

# 臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第二庭

112年度訴字第731號

113年3月7日辯論終結

原告 台達電子工業股份有限公司

代表人 海英俊

訴訟代理人 薛郁蕙律師

被告 原住民族委員會

代表人 夷將·拔路兒

訴訟代理人 黃煒迪律師

複代理人 吳俐慧律師

上列當事人間原住民族工作權保障法事件，原告不服行政院中華民國112年5月11日院臺訴字第1125009378號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

## 主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

## 事實及理由

一、事實概要：被告以原告標得「新北市北區徵求民間參與節能路燈換裝暨維護案」等採購案，於民國107年1月1日至107年12月31日政府採購履約期間(下稱系爭履約期間)內僱用員工總人數逾1百人，惟進用原住民人數未達原住民族工作權保障法(下稱原民工作權保障法)第12條第1項之標準，乃依同條第3項規定，以112年1月30日原民社字第1120004205號函附行政處分書(下稱原處分)，追繳原告原住民族就業代金新臺幣(下同)400萬4,000元。原告不服，提起訴願，經行政院決定駁回，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

二、原告起訴主張：

(一)原住民失業率與整體失業率已相去無幾：

原住民就業代金規定未盡合理，依照原住民目前就業狀況，似無特別保護必要。依勞動部勞動統計查詢網資訊，我國107年全國平均失業率為3.71%。次依被告107年原住民族就業狀況調查，勞動力人口中有254,449人為就業人口，10,509人為失業人口，失業率為3.97%。二者相較，原住民失業率僅較全體國民失業率高0.26%。雖立法者制定政府採購法(下稱採購法)第98條及原住民族工作權保障法第12條規定(下合稱系爭規定)，係為促進原住民就業，保障其工作權及經濟生活，但目前原住民失業率已與一般人民失業率相去無幾，是否為了0.26%的失業率，犧牲整個政府採購的公平、效率、功能與品質，限制人民基本權利，不無商榷之處。司法院雖做成釋字第719號及第810號解釋，但其內容未審酌原住民失業率與整體失業率差距甚小之事實。

(二)系爭規定有違反比例原則、平等權、差別待遇及不當連結禁止原則之違憲疑慮：

- 1.保障原住民工作權雖為重要公益，但促進原住民就業手段眾多，如提供原住民教育訓練、加強原住民就業媒合等，即使要從得標廠商著手，也可以提供誘因而非侵害基本權的方法，例如提供租稅減免或相同條件優先得標的方式，使得標廠商進用原住民；即便使用侵害基本權的方式，亦可以以得標金額比例做為認定廠商義務之基準、得標廠商在相同條件下應優先使用原住民員工人數高於一定比例的下包廠商等方法，故系爭規定並非最小侵害手段。在目前原住民與一般民眾失業率相差無幾的情況下，其所保護的利益，明顯小於被侵害的得標廠商締約自由權、營業自由權與財產權、以及政府採購的目的。
- 2.系爭規定得標廠商需有一定比例的原住民身分員工，惟原住民身分員工招募頗為困難，得標廠商在實際招募時，將不可避免地特別優先錄用具有原住民身分的求職者，而對不具原住民身分的求職者造成反向歧視，故系爭規定侵害不具原住民身分的求職者在憲法上的平等權。

01 3.系爭規定區分得標廠商是否員工超過百人，來決定是否應進  
02 用原住民身分員工（或繳納代金），違反平等權。員工人數  
03 超過百人的廠商，因其規模大、人數多，要僱用足額原住民  
04 員工，難度更高，且規模越大的廠商，特別是公開公司，其  
05 內稽內控制度通常就越完備與嚴格，要任意安插員工進入公  
06 司的彈性遠不如規模較小廠商來的高，故並不能以「國內員  
07 工總數逾百人之廠商，其經營規模較大，僱用員工較具彈  
08 性，進用原住民以分擔國家上開義務之能力較高」作為正當  
09 化規模大小廠商之間差別待遇的理由。

10 4.採購法之目的在於「建立政府採購制度，並依公平、公開之  
11 採購程序，提升採購效率與功能，確保採購品質」，與原民  
12 工作權保障法保障原住民族就業市場競爭力，二者立法目的  
13 與保護利益完全不同，強行掛勾係將與事物本質無關之因素  
14 為不當連結，違反不當連結禁止原則。況系爭規定已影響廠  
15 商投標意願、造成事實上排除競爭、採購成本增加、採購標  
16 的選擇性變少、交易對象範圍縮減、交易廠商整體償債能力  
17 降低等不利影響，與政府採購之目的背道而馳。

