

調 查 報 告 (公布版)

壹、案由：近年國軍官兵自殺及自傷案頻傳，究軍中管教及內部管理是否健全？部隊心理輔導工作有無落實？自我傷害防處機制之運作成效如何？認有深入瞭解之必要乙案。

貳、調查意見：

孫子兵法曰：兵者，國之大事，死生之地，存亡之道，不可不察也。軍隊以保衛國家安全為目的，不能克敵致勝，如何談得上保家衛國。軍隊係一講求紀律的團體，紀律的養成，要靠平時的管教，管教作法宜因應時代的變遷，不斷的研究改進，務期合情合理。軍隊是一個大家庭，官兵是家庭的成員，家庭中長幼必須有序，照顧必須周到，上級照顧下級，如父如子，資深照顧資淺，如兄如弟，厚植情感道義，和睦融洽，齊一心志，方能克敵制勝。惟近年國軍官兵自傷案件頻傳，致使國軍「忠貞、鞏固、團結、精練」之形象與榮譽，蒙上一層陰影。

根據世界衛生組織(WHO)統計，1998 年全球自殺死亡人數占疾病死亡總數的 1.8%，預計至 2020 年將上升至 2.4%，其中 15 歲至 44 歲人口中，自殺是導致死亡的三大原因之一。而國軍人員正處此一年齡層，每一案件發生都會嚴重影響部隊團結與士氣，更會衍生家屬怨懟、輿論批評，乃至處理善後諸多問題等，莫不造成國軍鉅大困擾。故國軍各級幹部應從改善領導統御、內部管理、部隊訓練、管教方式與官兵問題協處等全面性作為，並結合國軍心理輔導三級防處作法，落實個案輔導管制及轉介就醫等措施，以增進官兵心理健康及有效防範自我傷害肇生，進而增強國軍戰力。

為瞭解國軍近年官兵自傷案件相關情形，及部隊心

理輔導工作現況，深入調查軍中管教與內部管理是否健全，以及自我傷害防處機制之運作成效。經向國防部調閱案關資料，另於民國（下同）102年8月1日請該部總督察長室、政治作戰局（下稱政戰局）、軍醫局、資源規劃司（下稱資源司）、參謀本部人事參謀次長室（下稱人次室）副主官（管）到院進行業務簡報，並於會後提供相關補充資料，嗣再蒐研本院第4屆以來調查軍中自傷案件之調查報告與糾彈案文，全案業經調查竣事，茲據軍中自傷案件之因果關係及防處作為之先後，將調查意見歸納為「杜絕幹部不當管教事件」、「強化國軍心輔三級防處機制」、「精進官兵自傷防治措施」、「軍校學生及志願役官士兵退場機制」等四部分，列述如下：

一、關於「杜絕部隊不當管教事件」部分：

（一）國防部督察機關對於部隊不當管教案件之掌握有欠覈實，應嚴予檢討改進：

1、查國防部總督察長室前於102年8月1日向本院簡報有關97年度迄今，部隊發生不當管教事件之相關統計，計有22件，如下表：

年份 類別	97	98	99	100	101	102年度迄 7月22日	合計
體罰	1	1		5	2	2	11
凌虐		1	5	1	1	1	9
謾罵			1		1		2
合計	1	2	6	6	4	3	22

2、嗣本院調查委員質疑上開數據97年起迄今國軍僅發生22件不當管教事件，是否係專指因不當

管教肇致人員自傷死亡之件數？該室於會後始要求三軍司令部與後備、憲兵指揮部彙報相關統計資料，並改稱：前次查報 22 件不當管教案件，係官兵透過國防部「1985 諮詢服務專線」申訴經查屬實，並由該部列管之案件，97 至 101 年接獲領導統御問題案件共計 277 件，其中查證屬實 121 件，不屬實 135 件，其中涉及不當管教案件計 22 件，肇案人均按規定核予適懲及移送法辦；另經該部清查各軍司令部(含指揮部)97 至 102 年間，0800 專線及自行查處不當管教案件，全軍計 54 件，案經調查屬謾罵 11 件、體罰 21 件、凌虐 13 件及其他 9 件，其中管教失當致死者有 3 件(含陸軍 269 旅禁閉室管理士陳毅勳涉嫌凌虐致死案偵審中)、自傷 1 件、成傷者 8 件，如下表：

年度 類型	97 年	98 年	99 年	100 年	101 年	102 年	合計
謾罵		4		1	3	3	11
體罰	7	1	4	1	4	4	21
凌虐	1 (亡 1)	1	6 (亡 1)	1	2	2 (涉嫌 亡 1)	13
其他		3	2	3 (自傷已 遂 1)	1		9
總計	8	9	12	6	10	9	54
備註	凌虐致死 3 件(含陸軍 269 旅禁閉室管理士陳毅勳涉嫌凌虐致死案偵審中)、自傷已遂 1 件、成傷 8 件。						

3、按有關國軍不當管教案件之相關統計，允為國防部掌握國軍不當管教事件之基礎資料，並得依照上開統計中關於肇案之時間、地點、幹部階層、部隊機關、不當管教類型，違失情節輕重、所生

實際危害，以及送醫、行政處分、移付軍司法檢察官偵辦、軍司法判決等後續處理情形，判斷肇案單位之處置是否允當外，亦可藉由歸納、統計、分析之方法，擬定防範不當管教之具體措施與政策方針。惟由以上顯示，國防部督察機關對於部隊不當管教案件之掌握有欠覈實，應嚴予檢討改進。另本院調查發現，國軍發生自傷事件係由政戰局彙整處理，而自傷事件之數量則遠高於不當管教案件，有鑑於軍人自我傷害之動機多非單一因素，是以，國防部宜責成總督察長室就國軍自傷事件通盤檢討深入查察有否涉及不當管教之成分，並妥為適處，以防杜不肖幹部僥倖規避懲罰。

(二)國防部應加強關於不當管教定義及違反後果之宣教工作，並灌輸士兵自身之權利意識，確維軍中人權：

- 1、按革新國軍基層管教，嚴禁幹部體罰、凌虐部屬之規定，已實施多年，惟因基層幹部素質變異極大，且普遍缺乏管教實務經驗與能力。因此，軍中不當管教事件時有發生，滋生不良後果，尤以部分單位主官對發生此類案件，在處理上仍抱持家醜不外揚的心理，或不依規定處理，或處理標準不一，嚴重影響國軍形象，亟須積極導正。軍隊為因應戰爭，自必須強調服從、紀律、威權，並從平日訓練中培養這些精神。但威權管理只是求勝的手段，軍隊存在的根本意義，是要官兵身處沙場時能執行可能犧牲性命的任務，這就需要仰賴更高層次的信念——如愛國心、榮譽感及袍澤之情來驅動。換言之，管理部隊必須恩威並施、以身作則，使紀律奠基於義氣之上，才能建立成

員間生死與共的情懷。

2、茲援引國防部相關規定，將合理管教、正常訓練與不當管教之定義與差異分述如下：

(1)合理管教與正常訓練：

<1>綜據國防部 85 年 6 月 17 日祥祺字第 06317 號令發「國軍基層管教作法」，管教蘊涵著管理與教育的雙重意義，兩者有相同的重要性。管理和教育為一體的兩面，相輔相成，二者互為因果，密不可分；必需做到兼籌並顧，管教合一，方能產生積極的效果。管教以「嚴格、合理、正常」為原則，必須以教育為本、管理為綱，做到嚴而不苛，一切照規定，一切求正常。合理管教以正常、理性、祥和、法紀為重點，各級幹部應確實貫徹並把握「不動肝火、不出惡言、不起邪念、不變原則」4 要領。

<2>同前「國軍基層管教作法」，所謂正常的訓練係指基層連隊訓練要求精實，按準則標準、正常操課，貫徹時間、課目、場地三不變為原則，並應循序漸進，逐次要求。合理的訓練首由幹部依據準則標準，從講解、示範、實作、測考，基層幹部必須全程參與，對具危險性之訓練應做好安全預防措施，防範意外傷害。基層連隊不得假藉訓練之名行懲罰之實，施以超乎「國軍基本體能訓測指導手冊」規定標準之訓練。

(2)不當管教之定義與處罰：

國防部為使各級幹部對「體罰、凌虐、謾罵」字義，有一共同認識，而部隊操作時，不應找藉口放棄訓練責任，特就其界說予以公布

，以供宣教參考，前以 73 年 4 月 5 日 (73) 正歧字第 5387 號令頒「體罰、凌虐、謾罵釋義軍紀指示」，至有關「體罰、凌虐、謾罵」所犯涉何種刑責，由軍法單位就個案狀況與客觀事實審定：

<1> 「體罰、凌虐、謾罵」釋義：

• 體罰：

◇界說：凡高階或高職者，以己身肢體、器械或物品，觸擊低階、低職者，使其身體易傷、易痛作為懲罰手段，或借助第三人行使者。

◇方式：

(a) 用手掌、拳頭擊打或用手肘觸擊受罰者身體各部位，作為處罰手段者。

(b) 用手指勾挖眼睛、鼻孔、扭牽或彈擊鼻子、扭拉耳朵、腰部及腿部者。

(c) 用腿(腳)踢打或用膝蓋頂撞受罰者身體各部位，作為處罰手段者。

(d) 用棍棒、武器、裝具、器皿、磚、石及日常用具等拋擲及抽打人身者。

(e) 其他有足以致人於易傷、易痛或損害個人之尊嚴之行為者。

• 凌虐：

◇界說：凡高階或高職者，以違反人道、或逾越軍(刑)法規定之範圍，加諸低階低職者，使其身心遭受欺凌及虐待，做為懲罰手段，或借助第三人行使者。

◇方式：

(a) 綑綁。

(b) 繩吊。

- (c) 罰跪、罰兩腿半蹲彎。
- (d) 身體倒掛、口含石頭、自我掌嘴。
- (e) 吃香煙、理光頭、理怪髮。
- (f) 非體力所能忍受之交互蹲跳、伏地挺身、吊單（雙）槓、持久舉槍。
- (g) 非以訓練為目的，操課以外之匍匐前進、武裝跑步、爬行。
- (h) 惡性罰站，便裝罰站超過兩小時，強烈太陽或酷寒下武裝罰站超過一小時不予休息。
- (e) 操課以外休閒時間禁止喝水或上廁所。
- (f) 天熱強制蓋棉被，天冷不准蓋棉被，有蚊蟲不准掛蚊帳，太陽下著雨衣，出棉被操。
- (g) 逼使低階互毆或教唆多人圍毆者。
- (h) 一件過失多重或教唆多人圍毆者。
- (i) 其他缺乏理性，損人尊嚴之違反人道懲罰行為者。

• 謾罵：

◇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。

◇方式：

(a) 惡言咒罵辱及其尊嚴或其尊長者。

(b) 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：

- 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、副主管（管）失職責任。

- 凡體罰、凌虐部屬者，其主管（管）以未盡督導之責個案檢討議處，如自行查處反映者，免予處分。
- 發生體罰、凌虐事件，按軍紀（重大違紀犯法及意外）事件反映程序，立即回報國防部，其隱瞞不報者，加重處分辦理。

3、由上可知，國防部為杜絕國軍不當管教事件，早於近 30 年前（73 年）即以部令詳確闡釋不當管教中「體罰、凌虐、謾罵」三種態樣之意義，並明定其違反規定人員之懲處種類；復於 85 年間曾邀請軍中幹部和民間學者舉行「國軍促進合理管教座談會」，由副部長主持，研修「健全基層管教具體作法」，律定軍（法）紀教育範圍，軍紀教育課目中即有「從合理管教，談體罰、凌虐、謾罵釋義」乙種；另國防部 100 年 2 月 16 日國政監察字第 1000002321 號令修頒之「國軍基層管教作法」三、「服役階段管教措施」之（七）法紀教育之 1、各級應經常實施軍（法）紀宣教，以管教規定及相關刑責為重點，強調依法行政、合理管教之重要性。（課目含：體罰、凌虐、謾罵釋義軍紀指示、資深欺侮新進所涉罪名刑責及審判機關一覽表。2、觸犯陸海空軍刑法「違反長官職責罪章」之行為：（1）長官凌虐部屬（第 44 條「凌虐部屬罪」）。（2）上官或資深士兵藉勢或藉端凌虐（第 44 條「凌虐部屬罪」）。（3）「長官對於部屬明知依法不應懲罰而懲罰」、「對部屬施以法定種類、限度以外之懲罰」等情形（第 45 條「不應懲罰而懲罰罪」）。

4、惟查，國軍 97 至 102 年間查處不當管教案件，全軍仍查有 54 件之多，已如前述，其中尚不包括遭受不當管教但隱忍未提出申訴之「黑數」，在在凸顯國軍防範不當管教之軍紀教育宣教不彰，部分幹部軍法紀觀念偏差，有待國軍持恆積極宣教，灌輸正確之管教思維；且該項教育實施之對象尚應擴及士兵，使其亦具備基本之權利意識，確悉何者為幹部之不當管教，並告以捍衛個人權益之申訴途徑，確維軍中人權。

(三)國防部應針對導致不當管教之各項因素，妥擬適切防範作為，並從導正幹部偏差管教心態著手，務期澈底杜絕不當管教事件肇生：

- 1、隨著社會環境逐年轉變，政治經濟的快速發展，個人本位主義日趨強烈，軍隊本是社會的縮影，而且具有封閉保守的特色，軍中每一位成員來自不同生長背景匯聚到此一特殊團體中，由於彼此間在認知與觀念的差距，使得軍中管教問題益形複雜。單位如發生不當管教情事，除破壞單位榮譽，造成同袍間不和諧外，更易導致重大違紀違法事件，衍生部隊處理困擾，進而遭受家屬及輿論指摘，各級幹部亦因而遭受行政重懲，若成傷情節重大，可能尚須移送軍法偵辦，影響單位正常管理運作，損及國軍整體戰力。又如經媒體刻意宣染，使一般民眾對國軍產生誤解與不信任感，除影響國軍整體形象外，對軍心士氣亦是嚴重打擊，影響甚為深遠。
- 2、為杜絕軍中不當管教，應先就導致不當管教的各項因素予以分析，案據總督察長室前向本院簡報稱部隊營區為官兵操課、生活的地方，惟少數幹部因經驗學養不足，年輕氣盛，不能體會「管教

