

## 糾 正 案 文 (公布版)

壹、被糾正機關：國防部。

貳、案由：國防部為國家中山科學研究院（下稱中科院）之監督機關，未能積極監督該院落實進用高齡人員實施計畫辦理人事相關事務，中科院一再打破進用計畫訂定高齡人員不任主管職之原則，致排擠現職人員升遷，打擊工作士氣並嚴重斷傷中科院形象；國防部復未能於103年中科院改制為行政法人初期，即督促該院建立完備之利衝規範，致中科院103至109年期間，得標廠商與該院現職人員存在多起利益衝突之不當情形；又國防部未能善盡監督責任，督促中科院建立離職人員的旋轉門規定，致有損及中科院自身利益之疑慮等，均核有失當，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於近年審計部查核報告指出中科院行政法人化後衍生人事進用公正性及採購作業違反利益迴避等缺失，又媒體報導中科院大量回聘退休高階主管，淪肥貓院疑慮等情，已調查完畢。國防部為中科院之監督機關，未能善盡監督責任，應予糾正促其注意改善，糾正之事實與理由如下：

- 一、中科院為因應營運急速擴張與各項重大任務推展，須以熟練人力即時投入工作，同時藉經驗傳承深化人才培育等需要，訂定進用高齡人員實施計畫，以曾在該院服務期間已核定為從事及參與機敏專案之涉密工項，或具有關鍵、高工藝、外部勞動市場稀少、短期內無法取得之專業技術者等退休人員列為聘任對象，

其立意良善；惟中科院卻一再打破該實施計畫所特別訂定高齡人員以不任主管職的原則，排擠現職人員升遷，打擊工作士氣，相關高齡回任人員雖於媒體揭露後已分別卸任主管職務，但已嚴重斲傷中科院形象，且動輒增設非常態之高階職缺予以安置，亦難杜因人設事之譏評。又，竟有個別高齡回任者之議薪結果，違反該實施計畫規定，逾越原薪資之三分之二之上限，核其所為，已有不當濫用人事制度彈性、獨厚特定人之嫌，斷難以契約自由或並未違反法律等語卸責。國防部為中科院之監督機關，未能積極監督該院落實進用高齡人員實施計畫辦理人事相關事務，以維該院正面形象與激勵現職人員之工作士氣，核有怠失。

- (一) 中科院依據勞動基準法第54條：「勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：一、年滿65歲者。……」、中高齡者及高齡者就業促進法第28條：「65歲以上勞工，雇主得以定期勞動契約僱用之。」該院「定期契約人員管理作業規定」及「聘請顧問作業規章」等相關規定，由該院院長於109年2月17日主持之「定期契約及延後退休人力調節研處作為研討會議」後，於同年3月11日訂定「國家中山科學研究院進用高齡人員實施計畫」（下稱實施計畫），依該實施計畫之具體作法內容，對於中科院進用原即服務於該院之相關高齡人員係採「先退再聘」方式，屆滿65歲者，一律先辦理退休，結算退休金後，再視工作特性，合議契約類型及工作內容；現有延退人員至合約結束止，依前述規定辦理。
- (二) 根據上述實施計畫之僱用原則，包括：1、區分為定期契約及顧問2種類型，定期契約以能提供專業技術實務工作者為主，惟行政管理類之主管職不在此限；顧問提供專業諮詢，並以無給職為原則。2、

採一年一聘制，最大服務年限至70歲止。3、合約內容需敘明傳承事項及預計達成目標；若欲續約須依契約內容交付工作成果報告，並經一級單位審核通過，送人資處審查後，簽奉院長核定。4、以不任主管職為原則；若有特殊需求，須簽奉院長核定。另，實施計畫中，對於薪資待遇明定：「定期契約薪資為勞資合議，惟不得超過原薪資的三分之二；倘若計算後，薪資低於本院「定期契約人員管理作業規定」標準，則依「定期契約人員薪給標準參考表」核予該職務薪資下限或基本工資。」等內容。中科院如確有實際需求，而依實施計畫進用已退休之高齡人員時，其回聘原則為退休前核定為涉密工作項目人員或具關鍵、高工藝、外部勞動市場稀少、中科院短期內無法取得之專業技術，且可提供實務工作之一者，且應以不任主管職為原則，俾避免排擠現職人員升遷，且應依實施計畫之規範，其議定之薪資不得超過原薪資之三分之二，以符合其所特別訂定之內部規定。中科院於109年回聘14人、110年回聘40人、111年回聘100人、112年回聘92人，近年來回聘人數相對較高。

