
目 錄

大 事 記	意事項」…………… 5
一、監察院 96 年 7 月大事記……………1	調 查 報 告
一 般 法 規	一、國防二法實施後，對國軍建立 文官制度現況之檢討專案調查 報告（一）…………… 7
一、修正「行政訴訟法」部分條文……2	
二、修正「各機關職務代理應行注	

大 事 記

一、監察院 96 年 7 月大事記

- 2 日 監察院第 141 期公職人員財產申報資料專刊出刊，計有立法院立法委員孔文吉等 117 人次之財產申報資料。
- 23 日 監察院舉行 96 年 7 月份工作會報。
- 31 日 監察院 96 年 7 月份含到院陳情 60 件，計收受人民書狀 496 件，已處理 478 件（含上個月留待處理案件）。其中監察業務處處理 476 件，各委員會處理 2 件，其餘留待下月繼續處理。所處理之 478 件，經扣除非屬陳訴性質書狀（含不屬監院職權、陳訴內容空泛、需陳訴人補充說明或補送資料、其他如發抒意見、陳述遭冒名、通知變更地址等）136 件後，所餘屬於陳訴性質者 342 件，如改以案由計算為 247 案。經審核相關資料先行處理情形為：
1. 屬同一案件，重複陳訴併案處理 44 案。
 2. 應循或已循司法或行政救濟程序，函復陳訴人依法辦理 65 案。
 3. 各機關正處理中，或屬各機關應先行處理或屬建議性，送請各機關參處 81 案。
 4. 函請各機關查處、說明、補送資料 57 案。

監察院監察調查處針對近期發生社會關注之重大事件，指派監察調查人員，先期資料蒐集、案情研析及擬處意見等，俟第 4 屆監察委員就職後，提供行使職權之參考。96 年 7 月份計 7 案如下：

1. 空軍官校自 94 年 11 月 1 日起將 AT-3、T-34 教練機修護補給業務委託漢翔公司經營，然履約初期，承攬人涉以「渦電流檢測」代替合約規定之 X 光金屬疲勞檢測，向空軍請款。遭人舉發後，復洽中聯公司出具不實之 X 光檢測資料，涉有違失，有深入調查必要。
2. 台灣租車旅遊集團一部遊覽車於 96 年 6 月 24 日搭載新竹縣竹東鎮嘉康利公司 34 名會員，在陽明山仰德大道與永公路口，疑因煞車失靈撞上小汽車後，翻落近百公尺山谷，造成 8 人死亡、25 人輕重傷之慘劇。又該路段常發生死亡車禍，主管機關是否涉有道路安全措施維護不善之違失，應予究明。
3. 台灣彰化地方法院檢察署檢察官林依成，指揮警調單位偵辦林麗娟賄選案件，涉有違法搜索、拘提、訊問被告等多項違失。且於縣議會開議期間，涉及違法拘提縣議員王敏光，有深入瞭解之必要。
4. 96 年 7 月 8 日報載：佛光大學林姓研究所所長涉性侵女研究生。近年來此類案件時有所聞，教育主管機關之處置為何？有無監督不

- 周之疏失，應予查明。
5. 行政院衛生署罔顧農委會業將瘦肉精（ractopamine）公告為動物用禁藥之公文通報，逾 9 個月未落實規劃查驗市售肉品是否含該禁藥之相關配套措施。迨養豬團體不斷促請加強查驗始展開抽驗，並赫然發現屬實，始行查處。凸顯現行進口肉品食用安全查驗，暨政府部會間橫向協同執法機制諸多缺漏，涉有嚴重怠失，應予查明。
 6. 據報載：金管會副主委張秀蓮、前銀行局長曾國烈及前財政部長李庸三等人，漠視中央銀行自 88 年起，每年對力華票券之金融檢查報告所列各項缺失，怠於執行公權力，致使力霸掏空案愈行惡化。涉有圖利他人等不法情事，允宜深入查明。
 7. 96 年 7 月 21 日下午，臺北市貓空纜車突然停擺，數百名乘客受困半空中悶熱車廂約兩小時。臺北市政府相關單位之營運管理、故障維修、危機應變等措施，顯有疏失，應予查明。

監察院監察調查處 96 年 7 月，辦理調查人員在職訓練課程如下：

1. 「孫子兵法的智慧思考」3 小時，參研人數約 80 人。
2. 「蒐證器材講習」5 次，共 5 小時，參研人數 62 人。

監察院本（7）月份經同意許可第 12 任總統、副總統擬參選人設立政

治獻金專戶 1 戶。第 7 屆立法委員擬參選人設立政治獻金專戶 14 戶。台南市北區文元里第 18 屆里長補選擬參選人設立政治獻金專戶 1 戶。均已依規定辦理公告。

***** 一 般 法 規 *****

一、修正「行政訴訟法」部分條文

司法院 函

發文日期：中華民國 96 年 7 月 31 日

發文字號：院台廳行一字第 0960016048 號

主旨：中華民國 96 年 7 月 4 日修正公布之「行政訴訟法」部分條文，本院定自中華民國 96 年 8 月 15 日施行，請查照。

說明：依據行政訴訟法第三百零八條第二項規定辦理。

院長 翁岳生

增訂行政訴訟法第十二條之一至第十二條之四及第九十八條之一至第九十八條之六條文；並修正第四十九條、第九十八條至第一百條、第一百零三條、第一百零四條、第一百零七條及第二百七十六條條文

第十二條之一 起訴時法院有受理訴訟權限者，不因訴訟繫屬後事實及法律狀態變更而受影響。

訴訟繫屬於行政法院後，當

事人不得就同一事件向其他不同審判權之法院更行起訴。

第十二條之二 行政法院認其有受理訴訟權限而為裁判經確定者，其他法院受該裁判之羈束。

行政法院認其無受理訴訟權限者，應依職權以裁定將訴訟移送至有受理訴訟權限之管轄法院。數法院有管轄權而原告有指定者，移送至指定之法院。

移送之裁定確定時，受移送之法院認其亦無受理訴訟權限者，應以裁定停止訴訟程序，並聲請司法院大法官解釋。

受移送之法院經司法院大法官解釋無受理訴訟權限者，應再行移送至有受理訴訟權限之法院。

當事人就行政法院有無受理訴訟權限有爭執者，行政法院應先為裁定。

行政法院為第二項及前項之裁定前，應先徵詢當事人之意見。

第十二條之三 移送訴訟前如有急迫情形，行政法院應依當事人聲請或依職權為必要之處分。

移送訴訟之裁定確定時，視為該訴訟自始即繫屬於受移送之法院。

前項情形，行政法院書記官應速將裁定正本附入卷宗，送交受移送之法院。

第十二條之四 行政法院將訴訟移送至其他法院者，依受移送法院應適用之訴訟法定其訴訟費用之徵收。移送前所生之訴訟費用視為受移送法院訴訟費用之一部分。

應行徵收之訴訟費用，行政法院未加徵收、徵收不足額或徵收超額者，受移送法院應補行徵收或退還超額部分。

第四十九條 當事人得委任代理人為訴訟行為。但每一當事人委任之訴訟代理人不得逾三人。

行政訴訟應以律師為訴訟代理人。非律師具有下列情形之一者，亦得為訴訟代理人：

- 一、稅務行政事件，具備會計師資格者。
- 二、專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
- 三、當事人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。

委任前項之非律師為訴訟代理人者，應得審判長許可。

第二項之非律師為訴訟代理人，審判長許其為本案訴訟行為者，視為已有前項之許可。

前二項之許可，審判長得隨時以裁定撤銷之，並應送達於為訴訟委任之人。

訴訟代理人委任複代理人者，不得逾一人。前四項之規定，於複代理人適用之。

第九十八條 訴訟費用指裁判費及其他進行訴訟之必要費用，由敗訴之當事人負擔。但為第一百九十八條之判決時，由被告負擔。

起訴，按件徵收裁判費新臺幣四千元。適用簡易訴訟程序之事件，徵收裁判費新臺幣二千元。

第九十八條之一 以一訴主張數項標的，或為訴之變更、追加或提起反訴者，不另徵收裁判費。

第九十八條之二 上訴，依第九十八條第二項規定，加徵裁判費二分之一。

發回或發交更審再行上訴，或依第二百五十七條第二項為移送，經判決後再行上訴者，免徵裁判費。

第九十八條之三 再審之訴，按起訴法院之審級，依第九十八條第二項及前條第一項規定徵收裁判費。

對於確定之裁定聲請再審者，徵收裁判費新臺幣一千元。

第九十八條之四 抗告，徵收裁判費新臺幣一千元。

第九十八條之五 聲請或聲明，不徵收裁判費。但下列聲請，徵收裁判費新臺幣一千元：

- 一、聲請參加訴訟或駁回參加。
- 二、聲請回復原狀。
- 三、聲請停止執行或撤銷停止執行之裁定。
- 四、起訴前聲請證據保全。
- 五、聲請重新審理。
- 六、聲請假扣押、假處分或撤銷假扣押、假處分之裁定。

第九十八條之六 下列費用之徵收，除法律另有規定外，其項目及標準由司法院定之：

- 一、影印費、攝影費、抄錄

費、翻譯費、運送費及登載公報新聞紙費。

二、證人及通譯之日費、旅費。

三、鑑定人之日費、旅費、報酬及鑑定所需費用。

四、其他進行訴訟及強制執行之必要費用。

郵電送達費及行政法院人員於法院外為訴訟行為之食、宿、交通費，不另徵收。

第九十九條 因可歸責於參加人之事由致生無益之費用者，行政法院得命該參加人負擔其全部或一部。

依第四十四條參加訴訟所生之費用，由參加人負擔。但他造當事人依第九十八條第一項及準用民事訴訟法第七十九條至第八十四條規定應負擔之訴訟費用，仍由該當事人負擔。

第一百條 裁判費除法律別有規定外，當事人應預納之。其未預納者，行政法院應定期命當事人繳納，逾期未納者，行政法院應駁回其訴、上訴、抗告、再審或其他聲請。

進行訴訟之必要費用，行政法院得定期命當事人預納。逾期未納者，由國庫墊付，並於判決確定後，依職權裁定，向應負擔訴訟費用之人徵收之。

前項裁定得為執行名義。

第一百零三條 准予訴訟救助者，暫行免付訴訟費用。

第一百零四條 民事訴訟法第七十九條至第八十五條、第八十七條至第九十

四條、第九十五條、第九十六條至第一百零六條、第一百零八條、第一百零九條之一、第一百一一條至第一百三條之規定，於本節準用之。

第一百零七條 原告之訴，有下列各款情形之一者，行政法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，審判長應定期間先命補正：