18 (三)有謂廠商於參與投標前得自行評估，是否因代金過高而難以  
19 負擔；如廠商評估後仍投標，即負有依原民工作權保障法第  
20 12條規定僱用足額原住民員工之義務。此與拉丁法諺所謂  
21 「自願不構成不法」似有異曲同工之妙，然其適用前提是規  
22 範本身不具備違法性。系爭規定本身即不當侵害廠商的基本  
23 權利，自不能因廠商自願投標，而使侵害本質正當化，且其  
24 適用之結果，必然會造成廠商基本權利得不到侵害，如稱廠  
25 商權利受到侵害是因為自願投標，豈非倒果為因？

26 (四)綜觀司法院釋字第719號及第810號解釋，可認系爭規定係一  
27 部違憲。大法官雖肯認系爭規定，但認為以劃一之方式計算  
28 代金金額，於個案難免無法兼顧其實質正義，有嚴重侵害人  
29 民財產權之後果，故要求立法者修正，在修正完成前，要求  
30 有關機關及法院應顧及實質正義對個案為適當之處置。至何  
31 為無法兼顧實質正義之個案，應繳納之代金金額超過採購金

01 額應僅為例示。故只要個案適用系爭規定有不具備實質正義  
02 之情形，法院及有關機關依照司法院釋字第810號解釋及具  
03 有裁量空間，得為適當之裁判或處分，且於裁量時，至少應  
04 考慮個案「是否有不可歸責於得標廠商之情事」。

05 (五)原告僱用足額之原住民身分員工有事實上困難，已窮盡各種  
06 方式招募原住民身分員工，奈何仍不足額。為兼顧實質正  
07 義，被告於計算原告所應繳納之代金金額時，應斟酌各種因  
08 素，避免造成過苛之情形。又原告為多角化經營公司，實際  
09 參與採購標案之部門，僅限於內部少數事業單位。既大規模  
10 廠商可能擁有許多部門，若只參與其中一項商品之採購案，  
11 或僅有部分部門參與投標案，卻將整個廠商僱用的員工人數  
12 全數列入強制聘僱比例計算，極可能發生代金額度過高以至  
13 於違反比例原則的現象。被告應考量實質正義，確認原告公  
14 司參與採購標案之部門人數，並以此人數作為課予廠商僱用  
15 原住民身分員工之標準。

16 (六)並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

17 三、被告則以：

18 (一)參諸釋字第719號解釋，可知立法者考量原住民族居於社會  
19 結構性劣勢地位，為保障其工作權及加速其社會發展，縮短  
20 與整體社會發展之差距，特別制定系爭規定，以促進原住民  
21 族之就業、保障其工作權與經濟生活。原告片面逕以特定教  
22 育程度、年齡區間等層面，切割觀察該等類型之勞工失業率  
23 高於原住民族失業率，無非欲正當化其等與整體失業率之差  
24 距亦構成得「合理之區別對待」。惟立法者係基於憲法價值  
25 體系，斟酌原住民族與整體社會之差異而為合理區別對待，  
26 原告以偏概全，曲解原住民族失業率趨近整體失業率，而無  
27 須以系爭規定保障原住民族就業之必要，乃悖離國家為達成  
28 保障及扶助原住民族之憲政目標，實非可採。

29 (二)原告主張系爭規定仍有違憲疑慮，核屬無據：

30 1.系爭規定固然限制得標廠商之財產權及營業自由，然其僅係  
31 要求得標廠商於其國內員工總人數每逾100人者，應於履約

01 期間內僱用原住民1名，進用比率僅為1%；如未進用一定比  
02 率之原住民，亦得按月以基本工資為標準繳納代金替代，對  
03 於得標廠商選擇僱用原住民之負擔並未過重，亦對其營業自  
04 由之限制並未過當，且代金係專款專用於挹注促進原住民族  
05 就業之用途，系爭規定對於提升原住民族就業率之助益甚  
06 鉅，並經釋字第719號解釋肯認尚無違反比例原則。

