

01 臺北高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第二庭

03 113年度訴字第579號

04 113年11月28日辯論終結

05 原 告 台達電子工業股份有限公司

06 代 表 人 鄭平（董事長）

07 訴訟代理人 薛郁蕙 律師

08 被 告 原住民族委員會

09 代 表 人 曾智勇（主任委員）

10 訴訟代理人 黃煒迪 律師

11 複 代 理 人 邱暄予 律師

12 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  
13 民國113年3月14日院臺訴字第1135004915號訴願決定，提起行政  
14 訴訟，本院判決如下：

15 主 文

16 原告之訴駁回。

17 訴訟費用由原告負擔。

18 事實及理由

19 一、程序事項：本件原告台達電子工業股份有限公司及被告原住  
20 民族委員會代表人，於訴訟進行中分別變更為鄭平及曾智  
21 勇，茲分據新任代表人具狀聲明承受訴訟（本院卷第103頁  
22 至第127頁、第75頁），核無不合，應予准許。

23 二、事實概要：緣被告以原告標得「新北市北區徵求民間參與節  
24 能路燈換裝暨維護案」等採購案，於民國108年1月1日至108  
25 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  
26 工總人數逾100人，惟進用原住民人數未達原住民族工作權  
27 保障法（下稱原民工作權保障法）第12條第1項之標準，乃

01 依同條第3項、同法第24條第2項、政府採購法(下稱採購法)  
02 第98條及採購法施行細則第107條第1項、第108條等規定，  
03 以112年11月28日原民社字第1120060058號函附行政處分書  
04 命其繳納原住民族就業代金(下稱就業代金)新臺幣(下同)  
05 309萬5,400元(下稱原處分)。原告不服原處分，提起訴願，  
06 經行政院113年3月14日院臺訴字第1135004915號訴願決定書  
07 駁回其訴願，原告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

### 08 三、原告起訴主張及聲明：

09 (一)原住民失業率與整體失業率已相去無幾：108年全年度平均  
10 失業率為3.72%，而原住民族失業率則為3.96%，後者僅較  
11 前者高0.24%，原住民失業率已與一般人民失業率相去無  
12 幾，是否應該為了0.24%的失業率，犧牲整個政府採購的公  
13 平、效率、功能與品質，限制人民基本權利，不無商榷之  
14 處。司法院釋字第719號及第810號解釋並未審酌原住民失業  
15 率與整體失業率差距甚小之事實關係。

16 (二)原民工作權保障法第12條規定(下稱系爭規定)仍有違憲疑  
17 慮：

18 1.保障原住民工作權雖為重要公益，但促進原住民就業的手  
19 段可能有很多，如教育訓練、就業媒合等，即使要從得標  
20 廠商下手，也可以用提供誘因而非侵害基本權的方法，如  
21 提供租稅減免或相同條件優先得標的方式；即便使用侵害  
22 基本權的方式，也可以用得標金額比例作為認定廠商義務  
23 之基準、得標廠商在相同條件下應優先使用原住民員工人  
24 數高於一定比例的下包廠商等方法，故系爭規定並非最小  
25 侵害手段。又系爭規定的目的在於創造原住民就業機會，  
26 在目前原住民與一般民眾失業率相差無幾的情況下，系爭  
27 規定所保護的利益，明顯小於被侵害的得標廠商締約自由  
28 權、營業自由權、財產權與政府採購的目的。

29 2.侵害非原住民身分求職者之平等權：系爭規定要求得標廠  
30 商須有一定比例的原住民身分員工，然原住民身分員工招  
31 募頗為困難，得標廠商在實際招募時，將不可避免地特別

01 優先錄用具有原住民身分的求職者，而對不具原住民身分  
02 的求職者造成反向歧視，故系爭規定侵害不具原住民身分  
03 的求職者在憲法上的平等權。

04 3.對大廠商與小廠商之間造成差別待遇：系爭規定區分得標  
05 廠商是否超過百人，來決定是否應進用原住民身分員工  
06 (或繳納代金)，違反平等權。有謂「國內員工總人數逾百  
07 人之廠商，其經營規模較大，僱用員工較具彈性，進用原  
08 住民以分擔國家上開義務之能力較高」，然員工人數超過  
09 百人的大廠商，正因其規模大、人數多，要僱用足額原住  
10 民員工，難度更高，且規模越大的廠商，特別是公開公  
11 司，其內稽內控制度通常就越完備與嚴格，要任意安插員  
12 工進入公司的彈性遠不如小廠商來的高，是「彈性」的說  
13 法，並不足以作為正當化大小廠商之間差別待遇的理由。