- 一、訴訟事件不屬行政訴訟審判之權限者。但本法別有規定者，從其規定。
- 二、訴訟事件不屬受訴行政法院管轄而不能請求指定管轄，亦不能為移送訴訟之裁定者。
- 三、原告或被告無當事人能力者。
- 四、原告或被告未由合法之法定代理人、代表人或管理人為訴訟行為者。
- 五、由訴訟代理人起訴，而其代理權有欠缺者。
- 六、起訴逾越法定期限者。
- 七、當事人就已起訴之事件，於訴訟繫屬中更行起訴者。
- 八、本案經終局判決後撤回其訴，復提起同一之訴者。
- 九、訴訟標的為確定判決或和解之效力所及者。
- 十、起訴不合程式或不備其他要件者。

撤銷訴訟，原告於訴狀誤列被告機關者，準用第一項之規定。

原告之訴，依其所訴之事實，在法律上顯無理由者，行政法院得不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

第二百七十六條 再審之訴應於三十日之不變期間內提起。

前項期間自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算；其再審之理由發生或知悉在後者，均自知悉時起算。

依第二百七十三條第二項提起再審之訴者，第一項期間自解釋公布當日起算。

再審之訴自判決確定時起，如已逾五年者，不得提起。但以第二百七十三條第一項第五款、第六款或第十二款情形為再審之理由者，不在此限。

對於再審確定判決不服，復提起再審之訴者，前項所定期間，自原判決確定時起算。但再審之訴有理由者，自該再審判決確定時起算。

二、修正「各機關職務代理應行注意事項」

銓敘部 令

發文日期：中華民國 96 年 7 月 18 日
發文字號：部銓三字第 0962826513 號

修正「各機關職務代理應行注意事項」。

附修正「各機關職務代理應行注意事項」

部長 朱武獻

各機關職務代理應行注意事項

一、各機關職務代理，除法令另有規定外，以下列情形為限：

- (一) 出缺之職務，尚未派員或分發人員者。
- (二) 公差、公假、請假或休假。
- (三) 因案停職或休職。
- (四) 其他依規定奉准保留職缺者。

前項第一款出缺職務之代理期間，以一年為限。但情形特殊報經分發機關同意之邊遠地區難以羅致人員，得延長代理，並以一次為限。

二、各機關應依各職務之職責及工作性質，預為排定現職人員代理順序及行使權責之特殊限制。如係出缺之職務，除應確依考試及格人員分發辦法規定申請分發考試及格人員外，其由現職人員代理職務者，依下列規定辦理：

- (一) 機關首長（或單位主管）職務出缺，尚未派員遞補時，得依序由本機關（單位）法定代理人、同官等同層級、同官等次一層級、次一官等最高職等人員代理；如由其他機關（單位）人員代理，須具有被代理職務之任用資格。
- (二) 其他職務出缺，尚未派員或分發人員，亦應依前款順序代理，但本機關確無具有該職務任用資格人員可資代理時，始得由本機關具有次一官等最高職等任用資格人員代理。

三、各機關依前點規定，由現職人員代理職務者，其職務代理之排定及權責，依下列各款規定辦理：

- (一) 職務之代理除有法定代理人者，應由法定代理人代理外，其餘人員由機關依其職責及工作性質排定職務代理人。如排由一人代理確有困難者，得酌

情分別指派數人代理，或由上級機關指派人員代理之。

- (二) 各機關應重視各級屬員平時工作調配，實施職務輪換，使排定之職務代理人熟悉被代理人之工作。
- (三) 現職人員代理職務時，應確實負責辦理所代理職務之工作，除報經核准者外，不得留待本人處理。代理人代理期間在半個月以上負責盡職，成績優良者，得酌予適當獎勵。
- (四) 被代理人除特殊情形外，應先行將其工作及持有之資料交代清楚並對代理人負業務指導之責，其因交代不清以致耽誤者，應自行負責。

四、各機關非主管職務，有第一點各款情形，且本機關確實無法指定現職人員代理時，其所遺業務報經分發機關同意，得依下列各款規定辦理：

- (一) 各機關委任非主管職務，經列管為考試分發職缺，在未分配考試錄取人員遞補前，得約僱人員辦理該職缺之業務。
- (二) 各機關薦任非主管職務，其職務列等為薦任第六職等、薦任第六職等至第七職等、薦任七職等及薦任第六職等至第八職等，經列管為考試分發職缺，在未分配考試錄取人員遞補前，得約聘人員辦理該職缺之業務。
- (三) 各機關委任非主管職務或雇員，有第一點第一項第二款至第四款情形之一，期間達一個月以上，得約僱人員辦理其所遺業務。
- (四) 各級公立學校、公立托兒所僅置護士（或護理師）一人，有第一點第一項第二款至第四款情形之一，得約聘僱人員辦理其所遺業務。

五、未經列管臨時出缺之職務，應依考試及格人員分發辦法規定申請分發考試及格人員。分發機關無適當人員可資分配時，各機關於報經分發機關同意後，得另行遴用合格人員。

各機關職缺仍無合格人員可自行遴用，其出缺如為薦任非主管以下職務所遺業務須以約聘僱人員辦理者，應經分發機關同意並列入考試分發職缺管制。

六、各機關依前二點規定約聘僱人員時，應將約聘僱情形函送分發機關備查，並以副本註明分發機關同意之文號，抄送審計機關。

七、各機關依本注意事項規定約聘僱人員時，應注意其品德及對國家之忠誠；在約聘僱期間，須遵守公務員服務法及其他相關法令之規定。

八、公務人員任用法第二十六條至第二十八條規定，於依各相關法令規定約聘僱人員時，準用之。

九、各機關對與人民權利義務攸關之業務，應注意避免以約聘僱人員辦理之。

十、代理人員於代理原因消失時，應即解除代理，約聘僱人員於約聘僱原因消失或期限屆滿時，應即予解聘僱，不得以任何理由要求留用或救助。

十一、依本注意事項規定代理之現職人員及約聘僱人員，其所支酬金由各機關人事單位每半年列冊，並逐一註明分發機關同意之文號，分別函送分發機關、銓敘機關、主計機關及審計機關查考。不符規定者，主計及審計機關應不予核銷，並予追繳。

違反本注意事項規定之代理或約聘僱，應追究相關失職人員之責任。

***** 調 查 報 告 *****

一、國防二法實施後，對國軍建立文官制度現況之檢討專案調查報告 (一)

壹、專案調查研究主旨：

一、研究緣起：國防二法（國防法及國防部組織法）實施後，對國軍建立文官制度現況之檢討。

二、研究目的：

(一) 探討國軍文官制度之背景、緣起與過程。

(二) 分析國軍文官制度相關法令與運作現況。

(三) 探究國軍文官制度之利弊得失與現存困難之檢討。

(四) 評析國防二法實施後，國軍文官制度之改進建議。

三、研究範疇：

(一) 本研究以國防部為對象。

(二) 因國防二法實施前後，行政院人事行政局對國軍文官制度之組織編制及員額調整部分，配合採取相關因應措施，因此，本研究範疇亦包括行政院人事行政局。

貳、問題背景與現況分析：

國防部組織法於五十九年十一月十三日制訂公布時，即明訂國防部除部長為特任、軍法官、書記官及參謀為軍職人員外，其餘各職稱均係採軍文併用之體例。八十九年修法時，除依考試院、銓敘部及行政院人事行政局，調整相關職稱及官等外，各職稱仍係採軍文併用體例，並未有重大變革。八十八年十一

月十一日立法院「法制、國防委員會兩委員會聯席會議」審議國防法草案期間，立法院丁○○委員認為我國包含聘僱人員在內，文官僅占國防部員額百分之三點五，完全無法落實文人領軍之要求，嗣後八十九年一月十一日朝野進行第二讀協商時，於國防部組織法第十五條增列第二項：「本法修正公布後三年，文職人員之任用，不得少於編制員額三分之一。但必要時得延長一年。」國防二法於八十九年一月十五日經立法院三讀通過，並由總統於同年二月二十九日公布後，國防部即著手進行相關配套法案之立法、修法工作及推動組織與權責調整之規劃作業，嗣國防部依規劃時程完成規劃工作，爰經行政院以九十年十二月二十四日台九十防字第○七三四○八一號函核定自九十一年三月一日起施行，並由總統於同日主持編成典禮，宣布國防二法正式施行。

國防部於檢討制（修）定國防二法之初，係以軍政、軍令一元化為重點，但經立法院第四屆會期審議「國防部組織法」修正草案之決議，併案通過國防部設軍備局，掌理軍備整備事項，組織以法律定之。國防部依法於九十年五月三日將「軍備局組織條例（草案）」陳報行政院，並經第二七三六次行政院院會決議通過，於同年五月卅一日函送立法院第四屆第五會期審議，惟該屆立法院會期為配合政府重大法案審議及部分立法委員鑒於該條例影響深遠，爰予以緩議，而為順利國防二法之施行，另以附帶決議方式，由國防部於國防二法施行日起，得暫以核定軍備局編裝方式先行成立運作，並持續組織立法工作。後

國防部為廣納各界意見，周延軍備局（體系）規劃與兼顧組織發展及立法工作之整體考量，自九十一年二月起，經邀請產、官、學、研各界及國防部有關單位，進行七次專案研討會議、二次公聽會及召開二次專案指導委員會議，確立國防二法施行後軍備局成立及軍備體系整合規劃之原則及發展方向，爰於九十一年三月十二日將「軍備局組織條例（草案）」重新陳報行政院，並經第二七七八次行政院院會討論決議通過後，於九十一年三月二十二日函送立法院第五屆第一會期審議，立法院第二會期則於同年十二月十六日召開「法制、國防委員會聯席會議」審查，除部分條文作文字修正外，聯席會並決議無須再經朝野協商，故逕送立法院會於十二月二十七日完成二、三讀立法程序，經總統於九十二年一月二十二日公布後，行政院已核定自九十二年三月一日起施行。國防二法通過後，國防部成立國防組織規劃委員會，並設立秘書處將國防各業管單位相關人員編組成立軍政規劃組，以參與規劃，嗣研擬完成組織規劃報告及編組表草案後，提請「審查協調會報」審查，其中員、階額部分，經國防組織規劃秘書處依「組織法定員額六九六員」、「假分配員額六〇七員」及「任用文官三分之一之規劃」綜合考量，擬訂「國防部幕僚單位分配統計表」、「額外支應軍文職人數配置表」及國防部本部「精進案」軍種配置表，規劃組織法暫定施行（九十年）及定編（九十二年）編制，全案規劃作業係在不增加軍職人力前提下，以現編、移編、附加編組及文職預算額度（九十年七〇員），作為規

