

第三章 我國國防役制度之介紹

第一節 我國兵役制度之演變與現況

一、我國兵役制度之演變

中華民國現行徵兵制兵役制度，自民國22年6月17日制定公布，並於25年3月1日明令施行迄今已屆七十年，其間兵役法共修訂八次，分別於民國24年、32年、35年、40年、43年、48年、63年、89年等，茲將主要變革概述如下：

兵役法於民國22年制定，其主要內容將兵役區分為國民兵與常備兵，服役年齡為18至45歲男子，採徵募併行（於地方自治未完成之區域以志願男子募充），服現役3年、正役6年、續役至45歲止。

民國24年3月2日國民政府修正第七條：有關國民軍事教育事項由訓練總監部、內政部（增列）、教育部協同管理之。兵役徵、訓、用始初步完成，並由國民政府命令公布自25年3月1日施行。

民國32年3月15日依據對日抗戰之體驗，因應兵員補充需要，全盤作大幅度修訂，由原法十二條修正後增加為三十二條，修正內容區分為總則、服役、管理、徵集、召集、權利義務及附則等七章。國民兵改區分初期國民兵役、甲種國民兵役、乙種國民兵役等三種，年滿18歲為國民兵及齡，年滿20歲為常備兵現役及齡。常備兵由徵募併行改為徵兵制為主，志願兵制為輔，軍士及特種兵3年外，一般常備兵現役改為2年，並增列服兵役之權利和義務，以及女子服役規定。

民國35年10月10日修擴兵役範圍，將原有兵卒役及陸軍，增列軍官、軍士、兵卒役三等及海空軍。且為使戰時作戰補充順暢，增列補充兵，將役種區分為常備兵、補充兵、國民兵三種，以期名實相符、層次井然。另為明確兵役目的、兵役公平、軍隊國家化、妨害兵役懲處，增訂相關條文予以規範。

民國40年12月29日在臺灣修訂刪除步兵軍士及特種兵、特業兵為期3年，常備兵現役如為高中以上畢業學生，其服役期間為1年，特種兵、特業兵為期1年6個月，以符兵役公平。另增訂常備兵、補充兵、國民兵得視國防需要考選優秀者，施以預備幹部教育合格後為預備幹部，以廣拓預備幹部適應戰時需求。

民國43年8月16日依據建立動員制度所需，採擷日、美優點，將服役規定修訂為五十四條，區分總則、軍官役、士官役、士兵役、後備軍人、兵役行政、徵集、召集、權利義務、妨害兵役及附則等十章。軍官佐役修正為軍官役，軍士役修正為士官役，兵卒役修正為士兵役，「軍官役」區分常備軍官、預備軍官，「士官役」區分常備士官、預備士官。役期規定常備兵現役陸軍為2年、海空軍為3年；補充兵服役陸軍為3至6個月、海空軍及特種兵3個月至1年。同時明定徵兵檢查體位區分甲、乙、丙、丁、戊等，依體位服兵役，如甲乙等服常備兵役，丙等服乙種國民兵役，丁等為不合格免役，戊等為難以判定者應再複檢。

民國48年7月31日鑑於兵員不足，為配合「反攻復國」國策要求，必須增加一個年次役男，始可彌補3年差額需求，故將原年滿20歲徵兵檢查，翌年徵集入營，修正為年滿19歲徵兵檢查，翌年徵集入營（提前1年）。而國民兵役期2年修正為1年，志願（士兵）在營服役期間修正為以5年為限（原未設限）。

民國63年7月12日考量台灣地區經過二十餘年承平時期的，人口逐年增長，已超出軍隊補充需要，無法悉數徵集入營服役，影響其就業、就學與出國等生涯規

劃，為達兵役公平合理，緣提案修正「適用現役之人數有餘或不足時，依常備兵、補充兵、國民兵之順序，按抽籤號次徵集之」，以保彈性活用。

民國89年2月2日為因應世界潮流，台灣軍方實施「精實案」，就兵役公平、社會變遷及建軍備戰需要，將海、空軍3年、陸軍2年，統一規定役男19歲起役，服滿1年10個月役期後，納入後備軍人，於40歲除役（原45歲）。並將替代役納為兵役一種，明定在國防軍事無妨礙時，在不影響兵員補充、不降低兵員素質、不違背兵役公平前提下，採行替代役，且基於全民國防觀念替代役人員仍應受軍事基礎訓練。役男體位區分常備役體位、替代役體位、免役體位，刪除國民兵，現行常備役體位超額者服替代役，役期較常備兵長4至6個月（黃賢良，民90）。

二、我國兵役制度之現況

戰爭是人類恐懼但卻無法避免的，有人說，有人類就有戰爭，一部人類生活史，也就等於是一部人類戰爭史。戰爭是獲致和平的途徑，也是保衛生存的最後手段。左傳曰：「國之大事在祀與戎。」因此，建設國防，充實戰備，以保衛國家安全與國民生存，不僅是國家大事，也是每個國民應盡的義務。

兵役制度是國家內政及國防建設的重大方針，憲法亦賦予國民擔任保國衛民的軍事義務，依據中華民國憲法第二十條：「人民有依法律服兵役的義務」；兵役法第一條：「中華民國男子依法皆有服兵役之義務」之規定，凡中華民國國民男子均須依法服兵役。

我國現行兵役制度依兵役法第三條男子年滿十八歲之翌年一月一日起役至屆滿四十五歲之年十二月三十日止除役。係採取義務役與志願役併用制，即軍

官、士官及女子服役，採志願考選制；士兵則以義務役為主，志願役為輔，故具有彈性。在兵役行政處理上則採軍政分管合作制；有關兵額、教育、訓練由國防部主管，有關兵源及軍人權益由內政部主管。

