

調 查 報 告

壹、案由：據悉，陸軍第八軍團步兵○旅新訓柳姓下士教育班長，疑長期遭部隊長官霸凌，致身心俱疲，於109年11月12日於營區輕生等情案。

貳、調查意見：

本案緣自國防部陸軍第八軍團步兵○旅步○營○連（下稱○旅）班長柳○○下士（下稱柳下士），疑長期遭部隊長官霸凌，致身心俱疲，於民國（下同）109年11月12日於營區輕生，實有深入了解之必要，爰立案調查。

本案經調閱國防部、臺灣臺南地方檢察署（下稱臺南地檢署）等機關卷證資料，於110年8月12日約詢國防部及國防部涉本案相關人等、同年9月17日訪談柳下士親屬（父、母、姊姊）等3人，復於111年1月5日約詢涉本案人員及邀請2名學者專家及1名證人到院參與諮詢暨座談會議。業已調查完竣，茲據機關調卷查復、約詢、諮詢意見、親屬證詞及其提供相關卷整等資料，調查意見臚陳如次：

- 一、本案經柳下士父母對○旅步○營步○連連長蘇○○，提出過失致死告訴，經檢察官偵查終結，認無足夠證據證明被告蘇○○對柳下士生前施以不當管教，或有明知柳下士有自殺念頭仍施以心理、生理上之壓力，難僅因被害人柳下士生前最大之壓力源頭來自於部隊，將被害人自殺結果歸咎於部隊之直屬長官，遂為不起訴處分確定。惟經本院調查，陸軍○旅內部管理機制、心理輔導措施及自殺防治措施均有待提升、單位與親屬連繫情形流於形式、士官幹部敏感度不足等情，均核有疏失，國防部允應謀求改善。

（一）柳下士107年11月13日入伍，於108年1月8日轉服志願士兵，109年1月17日晉任下士，109年7月1日分發

第○營第○連擔任教育班長職務，於109年11月12日經發現於營區內自縊：

1、案情摘要：

柳下士於109年11月12日17時33分許，經同連蔡○○下士（下稱蔡下士）發現在臺南大內營區個人寢室內以棉繩自縊。蔡下士立即向上回報，俟特○營醫官曾○○中尉等人於17時44分許抵達現場，發現柳下士已無生命徵象。隨即封鎖現場，並由步○營營輔導長楊○○少校向政戰主任周○○上校回報，營長洪○○中校於17時50分通報臺南憲兵隊及臺南市政府警察局善化分局到場實施採證及勘驗，並扣押相關證物。翌（13）日臺南憲兵隊報請臺南地檢署檢察官率法醫相驗屍體，並由檢察官開立相驗屍體證明書，推定柳下士係因自縊窒息死亡，死亡方式為自殺。

2、柳下士分發至各部隊迄案發所擔任職務（包括起迄日期）及負責之業務（含代理業務），及其職務代理人：

（1）柳下士107年11月13日於步○營兵器連徵集入伍，108年1月8日轉服志願士兵後，調任單位及負責職務分述如次：

〈1〉柳下士自108年1月8日至5月31日於步○營兵器連，未負責任何業務，僅執行一般勤務。

〈2〉柳下士分於108年6月1日至6月30日、8月1日至11月1日支援軍團趙老師任務，並於108年10月16日因職缺調整任職步○連步槍兵。

〈3〉108年11月25日柳下士於官田營區參加軍團辦理教育班長班隊訓練，並於109年1月17日結訓晉任下士，1月31日因職缺調整至步○連，擔任教育班長並兼任化學裝備負責人。

〈4〉柳下士於109年5月任職步○連期間，與中士班長曹○○互為代理化學裝備業務，並於109年11月2至10日協助陸軍○旅工兵官完成新中靶場整建計畫。

3、柳下士職務說明

(1) 柳下士專長為機械化步兵領導士（專長代碼AA215），依國防部陸軍司令部「國軍人員分類作業程序軍職專長內容說明表10907修訂版」律定，職責說明如次：

〈1〉職責：負責指揮機械化步兵班及協助排長從士訓練與戰鬥任務。

〈2〉任務：

《1》負責單位政戰、軍紀管理、作戰訓練及裝備保養。

《2》平時督導遂行各項任務。

〈3〉學識與技能：

《1》需具機械化步兵伍、班、排之戰鬥技能。

《2》熟悉機械化步兵車輛之保養常識。

《3》管理訓練及指揮作戰能力，並善於表達。

《4》具備無線電通信器材使用技能。

(2) ○旅○營○連訓練類各項業務原由徐○○下士負責，約於109年7月交予柳下士，業務內容由徐○○下士依經驗繕造，並親自教導柳下士，惟雙方交接後未於經驗移交移交清冊上用印。

(3) 柳下士接任情報（參二）業務時間為109年9月21日至10月1日，惟期間並未執行相關情報業務。

4、柳下士業務分配情形

(1) 連長蘇○○上尉（下稱蘇上尉）、輔導長李○○

中尉(下稱李姓輔導長)、士官督導長施○○(下稱施姓士官長)、班長陳○○上士均表示，柳下士為器材班班長，代理參二、三業務，負責化學裝備，並輪值值星班長及安全士官。

(2) 蘇上尉、李姓輔導長、施姓士官長、班長陳○○上士、蔡下士、班長邱○○中士、李○○下士、陳○○下士均表示，連上業務分配算公平，業務量大家都差不多，其連隊上並沒有發生資深士官將繁重業務丟給柳下士處理的情形。

(3) 柳下士調任步○連擔任班長乙職，主要業務範圍擔任器材班班長，代理參二、三業務，負責化學裝備，並輪值值星班長及安全士官。國防部調查結果，依據連上幹部所述及比對對話紀錄，多數連上長官及同袍表示業務分配應屬公平，該部稱並無將繁重業務交付柳下士辦理等情事。

5、本院詢問柳父表示，「我們本不願意其從軍，我是領導士官兵，我也是志願役，柳兄也是。家裡經濟上不是很緊，我們還可以；柳下士表示哥哥可以、爸爸可以，我也可以。他主觀這樣認為。我們也勸不動他，才簽了志願役。」

6、小結，柳下士自107年11月13日入伍，於108年1月8日轉服志願士兵，109年1月17日晉任下士，109年7月1日分發第○營第○連擔任教育班長職務，於109年11月12日經發現於營區內自縊。期間雖有交接業務不完整情事，然整體並未有明顯資料顯示柳下士業務特別繁重，或是上級施予柳下士額外的業務。

(二)嗣本案經柳下士父母對步○連連長蘇○○上尉，提出過失致死告訴，經臺南地檢署檢察官於110年12

月7日偵查終結，認無足夠證據證明被告蘇上尉對柳下士生前施以不當管教，或有明知柳下士有自殺念頭仍施以心理、生理上之壓力，難僅因被害人柳下士生前最大之壓力源頭來自於部隊，將被害人自殺結果歸咎於部隊之直屬長官，另查無其他積極事證證明被告有不法犯行，應認其犯罪嫌疑不足，為不起訴處分（110年度偵字第15773號）；告訴人等，並未聲請再議（確定），摘錄如下：

- 1、檢察官訊問被告蘇○○，堅詞否認有何過失致死（對柳下士）犯行，辯稱：沒有家屬所指控的情形，職務分配的部分沒有問題，也沒有言語霸凌，沒有在被害人柳下士放假時電話催促其回部隊辦理業務，在被害人自殺以前，也未從他人口中得知他有自殺的念頭，雖然有時候對被害人的口氣急了，但是我的出發點絕對是為了被害人等語。
- 2、告訴人柳○○（柳下士之父）於偵查中指稱：有一個○連的班長王○○，他跟被害人（即柳下士）雖然不同單位，但是曾經一起做過招募的工作，他們有一些私交，應該有機會瞭解被害人是不是生前因為軍隊的不當對待有輕生念頭，還有一位李○○輔導長，因為被害人生前曾向他說過連長都會盯他，他應該有向輔導長反應等語。告訴人柳○○認傳喚證人王○○、李○○作證，證人王○○具結證稱：在被害人自殺的前天，我要去官田營區徵選招募員去外面招募民眾進來當兵，有遇到被害人，跟他閒聊，在聊天過程，被害人的連長打電話來，被害人的臉色就很難看，聽得出來電話的那頭是用斥責咆哮的語氣，我有聽到一句話「到底你是連長還是我是連長」，這通電話結