14 4.違反不當聯結禁止原則：採購法與原民工作權保障法之立  
15 法目的與保護利益完全不同，強行掛勾在一起，係將與事  
16 物本質無關之因素為不當聯結，違反不當聯結禁止原則，  
17 此與兩法之公益目的有無衝突無涉；更何況，系爭規定影  
18 響廠商投標意願、造成事實上排除競爭、採購成本增加、  
19 採購標的選擇性變少、交易對象範圍縮減、交易廠商整體  
20 償債能力降低等不利影響，與政府採購的目的背道而馳。

21 (三)自願投標並不能使系爭規定正當化：有謂廠商於參與投標前  
22 得自行評估是否因代金過高而難以負擔，如評估後仍去投  
23 標，即負有依系爭規定僱用足額原住民之義務等語。然「自  
24 願不構成不法」的適用前提是規範本身即不具備違法性，系  
25 爭規定不當侵害廠商的基本權利，自不能因廠商自願投標，  
26 而使侵害本質正當化。又系爭規定適用的結果，原本就必然  
27 會造成廠商基本權利的不當侵害，如稱廠商權利受到侵害是  
28 因為自己自願投標，豈非倒果為因？

29 (四)綜觀釋字第719號及第810號解釋，可認為係認定系爭規定一  
30 部違憲：上開兩解釋雖肯定系爭規定，然解釋文認為以劃一  
31 方式計算代金，於個案難免無法兼顧實質正義，有嚴重侵害

01 人民財產權之後果，故探求大法官之真意，系爭規定應為部  
02 分違憲，而在立法者未修正完成前，有關機關及法院應顧及  
03 實質正義對個案為適當之處置，應繳納之代金金額超過採購  
04 金額僅為例示，只要個案適用系爭規定後有不具備實質正義  
05 之情形，法院及有關機關即具有裁量空間，得為適當之裁判  
06 或處分，至少應考慮個案「是否有不可歸責於得標廠商之情  
07 事」。原告僱用足額原住民身分員工有事實上之困難，原告  
08 已窮盡各種方式招募原住民身分員工，奈何仍不足額。為兼  
09 顧實質正義，被告於計算原告所應繳納之代金金額時，仍應  
10 參酌釋字810號解釋意旨，於斟酌各項因素，再確認是否應  
11 直接適用系爭規定課予定額之代金，避免造成個案過苛之情  
12 形。

13 (五)原告為多角化經營之公司，實際參與標案之部門，僅限於內  
14 部少數事業單位。既然大規模廠商可能擁有許多部門，若只  
15 參與其中一項產品之採購案，或僅有部分部門參與投標案，  
16 如將整個廠商僱用的員工人數，全數列入強制聘僱比例之計  
17 算，極可能發生代金額度過高以至於違反比例原則的現象，  
18 故應考量實質正義，確認原告公司參與標案之部門人數，並  
19 以此人數作為課予廠商僱用原住民身分員工之標準。

20 (六)聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

#### 21 四、被告答辯及聲明：

22 (一)參諸釋字第719號解釋意旨，可知立法者考量原住民族居於  
23 社會結構性劣勢地位，為保障其工作權及加速其社會發展，  
24 縮短與整體社會發展之差距，特別制定採購法第98條、原民  
25 工作權保障法第12條第1項規定，以促進原住民族之就業、  
26 保障其工作權及經濟生活。原告僅以失業率作為區別對待之  
27 唯一標準，惟立法者係基於憲法價值體系，斟酌原住民族與  
28 整體社會之差異而為合理區別對待，原告以偏概全，曲解原  
29 住民族失業率趨近整體失業率，而無須以上開規定保障原住  
30 民族就業之必要，乃悖離國家為達成保障及扶助原住民族之  
31 憲政目標，絕非可採。

