

臺北高等行政法院判決

高等行政訴訟庭第一庭

114年度訴字第683號

115年1月29日辯論終結

原告 曾聖元

送達代收人 曾冠生

被告 國防部陸軍司令部

代表人 呂坤修

訴訟代理人 謝文健

陳英傑

李昱憲

上列當事人間退伍事件，原告不服國防部中華民國114年5月15日114年決字第153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、原告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無行政訴訟法第218條準用民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其等一造辯論而為判決。

二、事實概要：原告原係被告陸軍第三地區支援指揮部（下稱三支部）補給油料庫所屬新竹油料分庫上士補給士，因於民國113年10月在婚姻關係存續期間，透過網路社交APP結識黃姓民女（下稱黃女）後，分於同年月17日、31日至11月3日間，前往黃女住處過夜並曾發生性行為（下稱系爭違失行為），經三支部補給油料庫查證屬實，據於113年11月28日召開人事懲罰評議會後，以113年12月5日陸三補油字第1130231515號令（下稱系爭懲處令）核予原告大過2次之懲罰。原告不服，提起訴願，經國防部以114年3月31日114年決字第112號訴願決定駁回後，未據原告提起行政救濟而告確定

01 。三支部於113年12月11日及114年1月9日召開不適服現役人
02 事評審會（下稱人評會）及再審議人評會，均決議原告不適
03 服現役。呈經被告以114年2月13日國陸人勤字第1140024142
04 1號令（下稱原處分）核定其不適服現役退伍，自114年3月1
05 日零時生效。原告不服，提起訴願，經國防部決定駁回，原
06 告仍不服，遂提起本件行政訴訟。

07 三、本件原告主張：113年12月11日及114年1月9日召開人評會及
08 再審議人評會，雖原告有到場陳述意見，但會後結果（討論
09 詳情及陳述意見）未予原告確認簽名，被告即作成原處分。
10 原告雖逾越性別互動分際，但應屬個人私事，且均在營外原
11 告核定休假期間，並未在營內滋事，也無造成所屬單位在任
12 何勤務及事務推展管理上有其影響。原告與妻子於112年6月
13 9日登記結婚並育有一子，因家庭因素與妻子關係實際上已
14 幾乎降至冰點，也無夫妻行為，夫妻關係實際上已名存實
15 亡。原告在服役期間為常備役（服役年限為最大年限），無
16 論是在單位對工作、任務或紀律等皆與上開敘述並未有其相
17 關影響，但經被告調查、開會討論及上訴，仍核予原告大過
18 2次懲罰，並評鑑不適服現役強制執行退伍，實不符比例原
19 則。並聲明：訴願決定及原處分均撤銷。

20 四、被告則以：原告因系爭違失行為受記大過2次之懲罰，故由
21 三支部依行為時強化國軍志願役軍官士官及士兵考評具體作
22 法（下稱考評具體作法）規定，於113年12月11日及114年1
23 月9日召開人評會及再審議人評會。人評會及再審議人評會
24 由6位評議委員組成之（人評會：男性委員3位，女性委員3
25 位；再審議人評會：男性委員4位，女性委員2位），均由上
26 校副指揮官主持，任一性別比例均未少於三分之一，分別就
27 原告考評前1年內個人平日生活考核、對任務賦予及工作態
28 度、受懲罰或事實發生所生影響、其他佐證事項等充分討論
29 後，決議原告不適服現役。上開人評會之組成、會議程序及
30 內容，符合陸海空軍軍官士官服役條例（下稱服役條例）及
31 考評具體作法之規定，且再審議人評會編組委員除主席外，

均與前次人評會編組委員不相同，認定原告不適服現役之理由，具體明確。準此，被告以原處分核定原告不適服現役退伍，並自114年3月1日零時生效，於法並無不合，應予維持。並聲明：原告之訴駁回。

五、前揭事實概要欄之事實，有系爭懲處令（本院卷第197-199頁）、系爭懲處令訴願決定（本院卷第204-208頁）、113年2月11日人評會會議紀錄及會議資料（本院卷第83-115頁）、114年1月9日再審議人評會會議紀錄及會議資料（本院卷第125-155頁）、原處分及送達證書（本院卷第17-27頁）及訴願決定（本院卷第31-39頁）在卷可稽，堪可認定。