有學者指出，我國兵役制度在新世紀最大的改變就是實施所謂的替代役。事實上，在國軍精實案之前，由於編制員額較多，造成兵源不足的現象，連特殊體位的士兵也納入服役的行列。在精實案之後，卻產生了兵員過剩的副作用。自民國 87 年起，每年無法如期入伍的役男即達三成之多，約三萬到四萬人。累積起來，一年約有九萬人之多，造成役男入伍的大塞車也形成實施社會役的動因（陳新民，民 89）。經過多方的規劃討論，終於決定於民國 89 年 7 月 1 日實施「替代役」。而其替代服役的內容則是以警察役、消防役、監獄管理、學校校警為主另也有屬於社會服務性質環保、社會服務等役別。

因此，時至今日，我國目前服役形態包括一般兵役、國防役及替代役三種：

（一）一般兵役：

一般兵役役男於各級部隊及軍事機關執行軍事任務，役期一年八個月，並將自九十四年七月一日起縮短為一年六個月，國防部並計畫自民國九十七年開始，將役期縮減為一年。在薪資及下勤後管理方面，每月約六千元，需接受集中形態之高度管理，並有嚴格軍紀之約束。在服務內容方面，一般兵役者大多用非所學，專長退化，與社會有所脫節。

（二）替代役：

替代役役男則由內政部主管，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，常備役體位志願申請獲准服替代役者，役期較服一般之兵役者長二個月，替代役體位者限服替代役，役期同於一般之兵役。在薪資及下勤後管理方面，則與一般兵役接近。服務內容方面與一般兵役雷同，多數皆所用非學，除非自行進修，否則所學多會因兵役問題導致中斷。而替代役係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。其主管機關為內政部，直轄市、縣（市）政府應受主管機關指揮、監督、執行替代役業務。依據兵役法第四章第二十五條規定，服替代役期間連同軍事基礎訓練（由內政部會同國防部辦理）不得少於常備兵現役役期，服役期間無現役軍人身份，其所定各類替代役勤務如下：

1、社會治安類

（1）警察役：擔任機動保安警力、守望相助社區巡守、交通助理、刑事鑑識、矯正機關警衛、收容處所警衛及駐校警衛等輔助勤務。

（2）消防役：擔任救災及傷病患救助等輔助勤務。

2、社會服務類

（1）社會役：擔任獨居老人與病、殘榮民及身心障礙者之照顧等輔助勤務。

（2）環保役：擔任環保稽查、檢驗、資源回收、環境清潔、輻射建築物偵檢、河川巡防、水井查察、集水區保育、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。

（3）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勤務。

（4）教育服務役：擔任山地、離島、偏遠地區國民中、小學教育輔助勤務。

3、其他經行政院指定之類別：如司法役、社區營造役、土地測量役及外交

役等。服替代役人員薪餉比照義務役士兵，由內政部編列，役畢由縣市政府列管納入軍勤隊編組（動員召集不列管）。自民國89年5月實施替代役，目前共有兩萬四千名役男在各機關服務（黃賢良，民90）。

（三）國防役

國防役役男則於公、私用人機關從事國防相關科技研發，役男先受基礎教育十二週（入伍教育、分科教育），期滿合格者以後備軍人列管，服務四年，於身分、生活、管理、役期與薪資方面與其服務之公、私部門人員相當，期滿後得繼續任職，服役情況與一般就業情況並沒有很大的差別。在薪資及下勤後管理方面，國防訓儲人員起薪則約在三～四萬之間，於民營企業服務者甚至享有分紅或配股；而且下勤後充分自主，不適用軍法規範。在服務內容方面，訓儲人員得以繼續所學領域。

第二節 國防工業訓儲制度的發展概況

一、背景與沿革

「國防工業訓儲制度」緣於民國六十八年中美斷交，國內面臨極大的政治危機，尤以國防力量頓失美國協助為大，當時除一方面與美方持續交涉供應武器裝備外，內部亦產生自主國防的共識，因此發展自主性的國防工業，以減少依賴外購的武器裝備就成為當時政府的首要政策，於是在中國國民黨中央委員會第十一屆三中全會才有「積極網羅科技人才，自立發展國防工業，增進國力，加強戰備」之議。由於發展自主性的國防武器裝備，須有足夠的人才參與其中（尤其是具有研發能力的人員），然而當時困於國內教育、就業與政經等各項條件造成人才外流嚴重，因此國內極度缺乏具有研發國防武器裝備的人才，所以政府一方面延攬海外具有相關專業研發能力的華人回國服務外，另一方面為充實參與國防工業的人才需求，於是有了「國防工業訓儲制度」的構想。

另一方面，當時國內產業經濟也正轉向外銷導向與技術自主，必須重視科技研發以面對國際競爭，對於科技人才之需求亦相對提高。由於國防工業所需正是以電子科技為主流，諸如飛彈與航空器等，適可與當時國內正萌芽的電子科技產業相配合，一則有所需的人力發展自主性的國防科技工業，再則藉由國防科技工業的發展，厚植國內的電子科技產業（陳家聲等，2002）。

因此，民國 68 年，依據原兵役法第 9 條與原陸海空軍軍官服役條例第 17 條的規定，訂定「研究所畢業役男志願服務國防工業訓儲為預備軍官作業規定」。以研究所畢業役男在國防工業相關單位長期服務之服役方式，並於次年開始施行，即為國防工業訓儲制度之濫觴（陳立功，1999）。該制度實施初期，選定陸

