
目 錄

糾 正 案 復 文

<p>一、行政院函復，本院前糾正該院原住民族委員會辦理原住民傳統技藝及一般職業訓練未達訓用合一成效，復對於原住民就業失業統計未能定期蒐整資料及辦理原住民參加各類技術士技能檢定，欠缺監督查核機制與防弊措施，致生弊端等違失案查處情形…………… 1</p> <p>二、行政院函復，本院前糾正內政部營建署辦理第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽終止契約，未測試設備功能即結算驗收，且未妥善維護管理設備，亦未積極辦理活化措施等。台北市政府復未積極辦理活化措施，延宕營運時程等違失案查處情形…………… 53</p>	<p>一、公務員懲戒委員會對本院所提：僑務委員會會計室前主任尤其昌因違法失職案件，依法彈劾案之議決書…72</p> <p>二、公務員懲戒委員會對本院所提：臺灣糖業股份有限公司前物流暨油品事業處處長兼高雄分公司經理謝守仁因違法失職案件，依法彈劾案之議決書……………73</p> <p>三、公務員懲戒委員會對本院所提：憲兵司令部 204 指揮部 355 營前中校營長江育群因違法失職案件，依法彈劾案之議決書…………… 109</p>
--	--

訴 願 決 定 書

一、監察院訴願決定書…………… 123

會 議 紀 錄

一、本院財政及經濟委員會第 4 屆第 31 次會議紀錄…………… 66
二、本院財政及經濟、教育及文化委員會第 4 屆第 12 次聯席會議紀錄…… 70
三、本院財政及經濟、內政及少數民族、交通及採購委員會第 4 屆第 12 次聯席會議紀錄…………… 71

公務員懲戒委員會議決書

糾正案復文

一、行政院函復，本院前糾正該院原住民族委員會辦理原住民傳統技藝及一般職業訓練未達訓用合一成效，復對於原住民就業失業統計未能定期蒐整資料及辦理原住民參加各職類技術士技能檢定，欠缺監督查核機制與防弊措施，致生弊端等違失案查處情形（糾正案文見本院公報第 2401 期）

行政院 函

發文日期：中華民國 92 年 2 月 10 日
發文字號：院臺疆字第 0920007035 號

主旨：貴院函，為本院原住民族委員會設置諮詢服務站未考量服務導向，造成設置地點重疊與資源浪費，又該會辦理原住民傳統技藝及一般職業訓練未達訓用合一成效，復對於原住民就業失業統計未能定期蒐整資料及辦理原住民參加各職類技術士技能檢定，欠缺監督查核機制與防弊措施，致生弊端，均有不當。爰依法提案糾正，囑轉飭所屬確實檢討並依法妥處見復一案，經交據本院原住民族委員會函報檢討改進情形，核屬實情，復請查照。

說明：

一、復 貴院 91 年 12 月 23 日(91)院台財字第 0912201011 號函。

二、檢附本院原住民族委員會 92 年 2 月 6 日原民衛字第 0920003021 號函及附件影本各一份。

院長 游錫堃

行政院原住民族委員會 函

發文日期：中華民國 92 年 2 月 6 日
發文字號：原民衛字第 0920003021 號

主旨：檢陳本會辦理有關監察院函，政府對於原住民職業訓練與就業服務相關措施調查意見處理情形（如附件）恭請鑒核。

說明：依據 鈞院 92 年 1 月 2 日院臺疆字第 0910069041 號函辦理

主任委員 陳建年

監察院函為原住民一直為我國弱勢群體之一，政府對於原住民職業訓練與就業服務及相關措施，是否能解決其失業問題？又政府開放外籍勞工，是否衝擊國內勞工及原住民就業機會；謹將檢討改進情形分述如下：

一、原住民廣義失業率高達百分之十一點五六，其教育程度又較一般民眾低，從事工作亦多以低技術性或體力性工作為主，難以因應環境變遷，提昇其就業能力，以致失業問題日益嚴重，原民會應速解決：

答：失業的原因：在原漢族群社經結構落差不斷加劇的情況下，台灣原住民族在生存條件與發展機會上，長期以來，始終處於不利的弱勢地位。特別是民國八十年以後，台灣社會急遽變遷，在貿易自由化趨勢、產業結構調整以及外勞政策等重重因素影響下，情

況更是變本加厲，雪上加霜，不僅原鄉欠缺就業機會，離鄉背景在外謀生的人亦受到排擠，致使失業率大幅提高。其原因如下：

- (一)教育程度不高導致就業機會受限並偏向農林與低技術職業。
- (二)勞動市場之薪資結構因經濟環境的變遷與原住民之期待有差距。
- (三)外籍勞工的引進使原住民的失業率更受衝擊。
- (四)專業技能有待增進。
- (五)部落工作受限，不易開拓就業機會。
- (六)拓展事業資金不足。

失業的年齡與教育程度：

- (一)失業的年齡層：原住民失業率以十五至十九歲的十二·六九%為最高

，其次是二十歲至五十九歲平均八·三七%，再其次是六十歲至六十四歲平均約五·五一%，而六十五歲或以上的一·五二%最低。（如附件）

- (二)失業的教育程度：國（初）中學歷的原住民失業率最高，有一〇·六五%，其他依序是小學或以下的八·四九%，高中（職）的七·八四%，專科的五·七五%，而大學或以上者的一·三四%為最低。專科、大學或以上學歷的原住民失業率與一般民眾差不多外，其餘教育程度的原住民失業率皆高於一般民眾。（如附件）

附件：原住民與一般民眾失業率比較（單位：%）

	九十年三月		九十年九月		九十一年五月	
	原住民的失業率	一般民眾的失業率	原住民的失業率	一般民眾的失業率	原住民的失業率	一般民眾的失業率
總計	9.24*	3.89	14.86*	5.26	8.37	5.02
性別						
男	8.64*	4.46	14.76*	5.79	7.74	5.87
女	10.17*	3.04	15.02*	4.49	9.33	3.78
年齡						
15 至 19 歲	15.40*	9.54	21.34*	17.38	12.69	12.15
20 至 24 歲	9.42*	8.04	14.40*	11.07	8.97*	10.96
25 至 29 歲	7.79*	4.82	15.30*	6.20	7.40*	6.17
30 至 34 歲	8.00*	3.75	12.53*	4.95	8.78*	4.62
35 至 39 歲	8.72*	3.06	16.43*	4.32	8.03*	3.91
40 至 44 歲	9.54*	2.82	15.61*	3.83	8.95*	4.02
45 至 49 歲	10.63*	2.95	17.61*	3.62	8.75*	3.78
50 至 54 歲	10.21*	2.89	11.22*	3.53	7.95*	3.56
55 至 59 歲	10.93*	2.02	11.95*	2.52	6.78*	2.75

60 至 64 歲	5.92*	1.07	9.55*	1.33	5.51*	1.19
65 歲或以上	2.11*	0.10	3.95*	0.00	1.52	0.12
教育程度						
小學及以下	8.85*	3.17	15.44*	3.84	8.49*	4.02
國中、初中	11.54*	5.07	19.13*	6.54	10.65*	6.46
高中	9.42*	4.32	14.45*	5.65	7.89*	5.20
高職	9.11*	4.36	13.72	6.04	7.78*	5.93
專科	4.20*	3.39	9.08*	4.75	5.75	4.23
大學或以上	1.24*	2.37	3.44*	3.95	1.34*	3.22

因應措施：

- (一) 順應全球經濟發展趨勢及台灣主流產業逐漸轉型，知識經濟科技產業之形成，使原住民勞力密集的就業型態更是大受影響。促進原住民穩定就業一直是本會長期努力的目標，面對當前社經結構的變化與新型態的就業問題，本會除了傳統於微視面提供職業訓練與就業服務外，並同時進行結構面的法令保障，開發就業機會，致力於建構完整的就業安全網路，以確保原住民就業權益。
- (二) 未來將從提高原住民中高教育就學率，推動技職教育；開發部落文化產業以及結合政府民間企業，提高專業技術層級三方面著手積極辦理，始能克服未來工作的挑戰和需求，促進原住民永續就業。
- (三) 本（九十一）年本會執行中長期永續促進就業計畫（附件一）；部落多元福利四年計畫「都會區原住民就業服務台」（附件二）；部落在地就業計畫（附件三）。
1. 原住民族部落多元福利四年計畫（實施期程為九十年一月至九十

三年十二月），工作項目包含辦理推動部落福利服務、加強部落就業促進、推動部落衛生保健等。

2. 中長期永續促進就業方案（實施期程為九十一年九十三年度），預計可促進一萬人就業，期藉增進原住民中高等教育就學機會、開創原住民部落產業以及加強原住民職業訓練與就業輔導等三大對策，促進原住民永續就業。
3. 制定「原住民工作權保障法」，業於九十年十月十二日經立法院三讀通過，十月三十一日總統公布施行，本法對原住民工作權益之保障，縮短與主流社會之差距助益甚大。

九十一年本會執行中長期永續促進就業計畫（附件一）

工作項目	一、開創部落產業
就業安置目標	一、輔導發展原住民觀光產業 130 人。 二、輔導原住民從事休閒漁業解說服務增進十五人。 三、推動原住民照顧服務產業，擴大辦理老人居家服務暨送餐方案，計 432 人。 四、輔導每年度三十班種苗產銷班，每年 300 人。
達成目標	促進 2,107 人就業
工作項目	二、加強原住民職業訓練與就業輔導
就業安置目標	一、辦理訓用合一專班，計 870 人。 二、辦理社區型技藝訓練，計 360 人。

部落多元福利四年計畫「都會區原住民就業服務台」（附件二）

年度工作	就業安置目標	安置就業率
八十七年七月至十二月底	188 人	24.47%
八十八年度	800 人	56.98%
八十九年度	1,178 人	60.69%
九十年度	1,737 人	58.21%
九十一年度	2,531 人	49.01%

部落在地就業計畫（附件三）

工作項目	就業安置目標	達成目標
農閒期間提供無一定僱主之季節臨時工	於全省五十五個鄉（鎮、市），共計 833 人。	預計媒合 4,837 人
原住民部落就業服務臨時人員	至九十一年八月起至同年十二月，雇用五十個就業服務臨時人員，協助輔導就業及媒合，至十二月輔導 4,004 人	
天災時災後重建臨時工作	因本年度無發生重大天然災害	

二、

（一）原民會在就業輔導業務上未建立原住民人力資料庫業與相關就業服務機構建立連線作業，致未能確切掌握失業者之資料，以提供就業服務；其就業諮詢服務站又未考量服務導向，且與勞委會就業服務中心地

區重疊，造成資源重置，核有不當：

答：建立原住民人力資料庫部分

1. 為確實掌握原住民失業人口之基本資料，促進原住民就業，解決原住民失業問題，研訂行政院原住民委員會擴大辦理原住民失業人口通報系統，執行範圍包括五

十五個原住民鄉鎮市及原住民聚居之都會區，由鄉鎮市公所依村里情形，選任一個或數個通報人員，辦理查報作業，鄉鎮市公所彙整各村里失業人口通報名冊，送當地就服務機構媒合就業或參加職業訓練，並另報縣政府，縣政府彙整轄區內鄉鎮市公所後，報本會備查。本通報系統執行自九十一年元月至十二月中止共通報失業人口五、一六四人次，媒合就業二、三二九人，輔導參加職業訓練二〇二人。

2. 為建立原住民人力資料庫，於九十一年十二月十一日邀行政院主計處、人事行政局、青輔會、行政院勞委會職訓局、勞保局、健保局及財團法人資訊工業策進會共同研商「建立原住民人力資料庫管理系統相關事宜」會議結論如下：

- (1) 請勞委會職訓局、中央健保局、勞保局、行政院人事局及行政院主計處按季磁帶或光碟磁片提供原住民人力就（失）業資料庫之所需資料，俾便本會篩選或比對原住民勞動力人口就（失）業之狀況，作為本會就業輔導及施政之參考。
- (2) 有關主計處提供相關就業資料，請比照本會索取原住民族別資料之模式提供。
- (3) 各部會所需之四十二萬多筆原住民基本資料，可由本會企劃處負責提供。
- (4) 各部會所提供之就（失）業資

料，本會將以負責任之作業態度審慎處理，並確依個人資料保護法之規定作好保密工作，以維護原住民個人權益。

改進措施：於九十二年執行修改全國原住民人口基本資料庫系統時，洽承包廠商財團法人資訊工業策進會作業時擴充資料庫欄位，容納各相關部會所提供之教育程度、行職業別等資料，採「二合一」方式併建原住民人力資料庫，俾達節約公帑、資料共用之效益。

設置都會區原住民就業諮詢服務台部份：

為讓初到都會區或西部就業的原住民有可親近性的求職管道，並考量原住民由原鄉來到都會區就業之認同或問題，八十七年在西部都會區設置五處原住民就業諮詢服務台。

(一) 設置都會原住民就業諮詢服務台之原因：

1. 原住民由於在原鄉謀生不易，為了生活上的需要，紛紛前往都會區謀職，渠等所從事之工作大多以低技術、高勞力、臨時性工作為主。近年來經濟情勢的轉變，就業環境產生重大變化，而原住民在此環境變遷下，其原有之就業模式無法因應，導致就業機會大量減少，影響其生活各層面。
2. 原住民因環境限制與大社會之互動不足，就業資訊取得不易，加上原住民社會認同感之心理障礙，不願前往一般之就業服務機構請求服務，形成就業服務機能的盲點。

3. 為解決原住民求職困境，協助其掌握就業資訊，拓展尋求工作的管道，爰依原住民就業安全計畫，於八十七年四月一日起，設置基隆、台北、桃園、台中、高雄原住民就業諮詢台，因其都會原住民人口數較多，且就業機會多，因此規劃辦理原住民就業諮詢服務工作。

(二)服務對象：

1. 遷居、旅居台北、高雄、基隆等大都會區尋求就業諮詢服務之原住民同胞。
2. 其他各地區原住民有意前往前述都會區尋求就業諮詢服務之原住民同胞。

(三)服務工作項目：

1. 面訪諮詢服務－就面訪求助者的需求，協助分析求職規劃，簡易輔導，提供充分訊息轉介就業或

參加職業訓練。

2. 電話諮詢服務－就求助者的需求，進行電話諮商，協助評估、提供充分訊息及建議，轉介就業或參加職業訓練。
3. 個案追蹤輔導－針對特別需求個案，予以就業歷程追蹤輔導，協助解決所面臨的困難。
4. 求才資訊傳達－搜集原住民較需要之求才及職業訓練類資訊，主動選擇提供予可能的需求者，以有效促進就業。
5. 就業及職業訓練措施宣導－辦理生活就業宣導活動，宣導就業，職訓及勞工權益，原住民生活改善相關措施，促進原住民資訊掌握及資源運用的能力。

(四)都會區原住民就業諮詢服務台執行績效：

求職、求才、安置就業、職訓統計表（單位：人、%）

年度	求職人數	求才人數	職訓人數	安置就業			備註
				人數(3)	安置就業率 (3)/(1)	求才利用率 (3)/(2)	
八十七年	948	3,335	44	188	19.93%	5.64%	1.八十七年四月一日委請台灣世界展望會設置桃園、台中、都會區原住民就業諮詢服務台 2.八十七年九月一日增設基隆、台北及高雄都會區原住民就業諮詢服務台。
八十八年	1,667	9,860	150	800	47.99%	8.11%	八十八年十一月一日至九十一年十二月三十一日委請高雄市政府原住民事務

							委員會辦理高雄都會區原住民就業諮詢服務台。
八十九年	2,221	20,727	170	1,178	53.04%	5.68%	1.八十九年七月一日至九十一年十二月三十一日委請台北市政府原住民事務委員會辦理台北都會區原住民就業諮詢服務台。 2.八十九年九月一日至九十一年十二月三十一日委請基隆市政府辦理基隆市都會區原住民就業諮詢服務台
九十年	3,566	7,706	339	1,737	48.71%	22.54%	
九十一年	5,164	7,104	202	2,329	45.10%	32.78%	
合計	13,566	48,732	905	6,232	45.94%	12.79%	

(五)為掌握原住民失業人口動向，九十一年八月起在五十五個原住民鄉鎮及原住民聚居都會區提供「原住民部落就業服務臨時人員」，透過就業服務臨時人員深入鄉村，調查轄內失業人口，提供原住民適性就業諮詢服務，辦理各項促進就業求才求職就業媒合與輔導原住民參加職業訓練，以提昇原住民就業率，這些就業臨時人員彌補都會區就業諮詢台之不足，同時，可隨時與勞委會職訓局就業服務中心取得就業資訊，傳遞給失業原住民並協助媒合就業，九十一年八月至十一月底共輔導參加職業訓練一一〇人，媒合就業七〇三人。

原住民就業諮詢服務台改進措施：
都會區就業諮詢服務台於九十二年度更改為由本會以專業計畫遴聘就業服

務員督導，設置於本會負責處理全國各地原住民撥打就業服務專線〇八〇〇-〇六六-九九五案件，其工作項目如下：

- (一)連結勞委會失業求職系統。
- (二)就業服務員求職資料建檔。
- (三)就業服務員每月工作績效建檔、列管、電話追蹤考查。
- (四)就業媒合成功案例追蹤。
- (五)就業服務員之人事管考行政項目。
- (六)重大工程資訊之搜集，並轉送就業服務員傳遞。
- (七)求才廠商資料登記、媒合、轉介、派遣、訓練。

行政院勞委會職訓局改進作法：

- (一)有關原住民求尋工作之方法以親友介紹居多，向公立就業服務機構求職比率低乙節，其改進作法：
勞委會職訓局刻正進行「運用社工

輔導人員促進原住民就業安定計畫」，本計畫係結合原住民社團、教會團體及從事原住民福利服務工作之團體，運用該單位之社工輔導人員，提供求職原住民就業推介媒合及就業適應輔導服務，期原住民求職者善加利用政府所提供之就業服務資源。

- (二)利用網際網路，設置求職求才單一窗口服務乙節，其改進作法：
刻正發展網際網路資訊系統，設置全國就業 e 網求職求才單一窗服務，親臨就業服務中心的就業資訊區使用者、自行上網求職者及求才者、縣市政府就業服務據點人員均可利用全國就業 e 網，辦理各項求職求才服務。

二、

- (二)原民會補助生活困難原住民參加職業訓練不切合實際需要，且該會與勞委會對於原住民參加各職類技術士技能檢定，欠缺防弊措施與查核機制，致生弊端：又原住民參加傳統技藝及一般職業訓練之比率分別僅百分之二點八及百分之九，成效不彰，應予檢討改進：
本會為輔導原住民就業提昇原住民技能推動辦理職業訓練及社區型技藝訓練其內容如下：

答：本會為輔導原住民就業提昇原住民技能推動辦理職業訓練及社區型技藝訓練其內容如下：

1. 本會核發獎勵金相關事宜說明：
(1)訂定緣由：本會為鼓勵原住民參加技術士技能檢定，取得證照，提昇人力品質、充實職業技能，

以利就業，於八十六年十一月始，訂定「原住民參加技能檢定合格獎勵金要點」，迄今修正三次，甲級六萬、乙級一萬、丙級五千元。

- (2)申請規定：民眾須取得勞委會核發之技術士證照後，於證照生效日期一年內向本會（九十一年一月以前本會委託財團法人東區職業訓練中心辦理；九十一年六月份開始由各縣市政府受理並辦理初審）申請。
(3)避免資源浪費或資源重複，本會訂有限制條件，即每人每一級僅能申請一次，不同職類同一等級不得重複申請。
(4)本會為確實落實上述第三項規定，本會置有「原住民參加技術士獎勵金核發系統」以為管制並查核申請人是否重複申請的情形。
2. 依據上開獎勵要點之規定，原住民同胞參加行政院勞工委會職業訓練局之技術士技能檢定，並取得證照者，本會審查後核發獎勵金，以茲獎勵。本次中華民國原住民社區發展教育推廣協會接受行政院勞工委會職業訓練局委託辦理「原住民鋼筋、板模類乙級技術士證照考試」，涉嫌違法舞弊案，係屬於該局受理“報檢”及“考試”階段涉違法舞弊之嫌，而非發生於獎勵金發放階段。
3. 民眾取得證照及核發獎勵金之流程說明如下：
(1)取得證照流程：
符合各級各職類報檢資格者向勞

委會訓練局提出申請→勞委會職訓局審查報檢資格→檢定單位（勞委會職訓練局委託）勞委會職訓局審查報檢資格→檢定單位（勞委會職訓練局委託）辦理檢定→檢定完成後由檢定單位送考試相關資料至勞委會職訓局→檢定及格者由勞委會職訓局核發技術士證及證書。

(2)核發獎勵金流程：

在證照生效日期一年內向各縣（市）政府提出申請→原民會複審符合資格者核發獎勵金（資格不符合或資料不全者退件或補件）。

※受理及審查報檢資料、辦理檢定、核發技術士證及證書等係屬勞委會職訓局業務權責。

※受理及初審由各縣（市）政府辦理。複審及核發獎勵金係屬原民會業務權責。

改進措施：

(一)本會部分：

1. 考量現學校技職教育制度為雙照制度－畢業證書及技術士證，目前以學生身分申請獎勵金者人數眾多，為呼應教育部技職生雙證畢業之規定，可評估修正現行獎勵對象規定。
2. 修正獎勵金發放系統，防杜重複申請；另與勞委會核發證照之系統連結，以防證照之偽造。

(二)勞委會部分：

1. 建請勞委會加強檢定單位之審核。
2. 建請勞委會加強報檢者之資格審查，防止各項資料之偽造。
3. 建請勞委會有關考證需檢附報檢人之“經驗證明”一節，改以加入職

業工會的紀錄為證照，克服原住民從事下游小包商或是無一定雇主造成無法取得經驗證明之障礙。

本會職業訓練相關事宜說明：

(一)職業訓練：一般性之職業類型

1. 八十八上半年至八十九年度利用訓用合一專班：委託和春技術學院、台灣區域發展研究院、財團法人東區職業訓練中心等訓練機構辦理電腦連體運用、營運工程估價實務班、家具木工、機工、工業電子等訓練班，共計二十五班，受訓人數七〇八人，經費一九、三七五、四一二元。

2. 九十年年度職業訓練班：補助宜蘭辦理大貨車聯結車駕駛訓練班，高雄縣政府辦理中餐烹調訓練班，經費三五〇、〇〇〇元；台東縣政府辦理中餐烹調班等四班，桃園縣政府辦理堆高機訓練班等二班，共計十班，受訓人數二五〇人。

3. 九十一年度職業訓練班：補助縣市政府辦理釀酒技術、觀光服務人員等訓練共二十九班，經費八九〇萬元，受訓人數八七〇人。

(二)社區型技藝訓練：開發部落經濟之傳統技藝訓練

1. 八十八上半年至八十九年度：包括木雕、皮雕、編織、服飾、刺繡、琉璃珠等辦理七十二班，受訓人數一、九三七人，經費一一、一三六、〇〇〇元。
2. 九十年年度：辦理七十班，受訓人數一、五〇〇人，經費一三、五〇〇、〇〇〇元。
3. 九十一年度：辦理手工編織、皮

雕、刺繡及木雕等傳統技藝班共計二十九班，受訓人數七二五人，經費六〇〇萬元。

檢討原住民參加職訓從事相關工作卻逐年遞減原因：

(一)社會大環境及結構性改變使就業困難，近一、二年來由於經濟不景氣就業機會較少，自行創業不易，加以中高年齡比率較高導致就業困難。

(二)原住民傳統技藝訓練，由於市場有限，使得技藝不易開展。

改進措施：

(一)九十二年度職業訓練以企業徵才訓練合一為首要，訓練單位需提供企業需才名單，保證就業為訓練目標，並加強追蹤管理以了解職訓後學員就業情形。

(二)對應經濟環境與結構變遷，調整職業訓練職類，促進適才適所，各有所用。

二、

(三)原民會與勞委會為獎助參加職業訓練，推動促進就業津貼措施，惟據九十年九月原住民就業狀況調查顯示，百分之六十五以上原住民不知道相關獎勵措施，又雖知道獎勵津貼，但已利用之比率在百分之三點九以下，顯見主管機關宣導不足，影響成效，核有不當。

答：1.本會協助生活困難原住民於參加職業訓練期間安心受訓，習得一技之長，以提昇就業競爭力，改善生活，訂有「補助生活困難原住民參加職業訓練，其訓練期間滿一個月以上（每週白天上課四天以上，每月訓練時數達一二〇小時以上）之身

心障礙者，急難求助戶及清寒戶，檢齊相關證明，由訓練機關（構）造冊初審後送本會複審合格者每名每月補助清寒戶三、〇〇〇元，身心障礙者及急難救助戶五、〇〇〇元，最高以補助三年。九十一年一月至十二月底止，計補助五八七人，核發金額新台幣九、四〇一、四四〇元。

2.至職業訓練津貼之核撥係行政院勞工委員會職業訓練局權責，本會及該會將透過各種管道或會議加強宣導，期提高利用率，照顧受訓學員。

行政院勞委會相關措施及改進作法：

一、為提升原住民就業技能，擴大辦理職業訓練：

(一)全國十三所公共職訓機構，辦理就業向職業訓練，每年提供一百餘種訓練職類，二萬個訓練機會，原住民報名參訓者優先錄訓，訓練期間由公共職訓機構提供住宿服務。

(二)專業補助東區職業訓練中心、針對東部地區產業發展型態，辦理具關聯性質（如發展觀光、休閒產業等性質）原住民專班職業訓練，促進地區性之原住民就業。

(三)提供職訓券參訓模式，補助原住民參加政府辦理以外訓練，增加選訓彈性及就近參訓管道。

(四)公訓機構與事業單位合作辦理訓用合一職前訓練計畫，以多元、靈活彈性之訓練模式，運用民間訓練資源，結合工作機會，推動辦理原住民訓練。

(五)專案補助原住民重點縣市地方政府開辦專班，加強辦理原住民適性訓

練。

(六)充份運用新興行業及原住民就業市場人力需求情報資訊，開拓原住民適性職業訓練，補助原住民委員會針對原住民觀光、休閒、社區發展等社區性質之技藝訓練，以加強推動辦理多元化原住民就業訓練。

(七)參訓原住民除免負擔訓練費用，另受訓期間提供訓練生活津貼，安定原住民訓練期間生活，每月一二、〇〇〇元，若有扶養親屬一人以上者，其每戶每月加給新台幣三、〇〇〇元。

(八)辦理績效：

1. 九十一年十一月底止培訓一、九一〇人，發放生活津貼六四、九六五千元。

2. 九十二年度預計培訓四、〇〇〇人，預估發放生活津貼一二二、一〇四千元。

二、成立原住民就業與訓練專責小組，積極促進原住民就業。其重點工作：

(一)促成相關部會重視推動原住民組織與發展，讓社會資源共享成效提高。

(二)結合職業宣導並結合相關機關、民間團體、教會、山地部落宣導網路，建構職訓資源網，暢通參練管道。

(三)加強結合企業用人與事業機關，辦理訓用合一之職訓專班，輔導學員於結訓後即可就業。

(四)針對原住民天賦本能與特性，並進行實地調查了解原住民同胞本身需求，規劃原住民職類訓練，以發揮其潛能。

(五)加強辦理原住民部落社區型移動訓

練，使不適都市生活或不願離鄉之原住民，採取社區化就業服務或就地製造工作機會。

(六)輔導原住民中等學校畢業擬不繼續升學者參加公共職訓機構就業訓練。

(七)規劃辦理原住民青少年適性職類並配合部落地區之發展文化、觀光、休閒社區推動辦理發展等社區型性質之技藝訓練。

(八)於原住民重點縣市及地區擴大辦理原住民青少年職業訓練。

二、

(四)原民會推動都市原住民生活輔導計畫，因宣導不足，其認知度部分經調查統計十三個項目中，有六個項目均低於百分之三十八點一；利用度則是十四個項目中，計有十個項目未曾利用者高達百分之九十一以上，應積極檢討改進：

答：為加強就業輔導，提昇原住民的就業率，本會除循行政體系如原住民就業促進行政會報加強縱的連繫外，並結合勞委會各就服中心、站、台加強各種資訊的傳達外，也透過就業服務臨時人員及同鄉會、教會等民間社團協助宣導，期政府的各項措施能落實到真正需要幫助的原住民，提昇生活品質。

三、原民會自八十六年收繳就業代金起，遲至審計部八十八年下半年及八十九年度抽查該會財務收支結果，建請訂定管理執行依據後，始訂定相關要點，迄未建立勾稽代金管理機制，且該會所收鉅額就業代金迄今仍未運用，行事拖延，均有不當。

答：

(一)依據「政府採購法」第九十八條規定：得標廠商依政府採購法規定得標廠商於履約期間應僱用身心障礙者、原住民人數不得低於總人數的百分之二，僱用不足應繳滯納代金。而「政府採購法」係於八十七年頒布，八十八年五月二十七日開始施行，為此，本會於八十八年七月八日設置帳戶，並開始收繳就業代金。

(二)為訂定就業代金之收支、保管及運用辦理，自「政府採購法」施行後本會立即訂定「原住民就業代金專戶收支保管及運用要點」（草案），並於同年六月十一日陳報行政院。惟行政院八十八年七月二十七日函復：該要點尚乏法律依據，建議參酌國庫法及預算法等相關規定，再邀請財政部、行政院主計處及公程會等相關機關再行研酌。為此，本會歷經數次邀集相關單位共同討論並於期間訂定法案（行政院公共工程委員會修正「政府採購法施行細則」第一〇八條、本會制定「原住民族工作權保障法」）終至九十一年四月十六日行政院以院授主孝二字第〇九一〇〇二八〇三號令發布「就業基金收支保管及運用辦法」，並於九十一年七月二十三日財政部以台財庫字第〇九一〇三〇八一三〇號核定本會「原住民族就業基金專戶」，至此，本會始得有法源依據運用該就業基金。（「原住民族就業基金收支及保管運用辦法」訂定之過程詳如附件）。

(三)本會於九十一年度編列一億七千餘

萬元之預算，供作原住民就業各項計畫，該基金預算至九十一年八月份始獲立法院三讀通過完成法定程序。本會自八月份業已支應五五、三六二、八九六元。

四、行政院及行政院勞工委員會引進外籍勞工，未兼顧原住民就業權益，造成原住民失業率攀升，復因原住民對就業行為及職業認知因素，造成雇主管理上之問題，主管機關應妥擬有效措施，以協助原住民就業：

答：

行政院勞委會改進作法：

一、執行外籍勞工緊縮政策：

(一)鑑於國內缺工現象已趨緩，勞動生活力亦已有所提昇；惟國內失業人口卻呈漸增的趨勢下，為紓緩失業現象及避免產業過度依賴外勞，而影響產業升級，有需要適度減少外勞人數，經通盤檢討外勞政策，爰自八十九年九月一日起採行外籍勞工緊縮方案，除一般製造業，維持原刪減規定外，重大投資案、重大工程案、家庭外籍監護工及外籍幫傭皆採行緊縮方案。依九十一年十一月底之統計資料顯示，外籍勞工在華總人數為三〇六、六五七人，較八十九年八月底三一六、〇七六人減少九、四一九人（減少幅度為二·九八%），其中：

1. 產業外勞：產業外勞在華人數為一八五、七九四人，較八十九年八月底二二二、二〇八人減少三六、四一四人（減少幅度為一六·三九%），其中製造業為一五八、八九一人減少二三、六〇

七人（減少幅度為一二·九四％）、營造業為二四、〇五五人，減少一四、五一七人（減少幅度為三七·六四％）、外籍船員為二、八四八人，增加一、七一〇人，（增加幅度為一五〇·二六％）。

2. 社會福利外籍勞工：社會福利外籍勞工在華人數為一二〇、八六三人，較八十九年八月底九三、八六八人增加二六、九九五人（增加幅度為二八·七六％），其中外籍監護工為一一三、六六六人增加二七、三〇三人（增加幅度為三一·六一％），外籍幫傭為七、一九七人減少三〇八人（減少幅度為四·一％）。

由以上統計資料觀之，外籍勞工緊縮措施於產業外籍勞工已有具體成效，惟社會福利外籍勞工在華人數雖仍呈增加趨勢，影響整體緊縮措施成效，經檢討原因：在國內照顧產業仍處發展階段，尚無法滿足民眾需求下，轉而對外籍監護工之需求更為殷切，致外籍監護工在華人數仍呈現較大幅度增加，而影響整體外籍勞工緊縮成效，但其成長已趨緩和，本會並配合九十年七月二十七日調整外籍監護工申請資格，並採行限制診斷證照書開具醫院、加強受照顧人死亡資料勾稽等相關配套措施，期能有效抑製外籍監護工人數成長，以落實九十年八月經發會逐年降低外籍監護工在華人數之共識。

- (二) 停止重大工程引進外籍勞工：

對於國內擴大內需方案所增加工作機會，應落實由本國勞工優先參與，且國內營造業失業比率偏高，營造業者已足以提供重大建設之人力需求，本會爰於九十年五月十日公告「停止重大工程申請引進外籍勞工」，規定自九十年五月十六日（含）以後，新得標之「重大工程」停止申請工程申請引進外籍勞工。上開措施實施以來，依本會九十一年十一月底統計資料，營造業外籍勞工在華人數為二四、〇五五人較九十年五月底三六、四八七人減少一二、四三二人（減少幅度為三四·〇七％）。

- (三) 建立國內招募監辦制度：

僱主為申請聘僱外籍勞工而於報紙刊登求才廣告時，規定其應徵地點應明示在公立就業服務機構辦理登記，公立就業服務機構推介人才時，對僱主之甄選，應派員當場審視，遇有無正當理由拒絕進用時，應當地糾正，如僱主拒不改正，則將實情附記於國內招募手冊，以為本會准駁其聘僱外籍勞工申請之依據。另對於僱主辦理本國勞工求職人專長甄試，亦請公立就業服務機構派具有專門性及技術性人士到場協助見證，並紀錄甄試項目及評分標準，俾就必要時依「外國人聘僱許可及管理辦法」第六條規定，以相同條件測試其所引進之外勞，避免僱主以不當手段故意排擠本國勞工。

- (四) 遏止聘僱外籍勞工排擠本國勞工機制：

開放外籍勞工來台工作，不得妨礙

「本國人之就業機制、勞動條件、國民經濟發展及社會安定」，乃外籍勞工政策之基本原則。倘若雇主申請引進外籍勞工後，在未經該等勞工同意情況下，任意調派至遠處工作、或降低勞動條件或指派其從事與原有工作性質或專長無關連性工作等手段，迫使本國勞工身心無法負荷而自願離職，如經當地主管機關查證屬實者，將依就業服務法等相關規定，對雇主聘僱外國人之申請，不予招募許可；已核准者，得中止其引進。另對於事業單位如有違反就業服務法第五十七條第六款「因聘僱外國人致生解僱或資遣本國勞工之結果」，將依同法第六十八條第二項規定，按被解僱或資遣之人數，每人處新臺幣二萬元以上十萬元以下罰鍰；並依同法第五十四條第一項、第二項規定，對於事業單位如於申請聘僱外國人之申請日期二年內，有曾非法解僱本國勞工者，將不予核發聘僱外國人招募許可、聘僱許可或展延聘僱許可；其已核發招募許可者，得中止引進。

二、外籍勞工申請案納入鼓勵事業單位優先進用原住民機制：

為增加原住民之就業機會，並鼓勵事業單位優先進用原住民，本會採取相關具體措施如下：製造業重大投資案規定其每僱用原住民或身心障礙者一名，得視同本國員工三名計算其得聘僱外勞人數，以鼓勵業者僱用原住民。並業於八十九年九月十一日公告修正本會八十九年七月六日台八十九勞

職外字第○二一四八二六號公告重大工程得標業者，申請初次招募外籍勞工之公告事項一、（二）規定，有關重大工程進用具有原住民身分之國內勞工，每進用一名，雇主得向本會申請同意辦理外籍勞工入境簽證許可二名，最多以招募許可之核配名額為限。

五、原民會就原住民就業失業統計未能定期逐年按月蒐整，欠缺完整時間數列資料，致無法即時掌握統計應用時效，策定有效因應措施，應迅速檢討改進：

（一）本會於八十八年實施一次調查，八十九年無，但因社會變遷快速，為掌握失業人口動態與需求，比較就業失業狀況變化的趨勢，於九十年度訂定「原住民部落多元福利四年計畫」按計畫規定每二年辦理就業狀況調查乙次（三月及九月），九十一年度因預算編列因素只調查一次。

（二）本會「台灣原住民就業狀況調查」九十年度行政院核定經費為新台幣一一、〇八〇、〇〇〇元整，而九十一年核定經費為新台幣八、〇〇〇、〇〇〇元整，因經費問題九十一年度只能實施乙次就業狀況調查。

（三）本會將持續爭取預算，進行較密集且即時之就業狀況調查，以有效掌握原住民就業狀況，規劃適時適性的輔導就業服務措施，促進原住民就業。

行政院 函

發文日期：中華民國 92 年 9 月 8 日

發文字號：院臺疆字第 0920049382 號

主旨：貴院函，為本院函復貴院前糾正：本院原住民族委員會設置諮詢服務站未考量服務導向，造成設置地點重疊與資源浪費，又該會辦理原住民傳統技藝及一般職業訓練未達訓用合一成效，復對於原住民就業失業統計未能定期蒐整資料及辦理原住民參加各類技術士技能檢定，欠缺監督查核機制與防弊措施，致生弊端，均有不當案之處理情形案。檢附貴院審核意見一份，囑轉飭所屬切實檢討改進見復

一案，經交據本院原住民族委員會併將本院勞工委員會之說明函報辦理情形，尚屬實情，復請 查照。

說明：

- 一、復 貴院 92 年 7 月 18 日(92)院台財字第 0922200563 號函。
- 二、檢附本院原住民族委員會 92 年 9 月 3 日原民衛字第 0920023421 號函及附件影本各一份。

院長 游錫堃 請假

副院長 林信義 代行

行政院原住民族委員會與勞工委員會針對監察院糾正案處理情形說明

糾正事項	一、原民會設置諮詢服務台未考量服務導向，功能不彰，且設置地點又與勞委會就業服務中心地區重疊，造成資源重置與浪費，顯有不當。
審核意見	<p>一、據原民會相關資料：該會五處就業諮詢服務台，每一服務台設置一名約聘人員，其功能僅為原住民與公設就業服務中心（站）之橋樑，又每一就業諮詢服務台其服務轄區係跨二至三個都會，自八十七年至九十一年止之執行績效，安置就業人數為六、二三二人，然依該會編印之九十一年就業狀況調查報告，失業人數為一六、六七八人，顯見原住民就業情形仍不佳。</p> <p>二、復原民會為掌握原住民失業人口動向，自九十一年八月起在五十五個原住民鄉鎮及原住民聚居都會區提供「原住民部落就業服務臨時人員」，以調查轄內失業人口，提供原住民就業諮詢服務。惟上述原住民部落就業服務臨時人員於各縣市之人力配置、詳細工作內容與項目、及渠等掌握原住民失業人口動向之具體資料、上開人員對各原住民鄉鎮及原住民聚居都會區之實際服務績效為何？及對於原住民人數最多及失業率最高之縣市其就業服務有無助益，均未見具體說明及相關資料？</p> <p>三、另原民會所設置之都會區就業諮詢服務台既於九十二年度更改為遴聘就業服務員督導，原民會亦提出「原住民部落就業服務臨時人員」上開人員其工作內容相互調配情形、工作性質究屬於短期計畫抑或長期計畫、其執行人力之專業性及延續性、及原民會設置相關就業服務人員其整體規劃內容如何？均未說明。</p>

	<p>四、至勞委會職訓局「運用社工輔導人員促進原住民就業安定計畫」，提供求職原住民就業推介媒合及就業適應輔導服務，該局復發展網際網路資訊系統，設置全國就業 e 網求職求才單一窗口，其實施期程、具體計畫內容及目前辦理進度各為何？及原民會所設置之就業輔導員及臨時人員有無與該局社工輔導人員協調配合？均乏具體資料。</p>
<p>辦理情形及具體改進措施</p>	<p>一、辦理情形：</p> <p>(一)原住民之高失業率固然是受到國際經濟不景氣、引進外勞、加入 WTO 組織、傳統產業出走與停業等因素之衝擊，原住民之人力資本條件不足，如教育程度普遍低落與專業技術不足，工作取代性很強，又加上特殊社會文化適應問題與資訊傳達不暢，就業服務機構也無法掌握潛在的原住民求職者，亦影響原住民之就業機會。原民會設置原住民就業諮詢服務台係為協助各公立就業服務機構，傳達就業資訊與加強就業媒合工作。</p> <p>(二)八十五年十二月原民會成立，為使原住民族群在多元化發展的趨勢下，加強與整體社會的整合，原民會研擬「原住民就業安全三年計畫」，經本院八十六年九月十日台（八六）勞字第三四八〇七號函核定實施，在北部、中部、南部及花蓮、台東就業服務站，設立原住民就業諮詢服務台，辦理原住民就業媒合服務是其工作項目之一。</p> <p>(三)其後基於原住民於原鄉謀生不易，紛紛前往都會區謀職，原住民又因與環境限制與大社會之互動不足，不願前往一般之就業服務機構請求服務，形成就業服務盲點；原民會為彌補此不足，訂定「設置都會區原住民就業諮詢服務台實施計畫」，明定都會區原住民就業諮詢服務台之設置地點，並規定各就業諮詢服務台之規劃原則與應提供富原住民風情佈置之諮詢服務空間，使在原住民認同的社會文化情景下，展開就業服務工作。惟原民會業依 貴院糾正案，自本（九十二）年二月起不再補助設立都會區就業諮詢服務台，亦未遴聘就業服務員督導。</p> <p>(四)原住民族工作權保障法九十年十月三十一日公布施行，原民會為協助地方政府確實掌握原住民失業人口，協助推介就業或參加職業訓練，以改善原住民失業問題，考量原住民部落幅員遼闊，缺乏求才資訊，嘗試補助地方政府僱用原住民部落就業服務臨時人員，提供部落巡迴式、移動式之服務，特訂定「提供原住民部落就業服務臨時人員執行計畫」，並自去（九十一）年度起編列原住民族就業基金，補助地方政府僱用原住民部落就業服務臨時人員八十名，其後或因表現良好，由縣政府收編為約聘人員、或應考試、或另有高就等，迄本（九十二）年七月底尚在職者三十四名。其人力配置及工</p>

作項目如下：

服務地區	配置人力	工作內容與項目
台北縣政府	2	一、辦理就業調查，並建立責任轄區內原住民失業人口名冊。 二、傳達就業資訊，陪同願意接受就業輔導之失業原住民完成求職登記及就業面試，並追蹤就業情形。 三、遇有迫切就業需要者，適時轉介至當地就業服務中心（站）。 四、辦理就業服務作業（工作日誌、失業人口名冊），提報各轄區執行單位。
宜蘭縣政府	1	
桃園縣政府	4	
新竹縣政府	2	
台中市政府	1	
台中縣政府	4	
彰化縣政府	1	
南投縣政府	1	
台南市政府	1	
台南縣政府	1	
高雄縣政府	3	
屏東縣政府	6	
花蓮縣政府	2	
台東縣政府	5	
總計	34	

(五)勞委會職訓局就業服務中心及鄉（鎮、市）設有二二七個公共服務台（其中原住民部份計有五十二個公共服務台），每個台配置公共服務人員一至二人參與作業，辦理一般性就業服務業務、求職求才登記、就業與職業訓練資訊提供、聯繫雇主開發就業機會、就業服務相關措施宣導、就業促進活動及受理失業者、特定對象（包含所有原住民失業者）登記參與公共服務等工作。

(六)勞委會之原住民社工輔導人員與原民會部落就業服務臨時人員協調配合業務分工原則如下：

1. 勞委會職訓局辦理之「運用社工輔導人員促進原住民就業安定計畫」，係透過結合直轄市政府勞工局、公立就業服務中心、財團法人或社會團體，配置六位督導（一位原住民籍），委託計二十一個民間團體，配置二十八位社工輔導員（二十一位原住民籍），建立原住民就業輔導專業制度，提供原住民就業前準備及就業後適應輔導，以安定原住民就業。服務內容與成效如下：

- (1) 運用社會個案工作、職業輔導評量方法或就業諮詢（商）技巧，提供原住民個別化、專業化就業服務，輔導其適性就業。
- (2) 除運用就業服務中心就業機會外，承辦本會職訓局各促進原住

