

臺灣新北地方法院行政訴訟判決

110年度簡字第80號

110年8月17日辯論終結

原告 喬信公寓大廈管理維護有限公司

代表人 蘇雅頌

訴訟

代理人 陳鳳暘律師

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 田芳綺律師

上列當事人間原住民就業代金事件，原告不服行政院110年3月12日院臺訴字第1100166825號訴願決定，提起行政訴訟，經辯論終結，本院判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：本件因屬不服被告109年12月2日原民社字第1090071827號函併附同文號處分書所課處原告原住民族就業代金新臺幣（下同）9萬35元，核其所課處繳納之原住民族就業代金之性質乃屬特別之公課，而本件爭訟之數額在40萬元以下，屬行政訴訟法第229條第2項第3款關於兩造間公法上財產關係之訴訟，應依簡易訴訟程序進行之。

貳、實體方面

一、爭訟概要：被告以原告標得經濟部水利署第一河川局「105年度『勞務承攬人力外包』計畫」等2件採購案，於105年1月1日至105年12月31日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（以下簡稱工作權保障法）第12條第1項之標準，乃依同條第3項規定，以被告109年12月2日原民社字第1090071827號函併附同文

號處分書（下稱原處分）課處原告原住民族就業代金9萬35元，原告不服原處分，提起訴願經遭行政院110年3月12日院臺訴字第1100166825號訴願決定駁回訴願（下稱訴願決定），為此乃提起本件行政撤銷訴訟。

二、原告主張及聲明：

（一）原告主張要旨：

- 1.按司法院釋字第719解釋文：「原住民族工作權保障法第十二條第一項、第三項及政府採購法第九十八條，關於政府採購得標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，人數不得低於總人數百分之一，進用原住民人數未達標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金部分，尚無違背憲法第七條平等原則及第二十三條比例原則，與憲法第十五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符」及解釋理由書：「人民營業之自由為憲法第十五條工作權及財產權所保障之內涵（本院釋字第五一四號、第六〇六號、第七一六號解釋參照）。國家對於財產權及營業自由之限制，應符合憲法第七條平等原則及第二十三條比例原則。法規範是否符合平等原則之要求，應視該法規範所以為差別待遇之目的是否正當，其所採取之分類與規範目的之達成之間，是否存有一定程度之關聯性而定（本院釋字第六八二號、第六九四號、第七〇一號解釋參照）。另為正當公益之目的限制人民權利，其所採手段必要，且限制並未過當者，始與憲法第二十三條比例原則無違。原住民族工作權保障法第十二條第一項規定：「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。」同條第三項規定：「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。」又政府採購法第九十八條亦規定：「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，……應繳納代金……。」其

百分之二係包含身心障礙者及原住民至少各百分之一（身心障礙者權益保障法第三十八條第一項、第二項、政府採購法施行細則第一百零七條第二項規定參照；有關原住民部分併稱系爭規定）。系爭規定要求國內員工總人數逾一百人以上之政府採購得標廠商（下稱得標廠商），於履約期間須進用原住民總人數不得低於百分之一（下稱進用一定比例之原住民），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，則屬對其財產權之侵害。憲法第五條規定：「中華民國各民族一律平等。」憲法增修條文第十條第十二項並規定：「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……。」系爭規定係立法者為貫徹上開憲法暨憲法增修條文之意旨，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（原住民族工作權保障法第一條、聯合國原住民族權利宣言（United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, 2007）第二十一條第二項前段：「各國應採取有效措施，並在適當情況下採取特別措施，確保原住民族的經濟和社會狀況持續得到改善」及國際勞工組織原住民和部落人民公約（Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)）第二十條第一項各國政府在適用於一般勞動者之法律無法對原住民族提供有效保障之情形，應於各該國法令架構下，與原住民族合作，採行特殊措施，以確保原住民族所屬勞動者在受僱及勞動條件上受到有效保障」參照）。是系爭規定係為維護重要之公共利益，目的洵屬正當。政府採購係國家公務運作之一環，涉及國家預算之運用，與維護公共利益具有密切關係。系爭規定固然限制得標廠商之財產權及營業自由，然其僅係要求該廠商於其國內員工總人數每逾一百人者，應於履約期間僱