表1 中科院107年起回聘退休人員統計

單位 \ 年度	107-108	109	110	111	112
院長室		1	2	1	1
策略會		1	1	1	
工程處				1	1
人資處				1	1
醫務所			2	2	2
飛彈所		4	11	33	34
資通所		1	6	8	5

化學所		2	3	12	12
材電所				1	1
電子所			7	17	15
系發中心		5	6	9	6
系製中心			2	14	14
總計	0	14	40	100	92

註：本表統計日期為112年2月6日。

資料來源：國防部。

(三)國防部表示，中科院為因應營運急速擴張與各項重大任務推展需要，須以熟練人力即時投入工作，同時藉經驗傳承深化人才培育，配合109年中高齡者及高齡者就業促進法施行後，推動高齡回任制度。有關中科院高齡回任敘薪原則，係考量高齡者身心狀況，並以經驗傳承為主，適度調整工作內容與肩負責任，以原薪資三分之二為敘薪上限之基礎，據以實施雙方合議事宜；回任一級副主管以上高階管理職，係襄助院長推動計畫整合及管理革新等艱鉅事務，候選人員由人力資源處(下稱人資處)建議，以個案方式檢討議薪。本院尊重中科院訂定實施計畫據以進用高齡回任者之彈性用人機制，然應確實根據實施計畫各項規定內容辦理以示公允與對內部制度之尊重，俾杜質疑。惟查：

- 1、中科院依據實施計畫以高齡定期契約方式進用該院之退休人員，於109年9月8日進用黃○○為設施工程處(下稱工程處)處長；109年12月8日進用徐○○為副院長；於110年1月5日進用賀○○為系統製造中心(下稱系製中心)副主任；於110年7月16日進用李○○為資訊電信研究所(下稱資電所)新設立之技術長；於110年9月7日進用簡○○擔任合資公司董事，代表中科院行使股東

之權利及義務；於111年1月4日進用許○○為材料暨光電研究所（下稱材電所）督導長；於111年8月16日進用齊○○為人資處處長，上述高齡回任人員中多擔任主管職位，中科院實施計畫中為避免排擠現職人員升遷所訂定之高齡回任者以不擔任主管職之原則，顯然已一再被打破，縱均經簽奉該院院長核定，然勢已嚴重打擊現職人員工作士氣。

- 2、再根據實施計畫，高齡回任者若欲續約須依契約內容交付工作成果報告，並經一級單位審核通過，送人資處審查，但這些回任者或擔任一級單位主管，或擔任人資處處長，形同自己審核/查己身之工作成果報告，似更難杜外界之質疑。
- 3、媒體於111年11月底報導中科院不思提升國防科技水準卻在人事上大動手腳，多位超過65歲退休年齡的高階主管順利回聘，領了退休俸又同時爽領10多萬月薪，讓中科院淪「肥貓」院，還連帶衍生更嚴重的問題，就是讓內部升遷受阻，數百科技骨幹人才求去，技術斷層恐成國安新危機等負面報導內容後，中科院高齡回任人員中，徐○○副院長即自111年12月8日卸任副院長職務、工程處黃○○處長於112年2月1日卸任處長職務，轉任系統發展中心（下稱系發中心）測試驗證督導長、人資處齊○○處長於112年2月1日卸任處長職務並即轉任該處於同日新設立之督導長，然已嚴重斷傷中科院形象，且動輒增設非常態之高階職缺予以安置，更難杜因人設事之譏評。
- 4、此外，經抽查後竟發現有個別高齡回任者之議薪結果，人資處於簽請院長同意之公文中，雖提及實施計畫中不得超過原薪資之三分之二之規定，

然仍以超過其原薪資之議薪結果簽請院長同意而獲核可之情事，完全罔顧實施計畫中對議定之薪資不得超過原薪資之三分之二之情事。

- 5、中科院與人資處明顯違反進用高齡回任計畫中相關規定，其作為顯有違失，斷難以契約自由或並未違反法律等語卸責，顯未正確運用行政法人具有人事管理自主的特性，獨厚特定個案而破壞議薪制度原有之上限規定，亟需深切檢討。

