

**RDEC-RES-102-004 (委託研究報告)**

# 全募兵後替代役變革方向之研究

受委託單位：元智大學  
研究主持人：陳副教授勁甫  
協同主持人：黃副教授一峯  
研 究 員：賴志宗  
                  莊耀成  
研 究 助 理：王怡灤

行政院研究發展考核委員會編印  
中華民國 103 年 1 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)

## 全募兵後替代役變革方向之研究

## 目次

目次	i
表次	vi
圖次	x
提要	xii
<b>第一章 緒論</b>	<b>1</b>
第一節 研究主旨	1
第二節 研究動機與目的	3
第三節 相關名詞定義	8
<b>第二章 歐洲社會役設計原則與經驗</b>	<b>11</b>
第一節 設計原則與原理	11
第二節 實施募兵制對社會役的影響	13
第三節 德國社會役制度發展與因應變革之道	17
第四節 法國社會役制度發展與因應變革之道	32
第五節 其他國家經驗	37
第六節 綜合討論	39
<b>第三章 研究方法</b>	<b>41</b>
第一節 研究方法與程序－研究方法說明	41
第二節 質性分析之設計－專家座談	46
第三節 量化分析之設計－問卷調查	48
第四節 政策方案設計與評估	51
第五節 電話調查	54

<b>第四章</b>	<b>一般替代役現況評估與募兵制後之衝擊</b> .....	61
第一節	一般替代役的緣起與沿革 .....	61
第二節	一般替代役執行成效評估 .....	73
第三節	募兵制後可能的衝擊探討 .....	78
第四節	小結 .....	83
<b>第五章</b>	<b>研發替代役現況評估與募兵制後之衝擊</b> .....	85
第一節	研發替代役的緣起與沿革 .....	85
第二節	研發替代役執行成效評估 .....	91
第三節	募兵制度後研發替代役可能的衝擊探討 .....	106
第四節	小結 .....	108
<b>第六章</b>	<b>變革可行方向評估與民眾意見調查</b> .....	109
第一節	變革可行方向 .....	109
第二節	學者專家方案評估 .....	119
第三節	電話調查結果分析與發現 .....	130
<b>第七章</b>	<b>研究發現與建議</b> .....	169
第一節	綜合發現 .....	169
第二節	政策性建議 .....	176
<b>附錄</b>	.....	183
附錄一	第一次專家座談會議紀錄重點摘要 .....	183
附錄二	第二次專家座談會議紀錄重點摘要 .....	189
附錄三	第三次專家座談會議紀錄重點摘要 .....	192
附錄四	問卷調查之問卷 .....	197
附錄五	政策方案設計評估問卷 .....	203

目次

附錄六 「全募兵後替代役變革方向之研究」電話調查問卷 ..	213
附錄七 替代役變革可行方案專家學者評估數值表 .....	219
附錄八 周元浙老師法律諮詢意見重點摘要 .....	225
附錄九 期末報告審查意見處理回應表 .....	233
參考書目 .....	247

## 表次

表 2-2-1、歐洲各國曾實施替代役制度概況介紹表 .....	13
表 2-2-2、已廢除社會役之歐洲國家彙整表 .....	14
表 2-2-3、德、法、荷以及比利時取消社會役可能受到影響的機關單位彙整表.....	15
表 2-3-1、德國社會役（Zivildienst）發展歷程表 .....	17
表 2-3-2、德國志願服務者種類與人數概況統計表 .....	27
表 2-3-3、非營利機構種類連絡點表.....	31
表 3-4-1、方案評估專家邀請名單表.....	53
表 3-5-1、訪問成功樣本之代表性檢定：性別（加權前） .....	55
表 3-5-2、訪問成功樣本之代表性檢定：年齡（加權前） .....	56
表 3-5-3、訪問成功樣本之代表性檢定：教育程度（加權前）..	56
表 3-5-4、訪問成功樣本之代表性檢定：地區（加權前） .....	57
表 3-5-5、訪問成功樣本之代表性檢定：性別（加權後） .....	58
表 3-5-6、訪問成功樣本之代表性檢定：年齡（加權後） .....	58
表 3-5-7、訪問成功樣本之代表性檢定：教育程度（加權後）..	59
表 3-5-8、訪問成功樣本之代表性檢定：地區（加權後） .....	60
表 4-1-1、替代役執行歷程表.....	63
表 4-2-1、一般替代役人數使用情況.....	76
表 4-3-1、替代役基本需求供應不足時具重大影響之需用機關彙整表.....	79
表 4-3-2、需用機關影響程度及其建議統整表 .....	82

表 4-4-1、替代役現況 SWOT 分析與初擬可能之因應方案表 .....	84
表 5-1-1、國防工業訓儲制度與研發替代役比較表 .....	86
表 5-1-2、役期階段之待遇與權益 .....	88
表 5-2-1、研發替代役人數使用情況.....	92
表 5-2-2、研發替代役男主要擔任經常性任務交叉分析分析表.	100
表 5-2-3、研發替代役歷年申請人數佔未服役人數之統計調查.	102
表 5-2-4、研發替代役等同於市場的薪資調查.....	102
表 5-2-5、研發替代役之效益分析 .....	103
表 5-4-1、研發替代役之 SWOT 分析表 .....	108
表 6-1-1、專家座談意見彙整表 .....	110
表 6-1-2、可行方案彙整表 .....	118
表 6-2-1、第三次專家座談意見彙整表 .....	120
表 6-2-2、102 年一般替代役役男每人所需經費分項表 .....	126
表 6-3-1、民眾對目前兵役制度內容的認知情形 .....	130
表 6-3-2、民眾對目前兵役制度內容的認知情形交 - 叉分析表 ..	132
表 6-3-3、民眾對兵役制度未來規劃內容的認知情形.....	134
表 6-3-4、民眾對兵役制度未來規劃內容的認知情形 - 交叉分析表 .....	135
表 6-3-5 民眾對目前替代役制度的評價情形.....	137
表 6-3-6、民眾對目前替代役制度的評價情形 - 交叉分析表 .....	138
表 6-3-7、民眾對「實施募兵制後，替代役就應該取消」說法同 意度.....	140
表 6-3-8、民眾對「實施募兵制後，替代役就應該取消」說法之 同意度 - 交叉分析表 .....	141

表 6-3-9、民眾對「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」說法之同意度.....	143
表 6-3-11、民眾對「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」說法之同意度 .....	147
表 6-3-12、民眾對「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」說法之同意度 - 交叉分析表 .....	148
表 6-3-13、民眾對「研發替代役的役期應該調整為 2 年」說法之同意度 .....	151
表 6-3-15、民眾對「一般替代役應改為到社會福利或公益機構去服務」說法之同意度.....	155
表 6-3-16、民眾對「一般替代役之服務內容調整問題」的看法-交叉分析表.....	156
表 6-3-17、民眾對「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」作法之同意度.....	159
表 6-3-18、民眾對「未來兵役制度調整方向」的看法-交叉分析表.....	160
表 6-3-19、民眾不同意未來兵役制度之調整作法的主要原因 ..	162
表 6-3-20、民眾對目前兵役制度及規劃內容的認知情形交叉分析表.....	164
表 6-3-21、民眾對「實施全募兵後，替代役之存廢問題」交叉分析表.....	165
表 7-2-1 研究過程獲得發現與研究建議關聯表 .....	178



全募兵後替代役變革方向之研究

## 圖次

圖 2-3-1、義務役兵、社會役及志願服務者役期比較圖 .....	21
圖 2-3-2、社會役之服務工作活動種類圖 .....	22
圖 2-3-3、聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部組織概要圖 ....	28
圖 2-3-4、聯邦家庭和公民責任辦公室組織架構圖 .....	30
圖 2-4-1、法國歷年申請社會役的人數變化（1983~2000 年） ..	34
圖 2-4-2、法國 1996~1998 年社會役申請單位與人數運用分析..	35
圖 2-4-3、法國 1998 ~ 2000 年社會役申請單位與人數運用分析	36
圖 3-1-1、研究流程與內容圖 .....	42
圖 4-1-1、替代役甄選流程 .....	71
圖 5-2-1、研發替代役運用單位百分比分析 .....	93
圖 5-2-2、研發替代役運用單位：民間單位的運用現況 .....	94
圖 5-2-3、研發替代役用人單位對役男表現同意度分析 .....	95
圖 5-2-4、取消研發替代役的影響分析 .....	96
圖 5-2-5、取消研發替代役的因應措施 .....	97
圖 5-2-6、研發替代役使用單位留用比例分析 .....	98
圖 5-2-7、研發替代役擔任任務性質分析 .....	99
圖 5-2-8、研發替代役役男擔任任務分析調查 .....	100
圖 5-2-9、研發替代役工作內容與效益分析圖 .....	101
圖 5-2-10、82 年(含)以前出生，須服一年替代役之研發替代役 的役期設計調查 .....	105
圖 5-2-11、83 年以後出生，服 4 個月軍事訓練役之研發替代役 的役期設計調查 .....	105

圖 6-2-1、替代役變革可行方案專家學者評估結果數值圖 .....	123
圖 6-3-1、民眾對目前兵役制度內容的認知情形 (%) .....	131
圖 6-3-2、民眾對兵役制度未來規劃內容的認知情形 (%) .....	134
圖 6-3-3、民眾對目前替代役制度的評價情形 (%) .....	137
圖 6-3-4、民眾對「實施募兵制後，替代役就應該取消」說法之 同意度 (%) .....	140
圖 6-3-5 民眾對「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」說法 之同意度 (%) .....	143
圖 6-3-6、民眾對「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」說法 之同意度 (%) .....	147
圖 6-3-7、民眾對「研發替代役的役期應該調整為 2 年」說法之 同意度 (%) .....	151
圖 6-3-8、民眾對「一般替代役應改為到社會福利或公益機構去 服務」說法之同意度 (%) .....	155
圖 6-3-9、民眾對「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可 選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」作 法之同意度 (%) .....	159

## 提要

### 一、研究緣起

國軍因精簡，導致過剩的役男無法消化，為維兵役公平，替代役 89 年開始實施，轉用於各政府機關（構），102 年運用達 3 萬餘人；另行政院為有效運用役男研發專長，於 94 年「現行兵役制度檢討改進方案」中決議：在保有國防工業訓儲制度優點及維護兵役公平下，96 年實施研發替代役，102 年核定員額近 5 千餘人，民間產業及研究機關（構）日漸依賴。國防部規劃於民國 105 年底完成募兵制，102 年開始，83 年 1 月 1 日以後出生役男只需接受 4 個月基本訓練後納入後備役，相較於現行一年的義務兵役役期是大幅縮減，依附於徵兵制的替代役制度役期一般替代役一年、研發替代役三年，勢將受衝擊，是存、廢還是改變，役期是否調整，關係用人單位效益與役男意願，該如何變革，歐洲諸國面臨國防轉型具徵兵轉募兵經驗，殊值汲取學習，我國政府機關（構）、企業依賴替代役情形普遍，如何在募兵後進行轉換與配套，亟待因應。

### 二、研究方法及過程

本研究運用 1. 文獻分析法：蒐集歐洲執行社會役國家徵兵轉募兵經驗，及其他相關替代役研究。2. 專家座談：第一場邀請相關官員及學者專家區分兩個場次，分別蒐集一般替代役、研發替代役之實施評價及變革可行方向意見，並對初步問卷設計提供修正意見；第二場邀請相關社會福利公益慈善機構服務學者專家蒐集對社會役之變革意見；第三場邀請相關官員及學者專家蒐集可行方案意見與配套意見，並進行方案評估。3. 政策評估：將已執行及可能變革方案運用 SWOT 分析法、SMARTS 評估法。4. 政策規劃：透過政策評價及方案判斷，對於變革可行方案分析及提出配套之過程。5. 問卷調查法：第一次對研發替代役用人單位及研發役男進行現況、變革役期意願調查；第二次對建議的變革方案進行民眾意見電話調查。

### 三、重要發現

#### (一)、歐洲經驗

- 1、取消社會役國家實施全募兵之制度與我國不同
- 2、歐洲社會役之工作內容主要在社會服務。
- 3、歐洲取消社會役後多由志願服務者取代。
- 4、設計配套措施與足夠的轉換時間減低取消社會役衝擊。
- 5、瑞士、奧地利保留徵兵制維持社會役的作法值得借鏡。

#### (二)、專家學者的綜合觀點

##### 1、替代役制度之正面評價

替代役是一種良好的服務歷練；可以持續專業學習，並且即早與社會工作接軌；可以協助政府機關人力不足的困境；役男有效發揮專業互補的效用；研發替代役效益頗受佳評。

##### 2、替代役制度之負面評價

服兵役是國民應盡的義務，不應該有太多替代選項；替代役就是讓政府有遠低於市場價格的勞力可以運用，其目的在於消化員額；替代役之管理鬆散；替代役之人力運用應精算需求；政府資源不應獨厚特定私人企業應該回歸市場機制。

#### (三)、變革可行方案與評估結果

未來可行方案計有取消替代役、役期七個月的一般替代役、役期七個月的社會替代役、研發替代役役期二四個月。本研究認為整體而言維持研發替代役與變革一般替代役為社會替代役為較佳方案。

#### (四)、變革對經濟、國防、社會、政治等各層面衝擊影響

##### 1、經濟層面影響

短期國民生產力有顯著提升影響，但就長期經濟發展而言，培養國民堅忍、忠誠及團隊生活等所帶來的隱性好處可能消失。研發替代役在服役中對企業之研究、發展、創新有顯著貢獻。

## 2、國防層面影響

四個月之軍事訓練與一年兵役的士兵退役後的後備人員，戰力形成落差。常備戰力若因募兵成效越低無法達成國家安全需求，替代役制度實施將愈受挑戰。

## 3、社會層面影響

政府機關對於替代役人力依賴，對政府效能、社會安全效能有一定的衝擊影響。研發替代役、社會替代役有助於職業銜接，不因服役中斷。

## 4、政治層面衝擊

替代役在社會安全、福利的建設與研發替代役對經濟上的提升帶來社會穩定成效。服兵役之工作性質、責任、服勤時間與替代役有顯著不同，役期差異可減少公平正義問題。

## 四、主要建議意見

歸納分析發現，大家認同研發替代役的存在價值，因此本研究建議，因應募兵制度替代役應朝向維持，專家與民眾對研發替代役有高度認同並認為必須延續，而在一般替代役，儘管專家的意見與民眾的反應傾向於募兵制度實施後，應該取消一般替代役的觀點，若保留研發替代役而取消一般替代役，制度設計上可能不可行，但本研究也發現，取消一般替代役與繼續施行一般替代役的意見，比例其實在伯仲之間，有鑑未來仍有四個月軍事訓練的要求，而「因良心拒服兵役」的初衷與其他因體位及家庭與特殊因素無法服軍事訓練的的義務的困境仍然存在，以及考量憲法中兵役義務的精神並非作為政府人力替代、維持國民應盡義務的的公平性、未來在社會服務及經濟創新急需人力資源之投入等等因素，但建議逐漸調整為「社會替代役」、役期 7 個月及調整研發替代役役期調整為 24 個月。主要建議如下：

(一)、立即可行建議

1、建議制度設計，回歸社會役的設計宗旨，以憲法兵役的精神、保護「因良心拒服兵役」轉為社會服務初衷、在維持四個月軍事訓練與其他因體位及家庭與特殊因素無法履行四個月軍事訓練役男之間的公平性，將一般替代役轉型為「社會替代役」制度。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：衛生福利部及相關機關)

2、配套建議

〈1〉、建議採取逐漸縮減與分配其他替代役、逐年增加社會替代役人數，對於高度依賴替代役的少數機關，政府應該透過編列正式編制員額或採約聘或外包方式因應。(主辦單位：內政部役政署、機關員額及工作職掌之主辦單位行政院人事行政總處；協辦單位：衛生福利部、國防部及相關需用機關)

〈2〉、進用申請建議仍維持現行方式。

〈3〉、建議放寬役男居家住宿的條件；另建議替代役體位、家庭及其他特殊因素的服役役期基於公平正義原則，增修為 7 個月。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：衛生福利部)

〈4〉、因應 7 個月的役期設計增編相關費用。(主辦單位：內政部役政署)

〈5〉、建議減少成功嶺的基本訓練時間，或直接交由用人單位訓練。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：相關需用機關)

〈6〉、公民參與、志工服務意願促進疏緩減少人力供給衝擊。(主辦單位：衛生福利部；協辦單位：相關需用機關)

(二)、中長期建議

1、建議需進一步研析修法及推動。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：相關需用機關)

2、需檢討人力、經費或服務技術精進以因應替代役人力供給縮減。(主辦單位：研究發展考核委員會、行政院人事行政總處、內政

部役政署；協辦單位：相關需用機關、行政院主計處)

3、保持服役的責任性、負擔性，確保服役隱性好處不減。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：相關需用機關)

4、軍事訓練訓量確認與後備戰力落差因應。(主辦單位：國防部、內政部役政署)

5、國防戰略後備部隊角色檢討。(主辦單位：國防部)

6、募兵成效未達預期衝擊之確認與因應。(主辦單位：國防部)

關鍵字：替代役、研發替代役、募兵制、變革方向、配套



全募兵後替代役變革方向之研究



## 第一章 緒論

### 第一節 研究主旨

我國自民國 86 年 7 月始實施「精實案」後，因規劃之兵力目標降低因而產生兵源過剩問題，基於有效運用人力與維護兵役公平之考量，遂於民國 89 年 2 月通過兵役法修正草案，制定替代役實施條例與替代役實施條例施行細則，增列替代役之相關規定，成為亞洲第一個實施替代役制度的國家，同時重新界定國防部及內政部兵役行政業務上之職掌。其中，有關兵額、教育、訓練及召集事項由國防部主管；兵源徵集及替代役事項則由內政部成立役政署主管。至此，我國正式進入志願役、常備役與替代役三種役別併行的時代。替代役自民國 89 年實行開始至民國 102 年 6 月 5 日為止，替代役備役人數已達 201,442 人<sup>1</sup>。一般替代役核定的人數也呈現逐年增長的情況，自民國 89 年核定 5,000 人迄今，每年核定之人數已逐年增加至 16,000 餘人。而研發替代役核配之企業現已超過 400 家，核配人數超過 3,900 餘人，提出申請之業者出現市場競爭的現象，顯見替代役的種類與服務範圍已相對增加，不僅各政府機關（構），自由市場上企業業者申請雇用替代役人力的情況亦已形成一股潮流。

我國之替代役制度設計，乃附存於徵兵制度之下，但隨著義務役役期的不斷縮短、軍隊員額的持續精簡與募兵比例的持續提高，徵、募兵素質間之差距擴大，再加上徵兵的訓練成本也愈來愈不符合成本效益，目前國防部已規劃於民國 106 年常備兵力採用募兵制，國民服兵役的義務則改為服軍事訓練。為因應募兵制，配合兵役法及徵兵規則修正，凡 82 年次以後出生之役男，自民國 102 年起，經判定為常備役體位者，改服 4 個月之軍事訓練，目前我國首批約一千多名接受 4

---

<sup>1</sup> 本研究依據行政院役政署役政統計資料，替代役備役列管人數分析統計表(XLS)之統計結果，擷取網址：<http://www.nca.gov.tw/>；擷取時間：民國一〇二年十一月五日。

個月軍事訓練役之役齡男子，已於民國 102 年 2 月 23 日開訓，接受八週入伍訓練達到合格步槍兵的標準。另依規定，民國 82 年次以前出生之役齡男子凡未服兵役者，依據兵役法第 25 條之規定，「停止徵集服常備兵役現役年次前之役齡男子，未經徵集或補行徵集服役者，應服替代役，為期一年。」據此，未來依法轉服替代役的人數將會遽增，如依據目前替代役相關制度之設計，勢必造成一股等待服替代役的問題產生。而對於近年已逐漸依賴大量替代役人力維持日常運作服務的眾多政府機關、機構以及企業業者，此一議題應預作籌謀以作為因應措施。

面臨募兵制度的到來，過去依附於徵兵制而存在的替代役制度勢必將受到衝擊。首先，國內替代役人數於短期內將會暴增，直至 82 年次以前出生之替代役體位役男皆服完替代役之後始可減緩爆量之狀況。因應募兵制之實施，我國仍維持徵兵制的可能性以及四個月的軍事訓練，在新戰略環境、新戰爭型態、新任務需求以及有限資源情勢下，我國漸走向福利國家以及面臨人口老化等種種挑戰，替代役制度的取消是否為最佳方案？亦或應以新思維以思考其他替代役變革方案，為國家社會創造更大利益價值？

綜觀全球趨勢，自冷戰結束以後，世界多數徵兵制國家紛紛擴增募兵比例或轉以走向募兵制。這些國家中，不乏具有長久實施替代役經驗者，以法國為例，在實施募兵制前，其社會服務、消防等機構之運作已長期依賴替代役人力，亦因募兵制之實施與替代役之停止而深受衝擊與影響，其實務上之經驗實值我國參考與學習。本研究將藉由蒐集歐洲執行社會役之國家，且其具有徵兵轉募兵制之歷史歷程者，探討其歷程經驗與其理論依據、實務作法與配套措施等，考量我國國情之特性與需求，冀借鏡國外之經驗，研提未來替代役變革可行性方向與因應衝擊、影響之配套措施或政策性建議方案。

## 第二節 研究動機與目的

### 一、研究動機

#### (一)、因應「精實案」之推動，衍伸替代役役別

憲法第二十條規定人民有服兵役之義務，並依據平等原則，不允許該國人民基於家庭因素與宗教信仰認知，而免除其服兵役之義務；惟二次大戰之後，西方各國憲法開始認可人民可因宗教信仰之良性認知，而拒絕入伍服役，另於公平原則為前提下，創設另外一種非軍事領域外的替代性役制度（或稱之社會役）（陳新民，2002）。我國軍自民國 86 年 7 月開始實施「精實案」後，因兵力目標降低而產生兵源過剩問題，基於有效運用人力與維護兵役公平之現實考量等因素，於民國 89 年施行替代役制度，將我國役別分為三種，即為志願役、義務役、以及替代役。我國役男受到精實案精簡兵源之影響，導致入伍服役的時間常常有所延遲（役男必須長時間等待，費時又不符合社會成本），適逢台灣正邁入優質社會福利之進程中，各政府相關機關與社會福利單位皆急需人手，基於資源有限的前提下，將過剩的兵役人力投入社會福利政策的推動與執行，既不影響國民應有服役義務的公平原則，又可提供政府機關與相關福利機構有效的人力來源，因此我國成為首創亞洲第一個施行替代役制度的國家，不僅解決等待入伍服役的問題，並可充分利用人力資源於社會福利政策之執行（陳新民，2002）。而我國替代役的實施，主要係汲取歐洲各國實施替代役（社會役）制度之精華，再因應我國實際面上社會經濟與環境需求，規劃研擬出獨特之制度（沈哲芳、江東寶，2009）。

我國替代役依據兵役法第二十四條之規定，在國防軍事無妨礙時，以不影響兵員補充、不降低兵員素質、不違背兵役公平前提之下，得實施替代役。各種專長人員，應優先滿足國防需求，基於國防軍事需要，行政院得停止辦理一部或全部替代役徵集，並另訂替代役實施條例規定之。而替代役之類別可區分為：一般替代役與研發替代役<sup>2</sup>。其

---

<sup>2</sup> 參照替代役實施條例，中華民國九十六年一月二十四日 修正後版本，擷取網址：<http://www.laws.taipei.gov.tw/taipei/lawsystem/lawshowall02.jsp?LawID=>

中，一般替代役為「役齡男子於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務。」又可細分為：警察役、消防役、社會役、環保役、醫療役、教育服務役與農業服務役等；而研發替代役為「為配合國家經濟發展，有效運用役男研發專長人力資源，提昇產業研發能力及競爭力，行政院現行兵役制度檢討改進方案中決議：配合兵役制度之調整，在保有國防工業訓儲制度優點及維護兵役公平之前提下，研修替代役實施條例，建立研發替代役制度，併原國防工業訓儲制度納入研發替代役制度之中。」而替代役之相關規定則依據替代役實施條例與實施條例細則規範之。

### （二）、替代役的運用現況分析

我國自 89 年施行替代役迄今，一般替代役申請使用的單位計有 26 個單位；其中包含有：司法部、內政部（7 個單位）、法務部（4 個單位）、交通部、外交部、教育部、經濟部、衛生署、環保署、重建會、文建會、退輔會、原民會、農委會、勞委會、體委會與其他相關政府機構。一般替代役之員額經統計，民國 102 年行政院核定員額為 26,406 人次。顯見，一般替代役的種類與服務範圍則呈現相對增加之趨勢，且各公共服務部分依賴替代役人力的情況亦愈形普遍；研發替代役於民國 101 年度核配之申請人數為 3,900 人次，役齡男子報名的成長比例約 25.6%，呈現 2 個研發替代役役男搶一個缺額的榮景，核配的企業家數也已超過 400 餘家。前三大需求來源分別為：半導體業、電腦及消費性電子製造業及光學及光電相關業<sup>3</sup>。至民國 102 年 1 月止，內政部列管替代役備役累計共有 201,442 人次，其中，研發替代役備役人數為 6,627 人次。由此可見，替代役的種類與服務範圍則呈現相對增加之勢，且各公共服務部分依賴替代役人力與高科技產業運用研發替代役人才的情況呈現越來越普遍之趨勢。

### （三）、因應國防部推動「募兵」制度，對替代役之衝擊、影響與可能

---

A040040050002300-20070124&RealID=，擷取時間：102 年 11 月 05 日。

<sup>3</sup> 參照台灣研發替代役平均 2 搶 1 申請人數 2 年成長 25.6%，擷取網址：<http://news.cnyes.com/Content/20111021/KDZTSA7D4H63I.shtml>；擷取日期：102 年 2 月 28 日。

## 之變革

國防部已經規劃於民國 106 年常備兵力採用募兵制，依兵役法之規定，役齡男子須接受 4 個月基本軍事訓練後納入後備管理運用。另規定，民國 82 年次以前出生之役齡男子凡未服兵役者，依據兵役法第 25 條之規定，「停止徵集服常備兵役現役年次前之役齡男子，未經徵集或補行徵集服役者，應服替代役，為期一年。」如此，屆時將產生役齡男子超溢問題勢必亟待解決。面對役齡男子超溢之問題，主管機關內政部役政署現行做法為傾向於增加申請名額以因應，規劃增加至每年 30,000 名替代役申請名額與放寬免服替代役體位標準之作法，以緩和超溢問題。顯見，未來如何有效解決替代役役男之服役問題，除了增加名額與放寬免役條件外，仍更有迫切思考其他解決方式之必要。而最終，替代役也將隨著超溢問題解決後，可能吹響熄燈號正式走入歷史<sup>4</sup>，或因應現行需求進行變革<sup>5</sup>。

未來，替代役如因應募兵制之實施而取消，有可能產生哪些影響？依據陳勁甫、黃一峯與羅新興三位學者，於民國 100 年所執行之研究中發現，未來募兵制實施後，替代役的取消對於現行需用機關的影響為在人力運用的彈性將會降低，並伴隨衝擊而來的是工作量的增加。因此，對於大部分的需用機關而言，影響的程度有限；但仍然會對特定的需用機關產生影響（例如：內政部警政署、消防署、營建署；法

---

<sup>4</sup> 依據國防部人力司長趙克達中將 99 年 4 月 1 日於立法院的報告中表示，行政院規劃於民國 104 年全面實施募兵制後，將取消替代役制度。同時，國防部也表示，未來停辦替代役後，宗教因素役男規劃將改服一般非軍事性勤務。請詳閱民國 99 年 4 月 27 日研發替代役專區之報導，「全募兵制上路即取消替代役 宗教因素役男改服非軍事勤務」，擷取網址：<http://file.ejob.gov.tw/special/mnd/NewsContent.aspx?NewsType=mnd&Item=&ZonFunCde=&tbNwsCde=NWS20100427113011VDJ>；擷取時間：民國 102 年 3 月 3 日。

<sup>5</sup> 內政部長李鴻源於民國 102 年 1 月 2 日接受媒體採訪時表示：內政部已注意到替代役人力塞車的問題，並提出擴大研發及技術替代役、低收入戶役男在一定條件下免服替代役等解決方案，將呈報行政院核定。並在立法院內政委員會受訪時表示，內政部已經注意到替代役男「塞車」的問題，也提出多種解決措施，包括擴大研發及技術替代役等等。請詳閱民國 102 年 3 月 17 日研發替代役專區之報導，「替代役數量激增 內政部提多種解決措施」，擷取網址：<http://file.ejob.gov.tw/special/mnd/NewsContent.aspx?NewsType=mnd&Item=&ZonFunCde=&tbNwsCde=NWS20130107104838XVT>；擷取時間：民國 102 年 3 月 3 日。

務部矯正署、行政執行署)，這些需用機關的衝擊程度可能較高，主要原因在於將可能導致其業務推動與執行效率上產生影響。因此，未來須考量對於這些具特殊需求的需用機關，應當給予適時、適量的人力資源或配套措施補充因應，以降低替代役取消後所衍生之衝擊與影響。

再者，除了讓替代役走入歷史之外，是否仍有其他方案選擇作為因應？依據陳勁甫等人在民國 100 年所執行之研究中建議，有鑑於對替代役的依賴與產生之貢獻，未來如果仍然依附於執行四個月的軍事訓練制度下，並依據社會役的制度精神，增加替代役的役期以提高的需用機關的使用意願，經調查結果顯示，需用機關認為設計為 4 個月軍事訓練的 1.5 倍為 6 個月的役期，符合社會役的設計精神，是可以接受之程度；而役齡男子也表示，役期如設計為 6 個月，也是可以接受的最大範圍。顯見，替代役的未來發展，除了逐漸式微走入歷史外，仍然有其他可能潛在的方案變革機會，特別是我國也逐漸邁向人口高齡化及社會福利國家之趨勢，甚需社會服務的人力資源投入。為此，未來替代役的潛在變革作為，或許可作為我國邁向社會福利國家的基石，係值得國人深思與考量運用。

(四)、他山之石可以攻錯：歐洲社會役國家，因應社會役取消之作為概述

觀諸歐洲國家在實施社會役一段期間後，由於國際局勢的變化、國內環境的變遷或兵役制度改革，進而廢止社會役制度或停徵社會役男。當歐洲施行社會役制度的國家，因其兵役制度之改變，社會役制度取消時，對於原來申請社會役役男協助服務的社會福利單位，協助人力的減少與降低便成為主要的衝擊因素之一。鑑於歐洲國家執行社會役的主要工作內容在協助社會福利團體或機關的成效提升，而儘管社會役取消之後，可運用之人力將會減少，而運用的機關單位之運作也將會受到影響。因此例如德國、法國、荷蘭、比利時等國因應方案多改採志工或義工的方式，去填補社會役所空缺留下的工作內容，惟變革過程中難免對需用機關以及團體產生些許影響與衝擊。



## 二、研究目的

本研究主要探討未來實施募兵制後對替代役的影響與可能變革之方向，由於現階段政府機關在替代役的運作與人力配置上已行之有年，且具有一定程度上的依賴性，而此改變勢必將對現階段替代役制度產生影響，對於近年逐漸依賴大量替代役人力維持日常運作服務的眾多政府機關、機構形成衝擊，國防、社會、政治及經濟層面亦可能因而深受影響，如何變革以調整因應，應預作籌謀，恰逢國防政策的轉變，必須盡早構思與規劃。

故本次計劃主要探討實施募兵制後替代役制度變革方向之影響評估，並規劃下列之研究方向：

### （一）、制度設計

研究歐洲具有徵兵制轉募兵制及替代役制度轉型經驗之國家，如：德、法等國制度設計面之原理原則、法源基礎，推動施行時所面臨之問題、實務經驗與配套措施之探討。

### （二）、現況評估

邀請機關（構）、團體及學者等利害關係人，廣徵民間、學界及國防等各界對替代役實施至今運作現況評價、未來展望及變革可行方向之意見。

### （三）、可能變革與影響

對募兵、常備兵役軍事訓練實施與替代役制度停止或變革後，國防、社會、政治及經濟等層面之可能衝擊與影響探討，並針對未來替代役變革方向規劃、相關延伸運用之可行性評估，以公平正義原則、政治可行性及經濟可行性進行探討檢視。

### （四）、政策建議與延伸配套

針對替代役制度變革可行方案，於國防、社會、政治及經濟等層面之可能衝擊與影響，研提可行方案政策與因應配套措施之建議。

### 第三節 相關名詞定義

#### 一、社會役

社會役一詞興起於 1950 年代的歐洲社會，此一制度的起源在於保障與尊重少數役男之宗教信仰而來；主要目的係重視與保障人民宗教權及尊重役男「不執武器」、「不殺人」的良知抉擇。民國 89 年，為有效運用國軍超溢役男人力資源，以增進政府公共服務能力，內政部針對政府政策及國情考量，規劃替代役制度，而社會役即係替代役役別之一，規劃時本諸補充性、限制性、公平、普及、效率與均衡等原則，期達成建構並提供以「社區」與「機構」為基礎之可近性、可及性與整合性和持續性的福利服務；運用與管理社會役人力資源，發揮照顧弱勢族群的功能；結合社區之民間與政府福利資源，為社區弱勢族群提供單一窗口的服務與補充社會福利機構照顧人力，擴展機構服務層面，提升機構照顧之品質。<sup>6</sup>

#### 二、替代役

替代役，指役齡男子於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務；或於經主管機關認可之政府機關、公立研究機關(構)、大學校院、行政法人或財團法人研究機構及民間產業機構(以下簡稱用人單位)從事科技或產業研究發展工作。<sup>7</sup>我國替代役之出現與一般歐洲國家的社會役定義不盡相同，主要在因應國防部施行精實案後所導致之兵源過剩的問題，所衍生出來的制度。

#### 三、研發替代役

中華民國男子年滿十八歲之翌年一月一日起，經徵兵檢查為常備役體位或替代役體位，具國內或符合教育部採認規定之國外大學校院碩士以上學歷者，得申請並經甄選服研發替代役。<sup>8</sup>研發替代役役男應於經主管機關認可之政府機關、公立研究機關(構)、大學校院、行政

---

<sup>6</sup>內政部社會司：<http://sowf.moi.gov.tw/21/index.htm>

<sup>7</sup>依據替代役施行細則第三條之定義。

<sup>8</sup>依據替代役實施條例第五條之一前段之定義。

法人或財團法人研究機構及民間產業機構（簡稱用人單位）從事科技或產業研究發展工作。<sup>9</sup>研發替代役服務階段共分為三階段：第一階段為入營接受基礎訓練及專業訓練；第二階段為基礎訓練及專業訓練期滿，分發至用人單位直至替代役體位應服役期之日止；第三階段為服滿替代役體位應服役之日起至所定役期期滿之日止<sup>10</sup>，服務總年限約 3 年（含入營受訓期間）。研發替代役係由 70 年代所實施之國防工業訓儲制度衍生而來，近年來為因應兵役役期縮減及壓力團體之影響，於 96 年 1 月相關部門將國防工業訓儲制度轉化為研發替代役，國防工業訓儲制度因而走入歷史。

#### 四、募兵制

募兵制係由政府招募所需要的員額與兵種，依政府的需要募集自願加入軍隊體系，其服役的年限與招募對象也由政府視不同需求加以決定（沈有中，2004）。國防部規劃民國 100 年開始，調整募兵和徵兵制的比例，每年減少 10%徵兵、增加 10%的募兵，至 103 年底之 1 年義務役役期仍維持為 1 年，惟因預訂民國 104 年完成 100%的募兵目標尚未達到，而目前延遲至民國 106 年始，役男只受 4 個月的軍事訓練，便直接編列為後備役，此涉及兵役法、陸海空軍軍官士官服役條例、志願士兵服役條例以及軍人保險條例等法規修正。

---

<sup>9</sup>依據研發替代役甄選訓練服役實施辦法第三條之工作適用範圍

<sup>10</sup>依據替代役實施條例第五條之二之服役三階段

全募兵後替代役變革方向之研究

## 第二章 歐洲社會役設計原則與經驗

### 第一節 設計原則與原理

#### 一、歐洲替代兵役的社會役理論基礎與定義

社會役興起於 1950 年代的歐洲社會，此一制度的起源在保障與尊重少數役男的宗教信仰而來（陳新民，2000）。由此可知社會役的設計目的，在重視與保障人民宗教權及尊重役男「不執武器」、「不殺人」的良知抉擇（吳雪玲，2004）。而除考量良心拒服兵役的因素之餘，同時著眼於國家未來在步入社會福利國家之時，必須廣設許多社會福利機構（例如：老人院、醫院等等），這些都是必須大量投入服務人力，若將這些人力訴求於就業市場，屆時高負擔的人力成本勢必成為政府財政的負擔（陳新民，2000）；因此，如果可以將不願意服兵役的役男轉投入社會服務的行列，除可降低人力成本的支出，又可以達成社會福利國家的願景。換言之，社會役將要求役男把對國家的「大忠」（保衛國家）轉換為「大愛」（投身社會福利）的方式，積極投入社會福利的實踐（陳新民，2000）。

有鑑於此，社會役基本上有 3 項精神必須滿足（陳新民，2000）：

#### 〈一〉、公平性

基於服役公平正義原則之前提條件，社會役的薪俸水準與一般役男一致，甚至包含紀律懲處與生活福利的標準皆相同。同時一般役男因須在部隊之中備戰、演訓、以及過團體生活，在時間的分配上遠高於社會役男的時間。因此，一般在設計社會役男的役期，在考量公平正義的前提下，役期一般會比一般役男超過 1/3 或一半。

#### 〈二〉、勞逸平均原則

為避免與一般役男因服役而必須面臨高危險性與可能潛在的激烈戰鬥。社會役在設計的精神上必須滿足服勤時「質」與「量」的嚴格限制，以避免被歸類為摸魚打混的體制。

### 〈三〉、嚴格的紀律主義

眾所皆知的事，軍人講求的是嚴格的紀律，以維繫任務的達成與軍紀的維持。基於此一精神，同時考量到社會役的工作環境散在民間各處，受到誘惑與產生惰性的機會較高，為避免因此產生軍紀渙散的事件，因此社會役的紀律規定，基本上皆仿效軍法設計，一旦有違紀抗命之事件，勢必採取「重罰」主義，以凸顯國家不忽視嚴格紀律的要求。

所謂替代役，指替代兵役的一種役別。替代役服務的領域都在軍事之外，因此，替代役也廣泛的被稱為社會役（陳新民，2002）。廣義的替代役可包含：警察役、民防役、國防科技役、社會役、非武裝後勤役、以及海外服務役；其中以歐洲國家的社會役施行成效較佳。

## 二、歐洲國家施行替代役制度

社會役制度的理念主要在保護與尊重少數特定役男，因受到宗教教義的規範與理念，以「不執武器」、「不殺人」、以及「不行使暴力」之理念而拒服兵役。信徒們據此理由拒絕入伍服役，縱使一再被判刑也在所不惜；而面對這類拒服兵役者，縱使政府強迫其入伍成為軍人，也終將無法成為具有戰力的軍人（李啓中，2006）。再者，從社會的現實面進行考量，歐洲國家為落實福利政策，在廣設社會福利機構（如養老院、育幼院、醫院、以及療養院）時，往往都需要龐大的人力方足以維繫這些機構的順利運作；倘若這些人力皆來自於就業市場的雇用員工，政府恐無力支付這樣龐大的人事費用。有鑑於此，如果可以將這些不願服兵役的役男轉投入社會服務工作，不但可以提供社福機構的人力供給外，亦可大幅降低人事成本。

基於這樣的想法，瑞典在 1920 年、挪威在 1922 年、芬蘭於 1931 年，以及丹麥在 1971 年都嘗試著將「因良知拒服兵役者（conscientious objection）」編入非武裝部隊或是指派擔任社會服務工作。1950~1960 年代歐洲各國也將這樣的觀念訴諸於法律以形成制度（陳新民，2000；李啓中，2006）。

## 第二節 實施募兵制對社會役的影響

### 一、歐洲國家施行社會役制度的概況介紹

而歐洲曾施行替代役的國家共計有 12 個，包含：對瑞典、芬蘭、荷蘭、法國、德國、捷克、比利時、匈牙利、奧地利、葡萄牙、西班牙、與義大利。其中，社會役制度最成功的典範是德國。請詳見下方表 2-2-1 說明。

表 2-2-1、歐洲各國曾實施替代役制度概況介紹表

國家	一般兵役服役時間	替代役服役時間	主管機關	工作指派	職前訓練	審查方式
瑞典	7~15 個月（依軍種區分）；2010 改募兵制	355~380 天海外 2 年	經濟勞動部→社會役署	社會役署	有	實習
芬蘭	240~330 天（依軍種區分）；戰時不可轉服社會役	395 天（330 天後勤役）	地區軍事機關批准；勞工部執行	勞工部或自行申請	40 天	形式
荷蘭（目前未再施行）	12 個月；1996 改募兵制	16 個月	國防部批准，社會事務及就業局指揮，社會役局執行	社會事務及就業局	有	實習
法國（未再執行）	10 個月；2002 年後改募兵制度	16~20 個月（海外 16 個月）	國防部長批准；社會及就業部長指揮	社會及就業部長	無	形式
德國（歐洲社會役典範）	6 個月；2011 年後改募兵制度	6 個月	聯邦婦青部	聯邦婦青部	4 週	形式
捷克	1 年，戰時不能轉服社會役；2009 年改募兵制	1 年 6 個月	社會及就業部兵役機關批准	社會及就業部指派	無	形式
比利時	10 個月，戰時不能轉服社會役；1996 改募兵制	15~24 個月	內政部→社會役委員會	內政部	無	形式
匈牙利	12 個月；2004 改募兵制	18 個月	國防部長	國防部	無	實習
奧地利	8 個月	10~12 個月；國外服務 12 個月	聯邦內政部	內政部長指派	2 個月	形式
葡萄牙	4~10 個月，依軍種區分；2004 改募兵制	7 個月	社會役署	社會役署	3 個月	形式
西班牙	9 個月；2002 改募兵制	13 個月	司法部→社會役署	司法部	無	實習
義大利	士兵：10 個月；預備軍官 15 個月；2003 改募兵制	10 個月	國防部→委員會	國防部長指派	無明文規定	形式

資料來源：陳新民（2000）及本研究整理

## 二、歐洲國家施行募兵制對社會役制度的影響

### (一)、歐洲國家取消社會役的原因－兵役制度的改變

歐洲國家在實施社會役一段期間後，由於國際局勢的變化、國內環境的變遷或兵役制度改革，進而廢止社會役制度或停徵社會役男。德國、法國、荷蘭、比利時為實施成果較為顯著之四個主要國家，如下表 2-2-2 所示，四個國家皆將社會役制度廢止，主要是配合國際情勢變化及國家兵役政策改革而定（葛邦義，2005）。

表 2-2-2、已廢除社會役之歐洲國家彙整表

	德國	法國	荷蘭	比利時
法令依據	軍事法	國家服役法	社會役法	社會役法
主管機關	國防部	國防部	國防部	內政部
甄選標準	採申請為原則，形式審查	採申請為原則，形式審查	向國防部申請批准	採申請、審核，內政部批准
實施期間	於 1960 年 1 月 13 日頒布替代性平民服務範圍規定，以追求社會服務和慈善為目的，至 2011 年 7 月 1 日採募兵制，同時社會役廢除。	於 1972 年 9 月 2 日起生效並施行社會役，1997 年決定改採募兵制，至 2002 年完全改採募兵制，同時社會役也廢除。	在 1923 年之兵役法規定，役男如有良知之理由，可以申請轉服「後勤役」。1996 年 3 月 25 日徵召最後一批役男入伍後，已不再徵召兵役及社會役役男。	在 1964 年通過「社會役法」，以五年作為實施的過渡期。1980 年 2 月 20 日公布「社會役法」。1994 年通過廢止兵役制度的法律，改為募兵制，同步廢止社會役。

資料來源：葛邦義（2005），本研究整理

### (二)、歐洲國家取消社會役後，可能產生的影響－可運用的人力減少



社會役制度的設計，其主要核心思想為一保障與尊重少數役男的宗教信仰而來；主要目的在重視與保障人民宗教權及尊重役男「不執武器」、「不殺人」的良知抉擇。並基於公平性、勞役平均原則、與嚴格紀律主義的精神，設計社會役，以協助社會福利國家的施行（陳新民，2000）。而歐洲執行社會役的國家，其服役範圍以醫療服務、民防警察、社會福利、環境保護、社區服務等為主，但各國之間仍略有不同（李啓中，2006）。因此，當歐洲施行社會役制度的國家，因其兵役制度之改變，社會役制度取消時，對於原來申請社會役役男協助服務的社福單位，協助人力的減少與降低便成為主要的衝擊因素之一。下表呈現法國、荷蘭、比利時與德國等 4 個國家，如表 2-2-3 彙整其社會役取消後可能受到影響的相關機關單位。

表 2-2-3、德、法、荷以及比利時取消社會役可能受到影響的機關單位彙整表

	德國	法國	荷蘭	比利時
取消原因	兵役制度的改變	兵役制度的改變	兵役制度的改變	兵役制度的改變
取消時間	2011 年 7 月停止徵兵制度	2002 年完全改採募兵制度	1996 年 3 月停止徵兵制度	1994 年停止徵兵制度
影響單位	環境保護、生態保護和景觀維護等社會服務工作以及負責社會役行政機關	公共福利，人道的公私立機構內服務	各級政府機關以及提供促進公共利益的機構	民防單位、醫療、養老院及殘障院、社會、文化等機構
影響程度	社會服務人力來源的減少	社會服務人力來源的減少	社會服務人力來源的減少	社會服務人力來源的減少

資料來源：本研究彙整

（三）、因應社會役取消的做法－改採志工（義工）取代原社會役男的工作內容

有鑑於歐洲國家執行社會役的主要工作內容在協助社會福利團體

或機關的成效提升，而儘管社會役取消之後，可運用之人力將會減少，而運用的機關單位之運作也將會受到影響。因此各國的做法多改採志工或義工的方式，填補社會役役男所留下的工作內容。此外，本研究為瞭解各國因應社會役取消後所採行的方式，彙整法國與德國的做法提供參考：

### 1、法國的做法－改採志工取代原有社會役男的工作內容

法國取消社會役的時間久遠，相關文獻蒐集不易，故本研究訪問法國在台協會克里農(Vicent GRILLON)<sup>11</sup>組長，透過訪問的方式以瞭解當時的時空背景、衝擊與因應方式。依據克里農表示，儘管社會役的功能與意義良善，但在法國申請社會役的資格採審查機制，而在審查過程中又容受到審查者的個人意見與觀點所主導（通常容易有偏袒與不公平的分配的狀況），因此早期法國在執行社會役時，多多少少都有一些不公平的聲音與意見存在於當時的輿論。因此依據克里農組長表示，1997年之後配合兵役制度的改變後，社會役取消其實對於當時的法國來說，衝擊與影響其實並不大，而當時的法國政府所採用的因應方式，主要透過安排志工（或是義工）的方式取代原有社會役男的工作內容。

### 2、德國的做法－改採志工取代原有社會役男的工作內容

在歐洲被譽為社會役制度最為完善的德國，也於2011年7月完全停止徵兵後，社會役也走入歷史。而德國政府面對社會役取消後社會福利團體將遺留約35,000個職缺，因應方式採取開放志工的方式以填補人力缺口（洪聖斐，2011）<sup>12</sup>。

---

<sup>11</sup> 法國在台協會克里農組長於2011/01/31，15:00~16:00於法國在台協會第一會議室接受陳勁甫博士的訪問。

<sup>12</sup> 資料來源：洪聖斐(2011)，停止徵兵-德軍轉型為職業部隊，[http://newtalk.tw/news\\_read.php?oid=11078](http://newtalk.tw/news_read.php?oid=11078)，2011/02/07

### 第三節 德國社會役制度發展與因應變革之道

#### 一、德國社會役發展歷程

德國基於保護人民良心拒服兵役的權利，在考量憲法第四條第三項與第十二條之一第二項為依據外，更以「拒服兵役法」（Kriegsdienstverweigerubgsgesetz-KDVG）以及「社會役法」（Zivildienstesetz-ZDG）兩項法律來進行規範（黃仁志，2000）。德國從 1961 年首次實施社會役迄今，不但人數最多也是歐洲各國實施社會役最久的國家（吳雪玲，2004），根據統計 1993 年後每年平均投入社會役有十餘萬人（李啓中，2006；黃仁志，2000）。其負責的機構乃由 1,350 名公務員所組成的負責團隊；而德國各公益機關也爭相爭取社會役男的加入，平均而言一個社會役男在為期 15 個月的服役期間，可以為該機構節省約 33,000 馬克的人事費用支出（吳雪玲，2004）。德國社會役的發展歷程，詳見下表 2-1-2 之說明：

表 2-3-1、德國社會役（Zivildienst）發展歷程表

時間	重要事件	相關社會役動向
1949 年	憲報刊登不得被迫違背良心持武器、服兵役訊息	依據德意志聯邦共和國憲法第 4 條第 3 款，憲報刊登不得被迫違背良心持武器、服兵役訊息。
1956 年	修改憲法中徵兵部份	1956 年 3 月 18 日將不得被迫違背良心持武器、服兵役列入憲法第七條；必須服與武裝部隊無關之替代性平民服務（zivilen Ersatzdienst）以符合公眾利益，列入第十二條第二款規定。
1960 年	頒布替代性平民服務範圍、訂定管轄部門	1960 年 1 月 13 日以追求社會服務和慈善為目的，頒布替代性平民服務範圍規定，平民服務包括社區服務、醫院服務、醫療和住宅護理與其他設施服務等。由勞工與社會事務部負責社會役管轄責任。
1961 年	宣佈服務時間為 12 個月	1961 年 4 月 10 日訂定平民服務 12 個月。
1962 年	變更服務時間為 18 個月	從 1962 年 1 月 4 日後替代性平民服務期為 15 個月，隨即從 1962 年 7 月 1 日後變更為期 18 個月。
1964 年	創建 DDR，因良心拒服兵役任派建設士兵	“國防委員會國防部工程訊息部門”（DDR）創建於 1964 年 9 月 7 日，主管國防部軍事工程建設。1964 年 11 月有 220 員因良心拒服兵役之義務兵首批任派建設士兵，役期 18 個月。

全募兵後替代役變革方向之研究

1965年	修法納聯邦平民服務管理辦公室	1965年6月28日(聯邦法律公報BGBI. I S. 531)將平民服務納在聯邦民用服務管理辦公室,附屬機構於內政部擔任執行工作。
1968年	將憲法關於國防緊急狀態內容作修訂	1968年6月24日大幅修訂憲法第12條有關於國防緊急狀態內容(聯邦法律公報BGBI. I S. 709)該年頒布緊急狀態法,規範遭受自然災害、侵略的情況內容。
1969年	修訂平民服務(zivilen Ersatzdienstes)法律內容	根據憲法15A,提出免費雇傭關係(freies Arbeitsverhältnis),是由良心拒服兵役之平民服務役負擔,是一種服務雇傭關係(聯邦法律公報GBI. I S. 1105)。
1970年	平民服務部門首長就職	1970年4月16日平民服務(zivilen Ersatzdienstes)聯邦部門第一任主管(Hans Iven)就職。
1971年	州的服務部門成立	1971年5月10日第一個德國聯邦州的服務部門在霍爾茨明登(Holzminen)成立服務,提供服務相關訊息、社會役、公民教育及責任義務等。
1973年	設立聯邦專門機構並更名	建立聯邦社會役部門,位置於科隆(Köln),有282名員工。替代性平民服務(zivilen Ersatzdienstes)改為社會役(Zivildienst)。1973年1月1日修正社會役服務時間為16個月(Bundesgesetzblatt I Seite 1321)。移轉社區服務(Zivildienstes)公務管理至社會福利協會(Verbände der Freien Wohlfahrtspflege)。修改社會役管理組織法規(BGBI. I S. 669)。
1977年	修改“徵兵法”和“公務員法”	1977年7月13日修改“徵兵法”和“公務員法”(BGBI. I S. 1229)1977年8月1日生效,規範因良心拒絕服兵役必須之書面申請。
1978年	培訓學校開設	1978年6月3日培訓學校(Zivildienstschule)在博霍爾特(Bocholt)開訓。
1979年	威斯特法倫學校開訓	威斯特法倫(Waldbröl)學校於1979年10月引進的課程。
1981年	變更管轄權	從1981年1月10日開始,負責社會役管轄的勞工與社會事務部,職權變更至家庭、青年與衛生部。
1984年	延長服役時間至20個月	延長服役時間至20個月,社會役增加對環保服務範圍。
1985年	總理訪問社會役人員	1985年3月德國總理(Kohl)訪問伯特利慈善機構(Bodelschwinghschen),第一次總理訪問社會役人員。
1988年	接受東歐社會役加入	接受來自東歐移民之社會役人員。

## 第二章 歐洲社會役設計原則與經驗

1990年	縮短社會役期為15個月	1990年開始兵役期從15個月縮短到12個月，社會役原為期20個月，縮為只有15個月。
1995年	縮短社會役期為13個月	1995年開始兵役縮為10個月，社會役需服務13個月。
1997年	社會役人員超過150,000	1997年8月社會役人數累計超過150,000人。
2000年	縮短社會役役期為11個月	2000年開始再次，縮短役期到11個月。預計希望平均每年社會役人數下降至15,000人內。
2002年	縮短社會役役期為10個月	2002年開始縮短社會役役期至10個月。
2007年	批准服社會役三萬人	2007年10月有三萬人因良知拒服兵役被批准服社會役。
2010年	縮短社會役役期至六個月	2010年7月1號開始徵兵制的服役期從原來的9個月減少到6個月，社會役服務時間從9個月減少至六個月。
2011年	頒布徵兵制與社會服務公務員責任	2011年4月2日修訂頒布軍事法(WehrRÄndG2011)和聯邦自願服務(BFDG)2法(BGBl. I, Seite 678, 687)。
2011年	終止徵兵制度，推出聯邦志願服務(BFD)	2011年7月1日起聯邦志願服務(Bundesfreiwilligendienst 簡稱 BFD)於2011年6月接替社會役(Zivildienst)。

資料來源：本研究整理

從德國社會役發展歷程表中顯示，德國的社會役是由因良心拒服兵役的歷史背景所衍生而來，首先在1949年就出現良心拒服兵役的憲法通報，1960年1月13日時以追求社會服務和慈善為目的，頒布替代性平民服務(zivilen Ersatzdienstes)範圍規定，平民服務包括社區服務、醫院服務、醫療和住宅護理與其他設施服務等。1961年規定服役期間為1年，初期並由勞工與社會事務部負責社會役管轄責任。到了1973年，於科隆(Köln)建立聯邦社會役部門，共計282名員工，替代性平民服務改為社會役(Zivildienst)。1973年1月1日修正社會役服務時間為16個月(Bundesgesetzblatt I Seite 1321)，移轉社區服務(Zivildienstes)公務管理至社會福利協會(Verbände der Freien Wohlfahrtspflege)，並修改社會役管理組織法

規 (BGBI. I S. 669)。德國基於保護人民良心拒服兵役的權利，因此考量憲法第四條第三項與第十二條之一第二項為依據外，更以「拒服兵役法」(Kriegsdienstverweigerubgsgesetz-KDVG) 以及「社會役法」(Zivildienstesetz-ZDG) 兩項法律來進行規範(黃仁志，2000)。到了 2011 年 4 月 2 日修訂頒布軍事法 (WehrRÄndG2011) 和聯邦自願服務 (BFDG) 2 法 (BGBI. I, Seite 678, 687)。因此，於 2011 年 7 月 1 日起成立聯邦志願服務(Bundesfreiwilligendienst 簡稱 BFD) 以接替 2011 年 6 月社會役 (Zivildienst)。

## 二、社會役工作內容與訓練

### (一)、申請方式

#### 1、申請程序

申請人以書面或其縣徵兵局所為之筆錄，逕行向縣徵兵局提出申請。申請須附加個人生活經歷與個人良心決定之理由，以及個人採行證明書等。

#### 2、認定程序

採雙軌制。由「社會役署」及各縣所成立之「拒服兵役委員會」進行認定程序之審查。

### (二)、社會役役期

#### 1、役期設計

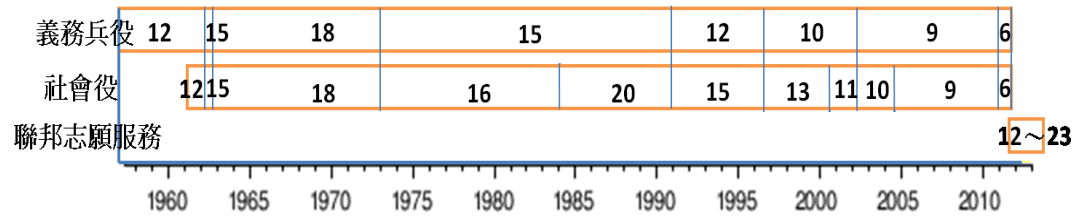
社會役役期在 1961 年剛開始時，役期為 1 年，如圖 2-3-1 義務役兵、社會役及志願者服務役期比較圖所示，1973 年前役期大致與義務兵役役期相同，為落實兵役義務之公平性，於 1983 年依社會役法第二十四條第二項之規定，社會役役期較一般兵役長 1/3；接著於 1996 年因應一般兵役役期縮短為 10 個月，將原條文所規定之 1/3，修正為較一般兵役役期長 3 個月，為期 13 個月；到了 2010 年 7 月 1 日，徵兵的服役期從原來的 9 個月減少到 6 個月，社會役服務時間也從 9 個月減少至 6 個月。

2、服務時間

社會役男之勤務服務時間，一週工作為 40 小時；若屬於「急救工作」則可依其工作特性延長服務時間，至多 50 個小時(吳雪玲,2004)。

(三)、工作內容

社會役的工作內容如圖 2-3-2 社會役之服務工作活動種類圖 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ,2004) 所示，約 60%的社會役人員的工作是護理援助和關懷服務，其他像兒少服務佔 1%、重度殘疾護理服務佔 2%、機動社會支援服務佔 4%、救護車和救援服務活動佔 4%，總計高達有 71%的比例是從事直接對人服務的活動。非從事直接對人服務的活動其中有手工技藝活動 15%、園藝與農場服務 2%、行政管理服務 1%、供應服務 6%、環保服務 3%、汽車運輸服務 2%，這些人員尚不包括頂尖的運動員選手。



13

圖 2-3-1、義務役兵、社會役及志願服務者役期比較圖

資料來源：本研究整理

<sup>13</sup>Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland . Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ( BMFSFJ ) , Bericht der Kommission Impulse für die Zivilgesellschaft , den 15. Januar 2004 , <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/GruppeZivildienst/Pdf-Anlagen/perspektiven-zivildienst-deutschland.property=pdf.pdf> , p35