軍戰發中心、空軍航發中心、聯勤兵工廠、中山科學研究院、工業技術研究院、中船、中鋼、台機、台鋁、台電等十單位，由考取預備軍官人員中，再甄選轉服國防工業訓儲預備軍官，服務年限為六年。事後經檢討認為成效良好，確實有助國防工業之發展，行政院於七十二年核定繼續辦理，並陸續增加中華電信研究所、資訊工業策進會、中央研究院，國家科學委員會等單位。

八十七年國防部在立法院會的決議及中研院擴大科技研發人力的呼籲之下，著手修訂「研究所畢業役男志願服務國防工業訓儲為預備軍官實施規定」，增列：(1) 開放學校及民營企業申請國防工業訓儲人員。(2) 服務期限縮短為四年。(3) 開放未錄取預官者可以士官申請甄選，並報經行政院於八十八年二月二十五日核定¹。因此，自民國八十八年以後，國防工業訓儲單位不僅限於軍、公、財團法人等科研機構。隨著產業轉型，民間企業也可申請國防工業訓儲科技人才；除此之外，國防工業訓儲役期也由六年減少為四年，提供高素質科技研發人力予民間產業，不僅可強化企業的研發競爭力，更為大大提升國家整體的經濟核心研發能量。

民國九十二年依行政院政策，訓儲員額每年 3,000 人，其中 60% (1,800 人) 依經發會結論分配民營機構，國防部開放文、法、商學院碩士也可以提出申請，參與甄選役男的資格從過往「與國防工業有關之理、工、醫、農、資訊等研究所畢業獲有碩士以上役男」，修訂為「具備各大學校院或依教育部國外學歷查證認定作業要點查證之國外大學、獨立學院之研究所畢業，獲有碩士(含)以上學位者」；並開放海外留學生回國參加國防工業訓儲預備軍士官甄選，為此案由於九十三年二月十日受監察院糾正「違法失當」；國防部表示在未獲行政院政策指示廢續辦理前，相關部會暫停受理此項作業。

¹ 參閱監察院 092 內正 0039 糾正案文，頁 4-5。

二、實施國防役的預期目的

依據「研究所畢業役男志願服務國防工業儲訓為預備軍（士）官實施規定」的明文記載，國防役實施的目的為積極發展國防工業，有效運用科技人才，加強國防戰備。

時至今日，由於國防役的實施，使得發展國防工業所需的人才獲得補充，確為我國防工業奠下厚實的基礎，諸如國防部所屬的中山科學研究院，已自行設計與量產經國號戰機，並已服役投入防衛台海空域的行列，其他亦如國內自行研發的各式飛彈、雷達系統、及武器裝備，皆有良好的成果展現。另一方面由於國防役役期屆滿後，轉而投入國內相關科技產業繼續其專業的發展，亦使得國內的科技產業注入了不少具有科技研發經驗的專業人力，對我國科技產業的發展產生了重要的助力，而今我國在全球電子科技產業中能綻放光彩，「國防役」的實施實有其一定的貢獻。

未來國防役的實施目的，除一方面續為發展國防工業，有效運用科技人才外。另一方面則藉由投入發展國防工業的科技人力，累積其科技研發經驗，培養其科技研發能力，為我國科技產業厚植其優秀的人力基礎（陳家聲等，2002）。

三、資格要件及作業流程

（一）參加訓儲人員甄選者應具備下列條件：

- 1、具有預備軍官或預備士官錄取資格。
- 2、志願在與國防工業或國防科技有關之研發單位服務四年。

3、具備各大學校院或依教育部國外學歷查證認定作業要點查證之國外大學、獨立學院之研究所畢業，獲有碩士（含）以上學位²。

（二）國防工業訓儲制度之用人單位需具備下列條件：

- 1、國防部所屬機關或軍需生產機構。
- 2、與國防有關之科技發展、研究計劃或軍需生產計劃之大學校院、研究單位或公、民營機關（構）³。

（三）作業流程

依訓儲制度作業流程，國防部每年七月公告國防工業範圍優先項目，用人單位應於每年十月一日前，向主管部會提出研究計畫及員額需求，主管部會提出審查書面意見及排定申請單位優先順序（初審），於十二月一日前向國防部提出申請，國防部於十二月底前邀請各提出申請部會之代表及專業單位、人員，組成審查委員會複審，元月初公告申請合格之用人單位及員額分配，轉請教育部分送大學校院研究所公告，各該用人單位於元月十五日前應上網公告具體資料（包括核定員額之研究計畫名稱、經費來源、工作性質、專長職務、待遇、福利、工作環境及整體研發人力、能量），並編印宣導資料，送各校院協助宣導及辦理接洽報名、申請、甄選、錄用、審查等事宜，合於甄選對象資格之未役役男，於元月十五日至三十日採網路報名，填具志願，經學校（院）軍訓室確認後申請報名，用人單位對已完成報名手續學生實施甄試，於三月十五日前完成網路甄選系統勾選，三月二十日前以正式電子文件將建議錄用名冊傳送所屬目的事業主管部會，主管部會於四月十五日前彙整所屬用人單位初審後甄選合格之電子文件名冊，函