六、本院的判斷：

（一）應適用之法令及說明：

1.按服役條例第15條第1項第5款規定：「常備軍官、常備士官，有下列情形之一者，予以退伍：……五、……因個人因素1次受記大過2次以上，經人事評審會考核不適服現役者。」又服役條例施行細則第15條第1項第4款規定：「本條例第15條所定退伍之處理程序，由相關機關或單位依下列規定造具退伍名冊，層報國防部或各司令部核定：……四、依第4款至第6款……規定退伍者，由所隸單位檢附相關資料辦理。」準此，陸海空軍軍官、士官，因個人因素1次受記大過2次以上，應由考評權責單位組成之人事評審（議）會針對其是否適服現役為綜合考評，經該會考核決議不適服現役者，再由所隸單位層報國防部或各司令部核定辦理退伍，以確保部隊的精良。

2.次按為因應國軍新一代兵力成軍，武器裝備逐次更新，組織運作及各個職務均以分工合作、分層負責設計，非常需要優質人力組合，所以藉由主官對部屬平日生活考核、任務賦予、工作績效、工作態度等綜合考核評鑑，經人評會議決，以個人之品德、性情、敬業精神為篩選標準，不符要求者，應予持續汰除，以達到淨化國軍人員素質，提昇戰力之目的。因此，國防部為執行陸海空軍懲罰法暨其施行細則、陸

海空軍軍官士官服役、任職、考績條例暨其施行細則、陸海
空軍軍官士官考績績等及獎金標準、志願士兵服役條例等相
關規定，本諸職權訂定考評具體作法（考評具體作法第1
點、第2點參照）。因此考評具體作法係主管機關基於職權
所訂定之行政規則，並未對人民權利之行使增加法律所無之
限制，亦未逾越母法之限度，則被告辦理強化國軍志願役軍
（士）官考評事宜，自可援用，且基於平等原則及行政自我
拘束原則，相關考評作為亦應受該作法之拘束。行為時考評
具體作法第4點第3款規定：「四、具體作法：……(三)軍官、
士官依陸海空軍軍官士官服役條例第15條第5款規定，……
因個人因素1次受記大過2次以上，經人評會考評不適服現役
者，予以退伍。……」第6點第1款、第2款及第3款規定：
「六、考評程序：(一)各單位檢討不適服現役案件時，應於受
懲罰或考績命令發布30日內，依考評權責召開人評會，由權
責長官指定所屬副主官（管）、相關單位主管及適當階級專
業人員5人至11人組成之；原則上任一性別比例，不得少於3
分之1。副主官（管）為人評會之主席。但副主官（管）出
缺，或因受訓、差假等事不能召集或出席時，由權責長官就
委員中單位主管1人，指定為主席。人評會議之決議，應有3
分之2以上委員出席，以記名投票方式，就下列事項，進行
公平、公正之考評，出席委員過半數同意行之；可否同數
時，由主席裁決之，簽請權責主官（管）發布考評結果，並
附記教示規定，送達受考人：1.考評前1年內個人平日生活
考核。2.對任務賦予及工作態度。3.受懲罰或事實發生所生
影響。4.其他佐證事項。(二)召開人評會時，應於1日前（不
含例假日）以書面通知受評人陳述意見，如受考人無意願到
場得以書面陳述意見，及原服務單位亦應由正、副主官
（管）依前款各目考評事項，提供書面考核資料，並列席說
明、備詢。(三)經考評不適服現役者，應依第5點之考評權
責，檢附相關資料報請國防部或各司令部核定退伍、解除召
集或轉服常備兵現役作業。……」第7點規定：「七、一般

規定：(一)受考人對考評結果不服者，得依第6點第1款收受考評結果送達之次日起14日內，以書面申請再審議，並以1次為限。……(四)受考人對國防部或各司令部核定退伍、適服現役、解除召集或轉服常備兵現役結果不服時，得於收受處分書之次日起30日內，依法提起訴願。……」準此，就考評前1年內個人平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項等項目，作成不適服現役之考評結果，受考人如有不服，得申請再審議，再審議人評會如仍決議維持人評會不適服現役之考評結果，則由所隸單位層報國防部或各司令部核定退伍。