束之後，被害人繼續跟我聊，有向我反映他在連上過得不好，家裡也有一些狀況，他想要自殺，我就趕緊開導他，被害人沒說在連上過得不好的詳細情況，也沒講到是工作量還是人際關係不好，在這次聊天以前我不知道被害人在連上過得如何，從不知道蘇○○連長平常怎麼對待被害人的等語；證人李○○具結後證稱：我是被害人的輔導長，在被害人自殺以前，他沒有自殺的跡象，我是從他過世以後，從一些同袍的說詞才覺得有這方面的可能，因為他在自殺以前，就我跟他的互動，儘管他有工作上的疲累，但仍是笑笑的，也不會主動跟我透露有什麼不好的地方，被告對被害人兇的地方應該都是針對工作上，有在公開場合兇過他，但不多，大部分都在私底下，而且兇完被害人後都會再教導他，據我瞭解雖然被害人工作很認真，但人不是很聰明，有時候有好幾個工作的時候就會處理不好，才會因此遭到被告苛責，（問：被害人工作那麼重，是被針對性還是因為單位人力吃緊的原因？）我認為是單位人力吃緊，因為我們是新訓單位，常態人力只有10幾20個，不像其他連都有60、70人，在業務量相差無幾的情況下，如果這10幾20人有人出差，有人休假，剩下的工作就得由留下來的人做，所以大家才會都背好幾個工作，（問：被告就你觀察到的狀態，是只對被害人這麼兇還是對其他人也是？）我的觀察是對事不對人，基本上只要事情做錯了，被告就會去責備那個人，但事後也會再教導他等語。是依證人上開所述，被告並無告訴人所指摘針對被害人勤務故意加重、情緒性謾罵方式管教之情形。

- 3、於被害人自殺身亡以後，國防部旋即組成專案小組調查，結果略為：柳下士業務分配尚屬公平，並無資深士官交付繁重業務情事；連長查無於新兵面前斥責柳下士，惟曾於11月10日電話中對柳下士服儀檢查缺失及回報事項等情大聲責難，事後柳下士隨即對在旁同袍表達輕生念頭；連長要求柳下士自費修復推車輪胎及由士官幹部自行支付修復費用等情，均已違反相關採購規定；幹部疏於按時批閱大兵手記，家屬聯繫流於形式，且深度不足等情。另經核閱該調查報告全卷內容，並無法發現有告訴意旨所稱之業務分配不公、情緒性謾罵管教被害人、休假期間故意召回被害人返營工作乙節。
 - 4、被害人於自殺時留有遺書，經核閱該遺書內容，並未指責肇因於被告之不當管教所致，有遺書翻拍照片附卷可參；至被害人之手機是否有相關證據可以認定被告之不當管教，經將手機發還家屬，並函詢家屬手機內有無相關證據資料要提供，告訴人回覆：無相關資料或證據可以提供等節。
 - 5、本案無足夠證據證明被告蘇上尉對柳下士生前施以不當管教，或有明知柳員有自殺念頭仍施以心理、生理上之壓力，難僅因被害人生前最大之壓力源頭來自於部隊，將被害人自殺結果歸咎於部隊之直屬長官(即被告)，另查無其他積極事證明被告有不法犯行，應認其犯罪嫌疑不足。
- (三)查陸軍○旅內部管理機制及心理輔導措施均有待提升、單位與親屬連繫情形流於形式、士官幹部敏感度不足等情：
- 1、內部管理機制

(1) 柳下士疑遭部隊長官在新兵面前斥責情事查證情形

〈1〉國防部指出連長身為一連之長，為管理連隊士官兵及推動戰訓本務，幹部領導統御之方式或有不同，然對於所屬官兵業務或工作上之疏失行為，本於職責自應予以指導糾正，故出言責難實乃不得不為之手段之一，如其內容僅針對業務或工作內容予以指導糾正，在不涉人身攻擊或三字經等侮辱性字眼之情形下，尚不能因連長出言責難部屬，即認該行為有所不當。

〈2〉國防部分別詢問多位○旅幹部，其等陳稱綜整如下：

《1》步○連班長黃○○上士：「於109年7月間柳下士因為遲到，遭步○連連長蘇○○上尉在軍械室以『怎麼那麼慢，為何遲到？全連都在等你一個』等語責難柳下士」。

《2》步○連班長傅○○下士：「於109年8月至9月間，○連連長蘇○○上尉在安官桌前，約責難柳下士3至4次，內容大概是柳下士常照自己的意思去做事，沒有先事前詢問，致錯誤產生，但全程沒有口出惡言，只是聲音大一點」、「況連長並非是針對柳下士，連長私下也會關心柳下士」。

《3》步○營步○連班長王○○下士（與柳下士一同甄選招募小組之人員）表示，於109年11月10日8時至17時許，因甄選招募小組，與柳下士一同至旅部實施服儀初檢，早上柳下士心情還不錯，但約在12時至14時許，柳下士接獲蘇上尉3至4次電話，蘇上

尉的斥罵聲很大聲，但聽不清楚蘇上尉說什麼，隱約聽到蘇上尉於電話中詢問柳下士：「誰是主官？」，柳下士回答：「你才是主官」，並向其抱怨蘇上尉為何要一直針對他，並說他有自殺的念頭但他不敢做。

《4》李姓輔導長表示，蘇上尉並非只針對柳下士，蘇上尉責罵士官幹部頻次一週大概2至3次，大部分在連長室前，訓員有時會看到，其他沒有看到有部隊長官常在新兵面前斥責柳下士。

《5》蘇上尉陳稱：「11月10日責罵柳下士，因兩件事，第一件事是訓員當日結訓，要提早離營看病未向我請假，不只要跟留守主官輔導長回報也要跟我回報，柳下士回答：『不想打擾連長』我回答柳下士：『何事情不能以連長休假為理由而不回報，我不在意被打擾，我頂多是比較晚回訊息……』」，柳下士回復：『知道了』，那時我在電話中是比較嚴厲且大聲斥責。第二件事情是軍便服的服儀檢查被旅部檢查的四項缺失，我跟他說：『你被檢查的四項缺失，只有一項（衣服為燙線）我能接受，另外三項（配件未到齊）我無法接受。』柳下士回復：『知道了』我再問他：『你去哪邊處理服裝的問題？』柳下士回答：『隆田某一間洗衣店燙衣服。』我就要求柳下士：『處理完再跟我回報。』柳下士回答：『好』，語氣上有比較和緩，因為缺失只有一項是我可以接受的，我自己的軍便服也是沒有燙線」，經檢視國訪部訪談內容，尚

無涉及以不雅言詞及人身攻擊等侮辱性字眼。

〈3〉小結，依國防部調查相關證人證述指出尚查無柳下士遭部隊長官於新兵面前斥責情事，僅認蘇上尉確曾責難柳下士，然蘇上尉並無以人身攻擊或三字經等不堪入耳等字眼責難柳下士；惟蘇上尉於109年11月10日與柳下士通完電話後，柳下士確曾向王○○下士表示產生自殺之念頭。

(2) 柳下士妹妹結婚無法請假查證情形

〈1〉國防部調查報告指出，柳○○女士（下稱柳姊）表示，109年5月時因妹妹（下稱柳妹）結婚，柳下士卻因公務無法請假，遂透過關係向部隊反映，方得以請假參加柳妹婚禮。

〈2〉步○營營長洪○○中校（下稱洪姓營長）表示，109年期間，某立法委員辦公室致電反映，柳妹結婚，單位不准柳下士請假，惟洪姓營長詢問柳下士，獲復係因錢不夠坐車回花蓮，故未向單位請假，遂請柳下士與家人溝通說明，並告知如須請假，依規定完成請假程序，之後有協助柳下士參加柳妹婚禮；另，步○連連長馬○○上尉表示，柳妹結婚是在109年5月2日，我在當週接獲洪姓營長來電詢問：「為何柳下士妹妹結婚還讓他留守？」，有回復洪姓營長：「我不知道柳下士妹妹要結婚，柳下士沒有反映」，之後有將柳下士調整留守。

〈3〉然，本院詢問柳下士親屬，柳父表示「親家公出於好意，透過朋友到部隊去，因為這事，被時任連長臭罵。這事情給我出包，從那時

候起，他回來會說被盯了。」柳姊則說，「(柳下士的)妹妹的夫家到我們家往返只要10分鐘，我聽到(國防部的說法)的時候覺得沒辦法接受。營長說是因為經濟議題，我們(妹妹婚事)就在台南就近辦理。他平常回家都只要騎摩托車回家。」