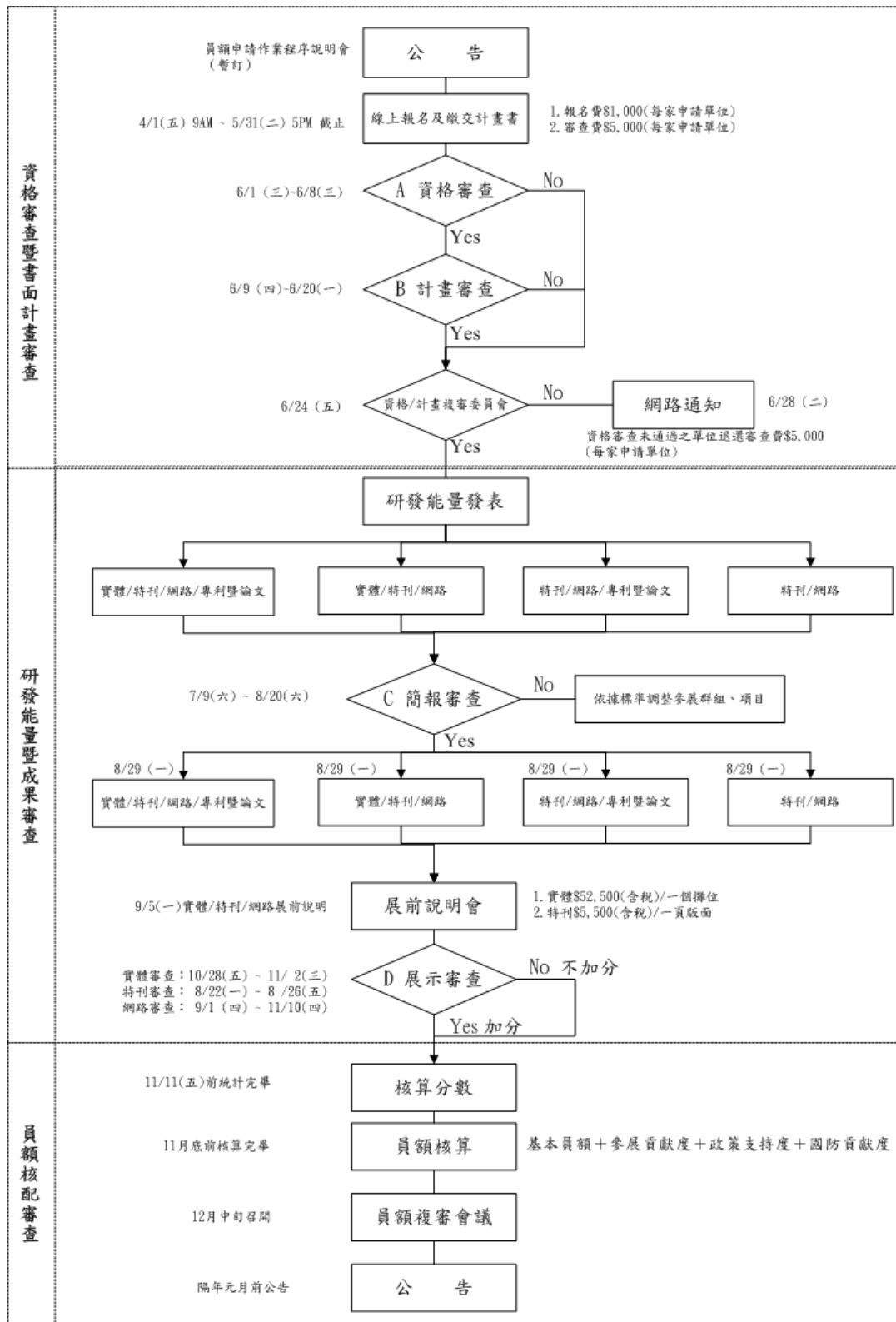
² 國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點第二點規定。

³ 國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點第三點規定。

送國防部辦理複審。國防部召集審查委員完成審查後，於五月中旬前核定錄取人員並上網公告⁴。

圖 3-1 審查作業流程圖

⁴ 以上資料來源：國防工業訓儲預備軍官預備士官官方網頁 <http://rondi.mnd.gov.tw/MND/main.jsp>



資料來源：國防工業訓儲預備軍士官制度運作管理系統網頁

四、國防工業訓儲制度之現況與影響

(一) 國防工業訓儲人員分佈狀況

為積極發展國防工業，有效運用人才，結合民間力量，提昇我國國防工業及其相關科技產業之研發能力與國家整體競爭力，落實獨立自主之國防建設，依據國防法第二十二條及兵役法第十一條授權之預備軍官預備士官選訓服役實施辦法第二十一條，訂定「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」。

同時，為持續推動「國防工業訓儲制度」業務的運作，國防部另外設置「國防訓儲專案辦公室」以統籌督導管理，並成立「國防訓儲制度管理運作小組」及「研發成果推廣小組」分別負責相關業務之推動。

根據國防部統計 92 年度國防工業訓儲核定用人單位數目⁵，可看出政府單位中以公營機構及財團法人為主要用人單位，學校單位次之，國軍單位居末；而民營機構則為最大之用人單位。