	<p>民就業之民間團體，應積極與廠商聯繫，開拓就業機會，並建立就業機會資料，加強各承辦民間團體間之就業機會流通，以有效運用就業機會。</p> <p>(3)辦理原住民就業後之輔導，有效協助其適應就業，增加工作穩定性，所輔導已就業之原住民如離職，需再進行離職後追蹤、再就業輔導之協助，同時需建立完整之輔導紀錄。</p> <p>(4)視求職者需要轉介至醫療、教育、職訓、福利等社會資源單位。</p> <p>(5)原住民社工督導、輔導員應依規定填製工作表格，建立完整之個案輔導紀錄檔案。</p> <p>(6)自九十二年一月至六月止計輔導原住民九、五〇〇人，推介就業一、三〇三人，穩定就業九一七人。</p> <p>2. 原住民部落就業服務臨時人員服務內容與成效如下：</p> <p>(1)辦理就業調查，建立責任轄區內原住民失業人口名冊。</p> <p>(2)傳達就業資訊，陪同願意接受就業輔導之原住民完成求職登記及就業面試，並追蹤就業情形。</p> <p>(3)遇有迫切就業需要者，適時轉介至當地就業服務中心。</p> <p>(4)辦理就業服務作業（工作日誌、失業人口名冊），提報各轄區執行單位。</p> <p>(5)自九十二年一月至六月止計輔導原住民一〇、四四八人，推介就業二、五七八人，參加職業訓練六二一人。</p> <p>(七)有關全國就業 e 網求職求才線上申辦業務，已於本（九十二）年六月一日開辦，不限對象、不分身分皆可辦理。除勞委會所屬就業服務中心（站）之外，勞委會職訓局「運用社工輔導人員促進原住民就業安定計畫」之專案機構及原民會「原住民部落就業服務臨時人員」，均可上網查詢運用相關資訊，協助原住民就業。網站內容如下：</p> <p>1. 工作機會庫：每日彙總雇主上網登錄及各公立就業服務機構所登錄的最新工作機會。</p> <p>2. 人才資料庫：每日彙總民眾上網登錄及各公立就業服務機構所登錄同意上網的求職者資料。</p> <p>3. 職業訓練機會：整合職訓單位之開班資訊，並彙集本會職訓局委託或補助辦理之各項職業訓練資訊。</p> <p>4. 活動資訊：搜集各公立就業服務機構辦理現場徵才活動、各項就業考試及各類技術士考試等資訊。</p> <p>5. 全方位職業生涯規劃：提供性向測驗、職業評量、自行創業資訊以及提供職場問題解答等服務要項，以探索、定位自我之職業性</p>
--	--

	<p>向。</p> <p>二、具體改進措施</p> <p>(一)原民會業依 貴院糾正案，自本（九十二）年二月起不再補助設立都會區就業諮詢服務台，亦未遴聘就業服務員督導，由原住民部落就業服務臨時人員擔任。</p> <p>(二)為確實掌握原住民失業人口，協助推薦就業或參加職業訓練，以促進原住民就業資料之整合，原民會已委託規劃「原住民失業人口通報系統」，為輔助承辦單位進行廠商求才資料與求職者之管理，並對求職之原住民做追蹤與記錄，亦可對輔導職訓資料作管理，並可即時查核與統計相關報表及進行服務人員服務績效之稽核，減少人工作業。</p> <p>(三)原民會刻正規劃原住民人力資料庫，將協調在 E-Mail Server 上設定各縣市公務 E-Mail 帳號，產生並提供各縣市求職資料傳送至 Mail Server 上，各縣市自行上 E-Mail Server 取得資料。</p>
糾正事項	<p>二、原住民自八十八年起未參加職業訓練高達百分之八十九以上，而參加職業訓練後原住民從事相關工作者，卻逐年遞減，至九十一年五月卻僅百分之五，顯見原民會推動原住民訓用合一之職業訓練不切實際需要，成效不彰，顯有不當。</p>
審核意見	<p>一、據原民會調查時所提相關資料表示：原住民職業訓練之權責劃分，原民會與勞委會職訓局於八十九年九月三十日協調結果，勞委會職訓局負責專業及技術職業訓練，原民會則辦理社區型技藝訓練。惟依就業服務法第二十四條第一項第四款規定：「主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業，必要時，得發給相關津貼或補助金：…四、原住民。…前項計畫應定期檢討，落實其成效。」原民會遂分別於八十八年度至九十年度訂定原住民就業安全三年計畫，九十年至九十三年推動原住民部落多元福利計畫，辦理訓用合一職訓專班，以促進就業，復依「原民會組織條例」亦明訂掌管業務內容為：「原住民職業訓練…規劃、協調及督導事項。」，因此，原民會雖與勞委會職訓局協調職業訓練分工事項，然原民會之職掌既係原住民職業訓練之規劃、協調及督導，仍應積極規劃如何推動原住民訓用合一之職業訓練業務，並提出具體內容、及整體規劃情形見復。</p> <p>二、復查原民會於本案調查時表示：「有關原住民就業輔導本會與勞委會皆有系統分工在執行。惟欠缺整合，本會將透過由本會設置『促進就業委員會議』加強與勞委會間之協調，使原住民就業服務系統與功能相互結合發揮最大的服務效能。」本部分原民會未提出具體檢討情形。</p> <p>三、再查原民會於本案調查期間提供九十一年五月原住民參加職業訓練就</p>

	<p>業及參加職業訓練後原住民從事相關工作者之數據資料為：「九十一年五月有百分之五從事職訓相關工作。」惟嗣後依該會編印之原住民就業狀況調查報告，其數據為百分之五十點一從事職訓相關工作，顯見原民會提供資料未盡嚴謹，應予檢討改進。</p>
<p>辦理情形及具體改進措施</p>	<p>一、辦理情形：</p> <p>(一)依據原民會辦理台灣原住民就業狀況調查報告：民國八十八年不含現役軍人（現役軍人佔百分之八）之原住民，有百分之八的原住民參加過職業訓練，在參加過職訓後，有五成六有從事職訓的相關工作；民國九十一年不含現役軍人（現役軍人佔百分之七點六）之原住民，有百分之九點一的原住民參加過職業訓練，在參加過職訓後，有百分之五十有從事職訓的相關工作。</p> <p>(二)為避免重複辦理職業訓練，浪費資源，原民會雖於民國八十九年九月三十日與勞委會就有關原住民職業訓練及就業服務之分工進行協商，屬專業及技術性之職業訓練由勞委會主辦，原民會協辦；有關文化產業、社區照顧之社區型技藝訓練則由原民會主辦，勞委會協辦。原民會仍體認其承擔原住民職業訓練之規劃、協調及督導之權責，訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計劃」，協助失業原住民獲得就業所需之工作技能與知識，有效運用社會資源，落實「訓用合一」政策，並積極輔導原住民地區發展原住民工藝產業計畫，衡酌地方產業發展及當地所需職種技術，辦理社區型技藝訓練、研習、成立產銷班或工作坊展售中心，提升經營能力與競爭力，進而改善生活。</p> <p>(三)近年來為培養及加強原住民就業技能，原民會並訂頒多項優惠措施，如加強技職教育施予專業訓練、提供生活困難者職訓津貼、鼓勵參加技能檢定提供技術士檢定合格者獎勵金、推展原住民勞動合作社之育成訓練與輔導考核、結合法務部辦理應屆畢業同學之正確職業觀念與就業準備法律巡迴宣導講座、結合產業工會辦理就業博覽會開創就業機會、同時結合民間企業與大專院校提升部落文化產業技術水準，共同開發市場行銷規模等。其具體內容請參閱上述各項計畫附件。</p> <p>(四)原民會依據原住民族工作權保障法第十三條本會「原住民就業促進委員會（以下簡稱就業促進委員會）」，規劃、研究、諮詢、協調、推動、促進原住民就業相關事宜，就業促進委員會議每三個月召開一次，已先後召開三次，第一次委員會議於去（九十一）年九月三十日召開，原民會主任委員為召集人，勞委會為機關代表委員之一，原民會於各次委員會中曾就建立原住民人力資料庫、促進原住</p>

	<p>民原鄉就業、提供原住民勞動合作社承攬勞務、設立原住民就業服務站、優先僱用原住民籍社工人員、國內重大工程得標廠商應強制僱用一定比例之原住民、推動公共服務擴大就業計畫等項議題，加強與勞委會等單位進行研商、協調。勞委會亦訂定「促進原住民就業計畫」，依據原住民就業特性及其不同的族群習性，提供不同的訓練與就業措施，以開創部落原住民就業機會。</p> <p>二、具體改進措施</p> <p>(一)查原民會九十一年辦理之「台灣原住民就業狀況調查報告」顯示，九十一年五月有百分之九的原住民參加過政府或民間機構所辦理的職業訓練，其中有百分之五十參加訓練後從事相關工作。本會於本案調查期間曾提供「九十一年五月有百分之五從事職訓相關工作」之數據資料，是為誤植，疏失之處原民會已檢討改進。</p> <p>(二)原民會確實檢討規劃原住民職業訓練項目及內容，積極開拓及規劃原住民適性職類訓練，推動訓用合一之原住民職業訓練，如與勞委會、中華汽車三菱體系合作辦理訓用合一專班，加強與公共職業訓練機構及事業單位合作辦理訓用合一之職前訓練計畫，以協助失業原住民在都會區再就業；徵求織品服裝裁製、金石工藝製作、餐旅（民宿）經營、農（園、花）藝設計、食材釀造烹調、經絡整復推拿及其他具就業市場發展潛力者等之培訓計畫，以提昇原住民部落文化產業、發展資源，創造原住民部落在地就業機會。</p> <p>(三)原民會因應原住民集體工作習性，輔導原住民設立各種性質之原住民合作社，開發工作機會；原住民合作社依法經營者，得免徵所得稅及營業稅，且「原住民族工作權保障法」規定施行之日起六年內應免徵所得稅及營業稅；原民會並辦理業務專精研習，協調公共工程委員會探討政府採購法與原住民族工作權保障法有關公共工程及勞務採購法之相關規定，如何落實由原住民承攬；以及強化原住民勞動合作社之營運能力，辦理專業經理、會計人員之育成訓練，並採委託專家進駐原住民勞動合作社輔導方式，提供個案經營管理診斷與長期輔導，增進其營運與承攬能力，增加就業機會。</p>
糾正事項	<p>三、原民會核發原住民參加各職類技術士技能檢定合格獎勵金之作業時，因欠缺防弊措施，致生弊端，顯有違失。</p>
審核意見	<p>一、原民會表示：為落實原住民參加技能檢定合格獎勵金要點規定，原民會置有原住民參加技術士獎勵金核發系統以為管制並查核申請人是否重複申請之情形。中華民國原住民社區發展教育推廣協會接受勞委會職業訓練局「辦理原住民鋼筋、板模類乙級技術士證照考試」涉嫌違法舞弊案，係屬於該局受理報檢及考試階段涉違法舞弊之嫌，而非發</p>

	<p>生於獎勵金發放階段。惟該項考試之所以發生舞弊情事，係因原民會訂定優渥之獎勵金，致使不法人士利用法令之疏漏，以牟取該項獎勵金，且原民會既係原住民事務之主管機關，事先未能研訂周全之防弊措施，事後卻以本件係發生在考試階段違法舞弊為由，置身事外，實有不當。</p> <p>二、復原民會對於以不法手段領取獎勵金之規範為何，未予詳加訂定，又上開舞弊案是否有追回詐領之獎勵金，均未見具體說明；另為落實提昇原住民專業技能之獎勵措施，並避免類似情事再次發生，對於原住民參加各職類技術士技能檢定，原民會如何落實原住民專業技能？及本於主管機關立場，再審慎研訂監督機制及防弊措施，均應具體說明見復。</p> <p>三、原民會復表示：為防杜重複申請與勞委會核發證照之系統連結，以防證照之偽造，建請勞委會加強檢定單位之審核及報檢者之資格審查，防杜各項資料之偽造。另建請勞委會對有關考證需檢附報檢人之經驗證明，改以加入職業工會之記錄為證明，克服原住民從事下游小包商或是無一定雇主造成無法取得經驗證明之障礙。」仍請原民會與勞委會併入研訂「原住民參加技能檢定合格獎勵金要點」監督機制及防弊措施內容，並將辦理情形見復。</p> <p>四、又原民會表示：考量學校技職教育制度為雙照制度（畢業證書及技術士證），目前以學生身分申請獎勵金人數眾多，為應教育部技職生雙證畢業之規定，可評估修正現行獎勵對象並修正獎勵金發放系統，防杜重複申請；另與勞委會核發證照之系統連結，以防證照之偽造部分，亦未見具體措施，仍應檢討改進見復。</p>
<p>辦理情形及具體改進措施</p>	<p>一、辦理情形：</p> <p>(一)原民會核發原住民參加技術士技能檢定取得證照者獎勵金尚無不妥：</p> <p>1.原民會為鼓勵原住民參加技術士技能檢定，取得證照，提升人力品質，依據行政院八十六年九月十七日台（八六）內三五三九一號函核定之「原住民參加職業訓練結訓後，凡參加各類技能檢定及格者，由原民會發給獎勵金」，訂定「原住民參加技術士技能檢定獎勵要點」，獎勵對象為原住民參加職業訓練後，凡參加各職類之技術士技能檢定合格，取得勞委會核發之技術士證照者；本項獎勵措施亦併入原住民族工作權保障法（第十五條第三項）明文規定。自八十六年施行以來，每年原住民取得甲級技術士執照者均屬個位數，乙級則於八十八下半年及八十九年度三六〇人最多，九十年因勞委會核准專案檢定，取得乙級證照之原住民高達六千餘人。（原民會以核發獎勵金為鼓勵原住民取得證照並</p>

	<p>無不妥，勞委會核准專案檢定時如係依正常程序，應無所謂法令之疏漏，更無法藉此牟取不法之獎勵金。）</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 勞委會委託相關單位辦理技能檢定時，均要求承辦單位須依「技術士技能檢定及發證辦法」等有關規定辦理，並詳細審核應檢人資格條件。另有關參加技術士技能檢定，應檢人所提出之工作經驗證明，依勞委會職業訓練局八十一年六月八日（八一）職檢字第一一〇三五號函釋：參加技術士技能檢定，應檢人所提出之工作證明，應以其服務單位開具證明為原則，若因故無法從雇主取得工作經驗證明時，可由其所加入之職業工會開具證明，持證報檢。 3. 原民會核發原住民參加技術士技能檢定合格獎勵金，其目的在於鼓勵提昇原住民技術水準，促進就業為宗旨，自設置獎勵要點實施以來，為落實獎勵制度，減低原住民失業，並防止淪為福利金性質，於前（九十）年十一月六日召開修正要點研商會議，並於同年十二月二十七日函頒修正，降低獎勵金發給金額。其中甲級由十萬元調降為六萬元、乙級由五萬元調降為一萬元、丙級則由一萬元調降為五千元，並於同（九十）年十一月二十一日第一七八次主管會報修正通過，十二月二十七日頒佈施行。 <p>(二)原民會對於中華民國原住民社區發展教育推廣協會（以下簡稱原協會）接受勞委會職業訓練局准以專班辦理原住民鋼筋、模板乙級技術士證照考試之處理過程：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 勞委會九十一年九月五日勞中一字第〇九一〇〇一八八一六號函略以，本案緣由係監察院於九二一大地震調查報告中明確指出，勞委會核發鋼筋、模板、泥水等技術士證，佔執業人數比率偏低，致多數建築業中未能依相關法令確實施工。並請勞委會加強辦理上述職類之技能檢定，以提升營建工程品質。且由於國內失業率仍高，而鋼筋、模板等職類為多數中高齡原住民專長，為提升原住民營建業等技能，促進其就業，加速重大工程之推動及確保公共工程品質，爰依法令規定核准原協會辦理九十年度第一、二梯次原住民鋼筋、模板乙級專案技能檢定。 2. 原民會在九十年十月至十二月期間，接獲地方政府與民眾反應原協會辦理乙級鋼筋、板模類專案檢定有問題，且該協會以原民會名義對外大量招生，原民會多次去函原協會糾正，並函勞委會查明： <ol style="list-style-type: none"> (1)九十年八月二十一日原民社發字第九〇一一七四號函、同年十月五日原民社發字第九〇一三四一七號函致原協會，勿擅用原
--	--

	<p>民會名義對外招生，並副知地方政府；九十年十月十八日以原民社字第九〇一三九八九號函各直轄市及縣（市）政府，呼籲原住民留意防制受害，並於原民會網站公告。</p> <p>(2)原民會九十年十一月五日以臺原民社字第九〇一三六七八號函請勞委會職訓局查明試題外洩傳聞、同年十二月五日以原民社字第九〇一六〇二四號函致勞委會職業訓練局提供原協會等單位辦理模板等五職類乙、丙級專業技能檢定相關應試資格、過程及錄取名單等資料，惟該局於同（九十）年十二月二十一日九十職檢字第〇〇二九四二〇號函復略以；本局爰准予合辦模板等五職類專案檢定，惟基於維護技能檢定品質及公信力，其辦理檢定過程中，本局均不時派員前往督導，一發現有收取規定標準以外之費用或收取不當利益，或其他違反技能檢定相關法規情節重大時，本局將立即終止其委託。參加技能檢定者均應符合技術士技能檢定及發證辦法規定之資格條件，又全國檢定及專案檢定等各項檢定，其檢定過程均應依技能檢定相關法規辦理。</p> <p>(3)其後原民會與勞委會就獎勵金核發之事，亦曾於九十一年四月二日開會協商，決議須先查明確定獎勵金考照過程未有違法及其他弊端；及同年同月十七日兩委員會協商會議對於原協會等辦理原住民鋼筋、板模職業訓練及技能檢定，疑有球員兼裁判之嫌，請查明之決議。</p> <p>(三)原民會對於涉及舞弊案取得執照者，尚未核發獎勵金：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 查經勞委會認定有舞弊之中華民國原住民社區發展教育推廣協會乙級鋼筋、模板職類專案檢定，其證照生效日期係九十年十二月二十五日、二十六日，證照之取得為九十一年四月十二日。涉及舞弊案者均未核發獎勵金，亦無詐領之情事。2. 原民會為防杜重複申請與勞委會核發證照之系統連結，以防證照之偽造，建請勞委會加強檢定單位之審核及報檢者之資格審查，防杜各項資料之偽造。又原民會為考量原住民從事營建模板、鋼筋等工作有多年之工作經驗，但原住民或因教育程度較低、語言障礙或因無一定雇主，其工作性質屬臨時工作等，尤其原住民大多受僱於無營造業執照之下游小包，致索取工作經驗之證明文件有相當困難，參加考試之機會遭受壓縮或剝奪，為此特別研擬「技術士技能檢定及發證辦法第八條」修正條文對照表送勞委會，惟該會函復略以，關於原住民多從事下游小包或工頭制，無法取得工作證明一節，查同辦法第六、七條各款規定「從事應檢職類
--	--

	<p>相關工作六年以上」之資格要件，並未限制須「連續六年」，亦可採累計方式提供相關證明。</p> <p>二、具體改進措施：</p> <p>(一)原民會及勞委會對於辦理本項原住民參加技術士技能檢定獎勵金發放涉有行政疏失相關人員予以懲處在案。</p> <p>(二)原民會已積極規劃使其現有獎勵金發放系統與勞委會核發證照之系統連結，以防杜重複申請及防止偽造證照不法領取獎勵金，已研擬「技術士技能檢定合格獎勵金發放系統」之招標須知暨契約書，並召開二次會議研商，近期內將上網公告招標。</p> <p>(三)勞委會中部辦公室技能檢定系統將增加於網際網路單筆或整筆查詢技術士證資料之功能，以供需要單位於網際網路上驗證證照是否為偽造。</p> <p>(四)原民會針對部分職類工作證明的取得，對原住民而言確有困難，除已函請勞委會職訓局審慎研修考證規定外，並招商委託建置核發技術士技能檢定獎勵金監督機制及防弊措施。</p>
糾正事項	<p>四、原民會就原住民就業失業統計未能定期逐年按月蒐整，欠缺完整時間數列資料，致無法即時掌握統計應用時效，策定有效因應措施，顯有未當。</p>
審核意見	<p>一、依原民會函復表示：原住民就業失業狀況之調查係基於年度預算之多寡而定，其中八十九年即未進行調查，造成統計調查資料中斷情形；經查原民會之就業失業狀況調查係甄選民間統計調查公司不定期實施，易因各次調查方法、調查項目不同，影響信度及效度問題。復依原住民族工作權保障法第十四條規定：「中央主管機關應定期辦理原住民就業狀況調查…以利推介原住民就業或參加職業訓練。」及原民會訂定之「原住民族部落多元福利四年計畫」就業促進計畫項目中，亦列有定期辦理原住民就業狀況調查實施內容。該會雖依規定逐年編列原住民就業狀況調查預算賡續辦理調查統計，然因相關原住民調查資料一向闕如，復缺乏完整之時間數列，原民會實應就原住民就業失業狀況調查工作，妥予積極處理。</p> <p>二、經查全國就業狀況調查統計係由行政院主計處專責單位辦理，原民會迄無專責單位辦理本項調查統計工作，且原民會於本案調查時亦表示：「年度進行之調查工作，並無法即時反應原住民就業及失業狀況，以提早規劃因應措施。」為即時有效掌握原住民就業與失業狀況，以作為規劃施政之重要參據，原民會實應就是否成立專責單位抑或協調其他機關協助辦理原住民相關調查統計事項，再積極策定有效作為，以有效調查完整原住民就業狀況資料，方能即時掌握統計應用時效。</p>

<p>辦理情形及 具體改進措施</p>	<p>一、辦理情形：</p> <p>(一)原民會囿於年度預算，除八十九年未能進行原住民就業狀況調查，自九十年起依據「原住民族工作權保障法」第十四條規定，定期辦理原住民就業狀況調查，為保持調查資料完整之時間數列，九十一年及九十二年之調查已以五月中旬為調查資料標準週，未來亦將持續執行，以建立完整時間數列資料，並據此作政策上之分析與檢討。</p> <p>(二)至於原民會迄無專責單位辦理本項調查統計工作，鑑於組織編制、預算、人力均不足情況，原民會曾於各項會議場合，均提案請本院主計處於每月辦理全國性公務調查「台灣人力狀況調查」案時，併予協助增註調查原住民身分相關之統計事項，對有效掌握調查完整之原住民就業狀況方面資料，應立即可協助達到所需要之統計應用時效。原民會亦於今（九十二）年行政院婦權會召開第四、五次會議時，於會議上提請行政院主計處儘力協助辦理原住民相關調查統計事項之建議案，惟未獲主計處接受。</p> <p>(三)行政院主計處按月辦理台灣地區勞動力調查，有關原民會主責之原住民就業狀況調查是否協調由該處協助辦理，主計處前曾表示台灣原住民母體檔太小且本就涵蓋於全國人口之母體中，難以單獨辦理原住民之相關調查統計。</p> <p>二、具體改進措施：</p> <p>(一)原民會繼續爭取成立統計調查之專責單位，於尚未有專責單位前，將繼續協調其他機關協助辦理或委外辦理原住民相關調查報告。</p> <p>(二)原民會將依據「原住民族工作權保障法」第十四條規定，定期辦理原住民就業狀況調查，並以每年五月中旬為調查資料標準週，以建立完整之時間數列，並據此對原住民就業狀況之了解，作政策上之研訂與檢討。</p>
-------------------------	--

行政院 函

發文日期：中華民國 93 年 4 月 28 日
發文字號：院臺疆字第 0930020446 號

主旨：貴院函，為本院函復， 貴院前調查及糾正本院原住民族委員會設置諮詢服務站，未考量服務導向，造成設置

地點重疊與資源浪費，又該會辦理原住民傳統技藝及一般職業訓練，未達訓用合一成效，復對於原住民就業失業統計，未能定期蒐整資料及辦理原住民參加各職類技術士技能檢定，欠缺監督查核機制與防弊措施，致生弊端，均有不當案之處理情形，檢附貴院審核意見乙份，囑轉飭所屬切實檢討改進見復一案，經交據本院原住

民族委員會會同本院勞工委員會及本院主計處函報辦理情形，尚屬實情，復請查照。

說明：

- 一、復 貴院 93 年 2 月 24 日(93)院台財字第 0932200174 號函。
- 二、檢附本院原住民族委員會 93 年 4 月 21 日原民衛字第 0930006142 號函及附件影本各一份。

院長 游錫堃

行政院原住民族委員會 函

發文日期：中華民國 93 年 4 月 21 日
發文字號：原民衛字第 0930006142 號

主旨：檢陳行政院勞工委員會、行政院主計處及本會針對監察院提出糾正「本會設置諮詢服務站，未考量服務導向，造成設置地點重疊與資源浪費……案」審查意見之檢討改進情形說明如附件，請鑒察。

說明：

- 一、復 鈞院 93 年 3 月 2 日院臺疆字第 0930010375 號函。
- 二、行政院勞工委員會 93 年 3 月 18 日勞職規字第 0930011481 號及行政院主計處 93 年 3 月 9 日處普四字第 0930001517 號函送檢討意見業納入辦理。

主任委員 陳建年

行政院原住民族委員會、勞工委員會及主計處針對監察院糾正案檢討改進情形說明

糾正事項	一、原民會設置諮詢服務台未考量服務導向，功能不彰，且設置地點又與勞委會就業服務中心地區重疊，造成資源重置與浪費，顯有不當。
審核意見	<p>一、原民會雖已說明原住民部落就業服務臨時人員人力配置、工作內容與項目，惟有關渠等掌握原住民失業人口動向之具體資料、上開人員對各原住民鄉鎮及原住民聚居都會區之實際服務績效為何？以及對於原住民人數最多及失業率最高之縣市其就業服務有無助益，仍均未見具體說明及相關資料。又該會對於現職者僅剩餘三十四名人力如何推行原住民相關就業服務工作？其整體規劃內容如何？均未說明。</p> <p>二、本院對於原民會設置諮詢服務台其設置地點與勞委會就業服務中心重複乙節，係在強調原民會如何加強對原住民就業輔導工作並強化其服務導向，並非曲解本院糾正意旨，原民會實宜與勞委會在業務權責分工上相互調配以協助原住民之就業服務工作。本部分請原民會提出具體改進情形。</p> <p>三、原民會表示，為確實掌握原住民失業人口，已委託規劃「原住民失業人口通報系統」及該會為輔助承辦單位進行廠商求才資料與求職者之管理，並作成紀錄，惟其具體執行進度，工作內容及實施成效，均未說明。</p> <p>四、原民會表示：刻正規劃原住民人力資料庫，然整體內容如何與各縣（</p>

	<p>市) 求職資料結合並統籌運用，仍未見具體說明。</p>
<p>辦理情形及 具體改進措施</p>	<p>一、為提供走動式、巡迴式之就業輔導與諮詢服務，期以建立多元求職資訊管道，提升原住民就業機會，原民會補助地方政府設置原住民部落就業服務臨時人員。</p> <p>二、為提昇原住民部落就業服務臨時人員工作效率與整體規劃，原民會廣續執行「提供原住民部落就業服務臨時人員執行計畫」，按縣市內原住民人口數與失業率配置就服員，建立責任轄區原住民失業人口名冊，傳達就業或職業訓練資訊，及提供諮詢服務，以輔導就業，九十二年度輔導就業人數計八、一三六人次。</p> <p>三、為考量原民會設置諮詢服務台與勞委會就業服務中心地區重疊，造成資源重置與浪費，及因應勞委會公共服務擴大計畫－就業服務，於各鄉鎮市設置就業服務據點共計七十四處，原住民鄉鎮派駐二名就業服務人員，共計一一〇人。原民會已將原住民部落就業服務臨時人員與各鄉鎮市就業服務據點結合，以提供民眾便利求職求才登記及就業服務相關諮詢等協助，增加就業服務資訊窗口，加速就業訊息流通。</p> <p>四、為確實掌握原住民失業人口，協助推介就業或參加職業訓練，並促進原住民就業資料之整合，原民會於九十二年度擴充「全國原住民人口資料庫」功能與應用，並建置「原住民失業人口通報系統」，該系統為輔助就業服務人員進行廠商求才資料與求職者之管理，並對求職之原住民追蹤與記錄，亦可對輔導職訓資料做管理，以即時查核與統計相關報表及進行服務人員稽核，減少人工作業，具體實施計畫流程圖如附件二。並進行轉錄勞委會職業訓練局就業服務系統資料，可迅速將求職求才之資訊傳達各縣市政府之執行單位，以有效輔導求職者之需求。</p>
<p>糾正事項</p>	<p>二、原住民自八十八年起未參加職業訓練高達百分之八十九以上，而參加職業訓練後原住民從事相關工作者，卻逐年遞減，至九十一年五月卻僅百分之五，顯見原民會推動原住民訓用合一之職業訓練不切實際需要，成效不彰，顯有不當。</p>
<p>審核意見</p>	<p>一、原民會表示：體認其承擔原住民職業訓練之規劃、協調及督導之權責，訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，且訂頒多項優惠措施，並提出上開計畫及措施之內容，惟並未具體說明實際辦理情形、執行績效等。</p> <p>二、原民會對於「有關原住民就業輔導原民會與勞委會皆有系統分工在執行。惟欠缺整合，本會將透過由本會設置『促進就業委員會議』加強與勞委會間之協調，使原住民就業服務系統與功能相互結合發揮最大的服務效能。」部分，雖已說明透過原住民就業促進委員會會議中，</p>

	<p>加強與勞委會進行研商、協調，惟該會議僅每三個月召開一次，每次會議進行之時間有限，是否能適時因應原住民相關問題，且以該會議之運作有否發揮應有之功能與角色等項，均未說明。</p> <p>三、原民會僅表示：與勞委會、中華汽車三菱體系辦理訓用合一專班，並與公共職業訓練機構及事業單位合作辦理訓用合一計畫，雖能創造就業機會，惟原民會既係主管原住民職業訓練業務，應積極規劃整體訓用合一事項，仍請該會檢討見復。</p> <p>四、原民會業於本院審核意見表示：該會提供原住民就業狀況數據資料，未盡嚴謹，應予檢討改進部分，該會已承認是為誤植，疏失之處該會已檢討改進，爾後仍請該會掌握確實數據，方為周延。</p>
<p>辦理情形及 具體改進措施</p>	<p>一、原民會為協助失業原住民獲得就業所需之工作技能與知識，有效運用社會資源，落實「訓用合一」政策，訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，九十二年度共核定辦理原住民病患服務人員職業訓練班、酒類釀造技術及酒莊服務（二梯次）、原住民芳療師訓練班、汽車修護班、經絡整復班、服裝製作班等。</p> <p>二、原民會為協助生活困難者參加職業訓練，訂定「補助生活困難原住民參加職業訓練實施要點」，協助原住民參加職業訓練，九十二年度計補助三五二人。</p> <p>三、原民會為落實「原住民族工作權保障法」，規劃、研究、諮詢、協調及推動原住民就業，訂定「行政院原住民族委員會就業促進委員會」設置要點，依規定每三個月開會一次，藉由原民會就業促進委員會會議決議，已執行下列事項：</p> <p>(一)建置失業人口通報系統及原住民人力資料庫，能適時掌握原住民就業狀況。</p> <p>(二)為促進原住民原鄉就業，依適性原則，相關部會協助提供原住民就業機會如次：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 內政部營建署於所屬三個高山型國家公園管理處提供巡山員、解說員工作機會。 2. 農業委員會林務局除僱用原住民防火巡邏隊員協防森林火災外，並編列預算僱用原住民辦理林道刈草、排水溝淤砂清除等工作，並放寬原住民報考士級人員之學歷資格。 3. 交通部觀光局培訓梨山、獅頭山當地原住民擔任專業解說員、東部海岸管理處三管理站勞務外包工作，開放原住民勞動合作社參與、台東縣紅葉溫泉親水公園委由布農文教基金會經營，增加原住民就業機會。 4. 行政院人事行政局訂定「進用原住民作業要點」，督促各級政府機

	<p>關、公立學校及公營事業機構依法定比例進用原住民，經統計各級政府機關、公立學校及公營事業機構依法進用之原住民人數已大幅提升。</p> <p>5. 原民會補助地方政府僱用原住民部落就業服務臨時人員派駐各縣市（鄉、鎮）提供就業媒合服務包括傳達就業資訊及協助求職登記與就業面試及追蹤服務。勞委會職訓局為擴大就業服務據點，有關原住民鄉、鎮、市部份，提供具有原住民身份之人員各二名從事就業服務工作，另勞委會職訓局所屬就業服務中心亦進用原住民社工輔導員促進就業。</p> <p>6. 結合社政資源，於原住民鄉鎮辦理老人居家照顧及送餐服務，並訓練四一四位社區婦女擔任居家服務及送餐員，提供原住民婦女就業機會。</p> <p>三、原民會與主管職業訓練機關勞委會職訓局各依分工原則審慎規劃原住民職業訓練項目及內容，積極開發具市場競爭潛力之適性職類，並配合「自由貿易港區設置管理條例」第十二條規定，依進駐廠商用人需求，規劃辦理相關職業訓練，輔以職訓局各項僱用獎助津貼，創造原住民就業機會。</p>
<p>糾正事項</p>	<p>三、原民會核發原住民參加各職類技術士技能檢定合格獎勵金之作業時，因欠缺防弊措施，致生弊端，顯有違失。</p>
<p>審核意見</p>	<p>一、原民會表示：為防杜重複申請與勞委會核發證照之系統連結，以防證照之偽造，建請勞委會加強檢定單位之審核及報檢者之資格審查，防杜各項資料之偽造乙節，並未說明檢討情形與辦理結果。</p> <p>二、原民會表示：已積極規劃使用其現有獎勵金發放系統與勞委會核發證照之系統連結，以防杜重複申請及防止偽造證照不法領取獎勵金，請將後續辦理情形與結果函覆本院。另有關原民會已函請勞委會職訓局審慎研修考證規定外，並招商委託建置核發技術士技能檢定獎勵金監督機制及防弊措施乙節，亦請將後續辦理情形與結果函覆本院。</p> <p>三、又原民會如何落實提昇原住民專業技術之獎勵措施，及本於主管機關立場，審慎研訂暨督導機制及防弊措施乙節，原民會仍未提出具體改進情形。</p> <p>四、原民會前表示：為防杜重複申請與勞委會核發證照之系統連結，以防證照之偽造，僅研擬「技術士技能檢定合格獎勵金發放系統」之招標須知及契約書，對於原民會與勞委會如何研訂「原住民參加技能檢定合格獎勵金要點」監督機制及防弊措施，仍未說明。</p> <p>五、又原民會前表示：為應教育部技職生雙證畢業之規定，可評估修正現行獎勵對象並與勞委會核發證照系統連結，該會僅敘明已積極規劃使</p>

	<p>其現有獎勵金發放系統與勞委會核發證照之系統連結，並針對部分職類工作證明之獲得，已函請勞委會職訓局審慎研修，並招商委託建置核發技術士技能檢定獎勵金監督機制，惟均係規劃階段，仍請原民會將上開實際監督機制及防弊措施之執行進度與內容，檢討見復。</p>
<p>辦理情形及具體改進措施</p>	<p>一、有關原住民參加各職類技術士技能檢定，為防止檢定作業流程發生弊端，勞委會已通盤檢討改善作法並加強與原民會橫向之連繫，其具體措施如次：</p> <p>(一)測試前作法：加強檢定單位之審核及報檢者之資格審查。為確保技能檢定之公平、公正與公開，勞委會委託相關單位辦理技能檢定時，依「技術士技能檢定及發證辦法」相關規定先審核承辦單位之資格條件，符合者訂定行政契約，並要求該承辦單位依工作手冊及相關規定詳細審核應檢人資格條件等，若發生未依規定辦理或審查不實，則依據雙方所定契約規定辦理，包括撤銷委託、追回使用不當委託款等方式處罰，若涉及不法則移送法辦，以建立制度化之委辦機制。</p> <p>(二)測試時之防弊作法：學、術科測試不定期派人抽查督導。本（九十三）年訂定「辦理技能檢定單位訪視評鑑計畫」預定由本會聘請專家、學者組成訪視評鑑小組訪視評鑑，並將辦理原住民檢定之單位列為訪視評鑑重點單位，確實了解勞委會委託辦理技能檢定單位執行現況，充分監控管理試務流程，檢討改善技能檢定作業，提高技能檢定之公信力，並聽取辦理單位實務意見，防杜弊端，達全面品質提昇之功能，並將年度訪視評鑑結果，作為輔導改進委託辦理作業之參考。</p> <p>(三)測試後辦理就地審計訪查：針對承辦單位有關經費支出及憑證是否依規定辦理核銷，不符規定限期補正，無法補正者，繳回無法核銷之款項。</p> <p>(四)有關防杜證照重複申請及偽造：勞委會業依原民會之需求，定期提供原住民技術士證發證資料，以供驗證技術士證之真偽。</p> <p>二、原民會業已建置「原住民技術士技能檢定合格獎勵金發放系統」，並於本（九十三）年元月一日起正式上線啟用，該系統係採網路作業，並採「多人多地同時作業」方式，以利各地方政府辦理初審。</p> <p>三、為防杜證照或原住民身分證明之偽造及重複申請，「原住民技術士技能檢定合格獎勵金發放系統」特別運用每月更新之原住民人口資料庫（依據內政部提供原住民身分）及技術士證照資料庫（勞委會核發證照資料），以為比對其原住民身分及取得技術士證照之身分。目前原民會執行此系統順利，應可防杜冒領、重領、錯發等之發生。</p>

	<p>四、有關技職生雙證畢業之規定，原民會將配合教育部相關修法，適時檢討「原住民參加技術士技能檢定獎勵要點」。</p>
糾正事項	<p>四、原民會就原住民就業失業統計未能定期逐年按月蒐整，欠缺完整時間數列資料，致無法即時掌握統計應用時效，策定有效因應措施，顯有未當。</p>
審核意見	<p>一、原民會對於各次調查方法、調查項目不同，影響信度及效度問題，雖表示以每年五月中旬為調查資料標準週，惟對於該項措施實施後之改善情形，以及調查項目及方法一致性之改進內容，均未見說明。</p> <p>二、原民會對於原住民就業統計未能定期蒐集，欠缺完整時間數列資料之缺失事項，僅提出於九十一年及九十二年以五月中旬為資料標準週，仍欠缺逐年按月之時間數列資料，又原民會對爭取統計調查之專責單位或協調其他機關協助辦理原住民就業與失業狀況，仍未有具體處理結果，亦未研擬在前揭問題未解決前之因應措施。</p> <p>三、有關原民會爭取成立統計調查之專責單位及於九十一年間曾於行政院婦權會召開第四、五次會議時，提請行政院主計處協助辦理原住民相關調查統計事項之建議等，惟未獲主計處接受乙節，對於如何有效調查完整原住民就業狀況資料，請行政院妥予協調解決原民會及行政院主計處如何辦理原住民相關調查統計事項，方能及時掌握統計應用時效，以進一步作為原住民就業服務規劃之依據。</p>
辦理情形及具體改進措施	<p>一、原民會自九十年度起即依據「原住民族工作權保障法」第十四條規定，編列預算定期辦理原住民就業狀況調查。為保持調查資料完整之時間數列，九十一年及九十二年辦理調查以五月中旬為調查資料標準週，有助建立完整時間數列資料，並排除時間因素或季節性所造成之影響，據此作歷年趨勢比較及年度政策上之分析與檢討。</p> <p>二、調查方法因考量實地訪問之信度與效度較高，自九十二年度起即以面訪為主、電訪為輔之調查方式進行；另就調查項目分析之，原民會亦以基本資料、目前工作狀況、勞動力人口個人每月收入、就業者的職業、行業別、從業身分與工作時間、工作地點、就業者的資訊管道、就業者的工作滿意度、就業者的原住民身分歧視問題、無工作期間之離職原因、主要經濟來源及使用就業資訊管道情形、政府獎助措施利用情形、希望從事的工作及地點、職業訓練、就業服務需求等項目調查，以逐年分析原住民就（失）業情形，作為政策研訂檢討之參據。</p> <p>三、至於原民會協調主計處協助辦理原住民就業狀況調查，以建立逐年按月之時間數列資料，主計處復以其辦理人力資源調查（就業失業統計），旨在蒐集「全國性」就業與失業狀況，以作為政府擬訂總體政策參考依據，調查規劃基於目標需求及成本考量，係依各縣市經社發展</p>

	<p>差異分層，採「村里」及「住戶」二段抽樣法抽出樣本戶後辦理訪查與母體推計工作，其間並無法顧及特定對象（如原住民、身心障礙、榮民、低收入戶等），亦即未以特定對象（或族群）作為副母體進行抽樣、訪查及統計，並建議為獲得精確之原住民相關統計資訊，仍應以「整體原住民」為母體，由原民會專責辦理。</p> <p>四、原民會鑑於組織編制、預算、人力均不足情況，在尚未能爭取成立專責單位辦理是項調查前，僅能按年度預算辦理委外抽樣調查。目前原民會正擴充「原住民人力資料庫」，期綜合勞保、公保、健保、漁保、軍保等電子媒體資料，定期比對原住民失業人口，規劃輔導就業之適性職業訓練，媒合就業。</p>
--	--

行政院 函

字第0930027137號函及附件各一份。

發文日期：中華民國 93 年 10 月 14 日
發文字號：院臺內字第 0930047355 號

院長 謝長廷

行政院原住民族委員會 函

主旨：貴院函，為本院函復，貴院前調查及糾正本院原民會設置諮詢服務站，未考量服務導向，造成設置地點重疊與資源浪費，又該會辦理原住民傳統技藝及一般職業訓練，未達訓用合一成效，復對於原住民就業失業統計，未能定期蒐整資料及辦理原住民參加各職類技術士技能檢定，欠缺監督查核機制與防弊措施，致生弊端，均有不當案之處理情形。檢附審核意見，囑轉飭所屬切實檢討改進見復一案，經交據本院原民會會商本院勞委會、本院主計處等相關機關函報檢討改進情形，尚屬實情，復請 查照。

發文日期：中華民國 93 年 10 月 6 日
發文字號：原民衛字第 0930027137 號

主旨：檢陳行政院勞工委員會、行政院主計處及本會針對監察院提出糾正「本會設置諮詢服務站，未考量服務導向，造成設置地點重疊與資源浪費」案核簽意見之檢討改進情形說明如附件，請 鑒察。

說明：

- 一、復 鈞院 83 年 8 月 13 日(93)院台財字第 0932200775 號函。
- 二、影附本院原民會93年10月6日原民衛

說明：

- 一、復 鈞院 93 年 8 月 27 日院臺內字第 0930039135 號函。
- 二、行政院勞工委員會 93 年 9 月 13 日勞職規字第 0930204446 號函及行政院主計處 93 年 9 月 8 日處普四字第 0930005662 號函送檢討意見業納入辦理。

主任委員 陳建年

行政院原住民族委員會、勞工委員會及主計處針對監察院糾正案檢討改進情形說明

<p>糾正事項</p>	<p>一、原民會設置諮詢服務台未考量服務導向，功能不彰，且設置地點又與勞委會就業服務中心地區重疊，造成資源重置與浪費，顯有不當。</p>
<p>核簽意見</p>	<p>一、有關本院前審核意見：原住民部落就業服務臨時人員掌握原住民失業人口動向之具體資料、上開人員對各原住民鄉鎮及原住民聚居都會區之實際服務績效為何？對於原住民人數最多及失業率最高之縣市其就業服務有無助益？以及原民會對於現職者僅剩餘三十四名人力如何推行原住民相關就業服務工作以及其整體規劃內容如何等問題，仍未見具體說明及相關資料。</p> <p>二、有關「原住民失業人口通報系統」，原民會雖已說明執行進度及工作內容，惟有關該通報系統之實施成效為何？並未見相關說明。</p>
<p>辦理情形說明</p>	<p>一、原民會鑑於勞委會辦理求職登記並未註記原住民身分，且非所有縣市政府皆設有原住民行政單位，故為確實掌握原住民就業現況，原民會業自九十一年八月起補助地方政府設置原住民部落就業服務臨時人員，並於九十二年建置「原住民失業人口通報系統」，專責辦理原住民就業服務。</p> <p>二、「原住民失業人口通報系統」係為輔助就業服務人員進行廠商求才資料與求職者之管理。就業服務人員於調查失業人口後，除立即在原住民失業人口通報系統登錄外，同時將載有求職者基本求職資料之求職登記表通報公立就業服務機構，辦理就業媒合及輔導參加職業訓練；另一方面就業服務人員透過與公立就業服務機構之連結，亦可將即時之就業服務資訊傳遞至原鄉部落。</p> <p>三、經由「原住民失業人口通報系統」，原民會可掌握到原住民人數最多及失業率最高之縣市，並適時的給予就業輔導。經統計本（九十三）年一月至七月，原住民部落就業服務臨時人員通報失業人數為九、一四七人，輔導在外就業三六〇人，原鄉就業人數五六二人，參加職業訓練人數二九三人。依原民會九十二年度就業狀況調查報告顯示，原住民失業人數約一九、六八九人，比較上揭通報失業人數九、一四七人可知，約有百分之五十失業原住民可從「原住民失業人口通報系統」掌握到，惟因該系統係自本（九十三）年度始運作，故未來透過原住民失業人口通報系統，應能全面掌握原住民失業人口，發揮其應有之功能。</p> <p>四、原民會除透過原住民失業人口通報系統及原住民就業服務人員主動掌握原住民就業動態外，亦已設置〇八〇〇〇六六九九五免付費求職專線及建置一〇四原住民求才資訊網，以提供原住民求職及廠商求才之多元管道，並使原民會能掌握到更多原住民就業現況。</p>