是責任的履行，不是權力之支配」真諦，衍生處罰方式過當或不合理管教作為。國軍近年涉及不當管教案件，違失態樣以體罰及凌虐較多，國防部檢討肇案成因可分為：

- (1) 環境層面：夏令期間，天氣酷熱易致官兵心情浮躁，如加上生活、訓練條件不佳，容易導致不當管教。
 - (2) 任務層面：部隊任務繁重，加以各種測考，幹部有成績優劣的壓力，或任務重疊，休假與休閒時間受到擠壓，容易影響官兵情緒產生磨擦，肇生不當管教。
 - (3) 心理層面：幹部 EQ 低、觀念不正確、情緒化管理、欠缺同理心、存有權威式的英雄主義等。
 - (4) 教育層面：養成教育不夠落實，未適切引導，致領導統御觀念偏差、積非成是的管教環境及部隊偏差的管教文化等。
 - (5) 組織層面：上級或主官放任不當作法，未落實一級輔導一級與管教互助，縱容或包庇不當管教行止，致助長不肖幹部氣焰。
 - (6) 管教對象：少數士官兵未入伍前即素行不良，進入部隊仍不改其狂妄囂張行徑，不服幹部管教，甚至故意於部隊前公然挑釁或嗆聲，幹部如未能自我克制，即易導致管教過當。
- 3、軍隊是由官、士、兵所組成的社會體系，是一種講求絕對服從的特殊團體，而此種以軍人為基本成員的組合，規範著部隊長官、部屬、同僚的團體領導結構，形成以遵守「部隊領導」、「達成目標」為主的戰鬥性任務團體，軍中所談的「領導統御」，其實就是學術界與實務界中的「領導理論」。國防部於《國軍領導要綱》開宗明義地指

出：「領導不僅是一種科學也是一種藝術。其目的首在培育發揚團隊精神，次在發掘部屬內蘊的潛力，作育人才，蔚為國用」意即：領導統御是軍隊精神力凝聚、增長與發揚的張本，主在知兵知心，引導所屬個性，朝向正確方向發展。所以領導統御不僅是一種科學，而是適切運用指揮權力，掌握群眾心理，發揮人性潛力，啟導人類行為的一種藝術。領導的首要目的是培育激發揚團隊精神，養成成功不必在我一團隊第一的觀念，建立團結、鞏固、精練的國軍。其次是發掘部屬內蘊的潛力，作育人才，蔚為國用。另國防部《國軍內部管理實務工作指導手冊》中指出，內部管理的定義係幹部運用現代科學方法，將軍隊內的人、事、地、物行井然有序之管理，對時間做有效之分配、管理及運用，使其充分發揮應有之效能。而內部管理之範疇為軍中一切內部事務舉凡戰備、訓練、勤務、管教，以至食、衣、住、行、育、樂等，都包含在內部管理範疇。基層幹部為面對國軍部隊之第一線，其管理教育之成敗，攸關軍隊是否能發揮其基本執行能力，進而達成保家衛國之神聖使命，亦關係著國家安全與人民生命財產的保障。國防部自承當今國軍部隊之管理與管教方式仍處於過渡階段，國軍部隊正嘗試擺脫過去包袱之束縛，但仍未徹底走上人性化之階段，正處於青黃不接的時期。多數幹部仍不瞭解「滿足人性需求之管理、管教方式」的內涵及作法。

- 4、承前，各級幹部、特別是基層幹部對於軍中不當管教實扮演關鍵角色，關於不當管教「幹部方面」

之原因分析，歸納如下¹：

- (1) 工作經驗欠缺：目前部隊基層幹部年紀均輕，工作發展與經驗閱歷不能相對成長，加之血氣方剛，求好心切，只知以鐵的紀律帶兵，而不知愛的教育培養，以致發生當管教事件。
- (2) 管教互助不周：許多幹部在處理管教方式上無法充分發揮互助功能，不是以漠視的態度作壁上觀，就是接替管教後火上加油，而肇生不當管教案件。
- (3) 個別輔導不實：部分幹部對士官兵個人基本資料瞭解不深，約談、輔導、家屬聯繫工作不夠積極、深入，不能事先規範、改變部屬心性行為，一旦遇到心理失常弟兄，便難以掌控，以致引發管教不當的嚴重後果。
- (4) 溝通管道不良：部隊中許多不當管教事件之導火線，就是因為幹部與部屬之間，彼此立場不同，又缺乏正確之溝通管道而造成誤解、不滿、甚至發生衝突，因而肇發不當管教情事。
- (5) 未能依法行政：部分幹部對犯錯士官兵不依陸海空軍懲罰標準執行，反而巧立名目，處分過當，美其名為軍紀操，實則未依法行政，因而遭致士官兵及其家屬不滿，影響部隊形象。
- (6) 管教偏頗、不教而罰：少數幹部心態不正，未盡管教責任，小事化無，殊不知這種逃避現實，討好部屬的作風，不僅姑息養奸，更可能愈是怕事就愈容易出事。又部分基層幹部忽視對新進人員之輔導工作，未能就部隊得的特性、軍人的責任、法紀規定、營規要求、軍中倫理等，

¹ 參閱陳立德撰〈如何杜絕不當管教〉，《陸軍學術月刊》第 33 卷第 384 期，頁 22。

對新進人員先期講解輔導，使其深刻瞭解，知所遵循，而只知錯了就罰，造成管教上的障礙與衝突。

(7) 律己不嚴、逾越法令：目前少數幹部不能以身作則，又不能確實做到依法行政的要求，在管教時未能以德服眾，無法使部屬心服口服；少數幹部對管教工作寬嚴不一，只憑一己之好惡，任意處置，甚至逾越法令權責，或徇私放縱，或過於嚴苛，致使部屬或因寵驕蠻，或受不當處分而怨懟，影響部隊團結及幹部威信。

(8) 宣導不周、溝通不良：部分基層幹部未能貫徹知兵識兵的要求，對於部屬的家庭背景、社會關係、個人習性、平日言行等，未能深入瞭解，且遇有部屬發生疑難問題，僅能就表象加以開導，無法探索問題癥結，對症下藥，使本來單純的問題更趨複雜，徒增處理困難，甚至肇發違紀犯法事件。

5、綜合上述，孫子兵法云：「強弱不在兵，存亡不在國，而在乎將之賢與不賢。」國軍負有保國衛民之重責，為了使國軍成為一支士氣高昂、執行能力強大的勁旅，尤其是在部隊內部管理及基層管教部分，更應嚴加要求，但因為軍隊畢竟仍有其特殊地位及任務，不同於一般社會群眾。因此，最好的做法，便是順應時代潮流，於原有架構之下，做適度改善及調整，如是，則既可保持軍隊應有之特殊性，亦可大幅改善弊端，進而提升執行能力。爰此，國防部應針對導致不當管教之各項因素，妥擬適切防範作為，並從導正幹部偏差管教心態著手，務期澈底杜絕不當管教事件肇生。

(四)國軍幹部經常發生「謾罵」部屬之不當管教案件，且似已內化為領導統禦之潛文化，足徵國軍管教作法似仍停留在傳統的打罵思維，未克因應時代潮流與兵役制度變革而有所調整，亟待國防部正視並謀求改善：

- 1、依據國防部訂頒「國軍基層管教作法」明定，管教者與受教者具有同志同袍、長官部屬、父子兄弟般的關係，幹部必須建立與維持上述關係，做到作之君、作之師、作之親，據以建立情感道義，進而發揮精誠團結的精神與生死不渝的志節。領導幹部應本「我為人人」觀念，誠心為部屬服務，協處疑難、解決問題，藉以獲致向心，凝聚戰力；絕不可動輒運用職務上權力，頤指氣使驅策部屬，致使部屬貌合神離，造成領導與管教的潛在危機，失去部屬向心力，並衍生征屬怨懟與阻礙軍民關係。管教重說服不重強制，官兵教育程度愈高，說服溝通愈為重要。幹部在管教作為上必須藉己身的言行懿範，獲得部屬內心的認同與合作；而不可藉職位權勢，強制部屬做形式上的服從。管教者應具備敬愛他人的涵養，敬愛他人乃擔任幹部的人，不可有高人一等，做出「俯視」部屬的姿態，對部屬不假辭色，任意批評或輕視，在不知不覺中傷害對方，這種情況雖然幹部本身的職務高、官階大，卻得不到部屬的敬愛。處罰的目的，在使犯錯的人知錯能改，但不一定要運用處罰的手段，幹部應有春風化雨的體認。通常容易犯錯的人，多半自律性較差，改變不易，因而要有誨人不倦、永不灰心的精神來引導他、教育他，以期激發他改過的勇氣和信心。由是以觀，國防部關於管教者與受管教者之關係、管教的觀念、

管教者的涵養、管教者的基本態度與要求，均已
有明確律定，各級幹部自當深體其意謹守遵行，
固不待言。

2、惟本院第4屆以來調查有關國軍不當管教案件，
顯示幹部涉及「謾罵」不當管教部屬之情形所在
多有，案情摘述如下：

(1)聯合後勤司令部三支部衛生群醫療一連一兵
王○○遭領導士官指摘並延遲其放假時間，憤
而點火自焚案：

聯勤三支部於100年5月20日對醫療連
士兵實施問卷調查（時有士兵39員，問卷數
36，受訓3員未實施），其中54.1%（20份）士
兵提及幹部情緒管理不佳，並顯示張○○下士
、徐○○中士及蔡○○中士（以上3員均為女
性士官）在管教上過於嚴苛，其中張○○下士
於同年月17日7時10分於餐廳內對一兵○○
○語出：「裝死、裝笨、裝白痴等情事」，經
該部調查屬實，另亦查悉古○○下士亦有言行
不當情事。

(2)聯合後勤司令部汽車基地勤務廠支援連行政
排排長劉○○少尉於101年2月13日休假期間
，在渠舅家中燒炭自傷不治案：

劉○○少尉係於99年參加國軍志願役專
業預備軍官班考試，錄取聯合後勤司令部資通
電專業軍官，於陸軍通訊學校受訓，結業後於
100年4月12日分發至汽基廠擔任通資室少尉
電腦維護官。嗣汽基廠於100年10月27日召
開尉官職缺調整評審會，檢討由劉員調任該廠
支援連行政排排長職務，劉員曾向該連連長反
映，因甫報到，連上人、事、物仍欠瞭解，對

值星任務不熟悉，且對衛哨排定工作感到壓力，惟該連主管未適時輔導及協處。尤有甚者，該連副連長發覺劉員對排長業務不熟悉，未能了解其中原因，以循序漸進方式指導劉員步上軌道，反而以嚴厲的訓斥方式加以糾正，甚且於春節留守期間，發現劉員 22 時後因排哨問題於連辦公室加班，即要求 2 名士官將電腦移至安全士官桌前，以便掌握劉員動態，嚴重損及劉員自尊與領導威信，該連管教作為核有不當。

- (3) 陸軍航空特戰指揮部所屬洪姓士官，遭幹部施予嚴苛訓練，致洪員壓力過大於 97 年 9 月 8 日 10 時 40 分許跳樓身亡案：

本案發生後，陸軍航空特戰指揮部問卷調查發現，連上幹部對犯錯士兵指正時，經常使用不當用語，說出：「媽的」、「什麼都不會做」、「你很煩」、「想害我被幹」、「天兵喔」、「白癡」等不雅粗暴之用語。經常有此不當言詞之幹部有連長、輔導長、郝○上士、江○○中士、莊○○中士、黃○○中士等 6 員，已涉明顯損傷人格。其中郝○上士遭士兵指證於 97 年 8 月 13 日糾正洪員：「洪○○！（並頂著洪員的後腦袋）你防毒面具不會戴嗎？你是小學生嗎？你的腋下在胯下嗎？你是白癡啊！還研究所咧！」另有指證郝員曾辱罵洪○○：「他媽的，你是要教幾次才聽的懂啊！或者說你學歷那麼高，怎麼簡單的事你都不會做！」以上足徵該連即便是連長、輔導長竟都經常以不雅粗鄙用語管教士兵，則士兵如受其他幹部謾罵時，如何能勇於向渠等反映並請求協助？

3、再參照國防部提報「國軍 97 年至 102 年不當管教案件一覽表」，其中有關涉及「謾罵」之案例亦所在多有，茲舉其要摘述如下：

(1) 後備 908 旅 1 營 2 連連長盛○○上尉 98 年 42 日向國防部權保會反映，營長閻○○少校近期屢以「我沒有你這種連長，滾」、「在幹部會議中告稱渠太太生產、打砲時間不對，先把小孩塞回去，縫起來」、「3 月 29 日用餐時，口出要渠從 4 樓跳下去，頭一定要朝下」、「操你○個 B」、「腦袋是不是有問題」等不當言語對待之。

(2) 後備 908 旅步 3 營營長陳○○中校於 98 年 5 月 23 日因打靶課程射擊槍支不足，於大內靶場當眾以「操你○B」、「他○的」及「被罵，誰教你是志願役，要怪去怪你父母，誰教你家沒錢」等不當言詞斥責下士班長謝○○。另於 5 月 24 日因不滿打飯班作業疏失，以「不要以為你將調至 907 旅幹訓班，我就管不到你，907 旅我很熟，一樣可以操死你」等不當言詞威脅上士班長林○○等在場士官幹部。

(3) 海軍 131 艦隊鄱江艦補給長林○○少尉於 101 年 5 月 7 日至 10 日期間，遭副艦長陳○○上尉以「幹○○」、「我詛咒你全家都不得好死」、「恐嚇林員要將毒品放在其寢室」、「你不是人是畜生」、「賤貨」、「人渣」、「廢物」、「總有一天我要拿刀子砍死你」、「總有一天我要把你踢下海」、「總有一天你一定不得好死」等言語暴力。

4、以上顯示，國軍不當管教中「謾罵」的案例，存在於軍官對軍官、軍官對士官、軍官對士兵、士官對士兵之間，可謂軍、士、兵階級全部涵攝在內，甚且女性士官對於部屬之訓斥，亦流於粗鄙

低俗，完全悖離國軍基層管教之基本要求，凸顯各級幹部的管教認知嚴重偏差，與早期部隊粗暴之管教方式殊無二致，且似已內化為國軍領導統禦之潛文化，足徵國軍基層管教似仍停留在喝斥漫罵的舊思維，未克因應時代潮流與兵役制度變革而有所調整，亟待國防部嚴肅正視並謀求改善。

(五)國防部應加強各級幹部軍法紀觀念，揚棄「合理是訓練、不合理是磨練」之陋習，並澈底根絕集體處分之不當作為，落實管教互助精神，貫徹「嚴格的軍紀、精實的訓練、幹部的合法指揮權」三項指導原則：