(四)中科院為因應營運急速擴張與各項重大任務推展，須以熟練人力即時投入工作，同時藉經驗傳承深化人才培育等需要，爰訂定進用高齡人員實施計畫，以曾在該院服務期間已核定為從事及參與機敏專案之涉密工項，或具有關鍵、高工藝、外部勞動市場稀少、短期內無法取得之專業技術者為聘任對象，其立意良善；然中科院依據上述實施計畫以高齡定期契約方式進用該院之退休人員中，一再有個案打破為避免排擠現職人員升遷所訂定之高齡回任者以不擔任主管職之原則，縱均業經簽奉該院院長核定，勢已嚴重打擊現職人員工作士氣；復依上述實施計畫，高齡回任者若欲續約須依契約內容交付工作成果報告，並經一級單位審核通過，送人資處審查，然由渠等或擔任一級單位主管，或擔任人資處處長，形同自己審核（查）己身之工作成果報告，顯有未當，難杜外界之質疑，相關高齡回任人員雖於媒體揭露後已分別卸任主管職務，然實已嚴重斲傷中科院形象，且動輒增設非常態之高階職缺，亦難杜因人設事之譏評。此外，經查竟有個別高齡回任者之議薪結果，逾越原薪資之三分之二之上限規定，完全罔顧上述實施計畫之內部規定，斷難以回任一級副主管以上高階管理職，係襄助院長推動計畫整合

及管理革新等艱鉅事務，候選人員由人資處建議，以個案方式檢討議薪等語卸責，核中科院未悉依上述實施計畫辦理退休同仁回任相關作為，顯非正辦，已有不當濫用人事制度彈性、獨厚特定人之嫌。國防部為中科院之監督機關，未能積極監督該院落實進用高齡人員實施計畫辦理人事相關事務，以維該院正面形象與激勵現職人員之工作士氣，核有怠失。

二、國防部未能於 103 年 4 月 16 日中科院改制為行政法人初期，督促該院建立完備之利衝規範，致審計部清查中科院 103 至 109 年度得標廠商與該院現職人員關係後，即發現採購作業中存在多起利益衝突之不當情形，顯有未當。中科院雖於 110 年 12 月 23 日訂頒「採購利益迴避與衝突禁止及請託關說事件處理作業規定」，擴大對利衝之規範對象及並加強其規範內容，惟 111 年度仍查出該院 4 位現職人員違反利衝規定情事，國防部顯應持續嚴格督導中科院加強宣導相關規定並積極查核，俾防杜類似違反利益衝突情事之發生。又，中科院對相關廠商因涉及利益衝突而列為該院限制參與購案廠商時，於中科院相關現職人員離職後，抑或廠商告知中科院現職人員之親屬已離職或卸除相關職務後，中科院迅即對該廠商解除管制之作為，以及投標廠商代表於投標文件中做不實勾選，簡直目無法紀，中科院卻推卸以無法對其與其所代表廠商課責，致中科院利衝規範或內部行政規則形同具文，顯見該院利衝規範或採購相關機制，難以杜絕一再發生的利衝違失，國防部難辭其咎。

(一)據審計部查核發現，中科院 103 至 109 年度得標廠商名單中，計有 36 家得標廠商之董、監事，與該院 35 名現職員工互為配偶或一等親之親屬關係，經統計

截至109年底止，該等得標廠商已獲取該院631件購案、合約金額共約新臺幣（下同）19.6億元，其中屬於該院可逕洽廠商採購之小額購案計有431件、合約金額共約5,080萬元，小額購案件數及金額之占比分別為68.30%及2.59%。又，上述35名員工中，計有3人擔任主管、審核及採購等重要職務，所涉利益衝突可能性相對較高。依行政院人事行政總處之說明，我國行政法人制度創設之目的，係期待以新的公部門組織型態來執行公共事務，在不增加政府支出的條件下，可有效提升營運績效與服務品質，且在會計、財務與採購上適度鬆綁及賦予彈性，使公共事務執行更具效率。行政法人執行特定公共事務，除給予適度彈性與自主外，然應課予責任及適當監督，賦予一定監督機制。中科院係於103年4月16日改制為行政法人，改制初期對於利衝適用相關法規包括：公職人員利益衝突迴避法、公務員服務法、採購作業實施規章，規範對象為中科院董事長、董事、監事、院長、軍職人員、承辦採購與監辦人員等，主要規範內容為軍職人員離職3年內不得參與離職前5年業務有關採購案，以及採購、監辦人員對於採購利益均應迴避等，規範對象及內容相對較少，爰審計部清查中科院103至109年度得標廠商名單中，即發現計有36家得標廠商之董、監事，與該院35名現職員工互為配偶或一等親之親屬關係，且有3位或任職主管職或涉及審核、採購等敏感職務等存在利益衝突之不當情形。