	五、針對原住民就業服務臨時人員人力有限乙節，原民會係考量勞委會公共服務擴大計畫—就業服務，業於原住民鄉鎮派駐二名就業服務人員，為免資源浪費，暫以現有就業服務人員結合各鄉鎮市就業服務據點，提供完善之就業服務。另俟勞委會公共服務擴大計畫告一段落後，原民會將規劃專屬之原住民人力銀行，作為銜接。
糾正事項	二、原住民自八十八年起未參加職業訓練高達百分之八十九以上，而參加職業訓練後原住民從事相關工作者，卻逐年遞減，至九十一年五月卻僅百分之五，顯見原民會推動原住民訓用合一之職業訓練不切實際需要，成效不彰，顯有不當。
核簽意見	一、原民會雖對於「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」提出實際辦理情形，包括：已核定辦理七項職業訓練班；並補助生活困難原住民參加職業訓練，於九十二年度計補助三二五人。惟有關該項計畫之執行績效為何？仍未見相關說明。 二、原民會雖對於行政院原住民族就業促進委員會之決議，詳細說明已執行之事項，包括：建置失業人口通報系統及原住民人力資料庫，相關部會依適性原則協助提供原住民就業機會，惟該會對於該會議僅每三個月召開一次，是否能適時因應原住民相關問題，以及該會議之運作有否發揮應有之功能與角色等項，均仍未見相關說明。
辦理情形說明	一、原民會考量職業訓練係採擇點辦理集中訓練，原住民參訓學員係來自各地原鄉部落，負擔之成本亦較沈重，故原民會除補助生活困難原住民參加職業訓練外，亦研修「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，針對遠道學員補助住宿費，以提高原住民參訓意願。本會亦檢討往年辦理職訓類型與就業市場需求切合性，故自九十二年度起即修正以「訓用合一」、「市場供需」為職訓導向，輔導就業率達到百之七十九。 二、原民會除每三個月召開一次「原住民族就業促進委員會」外，尚有每二個月召開一次「原住民就業促進行政會報」及每個月召開一次「行政院原住民族委員會會議」，皆能與部會及相關單位達到其應有之協調功能，及時反應並研商解決原住民就業問題。同時，原民會亦經常性的參加勞委會及經建會召開之就業促進會議；另針對臨時性之就業問題，原民會亦以專案之方式召集相關部會研處，期能即時協调研商解決原住民失業問題。
糾正事項	三、原民會核發原住民參加各職類技術士技能檢定合格獎勵金之作業時，因欠缺防弊措施，致生弊端，顯有違失。
核簽意見	有關原民會對於本院「原民會前表示：為應教育部技職生雙證畢業之規定，可評估修正現行獎勵對象並與勞委會核發證照系統連結，該會僅敘明已積極規劃使其現有獎勵金發放系統與勞委會核發證照之系統連結，並針對

	<p>部分職類工作證明之獲得，已函請勞委會職訓局審慎研修，並招商委託建置核發技術士技能檢定獎勵金監督機制，惟均係規劃階段，仍請原民會將上開實際監督機制及防弊措施之執行進度與內容，檢討見復之審核意見」，仍未確實函復本院。</p>
<p>辦理情形說明</p>	<p>一、為建立核發原住民參加技術士技能檢定合格獎勵金監督機制及防弊措施，原民會於九十二年度建置「原住民技能檢定合格獎勵金發放系統」，並自本（九十三）年一月一日起啟用。為驗證申請人之原住民身分及取得技術士證照之真偽，系統中即建有原住民人口資料庫及勞委會核發技術士證照之資料庫，受理單位須驗證其身分後始可鍵入申請人之資料。</p> <p>二、「原住民技能檢定合格獎勵金發放系統」之原住民人口資料庫係配合內政部每月更新原住民人口資料而建置，另技術士證照資料庫則由勞委會依原民會每月提供之原住民人口資料，比對出具原住民身分並取得技術士證照者資料後匯入系統。同時，該系統亦能比對出是否有重領之情事。</p> <p>三、原住民技術士技能檢定合格獎勵金之申請，係經由各地方政府依申請人檢附之相關文件辦理初審後，送由原民會辦理複審，而原民會亦經由「原住民技能檢定合格獎勵金發放系統」比對資料無誤後，始核發獎勵金。依原民會目前作業方式，已具有防止弊端發生之機制。</p>
<p>糾正事項</p>	<p>四、原民會就原住民就業失業統計未能定期逐年按蒐整，欠缺完整時間數列資料，致無法即時掌握統計應用時效，策定有效因應措施，顯有未當。</p>
<p>核簽意見</p>	<p>有關原民會辦理原住民就業統計仍欠缺按月之時間數列資料乙節，經該會協調主計處辦理原住民就業狀況調查後，該處建議仍由原民會專責辦理，然該會並未成立專責單位辦理該項調查前，且對於主計處無法辦理原住民就業統計，以致仍欠缺按月之時間數列資料問題，亦未提出因應措施及具體解決方案，又行政院未能協調原民會與主計處如何辦理原住民相關調查統計事項，或協助原民會成立專責單位辦理事項調查。</p>
<p>辦理情形說明</p>	<p>一、依原民會組織條例第十四條規定，統計業務係由會計室兼辦，惟因員額受限，致無統計人力之編制，而為掌握原住民就業狀況，原民會業自八十八年起按年委託辦理原住民就業狀況調查。</p> <p>二、因原住民失業率係逐月在變動，惟各界引用原民會按年辦理之原住民就業狀況調查數據，亦衍生諸多困擾，故原民會目前已建置「原住民人力資料庫」，期透過該資料庫可掌握原住民人力資源及就業狀況。另原民會為加強原住民人力資料庫內容之完整性，目前正協調健保、勞保、公保、農保、漁保及軍保之主管機關、教育部及勞委會，提供</p>

	<p>原住民投保、基本學經歷及專業證照等資料匯入資料庫，原民會即能按月取得原住民就業及失業統計資料，達成即時掌握原住民就業動態之功能，俾利辦理原住民就業推介及參加職業訓練。惟因協調困難，原民會已積極協調相關機關配合辦理。</p>
--	--

行政院 函

17 日原民衛字第 0940008465 號函及附件各 1 份。

發文日期：中華民國 94 年 3 月 25 日
發文字號：院臺內字第 0940011593 號

(本件電子公文交換)

主旨：貴院函，為本院函復，貴院前調查及糾正本院原民會設置諮詢服務站，未考量服務導向，造成設置地點重疊與資源浪費，又該會辦理原住民傳統技藝及一般職業訓練，未達訓用合一成效，復對於原住民就業失業統計，未能定期蒐整資料及辦理原住民參加各職類技術士技能檢定，欠缺監督查核機制與防弊措施，致生弊端，均有不當案之處理情形，檢附審核意見，囑轉飭所屬切實檢討改進見復一案，經交據本院原民會會商本院勞委會函報檢討改進情形，尚屬實情，復請 查照。

行政院原住民族委員會 函

發文日期：中華民國 94 年 3 月 17 日
發文字號：原民衛字第 0940008465 號

主旨：檢陳行政院勞工委員會及本會針對監察院提出糾正「本會設置諮詢服務站，未考量服務導向，造成設置地點重疊與資源浪費案」審查意見之檢討改進情形說明如附件，請 鑒察。

說明：

- 一、復 鈞院 94 年 1 月 14 日院臺內字第 0940001422 號函。
- 二、行政院勞工委員會 94 年 2 月 4 日職公字第 0940006637 號函送檢討意見業納入辦理。

說明：

- 一、復貴院 94 年 1 月 11 日(94)院台財字第 0942200040 號函。
- 二、影附本院原住民族委員會 94 年 3 月

主任委員 瓦歷斯·貝林

行政院原住民族委員會及勞工委員會針對監察院糾正案檢討改進情形說明

<p>糾正案前次 審核意見</p>	<p>一、「原住民失業人口通報系統」，原民會雖已說明執行進度及工作內容，惟有關該通報系統之實施成效為何？並未見相關說明；又原住民部落就業服務臨時人員掌握原住民失業人口動向之具體資料、上開人員對各原住民鄉鎮及原住民聚居都會區之實際服務績效為何？對於原住民人數最多及失業率最高之縣市其就業服務有無助益？以及原民會對</p>
-----------------------	---

	<p>於現職者僅剩餘 34 名人力如何推行原住民相關就業服務工作及其整體規劃內容如何等問題，仍未見具體說明及相關資料。</p>
<p>本次審核意見</p>	<p>一、原民會業於 92 年建置「原住民失業人口通報系統」，93 年度開始運作，並說明可掌握百分之 50 的失業原住民。惟與該會 92 年度就業狀況調查報告之原住民失業人數，仍有差距，應如何完全掌握原住民失業人口動向，以協助渠等就業，請該會檢討見復。</p> <p>二、據原民會表示，俟勞委會公共服務擴大計畫告一段落後，原民會將規劃專屬之原住民人力銀行，以銜接原住民部落就業服務臨時人員之辦理事項，惟如何推行原住民相關就業服務工作及其整體規劃內容如何？對於原住民人數最多及失業率最高之縣市應如何因應等問題，仍未提出說明，請行政院確實督導所屬儘速檢討見復。</p>
<p>辦理情形說明</p>	<p>一、依原民會 93 年度就業狀況調查報告顯示，93 年 5 月原住民失業人數為 12,562 人，與原民會 93 年 1 月至 7 月「原住民失業人口通報系統」通報失業人數為 9,147 人相較，約可掌握百分之 70 的失業原住民，合先敘明。</p> <p>二、原民會為加強就業媒合服務，刻正檢討規劃建置「原住民就業服務整合規劃網」，其內容包含：</p> <p>(一)規劃整合原民會現有系統與資料庫資料，提出資料比對與建置 e 化服務平台。</p> <p>(二)規劃系統線上媒合功能。</p> <p>(三)就業服務資訊系統異動查詢。</p> <p>(四)就業服務資訊系統維運管理與資料更新機制。</p> <p>(五)規劃整合原民會補助地方政府及民間機構僱用之各類人力，建立管理制度，提供整合性與即時性之就業服務。</p> <p>(六)成立原住民就業服務中心，提供電話諮詢、轉介與會談等服務。並就全省就業服務成果統計與分析。</p> <p>(七)建構巡迴式就業服務。全省各地就業服務人員派遣、訓練、督導與考核。由就業服務人員，提供家訪、資訊宣導、諮詢與媒合服務。</p> <p>三、藉由「原住民就業服務整合規劃網」，將建立主動性、即時性及資訊化之就業服務網絡，掌握失業人口，提供推介就業及參加職業訓練，並建立追蹤輔導機制。並可即時掌握原住民人數最多及失業率最高之縣市，即時研擬有效之因應對策。</p>
<p>糾正案前次審核意見</p>	<p>二、原民會雖對於「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」提出實際辦理情形，包括：已核定辦理七項職業訓練班；並補助生活困難原住民參加職業訓練，於 92 年度計補助 325 人。惟有關該項計畫之執行績效為何？仍未見相關說明；復原民會雖對於行政院原住民族就業促進委員</p>

	會之決議，詳細說明已執行之事項，包括：建置失業人口通報系統及原住民人力資料庫，相關部會依適性原則協助提供原住民就業機會，惟該會對於該會議僅每 3 個月召開 1 次，是否能適時因應原住民相關問題，以及該會議之運作有否發揮應有之功能與角色等項，均仍未見相關說明。
本次審核意見	原民會已研修「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，並檢討往年辦理職訓類型與就業市場需求切合性，修正以「訓用合一」、「市場供需」為職訓導向，輔導就業率達 79%，尚稱妥適；復該會除每 3 個月召開 1 次「原住民族就業促進委員會」外，尚於每 2 個月召開 1 次「原住民就業促進行政會報」及每個月召開 1 次「行政院原住民族委員會會議」，且原民會亦經常性參加勞委會及經建會召開之就業促進會議，業已檢討改善，惟是否能適時因應原住民相關失業問題，以及該會議之運作有否發揮應有之功能與角色等項，仍未說明具體成效。
辦理情形說明	「原住民族就業促進委員會」及「原住民就業促進行政會報」成立迄今，均依規定召開會議，研商原住民就業服務、失業救助、職業訓練、提供就業機會及法令研修等問題，其中也涉及相關部會間之協調與配合，已充分發揮其應有之功能與角色，並能適時因應原住民就業問題。
糾正案前次審核意見	三、原民會對於本院「原民會前表示：為應教育部技職生雙證畢業之規定，可評估修正現行獎勵對象並與勞委會核發證照系統連結，該會僅敘明已積極規劃使其現有獎勵金發放系統與勞委會核發證照之系統連結，並針對部分職類工作證明之獲得，已函請勞委會職訓局審慎研修，並招商委託建置核發技術士技能檢定獎勵金監督機制，惟均係規劃階段，仍請原民會將上開實際監督機制及防弊措施之執行進度與內容，檢討見復。
本次審核意見	原民會對於原住民參加技術士技能檢定合格獎勵金之核發，已說明相關監督機制及防弊措施，尚稱妥適，惟該等措施實施後之具體成效，仍請該會再詳為說明。
辦理情形說明	一、原民會已建置之「原住民參加技術士技能檢定合格獎勵金發放系統」自 93 年 1 月 1 日起啟用以來，因該系統具備驗證原住民身分及取得技術士證照與否之功能，受理單位鍵入申請人之統一編號及證照號碼即可驗證之申請資格，到目前為止，已受理補助 3,234 人，尚無偽領之情事發生，業已具有監督及防弊之功能。 二、又為方便申請民眾查詢申辦進度，申請民眾可逕至該系統輸入統一編號及證照號碼，即可瞭解目前進度。
糾正案前次審核意見	四、原民會辦理原住民就業統計仍欠缺按月之時間數列資料乙節，經該會協調主計處辦理原住民就業狀況調查後，該處建議仍由原民會專責辦

	<p>理，然該會並未成立專責單位辦理該項調查，且對於主計處無法辦理原住民就業統計，以致仍欠缺按月之時間數列資料問題，亦未提出因應措施及具體解決方案，又行政院未能協調原民會與主計處如何辦理原住民相關調查統計事項，或協助原民會成立專責單位辦理事項調查，仍請檢討見復。</p>
<p>本次審核意見</p>	<p>原民會已表示：原住民失業率係逐月在變動，惟各界引用原民會按年辦理之原住民就業狀況調查數據，亦衍生諸多困擾，故原民會目前已建置「原住民人力資料庫」，期透過該資料庫可掌握原住民人力資源及就業狀況；復為加強上開資料庫內容之完整性，刻正協調健保、勞保、公保、農保、漁保及軍保之主管機關、教育部及勞委會，提供原住民投保、基本學經歷及專業證照等資料匯入資料庫，屆時即能按月取得原住民就業及失業統計資料，達成即時掌握原住民就業動態之功能，已有明顯檢討成果，惟原民會既認為原住民就業狀況調查已不符實際需要，則應如何結合上開資料庫解決目前原住民就業統計所遭遇之困難及問題，仍請行政院確實督促所屬檢討見復。</p>
<p>辦理情形說明</p>	<p>一、原民會為逐月統計原住民人力資源，已協調健保、勞保、公保、農保、漁保及軍保之主管機關、教育部及勞委會，同意提供原住民投保、基本學經歷及專業證照等資料。</p> <p>二、原民會刻已邀集統計、資訊及就業服務專家學者成立專案工作圈，研擬資訊系統整合、統計產出與資料運用等策略與執行方式，俾掌握原住民人力資料，即時提供推介及媒合服務。</p>
<p>調查報告前次審核意見</p>	<p>一、原民會雖對於技職教育、開發原住民部落文化產業及結合民間企業與提高原住民技術層級三方面，確已提出執行情形，包括：整合推動發展與改進原住民技職教育、加強原住民學生技職教育升學機會與輔導、加強對原住民高職寄宿學生照顧及輔導、對回流原住民社會從事部落文化發展，提供在職進修機會、舉辦營造社區部落文化產業發展培訓等，惟並未說明該等措施之實施成效，且對於結合民間企業與提高原住民技術層級之項目，亦未具體詳細說明。</p> <p>二、有關原民會執行部落多元福利 4 年計畫，包括辦理原住民急難救助及法律扶助、加強部落就業促進、推動部落衛生保健等項，仍請依本院審核意見，確實說明其執行進度與績效。</p>
<p>本次審核意見</p>	<p>一、原民會已就整合推動發展與改進原住民技職教育、加強原住民學生技職教育升學機會與輔導、加強對原住民高職寄宿學生照顧及輔導等情形說明檢討改進措施，處置合宜；惟對於回流原住民社會從事部落文化發展、舉辦營造社區部落文化產業發展培訓、如何結合民間企業與提高原住民技術層級之項目，未予說明檢討情形。</p>

	<p>二、原民會執行部落多元福利 4 年計畫，已說明原住民急難救助及法律扶助、加強部落就業促進、推動部落衛生保健之執行成效，尚稱妥適。</p>
辦理情形說明	<p>一、為協助原住民運用地方特色優勢，發展地方特色文化產業，促進文化產業化，同時培育地方研發新技術、培育創意人才，多元創意的開發，創造高附加價值的產品以保護及傳承優良傳統工藝與現代工藝並續發展，進而提升文化產業之經濟效益。原民會 93 年度共執行：</p> <p>(一)辦理原住民傳統工藝產業技能訓練 32 班次（每班平均 30 人參加）參加人數計 960 人，輔導成立傳統藝品工作室 13 戶，充實工藝匠師工作坊設備 30 處，補助各縣政府各辦理一場智慧財產權法令研習會（每場平均 40 人參加）參加人數計 480 人。執行「原住民社區型技藝訓練」計畫，計辦理 29 個訓練班次，培訓 517 人。</p> <p>(二)辦理「93 年下半年公共服務擴大就業計畫後續配套措施－原住民地區工藝產業促進就業計畫」於 11 縣市 26 個工藝教室，訓練人員共 350 名。</p> <p>(三)原住民技藝研習中心「93 年度研習計畫」辦理 11 個訓練班次，培訓 356 名。</p> <p>二、另如何結合民間企業與提高原住民技術層級之項目一節，原民會將研議納入相關計畫項下辦理。</p>
調查報告前次 審核意見	<p>三、原民會雖業已建立「原住民人力資料庫系統」，並透過原住民部落就業服務臨時人員，將失業者資料登錄於前揭資料庫，惟仍未說明其具體績效；有關原民會所提之「原住民失業人口通報系統」，該會僅說明該系統欲達成之目標，以及該系統具有之功能，仍未依本院審核意見，確實說明目前就業服務臨時人員辦理失業通報作業有無達成應有之功能，以及評估原住民人力資料庫有無發揮其功能。</p>
本次審核意見	<p>原民會表示，93 年 1 月至 7 月「原住民失業人口通報系統」通報失業人數為 9,147 人，惟其與原民會 92 年度就業狀況調查報告顯示之原住民失業人數約 19,689 人相較下，仍有明顯之差距，顯見目前就業服務臨時人員辦理失業通報作業及原住民人力資料庫尚未達成應有之功能，因此，原民會究應如何將原住民失業人口通報系統、原住民人力資料庫及就業服務臨時人員加以連結，以發揮其應有之功能，仍請原民會繼續檢討改進。</p>
辦理情形說明	<p>一、依原民會 93 年度就業狀況調查報告顯示，93 年 5 月原住民失業人數為 12,562 人，與原民會 93 年 1 月至 7 月「原住民失業人口通報系統」通報失業人數為 9,147 人，二者相距非本次審核意見所稱有明顯之差距，合先敘明。</p> <p>二、原民會為加強就業媒合服務，刻正檢討規劃結合「原住民人力資料庫」、「原住民失業人口通報系統」及就業服務臨時人員，建置「原住</p>

	<p>民就業服務整合規劃網」，以建立主動性、即時性及資訊化之就業服務網絡，掌握失業人口，提供推介就業及參加職業訓練，並建立追蹤輔導機制。</p>
<p>調查報告前次 審核意見</p>	<p>四、原民會為協助生活困難之原住民於參加職業訓練期間，能安心受訓，習得一技之長，訂定「補助生活困難原住民參加職業訓練實施要點」，惟仍未具體說明該項計畫對於原民會補助生活困難原住民參加職業訓練不切合實際需要缺失事項之改善，有無助益；復原民會為提昇原住民就業知能，落實「訓用合一」政策，訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，該計畫並規定結訓後輔導就業人數應達70%以上，惟仍未說明其實施成效、如何加強追蹤管理職訓後學員就業情形。</p>
<p>本次審核意見</p>	<p>一、原民會對於實施「補助生活困難原住民參加職業訓練實施要點」，已提出檢討措施及實施成效，惟對於生活困難原住民參加上開不切實際需要之訓練其改進情形為何？未予說明。</p> <p>二、原民會業說明，自92年度訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，已針對就業市場趨勢及企業用人需求辦理各職類訓練之輔導就業率；並透過「原住民人力資料庫」，比對學員勞、健保資料，追蹤學員目前就業情形，且針對訓後未安置就業者，原民會亦建立名冊追蹤，並隨時提供就業輔導，處置合宜。</p>
<p>辦理情形說明</p>	<p>原民會為使「補助生活困難原住民參加職業訓練實施要點」切合職業訓練辦理之目標－即訓即用有效促進就業，訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，改進如次：</p> <p>一、將職業訓練與原住民傳統技藝訓練區隔： 職業訓練著重在取得技術證照之職業訓練為主，以就業市場之趨勢為導向，至於原住民傳統技藝訓練屬文化產業之一環，另由原民會經建處技藝研習中心規劃辦理。</p> <p>二、慎選職業訓練辦理單位： 為達成職業訓練促進原住民就業之目標，原民會僅接受企業廠商委託職業訓練機構提出之訓練計畫，即針對就業市場趨勢及企業用人需求辦理職業訓練，促使原住民受訓後能立即投入就業市場。</p>
<p>調查報告前次 審核意見</p>	<p>五、勞委會雖對於推動促進就業措施宣導不足之缺失，提出多項宣導措施，惟該會就該等措施實施後，有無提升原住民通暢獲取相關資訊之成果，並未提出相關說明，亦無檢附相關佐證統計數據資料，致無法瞭解其具體成效。</p>
<p>本次審核意見</p>	<p>勞委會對於加強宣導原住民參加各項職業訓練資訊之成果，雖已提出原住民近 3 年來參訓人次有明顯遞增之情形，惟其人數成長有限，顯示相關宣導措施有待加強，仍請檢討見復。</p>

辦理情形說明	勞委會職訓局所屬職訓中心將依據服務轄區及結合當地原住民相關機關、訓練單位、民間團體、教會、山地部落宣導網絡，提供原住民各項職業訓練宣導及配合全國公立服務中心（站）三合一窗口諮詢服務，並協助原住民選訓和優先推介參加適訓職類。
調查報告前次 審核意見	六、有關原民會對於推動都市原住民生活輔導計畫，因宣導不足，其認知及利用度偏低之檢討改善情形，仍請依本院審核意見，確實說明相關宣導措施之實施成效。
本次審核意見	原民會已委託政治大學進行「都市原住民生活輔導計畫第 2 期計畫」之評估研究及調查，其調查結果為，都市原住民「知道或使用過」者平均為 70%；又「都市原住民生活輔導計畫」，原民會已策定第 3 期計畫，名稱更新為「都市原住民生活發展計畫」，並提出相關宣導措施，已有檢討改進，惟仍請說明其實施成效。
辦理情形說明	<p>「都市原住民生活輔導計畫第 2 期 92 年執行計畫」實施成效如下：</p> <p>(一)建立都市原住民基本資料 4,500 戶及人才資料卡，並加強都市原住民家庭訪視 3,750 戶。</p> <p>(二)編製原住民權益服務手冊 30,000 份。</p> <p>(三)輔導原住民子女接受學前教育計 3,326 人，辦理原住民青少年課業輔導、社會教育及研習活動 20 場次，計 2,000 人。</p> <p>(四)輔導推動都市原住民歲時祭儀民俗技藝活動 36 場次。</p> <p>(五)輔導原住民民族學苑辦理訓練研習 43 場次。</p> <p>(六)辦理原住民醫療補助、急難救助，計 1,892 人：法律服務各 138 人；補助高中（職）以上原住民重點學校辦理法律宣導活動 24 場次。</p> <p>(七)輔導原住民參加職業訓練與就業服務 1,400 人。辦理職業技能檢定獎勵計 2,292 人（含甲級 1 人、乙級 181 人、丙級 2,091 人、單一級 19 人）。</p> <p>(八)製作公益廣告 5 至 10 則，編印宣導資料 5 種，辦理原住民婦女、少女保護與輔導協調會議及座談會各 1 次。</p> <p>(九)建立都市原住民族群正面社會價值觀宣導短片 5 集，輔導生活改進協會等組織，並召開會議 65 場次；結合民間團體與原住民社團辦理心靈改造活動 40 場次，計約 1,200 人。</p> <p>(十)輔導都市原住民發展經濟事業 156 件。</p> <p>(十一)都市原住民無自用（中低收入戶）住宅之改善及安置 1,789 戶。</p>

行政院 函

發文日期：中華民國 98 年 3 月 16 日
發文字號：院臺內字第 0980012612 號

主旨：貴院函，為貴院前糾正本院原住民族委員會辦理原住民傳統技藝及一般職業訓練，未達訓用合一成效，且對於就業失業統計蒐整資料及辦理各職類技術士技能檢定，欠缺監督查核機制與防弊措施致生弊端，均有不當之處理情形，經提會仍議決，囑轉飭所屬分別就本案糾正事項及調查意見將最

近之辦理情形見復一案，經交據本院原住民族委員會會商本院勞工委員會函報最近辦理情形，尚屬實情，復請查照。

說明：

- 一、復貴院 97 年 11 月 10 日(97)院台財字第 0972200148 號函。
- 二、檢附「行政院原住民族委員會會商行政院勞工委員會對監察院糾正案及調查意見最近辦理情形」1 份。

院長 劉兆玄

行政院原住民族委員會會商行政院勞工委員會對監察院糾正案及調查意見最近辦理情形

前次審核意見	一、「原住民失業人口通報系統」，原民會雖已說明執行進度及工作內容，惟有關該通報系統之實施成效為何？並未見相關說明；又原住民部落就業服務臨時人員掌握原住民失業人口動向之具體資料、上開人員對各原住民鄉鎮及原住民聚居都會區之實際服務績效為何？對於原住民人數最多及失業率最高之縣市其就業服務有無助益？以及原民會對於現職者僅剩餘 34 名人力如何推行原住民相關就業服務工作及其整體規劃內容如何等問題，仍未見具體說明及相關資料。
本次審核意見	一、原民會業於 92 年建置「原住民失業人口通報系統」，93 年度開始運作，並說明可掌握百分之 50 的失業原住民。惟與該會 92 年度就業狀況調查報告之原住民失業人數，仍有差距，應如何完全掌握原住民失業人口動向，以協助渠等就業，請該會檢討見復。 二、據原民會表示，俟勞委會公共服務擴大計畫告一段落後，原民會將規劃專屬之原住民人力銀行，以銜接原住民部落就業服務臨時人員之辦理事項，惟如何推行原住民相關就業服務工作及其整體規劃內容如何？對於原住民人數最多及失業率最高之縣市應如何因應等問題，仍未提出說明，請行政院確實督導所屬儘速檢討見復。
前次辦理情形	一、依原民會 93 年度就業狀況調查報告顯示，93 年 5 月原住民失業人數為 12,562 人，與原民會 93 年 1 月至 7 月「原住民失業人口通報系統」通報失業人數為 9,147 人相較，約可掌握百分之 70 的失業原住民，合先敘明。 二、原民會為加強就業媒合服務，刻正檢討規劃建置「原住民就業服務整合規劃網」，其內容包含：

	<p>(一)規劃整合原民會現有系統與資料庫資料，提出資料比對與建置 e 化服務平台。</p> <p>(二)規劃系統線上媒合功能。</p> <p>(三)就業服務資訊系統異動查詢。</p> <p>(四)就業服務資訊系統維運管理與資料更新機制。</p> <p>(五)規劃整合原民會補助地方政府及民間機構僱用之各類人力，建立管理制度，提供整合性與即時性之就業服務。</p> <p>(六)成立原住民就業服務中心，提供電話諮詢、轉介與會談等服務。並就全省就業服務成果統計與分析。</p> <p>(七)建構巡迴式就業服務。全省各地就業服務人員派遣、訓練、督導與考核。由就業服務人員，提供家訪、資訊宣導、諮詢與媒合服務。</p> <p>三、藉由「原住民就業服務整合規劃網」，將建立主動性、即時性及資訊化之就業服務網絡，掌握失業人口，提供推介就業及參加職業訓練，並建立追蹤輔導機制。並可即時掌握原住民人數最多及失業率最高之縣市，即時研擬有效之因應對策。</p>
最近辦理情形	<p>一、原民會於 96 年 10 月份招考 94 名原住民就業服務員（包含 9 名就業服務督導員）（下稱就服員），依原住民勞動人口比例配置於各地方政府提供原鄉及都會區原住民走動式的促進就業服務，進行推介媒合、提供職能訓練與就業輔導資訊及諮詢服務，以提升原住民就業率。97 年 1-6 月份就服員服務績效：建立失業通報及待業原住民人力資料庫 8,501 筆、開拓就業機會 3,882 筆、拜訪雇主 4,696 筆、提供就業資訊 15,560 筆、推介參加職業訓練 1,318 人、推介就業 4,838 人（媒合成功 1,943 人）、個案輔導 7,635 人、追蹤輔導 7,308 人等；就服員所建立之待業名冊，亦配合「97 年緊急促進原住民就業措施」推介遴選，成功媒合 3,000 人上工，原民會將廣續督導地方政府加強對就服員之查核，提供原住民適切之就業輔導及服務。</p> <p>二、原民會自 96 年 10 月起除協調各縣市政府指派專人推動就業服務單一窗口—免付費電話 0800-066995 之諮詢服務，並透過媒體廣告宣傳此專線電話，提供失業或轉業原住民一個便利尋求工作之管道，並已商請行政院勞工委員會開放「網際網路就業服務資訊系統」權限，授權就服員使用，以行政資源共享方式，提高原住民就業媒合機會。</p> <p>三、依原民會 96 年原住民就業狀況調查報告，96 年 12 月份原住民失業率為 4.62%，與 92 年 5 月份之 10.33%、93 年 5 月份之 6.15% 相較，已大幅降低，與 96 年 12 月份一般民眾之失業率 3.83% 相較，已拉近與一般民眾之距離。鑑於現階段全球經濟景氣低迷，為暫時舒緩原住民就業困境，97 年度配合推動「緊急促進原住民就業措施」，提供</p>

	<p>3,000 名工作機會，並於 98 年 2 月協調地方政府與用人單位，提供上工之原住民勞工相關職業訓練，以提升其未來之就業能力。</p>
前次審核意見	<p>二、原民會雖對於「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」提出實際辦理情形，包括：已核定辦理七項職業訓練班；並補助生活困難原住民參加職業訓練，於 92 年度計補助 325 人。惟有關該項計畫之執行績效為何？仍未見相關說明；復原民會雖對於行政院原住民族就業促進委員會之決議，詳細說明已執行之事項，包括：建置失業人口通報系統及原住民人力資料庫，相關部會依適性原則協助提供原住民就業機會，惟該會對於該會議僅每 3 個月召開 1 次，是否能適時因應原住民相關問題，以及該會議之運作有否發揮應有之功能與角色等項，均仍未見相關說明。</p>
本次審核意見	<p>原民會已研修「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，並檢討往年辦理職訓類型與就業市場需求切合性，修正以「訓用合一」、「市場供需」為職訓導向，輔導就業率達 79%，尚稱妥適；復該會除每 3 個月召開 1 次「原住民族就業促進委員會」外，尚於每 2 個月召開 1 次「原住民就業促進行政會報」及每個月召開 1 次「行政院原住民族委員會會議」，且原民會亦經常性參加勞委會及經建會召開之就業促進會議，業已檢討改善，惟是否能適時因應原住民相關失業問題，以及該會議之運作有否發揮應有之功能與角色等項，仍未說明具體成效。</p>
前次辦理情形	<p>「原住民族就業促進委員會」及「原住民就業促進行政會報」成立迄今，均依規定召開會議，研商原住民就業服務、失業救助、職業訓練、提供就業機會及法令研修等問題，其中也涉及相關部會間之協調與配合，已充分發揮其應有之功能與角色，並能適時因應原住民就業問題。</p>
最近辦理情形	<p>一、原民會於 93 年 11 月 2 日修訂「辦理原住民職業訓練實施要點」，補助地方政府及用人事業單位或受用人事業單位委託代訓並經主管機關核發職業訓練機構設立證書之訓練單位，評估地方產業需求辦理技術士證照考照訓練或訓用合一之職業訓練，並明定訓用合一之職業訓練，其輔導就業成效應達訓練人數 70%，否則第 3 期款不予撥付之限制，合先敘明。</p> <p>二、為提升職業訓練成效，訓用合一之職業訓練需於提送申請計畫時由用人單位或訓練單位提具用人承諾書，由原民會成立審查小組，依據要點所訂補助原則、是否符合當前人力資源政策需要及當年度預算經費等相關因素審核補助，並於訓練時不定期派人訪查，以確保訓練品質。</p> <p>三、96 年度原民會補助辦理原住民就業輔導美容職訓專班、配電線路技術員養成班、原住民美髮培訓班、原住民挖掘機人力操作培訓班、污水下水道推進工程原住民操作技術員訓練班等 5 班次訓用合一職業訓練</p>

	<p>，以及 1 梯次原住民電腦乙級考照班，共計培訓 153 人，其中輔導就業及自行創業者計 110 人，考取證照者計 74 人，輔導就業率達 72.5%，符合規定。</p>
前次審核意見	<p>三、原民會對於本院「原民會前表示：為應教育部技職生雙證畢業之規定，可評估修正現行獎勵對象並與勞委會核發證照系統連結，該會僅敘明已積極規劃使其現有獎勵金發放系統與勞委會核發證照之系統連結，並針對部分職類工作證明之獲得，已函請勞委會職訓局審慎研修，並招商委託建置核發技術士技能檢定獎勵金監督機制，惟均係規劃階段，仍請原民會將上開實際監督機制及防弊措施之執行進度與內容，檢討見復。</p>
本次審核意見	<p>原民會對於原住民參加技術士技能檢定合格獎勵金之核發，已說明相關監督機制及防弊措施，尚稱妥適，惟該等措施實施後之具體成效，仍請該會再詳為說明。</p>
前次辦理情形	<p>一、原民會已建置之「原住民參加技術士技能檢定合格獎勵金發放系統」自 93 年 1 月 1 日起啟用以來，因該系統具備驗證原住民身分及取得技術士證照與否之功能，受理單位鍵入申請人之統一編號及證照號碼即可驗證之申請資格，到目前為止，已受理補助 3,234 人，尚無偽領之情事發生，業已具有監督及防弊之功能。</p> <p>二、又為方便申請民眾查詢申辦進度，申請民眾可逕至該系統輸入統一編號及證照號碼，即可瞭解目前進度。</p>
最近辦理情形	<p>一、原民會於 93 年 1 月 1 日啟用「原住民技能檢定合格獎勵金發放系統」，因應需要於 95 年 12 月 25 日改版，本會與各直轄市、縣（市）政府目前已可多人多地同時作業，透過連線取得即時資訊；在資料檢覈方面，由本會提供之原住民人口資料及行政院勞工委員會提供之取得技術士證照之原住民人口資料進行雙重比對；為簡化核撥獎勵金之作業流程，由地方政府於系統鍵入申請人之身分證統一編號及技術士證號查詢，確認身分及是否重複申請後，逕行撥付獎勵金。</p> <p>二、該項系統使用迄今，已發揮督查及防弊機制功能，並無偽領及重複申領情事發生。為方便申請民眾查詢申辦進度，民眾可逕至該系統輸入身分證統一編號及技術士證號，即可了解目前進度。</p>
前次審核意見	<p>四、原民會辦理原住民就業統計仍欠缺按月之時間數列資料乙節，經該會協調主計處辦理原住民就業狀況調查後，該處建議仍由原民會專責辦理，然該會並未成立專責單位辦理該項調查，且對於主計處無法辦理原住民就業統計，以致仍欠缺按月之時間數列資料問題，亦未提出因應措施及具體解決方案，又行政院未能協調原民會與主計處如何辦理原住民相關調查統計事項，或協助原民會成立專責單位辦理事項調查</p>

	，仍請檢討見復。
本次審核意見	原民會已表示：原住民失業率係逐月在變動，惟各界引用原民會按年辦理之原住民就業狀況調查數據，亦衍生諸多困擾，故原民會目前已建置「原住民人力資料庫」，期透過該資料庫可掌握原住民人力資源及就業狀況；復為加強上開資料庫內容之完整性，刻正協調健保、勞保、公保、農保、漁保及軍保之主管機關、教育部及勞委會，提供原住民投保、基本學經歷及專業證照等資料匯入資料庫，屆時即能按月取得原住民就業及失業統計資料，達成即時掌握原住民就業動態之功能，已有明顯檢討成果，惟原民會既認為原住民就業狀況調查已不符實際需要，則應如何結合上開資料庫解決目前原住民就業統計所遭遇之困難及問題，仍請行政院確實督促所屬檢討見復。
前次辦理情形	一、原民會為逐月統計原住民人力資源，已協調健保、勞保、公保、農保、漁保及軍保之主管機關、教育部及勞委會，同意提供原住民投保、基本學經歷及專業證照等資料。 二、原民會刻已邀集統計、資訊及就業服務專家學者成立專案工作圈，研擬資訊系統整合、統計產出與資料運用等策略與執行方式，俾掌握原住民人力資料，即時提供推介及媒合服務。
最近辦理情形	一、鑒於原住民居住地分散，且流動性高，原建置之人力資料庫需重新評估其實用性，故先行商請行政院勞工委員會開放「網際網路就業服務資訊系統」權限，授權就服員使用，以行政資源共享方式，提高原住民就業媒合機會。並另規劃針對原住民大專畢業生、高中職畢業生欲就業者及未參加全民健康保險之原住民人口進行人力資料蒐集，俾據以規劃適性之職業訓練，作好就業準備。 二、為了解全國原住民就業狀況，且衡酌原民會人力有限，目前仍以每年一次委外辦理方式調查就業狀況，未來考量修正委外計畫，採每季辦理一次調查，以反映失業率變動狀況。
前次審核意見	一、原民會雖對於技職教育、開發原住民部落文化產業及結合民間企業與提高原住民技術層級三方面，確已提出執行情形，包括：整合推動發展與改進原住民技職教育、加強原住民學生技職教育升學機會與輔導、加強對原住民高職寄宿學生照顧及輔導、對回流原住民社會從事部落文化發展，提供在職進修機會、舉辦營造社區部落文化產業發展培訓等，惟並未說明該等措施之實施成效，且對於結合民間企業與提高原住民技術層級之項目，亦未具體詳細說明。 二、有關原民會執行部落多元福利 4 年計畫，包括辦理原住民急難救助及法律扶助、加強部落就業促進、推動部落衛生保健等項，仍請依本院審核意見，確實說明其執行進度與績效。

本次審核意見	<p>一、原民會已就整合推動發展與改進原住民技職教育、加強原住民學生技職教育升學機會與輔導、加強對原住民高職寄宿學生照顧及輔導等情形說明檢討改進措施，處置合宜；惟對於回流原住民社會從事部落文化發展、舉辦營造社區部落文化產業發展培訓、如何結合民間企業與提高原住民技術層級之項目，未予說明檢討情形。</p> <p>二、原民會執行部落多元福利 4 年計畫，已說明原住民急難救助及法律扶助、加強部落就業促進、推動部落衛生保健之執行成效，尚稱妥適。</p>
前次辦理情形	<p>一、為協助原住民運用地方特色優勢，發展地方特色文化產業，促進文化產業化，同時培育地方研發新技術、培育創意人才，多元創意的開發，創造高附加價值的產品以保護及傳承優良傳統工藝與現代工藝並續發展，進而提升文化產業之經濟效益。原民會 93 年度共執行：</p> <p>(一)辦理原住民傳統工藝產業技能訓練 32 班次（每班平均 30 人參加）參加人數計 960 人，輔導成立傳統藝品工作室 13 戶，充實工藝匠師工作坊設備 30 處，補助各縣政府各辦理一場智慧財產權法令研習會（每場平均 40 人參加）參加人數計 480 人。執行「原住民社區型技藝訓練」計畫，計辦理 29 個訓練班次，培訓 517 人。</p> <p>(二)辦理「93 年下半年公共服務擴大就業計畫後續配套措施－原住民族地區工藝產業促進就業計畫」於 11 縣市 26 個工藝教室，訓練人員共 350 名。</p> <p>(三)原住民技藝研習中心「93 年度研習計畫」辦理 11 個訓練班次，培訓 356 名。</p> <p>二、另如何結合民間企業與提高原住民技術層級之項目一節，原民會將研議納入相關計畫項下辦理。</p>
最近辦理情形	<p>原民會 97 年度辦理「原住民族部落產業發展計畫」提供下列就業機會：</p> <p>一、部落優質產業經營輔導共 50 處，促進就業人數 1000 人。</p> <p>二、輔導 5 處部落特色產業加工廠，辦理 10 場次研習，促進就業人數 50 人。</p> <p>三、部落文化產業開發經營研習 20 場次，促進就業人數 50 人。</p> <p>四、部落特色優良產業拓售及行銷促銷活動 40 場次，促進就業人數 100 人。</p> <p>五、輔導 15 處部落生物技術產業開發復育栽培示範園區技術產業及產品研發，促進就業 300 人。</p> <p>六、輔導 10 處部落發展原住民族地區觀光產業，促進就業 100 人。</p> <p>七、發展 10 處部落生態旅遊，促進就業 100 人。</p> <p>八、輔導 10 處部落原住民民宿經營管理，促進就業 100 人。</p> <p>九、輔導 10 個部落原住民族部落餐廳經營管理，促進就業 100 人。</p> <p>十、建構 50 部落原住民族部落自主發展機制，可促進就業 1000 人。</p> <p>十一、辦理部落保留地保育維護與永續利用培訓研習 40 場次，促進就業</p>

	<p>100 人。</p> <p>十二、原住民地區自然資源永續復育保存再利用，促進就業 100 人。</p> <p>十三、輔導 10 個原住民族服飾創意產業工作室，促進就業 50 人。</p> <p>十四、辦理 3 場次廚餘轉作及廢棄物處理管理行銷養成班，促進就業 50 人。</p> <p>十五、推動 12 處部落特色產業策略聯盟，促進就業 50 人。</p>
前次審核意見	<p>三、原民會雖業已建立「原住民人力資料庫系統」，並透過原住民部落就業服務臨時人員，將失業者資料登錄於前揭資料庫，惟仍未說明其具體績效；有關原民會所提之「原住民失業人口通報系統」，該會僅說明該系統欲達成之目標，以及該系統具有之功能，仍未依本院審核意見，確實說明目前就業服務臨時人員辦理失業通報作業有無達成應有之功能，以及評估原住民人力資料庫有無發揮其功能。</p>
本次審核意見	<p>原民會表示，93 年 1 月至 7 月「原住民失業人口通報系統」通報失業人數為 9,147 人，惟其與原民會 92 年度就業狀況調查報告顯示之原住民失業人數約 19,689 人相較下，仍有明顯之差距，顯見目前就業服務臨時人員辦理失業通報作業及原住民人力資料庫尚未達成應有之功能，因此，原民會究應如何將原住民失業人口通報系統、原住民人力資料庫及就業服務臨時人員加以連結，以發揮其應有之功能，仍請原民會繼續檢討改進。</p>
前次辦理情形	<p>一、依原民會 93 年度就業狀況調查報告顯示，93 年 5 月原住民失業人數為 12,562 人，與原民會 93 年 1 月至 7 月「原住民失業人口通報系統」通報失業人數為 9,147 人，二者相距非本次審核意見所稱有明顯之差距，合先敘明。</p> <p>二、原民會為加強就業媒合服務，刻正檢討規劃結合「原住民人力資料庫」、「原住民失業人口通報系統」及就業服務臨時人員，建置「原住民就業服務整合規劃網」，以建立主動性、即時性及資訊化之就業服務網絡，掌握失業人口，提供推介就業及參加職業訓練，並建立追蹤輔導機制。</p>
最近辦理情形	<p>一、97 年 1-6 月原民會原住民就業服務員共計建立失業通報及待業原住民人力資料庫 8,501 筆，與 96 年 12 月份原住民就業狀況調查結果失業人數 10,302 人相較，已掌握 83% 失業人口；就服員所建立之待業名冊，亦配合「97 年緊急促進原住民就業措施」推介遴選，成功媒合 3,000 人上工，原民會將賡續督導地方政府加強對就服員之查核，提供原住民適切之就業輔導及服務。</p> <p>二、原民會自 96 年 10 月起除協調各縣市政府指派專人推動就業服務單一窗口一免付費電話 0800-066995 之諮詢服務，並透過媒體廣告宣傳此專線電話，提供失業或轉業原住民一個便利尋求工作之管道，並已商請行政院勞工委員會開放「網際網路就業服務資訊系統」權限，授權</p>

