

RDEC-RES-099-011 (委託研究報告)

# 實施募兵制對替代役制度之影響 評估

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  
羅副教授新興  
研 究 員：梁成明  
賴志宗  
黃偉誠  
研 究 助 理：彭張紘

行政院研究發展考核委員會委託研究  
中華民國 100 年 2 月

(本報告內容及建議，純屬研究小組意見，不代表本會意見)



## 目次

表次 .....	III
圖次 .....	V
<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 .....	2
第三節 相關名詞定義 .....	4
<b>第二章 研究背景與文獻探討 .....</b>	<b>7</b>
第一節 影響替代役選擇的相關因素 .....	7
第二節 世界各國相關議題現況與發展 .....	9
第三節 台灣替代役執行現況與成效 .....	26
第四節 實施募兵制對替代役制度之影響 .....	32
<b>第三章 研究方法與程序 .....</b>	<b>39</b>
第一節 研究方法與程序－研究方法說明 .....	39
第二節 研究資料與樣本－深度訪談及焦點團體 .....	41
第三節 研究資料與樣本－問卷調查法 .....	46
<b>第四章 質性研究發現 .....</b>	<b>59</b>
第一節 替代役的實際工作內容與價值 .....	59
第二節 取消替代役對需用機關（單位）的影響及衝擊 .....	62
第三節 取消替代役對需用機關之因應措施 .....	66
第四節 募兵制後替代役的存廢問題有待爭議－法源面向之探討 ...	67
第五節 小結 .....	69

<b>第五章</b>	<b>量化研究發現</b> .....	<b>71</b>
第一節	業務機關 .....	71
第二節	用人單位 .....	81
第三節	現役役男 .....	103
第四節	潛在役男 .....	118
第五節	綜合討論 .....	127
<b>第六章</b>	<b>結論與政策建議</b> .....	<b>133</b>
第一節	綜合發現 .....	133
第二節	政策性建議 .....	136
	<b>參考文獻</b> .....	<b>143</b>
	<b>附錄</b>	
附錄一	焦點團體座談會議會議紀錄暨逐字稿 .....	145
附錄二	專家訪談訪談摘要 .....	194
附錄三	專家座談會議會議紀錄暨逐字稿 .....	206
附錄四	問卷調查之問卷 .....	242
附錄五	期末報告（初稿）審查意見回覆 .....	248
附錄六	專案會議紀錄 .....	253
附錄七	本研究報告及議題之提供專家意見名單 .....	267

## 表次

表 2-2-1 歐洲各國替代役制度介紹表.....	11
表 2-2-2 台灣替代役執行歷程.....	16
表 2-2-3 替代役各需求機關專業訓練概況表.....	24
表 2-3-1 99 年替代役現役役男人數統計.....	28
表 2-3-2 98 年 12 月至 4 月替代役現役役男人數統計.....	29
表 2-3-3 我國替代役人數使用情況.....	30
表 2-4-1 已廢除社會役之歐洲國家彙整表.....	32
表 2-4-2 德、法、荷以及比取消社會役可能受到影響的機關單位彙整表.....	33
表 3-3-1 替代役專案問卷抽樣發放構想.....	54
表 3-3-2 各機關問卷發放之數量表.....	55
表 4-2-1 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.....	64
表 5-1-1 業務機關現況統計.....	74
表 5-2-1 用人單位感受影響程度調查表.....	92
表 5-2-2 用人單位受影響程度分類表.....	92
表 6-2-1 需用機關影響程度及其建議統整表.....	137

實施募兵制對替代役制度之影響評估

## 圖次

圖 2-2-1 替代役甄選流程圖.....	23
圖 3-1-1 募兵制之推動對替代役制度之影響圖.....	39
圖 5-1-1 業務機關填答者人數(N=37).....	72
圖 5-1-2 業務機關名稱及數量(N=37).....	73
圖 5-1-3 政府取消替代役對業務機關的衝擊與影響.....	76
圖 5-1-4 單位主管與承辦人員對取消替代役後衝擊與影響的看法.....	77
圖 5-1-5 政府取消替代役各行政機關的因應措施.....	78
圖 5-1-6 單位主管與承辦人員對取消替代役後因應方式的看法.....	79
圖 5-1-7 各行政機關繼續申請替代役的意願.....	80
圖 5-1-8 單位主管與承辦人員繼續申請替代役的意願.....	81
圖 5-2-1 用人單位填答者人數(N=479).....	82
圖 5-2-2 用人單位名稱及數量(N=479).....	83
圖 5-2-3 用人單位替代役執行任務之重要性(N=478).....	84
圖 5-2-4 用人單位替代役執行任務之例行性(N=469).....	85
圖 5-2-5 用人單位對替代役工作表現之態度(N=478).....	86
圖 5-2-6 用人單位對替代役工作表現之態度(N=478).....	87
圖 5-2-7 政府取消替代役對使用單位的衝擊與影響.....	88
圖 5-2-8 單位主管與承辦人員對取消替代役影響的看法之差異(N=479).....	89
圖 5-2-9 不同任務重要性用人單位對取消替代役後衝擊與影響的看法.....	90
圖 5-2-10 不同任務例行性用人單位對取消替代役後衝擊與影響的看法.....	91
圖 5-2-11 不同影響用人單位之數量及比例(N=381).....	93

實施募兵制對替代役制度之影響評估

圖 5-2-12	不同影響類別用人單位對取消替代役後衝擊與影響的看法.....	94
圖 5-2-13	政府取消替代役用人單位的因應措施(N=489).....	95
圖 5-2-14	單位主管與承辦人員對取消替代役後因應方式看法的差異.....	96
圖 5-2-15	不同任務重要性用人單位對取消替代役後因應方式的差異.....	97
圖 5-2-16	常性任務單位與臨時性任務單位於取消替代役後因應的方式.....	98
圖 5-2-17	不同影響程度用人單位於取消替代役後因應方式的差異.....	99
圖 5-2-18	用人單位繼續申請替代役的意願.....	100
圖 5-2-19	單位主管與承辦人員對替代役各種役期申請意願的差異.....	101
圖 5-2-20	不同任務重要性用人單位申請意願的差異.....	102
圖 5-2-21	不同任務例行性用人單位申請意願的差異.....	103
圖 5-3-1	現役替代役役男役別人數統計(N=484).....	104
圖 5-3-2	現役替代役役男最高學歷人數統計(N=482).....	105
圖 5-3-3	現役替代役役男年齡人數統計(N=483).....	106
圖 5-3-4	現役替代役役男就讀科系人數統計(N=480).....	107
圖 5-3-5	現役替代役役男家長職業人數統計(N=479).....	108
圖 5-3-6	現役替代役役男家長最高學歷人數統計(N=483).....	109
圖 5-3-7	現役替代役役男家庭每月平均收入統計(N=477).....	110
圖 5-3-8	現役替代役役男執行任務重要性統計(N=479).....	111
圖 5-3-9	現役替代役役男執行任務例行性統計(N=477).....	112
圖 5-3-10	現役役男對服替代役的態度統計(N=484).....	113
圖 5-3-11	不同任務重要性現役役男對於服替代役態度的差異.....	114
圖 5-3-12	不同任務例行性現役役男對於服替代役態度的差異.....	115
圖 5-3-13	現役役男對服替代役的申請意願統計(N=484).....	116



## 圖次

圖 5-3-14 不同任務重要性現役役男申請意願的差異.....	117
圖 5-3-15 不同任務例行性單位申請意願的差異.....	118
圖 5-4-1 潛在役男就讀學校類別統計(N=394).....	119
圖 5-4-2 潛在役男就讀學校性質統計(N=389).....	120
圖 5-4-3 潛在役男年齡統計(N=381).....	121
圖 5-4-4 潛在役男科系統計(N=395).....	122
圖 5-4-5 潛在役男家長職業統計(N=392).....	123
圖 5-4-6 潛在役男家長最高學歷統計(N=392).....	124
圖 5-4-7 潛在役男家庭每用平均收入統計(N=389).....	125
圖 5-4-8 潛在役男對服替代役的態度(N=395).....	126
圖 5-4-9 潛在役男願意申請服替代役的意願(N=395).....	127
圖 5-5-1 政府取消替代役的衝擊與影響.....	128
圖 5-5-2 政府取消替代役的因應措施.....	129
圖 5-5-3 役男對替代役態度的差異.....	131
圖 5-5-4 業務機關、用人單位、現役役男、潛在役男申請意願.....	132

實施募兵制對替代役制度之影響評估

## 第一章 緒論

### 第一節 研究主旨

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考量，於是在民國 89 年 2 月通過兵役法修正草案，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，並重新界定國防部及內政部對兵役行政業務的職掌，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由內政部首管。至此，我國正式進入志願役、常備役與替代役 3 種役別併行的時代。

但隨著義務役期的不斷縮短、軍隊員額的持續精簡與募兵比例的持續提高，徵、募兵素質的差距擴大，徵兵的訓練成本也愈來愈不符合成本效益，而替代役的種類與服務範圍則相對增加，各公共服務部分依賴替代役人力的情況亦愈形普遍。國防部已經規劃至民國 103 年完成募兵制，在停止徵兵後，役男只需接受 4 個月基本訓練後納入後備役，而隨著徵兵制結束，依附於徵兵制而存在的替代役制度勢將受到衝擊，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，此一議題應預作籌謀以為因應。冷戰結束以後，世界多數徵兵制國家紛紛擴大募兵比例或走向募兵制，而這些國家中，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，亦因募兵制的實施與替代役的停止而深受衝擊，其實務經驗實值我國參考。

本研究將由蒐集世界各國具有徵兵轉募兵及替代役制度經驗者之實務作法，瞭解我國各機關(構)替代役人力運用及業務運作現況，評估募兵制實施與替代役制度停止後，依賴替代役人力機關(構)之可能衝擊與影響，經參考國外經驗與我國國情之需要，研提因應衝擊與影響之政策性建議。

## 第二節 研究動機與目的

### 一、研究主題背景及有關研究之檢討

#### (一) 研究主題背景

#### 1、因應國軍「精實案」之推動，衍伸替代役役別

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；唯二戰之後，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替代役，但在公平的原則為前題下，而逐漸創設另外一種非軍事領域外的替代性役制度（或可稱之為社會役）<sup>1</sup>。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因素，於民國 89 年施行替代役制度，將我國之役別分為 3 種：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，基於資源有限的前題下，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，因此我國首創亞洲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<sup>2</sup>。而我國替代役的實施，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<sup>3</sup>。

#### 2、替代役的運用現況分析與可能潛在的問題

隨著義務役期的不斷縮短、軍隊員額的持續精簡與募兵比例的持續提高，徵、募兵素質的差距擴大，徵兵的訓練成本也愈來愈不符合成本效益，

---

<sup>1</sup> 陳新民(2002)，我國兵役史上最大變革—替代役的前瞻與檢討，國防研究報告，財團法人國家研究基金會，憲政(研)091-011 號。

<sup>2</sup> 同註【1】

<sup>3</sup> 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，內政部役政署出國報告，[http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report/show\\_file.jsp?sysId=C09804316&fileNo=00](http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report/show_file.jsp?sysId=C09804316&fileNo=00)

而替代役的種類與服務範圍則相對增加，各公共服務部分依賴替代役人力的情況亦愈形普遍。我國從 89 年啟動替代役迄今，申請使用替代役的單位計有 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。替代役之申請員額經之統計，民國 98 年員額為 20,736；至民國 98 年止，累計共有 141,167 替代役男進行服役。

服替代役者，雖然仍以團體生活為主，但不論是出勤、工作性質與生活管理，都遠較服役士兵來得自由與寬鬆；而士兵在營中是處於全天候待命，也是所謂的「終日服勤」，因此，在計算替代役與兵役的役期，應該就服勤的實質期間來計算。而基於「服役正義」歐洲各國替代役之役期普遍比一般役期多出 1/3~1/2 不等。而我國替代役之服役年限，依據內政部役政署之資料提供顯示，以替代役體位或是家庭因素申請之役期為 1 年，常備體位申請之役期為 1 年 2 個月，有別於常備兵之 1 年服役役期<sup>4</sup>。有鑑於此，甫從民國 89 年啟動替代役起，替代役的服役役期過長（一開始較常備兵役期多出 4 個月，後改為 2 個月迄今），因而導致申請替代役之效果較預期趨於「冷卻」的現象。

### 3、因應國防部推動「募兵」制度，對替代役之影響有待評估

依據憲法規定國民有服兵役義務，未來實施募兵制後，依兵役法修正草案，仍維持憲法的徵兵制架構，役男服役仍是義務，役齡男子仍為 19 歲起到 36 歲除役；其中，常備役體位，以 4 個月軍事訓練取代現行 1 年義務役役期，免役體位則免服兵役<sup>5</sup>。而國防部已經規劃至民國 103 年完成募兵制，在停止徵兵後，役男只需接受 4 個月基本訓練（抵一年義務役）後納入後備役，而隨著新的募兵制度來臨，依兵役法之規定所需服役的役期也將縮短，屆時役男對兵役的選擇之態度，其應會有改變。我國替代役主要依附於徵兵制度存在，而此一改變可能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、機構造成影響，針對此一議題應預作籌謀以為因應。

---

<sup>4</sup> 資料來源：內政部役政署-替代役園地，<http://www.nca.gov.tw/web/f-9.asp>。

<sup>5</sup> 同註【3】

## (二) 研究目的

本研究主要探討未來實施募兵制對替代役制度之影響評估，並擬定下列之研究重點：

1. 具有徵兵轉募兵及替代役制度轉型經驗國家面臨問題、推動實務與配套措施探討。
2. 我國各政府機關（構）歷年替代役人力運用、業務執行及效益研析。
3. 實施募兵制後對替代役制度與依賴替代役人力之政府機關(構)的可能衝擊與影響。
4. 因應募兵制推動進程，給予各依賴替代役人力政府機關(構)、政策制定單位配合調整之政策性建議。

## 第三節 相關名詞定義

### 一、社會役

此一名詞興起於 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；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。

### 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>6</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所導致之兵源過剩的問題，所衍伸出來的制度。

---

<sup>6</sup> 依據替代役施行細則第三條之定義。

### 三、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，期服役的年限與招募對象也由政府是不同需求加已決定（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，並預期於 103 年徵、募比例，將達到 1 比 9，於民國 103 年達到 100%募兵的目標。並規劃自民國 104 年開始，役男受訓 4 個月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。

實施募兵制對替代役制度之影響評估



## 第二章 研究背景與文獻探討

### 第一節 影響替代役選擇的相關因素

#### 一、替代役之理論基礎與定義

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下，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）：

1. 公平性：基於服役正義的前提條件，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。
2. 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。
3. 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，同考量到社會役的工作環

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

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、影響替代役選擇的相關因素

台灣的替代役制度自民國 89 年施行迄今已近 10 餘年，此一制度的施行對於提升社會福利服務人力不足的窘境而言，實具功效並且可有效舒緩這樣的問題。然而替代役制度於執行的過程中，尚有許多待改善與修正的議題，而這些相關的因素也間接地影響需用機關與役男選擇服替代役的意願。依據賴兩陽、趙碧華於 2005 年所進行「社會役制度人力運用及成效評估研究」之研究結果指出，在實務經驗、勤務單位有效地管理計畫與管理制度都是相對欠缺與有待改善的事項；並且進一步將潛在問題從「政策層面」、「執行層面」、以及「制度面」提出觀察與分析的看法：

1. 政策層面：如兵役與替代役條件的差異，社會役役男的身分混淆問題。
2. 執行層面：如勤務內容的內定、加強生活管理等。
3. 制度面：例如役別公平性的問題。

此外，李啟中（2006）的研究中也表示，替代役男的權利應該受到重視，以促進兵役公平；替代役男的專長必須吻合需用機關的需求方能達到效果；役男的素質（前科、體位、專業知識與技能等）也必須受到重視；管理上的問題也必須被重視（抗壓力、服從性、管理制度等等）。而賴兩陽與趙碧華（2006）從人力資源觀點為出發點的研究中，也將過去對於替代役的研究進行彙整分析，提出認為可能的替代役的問題包含：

1. 無法專才專用的問題
2. 專業知識不足的問題

3. 管理上的問題
4. 人力取代的問題
5. 服勤項目的問題
6. 機構性質的問題

此六項問題凸顯了需用機關對於替代役男的條件要求，同時也強調替代役男可以適才適用的重要性。

由此觀之，影響替代役選擇的相關因素，可以歸納成為：

1. 專長適當與否的問題：由於替代役採志願申請方式，一旦申請的人數過多，則必須採用抽籤的方式進行甄選，抽籤方式固然符合公平的原則，但是卻可能產生專長不符的替代役男進入需用機關服務，也將導致在適用上的爭議（賴兩陽、趙碧華，2006）。
2. 替代役管理的問題：由於替代役男的來源素質良莠不齊，加上台灣對於替代役的法令約束力略顯不足的結果，替代役男在管理上便產生很大的問題與困擾。
3. 人力取代的問題：依據「替代役施行條例」規定，替代役工作僅能執行輔助性之工作。

## 第二節 世界各國相關議題現況與發展

### 一、歐洲國家施行替代役制度的概況介紹

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；而面對這樣拒服兵役者，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（李啟中，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

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

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為社會服務工作的投入，不但可以提供社福機構的人力供給外，人事成本也較就業市場的成本來的低廉許多。

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；李啟中，2006）。

而現今歐洲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。而其中，社會役制度最成功的典範是德國。各國現況介紹摘要如表 2-2-1 所示。

表 2-2-1 歐洲各國替代役制度介紹表

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)	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)；暫時不可轉服社會役	395 天(330 天後勤役)	地區軍事機關批准；勞工部執行	勞工部長或自行申請	40 天	形式
荷蘭(目前未再施行)	12 個月	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)	10 個月	13 個月；海外 2 年	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	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	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	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	7 個月	社會役署	社會役署	3 個月	形式
西班牙	9 個月	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	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

## 二、德國的社會役制度介紹

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」（Kriegsdienstverweigerungsgesetz-KDVG）以及「社會役法」（Zivildienstgesetz-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（李啟中，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）。有鑑於此，本研究特將德國的社會役運作情況進行詳細之報導。茲說明如後：

### （一）主管機關

依據德國社會役法第二條第一項之規定，聯邦政府負責主管社會役之最高部門為「聯邦家庭、老人、婦女及青年部」（簡稱聯邦婦青部），並在其下設立聯邦社會署（李啟中，2006；黃仁志，2000）。

### （二）服役的內容

依據社會役法第四條第一項第一款，以及第三條但書之規定：社會役的勤務內容包括：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（黃仁志，2000）。

### （三）社會役工作項目

具體之工作項目包含12項（黃仁志，2000）：

1. 照料及照顧勤務
2. 手工藝工作
3. 機動之社會服務
4. 病患運送
5. 重障者之個人照料工作

6. 公共事業之服務
7. 園藝及農業工作
8. 環保工作
9. 駕駛工作
10. 商業及行政活動
11. 重障兒童個人照料
12. 頂尖體育選手

#### (四) 服役資格

依據德國基本法第四條第三項以及第十二條第二項之規定，社會役男之資格僅於因嚴肅良心決定而拒服執武器之兵役者為限。換言之，因信仰為理由而拒服兵役者，必須負有替代役之義務，而其兵役役期以不逾越兵役役期增長為 3 個月，現為 13 個月（李啟中，2006；黃仁志，2000）。在德國服社會役並不具備軍人身分，但援引軍人法令之規定，舉凡一般軍人應盡之義務與享有之權利，社會役役男皆適用（吳雪玲，2004）。

#### (五) 申請及認定程序

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。

#### (六) 役期設計與服務時間

1. 役期設計：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；後於 1996 年因應一般兵役役期縮短為 10 個月，部將原條文所規定之 1/3，修正為較一般兵役役期長 3 個月，為期 13 個月。
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

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

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）。

### （七）役前訓練

役前訓練包含：一般訓練與專業訓練，訓練時間為 3~5 週（因涉及之工作性質而不同）。

1. 一般訓練項目包含：關於社會役之性質與任務；服役者之權利與義務；公民身分相關問題(確保中立原則)。
2. 專業訓練項目包含：勤務所需之知識與技能。

### （八）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。

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、法國的社會役制度介紹

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；李啟中，2006）。法國於 2002 年後改募兵制度，因此已取消社會役制度。

（一）主管機關：為國防部。

（二）服役內容：平時，服社會役之役男應至促進公共福利，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（李中啟，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；李啟中，2006）。

#### 四、荷蘭的社會役制度介紹

荷蘭自 1996 年 3 月 25 日徵召最後一批役男入伍之後，即不再徵招兵役及社會役（吳雪玲，2004）。

- (一) 主管機關：國防部下設「拒服兵役事務局」。
- (二) 服役內容：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。
- (三) 服役資格及時間：依據 1993 年兵役法之規定，役男得以良知理由，申請服「勤務役」。役男得以向國防部下「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。
- (四) 認定程序：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。

#### 五、台灣替代役制度介紹

##### (一) 台灣替代役的進程說明

國軍自施行精實案之後，已經造成役男過剩的問題，每年原本應要應徵入伍的役男，往往必須延遲數月到一年不等方能入伍，造成役男青春的浪費（陳新民，2002）。經行政院與內政部、國防部等相關部會研商後，以施行替代役為最佳方案。民國 87 年，國防部長蔣仲苓在接受丁守中委員的質詢時，獲得國防部在「三不」原則：「不影響國軍戰力」、「不降低兵源素質」、以及「不影響公平」下，表示不反對替代役。隨後行政院蔡兆陽政務委員於 88 年 3 月 31 日召開審查會之裁示（吳雪玲，2004）。行政院於民國 89 年開始施行替代役。

依據替代役實施條例的說明，台灣替代役旨在有效運用國軍溢出之人力資源，進而增進政府公共服務能力（李啟中，2006）。從社會觀點而言，役男

### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

由兵役轉為服替代役後，不但可提升社會公益機構的服務能力與降低人力運用成本；也可使國家在滿足社會服務的需求得以實踐，基於這樣的理論基礎架構，成為台灣推動替代役制度的主要動力來源之一。

透過表 2-2-2 所示，即可以瞭解台灣在進行推動替代役的歷史流程，以及主要的關鍵事件：

表 2-2-2 台灣替代役執行歷程

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。	由行政院組成專案小組，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震災區重建工作。
89.01.15	通過「替代役實施條例」。	立法院三讀通過。
89.02.02	公布替代役實施條例。	於89年2月2日以總統華統一義字第八九00二八四六0號令公布。
89.07.01	開始正式實施替代役。	

資料來源：整理自李啟中（2006）

## (二) 台灣替代役制度的設計

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（行政院內政部役政署，2010），其內涵說明如下：

### 1. 一般替代役

- (1) 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。
- (2) 一般替代役服役類別區分：(李啟中，2006；宜蘭縣政府兵役局，2003；台北市政府兵役處，2009)

#### ● 社會治安類

- ◆ 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。
- ◆ 消防役：擔任救災、傷病救助等輔助勤務。

#### ● 社會服務類

- ◆ 社會役：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。
- ◆ 環保役：包括環保稽查、檢驗、資源回收、環境清潔、輻射建築物偵檢等輔助勤務；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。
- ◆ 醫療役：擔任山地離島偏遠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。
- ◆ 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。

- 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。

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

- 其他經行政院指定之類別：如司法行政役、文化服務役、經濟安全役、土地測量役、公共行政役、外交役、體育役以及觀光服務役等。

### 2. 研發替代役

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「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 1 月 5 日經立法院三讀通過，96 年 1 月 24 日公布施行，研發替代役定自 97 年起實施（行政院內政部役政署，2010）。

#### （三）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，目前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，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>7</sup>。

詳細之役期設計如下（臺北市府兵役處，2009）：

#### 1. 一般替代役役期：

(1) 替代役體位及家庭因素服一般替代役者，役期為 1 年。

(2) 常備役體位服一般替代役者，役期為 1 年 2 個月。

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。

#### 2. 研發替代役：研發替代役役期與義務役役期之對應如下：義務役 1 年；研發役 3 年。

---

<sup>7</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

#### (四) 替代役的工作範疇

依據「替代役實施條例」第三條之規定，替代役男於需用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。

#### (五) 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，爰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：

- (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。
  - 取得國家考試及格合於役別機關指定之類別專長證照。
  - 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。

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

- 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：

- 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。
- 大專程度以上役男具預備軍、士官資格者，須於申請時切結俟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。
- 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. 申請家庭因素

一般替代役役男服役期間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) 役男家屬均屬 65 歲以上、15 歲以下或患有身心障礙、重大傷病者。
- (2) 役男已婚並育有 15 歲以下子女，除役男及配偶外，無其他家屬，或其他家屬均屬前款之情形者。
- (3) 役男家屬患有中度以上身心障礙者，除役男及有照顧能力之家屬 1 人外，無其他家屬，或其他家屬均屬第一款之情形者。但中度以上身心障礙家屬超過 1 人者，每增加 1 人，得增列有照顧能力之家屬 1 人。

上述役男家屬範圍及年齡之計算，以役男申請服替代役辦法第十一條至十四條規定為準。

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。

(六) 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，徵選流程圖如下圖所示：

- 1.調查評估：替代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，確須達成工作目標時，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.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。
- 5.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。
- 6.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。
- 7.行政院核定：行政院綜合各項考量，配予各需用機關。
- 8.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，甄選後徵集替代役役男接受為期 4~8 週之軍事基礎訓練，以及 2~12 週

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

專長訓練。

- 9.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。
- 10.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，瞭解替代役男服勤管理情況。



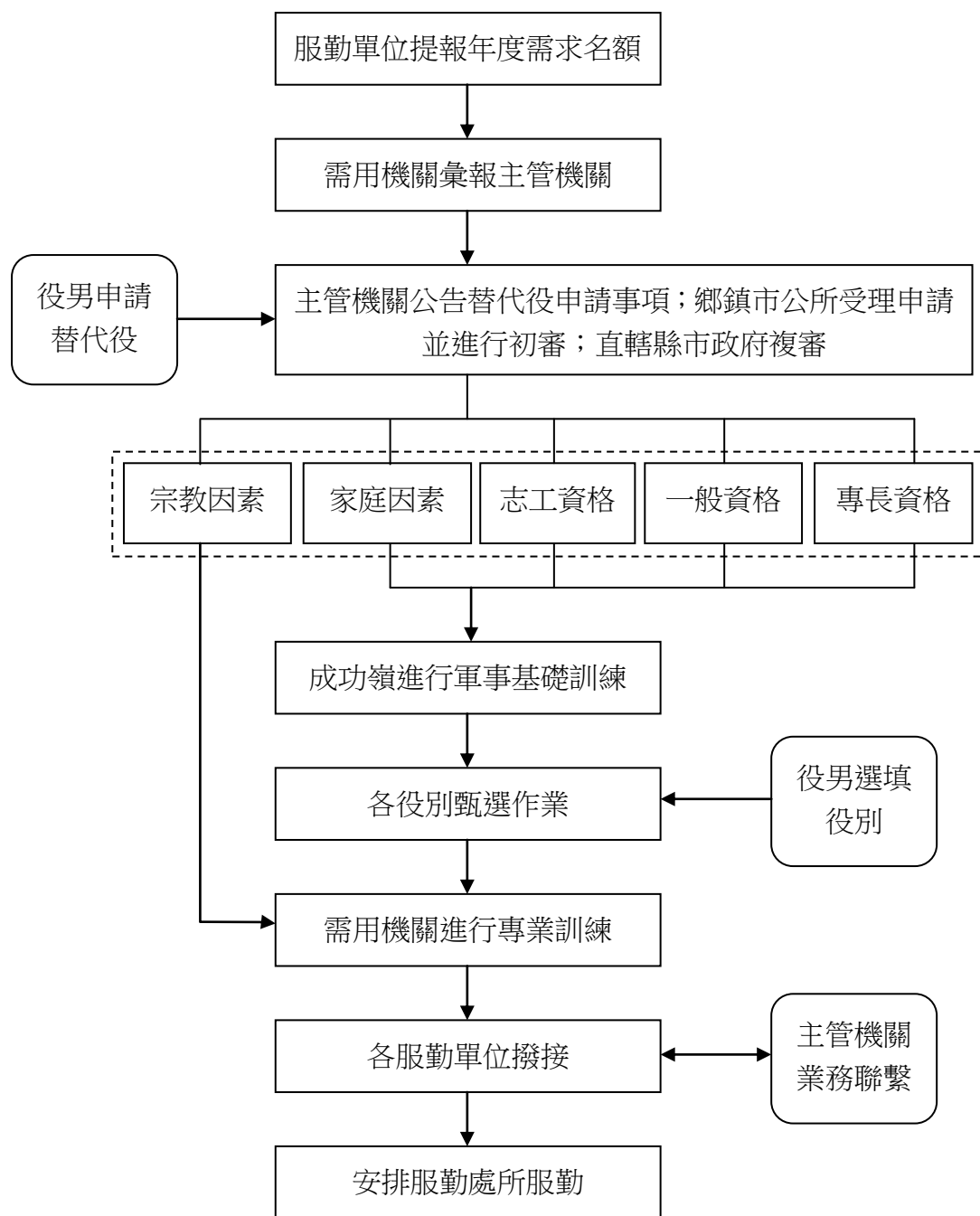


圖 2-2-1 替代役甄選流程圖

資料來源：李啟中，2006，本研究重新繪製

實施募兵制對替代役制度之影響評估

(七) 台灣替代役的訓練現況

替代役男入伍必須接受為期 21 天 (3 週) 的軍事訓練，並於訓練完成後如期撥交各需用機關進行專業訓練。替代役專業訓練由各需用機關規劃 1~12 週銜接訓練。各需用機關訓練時間長短不盡相同，茲整理如下需用機關專業訓練概況表。

表 2-2-3 替代役各需求機關專業訓練概況表

役 別	需 用 機 關	訓 練 單 位	訓 練 時 間
外交役 (國外)	外交部	中華民國農訓協會天母國際會議中心	6 週
外交役 (國內)	外交部	外交部外交領事人員講習所	2 週
司法行政役	司法院	司法院司法人員研習所 B301 教室 97 年在台北會改	2 週
	台灣高等法院檢察署	法務部台灣自強外役監獄	2 週
	法務部調查局	法務部調查局幹部訓練所	2 週
	法務部行政執行署	法務部台灣自強外役監獄	2 週
社會役	內政部兒童局	中華電信台中訓練分所	1 週
	勞委會	勞委會職業訓練局桃園職業訓練中心	2 週
	內政部空中勤務總隊	內政部空中勤務總隊	1 週
	行政院勞委會	行政院勞委會桃園職業訓練中心	2 週
	行政院消費者保護委員會	台北縣公務人員訓練中心、劍潭青年活動中心 99 年在此	1 週
	行政院研考會地發處	交通部中部汽車訓練中心	2 週
	行政院國軍退除役官兵輔導委員會	行政院國軍退除役官兵輔導委員會桃園訓練中心	1 週
	行政院原住民族委員會	原住民族技藝研習中心	1 週
	行政院勞委會	行政院勞委會職業訓練局桃園職業訓練中心	2 週
	內政部社會司	內政部社會司社會福利工作人員研習中心	10 天
土地測量役	財政部國有財產局	漢翔航空股份有限公司	2 週
	內政部地政司	漢翔航空股份有限公司	2 週
運動役	行政院體委會	行政院體委會 國手訓練中心	2 週
醫療役	行政院衛生署	救國團劍潭青年活動中心	97 年改 2 週
水利維護	經濟部水利署	行政院人事行政局地方行政研習中心	1 週
環保役 (環境保育)	臺北市政府捷運工程局	各工程處自訓 (在服勤單位見學)	2 週
	環保署	環境保護人員訓練所 中壢	97 年改 10 天
	行政院國軍退除役官兵輔導委員會	行政院國軍退除役官兵輔導委員會桃園訓練中心	97 年改 1 週
	行政院農業委員會林務局	行政院農業委員會林務局龜山員工教育中心	2 週
	行政院農業委員會動植物防疫檢疫局	臺北市政府替代役管理中心	2 週

## 第二章 研究背景與文獻探討

	交通部民用航空局	交通部民航局航空人員訓練所	2 週
	交通部氣象局	交通部中部汽車訓練中心	2 週
	內政部營建署	內政部營建署所屬縣市政府業務單位	1 週
	行政院農委會漁業署	行政院農委會漁業署遠洋漁業開發中心	3 週
	內政部建築研究所	內政部建築研究所台南防火實驗室	1 週
經濟安全役	財政部賦稅署	各縣市稅務局	1 週
	財政部關稅總局	財政部關稅總局	2 週
	經濟部貿易調查委員會	經濟部貿易調查委員會	1 週 97 年改
	經濟部智慧財產局	經濟部智慧財產局	2 週
農業服務役	漁業署	遠洋漁業開發中心	2 週
	苗栗農改場	苗栗農改場	7 天
	動植物防疫檢疫局	動植物防疫檢疫局	2 週
	農業試驗所	農業試驗所	2 週
	林業試驗所	林業試驗所	2 週
	林務局	林務局員工教育訓練中心	2 週
觀光服務役	交通部觀光局	交通部中部汽車訓練中心	2 週
	內政部營建署	內政部營建署所屬縣市政府業務單位	1 週
文化服務役	國史館	臺灣文獻館	1 週
	行政院客家委員會	行政院客家委員會	2 週
	國立故宮博物院	國立故宮博物院	8 天
	行政院文化建設委員會	宜蘭傳統藝術中心 79 梯 80 梯在此高雄第一科技大學	2 週
教育服務役	教育部	救國團高雄縣澄清湖青年活動中心	2 週
消防役	內政部消防署	內政部消防署南投縣消防隊竹山分隊訓練基地	18 天假日不算
警察役社區巡守	內政部警政署	警政署(保一、保四總隊)	4 週
警察役收容處所警衛	入出國及移民署	警政署(保一總隊)	4 週
	入出國及移民署	警政署(保一總隊)	4 週
警察役安全維護	內政部警政署	警政署(保一總隊)	4 週
	內政部警政署	警政署(保一、四總隊)	8 週
警察役保安警力	內政部警政署	警政署(保一、四總隊)	8 週
警察役矯正機關勤務	法務部矯正司	台灣自強外役監獄	2 週
交通助理(警察役)	內政部警政署	警政署(保一、四、五總隊)	4 週
	交通部	交通部中部汽車訓練中心	2 週
公共行政役	行政院研考會檔案管理局(資訊)	漢翔航空股份有限公司	8 天
	考試院保訓會	國家文官培訓所	1 週
	行政院研考會檔案管理局	漢翔航空工業股份有限公司	2 週
	行政院公共工程委員會	行政院公共工程委員會	2 週

資料來源：內政部役政署提供

### 第三節 台灣替代役執行現況與成效

#### 一、替代役執行現況

國軍自施行精實案之後，已造成兵源過剩的問題，每年原本應要應徵入伍的役男，往往延遲數月至一年不等方能入伍，同時攸關公眾利益的社會事務卻缺乏人手，如何將國軍溢出兵員及不適服常備兵役而未達免役標準者有效應用，經檢討宜比照歐洲國家，以有效運用人力資源，投入社會治安與服務領域，擴大青年服務國家的範疇，因此將過剩兵源轉化為社會服務之替代役。

依據訪談的結果可以發現，替代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，協助當戒護、壓節、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。而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 4 個系統來講，第一個用的最多的，就是矯正機關，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，這些勤務都是屬於我們矯正機關替代役男的勤務範圍。第二個是檢察機關，很多替代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，還有書記官的工作等等，都是專業性的勤務。也協助一般性的勤務，包括收發公文、設備維修、環境清潔等等一般行政性的業務。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，還有一些不是國家機密案件的檔案整理跟統計。

由上述內容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。

表 2-3-1、2-3-2 整理役政署網站所公佈 98 年 12 月至 99 年 12 月份中作為本文役男人數之統計。由表 2-3-1、表 2-3-2 中可知替代役現役役男人數統計內容顯示需用機關人數較高者（每月需用人數達千人以上）為教育部、軍事基礎訓練中心、內政部役政署、內政部警政署、內政部消防署、內政部社會司等 6 個機關，表示該機關對於用人需求較高。認為原因在於該機關人力不足或業務繁雜，且符合社會服務之功能。探究其使用比例較高原因，經訪談後（H1）便認為教育部係因結合「縮短城鄉教育差距」及「輔助學習弱勢」之施政主軸，役男以優先分配山地、離島、偏遠地區國民中、小學服務為原則，因此將替代役派用到偏遠地區學校服務。

表 2-3-1 99 年替代役現役役男人數統計<sup>8</sup>

機關	12月	11月	10月	9月	8月	7月	6月	5月	4月	3月	2月	1月
國立故宮博物院	43	43	43	44	44	1	26	26	26	26	26	27
國史館	39	40	40	40	12	26	26	26	26	26	16	27
外交部	143	143	143	242	103	137	137	138	138	138	138	138
經濟部水利署	361	395	353	379	348	413	336	373	339	374	327	400
經濟部國際貿易局	3	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	1
經濟部智慧財產局	10	19	19	19	11	20	20	20	21	21	21	13
經濟部投資業務處	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	5
經濟部標準檢驗局	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	4
交通部中央氣象局	20	20	20	20	2	19	19	19	19	19	19	19
交通部民用航空局	16	16	16	16	17	19	19	20	20	20	20	20
交通部觀光局	209	222	209	229	289	192	258	259	223	226	231	283
交通部交管組	182	200	238	167	174	212	148	168	192	159	215	160
教育部	2,650	2,481	2,440	2,440	2,474	2,502	2,493	2,645	2,653	2,671	2,779	2,866
法務部行政執行署	525	495	490	531	471	433	433	461	506	503	522	554
法務部臺高檢署	213	227	246	315	328	356	316	356	327	332	417	437
法務部調查局	61	61	62	64	71	115	55	55	55	55	55	55
法務部矯正司	937	952	924	1,062	1,166	1,133	1,355	1,534	1,604	1,745	1,999	2,138
財政部關稅總局	28	28	28	28	29	30	16	34	28	28	28	28
財政部國有財產局	53	53	53	53	53	0	40	42	42	42	42	42
僑務委員會	26	26	26	26	28	29	22	25	44	26	29	28
行政院文建會	263	297	320	352	371	422	476	477	485	499	454	476
行政院原民會	48	50	50	50	51	51	52	52	45	46	3	9
行政院退輔會	552	488	448	436	448	428	449	472	465	486	550	592
行政院勞工委員會	60	60	61	1	8	50	50	50	50	50	50	50
行政院農委會漁業署	32	32	16	16	18	27	28	28	28	28	28	28
行政院農委會林務局	137	155	137	137	62	109	110	90	90	92	92	66
行政院農委會農試所	19	19	19	19	19	17	17	17	17	17	9	10
行政院農委會苗栗農場	9	9	9	9	9	0	8	8	8	8	8	8
行政院衛生署	407	354	354	365	368	370	387	398	422	397	406	423
行政院環保署	388	344	287	294	305	342	396	364	385	355	364	396
行政院體育委員會	227	251	331	261	171	200	200	200	200	201	201	201
行政院公共工程委員會	10	10	10	10	1	10	10	10	10	10	10	10
行政院客家委員會	20	20	20	20	0	20	20	20	20	20	21	21
檔案管理局	125	125	125	127	65	97	98	99	99	36	79	83
行政院研考會地方處	120	122	78	129	82	86	87	87	88	88	88	88
行政院研考會資管處	18	18	19	2	5	32	32	32	32	32	32	32
行政院消保會	54	54	57	101	48	48	48	48	48	48	48	55
軍事基礎訓練中心	1,446	2,625	2,679	2,690	2,774	2,769	1,211	892	1,238	1,461	952	898
內政部社會司	1,424	1,314	1,220	1,226	1,221	1,237	1,211	1,297	1,289	1,159	1,202	1,247
內政部地政司	57	57	57	57	57	20	20	25	41	45	25	28
內政部營建署	135	108	118	118	118	104	106	123	111	91	87	91
內政部消防署	1,178	1,118	1,100	1,102	1,122	1,127	1,192	1,253	1,258	1,248	1,323	1,416
內政部警政署	2,128	1,719	1,829	1,639	1,743	1,778	1,792	1,878	1,872	2,049	2,469	2,851
內政部建築研究所	42	27	28	28	28	30	40	32	33	33	37	32
內政部役政署	2,188	1,919	2,004	1,934	1,882	2,202	2,260	2,303	2,128	2,264	2,293	2,343
內政部兒童局	168	172	107	116	152	85	138	138	139	109	109	100
內政部空中勤務總隊	73	73	48	72	51	73	49	73	73	73	73	73
內政部入出國及移民署	523	461	479	433	381	437	432	417	415	404	429	425
中央警察大學	9	9	9	10	10	10	10	10	10	0	1	7
司法院	353	312	314	324	335	348	371	390	390	391	398	420
公務人員保障暨培訓委員會	13	13	14	9	9	10	8	8	8	8	8	2
審計部	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
合計	17,759	17,790	17,731	17,798	17,570	18,212	17,063	17,528	17,796	18,192	18,762	19,730

資料來源：本研究整理自內政部役政署

<sup>8</sup> 役政署會統計每月替代役人數，其統計資料統計從 98 年 4 月至 99 年 12 月之替代役人數。然而，每年需用機關與約用人數不同，且每月人數變動不高，大多分布於 17,000 人至 20,000 人之間，因此資料僅擷取 99 年度與 98 年 12 月至 4 月之人數。

表 2-3-2 98 年 12 月至 4 月替代役現役役男人數統計

機關	人數	12 月	11 月	10 月	9 月	8 月	7 月	6 月	5 月	4 月
國立故宮博物院		27	27	28	28	33	6	7	27	27
國史館		30	30	30	15	15	29	29	29	29
外交部		138	138	172	229	98	102	133	133	133
經濟部水利署		326	364	378	415	406	406	372	385	397
經濟部國際貿易局		17	20	20	20	20	20	20	20	20
經濟部智慧財產局		21	22	22	11	11	22	22	22	22
經濟部投資業務處		5	5	5	5	5	5	5	5	6
經濟部標準檢驗局		4	4	4	4	4	4	4	4	0
交通部中央氣象局		19	19	19	0	0	20	20	20	20
交通部民用航空局		20	20	20	20	20	21	1	18	18
交通部觀光局		218	219	179	211	261	189	197	201	243
交通部交管組		213	216	173	182	182	182	173	176	117
教育部		2,852	2,744	2,721	2,666	2,680	2,652	2,607	2,623	2,614
法務部行政執行署		569	558	641	645	650	637	581	526	531
法務部臺高檢署		440	389	395	458	442	443	403	404	365
法務部調查局		56	85	105	50	50	50	50	50	50
法務部矯正司		2,172	2,228	2,084	2,041	2,097	1,911	1,671	1,809	1,721
財政部關稅總局		28	28	28	29	29	30	22	21	21
財政部國有財產局		42	42	42	43	45	19	37	38	38
僑務委員會		28	28	28	28	28	32	26	26	29
行政院文建會		464	441	429	390	339	324	379	417	433
行政院原民會		10	10	10	10	10	10	10	10	10
行政院退輔會		649	629	613	612	636	620	590	601	571
行政院勞工委員會		50	50	50	3	52	54	5	54	54
行政院農委會漁業署		28	28	34	11	31	31	31	31	3
行政院農委會林務局		114	148	175	113	113	113	142	171	173
行政院農委會農試所		13	15	15	16	15	15	15	15	15
行政院衛生署		420	393	392	376	365	341	379	352	380
行政院環保署		456	433	455	454	448	441	495	508	516
行政院體育委員會		201	212	206	178	183	184	185	185	185
行政院公共工程委員會		10	10	10	0	0	3	3	3	3
行政院客家委員會		21	21	22	22	3	21	22	22	22
檔案管理局		83	83	83	83	49	79	79	80	80
行政院研考會		0	0	44	62	22	25	44	45	45
行政院研考會地方處		88	81	41	45	45	45	45	45	45
行政院研考會資管處		32	32	32	1	1	16	16	16	16
行政院消保會		84	40	40	40	40	40	40	41	41
軍事基礎訓練中心		1,276	2,159	2,452	2,404	2,588	2,840	0	1	123
內政部社會司		1,376	1,337	1,371	1,346	1,336	1,310	1,293	1,285	1,417
內政部地政司		51	55	56	56	56	57	80	54	54
內政部營建署		94	110	117	122	107	128	107	113	131
內政部消防署		1,375	1,373	1,396	1,366	1,403	1,357	1,378	1,376	1,372
內政部警政署		3,263	3,243	3,347	3,432	3,376	3,027	3,042	3,051	2,871
內政部建築研究所		33	26	32	32	32	22	36	36	36
內政部役政署		2,427	2,259	2,429	2,420	2,223	2,224	2,172	2,158	2,006
內政部兒童局		126	153	150	151	151	97	136	136	136
內政部空中勤務總隊		73	61	81	57	76	77	53	70	73
內政部入出國及移民署		429	453	483	485	403	379	478	513	454
中央警察大學		8	8	13	16	16	16	16	16	17
司法院		407	372	380	382	378	359	347	368	385
公務人員保障暨培訓委員會		3	2	2	2	2	2	2	2	2
審計部		4	2	4	4	4	2	2	2	2
合計		20,893	21,425	22,058	21,791	21,579	21,039	18,002	18,314	18,072

資料來源：本研究整理自內政部役政署

表 2-3-3 我國替代役人數使用情況

役別	89 年度	90 年度	91 年度	92 年度	93 年度	94 年度	95 年度	96 年度	97 年度	98 年度	99 年度	100 年度
	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數	人數
警察役	2,937	5,395	4,910	4,290	3,980	3,957	4,192	4,026	3,832	3,684	4,088	3,628
消防役	799	1,062	1,100	1,100	1,100	1,356	1,350	1,270	1,131	1,097	1,177	1,195
社會役	479	367	440	440	926	1,606	1,583	1,899	2,081	2,277	2,534	2,797
環保役	441	391	665	655	630	1,146	1,026	690	701	701	881	882
醫療役	108	242	235	200	250	360	350	325	294	329	380	394
教育服務役	36	2,036	1,900	1,800	2,000	2,650	2,520	2,430	2,429	2,513	2,954	3,054
農業服務役								171	170	175	194	192
文化服務役	200	272	150	325	352	425	430	395	423	440	524	475
司法行政役	0	163	340	700	760	1,050	1,050	1,060	1,048	1,039	1,185	1,116
外交役	0	35	35	50	60	108	115	160	160	155	171	171
體育役	0	0	100	150	150	150	250	190	190	194	250	220
經濟安全役	0	30	0	55	20	76	57	75	68	75	94	108
土地測量役	0	62	0	70	70	105	70	100	92	52	99	112
公共行政役	0	0	125	113	577	651	687	944	1031	1,011	1,176	1,367
觀光服務役	0	0	0	135	260	360	320	265	250	258	293	289
合計	5,000	10,055	10,000	10,083	11,135	14,000	14,000	14,000	13,900	14,000	16,000	16,000

資料來源：內政部役政署

根據表 2-2-3 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，而各役別的使用人數上，警察役、教育服務役屬於



需求人數較高的役別，警察役由 89 年度的 2,937 人增至 100 年度 3,628 人，教育役由原本 89 年度的 36 人增加至 100 年度的 3,054 人。而司法行政與公共行政役也由 0 人增至 1,185、1,116 人。表示上述機關對於替代役的需求量跟往年比起來，有增加的趨勢。

由目前替代役使用情況來看，替代役使用人數從 89 年度的 5,000 人到 100 年度的 16,000 人，可以發現使用人數逐漸上升，表示政府機關對於替代役的需求產生依賴的效應。

## 二、替代役依賴與成效探討

經資料統計後，認為替代役對於社會服務的提供表示有助於社會服務的提供。但機關本身不能完全要依賴役男來運作，過去無替代役制度時，業務仍持續運作，僅有少數機關對於替代役依賴程度較高。如執行署處則對於替代役的減少便強調不可或缺性，因機關業務繁雜且流動率高，財源不足無法委外，對替代役的專業性的需求是非常大的，以板橋處為例，替代役人數是超過正職人數。替代役男雖多從事行政事務類型之工作，但也剛好可以遞補現階段政府在人事政策上遇缺不補的窘境，在人力逐漸遞減但工作量不變的前提下，替代役的加入，的確可以減輕許多工作上負擔。未來若必須面臨替代役取消的情況，對於現有人力的配置上，的確會產生過度負荷的問題，但僅限於部分業務需專業人力處理之單位。

替代役制度是為了解決兵源過剩的問題，於是有學者引進國外社會役的制度，因為兵源過剩，所以將兵力轉換至政府機關來提供社會行政的事務。現在兵役制度改變，也沒有兵源過剩問題，之後就回歸正軌。政府機關分官設職，本來是公務員做的事，原先沒有替代役之前，各機關也是運作穩定。因此，替代役的管用，跟整個公務人力不能混為一談。若替代役人數逐年下降，一般役男性質多以從事輔助性勤務工作為主，多數機關對於安全維護及行政工作對其依賴仍高，需藉由各項會議、講習先行宣導，以導正各機關處所依賴役男之觀念，將工作回歸公務人員。

## 第四節 實施募兵制對替代役制度之影響

### 一、歐洲實施募兵制度後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。以下以實施成果較為顯著之主要國家法國、荷蘭、比利時等整理。下表呈現 3 個國家將社會役制度廢止，主要是配合國際情勢變化及國家兵役政策改革而定，非關政策執行有滯礙難行之處（葛邦義，2005）。

表 2-4-1 已廢除社會役之歐洲國家彙整表

	法國	荷蘭	比利時
法令依據	國家服役法	社會役法	社會役法
主管機關	國防部	國防部	內政部
甄選標準	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（李啟中，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、比利時與即將於 2011 年 7 月終止徵兵制度的德國等 4 個國家，如表 2-4-2 彙整其社會役取消後可能受到影響的相關機關單位。

表 2-4-2 德、法、荷以及比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

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

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，故本研究特訪問法國在台協會克里農(Vicent GRILLON)<sup>9</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，也將於2011年7月完全停止徵兵後，社會役也將走入歷史。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，因應方式將採取開放志工的方式以填補人力缺口(洪聖斐，2011)<sup>10</sup>。

## 二、台灣實施募兵制度對於替代役的可能影響

兵役制度是國家為充實國防兵員，達成建軍備戰國防需求的制度。我國

---

<sup>9</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>10</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

長年實施徵兵制，然而過去鑑於諸多時空因素，導致兵役制度逐漸由「徵主募輔」，轉變為「募主徵輔」，並預計最快於民國 104 年可達到全面募兵的目標。我國自民國 86 年實施精實案起，歷經精進案再次大幅縮減人力，至民國 97 年 12 月止，由原本的總員額 45 萬 2 千人縮減至 27 萬 5 千人。亦即在 12 年的時間內縮減近 1/2 的國軍總員額。縮減兵力的同時現階段兵役制度正朝向募兵為主的募、徵兵併行的方向前進，自民國 94 年起逐年增加募兵人數，至民國 96 年現員募徵比已達 55%：45%，規劃於民國 97 年達成「募兵為主」之募、徵併行 60%：40%之目標，並預計於民國 104 年達成「全面募兵」之目標。

因應募兵制度的來臨，各相關部會也研修相關規定；其中，內政部也已針對其主管的相關法規，配合募兵制的推動實施修法措施，如替代役實施條例及施行細則、徵兵規則、役男出境處理辦法、軍人公務管理規則等，實施相關法條的修訂。就現階段而言，不論募兵制度規劃停徵的年次是哪一年，轉換為軍事訓練徵集年次前之役男，役期仍維持為 1 年，轉換為軍事訓練徵集年次以後的役男，則須接受為期 4 個月的軍事訓練。而募兵制實施後，徵集年前尚未服兵役之役男，補服一年替代役，以維持兵役的公平性。

而募兵制的執行，將導致替代役將無所依附（陳新民，2002）。其主要原因在於，替代役是以徵兵為前提；因此，募兵制的問題與替代役制度是顯不相容的（陳健民，2002）。換言之，一旦國家兵役制度改為募兵制，替代役的存在基礎即告瓦解。

### 三、因應募兵制度施行後，對於各需用機關運用替代役的影響與衝擊，各需用機關擬定的因應對策

針對幾個特定需用機關的衝擊與影響性較大，但是對於多數申請的單位而言，其影響的程度，相對而言程度就比較不這麼重大。依據「各機關評估募兵制後，致不足供應各需用機關替代役基本需求員額時，對各機關之影響與未來因應措施表」（內政部役政署提供，99/11/18，南投中興新村內政部役政署辦公室）彙整之結果顯示，並將其可能產生的影響程度區分為 5 個等級：分別是：1.無影響、2.影響小、3.無意見、4.有影響、以及 5.重大影響。各需用機關認為將會造成重大影響的共計有 5 個，分別為：內政部警政署、消防

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

署、與營建署；以及法務部矯正司、行政執行署。而認為有影響的需用機關則有 20 個，影響較小以及沒有影響的共計 5 個。而認為有重大影響之主要原因在於：原需用機關所運用的替代役員額未來沒有辦法運用與替補時，人力將產生吃緊與不足的現象，對於勤務與任務的執行將會產生推動與執行困難。因應之道包含了：短期目標以僱用助理人力或與民間資源進行結合，長期目標儘量爭取人力員額編制。有影響之需用機關共計有 20 個，認為有影響的原因可歸納為：人力吃緊、工作壓力與分量增加、工作效率與品質都會受到影響與降低；因應方法包含了簡化流程、委外辦理、增加臨時人員的投入、與業務外包方式因應。無意見、影響小與無影響的需用機關計有 7 個。

#### 四、小結

台灣的替代役制度的設計精神與歐洲國家的社會役制度設計在本質上有些許的不同與差異，替代役役男主要協助我國行政機關進行輔助性工作的執行，有別於歐洲各國社會役男主要協助社會福利機（或單位）。因此，儘管同樣面對募兵制度的來臨，面對替代役取消的衝擊效果卻有截然不同的面向有待考慮。就歐洲國家而言，社會役的工作內容本有別於替代役的工作內容，主要以協助社會福利團體為主的社會役制度，在取消此一項制度後，雖有衝擊但其影響程度不大，再加上國情與文化的不同與差異，歐洲國家（如法國、德國）面對社會役制度的消失，仍可透過招募志工的方式來因應人力上的缺失與不足。而不同於歐洲的社會役制度，我國之替代役主要協助政府機關從事行政事務的進行，因此，歐洲國家普遍採行「改以招募志工」的方式，並不全然適用於台灣的替代役，尤其部份需用機關的設立主要是依附於替代役男的人力供給。

## 第二章 研究背景與文獻探討





## 第三章 研究方法與程序

### 第一節 研究方法與程序－研究方法說明

#### 一、募兵制之推動對替代役制度之影響圖

為探討施行募兵制後對現階段替代役的影響，本研究擬定影響圖進行探討，由於現階段政府機關在替代役的運用與人力配置上皆已行之有年，並且具有一定的依賴性；適逢國防政策的轉變，進而可能影響的因素可能包含有：在服役役期的選擇、募兵之後轉服的意願、以及對現階段替代役的實質影響效果呈現，都可能成為未來須考慮的因素。相關之關係呈現如下圖 3-1-1 所示：

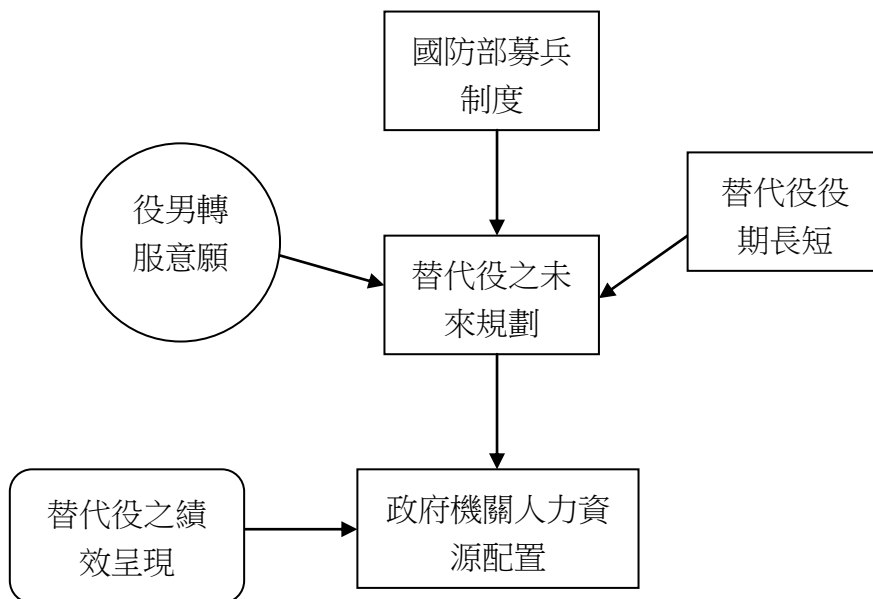


圖 3-1-1 募兵制之推動對替代役制度之影響圖

## 二、研究方法

本研究計畫以在方法論 (Methodology) 的選擇擬選定文獻分析法、焦點團體法、深度訪談與問卷調查法，進行實施募兵制對替代役制度之影響評估探討。

### (一) 文獻分析法

此一部分主要在靜態資料的蒐集與文本的解析，可以視為資料基礎的最初階段。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：(1) 確定問題與擬定假設；(2) 蒐集文獻資料；(3) 批判與分析資料；(4) 解釋與歸納資料。透過文獻分析的方式，可協助瞭解目前我國替代役制度的現況，也可透過蒐集其他國家因應募兵制度下替代役應對的模式與執行方式，以協助本研究團隊進分析與設計合宜之政策方案建議。

### (二) 焦點團體法

目前被廣泛使用於：(1) 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；(2) 調查對政策的反應；以及 (3) 難以進行一對一調查的研究議題<sup>11</sup>。本研究於民國 99 年 6 月 25 日舉行一場焦點團體座談會議，邀請役政署長官代表、學界代表、與實際執行的單位窗口參與，共 8 名。主要討論兩大主題：(1) 如果募兵制實施後，政府取消替代役人力供給，對各單位的人力運用可能產生哪些衝擊和影響？(2) 替代役人力供給被取消後，各單位可以運用哪些可行的因應方案？透過焦點團體會議，有助於更深入瞭解研究問題，並得以有效建構調查問卷的題目。

### (三) 專家座談

為明確本研究所提出方案之可行性，本研究邀請專家學者進行專家座談，並檢視方案的可行性與專業意見之提供。舉辦學者專家座談的目的，在於邀請熟悉相關領域的學者專家，針對實施募兵制對替代役制度之影響評估探討做廣泛的討論，以便能從學者專家的深入觀察，並期盼獲得有關政府未

---

<sup>11</sup>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, Vol.3, No.2, PP.122-136

來施政上的具體有效政策建議。本研究於民國 99 年 11 月 26 日舉行一場學者專家座談會，邀請役政署與國防部長官代表、學界代表、業界代表以及邀請參加實際執行之單位窗口參與，共 16 名。在問題討論上，將參考焦點團體所呈現實施募兵制對替代役制度之影響評估的主要問題，以及一般民眾的民意調查初步結果，並另外環繞著兩大主題：

- 1、取消替代役對公務機構的影響範圍與影響程度。
- 2、取消替代役後應有的因應政策及具體措施

#### (四) 問卷調查法

本研究將透過問卷設計的方式進一步了解替代役的運用現況，瞭解現階段政府相關機關對於替代役的需求與成果的呈現，透過問卷設計的方式了解對於替代役的預期成效以及實際上成果的展現，以實際瞭解政策推廣的成效與延續的可能性。

除此之外，因應民國 104 年募兵制度的執行，未來役男僅須接受為期 4 個月的訓練及可轉換後備役身份，相對於一般常備役，替代役的役期相對而言較長久（現階段多出 2 個月役期），未來役男選擇替代的動機需進一步了解與探討；有鑑於此問卷調查的對象也將涉及尚未服兵役的役男，透過意見的查訪以瞭解未來替代役的可行性。

## 第二節 研究資料與樣本－深度訪談及焦點團體

首先，本研究前往使用替代役人數最多的機關實施訪談，蒐集問卷設計的相關資料。根據訪談結果，研究團隊設計出調查問卷初稿。然後，本研究舉辦專家學者座談會，敦請相關專家學者針對問卷初稿提出廣泛建議。最後，再依據專家學者之意見，對問卷作最後之修正，並確認抽樣及問卷發放之方式。

本研究為使調查問卷能夠確實反映替代役運用單位之實際問題，於問卷設計之前，即針對替代役男需用人數較多之內政部警政署及教育部實施深度訪談，以瞭解替代役的運用現況、需求與成果的呈現及取消替代役後之可能

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

產生的衝擊與影響。其程序及訪談結果如下：

### 一、擬定訪談大綱

本研究於 5 月 12 日召開專案會議後，負責人員即於 5 月 13 日研討擬定問卷設計前之訪談問題大綱，以初步瞭解使用替代役相關單位之現況及可能產生之問題，「募兵制實施對替代役影響訪談大綱」如下：

(一) 貴機關所屬單位運用替代役人數最多的是哪些單位（前三順位的單位）？他們大多執行哪些業務（最常擔任的前三種業務）？

(二) 貴機關有無替代役實施後才有的新業務？這些業務是否為關鍵業務？是否可刪除？有無其他替代方案？

(三) 如果募兵制實施後，政府取消替代役人力供給，對貴機關所屬單位的人力運用可能產生哪些影響？

(四) 如果替代役人力取消，貴單位原先運用替代役人力的工作，將可能採用哪些因應措施呢？

### 二、內政部警政署

本研究於 5 月 19 日上午 9 時，拜訪內政部警政署人事室李科長及替代役業務承辦人李先生，晤談二小時，其內容如下：

(一) 貴機關所屬單位運用替代役人數最多的是哪些單位（前三順位的單位）？他們大多執行哪些業務（最常擔任的前三種業務）？

1、替代役男多分發至保一、四、五地方警力，充實機動保安警力。

2、擔任最多的工作

(1) 執行大門警衛工作、營區巡邏。

(2) 營區環境打掃。

(3) 社區服務（如打掃社區環境、捐血、淨山、淨灘等活動）。要求各單位增加公益服務總時數

- (4) 協助辦理伙食。
- (5) 協助行庶務工作（如送公文）。
- (6) 協助聚眾活動搬鐵拒馬（因遭監察院糾正，不得站在第一線處理聚眾活動及維持聚眾活動周邊交通勤務）。

（二）貴機關有無替代役實施後才有的新業務？這些業務是否為關鍵業務？是否可刪除？有無其他替代方案？

- 1、替代役本身業務，如分發、訓練等。
- 2、機關並無針對特殊專業人員提出申請。

（三）如果募兵制實施後，政府取消替代役人力供給，對貴機關所屬單位的人力運用可能產生哪些影響？

- 1、警政署本身警力即短缺，全國缺額達 9,500 餘人，當初申請 9,000 多人，今年只有 2,543 人。
- 2、因中央政府機關總員額已匡列中央警察機關為 14,927 人、地方警察機關為 58,800 人，相關人力均已達上限，如取消替代役人力供給，因現階段無法突破員額上限，恐影響各所屬單位人力運用，增加同仁工作負擔。
- 3、對於某些業務，如社區服務，只能參加特殊性的的重要活動、常態性活動將減少。

（四）如果替代役人力取消，貴單位原先運用替代役人力的工作，將可能採用哪些因應措施呢？

- 1、減少業務量，選擇重點投入。
- 2、增加人力供給—此因員額上限管制，效果及時效上不確定性高。
- 3、委外—需考量職務性質，能夠委外的工作不多。
- 4、未來若可以繼續有替代役人力供給（役期上調整），當然也不失為可行方案之一。

### 三、教育部

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

本研究於 5 月 19 日下午 14 時，拜訪教育部軍訓處替代役業務承辦人吳先生，晤談二小時，其內容如下：

(一) 貴機關所屬單位運用替代役人數最多的是哪些單位（前三順位的單位）？他們大多執行哪些業務（最常擔任的前三種業務）？

1、迄 99 年 4 月底，教育部計有 2 萬 1,969 位替代役男投入教育工作行列，分發至全國各縣(市)2,263 個服勤處所服務，其處所類別分析如下：

(1) 國民小學：1 萬 1,859 人，佔 54%。

(2) 國民中學：6,652 人，佔 30%。

(3) 行政機關：3,458 人，佔 16%。

2、其勤務類別分析如下：

(1) 維護校園安全暨教育行政：1 萬 4,530 人，佔 66%。

(2) 協助教育行政：2,782 人，佔 13%。

(3) 輔助教學及教育行政：2,112 人，佔 10%。

(4) 輔助英語教學及教育行政：718 人，佔 3%。

(5) 協助中輟生復學輔導：1,551 人，佔 7%。

(6) 協助特殊職能教育：276 人，佔 1%。

3、教育服務役制度之實施，對於教育部「平衡城鄉教育差距」、「協助中輟生復學輔導」、「輔助特殊職能教育」、「協助維護校園安全」及「充實基層教育行政單位人力」等方面之教育人力，均得有效之挹注，成效豐碩。

(二) 貴機關有無替代役實施後才有的新業務？這些業務是否為關鍵業務？是否可刪除？有無其他替代方案？

1、自 89 年 9 月 22 日首梯教育服務役役男分發撥交，教育部即結合「縮短城鄉教育差距」及「輔助學習弱勢」之施政主軸，役男以優先分配山地、離島、偏遠地區國民中、小學服務為原則。為符合專長專

用之原則，滿足平衡城鄉差距之需求，教育部各類專長役男之分發原則如下：

- (1) 具中等學校教師證及心輔相關專長役男，以協助中輟生通報及復學輔導。
- (2) 具英語系國家大學以上學歷及國內英語相關科系之役男，以分發至山地、離島、偏遠地區國民小學擔任輔助英語教學工作為主。
- (3) 具國民小學教師證之役男，分發至學校協助推廣閱讀或擔任山地、離島等偏遠地區國民中、小學輔助教學工作為優先。
- (4) 具特殊教育教師證或特殊教育專長者，以協助特殊教育為首要。
- (5) 一般專長役男則以協助教育單位或學校之教育行政及校園安全工作等為原則。

- 2、上述(2)、(3)所列專長役男主因應城鄉差距，分別於92、93年增列以分發至山地、離島、偏遠地區國民中、小學擔任英語輔助教學及協助推廣閱讀工作為主。另「愛的書庫」專長役男，於97年度始加入協助推廣閱讀工作。

(三) 如果募兵制實施後，政府取消替代役人力供給，對貴機關所屬單位的人力運用可能產生哪些影響？

- 1、替代役男工作性質係以從事輔助性勤務為主，人力停止核撥，雖不致影響基層學校之運作，惟對學校執行輔助教學、維護校園安全及協助教育行政等工作之人力調派與運用，勢將益形見絀，進而影響到校園廣大學子之服務品質。
- 2、教育部專長役男（具英語、心輔、國民中、小學教師證及特殊教育教師證之役男等）以分發至山地、離島、偏遠地區國民中、小學擔任輔助教學、閱讀推廣、中輟生追蹤協尋及輔導等教育輔助性工作，以縮小城鄉差距，增加學生受教機會與提昇學習品質。目前接受服務協助之學校超過1,000所，佔全國國中小總數逾3成，募兵制實施後，勢必造成師資人力短缺，影響偏遠地區學生學習。

(四) 如果替代役人力取消，貴單位原先運用替代役人力的工作，將可能採用哪些因應措施呢？

- 1、一般役男：一般役男性質雖以從事輔助性勤務工作為主，然多數學校有關校園安全維護及部分教育行政工作對其依賴仍高，應藉由各項會議（役男撥交會議、各縣市府勤管理人員講習）先行宣導，以導正各服勤處所依賴役男之觀念，將工作回歸學校行政人員。
- 2、具中等學校教師證及心輔相關專長役男：各縣市政府對是項專長役男，係採區域管理並彈性統籌運用於中輟生追蹤協尋及復學輔導工作。因目前各地區對學生輔導已投入必要人力，亦體認此項之重點工作之重要性，為因為募兵制實施後替代役人力供給之停止，將請地方政府預作規劃及準備，加強培訓認輔志工、認輔教師並與民間單位合作強化網路連結，為中輟生追蹤協尋及輔導之輔助性角色，培養替代人力以為因應。
- 3、具英語系國家大學以上學歷、國內英語相關科系及具國民小學教師證之役男：此二批役男主因應城鄉差距，以分發至山地、離島、偏遠地區國民中、小學擔任英語輔助教學及協助推廣閱讀工作為主。募兵制實施後，教育部相關單位將研擬常態性共聘或巡迴英語教師、增置國小圖書館閱讀推動教師等措施以為因應。
- 4、具特殊教育教師證或特殊教育專長役男：本項役男以協助特殊教育輔導為主，本項專長非一般師資可代替，募兵制實施後，可由教育部相關單位統一檢討建立退休之特教老師資料庫，適時邀請擔任志工支援特教工作。

### 第三節 研究資料與樣本－問卷調查法

本研究使用問卷調查的方式，瞭解現階段政府相關機關對於替代役的運用現況、需求與成果的呈現及取消替代役後之衝擊影響。為使調查問卷能夠確實與實務單位的運作及學術理論結合，首先對部分單位實施訪談（如前節所述），完成調查問卷之初稿；然後，專案小組召開焦點團體座談會議，敦請