07 2.系爭規定為改善原住民族經濟狀況，故規範達一定規模之得  
08 標廠商須比率進用原住民，核係斟酌事物性質所為之合目的  
09 性選擇，且未限制其工作種類與性質，考量原住民族長期生  
10 活水準及經濟地位相較非原住民族群，尚有相當落差，藉由  
11 政府採購以達保障原住民族工作權之政策目的，其差別待遇  
12 係為追求實質平等，故為符系爭規定，而優先錄用具原住民  
13 身分求職者，未構成歧視，亦未侵害非原住民平等權，自與  
14 平等原則無違。

15 3.立法者鑑於政府採購為政府重大歲出，藉由政府採購制度賦  
16 予得標廠商僱用原住民之責，使參與政府採購案創造經濟利  
17 益之得標廠商，將部分工作機會分配予原住民，經由工作獲  
18 得經濟上之自立，進而促進原住民人格自由發展。是採購法  
19 與原民工作權保障法之立法意旨，前者係為建立透明採購程  
20 序以確保政府採購品質；後者係促進原住民族就業，保障其  
21 工作權及經濟生活，二者間之公益目的並行不悖，尚無違背  
22 不當聯結禁止原則。又法規範所為差別待遇之目的是否正  
23 當，應是其所採取之分類與規範目的之達成間，是否存有一  
24 定程度之關聯性而定，核與系爭規定依廠商規模大小所為差  
25 別待遇，除具合理性及關連性，亦符合比例原則。

26 (三)參照釋字第810號解釋意旨，被告業訂定原住民族就業代金調  
27 整機制暫行要點（下稱暫行要點），依據暫行要點第2點第2  
28 款規定：「採購金額：指行政院公共工程委員會政府電子採  
29 購網決標公告所載決標金額。」及第3點規定：「得標廠商  
30 違反原住民族工作權保障法第十二條第一項規定，依同條第  
31 三項應繳納之代金金額超過採購金額者，中央主管機關得調

01 整至採購金額。」核與原告所標得各採購金額合計既高達9  
02 億2,989萬5,648元，而原告於履約期間怠於僱用足額原住民  
03 民，被告課處原告代金僅400萬4,000元，顯低於採購金額，  
04 自無釋字第810號解釋意旨所述過苛情狀，故原處分並無違  
05 法或不當，原告主張本案有過苛情狀，尚難憑採。被告基此  
06 計算原告應繳納之不足額僱用原住民代金，洵屬適法已如前  
07 述，無原告所指違反憲法意旨或法規意涵情形；況司法院前  
08 開解釋作成後，並無因憲法或相關法律有所修正，或相關社  
09 會情事已有重大變更，而有重行認定與判斷，應不許法院、  
10 得標廠商或機關持歧異之見解不予遵守，故原告主張應繳納  
11 代金金額超過採購金額僅為例示，並不可採。

12 (四)系爭規定有關「國內員工總人數」之計算，並非以實際參與  
13 執行採購標案員工人數為準，否則即與原民工作權保障法為  
14 促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活之立法目的  
15 不符合，業經最高行政法院101年度判字第37號判決闡明在  
16 案。原告雖訴稱其實際參與標案之部門僅限於內部少數事業  
17 單位，應考量實質正義，確認其參與標案之部門人數云云，  
18 然系爭規定皆以「得標廠商」為課予僱用原住民義務之主  
19 體；基此，原告所主張於法殊有未合，實非可採。退步言  
20 之，計算方式若侷限於實際參與採購部門人數，或得任意由  
21 原告經由內部業務分配，而規避系爭規定之法定義務，勢必  
22 將難以達成促進原住民族就業、改善其經濟及社會狀況之立  
23 法宗旨。

24 (五)並聲明：原告之訴駁回。

25 四、本院判斷如下：

26 (一)相關法規：

27 1.按原民工作權保障法第1條規定：「為促進原住民就業，保  
28 障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。本法未規定者，  
29 適用其他法律之規定。」第12條第1項、第3項規定：「（第  
30 1項）依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人數逾一百  
31 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。」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。」原民工作權保障法施行細則第4條規定：「依本法第五條第一項、第三項及第十二條第一項規定計算應僱用、進用之原住民人數，未達整數者，不予計入。」第10條第1項規定：「本法第十二條第一項規定之國內員工總人數，指每月一日以得標廠商為投保單位計算參加勞工保險之人數。僱用原住民人數計算方式，以參加勞工保險者為限，並覈實計算。」第13條規定：「本法第二十四條第二項所稱基本工資，指依勞動基準法第二十一條所定之基本工資。」而勞動基準法第21條第1項、第2項則規定：「(第1項)工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。(第2項)前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。」