- 3.又考評具體作法中所稱適服現役與否，所應強調者非限於個人是否適合擔任軍職之判斷，更應討論的是其擔任軍職對於軍方達成業務之必要性與影響性。是否「適服現役」審查程序之性質純粹是從軍事組織運作之順暢與軍隊人力資源管理之客觀目的出發，以取向於未來之角度探究該軍士官是否適宜留在軍中。依服役條例第15條第1項第5款以「不適服現役」而命令退伍者，其性質只是出於國軍組織合於建軍備戰、應戰等國防公任務需求之人事組織行政上措施，並非為維飭國軍公職紀律之目的，就常備軍士官主觀可責之違失行為給予規訓懲戒之軍事或廣義公務員懲戒措施。因此，關於是否不適服現役之考評決定，如前所述，所應考量者，除一次受記大過2次以上外，還須考量考評具體作法第6點第1款所列考評事項，此與陸海空軍懲罰法第8條所列懲罰輕重應審酌事項，有所不同。依服役條例第15條第1項第5款及考評具體作法第6點第1款等規定，人評會是否作成不適服現役的考評決議，除一次受記大過2次以上外，還須就受考人就考評前1年內個人平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項等項目予以綜合考評，且依考評具體作法第1點規定，藉主官（管）對部屬平日生活考核、任務賦予、工作績效、工作態度等綜合考核評鑑；考評具體作法第3點規定，辦理時機為：①個人違失行

01 為時：就違失行為事實受一次記大過2次以上懲罰命令發布
02 後，即時考評辦理。②年度考評時：就全年平時考核評鑑，
03 結合年度考績作業辦理。可知此考評制度之訂定，旨在「即
04 時考核」所屬人員之表現，並「及時控制」人力，行為人之
05 工作態度如何、平日表現如何、受懲罰事實對單位有何影
06 響、人員是否適合服役，均應考量人員近期之行為表現及對
07 部隊之影響，所為評價方能達到篩選目的。依考評具體作法
08 第6點第1款第1目已明定係考評「前1年內」之個人表現，同
09 款第2目至第4目「對任務賦予及工作態度」、「受懲罰或事
10 實發生所生影響」、「其他佐證事項」等考評內容，雖未如
11 第1目之規定明定在「前1年內」，惟依服役條例第15條第1
12 項第5款規定有考核「不適服現役」者予以退伍，解釋上亦
13 可得出應著重於行為人「近期之表現」為主要考量，至服役
14 期間過往之表現，充其量僅是輔助之參酌因素，雖不排除部
15 隊得以參酌，但自不能反客為主。是以就考評具體作法第6
16 點第1款第2目至第4目所應參酌因素其考量期間為何？於考
17 評具體作法未明文規定情形下，基於行為人是否「適服現
18 役」具高度屬人性，倘人評會於考核時，業已參酌個案具體
19 情節，就受考人考評前1年內個人平日生活考核、對任務賦
20 予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項
21 等「近期表現」為主要考量，而詳實綜合考評，從而人評會
22 判斷就軍士官是否不適服現役，除有出於與事物無關之考量
23 外，享有判斷餘地，行政法院對其判斷應予尊重。尚難以人
24 評會未以軍士官服役期間整體表現為考量，遽認有基於不完
25 全資訊而為判斷的情形（最高行政法院110年度上字第515
26 號、第685號判決意旨參照）。

27 (二)原告因系爭違失行為，經三支部補給油料庫查證屬實，以11
28 3年12月5日系爭懲處令核定大過2次懲罰後，因原告為士
29 官，依行為時考評具體作法第5點第2款第4目規定，具考評
30 權責為上校以上編階主官，故由三支部少將指揮官黃○○於
31 前開系爭懲處令發布30日內，指定所屬上校副指揮官蔡○○

為主席，及相關單位主管（少校分庫長劉○○）與適當階級之人員（少校資料官王○○、士官長後勤士吳○○、中尉兵工官范○○、少校兵督官李○○、上尉兵工官楊○○等，職務階級均不低於原告）共6人（男性3人；女性3人），於113年12月11日召開人評會，且經原告到場陳述意見，及原服務單位主管上尉副分庫長林○○列席說明、備詢，並經人評會就原告前1年平日生活考核、對任務賦予及工作態度、受懲罰或事實發生所生影響及其他佐證事項等進行討論並予綜合考評後，決議通過考評原告不適服現役，並以113年12月17日陸三支綜字第1130241496號令核定。原告不服，申請再審議，經三支部於114年1月9日召開再審議人評會，原告復到場陳述意見，及原服務單位主管少校分庫長劉○○列席說明、備詢。評鑑核定仍維持其不適服現役，並以114年1月23日陸三支綜字第1140018582號令通知原告，被告復依服役條例第15條第1項第5款規定，以114年2月13日原處分核予不適服現役退伍，自114年3月1日零時生效等情，此有人評會簽到表、會議資料、會議紀錄、投票單、編組名冊簽呈、開會通知單、委員編組表、再審議人評會會議紀錄、少校發言單、投票單、簽到表、編組名冊簽呈、開會通知單、委員編組表、會議資料等（本院卷第97頁、第83-94頁、第99-110頁、第111-115頁、第75-76頁、第79頁、第77頁、第140-150頁、第155頁、第151-154頁、第139頁、第120-121頁、第123頁、第122頁、第125-136頁）在卷可稽，經核其所踐行之考評程序均合於行為時考評具體作法之前述規定，原告主張人評會及再審議人評會之討論詳情及陳述意見未予其確認並簽名云云，顯屬無據。