	<p>就服員使用，以行政資源共享方式，提高原住民就業媒合機會。</p>
前次審核意見	<p>四、原民會為協助生活困難之原住民於參加職業訓練期間，能安心受訓，習得一技之長，訂定「補助生活困難原住民參加職業訓練實施要點」，惟仍未具體說明該項計畫對於原民會補助生活困難原住民參加職業訓練不切合實際需要缺失事項之改善，有無助益；復原民會為提昇原住民就業知能，落實「訓用合一」政策，訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，該計畫並規定結訓後輔導就業人數應達 70% 以上，惟仍未說明其實施成效、如何加強追蹤管理職訓後學員就業情形。</p>
本次審核意見	<p>一、原民會對於實施「補助生活困難原住民參加職業訓練實施要點」，已提出檢討措施及實施成效，惟對於生活困難原住民參加上開不切實際需要之訓練其改進情形為何？未予說明。</p> <p>二、原民會業說明，自 92 年度訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，已針對就業市場趨勢及企業用人需求辦理各職類訓練之輔導就業率；並透過「原住民人力資料庫」，比對學員勞、健保資料，追蹤學員目前就業情形，且針對訓後未安置業者，原民會亦建立名冊追蹤，並隨時提供就業輔導，處置合宜。</p>
前次辦理情形	<p>原民會為使「補助生活困難原住民參加職業訓練實施要點」切合職業訓練辦理之目標—即訓即用有效促進就業，訂定「補助辦理原住民職業訓練實施計畫」，改進如次：</p> <p>一、將職業訓練與原住民傳統技藝訓練區隔： 職業訓練著重在取得技術證照之職業訓練為主，以就業市場之趨勢為導向，至於原住民傳統技藝訓練屬文化產業之一環，另由原民會經建處技藝研習中心規劃辦理。</p> <p>二、慎選職業訓練辦理單位： 為達成職業訓練促進原住民就業之目標，原民會僅接受企業廠商委託職業訓練機構提出之訓練計畫，即針對就業市場趨勢及企業用人需求辦理職業訓練，促使原住民受訓後能立即投入就業市場。</p>
最近辦理情形	<p>一、原民會為避免與行政院勞工委員會訂定之「就業促進津貼實施辦法」資源重疊，於 94 年 11 月 8 日修訂「補助生活困難原住民參加職業訓練實施要點」為「強化原住民參加職業訓練津貼補助要點」，凡年滿 15 歲以上 50 歲以下之原住民參加各級政府機關主辦、委託或補助辦理之職業訓練，訓練期間 1 個月以上符合中央勞工主管機關訂頒之就業促進津貼實施辦法第 18 條規定之對象，1 至 6 個月向中央勞工主管機關申請職業訓練生活津貼；訓練期間達 1 星期未滿 1 個月，或訓練超過 6 個月自第 7 個月起得向原民會申請補助金，最長以 6 個月為限。97 年度共計補助 97 人，支用經費新台幣 333 萬 8,496 元。</p>

	<p>二、為提升職業訓練成效，訓用合一之職業訓練需依原民會 93 年 11 月 2 日修訂之「辦理原住民職業訓練實施要點」於提送申請計畫時由用人單位或訓練單位提具用人承諾書，由原民會成立審查小組，依據要點所訂補助原則、是否符合當前人力資源政策需要及當年度預算經費等相關因素審核補助，並於訓練時不定期派人訪查，以確保訓練品質。</p>
前次審核意見	<p>五、勞委會雖對於推動促進就業措施宣導不足之缺失，提出多項宣導措施，惟該會就該等措施實施後，有無提升原住民通暢獲取相關資訊之成果，並未提出相關說明，亦無檢附相關佐證統計數據資料，致無法瞭解其具體成效。</p>
本次審核意見	<p>勞委會對於加強宣導原住民參加各項職業訓練資訊之成果，雖已提出原住民近 3 年來參訓人次有明顯遞增之情形，惟其人數成長有限，顯示相關宣導措施有待加強，仍請檢討見復。</p>
前次辦理情形	<p>勞委會職訓局所屬職訓中心將依據服務轄區及結合當地原住民相關機關、訓練單位、民間團體、教會、山地部落宣導網絡，提供原住民各項職業訓練宣導及配合全國公立服務中心（站）三合一窗口諮詢服務，並協助原住民選訓和優先推介參加適訓職類。</p>
最近辦理情形	<p>勞委會職業訓練局已加強透過下列管道作職業訓練之宣導：</p> <p>一、勞委會職業訓練局所屬職訓中心依據服務轄區邀請當地相關政府機關（例如：縣市政府原民局、鄉鎮市公所）、民意代表辦事處、承攬過訓練或有興趣辦訓之民間訓練單位、原住民團體、學校、教會等單位，舉辦職訓課程說明會或座談會，另亦於就業服務中心所舉辦之就業博覽會等相關活動中宣導職訓訊息。</p> <p>二、勞委會職業訓練局之職訓 e 網公布各職訓課程內容；本局所屬各職訓中心之中心網頁，則公布其轄區各職訓課程內容；各職訓中心張貼宣傳海報，其服務臺印製相關職業訓練課程文宣，提供原住民各項職業訓練宣導。</p> <p>三、結合全國公立就業服務中心（站）三合一窗口諮詢服務，提供原住民選訓資訊及推介參加適訓職類。</p> <p>四、承訓之訓練單位提供相關辦訓照片、文宣，並張貼廣告布條，利用其宣導管道予以宣傳。</p> <p>五、爾後將持續加強辦理本案宣導工作，鼓勵並服務有參訓需求之原住民，參與適性職業訓練。</p> <p>六、勞委會辦理技能檢定業務，將原住民納入特定對象免繳費補助範圍，於報名時檢具證明文件審核符合資格者，即可免繳費參加技能檢定測試，並將補助要點及申請相關規定、申請表置放於網站供民眾參閱，亦藉由各項業務研討會、宣導會、海報及承辦檢定單位各種管道宣導</p>

	<p>本補助措施，近 3 年來補助原住民身分應檢人計有：95 年 1,609 人、96 年 1 萬 881 人、97 年 1 萬 3,648 人。</p>
--	---

註：本案經本院財政及經濟、內政及少數民族委員會第 4 屆第 17 次會議決議：「結案」。

二、行政院函復，本院前糾正內政部營建署辦理第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽終止契約，未測試設備功能即結算驗收，且未妥善維護管理設備，亦未積極辦理活化措施等。台北市政府復未積極辦理活化措施，延宕營運時程等違失案查處情形（糾正案文見本院公報第 2650 期）

行政院 函

發文日期：中華民國 98 年 6 月 5 日
發文字號：院臺建字第 0980030542 號

主旨：貴院函，為內政部營建署辦理第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽終止契約，未測試設備功能即結算驗收，且未妥善維護管理設備，亦未積極辦理活化措施等。台北市政府復未積極辦理活化措施，延宕營運時程等，均有違失，爰予提案糾正，囑轉飭所屬確實檢討並依法妥處見復一案，經交據內政部函報會商台北市政府之檢討情形，尚屬實情，復請查照。

說明：

- 一、復貴院 98 年 4 月 13 日(98)院台內字第 0981900233 號函。
- 二、影附內政部 98 年 5 月 22 日內授營水字第 0980804916 號函及附件各 1 份。

院長 劉兆玄

內政部 函

發文日期：中華民國 98 年 5 月 22 日
發文字號：內授營水字第 0980804916 號

主旨：檢呈 鈞院交辦檢討本部營建署委由臺北市工務局衛生下水道工程處（以下簡稱北市衛工處）代辦之「第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽及能源回收系統設施整修及功能試車工程」經監察院糾正案答覆說明，請鑒核。

說明：

- 一、依據 鈞院 98 年 4 月 16 日院臺建字第 0980020608 號函辦理。
- 二、有關 鈞院前揭函請本部會商台北市政府研處乙節，本部營建署已於 98 年 5 月 13 日邀請台北市政府會商，並參酌北市衛工處資料彙整本糾正案書面答覆說明，詳如附件。

部長 廖了以

監察院糾正案內政部營建署答覆說明

民國 58 年，行政院鑑於都市環境衛生及河川污染情況日益嚴重，曾商請聯合國資助，由世界衛生組織委託美國甘德麥工程顧問公司與我國前經合會台北區衛生下水道規劃小組共同負責規劃工作，於民國 61 年完成「台北區衛生下水道系統綱要計畫報告」，計畫目的在於建設大台北地區區域性之分流制衛生下水道系統，將收集區域內之家庭污水及工業廢水輸送至淡水河口加以處理後放流

海洋。直至民國 72 年 4 月前台灣省政府與美國工程科學顧問公司及美國大楊顧問公司簽訂合約，進行「台灣省台北近郊衛生下水道系統規劃」顧問服務，並於民國 73 年 6 月完成該規劃，案經行政院 74 年 5 月 1 日核定，並自民國 75 年起開始建設，污水依計畫經處理後採海洋放流處置，並決定污水處理廠終期設備應包括攔污、沉砂、沉澱、加氯消毒及污泥消化、機械脫水等單元，蛋形消化槽即屬本計畫之污泥消化設施。

由於當時前台灣省政府尚未有推動污水下水道之經驗，規劃設計均係參考國外建設的案例與模式，對於處理水質及工程進度未考量國人的生態與施工環境，致蛋形消化槽的設計，一次先建設 6 個槽體，未依污泥量成長分序建設致過早投資，且蛋形消化槽設計污泥濃度及特性，係以直接來自家庭用戶接管之污水濃度為考量，後因政府經費拮据，難以編列龐大的用戶接管工程費用，復因民家配合意願不高及截流管線在都會區施工困難，致整體計畫推動延遲。後期截流系統完成，台北縣亦開始辦理用戶接管，惟接管量不高，所產生之污泥其質與量亦極不穩定，而一直無法提供蛋形消化槽進行正常試車。

當年大台北近郊污水下水道系統的推動，係前住都處配合前省政府政策辦理，污水截流收集系統及污泥處理系統之設置均為既定政策，工程內容之考量均係當時決策單位及工程人員在污水下水道尚未有豐富推動經驗下決策的結果。經過約 20 餘年推動，目前台灣污水下水道已累積相關經驗，本部營建署推動單位已體認污水下水道須經冗長的用戶接管程序或累積相當的截流量方可有足量的污泥供消化處理。本案早於 82 年即進入司法調查程序，當時省政府相關人員直接或間接因承辦本案遭致調查，打擊其他同仁工作

士氣甚鉅，且當時承辦人員及決策長官目前均已離退；另前省政府住都處於 88 年 7 月因精省政策移併本部營建署，加諸人事凍結及組織遲未法制化等因素，大部份資深具經驗工程司多已離退職或請調，衍生人才流失及斷層危機。

本部營建署雖接辦工程人力不足，仍秉持任勞任怨精神，默默為當年蛋形消化槽政策評估過早投資之落差而努力補救；八里污水處理廠蛋形消化槽自 83 年 6 月完工在案，姑且不論其招標及追加經費過程，其品質經參訪學者專家勘查均認甚為優異，本部營建署接辦人員近年來，一直努力設法促使此高品質之污泥處理設施分階段活化，過程中雖因設施整修及功能試車進度未如預期，致成果未臻理想，經臺北市政府工務局衛生下水道工程處（以下簡稱台北市衛工處）與本部營建署持續努力下，蛋形消化槽已於 98 年 5 月 1 日納入八里污水處理廠營運管理。

至有關監察院本次 98 年 4 月 13 日(98)院台內字第 0981900233 號函，謹逐項就糾正內容詳予說明如后：

一、內政部營建署前與第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽原承包商終止契約時，未測試設備功能即結算驗收於前，復未持續妥善維護管理設備於後，肇致耗費鉅額公帑修復，減損營運效能，顯有違失。

(一)按內政部營建署興建之蛋形消化槽，係利用微生物分解消化第二污水處理廠（八里廠）淨化污水後產生之污泥，除可去除污泥中之有機物質、減量並降低臭味外，消化過程產生之可燃性氣體並可回收作為燃料，兼具環境保護及能源回收之功能。惟前揭蛋形消化槽於民國（下

同) 83 年 6 月完工後，因該署規劃設計不當、復未積極尋求補救之道，致 6 座蛋形消化槽閒置 7 年餘，業經本院前於 91 年 4 月間糾正在案，合先敘明。

(二)查前揭蛋形消化槽於 83 年 6 月完工後，因前揭污水處理廠無足量之污泥可供處理，營建署為維護該等設備功能，乃委託原承包商嘉成營造工程股份有限公司進行維護保養。嗣污水處理廠於 87 年 12 月已可穩定供應污泥時，承包商卻以污泥性質與契約規範不符為由拒絕試車，營建署乃通知承包商自同年 12 月 31 日起停止設備維護保養工作。該署自 83 年 6 月至 87 年 12 月止，共支付承包商維護保養費用新台幣(下同) 1 億 8,191 萬餘元，嗣因仲裁判斷結果，營建署於 89 年 11 月間與原承包商終止契約。惟查該署清點設備時，僅判斷設備外觀正常與否及核對數量，於未進行設備功能測試情形下即結算驗收，與承包商辦理移交。按營建署於 89 年 11 月間與原承包商終止契約時，前揭蛋形消化槽已停止維護保養近 2 年，該署理應於辦理移交前確認相關設備之功能及是否可正常運轉，以保障政府權益，詎該署未思及此，顯疏於職責。

(三)次查營建署於 87 年 12 月間要求承包商停止蛋形消化槽維護工作後，即未再進行維護保養，任令鉅額經費興建之設備閒置多年。迄 91 年 3 月間台北市衛工處以 3,900 萬元委託中興工程顧問股份有限公司(

下稱中興工程顧問公司)清點校核時發現，消化槽系統、熱水循環系統等多項設備，發生遺失、損壞而須更換情事，致耗費 1 億 983 萬元辦理修復。復於設備修復期間，發現瓦斯機房電氣設備防爆證明文件遺失，乃將已標示歐洲規格「Ex」防爆標章之馬達等相關設備悉數拆除更換，耗費金額 1,765 萬餘元。又因蛋形消化槽頂部錨定施作欠佳致生漏氣、經評估後建議改善，再追加 4,479 萬餘元更換相關設備，及增付 187 萬餘元之停工待命費用，合計支付 1 億 9,549 萬餘元。衡諸實情，第二污水處理廠(八里廠)於 87 年 12 月間已可穩定供應污泥，營建署雖於同年月間要求原承包商停止蛋形消化槽維護工作，惟斯時若另招商辦理試車工作，妥為因應，除可使蛋形消化槽及時發揮消化污泥效能外，亦不致衍生後續耗費鉅額公帑，委請顧問公司清點校核設備及發包修復，且減損設備應有效能等情事。

(四)綜上，營建署與蛋形消化槽原承包商終止契約時，未測試設備功能即結算驗收於前，復未持續妥善維護管理設備於後，肇致尚須委託顧問公司清點校核設備，且耗費鉅額公帑發包修復，減損營運效能，顯有違失。

糾正事項說明：

(一)經整合前述糾正內容，有關「未測試設備功能即結算驗收」乙節：蛋形消化槽工程係國內首例，施工當時亦為東南亞最大之消化槽，該

工程屬於污泥處理系統單元之一，主要係收集 132 萬 CMD 之污水所產生之污泥為基準，預期可利用蛋形消化槽達成污泥減量並降低臭味之功能，同時消化處理中所產生之瓦斯可供作發電機運轉發電，發電機運轉產生之廢熱亦做為消化污泥加熱所需之熱源，達到能源回收之目的，惟前述能源回收仍須考量其經濟效益。

前述蛋形消化槽工程共分為土建及機電設備（含機械、電器等部分）兩大區塊，於 80 年 4 月 26 日開工後，即由前台灣省住宅及都市發展處負責監督施工廠商嘉成營造工程股份有限公司依約施作，後機電設備（含空載試車）於 83 年 4 月 1 日安裝完成，土建工程亦於 83 年 6 月 20 日完工，續於 83 年 12 月 1 日完成土建工程驗收，惟機電設備有於未能即時完成功能試車，致延後該部分之驗收工期。

查未能完成功能試車之因，主要係八里污水廠其它單元之主體工程於 85 年施工完成後，因搭配廠站上游之龍形隧道、獅子頭抽水站等工程之陸續完工工期，故自 86 年 7 月起方開始進行整廠之通水試車，因試車初期水量不甚穩定，且污水處理廠各單元仍需依操作狀況再進行調整，俟其它單元正常運轉且污泥品質漸臻穩定時，即以 88 年 1 月 21 日八七住都工字第 090969 號存證信函催洽施工廠商進行功能試車，惟承商以污水處理所產生之污泥與合約規範規定試車輸入污泥之

性質不符為由，於 88 年 2 月 11 日提付仲裁，要求依現況辦理驗收（不辦功能試車），並給付剩餘工程款，解除相關保證金。

因該工程原規劃係針對家庭生活廢水處理後產生之污泥，經過厭氧消化達到減量、能源回收效益。本案因八里污水處理廠當時之進流水來源大部份採截流方式收集，其產生之污泥性狀，與合約規範所設定之輸入污泥條件不符，致承商不願進行試車並提起仲裁之訴。后經中華民國仲裁協會就專業技術部分委請鑑定單位鑑定後，認為無法依約提供試車所需污泥係本部營建署（實為前台灣省住都處）之責任，故於 89 年 8 月 30 日以（八九）仲業字第 891986 號函檢送八十八年商仲聲仁字第 21 號仲裁判斷書，其判斷主文略以「聲請人與相對人於 80 年 2 月 1 日簽訂編號省都 1538 號之工程契約終止。…」。

依據當時仲裁法第 37 條規定「仲裁人之判斷，於當事人間，與法院之確定判決，有同一效力。」復以依據該案之辯護律師認為：判斷理由雖略有瑕疵，惟「按『仲裁判斷之內容不以有法律依據為必要，故其判斷縱有適用法規不當之情形，亦不在得為提起撤銷仲裁判斷之訴之列。』，『仲裁判斷之內容不以有法律依據為必要，故其判斷縱有適用法規不當之情形，亦與仲裁人之參與仲裁程序有背仲裁契約或法律之規定有關，不在得以提起撤銷仲裁判斷之訴之列。』」，「該瑕

疵非屬仲裁法第 38 條、第 40 條所指情事，故似難以仲裁判斷有適用法規有不當情事而提撤銷仲裁判斷之訴」。

經衡量仲裁協會及鑑定報告所認定輸入污泥之質與量不符合約規範所設定條件乙節，實難以提出有利之反駁，且承商無依約試車之意願，並對現況試車方案要求巨額之追加費用，故經簽奉同意接受仲裁判斷結果（不提撤銷仲裁之訴）。

因蛋形消化槽契約關係既經中華民國仲裁協會仲裁判斷終止，原契約有關系統功能試車即被迫終止，故而就合約內未完成之「系統功能試車及操作人員訓練」等項目予以扣款，進行中途結算，並於 89 年 11 月 2 日就機電設備部分辦理驗收，相關人員均已勞心戮力完成該工程應盡之事宜，今監察院來函糾正以「未測試設備功能即結算驗收」，顯見當時或有待努力之處，本部營建署當依以為鑑，避免其他工程有類似情形發生。

(二)有關「未持續妥善維護管理設備」乙節：

本案自 83 年 6 月 20 日完工後，因無污泥可供試車，為確保材料設備與功能之完整，依工程契約規定，自 83 年 8 月 1 日至 87 年 12 月 31 日止，由原承商持續辦理儲存保養及一般維護工作。

因辦理設備保養及維護工作之目的係以完成整體試車作業為首要，以確保後續運轉之功能。於 87 年 12 月八里污水處理廠已可較穩定供應

生污泥時，前台灣省住宅及都市發展處即主動通知承商自 87 年 12 月 31 日起停止維護工作，並要求承商進場進行功能試車。惟承商以前述污水處理所產生之污泥與合約規範規定試車輸入污泥性質不符為由未進廠辦理試車，並於 88 年 2 月 11 日提請仲裁，如前所述，經中華民國仲裁協會於 89 年 8 月 30 日判定契約終止，其後續試車工作、程序及費用等，續與營運單位台北市衛工處進行磋商。

雖自 87 年 12 月 31 日起承商已接獲通知停止維護工作，惟承商仍認為該工程於點交接管前仍需進行一般維護工作，故自 88 年 1 月 1 日迄 89 年 11 月 7 日仍持續進行一般維護工作，故承商另案向中華民國仲裁協會提請仲裁，經該仲裁協會認為在程序方面，有下列判斷理由：

1. 有關「八里污水處理廠第一期新建工程蛋形消化槽及能源回收系統工程」經中華民國商務仲裁協會八十八商仲聲仁字第二十一號仲裁判斷書定於民國 88 年 2 月 23 日終止。
2. 第二次保養合約有效期間為民國 86 年 3 月 1 日至民國 86 年 8 月 31 日，其後雖歷經延展，但相對人已於民國 87 年 12 月 31 日起終止該契約，此觀相對人台北光武郵局第四九四號存證信函及探求存證信函「…本處將自 87 年 12 月 31 日起停止一般維護工作，不需再辦理儲存保養工作。…」之真意可知。

3. 聲請人請求相對人給付保養費用部分，因跨越工程契約終止之前（88 年 1 月 1 日至 88 年 2 月 22 日）及終止之後（88 年 2 月 23 日以後），因 88 年 1 月 1 日至 88 年 2 月 22 日之請求聲請人未踐行提起商務仲裁之前置程序而逕行提請仲裁，於法不合；88 年 2 月 23 日以後之請求係發生於工程契約終止後，故無相關之仲裁條款，應予駁回。
4. 聲請人請求相對人給付 89 年 11 月份一般維護費用之相關利息部分，因係在工程契約終止後才發生，不屬合約規定提請仲裁之範圍，故予駁回。

至於實體方面則有下列判斷理由：

1. 關於聲請人請求相對人給付相關保證金保證書延長手續費等節，因聲請人檢送之各項單據日期已在本件仲裁判斷之後，故無法予以審酌。
2. 關於聲請人請求相對人給付物價指數調整費用乙節，因聲請人已逾消滅時效之二年期限，故聲請人之請求予駁回。

故該會於 90 年 7 月 11 日（九十）仲業字第 901534 號函檢送之八十九年仲聲仁字第一二七號仲裁判斷書，其判斷主文以「仲裁聲請駁回、程序費用由聲請人負擔」。

是段期間，本部營建署（前台灣省住宅及都市發展處已因精省併入與營建署合併辦公）會同台北市衛工處分別於 89 年 10 月 12 日、90 年 3 月 27 日就後續試車工作、移交

接管及試車之程序及費用進行磋商，雙方於 90 年 12 月簽訂「八里污水處理廠第一期新建工程蛋形消化槽及能源回收系統工程整修及功能試車委託代辦協議書」。台北市衛工處隨即辦理後續相關工作，於 91 年 3 月 8 日與中興工程顧問股份有限公司簽訂委託技術顧問，辦理設備清查、試車規範研定及預算編列事宜。

綜前，本部營建署於仲裁判斷前均依契約持續辦理設備儲存保養及一般維護工作，仲裁判斷後亦積極協調台北市衛工處續辦試車事宜，經台北市衛工處持續趕辦蛋形消化槽試車作業，除附屬設施雙燃料引擎發電機組雖因履約爭議調解尚未驗收外，其餘設施已於 98 年 3 月 11 日完成驗收，並於 98 年 5 月 1 日納入整廠營運管理，未來將依維護管理手冊持續進行操作及保養，以提升蛋形消化槽之營運效能。

二、內政部營建署及台北市政府未積極辦理第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽活化措施，肇致延宕正式營運時程，核有未當。

（一）查第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽於 83 年 6 月完工後，因規劃設計不當、復未積極尋求補救之道，致鉅額投資興建之設備閒置等情，本院於 91 年 4 月間業已糾正營建署在案。嗣該署於 90 年 12 月間，委託台北市衛工處辦理前揭蛋形消化槽及能源回收系統設備整修及功能試車工作，該處並於 91 年 3 月間委請中興工程顧問公司擔任

技術顧問，預定於 92 年 9 月完成蛋形消化槽設備清點、性能校核、設備整修、試車運轉、人員訓練及設備移交啟用等改善措施。本院委員於 91 年 7 月巡視前揭污水處理廠時，該廠亦表示預計於同年 9 月完成試車廠商招標作業，整修及功能試車工作可於 92 年 9 月完成，合先敘明。

- (二)次查中興工程顧問公司依合約規定，於 91 年 5 月間提出設備整修及功能試車招標文件草案後，營建署及台北市衛工處雖組成試車工作小組審查招標文件，惟時程冗長，工程招標文件至 92 年 1 月間始辦理公開閱覽，嗣再經多次檢討及釐清招標方式後，迨 93 年 4 月間方辦理第 2 次公開閱覽，同年 5 月間始公開辦理招標，費時長達 22 個月，迄同年 6 月間完成試車廠商招標作業，已逾前揭原預定招標及啟用期程，核有延宕。又開工後因營建署欠缺原設備防爆證明文件，及蛋形消化槽頂部錨定施作不佳致生漏氣等由，於 94 年 12 月起停工 8 個月，辦理變更設計，並展延工期 9 個月餘，將履約期限延至 96 年 6 月。迄今尚因雙燃料引擎發電機等設備未試車合格，致蛋形消化槽自 96 年 3 月迄今僅能以試車方式運作，仍未能正式運轉投入處理污水處理廠產生之污泥，核有未當。
- (三)綜上，營建署及台北市衛工處未積極辦理第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽活化措施，原定 92 年 9 月前整修完成啟用之蛋形消化槽

，迄今設備仍未妥善使用，肇致延宕正式運轉時程，核有未當。

糾正事項說明：

- (一)八里污水處理廠蛋形消化槽為全國首見大型之污泥厭氧消化設施，當時亦為東南亞最大之厭氧消化設施，於 83 年 6 月 20 日完工後，遲未納入整廠營運操作，其間本部營建署仍積極與台北市衛工處協調試車事宜，經多次協調始於 90 年 12 月間委託台北市衛工處辦理「八里污水處理廠第一期新建工程蛋形消化槽及能源回收系統工程整修及功能試車（含辦理委託技術顧問服務工作及工程整修及功能試車等工作）」，接續辦理工程整修及試車工作之招標作業（委託技術顧問標），91 年 3 月由中興工程顧問股份有限公司（以下簡稱中興工程顧問公司）得標擔任技術顧問，工期為 540 日曆天，契約期限至 92 年 9 月，其服務工作範圍為蛋形消化槽設備清點與性能校核、研擬設備性能試車與系統功能試車基本計畫、研擬招標文件、監督試車運轉工作、撰寫試車報告及協辦人員訓練、研擬階段最佳操作方案、協助工程移交與維護手冊中譯等項目。
- (二)中興工程顧問公司於 91 年 5 月間提出「第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽及能源回收系統設施整修及功能試車工程招標文件」草案，台北市衛工處考量本工程為國內第一座大型式蛋形厭氧消化槽整修工程，以往國內並無相關工程經驗，基於整廠操作運轉的完整性需求

與未來交接工作面及實質配合作業的便利性，依 91 年 3 月 26 日台北市衛工處所召開之研商會議該處承辦單位所提意見，為落實功能試車並請本部營建署及相關單位全程參與，經各單位同意後遂成立試車工作小組，后經 91 年 6 月 7 日、91 年 7 月 23 日兩次試車工作小組會議，因試車方案、驗收標準及招標方式於工作小組會議中遲難以討論定案，為求審慎再於 91 年 9 月 5 日、91 年 10 月 7 日、91 年 11 月 15 日、91 年 11 月 29 日、91 年 12 月 30 日等召開之研商會議中由該處處長主持審查，俟試車方案、驗收標準及招標方式等因素考量釐清後，始於 92 年 1 月 20 日至 92 年 1 月 24 日辦理第 1 次公開閱覽。公開閱覽意見反應期間該處陸續接獲各方意見，經轉請技術顧問中興工程顧問公司檢討，該公司於 92 年 4 月 11 日建議改採最有利標，其後經多次招標文件研討、審查及修正，該處於 92 年 6 月 5 日第 21 次處務會議裁示承辦單位由該處八里污水處理廠改為設計科，設計科接辦後須先就全案辦理過程及內容進行瞭解，俾利周延。

(三)該處於 92 年 9 月 10 日簽奉 台北市馬前市長核准繼續代辦本案，復於 92 年 11 月 27 日行文台北市政府採購業務籌備小組，請該小組依專業提供招標方式建議，92 年 12 月 8 日該小組依案件性質認為不應採公開招標方式辦理，建議應採限制性招標加公告方式辦理，故

該處請中興工程顧問公司依該小組意見檢討修正招標方式，該公司於 93 年 2 月 10 日提送招標文件，經召開會議審查修正後，於 93 年 4 月 19 日至 93 年 4 月 23 日辦理第二次公開閱覽，93 年 5 月 14 日公告招標，93 年 7 月 1 日決標，由煒盛廢水處理股份有限公司得標（以下簡稱煒盛公司），工期 540 日曆天。綜上所述，該處因考量本案為全國第一座大型蛋形厭氧消化槽之設備整修及試車工程，因其設備特殊，大都為國內不熟悉之外貨，且其操作功能具特殊專業技術，辦理過程為求周延，而廣徵多方意見，並反覆多次詳予研討修正，故費時 22 個月始辦理試車廠商招標作業，過程雖冗長費時，實為使本案順利完成且充分發揮其效益所致。

(四)另本工程整修試車過程，曾因欠缺原設備防爆證明文件及蛋形消化槽頂錨定施作不佳致發生漏氣等情事，於 94 年 12 月起停工 8 個月，辦理變更設計加以改善，並展延工期 9 個月餘，將履約期限延至 96 年 6 月。

本案雖因參與各方對蛋形消化槽未具設計、施工及操作經驗，導致試車過程冗長，經本部營建署後續督導台北市衛工處趕辦，雖附屬設施雙燃料引擎發電機組因履約爭議調解尚未驗收，惟尚不影響蛋形消化槽污泥減量及除臭效能。蛋形消化槽自 96 年 3 月間開始試車，至 97 年底已進料污泥約 64,580 立方公尺，經評估核算可減量約 23.5%，

已達成污泥減量及除臭之效益，並已於 98 年 5 月 1 日正式納入整廠營運操作。

目前污泥進料採以漸進方式逐次增加污泥進料，並以全廠產生污泥量進入蛋形消化槽處理為目標，未來將配合污水下水道第四期建設計畫，加速提升大台北地區用戶接管率，並隨污泥量增加調整蛋形消化槽之操作槽數，以提升其使用率，讓蛋形消化槽發揮全量進料污泥減量之效益。

三、台北市政府未詳查第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽設備整修工程需提供防爆證明文件之緣由；內政部營建署未妥善保管相關防爆證明文件，復未詳查相關法令規定，率予同意全數更換防爆設備，均有疏失。

(一)按勞工安全衛生設施規則第 177 條規定略以：「雇主對於作業場所有易燃液體之蒸氣、可燃性氣體或爆燃性粉塵以外之可燃性粉塵滯留，而有爆炸、火災之虞者，應依危險特性採取通風、換氣、除塵等措施外，並依下列規定辦理：……三、使用之電氣機械、器具或設備，應具有適合於其設置場所危險區域劃分使用之防爆性能構造。前項第三款所稱電氣機械、器具或設備，係指包括電動機、變壓器、連接裝置、開關、分電盤、配電盤等電流通之機械、器具或設備及非屬配線或移動電線之其他類似設備。」同法第 177-1 條規定：「雇主對於有爆燃性粉塵存在，而有爆炸、火災之虞之場所，使用之電氣機械、器

具或設備，應具有適合於其設置場所危險區域劃分使用之防爆性能構造」。

(二)查前揭蛋形消化槽於 93 年間進行設備整修及能源回收系統功能試車工程時，承包商焯盛廢水處理股份有限公司（下稱焯盛廢水處理公司）向台北市衛工處提示於 93 年 9 月 29 日向行政院勞工委員會北區勞動檢查所（下稱北區勞檢所）申辦瓦斯壓縮機房為丙類危險性工作場所，另於同年 11 月 1 日向台北市衛工處提交備忘錄，稱因辦理前揭試車工程案之瓦斯壓縮機房可能為丙類危險性工作場所，需提送審查，惟該壓縮機房所有設備欠缺防爆證明文件，請台北市衛工處函請營建署提供，以利送審申辦等。台北市衛工處乃於同年 11 月函請營建署提供防爆設備之防爆證明文件，惟營建署未能提供。94 年間焯盛廢水處理公司再提出北區勞檢所 94 年 2 月 15 日，勞北檢製字第 0945001217 號函（受文者為焯盛廢水處理公司），該函內載焯盛廢水處理公司申辦之丙類危險性工作場所申請案經查不符法令規定，請依勞工安全衛生設施規則第 177 條及第 188 條規定辦理，原申請案件退回等，而該函並未明確提及需提供防爆證明文件。詎台北市衛工處竟自 94 年 3 月起多次開會研商因應防爆設備證明文件欠缺事宜。

(三)針對上情北區勞檢所於本院約詢時表示，該所未曾受理焯盛廢水處理公司、台北市衛工處或任何事業單

位提送關於第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽之丙類危險性工作場所審查及檢查申請案件。又該所經查前揭 94 年 2 月 15 日勞北檢製字第 0945001217 號函檔案原存函稿，其受文者為「六合機械股份有限公司」，其主旨為：「貴公司於民國 94 年 1 月 30 日發生承攬商琮翌企業社蔡保生墜落死亡職災案…，請查照。」且當日發文紀錄受文者並無焯盛廢水處理公司及台北市衛工處。嗣台北市衛工處於本院約詢後再行調查始發現，焯盛廢水處理公司提出之前揭北區勞檢所 94 年 2 月 15 日函，其公文格式、體例與北區勞檢所正式公文顯有差異，疑有不明人士偽造，至其動機及目的，尚無從依現有資料據以判斷。綜上，台北市衛工處未確實審核承包商提交之備忘錄及偽造函件，致未能詳查蛋形消化槽設備整修工程需提供防爆證明文件之緣由，核有疏失。

(四)再查 94 年 10 月 13 日北區勞檢所正式函復台北市衛工處，有符合前揭相關勞工安全衛生設施規則規範之情事者，應有防爆區分規則及有關防爆設備證明文件。營建署因向法務部調查局、台灣高等法院及最高法院查閱前經查扣之相關防爆證明文件未果，亦洽請中華民國防爆電氣協會或工研院環安中心鑑定後出具證明文件替代防爆設備證明文件；另洽原承包商嘉成營造工程股份有限公司協助提供前揭文件，惟均無具體結果。至此台北市衛工處

乃經營建署同意後辦理變更設計，更換既有防爆設備，將案內已標示歐洲規格「Ex」防爆標章之馬達等相關設備悉數拆除更換，耗費金額 1,765 萬元，以取得防爆證明文件。

(五)查第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽及能源回收系統工程係採統包方式，並由德國技術合作廠商設計完成，相關防爆設備進場時皆有歐洲國家「Ex」之防爆標章。而中興工程顧問公司前於 91 年 3 月進行設備清點及功能檢驗測試後，並未針對本案工程相關防爆設備提出功能不佳應更換、或應進行重大修護改善之建議。又據北區勞檢所表示，事業單位若具體提出專業人員相關資料，證明危險場所中所設電器機具已具防爆功能，即符合法令要求，可徵斯時營建署若可提出相關證明文件，則防爆設備尚無全數更換之必要，惟該署未能妥善保管相關防爆證明文件於前，又雖採取相關因應措施，惟均無具體結果；且對案內原有設備之「Ex」防爆標章，是否可視為勞工安全檢查機關認定之防爆標章，亦未積極洽主管機關詳實確認等，率予同意全數更換防爆設備，相關行政作為核有欠周，亦有疏失。

(六)綜上，台北市政府未詳查第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽設備整修工程需提供防爆證明文件之緣由；營建署未妥善保管相關防爆證明文件，復未詳查相關法令規定，率予同意全數更換防爆設備，均有

疏失。

糾正事項說明：

(一)有關「內政部營建署未妥善保管相關防爆證明文件」乙節：

本案前因法務部調查局台北市調查處分別以 82 年 6 月 11 日北肅調新字第 002851 號暨 85 年 9 月 11 日(85)肅字第 562581 號函向前臺灣省政府住宅及都市發展處借調本工程相關文件，後因本案進入司法程序，全案相關文件隨司法程序進行移送高等法院，迄今案件尚未結案，相關文件尚未移還本署，謹先敘明。

當時調查處向本署調卷時因甚為急迫，致未及列冊，蛋形消化槽防爆設備證明文件是否列於調卷文件中，後續接辦人員無從得知。後經 94 年 3 月 9 日台北市衛工處召開因欠缺防爆設備證明文件後續辦理事宜會議，請本部營建署協助向法院查閱前經借調之相關公文。本部營建署旋於 94 年 3 月 14 日去函高等法院，惟相關案件已移交最高法院，該院並將本部營建署函文移交最高法院，因該案當時刻正審理中，未克回覆；經該院 94 年 11 月 9 日完成判決書後，始由最高法院刑事第五庭以 94 年 11 月 11 日刑五台上 6046 字第 0940000010 號函復以「如須借調案卷資料，請逕向該法院洽詢」，故本部營建署復於 94 年 11 月 25 日再函知臺灣高等法院刑事庭將持函趨洽找尋相關防爆文件。本部營建署人員於找尋相關文件時已儘量就最高法院現場之

文卷加以翻閱，雖經逐卷細看，惟仍未能尋獲防爆證明文件。

(二)有關「未詳查相關法令規定，率予同意全數更換防爆設備」乙節：

依據「八里污水處理廠蛋形消化槽及能源回收系統工程」施工規範 01100-15” ARTICLE 37-SUPPLEMENTARY CONDITIONS FOR MECHANICAL AND ELECTRICAL SECTIONS: 16. Electrical and Mechanical Components 規定「All electrical control and mechanical components of the same class of material shall be of the same manufacturer. All electrical components located in areas designated on the drawings as “hazardous” shall be of explosion-proof equipment in conformity with Class I, Division 1, Group D, National Electrical Code and applicable ROC codes.」規定（詳附件1），於防爆區之機電設備均屬防爆規格。本案係採統包方式，並由技術合作德國廠商設計完成，依施工規範 01100-13” ARTICLE 37 - SUPPLEMENTARY CONDITIONS FOR MECHANICAL AND ELECTRICAL SECTIONS: 8. Services of Supplier’s Representatives: ” b. ” To supervise installation of the equipment. ” 規定，施工期間之現場指導亦由該技術合作廠商依前述規範進行（詳附件1），相關防爆設備進場時皆有” Ex”（防爆標章）之標示牌（附件2）。

台北市衛工處於 94 年 6 月 9 日再召開「研商相關防爆設備文件欠缺事宜處理方案會議」中，決議：「

請台北市衛工處代洽工研院環安中心就防爆區域之劃分進行協助」（附件 3），故該處分別於 94 年 6 月 14 日、94 年 7 月 7 日邀請工研院安衛中心、行政院勞工委員會北區勞動檢查所到工地現場就防爆證明進行諮詢及會勘。

94 年 10 月 12 日台北市衛工處邀請勞工委員會北區勞動檢查所（以下簡稱北區勞檢所）等開會研商，該所雖未派員出席，但仍於 94 年 10 月 13 日函復略以：「本工程相關防爆設備，在符合勞工安全衛生設施規則第 177 條及第 177 條之 1 的規範下，應有防爆區分規則及有關防爆設備證明文件。」（附件 4）於移送高等法院之調案文卷中，由於防爆證明文件始未尋獲，台北市衛工處為符合「勞工安全衛生設施規則」相關規定，遂提報本部營建署擬辦理相關變更設計，以符前開設施規則之防爆規定，變更設計案轉送本部營建署陳報行政院同意核准後，始進行施作。相關過程係依勞安主管機關規定及相關採購程序辦理，尚祈諒查。

(三)另糾正案文所述「台北市政府工務局衛工處未確實審核承包商提交之備忘錄及偽造函件，致未能詳查蛋形消化槽設備整修工程需提供防爆證明文件之緣由，核有疏失」乙節：有關「第二污水處理廠（八里廠）蛋形消化槽及能源回收系統設施整修及功能試車工程」施作承商焯盛公司於 93 年 9 月 29 日向北區勞檢所申辦瓦斯壓縮機房為丙類工作場

所，因需檢附設備之防爆證明，故承商於 93 年 11 月 1 日以備忘錄請台北市衛工處提供防爆證明，以利申辦，台北市衛工處於 93 年 11 月 3 日函請本部營建署提供防爆設備之防爆證明文件，惟當時並無法提供該防爆證明文件（已於糾正事項三說明(一)中詳述）。後施作承商焯盛公司於 94 年 3 月 4 日以備忘錄檢附北區勞檢所 94 年 2 月 15 日勞北檢製字第 0945001217 號函說明三「請 貴公司依勞工安全衛生設施規則第 177 條及第 188 條規定辦理。」；後經北區勞檢所於 98 年 2 月 25 日於監院約詢時證實並未行文予焯盛公司，亦未接獲該公司之「丙類氣體工作場所審查及檢查」申請單。

另至於有關台北市衛工處未確實查核施作承商提交備忘錄檢附之文件是否為偽造文件，即進行後續因應事宜之研商乙節，經查係前開偽造函提及勞工安全衛生設施規則第 177 條及 188 條等相關法規，台北市衛工處為符合法規，即積極進行後續因應事宜之研商與處置；另為考量勞安檢查時，勞檢員要求檢視防爆證明文件（為防範防爆設備上之“EX”防爆標章係偽造），台北市衛工處復於 94 年 10 月 12 日召開會議邀集相關單位研商（詳附件 5），始有後續變更設計更換防爆設備之情事。經此事件後，爾後有關施作承商所提交由政府機關所核發的公文，台北市衛工處已檢討將確實查核所提交公文的真偽。

至於未能詳查蛋形消化槽設備整修工程需提供防爆證明文件之緣由部分，查台北市衛工處曾二度函請北區勞檢所就防爆設備欠缺防爆證明文件參加會議，惟北區勞檢所相關人員因業務繁忙不克派員出席，並以 94 年 10 月 13 日勞北檢綜字第 0941016144 號函覆台北市衛工處 94 年 10 月 5 日之開會通知單略以：「有關防爆設備證明，有符合下列勞工安全衛生設施規則規範之情事者，應有防爆區分規則及有關防爆設備證明文件。」（同附件 4）。本蛋形消化槽整修及試車工作設計監造廠商中興顧問公司於 94 年 11 月 22 日來函說明：「為符合行政院勞工委員會北區勞動檢查所 94 年 10 月 13 日勞北檢綜字第 0941016144 號函要求，並考量本系統操作維護及運轉安全，建議辦理防爆區分並更新既有防爆設備，以取得防爆設備證明文件…」（詳附件 6）。

有關 94 年 3 月 4 日施作承商煒盛公司以備忘錄提出其向北區勞檢所申辦丙類危險工作場所申請案，不符法令規定對本次變更設計之影響。由前述說明之辦理時間與內容可知，防爆設備更新變更設計係以 94 年 10 月 13 日北區勞檢所來函說明有關防爆證明，有符合相關勞工安全衛生設施規則規範（第 177 條、第 177 之 1 條及第 188 條）之情事者，應有防爆區分規則及有關防爆設備證明文件而依據辦理。台北市衛工處於接獲北區勞檢所上開

公文後，仍持續查證相關規範之實際執行方式，並陸續召開會議或接洽包括下列單位予以協助：本部營建署、台灣高等法院、中央標準檢驗局、中華民國防爆協會、工研院環安中心、「八里污水處理廠第一期新建工程蛋形消化槽及能源回收系統工程」之原施工承商嘉成營造工程股份有限公司等，並且積極尋找可替代防爆證明的檢驗方式，直至 94 年 10 月 13 日北區勞檢所函復略以：「本工程相關防爆設備，在符合勞工安全衛生設施規則第 177 條及第 177 條之 1 的規範下，應有防爆區分規則及有關防爆設備證明文件」。因上開設備設置業已 10 餘年，臨近海邊侵蝕嚴重，無法確認其安全性，又緊臨十三行博物館遊客眾多須确保安全無虞，最後始報行政院核定更新。

（四）另糾正案文所述「中興工程顧問公司前於 91 年 3 月進行設備清點及功能檢驗測試後，並未針對本案工程相關防爆設備提出功能不佳應更換、或應進行重大修護改善之建議。…相關行政作為核有欠周，亦有疏失」乙節：

本糾正事由已經台北市衛工處深切檢討，全案在受本部營建署委託辦理期間，已全力督促本案之設計、監造廠商中興工程顧問公司依合約相關規定要求煒盛公司確實執行，目前業已順利完成修復、試車，並達成活化之初步目標，惟因台北市衛工處所委託設計、監造之中興工程顧問公司在設計時未發覺防爆證

明文件之欠缺，即時向勞檢相關主管機關洽詢及反應，並於施工階段申請時亦未再洽勞檢相關主管機關確認，確有其疏忽之處，台北市衛工處業依契約規定處以上限百分之二十損害賠償責任計新台幣 780 萬元整（詳附件 7）。

鑑於前開案件之前例，本部營建署已加強相關施工文件之保存，除相關書件外，並以電子檔保存，同時對於爾後若有調查單位借調之案件，當詳列借調清單，以防類似事件再度發生。

污水下水道建設攸關生活品質提升與水域水質改善，經過本部營建署近 6、7 年來的宣導與推動，已逐漸被民眾認同，近年來行政院所推動之重要經建計畫，污水下水道均為重要之單項計畫，目前更為總統競選政見「愛台 12 建設」計畫單獨表列為第 12 大項，由於計畫內容為「每年投入 300 億元，接管率每年提升 3%」，顯見嗣後年度污水下水道經費將成長至 300 億元，為加速推動下水道建設政策目標，既有任務編組合併成立之臨編單位「內政部營建署下水道工程處」組織、人力勢將無法應付日益擴增之龐大業務，因此本部已於 98 年 4 月 1 日台內人字第 0980063436 號函報 鈞院建議成立下水道分署之四級機關（詳附件 8）；另監察院前於調查 97 年「卡玫基颱風 718 水患較嚴重地區各權責機關因應改善作為執行現況」時，亦認為既有執行下水道之任務編組有層