- 2.又按採購法第98條規定：「得標廠商其於國內員工總人數逾一百人者，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二，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。」採購法施行細則第107條規定：「(第1項)本法第九十八條所稱國內員工總人數，依身心障礙者權益保障法第三十八條第三項規定辦理，並以投保單位為計算基準；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：一、訂有開始履約日或開工日者，自該日起算。兼有該二日者，以日期在後者起算。二、因機關通知全面暫停履約之期間，不予計入。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。(第2項)依本法第九十八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一，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

前條第二項規定者，應於每月十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；不足一月者，每日以每月基本工資除以三十計。」而身權法第38條第3項則規定：「前二項各級政府機關、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）每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（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。」

3. 準此，參與政府採購之得標廠商，應於履約期間僱用原住民，且其人數不得低於該廠商於國內員工總人數（即每月1日以該廠商為投保單位而參加勞保之人數）百分之一，未達整數者，不予計入；如僱用人數未達上開標準，則應繳納代金，其代金之計算方式為於履約期間按月依差額人數乘以每月基本工資（不足1月者，每日以每月基本工資除以三十計）後，加總計算。又系爭規定（即原民工作權保障法第12條、採購法第98條）之規範內容在於課予政府採購之得標廠商，應於履約期間內，依其國內員工總人數僱用足額原住民之法律上義務（下稱「僱用義務」），並不問該得標廠商於同一期間內所履行之政府採購標案（下稱政府標案）數量，故於履約期間內，如同時存有數個標案之情形，而未能依前述法定進用標準僱用足額之原住民者，其應繳納代金之數額仍以履約期間內之差額人數乘以每月基本工資計算，而非就個別政府標案分別計算、繳納。

（二）如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有「○○市○○區○○○○○○○○路燈換裝暨維護案（標案案號：1030815-1-1）、（標案案號：1030815-1-1-3）、（標案案號：1030815-1-1-4）、（標案案號：1030815-1-1-5）」、「○

○市路燈纜線檢測暨路燈普查工作」、「○○市○區○○○  
○○○○路燈換裝暨維護案-第2次變更設計」、「高速公路  
智能調控LED路燈試辦工程」、「西址能源管理系統監控  
工程」、「雷射投影機」等政府標案決標公告（原處分卷第  
263-305頁）、各政府標案招標機關所提供之履約情形調查  
表等資料（原處分卷第195、199、203、207、211、221、22  
4、227頁）、新北市政府養護工程處函（原處分卷第197、2  
01、205、209頁）、工程開工報告表（原處分卷第213、222  
頁）、工程竣工報告表（原處分卷第214頁）、結算驗收證  
明書（原處分卷第215、223、225頁）、原告樓宇自動化解  
決方案事業部107年6月25日達(樓)字第0000000000號函（原  
處分卷第226頁）、原處分(含原告於系爭履約期間之「得標  
案件一欄表」、「應僱用原住民人數與應繳納代金一覽  
表」、「應繳納代金計算表」及收款書)及訴願決定書(本院  
卷第31-45頁；第51-59頁)在卷可稽，此部分之事實，可以  
認定。準此，被告以原告於系爭履約期間，未依法僱用足額  
原住民，而以原處分命原告應繳納就業代金共計400萬4,000  
元，於法自屬有據。

(三)原告固以前開情詞，主張原處分違法，然而：

- 1.關於系爭規定之合憲性，釋字第719號解釋業已闡釋：(1)系  
爭規定要求國內員工總人數逾100人以上之政府標案得標廠  
商，於履約期間須進用一定比例之原住民，固係對其是否增  
僱或選擇受僱對象等營業自由形成一定限制，侵害其財產權  
及其與工作權內涵之營業自由，而得標廠商未達進用原住民  
之標準者須繳納代金，亦屬對其財產權之侵害。然系爭規定  
係立法者為貫徹上開憲法第5條、憲法增修條文第10條第12  
項規定之意旨，促進原住民就業、改善其經濟與社會狀況，  
而透過得標廠商比例進用之手段所為優惠措施，亦符合國際  
保障原住民族之精神，是系爭規定係為維護重要之公共利益，  
目的洵屬正當。(2)系爭規定要求得標廠商於履約期間須  
進用一定比例(百分之一)之原住民，其比例不大；如未進用

