

## 調 查 意 見

壹、案由：據報載，王姓士兵遭領導士官指摘並延遲其放假時間後，憤而點火自焚；國軍不當管教屢為重大社會事件，究志願役官兵之退場機制為何？相關部門是否善盡管理督導之責？均有深入瞭解之必要乙案。

貳、調查意見：

國防部聯合後勤司令部(下稱聯勤司令部)第三地區支援指揮部(下稱三支部)衛生營醫療一連一兵王○○，於民國(下同)100年5月19日1840時從庫房衝出，全身起火，經單位官兵發現滅火後，逕送國軍桃園總醫院急救，隨後轉送三軍總醫院「燒燙傷中心」加護病房治療，於同年月29日宣告不治。經查王兵於服役期間曾遭士官不當管教情事，相關士官涉觸法乙節，業經該部函送國防部北部地方軍事法院檢察署(下稱北軍檢署)偵辦。至行政責任部分，該部業核予行政疏失懲處計三支部指揮官楊○○少將等15員，分別核處不良事蹟存記、申誡、記過至記大過不等之處分(詳附表一)。本件經調取相關卷證資料審閱，並約詢國防部、聯勤司令部及三支部相關主管人員就相關問題提出說明，業調查竣事，茲將本案調查意見臚列如后：

一、聯勤三支部衛生營醫療一連執行基層管教及內部管理不當，相關主管復未善盡管理督導之責，肇致所屬士兵王○○亡故，嚴重戕害國軍形象，核有重大違失：

(一)相關法令規定：

1、陸海空軍刑法：

陸海空軍刑法第44條規定：「長官凌虐部屬

者，處三年以上十年以下有期徒刑。致人於死者，處無期徒刑或七年以上有期徒刑；致重傷者，處五年以上十二年以下有期徒刑。上官或資深士兵藉勢或藉端凌虐軍人者，處五年以下有期徒刑。致人於死者，處無期徒刑或七年以上有期徒刑；致重傷者，處三年以上十年以下有期徒刑。長官明知軍人犯前二項之罪，而包庇、縱容或不為舉發者，處三年以下有期徒刑、拘役或新臺幣三十萬元以下罰金。」同法第 45 條規定：「長官對於部屬明知依法不應懲罰而懲罰者，處三年以下有期徒刑、拘役或新臺幣三十萬元以下罰金。對部屬施以法定種類、限度以外之懲罰者，處一年以下有期徒刑、拘役或新臺幣十萬元以下罰金。」

## 2、刑法：

刑法第 309 條規定：「公然侮辱人者，處拘役或三百元以下罰金。以強暴犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或五百元以下罰金。」

## 3、國軍內部管理及基層管教相關法令規定：

按國防部令頒國軍內部管理工作教範第 02204 點對官兵休假之離營時間規定：「連續二日（含）以上假期：本島地區離營時間，由上、中校級或獨立營區指揮官視單位官兵表現優異或任務、駐地、交通、季令等因素，得決定於假日（期）前一日晚餐後實施。」同教範第 08102 點對基層管教規定：「各級幹部不得以各項訓練驗收不合格為由，剋扣士官兵休假作為懲罰，……。」同教範對查察防範亦規定：「幹部應恪遵保持常態、掌握動態、防止變態原則，察言觀色，以防止不合理管教（含訓練）、資深欺侮新進、自我傷害等違常行為。」次按國軍軍風紀維護實施規定針對體

罰、凌虐、謾罵釋義軍紀指示內容略以：(1) 謾罵：〈1〉界說：凡高階或高職者，以言詞辱罵損傷他人人格者，或辱及其親族者。〈2〉方式：惡言咒罵辱及尊嚴及尊長者。以低等動物影射或辱罵侵害他人人格者。(2) 對違規人員之懲處：〈1〉如涉法者，當事人一律法辦；未涉法者，軍官、志願役士官一律記大過乙次處分，志願役官、士並檢討不適服現役退伍；義務役士官檢束、悔過三十日。另檢討單位正、副主官(管)失職責任。〈2〉凡體罰、凌虐部屬者，其主官(管)以未盡督導之責個案檢討議處。

