部反應，遭受該名Leader言語責難，有不愉快的感覺，經公司調查該名Leader確有情緒控管不佳問題，已將其調離原職，並調整勤務。
- (3) 查本衍生事件公司內部管理確有瑕疵，已依「研發及產業訓儲替代役管理考核及獎懲作業實施計畫」予以列計違規事證，並要求改善公司內部管理問題及納入員額核配檢討。

(三)另為深入瞭解該公司研發替代役服勤管理情形，役政署即依替代役實施條例第55條之3、研發及產業訓儲替代役管理考核及獎懲作業實施計畫規定，對該公司實施管考機制：

- 1、107年3月12日先以電子郵件通知○○○○全體役男至資訊系統實施線上問卷調查（含工作概況及意見反應）。
- 2、嗣役政署副署長梁○○率同仁於同年月26日至該公司桃園廠進行實地訪查，分別與該公司所有役男及其所屬主管（新竹廠人員以視訊方式參與）進行座談，瞭解有無職場霸凌情形，宣導制

度釋出轉調機制，並個別訪談與事故役男同屬桃園廠蝕刻製程部二課役男計5員。

(四)役政署對該公司之督導訪問辦理情形：

- 1、○○○○替代役役男人數：歷年累計報到382人，其中研發替代役346人、產業訓儲替代役36人。現役272人，其中研發替代役237人、產業訓儲替代役35人。另研發替代役服役期滿97人。
- 2、役政署自97年以來計對○○○○實施5次督導訪問，其中2次採不定期方式辦理，3次採定期方式辦理，符合相關法令規定。

表1 役政署對○○○○實施督導訪問一覽表

日期 方式	98年 2月3日	98年 4月22日	105年 4月13日	107年 3月7日	107年 3月26日
定期	■		■		■
不定期		■		■	

資料來源：內政部

(五)經核，○○○○之研發替代役役男於今(107)年3月6日跳樓身亡，役政署對本事件之處理經過、肇因綜合研判及處理結果等相關處置尚稱允當。

二、役政署現行研發替代役役男管理考核及獎懲作業未能及時瞭解初至用人單位報到役男之服役狀況，以適時協助解決職場適應等問題，並避免憾事發生，容有未當；另該署應加強對役男宣導心理輔導諮商及申請釋出轉調至其他用人單位之機制，並應持續精進役男關懷作為，強化相關輔導、轉調機制之防範功能，落實執行，以防制類此憾事再生：

(一)相關規定：

- 1、按主管機關得對用人單位實施督導考核；次按用人單位應編立研發或產業訓儲替代役役男管理

名冊，供主管機關¹督導考核；復按主管機關應定期及不定期對役男及用人單位進行訪查；考核方式區分實地訪查、電話訪查、定期回報，並採定期或不定期方式辦理，查替代役實施條例第55條之3、研發及產業訓儲替代役甄選訓練服役實施辦法第15條、研發及產業訓儲替代役管理考核暨獎懲作業實施計畫第四-(一)及五-(三)點分別定有明文。

- 2、另「替代役役男心理輔導實施計畫」之「目的」載明：「宣導心理衛生常識，加強替代役役男適應環境及增進人際關係能力，培養合群觀念，並藉由電話協談或專業諮商人員個別會談方式，解答役男個人疑難，協助其心理調適，健全因素，消弭役男潛在問題，以維護機關及個人安全。」同計畫明定3級防處機制，旨在落實替代役役男心理諮商輔導成效，以健全其身心發現，消弭意外事實。結合「宣導教育」、「輔導轉介」、「醫療處置」等措施，建立「三級防處」心理輔導諮商機制(該計畫-壹「目的」及肆、「3級防處機制」參照)。
- 3、按用人單位有對役男有施暴、重大侮辱行為或危害健康之情形或其他有害役男權益，經主管機關認定情節重大應予轉調者，主管機關得依申請或依職權轉調研發替代役役男至其他用人單位；次按研發或產業訓儲替代役役男於轉調作業期間，主管機關應提供必要之協助及諮詢服務；復按用人單位及役男遇有特殊情形，經雙方溝通改