01 (二)原告主張系爭規定仍有違憲疑慮部分：

- 02 1.未違反比例原則：參照釋字第719號解釋意旨，系爭規定  
03 固然限制得標廠商之財產權及營業自由，然其僅係要求得  
04 標廠商於其國內員工總人數每逾100人者，應於履約期間  
05 內僱用原住民1名，進用比率僅為1%；如未進用一定比率  
06 之原住民，亦得按月以基本工資為標準繳納代金替代，對  
07 於得標廠商選擇僱用原住民之負擔並未過重，亦對其營業  
08 自由之限制並未過當，且代金係專款專用於挹注促進原住  
09 民族就業之用途，系爭規定對於提升原住民族就業率之助  
10 益甚鉅，尚無違反比例原則。
- 11 2.未侵害非原住民身分求職者之平等權：參照釋字第719號  
12 解釋意旨，系爭規定為改善原住民族經濟狀況，乃規範達  
13 一定規模之得標廠商須比率進用原住民，核係斟酌事物性  
14 質所為之合目的性選擇，且未限制其工作種類與性質，考  
15 量原住民族長期生活水準及經濟地位相較非原住民族群，  
16 尚有相當落差，藉由政府採購以達保障原住民族工作權之  
17 政策目的，其差別待遇係為追求實質平等，故為符系爭規  
18 定而優先錄用具原住民身分求職者，未構成歧視，亦未侵  
19 害非原住民平等權，自與平等原則無違。
- 20 3.未對大廠商與小廠商之間造成差別待遇：按法規範所為差  
21 別待遇之目的是否正當，應視其所採取之分類與規範目的  
22 之達成間，是否存有一定程度之關聯性而定。釋字第719  
23 號解釋業闡明因國內員工總人數逾百人之廠商分擔促進原  
24 住民族發展之義務能力較高，是系爭規定依廠商規模大小  
25 不同所為差別待遇，對於達成前開目的，除具合理性及關  
26 聯性，亦符合比例原則。
- 27 4.未違反不當聯結之禁止原則：系爭規定係立法者鑑於政府  
28 採購為政府重大歲出，藉由政府採購制度賦予得標廠商僱  
29 用原住民之責，使參與政府採購案創造經濟利益之得標廠  
30 商，將部分工作機會分配予原住民，經由工作獲得經濟上  
31 之自立，進而促進原住民人格自由發展。採購法立法意旨

01 在於建立透明採購程序以確保政府採購品質，而原民工作  
02 權保障法之立法意旨則在於促進原住民族就業，保障其工  
03 作權及經濟生活，二者之公益目的並行不悖，尚無違背不  
04 當聯結禁止原則。

05 (三)被告已依釋字第810號解釋意旨，訂定「原住民族就業代金  
06 調整機制暫行要點」，並於111年4月13日生效。依據該暫行  
07 要點第2點第2款及第3點規定，得標廠商應繳納之代金金額  
08 超過採購金額者，中央主管機關得調整至採購金額。本件原  
09 告所標得各採購金額合計既高達10億5,559萬834元，而原告  
10 於履約期間怠於僱用足額原住民，被告課處原告代金僅為30  
11 9萬5,400元，顯低於採購金額，自無過苛情狀，被告基此計  
12 算原告不足額僱用原住民應繳納之代金，洵屬適法；況司法  
13 院解釋作成後，並無因憲法或相關法律有所修正，或相關社  
14 會情事已有重大變更，而有重行認定與判斷之必要，應不許  
15 法院、得標廠商或機關持歧異之見解不予遵守，故原告主張  
16 應繳納代金金額超過採購金額僅為例示，改以僱用足額原住  
17 民之困難作為減輕代金之理由，顯非釋字第810號解釋意旨  
18 所指應繳納代金金額超過採購金額之而應調整代金之情形，  
19 其主張自不可採。

20 (四)原告主張其實際參與標案之部門僅限於內部少數事業單位，  
21 應考量實質正義等語。然系爭規定有關「國內員工總人數」  
22 之計算，並非以實際參與執行採購標案員工人數為準，且計  
23 算方式若侷限於實際參與採購部門人數，或得任意由原告經  
24 由內部業務分配，而規避系爭規定之法定義務，勢必將難以  
25 達成促進原住民族就業、改善其經濟及社會狀況之立法宗  
26 旨。再者，原告主張之理由，均與其不服被告作成104、105  
27 及106年度代金處分相同，且均經最高行政法院裁定駁回在  
28 案，原告反覆持相同理由主張系爭規定違憲及被告所為處分  
29 違法，實非可採。