用原住民一名，進用比例僅為百分之一，比例不大，整體而言，對廠商選擇僱用原住民之負擔尚無過重之虞；如未進用一定比例之原住民，亦得按每月基本工資為標準繳納代金代替，對於得標廠商營業自由之限制並未過當。又系爭規定並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之原住民時，始令得標廠商負繳納代金之義務；至代金是否過高而難以負擔，廠商於參與投標前本得自行評估。參諸得標廠商之繳納代金，係用以充實原住民族綜合發展基金之就業基金，進而促進原住民就業，改善其經濟與社會狀況，系爭規定就有關得標廠商繳納代金之規定，對得標廠商財產權之限制，與其所維護之公共利益間，尚非顯失均衡。綜上，系爭規定並未牴觸憲法第二十三條之比例原則，與憲法第十五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符。基於上開憲法暨憲法增修條文之意旨，國家具有保障扶助並促進原住民族發展之義務。系爭規定乃規範於政府採購制度下，以國內員工總人數是否逾一百人為分類標準，使逾百人之得標廠商，於履約期間負有進用一定比例原住民，以及未達比例者須繳納代金之義務，在政府採購市場形成因企業規模大小不同而有差別待遇。按系爭規定所以為差別待遇，係因國內員工總人數逾百人之廠商，其經營規模較大，僱用員工較具彈性，進用原住民以分擔國家上開義務之能力較高；且系爭規定所為進用比例為百分之一，以百人為差別待遇之分界，其用意在降低實現前開目的所為差別待遇造成之影響。至於此一差別待遇對於目的之達成，仍應有合理之關聯，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，其所採取之分類與達成上開差別待遇之目的間，具有合理之關聯性，與憲法第七條平等原則亦無牴觸。國家所採取原住民族之保障扶助發展措施原有多端，系爭規定要求得標廠商於履約期間進用一定比例之原住民，亦屬其中之一環。然因此所能提供者，多屬短期或不具技術性之工作，難以增進

原住民長期穩定之工作機會及專業技能，國家仍應透過具體政策與作為，積極實踐上開憲法增修條文對於原住民族工作權之保障，並應就該積極優惠措施，依國家與社會時空環境與保障原住民族工作權之需求，定期檢討修正。又得標廠商未僱用一定比例之原住民而須繳納代金，其金額如超過政府採購金額者，允宜有適當之減輕機制。有關機關應依本解釋意旨，就政府採購法及原住民族工作權保障法相關規定儘運檢討改進。」

- 2.次按政府採購法第98條：「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」及政府採購法施行細則第107條第1項本文、第2項規定：「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。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：「得標廠商僱用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，向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。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。」與原住民族工作權保障法第12條第1項、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。」又身心障礙者權益保障法第38條第3項規定：「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；…。」

3. 惟被告原住民族委員會所出示之資料不齊全與配套措施均無完備，如何可以恣意開罰，理由如下：

(1) 本案被告原住民族委員會聲稱原告喬信公寓大廈管理維護有限公司實際僱用原住民暨不足之人數，係原處分機關原住民族委員會將全國年滿14歲以上之原住民人口資料，定期函送勞保局及公教保險部比對原住民加、退保資料後，經彙整並據以覈算所得。原告喬信公寓大廈管理維護有限公司對被告原住民族委員會（即原處分機關）所謂的全國年滿14歲以上之原住民人口資料有相當大的疑義？何以見得全國所有原住民的資料都囊括在其中？被告原住民族委員會（即原處分機關）之原住民資料是否齊全？又有何主管機關定期查核被告原住民族委員會（即原處分機關）所謂的資料？皆有待釐清。

(2) 被告原住民族委員會（即原處分機關）以此不知是否正確之資料，任意開罰原告公司，實難令人信服，且是否台灣所有原住民都登記在原處分機關原住民族委員會資料中，令人高度懷疑；被告原住民族委員會（即原處分機關）持所謂的資料自行比對隨即開立行政處分書，動輒向各受處分人索要代金，對原告喬信公寓大廈管理維護有限公司陳述意見置之不理，任意開罰，即草率認定本案原告喬信公寓大廈管理維護有限公司有違法，實有欠公允。