級過低與人力不足之情形（詳附件 9），行政院正研議藉由推動中之組織再造，成立下水道三或四級專責機關，提升組織位階並大幅擴編人力加速下水道建設，引進優秀人才投入此一工作，以達成總統政見及行政院政策目標。

監察院所糾正事項，前台灣省政府住都處及本部營建署或於建設當時有未盡周延之處，惟蛋形消化槽前相關人員已受司法調查，後續活化執行過程中，接辦人員確已盡心趕辦，惟原工程因時空變遷且人員更迭，相關狀況難以確實掌握，以致功能試車進度未臻理想之處，尚請監察院諒察。目前蛋形消化槽已於 98 年 5 月 1 日納入八里污水處理廠營運中，初期採漸進方式逐次增加蛋形消化槽污泥進料，以達全廠產生污泥量進入蛋形消化槽處理為目標，未來並將配合污水下水道第四期建設計畫加速提升用戶接管率，以充分活化現有設施。

註：本案經本院內政及少數民族委員會第 4 屆第 25 次會議決議：「結案存查」。

會議紀錄

一、本院財政及經濟委員會第 4 屆第 31 次會議紀錄

時間：中華民國 98 年 9 月 2 日（星期三）上午 9 時 55 分

地點：第 1 會議室

出席委員：尹祚芊 吳豐山 李炳南
杜善良 洪昭男 馬以工
馬秀如 高鳳仙 程仁宏
黃煌雄 楊美鈴 葉耀鵬
錢林慧君

列席委員：林鉅銀 黃武次 葛永光
趙榮耀 劉玉山 沈美真
李復甸 劉興善 陳健民
周陽山 趙昌平

主席：楊美鈴

主任秘書：魏嘉生

記錄：黃綾玲

甲、報告事項

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

二、行政院農委會檢送有關本會 98 年 6 月 5 日至 6 日巡察該會所屬八仙山森林遊樂區及獅水料休閒農業區設施之修正會議紀錄及巡察委員提示事項辦理情形彙復表各乙份一案。報請 鑒察。

決定：存查。

乙、討論事項

一、趙委員榮耀調查：據審計部函報，稽察經濟部水利署辦理石筍排水改善工程（一工區）之既有橋樑（茄苳 2 號橋）改建執行情形，涉有未盡職責及效能過低情事乙案之調查報告。提請 討論案。

決議：一、調查意見，提案糾正經濟部水利署及所屬第四河川局。
二、影附調查意見函復審計部。
三、調查意見上網公布。

二、趙委員榮耀提：經濟部水利署第四河川局辦理石筍排水改善工程（一工區）於設計未完成即送署辦理發包作業，發包

過程未迅速反應物價調整致流標多達 7 次造成延宕，開工後仍未積極補正該項設計及因民眾反覆陳情而延宕定案，肇致橋樑主體完成後迄今仍無法通行；又經濟部水利署未詳實審核所屬陳報預算書圖即同意成立預算，工程逾越規定期限後亦未督促所屬積極辦理，影響工程執行時效等均核有違失，爰依法提案糾正乙案。提請 討論案。

決議：糾正案修正通過並公布。

三、趙委員榮耀調查：據審計部函報，稽察嘉義縣大埔鄉公所辦理「公有零售市場（攤位）新建工程」，涉有未盡職責及效能過低情事乙案之調查報告。提請 討論案。

決議：一、調查意見第一至二項，提案糾正嘉義縣大埔鄉公所。

二、抄調查意見第三項，函請行政院轉飭經濟部（中部辦公室）及嘉義縣政府確實檢討改進見復。

三、影附調查意見全文，函復審計部參辦。

四、調查意見上網公布。

四、趙委員榮耀提：據審計部函報，稽察嘉義縣大埔鄉公所辦理「公有零售市場（攤位）新建工程」，涉有未盡職責及效能過低情事，均有違失，爰依法提案糾正乙案。提請 討論案。

決議：糾正案通過並公布。

五、劉委員玉山自動調查：據范世偉陳訴，臺灣自來水股份有限公司核算用戶水費，未依水費通知單之水價及水費速算表計收，且未採計小數點四捨五入方式處理，涉嫌超收水費，損及權益等情乙案之調查報告。提請 討論案。

- 決議：一、影附調查意見，函請臺灣自來水股份有限公司確實檢討改進見復。
- 二、影附調查意見，函本案陳訴人。
- 三、調查意見上網公布。
- 六、沈委員美真調查：據楊金水君陳訴，渠向經濟部智慧財產局申請「前卸式胸罩結構改良」新型專利權，原已通過形式審查，嗣因該局錯引資料，評定該技術不具進步性，致無法取得新型專利；又於 96 年間提出之專利更正申請，該局迄未審查完畢，損及權益，涉有違失乙案之調查報告。提請 討論案。
- 決議：一、抄調查意見第二、四項，函請經濟部轉促所屬經濟部智慧財產局確實檢討改進，並議處相關失職人員見復。
- 二、影附調查意見函復本案陳訴人。
- 三、調查意見上網公布。
- 七、財政部、行政院農業委員會先後函復，有關財政部 92 年 1 月 2 日台財關字第 0910073272 號函釋規定，納入海關進口稅則之修正情形。提請 討論案。
- 決議：一、請財政部及行政院農業委員會將財政部 92 年 1 月 2 日台財關字第 0910073272 號函釋規定納入海關進口稅則之修正審議情形續復本院。
- 二、抄核簽意見第四項(二)函復陳訴人。
- 三、俟行政院將海關進口稅則修正草案核轉立法院審議，再將草案內容續復陳訴人。
- 八、行政院金融監督管理委員會函復，該會對於「連動債」所衍生的問題，有無善盡監督及管理之責等情調查案之處理情形。提請 討論案。
- 決議：抄核簽意見第二項，函請行政院金融監督管理委員會續辦見復。
- 九、行政院農業委員會函復，有關農委會、經濟部水利處、台北市政府等農田水利會主管機關，因同意該會捐贈鉅金、不動產予財團法人，致有浮濫；又對財務困難之農田水利會，未能提出有效對策，均有違失糾正案之處理情形。提請 討論案。
- 決議：抄附表一末欄之核簽意見，函請行政院農業委員會檢討改進見復。
- 十、據李張招鳳續訴，陳情欣欣天然氣股份有限公司整壓站設置於瓦礫溝溝上妨礙渠排水等情乙案。提請 討論案。
- 決議：影附陳情書，函請臺北縣政府查明辦理見復。
- 十一、行政院函復，國家金融安定基金對於非屬市場風險之公司風險，未妥為管理，即時因應，主管機關難辭監督不周之咎糾正案之處理情形。提請 討論案。
- 決議：結案。
- 十二、行政院函復，本院前糾正該院農業委員會擬定「豬瘟及口蹄疫撲滅計畫」執行不力，不當准許疫區豬隻輸入澎湖縣，致該縣淪陷為疫區等情，涉有違失乙案之處理情形。提請 討論案。
- 決議：併 89 財正 6 存。
- 十三、行政院衛生署函復，該署責成所屬醫院管理委員會之中南區區域聯盟，辦理台南醫院感控業務外部稽核結果之處理情形。提請 討論案。
- 決議：本件併 98 財正 10 存，俟行政院衛生署半年後將下次之稽核結果

函報本院，再予研處。

十四、經濟部（副本）函復，邱錦添陳訴，建請告知該部水利署第 2 河川局處理中華映管及友達光電股份有限公司，違法排放污水調查案之辦理情形。提請 討論案。

決議：併 97 財調 12 存。

十五、據財團法人中華民國合作金庫商業銀行退休人員協會續訴（3 件），財政部未與所屬國營銀行退休人員協商，逕自於 97 年 1 月 1 日起實施「財政部所屬國營銀行 13% 優惠存款改進方案」，致退休之行員權益受損，違反誠信原則，涉有違失乙案。提請 討論案。

決議：併 98 財調 59 存。

十六、本院監察業務處移來：據報載，民眾發現天然氣帳單中，有重複收取「本支管補助費」情事，經濟部未予監督，涉有違失等情乙案。提請 討論案。

決議：影附剪報資料就簽註意見部分，函請經濟部詳予查明見復。

十七、程委員仁宏、吳委員豐山、楊委員美鈴自動調查：據報載，速食店炸油數日才更換，恐產生致癌物質，損及民眾健康等情，主管機關是否怠忽職守？確有深入瞭解必要乙案之調查報告。提請 討論案。

決議：一、調查意見一至四，提案糾正行政院衛生署。

二、抄調查意見五，函請行政院衛生署議處相關失職人員，並於 1 個月內見復。

三、抄調查意見六，函請行政院衛生署妥處見復。

四、抄調查意見七，函請經濟部檢討改進見復。

五、抄調查意見八，函請行政院環境保護署檢討改進見復。

六、調查意見，上網公布。

十八、程委員仁宏、吳委員豐山、楊委員美鈴提：行政院衛生署輕忽、懈怠油炸油之管理；怠於訂定餐飲業油炸油稽查管理原則；長期間疏於督促地方衛生機關將油炸油之品質及更換時機問題列入食品衛生管理項目，嚴重危害民眾健康；對於台北縣政府法制局發布之檢驗結果之法律效力，前後認定標準不一，導致民眾無所適從，並毀傷政府形象及公信力，均有違失，爰依法提案糾正。提請 討論案。

決議：糾正案通過並公布。

十九、錢林委員慧君調查：據洪天賜君等陳訴，台中市及台北市國稅局辦理 81 年度、85 年度太極門稅務案件，涉違法隱匿證據公文、偽造文書等情乙案之調查報告。提請 討論案。

決議：一、影附調查意見，函復陳訴人。

二、調查意見七、八，提案糾正台北市稅捐稽徵處。

三、抄調查意見一、二，函請財政部督促所屬台北市國稅局、台灣省中區國稅局檢討改善見復。

四、抄調查意見三、五、七、八，函請財政部督促所屬台北市國稅局檢討改善見復。

五、抄調查意見六，函請財政部檢討後，並督促所屬稽徵機關改善見復。

六、調查意見上網公布。

二十、錢林委員慧君提：台北市稅捐稽徵處前辦理太極門氣功養生學會稅務案件，

涉有未逾稅款繳納期限，即就納稅義務人之財產為禁止移轉登記保全處分；復就價值遠高於應納稅捐之納稅義務人財產為禁止移轉登記保全處分，有違比例原則，均核有違失，爰依法提案糾正乙案。提請 討論案。

決議：糾正案通過並公布。

二十一、黃委員武次調查：據吳勝雄君等陳訴，渠原獲選為臺中縣清水鎮農會第 16 屆理事，嗣後臺中縣政府竟未經詳查及未依相關法規程序，即解除渠理事資格及職務，並撤銷渠之農業用地容許作農業設施使用同意書，均涉有違失等情乙案之調查報告。提請 討論案。

決議：一、抄調查意見三，函請臺中縣政府檢討改進見復。

二、影附調查意見，函復本案陳訴人。

三、調查意見上網公布。

散會：上午 11 時

二、本院財政及經濟、教育及文化委員會第 4 屆第 12 次聯席會議紀錄

時 間：中華民國 98 年 9 月 2 日（星期三）上午 9 時 30 分

地 點：第 1 會議室

出席委員：尹祚芊 吳豐山 李炳南
杜善良 沈美真 周陽山
洪昭男 馬以工 馬秀如
高鳳仙 程仁宏 黃武次
黃煌雄 楊美鈴 葉耀鵬
葛永光 趙榮耀 劉興善
錢林慧君

列席委員：林鉅銀 劉玉山 李復甸

陳健民 趙昌平

請假委員：陳永祥

主 席：楊美鈴

主任秘書：魏嘉生 邱 仙

記 錄：黃綾玲

甲、報告事項

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

乙、討論事項

一、黃委員煌雄、沈委員美真自動調查：據基隆市台灣頭文化協會代理理事長陳世一等陳訴，台電公司辦理「深澳發電廠更新擴建計畫」似違反「開發行為環境影響評估作業準則」第 10-1 條規定，製作不實之環評說明書，因而引發基隆地區民眾強烈反彈，並徒增政府困擾；另有濫用國家資源及使用不正當方法，製造民意支持之假象等情，均涉有違失，認有深入瞭解之必要乙案之調查報告。提請 討論案。

決議：一、調查意見修正通過。（調查意見六部分，請調查委員參酌馬委員秀如、馬委員以工意見修正）

二、調查意見一提案糾正台灣電力股份有限公司。

三、調查意見二提案糾正行政院環境保護署。

四、抄調查意見三，函請經濟部督促台電公司確實辦理見復。

五、抄調查意見四至五，函請行政院審酌並督促所屬辦理見復。

六、影附調查報告函復陳訴人、基隆市政府及基隆市議會。

七、調查報告上網公告。

二、黃委員煌雄、沈委員美真提：台電公司於 93 年間辦理之「深澳電廠更新擴建計畫」相關溝通說明活動，不符法定「公開邀請」、「舉行會議」之意旨，亦未及時補正，核有違失。行政院環境保護署未能依「開發行為環境影響評估作業準則」規定，確實審查「深澳電廠更新擴建計畫環境影響說明書」溝通說明會辦理情形，致引發反對聲浪，徒增政府困擾，亦有疏失，爰依法提案糾正。提請 討論案。

決議：糾正案通過並公布。

三、行政院函復，為台灣電力股份有限公司、經濟部及行政院原子能委員會評選國內低放射性廢料最終處置場址，核有決策過程欠周及延宕等缺失糾正案之處理情形。提請 討論案。

決議：本件併 98 財正 9 暫存。

四、趙委員榮耀、黃委員武次調查：據報載，台灣電力公司第三核電廠之起動變壓器閒置 20 多年始啓用，肇致火警；又起火前曾出現 3 次警報，廠方人員卻未能即時處理，相關主管機關之行政監督有無違失等情乙案之調查報告。提請 討論案。

決議：一、抄調查意見提案糾正臺灣電力股份有限公司。

二、影附調查意見，函請臺灣電力股份有限公司議處相關失職人員見復。

三、影附調查意見，函請行政院原子能委員會督促臺灣電力股份有限公司確實改善見復。

四、調查報告全文上網公布。

五、趙委員榮耀、黃委員武次提：台灣電力股份有限公司未依規定確實檢修第三核

能發電廠之起動變壓器，致生起火事故；另絕緣油量測、保護協調等作業亦有缺失；且長期任由變壓器置於易受鹽害之室外未曾加壓使用等情，均有未當，爰依法提案糾正乙案。提請 討論案。決議：糾正案通過並公布。

散會：上午 9 時 55 分

三、本院財政及經濟、內政及少數民族、交通及採購委員會第 4 屆第 12 次聯席會議紀錄

時間：中華民國 98 年 8 月 31 日（星期一）上午 9 時 30 分

地點：第 1 會議室

出席委員：尹祚芊 余騰芳 吳豐山
李復甸 杜善良 沈美真
林鉅銀 洪昭男 高鳳仙
陳永祥 陳健民 程仁宏
黃武次 楊美鈴 劉玉山
錢林慧君

列席委員：劉興善

請假委員：李炳南 洪德旋 馬以工
馬秀如 黃煌雄 葉耀鵬

列席人員：行政院農業委員會胡副主任委員興華 行政院農業委員會林務局顏局長仁德 行政院公共工程委員會鄧副主任委員民治 交通部張次長邱春 行政院經濟建設委員會林專門委員旭佳 行政院原住民委員會夏處長錦龍

主席：楊美鈴 陳健民 林鉅銀

主任秘書：魏嘉生 周萬順 翁秀華

記錄：黃綾玲

甲、專案報告

一、為瞭解本院前糾正「行政院農業委員會

暨所屬林務局辦理阿里山森林鐵路及森林遊樂區之興建暨營運 OT 與 BOT 案，涉有違失乙案」之後續改善及處置情形，邀請行政院通知有關機關主管人員到院說明本案目前進展，並接受委員質問。

決定：一、請行政院轉知所屬農業委員會彙整本院與會委員發言所提問題，於 2 週內將辦理情形以書面詳實答復本院，並由調查委員審酌處理。

二、莫拉克颱風造成阿里山森林鐵路損害嚴重，惟該高山鐵路為重要之國寶級文化資產，請行政院彙集相關單位意見，儘速將修復情形提出完整評估及相關作為之報告，於 2 個月內函送本院。

乙、報告事項

一、宣讀上次會議紀錄。

決定：確定。

散會：上午 12 時 30 分

***** 公務員懲戒委員會議決書 *****

一、公務員懲戒委員會對本院所提：僑務委員會會計室前主任尤其昌因違法失職案件，依法彈劾案之議決書（彈劾案文見本院公報第 2131 期）

公務員懲戒委員會議決書

86 年度澄字第 2956 號

被付懲戒人

尤其昌 僑務委員會會計室前主任
男性 年 80 歲

上列被付懲戒人因違法失職案件經監察院送請審議本會議決如下：

主文

本件停止審議程序。

理由

一、按「相類似之事件，應為相同之處理。」之法理，懲戒罰與刑罰雖為不同之制度，惟在法律評價上仍有甚多相類似之處，自應有相類似之程序保障。公務員懲戒法第 29 條所定有關審議程序準用刑事訴訟法規定之事項，雖未及於刑事訴訟法第 294 條有關重病停止審判之規定。但被付懲戒人於移送本會審議前已喪失申辯能力，於其回復申辯能力前，自應類推適用刑事訴訟法第 294 條規定，議決於其回復申辯能力前，停止審議程序，始足保障被付懲戒人之訴訟權益。

二、本件監察院彈劾意旨略以：僑務委員會會計室前主任尤其昌，於擔任該會會計室主任期間，兼任財團法人華僑貸款信用保證基金會會計組長職務（行政職務），並支領車馬費、績效獎金、福利金、午餐費及薪資差額等各項津貼達新臺幣 110 萬零 730 元，明顯違反公務員服務法第 14 條規定，爰依法提案彈劾等語。經查被付懲戒人於監察院 86 年 10 月 22 日移送本會前之 86 年 10 月 15 日，在臺北市懷寧街發生車禍，經人護送國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）急救，因腦部受重創而喪失意識，有臺大醫院出具之診斷證明書及中央健康保險局出具之中華民國重度痴症殘

障手冊影本在卷足憑。且依目前病況之醫理判斷，其認知及需要他人照顧之程度，應判定已無法恢復正常健康狀態，亦有臺大醫院 98 年 6 月 17 日校附醫秘字第 0980902303 號函復本會在卷可稽，顯見被付懲戒人喪失申辦能力。依首開說明，應類推適用刑事訴訟法第 294 條規定，議決於其回復申辦能力之意識前，停止審議程序，爰為議決如主文。

二、公務員懲戒委員會對本院所提：臺灣糖業股份有限公司前物流暨油品事業處處長兼高雄分公司經理謝守仁因違法失職案件，依法彈劾案之議決書（彈劾案文見本院公報第 2464 期）

公務員懲戒委員會議決書

98 年度鑑字第 11490 號

被付懲戒人

謝守仁 臺灣糖業股份有限公司顧問（停職中）

男性 年 68 歲

上列被付懲戒人因違法失職案件經監察院送請審議本會議決如下：

主文

謝守仁撤職並停止任用貳年。

事實

甲、監察院彈劾移送意旨：

壹、案由：臺灣糖業股份有限公司前物流暨油品事業處處長兼高雄分公司經理謝守仁，涉嫌於任職該公司物流暨油品事業處副處長期間，利用職務上機會及權力，連續向廠商要求多項賄賂及不正利益

，復利用渠負責監督辦理「臺糖高雄物流園區裝潢工程」案評選競標廠商之機會，主動向廠商索賄，弄權營私，有辱官箴，核有重大違失，爰依法提案彈劾。

貳、違法失職之事實與證據：（略）

參、彈劾理由及適用之法律條款：（略）

乙、被付懲戒人第一次申辯意旨：

壹、程序方面

一、本件懲戒案係據監察院 93 年 3 月 9 日 93 年度劾字第 3 號彈劾案移送鈞會審議。又，上開彈劾案文內載申辯人「違法失職之事實與證據」則悉依臺灣臺北地方法院檢察署檢察官 92 年度偵字第 20508 號、19118 號起訴書所載之「犯罪事實」，有前揭彈劾案文暨其附件四即上開起訴書在卷可稽。易言之，監察院係將申辯人所涉貪瀆案件之起訴書，「照單全收」後，即提案彈劾，復移送鈞會審議。合先敘明。

二、按世界人權宣言第 11 條第 1 項規定：「凡受刑事控告者，在未經獲得辯護上所需的一切保證的公開審判而依法證實有罪以前，有權被視為無罪。」此乃揭示國際公認之刑事訴訟「無罪推定」基本原則，大陸法系國家或有將之明文規定於憲法者，例如意大利憲法第 27 條第 2 項、土耳其憲法第 38 條第 4 項、葡萄牙憲法第 32 條第 2 款等，我國憲法因無明文，爰參酌前揭世界人權宣言之規定，於 92 年增修刑事訴訟法時，增訂第 154 條第 1 項：「被告未經審判證明有罪確定前，推定其為無罪。」之規定，以導正社會上仍存有之預斷有罪舊念，並就刑事訴訟法保障被告人權提供其

基礎。易言之，本案申辯人固因所涉貪污治罪條例案經臺灣臺北地方法院檢察署提起公訴，初繫屬臺灣臺北地方法院刑事庭審理中且尚未開庭，遑論業「有罪確定」，稽諸上開條文，應推定其為無罪，即無違法之犯罪事實可言。

三、次按同一行為，在刑事偵查或審判中者，不停止懲戒程序。但懲戒處分應以犯罪是否成立為斷，公務員懲戒委員會認有必要時，得議決於刑事裁判確定前，停止審議程序。公務員懲戒法第 31 條第 1 項定有明文。經查，本案經監察院彈劾移送，其彈劾案文既與前開起訴書如出一轍，俱如前述，則本案申辯人應受審議之行為即與前開起訴書所指被告謝守仁犯罪事實之行為，乃「同一行為」，申辯人之行為應否認定係違法而受懲戒處分，端視犯罪是否成立為斷，即刑事訴訟上有罪判決之確定與否。今，刑事偵、審程序甫經起訴，繫諸一審地方法院待開庭中，是依前述「無罪推定」原則之規定，申辯人在受有罪判決確定前，應受保障推定為無罪。爰同一法理，申辯人在受有罪判決確定前，亦應受保障推定為無違法之行為！蓋人權之保障，就刑事訴訟程序之被告與懲戒審議程序之被付懲戒人而言，應等同視之、不分軒輊，庶符法制。從而，本懲戒案於刑事判決確定前，應認有必要，停止審議程序，俾免議決之結果與日後刑事裁判確定之結果，扞格不入。

四、退步言之，本案攸關申辯人權益甚鉅，倘鈞院未停止審議程序，則祈鈞院

通知申辯人到場申辯，以符程序之正義。

貳、實體方面

一、前言

本案緣起於新系統物流股份有限公司（下稱新系統公司）法定代理人鄭毅誠及執行長楊政宏之檢舉，有監察院彈劾案卷附 92 年 5 月 22 日檢舉書及同日楊政宏於調查局製作之調查筆錄各乙份可稽。惟按「告訴人之告訴，係以使被告受刑事訴追為目的，是其陳述是否與事實相符，仍應調查其他證據以資審認。」有最高法院 52 年台上字第 1300 號判例可參。準此，本案檢舉人之指訴，無論口頭或書面，是否可採？仍應調查其他證據以資審認，不得徒憑檢舉人片面指述，遽為申辯人不利之認定，先予敘明。

二、關於申辯人利用職務上機會及權力，連續向新系統公司要求賄賂及不正利益之部分：

（一）【關於申辯人要求新系統公司安排其子謝昀庭任職坐領乾薪之部分】

（1）監察院移送所憑證據，無非為：

楊政宏於 92 年 5 月 22 日在調查局北機組稱：「謝守仁次子謝昀庭並未實際在新系統公司相關企業任職，謝守仁竟要求本公司關係企業邏輯公司支付其薪資，合計自 87 年 8 月至 90 年 8 月，3 年間索賄之金額達 115 萬 3,999 元。」等語。（詳監察院卷第 10 頁）。

楊政宏提供之新系統公司檢舉書，內載：「…謝處長之二公子謝昀庭…從未於本公司之關

係企業邏輯管理顧問股份有限公司任職，乃謝處長竟變更索賄，要求本公司以邏輯公司支付其二公子薪資之方式，自 87 年 8 月起至 90 年 8 月前後共變相索賄 1153999 元之不法利得達 3 年之久，此亦匯款單與扣繳憑單可查。」等語。（詳監察院卷第 16 頁）。

楊政宏於 92 年 5 月 26 日在調查局北機組稱：「…以其次子謝昀庭名義，在新系統公司關係企業邏輯公司支領乾薪，3 年內共計領取申領 130 萬元薪資。」、「…本公司只好將他安排到關係企業邏輯公司任職，支領乾薪每月 4 萬元，實際上謝昀庭根本未在邏輯公司上過 1 天班…」等語。（詳監察院卷第 24、27 頁）。

(2) 惟查：

【謝昀庭究竟有無在邏輯公司上過班？】

檢舉人新系統公司及楊政宏固均稱：從來沒有上過一天班云云。但是，以下有 3 位新系統公司之員工，均可證明謝昀庭當時曾在邏輯公司上過班：

A. 【李文凱】即新系統公司開發業務組企劃專員，於 92 年 10 月 3 日在臺北地檢署作證時，詳細證述如后：
檢察官問：「本件請你就謝昀庭在新系統公司每月領 4 萬之薪資，他究竟在新系統公司做何工作？你在新系統

公司任何職？」

李文凱答：「我在新系統任企劃專員，86、87 年間在新系統公司就從事了，剛開始為設備行銷，才轉企劃專員，月薪 5 萬 7 千，之前有工作經歷前後 10 多年。」

檢察官問：「謝昀庭在何情況下到新系統擔任任何職務，從事何業務？」

李文凱答：「企劃專員在開發業務，謝與我同組，協助我做相關事務，用電腦做排版，分析、收集資料及跑腿等工作，他沒有職稱，職位應該是專員。」

檢察官問：「他有無受聘？」

李文凱答：「不清楚。」

檢察官問：「那他為何與你一起工作？」

李文凱答：「是楊政宏告訴我何人要跟我同一組幫忙。」

檢察官問：「他有無說何工作職務？」

李文凱答：「他說謝昀庭在唸研究所，類似「打工機會」讓他來協助我從事相關業務，我與謝一直配合約 2、3 年，我在新系統 5 年，他在 88、89 年就一直與我有配合。我們每天早上約 8、9 點到下午 5、6 點，沒有打卡，謝幾乎都與我在一起，除非我到臺北出差，但我

會讓他早點走。」

檢察官問：「謝考上公家機關知否？」

李文凱答：「知道。」

檢察官問：「他到公家機關上班還有回去工作嗎？」

李文凱答：「他離職後我偶爾會 E-MAIL 請他幫忙，離職時間不記得。離職後我都請他幫忙收集資料。」

檢察官問：「謝做的事楊政宏知道嗎？」

李文凱答：「我不知道他是否清楚。」

檢察官問：「（提示證 1 到證 18）這些是你與謝昀庭合力完成的，你們這些東西要做什麼的？」

李文凱答：「幫客戶做評估報告，例如做物流園區，我們會評估可否做，市場在那裡。」

檢察官問：「謝做這個，公司上面的人知否？」

李文凱答：「至少有幾個案子知道。大概都知道，但細節部分他們不管。」

檢察官問：「（提示證 21）這是楊政宏 MAIL 給你，你再 MAIL 給謝昀庭？」

李文凱答：「是。內容都是楊政宏寫的，我將之轉 MAIL 而已，有關英文部分我都交謝昀庭。」

檢察官問：「（提示證 15）意見？是否你跟謝昀庭之

間的 MAIL 往來？」

李文凱答：「是。」

檢察官問：「你與謝昀庭共同合作的案件是為新系統或邏輯？」

李文凱答：「邏輯是新系統的子公司，雖然名義上是為邏輯，但實際上是為新系統。」（詳證物一）

B.【汪俊昆】即新系統公司開發業務組組長，於92年11月7日在臺北地檢署作證時：

汪俊昆答：「…謝昀庭有協助李文凱做部分事情。」

檢察官問：「那謝昀庭相當是李文凱的助理？」

汪俊昆答：「謝昀庭確實有幫李收集一些資料…」

「我們將（策略聯盟）規劃案交給李文凱處理，後來李文凱轉給謝昀庭處理，證 3（策略聯盟）是一個說帖，確實是謝昀庭完成的…」

「謝昀庭在我們公司確實有一些工作量出來，我們根據他提出來的東西做適度的取捨。」（詳證物二）。

C.【陳裕光】即新系統公司業務主管，於92年9月24日在臺北地檢署作證時：

檢察官問：「認識謝昀庭？」

陳裕光答：「認識。」

檢察官問：「他在你們公司出出入入做何事？」

陳裕光答：「我知道他在我

們公司做一些文件報告工作，大部分都是跟李文凱在一起。」（詳證物三）。

承上可知，謝昫庭當時曾在邏輯公司上過班，事甚明確。準此，檢舉人指稱謝昫庭掛名坐領乾薪、未到公司上班云云，顯非可信！

【謝昫庭所領薪資，是否與其工作內容顯不相當？是否為變相索賄？】

A.謝昫庭於 87 年 3 月間起，即開始承辦邏輯公司各項開發案企劃有關工作，迄 90 年 5 月間止。其間，謝昫庭依公司指示與同仁共同或獨自完成之工作計有：蓬萊基地開發之可行性報告、公私協力投資經營模式初探－BOT 相關模式的定義、物流策略聯盟企劃提案（含策略聯盟研析）、LGV 雷射導引無人搬運車行銷企劃案試擬、台肥新竹廠用地開發建議書－台肥新竹倉儲轉運園區、新唐儲運園區開發企劃書、倉儲專區之儲運中心規劃－以中港儲運中心為例、Business Plan 相關資訊（中譯：營運計劃資訊）、Pre-study of air cargo（航空業務之研習）、仁德工商綜合區開發建議、大林土地開發案、臺南永康建置貨運站可行性之資訊蒐集、臺北港與高雄港競爭力分析（含資

料蒐集）、Management 等各項資料蒐集（註：上述各項報告、提案、規劃、建議、分析等資料，均提出於刑事案件偵查卷內，若鈞會認有必要，祈向臺灣臺北地方法院刑事庭調閱之，案號：93 年訴字第 12 號，儒股）。

B.薪資有無過高，本應就同工作性質加以比較。揆諸謝昫庭所任職之邏輯公司開發組，其組長汪俊昆僅專科學歷，在高雄上班，未參與研究報告實際書面作業；而組員陳燕琪乃逢甲大學土管系畢業，工作地點在高雄，亦未參與研究報告書面撰寫整編，乃純助理性質；至與謝昫庭同在臺中撰寫報告等工作之組員李文凱乃逢甲大學土木系畢業。可知，全開發組要屬謝昫庭學歷最高，乃東海大學公共行政研究所，且於 88 年 2 月自該研究所畢業。復領有物流技術整合工程師證照，佐以其英文造詣高，亦有 TOEIC 英文成績單足憑（參證物四）。該開發組研究報告之撰寫整編，顯然需藉重具論文撰寫方法素養之謝昫庭。又，李文凱月薪 5 萬 7 千元，另享有獎金及勞、健保等福利；組員陳燕琪月薪 2 萬 5 千元至 3 萬元間，亦享獎金及勞、健保

福利，則以謝昫庭之工作位階而言，乃介於李文凱與陳燕琪之間，邏輯公司自行評估決定謝昫庭每月薪資 4 萬元，未享獎金及勞健保等福利，尚屬合理，且自 89 年 12 月起，因謝昫庭僅於週末假日或晚間，應邏輯公司請求，為其搜集資料，故報酬亦由邏輯公司評估決定調降為每月 2 萬元。

C. 衡情，苟申辯人意在以其子謝昫庭支領乾薪方式變相索賄，其子謝昫庭何必為新系統公司關係企業邏輯公司服勞務？，又何以邏輯公司實際匯付謝昫庭之每月薪資竟呈現或不足 4 萬元，或不足 2 萬元等高低不一致情形？有刑事偵查卷內所附中國商銀 920828 日（92）國中業發字第 330 號函附客戶謝昫庭資料明細可稽。再者，申辯人既從未要求給付其子若干薪資，謝昫庭實際究領多少報酬，乃新系統公司或邏輯公司自行評估決定，而報酬是否與所服勞務不相當，因涉及研究報告等智慧財產對需求者之相對主觀價值，原即不易評估，何況申辯人並未過問謝昫庭在邏輯公司實際工作內涵，又何從認識其薪資是否相當？從而，檢舉人指稱申辯人有圖得「不法利益」之受賄故意云云，

亦不足採！

(二)【關於申辯人向新系統公司強索 100 張股票部分】

(1) 監察院移送所憑證據者，無非為：

楊政宏於 92 年 5 月 22 日在調查局北機組稱：「…於 87 年 5 月間給予謝守仁處長新系統公司股票 100 張（仟股），面值 100 萬元…」等語。（詳監察院卷第 10 頁）。

楊政宏提供之新系統公司檢舉書，內載：「…3、於 87 年 5 月應謝處長的索求提供新系統物流股份有限公司股票 100 張每股面額 10 元共計面值 1,000,000 元，過戶給謝處長的親戚張延薇，但在 90 年 12 月謝處長…唯恐東窗事發自行將張延薇繳回該股票，此有股票過戶記錄可查。」等語。（詳監察院卷第 15 頁）。

楊政宏於 92 年 5 月 26 日在調查局北機組稱：「87 年 5 月間，新系統公司甫和臺糖公司簽約，當時謝處長向我表示新系統公司投資興建此物流園區前景看好，他也有意願要投資 2 百萬元，並提供他的一個親戚「張延薇」人頭給我，要本公司將股票直接轉到她名下，本公司礙於其主管與建款項撥付職權，勉為其難答應其要求，故於 87 年 5 月 12 日將原屬於董事配偶劉美麗之新系統公司股票 100 張（市值每股 10

元，每張 1 萬元，計 100 萬元）無償過戶給其人頭「張延薇」，一直到 90 年 12 月間，新系統公司決定不再配合謝守仁之需索後，謝守仁忽怕東窗事發，竟自動將前述給予張延薇之股票繳回本公司。」等語（詳監察院卷第 24、25 頁）。

張延薇於 92 年 8 月 14 日向調查局北機組稱：「〔新系統公司曾於 87 年 5 月 12 日將 100 張新系統公司股票（新臺幣 100 萬元）無償轉讓予你名下，你是否瞭解？〕我完全不知道此事。」、「約在 86 年至 88 年間我姑丈謝守仁見我待業暫無工作，便主動向我表示要介紹物流園區的工作給我，於是我就將身分證交給他。」等語。（詳監察院卷第 86、87 頁）。

李明智於 92 年 10 月 20 日在調查局北機組稱：「約在 87 年 5 月間，新系統公司董事長鄭毅誠指示我將包在信封裡的 100 張新系統公司股票直接送到謝守仁的住家（位於信義路和建國南北路交叉口附近，詳細住址記不清楚），當我交給謝守仁前述股票後，我也請謝守仁將他的證件資料給我辦理過戶，但謝守仁卻給我一個名為「張延薇」的身分證影本，我當時曾詢問謝守仁何以不用自己證件卻給我張延薇資料，當時謝守仁跟我說張延薇是他

姪女，意即要以人頭「張延薇」辦理過戶，我就把張延薇的證件資料拿回新系統公司給執行長楊政宏辦理過戶。」、「在我把新系統公司股票交給謝守仁，並將謝守仁交給我的「張延薇」身分證影本交給本公司執行長楊政宏之後，楊政宏就指示我再辦理股款交割事宜，並交給我 100 萬元現金，要我於 87 年 6 月 8 日間拿著前述 100 萬元現金到第一銀行總行（臺糖公司武昌街運務處附近）以「張延薇」名義擔任匯款人，匯款入本公司董事長「鄭毅誠」第一銀行（帳戶：28250760260）帳戶，作為其繳納該 100 張股票股款之資金證明，但事實上這 100 萬元還是新系統公司拿錢出來，不是張延薇或謝守仁的錢。」等語。（詳監察院卷第 106、107 頁）。

(2) 惟查，申辯人究係強索上開股票？或係欲價購投資？分兩階段說明：

【股票交付之初】

A. 檢舉人新系統公司執行長楊政宏於 92 年 8 月 14 日在臺北地檢署接受檢察官偵訊時：

檢察官問：「他為何要這 100 張股票？」

楊政宏答：「他稱對本案有貢獻。知道我們公司有前景，且要上櫃，有興趣向我們

『買』100 張，他原本要買 200 張，後來減為 100 張。」（詳證物五）。

B. 檢舉人新系統公司執行長楊政宏於 92 年 10 月 3 日在臺北地檢署接受檢察官偵訊時：檢察官問：「有無告知每股價錢？」

楊政宏答：「有告知他一股 10 元。」（詳證物六）。

C. 檢舉人新系統公司董事長鄭毅誠於 92 年 10 月 3 日在臺北地檢署接受檢察官偵訊時：檢察官問：「…謝守仁屢次向你詢問多少錢，你都未回答，導致他 2、3 年均未將錢匯入，有何意見？」

鄭毅誠答：「我有告知他每股 10 元，請他儘快將錢匯入，之後均由執行長通知。」（同證物六）。

D. 張延薇於 92 年 10 月 20 日在臺北地檢署檢察官偵訊時，證稱：「那時候是我姑姑打電話問我可否借身分證給姑丈謝守仁作為過戶股票，看有沒有買成可否到該公司上班。」等語（詳證物七）。

E. 據上可知，申辯人與新系統公司間本即為投資認股關係，而不是賄賂，才会有商議每股股價、給付股款之問題，證人楊政宏、鄭毅誠陳稱意旨亦相同。對照申辯人所稱：係投資，顯相吻合。本

此，申辯人縱有遲延給付股款，只不過民事糾紛而已。

【股票返還之前】

蔡廣義即新系統公司總裁特別助理於 92 年 10 月 20 日在臺北地檢署接受檢察官偵訊時，證稱：

「我只記得謝守仁有跟我提過他與鄭毅誠關於股票總價有在議價。」

「我是 90 年 4 月 1 日才進新系統…一直到 90 年 7 月間左右，謝叫我去跟鄭毅誠講股票要退回去，我有轉知鄭前後大概 2 次，但鄭不表示意見，一直到 90 年 11 月時他才辦理過戶。」

「他 90 年 7 月告訴我鄭董與他股票價格談不攏，要我轉知鄭董要退股票。」

「當時在臺糖的辦公室，他是說雙方價格談不攏要退股票，我說會轉知，我 90 年 12 月初因理念不合離開。」（詳證物八）。

(3) 衡情，苟申辯人果真「強索」股票，何以：

雙方當初曾提及「投資」、「買賣」及「股價」等事宜？

90 年 7 月間，雙方仍在洽商股票價格乙事，但談不攏？

申辯人於 90 年 12 月間主動將股票返還之？

承上，依上開證據及經驗法則可知，自始至終，申辯人與新系統公司間，彼此所認知者均

為「投資認股」之事，無奈因事後雙方就認股價格未臻合致，致買賣不成，始衍生檢舉人誣指申辯人「強索股票」云云，祈鈞會明察。

(三)【關於申辯人要求新系統公司招待其子謝昀澤赴歐洲旅遊部分】

(1)申辯人之子謝昀澤固曾與新系統公司員工陳汝興，二人共赴歐洲，於 87 年 6 月 9 日出國，6 月 19 日回國。惟須探究者厥為，此行之目的為何？又，全程支出之花費由何人負擔？茲檢附歐洲之行當事人謝昀澤撰製之說明書乙份，供鈞會詳加參酌。（詳證物九）。

(2)據上可知：

歐洲之行，其主要目的地係奧地利 LTW 公司（即新系統公司之國外業務往來公司），陳、謝二人並在該公司至少停留 3 天。所謂「觀光旅遊」，充其量只是順道走訪 3、4 處風景區而已。

至行程之花費，絕非悉數由陳汝興或新系統公司支付，謝昀澤既有攜 2 千馬克出國（約合臺幣 4 萬元），其於行程中當然亦有支付部分開銷，且其回國後，申辯人即於 87 年 6 月 29 日 13 時 21 分至 24 分，以其金融卡自提款機由土地銀行 005008024393 號帳戶內，連續提領 2 萬元、3 萬元、3 萬元，合計 8 萬元現金支還新系統公司，並有「客戶歷次交易

明細查詢」足稽（詳證物十）。

(四)【關於申辯人要求新系統公司提供行動電話供其使用並代其支付電話費部分】

(1)申辯人使用上開行動電話，多用於公務聯繫，乃基於合署辦公之 BT 公私合作精神：

87 年間，臺糖公司與新系統公司合作投資興建「臺糖高雄物流園區」，於籌辦期間，基於 BT 公私合作精神，當時臺糖公司提供位於臺北市武昌街之辦公室，與新系統公司總務李明智等人合署辦公，雙方公司對於相互使用對方之設備，均未予計價找補。再臺糖公司對於處長級以上之主管人員，皆主動配給一支行動電話，謝守仁當時因僅擔任副處長層級之職務，未獲配給行動電話，0933938633 號之行動電話原屬新系統公司所有，新系統公司鑒於籌辦期間（特別是下班時間）為便於聯絡申辯人，遂主動提供上開號碼之行動電話以利聯繫公務。嗣新系統公司該臺糖高雄物流園區業務重心轉移南部，與申辯人間之業務聯繫未若往昔頻繁，申辯人因認不宜繼續免費使用該手機，然鑒於該行動電話號碼好記，且之前與上級長官公務聯繫時均使用並留下此門號，遂於 90 年 4 月間商請新系統公司辦理過戶至己名下，並自行付費。至申辯人使用上開行動電話期間，難免曾為私人事宜而撥打該

電話，惟新系統公司提供該支行動電話之目的，既係公務上便於聯絡，顯非基於行賄之意思，則該支行動電話自非賄賂，申辯人縱有因個人私事而撥打，然亦絕無因新系統公司提供之該支行動電話，而有買通申辯人職務上行為之情。準此，申辯人應無成立貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 3 款之收受賄賂罪之餘地，即無違法行為可言。

- (2)新系統公司暫支之電話費，得列入「開辦費」項下，日後再向臺糖公司請求分攤：
- 依新系統公司編製，經臺糖公司審議之「臺糖高雄物流園區投資計劃書」第 14、15 頁載明：「2.開辦費 本公司於興建期間，除積極進行各項硬體設施之興建外，並計劃於興建期間即協助展開各項營業籌辦工作…為避免臺糖公司營運初期之成本負擔過劇，此等費用將由本公司先行支付，在並予計入系統設備使用費之計算基礎中分年分攤。開辦費明細估列如下：…籌備處辦公室費用（含租金及設備）…」等語，有上開「臺糖高雄物流園區投資計劃書」為憑（詳證物十一）。又，上開計劃書係「臺糖高雄物流園區合作投資興建開發契約」第 24 條之契約附件，為本契約之一部分，與本契約有同樣效力（詳監察院卷第 6 頁）準此，新系統公司於物流園區興建籌辦期間，所提供給申辯人多用於公務

聯繫使用之行動電話，所生之電話費用，固由新系統公司先行支付，惟新系統公司日後尚得本於前述計劃書之約定，將之計入系統設備使用費之計算基礎中，逐年向臺糖公司請求分攤。既係如此，新系統公司暫支之電話費顯與「賄款」或「不正利益」無涉！

三、【關於申辯人向羅鈺室內設計股份有限公司索賄部分】

(一)監察院移送所憑證據，無非為：

- (1)楊政宏於 92 年 5 月 26 日在調查局北機組稱：

「以本公司裝潢部分為例，當時本公司已初步遴選要由羅鈺室內設計有限公司（下稱羅鈺公司）裝潢，在工程進行後，本公司有部分項目提出變更設計並請羅鈺公司報價，但羅鈺公司的報價明顯偏高，我深覺其中有異，私下向羅鈺公司負責人羅鈺瞭解，他見四下無人才向我表示，早在甄選廠商多家設計師評選時，謝守仁就直接約他到臺糖公司建國南北路旁的咖啡廳「談公事」，他向羅鈺表示他有足夠的影響力可以讓他成為本案承包廠商，但是需要百分之七、八的工程回扣款，最後經折衷討論為百分之三至三點五，該工程款約計 1 億元，所以在報價上他也無法再給優惠，此外，最後本公司裝潢要驗收付款時，謝守仁又再三向我催促，要我趕快付款給羅鈺公司，所以我覺得羅鈺公司在收到此款項後，會將一部分工程款回扣給謝