- 1、管教的基本態度首重尊重部屬人格，係以親切的態度對待部屬，以培養自尊、自信、激勵自動自發的精神，產生自覺的紀律。領導幹部首應絕對避免體罰凌虐，「揚善於公堂、規過在私室」，促使部屬心悅誠服，自動自發，願為團隊目標之達成，竭盡心力。身為長官者，應以愛心為本，耐心教導，關懷所屬，使之感受溫暖，方能心手相連發揮無比之戰力。軍隊管教，固應嚴格，但必須考量對象之個性、學能、體力…，針對其個別差異，以不同方法，啟迪教化，以最大耐心，化頑去懦。軍隊訓練應活用準則，循序漸進，以練力、練技、練膽、練心、練指揮為要著，持之以恆，方能累積成果。幹部基於教育訓練之使命，針對敵情、任務、特性，依據準則，認真遂行教育與訓練，不得存有「合理是訓練、不合理是磨練」之陋習。各種訓練應考量體能狀況、性向及專業技能，分類循序訓練達到標準，以免造成訓練傷害。指導士兵學習，以示範或「口令」糾正

動作為原則，不得有粗暴之行為，並不得擅加非課目內必須操練之動作；體能訓練標準，悉按「國軍基本體能訓測指導手冊規定」辦理。以上國軍管教的基本精神與要求，國防部頒「國軍基層管教作法」均有明文規定。

- 2、承上述，目前少數幹部不僅未能確實瞭解國軍基層管教之基本精神與作法，仍然存有「合理是訓練、不合理是磨練」錯誤觀念，部屬若未能跟上訓練標準，動則施以不人道處罰，且已達凌虐之程度而不自知。茲以本院調查陸軍特指部 871 群特 1 營特 1 連副排長郝○於該連於谷關特戰訓練中心基地訓練期間，對洪○○等 4 名士官兵施予嚴苛之不當訓練，嚴重違反陸軍訓練相關規範，並觸犯陸海空軍刑法第 44 條第 2 項上官藉勢凌虐軍人罪乙案為例。按洪○○身高 177 公分，體重 88 公斤，BMI 值達 28（中度肥胖—體重/身高平方 $88/1.77$ 再除 $1.77=28$ ），故該連連長朱○○上尉主動要求輔導長王○○中尉將洪員列入體位「類高危險群人員名冊」；輔導長王○○中尉亦曾於相關集會時向連隊幹部宣達，洪員為高危險群人員，要求不得強迫與其他人一同進行高強度訓練，若訓練時發生身心狀況，應報請其本人處置。洪○○既然屬於高危險群人員，依陸軍「部隊訓練大綱」第九章-訓練安全-第一節：訓練安全要求重點-第陸項：部隊訓練按指揮及操作程序實施，本「由簡而繁、由易入難、循序漸進」之步驟施訓；另第拾項前段亦規範對於高危險群人員施訓之具體要求如下：「落實人員分類，建立高危險群人員名冊，對新兵、肥胖體型、個性易緊張人員於戶外操課時，加強對渠等人員之

訓練輔導」，以防杜危安情事發生。惟該連於 97 年 8 月 15 日實施戰備檢查訓練時，副排長郝○上士自該日上午 9 時起，即命洪○○與該連下士蔡○○、上兵黃○○、一兵鍾○○等 4 人揹負 12.8 公斤之攜行裝備，在中山室以高跪姿由副排長郝○上士對渠等進行戰備裝備檢查。若其中有一人未將裝備攜帶齊全，即要求渠等自中山室揹負攜行裝備，跑步返回距離中山室 55.8 公尺之寢室（第一段），迨將攜行裝備放置寢室定位後，在沒有揹負攜行裝備之情下跑步回中山室（第二段），回到中山室後，再要求渠等跑步回寢室，將攜行裝備揹上（第三段），復跑步回中山室再以高跪姿將裝備陳列受檢，四段全部完成即為（全程）。洪○○等 4 員單段（即從中山室到寢室，或從寢室到中山室）應限於一定時間內完成，若速度太慢，亦須重新操作，且「一人做錯，全體重來」，全員須反覆操作，迄是日上午 11 時許，來回實施全程已約四、五次後，因洪○○不堪如此體力負荷，滿臉通紅且換氣過度而坐於地上，郝員始派人將洪員送至醫務所就醫而終止。本案經洪母林○○女士於 98 年 3 月 27 日向國防部北部地方軍事法院檢察署具狀提出告訴，經軍事檢察官於偵結起訴，移付國防部北部地方軍事法院審理，該院於 100 年 3 月 3 日判決郝○上官藉勢凌虐軍人，處有期徒刑一年；被告郝○不服上訴國防部高等軍事法院，該院審理後於 100 年 8 月 8 日維持原判；被告郝○仍不服上訴臺灣高等法院，該院於 100 年 11 月 9 日判決上訴駁回，全案因告確定。郝員於 101 年 2 月 15 日發監執行，102 年 1 月 16 日執行完畢。

- 3、審諸本案國防部高等軍事法院判決（案號：100年度上訴字第21號）理由謂：國軍之訓練行為，乃為提升軍人之體能及戰鬥技術，俾使其於戰爭或救災之非常情勢下，有足以擔負保國衛民之作戰任務及救災救難之能力，因此該等訓練行為，雖為施加受訓練人一定程度之訓練，增加其體能、身體之負荷，而製造出法律上具有重要性之風險，惟該等風險本係於衡量訓練行為所彰顯之公共、國家利益之下，而為法律所容許。但為兼及人權保障，尚非得以訓練之名，而對受訓練之人施以任意之負擔，所謂「訓練」合於形式及實質要件，所謂形式要件，必須訓練合於課表、科目內容及時間，經權責長官核准後發布，所謂實質要件，則除與訓練目的有正當合理之關聯外，更應考量比例原則，並衡量訓練當時之客觀環境，如氣候、地形等為適當之因應措施，方為合法之「訓練」，並非得以部隊之特性為由，即得無限制加強訓練之強度。…而戰備檢查之訓練目的，究與一般部隊習見之體能訓練尚有不同，應無包含沉重之體力負擔，上訴人（即郝○）當日實施非符合戰備檢查目的之訓練，不僅實質上更易戰備檢查之訓練內容，藉所稱重複做一樣的事情使其熟悉，果此，理應重複訓練測考項目之方式始能達成訓練目的，如花費大量時間重複來回跑步，則受訓練者熟練之項目乃係跑步動作，顯然無助於達成戰備檢查訓練之目的，故郝員當日實施之上開戰備檢查訓練，徒有戰備檢查之名，實質上已顯與該管授權之戰備檢查目的相違。
- 4、又，本案陸軍特指部 871 群特 1 營特 1 連除郝員觸犯陸海空軍刑法第 44 條上官藉勢凌虐軍人罪

以外；在人員行政違失責任方面，尚涉及「集體處罰」之違反規定情事。蓋郝員要求若洪○○等4人中有1人未將裝備攜帶齊全，或速度太慢，「一人做錯，全體重來」，即屬標準之「集體處罰」事例；另查連長朱○○上尉於97年9月8日晨間帶領部隊實施行進間跑步動作，過程中將洪○○個人錯誤動作，要求部隊退後20公尺再跑，亦屬「集體處分」之事例，不僅違反國軍訓練相關教則規範，亦造成孤立，使當事者遭受同儕指責，產生危安因素。

- 5、綜據前述，軍人因環境特殊，著重在領導統御、階級服從，在實施統御過程中常因對於人權的不尊重及誤認，以致肇生侵害人權之事件發生，因此陸海空軍刑法第44條便對此種行為有所規範，而予以禁止。又該法條所謂「凌虐」，舉凡以違反人道之凌辱虐待方法，加諸於人，使不堪忍受而有殘酷感者，均屬之，並不以有明令列舉者為限（國防部71年6月8日【71】覆普字第49號判決意旨參照）。「凌辱虐待」除重視被凌虐者之身心有無受創害之感受外，就凌虐者所施以之凌虐行為，客觀上亦須達到有使人無法容忍之不人道程度，且考諸該罪之立法旨趣，係在革新管教，以保護部屬，維護人權為目的。揆諸部隊凌虐事件迄今未能根絕，除不肖幹部個人法紀觀念淡薄，及自身人格缺陷外，渠等未能切實瞭解合理訓練與凌虐之間的界線，實為主因；另各級幹部發現不當管教情事時，未能及時制止、處理及反映，袖手旁觀，置身事外，終使事端擴大肇致憾事。故此，國防部應加強各級幹部軍法紀觀念，揚棄「合理是訓練、不合理是磨練」之陋習，並澈底

根絕集體處分之不當作為，落實管教互助精神，貫徹「嚴格的軍紀、精實的訓練、幹部的合法指揮權」三項指導原則。

(六)國防部應要求各級部隊長重視並充分運用國軍申訴機制接受官兵建言，暢通溝通管道，以利部隊管教工作，並應完善申訴人保護相關措施，落實國軍人權保障作為：

- 1、國軍官兵申訴制度旨在建立溝通管道，維護官兵合法權益，申訴的範圍包含官兵合法權益受損、官兵個人受到不當處分或冤屈不平事件、官兵家屬應享受權益受到侵害等事項。國軍基層幹部應認清申訴制度為化解官兵疑惑，增進部隊團結之有效措施，給予全力支持，充分利用幹部約談、榮團會、莒光日輔教時間及各種座談會等時機，凡事與官兵「說明白、講清楚」，權責幹部對所屬之申訴案件，應本「有問必答，答必中肯，有信必覆，覆必周延」認真受理，以主動熱忱之服務，協助官兵解決疑難。處理申訴人員應掌握時效，迅速錄案分辦，避免以剛性之查案方式實施，並落實追蹤管制，使每一申訴案件皆有結果，對具有緊急性、危害性的申訴案件，應立即派員處置，事後登錄呈核。
- 2、國軍申訴制度之實施是否能夠成功，首重申訴人之保障，接受官兵申訴之人員或單位，對申訴之當事人的安全負有維護保障之責，並應視其所處的環境，評估形勢，妥採積極必要的防護措施，以防止當事人遭受被申訴對象報復之可能。因之，設如申訴對象為領導幹部，應講求技巧，透過妥善安排迂迴處理消除對立，使樂於改進，進而協助處理並不得以提出申訴而藉口予以處分或所

謂「加強磨練」。復查洪仲丘案後，國防部提出申訴制度變革，其改革構想為保障申訴人員免受困擾，提升處理層級至軍團、防衛部（海、空軍比照），並採取保護措施；另為強化案件處理時效，貫徹「申訴案件由各聯參依權責督飭及管制各軍司令部業管單位」要求，將申訴案件依類別統由各聯參依權責管制及指導，各軍司令部處理與回復，以提升處理效率。關於申訴人身分保密及人身保護具體作為上，調查人員調查案情時，恪遵相關保密規定，防範申訴人身分揭露；另軍團級監察部門於申訴錄案日起一年內，定期追蹤申訴人是否遭受刁難或不當情事。申訴案件若事涉領導統御、不法情事及人身安全等情，為免申訴人或與其有密切利害關係人員遭報復，應視案情需要，由軍團級以上單位，主動調整申訴人及相關佐證人員服務單位避免衍生後遺。

- 3、另國防部亦檢討為使國軍申訴案件處理程序及實質審議更臻完備，調整現行權保組織架構，成立「國防部官兵權益保障室」，編設相關專業權保官，快速處理官兵權益保障案件，具體落實軍中人權工作推動，宣示維護軍中人權決心。在擴大國軍官兵權益保障委員編設面向，規劃將民間人權組織、公益團體及被害人家屬代表等社會公正力量，納入審議委員編組，共同審議官兵申訴案件，以昭社會公信。在建立與維護基本人權觀念方面，國防部亦將召集聯兵旅以上主官（管），定期辦理領導統御、教育訓練、內部管理、心輔諮商及官兵權益維護相關實務及窒礙問題專案研討，強化聯兵旅級以上主官（管）依法行政觀念。並檢討新訓人員、士官及軍官各階段教育課

程基準，排入適宜比例之體制內申訴、性別平權、權益保障及依法行政等相關課程，並委請國內專業領域學者、專家授課，以建立並提升人權保障觀念。

- 4、據上，國防部應要求各級部隊長重視並充分運用國軍申訴機制接受官兵建言，暢通溝通管道，以利部隊管教工作，並完善申訴人保護相關措施，落實國軍人權保障作為。該部並應規劃辦理年度官兵申訴制度及軍中人權實務執行之督考與評比，邀集各業管聯參共同研訂考評標準及督考要項，依各單位具體作為評核其績效，列為主官任期重要考核因素，以確保國軍申訴制度之順遂運作。

(七)軍紀監察系統劃歸總督察長室之後，有無確實發揮防制國軍不當管教之預期功能，以及如何持續提升相關工作績效，國防部應深入檢討辦理：

- 1、軍紀監察單位由政戰體系劃歸督察體系之緣起：

(1)國防部 98 年間著手研究「軍事機關是否設置政風機構」可行性評估案，98 年 7 月 21 日研議共識：「引進政風機構之制度與精神，改造肅貪防弊的機制」為優先方案，次為「健全督察室機制，強化肅貪防弊功能，提升督(監)察人員專業素養」，基此為該部與法務部溝通協調重點；復於 7 月 27 日由時任國防部副部長趙世璋上將主持「國軍引進政風機構可行性跨部會研討會」，邀集法務部政風司副司長喻肇基先生等 7 員，及時任陸軍常務次長黃中將等 15 員實施研討，歸納「政風與督察雙軌並行始具相輔相乘效果」、「政風與監察業務重疊，若充分運用

其資源，可發揮成效」、「考量政風與督察在業務有效區隔，獨立超然行使公權力」、「引進政風(監察)制度與精神改造國軍」、「分進合擊成效加倍」等結論。

(2)國防部為貫徹政府肅貪防弊政策，提升國軍清廉形象，藉由引進國家政風體制，配合成立「總督察長室」，設立適質、適量之政風機構及人員，建構完善之廉政機制，以獨立超然立場，共同推動防貪查弊、整飭軍紀工作，以達「弊絕風清、重振軍心」之政策目標，以符合國人對國軍廉能、有紀律之殷切期待。

2、預期達成目標：

(1)國防部依現行體制及「業務不重疊、功能不消失」之原則，明確劃分「總督察長室」與「政風機構」業務職掌，彼此充分協調合作，避免相互掣肘。依法於國防部本部設置政風室分科辦事，受部長直接督導、指揮，俾利政風職權行使。

(2)為建構完備軍事督察體系之目的，整合督察室原施政督察與政策研考、聯準室戰技術督察、政戰局軍紀監察及主計局內部稽核等業務，秉獨立超然、公正專業之查察原則，整合督察功能，提升查察位階，採「雙軌併行、複式監督」、「協調互助、功能整合」方式，與政風機構形成綿密之複式防弊機制，發揮「職能整合、有效督察」之功能，執行各項查察管考及肅貪防弊工作。