(二)事發經過：

聯勤三支部衛生營醫療一連一兵王○○於 100 年 5 月 12-18 日，參加「核安演習」，於同年月 18 日 1630 時歸建後，未將個人裝備及私人物品放置定位，遭值星班長古○○下士(下稱古士)要求渠自撰犯錯事實糾舉單，惟王兵未依古士要求辦理，逕自施休「外散假」，古士認為王兵未能尊重幹部，再次要求針對過犯撰寫 2 張糾舉單，王兵復於次(19)日 1830 時許以簡訊傳送「我不寫糾舉單了，我以後也沒能力寫」，同日 1840 時單位官兵發現王兵從庫房衝出，全身起火且手持前述 2 張「糾舉單」，經滅火後逕送「國軍桃園總醫院」急救，隨後轉送三軍總醫院「燒燙傷中心」加護病房治療，於同年月 29 日宣告不治。

(三)經查肇事部隊在內部管理及基層管教方面存有下列缺失：

- 1、休假離營時間未符規定；基層幹部領導統御職能欠當：

(1)聯勤三支部於 100 年 5 月 20 日對醫療連士兵

實施問卷調查（現有士兵 39 員，問卷數 36，受訓 3 員未實施），其中 29.7%（11 份）士兵問卷提及休假遭拖延，指稱「1800 時休假常拖延至 19—20 時離營」；另有 54.1%（20 份）士兵提及幹部情緒管理，並顯示張○○下士、徐○○中士及蔡○○中士在管教上過於嚴苛，其中張○○下士於同年月 17 日 0710 時於餐廳內對一兵○○○語出：「裝死、裝笨、裝白痴等情事」，經該部調查屬實。

- (2) 就聯勤司令部調查報告所示，張○○下士曾對一兵○○○語出：「裝白痴」等言語，疑似涉及謾罵（以言語辱罵侵害他人人格），已檢討行政違失。初步查證下士張○○及下士古○○疑有言行不當情事，全案並已於同年月 26 日函送北軍檢署偵辦中。另單位幹部對過犯行為，未即時發現及糾正，顯有督導不週之責。

## 2、執行過犯糾舉作法殊有未當：

- (1) 聯勤司令部「軍官權限下授士官」實施計畫中之糾舉表所列舉內容多數為違紀犯法案件，已逾越國防部頒「國軍內部管理工作教範」之規定。
- (2) 依「軍官權限下授士官實施計畫」規定，將 30 項「日常實務」糾正權下授各級士官、檢查權下授班長以上士官幹部、督導權下授副排長以上士官幹部、輔導權下授連士官督導長，審視醫療一連實施「日常實務糾舉表」，其中要求被糾舉人自行填寫其過犯之作法，實與要求作法不符。
- (3) 審視「軍官權限下授士官實施計畫」中，有關「日常實務糾舉表」實施方式錯誤，且對過犯

人員未召開「士官評議委員會」檢討適懲，均有違相關規定；另單位主官（管）未能就所屬幹部領導統御失衡狀況，適時導正與妥處，且針對已有情緒化管理之幹部，亦未即時發揮管教互助及糾正制止。

(4)經國防部派員抽訪該連林○○下士、陳○○下士及林○○一兵等3員，均對糾舉制度不滿，認為懲處標準不一。

3、本案依王兵「大兵手記」、「簡訊」及相關人員訪談、問卷等，該單位連長王○○上尉及相關幹部確有「領導統御欠周」情事，聯勤司令部已分別以違反陸海空軍懲罰法第8條第8款「領導無方管訓失當」事由，核予「大過乙次」至「申誡貳次」不等處分(詳附表一)。

4、上開缺失，有國防部及聯勤司令部檢討事故發生原因查復本院之書面資料在卷可稽；另國防部、聯勤司令部、聯勤三支部相關主管人員於接受本院約詢時亦坦承不諱，有本院約詢筆錄附卷足憑。

(四)綜上，聯勤三支部衛生營醫療一連執行基層管教及內部管理不當，相關主管復未善盡管理督導之責，違反首揭各項規定至明，肇致所屬士兵王○○亡故，嚴重戕害國軍形象，核有重大違失，應澈底檢討改進。

**二、本案肇事部隊執行心理輔導工作有欠落實，致衍生士兵死亡不幸事件，洵有嚴重違失：**

(一)國軍心理輔導工作係以「三級防處」為主要執行架構，依有效分工原則，「初級預防」由連、營級輔導長及基層幹部負責第一線心輔工作，藉由教育推廣、發掘及轉介等措施主動掌握心緒不穩官兵；「二級輔導」由各級「心理衛生中心」心輔官(士、