專家學者針對問卷提供相關意見；最後，參酌專家及學者之建議，針對不同階層及對象分別設計特定問卷，並擬訂適當之抽樣及發放方式。

### 一、完成問卷初稿

本研究依據訪談所得的相關資料，研討後製作完成調查問卷之初稿。問卷的對象及內容如下：

#### (一) 問卷對象

研討認為，問卷可針對替代役之運用單位及替代役個人發放，以瞭解其現況及停辦後可能產生的影響與衝擊。而替代役使用單位又可區分為較高層級之業務單位及實際運用單位。於個人部分，則可瞭解潛在替代役役男對於未來若停辦替代役時之想法。故本研究初步擬定之問卷對象為：

- 1、替代役業務單位。
- 2、替代役運用單位。
- 3、潛在替代役男（在學之學生）。

#### (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、替代役業務單位：包括五個部分

- (1) 替代役現況調查：調查單位替代役人數及其分配之任務種類。
- (2) 可能影響：如果政府取消替代役人力供給，對單位可能的影響；可能影響的相對重要性。
- (3) 可能替代方案：如果替代役人力取消，單位可能的替代方案；可能替代方案的相對可行性。
- (4) 可接受之假設役期：假設幾個實施募兵制後較短之替代役役期，詢問單位可以接受的選項。
- (5) 基本資料：填答人身份及機關名稱。

##### 2、替代役運用單位：包括六個部分

### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

(1) 替代役役男運用情形：調查役男最常分配運用的單位、最常擔任之任務、替代役人員產生之特殊任務。

(2) 替代役役男任務之重要性。

(3) 可能影響：如果政府取消替代役人力供給，對單位可能的影響；可能影響的相對重要性。

(4) 可能替代方案：如果替代役人力取消，單位可能的替代方案；可能替代方案的相對可行性。

(5) 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，詢問單位可以接受的選項。

(6) 基本資料：填答人身份及機關名稱。

#### 3、潛在替代役男（在學之學生）：包括三個部分

(1) 對於服替代役的態度及意願。

(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，詢問單位可以接受的選項。

(3) 基本資料：受試者學歷、年齡及科系。

## 二、焦點團體座談會議

本研究於民國 99 年 6 月 25 日下午 2 至 5 時，於台大法學院行政大樓 2 樓召開焦點團體座談會議，就問卷內容提出討論並提出改進建議。

### (一) 與會學者專家

會議由計畫共同主持人羅新興教授主持，計邀請以下之學者專家：

元智大學資管系王秉鈞 博士

世新大學資管系張緯良 博士

國防管理學院羅炳雄 教官

內政部役政署卓專門委員

法務部行政執行署黃先生

法務部調查局詹先生

法務部高檢署林小姐

教育部軍訓處黃先生

行政院人事行政局莫先生

除行政院人事行政局莫先生因臨時另有公務不克參加，以書面方式提供該單位之立場及意見，其餘與會專家與學者針對座談會議討論提綱提出許多寶貴意見。

## （二）討論提綱

本次焦點團體座談會議之討論提綱如下：

- 1、如果募兵制實施後，政府取消替代役人力供給，對各單位的人力運用可能產生哪些衝擊和影響？
- 2、替代役人力供給被取消後，各單位可以運用哪些可行的因應方案？
- 3、針對本研究擬定之問卷初稿提出具體改進意見。

## （三）會議結果

### 1、行政院人事行政局書面意見

（1）由於目前募兵制之推動尚於行政院規劃審議中（國防部主政），尚未政策確定取消替代役人力供給，如政策確定取消替代役人力之供給，此類人力非正式人力，僅係輔助正式職員辦理相關業務，且所辦理業務均未涉及公權力行使，考量政府業務刻正朝去任務化、委外化政策方向辦理，是以各機關得檢討將部分業務就現有人力、短期之臨時人員、委外、志工或其他人力替代措施等方式辦理，不僅得減少政府財政支出，亦得視實際業務需要彈性用人。

（2）至辦理替代役相關業務主管機關內政部役政署，如未來政策確定取消替代役制度，該署業務勢必萎縮，依「中央政府機關組織基準法」第 10 條規定，機關業務或功能明顯萎縮、業務調整或移撥至其他機關或單位者，應予調整或裁撤，是以，未來役政署組設規模

及人力，宜由內政部及貴會依上開規定通盤檢討調整。

2、經整理與會學者與專家們所提出之各層面的意見，本研究得出如下幾項要點：

(1) 替代役工作以非專業性之行政事務為主

替代役男之工作內容多以行政庶務工作為主，如收發文、檔卷影印、整理、公文傳遞，流程處理、學生上下學導護、門禁管制、交通疏導、機關安全維護等，這些多屬非專業性的工作。而專業性工作則較少，符合條件之人數也相對較少，其工作項目如學校輔助教學工作、專業諮詢等。

(2) 替代役男安全問題

替代役男的運用單位普遍有一項共識，皆不希望替代役男在服役的過程中因公受傷，因此在執行勤務時，多要求替代役男儘量避免參與危險性之任務。由此雖然各單位都認為替代役男很好用，但會優先考量其工作安全性。

(3) 替代役取消將使人力不足與工作量增加

替代役男雖多從事行政事務類型之工作，但也剛好可以遞補現階段政府在人事政策上遇缺不補的窘境，在人力逐漸遞減但工作量不變的前提下，替代役男的加入，的確可以減輕許多工作上負擔。未來若面臨替代役取消的情況，對於現有人力的配置上，確實會產生工作量過度負荷的問題。

(4) 必須尋求替代性人力來取代現有替代役男的工作

參與座談的專家學者皆表示，將來因政策制度的改變，而使替代役人力無法運用時，必須尋求替代性的人力，如招募志工協助、採用派遣人力或委外處理等。

(5) 對社會福利的影響

依過去法國的經驗，社會役取消後對其社會福利執行產生極大的衝擊與影響，而台灣若取消替代役的制度，對於社會福利方面的

影響，亦為需要加以考量的層面。未來替代役的人數會先突然遽增而後遞減至沒有，這種突然增加而又停止的人力供給，應會增加相關單位人力調配上的困擾。未來實施募兵制後，如果義務役役男役期太短(4個月)，各單位對於使用替代役人力的意願亦會相對減少。

#### (6) 凸顯替代役男的存在價值

專家表示，若要延續替代役的存在，就必須凸顯它的附加價值。例如可落實專業授證的制度，強化本職學能的運用，退伍後能運用於工作。使役男及社會團體皆能肯定其重要性，增加其存在的價值。亦可導入福利國家的服務學習觀念，使服替代役成為就業時有加分效果項目，增加其存在的價值。

#### (7) 研究設計與方法上的建議

- 除問卷調查外，可考慮增加深度訪談的方式進行資料蒐集，以獲取各單位更多具體的實務經驗和改善方法。
- 問卷調查宜加入現役替代役男做為調查對象，以反映其工作現況及態度。
- 問項之設計上，可考慮採用反向的問法進行意見的調查，例如，如果經費充足下，是否願意使用替代役男或僱用其他人力，以瞭解替代役男真正的價值或發掘其他可行的替代人力來源。

### 三、完成調查問卷

本研究彙整焦點團體座談之意見，作為問卷初稿修正之依據。經研討後，完成調查問卷，其調查對象及內容如下：

#### (一) 問卷對象

本研究接受專家建議，增加現役之替代役男為問卷調查的對象，故發放對象計有四類：

1. 替代役業務單位。
2. 替代役運用單位。

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

3.現役替代役男。

4.潛在替代役男（在學之學生）。

### （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：

#### （一）替代役業務單位：包括五個部分

（1）替代役現況調查：調查單位替代役人數及其分配之任務種類。

（2）可能影響：如果政府取消替代役人力供給，對單位可能的影響及其程度，計有 6 題；為免受試者答題時的趨中傾向，各題項由「非常不同意」至「非常同意」分為 6 個尺度，分別給予 1 至 6 分，未提供中間值 3.5 的尺度選項；1 分表示受試者感受的影響非常小，6 分表示受試者感受的影響非常大，當平均水準超過 3.5 分時，可視為感受到較高水準的影響。

（3）可能替代方案：如果替代役人力取消，單位可能的替代方案，以及可能替代方案的可行性。此部分計有 9 題；尺度及計分方式與可能影響的部分相同。1 分表示受試者感受的替代方案可行性非常小，6 分表示受試者感受的替代方案可行性非常大，當平均水準超過 3.5 分時，可視為感受到較高水準的方案可行性。

（4）可接受之假設役期：假設幾個實施募兵制後可能的替代役役期類別（4、5、6、8 個月），詢問單位可以接受的選項。

（5）基本資料：填答人身份及機關名稱

#### （二）替代役運用單位：包括五個部分

（1）替代役役男人力運用現況：調查受試單位役男主要任務之性質，係屬關鍵性或一般性任務、屬經常性或臨時性任務；役男之工作表現和對單位之貢獻，以及單位對役男人身安全之壓力，則由「同意」至「不同意」區分為 4 類，分別給予 1 至 4 分。

（2）可能影響：如果政府取消替代役人力供給，對單位可能的影響及其程度。其題數、尺度區分及計分方式均如業務機關問卷。

(3) 可能替代方案：如果替代役人力取消，單位可能的替代方案，以及可能替代方案的可行性。其題數、尺度區分及計分方式均如業務機關問卷。

(4) 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，詢問受試者可以接受的選項。其役期、類別尺度區分方式均如業務機關問卷。

(5) 基本資料：填答人身份及機關名稱。

(三) 潛在替代役役男（在學之學生）：包括三個部分

(1) 對於服替代役的態度及意願。其尺度區分及計分方式如業務機關及運用單位問卷中可能影響及因應方案的可行性部分。

(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，詢問單位可以接受的選項。其役期、類別尺度區分方式如業務機關及運用單位問卷。

(3) 基本資料：受試者學歷、年齡、科系、家長職業、家長學歷、家庭收入。

(四) 現役之替代役男：包括四個部分

(1) 服替代役的任務性質係屬關鍵性或一般性任務、屬經常性或臨時性任務。

(2) 對服替代役的態度及對替代役生活管理的滿意程度，其尺度區分及計分方式如潛在役男問卷中服替代役的態度及意願之部分。

(3) 可接受之假設役期：假設幾個實施募兵制後之替代役役期，詢問受試者可以接受的選項。其役期、類別尺度區分方式如業務機關及運用單位問卷。

(4) 基本資料：受試者學歷、年齡、科系、家長職業、家長學歷、家庭收入。

#### 四、抽樣與問卷發放／回收過程

本研究於完成調查問卷後，即擬定抽樣計畫，以利問卷之順利發放。由於替代役之申請、訓練、分發運用及退損處於持續變動之狀態，其人員數量無法如年度計畫準確計算，故本研究採立意抽樣方式，考量時間、成本及人

### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

力等因素，以人數較多之需用單位之替代役為對象，完成抽樣設計。抽樣計畫依 99 年 7 月 41 個機關使用單位中 18,227 替代役役男之總數，計抽取 2.7% 比例的運用單位及役男各 500 人。問卷抽樣發放之原則如下：

- (一) 業務單位問卷：由各業務機關單位主管或承辦人填寫，共計 41 份。
- (二) 運用單位問卷：因各機關服役之替代役男人數不同，故本研究參考 98 年 7 月各單位替代役男之人數，選取人數較多之運用單位，依前述比例分別發放不同數量之問卷，由各業務機關發放所屬替代役男運用單位之主管或承辦人員填寫，問卷合計共 500 份。
- (三) 現役役男問卷：請各業務機關發放所屬運用單位時，同時以隨機方式請該運用單位之 1 位替代役男填寫問卷。問卷發放數量亦為 500 份。
- (四) 潛在役男問卷：以隨機方式抽取北、中、南公私立大專院校 8 所，各所學校發放 50 份問卷，合計 400 份。

各類問卷發放數量及抽樣構想如表 3-3-1：

表 3-3-1 替代役專案問卷抽樣發放構想

類別	問卷份數	抽樣構想	準備事項
業務單位	41	由專案研究員聯絡各替代役男業務單位承辦人填寫	41 個大信封 41 個小信封
使用單位	500	由各業務單位承辦人郵寄發放至各單位填寫，並負責回收	500 個小信封
現役役男	500	由各業務單位承辦人郵寄發放至各單位填寫，並負責回收	500 個小信封
潛在役男	8 (學校) *50 = 400	由研究員聯絡抽樣學校之聯絡員，對學生發放填寫並回收	400 個小信封

各機關問卷發放之數量如下表 3-3-2：



表 3-3-2 各機關問卷發放之數量表

替代役研究專案問卷發放計畫表						
序號	機關名稱	人數	業務單位	運用單位	替代役男	單位小計
1、	國史館	26	1	1	1	3
2、	外交部	137	1	4	4	9
3、	經濟部水利署	413	1	11	11	23
4、	經濟部國際貿易局	20	1	1	1	3
5、	經濟部智慧財產局	20	1	1	1	3
6、	交通部中央氣象局	19	1	1	1	3
7、	交通部民用航空局	19	1	1	1	3
8、	交通部觀光局	192	1	5	5	11
9、	交通部交管組	212	1	6	6	13
10、	教育部	2502	1	80	80	161
11、	法務部行政執行署	433	1	15	15	31
12、	法務部臺高檢署	356	1	12	12	25
13、	法務部調查局	115	1	4	4	9
14、	法務部矯正司	1133	1	37	37	75
15、	財政部關稅總局	30	1	1	1	3
16、	僑務委員會	29	1	1	1	3
17、	行政院文建會	422	1	14	14	29
18、	行政院原民會	51	1	2	2	5
19、	行政院退輔會	428	1	14	14	29
20、	行政院勞工委員會	50	1	2	2	5
21、	行政院農委會漁業署	27	1	1	1	3
22、	行政院農委會林務局	109	1	5	5	11
23、	行政院衛生署	370	1	12	12	25
24、	行政院環保署	342	1	11	11	23
25、	行政院體育委員會	200	1	6	6	13
26、	行政院客家委員會	20	1	1	1	3
27、	檔案管理局	97	1	3	3	7
28、	行政院研考會地方處	86	1	3	3	7
29、	行政院研考會資管處	32	1	1	1	3
30、	行政院消保會	48	1	2	2	5
31、	內政部社會司	1237	1	40	40	81
32、	內政部地政司	20	1	1	1	3
33、	內政部營建署	104	1	3	3	7
34、	內政部消防署	1127	1	36	36	73
35、	內政部警政署	1778	1	58	58	117
36、	內政部建築研究所	30	1	1	1	3
37、	內政部役政署	2202	1	70	70	141
38、	內政部兒童局	85	1	3	3	7
39、	內政部空中勤務總隊	73	1	2	2	5
40、	內政部入出國及移民署	437	1	14	14	29
41、	司法院	348	1	10	10	21
	總數	15,458	41	500	500	1041

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

本研究執行問卷發放時，除統計各機關單位之問卷份數之外，並利用小、大信箱分封包裝，以顧及填答者之隱私，使其作答更能接近個人的真實感受。除委託行政院研究發展考核委員會協助辦理發函事宜，隨函並附上「問卷填寫說明」之附件，以利承辦人員接獲問卷時能夠依照抽樣計畫進行問卷調查。問卷中並附上研究人員之聯絡電話，各單位若有問題均可直接聯絡詢問，以利問卷調查作業之執行。以下為問卷填寫說明。

### 「實施募兵制對替代役制度影響」問卷填寫說明

一、為深入瞭解相關單位及人員對替代役制度之意見與看法，本研究以「實施募兵制對替代役制度之影響」問卷進行調查，並以填答對象之不同，區分為「業務單位問卷」、「運用單位問卷」及「現役役男問卷」等 3 種問卷。其中「業務單位」係指表 3-3-2 中所列之 41 個機關；「運用單位」係指各機關所屬之處、室、學校、分隊等實際運用替代役男之單位；「現役役男」係指目前在各單位服役中之替代役人員。

二、前述 3 種問卷發放及填寫方式說明如下：

- (1) 「業務單位問卷」請各機關替代役業務承辦單位主管填寫。
- (2) 「運用單位問卷」以隨機方式發放至所屬各替代役男運用單位，由主管或承辦人員填寫。
- (3) 「現役役男問卷」亦以隨機方式發放至所屬各單位，由替代役男填寫。

三、各機關問卷填答份數及各類問卷分配數如表 3-3-2。

四、為確保填答者意見之隱匿性，3 類問卷均已預置於信封內，填答完畢後即可黏貼信封回收。請貴機關收齊問卷後，以預置之回郵信封，於 99 年 10 月 5 日前寄回。本研究並隨問卷附贈紀念品每人乙份，以感謝問卷填答人員所提供之寶貴意見。

為確保問卷發放時能夠儘量依照隨機抽樣的方式進行，本研究主動聯絡各機關承辦人員，請他們依據機關內所有的替代役役男名冊，依規律性的方式，如造冊編號後，取尾數為特定號碼的人員填寫問卷。若因要公或不可抗拒的因素無法參加問卷測試之役男則以其前/後編號順序之役男填寫問卷，務

必使調查結果反映真實的問題所在。

本研究依計畫書期程及抽樣計畫發放問卷，回收的狀況十分良好，許多填答過程中因斟酌、修正而致問卷塗改不潔者，均以電話聯絡研究計畫人員親送或郵寄補充，顯示各單位對此議題均極重視而關切，也非常期望在問卷和訪談中表達其單位或個人的意見。

實施募兵制對替代役制度之影響評估

## 第四章 質性研究發現

### 第一節 替代役的實際工作內容與價值

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

替代役男之工作內容，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。

替代役基本上現階段都是以輔助性的人力，並不是專業的部分…(B106107)

二十個單位要人，那二十個單位，按照他要的專業需求度去排…(B108109)

韓國示威抗議、鎮暴部隊都是由替代役來做的…(B2627)

我們把他們定位為諸如行政人力，跟什麼人一起都是分委外、臨時雇員，他們都是做同樣的事，那個是屬於內部的行政人力…(C1011)

我們分發到各個檢察機關的役男喔，大部分都是在做一些輔助性的業務，比如說協助收發文、檔卷影印，尤其是那些常常要整理檔卷，就是那種幫助書記官的那什麼，整卷、單卷、影印，協助收發文，或許也會幫忙法警協助執勤、執庭、維護機關安全相關業務，還有協助機關的資訊系統…(D0711)

教育役除了剛剛簡報裡講的校園安全警衛外，教育役的服務內容，有教師證專長的役男，然後教師證專長的役男輔助學校教學的工作…(G0102)

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

役男的主要工作在這些領域裡面，那目前我們這些役男協助的學校主要以國民中小學為主，目前大概有 1100 所左右有役男在這些學校協助，佔所有的國民中小學 1/3 強的這樣的比例在校園裡面…(G0911)

他主要的貢獻裡面，像學校裡面的行政工作，若假設一般役男的話，像公文的傳遞，流程的處理，因為他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，他們會幫忙，以及校園的環境…(G4850)

替代役人力擔任輔助駐衛警察的工作…(J0506)

輔助服勤單位的駐衛警察執行門禁管制、警戒、交通疏導、機關安全維護工作，協助員當戒護、壓節、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…(J0911)

公文傳遞；榮家，則協助老人生活的協助，訪視行程的協助陪同；軍醫院，主要照顧病人，協助訪視行程。…(H1)

替代役一般都是做一些輔助性的工作，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，這些勤務都是屬於我們矯正機關替代役男的勤務範圍。第二個是我們檢察機關，因為是司法行政機關，所以很多替代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，還有書記官的工作等等，都是專業性的勤務。也協助一般性的勤務，包括收發公文、設備維修、環境清潔等等一般行政性的業務。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，大概就是共通的業務，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，那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，還有一些不是國家機密案件的檔案整理跟統計。…(H2)

迄 99 年 10 月底，教育部計有 2 萬 3,219 位役男，投入教育工作行列，分發至全國各縣（市）2,506 個服勤處所服務，其勤務類別分析如后：（一）維護校園安全暨教育行政：1 萬 5,268 人，佔 66%（二）協助教育行政：2,986 人，佔 13%（三）輔助教學及教育行政：2,228 人，佔 10%（四）輔助英語教學及教育行政：818 人，佔 3%（五）協助中輟生復學輔導：1,628 人，佔 7%（六）協助特殊職能教育：291 人，佔 1%。…(H4)

## 二、替代役男價值創造—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。

就說這些都是役男，他說役男不可能阿，所有的動作所有的急救都已經是正式的消防隊員的樣子了，機具的操作都ok了，他們不太相信，我就跟他們說你不用不相信，確實就是這個樣子…(B205252)

他們在拿到 EMT1 執照，專業訓練之後基本上這些設備在每個分隊的設備不見得都懂，那會叫學長把學弟怎麼去做都教到會…(B254256)

只要服六百個小時就好，你拿這個證照，到我們認證的這些公益團體或弱勢團體去做服務的話…(B291292)

專業證照是相當重要的…(C73)

再給他什麼認證或證書，有助於就業，這對國家整體產業或就業幫助多大，這也是為替代役制度的維持與基礎支持的力量…(C7475)

基本上這個替代役制度還是所謂的社會服務役，這樣的角度來扮演，和德國一樣，其實事實上他是在做所謂的社會福利的這一部分，支援社會福利…(B279280)

替代役可在服役的這段時間，藉由見習的機會縮短位來退伍後進入職場的不適應期…(H1)

替代役是為了解決兵源過剩的問題，於是有學者引進國外社會役的制度，因為兵源過剩，所以將兵力轉換至政府機關來提供社會行政的事務，類似服務社會。…(H3)

### 三、替代役男管理不易且必須擔心替代役男的安全問題

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，替代役男於平時執行勤務時，也都紛紛要求替代役男以安全為主要優先順序，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，但還是注意替代役男的出入平安與紀律問題。尤其，有部分的替代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。

確實很關心的是他們不要發生事情，他們在這邊機關能夠正常順利的服役…(C12)

更在乎替代役不要出問題，說不定對他們來講幫助不是這麼大，也有他的風險在。那是不是少了也沒有什麼太大的影響，基本上法務部的影響可能會比較大，各單位有各單位不同的特色啦…(H2931)

替代役男在管理上有幾項問題：(1). 住的問題，役男住宿必須由勤務單位來負責；(2). 管理的問題：紀律不似軍中嚴格，不易於管理；(3). 安全的問題：很擔心替代役男受傷或發生意外…(H1)

## 第二節 取消替代役對需用機關（單位）的影響及衝擊

### 一、對於需用機關與單位而言，替代役若取消將會帶來工作量增加與人力不足

替代役男雖多從事行政事務類型之工作，但也剛好可以遞補現階段政府在人事政策上遇缺不補的窘境，在人力逐漸遞減但工作量不變的前提下，替代役男的加入，的確可以減輕許多工作上負擔。未來若必須面臨替代役取消的情況，對於現有人力的配置上，的確會產生過度負荷的問題。但就人事行政局本身需用機關的立場來看，替代役早期是為了解決役男等待服役時間過



長，影響其生涯發展問題，然而，近年來由於人口下降、國軍兵力裁減、役期縮減的原因，已無兵源過剩問題，進而導致替代役人數的減少。

一個役男對校園裡面是很大的人力，因為他年輕，像我們要到偏遠的學校去，因為役男年輕，然後總務的工作請他幫忙，教務的工作請他幫忙，學生上下課的安全導護也會請他幫忙，大家都走了那些安全維護也請他幫忙，如果沒有役男，對校園影響的確會蠻大的，對孩子的那些照顧也會有一些影響…(G1418)

99 年用 1718 名的替代役，其工作項目是滿繁雜的，100 年也核定了 1622 位替代役，將來如果改成募兵制以後，替代役的役別就沒有了，從這裡可以知道將會少了 1600、1700 的人力。…(H2)

將來替代役役期或是人數，將會大量降低，人力無法像現在這麼充足，當初替代役建置是為了解決兵源過剩問題，現在兵役制度改變了，也沒有兵源過剩問題，之後就回歸正軌。…(H3)

## 二、對各需用機關之影響呈現

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、與 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呈現。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」之說明

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 4-2-1 所呈現。

表 4-2-1 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	99 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	2,543
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 以上將對救災戶勤業務推動影響甚鉅	1,177
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。	293
法務部矯正司	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	896
法務部行政執行署	對於業務推動執行衝擊很大	550

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時無影響的共計有 7 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 20 人）、氣象局（分配 20 人）、行政院客家委員會（分配 20 人）、行政院農業委員會林務局（分配 126 人）、民用航空局（分配 17 人）。7 個需用機關皆認為，面對替代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。

三、施行募兵制度後，尚未服一般常備役的役男都將轉服替代役。屆時可能造成替代役男的供給量突增，並且必須持續幾年的時間才可能吸收完畢。而需用機關不太可能增加替代役的需求，並申請增加員額；以及如何安置增加役男的住所，都可能成為未來必須面對的問題

依照國防部的規劃，實施募兵制度後屆時所有尚未服一般常備役的役男，都將全數轉換轉服替代役，儘管國防部的規劃每年的徵集人數將逐漸以 6：4 逐漸發展成為 7：3 到全數募兵的方式進行；儘管如此，屆時替代役男的供給人數會一下子就呈現激增的狀態。而可能的高峰期預計將出現在 106－107 年之間，隨後逐年遞減至替代役完成階段性任務。而在替代役男人數激增的階段，以現行每年需用機關申請的人數約為 2 萬 7 千人的需求，需用機關再增加申請人數的可能性並不高，以及還必須解決替代役男的住宿問題。有鑑於此，在替代役男人數激增之後，如何有效的解決替代役男的服役問題，以及申請增加的替代役男後，其住宿與管理問題，都將會是未來各需用機關必須面對與想辦法解決的重要議題。

在 104 年裡面，按照國防部規劃實施募兵制之後，那一年的時候，所有還沒有服兵役的這些役男，全部要去服那一年的替代役，也就是說一下子暴增這個替代役男，假設我們這個狀況來講一年有這個大概十萬名役男要去當兵，假設那一年間突然停掉，表示那十萬人要轉去服替代役，那這時候，我們從這個替代役的資料，從目前將近兩萬人暴增到好幾倍…(AA0711)

現在一年兩萬多人，未來每一年八萬十萬跑不掉，會一直到 107、108 之後會再慢慢往下降，降回來這樣的人數，並不是 104 年結構就完全切斷，不是喔，替代役還是有會到 107、108 後續之後會慢慢消失掉，慢慢的減少…(B8183)

未來執行募兵制度時，尚未服一年役期的役男將轉為替代役的想法可能有困難度。首先，光是解決因暴增的役男住宿問題就很令勤務單位傷腦筋了。此外，在不可能增加現有的替代役員額為前提，一樣可能產生替代役男的閒置

問題。…(H1)

三、對於具備特殊需求的需用機關而言，取消替代役制度對其影響重大，對於平日的行政工作將會產生重大的影響與服務品質的降低，也較不適合以替代性人力（外包或委外）取代之

替代役的運用，在某些特定的單位具有其重要的意義與角色呈現，例如：司法部行政執行署，該署成立於民國 90 年，成立之初即大量採用替代役男協助處理繁瑣的行政工作，對替代役有重度依賴；此外由於處理的業務涉及人民的隱私資料（例如：催繳稅時需要處理個資），因此如果交由委外或替代性人力來處理，恐有不妥的疑慮。因此，將來如果替代役制度完成階段性任務結束後，對於類似這樣的需用機關則會產生相當程度的影響，不僅業務量無法順利執行，還有可能造成國家在某些公資源之損失。

執行署是 89 年成立的，執行處是 90 年成立的，我自己是在 91 年到板橋行政執行處服務，印象中當年就有分發替代役進來了。(CA0507)

若以一個月分案九萬六千件案件，以 24 個股計算，一個股一個月分四千件，案件若要收結平衡，當月便要結四千件，以 24 天上班天來看，一天要結 170 件，以 8 個小時工作來算，3 分鐘要結一件。這個怎麼結，一個案件進來，從收文釘卷送到股，之後要傳繳、要扣押，有時候要限制出境、拘提管收，好不容易清繳或發債證了，之後要報結、歸檔，三分鐘要結絕不可能，所以執行處用了很多替代役來協助。(CA1520)

### 第三節 取消替代役對需用機關之因應措施

#### 一、以替代性人力或是委外方式，承接替代役男的工作項目

各需用機關因應替代役制度的取消，多傾向以替代性人力與委外（或外包）的方式因應替代役男所留下來的任務內容，替代性人力的取得可以固定比例的替代役人數，轉換 1 位替代性人力為原則，並將現行替代役男的工作轉交執行，此一方式除可避免行政效率的延宕，也可以確保工作得以順利執行。除替代性人力的因應方案外，也考慮採用委外的方式（例如：外包或派

遣人力的運用)填補替代役男的職務空缺,透過臨時人力的加入與協助幫忙,維持原有的效率。

第一就是把一些工作委外外包,第二是聘志工來協助處理,因為現在很多的退休人員,那他們都很有意願做志工,替代役男做的事情,將來也可請志工來幫忙。第三個就是目前很多擴大就業的方案,可以聘一些臨時人員,來協助這些工作,最後如果真的萬不得已,人力還是不足,只能跟行政院申請增聘員額,以上是有關人力的部份。(H2)

## 二、精簡業務內容或是透過硬體設備的提升,精簡人力需求

因應替代役取消的衝擊,除上述從人力供給面著手外,需用機關也可從精簡作業流程的面向進行因應與改善。首先,可重新檢視作業流程,透過精簡作業流程的方式,以提升任務執行的品質與效率;其次,也可以透過設備的提升來降低人力配置的問題,例如以採用 E 化的方式。最後,也可重新設計工作內容、或是服勤時間的配置,如合併類似的勤務點,加長勤務時間等方式進行因應。

有關業務面的部份,我們也可以檢討,譬如說哪些工作可以簡化,簡化工作流程。第二個是改善硬體設備,可以減少一些人力的需求,第三個是目前人力最大需求再於矯正機關,矯正機關有 78 個,也許可以考慮勤務點的變更,如果一個地方一個勤務點要兩個,三班制,勤務點就要六個人,如果勤務點由兩個變成一個,變成兩班制,一班 12 個鐘頭不是 8 個鐘頭,從業務面人力面去減少用人,這樣就可紓解大約 1500 以上的人力缺口。...(H2)

## 第四節 募兵制後替代役的存廢問題有待爭議 —法源面向之探討

一、依據兵役法 25 條第 3 項之規定,常備兵役停止徵集後現役年次之前之役齡男子,未接受徵集或補徵集者,轉服替代役。待替代役男全數消化完畢後,替代役即走入歷史

從兵役法的規定進行探討,依據第 25 條第 3 項的說明可以瞭解到,當募

### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

兵制度執行後，考量公平原則為前提，停止徵集年次以前的未服役役男都必須轉服替代役，完成國民應盡服兵役的義務。因此，當募兵制度開始執行後，我國兵源完全來至於百分之百募兵所得的常備現役兵後，替代役自然依循兵役法第 25 條第 3 項之規定，待完成替代役男人數消化後，隨即結束走入歷史。

據持 25 條第 3 項才會規定停止徵集服常備兵役，現役的年次之前之役齡男子，如果他沒有經過徵集或沒有捕行徵集的話，一律都要服替代役，為期一年，這就是 25 條第三項，是基於公平原則，既然常備兵役現役停止徵集，那在徵集年次之前他都還沒有服役，為了公平讓他去服替代役…(BA1418)

會有替代役，他的前提是徵兵役，沒有徵兵，皮之不存毛將焉覆？跟本就不應該有替代役…(BA2425)

當然有一天台灣的募兵制，所謂的全募兵制施行的很成功，將來百分之百常備兵現役兵，全部都可透過募兵的模式獲得，有一天能做到這樣的話，替代役自然就把那一些剛剛 25 條 3 項的這些人消化完畢後替代役就走進歷史，就結束掉了。所有相關替代役的法令全部廢除，全部廢止…(BA2831)

二、回歸到憲法的規定進行探討，儘管進行募兵制度後，在沒有修改憲法的前提下，台灣的兵役制度還是叫做徵兵制，只是在執行的方式上為徵募並行，而替代役的存在則有法可循

執行募兵制度後，役齡男子依法還是必須服四個月的軍事訓練，待接受完訓練後即納入後備役，並透過點召與教召的方式強化與熟悉軍事戰技。換言之，在憲法的規定之下台灣的兵役制度仍屬於徵兵制度，儘管執行募兵制度但我國並未進行修憲，憲法的本質沒有變的情況下，台灣的兵役制度本質仍屬於徵兵制度，募兵制度則可歸屬為一專有名詞。因此在憲法的本質未變之下，替代役制度仍有其存在的空間，而僅是替代役服役的時間有所改變。而依據替代役制度役其設計的公平原則下，未來軍事訓練時間為 4 個月，那即可依據國外依循之公平原則，替代役服役役期長度為常備士兵服役的 1.5~2 倍為原則，可重新設計替代役期為 6 個月的方式。也因為我國在未修憲的情況下施行募兵制度，因此與法國、荷蘭與比利時這 3 個歐洲國家全面執行募兵制度後，徵兵制度已不復存在的情況就有所不同。所以，就我國的特殊情況而言，取消替代役主要的關鍵因素應不在於募兵制度的執行，而適應當考

量替代役的效用。

常備兵現役是用募來的，那其餘是徵來的，我們還要徵集啊，我們還是在做徵兵啊，還是在做徵役齡男子做合格的身體檢查的人給受四個月的軍事訓練，只不過授四個月的軍事訓練完畢後，就給他納入後備...(BA4850)

我們還是徵募並行啦，四個月的軍事訓練役，我們徵兵的本質，憲法徵兵本質沒變。那所謂的募兵制，這是一個專有名詞，徵兵的本質我們沒有修憲，我國還是徵兵制，那只是我們在談兵役制度的時候，早就已經講我們是徵募並行了，就算實施全募兵制，本質上還是徵募並行，其實回到憲法本質還是徵兵...(BA141145)

假如我們還在實施所謂的全募兵的話，那將來就是四個月，四個月的軍事訓練，還要留替代役不是不可以...，要不要設計一種替代役叫做六個月，這六個月的概念怎麼來，也就是你軍事訓練四個月麻，那我替代役就變成六個月...(BA5961)

按照德國這些制度他們大概是 1.5 倍，所以四個月 1.5 倍大概是六個月...(AA37)

法國比利時與荷蘭，廢除了徵兵制，他們現在已經採全募兵制，真正的募兵制了已經沒有徵兵了，法國在 2002 年完全 100%沒有徵兵了，我們國家，還有徵兵還是徵兵啊，所以法國，他為什麼會取消掉這個替代役，比利時取消替代役，是因為他們國家零徵兵，我們不是零徵兵，我們還是在做百分之百的徵兵啊，所以我們不能跟這三個國家比，所以替代役你關不關不是因為我們採募兵制，而是我們考量這個替代役將來的邊際效應有多大...(BA167171)

## 第五節 小結

依據專家學者的意見參與與提供，本研究針對募兵制度執行後，對替代役的影響與衝擊彙整摘要意見如下，俾供參考：

- (一) 替代役男的工作內容可區分為：專業性工作與一般輔助性工作。而其中具備專業性能力的替代役男，除可分擔事務性工作外，還可提供專業技能的幫助。
- (二) 透過替代役的服勤過程，秉持著服務學習的精神，可為替代役男積累一些寶貴的人生經驗，將有助於替代役男退伍後適應社會工作環境。

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

- (三) 募兵制度執行後，替代役男的基本需求供應不足時，對於需用機關將產生不同程度的影響，主要的影響內容包含：人力不足、增加正職人力的工作壓力、影響作業品質與效率。
- (四) 需用機關因應替代役基本需求不足的方式有：規劃替代性人力（例如志工）的投入、經檢作業流程、採取業務外包或委外。
- (五) 對於需求量較高或依賴替代協助業務處理的需用機關而言（例如：法務部行政執行署、消防署、警政署等），取消替代後將產生重大的影響，甚至可能導致平時業務無法執行的困境，建議應該考量其特殊的需用需求，協助給予正式人力員額或是協助其找尋適當的替代性人力（例如：約聘）。
- (六) 依據兵役法第 25 條第 3 項之規定，執行募兵制度後，徵集停止年次之前的役男接轉服替代役；短時間內將會產生替代役人數供給的驟增，並遠遠超過現階段每年約 2 萬人次的需求量。如欲開放增加替代役男的申請量，則隨之而來的則會是替代役男的安置與住宿問題。
- (七) 在憲法尚未修正的前提下，我國兵役制度仍為徵募並行制度，因此替代役制度的存在仍可依附在徵兵制度並持續執行。故本研究建議，未來僅需依據公平原則，採計軍事訓練 4 個月的 1.5~2 倍為原則，重新設計替代役的役期規定即可。



## 第五章 量化研究發現

本研究依據抽樣計畫分別對使用替代役的業務機關、運用單位、現役役男及尚未服役的潛在役男（在學學生）施與問卷調查，資料經回收、編碼、輸入、分析後，各項研究發現結果分別敘述如下。

### 第一節 業務機關

本研究針對業務機關的樣本敘述統計、業務機關現況統計、廢止替代役的衝擊與影響、各機關因應方式及繼續申請替代役的意願等五個項目來說明業務機關的量化資料發現。

#### 一、樣本敘述性統計

本研究針對業務機關所發放的 41 個機關共回收 38 個機關，扣除 1 份填答不完全的問卷，計回收問卷 37 份，有效回收率達 90.2%。

##### （一）職務性質

問卷請填答者填寫其職務性質，分為單位主管及承辦人員兩類，其人數比例統計如圖 5-1-1。

由圖 5-1-1 的統計結果來看，填答者的職務性質中以承辦人員填答的比例較高，佔 64.9%，由單位主管填答的比例則為 35.1%。

實施募兵制對替代役制度之影響評估

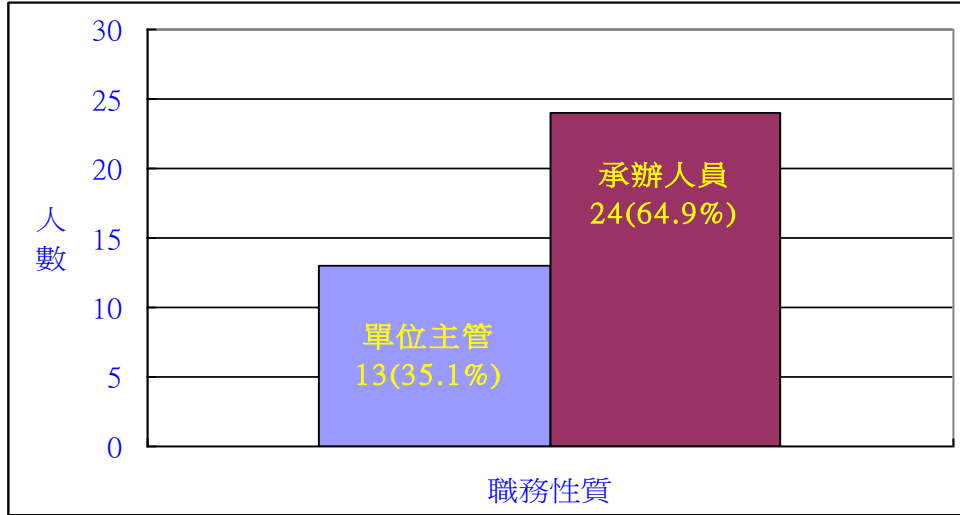


圖 5-1-1 業務機關填答者人數(N=37)

(二) 機關名稱

問卷請填答者填寫其機關名稱，各機關之數量及比例統計如圖 5-1-2。

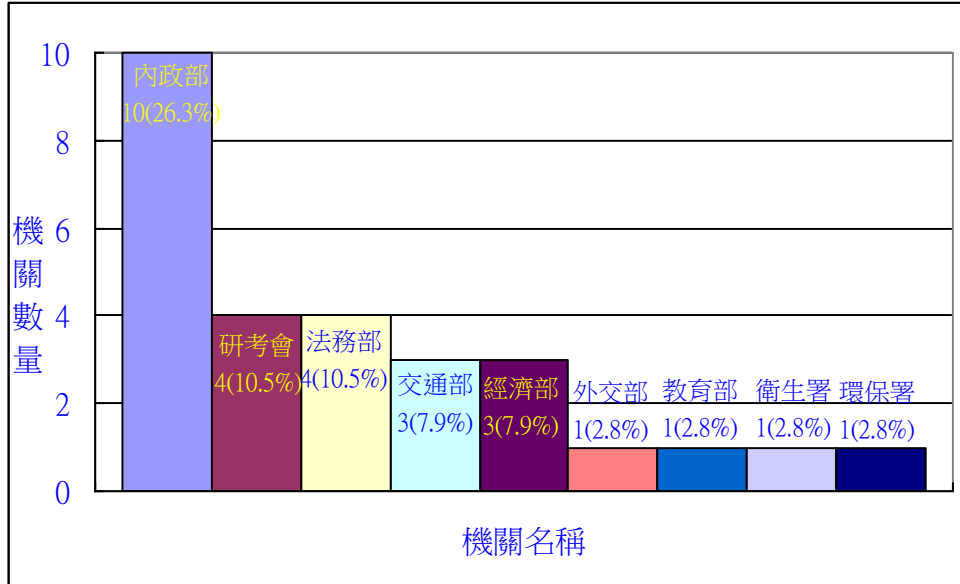




圖 5-1-2 業務機關名稱及數量(N=37)

由圖 5-1-2 的統計結果來看，回收 37 個機關中，以內政部的 10 個機關最多，所佔比例為 26.3%；研考會、法務部各 4 個機關次之，所佔比例為 10.5%；交通部、經濟部 3 個機關，所佔比例為 7.9%；其餘皆為 1 個機關，所佔比例為 2.6%。

## 二、業務機關現況統計

本研究之調查問卷首先請各業務機關填寫目前替代役的總人數，並區分行政、安全、特殊及其他的類別，以瞭解各業務機關替代役役男大致的分配狀況，其統計結果如表 5-1-1。

表 5-1-1 業務機關現況統計

機關名稱	替代役總人數	行政(%)	安全(%)	特殊(%)	其他(%)
教育部	2,327	368(15.8)	1,463(62.9)	496(21.3)	0(0.0)
法務部矯正司	1,397	0(0.0)	1,397(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
內政部社會司	1,199	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1,199(100.0)
內政部役政署	748	80(10.7)	0(0.0)	664(88.8)	4(0.5)
內政部入出國及移民署	479	11(2.3)	468(97.7)	0(0.0)	0(0.0)
退輔會	431	42(9.7)	64(14.8)	274(63.6)	51(11.8)
經濟部水利署	344	33(9.6)	0(0.0)	0(0.0)	311(90.4)
法務部高等檢察署	269	269(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
行政院體委會	201	43(21.4)	0(0.0)	158(78.6)	0(0.0)
內政部兒童局	139	139(100.0)	37(26.6)	0(0.0)	0(0.0)
行政院農委會林務局	124	0(0.0)	0(0.0)	124(100.0)	0(0.0)
研考會地方處	88	88(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
內政部空中勤務隊	73	0(0.0)	0(0.0)	73(100.0)	0(0.0)
內政部消防署	70	70(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
法務部調查局	61	0(0.0)	61(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
行政院勞委會	50	50(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
法務部行政執行署	50	50(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
行政院消保會	48	48(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
行政院衛生署	47	47(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
行政院環保署	40	12(30.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
外交部	38	21(55.3)	4(10.5)	13(34.2)	0(0.0)
司法院	36	25(69.4)	11(30.6)	0(0.0)	0(0.0)
行政院研考會資管處	32	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	32(100.0)
交通部觀光局	31	28(90.3)	0(0.0)	0(0.0)	3(9.7)
內政部建築研究所	30	9(30.0)	0(0.0)	0(0.0)	21(70.0)
行政院文建會	30	6(20.0)	1(3.3)	23(76.7)	0(0.0)
國史館	30	30(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
交通部民用航空局	28	1(3.6)	0(0.0)	0(0.0)	27(96.4)
財政部官稅總局	28	2(7.1)	0(0.0)	26(92.9)	0(0.0)
僑務委員會	26	0(0.0)	0(0.0)	21(80.8)	5(19.2)
經濟部國際貿易局	20	20(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
經濟部智慧財產局	20	10(50.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(50.0)
交通部中央氣象局	19	19(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
行政院客委會	15	11(73.3)	0(0.0)	0(0.0)	4(26.7)
檔案管理局	4	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
內政部地政司	1	1(90.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

資料來源：本研究

由表 5-1-1 中的資料可知，各業務機關中以教育部的 2,327 人最多，法務部矯正司的 1,397 人次之，內政部社會司 1,199 人第三多，此外，內政部役政署 748 人、內政部入出國及移民署 479 人及退輔會 431 人，皆為運用替代役人數較多的機關。

於各種類別的替代役中，各機關的比例不同，人數較多的幾個機關內，教育部的替代役男中，以「安全」類別的役男人數最多，達 1,463 人，佔其總人數的 62.9%；法務部矯正司的替代役男中，以「安全」類別的役男人數最多，達 1,397 人，佔其總數的 100%；內政部入出國及移民署亦以「安全」類別的役男人數最多，達 468 人，佔其總數的 97.7%；內政部社會司則以「其他」類別人數最多，有 1,199 人，佔其總數的 100%；教育部、內政部役政署及退輔會則以「特殊」類別的役男人數較多，分別有 496、664 及 274 人，佔其總數的 21.3%、88.8% 及 63.6%。

### 三、取消替代役的衝擊與影響

#### （一）對業務機關的衝擊與影響

本研究請各機關針對各項取消替代役的選項作答，各衝擊與影響項目的平均值與標準差統計如圖 5-1-3。

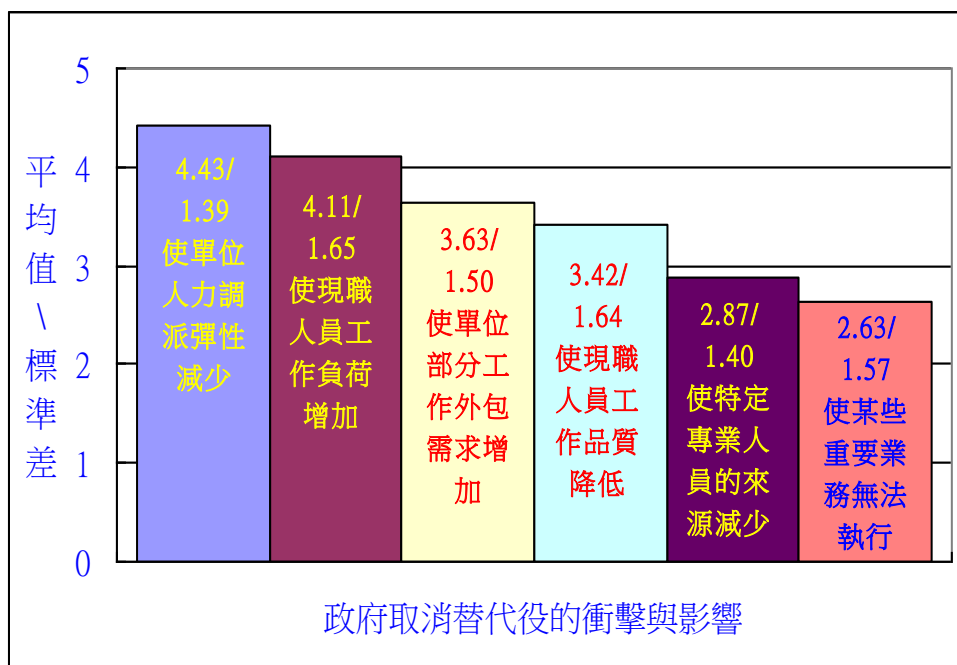


圖 5-1-3 政府取消替代役對業務機關的衝擊與影響

資料來源：本研究

由圖 5-1-3 中的資料可知，各機關認為取消替代役後，「對單位人力調派彈性會減少」的影響最大，平均值為 4.43，「使現職人員工作負荷增加」的影響次之，平均值為 4.11，「使單位部分工作的外包需求增加」的影響又次之，平均值為 3.63。「使單位某些重要業務無法繼續執行」、「使單位特定專業人員的來源減少」的影響則相對較輕，平均值分別為 2.63 及 2.87。

#### (二) 單位主管與承辦人員對衝擊與影響看法的差異

本研究以 T 檢定統計代表業務機關作答的單位主管與承辦人員，在取消替代役後於各衝擊與影響項目上看法的差異，其平均值結果統計如圖 5-1-4。

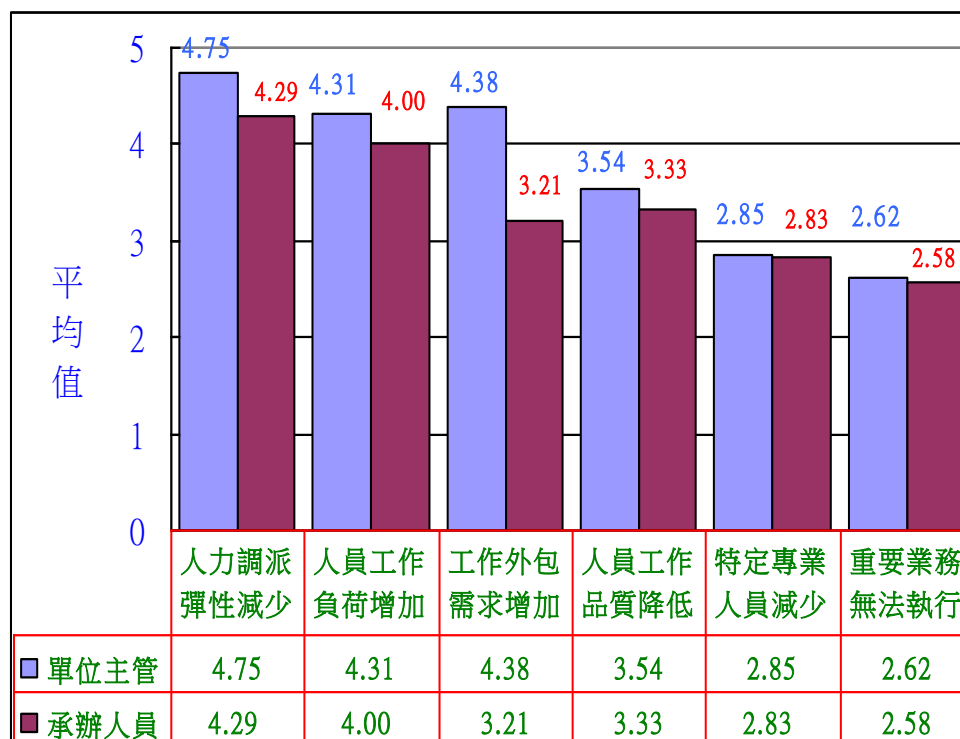


圖 5-1-4 單位主管與承辦人員對取消替代役後衝擊與影響的看法

資料來源：本研究

由圖 5-1-4 中的資料可知，在各項目上單位主管對於影響的感受均大於承辦人員。其中「使單位部分工作的外包需求增加」的影響達到顯著的差異水準( $t=2.41$ )，顯示在對工作外包需求增加的影響上，單位主管的感受較為強烈。

#### 四、各機關因應方式

##### (一) 業務機關的因應方式

本研究請各機關針對各項取消替代役後可行的因應方式選項作答，各項目的平均值與標準差統計如圖 5-1-5。

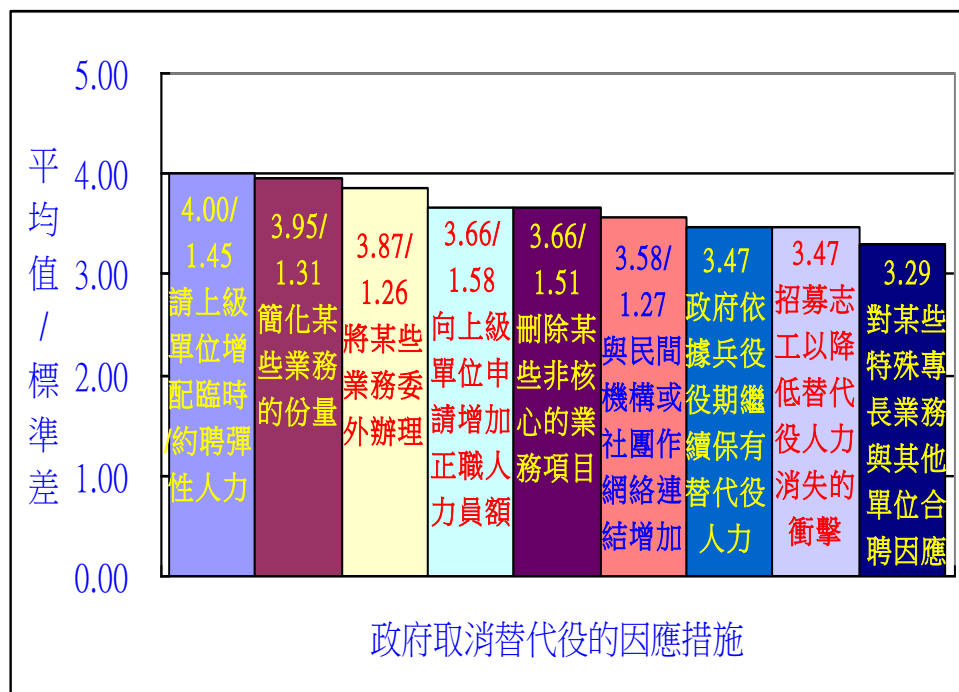


圖 5-1-5 政府取消替代役各行政機關的因應措施

資料來源：本研究

由圖 5-1-5 中的資料可知，各機關認為取消替代役後，「請上級單位增配臨時(約聘)之彈性人力」為較可行的因應方式，平均值為 4.00，「簡化某些業務的份量」之平均值均為 3.95，為第二個較可行的因應方式，「將某些業務委外辦理」之平均值均為 3.87，為第三個較可行的因應方式。「對某些特殊專長的業務，與其他單位合聘因應」、「招募志工，以降低替代役人力消失的衝擊」、「政府依據兵役役期縮短替代役役期，以繼續保有替代役人力」的因應方式則相對較不受重視，平均值分別為 3.29、3.47 及 3.47。

## (二) 單位主管與承辦人員對因應方式看法的差異

本研究以 T 檢定統計代表業務機關作答的單位主管與承辦人員，在取消替代役後於各因應方式項目上看法的差異，其平均值結果統計如圖 5-1-6。



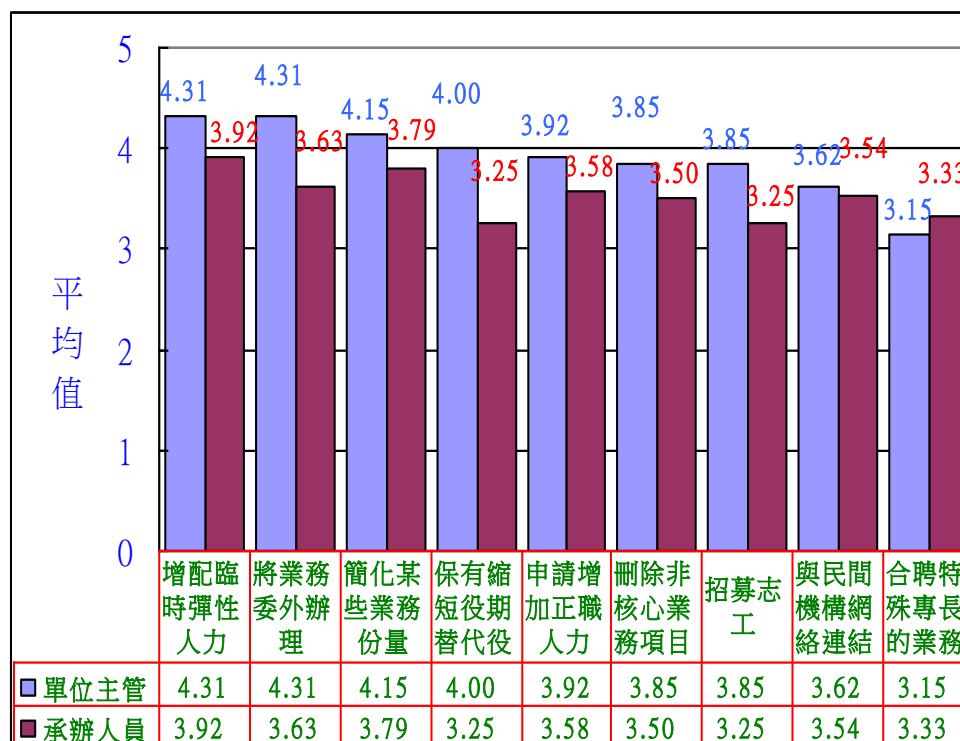


圖 5-1-6 單位主管與承辦人員對取消替代役後因應方式的想法

資料來源：本研究

由圖中的資料可知，除了「對某些特殊專長的業務，與其他單位合聘因應」的項目外，在各因應方式的項目上單位主管對於影響的感受均高於承辦人員，但各項目平均值的差異皆未達到顯著水準。

## 五、繼續申請替代役的意願

### (一) 業務機關繼續申請替代役的意願

本研究假設了 4 至 8 個月的 4 種時間長度，請各機關填寫願意申請的意願，願意申請與不想申請的機關數及比例統計如圖 5-1-7。

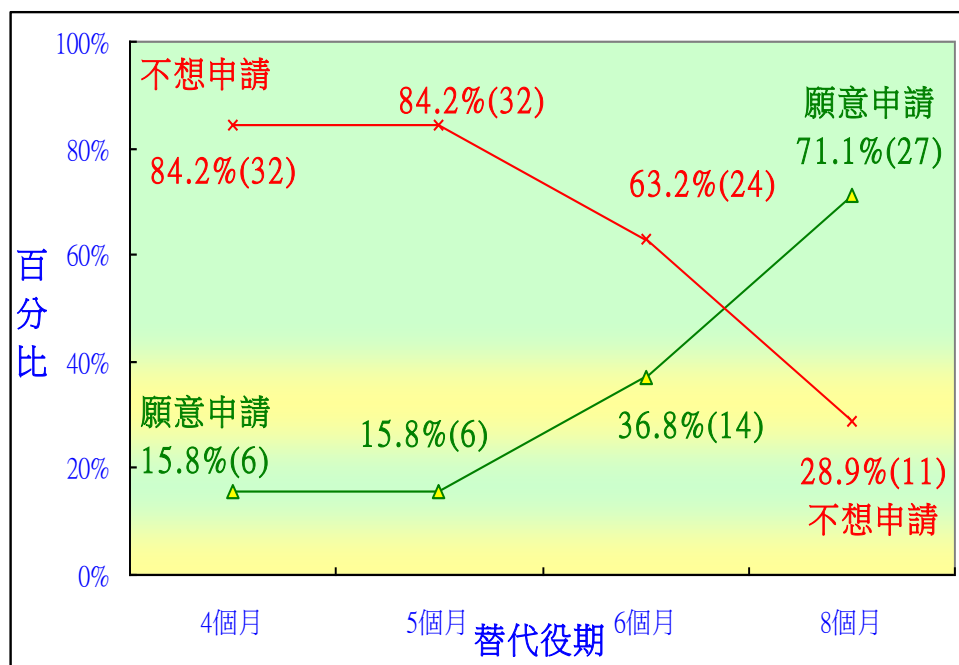


圖 5-1-7 各行政機關繼續申請替代役的意願

資料來源：本研究

由圖 5-1-7 中的資料可知，當替代役若只有 4 個月的時候，願意申請使用替代役役男的機關只有 15.8%，但當替代役役期增加至 6 個月時，願意申請的機關比例增加為 36.8%，而增加至 8 個月時，願意申請替代役的機關則增加至 71.1%。以上結果顯示，替代役役期若增加，可明顯提升各機關對於替代役役男的申請意願。各機關願意申請與不願申請的交會點約在 6 個月至 8 個月之間，顯示這是個業務機關願意繼續申請替代役役男的一個相對較理想的服役期限。

## (二) 單位主管與承辦人員申請意願的差異

本研究統計代表業務機關填答問卷的單位主管與承辦人員，於各種可能役期項目上申請意願的差異，其結果以折線圖統計如圖 5-1-8。

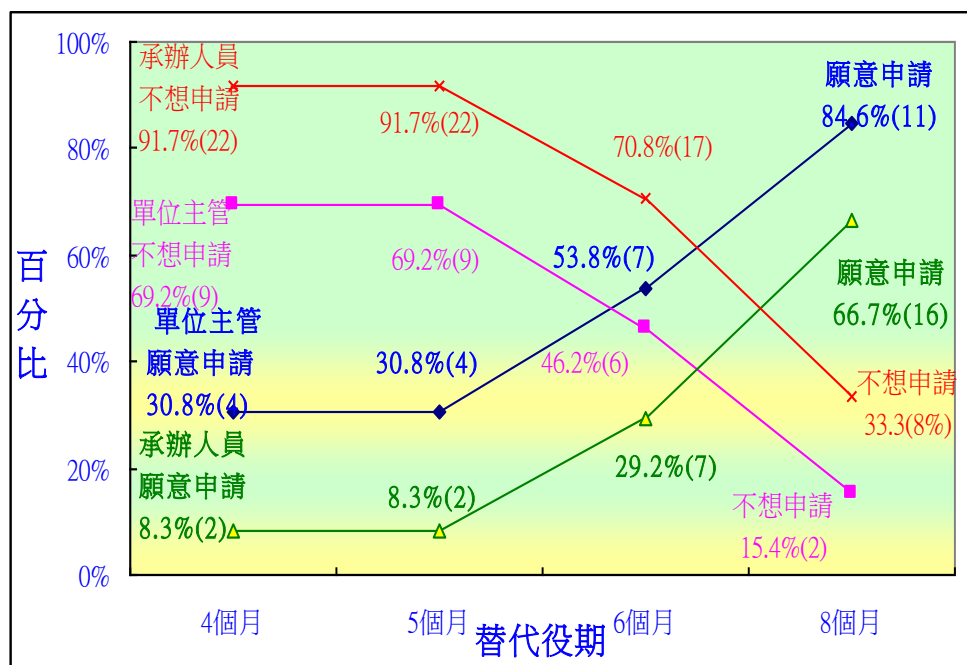


圖 5-1-8 單位主管與承辦人員繼續申請替代役的意願

資料來源：本研究

由圖 5-1-8 中的資料可知，在各役期的申請意願上，單位主管願意申請的百分比均高於承辦人員，顯示單位主管對於替代役人力的需求較為殷切，即使役期只有 4、5 個月，願意申請的主管仍佔了近 1/3 的比例。

## 第二節 用人單位

本研究針對的用人單位樣本敘述統計、人力現況統計、取消替代役的衝擊與影響、各單位因應方式及繼續申請替代役的意願等五個項目來說明運用單位的量化資料發現。

### 一、樣本敘述性統計

本研究針對用人單位樣本所發放的 500 個單位共回收 489 個機關，回收率達 97.8%，其統計結果如下。

實施募兵制對替代役制度之影響評估

(一) 職務性質

問卷請填答者填寫其職務性質，分為單位主管及承辦人員兩類，其人數比例統計如圖 5-2-1。

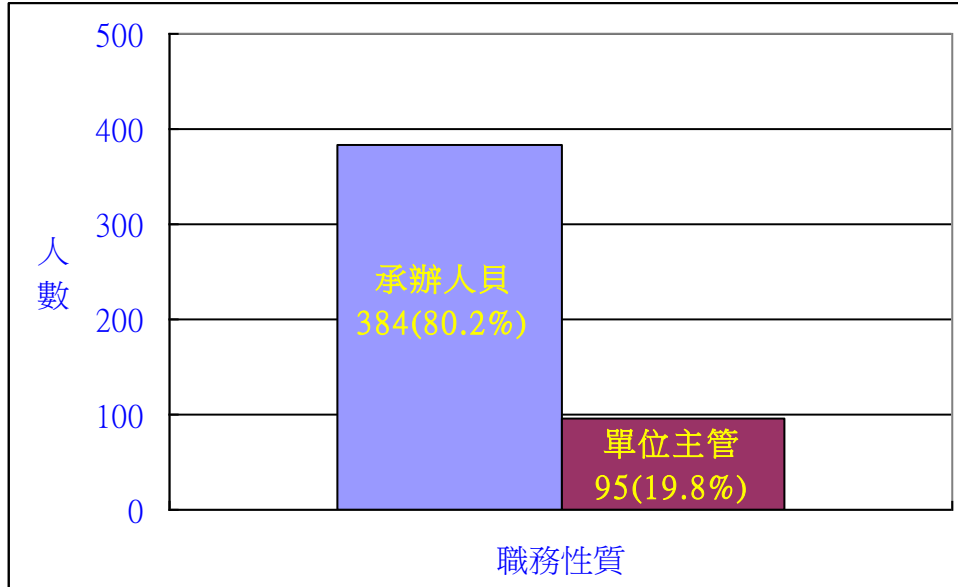


圖 5-2-1 用人單位填答者人數(N=479)

由圖 5-2-1 中填答者的職務性質來看，由承辦人員填答的單位有 384 個，比例為 80.2%，由單位主管填答的單位為 95 個，比例則為 19.8%。

(二) 機關名稱

問卷請填答者填寫其機關名稱，各機關之數量及比例統計如圖 5-2-2。

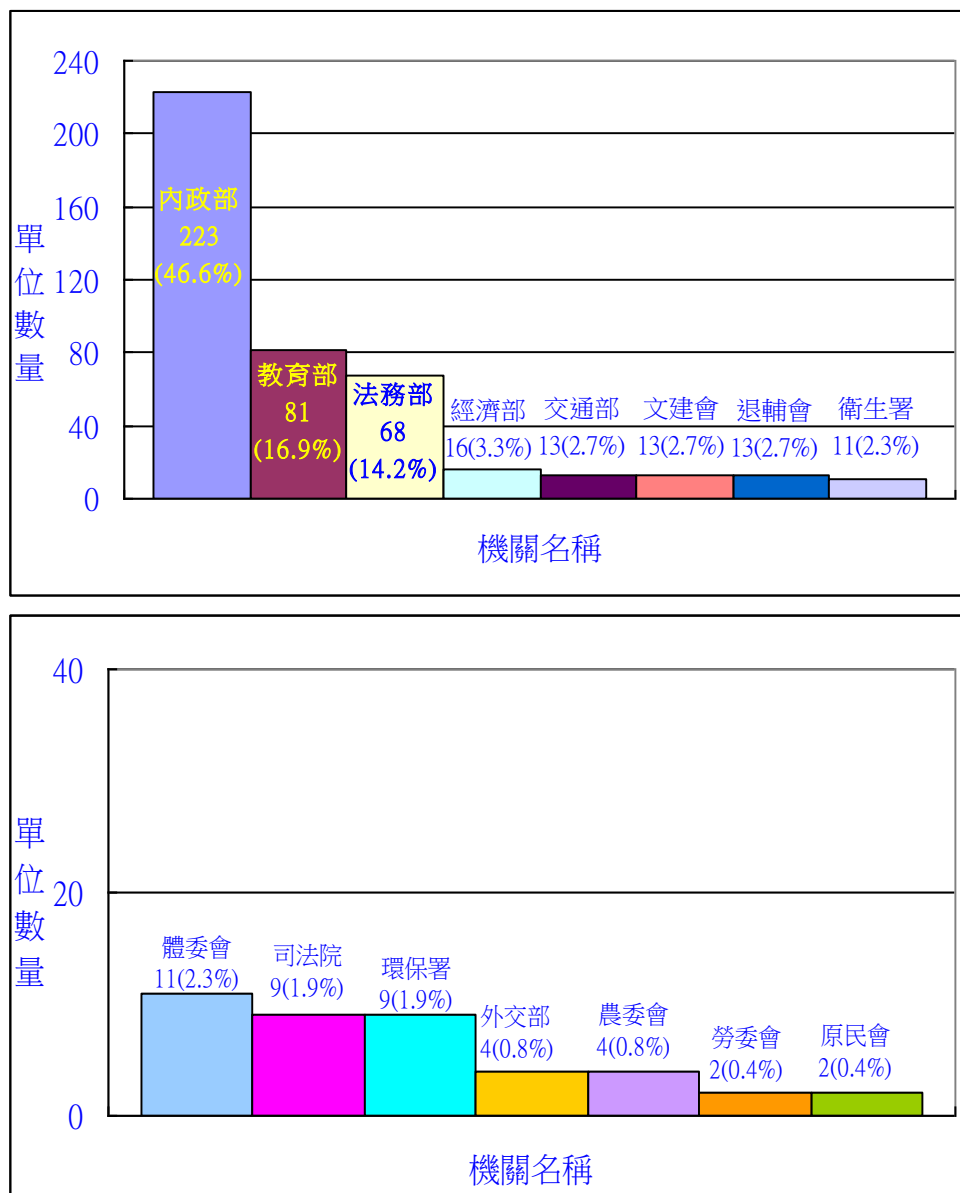


圖 5-2-2 用人單位名稱及數量(N=479)

資料來源：本研究

由圖 5-2-2 的統計結果來看，所屬機關中以內政部的單位最多有 223 個，比例為 46.6%；教育部的單位次之有 81 個，比例為 16.9%；法務部的單位數有 68 個，比例為 14.2%；經濟部有 16 個單位，比例為 3.3%；交通部有 13

### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

個單位，比例為 2.7%；文建會有 13 個單位，比例為 2.7%；退輔會有 13 個單位，比例為 2.7%；衛生署及體委會各有 11 個單位，比例為 2.3%；其餘機關的單位數量較少。

## 二、用人單位人力現況統計

本研究之調查問卷請各用人單位填寫目前替代役執行任務的性質及人數，將其區分為關鍵性任務/一般性任務及經常性任務/臨時性任務的類別，以瞭解各用人單位替代役役男工作任務大致的分配狀況，以及單位運用的滿意程度、對替代役役男人身安全和生活管理之壓力程度，其統計結果如下。

### (一) 以任務重要性區分

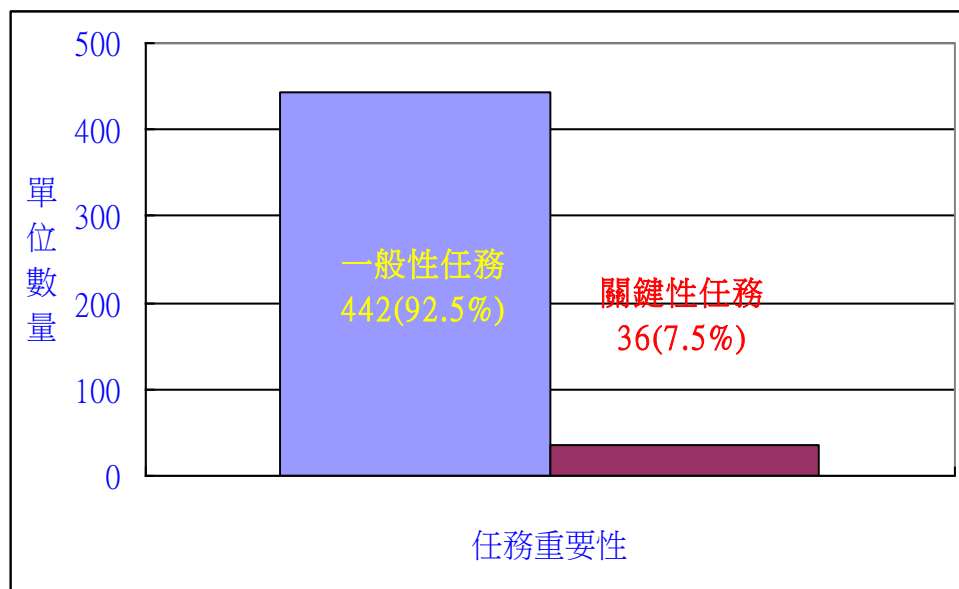


圖 5-2-3 用人單位替代役執行任務之重要性(N=478)

資料來源：本研究

由圖 5-2-3 中的資料可知，各用人單位中替代役役男的工作任務性質大部分為一般性任務，有 442 人，比例為 92.5%，從事關鍵性任務者只有 36 人，比例為 7.5%。

(二) 以任務例行性區分

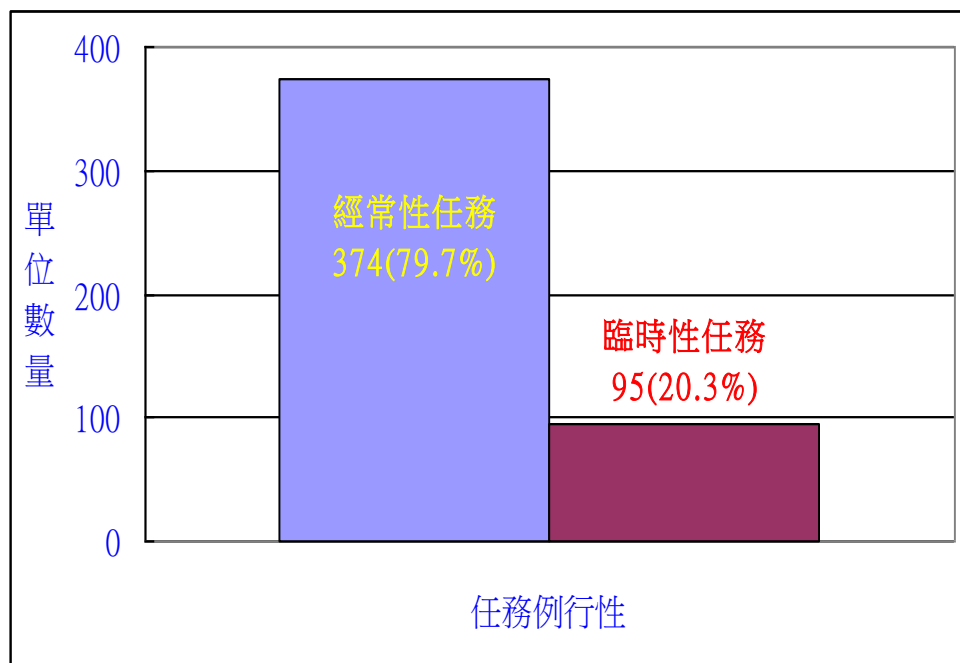


圖 5-2-4 用人單位替代役執行任務之例行性(N=469)

資料來源：本研究

由圖中的資料可知，各用人單位中替代役役男的工作任務大部分為經常性任務，有 374 人，比例為 79.7%，從事臨時性任務者只有 95 人，比例為 20.3%。

(三) 用人單位對替代役工作表現之態度

本研究問卷請用人單位對於「替代役工作表現良好，對本單位具有相當貢獻」問項，回答「同意」、「還算同意」、「不太同意」、「不同意」等 4 種程度的評價，其統計結果如圖 5-2-5。

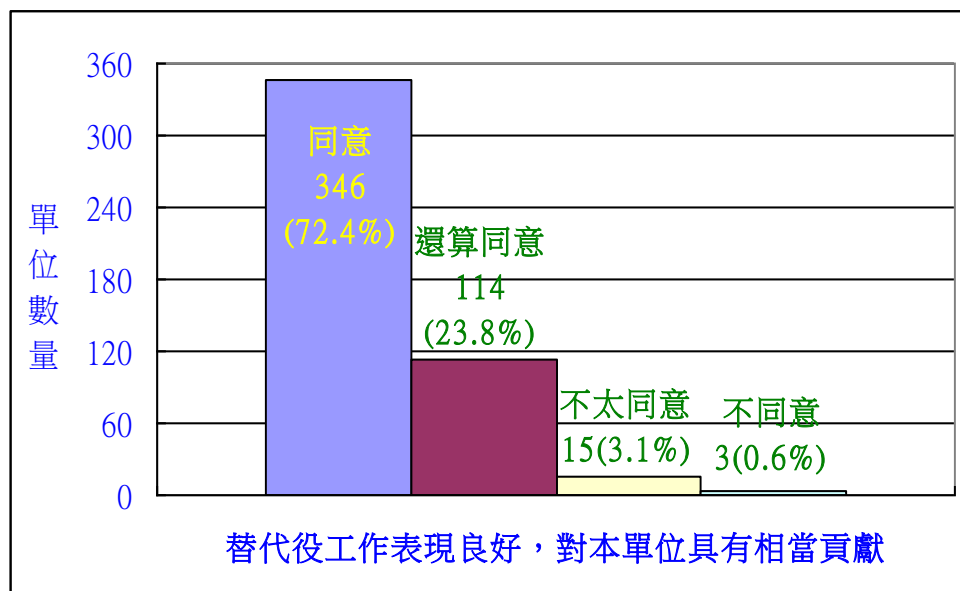


圖 5-2-5 用人單位對替代役工作表現之態度(N=478)

資料來源：本研究

統計結果顯示，對於「替代役工作表現良好，對本單位具有相當貢獻」問項，同意的單位有 346 個，比例為 72.4%，還算同意的單位有 114 個，比例為 23.8%。對替代役役男表現滿意的比例合計達 96.2%，顯示用人單位對於替代役役男的工作表現及貢獻抱持相當正面的態度。

#### (四) 用人單位對替代役人身安全及生活管理造成之壓力

本研究問卷請用人單位對於「替代役人力的人身安全及生活管理造成本單位壓力」問項，回答「同意」、「還算同意」、「不太同意」、「不同意」等 4 種程度的評價，其統計結果如圖 5-2-6。

圖 5-2-6 中統計結果顯示，對於「替代役人力的人身安全及生活管理造成本單位壓力」問項同意的單位有 74 個，比例為 15.4%，還算同意者有 177 個單位，37.0%，合計約有 52.4%的單位對於替代役的生活管理與人身安全感覺到有壓力。



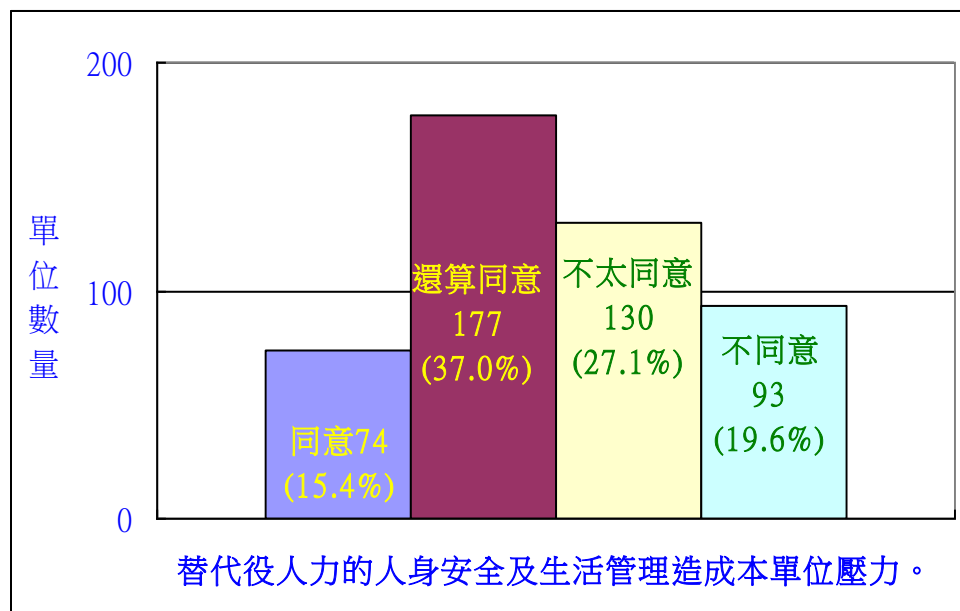


圖 5-2-6 用人單位對替代役工作表現之態度(N=478)

資料來源：本研究

### 三、取消替代役的衝擊與影響

#### (一) 對用人單位的衝擊與影響

本研究請各用人單位針對各項取消替代役的選項作答，各衝擊與影響項目的平均值與標準差統計如圖 5-2-7。

由圖 5-2-7 中的資料可知，各機關認為取消替代役後，「使現職人員工作負荷增加」的影響最大，平均值為 4.42，「使單位人力調派彈性減少」的影響次之，平均值為 4.40，「使單位部分工作的外包需求增加」的影響又次之，平均值為 3.57。「使單位某些重要業務無法繼續執行」、「使單位特定專業人員的來源減少」的影響則相對較輕，平均值分別為 3.02 及 3.06。

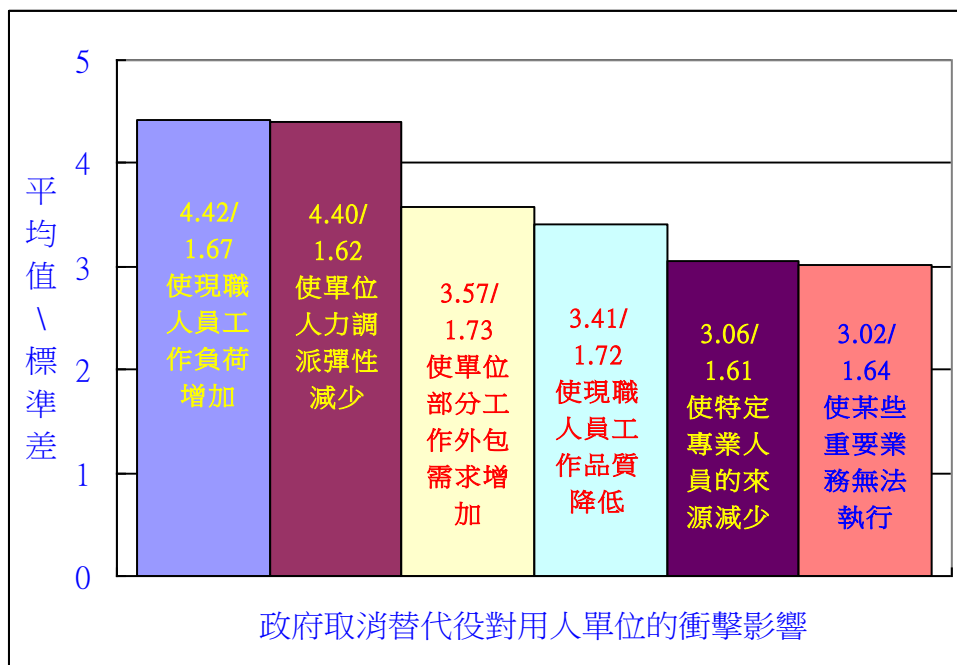


圖 5-2-7 政府取消替代役對使用單位的衝擊與影響

資料來源：本研究

(二) 單位主管與承辦人員對衝擊與影響看法的差異

本研究以 T 檢定統計代表業務機關作答的單位主管與承辦人員，在取消替代役後於各衝擊與影響項目上看法的差異，其平均值結果統計如圖 5-2-8。

由圖 5-2-8 中的資料可知，於「使現職人員工作負荷增加」、「使單位人力調派彈性減少」、「使單位部分工作的外包需求增加」單位主管對於衝擊與影響的感受大於承辦人員。而在「使單位某些重要業務無法繼續執行」、「使單位特定專業人員的來源減少」、「使現職人員工作品質降低」的影響上承辦人員的平均水準高於單位主管，其中「使單位部分工作的外包需求增加」的影響達到顯著的差異水準( $t=1.976$ )，顯示主管對於承辦人員較為感受此影響的嚴重性。

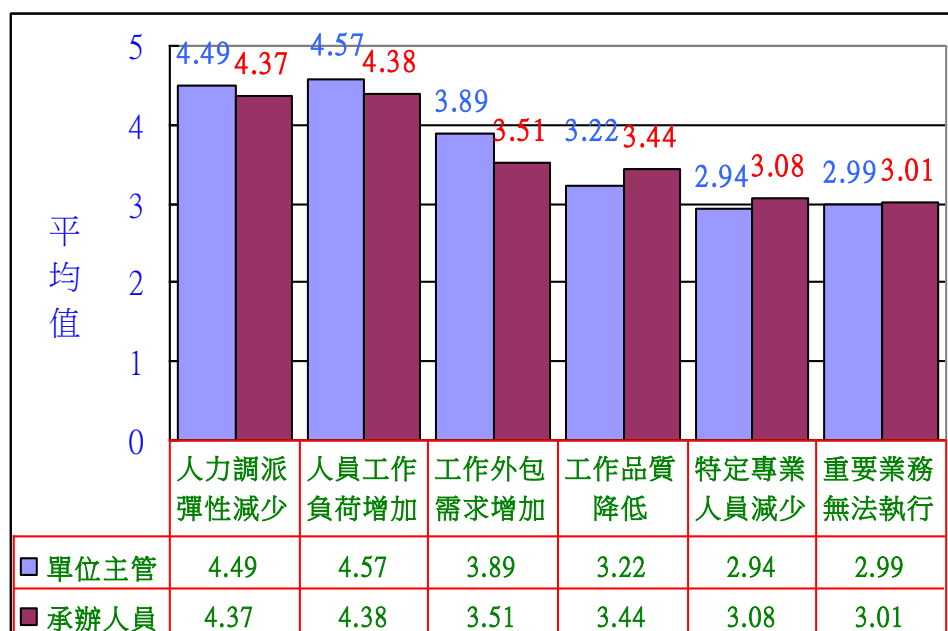


圖 5-2-8 單位主管與承辦人員對取消替代役影響的看法之差異(N=479)

資料來源：本研究

### (三) 不同任務重要性用人單位於取消替代役後之衝擊與影響

本研究依任務重要性將各用人單位替代役男主要工作分為關鍵性任務與一般性任務，以 T 檢定統計，在取消替代役後不同任務重要性的用人單位於各衝擊與影響項目上看法的差異，其平均值結果統計如圖 5-2-9。

由圖 5-2-9 中的資料可知，於取消替代役後對不同任務性質用人單位的衝擊與影響上，各選項皆以執行「關鍵性任務」的用人單位的影響較高於「一般性任務」用人單位。其中除了「使單位人力調派彈性減少」的影響未達到顯著的差異水準外，其餘五種衝擊與影響在不同任務的用人單位間均達到顯著的差異水準(t 值分別為 1.99、3.28、2.04、4.03、4.69)，均以從事關鍵性任務的用人單位對影響感受較為強烈。

由圖中的資料可知，於取消替代役後對不同任務性質用人單位的衝擊與影響上，各選項皆以執行「經常性任務」的用人單位的影響較高於「臨時性任務」的用人單位。其中於「使單位人力調派彈性減少」、「使現職人員工作負荷增加」、「使單位部分工作的外包需求增加」的影響上，二者的差異達到

實施募兵制對替代役制度之影響評估

顯著的水準(t 值分別為 3.44、3.36、2.40)。

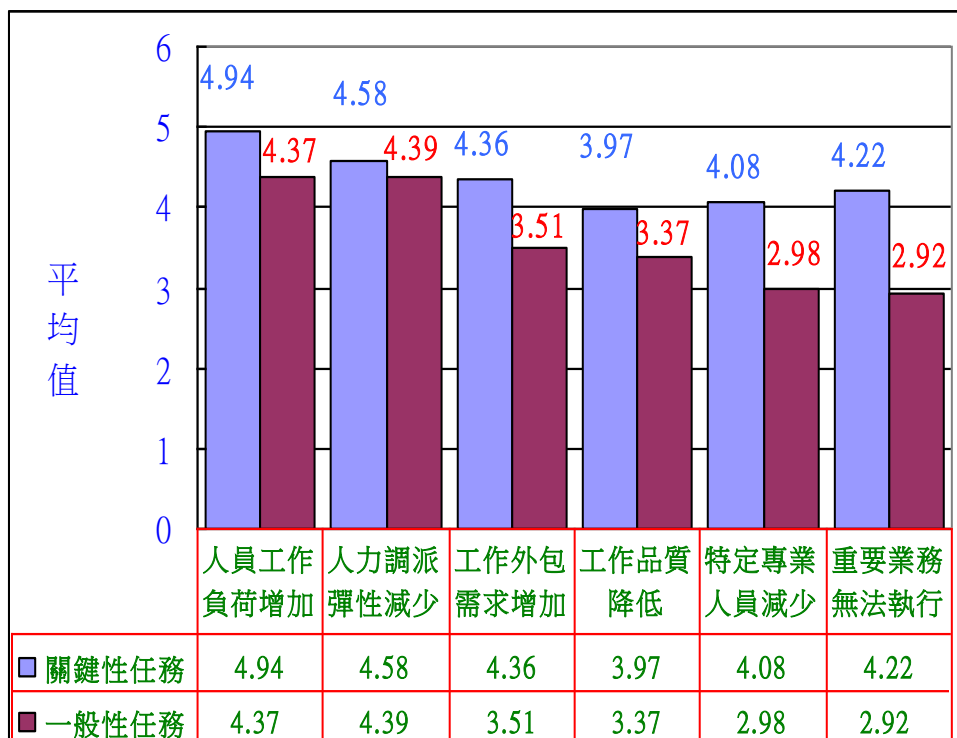


圖 5-2-9 不同任務重要性用人單位對取消替代役後衝擊與影響的看法

資料來源：本研究

(四) 不同任務例行性用人單位於取消替代役後的衝擊與影響

本研究依任務例行性將各用人單位替代役男主要工作分為經常性任務與臨時性任務，以 T 檢定統計，在取消替代役後不同任務例行性的用人單位於各衝擊與影響項目上看法的差異，其平均值結果統計如圖 5-2-10。

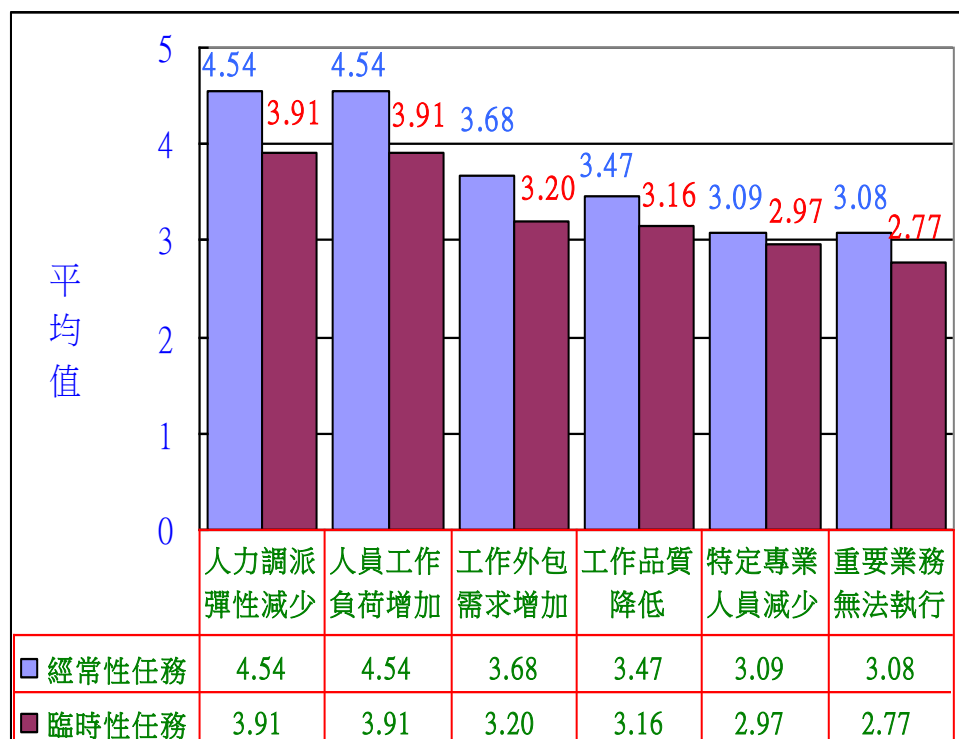


圖 5-2-10 不同任務例行性用人單位對取消替代役後衝擊與影響的看法

資料來源：本研究

(五) 不同影響感受之用人單位於取消替代役後的衝擊與影響

本研究依據內政部役政署民國 98 年的調查結果將受試的用人單位分類，並比較分類間對於取消替代役衝擊影響及因應方式看法的差異。

1、不同影響感受之用人單位的分類

調查將替代役用人單位區分為「重大影響」、「有影響」、「無意見或無影響（合併該調查後三類影響較小或無意見的單位）」三類，各類的單位如表 5-2-1。

表 5-2-1 資料顯示，取消替代役對其有「重大影響」的包括內政部警政署、內政部消防署、內政部營建署、法務部矯正司、法務部行政執行署等 5 個單位，感到「有影響」的包括內政部社會司、兒童局、國軍退除役官兵輔導會、法務部調查局、環保署、教育部、司法院、等共計 19 個單位，表示「無

實施募兵制對替代役制度之影響評估

意見或無影響」的包括經濟部智慧財產局、國際貿易局、氣象局、行政院客家委員會、等共計 7 個單位。

表 5-2-1 用人單位感受影響程度調查表

影響程度	用人單位
重大影響	內政部警政署、內政部消防署、法務部矯正司、法務部行政執行署、內政部營建署
有影響	內政部社會司、兒童局、入出國及移民署、空中勤務總隊、行政院國軍退除役官兵輔導會、法務部調查局、環保署、教育部、司法院、行政院原住民委員會、行政院勞工委員會、台灣高等法院檢察署暨所屬檢察機關、體委會、外交部(國內)、外交部(海外)、僑務委員會、財政部關稅總局、行政院消費者保護委員會、國立故宮博物館、行政院農委會漁業署
無意見或無影響	經濟部智慧財產局、經濟部國際貿易局、行政院農業委員會動植物防疫檢疫局、氣象局、行政院客家委員會、行政院農業委員會林務局、民用航空局

資料來源：本研究

本研究依上述分類將參與本研究的用人單位作同樣的區分，其分類結果如表 5-2-2，各類別單位數及比例如圖 5-2-4。

表 5-2-2 用人單位受影響程度分類表

影響程度	用人單位
重大影響	內政部警政署、內政部消防署、法務部矯正司、法務部行政執行署、內政部營建署
有影響	內政部社會司、司法院、外交部、法務部台高檢署、法務部調查局、原民會、退輔會、教育部、勞委會、環保署、體委會
無意見或無影響	交通部、經濟部、農委會
前述研究未列單位	內政部其他單位、文建會、衛生署

資料來源：本研究

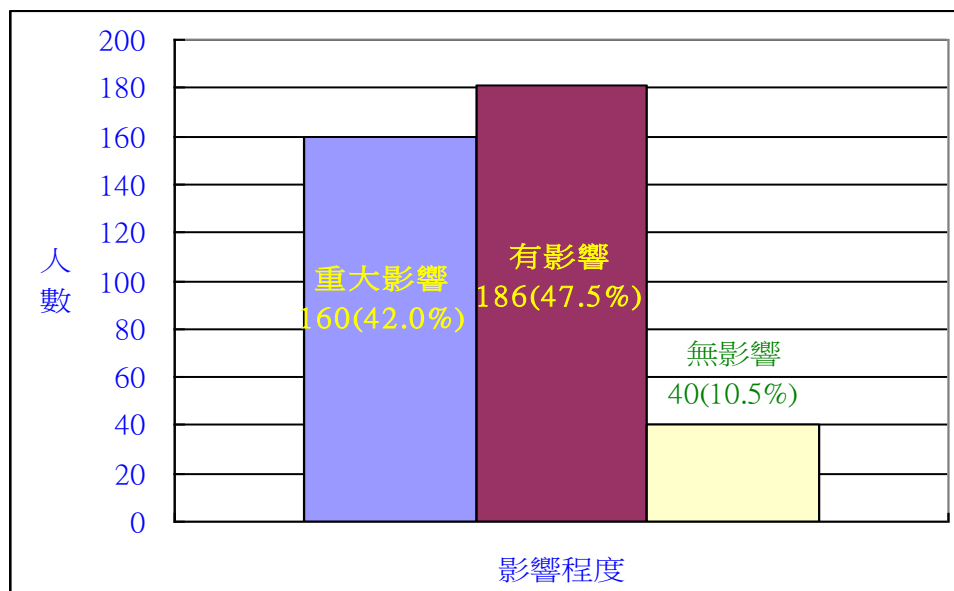


圖 5-2-11 不同影響用人單位之數量及比例(N=381)

資料來源：本研究

## 2、不同影響感受之用人單位對衝擊與影響的看法

由於本研究有 98 個前述研究未提到的機關或單位無法分類，刪除後計有 381 個單位，本研究以這些單位類別來分析不同單位間對影響的看法，其平均值結果如圖 5-2-12。

本研究以影響程度類別對各單位衝擊影響作 ANOVA 分析檢定，由圖 5-2-12 中的資料可知，在各衝擊與影響項目上的看法均達顯著的差異水準(F 值分別為 34.57、28.36、33.79、31.26、36.17、19.38)。由事後檢定來觀察，「重大影響」單位的平均值皆顯著高於其他兩類，而其他兩類間的差異則皆未達顯著水準，顯示被區分為有「重大影響」的單位對於各項的衝擊確實較其他「有影響」及「無影響」的單位感受較為深刻。

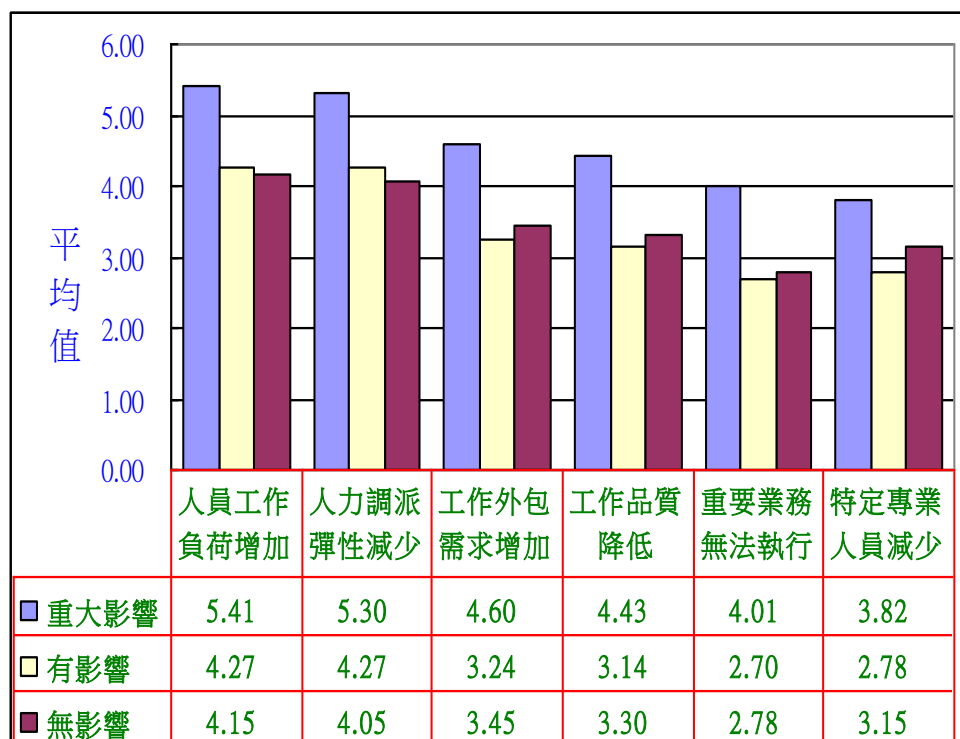


圖 5-2-12 不同影響類別用人單位對取消替代役後衝擊與影響的看法

資料來源：本研究

#### 四、各單位因應方式

##### (一) 用人單位的因應方式

本研究請各用人單位針對各項取消替代役後可行的因應方式選項作答，各項目的平均值與標準差統計如圖 5-2-13。

由圖 5-2-13 中的資料可知，各機關認為取消替代役後，「請上級單位增配臨時(約聘)之彈性人力」為較可行的因應方式，平均值為 4.46；「向上級單位申請增加正職人力員額」為第二個較可行的因應方式，平均值均為 4.40；「政府依據兵役役期縮短替代役役期，以繼續保有替代役人力」為第三個較可行的因應方式，平均值均為 4.19。



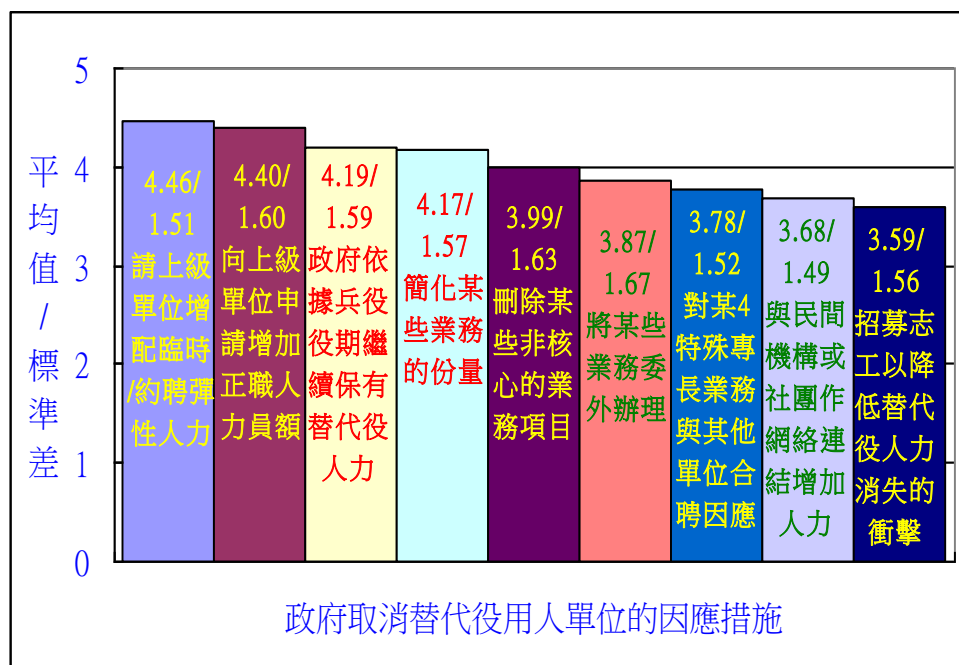


圖 5-2-13 政府取消替代役用人單位的因應措施(N=489)

資料來源：本研究

「招募志工，以降低替代役人力消失的衝擊」、「與民間相關機構或社團合作，強化網絡連結，以增加替代人力」、「對某些特殊專長的業務，與其他單位合聘因應」的因應方式則相對較不受重視，平均值分別為 3.59、3.68 及 3.78。

#### (二) 單位主管與承辦人員對因應方式看法的差異

本研究以 T 檢定統計代表用人單位作答的單位主管與承辦人員，在取消替代役後於各因應方式項目上看法的差異，其平均值結果統計如 5-2-14。

由圖 5-2-14 中的資料可知，在各因應方式的項目上，除了「請上級單位增配臨時(約聘)之彈性人力」、「與民間相關機構或社團合作，強化網絡連結，以增加替代人力」及「對某些特殊專長的業務，與其他單位合聘因應」的選項承辦人員的平均值高於單位主管外，在其餘的項目上，均為單位主管的平均值高於承辦人員，但各項目平均值的差異皆未達到顯著水準。

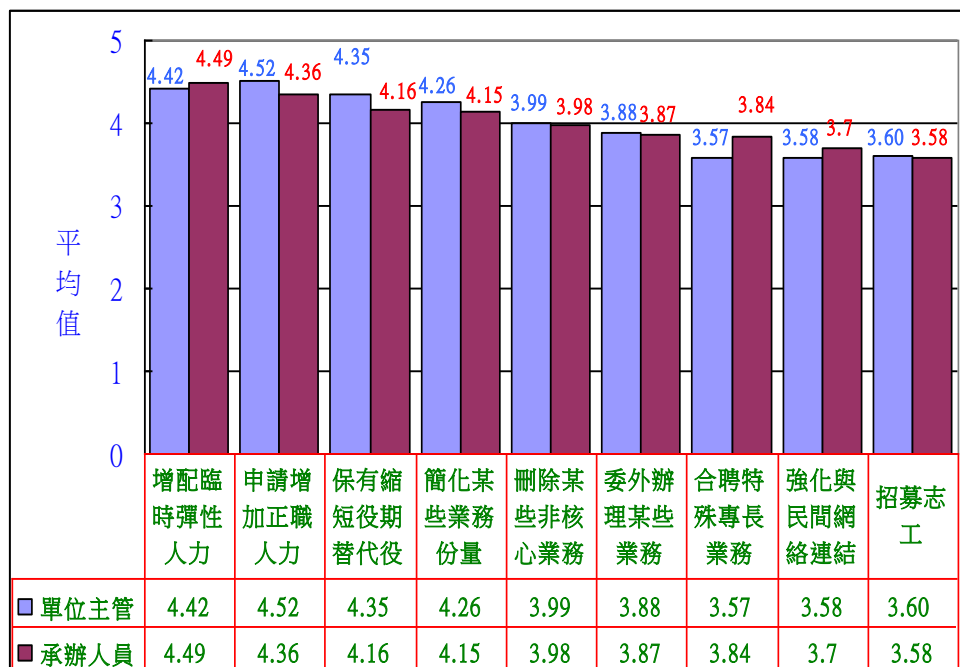


圖 5-2-14 單位主管與承辦人員對取消替代役後因應方式看法的差異

資料來源：本研究

### (三) 不同任務重要性用人單位於取消替代役後因應方式的差異

本研究依任務重要性將各用人單位替代役男主要工作分為關鍵性任務與一般性任務，以 T 檢定統計，在取消替代役後不同任務重要性的用人單位於各因應方式項目上看法的差異，其平均值結果統計如圖 5-2-14。

由圖中的資料可知，於取消替代役後對不同任務性質用人單位的因應方式各選項上，除了「招募志工，以降低替代役人力消失的衝擊」措施為「一般性任務」的用人單位的平均值較高於「關鍵性任務」的用人單位，其餘項目上皆為「關鍵性任務」的用人單位的平均值高於「一般性任務」的用人單位，其中又以「向上級單位申請增加正職人力員額」及「政府依據兵役役期縮短替代役役期，以繼續保有替代役人力」兩個項目上二種不同用人單位間的差異達到顯著的水準（t 值分別為 2.64、2.69）。

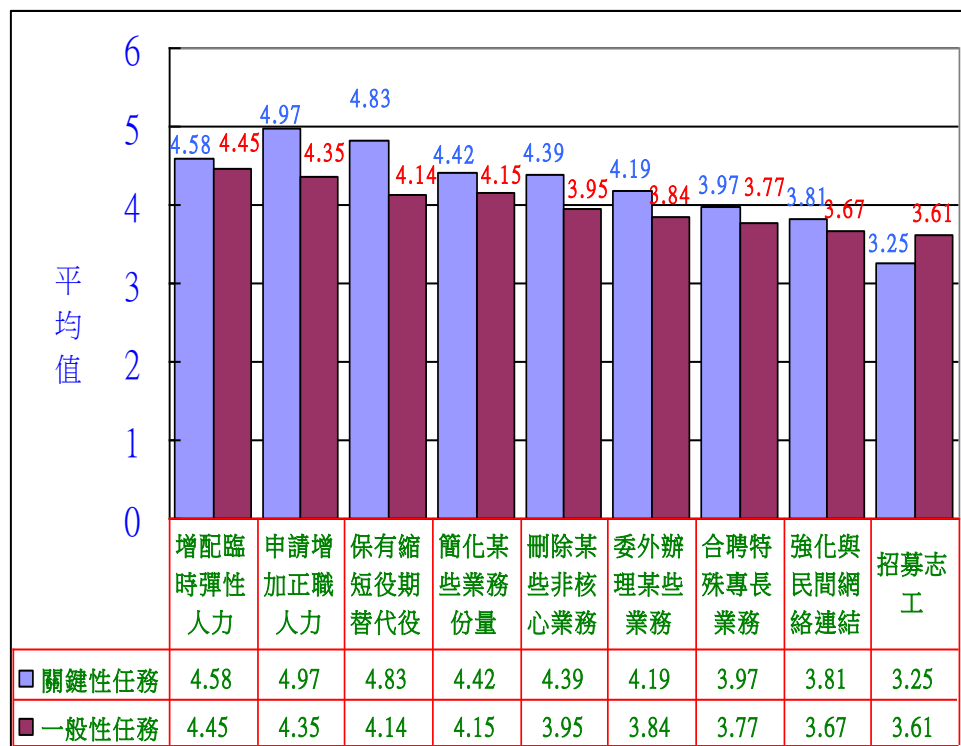


圖 5-2-15 不同任務重要性用人單位對取消替代役後因應方式的差異

資料來源：本研究

#### (四) 不同任務例行性用人單位於取消替代役後因應方式的差異

本研究依任務例行性將各用人單位替代役男主要工作分為經常性任務與臨時性任務，以 T 檢定統計，在取消替代役後不同任務例行性的用人單位於各因應項目上看法的差異，其平均值結果統計如圖 5-2-15。

由圖 5-2-15 中的資料可知，於取消替代役後不同任務性質用人單位的因應方式各選項上，經常性任務單位與臨時性任務單位二者互有高低，但差異皆很小，均未達到顯著的水準。僅在「招募志工，以降低替代役人力消失的衝擊」因應方式上，臨時性任務單位期待使用的程度顯著高於經常性任務單位 ( $t = -2.41$ )。

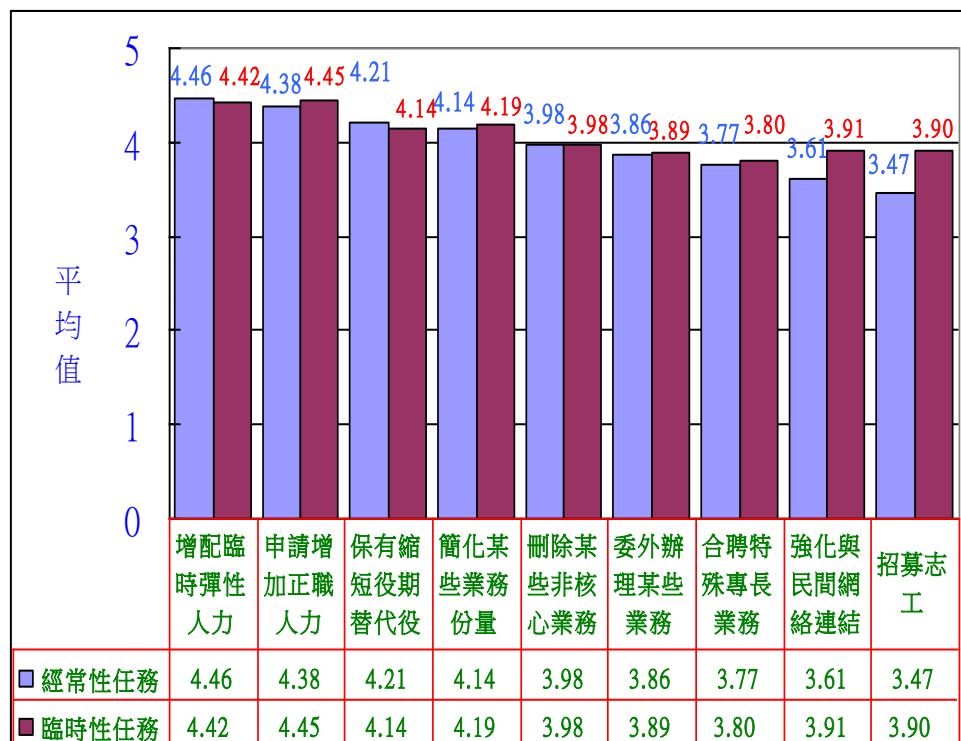


圖 5-2-16 常性任務單位與臨時性任務單位於取消替代役後因應的方式

資料來源：本研究

(五) 不同影響感受之用人單位於取消替代役後因應方式的差異

本研究以影響程度類別對各單位因應方式作 ANOVA 分析檢定，其結果如圖 5-2-17。

由圖 5-2-17 中的資料可知，在各因應方式項目上的看法上，「向上級單位申請增加正職人力員額」、「請上級單位增配臨時(約聘)之彈性人力」及「委外辦理某些業務」等方式均達顯著的差異水準(F 值分別為 8.74、6.45、4.47)。由事後檢定來觀察，「重大影響」單位的平均值皆顯著高於其他兩類；而其他兩類間於「請上級單位增配臨時(約聘)之彈性人力」題項上的差異亦有顯著的差異，其他的差異則皆未達顯著水準，此結果顯示被區分為有「重大影響」的單位對於「申請增加正職員額」、「增配臨時人力」及「委外辦理業務」的需求較其他「有影響」及「無影響」類別的單位高。

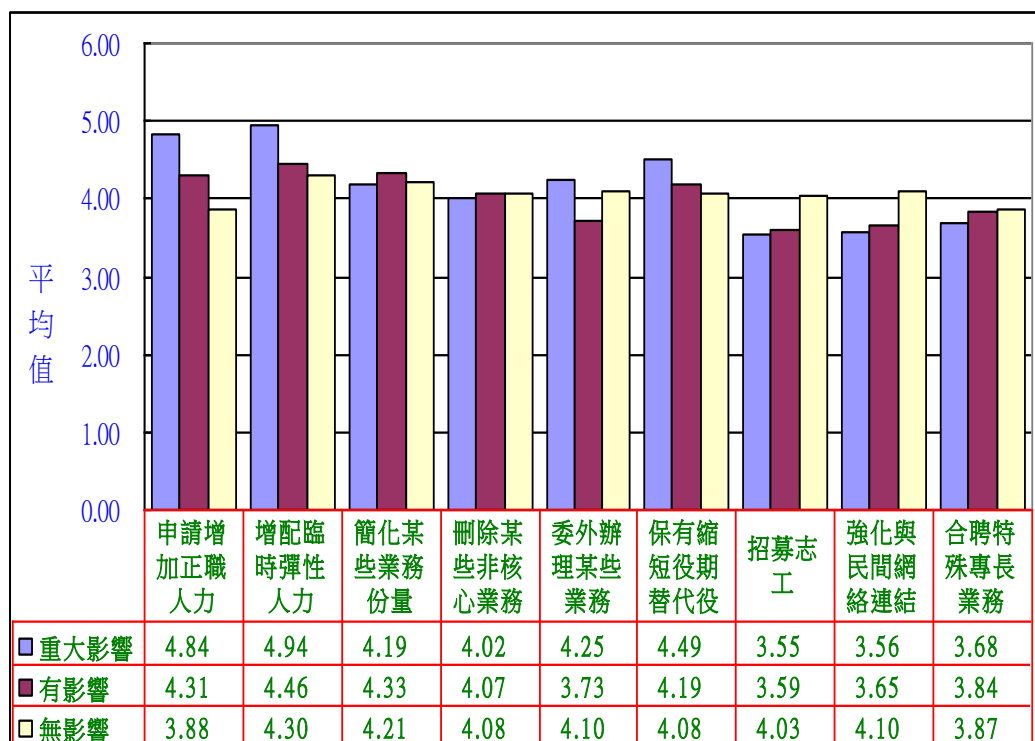


圖 5-2-17 不同影響程度用人單位於取消替代役後因應方式的差異

## 五、繼續申請替代役的意願

### (一) 用人單位的申請意願

本研究假設了 4 至 8 個月的 4 種時間長度，請各機關填寫願意申請的意願，願意與不想申請的比例及單位數統計如圖 5-2-18。

由圖 5-2-18 中的資料可知，當替代役若只有 4 個月的時候，仍願意申請使用替代役役男的用人單位只有 31.9%（約 1/3），但當替代役役期增加至 6 個月時，願意申請的機關比例增加為 58.0%（近 6 成），而增加至 8 個月時，願意申請替代役的機關則增加至 86.0%。以上結果顯示，替代役役期若增加，可明顯提升各用人單位對於替代役役男的申請意願。願意申請與不願申請的比例於 5 至 6 個月的役期時交會，顯示用人單位對於替代役的需求較為殷切，即使 5 個多月的役期也有過半單位願意提出申請。

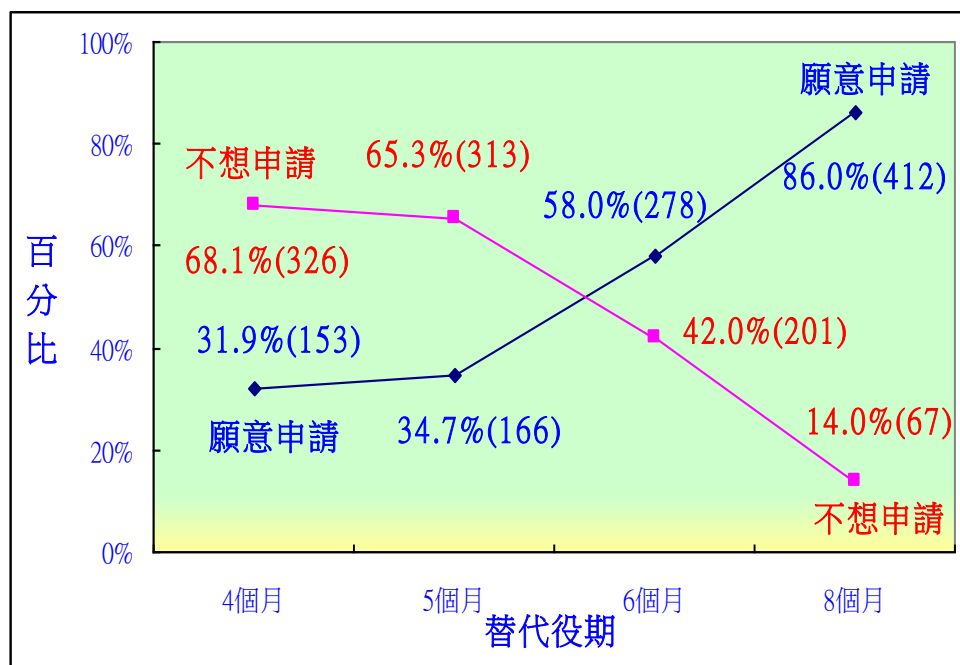


圖 5-2-18 用人單位繼續申請替代役的意願

資料來源：本研究

(二) 單位主管與承辦人員申請意願的差異

本研究統計代表用人單位填答問卷的單位主管與承辦人員，在替代役各種可能役期上的申請意願之差異，其結果以折線圖統計如圖 5-2-19。

由圖 5-2-19 中的資料可知，在各種不同的役期上，單位主管願意申請的比例均高於承辦人員，其願意申請與不願申請交會的可接受役期也較承辦人員的可接受役期更低。

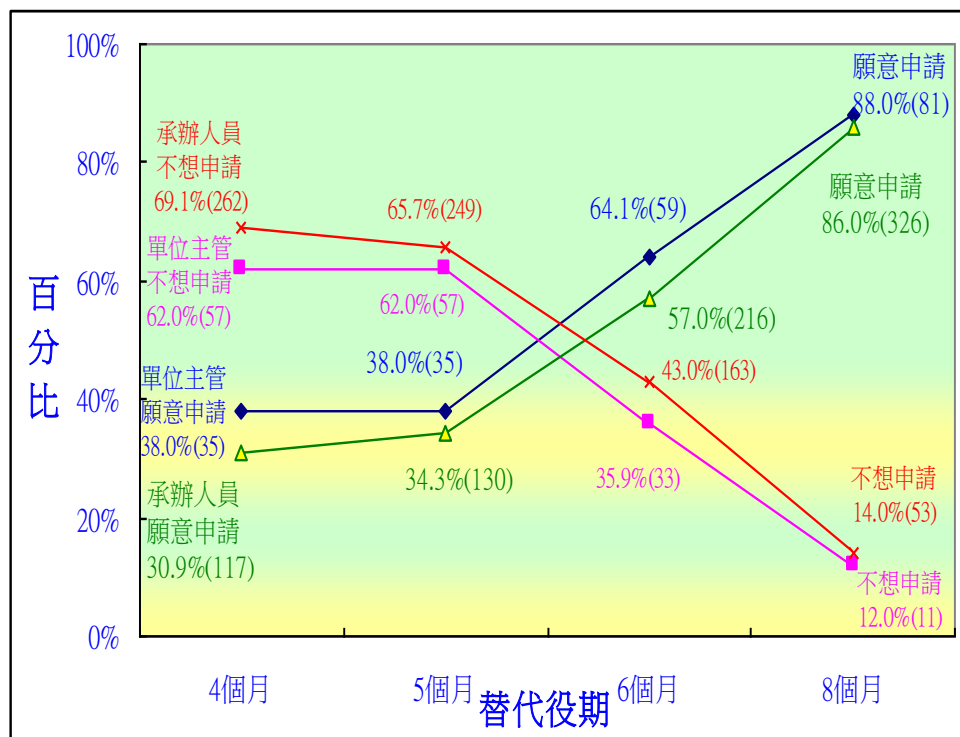


圖 5-2-19 單位主管與承辦人員對替代役各種役期申請意願的差異

資料來源：本研究

### (三) 不同任務重要性用人單位申請意願的差異

本研究依任務重要性將各用人單位分為替代役男工作主要為關鍵性任務類型與替代役男工作主要為一般性任務類型，以折線圖顯示，不同任務重要性的用人單位在替代役各種可能役期的申請意願上之差異，其結果統計如圖 5-2-20。

由圖 5-2-20 中的資料可知，在從事不同任務性質用人單位的申請意願上，從事「關鍵性任務」的用人單位之申請意願比例於各種役期上均較一般性任務的用人單位更高，顯示從事「關鍵性任務」的用人單位對替代役專業人力的需要較為迫切。

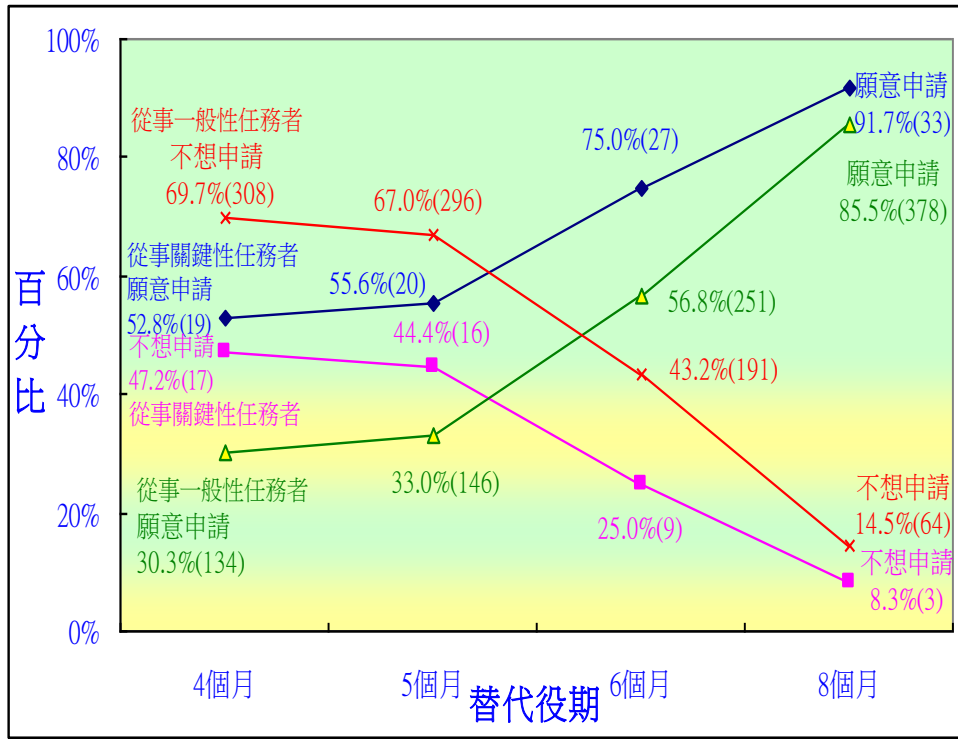


圖 5-2-20 不同任務重要性用人單位申請意願的差異

資料來源：本研究

(四) 不同任務例行性用人單位申請意願的差異

本研究依任務例行性將各用人單位替代役男主要工作分為經常性任務與臨時性任務，以 T 檢定統計，在取消替代役後不同任務例行性的用人單位申請意願的差異，其結果統計如圖 5-2-21。



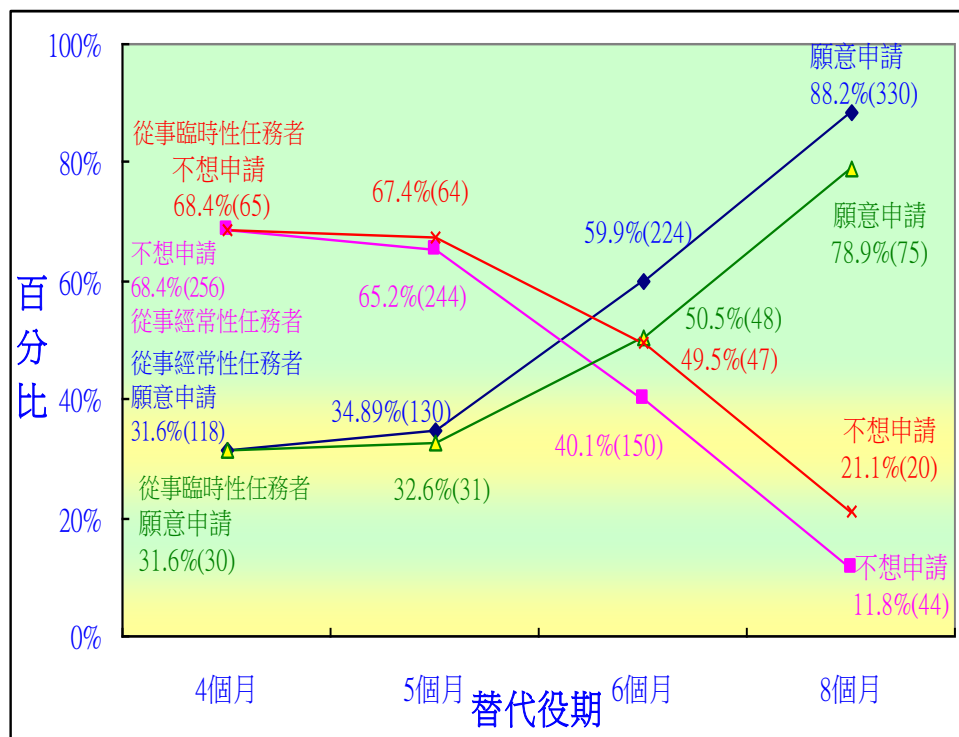


圖 5-2-21 不同任務例行性用人單位申請意願的差異

資料來源：本研究

由圖 5-2-21 中的資料可知，不同任務性質用人單位的申請意願上，從事經常性任務的用人單位之申請意願比例於各種役期上均較臨時性任務用人單位更高，尤其在申請役期增加至 6 至 8 個月時，相差的比例達到最大。

### 第三節 現役役男

本研究針對現役替代役役男的樣本敘述統計、現役役男工作現況統計、役男對替代役的態度及役男申請替代役的意願等四個項目來說明現役替代役役男的量化資料發現。

#### 一、樣本敘述性統計

本研究針對現役替代役役男發放 500 份問卷，回數 498 份問卷，剔除 14

實施募兵制對替代役制度之影響評估

份填答不完整的問卷，計回收有效問卷 484 份，有效回收率為 96.8%。

(一) 替代役男役別

問卷請填答者填寫其役別，共分為警察役、教育服務役、社會役等共 15 類，其人數及比例統計如圖 5-3-1。

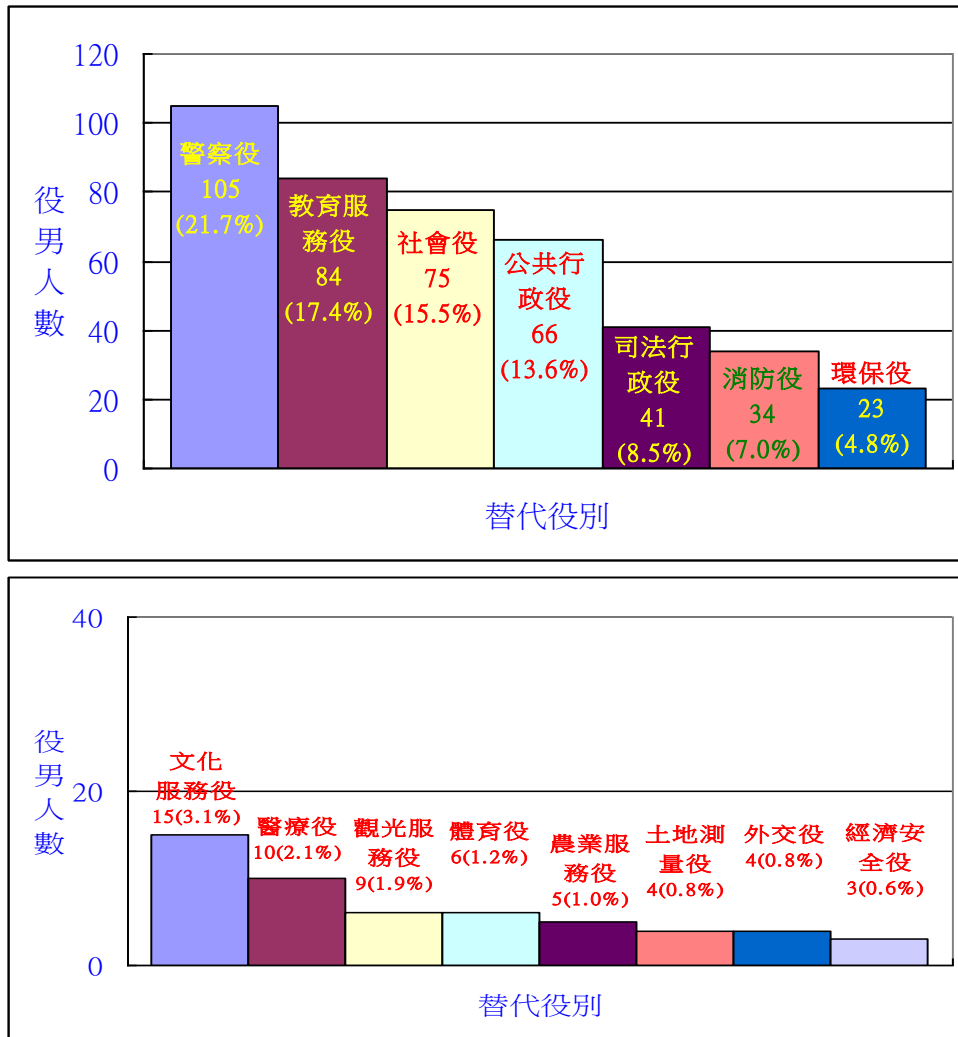


圖 5-3-1 現役替代役役男役別人數統計(N=484)

資料來源：本研究

由圖 5-3-1 中的資料可知，受試者的替代役役別中，以警察役 105 人最

多，比例為 21.7%；以教育服務役 84 人次之，比例為 17.4%；以社會役 75 及行政服務役 66 人又次之，比例分別為 15.5%及 13.6%。

### (二) 替代役役男最高學歷

問卷請受試的替代役役男填寫其最高學歷，各役男學歷之數量及比例統計如圖 5-3-2。

由圖 5-3-2 中的資料可知，在受試者最高學歷上，以一般大學的 199 人及研究所(含)以上 120 人較多，比例分別為 41.3%及 24.9%，以專科學歷的 22 人較少，比例為 4.6%。

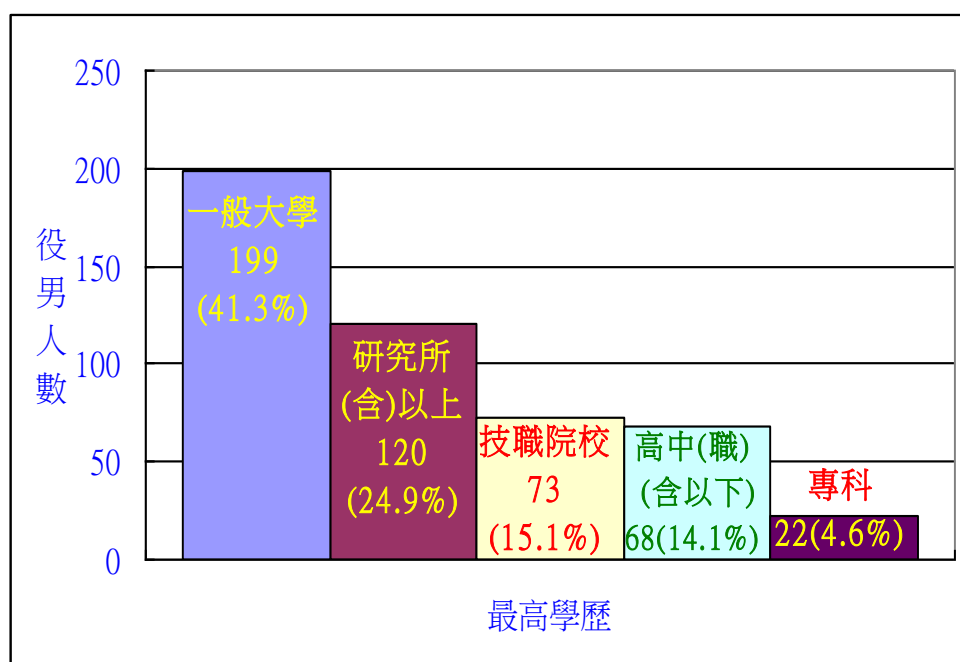


圖 5-3-2 現役替代役役男最高學歷人數統計(N=482)

資料來源：本研究

### (三) 替代役役男年齡

問卷請受試的替代役役男填寫其年齡，各役男年齡之數量及比例統計如圖 5-3-3。

### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

由圖 5-3-3 中的資料可知，受試者年齡平均為 23.9 歲，以 24-26 歲的 206 人較多，比例為 42.7%，21-23 歲者有 162 人，比例為 33.5%，20 歲(含)以下為 51 人，10.6%，27 歲以上為 64 人，13.3%。

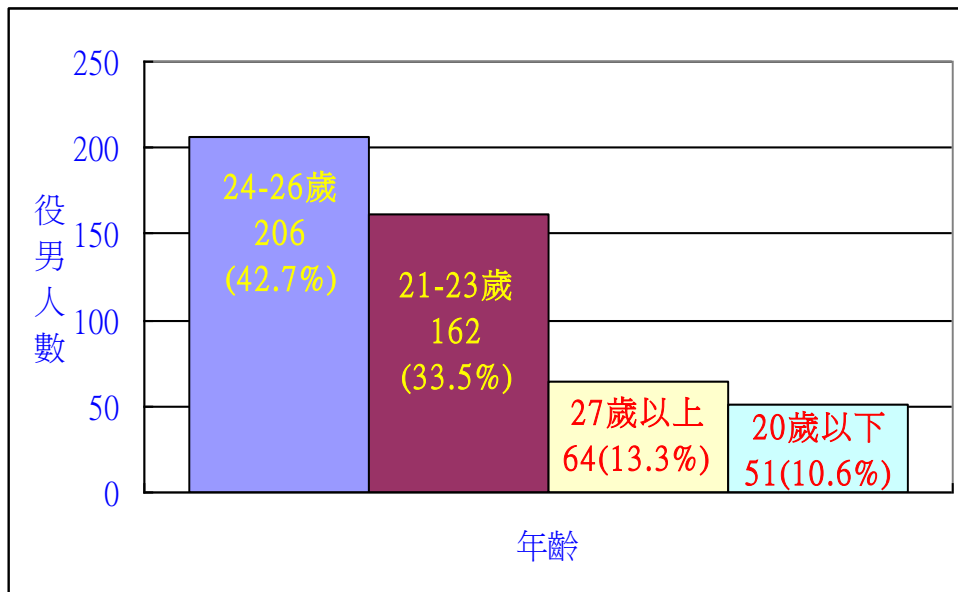


圖 5-3-3 現役替代役役男年齡人數統計(N=483)

資料來源：本研究

#### (四) 替代役役男就讀科系

問卷請受試的替代役男填寫其就讀科系，各役男就讀科系之數量及比例統計如圖 5-3-4。

由圖 5-3-4 中的資料可知，受試者就讀的科系中，以工科的 162 人人數較多，比例為 33.8%，商管科系的 109 人人數次之，比例為 22.7%，其次為理科 76 人，15.8%，文科 44 人，9.2%。

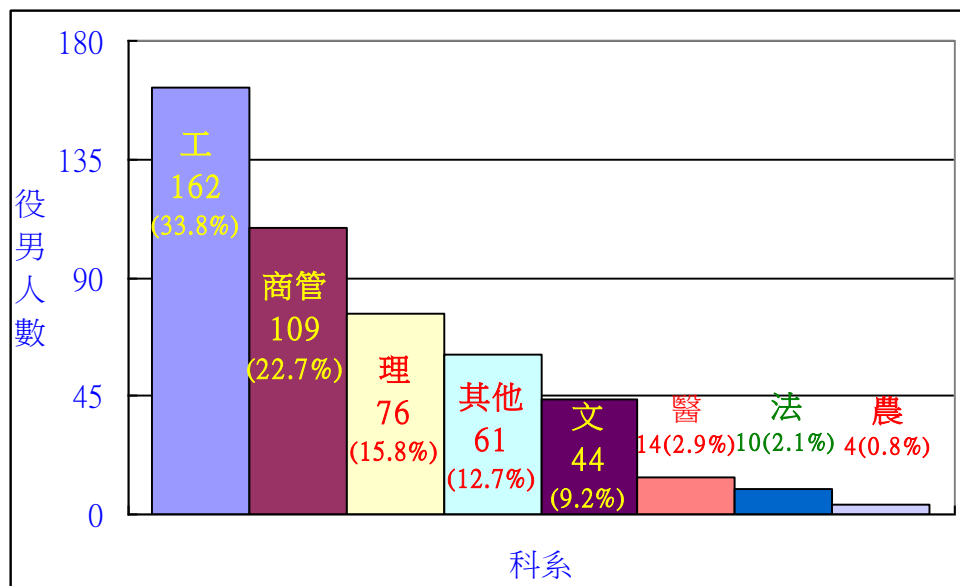


圖 5-3-4 現役替代役役男就讀科系人數統計(N=480)

資料來源：本研究

#### (五) 替代役役男家長職業

問卷請受試的替代役男填寫其家長職業，各役男家長職業之數量及比例統計如圖 5-3-5。

由圖 5-3-5 中的資料可知，受試者家長的職業中，以商業 130 人及工業 110 人較多，比例分別為 27.1% 及 23.0%，其次為公教人員 77 人，16.1%，自由業 72 人，15.0%。

