

台灣高速鐵路股份有限公司代表人歐晉德釋憲聲請書

為原住民族工作權保障法事件，依司法院大法官審理案件法第 5 條第 1 項第 2 款及第 8 條第 1 項等規定，聲請解釋憲法，並敘明聲請意旨暨相關事項如下：

壹、聲請解釋憲法之目的：

本件確定終局裁判所適用之原住民族工作權保障法第 12 條第 1、3 項及第 24 條第 2 項等有關繳納代金之規定，僅單純依履約期間及差額人數乘以每月基本工資計算，未斟酌採購契約之性質及其履約期間之所得（或所受利益）等情事而據此訂出合理之計算方式或最高額之限制，致追繳代金金額與採購案之履約所得金額嚴重不符比例，甚或竟有超過數十倍案例之情事發生，該等規定顯與憲法第 15 條保障人民財產權、憲法第 7 條平等原則及第 23 條比例原則之意旨有違，爰有聲解釋憲法之必要，謹請貴院作成違憲解釋，以維護憲法保障人民財產權之精神。

貳、爭議之性質與經過及涉及之憲法條文：

一、聲請人財產權遭受不法侵害之事實及所經過訴訟程序：

聲請人標得國防部聯合後勤司令部採購處「國軍人員高速鐵路運輸」採購案，於民國 98 年 7 月 13 日至 98 年 12 月 31 日之履約期間，因聲請人僱用員工總人數已逾 100 人，惟進用原住民人數未達原住民族工作權保障法第 12 條第 1 項規定之標準，行政院原住民族委員會遂依同條第 3 項及第 24 條第 2 項之規

定，以 99 年 8 月 9 日原民衛字第 0990041698 號處分書(下稱原處分)，追繳聲請人原住民就業代金新臺幣(下同) 1,287,360 元，惟聲請人所標得之採購案，性質屬繼續性供給契約，原預估之採購總價為 550 萬元，實際履約所得金額僅為 420 萬餘元，而行政院原住民族委員會命聲請人繳納之代金竟高達 128 萬餘元，占實際履約所得金額約 32.8%，聲請人不服原處分，提起訴願，遭行政院 99 年 11 月 11 日院臺訴字第 0990105748 號訴願決定駁回，遂提起行政訴訟。案經臺北高等行政法院以 100 年度訴字第 73 號判決(聲證 1)駁回聲請人之訴，聲請人不服，提起上訴，經最高行政法院 100 年度判字第 1913 號判決(聲證 2)，將原判決廢棄，發回臺北高等行政法院更為審理，臺北高等行政法院另以 100 年度訴更一字第 223 號判決(聲證 3)將訴願決定及原處分關於追繳聲請人原住民就業代金逾 1,270,080 元部分均撤銷，並駁回聲請人其餘之訴，聲請人對此判決仍不服提起上訴，未經最高行政法院以 101 年度裁字第 2333 號裁定(聲證 4)駁回上訴，全案於焉確定。

二、確定終局裁判所適用之法律：

本件確定終局裁判所適用之法律，為原住民族工作權保障法第 12 條第 1、3 項「(第 1 項)依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。(第 3 項)得標廠商進用原住民人數未達第一項標

準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。」及第 24 條第 2 項「前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。」等有關繳納代金之規定。

三、本件涉及之憲法條文：

本件涉及違憲的法律即原住民族工作權保障法第 12 條第 1、3 項及第 24 條第 2 項等有關繳納代金之規定，有抵觸憲法第 15 條保障人民財產權之規定，並違反憲法第 7 條平等原則及第 23 條比例原則之基本原則。

叁、聲請解釋憲法之理由，及聲請人之立場與見解

一、按「國家基於一定之公益目的，對特定人民課予繳納租稅以外之金錢義務，涉及人民受憲法第 15 條保障之財產權，其課徵之目的、對象、額度應以法律定之，或依法律具體明確授權，由主管機關以命令為必要之規範。而有關繳納金錢之義務，則應本於正當之立法目的，在必要範圍內對適當之對象以合理之方式、額度予以課徵，以符合憲法所規定之平等原則與比例原則」。又「按等者等之，不等者不等之，為憲法平等原則之基本意涵。是如對相同事物為差別待遇而無正當理由，或對於不同事物未為合理之差別待遇，均屬違反平等原則。法規範是否符合平等原則之要求，其判斷應取決於該法規範所以為差別待遇之目的是否合憲，其所採取之分類與規範目的之達成之間，是否存有一定程度的關聯性，以及該關聯性應及於何種程度

- 而定」，此有司法院釋字第 593 號解釋之理由書可稽。
- 二、前述國家基於統治高權，依其特殊行政目的，課予人民公法上之金錢負擔，在學理上稱為特別公課。但其與稅捐仍有分別。稅捐係以支應國家普通財政為目的，以一般人民為課徵對象，而其稅收歸入公庫，依普通預算程序辦理。反之，特別公課係政府為達到經濟或行政領域之一定任務，對特定群體課徵額外之金錢負擔，而其收入以基金組織之方法，流向特定用途。而一般人民對稅捐之負擔有憲法第 19 條、第 143 條等法條之依據。人民依租稅法律主義，有納稅義務係指人民僅依法律所定之納稅主體、稅目、稅率、納稅方法及納稅期間等項而負納稅義務，其受到立法嚴格之監督。反之，特別公課之金錢負擔並無憲法之直接明文，咸認其來自憲法第 23 條之法律保留原則之規定。準此以解，特別公課之合憲性較稅捐薄弱，但因其所受立法監督較稅捐不嚴，故為避免行政機關假課徵公課之名，而達增加財政收入之實，並防止財政憲法遭受破壞與架空，公課之徵收仍應有法律保留之正當性，以確保人民之財產權。有鑑於此，公課徵收之目的、用途、對象、費率評定之原則與期限等項，應以法律予以規定。其由法律授權命令訂定者，其授權應符合具體明確始可（司法院釋字第 426 號解釋戴東雄大法官之部分不同意見書參照）。
- 三、查原住民族工作權保障法第 12 條第 1 項及第 3 項規定：「依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾

一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之一。……得標廠商進用原住民人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。」及同法第 24 條第 2 項規定：「前項及第十二條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。」等有關繳納代金之規定，係國家為落實保障原住民並維護其生存權，所課徵之公法上負擔，並限定其課徵所得之用途，以供立法者所欲實現輔導原住民就業之政策目標，其立意無非係確保憲法增修條文第 10 條第 12 項所定：「國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展」之精神。且原住民族工作權保障法第 23 條暨該法授權命令之「原住民族就業基金收支保管及運用辦法」，已對代金之用途作出規範，可知代金具有「專款專用」之特別公課性質。

四、惟原住民族工作權保障法第 12 條第 1、3 項及第 24 條第 2 項之規定，對於依政府採購法得標之廠商，僅就其未足額僱用人數及採購案履約期間作為課徵代金之計算基礎，疏未考量每一件採購案之性質與得標廠商實際履約之所得，執行上因此不乏造成代金所占履約金額比例嚴重失衡之現象，實例上，命繳納代金金額高過採購總額之案例，時有所見（附表參照；資料來源：司法院法學資料檢索系統），甚至竟有命繳納代金金額高達採購總額 53 倍之案例（聲證 5）。惟國

家之所以得對特定群體課徵額外之金錢負擔，依前所述大法官解釋之論點，仍應本於正當之立法目的，在必要範圍內對適當之對象以合理之方式、額度予以課徵，以符合憲法所規定之平等原則與比例原則。否則，如此劃一之計算方式，於部分個案情形，難免無法兼顧其實質正義，造成代金金額有無限擴大之虞，可能造成個案顯然過苛之結果，致有嚴重侵害人民財產權之不當後果。

五、次按，司法院釋字第 685 號解釋已針對 79 年 1 月 24 日修正公布之稅捐稽徵法第 44 條關於營利事業依法規定應給與他人憑證而未給與，應自他人取得憑證而未取得者，應就其未給與憑證、未取得憑證，經查明認定之總額，處百分之五罰鍰之規定，認為該處罰金額未設合理最高額之限制，而造成個案顯然過苛之處罰部分，逾越處罰之必要程度而違反憲法第 23 條之比例原則，與憲法第 15 條保障人民財產權之意旨有違，因而宣告應不予適用。依前揭解釋之精神，受到稅捐法定主義嚴格要求之裁罰，既已需設有合理最高限額之限制，遑論性質屬特別公課之代金，其繳納規定亦應符合行政目的及合理性，訂有合理最高額之限制，始為合憲。

六、再按，法律規範須與憲法第 23 條所要求之「目的正當性」、「手段必要性」、「限制妥當性」符合，始無違於比例原則及憲法規定之保護意旨，此有司法院釋字第 476 號解釋可參。本件行政院咸以系爭繳納代金之

規定，就其課徵目的、對象、額度等審查，即認與憲法第 7 條平等原則、第 15 條人民財產權之保障及第 23 條比例原則並無抵觸云云，惟均未就該等規定是否會對個案造成顯然過苛之結果，而符合「限制妥當性」，未加審酌，顯有未當。

七、未按，一般企業參與政府採購案，仍應有追求利潤以達到企業永續經營之目的，因此，縱有需繳納代金之情事，若出自企業利潤中亦屬合理。我國依統計法規定，工商及服務業普查係政府應定期舉辦之基本國勢調查，舉辦普查之目的係為蒐集工商及服務業營運狀況、資源分布、資本運用、生產結構及其他相關產業經濟活動狀況，俾掌握工商企業之經營現況與發展趨勢，提供政府研訂產業政策、工商業者發展業務及學術界研究之參考依據。工商及服務業普查，自民國 43 年首次創辦後，已建立每隔 5 年舉辦 1 次之規制，並公布各產業各該不同規模企業之利潤率（（即利潤÷全年各項收入），經查，最近一期所公告之 95 年度工商業利潤率之總平均值為 7.23%（聲證 6；資料來源：95 年工商及服務業普查報告第 1 卷總報告，<http://www.dgbas.gov.tw/public/Attachment/07301044771.pdf>；行政院主計總處首頁>政府統計>主計總處統計專區>工商及服務業普查>統計表>95 年普查結果統計表>總報告統計表）。針對代金之繳納規定，除現行法律所規定之以差額人數乘以履約期間並乘以每月基本工資外，宜應進一步訂定合理最高額之限

制，以避免造成個案顯然過苛之結果，而逾越課徵之必要程度；至於有關合理最高額之限制，或可參酌上述之工商業利潤率而訂定之，即將得標廠商就政府採購案履約所得之平均利潤（即以履約金額乘以最近一期之工商業利潤率），作為繳納代金之最高限額，得以在符合比例原則之精神下，課予得標廠商繳納代金之義務。得標廠商縱有未能符合僱用足額原住民之情事，亦僅須將執行採購案之所得利潤全數充為代金，不致因為過苛不合理之代金數額影響採購案之履行，更可使規模較大、履約能力較強之企業，得以更有意願承接政府採購案，藉此增加政府競爭力，且並因得標廠商之規模效應間接增加僱用原住民之意願，真正達到三贏（政府、企業、原住民）之局面，以免發生特別公課之課徵而造成過度侵害人民財產權之情事。