劃編設依據，並依據業務性質辦理職務歸系，完成編組表配置，經簽奉核定後實施。

表一：國防二法制定過程彙整

民國	制定過程
三十九	國防部開始研究國防組織問題。
四十一	擬具「國防組織法」草案送立法院審議。
四十三	擬具「國防組織法」修正草案送立法院審議。
五十九	「國防部組織法」公布施行。
六十	鑒於十餘年來客觀情勢多有變更，原規範內容已不合時宜，經立法院同意撤回「國防組織法」草案。
六十七	修正「國防部組織法」，制定公布「國防部參謀本部組織法」。
七十九	前國防部長陳○○指示恢復研擬「國防組織法」。
八十一	前行政院長郝○○認為「國防組織法」涉及層級甚高，宜由行政院主導，「國防組織法」之研擬工作遂改由行政院主導。
八十二	前國防部長孫○依行政院指示會同有關機關完成研擬「國防組織法」草案陳報行政院。
八十三	行政院函國防部，「國防組織法」草案應配合憲政改革狀況，視憲政體制之趨向適時配合研議後再行報核。
八十五	國防部派員赴立法院國防委員會說明「國防組織法」研擬進度。
八十六	完成「國防組織法」草案甲、乙兩案（甲案：維持現制；乙案：採一元化設計），並由前國防部長蔣○○及前參謀總長羅○○向前總統李○○簡報，總統指示「國防組織法」應擴大範圍並更名為「國防法」，同時應修正「國防部組織法」，及有關軍事事務宜採軍政、軍令一元化之方向設計。
八十七	前國防部長蔣○○任內研擬完成「國防法」草案及「國防部組織法」修正草案。
八十七	立法院國防委員會召開「國防法」公聽會及「國防法」草案專案報告會議。
八十八	因第三屆立法委員未完成國防二法之審議，行政院乃函請國防部重行檢討。
八十八	前國防部長唐飛任內，經重新研擬完成國防二法草案送立法院。
八十九	一月十五日，國防二法草案經立法院三讀通過，完成立法程序，並由總統於一月二十九日公布，施行日期則由行政院於公布後三年內定之。

由上觀之，國防二法於八十九年一月十五日經立法院三讀通過，並由總統於同年月二十九日公布，其施行日期則由行政院於公布後三年內定之。該二法之完成立法，確立了我國國防軍政、軍令、軍備三體系之專業分工、文人領軍及一元化領導之現代國防體制，並經行政院核定自九十一年三月一日起施行，由總統於同日主持編成典禮，宣布國防二法正式執行，啟動了國防體制之新紀元。而在國防二法正式施行以來，使我國國防體制走向新的里程碑，其基本的作法是透過國防組織法制化，以建立「文人統御」的指揮領導體制，並達成軍政與軍令系統的一元化模式。在過去茲因種種歷史因素，國軍無法保持政治中立，不但造成民眾對軍隊的疑慮，也阻礙到軍人專業主義的發展。因此，我國在建立現代化的國防體制，首要在於建立穩固的「文人統御」機制。本專案研究除了探討西方民主國家「文人統御」的意涵外，冀藉由我國民主政治的發展過程中，檢視在西方民主國家視之為民主鞏固條件，及有效統制軍隊之「文人統御」模式，學習西方民主國家「文人統御」的演變過程與結果。基本上，在我國憲政體制及「國防二法」的規範下，「文人統御」的文武關係模式已相當明確，國防部在推行文官制度上，文官制度於執行過程中是否有所窒礙，如何建立有效統制軍隊之「文人統御」機制，使文人部長具有專業素養，並重視文官培訓、升遷、考核等，以貫徹文人新思維、新觀念，創新、活化國防事務之工作推展，達成「文人領軍」政策及「全民國防」理念。

參、研究方法與過程：

一、本專案調查研究報告所使用的方法如下：

(一) 文獻分析法：

就本案涉及有關國防二法實施後文武關係、文官制度之期刊、雜誌、書籍進行閱讀，以瞭解本案之問題背景與重點。此外，運用網路資源調取國防部、相關學術資料庫或設計調查表格請國防部提供有關統計資料，作為調查分析之基礎。

(二) 法令規章分析法：

就憲法、國防法及國防部組織法及相關文人統御、培育訓練、離職管理等理論，探討目前進用之文職人員是否能達到軍職與文職人員專業互補及適才適所之多元化思想與觀點。

(三) 比較方法：

比較方法，也有人將之視為一種途徑，而稱之為比較研究途徑。比較研究途徑較傾向累積多數個案後，從異同中建立通則或理論，企圖使該通則或理論，具有跨國、跨社會或跨文化的解釋及預測能力。至於本案所採用之比較方法則在實務作業上，比較及對照國防二法實施前後，文官制度運作情形之異同，俾發掘問題癥結，其目的在尋找和分類那些現象產生與發展的因素及其間相互關係之模式，方能對專案調查研究案件之實務作有系統之組合。

(四) 深度訪談法：

在各種非量化的研究方法中，「深度訪談」無疑屬應用最為廣泛

者。「訪談」具有明確的目的，因此它的內容與歷程，均應經過有意識的安排與控制，而此類安排、控制的目標在「訊息的汲取」。其次，在進行「訪談」的過程中，「訪問者」與「受訪者」的關係是不對等的，主要是前者向後者汲取訊息，而且雙方的角色關係，是雙方均默認接受的。作為「質的研究」的「深度訪談」，往往將訪談過程視為「交談事件」，而強調「訪問者」與「受訪者」雙方，共同進行意義建構的過程。換言之，「深度訪談」並非「訪問者」去挖掘「受訪者」已經存在於其個人腦海中的想法與情緒，而是透過雙方互動的過程，共同去「經歷」、「選取」、與「感染」，經由該項過程所重新建構之意見與情緒。因此，「深度訪談」是「受」、「訪」雙方經由持續的互動所共同營造出來的。深度訪談法為求客觀常採用高度結構化的問題來進行訪談，然由於結構性問題無法深入了解問題的癥結，因此，半結構式訪談又稱非標準化訪問，此種訪談為訪談導引法，為資料蒐集方法之一，做法是先向受訪者發問一系列性問題，讓受訪者表達其經驗、感覺、意見與知識，再採用開放性問題進行深入探究，整個訪談有相當之彈性，可讓受訪者能夠發抒己見，以獲致較完整之資料。

二、調查研究途徑：

本案在資料取捨或安排資料之調查研究途徑而言，所採取之方式為：

(一) 歷史的調查研究途徑：

從本案歷史時空背景對於和我國國防二法中文官制度有關之資料予以選取或安排，從在調查報告之事實及調查意見之前言，從國防二法制定過程、文官制度之重要變革，探討「文人領軍理念」之意涵及國防部在編設文職人員員額上，如何落實文官制度為本案專案調查研究之動機與目的。因此，重大歷史研究途徑，不在建立歷史演變的法則，而在了解時空背景對於調查研究主題所產生背景之因果關係探討。

三、制度的調查研究途徑：

本案藉由國防部所實施之文官制度及行政院人事行政局建議國防部可參酌一般行政機關之員額設置規定，依國防業務需要，逐步訂定適合該部之內部管理規範，以促進國防文職人力之合理運用，並從行政院所屬行政機關辦理升遷序列之原則及規定、訓練培訓、遷調任免、福利待遇、考績獎懲等規定，從鉅觀之角度，採用調卷、約詢之調查作為，深入瞭解目前國防部推行文官制度之情形，並探討亟待解決之問題，以為結論與建議之立論根據。

綜言之，本專案調查研究先就國防二法實施後文官制度之運作現況及執行尚待檢討之癥點，採用上述調查方法及調查研究途徑，復另約詢國防部副部長蔡○○、國防部人力司司長吳○○、國防部戰規司司長高○○、法制司副司長劉○○、人事室主任丁○○、行政院人事行政局副局長歐○○、人力處副處長鍾○○、考訓處副處長郭○○、企劃處專門委員廖○○

、給與處簡任視察陳○○暨相關人員，期能結合理論與實務之意見，凝聚共識，提供國防部具體之建言，以達成本專案調查研究之目的，期使國軍文官具有嫻熟之國防專業素養發揮所長並培育專業化國防文官為目標。

肆、研究發現與分析：

一、國軍文官之定義及權責劃分：

(一) 國防部組織法或相關法規中，對所謂「國軍文官」均無特別規定。國防部文職人員屬國家公務人員之一部分，凡依「公務人員任用法」取得任用資格，於國防部暨所屬機關任職者，均屬之，而國軍文官之對象係指政務人員、機要人員及依法銓敘之簡、薦、委任官等之事務官。

(二) 據國防部表示：原規劃部分高階職務以「政務職位」方式，任用民間具國防專業素養人士，襄助國防事務之推展，惟礙於政務人員相關法案尚於考試院研議，仍無法辦理，將俟考試院完成立法工作後，配合修訂國防部組織法，以利進用高階政務人員。目前除國防部本部外，另軍備局及軍醫局亦依行政院函示，編設編制員額三分之一文職職務，未來將是文官體系發展情況，規劃以五至十年期程，逐步擴大文官進用範圍至各軍種高司幕僚單位，以貫徹「文人領軍」政策及「全民國防」理念。

(三) 文官人事作業程序：

將原參謀本部掌理之人事作業改由軍政體系之人力司辦理。其中有關軍職人員之將級人事案，依照人事作業程序，由各軍總部及國防

部本部直屬單位呈報完成推薦人選後，送人力司彙整，人力司按照職務歸屬，分別依照軍政、軍令、軍備體系辦理呈核作業，經各體系審查通過，由國防部長圈選適當調任人選；中將重要人選並提報總統同意；上校軍職人員則由各體系分別呈報總長、列管的軍政、軍備副部長，或是上將編階主官核定；中校以下軍職人員，授權各一級單位主官核定。文官體系之簡任人員，由軍政、軍令、軍備體系檢討建議，送國防部本部人事室彙整，呈國防部長審定後，送請行政院核定；其他文職公務人員，亦是由各個體系送人事室，由軍政副部長審查後，呈國防部長核定。