表2 103至109年度中科院35位現職員工與得標廠商互為配偶或一等親親屬之購案統計

購案金額 分類級距	筆數		中科院轉型行政法人後 購案之合約金額(萬元)	
	20萬元以下	431	68.30%	5,080.88
超過20萬元	200	31.70%	190,936.38	97.41%
合計	631	100.00%	196,017.26	100.00%

資料來源：審計部。

表3 103至109年度中科院35位現職員工與得標廠商互為配偶或一等親親屬之個案概況

序號	現職員工姓名	任職主管職或涉及審核、採購等敏感職務	員工之配偶或親屬姓名	得標廠商	員工配偶或親屬擔任得標廠商之職務	購案金額分類級距	筆數	轉型行政法人後購案之合約金額(萬元)
1	徐○○		王○○	A公司	董事	20萬元以下	11	204.48
						超過20萬元	108	117,524.30
2	李○○		李○○	B公司	董事長	20萬元以下	52	703.81
						超過20萬元	14	38,235.22
			李○○	C公司	董事長	20萬元以下	2	36.57
						超過20萬元	1	55.80
3	施○○		施○○	D公司	董事	20萬元以下	31	392.15
						超過20萬元	18	12,695.59
4	許○○		許○○	E公司	監察人	20萬元以下	1	19.90
						超過20萬元	4	10,405.22
5	齊○○		齊○○○	F公司	董事	20萬元以下	1	1.38
						超過20萬元	1	3,931.20
6	楊○○	航空研究所組長	楊○○	G公司	董事	20萬元以下	49	339.49
						超過20萬元	24	3,220.81
7	鄭○○		鄭○○	H公司	董事長	20萬元以下	49	625.04
						超過20萬元	11	956.30
8	林○○		林○○○	I公司	董事	20萬元以下	19	276.63
						超過20萬元	2	799.30
9	黃○○		黃○○	J公司	董事長	20萬元以下	33	402.31

序號	現職員工姓名	任職主管職或涉及審核、採購等敏感職務	員工之配偶或親屬姓名	得標廠商	員工配偶或親屬擔任得標廠商之職務	購案金額分類級距	筆數	轉型行政法人後購案之合約金額(萬元)
						超過20萬元	6	577.48
10	陳○○		蔡○○	K公司	董事	20萬元以下	46	697.02
11	陳○○		黃○○	L公司	監察人	20萬元以下	2	10.57
						超過20萬元	2	658.64
12	黃○○		詹○○	M公司	董事	20萬元以下	23	133.68
						超過20萬元	4	455.82
13	吳○○		吳○○	N公司	董事	20萬元以下	7	43.47
						超過20萬元	2	523.08
14	陳○○		陳○○	O公司	董事	超過20萬元	1	480.00
15	鄭○○		鄭○○	P公司	董事	20萬元以下	4	71.66
						超過20萬元	1	385.00
16	賴○○		林○	Q公司	董事	20萬元以下	29	377.75
17	陳○○		游○○	R公司	監察人	20萬元以下	10	136.80
18	李○○	財務室管理師	王○○	S公司	監察人	20萬元以下	11	129.03
19	金○○		金○○	T公司	董事長	20萬元以下	4	41.44
						超過20萬元	1	32.62
20	宋○○		楊○○	U公司	董事	20萬元以下	4	63.27
21	詹○○		黃○○	V公司	董事	20萬元以下	6	60.45
22	林○○		林○○	W公司	董事	20萬元以下	4	57.51
23	傅○○		傅○○	X公司	監察人	20萬元以下	3	40.46
24	陳○○		陳○○	Y公司	董事	20萬元以下	2	38.64
25	蘇○○		楊○○	Z公司	董事	20萬元以下	2	34.65
26	李○○		李○○	AA公司	董事	20萬元以下	2	26.17
27	林○○		林○○	AB公司	董事	20萬元以下	2	20.37
28	秦○○		黃○○	AC公司	董事	20萬元以下	2	19.30
29	孫○○		蘇○○	AD公司	董事長	20萬元以下	1	18.95