01 一定比例之原住民，亦得按每月基本工資為標準繳納代金代  
02 替，對於得標廠商營業自由之限制並未過當；且系爭規定並  
03 非規定得標廠商一律須繳納代金，而僅係於未進用一定比例  
04 之原住民時，始令得標廠商負繳納代金之義務；至代金是否  
05 過高而難以負擔，廠商於參與投標前本得自行評估，故系爭  
06 規定對得標廠商財產權之限制，與其所維護之公共利益間，  
07 尚非顯失均衡。是系爭規定並未牴觸比例原則，與憲法第15  
08 條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由之意旨並無不  
09 符。(3)系爭規定所以為差別待遇，係因國內員工總人數逾百  
10 人之廠商，其經營規模較大，僱用員工較具彈性，進用原住  
11 民以分擔國家上開義務之能力較高；且系爭規定以百人為差  
12 別待遇之分界，其用意在降低實現前開目的所為差別待遇造  
13 成之影響。至於此一差別待遇對於目的之達成，仍應有合理  
14 之關聯，鑑於現今原住民所受之教育及職業技能訓練程度，  
15 通常於就業市場中之競爭力處於相對弱勢，致影響其生活水  
16 準，其所採取之分類與達成上開差別待遇之目的間，具有合  
17 理之關聯性，與平等原則亦無牴觸等語甚詳，且釋字第810  
18 號解釋亦再次肯認原民工作權保障法第12條第1項、第3項規  
19 定，尚無違背平等原則及比例原則，與憲法第15條保障之財  
20 產權及其與工作權內涵之營業自由之意旨並無不符(參見該  
21 號解釋之解釋理由書第6段)。又憲法第171條規定：「(第1  
22 項)法律與憲法牴觸者無效。(第2項)法律與憲法有無牴  
23 觸發生疑義時，由司法院解釋之。」是就法律有無牴觸憲法  
24 之疑義，乃專屬司法院職掌。司法院解釋憲法，所為之解  
25 釋，有拘束全國各機關及人民之效力，各機關處理有關事  
26 項，應依解釋意旨為之，業經司法院釋字第185號解釋宣示  
27 在案。上開解釋所稱之全國各機關，當然包含法院在內，是  
28 關於法律是否牴觸憲法之疑義，經司法院大法官作成解釋  
29 者，各法院均應依其解釋意旨而為裁判。

30 2.原告固主張107年原住民失業率與整體失業率差距甚小，釋  
31 字第719號、第810號解釋並未審酌原住民失業率與整體失業

率差距甚小之事實；且同一年間，教育程度為大學之失業率、15歲至24歲之失業率，均高於原住民族之失業率，是否亦應規範得標廠商僱用一定比例以上之上開類型失業勞工，方符「合理之區別對待」等語。然由前揭釋字第719號解釋理由書闡述「鑑於現今原住民所受之教育及職業技能訓練程度，通常於就業市場中之競爭力處於相對弱勢，致影響其生活水準」等語，可知大法官業已考量作成解釋當時(103年4月)，原住民於就業市場中之處境仍相對弱勢；而就釋字第810號解釋(110年10月公布)提出協同意見或不同意見書之大法官，亦多有引用相關研究數據，就原住民近年來之就業狀況加以論述者，其中黃虹霞大法官即表示「依本院調查：政府採購法第98條定於87年，當時原住民失業率約為一般人民之三倍高，但108年、109年二者失業率已約略相當，110年3月最新統計資料更顯示：原住民失業率低於一般人民」等語，可見大法官於作成上開兩號解釋前，對於解釋公布時與系爭規定立法當時(原民工作權保障法第12條自該法90年制定公布迄今，均未修正；採購法第98條規定，亦係該法於87年制定公布時即設有該條文)時空環境之差異性，均已注意及之，是原告所稱釋字第719號、第810號解釋並未審酌原住民失業率與整體失業率差距甚小之事實，自無可採。又系爭規定明文要求得標廠商進用一定比例之原住民，性質上屬於優惠性差別待遇(或稱積極性差別矯正措施)，其旨在矯正長期扭曲之不平等社會環境，以提升原住民之就業機會，實現工作權保障之實質平等。