30 (五)聲明：原告之訴駁回。

31 四、本院之判斷：

01 (一)相關法規：

- 02 1.按原民工作權保障法第1條規定：「為促進原住民就業，  
03 保障原住民工作權及經濟生活，特制定本法。本法未規定  
04 者，適用其他法律之規定。」第12條第1項、第3項規定：  
05 「（第1項）依政府採購法得標之廠商，於國內員工總人  
06 數逾一百人者，應於履約期間僱用原住民，其人數不得低  
07 於總人數百分之一。…。（第3項）得標廠商進用原住民  
08 人數未達第一項標準者，應向原住民族綜合發展基金之就  
09 業基金繳納代金。」第24條第2項規定：「前項及第十二  
10 條第三項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。」  
11 原民工作權保障法施行細則第4條規定：「依本法第五條  
12 第一項、第三項及第十二條第一項規定計算應僱用、進用  
13 之原住民人數，未達整數者，不予計入。」第10條第1項  
14 規定：「本法第十二條第一項規定之國內員工總人數，指  
15 每月一日以得標廠商為投保單位計算參加勞工保險之人  
16 數。僱用原住民人數計算方式，以參加勞工保險者為限，  
17 並覈實計算。」第13條規定：「本法第二十四條第二項所  
18 稱基本工資，指依勞動基準法第二十一條所定之基本工  
19 資。」而勞動基準法第21條第1項、第2項則規定：「（第  
20 1項）工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。  
21 （第2項）前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審  
22 議委員會擬訂後，報請行政院核定之。」
- 23 2.又按採購法第98條規定：「得標廠商其於國內員工總人數  
24 逾一百人者，應於履約期間僱用身心障礙者及原住民，人  
25 數不得低於總人數百分之二，僱用不足者，除應繳納代  
26 金，並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。」採購法  
27 施行細則第107條規定：「（第1項）本法第九十八條所稱  
28 國內員工總人數，依身心障礙者權益保障法第三十八條第  
29 三項規定辦理，並以投保單位為計算基準；所稱履約期  
30 間，自訂約日起至廠商完成履約事項之日止。但下列情  
31 形，應另計之：一、訂有開始履約日或開工日者，自該日

01 起算。兼有該二日者，以日期在後者起算。二、因機關通  
02 知全面暫停履約之期間，不予計入。三、一定期間內履約  
03 而日期未預先確定，依機關通知再行履約者，依實際履約  
04 日數計算。（第2項）依本法第九十八條計算得標廠商於  
05 履約期間應僱用之身心障礙者及原住民之人數時，各應達  
06 國內員工總人數百分之一，並均以整數為計算標準，未達  
07 整數部分不予計入。」第108條規定：「（第1項）得標廠  
08 商僱用身心障礙者及原住民之人數不足前條第二項規定  
09 者，應於每月十日前依僱用人數不足之情形，分別向所在  
10 地之直轄市或縣（市）勞工主管機關設立之身心障礙者就  
11 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  
12 金專戶，繳納上月之代金。（第2項）前項代金之金額，依  
13 差額人數乘以每月基本工資計算；不足一月者，每日以每  
14 月基本工資除以三十計。」而身心障礙者權益保障法（下  
15 稱身權法）第38條第3項則規定：「前二項各級政府機  
16 關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心  
17 障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者  
18 人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞  
19 保、公保人數為準；第一項義務機關（構）員工員額經核  
20 定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。」

21 3. 準此，參與政府採購之得標廠商，應於履約期間僱用原住  
22 民，且其人數不得低於該廠商於國內員工總人數（即每月1  
23 日以該廠商為投保單位而參加勞保之人數）百分之一，未  
24 達整數者，不予計入；如僱用人數未達上開標準，則應繳  
25 納代金，其代金之計算方式為於履約期間按月依差額人數  
26 乘以每月基本工資（不足1月者，每日以每月基本工資除  
27 以三十計）後，加總計算。又原民工作權保障法第12條、  
28 採購法第98條之規範內容在於課予政府採購之得標廠商，  
29 應於履約期間內，依其國內員工總人數僱用足額原住民之  
30 法律上義務（下稱「僱用義務」），並不問該得標廠商於同  
31 一期間內所履行之政府採購標案（下稱政府標案）數量，故