（三）原處分核無出於錯誤之事實認定或不完全資訊，及裁量怠惰或恣意之違法瑕疵：

- 1.按考評具體作法中所稱「不適服現役」，屬於不確定法律概念，評議會針對受考評人是否「適服現役」之判斷，具高度屬人性，考評機關之決定具不可替代性及法律授權之專屬

01 性，基於權力分立原則，應承認考評機關就此事項之決定有
02 判斷餘地，行政法院對其判斷當採較低密度之司法審查，不
03 以自己之判斷代替考評機關之判斷，是倘本件評議會已就原
04 告不適服現役之理由為具體明確認定，且其判斷未有恣意濫
05 用或其他違法情事，本院即應予適度尊重，合先敘明。

06 2.原告雖主張：原告雖逾越性別互動分際，但應屬個人私事，
07 且均在營外原告核定休假期間，並未在營內滋事，也無造成
08 所屬單位在任何勤務及事務推展管理上有其影響等語，惟參
09 諸三支部先後於113年12月11日人評會及114年1月9日再審議
10 人評會之會議紀錄，該2次會議中均係先由承辦單位提出報
11 告及說明，並請原告到場，給予其答辯及針對委員詢問事項
12 申辯之機會後，再請原告服務單位之主管到場報告，令與會
13 委員足以瞭解原告近一年之生活考核、對任務賦予及工作表
14 現、受懲罰事實所生之影響及其他佐證事項等，另於委員討
15 論時，各位委員亦針對原告有關考評具體作法第6點第1款各
16 目規定之應審酌事項逐一考評，並具體指明不適服現役之理
17 由。查人評會委員分別陳述審查之意見如下（本院卷第99-1
18 10頁）：

19 (1)少校資料官發言略以：「……他近一年獎懲紀錄，他所列出
20 的懲處都是資安及兩性，在軍中都屬於重大違失……在曾員
21 及幹部陳述中提到，整件事感覺就是避重就輕，感覺就是過
22 一天是一天，對於要不要留下他，曾員也沒有表現出積極表
23 現，對於單位任務賦予並沒有拿出應有態度來執行……把他
24 留下，肯定會影響部隊生活及各種任務，且身為領導幹部卻
25 做了不好示範，如何帶領官兵，故建議辦理不適服。」

26 (2)中尉兵工官陳稱略以：「……曾員缺乏主動，要一直提醒，
27 作業能力卻有待加強……由於在工作上表現並非特別突出，
28 且他身為相較於一般士官來說較為資深的幹部，缺乏主動需
29 要長官提醒來做事的話，他的存在對於部隊沒有非常明顯幫
30 助……事件發生前做事都有瑕疵，且都要人家盯的狀況，這
31 不是一個領導幹部該有的態度，且發生事件後沒有更加積

01 極，表現仍依舊沒有改變……在受懲處之後，身為領導幹
02 部，他個人認為有損軍譽，卻沒有意識到這會影響到他領導
03 統御及部隊管理困擾，很可能間接成為官兵之間話題，且該
04 員受懲處後表現並沒有極力想留下的感覺，仍保持原本態
05 度，希望可留下卻沒有拿出相對的態度，看不出他有想要改
06 變的感覺，所以建議不適服」

07 (3)上尉兵工官陳述略以：「……缺乏主動，要時常提醒……明
08 顯怠忽職責，曾員平時生活考核，讓人感覺他對於軍中要求
09 漠視，法紀觀念淡薄，且身為領導幹部明知故犯……沒有想
10 積極表現反省的態度，愧對單位所交付之任務……對官兵也
11 留下不好的示範，逕而影響單位領導統御，所以建議不適服
12 現役。」