¹ 替代役實施條例第2條規定：「本條例之主管機關為內政部。為執行兵役及替代役事務，內政部應成立役政署，並得設置地區役政檢訓中心，各就主管事項，分別辦理各區之兵役及替代役有關事務。」

善，仍未具成效，得檢具函文及相關具體事證資料，申請釋出，主管機關得依役男專長，轉換至其他用人單位，查替代役實施條例第18條-1、研發及產業訓儲替代役甄選訓練服役實施辦法第19條及研發及產業訓儲替代役役男轉調與改服作業規定第三-(三)條亦分別定有明文

(二)本案對用人單位實施督導考核之檢討及策進作為：

1、本案之檢討-營造新進役男友善環境仍待加強：

役政署現行研發替代役役男管理考核及獎懲作業未能及時瞭解初至用人單位報到役男之服役狀況，以適時協助解決職場適應等問題，並避免憾事發生。

2、策進作為：

推動役男至用人單位報到初期關懷計畫：針對新進6個月內役男辦理2次關懷作業。第1次係役男至用人單位報到2個月內，以資訊系統發送電子郵件，加強辦理役男關懷作業，並說明心理輔導資源，俾協助役男適應新環境。第2次則結合既有研發替代役成效回報及意見反應，協助役男職場適應問題之回報。

(三)查據役政署對役男「輔導、轉調機制」表示：

1、事故役男心理輔導辦理情形：

(1) 事故役男106年12月4日入營受訓，入營前經役政署實施輔導需求調查結果無需求，入營後至12月15日結束基礎訓練期間，經實施身心狀況量表電腦適性測驗結果無異狀。

(2) 事故役男於同年月20日至○○○○報到，經該公司於其報到後1週(107年1月4日)及1個月(同年月22日)施測新人情緒量表2次結果無異常。

(3) 該部機先掌握、督導考核、處理及心理輔導等

辦理結果知識法性及妥適性：

役政署於辦理研發替代役督導考核、處理及心理輔導均符合相關法規命令，並據以執行。惟仍發生本案事故役男跳樓身亡事件，可見新進役男確實為亟需加強關懷對象，應持續精進役男關懷作為，強化相關輔導機制之防範功能，避免類此憾事發生：

- 〈1〉公司新人情緒量表施測時間之妥適性：事故役男於106年12月20日至〇〇〇〇報到，經該公司於其報到後1星期(107年1月4日)及1個月(同年1月22日)施測新人情緒量表2次結果無異常。惟查役男初至公司前6週係於設備部門見習，107年2月6日始進入所屬製程部門接受與其在公司職務直接相關之本職訓練，公司施測新人情緒量表時間並未配合役男訓練、工作時程安排進行，而未產生防範效果。
- 〈2〉役政署輔導關懷機制之妥適性：該署於役男入營受訓前，對其實施輔導需求調查。入營後於基礎訓練期間實施身心狀況量表電腦適性測驗。另對第二、三階段服役役男（到公司服務期間）除設置不定期受理役男電話或網路申訴及諮詢管道外，且每半年全面性對現役役男實施制度暨諮詢申訴服務滿意度調查及工作成效回報暨意見反映等機制，制度設計尚屬妥適，惟對於12月底或6月底始進入第二階段役男，須等5至6個月始接受上開問卷反映調查，對全面且機先掌握新進役男狀況，尚有精進空間。

2、有關本事件之研發替代役役男退場機制辦理情形：

經查事故役男106年12月20日至〇〇〇〇報到服役，至107年3月6日事故身亡，役政署均無接獲該員諮詢案件及釋出轉調申請，亦無向該公司員工健康關心課反映適應不良或申請調整工作及釋出申請。綜上，役政署與用人單位均已依規定建置諮詢服務窗口，落實執行。

3、有關「輔導、轉調機制」之檢討及策進作為

(1) 本案之檢討：

役男未能於甄選時充分瞭解用人單位管理制度及產業文化：研發替代役役男多係初次尋職，囿於缺乏尋職經驗，若未能於事前充分瞭解公司文化及管理，則進公司服役後極有可能產生不適應，並因壓力而影響身心健康。