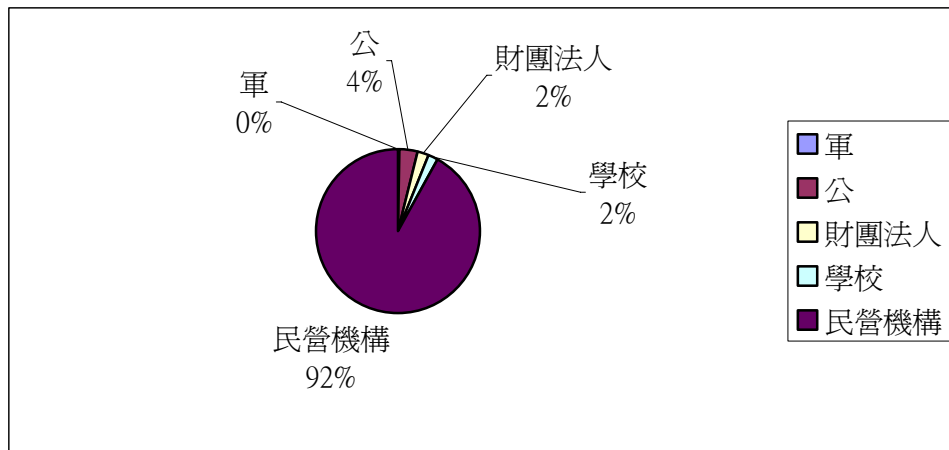
表 3-1 民國九十二年度國防工業訓儲核定用人單位表

分類	單位數	千分比
軍	2	3
公	24	36
財團法人	16	24
學校	13	19
民營機構	620	919
合計	675	1000

資料來源：國防工業訓儲預備軍士官制度運作管理系統網頁

圖 3-2 民國九十二年度國防工業訓儲核定用人單位比例圖

⁵ 資料來源：國防工業訓儲預備軍士官制度運作管理系統網頁
<http://rondi.mnd.gov.tw/MND/main.jsp>



資料來源：國防工業訓儲預備軍士官制度運作管理系統網頁

根據民國九十二年監察院調查意見顯示，以國防役歷年需求來看，徵才產業多集中在半導體、電子、資訊、通訊、光電、機電業，至於化工產業也有少量員額，而所錄用的人才科系則集中於電子、電機、光電、通訊等高科技科系。

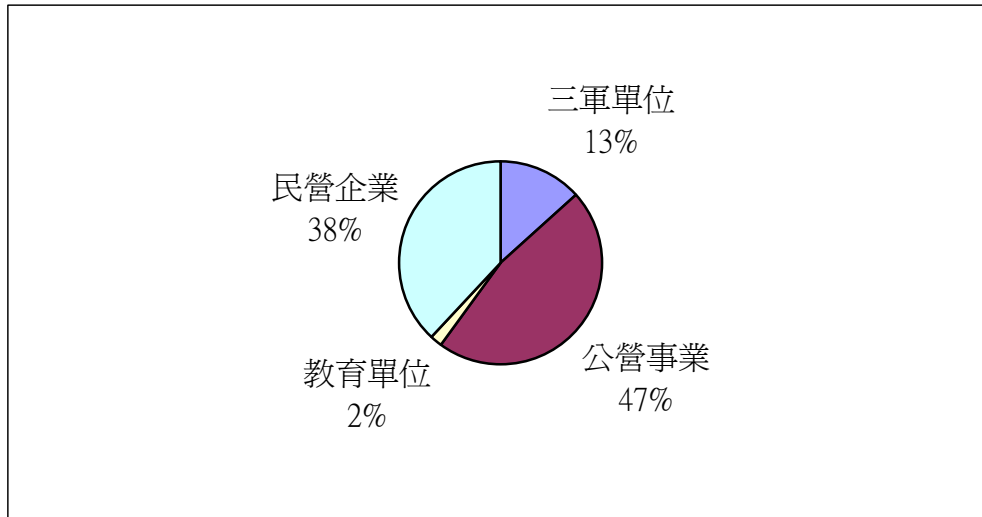
另以各單位國防役就職單位來看，自六十九年迄九十一年止，總計提供公部門及民營企業一四、七一七名訓儲人員，其中三軍單位一、九七七人、公營單位六、八三四人、教育單位二九四人，民營企業五、六一二人。訓儲人員至中科院、聯勤兵工廠、漢翔公司、戰車發展中心、工研院、資策會等公部門服務，共計提供三軍單位一、九七七人、公營單位六、八三四人、教育單位二九四人。

表 3-2 各類型單位服役總人數

單位別	總人數	百分比
三軍單位	1977	13%
公營事業	6834	47%
教育單位	294	2%
民營企業	5612	38%
總計	14717	100%

資料來源：民國九十二年監察院調查意見

圖 3-3 各類型單位服役總人數



資料來源：監察院國防役調查意見

公營事業以中科院、工研院、中央研究院等單位來看，中科院現有訓儲人員五一六人，占該院科技人力八分之一；工研院歷年來進用訓儲人員二、一七〇人，現有一、一七八人，擔任主管者一三八人，平均任職時間六．一年；中央研究院現有五〇九位服務，國科會所屬國家實驗研究機構二一三位，資策會三五四位，中華電信研究所一九七位等。

在民間企業方面，目前國防工業訓儲人員每年約釋放出三千個名額，其中百分之六十（1,800 人）依經發會結論分配民營企業。因此，高科技企業方面，每年約有一千八百名訓儲人員投入研發。又訓儲人員服務期限四年，故自九十五年起，每年同時約有訓儲人員四、八〇〇人及七、二〇〇人分別於公、私部門服務，且私部門將多於公部門。

（二）國防工業訓儲人員的貢獻

國防役制度為我國公部門研發機構提供穩定、量多及高素質之優秀人才，並為部分機構之研發人才主要來源，該等訓儲人員之工作表現與成果，受公立研發

機構及國防部高度肯定，確有助於強化國防科技之目的。以資策會為例，自七十一年至今共有訓儲人員五二九人，現有二九六人，占該會全部研發人力百分之四十三·四，轉赴業界計有一九八人，表現傑出。該會於通訊領域，八十七年至九十年研發出三十六項技術，移轉六十七家廠商，協助廠商創造一百三十億元產值；於資訊領域，八十七年至九十年研發出九十五項技術，共移轉八十八家廠商，協助創造一百四十億元產值。惟訓儲人員於資策會、工研院、台電、中華電信公司等非軍事研發機構之工作領域，多數並非直接性軍事需求，屬於提高國家科技實力，廣義之國防科技研發範疇。