八、綜上所述，原住民族工作權保障法第 12 條第 1、3 項及第 24 條第 2 項等有關繳納代金之規定，僅係依履約期間及差額人數乘以每月基本工資計算，疏未考量以此計算方式可能造成追繳代金金額與採購案金額不合比例，或竟超過採購案金額之可能性。實應明定繳納代金之合理上限，始符合憲法第 15 條及第 23 條規範之要求，且課徵代金應經由比例原則作實質之審查，以避免濫用特別公課肇致侵害人民基本權利之情形；如其課徵所造成之傷害結果與其所欲達成之目的顯然不成比例，即為違背公課公平負擔之原則，應已違反平等及比例原則，並已侵害憲法第 15 條所保障

之財產權，謹請貴院作成違憲解釋，以維護憲法保障
人民財產權之精神。

此 致

司 法 院

《關係文件之名稱及件數》

聲證一：臺北高等行政法院 100 年度訴字第 73 號判決影
本乙件。

聲證二：最高行政法院 100 年度判字第 1913 號判決影本
乙件。

聲證三：臺北高等行政法院 100 年度訴更一字第 223 號
判決影本乙件。

聲證四：最高行政法院 101 年度裁字第 2333 號裁定影本
乙件。

聲證五：行政院院臺訴字第 0970093360 號決定書影本乙
件。

聲證六：95 年工商及服務業普查報告第 1 卷總報告(節)
影本乙件。聲證七：委任書正本乙件。

聲 請 人：台灣高速鐵路股份有限公司

代 表 人：歐 晋 德

代 理 人：王 柏 泰 律師

曾 子 興 律師

柯 瑩 芳 律師

中 華 民 國 1 0 2 年 8 月 2 0 日

註：台灣高速鐵路股份有限公司之代表人於 103 年 3 月 25 日
變更登記為范志強

(附件三)

臺北高等行政法院判決 100 年度訴更一字第 223 號

原 告 台灣高速鐵路股份有限公司

代 表 人 歐 晉 德 (董事長)

訴訟代理人 曾 子 興 律師

被 告 行政院原住民族委員會

代 表 人 孫大川 (主任委員)

訴訟代理人 李 述 奇

何 岳 儒 律師

上列當事人間原住民族工作權保障法事件，原告不服行政院 99 年 11 月 11 日院臺訴字第 0990105748 號訴願決定，提起行政訴訟，經最高行政法院發回更審，本院更為判決如下：

主 文

訴願決定及原處分關於追繳原告原住民就業代金逾新臺幣壹佰貳拾柒萬零捌拾元部分均撤銷。

原告其餘之訴駁回。

第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔千分之十四，餘由原告負擔。

事實及理由

一、事實概要：

原告標得國防部聯合後勤司令部(下稱聯勤司令部)採購處「國軍人員高速鐵路運輸」採購案(下稱系爭採購案)，於民國 98 年 7 月 13 日至 98 年 12 月 31 日之履約期間內僱用員工總人數逾 100 人，惟進用原住民人數

涉有未達原住民族工作權保障法第 12 條第 1 項規定標準之情事，被告乃依同條第 3 項規定，以 99 年 8 月 9 日原民衛字第 0990041698 號處分書（下稱原處分），追繳原告原住民就業代金新臺幣（下同）1,287,360 元。原告不服，提起訴願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。案經本院以 100 年度訴字第 73 號判決駁回原告之訴，原告不服，提起上訴，經最高行政法院 100 年度判字第 1913 號判決，將原判決廢棄，發回本院更為審理。

二、原告主張略以：

- (一)政府採購法第 98 條及原住民族工作權保障法第 12 條等有關繳納代金之規定，係依履約期間及差額人數乘以每月基本工資計算，而未斟酌採購契約之性質、得標廠商於履約期間之所得（或所受利益）等情形，致疏未考量以此計算基準可能造成追繳代金金額與採購案金額不合比例，或竟超過採購案金額之可能性，因此，時有命廠商繳納不符比例之代金情事，甚至竟有命繳納代金金額高於採購總額 53 倍之案例。且繳納代金之規定，自實施以來即衍生諸多爭端，政府機關與廠商間爭議不斷，行政院更於 95 年 12 月 6 日即已提出「政府採購法第 98 條條文修正草案」及「原住民族工作權保障法部分條文修正草案」，並坦言上揭規定確無以達成其所企求之目的，反而造成政府機關與廠商間爭議不斷，並嚴重侵害廠商之財產權。查系爭採購案之預估採購總價原為 550 萬元，惟實際履約金額僅為 420 萬餘元，而被告命繳納之代金竟高逾

128 萬元，占實際履約金額約 32.8%，實已違背公課公平負擔之原則並侵害憲法第 15 條所保障之財產權，而違反憲法第 7 條平等原則及第 23 條比例原則，依司法院釋字第 371 號解釋，建請本院以之為本案之先決問題裁定停止訴訟程序，並聲請司法院大法官解釋。