〈4〉小結，該部調查相關人員，其等陳稱柳下士因經濟考量而未向單位請假參加柳妹婚禮，後經洪姓營長瞭解後，並協助柳下士參加柳妹婚禮。然柳下士親屬所表示柳妹婚禮僅在臺南，顯與該部所查顯有出入。且何以致親屬尚須聯繫立法委員及已退伍之前監察官周上校協助柳下士請假，顯與該部稱並無刁難柳下士有違常理。

(3) 蘇上尉要求柳下士自費修繕推車輪胎查證情形

〈1〉按陸海空軍懲罰法第15條第1項第1款前段、第2款規定：「現役軍人有下列違失行為之一者，應受懲罰：一、怠忽職責……。二、辦理業務部尊法令程序」。次按軍中一般採購流程均相同，依「國軍採購作業規定」第230點，各單位運用經費辦理各項採購，應於事前完成請購程序，簽奉核准後始可辦購；另依國防部訂頒「國軍各級單位現金會計作業規定」第132點規範，經費可向單位主計部門先行辦理墊借，連級除行政事務費外，尚可向後勤科申請相關預算，支應器材維護等需求。

〈2〉國防部調查詢問相關人員，綜整資料如下：

《1》蘇上尉表示，推車輪胎在柳下士任器材班班長期間修繕兩次，第二次推車輪胎故

障，大概是於109年7月間，為使柳下士記取教訓，那次有要求柳下士自費修繕輪胎。

- 《2》施姓士官長表示，一開始柳下士是自費購買輪胎，但因為尺寸不合，有請他拿去退，至於柳下士有無拿去退款，其並不清楚。不過後來輪胎休復，是由上士及士官長支付，柳下士並沒有出資。
- 〈3〉蘇上尉於本院約詢時答「是我對他的用語不恰當，他忘記關，被連上幹部發現，問題很大。他身為打飯班的班長，乾燒一整天，是很重大的危安事件。是我用語不當，請士官長去隔壁連找到備品使用。」
- 〈4〉柳姊於本院詢問時表示，「……買輪胎回家，推車車輪都是班兵用壞的，要讓班長得到教訓，跟柳下士講，自費購買輪胎。」柳下士親屬並認為，「後經過司令部調查表示，推車輪胎修復費用為士官公基金支出，但連隊長官要求士官使用自費修復公務裝備，是否違反採購規定？」
- 〈5〉有關蘇上尉要求官兵自費修繕部隊裝備及幹部自行出資支應公務裝備修復費用等情，該部經審單位幹部確有違失，稱於司法偵結後併案檢討疏責。該部已要求各單位持恆利用各項集會時機，宣導「公款法用」原則，並教育所屬經費申請流程及支用範疇，嚴禁以個人費用支應公款，避免肇生個人財務負擔及影響官兵權益等情事。陸軍司令部指導八軍團指揮部加強「遺損核賠注意事項」宣導，並由法務、監察、採購及主計等部門，

以講習、簡訊及抽考等方式加強人員教育及依法行政觀念，以避免官兵違反採購相關規定。

〈6〉小結，雖最終輪胎修復是由士官幹部自行出資支應，施姓士官長亦命柳下士將自費購買之輪胎退款，縱不論柳下士是否有將輪胎退款，惟蘇上尉曾要求柳下士自費修繕推車輪胎及幹部自行出資支付公務裝備修復費用，均違反國軍採購相關規定，國防部允應予檢討，並究責相關違失人員。

(4) 柳下士自費修繕配膳臺查證情形

〈1〉國防部就柳下士有無自費修繕配膳臺調查相關人員，資料綜整如下：

《1》柳下士曾於109年10月26日以通訊軟體LINE傳送訊息予步○連預財士翁○○下士：「還有電熱棒的事，○○我這邊先轉500給你，另外500我放你桌上好嗎？看這次修理配膳臺還欠多少，喔（我誤打為喔）下個月再給你」。

《2》蘇上尉表示，109年10月23日（星期五）晚上，那週輪到柳下士負責打飯班，因那一餐剛好是休假前最後一晚，柳下士身為打飯班班長，應將四口配膳臺加熱裝置關閉，因柳下士未將電源關閉，導致配膳臺其中一根加熱棒燒壞，復於10月25日星期日當天剛好假日留守，有人反映加熱棒有冒煙及產生火花現象，隨即派人趕快關掉電源，並在當天晚上通知柳下士，請於週三前負責完成修繕回報。

《3》○連預財士翁○○下士表示，因為配膳臺

電熱棒燒壞，蘇上尉有請柳下士完成修繕，柳下士要請我至○○五金材料行先幫他買電熱棒零件，所以有傳訊給我：「要先把錢給我，轉帳500元，另外現金500要放我桌上，請我先幫忙買電熱棒零件」，但因我隔日就要休假，不會經過該五金材料行，所以有拒絕柳下士，因此柳下士並沒有轉帳及拿現金給我，此與翁○○回覆柳下士LINE訊息：「我明天走了，○○我不會過去」大致相符。

- 《4》施姓士官長表示，柳下士有問要去哪買電熱棒，但我跟柳下士講電熱棒太貴了，一支要800元，我來想辦法，後來因為營部連有一口配膳檯沒有在使用，裡面還有堪用的電熱棒，所以把它拆下裝到連上的配膳檯使用，最後柳下士沒有花錢去購買電熱棒。
- 〈2〉柳姊於本院詢問時表示，「我有問他們，他（柳下士）傳LINE的訊息有關電熱棒，修理配膳檯的費用，下命令完善與否的差別。連長跟他下達命令是限期完成，柳下士以為是要自購。」另以，柳下士親屬補充資料提供本院指出「查閱柳下士通訊軟體對話時，發現柳下士又自費出資修繕公物（配膳檯），經司令部調查，雖最後不是使用士官自費，但主官管只限期要求修繕完成，卻未告知如何依循正常管道進行修繕報廢之事，可見得主官管於下達命令有待改進。」
- 〈3〉小結，柳下士連上配膳檯雖以拆勘品方式修復，惟蘇上尉僅要求柳下士依限完成修繕回

報，未明確指示如何修繕，致柳下士以為須自費購買電熱棒，遂向施姓士官長詢問何處購買，並請翁○○下士代為購買，顯見蘇上尉下達命令方式有待改進，雖難謂此為霸凌，然恐有造成下屬心理壓力已不在話下。

(四) 單位與親屬連繫情形流於形式

- 1、依「國軍內部管理工作教範」第02202點規定，「新兵報到三日內，單位應依規定寄發親屬聯繫函；另各單位應配合三節辦理懇親會或寄發聯繫函，表達部隊問候關懷之意及告知休假起訖時間，以便親屬協助做好軍紀要求與個人安全維護」。
- 2、柳姊於本院訪談時亦稱，親屬並未接到部隊的聯繫對話，亦未討論有關柳下士於部隊所遭遇的相關問題，包括有想要退役的想法：「他（柳下士）有講要退役，心輔在哪。他們真的有在談，5月份進去8月份說要退，也去會談了。據我們所知，並沒有提報成高度關懷對象，他們的心輔官一直跟我們講沒有把他提報成關懷對象。」
- 3、小結，國防部查單位僅於109年5月4日、6月4日、7月16日與柳下士親屬聯繫，內容為「柳父表示柳下士放假期間喜歡看電影」、「柳父表示柳下士休假喜歡騎腳踏車運動」、「柳父表示柳下士常帶家人逛街吃飯」，流於形式，深度不足，該部允應予以檢討改進。

(五) 士官幹部敏感度不足

- 1、柳下士遭蘇上尉責難事件時，國防部詢問步○營步○連班長王○○下士，其表示柳下士於109年11月10日遭蘇上尉電話責難時，有向其抱怨蘇上尉為何要一直針對他，並說他有自殺的念頭但他不敢做。王姓下士有勸他不要想不開，招募徵選