私部門方面，依據台經院對於八十八、八十九年用人民營企業對於訓儲人員評價之問卷調查，八二·四三%認為貢獻度大，八二·四三%感到滿意，七一·六%認為對提昇生產力幫助大，八二·五%認為對提昇研發力幫助大，八八·五%認為對彌補人力不足幫助大，八五·八%認為對提昇競爭力幫助大；在專利件數申請獲得方面之成果提昇三倍，在著作件數之成果提昇四·二倍，在論文發表之成果提昇四倍，在研究報告之成果提昇六·七倍，在技術移轉之成果提昇七倍，在新產品推出之成果提昇八倍。另據世界經濟論壇W E F 二〇〇二年全球競爭力指標，我國在科技競爭力排名為全球第二名，在亞洲國家中是第一名，在「創新指標」，我國也位居全球第二名。就我國國家競爭力排名而言，科技相關指標之排名明顯較國家總體競爭力指標為優。

綜上顯示，國防役擴大適用至民營企業，具備聯結掌握公、私部門科技研發能量之條件，有利科技產業及國防工業等主管機關之策略發展，潛在效益超越以往。惟民營企業之生存發展，取決於市場及營運效益，其進用訓儲人員亦然，故其是否符合國防役目的，應歸責於主管機關之政策導向成效。換言之，主管機關必須評估能力與成本效益，提供規格與訂單，以引導民營企業。我國民營企業具備勤奮、靈活、競爭力，科技實力未反映於國防自主與軍事優勢，顯與主管機關

配套措施不足有關⁶。

（三）我國近年出國留學人數大幅下滑的主因

透過國防役找人才，可以使企業有效率地獲得質精且穩定的高科技人力資源，但另一方面，卻導致近年來留學人數大幅下滑。

事實上，台灣在民國七十七年出國留學者近八成四研究生，但至民國八十九年驟降為四成九，過去十五年，到國外讀研究所的人數減少將近一半⁷。另以民國 92 年為例，留學人數較前年遽減 23%，創歷年最大衰退幅度；而留美人數僅一萬三百二十四人，創下 14 年來的歷史新低⁸。總統府經濟顧問小組更直接對總統直言，國防役已經造成優秀學生不願出國留學的問題⁹。

雖然導致我國留學生驟減的可能因素有很多，但一般咸認為，國防役是造成我國青年出國留學人數減少的潛在因素之一。畢竟出國留學很辛苦，除了經濟的因素之外，還必須先入兵營，完成國民服兵役的義務；另一方面也必須準備托福、GRE 等留學考試；再者，國外學費高，且往往得花上四、五年的時間才能拿到學位。而相較於出國留學而言，科技產業不僅以高薪吸引碩士畢業的高科技人才，同時，也可讓屆齡的役男能夠同時解決服兵役的問題，對於多數人而言，當然傾向選擇這條較容易的路走。

有鑑於此，政府近年大力推行經建會的「菁英留學計畫」與教育部的「公費

⁶ 以上資料整理自監察院糾正案文，09200051 號監察院函國防部國防役調查意見，民國九十二年。

⁷ 中國時報，留學人數直直落檢討聲起，2004 年 4 月 7 日。

⁸ 中華日報，社論，國防役搶手留學生銳減，2004 年 11 月 9 日。

⁹ 經濟日報，總統經濟顧問小組警訊科技國防役出現兩負面效果優秀學生不願留學及政府代替市場分配員工，2003 年 10 月 12 日。

留學貸款」，以公費與低利貸款方式推動，但能否奏效，仍須視役男的選擇而定。

第三節 國防役對青年生涯發展的影響

一、國防役與一般兵役及替代役的差異

(一) 役期：一般兵役與替代役役期皆為一年八個月；國防役則為四年。

(二) 薪資：一般兵役與替代役之薪資乃依現役官兵待遇標準，入伍比照二等之薪資，每月約六千元。國防役男至服役單位後，則依各單位規定而有所不同，一般而言，與業界就業市場行情相仿，起薪大約在三萬至六萬之間。

(三) 身分：一般兵役役男入伍期間即為現役軍人，退役後為後備軍人列管；替代役男與國防役男則不具現役軍人身份。

(四) 服役單位：一般兵役役男於島內與島外各軍事單位服役；替代役男則於公部門所需機關擔任輔助工作，協助進行政府公共事務或其他社會服務；國防役男則在軍方、公部門之外，也可於民營企業或財團法人等單位服務。

(五) 服役內容：一般兵役役男於各軍事單位服勤，替代役男則從事政府公共事務之服務，兩者大多用非所學，專長退化，與社會有所脫節；而國防役男服役內容則與一般工作無異，視用人單位之計畫而定。由於我國目前仍實行徵兵制，因此除特別情形外，年滿十八歲以上役男皆須面對兵役問題。而我國目前義務役型態除一般兵役外，另有替代役及國防役兩種。惟國防役乃源於國家對國防工業發展特定需要而設，因此其服役內容與一般兵役及替代役迥異。一般兵役役男若被分發到外島則可能隨時要備戰；在本島駐兵隨時也有勤務；而野戰部隊演習時

晚上要睡公墓，站深夜的衛兵；行軍時出操要背負二十幾公斤重的步槍等裝備，以上對於沒有服過一般兵役的人而言，彷彿電影中的情節，其中甘苦，也是替代役、國防科技役的役男所無法體會的。