守仁。」等語（詳監察院卷第 23 頁）。

- (2) 楊政宏於 92 年 8 月 14 日在調查局北機組稱：

「…當時羅鈺支支吾吾交待不清，後來他要求和我私下談話，才向我透露謝守仁在本公司尚未和羅鈺正式簽約前（也許在議價階段）就曾經找過他，當時謝處長告訴羅鈺他有足夠影響力使羅鈺公司得標該工程，但要羅鈺支付一定比例的回扣款，經討價還價為工程款的百分之五左右（詳細協議比例我記不清楚），所以羅鈺才無法繼續在報價上給予本公司優惠，後來因臺糖公司積欠每月該付給我們的費用，以致新系統公司資金調度失靈，有時無法如期給付羅鈺公司…費用，孰料期間致電給我和董事長，表示這家廠商是他推薦的，為何我們不如期付款，讓他很沒面子，要求我們「該付給人家的錢要趕快付」，使我覺得謝守仁確有私下向羅鈺要求裝潢工程款退佣之情事。」等語（詳監察院卷第 60、61 頁）。

- (3) 許慶安於 92 年 8 月 20 日在調查局北機組稱：

「（問：前述你所製作羅鈺公司由優鑫公司承作新系統公司裝潢案之報價底稿中，載明『介紹人佣金 8%』是否即羅鈺為承諾要給臺糖公司前物流暨油品處長謝守仁之回扣概算表？）是的。」等語（詳監察院卷第 94 頁）。

- (4) 羅鈺於 92 年 8 月 14 日在調查局北機組稱：

問：「你與謝守仁實際交往過程為何？」

答：「我首次與謝守仁見面是在 89 年 8 月間，本公司在前述臺北市武昌街臺糖公司召開之評選會議之後大約 3、4 天，當時尚未獲得遴選通過之通知，而當時我人在金門，謝守仁就打電話給本公司副總許慶安，恭喜本公司可以得到該工程之設計案，許慶安就轉告我說謝守仁想就本工程之設計部分與我認識一下，我就依約在臺北市福華飯店一樓的咖啡廳內獨自與謝守仁見面，因為當時謝守仁曾向我表示，評選會議時，他有投票支持本公司，且願意以後繼續幫忙我們，當時我在謝守仁如此表示之下，且謝守仁又是主動找我，所以我就願意於事成之後支付工程款總額百分之五的回扣給謝守仁，當時謝守仁就點頭同意。」

問：「你當初如何與謝守仁協調有關支付回扣成數？」

答：「當天在臺北市福華飯店時，我與謝守仁只談到等到本公司事成之後，願意支付謝守仁工程款總額百分之五的回扣，但其他細節都未提到。」

問：「你是基於何種考量願意支付工程款總額百分之五的回扣給謝守仁？」

答：「…且以後要謝守仁繼續幫忙的地方及機會還很多，包括該

棟大樓在 20 年之後，臺糖公司將收回自己使用，臺糖公司人員有權參與工程之驗收工作及有關估價與請領工程款等事宜，所以我就答應願意支付工程款總額百分之五的回扣給謝守仁。」等語（詳監察院卷 66-68 頁）。

(5) 羅鈺於 92 年 8 月 27 日在調查局北機組稱：

「…會面時謝守仁一再向我表示，招商會議當天本公司許副總表現不錯，羅鈺公司很可能會承作本工程款，這個案子如果交給我們他很放心，他後續也會提供一些協助，我感覺謝守仁是向我索取佣金之意，就主動比了個『五』字，並表示如果工程順利完成願意支付工程款的百分之五酬謝他的協助，當時他就接受了。」

「本案『介紹人』計有 2 個，一個是臺糖公司謝守仁，他收取工程款的百分之五回扣，總金額是 313 萬 1,030 元；另外百分之三我是要酬謝給優美公司的業務員周仕菘…」等語（詳監察院卷第 100、101 頁）。

(二) 惟查：

(1) 貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 3 款之期約賄賂罪，所謂「期約」者，乃指公務員與相對人於事先有所約定，待事後給付賄賂之協議而言。易言之，期約之成立須以公務員（或相對人）之「要約」與相對人（或公務員）之「承諾」，相互合致為其要件，先予敘明。

(2) 本案申辯人所涉期約賄賂之相對人僅羅鈺一人，有羅鈺於 92 年 8 月 14 日在調查局北機組稱：

「…在臺北市福華飯店一樓的咖啡廳內『獨自』與謝守仁見面…」等語可稽。易言之，所謂「期約」當時在場之人，僅申辯人與羅鈺二人而已，至楊政宏、許慶安均不在場甚明。準此，楊政宏與許慶安於當時既未在場有所聽聞、見聞，則渠等又如何證明當時羅鈺與申辯人間有無期約賄賂？從而，渠等所為上開證詞充其量僅係「傳聞證據」，依證據法則，尚不得作為證據。

(3) 故，本案之關鍵點即申辯人與羅鈺二人間當時有無期約賄賂？謹將關鍵證人羅鈺於歷次檢、調之證詞，整理並比較如后：

A. 92 年 8 月 14 日在調查局北機組稱：

「…所以我就願意於事成之後支付工程款總額百分之五的回扣給謝守仁，當時謝守仁就點頭同意。」

「…我與謝守仁只談到等到本公司事成之後，願意支付謝守仁工程款總額百分之五的回扣，但其他細節都未提到。」

「…所以我就答應願意支付工程款總額百分之五的回扣給謝守仁。」

B. 92 年 8 月 14 日在臺北地檢署，接受檢察官偵訊時稱：

問：「談話內容？」

答：「見面之後謝守仁向我表

示新系統公司在評選時，他對我們公司很支持，我有稍微點到要給他 5% 佣金。」

問：「為何你開口要給他 5% 回扣？」

答：「感覺。」

答：「…對，我個人在主觀情況下，認為應該給他回扣，當他說很支持我們時，我就現場撐開手掌比一個五，表示要給他工程款 5% 回扣，他就沒有拒絕。」

問：「他沒拒絕，到底有沒有接受？」

答：「感覺應該有。」

問：「你感覺的判斷標準？」

答：「他沒有拒絕也沒有說好，但我表示給他 5% 後他有點頭說以後我們的工程會多幫忙。」

問：「有無約定何時給回扣？」

答：「沒有，但我們打算整個工程完成收到款項後再給他。」

問：「依你估計整個工程款約多少？5% 回扣多少？」

答：「因當時只有平面圖，所以我和謝講時並沒有說到給多少，但同意給他 5%。」

問：「許慶安知否此事？」

答：「不知道，他主要是跟新系統接洽。」

問：「你們上手是新系統，為何會給謝守仁？」

答：「因整個案子進行，我每

次去新系統開會謝守仁都有到場參加，從他與會發言，他具有很大的決定權，所以我決定給他 5% 回扣。」

問：「你在與謝見面決定給他 5% 之前有無與謝開過會？」

答：「沒有。」

問：「既沒有，為何在還不知道他具有很大決定權之前要給他 5%？」

答：「因他主動約我見面，我憑感覺。」

問：「他有告訴你他對此工程具有重大決定權？」

答：「沒有。」

問：「有無承諾錢下來會儘速支付回扣給謝守仁？」

答：「沒有。」

問：「（朗讀調查局筆錄）為何你在調查局說若款項快點下來你會支付謝回扣？」

答：「這句話應該是我當時漏看，應不是如此，這應該是我主觀的想法，想說錢下來就可以趕快給他 5% 回扣，但我沒告訴謝。」（詳證物十二）。

C.92 年 8 月 27 日在調查局北機組稱：

「…我感覺謝守仁是向我索取佣金之意，就主動比了個『五』字，並表示如果工程順利完成願意支付工程款的百分之五酬謝他的協助，當時他就接受了。」

D.92 年 10 月 17 日在臺北地檢署，接受檢察官偵訊時稱：

問：「介紹人佣金到底何事？」

答：「介紹人佣金有百分之八，其中百分之三是要給周仕崧，百分之五是在預防假設我做工程被刁難時要給謝守仁的。」

問：「如何知道會被刁難，為何會如此預防？你跟謝守仁究竟講了什麼？」

答：「這個案子從 89 年至今已有一段時間，當天被調查局帶去蠻緊張的，我現在要補充說明是我比五的原因是每次我去新系統開會時，都看到謝守仁在刁難新系統，後來楊政宏就把我帶到旁邊去懇談，他一直逼我，問我謝到底拿了我多少好處，要我搞清楚業主是他不是謝守仁，我們與新系統只定草約，未訂正式合約，但為了陳總統在 90 年 3 月順利剪綵，我們當時即使在草約下就進行工作，因為謝守仁一直刁難楊政宏，楊認為我與謝之間有暗盤，所以楊叫我要講清楚，否則他可不跟我簽正式合約，他一直逼我說出與謝之間是以金額或百分比方式來計算暗盤，我才比一個五，他問我是 5 萬、50 萬還是 500 萬，我都沒有回答，這就是我與新系統談的由來。」

問：「你與謝到底怎麼談？」

答：「我第一次與謝見面是在福華飯店的一樓日本料理店，

上一次講是咖啡廳，但回想是日本料理店，見面後雙方互遞名片，他一直稱讚我們公司設計師能力很強，在言談過程內，他的言行舉止讓我認為他在我們公司承作過程中幫了大忙。當天所談內容大概這些。」

問：「你的業主是新系統，你應該對新系統負責，而謝守仁的承包商是楊，為何他不對楊而找你見面？」

答：「就我個人經驗上來判斷，我也認為就是要回扣，所以我才會抓百分之五的佣金，我本來抓一成，但因優美價砍得厲害，所以我才從周仕崧部分原來的百分之五佣金改為百分之三。」

問：「這些事情謝守仁知情否？」

答：「不知道。因他的表現認為過幾年後該棟營建大樓就是臺糖的，他有監造及驗收權，所以我才抓百分之五的佣金，怕以後工程遭刁難時可以支付。」

問：「為何跟調查局講的不一樣？（朗讀調查局 92 年 8 月 27 日筆錄）你第一次是 8 月 14 日，第二次是 8 月 27 日怎麼又講因緊張如此講？」

答：「因為時間太長了，有些不清楚。」

問：「8 月 14 日及 8 月 27 日距今較久，為何之前的較不清楚而今日較清楚且所言偏離主

軸？」

答：「我回去有釐清整理一些事情，我回想百分之五是跟新系統比的不是跟謝比的。」

問：「（朗讀 92 年 8 月 27 日調查局第 7 頁筆錄）如果你與謝沒有任何默契或約定存在，為何他要幫你催款向新系統施壓？」

答：「我認為新系統很尊敬他，所以請他幫忙請款會容易一些。」

問：「你是對新系統負責，新系統如果對你工程不滿意，他就不會去驗收你工程，也不可能去請款，你打電話給謝有何用？」

答：「我們有找過鄭老闆，但他都沒有動作，我才去找臺糖，因為我覺得他們怕臺糖，而臺糖我認識的人只有謝守仁。」（詳證物十三）。

(4)承上可知，羅鈺所稱初次與申辯人在臺北市福華飯店見面之時，二人間究竟有無達成「期約賄賂」之合致？羅鈺歷次在檢、調之證詞多所矛盾、歧異，業如前述，自不足以證明申辯人與羅鈺間有「期約賄賂」之違法行為！

(5)再者，臺糖物流園區之裝潢工程分為第一階段「設計監造標」及第二階段「施工標」兩項，羅鈺公司固然在 89 年 8 月間標得設計監造工程，但斯時，施工部分根本未決定由哪家廠商承包，申辯人與羅鈺間怎可能就施工工程

款部分事先約定回扣？更何況，臺糖公司也僅參與第一階段設計監造標之廠商評選會議，至第二階段施工標之廠商評選，臺糖公司自始至終根本未參與，申辯人焉有權力可決定施工標亦由羅鈺公司承包？又，羅鈺既稱伊與申辯人在臺北市福華飯店係首次見面云云，但又稱伊每次去開會見申辯人有很大決定權，才願意付 5%回扣等語，兩者顯有突兀矛盾，自不足採信！

四、綜上析陳，本案實乃檢舉人莫須有之指控，致申辯人含冤受屈，祈鈞會明察。就程序方面言，祈鈞會議決於刑事判決確定前，停止審議程序；就實體方面言，申辯人尚無違法或廢弛職務或其他失職行為，不應受懲戒，祈予不受懲戒之議決。為此，提出申辯如上。

五、證據：（証物一至十三略）

丙、被付懲戒人第二次申辯意旨：

申辯人被指違法失職遭監察院移送審議事，謹提呈申辯書如后：

壹、就程序上言，申辯人並非公務員懲戒法規範之對象—

一、謹按大法官會議釋字第 305 號解釋謂「公營事業依公司法規定設立者，為私法人，與其人員間，為私法上之契約關係」。另大法官會議釋字第 433 號解釋謂「國家對於公務員懲戒權之行使，係基於公務員與國家間公法上之職務關係」。

二、經查，申辯人遭指控安插兒子支領乾薪、索求股票、手機、要求招待兒子赴歐旅遊暨向羅鈺公司期約工程回扣

諸節，其指控各開情事發生時間，或為民國 87 年間，或為民國 89 年間，均乃於申辯人擔任臺灣糖業股份有限公司運務處（嗣更名為物流暨油品處）副處長期間。該副處長職，非依公司法第 27 條第 1 項規定由國家或其他公法人指派在臺糖公司代表其執行職務或依其他法律逕由主管機關任用、定有官等，而在臺糖公司服務之人員。是依前開大法官會議釋字第 305 號解釋，申辯人與臺糖公司之間洵屬私法上契約關係，而非公法上之職務關係。

三、雖公務員服務法第 24 條規定「本法於受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之。」然因上開大法官會議釋字第 305 號解釋之故，臺糖公司乃依公司法設立之公營事業，與其人員間，除董事長、總經理等負責人或經依法任用並有官等之人事及會計等人員係公法關係外，其餘皆屬私法上之契約關係。則公務員服務法第 24 條對公營事業機關服務人員之適用範圍，應受上開大法官會議釋字第 305 號解釋拘束，而應予限縮，不得及於與臺糖公司僅具私法上契約關係之申辯人也明。參吳庚著「行政法之理論與實用」第 191 頁（申證一）。

四、依前揭大法官會議釋字第 433 號解釋，國家對於公務員懲戒權之行使，係以其與國家間具公法上職務關係為前提，申辯人於行為當時，與所服務之臺糖公司間既僅具私法上契約關係，自不得適用公務員懲戒法予以懲戒。

貳、退一步言，縱認申辯人仍有公務員懲戒

法之適用，鑒於公訴人起訴書所載申辯人職務上收受賄賂等情事，其認事用法有諸多違誤如後所陳，敬請鈞會賜准於該刑事裁判申辯人有罪確定前，停止本件審議程序—

一、謹按「同一行為，在刑事偵查或審判中者，不停止懲戒程序，但懲戒處分應以犯罪是否成立為斷，公務員懲戒委員會認有必要時，得議決於刑事裁判確定前，停止審議程序」公務員懲戒法第 31 條第 1 項定有明文。

二、再「被告未經審判證明有罪確定前，推定其為無罪。」刑事訴訟法第 154 條第 1 項著有規定。而「被告以外之人於審判外之言詞或書面陳述，除法律有規定者外，不得作為證據。」同法第 159 條第 1 項載有明文。

三、申辯人頃雖遭公訴人以職務上收受、期約賄賂起訴，然非經由刑事審判程序交互詰問制度，詰問相關人證，尚難發現真實。自不得逕據證人於調查局之筆錄暨檢察官之起訴書，即斷然認定申辯人有職務上收受、期約賄賂之違法失職行為。是於上開刑事裁判確定前，懇祈賜准停止本件審議程序，庶免冤抑。

參、謹就實體上，公訴人起訴書認事用法違誤之處，條陳如后：

一、謹按「貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 3 款之對於職務上之行為收受賄賂罪，須所收受之金錢或財物與其職務有相當對價關係。又是否具有相當對價關係，應就職務行為之內容、交付者與收受者之關係、賄賂之種類、價額、贈與之時間等客觀情形加以審酌。」最高法院 84 年台上字第 1 號判例

參照。另「賄賂之不法報酬必須與公務員之職務行為或違背職務行為具有一定之對價關係，即須有以賄賂或不正利益以買通公務員，使對於職務上行為或違背職務之行為踐履賄求對象之特定行為，苟非關於此賄求對象之特定行為之報酬，即不得謂為賄賂。」最高法院 86 年台上字第 2604 號判決著有釋示。再「勸亂時期貪污治罪條例第 5 條第 3 款之收受賄賂罪（刑法第 121 條第 1 項），係指公務員於其職務上之行為，被他人之賄賂或不當利益以買通，而雙方相互之間有對價關係之情形而言，若他人所交付之財物並非基於行賄意思，則該財物即非賄賂，應無收受賄賂之可言。又所謂賄賂固包括假借饋贈名義之變相給付在內，惟所謂職務上行為，則仍須公務員於其職務範圍內，更有踐履賄求對象之特定行為，始與犯罪構成要件相當，若泛指公務員之職務與某公司行號有關，某公司行號曾對該公務員有所饋贈，並不能證明某公司行號之饋贈為變相行賄，亦不能證明該公務員收受饋贈後就其職務範圍內曾有『踐履賄求對象之特定行為』時，該公務員收受饋贈，固屬有悖官箴，惟仍不能據以論該公務員以收受賄賂罪。」最高法院 71 年台上字第 4011 號亦著有判決。

二、有關公訴意旨認定申辯人連續自告發人新系統物流股份有限公司收受賄賂及不正利益，即犯罪事實一部份：按公訴人就犯罪事實一所臚列申辯人各該犯罪行為，均與事實有悖，其認定申辯人犯罪所憑證據，或無證據能

力，或違背經驗法則，洵不足採，析陳如下—

(一)就指稱申辯人利用職務上權力一節：

1. 按公訴意旨認「被告謝守仁利用臺糖公司指派其主管、監督及查核新系統公司興建臺糖高雄物流園區各項相關設備、建築廠商之徵選、議價與施工之職務上機會，及日後握有核駁新系統公司每月請領設備使用費之職務上權力，基於謀取賄賂及不正利益之概括犯意，連續於 87 年 3 月至 9 月間，分別以『坐領乾薪』變相索賄等。並認新系統公司董事長鄭毅誠、執行長楊政宏，乃為便於招商順利施工，囑於謝守仁假藉監督工程、查核新系統各項工作之名，阻撓、刁難工程之進行，影響完工進度、物流園區營運起點及設備使用費之收回，迫於無奈分次接受謝守仁索求，交付該賄賂及不正利益」云云。

2. 依公訴人所認定申辯人犯罪行為時間，即分別為民國 87 年 3 月、同年 5 月、同年 6 月及同年 7 月間。斯時告發人新系統物流公司與申辯人所任職之臺灣糖業公司，尚未簽訂「臺糖高雄物流園區合作投資興建開發契約」（按該契約乃民國 87 年 9 月 1 日簽訂）（參卷附彈劾案文附件一）。再該物流園區係自民國 88 年 10 月間方開始興建，並自民國 90 年 6 月開始營運，此亦為告發人新系統公司執行長楊政宏於 92 年 5 月 26 日調查筆錄所自承

(參彈劾案文附件第 19 頁)。
則依事理，申辯人於民國 87 年 9 月 1 日前，即上開合作契約簽訂前，顯不可能已獲所任職之臺灣糖業公司指派如公訴人指稱之「主管、監督及查核新系統公司『興建』臺糖高雄物流園區各項相關設備、建築廠商之徵選、議價與施工」此一職務，更遑論斯時握有核駁新系統公司每月請領系統設備使用費之權限。申辯人斯時既無諸該職務上權限，又如何能假藉監督工程、查核新系統各項工作之名，阻撓、刁難工程進行，以影響完工進度及設備使用費之回收。

3. 公訴人徒見證據清單編號一 1「臺糖高雄物流園區合作投資興建開發契約」第 23 條第 6 項即「臺糖公司得派員監督參與新系統公司興建物流園區所有相關設備與建築廠商之徵選、議價與施工…」規定，即逕行認定申辯人於 87 年 3 月、5 月、6 月、7 月即假藉其主管監督查核系爭園區興建設備等職權索賄。其擅引上開合作契約規定暨告發人執行長楊政宏不實證詞，建構申辯人「職務上行為」收受賄賂。公訴人上開「職務上行為」之認定，背離事實，彰彰明甚！

(二)就指稱申辯人以「坐領乾薪」方式變相索賄，即犯罪事實一、(一)一節：

1. 按公訴人指稱「於 87 年 3 月間，謝守仁要求以其二子謝昀庭名

義任職新系統公司，以『坐領乾薪』方式變相索賄。新系統公司執行長楊政宏乃應謝守仁要求，跳過正常之面試、錄取徒徑，逕將謝昀庭安插於關係企業邏輯公司，擔任資料之搜集分析工作，無須接受工作考評、出勤稽核評估，以其當時尚在學身分，取得與工作內容顯不相當之報酬。邏輯公司依謝守仁之指示自 87 年 3 月至 90 年 5 月止，將名義上為謝昀庭之薪資，事實上為賄款，分次匯入謝昀庭中國商銀臺中分行帳戶，合計謝守仁因此方式收受賄賂共 144 萬 6,668 元」云云。

2. 惟「告訴人之告訴，系以使被告受刑事訴追為目的，是其陳述是否與事實相符，仍應調查其他證據以資審認。」最高法院 52 年台上字第 1300 號判例參照。
3. 經查，公訴人所以認定申辯人以其子謝昀庭掛名任職邏輯公司方式變相索賄，無外乎以謝昀庭未經正常面試錄取程序，亦未談論薪資，而其每月所領薪資顯高於同等資歷新進員工，復與所擔任之職務顯不相當。再謝昀庭之工作表現、出勤狀況，無任何主管可進行考核評估等情論斷。
4. 然依經驗法則，苟申辯人意在以其子謝昀庭掛名任職支領乾薪變相索賄，必定要求每月乾薪多寡。苟如檢舉人楊政宏 92 年 9 月 24 日偵訊筆錄所陳謂乃「應謝守仁要求」而給予該薪資。則何

以實際匯付謝昀庭之每月薪資竟呈現 3 萬 7,400 元、3 萬 0,735 元，甚或 1 萬 8,700 元等高低不一致情形（參申證二）？倘係賄款，有對價關係，告發人豈敢短少？

5. 再申辯人既意在掛名任職支領乾薪，其子謝昀庭又何必為新系統公司關係企業邏輯公司服勞務？按謝昀庭於民國 87 年 3 月間起，承辦邏輯運籌股份有限公司各項開發案企劃有關工作，迄 90 年 5 月間。其間，謝昀庭依公司指示與同仁共同或獨自完成之工作計有：蓬萊基地開發之可行性報告（參申證三）、公私協力投資經營模式初探－BOT 相關模式的定義（參申證四）、物流策略聯盟企劃提案（含策略聯盟研析）（參申證五）、LGV 雷射導引無人搬運車行銷企劃案試擬（參申證六）、臺肥新竹廠用地開發建議書－臺肥新竹倉儲轉運園區（參申證七）、新唐儲運園區開發企劃書（參申證八）、倉儲專區之儲運中心規劃－以中港儲運中心為例（參申證九）、Business Plan 相關資訊（中譯：營運計劃資訊）（參申證十）、Pre-study of air cargo（航空業務之研習）（參申證十一）、仁德工商綜合區開發建議（參申證十二）、大林土地開發案（參申證十三）、臺南永康建置貨運站可行性之資訊蒐集（參申證十四）、臺北港與高雄港競爭力分析（

含資料蒐集）（參申證十五）、Management 等各項資料蒐集（參申證十六）。其各項工作之交辦人、共同執行人、分工情形、有關人員間往來電子郵件等詳參申證十七說明。（上開申證三至申證十七，申辯人曾以證一至證十五呈附於偵查卷）。

6. 有關謝昀庭參與完成上開工作，確為邏輯公司服勞務一節，除有謝昀庭 92 年 11 月 7 日偵訊筆錄可稽（參申證十八）；復有工作夥伴即證人李文凱偵訊筆錄可證。按李文凱 92 年 10 月 3 日偵訊筆錄證稱「謝昀庭與我同組，協助我做相關事務，用電腦做排版、分析、收集資料及跑腿等工作，職位應該是專員」、「是楊政宏告訴我何人要跟我同一組幫忙」、「他（指楊政宏）說謝昀庭在唸研究所，類似打工機會，讓他來協助我從事相關事務，我與謝一直配合約 2、3 年，…我們每天早上約 8、9 點到下午 5、6 點…謝幾乎都與我在一起」、「他（指謝昀庭）離職後，我偶爾會 e-mail 請他幫忙」、「〔問：（提示證一到證十四）這些是你與謝昀庭合力完成的，你們這些東西要做什麼的？〕幫客戶做評估報告，例如做物流園區，我們會評估可否做，市場在那裡」、「（問：謝做這些，公司上面的人知否？）大概都知道，但細節部份他們不管」、「〔問：（提示證二十一，參申證十九）這

是楊政宏 MAIL 給你，你在 MAIL 給謝昀庭？）是。內容都是楊政宏寫的，我將之轉 MAIL 而已，有關英文部分我都交謝昀庭」（參申證二十）。李文凱於 92 年 11 月 7 日偵訊筆錄復證稱「這些年我們不只做了這些。一般案子來，我會列大綱告訴他收集那部份資料，由他擬結構，再由我來做修正」（參申證十八）。另開發組長汪俊昆於 92 年 11 月 7 日偵訊筆錄亦證稱「謝昀庭在我們公司確實有一些工作量出來，我們根據他提出來的東西做適度的取捨」（參申證十八）。

7. 而薪資有無過高，原應就同工作性質加以比較。揆諸謝昀庭所任職之邏輯公司開發組。其組長汪俊昆僅專科學歷，在高雄上班，未參與研究報告實際書面作業；而組員陳燕琪乃逢甲大學土管系畢業，工作地點在高雄，亦未參與研究報告書面撰寫整編，乃純助理性質；至與謝昀庭同在臺中撰寫報告等工作之組員李文凱乃逢甲大學土木系畢業。全開發組要屬謝昀庭學歷最高，乃東海大學公共行政研究所，且於 88 年 1 月自該研究所畢業（參申證二十一）。復領有物流技術整合工程師證照（參申證二十二）。再謝昀庭英文造詣高，亦有 TOEIC 英文成績單足憑（參申證二十三）。該開發組研究報告之撰寫整編，顯然需藉重具論文撰寫方法素養之謝昀庭。

8. 前述證人即組員李文凱月薪 5 萬 7 仟元，另享有獎金及勞、健保等福利。組員陳燕琪月薪 2 萬 5 仟至 3 萬元間，亦享獎金及勞、健保福利。至謝昀庭工作位階，介於證人李文凱與陳燕琪間，邏輯公司自行評估決定謝昀庭每月薪資 4 萬元（於扣繳福利金、請假扣款及所得稅後，僅 3 萬多元，參申證二），未享獎金及勞健保等福利。自民國 89 年 12 月起，因謝昀庭僅於週末假日或晚間，應邏輯公司請求，為其搜集資料，報酬亦由邏輯公司評估決定降至每月新臺幣 2 萬元。
9. 上開謝昀庭於邏輯公司之工作報酬，經與同開發組成員相較，並無過高情事。況該工作報酬，無論謝昀庭或申辯人，未曾向邏輯或新系統公司做過任何要求，洵邏輯公司單方自行評估決定而給付者。再除檢舉人楊政宏於檢調筆錄指述謝昀庭於其公司未做任何事情，乃申辯人安排索取每月 4 萬元乾薪之信口誣栽之詞外，尚無其他任何積極事證足資證明申辯人或謝昀庭曾要求給付上開數額報酬或參與該數額之決定。退萬步言，縱認該報酬數額偏高，然申辯人既未要求如此給付，亦未介入參與決定其數額。而謝昀庭實際究領多少報酬，因謝昀庭系爭中國商銀帳戶存摺向由其母親保管，申辯人根本不知悉。再謝昀庭上開報酬是否與其所服勞務不相當，因涉及研究報告等

智慧財產對需求者之相對主觀價值，原即不易評估，何況申辯人未過問其兒子謝昀庭在邏輯公司實際工作內涵，又何從認識其薪資不相當，而謂申辯人有圖得「不法利益」之受賄故意。

10. 再謝昀庭進邏輯公司服務，縱由申辯人所介紹，然謝昀庭所服勞務，既切合邏輯公司所需，薪資亦由邏輯公司自行評估給付，而申辯人亦未要求邏輯公司不得對謝昀庭工作出勤予以考核。且徵諸實際，邏輯公司對謝昀庭出勤勤惰曾予考核扣款，此由申證二西元 1999 年（民國 88 年）4 月份薪資單，上有請假扣款一節足稽。益證謝昀庭乃因工作而獲報酬，與賄賂純然無涉，否則其服務公司豈會過問謝昀庭差勤情形並對其請假予以扣款？則申辯人對謝昀庭於邏輯公司工作酬勞，何來「賄賂對價」之認識？公訴人此部份指摘，尚嫌無據！

11. 至謝昀庭於調查局所稱其未於新系統或其子公司上班一節，乃受調查員「無勞、健保，即無上班」說法誤導所致。然既經上開證人李文凱證實謝昀庭與其一起上班做事，則謝昀庭該與事實不符之調查證述，自不可採。

(三)就指稱申辯人假投資之名，索賄股票 100 張，即犯罪事實一、(二)一節：

1. 按公訴人指稱「87 年 5 月間，謝守仁向新系統公司董事長鄭毅誠及執行長楊政宏表明欲投資購

買該公司股票 100 張（10 萬股，帳面上係以 100 萬元交易）。新系統公司乃於 87 年 5 月 12 日自鄭毅誠友人劉美麗名下過戶 10 萬股股票至謝守仁指示之『張延薇』名下。詎謝守仁假投資之名，行索賄之實，於收受上開股票後，並無意支付股款，乃要求楊政宏自行製作已繳交股款之資金證明。楊政宏懼於謝守仁職務監督關係，遂指示員工李明智於 87 年 6 月 8 日將實際為鄭毅誠所有之 100 萬元，以『張延薇』名義存入鄭毅誠第一商業銀行營業部帳戶，作為謝守仁已支付購買股票之證明。嗣於 90 年 12 月間，謝守仁與新系統公司關係生變，謝守仁為免東窗事發，乃於 90 年 12 月 10 日將上開股票過戶返還予鄭毅誠」云云。

2. 惟查，告發人新系統公司執行長楊政宏於 92 年 8 月 14 日偵訊筆錄陳稱「他（指謝守仁）知道我們公司有前景，且要上櫃，有興趣向我們『買』100 張」，再告發人新系統公司董事長鄭毅誠於 92 年 10 月 3 日偵訊筆錄亦陳稱「我（指鄭毅誠）有告知他（指謝守仁）每股 10 元，請他儘快將錢匯入，之後均由執行長通知」。（參申證二十）另楊政宏於同年 10 月 3 日偵訊筆錄亦陳稱「有告知他（指謝守仁）一股 10 元」（參申證二十）。再告發人新系統物流公司亦曾於民國 88 年 4 月通知申辯人股票指定

名義人「張延薇」該公司 88 年現金增資可認股數及應繳增資股款若干（參申證二十四）。另證人蔡廣義於 92 年 10 月 20 日偵訊筆錄證稱「他（指謝守仁）90 年 7 月告訴我（指蔡廣義）鄭董（指鄭毅誠）與他（指謝守仁）股票價格談不攏，要我轉知鄭董要退股票」（參申證二十五）。至申辯人因當初乃應新系統招募認購，以其股票未上市上櫃，向不認為有如面額每股 10 元價值，而系爭股票其網路上交易價格，乃依買方期望價格下單，亦非依面額交易。（參申證二十六）故申辯人於股票過戶後曾幾度催請新系統公司董事長鄭毅誠結算告知該 100 張股票售價（指合理售價）以便給付。

3. 職是，新系統公司於 87 年 5 月交付過戶系爭股票，本諸讓售意思，初無行賄之意甚明。而申辯人自始至終意在買受讓購，向無受賄意念。而依經驗法則，苟告發人新系統公司指稱之系爭資金流向證明，乃依申辯人要求而做，假裝買股票的錢已匯入他們戶頭一節屬真，則何以申辯人對該「資金流向證明」一事懵然不知〔按楊政宏於 92 年 10 月 3 日偵訊筆錄自承「這部份（指資金流向）由我們做，他（指申辯人）當然不知情」（參申證二十）〕。又申辯人苟係索賄股票並要求作資金流向證明以掩飾贈與受賄之情，依理，申辯人必向新系統

公司一併索取該資金流向單據，據以為繳付股款證明，然申辯人未此之為。是告發人所陳 87 年 6 月 8 日以「張延薇」名義匯款 100 萬元入「鄭毅誠」第一銀行帳戶之事苟屬真實，必係楊政宏於過戶本件股票予申辯人指定人「張延薇」後，自行製作繳款之資金證明，或為稅負考量，或作為日後不時之需，然要皆與申辯人無所關涉。

4. 再申辯人苟如告發人所陳，賣官鬻爵，貪索連連，何以於 90 年 10 月升任處長，權限更大後，反不要求讓與系爭股票予他人以實現賄賂利益，卻早於 90 年 7 月即主動請求證人蔡廣義轉告鄭毅誠返還該買賣價格未臻一致之 100 張股票。公訴人謂斯時雙方關係交惡，申辯人怕東窗事發而返還云云，亦嫌無據。
5. 公訴人徒見該部份證據清單編號一 6「存款憑條」，即 87 年 6 月 8 日以「張延薇」名義匯入 100 萬元予「鄭毅誠」第一銀行帳戶存款條，即逕採檢舉人鄭毅誠、楊政宏所陳，認本件資金流向證明乃應申辯人要求而做，申辯人乃假投資之名，行索賄之實云云，顯屬率斷。

(四)就指稱申辯人要求招待旅遊，即犯罪事實一、(三)一節：

1. 按公訴人指稱「87 年 6 月間，謝守仁要求新系統公司招待其長子謝昀澤赴歐洲旅遊。新系統公司應謝守仁要求，特別安排員工

陳汝興全程陪伴謝昫澤出國，並辦理二人出國簽證及購買來回機票，支出 4 萬 5,200 元。其二人於 87 年 6 月 9 日出國，6 月 19 日回國，旅遊德國、荷蘭、瑞士及奧地利等國期間，支出食宿、交通費、加油費、西裝費及其他禮物費用，均由陳汝興以現金或刷信用卡支付後，回國檢據向新系統公司請領，共 7 萬 3,324 元。計謝守仁因此而獲得免付其子上開旅費等之 11 萬 8,524 元不正利益」云云。

2. 惟查申辯人，乃以告發人新系統公司同仁歐洲差旅之便，讓兒子謝昫澤隨行出國見識，誠無任何要求及接受「招待」之意。再新系統公司同行同仁陳汝興乃公差赴歐，並非專程陪伴謝昫澤歐洲旅遊，此由證人陳汝興 92 年 8 月 14 日偵訊筆錄證稱「約 87 年 6 月 9 日出發前一、二個禮拜新系統公司執行長楊政宏問我歐簽（歐洲簽證）是否已過期，我告知沒問題，他（指楊政宏）有預知我可能要去一趟歐洲，約出發前三至五天他（指楊政宏）有告訴我要帶謝昫澤同行，至德國科隆與楊政宏會合」（參申證二十七）一節可稽。另由該次歐洲行程，告發人新系統公司安排前往其奧地利生意夥伴 LTW 公司，並住宿該公司招待所，而非前往法國巴黎等觀光景點。在荷蘭、瑞士均僅過境。而出國前，乃由申辯人親自開車接陳汝興、謝昫

澤二人前往桃園中正國際機場搭機；謝昫澤並自攜馬克二千隨行，復分攤旅程餐食。足徵告發人新系統公司乃本諸友誼讓謝昫澤差旅隨行，而無藉此買通申辯人職務之行賄意念。

3. 復按謝昫澤歐旅九天行程中，確實與陳汝興分攤餐食多次。雖陳汝興 92 年 9 月 24 日偵訊筆錄證稱「印象所及他（指謝昫澤）分擔一、二餐」。然依經驗法則，九天行程不可能如陳汝興回國後向新系統公司所報帳之僅吃十一餐，且僅喝五次飲料。而謝昫澤於 92 年 8 月 14 日偵訊筆錄亦證稱「吃喝玩樂等費用，我（指謝昫澤）還是有支付，從我三孀手中拿到一些馬克現金」（參申證二十七）（折合新臺幣約 4、5 萬元）。再謝昫澤回國後，申辯人在 87 年 6 月 29 日 13 時 21 分至同時 24 分以金融卡自其土地銀行 005008024393 號帳戶連續提領 3 次款項，計新臺幣 8 萬元（參申證二十八），返還新系統公司執行長楊政宏。（該領款還款事實與申辯人 92 年 8 月 14 日檢調筆錄初供相符）在在足證申辯人洵無要求告發人公司招待其兒子謝昫澤歐洲旅遊之賄賂對價認識。
4. 雖申辯人未執存所陳事後還款歸墊新系統公司之收據，然仍不得據以逕採舉人楊政宏「招待」說詞。而對上揭有利申辯人事證棄置不提，亦有違誤。

(五)就指稱申辯人索求行動電話用於私務，圖免電話費用，即犯罪事實一、(四)一節：

1. 按公訴人指稱：「87 年 7 月，謝守仁向楊政宏表示為方便聯絡，要求新系統公司申辦一支行動電話供其使用。楊政宏遂指示公司總務李明智購買 NOKIA 8810 行動電話送交謝守仁，並搭配新系統公司承租之 0933938633 門號使用。自 87 年 8 月至 90 年 4 月間，謝守仁使用 0933938633 號行動電話費用共計 4 萬 5,273 元，皆由新系統支付，謝守仁因此而獲得免付該費用之不正利益。於 90 年 4 月 26 日，謝守仁自知不法，始要求新系統公司將上開行動電話門號承租權移轉予己，由己自付電話費用」云云。
2. 惟查，告發人新系統公司係為公務聯絡方便而提供行動電話予合署辦公時任臺灣糖業公司物流油品處副處長，即申辯人使用，如同告發人提供筆記型電腦予合署辦公之臺糖公司同仁使用一般。按告發人另誣指申辯人索求筆記型電腦二台。該部份獲不起訴處分，乃因證人黃秋存 92 年 10 月 20 日偵訊筆錄證稱「因為工作量很多，所以我們有向新系統公司商量是否可提供一部電腦供我們使用，是筆記型電腦」、「李明智帶到公司交給我（指黃秋存）的」；再證人謝昫庭 92 年 8 月 14 日偵訊筆錄證稱「當時我幫他們（指邏輯公司）做研究報

告，他們先借我方便在家使用（指國眾牌筆記型電腦一台）」。

3. 深言之，當時臺灣糖業公司與新系統公司在臺北市武昌街合署辦公，由臺糖公司免費提供辦公室、會議室及水電設備供新系統公司使用，新系統公司則提供筆記型電腦、行動電話便於臺糖同仁公務處理，符合 BT 合作精神。告發人新系統公司無以行動電話「行賄」申辯人之意，而申辯人係為方便聯絡公務而收受該行動電話，毫無「受賄」意念。再行動電話如同電腦，難免順便用於私務聯繫，然不得徒見部份私務聯繫，即遽然認定新系統公司乃基於買通職務之意而提供本件行動電話並付話費，且申辯人乃基於「賄賂」對價認識收受該行動電話並使新系統公司付電話費用。
4. 另由本件物流園區標的，無論計劃投資興建軟、硬體設備，或新系統公司保證稅前營業利益，均高達 2、30 億，以檢舉人楊政宏所陳申辯人身為副處長，擁有核付系統設備使用費等莫大職權，依社會通念，豈可能以區區行動電話費（依公訴人指稱，乃 2、3 年合計 4 萬 5 千餘元）以買通申辯人職務。其不具賄賂對價相當性昭然。公訴人該部份指摘，亦顯不合事理。

三、就公訴人指稱申辯人與羅鈺公司負責人羅鈺期約百分之五工程款回扣賄賂，即犯罪事實二部份：

(一)按公訴人指稱「89 年 8 月間，謝守仁利用渠負責監督新系統公司辦理臺糖高雄物流園區裝潢工程案評選競標廠商機會，獲悉羅鈺室內設計公司已被新系統公司內定為得標廠商。竟於評選會議後 3、4 天，尚未公布得標廠商前，主動致電羅鈺公司副總經理許慶安表明其為本案臺糖公司主管人員，並邀約負責人羅鈺至臺北市福華飯店一樓咖啡廳會面。席間謝守仁向羅鈺表示羅鈺公司之設計圖甚佳，有機會獲選，願在會中為其說話，對嗣後施工工程廠商遴選，亦願協助羅鈺公司得標，惟要求羅鈺公司支付工程款總額百分之五回扣為賄款。羅鈺畏懼謝守仁為新系統公司監督單位臺糖公司主管，且為求嗣後得順利標取此工程，即當場同意謝守仁之要求，並表示待工程款核發時將支付前述百分之五賄款。羅鈺事後即指示其公司副總經理許慶安製作本案『計算底價利潤底稿』，並載明『介紹人佣金』為百分之八，總金額 500 萬 0,9647 元，其中百分之五係支付謝守仁之賄款，所餘百分之三則為酬謝優美公司業務員周仕崧仲介之佣金。惟事後新系統公司因財務問題周轉不靈，拖欠羅鈺公司工程尾款 1 千 3 百多萬元，致羅鈺無法支付原約定之賄款予謝守仁。為此羅鈺曾多次請託謝守仁代為催款，謝守仁為圖取前述不法賄款，亦配合其致電新系統公司施壓，終因新系統公司財務周轉困難未如期給付羅鈺公司工程款，羅鈺公司因此

而無法給付謝守仁回扣」云云。

(二)惟查，證人羅鈺於 92 年 8 月 14 日偵訊筆錄證稱「我個人在主觀情況下，認為應該給他（指申辯人）回扣」、「整個案子進行，我每次去到新系統開會謝守仁都有到場參加，從他與會發言他是有很大的決定權，所以我就決定給他 5%回扣」、「因他主動約我見面，我憑感覺（指主觀上要給謝守仁 5%回扣）」、「這應該是我主觀的想法，想說錢下來就可以趕快給他（指申辯人）5%回扣，但我沒告訴謝（指告訴申辯人若款項快點下來，羅鈺會支付申辯人回扣）」（參申證二十九）。

參諸證人羅鈺同年 8 月 14 日在調查局筆錄所陳「我（指羅鈺）認為我既然已經拿到該工程之設計部份，也必然會繼續承接施工部份，所以我估算整個工程將有 5 千多萬元以上的鉅額工程款，且以後要謝守仁繼續幫忙的地方及機會還很多，包括…臺糖公司人員有權參與工程之驗收工作等事宜，所以我就願意支付工程款總額百分之五的回扣給謝守仁」一節，復衡以羅鈺公司於 89 年 8 月所承包者，乃系爭裝潢之設計、監造工作；至系爭裝潢之施工工程，告發人新系統公司係於 90 年 4 月私下發包予優美公司承作，臺糖及申辯人未被告知，根本未參與該發包作業。苟依羅鈺所陳其與申辯人見面時間，斯時規劃設計方擬開始，羅鈺怎可能了解相距逾半年未來裝潢施作工程之發包情

形及金額，而早在 89 年 8 月與申辯人初次見面即談及該裝潢施作工程（非設計監造工程）之回扣賄款？益證羅鈺於檢調所稱要給申辯人初次見面即談及該裝潢施作工程（非設計監造工程）之回扣賄款？益證羅鈺於檢調所稱要給申辯人總工程款 5%回扣云云，純乃羅鈺事後主觀片面想法，申辯人洵不知情，何來「期約」之有。

(三)再者，羅鈺於 92 年 10 月 17 日偵訊筆錄證稱：「介紹人佣金有百分之八，其中百分之三是要給周仕菘，百分之五是在預防假設我做工程被刁難時要給謝守仁」、「我第一次與謝見面…見面後雙方互遞名片，他一直稱讚我們公司設計師能力很強，在言談過程內，他的言行舉止讓我認為他在我們公司承作過程中幫了大忙。當天所談內容大概這些」、「就我個人經驗上來判斷，我也認為就是要回扣，所以我才會抓百分之五的佣金」、「不知道（指申辯人不知羅鈺自抓百分之五佣金之事）。因他（指申辯人）的表現認為過幾年後該棟營運大樓就是臺糖的，他有監造及驗收權，所以我才抓百分之五的佣金，怕以後工程遭刁難時可以支付」、「我回想百分之五是跟新系統比的不是跟謝比的」、「我們有找過鄭老闆（指新系統董事長鄭毅誠），但他都沒有動作，我才去找臺糖，因為我覺得他們怕臺糖，而臺糖我認識的人只有謝守仁」、「我要不到錢狗急跳牆，就請監督新系統的臺糖幫我

要錢」（參申證三十）。

另參諸羅鈺 92 年 8 月 27 日於調查局筆錄陳稱「優美公司經常將設計裝潢工程轉包或介紹給本公司（指羅鈺公司），本公司再將工程款的百分之五至十二的利潤給優美公司作為佣金」（參彈劾案文附件第 98 頁）；再證人許慶安於 92 年 8 月 20 日調查局筆錄亦陳稱「優美公司經常將設計裝潢工程轉包或介紹本公司（指羅鈺公司），本公司再將工程款的百分之五至十二的利潤給優美公司作為佣金」（參彈劾案文附件第 90 頁）。證人許慶安 92 年 10 月 17 日偵訊筆錄亦證稱「我當時認定是要給周仕菘那邊的（指計算底價利潤底稿所載介紹人佣金百分之八），但真正給誰我不知道」（參申證三十）。