(四) 文官制度權責劃分：

1. 編組員額：各業務單位依用人需求提出，由戰略規劃司（下稱戰規司）統籌規劃。
2. 升遷進用：依公務人員任用法及公務人員陞遷法訂定國防部「文職人員內部陞遷作業規定」，由各業務單位依所屬文職職缺情形提出，人事室綜整辦理。
3. 教育訓練：依據公務人員訓練進修法暨其施行細則等相關規定，訂頒「國軍文職人員訓練進修實施計畫」，並由人力司軍事教育處依各階層文職人員需求，規劃相關軍職課程，人事室按各業務單位需求檢討人員參訓，以使文職人員充分、快速熟悉國防事務。
4. 考績考核：公務人員考績法規定組成「國防部本部公務人員考績考核

作業要點」及「國防部公務人員獎懲標準表」，辦理文職人員考績獎懲作業。

5. 福利待遇：由人事室依公務人員俸給法等相關規定，完成文職人員相關待遇支給發給規定，使國防部文職人員相關福利待遇與各部會公務人員相等。

二、相關理論：

- (一) 亞當斯 (J.Stacy Adams) 的公平理論：

公平理論又稱社會比較理論，他認為個人的工作激勵，是基於與其同地位同事間之比較而得來，此種比較係由成員先審度自己的年齡、地位、教育程度、經驗、工作努力程度後，再衡量其所得的報酬，如薪資、晉升機會、地位等，是否相當。如相當則成員對其工作較能滿意，也較能對組織繼續奉獻；如成員認為自己受到委屈，則往往對上級或組織產生不滿的情緒。不滿的員工，輕則可能怠工，重則可能煽動其他同事做消極或積極之抗爭，甚至以辭職來表示抗議。此外，如果個人所得過多而名實不符，也會造成不平等之現象。而可能引起別人之覬覦，或是個人為維護既得利益而不擇手段之惡果。

- (二) 洛克 (Edwin A.Lcke) 的目標理論：

洛克認為人類行為是有目的、有方向的，行為受制於行為者的目標或意圖，當成員意圖完全完成某一目標，該目標便具有激勵成員的力量。易言之，目標具有指導成員心智行動及生理行動之作用。洛克

的目標理論啟示目標制定之重要性，機關組織的主管或員工，依不同程序，而設定目標高低層次，若目標設定太高或太低，造成目標與實際的工作脫節，即目標的設定需讓員工參與，並考慮工作的性質是否具有特殊性及挑戰性，方為激勵員工士氣之重要關鍵。

- (三) 認知論：

認知論學者主張學習是對於情境知覺系統的組織與重組，即學習者在記憶中，將以往學到的各種資料加以儲存、組織，形成一種認知結構，當學習者接受某種刺激，其行為反應是一種隨著情境特性和以往的認知結構而改變決策的過程。認知論以托爾曼 (Edward C.Tolman) 的符號完形論、勒溫 (Kurt Lewin) 的場地論 (Field Theory) 等為代表。

- (四) 人性論：

人性論的學者主張，人類就像所有生物一樣，有他們自己遺傳所決定的個人獨特潛能，學習目的係激勵每個人充分發揮其潛能。人性論的理論境界即是馬斯洛所提需要層次理論的最高層次論—自我實現，強調個體不斷的發展自身潛能。在一九五七年羅吉斯首次將臨床心理諮商的原理移轉應用在老師與學生關係間的研究，奠定了人性論的基礎。羅吉斯 (Rogers,C,R) 認為所有人類的動機都是源自一種基本的自我實現傾向，這種傾向驅使個人朝向追求個人自主性發展，最終是希望免於外力控制而充分發揮自

我潛能。綜合論之，羅吉斯的理論乃結合自我導向學習與自我實現，以建立一學習經驗的概念，即學員從開放性的體驗及學員間同情、了解支持的人際關係過程中，建立個人正面、積極的自我認同及自尊與自信，從而能自我設定目標，努力達成目標並自我評估。

(五) 激勵整合理論：

波特與羅勒爾以期望理論為基礎並綜合各激勵理論而發展出的激勵模式，係以組織成員的努力程度取決於其可能獲得獎酬價值大小及完成任務之機率。然組織成員的績效表現，除個人的努力程度影響外，尚受個人的才能及工作知覺的影響，此種績效可能給予其工作內的滿足，亦可能給予工作外的獎酬，其獎酬是否合理，則受其對獎酬公平與否的認知而定。

三、國防二法後之文武關係：

(一) 文武關係之意涵：

文武關係為武裝力量及其成員與文人政府、社會及人民的關係，及抽象意涵上軍事權力與政治權力間或軍事與政治間的關係。文武關係一般依各國政體性質和軍隊角色功能的不同，概分為三大類型：

1. 第一類，是西方民主先進國家的文武關係，以美、英、法、德等國為研究對象，強調客觀文人統制（objective civilian control）的軍事專業主義（military professionalism）模型。這種模型產生於經由政黨競爭、選舉而建立的民主－議會的政治制度之中。政府政策分別由文

武精英基於專業知能分工而貫徹執行。軍人只參與國防相關的政策制定，政治上接受文人的領導和監督。文武各有專責，但相互尊重；雖有集團利益衝突，但均在體制內依法調和；政治穩定，軍人服從文人政府領導蔚為軍中倫理。隨著社會變遷和國防、戰爭科技的進步，文武關係趨向軍人文人化和文人軍人化的融合，我國當前文武關係為第一種模型。

2. 第二類，是第三世界國家的文武關係，以亞、非、拉丁美洲非共國家為研究對象，強調軍人干政的禁衛軍主義（praetorian-ism）模型。此一模型具有多樣的政體形式：或由軍人統治；或由軍人與官僚機構聯合統治；或由軍人、文人政客和技術精英聯合統治。軍人以統治者、監護者和仲裁者等不同身份在政治上扮演著不同程度政治干預的角色。政變頻仍，政局不穩，常阻礙了經濟社會發展和現代化。
3. 第三類，為共黨國家的文武或黨軍關係，以中蘇共為主要研究對象，強調思想、組織滲透的共產主義模型。此一模型是由一個單一而不容競爭的黨所統治的政權下的文武關係。黨透過組織上政工制度的嚴密監控和思想上馬列意識形態的強迫灌輸，有效地控制住軍隊，軍人成為共黨奪權、固權甚至權力鬥爭的工具。軍人以其雙重角色身份合法地參與政治、社會活動。政權在嚴密控制下，可長期地維持政局的穩定，但因一黨專政與馬列主義政治

化抗拒民主化潮流，文武關係即因黨的退出及意識形態的放棄而產生質的變化。

(二) 文人統制之理論、基本原則與指標：

1. 文人統制之理論基礎來自於德國兵學家克勞塞維茲（Karl von Clausewitz）有關軍事與政治關係的古典概念闡釋，和杭廷頓所提出的「客觀文人統制」模式與具體主張。克勞塞維茲主張戰爭具有工具性的功能，軍隊應隸屬於文人政府的權威，文人政府決定戰爭的目標和使用，惟指揮官在軍隊內部運作上，必須維持其政策的自主性。引申而言，軍隊負責執行保衛國家的任務，文人決定政府政策，在民主國家中，軍隊必須由民選的文官來領導，使國家將其價值、目標、制度和實踐，建立在人民的意志基礎之上，而非來自職司國內外安全秩序的軍事領導者。美國哈佛大學政治學家杭廷頓（Samuel P. Huntington）將文武關係理論建立在文人統制（civilian control）的基本理念上，他將文人統制分為「客觀文人統制」和「主觀文人統制」兩種模式。前者主張政治領導者應承認軍事專業的完整性；軍人應培養軍事專業主義以保持政治中立，並接受文人領導者的政治指導，使軍人自發性地服從文人領導。主觀文人統制主張擴張文人的權力，使軍人不致於干政，轉而服從文人的領導。杭廷頓指出，為適應現代的專業化部隊和民主政體，應當以客觀文人統制，才能使部隊的效能

和對文人的服從發揮最大的功效。從理論上看，文人至上是指民主政府無論在平時或戰時，每一項政策都是由民選或民選代表指派的文職官員所決定或確認。在原則上，文人至上是絕對的和全方位的；文人負決策成敗之責，軍人除非接受文人領導者委任，否則，不需要參與決策和負責任。所有軍隊事務，從決定戰爭到哨兵值勤打瞌睡的可能懲罰規定，都由文人權威當局或文人授權所決定，甚至於選擇戰略、發起作戰行動及其時機、運用戰術、領導部隊和內部管理，都出自文人當局。軍事領導者所決定的只是為了發揮部隊更大的效率和效能，或基於軍人的經驗和專業技能，或為了方便或傳統起見；換言之，理論上，文人政府掌握軍事體制建構和軍事決策的權力，對誰作戰，何時、何處及如何作戰，都任由文人領導者決定。然而，在現實層面上，文人並不見得能根據上述理論和原則上的制度設計，全方位地掌控軍隊，而是必須根據專業分工，逐級授權，分層負責。即使在長期有著文人統制機制的國家，軍隊仍然可以藉各種不同理由獲得重要權力和達到相當程度的自主權。在某些國家中，軍隊實際上掌控大部分人民的生活；有些國家則是政府還未發展出，用來樹立文人統制軍隊的最高權威之工具或程序，或是精英影響力或大眾威信。不過，在這種情況之下，軍人自主權和影響力雖然不小，但其自主程度，大部分

來自於軍隊管理和戰爭專業化的需要。近代由高科技所帶來的戰爭的複雜性，武器裝備的精密度，以及戰略戰術的多樣性，使得部隊管理和作戰指揮，都非付託給高度專業化的軍事精英不可，這使得專業軍人的影響力大為增強。而隨著軍隊的規模和影響力的增加，軍隊與社會的關係變得更加緊密，更為依賴，軍人也學習到運用民主程序來爭取他們本身的利益。

2. 除了杭廷頓外，其他學者關於民主國家的文武關係，在理論上有些學者甚至歸納出其基本原則和設計一些具體準據 (notion) 或指標 (indicator)，作為衡量一個國家文武關係發展程度和它在民主化鞏固進程中的角色。這些指標同樣可以用來觀察和衡量我國政黨輪替以來的文武關係發展。首先，在文武關係的基本原則方面，主要有以下幾項：

- (1) 在民主政治體制下，主權在民 (sovereign people)，人民主權負國家安全與國防之責。
- (2) 依法民選的文人權威／文人政府 (civil authority)，向人民主權負責。文人權威是攸關國防事務決策的唯一合法權力來源，也是軍隊平、戰時的行動和決策所從出的主體。
- (3) 軍隊只是國防的工具，無條件地對文人權威負責，服從文人政府的領導。
- (4) 文人政府和軍隊的每個行動和每項決定，都必須明確律定於