(2) 策進作為：

〈1〉增加役男社會支持層面：役男報到入營時，透過平安書信，告知家長有關役政署心理輔導資源，鼓勵家長陪伴孩子成長。另責成用人單位促進家長對役男至公司報到後服役生活的瞭解與關心，並應協助重視役男在公司建立社會支持網絡，以提升用人單位支持功能。

〈2〉加強宣導：積極鼓勵役男善用役政署建置之心理輔導資源；若有工作內容與契約不符、專長無法發揮或工作調配不當問題，除可向用人單位反應外，亦可向役政署申請釋出轉調至其他用人單位。

(四) 詢據役政署有關97年至今諮詢案件41,923件，其分類統計說明如下：

研發替代役制度自97年開辦即設置電話、電子郵件、網路等方式，接受役男諮詢、申訴及意見反

應，解決其服役相關問題，迄今諮詢案件達41,923件，區分制度運作及資訊系統2大類，並以制度運作類問題31,073件占全部案件74%為最大宗，其中包含甄選作業10,630件、入營受訓4,290件、轉調作業3,729件、制度政策2,857件等，有關諮詢服務案件分類統計情形如下：

表2 諮詢服務案件分類統計一覽表

分類	項目	件數	百分比	備註
制度運作類	甄選作業	10,630	25%	含役男報名資、件、媒等 格、甄選、合時程
	入營受訓	4,290	10%	含申或請延後 前入營、梯次
	轉調作業	3,729	9%	含職、場適 應、件、工、作 條、件、題、管 理、問、等
	制度政策	2,857	7%	
	員額申請	2,689	6%	
	出國作業	2,520	6%	
	服勤管理	2,015	5%	
	基金管理	896	2%	
	管考獎懲	760	2%	
	其他	687	2%	
	小計	31,073	74%	
資訊系統類	系統操作	6,961	17%	
	帳號密碼	3,134	7%	
	資料異動	755	2%	
	小計	10,850	26%	
總計		41,923	100%	

資料來源：內政部

(五)綜上論結：

- 1、役政署於98年4月22日及105年4月13日對○○○
○實施督導訪問，兩次督導訪問時隔近7年，迄
案發後復於107年3月7日及26日對○○○
○實施督導訪問，凸顯現行研發替代役役男管理考核及
獎懲作業未能及時瞭解初至用人單位報到役男
之服役狀況，以適時協助解決職場適應等問題，
並避免憾事發生，容有未當，役政署對上開缺失
亦坦認不諱，有相關說明在卷。內政部應加強督
導役政署依首揭相關規定意旨，落實辦理役男關
懷作業，以避免類似事件再度發生。
 - 2、另就前開諮詢服務案件分類統計一覽表及事故
役男案情以觀，研發替代役役男因職場適應、工
作條件、管理等問題，諮詢轉調作業之件數計
3,729件，凸顯心理輔導諮商及申請釋出轉調至
其他用人單位之機制仍有強化之空間，役政署亦
坦承相關作業尚有精進空間，有相關說明附卷。
爰此，役政署應加強對役男宣導心理輔導諮商及
申請釋出轉調至其他用人單位之機制，並應持續
精進役男關懷作為，深入瞭解用人單位新進役男
培訓情形，強化相關輔導、轉調機制之防範功
能，落實執行，以消弭意外事實，進而防制類此
憾事再度發生。
- 三、役政署應強化研發替代役役男適應所屬公司文化及
訓練管理機制之策進作為，深入瞭解用人單位新進役
男培訓及師徒制訓用情形，及時發覺役男問題及需
求，適時加強關懷協助，以減輕其等壓力，協助役男
順利職場接軌，俾符合研發替代役銜接就業之宗旨：
- (一)替代役實施條例第19條規定：「主管機關得會同需用
機關對服勤單位實施督導考核。」；研發及產業訓
儲替代役管理考核暨獎懲作業實施計畫第6條「管