3、準此以觀，軍紀監察體系於102年1月1日正式移編總督察長室，目前組織架構、業務職掌、人員現況、法令規章、作業手冊等規劃及執行要項，

尚屬驗證修訂階段。其中軍紀監察體系由政戰局移撥總督察長室，有關防制不當管教之業務亦由該室主政。然查國軍基層部隊上開業務仍係由連、營級輔導長及旅級政戰處長負責執行，惟渠等之人事派免、職務調動、業務考核等權限，仍由政戰局全責辦理。是以，未來關於基層部隊不當管教之軍紀監察業務，總督察長室似僅得以業務督考方式下達指示，亦即軍紀監察工作面臨有將無兵之窘境，是否反而不利防制不當管教業務之推動，殊值後續觀察。就此國防部表示相關執行成效，俟於年終工作檢討會，再另行研議。職此，軍紀監察系統劃歸總督察長室之後，有無發揮防制不當管教之預期功能，以及如何持續提升相關工作績效，國防部應深入檢討辦理。

(八)國防部允應精進士官制度的建構，強化士官領導統御、法紀教育與心理輔導相關職能，導正不合時宜管教觀念，進而提升士官素質：

- 1、士官的角色係承上執行軍官命令、對下領導士兵作戰，相較輪調頻繁的軍官，久任的士官往往才是基層骨幹，留任優秀士官可以讓部隊運作更為順暢。國軍士官階層的核心是士校畢業的「常備士官」，但過去很長一段時間，士校招募的國中畢業生素質不甚理想，其結果常備士官與學歷相對較高的義務役士官兵潛藏衝突，自所難免。若基層軍士官如果不具備較高的領導技能與軍事素養，義務役士兵自然不容易接受領導。目前國軍內部志願役、義務役人員水乳不相交融的情形，將難以適應戰時，因為「當砲彈落下的時候，不會問你屬於哪種役別」。近年國軍雖將士校學制提升到二專，又從志願役士兵中擇優拔擢，有助

改善士官素質，然而十年之病，終非「三年之艾」所能根除。國防部更須謹慎對士官幹部汰弱留強，當國軍兵力不斷裁減，若結構卻是劣幣驅逐良幣，有能者儘早退伍，無用者苟且留營，不僅軍紀將繼續敗壞，如此之部隊，絲毫沒有「以戰為主，以勝為先」的氣概，誠深足慮。

2、本院前調查聯勤司令部三支部衛生群醫療一連一兵王○○遭領導士官指摘並延遲其放假時間後，憤而點火自焚乙案，有關士官部分，國防部、聯勤司令部之檢討報告與專家諮詢意見摘以：

(1)國防部及聯勤司令部針對本案之檢討：

<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：本案王○○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日與王員約談，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○○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，少數士官幹部未能掌控自我情緒。

<4>幹部經驗不足，易產生管理罅隙：國防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。

(2) 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。

3、經查國防部似未能記取教訓，嗣洪仲丘案發生後，「公民 1985 行動聯盟」於 7 月 20 日集會遊行，提出「確保軍中人權，暢通申訴管道」之訴求，該部始檢討在管教方面含括士官制度之改革方向：

(1) 合理幹部管教工作：以健全合理管教、保障官兵權益之目的，對各級軍、士官幹部，強化領導統御教育及貫徹督導考核機制考核幹部，並配合單位主官異動時，適時調整士官督導長職務，防範因久任乙職坐大，衍生不當情事，俾凝聚部隊團結與向心。

(2) 精進士官制度：

<1> 改革構想：加強士官教育、提升人員素質，建立輪調制度以免久任一職，落實留優汰劣，強化基層。

<2> 執行作法：

• 加強士官領導管理教育：

◇ 初官領導教育，著重於基層管理實務及法

治教育等課程。

◇中階士官長高級班，著重於領導技巧、情緒壓力管理及風險管理等課程。

◇高階士官長正規班，著重於管理問題狀況想定、溝通管理等課程。

• 建立士官輪調機制：依軍種特性檢討各職類士官「適階、適職、適時」輪調作法：

◇領導職士官輪調：各階士官督導長及學校隊職幹部，任期 3 至多留任 1 年。

◇教(測)職士官輪調：任職時間以 3 年為限。

◇業務士官交流：訂定各層級業務士官平階交流，任職時間以 5 年為限。

◇各職類士官基於軍事需要，得專案辦理連(留)任。

• 汰除頑劣人員：

◇不適任汰除：年度考績丙上以下或個人因素一次受記大過兩次以上人員，經考評不適服現役者，予以退伍。

◇擇優留營：近 3 年考績均在甲等以上，且品德分項評鑑均為甲等以上者，准予留營。

• 適切檢討士官權責：

◇整合士官評議委員會及人事評議委員會功能：取消原士評會懲處建議權，調整納入人評會，編組士官出席，在單位副主官主持下決議懲處。

◇強化軍、士官雙軌制，明訂各層級士官督導長職掌。

< 3 > 時程規劃：

- 8月16日前令頒革新「精進士官制度」作業指導。

- 10月1日前各軍種完成各項實施計畫令頒。

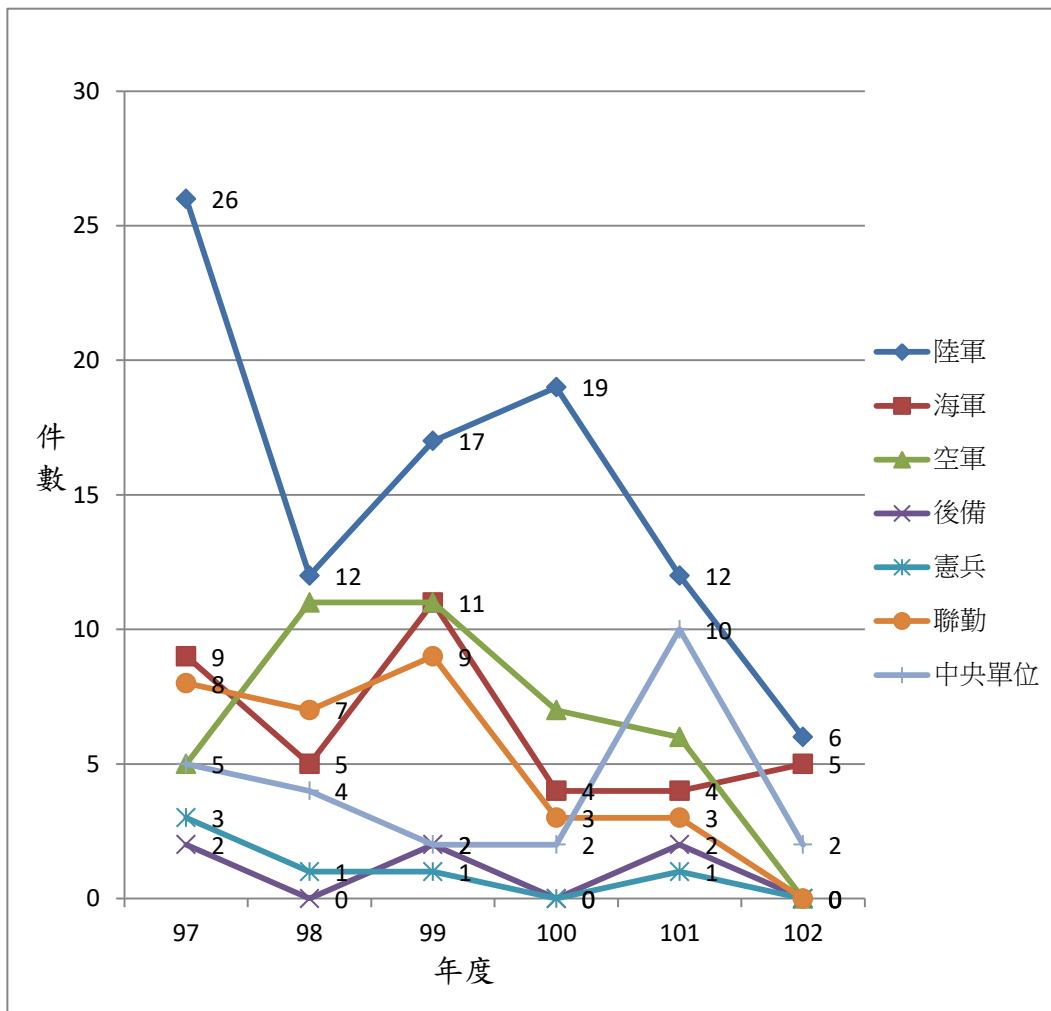
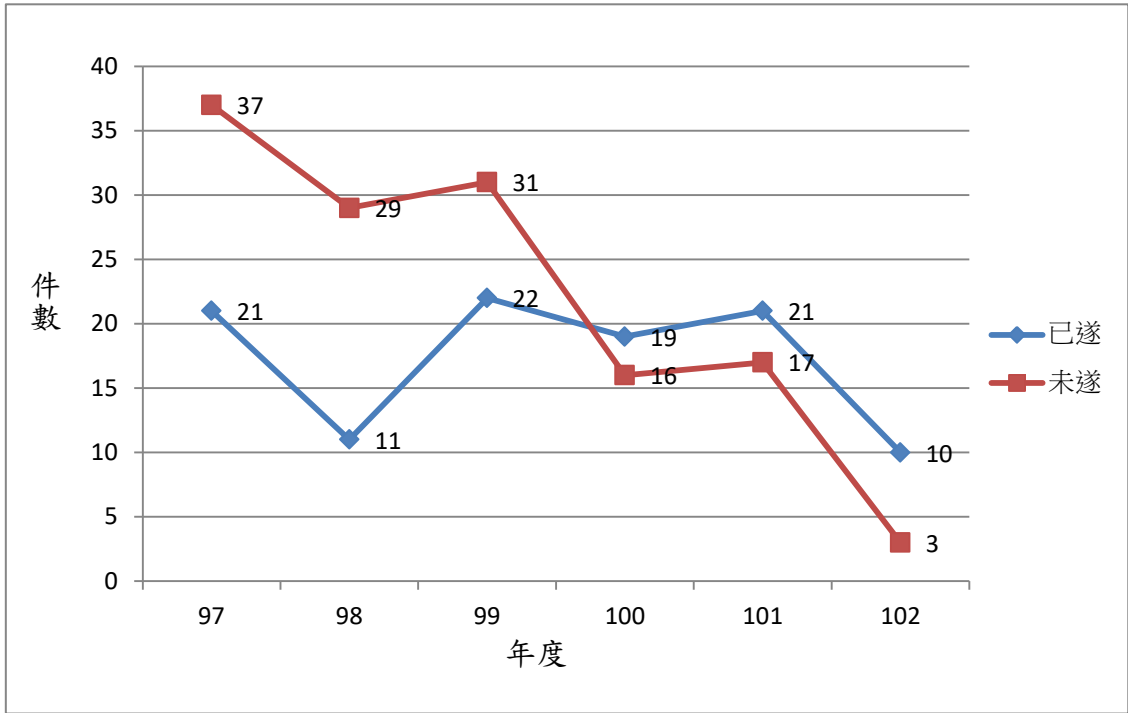
4、綜上所述，從軍隊社會學的觀點言，軍隊本是社會的縮影，所不同的是，軍隊必須有嚴格的紀律與訓練，才能在戰時發揮殺敵保國的功能。但也因軍隊人數眾多，且多來自社會，進入軍中後的體系卻獨立於社會之外，故不當管教與人權的事件難以禁絕，近年來，相關的案例不斷經媒體披露，戕害國軍形象，凸顯軍中人權問題。就軍中體制言，士官是部隊管教的主力，但士官教育偏重戰鬥技能，輕忽領導統御的教育專業。國軍士官制度若未能健全，使士官能對士兵嚴管善教，則軍中管教問題必定層出不窮。尤其，未來募兵制實施後，管教與軍中人權問題將更更形複雜，值此洪仲丘案善後檢討以及精進案募兵制漸次推展之際，國防部允應嚴肅以對因勢利導，研擬建構優良的現代化士官制度，並提升人員素質，檢討士官各階段教育課程基準，並委請專業領域學者、專家授課，強化士官領導統御、法紀教育與心理輔導相關職能，積極導正不合時宜的管教觀念。

二、關於「強化國軍心輔三級防處機制」部分：

(一)國防部應針對國軍自傷案件之個別特性，深入檢討有效精進作為，完善新進人員照顧，協助適應部隊生活，建立營外支持網絡，適時提供輔導轉介，增進官兵心理健康，維護部隊整體戰力：

1、統計97年迄102年6月30日止國軍官兵肇生自傷案件，97年58件，98年40件，99年53件，

100 年 35 件，101 年 38 件，102 年 1 至 6 月 30 日 13 件，以上總計 237 件(已遂 104 件、未遂 133 件)，依「年度」及「軍種」別如以下二圖：



2、關於上開國軍官兵自傷案件相關統計應予重視適處部分，分述如下：

- (1)以自傷「已遂」、「未遂」分析，國軍 97 年至 102 年自傷案件雖有逐年減少趨勢，惟自 100 年起，已遂個案人數均超過未遂個案人數；另以 5 年平均數計算(已遂平均 19 人、未遂平均 26 人)，分析顯示，國軍近 5 年自傷已遂人數概於 19 人上下，無明顯增加或減少，自傷未遂人數則呈現逐年減少趨勢，政戰局宜針對此一現象深入分析其中因素，並加強防範。
- (2)以「軍種」分析，海軍在 99 年時自傷人數較高，100 年至 101 年持平，102 年迄今自傷人數已較 101 年為高；另中央暨直屬單位於 101 年自傷人數明顯增加，國防部應對海軍與中央暨直屬單位進行專案督導與宣教工作，期發揮危安預警功能，防範自傷案件肇生。
- (3)依「役別」分析，義務役自傷未遂人數呈現逐年減少趨勢，而自 99 年起志願役人員自傷總件數已超過義務役人員，且志願役已遂個案較未遂多。按志願役係自願從事軍旅生涯者，何以自傷人數反而超過義務役？此一現象殊值國防部深入瞭解並妥為防處。
- (4)依「階級」分析，軍官以「少尉」較多、士官以「下士」較多、士兵以「二兵」較多，顯現低階(新進)人員係屬自傷肇案高危險群，國防部應將「新進人員」列為重點輔導對象之一，藉各項輔導作為，協助新進人員適應部隊生活。
- (5)依「役別及自傷原因」分析，志願役人員以「感情因素」、「工作壓力」及「家庭婚姻」為主