(二)身心障礙者保護法施行細則第 12 條第 1 項固規定各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構之員工總人數之計算，以勞工保險局、中央信託局所統計各該機關、學校、團體或機構每月 1 日參加勞保、公保之人數為準；惟同條第 2 項另規定「前項總人數之計算，自機關被裁減，其人員被資遣或退休而仍繼續參加勞保者，不予計入」，此乃係考量計算合理性而就員工總人數之計算所設之例外排除規定。而前揭例外排除規定，於計算履約期間應僱用原住民廠商之員工總人數時亦應有其適用，蓋該部分人員係依法加保而實際並未任職，如再予計入，顯失公允。又「身心障礙者保護法施行細則」業於 97 年 4 月 15 日修正為「身心障礙者權益保障法施行細則」，並發布施行在案；身心障礙者權益保障法施行細則第 15 條規定，復於 98 年 7 月 7 日修正為「進用身心障礙者義務機關（構），其人員有下列情事之一者，得不予計入員工總人數之計算：……二、經機關（構）依法核予留職停薪，仍繼續參加勞工保險或公教人員保險」。從而，受僱者依性別工作平等法第 16 條第 1、2 項規定申請

育嬰留職停薪並仍繼續參加勞工保險而經核准者，亦應符合前揭規定，得不予計入員工總人數之計算。查原告於 98 年 9 月份之勞工總人數固為 3,110 人，惟內含申請育嬰留職停薪之員工 14 人，該 14 人自應得不予計入員工總人數之計算。惟被告未詳究，仍將之計入員工總人數，並據此計算應繳代金金額，亦屬違法不當。

(三)又於繼續性供給契約，其履約期間與契約期間顯然有別，原政府採購法施行細則關於履約期間之規定，對於繼續性供給契約之廠商顯失公允，故政府採購法施行細則第 107 條第 1 項後段規定，於 99 年 11 月 30 日修正為：「所稱履約期間，自訂約日起至廠商完成履約事項之日止。但下列情形，應另計之：……三、一定期間內履約而日期未預先確定，依機關通知再行履約者，依實際履約日數計算。」另有關政府採購案繳納原住民就業代金相關規定不合理之處，於法規尚未修訂之前，不乏經由解釋方式而為適用之限制。被告於 94 年 3 月 11 日召開研商「協助廠商（企業）解決繳納原住民就業代金相關問題與籌組專案小組」第一次會議時，即曾為「各機關與廠商簽訂共同供應契約，若於契約有效期內未有任何交易者，可由訂約機關出具證明，而不受政府採購法第 98 條規範」之結論。是以，被告為辦理原住民族代金業務之主管機關，縱於相關法規尚未修訂之前，其就原住民族工作權保障法第 12 條所指之「履約期間」仍應有解釋之權，惟其疏

未考量繼續性供給契約之性質，而就繼續性供給契約之「履約期間」為合理允洽之解釋限制適用，亦有未當等語。並聲明：訴願決定、原處分均撤銷。

三、被告則以：

(一)依原住民族工作權保障法第 12 條及政府採購法第 98 條規定，僱用未達法定比例者，依其差額始需向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金，係國家為落實保障原住民並維護其生存權，對於依採購法得標之廠商，就其未足額僱用人數及採購案履約期間為計算，所課徵之公法上負擔，並限定其課徵所得之用途，性質上屬於特別公課，與行政罰或其他行政責任有間，自與司法院釋字第 685 號解釋所稱罰鍰過苛無涉。衡酌憲法增修條文第 10 條第 12 項之精神與原住民族工作權保障法之意旨整體以觀，原住民族工作權保障法乃立法者就原住民與非原住民間工作權之判斷、調和，因此不生違反比例原則與平等原則之疑義，亦無聲請大法官解釋之必要。

(二)國內員工總人數之計算基準，原住民族工作權保障法未有明確規範，鑑於原住民族工作權保障法第 12 條與政府採購法第 98 條具有補充關係之法律地位，被告乃回歸政府採購法相關之規定。依政府採購法施行細則第 107 條第 1 項前段規定，所稱國內員工總人數僅依身心障礙者保護法施行細則第 12 條第 1 項之規定辦理，非全盤接受前法之計算規定。又身心障礙者保護法施行細則於 97 年 4 月 15 日修正為身心障礙者

權益保障法施行細則，原身心障礙者保護法施行細則第 12 條第 1 項規定移至身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項；第 2 項規定移至其施行細則第 15 條第 1 款；第 3 項規定移至其施行細則第 14 條。新舊條文比較後，舊法「員工總人數以每月 1 日參加勞保、公保人數為準」之規定仍未變更，僅係條文變動，不影響政府採購法施行細則第 107 條第 1 項之規定意旨，適用範圍亦不應因條文變動而將本未準用之條文納入。倘依原告所持理由辦理，將身心障礙者權益保障法施行細則第 15 條亦納入員工總人數內計算，因該條第 1 款係移植舊條文第 12 條第 2 項之規定，即顯與政府採購法施行細則第 107 條第 1 項準用事項不符，於法未合。縱依最高行政法院 100 年度判字第 1913 號判決意旨，就未違反身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項立法意旨即得適用之前提下，則除適用行為時身心障礙者權益保障法施行細則第 15 條第 2 款，就同理亦應適用身心障礙者權益保障法第 38 條第 4 項規定，始屬立論一致。然身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 項就國內員工總人數之計算方式，主管機關考量整體規範所根據之價值及原則，於該法施行細則第 15 條再予限縮其範圍，自成身心障礙者權益保障法一套身心障礙者差額補助費之計算標準。較之原住民族工作權保障法第 12 條、政府採購法第 98 條，所賦予義務主體之構成要件已屬不同，故倘準用全部身心障礙者權益保障法及其施行細則相關規定，不僅逾