### 社會役之服務工作活動種類（不包括運動員）

Belegte Zivildienstplätze nach Tätigkeitsgruppen (ohne Spitzensportler)

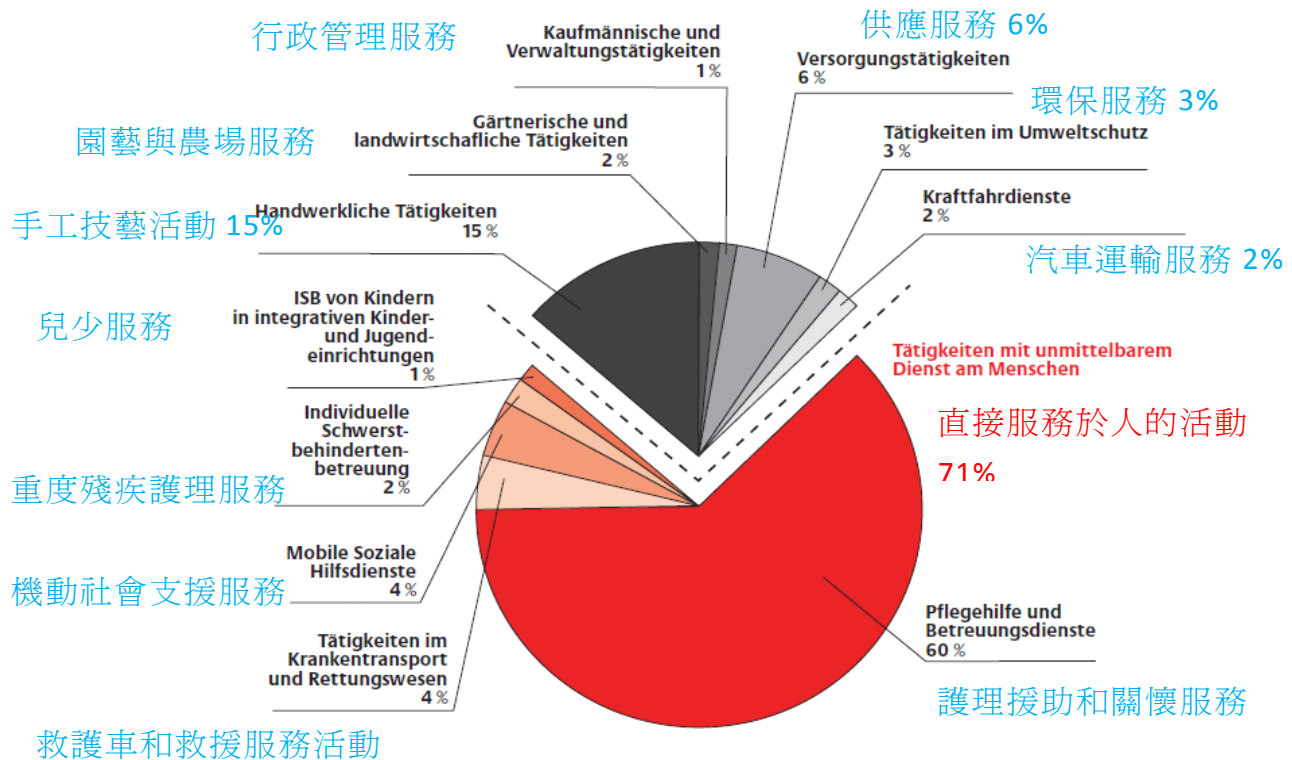


圖 2-3-2、社會役之服務工作活動種類圖

資料來源：德國聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部官網(BMFSFJ)，擷取時間：2013年6月11日，Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004), Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst in Deutschland. BMFSFJ, Bericht der Kommission Impulse für die Zivilgesellschaft, den 15. Januar 2004, 擷取網站：  
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/GruppeZivildienst/Pdf-Anlagen/perspektiven-zivildienst-deutschland,property=pdf.pdf> , p35



#### (四)、役前訓練

役前訓練包含：一般訓練與專業訓練，因涉及工作性質而不同，訓練時間約為 3~5 週。

##### 1、一般訓練項目

關於社會役之性質與任務；服役者之權利與義務；確保中立原則，公民身分相關問題。

##### 2、專業訓練項目包含

勤務所需之知識與技能。

#### (五)、社會役的懲罰規定

德國《社會役法》對役男違反所訂定之義務時，施以懲罰的手段包含：刑罰、秩序罰、以及懲戒罰，分別詳述如下。

1、刑罰手段主要對曠職、逃亡或抗命，其刑期最高為 3 年以下有期徒刑。

2、秩序罰針對役男違反社會役所訂定之義務時，處以罰鍰。

3、懲戒罰針對社會役男失職之行為進行處罰。舉凡違反義務時，即可構成失職行為，處罰手段包含：申誡、禁足、罰鍰、禁止加薪、以及減俸。

### 三、募兵後聯邦志願服務取代社會役

#### (一)、募兵原因

迫切需要的國防改革可視為德國邁向募兵制的主要原因，2010 年 10 月德國聯邦武裝部隊結構委員會中有關任務結構報告 (Strukturkommission für die Bundeswehr, 2010) 中明確指出，就 2006 年《國防報告書》中國防軍所應負任務，基於「安全形勢所要求的作戰能力」、「人口變遷」、「支持社會福利」、「不對稱戰爭與具專業化的敵人產生新的任務需求」、並基於「聯邦預算理由削減部隊」與「專注核心任務減少複雜任務付出」等理由，必須進行國防改革，因此，

2010 年在國防部長召集相關部會成立聯邦武裝部隊結構委員會，並提出建議，根據國內環境、任務評估，認為義務士兵難以承受軍隊日益專業化的需求，及民意與政治家對徵兵好處的質疑等，提出徵兵制暫停與志願服務之建議。

#### (二)、轉換過程

聯邦政治教育中心一份官方報告中顯示，國防部部長在 2010 年 05 月 26 日時，於軍事指參學院中演講，隨興指稱義務兵役遭質疑，至 2011 年 1 月 1 日義務兵就不再徵集，因此，短短只有半年時間，轉換規劃準備不夠。( Bundeszentrale für politischen Bildung, 2011 )

#### (三)、社會役役期逐漸縮短後取消

觀察德國社會役役期，2002 年開始社會役役期由原來 11 個月縮短至 10 個月，2010 年 7 月再縮減為 6 個月，到了 2011 年 7 月 1 日就取消社會役。

#### (四)、德國募兵成效的困境、青年意願低

德國青年對投效軍旅之意願決定於徵兵制暫停的 2011 年，當時德國聯邦國防軍，面臨執行募兵制的嚴峻處境，若徵兵制沒有取消，3 月與 4 月青年可能有 49 萬 8 千餘人收到入伍通知，據歐洲當地著名的刊物《明鏡週刊》報導，只有 0.4% 青年有意願志願投身軍旅。( 林琳，2011 )

### 四、德國聯邦志願服務

在德國志願者 (Freiwilligensurveys) 中，聯邦志願服務是公民參與 (bürgerschaftlichen Engagements) 志願者的一種，在德國可以說是種類繁多的義工總稱，公民參與概念的志願者非常普遍，根據 2009 年 11 月聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部 (BMFSFJ, 2009) 每五年一次的義工服務調查，有高達有 2 千 3 百萬人擔任一個或多個義工 (當時佔 36% 的人口)，其中平均擔任超過 10 年的有近 32%。而志願服務 (Freiwilligendienst) 是公民參與的一種，志願服務與其他種類的公民參與志願者有顯著的不同，數種志願服務中的每一種志願

服務都訂有其與服務機構關係義務之法律，（BMFSFJ，2013）服務工作機構以非營利機構為主，總計概約 9 萬人。德國國內主要的志願服務有志願社會年（Freiwillige Soziale Jahr，FSJ）、志願生態年（Freiwillige Ökologische Jahr，FOJ）及聯邦志願服務（Bundesfreiwilligendienst，BFD）等三種，其中取代社會役的聯邦自願服務約有 35,000 個職缺。

### （一）、志願服務的促進增進

爲了增進公民參與志願服務，聯邦志願服務工作促進之任務，是由家庭和公民的責任辦公室（BAFzA）依據聯邦志願服務法（BFDG）推動志願服務，鼓勵志願者參與。聯邦志願服務是一個政策，以取代社會役工作，減少 2011 年 7 月 1 日取消社會役的衝擊，其負有創造嶄新的志願服務文化任務，使更多的人對社會服務承諾。對於觀察有關德國志願服務官方網站，志願服務者有一種活潑、熱情及有意義的工作形象，令人印象深刻，有關加強針對志願服務者的各種來源對象之動機設計整理如下：

#### 1、聯邦志願服務以外的志願青年（FSJ、FÖJ）

對於剛從學校畢業的年輕者參與志願服務者而言，不想直接升學或接受職訓，或者可以利用大學教育開始前，培養工作經驗、人際關係技巧，或者還不知道要做什麼樣的工作並且希望瞭解可能的工作領域。

#### 2、老年

對於老年者而言是提供奉獻生命及薪傳專業經驗機會。

#### 3、職工

對於職場工作人員而言，想要重新定位、嘗試新的領域，或者有一段時間脫離工作，如育嬰，想透過志願服務重新開始，或者想累積沒有壓力的工作經驗和一些工作經驗上的參考，或者工作領域主要在經濟上有很大關聯，希望在休息的階段瞭解有關社會、文化的或環保生態的活動並爲他人做一些事。

#### 4、其他

對於志願服務者而言，擔任志願服務帶來樂趣、提昇自己、實現理想，一年接受全職 25 天受訓及參與研討會，獲得實質上益處，包括與其他各年齡層志願服務者實際經驗交流，發展個人社交技能，瞭解社會、政治問題，跨文化學習及有創意性的課程內容等等（Die Arbeiterwohlfahrt，2013）。

#### 5、聯邦志願服務者的福利

由政府撥款資助所服務機構，給予聯邦志願服務者每月約三百歐元零用金，而且 2013 年稅法規定，每月 336 歐元以內的零用金免稅，並提供服裝、住所及膳食或相對等值的補貼，擁有社會保險、職業培訓，機構承擔志願者養老、意外、醫療、護理、失業保險、休假給予法定假期實施之權利。

#### 6、條件

已完成義務教育之公民，年齡、性別、種族、學歷等因素並不重要，因此年齡無上限。

#### 7、承諾服務時間

須全天候服務，通常可持續服務時間 12 個月。最長可長達 24 個月，一些特別狀況時也可以縮短服務到 6 個月或延長到 18 個月。超過 27 歲的聯邦志願服務者，可以擔任服務時間要求需要每星期可服務超過 20 小時。

#### 8、職缺

直到 2013 年 3 月止，約有 35,000 遂行志願服務職缺。

#### 9、服務領域

社會服務（兒少福利服務，青少年福利服務工作，衛生和老年保健、殘障疾病協助）、環境與自然保護、運動、融合整合、文化和歷史文物遺產保護、教育以及公民保護和災難救援。（Bundesfreiwilligendienst，2013）

## (二)、德國政府機構支助的志願服務者種類人數

從德國政府機構支助志願服務者種類與人數概況統計如表 2-3-2 中所示，可以看到德國的志願者大致可分為志願社會年(Freiwillige SozialeJahr ,FSJ)、志願生態年(Freiwillige Ökologische Jahr ,FOJ)、聯邦志願服務、國外發展中國家志願服務、援助國外文化、教育志願服務及國際志願服務等 6 種，總計約 9 萬人，其中取代社會役的聯邦志願服務者職缺有 35,000 人，受限招募不足，2012 年 6 月統計約為 32,000 人左右，仍有近 3 千餘名額懸缺。

表 2-3-2、德國志願服務者種類與人數概況統計表

志願者種類	參與人數(資料時間)	主管單位	年齡
志願社會年 (Freiwillige SozialeJahr ,FSJ)	47,077 人，其中包括 4,609 正擴展更新的，其中包括 139 個在國外(2011 年 12 月)	聯邦家庭事務，老人，婦女和青年 (BMFSFJ) 部	18~26
志願生態年 (Freiwillige Ökologische Jahr ,FOJ)	2,671 人，其中包括 59 個分部，其中 7 個在國外(2011 年 12 月)		
聯邦志願服務 (BFD)	32,008 人(2012 年 6 月)		27(含)以上
Weltwärts(國外發展中國家志願服務)	4208 (2010 年)	聯邦經濟合作與發展部(BMZ)	不限
援助國外文化、教育志願服務 (Kulturweit)	366 (2011 年)	德國教科文組織全國委員會與聯邦外交部合作 (Er ist ein Projekt der Deutschen UNESCO-Kommission in Kooperation mit dem Auswärtige Amt)	18~26
國際志願服務 (InternationalerFreiwilligendienst ,IJFD)	3114 (2012~2013)	國際組織在德國辦公室	不限(可以是學生、實習及退休者)
總計	約 90,000 人		

資料來源：

1. 德國聯邦國防軍官網：擷取時間：2013 年 6 月 11 日，擷取網址：  
[http://www.readersipo.de/portal/a/sipo/!ut/p/c4/JU3BCsIwFPuitat6GN42RNCjFzcv0nXP-dhb017fHIgfb6cJhEASom860dsX9lYweEu61o3DfbuodungHnEKStj6-Ag8\\_jpqk\\_UQgSi6p30IoXtCB14WdAPNvgevYnijJeBsmElmTt3kF-s7IH1dHztQLniQVSVtMwnPVgKrKbDQmszMKVHY6SY3h8pszTb\\_w3yK-nguysLsDqfqqdxLL-uYXKz/](http://www.readersipo.de/portal/a/sipo/!ut/p/c4/JU3BCsIwFPuitat6GN42RNCjFzcv0nXP-dhb017fHIgfb6cJhEASom860dsX9lYweEu61o3DfbuodungHnEKStj6-Ag8_jpqk_UQgSi6p30IoXtCB14WdAPNvgevYnijJeBsmElmTt3kF-s7IH1dHztQLniQVSVtMwnPVgKrKbDQmszMKVHY6SY3h8pszTb_w3yK-nguysLsDqfqqdxLL-uYXKz/)
2. 國外發展中國家志願者官網：Weltwaerts，擷取時間：2013 年 6 月 11 日，擷取網址：[http://www.weltwaerts.de/ueber\\_weltwaerts/idee\\_hintergrund.html](http://www.weltwaerts.de/ueber_weltwaerts/idee_hintergrund.html)
3. 德國國外志願者官網：擷取時間：2013 年 6 月 11 日，擷取網址：

全募兵後替代役變革方向之研究

<http://www.projects-abroad.de/?gclid=CNzD3d3e5LYCFQgepQodsk8AVA>

4. 德國教科文組織國外志願者官網：Kulturweit，擷取時間：2013 年 6 月 11 日，擷取網址：[http://www.kulturweit.de/de/programm/ueber\\_kulturweit.html](http://www.kulturweit.de/de/programm/ueber_kulturweit.html)

(三)、主管機關

聯邦家庭和公民責任辦公室組織是聯邦志願服務之管理主責單位，隸屬於聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部（BMFSFJ），下圖 2-3-3 為聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部組織概要圖。

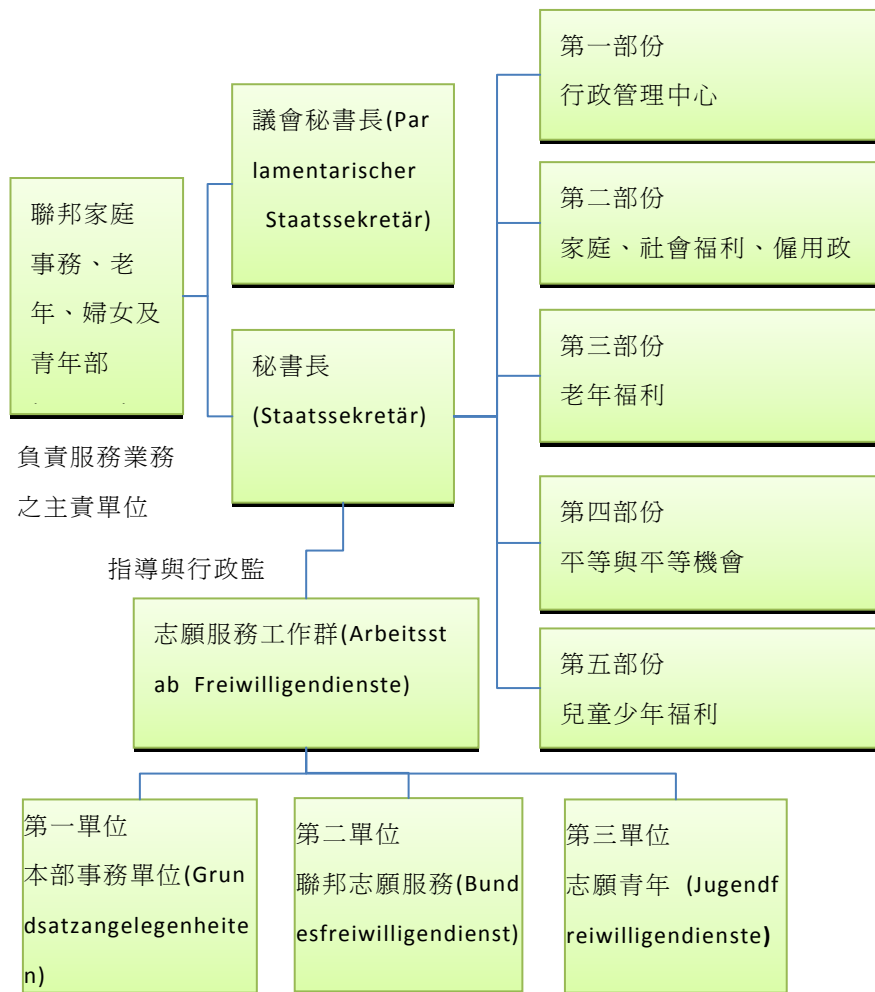


圖 2-3-3、聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部組織概要圖

資料來源：德國聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部官網(BMFSFJ)

擷取時間：2013 年 5 月 15 日，擷取網址：<http://www.bmfsfj.de/>

聯邦家庭和公民責任辦公室過去是負責公民社會參與工作，是中央一個負責國家和公民之間協調合作的部門，始創建於 1973 年的聯邦平民服務（社會役）事務辦公室（ Bundesamt für den Zivildienst ,BAZ），歷經多次更名，隨著志願服務法於 2011 年 5 月 3 日 頒布後，才改爲聯邦家庭和公民責任辦公室（BAFZA），組織架構圖如下圖 2-3-4，其中第二部爲負責聯邦自願服務主要之運作單位。



圖 2-3-4、聯邦家庭和公民責任辦公室組織架構圖

資料來源：德國聯邦家庭和公民責任辦公室官網(Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, BAFzA)，擷取時間：2013.5.1，擷取網址：[http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt1/103/Organisationsplan\\_03\\_13\\_\\_ohne\\_Namen\\_.pdf](http://www.bafza.de/fileadmin/redaktion/downloads/Abt1/103/Organisationsplan_03_13__ohne_Namen_.pdf)



## (四)、接受申請機構

志願服務的申請在德國必須透過非營利機構連絡點，這些如表 2-3-3 非營利機構種類連絡點表所示，可分為（1）宗教機構：教會、聯合會、國際海外聯合會等機構；（2）國際團體：國際文化交流、國際社區服務等團體；（3）慈善基金、護理機構：紅十字會、精神病醫院、傷殘、智力殘疾、康復中心、老人協會、救傷隊協會、殘疾協助等機構；（4）福利服務團體：兒少、青年、勞工、職工、社會服務供應、融合就業、公民與保安服務、旅遊服務等團體；（5）公益團體：文化、教育、免費教會學校、和平、環境保護、自然保護、生態保護、動物保護、消費者保護、體育音樂等團體。

表 2-3-3、非營利機構種類連絡點表

機構性質	機構種類
宗教機構	教會、聯合會、國際海外聯合會等宗教機構
國際團體	國際文化交流、國際社區服務等團體
慈善基金、 護理機構	紅十字會、精神病醫院、傷殘、智力殘疾、康復中心、老人協會、救傷隊協會、殘疾協助等慈善基金、護理機構
福利服務團體	兒少、青年、勞工、職工、社會服務供應、融合就業、公民與保安服務、旅遊服務等福利服務團體
公益團體	文化、教育、免費教會學校、和平、環境保護、自然保護、生態保護、動物保護、消費者保護、體育音樂等公益團體

資料來源：整理自聯邦家庭事務、老人、婦女和青年部官網：BMFSFJ，擷取時間：2013年6月17日，擷取網址：  
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Freiwilliges-Engagement/fsj-foej.html>、  
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Freiwilligendienste/Pdf-Anlagen/fsj-foej-anlaufstellen,property=pdf>

## 第四節 法國社會役制度發展與因應變革之道

### 一、法國社會役歷程

法國於 1972 年依據「國家服役法」之規範，人民有服兵役與其他社會役之義務，包含：兵役、保防役、警察役、國防科技役、技術協助或合作役、以及社會役。役男年滿 18 歲後須入伍服役 10 個月（吳雪玲，2004；李啓中，2006）。

「因良心拒服兵役」的歷史源於 1983 年，法國開始開放「因良心服兵役」的義務役男轉服替代性服務，讓役男在非軍事工作的單位服務。法國於 2000 年，通過自願為民服務守則第 L111-2 (L111-2 the code of national service)，提出自願服務者的工作規範。此項法案主要希望可以成為社會役的替代性方案，希望可以減低因良心拒服兵役的申請，與降低因良心拒服兵役產生的影響力。法國於 2002 年後改募兵制度，因此已取消社會役制度。法國社會役之主管機關、服務內容與資格概述如下：

（一）、主管機關：國防部。

（二）、服役內容：平時，服社會役之役男應至促進公共福利，於人道的公私立機構內服務；戰時，若被分派擔任涉及公共利益與捍衛國家利益之任務，如營救平民或軍人之任務時，雖然具有危險性，但役男不得予以拒絕而必須接受（李中啓，2006）。

（三）、服役資格及時間：役男得以主張以良知理由，不能履行持武器之軍事任務時，可申請社會役。其役期是一般兵役的 2 倍，即 20 個月（吳雪玲，2004；李啓中，2006）。

### 二、募兵後志願服務取代社會役

〈一〉、募兵的原因（張台麟，2008）

法國自 1688 年起，兵役制度主要以募兵與抽籤兩項制度交替運用為主。並受到當時的環境變遷與可能遭受戰爭的威脅而有所調整。法國兵役制度經歷許多的轉變，早期以徵兵為主，期間又出現所謂的替

代人頭制度。直到 1996 年法國總統希拉克正式宣布全面中止義務役制度，法國正式進入由職業軍人組成的部隊，全募兵制度成爲新的制度與措施。

法國的徵兵制度最早源起於 1798 年，儒丹將軍（Jean-Bapiste Jourdan）所建議實施的，該項法律規定每位年滿 21~25 歲的年輕男子都必須到市政府登記，國家於必要時全數動員，而這樣的齊頭式平等的規定在 1802 年遭受到挑戰，該年度並改爲以抽籤方式進行的徵兵制度。到了 1872 年，法國通過新的兵役法，並規定了義務役制度與服役年限依抽籤結果分別服 5 年至 1 年不等的服役方式，並且取消透過買人頭替代兵役的方式。

1959 年法國頒布「國防組織法」，法國在第五共和下兵役制度與其形式也開始產生轉變，將法國長久使用的「兵役」（service militaire）用字改爲「國民義務役」（service national）；同時也將國民義務役區分爲兩大形式：其一爲「兵役」；另一爲「國防役」。到了 1965 年法國的役男可選擇兵役、海外國合役或是技術援助等多元方式服役。1995 年法國總統希拉克指示國防秘書總署長畢克（Jean Picq）專責成立專案小組並就未來國防義務役的走向研究與興革之道。並於 1996 年 2 月，希拉克總統正式宣布法國全面「暫時停止」實施義務役制度，法國將建立一個全募兵制度的職業化部隊。至 2001 年 11 月 30 日爲止，法國的部隊已沒有義務役的軍人。

法國於第五共和時期，在國防建設以及歐洲安全上有相當大的貢獻，特別是在冷戰期間，法國的國防政策是建立在所謂「三環理論」的概念上：（1）法國國防的核心就是法國自身之領土完整與安全，這是由核子嚇阻武力以及地面國防力量來承擔；（2）歐洲的安全的建構與維護，這個層次係由陸軍來負責推動與執行；（3）國際責任，這方面的任務主要包括了在非洲以及海外領地的維和及治安。但是，隨著東、西德的統一以及蘇聯的瓦解，前述三環理論政策中的法國本土與歐洲因素似乎已不再受到威脅，愈來愈多的人們認爲國防政策與建軍規模應大幅刪減與調整。此外，武器的老舊以及青黃不接也日益嚴重。1990 年代法國年輕役男多出生於 70 年代時期的「嬰兒潮」，人數較多，

政府一時無法依序徵召入伍，當時約有 24% 的年輕人因而未被徵召，造成兵役制度的不公。自 1996 年到 2002 年之間，法國的國防軍人數由 60 萬減為 44 萬 5 千人大幅減少了約 15 萬 5 千 5 百人，約減少 26%，其中陸軍的裁減幅度更高達 36%。雖然如此，但在同一時間也新招募了約 18 萬 3 千 7 百的志願役，也就是職業軍人。1996 年法國國防軍總兵力人數有 60 萬人，2004 年，法國國防的總人數大幅下降約為 43 萬人，其中 35 萬人為三軍正規部隊，2008 年則更縮減為 32 萬人。

## (二)、社會役工作內容

### 1、法國社會役歷年申請人數

法國社會役始於 1983 年，該年度共計有 1,147 人基於「因良心拒服兵役」申請社會役。隨後逐年申請的人數皆有所增長，1998 年申請社會役的人數最多，有 9,445 人次（約佔義務役男子的 6.02%），稍後受到 L111-2 法案的影響，社會役人數逐漸縮減，2000 年申請社會役的人數銳減到 3,573 人次，本研究發現，法國歷年因良心拒服兵役之義務役男申請社會役的平均比例約 3%（Greune & Lai, 2000）。1983 年~2000 年歷年申請社會役服役的人數變化如下圖 2-4-1：

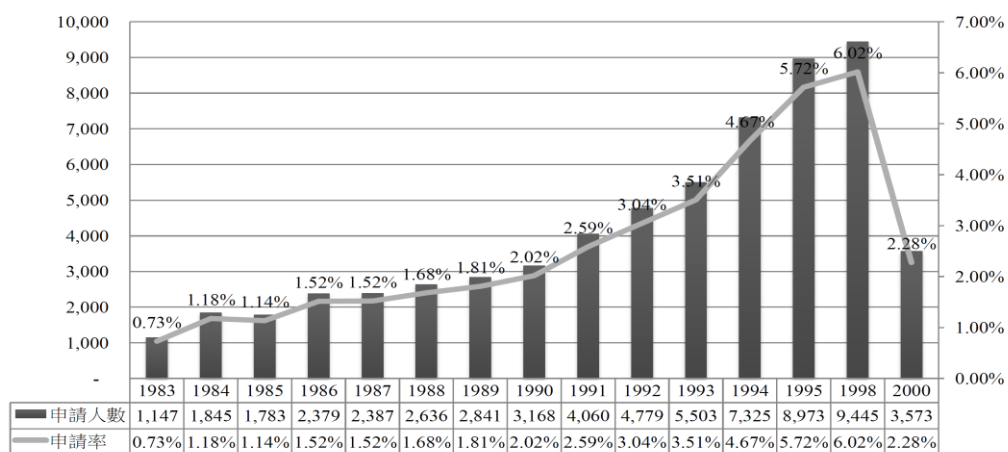


圖 2-4-1、法國歷年申請社會役的人數變化（1983~2000 年）

資料來源：Greune & Lai（2000）

## 2、法國社會役的工作單位說明

## (1)、1996~1998 年

在 1996~1998 年間，法國社會役申請單位主要包含了：社會事務部、青年和體育部、文化部、國際教育部、環境部、農業部、設備部、司法部、國家森林組織與社會安全部（INESS）等政府機關部門。1996~1998 年之間，社會役申請運用人數最多的部門為社會事務部，運用人數為 4,903 人次，占整體社會役運用人數的 51.9% (Greune & Lai, 2000)。相關運用人數的分配詳見下圖 2-4-2。

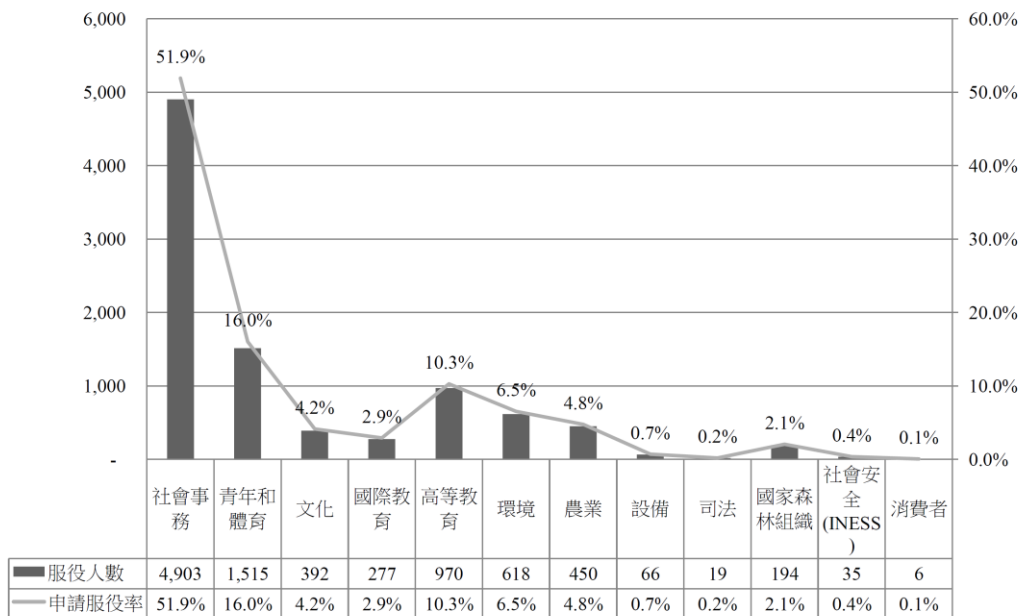


圖 2-4-2、法國 1996~1998 年社會役申請單位與人數運用分析

資料來源：Greune & Lai (2000)

## (2)、1998~2000 年

1998~2000 年間，法國社會役申請運用最多的單位仍屬社會事務部，運用人數為 1,754 人次，約佔該年度之 49.1%。但申請運用的人數已較前一個年度減少 3,149 員額，人數呈現大幅縮減 (Greune & Lai,

2000)。相關運用人數的分配請詳見下圖 2-4-3。

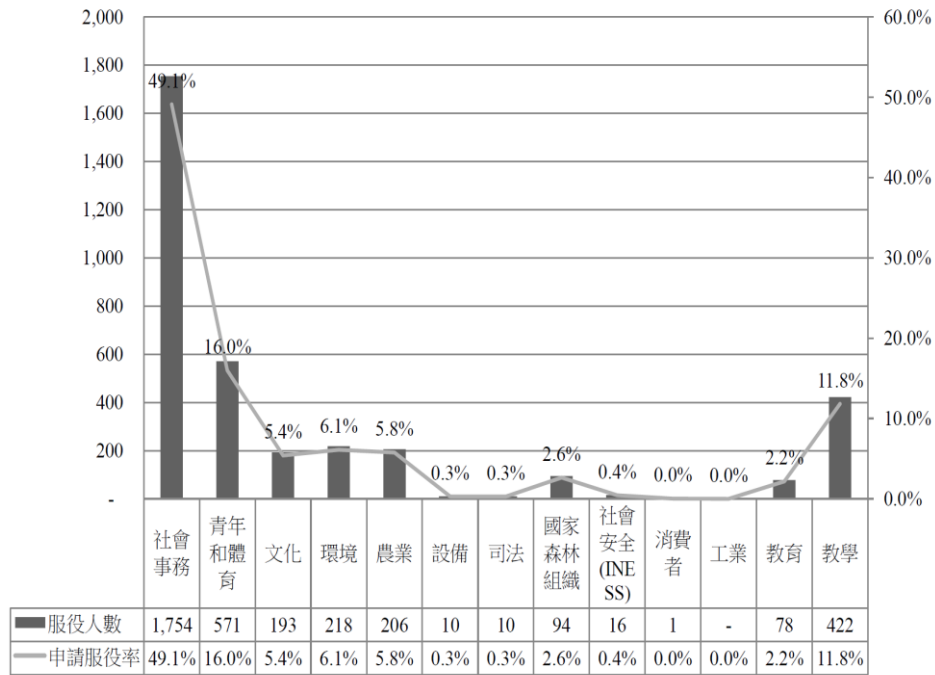


圖 2-4-3、法國 1998 ~ 2000 年社會役申請單位與人數運用分析

資料來源：Greune & Lai (2000)

## 第五節 其他國家經驗

### 一、荷蘭

荷蘭在國防部下設「拒服兵役事務局」，該機關主管拒服兵役社會役的事務，役男提供相關文件後，由「聯邦社會事務及就業部」之「社會局」負責認定程序。服役內容為社會役男須在各級政府機關以及提供促進公共利益的機構內履行義務，依據 1993 年兵役法之規定，役男得以良知為理由，申請服「勤務役」。役男得以向國防部「拒服兵役事務局」申請轉服社會役。其服役時間，依據「社會役法」之規定，社會役必須服 16 個月，特別社會役服役 12 個月。自 1996 年 3 月 25 日徵召最後一批役男入伍之後，即不再徵召兵役及社會役(吳雪玲, 2004)。荷蘭社會役在各級政府機關以及提供促進公共利益的機構服務，隨徵兵制結束，社會役也隨之取消。

### 二、奧地利

#### 〈一〉、奧地利聯邦政府決定徵兵制存廢公投理由

2012 年奧地利聯邦議會向外界公布，在奧地利所處的背景，有效解決國家安全問題，是國與國間相互關聯的行動，必須在該區域中透過廣泛、多層次的密切合作才可以有效解決。奧地利軍隊職責，在未來有維護主權、維持國家中立性、軍事防禦、災害救援協助、維安協助、貢獻歐洲安全團結與預防政策、國際維和等幾個方面，必須參加基於人道的救災工作，此外面臨新型態的威脅，軍隊必須具備更專業的能力，例如網際網域攻擊須具備網路資訊快速檢索搜尋能力。奧地利聯邦政府認為最近社會對要徵兵還是要募兵的問題有激烈爭議，這些爭議問題對國家至關重要，涉及奧地利安全與社會凝聚，軍隊要達成上述這些目標，是否保留徵兵制與社會役？或募兵與償付志願社會青年，引進一個更專業的部隊？因此奧地利政府決定訴諸公投，於 2013 年 1 月 20 日舉行。(奧地利議會官網, 2013)

#### 〈二〉、奧地利公投結果分析

從公投贊成保留徵兵制佔 59.8%，支持募兵才 40.2%，可以瞭解奧

地利人民基於該國所處的環境投票決定，保留徵兵制度不實施募兵制度，確保社會役制度能夠續留，觀察該國對反對募兵制度的重大決定，似乎社會役制度所帶來的好處難以由其它制度取代是一個重要原因，以下針對公投結果分析：

#### 1、專業的軍隊需求薄弱、社會服務需求殷切

奧地利的歷史背景上最可能的敵人是德國，就目前狀況，敵人可能只有少數幾個，奧國與德國間並沒有戰爭要打，對奧國維持徵兵與募兵爭議，就人民而言，並沒有對機動而專業的軍隊有迫切的需求。反而是對於社會服務需求較為殷切，若募兵，因良心拒服兵役轉服社會役的服役工作貢獻將無人替代，因此，爲了要維持原社會役的服役工作貢獻產出，募兵就必須償付志願社會青年，以低薪的志願社會青年擔任志願服務者去取代原社會役的工作。

#### 2、因良心拒服兵役的社會役難取代

奧國向來依賴社會役人員擔任照護老人、救護車駕駛等等，在很多形形色色的社服機構服務，若募兵，將造成誰願意去擔任這些低薪工作的問題，這些工作性質種類很難被填補取代。

#### 3、徵兵制度可藏豐沛人力對緊急事件或災難進行應變

徵兵主要支持者爲維也納以外的地方，這些首都以外的廣大農村，徵兵制度可以帶給他們好處，如冬季雪崩，士兵在農村剷雪挖掘被雪深埋的居民；或者如雨季河水高漲，可以處理防洪沉重的砂袋，保護城鎮，這樣的記憶印象似乎影響了選民的選擇。

#### 4、徵兵可以確保國家中立性的深層考量

提倡募兵者說服奧國人民的理由，是募兵爲歐洲兵役制度趨勢，法國、比利時、荷蘭等國家先後實施募兵，德國也在 2011 年實施，奧國將軍隊轉換更新，變成小、精簡而專業的部隊，是時候可以加入歐盟軍事夥伴。而反對募兵者認爲，徵兵才能確保奧國成爲中立國，爲奧國解決安全問題，從公投贊成保留徵兵制佔 59.8%，支持募兵才 40.2%，主要支持對象是佔相對少數的。(MELISSA EDDY, 2013)就奧國



制度而言，其徵兵制度向來已久，若從徵兵轉換成募兵，走向更小、更專業的部隊，視為對國防武力改變現狀，就過去德國、法國曾佔領奧地利的歷史背景上，相對於鄰國而言有增強國防武力防禦的意味，目前和這些國家並無敵對，對於想要繼續保持中立國的立場無益，而另外就歐洲維持共同安全部份，其他募兵制國家亦可能期望要求奧國必須付出更多的國際安全責任義務，因而改變目前的安全形勢，這也就是為何奧國人民為何想要徵兵制度保持現狀，認為徵兵可以繼續確保成為國家中立的深層思考。

### 第六節 綜合討論

歐洲國家的社會役是維護因良心反對持武器拒絕兵役的役男，移報國大忠轉為社會服務。就德、法而言，一直到暫停徵兵後終止，針對國內需要，進行大幅的調整。德國向來在公民參與方面有悠久歷史及卓著成效，其中聯邦志願服務型態在時間、義務方面是有具法律強制性要求的，是公民參與中很特殊的一種，德國在 2011 年結束社會役時，以聯邦志願服務取代原社會役的任務，並有聯邦志願服務法規範服務者之權利與義務，使得在變革轉型中，減少因為取消社會役帶來之衝擊；而在法國服社會役之役男應至促進公共福利、人道的公私立機構內服務。法國的社會役申請人數從歷年的統計觀察可以了解，平均約占役男人數 3%，顯見在法國社會役申請的需求較低。因此，2000 年通過志願為民服務守則第 L111-2 (L 111-2 the code of national service)，提出志願服務者的工作規範，此舉之目的在成為社會役的替代性方案，希望可以減低因良心拒服兵役的申請，與降低因良心拒服兵役產生的影響力。法國社會役於 2002 年執行募兵制度後取消。綜觀德國與法國的社會役在執行募兵制度後，都有巧妙的過渡期安排與設計，除了以維持社會服務與志願服務為目的的制度設計，例如：德國的聯邦志願服務與法國的志願為民服務守則第 L111-2 法，將原本社會役的宗旨內容與職責，轉換到志願服務者身上。再者，德法兩國對於志願服務者都採取有償的補助措施，儘管補助金額並不高，但仍具

有其實質的補貼意義，讓有心從事志願服務的青年，可以無需擔心日常基本生活之所需，而專心致力於社會服務工作。而這樣的制度安排與演進，也協助德、法兩國於募兵制度執行後，對於社會役的衝擊影響降到最低的結果呈現。

因應我國募兵制度的執行，兵役制度上也將產生一些過渡時期的變化，但有別於德國與法國的社會役制度，我國的替代役制度雖學習於西方國家的社會役制度，但制度上仍有許多不同之處。其中，我國的替代役又可分為：從事公務機關行政輔助工作的一般替代役與至民間公司或機關從事 R&D 工作研發替代役，替代役的服務內容與服役役期也有不同。有鑑於此，我國的替代役可以學習德、法兩國在制度演進的過程，透過新制度之設計，在不影響原服務內容的前提下，進行替代役之工作任務的轉換，以降低募兵制執行後可能對替代役的衝擊。因此，本研究認為，我國可運用此一段過渡時期，重新思考與設計一個變革方案，除了可以有效減緩未來如替代役走入歷史後，從事行政輔助工作的空缺得以銜接，不至於產生影響；再者，也可以促使我國未來如欲朝社會福利國家規劃邁進之時，也就有足夠的人力資源可供運用。

## 第三章 研究方法

### 第一節 研究方法與程序－研究方法說明

為探討施行募兵制後對現階段替代役之變革方向，本研究擬對施行募兵制後替代役之影響進行探究。由於現階段政府機關在替代役的運用與人力配置上已行之有年，並已具有一定程度上的依賴性。適逢國防政策隨情勢的轉變，可能影響的因素包含：在服役役期的選擇、募兵之後轉服的意願、替代役可轉為滿足其他服務之需求以及對現階段替代役的實質影響效果呈現，都可能成爲未來須考慮的影響因素。

遂本研究於研究途徑與研究方法的選擇上，選定文獻分析法、政策規劃、政策評估 SWOT 分析法、專家座談與問卷調查，進行探討實施募兵制後替代役變革方向之研究。研究流程與內容如下頁圖 3-1-1 所示：

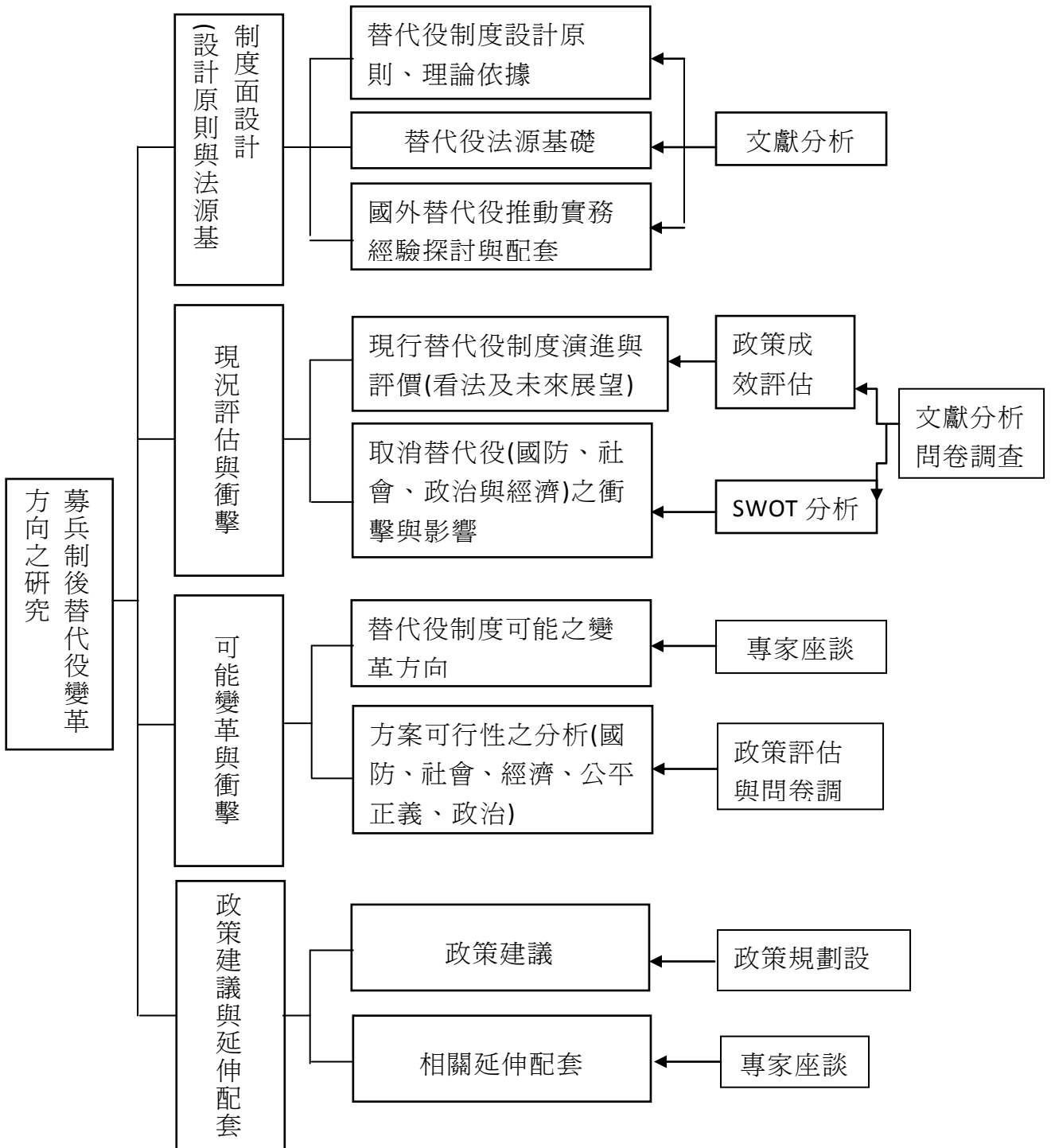


圖 3-1-1、研究流程與內容圖

## 一、文獻分析法

此一部分主要為國內外文本次級資料的蒐集與解析。首先，解析歐洲德、法等國家因應徵兵轉募兵制度之改變，主要針對其社會役之制度設計、原理原則、理論依據、面臨問題、實務經驗與配套措施之探討。其中最主要植基於總體性與主觀架構，同時，整個思維程序還將包括：

- 〈一〉、確定問題與擬定假設
- 〈二〉、蒐集文獻資料
- 〈三〉、批判與分析資料
- 〈四〉、解釋與整理歸納資料

最後，透過文獻分析的方式，可協助瞭解目前我國替代役制度演進與評價（看法及未來展望）、未來變革方向與可行配套措施等相關研究，藉以協助本研究團隊執行政策成效評估，進行分析與設計適宜之變革方向、政策方案建議。

## 二、政策規劃

提出政策的執行過程與手法，政策規劃是一般現行政策推動常用之方法。承續替代役已執行中的政策評價及未執行的政策方案判斷，本研究對於變革可行方案進行深入分析研究，將從替代役變革可行方案配套之過程中，找出可行方案配套的執行作法，滿足利益關係人需求，運用政策規劃方法，設計推動變革之可行方案、因應政策，明確展現方案執行過程，藉以提升未來替代役變革方向規劃、相關可行性評估與配套措施之建議。

## 三、政策評估

對已執行中的政策評價及未執行的政策方案進行推斷，政策評估已廣泛被運用於評估現行以及未來的政策。本研究運用政策評估方法有二大部份：第一部份係蒐集現行替代役制度推行之評價、看法及未來展望，希望可藉此能更深入瞭解制度推行的成效與評價，有助於蒐

集並整合利益關係人之未來展望，其一來可有助於本研究團隊提供建構調查問卷的題目素材，二來亦可作為變革可行性調整之意見；第二部份運用政策評估方法作為未執行的變革可行性政策方案之判斷，並將由專家座談中所獲得的替代役制度可能之變革方向、方案，以評估國防、社會、經濟、公平正義及政治等各種面向，進行方案可行性之分析。

政策評估的方式，本研究採用 SWOT 分析進行探討，SWOT 分析法係 20 世紀 80 年代初由美國舊金山大學的管理學教授 Albert Humphrey 提出，經常被用於企業策略制定、競爭對手分析等處。SWOT 分析即為：分析優勢（Strengths）、劣勢（Weaknesses）、機會（Opportunities）和威脅（Threats）之簡稱。SWOT 分析實際上是將對組織內外部條件各方面內容進行交縱與概括，進而分析組織的優劣勢與所面臨的機會和威脅的一種方法。而透過 SWOT 分析，可以幫助組織把資源和行動聚集在自己的強項和有最多機會的地方；並讓企業的戰略變得更為明朗。在分析時，應把所有的內部因素（即優劣勢）集中在一起，然後用外部的力量來對這些因素進行可行性評估，而機會和威脅分析則將注意力放在外部環境的變化及對企業的可能影響上。

#### 四、專家座談

專家座談法目前被廣泛使用於（林金定、嚴嘉楓、陳美花，2005）：

〈一〉、收集研究的背景資料或界定議題、將上述資料作為形成研究假設、結構式問題、評價或需求評估的基礎。

〈二〉、調查對政策的反應。

〈三〉、難以進行一對一調查的研究議題。

本研究團隊共計舉辦三場專家座談會，邀請相關政府機關單位、學界代表、民間意見領袖與實際執行的單位共同參與，以廣徵各界對替代役實施未來展望及變革可行方向與意見，檢視方案的可行性與專業意見之提供，並整合本研究中有關替代役取消可能衝擊與影響及變革所提出方案可行性之延伸配套檢視等意見。共計三場專家座談邀請

出席人數為 37 名參與座談。透過座談會議之舉行，建構替代役未來可行方案，並做為發展問卷調查之依據，以利廣徵民眾意見之反應呈現。藉以協助本研究團隊提供實施常備兵役軍事訓練後，替代役制度推動可能面臨之問題及對我國國防、社會、政治及經濟層面可能受到之衝擊與影響之探討。

## 五、問卷調查

本研究團隊針對研發替代役部分進行現況分析與評估，調查對象包含：研發替代役現役役男與需用機關單位主管，另外亦針對變革可行方案作一般民眾的電話訪查。

### 〈一〉、研發替代役問卷調查

依據 101 年度的研發替代役的申請人數約占有所有研發替代役人數的 27.23%，申請人數為 4,274 人次。自 97 年起至民國 101 年累計使用人數為 15,694 人次，核配用人單位約 4 百餘家，本研究團隊有幸透過內政部役政署之協助，透過電子郵件寄發問卷的發放方式，將所有申請研發替代役之用人單位與目前正在服研發替代役的役男實施全面普測。整合社會各界對替代役制度實施迄今之評價、看法與未來展望。

1、發放對象：區分用人單位及研發替代役男。

2、問卷發放數：以普查方式，全數研發替代役用人單位、役男均發放。

3、回收數及回收率：有效回收樣本為用人公司有效回收 484 份 (97%)；研發替代役男有效回收 6,630 份問卷(佔所有研發役男數 42%)。

### 〈二〉、民眾電話訪查

為獲得變革可行方案一般民眾的反應，因此設計一般民眾的電話訪查，委託「全國公信力民意調查股份有限公司」進行，以住宅電話簿（尾數 2 位隨機），抽樣誤差在 95%的信心水準下，約±2.95 個百分點，有效樣本 1,105 人，拒訪有 326 人，針對臺灣地區 20 歲以上的民眾進行電話訪查。

## 第二節 質性分析之設計—專家座談

首先，本研究之三場專家座談分為替代役制度相關學者專家、替代役用人機關與企業代表以及社會司(衛福部)相關單位舉辦座談會議，除討論替代役制度之評價及對國防、社會及經濟等層面之衝擊影響與實施募兵後之變革可行方案配套措施之外，尚敦請相關專家學者以及用人機關與企業針對問卷初稿提出意見與建議，並根據座談會議討論結果，研究團隊再對調查問卷作出修正。

### 一、第一場專家座談

本研究於民國 102 年 5 月 31 日下午 2 至 4 時，於淡江大學台北校園 3 樓召開專家座談會議，區分專家學者以及用人機關企業共計二場次，同時進行座談會議。就替代役制度之評價以及對國防、社會及經濟等層面之衝擊影響與實施募兵後之變革可行方案、配套措施、調查問卷初稿討論並提出建議。

#### (一)、討論議題

本次專家座談會議之討論議題如下：

- 1、替代役制度執行後的評價與對國防、社會及經濟等層面衝擊影響為何？
- 2、一般替代役、研發替代役若取消對國防、社會及經濟等層面衝擊影響為何？
- 3、你認為替代役是否在募兵制實施後保留或取消？
- 4、若保留替代役，變革的可行方案有哪些？變革方案可能役期為何？替代役的變革方案可能衍生的問題或議題有哪些？
- 5、研發替代役現況分析與探討之問卷設計討論。

#### (二)、與會學者專家及需用單位

第一場次座談會議由計劃主持人陳勁甫博士主持，第二場次座談會議由計劃共同主持人黃一峯博士主持，邀請之學者專家詳如附錄



一。

## 二、第二場專家座談

本研究於民國 102 年 7 月 26 日於福華文教會館一公務人力發展中心 201 室（台北新生南路）舉辦專家座談會議，主要針對募兵制後替代役變革之可行性方案以及配套措施討論並提出建議。邀請對象主要為社會司相關的機關單位與民間用人單位。

### （一）、討論議題

- 1、請問您對替代役制度的經驗與評價為何？
- 2、假設未來可以有六個月的社會役可在社會福利機構服務？您認為是否有此需求？
- 3、你認為哪些性質之工作適合分配給社會役人員？原因為何？社會役應如何設計與調整才可以發揮更大的功效（例如社會役役男役期、哪些學經歷或專長優先進用、篩選機制、工作內容、工作時間、管理方式、訓練時間與內容、權利義務、薪酬或零用金、證照、可能的生涯發展..等等）？

### （二）、與會學者專家及需用單位

該次專家座談與會名單詳如附錄二，共計邀請 8 位專家學者與機關代表出席專家座談。

## 三、第三場專家座談

本研究團隊於民國 102 年 10 月 18 日於台北市議會 5F 第一會議室（台北市信義區仁愛路四段 507 號）舉辦專家座談會議，主要針對全募兵後替代役變革可行方案說明，進行討論並提出建議及進行專家問卷之邀請施做。

### 〈一〉、討論議題

- 1、全募兵後替代役變革可行方案說明。
- 2、變革方案討論。

- 3、一般替代役變革方案配套及步驟(含修法)。
- 4、研發替代役變革方案配套及步驟(含修法)。
- 5、專家問卷填寫

〈二〉、與會學者專家及需用單位

本研究團隊邀請之與會名單詳如如附錄三，邀請共 10 位專家學者與機關代表出席專家座談。

### 第三節 量化分析之設計—問卷調查

本研究團隊針對研發替代役採問卷調查的方式進行現況分析與評估，調查對象為：現役研發替代役役男與需用單位主管。首先經研究團隊研討之後，擬定問卷初稿，再由本研究團隊召開專家學者以及需用機關與企業之座談會議，討論替代役制度之評價及對國防、社會及經濟等層面之衝擊影響與實施募兵後之變革可行方案、配套措施之餘，尚敦請相關專家學者以及用人機關與企業針對問卷初稿提出意見與建議，最後，參酌專家學者以及機關企業之建議，分別修正、設計問卷，並擬訂適當之抽樣及發放方式。

#### 一、問卷對象與內容

本研究團隊依據民國 100 年行政院研究考核委員會委託陳勁甫、黃一峯與羅新興之實施募兵制對替代役制度之影響評估研究案所得之相關資料，經研討後製作完成調查問卷之初稿。問卷發放之對象及內容如下：

##### (一)、問卷對象

本研究討論認為，問卷針對替代役之運用單位及替代役個人發放，以瞭解其現況及募兵制實施後取消替代役制度可能產生的影響與衝擊。而替代役使用單位又區分為公部門用人機關及私人企業用人單位；個人部分，則發放現役研發替代役役男。故本研究初步擬定之問卷對象

為：研發替代役用人單位以及現役研發替代役役男。

## (二)、問卷內容

本研究團隊針對不同之問卷對象，擬定不同之問卷題項：

### 1、機關與企業用人單位：包括五個部分

#### (1)、研發替代役現況調查

調查單位研發替代役人數及其分配之工作類型、任用及留任人數比例。

#### (2)、研發替代役人力運用表現

#### (3)、可能影響與替代方案

如果政府取消替代役人力供給，對單位可能之影響、可能替代方案以及其可能影響和替代方案的相對重要性、可行性。

#### (4)、可接受之假設役期

假設幾個實施募兵制後較短之研發替代役役期，調查單位願意申請之意願的選項。

#### (5)、基本資料

填答人職務性質及單位、產業別。

### 2、現役研發替代役役男

#### (1)、對於服替代役的態度及留任意願。

#### (2)、可接受之假設役期

假設幾個實施募兵制後較短之替代役役期，調查役男願意申請之意願的選項。

#### (3)、基本資料：受試者之學歷、年齡及科系。

## 二、專家修正意見建議

### (一)、用人單位

## 全募兵後替代役變革方向之研究

### 1、單位、廠商名去除

單位、廠商名去除，落實匿名調查以保護受試者。

### 2、第一部分各子題有讓人題意不清的問題

如：1、研發替代役男分發至使用單位之工作類型，屬於研發團隊（例如研發新產品、新技術系統、製程改良），佔任用研發替代役人員總數是多少？佔任用研發人員總比例（%）是多少？

並舉第一子題說明建議，建議修正為：研發替代役男分發至使用單位之工作類型，擔任研發新產品、新技術系統、製程改良等屬於研發團隊工作者，佔任用研發替代役人員總數是多少？佔任用研發人員總比例（%）是多少？

## 〈二〉、現役研發替代役役男

### 1、第二部分問題內容為未來狀態，有偏失之可能

國防部已經規劃於民國 103 年實施募兵制，在停止徵兵後，一般役男需接受 4 個月基本訓練。以下各種假設性的替代役役期，請您表達（圈選✓）是否願意申請的意願

問卷對象為在一年替代役役期、三年研發替代役役期制度下的人，問的內容確是未來可能的狀態，可能欠缺參考性、有效性（申請意願問的對象可能不對，沒辦法設身處地考慮）會偏失。

### 2、第二部分問題修正

國防部已經規劃於民國 105 年底實施募兵制，在停止徵兵後，一般役男需接受 4 個月基本訓練。應將「基本訓練」改為「基礎訓練」。

### 3、第二部分之役期設計

第二大題中間項目的是為確認役男多久役期有申請意願，但是役男通常役期越短越有意願，這樣的調查資料若役男都選一年，將產生問題與缺失，建議選項中不要有問一年、一年半，將選項改為「1 年 6 個月、2 年、2 年 3 個月、2 年 6 個月、2 年 9 個月」。

### 三、正式問卷發放

#### (一)、問卷發放設計

本研究團隊將問卷設計區分為：用人單位與現役研發替代役役男，並透過內政部役政署之協助，透過網路施測的方式進行問卷的發放與分析資料之回收。兩份問卷設計詳如附錄四。

#### (二)、問卷採取網路電子信件問卷與全面施測方式

本研究團隊透過內政部役政署之協助，透過網路電子信件的發放問卷方式，將所有申請研發替代役之使用公司與目前正在服研發替代役的役男實施全面普測。有效回收樣本為：用人公司有效回收 484 份(回收率 97%)；研發替代役男有效回收 6,630 份(佔所有役男 42%)問卷。