要原因；義務役人員以「感情因素」、「適應不良」及「情緒失衡」為主要原因。國防部除應要求所屬強化感情處理及壓力調適等心理衛生教育課程，提昇官兵壓力應處能力之外，亦宜注意官士兵分發服役地點，儘可能以距離住所較近之單位為優先考量，並按規定給假，使官兵得以適時獲得家庭家人之支持，抒解個人心緒困擾。

(6) 依「自傷方式」分析，燒炭係目前官兵最常用方式，且致命性最高。經本院調閱 97 年迄 102 年 6 月 30 日止「國軍自傷案件資料表」，發現以下三案例：

<1> 空軍教準部航技學院總務處行政科下士黃○○於 97 年 7 月 14 日未到班，經同僚前往寢室尋找，發現黃員俯臥於寢室地面，身旁置有木炭餘燼臉盆，隨即通知救護車抵達現場，經急救人員查看，黃員身體僵硬，已無生命跡象。

<2> 陸軍六軍團 53 工兵群工 3 連上尉黃○○於 97 年 9 月 21 日上午 5 時 40 分在連長室企圖燒炭自我傷害，經送國軍桃園總醫院急救無生命危險。

<3> 空軍 427 聯隊基勤大隊基勤中隊下士邱○○於 101 年 1 月 16 日凌晨 2 時以電話向值星班長表述意圖自傷，經幹部至其寢室查看，發現其燒炭自傷，尚無生命危險。

以上三件案例當事人何以能私自攜帶煤炭進入營區且未經發掘？又何以能在營區內辦公室與寢室內燒炭？期間何以未被同袍警覺？均顯示營區安全警衛鬆散，安檢清查未盡落實，

亟應嚴予檢討改進。

(7)再依「自傷地點」分析，每年營外自傷件數均高於營內自傷件數，主要係因官兵休假期間心緒不易掌握及自傷工具取得容易所致。國防部應藉由離營教育、休假前家屬聯繫及休假中安全回報等時機不斷叮嚀提醒，讓官兵感受到單位對其之關懷，而能平安返營收假。

3、綜上分析，各級幹部必須瞭解自我傷害絕非偶發，亦非單一成因所致，多數存有自傷念頭官兵會傳播其負面想法和自傷意圖，此一求救訊號萬不可輕忽，只要多一點關懷與熱誠，即可防處於事先防範危安事件，維護部隊整體戰力。爰國防部應針對上開國軍自傷案件之特性，深入檢討有效之精進作為，完善新進人員照顧，協助適應部隊生活，建立營外支持網絡，適時提供輔導轉介。

(二)國防部宜積極輔導心輔人員取得相關證照，提升人員專業素質，並應貫徹心輔人員專職專用要求，以增進心輔效能，倘如發現有常態性兼任其他業務情形，應予檢討究責：

1、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。

2、有關國軍心輔心輔組之體系及人力編配情形：

國軍各級心輔組織體系，依據「國軍心理衛生（輔導）工作教則」規定，分別於國防部（含所屬直屬勤訓單位、部隊）、各地區及各司令部（含所屬軍團、聯兵旅及群級）等單位設立心理衛生中心，全軍共計 189 處，現員 437 員：

- (1) 國防部心理衛生中心（1 處）：隸隸屬國防部政治作戰局政戰綜合處，共計 6 員，因應精粹案組織調整、人力精簡，少校 x1 調整負責其他政戰業務（負責民事服務綜合業務），現員 5 員。
 - (2) 國防部直屬勤訓單位、部隊（22 處）：現員 31 員。
 - (3) 各地區心理衛生中心（7 處）：本島北、中、南、東區心理衛生中心編設於國軍桃園、臺中、高雄、花蓮總醫院；另外、離島金門、馬祖、澎湖地區心理衛生中心則由陸軍金、馬、澎防衛部兼任，現員 14 員（不含金、馬、澎心衛中心）。
 - (4) 各司令部（含後備、憲兵指揮部）心理衛生中心（5 處）：分別隸屬陸、海、空軍司令部及後備、憲兵指揮部政治作戰室。
 - (5) 各司令部所屬軍團（13 處）、聯兵旅（84 處）及群級（57 處）心理衛生中心：分別隸屬單位政戰綜合組（科），群級為政戰處長之幕僚。以上（4）、（5）合計現員 387 員。
- ## 3、查上開 437 員國軍心輔人力中，具備心理、社工、輔導、教育等相關研究所碩士以上學歷計 49 員，均係國防大學政戰學院心理及社工系畢業或國內、外大專院校相關科系畢業之軍、士官及心輔員。為培育心輔專業教育師資，依國防部年度員

額需求（今年心理及社工系所各 1 個員額），鼓勵具備碩士學位心輔人員，以全時進修方式報考民間大學博士班，目前計有 2 位（政治大學及台灣科技大學等 2 所），以在職進修方式計有 6 位（高雄師範大學、輔仁大學、樹德科技大學及暨南大學等 4 所），國防部均已納入管制未來派職運用。惟查，上開心輔人力中具有「諮商心理師」、「社會工作師」等國家證照者僅有 20 員（其中 2 員兩者證照皆具），是以，國防部宜積極輔導心輔人員取得相關證照，以提升人員素質，增進心輔效能。

4、國軍心輔人員人事經管歷練，區分軍職心輔官、心輔士及民聘心輔員三大類，由於民聘心輔員係屬約聘編制，非軍職人員，主要依單位需求對外甄選聘用，無人事經管歷練機制，爰就軍職心輔官、心輔士摘述如後：

(1) 心輔官部分：

依據「國軍政戰軍官上校階（含）以下一般軍職任職規定」，臚列上、中、少校及上、中尉心輔官職務任職規定之所需學、經歷與特定條件（附件 2-7-1），其心輔官任職由群級與聯兵旅級中、上尉心輔官職務，透過與政戰主管職務（連、營輔導長【中、上尉及少校階】、群級政戰處長【中校階】、聯兵旅政戰主任【上校階】）交織歷練後，逐步規劃向上發展，選優歷練軍團（含軍級）、各司令部（含指揮部）、各地區心衛中心及國防部各階（少校至上校）心輔官職務。

(2) 心輔士部分：

目前國軍各單位心輔士多數為下、中士職

缺，均編設於聯兵旅級、群級心理衛生中心，其人事經管歷練，依其階級與學經歷條件（士官高級班、士官長正規班等），依單位職缺（下士至士官長職缺）需求，選優循序向上階派職。

由於心輔制度係屬國軍政戰體系之一環，心輔官之人事經管與向上發展規劃，均必須依據政戰人事經管規定，於適當階級、學歷、經歷及年資條件，透過與政戰主管職務交織歷練後，方能逐次向上發展晉任，此一優點係心輔人員晉升管道及發展面向較廣，具部隊實務經驗，能深入掌握基層官兵問題及輔導實需，缺點則較無法長期累積心輔專業經驗；如採專任制，雖可長期累積專業、專才專用，惟上階（中、上校）職缺較少，晉任不易，易致專業人才流失。國防部自承國軍現正執行精粹案，各單位為配合國軍精進士官制度推展及人員長留久用之原則，部分單位將校、尉級心輔官，抽騰轉用為士官長或上士心輔士，且心輔官多為尉級編階，多屬初任性質，渠等部隊歷練及輔導實務經驗不足，恐影響輔導服務品質；另心輔官之人事經管，需透過與政戰主管職務交織歷練後，方能逐次向上發展晉任，故較無法長期累積心輔專業實務經驗，已如前述。未來宜研擬專職專任累積實務經驗，依心輔官當事人意願與任務狀況予以留任，以累積心輔工作實務經驗，提昇官兵輔導工作品質。

- 5、因應國軍精粹案施行，國軍組織及人力精減，心輔人力吃緊，多數單位心輔人員必須負責其他業務，致無法全力專職執行心輔工作，嚴重影響心輔工作推動。國防部應持續要求各單位，心輔人員必須以執行心輔工作為主，雖得依單位重大任

務需要協助部分工作，惟不得常態性兼任其他業務，使其專注本務，全力推展單位心輔工作。此外，政戰局表示自本年 8 月 8 日起至 8 月 21 日止，配合「國軍改革人權保障作為」巡迴講習時機，向各司令部、指揮部、軍團級主官(管)、幕僚主管重申心輔人員應專職專用，不得常態性兼任其他業務，如經年度督導時機發現仍有常態性兼任其他業務情形，將檢討議處業務主管。茲據瞭解國防部心理衛生中心負責國軍心輔政策規劃、訂頒、督導及考核等工作，並定期辦理年度人員教育訓練及重大宣教活動，如國軍心輔幹部儲訓研習班、上下半年心輔人員在職訓練，以及結合每年 10 月 10 日世界心理健康日策辦「年度國軍心理健康專案宣教活動」、「自殺防治守門人巡迴講習」等，是該中心同時兼負政策訂頒及工作執行兩種角色，工作負荷甚鉅。按該中心編制僅配賦上校心輔官 1 員、中校 2 員、少校 1 員及聘員 2 員，原應有 6 員，人力原已吃緊。詎其中竟有少校心輔官 1 員調整專責處理民事服務綜合業務，係屬常態性之工作，明顯違背國防部心輔人員應專職專用之要求，已屬不當；現國防部將對發現有心輔人員常態性兼任其他業務情事之單位予以追懲，自身不正何以正人？該部應著即檢討改善，並列入重要管制事項！

- 6、據上所述，國防部宜積極輔導心輔人員取得相關證照，提升人員專業素質，並疑應貫徹心輔人員專職專用要求，以增進心輔效能，倘如發現有常態性兼任其他業務情形，應予檢討究責；對於該部心理衛生中心心輔人員未予專職專用之缺失，須即列管改善。

(三)國防部應強化各新兵新練中心基層輔導長之心輔職能，覈實填寫國軍官兵行為檢核表，以利及時掌握新進人員心緒狀況，並予適切處置；另應嚴格督導各新訓中心應依限將新進人員心輔相關資料移至服役單位，以利後續列管疏處：

1、國軍新兵訓練中心關於新進人員之心理測驗、他評覆核及資料移轉任職單位相關規定，說明如下：

國防部 97 年 3 月 3 日令頒「國軍心理評量工具運用作業規定」有關「人際、思考、情緒、行為量表 (BASIC 量表)」設計與施測之目的，係為瞭解官兵心理健康狀態、自我傷害企圖及服役認知情形，以協助士兵適應部隊生活和具精神疾病傾向人員儘早就醫診斷、治療。該 BASIC 量表將測驗結果共分成 6 組：危機處理組、轉介醫療組、心理治療諮商組、關懷輔導組、一般組 (含特殊反應題)、一般組等 6 組。依上開作業規定，要求各新訓中心心輔人員須於訓期乙週內完成各梯次新進人員 BASIC 量表普測。復依照上開作業規定律定 BASIC 量表施測結果為「一般組 (含特殊反應題)」之新兵，此組人員的反應雖未達上述各組之標準，然在某些題項上反應較特殊，心輔官或主官 (管) 應針對此組人員約談，確定其特殊反應的意義，提供適當之協助；另連隊主官 (管) 對「一般組 (含特殊反應題)」之新兵應依據實際情形 (參考個案平日表現、大兵手記、約談、與幹部討論、家屬聯繫等)，並參考量表施測結果剖面圖，了解狀況後填寫「國軍官兵行為檢核表 (OBS)」。又依據該作業規定新兵撥交時，心輔人員應按專長訓練單位或分發

- 單位，將測驗結果資料（內含「危機處理組、轉介醫療組、心理治療諮商組和輔導關懷組」名冊），分別以紅色標示之公文封密封，交會銜人員點交並簽收。受訓結束前 3 日內，心衛中心將所有人員施測結果電子檔和已列管個案基本資料、晤談紀錄表分別經由「國軍心理輔導個案管理資訊系統」傳送至專長訓練單位或分發單位心衛中心。
- 2、本院前調查海軍鳳江艦 102 年 1 月 24 日出海執行訓練任務，1 名甫報到 2 日之周姓二兵，於當天下午 2 時 35 分落海，迄今行蹤不明乙案。經查周○○係海軍 682 梯次新兵，前於 101 年 12 月 4 日至海軍新兵訓練中心(下稱海軍新訓中心)入伍報到，並於 101 年 12 月 13 日統由該中心心輔官實施 BASIC 量表施測。周員施測結果為「一般組(含特殊反應題)」，其特殊反應題計 10 題。海軍新訓中心於同年 12 月 18 日由周員直屬輔導長林○○中尉約談，並實施「國軍官兵行為檢核表(OBS)」檢核。檢視該輔導長針對周○○施測 BASIC 量表所呈現之特殊反應題，逐一詢問後的紀錄顯示，周員在 A3「憂鬱症傾向量尺」表示「只有這一個月」；在 A4「自殺意念量尺」表示「之前有想輕生的念頭」等訊息，然輔導長在實施「OBS 量表」檢核時，對 53 題全部勾選為否，致總量表得分為 0 分(屬正常反應組)，顯現輔導長在執行「OBS 量表」檢核時，未能確依周員實際情形勾選；且該輔導長未對周○○回答內容與特殊反應題所呈現的矛盾處予以質問，例如：周員在 D6「服役認知量尺」內「服兵役很苦，我受不了，要想盡辦法早日離開軍隊」之題目回答「完全符合」(100%)；而在輔導長約談時，竟回答「D6：

覺得軍人很帥」，輔導長未進一步確認周員之內心想法或感覺，顯現約談深度不足，無法適時發掘危安因素，並轉介心輔人員予以必要協處；另查海軍新訓中心未依該作業規定於周員結訓前 3 日內，將 682 梯次新兵量表施測結果電子檔及已列管個案基本資料、晤談紀錄表分別經由「國軍心理輔導個案管理資訊系統」傳送至分發單位 131 艦隊心衛中心，致分發單位長官未能機先掌握新進人員心緒狀況，未能及時採取防範作為，因而發生新進士兵登艦不及一日即落海失蹤之憾事。

- 3、續前述，本院為瞭解海軍新訓中心將新進人員心輔評測資料移交任職單位之情形，經查該中心 101 年接訓新兵共 19 梯次，計接受 9,763 員入伍士官兵施訓，其「人際、思考、情緒、行為量表（BASIC 量表）」所有等級人員施測結果電子檔及「危機處理組、重複檢核屬精神衛生醫療組或心輔幹部協助組」等列管人員、相關輔導紀錄，逾時移轉竟達 8 梯次之多，足見該中心心輔人員疏失情節重大，不利於服役單位主官（管）於接受新兵後迅速掌握其心緒狀況，防範危安事件肇生。第查，海軍新訓中心係承教準部之指導，因此對該中心未依限將施測結果電子檔等相關資料移轉至各專長訓練單位及分發單位心理衛生中心等情，海軍教準部確未恪盡督導考核之責；另海軍 131 艦隊相關單位遲未收到新訓中心所移轉施測結果電子檔等資料，卻未主動向該中心請求交付，顯有怠忽；而 131 艦隊承艦隊指揮部之指導，惟艦隊指揮部未能全盤掌握所屬單位心輔工作執行狀況，亦有重大疏失。