成功後說不定就可以調單位，不用回到連上。

- 2、柳父至本院談話時曾指出，「當時訓員已經結訓，有留守的人集中住，空的也會有士官睡覺，只有安全士官會去查。當日(11)安全士官就有看到，柳下士晚上就在勤，應該就要回報。」「我在意的是1800之後發生何事？據我了解，他晚上7點多有和輔導長拿過大兵日記。任何休假的人回來應該都要管控。」其認為柳下士於休假期間返營，該單位卻無在營休假回報機制，致使11月12日時各級長官無法即時掌握柳下士前日已返營情形，乃至於提早前往宿舍查看柳下士在營休假等情。
- 3、柳姊提供本院補充資料指出，柳下士於109年5月份調整職務至現單位步兵○旅步○營步○連，調任單位前三個月，應屬於高度關注對象；柳下士曾於(109年)八月份時向家人透露，自己在評估自己是否適任，也曾表示連級長官知曉，並進行過會談。我們知曉的是，有會談過，但未將其提報為高度關懷對象，錯失了察覺警訊。
- 4、柳下士家屬補充資料指出，案件發現後抵達現場發現柳下士大兵手記於109/07/30起就無批閱紀錄，109/08/30寫最後一篇。109/08/30後至案發當天都沒寫，對照LINE對話發現，11/10李輔導長表示、「因訓員結訓，輪到我們繳交大兵去旅部，請補齊後繳交。」，上述可知，大兵日記只是敷衍了事，應付上級；柳姊認為在11/13日面對親屬質問時，營輔導長的回覆為：「士官已表示負荷很大，我們怎麼能夠再苛責並且要求繳交呢？」因為不忍苛責，所以不用按時繳交，卻要求訓員短時間補其內容，純粹交差了事，更再次錯失掌握心緒覺察警訊的機會。

5、小結，柳下士於109年11月10日因準備招募徵選與王姓下士同往洗衣店期間，因遭蘇上尉責罵，曾透露自傷想法，王姓下士雖有即時勸導柳下士，惟未立即向上反映，轉介心輔部門協處。過往，該單位並未請建制士官按時撰寫大兵日記及批閱，無法及時掌握個別人員之身心情形。基此，該旅基層幹部對於下屬關懷及自殺防範敏感度不足。

(六)綜上，本案無足夠證據證明被告蘇上尉對柳下士生前施以不當管教，或有明知柳員有自殺念頭仍施以心理、生理上之壓力，難僅因被害人生前最大之壓力源頭來自於部隊，將被害人自殺結果歸咎於部隊之直屬長官(即被告)，另查無其他積極事證證明被告有不法犯行，應認其犯罪嫌疑不足；告訴人等並未聲請再議(確定)。惟查國防部陸軍○旅內部管理機制、心理輔導措施及自殺防治措施均有待提升、單位與親屬連繫情形流於形式、士官幹部敏感度不足等情，均核有疏失，該部責無旁貸允應謀求積極改善。

二、柳下士於109年11月6日至11月12日依規定實施休假，經查於11月6日至11月11日休假期間，屢遭上級長官、同仁透過通訊軟體多次聯繫。國防部稱柳下士因自願參與招募員甄選及多次返營處理公務等情事，然陸軍○旅門禁紀錄顯有問題，該部認應檢討；另柳下士休假期間卻因公務或與公務相關(如招募徵選)活動，致生須返回營區。復於11月10日因柳下士於同日未依時任蘇上尉口頭律定向其報告班兵開立假單一事，遭蘇上尉責罵，上情皆屬柳下士休假期間，卻仍然持續進行公務，顯未落實代理人制度。且蘇上尉事發當時認為柳下士縱已向其代理人(輔導長)報告班兵開立

假單一事，仍應事後向其報告，按其事後改稱柳下士已盡其所能，足見其亦有疏責。○旅就軍官、士官及士兵休假期間代理人制度未能確實落實，單位主官（管）要求屬員執行單位回報作法與現行國防部規範代理人制度顯有不同，國防部允宜就相關管理措施積極研議檢討，並應究責本案相關失職人員。

(一)柳下士休假期間遭召回處理公務

1、柳下士休假期間代理情形

(1) 查106年12月19日修訂之國軍軍官士官士兵休（請）假作業規定第5條第1點「休（請）假均應有職務代理人，由該代理人代理職務」。國防部108年12月4日修訂之陸海空軍軍官士官任職條例第19條「軍官、士官因受訓、請假或其他事故，短期內無法服行現職時，應由適當人員代理其職務」。該部107年8月27日修訂之陸海空軍軍官士官任職條例施行細則第36條「本條例第十九條第一項所定受訓、請假或其他事故，須指定人員代理，規定如下：(略以)三、休假期間者。」前項代理職務以六個月為限，如因特殊原因逾六個月者，應經人事權責單位核准。代理職務逾六個月者，其經歷應列為任職之參考。

(2) 柳下士109年11月6日至12日休假期間，其職務代理人為班長蔡下士，負責代理柳下士所負責之化學裝備維護及訓練業務等相關事宜。經查，時任蘇上尉於109年11月6至11日排定休假（補假、慰假及公假），11月11日年度體測結束後，當（11）日晚間即返營收假，並於11月12日擔任營值星官，負責管制及執行營上各項任務推動，並即時向營級主官（管）回報工作進度。

因時任副連長洪○○中尉受訓（聯合兵種交織訓練，訓期：109年10月19日至12月18日），故連長休假期間，由李姓輔導長擔任職務代理人。實際代理內容為「負責連隊各項工作推動、營內（外）人員工作狀況及掌握休假人員動態」另有關回報制度，主官負單位運作全般責任，時因連上建制現員僅21員（編制24員），依蘇上尉律定作法，除向留守主官回報外，不論蘇上尉休假與否，連隊各項事務，均需以口頭或文字簡訊方式向連長回報，尤以人員報到、結訓、住（出）院、傷病、親屬訴求及不適應等情，俾利蘇上尉掌握全般狀況。

- 2、國防部查柳下士109年休假紀錄管制卡，僅登載補休及預休，未登載留守日期，而值勤休假輪值表業經臺南地檢署扣押，單位內並無留存其他書證可資比對下，故該部無法釐清柳下士109年假日留守日期。
- 3、109年11月6日至12日柳下士休假期間，國防部調查報告中稱柳下士因自願參加軍團招募員甄選活動，故休假期間曾提前返營處理參加旅部針對甄選活動實施服儀檢查等情；另比對柳下士進出營區之紀錄（國軍門禁雲）及步○連、雁行團隊（步○連士官督導長與士官幹部間所設立之群組）LINE群組對話及施姓士官長、蘇上尉與柳下士LINE對話紀錄，有多次返營處理公務紀錄如下：
 - (1) 11月8日19時45分：柳下士因班兵劉○○胃痛，返營關心劉兵狀況。
 - (2) 11月10日7時25分：柳下士至官田營區參加招募員甄選旅部服儀檢查。

- (3) 11月10日14時25分：柳下士返回大內營區向李姓輔導長協助班兵張○○開立假單。
- (4) 11月11日8時：至旅部參加招募小組試講試教。
- (5) 11月12日8時：蘇上尉於連集合場提醒柳下士於收假後完成值星班留守期間之代辦事項。
- 4、此外，門禁紀錄應為「進」「出」，方符合人員進出營門動態，惟調取柳下士109年11月份門禁紀錄，有多筆「出、出、出」、「進、進」、「出、出、出」、「出、出」、「出、出、出、出、出、出」、「進、進」、「出、出、出、出」、「進、進」異狀之顯示，致難以從該門禁紀錄判斷柳下士是否在營，該部認單位門禁系統應允檢討。
- 5、柳父於本院詢問時表示，「一直到不知道從什麼時候開始，放假回來就不正常，部隊還要找他回去。如果這樣的話士官業務多，就已經要很緊繃，休假不正常。有事沒事就要他回去，對士官紓壓無助。」且柳姊亦向本院表示，「11/6-12接訓空檔前排休，11/6下午5點多到家，期間一直都會回去隊伍。11/6的上午同事5分鐘打了42通電話，幾乎每天都回部隊去。11月10日還回去處理請假事宜。」

(二)109年11月10日蘇上尉斥責柳下士過程

- 1、國防部訪談蘇上尉表示，該連常備兵役軍事訓練役第114梯次訓員，柳下士的建制班兵二兵張○○，於109年10月27日因感染性腸胃炎住院，迄109年11月10日結訓當日趨近午間逕向「義大癌治療醫院」請假，於14時25分返營欲領取結訓令及證書，再繼續返回醫院治療，囿因未結訓生效（原定18時提早離營），柳下士逕向李姓輔導長（10日任該連主官）協請開立4小時假單，俾利張