越母法授權，亦係適用法令未規定之事項，破壞法律保留原則。

(三)依政府採購法第 98 條及原住民族工作權保障法第 12 條之立法目的，旨在藉政府採購程序創造原住民就業機會，廠商於履約期間須隨時準備履約，即有進用人員之必要，非僅履約日進用。又徵諸就業之本質，長期進用方得使弱勢之原住民得因此而參與社會活動，故法制設計上，以履約期間計算得標廠商進用原住民義務之期限，而不以履約實際天數或得標廠商所得利潤為其計算依據，始能有效保障原住民之工作權及經濟生活。是以，依政府採購法施行細則第 107 條第 1 項規定，規範得標廠商之僱用義務始於契約發生效力之日起，終於完成契約義務之日止，並無逾越授權範圍與立法精神。且原住民族就業代金之性質乃法定債之關係，於法律事實該當於法律構成要件時即當然發生代金債之效果，準此，代金債權債務關係之成立，應以構成要件事實該當（行為時）之法律為準。

(四)被告於 94 年 3 月 11 日召開之研商「協助廠商（企業）解決繳納原住民就業代金相關問題與籌組專案小組」第一次會議，僅係召集各部會研商追繳代金業務之疑義並請求提供相關意見，其會議中之結論僅屬會議之決議性質，並無拘束之效力。又原告係於 98 年 7 月 13 日至 98 年 12 月 31 日政府採購案履約期間，未依法僱足法定比例之原住民，被告於 99 年 8 月 9 日以原處分核定原告需補繳原住民就業代金 1,287,360

元，故原處分作成時新修正之政府採購法施行細則第107條並不存在。職此，原處分所適用之法令係行為當時之法令，無違反法律保留原則之情事，亦不生法律適用錯誤之疑義。雖99年11月30日政府採購法施行細則第107條有修正規定，惟此與原處分是否合法無涉，不能期待被告預知未來修法而適用未來法令，原告指責被告有解釋之權，主張應適用新修正之規定，實屬無稽。未依中央法規標準法第18條「實體從舊」之法律適用原則，本件有關履約期間之計算自應依行為時即91年11月27日修正之政府採購法施行細則第107條第1項後段為準，則99年11月30日修正之政府採購法施行細則第107條第1項第3款，自無本件履約期間計算之適用。是以履約期間之計算方式仍以「自訂約日起至廠商完成履約事項之日止」為準。綜上所述，本件原告之訴為無理由等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

- (一)按「國家應依民族意願，保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助並促其發展，其辦法另以法律定之。對於澎湖、金門及馬祖地區人民亦同。」中華民國憲法增修條文第10條（基本國策）第12項定有明文。又「憲法第7條所定之平等權，係為保障人民在法律上地位之實質平等，並不限制法律授權主管機關，斟酌具體案件事實上之差異及立法之目

的，而為合理之不同處置。」「國家基於一定之公益目的，對特定人民課予繳納租稅以外之金錢義務，涉及人民受憲法第 15 條保障之財產權，其課徵目的、對象、額度應以法律定之，或以法律具體明確之授權，由主管機關於授權範圍內以命令為必要之規範。該法律或命令規定之課徵對象，如係斟酌事物性質不同所為之合目的性選擇，其所規定之課徵方式及額度如與目的之達成具有合理之關聯性，即未抵觸憲法所規定之平等原則與比例原則。」司法院釋字第 211 號、第 593 號解釋分別闡釋在案。再「……法律所定之事項若權利義務相關連者，本於法律適用之整體性及權利義務之平衡，當不得任意割裂適用……。」同院釋字第 385 號解釋亦可資參照。

(二)次按原住民族工作權保障法第 1 條、第 12 條規定：

「為促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。」「(第 1 項)依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾 1 百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之 1。……(第 3 項)得標廠商進用原住民人數未達第 1 項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金。」第 23 條規定：「(第 1 項)中央主管機關應於原住民族綜合發展基金項下設置就業基金，作為辦理促進原住民就業權益相關事項；其收支、保管及運用辦法，由行政院定之。(第 2 項)前項就業基金之來源如下：……二、

依本法規定所繳納之代金……。(第 3 項) 中央主管機關辦理原住民就業服務及職業訓練事宜所需經費，得提工作計畫及經費需求，送就業安定基金管理委員會審議通過後支應之。」又政府採購法第 98 條規定：「得標廠商其於國內員工總人數逾 1 百人者，應於履約期間僱用身心障礙者及原住民，人數不得低於總人數百分之 2，僱用不足者，除應繳納代金，並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。」同法施行細則(99 年 11 月 30 日修正前-即 91 年 11 月 27 日修正施行條文) 第 107 條規定：「(第 1 項) 本法第 98 條所稱國內員工總人數，依身心障礙者保護法施行細則第 12 條第 1 項規定辦理；所稱履約期間，自訂約日起至廠商完成履約事項之日止。(第 2 項) 依本法第 98 條計算得標廠商於履約期間應僱用之身心障礙者及原住民之人數時，各應達國內員工總人數百分之 1，並均以整數為計算標準，未達整數部分不予計入。」第 108 條規定：「(第 1 項) 得標廠商僱用身心障礙者及原住民之人數不足前條第 2 項規定者，應於每月 10 日前依僱用人數不足之情形，分別向所在地之直轄市或縣(市) 勞工主管機關設立之身心障礙者就業基金專戶及原住民中央主管機關設立之原住民族就業基金專戶，繳納上月之代金。(第 2 項) 前項代金之金額，依差額人數乘以每月基本工資計算；不足 1 月者，每日以每月基本工資除以 30 計。」