理考核成果運用」規定：「電話訪查用人單位或役男，發現缺失或有不適任情事者，應予導正並得提報主管機關，作為列入優先管理考核訪查對象。」；研發及產業訓儲替代役甄選訓練服役實施辦法第14條規定：「用人單位對於研發或產業訓儲替代役役男，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及提供必要之福利設施。」

(二)查據役政署表示：

1、研發替代役役男因不適應公司文化及管理，致衍生壓力之檢討：

(1) 研發替代役役男多數沒有找工作經驗，對自身競爭優勢及能力亦多未掌握，致未能審慎考慮高科技產業可能工作壓力較大、步調較快，而致服役後發生不適應公司文化及管理的情況。依據統計近7成之研發替代役役男畢業於臺灣大學、清華大學、交通大學、成功大學等10大頂尖大學，役男對工作有較高之自我期許，也容易在服役初期產生挫折。

表3 研發替代役役男畢業學校分布一覽表：

研發替代役役男學校分布

學校	碩士	博士	合計
國立交通大學	3,940	640	4,580
國立台灣大學	3,396	741	4,137
國立成功大學	3,416	540	3,956
國立清華大學	2,768	564	3,332
國立台灣科技大學	2,344	131	2,475
國立中央大學	1,938	256	2,194
國立台北科技大學	2,032	77	2,109
國立中正大學	1,396	91	1,487
國立中山大學	1,046	132	1,178
國立中興大學	1,035	138	1,173
國內前10大學校合計	23,311	3,310	26,621

註：97~106 年累積研發替代役役男報到服勤人數 38,613 人。

資料來源：內政部

- (2) 另統計7成研發替代役役男未與家人同住，社會支持系統較弱，當發生不適應公司文化及管理時，不易即時取得家人的關懷協助。

2、策進作為：

- (1) 甄選作業資訊公開：促使公司必須於資訊系統建立具體公告事項，內容包含公司管理制度及甄選細部職缺需求說明，供役男報名甄選時查詢參考，以利役男瞭解適合的職缺及工作條件。
- (2) 鼓勵役男服役前至公司實地實習：於校園說明會宣導役男可與用人單位洽談，先行至用人單位實習，除可提前適應職場文化及工作環境外，亦可避免選擇之公司與理想有落差。
- (3) 強化役男職前課程規劃：於役男基礎及專業訓練期間，聘請專家、學者講授職場健康管理、人際關係與溝通技巧、職場禮儀、勞動法規與職涯發展、情感教育等，協助役男順利職場接軌。
- (4) 加強宣導制度之諮詢申訴輔導機制：加強宣導役男善用制度諮詢服務，以利及時發覺役男問題及需求，俾協助役男完成轉調作業，紓緩工作壓力。或轉介接受心理諮商，以協助其心理調適，消彌役男潛在問題。
- (5) 強化新進人員訓練方案：責成用人單位於研發替代役研發營運計畫書妥適規劃役男學習課程方案，適時予以關懷輔導，以協助新進役男得以適應職場環境，並作為研發替代役員額核配依據。
- (6) 推動役男至用人單位報到初期關懷計畫：針對

新進6個月內役男辦理2次關懷作業。第1次係役男至用人單位報到2個月內，透過資訊系統發送電子郵件，加強辦理役男關懷作業，並說明心理輔導資源，俾協助役男適應新環境。第2次則結合既有研發替代役成效回報及意見反應，協助役男職場適應問題之回報。

(三)役男在○○○○適應的情形：

- 1、詢據事故役男母親表示，希望以後不要有類似案件再度發生；其子做事很認真，有責任心，曾談及師父教很多東西，他沒有學會，兒子對自己要求比其他人高，北科大前3名畢業，交大研究所對他評語很好，與他過去學習順遂之歷程不合；轉一般替代役恐有汙點及賠錢，或許有此苦惱。
- 2、○○○○研發替代役男甲接受本院詢問時表示，工作內容蠻雜的，與原先規劃內容有落差。
- 3、該公司資深工程師(Leader)蕭○○接受本院詢問時表示，他(事故役男)學習正常，不會慢於常人，都還OK，反應、學習都還OK；他對自己要求最高，想做得更好；我之前沒有帶過役男，第一次當師父；擔任Leader者沒有津貼。
- 4、事故役男指導教授表示，希望未來研究生在求學期間，能多參與學校舉辦的業界論壇及多與畢業學長姐討論業界生態及工作情況，以找到適合自己的工作；在職場如果有很專業的人適時出現，或環境轉變，是有可能會有不同結局。