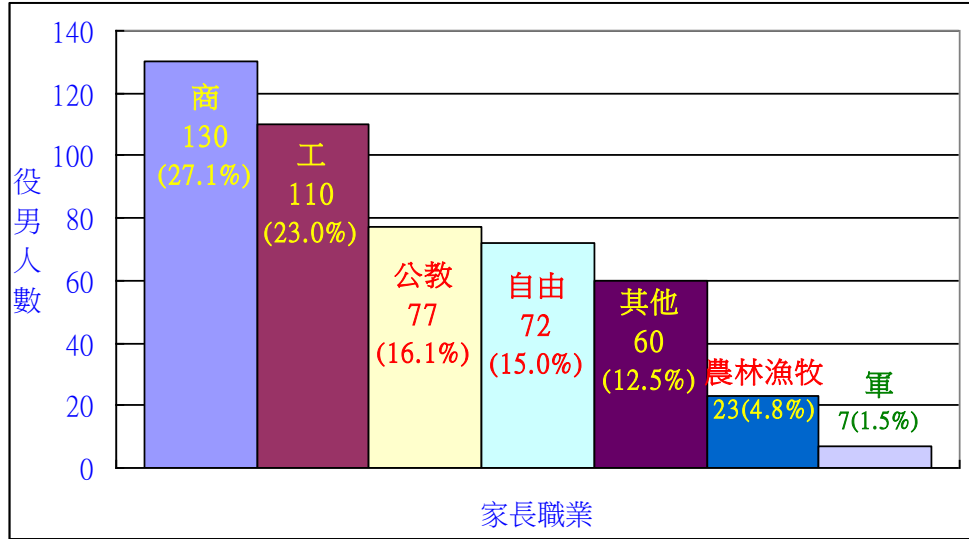


圖 5-3-5 現役替代役役男家長職業人數統計(N=479)

資料來源：本研究

#### (六) 替代役役男家長最高學歷

問卷請受試的替代役男填寫其家長學歷，各役男家長學歷之數量及比例統計如圖 5-3-6。

由圖 5-3-6 中的資料可知，家長的學歷中，以高中(職)177 人及專科者 97 人較多，比例分別為 36.6%及 20.1%，大學者有 80 人，16.6%，國(初)中者有 60 人，12.4%。

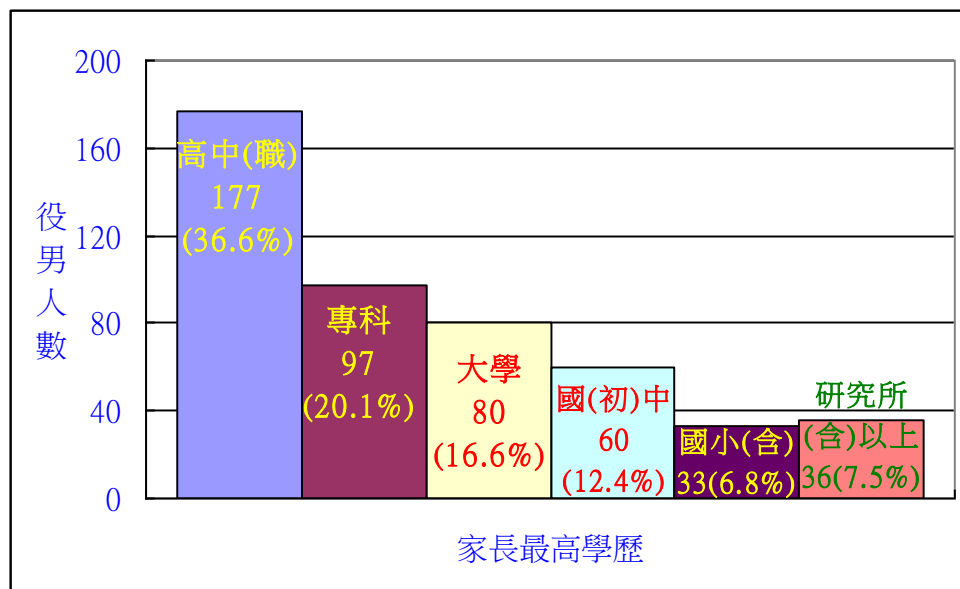


圖 5-3-6 現役替代役役男家長最高學歷人數統計(N=483)

資料來源：本研究

#### (七) 替代役役男家庭每月平均收入

問卷請受試的替代役男填寫其家庭每月平均收入，各役男家庭每月平均收入之數量及比例統計如圖 5-3-7。

由圖 5-3-7 中的資料可知，家庭每月平均收入以 20,000-49,999 元的 177 人較多，比例為 37.1%，50,000-79,999 元的 132 人次之，比例為 27.7%。80,000 元以下者佔總數的比例為 64.8%。其次為 80,000 元至 99,999 元者有 61 人，12.8%，20,000 元以下者 55 人，11.5%。

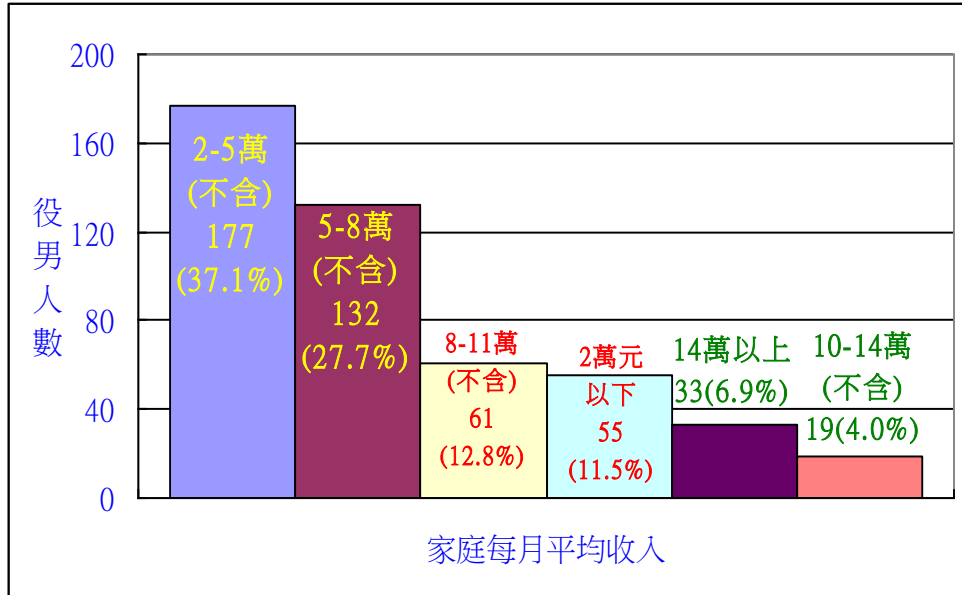


圖 5-3-7 現役替代役役男家庭每月平均收入統計(N=477)

資料來源：本研究

## 二、現役役男工作現況統計

本研究之調查問卷請現役役男填寫目前替代役執行任務的性質，依任務的重要性將其區分為關鍵性任務與一般性任務，以任務的例行性將其區分為經常性任務與臨時性任務的類別，以瞭解現役役男工作任務大致的分配狀況，其統計結果如下。

### (一) 以任務重要性區分

本研究依任務的重要性將其區分為關鍵性任務與一般性任務，現役役男工作任務的分布統計如圖 5-3-8。

由圖 5-3-8 中的資料可知，現役替代役役男的工作任務性質的大部分為一般性任務，有 398 人，比例為 83.1%，從事關鍵性任務者有 81 人，比例為 16.9%。



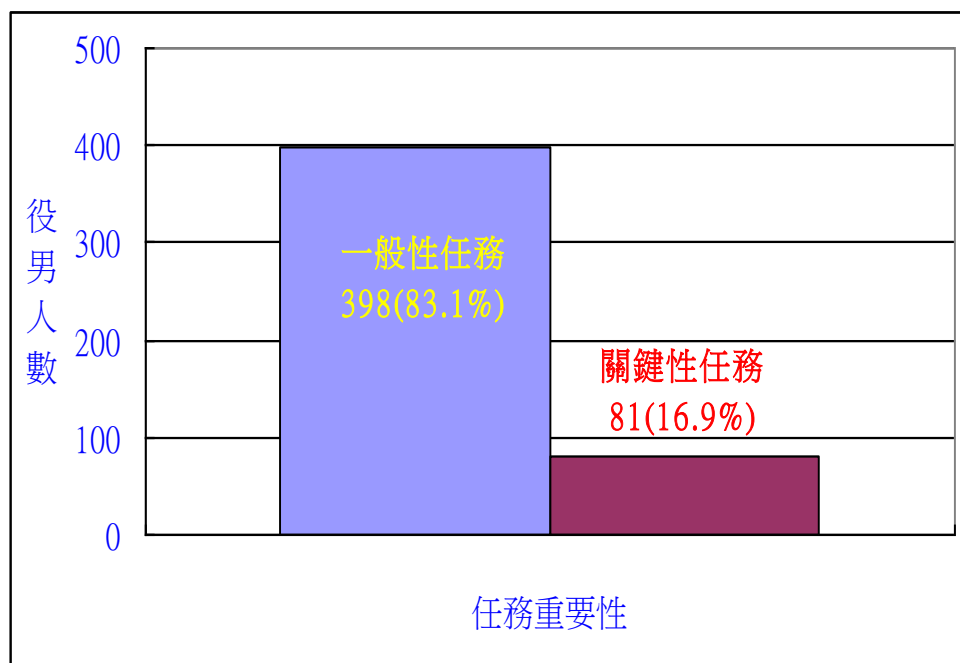


圖 5-3-8 現役替代役役男執行任務重要性統計(N=479)

資料來源：本研究

### (二) 以任務例行性區分

本研究依任務的重要性將其區分為經常性任務與臨時性任務，現役役男工作任務的例行性分布統計如圖 5-3-9。

由圖 5-3-9 中的資料可知，替代役役男的工作任務大部分為經常性任務，有 390 人，比例為 81.8%，從事臨時性任務者只有 87 人，比例為 18.2%。

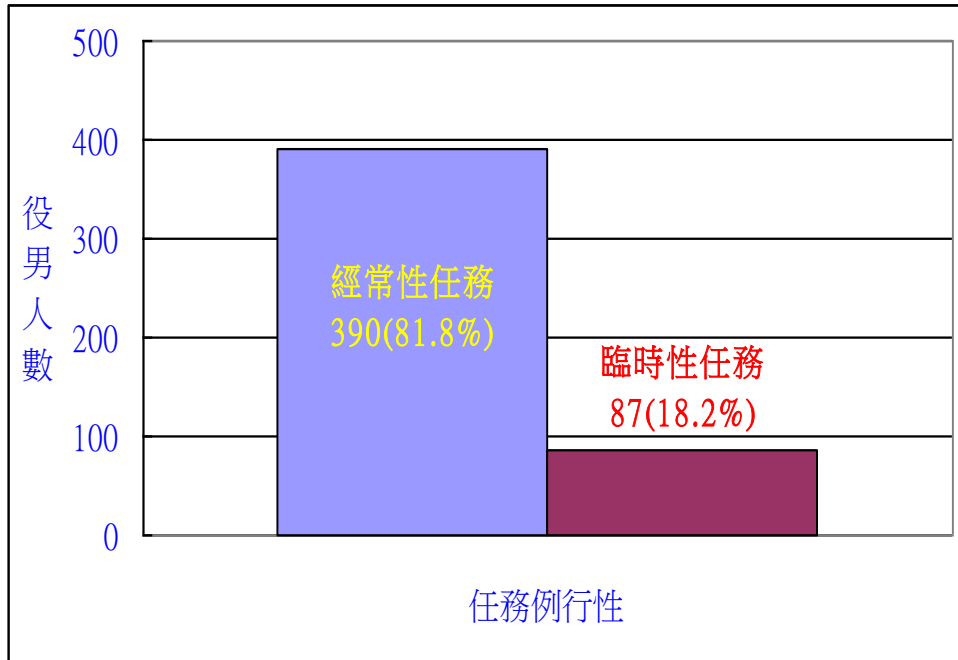


圖 5-3-9 現役替代役役男執行任務例行性統計(N=477)

資料來源：本研究

### 三、役男對替代役的態度

#### (一) 現役役男對替代役的態度

本研究之調查問卷請現役役男填寫對替代役的態度，其統計結果如圖 5-3-10。

由圖 5-3-10 中的資料可知，現役役男認為服替代役「可以增加許多寶貴人生經驗」的態度最佳，平均值為 3.84，「可以學習許多知識和能力」的態度次之，平均值為 3.60，「可以為國家盡一份心力」的態度又次之，平均值為 3.58。整體來說，「對於服替代役期間的生活管理滿意程度」平均值為 3.63。

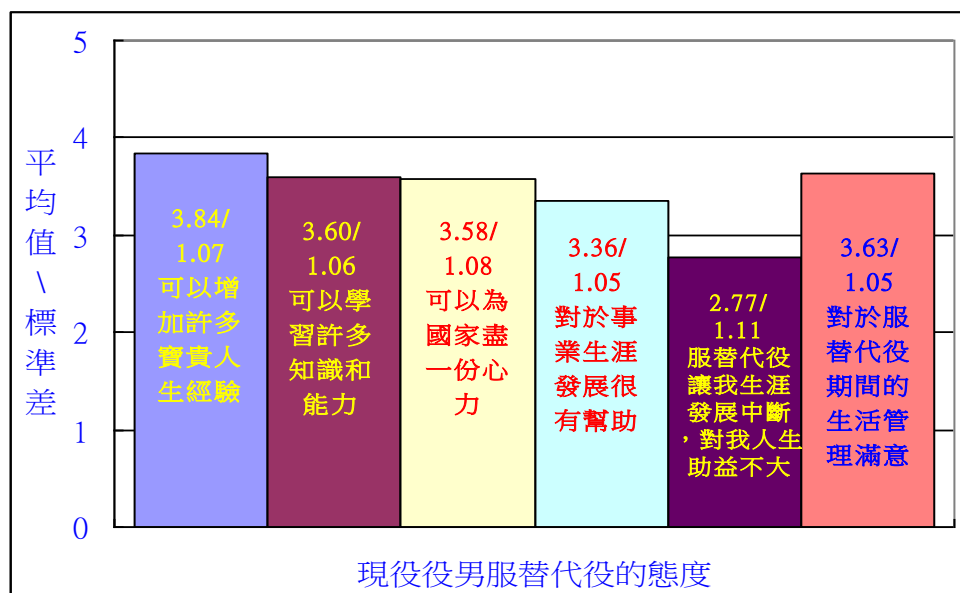


圖 5-3-10 現役役男對服替代役的態度統計(N=484)

資料來源：本研究

### (二) 不同任務重要性現役役男對於服替代役態度的差異

本研究依任務重要性將替代役男主要工作分為關鍵性任務與一般性任務兩群，以 T 檢定統計不同任務重要性的現役役男對於服替代役態度的差異，其平均值結果統計如圖 5-3-11。

由圖 5-3-11 中的資料可知，不同任務性質的現役役男中，從事「關鍵性任務」的替代役男在「可以增加許多寶貴人生經驗」、「可以學習許多知識和能力」及「對於事業生涯發展很有幫助」等態度上的平均水準較高，而從事「一般性任務」的現役役男於「服替代役讓我生涯發展中斷，對我人生助益不大」及「對於服替代役期間的生活管理很滿意的程度」等態度上的平均水準較高。但從事兩種不同任務的現役役男間於各態度上的平均值均未達顯著的差異水準。

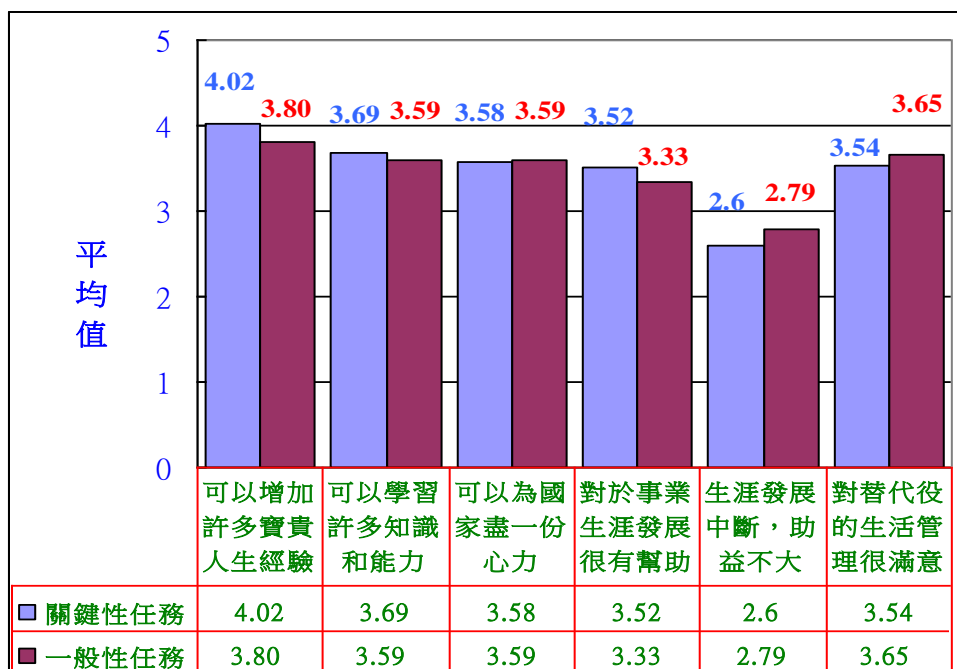


圖 5-3-11 不同任務重要性現役役男對於服替代役態度的差異

資料來源：本研究

(三) 不同任務例行性現役役男對於服替代役態度的差異

本研究依任務例行性將各用人單位替代役男主要工作分為經常性任務與臨時性任務，以 T 檢定統計不同任務例行性的現役役男對於服替代役態度的差異，其平均值結果統計如圖 5-3-12。

由圖 5-3-12 中的資料可知，不同任務性質的現役役男中，從事「經常性任務」的役男在「可以學習許多知識和能力」及「可以為國家盡一份心力」等態度上的平均水準較高，而從事「臨時性任務」的現役役男於「可以增加許多寶貴人生經驗」、「對於事業生涯發展很有幫助」、「服替代役讓我生涯發展中斷，對我人生助益不大」及「對於服替代役期間的生活管理很滿意的程度」等態度上的平均水準較高。但從事兩種不同任務的現役役男間於各態度上之平均值均未達顯著的差異水準。

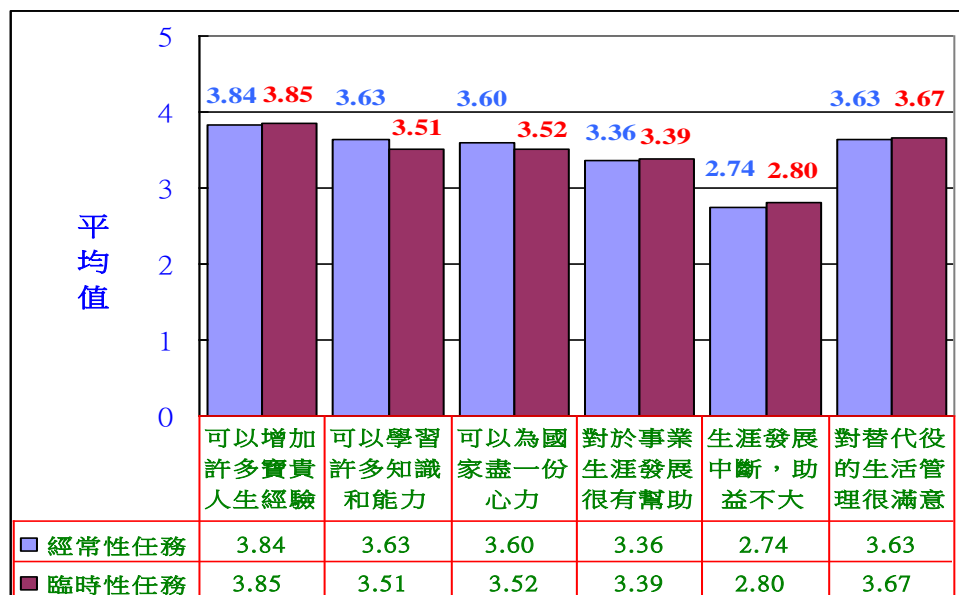


圖 5-3-12 不同任務例行性現役役男對於服替代役態度的差異

資料來源：本研究

#### 四、繼續申請替代役的意願

##### (一) 現役役男的申請意願

本研究假設了 4 至 8 個月的 4 種役期時間長度，請現役替代役男填寫願意申請的意願，願意申請與不想申請的比例及人數統計如圖 5-3-13。

由圖 5-3-13 中的資料可知，當替代役若只有 4 個月的時候，願意申請服替代役的役男有 70.0%，但當替代役役期增加時，申請的意願則依次遞減；至 6 個月時，願意申請的現役役男減少為 37.0%，而增加至 8 個月時，願意申請替代役的現役役男則減少至 22.5%，不到 1/3 的人數。以上結果顯示，替代役役期若增加，會明顯減少現役役男對於替代役的申請意願。願意申請與不願申請的比例交會於 4 個月至 5 個月的替代役期之間。

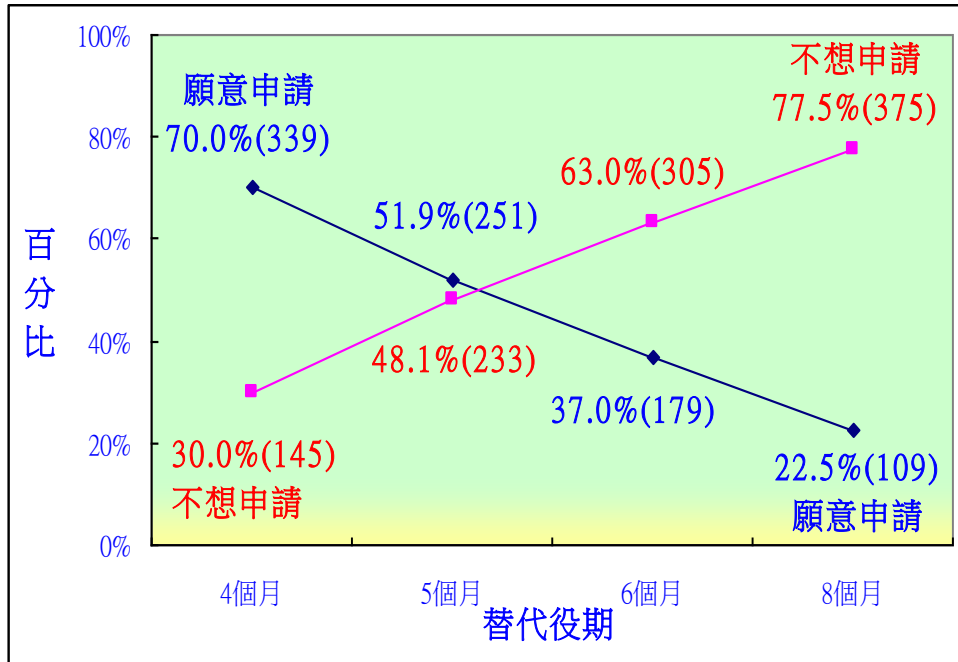


圖 5-3-13 現役役男對服替代役的申請意願統計(N=484)

資料來源：本研究

(二) 不同任務重要性現役役男申請意願的差異

本研究以任務重要性將替代役現役役男分為主要工作為關鍵性任務者與主要任務為一般性任務者，以折線圖來顯示，具有不同任務重要性的現役役男其申請意願的差異，其結果如圖 5-3-14。

由圖 5-3-14 中的資料可知，從事不同任務性質的現役役男中，具有「關鍵性任務」的現役役男申請意願在各種役期上，其比例均高於從事「一般性任務」的現役役男。

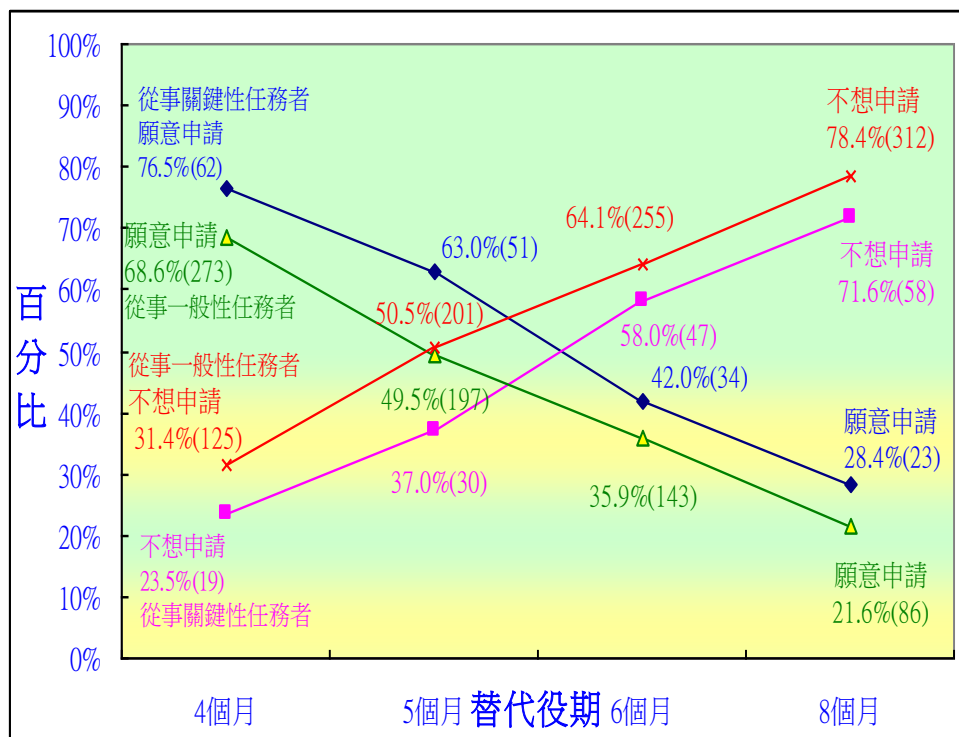


圖 5-3-14 不同任務重要性現役役男申請意願的差異

資料來源：本研究

### (三) 不同任務例行性現役役男申請意願的差異

本研究依任務例行性將替代役現役役男分為主要工作為經常性任務者與主要任務為臨時性任務者，以折線圖來顯示，具有不同任務例行性的現役役男其申請意願的差異，其結果如圖 5-3-15。

由圖 5-3-15 中的資料可知，從事不同任務性質的現役役男中，具有「經常性任務」的現役役男之申請意願在各種役期上，其比例均高於從事「臨時性任務」現役役男的申請意願，但比例的差異不大。

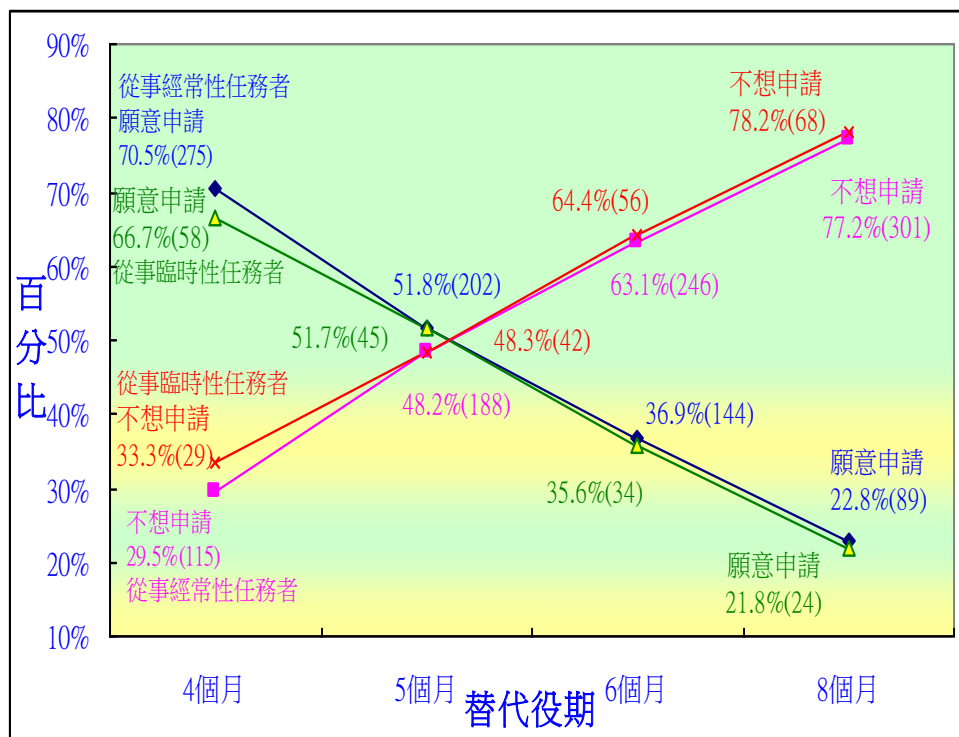


圖 5-3-15 不同任務例行性單位申請意願的差異

資料來源：本研究

#### 第四節 潛在役男

本研究針對潛在替代役役男的樣本敘述統計、對替代役的態度及申請替代役的意願等三個項目來說明潛在替代役男的量化資料發現。

##### 一、樣本敘述性統計

本研究針對潛在替代役役男所發放的 400 份問卷。原發放 4 所私立大學（技職院校）包含：中原大學、世新大學、清雲科技大學、以及育達商業科技大學；4 所國立大學（科技大學）包含：國立台北教育大學、國立台灣師範大學、國立台北科技大學、國立台灣科技大學，每間大學共 50 份。但因收取之樣本集中於北部與初步分析效果不良，並且學者建議台灣北中南東各區



學校皆要收取其學校樣本以符合樣本常態的分配。因此額外增加 2 所私立技職院校（文藻外語學院、大仁科技大學）及 3 所國立大學（國立東華大學、國立中正大學及國立成功大學），每間學校發放 20 至 35 份數不等之份數。總共發放回收 399 份問卷，剔除 4 份填答不完整者，計回收有效問卷 395 份，有效回收率為 98.8%。

#### （一）潛在替代役男就讀學校類別

問卷請受試的潛在替代役男填寫其就讀學校，各役男就讀學校之數量及比例統計如圖 5-4-1。

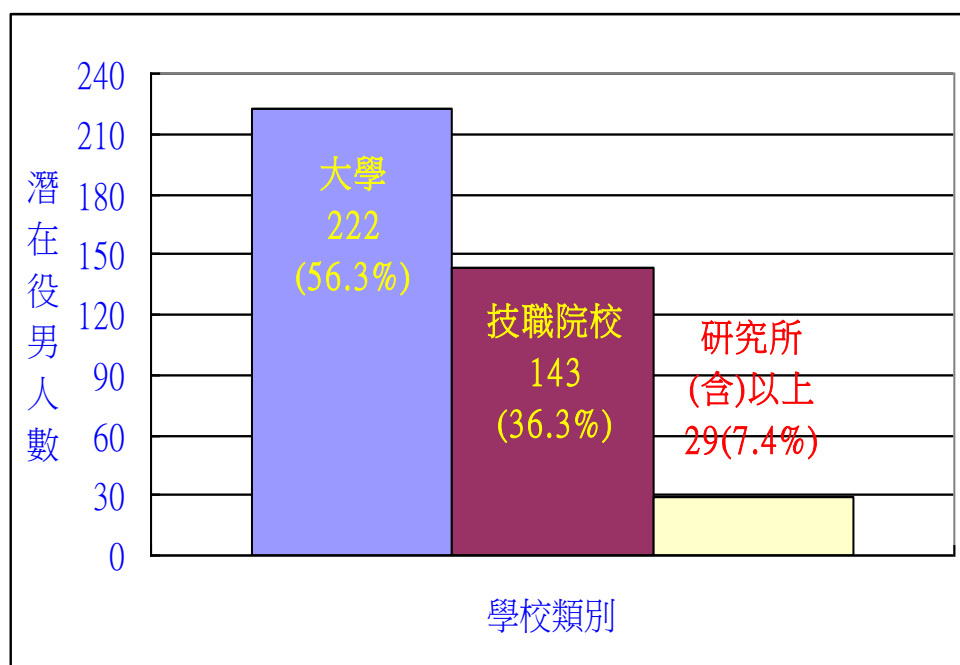


圖 5-4-1 潛在役男就讀學校類別統計(N=394)

資料來源：本研究

由圖 5-4-1 中的資料可知，在受試者就讀學校類別上，以一般大學的 222 人較多，比例為 56.3%；就讀技職院校者有 143 人，比例為 36.3%；研究所(含)以上有 29 人，比例為 7.4%。

#### （二）潛在替代役男就讀學校性質

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

問卷請受試的潛在替代役男填寫其就讀學校性質，各役男就讀學校之數量及比例統計如圖 5-4-2。

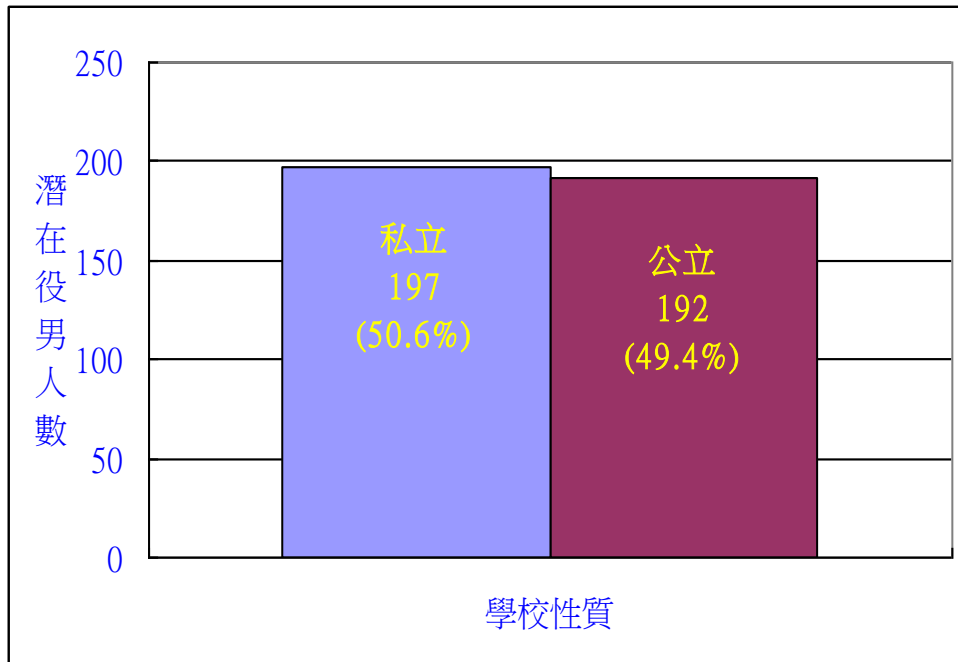


圖 5-4-2 潛在役男就讀學校性質統計(N=389)

資料來源：本研究

由圖 5-4-2 中的資料可知，在受試者學校性質上，以私立學校的 197 人較多，比例為 50.6%，公立學校有 192 人，比例為 49.4%。

#### (三) 潛在替代役男年齡

問卷請受試的潛在替代役男填寫其年齡，各役男年齡之數量及比例統計如圖 5-4-3。

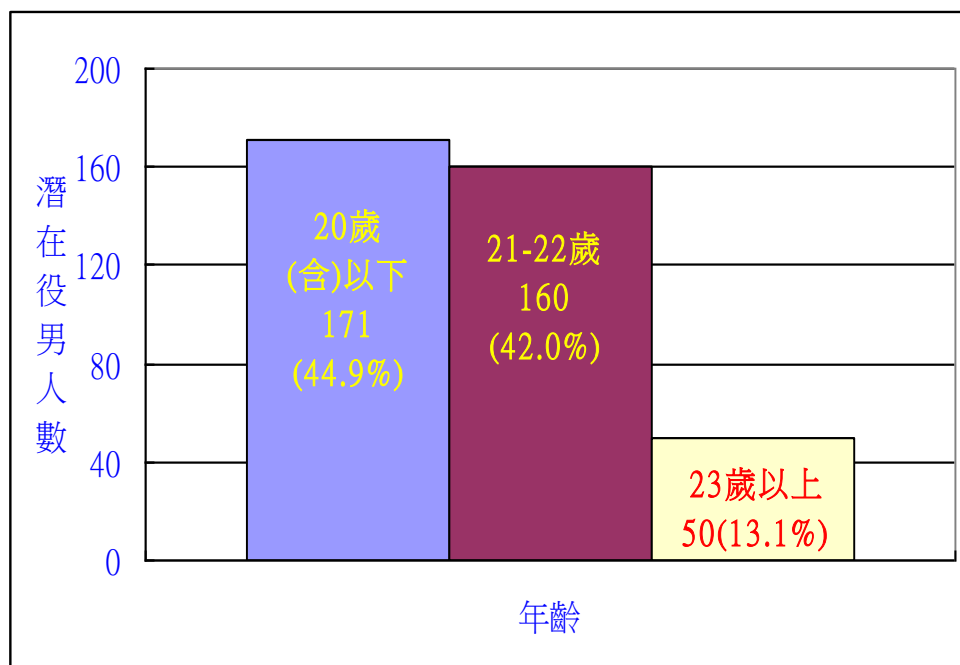


圖 5-4-3 潛在役男年齡統計(N=381)

資料來源：本研究

由圖 5-4-3 中的資料可知，受試者年齡平均為 20.8 歲，以 20 歲以下的 171 人較多，比例為 44.9%；21 至 22 歲者有 160 人，比例為 42.0%；23 歲以上者有 50 人，比例為 13.1%。

#### (四) 潛在替代役男就讀科系

問卷請受試的潛在替代役男填寫其就讀科系，各役男就讀科系之數量及比例統計如圖 5-4-4。

由圖 5-4-4 中的資料可知，受試者就讀的科系中，以工科的 162 人人數較多，比例為 41.0%，商管科系的 145 人，人數次之，比例為 36.7%；理科有 39 人，比例為 9.9%；文科有 21 人，比例為 5.3%。

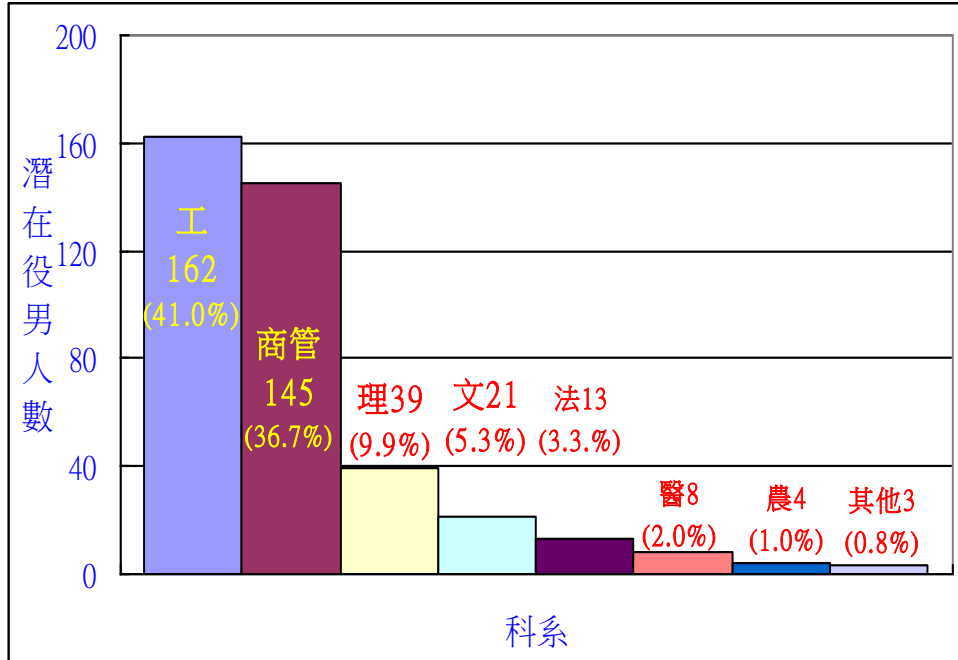


圖 5-4-4 潛在役男科系統計(N=395)

資料來源：本研究

#### (五) 潛在替代役男家長職業

問卷請受試的潛在替代役男填寫其家長職業，各役男家長職業之數量及比例統計如圖 5-4-5。

由圖 5-4-5 中的資料可知，受試者家長的職業中，以商業 126 人及工業 96 人較多，比例分別為 32.1% 及 24.5%，其次為自由業 66 人，16.8%，公教人員 59 人，15.0%。

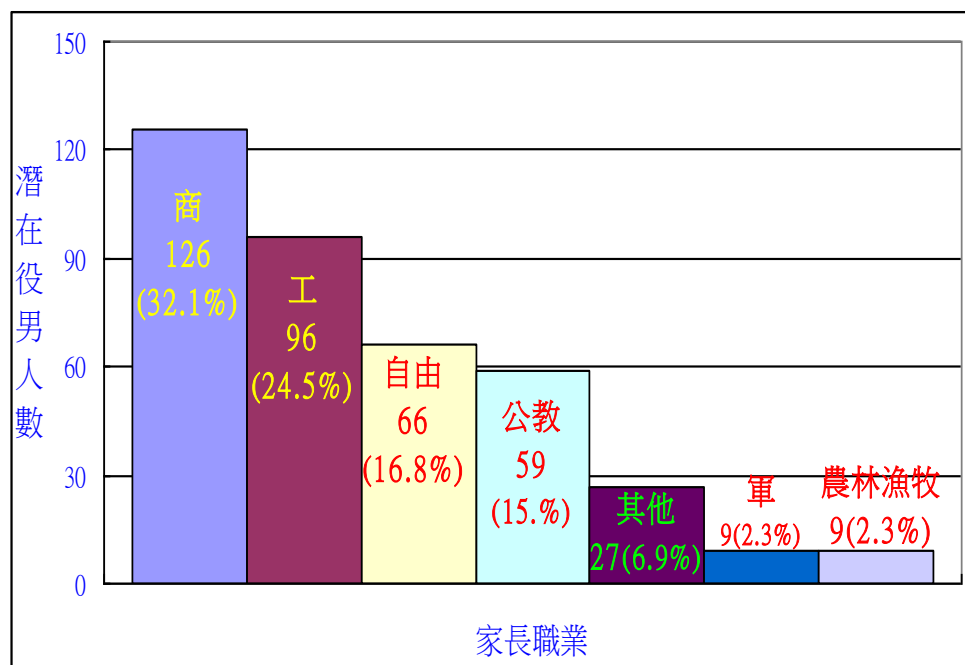


圖 5-4-5 潛在役男家長職業統計(N=392)

資料來源：本研究

(六) 潛在替代役男家長最高學歷

問卷請受試的潛在替代役男填寫其家長學歷，各役男家長學歷之數量及比例統計如圖 5-4-6。

由圖 5-4-6 中的資料可知，家長的學歷中，以高中(職)138 人及大學者 104 人較多，比例分別為 35.2%及 26.5%，其次為專科 77 人，19.6%，研究所(含)以上 34 人，8.7%，及國(初)中 33 人，8.4%。

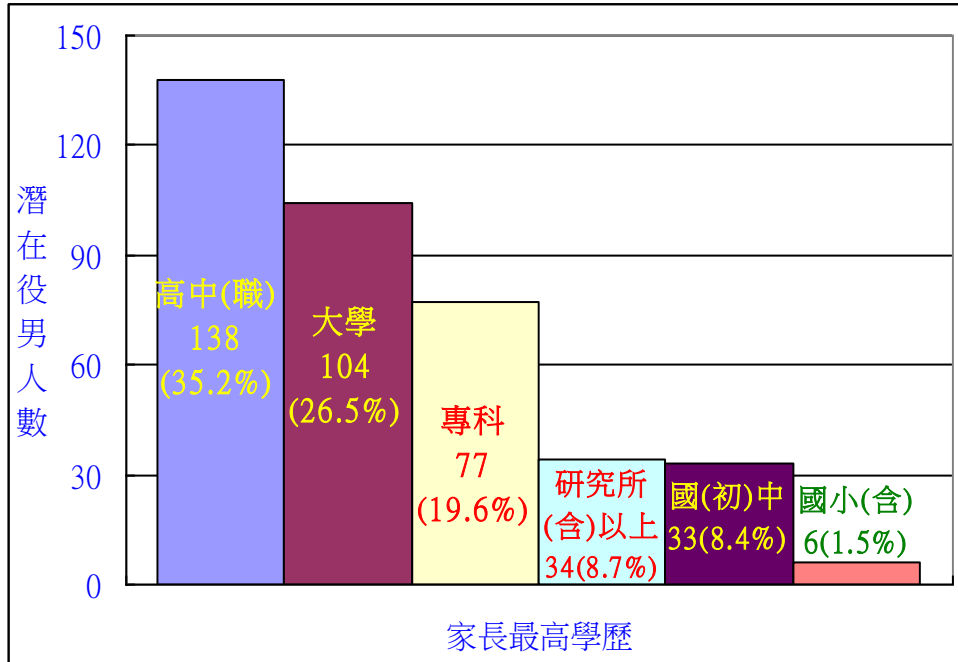


圖 5-4-6 潛在役男家長最高學歷統計(N=392)

資料來源：本研究

#### (七) 潛在替代役男家庭每月平均收入

問卷請受試的潛在替代役男填寫其家庭每月平均收入，各役男家庭每月平均收入之數量及比例統計如圖 5-4-7。

由圖 5-4-7 中的資料可知，家庭每月平均收入以 50,000-79,999 元的 108 人較多，比例為 27.3%，20,000-49,999 元的 98 人次之，比例為 25.2%。80,000 元以下者佔總數的比例為 61.8%。其次為 79,999-109,999 元的 79 人，比例為 20.3%。

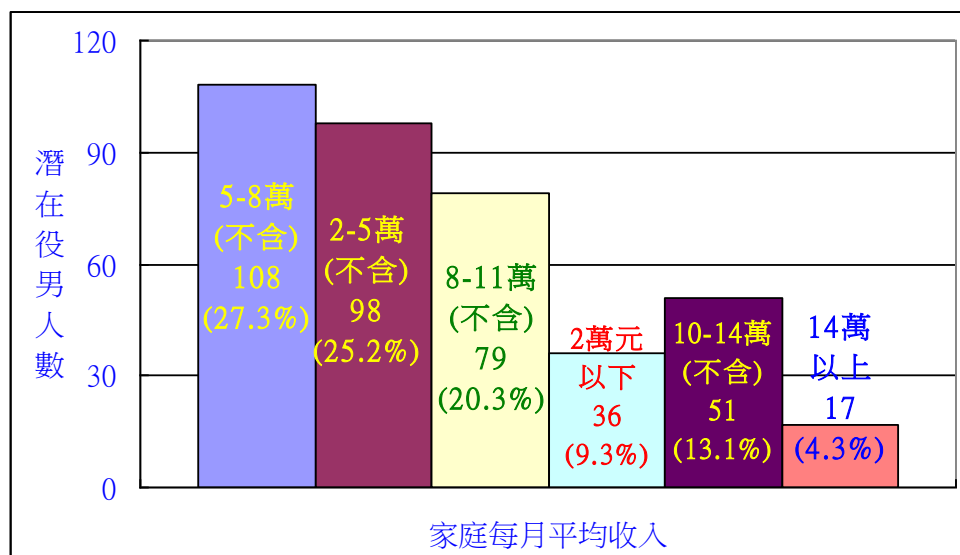


圖 5-4-7 潛在役男家庭每月平均收入統計(N=389)

資料來源：本研究

## 二、潛在役男對服替代役的態度

本研究之調查問卷請潛在役男填寫對服替代役的態度，其統計結果如圖 5-4-8。

由圖 5-4-8 中的資料可知，於各項態度中，潛在役男對於「服替代役是一項不錯的選擇」的態度最佳，平均值為 4.29，對「政府取消替代役，我會覺得很遺憾」態度次佳，平均值為 4.06，「可以增加許多寶貴人生經驗」「可以學習許多知識和能力」及「可以為國家盡一份心力」的態度又次之，平均值均為 4.05 及 4.04。整體來說，潛在役男對服替代役的態度普遍很正面。

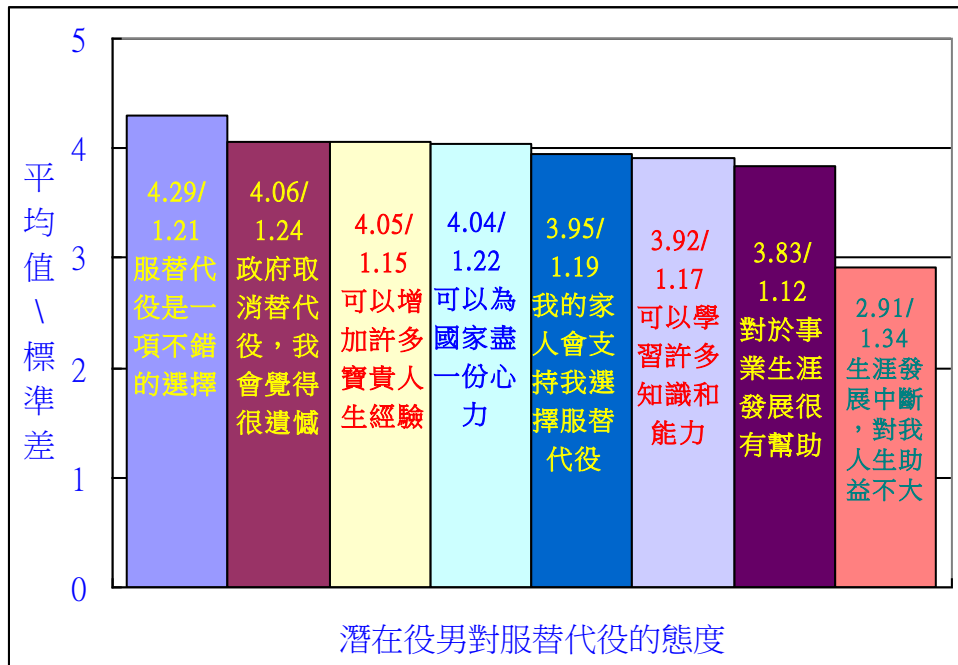


圖 5-4-8 潛在役男對服替代役的態度(N=395)

資料來源：本研究

### 三、繼續申請替代役的意願

本研究假設了 4 至 8 個月的 4 種期時間長度，請潛在替代役男填寫願意申請的意願，願意申請與不想申請的人數及比例統計如圖 5-4-9。

由圖 5-4-9 中的資料可知，當替代役若只有 4 個月的時候，願意申請服替代役的潛在役男有 80.8%，但當替代役役期增加時，申請的意願則依次遞減；至 6 個月時，願意申請的現役役男減少為 49.9%，而當替代役役期增加至 8 個月時，願意申請替代役的現役役男則減少至 31.2%。以上結果顯示，替代役役期若增加，會明顯減少潛在役男對於替代役男的申請意願。



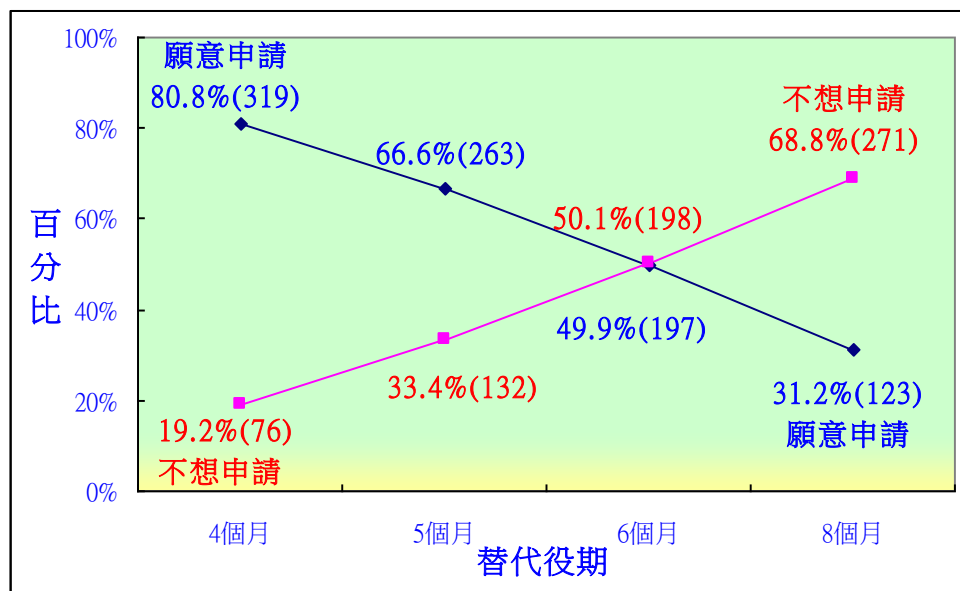


圖 5-4-9 潛在役男願意申請服替代役的意願(N=395)

資料來源：本研究

## 第五節 綜合討論

本研究依據對替代役男業務機關、用人單位、現役役男及潛在役男所獲取的量化分析資料，分別對於取消替代役的衝擊與影響、取消替代役的因應方式、役男對於替代役的態度及對於替代役的申請意願等四個部分實施綜合討論。

### 一、取消替代役的衝擊與影響

本研究以 T 檢定法分析比較業務機關及用人單位對於政府取消替代役的衝擊與影響，結果如圖 5-5-1。

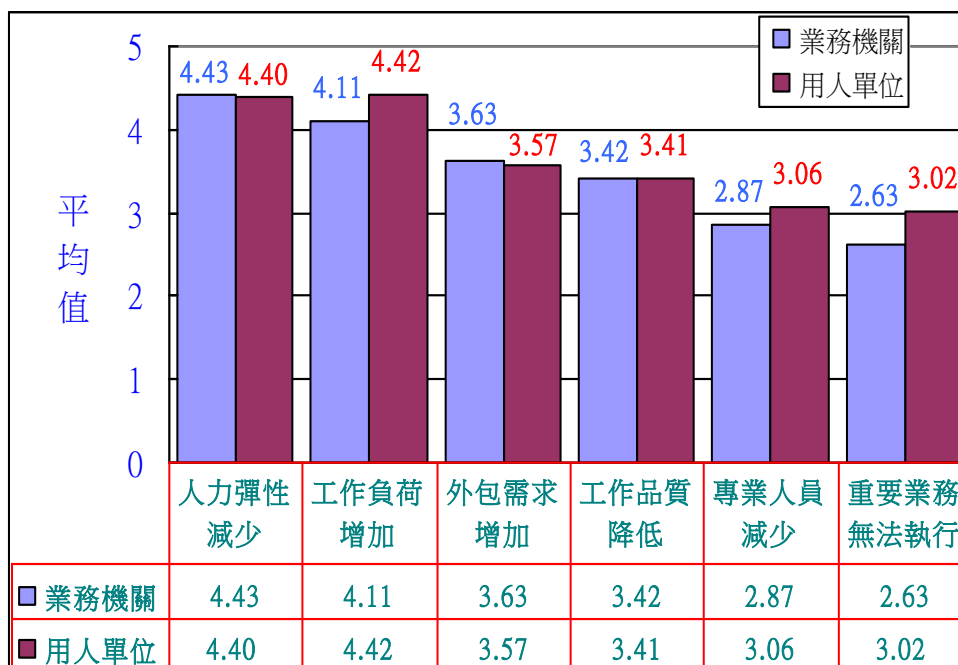


圖 5-5-1 政府取消替代役的衝擊與影響

資料來源：本研究

由圖 5-5-1 中的資料可知，各業務機關及用人單位對於取消替代役後，除「使單位人力調派彈性減少」及「使現職人員工作負荷增加」的排序稍有不同外，對於各影響與衝擊選項的排序幾乎是一致的。但由二者的平均值來看，在「使單位人力調派彈性減少」、「外包需求增加」、「工作品質降低」等衝擊與影響以業務機關的平均水準較高，而於「工作負荷增加」、「專業人員減少」、「某些重要業務無法執行」等衝擊與影響則以用人單位的平均水準較高。而由 T 檢定的分析結果而言，業務機關與用人單位的各項衝擊與影響均未達到顯著水準的差異。

## 二、取消替代役的因應方式

本研究綜合各業務機關與用人單位針對各項取消替代役後可行的因應方式結果，以 T 檢定驗證業務機關與用人單位在各因應措施項目上平均值的差異，分析統計結果如圖 5-5-2。

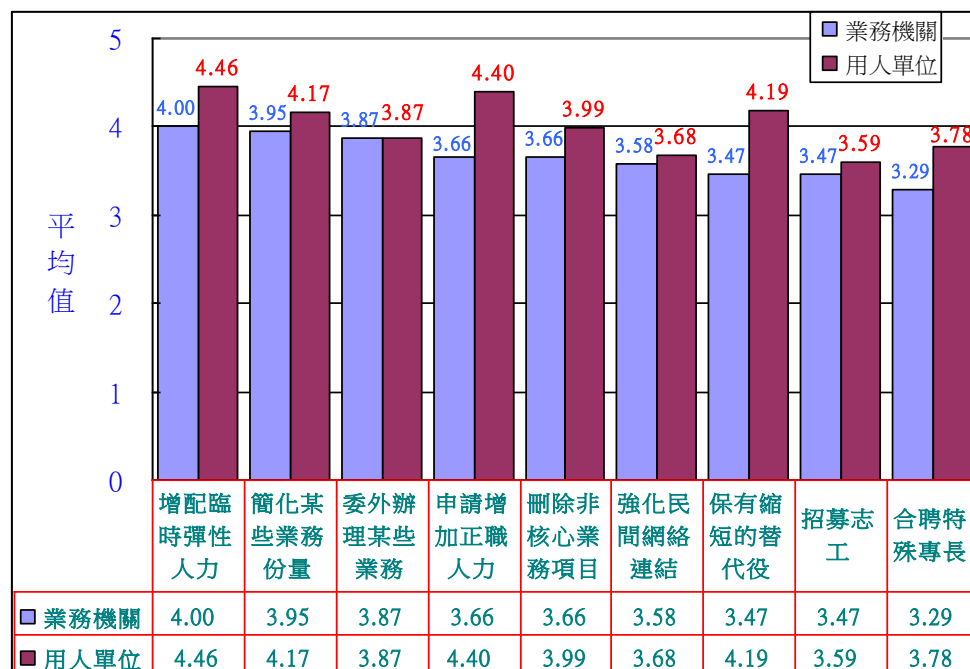


圖 5-5-2 政府取消替代役的因應措施

資料來源：本研究

由圖 5-5-2 中的資料可知，各業務機關與用人單位均認為取消替代役後，「請上級單位增配臨時（約聘）之彈性人力」為最可行的因應方式。但業務機關認為「簡化某些業務的份量」及「將某些業務委外辦理」為第二個較可行的因應方式。用人單位則認為「向上級單位申請增加正職人力員額」及「政府依據兵役役期縮短替代役役期，以繼續保有替代役人力」為較可行的因應方式。由結果可知，業務機關顯然對於增加正職員額及繼續保有替代役等政策決定較為清楚，明瞭這些作法的困難性，對此均抱持較為保守的看法。

整體來看，業務機關除「將某些業務委外辦理」的平均值略高於用人單位的平均值，在其餘的各項因應措施上均以用人單位的平均值較高，顯示用人單位對於各因應方式較業務機關所感受到的更為迫切。而於「向上級單位申請增加正職人力員額( $t = -2.77, p=0.008$ )」、「政府依據兵役役期縮短替代役役期，以繼續保有替代役人力( $t = -2.73, p=0.009$ )」及「對某些特殊專長的業務，與其他單位合聘因應 ( $t = -2.20, p=0.03$ )」三個因應措施上，用人單位與

### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

業務單位平均值的差異達到顯著的水準。

### 三、役男對於替代役的態度

由前述用人單位對於「替代役工作表現良好，對本單位具有相當貢獻」問項，同意的單位有 346 個，比例為 72.4%，還算同意的單位有 114 個，比例為 23.8%。對替代役役男表現滿意的比例合計達 96.2%，顯示各用人單位對於替代役的滿意度頗高。

本研究綜合現役役男與潛在役男對於服替代役的態度，以 T 檢定來檢驗各項目平均值的差異，其統計如圖 5-5-3。

由圖 5-5-3 中的資料可知，現役役男與潛在役男均認為，對於服替代役「可以增加許多寶貴人生經驗」、「可以學習許多知識和能力」、「可以為國家盡一份心力」等態度是較為正面。現役役男對於「服替代役期間的生活管理滿意程度」及潛在役男認為「服替代役是一項不錯的選擇」，均表現頗為正面的態度。而 T 檢定之分析結果顯示，潛在役男對於服替代役的態度均顯著高於現役役男的態度，其各題項的 t 值分別為，「可以增加許多寶貴人生經驗( $t = -4.23, p < 0.001$ )」、「可以學習許多知識和能力( $t = -2.80, p = 0.006$ )」、「可以為國家盡一份心力( $t = -6.36, p < 0.001$ )」、「對於事業生涯發展很有幫助( $t = -5.95, p < 0.001$ )」、「服替代役讓我生涯發展中斷，對我人生助益不大( $t = -4.00, p < 0.001$ )」。

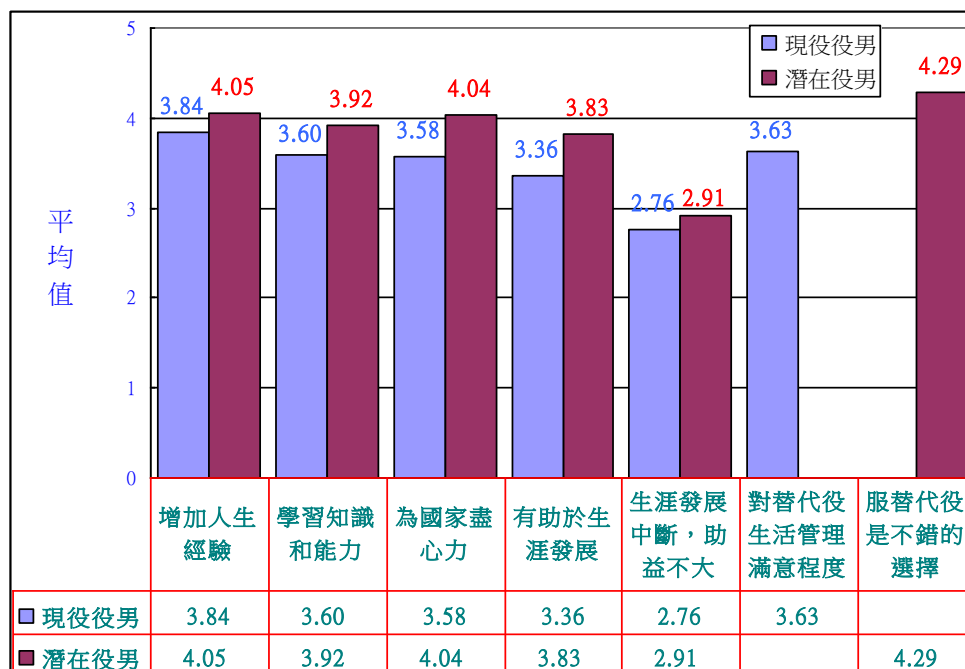


圖 5-5-3 役男對替代役態度的差異

資料來源：本研究

#### 四、對於替代役的申請意願

本研究綜合四種類別的受試對象，以折線圖顯示各業務機關、用人單位、現役役男與潛在役男等申請替代役的意願，統計結果如圖 5-5-4。

由圖 5-5-4 中的資料可知，替代役役期若增加，可明顯提升各業務機關及用人單位對於替代役役男的申請意願，卻會使現役役男及潛在役男的申請意願減低，四類的申請意願約交會於 5 至 6 個月的役期上。

由整體結果來看，用人單位願意申請替代役男的百分比不論在哪一種役期時皆較業務機關更高，而潛在役男在各種役期中願意申請的百分比也比現役役男更高。

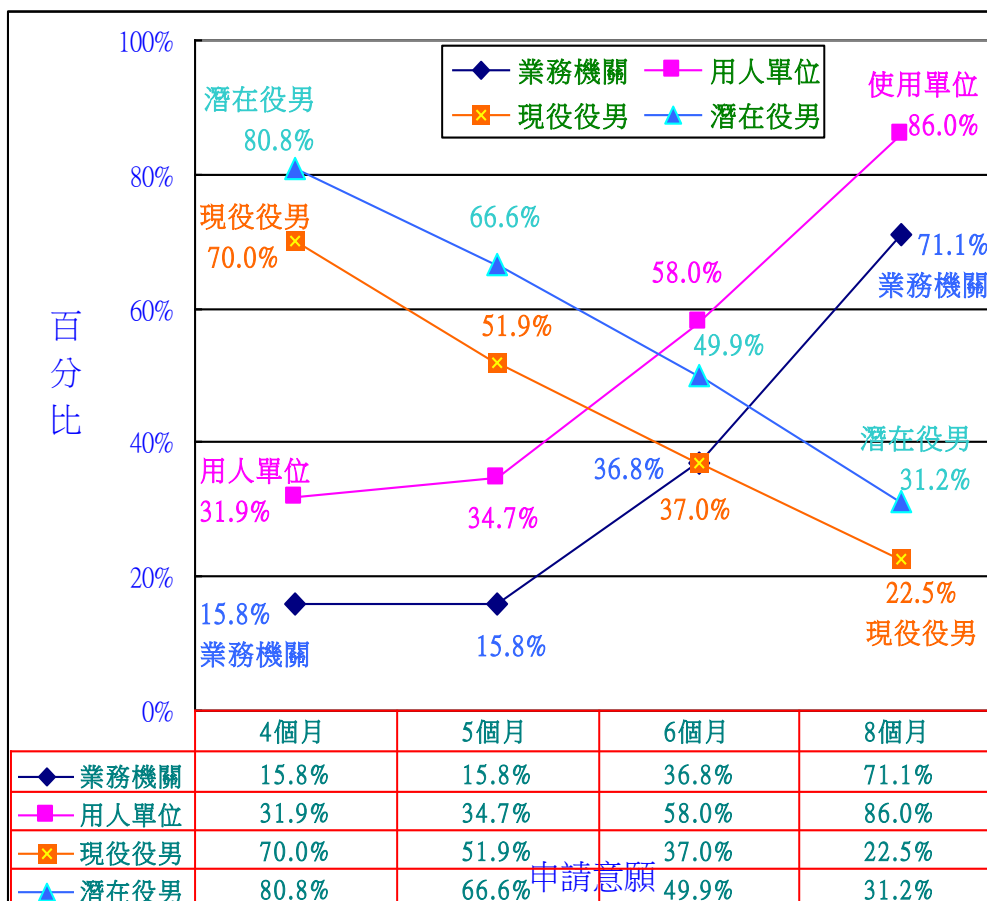


圖 5-5-4 業務機關、用人單位、現役役男、潛在役男申請意願

資料來源：本研究

由各種組合來看，用人單位和現役役男申請意願交集的役期最短，約 5 個多月；用人單位與潛在役男申請意願的交集次之，已快接近 6 個月；業務機關與現役役男申請意願的交集剛好位於 6 個月役期上；業務機關與潛在役男申請意願的交集則高於 6 個月的役期。

## 第六章 結論與政策建議

### 第一節 綜合發現

#### 一、歐洲執行社會役國家，兵役制度轉變為「募兵制」後，皆以「志工」替代原社會役工作內容

本研究發現以往歐洲施行社會役的國家，其社會役的工作內容與範圍多以社會福利團體與單位為主，社會役男主要協助這些團體與單位進行社會服務的工作。而社會役制度的取消，主要的原因在於兵役制度的轉變，社會役的設計原依附於徵兵制度，而因應國際環境的變化與趨勢，歐洲國家之兵役制度逐漸轉變為以募兵為主的設計，依附於徵兵制度下的社會役，則逐漸退場與取消。在歐洲由於社會役的工作範圍多以社會福利團體與機關單位為主，因此因應國家兵役制度的轉變，在社會役取消後，只要能夠適當的補充志工人力，對於原來的使用單位衝擊並不大。而我們也可從法國的經驗與即將在 2011 年 7 月也施行募兵制度的德國觀察到，其主要的因應方式也是以志工（或義工）取代原社會役男的工作。

反觀台灣的替代役制度工作內容，主要以輔助政府機關進行業務執行為主。故兩相比較之下，在服務隊的對象上替代役與社會役不盡相同。因此，未來因應募兵制度的執行，替代役制度取消之後，如過想要借重歐洲國家的經驗，志工（或是義工）的投入是可參考的選項之一。

#### 二、我國替代役人力在政府機關擔任輔助性質工作為主

本研究無論質性訪談或量化調查結果，都共同顯示各機關均依據替代役實施條例規定，替代役人力運用以協辦業務為主，所從事的工作主要集中在安全維護及行政庶務等輔助性角色。雖然有少部份屬於特殊專業性的工作，例如偏遠地區英語教師，但是替代役人力的大宗運用機關，例如教育部、法務部、內政部等，大多將替代役人力運用在安全協助方面。綜合而言，替代役人力並非政府機關不可取代性的關鍵性人力。

### **三、替代役男從服役的過程中，獲得人生歷練的學習與體悟的價值創造**

本研究發現，替代役男的人力投入對於政府機關的協助效益顯著。而對於替代役男本身而言，透過被賦予的工作執行過程，除了可以做為未來退伍後進入職場的調適與準備外，透過這些服務工作內容的執行，也可以強化替代役男對自我價值的認同與自我成長。

### **四、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，都不認為會嚴重到重要業務無法推行。綜合而言，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。