序號	現職員工姓名	任職主管職或涉及審核、採購等敏感職務	員工之配偶或親屬姓名	得標廠商	員工配偶或親屬擔任得標廠商之職務	購案金額分類級距	筆數	轉型行政法人後購案之合約金額(萬元)
30	張○○		張○○	AE公司	董事	20萬元以下	11	16.50
31	王○○	設工處工程師(採購人員)	王○○	AF公司	董事	20萬元以下	2	13.33
32	趙○○		趙○○	AG公司	董事	20萬元以下	1	11.35
33	黃○○		黃○○	AH公司	董事	20萬元以下	3	8.18
34	林○○		林○○○	AI公司	董事	20萬元以下	1	7.70
35	江○○		蔡○○	AJ公司	監察人	20萬元以下	1	0.87
合 計							631	196,017.26

資料來源：審計部。

(二)關於中科院各單位辦理採購作業時，如何防止上述利益衝突情形，詢據國防部表示，中科院已於110年12月23日訂頒「採購利益迴避與衝突禁止及請託關說事件處理作業規定」，中科院人員對於採購有關之利益均應迴避，中科院一級以上正(副)主管及辦理全院性之採購、監辦人員，本人併其配偶、二親等以內親屬及共同生活之家屬，有擔任廠商之負責人、董事、獨立董事、監察人、經理人、業務銷售者，禁止該廠商參與中科院採購案；中科院各一級單位之二、三級正副主管及辦理單位性之採購、監辦人員，本人併其配偶、二親等以內親屬及共同生活之家屬，有擔任廠商之負責人、董事、獨立董事、監察人、經理人、業務銷售者，禁止該廠商參與該一級單位之採購案。此外，廠商之負責人、董事、獨立董事、監察人、經理人、廠商業務銷售者等職務，為中科院離職未滿3年之人員，且擬參與之採購案件與該人員離職前5年內職務有關者，禁止該廠商參與相關採購案。違反上述作業規定者，由中科院

督察室(利衝小組)立案調查，該院員工依「員工服務紀律管理作業規定」第8點(四、反貪污及反圖利)之違反態樣及程度，檢討「申誡」、「記過」、「大過」等處分，如情節重大者，並得檢討解除聘僱；廠商則撤銷決標、解除或終止契約，並得請求損害賠償。

(三)國防部雖表示中科院103年至111年間依「公職人員利益衝突迴避法」清查適用人員(董事長、董事、監事及院長)利益迴避情形，均無違反利益衝突情事；然111年度經執行比對10,358案後，仍查有江○○副組長、王○○副所長、林○○副小組長及施○○小組長等4人違反利衝規定情事，其中不乏購案需求單位現職人員之二親等以內之親屬為得標廠商之負責人或董事等重要職務，利益衝突情形嚴重，其中除江○○副組長因已主動揭露而不予究責外，其餘3人均分別記過乙次在案。足見國防部顯然仍應嚴格督導中科院加強宣導相關規定並積極防杜類似違反利益衝突之情事一再發生。又，相關廠商因涉及利益衝突而被中科院列為限制參與購案廠商時，於廠商告知中科院現職人員之親屬已離職或卸除相關職務，抑或中科院相關人員離職後，中科院即對該廠商解除管制之作為，似難有效促使相關廠商心生警惕進而避免違反中科院利益衝突相關規定，應再檢討精進。另，以偉○資訊有限公司業務副總經理吳○○於中科院投標文件中不實勾選為例，該文件屬中科院內部行政規則，因吳員未涉及違反法律，且中科院自認未遭受實質損害而未採取法律行動，然容任投標廠商代表於投標文件中做不實勾選而無法課其與其所代表廠商負擔相關責任，致中科院內部行政規則形同具文，又如何杜絕利衝事件再發生，