01 於履約期間內，如同時存有數個標案之情形，而未能依前  
02 述法定進用標準僱用足額之原住民者，其應繳納代金之數  
03 額仍以履約期間內之差額人數乘以每月基本工資計算，而  
04 非就個別政府標案分別計算、繳納。

05 (二)如事實概要欄所載之事實，為兩造所不爭執，並有「新北市  
06 徵求民間參與節能路燈換裝暨維護案」、「新北市北區徵求  
07 民間參與節能路燈換裝暨維護案-第5次變更設計」、「108  
08 年度桃園市道路路燈設施修繕更換及養護工程」(開口合  
09 約)、「水湳智慧城智慧路燈系統前瞻建置計畫統包工  
10 程」、「觀眾關係經營服務—LED數位推廣行銷設施」、  
11 「機械手臂」、「108年度充電機40套」、「金門夏興電廠  
12 第二期儲能試驗系統1套」、「桃園市南崁溪自行車道青溪  
13 橋至會稽橋水岸照明改善統包工程」、「機器人學習系統之  
14 機械手臂、機械手臂模擬軟體、機器視覺檢測系統及附屬配  
15 件案」、「行動綠視窗採購案」、「高雄市議會議事廳投影  
16 機設備更新」等政府標案決標公告(原處分卷第233頁至第3  
17 01頁)、各政府標案招標機關所提供之履約情形調查表等資  
18 料(原處分卷第5頁至第63頁)、原處分(含原告於系爭履約  
19 期間之「得標案件一欄表」、「應僱用原住民人數及應繳納  
20 代金一覽表」、「應繳納代金計算表」及收款書)及訴願決  
21 定書(本院卷第31頁至第59頁)在卷可稽，此部分之事實，  
22 可以認定。準此，被告以原告於系爭履約期間，未依法僱用  
23 足額原住民，而以原處分命原告應繳納就業代金共計309萬  
24 5,400元，於法自屬有據。另系爭履約期間係108年1月1日至  
25 108年12月31日，而此期間之每月基本工資為2萬3,100元一  
26 情，有勞動部之「基本工資之制訂與調整經過」網頁資料在  
27 卷可憑(本院卷第145頁至第148頁)，是原處分書第2頁關於  
28 每月基本工資為2萬2,000元部分，乃屬誤載，此情亦為兩造  
29 所不爭執(本院卷第141頁)；又原處分所附「得標案件一欄  
30 表」序號00010之「108年度充電機40套」標案，其所載履約  
31 起始日期為「1080426」，然參照該標案之決標公告所載履

01 約起算日期為「108/4/11」（原處分卷第272頁），依採購法  
02 施行細則第107條第1項但書第1款規定，應更正為「108041  
03 1」，凡此均附予敘明。