### **五、對部分需用機關而言，未來替代役如取消影響程度重大**

本研究發現，儘管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男的需求程度較高，對於業務推動替代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。

### **六、確定開始實施募兵制度後，替代役男的人數將激增，有效地運用激增的替代役人數與役男安置，將成為未來的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想辦法解決的重要議題。

#### **七、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向。

##### **(二) 精簡業務內容或是透過硬體設備的提升，提升服務效率（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。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。

#### **八、替代役人力運用單位及現有或潛在替代役都對肯定現行替代役政策**

替代役使用單位認為替代役對單位的貢獻是正面的，現有替代役男對於目前的服役也抱持正面看法，認為服替代役可以增加人生經驗與學習新的知識與技能，同時對生活管理也表達滿意。目前就讀於大學的潛在替代役役男（男性大學生），除了抱持上述正面態度外，更認為服替代役是不錯的選擇。綜合而言，替代役人力運用單位及現有或潛在替代役都對替代役政策持正面態度。

九、實施募兵制後替代役存廢問題有待爭議：回歸到憲法的規定進行探討，儘管進行募兵制度後，在沒有修改憲法的前提下，台灣的兵役制度還是叫做徵兵制，只是在執行的方式上為徵募並行。而替代役的存在則有法可循

執行募兵制度後，役齡男子依法還是必須服四個月的軍事訓練，待接受完訓練後即納入後備役，必透過點召與教召的方式強化與熟悉軍事戰技。換言之，在憲法的規定之下台灣的兵役制度仍屬於「徵兵制度」，儘管執行募兵制度但我國並未進行修憲，憲法的本質沒有變因此台灣的兵役制度本質仍屬於徵兵制度，募兵制度則可歸屬為一專有名詞。因此在憲法的本質未變之下，替代役制度仍有其存在的空間，而僅是替代役服役的時間有所改變。

十、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

本研究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，替代役業務機關及使用單位有意願申請替代役的役期，以及現有及潛在替代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。綜合而言，替代役供需觀點的共識役期是六個月。

## 第二節 政策性建議

歸納前述研究發現，本研究團隊提出政策建議如下：

### 一、建議政府在各項條件完備情況下取消替代役人力供給

本研究發現目前替代役人力主要運用在非關鍵性的輔助業務上，取消替代役人力運用不至於對各機關單位（法務部行政執行署除外）的任務推動產生立即的困境。如同擴大就業方案人力的縮減，可能影響的層面是服務對象、範圍的減少，如果工作調配得宜或取得其他人力供給，各機關單位應該可以達到新的人力運用系統的平衡。因此，如果政府配合實施常備部隊募兵制（志願役），而全面性降低徵兵役期為四個月來實施軍事訓練後納入後備動員部隊編組，那麼政府機關取消替代役人力的運用是可行的。然而，上述取消替代役的政策性建議，必須建立在募兵制可以如期實施（有賴國防財力供給及志

願役人力供給充足)，後備動員部隊必需全面精實，以及過渡期的配套措施的完備。

## 二、建議依據各需用機關的影響程度採取因應對策

本研究發現，各需用機關對於未來若取消替代役制度後，所受到的影響程度有程度上的區別，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」。本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 6-2-1 供參考使用。

表 6-2-1 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	

### 三、建議評估規劃短期以提升社會福利為主的替代役制度的可行性

#### (一)檢討四個月軍事訓練的意義價值

由於我國在沒有修憲的前提下仍屬徵兵制國家，所以規劃役男仍有服四個月兵役實施軍事訓練的義務。不符役男體位之役男則不用受四個月的軍事訓練，不盡符合公平原則。然四個月的軍事訓練（這對國防部也是一大訓練負荷於經費支出）是否能有效轉換為後備動員部隊因應戰場作戰效能需求，應進一步評估。如果，其效能不彰或沒有需要全部役男均納入後備動員體系，那目前要求所有役男均要服四個月軍事訓練，除符合憲法要求外，似乎是一投入龐大國家資源（人力、財力）但效果有限甚至有負面效果的政策。那麼可以考慮增進國家社會整體價值的短期的替代役人力運用方案。

#### (二)建議重新規劃六個月「替代役制度」，參考國外社會役經驗以落實福利社會的藍圖為目的之制度。

本研究調查發現替代役人力運用單位對替代役表現是滿意的，而且有繼續運用的需要，目前服役中的替代役也對替代役政策表達正面態度，尚未服役的潛在役男也表達有服替代役的意願。

在顧及人民有因「良知拒絕服兵役」(包含拒絕接受軍事訓練)與維持「公平性」原則，未來建議政府可保留替代役制度，並重新規劃六個月以加強社會福利為主的替代役制度。設定為六個月的依據有二：一方面為符合歐洲國家執行社會役時基於公平性原則，役期設計平均為一般是常備兵役期的 1.5 倍；另一方面從調查顯示，這也是使用單位與役男選擇服替代役期程意願的共識交集。保留後之替代役不是以替代或輔助機關人力需求為目的，主要是參考歐洲國家之社會役的工作範圍，以增加我國社會服務價值為目的。未來替代役男服務的範圍可擴增至公務機關以外的社會福利團體，役男也可依據其個人的需求與規劃，選擇居家附近的社福團體投入社會服務的工作或是海外外交服務或特殊具社會價值的工作等。此項建議不但可延續替代役的設計精神與基礎，更可進一步落實社會福利國家的想法；除此之外，也可一併解決「因良知拒絕從事軍訓練」役男之基本權益問題。而對於人力的運用則更具彈性與「適才、適位」的運用原則。

(三)建議修訂替代役實施條例，強調提升社會福利之替代役制度

依據目前替代役實施條例的說明，台灣的替代役旨在有效運用國軍溢出之人力資源，進而增進政府公共服務能力。本研究建議替代役人力應該轉型為加強社會公益、公平性及達到福利社會之國家為目的。因此建議行政院及主管機關召開「現行兵役制度檢討改進方案」等兵役制度相關會議，研修現行「替代役實施條例」，建立提升社會福利之替代役制度，取代現行增進政府公共服務能力目的之替代役制度。此修訂要旨在強調替代役制度應參考歐洲國家之社會役意涵，毋需更名為社會役，仍保留替代役之名稱。

四、建議規劃完善配套措施因應「過渡期」替代人力激增的問題

本研究焦點團體座談發現，國防部停止運用徵兵的年度，將會使得緩徵原因消失的役男大量成為替代役人力供給，所以在此過渡期會使得政府機關突然大量流入替代役人力。然而，政府機關並沒有足夠的生活管理空間可以容納大量的替代役人力，包括食宿等問題。建議的配套措施如下：

(一) 建議國防部釋出營區以利地區內服務的替代役人員之生活管理

建議政府編列極少數的生活管理幹部，督導替代役自治幹部進行地區內替代役人力的生活管理，而這些生活管理的營區主要是針對都會地區大量運用替代役單位而設立，至於無法短期交通運送至的偏遠地區，由於人數較少，建議則仍維持目前運用單位內食宿的規劃。

(二) 建議替代役激增過渡期，役男可比照「申請家庭因素」之資格，採戶籍地分發原則，解決替代役男居住之問題。

除上述建議政府運用國防部釋出之營區進行替代役之生活管理外；本研究建議可採內政部役政署之預期規劃，將激增之替代役男採以申請家庭因素的資格，進行戶籍分發的方式，進行社會役相關工作內容（例如：獨居老人長期照護），並採行返家居住的方式。此舉不但可解決替代役男激增後的居住問題，並可增加國家在執行社會服務的範疇與範圍，可謂一舉兩得的設計方式。

(三) 建議替代役激增的過渡期分散運用替代役在政府各機關

如果上述集中管理的措施窒礙難行，建議政府在替代役激增期分散運用

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

單位，如此可以避免生活管理設施不足的問題，同時也可以避免各單位因為大量使用替代役而徒然增加業務量，在取消替代役的時候反而對替代役人力的過度依賴。

### **五、建議規劃以下配套措施因應替代役完全取消後人力不足問題。**

如前節綜合發現所述，降低人力需求及增加人力供給來源是因應替代役取消的思考方向，分別建議如下：

#### **(一) 降低人力需求方面**

理論上，政府機關的人力運用是經過嚴謹的職位分析與人力評估，所以當年沒有實施替代役政策時，人力資源系統應該是供需均衡的。或許因為替代役制度的實施，各單位基於服務品質的強化，增加了許多便民的措施與業務量。如果政策決定取消替代役制度，或許可以重新評估部分業務的存廢問題，甚至評估服務對象與服務量的縮減，同時以流程再造的觀點，重新思考更有效率的作業流程，各單位藉著替代役人力取消可以進行業務精簡，刪除部分非核心價值活動。

#### **(二) 增加人力供給來源**

在政府財政有效運用的考量下，除非必要人力，否則不建議採用增聘長期編制員額的方式來因應替代役取消的人力不足。建議政府初期編列部分短期聘僱人力的經費，緩衝少數必要性單位因突然刪除替代役而產生的人力短缺，或者檢討部分非核心價值活動實施勞務外包，甚至可以規劃幾個單位共同合聘若干專業性的人力資源（例如幾個偏遠地區學校共同合聘英語教師）。長期而言，建議請各機關配合行政院組織改造，採行業務區塊委外承攬，及廣泛運用志工等方式因應，協助政府相關活動的推動。

### **六、政策建議執行時程規劃**

綜合政策建議內容，將其建議分成立即可行建議及中長程執行建議，提供政府機關在制度的轉換，能夠更快的因應及降低對機關產生的衝擊：

#### **(一) 立即可行之建議**

根據民國 99 年 1 月 21 日行政院組織改造小組公布之「行政院組織改造

組織調整後續推動規畫」，預計於民國 101 年 1 月 1 日開始啟動行政院新部會架構。本研究建議，在組織改造的會議中，可以做人力運用及工作職掌的重新檢討。為了因應募兵制的轉變，將會影響替代役制度的改造，因此建議於組織改造會議之議題中，可增加討論組織的內部人力運用及工作職掌的分配。(組織改造之主辦單位為行政院研究發展考核委員會；機關員額及工作職掌之主辦單位為行政院人事行政局)。

將現行的替代役轉型，學習歐洲社會役的經驗，以提升社會福利為主的替代役制度。將影響較小的需用機關的替代役人力縮減，增加社會服務為主的社會役人力，提供各地區社會福利機構的人力供給，如養老院、育幼院、醫院、以及療養院。因此短期間應該要修正替代役實施條例。短期效益，替代役有效的轉型，落實福利社會；長期效益，需用機關面臨無替代役人力供給時，也能適時的因應，並且有機會保留替代役的存在。(主辦單位，內政部役政署；協辦單位，內政部社會司及相關機關)。

實施募兵制之後，替代役制度的轉換將會面臨過渡期，替代役人力大量供給，替代役男的生活管理問題會對需用機關產生困擾，因此建議能夠與國防部合作提供生活管理的場地、役男申請條件的修訂、以及分散運用到各部會機關。(主辦單位，內政部役政署、國防部；協辦單位，替代役需用機關)。

## (二) 中長期之建議

政府組織改組正式啟動後，將可透過組織評鑑與員額評鑑，評估各機關組織存廢及人力運用的情況並且針對各組織之工作流程，能再做一次的檢討，評估未來修正後的工作流程是否能因應無替代役人力供給時的衝擊。因此建議各機關應要規劃替代役完全取消人力供給的配套措施，包含降低人力需求，作業流程改造級業務重新檢討等降低人力需求之配套措施；增加人力供給採行業務區塊委外承攬及廣泛運用志工等增加人力供給之配套措施。(主辦單位，行政院研究發展考核委員會；協辦單位，行政院人事行政局、替代役需用機關)。

實施募兵制對替代役制度之影響評估



## 參考文獻

- 內政部役政署-替代役園地，2010年8月13日取自內政部役政署-替代役園地。網址：<http://www.nca.gov.tw/web/f-9.asp>。
- 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。
- 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)。
- 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。
- 李啟中（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。
- 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。
- 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>。

實施募兵制對替代役制度之影響評估

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>。

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。

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>。

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。

## 附錄

## 附錄一 焦點團體座談會議會議紀錄暨逐字稿

## 一、焦點團體座談會議會議紀錄

會議日期	99.06.25	會議時間	14:00~17:00
會議地點	台大法學院第二會議室	與會人數	15 人
與會人員	<p>研究團隊—陳勁甫老師、羅新興老師、黃一峯老師、賴志宗、梁成明、何惠文、彭張紘。</p> <p>專家學者—張瑋良博士、羅炳雄教官、王秉鈞博士。</p> <p>機關代表—法務部：高檢署林小姐、行政執行黃先生、調查局詹先生。役政署：卓專門委員。</p> <p>教育部：黃先生。</p>		
議程	<p>1.主持人介紹</p> <p>2.專案介紹</p> <p>3.專題討論(一)(二)</p> <p>4.結語</p>		
討論提綱	<p>一、如果募兵制實施後，政府取消替代役人力供給，對各單位的人力運用可能產生哪些衝擊和影響？</p> <p>二、替代役人力供給被取消後，各單位可以運用哪些可行的因應方案？</p>		
會議記錄	<p><b>(一)主持人致詞</b></p> <p>今日天氣不是很好，各位學者仍能來參加焦點團體討論。研究團隊致上十二萬分的感激。這個研究是研考會實施募兵制之後對替代役的影響評估。由於替代役人數高達兩萬多人，可能會對各機關產生影響，因此本案子想要了解實施募兵制之後，對各機關產生的衝擊以及因應策略是什麼？</p> <p><b>(二)焦點座談重點摘要</b></p>		

役政署卓專門委員

**(1)釐清目前替代役制度的現況以及未來募兵制之後政策的方向。**

- 替代役為徵兵制國家才會有的制度，募兵制之後即無替代役。
- 台灣是亞洲第一個全面實行替代役制度的國家。
- 假設 104 年實施募兵制，則 102 年 12 月徵完兵的最後入伍時間點，103 年就不再徵兵，這些人全部服一年的替代役，因此這一年替代役人數會大幅增加，直到 107、108 年人數才會慢慢減少之後會慢慢的消失，但這涉及行政院政策是要慢慢消失還是突然某一年就不做了。
- 假設未來變成募兵制制度後，82 年次以後將會是四個月的訓練；81 年次以前的就是服一年的替代役。但目前還沒有辦法談是要哪一個年次。

**(2)其他相關問題釐清。**

- 役男薪水是由內政部編製的。
- 替代役基本上現階段都是以輔助性的人力，並非專業的部分。而在選員方面，替代役是自己去選單位，盡量選到他的需求的單位。
- 體位並非人力調節的依據。所以未來沒有替代役體位，只有常備役體位及免役體位。
- 依據兵役法寫中華民國男子有服兵役的義務；中華民國女子服兵役另訂之，兵役法是這樣寫的，他把他設定成自願役。

**(3)研究上的建議。**

- 問卷發到基層單位或承辦單位的人，也不一定能代表他的立場，可能要從機關的角度來看他的立場。
- 對於替代役的這個問題可以從主計處和人事行政局的想法來看是蠻重要的。
- 訪談的對象不同，觀念就會不同，結果也會有差異。

**教育部黃先生****(1)教育役內容介紹**

- 分為教師證專長役男主要協助教學部分及無特別專長役男主要協助校園安全維護及行政機關行政工作。
- 役男的協助主要以國民中小學為主。
- 一般勤務的內容屬輔助性勤務。

**(2)衝擊及解決方式**

- 中小學總共有 1100 所左右役男在協助，若沒有役男對校園行政事務的影響的確會蠻大的，對孩子的照顧也會有一些影響。
- 若沒有役男，將會以志工性的方式來招募地區性的志工，例如退休老師等，來參與校園協助服務的工作。

**(3)說明役男非校園直接警衛，而是協助掌握現況。**

**法務部黃先生****(1)法務部工作狀況介紹**

- 司法行政業務是非常大量的，有非常大量的卷證要處理，替代役就是主要來協助大量卷證的管理；另外有一些人屬於具有法律專業知識的役男，這部分人力素質就會比較要求。

**(2)衝擊及解決方式**

- 對法務部用人單位立場衝擊是非常大，因為政府財政因素及政府組織改造的因素，單位是遇缺不補，人都沒有再增加，然而大量的行政愈來愈多，業務量增加人不增加，都在縮減，因此未來沒有替代役，影響相當大。
- 以執行處為例，每年欲爭取五百到六百人，但最後不到四百人，無法爭取到理想的人數。

**(3)研究上的建議**

- 問卷應該要加強收集現職的替代役男，尤其是快退伍的替代役男，有助於省思一年學習的成果，說不定對他們來說是很有意義的。並且能提供一個意見，探討替代役真的要廢嗎？

**法務部林小姐**

**(1)司法行政役簡介**

- 行政執行、檢察機關、調查機關都是屬於司法行政役。
- 檢察機關的部分，是高檢署在作業，相當於適用機關，主要是分發役男到各個檢察機關，大部分在做輔助性的業務。
- 關於協助機關的資訊系統。在選員的時候會希望有資訊背景，並非一定要有資訊專長，但是比較希望有資訊背景、法律背景役男，不過仍以輔助性工作為主。
- 檢察機關六月份統計是大概 316 人，總共有 20 個檢察機關有申請替代役。
- 替代役役男中，沒有特別的關鍵性人力。

**(2)衝擊及解決方式**

- 沒有替代役影響真的會很大。
- 若沒有替代役，會傾向委外，短期勞務人員為主。因為政府財務困難想請求增員不太容易，若能增員大概是最好的方式。

**(3)替代役的申請**

- 檢察機關會報需求到高檢署，然後彙整之後再送至法務部，法務部會再分成四大塊，彙整之後報到役政署，役政署會再分下去到各個系統。

**法務部詹先生**

**(1)替代役使用背景**

- 各機關業務擴展，無法擴編正職員額，調查局的替代役是輔助

	<p>駐衛級的工作。</p> <p>➤調查局服勤，輔助服勤單位的駐衛警察工作。</p> <p><b>(2)衝擊及解決方式</b></p> <p>➤若沒有替代役，駐衛警察的工作負荷會超量，無法休假。若委外，一年三個人將近要三百萬。</p> <p>➤爭取員額。</p> <p>➤增加加班費的額度。</p> <p><b>(三)教授學者的意見彙整</b></p> <p><b>張瑋良教授指導</b></p> <p><b>(1)研究方法上的意見</b></p> <p>➤26 個單位沒有必要採用問卷，應該直接訪問比較好。</p> <p>➤可透過座談會或訪談，增加多一點建議，問卷結構也會比較清楚。</p> <p>➤建議分成一般行政、專業工作等等分類。</p> <p>➤問卷可以問說：「取消替代役會有什麼影響」、或「你目前使用替代役的現況」，替代役佔人力總比例多少、工作性質、對單位的貢獻，反應出替代役的重要性，以及當沒有替代役的衝擊是如何。</p> <p>➤對潛在申請替代役的役男，可以加入個人條件、家庭條件如財富負擔、身體狀況及宗教信仰等，可以知道怎樣的人會去申請替代役。</p> <p><b>王秉鈞教授指導</b></p> <p><b>(1)問卷上的意見</b></p> <p>➤一個單位一個問卷，並且要具名的問卷。實際回答數字，例如替代役使用多少人，經費預算多少，負擔哪些業務。</p> <p>➤26 個單位，建議直接到訪訪問，做深入調查。</p>
--	--

<p>➤詢問役男的工作內容，並瞭解替代役自己本身對工作的感覺是什麼。</p> <p><b>羅炳雄教官指導</b></p> <p><b>(1)研究方法上的意見</b></p> <p>➤問卷部分可分為：執行單位管理者、使用單位、執行者替代役役男、替代役的取代方式。</p> <p>➤可以建立模式是否要推募兵制的模式：1.修法變成全募兵制，把替代役刪除 2.募兵制逐年實施 3.募兵制暫緩實施。模式分析選擇實施、不實施或逐年實施，在這裡面做分析，建立一個模式。</p> <p><b>(四)主持人結語</b></p> <p>非常感謝各位能夠花這麼多的時間，提供寶貴的意見，可能以後很多事情，不清楚的地方還要隨時打擾你們，向各位請教，那今天真的是收穫很多，也告訴我們還有非常大的努力空間，當初覺得是很簡單的事情，現在愈來愈看愈不容易做，非常謝謝各位!!</p>
---

## 二、焦點團體座談會議摘要稿編碼

### (一) 編碼原則

此原始資料依據 2010.06.25 於台大法學院（徐州路 21 號）所進行之專家座談為分析來源，並將當日錄音之資料製作成逐字稿以利於進行內容分析之運用；並且依據逐字稿內容進一步製作各與會專家之發言意見文件，並將其內容逐行進行編碼，以利於進行內容分析使用。

### (二) 內容分析

資料進行分析之原則，將依據各專家發言意見彙整結果，進行資料的萃取與歸納。其歸納原則為：依據每位發言者之發言內容，檢索該行之編號進行分析。舉例說明，當本研究團隊與檢索 B 發言者在第 5-6 行的發言內容時，其編碼的註記方式為【B0506】，並進行歸納說明。發言者之編號如下表 4-1 所呈現，相關之分析如下所呈現。



專家學者發言編碼代號表

發言者	編號
元智大學資管系 王秉鈞 博士	A
內政部役政署 卓專門委員	B
法務部代表 黃先生	C
法務部代表 林小姐	D
國防管理學院 羅炳雄 教官	E
世新大學資管系 張緯良 博士	F
教育部代表 黃先生	G
計畫主持人 陳勁甫教授	H
計畫主持人 羅新興教授	I
法務部調查局代表 詹先生	J
計畫主持人 黃一峯教授	K

## (1) 與替代役有關之問題

1、台灣施行替代役的歷程與現況，如役政署卓委員的描述：

**【B0506】** 所謂的社會役，全球對社會役的看法，國內都是談替代役...

**【B0708】** 早期也是以宗教來談一直到現在並非完全宗教...

**【B0910】** 服兵役我不想服兵役可以選擇服替代役，這是可以直接做的選擇，這個是在全球的狀況...

**【B21】** 警察役的問題，就是替代役的一種喔...

2、現行替代役的工作內容與功能呈現，如下描述

**【B106107】** 替代役基本上現階段都是以輔助性的人力，並不是專業的部分...

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

【B108109】二十個單位要人，那二十個單位，按照他要的專業需求度去排...

【B2627】韓國示威抗議、鎮暴部隊都是由替代役來做的...

【C1011】我們把他們定位為諸如行政人力，跟什麼人一起都是分委外、臨時雇員，他們都是做同樣的事，那個是屬於內部的行政人力...

【D0711】我們分發到各個檢察機關的役男喔，大部分都是在做一些輔助性的業務，比如說協助收發文、檔卷影印，尤其是那些常常要整理檔卷，就是那種幫助書記官的那什麼，整卷、單卷、影印，協助收發文，或許也會幫忙法警協助執勤、執庭、維護機關安全相關業務，還有協助機關的資訊系統...

【G0102】教育役除了剛剛簡報裡講的校園安全警衛外，教育役的服務內容，有教師證專長的役男，然後教師證專長的役男輔助學校教學的工作...

【G0911】役男的主要工作在這些領域裡面，那目前我們這些役男協助的學校主要以國民中小學為主，目前大概有 1100 所左右有役男在這些學校協助，佔所有的國民中小學 1/3 強的這樣的比例在校園裡面...

【G4850】他主要的貢獻裡面，像學校裡面的行政工作，若假設一般役男的話，像公文的傳遞，流程的處理，因為他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，他們會幫忙，以及校園的環境...

【J0506】替代役人力擔任輔助駐衛警察的工作...

【J0911】輔助服勤單位的駐衛警察執行門禁管制、警戒、交通疏導、機關安全維護工作，協助員當戒護、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...

3、對於役男而言，服替代役後的優點（好處），如下之描述

【B268270】但是他之後他覺得說，他不起床不行，因為這是他自己的使命感，起床之後要做什麼，看到第一個小朋友來的時候，他要準備好那個...

【C7173】在退伍前給他勉勵一下表揚一下，他們就說他們學到很多，尤其是在為民服務這一塊，因為他們從那個位置知道整個機關的運作流程，這樣對他的專業有所幫助...

4、施行募兵制度後對替代役的衝擊，如下之描述

【A0608】一定會有的，因為現在對各單位已經在用這些人了，對各單位來講很不方便啦，因為已經有人在那邊使用，那要做一個所謂的替換…

【B1415】在那幾年他們的社會福利其實有很大的落差的出現（指法國）…

【D3132】就會說沒有替代役是不行的啦，但是他們還是有寫一些是委外，但是也是涉及錢阿…

【C40】以我們用人單位立場來說，我想這個衝擊是相當大啦…

【C4547】剛好有替代役的人力補足讓機關能夠維持，那以後我想，衝擊相當大，都沒有的話…

5、有關於取代替役的替代性人力的問題，如下之描述

【A1517】實際上去問他們，如果有同樣的經費，他要不要用這個替代人力，那他們找委外或找人來做會比這些替代人力來的有效，那如果說我們可以得到這樣的答案的話，其實確實不需要替代人力…

【D1820】大家都用習慣了，但是我們這部分的話大概是會傾向於委外，有問過所屬的意見，大部分都是委外，雇用短期勞務人員，或著招募志工…

【G2023】有役男的話就好好用他，當沒有役男的時候，我要預備沒有役男的這樣準備，那如果沒有的話我們就要多宣導，讓大家有一個心理準備，至於比較專業的役男的部分，可能我們目前會推動建立一些志工性的方式…

【J1314】用委外，政府又沒有經費，這個是兩難啊，又不能增加員額，又沒有經費…

6、執行募兵制度後，現行憲政體制之兵役規範下的替代役問題，如下之描述

【B1114】法國已經實施募兵制了，所以法國是沒有了，這是讓我們瞭解實施替代役也好實施社會役也好，但是本身這個國家是實施徵兵制的國家才會做這個動作，才会有這個情況，沒有徵兵制的國家是沒有這個情況，就法國的情況來講，改制為募兵制之後，替代役或社會役也隨之消失了…

【C9293】當然停止徵兵了但是我們憲法還是維持徵兵架構，還是覺得是說憲法的徵兵還在耶…

7、如果取消替代役後可能衍伸的問題，如下之描述

【G1418】一個役男對校園裡面是很大的人力，因為他年輕，像我們要到偏遠的學校去，因為役男年輕，然後總務的工作請他幫忙，教務的工作請他幫忙，學生上下課的安全導護也會請他幫忙，大家都走了那些安全維護也請他幫忙，如果沒有役男，對校園影響的確會蠻大的，對孩子的那些照顧也會有一些影響...

【E77】我少服一兩個月，對這會產生一些衝擊，人力運用的衝擊...

8、有關於募兵制後替代役的存廢，如下之描述

【B120121】可能承辦人就是說，這八個月役男不好用就不用了...

【B125126】八個月六個月機關用不用，跟大家報告：不用了...因為他認為八個月六個月役男不方便使用...

【B164165】如果真的硬是要塞給你，你能不能用別的方式做人力的運用，到最後其實都是能夠接受的...

【C37】如果是四個月的替代役就沒意義了...

【E5153】役期是半年或是八個月，那用人單位可能是說，我的需求一年才夠成本麻，否則四個月八個月我用他在替代役，他就走了...

【G33】那四個月的話，會更怕不敢給他做事...

(2) 現行潛在問題 (與替代役無關)

1、依現行政府政策性人力資源策略的影響

【C95】竟然憲法還在，那我就想到說可以做到整合人力的功能...

【D34】(指的是遇缺不補)不是替代役的關係...

【J26】是原來就是遇缺不補，不是因為替代役的關係...

2、如依國防部之義務役服役規劃版本，可能造成的潛在問題描述如下

【B8183】現在一年兩萬多人，未來每一年八萬十萬跑不掉，會一直到 107、108 之後會再慢慢往下降，降回來這樣的人數，並不是 104 年結構就完全切

斷，不是喔，替代役還是有會到 107、108 後續之後會慢慢消失掉，慢慢的減少...

3、運用替代役役男，用人單位比較會擔心的問題，描述如下

【C12】確實很關心的是他們不要發生事情，他們在這邊機關能夠正常順利的服役...

【E0506】如果我們有任何的問卷要做的話，還有哪些實施單位，我們跟內政部役政署保持良好的互動，可以請他們幫我們...

【H2931】更在乎替代役不要出問題，說不定對他們來講幫助不是這麼大，也有他的風險在。那是不是少了也沒有什麼太大的影響，基本上法務部的影響可能會比較大，各單位有各單位不同的特色啦...

(3) 增加替代役附加價值的看法

1、有關於落實受證制度強化替代役男價值，描述如下

【B205252】就說這些都是役男，他說役男不可能阿，所有的動作所有的急救都已經是正式的消防隊員的樣子了，機具的操作都 ok 了，他們不太相信，我就跟他們說你不用不相信，確實就是這個樣子...

【B254256】他們在拿到 EMT1 執照，專業訓練之後基本上這些設備在每個分隊的設備不見得都懂，那會叫學長把學弟怎麼去做都教到會...

【B291292】只要服六百個小時就好，你拿這個證照，到我們認證的這些公益團體或弱勢團體去做服務的話...

【B296】讓這役男服這四個月，轉換成服役證照...

【C73】專業證照是相當重要的...

【C7475】再給他什麼認證或證書，有助於就業，這對國家整體產業或就業幫助多大，這也是為替代役制度的維持與基礎支持的力量...

2、從福利社會國家觀點下的替代役制度設計，描述如下

【B279280】基本上這個替代役制度還是所謂的社會服務役，這樣的角來扮演，和德國一樣，其實事實上他是在做所謂的社會福利的這一部分，支援

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

社會福利...

### (4) 研究方法與研究設計

1、對於研究方法之運用與設計，相關描述如下

【A1314】研究團隊乾脆直接到訪直接來，可能更切實，直接到這 26 個單位去，直接要這些檔案，請他負責人實際填寫，最確實...

【F10】26 個我建議訪問比較好...

【F2425】我就建議，要有更多的訪談、更多的座談、瞭解更深入後去做會比較好一點了...

2、有關於調查對象的設定，描述如下

【A0809】問卷實際上，在發給各單位的話，我覺得一個單位一份其實就是夠了，因為你不是在做問卷調查，人員感受調查...

【A3944】問大學生沒有太大的意義，應該問的是現在正在服役替代役的那些人，你問這群人的話，你就可以直接問他，他的工作內容，會有一些人這樣告訴你我在這邊從事的工作都是沒有什麼太大意義的工作，你可以調查到這些東西啊，這個可以到底要不要繼續做替代役...

【A4546】反而要發問卷，這個也可以當作一個真的替代役現況的調查，那到底它們在替代役中間，他的工作，是不是讓他覺得是在學習，對國家有沒有貢獻...

【C7576】我是贊同王老師，問卷要加強對替代役男，有效的收集他們，特別是快要退伍的...

【E1719】第一個他與兵役制度做切割，切割完了就是做替代役的，替代役裡面第一個是用人單位，就是所謂的老闆，譬如說各部會裡面的運用；第二個是執行單位管理者，可能是下級管理這個需求的；第三個是執行者，執行者就是替代役的役男...

【E2830】第四個可能就是替代役的取代方式，在你們的問卷裡面第四項裡面，如果替代役，他可能服役役期這個，第五項服役役期的長短，就是說如果這個替代役的役期長短就是說，這是問卷設計裡面的考量...

3、專家建議從不同觀點，以反向操作重新定義問題，描述如下

【A2223】可以從人力的調配，讓各自己單位去做，而且呢可以問他們說，如果不用替代役，他擁有這個經費，那他還會想要用替代役群人力？...

【F2933】我們問的方式，是不是反過來，如果你問的是說：〈取消替代役會有什麼樣的影響〉，或著是說：〈你目前使用替代役的現況〉，比如說，替代役佔人力總比例是多少，他們的工作性質，是負責主要業務、還是輔導業務，對單位的貢獻之類的，來反應他們的重要性，以及當沒有替代役會有什麼樣的衝擊...

### 三、焦點團體座談會議逐字稿

時間：99.06.25 下午兩點到五點

地點：台大法學院 第二會議室

單位		與會人員	逐字稿簡稱/代號
主持人		陳勁甫博士	陳老師(H)
		黃一峯博士	黃老師(K)
		羅新興博士	羅老師(I)
專家學者		張璋良博士	張教授(F)
		羅炳雄教官	羅教官(E)
		王秉鈞博士	王教授(A)
法務部	高檢署	林小姐	林小姐(D)
	行政執行	黃先生	法務黃先生(C)
	調查局	詹先生	詹先生(J)
役政署		卓專門委員	卓委員(B)
教育部		黃先生	教育黃先生(G)

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

- 錄音檔總長：2 時 22 分 06 秒  
(專家學者介紹及研究案說明 13 分 20 秒+座談討論 2 時 8 分 46 秒)
- 逐字稿記錄於下：(僅記錄座談討論部分)

**羅老師(I)**：我們今天非常高興可以來這邊一起參與討論，我今天討論剛剛有看到提綱有三點，事實上有四小點兩大點，其中有一大點就是說對於我們怎麼進行這個研究案，因為這個研究案才剛開始，過去怎麼進行，我們主要的目的是希望發現：如果替代役取消了各機關受到的衝擊是什麼？那未來可行的因應方案又是什麼，這是我們的研究目的，那也是希望今天大家來討論的焦點。另外一個主題就是我們在進行這個研究，在坐有一些學者專家，可以在在研究方法上進行研究更有創意的想法，過去做這個研究，達到這個目的找到可行的因應方案，這是研究方法上的建議。另外一個就是說更 Detail 的問卷設計上，今天為什麼會問卷一直沒辦法去發放，就是問卷，因為是我們去想的，其實是不知道執行機關，今天的目的是希望收集大家的意見，可能會有哪幾個面向的影響，不一要談到非常細部的影響，但是有哪一些 dimension，可能就是有哪些面向。第二個就是對於各單位我們是不是從問卷調查需要去問，假設我們有一些可能的方案使用問卷，發到各單位去問有不同的替代方案，它們覺得這些替代方案不可行或可否接受的，有沒有這樣的思考可以幫我們想出來，就是從執行機關來看，首先是不是可以先請我們這個最大宗內政部役政署的卓委員，來給我們指教，針對我們第一個及第二個問題，謝謝。

**卓委員(B)**：各位老師！個人待在役政單位資歷比較久，也稍微了解業務，當然比較會以本位的想法來討論，剛才的簡報能否容許我做一些補充，目前研究剛開始，我希望讓大家對我國現行的制度比較能瞭解，不會在未來的研究中產生缺陷，請幫我處理一下 PPT 我一個一個 page 補充，這個 page 所談的不是國內的制度，而是所謂全球對社會役的看法，目前國內名詞是替代役，我怕大家誤會剛才的簡報是談國內，OODD 並不稱為替代役，替代役是他們早期的名稱。第二點就是早期也是以宗教為基礎來談替代役，一直到現在則非完全宗教因素；比如德國役男他可以說，我不



想服兵役而申請服替代役，這是可以直接做的選擇，這個是在歐洲地區的狀況。這個部分也大致上沒有太大的問題，那我們來看下一頁。好！法國已經實施募兵制了，所以法國是沒有社會役，這是讓我們瞭解實施替代役也好，實施社會役也好，其基礎是實施徵兵制的國家才有這個制度，沒有徵兵制的國家是沒有這個情況，就法國的情況來講，改制為募兵制之後，替代役或社會役也隨之消失了，在那幾年他們的社會福利其實有很大的落差的出現；我以德國為例，他們服社會役的役男拿的薪俸並不是很高甚至比我們還低，基本上這個概念要有。這頁所談的是我們國內替代役的情形，替代役其實在民國六十幾年就在談了，七十幾年初警務處，在省議會談這個警察役的問題，就是替代役的一種。我們是亞洲第一個全面實施替代役制度的國家，但如果我們把國防役談進來的話韓國還比我們早一年。我們的現況是，事實上蠻多單位在運用替代役，在這邊我們談的是所謂的警察役，可以分成好幾個項目：社區巡守、交通處理、保安警察、安全維護，是不是零零種種全部把他放進來，是不是警察役的人數再加上法務部的人數這並不代表太多的意義，因為我們整體的結構和德國的社會役不太一樣，德國可以去看一個營區讓素行不好的全部集中在裡面，讓他們在一起好好的生活的在一段時間，那我們不是，你看法務部或其他警察單位事實上幫我們解決替代役制度很多很難處理的問題，也就是說經過人員的專長篩選之後很多素行不良或者難管教的都會到類似這些單位，其實到這些單位很多都是正面影響，很多耍小流氓的人看到監所這樣的情況，他們就會知道不要進去的好，也就是說他有教化的功能，也不是說完全沒有，他是幫我們解決很多，你看像教育部的役男是有過濾素行這一類，像其他很多公部門，丟這些人進來公部門就很傷腦筋了，所以有這樣的思維模式去做比較，相較之下他可以解決掉很多大的問題。另外我要在制度上說明，我們現在並沒有全募兵這個名詞，全募兵後面還帶一個四個月的軍事訓練，還有義務役在，全募兵事實上是稱為純募兵，所以現在都已經拿掉而國防部改稱為募兵制；在我們現在送到立法院的版本基本上是，哪一年確定實施募兵制，哪個年次以前的役男，只要沒有服兵役的就是全部服替代役一年，但是年次以後的呢？就全部都要接受四個月的訓練，所以在立法院的版本來說，目前還是有替代役體位的存在，未來四個月裡面還是有少數替代役，

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

可是行政院現在的規劃未來四個月軍事訓練都沒有替代役，這是目前的概念不知道各位老師是否可以理解，另外這部分對於各機關衝擊的比較不是我們的業務，我在這就不再多做說明，以上簡單的報告就先到這裡，各位老師若還有什麼樣的問題再提問。

**羅老師(I)**：謝謝卓委員。

**陳老師(H)**：想請問韓國比我們早一點有替代役，那我們是全面，那什麼是叫做全面？

**卓委員(B)**：韓國的他們的兵役的制度是這樣，我們先談韓國的兵役的架構，他們的地形最高大約只有 1500 公尺，學校設置會比較普遍一點，他們國中以下教育程度非常少，讀高中很簡單，不像我們住山上要就近讀高中很困難，所以他們是國中以下的服替代役，那高中以上的呢？高中以上身體狀況很差的，有身心障礙和免役不用談，身體狀況比較差一點的，他們本身以前就有替代役體位，就已經有了，但是因為他們有北緯 38 度線的問題，所以他們一般的役男差不多 95%的人都要服兵役，在台灣認為不要服兵役的身體狀況他們都要服，所以就那些少數的人來服替代役，他們替代役這個族群裡面比較好的到國防部幫忙一下，比較差的送到其他的兵役體檢中心服務，至於海外服務的也有少部分，這是他們一般的替代役狀況，那為什麼我剛會說他們會比我們早一點，是國防訓練制度，他們在六十幾年六十七、六十八，我們是六十八開始做，他們是六十八年就已經實施，我記得比我們早一年，如果把這個東西放到這裡來談所謂的替代役，那他們比我們早，所謂的全面是，我們在規劃替代役的時候是真正符合歐洲國家的替代役，尤其是宗教、良心犯，拒絕服兵役的人，我們都一起規劃，我記得要實施替代役那一年還有 32 位以宗教因素拒服兵役在軍事監獄服刑，那韓國一年有三千多位拒服兵役，雖然有替代役制度但是他們都沒有去解決，我們做的是家庭因素的、宗教因素的、所有政府機構都可以申請。所以我們是歐洲以外的第一個做全面實行替代役的國家。

**羅老師(I)**：我們非常謝謝卓委員，幫我們把替代役社會役的觀念做個釐清而且把現況介紹的非常的清楚，特別是剛剛跟我們提到，所謂替代役是徵

兵制的國家特色，募兵制之後就不會有這個替代役，中華民國憲法到目前為止，沒有準備修憲的樣子，所以中華民國還是徵兵制的國家，所以基本上這四個月是維持不修憲的意思，所以不用修憲因為還有四個月還要徵兵，所以基本上背景因素，謝謝卓委員幫我們釐清。

卓委員(B)：另外有一個重要的東西忘了提，上面寫 104 年實施募兵制，剛剛我有稍微做了一點解釋，假設是 82 年次以後的接受四個月的訓練，81 年次以前的就是服一年替代役，假設這樣拍板定案後，以現階段來講尚未服兵役的都將近還有五十萬，那如果是 104 年一月一號開始實施募兵制的话，那我們徵集入伍服常備兵役的最後時間點，102 年 12 月徵完，103 年就不再徵集入伍服常備兵役了，這些人要服一年的替代役，這一年的替代役人數會大幅成長，現在一年兩萬多人，未來每一年八萬十萬跑不掉，會一直到 107、108 之後會再慢慢往下降，降回來這樣的人數，並不是 104 年結構就完全切斷，不是喔，替代役還是有會到 107、108 後續之後會慢慢消失掉，慢慢的減少。

陳老師(H)：你說這個 82 年以前以後服四個月的替代役，這個是已經定了嗎？

卓委員(B)：這個在立法院審查兵役法修正草案版本上面都可以看得到。

陳老師(H)：所以在 102 年以後就沒有徵兵了？所有的兵源都要靠募來了，102 年以後四個月的集訓？

卓委員(B)：這個法要設定哪個年次，要在一年前由行政院要報給立法院，目前還沒有辦法談說要哪個年次。

陳老師(H)：所以這 82 年是你假設的不是在法裡面？？

卓委員(B)：這個法要設定哪個年次要在一前，行政院要報給立法院，目前還沒有辦法談說要哪個年次。

羅老師(I)：謝謝卓委員，給我們那麼多背景的補充喔，那我想說當初有替代役的實施，這麼多年前實施，剛開始各機關沒有這麼多的人力供給的，但後來有了替代役之後，我要把國防部兵役這塊拋開，就從運用機關的角度來看，我們本來沒有這些人的，後來有這些人之後，我們就會有些事情給他做，那些事情到底是關鍵性的業務還是非關鍵性的業務，可不

可以有其他替代的人力可以做，以後逐漸降低這些替代役的供給，各機關這些事情可以有哪些替代的供給可以做，或是這些事情本來就是輔助性工作可以不用，或著是哪些是關鍵性的工作他不得不做，但是要有哪些替代人力來做。我想接下來是不是可以來思考一個是各機關運用的角度來看，到底受到哪幾個衝擊的面向。順便有哪些替代方案？另外一個就是說未來在做問卷調查的時候，各位會不會建議我們是發到各替代役業務的承辦機構來回答這個問卷就可以了，還是要放到各基層的運用機關？因為運用機關我這個學校校長就是多一個當然比較好，是不是我們問卷最後問出來後，大家都覺得不能裁掉，政策就是要裁掉，到底有沒有什麼方案來因應。接下來我們希望是有第二輪第三輪的發言，第一輪的發言請大家簡短的把焦點集中在可能受到哪幾個衝擊面向，可能的因應的做法和幾個想法。希望大家能幫我們腦力激盪一下，那首先先請我們的黃先生來跟大家指導一下。

教育黃先生(G)：各位先進大家好，我們教育役除了剛剛簡報裡講的校園安全警衛外，教育役的服務內容，有教師證專長的役男，然後教師證專長的役男輔助學校教學的工作，那有些像有中輟中等教師證的協助中輟生的協尋和輔導，這也是直接一個幫忙校園的工作，另外有一個是特殊教師證的役男他們可以幫忙特教學校的特殊教育的輔助工作，除了這三個輔助的工作，另外我們還有一個英語專長的役男，海外英語系國家大學畢業的役男，這些人回來之後可以到山地比較偏遠的學校協助英語教學，這是在幾個在教學面向專長的役男，另外一般比較沒有特別專長的役男都是在協助校園安全維護警衛以及教學行政機關相關行政工作的協助，我們役男的主要工作在這些領域裡面，那目前我們這些役男協助的學校主要以國民中小學為主，目前大概有 1100 所左右有役男在這些學校協助，佔所有的國民中小學 1/3 強的這樣的比例在校園裡面，如果這些役男將來沒有的話，當然他們在協助校園安全警衛的工作，以及協助其他行政公文的處理，或著是在幫忙偏遠地區的輔助教學對人力上來講會有蠻大的落差，一個役男對校園裡面是很大的人力，因為他年輕，像我們要到偏遠的學校去，因為役男年輕，然後總務的工作請他幫忙，教務的工作請他幫忙，學生上下課的安全導護也會請他幫忙，大家都走了那些

安全維護也請他幫忙，如果沒有役男，對校園影響的確會蠻大的，對孩子的那些照顧也會有一些影響，至於說將來沒有役男的話，我們的因應措施，我們目前的考量像是屬於一般工作的部分，一般的勤務的內容是屬於輔助性勤務內容為主的，比如說單位裡面要維持一個常態，有役男的話就好好用他，當沒有役男的時候，我要預備沒有役男的這樣準備，那如果沒有的話我們就要多宣導，讓大家有一個心理準備，至於比較專業的役男的部分，可能我們目前會推動建立一些志工性的方式，譬如說退休老師、認輔的志工、社會的專業能力，地區性招募一些志工來參與校園協助服務的工作，這是目前的做法有這樣的準備。

**羅老師(I)**：謝謝黃先生的意見，黃先生剛剛提到說在教育部他們有用到校園安全，特殊輔導和教育的專業的，他剛剛提到的有兩個一個屬於專業性工作一個屬於一般性工作，一般性工作的在校園安全方面的因應措施可能用宣導的方式，當初上面要拿掉了各單位是沒話講的意思(笑)，如果是那種屬於專業性的工作替代的方案，未來在經費預算上在邀請一些已經退休專業老師的人力，恩，OK，謝謝。

**黃老師(K)**：我在這邊有一件事請想請教，你剛剛提到教育役的問題是你剛剛提到教育役有一部分屬於校園安全的部分，有一正子問題是在值班的問題，但是大部分的老師是女生嘛，男性的教師人數少，可是又不敢讓女老師去值班，那我想請教說替代役有沒有投入在這一部份呢？

**教育黃先生(G)**：替代役的值班後，替代役他們正常上班時間叫做服勤，上班時間過了之後叫做備勤，備勤的時間要留在服勤單位，比如說他是在學校服勤他就必須留在學校，那大部分依目前來講，各級學校他們都有保全，保全設定，對役男來講他們會留在校園裡面，那相關的安全大部分是由保全這部分來做，所以役男也沒有辦法說直接負責校園的直接警衛，當保全有狀況的時候，我們會告訴役男，你可以協助掌握現況，在校園內協助掌握現況，但是第一時間哪一個地方警報器響的時候，我們不會說役男第一時間要衝到的那個地方處理那個現況。

**羅老師(I)**：謝謝這個黃先生的補充，我也插播一下，前段時間我也去訪問某個國小的校長，他們給替代役的交代是，一旦發生事情，你就不要出面

你就躲起來，要保護你的人生安全，只要啟動保全讓保全系統來處理，你出事了會比我們學校掉東西還危險。(笑)。接著請這個法務部的黃先生。

**法務黃先生(C):**各位先進大家好。我分兩大塊來講，接下來這三位都是同事，都是法務部系統。第一塊我說人力運用的狀況；第二塊回答人力衝擊。人力運用部分，行政執行單位是一種司法行政業務，其他法務系統還有檢察署、調查、矯正、保護機構，司法行政業務的特色，以我們執行處來講就是大量的行政，現在的案件是幾百萬件，四百多萬件，收受各個國家機關的稅、費、罰鍰案件，及催繳，大量行政要處理的就是大量卷證，所以這些替代役，主要用在大量卷證的管理，譬如說影印、搬動，或著是檔案的移置，甚至是檔案最後銷毀等，都要靠他們大量來做，其他輔助人力如：委外、臨時雇員，都是內部的行政人力，我們也關心，如剛才的例子，他們不要發生事情，能夠正常順利的服役，他們的生活管理，這些其實有蠻多壓力與責任，但是又需要這些人。人力的素質變得很重要。因為在法務單位你做的是管制性的行政，一些跟人民有接觸的，不是內部的服務性質，譬如說櫃台一些法律上的服務，譬如說個資的保護，或者法律程序的補充說明，如果法律的業務做得不對，會侵害到人民的權益，所以說有一定的精準度、一定的專業度在其中，所以說人力素質我們比較在乎。尤其是我們的法務單位，有一些有前科的，剛剛說到監獄反而他有一些教化，但是有一些前科到法務單位，我們曾收到民眾的陳情說：「為什麼我們單位的替代役男，本應需要基本法律專業，那怎麼還有前科啊？」有民眾跟我們陳情。我們也必須解釋說我們也有篩選，我們也有要求，我們優先要有大學畢業啊，怎樣怎樣的，所以說人力素質是我們的一個關鍵點，那他們在服務的期間內，是不是能夠正常，甚至下班後會不會喝酒，酒後駕車啊或是…，我們法務單位常常會做取締性的行為，那下班後，他去吸毒或觸碰毒品，那對照起來機關形象，會被破壞。這是第一點關於人力運用的重點與訴求。那第二個說衝擊，首先想瞭解：實施募兵制後，到底徵兵制還留著嗎？所以說這是併行的喔？要評估衝擊要先看說，是不是以後都沒有替代役了？《羅老師：對》未來實施募兵制後，那憲法徵兵制還留著《羅老師：所以說

還要服四個月啊!!》，所以說一律四個月？那募兵就是…《羅老師：自願役招募的!!》那所以說那這樣做的話就都沒有替代役了是不是？《羅老師：對!!》沒有替代役了？

教育黃先生(G)：那四個月的話，會更怕不敢給他做事。

法務黃先生(C)：如果是四個月的替代役就沒意義了。

羅老師(I)：剛剛內政部役政署的這個卓委員其時，我們原本以為四個月還會加上兩個月，所以問卷才會設計這個，但剛剛他的那個方案是說，連以後只要到那個時間點以後通通都不會有阿，那我們今天談的焦點就是可能會受到哪些衝擊？

法務黃先生(G)：就是沒有替代役了，一個都沒有??

卓先生(B)：應該是說 110 年以後…

羅老師(I)：107、108 年後就逐漸沒有替代役了。

法務黃先生(C)：所以講到這個年的時候，剛剛有說 107 年之後就沒有替代役了。

羅老師(I)：102 年到 104 年替代役會爆增，因為徵兵不要了，國防部不要了，通通改成社會役，暴增之後馬上會下滑，一直到差不多 107、108 年後就通通會沒有。

法務黃先生(C)：那也就是說，我們最頭痛的是 107 年以後突然就沒有替代役的問題。

羅老師(I)：研考會未雨綢繆。(笑)

法務黃先生(C)：那以我們用人單位立場來說，我想這個衝擊相當大，雖然一開始有說本來是沒有的喔，後來這個制度才有的，但是用人在財政與政府組織改造的因素，單位是遇缺不補，其實好幾年來都這樣子，人是都沒有再增加，但是大量的行政愈來愈多，國家法制愈來愈正常化，不管是課稅也好、罰鍰也好，或是各種行政愈來愈大量，以前是消極沒有的，或者是不太做的，現在依法行政以後，司法行政單位業務量變多，人卻不增加，盡量都在縮減，所以說剛好有替代役的人力補足讓機關能夠維

持，那以後都沒有替代役的話，我想，衝擊相當大。

王教授(A)：那替代役這樣的人數有多少？

法務黃先生(C)：開會前我問了一下，全國各執行處加起來，不到 400 人，每年想爭取五百五到六百人，可是都爭取不到，裡面不到四百位，我指的是行政執行這一塊，不包含其他這邊有檢察機關、調查機關，我這邊是執行機關，不到四百位，每年爭取都爭取不到理想的人數，以上報告到這裡。

羅老師(I)：謝謝黃先生給我們說明。等一下再給我們補充，因為時間的關係在場有學者張老師呢，等一下另外有個會，所以我們先請張教授給我們指導。

張教授(F)：不好意思啊，因為時間衝到了，本來要那邊的，因為這個問題太重要了，非來不可，那邊晚點到，所以先早點走，所以先發表意見阿。我對這個內容喔，我不是研究很多，尤其是制度的演變，尤其是卓委員那邊喔，我來學習的成分比較多喔，所以我想說，我還是有那個有幾個意見在研究方法上面喔，我現在想表達的意見是我看到問卷裡面有些想法跟同仁討論第一個不一定正確，第二個說不定研究團隊已經想過，但是我其實不知道，我想表達一下我對研究看法喔，供參考。那第一個，現在看起來是要做問卷調查喔，問卷調查的單位會是，就是十幾個單位《羅老師：二十六、七幾個單位!! 有大有小，有的在院級有的在部級》，那如果是 26 個的話，有沒有必要採用問卷，這是一個問題。那是因為我們調查不見得接收，26 個我建議訪問比較好。

羅老師(I)：我們當初設計 26 個單位每一個單位都還要發一群，而不是一張啊，可是那一群等一下要請大家討論的是說，那是要發到你們教育部的，各個縣市的教育局，還是教育部的哪一個層級，還是要發到實際用人的機關？那等一下那個問題我們要再討論的。

張教授(F)：我想說這就是第一個問題，就是調查對象，調查層級的問題，如果是 26 個話，我覺得在問卷調查裡面，我個人的建議，我會比較喜歡就是說，之前這樣的座談會或訪談，如果能夠建議的更稍微的多一點，那問卷的結構會比較清楚，我們一般來說我們問什麼東西都還不是很清



楚，如果大家的意見多的話，我現在看這個問卷有幾個簡單的想法，比如你那個第一個問題叫做：「本單位，在執行業務的前三種」我猜各單位，剛剛去聽了之後，每個單位的業務都不太一樣，比如說警察，如果每個單位都不一樣的時候統計回收回來的時候，每個不是 1 就是 2，那個統計意義就不大，如果研究單位有什麼想法的話，譬如說一般行政、專業工作、或者什麼樣的工作，有一個分類標準的時候，回來統計意義就會稍微大一點，像這樣的東西呢，我現在的知識是不夠的喔，那我不知道研究團隊這邊已經有相當豐富知識，還是經過訪談之後，已經有大略的分類再去做統計，這是我概略的想法，包含有些問題有類似的想法，如果真的要發問卷的話，我覺得說大量比較有意思。因為二十幾個單位後…

**羅老師(I)**：我們預計發五百多份。就是每個用人機構預計發二十份。

**張教授(F)**：像這個問題，我就建議，要有更多的訪談、更多的座談、瞭解更深入後去做會比較好一點了，當然後面的問題也有類似的想法喔，我對這份問卷，我個人比較擔心的是說，我看到這份問卷的時候，我猜各單位的答案是什麼喔：「很重要、不可或缺、人沒有會很慘、最好不要裁掉最好。」我預期會是這樣的答案，那當然，用問卷也是一種想法，當然如果最根本的是真正想知道的實際情況之下，我們問的方式，是不是反過來，如果你問的是說：「取消替代役會有什麼樣的影響。」，或者是說：「你目前使用替代役的現況。」，比如說，替代役佔人力總比例是多少，他們的工作性質，是負責主要業務、還是輔導業務，對單位的貢獻之類的，來反應他們的重要性，以及當沒有替代役會有什麼樣的衝擊。我想這樣問會不會稍微比較容易會得到我們所想要的東西。要不然這個樣子喔，我們猜這個答案會怎樣，其實各位都已經知道了，大概主要是這兩個喔，那另外這個碩士班的一個小意見喔，我就不講了，譬如說第四題、第五題，一般來說本單位人力素質不錯，工作良好這樣子喔，好像我們習慣是說不同尺度一致比較好，應該說素質良好、態度良好、工作表現良好，一個不錯一個良好之類的喔，那這邊只是小問題。那最後我猜，我不知道這邊有一個很有趣的問題，如果改成四個月、五個月、六個月、八個月、十個月，那在將來政策制定上面，這個是行政院研考會委託單位指示，還是你們這個去猜想的？

**羅老師(I)**：這個是我們內部的一個想法，就是說因為我們想到說沒有徵兵制之後，改成募兵了替代役取消了，那只是說既然問卷發下去了，我們是想測試一些想法，如果沒有取消，當然我們沒有依據現有的政策，來做專案研究，竟然專案研究就是開放性去想這個問題，就像當初，那時候我們做募兵制的時候，曾經有一位立法委員，提出來說，發國防捐好不好，我們心裡想說，發國防捐不好，那我們就去測試民意，您支不支持國防捐，證明告訴他們被罵得要死對不對，就是用這個來回答立法院，你看吧，你說國防捐，就被人罵得要死，那我們也可以變成一個政策背書的意思。這是我們自己測試的，是我們研究團隊想法的。

**張教授(F)**：那我就覺得蠻好的，蠻有創意的，如果這不是研究委託單位的指示，研究單位能想到這個，這就是蠻好的。但是我建議，這是對潛在申請替代役的役男喔。對有些學歷的資料基本資料是蠻好的，學什麼比較願意之類的，那有沒有要加一些個人條件、家庭條件在裡面，譬如說家庭財富負擔、身體狀況是怎麼樣的、宗教信仰是怎樣的，加一些個人性的條件，是怎麼樣的人會去申請這個，我想我提供一些簡短的看法，就報告到這邊。

**羅老師(I)**：非常謝謝張教授給我們精闢的指導，跟各位報告，張老師是我碩士班的老師，好的都是張老師的貢獻，今天主持的部分好的都歸功於老師。

**張教授(F)**：真是不好意思，那我就要先離開了，那你們就請繼續。

**羅老師(I)**：那我們還是請法務部高檢署，你們是沒有用人，但是你們是把人分到各地的檢察機關，對不對？他們可能做的工作性質，有沒有其他的替代方案？

**林小姐(D)**：先跟各位學者大概報告一下，之前那個也有講到法務部喔，是有分成四個單位四個使用機關在管，那你們前面有提到主要到監所部分的是法務部矯正司在管《羅老師：矯正司》，他們今天沒有來，應該是屬於警察役啦，那他們那個役男就大部分，分在各個監獄、看守所、少觀所。

**羅老師(I)**：我想請問一下，你剛剛講法務部屬於矯正司那邊的警察役，跟內政部警政署的警察役。

卓委員(B)：警察役分成好幾個單位，警政署的有、矯正司的也有、從事的比較…，移民署的也屬於警察役。

羅老師(I)：他身分屬於警察役，但是不一定是到一個機關在用，那打斷了不好意思。

林小姐(D)：那我們這三個都是屬於司法行政役。行政執行、檢察機關、調查機關，我們都是司法行政役，那檢察機關的這個部分，主要就是我們這邊高檢署在作業，相當於適用機關，我們分發到各個檢察機關的役男喔，大部分都是在做一些輔助性的業務，比如說協助收發文、檔卷影印，尤其是那些常常要整理檔卷，就是那種幫助書記官的那什麼，整卷、單卷、影印，協助收發文，或許也會幫忙法警協助執勤、執庭、維護機關安全相關業務，還有協助機關的資訊系統。

羅老師(I)：不好意思，我這邊能夠插播一下，協助機關的資訊系統，那就是原本的那些替代役，還是有特別申請所謂的專業的替代役？就是有資訊專長。

林小姐(D)沒有，我們就只是說在選員的時候，會希望他們會有資訊背景這樣子對，並不一定一定要有資訊專長，因為我們在選員的時候，我們就會比較希望有資訊背景、法律背景啊，若法律系畢業，或有一些為民服務的中心，但是我們的役男都是在做輔助性的工作，那我們現在的役男，我們六月份大概有統計過，大概 316 人目前，那我們的服勤單位，總共有 20 個檢察機關有申請替代役，那如果到時候實施募兵制之後，因為役男大部分都是從事輔助性的工作啦，但到時候沒有的話，對機關當然會影響很大啦，尤其是，大家都用習慣了，但是我們這部分的話大概是會傾向於委外，有問過所屬的意見，大部分都是委外，雇用短期勞務人員，或著招募志工，志工這部分，可能比較…我是在想大部分都是委外啦，然後，政府財務困難想請求徵員不太容易啦，不然的話，增員大概是最好的，報告完畢。

羅老師(I)：謝謝啊，你剛剛提到在高檢署，檢察機關所用的人力大部分輔助性的人力，收發文、文書處理協助的，那另外就是包含安全警衛的工作，那如果談這個衝擊呢，就像是委外、就像短期的替代勞務，甚至招募志

工，你的意見是這樣。那我想要特別深入問一下就是說，這些人啊，我們以研究單位的立場來詢問這個問題，就是到時候我們這些問卷，發下去喔，各機關的檢察機關直接就是用人單位？是不是，那是向誰申請，像教育部你們是各學校向你們申請還是向各縣市教育局申請？

教育黃先生(G)：向我們申請，所有教育役的役男，只要用教育役的役男都向我們申請。

羅老師(I)：也就是，你們要用替代役的役男，也是各地方的檢查機關。

林小姐(D)：檢察機關他們報需求報到我們這裡，然後我們彙整之後會再送到法務部，法務部會再把他分成四大塊，彙整之後在報到役政署去，役政署會在分下去各個系統能分多少就給我們。

羅老師(I)：所以到時候比較清楚第一線役男在那邊，現在有個困擾就是說，最清楚運用役男的人，他們的狀況是誰最清楚？譬如說學校校長或是你們這個檢察機關的業務主管也好，不用到最大主管，只要到業務行政主管，但是會有一個困擾的地方是，到最基層的地方調查時候不一定會這麼失真，像各位告訴我們他實際上職級的工作在做工作，會不會到，我們去做調查，下面希望說我們的人力不可被減少，而我們到下面調查之後，而產生出八大面向的衝擊，我們希望你們還是能補足我們這些人力，沒有替代役那在給我們撥預算，若得到這樣的研究結論等於沒做這個結果是一樣的，那你有什麼建議說如果要調查應該從哪個單位去調查會比較好？

林小姐(G)：如果是問所屬實際服勤機關報上來，當然會是希望能夠維持阿什麼的，大家都用習慣而且這麼多年了，都用十年了，需求一年一年的增加，尤其是我們那個檢察機關。不曉得耶，大家都缺人，尤其是檢察官，之前行政院本來就同意檢察官說要增員，但是因為金錢、財稅的問題，沒有辦法給我們，就變成是說很多一些鎖碎的要靠替代役來做，事實上也是，役政署當時在問調查所屬意見的時候，就會說沒有替代役是不行的啦，但是他們還是有寫一些是委外，但是也是涉及錢阿!!