(四)對用人單位採行師徒制的瞭解：

- 1、用人單位採行師徒制情形：
 - (1)依「研發替代役員額申請暨審查作業實施計畫」規定，用人單位於辦理員額申請時，須檢具「研發營運計畫書」，說明公司營運狀況與役

男管理輔導機制，其中也包含新人培訓規劃。爰經由檢視研發替代役用人單位研發營運計畫書，可瞭解是否有其他用人單位也採1對1之COACH(教練)制度。

(2) 查現行研發替代役役男服役之用人單位計912家，經檢視進用役男人數前50名之用人單位(役男8,189人)，計有56%役男(4,572人)所屬用人單位(18家)採行1對1 COACH(教練)、MENTOR(Leader)、資深指導、輔導員、學長或師徒制度(以下通稱師徒制)。

(3) ○○○○透過Mentor+師徒制，對報到三個月內之研發替代役男予以關懷：該公司2017年共有142位研發替代役同仁參加，透過mentor的指導與關懷，逐步養成技能並融入團隊。惟mentor僅施以同理心測驗，無特別訓練，工作壓力相對增加，工作量並未減少，亦無津貼。

2、該署對「用人單位採行1對1之COACH制度帶新人，允會增加COACH之負擔」及「COACH允應經適當篩選」之看法及建議：

(1) 研發替代役制度為營造役男友善服役環境，適時協助解決職場適應問題，爰責成用人單位應妥適規劃役男培訓機制，而經查亦有一定比例之用人單位運用師徒制以執行新進役男學習方案。

(2) 用人單位採行師徒制，係基於師徒制除了對員工有助益之外，更可為企業提高競爭力及組織績效。期望透過師父提供徒弟教導與建議，以降低其挫折感，從而提高生產力並增加工作投入與忠誠度。另一方面也認為師父將經由帶領徒弟、傳授分享知識而獲得滿足感、成就感。

- (3) 執行師徒制仍須透過徵、選、訓、用、留等人力資源管理技術，將師父的遴選、訓練、激勵等措施制度化，並透過徒弟的訓練結果評估，進而建立師徒轉換機制，確保師徒雙方人格特質的適配度，才可發揮師徒制效益。
- (4) 為鼓勵用人單位精進培訓機制，爰擬規劃將用人單位導入勞動部勞動力發展署之人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 列為研發替代役員額核配政策支持度分數，期透過跨部會合作，促使用人單位有效執行訓練之計畫、設計、執行、查核、成果評估等各階段流程，確保訓練之可靠性與正確性。
- (五) 經核，師徒制有其一定功效，然職場教練需要支持、訓練，才能發揮效益。惟○○○○選提教練僅施以同理心測驗，無特別訓練，工作壓力相對增加，工作量並未減少，亦無津貼，本案凸顯○○○○及役政署相關配套支持不足。基此，役政署應強化研發替代役役男適應所屬公司文化及訓練管理機制之策進作為，深入瞭解用人單位新進役男培訓及師徒制訓用情形，及時發覺役男問題及需求，發現缺失或有不適任情事者，應予導正並得提報相關主管機關，適時加強關懷協助，以減輕其等壓力，協助役男順利職場接軌，俾符合研發替代役銜接就業之宗旨。

四、內政部允應加強與相關主管機關(經濟部、國家發展委員會、教育部、原子能委員會、科技部、農業委員會、衛生福利部等)研商更精進評鑑基準，落實評核績優、違規等之用人單位，列冊供役男參酌，以維護役男權益：