(四)則本件計算底價利潤底稿所載介紹人佣金百分之八，應係羅鈺公司打算給付真正介紹人優美公司包括其業務員周仕菘。另該佣金試算表，介紹人佣金為 5,009,647 元，倘若其中百分之五要給申辯人，則該試算表何庸加計百分之五之營業稅（參申證三十一），益證該試算表所載佣金係要給優美公司，同為營業人，才有如此計算方式。是該試算表介紹人佣金百分之八，與申辯人無涉。退萬步言，亦乃羅鈺預列假設日後其工程遭刁難時，可為公關支應。公訴人以羅鈺上開裝潢施作工程計算介紹人佣金之試算表，接上在前規劃設計階段之羅鈺主觀想法，據以認定申辯人系爭「期約」

百分之五工程款回扣之犯罪事實，
顯係羅織，前後矛盾。

四、另依吾人日常生活經驗定則，申辯人苟如公訴人指摘，在民國 87 年 9 月 1 日之前，數度自告發人新系統公司收受賄賂及不正利益，則申辯人於本件「臺糖高雄物流園區合作投資興建開發契約」、「臺糖高雄物流園區設定地上權契約」、「臺糖高雄物流園區協助經營契約」87 年 9 月 1 日簽訂之前，斯時該兩家公司既尚在商議上開合約條款階段，且依檢舉人楊政宏 92 年 12 月 5 日偵訊筆錄自承「不是（指議約時不是申辯人來參加）。主導的是臺糖運務處，當時邱幹乾是處長，黃秋存是經理。」（參申證三十二）申辯人當時既非主要對話窗口，然即已膽敢連連索賄，以此貪取特性，何以自 88 年 10 月園區開始興建，甚或民國 90 年 6 月該物流園區開始營運，告發人新系統公司向臺糖公司交涉為數 1 億 5 仟萬元履約保證金之發還，以及系統設備使用費，臺糖公司應否每月計付新臺幣 2 千 2 百萬元等關鍵時刻，再申辯人於民國 90 年 10 月升任臺糖公司物流油品處處長，權限更大。倘申辯人確如告發人指控，處處刁難，則苟告發人前有行賄事實，衡理，必再圖以行賄解決問題。惟此等期間，卻均未見告發人提出任何申辯人索賄事證指控，反見申辯人主動退還買賣未成之本件股票，及過戶 0933938633 手機門號於己名下，並自購話機及自付話費。而由告發人新系統公司執行長楊政宏無視於申辯人二子謝昀庭乃由其引進關係企

業邏輯公司上班做事，以協助其公司開發組員工李文凱撰寫研究報告，並收集其公司所需資訊之事實，仍出面檢舉指控申辯人以其子謝昀庭名義掛名支領乾薪索賄，謝昀庭未在其公司上過一天班，亦無任何工作指派云云（參彈劾案文附件第 27 頁），益證楊政宏對申辯人本件支領乾薪、股票、手機、招待旅遊、期約工程回扣等索賄指證，洵刻意羅織，不足採信。

五、審度告發人新系統公司選擇於事隔數年，其公司瀕臨破產之際，羅織罪名誣陷申辯人，其動機，由檢舉人楊政宏 92 年 8 月 14 日調查局筆錄所陳「謝守仁剋扣或刁難應支付給新系統公司的系統使用費…謝守仁藉審核園區驗收職權剋扣應依合約發還給新系統公司之履約保證金…謝守仁濫用職權使園區無法正常營運」（參申證三十三）一節，顯而易見，告發人乃出於挾怨報復以致之。至上開申辯人刁難之說，洵出於新系統之誤解，此由臺糖公司 91 年 6 月 19 日高分管字第 9157301096 號函（參申證三十四）暨 90 年 9 月 27 日流物字第 9057101040 號函（參申證三十五）足稽。

奈公訴人誤認申辯人於 87 年 3 月、5 月、6 月、7 月間，握有指稱之主管、監督、查核園區各項興建設備，甚或核駁系統設備使用費職權，致聽信告發人公司執行長楊政宏誣攀之詞；復未察羅鈺回扣證詞，乃其個人主觀猜測甚或記憶混淆所致，尚難作為證據。

六、爰申辯如上，懇祈賜准以申辯人非公

務員懲戒法規範對象而不予受理本懲戒案；退步言，亦請賜准俟刑事判決有罪確定前，停止本件審議程序；如仍認應予進行本件審議程序，則請賜准議決申辯人不受懲戒，感戴無涯。

（申證一至三十五略）

丁、監察院提案委員對被付懲戒人申辯之核閱意見：

壹、本件被付懲戒人臺灣糖業股份有限公司物流暨油品事業處處長兼高雄分公司經理謝守仁，涉嫌於任職該公司物流暨油品事業處副處長及處長期間，利用職務上機會及權力，連續向廠商要求多項賄賂及不正利益，復利用渠負責監督辦理「臺糖高雄物流園區裝潢工程」案評選競標廠商之機會，主動向廠商索賄，弄權營私，有辱官箴，核有重大違失，經本院提案彈劾，提出申辯，貴會轉請本院提具意見憑以決議乙節敬悉。

貳、有關被付懲戒人申辯稱，渠並非公務員懲戒法規範之對象乙節：

依憲法第 97 條第 2 項規定，本院對於中央及地方公務人員，認為有失職或違法情事，得提出彈劾案。次依公務員服務法第 24 條規定，受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用該法。基此，公務員服務法所規定者為公務員執行職務時所應遵守之義務及準則，如有違反公務員服務法之規定應屬違法或失職，因此本院一向對於公務人員之彈劾，均以公務人員服務法規定之公務員為範圍，且既往凡公營事業機關服務人員如有失職或違法情事，向由本院依前開規定提出彈劾案，再經貴會受理並依法議決有案。據上，本案被付懲戒人應屬公務員懲戒法適用之

對象，合先敘明。

叁、按被付懲戒人利用職務上機會及權力，連續向新系統物流股份有限公司要求多項賄賂及不正利益部分，本案業經臺灣臺北地方法院檢察署檢察官偵查終結，並將謝員以觸犯貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 3 款之收受賄賂、不正利益罪嫌提起公訴，有起訴書在卷可稽。上情經本院於 93 年 2 月 10 日詢據謝守仁與新系統公司有業務監督關係，惟未知所迴避，對於安排其子任職領薪、安排其子赴歐旅遊、利用其姪女名義持有新系統公司百張股票逾三年未付款、使用廠商所提供行動電話並由廠商支付電話費等違失，均坦承不諱，僅以法律常識不足，致誤觸法紀，誠感後悔，日後當檢討改正並更加注意等語置辯，有本院約詢筆錄附卷足憑。

肆、另被付懲戒人復利用渠負責監督新系統公司辦理「臺糖高雄物流園區裝潢工程」案評選競標廠商之機會，主動向羅鈺室內設計股份有限公司索賄部分，亦經臺灣臺北地方法院檢察署檢察官以觸犯貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 3 款之期約賄賂罪嫌提起公訴，有起訴書在卷可稽。上情謝員於 93 年 2 月 10 日接受本院約詢時亦坦承確曾主動致電該公司並曾與羅鈺私下見面一次，惟以地點及談話內容已不復記憶等語置辯，有本院約詢筆錄在卷可按。

伍、綜上所述，被付懲戒人身為公營事業臺糖公司高階主管，其言行本應為該公司員工之表率，惟不知廉潔謹慎，知所迴避，竟與業務監督廠商衍生私人財務糾紛，殊有未當，有辱官箴，核其所為，顯已違反公務員服務法第 1 條：「公務

員應遵守誓言，忠心努力，依法律命令所定，執行其職務。」第 5 條：「公務員應誠實清廉，謹慎勤勉，不得有驕恣貪惰，奢侈放蕩…等，足以損失名譽之行為。」及第 6 條：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益…」之規定。謝員所為嚴重戕害公務人員及政府形象，核有重大違失，本院爰依憲法第 97 條第 2 項及監察法第 6 條規定提案彈劾。被付懲戒人違失情節於彈劾案文已敘明綦詳，其有違公務員服務法等相關規定至為明確，渠所申辯各節均屬事後卸責之詞，委無可採，仍請貴會依法予以懲戒，以肅官箴。

理由

被付懲戒人謝守仁自 82 年 11 月至 92 年 5 月間，任臺灣糖業股份有限公司（簡稱臺糖公司）運務處（物流暨油品處之前身），與物流暨油品處之副處長及處長（90 年 10 月升任處長），主管及監督儲運管理及物流事業，為受有俸給之公營事業機關服務人員。監察院移送審議意旨略以：臺糖公司於 87 年間，與新系統物流股份有限公司（下稱新系統公司）洽商簽訂「臺糖南區物流園區合作投資興建開發契約」（下稱合作開發契約），並議定臺糖公司隨時派員監督、參與新系統公司興建物流園區所有相關設備與建築廠商之徵選、議價與施工，新系統公司應提供工程相關資訊及定期報表供臺糖公司參考；新系統公司興建各項軟、硬體設備工程之發包作業，應將其發包內容先行通知臺糖公司，臺糖公司得派員參加；又開發及施工期間之工作，臺糖公司依合作開發契約之規定有查核權。被付懲戒人竟利用臺糖公司指派其主管、監督及查核上開議定事項，及日後

該物流園區開始經營時，握有核駁新系統公司每月請領設備使用費之職務上權力與機會，為圖謀利益，連續於 87 年 3 月間至同年 7 月間向新系統公司要求多項不正利益。（一）於 87 年 3 月間要求以其子謝昀庭名義，安插任職之方式，自 87 年 3 月至 90 年 5 月止，由新系統公司之關係企業邏輯運籌股份有限公司（下稱邏輯公司）支薪。（二）於 87 年 5 月間佯稱投資而要索新系統公司股票 100 張，以姪女「張延薇」名義辦理股票過戶，實無意支付股款。嗣於 90 年 12 月間，因其與新系統公司關係生變，為恐事發，始過戶返還新系統公司負責人鄭毅誠。（三）於 87 年 6 月要求新系統公司招待其長子謝昀澤去歐洲旅遊，新系統公司安排員工陳汝興陪伴出遊，計花費新系統公司 118,524 元（新臺幣，下同）。（四）於 87 年 7 月要求新系統公司提供行動電話供其使用，新系統公司乃購買 NOKIA 8810 型手機（價 17,980 元），搭配 0933-938633 門號交付被付懲戒人使用，又要求更換 MOTOROLA 廠牌之手機（價 14,700 元）供其使用，及為其支付 87 年 9 月至 90 年 5 月之電話費 45,273 元。又於 89 年 8 月間，新系統公司辦理「臺糖高雄物流園區裝潢工程」案評選「設計工程」競標廠商，被付懲戒人因監督參與而獲悉羅鈺室內設計股份有限公司（下稱羅鈺公司），已被新系統公司內定為得標廠商，竟於公布得標廠商前，主動致電羅鈺公司副總經理許慶安，表明其為本標案臺糖公司主管人員，欲邀羅鈺公司負責人羅鈺見面，旋即邀約在臺北市福華飯店咖啡廳會面，向羅鈺表示羅鈺公司之設計圖甚佳，有機會獲選，願在會中為其說話，對其後「施工工程」廠商遴選，亦願協助羅鈺公司得標，羅鈺瞭解被付懲戒人暗示收取回扣之意思，當場表示同

意支付被付懲戒人工程款總額百分之五之回扣，於工程款獲撥時支付，嗣因新系統公司財務發生困難，拖欠羅鈺公司工程尾款，致羅鈺公司無法順利給付被付懲戒人回扣。因認被付懲戒人違反公務員服務法第 1 條、第 5 條、第 6 條規定，核有重大違失。本會審議如下：

- 一、公務員服務法第 24 條規定：「本法於受有俸給之文武職公務員，及其他公營事業機關服務人員，均適用之」。我國實務上對於公務員應受彈劾懲戒對象之適用範圍，係採廣義公務員之說，即以公務員服務法第 24 條所指之人員，為憲法第 97 條、監察法第 6 條及公務員懲戒法第 1 條、第 2 條規定應受彈劾及懲戒之對象。被付懲戒人雖引述大法官會議釋字第 305 號、第 433 號解釋，主張其並非公務員懲戒法規範之對象，惟查大法官會議釋字第 305 號，係就公營事業與其人員間之私法上契約關係已否消滅有爭議時，應循民事訴訟途徑解決，而不屬行政法院之權限範圍而為解釋；釋字第 433 號則係就公務員懲戒法第 2 條及第 9 條，就公務員如何之違法、廢弛職務或其他失職行為，應受何種類之懲戒處分，雖僅設概括之規定，與憲法並無抵觸而為解釋。二者均非針對公務員服務法第 24 條為解釋，被付懲戒人斷章取義，據以主張非公務員懲戒法規範之對象，自非可採。次查，被付懲戒人所為前開情事，涉犯貪污罪嫌經檢察官提起公訴，經臺灣臺北地方法院 97 年度訴更（一）字第 2 號刑事判決諭知免訴確定，係被付懲戒人行為後，關於公務員之

定義，因刑法第 10 條第 2 項規定於 94 年 2 月 2 日修正公布，於 95 年 7 月 1 日施行，因法律修正之結果，致被付懲戒人已不屬於刑法及貪污治罪條例所指之公務員，屬犯罪後法律已廢止其刑罰之情形，而諭知免訴。惟臺糖公司為公營事業機關，被付懲戒人為公營事業機關服務人員，揆諸前開說明，被付懲戒人仍為公務員懲戒法第 1 條、第 2 條規定，應受懲戒之對象。且公務員懲戒法第 32 條規定同一行為已為免訴或無罪之宣告者，仍得為懲戒處分。被付懲戒人違反公務員服務法有關規定至為明確，仍應為懲戒處分。

- 二、關於被付懲戒人向新系統公司取得不正利益部分：

被付懲戒人對於要求新系統公司以其次子謝昀庭名義安排在該公司任職領薪；取得新系統公司股票 100 張，以姪女張延薇名義過戶；安排其長子謝昀澤由新系統公司員工陳汝興陪伴赴歐洲旅遊；及使用新系統公司提供之行動電話並由該公司負擔電話費等事實，均不否認，惟否認有何不法情事，申辯稱要求新系統公司讓其次子謝昀庭在該關係企業邏輯公司工作領薪，係兩廂情願，謝昀庭付出勞務領薪並非坐領乾薪，薪得與勞役並無不相當之情形。收受新系統公司股票 100 張，係購買投資，並非賄賂或不正利益，只因新系統公司未告知股價，致始終未付股款，嗣已辦理過戶返還。謝昀澤隨同新系統公司員工陳汝興去歐洲，係以新系統公司員工赴歐洲差旅之便，讓謝昀澤隨行出國見識，謝

昀澤自己帶有二千馬克隨行，其他新系統公司代墊的費用，事後已由被付懲戒人領款償還。新系統公司提供手機，係因臺糖公司與新系統公司，簽訂前開合作開發契約，聯絡業務之用，新系統公司所付電話費等，非不得於兩公司合作開發之開辦費中抵扣等語。惟查被付懲戒人就此所為，有違法失職情事，分述如下：

- (一)被付懲戒人於 87 年 3 月要求新系統公司執行長楊政宏，將尚在東海大學研究所就讀之次子謝昀庭，在新系統公司安插工作，楊政宏以此舉與新系統公司經營理念不合，但因新系統公司正與臺糖公司洽簽合作開發契約，被付懲戒人對該契約合作開發事務具有主管、監督及查核之權，不得已而將謝昀庭安插在新系統公司之關係企業邏輯公司支薪，業據新系統公司執行長楊政宏前後陳述甚詳，並有邏輯公司因而將薪資匯入由被付懲戒人提供之謝昀庭設於中國國際商業銀行臺中分行帳戶（00410502667 帳號）之匯款單（匯款回條）、轉帳傳票、扣繳憑單等影本可按（本會調閱刑事卷，見法務部調查局北部地區機動工作組證物卷）。被付懲戒人雖稱謝昀庭確實有在新系統公司工作付出勞務，所獲薪資並非不相當，並舉新系統公司員工李文凱、汪俊昆、陳裕光等人於調查或偵查中之供證為據。惟查被付懲戒人之次子謝昀庭於調查局北部地區機動工作組（簡稱北機組）調查中供稱其未在新系統公司及邏輯公司任職領薪，

只因其為東海大學公共行政研究所碩士班研究生，寫作論文題目「國營事業多角化經營對組織型態變革之影響分析－以臺糖公司為例」，而乘機在新系統公司搜集論文資料，上開中國國際商業銀行臺中分行的帳戶，也非其提供與新系統公司，係其父即被付懲戒人說為匯款作為其在臺中之求學及生活費用，才將該帳戶存摺交與被付懲戒人。可見謝昀庭初非有在新系統公司，或關係企業邏輯公司任職領薪之意。謝昀庭於調查中並稱此事應問其父親即被付懲戒人才清楚，可見要求新系統公司安插任職領薪之事，係被付懲戒人所為。新系統公司開發業務組企劃專員李文凱於檢察官偵查中證稱：謝昀庭是公司執行長楊政宏打電話說要到我那邊幫忙，來跟我學習做一些事情，我做一些指導，沒做出勤狀況及工作之考核云云，開發業務組組長汪俊昆於偵查中證稱：謝昀庭有幫李文凱收集一些資料，若李文凱有需要助理，正當管道應向公司申請，公司核准後再登報招聘錄用，謝昀庭不是正常管道而來的，不是正式員工，無法對他做考核。又新系統公司擔任總務主管兼管人事之證人李明智，於偵查中證稱：謝昀庭並沒有實際在公司任職，領四萬元薪水，他是謝守仁兒子，執行長如此交代就如此作，我們只知謝昀庭是東海大學的研究生，學校在我們辦公室附近，只知他沒課時就到公司沾一下就走，財務部的人都不知道這件事，有

一次財務部遲發謝昫庭薪水，他的家人就打電話質問執行長何以薪資沒有給付等語。由上開證人之陳述可知，謝昫庭並非經正當程序，由新系統公司招聘、面試、錄用，新系統公司在無需聘僱人員情形下，以每月四萬元（後期約二萬元）僱用一位不受上下班管考及工作考核的在學研究生，長期支付薪資（87年3月至90年5月），甚至於謝昫庭考上國家考試，於89年12月起任職臺北市政府信義區公所後，新系統公司（關係企業邏輯公司）仍支薪至90年5月，若非新系統公司有不得已之情形，曷克如此。是新系統公司執行長楊政宏自北機組調查中起，始終指稱係受被付懲戒人憑藉前開合作開發事務有主管、監督及查核之權力機會而為要求，不得已而做此安插云云，應屬實情。被付懲戒人雖提出第二次申辯書所載申證三至申證十六所列資料，主張謝昫庭在新系統公司付出勞務，應得報酬，並非不正利益云云。惟查謝昫庭於88年1月從私立東海大學公共行政研究所碩士班畢業（參見卷附碩士學位證書影本）後，或曾在李文凱手下參與部分工作，但依新系統公司上述開發業務組長汪俊昆所證，謝昫庭所作上列資料對公司助益不大，有些東西是拷貝別人的報告，影印資料不符公司需求；有些是他被安插來公司前，開發組已完成的東西；有些沒有完稿；有些有架構大綱而沒有落實細部；有些英文資料謝昫庭翻譯得

不好沒採用，後由主管侯文齡自己翻譯；有些是不知出處的節錄報告；問過李文凱，他說謝昫庭貢獻不多等情。姑不論謝昫庭在新系統公司勞務付出，與新系統公司（邏輯公司）所支付薪資是否相當，在新系統公司無需僱用新進人員的情形下，被付懲戒人以公營事業機關服務人員，假借上開合作開發契約所議定之權力及機會，要求安插工作，長期獲取薪資，即屬圖取不正利益。參諸前述被付懲戒人以匯生活費、學費為由，要求謝昫庭提供其開設中國國際商業銀行臺中分行之帳戶存摺，被付懲戒人將帳號交付新系統公司（關係企業邏輯公司）作為匯付薪資之用；及謝昫庭於調查中陳稱其於88年間發現帳戶內有邏輯公司每月固定匯款情形，除打電話給楊政宏不要再匯款入帳戶外，並要求被付懲戒人將錢退還，而被付懲戒人未照辦，楊政宏也未停止匯款；及如前述新系統公司財務部偶曾遲匯謝昫庭薪資，謝昫庭之家人即打電話向楊政宏質問何以未給付薪資等情形以觀，實係被付懲戒人圖取該項薪資之不正利益甚明。

(二)87年5月間，被付懲戒人向新系統公司董事長鄭毅誠及執行長楊政宏佯稱欲投資購買該公司股票，實則無意給付股款，而係索求股票之意。新系統公司執行長楊政宏亦因該公司與臺糖公司間之上述合作開發契約，受制於被付懲戒人就合作開發業務有主管、監督、查核之權

力機會，知其索求公司股票之意，遂將原屬某董事之配偶劉美麗之新系統公司股票 100 張，無償過戶在被付懲戒人所指定之人頭「張延薇」名下，其事實已據楊政宏在北機組調查中供述甚詳，新系統公司主管總務兼管人事之證人李明智於檢察官偵查中證稱：因經常要載被付懲戒人上下班，他表示新系統公司前景看好，股票值得買，87 年 5 月間楊政宏用牛皮紙袋內裝 100 張新系統公司股票，由其送到被付懲戒人住所（臺北市信義路、建國南路口附近），股票交給被付懲戒人時，他並沒有一手交錢，他沒給自己的證件資料，卻拿他姪女「張延薇」的身分證影本辦理過戶手續。當時員工都以每股十元認股等語。被付懲戒人供承有收到該 100 張新系統公司股票，並以姪女張延薇名義辦理過戶，及未付股票價款之事實，惟稱係購買該公司股票投資，新系統公司未告知股票價格（或稱價格談不攏），所以在 90 年 7 月間託該公司總裁特別助理蔡廣義向新系統公司董事長鄭毅誠轉達要退還股票云云。惟查楊政宏及鄭毅誠於檢察官偵查中均供稱有告知被付懲戒人每股 10 元。證人蔡廣義於偵查中供證稱：被付懲戒人於 90 年 7 月告訴說與鄭董（鄭毅誠）股票價格談不攏，要退還股票等語。被付懲戒人果真係投資而購買股票，自應先行決定買賣價格，於收受股票時，給付股票價金，乃被付懲戒人於收受李明智交付股票時，既

未交付價金，亦未詢問價款，卻交付「張延薇」之身分證影本作為辦理股票過戶的人頭，於辦理過戶完畢後，從此執有股票逾三年，從無表示要付股票款之舉動，被付懲戒人實係假借上述權力索求股票，所稱購買股票投資，為民事糾紛，為不可採。其至 90 年 7 月片面告知蔡廣義價格談不攏，無非因其與新系統公司之關係生變，該公司已不再配合被付懲戒人的需索，惟恐東窗事發，而預為卸責之託詞。其假借權力、機會，圖取不正利益，事實明確。

(三)被付懲戒人供承請求新系統公司讓其長子謝昀澤出國前往歐洲見識之事實，惟否認係受招待之意，陳稱同行的陳汝興乃公差赴歐，並非專程陪伴謝昀澤，且謝昀澤攜二千馬克隨行，事後已於 87 年 6 月 29 日提領 8 萬元返還新系統公司云云。惟新系統公司執行長楊政宏述說本件的緣起，是 87 年間新系統公司董事長鄭毅誠為辦理歐洲招商事宜，曾會同臺糖公司總經理鄭鴻財、物流處前處長邱幹乾、前副處長即被付懲戒人等人赴歐訪問，回國後被付懲戒人很滿意這次歐洲行程，即表示他兒子謝昀澤已大學畢業，在工作前希望新系統公司能代為安排歐洲旅遊，因無適合的歐洲旅行團可配合，只好派當時的公司業務員陳汝興於 87 年 6 月 9 日至同月 18 日全程陪同謝昀澤旅遊，途經德國、荷蘭、瑞士及奧地利等國，新系統公司除支付機票及簽證費

45,200 元外，還支付食宿等費用 73,324 元，總計 118,524 元等情，均據楊政宏於調查中陳述甚詳。證人陳汝興於偵查中證稱此行是單純陪同謝昫澤旅遊，機票是公司總務先行辦好，吃、住由伊刷信用卡，幾乎所有相關食宿及交通、雜費等均由伊支付，回來再檢具相關收據向公司報帳等語，並有旅行業代收轉付收據（簽證及機票）、轉帳傳票、陳汝興請款單及所附餐飲、住宿、加油、門票、車票、過路費、簽證費、租車、購物（西裝）等單據影本在刑事卷可稽，謝昫澤於偵查中對此等單據並無意見，堪認證人陳汝興上開陳述為實在。被付懲戒人雖稱謝昫澤備有二千馬克隨行花費，自不包括在陳汝興刷卡支付之金額內。又稱事後於 87 年 6 月 29 日以金融卡提款 8 萬元，返還新系統公司云云，惟為證人楊政宏所否認，被付懲戒人又無法舉證以實其說，自為虛詞。至稱行程中前往奧地利生意夥伴 LTW 公司，住宿該公司招待所，也只是節省了該部分的住宿支出，不影響招待旅遊歐洲之事實。被付懲戒人假借其與新系統公司間之前開權力、機會，以圖謝昫澤受招待旅遊歐洲之利益，事實明確。

(四)被付懲戒人供承於 87 年 7 月間，要求新系統公司提供手機搭配 0933-938633 門號，供其使用，並由新系統公司負擔繳付電話費之事實，有新系統公司購買手機之統一發票影本、電信費收據影本、

0933-938633 門號電話費清單、轉讓傳票影本等在刑事卷北機組證物卷宗內可稽。核與新系統公司執行長楊政宏於調查中所述，及總務主管李明智於偵查中所供相符，其假借權力，以圖自己之利益，事實亦極明確。被付懲戒人雖申辯稱該行動電話多用於公務聯繫，新系統公司支付之電話費，亦得列入「開辦費」項下，請求臺糖公司分攤云云。惟查被付懲戒人於監察院詢問時，供稱該行動電話多用於私務，為有不當等語。且臺糖公司與新系統公司間，訂立前開合作開發契約，已由臺糖公司提供辦公室與新系統公司合署辦公，其目的乃便於業務聯繫，既有合署辦公之便利，所稱該行動電話便於業務聯繫云云，並不實在。次查被付懲戒人自承臺糖公司內，只有處長配用行動電話，副處長則無，被付懲戒人時為臺糖公司副處長，自無由臺糖公司繳付電話費之可能，所稱新系統公司所付電話費，得列入開辦費項下，由臺糖公司分攤云云，全屬妄詞，申辯意旨為無可採。

(五)被付懲戒人雖申辯稱移送審議意旨所指向新系統公司取得不正利益之各情事均發生於 87 年上半年，而新系統公司與臺糖公司訂立合作開發契約係在 87 年 9 月 1 日，時被付懲戒人為副處長，與新系統公司尚無正式業務關係，亦無該項職權，實係楊政宏挾怨報復云云，惟查楊政宏於偵查中就臺糖公司與新系統公司為訂立合作開發契約過程，

指陳臺糖公司在 86 年 12 月公開招標，新系統公司在 87 年 2 月 9 日得標，同年 2 月 21 日議約，在得標後議約前這段時間，被付懲戒人的狀況最多，當時他是副處長，時常要求提供與物流園區不相關的資料，如臺糖如何轉型，公開批評新系統公司資訊不充足，說邱幹乾處長不久就退休，他會當處長，要求新系統公司派車派司機每天接送上下班，為了本案進行順利，且當時被付懲戒人也是監督本件業務的單位，新系統公司不得不接受等語。新系統公司總務主管李明智亦證稱其經常接送被付懲戒人上下班有半年之久，覺得被付懲戒人很自私，常被當傭人使喚，所以到 87 年底就調單位不再接送被付懲戒人了云云。由此可知被付懲戒人所稱在 87 年 9 月 1 日訂約之前沒有業務關係，無從假借權力以圖利益云云，並非可取。所稱新系統公司楊政宏挾怨報復，並非實在。

- (六)臺灣臺北地方法院 97 年度訴更(一)字第 2 號確定判決，雖就被付懲戒人對新系統公司取得股票 100 張、圖得謝昀澤受招待旅遊歐洲之利益及使用行動電話由新系統公司繳付電話費圖得利益，被訴恐嚇取財部分，為無罪之判決，認為並無證據可證被付懲戒人係以恐嚇之方法為之，惟被付懲戒人是否以恐嚇之方法為各該行為，於本件懲戒事實之認定並無影響。
- (七)被付懲戒人為公營事業機關服務人員，不知廉潔自持謹慎從事，竟假

借權力、機會，圖本身及他人之利益，事實已臻明確，其所為各項申辯，經核均非可取。

三、關於被付懲戒人向羅鈺公司要素回扣部分：

89 年 8 月間新系統公司辦理「臺糖高雄物流園區裝潢工程」案，評選「設計工程」競標廠商，被付懲戒人因依前開合作開發契約而前往監督參與，知悉新系統公司已內定羅鈺公司為得標廠商，竟於公布得標廠商前，主動致電羅鈺公司，適羅鈺公司負責人羅鈺在金門，公司副總經理許慶安接聽電話，被付懲戒人表明其為本標案臺糖公司主管人員，羅鈺事後乃與被付懲戒人在臺北市福華飯店咖啡廳（或日本料理店）會面，被付懲戒人隱瞞已知悉新系統公司業已內定羅鈺公司得標之情，誑稱羅鈺公司設計圖甚佳，有獲選機會，願在會中為其說話，對嗣後之施工工程之廠商遴選，亦願協助羅鈺公司得標等情，業據證人羅鈺及許慶安分別在北機組調查及檢察官偵查中供證屬實。被付懲戒人在監察院詢問中，就此亦直承無誤。查被付懲戒人知悉新系統公司已內定羅鈺公司得標，而故弄玄虛稱羅鈺公司有獲選機會，願在會中為其說話，也願協助使羅鈺公司得標後續的「施工工程」，凡此均在暗示其有協助之功，應得回扣。而羅鈺歷次陳述在福華飯店之會面曾表示願付工程款百分之五的回扣予被付懲戒人，而被付懲戒人並表示同意。按被付懲戒人與羅鈺並不相識，於知悉羅鈺公司已被內定得標後，竟主動打電話欲與羅鈺見面

，若非為圖得利益，何須如此。至羅鈺之供述，雖未表明如何與被付懲戒人談判約定回扣，其陳述或稱了解被付懲戒人要索回扣之暗示；或稱見其有很大決定權，才決定給回扣；或稱憑主觀感覺須給回扣；或稱以後尚須得其幫忙協助所以願給回扣等等，雖不盡相同，但對於表示回扣為百分之五，被付懲戒人表示同意一節，則始終一致。因此羅鈺事後指示副總經理許慶安製作本案「計算底價利潤底稿」時，載明「介紹人佣金」為百分之八，總金額 5,009,647 元，其中百分之五支付被付懲戒人，餘百分之三則酬謝優美公司業務員周仕崧仲介之佣金，有該「計算底價利潤底稿」影本可按（參見刑事卷），並據證人許慶安於偵查中及調查中陳述甚詳。施工工程嗣後由優美公司得標（由羅鈺公司施作），就部分變更追加減工程，羅鈺報價明顯偏高很多，為新系統公司所不解，經楊政宏與羅鈺私下詳談，係因羅鈺公司應付被付懲戒人百分之五回扣之負擔，所以工程報價無法多給新系統公司優惠，亦據楊政宏於調查中陳述甚詳。是被付懲戒人曾有同意接受羅鈺願付之回扣百分之五，應堪認定。嗣後因新系統公司拖延應付與羅鈺公司之工程款，羅鈺乃託請被付懲戒人向新系統公司催促付款，羅鈺公司才能支付回扣，亦足為被付懲戒人期約回扣之佐證。惟新系統公司周轉困難，遲未給付工程尾款，致羅鈺公司並未實際支付回扣與被付懲戒人收受，被付懲戒人尚未取得回扣之利益。被付懲戒人雖申辯稱羅鈺先

後所述願付回扣之原因不一，難認被付懲戒人與羅鈺有達成期約回扣之意思合致，且當時只是第一階段設計監造標之廠商評選，尚未到第二階段施工標之廠商評選，何能就工程總價款達成授受回扣之期約云云。惟查被付懲戒人與羅鈺在福華飯店見面時，曾對羅鈺稱羅鈺公司之設計圖很好，有獲選機會，願在會中為其說話（實則知悉已內定得標），施工標評選時也願協助得標等情，已如上述。按工程回扣之授受，是雙方各取所需，難免爾虞我詐，被付懲戒人因悉內定之情，固係有機可乘意圖得利，而羅鈺公司方面願意給付回扣，亦係原因多端，羅鈺除聽聞被付懲戒人願出力協助得標，知悉係暗示回扣外，自付在新系統公司開會時，見被付懲戒人發言頗有份量，具有很大決定權，其承包工程需有人協助才會順利，且興建之工程將來歸臺糖公司所有，又恐驗收被刁難等等，俱為羅鈺表示願付回扣之原因。雖乏被付懲戒人對回扣有相互討價折衝之證據，但對於羅鈺表示願給百分之五回扣時，不管係明示同意或默示接受，對被付懲戒人身為公營事業機關之服務人員而言，均有失清廉及謹慎之準則。其所有申辯各節，均非可採。

四、綜上所述，被付懲戒人違失事證，至臻明確，核其所為，有違公務員服務法第 5 條及第 6 條規定，公務員應清廉、謹慎，不得有貪婪，足以損失名譽之行為及不得假借權力，以圖本身或他人利益之旨，應依法酌情議處。據上論結，被付懲戒人謝守仁有公務員懲

戒法第 2 條各款情事，應受懲戒，爰依同法第 24 條前段、第 9 條第 1 項第 1 款及第 11 條議決如主文。

三、公務員懲戒委員會對本院所提：
憲兵司令部 204 指揮部 355 營前
中校營長江育群因違法失職案件，
依法彈劾案之議決書（彈劾案文
見本院公報第 2653 期）

公務員懲戒委員會議決書

98 年度鑑字第 11487 號

被付懲戒人

江育群 憲兵司令部 204 指揮部 355 營前
中校營長（現任憲兵司令部 204
指揮部中校後勤參謀官）
男性 年 38 歲

上列被付懲戒人因違法失職案件經監察院送
請審議本會議決如下：

主文

江育群降貳級改敘。

事實

監察院移送意旨：

壹、案由：江育群中校身為臺南空軍基地警
衛勤務最高主官，卻未經申請核准及與
塔台完成通聯，擅自駕車穿越機場跑、
滑道管制區，嚴重損及基地飛（地）安
全與國軍主官形象，違失情節重大，爰
依法提案彈劾。

貳、違法失職之事實與證據：（略）

參、彈劾理由及適用之法律條款：（略）

肆、證據：（即附件 1 至附件 7 之書證，均
影本在卷）（省略）

被付懲戒人申辯意旨：

首先在以下的說明前，先非常慚愧的表達，
由於申辯人不遵守空軍基地跑、滑道的相關
規定，致嚴重影響飛安事件，造成基地安全
危害、國軍整體形象受損、媒體關注輿論撻
伐及社會成本的浪費等不良影響，申辯人除
對自己所造成的錯誤，內心深感不安與自責
外，同時也對國家、社會、部隊及家人等深
感抱歉與愧疚。

自 98 年 2 月上旬悉聞監察院欲針對本案實
施調查起（函文詳如附件 01），申辯人可以
說每日過著焦慮不安的日子。因為自此「
經常性」的都要列席憲兵 204 指揮部內所召
開的「0224 監委調查案先期研討會」（歷
次研討會議程表詳如附件 02），會中除
預先模擬監察委員可能約詢的問話內容，並
營造監察委員約詢時的情境外，申辯人亦需
不斷重複描述 97 年 12 月 5 日當日事發的每
一細節來接受考詢，且經過與會長官一次一
次再次的檢視、指導要如何答詢，哪些話
要如何講，哪些話不能講等等…，迄至 98
年 2 月 20 日申辯人又奉命至憲兵司令部（
行程表詳如附件 03）接受憲兵司令、副司
令、參謀長、政戰主任等等長官以同樣的模
式再次模擬，再次推演…，期間又有空軍與
憲兵司令部派駐於監察院的聯絡官於 98 年
2 月 20 日事先取得監察委員欲於約詢當日
所提問的重要內容（傳真資料影本詳如附件
04），嗣後，憲兵各級長官更是積極針對這
「重要內容」再次重複邀集渠等研討如何肆
應。因此申辯人於 98 年 2 月 24 日監察委員
約詢時所答詢的內容，多半可說是事先經過
排練鋪陳的說明稿，其與事實相逕處，冀本
申辯書鉅細靡遺縷述：

壹、對監察院彈劾案文方面：

針對監察院彈劾案文內之「違法失職之
事實與證據」，申辯人提出以下說明、

澄覆其矛盾之處及疑問，尚祈鈞會明鑒，俾釐清事實全貌，還原整起事件真相：

一、無視管制燈號行駛乙節：（詳見彈劾文之違法失職之事實與證據之第一、二條末段及第三條中段描述）

（一）申辯人於 1 年 5 個月的臺南空軍基地服務（96 年 8 月 1 日申辯人奉命到職命令附件 05），因衛哨巡察、長官視導、戰備演訓，迄至 97 年 12 月 5 日營長任期最後的交接當日等，多次申辯人駕車行駛越過臺南機場跑、滑道管制區，並未注意見到有「管制燈號」的設置。

（二）空軍 443 聯隊於 97 年 12 月 5 日當日下午，即因申辯人「闖越管制區影響基地飛行安全」乙事，邀集全營區各級主官重要幹部等相關人員，由聯隊政戰主任偕督察長召開「臨時飛地安檢討會議」，在會中即曾有某飛行隊的飛行軍官（單位、級職、姓名，申辯人不詳，惟全體與會人員均可為證），於會中對申辯人提問略以：「請問江營長你從 16 哨穿越時，為何沒有遵循管制燈號而強行闖越？」之問題。據此，申辯人於答詢前才知道原來在 16 哨附近，是有設立「管制燈號誌」的；然申辯人在會議中是回復：「個人於基地服務 1 年 5 個月，一直以來的穿越並未見過有管制燈號誌的設立，但申辯人知道在基地外環場道路段，南、北兩地均有明顯設立號誌，且都會遵循號誌上燈號行進與停止」。對飛行隊飛行軍官的提問，及上揭申辯人所於會中

答覆的內容，在基地 97 年 12 月 5 日當日下午所召開的「臨時飛地安檢討會議」事後會議紀錄中（簽呈及紀錄詳如附件 06），遺憾的並未將本段對白納入記載。

（三）98 年 1 月 5 日晚間，憲兵司令部督察長室徐昌燊中校等 3 人，於高雄憲兵隊對申辯人實施 97 年 12 月 5 日闖越機場跑道事情經過之約談時，亦提及：「當時在 16 哨至進入跑道前，有無看見跑道管制燈號亮起紅燈？」，申辯人回复：「我不知道 16 哨至進入跑道前設置有管制燈，所以我也沒看到管制紅燈，我只知道外環道有紅綠燈設置」。（江育群約談紀錄詳如附件 07）

（四）98 年 1 月 8 日下午憲兵 204 指揮部召集申辯人及張宏寬中校（現任憲兵 355 營營長），由指揮官許將軍主持之「懲處人評會議」（紀錄詳如附件 08）暨「空軍基地衛哨兵巡察規劃路線提報會議」中（行程表詳如附件 09），亦有提到臺南基地內所設置之管制燈號的遵循問題時，張宏寬中校於會中報告：「個人於 97 年 12 月 5 日違規穿越事發後，個人回到現場（16 哨附近）勘查，發現當地確實是有設立管制燈號，惟設立地點是在路邊的草坪低窪處，再加上草長掩蓋，行經至此若非注意去看，是很難發現有該號誌的設置」。本段對白為張宏寬本人於會中提出，惟當日會議，憲兵 204 指揮部並未留下相關會議紀錄可供查證。

(五)迄至 98 年 2 月 24 日上午時，監察委員於 16 哨附近道路實施現地履勘時，申辯人偕同回到當日車輛行駛動線現場，始才曉得當地管制燈號設立的處所。

(六)結論：申辯人非「無視管制燈號行駛」，是於過去根本就不知道有此號誌的設置。

二、未循律定路線穿越乙節：（詳見彈劾文之違法失職之事實與證據之第二條末段及第三條中段描述）

(一)1 年 5 個月的臺南空軍基地服務歷閱間，並未知悉空軍聯隊有策訂頒布「基地衛哨兵巡察路線」，而所瞭解的是基地內 97 年固安作戰計畫（本計畫應尚於憲兵 355 營之營長辦公室存管中）在其附件內「警衛實施計畫」中有附圖規範「營區巡察路線」，內容要旨是敘述衛哨兵對於營區實施區域性巡察的相關規定路線，而非約束各級幹部對衛哨兵實施查哨、稽核、視導時應遵循之特定路線。

(二)「營區巡察路線」及「衛哨兵巡察路線」是不盡等同的。前者路線係就營區重要物資、處所、設施、圍牆一線等安全作為，因應基地衛哨兵勤務間隙過大（全臺南空軍基地營區內圍一圈約 12 公里，憲兵 355 營配置衛哨兵有 18 處【詳見基地空照圖附件 10】，除部分供人車進出門禁哨衛兵兩人值勤較近外，餘全數哨兵遍佈基地，間隙短則逾百公尺，長則綿延逾公里，故乃藉由巡察彌補間隙。），造成無法相互通視、應變支援，故採機動

巡察措施藉以彌補；而後者是針對營區各衛哨值勤人員稽（考）核、驗證所規範之路線。兩者係可結合，但其目的、旨趣與路線卻不盡等同。

(三)上款說明盡可參酌國防部 92 年 8 月 21 日翔翥字 0920000482 號令頒「國軍警衛勤務教範」內文第 01007 條第 6 項、第 01008 條第 4 項、第 02031 條第 4 項、第 05008 條、第 05009 條第 3 項及第 05010 條第 1 項等（國軍警衛勤務教範全文詳如附件 11）。

(四)結論：如果臺南空軍基地內真已有明確策訂的「衛哨巡察律定路線」，那又何需於事發後，又要重新規劃，再次重新律訂衛哨巡察路線呢？

三、未先行取得放行許可乙節：（詳見彈劾文之違法失職之事實與證據之第二條末段及第三條中段描述）

(一)甫自 95 年 1 月 1 日因「和平專案」後開始接替於空軍基地開始執勤之憲兵幹部與官兵是否曾有類似「進入基地跑、滑道管制區申請」的講習、示範與訓練，申辯人迄今並不清楚，但自 96 年 8 月 1 日後，申辯人到任於臺南空軍基地服務期間，空軍 443 聯隊對基地管制區內車輛行駛入內之「取得放行許可」作業標準程序，記憶中並未曾對憲兵部隊實施宣達要求與教育訓練紀實。

(二)按 98 年 2 月 24 日上午時，空軍 443 聯隊於臺南基地作戰大樓一樓內，向現地履勘的監察委員及隨行

長官所實施的「進入跑、滑道管制區申請放行許可之標準作業 SOP 示範」作業中，申辯人是從到基地任職迄至離職後，再隨各級長官履勘時才頭一次看過。然 443 聯隊於示範後，卻對觀看示範的各監察委員補充說明：「因為警衛的憲兵是不能進入跑、滑道管制區域內，因此憲兵以往是沒有申請紀錄的，所以用不上此申請放行許可之標準程序…」。

(三)再按空軍 443 聯隊督察科曾提供監察委員「憲兵 355 營於 97 年 7 月 11 日 12 時 45 分進行飛機失事搶救（演習）時未帶手話機，自行穿越 B 滑行道及 36 右跑道之嚴重影響飛安事件開具缺點改正通知單，且經被彈劾人批示在案乙事」，針對上揭空軍 443 聯隊所糾正憲兵 355 營之違失案，竟與前款的示範說明意旨有明顯相悖。

(四)憲兵 355 營自 95 年 1 月 1 日接替原空軍基地防空警衛第 8 營，採原任務遂行基地地面防衛作戰任務，期間歷經多次戰備演訓實兵操演，當有飛機失事搶救、敵空降機場襲擾與跑、滑道被炸等等之模擬狀況演習，那一次不是部隊要進入所謂的「跑、滑道管制區域」去處置操演演習項目，可是為何竟從未聽過，空軍 443 聯隊有過提醒、糾正、機會教育等方式，來告知我們這些所屬的幹部與執勤官兵相關注意事項？

(五)結論：據上揭所述，申辯人認為針對經常性的執行機動防衛與擔任地

面打擊部隊的憲兵，教育我們熟悉相關的作業規定，且要求我們遵循標準的 SOP 來作業，應該是對基地安全有莫大的助益，而並非空軍 443 聯隊於示範中所強調：「因為警衛的憲兵是不能進入跑、滑道管制區域內，因此憲兵以往是沒有申請紀錄的，所以用不上此申請放行許可之標準程序…」。