4. 本件為羈束處分，被告原住民族委員會（即原處分機關）與訴願委員會適用政府採購法等規定，違反比例原則與誠實信用原則與授權明確性原則理由如下：

(1) 首先，依大法官解釋釋字第719號【政府採購得標廠商應進用一定比例原住民案】解釋文中所述「…應於履約期間僱用原住民，人數不得低於總人數百分之一，進用原住民人數未達標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金部分…」，只規定履約期間內，並無規定代金部分計算是要

逐月逐日一一開罰代金（條文並未規定），就此部分違反授權明確性原則，說明如下：

I 按授權明確性原則係指為法律授權之目的、內容、範圍應具體明確。而本訟爭事件係依政府採購得標廠商應進用一定比例原住民，僅規定於履約期間為之，而履約期間並未詳實說明內容與範圍，然國家為保障扶助並促進原住民族發展與措施有多端，為此公益限制人民之財產權，而人民因此公益目的亦願意配合，故此特別公課亦應適用平等原則、授權明確性原則、法律保留原則與比例原則。否則，行政機關恣意妄為，則將喪失國家為扶助原著民之公益與限制人民財產權之目的，併為敘明。換言之，依社會一般人之經驗法則，應以採購案所約定之履約期間之總月份平均計算，方符合社會之經驗法則。

原告係依採購案所約定，盡量雇用原住民人數使其得超過，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之規定，故自105年1月至6月，僱用人數均超過原規範之3人，僅因7月、8月、9月與12月因原住民員工自動離職（此為原住民員工之工作自由權，原告無從干涉）造成人數不足，並非可歸責原告之事由。

III 更況，系爭採購案，僅規範履約期間，並未就履約期間，法律究係如何授權與計算加以說明，教原告如何有所適從？

(2) 其次，被告原住民族委員會（即原處分機關）計算代金方式，係以各該當月原住民員工總人數計算差額，佐以每日檢視是否僱用原住民人數是否不足，如不足者，再以「每日代金以每月基本工資除以30計」x「日數」x「缺額人數」之方式加總計算各該月分之代金總額，再將12個月份代金總額相加後，即得出原告於前開履約期間內應繳代金金額。惟此種計算方式違反比例原則與誠實信用原則。

(3) 正確計算方式：依法律規定，必須於履約期間為之，故計算方式應以每月原住民員工總人數計算並佐以履約期間之月數

01 後，再佐以每日檢視是否僱用原住民人數是否不足，如若足
02 者，則不應收取代金；如不足者，再以「每日代金以每月基
03 本工資除以30計」x「日數」x「缺額人數」之方式加總計算
04 各該月分之代金總額，再將12個月份代金總額相加後，即得
05 出原告於前開履約期間內應繳代金金額，以上開方式計算，
06 方為正確公允。

07 (4)再者，沒有任何公司不願聘請原住民，除被告原住民族委員
08 會(即原處分機關)無法提供原住民資料(一方面原住民個
09 資，沒有機關願意提供，他方面，縱使惟勞工局亦無法正確
10 掌握原住民人數、畢竟有大多數之原住民並未更名亦未登記
11)讓公司得以聘僱外，縱使是勞工就業中心，亦無法提供原
12 住民就業資訊。

13 (5)此外，就每日員工到職與離職人數觀之，人數是處於浮動的
14 ，若原住民員工瞬間要離職，原告公司僅能尊重亦無法強留
15 ，除此之外，僅盡可能補足原住民員工員額。從而，原告公
16 司為保障原住民之權益完成國家政策上之公益，故原告公司
17 在履約之初，即105年1月至6月盡量超額招聘原住民之目的
18 所在。