13 (4)少校兵督官陳稱略以：「經詢問單位幹部，該員表現並沒有
14 到很好，其實不會對單位有太多貢獻，另外經詢問在之前跟
15 太太相處上已經有問題，他也都置之不理，顯見跟他犯的問題是一樣的……沒有積極表現，且執行任務過程中也有些許
16 瑕疵，甚至不會主動積極表現，需要單位另外派人盯或是提
17 醒，身為資深領導幹部，其表現愧對單位信任……該員在受
18 懲處後，並沒有改變他工作態度有所積極表現，身為領導幹
19 部應該要以身作則，當一天和尚敲一天鐘的態度，對於單位
20 沒有益處，留下只會造成單位管理上困擾，故建議不適服現
21 役。」

22
23 (5)士官長後勤士陳述略以：「……曾員這一年考核，去年諸多
24 懲處，身為領導幹部卻做官兵不好的示範，以致官兵在軍中
25 閒言閒語，間接影響單位領導統御……事發之後，並沒有積
26 極表現，無法將單位賦予任務做到定位，以致影響單位任務
27 執行順遂……該員在受懲處後，並沒有改變他工作態度有所
28 積極表現，身為資深士官，又是領導幹部，漠視軍紀要求
29 ……留下他恐會讓其他官兵成為效仿對象，以致造成單位
30 管理及領導統御困難，故建議不適服現役。」

01 3.此外，再審議人評會委員則分別陳述意見如下（本院卷第14
02 0-150頁）：

03 (1)上尉化補官發言略以：「……近一年獎懲紀錄，他所列出的
04 懲處都是資安及兩性，在軍中都屬於重大違失，再加上身為
05 幹部卻向士兵借錢，雖然都已完成還款，顯見他自身要求及
06 自律是很不夠的，漠視軍紀……任務賦予上需要幹部去盯才
07 會把事情做好，對於表現我認為他做事方式對於單位效益不
08 大，對於要不要留下他，曾員也沒有表現出積極表現，並沒
09 有拿出應有態度來執行……受懲處後，該員還是沒有認知到
10 他犯了什麼大錯，他還有向低階弟兄借貸，雖然金額不大，
11 但也是違反規定，所以在這部分把他留下，肯定會影響部隊
12 生活及各種任務，且身為領導幹部卻做了不好示範，對於部
13 隊內部管理上會造成困擾，故建議辦理不適服。」

14 (2)上尉人事官陳稱略以：「……該員近一年考核來看，撇除國
15 防部核予點數，單位僅給該員獎勵只有嘉獎一次，其表示這
16 個人表現平平……該員在單位幹部眼裡，能力是不足的，如
17 果能力夠，就幹部立場，會把他留在單位執行任務，不會將
18 他派出去支援……在受懲處之後，在單位本身表現並沒有到
19 很好，甚至因為小額金額向弟兄借錢，希望可留下卻沒有拿
20 出相對的態度，他是否能留下對於單位來說都並不影響單位
21 任務執行，綜合考核該員表現也不比其他人要來的積極，所
22 以建議不適服。」

23 (3)中尉後勤官陳述略以：「他生活考核，在他發生事情前後心
24 態還是沒有改變，在做任何事情上，還是缺乏主動，需要幹
25 部去盯才能把事情做好……曾員表現讓單位無法放心，所以
26 才讓他在外支援，至少還有帶隊官盯著他完成任務……受懲
27 處後仍沒有主動積極去表現彌補過錯……該員在單位表現沒
28 有太優異，心態上也沒有太多的轉變，留下只會造成單位內
29 部管理困擾，所以建議不適服現役。」

30 (4)上尉兵工官陳述略以：「……該員對於平常宣教並沒有記在
31 心中，他身為外點第二高階幹部，平時也會向官兵軍紀宣

01 教，卻沒有以身作則，使單位在管理上困難……在執行任務
02 不會主動積極表現需要單位另外派人盯或是提醒，這樣的表
03 現很難予以留下……若留下他，在管理上會是蠻大的困擾，
04 且該員在受懲處後，並沒有改變他工作態度有所積極表
05 現……，故建議不適服現役」

06 (5)士官長人事士陳述略以：「生活考核上，他表現平平，曾員
07 這一年考核，身為領導幹部卻缺乏主動……該員表現，單位
08 並不放心讓他獨力完成任務，產生不信任，反而派遣他去外
09 支援，並派遣更資深或高階人員盯著他執行任務……該員受
10 懲處後整體表現並沒有讓單位想留他，反而讓單位主官對於
11 他的整體評價是負面的……綜合考量到該員表現，留下會影
12 響單位領導統御及部隊管理，建議不適服。」