3. 又原告主張系爭規定違反比例原則、平等原則，侵害營業自由(包括締約自由)、財產權，系爭規定不當侵害廠商的基本權利，自不能因廠商自願投標，而使侵害本質正當化等語，然如前所述，釋字第719號解釋、第810號解釋均已肯認系爭規定並無違反比例原則、平等原則，亦與憲法第15條保障財產權、營業自由之意旨並無不符，是原告猶執其一己主觀見解，主張系爭規定違憲，委無足採。至原告所述促進原住民

01 就業的手段有很多一節，或屬日後修法時，得由立法者予以  
02 審酌採行，然究非得以據此即謂系爭規定違反比例原則。另  
03 系爭規定明文要求得標廠商進用一定比例之原住民，該比例  
04 僅為該廠商於國內員工總人數的百分之一，占比甚低，原告  
05 所稱得標廠商在實際招募時，將不可避免地特別優先錄用具  
06 有原住民身分的求職者，而對不具原住民身分的求職者造成  
07 反向歧視等語，尚屬過言，自不可採。

08 4.另原告主張系爭規定違反不當聯結之禁止原則，且系爭規定  
09 犧牲政府採購之目的等語。惟政府採購係國家公務運作之一  
10 環，涉及國家預算之運用，與維護公共利益具有密切關係  
11 (釋字第719號解釋理由意旨參照)，而採購法第98條明文要  
12 求得標廠商進用一定比例之原住民，其旨既在實現工作權保  
13 障之實質平等的重大公益，自無原告所指違反不當聯結禁止  
14 原則之情。又系爭規定是否有礙採購法立法目的(提升採購  
15 效率與功能，確保採購品質)之實現，乃屬立法評估問題，  
16 縱認系爭規定對於採購制度產生原告所稱之負面影響(採購  
17 成本增加、採購標的選擇性變少、交易對象範圍縮減、交易  
18 廠商整體償債能力降低等)，亦屬日後修法調整之問題，然  
19 於修法前，原告仍應恪遵法令規定，而非可據為免責之理  
20 由。

21 5.又原告主張僱用足額原住民身分員工有事實上之困難等語，  
22 惟原告不僅未能舉證其招募足額原住民勞工有何困難之處，  
23 且能否招募足額勞工，往往與廠商所能提供之薪資、待遇等  
24 條件密切攸關，尤以所提供之工作如屬短期或不具技術性之  
25 工作(釋字第719號解釋理由書參照)，藉由提供具有吸引  
26 力之待遇條件以招募足額之原住民，應非難事；更何況，原  
27 告於參與政府標案投標時，亦應事先評估其履行僱用一定比  
28 例原住民義務之能力，以及其如未能足額進用而代之以繳納  
29 就業代金方式時，是否因代金過高而難以負擔等相關風險，  
30 自難以其空言僱用足額原住民身分員工有事實上之困難等  
31 語，即卸免其法定義務，是原告上開主張，自無可採。

01 6.原告主張釋字第810號解釋認為以劃一方式計算代金，於個  
02 案難免無法兼顧實質正義。本件原告已窮盡各種方式招募原  
03 住民身分員工，奈何仍不足額，且實際參與標案之部門，僅  
04 限於內部少數事業單位，將整個廠商僱用的員工人數，全數  
05 列入強制聘僱比例之計算，極可能發生代金額度過高以至於  
06 違反比例原則的現象等語。然：