19 5.綜上所述，原告喬信公寓大廈管理維護有限公司並無未依法
20 僱用足額原住民之事實，被告原住民族委員會(即原處分機
21 關)與訴願委員會未加詳查，即以原告喬信公寓大廈管理維
22 護有限公司未依法僱用足額原住民，開立行政處分書，應
23 繳納原住民就業代金計新台幣玖萬零參拾伍元整，難以令人
24 心服，為此狀請鈞院鑒核，撤銷原處分，以維原告權益。

25 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

26 三、被告答辯及聲明：

27 (一)被告答辯要旨：

28 1.原告指訴被告之原住民人口資料是否齊全？有相當大疑義，
29 有何主管機關定期查核被告之資料？被告持所謂的資料自行
30 比對隨即開立行政處分書，動輒向各處分人索要代金，對原
31 告陳述意見置之不理，恣意開罰，草率認定其有違法，實有

01 欠公允云云。惟原告僅出於一己主觀之懷疑、推測，並無客
02 觀證據以實其說，殊無可採：

- 03 (1) 按原工權法施行細則第 2 條規定：「本法第二條所稱具有原
04 住民身分者，以依原住民身分法第十一條第一項規定，於戶
05 籍資料記載為山地原住民或平地原住民者。」、原住民身分
06 法第 2 條規定：「本法所稱原住民，包括山地原住民及平地
07 原住民，其身分之認定，除本法另有規定外，依下列規定：
08 一、山地原住民：臺灣光復前原籍在山地行政區域內，且戶
09 口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民者。二、
10 平地原住民：臺灣光復前原籍在平地行政區域內，且戶口調
11 查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民，並申請戶籍
12 所在地鄉（鎮、市、區）公所登記為平地原住民有案者。」
13 及原住民身分法第 11 條第 1 項規定：「原住民身分取得、喪
14 失、變更或回復之申請，由戶政事務所受理，審查符合規定
15 後，於戶籍資料內為原住民身分別及民族別之登記，並於登
16 記後發生效力。」，揆諸上開規定，原住民身分之認定係採
17 「登記生效主義」，亦即形式上以其戶籍資料或戶口名簿內
18 山地原住民或平地原住民之註記為憑；其註記之效力（即原
19 住民身分之得喪變更），亦自註記時向後生效。是以，符合
20 原住民身分法第 2 條規定原住民之定義，依同法第 11 條規定
21 之程序向戶政機關申請註記山地原住民或平地原住民有案者
22 ，始為具原住民身分者。

- 23 (2) 戶政為國家庶政之基礎，舉凡國家政治、經濟及社會建設，
24 均賴以戶政資料之正確提供及個人私權之保障。戶籍行政之
25 主管機關為內政部，戶籍登記則由直轄市、縣（市）戶政事
26 務所辦理，以鄉（鎮、市、區）為管轄區域，戶政業務電腦
27 化自 86 年 10 月 1 日起全國連線作業，94 年底開發完成「戶役
28 政創新 e 化服務系統」，各機關可透過網際網路，連線查詢
29 戶役政資料。被告為辦理代金稽核及課徵業務，依職權定期
30 連結內政部「戶役政資訊系統」下載取得全國原住民人口資
31 料，應屬調查程序完備且資料齊全，洵無原告泛言指摘有相