(一)相關規定：

- 1、替代役實施條例第5條-1第2項規定：「研發替代役及產業訓儲替代役之申請與甄選程序、錄取方式、訓練進修、服勤、管理、用人單位轉調及其他應遵行事項之辦法，由主管機關定之。」
- 2、研發及產業訓儲替代役甄選訓練服役實施辦法第3條第1項規定：「研發替代役役男應於經主管機關認可之政府機關、公立研究機關（構）、大學校院、行政法人或財團法人研究機構及民間產業機構（以下簡稱用人單位）從事科技或產業研究發展工作。」同條第2項規定：「前項科技或產業研究發展工作之適用範圍，由主管機關公告，並刊登政府公報。」
- 3、「研發及產業訓儲替代役管理考核暨獎懲作業實施計畫」第四-(二)點規定：「由主管機關指派人員與遴聘相關部會代表、中央目的事業主管機關代表、民間產業團體代表及學者專家組成之研發及產業訓儲替代役審查小組，進行定期、不定期訪查及績優評選審查。」
- 4、「106年度研發及產業訓儲替代役員額申請暨審查作業實施計畫」-參、「研發替代役新申請單位員額申請、審查及核配作業」-二、「審查作業」規範：「內政部得指派適當人員與遴聘相關部會代表、中央目的事業主管機關代表、民間產業團體代表及學者、專家組成『研發及產業訓儲替代役審查小組』，共同或分組進行用人單位員額申請之研發營運計畫書及研發成果審查，為維護審查作業之公信力，……。」

(二)查據內政部對「評核績優、違規等用人單位」之現行做法表示：

- 1、研發替代役核配員額需綜合考量申請單位前一年管考結果(原用人單位)、營運計畫書內容(新申請單位)及政策支持度、制度貢獻度等各項分數。
- 2、其中政策支持度係由該部洽商經濟部、國家發展委員會、教育部、原子能委員會、科技部、農業委員會、衛生福利部等相關部會依國家政策訂定政策支持產業項目予以核定。
- 3、至制度貢獻度則以該部公告之制度貢獻度優先等級項目計分，包含年度績優用人單位或役男之前25名單位、服役期滿役男留任率、對研發替代役制度之貢獻與回饋(參與行政院相關部會海外攬才回國服研發替代役、接收轉調役男、參與公益活動等)、近4年役男預備錄用率、違反相關勞動法令、薪資水準等項目。
- 4、前開用人單位有無違反相關勞動法令項目係洽請勞動部相關主管機關(勞動部職業安全衛生署綜合規劃及職業衛生組)協助查詢用人單位違反勞工相關法令紀錄，再請用人單位就勞動主管機關公布有關企業違反勞動基準法記錄項目作具體改善作為說明後，始得辦理年度甄選作業，以確保役男權益。
- 5、研發替代役用人單位於甄選作業期間須於研發替代役資訊管理系統公告相關事項提供役男參考，提供內容包含用人單位國內員工總數、國內研發人數、實收資本額，研發願景及佈局、主要營業項目、實習規劃、工作環境及地點、福利措施、服勤管理規定及服務契約。
- 6、另該部役政署透過每半年之研發替代役成效回報調查用人單位提供平均薪資及是否獲得該單

位現役役男推薦，並將推薦名單公告周知，提供役男選擇用人單位之參考。

- 7、上開服務契約及服勤管理規定包含役男工作時間、請假、休假、出差、加班、激勵措施及考核等事項，其中工作時間、請假、休假、加班等內容事項，不得低於勞動基準法所訂最低標準。
- 8、至於用人單位有無違反相關勞動法令項目，該部役政署已洽請勞動部協助查詢，有違規紀錄之用人單位，須提出具體改善作為說明後，始得辦理年度甄選作業。

(三)據上，為確保役男權益，內政部允應加強與相關主管機關(經濟部、國家發展委員會、教育部、原子能委員會、科技部、農業委員會、衛生福利部及勞動部等)研商更精進評鑑基準，落實評核績優、違規等之用人單位，列冊供役男參酌，以維護役男權益。

捌、處理辦法：

- 一、調查意見一至四，函請內政部督導所屬檢討改進見復。
- 二、檢附派查函及相關附件，送請內政及少數民族委員會處理。

調查委員：王幼玲

張武修

蔡崇義