員)擔任，以提供基層幹部教育諮詢及接受個案輔導與轉介，有效支援基層單位心輔工作；「三級醫療」由國軍各總醫院設立之「地區心理衛生中心」擔任，以心理諮商及醫療處置後之輔導作為為主，對嚴重心理異常者轉介醫療體系，協助部隊落實心理衛生工作。

(二)按國防部令頒國軍心理衛生(輔導)工作教則第02009點對初級防處工作重點規定：「一、連、營級主官隨時察覺部隊士氣與動向，以迅速有效掌握問題，負責單位心輔工作之推行。二、連、營輔導長運用基本談話技巧、客觀的身心狀況觀察與辨識，主動掌握心緒不穩官兵，以早期發現，並視個別需要實施輔導與轉介。」同教則第02017點對各級主官(管)職責規定：「負責單位心理衛生(輔導)工作成敗之責，督導相關承辦人員推展執行心理衛生工作。」同教則第02018點對基層連、營輔導長職責規定：「負責單位初級預防工作之推展，配合心輔人員推動各項預防措施(如瞭解新進人員、建立基本資料、從大兵手記寫作內容及家屬聯繫等，主動發掘需要協助之弟兄)，運用傾聽、關懷、尊重及初層次同理心等輔導助人技巧，強化初級預防工作。」次按國軍心理衛生(輔導)工作實施計畫肆、具體作法規定：「新進人員分發到部後，輔導長應主動查閱個人相關資料，掌握渠等家庭背景、營外交友、大兵手記、身心病史及各項評量篩選工具施測結果等資訊，以利指導排、班長及幹部(含比照)落實關懷晤談、家屬聯繫等工作，深入瞭解新進人員身心狀況，強化輔導效能。」

(三)查據國防部及聯勤司令部復稱：

1、王兵於99年1月25日到單位後，聯勤三支部衛

生營醫療一連即依聯勤司令部「心理衛生(輔導)工作實施計畫」由該連副連長林○○中尉執行「新進人員」相關輔導作為，並於同年3月2日施測「國軍身心狀況評量表」，測驗結果屬「適應良好群」；惟單位幹部欠缺危安敏感度，對王兵心理、情緒失衡及行為異常等徵兆，未確依三級防處作法列入「特別個案」輔導管制，相關違失幹部該部已檢討未盡督導防範之責。

2、經查該連未編設輔導長，由副連長職司政戰工作，單位依規定執行官兵輔導及家屬聯繫等作為，惟近期王員屢藉家屬聯繫及大兵手記等管道，反映單位內部管理問題、無心軍旅及企圖攻擊他人等內容，單位獲悉後，未落實關懷晤談、家屬聯繫等工作，深入瞭解「新進人員」身心狀況，亦未轉介心衛中心輔導協助，該連初級防處作為未符合「國軍心理衛生(輔導)工作實施計畫」要求；該單位未深入持續瞭解及掌握官兵身心狀況，運用三級防處機制，轉介心衛中心輔導，防處作為欠落實，相關違失幹部已由該部以「未能做好三級防處作為，致肇生營內自我傷害事件」事由，核予「大過乙次」至「記過貳次」不等處分懲處在案(詳附表一)。

(四)上開缺失，有國防部及聯勤司令部查復本院之書面資料附卷足按，此外國防部、聯勤司令部、聯勤三支部相關主管人員於接受本院約詢時亦坦承不諱，有本院約詢筆錄在卷可稽。

(五)按心理衛生(輔導)工作可強化國軍自我傷害防治工作，建立預防危安機制，協助各級發掘、掌握、管制輔導個案，防範官兵自我傷害發生，進而發揮維護部隊安全，鞏固戰力之功能，其重要性不言可

喻。然就本事件觀之，肇事部隊執行心理衛生工作有欠落實，輔導工作流於形式，未主動深入瞭解及發掘官兵問題與異常徵候，各級幹部危安防治敏感度顯有不足，不符國防部令頒國軍心理衛生（輔導）工作教則及國軍心理衛生（輔導）工作實施計畫規定，致衍生士兵死亡不幸事件，洵有嚴重違失，應切實檢討改善。