07 (1)按「系爭規定關於代金金額計算之方式，一律依差額人數乘  
08 以每月基本工資計算，未考慮是否有不可歸責於得標廠商之  
09 情事以及採購金額大小等情狀，可能造成應繳納之代金金額  
10 超過採購金額之情事，致使得標廠商須以採購金額以外之其他  
11 財產，繳納與採購金額顯不相當之代金，已逾越人民合理負  
12 擔之範圍。」「系爭規定以劃一之方式計算代金金額，於特  
13 殊個案情形，難免無法兼顧其實質正義，尤其計算所應繳納  
14 之代金金額超過採購金額，可能造成個案顯然過苛之情狀，  
15 致有嚴重侵害人民財產權之不當後果，立法者就此未設適當  
16 之調整機制，於此範圍內，系爭規定對人民受憲法第15條保  
17 障之財產權所為限制，顯不符相當性而有違憲法第23條比例  
18 原則。有關機關應至遲於本解釋公布之日起2年內依本解釋  
19 意旨修正之。完成修正前，有關機關及法院遇有顯然過苛之  
20 個案，均應依本解釋意旨為適當之處置。」業為釋字第810  
21 號解釋闡釋甚明。經查，原告於系爭履約期間所執行之政府  
22 標案，其採購金額計達9億2,989萬5,648元(「○○市○區○  
23 ○○○○○○○路燈換裝暨維護案(標案案號：1030815-1-  
24 1)、(標案案號：1030815-1-1-3)、(標案案號：103081  
25 5-1-1-4)、(標案案號：1030815-1-5)」9億218萬4,690  
26 元【原處分卷第265頁】、「○○市路燈纜線測暨路燈普查  
27 工作」1,600萬元【原處分卷第280頁】、「○○市○區○○  
28 ○○○○○○○路燈換裝暨維護案-第2次變更設計」545萬7,9  
29 74元【原處分卷第292頁】、「高速公路智能調控LED路燈試  
30 辦工程」456萬元【原處分卷第296頁】、「西址能源管理系  
31 統監控工程」119萬2,984元【原處分卷第300頁】、「雷射

01 投影機」50萬元【原處分卷第304頁】），遠高於本件就業  
02 代金金額400萬4,000元，本件應無釋字第810號解釋所指  
03 「可能造成應繳納之代金金額超過採購金額之情事」、「所  
04 應繳納之代金金額超過採購金額，可能造成個案顯然過苛之  
05 情狀，致有嚴重侵害人民財產權之不當後果」等情。

06 (2)至原告固主張上開情詞，然如前所述，原告能否招募足額原  
07 住民員工，往往與其所能提供之薪資、待遇等條件密切攸  
08 關，其空言陳稱已窮盡各種方式招募原住民身分員工，奈何  
09 仍不足額等語，已非可採；且系爭規定固以得標廠商「國內  
10 員工總人數」作為比例進用原住民之計算基礎，然其適用對  
11 象僅為國內員工總人數「逾一百人」之廠商，而非所有政府  
12 標案之得標廠商，且進用比例僅為該廠商於國內員工總人數  
13 的百分之一，占比甚低，其進用義務亦僅限於履約期間，得  
14 標廠商復可不附任何理由，逕以繳納就業代金，以替換其僱  
15 用原住民之義務，系爭規定顯然在立法課予具相當規模廠商  
16 以具體之社會責任(進用一定比例之原住民)的同時，已衡平  
17 考量因此所造成之廠商負擔，系爭規定亦經釋字第719號、  
18 第810號解釋認未違反比例原則，是原告主張系爭規定將廠  
19 商僱用的員工人數全數列入強制聘僱比例之計算，極可能發  
20 生代金額度過高以至於違反比例原則的現象等語，自無可  
21 採。

22 (四)綜上所述，原告之主張，均無可採。從而，被告以原告於系  
23 爭履約期間內僱用員工總人數逾100人，惟進用原住民人數  
24 未達原民工作權保障法第12條第1項之標準，乃依同條第3  
25 項、同法第24條第2項、採購法第98條及採購法施行細則第1  
26 07條第1項等規定，以原處分請原告繳納就業代金400萬4,00  
27 0元，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。  
28 原告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁  
29 回。又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及  
30 訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論  
31 述之必要，併予敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中華民國 113 年 3 月 21 日

審判長法官 楊得君

法官 李明益

法官 高維駿

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附繕本）。

三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，逕以裁定駁回。

四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。

| 得不委任律師為訴訟代理人之情形           | 所需要件                                                                                                                                                       |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人 | 1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。<br>2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。<br>3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 |
| (二)非律師具有右列情形之             | 1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。                                                                                                                          |

01

一，經最高  
行政法院認  
為適當者，  
亦得為上訴  
審訴訟代理  
人

2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。  
3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為  
專利代理人者。  
4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上  
之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法  
制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務  
者。

是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴  
人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文  
書影本及委任書。

02

中 華 民 國 113 年 3 月 21 日

03

書記官 賴敏慧