04 (三)原告固以前開情詞，主張原處分違法，然而：

05 1.關於系爭規定之合憲性，釋字第719號解釋（103年4月18  
06 日公布）業已闡釋：(1)系爭規定要求國內員工總人數逾10  
07 0人以上之政府標案得標廠商，於履約期間須進用一定比  
08 例之原住民，固係對其是否增僱或選擇受僱對象等營業自  
09 由形成一定限制，侵害其財產權及其與工作權內涵之營業  
10 自由，而得標廠商未達進用原住民之標準者須繳納代金，  
11 亦屬對其財產權之侵害。然系爭規定係立法者為貫徹憲法  
12 第5條、憲法增修條文第10條第12項規定之意旨，促進原  
13 住民就業、改善其經濟與社會狀況，而透過得標廠商比例  
14 進用之手段所為優惠措施，亦符合國際保障原住民族之精  
15 神，是系爭規定係為維護重要之公共利益，目的洵屬正  
16 當。(2)系爭規定要求得標廠商於履約期間須進用一定比例  
17 (百分之一)之原住民，其比例不大；如未進用一定比例之  
18 原住民，亦得按每月基本工資為標準繳納代金代替，對於  
19 得標廠商營業自由之限制並未過當；且系爭規定並非規定  
20 得標廠商一律須繳納代金，而僅係於未進用一定比例之原  
21 住民時，始令得標廠商負繳納代金之義務；至代金是否過  
22 高而難以負擔，廠商於參與投標前本得自行評估，故系爭  
23 規定對得標廠商財產權之限制，與其所維護之公共利益  
24 間，尚非顯失均衡。是系爭規定並未抵觸比例原則，與憲  
25 法第15條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由之意  
26 旨並無不符。(3)系爭規定所以為差別待遇，係因國內員工  
27 總人數逾百人之廠商，其經營規模較大，僱用員工較具彈  
28 性，進用原住民以分擔國家上開義務之能力較高；且系爭  
29 規定以百人為差別待遇之分界，其用意在降低實現前開目  
30 的所為差別待遇造成之影響。至於此一差別待遇對於目的  
31 之達成，仍應有合理之關聯，鑑於現今原住民所受之教育

01 及職業技能訓練程度，通常於就業市場中之競爭力處於相  
02 對弱勢，致影響其生活水準，其所採取之分類與達成上開  
03 差別待遇之目的間，具有合理之關聯性，與平等原則亦無  
04 抵觸等語甚詳，且釋字第810號解釋（110年10月8日公  
05 布）亦再次肯認原民工作權保障法第12條第1項、第3項規  
06 定，尚無違背平等原則及比例原則，與憲法第15條保障之  
07 財產權及其與工作權內涵之營業自由之意旨並無不符（參  
08 見該號解釋之解釋理由書第6段）。又憲法第171條規定：  
09 「（第1項）法律與憲法抵觸者無效。（第2項）法律與憲  
10 法有無抵觸發生疑義時，由司法院解釋之。」是就法律有  
11 無抵觸憲法之疑義，乃專屬司法院職掌。司法院解釋憲  
12 法，所為之解釋，有拘束全國各機關及人民之效力，各機  
13 關處理有關事項，應依解釋意旨為之，業經司法院釋字第  
14 185號解釋宣示在案。上開解釋所稱之全國各機關，當然  
15 包含法院在內，是關於法律是否抵觸憲法之疑義，經司法  
16 院大法官作成解釋者，各法院均應依其解釋意旨而為裁  
17 判。

18 2.原告固主張108年原住民失業率與整體失業率已相去無  
19 幾，釋字第719號、第810號解釋並未審酌原住民失業率與  
20 整體失業率差距甚小之事實等語。然由前揭釋字第719號  
21 解釋理由書闡述「鑑於現今原住民所受之教育及職業技能  
22 訓練程度，通常於就業市場中之競爭力處於相對弱勢，致  
23 影響其生活水準」等語，可知大法官業已考量作成解釋當  
24 時（103年4月），原住民於就業市場中之處境仍相對弱  
25 勢；而就釋字第810號解釋（110年10月公布）提出協同意見  
26 或不同意見書之大法官，亦多有引用相關研究數據，就原  
27 住民近年來之就業狀況加以論述者，其中黃虹霞大法官即  
28 表示「依本院調查：政府採購法第98條定於87年，當時原  
29 住民失業率約為一般人民之三倍高，但108年、109年二者  
30 失業率已約略相當，110年3月最新統計資料更顯示：原住  
31 民失業率低於一般人民」等語，可見大法官於作成上開兩

01 號解釋前，對於解釋公布時與原民工作權保障法第12條、  
02 採購法第98條規定立法當時(原民工作權保障法第12條自  
03 該法90年10月制定公布迄今，均未修正；採購法第98條規  
04 定，亦係該法於87年5月制定公布時即設有該條文)時空環  
05 境之差異性，均已注意及之，是原告上開主張，自無可  
06 採。