### 三、聯勤司令部、聯勤三支部對所屬內部管理及心理衛生（輔導）工作督導不周，亦有違失：

#### （一）內部管理權責及督導規定：

- 1、有關聯勤「內部管理作業之督導及執行」，係聯勤司令部人事軍務處之業務職掌，另該處人事勤務組並負有「內部管理計畫之策訂與督導執行」之職掌，國防部聯合後勤司令部辦事細則第9條及聯勤人事軍務處業務職掌表分別定有明文；另關於聯勤三支部內部管理作業，係該部綜合組之業務職掌，另該組並負有「負責本部暨所屬部隊內部管理執行與督導事宜（含人員管理、……、官兵休（請）假管理、……等相關事宜）」之職掌，聯勤三支部業務職掌表亦定有明文。
- 2、按國防部為加強督導基層管教及內部管理工作，特於國軍內部管理工作教範律定相關查察防範，其規定如下：「各級主官（管）應不定期對所屬單位實施督訪，並對偏遠獨立據點實施駐點，凡發現涉有不當管教或資深欺侮新進情事，應立即查明處理，並逐級反映。」次按聯勤司令部內部管理實施計畫中對權責之規定如下：「各級單位主官（管）應負單位內部管理之一切成敗責任。」、「各級人事部門應負單位內部管理之策劃與督導。」；同計畫對督導規定如下：「各級部



隊其上一級單位應定期、不定期對所屬部隊實施內部管理督導，……，協助基層部隊發掘問題、解決窒礙，……」、「不定期採『無預警、不定點』方式，對所屬各單位實施不定期突檢，並置重點於……、休假管制、部隊安全、軍紀維護等安全防範工作。」、「上級單位對所屬部隊實施督導，應置重點於……、休假管制、……、部隊安全、命令貫徹及一級輔導一級等，不得敷衍了事，以維護部隊安全。」

(二)心理衛生工作權責及督導規定：

- 1、有關聯勤心理衛生、心理輔導工作之執行及督導、聯勤心理衛生中心規劃與執行、心輔人員選、訓、用規劃與執行、心衛工作督考評比（心輔人員在職訓練、研習）等工作，係聯勤司令部政治作戰部之業務職掌，國防部聯合後勤司令部辦事細則第7條規定及聯勤政治作戰部業務職掌表均定有明文；另關於聯勤三支部年度心理輔導計畫策頒、執行與考核、心理衛生工作輔訪暨評比事宜、排、班級幹部心理衛生工作研習、年度心理衛生專題講座、軍士官團教育、心理評量工具施測訓練與重複檢核講習、新進人員輔導暨心理衛生宣教等工作，係該部政戰綜合組之業務職掌，聯勤三支部業務職掌表亦定有明文。
- 2、按各級主官（管）負責單位心理衛生（輔導）工作成敗之責，督導相關承辦人員推展執行心理衛生工作，查國軍心理衛生（輔導）工作教則第02017點定有明文；次查國防部為強化國軍自我傷害防治工作，建立預防危安機制，詳列防治工作重點，協助各級發掘、掌握、管制輔導個案，防範官兵自我傷害發生，特於98年4月13日國政綜和字

第 0980004762 號令頒「國軍心理衛生(輔導)工作實施計畫」,該計畫針對三級防處(新進人員輔導、一般個案輔導、特別個案輔導…等)、教育訓練(落實心輔教育、新兵心理衛生教育、基層幹部研習、心輔人員訓練…等)、工作督考等項目,均訂有具體預防處置作法及標準作業流程,並責成各軍總(司令)部、「地區心理衛生中心」、國防部各直屬教育暨勤務單位,應依本計畫,結合單位特性,擬訂具體作法落實執行。又查國防部為落實心理輔導三級防處體系,協助官兵適應部隊生活,發展健全心理功能,針對已研發完成軍中常模之心理評量系統制定具體作法,以促進心輔人員正確運用各項量表,達到預防機先的功效,特訂頒國軍心理評量工具運用作業規定,該作業規定旨在針對適應障礙及自我傷害傾向人員,妥採心輔作為,預防自我傷害案件肇生。未查國防部為落實防範官兵自我傷害發生,特訂頒國軍官兵「自我傷害防治」實施規定,該實施規定針對落實預防輔導、強化教育推廣、健全輔導網絡、貫徹危機防處、加強安全管制、督導考評等項目,均訂有具體防治作法。據上,國防部對國軍心理衛生(輔導)工作均訂頒有相關規定及宣教作為。

(三)查據國防部函復本院說明資料載明:

1、輔導功能逐級減弱,命令難以貫徹:

(1)依聯勤司令部內部管理實施計畫,群級每月、營(連)級每週應對所屬內部管理實施督(輔)導 1 次,惟查聯勤三支部 100 年 1 月 1 日至 4 月 1 日輔導資料,僅夜間督導實施 22 次,其餘各項輔導作為群級僅實施 1 次,營(連)級僅

- 實施 3 次，輔導週期未依司令部頒計畫實施。
- (2) 審查聯勤三支部懲處名冊，……，惟聯勤三支部輔導密度不足，確未見幕僚群之處分，請聯勤司令部妥處。
  - (3) 聯勤司令部雖於 100 年上半年執行人事業務督導檢查工作並置重點於內部管理檢查，惟一級輔導一級工作未納入輔導檢查，致輔導功能逐級減弱，命令難以深入末端細節，且衛生群於 100 年 4 月 1 日裁撤，組織變革期間未見上級輔導作為，易產生管理缺口。
  - (4) 檢視聯勤司令部督導紀錄，並未將各單位一級輔導一級狀況納為督導重點項目，有命令無法貫徹至末端細節之虞，司令部對各級輔導深度應再加強。
  - (5) 國防部各聯參自 99 年 1 月 1 日迄今，依職權對聯勤司令部及其轄屬實施督訪，均有紀錄可稽，惟聯勤三支部 100 年上半年對所屬「內部管理」督導，頻率、深度及廣度確有檢討之處。
  - (6) 聯勤司令部在輔導深度部分，仍有加強之必要，聯勤司令部仍應負內部管理督導驗證不力之責任。
  - (7) 聯勤司令部及第三支部對「三級防處」作法、個案管制、轉介及回報機制宣教不足，致基層營、連級幹部在輔導個案時，無法做好「三級防處」之「初級發掘預防」工作，顯見聯勤司令部未能落實督導所屬貫徹執行個案轉介、逐級回報及追蹤管制等工作，應負督導不周之責。

2、「軍中人權促進會」陳○○女士（黃媽媽）於 99

年12月1日及100年3月23日接獲家屬反映，聯勤三支部衛生營醫療一連「內部管理問題」等情事，並向該指揮部指揮官楊長政少將反映後，僅以書面澄復，迄聯勤司令部派員調查及令飭檢討改進，亦未見明確指導作為，喪失預處先機，且事後處理亦過於輕率，應負督導不周責任，聯勤司令部檢討核予「不良事蹟存記」處分。

3、就本案聯勤三支部指揮官楊○○少將、政戰主任王○○上校、營長林○○中校、副營長顏○○少校、營輔導長李○○少校等人，對單位「士官領導統御及內部管理」等問題，處置欠妥，衍生重大案件，應負督導不周責任，已分別依「身為單位主官(管)，未盡督導防範之責」及「未能做好三級防處作為」等事由懲處在案(如附表一)。

4、另本案聯勤三支部營長林○○中校、營輔導長李○○少校、前任連長張○○上尉、王○○上尉及政戰主任王○○上校等人，分別以「擔任營長、營輔導長及連長期間，抽閱大兵日記發現士兵情緒失衡問題，未能即時回報，做好三級防處作為，致肇生營內自我傷害案件」、「知悉單位士兵情緒失衡問題未盡輔導防範之責」、「100年5月19日所屬肇生營內自我傷害案件，身為政戰主管未盡督導防範之責」等事由懲處在案(如附表一)。

(四)綜上，依首揭規定，聯勤三支部對所屬內部管理及心理衛生(輔導)工作負有直接督導責任。聯勤司令部負有上級督導責任至明。查本案之發生凸顯聯勤各級幹部之心輔工作效能不彰，聯勤各級督導單位對所屬內部管理及心理衛生(輔導)工作督導不周，歷次督導之執行顯然有欠確實，未能及早針對所屬內部管理不當及心理衛生(輔導)工作

有欠落實等情形預作檢討、糾處，致衍生此一不幸事件，洵有未當。上開缺失，有國防部及聯勤司令部查復本院之書面資料在卷足憑，另國防部、聯勤司令部、聯勤三支部相關主管人員於接受本院約詢時均坦承屬實，有本院約詢筆錄附卷足按。基此，聯勤司令部各級督導單位，未能恪遵國防部訂頒相關規定及宣教精進作為，對所屬內部管理及心理衛生（輔導）工作切實督導，亦有違失，亟應檢討改進。