國家法令中，並依法行事。

- (5) 文人政府單獨負責律定和管理涉及治理軍隊、國防建制和控制軍隊的法令規章。
- (6) 文人政府、軍隊和國防建制的每一項行動和決定都應接受獨立意志的公眾和媒體的監督。
- (7) 軍隊具備軍事專業倫理，其領導者願意接受和支持文人政府的領導。

3. 文人統制之指標：

在指標方面，可從軍方和文人政府兩方面來列舉：

- (1) 在軍隊方面，主要是軍隊應保持政治中立，亦即軍隊應國家化，專注於軍事專業，不干預政治、不介入政爭，只對文人政府負責。

<1> 軍隊服膺民主憲法（即使憲法被更改）。這是軍隊對服從文人權威的認可。

<2> 文人政府中無現役軍官任職，並且限制退役軍官的介入。文人政府中的軍隊沒有利益衝突或制度化特權的獨佔。

<3> 軍隊不介入政府官員的選擇（無論選舉或派任）。軍方沒有間接的影響力或非正式的權力資源，也沒有與其他政治團體的關係。

<4> 軍隊不介入國內政策的制訂和執行，特別是對內的安全，也就是軍隊只專注於國家安全角色和功能。

<5> 軍隊被賦予明確的對外任務。軍方注意力從潛在的對內

角色轉向對外。

- <6> 專業軍人文化的培養，特別是服從文人領導倫理的培養。
 - <7> 部隊士兵階層具有廣泛的社會代表性，能反映社會的多元化。
 - <8> 軍人依法宣誓盡忠職守，他們的這項誓約是對文人權威（國家元首或憲法），而非對任何軍事領袖或軍事機構。
- (2) 在文人政府方面，文武關係基本原則強調的是，文人政府如何對人民意志和人民主權負責，來領導和監督軍隊。其途徑就是透過文人對軍隊的民主統制(democratic control)，有效監督軍隊。
- <1> 民選文人執政首長具有憲法上最高的三軍部隊統帥權，亦即具有最高的軍事指揮權。
 - <2> 行政部門對軍隊的有效管理和督導。文人部門應揭示軍隊的目標、準則、預算、人事和武力結構。
 - <3> 立法機構對軍隊的監督和制約。如對預算審查和撥款。
 - <4> 文人專家參與安全事務。以提供國家安全和國防決策的非軍事性資訊來源。
 - <5> 文人不干涉軍隊內部的自主權。軍隊專業範圍不受各黨派和文人政府的不當壓制。
 - <6> 使社會「去軍事化」，軍隊不介入社會、經濟活動。
 - <7> 增強大眾對軍隊的支持和監督。例如，透過國防報告書

的發表和設置網站，以增加軍隊的透明度。

- <8> 由文人擔任國防部長，並授予指導和管理軍隊與國防體制的職權和責任。
 - <9> 文人權威具有涉及軍隊的角色和任務相關所有事務的決定，國防資源的分配、軍事組織和武裝的配置、使用軍隊的決定、以及關於國防承諾和國防義務的決定。
 - <10> 對於文人權威、軍隊和防衛建制的統制，特別需要一套明確的國防法來達成此一目的。這項法律應明確律定文人領軍的指揮系統；藉由明定軍人行為準則、軍法審判程序、軍事防衛、以及懲罰來樹立權威；以及提供涉及服役、薪資、晉升、消除不滿和其他行政必需之規定的基礎。
 - <11> 軍事與警察的結構和政策通常分開來，並且由不同的文人部長負責。
 - <12> 文人政府對軍隊的責任在於文人必須：在法律範圍內運作；願意傾聽忠言逆耳的軍人建言；接受所犯軍事政策錯誤和引發爭議後果的政治責任；避免讓軍方介入政治；尊敬軍事指揮系統。
- (三) 國防二法通過後文武互動關係：
- 國防二法於八十九年一月十五日經立法院三讀通過，並由總統於同年月二十九日公布，其施行日期

則由行政院於公布後三年內定之，該二法之完成立法，確立了我國國防軍政、軍令、軍備三體系之專業分工、文人領軍及一元化領導之現代國防體制，並經行政院核定自九十一年三月一日起施行，至今亦僅二年餘，自不易從我國短時間的文武關係現象一一得到印証，本研究報告僅就國防二法實施後及現有法制設計來作分析，並就近年來有限之文武關係瞭解其互動關係。茲分述如次：

1. 文武關係制度之分析：國防二法條文中有關文武關係的規劃，基本上已顯示民主政體的文人至上的基本原則，亦即包括了政治中立或軍隊國家化，以及文人統制或文人領軍的機制。首先，就政治中立或軍隊國家化方面來分析。例如：依據憲法第一百三十八條、第一百三十九條規定，有關軍隊需「超出個人、地域及黨派關係以外」、「黨派及個人，不得以武裝力量為政爭之工具」亦即「軍隊國家化」因此，國防法第六條規定：軍隊應「依法保持政治中立」；軍人不得擔任公職或黨職；軍人不能被迫入黨或參與黨派活動；軍中不能有黨的組織和活動。此一條文確係民主國家防範軍人干政，保持政治中立的設計。其次，關於文人統制軍隊或文人領軍方面，憲法第三十六條規定：「總統統帥三軍。」憲法第三十八條、第四十一條、第四十三條規定：總統有宣戰、媾和權、緊急命令權，及任免文官權。憲法第一百四十條

規定：「現役軍人不得兼任文官。」國防法第八條規定：「總統行使統帥權指揮軍隊，直接責成國防部長，由部長命令參謀總長指揮執行之」。此即「軍政、軍令一元化」的設計。再者，國防二法規定國防部長為文官職，國防部文職不得少於三分之一，這些憲法和法律賦予文人政府的權力，係用於監督、統制軍隊的機制。如能有效運作，形成慣例，並內化為軍人行為倫理，必定有助文人領軍理想的實現。此外，涉及國防安全的幾個機構，如國安會、國安局、海巡署、退輔會、也都由文人擔任首長，其成員在制度設計上，也以文人為主。不過，就制度設計面來看，仍可發現一些或明或隱的瑕疵，而有待改正或釐清：第一，軍政軍令並未完全一元化。依據國防法設計的新國防體制，雖將國防部長納入「總統—國防部長—參謀總長—三軍」的軍令指揮系統中，並兼負軍政、軍令、軍備之全責，改正了以往部長與總長的軍政、軍令二元分立之缺陷，但是位居部長所屬內閣長官的行政院院長卻未納入系統中。如此一來，在實際運作上，軍政、軍備事務均須經過院長，則排除院長後的軍政、軍令仍未統一。現在的部長在軍令方面類似以往的總長，直接聽命於總統，院長則類似以往的部長，對國防決策有責無權。新制解決了以往「部長與總長誰大」的問題，但目前即衍生「院長和部長誰大」的問題。

2. 未完全達成文人領軍的目的：軍政、軍令一元化的主要目的，不僅是使部長掌握三軍指揮實權，以發揮軍事功能，更重要的是使文、武雙方都能接受國會的民主監督。新制的總長和三軍已能和部長共同接受國會監督，但位居三軍最高統帥身負最終國防決策的總統卻仍然有權無責，在此權責不相符的情況下，則文人領軍的目的亦未能完全達成。
3. 文人政府各部門（五院）對軍方或多或少都有監督的功能，但是監督的機制和運作方式，在制度設計上仍欠周全。例如，憲法和國防法所賦予各部門統制軍隊的權限如何劃分，發生爭議、衝突時如何處理，都有待進一步從法制面來加以修正或補充，此外，文人國防部長任用條件和國防部至少三分之一的文官，其職位分配如何規畫和培訓，軍人如何服從文人的決策和命令等等問題，如何善加解決，都有待往後的努力。
4. 國防二法將國防部的組織與職掌分為軍政、軍令和軍備三部門，由不同專業主管分工負責，有助於專業分工和效能的提昇。特別是其中的軍備部門，以往分散於各軍種總部和參謀本部，負責國防科技研發的中科院也隸屬參謀本部，現在加以整合並提升到國防部，既可發揮專業分工要求，更有助於文人的監管，將減少類似以往軍購弊案的發生。
5. 國防部設副部長二人分掌軍政、軍備；軍令則由參謀總長負責，並無首席或執行副部長，或類似其他部

會的政務次長，則部長因故出缺而未能即時遞補或因事公出時，由誰代理，並不明確，這對於處理國防危機時，指揮系統上是否受影響，也需要斟酌。

四、國防二法後文官制度之重要變革：

- (一) 律定國防體制為總統、國家安全會議、行政院與國防部。總統為行使統帥權指揮軍隊，直接責成國防部部長，由部長命令參謀總長指揮執行之，以落實軍政軍令一元化之體制；而鑒於國防事務為國家安全事務中重要之一環，爰規定總統為決定國家安全有關之國防大政方針，或為因應國防重大緊急情勢，得召開國家安全會議；又行政院為國家最高行政機關，乃明定行政院為國防政策制定機關，統合整體國力，督導所屬各機關辦理國防有關事務；另國防部主管全國國防事務，故擇定國防部應發揮軍政、軍令、軍備專業功能，本於國防之安全需要，提出國防政策之建議，並制定軍事戰略。（「國防法」第七條至第十一條）

(二) 文人領軍：

文人領軍理念及軍政軍令一元化為民主國家國防管理之重要原則，其主要內涵在於文人領袖負責制定國防與軍事政策；軍人必須服從文人領導；軍事不得干預政治等。國防部為順應世界民主國家潮流，於「國防法」第八條規定：「總統率全國陸海空軍，為三軍統帥，行使統帥權指揮軍隊，直接責成國防部部長，由部長命令參謀總長指揮

執行之。」及同法第十二條規定：「國防部部長為文官職，掌理全國國防事務。」確立了軍隊指揮權由總統責成國防部長，再由國防部長命令參謀總長指揮執行，並明定國防部長為文官職，將重大軍事決策，交由文人首長所領軍之體制。易言之，經由上開條文之設計，將國防事務中關於軍政及軍令的最高決策權，均由文人主導；另在國防法第十三條明定：「國防部設參謀本部，為部長之軍令幕僚及三軍聯合作戰指揮機構，置參謀組長一人，承部長之命令負責軍令事項指揮軍隊。」律定參謀總長在其負責軍令事項指揮軍隊時，必須承部長之命，更能凸顯文人領軍之真正精神。復為加強國防部部長主導國防政策之能力，特別配合修正國防部組織法第四條增訂國防部掌理國防政策之規劃、建議及執行事項；軍事戰略之規劃、核議及執行事項及建軍整合及評估事項等權責，復於國防法第五條修正增訂戰規司、整合評估室等內部單位，健全部長之幕僚體系，使部長擁有堅強之幕僚群，並透過預算之分配、法令之制定及人事任免，能有效貫徹文人部長施政理念。另為增強幕僚群來源之多樣性，修正國防部組織法第十五條明定「本法修正公布後三年，文職人員之任用，不得少於編制員額三分之一。」透過大量進用文職人員，提升幕僚群之素質，並經由組織的重整，將原本隸屬參謀本部之各總（司令）部修正改隸國防部，另