13 4.最後經過人評會及再審議人評會先後記名投票表決結果，經
14 與會人員二分之一表決通過考核原告不適服現役（均全體同
15 意考核不適服現役）。據上可知，人評會及再審議人評會委
16 員除就原告前述違反不當情感關係之違失行為所發生之影響
17 予以考量外，並審酌考評前1年其個人平日生活考核、任務
18 賦予、工作態度，及其他佐證事項等綜合考量，始作成考核
19 原告不適服現役之決議，其理由具體明確，且已就原告有利
20 及不利之事項均予以注意，並參酌其服役期間過往之表現詳
21 實綜合考評，而非僅以單一事件就決定予以汰除，合於前揭
22 服役條例第15條第5款及行為時考評具體作法第6點第1款各
23 目之規定。又況，原告另針對113年12月5日系爭懲處令部
24 分，提起訴願，經國防部114年3月31日114年決字第112號訴
25 願決定駁回，原告未提起行政訴訟而告確定等情，為其於本
26 院準備程序中所是認（本院卷第192頁），足見前階段處分
27 即系爭懲處令已具構成要件效力，而該懲處令成為後階段不
28 適服現役處分行政訴訟之先決問題時，其非本案訴訟對象，
29 本院亦無從審究其合法性（最高行政法院109年度判字第374
30 號判決意旨參照）。從而，被告依此作成原告不適服現役退
31 伍之核定，於法並無違誤。

01 5.末以，常備軍士官依服役條例第15條第1項第5款以「不適服
02 現役」為由而命令退伍者，適服現役與否，所應強調者非限
03 於個人是否適合擔任軍職之判斷，更應討論的是其擔任軍職
04 對於軍方達成業務之必要性與影響性。是否「適服現役」審
05 查程序之性質純粹是從軍事組織運作之順暢與軍隊人力資源
06 管理之客觀目的出發，以取向於未來之角度探究該軍士官是
07 否適宜留在軍中。以「不適服現役」而命令退伍者，其性質
08 只是出於國軍組織合於建軍備戰、應戰等國防公任務需求之
09 人事組織行政上措施，並非為維飭國軍公職紀律之目的，就
10 常備軍士官主觀可責之違失行為給予規訓懲戒之軍事或廣義
11 公務員懲戒措施，此業經最高行政法院前開判決意旨闡述綦
12 詳。因此，關於是否不適服現役之考評決定，如前所述，所
13 應考量者，除一次受記大過2次以上外，還須考量考評具體
14 作法第6點第1款所列考評事項，此與陸海空軍懲罰法第8條
15 所列懲罰輕重應審酌事項，有所不同。且基於行為人是否
16 「適服現役」，事涉國軍人事行政上，軍士官人力素質是否
17 適合繼續服役，在軍中發揮組織編制員額內防衛國家安全目
18 標之合理性考量，屬於軍事人事行政權核心領域之高度屬人
19 性判斷，軍事行政機關就此等事項之決定，享有判斷餘地，
20 業如前述。從而，依人評會及再審議人評會委員對於考評原
21 告不適服現役審查之發言紀錄以觀，可知委員係綜合斟酌原
22 告平日工作表現有待加強，對於上級交付的任務有些許瑕
23 疵，影響單位任務執行順遂，原告近一年之懲處為資安及兩
24 性，原告違反軍中長期有關兩性分際之宣教，沒有以身作
25 則，影響單位領導統御及部隊管理，始認原告不適宜繼續留
26 在軍中，堪認已具體指明原告不適服現役之理由，且其判斷
27 核無出於與事物無關之考量，亦無輕重失衡之疑慮，原告以
28 前揭情詞泛稱：無論是在單位對工作、任務或紀律等皆未有
29 相關影響，被告核予原告兩大過處分，並評鑑不適服現役強
30 制執行退伍，實認有不符合比例原則云云，顯係誤解「不適
31 服現役」考評之目的，要非可採。

七、綜上所述，原告所訴各節，均無可採。原處分核定原告不適服現役退伍於法並無違誤，訴願決定予以維持，核無不合，原告猶執前詞訴請撤銷原處分及訴願決定，為無理由，應予駁回。本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦及陳述，經本院詳加審究，或與本件之爭執無涉，或對本件判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此指明。

八、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、第218條，民事訴訟法第385條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 3 月 12 日

審判長法官 楊得君

法官 楊蕙芬

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	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。

01

師為訴訟代理人	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 115 年 3 月 12 日

03

書記官 吳宜遙