四、聯勤司令部心輔人員與官兵比例不符國防部部頒標準，心輔能量不足；另國軍心輔人員懸缺 84 員，編現比 85.05%，影響心輔工作成效，核有未當：

(一)依國防部 97 年 12 月 5 日令頒國軍心理衛生(輔導)工作教則第 02006 點對員額需求之規定如下：「為發揮心輔專業功能，官兵人數與心輔人員編配比率應為 500：1。」同教則第 02007 點對心輔人員選任之規定如下：「心理輔導官以調任國防大學政戰學院心理及社會工作學系(所)畢業之軍官為主；國內、外各大專院校心理、社工、輔導、教育學系(所)畢業之軍官為輔。」

(二)國軍心輔人員設置現況：

1、聯勤司令部：

(1)該部心輔官(員)編制 36 員，現員 27 員，聘三心輔員缺 2 員；上尉心輔官尚缺 7 員。

(2)依國軍心理衛生工作教則，官兵與心輔人力比為 500：1；該部官兵與心輔人力比為 604：1(編制 21,756 員)

2、國軍部分：

(1)國軍目前於聯兵旅級(含)以上部隊、機關及各軍事院校均設立「心理衛生中心」，另於北

、中、南、東、金、馬、澎等地編設「地區心理衛生中心」，合計 204 處，依任務性質編設心輔人員計 562 員（心輔官【員】336 員、心輔士 226 員），其中包含外聘專業心輔人員 32 員，共同執行國軍心理衛生工作。

(2) 國軍心輔人員與官兵之比率為 426:1(以 99 年國軍人員編制數 23 萬 9,270 員計算)。

(3) 懸缺 84 員(心輔官 28 員、心輔士 52 員、心輔員 4 員)，編現比 85.05%。

(三) 經核，依國軍心理衛生(輔導)工作教則，心輔人員與官兵比例為 500:1，惟查聯勤司令部比例為 604:1，不符國防部頒標準，心輔能量不足；另現有國軍心輔人員中，心輔官僅佔 54%，另懸缺 84 員，編現比 85.05%，影響心輔工作成效，均核有未當。國防部允應積極提升心輔人員編現比，並落實依國軍心理衛生(輔導)工作教則及國軍心理輔導官選、訓、用暨經歷管制作業規定，與政戰軍官經管規定相結合，以政戰學校心理、社工科系畢業之軍官為主，國內、外大專院校相關科系畢業之義務(志願)役預官及有意願擔任心輔官職務之一般政戰軍官為輔，擇優派任心輔人員，有效培養優秀心輔人力素質，提昇心輔工作成效。

#### 五、國防部允應妥慎研擬志願役士兵之招募及退場機制，以健全募兵制度：

(一) 國軍志願役士兵退場機制現況：

##### 1、相關規定：

依志願士兵服役條例第 5-1 條規定，志願士兵年度考績丙上以下、因個人因素一次受記大過二次以上或於核定起役之日起三個月期滿後，經考評不適服志願士兵者，於三個月內，依下列規

定辦理：(1)未服滿現役最少年限，且尚未完成兵役義務者，依兵役法所定役期，直接轉服常備兵現役，期滿辦理退伍。(2)未服滿現役最少年限，且已完成兵役義務或無兵役義務者，辦理解除召集或退伍。(3)已服滿現役最少年限者，辦理解除召集或退伍。次依志願士兵不適服現役賠償辦法第3條規定，有前條第一項各款情形之一者，本人或其法定代理人、保證人（以下合稱賠償義務人），應依尚未服滿現役最少年限之比例，賠償自核定起役之日起所受領之志願士兵三個月待遇（本俸、加給）。

2、經統計國軍97年至99年志願役役期未滿離退原因計有「撤職停役」、「羈押停役」、「刑事停役」、「觀察勒戒停役」、「因病停（除）役」、「一次兩大過」、「年度考績丙上以下」、「志願士兵個人因素申請退場」等8項，人數統計詳如下表：

區分	97年			98年			99年			備考 (申辦耗用 時程)
	軍官	士官	士兵	軍官	士官	士兵	軍官	士官	士兵	
撤職停役	14	10	0	13	20	0	13	28	0	收迄事實證明(或院檢)文件，立即辦理。
羈押停役	5	5	66	2	7	17	5	3	7	
刑事停役	2	2	36	2	1	9	2	8	17	
觀察勒戒停役	0	3	7	1	5	11	6	12	16	