新成立所屬總政治作戰局、軍備局、主計局、軍醫局等一級機關，落實軍政、軍令、軍備三大分工體系，使文人部長藉由各體系之專業分工，有效執行各項國防政策。

為落實此項法令規定，「國防二法」之施行，除區分國防組織架構為軍政、軍令、軍備三部分，由國防部長全盤綜理，因此，在「國防二法」施行後，國防部已經是一個整體，由部長『總其成、負全責』，業務依職能區別為軍政、軍令、軍備體系外，並將人事、預算權限由參謀本部移轉給軍政體系，同時，為使文人部長對於國防政策、國防資源具有長期規劃與分配之能力，俾有效指導軍令、軍備體系發展，便利國防施政之遂行，國防二法在軍政體系有文官制度及高司幕僚之設計茲述之如下：

1. 國防二法已確立文人領軍及軍政軍令一元之民主化國防體制，為支援文人部長之決策，「國防部組織法」第十三至十五條爰規定國防部自副部長、常務次長以下之職位，均採軍、文職併列方式辦理人員之進用，此即「國防文官」體系之建立。這種引進文人介入國防事務參與國防決策之設計，其精神在於強調多元思維所帶來的多重啟發，藉資期望國防政策之制定，除了軍職人員本於其軍事專業的考量外，亦能有國際法、國際政治、國際關係、心理學、經濟學、管理學、社會文化、個案分析等受過不同領域專業訓練，並擁有獨立思維模式之文官

人才共同參與，俾使得國防政策之制定過程更為周延詳盡，考量的層面更為廣泛、更具前瞻性。因此，國防文官體系之建立，能使得文人國防部長對於國防政策可以具備長期規劃之能力，並能對國防預算分配及事後之執行成效加以監督考核，有效指導及監督軍令、軍備體系發展，以利國防施政之遂行。為實施文人領軍，且兼顧指揮軍隊為軍事專業性之事務，故規定國防部部長為文官職。

- (1) 參謀本部為部長之軍令幕僚及三軍聯合作戰指揮機構，參謀本部置參謀總長一人，承部長之命令負責軍令事項，指揮軍隊。（「國防法」第十二條及第十三條）
- (2) 國防部增設戰規司、資源司、後備事務司、整評室等單位，以輔助部長處理國防事務，並發揮專業分工功能。（修正後「國防部組織法」第五條）
- (3) 為發揮專業功能，規定參謀本部掌理建軍備戰需求之提出、建議國防軍事資源分配、督導戰備整備、部隊訓練、律定作戰序列、策定並執行作戰計畫與指揮軍隊。（修正後「國防部組織法」第六條）
- (4) 為確立軍政、軍令、軍備三體系之分工，國防部應設軍備局，以掌理武器裝備與戰備物資等之研發生產及採購維持等軍備整備事項。（修正後「國防部組織法」第七條）

- (5) 為配合軍政軍令一元化體制及組織扁平化原則，原隸屬參謀本部之各軍總部改隸屬國防部，惟國防部得將各軍總部所屬與軍隊指揮有關之機關、作戰部隊，編配參謀本部執行軍隊指揮。（修正後「國防部組織法」第十條）
- (6) 為精簡組織，國防部法定編制員額由原七百八十二人縮減為六百九十六人，其中文職人員之任用不得少於編制員額三分之一。（修正後「國防部組織法」第十五條）
- (7) 充分融入全民防衛之理念，將過去狹義之軍事國防提升到全民國防層次，以統合發揮整體國力，維護國家安全。（「國防法」第二十四條至第二十九條）

2. 在高司幕僚方面：

高司組織調整係秉持「國防一元化」、「文人領軍」、「全民國防」之立法精神，並依「組織再造理論」，藉由資訊化之流程再造，採「平衡簡併、垂直整合」之編組方式，配合修法進度實施調整，俾符合「權責相符」之原則，茲說明如下：

- (1) 為使國軍軍事戰略、兵力結構、軍事能力與資源分配等重大指導政策具前瞻性、整體性、合理性及成本效益之考量，國防部已依據「國防部組織法」第五條規定，成立戰規司與整評室，歸屬於軍政體系。
- (2) 戰規司：職掌國防政策建議、軍事戰略規劃及戰略研析事項

，負責勾勒國防願景，並配合國軍組織調整與再造，策訂前瞻、周延之國防政策，精進軍事戰略計畫作為，以打造現代化國防軍事武力，確保國家安全。故戰規司為國防部建軍規劃、國防政策之策訂單位。

- (3) 整評室：對於軍事戰略計畫、兵力結構、軍事能力與資源分配等，以計量評估與驗證方式，提供公平客觀之分析評估與建議，同時負責國軍重大投資建案成本效益分析，國軍模式模擬政策之發展規劃與執行。為提升國軍整合評估能量，該室除邀請國內、外學者施予教育訓練及派員赴國外參與專題座談外，並計畫與國外相關單位或智庫建立合作管道，汲取作業經驗與心得交流，目前已與美太平洋總部執行「中美共同評析合作計畫案」，共同運用「延伸性防空模擬模式」、「整體威脅交戰模式」，進行雙邊合作評析作業。
- (4) 整評室之建置，在於藉其專業提供的分析評估與建議，建立獨立超然之評估機制，期使國軍「戰略規劃」、「兵力整建計畫」及「國防資源分配」，有公正、客觀之整合評估；並由戰規司整合作計室「聯戰需求與資源分配建議」及整評室之效益評估結果，充分運用國防資源，精進軍事戰略計畫作為，以滿足作戰需求；兩單位之

成立，使得國防部長對於國防政策、國防資源具有了長期規劃與分配之能量，得以有效督導軍令、軍備體系發展，便利國防施政之遂行。

(三) 國防部因應文官制度歷次會議：

1. 國防部八十九年四月十九日錦銘字第八九〇〇〇〇五三四六號令頒「國防組織規劃」指導綱要。
2. 國防部八十九年五月十九日錦銘字第八九〇〇〇〇六九八八號函方常務次長五月五日主持「修法後文職員額編設與進用」，研討會指示事項。
3. 國防部八十九年五月二十九日錦銘字第八九〇〇〇〇七三三四號令頒「國防組織規劃」實施計畫。
4. 國防部八十九年七月十八日錦銘字第八九〇〇〇〇九九一五號函「國防部組織法」施行後各單位編制員額假分配協調會（同年七月十一日）會議紀錄及假分配員額統計表。
5. 國防部八十九年八月十四日錦銘字第八九〇〇〇一〇八八六號函方常務次長七月二十八日主持「國防部組織法」施行後編制相關問題研討會會議紀錄及官階員額分配建議表。
6. 國防部八十九年八月十八日錦銘字第八九〇〇〇一一五九六號函「國防部組織法」施行後國防部編制要點（草案）研討會會議紀錄及編制員額來源需求表。
7. 國防部八十九年八月十八日錦銘字第八九〇〇〇一一五九七號函「國防部組織法」施行後國防部編制作業要點。

8. 國防部九十年一月四日錦銘字第九〇〇〇〇〇〇七四號函八十九年十二月二十六日軍政單位員額分配第二次協調會議紀錄。
9. 依據國防部九十三年十月五日補充說明表示：「本部文官編制均依軍官分階配比，參考職類、專長等因素，研訂各職等之比例，以形成合理文官經官發展結構，俾利於進用期程內獲得專業人力。國防二法通過後，本部文官編設規劃，均依『國防組織規劃』實施計畫所律定之各項規劃作業及要領辦理，並協調銓敘部及行政院人事行政局辦理相關作業。依據國防組織規劃委員會八十九年十一月一日令頒『國防組織系統表』、『國防組織規劃作業重大業務權責劃分表』，明令各單位（規劃組）應依重大業務權責劃分據以規化後續推動後續事宜，對各項工作項目及業務權責研訂周延之作業流程及業務移轉，並實施推演驗證，避免發生重複辦理或無單位承辦之情事，故無訂定相關之釐訂標準。」
- (四) 綜上，「國防法」和「國防部組織法」總統於八十九年一月二十九日公布，然未立即運作，係由國防部編成「國防組織規畫委員會」，在規定的三年期限內，推動國防組織再造工作，嗣經「參謀本部組織條例」於九十年立法通過後，國防二法於九十一年年三月一日正式實施，其中「國防法」明定國防部掌理全國國防事務，下設參謀本部，並將各軍種(總)司令部改隸國防部，

重要國防政策、人事、預算等均由部長核定，確定軍政、軍令一元化的國防體制。易言之，舊法「主管全國軍事事務」的參謀本部且參謀總長在軍令系統為總統的幕僚長，新法則改為國防部長的軍令幕僚及三軍聯合作戰指揮機構，負責軍令幕僚作業、指揮三軍部隊執行戰備任務，並執行作戰指揮，因此，國防二法實施後，國防部下轄軍政、軍令、軍備三個體系，並設有軍政及軍職副部長，國防組織以「軍政、軍令、軍備」三大系統合一於國防部長下的新體制開始運作。依據國防部說明，國防部組織規畫工作為國防部繼「精實案」後，另一重大國防組織再造工程。再者，國防二法施行具有擴大國防事務之範圍，使國防事務不再被界定為純軍事性質，並充分融入「全民國防」之觀念，將狹義之軍事國防提昇至全民國防層次，以建立一套整體國防體制與建設基本法，統合發揮整體國力，維護國家安全，遂有全民國防之理念，期使建構動員體系、強化軍事動員整備、國防與民生合一等，逐步落實。因此，「國防二法」其目的係使國軍達成軍隊國家化、文人領軍、軍政軍令一元化、全民國防的要求與目標，且可達到「權責相符」、「功能完整」、「專業分工」及「充分授權」的最大效能。