甚至影響國防軍品採購品質，中科院作為，顯有未當。

(四)經查，國防部未能於103年4月16日中科院改制為行政法人初期，即督促該院建立完備之利衝規範，致當時該院對於利衝之規範對象及內容相對較少，課責與監督機制相對寬鬆，爰審計部清查中科院103至109年度得標廠商名單中，即發現計有36家得標廠商之董、監事，與該院35名現職員工互為配偶或一等親之親屬關係，且有3位或任職主管職或涉及審核、採購等敏感職務等存在利益衝突之不當情形。中科院雖已於110年12月23日訂頒「採購利益迴避與衝突禁止及請託關說事件處理作業規定」，擴大對利衝之規範對象及並加強其規範內容，惟111年度仍查出違反利衝規定情事者計有4案，國防部顯應持續嚴督中科院加強宣導相關規定並積極查核，俾防杜類似違反利益衝突情事之發生。又，中科院對相關廠商因涉及利益衝突而列為該院限制參與購案廠商時，於中科院相關現職人員離職後，抑或廠商告知中科院現職人員之親屬已離職或卸除相關職務，中科院迅即對該廠商解除管制之作為，以及容任投標廠商代表於投標文件中做不實勾選而無法對其與其所代表廠商課責，致中科院利衝規範或內部行政規則形同具文等，足顯該院利衝規範或採購相關機制，仍有再檢討精進空間，以杜絕一再發生的利衝違失。

三、中科院之軍職人員，其離職後3年內，自應受公務員服務法不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問規定之拘束，然該院其餘大多數人員並非該法之適用對象，直至該院於110年12月23日訂頒「採購利

益迴避與衝突禁止及請託關說事件處理作業規定」後，這類未適用公務員服務法的人員離職後3年內所轉業之企業，始有參與中科院相關採購之限制。經查中科院於110年12月23日前之離職人員中，計有8位離職前為該院負責設計開發零組件之研究或技術人員，或於離職2年內，即創設或加入新公司並擔任董、監事等職務後，該公司順利承攬中科院採購案，或於離職後立即轉任中科院得標廠商之董事職務，他們當中是否有將中科院利益輸送至特定之民營營利事業或個人情事，是否有傷害中科院自身利益，均顯有重大疑慮。國防部未能及時督導中科院建立相關具體防範機制，俾確保中科院利益，核有重大疏失，洵應澈底檢討。

- (一)公務員服務法(下稱公服法)於85年1月15日增訂第14條之1:「公務員於其離職後3年內，不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」及第22條之1:「離職公務員違反本法第14條之1者，處2年以下有期徒刑，得併科新臺幣1百萬元以下罰金。犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。」等規定。銓敘部於85年7月20日對上述條文相關說明略以:「公務員服務法第14條之1規定，其認定標準如次:(一)離職:包括退休(職)、辭職、資遣、免職、停職及休職等離開原職者。(二)職務直接相關……2.離職前服務機關與營利事業有營建(承辦本機關或所屬機關之工程)或採購業務關係(包括研訂規格、提出用料申請及實際採買)之承辦人員及其各級主管人員(所稱各級主管人員係指各級直接承辦相關業務單位之副主管及主管，暨該機關幕僚長、副首長及首長)。……

(四) 董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問：1. 董事：係指有限公司或股份有限公司之董事、常務董事、副董事長、董事長而言……4. 經理：依民法、公司法及商業登記法規定，除經理外，尚包括總經理、副總經理、協理及副經理。……」前述規範之意旨，在於防杜公務員濫用其在職時之地位、權力及所掌握之資源，或因職務所知悉之秘密，先輸送已實現或預期將來可實現之利益至特定民營營利事業，形成利益輸送，圖利與其任職機關、職務利益衝突或違背之營利事業，為使公務員服職期間能公正嚴明，並有效保障國家利益，故對其離職後轉業作此必然之限制。中科院之軍職人員，其離職後3年內，自應受上述公服法之拘束，不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問；然該院其餘大多數人員並非公服法之適用對象，直至該院於110年12月23日訂頒「採購利益迴避與衝突禁止及請託關說事件處理作業規定」，其中明定：「廠商之負責人、董事、獨立董事、監察人、經理人、廠商業務銷售者等職務，為中科院離職未滿3年之人員，且擬參與之採購案件與該人員離職前5年內職務有關者，禁止該廠商參與相關採購案。」之規範後，他們離職後3年內所轉業之企業，始有參與中科院相關採購之限制。