07 3.又原告主張系爭規定違反比例原則、平等原則，侵害營業  
08 自由(包括締約自由)、財產權，系爭規定不當侵害廠商的  
09 基本權利，自不能因廠商自願投標，而使侵害本質正當化  
10 等語，然如前所述，釋字第719號解釋、第810號解釋均已  
11 肯認系爭規定並無違反比例原則、平等原則，亦與憲法第  
12 15條保障財產權、營業自由之意旨並無不符，是原告猶執  
13 其一己主觀見解，主張系爭規定違憲，委無足採。至原告  
14 所述促進原住民就業的手段有很多一節，或屬日後修法  
15 時，得由立法者予以審酌採行，然究非得以據此即謂系爭  
16 規定違反比例原則。

17 4.另原告主張系爭規定違反不當聯結之禁止原則，且與政府  
18 採購之目的背道而馳等語。惟政府採購係國家公務運作之  
19 一環，涉及國家預算之運用，與維護公共利益具有密切關  
20 係(釋字第719號解釋理由意旨參照)，而採購法第98條明  
21 文要求得標廠商進用一定比例之原住民，其旨既在實現工  
22 作權保障之實質平等的重大公益，自無原告所指違反不當  
23 聯結禁止原則之情。又早在系爭規定制定前，採購法第98  
24 條即已明文內員工總人數逾100人之得標廠商，應於履約  
25 期間僱用一定比例之原住民，僱用不足者即應繳納代金，  
26 顯示立法者在追求採購法立法目的(提升採購效率與功  
27 能，確保採購品質)實現的同時，亦考量到以國家預算為  
28 政府採購所具有維護公益之本質，而設此一保障原住民族  
29 就業權益之規定，且此一不同公益間可能產生之內在衝突  
30 經權衡後所為之立法決定，其合憲性亦經前揭司法院大法  
31 官解釋所肯認，是原告主張系爭規定影響廠商投標意願、

01 造成事實上排除競爭、採購成本增加、採購標的選擇性變  
02 少、交易對象範圍縮減、交易廠商整體償債能力降低等不  
03 利影響，與政府採購的目的背道而馳等語，尚非可採。

04 5.原告復主張釋字第810號解釋認為以劃一方式計算代金，  
05 於個案難免無法兼顧實質正義，故探求大法官之真意，系  
06 爭規定應為部分違憲。原告已窮盡各種方式招募原住民身  
07 分員工，奈何仍不足額，被告於計算原告所應繳納之代金  
08 金額時，至少應考慮「是否有不可歸責於得標廠商之情  
09 事」，避免造成個案過苛之情形。另原告實際參與標案之  
10 部門，僅限於內部少數事業單位，將整個廠商僱用的員工  
11 人數，全數列入強制聘僱比例之計算，極可能發生代金額  
12 度過高以至於違反比例原則的現象等語。然：

13 (1)按「系爭規定關於代金金額計算之方式，一律依差額人  
14 數乘以每月基本工資計算，未考慮是否有不可歸責於得  
15 標廠商之情事以及採購金額大小等情狀，可能造成應繳  
16 納之代金金額超過採購金額之情事，致使得標廠商須以採  
17 購金額以外之其他財產，繳納與採購金額顯不相當之代  
18 金，已逾越人民合理負擔之範圍。」「系爭規定以劃一  
19 之方式計算代金金額，於特殊個案情形，難免無法兼顧  
20 其實質正義，尤其計算所應繳納之代金金額超過採購金  
21 額，可能造成個案顯然過苛之情狀，致有嚴重侵害人民  
22 財產權之不當後果，立法者就此未設適當之調整機制，  
23 於此範圍內，系爭規定對人民受憲法第15條保障之財產  
24 權所為限制，顯不符相當性而有違憲法第23條比例原  
25 則。有關機關應至遲於本解釋公布之日起2年內依本解  
26 釋意旨修正之。完成修正前，有關機關及法院遇有顯然  
27 過苛之個案，均應依本解釋意旨為適當之處置。」業為  
28 釋字第810號解釋闡釋甚明。經查，原告於系爭履約期  
29 間所執行之政府標案，其採購金額（決標金額）合計逾  
30 10億，此有前開政府標案之決標公告可查（各標案之決  
31 標金額列表，可參見原處分卷第231頁），遠高於本件