五、文官制度現況：

國防二法施行前，編制單位，計部長辦公室、人力司、物力司、法制司、主計局、軍法局、人事室、會計

室、訴願審議委員會及全民防衛動員作業室；國防二法施行後，編設十四個幕僚單位，計戰規司、人力司、資源司、法制司、軍法司、後備事務司、部長辦公室、史政編譯室、督察室、整合評估室、訴願審議委員會、人事室、會計室。功能單位計國軍官兵權益保障委員會。新增單位計戰規司、後備事務司、史政編譯室、督察室、整合評估室、訴願審議委員會及國軍官兵權益保障委員會。調整單位計人力司、資源司（物力司改編）、軍法司（軍法局改編）、部長辦公室、人事室、會計室；保留單位計法制司。另據國防部九十三年十月三日書面說明：「國防二法公布後，本部除於配套法案國防部軍備局組織條例及國防部軍醫局組織條例中，就員額部分採軍文併用體例外，其餘本部主管之法令中，並未因文官制度之建立而為特別之規範。本部及所屬機關進用之文職人員，其身分之保障，均依公務人員任用法等相關規定辦理，與一般公務人員一致。」、「本部依據國防部組織法規定，並依法進用三分之一文職人員，均係依各單位需求及缺額進用人員，各單位並未針對文職人員運用成效與經驗評估做過研究。目前除部本部、軍醫局及軍備局等三個單位，依其組織法之規定編設三分之一的文職人員，並依法辦理人員進用外，各軍（總）司令部之人力編設，係考量軍種遂行軍隊指揮事項等專業職能及經驗養成，以執行軍事任務之軍職人員為主要編制，輔以編制文職聘雇人員執行一般行政事務，現階段暫不

考量編設文官，後續需視文職人員體系運用成效與經驗評估辦理。國防部組織法第四條，已將建軍規劃、資源分配及人事預算等權責，由參謀本部轉移至國防部掌理。因此，國軍係在民選總統及其指派之行政院長、國防部長指揮督導下，制定建軍備戰政策及推動各項實務運作，已符合『文人領軍』之要求。」因此，在文官人力進用規劃上，各幕僚體系及機關（不含總政戰局、主計局及各軍種總部）之文官員額不予精簡，各單位應配合文官編制發布，儘速辦理文官進用事宜，俾能依法定期程完成文官進用達編制員額三分之一規定，人力司辦理文官進用、管制、任免等相關規定，並協調考試院及相關部會完成進用高、普考人員特殊查核辦法及政務職位相關法令會銜訂頒作業。有關文官執行現況述之如後：

(一) 員額編制情形：

1. 軍政體系：

國防二法施行前，國防部本部編制員額計三五二員，其中軍職計二七二員、佔編制員額百分之七十七、文職十六員，佔編制員額百分之五、聘雇六十三員，佔編制員額百分之二一；國防二法施行後，編制員額調整為五八五員，計增編二三四員（幅度為百分之六六點六七），其中軍職三八一員，佔編制員額百分之六五點一三。在文職員額調整方面，依行政院九十二年五月九日院授人力字第○九二○○一一四九四號函略以：「為應國防部規劃於九十二年底達成進用文職人

員至二〇四人之目標，同意增列九十二年度職員預算員額一一五人，並應配合國軍精進案相對調減軍職人員編制員額；另未來該部編組裝備表修正時，應按規定比例調整進用文職人員，行政院於九十三年度

預算員額審查時核列該部預算員額職員二〇四人。」因此，文職為二〇四員，佔編制員額百分之三四點八七，關於員額配屬及變動狀況如下表：

表二：國防二法施行前後，國防部本部組織員額編設分析表

配屬單位	原編制員額				新編制員額				差額
	軍職	文職	聘雇	小計	軍職	文職	聘雇	小計	
部長辦公室	138	16	46	200	73	41	-	114	-86
戰略規劃司	-	-	-	-	43	15	-	58	58
人力司	28	-	1	29	79	29	-	108	79
資源司	27	-	1	28	24	18	-	42	14
法制司	18	-	1	19	18	2	-	20	1
軍法司	46	-	12	58	34	13	-	47	-11
後備事務司	-	-	-	-	21	14	-	26	26
整合評估室	-	-	-	-	35	15	-	50	50
督察室	-	-	-	-	7	6	-	13	13
史政編譯室	-	-	-	-	32	26	-	58	58
人事室	9	-	1	10	6	6	-	14	14
會計室	6	-	1	7	5	5	-	10	3
訴願會	-	-	-	-	4	4	-	6	6
官兵權保會	-	-	-	-	7	1	-	8	8
合計	272	16	63	351	381	204	-	585	234

備註：1.原編制係九十一年三月一日為分界點，現編係以國防二法定編員額列計（九十二年十一月）。

2.現編內含附加編組員額（軍職十四員）。

資料來源：國防部戰略規劃司，九十三年十月

2. 軍令體系：

參謀本部於國防二法施行前之編制員額為一、〇〇〇員（軍職八〇六員、聘雇一九四員）；國防二法施行後，配合組織調整及員額移轉，編制員額調整為八〇一員（軍職六四〇員、聘雇一六一員），計精簡一九九員，精簡幅度為百分之

十九點九。至三軍軍種比例，係依三軍軍種總員額配比制定，以陸軍百分之五十、海、空軍各百分之二十五之方式編成；另依國防二法及「參謀本部組織條例」規定，參謀本部為軍事機關，無文官員額編制，依法僅編設聘雇人員。員額配屬及變動狀況如下表列：

表三：國防二法施行前後，參謀本部組織員額編設分析表

配屬單位	原編制員額				新編制員額				差額
	軍職	文職	聘雇	小計	軍職	文職	聘雇	小計	
總長室	32	-	-	32	32	-	-	32	-
聯準室	38	-	7	45	48	-	10	58	13
人次室	117	-	38	155	50	-	38	88	-67
情次室	105	-	18	123	123	-	28	151	28
作計室	104	-	13	117	152	-	14	166	49
後次室	90	-	10	100	58	-	8	66	-34
通次室	144	-	30	174	75	-	8	83	-91
軍務辦公室	111	-	70	181	102	-	55	157	-24
計次室	65	-	8	73	簡併入作計室				-73
總計	806	-	194	1000	640	-	161	801	-199

資料來源：國防部戰略規劃司，九十三年十月

3. 軍備體系：

軍備局員額計新增員額五十員，另後次室移轉生產、營工、整體後勤等業務時，併同移轉人力四十二員、採購局移轉採購管理業務時，移入人力十三員、軍務局移轉營產管理業務時，人力移轉九員、計次室移轉人力六員、物力司移轉國防科技執行業務時，人力移轉一員、聯勤抽調入二員負責政戰業務、

國防部本部移編聘雇人員十五員，合計軍備局員額暫以一三八員（軍職一〇五員、聘雇三三員）編成，後續編組將納入「精進案」檢討調整。

4. 文職職務編設表：

(1) 國防部規劃進用文職人員二〇四員，其中以軍職轉任文職者計三十八員，且該等軍職轉文職人員占有簡任級職缺者則有

三十四員，為文職簡任官員額總數八十四員的百分之四十點五，就此情形，又國防部所進用之二〇二員（不含部長及軍政副部長）文職人員的規劃配置，主要係集中在一般行政庶務之部長辦公室計三十一員、人力司計二十九員及史政編譯室計二十六員三單位，合計八十六員，占文職人員總額百分之四二點二，將近半數，而充當文人部長智庫角色之戰規司與整評室兩單位所分配之文職員額為三十員，僅占文職人員總額百分之十四點七，除形成軍職轉任文職人員占簡任級職缺甚高之比率，且國防部進用之文職人員亦集中於一般行政業務之情形。

據國防部九十三年十月三日書面說明：「本部文職二〇二個職缺，並未特別針對軍職人員轉任設置缺額，現有軍職人員轉任文職者計三十一員，佔現有文職人數一六四員（至

九十三年十月一日截止）百分之十八點九，所任單位為參事室、戰規司、人力司、資源司、法制司、後備事務司、部長辦公室、史政編譯室、整合評估室、人事室、會計室等十一個單位均有軍職人員轉任文職者。『國防部組織法』修正案規定，本法修正公布後三年，文職人員之任用不得少於編制員額三分之一，且法定文職人員官等職等過高，此為事實。又國防部文官配置係考量職務特性與業務性質等因素，國防事務中的人事、行政、國會聯絡及史政等非軍事專業事務，適合專業的文官發揮專才，並因工作熟稔而久任其職，故在二法實施後，調整部長辦公室、人力司及史政編譯室編制結構，文官職務編設較多，相對釋出軍職員額，俾使國防事務能精進推展。」

有關國防部各單位文職職務編設茲表列如下：

表四：國防部各單位文職職務編設表

職稱	職等	部長室	參事	戰略規劃司	人力司	資源司	法制司	軍法司	後備事務司	部長辦公室	史政編譯室	督察室	整合評估室	人事室	會計室	訴願會	官兵權保會	小計
參事	簡任第十二職等		5															5
主任	簡任第十二職等												1					1
司長	簡任第十二職等						1											1
副主任 副司長	簡任第十一職等			1				1		1	1	1						5

職稱	職等	部長室	參事	戰略規劃司	人力司	資源司	法制司	軍法司	後備事務司	部長辦公室	史政編譯室	督察室	整合評估室	人事室	會計室	訴願會	官兵權保會	小計
處長主任	簡任第十一職等			1	1			1	1	1	1		1			1		8
副處長副主任	簡任第十職等			2	2	2	1	1	1	2	1	1	2			1		8
專門委員	簡任第十至十一職等			3	5	2	3		3	3	2	1	1			1		24
秘書	簡任第十至十一職等	1																1
技正	簡任第十至十一職等					2												2
稽核	簡任第十至十一職等			1	1	1									1			4
編纂	簡任第十至十一職等			1	2	1	1		2	4	3		2	1				17
人事室主任	簡任第十至十一職等													1				1
會計室主任	簡任第十至十一職等														1			1
科長	薦任第九職等				3						2	1						6
秘書	薦任第八至九職等											1	1				1	3
技正	薦任第八至九職等					2												2
稽核	薦任第八至九職等				1			1	1	1	1	1	2		1			9
編纂	薦任第八至九職等			4	5	1	3		2	2	2			3				22
專員	薦任第七至九職等				3	4			1	1	1	1	1			1		13
編輯	薦任第六至八職等				4	2			1	5	5		2	2				21
書記官	薦任第六至八職等							7										7
辦事員	委任第三至五職等	1		1				1	1	4	6		1	1	1	1		18
書記	委任第一至三職等			1	2	1	1	1	1	5	2		1		1			16
合計		2	5	15	29	18	10	13	14	31	26	6	15	8	5	4	1	202