兵領取相關結訓文件後，繼續返回醫院治療。

- 2、承上，上情柳下士未向蘇上尉報告，致遭蘇上尉於10日13時37分去電斥責柳下士，嗣16時柳下士自該旅部人事科完成招募員甄試之服儀複檢返部後，蘇上尉再次對柳下士觀念溝通與輔導晤談，過程中蘇上尉表示未發現特殊異狀。
- 3、柳下士同行參加招募員甄試步一營步○連王○下士則表示，當日為完備下午旅部招募員甄試服儀複檢，與柳下士在隆田尋找洗衣店及裁縫店，於13時30分在洗衣店期間，柳下士接獲蘇上尉來電通話，柳下士因處理訓員住院一事遭蘇上尉斥責，通話完畢後柳下士曾對王姓下士表示「有想自殺念頭」，當下王姓下士即先行勸導，後續柳下士心情趨近平穩。
- 4、本院約詢蘇上尉時，其表示「他的建置班兵，他只有向輔導長回報，事後我有向輔導長討論，輔導長已知情。輔導長是留守主官，應該以他代理我。我斥責他是因為他沒有跟我講這些事，他當天是要退伍，因為病情的關係，回去做進一步的治療和檢查」、「他認為已盡留守主官回報，他做到他該做的。我沒有和我的輔導長相互溝通，這攸關該員的治療時間點。柳下士認為盡到該做到的。」
- 5、小結，柳下士於遭受蘇上尉責難前，已累積調查意見一各項不平事件，雖難謂遭受上級霸凌，然蘇上尉坦承柳下士已盡到其所能該做，惟蘇上尉未善盡和輔導長溝通。

(三)綜上，柳下士於109年11月6日至11月12日依規定實施休假，經查於11月6日至11月11日休假期間，屢遭上級長官、同仁透過通訊軟體多次聯繫。國防部稱

柳下士因自願參與招募員甄選及多次返營處理公務等情事，然陸軍○旅門禁紀錄顯有問題，該部認應檢討；另柳下士休假期間卻因公務或與公務相關（如招募徵選）活動，致生須返回營區。復於11月10日因柳下士於同日未依時任蘇上尉口頭律定向其報告班兵開立假單一事，遭蘇上尉責罵，上情皆屬柳下士休假期間，卻仍然持續進行公務，顯未落實代理人制度。且蘇上尉事發當時認為柳下士縱已向其代理人(輔導長)報告班兵開立假單一事，仍應事後向其報告，按其事後改稱柳下士已盡其所能，足見其亦有疏責。○旅就軍官、士官及士兵休假期間代理人制度未能確實落實，單位主官(管)要求屬員執行單位回報作法與現行國防部規範代理人制度顯有不同，國防部允宜就相關管理措施積極研議檢討，並應究責本案相關失職人員。

- 三、柳下士甫入部隊迅即經歷多次單位轉換，新進士官養成不易，本職學能尤為重要，多次環境調整不僅考驗新進士官適應能力，亦挑戰幹部的領導統御能力。國防部稱柳下士曾於109年8月向上級長官表達有離開軍旅的想法，經幹部約談後，柳下士改變退伍想法，此情與柳下士之姊表達柳下士於109年11月仍未改變退伍之想法明顯相佐。國防部雖訂定國軍退場機制，然柳下士對退場機制理解及感受與基層幹部接受訊息顯有落差，且單位未確實與柳下士家屬聯繫。此情，國防部應謀求改善，確實瞭解軍官、士官及士兵服役情形，尊重人員各別服役意願、明確宣導並落實國軍退場機制。又查近年國軍軍士官兵各級自傷及不適服退場人員數據顯示，「士兵」階級約佔近3年申請退場軍士官兵之九成。且近10年國軍自傷案件中「士官兵」即佔所有案件的七成五，國防部允宜詳究原由，妥適

協助士官兵任職及退伍，以確保我國防戰力穩定維持。

(一)柳下士107年11月13日入伍，於108年1月8日轉服志願士兵，109年1月17日晉任下士，109年7月1日分發第○營第○連擔任教育班長職務，於109年11月12日經發現於營區內自縊。綜整相關資料發現，柳下士甫入部隊迅即經歷多次單位轉換，新進士官養成不易，本職學能尤為重要，多次環境調整不僅考驗新進士官適應能力，亦挑戰幹部的領導統御能力。本院諮詢學者專家及證人，軍中權益促進會陳碧娥女士提及「4個月的義務役可以轉志願役，如柳下士要去帶人，專業可能不足，他比較靦腆的，資深老兵更嗆，帶他的長官沒有協助、指導，整個壓力在他身上，加上其他因素的話就會走到這個困境。」全國自殺防治協會執行長廖士程醫師亦指出，「適應不良士官兵調單位時、銜接階段往往是風險最高的時候。」柳下士於109年起陸續經歷多起重要影響其身心事件，陸軍○旅卻屢錯失重要介入協處時間點，致使遺憾發生：

- 1、109年3月1日：柳下士受測國軍身心狀況評量表，結果為「尚需關懷群」，惟單位僅有5月17日一次晤談紀錄，並未每週對柳下士實施晤談。
- 2、109年3月4日：發生柳下士任職於陸軍○旅步○連時，因其內務櫃置有槍枝一事遭時任步○連連長馬○○中尉責罵。
- 3、109年5月：柳妹結婚時柳下士請假恐有困難，致需柳下士親屬需聯繫立法委員及前國防部監察官介入協助，方使柳下士順利參加柳妹婚禮。
- 4、109年5月18日：○旅心輔官王○○紀錄向柳下士進行輔導，其中給予單位建議為「柳下士個性內

向，且屬內歸因人員，較常責備自己而不會怪環境或別人，建議此類人員犯錯不要責備，要用講的或慢慢教，避免因大聲斥責而讓個案將內疚感受往心裡去，造成心緒低落；另請單位加強輔考，並注意柳下士調整單位後適應狀況有無進度。」。

- 5、109年7月：發生蘇上尉要求柳下士自費修繕推車輪胎一事。
- 6、109年10月：發生蘇上尉要求柳下士自費修繕配膳臺一事。
- 7、109年11月10日：蘇上尉因班兵請假一事責罵柳下士。
- 8、109年11月11日：軍團招募員甄選臨時經通知取消。
- 9、109年11月12日17時30分：柳下士經發現於寢室內自縊身亡。

(二)本院訪談柳姊時其表示「……我（柳下士）覺得想要退伍。我們跟他說，你（柳下士）如果想要退伍我們就支持。我問你有無提，（他說）會談後他們有慰留，我還是想退啊。我們家裡的人都說想退，（柳下士）8月底有和哥哥說我還是想要退伍，我（柳下士）即將要面對繳交罰金，如果我真的退我會好好面對，還錢給國家，8月份就這樣。我們全家都認定他預備要退伍了，我11月9日時還通電話，問他之後的想法，預定1月份退伍。趁這時候跟我談就業的想法，他想要回家和爸爸操作機械的工作，他是對未來有規劃的。」我弟弟曾打過1985約10秒鐘，很多人給予各種資訊，對於退場機制好像沒有明定的機制。上面的退場機制有各種的說法，讓大家並不清楚，甚至有說出營區時要繳出錢。他們當時用經濟因素跟他提，他還是想退，為什麼不跟他談清楚，

他一直跟我們講說要到110年1月才有規定掛階可以退。故依據柳姊陳述，柳下士原已安排退伍

- (三)國防部陸軍司令部八軍團張○○少將主任表示「……他曾向連士官反映不適合教育班長，士官長跟他談，柳下士因為有家中經濟狀況的需求，請柳下士審慎思考，並逐步領導他……」蘇上尉則表示，「我知道，他的家境狀況不好，目前他家裡是穩定的薪水來源。爸爸裝了6支支架，醫藥負擔。一個月只剩3、4千元零用錢。你在外面學歷、工作經驗，你要有這樣的薪水會有困難。我有挽留他。士官長有跟我說，後來我也有跟他談，輕易離開對家中經濟環境有影響。」施士官長到院表示「我8月有掌握到他要退伍的想法，以士官長的角度是要對士官做考核，找他到我辦公室聊聊，有幹部跟我說，他很恐懼當領導職，但我的出發點是慰留、鼓勵，面對才會成長。他才稍微提到，站在我的立場會鼓勵他。有壓力就想要退縮，是成不了大事，畢竟他們家人還是需要這份薪水的支持。」

(四)○旅近3年實施國軍退場機制辦理情形

陸軍○旅自107年11月起依「軍士官申請因其他事故停役及志願申請退伍作業規定」，於每週二、四召開主官座談暨課前準備會議中宣導是類規定，並管制所屬單位當週申請不適服提前退伍人員辦理進度；另近三年辦理自願提前退伍計5員，3員已屆退。