當大疑義之處。

- (3) 勞動部統籌全國勞工保險業務，為辦理勞工保險及其他相關業務，特設勞工保險局（下稱勞保局），被告定期將載自內政部「戶役政資訊系統」之全國年滿14歲以上原住民人口資料函送勞保局，請其協助勾稽並提供原住民勞工投保資料；勞保局亦定期提供「勞工保險有一定雇主之投保單位基本資料」予被告，被告憑以詳查並計算原告於國內員工總人數、僱用原住民人數及不足額人數，核屬有據，原告僅憑主觀之臆測即指稱被告以不知是否正確之資料，任意對其開罰之情，實屬子虛烏有。
- (4) 被告業依行政程序法第102條規定於作成行政處分前給予原告陳述意見機會，以踐行正當法律程序；且被告經斟酌原告全部陳述與調查事實及證據之結果，具明理由及法令依據於行政處分書，足使原告得以瞭解被告作成行政處分之法規根據、事實認定及裁量之斟酌等因素，益徵被告並無對原告陳述意見置之不理及率認其違法之情事。
- (5) 按訴願權乃我國憲法第16條明文保障之人民基本權利，其目的在促使原處分機關自我審查、重新檢視，亦有敦促上級機關善盡行政監督之責，除有效落實依法行政原則外，更得對原處分進行合目的性審查，以確保人民權益並使行政更臻法令規範之目的與效能。被告依原工權法第12條第1項、第3項及政府採購法第98條規定作成課徵代金之行政處分，所為得標廠商國內員工總人數、僱用原住民人數及不足額人數等調查證據之方法及計算資料之來源，迭經行政院訴願審議委員會之監督及審查決定並無違誤，是何來原告所訛指被告濫權開立行政處分書，及動輒向各處分人索要代金之有？原告未經查證竟惡意扭曲事實，誣衊被告及我國法制，至感遺憾。
2. 另原告主張法律未規定代金之計算，及系爭採購案未就法律究係如何授權與計算履約期間加以說明，違反授權明確性原則；被告計算代金之方式違反比例原則與誠實信用原則云云。惟原告所執辯詞，顯屬無稽且於法無據，分予指駁如下：

- (1) 參照最高行政法院109年4月23日109年判字第221號判決略以：「就執行採購法第98條所稱『國內員工總人數』、『履約期間』及『代金金額』如何認定、計算之細節性、技術性事項，且於依政府採購法第113條授權訂立之同法施行細則第107條規定：『（第1項）本法第98條所稱國內員工總人數…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。』核未牴觸母法授權之範圍及內容，且與原住民族工作權保障法及身心障礙者權益保障法之立法意旨相符，自得適用。」據此，既法已明定「履約期間」及「代金金額」之計算，自不生違反授權明確性原則可言。且原告核准設立於85年，非甫為成立之公司，亦非初次承作政府採購案，其對於所營事業之相關法規，應具知法之義務，並有防止違法之責任。惟原告徒憑其主觀歧異之法律見解，就法律已明定事項爭執並泛言有違授權明確性原則，委無足採。
- (2) 原告起訴狀第4頁援引司法院釋字第719號解釋理由書略以，系爭規定並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之原住民時，始令得標廠商負繳納代金之義務；

至代金是否過高而難以負擔，廠商於參與投標前本得自行評估。系爭規定並未牴觸憲法第23條之比例原則，與憲法第15條保障之財產權及其與工作權內涵之營業自由意旨並無不符等語，原告俱未予否認。詎原告於起訴狀第8頁，卻又空言指謫代金之計算方式違反比例原則與誠實信用原則，其前後所述已然矛盾；遑論原告竟無隻字片語具體敘明何以代金之計算方式違反誠實信用原則，核屬其起訴狀就事實上及法律上之陳述未記載完足，被告無從答辯。

(3)另原告起訴狀第8頁以代金之正確計算方式「應以每月原住民員工總人數計算並佐以履約期間之月數後，再佐以每日檢視僱用原住民人數是否不足，如若足者，則不應收取代金」等陳詞置辯。惟按身權法第38條第3項明定員工總人數及進用原住民人數之計算方式，以各義務機關（構）「每月一日」參加勞保、公保人數為準；復依原工權法第24條第2項及採購法施行細則第108條第2項規定，未足額僱用原住民者，即按差額人數乘以每月基本工資計算代金；不足1月者，每日以每月基本工資除以30計。上開規定未賦予被告得就認定員工總人數及計算應繳代金金額，有任何判斷餘地或裁量權限，係屬羈束處分，自無比例原則之適用。核原告前揭所陳，顯係利己避就之詞，亦屬乏據，要無可取。

3.至原告指訴被告及勞工就業中心無法提供原住民資料及原住民就業資訊，讓原告得以聘僱云云。惟原告本可依法自行掌握所僱原住民員工資料，且被告業建置徵求原住民人才之服務平台供原告運用，原告前揭指訴，與事實容有出入，自不足採信：