羅老師(I)：現在就是說一般性的人力的委外就是說，我們需要體力勞務，另外一個就是專業知識工作者，有沒有比較性專業性的工作，就像說教育

單位，就是有特殊語言專長或者輔導專長，分配到向高應國小或光華國小，復興鄉那種深山沒有要去的國小，像這種一般的沒有了，一定要去招募一批老師去做這件事情，現在的老師沒有，像那種關鍵性人力還是他是屬於輔助性人力比較多？

**林小姐(G)**：據了解我們目前沒有那種關鍵性的人力。

**羅老師(I)**：謝謝您的意見，接下來我們請詹先生給我們一些指導。

**詹先生(J)**：首先報告我們使用替代役的背景。近年來政府為了建立小而美的政府，積極精簡員額，推動組織再造，各機關因業務擴展，無法擴編正職的員額啊，像我們替代役是輔助駐衛級的工作，像我們的駐衛警察遇缺不補，調查局因為業務項目日增，相對正職員額及駐衛警察明顯不足，為維持單位服務品質並確保機關安全維護工作，調查局至 91 年起，來跟役政署申請提撥替代役人力擔任輔助駐衛警察的工作，由於役男年紀輕，學習能力強，工作表現普遍獲得單位的認同，對提升調查局行政效率與安全維護等助益甚大，在此在這邊謝謝役政署的長官。第二個報告的就是說實施全募兵後的影響。替代役調查局服勤，是輔助服勤單位的駐衛警察執行門禁管制、警戒、交通疏導、機關安全維護工作，協助員當戒護、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，如果以後沒有替代役的話，我想說人力以政府機關目前的財政預算受限，對我們的工作影響很大，駐衛警察的工作負荷會超量，無法休假。如果是用委外，政府又沒有經費，這個是兩難啊，又不能增加員額，又沒有經費，所以我們有一個單位要委外交給保全，一年三個人將近要三百萬，園區的安全維護三個保全，一年要三百萬，所以有這個替代役男，真的是可以輔助。

**羅老師(I)**：對不起我可以打斷話，我剛剛有聽到你們的駐衛警察遇缺不補，實施替代役之後，你們就比較不像學校中小學裡面的替代役，他們有可能在學校當門禁、警衛安全，就由他們來執行了，他們完全取代了你們原先警衛的工作了，如果這些拿掉了所以你們警衛的工作，就必須要重新編列預算，恢復那些預算。

**詹先生(J)**：對。譬如說一個單位兩個人，兩個人一直輪，多了替代役就成了

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

三個人，至少兩個正職的警衛，有休假的機會，一個人工作，一天都要 24 小時，當然是可以在裡面睡覺，可是一天兩個人輪的話就 24 小時，三個人輪的話…

羅老師(I)：從你們那邊的角度，可能可以找到的替代方案是什麼？

詹先生(G)：沒有，沒有辦法，我們一定要爭取員額。因為我們跟法務部要爭取一名正職警衛就必須少一個調查員，那不可能啊，我們不可能為了一個警衛少一個調查員，因為政府的預算員額都有設限，政府的財政在負成長都沒有錢了。

羅老師(I)：那如果員額也不給替代役也沒有了？

詹先生(G)：沒有的話只有，就是說剩下兩個人的話就要發加班費，要增加加班費的額度，是要增加經費啦，這樣兩個人一人一天 24 小時，那沒辦法休假，做一天休息一天。

陳老師(H)：我可不可以請教一下，你剛剛講到說，因為替代役有過去所以法務部有這個政策是遇缺不補，所以…

詹先生(J)：是原來就是遇缺不補，不是因為替代役的關係，遇缺不補是現在政府的政策，跟替代役沒有關係。

林小姐(D)：不是替代役的關係。

陳老師(H)：那員額其實是在的，是不是不去補這個，我的意思是說如果替代役不見之後，假設政府有錢，員額是不是可以去補進去呢？

教育黃先生(C)：要提撥員額。

卓委員(B)：我們有預算員額，也有編制員額，那意思是說我們編制 100 個，預算給你 80 個，那出缺的剩 79 個就往下砍。《羅老師：就是從現員往下砍？》對阿！預算給你了就從現有的往下砍。

陳老師(H)：所以很可能預算員額要往上提高就對了。《卓委員：現在是每個單位不一樣》那我們有沒有可能去預估說，大概會增加多少的預算呢？

詹先生(J)：像以我們調查局為例，我們原本 142 個警衛，現在已經陸續遇缺不補，退休現在已經 125 個，少 17 個員額，現在 17 個員額，沒有辦法

退一個少一個阿，這是政府的政策，就不補啊，125 個愈來愈少，以後會愈來愈少愈來愈少，都要委外啦，但是委外的話，不符合就陸續，因為我們警衛還有很多輔助性的勤務，有時候要去支援啊還是有很多支援性質工作。

**羅老師(I)**：對不起，本身才疏學淺，請問替代役的薪水向誰領？

**卓委員(B)**：是由內政部編列支應的。

**羅老師(I)**：通通由內政部來編，所以算在內政部這邊就對了。謝謝詹先生的意見喔，你剛剛的意見呢，說明了你們的替代役大部分在從事一些包括，門禁、安全協助還有卷宗整理的工作，雖然是一些行政事務，目前的現況已經取代了原有這些勞力，未來取消之後影響是有的，那你們的方法就是，在單位裡面編列預算時候用現有的加班費來支應，好謝謝。那我們還是請王教授給我們指導一下謝謝。

**王教授(A)**：主席還有各位專家，那個我這邊提供幾個意見喔，我是覺得替代役該停的時候就應該要全部停了，還要拖著尾巴。其實實際上在政策考量上，去服替代役的那群人會覺得，他沒辦法感受到政府的德政，政府實施替代役，爭取那些選票，就會選不上啦，從這個幾個角度上來講，要停就直接該停了。至於替代役造成各單位的衝擊，我想一定會有的，因為現在對各單位已經在用這些人了，對各單位來講很不方便啦，因為已經有人在那邊使用，那要做一個所謂的替換和調整，這份問卷實際上，在發給各單位的話，我覺得一個單位一份其實就是夠了，因為你不是在做問卷調查，人員感受調查，實際上去請單位的負責人讓他負責填寫，而且要具名不應該不具名，第一份雙份的應該是要具名而且可能是用研考會的角度去發，實際去叫他具名而且回答的數字請他算清楚，目前他在替代役使用多少人，經費是多少，然後負擔哪些業務，如果是 26 個單位的話，其實我覺得研究團隊乾脆直接到訪直接來，可能更切實，直接到這 26 個單位去，直接要這些檔案，請他負責人實際填寫，最確實，而且也可以實際上去問他們，如果有同樣的經費，他要不要用這個替代人力，那他們找委外或找人來做會比這些替代人力來的有效，那如果說我們可以得到這樣的答案的話，其實卻時不需要替代人力。如果調查局可

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

以委託，調查增加這筆費用，自己來調配人力自己來運用這群警衛的話，可能調查局更願意做這樣的事阿，尤其是像我們講說的新任的調查員本來就是要從門口警衛開始做起啊，當做是一種訓練。

詹先生(J)：對啊薪水太高不行。

王教授(A)：但是新任的呢？很高，可是他的經驗不足啊。

詹先生(J)：沒有，我們有兩層，一個職務官，一個警衛，雙重職務，所以有兩層。

王教授(A)：所以我們可以從人力的調配，讓各自己單位去做，而且呢可以問他們說，如果不用替代役，他擁有這個經費，那他還會想要用替代役這群人力？那我想這真的可以更調查清楚他們的需求在哪裡，他如果跟你寫說，非常重要沒有了就一定沒有了，假使有錢在那，對他們來講對他們而言他們的意願可以問得更清楚。

羅老師(I)：所以你的意思是說，如果直接到 26 個單位去做深入訪談跟現況調查，而不是去做態度調查，《王教授：對。現況調查》就譬如說這樣子就一個單位這樣子就一個單位，那下面有兩三千人。

教育黃先生(G)：大概兩千六百人。

羅老師(I)：兩千多人大概一份就調查完，他們屬於業務單位，其實他不一定是在第一線。

王教授(A)：假設你是說在那底下的話，底下有兩千多人。

教育黃先生(G)：我這裡補充一下，如果說實際用人來講，像我們學校單位，一個學校可能只有一個役男，可是這個學校這個役男所要負擔的經費是很少的，他可能是要提供住宿環境、基本設施，其實他的薪水是役政署這邊發薪水，其他，他不用負擔什麼東西。

羅老師(I)：所以依照王教授這邊的意思是說，我們這 26 個單位，我們就到你那邊，改變問卷的形式，進行更深入的現況調查，調查這 26 個單位。

王教授：對啊，如果是經費的那邊可以做，如果實際想知道底下的人在做什麼，你只要實際去找就好了，對啊。



羅老師(I)：其實那邊也有統計資料，在從統計資料中去找，實際上他們在從事工作性質你們那邊也有吧？

教育黃先生(G)：有啊，我們這邊也有。

王教授(A)：另外一個就是，對役男的調查，你們要問的話，其實應該是要問他工作的內容，你們這裡問工作內容比較少，譬如說你們這裡寫得對替代役的授權，他當然說好啊，對他目前的現狀而言啦，可以為國家盡一份心力，現在來看他當然非常同意啦。如果取消替代役我會覺得很遺憾，這個可能不太一樣啦，這個答案也沒辦法讓你們做有效的問卷，你看，我覺得我家人會支持我選擇，其實實際上他如果已經在做這個了，他的家人已經在支持他了，

羅教授(E)：我們可能前面的指導語寫得不好，我們可能告訴他說，我們政府將會…

王教授(A)：你們要問的人喔，不是那些還沒有要去當替代役的，而可能是要去當替代役的，就是所謂的還沒去當的那些人，所以說才会有說，我覺得我家人會支持我，《羅教授：我們準備去問大學生》，這樣的話沒有意義啊，你去問那些大學生沒有意義吧，問大學生沒有太大的意義，應該問的是現在正在服役替代役的那些人，你問這群人的話，你就可以直接問他，他的工作內容，有些人會告訴你「我在浪費時間」，「我現在的服兵役的工作內容跟我所學不符啊！」，會有一些人這樣告訴你，假如你有問到這些東西的話，我在這邊從事的工作都是沒有什麼太大意義的工作，你可以調查到這些東西啊，這個可以到底要不要繼續做替代役…。

羅老師(I)：我瞭解王老師的意思了。

王教授(A)：這個你反而要發問卷，這個也可以當作一個真的替代役現況的調查，那到底它們在替代役中間，他的工作，是不是讓他覺得是在學習，對國家有沒有貢獻，而且他也可以對單位使用能力做反應，他覺得單位使用我，是不是真的發揮了實質的效益，還是單位只是用我做一些他們本來就在做的事情，我們常常看到重複的現象，那個警察在街頭上帶著替代役，那個替代役本來就是讓他使喚了，他叫替代役去指揮，他去旁邊納涼，實際上這樣所使用的人力，其實是一種浪費，而對警察而言，

當然有一個人很好啦，看報的時候他都在前面啊，但實際上這樣的使用人力可以說是人力的濫用或著誤用，所以我覺得去問替代役才問得到的，問這些單位都問不到的，所以替代役的這份問卷反而更有用啦。幾乎是有多多少份就要去發多少份，就是那些單位使用人力的狀況，而且不是透過那些單位來送那個問卷，而是用郵寄讓他們寄回來那些問卷，那這樣的話，可以統計更清楚說，單位使用替代役的人力狀況這樣的話，給你們去做意見的話，可能會更好。

羅老師(I)：我們非常謝謝王教授，非常好的建議。我先回應王教授，當初會有這份問卷，其實這是多出來的調查啦，一個從人力需求的單位來看，一個從人力供給的角度來看，看他未來願不願意來當替代役，這第一份的態度調查，是多出來沒意義的，但是你提醒了一個關鍵點是說，我們要評估，替代役的人力是否有急迫性、必要性，一方面從機關的角度來看人力的需要，另一方面從人力供給的角度來看，我們原本預計在還沒進來的供給來源，潛在的替代役來問，那你現在您的建議是說直接用現役的人員，跳脫到態度調查或著問一些實況，那我們來透過實況的瞭解，研究單位在做一個。

王教授(A)：到時候你的建議可能會比原單位更有說服力，因為你是站在實際服役的立場。

羅老師(I)：謝謝，那我們接下來就請這個羅老師來給我們建議。

羅教官(E)：主席各位長官大家好。目前在軍中服務教育部的不太算啊，離開國防部了，今天討論的這個題目，我們上個月剛結束一份研考會給我們的委託案，就是募兵制的研究，我把我們的結案報告給我們的陳老師參考，募兵制的研究的相關配套的議題，未來這個兵役制度做一些調整，包括替代役，那替代役條例中央主管機關是內政部，如果我們有任何的問卷要做的話，還有哪些實施單位，我們跟內政部役政署保持良好的互動，可以請他們幫我們，這個協助發放問卷及回收問卷。那今天討論這個啊，我相信針對這個兵役的問題，還有這個學者做研究基本上呢，我沒有在做假設的情形，如果假設呢，就是說已經有一個目標指導的方向，那就被限定在那個框架裡面，那我們做的就是給施政單位做一個決策的

參考，不是說他們想要的目標，學者還有自我的本性嘛，那這個募兵制的研究，我們剛剛從簡報中做了介紹，第一個就是從文獻探討，世界各國的募兵制，還有這個替代役這種方式是可以參考世界各國，相信內政部役政署，也有很多的參考資料可以運用，那過來呢，因為這個內容分析完之後，參考比較完整那麼我們下一個就是，你會發一個問卷啊，剛剛我們在討論這個問卷的內容，事實上我覺得呢，這個問卷內容如果可以運用的話，大概可以用最簡單的管理方式，第一個他與兵役制度做切割，切割完了就是做替代役的，替代役裡面第一個是用人單位，就是所謂的老闆，譬如說各部會裡面的運用；第二個是執行單位管理者，可能是下級管理這個需求的；第三個是執行者，執行者就是替代役的役男，所以發這個問卷呢，可能做一個區隔的需求就是，針對第一個需求，上級的管理單位，他們覺得好或不好，有沒有需要什麼，在問卷設計的時候呢做這些考量做設計，我到底需要多少人，為什麼需要，有沒有可以這個替代性或取代性，我們這個單位裡面，這個需求度有多強，這種需求問卷的設計。第二個就是使用單位，使用單位的滿意度，教育部裡面哪些學校，或著是某些單位我使用這些役男，我覺得滿意度，針對滿意度去做分析，針對那些題項去做設計。第三個是用替代役的役男，他自己在那邊服役，我們剛剛討論的，役男到底覺得好不好，他自己覺得如果外面的人進來之後，如果說有這個替代役，他願不願意服替代役，就是他的執行的情形。第四個可能就是替代役的取代方式，在你們的問卷裡面第四項裡面，如果替代役，他可能服役役期這個，第五項服役役期的長短，就是說如果這個替代役的役期長短就是說，這是問卷設計裡面的考量。當然是回到人力資源供給與需求的這個方面來做研考。供給與需求牽涉到的第一個是法令，兵役法會不會改，就是服替代役是不是要執行，那剛剛聽到這個討論，事實上國防部的版本，在人力司、人力規劃處所做的替代役的實施大概是從100年到103年，募兵制逐年增加，每年10%，到了103年底，確定要實施，但是目前的變數很多，包括跟行政院爭取三次人員增加，募兵制要推動之後爭取的預算，行政院和國防部自己要檢討，自己檢討產生的後遺症就是。國防部還要在精簡人力包括高階人力，這樣他的預算才夠，基本上這個的變數還很大，以我們自己的分析，很多長官都認為，募兵制這樣推問題很大，你的配套措施，

包括預算經費制度有困難，推動大家都認為要緩一緩，所以預計我們這個規劃，可能需要做一些考慮，那我們知道在這種決策管理裡面啊，陳老師是大師，決策管理裡面這個兵役制度，我認為做問卷分析完之後，那做這個文獻比較分析完之後呢，你可能可以建立一個模式，這個模式可以考量的是說，因為我們不確定募兵制是不是一定要推，我們可能假設這要推，但不一定會推，如果說募兵制要推動的話，考慮的因素影響的因素有哪些，包括要修法變成全募兵制，我們不叫全募兵制，叫做募兵制，或著是在兵役法裡面把替代役刪除掉，不要有替代役。第二個就是，不修法，維持現況，兵役法規定役男服役為一年，但是一年我們募兵進來之後，役男還是有剩的，這些人怎麼處理，就是說這些人需不需要服役，還是服役只需要受四個月的訓練，那四個月的訓練夠不夠，如果說受四個月的訓練，國防部可不可以做調整，若按照世界各國來講，服役，正常的役期是四個月，那這個替代役可能是 2 倍或 1.5 倍，役期是半年或是八個月，那用人單位可能是說，我的需求一年才夠成本麻，否則四個月八個月我用他在替代役，他就走了，訓練剛成熟，就像我們國軍講的為什麼推動募兵制，因為役期太短了，訓練剛成熟人力就離開了，那我們一直在這種人力的訓練與培養還有招募成本太高，所以呢，按照問卷的這一項，如果替代役假設可以增加的話，四個月、五個月、六個月、八個月，這樣子用人單位同不同意，就是說各部會裡面，有牽涉到預算或不牽涉到預算，這個第一個就是說，就是確立募兵制是不是要實施。第二個就是募兵制他會逐年實施。他有一個啟程，可能再做規劃的時候從 100 年到 104 年或著在 106 年在研究單位裡面做的規劃就是說，不可能做一個選項，那這個選項裡面的配套措施是什麼。第三個就是國防部就是暫緩實施了。暫緩實施的意思是說維持現狀，模式裡面呢就是選擇實施、不實施，或著是逐年推動實施，在這裡面做個分析下來，可能會就是說建立一個模式的。否則從一個文獻或問卷做出來的，你可能做這個分析呢還不夠支持你的研究，這是供給的看法，但這還是供給與需求，國防部也不敢說他已經定了這個政策，所以我們做完募兵制之前做的這個研究呢，也是供決策單位做個參考，因為推動起來有困難度還是很高，國防部部長說他很頭痛，募兵制很難去推動，國軍的精實案經濟案，已經裁了很多人，現在還要在裁，就跟各單位一樣，沒有

人力了，大家都在哇哇叫，都在加班，也不曉得人力什麼時候會補充，那牽涉到裡面講的，開放的問卷裡面，第四項裡面經費預算的部分，還有教育訓練的部分，可能也可以做一個面向，用開放式的問卷，請各單位裡面去填入，彙整起來當作一個參考的資料，那我簡單的報告到這裡。

**羅老師(E)**：謝謝，謝謝羅教官，給我們這個精闢的看法，因為他剛做完募兵制之後，替代役會牽涉到的問題，那接下來我們是不是可以再回過來，

**陳老師(H)**：我可不可以提一些建議，就是說，聽了大家講了很多東西，羅教授這邊講的是說募兵制還有一些變數啦，我個人是覺得說，基本上假設確定實施，那麼影響替代役不見了影響很大的，那應該好幾年前就要做準備了，所以我們這個專案當然我們瞭解到他們那邊有他的變數，但是我必須假設說他會做了，那一旦做了會產生什麼衝擊，那這衝擊可能是五年、七年後，但是我們現在就要開始做一些必要的準備，那我想這是我們專案最主要的目的是這個樣子，那我們必須說假設會做，那至於什麼時候做那當然會有一些模糊地帶，那另外一個東西是假設他真的會做，某種程度來講，政府是我們的，我們總是希望政府的效能能夠維持，甚至更好，一旦做了之後，這個衝擊真實有多大，我們希望最後有一個更好的政策建議，也不要讓各單位確實，老是上面要馬跑得好又要馬不吃草，這是不可能的事情，但是你有沒有糧草也是事實，那我們該怎麼把這個呈現出來，那各單位也希望能站在政府的整體角度來看這件事情，因為那是大家共同的事情嘛，那的確剛剛講點出來的，我們去發問卷需不需要、可不可或缺？一定是不可或缺，但是這樣子對我們來講並沒有幫助，那該要怎麼辦呢，一旦實施後，那要怎麼辦呢？所以是不是可以請求各位腦力激盪一下，一旦這個樣子之後，大家有沒有什麼想法，有什麼辦法來因應，這樣子的一個變局會比較好，我想各位在實務界，譬如剛剛講也許教育部那些人，更在乎替代役不要出問題，說不定對他們來講幫助不是這麼大，也有他的風險在。那是不是少了也沒有什麼太大的影響，基本上法務部的影響可能會比較大，各單位有各單位不同的特色啦，或著我們也許又要把他區別，一般勞務的和專業性的可能有不同的做法，那這可能是我們希望將來可以擬出一個脈絡出來，然後提出來具體可行的東西，不然大家都簡短的說不可或缺，然後也沒預算，

那我們這個報告給他一點用也沒有，這個對各單位來講，有時候很多政策不是很理性的，因為他要做就是要做，那這個就請求各位能不能集思廣義來想一下，一個我們去了解真正實際的衝擊是什麼樣子，當初我們想問卷，也許問卷不是最好的，也許剛剛有人講說我們應該找幾個典型的單位實際去做一些深入訪談，瞭解真正的衝擊是什麼樣子，所以我們真正想知道，他到底會造成多大的衝擊，那這個有沒有一些方法能把這些衝擊降到最低，然後大家可以繼續運作，這是我們做這個專案希望的，我當時接下這個案子也覺得確實有很大的衝擊，那也很重要，那他找我們接我們才說好，來做這個案子，那也是懇求各位能夠協助我們，看看能不能給我們一些啟發，看怎麼樣子，來評估他真正的衝擊，以及一些什麼樣的建議，我們可以到時候提出來這樣子。

卓委員(B)：我想就我個人的所能夠理解到的部分，做些補充，這個研究案現在談起來不會太慢，剛剛跟陳老師說，如果能夠更早有結論的話，可以讓研考會做參考、院長做參考，目前這四個月的訓練，也是國防部很頭痛的一件事，如果還有替代役的話，那壓力就不會這麼大了，現在已經是拍板定案了，實施四個月訓練那是沒有什麼太大意義。雖然我覺得這個研究案有一點點慢，但事實上也不至於，因為我說過替代役整個制度上，在募兵制實施之後役男還有一年要服役，所以到 107、108 甚至到 110 年都還可能存在，這一段期間對各機關的衝擊並不會馬上呈現的，所以這份報告非常值得去做，那在值得去做當中，我先回溯一下剛剛所談的，替代役基本上現階段都是輔助性的人力，並不是專業的部分，那我們在成功嶺做的是去結合每個需用機關需求，跟國防部不一樣的是，國防部很多是去選員去選兵這樣的情況。但是我們在成功嶺不是如此做法，假設這次有 20 個單位要人，那這 20 個單位，按照他要的專業需求度去排序，譬如說高檢署他可能就是要法律研究系所畢業的，再來就是，可能研究所畢業的、再來是大學部畢業的，接著是專科，到一般高中畢業的，這樣的順位往下排序，並且資訊完全公開透明化，事實上是役男自己去選單位，其實每個單位都儘量能選到他所需求的，這是我們一個不同的屬性。那回過頭來談這一個部分是，如果沒有替代役的話，會怎麼樣？這件事在役政署不是沒有去做過，那今天來討論這兩個議題，其

實就我個人的立場來講是蠻開放的，因為未來要募兵制了，役政署觀念已經改變了，我不會去堅持說一定要做什麼替代役啊！好讓役政署才會存在的這種必要性，我們並不是站在這個立場與角度；回溯以前在做問卷的時候，我們會面臨到很多問題，同樣的一個問題問說，「如果替代役役期八個月，你用不用替代役」，同樣的問題同樣的一句話，你問到不同的人答案就會不一樣，可能承辦人會說，只有八個月役期役男不好用就不用了，結果等到需用機關長官批示的卻是和承辦人完全不一樣，因為機關長官考量的又不同，因此這個部分，說實在的，在問卷調查上是很難呈現的，那我們的結果呢，八個月、六個月役期需用機關用不用替代役呢？跟大家報告：不用了。因為他認為八個月、六個月役期役男不方便使用，那真的不方便嗎？我曾經問門諾基金會，他們來爭取役男，那我就問他們說你們要什麼樣役男，他說：「我這個基金會是幫助獨居老人，我要復健師、我要營養師。」我就說：「你不用談了。這些人不可能給你，因為你只是一個基金會，如果我要給我的是仁愛之家，會給這個老人之家、育幼院、啟智療養院，我會給這些真正具有專長證照的役男，我會給他們，不可能給你這個基金會。」那他就告訴我說這個樣子，我就不要使用役男啦！但是我從網路上有看到基金會有做送餐服務，這只是很單純，他就跟我說：「送餐服務就不用了吧！我有經費有車有人。」好啦！既然這通電話打過去了，那我就說：「那妳們怎麼做？」他就說：「有兩部車有兩位司機，每一條線喔，都是服務中餐和晚餐，每一條線可以一天服務二十位，兩部車服務四十位的老人。」那我就說：「好，那我再請教一下，獨居老人是住在大馬路旁邊或是小巷子裡面。」不用講我也知道在小巷子裡面，我就說：「那司機呢？」他就說：「開車子一定要找停車位，熄火再走進去。」，那我就跟他說：「假設兩部車是兩位司機，我在給你兩位役男，你車子一停，役男拿東西進去就出來了，那你一部車可不可以做到 30 個老人的服務。」，他說：「沒問題。」他們就給我回一句說，光這麼簡單的問題怎麼會沒有思考到。我舉這個例子是說，我們在做問卷的時候，我們會面臨到填問卷的這個人的個別思維，所以我會比較建議說把我們的需用機關做個類似的歸類，比較典型的哪些機關，從上到下的這個比較結構性的去了解他的整體需求，這樣子可能所得到的答案會比較明確。在這個部份我再舉個例子，剛剛跟陳老師報告

過，長期照顧服務這件事，其實我們對於一般替代役轉型也是細心規劃，募兵制時役男這麼多該怎麼處理我們也很傷腦筋，未來也很傷腦筋，我們做了政策不是幾年而是延續性的，當初還有四個月的部分，所以我們就把腦筋動到說，我怎麼去協助這個長照服務的人力培養，我們花了非常多的時間和精神去做，不能說是說服，而是希望怎麼運用人力，我們告訴衛生署，因為目前是衛生署管的，未來還要移到這個國民健康局，他們堅持說每個人一定要受 90 個小時長照訓練才能成為長照服務員，如果沒有的話不行，絕對不用這個人，那我就說現在一個護理員要照顧四床，一個人照顧四床病患安養這一部分。我就說役男，就是一個跟一個或著兩個跟一個，你不用幫他做什麼，只要教他說起身的時候怎麼讓病患起身、下床、推輪椅，教他這些基本的會了，慢慢的怎麼去清理，慢慢的學習之後你給他們打個分數做評估，再受訓，不需要到九十個小時，五十個小時、四十個小時、三十個小時之後，受訓完成後就成為一名長照服務員這樣可不可以，他說沒問題。我舉這些例子，跟大家分享就是說，當我們在瞭解他們的思維模式底下，其實很多都是結構性的問題，大家會回到自己的獨立想法說，這麼做和我自己現有的組織架構和現有人員的訓練與需求是完全不一樣的，所以我就會很明確的是說，就像我們問說六個月，六個月我就不要役男了，這些填不要的役男的，我會跟他們說，如果不要，那就真的不要嗎？如果真的硬是要塞給你，你能不能用別的方式做人力的運用，到最後其實都是能夠接受的，這是我個人的經驗。另外對人力結構的問題還有一個很重要的因素，就是我們的人事行政局還有主計處，這兩個單位，都對人的核給和經費的核給有直接的建議權，如果這些問題和政策沒有把他弄清楚的話，講得再多，都沒有用，說實在的國家的財源就是這個樣子，那未來整體人力，國家總公務人力的結構，再加上委外人力的結構，到底是多少，縱使我們所做出來的結論答案是可行的，但是在整個主計處的經費和人事行政局的人力的核給不同意的情況下，都沒辦法達到我們的目標。當然就學者來講，學者也是有建議的一個方向，可是離的太遠的話，所以我會建議說，這兩個單位真正的想法可能真的是蠻重要的。

**羅老師(I)**：謝謝卓委員給我們的提醒，他的兩個建議很好，剛剛第一個就是



說我們去了解現況的時候從單位裡面去瞭解，我們不管是發到基層的單位或承辦單位的業務人員，其實都不一定能代表他的立場，可能要從機關的角度，來代表他的立場。比較呼應剛剛王教授的建議說，是不是從26個機關直接給我承諾性的告訴我說，你們到底受多大的影響，願不願意再用或不用。第二個就是包括這個調查，你會建議說譬如說，我想瞭解說替代役體位，這件事情還有存在嗎未來？因為替代役體位存不存在我們意味著，要不要調查那六個月八個月的問題。

卓委員(B)：這個沒有影響，其實我們的體位，兵役上來講，並不是做調節兵源的依據，之所以有替代役的體位，是以這些人體位我們讓他服替代役，以目前的制度是這個樣子，一定來服替代役，至於有些少數因為家庭、宗教因素由常備役體位轉服替代役是這樣子而已。那麼在未來…

羅老師(I)：對不起。我的意思是說，假設就是一定是四個月了而且已經實施了，就四個月了在整個政府的立場，在內政部役政署規劃是，四個月以後就一定不會實施替代役，還是說四個月還是有替代役，只是量的問題。

卓委員(B)：如果單純從四個月部分來談的，不談一年役期，單純這四個月來講是都沒有替代役了，現在行政院的本版規劃是這個樣子。

陳老師(H)：若體位不符呢？

卓委員(B)：行政院所提的就是沒有替代役了，那基本上在四個月的部分就沒有替代役體位的部分。

陳老師(H)：那體位不符還是要去受四個月的訓練？

羅老師(I)：沒有沒有。可以去內政部去看現有的體位是常備役體位、替代役體位與免役體位。那我問的問題是說，那如果沒有替代役體位之後的體位標準就只剩下常備役體位跟免役的體位了，《卓委員：就常備役體位和免役體位了。》就不當兵了，就完全沒有了。

卓委員(B)：這四個月就不用受訓了。

羅老師(I)：就連四個月的訓都不用受了，目前的情況是，我即使是常備兵體位也可以服替代役，我是替代役體位也是服替代役，目前的管道是這個樣子，那如果未來沒有替代役體位了，那就只是剩下常備役體位及免役

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

體位了？那免服兵役的體位就不用講了阿，那沒有替代役體位了就一定要去服四個月，就一定沒有服替代役了

卓委員(B)：對。但是我要提一下，一年的部分還是要繼續去做，一年的部分。就是還沒有當兵的那些人。

陳老師(I)：這點我想要請教一下，為什麼是這個樣子？就像國防兵他是募兵假設逐年提高比例麻，但是提高到某一定的比例譬如說兵力需求夠了之後，那一年就卡了，之後就四個月，那之前還沒有服完兵役的就是一年，他全部去服替代役，為什麼是這樣子呢？我的意思是說他還是可以去服兵役啊？為什麼一定要全部去服替代役呢，因為你替代役一下子增加這麼多的時候各單位…

卓委員(B)：因為我們已經是募兵了，不需要一年的義務役進來服常備兵，只需要做四個月的訓練而已，那四個月稱做訓練，一年才叫做服役。

羅老師(I)：那所有人都去四個月的訓練，那其他人就不要替代役了…

王教授(A)：81年以前的都要去服替代役…

卓委員(B)：從103年之後是，人數五六年之後才會慢慢往下降。

羅老師(I)：替代役會爆增然後又開始慢慢下滑，後面就會慢慢沒有了…那我們現在討論的焦點是已經下滑到底了的一個問題，我們要討論這樣子的一個問題。

陳老師(H)：這很奇怪，那對政府來講，如果要變得很胖之後就開始瘦身，對單位來講是被養壞了，

王教授(A)：如果從這個角度看喔，82年以前都要去服役的話，那女生都要去服，因為我們憲法沒有規定男女，如果替代役照理講81年以前男女都要服，這樣才叫做公平麻。那否則的話那叫做假公平，假設說這些人已經服役了，這些人出生的人就跟著他去服役，這麼說的話女生應該也要來，這個我會去寫文章阿(笑)。

卓委員(B)：在憲法也好，兵役法也好，這都有規定，是人民都要去服兵役的義務啊，有這個服兵役的義務當然在兵役法的規定中出現，兵役法是寫

中華民國男子有服兵役的義務是這個樣子，到後面裡面有寫一句話是，中華民國女子服兵役另訂之，兵役法本身寫的。他是把他定成志願役的部分。

王教授(A)：那是志願役啊，假設是替代役就要用替代役的標準啊，沒有在規定是男女的，那就應該要公平啊

卓委員(B)：這樣往上去談，當初在規劃替代役的時候，原本是要入憲的，因為上次修憲的過程中只有精省，其他都沒有，那就要回歸到兵役法，所謂的士兵役包含替代役在裡面。我講的這是法律的結構喔。但講說哪一年去做切割的部分，那在政策上的含意是去談年次，或者談年度的部分喔，年次和年度之間呢，在法國的轉換過程，是用年度來處理的，就年度的部分他也不是突然之間要做的，他是要前置公布，前一年前兩年前三年，那很簡單，一公告之後，大家都跑光光了，學校的學生一定很多，你不能去限制人民就學權利，只要一宣布之後一兩年之間喔，國防部的兵員就沒有了，都跑去讀書了，這就是在年次和年度抉擇之間的問題，當然我剛提到說我們用年次切割之後，這些人，哪個年次之前的要服一年的替代役，那可能會到一定的時間，到哪一年就全部切掉了，因為你不來服替代役沒事啊，因為他可以事先兩三年公布哪一年開始，就連替代役這一年就沒有了，可是在現階段來說，哪一年就不需要服常備役，那國防部就慘了。

羅老師(I)：那我就覺得奇怪，國防部他那麼有把握在 104 年的兵源都一定夠嗎？也就是說，如果是這樣子的話，假設剛剛說 82 年次之後，時間一到了國防部我只收四個月的，四個月以外的我通通都不要了，剩下的就去服社會役了，幫他處理社會正義的問題。那我們還是可以用年次來切，切到 82 年次就是一定要當到完，不一定是說，後來還是要到部隊阿，在管理上免除四個月的兵和一年的兵在管理上有問題，變成四個月的社會役。

陳老師(II)：那為什麼國防部不能那一年繼續服兵役呢？你說不能用那我們現在怎麼辦？

卓委員(B)：既然是募兵制了，就是不要再收一年的義務役進來了，那當然，

他現在還面臨的問題是說，誰訓？在哪裡訓？要訓多久？都是議題，我們募來的軍官士官來訓這四個月的人力，恰不恰當？場地在哪邊？怎麼訓？這都還是個問題。

羅教官(E)：國防部當然是因應這個，馬總統的選舉支票，行政院要求國防部，國防部就預定這個計畫，那按照這個計畫的啟程來推動，那之前的話兵役也有縮短，大家也有討論過，從一年十個月變成一年八個月到一年六個月，那是陳水扁總統在的時候每年都減少兩個月，大家都是逃避役期麻，我現在讀大學然後延畢在讀研究所，我少服一兩個月，對這會產生一些衝擊，人力運用的衝擊，但是行政院給國防部，國防部不得不去做規劃，但是規劃完之後去執行，還是有很多的困難，包括經費預算陣列，行政院的規劃沒有辦法支應。

羅老師(I)：若按照目前的做法就是說，學生也是會在等，我只要撐過那個時間就服替代役，就不用服軍事役阿，

卓委員(B)：若是用年次來切割的話他就不用等，因為你年次確定了，譬如說以前新聞媒體說，83年次啊怎樣啊81年次就不用等，頂多就說我去等那一年的替代役。

羅老師(I)：對啊，那就是去等那一年的替代役啊。

卓委員(B)：依照現在來講那個等的等值性，是比較沒有辦法這個高的。

陳老師(H)：一年服兵役跟一年替代役，一年跟四個月就會差很多啦。

卓委員(A)：我舉的例子從一年四個月到一年，等到97年開始實施一年，定了之後這一兩年的人數暴增，因為原本96年時學生通通躲在學校不出來了，到97年不再縮短役期了，國防部常備兵就多了一萬多人，替代役將近多了兩千多人。

羅老師(I)：我想我們最後面的焦點要請教大家的就是說，這個因應方案到時候去調查去執行上，剛剛有提到說有四個層次：一個是用人單位的26個單位；另外一個叫做職行機關就是執行的基層用人單位；第三個就是役男本身，現役的服役役男；第四個就是潛在的役男，就是還在校園裡面還沒服役的役男，這四種人。那大家有沒有覺得比較希望去瞭解到可

能會有哪些衝擊或是可能因應的做法，主要的調查應該擺在哪幾個機關，應該問些什麼東西？請大家自由發言。

**卓委員(B)**：這樣來談是有點難啦。我舉幾個例子，譬如說院長做四個月的訓練不實施替代役的裁示，有他的資訊背景，怎麼來的資訊我們也無從得知。那我來說我看得到的消防役就好，早在五六年前，我都會看到消防役的新聞報導，寫說把一個不識字的國中畢業教育程度的役男放在勤務指揮中心來接聽電話，結果火警報錯地方了，他們就在談說你這個替代役男不好用，那時候我就打一通電話給消防署，我說：「未來再看到這種新聞報導，這個分隊我們就不給人了，如果再給人的話，我們就大幅刪減消防役的人員。」為什麼？因為接這個電話是一個很重要的位子，你怎麼放一個國中教育程度的役男在那邊，他 EMT1 已經受訓完畢，你可以叫他跟車子去抬擔架都可以啊，這樣反而讓他輕鬆愉快，你要他去接電話他會怎麼呢！他聽跟寫都不會，從此之後就不再有這種新聞出現了，消防役要去調整這個事情嘛！為什麼我要講消防役呢，台中市把消防役批評的一無是處，說我這個台中市的義消很多為什麼要用消防役的人？我說那很簡單啊！把台中市全部的消防替代役全部抽掉，支援偏遠地區的消防隊，因為偏遠地區的消防隊是兩部車三個人，怎麼搞啊？那我役男多一個，四個人至少後面有一個開水閥，前面有人拿水瞄還 OK 阿！另外消防局同仁他也來跟我說，在我們這個台中市替代役男消防隊的喔，不好用不好用，但他卻跟我說為什麼我的兒子學消防的你沒有讓他申請這麼名額讓他去服消防役，他兒子學消防的，他來說為什麼沒讓他兒子申請，可是他卻反而說消防役不好用，我們看到很多這樣的例子，會有他偏頗的地方，我再舉一個例子。

**王教授(A)**：他們用人單位和你們派人單位當然有差別啊。

**卓委員(B)**：也不全然。事實上有些役男確實是有專長的過去，或者接受過專業訓練，役男的 EMT1 他都學過了，基本上他都 ok 的，包紮處理甚至在車上急救，這些動作都是透過正職消防隊員教導兩個人在做的，甚至是透過緊急醫療網喔，這樣子來作業的。基本上消防役是訓練到 EMT1、EMT2 都會了，基本上他是合格的都不見得會比義消還差，但是今天在這個機關的首長也好或著其他消防人員如果有一些偏差的看法，那就會有不同

的結果。

王教授(A)：主要是說他的工作經驗不會累積啦。因為他最多一年嘛。

卓委員(B)：不是喔，我說說我看到的經驗，每個消防局所闡述的內容又不同。我剛剛講的是台中的消防局，回過頭來，回到南投縣的消防局。南投縣的消防局，我有一次帶韓國參訪團，韓國他是 95 年底，說實在韓國的行政效率依我的個人立場，還算蠻佩服的。他 95 年底喔來參觀我們的替代役，97 年 1 月 1 日就做了，一年就把它弄起來。他來參觀我們消防局的時候，看替代役情境模擬的救護演練和機具操作，他就問我說我來參觀你們，你們幹嘛叫消防隊員來操作這個，他就跑去問消防局，就說這些都是役男，他說役男不可能阿，所有的動作所有的急救都已經是正式的消防隊員的樣子了，機具的操作都 ok 了，他們不太相信，我就跟他們說你不用不相信，確實就是這個樣子，後來我去問消防局，他說他們是花了三年的時間，從替代役開始花了三年的時間，把學長教好，學長要教新進的學弟，因為他們在拿到 EMT1 執照，專業訓練之後基本上這些設備在每個分隊的設備不見得都懂，那會叫學長教學弟怎麼去做都教到會，那這是南投縣的部分。所以南投縣認為說他們屬於偏遠地區，他們的人力是不足的，你給我消防替代役，我絕對非常的歡迎，這個是不同的。我講這個是說，訪談這個對象啊，其實他每個人的觀念不一樣，就會不同。

羅老師(I)：我想說我們接下來專案團隊再去思考說訪談對象要從哪個機關去切入喔，我想因為時間的關係，我想法務部的代表及教育部的代表有沒有要給我們補充或建議的。

法務黃先生(C)：回頭看這個委託案的題目是說，實施募兵制之後對我們替代役制度的影響，但是今天的座談題目，好像是替代役取消之後對使用機關的影響。實施募兵制對替代役制度的影響，也就是說替代役的制度要存、要廢、要修，我看這個變化是這個研究的重點。所以我蠻贊同剛剛羅教授和王教授的例子，不要僅僅偏重於使用單位的角度，你要從役男整個過程、整個服役經驗的收集，我覺得是一個重點，就我個人經驗，我是海軍少尉，那個時候沒有替代役這個東西，那時候有實施所謂的國

防役，那時候存在一種現象，學生都是盡量去弄一些病來讓體檢不合格，尤其醫學院學生，那個時候整個瀟灑的氣氛是說，當兵兩年對我們唸書的人來說，是一種耽誤，是一個大耽誤，能夠有效的逃避就盡量避，或著是說，如果不是耽誤而去做國防役，有薪水拿，然後有專業的培訓，強化役男生涯規劃、競爭力，也許可以對替代役制度找到一些新的方向。有這個制度下來，整體評估加總起來對我們的役男年輕人，也是有正面功能的，這個可能可以營造出來，這個例子很多，剛剛主持人有說，你是不是分成一般勞務，誰來做也都可以也不需要學歷，跟專業的勞務，為民服務，我很贊同，那個是很重要的，我們法務機關都是法律的諮詢，處理機關第一個印象很重要，就是為民服務或是詢答，指導一些事情，那這些替代役，有些是法官喔，有些是檢察官，那有些是大學法律系畢業或非法律系但對法律有興趣的，我曾經和替代役聊過，在退伍前予以關心、勉勵，他們有說學到很多，尤其是在為民服務這一塊，因為他們從那個位置知道整個機關的運作流程，這樣對他的專業有所幫助，所以剛剛提到說專業證照，是相當重要的，他走過這一遭，再給他某種認證或證書，有助於就業，這對國家整體產業或就業幫助很大，這也是為替代役制度找尋維繫支持的力量。所以回到問卷，我是贊同王老師，問卷對象要加強對替代役男這一塊，有效的收集他們的感想，特別是快要退伍的，他會回想一路走來的歷程，因為他接下來要找工作啦，我問過很多替代役退伍後要做什麼，他們還在遞履歷，找理專等，重點是他至少會回想，我這一年學到了什麼，可以去為他的履歷加分，他們都有這樣的思考，所以說你應該發問卷給那些快退伍的人，他剛好藉機思考下一步該怎麼走，他所提供的心得，有助於他的人生思考，也有助於這個研究，知道他的心路歷程及所學，很多精彩故事，就會出來。至於募兵制對替代役制度的影響，還看不出來說是一定要廢？也沒有。究竟是往這邊做研究，去支持他，還是說一定往廢除方向規劃？建議可以很客觀的把各種效益都拿出來，再加上國防政策的思維。現代化的國防作戰，是否需要一定數量的穿軍服的人，不一定，現代化的作戰所需要的人力，實際上就是國家全體年輕人的整體素質。例如這幾年流行的打工度假，其實外國人已經實施很久，就是上大學前或是畢業前一定要到國外去打工、去歷練，同樣的想法，替代役的制度也有很重要的功能，就是你到

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

各機關去歷練，特別是有些家庭沒有這麼多錢讓你到國外，則到各機關當替代役，也是一種歷練，把這個歷練的效果加以強化，做一些實證分析，也許對替代役制度的影響這個題目會更客觀吧，以上報告。

羅老師(I)：謝謝法務部黃先生給我們很好的思考就是說，我們這個研究團隊在設定說一定要廢，廢了之後會產生什麼樣的影響，然後怎麼因應，如果按照黃先生的意見就是說，我們其實可以把我們的思考是募兵制實施對替代役制度，「制度」面的影響。那還是拉回前面存廢一個問題，如果是存廢對機關的影響，對役男，對役男是否要存廢，有做過的想法和使用機關的想法，那這也是一個思考方向，也謝謝你給我們建議說盡量從役男的角度去看。

法務黃先生(C)：我想針對第二點，民國 104 年實施募兵制後，停止徵兵了，但是我們憲法還是維持徵兵架構，憲法的徵兵還在，你沒有修憲拿掉？

羅老師(I)：所以正確的說法是，民國 104 年實施募兵制後的徵兵只需接受四個月的訓練，徵募並行啦。

法務黃先生(C)：既然憲法徵兵制還在，我才想到可以發揮前述整合人力的功能。

羅老師(I)：謝謝黃先生的意見。那教育部和另外還有沒有什麼補充的意見。

教育黃先生(G)：我在這邊報告一下喔，補充報告一下，主持人有提到我們教育役的部分喔，事實上我們教育役的役男，對我們教育部的貢獻是很大的，那我剛剛提到那個是黃教授問道說在警衛的狀況之下，因為役男在備勤的時間他的安全真的是非常重要。所以我們會告訴役男這個，碰到相關問題的時候是要瞭解問題而不是第一時間去處理的，役男在服勤的過程裡面對我們的教育部貢獻是非常大的，不是在我們單位裡面…

陳老師(H)：那他主要的貢獻是什麼？

教育黃先生(G)：他主要的貢獻裡面，像學校裡面的行政工作，若假設一般役男的話，像公文的傳遞，流程的處理，因為他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，他們會幫忙，以及校園的環境。

陳老師(H)：很抱歉我知道時間很趕，我可不可以最後請教你一個問題就是



說，基本上我接這個案子的時候，政策上是已經決定了，推動募兵制之後，替代役就是停了，那目前的政策就已經是這樣子定了，那我們當初在接的時候，他叫我們去做，停了之後會怎麼樣，該怎麼去因應，這是他要我們做的事情。只是說我們在想這個事情的時候，我是比較希望從整個國家的角度來看，所以我們才會在問卷裡提出說如果說四個月、五個月六個月，你們會不會有這個需求，就像剛剛講的，其實我覺得說剛剛卓委員提到說我們的替代役，歐洲的社會役，或換個角度來想他們是在服一個對社會貢獻的角度，從這個角度來想的話，因此這四個月五個月六個月做這種所謂的社會役，對社會的價值也蠻大的，但是就是說，假設說五個月六個月各單位會不會覺得有這個需求，或著是說他們會覺得說很難去用的，就像很多人去問你，有不同人就有不同的答案，就你們接觸到的，你覺得這個到底有沒有值得，因為我們是覺得說，真的是可以，我們可以跟上面建議說，這個是可以去思考的，當然的若對大家是比較無太大效益的時候，我在這邊可不可以請教你們的看法呢？

**卓委員(B)**：我還是要強調一下喔，今天開這個討論會，並不是站在役政署，這個都會涉及到役政署的存廢啊，但是政策已經有拍板定案，我們現在內部對於說是不是一定要做替代役或者怎樣，並不會去爭取這一段，所以不去爭取這一段，講的話就會比較客觀一點。剛剛陳老師提的部分，我講一個教育服役的部分，有一個役男，其實有時候從他們役男講出來的話，還蠻感動的喔，從校長講的說這個役男做的多好多好，聽起來還不至於這麼感動。有一個役男他說，他假日回家喔，早上不到10點、12點是不起床的，可是他住在那個警衛室裡面喔，不用鬧鐘每天六點準時起床，那差別在哪邊，其實他一開始住在那個警衛室是很反感的，但是他之後他覺得說，他不起床不行，因為這是他自己的使命感，知道起床之後要做什麼，看到第一個小朋友來的時候，他要準備好哪些事情，雖然說學校是規定小朋友7:20才能到學校，但有的家長是七點、六點五十就送小朋友到學校去了，所以要給小朋友一點照顧啊，等到高年級小朋友來時交給他們照顧低年級的，所以在守衛室旁邊最近的教室開一兩間教室讓小朋友待在那邊，等到有老師有來了才放這些小朋友回到自己的教室去，接著就去做導護之類的工作，他講說其實他自己在成長，因為

他是在服教育服務役。依我個人聽起來蠻感動的，我是覺得說你讓他做什麼是一回事，你能夠給他什麼，而轉變態度又是另一回事。那回過頭來說，由我個人來看，今天稱之為替代役，是因為有警察役在那邊，嚴格講，應該是所謂的社會役，但是我們基本上這個替代役制度還是所謂的社會服務役，這樣的角度來扮演，和德國一樣，其實事實上他是在做所謂的社會福利的這一部分，支援社會福利，所以遠在將近一年前，我們在規劃未來整個的在募兵制之後，這些人怎麼去運用，不論你是四個月也好，或者六個月也好，我們是規劃說，應該讓他全部走向公益的部分。所以我一開始看到問卷裡面的第一大題裡面的第五小點是寫說，利用服兵役機會到公家單位服務，其實我是比較不贊成寫公家單位，我的期望是要做公益服務去協助弱勢團體這一部分，那當初我們自己有一套的，就是說剛剛為什麼提到說長照服務，長照還有分成社區服務，居家服務，機關機構服務這個都有，他能夠結合整個社區的役男，他可以去結合，那我們當初規劃到什麼程度呢，我們規劃到我們給他服役證照，服役證照是什麼，譬如說未來有四個月一天有 8 個小時，那四個月一個月有 30 天，四個月有 120 天，一個月 25 天的話，讓他服一百天就好，一百天就服了八百個小時，我扣掉他每天來往的路程，只要服六百個小時就好，你拿這個證照，到我們認證的這些公益團體或弱勢團體去做服務的話，你累積到六百個小時，你就可以領一張退役證明。這樣子整個公家的國家的成本，對役男能夠這樣去服務的情況是會比較好的，剛剛有提到是說像澳洲，澳洲上大學有 40 個小時的服務證明，考上大學如果沒有服務證明的話大學是不收的，那我們當初是用這樣的結構性，讓這役男服這四個月，轉換成服役證照，這樣的方向算是比較好的。

王教授(A)：因為跟役別有關係啦，因為我們只有兵役沒有社會役。

卓委員(B)：我說的是，當初要接受四個月的軍事訓練規劃時候，當時還有替代役，替代役的人數也一定少，國防部希望我們吸收那一群要接受四個月大部分的人是不是來做這樣的事情。國防部是要做四個月的軍事訓練他不能違反這樣的兵役法的規定，可是他可以用另外一個方式是說，這麼大群的人，他可多少人可轉去申請服替代役，那他轉過來的時候，讓他申請用這個方式來做，可是現在拍板定案未來四個月的軍事訓練沒有

替代役了，但是我覺得前面說的是很好的想法。

王教授(A)：學校現在都有在推服務學習。

卓委員(B)：講到這個更可以往前推，如果學校有在做，這個東西並不是說要等到二十歲要服兵役才給你這個證照，我十六歲就可以給了阿，我十六歲給這本證照，從十六歲開始起算，你有到相關的，甚至你可以推動到學校去結合說，你拿這本證照沒有四十個小時不能來上大學，那你上完大學之後，後續的在補足大學畢業的就OK了。

王教授(A)：我是覺得這應該是男女生都要做。

羅老師(I)：服務學習現在是我的業務。

卓委員(B)：我是覺得可以分，在我們在做規劃的時候六百個小時裡面，可能有多少的小時數有服務學習的那個區塊。

羅老師(I)：好!!那請問一下在場的有沒有要補充，或是研究團隊有沒有什麼需要提供意見，如果沒有的話，那我把我們的時間還給主持人。

陳老師(H)：我想時間已經耽誤很多了，那非常感謝各位能夠花這麼多的時間，提供寶貴的意見，可能以後很多事情，不清楚的地方還要隨時打擾你們，向各位請教，那今天真的是收穫很多，也告訴我們還有非常大的努力空間，當初覺得是很簡單的事情，現在愈來愈看愈不容易做，不過謝謝各位!!!非常謝謝各位!!

-----逐字稿完畢-----

## 附錄二 專家訪談訪談摘要

### 一、編碼原則

此資料依據專家訪談做為資料來源，並將訪談大綱彙整以利於進行分析之運用；將其內容逐行進行編碼，以利於進行內容分析使用。

### 二、內容分析

資料進行分析之原則，將依據個專家意見製作訪談大綱，進行資料的萃取與歸納。各訪談之專家編碼如下。

訪談者	編號
行政院退除役官兵輔導委員會人事處 王處長	H1
法務部人事處 謝副處長	H2
人事行政局人力處 吳專門委員	H3
教育部軍訓處 林科長	H4

#### (一) 行政院退除役官兵輔導委員會人事處王處長 (代碼:H1)

訪談時間：民國 99 年 10 月 19 日

訪談地點：人事處處長辦公室

訪談摘要：

#### 1. 現行需用機關替代役運用的現況

- (1) 替代役的形成，主要是當時因應精實案而產生的兵源過剩問題(社會輿論壓力很大)；加上戰爭型態的改變，兵力的需求也產生結構性的改變。
- (2) 替代役主要從事輔助性工作。所以，替代役並非取代既有的員額，因此在培養的成本，訓練的成本的投入是不一樣的。
- (3) 替代役男的需求，主要由輔導會各單位提出需求員額，進行申請事宜。

目前輔導會的替代役男人數為 597 人，接近 600 人。預算來源由內政部編列(指薪水)。役男的配置概況為：醫院體系 212 員，安養中心 158 員，服務機構 96 員，農場 91 員(10 員環保役)，訓練中心 14 員，北勞 6 員，會本部 30 員。

- (4) 申請流程為：以四年為一期提出申請員額，逐年提出申請。  
需求提出→役政署→人事局→需用機關→審查會  
徵選的方式：先在成功嶺上進行說明會，並媒合適宜的替代役男；透過輔導會內部每年舉辦 2 次的管理訓練營，協助役男融入輔導會的環境；役男住的地方統一由輔導會管理。
- (5) 替代的在運上成效稱不上好或特別不好。王處長表示，替代役執行迄今，對需用機關而言，依賴感會有，有替代役協助輔助性工作很好，但是如果沒有了，也不會覺得影響太大。舉例來說：去年 88 水災發生時，會裡面的替代役想參與救災，自願參與的人數也有 50 多人，透過輔導會的人員帶領，一起參與救災的工作，像這樣的事件可以是好的例子。
- (6) 替代役主要工作：公文傳遞；榮家，則協助老人生活的協助，訪視行程的協助陪同；軍醫院，主要照顧病人，協助訪視行程。
- (7) 替代役男有一些潛在問題：需要專業的心理諮商；會有申訴的問題，吃苦與抗壓性比較不高；素質不一致等問題。

## 2. 因應募兵制度的執行，對目前替代役制度可能產生的影響，以及衍伸的衝擊有哪些？

- (1) 就現況來說，不僅需要注意替代役男的情緒處理，照顧替代役男的過程中，住與行的問題可能會是一個困擾。以輔導會來說，事業體系裡有一個工廠在深山裡，替代役男在那邊服役就必須特別注意居住安全(可能會有野生動物的出沒)與出入平安的問題。因此替代役男的生活自我管理就變得很重要，有的人可以做得很好，但有些替代役男就沒有辦法。也因此常常會有申訴的舉動產生，這些對於管理上都是問題。畢竟替代役男的管理與軍隊裡的軍事管理不一樣，尤其是對於紀律要求這件事，更是管理上的頭痛的問題。
- (2) 整體來說，對輔導會的衝擊並不大。替代役男的輔助性工作，以現行輔導會裡的志工團體與機制，都可以取代現再替代役男的工作。
- (3) 王處長認為，替代役的制度對國家來說，是一件好事。替代役男可以藉由這段服役的時間見習，可以縮短未來進入職場時的不適應期。但對需用機關而言，壓力也不小，必須不斷的強化內部管理。而一年的役期其實太短了，對於減輕會內的工作有限。但是對銜接職場的部分，確有其幫助。

3. 未來替代役的役期如果縮短，需用機關申請與使用的意願為何？最適合之役期為多久？

一年太短了，4 個月更是短。

4. 未來若取消替代役制度，有何因應的辦法或替代性方案？

輔導會這邊，感覺沒有影響，現有的志工已足以應付。

5. 未來執行募兵制度後，義務役役男可能將依法轉全數服替代役，役期為 4 個月。請問需用機關看法與採行的因應方針為何？

- (1) 如果規畫是這樣，替代役男「住」將是一個很大的問題，需用機關不可能騰出這麼多住的空間提供給這麼多役男住。
- (2) 如果維持現有的員額編制，一樣會產生役男閒置的問題。
- (3) 4 個月的役期太短了，不會考慮使用。

6. 結論摘要

- 對輔導會而言，替代役並不會增加工作效益(效率可能有提升)，若取消了也不會有影響。主要依據替代役條例，替代役男僅從事輔導性質工作。
- 替代役男潛在問題可歸納：
  - (1) 住的問題：需用機關必須自己想辦法，解決替代役男住的問題。
  - (2) 管理問題：紀律不像軍隊嚴謹，管理上就顯得困難與複雜。
  - (3) 安全問題：很擔心替代役男受傷或發生安全的問題。
- 未來執行募兵制度時，應服一年役期的役男皆轉服替代役的想法有困難性，光是解決爆增而來役男住的問題就很頭痛。一樣會產生閒置的問題。因為不太可能去增加員額。

(二) 法務部人事處 謝副處長 (代碼:H2)

訪談時間：10 月 27 日下午兩點 40 分

訪談對象：法務部人事處 謝副處長

訪談地點：處長辦公室

1. 法務部和他的所屬機關的替代役運用情形如何？

今年 99 年核配到的人數是 1718 人，100 年也核定了 1622 人，對於法務

部人力來講有很大的幫助，我們分為 4 個系統來講，第一個用的最多的，就是矯正機關，用了大概將近一千人左右，是因矯正機關的管理員人數較少，所以替代役一般都是做一些輔助性的工作，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，這些勤務都是屬於我們矯正機關替代役男的勤務範圍。第二個是我們檢察機關，因為是司法行政機關，所以很多替代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，還有書記官的工作等等，都是專業性的勤務。也協助一般性的勤務，包括收發公文、設備維修、環境清潔等等一般行政性的業務。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，那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，還有一些不是國家機密案件的檔案整理跟統計，這個部份是我們 99 年目前用了一千七百一十八名替代役，在四個系統裡面，替代役做的事情主要的工作內容。

## 2. 之後要改成募兵制，替代役將要取消，您覺得要如何因應？

99 年用 1718 名的替代役，其工作項目是滿繁雜的，100 年也核定了 1622 位替代役，將來如果改成募兵制以後，替代役的役別就沒有了，從這裡可以知道將會少了 1600、1700 的人力，這個問題因應方法有下列幾種：第一就是把一些工作委外外包，第二是聘志工來協助處理，因為現在很多的退休人員，那他們都很有意願做志工，替代役男做的事情，將來也可請志工來幫忙。第三個就是目前很多擴大就業的方案，可以聘一些臨時人員，來協住這些工作，最後如果真的萬不得已，人力還是不足，只能跟行政院申請增聘員額，以上是有關人力的部份。有關業務面的部份，我們也可以檢討，譬如說哪些工作可以簡化，簡化工作流程。第二個是改善硬體設備，可以減少一些人力的需求，第三個是目前人力最大需求再於矯正機關，矯正機關有 78 個，也許可以考慮勤務點的變更，如果一個地方一個勤務點要兩個，三班制，勤務點就要六個人，如果勤務點由兩個變成一個，變成兩班制，一班 12 個鐘頭不是 8 個鐘頭，從業務面人力面去減少用人，這樣就可紓解大約 1500 以上的人力缺

口。

### 3.之後改成募兵制，您有什麼期望嗎？

第一是一定要有經濟誘因，不然現在的少子化，每個人都是高教育程度，也不需要去當兵來賺錢，這個待遇如果不夠高，這個政策可能會募不到兵源。第二是工作內容必須要吸引年輕人，如果當兵只是出操，就學不到東西，浪費青春歲月在當兵上，所以如果他的勤務是資訊兵，便可在資訊上接受到最高科技的國防，也許這樣吸引到人，我想當兵不只是體力的消耗，因為現在已經是科技戰了，不是人海戰術，所以一定要足夠的吸引力，讓年輕人願意當兵。第三個就是考慮女生是否可以當兵，因為將來要打的不是人海戰術，也不是體能的問題，而是腦力的問題，如果女生願意來當兵，在性別上會不會受限，這也是將來募兵制會面臨的挑戰。第四個是會不會發生劣幣驅良幣，比如說那些好的人才都不來當兵，在社會上走投無路的，他可能連 22K 政策的工作都找不到，不如去當兵，這樣可能都是素質不是很好的兵力，我們現在這個募兵制，是希望能夠募到好的人才，充實國軍的素質，那會不會剛好相反，好的人不來當兵，走投無路的才來當兵，這對我們國軍的戰力會有明顯的下降，這是我對於募兵制想到可能引發的問題。

#### （三）人事行政局人力處 吳專門委員 （代碼:H3）

訪談時間：民國 99 年 10 月 28 日

訪談對象：人事行政局人力處 吳專門委員

訪談地點：人事行政局 11 樓會議室

#### 1.就您的觀點，為何有替代役的制度，以及看法如何？

替代役是為了解決兵源過剩的問題，於是有學者引進國外社會役的制度，因為兵源過剩，所以將兵力轉換至政府機關來提供社會行政的事務，類似服務社會。人事行政局在整個替代役的聘用是扮演初審程序的角色，替代役是內政部役政署是主管機關，按照替代役條例的規定，各機關在核定替代



役員額之前，由人事行政局負責初審，所以每年都配合役政署做初審動作。各機關所提出替代役的需求，需求程度以及配置的額度，按照役政署的政策，替代役的晉用最主要是進行社會服務的工作，這是主要的目的。對於替代役這個政策，我的看法是覺得滿好的，因為一般來說是義務役，這幾年因為兵源過剩的關係，可是要考量到公平性，既然兵源過剩，可是每位役男都須服兵役，如何把過剩兵源轉化國家所用，所以我覺得替代役制度的建置是非常好的，只是替代役制度目前面臨最大的問題，在於將來要實施募兵制，義務役的役期會縮短，替代役的部份，目前應該是還有，只是配合役期變短，替代役來源會因此而減少，這是目前面臨最大的問題，基本上，我是滿贊成替代役制度繼續維持。因為如果義務役不用當兵，可是還是要服兵役的話，就算是幾個月，還是可以服替代役的工作，我是覺得可以繼續維持。

## 2. 之後改成募兵制，替代役將取消，要如何因應，有何建議？

將來替代役役期或是人數，將會大量降低，人力無法像現在這麼充足，當初替代役建置是為了解決兵源過剩問題，現在兵役制度改變了，也沒有兵源過剩問題，之後就回歸正軌，有多少替代役可以提供，就應用現有的替代役資源，這也不會產生任何問題，原先替代役制度是因為兵源過剩問題，那現在兵役制度轉換，也沒有所謂兵源過剩問題，就回歸正軌。很多機關可能會講說用了許多替代役，將來替代役變少，服務的時數或時間變短。每年審各機關替代役，會發現許多機關不是把替代役用在社會服務，反而變成例行的文書工作，做一些公務員應該做的，像內政部或其它機關，把替代役拿來跑跑腿、打打雜，這些工作應該是公務員自己要做的，等於是沒有把替代役放在核心，也就是社會服務的工作，這樣是滿可惜的。將來如果兵役制度改變的話，就恢復常態了，有多少替代役，就做多少社會服務的工作，因為政府機關分官設職，本來是公務員做的事，原先本來就沒有替代役，在沒有替代役之前，各機關也運作的非常良好，替代役的晉用，跟整個公務人力不能混為一談。你獲得的訊息可能是將來替代役沒有了，政府機關是不是要增加其他人力，跟替代役是無法混為一談。各機關進用替代役的時候，也沒有因為晉用替代役，現有公務人力可以減少一點，並沒有，各機關沒有做這樣的

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

檢討，替代役變少了，也不能講說現在替代役變少了，所以要增加公務人力，會搞混當初的邏輯，替代役的晉用跟公務人力的晉用，是兩種制度。當初讓各機關去運用替代役，最主要是為了社會服務，提升服務品質，不是為了舒緩公務人力的不足，這是我的看法。

#### (四) 教育部軍訓處 林科長 (代碼:H4)

訪談時間：民國 99 年 10 月 27 日

訪談對象：教育部軍訓處 林科長

訪談地點：教育部軍訓處辦公室

#### 7. 教育部目前運用替代役人力資源之效益分析及 108 年後面臨人力短缺問題，對單位之影響與因應措施：

自 89 年 9 月 22 日首梯教育服務役役男分發撥交，教育部即結合「縮短城鄉教育差距」及「輔助學習弱勢」之施政主軸，役男以優先分配山地、離島、偏遠地區國民中、小學服務為原則。

#### ● 為符合專長專用之原則，滿足平衡城鄉差距之需求，教育部各類專長役男之分發原則如后：

- (1) 具中等學校教師證及心輔相關專長役男，以協助中輟生通報及復學輔導。
- (2) 具英語系國家大學以上學歷及國內英語相關科系之役男，以分發至山地、離島、偏遠地區國民小學擔任輔助英語教學工作為主。
- (3) 具國民小學教師證之役男，分發至「愛的書庫」學校協助推廣閱讀或擔任山地、離島等偏遠地區國民中、小學輔助教學工作為優先。
- (4) 具特殊教育教師證或特殊教育專長者，以協助特殊教育為首要。
- (5) 一般專長役男以協助教育單位或學校教育行政及校園安全工作等為原則。

#### ● 迄 99 年 10 月底，教育部計有 2 萬 3,219 位役男，投入教育工作行列，分發

至全國各縣（市）2,506 個服勤處所服務，其勤務類別分析如后：

- (1) 維護校園安全暨教育行政：1 萬 5,268 人，佔 66%
- (2) 協助教育行政：2,986 人，佔 13%
- (3) 輔助教學及教育行政：2,228 人，佔 10%
- (4) 輔助英語教學及教育行政：818 人，佔 3%
- (5) 協助中輟生復學輔導：1,628 人，佔 7%
- (6) 協助特殊職能教育：291 人，佔 1%

綜前所述，教育服務役制度之實施，對於教育部「平衡城鄉教育差距」、「協助中輟生復學輔導」、「輔助特殊職能教育」、「協助維護校園安全」及「充實基層教育行政單位人力」等方面之教育人力，均得有效之挹注，成效豐碩。

●對單位之影響：

- (1) 替代役役男工作性質，係以從事輔助性勤務為主，人力停止核撥，雖不致影響基層學校之運作，惟對學校執行輔助教學、維護校園安全及協助教育行政等工作之人力調派與運用，勢將益形見絀，進而影響到校園廣大學子之服務品質。
- (2) 教育部專長役男(具英語、心輔、國民中、小學教師證及特殊教育教師證之役男等)以分發至山地、離島、偏遠地區國民中、小學擔任輔助教學、閱讀推廣、中輟生追蹤協尋及輔導等教育輔助性工作，以縮小城鄉差距，增加學生受教機會與提昇學習品質。目前接受服務協助之學校超過 1,000 所，佔全國國中小總數逾 3 成，全募兵制實施後，勢必造成師資人力短缺，影響偏遠地區學生學習。

●因應措施：

- (1) 一般役男：一般役男性質雖以從事輔助性勤務工作為主，然多數學校有關校園安全維護及部分教育行政工作對其依賴仍高，應藉由各項會議(役男撥交會議、各縣市服勤管理人員講習)先行宣導，以導正各服勤處所依賴役男之觀念，將工作回歸學校行政人員。

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

- (2) 具中等學校教師證及心輔相關專長役男：各縣市政府對是項專長役男，係採區域性管理並彈性統籌運用於中輟生追蹤協尋及復學輔導工作。因目前各地區對學生輔導已投入必要之人力，亦體認此項之重點工作。為因應全募兵制實施後，將請地方政府預做規劃及準備，加強培訓認輔志工、認輔教師並與民間單位合作強化網路連結，為中輟生追蹤協尋及輔導之輔助性角色，培養替代人力以為因應。
- (3) 具英語系國家大學以上學歷、國內英語相關科系及具國民小學教師證之役男：此二批役男主因應城鄉差距，以分發至山地、離島、偏遠地區國民中、小學擔任英語輔助教學及協助推廣閱讀工作為主。全募兵制實施後，教育部相關單位將研擬常態性共聘或巡迴英語教師、增置國小圖書館閱讀推動教師等措施以為因應。
- (4) 具特殊教育教師證或特殊教育專長役男：本項役男以協助特殊教育輔導為主，其專長非一般師資可代替，全募兵制實施後，可由相關單位統一檢討建立退休之特教老師資料庫，適時邀請擔任志工支援持教工作。

#### **8.若募兵制後替代役男突然暴增，此期間產生人力供給過剩**

教育部 99-102 年 4 年各縣市申請教育服務役役男統計人數，每年約需 99 年(5747 人)、100 年(5770 人)、101 年(5812 人)、102 年(5884 人)，目前 99 年核撥 2914 人，100 年核撥 2999 人，均與本部實際需求人數尚有很大落差，以本部需求役男現況應無人力供給過剩之問題。

#### (五) 內政部役政署 李副署長 (代碼:H4)

訪談時間：民國 99 年 10 月 18 日

出席人員：李副署長、沈主任秘書、康科長、劉科長、黃督察

訪談地點：役政署辦公室

#### **1.推行替代役制度的緣由**

推動替代役制度的時間點在民國 87 年。由於科技之快速發展，高科技精密武器不斷改良推出，國防所需兵力隨之大幅精減，因此國軍實施「精實案」，精減兵員數額，致兵員供給超過需求，自 87 年起，役男無法如期入營，情形嚴重，亟待解決。爰行政院開始研擬因應對策，在當時有幾項政策建議：(1)以抽籤方式服補充兵。(2)修正體位區分標準，提高素質。(3)縮短役期。(4)提前退伍。(5)實施社會役。後來因憲法第 20 條未修正通過，故改以兵役替代役(不具軍人身份)施行之。

整體而言，替代役制度係經審慎研究，基於確保國家安全、維護服役公平、有效運用人力之考量，經行政院決定我國兵役除維持義務役與志願役併行制外，以參照歐洲採行替代役，為有效解決兵源問題，且符合國家利益之方案。嗣立法院於 89 年 1 月 15 日三讀通過「替代役實施條例」，行政院則核定自 89 年 5 月 1 日起施行替代役。

## 2. 因應募兵制度施行後，替代役將全面取消對於各需用機關的影響與衝擊，各需用機關擬定的因應對策

依據「各機關評估募兵制後，致不足供應各需用機關替代役基本需求員額時，對各機關之影響與未來因應措施表」(內政部役政署提供，99/11/18，南投中興新村內政部役政署辦公室)彙整之結果顯示，各需用機關認為將會造成重大影響的共計有 5 個，分別為：內政部警政署、消防署、營建署及法務部矯正司、行政執行署。而認為有影響的需用機關則有 20 個，影響較小以及沒有影響的共計 5 個。而認為有重大影響之主要原因在於：原需用機關所運用的替代役員額未來沒有辦法運用與替補時，人力將產生吃緊與不足的現象，對於勤務與任務的執行將會產生推動與執行困難。

而適用於一般企業的研發替代役，也會造成對一般企業在人才(例如：R&D)的供給衝擊，依據經濟部工業局之研究調查結果顯示，募兵制的推行，研發替代役的退場對企業徵才需求與人才穩定性的影響皆有 5 成左右認為會造成影響，顯示未來研發替代役的轉型或退場對於業者將有不小的衝擊。

## 3. 募兵制後，替代役將面臨替代役男激增的問題，在人數消化的規劃將採階段性的做法

募兵制現由國防部主政規劃，預定於 103 年底達成目標，為維護兵役公

#### 實施募兵制對替代役制度之影響評估

平性，依行政院送請立法院審議之兵役法部分條文修正草案第 25 條第 3 項規定：「停止徵集服常備兵役現役年次前之役男，未經徵集或補行徵集服役者，應服替代役，為期 1 年」，行政院公告停止徵集年次後，屆時預估將有大量常備役體位役男將轉服替代役，遠超過替代役年度需求。激增的人數與國防部每年執行的徵募比有關係，初期規劃為 6:4，之後可能會是 7:3，直到完全募兵。這樣每年會增加的一般常備兵役轉替代役人數都會有不同的增加程度，初步估計 104~106 年將是激增的高峰期，預計 107~108 年狀況會開始減緩，109 年將可以完成替代役的階段性任務。

為有效處理替代役超溢員額，規劃因應方案如下：

- (1) 研議提高體位區分標準、放寬家庭因素服役條件及鬆綁兵役相關法規等，避免滯徵影響役男生涯規劃，維護兵役公平。
- (2) 擴充需用機關需求員額，目前每年需用機關提出需求員額約 2 萬 7 千餘名，如能協助解決服勤單位役男住宿及管理問題，便可有效擴充需求員額。
- (3) 擴大社會服務範圍，放寬替代役役男返家住宿規定與申請單位資格，期使運用大量替代役人力資源，投入社會福利機關(構)，增進社會福祉。

#### **4. 面對未來執行募兵制度後，如果還有可能的機會可以繼續替代役制度的運作，是否已有相關配套措施？**

行政院規劃募兵制全面實施後，替代役階段性任務達成，即停止實施。如果還有可能的機會可以繼續替代役制度的運作，依先前規劃，主要朝向以社福與志工的工作內容做設計，此外也可結合例如：青輔會的國際志工(小飛俠)一起運作。整體來說，如果未來替代役制度有機會繼續運作，原則上將朝著社會服務工作為規劃；惟替代役制度運作基本上仍將配合行政院政策辦理。

#### **5. 因應募兵制度的執行，未來役男都必須依法接受軍事訓練，那對於持良心拒服兵役的役男，有何具體規劃與措施？**

為保障我國宗教信仰者人權，爰於實施替代役制度時，即於替代役實施條例中作規範。替代役實施 10 年來，計核定 370 位役男以宗教因素申請服替代役，

並以服社會服務類替代役為原則，分發於社會福利機關（構）服勤，已獲致宗教團體、役男及服勤單位之肯定。爰此，宗教因素服替代役之施行除有助於提升我國維護人權之形象外，對於役男投入社會役工作之效益良善。至於有關實施 4 個月軍事訓練後，依兵役法第 25 條修正備案條文之內容，有關停止徵集服常備兵役現役年次後之役齡男子，停止徵集服替代役；爰停徵年次以後之役男已非替代役法定徵集對象，行政院已請國防部通盤規劃因應，本署當全力協助。

### 附錄三 專家座談會議會議紀錄暨逐字稿

#### 一、專家座談會議會議紀錄

會議日期	99.11.26	會議時間	14:00~17:00
會議地點	台大法學院第二會議室	與會人數	21 人
與會人員	研究團隊—陳勁甫老師、羅新興老師、賴志宗、梁成明、黃偉誠、彭張紘。 專家學者—許金田教授、孫煒教授、韓毓傑教授、王博士。 機關代表—法務部：高檢署林小姐、行政執行李小姐、矯正司劉先生。 役政署：卓先生、黃小姐。 教育部：黃先生。 警政署：李先生、陳小姐、羅先生 國防部人力司：蔡先生、柏先生		
議程	1.主持人介紹 2.專案介紹 3.專題討論(一)(二) 4.結語		
討論提綱	一、取消替代役對公務機構的影響範圍與影響程度 二、取消替代役後應有的因應政策及具體措施		
會議記錄	(一)主持人致詞 各位學者能在百忙之中來參加專家會議。研究團隊至上十二萬分的感激。這個研究是研考會實施募兵制之後對替代役的影響評估。由於替代役人數高達兩萬多人，可能會對各機關產生影響，因此本案子想要了解實施募兵制之後，對各機關產生的衝擊以及因應策略是什麼？ (二)焦點座談重點摘要		