(五)國防部及陸軍司令部對現行士官兵退場機制態度

1、國防部：

- (1) 依陸海空軍軍官士官服役條例第15條第1項第10款規定：「常備軍官、常備士官，任官服現役滿一年提出申請，並經人事評審會審定，予以

退伍。」

- (2) 為使志願申請退伍之審查條件及作業程序明確，以利各單位人事作業依循，該部於107年9月4日及11月29日訂頒「軍士官申請因其他事故停役及志願申請退伍作業規定」、「陸海空軍軍官士官未服滿最少服役年限志願申請退伍賠償辦法」，責請各軍司令（指揮）部訂定相關配套規範及依所定權責、程序辦理。
- (3) 該部推動募兵制以長留久用為政策目標，鼓勵所屬官兵於服役屆滿後續留營服務，針對不適服官兵將由各級實施輔導，若經輔導後仍無法適應者，則尊重個人意願協助辦理不適服現役退伍。

2、陸軍司令部：尊重軍官、士官及士兵自我職涯規劃及意願，申辦志願提前退伍。鑑此，該部為瞭解當事人申辦原因，由單位幹部實施晤談，掌握意向，以柳下士為例，單位施士官長於109年8月3日會談考核期間，得知柳下士入伍服役係因考量家庭經濟因素，遂建議柳下士衡量家庭經濟狀況，並與親屬討論後，再行決定，單位仍以柳下士後續意願及決定為主，且未強制要求渠必須留營服役。

(六) 士官兵表達欲退場後，國防部法定流程及規定

- 1、志願士兵不適服退場機制係依「強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作法」辦理；另軍士官則依「軍士官申請因其他事故停役及志願申請退伍作業規定」辦理。
- 2、承上，所屬軍、士官及志願士兵向單位表達退場意願並正式提出申請後，由單位主官（管）、士官長實施約談，瞭解其辦理原因，並逐級回報至旅

級；另申辦期間由單位幹部落實親屬聯繫，除使親屬瞭解渠辦理原因，並共同輔導。

(七)近10年國軍自我傷害案件，各階級中以二兵人數最多，若以集中趨勢觀察上士階級以下至二兵等階級分布較為集中。其中士兵階級佔各階級近半，士官階級佔比亦超過總數四分之一。

表1 國防部歷年自傷人數依據階級分析(2011至2021年)：

階級	人數	比率
中校	3	3.1%
少校	4	
上尉	6	14.8%
中尉	13	
少尉	14	
士官長	6	2.7%
上士	15	28.3%
中士	21	
下士	27	
上兵	29	46.1%
一兵	26	
二兵	48	
科技聘僱	2	4.9%
雇員	3	
聘員	1	
學生	5	
總數	223	

資料來源：國防部，本院整理。

(八)現行國軍軍官、士官及士兵退場機制辦理情形

1、軍、士官：依據陸海空軍軍官士官服役條例第15條第1、2項：「常備軍官、常備士官，任官服現役滿一年提出申請，並經人事評審會審定，予以退伍，人事評審會之審定，自收受申請書之次日起，應於3個月內為之。」

- 2、志願士兵：依據志願士兵服役條例第5條之1：「志願士兵於核定起役之日起三個月期滿後，經評審不適服志願士兵，或依陸海空軍懲罰法所定於一年內累計記大過三次者，由國防部或各司令部於三個月內，依規定辦理。」
- 3、國防部為使其及所屬機關辦理志願申請退伍之審查條件及作業程序明確，以利各單位人事作業依循，業已訂頒「軍士官申請因其他事故停役及志願申請退伍作業規定」。
- 4、近3年「申請退場機制」統計如下表：

表2 國軍近3年「申請退場機制」統計表

國軍近3年「申請退場機制」統計表				
區分	軍官	士官	士兵	合計
總計	282	511	7,316	8,109

資料來源：國防部。

- 5、承上，由上表1、2得知「士兵」階級約佔近3年申請退場軍士官兵之九成。又，近10年國軍自傷案件中「士官兵」即佔所有案件的七成五。國防部允宜就該階級大量申請退場之原因及與自傷之間有無因果關係進行妥適了解，並提供對應的輔導作為，俾減少我國軍人才的大量耗損。

(九)國軍近5年不適服人員退場分析(含性別、階級、服役期間、不適服原因、人員進用來源等)

- 1、國軍近5年不適服人數計1萬6,849員，其中個人申請計1萬4,594員，汰除人員計2,255員，退場人員分析如下表。

表3 國軍志願士兵近5年不適服人員退場分析

國軍志願士兵近5年不適服人員退場分析						
年度	105年	106年	107年	108年	109年	110年 1-7月

人數		3,011	3,187	2,247	2,783	3,406	2,215
性別	男	2,698	2,908	1,971	2,464	3,091	1,996
	女	313	279	276	319	315	219
階級	二兵	140	136	82	74	208	169
	一兵	1,896	1,747	1,071	1,274	1,698	811
	上兵	975	1,304	1,094	1,435	1,500	1,235
服役期間	1年以下	1,442	1,295	773	1,104	1,220	675
	2年以下	1,113	1,237	883	983	1298	788
	3年以下	320	506	435	467	497	399
	4年以下	102	97	114	153	212	153
	4年以上	34	52	42	76	179	200
不適服原因	個人申請	2,775	2,916	2,030	2,411	2,518	1,944
	一次兩大過	136	212	170	225	240	106
	考績丙上	100	51	35	33	63	84
	一年累計三大過	0	8	12	114	585	81
進用管道	社青	2,416	1,553	1,159	1,218	1,581	1,155
	新訓 (含在營)	557	1,580	1,046	1,348	1,743	976
	再入營	38	54	42	217	82	84

資料來源：國防部。

2、軍士官近5年退場及汰除人數計1,457員，其中個人申請計1,070員，汰除人員計387員。(退場人員分析如下表)

表4 國軍軍官士官近5年不適服人員退場分析

國軍軍官士官近5年不適服人員退場分析						
年度		106年	107年	108年	109年	110年 1-7月
人數		44	73	430	652	258
性別	男	43	71	359	515	213
	女	1	2	71	137	45
階級	士官	34	53	278	454	202
	軍官	10	20	152	198	56
服役期間	1年以下	2	5	4	6	3
	2年以下	7	19	145	233	86
	3年以下	3	10	103	129	50
	4年以下	6	12	44	105	42
	5年以下	6	7	32	49	19
	6年以下	9	7	43	48	17

	7年以下	7	7	25	28	13
	8年以下	1	2	12	22	7
	9年以下	2	2	9	10	11
	10年以下	0	0	2	3	2
	10年以上	1	2	11	19	8
不適服原因	個人申請	0	11	336	543	180
	一次兩大過	30	48	52	70	42
	考績丙上	14	14	24	21	29
	一年累計三大過	0	0	18	18	7
進用管道	專業軍士官班	2	5	81	122	45
	指職軍士官班	0	0	0	1	1
	ROTC	0	0	2	2	4
	二技軍官	0	3	14	14	0
	兵轉士	26	39	200	362	164
	士轉軍	0	0	5	5	1
	正期軍官班	8	12	73	87	23
	志預官班	0	1	0	4	0
	常士	0	0	0	2	0
	士二專	8	13	55	53	20

資料來源：國防部。

3、承上，表3、4顯示國軍軍士官兵不適服人員退場原因以「個人申請」為最多，究其實際原因為何，國防部宜透過系統性機制，協助國軍於適才適用的情況下，妥適輔導其任職與退場，俾使人員留用及去職能符合單位及個人期待的雙贏。

(十)現行志願士兵轉服士官淘汰（汰除）篩選機制下，自起役起計算各階段淘汰（汰除）人數、比率及淘汰（汰除）原因分析

- 1、志願士兵轉服士官係依「陸海空軍軍官士官任官條例」第5點第3項及「志願士兵轉服士官甄選規定」辦理。
- 2、志願士兵轉服士官前，應先接受「主官考核並甄選合格」，再完成「士官基礎教育」，管制於「服役期滿一年」核定初任下士；另接受「士官基礎教育」必須習得訓練專長，各分項成績均需合

格。

- 3、統計志願士兵轉服士官近5年退場人數計791員，其中下士退場計405員，中士退場計311員，上士退場計67員，士官長退場計8員（退場人員分析如下表）。
- 4、退場原因計個人申請、一次受記大過兩次處分、年度考績丙上及一年累計達三大過等4類。