#### (三)、問卷發放與回收時程

本研究團隊於民國 102 年 7 月 2 日至 7 月 7 日為問卷發放施測時程，同月 8 日為回收問卷之日程。

## 第四節 政策方案設計與評估

本研究於擬訂替代役可能變革方案後，著手設計相關政策方案的評估，並將其影響性區分為：國防、經濟、社會、政治四個面向的影響進行設計方案之評估，評估問卷詳如附錄五。

### 一、評估方法

採用 SMATTS 評估方法與過程，針對國防、經濟、社會、政治四個主要構面，希望藉由專業與經驗，對相關項目之權重及各方案之影響給予專家評定。專家對各層級中各群組的要素進行可行方案對各主、次項目影響差異程度（最差和最好方案對該項目衝擊的差異）之重要性進行順序評估，再利用〔0,100〕的尺度加以衡量評分。計算對「替代役變革方案」的主要、次要項目分數，獲得重要性順序及分數，演

算權種，計以換算方案得分、排序。

## 二、評估方案

〈一〉、甲案：針對一年兵役（現狀），非募兵制，作為評估基礎。為使方案較具體呈現，將方案人數列計 98~101 年狀況，期間每年約有 16 萬男性，可徵得役男平均約 118,000（約佔 74%），約 11%服一般替代役（一年），約 2%服研發替代役（三年），使評估較具體呈現。

〈二〉、乙案：四個月軍事訓練役，全部役男服四個月軍事訓練役，取消一般替代役及研發替代役。

〈三〉、丙案：11%轉服七個月替代役，在四個月軍事訓練役下，11%役男可申請轉服目前之替代役在各政府機關擔任輔助性人力。

〈四〉、丁案：11%轉服七個月社會替代役在四個月軍事訓練役下，11%役男可申請轉服社會替代役，擔任社會福利機構之輔助工作。

〈五〉、戊案：2%轉服二四個月研發替代役，在四個月軍事訓練役下，2%役男可申請轉服二四個月研發替代役。研發替代役人數計算，依據行政院統計處資料 98~101 年研發替代役人數平均約佔役男 2%。

## 三、評估邀請專家

評估邀請專家計邀請 14 位，如表 3-4-1 邀請名單。

表 3-4-1、方案評估專家邀請名單表

專家姓名	職稱	服務機關學校	專長/經歷
王漢國	博士	佛光大學公共學系	公共行政理論、決策理論
宋筱元	博士	中央警大公共安全學系	憲政體制、國家安全問題
李宗勳	博士	中央警大-行政學系	公共行政與政策、政策分析、政府業務委外經營、公私協力
李忠敬	前役政署副署長		前替代役制度主管
卓煥新	組長	役政署甄選訓練組	替代役業管主管
周元淅	博士	育達大學財經法律系	憲法、行政法、軍事法、國際公法
孫本初	博士	政大公共行政學系	公共管理、研究方法、政策分析
孫煒	博士	中央法律與政府研究所	公共政策分析、人力資源政策與管理
張正昌	博士	致理學院-企業管理系	成本效益分析、決策分析
童振源	教授	國立政治大學國家發展研究所、預測市場研究中心主任	國際政治經濟、經濟發展及預測市場
劉立倫	博士	中原大學企管系	財務管理、行為財務、高等管理會計
韓毓傑	副教授	育達商業科技大學財經法律系	刑法、刑事訴訟法、法理學、法制史、軍事法制、國防法制
羅炳雄	教官	國防大學國防管理訓練中心	兵役、替代役制度研究
羅新興	博士	清雲大學企管系	人力資源管理、組織行為

註：專家姓名僅依照筆畫大小排列

## 第五節 電話調查

### 一、調查目的

本研究委託「全國公信力民意調查股份有限公司」協助進行電話調查。本調查目的為蒐集、分析國人對於「全募兵後替代役變革方向」相關議題的看法和意見，包括：對目前兵役制度及規劃內容的認知情形；對目前替代役制度的評價情形；對未來替代役的存廢、役期調整及服務內容調整問題的看法；對未來兵役制度調整方向等，以供政府相關機關在施政規劃、政策研擬和政策評估之參考。

### 二、調查方法

在調查方法之設計，茲將本次調查的問卷設計、調查項目、調查對象、抽樣設計、調查方法、調查時間及樣本代表性檢定，分別說明如下：

#### 〈一〉、問卷設計

問卷設計由行政院研究發展考核委員會議定調查主題及問卷內容之後，再由研究團隊討論並確定問卷題目無誤，方才定稿並施行之。「全募兵後替代役變革方向之研究」電話調查問卷設計詳如附錄六。

#### 〈二〉、調查項目

- 1、瞭解民眾對目前兵役制度及規劃內容的認知情形。
- 2、瞭解民眾對目前替代役制度的評價情形。
- 3、瞭解民眾對「實施全募兵後，替代役之存廢問題」的看法。
- 4、瞭解民眾對「替代役之役期調整問題」的看法。
- 5、瞭解民眾對「一般替代役之服務內容調整問題」的看法。
- 6、瞭解民眾對「未來兵役制度調整方向」的看法。



〈三〉、調查對象

以居住於臺灣地區、年滿 20 歲以上之民眾，為本次調查對象。

〈四〉、抽樣設計

本調查將中華電信 102 年臺灣地區電話號碼簿建置成完整的電腦資料庫，以其為抽樣清冊，並且用電腦系統進行「系統抽樣法」(systematic sampling)來執行抽樣。此外，為了避免未登記電話號碼之家戶無法被訪問之偏誤，本調查乃將所抽出的電話號碼，再用「後兩碼隨機」產生之方式，來建構完整的電話號碼，以解決樣本涵蓋率不足的問題。

〈五〉、調查方法、調查時間與抽樣設計

本調查是以電話訪問之方式進行獨立樣本訪問，並以「電腦輔助電話訪問」系統(Computer Assisted Telephone Interviewing, CATI)來進行訪問。本次調查由全國公信力民意調查股份有限公司，於民國 102 年 11 月 15 日(週五)至 11 月 17 日(週日)間執行。在 3 天的訪問場次之中，共計完成有效樣本 1,105 份，在 95%的信心水準下，抽樣誤差約為±2.95 個百分點。

〈六〉、樣本代表性檢定及加權結果

為了瞭解 1,105 份有效樣本的代表性如何，以下分別就性別、年齡、教育程度及地區予以檢定：

表 3-5-1、訪問成功樣本之代表性檢定：性別（加權前）

	樣本		母體	檢定結果
	人數	百分比	百分比	
男性	536	48.5	49.44	卡方值=0.391 p>0.05 樣本與母體一致
女性	569	51.5	50.56	
合計	1105	100.0	100.00	

資料來源：本研究整理

表 3-5-2、訪問成功樣本之代表性檢定：年齡（加權前）

	樣 本		母 體	檢定結果
	人 數	百 分 比	百 分 比	
20-29 歲	94	8.5	17.67	卡方值=147.101 p<0.05 樣本與母體不一 致
30-39 歲	161	14.6	21.36	
40-49 歲	216	19.6	19.94	
50-59 歲	301	27.3	19.15	
60 歲及以上	330	29.9	21.88	
合計	1102	100.0	100.00	

資料來源：本研究整理；說明：本表的樣本人數之合計為扣除年齡未回答之樣本數。

表 3-5-3、訪問成功樣本之代表性檢定：教育程度（加權前）

	樣本		母體	檢定結果
	人 數	百 分 比	百 分 比	
小學及以下	176	16.0	16.75	卡方值=5.431 p>0.05 樣本與母體一致
國初中	155	14.1	13.54	
高中職	338	30.7	28.75	
專科	150	13.6	12.73	
大學及以上	282	25.6	28.23	
合計	1101	100.0	100.00	

資料來源：本研究整理；說明：本表的樣本人數之合計為扣除教育程度未回答之樣本數。

表 3-5-4、訪問成功樣本之代表性檢定：地區（加權前）

	樣本		母體	檢定結果
	人數	百分比	百分比	
臺北市	98	8.9	11.70	卡方值=40.753 p<0.05 樣本與母體不一致
高雄市	124	11.3	12.14	
基隆市	19	1.7	1.66	
新竹市	21	1.9	1.75	
臺中市	125	11.3	11.32	
嘉義市	21	1.9	1.14	
臺南市	109	9.9	8.22	
新北市	175	15.9	17.17	
宜蘭縣	33	3.0	1.98	
桃園縣	88	8.0	8.48	
新竹縣	20	1.8	2.17	
苗栗縣	31	2.8	2.42	
彰化縣	71	6.4	5.53	
南投縣	35	3.2	2.26	
雲林縣	44	4.0	3.08	
嘉義縣	26	2.4	2.36	
屏東縣	40	3.6	3.74	
臺東縣	3	0.3	0.98	
花蓮縣	16	1.5	1.45	
澎湖縣	3	0.3	0.44	
合計	1102	100.0	100.00	

資料來源：本研究整理；說明：本表的樣本人數之合計為扣除地區未回答之樣本數。

由表 3-5-1 至表 3-5-4 的樣本代表性檢定之結果顯示：本調查的成功樣本與母體在年齡及地區方面有不一致的現象。為避免資料分析時造成推論的偏差，本調查針對每一樣本，以「多變數反覆加權（raking）」的方式進行成功樣本統計加權，亦即先調整樣本之性別結構與母體相符，然後依序調整年齡、教育程度及縣市地區等變數結構，

全募兵後替代役變革方向之研究

直至調查樣本在這些變數的分布與母體一致。經過加權處理後，顯示成功樣本在性別、年齡、教育程度以及地區的分布上，均與母體分布無差異。表 3-5-5 至表 3-5-8 為加權後的樣本代表性檢定結果，顯示加權後的樣本結構和母體並無顯著差異。

表 3-5-5、訪問成功樣本之代表性檢定：性別（加權後）

	樣本		母體	檢定結果
	人數	百分比	百分比	
男性	546	49.4	49.44	卡方值=0.001 p>0.05 樣本與母體一致
女性	559	50.6	50.56	
合計	1105	100.0	100.00	

資料來源：本研究整理

表 3-5-6、訪問成功樣本之代表性檢定：年齡（加權後）

	樣本		母體	檢定結果
	人數	百分比	百分比	
20-29 歲	193	17.5	17.67	卡方值=0.144 p>0.05 樣本與母體一致
30-39 歲	233	21.1	21.36	
40-49 歲	219	19.9	19.94	
50-59 歲	212	19.2	19.15	
60 歲及以上	246	22.3	21.88	
合計	1102	100.0	100.00	

資料來源：本研究整理；說明：本表的樣本人數之合計為扣除年齡未回答之樣本數。

表 3-5-7、訪問成功樣本之代表性檢定：教育程度（加權後）

	樣本		母體	檢定結果
	人數	百分比	百分比	
小學及以下	185	16.8	16.75	卡方值=0.007 p>0.05 樣本與母體一致
國初中	149	13.5	13.54	
高中職	316	28.7	28.75	
專科	140	12.7	12.73	
大學及以上	311	28.3	28.23	
合計	1102	100.0	100.00	

資料來源：本研究整理

說明：本表的樣本人數之合計為扣除教育程度未回答之樣本數。

表 3-5-8、訪問成功樣本之代表性檢定：地區（加權後）

	樣本		母體	檢定結果
	人數	百分比	百分比	
臺北市	127	11.6	11.70	卡方值=0.172 p>0.05 樣本與母體一致
高雄市	134	12.2	12.14	
基隆市	18	1.6	1.66	
新竹市	19	1.7	1.75	
臺中市	125	11.3	11.32	
嘉義市	13	1.1	1.14	
臺南市	91	8.2	8.22	
新北市	190	17.2	17.17	
宜蘭縣	22	2.0	1.98	
桃園縣	94	8.5	8.48	
新竹縣	24	2.2	2.17	
苗栗縣	27	2.4	2.42	
彰化縣	61	5.5	5.53	
南投縣	25	2.3	2.26	
雲林縣	34	3.1	3.08	
嘉義縣	26	2.4	2.36	
屏東縣	42	3.8	3.74	
臺東縣	11	1.0	0.98	
花蓮縣	16	1.4	1.45	
澎湖縣	5	0.4	0.44	
合計	1102	100.0	100.00	

說明：

1. 本表的樣本人數之合計為扣除地區未回答之樣本數。
2. 本調查之調查結果採用加權處理之方式，「個數」（人數）方面計算至小數點後一位，四捨五入至整數位；「百分比」計算方式為計算至小數點後兩位，四捨五入至小數點後一位。故將各個數（人數）相加後之總和，可能出現不等於合計總數之情形，各百分比相加亦可能不等於 100%，此乃因加權後採用四捨五入處理所致。以下報告本文及附錄內容之各圖表計算方式皆同，呈現方式亦相同，故不予贅述。

資料來源：本研究整理

## 第四章 一般替代役現況評估與募兵制後之衝擊

### 第一節 一般替代役的緣起與沿革

#### 一、一般替代役制度的緣起

憲法規定人民有服兵役之義務，並依據平等原則，不允許該國人民基於家庭因素與宗教信仰認知，而免除其服兵役的義務；惟二戰之後，西方各國的憲法開始認可人民可因宗教信仰之良性認知，而拒絕入伍服役所謂的替代性服役，但在公平的原則為前提下，逐漸創設另外一種非軍事領域外的替代性的服役制度（或可稱之為社會役）（陳新明，2002）。我國國軍自民國 86 年 7 月開始實施「精實案」後，因兵力目標降低而產生兵源過剩問題。基於有效運用人力與維護兵役公平之現實考量因素，於民國 89 年施行替代役制度，將我國之役別分為三種，即志願役、義務役以及替代役。我國役男受到精實案精簡兵源之影響，導致入伍服役的時間常常有所延遲（役男必須長時間等待，費時又不符合社會成本），適逢台灣正邁入優質社會福利的進程中，各政府相關機關與社會福利單位都急需人手，基於資源有限的前提下，將過剩的兵役人力投入社會福利政策的推動與執行，既不影響國民應有服役義務的公平原則，又可提供政府機關與相關福利機構有效的人力來源，因此我國為亞洲首創第一個施行替代役制度的國家，不但可以解決等待入伍服役的問題，並可充分利用人力資源於社會福利之執行（陳新明，2002）。

我國替代役依據兵役法第二十四條之規定：「在國防軍事無妨礙時，以不影響兵員補充、不降低兵員素質、不違背兵役公平前提下，得實施替代役。各種專長人員，應優先滿足國防需求，基於國防軍事需要，行政院得停止辦理一部或全部替代役徵集。」並另訂替代役實施條列

規定之。而替代役之類別可區分為：一般替代役與研發替代役<sup>14</sup>。其中，一般替代役為「役齡男子於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務。」又可細分為：警察役、消防役、社會役、環保役、醫療役、教育服務役、農業服務役及其他經行政院指定之役別（文化服務役、公共行政役、司法行政役、觀光服務役、體育役、外交役、土地測量役及經濟安全役）。

## 二、一般替代役制度的沿革

我國替代役的實施，主要吸取歐洲各國實施替代役（社會役）制度的精華，再因應實際的社經環境需求，規劃研擬出獨特制度（沈哲芳，江東寶，2009）。替代役執行歷程如表 4-1-1：

---

<sup>14</sup> 請參照替代役實施條例，中華民國九十六年一月二十四日 修正後版本，擷取網址：  
<http://www.laws.taipei.gov.tw/taipei/lawsystem/lawshowall02.jsp?LawID=A040040050002300-20070124&RealID=>，擷取時間：102 年 2 月 28 日。



表 4-1-1、替代役執行歷程表

日期	工作項目/緣由	進度/結論說明
87.03.03	因應國軍施行精實案而衍生之兵源過剩問題，以及維繫兵役公平性，擬將過剩之待役役男投入社會服務工作，以提升公共服務品質。	由行政院先後組成「行政院兵役替代役推動委員會」、「內政部兵役替代役專案小組」、「內政部役政署規劃小組」、「內政部役政署執行小組」等專案小組，邀請相關各部會進行專案研究。
87.08	組成歐洲小組赴歐洲進行社會役之實施概況考察。	經行政院、內政部、國防部等相關部會多次討論後，認為以「實施替代役」為最符合國家當前利益。
88.07.06	行政院邀集「跨黨派社會役推動小組」及「社會役民間推動小組」進行研議。	達成在不影響「兵源補充」、「不降低兵員素質」以及「不違背兵役公平」三大原則下，施行替代役。
88.07.16	召開行政院兵役替代役推動委員會第一次會議。	推動替代役、縮短役期及提高服兵役條件，做為解決兵源過剩之配套措施。
88.08.06 88.09.09	召開行政院兵役替代役推動委員會第二、第三次會議。	確定替代役實施範圍、役期、經費負擔等原則。
88.10.11	召開行政院兵役替代役推動委員會第四次會議。	89年7月1日如期實施替代役，設定期初5000人力優先投入921震災災區重建工作。
89.01.15	通過「替代役實施條例」。	89.02.02 公布替代役實施條例。 89.07.01 開始正式實施替代役
89.04.29	發布「役男申請服替代役辦法」	本辦法自替代役實施條例施行之日(89.07.01)起施行，全文 25 條
89.05.17	發布「替代役實施條例施行細則」	訂定發布全文 16 條
90.01.17	替代役實施條例第一次修訂公布第八條。	修訂替代役役男之薪俸、地域加給及主、副食費等規定。
90.08.10	修訂「役男申請服替代役辦法」	因加入自願服務法、修正申請條件、甄選、申請資格專長及一般資格申請修正發布第 1、2、4、5、6、7 條條文
91.03	內政部役政署成立。	掌理有關兵役及替代役行政業務，分徵集、甄訓、管理、權益、召集等組辦事。
92.01.29	替代役實施條例第二次修訂。	增訂徵集刑責及修訂替代役 13 條執

## 全募兵後替代役變革方向之研究

		行部份規定。
92.03.21	修訂「役男申請服替代役辦法」	修正發布全文 25 條
92.06.18	替代役實施條例第三次修訂公布。	修訂替代役 10 條執行部份規定。
92.07.30	修訂發布「替代役實施條例施行細則」	修正發布第 3、4、10、12、16 條條文
93.06.18	行政院檢討、推動募兵制度，「常備部隊以募兵為主，後備部隊以徵兵為主」。	頒布行政院兵役制度全面檢討改進推動小組設置要點，並於 93.11.05 作修訂。
94.11	「現行兵役制度檢討改進方案」決議。	建立研發替代役制度，取代原國防工業訓儲制度。
96.01.24	替代役實施條例第四次修訂公布。	增訂研發替代役及出境之相關規定 10 條，修訂替代役執行、役期之相關規定 18 條，刪除 1 條。
96.10.05	修訂發布「替代役實施條例施行細則」	修正增列發布第 17 條發布施行規定條文
101.04.24	修訂「役男申請服替代役辦法」	修正發布第 11~14 條申請家庭因素服替代役條文
102.07.17	修訂「役男申請服替代役辦法」	修正發布第 11 條申請家庭因素條文

資料來源：整理自李啓中（2006）、役政署網站、立法院會議紀錄、替代役管理實務手冊

### 三、一般替代役制度介紹

#### （一）、一般替代役制度的設計

台灣替代役的制度設計可以區分為：一般替代役與研發替代役(行政院內政部役政署，2010)，其內涵為有效運用役男專長人力資源，提昇替代役役男服勤素質，依替代役實施條例第五條規定，受理役男以專長資格申請服一般替代役作業。

一般替代役役別共計十五種，將所有役別依社會服務勤務役別、社會治安勤務役別及輔助公共政勤務役別分類，則可細分如下：1. 社會服務勤務役別：社會役(部分)、消防役、醫療役、教育服務役、外交役(海外)。2. 社會治安勤務役別：警察役。3. 輔助公共政勤務役別：

社會役(部分)、農業服務役、環保役、文化服務役、土地測量役、司法行政役、經濟安全役、外交役(國內)、體育役、觀光服務役、公共行政役。各種役別所擔任之輔助性勤務內容區分專業(個別)性與一般(共同)性等兩大類別,勤務內容概略摘要說明如下(替代役管理實務手冊,2011)。

#### 1、社會役

有關社區為基礎之服務、社會福利機構基礎之服務、社會行政(社會保險、社會救助、福利服務)支援工作,包括擔任獨居老人與病、殘榮民及身心障礙者之居家照顧及機構照顧等輔助勤務。

#### 2、消防役

擔任救災、傷病救助等輔助勤務。

#### 3、醫療役

擔任山地、離島及偏遠地區地區及醫療資源缺乏區等之醫療保健服務、防疫、公共衛生之稽查等輔助性勤務。

#### 4、農業服務役

擔任漁業、植物、森林、土壤與農業等資源調查、森林遊樂區導覽服務、農業建設、農業試驗測試、農業資源展覽導覽服務、山坡地與職務保育養護及動植物防疫檢疫等農業相關輔助勤務。

5、教育服務役：擔任山地、離島、及偏遠地區之國民中、小學教育輔助性勤務。

#### 6、外交役〈區分海內、外〉

國內部份協助外交、經貿、法律、文書翻譯、電腦資訊、檔案管理、警衛及行政輔助性及其他庶務性勤務工作；國外部份協助技術團〈畜牧、農作物、漁產、水利設施與測量、農具維修〉、醫療團、工業服務團、投資貿易服務團等之業務。

#### 7、警察役

擔任機動保安警力、守望相助社區巡守員、交通助理人員、鑑識人員、採樣人員與矯正機關勤務及駐校警衛。

#### 8、環保役

包括環保稽查、檢驗、資源回收、環境清潔、輻射建築物偵測檢查等輔助勤務；河川巡防、水井查察、水源區保育、閘門安全維護、山坡地保育及野生動物獵捕查緝等輔助勤務。

#### 9、文化服務役

勤務內容區分四項：協助推動社區總體營造、新故鄉社區營造計畫、地方的文化特色主題展館、文化資產保存等勤務工作。

#### 10、土地測量役

協助有相關土地測量之基本控制測量、地籍調查、戶地測量、土地複丈、建物測量、繪圖調製與管理等勤務工作。

#### 11、司法行政役

在司法行政協助上擔任訴訟輔導員、法官助理、書記官助理、庭務員、通譯、駐衛警及其他相關司法之行政庶務。

#### 12、經濟安全役

協助辦理有關國際貿易、智慧財產、標準檢驗、投資業務等相關業務之輔助，並協助「貿易救濟防火牆機制」相關「產品預警機制」、「貿易救濟論壇」及「貿易救濟爭端解決機制」等輔助性工作。

#### 13、體育役

體育役擔任儲備選手接受國訓中心專項運動訓練與參賽；在體育專業上擔任含運動教練、物理治療、運動傷害防護、運動科學、體育行政等及其他體育運動相關輔助工作。

#### 14、觀光服務役

勤務服務區分都會公園、國家公園與縣市政府公園維護設施保養、道路及附屬設施維護、都市計畫行政、景觀綠美化、建築建物營造業

務等相關之稽查行政輔助勤務工作。

### 15、公共行政役

協助有關公務人員保障暨培訓、審計、採購、公共建設、道路景觀改善、公共工程監督、與研考會、警察大學、國防部、役政署等相關行政庶務。

#### 〈二〉、一般替代役的役期設計

我國替代役役期設立之初，除了體位不符兵役要求而劃歸為替代役體位者，服役期間與兵役相同外，其他替代役役期比兵役多四個月至六個月不等，當時兵役役期為一年十個月，替代役則為二年二個月，多四個月（陳新民，2002）。自 98 年 1 月 1 日公布之兵役法第十六條條文之修正，常備兵兵役役期為一年，第二十五條規定，替代役役期連同基礎訓練，不得少於常備兵兵役役期。行政院核定 98 年 1 月 1 日起，替代役體位或以家庭因素申請服一般替代役之役期為一年，常備役體位申請服一般替代役之役期為一年二個月<sup>15</sup>。又行政院 101 年 10 月 8 日核定，常備役體位申請服一般替代役之役期修訂為一年又 15 日。又依行政院 102 年 5 月 22 日核定，83 年次以後出生之役男以宗教因素申請服替代役者，常備役體位役期為 4 個月又 5 天、替代役體位役期為 4 個月及以家庭因素申請服替代役役期為 4 個月。因此，一般替代役役期目前現況整理如下：

- 1、替代役體位及家庭因素服一般替代役者，役期為 1 年。
- 2、常備役體位申請服一般替代役者，役期為 1 年 15 日。
- 3、83 年次以後出生以宗教因素申請服替代役者，役期為 4 個月又 5 天。
- 4、83 年次以後出生，替代役體位及以家庭因素申請服替代役者，役期為 4 個月。

---

<sup>15</sup> 資料來源：內政部役政署退役日期試算：<http://www.nca.gov.tw/web/f-9.asp>，2010/12/28

以上曾修習且成績合格之軍事訓練課程仍得折算服役役期。兵役法第十六條規定，常備兵役期為一年與實施軍事訓練，全民國防教育軍事訓練課程折減役期分別不得超過 30 日與 15 日。

### (三)、一般替代役的工作範疇

依據「替代役實施條例」第三條之規定，替代役役男於用人機關擔任輔助性工作，履行行政公共事務或其他社會服務。因此，替代役服勤範圍僅擔任輔助性工作，其目的在增加服勤單位的人力運用，以提升政府公共行政服務效能之利益。替代役工作內容如下：

- 1、協助收發文、公文傳遞、檔案及相關文書處理等事項。
- 2、協助值勤、門禁警衛、維護機關安全、防護及管制有關業務。
- 3、協助處理一般行政業務。
- 4、協助辦理各類活動。
- 5、協助機關資訊系統、資料處理、網頁及網路架設維護、電子公文等相關資訊維護與管理工作。
- 6、協助相關設備維修。
- 7、協助環境清潔、綠化、美化及維護。
- 8、協助行政庶務工作。
- 9、協助辦理替代役相關行政業務。
- 10、其他臨時指派相關業務之輔助性勤務。

### (四)、一般替代役的甄選制度

依現行「替代役實施條例」及「役男申請服替代役實施辦法」之規定，欲申請服替代役作業如下：

#### 1、一般資格

為有效運用役男專長人力資源，提昇替代役役男服勤素質，原依替代役實施條例第五條規定，受理役男以專長資格申請服一般替代役

作業。申請資格如下：

〈1〉、積極條件

尚未接獲徵集令之役男且具役別機關指定之專長條件，得依下列順序依序甄試。

甲、取得國家考試及格合於役別機關指定之類別專長證照。

乙、取得中央目的事業主管機關核給合於役別機關指定之類別專長證照。

丙、具備主管機關會商需用機關指定之學歷、經歷及專業訓練。

〈2〉、消極條件

甲、申請役男須無緩徵、申請改判體位或延期徵集等事故；但緩徵原因能於申請之年消滅者，可提出申請。

乙、大專程度以上役男具預備軍、士官資格者，須於申請時切結已經徵服一般替代役後即放棄預備軍、士官資格，不受不得申請之限制。

丙、因犯罪於法院審理中或經判決有罪確定，主管機關得不予許可其申請服一般替代役或限制其所服一般替代役類（役）別。但少年犯罪、過失犯或受緩刑之宣告而未經撤銷者，不在此限。

2、宗教、家庭因素

一般替代役役男服役期間宗教、家庭狀況符合下列情形之一者，得比照役男申請服替代役辦法之宗教、家庭因素申請服役，由役男或其家屬檢附相關證明文件，向戶籍地鄉（鎮、市、區）公所申請：

〈1〉、宗教因素

因信仰宗教達二年以上，且其心理狀態已不適服常備兵役者，得申請服替代役。役男信仰之宗教所屬宗教團體，須經政府登記立案。役男申請時需檢附理由書、自傳、切結書及宗教團體出具之證明。

〈2〉、家庭因素

依據 102 年 7 月 17 日修正的「役男申請服替代役辦法」，條件如下：

甲、役男家屬均屬 60 歲以上、未滿 18 歲、患有身心障礙或重大傷病。

乙、役男育有子女或配偶懷孕 6 個月以上。

丙、役男家屬患有中度以上身心障礙。

丁、役男父、母或配偶患有重大傷病，或家屬二人以上患有輕度身心障礙或重大傷病。

戊、役男父母、配偶或兄弟姊妹服兵役期間，因死亡或傷殘，有撫卹事實。

前揭申請案經直轄市、縣（市）政府核定資格符合者，轉報內政部役政署協調需用機關調整役男勤務及服勤地點，使其依規定得於戶籍地服役及返家住宿，以兼顧役男家庭生活，需用機關無法調整者，再由各直轄市、縣（市）政府協調安排至距離役男住家 60 分鐘以內車程之政府機關（單位）服役。

#### （五）、一般替代役申請與甄選程序

凡具備替代役申請條件者，皆可依申請程序提出替代役申請。依據替代役實施條例及其施行細則規定與現行作業辦法，需用機關如欲提出替代役需求者須依下列程序辦理，甄選流程圖如下圖所示：



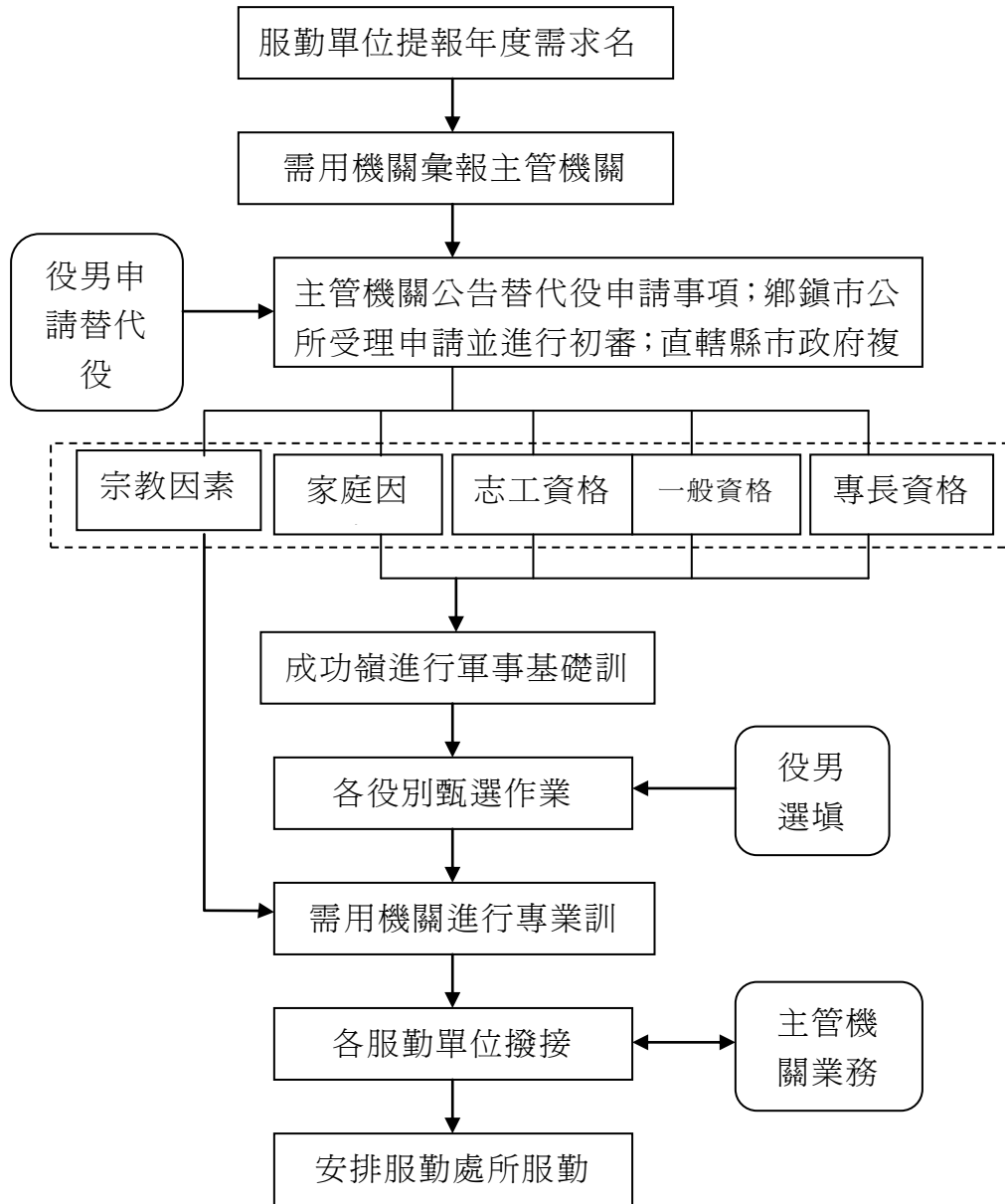


圖 4-1-1、替代役甄選流程

資料來源：李啓中（2006），本研究重新繪製

### 1、調查評估

替代役役男係於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務。凡經機關內部調查確定因經費侷限且非替補公務人力，

卻須達成工作目標時，在不影響就業市場為前提下，可評估運用替代役予以協助。

## 2、擬定計畫

經確認可申請替代役役男後，需用機關須擬定下一年度實施計畫及 4 年人力需求。內容應包含：需求人數、需求原因、實施效益、服勤單位、服勤內容、住宿方式、管理措施及所需經費等。

## 3、首長核定

年度實施計畫擬定後，依循行政程序簽呈。核定後於 2 月底以前函送內政部役政署及行政院人事行政局彙辦。

## 4、公告

主管機關依行政院核定替代役類別及員額，擬定替代役甄選簡章並公告。

## 5、行政院人事行政局初審

將依據各年度替代役員額變動情形、替代役人員勤務內容、及原辦理上述業務之人力調整變動情形等，待逐一審查後，擬定各需用機關所提之年度替代役需求員額之初審建議員額，函送內政部役政署。

## 6、內政部役政署彙辦

內政部役政署接獲各需用機關之年度計畫及予彙整，並參酌行政院人事行政局對各需用機關所提年度替代役需求員額之初審建議員額，以及內政部役政署平時訪查各需用機關人力運用之情形、服勤管理方式、實施效益、業務需要及各機關年度替代役員額徵退情況，酌予調配各需用機關替代役員額，並擬訂分配原則及個建議事項送替代役審查委員會審查。

## 7、替代役審查委員會

替代役審查委員會於 5 月底，審查各需用機關所提之年度實施計畫並擬訂替代役類別實施順序及人數，陳報行政院核定。

#### 8、行政院核定

行政院綜合各項考量，配予各需用機關。

#### 9、甄選徵訓

依行政院所核定之類別、數額，由役政單位公告並接受役男申請，申請由役男或其代理人於公告申請期間，檢具有關證明文件，向戶籍所在地鄉〈鎮、市、區〉公所提出。經受理後，於核定之日前暫不徵集。甄選：於公告後二個月內完成甄選。申請人數在核定員額內時，逕予核定；逾核定員額時，以抽籤決定之。甄選後徵集替代役役男接受基礎訓練及專業訓練，基礎訓練為 2~8 週，另專業訓練為 1~12 週。

#### 10、分發服勤

依各服勤單位之需求情況及業務需求，分配替代役役男於各勤務單位，並分發至各勤務處所服勤。

#### 11、督導管理

各服勤單位對於役男食、宿應予以規畫、並須善加輔導其服勤至退役止。內政部役政署及各需用機關並適時督導，瞭解替代役役男服勤管理情況。

## 第二節 一般替代役執行成效評估

依據陳勁甫等人（2010）研究訪談的結果可以發現，一般替代役役男之工作內容多以行政庶務工作為主，在教育役方面，其工作內容多以一般行政業務為主；例如：收發文、檔卷影印、整理檔卷、公文的傳遞、流程的處理、幫忙學生上下學的導護，另外很多學校的營養午餐，餐車的推送、執行門禁管制、警戒、交通疏導、機關安全維護工作，協助戒護、押解、現金護送，靶場管理，偶突發事件，一般的詢答、接待、文件管理等行政事務工作。一般替代役在工作內容上亦有區分：專業與非專業工作內容，上述之項目多屬於非專業性的工作。專業性工作其工作內容包含：輔助學校教學的工作、專業諮詢或服務

之提供等。在法務部方面，分為四個系統，第一個是矯正機關，為替代役役男人數使用最多的單位，主要的內容屬於安全的警戒勤務，還有一些協助的勤務與文書的勤務，這些勤務都是屬於矯正機關替代役役男的勤務範圍。第二個是檢察機關，很多替代役役男都是法律系畢業的，協助專業性的勤務，譬如說民眾的法律諮詢、庭務秩序的維護以及書記官的工作等等，都是專業性的勤務工作，亦協助一般性的勤務，包括收發公文、設備維修、環境清潔等等一般行政性業務工作。第三個是執行署裡面的司法行政役，協助傳繳的通知、統計等等流程裡面的一些事項，或是協助檔案的管理，當然也包括一般性的業務，大概都是共通的業務，譬如說執勤、門禁或者是網頁的更新、綠美化環境等等。最後是調查局，調查局專業性的勤務包括門禁、巡邏、協助一些電話的詢答等，還有一些非國家機密案件的檔案整理跟統計。可知替代役工作內容分為專業性與非專業性，而在行政機關服役的替代役，多半負責一般業務的協助，例如收發公文、門禁管制等，對於機關人力來講，除了減輕用人不足的壓力外，更可分擔公務員之繁雜業務。

### 一、依賴現況

我國從 89 年啟動替代役迄今，一般替代役申請使用的單位計有 26 個單位；其中包含有：司法院、內政部、公務人員保障暨培訓委員會、審計部、國史館、國立故宮博物院、外交部、教育部、法務部、經濟部、交通部、財政部、文化部、衛生福利部、衛生福利部社會及家庭署、行政院環境保護署、行政院國軍退除役官兵輔導委員會、行政院研究發展考核委員會、行政院農業委員會、行政院原住民委員會、教育部體育署、客家委員會、行政院勞工委員會、僑務委員會、國防部、中央選舉委員會、行政院海岸巡防署、行政院消費者保護處。一般替代役之員額經統計，民國 102 年行政院核定員額為 26,406 人。顯見，一般替代役的種類與服務範圍則呈現相對增加之勢，且各公共服務部分依賴替代役人力的情況亦也愈形普遍。根據下表（表 4-2-1 一般替代役人數使用情況）我國替代役人數使用情況中，可以得知從 89 年度開始，使用人數呈現遞增的情況，至 101 年為止累計服一般替代

役的人數達 19 萬 5,284 人次。民國 101 年一般替代役服役人數為 17,569 人。研究分析發現，累計申請人數最多的單位為警政署，累計申請人數達 36,842 人次；其次為教育部，累計申請人數達 30,664 人次；役政署的累計申請人數也有 21,222 人次。消防署(16,661 人次)、法務部(17,115 人次)、社會司(13,011 人次)、與法務部行政執行署(6,086 人次)都是申請一般替代役人數較多的單位。

表 4-2-1、一般替代役人數使用情況

年份	累計 總數	89年	90年	91年	92年	93年	94年	95年	96年	97年	98年	99年	100年	101年	
總計	195,284	4,792	10,490	10,568	12,202	14,520	17,365	15,693	15,755	19,046	21,023	18,157	18,104	17,569	
司法院	4,734	-	176	197	430	544	498	470	387	473	448	399	370	342	
內政部暨所屬	社會司	13,011	376	314	455	545	780	1,110	914	1,239	1,527	1,329	1,538	1,439	1,445
	地政司	685	-	30	-	56	70	117	70	60	54	56	57	58	57
	警政署	36,842	1,511	3,594	3,470	3,375	3,433	3,770	3,328	2,766	2,822	3,402	2,285	2,124	962
	消防署	16,661	487	771	1,169	1,522	1,673	1,532	1,425	1,338	1,595	1,532	1,357	1,260	1,000
	營建署	1,573	-	-	72	61	183	258	193	138	133	107	189	138	101
	役政署	21,222	-	-	289	601	1,264	1,364	1,744	1,815	2,222	2,602	2,403	2,581	4,337
	其他	4,769	-	-	55	30	70	176	120	457	870	672	841	793	685
法務部暨所屬	法務部	17,115	629	1,830	905	1,256	1,269	1,491	1,235	1,379	1,619	2,380	1,080	945	1,097
	行政執行署	6,086	-	-	478	473	500	560	562	498	629	641	610	625	510
	調查局	615	-	-	42	40	39	-	50	57	50	55	61	147	74
	高檢署	2,713	-	-	100	149	248	249	200	231	379	440	289	235	193
廉政署	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20	20	
交通部	4,309	-	67	195	209	286	439	308	353	450	556	551	505	390	
外交部	1,289	-	37	35	41	86	108	110	145	133	138	143	163	150	
教育部	30,664	314	2,107	1,930	1,823	2,230	2,727	2,237	2,410	2,872	3,137	3,011	3,036	2,830	
經濟部	4,598	192	208	199	271	245	419	325	290	488	464	476	493	528	
衛生署	4,214	84	167	205	214	343	412	360	345	387	461	427	400	409	
環保署	4,761	103	133	304	278	384	459	424	387	481	465	451	450	442	
921 重建會	1,754	994	720	-	40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
退輔會	4,248	-	143	33	50	223	272	297	317	525	661	570	648	509	
文建會	4,184	102	173	171	275	282	450	344	368	477	528	284	362	368	
原民會	242	-	20	-	-	32	38	30	19	-	10	52	22	19	
農委會	2,079	-	-	60	173	17	295	227	167	248	191	220	234	247	
勞委會	777	-	-	108	99	21	52	120	60	54	50	60	60	93	
體委會	1,863	-	-	96	142	155	127	218	171	189	201	232	189	143	
其他	4,236	-	-	-	49	143	442	382	358	369	497	571	807	618	

資料來源：役政署統計資料

## 二、一般替代役執行成效評估

〈一〉、替代役役男之工作，主要進行輔助需用機關之行政事務等非專業性工作為主；而少數的替代役役男具備專業身分者，從事專業性質

之輔助工作。

替代役役男之工作內容，以行政輔助工作為主。工作內容之規範與「替代役實施條例」第三條之規定一致：「各需用機關應於一般替代役役男服勤管理規定，明定前項各款所定輔助性勤務之具體項目及內容」。本研究依據訪談的結果歸納發現，替代役役男之工作內容可區分為專業性質與非專業性質二類。其中，專業性質的工作內容可包含：輔助教學工作（具備教師證）、輔助英語教學、專業性的勤務工作（如專業法務問題的協助解決）。而非專業性工作則多以行政輔助性質工作為主；例如：收發文、檔卷影印、整理檔卷、公文的傳遞、執行門禁管制、警戒、交通疏導、機關安全維護工作。主要在協助需用機關的行政工作執行順利與工作效率之提升。

#### 〈二〉、替代役役男價值創造－從服役過程中獲得學習與體悟

有鑑於政府機關社會服務的缺乏，而適逢國軍轉型過度期所衍生的役男過剩問題，故學者專家引進西方社會之社會役概念，設計一套替代兵役的制度(替代役)，以協助政府機關從事服務社會大眾的工作。替代役制度對於許多極需用人的機關是一大挹注，將許多一般性工作業務轉交給替代役執行，除了讓替代役從中學習自我價值的認同與成長外，更解決社會服務工作的不足。替代役的執行，對於需用機關來講是一大益處。而對於替代役役男而言，在社會服務的過程中，除可了解行政機關之運作外，更重要的是自我的學習，以及專業技能的培養。此外，在服役過程中也可提供役男一個學習的機會，透過這些工作內容的執行，可提早為將來進入社會工作做調適與準備。

#### 〈三〉、替代役役男管理不易且必須擔心替代役役男的安全問題

依據「替代役施行條例」第十二條與第十四條的規定，替代役役男之管理交由替代役役男中甄選之管理幹部負責管理執行，並且有相關法令得以規範與執行處罰事宜。不過畢竟替代役役男的管理與軍事單位的管理不一樣；因此，需用機關對於替代役役男的管理問題，就顯得必須重視與小心處理。需用機關皆表示，替代役役男於平時執行勤務時，也都紛紛要求替代役役男以安全為主要優先順序考量，遇到

問題時盡量避免受傷的可能性產生，可先行通報需用機關協助處理即可。而在非勤務的時段，儘管有管理幹部可輔助管理，但還需注意替代役役男的出入平安與紀律問題。尤其，有部分的替代役役男並沒有辦法進行集中住宿與管理（服勤務的地方較偏遠），因此必須非常注意役男的安全。

### 第三節 募兵制後可能的衝擊探討

依據陳勁甫等人（2011）研究訪談的結果可以發現，募兵制實施後一般替代役不管是取消或改變役期，對日漸依賴替代役人力的政府機關而言，若取消替代役，其日常運作人力運用彈性、人力負荷立即造成衝擊，募兵制實施後因應對策為何極為重要；若改變役期，需用機關與替代役役男申請意願的看法如何，募兵後替代役役期決定，將衝擊改變替代役的執行成效，本文摘述如下：

#### 一、替代役取消對政府機關主要影響在降低人力運用彈性及增加工作負荷

依據政府各部門運用替代役的業務機關及使用單位調查發現，都顯示以降低人力運用彈性、增加工作負荷以及增加勞務外包的需求三者為最主要影響，其中業務機關認為最重要影響在降低人力運用彈性，而替代役使用單位則認為最重要的影響是現有人力的工作負荷增加。同時，無論是業務機關或者使用單位，都不認為會嚴重影響到重要業務無法推行。總體來說，替代役取消會提高原替代役使用單位人員的工作負荷及降低人力運用彈性，但不至於導致業務無法推動之程度。

#### 二、對各需用機關未來替代役如取消對大部分機關影響不大，但對部分需用機關則影響程度重大

依據內政部役政署於民國 98 年 4 月 20 日至民國 98 年 5 月 10 日，針對各需用機關評估因應替代役基本需求員額供應不足時，可能的影響呈現調查結果發現，需用機關對於影響程度的區分可分為 3 大類型：1. 具重大影響、2. 有影響、3. 影響程度小（包含無意見、影響程度小



與無影響)。整體而言，各需用機關皆認為，當替代役基本需求供應不足時，對於機關的行政業務推動、人力調派、作業品質之維持、正職人員的工作壓力驟增等會產生影響。另外，部份需用機關甚至認為會產生重大的影響。而僅少部份的需用機關認為影響的程度甚小或者是毫無影響。對各需用機關的影響呈現茲說明如下：

〈一〉、認為「具重大影響」

認為具有「重大影響」的需用機關共計有 5 個，分別為：內政部警政署、消防署、營建署；法務部矯正司、行政執行署。以上需用機關皆認為，當替代役基本需求員額供應不足時，首先必須面臨的影響為將導致協助人力的大量短縮，而將造成業務推動上的人力不足以及業務推動上的困難。相關的影響內容如下匯整表 4-3-1 所呈現。

表 4-3-1、替代役基本需求供應不足時具重大影響之需用機關彙整表

需用機關	影響說明	102 年度使用人數
內政部警政署	因人力缺額造成各服勤單位之勤、業務推展困難	3,186 人
內政部消防署	因地方財務普遍困難的因素，消防機關擴增編制員額不易，將造成： 1. 消防協勤人力大量短缺 2. 消防人力不足問題更加嚴重 3. 人員無法有效調配運用 以上將對救災戶執勤業務推動影響甚鉅	2,632 人
內政部營建署	對於業務推動產生影響，包含都會公園管理站、國家公園管理處園區之經營管理。	235 人
法務部矯正署	產生之影響為： 1. 戒護警力不足 2. 戒護事故潛在風險增高 3. 人員流動率增高 4. 人事經費大增	1,500 人
法務部行政執行署	對於業務推動執行衝擊很大	625 人

資料來源：內政部役政署，本研究歸納整理

〈二〉、認為「有影響」之說明

多數的需用機關皆認為，當替代役基本需求供應不足時，對於各

機關的影響程度為：人員工作負荷加重、正職人力的工作壓力增加、工作效率與品質下降、影響學校輔助教學與校園安全維護的運作產生影響（如：教育部）、影響榮民的長期照護工作（如：行政院國軍退除役官兵輔導委員會）、業務推動的影響等，共計有 20 個需用機關認為會受到影響。

### （三）、認為「影響程度小」之說明

認為對需用機關的影響程度小或是無影響的共計有 6 個，分別：經濟部智慧財產局（分配 20 人）、經濟部國際貿易局（分配 10 人）、氣象局（分配 23 人）、行政院客家委員會（分配 30 人）、行政院農業委員會林務局（分配 225 人）、民用航空局（分配 12 人）。6 個需用機關皆認為，面對替代役役男的基本需求供應不足額，對於機關的業務推動與運作並不致於產生直接影響。

各需用機關表示如未來替代役取消後，除了必須面對工作負荷增加與人力運用彈性的降低壓力外，對於原業務之推動尚無顯著的影響。但是，仍有部分需用機關屬於少數特殊個案，例如：內政部警政署、消防署、營建署；法務部矯正司、行政執行署。這些單位對於替代役役男的需求程度較高，對於業務推動替代役役男也扮演重要的輔助角色。因此，未來如果取消替代役制度，對於這些需用機關的衝擊程度可能較高，將可能導致其業務推動與執行效率產生影響。除此之外，這些機關單位有部分輔助業務涉及國家人民的隱私資訊，故處理程序嚴謹且須保密，未來採用替代性人力的可行性不高也不適當。因此，對於這具有特殊需求的需用機關，應當給與適時、適量的人力資源補充，以降低替代役取消的影響程度。

### 三、確定開始實施募兵制度後，替代役役男的人數將激增，有效地運用激增的替代役人數與役男安置，將成為未來必須面對的挑戰與問題

依據國防部的規劃，實施募兵制後尚未服一般常備役的役男，都將轉服一年的替代役，屆時替代役的人數將會呈現激增的現象，推估高峰期將會是在民國 106~107 年之間。因此，未來如何有效解決替代役役男的服役問題與如果開放增加替代役役男的需求申請後，役男的

管理與住宿問題則會是各需用機關未來必須面對與設法解決的重要議題。

#### 四、取消替代役後，各需用機關的因應措施為：增加人力供給與降低人力需求；精簡業務內容或升級硬體設備提升服務效率

(一)、增加人力供給來源及降低人力需求是替代役取消的因應思考方向

依據政府各部門運用替代役的業務機關調查發現，取消替代役後以申請增配臨時(約聘)之彈性人力及某些業務簡化份量或委外辦理，都被視為比較可行的因應措施。然而替代役使用單位則認為除了增加臨時人力外，建議增加正職人力員額及建議繼續保有短期替代役人力來因應。綜合而言，增加人力供給來源與降低人力需求是因應替代役取消的二個主要思考方向。

(二)、精簡業務內容或是透過硬體設備的提升，進而提升服務品質與效率(例如：E化)

因應替代役的取消衝擊，除了從人力供給與需求面進行改善因應措施外，需用機關也表示可以透過精簡業務流程的方式，重新檢視與改善作業流程，重新設計一套精簡的作業方式因應，包含了重新設計工作內容、服勤時間的配置、合併工作項目、或是加長服務的時間，進而提升服務品質與效率。又或者，透過提升硬體設備以降低人力配置的需求，例如可透過E化的方式來達成。

#### 五、需用機關的影響程度採取因應對策

各需用機關對於未來若取消替代役制度後，所受到的影響有程度上的區別，大致上可區分為「嚴重影響」、「有影響」與「影響極小」等不同程度的呈現。經分析發現，認為有「嚴重影響」的需用機關，在各項的影響項目上的程度皆高於「有影響」與「影響極小」。陳勁甫等人(2011)研究彙整分析所得的各機關對於影響與因應方式的措施呈現後，提出因應方式與研究建議如下表 4-3-2：

表 4-3-2、需用機關影響程度及其建議統整表

影響程度	取消替代役之影響	需用機關因應方式	建議	備註
嚴重影響	1.人員工作負荷增加 2.人員調派彈性減少 3.工作外包需求增加 4.工作品質降低 5.重要業務無法執行 6.特定專業人員減少	1.增加臨時彈性人力 2.申請增加正職人力 3.保有短期替代役 4.委外辦理業務 5.簡化業務份量 6.刪除非核心業務	1.設計短役期替代役提供運用 2.提供正式員額 3.增加臨時彈性人力 4.簡化業務份量	受影響需用機關： 1.內政部警政署（2,543人） 2.內政部消防署（1177人） 3.內政部營建署（293人） 4.法務部矯正司（896人） 5.法務部行政執行署（550人）
有影響	1.人員工作負荷增加 2.人員調派彈性減少	1.增加臨時彈性人力 2.申請增加正職人力 3.簡化業務份量 4.刪除非核心業務 5.保有短期替代役	1.增加臨時彈性人力 2.簡化業務份量 3.設計短役期替代役提供運用	
影響極小	1.人員工作負荷增加 2.人員調派彈性減少	1.增加臨時彈性人力 2.簡化業務份量 3.委外辦理業務 4.強化與民間網絡連結 5.刪除非核心業務 6.保有短期替代役	1.增加臨時彈性人力 2.簡化業務份量	

資料來源：本研究整理

#### 六、募兵制實施若維持替代役則人力供需的共識役期為六個月再增加訓練、銜接時間是七個月

陳勁甫等人（2011）進行了一項假設性問題的調查，也就是如果募兵制實施後仍維持替代役，替代役業務機關及用人單位有意願申請替代役的役期，以及現有和潛在替代役役男有意願申請服替代役的役期。調查發現對於替代役人力需求單位的看法是役期愈長則申請意願愈高；現有及潛在役男的看法則是役期愈短則申請意願愈高，六個月再增加訓練、銜接所需時間，綜合而言，本研究建議替代役供需觀點的共識役期是七個月。

### 第四節 小結

在憲法賦予兵役義務的規範前提下，隨著制度不斷變遷，徵兵役期不斷縮短，對我國而言，兼有徵兵、募兵制度的衝擊影響非常大，依附於徵兵制度的替代役制度受募兵影響也面臨不得不改變的地步，替代役制度自 89 年實施時，徵兵兵役役期為 2 年，97 年研發替代役實施時義務役兵役役期為 1 年 10 個月，在 98 年義務役兵役役期改為 1 年，原規劃 103 年募兵制全面推動，因募兵未達目標而順延實施，未來到了 105 年年底正式實施後，徵兵之兵員並不列為常備兵，而成為軍事訓練役，役期是 4 個月，大學生服役可選擇暑期分二次實施，從此國軍無義務役（預備役）軍官、士官，而且服役對役男的負擔也產生重大的改變。這些巨幅變動也順應國際潮流，朝向募兵制的過程與方向邁進。過去每年出生的男性符合服役條件的，必須選服國防兵役或替代役，國防需求滿足後剩餘的人力投入替代役，國防兵役與替代役間分配運用人力的平衡消長，使整個兵役制度維持穩定運行，自我國替代役制度存在後，政府機關與社會服務日漸依賴，因此替代役制度也成為政府很重要的地位。

義務役役期是 4 個月（軍事訓練）時，原先設計替代役制度部份

已難以適用現今的時空環境背景，若替代役制度仍續存，役男選服、用人機關需求的意願也產生微妙的變化。正當國家邁入老年化、少子化的社會，人口結構造成國家新的安全問題，募兵對替代役制度的衝擊所產生的變革，政策如何設計、評估與配套，是在本研究進行中所希望得到的。

基於上述各項分析的探討與問題的歸納，本研究透過 SWOT 分析之執行，初擬替代役現況之 SWOT 分析表，並將可能因應之方案進行設計規劃與探討。分析結果下表 4-4-1 之說明。

表 4-4-1、替代役現況 SWOT 分析與初擬可能之因應方案表

<p>預擬可能之因應方案</p> <p>內部分析</p>	<p>外部分析</p> <p>機會 (O)</p> <p>1. 替代役過去的成效不錯，需用機關皆有長期需求的期待。</p> <p>2. 因應高齡化的社會結構轉變，社會福利相對增加，但社福之人力資源供給有限。</p>	<p>威脅 (T)</p> <p>1. 募兵制後，役男僅須服四個月軍事訓練役，之後便沒有替代役男供給。</p> <p>2. 社會服務動機較歐美薄弱，唯未來自願性社會服務的動機有待商榷。</p> <p>3. 志願工作者（志工）可以取代大部分替代役男的工作內容（一般替代役）。</p>
<p>優勢 (S)</p> <p>1. 協助年輕世代接觸不同人群，縮短未來進入職場的不適應時間。</p> <p>2. 提供社會服務，照顧弱勢團體。</p> <p>3. 協助年輕世代建立同理心與關懷的態度。</p> <p>4. 研發替代役可學以致用，專業銜接不間斷，服役即就業。</p>	<p>1. 可以持續維持一般替代役與研發替代役的運用。</p> <p>2. 可考慮與民間社會機構合作，替代役可轉型發展為自願社會服務性質的替代役類型。性質與研發替代役概念相仿，役男薪水由國家補助與需用企業支付。</p>	<p>1. 設計符合宜的替代役服務時間：</p> <p>(1) 一般研發替代役約為軍事訓練役役期之 1.5 倍。</p> <p>(2) 研發替代役約為軍事訓練役役期之 3 倍</p> <p>(3) 以上確切與合宜之服役時間可透過問卷調查之結果進行設計調整之建議。</p> <p>2. 強化役齡男子社會服務之動機與成就感。</p>
<p>劣勢 (W)</p> <p>1. 研發替代役服役時間較義務役服役時間久，機會成本高。</p> <p>2. 一般替代役僅能執行替代性輔助性工作。</p> <p>3. 對於社會服務工作需要較高度的熱忱與動機。</p>	<p>1. 縮短替代役役期，維持現有之替代役運作，直到替代役男消耗殆盡。</p> <p>2. 未來替代役的工作改由志工志願服務人員替代。</p>	<p>1. 一般替代役之需用機關進行業務精簡。規劃完整志工服務配套措施。</p> <p>2. 研發替代役之需用企業，將人才需求策略回歸市場機制。</p>

資料來源：本研究整理

## 第五章 研發替代役現況評估與募兵制後之衝擊

### 第一節 研發替代役的緣起與沿革

#### 一、研發替代役制度的源起與沿革

為配合國家經濟發展，有效運用役男研發專長人力資源，提昇產業研發能力及競爭力，行政院於民國 94 年「現行兵役制度檢討改進方案」中決議：配合兵役制度的調整，在保有國防工業訓儲制度優點及維護兵役公平之前提下，研修「替代役實施條例」，建立研發替代役制度，以取代原國防工業訓儲制度。內政部擬具「替代役實施條例」部分條文修正草案，賦予實施研發替代役法源依據，修正案業於 96 年 01 月 05 日經立法院三讀通過，96 年 01 月 24 日公布施行，研發替代役訂自 97 年起實施（行政院內政部役政署，2010）。研發替代役制度緣起之說明，如下：