4、由上可知，國軍若能在新兵入伍訓練期間，經由心理測驗掌握新進人員之心緒狀況，並及時予以適切處置，當可第一時間過濾危安因素，提升心輔作為之強度，防範類如本案新進人員登艦不及一日即跳海失蹤之憾事。惟為確實發掘新兵危安因素，尚有賴新訓中心基層輔導長心輔職能之提升，並應覈實填寫國軍官兵行為檢核表。另各新訓中心宜就施測結果為「一般組」以外之新兵，於懇親會或休假等期間，由單位主管主動聯繫家屬，深入瞭解有無家族或個人精神病史、求學狀況、家庭生活情形等資訊，俾及早掌握危安因子；又國防部應要求各軍司令部（指揮部）督導新訓中心，應依限將新兵心理測驗相關資料移至服役單位，以利後續列管疏處。

（四）國防部應針對防範國軍自傷案件肇生之失敗因素予以檢討，賡續辦理各項自傷防治宣教，要求各級善用各種簡易之辨識工具，強化基層防處知能與敏感度，主動發掘問題個案，及早轉介輔導醫療，逐步落實自傷防治人人有責、全軍參與之理念：

1、案據國防部分析國軍 97 年迄今自傷案件計 234 件，其中已轉介心衛中心列管個案計 27 件，佔 11.5%，未轉介列管者計 207 件，佔 88.5%，顯現肇生自傷個案多非轉介輔導個案，如下表：

軍種	轉介	個案肇案前，是否轉介心輔中心列管		總計
		是	否	
陸	軍	8	82	90
海	軍	2	36	38
空	軍	5	35	40
後	備	3	3	6
憲	兵	0	6	6

中央單位	2	22	24
聯勤	7	23	30
總計	27(11.5%)	207(88.5%)	234

經各單位調查未轉介個案，其未轉介原因以「個案未顯現危安警訊」計 125 件最多、「個案有顯現危安警訊，惟幹部敏感度不足，未能察覺」計 58 件次之，「幹部已察覺個案危安警訊，惟自覺能處理個案問題」計 24 件再次之。檢討自傷案件肇生，多數均係個案無顯現異常徵候及基層幹部(或同儕)敏感度不足，甚或過度輕忽個案可能肇生自傷行為所致。

- 2、本院第 4 屆以來調查國軍自傷案件，歸納個案未轉介心輔之肇因除以上三種外，尚有單位業已送交心衛中心收案列管，仍輔導失敗之案例，分敘如下：

(1)「個案未顯現危安警訊」：

空軍防砲 954 旅臺東知本營區中士蔡○○於 97 年 5 月 9 日於靶場射擊訓練時，疑因槍傷不治：

<1>蔡員係陸軍專科學校 94 年班畢業志願役士官，分發至飛彈 625 營 1 連，並隨飛彈部隊 95 年 1 月移編空軍。防空 954 旅心衛中心於 96 年 9 月 6 日完成 BASIC 量表施測，蔡員量表實施結果為「一般組」，另渠在營表現正常、與同袍相處和諧，無異常徵候，非列管輔導人員。

<2>另查蔡員到單位後，個人資料、兵表、保防部門正平工作安全考核及幹部個別約談紀錄等考管資料，蔡員在營期間工作、生活、感情、財務未發現異常徵候，單位列為一般

考核對象。惟經後續查證單位幹部在家屬聯繫部分（含生活背景訪查）未能深入瞭解查察，另幹部與同儕敏感度不足，未有效掌握蔡員之心緒狀況，適時轉介心理衛生中心協處，單位三級防處轉介機制仍有疏漏。

(2)「個案有顯現危安警訊，惟幹部敏感度不足，未能察覺」：

<1>憲兵 202 指揮部二兵高○○於 101 年 5 月 3 日擔任總統府正大門哨 02-04 時勤務時，於凌晨 3 時 20 分許以配賦 T91 戰鬥步槍朝左胸部自戕，經緊急送往臺大醫院急救仍告不治案：

- 查高○○係 100 年 12 月 12 日至後備 901 旅第 1 營入伍，渠於入伍第 2 天即 13 日由心輔官施測，敘明特殊反應：「服兵役很苦，我受不了，要想盡辦法早日離開軍隊。」憲兵 202 指揮部甄試小組於次（14）日至後備 901 旅實施初選作業，審核高員書面資料、體檢表及個別約談等，均符合憲兵甄選資格。嗣經安全調查其前科素行查核無虞，憲兵 202 指揮部於 100 年 12 月 23 日「兵員甄選評鑑會議」，評為 211 營兵員。惟據高員甄選面談表所載，渠有過傷害自己或自殺的想法或行為，經常「對人有戒心，不輕易向人傾訴情感」等，顯示性格較為孤獨、灰暗。
- 101 年 1 月 17 日高○○入伍結訓，至憲兵學校實施專長訓練 5 週，次（2）月 26 日高員與女友感情生變情緒低落，3 月 3 日結訓，同年月 6 日向憲兵 211 營報到。3 月 8 日高員與該營士官督導長江○談話表示，剛與女

友分手，心情還好，但不習慣一個人；3月30日與該營鄭○○中士談話，表示2月間與女友分手，與父親互動少，右腳有突發性麻，在鐵衛隊怕跟不上，想回連上，士官長蔡○○複閱該次談話紀錄時，註稱已向連輔導長報告該員情形。

- 按高○○自101年4月1日入伍以迄至鐵衛隊服勤之前，已4次反映適應不良及身心狀況不佳。詢據時任總統府侍衛長鄭○○中將表示：「按常理，選到211營應該非常嚴謹，對於選員的家世、品德才能、社會背景、有無前科、身心平衡等具備相當條件才能選入，以高兵的狀況，我認為不符合選入211營服勤的條件。」、「對總統府區域安全警衛如何選員，針對表現不佳人員我有建議權，但沒辦法直接掌握的很徹底、很細部到個人。例如對弟兄管理、心緒狀況及心理輔導，警衛組管不到。」現任侍衛長汪○○少將陳稱：「憲兵選員是202指揮部去負責」、「本案是大兵手札沒有落實的問題，對基層的輔導要加強」。
- 另憲兵司令部書面說明：「憲兵211營鐵衛隊為任務編組，成員由各連士兵遴選身高、儀態較佳官兵編成，採集中住宿管理方式，並選派排長及班(副)長擔任正、副隊長，惟心理輔導工作仍由原建制單位負責，形成生活管理與心理輔導難以結合情事。」、「…於4月7日(高兵)『大兵手札』中，再次抒發與女友分手後心情複雜，連輔導長於複閱後，即再次實施約談，並與高父電話聯繫，希

家屬與部隊共同留意、開導，期間高員勤務、休假及作息等均表現正常，致使幹部危安警覺降低。」

- 以上足見總統府侍衛室認為憲兵 211 營在兵員選用、考核及調整方面，仍有不符執勤需求情形；另各級幹部約談高○○過程中雖有多次談話、輔導紀錄，惟因未立即採取因應措施轉介心輔，徒留書面紀錄之形式，致未能防制憾事肇生。

<2>聯勤司令部三支部衛生群醫療一連一兵王○○於 100 年 5 月 19 日 18 時 30 分許在庫房引火自焚自傷已遂案：

- 王○○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」。
- 王員於 100 年 5 月 12-18 日參加「核安演習」，於同年 5 月 18 日歸建後，未將個人裝備及私人物品放置定位，遭值星班長古○○下士要求渠自撰犯錯事實糾舉單，惟王○○未依古員要求辦理，逕自施休「外散假」，古員認為王○○未能尊重幹部，再次要求針對過犯撰寫 2 張糾舉單。嗣王○○於次(19)日 18 時 30 分許以簡訊傳送「我不寫糾舉單了，我以後也沒能力寫」，同日 18 時 40 分單位官兵發現王員從庫房衝出，全身著火且手持 2 張「糾舉單」，經滅火後送「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。

- 經查該連未編設輔導長，由副連長兼代政戰業務，近期王○○屢藉由家屬聯繫與大兵手記等管道，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，深入瞭解該員身心狀況，輔導工作流於形式，亦未轉介心衛中心輔導協助，該連初級防處作為未符合國防部令頒「國軍心理衛生（輔導）工作教則」、「國軍心理衛生（輔導）工作實施計畫」之要求。

(3)「幹部已察覺個案危安警訊，惟自覺能處理個案問題」：

陸軍航空特戰指揮部下士洪○○遭上士副排長施予嚴苛訓練，致壓力過大跳樓身亡案：

<1>洪○○初至空訓中心、特指部報到時，其身心等檢查施測均屬適應良好群，且個人已完成傘訓訓練，體檢報告均為良好狀況，無明顯不適情形；然受訓返回部隊後，曾於大兵手記中多次透露負面情緒，且查閱洪員日記皆自載容易緊張及慌張，自我期許過高，致壓力過大，產生精神上焦慮，未能跟上部隊操課訓練，無法適應部隊生活及業務壓力等相關情事。連隊輔導長王○○中尉雖已察覺個案適應問題，且予以關懷，惟因經驗不足，危安警覺不夠，未能深入瞭解個案狀況，以先期預防、有效消弭危安因素。

<2>97 年 7 月 8 日洪○○於駐地（○○營區）普測期間發生疑似中暑現象，並據李○○中士

、江○○中士、郭○○一兵接受軍事檢察官訊問時證述，渠等皆曾目擊洪員係因緊張及有中暑現象，故坐於餐廳外面哭泣，之後由李○○中士陪同洪員赴醫務所，因當時洪員實際上並未中暑，僅為情緒不佳哭泣，故無就診紀錄記載病況。另查洪○○曾於97年8月11日前往桃園國軍總醫院就診，醫師開立「焦慮症」、「非典型性胸痛」、「運動型心律不整」等證明。

<3>嗣97年9月8日事發當日，約9時50分許第二節上課，洪○○在課堂上流淚，並向鄰兵林○○借筆記撰寫厭世想法，內容：「別管我了，這一生大概就這樣，○○一輩子也沒能擺脫這種情緒問題，最後也因此而死，我遲早也要這樣了。虧他生前還幹到○○，歷練那麼久也沒改變成功。那我的希望在哪裡？我不知道。既然遲早都要有一樣的結果，不如早點解脫。一個是硬撐一生，等待腦動脈瘤不知何時爆開，一個是立刻結束求痛快，我要哪一個？情緒穩不下來～～慘～～)。」10時20分許下課後，林○○見狀向連長朱○○反映，連長即指示輔導長王○○予以輔導。輔導長約談後，因洪員表示「我沒事，不用擔心我」，故未實施進一步晤談；又因輔導長考量上課時間已屆，告知洪員可至洗手間洗臉後繼續上課，洪員即兀自往外離開教室，趁機登上樓頂跳樓自殺。

<4>本案幹部未將洪員列為高危險群管制人員，亦未呈報各級上級列管，並轉介單位心衛中心協處尋求專業支援，以利個案心緒狀況掌握，已

有有過失；又連隊幹部未掌握洪員於課堂中哭泣且書寫厭世文字之舉動，應屬緊急處置之危安對象，應指定專人持續看管，竟任由洪○○單獨行動，致該員藉機登上樓頂跳樓自殺，足見輔導幹部之警覺性不足。

(4) 「單位心理衛生中心已受理列管，仍輔導失敗」：

聯合後勤司令部汽車基地勤務廠支援連少尉排長劉○○於101年2月13日休假期間，於舅舅李○○林口家中燒炭自傷送醫不治案：

- <1>劉○○101年1月2日調派支援連之前，並無意離開軍中，惟調至該連後，該連即於1月5日賦予值星任務，劉員因擔任值星，對單位人、事、物欠熟稔，需面對官兵及長官，且對衛哨排定倍感壓力，希望能離開軍中，並主動至廠內心輔室尋求輔導。
- <2>對於劉○○無意繼續擔任軍職，心緒低落偶有自傷想法，汽基廠政戰部心衛中心心理輔導員、連長、政戰主任於101年2月3至8日期間均曾晤談輔導劉員，惟部份輔導紀錄未完成；又汽基廠考量劉員偶有自傷想法，多次建議劉員接受轉介精神醫療診查，卻因劉員未達強制就醫情形，致未積極轉介至三級醫療機構予以專業之心理諮商（輔導），顯見各級幹部對於劉員心輔個案，欠缺警覺，未積極處理，流於形式。
- <3>汽基廠察覺劉○○到該連有新職適應不良情形後，未主動聯繫家屬共同防處，以防範於未萌；甚且劉員家屬自行聯繫連長，親訪尋求協助未果，該連長仍未聯絡家屬，告以劉

員之近況，以致家屬聯繫工作落空，顯然欠缺同理心，未正視問題，喪失挽救劉員寶貴生命契機。

〈4〉該連輔導長因於政工幹校受訓，受訓期間職務由副連長代理，並由連長負單位心輔工作督管之責，惟渠等對心輔業務顯然有欠瞭解，以致副連長於劉○○任職值星排長期間，未能善盡身兼輔導長職務，適時掌握及疏導劉員心緒，僅以嚴厲態度施以指導，而連長及汽基廠政戰主任亦未能即時糾正，足顯政戰功能完全落空。

3、綜上檢討，國軍自傷案件肇生，多數均係個案無顯現異常徵候，以及基層幹部(或同儕)敏感度不足、過度輕忽個案可能肇生自傷行為、自信可以處理個案問題所致。故此，國防部應賡續辦理各項自傷防治宣教，要求各級善用該部印發之「國軍幹部『自殺防治停看聽』關懷卡」、「國軍官兵『自殺防治停看聽』自助助人卡」等簡易辨識工具，並積極推廣「自殺防治守門人」之教育訓練，以強化基層防處知能與敏感度，主動發掘問題個案及早轉介輔導醫療，逐步落實自殺防治人人有責、全軍參與之理念。

(五)國防部允宜參酌公務體系之終身學習概念，並完備學習成效相關考評機制，確保基層幹部皆具備應有之心輔與管教知能；另應切實遵照國軍基層管教作法之要求，對涉及重大不當管教事件之幹部進行心理衡鑑，以期淨化部隊，防範危安事件再生：