## 役政署卓委員

## (1)針對報告提供幾點意見

- 關於資料部分的用詞，能夠使用更完整更完善。全募兵制的用詞已經沒有在使用了。
- 司法部改成司法院。
- 【台灣替代役的設計中的部分】，在資料引用的部分，須注意。
- 我們分成一般替代役與服務役，現行裡面還漏掉農業服務役。
- 經濟部安全役，更動為經濟部與財政部。
- 基礎訓練 2~8 周，專業訓練 3~10 周。現在不是 39 天，已經是 3 個星期了。

## 王博士

「8~10 年都還會使用」，今天的討論範疇屬於一般替代役使用。一般的主觀認定來說當兵或沒有當過兵的，在工作態度的差異，再進入職場之前，有一個學習的機會，我比較希望在這四個月六個月之間，再讓它們在進入職場的過程中減少一點摩擦，現在的學生與企業家的標準就有落差，有沒有訓練課程設計上，在未來職場是有用的，在幫我們國家培養競爭力。在軍事教育訓練之外，能否有其他訓練，台大 EMBA 班與陸軍官校合作。軍事訓練來說，對年輕人也是一種訓練與磨練。

研發替代役是一種社會趨勢，研發替代役將人才綁住，對未來企業有影響，若沒有在此辦法綁住人才，那他們就會使用薪資、福利來吸引人才。可以從企業的思維來做連結，這四個月六個月的新訓單位一樣，在這邊做一個訓練。提升年輕人的工作態度與職能，在工作過程中的態度提升，未來這真的有這樣做，說不定未來可以吸引女生來參與軍事訓練。

## 國防部人力司

馬總統上任之後，在國防政策白皮書之後呢就以三個月軍事訓練，後來國防部調整成四個月，要培養一個合格的步槍兵。所以

才提出四個月的訓練。在兵役制度來說，我們是非常公平的制度。企業培訓，國防部沒有能力。在培養這些人去企業受訓，難以調整。為了要培養戰鬥員而把企業培訓是非常有衝突的狀況。

韓教授

兵役法第二條，及相關條文，分成一般替代役與研發替代役，另外一種其他行政院指定役別。兵役法第 26 條，用另外法來制定，應該要有軍事訓練役。常備兵役為募來的，這四個月應該要是專門服軍事訓練，科技替代役應該要創造三贏，改成六個月的役期，企業應該就不需要了。用人機關應該在短中長程作人力的規劃，因應這種四個月的軍事訓練，對想服六個月的。

將來改成四個月的軍事訓練的話，替代役六個月，假設你是役男，將來會更多，因為家庭因素及其他因素了，對於六個月的役期，為什麼會選擇替代役呢？未來用人機關使用素質會更低，人力會更少。以社會福利(公益)補償金來替代兵役應該這樣才有公平性。社會福利補償金愈快實施愈好。

孫教授

本身研究為公共政策與非營利組織議題，一個國家應該要以公共利益為主，一個現代國家會從社會吸取資源，一種是文官，另外一種是兵役。兵役的字元來自於買來的，自從羅馬開始兵役才是用服的，服兵役與稅一起的兩面，韓主任以法來談，主要是公平正義。對於本案的政策建議有一些看法，第一個：由於從國家來說是來追求公共利益的，讓現代利益讓私部門來進行會有，應該以公共利益為目標。第二點，這四個月是要訓練一個拿步槍的人，但是以利益來說這真的有效益嗎!?. 第三點，以學術的角度來看，可否納政策兵役稅，制納一種社會福利補償金，這樣子來代替，現在對納稅是一種想法。對於這些少數、非主流、弱勢的人，服替代役的人編制到這些非營利組織會引起衝突，限定在

跟政府有簽契約的，不能以志工名義來做，應該要以職工(staff)來做。當然這些都是過渡性質的，分成階段性的推動。

#### 內政部警政署

六個月的社會役啊，追求公共利益，到我們的警察役的話，人力素質不錯，我們會願意使用，但我們現在的保安役，都是有問題的，通通到警察屬單位來說是非常的困擾，如果社會役轉任讓我們警察役來說，是沒有衝突的，有五個月來幫助執行。

#### 許教授

對於國防部人力司來說國家安全還是非常重要的，我們應該在服務品質與財政來考量下，到底我們需要這麼多人，總有一些人會瞧不起窮人，兵役過剩的話，劇增而瘦下應該是不可行的一件事。這應該給企業去做，讓企業捐錢給國家，這時候國防部就不用宿舍，站在國家的利益上，人力給企業也很好。

#### 法務部矯正司

名詞解釋，募兵制是否要有定義。我們也是收很多吸毒前科的，素質不高，當然我們也有在想一些辦法，這些斷的時候，該怎麼做，目前會朝勤務制度的更改，報告中的第33頁，應該在文章中做一點詮釋。

#### 法務部執行署

案子太多了，無法處理，我們能做的只是，增加正值人員，人力在短缺，新增員額又不給人。第二個，委外很貴，並且一個月要兩萬，有些業務要改成承攬。流程簡化，便利性，在發債卷憑證的時候，應該以批次近來，我們目前是無紙化，到目前為止，還是有幾百萬件，這中間牽涉到錢，替代役對我們來說是我們的正職人力，我們很喜歡替代役，我們的經費是役政署，我們只要

	<p>讓它們生活管理，對我們來說依存度是相當高的，在這個報告第三頁的部分，適用機關的四個系統為執行、調查、矯正、司法。</p> <p><b>內政部社會司</b></p> <p>役男在社會司是社會福利的工作，在我們這裡工作服務都很有心得並給予很多的回饋，服役之前也沒有想到有這麼多可憐的家庭。對我們多大，是非常大的，社會福利工作以勞務性質較高，薪資比例都較低。專長服役役男，社會福利背景、社工，另外是一般性的役男，主要以勞務工作為主。志工制度與役男制度不同，志工沒有約束力，職工才是賦予工作，關於役期，四個月是沒有辦法接收的，六個月占一半，八個月以上才是比較需要的，役男年紀低，對弱勢族群，接收度較低，若有過渡期他的役期還是要長的不要短。</p> <p><b>(四)主持人結語</b></p> <p>非常感謝各位能楚的夠花這麼多的時間，提供寶貴的意見，應該沒有志工應該是職工的角色，還是要保留替代役，吳院長是說不要了，但是我們的意見中還是會把他保留的，非常謝謝各位!!</p>
--	---

## 二、專家座談會議逐字稿

時間：99.11.26 下午兩點到五點

地點：台大法學院 第一會議室

會議與會人員如下：

單位	姓名	逐字稿簡稱	發言代號
主持人	陳勁甫博士	陳老師	AA
	羅新興博士	羅老師	AB
專家學者	韓毓傑教授	韓教授	BA
	孫煒教授	孫教授	BB

		許金田教授	許教授	BC
		王榮春	王先生	BD
法務部	高檢署	林小姐	林小姐	
	行政執行署	李小姐	執行署李小姐	CA
	矯正司	劉先生	矯正司劉先生	CB
役政署		卓專門委員	卓委員	DA
		黃小姐		
教育部		黃先生	教育部黃先生	EA
社會司		王小姐	社會司王小姐	FA
國防部人力司		蔡先生		
		柏先生	人力司柏先生	GA
警政署		李先生		
		陳小姐	警政署陳小姐	HA
		羅先生		

- 錄音檔總長：2 時 27 分 52 秒  
(專家學者介紹及研究案說明 29 分 03 秒+座談討論 1 時 58 分 49 秒)
- 逐字稿記錄於下：(僅記錄座談討論部分)

### 陳老師(AA)：

我們謝謝羅教授非常簡短的小小跟大家報告，我想簡單的歸納一下，因為我們要實施募兵制，實施募兵制後這個替代役，是目前的規劃是要取消掉，當初的法律規定是輔助性的人力，對大部分的單位來說也是一種輔助性的人力，所以他對單位的衝擊，是會有衝擊，但是沒有完全不可行，那只是說，在這個過渡期的時候，要怎麼樣子來因應這個過渡期，讓他比較，這個傷害比較不會這麼大，然後在這個過渡期裡面有兩個：一個就是在 104 年裡面，按照國防部規劃實施募兵制之後，那一年的時候，所有還沒有服兵役的這些役男，全部要去服那一年的替代役，也就是說一下子暴增這個替代役男，假設我們這個狀況來講一年有這個大概十萬名役男要去當兵，假設那一年間突

然停掉，表示那十萬人要轉去服替代役，那這時候，我們從這個替代役的資料，從目前將近兩萬人暴增到好幾倍，那當然這個役政署有說要分幾年來消化掉這些役男，但是分幾年的話會產生這個問題是原來他們當年可以當兵的話，他們會變成兩年三年之後才能當兵，這時候對他們的生涯規劃是不是會產生一個很大的影響，那到時候社會上會有一些生不出來，當初之所以實施替代役的原因就是當時役男要等到兩年三年才能去服役，所以這時候才跑出替代役這個政策，這時候我們把他取消之後，會在短暫的期間內要去把他消化，那這個是一個問題。那一樣的怎麼去消化這些人，縱使你要去消化這些人很多單位突然間替代役爆增，他們的生活管理，目前來講要提供他們住宿，將來這些爆增的人數，住宿會不會是個問題？所以我們剛剛才會提說是不是國防部提供一個統一的住宿的地方，或著是考慮他們可以回家去住宿，這些都是可能考慮的因素。那另外就是替代役兩大部分一個是人力輔助，各單位以前的某種程度來講，政府也是因為人力不足，剛好可以有替代役來補充部分人力，屬於人力輔助的功能。另外一部分比較有社會的價值就是，當時也有所謂的良心替代役，他們因為有良心的問題不願意去服兵役，那這些東西在一個人權國家沒辦法強制去做，所以我們才會有這樣的想法說這個人力輔助這部分，隨著募兵制之後要去取消人力輔助的部分；但是就整個社會福利來講，我個人是覺得說其實對於一些年輕人他們能夠到社會去福利一些單位去奉獻，其實對他們來講也是個人生一個非常好的教育的過程，所以在加上我們對這些良心，因為良心不願意去服兵役的這些人話，我覺得我們還是要有一個解決之道，同時將來…，就我瞭解，改變之後那些體位不符的人基本上，他們連這四個月的軍事訓練也不用受了，這樣是不是符合社會公平的原則，因此我是覺得說，為了公平，可能有些人是因為良心不願意去服，那軍事訓練也不願意去做，那同時，我們對社會福利的輔助的話，我是覺得我們事實上可以考慮將來是不是實施募兵制後，替代役還是保留，部分的替代役他們轉為服所謂的社會役，那這個役期的話，我們是覺得說透過我們的研究，六個月，我們目前他們是受四個月的軍事訓練，那去服這些社會役的這些人阿，他們可以到這些社服機構去輔助這些功能的話，那我們是覺得是說應該要比軍事訓練要長一點，那按照德國這些制度他們大概是 1.5 倍，所以四個月 1.5 倍大概是六個月，從我們的問卷調查裡面，大概六個月也是需求單位跟役男之間有交集的部分，所以我們才會提出說，將來是不是，募兵制之後

替代役不要完全取消，有部份的人他們還是去服社會役，這大概是我們簡短的摘要，那接下來是我們開放，請各位專家學者提出大略的批評與指教。很多地方沒有考慮到或不周詳的地方還請各位可以幫我們點出來。

### 卓委員(DA)：

各位老師各位先進，在這個整份的報告裡面，我就役政署的立場，參與這樣的一個討論，我們不會去站在一個屬於主觀的立場或著是本位主義的立場，我們是來談這個制度。首先，來談這份報告資料裡面，我切入點是從我們的機關來看這份資料寫的一些用詞，可能會有好幾個地方，會比較細一點，不過我還是提一下，我是希望說這樣能夠讓我們的報告更完整。各位可以來看緒論的部分第一頁，緒論第一頁的部分裡面，在這個第一段裡面的最後一行是寫「致使我國正式進入義務役、志願役與替代役三者並行的時代」，這句話我建議修正成「正式進入志願役、常備兵役與替代役」因為上面寫的義務役，其實就是常備兵役與替代役就是屬於義務役的部分，所以這樣的用詞上會有一點不是很恰當。那第二個是正文整個的一個資料裡面有些部分會提到全募兵制，那現在我們整個募兵來講是稱為募兵制，這個全募兵制這個用詞，已經沒有在運用了。接著在第三頁的部分，第三行這邊寫了一個「26 個單位」我們在用詞上來講，都是用「需用機關」，這邊我會建議這 26 個單位，也改成正確數據為 35 個需用機關。那接下來這個包含司法部，建議改成司法院。接著是同樣是第三頁的第二段最後一行這邊寫「因而導致申請替代役之效果較預期趨於冷卻的現象」，這句話在我們的角度來講，真的是看不懂他的含意是什麼，等一下是否能夠幫我做個解釋與說明一下。那接下來是第 17 頁的部分，第 17 頁的二是寫台灣替代役制度的設計，在這部分也稍為看一下，96 年 1 月 24 日新修正的替代役實施條例裡面，因為配合研發替代役所以很多東西有做部分的修正，那資料引用的當中，都是其他先進之前的資料，和現有是有落差存在，第 17 頁裡面，現在的我們並不稱為社會治安類，社會服務類，我們是稱為一般替代役以下有哪些替代役役別，還有一個是研發替代役。另外我們在，現行裡面還有增加一個農業服務役，這邊也有漏掉。那接下來在第 18 頁的部分，就現有的役別和運用上來講，第三點部分其他經行政院指定之類別，我想這部分，是以擷取式的，那這裡第三行有寫一個「經濟安全役」我是覺得只要寫經濟部與財政部就好了。那另外在以下有一個(三)一般替代

役役期裡面，第二小點研發替代役，這個寫的資料應該是我們早期在對役男宣導的部分，當時還有一年兩個月役期，當時我們是假設說一年兩個月之後呢，那研發替代役的役期是多少，那假設一年的時候是多少，但是正式實施時候，義務役只有一年，研發替代役是三年，所以(1)的部分我是建議把它去掉。接著是 19 頁的這一邊，有一點難以表述的部分，在我們替代役主管機關，有時候寫這個部分也會面臨困難的部分，這些比較困擾的地方，就是(五)中替代役的徵選制度喔，這個「徵」我會建議不要用這個徵喔，是那個「甄」選的甄選東西的甄。當然，這裡面所談的東西都屬於一般替代役，也就是說從 96 年開始就是有一般替代役和研發替代役，這邊所談的都是一般替代役。那在這邊，我會建議把一般替代役裡面，依現行替代役實施條例與役男申請服替代役辦法之規定，於申請替代役的作業如下，先加一點就是有關替代役體位的來源，就是按照徵兵規則的來源，按照兵役法的來源，替代役體位來服替代役，應該先跟他做個說明，這個來源是這樣子來的，原來的因應制度應該改成專長資格因為以下所談的是專長資格來申請的。第二個是家庭因素應該改的是第三點的部分，那最後一行，這邊寫一般替代役役男服役期間家庭狀況符合下列情況之一者，得比照一般役男申請辦法這部分，這部分會建議是，役男因位家庭狀況這部分，前面第一句話應該刪掉文字做一些修正。20 頁(六)替代役申請與徵選程序部分，那個「徵」字建議也做個修正。第 21 頁的部分，第六點的這一邊，替代役審查委員會，這個要做修正為「替代役審議委員會」那這個寫法，我會建議，替代役審議委員會審查：替代役審查委員會於 5 月底，這部分建議把他刪掉。第七點「行政院核定綜合各項考量」，應該是建議裡面，核定跟配訂一般替代役這個役別，機關與人數我建議是這樣子，這等一下可以再提供比較詳細的內容。第八點的部分，在這邊也會做個大幅度的修正，第八點之第二行再申請間...我們現在基礎訓練是 2~8 週，專業訓練是 1~12 週，是這個樣子。接下來的部分是在 23 頁，這部分的資料裡面，(七)替代役的訓練現況，我剛剛提到的是 2~8 週，已經不是 39 天了實際上，現在成功嶺是只有 21 天是三個星期，以目前來講是這個樣子。另外是稱為軍事基礎訓練我們並不稱為軍事訓練。那以下這個表呢，期第 24 頁我們可以看得到，黃賢良先生在 2002 年做的表，那現在來講事實上已經不適用了，我會建議用最新的表來處理，這樣比較新一點。第 25 頁裡面，第二段，由上述內容可知，替代役工作內容分為專業與非專業性，我會建議稍微來提



一下就是：工作內容分為專業性勤務與一般性勤務工作，用這個樣子敘述，那接下來 27 頁底下來提一下，順便提一下，這個「軍事基礎訓練中心」，其實我們是叫做內政部役政署替代役訓練中心，這個數據來源的狀況我想有機會可以再做一個討論，這上面的資料是內政部役政署，我想是這個部分，接著 29 頁這個表格，裡面所談的 97 年度，我會建議再增加一個 98 年度，或做個替換這個樣子，因為至少 98 年度是最新資料；另外在年度底下每個格子都寫個人數，我想是不是刪掉，在右上表寫個單位人，這樣子會比較清楚一點。接著在 43 頁，再談問卷調查的對象裡面談第一是替代役業務單位，二是替代役運用單位，三是潛在之役男之在學學生，這樣的用詞用字，我想大家都可以看得很清楚，我是建議替代役業務單位底下括弧是需用機關，因為我們談的是雖然運用機關是用得沒錯，可是我們現在做的問卷調查，替代役業務單位都是鎖定在需用機關，替代役運用單位為執行單位，我建議後面是在括弧寫服勤單位，接著在 70 頁的部分喔，可能這個字稍微有點錯誤吧，在資料來源，由圖中的資料可知…，單位主管的申請意願部份百分比均高於承辦人員申請意願這幾個字有錯字，建議再修正一下。接著在 118 頁裡面這個(二)，現役替代役激增過渡期役男可才申請之資格採戶籍分發之原則，這幾個字，我會建議稍為再做個修正，就主管機關的立場來看這些字，申請家庭因素之資格，就有一定的限制，這樣子的寫法我們會造成制度，在執行上的偏差出現，所以我建議是說役男可採比照家庭因素之資格採戶籍地之分發返家住宿原則這個樣子，就是比照家庭因素之資格，也就是說這樣的用詞可以讓役男不需要什麼特別的因素，就可來申請，那如果是這樣寫申請家庭因素之資格，就會有條件限制了，在執行上會有一個很大的落差。那接下來在(三)的部分，我們是覺得在這之間的過渡期分散運用替代役在政府各機關的部分，底下所敘述的，其實是有一點太過於簡短，可能在我們的認知上，怎麼去接受這樣子的意見，稍為有一點比較沒有辦法下手的地方，我建議這一段能夠再多增加一些資料來補充，以上只是針對主管機關之內容提出來請各位來做個指導，謝謝。

### 陳老師(AA)：

我們非常謝謝役政署給我們非常多的，其實這個很專業的東西，我們從很多資料，從資料也變成不曉得是不是後來又有改，那是不是再麻煩你將資

料提供給我們，讓我們把這些錯誤加以改正。那接下來是不是有哪位先進可以繼續給我們指導。

**王先生(BD)：**

我是 104 的王榮春，那就拋磚引玉，講的不好的地方再請大家多見諒。那剛剛我們聽役政署的長官他是有提到說：我們替代役實際上還有一個叫做研發替代役，我想請問研發替代役，就是我們一般口語講得國防役嗎？(卓委員(DA)：就是早期的國防役)那他以後也不會有一個...

**卓委員(DA)：**

因為目前可以看到的一個兵役制度的轉型，現在是在規劃是說，在某一個年次，以目前來講你還沒有服兵役的，在實施募兵之後，你還是要服一年的兵役，在某個年次之後，就是服四個月的軍事訓練，是這個樣子。所以還要服一年的這個人數才會很多，所以這邊才會提到激增人數的部分。因此在整個研發替代役來講事實上，至少還有 8~10 年來做是沒有什麼問題。

**王先生(BD)：**

這是在幫企業問一下，這個研發替代役對這些科技公司來講，蠻重視的這樣子。所以我們今天所談論的範疇比較會界定在說一般的替代役這樣子。那聽完這個報告的過程中，我們大概可以比較放得思考重點是在於說，假如說我們沒有這些替代役，這樣對一些使用替代役的單位，或多或少會產生人力運用的影響這樣子，概念比較是這個地方。那我是覺得我想把他轉向比較正面的部分來看這個事情，像我們在企業界服務嘛，我們有很多的同事，那我這邊一般主觀的認定就是說，我就發現說事實上有當過兵的跟沒有當過兵的在工作態度或在工作配合度上，吃苦耐勞的地方的確有差別在，這回想到以前的話，別人挑你去都會問你有沒有當過兵之類的，事實上有無當過兵對一個男生來講，是一個很大的影響，以前都覺得說當兵很好，只是當兵的時間有點太長了喔，那現在是說剛好有這個這樣子的德政，有這個募兵制，做這樣子的縮短，那我第一個會想到說，如果說，我們在這個縮短的過程中，我們先撇開說對人力的運用會產生怎樣的影響，我們轉一個角度去思考就是說，那是不是有那個機會在這短短的四個月或許這社會役會長一點可能是六個月之類的，讓我們這些年輕朋友在正式進入職場之前，有一個很好的學習

機會，我們不把他當做是一個來幫忙我們，這樣運用的概念這樣子，我們比較積極正面去看這個事情，這段四個月或六個月之間，我們是不是能夠，可以給他們多一些東西，能讓他們在進入職場之過程中，能夠遇到的摩擦會比較少一點。那剛好我前一兩個星期去經建會去開會，那他們一直討論一個主題，就是說我們現在大學訓練出來的學生，跟企業要用的學生的標準，那中間有一個很大的 GAP，這個落差變成說，大學畢業的學生害怕進入職場，能夠唸研究所就盡量唸研究所，不能夠唸就選擇延畢這樣子，那企業在運用新人中有這樣的困擾，就變成說，好像現在年輕人不太耐操，不太好用，那他們討論到一個議題就是說，既然說學校訓練出來的學生和企業要的人才，中間有這段 GAP 的話那到底要怎麼辦，那我自己本身的想法是說，我們積極去看這部分喔，或許在六個月或四個月的訓練過程，或著說一般的軍事訓練之外，是不是能夠讓他們利用這段時間去培養說，他們以後進入職場所要具備的一些職能，或說一些態度或說一些好的能力，那這樣子如果我們有機會，把這樣的訓練課程稍為做這樣的調整，就是賦予這樣的內容，就是說將這些需用機關，能夠做一些配合，我們不只是幫你當做小弟，運用，我們期望透過這過程中，幫我們國家來培養年輕人競爭力，那從這個角度去想的話 maybe 我剛剛提道說，像什麼現在經建會討論這個主題，可能就是有這樣的機會，得到一個很好的解決。所以說我拋一個想法就是說，或許我們可以在他們這四個月或六個月的過程中，除了給他們軍事教育訓練之外，可以把這個元素放進去。事實上我們轉一個方向就是說現在很多企業，員工教育訓練的過程中，我沒有記錯的話台大 EMBA 班，在幾年前，跟陸軍官校有這樣的合作，就把他們 EMBA 班的學生，送到陸軍官校去，他們覺得說在軍事學習的過程中，他們有機會有些元素，讓這些高階主管透過這學習的過程中，會有些學習的機會，那包括，這些教育訓練的話，他們也會結合這樣的想法 Link 在一起，這可能 Maybe 陳老師印象中，之前在談什麼心理素質，我突然想起有這麼一段這樣子，所以我覺得說軍事訓練來講，對一個年輕人來說是一個很好的磨練這樣子，所以說，我們有機會在這邊做一些思考與結合的話，那可能不僅解決這個問題之外，那我們社會上，或著是說在這些年輕朋友在企業界用人的過程中，所遇到的狀況可能也可以得到一些解決這樣子，我先拋這個想法給大家參考。

**陳老師(AA)：**

謝謝我們王協理的這部分，我這邊可不可以順便請較一下，你講的這個研發替代役的部分企業很重視，你會建議將來有這個需求，假設將來說有考慮保留社會役，你會不會建議說，也有研發替代役的保留呢？那一塊就是說你剛剛提到的四個月的軍事訓練，當然我們現在有人力司在場，也許他們可以說明一下，因為這個四個月的軍事訓練，時間就是那個樣子是不是，有辦法在加上職能職場的訓練？我不曉得他們的看法是怎麼樣，也許他們可以給我們指導一下，你對這個研發替代役，有什麼看法嗎？

**王先生(BD)：**

其實我在來之前有跟幾個朋友聊一下，國家可能有這個政策在，那這個事情就比較大條了，因為許多企業就是說把這個研發替代役把人才給綁住，現在就是說因為募兵制的話，企業的約束人才的力量就會變得比較少，因為算一算只要服役四個月就好，以前他們到企業界被綁三年到四年，那我相信多數的高科技人才怎麼綁法，可能就是說乾脆把這四個月趕快服完這樣子，那讓我自己本身有一些多點選擇的權力這樣子，這可能是說會用這個情況。那我就繼續問他們說，那如果說有這麼一天，那你們會怎麼辦，那以前有政府幫忙可以綁住比較容易，那如果說沒有這種方法留住他們的畫，那他們就會在薪資、福利、給他們教育學習成長的地方，可能多動一些力量。我想想說這樣子也對啊，我們政府給你們這麼多的幫忙，不單說賦稅，連人都幫你們準備好好的這樣子，如果有一天這來到，他們能想到的就是上面多費一點心思，吸引人才這樣子。那剛剛教授這樣提完，我們可以去思考到說如何把企業這樣的需求或力量，把他放進來做這樣的結合，所以我覺得說，四個月除了學習這些軍事教育這樣的訓練之外，我們不一定說軍事訓練教育，這樣的學習就是跟企業這樣培養的那些態度能力是脫鉤的，他是可以結合在一起的，只要我們透過比較好的教育訓練這樣的設計喔，把這個民間的企業力量放近來，或許企業也會很開心，我們可以變成一個職場的新訓單位，這四個月或六個月這樣子，然後我們政府會結合國防部、結合政府機構的力量，來配合企業的力量，讓這個年輕朋友進入職場之前，他們都有機會在這個地方做這樣的歷練，或許我可能是台積電或友達好了，我們可以在這一班或這一梯專門是以後都要到園區上班之外，那園區上班除了學習這些軍事的技術

之外，Maybe 他們可能有的態度與職能，可能跟其他不太一樣這樣子，所以我的想法是說，如果說可能也可以結合企業這樣的地方，這樣子可能在辦這東西的過程中，一方面我們資源比較多，力量比較多，他們會覺得說，學了這樣的四個月，這樣的歷練的過程中，因為有這樣的好處，在摩擦上會減少，企業也會很開心，我花了這麼多的時間，把他們應該培養的態度或是其他工作的過程中應該有的一些做事情的方法學習到了，那如果是這樣的話企業也會很樂意去參與。那假如說我們這樣想的話，會不會有那麼一天就是說，男生都要當兵，女生不用，假如說這個活動辦得很好，或許有一天女生大學畢業之後他們想要跟男生一樣爭取近到這樣的場域，你給我四個月的新訓的機會，那我知道說我新訓完後，我到職場上競爭力會變得比較好，這個說不定有這個效果。那剛剛羅老師有提到說，他現在當副旅長那七天有沒有，剛好我們有同事去教召這樣子，他覺得說跟他的想像有點不太一樣，說那個精實，以前好像說到那邊去看電影這樣子，現再好像不是那個狀況，那我就問說好不好，他就說還不錯啦，去那邊重新學習，過的比較有紀律的生活，也把體能稍為培養一下，那不用想公司的事情，專門把一些沉澱，是很好的。所以如果說學校學習完了到職場中間再有這樣的學習機會，可能對他們來講可能會有這樣的幫助在。

### 陳老師(AA)：

其實我覺得，在專業上這四個月的時間去做專業訓練，但是我覺得態度上，是一個很好的軍事訓練，服從這些我覺得是很多職場是需要的，在將來國軍的四個月訓練其實是可以是相輔相成一件事，像大陸他們男生女生都要受軍事訓練，他們都是要搶著進去的，那針對這點，國防部人力司你們有什麼樣的想法給我們這個案子或著剛剛提出來的地方有什麼可以指導的。

### 人力司柏先生(GA)：

各位教授各位先進大家好，人力司代表做第一次報告，剛剛有關，104的建議，我做一下簡單的說明喔。馬總統，上任的時候國防政策白皮書裡面是提到說，三個月的軍事訓練，在國防政策白皮書裡面，如果我沒記錯的話，是三個月，國防部經過一陣子的研究之後呢，突破了三個月，決定改採四個月的軍事訓練，那我必須說明的是說，會延長成四個月是因為三個月不夠培

## 實施募兵制對替代役制度之影響評估

養出一個合格的戰鬥員，所以才把役期延長，那四個月基本上由來，他是培養一個合格的戰鬥員，軍事訓練最主要的目的，那我想我們，我國從兵役政策推行到現在喔，在役政署，在國防部的努力下，其實我們國家兵役制度，是非常公平的制度，那誠如剛剛所說的建議是說那有沒有可能用這個時間做，企業的一個進入職場前的教育，我剛剛就想到：第一個企業培訓，我老實的說，國防部沒有能力，一定要有師資。那可能大家認為說，那就讓台積電進來阿，讓那些企業的師資進來，那到底要讓哪些師資進來就產生了問題；再來，培養這些讓這些人再進入企業前的準備，那這些人去台積電那邊上課，或著去上課的時候，有些人是傳統產業阿，那我要怎麼辦，我要去上什麼課，好再來，住在國防部裡面，適用國防部的資源，是接受國防部的管理與訓練，那會不會演變到最後，就變成說好像是在幫外面企業團體培訓的一個單位，在回歸剛所講的我要訓練一個合格的戰鬥員，才能夠滿足後備動員作戰的需求，好不容易將三個月增加到四個月，就是因為訓練時數不夠，所以說再把協助企業培訓的這一段放到這裡面來，其實他是個突破但是我覺得會延伸的問題非常多的，以上的簡單說明。謝謝。

### **陳老師(AA)：**

謝謝您的說明，我想這個王協理的意思應該也不是說去做專業的訓練，畢竟國軍也沒這個能力，台積電等各種產業，甚至服務業，現在當然是沒辦法，比較可行是在態度這些訓練其實是耐磨，過去最專長，我們是不是請韓所長。

### **韓教授(BA)：**

主持人，各位先進，我想這個喔，替代役，這個法源依據，就是在兵役法第2條喔，兵役法的相關條文。在兵役法裡面的兵役啊，稱的是軍官役、士官役、士兵役與替代役，兵役法整個法典的結構呢，就依序把軍官役、士官役、士兵役與替代役該如何服役，被規定在兵役法裡面，那在兵役法的有關替代役的部分規定在第24條到26條，24條講替代役區分為兩大類，消防、社會等等一共八種，前面七種是利事的，後面第八種是其他行政院指定之役別，所以不只這七種八種，行政院可以是需要再指定。第二大類是研發替代役，那在24條裡面，這個，替代役在第4條就規定了，替代役有這樣子的規

定，我剛剛講太快了，兵役法第 26 條說替代役這個實施授權至另外一法律定之，所以我們定了一個替代役實施條例，替代役實施條例第 4 條，我剛剛講的替代役有這兩個大類。回到兵役法，24 條講什麼情況下可以實施替代役，我剛剛講，替代役在兵役法之規定之 24 條到 26 條，24 條講 1. 國防軍事無妨礙以 2. 不影響兵源補充，3. 不降低兵源素質，4. 不違背兵役的公平，在這四個前提之下，才可以實施替代役。那也據持 25 條第 3 項才會規定停止徵集常備兵役，現役的年次之前之役齡男子，如果他沒有經過徵集或沒有捕行徵集的話，一律都要服替代役，為期一年，這就是 25 條第三項，是基於公平原則，既然常備兵役現役停止徵集，那在徵集年次之前他都還沒有服役，為了公平讓他去服替代役，先把這個背景因素瞭解以後喔，回到這個兵役法第 16 條，今天陳教授羅教授等領導的團隊，這個題目研考會委託的這個題目，我覺得非常有意義，但我們的重點應該是，我的看法是實施募兵制未來全募兵制之後，對替代役的制度產生衝擊是什麼，還有未來替代役是不是還有存在，替代役走到歷史之前，那麼過渡期，要怎麼樣的讓替代役因應，全募兵制，然後有不同的改權更章或更精進的做法，這應該是我們這個一個專案所要討論的焦點所在。那麼這一個會有替代役，他的前提是徵兵役，沒有徵兵，皮之不存毛將焉覆？根本就不應該有替代役，替代役，照我們剛剛講的兵役法第 24 條這個規定來看啊，是在不影響徵兵，在公平的情況下，兵源有剩的情況下，於大宗為大愛，這個時候才有所謂的替代役的問題，所以我們竟然都要實施募兵制了，當然最終最終，當然有一天台灣的募兵制，所謂的全募兵制施行的很成功，將來百分之百常備兵現役兵，全部都可透過募兵的模式獲得，有一天能做到這樣的話，替代役自然就把那一些剛剛 25 條 3 項的這些人消化完畢後替代役就走進歷史，就結束掉了。所有相關替代役的法令全部廢除，全部廢止，在沒有這個役男消化掉之前，就是等待做替代役的，不管是一般替代役或是科技替代役消化完之前，那當然這就是本專案，應該要研提的，如何去妥善運用這些人力，現在有一個比較弔詭的問題，我們憲法規定的是徵兵制，你根本不動憲法的架構，你今天你去改兵役法第 16 條，已經修正並通過了!還沒有，草案已經送出去了，這一個兵役法第 16 條要增訂第一項第二款，這是士兵役裡中的常備兵區分如下，我們現行法區分為現役或後備役，將來你要增列一款叫作軍事訓練，那軍事訓練後面不加個役，你看喔，常備兵役之區分如下，第 16 條第一項，他這個名稱，條文用語是常備兵役的

區分如下，第一叫現役，我們現在叫做後備役，結果你要增列一款軍事訓練，軍事訓練又不加個役，我之前在相關的研討會場合，陳教授，在這個退輔會委託的案子，我也去談過這個事，軍事訓練應該要給他一個役，所以 16 條之一啊，畫蛇添足，16 條之一說前一條第一項第二款，徵集這一個常備兵服軍事訓練役的人在營服役期間視同現役軍人，這條根本是多餘的，如果他叫做軍事訓練役他本來就不是現役軍人嘛，那何必視同現役軍人呢!?對不對，如果這個叫做軍事訓練四個月期間，這個事實上 16 條之一已經也把他視為現役軍人，所以軍事訓練役在營這四個月期間，他的身分是現役軍人，如果是這樣的話，我國的兵役制度也不能叫做募兵制，所謂全募兵制，我剛剛一直強調所謂，把他變成一個專有名詞，就是說，常備兵現役是用募來的，那其於徵來的，我們還要徵集啊，我們還是在做徵兵啊，還是在做徵役齡男子做合格的身體檢查的人給受四個月的軍事訓練，只不過受四個月的軍事訓練完畢後，就給他納入後備，那將來透過點召、教召等等這些不斷的讓他有一段時間能夠熟悉戰技、新科技等等戰爭這些的智能麻，以確保國防安全，四個月的軍事訓練期間，不可以去實施，跟兵役無關的訓練，否則就失去軍事訓練的意義，國防安全無依保障，這四個月不能動，不能做額外的東西，就是做百分之百的軍事訓練，如果要服替代役，替代役也有軍事基礎訓練與專業訓練，軍事基礎訓練 39 天，專業訓練兩個月到八個月不等，扣掉這些一年兩個月等等，替代役在服，所以他的這個可用的期間還很長，如果說將來，這些人都消化光了，就是我說根據 25 條第三項，這是說這些人要補服一年的替代役對不對，這些人把他消化光了以後，假如我們還在實施所謂的全募兵的話，那將來就是四個月，四個月的軍事訓練，還要留替代役不是不可以，就是像剛剛勁甫講的，要不要設計一種替代役叫做六個月，這六個月的概念怎麼來，也就是你軍事訓練四個月，那我替代役就變成六個月，如果是要變成這樣子，扣掉軍事訓練 39 天扣掉基礎訓練，那警政署根本不需要替代役了，你要受訓八週，總共 180 天，六個月 180 天對不對，扣掉 39 天，最後剩下 85 天可以用了，警政署還需要替代役幹什麼？那就是那種專業訓練只有兩週的那種單位機關，他還可以用一些替代役，那至於國防就是所謂剛剛講的科技替代役，也回應剛剛的問題，科技替代役今天不是只有役男，不是只有這些要去科技服替代役的這種喔，所謂的具有高科技專長的役男，科技替代役應該是創造三贏，國家贏、企業贏、役男贏，今天如果改為六個月，這個替代役，我是



業者我不要，我要這種人幹什麼，他軍事訓練完了，專業訓練以後我只能用他三個月四個月沒了，他走了你能說能培養多少的工作態度與職場倫理，都是不可能的，就役男而言他願意啊，今天透過科技替代役，台積電、廣達能夠要他成為他就業的跳板，就從國家整體角度來看，國家也沒有什麼太大好處，所以我說把這些人把 25 條第三項這些人，都消化完畢後，還要不要有科技替代役這都是要好好慎重考慮的，我認為就不必要有科技替代役了，這個總之啦，如果募兵募常備現役的兵，這種制度施行成功，將來軍事訓練役，正式的立地深根了，剩下的就是 25 條第三項的這些人，要花多久的時間把他消化完畢，如何好好的妥善利用這些人，短暫期內幾年內三年內這些人還用不完，那還需要一年的替代役嗎？各用人機關，可以妥善規劃，今天報告所做出來的結論用人機關就應該在分成短中長程盡快的做人力的運用規劃，人力替代的方案，等到這些人全部都運用完畢之後，接著也就是因應四個月的軍事訓練役的這種不想服這種役的想服替代役的人，你要給他們多久的時間去服替代役，那六個月，六個月的內涵是什麼？包括軍事訓練 39 天是不是要限縮，專業訓練 2~8 週，要不要在做限縮，還有剛剛講的什麼職場倫理什麼之類的要不要再放進去，我認為六個月替代役功能少之又少，所以也不適合再有這麼多機關在運用替代役，勢必要使替代役，就算將來有六個月的替代役，很多年之後的事，也是要大量減少用人機關才對，或著用人機關的形態要改變，正統機關把這個替代役盡量讓他去做社會服務的工作，落實真正社會役的功能，我今天的報告到這裡。

**陳老師(AA)：**

謝謝韓所長，對法律非常的熟悉，但因為我們這個案子並沒有談那部份法律問題，我們只是假設實施之後對替代役的影響，那我簡單補充一下說明，就是我們的想法所未提出來的，這個社會役的話我們是覺得說，他基本上原則上不是到政府各機關去啦，應該是到福利機構裡面去服務，對社會上真正的幫助，假如是這樣子的話，所以他應該不是需要去受 30 幾天的軍事訓練，應該可以一個星期簡短的訓練，就可以直接到社會福利的這個單位去做，這是我們的想法，那這是簡單的補充一下。那孫所長。

**孫教授(BB)：**

計畫主持人陳教授，共同主持人羅新興教授，在做的，各位學者專家各位長官同仁大家好，由於我四點鐘的時候我在台大政治系有個 meeting 所以我這裡率先發言喔，相較於韓主任你這個從法理的角度來切入，因為我本科是公共政策跟非營利組織的研究，所以我從這邊的角度來切入來表達我的一偏之見。我認為啊一個國家，我們從原點開始講喔，一個國家最主要的功能就是追求＝公共利益，也就是說，他所要追求的一項任務就是說，他必須要有外部性，能夠及於整個社會與整個國民，然後我們再談，到一個現代國家的功能來說的話，一般來說的話，有分配功能有管制行為的，還有一個是汲取資源的，一個現代國家會從一個社會裡面汲取的資源包括的無形的正當性，有形的像稅收和人力這樣子，我們今天所要談的是人力，人力可以分兩種：一種是勞務一種是兵役。如果是勞務的話就是透過國家的公務人員，來吸收這個文官。另外就是採取兵役了，這個兵役，我們溯其源頭，士兵叫做 SOLDER，是什麼呢，最古老的意思是傭兵制，花錢去買兵的，到了羅馬的時候才有服兵役的態度，到了羅馬的時候，一個羅馬的人民必須要服役 25 年才可以拿到他的公民權，但是他在服役的過程當中，當拿到公民權之後就不必交稅了，所以呢。所以服兵役，義務兵役，又稱之為，血稅。我談到這個東西跟我等一下要談到的建議有關係的，所以說，今天看到的服兵役是跟稅是一體的兩面，我們現在只是在現代國家當中，把他畫做截然的劃分，我們來談一談，我們現在的主題呢，要再徵兵制轉變為募兵制的過程當中，要談這個替代役，要怎麼樣的進行處理，當然相較於剛剛韓主任從法的觀點來談，談到的是公平正義的概念，但是我們從一個政策的角度的話，我們是談到的是個效益效能的概念，我們說這個替代役的邊際效益相當低，為什麼!?因為他不但替代役役男不太專業，而且投入這個工作的意願相當低的，而且他的成本很高耶，他要負責管理替代役的這個成本，另外延伸的問替也相當的大，因此呢，在這個現實的狀況下面呢，就把他，怎樣子設計一個制度，來漸漸的來這個全面的募兵制的行進的過程當中，怎麼樣設計出制度，因此是這樣子的，所以在這個樣子的認識下面呢，我對於本案的政策建議有一些看法。第一個喔我認為，由於國家來說是追求公共利益的，我認為能夠將現代的替代役如果要把他，回歸到部門來舉行的話，我認為會有個優先權，一定要先把這個人力把這個社會役，也就是給這個社會上面，追求公共利益的其他組織，像這個非營利組織這些，接下來才能夠給企業，因為這個企業是

追求個人利益，國家是追求公共利益，當國家來當兵的時候，所以說，應該要以追求公共利益為先，這是第一點。第二點呢，我一直不太清楚的是現在這個軍事訓練，要四個月的意義與價值，我剛剛聽到長官報告我才知道，原來是要訓練一個戰鬥員，他的時間，但是我不太清楚，對於現代的戰爭當中，要訓練一個戰鬥員，他的效能意義何在，即使說，這四個月是要訓練拿步槍的人，在現代戰爭中間的一個適用範圍，以此為準，那現在來看一看，在本計畫當中呢，把替代役維持是六個月，也就是說，服一般軍事訓練是四個月，服替代役將是六個月，是 1.5 倍，這個比例的值，何在？符不符合比例原則，我不知道現在，我們服一般兵役或替代役的時間是多少，也是 1.5 倍。（其他人回答：沒有吧。是一樣的。）那將來這個 1.5 倍，因為這個本研究計畫，他是用問卷調查來蒐集這些政策建議啦，所以是不是他要符合回歸，他一個合理性，所以說是不是六個月可能還需要整體國防人力資源的運用效益來做考量。我今天就是以完全學術性的探討，我要提出一個比較狂野的建議喔。是這個樣子今天原來，這個服兵役是在替納稅，那我們可不可以來思考，說穿了直接說，那兵役稅，那這一定會引起反彈，政治可行性不高，但是如果我們把他反意叫做社會役的話，我們可不可以制納一種叫做「社會福利補償金」，如果您役期要縮短了，如果真的認為有一種良心上的要求，或者事實上不許可，那我們是不是可以納一種是適度補償金，如果這個叫做社會役的話，那就叫做社會福利補償金，那這樣子，來代替的，這個在人類的歷史演進上面來說，這個情形是所在多有的，那我提出這個想法會對於現代納稅人這個觀念是相衝突的，但這也是提供一個我們思考的方向。然後另外我覺得本研究計畫有一個非常好的想法與貢獻，就是對於社會役，要讓這個服兵役，替代役的人對這個少數弱勢跟非主流的族群做服務，這是非常好的，但是他們是誰呢？現在我們台灣財團法人基金會有四千個，社團法人有三萬多個，裡面良莠不齊，如果我們把一個社會服替代役的人，任意的編到現行的例如說慈濟，當然是沒有問題，但是如果是那些很小的非營利組織，那怎麼樣顧及他們的公平性不患寡而患不均，不公平，會立刻在台灣所謂由非營利組織所組成的第三部門裡面，會引起爭議，但是我們也可以看到現在有非常多的，非營利組織，向政府申請委託計畫，這個時候，政府部門，譬如說內政部或各部會，他們已經先行的篩檢過了，如果對於已經跟政府申請到委託計畫的那些福利機構，甚至可以在擴大一點把一些文化教育類的，也把他算近

去的話或許會有能符合現行的效益，也就是說把他限定是政府簽契約的，但是去做什麼呢，我認為不適合做志工，我認為志工有其定義與功能，一個非營利組織其實還有很多職工(Staff)，所以呢，我們把這個替代役呢，讓承接政府委託企業的非營利組織，擔任職工，而且這個職工跟他們一樣上下班啦，這個容納社會役或替代役的性質的非營利組織，如果他們有一定比較完整的人事制度的話，這樣子我們就能夠去節制這些到，NPO 或 NGO 裡面去服替代役，這樣子才不至於浪費人力，當然這一切都是過渡性質的，我相信，再過幾年後當全面募兵制實行之後呢，這個制度還要做些調整，就像剛剛誠如韓主任說的，可以呈擬短中長期的看法，長的不會超過五六年，短的不會超過一兩年，分成階段性的推動，接下來我們就要談到一個下面很重要的問題了，如果我們將來以後實行募兵制，這麼募兵制的成本效益如何，這麼募兵制的效益何在，當然這不是我們計畫裡面所要談的範疇。以上就是我的一些淺見，就教於各位先進謝謝。

### **羅老師(AB)：**

大家好我是羅新興，我回應兩點，第一點就是，今天呢我們這個研究專案，主題看起來大家非常的關心，募兵制實施之後替代役的未來，所以我們的發想都非常的好，我想這對政府機關有非常的好的參考價值，事實上大家都非常關心這個社會與政府，我們想到的是很宏觀的政府面的問題，當然我們這個研究專案，我們每一年用了兩萬多人，今天有一個 Focus 就是說，原本用的那兩萬多人，這些機關如果沒有了，那他們要怎麼去因應，顯然大家都覺得說你們自己去因應，更重要的問題是要討論，我的意思是說大家的建議都非常的好非常的高興喔，事實上我也非常認同大家的看法，接下來也可以邀請大家呢可以更反過來思考，不是我們分配替代役，是想到說，原本有分配到替代役的這些機關，他們在沒有替代役之後，可以怎麼去因應，剛剛其實我們的內政部的代表，也提醒我們說，目前我們的政策性的建議是比較薄弱的，從供給面去找到來源，從需求面去增加太粗糙了，有沒有大家更創意的去思考說，那些機關未來再用替代役，未來有什麼樣的可以來渡過沒有替代役，還是大家都認為說這個沒有什麼值得討論的，他們就直接取消掉就好，這是我第一個。剛剛聽了幾位專家學者的建議，我也希望說，可以從這個方向去思考一下。我們很現實的是說，我們期末報告要寫豐富一點，我們的政

策建議不夠豐富，可以幫我們想一些政策建議。第二點就是剛剛在講的，也是開玩笑，我喜歡開玩笑的講，在幾年前我在退伍前我在做一個國防部的實施募兵制可因應之研究的計畫專案，其中就有一個立法委員提出一個構想，就是國防捐的構想，然後我們就把國防捐做民調的時候一起把他做了，做完之後，所有的徵募並行的政策方向，這記者都不問我啊，只追著我問的都問國防捐的問題，第二天在寫這個澄清稿寫了老半天，所以說這件事情是可以討論，但是爭議性還蠻高的一個構想。還是回應到前面的大家幫我們思考腦力激盪想一下，更有創意的結論。好謝謝。

### 卓委員(DA)：

不好意思喔，我拉回來之前韓所長與孫教授講的，兩位老師您的說法，在我們這個主管機關的立場喔，韓所長所提的這些，在未來怎麼的轉變之下，訓練時程都會做一個調整，這是在整個行政部門的主管機關鋪陳好，在我們役政署，所以在我們役政署是不會有太大的問題，那孫老師所提的這些內容，說實在的在我個人立場我舉雙手贊成，這些都是我們的規劃裡面，但是說我們拿不出來，在整個現行的架構底下，你所提的任何點點滴滴，我們的複案都已經做好了，倒是你說的「社會福利補償金」這個我要提一下。在六七年前這個陳添枝陳老師，他提了國防捐，我記得他寫了一篇還是兩篇連續的兩篇寫了，我還覺得寫得蠻好的，因為他是說個人創造一個最大效應性出來才對，所以來這邊切，在那時間點談出來一定是被攻擊的，倒是孫老師提到的這個社會福利補償金，這個概念在未來來做的話，我是覺得可行性蠻高的，那這部分，基於我們主管機關的立場，慢慢在未來整個的架構底下，可以慢慢的，至少是給我們來想到的，老師所提到的社會福利機構如何去認定，怎麼去處理我們都有一套標準，因為，人不可能隨便給，在上一次的討論中，我稍微提到說這些役男服勤兼教育非常重要的，我們看到小孩子到社會福利機構服務之後回來變得乖，那種價值性不是用金錢去衡量的，我想表述的是這些在我們主管機關已經有做好了一些準備，謝謝。

### 陳老師(AA)：

謝謝這補充，我也要做簡單的補充，剛剛文中裡面卓先生提到的冷卻這個問題啊，這個跟剛剛孫所長提到的為什麼我們會定六個月，如果沒記錯，

德國他們是 1.5 倍，那時候一開始實施的時候，也是這樣想的，所以那時候會比服兵役多兩個月還是多幾個月，但是因為多了這幾個月就沒有人要去服替代役，所以就是效果不好，所以就降成跟服兵役一樣同樣為一年，那現在都是一樣的。那時候我們在想這些問題的時候，我們是覺得說將來實施募兵制之後，我想我們不再叫募兵制，憲法中還是叫做徵兵，只是改去服軍事訓練而已，那我們就在想說那將來是不是，還是可以有另外一個選擇性，就是我們提出來的這個社會役，那我基本上跟幾位學者我們的想法都一樣，社會役絕對不是幫企業服務，絕對是去促進一些社會福利的工作，才有他的價值，但是因為要比較公平一點，不是說軍事訓練所以說要稍微長一點，那所以說，我們就跟德國 1.5 倍，再加上我們問卷的部分，交集都在 6 個月，所以我們才會定六個月這個想法，是這樣子的想法，當然這是我們一個最主要的想法，那最主要剛剛羅教授講的，我們會請各位來，就是因為，實際上對實際參與，使用單位或者業務單位，對替代役取消之後的衝擊不管是短期，或突然暴增，或長期來講，這些人力都不見了，不知道你們有沒有什麼建議可以給我們？

**警政署陳小姐(HA)：**

警政署代表，我這裡有一個意見就是說，如果說，六個月的社會役阿，這跟剛剛教授講的追求公共利益，如果他們到我們警察役，如果說他們能夠配合說軍訓兩個星期，專訓兩個星期，那他有五個月的時間，不要有前科不要有刺青，素質不要像我們現在，就是收最差的保安役這樣，能夠好一點，那我相信我們各單位還是願意來用，如果人力能夠銜接的上、素質又不錯，我們會願意用這個，那如果像現在這樣保安警力，又不能到第一線，因為監察院來跟我們糾正，常常要用在一時的時候，結果不能出勤只能在車上吃便當，又載回去，平常的管理又問題非常的多，因為裡面都是前科、吸毒、文盲、有的有問題的通通到我們警察單位來，這是讓我們非常大困擾的事情，所以是說這樣我們現在幾乎保安役已經不太想用了，現在需求不多，大家都不想要了，那有可能的就剩下安全維護，交通助理這方面，大家需求單位還願意，如果說社會役，能夠轉任一部分到我們警察役，這跟追求公共利益沒有多大的衝突，因為畢竟警察役還是維持社會秩序嘛，那能夠有五個月真正的運用到職場上幫助警察協勤的工作，那我們會願意來用。那再來就是，有關這本研究報告第 17 頁有提到，我們警察役目前其實有六種，一種是保安警

力，第二種是社區巡守、第三種交通助理、第四種安全維護、第五種矯正機關勤務，這目前是法務部的，那收容處所警衛，這屬於入出國移民署的業務。我們的分類是這樣，那當然屬於警政署的是前面這四種。那還有一個是 23 頁這邊，交通助理目前的需用機關是警政署和交通部，並沒有重建會，是這一點，然後來有。最後有一個 117 頁第二行，這裡有一個不用受四個月的軍訓不是死個月軍訓，以上報告謝謝。

**陳老師(AA)：**非常謝謝您的補充，韓所長有什麼要回應的？

**韓教授(BA)：**我這邊簡單的補充一下，剛剛那個警政署代表講的話喔，很有意思也很有意義，如果將來改為四個月的軍事訓練役的話，那替代役如果最後還是有，叫做六個月的話。今天假設你是役男，你要去受四個月的軍事訓練還是服六個月的替代役，(羅老師(AB)：未必)有沒有做問卷，這個題目。

**陳老師(AA)：**有，但是沒有問特別是什麼役，如果你可以說你可以選擇我們有四個月五個月六個月或八個月的替代役話。

**韓教授(BA)：**那如果六個月的替代役和四個月的軍事訓練，受訪者你們統計出來的結果是什麼，

**羅老師(AB)：**替代役男願意申請的反而是 73%，有的話有的啦。

**陳老師(AA)：**同樣六個月剩下 48%了。

**韓教授(BA)：**

所以我們來講的就是說，已經不滿一半了。不滿 50。我就講你剛剛講的很有意思的是說，你又要兵源好，又要無前科，所以我告訴各位，將來這一些有前科的人或有什麼問題的人或其他身體有什麼疾病的，將來要服替代役六個月的，有很大的比例會是第一款的那種人：家庭因素或身體因素的。現在就已經很多了，將來會更多，所以真正好的那種兵阿來服替代役的不多了，他盡快的速戰速決把這四個月的軍事訓練完，可以好好的去開展他的事業，留學去了那為什麼還要浪費兩個月呢？所以喔，我個人的看法是，因為現在替代役很多人願意去服，因為兵役是一年，對他來說有不可預期的危險性，還有很多很多的東西，那如果只有四個月的軍事訓練，老實說，在中心裡面的訓練一切都很好，而且很快，這個東西一下子就過去了，相對的要服替代

役，我是說好兵啊，服替代役的，絕對不會比現在多只會比現在少，所以用人機關，將來就要面臨到的問題。其次啊，這個應該不是你們的這一個陳教授主持的專案，如果剛剛孫教授有題到，兵役血稅固然是不錯喔，我從以前就一直講我們從憲法裡面規定的，是我們中華民國的人民年滿 20 的就有服兵役的義務喔，但兵役法限制說在男子，對不對，如果將來要用什麼社會福利補償金，來替代兵役的話，我舉雙手贊成，但是兵役法先修，中華民國的人民年滿二十歲都有服兵役的義務，男生女生通通要繳如果你願意繳，社會福利補償金的話替代兵役都可以，這才有公平性，而且現在的觀念也大大的改變了喔，男女平權的觀念，相較於二三十年前不同。那現在女性的社會地位很高，尤其我們中華民國女性社會地位在亞洲地區來講數一數二，在這種情況，服兵役也是女性的義務，也是女生應該有的權利，那若是這樣的化社會福利補償金制度，愈快實施愈好，我也認為替代役的邊際效益非常低，如果只有六個月，這麼多的問題，好處這麼少，要這個幹什麼？他所省下來的這些錢不就是省這些機關的錢其實就是省國家的錢，服兵役他不來服，國家也省錢，替代役當然要不要用，我覺得機關他不必這麼害怕。

**孫教授(BB)：**我這裡補充一句話就好喔，我剛剛說的是社會福利，我們可以再擴大一點，名字可叫做社會公益補償金，公益不必侷限於 Welfare，我們的公共利益社會公益補償金，也不要說補償金，反正想一個很好的 Logo，也是很好的選擇。

**陳老師(AA)：**好這些，剛剛那些社會福利補償金或著公益補償金，我覺得都是很好的想法，但是可能是超出我們案子的想法，而且我個人也蠻呼應韓所長講的。許教授。

**許教授(BC)：**

兩位主持人各位先進大家好喔，那剛剛國防部人力司談的，他們的態度非常的堅定說，事實上國家安全是非常重要的，那安全的定義是什麼什麼叫做安全，那我覺得再談到這個之前，我看到這裡面人事行政局，吳專委講的非常好，因為兵役過剩才有所謂的替代役，那兵役沒有的話那就不用講了，那現在談到承辦單位，我們主辦單位，那沒有這些人的話，有這些需求，這些公務單位怎麼辦，我覺得說這是兩回事，如果有問題就請教國防部，國防



部可以給你很多的建議，因為國防部從 45 萬到 27 萬，他們所遭受到如何做調適，我想這是非常好喔，我想舉辦個座談會，國防部各個連營長，都可以來跟你講說怎麼樣把這件事情做好，所以說這件事情本身不是問題啦，也就是說我們應該在服務品質與財政的考量下，我覺得說我們應該把流程，是核心的或非核心的把他區分出來；工作重新設計跟流程再造的概念喔，來看看這件事情，是否我們真的需要這麼多人喔，因為我們從承辦單位反應出來的問題就是說，品質下降、壓力增加，不用問卷我們就可能知道了，國防部的那些人他們有多少人都特別是睡在辦公室裡面的喔，我想為了要達成一定的品質，但是我們公務機關一定要這樣做，國防部那是非常態的，我覺得如果真的是這樣講，國防部應該，但是目前來講，包括美國來講財政可以壓垮一切，在台灣這種情況你說你要增加裁員，我覺得在政治上是非常非常不可行的，那剛剛我們的那個孫所長提到的那個概念非常好喔，但是我覺得台灣人心理信心非常的脆弱，我想就盡量不要講出來喔，那政府馬上被吊起來打，我想這個，我在想不管怎麼樣美好的名詞喔，總是有一些人，會覺得說你就是瞧不起窮人，那就完了，那就不用再講了。不過我覺得就我們現在台灣來講，兵役會過剩的話，那可能在民國 82 年這個來講會有個過剩，那剛剛談到就是說國防部要不要開放營區，我覺得他不會增加，因為需求，我不建議是說在瘦身之前先大量遽增，遽增更肥，讓你急速的縮減下來，其實我覺得這個方向不可行，我覺得針對這些人，呼應剛剛 104 王協理的概念，我覺得應該不要一味只講求公平的情況之下，這些人在某種程度，屬於國防部人力司的要求訓練之外，站在一個社會發展的利益考量之下，我覺得這些人在短期之間，哪怕是給企業也沒有關係，那企業呢，那企業你要捐多少錢給國家，這個時候我想由企業捐錢給國家，那這批人用完之後，就不要再談這些事情了，那國防部，就不需要用什麼宿舍，82 年次當兵的人，那這些當兵的人怎麼辦，你叫他去當一年的有四個月的阿兵哥，想必在管理上有困難，他就說能夠站在國家的利益上，給企業，那企業有賺到錢，對我們大家都有好處，不過有企業主的老闆，收這些人，我建議 104 的想法，當然我們不能說，叫人力司，因為人力司已經不用睡覺了，家也不用回在規劃這個，我想各個單位應該重新思考這個問題喔，那謝謝。

**陳老師(AA)：**

我發覺大家都非常有創意，很好，不曉得其他單位有什麼樣的指導；法務部你們有什麼樣的想法，你們也是使用替代役的非常大宗的單位，那你們在矯正司、其實這些都是蠻多的，那將來這些人力不見的時候，你們有沒有事先講怎麼去因應。

**矯正司劉先生(CA)：**

謝謝主持人，法務部矯正司劉興國，第一次發言，首先很感謝來參加這個會，聽到很多先進老師們的言論喔，也增長我的見識。那首先，先針對這本這初搞好了，講這個初稿寫得不錯，但是錯字還蠻多的，那因為時間的關係就不給他挑出來。但是我想要呼應前面韓老師所講的喔，這本報告是不是應該對募兵制有一個定義，有一個定義是在名詞解釋，但是名詞解釋，我看只是一個緣由的介紹，對那個，真正募兵制的內涵，正如同韓老師所講的常備兵這兵役來看的，那很多時候，那這個狀況又可以不太一樣，以目前實際上，分發到矯正機關的役男啊，因為我從五月來接到成功領去徵選，大概以役男的這個志願來選的話，我們的 Level 比警政署來高一點，大概也是收很多吸毒前科的，但是因為現在收容人，也一直人滿為患，目前用到役男，雖然是素質不高，但是我們仍是覺得有就可了啦，目前都還是可以 RUN，當然我們自己也有再想一些方法，那萬一這個斷了以後，我們自己也不能完全要依賴役男來運作，那以前沒有役男的時候我們還是照樣做啦，目前可能會朝勤務制度的更動，或是，召臨募工人的方式來因應，總之啊，我還是要回到就是說這個報告裡的第 33 頁，因為 33 頁的這個後段，我是對這一段有所質疑，他說募兵制執行，將導致替代役無所付麗，及主要原因是替代役為徵兵為前提，但是以現在的憲法架構來看的話，我是很贊同韓老師所講的，這句話可能就是有一點矛盾了，對目前在募兵制的解釋名詞也講了嘛，他兩者是並存的，這句話建議說是不是應該要留著或者是說做一個詮釋，以上報告。

**陳老師(AA)：**我們謝謝這個，因為報告比較趕，所以很多錯別字，在這邊讓大家讀的很辛苦，在這邊致歉，那不曉得你剛剛提到勤務制度的修正，你大概是，是不是可以在一些流程上，一些調整，職務制度之修正大概是什麼樣子的情況。

**矯正司劉先生(CA)：**

這也是一個構想，因為目前，我們上班制，我們一般的勤務制度為了因應，周休二日，所以採上班制，做一天休兩天，那如果這個制度，可以調整的話，我們會朝三八制，二十四個小時八個鐘頭三個班，來 RUN，那目前還在構想當中啦，可能也會透過實際去操作，才會有一個結果，在會議上提出來就算了因為還沒有定案。

**陳老師(AA)：**

對於這個募兵制的定義啊，基本上我想原先國防部叫做全募兵制，那後來基本上只是希望說，將來主要說這個常備的兵源，來自募兵但是因為憲法裡面基本上還是有服兵役的義務，所以現在變成四個月的軍事訓練，所以基本上，實際上仍屬於徵募並行，那只是說，國防部的規劃在這邊的轉變過程中，他們規劃是將來 104 年之後，不再有替代役了，只是把以前還沒有服兵役的這些人把他消化，這是國防部的規劃，我們是依據他們的規劃，來做這個後續的研究，的確我們在定義上，現實的狀況，是這個樣子，在定義上確實是有些誤解。

**矯正司劉先生(CA)：**所以也就是說換湯不換藥麻？所以就是說，替代役這個事實可能還是會被留存下來？

**陳老師(AA)：**國防部是說，假設 104 年國防部實施募兵制之後，在某一年之前的，從那一年開始，都是服四個月的軍事訓練，但是在某一年次之前，應該要服兵役的那些人，還沒去服的那些人，還是要去轉成服一年的替代役，從那一年消耗完之後，替代役就沒有了，這是他們的規劃是這個樣子。

**羅老師(AB)：**

我在這邊因為剛好有國防部人力司，因為我也退伍很多年了，對這個政策也不是很清楚，我們可不可以請國防部人力司，稍為簡單說明為什麼會有這樣的政策方案，假設是 82 年次，82 年次以前的就是十個月，以後就是四個月，可是這樣子到，假設 104 年那年當兵的時候呢，他並不是把十個月還沒當的人的陸陸續續把他當完，那個時間點通通是四個月了，這些人通通就要變成替代役來消耗這些十個月。而不是四個月歸四個月，為什麼是這樣子的規劃方向。

**韓教授(BA)：**

不是這個意思，那個剛剛我講的那個，國防部是不是已經立法通過了，兵役法 25 條第三項現在就是現行法吧，(人力司(GA)：老師看到的是修正過的)就是剛剛唸的 25 條第三項，我剛剛看你們的法規，停止徵集服常備兵役現役年次。現在你們規劃是 82 年次的!?(人力司(GA)：沒有)，還沒有的(人力司(GA)：那只有讀通過)，現在就是一讀啦，現在主持人和羅教授講的就是這個條文，現在就是要把這個觀念要放到兵役法第 25 條第三項裡面，這個觀念就是說你們剛剛講的那樣子，幾年次的我還沒有算出來，不曉得國防部算出來了沒有，停止徵集服常備兵役，我們有一天全募兵的目標達成，就逐年弄麻，現在做到 104 年對不對，這個是我們現在就已經在實施募兵制了，常備兵就在募了，現在國防部統計出來的是說 75% 的都是募來的麻，此時此刻有 75% 常備線役兵是募來的，可是他的意思是說哪一天叫做全募兵制實施日，表定的計畫是 103 年年底，就是 104 年的年初，就要所謂的全募兵制，總統也是這麼說的，可是，達得到達不得到現在不談這個，意思是說假設就是如此，103 年的 12 月 31 日我們常備兵，線役兵，那就是百分之百募來的，那就是全募兵制達成了，但那個時候，我們用什麼手段來實施全募兵制呢，這時候國防部就會一個行政命令出去，就是「停止徵集無常備兵」這個命令出去了，接著就是要徵那四個月的訓練役，以後都是徵那四個月的訓練役了。

**羅老師(AB)：**可是還會有一些緩徵的原因消失，陸陸續續回來。

**韓教授(BA)：**

這一天就是說，國防部命令出去後，就停止徵集服常備兵，這個時候命令出去之後，他一定會講哪一年次之前的人，哪一年次之後就不徵了，那這個年次之前的人還欠兵役，就根據 25 條第三項，要補服替代役一年，那這些人一共有多少人，我建議你們專案要統計一下，有多少人，然後就依照現在我們，剛剛講的是說 35 個用人單位，現在用的是役男有兩萬名幾百人嘛，你把他算一算多少年可消化完，這就是一般替代役與科技替代役把它分開算，你可以算出來多少年他可以被消化光，那如果剛剛這位先進，你講的非常好，我們還是徵募並行啦，四個月的軍事訓練役，我們徵兵的本質，憲法徵兵本質沒變。那所謂的募兵制，這是一個專有名詞，徵兵的本質我們沒有修憲，

我國還是徵兵制，那只是我們在談兵役制度的時候，早就已經講我們是徵募並行了，就算實施全募兵制，本質上還是徵募並行，其實回到憲法本質還是徵兵，那因此呢，這個替代役仍有存在的空間，即便是六個月的替代役，剛剛調查出來約 48%的人還願意去服，是不是這個樣子，你們這個案子我建議就是以六個月為基礎，去想想看，兩個方向，一個就是 25 條我剛剛講的 25 條第三項，將來要把這些還欠兵役的人停止徵集服常備兵現役，國防部公佈以後，年次出來以後，在這年次之前的人，他要服兵役的要服替代役的有多少人，這些人可以把他們算一下大概多久可以消化掉，這是一個。在這邊就屬於長期目標了，在近中長遠，最長期的目標，就是將來我要用六個月來替代，取代我現在的一年，那這六個月適用哪些單位呢。我認為可以再問問看警政署，他如果只剩下六個月，他們想用的條件是什麼，剛剛警政署已經有講了，軍事訓練縮短為兩週，專業訓練縮短為兩週，然後兵員素質精良，這樣子我要，對不對。那行政執行署他想要什麼樣的，在這樣子的條件下，你們在綜合分析，那受訪者的背景不曉得你們了不瞭解，有多少人是有前科的，有多少人是以問題的，他精不精良，受訪者。所以我就講喔，在這種情況下，將來，六個月的替代役，會真正有意願的有多少人，你們統計有 48%，然後中間素質精良的又有多少人，那我們要耗費出去的成本又是多少，那這樣就能算的出來他的邊際效益有多大，那如果很低的化，為什麼要，剛剛矯正司代表講出一個很重要的問題喔—這報告裡面，我跟他的看法一樣喔，既然有先進提了我也講一下。

這個這個替代役的定義要定義清楚，兵役法那幾條條文第 2 條、第 24 條、第 26 條和 25 條第三項，這些全部喔我建議在第一章要先定義清楚，然後什麼叫做募兵制，徵兵的本質沒變，這個我們也要把它說清楚，那因此才會埋藏到下面 6 個月的替代役的可能性，因為我們將來改為 4 個月的軍事訓練役麻，否則按照我們的報告第 33 頁這邊講法國比利時與荷蘭，廢除了徵兵制，他們現在已經採全募兵制，真正的募兵制了已經沒有徵兵了，法國在 2002 年完全 100%沒有徵兵了，我們國家，還有徵兵還是徵兵啊，所以法國，他為什麼會取消掉這個替代役，比利時取消替代役，是因為他們國家零徵兵，我們不是零徵兵，我們還是在做百分之百的徵兵啊，所以我們不能跟這三個國家比，所以替代役你關不關不是因為我們採募兵制，而是我們考量這個替代役將來