〈一〉、為配合國家整體經濟發展政策，有效運用役男研發專長人力資源，提昇產業研發能力及競爭力，行政院「現行兵役制度檢討改進方案」中決議：配合兵役制度的調整，在保有國防工業訓儲制度優點及維護兵役公平之前提下，研修「替代役實施條例」，建立研發替代役制度，以取代原國防工業訓儲制度。

〈二〉、依 94.01.24 行政院第 2925 次會議「現行兵役制度檢討改進方案」決議辦理。研修「替代役實施條例」，賦予研發替代役之法源，並就其適用範圍、申請資格、役期與用人單位應繳納研究發展、役期與用人單位應繳納研究發展費等事項明確規範；另明定其甄選訓練服役實施辦法；另明定其甄選訓練服役實施辦法，授權由主管機關(內政部)訂定之，據以執行，以兼顧役男專長運用與國家經濟發展之需要，並在公平合理之制，並在公平合理之制度下推行。研發替代役之法源依法行政原則暨配合國家經濟發展，為提升國內產業競爭力，並改進國防工業訓儲制度之績效，在保有現行制度優點前提下，進行制度精進

轉型為研發替代役，以延續既有基礎，維持我國科技產業競爭力。

〈三〉、內政部原擬「替代役實施條例」部份條文修正草案，賦予實施研發替代役法源依據，該修正案業於 96 年 01 月 05 日經立法院三讀通過，96 年 01 月 24 日總統公布施行，研發替代役確定自 97 年起實施。

原國防工業訓儲制度係國防部以行政命令方式實施，後因被立法院批評缺乏法源依據，並經「替代役實施條例」修法後，停止國防工業訓儲制度，改為研發替代役，主管機關由內政部役政署擔任。過去的國防訓儲制度與研發替代役的比較，如下表 5-1-1 所示。

表 5-1-1、國防工業訓儲制度與研發替代役比較表

項目	國防工業訓儲制度	研發替代役
主管機關	國防部	內政部役政署
法源	無法源，僅有行政命令	替代役實施條例
役期	4 年（後期）	3 年
服務時薪資	領公司薪水	第二階段比照預士官薪資（免稅） 第三階段領公司薪水（應稅）
保險	受訓時軍保，服務於公司時勞保	第一、二階段替代役團體保險（目前須自行繳納國民年金） 第三階段勞保
申請條件	碩士以上畢業（具預士以上資格）	碩士以上畢業，與 R&D 相關系所資格
軍事訓練	由新竹縣關西營區國軍訓練；受訓時間為 3 個月	由成功嶺 替代役訓練；3 週（98 年起～）
軍訓役期折算	N/A	比照替代役，可折抵第二階段
回役自由	役男可主動選擇回役	需達到法定可轉調條件才得申請轉調
回役軍種	依原抽之軍種入伍服役	經核定轉調之役男，於核定釋出起二個月內未能完成轉調者，廢止研發替代役資格，指定改服一般替代役
回役折抵	只能抵扣軍事訓練的 3 個月	除 3 週可折抵外，第二、三階段累計服役滿 1 年者，可折抵 1/4 已服役期
出境	軍事訓練後，已為後備軍人身分，出境不受限制（規定要報備，但未報備實際上仍可出境）	三年內出國均需主管機關核准。第三階段始准許以旅遊名義出境，每年一次為限，且每次不得超過八日。出境總日數不可超過役期之 1/2

資料來源：本研究整理



## 二、研發替代役制度的介紹

### 〈一〉、研發替代役制度的設計

研發替代役係依據 96 年 01 月 24 日公布施行之「替代役實施條例」部分條文修正案，將替代役區分為一般替代役與研發替代役兩種；具國內外大專院校碩士以上學歷者，得申請甄選服研發替代役，俾配合國家整體經濟發展政策，有效運用役男研發專長人力資源，提昇產業研發能力及競爭力。研發替代役的相關說明如下：

1、研發替代役制度所稱「研究發展」之定義為：「從事研究新產品、新技術、新創作或新經營模式、改進生產或製作技術、改進提供勞務技術、改善製程及研究改良增進生產、銷售、訓練或展演效率之活動者」，皆屬研究發展之範疇。

2、實施範圍為：於民間產業及非民間產業（政府機關、公立研究機（關）構、大專院校、行政法人、財團法人研究機構）從事科技或產業研究發展工作，經認定符合科技或產業政策及重點人才培育從事研發工作之單位，並不限於特定（國防科技）產業；用人單位若符合政策需求及資格，且提具需求員額時，均得參加員額申請，以全面性提昇我國產業研發能量。

3、研發替代役之用人單位於獲核配員額並成為制度用人單位後，得與役男進行甄選洽談作業。

4、研發替代役役男之服勤範圍限於研發部門，是為提升國內產業競爭能力，因此，並不限於研發國防科技之範疇，但應於認定符合政策之制度用人單位，從事科技或產業研究發展工作，以確保國家產業政策發展。

### 〈二〉、研發替代役的役期設計

研發替代役役期與義務役役期之對應如下表 5-1-2：經核定錄用之研發替代役役男，役期為 3 年。

表 5-1-2、役期階段之待遇與權益

階段	待遇			權益	期間	期程說明
第一階段	比照二等兵之薪給（5,890元），由內政部研發替代役基金支給。			完全適用替代役實施條例之規定。	軍事基礎訓練及專業訓練（4週）	同義務役役期 公告研發替代役役期
第二階段	學歷	博士	碩士	除別有規定外，適用替代役實施條例（第一階段服役年資。）	自第一階段發給之服役應日單，滿期起，自期滿之日起，義務役止。	
	薪俸	15,570 （比照預官）	10,660 （比照預士）			
	主副食費	3,815	3,815			
	住宿津貼	4,000	4,000			
	交通津貼	1,260	1,260			
	薪給總計	24,645	19,735			
第三階段	役男與用人單位間具備關係，有關役男之待遇由其與用人單位合議定之。			有關勞動條件、勞務保險、勞工退休及條例並採單項基金例辦理並用人資。	自服役之日起，至期滿之日止。	

※實際發放之役男薪俸及各項津貼加給，以行政院公告資訊為準。

〈三〉、研發替代役的工作範疇（研發替代役資訊系統，2009）

1、研發替代役役男之服勤範圍，限於經主管機關（內政部役政署）認可之政府機關、公立研究機關（構）、大學校院、行政法人、財團法人研究機構及民間產業機構從事科技或產業研究發展工作。

2、主管機關（內政部役政署）於每年定期開放符合前項及「研發替代役役男從事科技或產業研究發展工作之適用範圍」規定之單位，提出次年度研發替代役員額申請作業，經審查通過後核給員額，該單位得依已獲得核配之員額數及所提出之研發需求專長，自行與役男洽談甄選。

3、研發替代役所稱研究發展之定義：從事研究新產品、新技術、新創作或新經營模式、改進生產或製作技術、改進提供勞務技術、改善製程及研究改良增進生產、銷售、訓練或展演效率之活動者，皆屬研究發展之範疇。役男與用人單位雙方洽談時，可針對該工作內容需求進行瞭解。

#### 〈四〉、研發替代役申請與甄選程序（研發替代役資訊系統，2009）

##### 1、用人單位之資訊與職缺公告

主管機關（內政部役政署）預訂於每年 12 月初於資訊管理系統開放，以表示有參與研發替代役制度意願之學生（即已完成意願及履歷登錄之役男）查詢年度具核配員額資格用人單位名單。另預訂於每年 12 月底公告年度核配員額數，經公告核配員額之用人單位，於公告核配員額後 1 個月內（預訂隔年 2 月上旬前）至資訊管理系統登錄「用人單位甄選作業具體公告事項」（項目包括：用人單位名稱、單位類別、基本資料（設立日期、員工總數、研發人數、資本額、地址、簡介、單位網址、主要營業項目）、核配員額總數、細部職缺資料（研發部門、工作內容、專長需求、需求數、工作地點、職缺名稱、需求條件、預計錄用人數）、工作環境及地點、福利措施、服勤管理規定核定備查內容、服務契約核定備查版本編號、單位徵才聯絡資訊等，詳細內容依年度公告為準），以提供學生查詢甄選相關事項。學生可先申請帳號，並完成意願及履歷登錄作業，於員額核配公告後（預訂於每年 12 月底）即可使用個人之帳號密碼登入資訊管理系統查詢用人單位資料與職缺。

##### 2、研發替代役役男甄選作業程序說明

###### 〈1〉、第一次員額核配選填洽談作業

### I. 第一階段

取得甄選通知書之役男得與用人單位進行洽談，並於資訊管理系統選填登錄用人單位，並以 1 個為限，經登錄後不得變更。役男與用人單位經洽談確認後，役男應將甄選通知書正本及個人識別碼提供給欲服務之用人單位。用人單位於主管機關（內政部役政署）公告期限內至資訊管理系統勾選登錄預備錄用役男，用人單位勾選登錄後如有錄用未足額時，得繼續與其他未經勾選之役男進行洽談。

### II. 第二階段

第一階段尚未被錄取之役男，得與用人單位進行第二階段洽談，洽談確認後，役男將甄選通知書正本及個人識別碼提供給欲服務之用人單位，以供用人單位進行第二階段勾選登錄預備錄用役男作業。

#### 〈2〉、第二次員額核配洽談作業

第一次員額核配甄選洽談作業尚未被錄取之役男，得與用人單位進行洽談，洽談確認後，役男將甄選通知書正本及個人識別碼提供給欲服務之用人單位，以供用人單位進行第二次員額核配勾選登錄預備錄用役男作業。

### 3、審查及核定錄取

各用人單位將預備錄用名冊函報主管機關（內政部役政署），審查小組依用人單位研發需求及役男專長進行審查。役男專長與用人單位研發需求符合者，由主管機關（內政部役政署）核定年度研發替代役甄選錄取役男及辦理公告，並通知錄取役男與其戶籍所在地之直轄市、縣（市）政府、用人單位；不符合者，不予核定錄取，並通知該役男及用人單位。

## 第二節 研發替代役執行成效評估

### 一、現況分析

研發替代役自民國 97 年起至民國 101 年累計使用人數為 15,694 人次。其中，民國 101 年度核配之使用人數為 4,274 人。申請研發替代役之役齡男子報名的人數比例，2 年呈現比例成長 25.6%，呈現 2 個研發替代役役男搶一個缺額的榮景。而核配的企業家數也已超過 400 餘家。前 3 大需求來源分別為：半導體業、電腦及消費性電子製造業及光學及光電相關業<sup>16</sup>。研發替代役於至民國 102 年 1 月止，研發替代役備役人數 4,932 人次。其中，申請研發替代役人數最多的是民間產業，累計總申請人數為 12,130 人數，並以半導體(3,827 人次)、資訊(2,221 人次)、電子(1,571 人次)、光電(1,512 人次)、與通訊(1,428 人次)等產業為主要申請對象。相關研發替代役運用人數可詳見下表 5-2-1：

---

<sup>16</sup> 請參照台灣研發替代役平均 2 搶 1 申請人數 2 年成長 25.6%，擷取網址：  
<http://news.cnyes.com/Content/20111021/KDZTSA7D4H63I.shtml>；擷取日期：102 年 2 月 28 日。

表 5-2-1、研發替代役人數使用情況

申請機關/單位	說明	至 101 年底 累計總數	97 年	98 年	99 年	100 年	101 年
人數總計		15,694	2,891	2,214	2,820	3,495	4,274
政府機關		692	118	64	185	121	204
公立研究機關(構)		1,286	114	152	166	149	705
大學校院		507	53	104	107	116	127
財團法人研究機構		1,079	232	232	206	177	232
民間產業	合計	12,130	2,374	1,662	2,156	2,932	3,006
	半導體	3,827	755	404	650	993	1,025
	民生化工生技	178	39	20	29	37	53
	光電	1,512	307	196	223	423	363
	金屬	147	29	23	31	31	33
	通訊	1,428	277	284	228	313	326
	資訊	2,221	425	376	442	454	524
	電子	1,571	269	176	337	404	385
	電機	293	74	56	41	61	61
	機械	641	147	70	116	157	151
	服務業	20	3	1	3	1	12
	數位內容	268	46	51	52	53	66
	其他	24	3	5	4	5	7

資料來源：役政署統計資料

## 二、研發替代役執行成效評估

本研究透過役政署的協助提供，共計有效回收 484 份使用單位的問卷。如下圖 5-2-1、研發替代役運用單位百分比分析。其中，進用研發替代役的使用單位，主要以民間產業為主，約佔 90.7%，其次為政府機關，約佔 3.1%；大學校院與財團法人研究機構則分別約佔 2.9% 與 2.7%。

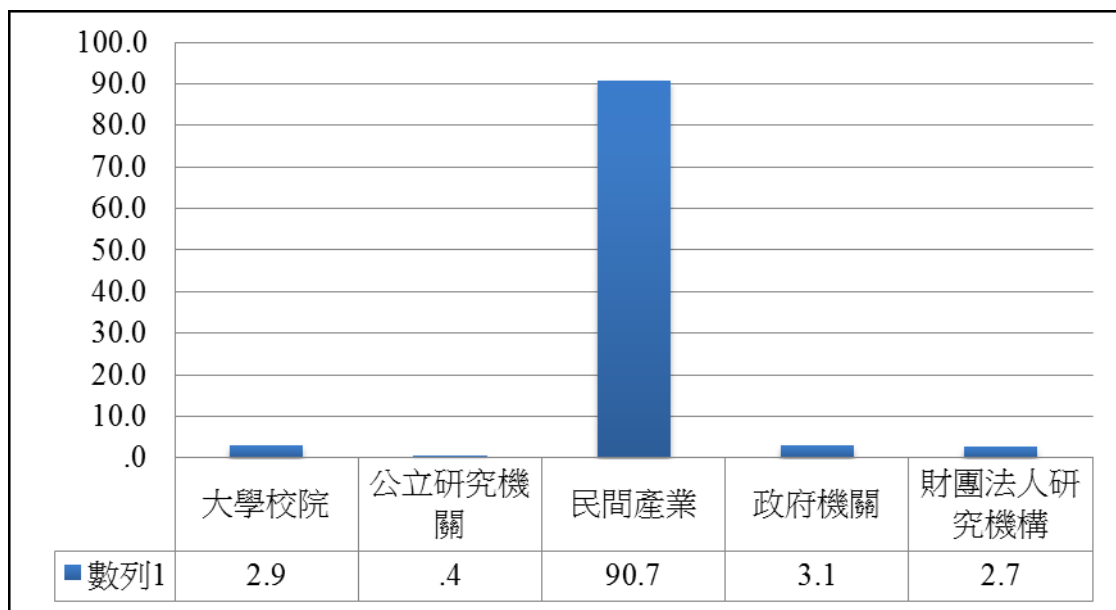


圖 5-2-1、研發替代役運用單位百分比分析

資料來源：本研究分析彙整

而民間產業申請研發替代役的現況分析顯示，半導體的申請比例最高(約佔 15.3%)，其次為電子與資訊產業(約佔 14.4%)，光電產業約佔 11.3%，通訊產業約佔 10.3%。相關民間產業申請研發替代役的彙整結果詳見下圖 5-2-2。

全募兵後替代役變革方向之研究

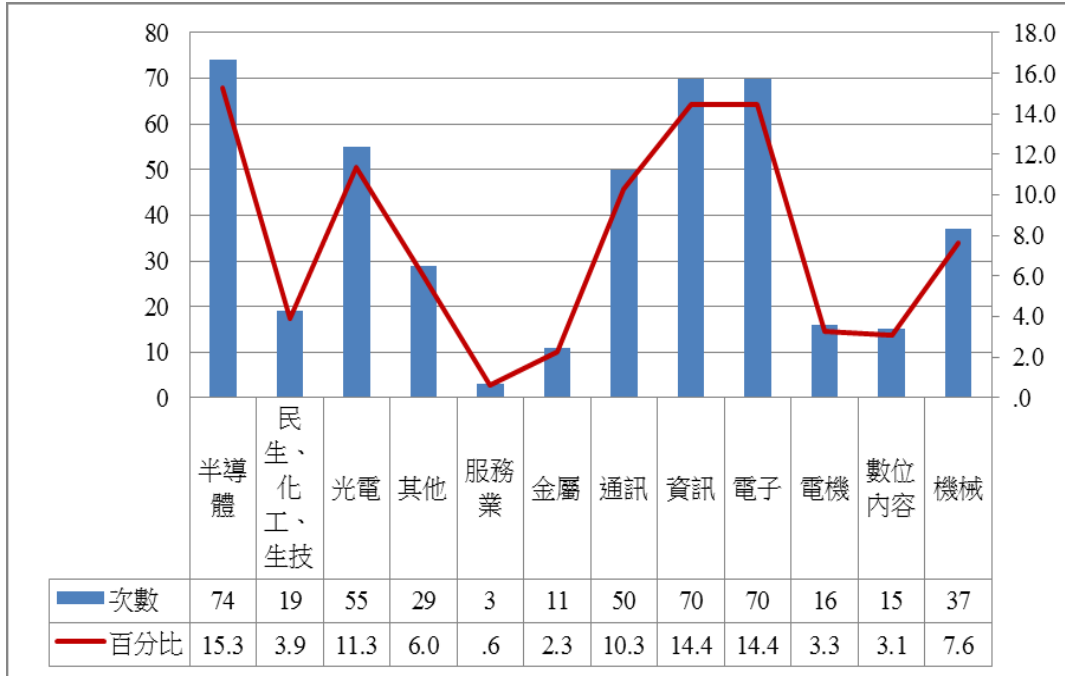


圖 5-2-2、研發替代役運用單位：民間單位的運用現況

資料來源：本研究分析彙整



〈一〉、研發替代執行現況分析調查

1、使用單位的運用現況分析

〈1〉、研發替代役用人單位對役男表現同意度分析

由下圖 5-2-3 分析得知，用人單位對研發替代役役男的看法為：同意研發替代役役男對該公司的貢獻程度是有助益的(滿分 5 分平均分數為 4.67)；同意會希望在該役男結束役期後，希望將他留任持續為公司提供服務(平均分數為 4.71)；認為研發替代役男是造成公司管理困難的(平均分數為 2.94)。

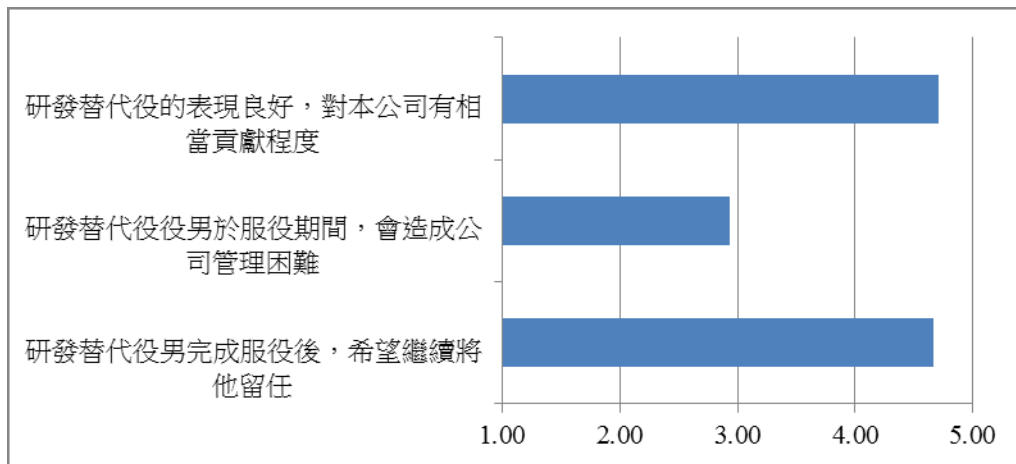


圖 5-2-3、研發替代役用人單位對役男表現同意度分析

資料來源：本研究分析彙整

〈 2 〉、取消研發替代役的影響分析與因應措施

未來如果取消研發替代役，使用單位在「特定專業人員的來源減少」的同意程度最高(平均分數為 4.11)；同意取消研發替代役將會造成「公司人力調派彈性減少」(平均分數為 3.87)；同意將會使公司「現職人員工作負荷增加」(平均分數為 3.66)；同時也同意，取消研發替代役將會「使公司研發人力成本增加」(平均分數為 3.48)。取消研發替代役的影響分析結果如圖 5-2-4：

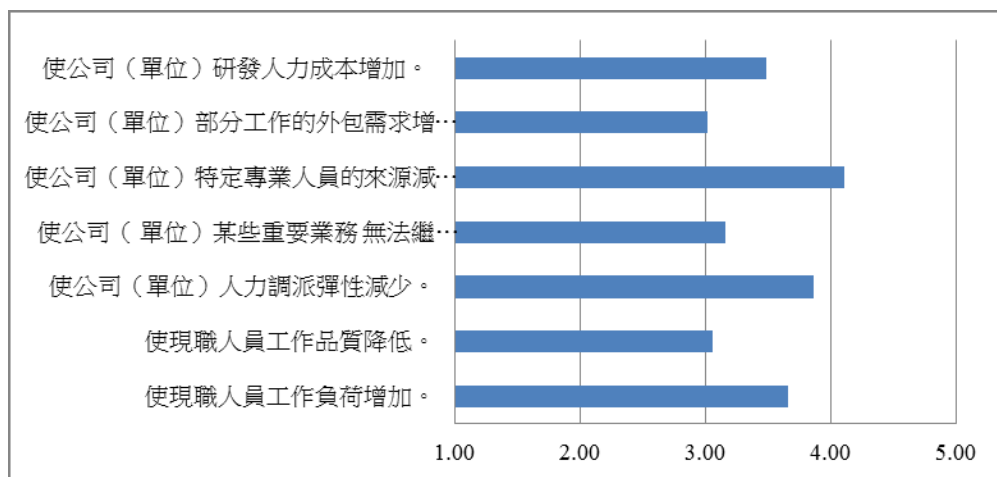


圖 5-2-4、取消研發替代役的影響分析

資料來源：本研究整理

未來因應研發替代役取消的措施，主要會透過「向公司額外申請增加正職人力員額」(平均分數為 4.40)以因應研發替代役取消的衝擊。其次為「對某些特殊專長的業務，與其他部門合聘因應」(平均分數為 3.95)。取消研發替代役的因應措施結果如下頁圖 5-2-5 所呈現。值得注意的是，研發替代役使用單位接任為「政府應該繼續保有研發替代役人力」(平均分數為 4.70)。

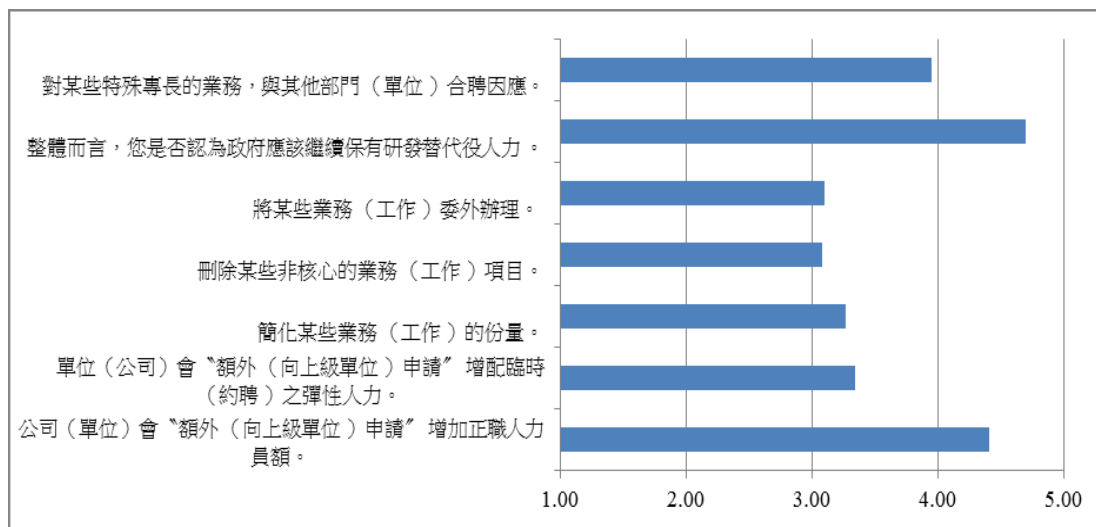


圖 5-2-5、取消研發替代役的因應措施

資料來源：本研究分析彙整

〈3〉、研發替代役用人單位留用比例分析

針對研發替代役男於服役期限到期後，使用單位是否會願留用研發人才，位公司繼續服務創造效益；本研究擬透過使用單位的進用名額與留用的名額進行比例之運算，結果發現有 29.1%的使用單位留用率為 10%、留用率為 20%的比例為 14.6%、而留用比例高達 100%的比例也有 25.6%。使用單位的研發替代役留用比例分析如下圖 5-2-6 所呈現，留用率最高與最低呈現兩極化。

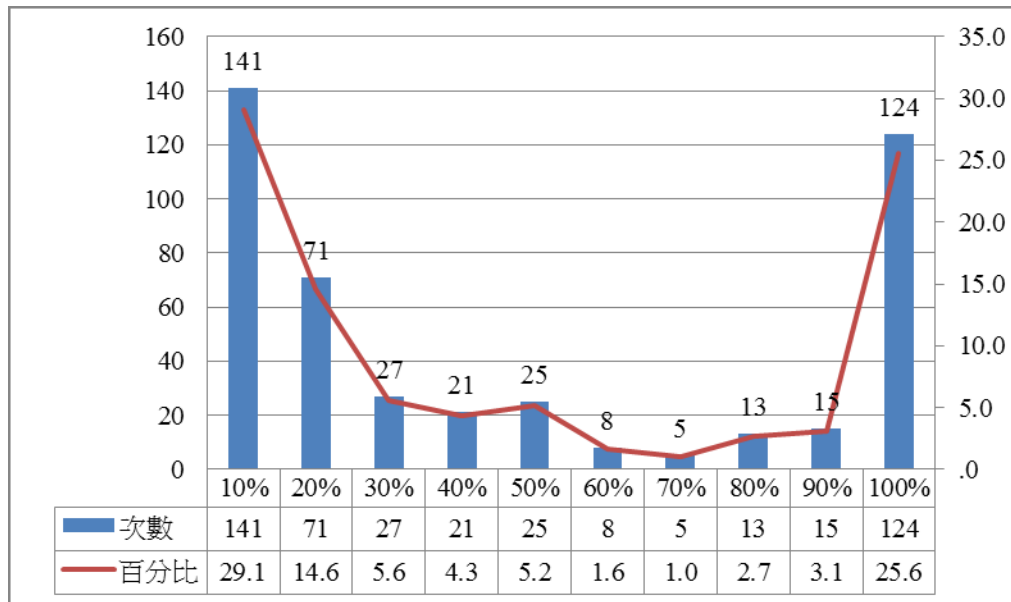


圖 5-2-6、研發替代役使用單位留用比例分析

資料來源：本研究分析彙整

2、研發替代役役男服役現況分析

本研究透過內政部役政署的協助，共計發放與有效回收研發替代役男的問卷共計有 6,630 份。研發替代役男的平均年紀約為 27.4 歲；碩士學歷的比例為 84.9%、博士學歷的比例為 15.1%。研發替代役男的服役現況與分析如下分析之描述。

〈1〉、研發替代役男擔任之任務性質分析

本研究統計結果顯示，研發替代役役男所擔任任務性質屬性，統計約有 81.3%的役男擔任經常性的研發工作。仍不乏有 18.7%比例的研發替代役男擔任臨時性的任務。如下圖 5-2-7：

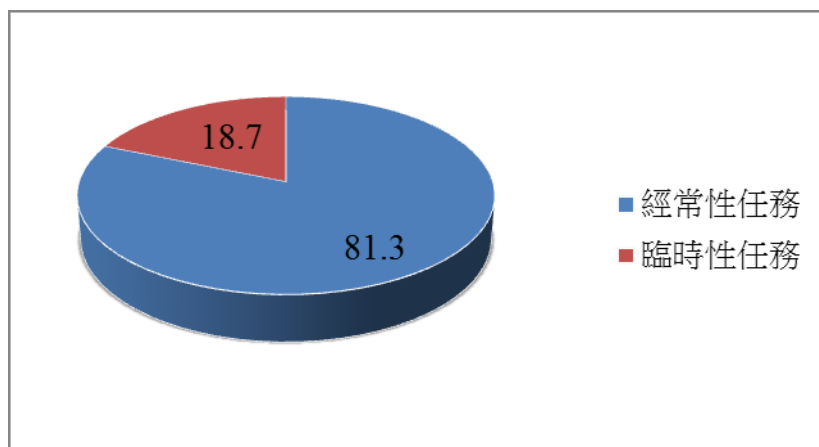


圖 5-2-7、研發替代役擔任任務性質分析

資料來源：本研究分析繪製

〈2〉、研發替代役役男所擔任任務調查分析

如下圖圖 5-2-8 研發替代役役男擔任任務分析調查顯示，研發替代役男所擔任的任務，屬於研發工作的比例約佔 53.6%；研發與非研發工作參半的比例約佔 30%。約有 16.3%的使用單位，並未依法使其擔任研發工作角色。

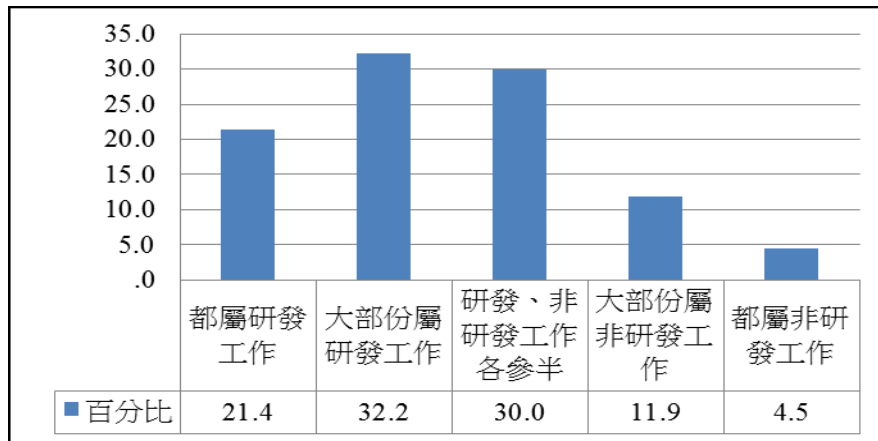


圖 5-2-8、研發替代役役男擔任任務分析調查

資料來源：本研究分析繪製

為進一步明確瞭解研發替代役役男的擔任工作內容，本研究將研發替代役役男擔任的任務與任務性質做交叉分析，分析結果顯示，研發替代役役男擔任經常性任務且為研發工作任務的比例約為 48.6%(屬研發工作 20.4%、大部份屬研發工作 28.2%)。相關之分析結果如下表 5-2-2 所呈現。

表 5-2-2、研發替代役男主要擔任經常性任務交叉分析分析表

擔任任務 \ 任務性質	經常性任務	臨時性任務
都屬研發工作	20.4%	1.1%
大部份屬研發工作	28.2%	4.0%
研發、非研發工作各參半	22.3%	7.7%
大部份屬非研發工作	7.4%	4.5%
都屬非研發工作	3.0%	1.5%

資料來源：本研究分析彙整

### 〈3〉、研發替代役男服役之經驗看法分析

問卷分析的結果顯示，認同服研發替代役「可以增加許多寶貴的人生經驗」的程度最高，平均分數為 4.05；其次，為服研發替代役「可以學習到許多的知識與能力」，平均分數為 4.00；研發替代役男也認同研發替代役的服役過程「讓自己的生涯得以延續，對自己的人生助益很大」，平均分數為 3.79；以及也認同服研發替代役可「對於事業生涯發展有幫助」，平均分數為 3.85 與「充分發揮過去專業所學」，平均分數為 3.62，如圖 5-2-9。

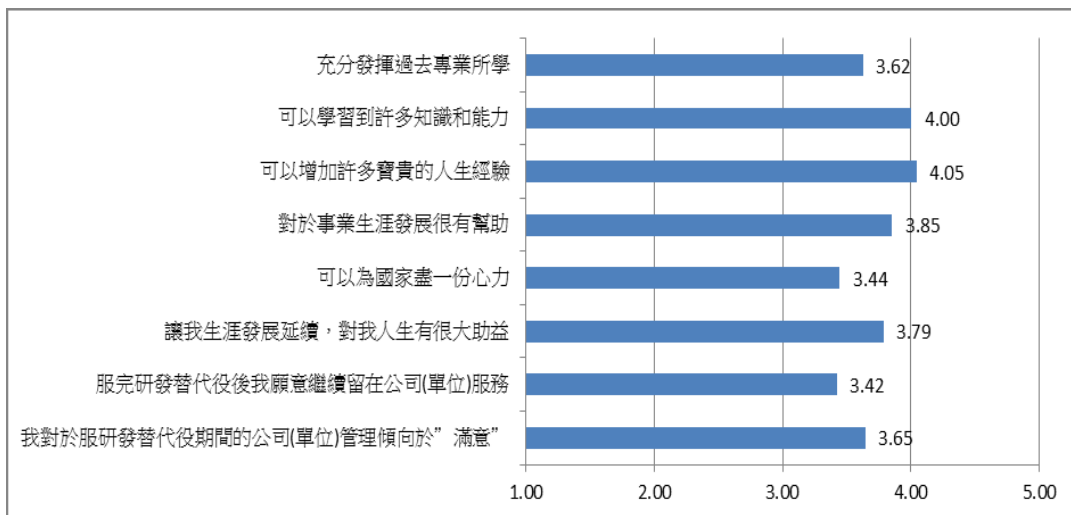


圖 5-2-9、研發替代役工作內容與效益分析圖

資料來源：本研究分析彙整

此外，研發替代役男對於使用單位的管理傾向於滿意之平均分數為 3.65，顯示對於使用單位的管理做為感到滿意。而對於公司於研發替代役役男服役完畢後願意再續留役男在公司服務的滿意度平均分數為 3.42，顯見研發替代役役男對於公司的留用是感到尚稱滿意的。

### 〈4〉、研發替代役執行效益分析

經歷史文獻之資料分析發現，如下表 5-2-3 內容所呈現，過去的 4 年(98~101 年)，研發替代役的申請人數平均約為服役役男人數之 1.9%。而研發替代役男的平均市場薪資約為每個月 NTD\$49,667。而在

全募兵後替代役變革方向之研究

就業市場的薪資水準依據就業情報網與 1111 人力銀行的薪資調查可以發現，碩士學歷進入職場後的薪資約為 NTD\$40,000、博士學歷的薪資為 NTD\$55,000。顯見，研發替代役役男的薪資是介於市場薪資碩士學歷與博士學歷的薪資中間，詳見表 5-2-4，故應具有相當的競爭優勢。

表 5-2-3、研發替代役歷年申請人數佔未服役人數之統計調查

西元	年度	役男人數	未服役人數(推估)	研發替代役人數	研發替占役男%
2009	98 年度	74,772	168,154	2,214	1.3%
2010	99 年度	166,380	167,658	2,820	1.7%
2011	100 年度	166,945	168,611	3,495	2.1%
2012	101 年度	168,953	167,421	4,274	2.5%
平均占比					<b>1.9%</b>

資料來源：內政部役政署統計資料，參考網址：<http://www.nca.gov.tw/>，截取時間：2014/01/05

表 5-2-4、研發替代役等同於市場的薪資調查

平均薪資水平，每月		\$	49,667
就業情報網與 1111 人力銀行，研發替代役薪資	碩士	\$	40,000
	博士	\$	55,000

資料來源：1111 人力銀行、就業情報網公布之資料，參考網址：(1) 就業情報網，[http://media.career.com.tw/treasury/treasury\\_main.asp?CA\\_NO=378p052&IN0=35](http://media.career.com.tw/treasury/treasury_main.asp?CA_NO=378p052&IN0=35)，截取時間：2014/01/05；(2) 1111 人力銀行，[http://www.1111.com.tw/zone/rdss/?agent=OUT\\_GAP\\_dynamic\\_service&gclid=CIjgpLmo57sCFcCbQodBksAJg](http://www.1111.com.tw/zone/rdss/?agent=OUT_GAP_dynamic_service&gclid=CIjgpLmo57sCFcCbQodBksAJg)，截取時間：2014/01/05

而研發替代役男於工作後所創造的效益，首先依據《中華民國 101 年度中央政府總預算案附屬單位預算營業及非營業部分案審查總報告》可發現，研發替代役之替代役基金對政府貢獻(101 年度)為新台幣



\$101,051,000(約 1 億 1 百多萬元)<sup>17</sup>。此外根據部分已申請研發替代役的使用單位，所公佈的公開資料顯示，從人力資源管理所關注的指標之一「人均產值」的分析結果可以發現，平均而言研發替代役男的人均產值每年約為 **NTD\$26,596,942**，最高的為 IC 設計產業的人均產值 NTD\$47,000,000 最高，而科技材料產業的人均產值為每年 NTD\$6,776,928 為目前蒐集的資料最低的產業。而整體的效益比<sup>18</sup>分析結果可以發現，平均而言效益比為 10.15 倍(1015%)，其中表現最好的效益比為 IC 設計產業之 14.04 倍(1404%)，而類比 IC 設計產業的效益比也有 3.09 倍(309%)。詳細之分析結果可詳見表 5-2-5。

表 5-2-5、研發替代役之效益分析

產業別	人均產值	平均薪資(年薪)	投資成本	效益比(人均產值/薪資投入)
通訊設備	\$21,650,000	\$800,000	\$2,480,000	873%
IC 設計	\$47,000,000	\$1,080,000	\$3,348,000	1404%
類比 IC 設計	\$10,838,000	\$1,130,000	\$3,503,000	309%
科技材料	\$ 6,776,928	\$650,000	\$2,015,000	336%
光電	\$46,719,782	\$700,000	\$2,170,000	2153%
<b>平均</b>	<b>\$26,596,942</b>	<b>\$872,000</b>	<b>\$2,703,200</b>	<b>1015%</b>

資料來源：1. 人均產值蒐集網路各產業訊息(自行揭露)

2. 薪資水準以 104 人力銀行調查，等同市場 P50(平均表現)之薪資為基準)，參考網址：<http://www.104.com.tw/jb/104i/JobWage/view>，截取時間：2014/01/05

本研究認為，有鑑於目前蒐集替代役役男的執行效益分析文獻有限，願意在網路公開實質研發替代役男執行效益的使用單位有限，所獲得的資訊也恐有偏誤的疑慮，故本研究認為執行效益分析應採保守的估計，故認為保守估計而言，研發替代役的執行效益約為 3 倍，人

<sup>17</sup>資料截取於，中華民國 101 年度中央政府總預算案附屬單位預算營業及非營業部分案審查總報告(修正本)

<sup>18</sup> 本研究中所認為的效益比為：人均產值(效益) / 薪資投入(成本)

均產值約為每人約新台幣 600 萬的效益產出。

### 3、研發替代役的役期設計調查

未來因應募兵制度執行，服役義務的役齡男子須服 4 個月軍事訓練。是以未來服役義務的役期將縮短為四個月，故本研究認為有必要重新探討未來研發替代役的役期設計，本研究透過問卷調查，分別就研發替代役用人單位與役男，詢問其認為最合宜的役期設計應該為多少個月。

經調查結果顯示(如下圖 5-2-10)，服役對象為 82 年前出生的役齡男子(未來需服一年役期替代役的役齡男子)，用人單位認為役期設計應該為 24 個月(2 年)的比例最高，約為 57.9%；而現階段服役中的替代役男觀點認為，應該設計為 24 個月(2 年)的比例最高，約為 41%，其次為 12 個月的 22.1%。透過下圖 5-2-10 的分析結果可以發現，用人單位與研發替代役男對於役期設計的交集點為 24 個月的役期設計(比例之變化呈現顯著的增加現象)。

而服役對象為 83 年以後出生的役齡男子(未來依法須服 4 個月軍事訓練)，用人單位認為，研發替代役的役期設計應該為 24 個月(2 年)的比例最高(約為 52.5%)；然而研發替代役役男的觀點為，12 個月(1 年)的比例最高(約為 33.7%)，次高者為 24 個月(2 年)役期設計，比例為(24.9%)，請詳見圖 5-2-11 之結果呈現。本研究認為這樣的結果呈現應是一個值得關注的現象；首先，針對使用單位的需求而言，2 年的役期設計較符合申請研發替代役的效益呈現，但願意服 2 年研發替代役的役男，意願之比例略低於 12 個月(1 年)。顯見，當未來募兵制度執行後，隨著役期的縮短為 4 個月軍事訓練，研發替代役的役期設計需要仔細思索與探討。

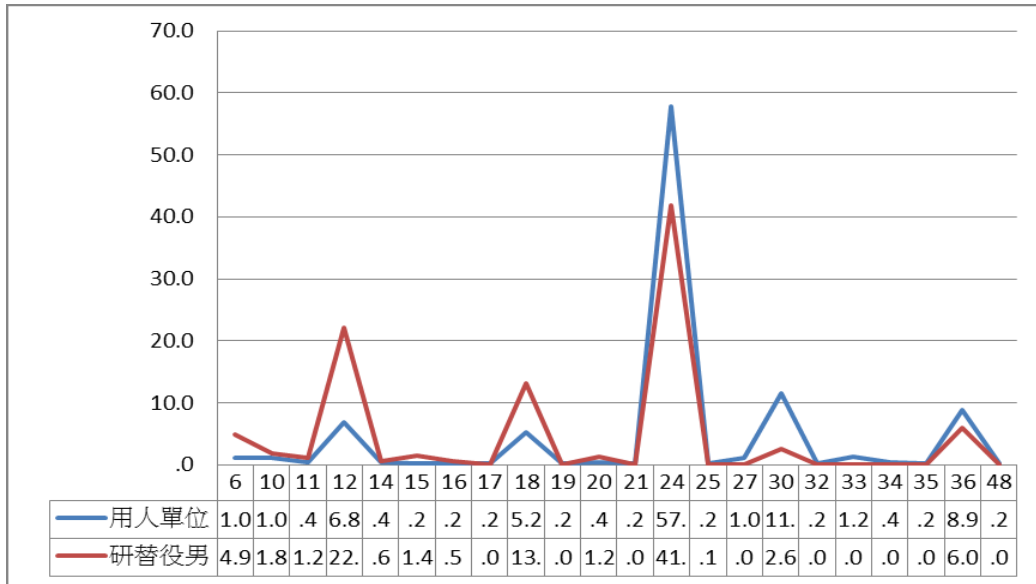


圖 5-2-10、82 年(含)以前出生，須服一年替代役之研發替代役的役期設計調查

資料來源：本研究分析彙整

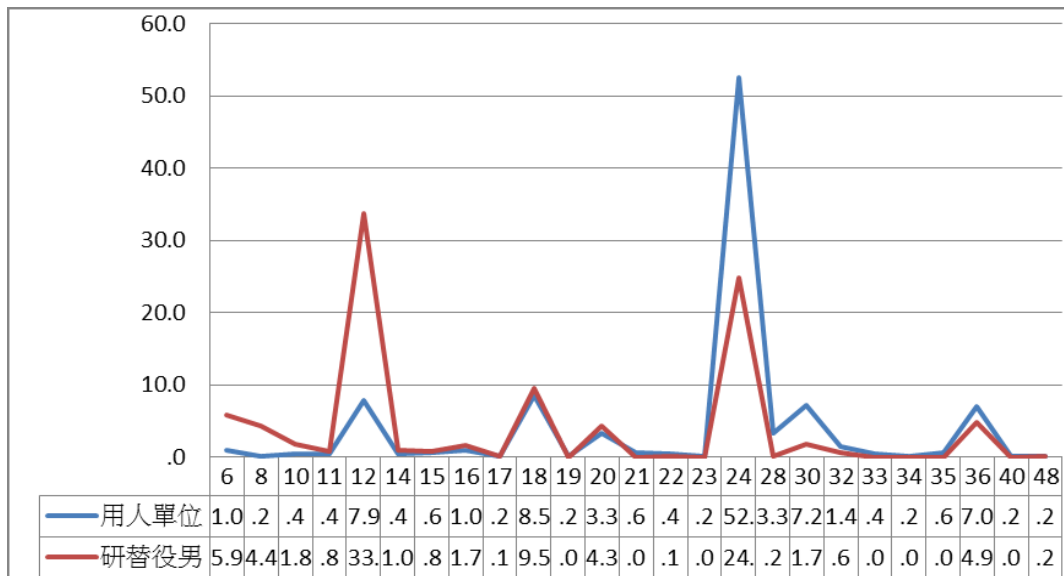


圖 5-2-11、83 年以後出生，服 4 個月軍事訓練役之研發替代役的役期設計調查

資料來源：本研究分析彙整

### 第三節 募兵制度後研發替代役可能的衝擊探討

#### 一、研發替代役的衝擊探討

##### 〈一〉、對國防層面之影響分析探討

依據我國替代役依據兵役法第二十四條之規定：「在國防軍事無妨礙時，以不影響兵員補充、不降低兵員素質、不違背兵役公平前提下，得實施替代役。各種專長人員，應優先滿足國防需求，基於國防軍事需要，行政院得停止辦理一部或全部替代役徵集。」而本研究之分析結果發現，役齡男子服研發替代役的人數約占現階段未服役役齡男子人數的比例約為 2%（98~101 年的平均推估結果）。本研究認為，研發替代役的施行，對於國防軍事的影響程度甚少。

##### 〈二〉、對經濟層面之影響分析探討

研發替代役於經濟層面的分析結果可發現，首先，用人單位對於研發替代役對於該企業的專利研發產出皆有顯著的效益提升；而在研發替代役男的年度人均產值表現，本研究所蒐集的最高人均產值為 NTD\$47,000,000，最低的人均產值為 NTD\$ 6,776,928，平均的人均產值為 NTD\$26,596,942，顯見研發替代役男的人均產值表現良好。另外，從效益比的分析結果也可以發現，最高的效益比約為 21 倍(2153%)、最低的效益比為 3 倍(309%)，平均的效益比約為 10 倍(1015%)，從效益比的效果呈現，也可推論研發替代役男的表現與貢獻應屬良好。而研發替代役的除了對企業的效益提升與貢獻外，研發替代役之替代役基金對政府貢獻(101 年度)為新台幣\$101,051,000(約 1 億 1 百多萬元)。故本研究認為，研發替代役對於經濟面向的影響具有正面提升的效益。

#### 二、研發替代役之可能之衝擊：專家意見之彙整

本研究於 102 年 5 月 31 日於淡江大學城區校部召開專家座談會議，會議分為兩個場次進行：學者與替代役主管機關；研發替代役運用機關兩場次。茲將當日會議有關於研發替代役運用機關之討論結果重點摘要如下說明：

〈一〉、以台灣目前的產業特性，特別是在科學園區，主要競爭的優勢來自於人力資源的獲取。研發替代役的制度剛好可以滿足高優質人力的需求。

〈二〉、目前受到全球化的影響，各國高科技產業無不到處延攬優秀人才。台灣的優秀人才也不斷地的被國外優秀的研究機構、企業挖走。所以目前的研發替代役制度剛好透過三年綁約的方式，將好的人才留在台灣。對於提升台灣產業競爭力是有實質的幫助。

〈三〉、就新竹科學園區而言，屬於產業龍頭的企業再招募人才的競爭性比較高，研發替代役也比較能夠招募到優秀的人才加入企業的研發行列。但不可諱言地，企業競爭規模比較不好的企業，相對地能夠招募到的研發替代役人才就沒有這些優秀企業的人力優秀。具體而言，這是很顯著的差異現象。

〈四〉、對於研發替代役的政策是受到肯定的，特別是研發替代役可以貢獻的研發專利是很高的，研發替代役役男的表現也都深獲肯定。因此，如果這個政策可以獲得延續，產業界將會是很樂意見到的。

〈五〉、研發替代役運用於教育單位，都多半都是屬於博士後研究的方式。對於博士的滿意度普遍是高的。

〈六〉、研發替代役儘管有很多優點，但是仍有需改善的地方。例如：就人力成本的花費，並不會減少而實質上是增加的，所以希望將來在行政手續費用的支付可以降低。同時也希望簡化流程，因為還是有研發替代役男在簽約後沒有報到的現象。同時也希望可以設立研發替代役的基金，以作為研發費用的回饋。

〈七〉、研發替代役的役期，產業界還是希望可以維持原來3年的設計。如果真的有變化的必要，也希望最低不要低於2年的時間。因為培養人才是一件很不容易的任務。時間太短恐失去招募的意義。畢竟產業的研發還是可以回歸市場機制的運作，未來役男如果只需要服4個月，那退伍後投入就業市場一樣可以獲得產業的招募與青睞。

## 第四節 小結

本研究整理彙整相關研發替代役的內涵與可能潛在的問題，運用 SWOT 分析並預擬定相關的因應措施，SWOT 分析與預擬可能之因應方案，結果請詳見下表 5-4-1 內容。

表 5-4-1、研發替代役之 SWOT 分析表

外部 分析  預擬可能 之因應方  內部分析	機會 (O) 1. 研發替代役的制度剛好可以滿足高優質人力的需求。 2. 研發替代役制度剛好透過 3 年契約方式，將好的人才留在台灣。對於提升台灣產業競爭力是有實質的幫助。 3. 研發替代役可以貢獻的研發專利是很高的，研發替代役役男表現也都深獲肯定。	威脅 (T) 1. 募兵制後，役男僅須服四個月軍事訓練，以後沒有替代役男供給。 2. 產業的研發還是可以回歸市場機制的運作，未來役男如果只需服 4 個月，那退伍後投入就業市場一樣可以獲得產業的招募與青睞。
	優勢 (S) 1. 研發替代役可以讓自己的生涯得以延續，對自己的人生助益很大。 2. 研發替代役可充分發揮過去專業所學 3. 可以學以致用，專業銜接不間斷，服役即就業	可持續運用研發替代役
劣勢 (W) 1. 服役時間較義務役服役時間久，機會成本高。 2. 行政手續的費用，並不會減少，反而有實質上的增加。	1. 可縮短研發替代役役期，維持現有之制度運作，直到替代役男員額運用完畢。 2. 縮短或精簡研發替代役的流程與相關費用的支付。	

資料來源：本研究彙整

## 第六章 變革可行方向評估與民眾意見調查

### 第一節 變革可行方向

本研究於 102 年 5 月 31 日於淡江大學城區校部召開第一次專家座談會議，會議分為兩個場次進行，第一場次由學者與替代役主管機關參加；第二場次由研發替代役用人機關。這一次的討論讓學者專家寬廣的思考有關全募兵後替代役變革的方向，過去兵役制度在維護傳統的國家安全，未來綜合性的安全不能只看到軍事，替代役變革的方向有社會層面、更廣義的層面問題都有很迫切的思考需要。第二次專家座談會議在 102 年 7 月 26 日於公務人力發展中心，邀請對象為社會司〈當時衛福部尚未成立〉與相關民間社福團體，思考有關全募兵後替代役變革的方向，期望在會議中可以透過腦力激盪的方式，思考未來如果替代役可以運用在社會服務工作的投入，需用機關覺得適當的人才應該是那些來源？如何安排運用與合適的服務時間設計？以及相關的運用做為探討。另一方面變革涉及役男意願，由 100 年 3 月陳勁甫等人對替代役潛在役男進行服役役期意願調查，以及本研究對研發替代役役男進行服役役期意願調查，進行可行的變革方向設計。茲將座談、問卷結果重點，整理未來可能變革方向各方面的思考：

#### 一、主管機關與專家學者的可能變革方向意見

專家座談之意見彙整如下表 6-1-1 所呈現，專家學者與替代役主管機關皆針對研究團隊所提出之問題，進行交流與探討。可能變革方向有取消與延續二大面向，提出取消意見學者主要認為政府應以提昇效能為思考方向，減少運用便宜人力，讓人力運用更有效率；另一方面，提出繼續延續替代役制度的主要意見，政府人力缺乏，而替代役是人力的重要來源，在妥善的管理下，這些役男發揮效用對機構很重要，也是給青年一個很好的養成訓練。意見重點請詳見下述說明。

表 6-1-1、專家座談意見彙整表

可能方向歸納	意見重點歸納
取消替代役	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 反對替代役讓政府有遠低於市場價格的勞力可以運用：兵役就是兵役，替代役就是替代役，社會役就是社會役，替代役就是讓政府有遠低於市場價格的勞力可以運用，政府、企業（雇用研發替代役）就不徵人，政府美其名為精簡，實質上以替代役做廉價人力，替代役應該取消。</li> <li>2. 研發替代役續存背景不存在、應取消：過去因為義務兵兵役役期長，很多研發專才服完兵役後，學校所學都已忘了差不多，設計研發替代役有其背景及價值，若軍事訓練役期剩四個月，這個制度還有存在的價值與必要就降低了。</li> <li>3. 將政府效能提升停止運用替代役：政府應該走向更自動化以精簡人力，停止運用替代役。</li> <li>4. 出生率太低影響嚴重：反對募兵制，募兵將會造成國家很大的問題，從出生率太低來看，募兵可能失敗。</li> <li>5. 不可爲了不修憲制訂不合宜的役期：國防部按照傳統的訓練方式，四個月在教育訓練上可能無法 Qualify，役期四個月可以滿足國防需要（是否需要、是否必要）令人質疑。</li> <li>6. 取消可減少非直接戰鬥人力、增加民間生產能力（經濟層面影響）：對廣義國防人力（非直接投入作戰人力）有影響，但對社會及經濟則形成投入人力資源，可增加生產能力，提昇產值。</li> <li>7. 役期短效益低反對替代役：四個月的軍事訓練以及未來的替代役役期過短，對國家幫助有限，應停止徵召讓就業機會增加，並建議修憲。另建議募兵透過市場機制增加待遇、改進技術等方面減少衝擊，停止剝削研發替代役男。</li> <li>8. 待徵召役男問題：避免爲了消化員額，增加政府機關需求。</li> <li>9. 管理鬆散：部分單位工作需求性不強，致對人力管理鬆散。</li> </ol>
繼續存在	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 替代役制度正面意義：正面意義有公平性、服務社會增加團體互動與行政歷練經驗。</li> <li>2. 不取消國防、社會及經濟各層面影響：國防層面，替代役人力以社服爲主，不具國防戰鬥能力，難直接投入戰鬥；社會經濟面，對社會失業人力就業產生排擠效果，降低就業率。</li> <li>3. 替代役續存、變革建議： <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 募兵制成功推動，如期如質實施，且替代役役期過短，六個月以下，則替代役可能走入歷史，因爲選擇服四個月軍事訓練的效應出現而無法存在。</li> <li>(2) 若保留：增加替代役役期時間、提昇待遇、選擇實際需求人力單位、修改相關法令，並視用人單位成本經濟效益分析後決定役期。因爲役期長短，人力獲得與分配，可能因募兵制不成功又恢復原本役期。</li> </ol> </li> <li>4. 政府需要替代役：總員額法管制下，公務人員無法再增加，可是業務</li> </ol>



	<p>越來越多，替代役擔任輔助工作對政府機關幫助大。</p> <p>5 .學習歐洲社會役配套：由於歐洲社會役要擔任照護工作，負擔大，青年申請意願不高寧可當兵去，政府要如何吸引創造條件，須進行配套措施之設計。</p> <p>6 .研發替代役對年輕人的幫助：可以延續、畢業後提早接觸專業工作。</p> <p>7 .募兵制會失敗：募兵制不太會成功，不是錢的問題，是年輕人不願意當兵，要睡得早，起得早，不能打手機，年輕人難以接受。</p> <p>8 .替代役與軍事訓練之間選擇意願：建議評估到人性心理微妙變化，就年輕人心態發展變化，有多種可以考量，讓重新設計的選擇及配合政策，可以讓年青人有多重選擇。</p> <p>9 .替代役制度是要變得更好：替代役已經不是要不要的問題，而是要讓他變得更好，新的狀況重新規劃，建議二點：  (1)國防部：重新思考四個月軍事訓練內容與方式、動員召集規劃。  (2)替代役：重新思考設計替代役（服役年齡、役期、適當篩選機制、專業分工、專業發展）</p> <p>10 .替代役的社服運用：社工與社服大約 80%是女性，替代役在輔助開車、陪同社工上有幫助。需要陪同受害者派人去法庭出庭或是他需要保護兒童，送到安置機構，替代役在移動的過程中如果可以配合女性的社工人員，其實相對的增加安全。</p> <p>11 .替代役在政府、企業很重要：部份政府機關成立時恰逢替代役制度推行，由於員額管制因素近半數運用替代役。教育行政的工作跟偏遠山區師資缺乏的地區，對替代役相當需要。企業對研發替代役相當依賴，是公司流動少的中層人力。</p> <p>12 .研發替代役：是 96 年由國防工業訓儲役移轉到內政部，將名字改成研發替代役，初期實施人數大概在 3 千人左右，到 102 年已經達到 5 千人，預計 103 年可以達到 7 千人。</p> <p>13 .制度轉換過程概況：配合募兵，替代役在初期募兵階段，扮演一個很重要的角色，扮演徵兵制轉換到募兵制，在轉換的過程當中讓他轉換得很順利，82 年 12 月 31 日前出生應該當兵而未服役者，一律服替代役，去年統計將近 46 萬人，估計替代役要推到 109 年才能結束。高峰是 103 年 6 萬餘人，104 年差不多，到了 104 年以後緩緩下降，但是在推動當中，服替代役有四種人，第一個：是替代役體位要服替代役，行政院在 2 個月（四月）前已核定，83 年次的替代役體位的一律退伍，但是 83 年次以後的，宗教因素的，83 年次以後的就去服補充兵，是常備體位的要服四個月的軍事訓練，宗教因素的不接受四個月的軍事訓練，是由役政署來負責，因為宗教因素的來服替代役的，每年將近有 100 人以內。</p> <p>14 .未來替代役訓練、替代役體位業管執行概況：役男不需接受成功嶺訓練，直接去社福單位去服務，接受社福單位訓練。83 年 1 月 1 日以後的替代役體位一律服 12 天的補充兵。</p> <p>15 .公平正義：替代役、義務役兵亦應拿最低工資。</p> <p>16 .103 到 104 年推動募兵制過程義務役的狀況：103 年起，國防部就不</p>
--	--

	<p>再有義務役的常備兵入伍，預計 102 年底義務役的常備兵就可執行完，12 月底跨到元月初不再徵集，因為義務役役期一年，跨到 103 年義務役就全部退伍，之後到 104 年，國防部就不再有義務役的常備兵。</p> <p>17. 102~103 年替代役人數概況：102 年行政院核定是 3 萬，103 年行政院核定一般替代役是 550,200 人，研發替代役是 7,000 位，總共是 62,200 人，一般替代役的備役列管人數以現在來講，約廿幾萬，研發替代役總體用人單位的家數是 1,280 家公司，目前還有役男在公司服務的有 758 家、現役的總人數有 10,464 人，到今年五月為止，現役的與退役的總人數 1 萬 5 千餘人。</p> <p>18. 募兵與替代役人力互補：不管募兵成效如何，內政部是兵役的頭，募兵制要靠內政部推動替代役進行互補的作用。</p>
--	---