(1)原告所僱原住民員工身分資料之取得，可於符合個人資料保護法及其他相關法令規範下，藉由訂定、修改僱傭契約書內容或簽署同意書之方式，請求所僱員工及求職者配合提供其個人戶籍資料，用以建立員工清冊，俾確實掌握具原住民身分者之離退，及於履約期間是否依法僱用足額原住民。

(2)原告如需僱用原住民人才，可登錄本會「原JOB-原住民人力

資源網」(<https://iwork.apc.gov.tw>)或勞動部勞動力發展署「台灣就業通」(<https://www.taiwanjobs.gov.tw>)原住民專區刊登求才資訊；另有免付費「原住民就業服務專線」：0000-00000 0，亦可逕洽本會派駐全國各區原住民就業服務專員提供就業媒合服務。綜上所述，原告之訴應無理由。

(二)聲明：原告之訴駁回。

四、爭點：

(一)被告以原告標得經濟部水利署第一河川局「105年度『勞務承攬人力外包』計畫」等2件採購案，於105年1月1日至105年12月31日履約期間內僱用員工總人數逾1百人，因進用原住民人數未達原住民族工作權保障法第12條第1項之標準，依同條第3項規定，以原處分課處原告原住民族就業代金9萬35元，是否合法有據？

(二)原告以被告所出示之資料不齊全與配套措施不完備，就原告實際僱用原住民暨不足之人數，以被告將全國年滿14歲以上之原住民人口資料，定期函送勞保局及公教保險部，自行比對原住民加、退保資料後，經彙整並據以覈算所得，質疑其正確性，主張被告任意開罰，是否有理可採？

(三)原告以政府採購法第98條規定應於「履約期間僱用原住民，人數不得低於總人數百分之一，進用原住民人數未達標準者，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金部分..。」，僅規定「履約期間」內，條文並無規定代金部分計算是逐月逐日一一開罰代金未規定，認此部分有違反授權明確性原則，並以原告自105年1月至6月，僱用人數均超過原規範之3人，僅因7月、8月、9月與12月因原住民員工自動離職造成人數不足，並非可歸責原告之事由，是否可採？

(四)原告以被告計算代金方式，以各該當月原住民員工總人數計算差額，佐以每日檢視是否僱用原住民人數是否不足，如不足者，再以「每日代金以每月基本工資除以30計」x「日數」x「缺額人數」之方式加總計算各該月分之代金總額，再將12個月份代金總額相加後，得出原告於前開履約期間內應

繳代金金額，主張被告此計算方式違反比例原則與誠實信用原則，是否可採？

五、本院之判斷：

(一)前提事實：被告以原告標得經濟部水利署第一河川局「105年度『勞務承攬人力外包』計畫」等2件採購案，於105年1月1日至105年12月31日履約期間內僱用員工總人數逾1百人，因進用原住民人數未達原住民族工作權保障法第12條第1項之標準，被告乃依同條第3項規定，以原處分即被告109年12月2日原民社字第1090071827號函併附同文號處分書課處原告原住民族就業代金9萬35元，原告不服原處分，提起訴願經遭行政院110年3月12日院臺訴字第1100166825號訴願決定駁回訴願等情，此有原處分、原告公司105年1月1日至105年12月31日得標經濟部水利署第一河川局「105年度『勞務承攬人力外包』計畫」等2件採購案件一覽表、原告公司105年1月1日至105年12月31日應僱用原住民人數與應繳納代金一覽表及應繳納代金計算表、訴願決定書等在卷（分見本院卷第157頁至第164頁、第165頁、第167頁至第168頁及第169頁、第203頁至第213頁）為憑，核堪採認為真正。

(二)被告以原告標得經濟部水利署第一河川局「105年度『勞務承攬人力外包』計畫」等2件採購案，於105年1月1日至105年12月31日履約期間內僱用員工總人數逾1百人，因進用原住民人數未達原住民族工作權保障法第12條第1項之標準，依同條第3項規定，以原處分課處原告原住民族就業代金9萬35元，乃屬合法有據。

1.應適用之法令：

(1)按政府採購法第8條規定「本法所稱廠商，指公司、合夥或獨資之工商行號及其他得提供各機關工程、財物、勞務之自然人、法人、機構或團體。」、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。」