資料來源：國防部

備註：文職職務不含特任官部長及軍政副部長二員

(2) 國防部軍醫局文職人員編設：

依據國防部組織法第九條之一規定：「國防部設軍備局，掌理軍備整備事項；其組織以法律定之。」國防部軍醫局組織條例以九十一年二月六日總統（九一）華總一義字第〇九一〇〇〇二三六八〇號令制定，行政院於同年二月二十七日（九一）以院臺防字第〇九

一〇〇〇七七七一號令發布自九十一年三月一日施行。同組織條例九條規定：「第六條至第八條所定列有官等職等人員，其職務所適用之職系，依公務人員任用法第八條之規定，就有關職系選用之。本局醫事人員，依醫事人員人事條例規定進用之。」有關軍醫局文職人員編設表如下：

表五：國防部軍醫局文職人員編設表

所在單位	職稱	職系	官等	已進用日期或進用期程
醫務管理處	專門委員	一般行政	薦任第九職等至簡任第十職等	930430
醫務管理處	專員	一般行政	薦任第七至八職等	930415
醫務管理處	科員	一般行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	930910
醫務管理處	辦事員	一般行政	委任第三至五職等	930930
醫務管理處	書記	一般行政	委任第一至三職等	930503
醫務計畫處	專門委員	衛生環保行政	薦任第九職等至簡任第十職等	930701
醫務計畫處	設計師	資訊處理	薦任第六至八職等	930930
醫務計畫處	科員	衛生環保行政	員委任第五職等或薦任第六至七職等	930930
醫務計畫處	科員	衛生環保行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	930517
醫務計畫處	助理設計師	資訊處理	委任第四至五職等或薦任第六職等	930930
醫務計畫處	助理設計師	資訊處理	助理設計師委任第四至五職等	930527
醫療保健處	科員	衛生環保行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	930420
藥政管理處	副處長	藥事	簡任第十職等	930621
藥政管理處	編審	衛生環保行政	薦任第七至九職等	930623

所在單位	職稱	職系	官等	已進用日期或進用期程
藥政管理處	專員	一般行政	薦任第七至八職等	930408
藥政管理處	技士	藥事	薦任第五職等或薦任第六至七職等	931101
藥政管理處	辦事員	一般行政	委任第三至五職等	930930
衛勤整備處	書記	衛生環保行政	委任第一至三職等	930914
主計室	科員	會計審計	委任第五職等或薦任第六至七職等	930930
主計室	辦事員	會計審計	委任第三至五職等	930930
醫務計畫處	專員	衛生環保行政	薦任第七至八職等	預計 931201
醫療保健處	編審	衛生環保行政	薦任第七至九職等	預計 931201
局辦公室	科員	衛生環保行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	預計 931201
醫療保健處	書記	衛生環保行政	委任第一至三職等	預計 940131
藥政管理處	技士	藥事	薦任第五職等或薦任第六至七職等	預計 940228
醫務管理處	科員	一般行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	預計 940601
醫務計畫處	辦事員	衛生環保行政	委任第三至五職等	預計 940131
合計二十七員				

- (3) 國防部軍備局文職人員編設：
 依據國防部組織法第七條規定：「國防部設軍醫局，掌理國軍醫務及衛生勤務事項；其組織以法律定之。」國防部軍醫局組織條例以九十二年一月二十二日總統華總一義字第〇九二〇〇〇一一六八〇號令制定，行政院於九十二年二月十四日以院臺防字第〇九二〇〇〇六一六〇號令定自九十二

年三月一日施行。同組織條例第十二條規定：「第八條及第九條所定列有官等、職等之文職人員，其職務所適用之職系，依公務人員任用法第八條之規定，就有關職系選用之。」有關軍備局文職人員編設表如下：

表六：軍備局文職人員編設表

單位	職稱	職系	職等	進用期程
局長室	副局長	一般行政	簡任十二職等	940401
局長室	科員	一般行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	940401
計畫評估處	編纂	一般行政	薦任第八職等至第九職等	941101
計畫評估處	編纂	企業管理	薦任第八職等至第九職等	941101
計畫評估處	技正	工業工程	薦任第九職等	950101
計畫評估處	專員	一般行政	薦任第七至八職等	950101
計畫評估處	書記	一般行政	委任第一職等至第三職等	950101
科技產業處	技士	工業工程	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
科技產業處	科員	經建行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
科技產業處	科員	企業管理	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
科技產業處	科員	企業管理	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
科技產業處	辦事員	經建行政	委任第三職等至第五職等	931101
科技產業處	書記	經建行政	委任第一職等至第三職等	931101
科技產業處	專員	企業管理	薦任第七職等至第八職等	950101
採購管理處	稽核	經建行政	薦任第八職等至第九職等	950101
採購管理處	專員	經建行政	薦任第七職等至第八職等	950101
採購管理處	辦事員	一般行政	委任第三職等至第五職等	950101
獲得管理處	稽核	企業管理	薦任第八職等至第九職等	950101
獲得管理處	技士	機械工程	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
獲得管理處	技士	機械工程	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
獲得管理處	技士	電子工程	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
獲得管理處	科員	企業管理	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
工程營產處	副處長	經建行政	簡任第十職等	950101
工程營產處	技正	土木工程	薦任第九職等	950101
工程營產處	專門委員	經建行政	薦任第九職等至簡任第十職等	931101
工程營產處	技正	土木工程	薦任第九職等	941101
工程營產處	科員	地政	委任第五職等或薦任第六至七職等	950101
工程營產處	科員	地政	委任第五職等或薦任第六至七職等	950101
工程營產處	編纂	經建行政	薦任第八職等至第九職等	950101
工程營產處	編纂	地政	薦任第八職等至第九職等	950101
工程營產處	技士	土木工程	委任第五職等或薦任第六至七職等	950101
管理資訊室	主任	資訊處理	簡任第十職等至第十一職等	950101
管理資訊室	技士	資訊處理	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
管理資訊室	技士	資訊處理	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
管理資訊室	辦事員	一般行政	委任第三職等至第五職等	931101

單位	職稱	職系	職等	進用期程
管理資訊室	書記	一般行政	委任第一職等至第三職等	931101
管理資訊室	書記	一般行政	委任第一職等至第三職等	931101
綜合事務室	專門委員	一般行政	薦任第九職等至簡任第十職等	941101
綜合事務室	編纂	人事行政	薦任第八職等至第九職等	950101
綜合事務室	專員	安全保防	薦任第七職等至第八職等	931101
綜合事務室	科員	一般行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	941101
綜合事務室	科員	一般行政	委任第五職等或薦任第六至七職等	931101
綜合事務室	書記	一般行政	委任第三職等至第五職等	931101
綜合事務室	書記	一般行政	委任第一職等至第三職等	931101
綜合事務室	書記	一般行政	委任第一職等至第三職等	931101
主計室	編纂	會計審計	薦任第七職等至第八職等	931101
主計室	副主任	會計審計	簡任第十職等	950101
主計室	稽核	會計審計	薦任第八職等至第九職等	950101
主計室	編纂	會計審計	薦任第八職等至第九職等	941101
主計室	專員	會計審計	薦任第七職等至第八職等	941101
主計室	書記	會計審計	委任第一職等至第三職等	950101
合計五十一員				

5. 國防部軍文職員額比例：

依據國防部九十三年十月三日書面說明略以：「本部文官編制均依軍官分階配比，參考職類、專長等因素，研訂各職等之比例，以形成合理文官經管發展結構，俾利於進用期程內獲得專業人力。國防二法通過後，本部文官編設規劃，均依『國防組織規劃』實施計畫所律定之各項規劃作業及要領辦理，並協調銓敘部及人事行政局辦理相關作業。依據國防組織規劃委員會八十九年十一月一日令頒『國防組織系統表』、『國防組織規劃作業重大業務權責劃分表』，明令各單位（規劃組）應依重大業務權責劃分據以規劃後續推動事宜，對各項工作項目及業務權責研訂周延之作業流

程及業務移轉，並實施推演驗證，避免發生重複辦理或無單位承辦之情事，故無訂定相關之釐訂標準。復依『國防組織規劃』實施計畫：業務單位（戰規司、人力司、資源司、軍法司、後備事務司）配比為上校百分之五十、中校百分之三十五、少校百分之十五，並以編設三分之一文職為原則。輔助業務單位（督察室、整評室、史政編譯室、部長辦公室、訴願會、人事室、會計室）配比為上校百分之四十、中校百分之三十、少校百分之三十，並以編設三分之一文職為原則。」、「1.本部總務(秘書)單位為部長辦公室，其人力編設依「精進案」規劃，部長辦公室下轄政務綜合處、國會事務處，文書檔案處、施政研

考慮，其員額為八十九員（軍職五十三員、文職三十六員）。2.會計室員額為十一員（軍職六員、文職五員）。3.人事室員額為十三員（軍職五員、文職八員）。」

國防部軍文職員額比例，在國防二法施行前，軍職人員占總員額

百分之九五點四，文職人員占總員額比例僅為百分之四點六，國防二法施行後，軍職人員占總員額百分之六五點一，文職人員占總員額比例僅為百分之三四點九，其餘各官等所占文職員額之比例分析如下表：

表七：國防部本部軍文職員額比例分析表

區分	國防二法施行前				國防二法施行後		
	職等	員額	文職各官等比例	軍文職比例	員額	文職各官等比例	軍文職比例
特任		1	6.2%		2	0.9%	
簡任官等	十四職等		50%	4.6%		41.7%	34.9%
	十三職等						
	十二職等	5			7		
	十一職等	1			13		
	十至十一職等				50		
	十職等	2			15		
薦任官等	九、八至九、七至九職等	2	12.5%	4.6%	55	40.7%	34.9%
	六至八職等				28		
	六至七職等						
委任官等	五職等		31.3%	4.6%		16.7%	34.9%
	三至五職等	5			18		
	一至三職等				16		
	小計	16	100%		204	100%	
	軍職	335		95.4%	381		65.1%
合計	總員額	351			585		

資料來源：國防部

註：國防二法前國防部純文職職缺為十四個職務，其餘四一七個職務均為軍、文通用職缺，亦即除純文職職缺為十四個職務外，並包括特任官職缺一個、軍職職缺九十七個及軍文通用職缺一一二個（軍、文職皆可調佔之職缺）；另聘雇職缺四十九個及士官兵職缺一五八個（國防二法後均移編參謀本部勤務部隊指揮部），合計編制數四三一一個。