資料來源：本研究彙整

## 二、需用機關的意見彙整

### 〈一〉、受限擔任輔助性任務

一般替代役，受限於法令的規定僅能從事輔助性任務，部份單位的替代役男必須集中住宿管理，其實與軍隊的生活並沒有差異。

### 〈二〉、媒合專業背景、承諾降低人員素質差異

人員的素質良莠不齊差異頗大，部份替代役男的背景特殊，管理上容易產生困擾。社福單位若能透過用人單位的媒合專業背景，可減少役男「數饅頭」心態。

### 〈三〉、人力短缺、彌補人力不足

一般替代役的確可以解決目前公務機關人力不足的情況，未來要是沒有替代役人力可供應用，的確會產生一些人力不足的壓力。

### 〈四〉、高素質研發替代役人力需求

#### 1、成爲中長期優質人力主要來源、建議役期修正爲 2 年以上

研發替代役人員特別在公司是高素質、中長期人力，是比市場招募的更優質，這些人力沒有受企業文化影響，好處是沒有背景負擔。因又有役期限制，大多堅忍付出。企業往往在役男投入近一年時間訓練有關研發工作所需的能力，若役期少於 2 年，多數企業廠商認爲無申請意願，但多數役男在役期結束後有很高的意願留任，是穩定的研發人力來源。

## 2、留任率高、對役男生涯延續有助益

公司經常給予升遷擔任中階領導幹部，對研發替代役役男而言，此制度對其生涯職業發展有延續性，不會因為服兵役而使專業生疏，另一方面對企業的研究、發展、創新有也有顯著的貢獻。

## 三、社福機構的變革方向意見彙整

第二次專家座談會議在 102 年 7 月 26 日於公務人力發展中心，邀請對象為社會司〈衛福部〉與相關民間社福團體，蒐集需用機關與用人單位之專家意見，思考有關全募兵後替代役變革的方向，主要獲得意見如下：

### 〈一〉、社會役的高度肯定與助益

綜合與談的專家學者的意見後發現，對於投入社會司〈衛福部〉相關的替代役役男，對其服役的評價多傾向於高度肯定的意見。儘管依法替代役男只能從事輔助性任務的工作，但對於現階段政府人力朝向精簡的方向發展，替代役男的輔助幫忙實有助益。

### 〈二〉、社會役專業無須社服背景

就社會司相關替代役役男的專業背景要求，與會專家學者與需用機關皆認為，替代役男無須具備社服背景，主要的考量是社會服務工作是高度專業的工作，但在從事社服的工作過程中亟需高度的人員投入，以協助專業的社福工作者完成相關任務。而替代役男的投入，剛好可以協助完成這項工作。此外，社服工作也極度需要不同背景的人投入服務，例如：心理系、資訊管理、資訊科技等工作者的投入，因為社服工作者並不具備這些專業能力，過往在完成工作的過程通常都會有所受限，因此，有不同專業背景的替代役加入，可以讓社會服務工作更臻於完善。

### 〈三〉、役期希望 7~8 個月

有關於替代役男的服役期時間建議，與會的專家學者們皆認為，如果役期可以長一點是很好的，不過如果是過去的調查研究結果顯示，6 個月的時間其實有點短，因為受完訓後之後大概只剩下 5 個月的時

間可以運用，覺得時間太短了。因此，有專家學者認為可以的話至少要 7-8 個月，會是比較好的役期時間設計。

#### 〈四〉、替代役生活管理問題

進用替代役男在管理上可能遇見管理上的議題，與會學者專家多數認為替代役男的住宿管理問題與管教問題，是在進用替代役男的過程裡常常會遇上的難題。現階段的作法是運用管理幹部進行管理工作，如果遇上替代役男的適任問題，目前主管機關對於法令的解釋並不一致，但依法還是有一些懲處的方式，例如：罰勤與罰站，但在執行上仍然有一些困難，主要在於需用機關並非是公權力的代表。較嚴重的程度發生時，只能將役男退回受訓單位再回訓。但一般而言，替代役男發生不適任的情況大約每 7 個役男中有一位不適任，不適任平均佔 14%。

#### 〈五〉、比照研發替代役二階段設計

對於一般替代役的未來規劃，與會的專家學者建言，希望可以比照研發替代役的進用方式，是不是也設計一個類似的制度，讓役期時間長一點，並將役期的設計區分為 2 個階段：第一個階段由役政署管理分配運用；第二個階段則交由運用機關依勞基法進行運用。

#### 〈六〉、專業實習制度設計

與會的專家也提出另外一個觀點看法，是否可以將現階段的替代役制度轉型為協助役男進入社會工作前的類似專業實習制度，一則可以滿足未來短役期設計的替代役制度，再者，也可以透過這樣專長訓練以提供，作為役男進入社會工作前的銜接訓練，讓役男可以更快速地與社會接軌。

#### 〈七〉、役男返家住宿

過去替代役的運用已有評鑑制度，未來希望可以維持這樣的評鑑制度。此外，因應募兵制度，將會有大量的替代役男投入服役，未來住宿問題勢必成為一個極需要重視的問題，故建議未來替代役服役過程中，逐步開放居家住宿的方式，採用上下班制度的方式進行管理運

用。

#### 四、可行方向意見綜合討論與整理

##### 〈一〉、取消替代役

政府雖進行精簡，但實質上以替代役作為廉價人力，替代役應該取消，政府應該走向自動化以精簡人力。

##### 〈二〉、解決廣義的國家安全

過去兵役在解決傳統軍事上的任務，隨著世界潮流對國家安全的定義改變，兵役衍生的替代役，是否朝向解決廣義的國家安全問題變革，是一個必需被正視的議題。

##### 〈三〉、人口結構改變解決社會服務問題

人口結構改變、少子化所衍生的社會服務需求問題，而替代役如何變革，是否可以兼顧這個問題，是替代役變革方向重要討論的議題。

##### 〈四〉、繼續存在且變得更好

在現今政府員額管制下、政府服務項目日益增加，人力不足，基於此，替代役已經不是要不要的問題，而是要如何讓他變得更好的問題。必須重新思考設計替代役，例如服役年齡、役期設計、適當篩選機制、專業分工、專業發展等。

##### 〈五〉、產業訓儲替代役制度規劃

因應募兵制之推動，替代役員額遽增，業管部門著手規劃產業訓儲替代役制度。

##### 〈六〉、研發替代役存在背景、役期與存廢

83年1月1日以後出生之役男預計將於107年取得碩士學位，並接受4個月軍事訓練，屆時研發替代役，是否還有需要存在的背景？過去研發替代制度產生，有一個重要考量就是學校畢業的理工碩、博士研發人才，在兵役役期很長的情況下，難免造成專業能力上的中斷，未來4個月軍事訓練可以在暑假分次實施，相較於過去的背景，影響

若存在，役期應訂多久，是否吸引企業（機構）願意申請進用，或役男有意願申請服研發替代役，願意用多長的役期取代軍事訓練？將形成存廢重要關鍵。

#### 〈七〉、未來制度若轉換，現行研發替代役須轉變

現行研發替代役役期 3 年，相較於常備兵役期 1 年，過去仍有相稱的平衡性。但自 105 年 1 月 1 日起，82 年 12 月 31 日以前出生役男，將改服 1 年替代役，沒有了常備兵役役期 1 年的選項影響，預計將增強吸引研發替代役役男改選服一般替代役，因此，對於現行研發替代役制度調整極於迫切。

### 五、變革可行意見歸納與方案形成設計

未來募兵制完全實施後，役男只要接受四個月軍事訓練就納入後備列管運用，綜合專家學者的意見，因應兵役役期由一年大幅縮減為四個月軍事訓練，替代役制度是依附在兵役制度，替代役制度無法維持不變，必須進行變革，綜合歸納，主要有二個方向，一是取消，二是制度調整。取消是完全取消替代役制度，制度調整是進行制度修正，包含役期或工作內容範圍。方案的設計形成若必須考慮國家安全的層次，而國家安全層次範圍過於廣大，受限研究資源難以界定與討論，另一個方式以現行替代役制度延伸探討國家安全層次下的社會安全與經濟安全解決方向，以下就替代役制度調就變革方案的形成與設計如下：

#### 〈一〉、現行替代役制度與安全層次

##### 1、一般替代役繼續存在、服務於政府國內外機構解決廣泛國家安全

替代役制度是從兵役制度而來，兵役依照憲法二十條規定「人民有依法律服兵役之義務。」兵役是解決「國家安全」問題，因此，研究制度變革，研究團隊嘗試以國家安全角度思考變革。「國家安全」概念，廣泛而且模糊，「國防安全」稱為「傳統安全」，冷戰後國家的生存與發展受經濟、天然災害、恐怖主義、傳染疾病等重大威脅，凡能

威脅國家利益的議題，如國家政治、經濟、領土、政治、軍事、社會、環境等方面，都被納範疇，新的威脅類型稱為「非傳統安全」(丁樹範，101)。國內學者吳巨盟(1999)引述國際有關國家安全權威學者 Paul Joseph 在安全層次的概念上作區分，共分為下述四個層次：向下(從國家層次到個人層次)、向上(從國家到國際體系)、水平(從軍事面向延伸到到政治、經濟、科技、社會、環境及人類領域)、與垂直擴延(確保安全的政治責任，從國家向下降到區域、地方政府，向上升到國際制度，並側延到非政府組織、新聞界、抽象的自然界與市場)，因此，有國家安全(national security)、區域安全(regional security)、國際安全(international security)、全球安全(global security)、共同安全(common security)、集體安全(collective security)、合作安全(cooperative security)、綜合安全(comprehensive security)等若干不同的層次與概念。一般替代役服務於政府國內外機構，非常廣泛，解決上述國家安全概念及層面寬廣，未來變革續存方向，保留現行役種及工作範圍，僅對役期調整修正。

## 2、調整服務範圍、從現行替代役制度下改變、解決人口結構改變社會服務問題

從替代役實施條例第三條規定「本條例所稱替代役，指役齡男子於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務，或於經主管機關認可之政府機關、公立研究機關(構)、大學校院、行政法人或財團法人研究機構及民間產業機構(以下簡稱用人單位)從事科技或產業研究發展工作。」替代役工作範圍是廣泛的政府人力替代、輔助、社會服務與研發替代役進行研究發展，未來人口結構改變，面臨役男逐漸減少、老年人口逐漸增加，衍生社會服務問題，因此，就現行的替代役制度繼續延伸，並修正為僅保留社會役，以解決目前替代役面臨募兵後，役男役期受四個月軍事訓練轉變的衝擊。

### 〈二〉、方案形成設計

基於變革可行的方向有終止或繼續延伸修正，因而衍生出取消替代役及取消研發替代役、一般替代役役期修正、修正為社會役、研發

替代役役期修正等四個可行方案。就役期修正的部份，第二方案中一般替代役役期修正依據 100 年陳勁甫等人的意願研究調查為 7 個月(6 個月加上訓練、銜接時間)；第三方案中修正為社會役，且役期修正依據 100 年陳勁甫等人的意願研究調查為 7 個月；第四方案中研發替代役役期修正依據本研究對研發替代役意願調查為 24 個月。可行方案如表 6-1-2 可行方案彙整表所示，就現況與可行方案整理說明如下：

表 6-1-2、可行方案彙整表

可行方向衍生方案		解決問題層面	役期方案(以月計算)		
			役期與四個月軍事訓練相同	100 年陳勁甫等人的申請意願調查共識 7 個月	本研究研發替代役申請意願調查 24 個月
第一	取消替代役	傳統國防安全層面	✓ 役男服四個月軍事訓練	✗	✗
第二	一般替代役期修正	國家安全層面 廣泛的政 府人、輔助、 社會服務	✗ 100 年陳勁甫等人的研究調查發現用人單位無需求意願	✓ 修正役期為 7 個月	✗ 100 年陳勁甫等人的研究調查發現役男無意願申請
第三	修正為社會役	社會安全層面	✗ 本研究調查無用人單位需求意願	✓ 修正役期為 7 個月	✗ 100 年陳勁甫等人的研究調查發現役男無意願申請
第四	研發替代役期修正	經濟安全層面	✗ 本研究調查無用人單位需求意願	✗ 本研究調查無用人單位需求意願	✓ 本研究研發替代役意願調查修正役期為 24 個月

資料來源：本研究整理

1、現況：

非募兵制就現況而言，98~101 年間每年約有 16 萬男性，可徵得役男平均約 118,000 〈約佔 74%〉〈國防報告書，2011〉，約 11%服一



般替代役（一年），約 2%服研發替代役（三年），為了使後續評估有基礎，讓評估者可以瞭解變革執行的可行概況，本研究將後續變革可行方案之替代役人數比例，暫以近三年現況平均做為評估數量，作為評估參考數據。

2、四個月軍事訓練〈取消替代役〉：

本可行方案是全部役男服四個月軍事訓練，取消一般替代役及研發替代役。

3、轉服七個月替代役：

本方案執行是在四個月軍事訓練下，11%役男可申請轉服目前之替代役在各政府機關擔任輔助性人力。

4、轉服七個月社會替代役：

方案執行是在四個月軍事訓練下，11%役男可申請轉服社會替代役，擔任社會福利機構之輔助工作。

5、轉服二十四個月研發替代役：

方案執行是在四個月軍事訓練下，2%役男可申請轉服二十四個月研發替代役。

## 第二節 學者專家方案評估

### 一、方案探討

本研究於 102 年 10 月 18 日於台北市議會召開專家座談會議，會議讓學者專家提出有關全募兵後替代役變革的可行方案提供意見，方案計有甲、乙、丙、丁、戊等五案，甲案為現況；乙案為全部役男服四個月軍事訓練，取消一般替代役及研發替代役；丙案為在四個月軍事訓練下，11%役男可申請轉服目前之替代役在各政府機關擔任輔助性人力，丁案是在四個月軍事訓練下，11%役男可申請轉服社會替代役，擔任社會福利機構之輔助工作；戊案是在四個月軍事訓練下，2%役男

可申請轉服二四個月研發替代役。就本研究團隊所設計的方案進行廣泛的討論，並請與會專家學者就替代役變革的可行方案從經濟層面、國防層面、社會層面、政治層面完成初步評估。後續再以寄發問卷方式，邀請經濟、國防、社會、政治專業領域的專家學者，完成評估。茲將結果重點整理未來可能變革方案各方面的思考。第三次專家座談對可行方向的意見，整體而言都有正反兩面之意見，本研究爲了能與現況作比較，因而將現況甲案列爲比較基準，並對於乙、丙、丁、戊各案支持與反對意見彙整如表 6-2-1 所示：

表 6-2-1、第三次專家座談意見彙整表

方案			意見重點彙整整理	
			支持意見	反對意見
甲	一年兵役(現狀)	非募兵制。98~101年間每年約有16萬男性，可徵得役男平均約118,000(約佔74%)，約11%服一般替代役(一年)，約2%服研發替代役(三年)		
乙	四個月軍事訓練	全部役男服四個月軍事訓練，取消一般替代役及研發替代役	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.取消廉價替代役人力方向正確。</li> <li>2.擔任行政庶務浪費人力。</li> <li>3.輔助角色責任太輕不公平。</li> <li>4.企業面對全球化，研發替代役應取消回歸市場機制謀取人才。</li> <li>5.兵役制度回歸憲法精神。</li> <li>6.年輕人應接受嚴格紀律訓練培養愛國與忠誠。</li> <li>7.四個月軍事訓練後列入後備人力，可供不確定的國防安全需求。</li> <li>8.四個月軍事訓練後人員可滿足戰時非戰鬥所需其他勤務兵力需要。</li> <li>9.兵役制度並不是解決經濟及政府人力替代的主要面向。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.國防部訓練流路無法消化83年次後每年役男。</li> <li>2.國防部將每年役男作爲後備人力戰力，對是否提升戰力及需要令人質疑。</li> <li>3.替代役在政府、機構、社服及企業非常需要且依賴。</li> <li>4.部分偏鄉教育、消防、醫療人力、慈善機構就是找不到人。</li> </ol>
丙	轉服七個月替代役	在四個月軍事訓練下，11%役男可申請轉服	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.四個月軍事訓練精實艱困，則七個月役期可行。</li> <li>2.替代役可滿足政府、機</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.四個月軍事訓練若不夠精實艱困，則七個月役期可能役男無意</li> </ol>

		目前之替代役機關在擔任各輔助人力	構、社服的需要。	願轉服。 2. 部份役男可能認為役期相較於四個月軍事訓練太長。 3. 部份機構及用人單位認為役期太短不符效益、訓練與管理負擔增加。 4. 其他取消替代役的意見概同前項。 5. 額外增加政府支付 3 個月的役期費用。
丁	轉服七個月社會替代役	在四個月軍事訓練下，11% 役男可申請轉服社會替代役，擔任社會福利機構之輔助工作	1. 可解決公益社福慈善機構人力缺乏之問題。 2. 解決未來人口結構產生社會福利與服務的實際需要，並預作籌謀。 3. 兵役替代非政府人力替代，是社會之替代性服務。	1. 若無足夠激勵與誘因，艱苦實需單位可能役男無意願轉服。 2. 無法提供政府不足之人力 3. 額外增加政府支付 3 個月的役期費用
戊	轉服二個月研發替代役	在四個月軍事訓練下，2% 役男可申請轉服研發替代役	1. 國家發展主要在研發創新，替代役制度對國家及企業非常重要。 2. 研發替代役在企業非常需要依賴。 3. 研發替代役滿足企業中層、長期研發人力。 4. 少於 2 年的研發替代役，企業無運用意願。	1. 若無足夠誘因，役男可能無意願轉服。 2. 部份役男可能認為役期相較於四個月軍事訓練太長。 3. 兵役制度回歸憲法精神，並非解決經濟問題的途徑。 4. 企業面對全球化，研發替代役應取消並回歸市場機制謀取人才。 5. 研發替代役的設立背景已不存在，有研發專長的役男不會因為四個月軍事訓練喪失研發能力。
綜合意見	1. 未來變革須檢討所有相關替代役之法、條例、細則、行政規則、規定，進行必要的修訂。 2. 政府應創造替代役誘因條件，吸引真正熱血青年為國家社會服務。 3. 檢討真正需要列為實際職缺，供替代役男申請，申請條件結合專業能力。 4. 找出最佳與次佳方案，提供政策建議。			

資料來源：本研究整理

## 二、可行方案評估結果

因應未來我國防體系預定走向募兵制，屆時實施多年的一般替代役及研發替代役將受到衝擊，本研究以問卷方式，針對替代役可能變革方案及其對我國防、經濟、社會、政治四個層面之影響進行評估。本份評估問卷係透過層級評分法，藉專家學者對替代役變革方案對我國國防、經濟、社會、政治等構面

之權重與影響予以評分，以分層計算各方案之優先順序，請受邀專家學者依據個人經驗填寫，本研究設計採 SMARTS 評估法設計〈參考簡禎富，2007；陳勁甫，2006〉，評估所邀請專家計有 14 員，具軍事背景與非軍事背景各 7 位，受邀學者專家主要學術背景包含國防、社會、政治法律及經濟等四個領域。所獲得 4 個主要構面中，國防層面權重 0.28，經濟層面權重 0.25，社會層面權重 0.28，政治層面權重 0.19，所評估結果的方案數值如圖 6-2-1 所示，詳細數值如附錄七，14 位專家對各可行方案評估值結果顯示之意見由最佳至最差排列為：戊案>甲案>乙案>丁案>丙案。專家學者普遍認為研發替代役最具價值，分數達 75 分，甚至高於現行制度的甲案有 7.4 分差距，為最佳方案，方案排序其次為取消替代役，再次是變革為社會役，維持現行一般替代役制度為最差方案。但後面三案的差距不大，顯見取消替代役或變革替代役的價值差異不大。然單獨保留研發替代役而取消一般替代役，似乎失去替代役的意義，因為取消替代役與變革一般替代役價值差異不大，因此本研究認為整體而言維持研發替代役與變革一般替代役為社會役是較佳方案。

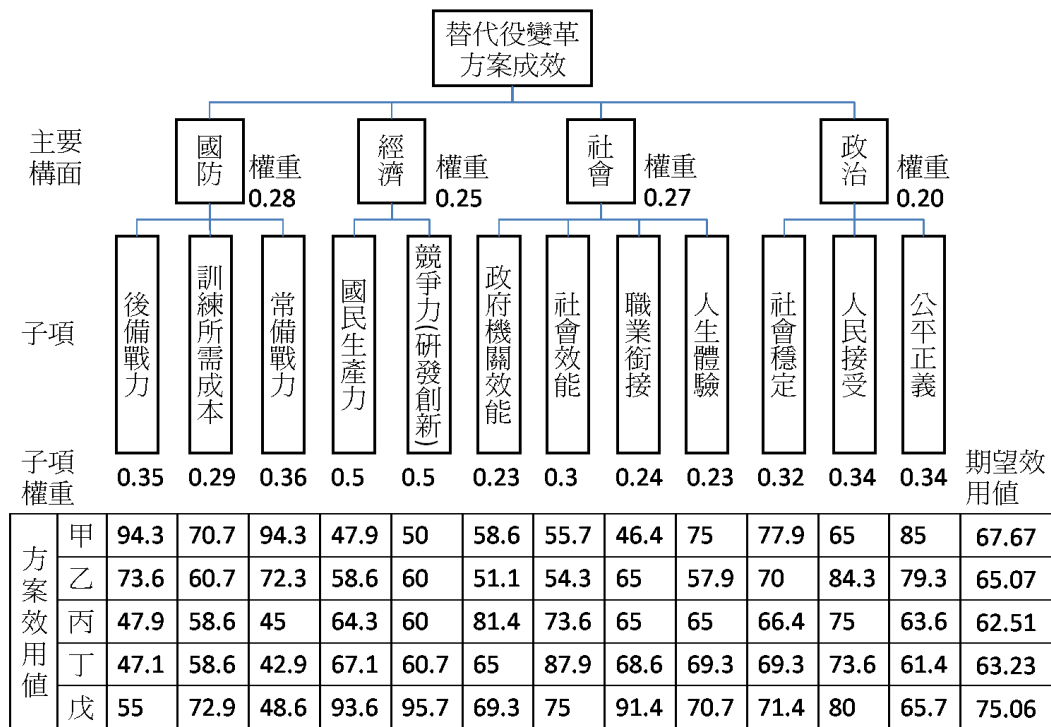


圖 6-2-1、替代役變革可行方案專家學者評估結果數值圖

資料來源：本研究整理

## 〈一〉、國防層面影響分析

專家認為國防層面的 3 個子項中，後備戰力權重 0.35、訓練所需成本權重 0.29、常備戰力權重 0.36，國防層面影響分析如下：

## 1、後備戰力

方案中對後備的影響是甲案>乙>戊>丙>丁，其中以甲(94.3)乙(73.6)案影響最大，丁(47.1)案最小。未來募兵後後備戰力將與現行制度有相當大的差異，後備戰力目前由服一年兵役或四個月之軍事訓練及其他志願役退伍後所組成，上述這些成員於退伍後納入後備管理成為後備戰力。而服替代役人士無須納入後備管理，因此，替代役的人數多少將影響國防在後備的戰力的多寡，未來募兵後，後備人員將

越來越多由四個月之軍事訓練後的人員擔任，應付未來的戰爭與衝突的後備兵力，將與現行的一年兵役士兵戰力形成落差。替代役人力以政府人力替代、社服為主，不具國防戰鬥能力，因此替代役人數越多，影響後備戰力，使得後備人力越減少。

## 2、訓練所需成本

方案中對訓練所需成本影響是案戊>甲>乙>丁=丙，其中以戊(72.9)案影響最大，丁、丙(58.6)案最小。未來募兵後訓練所需成本與現行制度有相當大的差異，國防部需投入相當人力與財力完成訓練，才能產出國防戰力，目前一年兵役士兵一般須接受新兵訓練 2 月後納入常備部隊，後續接受兵科專長訓練、調適教育、駐地訓練、基地訓練，並參與實兵演練演習，成熟完訓後役期結束退伍納入後備役。募兵後，役男於四個月軍事訓練後(基礎、專長訓練各 2 個月)納入後備管理。替代役於成功嶺接受 4—8 週軍事基礎訓練後〈相關法規、權益、基本教練、救護、體能、團體成長、法紀與專題演講等課程〉，到用人單位接受 1—12 週專業訓練〈服役類別不同而各有不同〉。研發替代役：於成功嶺接受 3 週軍事基礎訓練後〈相關法規、權益、基本教練、救護、體能、團體成長、法紀與專題演講等課程〉，第 19 日起到用人單位接受專業訓練。因此，就國防所投入的訓練成本，會隨著四個月軍事訓練的人數而有顯著差別，所有役男除志願役外，四個月軍事訓練人員越多，投入的國防訓練成本也就越大。募兵後國防投入訓練增加效益可能反減，在四個月的軍事訓練役制度與過去徵募並行制度相較，四個月的軍事訓練對國防貢獻令人質疑，卻要投入極大的成本去做每年役男訓練，這需要的訓練能量投入比募兵施行前能量更大，而另一方面在募兵獲得人力上的不足，難以滿足國防的需要，形成蠟燭兩頭燒，投入增加而效益卻反減。

## 3、常備戰力

方案中對常備戰力影響是案甲>乙>戊>丙>丁，其中以甲(94.3)、乙(72.3)案影響最大，丁(42.9)案最小。目前所構成的常備戰力來自志願役及義務役，未來募兵後常備戰力完全來自志願役，若募兵成效

低，無法達成國家安全需求，替代役制度實施將越受挑戰。憲法明訂有關人民服兵役的義務，雖然有些學者認為應修憲，修改服兵役義務規定，符合全募兵制度，不可爲了不修憲，制訂不合宜的義務役的役期，國防部若按照傳統的訓練方式，四個月在教育訓練上可能無法驗證，役期四個月可否滿足國防需要或必要，是令很多學者專家質疑。本研究探討替代役變革方向，是假設在憲法不修訂人民服兵役的義務下，進行變革方向探究，因此，修憲議題並不在本研究的範圍。

## 〈二〉、經濟層面影響分析

專家認為經濟層面的 2 個子項中，國民生產力權重 0.5、競爭力權重 0.5，就經濟層面影響分析如下：

### 1、國民生產力

方案中對國民生產力影響是戊案>丁>丙>乙>甲，其中以戊(93.6)案影響最大，甲(47.9)案最小。從薪資上義務士兵、一般替代役所創造的經濟效益來看，義務士兵、一般替代役目前每月平均薪資約 7,000 元，義務役預士每月約 11,000 元。一般大學畢業人員所減少的役期，在社會上工作，月平均收入約 26,000 元〈陳金隆，2008〉。因此，服兵役或替代役的機會成本約每人每月 17,500 元。研發替代役：第一個月約 8,690 元〈第一階段〉，第二階段約 20,000—25,000 約〈11 個月〉，第三階段依市場機制〈與用人單位 2 年雇傭關係〉。市場研發人員平均薪資約 49,000 元，因此，第一年的機會成本約每人每月 27,000 元。募兵後一般役男役期縮減爲四個月，參據表 6-2-2，以平均薪資役男約 7,030 元與大專畢業約 26,000 元，差距 19,970 元，大幅減少約七至八個月役期，短期對國民生產力有提升影響，但就長期經濟發展而言，紀律而嚴格的軍隊團體生活，可以培養堅忍的處事能力、團結合作與犧牲精神，與忠誠愛國信念，這可能是帶來經濟發展的基礎之一，役期變短或者沒有軍事訓練，對經濟發展所帶來的隱性好處可能就此消失，其影響難以評估。

表 6-2-2 、102 年一般替代役役男每人所需經費分項表

項目	役男每人所需費用		說明
	月(單位:元)	年(單位:元)	
全民健保	1,684	20,208	
一般保險	122.16	1,466	保險費及事務費
團體意外險	42	504	
醫療費用	80	960	
薪俸	7,030	84,360	替代役役男薪俸金額係依前、中期薪俸標準平均值乘以法定人數之九成加管理幹部標準乘以法定人數之 1 成計算 【(6070+6630)/2*0.9+13150*0.1】。
主副食費	3,725	44,700	依現行服勤單位是否開伙比例計(不開伙標準 3815*0.9+開伙標準 2915*0.1)。
地域加給	50	600	依現行地域加給標準平均值乘以分發役男支領地域加給比例計(一般役男地域加給平均值 1569*0.9*0.03+管理幹部 2776*0.1*0.03)
年終獎金	910	10,920	每月金額係依役男法定人數比例計算 (6630*0.9+13150*0.1)*1.5/12
服裝	400 (4,803/12)	4,803	
合計	14,043	168,521	

資料來源：役政署提供

## 2、競爭力〈研發創新〉

方案中對競爭力影響是戊案>丁>丙=乙>甲，其中以戊(95.7)案影響最大，甲(50)案最小。研發替代役在服役中從事研究、發展、創



新工作，特別在公司成爲中長期人力，企業往往在役男投入近一年時間訓練有關研發工作所需的能力，若役期少於 2 年，多數企業廠商認爲無申請意願，多數役男在役期結束後有很高的意願留任，是穩定的研發人力來源，公司經常給予升遷擔任中階領導幹部，對研發替代役役男而言，此制度對其生涯職業發展有延續性，不會因爲服兵役而使專業生疏，對企業的研究、發展、創新有顯著的貢獻。依據內政部研發替代役員額申請暨審查作業實施計畫，研發替代役制度所稱研究發展之研究、發展、創新範疇如下：1. 研究：從事原創且有計畫之探索，以獲得科學性或技術性之新知識。2. 發展：於產品量產或使用前，將研究發現或其他知識應用於全新或改良之材料、器械、產品、流程、系統或服務之專案或設計。3. 創新：全新或改良之商品或服務、技術、生產流程、行銷、組織運作或其他各類創新活動。研發替代役制度預估每年有約 4000 人投入研發創新相關領域。以企業網站公布研發替代役效益而言，保守估計研發人員每人可創造三倍薪資以上的效益。因此研發替代役在服役中對企業之研究、發展、創新極爲重要，在我國經濟層面上有顯著貢獻。

### 〈三〉、社會層面影響分析

專家認爲社會層面的 4 個子項中，政府機關效能權重 0.23、社會效能權重 0.3、職業銜接權重 0.24、人生體驗權重 0.23，社會層面影響分析如下：

#### 1、政府機關效能

方案中對影響是丙案>戊 >丁>甲>乙，其中以丙(81.4)案影響最大，乙(51.1)案最小。目前近三年平均每年約有 19,000 人力投入政府機關擔任輔助性人力。102 年進用替代役男 26,406 人，規劃增加至每年 30,000 人次以上，102 年其中警察役進用 5538 人〈20.9%〉、消防役 2632 人〈10%〉、社會役 2873 人〈10.8%〉、環保役 1385 人〈5.2%〉、醫療役 600 人〈2.3%〉、教育服務役 6248 人〈23.7%〉、農業服務役 357 人〈1.4%〉、文化服務役 643 人〈2.4%〉、司法行政役 1747 人〈6.6%〉、經濟安全役 139 人〈0.5%〉、外交役 144 人〈0.5%〉、體育役 215 人〈0.8%〉、

觀光服役役 570 人〈2.2%〉、公共行政役 3145 人〈11.9%〉。顯見政府機關對於人力需求相當依賴。若取消政府人力供給，將對部分機關有一定的衝擊影響，尋求替代人力或其他方式如委外等等因應。

## 2、社會效能

方案中對社會效能影響是丁案>戊>丙>甲>乙，其中以丁(87.9)案影響最大，乙(54.3)案最小。102年進用替代役男 2,873 人〈約佔 10.8%〉擔任兒童及少年、老人與病、殘榮民及身心障礙者之照顧、社會救助、福利服務、國民就業及其他社會福利等輔助勤務。若取消社會役人力供給，將對社會安全效能有一定的衝擊影響。

## 3、職業銜接

方案中對職業銜接影響是戊案>丁>丙 =乙>甲，其中以戊(91.4)案影響最大，甲(46.4)案最小。研發替代役、社會替代役：類似專業實習，使役男在職業生涯中不因服役中斷，可於服完役期後投入相關領域工作。

## 4、人生體驗

方案中對人生體驗影響是甲案>戊 >丁>丙>乙，其中以甲(75)案影響最大，乙(57.9)案最小。役男可於服役期間體驗職場生活，役期越長人生體驗越大，嘗試不同社會服務工作，對人生體驗有不同的經歷。

### 〈四〉、政治層面衝擊分析

專家認為政治層面的 3 個子項中，社會穩定權重 0.32、人民接受程度權重 0.34、公平正義權重 0.34，就政治層面影響分析如下：

#### 1、社會穩定

方案中對社會穩定影響是甲案>戊>乙>丁>丙，其中以甲(77.9)案影響最大，丙(66.4)案最小。替代役在社會安全、社會福利、經濟安全上的貢獻帶來社會穩定，102年警察役 5538 人〈20.9%〉中擔任保安警力〈1328 人〉、社區巡守〈793 人〉、交通助理〈1107 人〉、安全維護〈599 人〉，消防役〈2632 人〉擔任救災及傷病患救助等相關輔助勤

務，醫療役〈600人〉擔任離島偏鄉、海外、醫療資源缺乏區與相關衛生醫療單位等之醫療保健服務、防疫、稽查及公共衛生之管理工作。因此，替代役在社會安全、社會福利的建設、經濟安全上的提升帶來社會穩定之成效。

## 2、人民接受度

方案中對人民接受度影響是乙案>戊>丙>丁>甲，其中以乙(84.3)案影響最大，甲(65)案最小。人民對未來替代役制度改變的可能接受程度，對於制度的推行有相當重要的影響，避免遭受多數民意反對，形成制度執行負面結果。

## 3、公平正義

方案中對公平正義影響是甲案>乙>戊>丙>丁，其中以甲(85)案影響最大，丁(61.4)案最小。公平正義應指役別的負擔差異、待遇條件是否公平。人民有服兵役的義務，相較於現行制度，未來方案是否有符合社會之公平正義。服兵役之工作性質、所負擔責任、服勤時間與一般替代役有顯著不同，因此，一般替代役役期約略較服兵役長，研發替代役約較義務兵役長約3倍，各種役別間為符合公平正義，是以役期差異作為權利義務上之考量。對於用人單位而言，役期越長就較願意進用，但對服役的役男而言，替代役役期太長，則無意願申請。於現行役男薪酬與賦稅公平上，役男服役薪資無法讓其父母撫養賦稅減免，而其父母對於役男薪資太少往往需增加額外開銷而給予資助，形成既無賦稅撫養減免及增加額外開銷雙重沉重負擔，替代役、義務役兵士服役的性質，為國家付出義務，無法拿最低工資，以減少役男服役時衍生賦稅減免公平性問題。方案中役期在公平正義上的顯著影響，越長則越凸顯役男薪酬與賦稅公平問題，兵役與替代役權利義務不同，役期差異越小則越凸顯公平正義問題，役期越短服役貢獻越少、用人單位無意願

### 第三節 電話調查結果分析與發現

#### 一、民眾對目前兵役制度及規劃內容的認知情形

##### 〈一〉、民眾對目前兵役制度內容的認知情形

1、有 38.5%受訪者表示知道「我國目前兵役制度的相關實施內容」，61.5%表示不知道。詳見表 6-3-1 與圖 6-3-1。

2、卡方檢定結果發現：「我國目前的兵役制度分為志願役和義務役，義務役是 1 年，部分役男可選擇服替代役，而替代役又分為一般替代役與研發替代役，一般替代役是 1 年，在政府機關擔任輔助性服務，而研發替代役是 3 年，在一些研究機構或高科技公司擔任研發創新服務」知道與否，會受到居住縣市(chi-square=38.314,  $p<0.05$ )、年齡(chi-square=29.331,  $p<0.05$ )、教育程度(chi-square=148.333,  $p<0.05$ )、職業(chi-square=73.295,  $p<0.05$ )、有無服過兵役(chi-square=18.225,  $p<0.05$ )、性別(chi-square=22.088,  $p<0.05$ )等變數的影響。詳見表 6-3-2。

3、交叉分析發現：男性、20-29 歲、專科及以上教育程度、職業為軍公教、白領、自由業及專技人員、有服過兵役的受訪者，「知道」的比例較全體受訪者高。女性、60 歲及以上、高中職及以下教育程度、職業為勞動者、退休無業、家管及學生的受訪者，「不知道」的比例較全體受訪者高。詳見表 6-3-2。

表 6-3-1、民眾對目前兵役制度內容的認知情形

我國目前的兵役制度分為志願役和義務役，義務役是 1 年，部分役男可選擇服替代役，而替代役又分為一般替代役與研發替代役，一般替代役是 1 年，在政府機關擔任輔助性服務，而研發替代役是 3 年，在一些研究機構或高科技公司擔任研發創新服務。請問您知不知道這件事？（%）		
知道	不知道	合計
38.5	61.5	100.0

資料來源：本研究整理

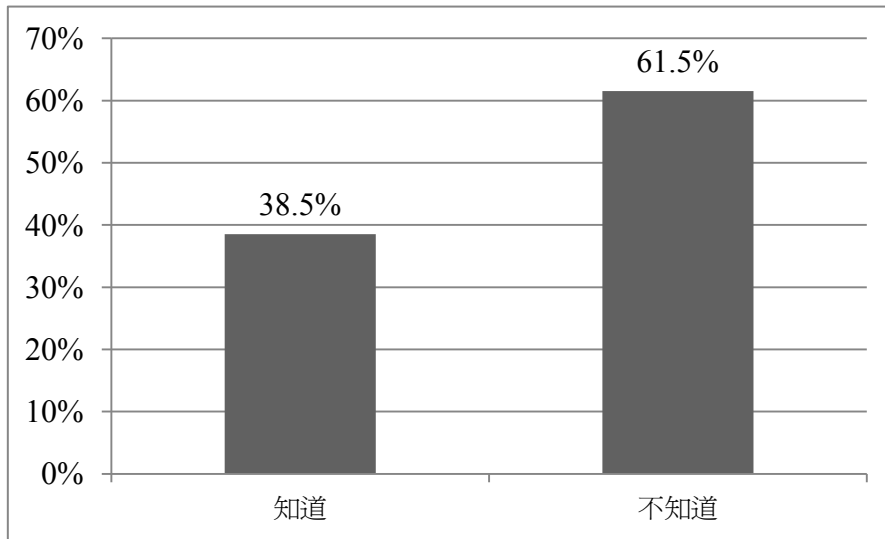


圖 6-3-1、民眾對目前兵役制度內容的認知情形（%）

資料來源：本研究整理

表 6-3-2、民眾對目前兵役制度內容的認知情形交-叉分析表

	我國目前的兵役制度分為志願役和義務役，義務役是 1 年，部分役男可選擇服替代役，而替代役又分為一般替代役與研發替代役，一般替代役是 1 年，在政府機關擔任輔助性服務，而研發替代役是 3 年，在一些研究機構或高科技公司擔任研發創新服務。請問您知不知道這件事？			
	知道 (%)	不知道 (%)	樣本數	百分比 (%)
<b>居住區域</b>				
北北基	43.8	56.2	335	30.4
桃竹苗	41.2	58.8	163	14.8
中彰投	38.4	61.6	211	19.1
雲嘉南	32.1	67.9	163	14.8
高屏澎	31.1	68.9	181	16.4
宜花東	41.8	58.2	49	4.4
<b>性別***</b>				
男性	45.4	54.6	546	49.4
女性	31.7	68.3	559	50.6
<b>年齡別***</b>				
20-29 歲	49.7	50.3	193	17.5
30-39 歲	41.1	58.9	233	21.1
40-49 歲	39.1	60.9	219	19.9
50-59 歲	40.0	60.0	212	19.2
60 歲及以上	25.4	74.6	246	22.3
<b>教育程度***</b>				
小學及以下	10.7	89.3	185	16.8
國初中	31.4	68.6	149	13.5
高中職	31.3	68.7	316	28.7
專科	46.1	53.9	140	12.7
大學及以上	62.3	37.7	311	28.3
<b>職業***</b>				
軍公教	51.2	48.8	72	6.5
白領	49.2	50.8	295	26.8
勞動者	27.9	72.1	165	15.1
自由業及專技人員	45.3	54.7	40	3.7
企業家及雇主	39.3	60.7	76	6.9
退休無業	31.8	68.2	177	16.1
家管及學生	32.4	67.6	274	24.9

<b>有無服過兵役***</b>				
有	45.4	54.6	499	45.2
沒有	32.8	67.2	606	54.8
<b>整體</b>	<b>38.5</b>	<b>61.5</b>	<b>1105</b>	<b>100.0</b>

1. 卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示 p-value <0.001。

2. 各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於 30 之類別，為避免過度推論，故不列入比較。

資料來源：本研究整理

## 〈二〉、民眾對兵役制度未來規劃內容的認知情形

1、有 54.1%受訪者表示知道「國防部目前在推動募兵制，也就是以後部隊裡的兵全部都是志願的，但是一般義務役役男還是要接受 4 個月的軍事訓練」，45.9%表示不知道。詳見表 6-3-3 與圖 6-3-2。

2、卡方檢定結果發現：「國防部目前在推動募兵制，也就是以後部隊裡的兵全部都是志願的，但是一般義務役役男還是要接受 4 個月的軍事訓練」知道與否，會受到年齡(chi-square=70.341, p<0.05)、教育程度(chi-square=72.138, p<0.05)、職業(chi-square=73.7345, p<0.05)、有無服過兵役(chi-square=22.851, p<0.05)、性別(chi-square=20.261, p<0.05)等變數的影響。詳見表 6-3-4。

3、交叉分析發現：男性、20-29 歲與 40-59 歲、大學及以上教育程度、職業為軍公教、自由業及專技人員、企業家及雇主、有服過兵役的受訪者，「知道」的比例較全體受訪者高。女性、30-39 歲與 60 歲及以上、小學及以下教育程度、職業為家管及學生、沒有服過兵役的受訪者，「不知道」的比例較全體受訪者高。詳見表 6-3-4。

表 6-3-3、民眾對兵役制度未來規劃內容的認知情形

國防部目前在推動募兵制，也就是以後部隊裡的兵全部都是志願的，但是一般義務役役男還是要接受 4 個月的軍事訓練。請問您知不知道這件事？（%）		
知道	不知道	合計
54.1	45.9	100.0

資料來源：本研究整理

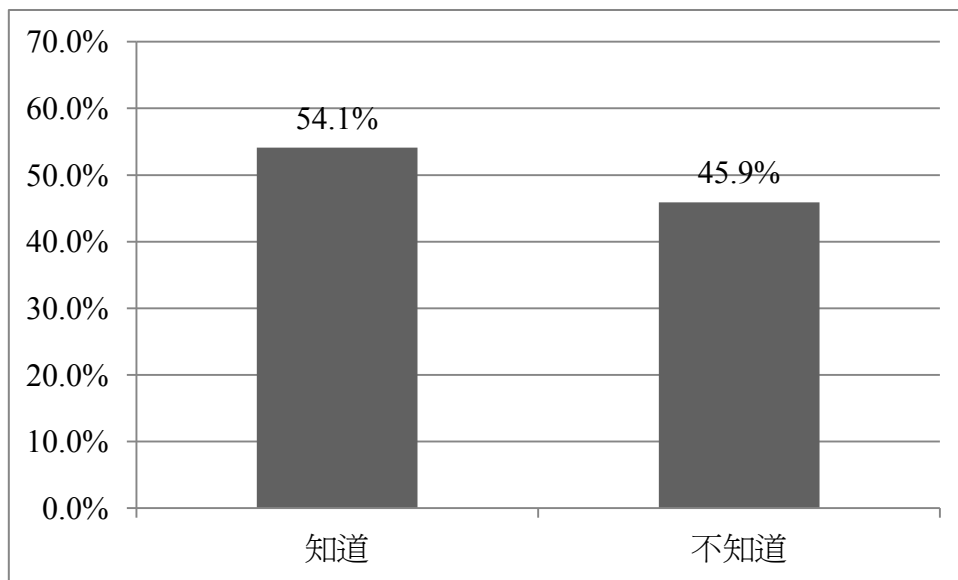


圖 6-3-2、民眾對兵役制度未來規劃內容的認知情形（%）

資料來源：本研究整理



表 6-3-4、民眾對兵役制度未來規劃內容的認知情形-交叉分析表

	國防部目前在推動募兵制，也就是以後部隊裡的兵全部都是志願的，但是一般義務役役男還是要接受4個月的軍事訓練。請問您知不知道這件事？			
	知道 (%)	不知道 (%)	樣本數	百分比 (%)
<b>居住區域</b>				
北北基	54.6	45.4	335	30.4
桃竹苗	58.1	41.9	163	14.8
中彰投	54.1	45.9	211	19.1
雲嘉南	53.8	46.2	163	14.8
高屏澎	52.6	47.4	181	16.4
宜花東	43.3	56.7	49	4.4
<b>性別***</b>				
男性	60.9	39.1	546	49.4
女性	47.5	52.5	559	50.6
<b>年齡別***</b>				
20-29歲	70.7	29.3	193	17.5
30-39歲	43.9	56.1	233	21.1
40-49歲	63.2	36.8	219	19.9
50-59歲	60.5	39.5	212	19.2
60歲及以上	37.1	62.9	246	22.3
<b>教育程度***</b>				
小學及以下	28.0	72.0	185	16.8
國初中	50.7	49.3	149	13.5
高中職	57.9	42.1	316	28.7
專科	56.8	43.2	140	12.7
大學及以上	66.0	34.0	311	28.3
<b>職業***</b>				
軍公教	73.3	26.7	72	6.5
白領	52.4	47.6	295	26.8
勞動者	54.9	45.1	165	15.1
自由業及專技人員	61.4	38.6	40	3.7
企業家及雇主	70.7	29.3	76	6.9

全募兵後替代役變革方向之研究

退休無業	50.5	49.5	177	16.1
家管及學生	46.3	53.7	274	24.9
<b>有無服過兵役***</b>				
有	62.0	38.0	499	45.2
沒有	47.6	52.4	606	54.8
<b>整體</b>	<b>54.1</b>	<b>45.9</b>	<b>1105</b>	<b>100.0</b>

1.卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示p-value <0.001。

2.各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於30之類別，為避免過度推論，故不列入比較。

資料來源：本研究整理

## 二、民眾對目前替代役制度的評價情形

〈一〉、有 50.2%受訪者對我國目前替代役制度的評價是好的（4.1%為非常好，46.1%為還算好），24.2%的評價是不好的（6.2%為非常不好，18%為不太好），另有 25.6%對此議題無明確反應。詳見表 6-3-5。

〈二〉、卡方檢定結果發現：「對我國目前替代役制度的評價好還是不好」知道與否，會受到居住縣市(chi-square=102.679，p<0.05)、年齡(chi-square=96.178，p<0.05)、教育程度(chi-square=94.149，p<0.05)、職業(chi-square=207.269，p<0.05)、有無服過兵役(chi-square=55.803，p<0.05)、性別(chi-square=52.221，p<0.05)等變數的影響。詳見表 6-3-6。

〈三〉、交叉分析發現：20-29 歲、專科及以上教育程度、職業為白領的受訪者，所持評價是「好」的比例較全體受訪者高。男性、30-39 歲、職業為軍公教、自由業及專技人員、有服過兵役的受訪者，所持評價是「不好」的比例較全體受訪者高。詳見表 6-3-6。

表 6-3-5 民眾對目前替代役制度的評價情形

整體而言，請問您對我國目前替代役制度的評價好還是不好？（%）					
非常好	還算好	不太好	非常不好	無明確反應	合計
4.1	46.1	18.0	6.2	25.6	100.0
50.2		24.2			

資料來源：本研究整理

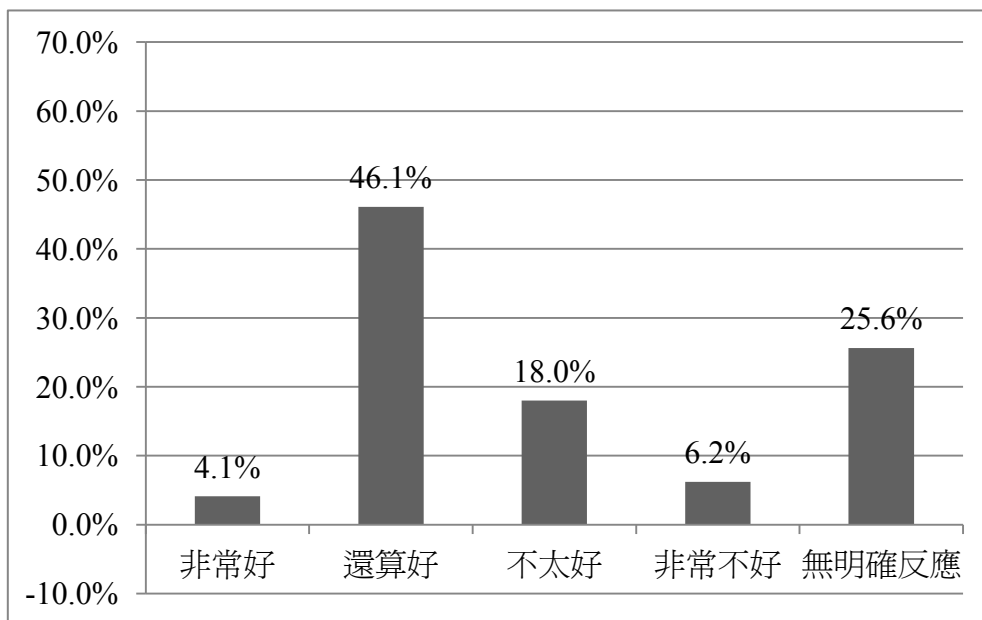


圖 6-3-3、民眾對目前替代役制度的評價情形（%）

資料來源：本研究整理

表 6-3-6、民眾對目前替代役制度的評價情形-交叉分析表

	整體而言，請問您對我國目前替代役制度的評價好還是不好？								
	好(%)			不好(%)			無明確反應(%)	樣本數	百分比(%)
	合計	非常好	還算好	合計	不太好	非常不好			
<b>居住區域</b>									
北北基	<b>49.2</b>	3.8	45.4	<b>26.8</b>	22.5	4.3	24.0	335	30.4
桃竹苗	<b>47.1</b>	5.1	42.0	<b>21.5</b>	15.8	5.7	31.4	163	14.8
中彰投	<b>44.5</b>	4.0	40.5	<b>32.6</b>	23.7	8.9	22.8	211	19.1
雲嘉南	<b>58.2</b>	7.0	51.2	<b>14.1</b>	9.4	4.7	27.7	163	14.8
高屏澎	<b>53.8</b>	1.9	51.9	<b>23.2</b>	15.8	7.4	23.0	181	16.4
宜花東	<b>55.3</b>	2.6	52.7	<b>17.0</b>	7.9	9.1	27.8	49	4.4
<b>性別***</b>									
男性	<b>50.4</b>	4.3	46.1	<b>31.4</b>	21.8	9.6	18.2	546	49.4
女性	<b>50.1</b>	4.0	46.1	<b>17.1</b>	14.3	2.8	32.8	559	50.6
<b>年齡別***</b>									
20-29歲	<b>62.3</b>	1.0	61.3	<b>22.7</b>	20.2	2.5	15.0	193	17.5
30-39歲	<b>46.4</b>	4.6	41.8	<b>35.3</b>	25.2	10.1	18.3	233	21.1
40-49歲	<b>55.8</b>	4.6	51.2	<b>20.7</b>	13.7	7.0	23.5	219	19.9
50-59歲	<b>50.2</b>	6.1	44.1	<b>24.4</b>	18.3	6.1	25.4	212	19.2
60歲及以上	<b>40.1</b>	4.2	35.9	<b>17.9</b>	13.2	4.7	42.1	246	22.3
<b>教育程度***</b>									
小學及以下	<b>36.3</b>	3.9	32.4	<b>15.4</b>	10.3	5.1	48.3	185	16.8
國初中	<b>47.4</b>	4.5	42.9	<b>24.5</b>	15.6	8.9	28.1	149	13.5
高中職	<b>48.9</b>	3.8	45.1	<b>26.2</b>	19.0	7.2	24.9	316	28.7
專科	<b>58.2</b>	6.8	51.4	<b>27.0</b>	20.8	6.2	14.9	140	12.7
大學及以上	<b>58.1</b>	3.3	54.8	<b>26.2</b>	21.7	4.5	15.6	311	28.3
<b>職業***</b>									
軍公教	<b>50.4</b>	7.7	42.7	<b>30.8</b>	22.0	8.8	18.9	72	6.5
白領	<b>56.4</b>	3.8	52.6	<b>29.1</b>	23.9	5.2	14.6	295	26.8
勞動者	<b>53.7</b>	0.8	52.9	<b>24.8</b>	14.6	10.2	21.5	165	15.1
自由業及專技人員	<b>44.7</b>	0.0	44.7	<b>38.8</b>	24.2	14.6	16.5	40	3.7
企業家及雇主	<b>51.3</b>	6.1	45.2	<b>28.4</b>	18.8	9.6	20.3	76	6.9
退休無業	<b>45.4</b>	5.7	39.7	<b>23.8</b>	17.3	6.5	30.8	177	16.1
家管及學生	<b>46.2</b>	4.8	41.4	<b>14.4</b>	12.5	1.9	39.4	274	24.9

有無服過兵役									
***									
有	48.9	4.1	44.8	32.8	22.4	10.4	18.3	499	45.2
沒有	51.3	4.2	47.1	17.0	14.3	2.7	31.6	606	54.8
整體	50.2	4.1	46.1	24.2	18.0	6.2	25.6	1105	100.0

1.卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示p-value <0.001。此外，本表是將「非常好」及「還算好」合併為「好」，「非常不好」及「不太好」合併為「不好」，據此進行卡方檢定。

2.各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於30之類別，為避免過度推論，故不列入比較。

3.「無明確反應」包含：不知道、很難說、沒意見、未回答。

資料來源：本研究整理

### 三、民眾對「實施全募兵後，替代役之存廢問題」的看法

#### 〈一〉、民眾對「實施募兵制後，替代役就應該取消」說法之同意度

1、有 55.3%受訪者表示同意「實施募兵制後，替代役就應該取消」的說法（14.1%為非常同意，41.2%為還算同意），30.5%表示不同意（7%為非常不同意，23.5%為不太同意），另有 14.2%對此議題無明確反應。詳見表 6-3-7、圖 6-3-4。

2、卡方檢定結果發現：「在實施募兵制以後，所有役男都應該服志願役或接受四個月軍事訓練，替代役就取消」知道與否，會受到居住縣市(chi-square=139.924, p<0.05)、年齡(chi-square=125.586, p<0.05)、教育程度(chi-square=148.526, p<0.05)、職業(chi-square=236.682, p<0.05)、有無服過兵役(chi-square=34.286, p<0.05)、性別(chi-square=44.325, p<0.05)等變數的影響。詳見表 6-3-8。

3、交叉分析發現：30-49 歲、專科教育程度、職業為白領、自由業及專技人員、企業家及雇主、有服過兵役的受訪者，「同意」的比例較全體受訪者高。20-29 歲、大學及以上教育程度、職業為軍公教的受訪者，「不同意」的比例較全體受訪者高。詳見表 6-3-8。

表 6-3-7、民眾對「實施募兵制後，替代役就應該取消」說法同意度

有人認為：在實施募兵制以後，所有役男都應該服志願役或接受四個月軍事訓練，替代役就取消。請問您同不同意這樣的看法？（%）					
非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無明確反應	合計
14.1	41.2	23.5	7.0	14.2	100.0
55.3		30.5			

資料來源：本研究整理

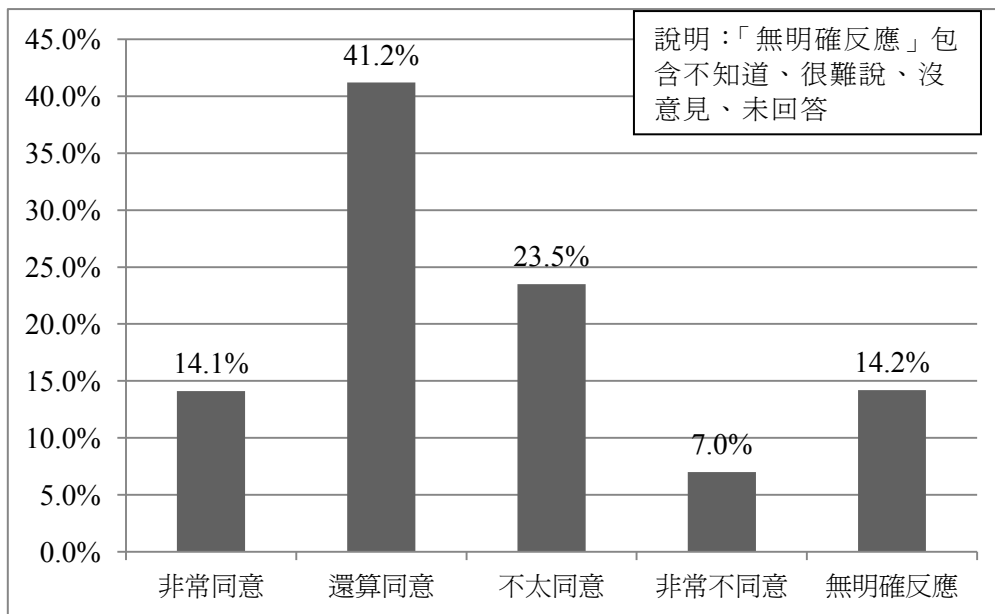


圖 6-3-4、民眾對「實施募兵制後，替代役就應該取消」說法之同意度（%）

資料來源：本研究整理

表 6-3-8、民眾對「實施募兵制後，替代役就應該取消」說法之同意度  
-交叉分析表

	有人認為：在實施募兵制以後，所有役男都應該服志願役或接受四個月軍事訓練，替代役就取消。請問您同不同意這樣的看法？								
	同意(%)			不同意(%)			無明確反應(%)	樣本數	百分比(%)
	合計	非常同意	還算同意	合計	不太同意	非常不同意			
<b>居住區域</b>									
北北基	<b>57.5</b>	15.5	42.0	<b>29.0</b>	23.6	5.4	13.4	335	30.4
桃竹苗	<b>51.1</b>	14.1	37.0	<b>33.4</b>	26.3	7.1	15.5	163	14.8
中彰投	<b>55.1</b>	9.2	45.9	<b>33.2</b>	24.1	9.1	11.8	211	19.1
雲嘉南	<b>49.0</b>	14.1	34.9	<b>35.6</b>	30.8	4.8	15.4	163	14.8
高屏澎	<b>60.4</b>	13.2	47.2	<b>25.9</b>	16.2	9.7	13.7	181	16.4
宜花東	<b>58.1</b>	30.0	28.1	<b>19.9</b>	14.7	5.2	21.9	49	4.4
<b>性別</b>									
男性	<b>60.6</b>	19.4	41.2	<b>28.8</b>	19.8	9.0	10.6	546	49.4
女性	<b>50.0</b>	8.9	41.1	<b>32.1</b>	27.1	5.0	17.9	559	50.6
<b>年齡別***</b>									
20-29歲	<b>44.3</b>	6.8	37.5	<b>49.7</b>	38.9	10.8	6.1	193	17.5
30-39歲	<b>61.9</b>	17.3	44.6	<b>28.2</b>	19.9	8.3	9.9	233	21.1
40-49歲	<b>63.7</b>	17.1	46.6	<b>26.3</b>	21.3	5.0	10.0	219	19.9
50-59歲	<b>57.8</b>	16.6	41.2	<b>31.8</b>	24.7	7.1	10.4	212	19.2
60歲及以上	<b>48.1</b>	12.1	36.0	<b>20.5</b>	16.1	4.4	31.5	246	22.3
<b>教育程度***</b>									
小學及以下	<b>40.0</b>	7.9	32.1	<b>21.4</b>	18.8	2.6	38.7	185	16.8
國初中	<b>60.5</b>	19.7	40.8	<b>24.1</b>	17.9	6.2	15.5	149	13.5
高中職	<b>59.5</b>	13.7	45.8	<b>32.1</b>	23.1	9.0	8.4	316	28.7
專科	<b>67.6</b>	20.4	47.2	<b>24.7</b>	20.8	3.9	7.7	140	12.7
大學及以上	<b>52.3</b>	12.9	39.4	<b>40.1</b>	30.9	9.2	7.6	311	28.3
<b>職業***</b>									
軍公教	<b>43.2</b>	11.0	32.2	<b>43.0</b>	32.0	11.0	13.8	72	6.5
白領	<b>62.7</b>	16.5	46.2	<b>32.0</b>	23.1	8.9	5.2	295	26.8
勞動者	<b>56.1</b>	18.7	37.4	<b>32.2</b>	23.4	8.8	11.6	165	15.1
自由業及專技人員	<b>79.2</b>	17.1	62.1	<b>13.7</b>	13.7	0.0	7.1	40	3.7