表5 國軍志願士兵轉服士官近5年退場人員分析

國軍志願士兵轉服士官近5年退場人員分析							
年度		106年	107年	108年	109年	110年 1-7月	
年度士官退場人數 (A)		26	39	200	362	164	
下士	退場人數 (B)	11	19	104	187	84	
	比例 (B/A) %	42.3%	48.7%	52.0%	51.7%	51.2%	
	退場 原因	個人申請	0	0	87	159	62
		一次兩大過	11	16	12	17	11
		考績丙上	0	3	3	7	8
		一年累計三大過	0	0	2	4	3
退場人數 (C)		8	17	76	144	66	
比例 (C/A) %		30.8%	43.6%	38.0%	39.8%	40.2%	
中士	退場 原因	個人申請	0	1	56	116	53
		一次兩大過	7	14	11	21	7
		考績丙上	1	2	5	2	6
		一年累計三大過	0	0	4	5	0
		退場人數 (D)		2	2	19	31
比例 (D/A) %		7.7%	5.1%	9.5%	8.6%	7.9%	
上士	退場 原因	個人申請	0	0	10	22	6
		一次兩大過	2	1	4	2	5
		考績丙上	0	1	1	4	2
		一年累計三大過	0	0	4	3	0
		退場人數 (E)		5	1	1	0
比例 (E/A) %		19.2%	2.6%	0.5%	0.0%	0.6%	
士官長	個人申請		0	0	0	0	0

年度		106年	107年	108年	109年	110年 1-7月
退場 原因	一次兩大過	3	1	0	0	0
	考績丙上	2	0	0	0	0
	一年累計三大過	0	0	1	0	1

資料來源：國防部。

(十一) 志願士兵轉服士官因淘汰(汰除)、自願退伍、不適服等因素致離開軍隊，有無需擔負賠償之義務，相關說明及規定依據

- 1、國防部分別依據「陸海空軍軍官士官服役條例」、「陸海空軍軍官士官未服滿最少服役年限志願申請退伍賠償辦法」及「軍事學校預備學校軍費生公費待遇津貼發給辦法」辦理。
- 2、該部軍、士官依「陸海空軍軍官士官服役條例」第15條第1項第5款、第7款、第8款、第9款及第10款規定核定退伍，而未服滿招生簡章所定役期者，應賠償就讀預備學校與接受基礎教育、分科(專長)教育、國外受訓及全時進修期，所受領公費待遇、津貼及訓練費用。

(十二) 綜上，柳下士甫入部隊迅即經歷多次單位轉換，新進士官養成不易，本職學能尤為重要，多次環境調整不僅考驗新進士官適應能力，亦挑戰幹部的領導統御能力。國防部稱柳下士曾於109年8月向上級長官表達有離開軍旅的想法，經幹部約談後，柳下士改變退伍想法，此情與柳下士之姊表達柳下士於109年11月仍未改變退伍之想法明顯相佐。國防部雖訂定國軍退場機制，然柳下士對退場機制理解及感受與基層幹部接受訊息顯有落差，且單位未確實與柳下士家屬聯繫。此情，國防部應謀求改善，確

實瞭解軍官、士官及士兵服役情形，尊重人員各別服役意願、明確宣導並落實國軍退場機制。又查近年國軍軍士官兵各級自傷及不適服退場人員數據顯示，士兵皆所占大宗，國防部允宜詳究原由，妥適協助士官兵任職及退伍，以確保我國防戰力穩定維持。

四、本案柳下士於109年3月起陸續經歷多起影響其身心重要事件，早有徵兆，陸軍○旅卻屢錯失關鍵介入協處時間點，致使遺憾發生，國防部對於察覺軍官、士官及士兵環境、身心狀態轉換之危機評估顯有不足。國防部就本案調查報告呈現仍多回應個別性議題，誠如該部所述，宜就系統性問題納入自傷風險管理，防範自傷事件於未然。另查目前軍中雖有心輔官編制，但須面對為數眾多之軍官、士官及士兵，且對精神疾病之判斷及診療，仍須由專業之精神科醫師進行。國防部允宜引入外部專業輔導及精神醫療資源，建立轉介機制，庶免憾事一再發生。

(一)國軍擔負保家衛國之神聖使命，但邇來屢發生管教不當、自裁等事件，斲喪國軍整體形象及戰力。從本案例中發現，國軍心理輔導及自殺防治措施並未落實相關規定：

1、國軍心理評量工具運用作業要點內容未盡明確

(1)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，透過建立官兵精神心緒及心理健康狀態之篩選評估機制，促進心輔人員正確運用各項量表工具，以達預防機先的功效，於108年6月令頒國軍心理評量工具運用作業要點，依該要點第2點第2款規定：「國軍身心狀況評量表（志願役版）：使用目的在篩選可能具環境適應障礙及潛在心

理困擾傾向人員，妥採積極心輔作為，協助適應單位生活和預防自我傷害案件肇生」該規定附件2：「(五)失測結果與輔導作為：需中高度關懷群：單位主官(管)應於獲知結果後1週內實施關懷面談，確定其環境適應情形，並填寫『官兵生活狀況重複檢核表』，依檢核結果由心理衛生中心與單位提供適當協助。在重複檢核判定前，心輔人員應指導主官(管)加強觀察與關懷，如個案不適應狀況嚴重時，應立即轉介心理衛生中心：(1)需高度關懷群：心理衛生中心應於獲得結果後1週內進行人工檢核、實施晤談，評估是否需持續列管和追蹤輔導，評估結果應告知單位主官(管)。若需列輔導個案，心理衛生中心持續實施晤談追蹤並與單位共同輔導，必要時可轉介國軍醫療單位或地區心理衛生中心協處；無需列輔導個案，由單位主官(管)視同「需中度關懷群」協助適應……(2)需中度關懷群：單位應妥適輔導並加強觀察，主官(管)至少每2週定期關懷面談和完成紀錄、適時實施BSRS-5(簡士健康表)及外顯評核表(「自殺防治停看聽」關懷卡)檢核評估，以協助適應軍中生活。尤當官兵遭遇壓力事件時，主官(管)應主動積極關懷，並瞭解評估其身心變化，或適時轉介心理衛生中心協處……2.尚需關懷群：單位得藉落實「心理衛生教育」、「幹部關懷談話」等方法，協助此組人員適應部隊生活，惟官兵若遭遇壓力事件時，仍須主動加強關懷，適時瞭解評估其身心變化」。

- (2) 國軍心理評量工具運用作業要點固要求施測結果為「需中高度關懷群」，則單位主官(管)

應於獲知結果後1週內實施關懷面談，確定其環境適應情形；若施測結果為「尚需關懷群」，則單位得藉落實「心理衛生教育」、「幹部關懷談話」等方法，協助此組人員適應部隊生活，惟官兵若遭遇壓力事件時，仍須主動加強關懷，適時瞭解評估其身心變化。

2、柳下士於107年11月13日入伍訓後，分發至○旅服役期間，分別於108年5月7日、108年8月25日及109年3月1日施測國軍身心狀況評量表：

- (1) 107年11月20日施測「人際、思考、情緒、行為量表(BASIC)」，結果「目前並未顯示特殊徵候，悉依國軍心理衛生(輔導)工作實施計畫各項輔導措施辦理」。
- (2) 108年5月7日：柳下士於軍事訓練0085梯轉服志願役士兵，於108年3月20日至步○營步○連任職，並擔任步槍兵，單位依規定於到部後1至3個月內施測國軍身心狀況評量表(志願役版)。測驗結果為「適應良好群」。
- (3) 108年8月25日：因陸軍○旅考量接訓任務繁重，採全旅重新施測國軍身心狀況評量表(志願役版)，柳下士於108年8月25日結束軍團趙老師任務歸建，配合單位重新施測。測驗結果為「需中高度關懷群」。108年8月28日施測官兵生活狀況重複檢核表，結果為「需中度關懷群」。
- (4) 109年3月1日：
 - 〈1〉柳下士因晉任下士(職缺調整)，於109年1月1日至步○營兵器連報到，擔任教育班長乙職，單位依規定於柳下士到部後1至3個月內施測「國軍身心狀況評量表(志願役版)」。

測驗結果為「尚需關懷群」。

〈2〉依據「國軍身心狀況評量表（志願役版）」施測流程，測驗結果為尚需關懷群，無須進行「官兵生活狀況重複檢核表」，國防部稱因單位連輔導長洪○○少尉未熟稔規定，且求好心切，故對柳下士進行「官兵生活狀況重複檢核表」，並登載於心理健康檢測分析資訊平台，經營心輔官陳○○上尉告知後，始知作法錯誤（重複檢核題型與評估方式，僅適用於施測結果屬需中高度關懷群人員），惟資訊平台系統一經登載即無法刪除，始有該筆重複檢核表。