1、國軍心輔三級防處各階段中，二級與三級負責執行人員多係心理、社工相關科系畢業，部分人員更取得相關專業證照，故其本職學能殆無疑義。至於初級預防發掘主要由營、連、排、班級基層領導幹部

負責第一線防處工作，期藉由以下各項心輔研習課程，使基層幹部熟稔同理心、行為觀察與溝通技巧等初級防處與自傷防治工作作法：

- (1) 排、班級「基層幹部心輔工作研習」：
 - <1> 課程規劃：以增進基層幹部輔導工作執行概念與自傷防處知能之課程為主。
 - <2> 時數：每年7月份策辦乙次，每梯次以實施乙日為原則。
 - <3> 師資：由各級「心理衛生中心」心輔人員或邀請民間專家學者擔任。
- (2) 「新進幹部職前講習」暨「營、連級主官（管）講習」：
 - <1> 課程規劃：配合上述講習時機，安排初級防處及自傷防治等相關課程。
 - <2> 時數：納入上述講習課程模組，每次講習安排課程時數2至4小時。
 - <3> 師資：邀請外聘專家學者擔任。
- (3) 年度政戰幹部講習：針對群級政戰處長、政戰科（組）長、營、連輔導長等對象，施予1至2天政戰幹部講習課程。
 - <1> 課程規劃：以「基層心輔工作介紹」及「心輔專題講演」方式實施，並編撰紙本講義教材，置重點於「國軍心輔工作內容介紹」及「自傷防治認知與作法」，併全案教材印發全體學員攜回參考運用。
 - <2> 時數：3小時。
 - <3> 師資：「基層心輔工作介紹」課程，由各司令部（含指揮部）逕行遴選所屬資深優秀心輔人員擔任；另「心輔專題講演」課程則邀請民間專家學者實施授課。

(4)軍士官團教育：

<1>課程規劃：安排「國軍心理衛生（輔導）工作」及「國軍自我傷害防治」課程，並配合收視相關心輔影帶教學方式實施。

<2>時數：每年排定2小時。

<3>師資：由各級「心理衛生中心」心輔人員或邀請民間專家學者擔任。

(5)其他研習活動：國防部不定期辦理「國軍士官督導長心輔知能研習」、「國軍高階軍官輔導知能研習」及「自傷防治守門人巡迴教育」。

<1>課程規劃：均採集中研習與團體實務演練方式，課程規劃以「國軍心輔三級防處工作」、「部隊官兵常見問題之輔導方法」及「同理心與敏感度訓練」、「行為觀察與溝通技巧」等項為主。

<2>時數：均為1日研習課程。

<3>師資：由本部納編全軍及「各地區心理衛生中心」具豐富實務經驗及諮商心理師、社會工作師國家證照之心輔官、員及聘任民間專家學者共同擔任。

2、按國軍營、連、排、班級基層領導幹部上開心輔研習課程之排定，固然立意良善，然而實際執行上，往往因基層部隊任務繁重，須經常參加各項演訓，或因臨時公差勤務需要，各級基層幹部常常不克參加講習，另由於各項業務急迫待辦，故無法專注聽課，以致學習效果大打折扣。國防部允宜參酌公務體系有關環境保護、資通安全、政風法令等相關宣導課程，年度應修習一定時數之規定，亦即導入國軍心理輔導、基層管教之終身學習概念，要求各級幹部年度均應接受一定時數之講習，並嚴格要求各

級落實執行，完備學習成效之考評機制，確保基層幹部皆具備應有之基礎心輔與管教知能。

- 3、第查，各級心理衛生中心輔導人員應主動接觸，巡迴服務，對適應困難、感受不平等對待者，或發現基層連隊違反管教規定時，應定期彙呈主官（管）研擬對策儘速處理；對重大不當管教之雙方當事人，均應研擬輔導方案，即時進行輔導與心理重建，「國軍基層管教作法」之○二○○九「合理管教」之四，定有明文。茲從國防部提報 97 年度至 102 年不當管教案件中，可以察覺不少幹部發生嚴重不當管教情事，並非偶然情緒失控，而是一段時間持續不斷發生，是其精神狀態與情緒控管，極可能已經失常而不自知，如任令此種心緒不穩、情緒智商不佳，甚至可能罹患精神疾病之幹部繼續擔任領導職務，勢必造成部屬極大困擾，進而影響部隊之正常運作。是以，國防部亟應切實依照上開「國軍基層管教作法」之要求，對重大不當管教事件之雙方當事人，尤其是針對實施不當管教之幹部即時進行輔導與心理重建，亦即所謂「心理衡鑑」之工作，確實瞭解其身心狀態正常與否，已否達到不適任領導幹部之程度，並探索造成該領導幹部心緒不穩之背景因素，究係情感問題、家庭因素、工作壓力、性格違常、法紀觀念偏差…等，藉此針對實際問題予以輔導，或適時調整其職務，並經由職場轉換，減輕其個人與部隊壓力；如係個人法紀觀念偏差及管教知能不足，則可以加強相關課程之講習，再就學習成效予以考核，經專業評估認定合格後，始得回復原職；另如係因精神疾病所致，則應予轉介心理諮商或精神科醫療，嚴重者命令退伍，以期淨化部隊，防範危安事件再生。

三、關於「精進官兵自傷防治措施」部分：

(一)國防部宜強化義務役士官兵精神疾病之檢核，並協調內政部役政機關，加強對承做役男體檢業務醫療院所之查核評鑑，亦應督導所屬與中央健保署擬定志願役報考人員之精神疾病勾稽機制，確維部隊純淨與人員安全：

1、本院第4屆以來調查國軍自傷案件，查有兩件個案係義務役士官兵疑患有精神疾病或家族憂鬱症病史，如下：

(1)海軍131艦隊鳳江艦損管二兵周○○於登艦未及一日即於102年1月24日跳海失蹤乙案，經海軍司令部督察室聯繫周員役前就讀明新科技大學當時之教官(高○○、陳○○，兩人均已退伍)，詢問其在校期間學習狀況獲復：周員於大二期間因產生幻覺，自述見到鬼神等靈異現象，致性情丕變，經持續不斷就醫後無法恢復，故辦理休學；另本案軍事檢察官函詢中央健康保險署及榮民總醫院，亦查悉周○○曾於97年12月26日、29日及98年1月2日前往榮總精神科就診之紀錄。

(2)陸軍特戰指揮部下士洪○○於97年9月8日接受基地訓練時跳樓自傷已遂乙案，事發當前約9時50分許，第二節上課，洪○○在課堂上流淚，並向鄰兵林○○借筆記撰寫厭世想法，內容：「別管我了，這一生大概就這樣，○○一輩子也沒能擺脫這種情緒問題，最後也因此而死，我遲早也要這樣了。虧他生前還幹到○○，歷練那麼久也沒改變成功。那我的希望在哪裡？我不知道。既然遲早都要有一樣的結果，不如早點解脫。一個是硬撐一生，等待腦動脈瘤不

知何時爆開，一個是立刻結束求痛快，我要哪一個？情緒穩不下來～～慘～～)。」

2、目前國軍對並無於義務役人員服役前關於精神疾病或憂鬱病史之篩檢機制，故入伍後僅能依靠心理測驗或幹部輔導間接觀察其精神狀態。由於以上兩例當事人均通過相關心理測驗評量，皆屬一般組或適應良好組，以致幹部疏於注意掌握其心緒狀態因而肇生危安事件。爾後如何強化義務役士官兵有關精神疾病或憂鬱症病史之檢核，尤其對於攸關我國門面之部隊，例如職司總統府安全警衛之憲兵單位等，國防部均應檢討強化事前慎選兵源之工作。復查，義務役人員(亦即役男)之兵役體檢，係由內政部役政署業管，承辦役男體檢之醫療院所亦係該署指定。由於承辦院所不限於國軍醫院，民間醫療院所屢屢發生體檢不夠嚴謹，甚至有需偽造假之人為弊端情事，國防部允應協調內政部責成兵役署，加強對醫療院所承辦有關役男體檢業務之查核評鑑，確維部隊純淨與人員安全。

3、另志願役官士兵有關精神疾病之前端篩選機制方面，如下：

(1)資源規劃司部分：

國軍各志願役官士兵招募班隊，於考選報名表中請考生簽署同意該部蒐集、處理及利用參加考選之個人資料，以利進行如精神疾病病史勾稽比對等作業。志願役官士兵於入伍、專長訓練及見習階段，將由施訓及用人單位加強身心評鑑追蹤，就部隊適應情形實施評估，以免衍生任官及起役後退場困擾情事。

(2)軍醫局部分：

<1>國防部已由三軍總醫院北投分院綜整制訂「報考國軍志願役班隊身心健康檢查表」，期提高敏感度與精確度，並落實誠實條款因應欺瞞，並已於101年12月27日函送各體檢醫院辦理。

<2>軍醫局已與中央健康保險署協調，研擬配合實施健保資料庫勾稽作業，俾利比對民間診療紀錄；並規劃將前述機制納入「國軍軍事院校入學暨在學學生體格檢查實施計畫」，前於102年4月9日函請各單位提供修正意見。後軍醫局再於同年6月25日召開「國軍軍事院校入學暨在學學生體格檢查作業研討會議」，邀集中央健康保險署、國防部相關單位、各軍事院校及各國軍醫院等單位與會研討，有關「精神疾病病史勾稽比對作業」之會議共識摘報如次：

- 依監察院調查案件「要求積極妥謀跨機關資料勾稽機制，有效篩檢體格（精神疾病）不符標準人員」辦理，國防部刻正研析及建立相關機制；另仍應符合相關法規，並防範可能產生之社會輿論。
- 因國軍工作環境特殊及考量精神疾病於體檢過程（短時間內）不易察覺，故有必要針對報考人員進行全面勾稽作業。
- 為符合個人資料保護法，應將相關作法納入招生簡章說明，並簽立同意書後，辦理勾稽作業。
- 中央健康保險署認為全面勾稽恐衍生疑義，建議體檢出現異常者再予勾稽，並應取得考生同意書；另針對勾稽比對健保代碼及附加

條件將由軍醫局進行可行性研析。

- 已參採與會精神科醫師建議，完成「報考國軍志願役班隊身心健康檢查表」修正作業，並於 102 年 8 月 5 日以國醫保健字第 1020006550 號函送各體檢醫院辦理。

4、由上可知，有關志願役官士兵事前精神疾病篩檢作業方面，國防部回應本院要求應妥謀跨機關資料勾稽機制，有效篩檢體格（精神疾病）不符標準人員之意見，除已對國軍各志願役官士兵招募班隊，於考選報名表中請考生簽署同意該部蒐集、處理及利用參加考選之個人資料，以利進行精神疾病病史之勾稽比對作業；另三軍總醫院北投分院制訂「報考國軍志願役班隊身心健康檢查表」，要求考生自填本人及家人曾否於精神科就診紀錄，以及有無自殺或自我傷害情形，落實誠實條款避免欺瞞；此外，軍醫局亦與中央健康保險署協調，研擬配合實施健保資料庫勾稽作業，俾利比對民間精神科診療紀錄。然該署認為全面勾稽似有妨害應考生個人隱私之疑慮，建議以體檢出現異常者為限再予勾稽。按精神疾病若係隱性患者，於體檢時不一定可以發現，且報考志願役士兵均是有意從軍者，如其刻意隱瞞其罹患精神疾病之事實，俟其服役後再發病，經常造成部隊極大困擾，故確有針對報考人員進行全面勾稽查核之必要。國防部應督導軍醫局協調中央健保署從速擬定志願役官士兵之精神疾病勾稽比對相關機制，並完成「國軍軍事院校入學及在學學生體格檢查作業規定」後續修正作業頒布施行，以符實需。

(二)國軍自傷案件肇因多非單一因素造成，國防部宜研

究重新訂定國軍自傷肇因分類標準，並要求軍醫局與政戰局完善自傷案件之協調通報機制，以利相關統計分析作業：

- 1、目前國軍官兵自傷肇因歸類，係依自傷個案資料（從個案大兵手記內容、家人口述、遺書及調查報告等）分析，區分為「感情問題」、「適應不良」、「工作壓力」、「家庭婚姻」、「情緒失衡」、「精神疾病」、「經濟債務」、「消極壓世」、「逃避處分」、「生涯規劃」、「其他(不明)」及「管教因素」等12類，並考量統計分析之便利，目前僅採單一主因歸類。另如以個人及部隊因素分類，國防部將「感情問題」等11類歸類為「個人因素」，計232人，「管教因素」歸類為「部隊因素」，計2人，詳如下表：

個人因素 為主	感情問題	59	232 人
	家庭婚姻	24	
	情緒失衡	22	
	經濟債務	13	
	精神疾病	15	
	消極厭世	11	
	其他(不明)	7	
	逃避處分	4	
	生涯規劃	5	
	適應不良	42	
	工作壓力	30	
部隊因素 為主	管教因素	2	2 人
總計		234 人	

- 2、惟國軍自傷肇因多非單一因素造成(如某個案可

能因感情問題而心情低落，復加上部隊近期演訓任務繁重等，在多重因素影響下，而肇生自傷行為)，如僅以個人及部隊因素實施分類，可能會造成自傷原因分類有所偏誤。茲以本院第4屆以來調查國軍自傷案件(當事人自傷發生時間在97年以後者)，其自傷原因分析之：

項次	自傷經過	國防部分析肇因	本院分析肇因
1	空軍防砲 954 旅 625 營 1 連中士蔡○○於 97 年 5 月 9 日單位進行射擊訓練時，以槍枝朝口部射擊，經送台東榮民醫院急救後，15 時 30 分宣告不治。	感情因素	未做好家屬聯繫
2	陸軍航特部特指部 871 群特 1 營特 1 連下士洪○○於 97 年 9 月 8 日上午 10 時 50 分在谷關麗陽營區教學大樓 3 樓跳樓，經送醫急救，11 時 49 分宣告不治。	管教因素	管教因素 情緒失衡 憂鬱症 工作壓力 適應不良 未做好家屬聯繫
3	聯勤第三地支部醫療一連一兵王○○於 100 年 5 月 19 日 18 時 30 分許引火自焚，經送醫急救，迄 29 日宣告不治。	管教因素	管教因素 未落實心輔初級防處 未做好家屬聯繫
4	聯勤汽基廠支援連少尉排長劉○○於 101 年 2 月 13 日 20 時 37 分(休假期間)，於舅舅家中燒炭自殺，經送醫急救，迄 14 日凌晨 1 時 30 分宣告不治。	適應不良	適應不良 工作壓力 管教因素 職務安排不當 未做好家屬聯繫
5	憲兵 202 指揮部 211 營第 2 連二兵高○○於 101 年 5 月 3 日凌晨 3 時 20 分擔任總統府正大門哨兵勤務時持 T91 步槍朝左胸部擊發自我傷害，經送院急救，4 時 20 分宣告急救無效。	感情因素	感情因素 勤務安排不當 未落實心輔初級防處 未做好家屬聯繫