全募兵後替代役變革方向之研究

企業家及雇主	<b>65.6</b>	22.6	43.0	<b>23.8</b>	16.7	7.1	10.6	76	6.9
退休無業	<b>55.0</b>	15.3	39.7	<b>28.2</b>	23.6	4.6	16.8	177	16.1
家管及學生	<b>44.3</b>	6.3	38.0	<b>30.9</b>	25.5	5.4	25.0	274	24.9
有無服過兵役									
***									
有	<b>61.3</b>	19.0	42.3	<b>27.8</b>	19.2	8.6	10.8	499	45.2
沒有	<b>50.2</b>	10.0	40.2	<b>32.6</b>	27.0	5.6	17.1	606	54.8
整體	<b>55.3</b>	<b>14.1</b>	<b>41.2</b>	<b>30.5</b>	<b>23.5</b>	<b>7.0</b>	<b>14.2</b>	<b>1105</b>	<b>100.0</b>

1. 卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示p-value < 0.001。此外，本表是將「非常同意」及「還算同意」合併為「同意」，「非常不同意」及「不太同意」合併為「不同意」，據此進行卡方檢定。

2. 各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於30之類別，為避免過度推論，故不列入比較。

3. 「無明確反應」包含：不知道、很難說、沒意見、未回答。

資料來源：本研究整理

〈二〉、民眾對「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」說法之同意度

1、有 63.9%受訪者表示同意「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」的說法（15.3%為非常同意，48.6%為還算同意），26.2%表示不同意（9.2%為非常不同意，17%為不太同意），另有 9.9%對此議題無明確反應。詳見表 6-3-9 與圖 6-3-5。

2、卡方檢定結果發現：「在實施募兵制以後，替代役還是應該要保留，讓部分義務役役男可以多一個選擇，選擇要服軍事訓練還是要申請服替代役」知道與否，會受到居住縣市(chi-square=132.829, p<0.05)、年齡(chi-square=120.566, p<0.05)、教育程度(chi-square=177.194, p<0.05)、職業(chi-square=207.3142, p<0.05)、有無服過兵役(chi-square=79.015, p<0.05)、性別(chi-square=63.125, p<0.05)等變數的影響。詳見表 6-3-10。

3、交叉分析發現：20-29 歲、沒有服過兵役的受訪者，「同意」的比例較全體受訪者高。男性、30-39 歲、職業為自由業及專技人員、企業家及雇主、有服過兵役的受訪者，「不同意」的比例較全體受訪者高。詳見表 6-3-10。



表 6-3-9、民眾對「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」說法之同意度

有人認為：在實施募兵制以後，替代役還是應該要保留，讓部分義務役役男可以多一個選擇，選擇要服軍事訓練還是要申請服替代役。請問您同不同意這樣的看法？（%）					
非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無明確反應	合計
15.3	48.6	17.0	9.2	9.9	100.0
63.9		26.2			

資料來源：本研究整理

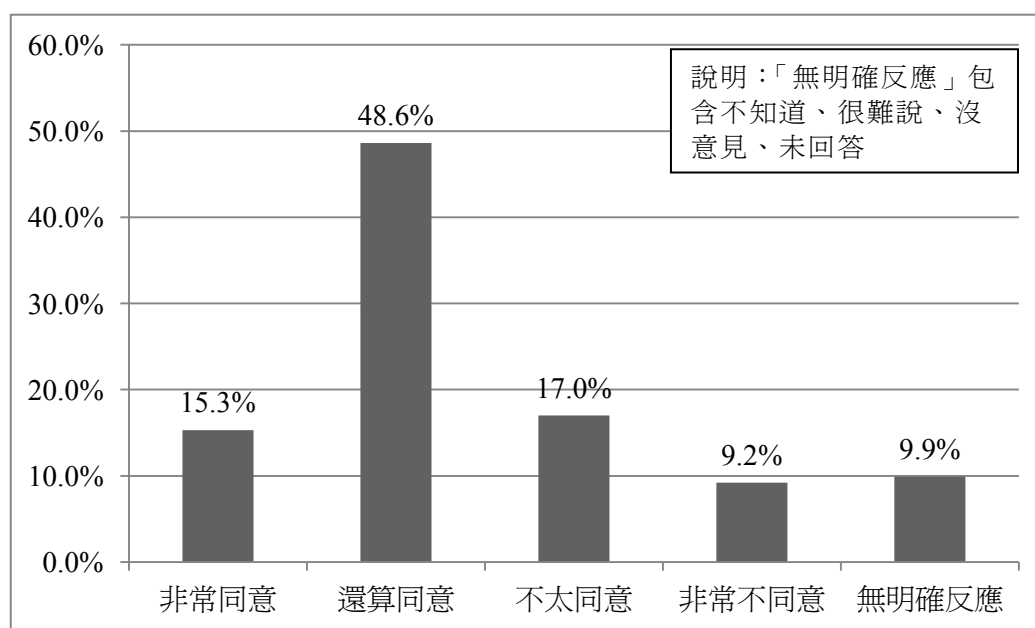


圖 6-3-5 民眾對「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」說法之同意度 (%)

資料來源：本研究整理

表 6-3-10、民眾對「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」說法之  
同意度-交叉分析表

	有人認為：在實施募兵制以後，替代役還是應該要保留，讓部分義務役役男可以多一個選擇，選擇要服軍事訓練還是要申請服替代役。請問您同不同意這樣的看法？								
	同意(%)			不同意(%)			無明確反應(%)	樣本數	百分比(%)
	合計	非常同意	還算同意	合計	不太同意	非常不同意			
<b>居住區域</b>									
北北基	<b>65.0</b>	16.5	48.5	<b>28.9</b>	18.7	10.2	6.2	335	30.4
桃竹苗	<b>65.0</b>	12.4	52.6	<b>24.9</b>	17.9	7.0	10.0	163	14.8
中彰投	<b>65.7</b>	13.1	52.6	<b>26.9</b>	18.0	8.9	7.4	211	19.1
雲嘉南	<b>70.5</b>	17.9	52.6	<b>16.7</b>	13.3	3.4	12.8	163	14.8
高屏澎	<b>56.2</b>	14.2	42.0	<b>28.4</b>	16.0	12.4	15.5	181	16.4
宜花東	<b>53.4</b>	22.4	31.0	<b>36.0</b>	15.8	20.2	10.6	49	4.4
<b>性別***</b>									
男性	<b>58.9</b>	16.4	42.5	<b>34.5</b>	19.5	15.0	6.6	546	49.4
女性	<b>68.8</b>	14.2	54.6	<b>18.2</b>	14.6	3.6	12.9	559	50.6
<b>年齡別***</b>									
20-29歲	<b>74.0</b>	18.7	55.3	<b>21.5</b>	17.2	4.3	4.5	193	17.5
30-39歲	<b>60.2</b>	16.5	43.7	<b>36.2</b>	21.7	14.5	3.6	233	21.1
40-49歲	<b>67.5</b>	17.5	50.0	<b>26.2</b>	15.0	11.2	6.3	219	19.9
50-59歲	<b>67.7</b>	14.8	52.9	<b>25.5</b>	17.3	8.2	6.9	212	19.2
60歲及以上	<b>53.4</b>	10.1	43.3	<b>21.6</b>	14.2	7.4	25.1	246	22.3
<b>教育程度</b>									
小學及以下	<b>55.1</b>	10.6	44.5	<b>11.8</b>	8.4	3.4	33.1	185	16.8
國初中	<b>62.0</b>	11.5	50.5	<b>27.6</b>	16.4	11.2	10.4	149	13.5
高中職	<b>68.7</b>	13.5	55.2	<b>26.8</b>	17.6	9.2	4.5	316	28.7
專科	<b>64.8</b>	18.6	46.2	<b>31.4</b>	16.8	14.6	3.8	140	12.7
大學及以上	<b>64.9</b>	20.4	44.5	<b>31.6</b>	22.1	9.5	3.5	311	28.3
<b>職業***</b>									
軍公教	<b>58.7</b>	20.6	38.1	<b>30.5</b>	22.2	8.3	10.8	72	6.5
白領	<b>69.0</b>	19.7	49.3	<b>30.2</b>	20.7	9.5	0.7	295	26.8
勞動者	<b>67.0</b>	17.2	49.8	<b>24.2</b>	12.9	11.3	8.8	165	15.1

自由業及專 技人員	41.4	4.8	36.6	52.3	34.4	17.9	6.3	40	3.7
企業家及雇 主	60.2	12.5	47.7	37.0	17.5	19.5	2.8	76	6.9
退休無業	57.5	10.9	46.6	27.0	15.6	11.4	15.5	177	16.1
家管及學生	66.9	13.4	53.5	14.7	12.0	2.7	18.5	274	24.9
有無服過兵役 ***									
有	55.5	14.1	41.4	37.6	21.1	16.5	6.9	499	45.2
沒有	70.9	16.3	54.6	16.8	13.6	3.2	12.2	606	54.8
整體	63.9	15.3	48.6	26.2	17.0	9.2	9.9	1105	100.0

1. 卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示p-value < 0.001。此外，本表是將「非常同意」及「還算同意」合併為「同意」，「非常不同意」及「不太同意」合併為「不同意」，據此進行卡方檢定。
  2. 各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於30之類別，為避免過度推論，故不列入比較。
  3. 「無明確反應」包含：不知道、很難說、沒意見、未回答。
- 資料來源：本研究整理

#### 四、民眾對「替代役之役期調整問題」的看法

##### 〈一〉、民眾對「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」說法之同意度

1、有 55.7%受訪者表示同意「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」的說法（10.4%為非常同意，45.3%為還算同意），32.6%表示不同意（11.8%為非常不同意，20.8%為不太同意），另有 11.7%對此議題無明確反應。詳見表 6-3-11 與圖 6-3-6。

2、卡方檢定結果發現：「如果要保留替代役，一般替代役的役期由現行的一年應該調整為 7 個月，也就是說，義務役役男可以選擇要去服 4 個月的軍事訓練，還是要申請服 7 個月的一般替代役」知道與否，會受到居住縣市(chi-square=119.840, p<0.05)、年齡(chi-square=122.112, p<0.05)、教育程度(chi-square=159.153, p<0.05)、職業(chi-square=217.854, p<0.05)、有無服過兵役(chi-square=42.826, p<0.05)、性別(chi-square=52.527, p<0.05)等變數的影響。詳見表 6-3-12。

### 全募兵後替代役變革方向之研究

3、交叉分析發現：20-29 歲、職業為家管及學生、沒有服過兵役的受訪者，「同意」的比例較全體受訪者高。男性、30-39 歲、專科及以上教育程度、職業為軍公教、白領、自由業及專技人員、企業家及雇主、有服過兵役的受訪者，「不同意」的比例較全體受訪者高。此外，隨著教育程度愈高，「不同意」的比例有增加趨勢。

表 6-3-11、民眾對「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」說法之同意度

有人認為：如果要保留替代役，一般替代役的役期由現行的一年應該調整為 7 個月，也就是說，義務役役男可以選擇要去服 4 個月的軍事訓練，還是要申請服 7 個月的一般替代役。請問您同不同意這樣的看法？（%）					
非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無明確反應	合計
10.4	45.3	20.8	11.8	11.7	100.0
55.7		32.6			

資料來源：本研究整理

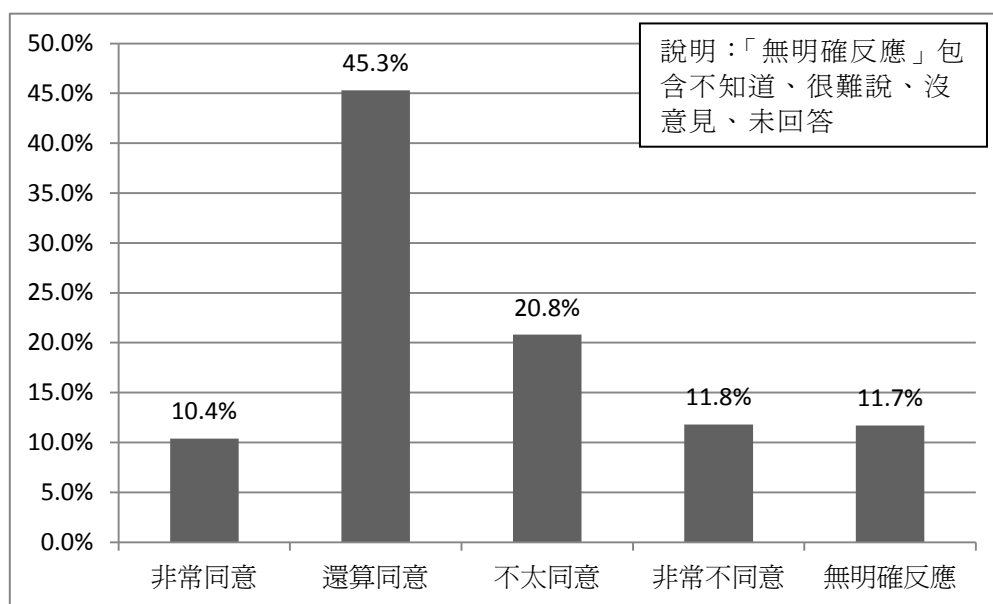


圖 6-3-6、民眾對「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」說法之同意度（%）

資料來源：本研究整理

表 6-3-12、民眾對「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」說法之同意度 - 交叉分析表

	有人認為：如果要保留替代役，一般替代役的役期由現行的一年應該調整為7個月，也就是說，義務役役男可以選擇要去服4個月的軍事訓練，還是要申請服7個月的一般替代役。請問您同不同意這樣的看法？								
	同意(%)			不同意(%)			無明確反應(%)	樣本數	百分比(%)
	合計	非常同意	還算同意	合計	不太同意	非常不同意			
<b>居住區域</b>									
北北基	55.1	8.9	46.2	35.2	19.7	15.5	9.6	335	30.4
桃竹苗	50.6	7.1	43.5	38.0	28.7	9.3	11.4	163	14.8
中彰投	56.2	11.1	45.1	32.9	20.9	12.0	10.9	211	19.1
雲嘉南	63.4	13.6	49.8	21.9	17.5	4.4	14.7	163	14.8
高屏澎	55.1	11.3	43.8	32.8	22.2	10.6	12.2	181	16.4
宜花東	52.4	14.2	38.2	32.4	8.9	23.5	15.2	49	4.4
<b>性別***</b>									
男性	50.6	13.8	36.8	39.6	23.6	16.0	9.9	546	49.4
女性	60.7	7.0	53.7	25.8	18.1	7.7	13.5	559	50.6
<b>年齡別***</b>									
20-29歲	64.1	18.0	46.1	32.5	23.8	8.7	3.4	193	17.5
30-39歲	53.0	8.3	44.7	42.2	24.2	18.0	4.7	233	21.1
40-49歲	60.7	10.3	50.4	30.2	18.5	11.7	9.2	219	19.9
50-59歲	56.5	10.9	45.6	33.2	20.6	12.6	10.4	212	19.2
60歲及以上	46.7	6.0	40.7	25.6	17.7	7.9	27.7	246	22.3
<b>教育程度***</b>									
小學及以下	46.9	5.6	41.3	18.6	13.5	5.1	34.5	185	16.8
國初中	54.9	9.8	45.1	30.1	17.9	12.2	14.9	149	13.5
高中職	60.5	9.3	51.2	32.9	18.2	14.7	6.6	316	28.7
專科	56.5	8.9	47.6	39.1	24.5	14.6	4.4	140	12.7
大學及以上	56.1	15.3	40.8	39.2	27.7	11.5	4.7	311	28.3
<b>職業***</b>									
軍公教	52.4	10.0	42.4	39.5	25.0	14.5	8.1	72	6.5
白領	58.2	12.1	46.1	39.2	23.5	15.7	2.7	295	26.8
勞動者	55.7	12.5	43.2	33.6	21.5	12.1	10.8	165	15.1
自由業及專技人	31.6	5.1	26.5	59.2	40.6	18.6	9.2	40	3.7

員									
企業家及雇主	52.3	10.2	42.1	40.4	27.1	13.3	7.3	76	6.9
退休無業	50.4	7.9	42.5	31.3	18.4	12.9	18.3	177	16.1
家管及學生	62.3	10.0	52.3	17.9	13.0	4.9	19.9	274	24.9
有無服過兵役***									
有	47.9	11.0	36.9	41.5	24.5	17.0	10.6	499	45.2
沒有	62.1	9.8	52.3	25.3	17.8	7.5	12.6	606	54.8
整體	55.7	10.4	45.3	32.6	20.8	11.8	11.7	1105	100.0

1. 卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示p-value <0.001。此外，本表是將「非常同意」及「還算同意」合併為「同意」，「非常不同意」及「不太同意」合併為「不同意」，據此進行卡方檢定。

2. 各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於30之類別，為避免過度推論，故不列入比較。

3. 「無明確反應」包含：不知道、很難說、沒意見、未回答。

資料來源：本研究整理

## 〈二〉、民眾對「研發替代役的役期應該調整為2年」說法之同意度

1、有62.6%受訪者表示同意「研發替代役的役期應該調整為2年」的說法（11.5%為非常同意，51.1%為還算同意），26%表示不同意（9.2%為非常不同意，16.8%為不太同意），另有11.4%對此議題無明確反應。詳見表6-3-13與圖6-3-7。

2、卡方檢定結果發現：「如果要保留替代役，研發替代役的役期應該由現行的3年調整為2年。也就是說，符合資格的義務役役男，可以選擇要去服4個月的軍事訓練，或是申請服2年的研發替代役」知道與否，會受到居住縣市(chi-square=129.772, p<0.05)、年齡(chi-square=163.230, p<0.05)、教育程度(chi-square=168.880, p<0.05)、職業(chi-square=211.867, p<0.05)、有無服過兵役(chi-square=34.575, p<0.05)、性別(chi-square=31.364, p<0.05)等變數的影響。詳見表6-3-14。

3、交叉分析發現：20-29歲及40-49歲、專科及以上教育程度、職業為白領的受訪者，「同意」的比例較全體受訪者高。30-39歲、職業為自由業及專技人員、企業家及雇主、有服過兵役的受訪者，「不同意」的比例較全體受訪者高。詳見表6-3-14。

全募兵後替代役變革方向之研究



表 6-3-13、民眾對「研發替代役的役期應該調整為 2 年」說法之同意度

有人認為：如果要保留替代役，研發替代役的役期應該由現行的 3 年調整為 2 年。也就是說，符合資格的義務役役男，可以選擇要去服 4 個月的軍事訓練，或是申請服 2 年的研發替代役。請問您同不同意這樣的看法？（%）					
非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無明確反應	合計
11.5	51.1	16.8	9.2	11.4	100.0
62.6		26.0			

資料來源：本研究整理

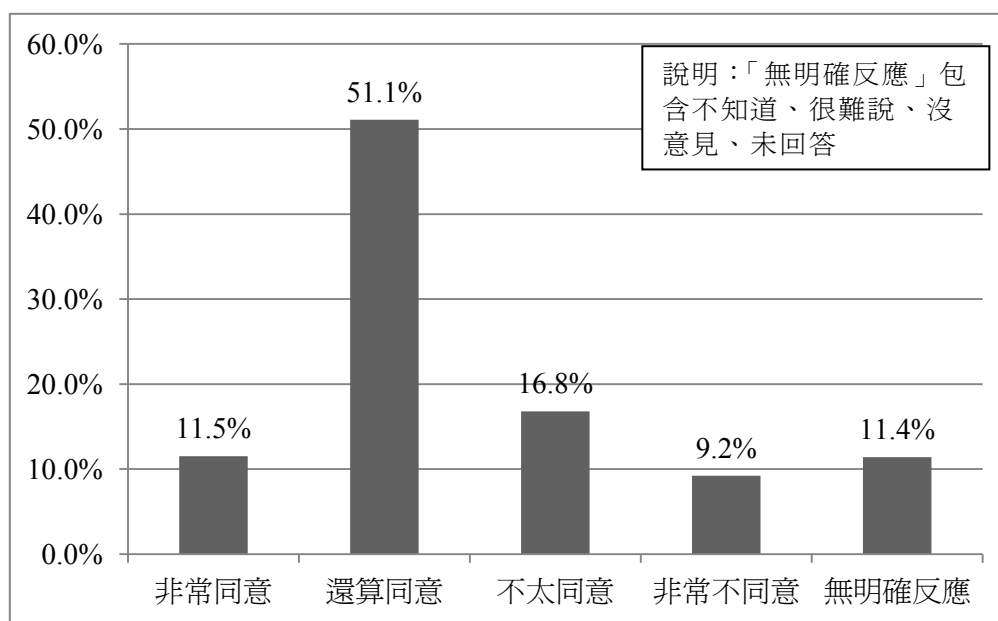


圖 6-3-7、民眾對「研發替代役的役期應該調整為 2 年」說法之同意度（%）

資料來源：本研究整理

全募兵後替代役變革方向之研究

表 6-3-14、民眾對「研發替代役的役期應該調整為 2 年」說法之同意度 - 交叉分析表

	有人認為：如果要保留替代役，研發替代役的役期應該由現行的3年調整為2年。也就是說，符合資格的義務役役男，可以選擇要去服4個月的軍事訓練，或是申請服2年的研發替代役。請問您同不同意這樣的看法？								
	同意(%)			不同意(%)			無明確反應(%)	樣本數	百分比(%)
	合計	非常同意	還算同意	合計	不太同意	非常不同意			
<b>居住區域</b>									
北北基	63.1	9.6	53.5	28.1	19.4	8.7	8.7	335	30.4
桃竹苗	59.0	12.1	46.9	26.5	20.8	5.7	14.5	163	14.8
中彰投	64.8	11.3	53.5	27.5	17.2	10.3	7.7	211	19.1
雲嘉南	69.1	12.8	56.3	16.2	10.0	6.2	14.7	163	14.8
高屏澎	58.9	12.5	46.4	27.4	15.8	11.6	13.6	181	16.4
宜花東	55.2	15.3	39.9	32.2	11.1	21.1	12.6	49	4.4
<b>性別</b>									
男性	61.2	13.4	47.8	30.2	17.0	13.2	8.6	546	49.4
女性	64.0	9.6	54.4	21.9	16.6	5.3	14.1	559	50.6
<b>年齡別***</b>									
20-29歲	76.4	14.3	62.1	23.0	14.6	8.4	0.6	193	17.5
30-39歲	64.3	9.6	54.7	32.4	18.1	14.3	3.2	233	21.1
40-49歲	69.4	11.3	58.1	23.1	15.3	7.8	7.5	219	19.9
50-59歲	59.9	15.8	44.1	28.6	19.8	8.8	11.5	212	19.2
60歲及以上	46.9	7.7	39.2	22.7	16.1	6.6	30.4	246	22.3
<b>教育程度***</b>									
小學及以下	45.3	6.0	39.3	18.7	10.8	7.9	36.0	185	16.8
國初中	56.2	15.4	40.8	31.4	21.3	10.1	12.4	149	13.5
高中職	66.2	12.1	54.1	25.9	18.9	7.0	7.9	316	28.7
專科	69.9	12.7	57.2	26.8	16.9	9.9	3.4	140	12.7
大學及以上	69.5	11.9	57.6	27.7	16.2	11.5	2.8	311	28.3
<b>職業***</b>									
軍公教	67.5	9.1	58.4	24.0	11.8	12.2	8.5	72	6.5
白領	72.0	14.1	57.9	26.5	16.8	9.7	1.5	295	26.8
勞動者	67.2	14.2	53.0	24.7	16.5	8.2	8.2	165	15.1
自由業及專技人員	49.4	0.0	49.4	48.5	37.6	10.9	2.1	40	3.7

全募兵後替代役變革方向之研究

企業家及雇主	55.8	13.5	42.3	34.3	23.3	11.0	9.9	76	6.9
退休無業	53.1	8.5	44.6	28.4	14.0	14.4	18.5	177	16.1
家管及學生	59.5	11.0	48.5	19.2	14.6	4.6	21.4	274	24.9
有無服過兵役***									
有	59.1	11.9	47.2	32.3	18.1	14.2	8.6	499	45.2
沒有	65.6	11.2	54.4	20.8	15.7	5.1	13.7	606	54.8
整體	62.6	11.5	51.1	26.0	16.8	9.2	11.4	1105	100.0

1.卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示p-value <0.001。此外，本表是將「非常同意」及「還算同意」合併為「同意」，「非常不同意」及「不太同意」合併為「不同意」，據此進行卡方檢定。

2.各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於30之類別，為避免過度推論，故不列入比較。

3.「無明確反應」包含：不知道、很難說、沒意見、未回答。

資料來源：本研究整理

### 五、民眾對「一般替代役之服務內容調整問題」的看法

〈一〉、有 76.2%受訪者表示同意「一般替代役應改為到社會福利或公益機構去服務」的說法（39.4%為非常同意，36.8%為還算同意），16.1%表示不同意（5.8%為非常不同意，10.3%為不太同意），另有 7.7%對此議題無明確反應。詳見表 6-3-14 與圖 6-3-8。

〈二〉、卡方檢定結果發現：「未來應該把一般替代役改為社會替代役，不再到政府機關服務，而是改為到社會福利或公益機構去服務」知道與否，會受到居住縣市(chi-square=162.467, p<0.05)、年齡(chi-square=149.155, p<0.05)、教育程度(chi-square=199.6540, p<0.05)、職業(chi-square=234.024, p<0.05)、有無服過兵役(chi-square=22.074, p<0.05)、性別(chi-square=17.449, p<0.05)等變數的影響。詳見表 6-3-16。

〈三〉、交叉分析發現：30-49 歲、專科教育程度、職業為白領、自由業及專技人員的受訪者，「同意」的比例較全體受訪者高。職業為軍公教、企業家及雇主的受訪者，「不同意」的比例較全體受訪者高。詳見表 6-3-16。

表 6-3-15、民眾對「一般替代役應改為到社會福利或公益機構去服務」說法之同意度

目前的一般替代役主要都是派到政府部門擔任輔助性服務。有人認為：未來應該把一般替代役改為社會替代役，不再到政府機關服務，而是改為到社會福利或公益機構去服務。請問您同不同意這樣的看法？（%）					
非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無明確反應	合計
39.4	36.8	10.3	5.8	7.7	100.0
76.2		16.1			

資料整理：本研究整理

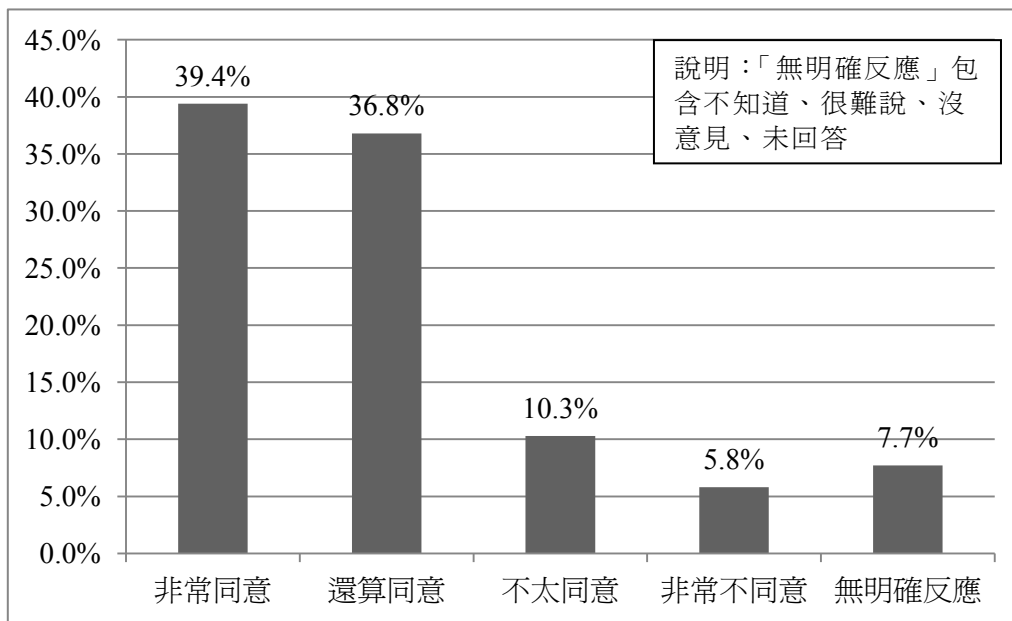


圖 6-3-8、民眾對「一般替代役應改為到社會福利或公益機構去服務」說法之同意度（%）

資料來源：本研究整理

表 6-3-16、民眾對「一般替代役之服務內容調整問題」的看法-交叉分析表

	目前的一般替代役主要都是派到政府部門擔任輔助性服務。有人認為：未來應該把一般替代役改為社會替代役，不再到政府機關服務，而是改為到社會福利或公益機構去服務。請問您同不同意這樣的看法？								
	同意(%)			不同意(%)			無明確反應(%)	樣本數	百分比(%)
	合計	非常同意	還算同意	合計	不太同意	非常不同意			
<b>居住區域</b>									
北北基	<b>78.7</b>	40.1	38.6	<b>16.6</b>	11.1	5.5	4.7	335	30.4
桃竹苗	<b>76.0</b>	38.6	37.4	<b>13.3</b>	10.2	3.1	10.7	163	14.8
中彰投	<b>76.8</b>	37.5	39.3	<b>16.0</b>	10.3	5.7	7.2	211	19.1
雲嘉南	<b>79.1</b>	42.0	37.1	<b>11.7</b>	7.4	4.3	9.2	163	14.8
高屏澎	<b>72.1</b>	38.2	33.9	<b>18.8</b>	11.5	7.3	9.0	181	16.4
宜花東	<b>68.3</b>	44.0	24.3	<b>27.5</b>	11.4	16.1	4.2	49	4.4
<b>性別</b>									
男性	<b>74.6</b>	36.6	38.0	<b>19.8</b>	12.5	7.3	5.6	546	49.4
女性	<b>77.9</b>	42.2	35.7	<b>12.4</b>	8.1	4.3	9.7	559	50.6
<b>年齡別***</b>									
20-29歲	<b>79.2</b>	46.1	33.1	<b>16.5</b>	11.3	5.2	4.3	193	17.5
30-39歲	<b>82.7</b>	49.3	33.4	<b>15.7</b>	9.1	6.6	1.6	233	21.1
40-49歲	<b>82.2</b>	45.8	36.4	<b>15.5</b>	9.6	5.9	2.3	219	19.9
50-59歲	<b>78.0</b>	38.0	40.0	<b>15.2</b>	9.5	5.7	6.9	212	19.2
60歲及以上	<b>61.9</b>	20.9	41.0	<b>17.5</b>	12.0	5.5	20.6	246	22.3
<b>教育程度***</b>									
小學及以下	<b>60.0</b>	16.7	43.3	<b>13.1</b>	9.7	3.4	26.9	185	16.8
國初中	<b>75.7</b>	38.3	37.4	<b>18.0</b>	10.4	7.6	6.4	149	13.5
高中職	<b>77.5</b>	41.0	36.5	<b>19.7</b>	11.9	7.8	2.8	316	28.7
專科	<b>86.4</b>	44.8	41.6	<b>12.7</b>	8.5	4.2	0.9	140	12.7
大學及以上	<b>81.2</b>	49.9	31.3	<b>14.8</b>	9.9	4.9	4.0	311	28.3
<b>職業***</b>									
軍公教	<b>67.7</b>	33.2	34.5	<b>28.0</b>	19.5	8.5	4.3	72	6.5
白領	<b>85.3</b>	52.0	33.3	<b>14.2</b>	10.9	3.3	0.5	295	26.8
勞動者	<b>78.2</b>	45.6	32.6	<b>15.9</b>	7.7	8.2	6.0	165	15.1

自由業及專技人員	<b>86.1</b>	36.1	50.0	<b>9.7</b>	4.4	5.3	4.2	40	3.7
企業家及雇主	<b>76.0</b>	35.6	40.4	<b>22.1</b>	13.1	9.0	2.0	76	6.9
退休無業	<b>67.4</b>	30.2	37.2	<b>20.8</b>	11.7	9.1	11.8	177	16.1
家管及學生	<b>73.7</b>	32.2	41.5	<b>11.4</b>	8.0	3.4	15.0	274	24.9
有無服過兵役									
有	<b>73.1</b>	36.0	37.1	<b>21.2</b>	13.2	8.0	5.7	499	45.2
沒有	<b>78.9</b>	42.3	36.6	<b>11.9</b>	7.9	4.0	9.3	606	54.8
<b>整體</b>	<b>76.2</b>	<b>39.4</b>	<b>36.8</b>	<b>16.1</b>	<b>10.3</b>	<b>5.8</b>	<b>7.7</b>	<b>1105</b>	<b>100.0</b>

1. 卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示p-value < 0.001。此外，本表是將「非常同意」及「還算同意」合併為「同意」，「非常不同意」及「不太同意」合併為「不同意」，據此進行卡方檢定。

2. 各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於30之類別，為避免過度推論，故不列入比較。

3. 「無明確反應」包含：不知道、很難說、沒意見、未回答。

資料來源：本研究整理

#### 六、民眾對「未來兵役制度調整方向」的看法

〈一〉、有 69.6%受訪者表示同意「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」的作法（16%為非常同意，53.6%為還算同意），20.5%表示不同意（8.5%為非常不同意，12%為不太同意），另有 9.9%對此議題無明確反應。詳如表 6-3-16 與圖 6-3-9。

〈二〉、卡方檢定結果發現：「軍隊裡都是志願役，而義務役男可以選擇服 4 個月的軍事訓練、服 7 個月的社會替代役，或是服 2 年的研發替代役」知道與否，會受到居住縣市(chi-square=128.832, p<0.05)、年齡(chi-square=152.768, p<0.05)、教育程度(chi-square=210.629, p<0.05)、職業(chi-square=185.724, p<0.05)、有無服過兵役(chi-square=35.5, p<0.05)、性別(chi-square=30.031, p<0.05)等變數的影響。詳見表 6-3-18。

〈三〉、交叉分析發現：20-29 歲及 40-49 歲、高中職教育程度、職業為白領的受訪者，「同意」的比例較全體受訪者高。30-39 歲、職業為軍公教、自由業及專技人員、企業家及雇主、有服過兵役的受訪者，「不

#### 全募兵後替代役變革方向之研究

同意」的比例較全體受訪者高。詳如表 6-3-18。

〈四〉、對前述表示不同意「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」作法的 227 位受訪者，詢問其不同意的原因，比例最高的前 4 項依序為：(1)「反對募兵制，應該恢復徵兵制」(31.3%)、(2)「既然已經實施募兵了，義務役應該全部取消」(19.9%)、(3)「4 個月的軍事訓練太短」(12.2%)、(4)「只保留募兵制及軍事訓練，其餘取消」(11%)。其餘項目的百分比比較低，都在 5% 以下。詳如表 6-3-18。



表 6-3-17、民眾對「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」作法之同意度

如果未來的兵役制度調整為：軍隊裡都是志願役，而義務役男可以選擇服 4 個月的軍事訓練、服 7 個月的社會替代役，或是服 2 年的研發替代役。請問您同不同意這樣的作法？（%）					
非常同意	還算同意	不太同意	非常不同意	無明確反應	合計
16.0	53.6	12.0	8.5	9.9	100.0
69.6		20.5			

資料整理：本研究整理

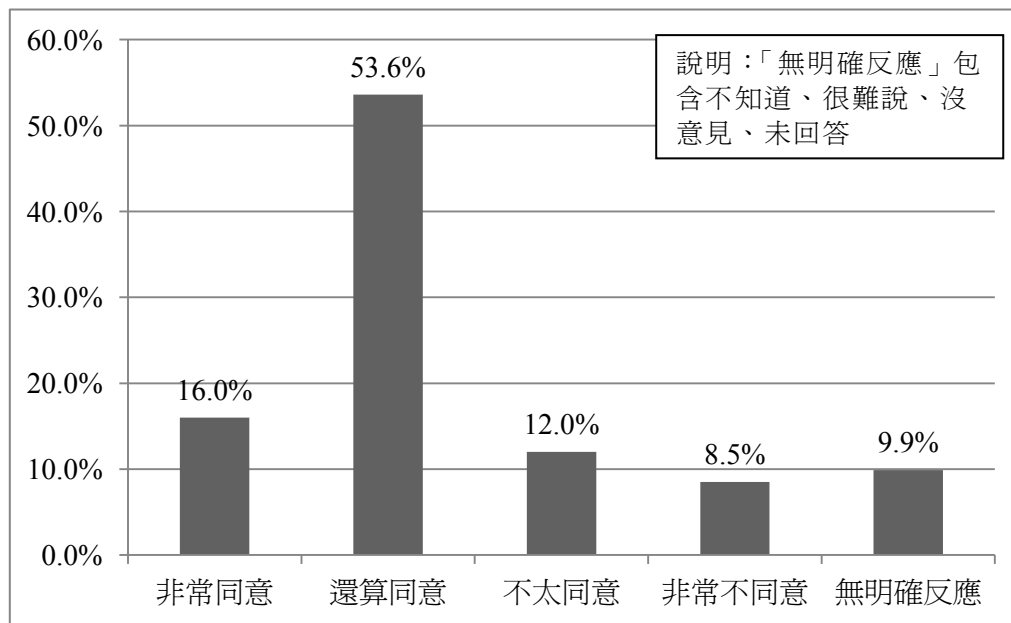


圖 6-3-9、民眾對「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」作法之同意度（%）

資料整理：本研究整理

表 6-3-18、民眾對「未來兵役制度調整方向」的看法-交叉分析表

	如果未來的兵役制度調整為：軍隊裡都是志願役，而義務役男可以選擇服4個月的軍事訓練、服7個月的社會替代役，或是服2年的研發替代役。請問您同不同意這樣的作法？								
	同意(%)			不同意(%)			無明確反應(%)	樣本數	百分比(%)
	合計	非常同意	還算同意	合計	不太同意	非常不同意			
<b>居住區域</b>									
北北基	<b>70.2</b>	14.7	55.5	<b>21.9</b>	15.0	6.9	7.9	335	30.4
桃竹苗	<b>65.5</b>	17.4	48.1	<b>23.8</b>	10.6	13.2	10.7	163	14.8
中彰投	<b>70.9</b>	11.5	59.4	<b>21.2</b>	14.3	6.9	7.9	211	19.1
雲嘉南	<b>75.4</b>	22.6	52.8	<b>13.5</b>	8.1	5.4	11.1	163	14.8
高屏澎	<b>68.4</b>	16.1	52.3	<b>19.4</b>	10.3	9.1	12.2	181	16.4
宜花東	<b>60.4</b>	17.9	42.5	<b>25.6</b>	6.0	19.6	13.8	49	4.4
<b>性別</b>									
男性	<b>66.9</b>	16.9	50.0	<b>26.0</b>	14.3	11.7	7.1	546	49.4
女性	<b>72.2</b>	15.1	57.1	<b>15.1</b>	9.8	5.3	12.7	559	50.6
<b>年齡別***</b>									
20-29歲	<b>79.3</b>	21.0	58.3	<b>17.0</b>	8.6	8.4	3.7	193	17.5
30-39歲	<b>70.1</b>	12.5	57.6	<b>26.7</b>	14.0	12.7	3.2	233	21.1
40-49歲	<b>81.0</b>	20.3	60.7	<b>17.7</b>	9.7	8.0	1.2	219	19.9
50-59歲	<b>67.9</b>	17.5	50.4	<b>20.4</b>	12.2	8.2	11.6	212	19.2
60歲及以上	<b>53.1</b>	10.4	42.7	<b>20.0</b>	14.7	5.3	26.9	246	22.3
<b>教育程度***</b>									
小學及以下	<b>51.5</b>	10.7	40.8	<b>13.1</b>	10.2	2.9	35.4	185	16.8
國初中	<b>66.2</b>	7.8	58.4	<b>25.3</b>	13.1	12.2	8.4	149	13.5
高中職	<b>77.9</b>	15.8	62.1	<b>17.2</b>	10.4	6.8	4.9	316	28.7
專科	<b>73.8</b>	19.6	54.2	<b>23.5</b>	15.8	7.7	2.6	140	12.7
大學及以上	<b>72.0</b>	21.8	50.2	<b>24.7</b>	12.5	12.2	3.3	311	28.3
<b>職業***</b>									
軍公教	<b>64.8</b>	9.8	55.0	<b>30.3</b>	17.2	13.1	4.9	72	6.5
白領	<b>79.0</b>	20.2	58.8	<b>18.1</b>	8.8	9.3	2.8	295	26.8
勞動者	<b>73.6</b>	15.4	58.2	<b>19.7</b>	12.5	7.2	6.7	165	15.1
自由業及專技人員	<b>57.1</b>	11.5	45.6	<b>35.8</b>	20.6	15.2	7.1	40	3.7

企業家及雇 主	<b>67.6</b>	18.5	49.1	<b>29.8</b>	19.6	10.2	2.6	76	6.9
退休無業	<b>59.8</b>	13.7	46.1	<b>22.6</b>	12.3	10.3	17.6	177	16.1
家管及學生	<b>67.9</b>	15.3	52.6	<b>14.5</b>	9.7	4.8	17.7	274	24.9
有無服過兵役									
***									
有	<b>65.5</b>	15.0	50.5	<b>27.5</b>	14.7	12.8	7.0	499	45.2
沒有	<b>72.9</b>	16.8	56.1	<b>14.7</b>	9.8	4.9	12.3	606	54.8
<b>整體</b>	<b>69.6</b>	<b>16.0</b>	<b>53.6</b>	<b>20.5</b>	<b>12.0</b>	<b>8.5</b>	<b>9.9</b>	<b>1105</b>	<b>100.0</b>

1. 卡方檢定之顯著水準以「\*\*\*」表示p-value < 0.001。此外，本表是將「非常同意」及「還算同意」合併為「同意」，「非常不同意」及「不太同意」合併為「不同意」，據此進行卡方檢定。

2. 各類別比率是否偏高，係以是否超出抽樣誤差範圍（本題為±2.95）為判斷依據，並在表格中以色塊標示。此外未達顯著差異與樣本個數低於30之類別，為避免過度推論，故不列入比較。

3. 「無明確反應」包含：不知道、很難說、沒意見、未回答。

資料來源：本研究整理

表 6-3-19、民眾不同意未來兵役制度之調整作法的主要原因

請問您不同意的最主要原因是什麼？（%）【227 位在第 9 題回答不同意的受訪者】	
反對募兵制，應該恢復徵兵制	31.3
既然已經實施募兵了，義務役應該全部取消	19.9
4 個月的軍事訓練太短	12.2
只保留募兵制及軍事訓練，其餘取消	11.0
2 年的研發替代役太長	3.2
7 個月的社會替代役太短	2.0
替代役也需要進行 4 個月的軍事訓練	1.6
7 個月的社會替代役太長	1.5
取消研發替代役	1.5
2 年的研發替代役太短	1.2
取消社會替代役	1.0
募兵制與徵兵制一起實施	0.5
社會替代役及研發替代役太短	0.4
4 個月的軍事訓練太長	0.3
只保留募兵制及研發替代役，其餘取消	0.2
無明確反應	12.2
合計	100.0

資料來源：本研究整理

## 七、電話調查分析結果發現

綜合前之論述，本次調查有以下幾點的調查發現：

### 〈一〉、民眾對目前兵役制度及規劃內容的認知情形

1、有 38.5%受訪者表示知道「我國目前兵役制度的相關實施內容」，61.5%表示不知道。

2、有 54.1%受訪者表示知道「國防部目前在推動募兵制，也就是以後部隊裡的兵全部都是志願役，但是一般義務役役男還是要接受 4 個月的軍事訓練」，45.9%表示不知道。

3、上述兩點之結果看似有矛盾的現象，為明確兩項觀點之間的關係，本研究遂進行交叉分析。經交叉分析後可發現，知道「我國目前的兵役制度分為志願役和義務役，義務役是 1 年，部分役男可選擇服替代役，而替代役又分為一般替代役與研發替代役，一般替代役是 1 年，在政府機關擔任輔助性服務，而研發替代役是 3 年，在一些研究機構或高科技公司擔任研發創新服務」和「國防部目前在推動募兵制，也就是以後部隊裡的兵全部都是志願役，但是一般義務役役男還是要接受 4 個月的軍事訓練」的比例為 26.3%、僅部分清楚的比例為 39.9%；而完全不知道的比例有 33.8%(詳見下表 6-3-20)。清楚過去多元兵役制度的人只有 38.5%，但知道未來將推動募兵制的人則有 54.1%。故整體而言，受訪的民眾對於我國兵役制度有概略認知的程度約達 **67.2%**。這可能是服過兵役、潛在役男加上部分眷屬。

表 6-3-20、民眾對目前兵役制度及規劃內容的認知情形交叉分析表

		國防部目前在推動募兵制，也就是以後部隊裡的兵全部都是志願役，但是一般義務役役男還是要接受 4 個月的軍事訓練。		
		知道	不知道	合計
對目前兵役制度內容的認知情形	知道	291 (26.3%)	134 (12.1)	425(38.5%)
	不知道	307 (27.8%)	373 (33.8%)	680(61.5%)
合計		598 (54.1%)	507 (45.9%)	1105

資料來源：本研究整理；chi-square=57.298，p<0.05。

〈二〉、民眾對目前替代役制度的評價情形

有 50.2%受訪者對我國目前替代役制度的評價是好的，24.2%的評價是不好的，另有 25.6%對此議題無明確反應。

〈三〉、民眾對「實施全募兵後，替代役之存廢問題」的看法

1、有 55.3%受訪者表示同意「實施募兵制後，替代役就應該取消」的說法，30.5%表示不同意，另有 14.2%對此議題無明確反應。

2、有 63.9%受訪者表示同意「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」的說法，26.2%表示不同意，另有 9.9%對此議題無明確反應。

3、上述的結果看似矛盾，這可能受到問題順序以及用語的影響。由於涉及順序先後的問法，當受訪者第一次接受的訊息為募兵制後，替代役就取消(替代役乃依附於徵兵制，因此改為募兵制后里當取消)，但是在下一題收到替代役可以保留讓役男多一項選擇時，改變認知的比例為 33.9%。這群人雖然認同改募兵制後合理上應該取消替代役，但也不反對保留替代役讓役男多一項選擇。不同意取消替代役，而也不同意保留替代役的樣本，可能是其另有想

法、意向不明或偏向凡事反對的人，但此類群只佔 5.8%。再透過交叉分析的結果顯示，不受順序影響的人而有一致見解的人，認為要保留替代役制度的比例為 23.4%(即第一個問題回答不同意，第二個問題回答同意者)；認為應取消替代役的比例為 19.5%(即第一個問題回答同意，第二個問題回答不同意者)，顯見認為應保留替代役制度的比例高於取消的比例。請詳見表 6-3-21。

表 6-3-21、民眾對「實施全募兵後，替代役之存廢問題」交叉分析表

		「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」			
		同意	不同意	無明確反應	合計
「實施募兵制後，替代役應該就取消」	同意	374 (33.88%)	215 (19.47%)	21 (1.90%)	610 (55.25%)
	不同意	258 (23.37%)	64 (5.80%)	14 (1.27%)	336 (30.43%)
	無明確反應	74 (6.70%)	10 (0.91%)	74 (6.70%)	158 (14.31%)
	合計	706 (63.95%)	289 (26.18%)	109 (9.87%)	1104

資料來源：本研究整理； $1.chi-square=477.88598$ ， $p<0.05$ 。

#### 〈四〉、民眾對「替代役之役期調整問題」的看法

1、有 55.7%受訪者表示同意「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」的說法，32.6%表示不同意，另有 11.7%對此議題無明確反應。

2、有 62.6%受訪者表示同意「研發替代役的役期應該調整為 2 年」的說法，26%表示不同意，另有 11.4%對此議題無明確反應。

#### 〈五〉、民眾對「一般替代役之服務內容調整問題」的看法

有 76.2%受訪者表示同意「一般替代役應改為到社會福利或公益機構去服務」的說法，16.1%表示不同意，另有 7.7%對此議題無明確反應。

#### 〈六〉、民眾對「未來兵役制度調整方向」的看法

1、有 69.6%受訪者表示同意「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」的作法，20.5%表示不同意，另有 9.9%對此議題無明確反應。

2、針對表示不同意「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」作法的 227 位受訪者，詢問其不同意的原因，比例最高的前 4 項依序為：(1)「反對募兵制，應該恢復徵兵制」(31.3%)、(2)「既然已經實施募兵了，義務役應該全部取消」(19.9%)、(3)「4 個月的軍事訓練太短」(12.2%)、(4)「只保留募兵制及軍事訓練，其餘取消」(11%)。

#### 八、電話調查結果綜合討論

本研究所委託之電話調查，結果顯示調查樣本皆已符合母體樣本的特徵，顯見調查結果符合推論統計的要求與精神。故本研究綜合上述相關分析發現，針對電話調查的結果提出下列之綜合討論：

〈一〉、整體而言，國人對於兵役制度有概略了解的認知程度約有 67.2%，而認知程度會受到性別、年齡、教育程度、職業、與有無服兵役經驗的差異有有影響。

調查結果顯示，仍有約 61.5%的國內群眾對於目前兵役制度施行的詳細內容，包含義務役、替代役與研發替代役的役期與服役選擇等，其實是不瞭解，透過交叉分析的結果顯示(表 6-3-2)可以發現，有、沒有服役經驗對於兵役制度的內容理解的比例(45.4%)是高於整體的比例的(38.5%)，其中 20-29 歲役齡男子的理解程度為 49.7%；而不瞭解兵役制度內容的比例呈現，女性不瞭解兵役制度的比例最高達到 68.3%，沒有服役經驗的比例也有 67.2%，兩者皆高於整體不瞭解的比例 61.5%。另外也可以從推行募兵制度後(表 6-3-4)，一般役齡男子仍需服 4 個月軍事訓練的了解程度進行觀察，也可發現男性有服役經驗的了解程度最高(52%)，並高於整體的了解程度(54.1%)，其中 20-29 歲役齡男子的理解程度更高達 70.7%；但未服過兵役的男性與整體女性的不理解程度分別為 52.4%與 52.5%，皆高於整體的表現(45.9%)。



故本研究認為，有、無服役經驗對於現行的兵役制度瞭解的程度是比較高的，這與本身需要服兵役義務應有很大的關聯性。而不需服役的男性或女性顯然對於兵役制度的議題關心程度略顯不足。

〈二〉、整體而言，國人對於現行替代役制度的評價傾向於好的感受。顯見替代役制度的執行應該具有這個制度的正面價值與意義。

〈三〉、役齡男子認為實施募兵制度後，不認同應該取消替代役制度；並且認為在施行募兵制度後應該保留替代役制度，以提供較多元的服役選項。

經交叉分析的結果顯示，施行募兵制制度之後，役齡男子並不認同應該取消替代役制度(表 6-3-8)，不同意比例為 49.7%，並且高於整體的不同意比例(30.5%)；並且高度同意執行募兵制度後(表 6-3-10)，役男依法須服 4 個月軍事訓練，也應該保留替代役制度的比例為 74.0%，高於整體的認同比例(63.9%)。顯見，役齡男子認為，面對兵役制度的改變，還是希望保有較多元的選擇方案。若排除較不一致選擇的類群，認為要保留替代役制度的比例為 23.4；認為應取消替代役的比例為 19.5%，顯見同意保留替代役制度的比例高於取消的比例。

但值得注意的是本研究也發現，服役後的男子對於取消替代役制度的同意程度明顯高於整體的意見，此外也傾向於不應該保留替代役制度。儘管過去國人對於替代役制度抱持肯定的態度，但服役完畢的男子多傾向於不好與不同意的觀感。

〈四〉、國人普遍認同，未來替代役制度調整為僅服務於社會福利或公益部門，而不再分配到政府部門服務。

分析結果發現，未來如保留替代役制度(表 6-3-15)，國人普遍同意可將替代役的服役範圍縮減為到社會福利或公益機構服役的同意度為 76.2%，而值得注意的是，不僅只是役齡男子高度認同這項看法(79.2%)，已服役的男子也認同這樣的觀點，同意的程度達到 73.1%。顯見，從替代役男的供給面(役齡男子)與社會觀感(社會大眾)皆認為替代役可以有別於以往的制度設計，可將其服役的範圍與服務的對象更聚焦於社會福利與公益團體。

〈五〉、替代役役期的設計，可傾向於一般替代役設計為 7 個月，研發替代役設計為 2 年。

調查結果顯示，如將來欲保留與執行替代役制度(表 6-3-17)，役齡男子(20~29 歲)對於將替代役役期設計為一般替代役為 7 個月、研發替代役為 2 年的想法，持同意的態度呈現約為 79.3%，高於整體同意度 69.6%。而這樣的結果也呼應了歐洲在施行社會役制度時，基於兵役公平性考量，社會役役期約為一般義務役的 1.5 倍左右。未來如保留替代役，替代役的役期設計也符合這樣的比例原則。

基於以上的調查結果呈現，本研究認為除應考量社會大眾的觀感與看法外，替代役的執行成效與否也需考量供給面的態度與意願，本次電話調查結果看似部分的結果呈現矛盾，但單就役齡男子的意願而言，募兵制度執行後，除了 4 個月的軍事訓練外，若能保留替代役制度是役齡男子所樂見的政策方針。這樣的結果顯示，役男供給面的意見與觀點而言是有一致性的。而未來替代役若能朝向設計服務範圍僅提供給社會福利或公益團體申請運用，國人是持同意的觀點與看法，這樣的結果也顯見，未來如要保留執行替代役制度，替代役的服務範圍應該有所變革，而朝向社會福利與公益團體的服務概念，是被社會大眾所認同的。

## 第七章 研究發現與建議

### 第一節 綜合發現

#### 一、歐洲社會役重要經驗彙整

綜合德國與法國及其他國家在經歷徵兵制度轉募兵制度時，募兵制度不同，德、法全募兵，我國仍實施徵募併行，未來現役全募兵，役男需接受四個月軍事訓練後納入後備，因此顯著不同；亦可發現社會役的變革歷程，就制度面設計而言，社會役乃屬役男基於「因良心拒服兵役」所衍伸之替代兵役制度，其工作內容則聚焦於社會服務工作；其次，本研究發現基於國情的不同，在歐洲社會民眾願意投入社會服務工作的意願較高，公民參與社會服務工作非常平常，同時也有提供基本薪資，對於推動自願服務工作有所助益，社會役所遺留下來的工作也得以順利轉移承接。最後，法國有設計充分的時間協助社會役制度轉型並取消，而德國轉換過程只有約略半年的時間，轉換時間不足。相關之經驗學習，彙整如下 5 點提供參考：

#### 〈一〉、取消社會役國家實施全募兵之制度與我國不同

德、法確實實施全募兵暫停徵兵，因此依附於徵兵制度的社會役必須停止，我國仍屬於徵兵募兵併行之國家，現役人員以募兵方式獲得，83 年 1 月 1 日以後出生所徵集役男需接受 4 個月軍事訓練後納入後備，因此相較下，我國替代役尚有續存依附於徵兵制度之空間，與歐洲取消社會役國家顯著不同。

#### 〈二〉歐洲社會役之工作內容與負責之機構

歐洲社會役之義務役男子主要基於「因良心拒服兵役」，役男得以選擇在非軍事任務進行服務工作。社會役役男的工作內容主要在公益機構從事社會服務工作。平時工作的內容包含：擔任護理援助和關懷服務、兒少服務、重度殘疾護理服務、機動社會支援服務、救護車和

救援服務活動等人道的公私立機構內服務。在戰時的工作內容可能包含：擔任涉及公共利益與捍衛國家利益之任務，如營救平民或軍人之任務，儘管這些任務可能有危險，但役男不得予以拒絕而必須接受。社會役期的設計，平均而言約為一般役期的 1.5 倍至 2 倍。而歐洲各國皆有專司社會福利的部門，負責該國的社會福利工作，以德、法兩國為例：德國設有聯邦家庭和公民責任辦公室；法國則設有社會事務部 (Ministry of Social Affairs)。荷蘭有「聯邦社會事務及就業部」之「社會局」負責認定程序。