(六) 下勤後管理：一般兵役役男與替代役役男皆需接受不同程度之集中形態管理；國防役男下勤後充分自主，不適用軍法規範。

除上述差異外，一般兵役役男必須接受軍事化集中管理，以及部隊中特殊的軍營文化。雖然近年來，我國軍營風氣逐漸開放，但仍有一般兵役役男由於不適應軍中環境而釀成悲劇的事件。雖然替代役役男仍須接受集中管理，但其程度自無法與一般兵役役男相較；而國防役役男在結束十二週軍事訓練後，即可取得後備軍人身份至服務單位服務，更可免於一般人避之唯恐不及的軍隊生活。

本研究依據上述文獻探討，將我國現行三種兵役制度之差異比較整理如下表：

表 3-3 我國兵役制度內容比較表

	一般兵役	替代役	國防役
性質	屬於義務役性質，並無學經歷限制。	屬於義務役性質，並無學經歷限制。	屬於志願役性質，須具碩、博士相關學歷。
依據	「兵役法」25.03.01 實施；88.02.02 修法，屬法律位階。	「替代役實施條例」88.02.02 公布，屬法律位階。	兵役法授權制定「選訓服役辦法」，屬行政命令位階。
役期	一年八個月	一年八個月	四年
待遇	依現役官兵待遇	比照二等兵薪每	起薪約每月三～

	標準，入伍支二等兵每月約六千元。	月約六千元。	四萬。
身分	入伍期間即為現役軍人，退役後為後備軍人列管。	不具現役軍人身分，服役期滿列入後備勤務列管。	受訓期間為現役軍人，結訓後為後備軍人列管。
服役單位	國防部軍事單位。	各需用機關擔任輔助工作，履行政府公共事務或其他社會服務。	中科院等軍事研究單位或民營研究單位。
服役內容	於各軍事單位服勤。	從事政府公共事務之服務。	與一般就業情況並沒有很大的差別。
下勤後管理	需接受集中形態之高度管理。	需接受集中形態之高度管理。	下勤後充分自主，不適用軍法規範。

資料來源：參考黃賢良，民 90 及本研究意見

二、國防役制度對國防役役男生涯的影響

(一) 國防役制度對國防役役男的正面影響

1、所學不致中斷

撇開上述差異不談，國防役與一般役及替代役最大的不同之處在於，國防役男得以避免所學中斷的問題。對於多數甫自大學或研究所畢業之役男而言，離開學校後所必須面對的，不是「畢業即失業」的問題，而是「保家衛國」的問題。

雖然近年來，我國義務役期有逐漸縮減的趨勢，更即將自民國九十四年七月一日起，役期縮減至一年六個月。但役期的縮減，並無法避免役男生涯必須因為兵役而中斷的問題。如前所述，一般兵役與替代役男服役內容多與所學無關，因此入伍服役的時間除了接受軍事方面的訓練之外，對於役男在學校所學之專業領域並無實質幫助。役男必須經過一年八個月以上的時間，才能將所學運用於工作上，對於役男本身以及國家整體發展而言，皆可能造成無法估計的損失；而這種損失，對於日新月異、求新求變的高科技產業而言，時間的因素，更是影響役男生涯發展的鴻溝。而國防役制度的主要建立緣由之一，即在試圖減低上述問題造成的損失，也可說國防役的優點即在取代一般兵役的缺點。正因為如此，國防役男得以避免其所學中斷的問題，也可提早將所學運用於實務上。因此，國防役男相較一般兵役及替代役男而言，可節省將近一年半的時間，提早將所學投入業界，一展所長，也不會因為入伍服役的空窗期，荒廢所學。

2、提早累積年資

對於一般役男與替代役男而言，國防役男得以提前投入職場，同時，由於年資可以累計的規定，更使得同齡的國防役男於其他同齡的一般役男及替代役男相較，多了將近一年半的職場年資，並對未來職業生涯的升遷造成影響。

3、提早累積財富

一般役男與替代役男在服役的一年八個月內，每月僅能得到六千元的收入；而國防役男則約有三～六萬的月薪，若扣除食衣住行所需之基本花費，國防役男每月盈餘仍大於一般役男與替代役男的六千元。另暫且不論月薪高低，國防役男較一般役男而言，得提前於一年半投入職場，因此也可說得提前一年半開始累積財富。

4、下勤後時間自由

一般兵役役男與替代役男作息受到集中管理，因此並無時間自主權，甚至連放假的時間都可能無法固定；而國防役男服役情形與一般上班無異，下班後空閒時間可自行規劃，因此可自行安排休閒計畫、進修計畫、甚至陪伴家人等。

（二）國防役制度對國防役役男的限制

雖然國防役男於結束新兵訓練至用人單位服務之後，均無現役軍人身份，但事實上，國防役男卻又比一般的勞工受到更多的限制。這些限制，也會對役男生涯發展產生重大影響，茲列舉如下：

1、國防役男勞動力流動困難

（1）轉換服役單位不易

依「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」第十條規定，用人單位如因單位因計畫變更或裁撤，無法容納現有訓儲預備軍（士）官時，由各用人單位向國防部申請調整，經由跨部會代表及專家學者委員會審查同意後核定改分配」。由此可知，國防役男轉換單位的合法原因唯有單位因計畫變更或裁撤一項，因此若役男遭遇除上述理由以外的其他不合理待遇（諸如工作內容、工作條件及工作環境等），仍無法轉服單位。

雖然在實務上，役男轉服單位只要取得轉出單位與轉入單位的同意與證明，但又由於「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」同條「改分配之訓儲預備軍（士）官申請調整服務單位，列入爾後年度員額申請審查評鑑事項」的規