3、因之，國防部表示未來將參考衛生福利部「全國自殺防治中心」提供之自殺原因類別，並審酌其以粗、細分類方式，重新訂定國軍自傷肇因分類

標準，並配合修正相關作法，以精進未來自傷案件之分析。又，軍醫局國軍自殺防治中心官士兵自傷案件之統計來源，多為國軍醫療體系收治後轉報，事實上，發生於營外之自傷案件多數就近送醫急救，不一定會送國軍醫療院所，因而國軍自殺防治中心關於官士兵自傷案件之統計或有所遺漏；另查，該中心關於官士兵自傷原因之分析歸類，似亦與政戰局不盡相同，故此，國防部應要求軍醫局與政戰局完善國軍自傷案件之協調通報機制，並研究是否統一自傷原因類別，以利國軍自傷案件之統計分析作業。

- 4、此外，國防部目前僅針對自傷個案做初級統計，並令發全軍宣教，惟未對於肇案人員之家庭背景、自殺成因作細部專案統計或調查。未來宜由軍醫局國軍自殺防治中心從個案日常生活輔導、家屬聯繫與營內外人際生活等面向，與社會青壯年自殺人口做比較分析，以建立國軍自殺危險因子資料庫。另藉由年度國防醫學研究經費，鼓勵國防醫學院及各國軍醫院專家學者，申請專案研究，以詳實探究國軍自傷原因。

(三)國防部應責成國軍自殺防治中心完備心理健康諮詢之接聽受理相關服務事項，並督導三軍總醫院北投分院落實精神病患之安全照護工作，嚴防患者在院內自我傷害事件重演：

- 1、國防部於 101 年 9 月 10 日在三軍總醫院北投分院成立國軍自殺防治中心，以整合國軍醫療專業（軍醫局業管）與心輔體系（政戰局業管），建構資訊化作業，達到即時列管個案，及早醫療專業介入診療；另以專業網路介面，提供國軍官兵使用，強化自傷防範工作。目前國軍提供多元心

理健康相關諮詢服務，計有總督察長室 1985 專線、國軍心衛中心 0800-536-180、各作戰區地區心衛中心服務電話、軍種司令部服務專線及國軍自殺防治中心 0800-395-995 專線等，雖可提供官兵多元管道之電話諮詢服務，但卻使得官兵背誦的號碼過多，導致有需要時卻不易記起諮詢電話號碼的困擾。另，軍醫局原擬由三軍總醫院北投分院再行申辦「軍線 6 碼直撥」，是否因而造成官兵背誦諮詢專線號碼複雜化，亦宜再行評估。

- 2、另軍醫署表示，礙於個人資料保護法第 2 條及第 5 條規定，國軍自殺防治中心諮詢專線（電話語音系統）接聽前具先提示：「全程語音錄音」等語。按該法第 2 條規定「蒐集」係指以任何方式取得個人資料；第 5 條規定個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。有鑑於電話語音提示：「全程語音錄音」，可能影響當事人接受後續諮詢服務之意願；再查，個人資料保護法第 16 條第 3 款規定為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險，於執行職務必要範圍內可以為之。故該中心取消諮詢電話「全程語音錄音」之提示用語，允屬妥善適法。
- 3、國軍自殺防治中心取消專線語音提示功能後，改由三軍總醫院北投分院專責值班人員接聽，接通後以口頭告知方式進行錄音。接聽諮詢專線編組由該分院醫師 33 人、心理師 9 人、社工師 8 人、職能治療師 10 人及護理人員 3 人，總計支援專線接聽人員為 62 員，人員在值班以外時間，輪

值諮詢電話接聽任務。惟為避免增加上開醫事人員額外工作負擔，未來在經費允許下，似可聘用相關專業人員，或參考榮總「王老師」制度，協助至該中心諮詢專線任務。

- 4、復查三軍總醫院北投分院於奉國防部指示成立國軍自殺防治中心之前，該院原就專責國軍各級單位心身健康促進，精神疾病診治、壓力調適、自殺及自我傷害預防、重大災難心理衛生服務工作等，並致力於軍鎮精神醫學教育、訓練及研究發展。本院前調查陸軍第 53 工兵群士兵劉○○疑似遭受軍方不當對待並延誤送醫，且劉○○於 96 年 2 月 21 日上午 7 時 55 分在該院因疑似自我傷害案件致成植物人狀態。又查該院於 98 年 4 月 22 日再度發生住院病患房○○於病房浴室內以毛巾上吊自殺既遂事件。按該院擔負國軍各級單位自殺及自我傷害預防重任，卻於短短 3 年內接連發生院內精神病患自我傷害事件，允當深切檢討，嚴防類似情事重演。

四、關於「軍校學生及志願役官士兵退場機制」部分：

- (一)國防部宜善用心理評測工具，確實瞭解軍事學校學生之就學意願，並結合相關轉、退學輔導作為，避免無就學意願學生以激烈方式達到退學目的，因而肇生危安事件：

- 1、按軍事學校學生研究生學籍規則第 32 條第 1 項規定：「各校大學、專科、中等學校教育學生，經原就讀學校同意，參加其他軍事學校轉學考試錄取者，得轉入他校相當年級肄業。」另依軍事學校預備學校軍費生公費待遇津貼發給及賠償辦法第 14 條第 1 項第 2 款規定，軍費生經權責機關核准，轉入其他軍事學校就讀，得向就讀學

校申請免予賠償所受領之公費待遇及津貼。是以，軍事學校學生因個人志趣或課業因素導致適應不良者，除申請自願退學外，亦可依前揭規定辦理轉學至其他軍事學校就讀。

2、本院調查陸軍官校吳姓一年級學生於102年2月18日凌晨2時許意圖逃離營區，因遭安全士官(同校二年級學生)發現並予以攔阻，竟持水果刀刺入其胸部乙案。經查本案吳生於101年6月進入陸軍官校就讀後，因適應不良，課業表現不佳，萌生轉學至士官學校就學之意願，此由其與同儕平日交談及吳生生活週記內容，均有跡可循。但因家人反對，所以才留在官校，半年即演變成以激烈手段尋求被學校退學之憾事。本院認為現行軍事學校學生退場機制容有檢討改善空間，分敘如下：

- (1)部分軍事學校學生係因家長之要求強迫就讀，易蒙生意志不堅退學意念，各軍事學校雖有針對入伍新生實施相關性向、人格測驗，惟並未將就學意願納入相關心理評測，致無法確實掌握學生意向，適時輔導學生轉學或退場。
- (2)現行軍事學校學生申請自願退學之作業程序，均須檢附學生家長同意書始能辦理，惟類如本案情形，若學生本身並無就讀意願，惟囿於家長不同意其退學，校方如何兼顧家長、學生雙方立場，並避免學生以錯誤之激烈方式，達到退學目的，亟需國防部妥處因應。
- (3)近來國防預算日趨緊縮且兵員縮簡，有限的國防教育資源應確實花在刀口上，並促使有心投入軍旅生涯之青年皆能進入最適性之軍事學校就讀。國防部除應精進新生考選程序外，如何

善用法制上之軍校轉學機制，協助輔導志趣、專長不符學生轉往其他軍種、兵科學校就讀，甚至「官校」轉「士校」，並與軍事學校學生研究生學籍規則第 32 條第 2 項「各校學生除降班或特殊情形經核准者外，一年級及最高年級學生，不得轉學」之規定有效調和，俾使雖係一年級新生，而因志趣、專長不合者，亦能儘速轉往其他適性之軍事學校就讀，使兵源運用更有效率。

- 3、綜上，現行軍事學校學生研究生之轉學及退場機制容有精進空間，國防部允宜將學生就學意願納入相關心理評測，確實掌握個人意向，適時輔導其轉學或退場；並協調家長與學生雙方立場，避免學生以激烈方式達到退學目的；亦宜善用軍校相關轉學機制，協助輔導志趣、專長不符學生轉往其他軍種、兵科學校，或由「官校」轉「士校」就讀，使學生得以適性發展，提升就學意願，避免肇生學員危安類案。

(二)國防部允應改進現行志願士兵之招募方式，務期申請退場人數得以逐年趨於穩定，以健全募兵制度，降低基層部隊管理困擾，堅實國軍戰力：

- 1、關於志願士兵退場機制，查國防部為解決志願士兵於服役期間以部隊現實情況與個人理想落差，因而萌生怨懟或退意，前於 98 年 6 月 10 日修正志願士兵服役條例第 5 條之一，增訂「核定起役之日起三個月期滿後」之部隊適應期退場機制，並明定相關考評程序。爰依上開規定，志願士兵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，由國防部或各司令部於三個月內，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、承上，所謂志願士兵退場機制係指志願士兵因個人因素提出不適服役申請，並由國防部或各司令部於三個月(作業時間)內，召開評審會辦理。98年迄今志願士兵個人提出申請不適服退場計4,600員，依國防部統計各年度人數如下：

- (1)98年26員。
- (2)99年1,901員。
- (3)100年1,647員。
- (4)101年688員。
- (5)102年(1至7月)388員。

國防部表示，志願士兵退場機制自98年施行迄今，經向各級單位實施作業講習，並對所屬志願士兵詳實宣導，各級作業熟悉度逐次提升，從初期申辦人數較少，至99年申辦人數劇增，係因98年志願士兵服役條例修正及退場機制施行後，有意離退之志願士兵於同一時期同時提出所致。

3、本院第4屆調查聯勤司令部三支部衛生群醫療一連一兵王○○於100年5月19日18時30分許引火自焚送醫急救不治案，據諮詢專家意見表示：

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。本案王○○去年即想退伍，部隊擔心退役太多遭上級責難故未積極處理。

- 4、按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，方有助於達成軍隊專業化、制度化與精兵政策的推展，並能符合軍事戰略規劃與兵力結構調整的需求。惟查，軍方在宣導招募志願兵時，常有故意誇大福利待遇卻隱瞞現狀，讓單純的年輕人在資訊不明情況下簽立志願役服役同意書；另少數幹部冀圖衝業績，強迫或施壓義務役新兵簽轉服志願士兵之不當現象，也時有所聞。早期許多志願士兵服役後發覺自己無法適應且與志趣不合，卻苦無退場機制，為了離開部隊，無所不用其極，有人甚至故意擺爛要讓部隊記兩大過，遊走在軍法與行政處分的邊緣，讓家長殊為擔心。現國防部已於98年6月10日修正志願士兵服役條例第5條之一，增訂核定起役之日起三個月期滿後之部隊適應期退場機制，惟此後各年度志願士兵提出申請不適服退場高達4,600員，顯示現行志願士兵之招募方式容有改善空間，國防部允應檢討改進，務期爾後自願士兵申請退場之人數得以逐年趨於穩定，俾健全募兵制度，降低基層部隊管理困擾，堅實國軍戰力。

- (三)國防部宜研議放寬志願役軍士官於法令所定應服滿現役最少年限前，得依個人志願申請退伍之相關

措施，俾無意軍旅生涯者提早離開軍中，防範以自傷手段遂行其退役目的之情事再次發生：

- 1、據國防部稱：有關志願役軍、士官之退伍要件，係依陸海空軍軍官士官服役條例第 15 條規定：「志願役軍官、士官服現役期間申請退伍之條件，必須為服滿現役最少年限；屆滿現役最大年限或年齡；因病、傷或體質衰弱，經檢定不適服現役；逾越編制員額；年度考績丙上以下或因個人因素一次受記大過二次以上，經人事評審會考核不適服現役及久停未晉者，予以退伍。」國軍志願役軍、士官起役年齡較志願士兵晚，心智較為成熟，為鼓勵渠等服滿最少年限，限制於服滿現役最少年限之前，不得依個人意願申請退伍。現行志願役軍、士官下部隊，係安排輔導人(資深軍、士官)，對生活作息、業務及有關事務輔導，初官有不適應不良情形，依三級防處由連、隊長(輔導長、心輔官)約談，輔導渠等安心服役。
- 2、另國防部表示：有關志願役軍、士官未服滿現役最少年限，得否辦理志願退伍一節，該部前於 101 年 9 月 12 日召開「國防部志願役軍官士官未服滿現役最少年限得依個人志願申請退伍退場機制案研討會」進行研商。結論認因事涉國軍建軍備戰、基層部隊穩固、裝備維修保養、演訓救災任務遂行、人員補充等面向，將賡續蒐整先進國家相關機制規範，並依「募兵制」推動進程、部隊人力成長實況、法令研修及相關配套措施等情，彙整評估資料，以供後續可行性及配套措施研處參酌。
- 3、經核，志願役軍士官之階級與所負責業務，皆無法與志願士兵等量齊觀，惟針對欲提前退役之軍、

士官除藉由心理輔導外，根本之道乃係擘劃相關完善之退場機制，畢竟，若渠等已無意於軍旅生涯而勉強留之，不僅無法適才適所，恐亦難以期望其能戮力報效國家，更可能以自傷之激烈手段結束其生命，或以此手段遂行其退役的目的，徒增家人傷痛及國家之損失。本院前曾調查聯勤司令部汽車基地勤務廠支援連少尉排長劉○○燒炭自傷已遂案即屬適例。劉員曾多次表示，因不適應軍中生活，欲辦理退伍，然除符合前揭陸海空軍軍官士官服役條例第 15 條規定所列要件外，並無志願役軍、士官未服滿現役最少年限得依個人志願退場機制。因之，劉員雖去意甚堅，卻礙於法規無法離開軍中，以致心理失衡自殺走上絕路，造成人命殞失，帶給其家人永遠的苦痛，並重創國軍士氣與形象。職故，國防部允宜研議放寬志願役軍、士官於法令所定服滿現役最少年限前，得依個人志願申請退伍之相關措施，俾讓被錯置不適合從軍者提早離開部隊，避免以自傷手段遂行其退役目的之情事再次發生。

- 4、另同前所述，由於志願役專業預備軍士官招生係因應募兵制政策推動，為國軍當前建軍備戰準備，爭取高素質人力，擴大軍士官來源之重要招募管道。為避免劉○○自傷類案再生，關於國軍人才之招募，亦應使青年學子獲得投入軍旅之完整真實資訊，使渠等於投入軍旅之前，儘可能知悉未來將面臨之職場環境，以及軍人生涯將有之職務歷練，避免渠進入部隊後，實際狀況與最初認知之差距過大，因而走上自傷一途。

調查委員：洪德旋、沈美真、尹祚芊