### 〈三〉、歐洲取消社會役後多由志願服務者取代社會服務工作

歐洲國家從徵兵制轉募兵制度後，其社會役之轉換過程，主要以志願服務作為取代，而志願服務並非無償志工，主要以獨特的公民參與、承諾服務及福利設計之方式，以志願服務者的投入，輔以有償制度的設計，藉以減緩取消社會役後的衝擊。故本研究認為，這樣制度的轉換是歐洲社會役得以順利轉型之關鍵成功要素。

### 〈四〉、設計配套措施與足夠的轉換時間設計，可有效減低取消社會役之衝擊與困境

本研究發現，德國在取消的社會役的過程中，受限於沒有足夠時間因應，導致轉型過程中產生些許影響，包含了國防事務因轉換時間不足，產生對國防事務的轉換流程及募兵成效上衝擊。反觀法國，因為有配套的措施法案輔以協助執行，並且透過 2 年的時間過度轉換以減緩衝擊，再加上原本的社會役人數比例本來就不高的條件要素，使得法國得以順利的將社會役的工作轉換為由自願服務者擔任。故本研究認為，未來如果想要停止替代役制度，設計一套配套措施與充裕的轉換時間設計，將可以減緩衝擊與問題的產生。

### 〈五〉、歐洲國家保留社會役維持徵兵的作法借鏡

本研究發現，並非所有歐洲的國家都採取募兵制度並取消社會役，例如奧地利、瑞士都在 2013 年既進行全民公投，奧地利 2013 年 1 月也經過全民公投後，基於尊重人民考量後，採取相關措施作為：如保持國家中立、徵召豐沛兵力可協助應變氣候災害之救援、對社會役的

需要及不願償付募兵與志願青年之額外成本，保留徵兵制度不實施募兵制度，也因此社會役制度得以續存。接著，瑞士也在 2013 年 9 月進行廢除徵兵制之公投，這是近 25 年來的第三次廢除徵兵公投，本次有高達 70% 之人民反對廢除徵兵制度，原因是希望能確保瑞士為中立國家，該國因徵兵制度未廢除，社會役制度仍保留，這是奧地利、瑞士與歐洲其他國家所不同的之處。由此可證並非所有的歐洲國家皆全然採取募兵制度並廢除社會役。

## 二、我國替代役制度的現況評價分析

### 〈一〉、專家學者的綜合觀點

#### 1、替代役制度之正面評價

##### 〈1〉、替代役制度是一種良好的服務歷練

服替代役役男認為，可以透過替代役服役過程，學習服務社會、增加團體互動與行政歷練經驗等。

##### 〈2〉、可以持續專業學習，並且即早與社會工作接軌

本研究發現，替代役男認為服替代役的過程可以有效地透過服役的過程及早與社會接軌，在未進入社會工作前做好銜接訓練。

##### 〈3〉、一般替代役男可以協助目前政府機關人力不足的困境

儘管一般替代役男依法僅能從事輔助性任務的工作，但對於現階段的政府機關而言，普遍存在人力不足的困境，替代役男的人力資源投入，的確可以減輕目前政府機關人力資源不足的壓力困境。

##### 〈4〉、一般替代役男可以有效發揮專業互補的效用

對於進用一般替代役的民間企業或單位而言，替代役男可以有效的發揮其專長所學，可以達到專業職能上的互補效果，例如，協助 IT 的運用、擔任安全防護的工作等，使得原進用單位的工作效果得以發揮與彰顯。

##### 〈5〉、研發替代役效益頗受佳評

本研究發現，研發替代役男對於進用的企業單位所產生的效益頗受好評，回顧分析發現，研發替代役男不管在專利的提出，或是研發效益的產生都有很好的評價。

## 2、替代役制度之負面評價

〈1〉、服兵役是國民應盡的義務，不應該有太多替代選項。

〈2〉、替代役是政府的廉價人力，其目的在於消化員額：部分參與座談學者認為，替代役所創造的產值低，政府任用一般替代役、企業進用研發替代役就不招募人員，政府美其名為精簡，實質上似乎以替代役替代廉價人力。此外，也有部分的反對意見在認為是為了消化替代役男員額，增加政府機關需求。再者，輔助之工作性質與兵役相較下，明顯欠缺責任擔負。

〈3〉、替代役之管理鬆散：需用單位管理鬆散，部分單位因工作需求性不強，致對人力管理鬆散。

〈4〉、替代役之人力運用應精算需求：本研究彙整相關專家意見發現認為，替代役在政府機關送公文、倒垃圾做行政庶務，似乎有違設立替代役之精神。應精算政府、偏鄉地區或社會救助協助真正需求職缺，就這些職缺始開放申請，讓真正想為國家社會服務者去申請。

〈5〉、政府資源不應獨厚特定私人企業：研發替代役屬於役男服役的一環，但卻為企業謀私人福利。故有部分的意見認為，該是市場的機制，就應該回歸市場機制。

## 〈二〉、電話調查的現況分析

1、有 50.2%受訪者對我國目前替代役制度的評價是好的，24.2%的評價是不好的，另有 25.6%對此議題無明確反應。

2、有 55.3%受訪者表示同意「實施募兵制後，替代役就應該取消」的說法，30.5%表示不同意，另有 14.2%對此議題無明確反應。

3、有 63.9%受訪者表示同意「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」的說法，26.2%表示不同意，另有 9.9%對此議題無明確反應。

經交叉分析後可發現認為應保留替代役制度的比例仍高於取消的比例。

4、有 55.7%受訪者表示同意「一般替代役的役期應該調整為 7 個月」的說法，32.6%表示不同意，另有 11.7%對此議題無明確反應。

5、有 62.6%受訪者表示同意「研發替代役的役期應該調整為 2 年」的說法，26%表示不同意，另有 11.4%對此議題無明確反應。

6、有 76.2%受訪者表示同意「一般替代役應改為到社會福利或公益機構去服務」的說法，16.1%表示不同意，另有 7.7%對此議題無明確反應。

7、有 69.6%受訪者表示同意「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」的作法，20.5%表示不同意，另有 9.9%對此議題無明確反應。

不同意「未來兵役制度調整為全募兵制，義務役男可選擇服軍事訓練、社會替代役，或是研發替代役」作法的 227 位受訪者，詢問其不同意的原因，比例最高的前 4 項依序為：A.「反對募兵制，應該恢復徵兵制」(31.3%)、B.「既然已經實施募兵了，義務役應該全部取消」(19.9%)、C.「4 個月的軍事訓練太短」(12.2%)、D.「只保留募兵制及軍事訓練，其餘取消」(11%)。

### 〈三〉、綜合分析發現

1、國內民眾對於現行兵役制度內容並未充分了解。特別是未服役的男性與整體女性理解兵役制度內容明顯低於有服役經驗的男性

2、整體而言，國人對於現行替代役制度的評價傾向於好的感受

3、顯見替代役制度的執行應該具有這個制度的社會正面價值與意義。役齡男子認為實施募兵制度後，不認同應該取消替代役制度；並且認為在施行募兵制度後應該保留替代役制度，以提供較多元的服役選項。

4、國人普遍認同，未來替代役制度調整為僅服務於社會福利或公

益部門，而不再分配到政府部門服務

5、替代役役期的設計，可傾向於一般替代役設計為 7 個月，研發替代役設計為 2 年。

### 三、因應募兵制度的執行，替代役可能的變革與影響

#### 〈一〉、替代役方案可能變革的影響

原我國兵役制度有志願役、義務役及替代役，隨著募兵制逐步實施到 105 年年底全部實施，我國兵役制度的役別在募兵部份為志願役；徵兵部份為四個月軍事訓練，役男役期由原來的一年大幅減少為僅需接受四個月軍事訓練。替代役在兵役制度改變下，面臨變革，是取消或如何改變，都與經濟、國防、社會、政治等各層面相關，而衝擊影響為何探討如下：

##### 1、經濟層面影響：

〈1〉、募兵後一般役男役期縮減為四個月，短期對國民生產力有顯著提升影響，但就長期經濟發展而言，紀律而嚴格的軍隊團體生活，可以培養堅忍的處事能力、忠誠愛國信念，維持多久不確定，但可能是帶來經濟發展的基礎之一，未來役期變短或者沒有軍事訓練，對經濟發展所帶來的隱性好處可能就消失，其影響難以評估。

〈2〉、研發替代役制度預估每年有約 4,000~5,000 人投入研發創新相關領域。保守估計研發人員每人可創造至少三倍薪資以上的效益。因此研發替代役在服役中對企業之研究、發展、創新極為重要，在我國經濟層面上有顯著貢獻。

##### 2、國防層面影響：

#### 〈1〉、後備戰力

未來實施募兵後後備戰力將與現行制度有相當大的差異，過去後備戰力由服一年兵役及其他志願役退伍後所組成，上述這些成員於退伍後納入後備管理成為後備戰力。未來募兵後，後備人員將由四個月之軍事訓練後退伍的人員擔任，應付未來的戰爭與衝突的後備兵力，



將與現行的一年兵役士兵戰力形成落差。同時服替代役人士無須納入後備管理，因此，替代役的人數多少將影響國防在後備的戰力的多寡。

### 〈2〉、常備戰力

目前所構成的常備戰力來自志願役及義務役，未來募兵後常備戰力完全來自志願役，若募兵成效越低無法達成國家安全需求，替代役制度實施將愈受挑戰。

#### 3、社會層面影響：

〈1〉、對政府機關效能受到影響：政府機關某些單位對於替代役人力需求相當依賴。若取消政府人力供給，將對部分機關有一定的衝擊影響，需尋求替代人力或其他方式如委外等等因應。

〈2〉、對社會安全效能產生影響：若取消社會役人力供給，將對社會安全效能有一定的衝擊影響。

〈3〉、有助於職業銜接：研發替代役、及某些社會替代役具類似專業實習效果，使役男在職業生涯中不因服役中斷，可於服完役期後投入相關領域工作。

#### 4、政治層面衝擊：

〈1〉、有助於社會穩定：替代役在社會安全（社會福利的建設）、經濟安全上的提升帶來社會穩定之成效。

〈2〉、兵役役期公平正義的影響：人民有服兵役的義務，相較於現行制度，未來方案是否有符合社會之公平正義。服兵役之工作性質、所負擔責任、服勤時間與一般替代役有顯著不同，役期差異越小將突顯公平正義問題，然役期愈短服役之貢獻越少、用人單位較無意願。

### 〈二〉、替代役可能變革的方向

變革可行方案評估區分為甲、乙、丙、丁、戊五個，本研究將現況列為甲案，作為方案評估時比較的基礎，後續變革可行方案之替代役人數比例，茲說明如下：

1、乙案為 4 個月軍事訓練役〈取消替代役〉：是全部役男服 4 個

月軍事訓練役，取消一般替代役及研發替代役。

2、丙案為轉服 7 個月替代役：是在 4 個月軍事訓練下，役男可申請轉服目前之替代役在各政府機關擔任輔助性人力。

3、丁案為轉服 7 個月社會替代役：是在 4 個月軍事訓練下，役男可申請轉服社會替代役，擔任社會福利機構之輔助工作。

4、戊案為轉服 24 個月研發替代役：是在 4 個月軍事訓練下，役男可申請轉服 24 個月研發替代役。

### 〈三〉、可行方案評估結果

本研究所設計之 SMARTS 評估法所評估結果，有軍方背景的學者專家對方案之意見由最佳至最差排列為：戊案>甲案>乙案>丁案>丙案，認為研發替代役有變革及保留的必要，是最佳方案，現行的替代役制度次之，未來變革認為取消替代役再次，變革為社會役再次之，將現行一般替代役役期降為 7 個月則認為是最差方案；非軍方背景的學者專家對方案之意見由最佳至最差排列為：戊案>乙案>甲案>丁案>丙案，認為研發替代役有變革及保留的必要，是最佳方案，取消現行的替代役制度次之，現況替代役制度方案再次，都認為應替代役變革後僅縮減役期為最差方案。綜合所有學者專家共同意見，認為保留研發替代役是最佳方案，再者為，取消替代役制度，若要維持一般替代役則以社會役取代之。

## 第二節 政策性建議

歸納前述研究發現，大家認同研發替代役的存在價值。儘管專家的意見與民眾的反應傾向於募兵制度實施後，應該取消一般替代役的觀點，若保留研發替代役而取消一般替代役，制度設計上可能不可行，但本研究也發現，取消一般替代役與繼續施行一般替代役的意見，比例其實在伯仲之間。有鑑未來仍有四個月軍事訓練的要求，而「因良心拒服兵役」與其他因體位及家庭與特殊因素無法服軍事訓練的的義

務的困境仍然存在。考量憲法中兵役義務的精神並非作為政府人力替代，為維持國民應盡義務的公平性，未來在社會服務及經濟創新急需人力資源之投入等等因素，故本研究仍認為，因應募兵制度推動，替代役未來的變革方向應朝向維持的政策方向，但建議做部分的微調，調整為「社會替代役」，並建議役期應設計為 7 個月及調整研發替代役役期為 24 個月。相關研究過程獲得發現與研究建議關聯如表 7-2-1 所示，據此，本研究團隊提出政策建議如下：

表 7-2-1 研究過程獲得發現與研究建議關聯表

研究過程		研究獲得發現	研究建議
德法經驗		1. 社會役精神、實缺、工作內容、專責管理機構。 2. 徵兵暫停志願服務取代社會役作法。 3. 轉換時間及促進志願服務配套減緩衝擊。	回歸制度設計精神、轉換過程配套、管理機構發展、公平正義、公民參與、志工服務意願促進
其他國家經驗		1. 因應國情公投解決徵募兵爭議。 2. 保留社會役原因。	徵募兵爭議發展因應
其他文獻		1. 一般替代役役期變革申請意願。 2. 一般替代役取消之衝擊與因應。 3. 替代役評價。 4. 研發替代役問卷設計。 5. 替代役依賴現況、評估。	減緩衝擊影響轉換過程配套
政策規劃	第一次專座談	1. 變革方向意見。 2. 替代役制度評價。 3. 研發替代役問卷修正意見。	替代役基本訓練時間縮短或方式改變、國防戰力落差、募兵成效未達預期衝擊
	第二次專座談	1. 社會替代役需求與變革方向。 2. 替代役的管理問題與建議。	申請條件
	問卷	研發替代役用人單位與役男現況評估、制度評價、管理、取消衝擊與因應、役期變革申請意願等意見。	研發替代役役期建議
	政策設計	規劃可能變革計四個方案、轉換過程。	申請條件、進用申請、轉換建議、居家條件放寬、增編費用
政策評估	第三次專座談	獲得變革方案意見、衝擊影響、公平正義、轉換過程及配套建議、初步方案評估	修法、配套建議、政府組織再造進程中評鑑組織與員額、工作流程、服役責任性、負擔性、國防部訓量確認與等待服役因應
	專家評估	高度肯定研發替代役續存、取消一般替代役次之、七個月社會替代役及縮減再次、七個月一般替代役再次。	建議保留研發替代役、一般替代役變革為社會替代役
	電話調查	民眾近七成支持變革社會替代役、公平正義、不同意之意見	建議保留研發替代役、一般替代役變革為社會替代役

資料來源：本研究整理

## 一、短程的建議

〈一〉、建議將替代役的制度設計，回歸社會役的設計宗旨，以憲法兵役的精神、保護「因良心拒服兵役」轉為社會服務初衷、在維持四個月軍事訓練與其他因體位及家庭與特殊因素無法履行四個月軍事訓練役男之間的公平性，將一般替代役轉型為「社會替代役」制度。

本研究認為，替代役制度應回歸替代役的設計精神並考量憲法兵役的精神並非為政府人力替代途徑、「因良心拒服兵役」人士的權益，及為國盡忠轉為促進社會公益的原旨。未來實施募兵制後應縮減替代役規模，並建議轉型為役男可服 4 個月軍事訓練、7 個月的社會替代役或 24 個月的研發替代役。方可提升我國兵役制度在軍事安全、社會安全與經濟安全的價值呈現。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：衛生福利部及相關機關)

### 〈二〉、配套建議

1、建議可採取逐漸縮減與分配的方式，逐年增加社會替代役人數，並逐漸減少其他替代役的人數。

可利用從現在開始到 82 年次以前役男消耗完畢（約民國 109 年）這段時間採漸進式調整，逐年增加社會役人數並減少其他替代役人數。主管機關可依替代役實施條例部分修正草案之建議，「替代役類別實施順序及人數，由主管機關擬訂，報請行政院核定」。依據 100 年專案研究若沒有替代役除少數機關外對各機關影響不大，漸進式調整可給各機關調節時間，對於高度依賴替代役的少數機關，政府應該透過編列正式編制員額或採約聘或外包方式因應。(主辦單位：內政部役政署、機關員額及工作職掌之主辦單位行政院人事行政總處；協辦單位：衛生福利部、國防部及相關需用機關)

2、甄選進用申請：現行社會役甄選進用申請方式經服勤單位提報需求、需用機關彙報主管機關、役男申請、訓練、甄選、需用機關專業訓練、服勤單位撥接及安排服勤等程序，建議仍維持現行作法。

3、建議放寬役男居家住宿的條件，以減緩替代役男服役時可能產

生的住宿問題，但仍需考量各縣市社福機構役男需求員額、縣市可徵役男人數等，以免產生供需失衡，役男無法回鄉服勤，下勤後無法返家住宿之情形；另外建議，未來替代役體位、家庭及其他特殊因素的服役役期基於公平正義的設計原則，建議增修為 7 個月。

許多公益機構並無法容納服社會役役男之住宿，因此建議透過媒合申請機制，讓社會役役男能在居家附近貢獻所長，培養社區意識。另外在偏鄉、離島地區的機構，受限役男無法返家，建議仍保留現行住宿作法。因家庭因素、替代役體位役男及其他特殊因素，役期變更申請服替代役役期建議修訂為 7 個月，以符公平正義。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：衛生福利部)

4、經費編列：因應 7 個月的役期設計，未來應該增編相關的費用，以因應役期增加後的費用支出，本研究建議依社會役員額最少應編列新台幣 6,500 萬，最多編列 6 億 5 千萬。

未來替代役男服役役期建議修正為 7 個月，將會比服軍事訓練的役男多出 3 個月的維持費用。本研究建議，未來應該編列相關費用以因應役期增加所需之費用，增加之費用編列基礎為，每位役男本俸(以一兵本俸計算之，薪資為\$6,570)，主副食費(依規定編列為\$3,815)、住宿津貼(每位每月\$4,000)計算之，每月新增加的費用為\$14,385，3 個月役期每位役男增加\$43,155。估計服役之人數，本研究以過去一般替代役每年的申請人數約為 15,000 人計算，最高須預先編列約 6 億 5 千萬費用因應、而最低人數需求則以社會役申請的人數每年約 1,500 人次計算，估計編列 6,500 萬費用。有鑑於每年的需用人數申請員額可由行政院核定，故提出一個最可能的估計區間提供主管機關參考運用。(主辦單位：內政部役政署)

5、替代役役男的訓練時間建議調整，減少成功嶺的基本訓練時間，或直接交由用人單位做專長銜接訓練。

因為替代役役期縮短，而且替代役也不會納入後備管理，建議役男不需接受成功嶺基礎訓練或盡可能縮短，直接由用人單位進行相關訓練後進行社會役服務。目前需要在成功嶺進行基本訓練，主要為解決成功嶺訓練時相關服裝套量、發放問題，建議採委外服裝供應站製領以減少影響；法令宣導課程問題，建議採網路教學及認證方式，以減少用人單位負擔。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：相關需用

機關)

6、提升公民參與、志工服務意願，疏緩減少人力供給衝擊。

未來若推動替代役轉換為社會替代役，政府機關人力勢必遭遇供給減少問題，歐洲國家向來具有高度意願的公民參與、志工服務，其專責部門與促進方式，值得我國汲取，以減少政府機關人力供應減少衝擊。

(主辦單位：衛生福利部；協辦單位：相關需用機關)

## 二、中長程的建議

〈一〉、本研究所建議之執行方案未來將涉及許多需要修的部分，其中，包含約 22 條「替代役直接相關行政規則」與約 68 條的替代役相關之行政法規；另未來須針對「替代役直接相關行政規則」與替代役相關之行政法規進行修法。修法內容涉及廣泛，詳見附錄八整理分析，因屬法務專業，故建議未來需進一步研究分析以因應。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：相關需用機關)

〈二〉、政府組織再造進程中評鑑組織與員額、工作流程：政府不斷透過技術改進與組織變革提昇服務，替代役縮減後必定造成依賴需求高之單位人力供給影響嚴重，需檢討人力、經費或服務技術精進以因應。(主辦單位：研究發展考核委員會、行政院人事行政總處、內政部役政署；協辦單位：相關需用機關、行政院主計處)

〈三〉、保持服役的責任性、負擔性：兵役制度雖不是解決經濟問題主要途徑，但可培養堅忍的處事能力、忠誠愛國信念，對經濟發展可帶來隱性好處，未來推行制度須不斷保持服役的責任性、負擔性，確保服役隱性好處不減。(主辦單位：內政部役政署；協辦單位：相關需用機關)

〈四〉、軍事訓練訓量確認與後備戰力落差因應：後備戰力未來由完成四個月之軍事訓練後役男負擔，與現行服一年兵役的義務役士兵相較，戰力形成落差。因為後備軍人軍事能力降低，未來後備戰力的運用與需求人力多少，皆須進一步分析確定。國內役男人數可以預測，雖有部分人力轉服替代役，然每年訓量仍然龐大，同時需求也可能會集中在某些時段如暑假期間，對於募兵後國軍人力與資源已經嚴重不足的

#### 全募兵後替代役變革方向之研究

狀況下，四個月的軍事訓練除了對常備國軍人力負擔外也會衍生訓量夠不夠、役男是否等待服役等問題，國防部需進一步分析探討四個月之軍事訓練內容與訓量後續問題因應。(主辦單位：國防部、內政部役政署)

〈五〉、國防戰略後備部隊角色檢討：未來後備戰力由四個月的軍事訓練的役男所組成，會減低後備軍事戰力。加上未來戰爭型態改變（戰爭期程短、快速以及台灣無戰略縱深等）以及非傳統安全威脅（災難救援、反恐任務、社會安定等）增加，後備戰力在我國軍事戰略的運用必須重新檢討。若後備部隊角色與任務調整，則需配合調整四個月軍事訓練的內容。(主辦單位：國防部)

〈六〉、募兵成效未達預期衝擊：觀察歐洲國家兵役制度發展，不乏對徵兵存廢問題爭議衍生公投(瑞士、奧地利)，雖然我國與歐洲國家大多國情不同，但徵兵存廢問題爭議並非不存在，未來人口結構改變，隨著募兵成效未達預期勢將不斷被挑起，如何因應，需更進一步的研究確認並提早因應。(主辦單位：國防部)



## 附錄

### 附錄一 第一次專家座談會議紀錄重點摘要

會議日期	103.05.31	會議時間	14:00~17:00
會議地點	淡江大學城區部 D301 室	與會人數	19 人
與會人員	<p>研究團隊：陳勁甫老師、黃一峯老師、研究員賴志宗、莊耀成、研究助理王怡滌</p> <p>專家學者：陳金貴教授、王秉鈞副教授、陳芬苓副教授、陳珠龍教授、羅炳雄教官</p> <p>主管機關：役政署李副署長、卓組長</p> <p>國防部：蔡專門委員</p> <p>研考會：副研究員顧先生</p> <p>一般替代役、研發替代役用人單位代表：台灣積體電路製造股份有限公司吳怡萱小姐、法務部矯正司安全督導組李宜昌專員、工研院張和堅組長、內政部警政署人事室陳金陵科長、營建署人事科鄭煌濱科長、清華大學研究發展處蕭芳玥小姐、新竹科學園區人力資源主管聯誼會會長鍾帛塘先生</p>		
議程	<p>一、主持人介紹</p> <p>二、德、法社會役概況簡報</p> <p>三、議題討論</p> <p>四、綜合討論</p>		
討論題綱	<p>議題一：替代役制度執行後的評價與對國防、社會及經濟等層面衝擊影響為何？</p> <p>議題二：一般替代役、研發替代役若取消後對國防、社會及經濟等層面衝擊影響為何？</p> <p>議題三：你認為替代役是否在募兵制實施後保留或取消？</p>		

	<p>議題四：若保留替代役，變革的可行方案有哪些？變革方案可能役期為何？替代役的變革方案可能衍生的問題或議題有哪些？</p> <p>議題五：研發替代役現況分析與探討之問卷設計討論。</p>
<p>意見重點摘要</p>	
<p>1. 變革議題在廣義的安全層面問題：這個案子要讓我們思考有關全募兵後替代役變革的方向，過去兵役制度在維護傳統的國家安全，未來綜合性的安全不能只看到軍事，有社會層面、更廣義的層面問題都有很迫切的需要。</p> <p>2. 反對替代役：兵役就是兵役，替代役就是替代役，社會役就是社會役，替代役就是讓人民做整個政府廉價的事情，政府、企業(雇用研發替代役)就不徵人，政府美其名為精簡，實質上以替代役作廉價人力，替代役應該取消。政府應該走向自動化以精簡人力。有替代役男人力，可能影響政府無法邁向自動化、資訊化。</p> <p>3. 生育率太低影響募兵嚴重：反對募兵制，募兵將會造成國家很大的問題，從出生率太低看，募兵可能失敗。</p> <p>4. 不可為了不修憲制訂不合宜的役期：國防部按照傳統的訓練方式，四個月在教育訓練上可能無法 Qualify，役期四個月可以滿足國防需要(需要、必要)令人質疑。</p> <p>5. 新思維進行四個月軍事訓練：國防部必須以新思維進行四個月軍事訓練，若還是和以前一樣，可能產出無效的訓練。</p> <p>6. 替代役制度評價：正面意義有公平性，服務社會增加團體互動與行政歷練經驗；負面的有部分單位工作需求性不強，致對人力管理鬆散。</p> <p>7. 國防、社會及經濟等層面衝擊影響：</p> <p>(1)不取消：國防上：替代役人力以社服為主，不具國防戰鬥能力，難直接投入戰鬥；社會經濟：對社會失業人力就業產生排擠效果，降低就業率。</p> <p>(2)取消：對廣義國防人力(非直接投入作戰人力)有影響，但對社會及經濟則形成投入人力資源增加，短期可增加生產能力，提昇產值。</p> <p>8. 替代役變革建議：</p> <p>(1)募兵制成功推動，如期如質實施，且替代役役期過短，六個月以下，則替代役可能走入歷史，因為選擇服訓練役的效應出現而無法存在。</p> <p>(2)若保留：增加替代役役期時間、提昇待遇、選擇實際需求人力單位、</p>	

修改相關法令，並視用人單位成本經濟效益分析後決定役期。因為役期長短，人力獲得與分配，募兵制可能不成功又恢復原役期。

9. 役期短效益低反對替代役：四個月的軍事訓練以及未來的代役役期過短，對國家幫助有限。應停止徵召讓就業機會增加。並建議修憲。另建議募兵透過市場機制增加待遇、改進技術等方面減少衝擊。停止剝削研發替代役男。

10. 待徵召役男問題：避免為了消化員額，增加政府機關需求。

11. 政府需要替代役：總員額法管制下，公務人員無法再增加，可是業務越來越多，替代役擔任輔助工作對政府機關幫助大。

12. 歐洲社會役：由於歐洲社會役要擔任照護工作，負擔大，青年申請意願不高寧可當兵去。

13. 研發替代役對年輕人的幫助：可以延續、畢業後提早接觸專業工作。

14. 募兵制會失敗：募兵制不太會成功，不是錢的問題，是年輕人不願意當兵，要睡得早，起得早，不能打手機，這不是要了他的命嗎？

15. 替代役與軍事訓練役選擇：建議評估到人性心理微妙變化，就年輕人就心態發展變化，有多種可以考量，讓重新設計的選擇及配合政策，可以讓年青人有多重選擇。

16. 替代役是要變得更好：替代役已經不是要不要的問題，而是要讓他變得更好，新的狀況重新規劃，建議如下：

(1)國防部：重新思考四個月軍事訓練能力基礎、內容與方式、後續動員召集規劃。

(2)替代役：重新思考設計替代役(服役年齡、役期、適當篩選機制專業分工、專業生涯發展)

17. 變革階段：先考量設計現形制度未服完替代役人員的問題處理，後續再根據未來總統的意向設計變革。

18. 替代役的社服運用：社工與社服大約 80%是女性，替代役在輔助開車、陪同社工上有幫助。需要陪同受害者派人去法庭出庭或是他需要這個保護兒童，送到這個安置機構，替代役在這個移動的過程中如果可以配合女性的社工人員，其實相對的增加安全。

19. 替代役在政府、企業很重要：部份政府機關成立時恰逢替代役制度推行，由於員額管制因素近半數運用替代役。教育行政的工作跟偏遠山區師資缺乏的地區，對替代役相當需要。企業對研發替代役相當依賴，是公司流動少的中層人力。

20. 研發替代役：是由工業訓儲役 96 年移轉到內政部，將名字改成研發替代役，初期實施人數大概在 3 千人左右，到今年已經達到 5 千人，預

計明年可以達到 7 千人。

21. 產業訓儲替代役制度規劃：因應替代役變革(可能取消)，已於今年 5 月 16 日，獲行政院秘書處回覆：貴部函報產業訓儲替代役制度規劃草案，原則支持產業訓儲替代役制度之推動，並依照本院有關機關之意見再行研議。

22. 制度轉換：配合募兵，替代役在初期募兵階段，扮演一個很重要的角色，扮演徵兵制轉換到募兵制，在轉換的過程當中讓他轉換得很順利，82 年 12 月 31 日前出生應該當兵若未當，一律服替代役，去年統計將近 46 萬人，估計替代役要推到 109 年才能結束。高峰期是 103 是 6 萬餘人，104 年差不多，到了 104 年以後緩緩下降，但是在推動當中，服替代役有四種人，第一個：是替代役體位要服替代役，這個問題我們已主動報院，院已在 2 個月(四月)前已核定，83 年次的替代役體位的一律退伍，但是 83 年次以後的，宗教因素的，83 年次以後的就去服補充兵，是常備體位的要服四個月的軍事訓練役，宗教因素的不接受四個月的軍事訓練，最後的指示是由役政署來負責，就是宗教因素的來服替代役的 100 人以內。

23. 未來替代役訓練：他們不用接受成功嶺訓練，直接去社福單位去服務，直接去做社會福利的事情，受社服單位訓練。83 年 1 月 1 日以後的替代役體位一律服 12 天的補充兵。

24. 公平正義：替代役、義務役兵亦應拿最低工資。

25. 103 到 104 年募兵制的狀況：103 年起，國防部就不再有義務役的常備兵入伍，也就是說在 102 年底義務役的常備兵就執行完，12 月底跨到元月初不再徵集，因為義務役役期一年，跨到 103 年義務役就全部退伍，之後到 104 年，國防部就不再有義務役的常備兵。

26. 替代役人數統計：102 年行政院核定是 3 萬，103 年行政院核定一般替代役是 550200 人，研發替代役是 7000 位，總共是 62200 人，一般替代役的備役列管的人數以現在來講，大概是廿幾萬，研發替代役總體用人單位的家數是 1280 家公司，目前還有役男在公司服務的有 758 家，現在現役的總人數有 10464 人，到目前為止，現役的與退役的總人數 1 萬 5 千多人。

27. 既定的政策：替代役、募兵，既定的政策，不管募兵成效如何，內政部是兵役的頭，推動，國防部大力支持，我們才能夠順遂，當然募兵制要靠內政部推動替代役進行互補的作用。

28. 高素質研發替代役人力需求：

(1) 成為中長期優質人力主要來源、建議役期修正為 2 年以上：研發替

代役人員特別在公司是高素質、中長期人力，是比市場召募的更優質，這些人力沒有受企業文化影響，好處是沒有背景負擔。因又有役期限制，大多堅忍付出。企業往往在役男投入近一年時間訓練有關研發工作所需的能力，若役期少於2年，多數企業廠商認為無申請意願，役男多數在役期結束後有很高的意願留任，是穩定的研發人力來源。

(2)留任率高、對役男生涯延續有助益：公司經常給予升遷擔任中階領導幹部，對研發替代役役男而言，此制度對其生涯職業發展有延續性，不會因為服兵役而使專業生疏，另一方面對企業的研究、發展、創新也有顯著的貢獻。

全募兵後替代役變革方向之研究

附錄二 第二次專家座談會議紀錄重點摘要

會議日期	103.07.26	會議時間	14:00~17:00
會議地點	台北市大安區新生南路三段30號201室(公務人力發展中心)	與會人數	12人
與會人員	<p>研究團隊：陳勁甫 老師、研究員賴志宗、莊耀成            專家學者：財團法人台灣盲人重建院北部總院吳翊羣先生、香園紀念教養院林德樹先生、內政部新竹少年之家洪淑媛小姐、財團法人伊甸社會福利基金會陳勝宏先生、大同育幼院長黃劍峯先生、財團法人臺灣基督長老教會雙連教會雙連安養中心蔡芳文執行長、財團法人老五老基金會鄧佩真小姐            社會役承辦單位：社會司北部綜合規劃科黃鼎馨科長            研考會：副研究員顧先生</p>		
議程	<p>一、主持人介紹            二、專案介紹            三、議題討論            四、綜合討論</p>		
討論題綱	<p>議題一：請問您對替代役制度的經驗與評價為何？            議題二：假設未來可以有六個月的社會役可在社會福利機構服務？您認為是否有此需求？            議題三：你認為哪些性質之工作適合分配給社會役人員？原因為何？社會役應如何設計與調整才可以發揮更大的功效(例如社會役役男役期、哪些學經歷或專長優先進用、篩選機制、工作內容、工作時間、管理方式、訓練時間與內容、權利義務、薪酬或零用金、證照、可能的生涯發展..等等)？</p>		
意見重點摘要			
<p>1. 受限擔任輔助性任務：一般替代役，受限於法令的規定僅能從事輔助性任務，部份單位的替代役男必須集中住宿管理，其實與軍隊的生活並</p>			

沒有差異。

2. 媒合專業背景、承諾降低人員素質差異：而人員的素質良莠不齊差異頗大，部份替代役男的背景特殊，管理上容易產生困擾。社福單位若能透過用人單位的媒合專業背景，可減少役男數餒頭心態。

3. 人力短缺、彌補人力不足：一般替代役的確可以解決目前公務機關人力不足的情況，未來要是沒有這些人力可供應用，的確會產生一些人力不足的壓力。

4. 社會服務正面評價：綜合與談的專家學者的意見後發現，對於投入社會司相關的替代役之役男，對其服役的評價多傾向於高度肯定的意見。儘管依法替代役男只能從事輔助性任務的工作，但對於現階段政府人力朝向精簡的方向發展，有替代役男的輔助幫忙對真的是很有助益。

5. 專業背景要求、心理系、資訊管理、資訊科技、後勤等工作者需求：就社會司相關替代役役男的專業背景要求，與會的專家學者與需用機關皆認為，替代役男無須具備社服背景，主要的考量是社會服務工作是高度專業的工作，但在從事社服的工作過程中極度需要高度的人員投入，以協助專業的社福工作者完成相關任務。而替代役男的投入，剛好可以協助完成這項工作。此外，社服工作也極度需要不同背景的人投入服務，例如：心理系、資訊管理、資訊科技、後勤等工作者的投入，因為社服工作者並不具備這些專業能力，過往在完成工作的過程通常都會有所受限，因此有這樣背景的替代役加入，可以更完善的做好社會服務工作。

6. 役期建議少要 7-8 個月：有關於替代役男的服役期時間建議，與會的專家學者們皆認為，如果一期可以長一點是很好的，不過如果是過去的調查研究結果顯示，6 個月的時間其實有點短，因為受完訓後之後大概只剩下 5 個月的時間可以運用，覺得時間太短了。因此有專家學者認為可以的話至少要 7-8 個月，會比較好的役期時間設計。

7. 管理問題 14%(7 個役男中有一位)不適任：進用替代役男在管理上可能遇見管理上的議題，與會學者專家多數認為替代役男的住宿管理問題與管教問題，是在進用替代役男的過程裡常常會遇上的難題。現階段的作法是運用管理幹部進行管理工作(學長帶學弟)。如果遇上替代役男的適任問題，目前主管機關對於法令的解釋並不一致，但依法還是有一些懲處的方式，例如：罰勤與罰站，但在執行上仍然有一些困難，主要在於需用機關並非是公權力的代表。較嚴重的程度發生時，只能將役男退回受訓單位再回訓。但一般而言，替代役男發生不是任的情況大約為 14%(7 個役男中有一位不適任)。



8. 社會役比照研發替代役：對於一般替代役的未來規劃，與會的專家學者中建言，希望可以比照研發替代役的進用方式，是不是也設計一個類似的制度，讓役期時間長一點，並將役期的設計區分為 2 個階段：第一個階段由役政署管理分配運用；第二個階段則交由運用機關依勞基法進行運用。

9. 社會役專業實習制度：而與會的專家也提出另外一個觀點看法，是不是可以把現階段的替代役制度轉型為協助役男進入社會工作前的類似專業實習制度，一則可以滿足未來短役期設計的替代役制度，再者也可以透過這樣專長訓練的提供，作為役男進入社會工作前的銜接訓練，讓役男可以更快速地與社會接軌。

10. 上下班減少管理問題：過去替代役的運用已有評鑑制度，未來希望可以維持這樣的評鑑制度。此外，因應募兵制度，將會有大量的替代役男投入服役，未來住宿問題勢必成為一個極需要重視的問題，故建議未來替代役服役過程中，逐步開放居家住宿的方式，採用上下班制度的方式進行管理運用。

附錄三 第三次專家座談會議紀錄重點摘要

會議日期	103.10.18	會議時間	14:00~17:00
會議地點	台北市議會 五樓 第一會議室	與會人數	15人
與會人員	研究團隊：陳勁甫 老師、研究員莊耀成、研究助理王怡滢 專家學者：李前役政署副署長忠敬先生、帥前立法委員化民先生、翁明賢教授、韓毓傑副教授、羅炳雄教官、孫本初老師、宋筱元老師 主管單位：役政署卓煥新組長 國防部：蔡營生專門委員 執行單位：台北市兵役局朱亞虎局長 研考會：林嘉琪科長、副研究員顧尚潔先生		
議程	一、主持人介紹 二、全募兵後替代役變革可行方案說明簡報 三、議題討論 四、綜合討論		
討論題綱	議題一：變革方案討論 議題二：一般替代役變革方案配套及步驟(含修法) 議題三：研發替代役變革方案配套及步驟(含修法) 專家評估問卷填寫		
意見重點摘要			
1. 變革方案討論：今天我們最主要議題是替代役變革，是一個研究、想法發現以及最後政策性的建議！變革方案，請專家能夠在各方面給我們提供一個不同的角度，給我們大力的指正批評，能夠讓我們這個案子能夠更加的周延。 (1)研究團隊建議役期說明：7個月是我們研究團隊建議的！83年1月1日以後出生的役男需服4個月的軍事訓練，可行方案中，可以選擇服4個月的軍事訓練，或是選擇服替代役，幾個月你是願意接受的，那我們上次研究的是大概6個月，那因此我們建議7個月，因為多1個月可			

以讓他們做職前訓練、銜接、其他工作才不會造成一些空窗期，所以我們建議以後募兵制的話，這個四個月軍事訓練已經修法過了！那現在的役男 11%可以去服這個社會替代役，這個 11%是以現況進三年平均人數。

(2)現況：非募兵制就現況而言，98~101 年間每年約有 16 萬男性，可徵得役男平均約 118,000 (約佔 74%)(國防報告書，100)，約 11%服一般替代役(一年)，約 2%服研發替代役(三年)，為了使後續評估有基礎，讓評估者可以瞭解變革執行的可行概況，本研究將後續變革可行方案之替代役人數比例，暫以近三年現況平均做為評估數量，作為評估參考數據。

(3)四個月軍事訓練役(取消替代役)：本可行方案是全部役男服四個月軍事訓練役，取消一般替代役及研發替代役。

(4)轉服七個月替代役：本方案執行是在四個月軍事訓練役下，11%役男可申請轉服目前之替代役在各政府機關擔任輔助性人力。

(5)轉服七個月社會替代役：方案執行是在四個月軍事訓練役下，11%役男可申請轉服社會替代役，擔任社會福利機構之輔助工作

(6)轉服二四個月研發替代役：方案執行是在四個月軍事訓練役下，2%役男可申請轉服二四個月研發替代役。

2. 義務兵役期長的好處：長期而言紀律而嚴格的軍隊團體生活，培養堅忍的處事能力、團隊的生活經驗，有 Loyalty(忠誠)，長年來對台灣帶來經濟發展有利。

3. 方案獲取役男比例不確定：就役男的意願申請七個月替代役，相較於四個月軍事訓練辛苦不辛苦，意願會隨著口碑變動難以估計，獲取率是浮動的。

4. 從國防上思考役男應全數服四個月軍事訓練：站在國防的立場，希望全部服四個月，另外將來我們是準備國家需要動員的時候所需，今天這個役，是國民的常識不夠，古時候有繇役、兵役，那是替國家服務的，甚至於去做工的。

5. 年輕人大部分服役喜歡輕鬆、和就業有關：今天我們年輕人對這個替代役是甚麼想法，哪裡比較涼快，就業比較方便的、混的。

6. 替代役的存廢：就是可以思考一下，今天我們在社會上看到的替代

役，並沒有這個軍隊的養成訓練，以前年輕人受過成功嶺的出來，家長也很高興，也有團隊的生活經驗，有一個 Loyalty(忠誠)。

7. 替代役對國民素質未提昇：軍事訓練養成的一個過程，維持多久我們不敢講，但至少他到過成功嶺去了不一樣，現在替代役出來的人是甚麼？對我們國民的素質沒有提升！

8. 替代役是公務機關廉價人力、一般替代役誘因不足：公務機關廉價人力用慣了，派遣工用慣了，是我們今天國家整體的一個問題，所以我們不必為替代役生存而去想這個需求，與役男的願意的一個申請意願，難以掌握。

9. 贊成研發替代役續存：研發替代役是有足夠的誘因和動力動機，這個戎案較可行，因為一般替代役社會大眾對他們印象不好，我們在醫院看到，在社會機構看到的，對他個人來講，對一個國家整體素質來講，都不見得有好處，所以我的意見就是說，不一定要執著為生存而生存，為這個而怎樣。

10. 4 個月的軍事訓練應要求很嚴格：的若募兵制成功的話，那 4 個月的軍事訓練希望要求很嚴格，要不然的話，在戰場上就沒有辦法生存。

11. 國防部容許多少替代役人數，應該給答案：爾後的戰爭，除了募兵制的第一線以外，後備動員最低數據要有多少？如果這個國防部應有規劃精算過，那四個月的軍事訓練，跟這個替代役人數的比例，不能夠違背這個原則，因為兵役法這個寫得很清楚，為了國家安全所需，是最首要的考量，所以這個問題國防部應該要給答案。

12. 四個月軍事訓練對國防需求受質疑：未來作戰終止狀態難以評估，四個月軍事訓練對國防需求受質疑，國防部要花大量成本去維持四個月軍事訓練產生效益倍受考驗。

13. 誘因設計：政府應創造替代役誘因條件，吸引真正熱血青年為國家社會服務。

14. 檢討實需、精簡員額、依員額職缺供役男申請：檢討真正實際需要列為職缺，供替代役男申請，申請條件結合專業能力。

15. 從法律面看變革修法：未來變革須檢討所有相關替代役之法、條例、細則、行政規則、規定，進行必要的修訂。

16. 從憲法兵役精神思考未來變革：依憲法人民有服兵役義務，其精神是人民服役為國家安全，不適宜以兵役制度解決私人企業及經濟問題。

17. 最佳與最糟方案：評估找出最佳與最糟方案，提供政策建議與配套。

18. 役期七個月太長：年輕人認為 6 個月役期是半年，7 個月感覺接近一年，役期差距一個月意願差異很大。

19. 研發替代續存：國家發展主要在研發創新，替代役制度對國家及企業非常重要。
20. 四個月軍事訓練在國防上的運用設計：四個月軍事訓練後人員可滿足戰時非第一線戰鬥所需其他勤務兵力需要。
21. 研發人力回歸市場機制研發替代役取消：應企業面對全球化，研發替代役應取消回歸市場機制謀取人才。
22. 國防部訓練流路問題：國防部訓練流路無法消化 83 年次每年役男。
23. 替代役解決人力缺乏地區問題：部分偏鄉教育、消防、醫療人力、慈善機構就是找不到人，觀光服務的部分也很需要，替代役在這些地區發揮重要地位角色。
24. 軍事訓練是否嚴格影響：四個月軍事訓練精實艱困，則七個月役期可行，反之則不可行。
25. 軍事訓練 4 個月與替代役役期 7 個月差距太長：部份役男可能認為，變革方案中替代役役期相較於四個月的軍事訓練來講太長。
26. 人口結構改變、募兵困難、替代役制度難推動：104 年以後大學就有招生的危機，人口出生率會下降，就最新的推估，109 年我們新生的嬰兒，可能會降到十萬，如果折半男性，只剩五萬人，連募兵制都很讓人擔心，不要說募兵制的底下還要再實施替代役。
27. 83 年次目前未開放轉服一般替代役、未來隨狀況因應 106 年以後實施：現在 83 年次，並沒有開放一般的替代役，如果開放，那是鎖定在這些常備體位，必須接受申請，以專長為優先處理，比如說醫療專長，教育服務專長，還有剛剛談到山林、觀光的部分，還是以專長為優先，來作為一個轉換，未來隨狀況因應，最早 106 年以後實施。

全募兵後替代役變革方向之研究

## 附錄四 問卷調查之問卷

### 一、實施募兵制後研發替代役議題調查問卷（用人單位）

女士/先生您好！ 首先謝謝您撥冗填答這份問卷。這是一項由行政院研究發展考核委員會委託的專案研究計畫，目的在瞭解，國防部實施募兵制後如果調整替代役的政策，就研發替代役的部分，各替代役男用人單位可能受到的影響和因應措施。問卷的內容僅用來進行整體統計分析，不會個別披露，請您放心填答，再次的謝謝您！

全募兵後替代役變革方向之研究計畫 計畫主持人 陳勁甫敬上

（聯絡電話：

0933-939354）

一、貴公司（單位）去年進用研發替代役人數\_\_\_\_人，投入研發工作人數人。貴公司（單位）歷年進用研發替代役總數\_\_\_\_人，役期結束後繼續任用\_\_\_\_人。

二、研發替代役人力運用表現：請您針對以下敘述勾選（✓）適當空格以表達您的想法：

1. 替代役工作表現良好，對本公司（單位）具有相當貢獻。

同意      還算同意      不太同意      不同意

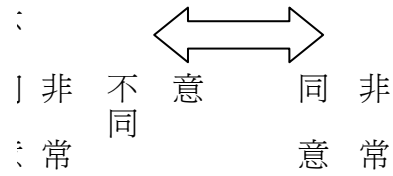
2. 替代役人力的人於服務期間會造成公司（單位）管理困難。

同意      還算同意      不太同意      不同意

3. 研發替代役役男完成役期後，本公司（單位）希望繼續將他留任。

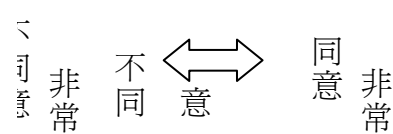
同意      還算同意      不太同意      不同意

三、如果政府取消研發替代役人力供給，對本公司（單位）的影響為何？請您針對以下敘述，由「非常不同意」到「非常同意」的六個連續程度間，勾選（✓）適當的空格以表達您的想法：



1. 使現職人員工作負荷增加。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 使現職人員工作品質降低。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 使公司（單位）人力調派彈性減少。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 使公司（單位）某些重要業務（工作）無法繼續執行。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 使公司（單位）特定專業人員的來源減少。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 使公司（單位）部分工作的外包需求增加。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 使公司（單位）研發人力成本增加。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、如果研發替代役人力取消，您對於以下因應措施的看法為何？請您針對以下敘述，由「非常不同意」到「非常同意」的六個連續程度間，勾選（✓）適當的空格以表達您的想法：



1. 公司（單位）會“額外（向上級單位）申請”增加正職人力員額。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 單位（公司）會“額外（向上級單位）申請”增配臨時（約聘）之彈性人力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 簡化某些業務（工作）的份量。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



- |    |                            |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|----|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 4. | 刪除某些非核心的業務（工作）項目。          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | 將某些業務（工作）委外辦理。             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. | 整體而言，您是否認為政府應該繼續保有研發替代役人力。 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. | 對某些特殊專長的業務，與其他部門（單位）合聘因應。  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

五、現行研發替代役役期 3 年，相較於常備兵役期 1 年，就服役型態、生活自由度及管理嚴謹度而言，其役期相對尚稱平衡。但預計自 103 年 1 月 1 日起，82 年 12 月 31 日以前出生役男，將改服 1 年替代役，預判將吸引研發替代役役男改選服一般替代役。

1.屆時，貴公司認為役期應該至少\_\_\_月，用人單位才有申請進用役男意願？

2.83 年 1 月 1 日以後出生之役男預判將於 107 年取得碩士學位，並接受 4 個月軍事訓練，屆時研發替代役役期應訂至少\_\_\_月，貴公司會有意願申請進用役男？

#### 六、基本資料

1.職務性質：單位主管 承辦人員

2.單位別：政府機關 大學校院 民間產業 公立研究機關

財團法人研究機構

3.若是民間產業，請選產業別：

半導體 民生、化工、生技 光電 金屬 通訊 資訊

電子 電機 機械 服務業 數位內容 其他

## 二、實施募兵制後研發替代役議題調查問卷（現役研發替代役役男）

您好！ 首先謝謝您撥冗填答這份問卷。這是一項由行政院研究發展考核委員會委託的專案研究計畫，目的在瞭解，國防部實施募兵制後如果調整研發替代役的政策，就研發替代役役男願意接受的調整措施。問卷的內容僅用來進行整體統計分析，不會個別披露，請您放心填答，再次的謝謝您！

全募兵後替代役變革方向之研究計畫 計畫主持人 陳勁

一、請您針對敘述勾選（✓）適當的選項以表達您的想法：

1. 請針對您所執行的任務性質，由「屬研發工作」到「屬非研發工作」的五個連續程度間，您的想法是：

屬研發工作 ↔ 屬非研發工作

2. 我所執行的任務大多為：經常性任務 臨時性

3. 我對於服研發替代役的經驗看法是：非常不滿意 非常

➢ 充分發揮過去專業所學

➢ 可以學習到許多知識和能力。

➢ 可以增加許多寶貴的人生經驗。

➢ 對於事業生涯發展很有幫助。

➢ 可以為國家盡一份心力。

➢ 讓我生涯發展延續，對我人生有很大助益。

4. 我對於服研發替代役期間的公司（單位）管理傾向於“滿意”。

5. 服完研發替代役後我願意繼續留在公司（單位）服務。

二、現行研發替代役役期 3 年，相較於常備兵役期 1 年，就服役型態、生活自由度及管理嚴謹度而言，其役期相對尚稱平衡。但預計自 103 年 1 月 1 日起，82 年 12 月 31 日以前出生役男，將改服 1 年替代役，預判將吸引研發替代役役男改選服一般替代役。

1. 屆時，您認為役期應該至多\_\_\_月，役男才願意申請研發替代役？

2. 83 年 1 月 1 日以後出生之役男預判將於 107 年取得碩士學位，並接受 4 個月軍事訓練，屆時研發替代役役期應訂至多\_\_\_月，您認為役男會有意願申請？

三、基本資料

1. 最高學歷：碩士 博士

2. 年齡：\_\_\_\_\_歲

3. 科系：理 工 文 法 商管 農 醫 其

4. 家長職業：軍 公教 商 工 農、林、漁、牧 自

5. 家長學歷：國小（含） 國（初）中 高中（職） 專科 大學  
研究所（含）以上

6. 家庭每月平均收入：20,000 元以下 20,000-49,999 元  
50,000-79,999 元 80,000-99,999 元 100,000-139,999 元 140,000  
元以上

全募兵後替代役變革方向之研究

## 附錄五 政策方案設計評估問卷

敬愛的專家學者您好：

因應未來我國防體系預定走向募兵制，屆時實施多年的一般替代役及研發替代役將受到衝擊，本問卷之目的在研究替代役可能變革方案及其對我國防、經濟、社會、政治之影響。

本份問卷係欲透過層級評分法，藉專家學者對替代役變革方案對我國防、經濟、社會、政治等構面之權重與影響予以評分，以分層計算各方案之優先順序，供主管機關參考；請各位專家學者依據個人經驗填寫，謝謝您。

誠摯的感謝，無限感荷！

敬請 鈞安

元智大學專案研究團隊

專案主持人:陳勁甫 博士

共同主持人:黃一峯 博士

聯絡人: 莊耀成 敬上

聯絡電話: 0933939354

E-mail:cycyaw@yahoo.com.tw

主項目	次項目	說明
國防	後備戰力	目前服一年兵役（新兵訓練、兵科專長訓練、調適教育、駐地訓練、基地訓練，並參與實兵演練演習）或四個月(基礎、專長訓練各 2 個月)之軍事訓練役，及其他志願役，於役期結束退伍後納入後備人力管理。 服替代役人士無須納入後備管理。

全募兵後替代役變革方向之研究

	訓練所需成本	<p>國防部負責需投入相當人力與財力</p> <p>一年義務役士兵：新兵訓練二個月訓期。</p> <p>軍事訓練役：四個月訓期。</p> <p>社會替代役：由用人單位進行相關基本訓練。</p> <p>研發替代役：由用人單位進行相關基本訓練。</p>
	常備戰力	<p>現狀（方案甲）：兵源來自志願役及義務役</p> <p>募兵制後常備部隊人員全來自志願役</p>
經濟	國民生產力	<p>義務役、一般替代役：士兵、一般替代役每月薪資約 6000 元，義務役預士每月約 11000 元。大學畢業人員：月平均收入約 26000 元。因此服兵役或替代役的機會成本約每人每月 17500 元。</p> <p>研發替代役：第一個月約 8690 元(第一階段)，第二階段約 20000~25000 約(11 個月)，第三階段依市場機制(與用人單位 2 年雇傭關係)。市場研發人員平均薪資約 49000 元，因此第一年的機會成本約每人每月 27000 元。</p>
	競爭力(研發創新)	<p>研發替代役：預估每年有約 4000 人投入研發創新相關領域。保守估計研發人員每人可創造三~十倍薪資效益。</p>
社會	政府機關效能	<p>目前平均每年有 19,000 人力投入政府機關擔任輔助性人力。</p>
	社會安全效能	<p>社會替代役(19,000 人)投入社會福利相關輔助性人力。</p>
	職業銜接	<p>研發替代役、社會替代役：類似專業實習，使役男在職業生涯中不因服役中斷，可於服完役期後投入相關領域工作。</p>
	人生體驗	<p>役男可於服役期間體驗職場生活，嘗試不同社會服務工作，對人生體驗有不同的經歷。</p>

附錄五 政策方案設計評估問卷

政治	社會穩定	替代役在社會安全（社會福利的建設）、經濟安全上的提升帶來社會穩定之成效。
	人民接受度	人民對此方案的接受度。
	公平正義	人民有服兵役的義務，相較於現行制度，此方案有符合社會之公平正義。

案號	案名	說明
甲	一年兵役（現狀）	非募兵制。98~101 年間每年約有 16 萬男性，可徵得役男平均約 118,000 (約佔 74%)，約 11%服一般替代役(一年)，約 2%服研發替代役（三年）
乙	四個月軍事訓練役	全部役男服四個月軍事訓練役，取消一般替代役及研發替代役
丙	11%轉服七個月替代役	在四個月軍事訓練役下，11%役男可申請轉服目前之替代役在各政府機關擔任輔助性人力
丁	11%轉服七個月社會替代役	在四個月軍事訓練役下，11%役男可申請轉服社會替代役，擔任社會福利機構之輔助工作
戊	2%轉服二四個月研發替代役	在四個月軍事訓練役下，2%役男可申請轉服二四個月研發替代役

依據行政院統計處資料 98~101 年一般替代役及研發替代役人數平約分別佔役男 11%及 2%。

問卷

身份：請勾選（可複選）

公務人員    國防部單位    退役軍人    專家學者    社

服單位

壹、「替代役變革方案」對各影響構面之影響評量

首先請針對各方案對每一構面之影響程度給予排序，若認為一樣重要則給予同樣排序。接著利用〔0,100〕的尺度加以衡量評分，其評分方式採影響最大的方案(即順序第一的要素)先指定 100 分，在往後相對比較給予適當的評分。例如：

次準則		常備戰力(+)	
案號	案名	順序	評分
甲	一年兵役（現狀）	1	
乙	四個月軍事訓練役	2	
丙	11%轉服七個月社會役	3	
丁	2%轉服二四個月研發替代役	3	

先排序

次準則		常備戰力(+)	
案號	案名	順序	評分
甲	一年兵役（現狀）	1	100
乙	四個月軍事訓練役	2	40
丙	11%轉服七個月社會役	3	30
丁	2%轉服二四個月研發替代役	3	30

再評分



(+) 代表其為正面或增加的影響，影響越大分數請評定越高

(-) 代表其為負面的影響或成本，影響越小分數請評定越高

一、各方案對國防層次之影響

	主構面	國防					
		後備戰力(+)		訓練所需成本(-)		常備戰力(+)	
案號	案名	順序	評分	順序	評分	順序	評分
甲	一年兵役（現狀）						
乙	四個月軍事訓練役						
丙	11%轉服七個月替代役						
丁	11%轉服七個月社會役						
戊	2%轉服二四個月研發替代役						

二、各方案對經濟層次之影響

主構面		經濟			
次準則		國民生產力(+)		競爭力(研發創新)(+)	
案號	案名	順序	評分	順序	評分
甲	一年兵役(現狀)				
乙	四個月軍事訓練役				
丙	11%轉服七個月替代役				
丁	11%轉服七個月社會役				
戊	2%轉服二四個月研發替代役				

三、各方案對社會層次之影響

主構面		社會							
次準則		政府機關效能(+)		社會福利效能(+)		職業銜接(+)		人生體驗(+)	
案號	案名	順序	評分	順序	評分	順序	評分	順序	評分
甲	一年兵役(現狀)								
乙	四個月軍事訓練役								
丙	11%轉服七個月替代役								
丁	11%轉服七個月社會役								
戊	2%轉服二四個月研發替代役								

四、各方案對政治層次之影響

	主構面	政治					
		社會穩定(+)		人民接受度(+)		公平正義(+)	
案號	案名	順序	評分	順序	評分	順序	評分
甲	一年兵役（現狀）						
乙	四個月軍事訓練役						
丙	11%轉服七個月替代役						
丁	11%轉服七個月社會役						
戊	2%轉服二四個月研發替代役						