(三)復按身心障礙者權益保障法(原名稱：身心障礙者保

護法，96年7月11日修正名稱及全文109條）第1條規定：「為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。」第38條第1項至第3項規定（100年2月1日修正前-即96年7月11日修正公布後2年施行條文）：「（第1項）各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在34人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之3。（第2項）私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在67人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之1，且不得少於1人。（第3項）前2項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月1日參加勞保、公保人數為準；第1項義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。」本條立法理由載明：「……三、有關公、私立義務機關（構）、學校、團體員工（含身心障礙者員工）總人數之計算方式，自本法施行細則第12條修正移列於第3項。又適值『政府組織再造』，第3項增訂公立機關（構）、學校之員工員額，如經核定為員額凍結或列為出缺不補者不計入員工總人數……。」而97年4月15日修正前（即87年4月8日修正發布施行）同法施行細則第12條規定：「（第1項）本法第

31 條之各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構員工總人數之計算方式，以勞工保險局、中央信託局所統計各該機關、學校、團體或機構每月 1 日參加勞保、公保人數為準。但下列單位人員不予計入：一、警政單位：警察官。二、消防單位：實際從事救災救護之員工。三、關務單位：擔任海上及陸上查緝、驗貨、調查、燈塔管理之員工。四、法務單位：檢察官、書記官、法醫師、檢驗員、法警、調查人員、矯正人員及駐衛警。(第 2 項)前項總人數之計算，因機關被裁減，其人員被資遣或退休而仍繼續參加勞保者，不予計入。(第 3 項)本法第 31 條第 1 項及第 2 項所定進用具有工作能力之身心障礙者人數，以整數為計算標準，未達整數部分不予計入。」98 年 7 月 7 日修正發布同法施行細則第 14 條、第 15 條規定：「進用身心障礙者義務機關(構)，其進用身心障礙者人數，以整數為計算標準，未達整數部分不予計入。」「進用身心障礙者義務機關(構)，其人員有下列情事之一者，得不予計入員工總人數之計算：一、因機關(構)裁減、歇業或停業，其人員被資遣、退休而自願繼續參加勞工保險。二、經機關(構)依法核予留職停薪，仍繼續參加勞工保險或公教人員保險。」

(四)再按性別工作平等法第 1 條、第 2 條第 2 項規定：「為保障性別工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視、促進性別地位實質平等之精神，爰制定本法。」(第 2

項)本法於公務人員、教育人員及軍職人員，亦適用之。但第33條、第34條及第38條之規定，不在此限。」第16條第1項、第2項(97年1月16日修正公布、98年5月1日施行條文)規定：「(第1項)受僱者任職滿1年後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。(第2項)受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納。」本條立法理由載明：「一、我國托兒制度未臻完善，且保姆素質不齊，多數父母仍親自負擔養育幼兒的責任，故為同時保障父母之工作權益，使其得以同時兼顧工作與家庭之責任，乃有育嬰假之規定。二、留職停薪期間，其健保、勞保、公保等社會保險因而停止，對於無收入又在家庭照顧子女之受僱者甚為不利，為保障其繼續享有上開社會保險，乃規定雇主應負擔之保費免予繳納(因受僱者未工作)；受僱者應負擔之保費，准予遞延3年繳納，彼時受僱者已復職有收入，且因社會保險未中斷，投保年資得予併計，對其亦有利，故特此規定。」

(五)綜合上開司法院解釋、原住民族工作權保障法、政府採購法、身心障礙者權益保障法、性別工作平等法及相關施行細則整體觀察可知：

(1)原住民族工作權保障法，係為落實憲法增修條文第

10 條第 12 項「保障原住民族之地位及政治參與，並對其教育文化、交通水利、衛生醫療、經濟土地及社會福利事業予以保障扶助」而設，此由該法第 1 條規定之立法目的文義觀之甚明。又依前述政府採購法第 98 條、原住民族工作權保障法第 12 條第 1 項及第 3 項規定，依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾 1 百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低於總人數百分之 1，如僱用原住民人數未達上開標準，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金，以供立法所欲實現輔導原住民就業之政策目標，乃係具有「專款專用」之特別公課性質，該「代金之金額，依差額人數乘以每月基本工資計算；不足 1 月者，每日以每月基本工資除以 30 計」（政府採購法施行細則第 108 條第 2 項）。上開代金其課徵目的、對象、額度有前揭法律明定，並有法律具體明確之授權，由主管機關於授權範圍內以命令為必要之規範，核與保障原住民就業之法規範目的達成具有合理之關聯性，與憲法第 7 條平等原則、第 15 條人民財產權之保障及第 23 條比例原則並無牴觸，自應憑為裁判之依據。原告主張上揭規定違反憲法第 7 條平等原則及第 23 條比例原則云云，尚難憑採。

(2) 又政府採購法施行細則(99 年 11 月 30 日修正前—即 91 年 11 月 27 日修正施行條文) 第 107 條第 1 項既已定義所謂履約期間為自訂約日起至廠商完

成履約事項之日止，則原處分適用行為當時之法令，並無不合。雖本項規定於 99 年 11 月 30 日修正為：「(第 1 項)……所稱履約期間，自訂約日起至廠商完成履約事項之日止。但下列情形，應另計之：……三、一定期間內履約而日期未預先確定，依機關通知再行履約者，依實際履約日數計算。」然此與原處分是否合法無涉。至被告於 94 年 3 月 11 日召開之研商「協助廠商(企業)解決繳納原住民就業代金相關問題與籌組專案小組」第一次會議，僅係召集各部會研商追繳代金業務之疑義並請求提供相關意見，其會議中之結論並非屬法律或法律所授權之命令，亦難謂係主管機關為執行細節性、技術性事項所發布之命令，自無拘束之效力。是原告主張被告未就繼續性供給契約之「履約期間」為合理允洽之解釋限制適用，亦有未當云云，亦無足採。