的邊際效應有多大，是這樣子的。

**陳老師(AA)：**

我們非常謝謝韓所長，幫我們設定好的框架，我們確實，最後還是徵募並行啦，那也就是在徵募並行的時候我們才會考慮到是不是有六個月的這個社會役這樣的東西，那我們當然是希望說社會役基本上不是在輔助政府人力不足，應該是真正有社會公益的價值，那這就是我們的想法。那另外就是，我們再接這個案子的時候，基本上研考會他是講說，我們不需爭議那些到底將來是什麼役，基本上現在的規劃將來就是不會有替代役，所以他要我們去研究一下，那當沒有替代役之後，會產生什麼的衝擊，有沒有什麼樣的應變做為，基本上這是我們研究案是要談這一段，那至於前面會是怎麼樣子，我們是假設是會這樣子，那會產生什麼樣的衝擊，這是我們這個案子的目的，我想從研考會的角度來想，從政府的長遠的角度來想，他必須要去瞭解這樣的衝擊，早一步來做因應，那剛剛也有許教授講的，我們應該納入一個建議是說，將來在這個過渡期的時候，其實政府更也許需要做一些教育訓練，給各單位尤其大宗的單位裡面事先跟他們說如何去因應，也許應該由政府來做一些教育訓練，請國防部，當初裁員裁這麼多來做一些指導。那這個是...，還是希望各位對衝擊與因應有沒有什麼樣的其他建議，我想對單位，如果覺得說你們認為將來政府應該怎麼樣來做哪些事情可以讓這個衝擊比較小，我想你們提出來，我們都很樂意的把它納入到我們的報告裏面去給政府去參考。

**執行署李小姐(CA)：**

主持人好各位教授學長先進你們好，我本來是不想發言的，因為剛剛是聽到各位教授，好像覺得說替代役的邊際效用很低，取消就取消啦，沒有就沒有啦，你們以前也沒有啊，你們也可以過啊。那我想提出一下，這個說法在執行署處，可能有很大的不一樣。因為行政執行署處是一個新的機關，執行署是 89 年成立的，執行處是 90 年成立的，我自己是在 91 年到板橋行政執行處服務，印象中當年就有分發替代役進來了。而且，執行署處對替代役的需求是非常大的，以板橋處為例，替代役人數超過我們正職人數，大家可能不能想像，主要原因是我們的案件量實在是太多了，執行處是一個很忙碌的機關，以板橋處為例，一個月的分案量可以到「十萬件」！行政執行處是就

是公法上金錢及給付義務的強制執行機關，簡單講，就是欠稅、欠罰單、欠健保費不繳就到執行處來了。我們辦理案件上是以股來為單位，一個股是一個書記官加一個執行員，兩個人，一個執行官如果帶五個股，理論上我底下就有十個人，可是實際上不是。這個股裡面呢，書記官底下有一個執行員，可能再配個委外，配兩個替代役，除了案件外，另外還有行政事務，例如收發、歸檔、掛結等，現在也請替代役協助辦理，若以一個月分案九萬六千件案件，以 24 個股計算，一個股一個月分四千件，案件若要收結平衡，當月便要結四千件，以 24 天上班天來看，一天要結 170 件，以 8 個小時工作來算，3 分鐘要結一件。這個怎麼結，一個案件進來，從收文釘卷送到股，之後要傳繳、要扣押，有時候要限制出境、拘提管收，好不容易清繳或發債證了，之後要報結、歸檔，三分鐘要結絕不可能，所以執行處用了很多替代役來協助。執行署處比矯正機關或警政署來的幸運，收到一些很強的替代役，甚至有律師或司法官資格，所以在執行機關，替代役給我們很大的協助，這種情況下，執行署處對替代役的依存這麼高，今天沒有這些人了，要怎麼解決，之前各位提到的幾種方式：第一個增加正職人員。但在法務系統增員很困難，甚至連預算員額都補不足，好不容易特考進來，書記官補進來了，工作沒個月就因為太累了，一次就離職幾個人，人力永遠在短缺。第二個改聘委外，其實執行處也用了很多委外，問題是委外要經費，一個人一個月兩萬多元，吃掉業務費，經費不足也無法多聘，而且委外似乎也開始要有比例限制。另外流程簡化，因為行政執行機關牽涉到案款，是要防弊的機關，只怕流程不夠嚴謹，要簡化的空間是很有限的。而且替代役的薪資預算是由役政署編列，執行處只要支付生活管理的費用，與委外相較，對執行處而言是相對便宜，且素質不錯，執行處的依賴度是相當高的，這種種強況下，該怎麼解決，真的不知道。那另外我再提一點是，在這個報告第 3 頁的部分，在第三行講到需用機關部份，法務部四個單位，這應該是在講檢察、執行、矯正與調查四大系統，而不是四個單位，報告完畢。

### 陳老師(AA)：

非常謝謝您，提到不一樣的看法，基本上我們也瞭解說，在我們調查裡面大部分是影響不大，但是確實有少數幾個單位他們的影響是非常大的，就像你講的這些狀況影響的非常大，如果說你能把一些詳細的資料給我們，我

們可以幫他當做是一個很特別的案子來放在我們的報告裡面，這個確實是影響很大的，我們很樂意的，納入我們的報告裡面，提醒長官們的注意，像這些東西，我覺得政府應該確實應該要了解有多少人力做多少事，那政府在... 其實我們在以前學那個組織裁減的時候，其實包括國防部裁減，我們都是覺得很不好，他們都是齊頭式裁減，其實我們覺得說，政府的縮減應該是，有的縮，就是剛剛講的這個邊際效益，邊際效益低的就把他裁掉，那高的部分應該其實還要補充人力，但是這種東西就是，要很大的擔當與這個勇氣，才有辦法去做。

### **卓委員(DA)：**

我再稍微補充一下喔，剛剛行政執行署提到這個問題喔，開個玩笑好了。大家都知道行政執行署是合法的討債公司啊，那院長如果早聽到這個情況的話，那他可能就不會做他這個決策了。我會建議說如果提資料，其實每一年行政執行署都算出來，我們的役男在執行這個過程裡面，替國家追討多少的費用，我想都是上百億的喔，這個役男在協助這部分一個比例的部分，我記得我們上次討論的時候，我們有討論到一個就是在國外，我提說澳洲譬如說你讀一間大學你要做 40 個小時的服務時數，那當然在這個單位未來沒有替代役的部分，我想這個部分我不曉得這樣的建議可不可以提得進去，就是，如果沒有替代役，各個單位那未來在各個大學可以建議是不是教育管道或什麼樣的情況之下，對於讀大學或著什麼樣的學生，包括男生女生你去做這些服務的工作達到這些時數的話，是不是可以比照國外大學做的一個限制，才能讀大學，那當然這些人力也可以給機關，也可以社會福利機構，這樣的人力資源，這部分也是可以來做個思考。謝謝。

**陳老師(AA)：**好！謝謝的這樣子的想法，我們會納入參考。其他有沒有哪個單位給我們..

### **教育部黃先生(EA)：**

主持人、各位老師各位先進大家好，我是教育部的代表，我就兩個部份，第一就是資料的部分。再來就是對於我們的因應的做法，做個報告喔。第一個是，有關資料的部分，資料第 23 頁的地方，剛剛役政署的專門委員提到要修正，那因為符合現在的訓練喔，剛開始的訓練我們是固定在一個地方，那



我們現在對役男的訓練，是屬於招標的，每年是比較彈性，沒有說固定在哪個單位來做訓練，所以這個資料來配合修正。再來是資料的第 25 頁的地方，我要感謝研究小組，對我們教育部教育服務役各方面的，相當的重視我們喔，裡面有許多的資料是有引用到我們教育役的部分，那上面有關教育役的工作內容敘述，有些部份的文字可以做些修正，我想說報告中的背後，我們可以在做一些說明。再來是第 25 頁下半段有關人數的部分喔，表 2-3-1 的部分，這個總人數的部分，在第 26 頁教育部的部分，這是年度裡面的人數，所以裡面的人數可能在引用上面，不可能一年裡面有達到萬，超過萬，一年的總人數才到萬，我們大概才到 2 千多人，這裡面的數據我們在做一個提供與修正。那另外在第 28 頁下半段的部分，表 2-1 看出人數達到萬人以上的這幾個單位，這個萬的部分也要做個修正。那另外在這個第 55、56、58 有關這個質性訪談內容的部分，裡面的文字有些小地方，可能會後我再跟研究小組，做一些敘述上的修正。那另外在因應做法的部分，因為深度訪談有到我們的部裡面來，那我們的資料是在第 41 頁，那因為役男在校園裡面協助一些相關的一些行政工作，或者教師證的役男，他們是屬於比較專業，那目前我們部裡面的因應做法是，如果是協助學校屬於一般性的工作部份，可能要再找替代人力進來有他的困難，可能是學校的行政人員要自己解決了。那屬於專業的部分，像說有教師證的役男，受過專長這些相關的役男，可能到時候，以地區性的相關的退休老師來擔任志工或協助偏遠地區的人力的部分，這是我們目前研討的方向，以上報告謝謝。

**陳老師(AA)：**

非常謝謝，我想各個單位對於裡面有一些文字的修飾，我非常拜託各位，給我們一些助理一些資料，我們會把它改過來，那目前為止有這些疏失再次的造成您的困擾，在此跟你們致歉。拜託各位可以把這些修改的部分，盡量提供給我們。那還有沒有人要發言。

**社會司王小姐(FA)：**

主持人好，與會先進大家好喔，社會司這邊第一次發言。回應稍早各位先進提到，其實役男在我們社會司大部份是在從事社會福利的工作啦，那我們也不否認，現在役期還有一年啦，其實大部分的役男在這邊，服務一年之

後，都還蠻有心得的，畢竟我們做的是弱勢的工作，所以役男通常在退役之後，有些役男也會跟我們做很多的回饋，包括在，服役之前沒有想到說社會還有這麼多弱勢族群，也讓他藉這個機會回去反思他的家庭，那我想這是役男機關服務一個蠻大的成長，我也蠻感謝有這樣的制度。那回歸到就是說，整個替代役制度結束之後，到底對我們機關的衝擊到底有多大，我想是衝擊相對是大的喔。其實社會服務的這個工作這個族群我們需要的人力是相對的多數，所以我們運用很多役男去補足那個人力的不足，在加上社會福利的工作大部份是勞務的性質比較高，勞務性質比較高那相對的工資又比較低，在社會福利領域，我們一些照顧員、一些輔導員等等他們的新資比例相對是比較低的，包括我們的 Worker 等等之類的，那役男我們有把他分成兩個類群：一個是所謂的專長申請，這些都是符合我們要的專長，譬如說社工背景、社會福利等等之類，那這樣的役男進來其實是有輔助到我們專業的一個工作。其他的役男大部份來講，就是我們所謂沒有專業背景的役男，那他們做的就是比較勞力與粗重的工作喔，那當今天這個制度不存在的時候，相對衝擊是我們社工人力必須擴編，那在來的就是臨時人力需要去擴編，那當然如果說這是一個政策的走向，替代役制度被規定的話，那我想我只能做一個配合的動作。至於我們這邊研議是，如果政策規畫是這樣，我們必須配合，那其實是不是就是還要去跟財政單位講到要不要擴編財政，在我想這個都是要大家去思考的部分。那其實我們想要講的是，剛剛回應孫教授提到的如果說這是一個過渡時期，我們要把役男定位定在什麼樣的角色，那我想，我們比較不建議定在「志工」這個角色定位。因為畢竟現行的，志工制度與役男制度是不一樣的，志工其實國家對他並沒有約束力，他們屬於只有排班制，而且志工是不給付薪資，他們只有交通費，但是並沒有薪資給付。但如果你把役男定位為成志工，我們對他的約束力是什麼，我也不知道，所以剛剛孫教授提到的定為一個職工，我覺得這是可行性的地方，把他定位為職工然後去賦予他一些工作。那至於討論到那個役期喔，如果我想，之前役政署也有在調查就是說，到底如果替代役漸漸轉型，多少役期是我們可以接受的，那我想四個月是普遍沒有辦法接受的，因為畢竟從他進來到成功嶺專業訓練、基礎訓練，然後專業訓練，然後到我們機關受機關實際服務時數多長喔，四個月普遍是無法接受的。那其實我們之前有問過我們的各個單位，那他們其實也覺得六個月大概也有一半啦，大概要延長到八個月以上，大家才有想要去運

用的意願喔，畢竟在社會福利服務，這個領域裡，他其實一來我們都要對小朋友一個有所謂的同理心的訓練，他必須有同理心的訓練，那我們也發現蠻有趣的一件事情，可能也是因為現在役男年紀普遍比較低拉，所以其實他對這些弱勢族群的接受度上會比較低，就是說他的接受度較低，所以我們對他的教育訓練，相對我們要花比較長的時間去做這塊的訓練，在我們的立場裡就是說，如果有這個過渡期，我還是希望說他的役期能夠比較長一點的，不要太短的喔。以上。

**陳老師(AA)：**

謝謝。我想的確啦，使用單位是希望他的役期長一點，役男都希望他短一點。那怎麼在這裡面找到適當的交集。那我們是覺得說對於回饋社會福利這東西，我覺得在社會裡面，讓一些年輕人早點去接觸，有些人他確實是用心，有些人他只是可有可無那早點讓他們接觸這個社會價值是很大的，才會建議說是不是有一部份的去服社會役，當然人數也不能太多，他基本上是一個職工不是一個志工的角色，但是我們基本上，在此前提假設下，將來實施募兵制，目前政策就是替代役會取消，那我們要怎麼去因應，我們覺得說還是要保留部分的替代役，來做這個社會役，這個是我們這個研究案自己的想法，那我們只能提出建議，就我瞭解，上次去役政署來講，吳院長已經決定不要了。不過我們還是覺得說，就我們研究單位我們認為他還是有社會的價值，我們還是會把他列入我們的建議之一。那各位先進，是否還有什麼樣子的一個意見？？如果沒有，時間已經也到了兩個半小時了，因為沒有給各位休息，謝謝各位的配合，讓各位忍耐非常抱歉，那因為今天是星期五，大家趕著回去那不耽誤大家的時間，那再次謝謝各位，並且拜託各位，您還有任何的意見，我想我們都非常樂意將你的寶貴意見納入我們的報告中，給研考會或上級長官做參考，再次拜託各位針對初步的報告有任何問題，任何錯誤請你們提供給我們。再次謝謝各位的蒞臨，我想會議就到此結束。若事後仍有其他意見，歡迎來跟我們研究團隊聯絡，我們都會納入我們的報告裡面，謝謝。

-----逐字稿完畢-----

## 附錄四 問卷調查之問卷

### 一、實施募兵制後替代役議題調查問卷(業務單位)

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，各替代役男使用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！

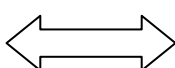
實施募兵制對替代役制度之影響評估研究計畫 計畫主持人 陳勁甫敬上  
(聯絡電話：0952-891631, 0911-957488)

#### 一、替代役現況調查

請您將貴機關 99 年 7 月之替代役人力運用統計數據填入下表。

機關名稱	替代役人員總數	
替代役男分發至使用單位之工作類型	人數	比例(%)
行政文書類(例如分發公文、文卷收發、資料整理等)		
安全維護人員(例如警衛、巡查等 )		
其他業務類(例如環境維護、庶務處理)		
特殊任務類(例如偏遠地區專業教師、系統開發團隊)		

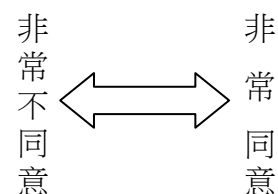
二、如果政府取消替代役人力供給，對本單位的影響為何？請您針對以下敘述，由「非常不同意」到「非常同意」的六個連續程度間，勾選(✓)適當的空格以表達您的想法：

非常不同意  非常同意

- |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 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. 使單位某些重要業務無法繼續執行。..... | <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. 使單位部分工作的外包需求增加。.....

三、如果替代役人力取消，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. 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. 請上級單位增配臨時(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. 將某些業務委外辦理。.....               | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 6. 政府依據兵役役期縮短替代役役期，以繼續保有替代役人力。.. | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 7. 招募志工，以降低替代役人力消失的衝擊。.....      | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 8. 與民間相關機構或社團合作，強化網絡連結，以增加替代人力。  | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 9. 對某些特殊專長的業務，與其他單位合聘因應。.....    | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |

四、以下各種假設性的替代役役期，請您表達(勾選✓)是否願意申請的意願

- |                             |                               |                               |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. 如果替代役期為 4 個月，貴單位是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> 願意申請 | <input type="checkbox"/> 不想申請 |
| 2. 如果替代役期為 5 個月，貴單位是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> 願意申請 | <input type="checkbox"/> 不想申請 |
| 3. 如果替代役期為 6 個月，貴單位是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> 願意申請 | <input type="checkbox"/> 不想申請 |
| 4. 如果替代役期為 8 個月，貴單位是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> 願意申請 | <input type="checkbox"/> 不想申請 |

五、基本資料

- |          |                               |                               |                              |                              |                              |                              |
|----------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1. 職務性質： | <input type="checkbox"/> 單位主管 | <input type="checkbox"/> 承辦人員 |                              |                              |                              |                              |
| 2. 機關名稱： | <input type="checkbox"/> 司法院  | <input type="checkbox"/> 考試院  | <input type="checkbox"/> 內政部 | <input type="checkbox"/> 法務部 | <input type="checkbox"/> 交通部 | <input type="checkbox"/> 外交部 |
|          | <input type="checkbox"/> 教育部  | <input type="checkbox"/> 經濟部  | <input type="checkbox"/> 衛生署 | <input type="checkbox"/> 環保署 | <input type="checkbox"/> 重建會 | <input type="checkbox"/> 文建會 |
|          | <input type="checkbox"/> 退輔會  | <input type="checkbox"/> 原民會  | <input type="checkbox"/> 農委會 | <input type="checkbox"/> 勞委會 | <input type="checkbox"/> 體委會 | <input type="checkbox"/> 其他  |

## 二、實施募兵制後替代役議題調查問卷(運用單位)

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，各替代役男使用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！

實施募兵制對替代役制度之影響評估研究計畫 計畫主持人 陳勁甫敬上  
(聯絡電話：0952-891631, 0911-957488)

一、替代役人力運用現況：請您針對以下敘述勾選(✓)適當空格以表達您的想法：

1. 本單位運用之替代役人力所執行的任務為：

屬關鍵性任務 屬一般性任務

2. 本單位替代役人力所執行的任務大多為：

經常性任務 臨時性任務

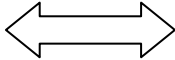
3. 替代役工作表現良好，對本單位具有相當貢獻。

同意 還算同意 不太同意 不同意

4. 替代役人力的人身安全及生活管理造成本單位壓力。

同意 還算同意 不太同意 不同意

二、如果政府取消替代役人力供給，對本單位的影響為何？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：

非常不同意  非常同意

1. 使現職人員工作負荷增加。.....

2. 使現職人員工作品質降低。.....

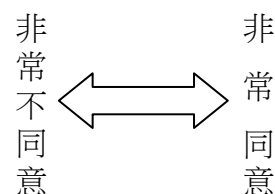
3. 使單位人力調派彈性減少。.....

4. 使單位某些重要業務無法繼續執行。.....

5. 使單位特定專業人員的來源減少。.....

6. 使單位部分工作的外包需求增加。.....

三、如果替代役人力取消，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. 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. 請上級單位增配臨時(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. 將某些業務委外辦理。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 政府依據兵役役期縮短替代役役期，以繼續保有替代役人力。..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 招募志工，以降低替代役人力消失的衝擊。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 與民間相關機構或社團合作，強化網絡連結，以增加替代人力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 對某些特殊專長的業務，與其他單位合聘因應。.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

四、以下各種假設性的替代役役期，請您表達(勾選✓)是否願意申請的意願

1. 如果替代役期為 4 個月，貴單位是否有意願申請？	<input type="checkbox"/> 願意申請	<input type="checkbox"/> 不想申請
2. 如果替代役期為 5 個月，貴單位是否有意願申請？	<input type="checkbox"/> 願意申請	<input type="checkbox"/> 不想申請
3. 如果替代役期為 6 個月，貴單位是否有意願申請？	<input type="checkbox"/> 願意申請	<input type="checkbox"/> 不想申請
4. 如果替代役期為 8 個月，貴單位是否有意願申請？	<input type="checkbox"/> 願意申請	<input type="checkbox"/> 不想申請

五、基本資料

1. 職務性質：	<input type="checkbox"/> 單位主管	<input type="checkbox"/> 承辦人員				
2. 機關名稱：	<input type="checkbox"/> 司法院	<input type="checkbox"/> 考試院	<input type="checkbox"/> 內政部	<input type="checkbox"/> 法務部	<input type="checkbox"/> 交通部	<input type="checkbox"/> 外交部
	<input type="checkbox"/> 教育部	<input type="checkbox"/> 經濟部	<input type="checkbox"/> 衛生署	<input type="checkbox"/> 環保署	<input type="checkbox"/> 重建會	<input type="checkbox"/> 文建會
	<input type="checkbox"/> 退輔會	<input type="checkbox"/> 原民會	<input type="checkbox"/> 農委會	<input type="checkbox"/> 勞委會	<input type="checkbox"/> 體委會	<input type="checkbox"/> 其他

### 三、實施募兵制後替代役議題調查問卷(現役役男)

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替代役的政策，替代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！

實施募兵制對替代役制度之影響評估研究計畫 計畫主持人 陳勁甫敬上

(聯絡電話：0952-891631, 0911-957488)

一、請您針對敘述勾選(✓)適當數字以表達您的想法：

- |                           |                                 |                                 |                          |                          |                          |   |   |      |  |  |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|---|------|--|--|
| 1. 我所執行的任務性質為：            | <input type="checkbox"/> 屬關鍵性任務 | <input type="checkbox"/> 屬一般性任務 |                          |                          |                          |   |   |      |  |  |
| 2. 我所執行的任務大多為：            | <input type="checkbox"/> 經常性任務  | <input type="checkbox"/> 臨時性任務  |                          |                          |                          |   |   |      |  |  |
| 3. 我對於服替代役的經驗看法是：         |                                 |                                 |                          |                          | 非常不同意                    | ← | → | 非常同意 |  |  |
| ➢ 可以學習到許多知識和能力。.....      | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |   |      |  |  |
| ➢ 可以增加許多寶貴的人生經驗。.....     | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |   |      |  |  |
| ➢ 對於事業生涯發展很有幫助。.....      | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |   |      |  |  |
| ➢ 服替代役可以為國家盡一份心力。.....    | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |   |      |  |  |
| ➢ 服替代役讓我生涯發展中斷，對我人生助益不大。  | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |   |      |  |  |
| 4. 我對於服替代役期間的生活管理傾向於”滿意”。 | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/>        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |   |   |      |  |  |

二、國防部已經規劃於民國 104 年全面實施募兵制，在停止徵兵後，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

- |                           |                               |                               |
|---------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. 如果替代役期為 4 個月，您是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> 願意申請 | <input type="checkbox"/> 不想申請 |
| 2. 如果替代役期為 5 個月，您是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> 願意申請 | <input type="checkbox"/> 不想申請 |
| 3. 如果替代役期為 6 個月，您是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> 願意申請 | <input type="checkbox"/> 不想申請 |
| 4. 如果替代役期為 8 個月，您是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> 願意申請 | <input type="checkbox"/> 不想申請 |

三、基本資料

- |              |                                     |  |  |  |  |                                      |                             |                                   |
|--------------|-------------------------------------|--|--|--|--|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| 替代役別：        | <input type="checkbox"/> 警察役        | <input type="checkbox"/> 消防役             | <input type="checkbox"/> 社會役             | <input type="checkbox"/> 環保役             | <input type="checkbox"/> 醫療役               |                                      |                             |                                   |
| 1.           | <input type="checkbox"/> 文化服務役      | <input type="checkbox"/> 公共行政役           | <input type="checkbox"/> 司法行政役           | <input type="checkbox"/> 教育服務役           | <input type="checkbox"/> 體育役               |                                      |                             |                                   |
|              | <input type="checkbox"/> 經濟安全役      | <input type="checkbox"/> 土地測量役           | <input type="checkbox"/> 農業服務役           | <input type="checkbox"/> 觀光服務役           | <input type="checkbox"/> 外交役               |                                      |                             |                                   |
| 2. 最高學歷：     | <input type="checkbox"/> 高中(職)(含以下) | <input type="checkbox"/> 專科              | <input type="checkbox"/> 一般大學            | <input type="checkbox"/> 技職院校            | <input type="checkbox"/> 研究所以上             |                                      |                             |                                   |
| 3. 年齡：       | _____歲                              |  |  |  |  |                                      |                             |                                   |
| 4. 科系：       | <input type="checkbox"/> 理          | <input type="checkbox"/> 工               | <input type="checkbox"/> 文               | <input type="checkbox"/> 法               | <input type="checkbox"/> 商管                | <input type="checkbox"/> 農           | <input type="checkbox"/> 醫  | <input type="checkbox"/> 其他：_____ |
| 5. 家長職業：     | <input type="checkbox"/> 軍          | <input type="checkbox"/> 公教              | <input type="checkbox"/> 商               | <input type="checkbox"/> 工               | <input type="checkbox"/> 農、林、漁、牧           | <input type="checkbox"/> 自由業         | <input type="checkbox"/> 其他 |                                   |
| 6. 家長學歷：     | <input type="checkbox"/> 國小(含)      | <input type="checkbox"/> 國(初)中           | <input type="checkbox"/> 高中(職)           | <input type="checkbox"/> 專科              | <input type="checkbox"/> 大學                | <input type="checkbox"/> 研究所(含)以上    |                             |                                   |
| 7. 家庭每月平均收入： | <input type="checkbox"/> 20,000 元以下 | <input type="checkbox"/> 20,000-49,999 元 | <input type="checkbox"/> 50,000-79,999 元 | <input type="checkbox"/> 80,000-99,999 元 | <input type="checkbox"/> 100,000-139,999 元 | <input type="checkbox"/> 140,000 元以上 |                             |                                   |

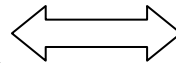


四、實施募兵制後替代役議題調查問卷(潛在役男)

同學您好！ 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，替代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！

實施募兵制對替代役制度之影響評估研究計畫 計畫主持人 陳勁甫敬上  
(聯絡電話：0952-891631, 0911-957488)

一、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：

非常不同意  非常同意

- |                                |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 我覺得服替代役是一項不錯的選擇。.....       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 如果政府取消替代役，我會覺得很遺憾。.....     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 我覺得我的家人會支持我選擇服替代役。.....     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 我覺得服替代役可以學習到許多知識和能力。.....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 我覺得服替代役可以增加許多寶貴的人生經驗。.....  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 我覺得服替代役對於事業生涯發展很有幫助。.....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 我覺得服替代役可以為國家盡一份心力。          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 服替代役讓我生涯發展中斷，對我人生助益不大。..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

二、國防部已經規劃於民國 104 年全面實施募兵制，在停止徵兵後，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

- |                           |                          |      |                          |      |
|---------------------------|--------------------------|------|--------------------------|------|
| 1. 如果替代役期為 4 個月，您是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> | 願意申請 | <input type="checkbox"/> | 不想申請 |
| 2. 如果替代役期為 5 個月，您是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> | 願意申請 | <input type="checkbox"/> | 不想申請 |
| 3. 如果替代役期為 6 個月，您是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> | 願意申請 | <input type="checkbox"/> | 不想申請 |
| 4. 如果替代役期為 8 個月，您是否有意願申請？ | <input type="checkbox"/> | 願意申請 | <input type="checkbox"/> | 不想申請 |

三、基本資料

- |  |              |
|--|--------------|
| 1. 就讀學校： <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學 <input type="checkbox"/> 技職院校 <input type="checkbox"/> 研究所(含)以上   |              |
| 2. 學校性質： <input type="checkbox"/> 公立 <input type="checkbox"/> 私立   | 3. 年齡：_____歲 |
| 4. 科系： <input type="checkbox"/> 理工 <input type="checkbox"/> 商管 <input type="checkbox"/> 法律 <input type="checkbox"/> 社會科學 <input type="checkbox"/> 其他   |              |
| 5. 家長職業： <input type="checkbox"/> 軍 <input type="checkbox"/> 公教 <input type="checkbox"/> 商 <input type="checkbox"/> 工 <input type="checkbox"/> 農、林、漁、牧 <input type="checkbox"/> 自由業 <input type="checkbox"/> 其他  |              |
| 6. 家長學歷： <input type="checkbox"/> 國小(含) <input type="checkbox"/> 國(初)中 <input type="checkbox"/> 高中(職) <input type="checkbox"/> 專科 <input type="checkbox"/> 大學 <input type="checkbox"/> 研究所(含)以上  |              |
| 7. 家庭每月平均收入： <input type="checkbox"/> 20,000 元以下 <input type="checkbox"/> 20,000-49,999 元 <input type="checkbox"/> 50,000-79,999 元<br><input type="checkbox"/> 80,000-99,999 元 <input type="checkbox"/> 100,000-139,999 元 <input type="checkbox"/> 140,000 元以上 |              |

## 附錄五 期末報告（初稿）審查意見回覆

### 期末審查會議各機關代表及專家學者對期末報告（初稿）審查意見

機關代表審查意見	本研究回覆
1.報告內容如有法律用語，如「用人單位」、「需用機關」等，文字應更為精確、統一。	已在報告內修正法律用語及更精確統一的用語。
2.報告研究發現中認為，替代役制度結束，不致於對目前各替代役使用機關任務之推動產生立即困難，這樣的結論並不適用於行政執行署。	針對行政執行署的部分，在政策建議中已增加註解及說明，並對機關影響中有做適當的分類。
3.人事行政局書面建議： 有關政策性建議第 4 項第 2 點增加人力供給來源所列「建議政府初期編列部分短期聘僱人力的經費」等文字一節，茲因經費編列係屬行政院主計處權責，建議洽詢該處意見。另有關聘僱人力及同點說明所列「建議政府擴大編組」等文字一節，查中央政府機關總員額法（以下稱總員額法）已匡列中央政府機關總員額數為 17 萬 3 千人及各類員額高限，其中聘僱人員列入第 2 類，總數為 4 萬 1 千 2 百人，且立法院於通過總員額法時附帶決議 5 年內中央政府總員額需降至 16 萬人，目前尚有 4 千餘人待精簡。爰為免衝擊總員額法之規定，上開等文字建議刪除，並建議研究團隊論述方向請各機關配合行政院組織改造，優先以業務重新檢討，朝工作簡化、採行業務區塊委外承攬，及廣泛運用志工等方式因應。	政策建議部分已刪除擴大編組，修正為業務檢討、工作簡化及業務區塊委外承攬、以及廣泛運用志工等做為因應方式。

學者專家審查意見	本研究回覆
1.第 31 頁表 2-3-2，建議納入 98 年度相關資料	已更新至民國 100 年的最新相關資料。
2. 第 28 頁表 2-3-1 所列資料僅為 96 年下半年，參考價值較低，亦無法得知各機關需要人數的消長情況，建議酌作調整。	已修正為一年度的人數消長統計資料。
3.第三章第三節有關問卷調查樣本設定部分，其中對役男方放的問卷數設定為 500 份，對潛在役男(公私立大專校男性學生)發放問卷數則為 400 份，建議就前述二類對象之抽樣方式與問卷數設定的考量原因加以說明，俾據以評估其代表性。又其問卷題目支選項採用 1-6 的尺度，代表非常不同意到非常同意，亦建議對每個尺度的定義加以說明，以利瞭解。	關於問卷抽樣方式說明，已增加至報告之中，說明如下：樣計畫依 99 年 7 月 41 個機關使用單位中 18,227 替代役役男之總數，計抽取 2.7%比例的運用單位及役男各 500 人。針對各題目已增加尺度的說明，例：如果政府取消替代役人力供給，對單位可能的影響及其程度。計有 6 題；為免受試者答題時的趨中傾向，各題項由「非常不同意」至「非常同意」分為 6 個尺度，分別給予 1 至 6 分，未提供中間值 3.5 的尺度選項；1 分表示受試者感受的影響非常小，6 分表示受試者感受的影響非常大，當平均水準超過 3.5 分時，可視為感受到較高水準的影響。

學者專家審查意見	本研究回覆
<p>4.第四章質性研究發現部分，內容似過於簡略，篇幅亦非常有限，而且部分內容直接抄錄字訪談逐字稿，未有適當的彙整與分析。從附錄內容觀之，可知道研究團隊在焦點團體和深度訪談投入很多心血，與會的學者專家也提供了很多意見，應該有很多內容可以呈現，尤其是第 61 頁取消替代役對運用機關的因應措施一節，僅提出外包、委外及運用志工等方式，似過於薄弱。此外，有關建議將現行替代役男執行之行政輔助工作轉為替代人力執行部分，何謂「替代人力」，是否為正式人力？又在面對替代役取消問題時，各機關因其業務性質的不同，其機關人力可替代性應是不同的，是否應針對人力替代性不同的機關，依其個別情形與輕重緩急，分別研提不同的因應措施建議，這些問題均應做進一步的闡述與說明，建議本章再適度的整理和補充。</p>	<p>第四章結篇幅從原本的三節增加到五節，並且內容運用許多焦點團體與深度訪談的資料內容，已做大幅度的補充與說明。針對各機關的因應方式，本章節添增「重大影響之需用機關彙整表」呈現主要四個重大影響的機關來做說明：內政部警政署、內政部消防署、內政部營建署、法務部矯正司、以及法務部行政執行署。在政策建議部分根據嚴重影響、有影響、毫無影響三類型的影響，給與不同因應措施的建議。</p>
<p>5.有關第六章結論與建議，建議政府重新規劃 6 個月的社會役制度一節，有鑒於「社會役」的範圍遠較於目前申請「替代役」需求機關的業務來得狹隘（見第 24 頁表 2-2-3），且「替代役」之名稱已久為各界慣用與接受，建議仍延用「替代役」之名稱，以避免不必要的爭議。</p>	<p>政策建議中第三點已修正為替代役之名稱。</p>
<p>6.第 229 頁對現役役男問卷之填答對象應為現役役男個人，故第二部分個題目，「如果替代役期為○個月，貴單位是否有意願申請？」應修正為「如果替代役期為○個月，您個人是否有意願申請？」</p>	<p>問卷內容已修正</p>
<p>7.第五章量化研究發現部分，建議再進行 one-way ANOVA（單因子變異數分析）檢定，以觀察各機關間調查結果之差異性。</p>	<p>針對不同影響感受之用人單位於取消替代役後的衝擊與影響，嘗試 one-way ANOVA（單因子變異數分析）檢定。我們發現結果顯示被區分為有「重大影響」的單位對於「申請增加正職員額」、「增配臨時人力」及「委外辦理業務」的需求較其他「有影響」及「無影響」類別的單位高。</p>
<p>8. 第 120 頁 5-5-4 說明業務單位、用人單位、現役役男與潛在役男有關役期與申請意願的關係，確具研究價值，建議可針對各調查結果進行交叉分析比較，以蒐集更多資料。</p>	<p>本研究之較差比較如下： 業務機關單位與用人單位的衝擊與影響之交叉比較；業務單位與用人單位的因應措施之交叉比較；潛在役男與現役役男對替代役的態度交叉比較；業務機關、用人單位、現役役男與潛在役男申請意願交叉比較。</p>

實施募兵制對替代役制度之影響評估

學者專家審查意見	本研究回覆
<p>9.第六章結論與建議的內容，建議應與第 4 頁之本研究方向作詳細的對應與呼應，政策建議的部分應可作更細緻的處理，有許多地方可再做進一步的補充，例如第 123 頁建議政府重新規劃 6 個月為主的社會役制度，其 6 個月設定是符合社會役期一般為服兵役役期的 1.5 倍一節，建議可針對 1.5 倍部分作適當的背景說明，俾使閱讀者更為瞭解其內涵。</p>	<p>針對六個月 1.5 倍的原因補充有二：一方面為符合歐洲國家執行社會役時基於公平性原則，役期設計平均為一般是常備兵役期的 1.5 倍；另一方面從調查顯示，這也是使用單位與役男選擇服替代役期程意願的共識交集。</p>
<p>10.第 16 頁指出，依據替代役實施條例的立法說明，我國實施替代役制度的目的，在於有效運用國軍溢出之人力資源，增加政府公共服務能力，惟之後指出臺灣替代役制度係屬於歐洲國家因重視保障與尊重人民可基於「不執武器」與「良心理由」而拒絕服兵役的社會制度。考量後者有關以良心理由拒服兵役之考量，固為歐洲各國推動替代役制度之主要背景，惟並非我國實施替代役之意旨，建議將該部分文字刪除。</p>	<p>此段落描述前後矛盾之台灣替代役運用要旨已做修正。</p>
<p>11.第 27 頁第二章第三節「臺灣替代役執行現況與成效」，包括「替代役執行現況」與「替代役依賴與成效檢討」兩部份，惟第 32 頁有關替代役依賴與成效檢討，其內容似僅有「檢討」而並未談到成效，事實上訪談與問卷調查的結果，都顯示替代役制度的成效頗佳，建議把訪談意見與調查結果納入加強這部分。</p>	<p>第二章為文獻，有依據表格數據的顯示以及實際訪談的結果互相呼應，來證明其成效與檢討。例如：行政執行署也是具有重大影響之機關每年也有 500 至 600 名役男，因此對於替代役依賴程度較高。執行署處則對於替代役的減少便強調不可或缺性，因機關業務繁雜且流動率高，財源不足無法委外，對替代役的專業性的需求是非常大的，以板橋處為例，替代役人數是超過正職人數。</p>
<p>12.第 38 頁有關焦點團體法一節，建議明確指出本研究舉辦兩場焦點座談，並分別對舉辦時間、邀請對象和主要議題加以說明，俾增瞭解。</p>	<p>已補充說明，說明如下：本研究於民國 99 年 6 月 25 日舉行一場焦點團體座談會議，邀請役政署長官代表、學界代表、與實際執行的單位窗口參與，共 8 名。主要討論兩大主題：(1) 如果募兵制實施後，政府取消替代役人力供給，對各單位的人力運用可能產生哪些衝擊和影響？(2) 替代役人力供給被取消後，各單位可以運用哪些可行的因應方案？透過焦點團體會議，有助於更深入瞭解研究問題，並得以有效建構調查問卷的題目。</p>
<p>13.第 55 頁有關「前述 3 種問卷」應為「4 種問卷」之誤。</p>	<p>參考上下文的敘述，此處為 3 種問卷，非 4 種。</p>
<p>14.第 128 頁有關建議政府重新規劃 6 個月社會役制度一節，建議應清楚陳述規劃實施該社會役的目的與宗旨為確保社會公益、公平性及促進兵役制度轉型順利，並明確建議應修正「替代役實施條例」。</p>	<p>政策建議中已增加一小點說明。(三) 建議行政立法機關，修正替代役實施條例，強調提升社會福利之替代役制度。</p>

研考會審查意見	本研究回覆
<p>1.在文獻整理方面，似有稍嫌簡略之情形，請再就國內有關社會替代役的其他相關研究再作補充，尤其是歐洲各國家推動替代役制度之歷史悠久，其相關文獻論述與實務經驗不但可援引為我國之參考，亦為本研究之研究重點之一，建議在各國替代役之「現況」外，在「沿革與發展」方面亦再作補充。俾增加研究之參考價值。另在我國替代役制度介紹一節，建議對替代役相關立法過程之爭議點，以及立法、行政部門於各階段之主要的政策考量及衝突點做進一步的探討，俾對我國替代役制度之推動、沿革與始末有更深一層的瞭解。</p>	<p>於第二章文獻回顧，第四節實施募兵制對替代役制度之影響中的第一點，增加歐洲國家取消社會役的影響以及取消社會役的因應措施。其中影響的部分為比較德國、法國、荷蘭以及比利時，四國之影響機關單位和情形。可以做為實務推動上的借鏡。另外因應措施，以法國及德國的措施為例。歐洲多數國家採行志工（義工）來取代原社會役男的工作內容。因此本研究在政策建議上，提出可招募志工來因應取消替代役的衝擊。</p>
<p>2.研究共提出 4 項政策建議，惟並未就建議內容係屬立即可行或中長期予以區分，亦未註明建議之主辦與協辦機關，建請研究團隊補充。</p>	<p>政策建議一節，增加第六點「政策建議執行時程規劃」，將上述的政策建議做一個結論，並提出主辦協辦單位。本建議呼應組織改造之政策，因此主要的主辦單位為行政院研究發展考核委員會及人事行政局。提供在組織改造及人事編制的檢討，以因應未來取消替代役之人力供給。</p>
<p>3.所提出之政策性建議均屬一般性與原則性建議，並未針對各主要替代役用人機關之個別狀況予以考量，事實上各機關因為其業務性質與替代役人力運用情況之不同，受替代役制度停止之衝擊亦必然不盡相同，建議以問卷調查結果為基礎，對各機關在受衝擊程度上予以分級，再視受影響之程度分別作出因應對策與建議，以提高研究報告之政策參考價值。</p>	<p>政策建議增加第二點，將主要需用機關影響程度分級為：嚴重影響、有影響、以及毫無影響，三種層級的影響。分別給予不同的政策建議。</p>
<p>4.第 14 頁有關法國社會役制度介紹一節，建議就該國實施全募兵制後已取消替代役之現況予以補敘。</p>	<p>已修正。透過訪談的方式蒐集法國取消社會役的因應措施的情況，加以說明補充。</p>
<p>5.文字語意尚明確，格式大致符合本會作業規定。惟仍有少數漏（冗）字、錯字，仍請研究團隊謹慎檢視後修正。</p>	<p>已修正文字與敘述上的勘誤。</p>



## 附錄六 專案會議紀錄

## 專案會議記錄（一）

會議時間：99.05.12

會議編號：9901

會議地點：元智大學 R1608A

與會人員：陳勁甫老師、黃一峯老師、羅新興老師

研究員：梁成明、賴志宗、何惠文

議程	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 會議主持人報告</li> <li>2. 專案分工與負責人員分配</li> <li>3. 臨時動議或其他提議</li> <li>4. 會議完成</li> </ol>												
會議紀錄	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 首先計畫主持人致感謝詞，歡迎兩位參與計畫的黃一峯老師與羅新興老師加入與協助。</li> <li>2. 針對本次專案計畫的時程與內容進行討論，遂後並進行工作分配與進度的設計與掌控。</li> <li>3. 本次會議做出以下之工作分配與相關進度的掌控：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1). 專案會議固定於每月初第一個星期三進行討論；地點將採台北與中壢元智大學兩地輪替進行。</li> <li>(2). 會議中決議之工作內容分配與人員分配如下：                 <table border="1" data-bbox="491 1279 1396 1541"> <thead> <tr> <th>工作內容</th> <th>負責老師</th> <th>研究員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>替代役現況成效資料蒐集、焦點團體訪談執行</td> <td>黃一峯老師</td> <td>何惠文</td> </tr> <tr> <td>問卷設計與專家訪談執行</td> <td>羅新興老師</td> <td>梁成明</td> </tr> <tr> <td>替代役理論與國外執行經驗資料蒐集；專家訪談執行</td> <td>陳勁甫老師</td> <td>賴志宗</td> </tr> </tbody> </table> </li> </ol> </li> <li>4. 目前首要任務在決定未來訪談之專家名單(包含焦點團體、專家訪談)，故請各位老師思考並先提出適合與可能訪談人員名冊，下次會議將進行討論合適的名單。</li> <li>5. 依據時程的安排，目前應該開始進行問卷設計的進度，遂請羅老師開始著手進行問卷設計事宜，並於下次會議時進行討論；黃老師則負責提供相關行政單位有運用替代役的承辦、或窗口名單，以及相關執行成果的提供；陳老師則提供目前國外的制度執行現況</li> </ol>	工作內容	負責老師	研究員	替代役現況成效資料蒐集、焦點團體訪談執行	黃一峯老師	何惠文	問卷設計與專家訪談執行	羅新興老師	梁成明	替代役理論與國外執行經驗資料蒐集；專家訪談執行	陳勁甫老師	賴志宗
工作內容	負責老師	研究員											
替代役現況成效資料蒐集、焦點團體訪談執行	黃一峯老師	何惠文											
問卷設計與專家訪談執行	羅新興老師	梁成明											
替代役理論與國外執行經驗資料蒐集；專家訪談執行	陳勁甫老師	賴志宗											

實施募兵制對替代役制度之影響評估

	<p>與相關理論提供研究團隊參考。</p> <p>6.e 政府全球資訊網/「公共政策大家談/政策手版」(網址：<a href="http://thinktank.www.gov.tw">http://thinktank.www.gov.tw</a>)有關於本次專案調查重點之意見蒐集，請研究員開始著手建立討論事項。</p> <p>7.本專案另有一位行政助理-彭張紘，未來會協助專案團隊在行政事務上的工作協助。</p> <p>8.無臨時動議，會議結束。</p>
下次會議時間 地點	2010.06.02
下次報告重點	<p>1.專家、焦點團體名單提供。</p> <p>2.問卷初步的規劃與想法(包含業管單位與潛在役男)</p> <p>3.相關替代役文獻的蒐集(理論與施行國家)</p> <p>4.請思考若替代役取消後可能衝擊的對象與原因</p>
備註	會議後將研究團隊之通訊方式造冊，將分別寄給專案人員聯繫運用。

專案會議紀錄 (二)

會議時間：99.06.02

會議編號：9902

會議地點：台灣大學法學院 第三會議室

與會人員：陳勁甫老師、黃一峯老師、羅新興老師

研究員：梁成明、賴志宗、何惠文

議程：	<p>1.會議主持人報告</p> <p>2.專案分工負責人員報告與討論</p> <p>3.臨時動議或其他提議</p> <p>4.會議完成</p>												
會議紀錄：	<p>1.首先先由計畫主持人回顧上次開會議題的內容。</p> <p>2.本次會議三位老師針對本次專案計畫的工作分配進行報告。 報告如下：</p> <table border="1" data-bbox="491 1550 1329 1765"> <thead> <tr> <th>負責老師</th> <th>研究員</th> <th>報告內容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>黃一峯老師</td> <td>何惠文</td> <td>各機關替代役承辦窗口聯絡方式</td> </tr> <tr> <td>羅新興老師</td> <td>梁成明</td> <td>問卷設計初稿呈現與調整討論</td> </tr> <tr> <td>陳勁甫老師</td> <td>賴志宗</td> <td>替代役理論與國外執行經驗資料報告</td> </tr> </tbody> </table> <p>3.決定專家座談之名單、時間與地點。 專家座談名單如下：</p>	負責老師	研究員	報告內容	黃一峯老師	何惠文	各機關替代役承辦窗口聯絡方式	羅新興老師	梁成明	問卷設計初稿呈現與調整討論	陳勁甫老師	賴志宗	替代役理論與國外執行經驗資料報告
負責老師	研究員	報告內容											
黃一峯老師	何惠文	各機關替代役承辦窗口聯絡方式											
羅新興老師	梁成明	問卷設計初稿呈現與調整討論											
陳勁甫老師	賴志宗	替代役理論與國外執行經驗資料報告											



	<table border="1"> <tr> <th>老師</th> <th></th> </tr> <tr> <td>楊承亮老師</td> <td>大同大學資訊經營學系 副教授</td> </tr> <tr> <td>賴兩陽老師</td> <td>東吳大學社會工作學系 副教授</td> </tr> <tr> <td>法務部</td> <td>發文通知</td> </tr> <tr> <td>內政部</td> <td>發文通知</td> </tr> <tr> <td>教育部</td> <td>發文通知</td> </tr> <tr> <td>役政署</td> <td>發文通知</td> </tr> <tr> <td>人事行政局人力處</td> <td>發文通知</td> </tr> </table> <p>座談時間：99.06.25 下午 2:00 座談地點：台大法學院 第二會議室</p> <p>4.請各位老師思考第一次專家座談會議時進行討論的議題與想法。</p> <p>5.依據時程的安排，目前問卷設計已有初稿，遂請羅老師開始著手進行問卷修改事宜，並於下次會議時進行最終討論階段；黃老師則負責役政署各單位人力運用資料與工作說明說的提供；陳老師則提供目前國外的制度執行現況與相關理論提供研究團隊參考。</p> <p>6.待得到役政署各單位人力運用資料與工作說明書等資料後，確認問卷發放的對象、數量與方式。</p> <p>7.e 政府全球資訊網/「公共政策大家談/政策手版」(網址：<a href="http://thinktank.www.gov.tw">http://thinktank.www.gov.tw</a>)有關於本次專案調查重點之意見蒐集，請研究員開始著手建立討論事項。</p> <p>8.無臨時動議，會議結束。</p>	老師		楊承亮老師	大同大學資訊經營學系 副教授	賴兩陽老師	東吳大學社會工作學系 副教授	法務部	發文通知	內政部	發文通知	教育部	發文通知	役政署	發文通知	人事行政局人力處	發文通知
老師																	
楊承亮老師	大同大學資訊經營學系 副教授																
賴兩陽老師	東吳大學社會工作學系 副教授																
法務部	發文通知																
內政部	發文通知																
教育部	發文通知																
役政署	發文通知																
人事行政局人力處	發文通知																
下次會議時間：	2010.06.25																
下次報告重點：	<p>1.再次討論與修正問卷內容(包含業管單位與潛在役男)。</p> <p>2.相關替代役文獻的蒐集(理論與施行國家)。</p> <p>3.請思考並列舉若替代役取消後可能的衝擊、影響與因應方案。</p>																
備註：																	

專案會議紀錄（三）

會議時間：99.06.25

會議編號：9903

會議地點：台灣大學法學院 第二會議室

與會人員：陳勁甫老師、黃一峯老師、羅新興老師

研究員：梁成明、賴志宗、何惠文 行政助理：彭張紘

<p>議程</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 專家座談會議後的研究檢討與討論</li> <li>2. 問卷設計修正與未來研究的方向</li> <li>3. 臨時動議或其他提議</li> <li>4. 會議完成</li> </ol>														
<p>會議紀錄</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本次會議針對第一次專家座談後的研究檢討：             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 未來研究的資料收集方向與目標：                 <ol style="list-style-type: none"> <li>A. 收集資料的內容：事實資料與態度資料。</li> <li>B. 收集 26 個政府機構單位的事實資料；收集潛在役男、現役役男、用人機關單位主管之態度資料。</li> <li>C. 每次專家座談會議要製作逐字稿及摘要稿並做質性資料分析。</li> </ol> </li> </ol> </li> <li>2. 問卷設計修正與未來研究的方向             <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 問卷設計分類：具名問卷(事實資料)及不具名問卷(態度資料)</li> <li>(2) 問卷類別：26 個機關事實問卷、用人單位機關問卷、現役役男問卷及潛在役男問卷（以不同顏色問卷區分）</li> <li>(3) 問題內容：行政事務類、維安類、一般類等。</li> </ol> </li> <li>3. 本次會議後的工作內容調整如下：             <table border="1" data-bbox="491 1355 1316 1780"> <thead> <tr> <th>負責老師</th> <th>研究員</th> <th>工作內容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>黃一峯老師</td> <td>何惠文</td> <td>負責聯絡 26 個主要政府機關的窗口及協助發公文問卷收集 26 個機關實質資料。</td> </tr> <tr> <td>羅新興老師</td> <td>梁成明</td> <td>問卷修改與設計。</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">陳勁甫老師</td> <td>賴志宗</td> <td>專家座談內容做質性資料轉換</td> </tr> <tr> <td>彭張紘</td> <td>專職所有行政事務。含聯絡、通知各項座談會議的與會專家老師及負責經費核銷、會議紀錄等行政事務。</td> </tr> </tbody> </table> </li> <li>4. 本月進度工作分配，依據專家的意見提供，羅老師修正問卷</li> </ol>	負責老師	研究員	工作內容	黃一峯老師	何惠文	負責聯絡 26 個主要政府機關的窗口及協助發公文問卷收集 26 個機關實質資料。	羅新興老師	梁成明	問卷修改與設計。	陳勁甫老師	賴志宗	專家座談內容做質性資料轉換	彭張紘	專職所有行政事務。含聯絡、通知各項座談會議的與會專家老師及負責經費核銷、會議紀錄等行政事務。
負責老師	研究員	工作內容													
黃一峯老師	何惠文	負責聯絡 26 個主要政府機關的窗口及協助發公文問卷收集 26 個機關實質資料。													
羅新興老師	梁成明	問卷修改與設計。													
陳勁甫老師	賴志宗	專家座談內容做質性資料轉換													
	彭張紘	專職所有行政事務。含聯絡、通知各項座談會議的與會專家老師及負責經費核銷、會議紀錄等行政事務。													

	<p>並依據此次討論結果編製完成四類問卷，並在下次會議呈獻問卷及定案；賴志宗負責將此次專家座談意見內容做質化研究分析，並在下次會議提出分析結果。彭張紘確認八月底的期中報告內容與呈現方式及時間地點。</p> <p>5.臨時動議：                  (1)預計十月份舉辦第三次專家座談。                  (2)確定下次會議時間。                  ➤會議結束。</p>
下次會議時間地點	2010.08.03(二)–9:00am—元智大學 一館六樓 1608A 教室
下次報告重點	<p>1.6月25日專家座談，專家意見彙整與資料質化分析結果呈現。</p> <p>2.四種類型的問卷設計完成並呈現問卷與定案問卷內容。</p>
備註	

#### 專案會議紀錄（四）

會議時間：99.08.05

會議編號：9904

會議地點：元智大學 一館 1608A 教室

與會人員：陳勁甫老師、黃一峯老師、羅新興老師

研考會專員：顧尚潔先生 研究員：梁成明、賴志宗、何惠文

行政助理：彭張紘

議程	<p>1.6月25日專家座談，專家意見彙整與資料質化分析結果呈現。</p> <p>2.四種類型的問卷設計完成並呈現問卷與定案問卷內容。</p> <p>3.期中報告時程確認與工作分配</p> <p>4.臨時動議或其他提議</p> <p>5.會議完成</p>
會議紀錄	<p>1.報告資料質化分析結果：                  (1)黃老師建議可使用 Data Mining。尋找更不同的發現。</p> <p>2.討論四種類型問卷                  (1)發放問卷的注意事項                  A.以公文發函的問卷是代表單位首長的意見。                  B.本研究使用「隨機抽樣」，需要嚴格的執行此標準。                  (2)針對現役役男問卷調查</p>

	<p>A.各單位發放問卷的數量，需依據用人單位的使用替代役男之比例。</p> <p>B.從清冊上編號抽取樣本做問卷調查。</p> <p>(3)針對潛在役男問卷調查</p> <p>A.做為本研究對政策上建議的依據。</p> <p>(4)依據研究時程，9月底以前要回收問卷。</p> <p>3.期中報與工作分配與時程確認</p> <p><b>工作分配</b></p> <p>第一章 緒論（張紘彙整研究計畫書）</p> <p>第一節 研究主旨</p> <p>第二節 研究動機與目的</p> <p>第三節 相關名詞定義</p> <p>第二章 文獻探討</p> <p>第一節 國內外替代役理論說明(賴志宗)</p> <p>第二節 現有之次級資料提供：相關部會運用替代役的現況與數據資料(何惠文)</p> <p>第三章 研究方法與程序(張紘彙整研究計畫書)</p> <p>第一節 研究方法與程序：研究方法說明(專家座談、焦點團體法、深度訪談與問卷調查法)</p> <p>第二節 深度訪談</p> <p>第三節 問卷調查法(梁成明)</p> <p>進度說明：目前已執行深度訪談與問卷設計</p> <p>第四章 初步研究發現</p> <p>第一節 專家座談：專家座談之內容分析呈現內容分析工作底稿(賴志宗)</p> <p>第二節 分析發現：彙整本次專家座談之內容分析結果，歸納研究發現(賴志宗)</p> <p>第三節 問卷設計完成稿(梁成明)</p> <p>第五章 初步研究建議</p> <p>依據本次專家座談之內容分析結果提出初步的建議事項(賴志宗)</p> <p>參考資料</p> <p>請各位研究員依所陳述之內容條列參考資料(研究員)</p> <p>附錄</p> <p>會議記錄(彭張紘)</p>
--	---

	<p>逐字稿：包含與會專家的回覆意見(彭張紘)</p> <p><u>期中報告時程確認</u></p> <p>8/19(四) 各研究員資料檔案寄給張紘，並彙整成完整的期中報告。</p> <p>8/22(日) 寄發給各個老師檢查、修正與定稿</p> <p>8/24(二) 專案會議(台北，台大法學院。預定下午)</p> <p>8/26(四) 裝釘成冊(總共五本)</p> <p>8/27(五)公文寄發報告給研考會</p> <p>預計 8/30 研考會可收到期中報告。亦可先發 mail 附檔案。</p> <p>4.臨時動議：</p> <p>(1)下次焦點團體訪談需要協助發文。</p> <p>(2)確定下次會議時間。</p> <p>➤會議結束。</p>
下次會議時間地點	2010.08.24(二) 下午 台大法學院
下次報告重點	<p>1.確認期中報告的內容</p> <p>2.確定問卷的發放時間與問卷發放方式等</p> <p>3.第二次焦點訪談的時間。</p>
備註	

### 專案會議紀錄（五）

會議時間：99 年 8 月 24 日下午 2 點 30 分

會議編號：9905

會議地點：台大法學院 第三會議室

與會人員：陳勁甫老師、黃一峯老師

研究員：梁成明、賴志宗 行政助理：彭張紘

議程	<p>1.問卷的訂正與修改</p> <p>2.問卷發放的流程與細節討論</p> <p>3.期中報告內容討論與修改</p> <p>4.臨時動議或其他議題</p> <p>5.會議完成</p>
會議紀錄	<p>1.問卷的訂正與修改：</p> <p>(1) 文句訂正修改</p>

實施募兵制對替代役制度之影響評估

	<p>(2) 現役役男基本資料的修正</p> <p>2.問卷發放的流程與細節討論</p> <p>(1) 確認各種問卷發放的份數</p> <p>A.業務單位 42 份</p> <p>B.運用單位 500 份</p> <p>C.現役役男 500 份</p> <p>D.潛在役男 400 份(8 校*50 份)</p> <p>(2) 問卷發放應要是三級機關</p> <p>(3) 役男人數比例應以 99 年為基準。</p> <p>(4) 其他問卷的注意事項</p> <p>A.問卷分成四種顏色的問卷，並搭配信封以做辨識。</p> <p>B.隨問卷贈送禮品(30 元為限)</p> <p>3.期中報告內容討論與修改</p> <p>(1) 初步的研究建議需要修正，在請各位老師提供意見。</p> <p>(2) 參考文獻與附錄的標題順序有誤。</p> <p>4.臨時動議與其他議題</p> <p>(1) 安排幾個特定的替代役運用機關做深入的焦點訪談。</p> <p>(2) 請黃老師整理出各機關的主管名單，以便深入訪談。</p> <p>➤會議結束。</p>
下次會議時間 地點	尚未決定。
下次報告重點	尚未決定。
備註	

專案會議紀錄（六）

會議時間：99 年 10 月 30 日上午 10 點

會議編號：9906

會議地點：台大法學院 第三會議室

與會人員：陳勁甫老師、黃一峯老師、羅新興老師

研究員：梁成明、賴志宗、黃偉誠 行政助理：彭張紘

<p>議程</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 報告回收之問卷分析結果</li> <li>2. 報告機關主管深度訪談內容分析</li> <li>3. 期中報告審查意見修正分配</li> <li>4. 期末報告應增加的內容與其他相關議題</li> <li>5. 第二次焦點團體座談會安排</li> <li>6. 專案期末日程安排</li> <li>7. 臨時動議或其他議題</li> <li>8. 會議完成</li> </ol>
<p>會議紀錄</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 報告回收之問卷分析結果             <ul style="list-style-type: none"> <li>(3) 可以製作機關單位、運用單位及現役役男之結果比較表。 EX：申請意願等</li> <li>(4) 利用交叉分析，分析人口統計變項與回答的關聯性。</li> <li>(5) 可畫出人力供給與人力需求圖(機關 V.S. 役男)</li> <li>(6) 國私立院校的潛在役男調查差距要縮小。</li> </ul> </li> <li>2. 報告機關主管深度訪談內容分析             <ul style="list-style-type: none"> <li>(5) 退輔會</li> <li>(6) 教育部</li> <li>(7) 法務部</li> <li>(8) 人事局</li> </ul> </li> <li>3. 期中報告審查意見修正分配             <ul style="list-style-type: none"> <li>(3) 研究員賴志宗修改部分 — 補足外國文獻及參考機關公聽會、立法院的公開資訊。</li> <li>(4) 研究員梁成明修改部分</li> </ul> </li> </ol>

	<p>—將問卷發放的方式做統一詳細說明。</p> <p>(5) 研究員黃偉誠修改部分</p> <p>—期末具體及深度的可行性建議。</p> <p><b>4. 期末報告應增加的內容與其他相關議題</b></p> <p>(3) 未來沒有替代役，良心宗教替代意是否仍留著？或著政策上完全無替代役。未來仍有四個月的基本訓練，那這些良心宗教的役男是否可拒絕服四個月的基本訓練？</p> <p>(4) 期末報告應在第二次焦點團體座談會前完成。並針對本研究提出的可行性的政策建議做焦點團體深度討論。</p> <p>(5) 徵募並行的政策，可提出法律上可行的建議。</p> <p>(6) 未來的可能的衝擊做分類、依據類別可能產生的影響及可能的因應方案。如教育部、警政署等。</p> <p>(7) 實施募兵制後未來替代役會產生的困境：</p> <p>A. 104 年替代役人數突然暴增，各機關要如何因應？(過渡期)</p> <p>① 預算是否有問題。</p> <p>② 單位是否能解決以下問題：生活起居、役男安全等。</p> <p>B. 約 109 年左右完全沒有替代役時，各機關要如何因應？(停滯期)</p> <p>① 停滯期一停？or 不停？</p> <p>② 有些單位需要替代役；有些單位不需要？</p> <p>(8) 添增數據資料支持論述：</p> <p>A. 應服役役男之緩徵比例(97 年應當兵的拖到 100 年才當兵)。</p> <p>B. 104 年將有多少人要服役？會有多少比例的人口會緩徵。</p>
--	--



**5. 第二次焦點團體座談會安排**

座談時間	99年11月26日 星期五 下午2:00	
暫定地點	台大 法學院 第一會議室	
預計邀請運用單位人員／學者名單		
內政部警政署	發文通知	
內政部役政署		
內政部社會司		
教育部		
法務部		
賴兩陽 副教授	東吳大學	社會工作學系
陳金貴 教授	台北大學	公共行政學系
施能傑 教授	政治大學	公共行政學系
彭錦鵬 副教授	台灣大學	政治學系
黃同圳 教授	清雲科技大學	國際企業經營系

◇ 此次會議建議總共找至少10名專家—學者三位，運用單位人員多位。

**6. 專案期末日程安排**

1	2	3	4	5	6	7
				資料截止	資料分析	資料分析
8	9	10	11	12	13	14
期末報告	期末報告	期末報告	期末報告	期末報告	專案會議	
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
				焦點座談		
29	30					

◇ 專案會議前完成質化與量化資料的分析及期末報告初稿之草稿。

◇ 資料截止包含(問卷 coding 完成)。

**7. 臨時動議或其他議題**

(1) 黃老師 11/8(一)聯絡警政署秘書室楊主任秘書，協助

實施募兵制對替代役制度之影響評估

	<p>我們完成訪談。</p> <p>(2) 黃老師建議親自到訪役政署(南投)，訪談副署長。</p> <p>(3) 政策考量之相關問題，應該要訪談內政部常務次長。</p> <p>➤會議結束。</p>
下次會議時間地點	2010.11.01 (六) 下午兩點 台大法學院
下次報告重點	<p>1.討論期末報告初稿之草稿。</p> <p>2.焦點團體座談相關討論議題。</p> <p>3.確認焦點團體座談學者名單。</p>
備註	

專案會議紀錄(七)

會議時間：99年11月13日下午2點

會議編號：9907

會議地點：台大法學院 第二會議室

與會人員：陳勁甫老師、黃一峯老師、羅新興老師

研究員：梁成明、賴志宗、黃偉誠 行政助理：彭張紘

議程	<p>1.討論期末報告初稿之草稿</p> <p>2.關於專家座談會議之相關事項</p> <p>3.確認專家座談會議之學者名單</p> <p>4.臨時動議</p> <p>5.會議完成</p>
會議紀錄	<p><b>1.討論期末報告初稿之草稿</b></p> <p>(7) 關於替代役男未來使用預算，應要參考役政署內部調查資料；並只需說明募兵制之後內政部預算編列的影響。</p> <p>(8) 質性資料應以發現為主軸報告。訪談編碼可放置附錄視為參考資料。</p> <p>(9) 針對期末報告章節調整討論內容如下：</p> <p>A.編排方式可分為主題式及質量化的形式。</p> <p>B.文獻、數據資料應合併為一個章節。</p>

	<p>C.可分為兩大類：          影響的範疇－質化研究。          影響的程度－量化資料。</p> <p>(10) 經計畫主持人上述幾點討論，期末報告章節調整如下：          A.原建議書之第四章及第五章內容合併至          「第二章 研究背景與文獻探討」。          B.第四章、第五章、第六章，章節更動如下：              <b>【第四章 質性研究發現】</b>                  第一節 取消替代役對運用機關(單位)的影響及衝擊                  第二節 取消替代役對運用機關(單位)的因應措施                  第三節 小結              <b>【第五章 量化研究發現】</b>                  第一節 機關單位                  第二節 運用單位                  第三節 現役役男                  第四節 潛在役男                  第五節 小結              <b>【第六章 結論與政策建議】</b>                  第一節 綜合發現                  第二節 政策建議                  第三節 未來研究建議</p> <p>(11) 期末報告初稿修正截止日：11/18(四)，寄給張紘做統整。          統整後在寄給三位老師協助撰寫第六章內容如下：          第六章第一節 羅新興老師。 第六章第二節 陳勁甫老師</p> <p>(12) 於 11/22(一)印製報告結論與研究發現之內容。</p> <p><b>2.關於專家座談會議之相關事項</b></p> <p>(1) 民國 99 年 11 月 26 日 下午兩點至五點          台大法學院 行政大樓 2 樓 第一會議室</p> <p>(2) 此次專家座談會議主要議題為：</p>
--	---

	<p>A.取消替代役後對政府的影響程度與範圍。                  B.取消替代役後政府的因應做為與準備事項。                  (3) 因此於 11/22(一)將期末報告初稿結論寄給邀請單位，並請他們先行過目，提供實際的意見。</p> <p><b>3.確認專家座談會議之學者名單</b>                  專家座談邀請名單確認－</p> <table border="1" data-bbox="475 667 1310 958"> <tr> <td data-bbox="475 667 608 763">陳金貴 教授</td> <td data-bbox="608 667 1007 763">台北大學 公共行政學系</td> <td data-bbox="1007 667 1310 763">請黃老師協助聯絡</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 763 608 860">施能傑 教授</td> <td data-bbox="608 763 1007 860">政治大學 公共行政學系</td> <td data-bbox="1007 763 1310 860">請陳老師協助聯絡</td> </tr> <tr> <td data-bbox="475 860 608 958">彭錦鵬 副教授</td> <td data-bbox="608 860 1007 958">台灣大學 政治學系</td> <td data-bbox="1007 860 1310 958">請陳老師協助聯絡</td> </tr> </table> <p>新增邀請名單：104 人力銀行 研發中心 王榮春 協理                  詢問顧專員是否有建議之學者名單。</p> <p><b>4.臨時動議或其他議題</b>                  (4) 確定要親自到訪役政署(南投)，訪談副署長，黃老師已聯絡石先生，因為下周不在台灣，老師有空要等至 11/22(一)。                  (5) 12/17 號前寄期末報告初稿給顧尚潔先生。                  ➤會議結束。</p>	陳金貴 教授	台北大學 公共行政學系	請黃老師協助聯絡	施能傑 教授	政治大學 公共行政學系	請陳老師協助聯絡	彭錦鵬 副教授	台灣大學 政治學系	請陳老師協助聯絡
陳金貴 教授	台北大學 公共行政學系	請黃老師協助聯絡								
施能傑 教授	政治大學 公共行政學系	請陳老師協助聯絡								
彭錦鵬 副教授	台灣大學 政治學系	請陳老師協助聯絡								
下次會議 時間地點	2010.11.26 (五) 下午五點 台大法學院									
下次報告 重點										
備註										

## 附錄七 本研究報告及議題之提供專家意見名單

於專家座談之後與期末報告初稿完成之際，本研究邀請共 14 名學者提供不同的觀點在下列兩大議題與期末報告初稿之內容提供意見：

1. 取消替代役對公務機構的影響範圍與影響程度
2. 取消替代役後應有的因應政策及具體措施

學校系所單位	教授姓名
國立政治大學 國家發展研究所	童振源 教授
國立政治大學 公共行政學系	施能傑 教授兼任系主任
國立台灣大學 政治學系	彭錦鵬 副教授
育達商業科技大學 財經法律系	周元浙 副教授
國防大學管理學院 運籌管理學系	王中允 副教授
國立中央大學 客家政治經濟研究所	陳定銘 副教授兼所長
私立清雲科技大學 國際企業經營系暨 國際企業管理所	黃同圳 教授兼商學院院長
私立清雲科技大學 企業管理學系	李筱丰 助理教授兼任諮商組組長
國立台灣大學 社會工作學系	古允文 教授
中原大學 企業管理學系	劉立倫 教授
國防大學政治作戰學院 政治系	蔡萬助 教授
淡江大學公行系	李彬仲 助理教授
淡江大學公行系	陳志瑋 助理教授
元智大學 社會暨政策科學學系	劉阿榮 教授