貳、「替代役變革方案」主要影響構面之權重評量

請針對各層級中各群組的要素進行可行方案對各主、次項目影響差異程度（最差和最好方案對該項目衝擊的差異）之重要性進行順序評估，再利用〔0,100〕的尺度加以衡量評分。其評分方式採最重要的要素(即順序第一的要素)先指定 100 分，在往後相對比較給予適當的評分。

全募兵後替代役變革方向之研究

請您依照您的專業，針對「替代役變革方案」的主要項目，給予重要性順序及分數，其說明如下表：

項目名稱	重要性順序	評分
國防	2	90
經濟	3	80
社會	1	100
政治	4	50

如果認為「社會層面」是「替代役變革方案」衝擊影響最大，則「社會層面」此項評分先指定為 100 分，其他再依照個人觀點，給予相對的分數。縱使經濟很重要，但若其各方案對經濟影響的差異很小，則其差異重要性也會偏低。

一、請您針對下列各方案對主要構面之衝擊影響給予重要性順序及評分

因素名稱	重要性順序	評分
國防		
經濟		
社會		
政治		

二、請您針對下列各次項目給予重要性順序及評分

(一)請您對各方案衝擊差異對「國防層面」之次項目給予重要性順序及評分

國防層面		
因素名稱	重要性順序	評分
後備戰力		
訓練所需成本		
常備戰力		

(二)請您對各方案衝擊差異對「經濟層面」之次項目給予重要性順序及評分

經濟層面		
因素名稱	重要性順序	評分
國民生產力		
競爭力(研發創新)		

(三) 請您對各方案衝擊差異對「社會層面」之次項目給予重要性順序及評分

社會層面		
因素名稱	重要性順序	評分
政府機關效能		
社會福利效能		
職業銜接		
人生體驗		

全募兵後替代役變革方向之研究

(四)請您對各方案衝擊差異對「政治層面」之次項目給予重要性順序及評分

政治層面		
因素名稱	重要性順序	評分
社會穩定		
人民接受度		
公平正義		

※問卷已結束，感謝您的回答與協助。

## 附錄六 「全募兵後替代役變革方向之研究」電話調查

### 問卷

您好！這裡是○○○民調中心，我們接受元智大學的委託，正在進行一個民眾對替代役制度的意見調查，佔用您幾分鐘的時間，請接受我們的訪問，謝謝您！

1. 我國目前的兵役制度分為志願役和義務役，義務役是 1 年，部分役男可選擇服替代役，而替代役又分為一般替代役與研發替代役，一般替代役是 1 年，在政府機關擔任輔助性工作，而研發替代役是 3 年，在一些研究機構或高科技公司擔任研發創新工作。請問您知不知道這件事？

(01)知道

(02)不知道

2. 整體而言，請問您對我國目前替代役制度的評價好還是不好？

(01)非常好

(02)還算好

(03)不太好

(04)非常不好

(99)不知道、很難說、沒意見、未回答

3. 國防部目前在推動募兵制，也就是以後部隊裡的兵全部都是志願的，但是一般義務役役男還是要接受 4 個月的軍事訓練。請問您知不知道這件事？

(01)知道

(02)不知道

4. 有人認為：在實施募兵制以後，所有役男都應該服志願役或接受四個月軍事訓練(役)，替代役就取消。請問您同不同意這樣的看法？

(01)非常同意

- (02)還算同意
  - (03)不太同意
  - (04)非常不同意
  - (99)不知道、很難說、沒意見、未回答
5. 有人認為：在實施募兵制以後，替代役還是應該要保留，讓部分義務役役男可以多一個選擇，選擇要服軍事訓練役還是要申請服替代役。請問您同不同意這樣的看法？
- (01)非常同意
  - (02)還算同意
  - (03)不太同意
  - (04)非常不同意
  - (99)不知道、很難說、沒意見、未回答
6. 有人認為：如果要保留替代役，一般替代役的役期由現行的一年應該調整為 7 個月，也就是說，義務役役男可以選擇要去服 4 個月的軍事訓練，還是要申請服 7 個月的一般替代役。請問您同不同意這樣的看法？
- (01)非常同意
  - (02)還算同意
  - (03)不太同意
  - (04)非常不同意
  - (99)不知道、很難說、沒意見、未回答
7. 有人認為：如果要保留替代役，研發替代役的役期應該由現行的 3 年調整為 2 年。也就是說，符合資格的義務役役男，可以選擇要去服 4 個月的軍事訓練，或是申請服 2 年的研發替代役。請問您同不同意這樣的看法？
- (01)非常同意
  - (02)還算同意
  - (03)不太同意
  - (04)非常不同意
  - (99)不知道、很難說、沒意見、未回答



8. 目前的一般替代役主要都是派到政府部門擔任輔助性服務。有人認為：未來應該把一般替代役改為社會替代役，不再到政府機關服務，而是改為到社會福利或公益機構去服務。請問您同不同意這樣的看法？
- (01)非常同意
  - (02)還算同意
  - (03)不太同意
  - (04)非常不同意
  - (99)不知道、很難說、沒意見、未回答
9. 如果未來的兵役制度調整為：軍隊裡都是志願役，而義務役男可以選擇服 4 個月的軍事訓練役、服 7 個月的社會替代役，或是服 2 年的研發替代役。請問您同不同意這樣的作法？(回答 01、02、99 者跳答第 11 題)
- (01)非常同意
  - (02)還算同意
  - (03)不太同意
  - (04)非常不同意
  - (99)不知道、很難說、沒意見、未回答
10. 請問您不同意的最主要原因是什麼？(單選，不提示選項)
- (01) 4 個月的軍事訓練役太長
  - (02) 4 個月的軍事訓練役太短
  - (03) 7 個月的社會替代役太長
  - (04) 7 個月的社會替代役太短
  - (05) 2 年的研發替代役太長
  - (06) 2 年的研發替代役太短
  - (07)反對募兵制，應該恢復徵兵制
  - (08)既然已經實施募兵了，義務役(軍事訓練和替代役)應該全部取消
  - (98)其他(請說明)\_\_\_\_\_

(99)不知道、很難說、沒意見、未回答

11.請問您目前住在哪一個縣市？

- (01)台北市
- (02)高雄市<含原高雄縣>
- (03)基隆市
- (04)新竹市
- (05)台中市<含原台中縣>
- (06)嘉義市
- (07)台南市<含原台南縣>
- (08)新北市<原台北縣>
- (09)宜蘭縣
- (10)桃園縣
- (11)新竹縣
- (12)苗栗縣
- (14)彰化縣
- (15)南投縣
- (16)雲林縣
- (17)嘉義縣
- (20)屏東縣
- (21)台東縣
- (22)花蓮縣
- (23)澎湖縣
- (99)未回答

12. 請問您今年大約幾歲？

- (01)20-29 歲
- (02)30-39 歲
- (03)40-49 歲
- (04)50-59 歲
- (05)60 歲及以上

(99)未回答

13.請問您的教育程度是？

(01)小學及以下

(02)初中、國中

(03)高中、高職

(04)專科

(05)大學及研究所以上

(99)未回答

14.請問您目前從事什麼工作？

(01)公務人員、警察

(02)軍人

(03)中小學教師

(04)高中教師、大專院校教授

(05)受僱於國營事業

(06)民營、工商機構主管

(07)民營、工商機構普通職員

(08)勞動工人、工頭、領班

(09)自由業<含律師、醫師、會計師>

(10)文化工作者

(11)研究人員

(12)雇主/企業家

(13)自營商<含獨資公司>

(14)運輸業<包括計程車司機>

(15)工程師、專業技師

(16)農林漁牧鹽礦業從業人員

(17)學生

(18)退休/無業/待業

(19)家管/家庭主婦

(98)其他<請說明 >

(99)未回答

全募兵後替代役變革方向之研究

15.請問您有沒有服過兵役？(含志願役及義務役)

- (1)有
- (2)沒有
- (3)未回答

16.受訪者的性別？

- (01)男
- (02)女

※感謝先生(小姐)所提供的寶貴意見！祝您健康平安，

再見。

附錄七 替代役變革可行方案專家學者評估數值表

評估層面		學者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
		背景	4	4	4	4	4	4	4	1	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	
國防層次	後備戰力	甲案	順序	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
			評分	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	20
		乙案	順序	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	1
			評分	90	80	80	40	90	80	80	80	20	60	70	90	90	60	100
		丙案	順序	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
	評分		80	40	60	30	60	70	40	30	20	40	80	60	40	20	20	
	丁案	順序	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	
		評分	70	40	60	30	70	70	40	30	20	40	80	50	40	20	20	
	戊案	順序	5	3	5	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
		評分	60	40	50	10	80	80	60	40	20	60	80	70	60	60	60	
	訓練所需成本	甲案	順序	5	1	1	5	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	4
			評分	60	100	100	10	100	60	100	10	100	100	100	100	30	20	20
		乙案	順序	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	5	3	3	3
			評分	70	80	50	30	90	70	80	30	50	60	90	40	60	50	50
		丙案	順序	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	2	2
評分	80		70	40	60	80	80	50	40	10	30	70	70	80	60	60		
丁案	順序	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	2	2	2		
	評分	90	70	40	70	70	80	50	40	10	30	70	60	80	60	60		
戊案	順序	1	3	5	1	5	1	3	1	3	3	3	2	1	1	1		
	評分	100	70	20	90	60	100	60	100	10	50	80	80	100	100	100		
常備戰力	甲案	順序	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
		評分	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	20	
	乙案	順序	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	
		評分	90	80	70	40	90	80	80	30	40	60	100	80	60	100	100	
	丙案	順序	3	3	3	3	5	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	
評分		80	30	50	30	60	60	40	40	30	10	80	60	40	20	20		
丁案	順序	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	5	3	3	3		

全募兵後替代役變革方向之研究

			評分	70	30	50	20	70	60	30	40	30	10	80	50	40	20
		戊案	順序	5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2
			評分	60	30	30	10	80	60	40	20	30	40	90	70	60	60
經濟層次	國民生產力	甲案	順序	5	3	5	5	3	4	3	3	4	1	4	5	5	4
			評分	60	10	50	10	80	60	40	30	30	100	70	50	50	30
		乙案	順序	4	1	4	4	5	3	3	4	3	3	3	1	4	3
			評分	70	100	60	30	60	70	40	20	40	20	80	100	60	70
		丙案	順序	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2
			評分	80	50	70	40	70	80	50	40	50	50	90	70	80	80
		丁案	順序	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
		評分	90	50	80	60	90	80	50	40	50	50	90	60	70	80	
		戊案	順序	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
		評分	100	50	100	80	100	100	100	100	100	100	100	100	80	100	100
	競爭力	甲案	順序	5	3	5	5	4	4	4	3	4	1	2	5	4	4
			評分	60	20	50	20	70	60	40	30	20	100	90	50	50	40
		乙案	順序	4	1	2	4	5	2	4	4	3	3	3	1	2	3
			評分	70	100	80	30	60	80	40	20	30	20	80	100	70	60
		丙案	順序	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2
			評分	80	40	70	40	80	70	60	40	40	50	70	70	60	70
		丁案	順序	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	3	2
		評分	90	30	70	60	90	70	50	40	40	50	70	60	60	70	
	戊案	順序	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
	評分	100	70	100	90	100	100	100	100	100	100	100	100	80	100	100	
社會層次	政府機關效能	甲案	順序	1	2	3	4	3	4	3	3	3	5	1	1	4	3
			評分	100	0	70	40	80	70	50	30	20	40	100	100	50	70
		乙案	順序	2	2	2	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4
		評分	90	0	80	50	70	80	50	20	5	50	80	60	60	20	
		丙案	順序	3	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	3	1	1
		評分	80	20	100	70	60	100	100	40	100	100	90	80	100	100	
	丁案	順序	4	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2	
	評分	70	0	60	60	90	100	80	40	10	70	90	70	80	90		
	戊案	順序	5	2	5	5	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	

附錄七 替代役變革可行方案專家學者評估數值表

		評分	60	0	50	30	100	90	80	100	50	60	80	90	100	80	
社會福利效能	甲案	順序	5	4	4	5	4	5	4	2	3	5	4	1	3	3	
		評分	60	30	60	30	70	60	40	40	20	50	70	100	70	80	
	乙案	順序	4	1	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	2	5	
		評分	70	100	50	30	60	70	40	20	20	60	80	60	80	20	
	丙案	順序	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	
		評分	90	50	80	60	90	90	80	30	40	80	100	70	80	90	
	丁案	順序	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	
		評分	100	50	100	70	100	100	100	30	100	100	100	80	100	100	
	戊案	順序	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	4	
		評分	80	70	60	50	80	80	70	100	40	70	90	90	100	70	
	職業銜接	甲案	順序	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	3	4
			評分	60	30	40	20	60	60	40	20	20	50	80	50	70	50
乙案		順序	4	1	4	4	4	2	3	3	4	2	4	1	2	1	
		評分	70	100	50	30	70	80	40	30	20	70	70	100	80	100	
丙案		順序	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	
		評分	80	50	60	40	80	70	50	40	50	70	90	80	80	70	
丁案		順序	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	
		評分	90	50	80	50	90	70	50	40	60	70	90	70	80	70	
戊案		順序	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	
		評分	100	70	100	60	100	100	100	100	100	100	100	60	100	90	
人生體驗	甲案	順序	1	1	1	5	3	4	3	2	4	1	1	1	1	2	
		評分	100	70	100	20	80	60	60	60	40	100	80	100	100	80	
	乙案	順序	2	3	2	4	4	3	3	4	5	2	1	5	2	4	
		評分	90	30	80	30	70	70	60	20	20	80	80	60	80	40	
	丙案	順序	3	2	4	3	5	2	1	3	3	3	1	4	3	1	
		評分	80	40	50	40	60	80	100	40	50	60	80	70	60	100	
	丁案	順序	4	2	3	1	2	2	2	3	1	3	1	3	3	2	
		評分	70	40	60	60	90	80	70	40	100	60	80	80	60	80	
	戊案	順序	5	2	5	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3	
		評分	60	40	40	50	100	100	70	100	60	60	80	90	80	60	
層 治 穩 會	甲案	順序	5	2	1	4	1	1	2	1	3	4	1	1	1	3	





附錄七 替代役變革可行方案專家學者評估數值表

		評分	80	90	60	70	80	80	90	60	60	40	70	80	90	100
	社會	順序	2	3	1	3	4	1	1	2	2	1	2	2	3	2
		評分	90	80	100	60	70	100	100	80	80	100	80	90	80	50
	政治	順序	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	2
		評分	70	70	40	20	90	90	50	70	70	60	60	70	70	50
國防層面	戰後 力備	順序	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
		評分	100	80	80	90	100	90	70	60	60	80	80	80	80	80
	需訓 成本練所	順序	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3
		評分	90	90	60	50	80	80	50	50	50	50	100	90	60	40
	戰常 力備	順序	3	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1
		評分	80	100	100	40	90	100	100	100	100	100	60	100	100	100
經濟層面	生產	順序	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
		評分	90	100	70	60	90	90	100	80	80	100	70	60	100	70
	力競 爭	順序	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
		評分	100	50	100	50	100	100	90	100	100	50	100	80	80	100
社會層面	關政 效能府機	順序	3	4	3	1	2	4	3	2	2	3	1	1	3	4
		評分	80	30	60	50	90	70	50	80	80	60	100	80	80	50
	福利	順序	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	3
		評分	90	100	80	40	80	100	100	100	100	70	90	80	100	60
	銜業	順序	4	2	4	3	1	3	2	3	3	1	3	2	2	2
		評分	70	90	40	30	100	80	60	70	70	100	80	70	90	80
體生	順序	1	3	1	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	1	
	評分	100	80	100	20	70	90	60	60	60	40	70	70	70	100	
政治層面	穩會	順序	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	3
		評分	80	50	60	70	100	80	50	80	80	100	80	60	80	70
	接民	順序	2	1	2	2	3	1	1	3	3	3	1	2	1	2
		評分	90	100	80	50	80	100	100	60	60	60	100	80	100	80
	正平	順序	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1
		評分	100	70	100	20	90	90	80	100	100	80	70	100	90	100

全募兵後替代役變革方向之研究

附錄八 周元浙老師法律諮詢意見重點摘要

日期	103.11.05		
研究領域	憲法、行政法、軍事法、國際公法	經歷	軍法官 國防大學國防管理學院法律系講師、副教授國防大學管理學院法律系主任 國防部高等軍事法院庭長 國防部東部地方軍事法院院長 開南大學法律系副教授 現任：育達科技大學財經法律系副教授兼系主任

壹、有關替代役的法律規定整理

一、法源依據

(一) 憲法第 20 條：「人民有依法律服兵役之義務。」

(二) 兵役法

第 1 條：「中華民國男子依法皆有服兵役之義務。」

第 2 條：「本法所稱兵役，為軍官役、士官役、士兵役、替代役。」

第 26 條：「替代役實施有關事項，另以法律定之。」

(三) 替代役實施條例

沿革：

1、中華民國八十九年二月二日總統(89)華總一義字第 8900028460 號令制定公布全文 63 條

2、中華民國八十九年四月二十七日行政院(89)台內字第 11946 號令發布該次公布之條文，定自八十九年五月一日起施行

3、中華民國九十年一月十七日總統(90)華總一義字第 9000009290 號令修正公布第 8 條條文

4、中華民國九十二年一月二十九日總統華總一義字第 09200015190 號令修正公布第 5、7、8、10、11、20、40、41、50、

52、55、56、59 條條文；並增訂第 55-1 條條文

5、中華民國九十二年二月七日行政院院臺內字第 0920006412 號令發布民國九十二年一月二十九日修正公布之第 5、7、8、10、11、20、40、41、50、52、55、55-1、56、59 條條文定自民國九十二年二月十日施行

6、中華民國九十二年六月十八日總統華總一義字第 09200113980 號令修正公布第 5、7、12、20、30、33~35、55、63 條條文；本條例九十二年六月三日以後修正條文，自公布日施行

7、中華民國九十六年一月二十四日總統華總一義字第 09600009751 號令修正公布第 3~5、7、8、11、13、16~18、20、24、25、53、55、56、60、61 條條文；增訂第 5-1~5-3、6-1、18-1、26-1、55-2、55-3、60-1、60-2 條條文；並刪除第 26 條條文

8、中華民國一百零二年七月十九日行政院院臺規字第 1020141353 號公告第 41 條第 1 款所列屬「中央健康保險局」之權責事項，自一百零二年七月二十三日起改由「衛生福利部中央健康保險署」管轄

(四) 替代役實施條例施行細則—民國 96 年 10 月 05 日

(五) 替代役直接相關行政規則共有 22 種，如下：

- 1、一般替代役役男訓練服勤管理辦法
- 2、因公亡故替代役役男安葬紀念表揚實施辦法
- 3、役男申請服替代役辦法
- 4、研發替代役研究發展費繳納標準
- 5、研發替代役員額申請案件規費收費標準
- 6、研發替代役基金收支保管及運用辦法
- 7、研發替代役甄選訓練服役實施辦法
- 8、常備役體位因家庭因素及替代役體位服補充兵役辦法
- 9、替代役役男出境管理辦法
- 10、替代役役男申請輔導安置認定作業程序實施辦法
- 11、替代役役男服役期滿後召集服勤實施辦法
- 12、替代役役男保險實施辦法
- 13、替代役役男提前退役辦法

- 14、替代役役男傷病停役檢定標準
  - 15、替代役役男傷殘等級檢定區分標準
  - 16、替代役役男輔導教育辦法
  - 17、替代役役男撫卹實施辦法
  - 18、替代役役男獎懲辦法
  - 19、替代役役男請假規則
  - 20、替代役役男薪俸地域加給及主副食費發放辦法
  - 21、替代役役男權利實施辦法
  - 22、替代役役籍管理辦法
- (六) 其他與替代役相關之行政法規共有 68 種，如下。
- 1、中央政府機關員額管理辦法
  - 2、中央銀行人事管理準則
  - 3、中低收入老人生活津貼發給辦法
  - 4、中華郵政股份有限公司非資位現職人員退休撫卹辦法
  - 5、中華電信股份有限公司非資位現職人員退休撫卹辦法
  - 6、內政部役政署組織法
  - 7、內政部役政署組織條例
  - 8、內政部役政署處務規程
  - 9、內政部消防署辦事細則
  - 10、內政部組織法
  - 11、內政部處務規程
  - 12、內政部警政署保安警察第一總隊辦事細則
  - 13、內政部警政署保安警察第五總隊辦事細則
  - 14、內政部警政署保安警察第四總隊辦事細則
  - 15、內政部警政署辦事細則
  - 16、公務人員特種考試水利人員及水土保持人員考試規則
  - 17、公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則
  - 18、公務人員留職停薪辦法
  - 19、公務人員退休法
  - 20、公務人員退休撫卹基金撥補繳費用辦法

全募兵後替代役變革方向之研究

- 21、務人員撫卹法
- 22、公職人員選舉罷免法
- 23、少年及家事法院處務規程
- 24、文化部處務規程
- 25、司法院及所屬機關員額管理辦法
- 26、司法院處務規程
- 27、民防法
- 28、民防法施行細則
- 29、交通部郵電事業人員退休撫卹條例
- 30、交通部觀光局阿里山國家風景區管理處辦事細則
- 31、交通部觀光局馬祖國家風景區管理處辦事細則
- 32、交通部觀光局參山國家風景區管理處辦事細則
- 33、全民健康保險法
- 34、全民健康保險法施行細則
- 35、全民健康保險經濟困難認定標準
- 36、全民國防教育軍事訓練課程折減常備兵役役期與軍事訓練期間  
實施辦法
- 37、因公亡故替代役役男安葬紀念表揚實施辦法
- 38、行政院人事行政局辦事細則（83.10.19訂定）
- 39、行政院國軍退除役官兵輔導委員會辦事細則
- 40、免役禁役緩徵緩召實施辦法
- 41、兵籍規則
- 42、志願士兵服役條例
- 43、志願士兵選訓實施辦法
- 44、志願服務法
- 45、身心障礙者生活補助費發給辦法
- 46、服兵役役男家屬生活扶助實施辦法
- 47、社會救助法
- 48、後備軍人管理規則
- 49、軍訓課程折算役期實施辦法

- 50、特殊境遇家庭扶助條例
- 51、退伍軍人報考高級中等以上學校優待辦法
- 52、高等法院及其分院處務規程
- 53、國民年金法施行細則
- 54、專門職業及技術人員特種考試中醫師考試錄取人員訓練辦法
- 55、專門職業及技術人員高等暨普通考試消防設備人員考試錄取人員訓練辦法
- 56、常備兵補充兵服役規則
- 57、教育人員留職停薪辦法
- 58、智慧財產法院處務規程
- 59、華僑身分證明條例
- 60、郵務機構送達行政訴訟文書實施辦法
- 61、郵務機構送達訴訟文書實施辦法
- 62、義勇消防組織編組訓練演習服勤辦法
- 63、預備軍官預備士官選訓服役實施辦法
- 64、徵兵規則
- 65、學校教職員退休條例
- 66、警察役男使用警械管理辦法
- 67、護照條例施行細則
- 68、體位區分標準

## 二、替代役實施條例及相關法規內容分析

### （一）替代役實施條例：

第 1 條：「本條例依兵役法第二十六條規定制定之。本條例未規定者，適用其他法律之規定。」

第 3 條：「本條例所稱替代役，指役齡男子於需用機關擔任輔助性工作，履行政府公共事務或其他社會服務；或於經主管機關認可之政府機關、公立研究機關（構）、大學校院、行政法人或財團法人研究機構及民間產業機構（以下簡稱用人單位）從事科技或產業研究發展工作。」

第 4 條：「替代役之類別區分如下：

#### 一、一般替代役

- (一) 警察役。
- (二) 消防役。
- (三) 社會役。
- (四) 環保役。
- (五) 醫療役。
- (六) 教育服務役。
- (七) 農業服務役。
- (八) 其他經行政院指定之役別。

## 二、研發替代役

替代役類別實施順序及人數，由主管機關擬訂，報請行政院核定。

第7條：「替代役體位或以家庭因素申請服一般替代役之役期，與常備兵役同；以常備役體位申請服一般替代役之役期，較常備兵役長六個月以內。

申請服研發替代役者，其役期較常備兵役長三年以內；未能服滿規定之役期者，改服一般替代役；其所服期間除第一階段按實際日數計算外，其餘期間以四分之一計算，折抵應服之役期。但分發至用人單位之服役期間未滿一年者，該階段期間不予計算折抵。

完成警察人員養成教育且尚未履行兵役義務之役齡男子，於接受一般替代役軍事基礎訓練後，三年內未能分發任用或分發後未能履行規定之服務年限者，補服應服之一般替代役役期。

第一項常備役體位服一般替代役之役期及第二項研發替代役之役期，由主管機關報請行政院核定之。

替代役役男服役期滿者，由主管機關製發替代役退役證明。研發替代役役男服滿規定之役期者，依第一項所定替代役體位應服役期採計為服役年資；其餘期間，採計為用人單位工作年資。」

### 〈二〉其他法規內容

其他法規內容大致分為下面幾類，說明如下：

#### 1、替代役管理類

例如「替代役役男保險實施辦法」、「替代役役男提前退役辦法」、「替代役役男傷病停役檢定標準」等等。



## 2、替代役人事運用類

例如「中央銀行人事管理準則」、「教育人員留職停薪辦法」、「司法院及所屬機關員額管理辦法」、「中央政府機關員額管理辦法」等等。

## 3、行政機關組織規程及辦事細則

例如：「文化部處務規程」、「少年及家事法院處務規程」、「司法院處務規程」等等。

# 貳、問題分析

## 一、立法政策

現行政府機關人力派遣比例甚高迭受批評，但也突顯政府為節省開支，但又須滿足業務需求，所採取不得不之必要作法。如果人力派遣的計算比例，不包含現有替代役的人力，則立法政策上將替代役改為社會替代役及二年研發替代役二種，原有之警察、消防等替代役勢必短缺，是否會影響單位之運作，否則又需再增補派遣人力，反而提升派遣人力之比例。如果人力派遣的計算比例，包含現有替代役的人力，則仍需補足，人力派遣比例仍然居高不變，此外，為何將替代役改為7個月的社會替代役及二年的研發替代役，其期間的長短的訂定依據，可能有許多政策等因素的考量，以及是否合乎法律原則，亦宜說明。

## 二、是否應修改替代役實施條例及替代役施行細則？

1、 研究案將替代役改為社會替代役及二年研發替代役二種，其中社會替代役的性質是否符合替代役實施條例第3條規定之「替代役的定義」？且該條例第4條規定一般替代役共有八種，若修改為社會替代役一種，應該予以修法，以符合建議。

2、 研究案建議改為7個月的社會替代役及二年的研發替代役，與替代役實施條例第7條規定之替代役役期不同，應該修法。且以後是否沒有警察、消防替代役？若如此則替代役實施條例中有關警察及消防替代役是否應一併廢止？

3、 以後是否不再使用「一般替代役」用詞，如果是？則法規名稱及內容修改的範圍就比較廣泛？

4、 替代役實施條例施行細則第3條有關一般替代役值勤項目，應配

合檢討修正？

5、 研究案建議事項對於一般替代役變化較大，是否應逐項檢視替代役實施條例及其施行細則的立法意旨及目的，檢討是否應予以修正及調整？

三、是否應逐項檢視「替代役直接相關行政規則」共有 22 種？

四、以後只有社會替代役一種，需用機關的種類將大幅變動，對於爾後不再有替代役人員之機關，該機關相關之辦法將修改？

例如以後若實施社會替代役，則類似司法院、交通部觀光局、內政部警政署…等單位內部門，將不會再辦理替代役人員的管理，因此該機關之組織規程、辦事細則，或人事運用等規定，都將修正，以符合實況。

附錄九 期末報告審查意見處理回應表

「全募兵後替代役變革方向之研究」研究計畫期末報告審查意見回應對照表		
項目	審查意見	回應內容
一	<p>整體而言，本研究之研究方式合乎研究需求，過程亦尚稱嚴謹，惟藉由各研究方式獲致之研究發現彼此間聯結性不足，論述部分稍嫌薄弱，宜再作補強。</p>	<p>為使各研究方式獲致之研究發現聯結性加強，本研究增加「研究過程獲得發現與研究建議聯結關聯表」補強聯結性，請參閱第七章。</p>
二	<p>第二章歐洲社會役設計原則與經驗部分，主要列舉德、法兩國由徵兵轉募兵之經驗，蒐集之資料尚稱豐富，惟並未於第七章研究發展與建議中，據以提出這些國家經驗帶給我國之啓發與值得借鏡之處，例如如何在制度設計上，引進及鼓勵志願工作者及義工取代替役取消後的空缺，我國應如何參考採納其具體作法等，請再作適度之補強。此外本章也提到有其他歐洲國家如奧地利選擇了維持徵兵（亦因此保留了替代役制度），近日奧地利辦理之兵役制度公投，有近 6 成民意支持保留徵兵，尤其是民意認為「徵兵可以確保國家中立」，宜就其深層之考量與意義再作闡述，並提出其中值得我國參考借鏡處，俾增加其政策參考價值。</p>	<p>(一). 德、法志願服務經驗學習之建議已修正於第七章結論與建議中，請參閱。</p> <p>(二). 「徵兵可以確保國家中立」之深層考量已增加於第二章第五節中，請參閱。</p> <p>(三). 有關保持徵兵制國家之經驗學習，本研究已考量本國可學習部份主要在民意對募兵與徵兵制度爭議衝擊，因此增修建議於第七</p>

		章，請參閱。
三	第三章研究方法於第 49 頁說明問卷調查辦理情形乙節，僅說明了針對研發替代役役男及用人機關（構）之網路調查，遺漏了對一般民眾之電話調查部分，敬請補充。另內文對網路調查之相關調查規劃方式及過程說明不夠清楚，建請就發放對象、問卷發放數、回收數及回收率等再作較為詳盡之說明，俾利瞭解調查之全貌。	已修正於第三章請參閱。
四	第三章研究方法之專家座談部分，請以實際有參加各場次座談之專家為準，原規劃邀請後因故未出席之專家可毋需列入；另已詳載於附錄之內容，如問卷內容及專家出席名單等請配合於本文中刪除，避免重複。	已修正於第三章請參閱。
五	本案辦理之電話民意調查結果顯示，有超過半數之受訪者認為實施募兵後，替代役就應該取消；專家評估結果亦顯示「役男一律接受軍事訓練，取消替代役」是最佳選項，惟研究團隊仍將「保留替代役並轉型為社會役」列為主要政策建議，應提出更為強而有力的立論根據以增加政策說服力（例如為因應因宗教或良心因素拒服軍事役者之權利，必須保留替代役；為國防資源之有效分配運用保留必要之彈性，有必要保留替代役俾隨時調整受軍事訓練之員額數；又如社會役具有高度社會化功能，符合我國國情及需求等）；另 7 個月役期之建議，亦應有更具說服力的論述基礎。	已修正於第七章請參閱。
六	本案雖對一般民眾進行了電話調查訪問，惟對於調查結果似缺乏較為深入之分析，如有 55.3%的受訪者同意「實施募兵制後，	已修正於第六章第三節請參閱。

	<p>替代役就應該取消」，然亦有 63.9%的受訪者同意「實施募兵制後，替代役還是應該要保留」，調查結果顯有相互矛盾之處，這樣的調查結果是否顯示出一般民眾對於募兵制與替代役之本質缺乏足夠認識，進而影響調查效度？均應予以探討，而非僅是列出調查結果數據而不作分析；又整體而言，受訪者之背景資料（如性別、年齡、是否當過兵等）對其意見有無特定之影響，亦應酌予探討。此外，考量兵役制度之變革，將以民意為最重要之依歸，電話調查及網路調查（研發替代役部分）之結果，亦應適度地呈現在政策建議之中。</p>	
七	<p>中長期政策建議部分，只提到配合未來兵役制度變革所需要進行之法令修正，且僅以「詳見附件」方式呈現（附錄七、周元浙老師法律諮詢意見重要摘要）。內容過於簡略，請研究團隊就該法律諮詢意見彙整分析後，以條列方式呈現並詳列主協辦機關。此外，本案之中長期政策建議也不應僅限於法令之修正（其中行政規則之修正可考量改列為立即可行建議），舉凡第七章綜合發現中所列舉在國防、社會、政治及經濟層面之影響，均應相對應地提出中長期政策建議（如在國防層面，役男改服 4 個月軍事訓練後將造成整體後備戰力下降，政府應如何因應？）俾政府未雨綢繆，預為因應，建請研究團隊再作補充。</p>	<p>已修正於第七章請參閱。</p>
八	<p>部分文字宜再作更細緻的斟酌調整，如第 42 頁倒數第 7 行文字「徵兵可以確保中立國」，宜調整為「徵兵可以確保國家中立」；第 158 頁倒數第 11 行文字「公益社福慈善</p>	<p>已修正於第二章第五節請參閱。</p>

	<p>機構人力缺乏」，宜修正為「可解決公益社福慈善機構人力缺乏之問題」，以期明確呈現原義。另如第 196 頁第 16 行文字「徵兵可應變氣候災害」，宜修正為「徵兵可提供天然災害救護之需要」；第 197 頁第 16 行「替代役就是讓人民做整個政府廉價的事情」，宜修正為「替代役就是讓政府有遠低於市場價格的勞力可以運用」；197 頁倒數第 5 行文字「企業研發不該運用政府資源」，宜修正為「政府資源不應獨厚特定私人企業」，似較能符合原義。又第 200 頁將各可行方案分列為甲、乙、丙、丁及戊案，卻未在同章節內就各案之內容予以闡明，徒增閱讀之障礙，建請研究團隊再作調整修正。其他錯別字、誤植及漏字情況，亦併請再作詳細之檢視及更正。</p>	
<p>九</p>	<p>報告格式部分，請於目次之前增置「提要」，內容應簡略說明研究緣起、研究方法及過程、重要發現及主要建議意見，並加註關鍵字至少 5 個。時間部分有民國年及公元年兩種呈現方式，請全部統一修正為民國年；圖表之資料來源如為政府機關網站資料，請增列網址；部分圖表原為彩色，黑白印刷後造成辨識困難，應予調整以利閱讀；研究團隊內部會議紀錄毋需納入附錄，請予刪除。此外，相關內文格式多有錯誤，如標題、行距、字體字型、跨頁等，均請依照本會委託研究計畫作業要點及委託研究期末報告印製格式相關規定修正之。</p>	<p>〈一〉、已增置「提要」請參閱。                  〈二〉、時間已全部統一修正。                  〈三〉、圖表之資料已增列網址。                  〈四〉、圖表顏色已修正。                  〈五〉、附錄之內部會議紀錄已刪除。                  〈六〉、內文格式已按委託研究計畫作業要點及委託研究期末報告印製格式相關規定修正。</p>
<p>十</p>	<p>王副教授中允(國防大學管理學院運籌管理</p>	<p>1、募兵後取消替代</p>

<p>學系)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、替代役施行至今，對於若干政府機關的正常運用已具有重大的價值，如果募兵後取消替代役，造成的衝擊相當大。報告中應可將這樣的衝擊以量化的方式呈現，將目前運用替代役機關之替代役人力與正職人力之運用狀況作一個調查與比較，以呈現替代役的人力在這些機關的總人力中所佔的比重，以及替代役取消後對於人力運用的衝擊。第 105 頁的表格可再加入正式員額之規模，以便表現出各機關對於替代役人力的依賴程度。</li> <li>2、替代役的本質是人民對國家應盡的義務，所以替代役的薪水只是一種補貼的性質，報告中應強調替代役薪水與基本工資間的差距，以具體呈現出替代役對於政府運作之貢獻度。此外，兵役及替代役本身都具有公民教育的意義，對於社會的穩定具有高度的價值，服役絕不是只是在浪費時間，如果役期太短，公民教育的效果就會打折，自從役期縮短後，一般反映是役男退伍後的穩定度和團隊精神，比起以前都有所不足，報告也應該呈現這一個現象。</li> <li>3、對於目前募兵成效不佳，募兵員額不如預期的情形，替代役制度對此應如何因應調整？請併予探究。</li> </ol>	<p>役，造成的衝擊，本研究按機關部門將衝擊影響嚴重程度進行區分，顯現依賴程度，本研究團隊認為已達研究目的，詳如第四章第三節。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 替代役薪水與基本工資間的差距問題及服役為為國盡義務等國民責任意見本研究團隊亦相當認同，有關第六章變革方向之撰寫精神均參照指導請參閱，另有關服役對役男穩定度和團隊精神等意見，本研究撰寫於第七章第一節第三項「<b>因應募兵制度的執行，替代役可能的變革與影響</b>」中經濟層面之<b>影響</b>內容，請參閱。</li> <li>3. 目前募兵成效不佳、募兵員額不如預期的情形之衝擊影響等實屬重要議題，本研究認為有必要於爾後研究中</li> </ol>
--	--

		<p>詳加探究，有關建議論述增列於第七章第二節，請參閱。</p>
<p>十一</p>	<p>辛副教授炳隆(國立台灣大學國家發展研究所)：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、第 49 頁問卷調查部分，應詳述問卷回收率相關資訊，另有關於網路調查之內涵，包括相關規劃及調查方式等亦請一併敘明，俾利瞭解。</li> <li>2、電話調查的結果呈現出一般民眾對兵役制度的看法，但這些重要的調查發現，似未能與整個報告相結合，亦未能呈現於結論與建議中。此外，電話調查部分有若干問題之設計，似有誘導作答之情形，可能對調查調查造成影響。另有若干題目之調查結果彼此間呈現矛盾，建議進行交叉分析觀察其結果。</li> <li>3、報告雖然介紹引述了若干國家的實務經驗，但與報告間缺乏聯結，亦未能呈現在結論與建議中，建請予以補強。尤其是法、德兩國在實施募兵後隨即取消替代役，而我國為何卻要保留替代役？應有更為有力的論述。</li> <li>4、應該要確認兵役制度的改革過程中，那些部分是不可逆的，如恢復徵兵在實務上的可能就很低，研究團隊在研提政策性建議時應注意這一點。</li> <li>5、研究團隊建議將替代役的內容轉變為以社會服務為主，未來用人機關之主體也將由政府機關轉變為 NGO 與 NPO，建議應就相關因應及配套措施提出具體建</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 問卷回收率相關資訊、有關網路調查之內涵已修正於第三章。</li> <li>2. 重要的調查發現，似未能與整個報告相結合，呈現於結論與建議中已修正於第七章。</li> <li>3. 交叉分析觀察其結果已修正於六章第三節。</li> <li>4. 歐洲國家實務經驗與報告間缺乏聯結問題已修正於七章。</li> <li>5. 法、德兩國在實施募兵後隨即取消替代役，而我國為何卻要保留替代役主要原因為我國仍然為徵募併行國家，並未取消徵兵制，已補充說明於七章第一節。</li> <li>6. 未來是否恢復徵兵在實務上的可能為何，本研究已於第</li> </ol>



	<p>議。</p> <p>6、結論與建議部分多以彙整各方意見的方式呈現，研究團隊自身的論述及主張則較為缺乏，應予補強。</p>	<p>七章增列建議請參閱。</p> <p>7. 未來用人機關之主體也將由政府機關轉變為 NGO 與 NPO，建議應就相關因應及配套措施提出具體建議已修正於七章。</p> <p>8. 彙整各方意見的方式呈現，研究團隊自身的論述及主張則較為缺乏需增加部份，實因章節編排導致誤解，有關分析部份已撰寫於第四、五、六章中。</p>
<p>十二</p>	<p>翁教授明賢(淡江大學國際事務與戰略研究所)：</p> <p>1、國防部已宣布因募兵成效不佳而將原訂達成募兵之時限延後兩年至 2016 年，而所謂「全募兵制」(100%志願役)之實施亦可能會有變數，另除了人口高齡化之外，少子化之趨勢亦會對募兵之推動造成影響，建請研究團隊一併納入考量。</p> <p>2、有關針對替代役變革方向，建議調整為 7 個月之「社會替代役」，可再加強相關之論述。此外，未來之主管機關為何(內政部或衛福部)？面臨之法制、組織及資源分配之挑戰為何？亦應進一步予以探討。</p> <p>3、在德、法經驗之探討部分，建議應再納</p>	<p>1.募兵之時限延後、實施可能會有變數；少子化之趨勢會對募兵之推動造成影響，上述考量已增列於第七章。</p> <p>2. 調整為 7 個月之「社會替代役」加強相關之論述已於第六、七章補充，請參閱。</p> <p>3. 因我國目前仍為徵兵、募兵併行國家，而未來主管機關為何(內政部或</p>

<p>入國情之比較，至少應包括人口出生率、國民生產毛額及政治文化發展等。另結論及建議中提及德、法兩國對於因應社會役結束之過渡性設計，這些設計是否能為我國移植及運用？亦應予以探討。</p> <p>4、對於社會替代役為期 7 個月的役期的建議是如何獲致的？應再作補強以增加政策說服力。對於未來 5-10 年申請服替代役的人數有無基本之推估？如何推估？亦應一併說明。</p> <p>5、專有名詞如替代役、一般替代役、研發替代役及社會役等，應力求統一並予以清楚之定義。</p>	<p>衛福部)？面臨之法制、組織及資源分配之挑戰為何？等之問題，本研究認為並不應改變。</p> <p>4. 德、法經驗之探討部分，審查建議應再納入國情之比較，至少應包括人口出生率、國民生產毛額及政治文化發展等意見，本研究考量就研究需要，已增列兵役制度不同之說明於第七章，相關人口出生率、國民生產毛額及政治文化發展等國情之比較，受限研究資源尚無法通透列入文章撰寫。</p> <p>5. 審查建議中提及德、法兩國對於因應社會役結束之過渡性設計，這些設計是否能為我國移植及運用等意見，就本研究認為，由於兵役制度不同，我國變革之過渡設計配套，已增列於</p>
--	---

		<p>第七章，請參閱。</p> <p>6. 社會役為期 7 個月的役期的建議是如何獲致的？應再作補強以增加政策說服力。對於未來 5-10 年申請服替代役的人數有無基本之推估？如何推估？等之審查意見，本研究就研究需要調查役男服役意願、用人單位需求意願，申請服替代役的人數受行政命令規範，因此，並未在研究範圍內推估，役期 7 個月如何獲得請詳見第四章。</p> <p>7. 替代役、一般替代役、研發替代役及社會役等定義請參閱第一章。</p>
<p>十三</p>	<p>李主任秘書吳陞(內政部役政署)：</p> <p>1、有關建議將替代役制度設計以「良心拒服兵役」為依據，轉型為「社會替代役」制度部分：</p> <p>(1) 替代役制度成立之初，即已考量「良心拒服兵役」，並訂定法律規範，讓符合資格之役男得申請服替代役，且查宗教因素申請服一般替代役人數自 89</p>	<p>1、貴署有關轉型為「社會替代役」制度意見：</p> <p>(1)本研究認為應考量起初替代役設計精神是以服務社會為初衷，另考量「因良心拒服兵役」與</p>

	<p>年迄今為 555 人，與 89 年迄今服一般替代役人數(約 22 萬多人)比較，宗教替代役人數係屬少數，爰若只考量「良心拒服兵役」為依據，則無法適用全體役男。</p> <p>(2) 本署為強化役男公益服務之參與，以 95 年 3 月 3 日役署管字第 0950004444 號函釋，將公益服務納入替代役役男共同性勤務，並請各需用機關配合修訂服勤管理要點，爰自 95 年起已考量「社會公益」，且積極讓各役別役男於一般服勤期間均須從事公益服務之勤務，業已納入社會役之實質概念。</p> <p>(3) 另有關建議役期為 7 個月之社會役部分：</p> <p>A、依替代役實施條例第 7 條規定，替代役體位或以家庭因素申請服一般替代役之役期，與常備兵役同；以常備役體位申請服一般替代役之役期，較常備兵役長 6 個月以內。(現行規定常備兵役役期 1 年，以常備役體位申請服一般替代役之役期為 1 年又 15 天。而 83 年 1 月 1 日以後出生之常備役體位役男因宗教、家庭因素申請服替代役者役期分別為 4 個月又 5 天及 4 個月，替代役體位申請者均為 4 個月)。</p> <p>B、爰依現行役期比例，83 年 1 月 1 日以後出生之役男服常備兵役為 4 個月，若未來社會替代役及研發替代役役期是否訂為 7 個月及 24 個月，將來視國軍軍事訓練員額超溢情形、役男意願、需用機關及用人單位之需求，再行評估</p>	<p>其他因體位及家庭與特殊因素無法服軍事訓練的的義務的困境仍然存在，因此建議轉型為「社會替代役」。</p> <p>(2)有關貴署通報需用機關儘量增加社會服務勤務役年度替代役員額部份，謝謝告知。</p> <p>(3)貴署對 7 個月之社會役役期意見，均已列入考慮。</p> <p>2、有關貴署逐漸縮減與分配的現行作法謝謝告知。</p> <p>3、有關役男居家住宿的條件及替代役體位的服役役期未來修訂為 7 個月本研究意見如下：</p> <p>(1)已列入考慮。</p> <p>(2)有關家庭因素申請服替代役之役期問題，本研究認為，兵役制度並不是解決社會服務主要途徑，惟因應兵役制度需求而能彌補部份社會服務需求，兵役與社會役之工</p>
--	---	---

<p>規劃因應。</p> <p>2、有關建議採取逐漸縮減與分配的方式，逐年增加社會役人數，並逐漸減少其他替代役的人數部分：</p> <p>(1) 經查本署每年度函請政府機關申請一般替代役需求時，均請社會服務勤務役別相關需用機關儘量增加年度替代役員額，並於核配員額作業均優先滿足其需求，且前函請衛生福利部社會及家庭署修正其社會役役男與機關(構)實際收容人數之比率，增加運用社會役役男人數，並經衛生福利部社會及家庭署於 102 年 11 月 6 日函復，該部申請社會役役男基準比率【即每多少實際收容床(人)數，可申請核配 1 名替代役】由原 1:20 調整為 1:15。</p> <p>(2) 另查 101 年核定分發「社會服務勤務役別」計 7,222 人佔 45.14%，102 年核定分發 11,932 人佔 45.19%、「社會治安勤務役別」101 年核定分發 3,653 人佔 22.83%，102 年核定分發 5,538 人佔 20.97%，「輔助公共行政勤務役別」101 年分發 5,125 人佔 32.03%，102 年分發 8,936 人佔 33.84%。爰已逐漸增加「社會服務勤務役別」人數。</p> <p>3、有關建議放寬役男居家住宿的條件及替代役體位的服役役期未來修訂為 7 個月，以符公平正義部分：</p> <p>(1) 有關建議放寬役男居家住宿之條件，以減緩替代役役男服役時可能產生之住宿問題一節，本署無意見，但仍應考量各縣市社福機構役男需求員額、</p>	<p>作性質、責任差距大，家庭因素申請服替代役已考量就近服務可照顧家庭，為符合公平性原則，故建議 7 個月役期。另外因人數不多，建議初期審核，服務以住家附近無住宿需求為條件，未來視需求狀況再逐步檢討調整。</p> <p>4、有關經費計算問題，本研究每位役男每月所需經費是以約 14,043 元計算。</p> <p>5、目前需要在成功嶺進行基本訓練，主要為解決成功嶺訓練時相關服裝套量、發放問題，建議採委外服裝供應站製領以減少影響；法令宣導課程問題，建議採網路教學及認證方式，以減少用人單位負擔。詳細意見請參閱第七章第二節。</p>
---	---

	<p>縣市可徵役男人數等，以免屆時產生供需失衡，役男無法回鄉服勤，下勤後無法返家住宿之情形。</p> <p>(2) 有關替代役體位及家庭因素替代役役男役期建議訂為 7 個月一節，依替代役實施條例第 7 條規定，替代役體位或以家庭因素申請服一般替代役之役期，與常備兵役同。本制度當初係基於政府照顧弱勢家庭之政策及考量替代役體位役男之身體狀況，爰役期規劃與常備役軍事訓練相同。</p> <p>4、有關未來因應役期若修訂為 7 個月，則應該增編相關的費用，該研究建議最少應編列新台幣 6,500 萬，最多編列 6 億 5 千萬部分：役男本俸以一兵本俸計算，經查現編列標準應為 6,630 元，及一般替代役役男所需經費並無編列「住宿津貼」事項。另現階段一般替代役役男除薪俸、主副食費外，尚包括保險、醫療費用、年終獎金及服裝等費用，以 102 年計每位役男每月所需經費約 14,043 元。</p> <p>5、有關建議替代役役男的訓練，免除成功嶺的軍事訓練，直接交由用人單位做專長銜接訓練部分：本署基於以下理由認為替代役役男仍應於成功嶺接受基礎訓練，但訓練時間得隨役男役期縮短而檢討調整。</p> <p>(1) 法律明文規定：依替代役實施條例第 13 條第 1、2 項規定：「替代役訓練分為軍事基礎訓練及專業訓練。前項軍事基礎訓練，由主管機關會同國防部辦理；</p>	
--	--	--

	<p>專業訓練，除研發替代役由主管機關辦理外，一般替代役由需用機關辦理。」，是替代役役男接受基礎訓練乃法所明定之應辦事項。</p> <p>(2) 有助役男了解替代役基本權利義務應遵守之規定，並協助渠初期心理調適及建立信念：按替代役役男係來自社會各階層，學養及人品素質不一，履行兵役義務初期因情境轉變劇烈，為期調適及轉化順利，實有徵集入營時，先接受基礎訓練之必要，藉由替代役法令課程安排並輔以健全管理，循序漸進來啓迪認知建立信念，從而發揮所長，貢獻所學服務社會，並避免違法犯紀，減少人身傷害，以符合人民及役男家屬期待。</p> <p>(3) 基礎訓練課程著重實用化及多元化：本署假成功嶺營區辦理替代役役男基礎訓練，課程區分為「調適教育」、「一般課程」、「專業課程」、「緊急救護」及「體適能訓練」共 126 小時，各類課程均本「為用而訓」、「訓用合一」、「實用及多元化」原則安排，講座師資則依課目性質外聘學者專家、社會專業成功人士或內聘役男權益相關業務成員擔任，包含廉政倫理規範、志願服務內涵、兩性關係婚姻教育、職場管理及壓力調適、愛滋防治、反毒宣導及體適能活動等等，俾於投入社會服務與治安維護相關工作時，除可積極從事公益服務活動，關懷弱勢族群外，並能具體展現替代役「愛心、服務、責任、紀律」4 大信念，落實政府各項福國利民的政策，故基礎訓</p>	
--	--	--

	<p>練有別於傳統之軍事訓練。</p> <p>(4) 有助提升服勤品質與服務效能：自 93 年 2 月 8 日起本署開始接訓替代役第 23 梯次基礎訓練，目前接訓至第 129 梯次，計完成訓練替代役役男逾 21 萬 5,937 人，未來替代役役男仍應於徵集入營時，接受基礎訓練相關課程，藉以提昇替代役服勤品質，發揮年輕人的活力與潛能，達成社會各界和民眾的期望，充分發揮社會服務效能。</p>	
--	---	--



## 參考書目

丁樹範(2012)，**國家安全(章)總論 National Security**，台灣大百科全書，擷取時間：102年9月22日，擷取網址：

<http://taiwanpedia.culture.tw/web/content?ID=100421>

役政署-替代役園地(99)，**役政署-替代役園地**，擷取時間：99年8月13日。擷取網址：<http://www.nca.gov.tw/web/f-9.asp>。

吳巨盟(2000)，**後冷戰時期中華民國國家安全政策：大陸、外交、國防、經濟政策的分析**，國立政治大學外交系碩士論文，未出版，台北。

吳雪玲(2004)，**我國社會役政策執行之評估研究**，東吳大學社會工作學系碩士論文，未出版，台北。

李啓中(2006)，**替代役人力運用及管理－以消防替代役為例**，國立中山大學社會科學院高階公共政策碩士學程碩士論文。

沈有中(2004)，**兵役制度中徵兵制與募兵制的比較研究**。國防雜誌，第十九卷第二期，頁68-76。

沈哲芳，江東寶(2009)，**「赴德國辦理替代役制度宣導暨延攬海外役男回國服替代役工作報告」**，2010年8月13日取自內政部役政署出國報告，網址：

[http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report/show\\_file.jsp?sysId=C09804316&fileNo=001](http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report/show_file.jsp?sysId=C09804316&fileNo=001)。

宜蘭縣政府兵役局(2003)，**「替代役制度規劃與願景－以宜蘭縣政府暨所屬機關進用替代役服勤管理為例」**，2010年8月17日取自宜蘭縣政府自行研究成果，網址：<http://plnt3.e-land.gov.tw/op4/R71.doc>。

林金定、嚴嘉楓、陳美花(2005)，**質性研究方法：訪談模式與實施步驟分析**。身心障礙研究，第三卷第二期，頁122-136。

林琳，**「德改募兵 招兵困難」**，中央通訊社，2011年4月22日，擷

全募兵後替代役變革方向之研究

取時間：2013年9月22日，擷取網址：

<http://news.cts.com.tw/cna/international/201104/201104220719896.html>

洪聖斐(2011)，「**停止徵兵-德軍轉型為職業部隊**」，2011年2月7日取自新頭殼 newtalk，網址

[http://newtalk.tw/news\\_read.php?oid=11078](http://newtalk.tw/news_read.php?oid=11078)。

陳勁甫(2007)，多準則決策。張保隆審定，**決策分析方法與應用**，華泰文化出版，頁11-55

張台麟(2008)，**全募兵制與國際趨勢：以法國制度變遷為例**，「全募兵制與國防轉型」學術研討會，國立政治大學國際關係研究中心國際會議廳。

符騰堡工人福利志願服務者官網：Die Arbeiterwohlfahrt (AWO)，擷取時間：2013年5月15日，擷取網址：

<http://www.awo-wuerttemberg.net/awo-aufgaben/fsj-bfd/freiwilligessozialesjahr2.html>

陳正鏞、陳君愷(2011)，政府審計季刊：**國軍募兵制規劃及執行情形探討**，第三一卷第二期，頁33-44。

陳金隆(2008)，「**我國實行募兵制之經濟分析**」，國家政策研究基金會，擷取時間：2013年9月15日，擷取網址：

<http://www.npf.org.tw/post/3/4563>

陳勁甫、黃一峯、羅新興(2011)，**實施募兵制對替代役制度之影響評估**，行政院研究考核委員會委託研究案。

陳健民(2002)，「**由替代役制度論募兵制的可行性**」，2010年8月17日取自國政評論，網址：

<http://www.nof.org.tw/printfriendly/1309>。

陳新民(2000)，**社會役制度**。台北：揚智文化事業股份有限公司。

陳新民(2002)，「**我國兵役史上最大變革－替代役的前瞻與檢討**」，

- 2010年8月17日取自國政研究報告，網址：  
<http://old.npf.org.tw/PUBLICATION/091/CL-R-091-011.htm>。
- 曾依璇(2013)，「**瑞士公投多數贊成維持徵兵**」，中央社，擷取時間：2013年10月13日。擷取網址：  
<http://www.cna.com.tw/news/aOPL/201309220255-1.aspx>
- 黃仁志(2000)，**我國替代役制度法治化之研究—以德國社會役制度為比較對象**，中正大學法律學研究所碩士學位論文，未出版，嘉義。
- 黃賢良(2002)，**我國兵役替代役政策執行之研究**，銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士在職專班碩士學位論文，未出版，台北。
- 奧地利聯邦政府議會官網，政府條例草案(**Regierungsvorlage**)，擷取時間 20130927，  
[http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I\\_01909/fnameorig\\_269099.html](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_01909/fnameorig_269099.html)
- 葛邦義(2005)，**我國實施替代役政策執行成效評估—以法務部行政執行機關為例**，國立中正大學政治學研究所碩士學位論文，未出版，嘉義。
- 臺北市府兵役處(2009)，「**替代役：『替代役服役類別與役期？』**」。2010年8月20日取自臺北市府兵役處：常見問答集，網址：  
<http://tcgwww.taipei.gov.tw/ct.asp?xItem=970481&ctNode=21666&mp=121011>
- 簡禎富(2007)，**決策分析與管理**，雙葉書廊有限公司出版，頁177-221。
- 賴兩陽、趙碧華(2005)，**社會役制度人力運用及成效評估研究**。內政部社會司委託研究(報告編號：094000000AU631001)，未出版。
- 聯邦志願服務者官網：**Bundesfreiwilligendienst**，擷取時間：2013年5月23日，擷取網址：<http://www.bundesfreiwilligendienst.de/>  
聯邦政治教育中心(Bundeszentrale für politischen Bildung)，

**Wehrpflicht und Zivildienst**，擷取時間：2013 月 4 月 21 日，Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 48/2011)，擷取網址：  
[www.bpb.de/system/files/pdf/JTOR09.pdf](http://www.bpb.de/system/files/pdf/JTOR09.pdf)

聯邦家庭事務、老年、婦女及青年部官網：**Freiwilligendienste**，  
BMFSFJ，擷取時間：2013 月 5 月 15 日，擷取網址：  
<http://www.masf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.283939.d>  
e。

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
(2004), **Perspektiven für Freiwilligendienste und Zivildienst  
in Deutschland**. BMFSFJ, Bericht der Kommission Impulse für die  
Zivilgesellschaft, den 15. Januar 2004,  
[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/GruppeZivildienst/Pdf-A  
nlagen/perspektiven-zivildienst-deutschland,property=pdf.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/GruppeZivildienst/Pdf-Anlagen/perspektiven-zivildienst-deutschland,property=pdf.pdf)，  
p35.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
(2009), **Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009**,  
[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-A  
nlagen/3.Freiwilligensurvey-Zusammenfassung,property=pdf,ber  
eich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/3.Freiwilligensurvey-Zusammenfassung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)，p1~7.

Greune, G. & Lai Michela (2000). **European Union without  
Compulsory Military Service**. European Bureau for Conscientious  
Objection (EBCO) Brussels Office.

Strukturkommission für die Bundeswehr (2010), **BERICHT DER  
STRUKTURKOMMISSION DER BUNDESWEHR**，  
[http://www.vbb.dbb.de/pdf/bericht\\_strukturkommission.pdf](http://www.vbb.dbb.de/pdf/bericht_strukturkommission.pdf)，  
p10~18.

Wehrpflicht und Zivildienst (2011), **Bundeszentrale für  
politischen Bildung**，Aus Politik und Zeitgeschichte

參考書目

MELISSA EDDY , The New York Times , **Austrians Appear to Reject Changes to Conscript Arm** , 20130120 , 擷取時間 20130927 ,  
[http://www.nytimes.com/2013/01/21/world/europe/austrians-appear-to-reject-changes-to-conscript-army.html?\\_r=1&](http://www.nytimes.com/2013/01/21/world/europe/austrians-appear-to-reject-changes-to-conscript-army.html?_r=1&)