01 就業代金金額309萬5,400元，就此而言，本件應無釋字  
02 第810號解釋所指「可能造成應繳納之代金金額超過採  
03 購金額之情事」、「所應繳納之代金金額超過採購金  
04 額，可能造成個案顯然過苛之情狀，致有嚴重侵害人民  
05 財產權之不當後果」等情。

06 (2)又原告雖主張其僱用足額原住民身分員工有事實上之困  
07 難等語，然原告能否招募足額勞工，往往與其所能提供  
08 之薪資、待遇等條件密切攸關，且原告於投標時，亦應  
09 事先評估其履行僱用一定比例原住民義務之能力，以及  
10 其如未能足額進用而代之以繳納就業代金方式時，是否  
11 因代金過高而難以負擔等相關風險，以決定是否參與政  
12 府標案，其事後以僱用足額原住民身分員工有事實上之  
13 困難為由，而主張卸免或減輕其法定義務，自非可採。  
14 至原告固提出提出公司內部聯絡單、公告、校園大使計  
15 畫等文件，以佐證其已窮盡各種方式招募原住民身分員  
16 工，奈何仍不足額之情，然觀諸聯絡單之內容（本院卷  
17 第195、196頁），原告公司人資單位提報增加原住民福  
18 利內容之招募方案，如原住民族年歲時祭儀放假天數由  
19 法定1日增加至3日、原住民同仁回鄉參與年歲時祭儀或  
20 參與部落事務促進繁榮補助每年1萬元、原住民自行應  
21 徵並錄取報到者領取報到獎金5千元等，均僅係條件性  
22 （必須參與年歲祭儀或部落事務）或一次性（自行應徵並  
23 錄取報到）之補助或獎勵；而校園大使計畫（本院卷第1  
24 99頁至第205頁）僅係在徵選原告於目標學校之品牌大  
25 使，其徵選條件限於具備原住民身分之大學二年級以上  
26 學生；另原告所公告之「定期契約原民人員聘僱方案」  
27 （本院卷第207頁），則只是在鼓勵公司內各部門依其工  
28 作需求申請定期契約原住民人員，並無關於吸引原住民  
29 族任職原告公司之薪酬條件或福利等內容，均難謂有何  
30 原告所稱其已窮盡各種方式招募原住民身分員工之情，  
31 是原告上開所述，自無可採。

01 (3)另系爭規定固以得標廠商「國內員工總人數」作為比例  
02 進用原住民之計算基礎，然其適用對象僅為國內員工總  
03 人數「逾一百人」之廠商，而非所有政府標案之得標廠  
04 商，且進用比例僅為該廠商於國內員工總人數的百分之一，  
05 占比甚低，其進用義務亦僅限於履約期間，得標廠  
06 商復可不附任何理由，逕以繳納就業代金，以替換其僱  
07 用原住民之義務，系爭規定顯然在立法課予具相當規模  
08 廠商以具體之社會責任(進用一定比例之原住民)的同  
09 時，已衡平考量因此所造成之廠商負擔，系爭規定亦經  
10 釋字第719號、第810號解釋認未違反比例原則，是原告  
11 主張系爭規定將廠商僱用的員工人數全數列入強制聘僱  
12 比例之計算，極可能發生代金額度過高以至於違反比例  
13 原則的現象等語，亦非可採。

14 (四)綜上所述，原告之主張，均無可採。從而，被告以原告於系  
15 爭履約期間內僱用員工總人數逾100人，惟進用原住民人數  
16 未達原民工作權保障法第12條第1項所定標準，乃依同條第3  
17 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  
18 07條第1項等規定，以原處分命其繳納就業代金309萬5,400  
19 元，認事用法均無違誤，訴願決定予以維持，核無不合。原  
20 告訴請本院為如其聲明所示之判決，為無理由，應予駁回。  
21 又本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟  
22 資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之  
23 必要，併予敘明。

24 五、結論：原告之訴為無理由。

25 中 華 民 國 113 年 12 月 12 日

26 審判長法官 楊得君

27 法官 彭康凡

28 法官 李明益

29 一、上為正本係照原本作成。

30 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  
31 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內

01 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，  
02 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  
03 繕本）。

04 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，  
05 逕以裁定駁回。

06 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  
07 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不  
08 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。  
09

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。 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。 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一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	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。 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	

01

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 12 月 12 日

03

書記官 范煥堂