(二) 依審計部查核所得，原任中科院研究單位之工程師或技術人員，離職2年內即創設公司並承攬中科院採購案，包括：飛彈所陳○○及劉○○離職後分別擔任成○科技股份有限公司之董事長與董事、飛彈火箭研究所陳○○離職後擔任協○能源科技股份有限公司副董事長、督考品保處余○○與電子所薛○

○離職後分別擔任麥○科技股份有限公司之董事長與監察人、材電所李○○離職後擔任青○光能科技股份有限公司董事長、材電所詹○○離職後擔任輝○企業有限公司董事等7人；原任中科院電子所之工程師范○○，則轉任該院得標廠商磐○科技股份有限公司之董事。縱中科院人員多非公務員，不受上述公服法之拘束，且中科院改制為行政法人後應在採購作業上適度鬆綁及賦予彈性，俾使其執行更具效率，然上述中科院離職人員，有無利用其在中科院服務期間知悉之秘密，謀求其個人利益，形成利益輸送？是有將中科院利益輸送至特定之民營營利事業情事？是否傷害中科院自身利益？均顯有重大疑慮，詎國防部未能及時督導中科院建立相關具體防範機制，迄110年12月23日該院始訂頒「採購利益迴避與衝突禁止及請託關說事件處理作業規定」以為防範，難認妥適，核有重大疏失。

(三)中科院上述離職人員中，劉○○、李○○等2位係屬軍職人員，應遵守公服法相關規定，依據銓敘部前述於85年7月20日對公服法相關條文之說明內容，此2人均已涉嫌違反公服法「公務員於其離職後3年內，不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」之規定，案經中科院初步清查後，將劉、李2員之人事及採購案件資料陳報國防部政風室，續由該室移送臺灣桃園地方檢察署偵辦。

(四)綜上，據審計部提供資料，中科院離職人員中計有8位離職前為該院負責設計開發零組件之研究或技術人員，其中7位人員竟於離職2年內，即創設與產製飛彈相關零(料)件之新公司並擔任董監事，且該等人員所創設之公司共承攬採購案金額4,518萬

餘元；另有1位研究人員於離職後，立即轉任中科院得標廠商之董事職務，縱中科院所屬人員多非公務員，不受公服法「公務員於其離職後3年內，不得擔任與其離職前5年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」規定之拘束，且中科院改制為行政法人後應在採購作業上適度鬆綁及賦予彈性，俾使其執行更具效率，然這些人員離職前為該院負責設計開發零組件之研究或技術人員，其或於離職2年內即紛紛創設與產製飛彈相關零（料）件之新公司並擔任董、監事，且該等公司即承攬中科院之相關採購案，或於離職後立即轉任中科院得標廠商之董事職務，因他們可輕易憑藉在中科院服務時對原單位與業務之瞭解，圖利其所前往任職之營利事業，極可能導致中科院蒙受嚴重損失，此類行為若不加以適當規範，極易形成利益輸送網絡，因此對這些人員離職後轉業予以若干限制，顯有其必要。惟國防部未能及時督導中科院建立相關具體防範機制俾確保中科院利益，是否發生利益輸送至特定之民營營利事業或個人之情事，並造成該院利益受損，已有重大疑慮，難認妥適，爰核有重大疏失，洵應澈底檢討。

綜上所述，國防部未能積極監督中科院落實進用高齡人員實施計畫辦理人事相關事務，該院一再打破進用計畫訂定高齡人員不任主管職的原則，致排擠現職人員升遷，打擊工作士氣並嚴重斲傷中科院形象，且竟有個別高齡回任者之議薪結果，違反該實施計畫規定，逾越原薪資之三分之二之上限，更已有不當濫用人事制度彈性、獨厚特定人之嫌；國防部復未能於103年中科院改制為行政法人初期，即督促該院建立完備之利衝規範，致中科院103至109年期間，得標廠商與該院現職人員存在多起利益衝突之不當情形；又國防部未能善盡監督責任，督促中科院建立離職人員的旋轉門規定，致生損及中科院自身利益之疑慮等，均核有違失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。

**提案委員：王美玉、賴鼎銘、蕭自佑**