(3)再本件應適用之法律(政府採購法第 98 條、原住民族工作權保障法第 12 條)並無違憲之虞，已如上述，原告請求本院裁定停止訴訟程序，並聲請司法院大法官解釋，核無必要，爰此敘明。

(六)惟依前揭 99 年 11 月 30 日修正前政府採購法施行細則第 107 條所適用之身心障礙者保護法(嗣修正名稱為身心障礙者權益保障法)施行細則第 12 條第 1 項(97 年 4 月 15 日修正前一即 87 年 4 月 8 日修正發布施行)規定，該施行細則所指「本法第 31 條」，即

當時公布施行之「身心障礙者保護法」第 31 條第 1 項至第 3 項規定：「(第 1 項) 各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 50 人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之 2。(第 2 項) 私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在 1 百人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之 1。(第 3 項) 前 2 項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關(構)，其進用身心障礙者人數，未達前 2 項標準者，應定期向機關(構)所在地之直轄市或縣(市)勞工主管機關設立之身心障礙者就業基金專戶繳納差額補助費；其金額依差額人數乘以每月基本工資計算。」即明定「各級政府機關、公立學校及公營事業機構」與「私立學校、團體及民營事業機構」均為進用身心障礙者之「義務機關(構)」；該法於 96 年 7 月 11 日修正時除調整義務單位進用身心障礙者及比例外，並將前揭施行細則第 12 條修正移列於母法即「身心障礙者權益保障法」第 38 條(於公布後 2 年施行)第 3 項規定：「前 2 項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關(構)；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關(構)每月 1 日參加勞保、公保人數為準；第 1 項義務機關(構)員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。」修正後仍明定「各

級政府機關、公立學校及公營事業機構」暨「私立學校、團體及民營事業機構」皆為進用身心障礙者之「義務機關（構）」，惟該條第 1 項「各級政府機關、公立學校及公營事業機構」之義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數；並於 98 年 7 月 7 日修正同法施行細則時增訂第 12 條之 1 暨修正第 15 條（均自 98 年 7 月 11 日施行）分別規定：「本法第 38 條第 3 項所稱義務機關（構）員工員額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，指經總統府、國家安全會議、五院及所屬一級機關、省政府、臺灣省諮議會、直轄市、縣（市）政府，以公文書核定現有人員出缺不再遴補之定期或不定期員額管理措施。」「進用身心障礙者義務機關（構），其人員有下列情事之一者，得不予計入員工總人數之計算：一因機關（構）裁減、歇業或停業，其人員被資遣、退休而自願繼續參加勞工保險。二經機關（構）依法核予留職停薪，仍繼續參加勞工保險或公教人員保險。」前揭施行細則第 15 條所稱「進用身心障礙者義務機關（構）」係指 90 年 11 月 21 日修正公布「身心障礙者保護法」第 31 條第 1 項、第 2 項與 96 年 7 月 11 日修正公布「身心障礙者權益保障法」第 38 條第 1 項、第 2 項規定之「各級政府機關、公立學校及公營事業機構」暨「私立學校、團體及民營事業機構」而言亦明；參以前舉性別工作平等法第 16 條第 2 項「受僱者於育嬰留職停薪期間，得繼續參加原有之社

會保險，原由雇主負擔之保險費，免予繳納；原由受僱者負擔之保險費，得遞延3年繳納」規定及其立法理由記載「留職停薪期間，其健保、勞保、公保等社會保險因而停止，對於無收入又在家庭照顧子女之受僱者甚為不利，為保障其繼續享有上開社會保險，乃規定雇主應負擔之保費免予繳納（因受僱者未工作）；受僱者應負擔之保費，准予遞延3年繳納，彼時受僱者已復職有收入，且因社會保險未中斷，投保年資得予併計，對其亦有利。」而原住民族工作權保障法第1條也揭明「本法未規定者，適用其他法律之規定」等情，則在留職停薪期間，受僱者其健保、勞保、公保等社會保險原則上固因而停止，雇主應負擔之保費並因受僱者未工作而免予繳納，然前揭法律規定受僱者於育嬰留職停薪期間得繼續參加原有之社會保險，乃為保障對於無收入又在家庭照顧子女之受僱者繼續享有上開社會保險而設，前述身心障礙者權益保障法施行細則第15條第2款「經進用身心障礙者義務機關（構）依法核予留職停薪，仍繼續參加勞工保險或公教人員保險者，得不予計入員工總人數」規定，符合身心障礙者權益保障法第38條第3項立法意旨，亦應予適用。準此，依政府採購法第98條計算得標廠商於本件行為時（98年7月13日至98年12月31日）國內員工總人數，自有前開身心障礙者權益保障法施行細則第15條第2款之適用。查原告固主張於履約期間內參加勞工保險申請育嬰留職停薪之員工

有 14 人（相關資料見本院卷第 50 頁以下），惟經核原告自 98 年 7 月至 12 月履約期間內僱用原住民人數未達法定標準及應繳納代金一覽表（原處分卷第 23 頁）所示，各該月員工總人數經扣除 14 人後，亦僅於 98 年 9 月份應僱用原住民人數受有影響，此為兩造所不爭執，堪認屬實，則原告於 98 年 9 月份之勞工總人數原為 3,110 人，經扣除申請育嬰留職停薪之員工 14 人後，總人數為 3,096 人，應僱用原住民人數百分之 1 即為 30 人（未達整數部分不予計入），不足人數為 13 人；與原處分認應僱用原住民人數為 31 人，不足人數為 14 人相差 1 人。故該月份原告應繳代金應為 17,280 元（基本工資） \times 13 人=224,640 元，與原處分相差 17,280 元，是原告於履約期間內應繳原住民就業代金應為 1,270,080 元（即 1,287,360 元-17,280 元）。