因病停 (除)役	34	26	136	39	42	153	96	74	151	22 個工作日 (含停役標 準審查)
一次兩大 過	11	15	20	16	52	65	21	98	80	懲處令發布 3 個月內
年度考績 丙上以下	49	48	83	32	39	95	29	94	84	年度考績核 定 3 個月內
志願士兵 個人因素 申請退場 機制	0	0	0	0	0	56	0	0	1938	核定起役之 日起三個月 期滿後，經 評審不適服 志願士兵者， 於 3 個月 內完成
小 計	115	109	348	105	166	406	172	317	2,293	
合 計	572			677			2,782			
附記	志願士兵服役條例 98 年 6 月 10 日修正、志願士兵不適服現役賠償辦法於 98 年 8 月 14 日頒布施行，該部自 98 年下半年開始宣導及受理志願士兵申請退場機制，迄 99 年申請人數逐次增加。									

國防部提供

### 3、國軍 97 至 99 年志願役士兵役期未滿離退人數佔 志願士兵人數比例一覽表：

年 度	97 年	98 年	99 年
志 願 士 兵 人 數	16002	15110	13558
役 期 未 滿 離 退 人 數	348	406	2293
比 率	2.1%	2.6%	16%

國防部提供

#### (二)國軍志願役軍士官因病傷退伍除役之現況：

##### 1、現行規定及作法：

目前該部尚無針對防範志願役官士兵藉精



神病患達停（除）役之相關規定，有關國軍官、士、兵，因病停役作業，均依志願役軍士官辦理因病傷退伍除役之標準、陸海空軍軍官士官因病傷退伍除役檢定標準、常備兵病傷殘廢停役檢定標準，由各國軍醫院依當事人因病傷停役檢定申請公函辦理檢定作業後，函送人事權責單位（各司令部）辦理核定停役作業。

2、最近5年國軍各軍醫院(含精神病院)接受罹患精神疾病官士兵就診案件統計一覽表：

	95 年	96 年	97 年	98 年	99 年	100 年	合計
三軍總醫院	228	181	167	157	140	58	931
國軍高雄總醫院	136	134	129	152	116	65	732
國軍台中總醫院	295	112	188	198	140	67	1,000
國軍桃園總醫院	90	109	139	165	137	80	720
國軍花蓮總醫院	162	117	12	63	75	18	447
國軍左營總醫院	63	35	16	30	46	23	213
國軍松山總醫院	92	49	50	60	80	24	355
國軍岡山醫院	0	1	5	111	147	72	336
國軍北投醫院	583	2,615	2,830	4,160	5,583	2,656	18,427
合計	1,649	3,353	3,536	5,096	6,464	3,063	23,161

備註：100 年統計資料為 1 月 1 日至 6 月 16 日。

國防部軍醫局提供

(三)國防部查復本院表示，目前該部尚無針對防範志願役官士兵藉精神病患達停（除）役之相關規定；另現行各項國軍志願役士兵退場機制相關規定及作法部分，該部將依執行情形及法規變遷等狀況持續精進作法。

(四)諮詢專家意見：國防部為完成募兵任務，大打廣告吸引社會青年進入軍中，寧爛勿缺，只求達到數據目標，致進來很多不適應軍中生活，遲未訂定完善退場機制，導致裝瘋賣傻，進精神病院、自傷、犯法等事件層出不窮，目的只求能退役。王兵去年即