3、單位未落實心輔實施流程：

- (1) 步○營心輔官陳○○上尉表示，109年3月1日對柳下士施測國軍身心狀況評量表，結果為「尚需關懷群」，惟單位僅有5月17日一次晤談紀錄，並未每週對柳下士實施晤談。
- (2) 李姓輔導長表示，因為重心都放在訓員上，除非幹部有特殊狀況或異常行為，否則不會特別紀錄，所以沒有對柳下士製作晤談紀錄；另因個人疏忽並未按時批閱大兵手記。
- (3) 國防部經查處單位幹部確實未依規定時效內完成軍旅手札批改等違失，並於109年12月31日檢討、議處失職管制人員，核予李姓輔導長申誡乙次處分（依據陸海空軍懲罰法第15條第1款「怠忽職責或託故圖免勤務、訓練」，核准字號為陸八剛仁字第1100031115號令）。

4、○旅旅心輔官已早先洞察柳下士整體身心狀況，欠缺連貫逐級關懷士官服役時身心狀態。

- (1) 109年5月18日陸軍第○旅每日心輔工作日誌，

○旅心輔官王○○紀錄向柳下士進行輔導，其中給予單位建議為「柳下士個性內向，且屬內歸因人員，較常責備自己而不會怪環境或別人，建議此類人員犯錯不要責備，要用講的或慢慢教，避免因大聲斥責而讓個案將內疚感受往心裡去，造成心緒低落；另請單位加強輔考，並注意柳下士調整單位後適應狀況有無進度。」

(2) 國防部稱上情內容係為○旅心輔官王○○上尉於109年5月18日對柳下士進行輔導晤談後，彙整之心輔工作日誌，內容評估柳下士心緒狀況，尚在自我可控制範圍內，並提醒營輔導長楊○○少校及蘇上尉應秉持耐心教導其融入連隊生活。為求時效，○旅心輔官王○○上尉當日晤談後，即致電告知營輔導長楊○○少校知悉協處。當日復以LINE軟體文字敘述方式，轉達蘇上尉知悉協處。單位召開旅級輔導知能研討會時，亦口頭提醒各單位，針對新進及初任軍、士官人員，應密切關懷輔導。蘇上尉接獲○旅心輔官王○○上尉通知後，即責派連隊資深班長陳○○上士，採一對一方式輔導及教育，適予鼓勵，肯定其努力成果，以建立柳下士自信心，並由施姓士官長及柳下士建制幹部持續掌握追蹤柳下士適應情形。

5、國防部調查本案報告中稱對於自傷問題，多半朝分析自傷者的徵兆、心理失序、行為動機及生活適應等心理學的探討觀點，偏重官兵個人行為警訊的發掘與事後處遇。相反的，對著重預先衡量「風險管理」角度，進而提出管控機制，則少有著墨，應可研究「自傷風險管理」之可行性，著重於自傷事件之事前防治，而非事後檢討，俾有

效減低自傷事件。惟國防部就本案調查報告呈現仍多回應個別性議題，誠如該部所述，宜就系統性問題納入自傷風險管理，防範自傷事件於未然。本院諮詢鄭文龍律師即表示：「我們每一年都一直發生，我們要去推一個制度。我想要提好幾個觀念，我們的調查都還不夠，我覺得調查可以再更深入。我們可以訪談更多周遭的人，都要進行訪談，我們的調查技術還待加強。我們陪審團協會協助這些家庭的家長，一年1、20件發生，我們在協助很多家庭，才希望有制度化的調查。軍冤委員會來處理一部分，死亡原因鑑定，臺灣制度上與國外不同，洪案開始我們處理的人對國外制度不了解，這類型死亡是職場工傷。自殺與被加工自殺的差別，我認為達到被加工自殺，不能用自殺就結案」軍隊為特殊權力關係之職業場域，職場文化屬性實與其他職場迥然不同，更因軍隊擔任守護、保衛國人的重要防線，為使我國軍力素質提升，需要更多有志青年的參與及其家人的支持。現值我國與世界人權接軌之際，對於軍中人權及軍隊冤屈不平事件之調查，應有更寬廣的視野，國防部允宜參酌國內外相關軍隊冤屈不平事件之調查處理方式，並研酌建立更廣為大眾所信任之法令及機制。俾使是類案件調查結果回應系統性問題，建立令社會青年有志嚮往的軍旅文化。

- (二)據上，柳下士施測身心狀況評量表結果曾為「需中高度關懷群」、「尚需關懷群」，且施測官兵生活狀況重複檢核表，結果為「需中度關懷群」，惟單位卻未依上開規定，由主官(管)至少每2週對柳下士定期關懷面談和完成紀錄、並實施BSRS-5(簡式健康

表)，亦未按時批閱大兵手記，致無法掌握柳下士心緒，顯有疏責。另，屬「尚需關懷群」卻實施「官兵生活狀況重複檢核表」，顯見該旅所屬心輔人員對於施測流程不熟稔，致實施情形顯有疏漏，該部亦須確實督導所屬加強改善。再以，該單位就逐級通知人員受輔導情形時，執行層面尚有精進空間，尤以人員受輔導時心輔官已評估該員尚須單位特別留意其等身心狀態時，單位直屬主管須特別留意所屬，應確實通知輔導人員知悉，以確保人員獲得妥適之協助。

(三)依據國防部提供近10年國軍自傷原因資料分析資料顯示，所有原因中感情因素為最多，共有83人次，佔所有人次比率中四分之一；其次為經濟因素（債務），共有31人次。本案柳下士經查無感情因素，亦無經濟因素等。

表6 依據自傷原因分析，時間自2011至2021年，歷年自傷人數如下：

原因	人次
個人價值	15
工作壓力	25
工作壓力（內部管理）	2
適應問題	32
感情因素	83
經濟因素（債務問題）	31
精神疾病	9
人際關係	2
逃避刑責、處分	1
身體健康	8
個人價值	15
其他（不明）、不詳、待釐清	7
遭受恐嚇	1
家庭問題	20

涉毒問題	1
總數	252

資料來源：國防部，本院整理。

- (四) 自殺事件發生是一連串系統性問題的結果，如本案柳下士即於事發前經歷多起嚴重影響其身心事件。本案撰寫之際適逢國際發生嚴重武裝攻擊事件，我國軍戰力向來為全民國防重點，抑是保衛我國固有疆土之重要資產。近年，國防部辦理招募士官兵不易，更應用人惟才，然人員辦理退場及職務頻繁轉換易造成其等身心劇烈影響，不可輕視。本院諮詢全國自殺防治協會執行長廖士程醫師，其亦表示：「……自殺成因為多重因素。針對特殊風險、心理計量工具，人的壓力反應是動態的，壓力指數和相對應要落實沒錯，適應不良士官兵調單位時、銜接階段往往是風險最高的時候。」基層幹部扮演重要的角色，精準辨識風險、阻卻不幸於事前至為重要。然無法僅依賴非專業的基層幹部察覺徵兆，引入更多外部資源，健全整體國軍政戰系統，並建立暢通的輔導、醫療轉介機制。廖士程醫師言：「職場內是否可以落實EAP(員工協助方案)的方案，協助職場辨識。我想國防部的報告說心輔的問題，很多多重問題可以被預防的，更核心重點在於組織文化、落實關懷文化、安全文化，純粹談增加人力是不夠的。第一線領導幹部的意識，壓力指數偵測是動態的，比如人人有責的觀念引入。目前軍中雖有心輔官編制，但須面對為數眾多之軍官、士官及士兵，且對精神疾病之判斷及診療，仍須由專業之精神科醫師進行。」
- (五) 本案柳下士於109年3月起陸續經歷多起影響其身心重要事件，早有徵兆，陸軍○旅卻屢錯失關鍵介入

協處時間點，致使遺憾發生，國防部對於察覺軍官、士官及士兵環境、身心狀態轉換之危機評估顯有不足。國防部就本案調查報告呈現仍多回應個別性議題，誠如該部所述，宜就系統性問題納入自傷風險管理，防範自傷事件於未然。另查目前軍中雖有心輔官編制，但須面對為數眾多之軍官、士官及士兵，且對精神疾病之判斷及診療，仍須由專業之精神科醫師進行。國防部允宜引入外部專業輔導及精神醫療資源，建立轉介機制，庶免憾事一再發生。

調查委員：賴振昌

葉大華