四、未攜無線電與塔台先完成通聯乙節：

（詳見彈劾文之違法失職之事實與證據之第二條末段描述）

前項申請放行的說明，與本段申請無線電並與塔台先完成通聯乙節相同。惟仍補充說明：憲兵部隊自 95 年 1 月 1 日接替空軍基地警衛勤務後，因軍種所配賦之通信裝備各異，除有線電話外，餘各處所之無線電通信裝備始終無統一構聯通信平台與共聯機制，然而因為應空軍基地警衛安全及地面戰訓、勤務管制之任務需要，空軍聯隊自 96 年間（具體日期不詳），曾函文請憲兵 204 指揮部洽借近 10 餘部制式無線電通信裝備使用，藉以彌補指揮通聯罅隙。惟對於基地場面管制區內之通信機制與裝備，空軍聯隊雖沿用其專屬之通信裝備，但對於其他於基地需經常執行例行勤務、演習等之配屬部隊（非空軍聯隊建置內之友軍單位），並未曾獲悉進入基地場面與跑、滑道管制區域內，應要如何申請領用專屬之通信器材？如何使用？如何與塔台完成構聯？等之相關訊息。

五、張中校受約詢之證稱及申辯人告知新營長至第 16 哨須折返乙節：（詳見

彈劾文之違法失職之事實與證據之第三條前段描述)

- (一)張宏寬中校於 98 年 2 月 24 日接受監委約詢時，曾證稱「即將卸任之江中校於車內告知，巡查至 16 哨時，即須折返，不可穿越管制區…」乙事，申辯人澄覆：「全然與事實不符」。因為申辯人當時並無告知。
- (二)張宏寬中校明明於 98 年 1 月 5 日接受憲兵司令部督察長室徐昌燊中校等人約談時，對此問題即斬釘截鐵說明：「無」（張宏寬約談紀錄如附件 12）。至於在接受監委約詢時證稱：「有」之間的矛盾，事後（即監委約詢後）經申辯人與張宏寬中校對質；張員復稱「當時為口誤」。
- (三)申辯人於 98 年 1 月 5 日晚間接受憲兵司令部督察長室徐昌燊中校等人約談時，對此問題亦明確表示：「沒有」，惟申辯人當時在監察委員對此一問題連續 3 次提問時，前 2 次明確回答說：「沒有」；最後終究又回答：「有…」。
- (四)針對此節，申辯人在答覆的敘述前後不一、說詞反覆，要再次嚴正澄覆：「絕對沒有告知」。因為申辯人認為一直從 98 年 2 月以來，全套的約談過程都是事先經過多次的排演，況 98 年 2 月 20 日部隊內事先獲得監察委員欲提問的重要內容中，與 98 年 2 月 24 日當日監察委員實際的約詢時的問題，有多項雷同（異同對照表如附件 13）。因此申辯人在答覆監察委員每一個問

題時，都可不加思索 97 年 12 月 5 日時所發生的經過過程，而卻很直接的就按原先的「劇本」回答，唯獨監察委員在提問「當時是否有告知張宏寬，需在 16 哨折返，不可穿越直走」時，申辯人明確回答說「沒有」，當監察委員同一問題二度提問時，申辯人再次回說「沒有」（因為事實就沒有告知），當監察委員同一問題第三度提問時，同時亦提醒申辯人：「剛剛在約詢張宏寬時，他證稱你有告訴他在 16 哨要折返乙事」，當時申辯人即感震驚、錯愕與不解，但又回想到事前部隊內所鋪陳的對白，並希望能口徑一致…故針對這問題又想了一會，才虛偽的回覆監察委員說：「有告訴他要折返，不可直走…」甚至強調過去沒有穿越的紀錄（事實上過去申辯人衛哨巡察，都是直走的）。

- (五)結論：對於張宏寬中校之證稱，倘若真有其事，試想，申辯人若有先告訴他：「巡查至 16 哨時，即須折返，不可穿越管制區…」難道他在車內與申辯人交接時，明知申辯人有告訴他：「不行」，而申辯人卻罔顧規定的向前行駛，他內心不會感到不安、質疑甚至與申辯人爭執或試圖制止嗎？但申辯人因欲求與張宏寬的「口徑一致」，而造出不實虛偽陳述，想想真是後悔至極。

六、巡查時不會穿越跑道乙節：（詳見彈劾文之違法失職之事實與證據之第三條中段描述）

(一)申辯人於接受監察委員約詢中的確有說明：「營內憲兵共派有 18 個哨，其中第 7、15 及 16 哨等 3 處設置在飛航管制區內，但巡查時不會穿越跑道…」。

但事實上申辯人以往的衛哨執勤視察，不論是從 15 哨行駛至 16 哨，或 16 哨行駛至 15 哨時，都是循此路線經過的。因為申辯人認為跑道是飛行專屬用道當然是嚴禁車輛進入，但是滑行道兩側本然就有標線劃設類似路肩的白線，故認知是可供公務車輛通行…嗣後鑄成大錯，因此才知過去是積非成是，並不能因為塔台從沒提醒、糾正甚至衛兵從未制止，這樣行逕就是對的，而不會去影響飛行安全。

(二)97 年 8 月 7 日憲兵司令部為了瞭解各空軍基地內，憲兵在機場執勤衛哨兵的狀況，而由警務處上校副處長劉一虎等長官至臺南基地內實施各衛哨兵的視導（行程表詳如附件 14），當時由申辯人親率視導車隊同樣也是規劃從 16 哨行駛至 15 哨時（與 97 年 12 月 5 日穿越的路線相同），期間亦從未被獲聯隊相關部門告知有何違失。據此，申辯人不禁質疑：聯隊在基地內所規範的管制區域內，是不是只要沒有「實施飛行訓練」就可以睜一隻眼閉一隻眼的如此便宜行事，而申辯人在 97 年 12 月 5 日上午 1140 時因新舊任營長現地的實施衛哨兵說明與勘查時，因適逢「飛行訓練實施」時間，且正好是 IDF 戰機準備降落同時，車輛行經至此飛輔

室才驚覺危害到飛行安全，才通知戰機重飛。難道空軍 443 聯隊對於管制區域內的管制機制是有區隔「飛訓」與「未飛訓」的兩套標準來實施管理嗎？

(三)98 年 1 月 3 日蘋果日報 A10 版（報紙影本詳如附件 15）內報導：「營長罔顧規定只為耍帥闖越跑道…」，申辯人對於媒體口誅筆伐雖表難過，可是因為是申辯人不遵守基地規定而險釀災禍，這又能何奈。因為外界根本不瞭解過去因申辯人的積非成是，才造就出連擔任營長要卸任的最後一天竟然還認為一直以來如此行駛是不違反規定的。

(四)結論：針對本節事實的釐清與陳述，更與上節張宏寬的證述是截然相悖的，因為真的要耍帥，幹嘛自殺式的開車帶著新營長在申辯人營長卸任的當下，無端闖越禁區而讓外界解讀與飛機競速呢？

七、輾轉得知這項規定乙節：（詳見彈劾文之違法失職之事實與證據之第四條中段、末段描述）

(一)猶記得接受監察委員詢問時，申辯人曾表示：「從未曾看過聯隊所策頒之跑、滑道起降區域飛行管理標準作業程序這份規定；然卻又補充回答：曾有被告知此規定」，這看似輾轉而得知這項規定的申辯人，在此申辯：「其實自始至終（到任至卸任）申辯人是從未透過任何公、私場合獲悉這相關管理作業程序的」，然而之所以在約談時所做的陳述與補充，亦為先前「排演」時在長官指導下的對白…。

(二)申辯人不論是在憲兵 204 指揮部多次的先期「採排」，甚至於 98 年 2 月 20 日到憲兵司令部接受模擬式約詢的先期研討中，均表示真的從未曾聽過有這份規定，但總是讓長官反駁說：「不可以這樣講，因為你在憲兵 355 營營長任期已經歷閱的 1 年多，為什麼還會不知道等語…」。

(三)自 95 年起介入機場警衛任務後，就在空軍基地內所遂行的諸般任務的憲兵官兵而言，憲兵司令部僅有對配屬於空軍各機場內的憲兵部隊在人事、後勤及其他相關會計責任才有權責介入支配與管制，因軍事指揮管制的關係，在情報、勤務與作戰任務上卻是悉屬作戰管制單位（各空軍基地）之權責。因此憲兵司令部對於在空軍基地執勤的憲兵，聯隊是如何對憲兵實施各相關任務訓練、是如何讓官兵對聯隊內部諸般的管制要求與規定熟悉與瞭解的當然並不清楚，卻僅能揆諸常理認定，任職空軍基地 1 年多，理應要熟諳內部相關的重要管制規定。但申辯人質疑如果這規定是如此重要且與基地全體人員切身相關，必須遵循不容懈怠，那空軍聯隊又如何來節制、規範與宣導要求呢？

(四)結論：難道軍事上重要的命令、規定，是要靠官兵猶如蝸牛般的伸出觸角的自己去摸索，甚至靠口耳相傳來據此傳承的嗎？空軍 443 聯隊於 97 年 12 月 5 日事發當日召開的「臨時飛地安檢討會議中」曾提到：「相關管制規定於 94 年即令發

各單位遵循…」，申辯人為了實事求是未免冤抑，遂於會後查閱過去主官留下的業務、公文、裝備甚至經驗等多項移交清冊內，並未納入傳承。

八、缺點改正通知單批示在案乙節：（詳見彈劾文之違法失職之事實與證據之第四條中段描述）

(一)自從 98 年 5 月中旬申辯人看過監察院的彈劾案全文後，對內容中描述違法失職之事實與證據的第四條中內提到：「惟證諸空軍 443 聯隊督察科曾對憲兵 355 營於 97 年 7 月 11 日…相關改進建議及辦理情形均經被彈劾人批示在案」乙事，申辯人看了根本是一頭霧水，空軍 443 聯隊何時演練的？何時發布缺點改正通知單的？申辯人又是在何時批示的？這些縈繞在申辯人腦海裡的問題，竟然無從在回憶與印象當中留下任何蛛絲馬跡？

(二)申辯人因為卸任離職臺南基地憲兵 355 營後，雖想迫切瞭解空軍 443 聯隊到底提供給監察院委員們什麼樣的缺點改正通知單？什麼樣的批示在案紀錄？但無奈囿於身份、立場及權責，根本無從查閱相關在空軍 443 聯隊及憲兵 355 營所存檔的文案去探究，但為了欲進步瞭解其內容詳情，遂於 98 年 5 月 18 日下午致電鈞會議事科科長，並請教調閱卷宗乙事，復經議事科科長說明近期本委員會的通知書會送達機關並交付申辯人，屆時內容盡可詳閱。迄至申辯人於 98 年 6 月 4 日上午正式收執鈞會的通知公文後，始

知彈劾案文附件 6，是一張空軍 443 聯隊督察科逕從單位網路上所下載列印出的通知單（443 聯隊督察科缺點改正通知附件 16）。

(三)申辯人詳閱過通知單內容後仍是一頭霧水，因為何以僅憑一紙通知單中的主官批示欄位內有電腦打字「中校營長江育群等字」，就認定：「相關改進建議及辦理情形均經申辯人批示在案」，且認定申辯人確實在 97 年 7 月 15 日有核批，並對於演習的違失與空軍 443 聯隊的糾正是知情的。然實際上，申辯人從未在聯隊內部的電腦系統上，有見過此一通知單，更遑論有核批的事實了。

(四)結論：申辯人自 96 年 7 月 11 日即因體質羸弱，奉國防部命令通報為「因公三等殘」（國防部傷殘通報詳如附件 17），97 年 7 月 1 日間又因免疫系統不佳罹患蜂窩性組織炎急診入院於臺北國軍松山醫院，迄至 97 年 7 月 16 日才出院（國軍松山醫院診斷證明書詳如附件 18），復於翌日才歸營報到，怎可能在 97 年 7 月 15 日會批示上揭所說的通知單呢？且在事後申辯人於返回工作崗位上，更從未獲悉空軍 443 聯隊督察科或單位內告知此事。

九、16 哨正平哨正、副哨特別守則乙節：（詳見彈劾文之違法失職之事實與證據之第四條末段描述）

申辯人戒慎恐懼到了陌生的空軍環境任職，深怕因有未竟事宜而影響到整體警衛安全的本務，因而自到任臺南

基地後更多次詳研國防部令頒的「國軍警衛勤務教範」（附件 11），且於該教範標示註記應注意的各項警衛工作重點，卻沒有想到因為申辯人疏於對衛兵特別守則中注意事項的熟記，積非成是的險些釀成大禍，回想整起事件此一大意實為最致命關鍵。依據「國軍警衛勤務教範」第一章總則第 01006 條規定：「各級主官，負有衛哨勤務之全責…」。故申辯人坦承對於基地執勤衛兵 16 哨正平哨正、副哨特別守則內注意事項中規範：「嚴禁人員、車輛穿越跑道」乙項規定，是申辯人在臺南基地任職以來所忽略未去加以注意到的，因此申辯人對自己的粗心大意，而付諸幾近是葬送軍職生涯前程的處分，申辯人內心雖然遺憾，但願承受因為申辯人的誤失所付出的代價。

貳、對空軍聯隊管制機制與質疑方面：

一、92 年發生復興航空飛安事件後的管制機制之疑問：

(一)臺南空軍基地於 92 年 3 月 21 日在復興航空飛安事件發生後，遂於 94 年 1 月 7 日（1 年 10 個多月後）策頒「跑、滑道起降區飛行管理標準作業程序」（全文詳如附件 19），且在公文中要求各單位自行利用相關集會向所屬人員持續宣達，並於每季實施擴訓後記錄備查，俾以節制約束機場管制區內飛（地）安全。然不到 1 年，於 95 年 1 月 1 日原空軍防砲警衛司令部第 913 指揮部警衛第 8 營，即依國防部命令改隸由憲兵 204 指揮部 355 營來繼續執行原任務，其中況且不

論上揭基地管制區內飛（地）安全之重要公文保存期限為何僅只列為 3 年？整起空軍改隸憲兵的過程中是如何移交？由誰如何實施監交？致使公文流向不明，根本在 96 年 12 月 5 日申辯人違失事件發生之前，憲兵 355 營的所屬幹部及弟兄沒看過、聽過類似公文書，而卻每天身處於空軍重要軍事管制基地，來遂行相關安全管制工作。

(二)申辯人自 96 年 8 月 1 日到臺南基地任職營長期間，回想後發現在空軍 443 聯隊在各項工作管制的要求及重要命令的宣導，其實是很嚴謹的。因為每年及每半年度聯隊內都會隆重的實施重要的基地防衛戰鬥演訓（代號天龍及精盾操演），每季所屬各單位也會派差勤及休假以外的人員參加擴大行車安全教育，每月亦有基地聯隊長主持的作戰會報（申辯人必定參加）、及副聯隊長主持的基地督察會報（不一定由申辯人參加），每週更有不定時的對憲兵 355 營實施基地狀況防處及實兵演訓，但疑惑的是，為何聯隊「跑、滑道起降區飛行管理標準作業程序」如此重要的要求，卻從未曾有聽聞聯隊內有實施宣達的印象。

(三)申辯人於事後，從 94 年 1 月 7 日空軍 443 聯隊所策頒「跑、滑道起降區飛行管理標準作業程序」內窺知，作業程序內第六項規定中明訂：「每年由聯隊統一時間由部外一級單位依場面標準作業程序自行授課（含配列屬）並將授課資料呈報

聯隊核備（後勤科）…」，然為何憲兵 355 營從未有授課紀錄與呈報，聯隊亦從未稽催要求？那是不是其他單位都有依聯隊的規定來實施授課與記錄並呈報備查，而只有憲兵部隊不需要呢？

(四)自空軍 443 聯隊 94 年 1 月 7 日令頒「跑、滑道起降區飛行管理標準作業程序」至各部隊遵循，嗣後，又於 94 年 4 月 6 日該部作戰科再次令頒「防範跑道入侵指導作為及具體作法」（本件並未令頒至當時的警衛及其他配屬部隊），案內第肆項具體作法之第三條中亦明載（公文詳如附件 20）：「本部將利用年度飛安輔檢及正平專案視導，赴各單位督導及抽測，以強化人員應變能力，有效消弭危安…」。而令人再次疑惑的是，空軍 443 聯隊既然在 92 年的重大飛安事件後，陸續的研定這些縝密的管制機制，可是事隔沒幾個月，不但相關公文沒移交（頒布）、後續會議沒再宣達、新進人員沒施訓、依公文內之要求該稽核督導抽測驗證的，全流於形式，不乏令人聯想，「92 年的事件」帶給這個單位什麼樣的啟示？其到底重視嗎？因此 92 年的飛安事件及 96 年的申辯人違失，是意外？還是意內？

(五)國軍近年來多項管制工作均已朝向資訊化管理，只要非涉國防機密之法規、規定、計畫、命令等文書資料，在軍事內部網路更可查詢所公告之相關資料俾於後人經驗傳承，但如此機制卻未能於空軍 443 聯隊

之網路上所見，著實令人惋惜。

二、識別證通行範圍暨跑道與滑行道的申辯人認知之疑問：

(一)申辯人自 96 年 8 月 1 日到臺南基地任職營長後，空軍 443 聯隊即核發基地識別證（複製詳如附件 21）並於證內規範通行範圍，按識別證內通行範圍可區分：作指中心（作戰指揮中心）、停機坪、油庫區、彈藥庫、機庫堡等 5 處，若識別證中○內有打孔部分，即表示註記管制該證僅限於該區域範圍通行。申辯人所核發的識別證中，在○內是都沒有打孔的，因為據了解，憲兵 355 營為基地地面主要防衛部隊，申辯人於空軍 443 聯隊作戰計畫中任務賦予為機動大隊大隊長，是基地地面防衛部隊的武裝打擊部隊指揮官，所以在識別證上並看不出通行區域範圍的限制。

(二)申辯人並非因此而認知配掛該證，即可於基地內全區通行。在前項第六條的該節中說明申辯人即提到對基地「飛行跑道」與「滑行道」認知繆誤，按國防部 93 年 3 月 15 日翔翥字第 0930000182 號令頒「國軍軍語辭典（92 年修訂本）」第 8-81 頁內對【滑行道】的闡述為：「在機場內，被指定作為往返通道、停機坪、裝卸區等處，供飛機滑行之經路或地區」，復對照上揭識別證所限制之通行範圍，係滑行道內的重要設施多設於基地管制區域中，因此誤認為只有飛機飛行的跑道內人、車才有所禁制，其餘的區域乃經常性需執行戰演訓、勤務

、巡邏等工作，故為合理入內的區境。

三、空軍聯隊召開臨時飛安會後相關會議紀錄內容之疑問：

(一)空軍 443 聯隊督察科於 97 年 12 月 5 日當日下午，即因申辯人「闖越管制區影響基地飛行安全」乙事，而召開「臨時飛地安檢討會議」，其督察科的會議紀錄迄至 97 年 12 月 15 日（10 日後）才完成簽擬，97 年 12 月 16 日才經奉聯隊長批示，然會議紀錄內的相關記述內容，針對申辯人及空軍 443 聯隊內部與會長官於會中所提出的六點質疑是漏納入記載項目的：

1. 為何憲兵對 94 年間基地所策頒至所屬各單位的相關飛安規定不知情？
2. 為何憲兵不知道進入飛行跑、滑道要先行通報塔台申請管制的作業不瞭解？
3. 為何憲兵沒有配賦可以申請與塔台構聯的通信器材？
4. 為何跑、滑道上有設置警示燈號管控人車，憲兵不瞭解設於何處？
5. 為何憲兵營及各配屬部隊進駐基地執勤，基地相關部門未先期辦理相關講習？
6. 為何過去申辯人循此路線實施巡察，從未獲相關部門告知違失，甚至糾正？

(二)上揭六項疑慮，是申辯人及空軍 443 聯隊內部與會長官於檢討會中提出（詳見附件 26，申辯人於 98 年 2 月 13 日在對憲兵 204 指揮部所撰擬的全案始末內文），但是看

到的事後的紀錄中雖部分有納入討論，但紀錄中多項內容卻與當日會議呈現的不符，故申辯人實在不瞭解空軍 443 聯隊，可曾實事求是的從申辯人違失中去探究未來所應策進改善的具體作為，而非盜鈴掩耳的粉飾。遑論 92 年飛安事件殷鑑不遠。

四、主官重要聯務交接與監交作業之疑問：

(一)依據 95 年 8 月 18 日修正施行的「陸海空軍軍士官職務交接規則」(全文詳見附件 22)中規範：申辯人營長的職務交接均悉依相關其第三條、第五條的規定親自辦理移交，然在該規則第七條中亦訂：「對於第三條所定各類交接事項，應由各權責單位之隸屬上級主管單位派員完成監交…」，申辯人於 97 年 1 月 3 日即奉命離開憲兵 355 營(命令詳見附件 23)，至 97 年 1 月 5 日上午有返營依上揭規定實施各項交接，期間均分與空軍 443 聯隊聯隊長及其作戰科長等相關人員、部門親自面報，甚至 97 年 1 月 5 日上午偕新任營長張宏寬向作戰科長報告要到各衛哨現地說明…，遺憾的竟然在各階段的主官重要軍職交接當中，沒有任何長官甚至派員辦理到場監交等事宜。令申辯人不解的是，到底憲兵在空軍內部執行相關任務是誰要辦理監交工作？

(二)在規則中的第三條「各級軍職主管(管)應移交之事項」第四款「各級部隊長交接事項」中所律訂的移交項目有兩點，其中亦並不包括單位勤務衛哨，也難怪 98 年 2 月 20

日申辯人至憲兵司令部接受「0224 監委調查案提報」，在研討會中還被憲兵司令譏為：「當初不要這麼負責的實施勤務衛哨交接，就不會有今日的事件…」。沒想到軍中一句「苦幹實幹，撤職查辦」的順口溜，竟應驗在申辯人身上，想想真是情何以堪！

(三)申辯人卸任之際，清楚的曉得空軍基地內有多處作業規範，是過去 20 年來的在憲兵的服務經驗中，所未曾看過與聽聞的。據此，為了要讓後任的主官於最短的時間內不需要靠自己的摸索即能進入狀況，在申辯人於 97 年 12 月 5 日當天的交接過程中，第一件移交的工作還不是像以往過去主官移交時，首先針對裝備財產與預算財經實施交接，而是把 1 年 5 個月內所蒐集到(因為聯隊顯少對本營發文，故部分過去文案、規定只能靠申辯人協調相關部門複製)空軍 443 聯隊的每一份計畫、規定、命令等劃下重點甚至加註眉批後，逐頁逐條的親自向張宏寬當面說明，豈料自認嚴謹的交接工作，換取的竟是身敗名裂與萬劫不復。

參、其他補充方面：

據悉，國軍自在 96 年度實施「漢光 23 號演習」結束後，在演習總檢討會議中，當時與會的空軍司令部層峰即對甫於 95 年 1 月 1 日剛接替原空軍警衛部隊的憲兵部隊，在執行機場警衛及地面安全維護工作上，是否能維持以往不墜之戰力，而提出質疑？經奉國防部長裁定「透過實兵演練驗證」後，遂於 97 年

起由副參謀總長吳達彭上將率國防部相關聯參巡迴赴各空軍基地實施稽核評鑑。臺南空軍 443 聯隊自受命後，於 97 年 2 月份起陸續透過業務檢查、兵棋推演、實兵驗證等來強化基地內各項整備工作，復經副參謀總長吳達彭上將於 97 年 3 月份帶班實施現地評核後，臺南空軍基地榮膺為績優單位（績優單位有功人員獎勵案詳見附件 24），而期間聯隊多少次的集體綜合演練、預校及單位內部自行所為之練習及預演，無不是在基地內所劃設的管制區域來執行。在期間若說是空軍 443 聯隊內集體的演練，採團進團出方式進出管制區域，且事先由其內部申請管制放行即罷，而在本憲兵 355 營及其他地面武裝部隊在管制區域內，所自行的訓練及預演，為何竟從未聽過要通報塔台、申請放行、申請專用無線電等方式…，即可進該區操演。針對此一矛盾，試問，其管制機制何在？難道部隊長期以來的勤訓苦練的，與實際空軍 443 聯隊所規定的竟是一套是一套嗎？

申辯人自 77 年 9 月 17 日從軍以來，無論各階段重要的軍事教育與工作職務歷閱，多是在憲兵所屬之組織體系下完成淬煉，迄至 96 年 8 月 1 日奉命就職憲兵 355 營營長乙職後，自覺不論空軍基地內任務、特性等屬性，均較於以往職務有更高的不同與挑戰，且深知空軍戰力的發揚，基本應首重於地面警衛（戒）安全維護工作的無虞下才能發揮其基本戰力，感此更是不敢懈怠。然而在國軍近年積極推動軍事事務革新中，軍隊面臨組織急遽變遷、部隊任務轉型、官兵役期限縮等因，因此在人力的資源、

工作的接軌、經驗的傳承之克服上，要面臨更嚴峻的考驗（喻如隨兵役法修正後，士兵基本法定役期由原 2 年縮短為 1 年，然而再減去入伍、專長教育及學校軍訓課程役期的折抵，實際在單位服務僅剩約 9 個多月時間，況自週休二日後平均每月休假又 9 至 10 天），鑑此，申辯人自到任憲兵 355 營營長乙職以來，只要是在營的一日，每天定親自邀集所屬重要主官（管）、幹部、幕僚等人召開「勤務、訓練暨內部管理檢討會議」（申辯人過去主持會議指裁事項紀錄詳見附件 25），會中除針對當日勤務、訓練暨內部管理工作上疏漏不足之處提出檢討以圖策進外，並於會中宣達要求，然而申辯人不諱言的慚愧表示，本營官兵每日身歷臺南重要空軍軍事基地內，卻從未曾有相關「基地跑、滑道管制」的宣導紀實，丟臉的是「主官自己都不知道」，所以更提不上如何教育這一梯一梯有如流水般來去的士兵了。

肆、總結：

綜上陳述綦詳，其意揭糞事實全貌與監察院調查結果相悖處，而強調非圖詭辯、矜憫而所為之飾卸之詞。於監察院委員約詢前，申辯人幾乎經常性的接受部隊的伐問與指導（研討過程中，肆應監察委員約詢時所為的答覆內容演譯經過，申辯人所撰擬的報告紀錄詳如附件 26，另除憲兵 204 指揮部工作行程表可端詳出召開過會議外，研討過程中指揮部及司令部並無留下相關文書紀錄），身心已然俱疲，而各級官長咸認「錯在你其他無須牽連」，致踟躕乃至三緘其口甚至不多置喙，是外界難以身歷其境所感受的，迄於監察委員約詢時所為之

拂逆內心的陳詞與多處緘默，實因心陷囹圄且多般顧忌…申辯人因難辭其咎，對於部隊已給予的罷官調職、記過（申辯人懲處命令如附件 27）之懲罰且連帶著年度考績、未來進修、勳章敘領等種種影響，雖無奈面對，但更難過的是軍旅職涯因此蒙塵。申辯人感懷國家、軍隊多年的培育、包容及恩澤，亦希望爾後國軍部隊更能借此殷鑑防微杜漸甚至正本清源是所至盼。並提出下列附件 1 至 27 之書證影本以為證據。（附件 1 至附件 27 省略）

監察院原提案委員對於被付懲戒人所提申辯書之核閱意見：

- (一)關於無視燈號行駛乙節，被付懲戒人以「個人非『無視管制燈號行駛』，是於過去根本就不知道有此號誌的設置」為由申辯，惟依本院調查委員於 98 年 2 月 24 日現地履勘所攝蒐證照片顯示，號誌燈位置明顯，並無草長掩蓋之虞（詳附照片圖），且臺南機場係屬軍民合用機場，每日均有固定大型民航班機起降，若燈號位置不佳視野受限，焉有不立即反應要求改善之理。
- (二)關於未循律定路線穿越乙節，按憲兵 355 營第 2 連第 16 哨正平哨正、副哨特別守則（詳彈劾案文附件 2，見第 2 頁至第 5 頁）第三之(四)點規定：「嚴禁人員、車輛穿越跑道。」，被付懲戒人江育群中校身為臺南空軍基地警衛勤務最高主官豈會不知，此於本院彈劾案文違法失職之事實與證據二敘述甚詳，不再贅述。
- (三)關於被付懲戒人未先行取得放行許

可，未攜帶無線電與塔台先完成通聯，案外人張宏寬中校證稱有被告知至第 16 哨需折返乙節等，均經調查屬實，並有筆錄為證，渠所辯係輾轉得知「跑、滑道起降區域飛行管理標準作業程序」，縱屬不虛，依彈劾案文違法失職之事實與證據四，亦難解應負之責。

- (四)有關巡查時不會穿越跑道乙節，被付懲戒人雖云以往（97 年 8 月 7 日）亦曾陪同長官循本次路線穿越跑道巡視，卻從未被告知有何違失，據此卸責，惟上開事項尚不能阻卻渠違法逕行穿越跑道之事實，仍應予以懲戒。

- (五)綜上所述，本案被付懲戒人江育群中校身為臺南空軍基地警衛勤務最高主官，卻未經申請核准及與塔台完成通聯，擅自駕車穿越機場跑、滑道管制區，嚴重損及基地飛（地）安全與國軍主官形象，違失情節重大，被付懲戒人違失情節於彈劾案文已敘明綦詳，其有違公務員服務法等相關規定至為明確，渠所申辯各節均屬事後卸責之詞，委無可採，仍請貴委員會依法予以懲戒，以肅官箴。並提出 98 年 2 月 24 日履勘現場所拍攝之管制燈號照片 2 張以為證據。

理由

本件監察院彈劾意旨略以：被付懲戒人江育群，原任職憲兵司令部 204 指揮部 355 營中校營長，於 97 年 12 月 5 日上午駕駛 1.6 軍用藍色主官車，搭載即將接任營長之張宏寬中校實施機場衛哨管制區域現地簡介時，既

未依規定先行申請取得機場飛管單位放行之許可，亦未攜帶無線電與塔台完成通聯，更無視進入管制區之交管燈號為紅燈，即逕行開車穿越跑、滑道管制區，迫使一架即將進場降落之經國號戰機緊急重飛，其行為嚴重危害基地安全與國軍主官形象，違反公務員服務法第 1 條、第 5 條及第 7 條規定公務員應依法律命令所定，執行職務及應謹慎勤勉，執行職務應力求切實等規定，違失情節重大，爰依法提案彈劾，移請審議等情。本會審議結果如下：

一、被付懲戒人江育群原係憲兵司令部 204 指揮部 355 營（下稱憲兵 355 營）中校營長（任期自 96 年 8 月 1 日至 97 年 12 月 2 日，97 年 12 月 3 日起轉任憲兵司令部 204 指揮部中校後勤參謀官），該 355 營係負責維護臺南機場地面安全之任務。空軍 443 戰術戰鬥機聯隊（下稱空軍 443 聯隊），為加強維護臺南機場飛機起降之安全，於 94 年 1 月 7 日以平武字第 0940000185 號令，將該聯隊「跑、滑道起降區域飛行管理標準作業程序」發予該聯隊所屬包含防砲警衛司令部第 913 指揮部警衛第 8 營（該第 8 營於 95 年 1 月 1 日改隸為憲兵 355 營，於原駐地，以原編原裝執行維護臺南機場地面安全之原任務）之各單位，令各單位進入跑、滑道起降區域時，確依該作業程序執行，以確保飛（地）安全。依該作業程序有關「進入跑、滑道起降區域作業程序及注意事項」一節規定：（一）各單位執行場面勤務之工作車輛及人員（包含民間施工人員），須進入管制區域（跑、滑道、起降區）執行任務單位，於進

入場面前先至飛管分隊完成登記，飛管分隊值班人員以專線回報作指中心值班人員，作指中心值班人員回報科勤官，再由科勤官請示高勤官獲准後，回覆作指中心值班人員及飛管分隊值班人員，並由飛管分隊值班人員宣達：本場飛行動態、跑道使用方向、值勤時遇飛機進場之處置等相關注意事項，並填寫「宣導事項暨場面管制登記簿」；（二）飛管分隊於獲得高勤官許可進入場面後，應與塔台相互確認不影響飛行動態後，始可放行……；（三）各單位人員（含車輛駕駛）進入管制區域作業時，應攜帶無線電於飛管室現場與塔台完成通聯後，始得進入管制區域；……（七）任何未經無線電向塔台提出申請之車輛，一律禁止行經跑、滑道管制區。又依憲兵 355 營第 2 連第 16 哨正平哨正、副哨特別守則（下稱 16 哨特別守則）第三之（四）點亦規定「嚴禁人員、車輛穿越跑道」。被付懲戒人原為憲兵 355 營營長，依其職責，自應熟知上揭規定，並以身作則嚴守上揭規定，詎其於 97 年 12 月 3 日自憲兵 355 營長，轉任憲兵 204 指揮部中校後勤參謀官，而於同年 5 月 5 日回憲兵 355 營續行補辦理營長職務交接工作時，於當日上午 11 時 40 分許，親自駕駛 1 千 6 百西西轎車型軍用藍色主官車，搭載甫於同年 3 月 3 日接任其營長職務之張宏寬中校，實施臺南機場衛哨管制區域現地簡介，於完成 16 哨任務說明後，欲往另側 15 哨為簡介時，為圖一時利便，不由外環巡場道路續往跑道另側之 15 哨，竟於未依上揭

作業程序規定，先行申請取得機場飛管單位放行之許可，又未攜帶無線電與塔台完成通聯，以及疏於注意當時進入跑、滑道管制區之交管燈號為紅燈之情況下，違反衛哨 16 哨特別守則所為「嚴禁人員、車輛穿越跑道」之規定，逕行駕車穿越跑、滑道管制區，致迫使一架即將進場降落之經國號戰機，因獲得飛輔室通知而緊急重飛，發生嚴重危害飛安之事件，亦有損國軍主官之形象。

二、上揭事實，有被付懲戒人於受監察委員約詢時及於本會調查程序中，就渠於上揭日期，續行補辦理憲兵 355 營營長職務交接工作時，如何為甫接任營長職務之張宏寬中校簡介機場衛哨管制區域及衛哨任務，而於上述時地，違背上揭作業程序及衛哨守則所為禁止規定，駕駛車輛，穿越機場跑、滑道管制區，致發生上述危害飛安安全事件等情之供述、證人張宏寬於受監察委員約詢時所為證述可資證實。復有空軍臺南基地起降管制區圖、空軍 443 聯隊上述令及作業程序，16 哨特別守則以及監察院調查委員於 98 年 2 月 24 日履勘現場所拍攝之管制燈號照片等附卷可資佐證。又按被付懲戒人既原為憲兵 355 營營長，擔任負責機場安全衛哨之主官，依其職責對於上揭管理作業程序，理應熟悉，其於受監察委員約詢時，亦供認於之前營長交接時，雖未曾看到該作業程序規定，但有被告知此一規定等語。其申辯意旨翻異前詞，改稱：其到任憲兵 355 營營長至卸任，自始至終，迄未透過公私場合獲悉該管理作業

程序之規定，在監察委員約詢時所為陳述，純係先前排演時在長官指導下之對白云云，自難採信。其餘所為申辯各節及所提出之證據（詳事實欄所載），僅足供處分輕重之參酌，並不能執為解免其咎責之論據，其違失事證已臻明確。核其所為，係有違公務員服務法第 5 條及第 7 條所定公務員應謹慎，執行職務應力求切實之旨。爰審酌其違失行為造成危害飛安安全，損及國軍主官形象等一切情狀，酌處如主文所示之懲戒處分。至被付懲戒人縱曾經其主管長官予以行政懲處，依稽核公務員懲戒處分執行辦法第 6 條規定，亦因其同一行為經移送本會審議，原處分應失其效力，不生一事兩罰之問題，附此敘明。

據上論結，被付懲戒人江育群有公務員懲戒法第 2 條各款情事，應受懲戒，爰依同法第 24 條前段、第 9 條第 1 項第 3 款及第 13 條議決如主文。

訴願決定書

監察院訴願決定書

(98)院台訴字第 0983210070 號

訴願人：○○○

訴願人因公職人員利益衝突迴避事件，不服本院 98 年 1 月 23 日(98)院台申利罰字第 0981800535 號罰鍰處分書所為處分，提起訴願，本院決定如下：

主文

訴願駁回。

事實

緣訴願人○○○行為時擔任苗栗縣竹南鎮鎮長，為公職人員利益衝突迴避法第 2 條規定之公職人員。○○○及○○分別為訴願人之妻舅及連襟，為訴願人之二親等旁系姻親；○○○為訴願人之胞弟，為訴願人之二親等旁系血親，皆為該法第 3 條第 2 款所定之關係人。訴願人於 91 年 4 月 10 日進用○○○（至 92 年 10 月 24 日離職）及○○（至 93 年 8 月 1 日離職）為該鎮公所清潔隊隊員，於 91 年 5 月 1 日至 92 年 12 月 31 日進用○○○為該鎮公所臨時人員。苗栗縣政府認訴願人涉有違反公職人員利益衝突迴避法情事，分別以 93 年 8 月 5 日府政預字第 0930081725 號函及 96 年 12 月 5 日府政預字第 0960180878 號函移送本院處理。本院調查後認定訴願人未依法迴避，直接使○○○、○○、○○○等 3 人獲取非財產上利益，違反該法第 6 條及第 10 條第 1 項第 2 款規定。依該法第 16 條、行政罰法第 8 條但書、第 18 條第 3 項及第 25 條規定，分別處以罰鍰新臺幣（下同）34 萬元，合計 68 萬元。訴願人不服，提起訴願，案經本院公職人員財產申報處檢卷答辯。

理由

一、按公職人員利益衝突迴避法第 2 條規定：「本法所稱公職人員，指公職人員財產申報法第 2 條第 1 項所定之人員。」第 3 條第 2 款規定：「本法所定公職人員之關係人，其範圍如下：…公職人員之二親等以內親屬。…」第 4 條第 1 項及第 3 項規定：「本法所稱利益，包括財產上利益及非財產上利益。」「非財產上利益，指有利公職人員或其關係人

於政府機關、公立學校、公營事業機構之任用、陞遷、調動及其他人事措施。」第 5 條規定：「本法所稱利益衝突，指公職人員執行職務時，得因其作為或不作為，直接或間接使其本人或其關係人獲取利益者。」第 6 條規定：「公職人員知有利益衝突者，應即自行迴避。」第 10 條第 1 項第 2 款規定：「公職人員知有迴避義務者，應依下列規定辦理：…二、其他公職人員應停止執行該項職務，並由職務代理人執行之。」第 16 條規定：「違反第 10 條第 1 項規定者，處新台幣 1 百萬元以上 5 百萬元以下罰鍰。」

二、本件訴願人○○○係苗栗縣竹南鎮鎮長，為公職人員利益衝突迴避法第 2 條規定之公職人員，明知其妻舅○○○、連襟○○及胞弟○○○皆為同法第 3 條第 2 款所定之關係人，未依法自行迴避，仍於 91 年 4 月 10 日進用○○○、○○為該鎮公所清潔隊隊員，91 年 5 月 1 日進用○○○為該鎮公所臨時人員，使渠等 3 人獲取於苗栗縣竹南鎮公所任清潔隊隊員及臨時人員之非財產上利益。經本院調查後，認訴願人違反公職人員利益衝突迴避法屬實，乃依公職人員利益衝突迴避法第 16 條、行政罰法第 8 條但書、第 18 條第 3 項及第 25 條規定，分別處以罰鍰 34 萬元，合計 68 萬元。訴願人不服，訴願主張略以：（一）基於「有責任始有處罰」原則，對於違反行政法上義務之處罰，應以行為人主觀上有可非難性及可歸責性為前提，如行為人主觀上並非出於故意或過失，應無可非難性及可歸責性，即不應處罰。大法官釋字第 275 號解釋理

由書說明「行政罰係屬對人民之制裁，原則上應有可歸責之原因」，95 年 2 月 5 日施行之行政罰法第 7 條第 1 項即就此原則加以明文規定。訴願人對公職人員利益衝突迴避法等相關規定並無認識，鈞院調查結果亦認定訴願人不知法律規定。且鈞院並無具體事證可認定訴願人違反利益衝突義務在主觀上具故意或過失，卻先援引法務部 93 年 5 月 4 日法政決字第 0930006395 號函釋，認定訴願人知悉「構成公職人員利益衝突迴避處罰或迴避義務之基礎事實」，復以 95 年 2 月 5 日施行之行政罰法第 8 條規定加以處罰，實有可議之處。此函釋係艱深之法律概念，且作成於訴願人僱用二等親之後；不知法規原無處罰之明文，係行政罰法就此加以補充，況行政罰法於 95 年 2 月 5 日施行，亦在訴願人僱用二等親之後，依此規定處罰，難使訴願人信服。(二)無論「減輕」、「免除」皆由行政機關本於職權依具體個案審酌衡量，訴願人「不知法律規定」、「於知悉法律禁止未為迴避之進用後，立即予以終止」、「其違法行為後之態度尚稱良好」、「有關之規範概念尚未普及」、「僱用關係人所任職位係屬基層，薪資亦甚低微」等情事皆業經調查確定。另查本法與本案有關之法務部函釋皆出於訴願人僱用二等親之後，訴願人在僱用時並無法瞭解相關函釋規定，事先避免幾無可能。綜觀上述種種可審酌之狀況，若仍係「減輕」，不知何種案件該當「免除」處罰。鈞院對本案之裁量失衡，使行政罰法第 8 條但書規定受到限縮。

三、公職人員利益衝突迴避法係 89 年 7 月

12 日經總統公布施行，旨在促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避之規範，有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送。查法務部 93 年 5 月 4 日法政字第 0930006395 號函釋：「按公職人員利益衝突迴避法第 6 條規定：公職人員『知』有利益衝突者，應即自行迴避……；第 10 條規定：公職人員『知』有迴避義務者等；揆諸上開規定之『知』……為具有目的性、意向性之故意行為，其違反之處罰規定亦當限於故意型態，而不及於過失。至司法院大法官會議第 275 號解釋所稱『人民違反法律上之義務而應受行政罰之行為，法律無特別規定時，雖不以出於故意為必要，仍須以過失為其責任條件』，僅為補充解釋，於法律對行政罰之責任條件無特別規定時，方有其適用。又前開『知』有利益衝突或迴避義務者，係指知悉『構成公職人員利益衝突迴避法處罰或迴避義務之基礎事實』而言，並非『公職人員利益衝突迴避法之處罰規定』本身……。」另該部 94 年 4 月 13 日法政決字第 0930040451 號函釋：「『故意』在本法既無特別規定，則參照刑法第 13 條規定包括『知』與『欲』兩要素。如是，則鄉長進用其子擔任該公所清潔隊員情形，鄉長只須知悉被進用者係其子，清潔隊員之任用為其職權所能決定，而仍決意任用其子為鄉公所清潔隊員，未迴避職務行使，即已違反本法規定。至鄉長不知悉此種情形屬『利益衝突』，甚至不知本法有處罰之規定，要皆與故意之成立無涉。」法務部為本法之主管機關，其就法規所為之釋示，係為執行法律所為之解釋性行政規

則，旨在闡明法規之原意，並未創造新的權利義務關係，依司法院釋字第 287 號解釋，應自法規生效之日起有其適用。訴願人稱其對公職人員利益衝突迴避法等相關規定並無認識，然訴願人知悉○○○、○○及○○○分別為其妻舅、連襟及胞弟，亦知悉進用清潔隊員及臨時人員為其職權所能決定，此有本院公職人員利益衝突迴避調查案件詢問筆錄在卷可稽。是以，訴願人進用○○○等 3 人之行為，在主觀上具有故意，確已該當本法第 6 條之要件。法律經總統公布施行後，人民即有遵守義務，不得以不知法律而免除責任。訴願人稱前揭法務部 93 年 5 月 4 日函釋係艱深之法律概念，且作成於訴願人僱用二等親之後一節，核屬卸責之詞。

四、按行政罰法第 8 條規定：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」第 18 條第 3 項規定：「依本法規定減輕處罰時，裁處之罰鍰不得逾法定罰鍰最高額之二分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之二分之一；同時有免除處罰之規定者，不得逾法定罰鍰最高額之三分之一，亦不得低於法定罰鍰最低額之三分之一。……」上揭行政罰法第 8 條之文字經查係參考 94 年 2 月修正前刑法第 16 條之用語，對於不得因不知法規而免除行政處罰責任之見解，基於法律一經公布，人民即有遵守義務之原則，並參酌刑法之相關規定及法理，於行政罰法施行前早已為實務及學界所採用，僅係行政罰法制定時予以明文化而已，非謂行政罰法施行後始不得免除行政處罰責任，否則在行政罰法施行前，違反行政法上義

務而受處罰者，如均以「不知法規」為理由，主張免罰，相關處罰規定豈不均形同具文。訴願人主張不知法規原無處罰之明文，係行政罰法就此加以補充，況行政罰法於 95 年 2 月 5 日施行，亦在訴願人僱用二等親之後云云，委無足採。訴願人為公職人員，原有知法、守法之義務。原處分衡酌訴願人違法情節，認其稱不知法律規定應屬實情、違法行為後之態度尚稱良好、行為時有關之規範概念尚未普及、其僱用關係人所任職位係屬基層，薪資亦甚低微，情節尚非重大等等，爰依據行政罰法第 8 條但書及第 18 條第 3 項規定，將其 2 個進用行為之罰鍰各減至 34 萬元，合計 68 萬元。經核原處分已依法減輕至最低額度，其處分並無不當，應予維持。

五、據上論結，本件訴願為無理由，爰依訴願法第 79 條第 1 項規定，決定如主文。