想退伍，部隊擔心退役太多遭上級責難爰未積極處理。

- (五)詢據國防部相關主管人員表示，國防部接受各方意見，強化退場機制，致退場人員變多，惟現有相關退場機制仍有精進空間，將再加強深入檢討研究，防範無意願續服志願者藉各種理由離退，俾求退場機制更臻健全。
- (六)經核，人力資源攸關軍隊組織體質優劣，更是影響建軍成敗的關鍵因素，唯有不斷延攬優質人力、蓄積人力資源，才有助於達成軍隊專業化、制度化與精兵政策的推展，方能符合軍事戰略的規劃與兵力結構的需求。惟查，軍方在宣導招募志願兵時，常有故意誇大福利卻隱瞞現狀，讓單純的年輕人簽下志願役服役同意書；部份部隊充斥業績強迫或施壓義務役入伍新兵簽志願役的現象，也時有所聞。許多志願兵入伍後發覺自己無法適應且與志趣不合，卻苦無退場機制，他們為了離開部隊，無所不用其極，有人甚至擺爛故意要讓部隊記兩大過，遊走在軍法與行政處分的邊緣，讓家長殊為擔心。再經審視國軍 97-99 年志願役士兵役期未滿因故離退統計表發現，志願役士兵役期未滿因故離退人數有逐年增加現象，99 年高達 2,293 員，佔所有志願士兵 16% 比率，影響國軍兵力編現比及任務遂行；另該部目前尚無針對防範志願役官士兵藉精神病患達停（除）役之相關規定，且經統計各國軍醫院 95 至 100 年接受罹患精神病就診官兵人數高達 23,161 人；凡此，均顯示現行志願役士兵退場機制相關規定仍容有精進空間，爰以，國防部允應針對現況，妥慎研擬志願役士兵之人才招募及退場機制，以健全募兵制度。

六、國防部允應檢討士官制度的建構，並加強其對士官領導統御與心理輔導的專業課程，俾防類案再度發生，進而維護軍中人權：

(一)查據國防部及聯勤司令部針對本案之檢討摘以：

- 1、基層幹部領導統御職能欠熟練：受限於士官受訓時程短，領導實務經驗不足，少數女性士官學習對象有限，致少數士官輕忽管理作為。
- 2、幹部危安敏感度不足：王兵曾於 100 年 4 月 26 日「大兵手記」中透露欲拿槍射幹部念頭及無法適應單位管理方式及生活現況，連長王○○上尉雖於 100 年 4 月 27 日與王兵約談，並向營部實施回報，然後續未積極協處及轉介輔導，顯示幹部危安敏感度不足。
- 3、基層幹部領導統御技巧及自我修養待加強：王兵於 100 年 5 月 3 日「大兵手記」內容中，記載對單位女性士官幹部「領導統御」不滿及怨懟，少數士官幹部（張○○下士、徐○○中士、蔡○○中士）未能掌控自我情緒。
- 4、幹部經驗不足，易產生管理罅隙：該部正值精進士官制度推展階段，基層士官多由社會青年報考之專業士官，或志願士兵服役一年後轉任之士官幹部，此時期之幹部正值年輕氣盛且處理部隊實務經驗不足，極容易產生管理罅隙。

(二)諮詢專家意見：

- 1、國軍實施精進士官制度，女性士官增加後，不當管教及兩性傷害案件比率增加，制度學美國，但應有適當配套措施，實則無。士官施以短期訓練後，小孩帶小孩，自己情緒無法控管，爰轉嫁士兵，肇致不當管教問題發生。
- 2、士官未受嚴謹訓練，僅施以短程士官班訓練，完

全無領導統御正確觀念。

3、國防部允應針對精進士官制度之政策進行檢討，加強士官領導統御訓練。

(三)國防部及聯勤司令部相關主管人員於接受本院約詢時表示，本案相關士官領導統御技能不足，士官養成過程對領導統御能力訓練容有不足；部分士官之學養是有不足，受教育之時間過短，尤其是女士官之領導統御能力殊有檢討強化精進之必要。

(四)綜上，從軍隊社會學的觀點言，軍隊本是社會的縮影，所不同的是，軍隊必須有嚴格的紀律與訓練，才能在戰時發揮殺敵保國的功能。但也因軍隊人數眾多，且多來自社會，進入軍中後的體系卻獨立於社會之外，故不當管教與人權的事件難以禁絕，近年來，相關的案例不斷經媒體披露，戕害國軍形象，凸顯軍中人權問題。就軍中體制言，士官是部隊管教的主力，但士官教育偏重戰鬥技能，輕忽領導統御的教育專業，事實灼然。國軍士官制度若未能健全，使士官能對士兵嚴管善教，則軍中管教問題必定層出不窮。尤其，未來募兵制實施後，管教與軍中人權問題將更難以禁絕，基此，值此精進士官制度及募兵制推展階段之際，國防部允應重新檢討士官制度的建構，並加強其對士官領導統御與心理輔導的專業課程，俾防類案再度發生，進而維護軍中人權。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一至三，提案糾正國防部聯合後勤司令部、聯勤第三地區支援指揮部。
- 二、調查意見四，函國防部轉飭所屬檢討改進見復。
- 三、調查意見五至六，函國防部研處見復。