定，造成轉出單位於同意放人時有所顧慮，並因此降低同意轉出的機率。

再者，國防役男轉服單位的要求，必須透過轉出單位才能提出申請，因此若役男對原服役單位有所不滿，仍必須視原服役單位的態度為何，才能如願。

(2) 中途因個人因素自願放棄訓儲資格回營服役

依「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」第十三點規定：服務期間，因個人事故未能履行約定，提前脫離職務或績效低劣經免職或解聘者，由各用人單位報國防部核定註銷並通知戶籍地後備司令部，予以臨時召集。除大專集訓（成功嶺）、預備軍（士）官教育時間（關西營區十二週）及軍訓課程，可折抵役期外，補足其應服之義務役期。

換句話說，役男無法順利轉換單位，或因其他個人因素必須放棄國防役時，仍須服滿一年八個月的役期，在單位服役時間並不記入役期當中。因此即便國防役男於用人單位服役三年十一個月時放棄國防役，仍必須接受國防部分發，以現役軍人身份服滿應服之義務役期一年八個月。

2、進修及訓練有其限制：

依「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」第十一點規定，訓儲人員應由研究計畫主持人或協同主持人負責輔導教育，培訓其專業學能，並得依工作需要派往國內外接受專業訓練或進修，進修及訓練時間經累計達二個月以上者，均不計入服務年限，且由用人單位報國防部列管。而實務上，各單位的相關規定皆不相同，因此役男於選擇服役單位時，必須另行深入瞭解各單位的規定。

就是否允許役男於服役期間攻讀博士學位而言，有些單位可能會在不影響工作的前提下，無條件允許役男攻讀博士；有些單位可能會以攻讀博士將影響工作表現為由，加以拒絕；而有些單位則依照「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」第十一點規定，遵守「進修及訓練時間經累計達二個月以上者，均不計入服務年限」的原則，要求役男於取得博士學位後，續留於原單位補足應服役之年限。因此，對於研究所畢業之役男而言，必須於選擇服役單位時即先考慮清楚，否則國防役役期長達四年，對於有意願繼續攻讀博士學位之役男而言，其影響絕對不可忽視。

第四節 本章小結

在探討我國兵役制度及國防役制度之後，本研究提出國防役與其他役別的差異之處，並探討國防役對於國防役男的影響。本研究發現，國防役雖因其制度本身的特性而對役男的生涯有其正面幫助，但同時也有其限制。其優點包括所學不致中斷、提早累計年資、提早累積財富以及下勤後時間自主等；而限制則包括國防役工作調整制度所致使國防役男勞動流動機率趨近於零，以及對於國防役男在職進修及受訓的限制。

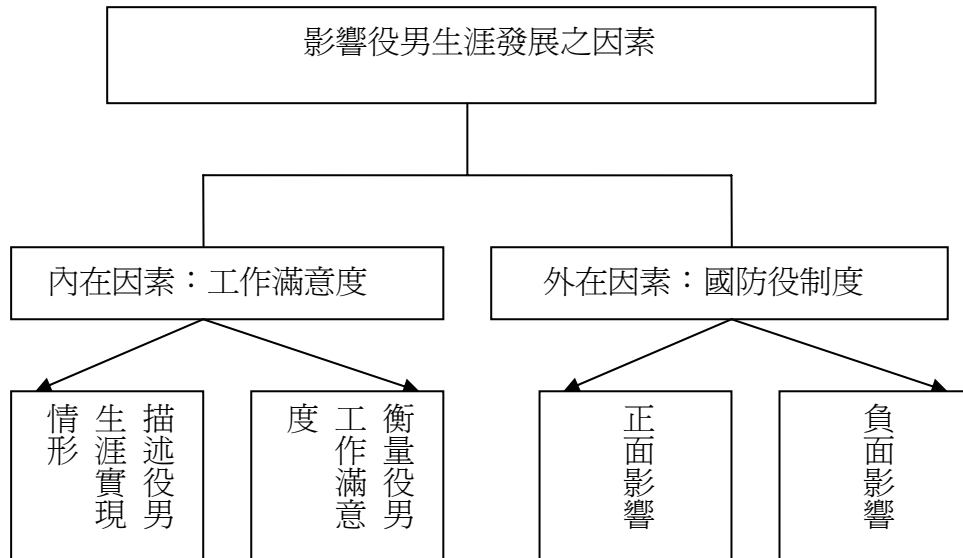
國防役使國防役男得以脫去現役軍人的包袱，與一般勞工無異；但另一方面，卻也因其制度本身的限制，使得役男的權利遠不及於一般勞工。在早期國防役制度實施之始，或許能為我國國防工業以及役男本身帶來正面效益；惟自政府大幅開放民營企業申請國防役員額後，由於民營企業的水準不一，且國防部規範有所疏漏，使得上述缺點更顯得怵目驚心。國家將役男的權益剝奪殆盡，可能使役男暴露於企業的壓榨之下，而卻又毫無反擊之力。

本研究旨在探討國防役對役男生涯發展之影響，因此務需同時考慮國防役帶給役男的限制。因此，接下來將透過問卷調查的方式，調查役男選服國防役的因素及顧慮；其次再透過工作滿意度的調查，瞭解國防役男的工作滿意度以及國防役男的生涯實現程度；並調查役男於役畢後的生涯規劃；以及役男對於國防役制度的態度。

根據前章與本章之文獻探討，本研究將影響生涯發展因素區分為內在與外在影響因素。其中，同時能夠描述役男工作情形並衡量其工作態度的工作滿意度屬於內在影響因素；而國防役制度，則是由外影響役男個人的生涯發展。因此，本

研究在經過工作滿意度與國防役制度的探討後，確立本研究架構，以研究架構圖表示如下：

圖 3-4 研究架構圖



資料來源：本研究自行整理