五、綜上所述，被告認原告自 98 年 7 月至 12 月應追繳之代金合計 1,287,360 元，因而以原處分予以追繳，惟未將其中申請育嬰留職停薪之員工 14 人扣除，致同年 9 月份應繳代金相差 1 人共計 17,280 元，自有未合，訴願決定就此部分未予糾正，亦有違誤，是原告就此應繳代金總計逾 1,270,080 元部分，訴請撤銷，為有理由，應予准許。至於原告其餘請求部分，原處分並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合，原告訴請撤銷，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，經核於判決

結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依行政訴訟法第 104 條、民事訴訟法第 79 條，判決如主文。

中 華 民 國 1 0 1 年 8 月 3 0 日

(附件四)

最高行政法院裁定 101 年度裁字第 2333 號

上 訴 人 台灣高速鐵路股份有限公司

代 表 人 歐 晉 德

訴訟代理人 曾 子 興 律師

被 上 訴 人 行政院原住民族委員會

代 表 人 孫 大 川

上列當事人間原住民族工作權保障法事件，上訴人對於中華民國 101 年 8 月 30 日臺北高等行政法院 100 年度訴更一字第 223 號判決，提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

上訴審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、按對於高等行政法院判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，行政訴訟法第 242 條定有明文。依同法第 243 條第 1 項規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同條第 2 項所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人對於高等行政法院判決上訴，如依行政訴訟法第 243 條第 1 項規定，以高等行政

法院判決有不適用法規或適用不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，應揭示該法則之旨趣；倘為司法院解釋或本院之判例，則應揭示該判解之字號或其內容。如以行政訴訟法第 243 條第 2 項所列各款情形為理由時，其上訴狀或理由書，應揭示合於該條項各款之事實。上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已對高等行政法院判決之如何違背法令有具體之指摘，其上訴自難認為合法。

二、緣上訴人標得國防部聯合後勤司令部採購處「國軍人員高速鐵路運輸」採購案（下稱系爭採購案），於民國 98 年 7 月 13 日至 98 年 12 月 31 日之履約期間內僱用員工總人數逾 100 人，惟進用原住民人數涉有未達原住民族工作權保障法第 12 條第 1 項規定標準之情事，被上訴人乃依同條第 3 項規定，以 99 年 8 月 9 日原民衛字第 0990041698 號處分書（下稱原處分），追繳上訴人原住民就業代金新臺幣（下同）1,287,360 元。上訴人不服，循序提起行政訴訟，臺北高等行政法院（下稱原法院）以 100 年度訴字第 73 號判決駁回，經本院 100 年度判字第 1913 號判決廢棄發回，原法院更為審理後，以 100 年度訴更一字第 223 號為「訴願決定及原處分關於追繳原告（即上訴人，下同）原住民就業代金逾 1,270,080 元部分均撤銷。原告其餘之訴駁回。第一審及發回前上訴審訴訟費用由被告負擔 14/1,000，餘由原告負擔。」

之判決，上訴人復就其敗訴部分聲明上訴。

三、上訴人以原判決違背法令，主張意旨略以：政府採購法第 98 條及原住民族工作權保障法第 12 條等有關繳納代金之規定，係依履約期間及差額人數乘以每月基本工資計算，未斟酌採購契約之性質、得標廠商於履約期間之所得等情形，造成追繳代金金額與採購案金額顯不合比例之情事，自實施以來即衍生諸多爭端，行政院早於 95 年 12 月 6 日即提出政府採購法第 98 條及原住民族工作權保障法部分條文修正草案，並坦言現行有關依政府採購法得標之廠商於履約期間僱用原住民之規定，不僅在實務執行上衍生諸多爭議，且無助於原住民之長期就業，足見上揭規定確無以達成其所企求之目的，反而造成政府與廠商間爭議不斷，並嚴重侵害廠商之財產權。系爭採購案之預估採購總價原為 550 萬元，惟實際履約金額僅 420 萬餘元，而被上訴人命繳納之代金竟高逾 128 萬元，占實際履約金額約 32.8%，實違反憲法第 7 條平等原則及第 23 條比例原則，並已侵害憲法第 15 條所保障之財產權，原判決未依法裁定停止訴訟程序並聲請司法院大法官解釋，應有判決不適用法令之違法。另本件適用之 99 年 11 月 30 日修正前政府採購法施行細則第 107 條第 1 項後段有關「履約期間」之規定，因疏未考量個案採購之特殊性及實際履約日數等情節，而造成個案顯然過苛之結果，亦有侵害憲法第 7 條、第 15 條及第 23 條規定之虞。被上訴人為辦理原住民族代金業務之主管機關，就原住民族工作權保障法第 12 條所指之

履約期間應有解釋之權，惟其於修法前疏未考量繼續性供給契約之性質，而就繼續性供給契約之履約期間為合理允洽之解釋適用，亦有未當等語。雖以原判決違背法令為由，惟核其上訴理由，無非執其歧異之法律見解，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘其為不當，並泛言原判決違背法令，而非具體表明合於不適用法規、適用法規不當、或行政訴訟法第 243 條第 2 項所列各款之情形，難認對該判決之如何違背法令已有具體之指摘。依首開規定及說明，應認其上訴為不合法。

四、據上論結，本件上訴為不合法。依行政訴訟法第 249 條第 1 項前段、第 104 條、民事訴訟法第 95 條、第 78 條，裁定如主文。

中 華 民 國 1 0 1 年 1 1 月 1 4 日
(本件聲請書其餘附件略)