，同法施行細則第 107 條則規定「本法第 98 條所稱國內員工總人數，依身心障礙者權益保障法第 38 條第 3 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。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一，並均以整數為計算標準，未達整數部分不予計入。」、第 108 條另規定有「得標廠商僱用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，向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。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」。

(2) 次按，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一。」(第 1 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 3 項)。

(3) 承上，就政府採購法第 98 條及原住民族工作權保障法第 12 條所明定國內員工總人數逾 1 百人以上之得標廠商，有於得標採購案履約期間內僱用一定比例之原住民及未足額僱用時應繳納代金等義務，其立法意旨，乃係基於促進原住民就業，保障原住民工作權及經濟生活之考量所為之特別規定，以落實憲法增修條文第 10 條第 12 項保障扶助原住民族經濟暨促進其發展之規定，係於立法裁量時，權衡促進原住民就業與部分人民財產權喪失間之優位順序後所訂定，並已考量對得標廠商侵益於最小，且無須先令得標廠商補足應僱用原住民人

數之規定，亦未區分採購標案之適用類型、特性、金額多寡、有無增添人力必要或考量履約期間長短等事項，並無違反平等原則及比例原則，且有助於達成保障原住民工作權及經濟生活之立法目的，於符合一定規模之得標廠商在履約期間內未依法僱用一定比例原住民者，即須繳納代金，處分機關並無裁量權限，核先敘明。

2. 經查，本件原告標得經濟部水利署第一河川局「105年度『勞務承攬人力外包』計畫」等2件採購案，此有原告公司105年1月1日至105年12月31日得標經濟部水利署第一河川局「105年度『勞務承攬人力外包』計畫」等2件採購案件一覽表足憑（見本院卷第165頁），並為原告所不爭執，首堪採認為無誤。

3. 次查，被告經函請案招標機關即經濟部水利署第一河川局確認原告上開得標採購案之名稱、得標廠商、履約日期等，此亦有有105年度各機關（構）學校辦理政府採購履約情形調查表及經濟部水利署第一河川局勞務採購契約等在卷可稽（分見本院卷第239頁至第242頁）；復據被告依勞動部勞公保局按月提供投保單位投保人數資料核對，原告於上開採購案件履約期間105年1月1日起至同年12月31日止，國內僱用員工總人數已逾1百人，認原告標得政府採購案2件，而未於履約期間內僱足原住民名額，違規事實明確之情，亦有被告請勞動部勞工保局及台灣銀行股份有限公司公教保險部提供105年度原住民員工投保資料之函文（見本院卷第215頁至第223頁），並經勞動部勞工保局檢送105年度勞工保險有一定雇主之投保單位基本資料為憑（分見本院卷第225頁至第237頁），復有被告所提原告公司105年1月1日至105年12月31日應僱用原住民人數與應繳納代金一覽表及應繳納代金計算表等在卷為據（見本院卷第167頁至第168頁及第169頁），則被告據以上開事證，核認原告標得經濟部水利署第一河川局「105年度『勞務承攬人力外包』計畫」等2件採購案，於105年1月1日至105年12月31日履約期間內

僱用員工總人數逾1百人，有進用原住民人數未達原住民族工作權保障法第12條第1項之標準，為此依同條第3項規定，以原處分課處原告原住民族就業代金9萬35元，即屬合法有據。

(三)原告以被告所出示之資料不齊全與配套措施不完備，就原告實際僱用原住民暨不足之人數，以被告將全國年滿14歲以上之原住民人口資料，定期函送勞保局及公教保險部，自行比對原住民加、退保資料後，經彙整並據以覈算所得，質疑其正確性，主張被告任意開罰，乃屬無理難採。

1.按原住民族工作權保障法施行細則，乃係依原住民族工作權保障法第二十五條規定授權訂定，其規定內容明確，並無違反法律保留及牴觸法律之規定，依法即應加以適用。而上開原住民族工作權保障法施行細則第2條規定：「本法第二條所稱具有原住民身分者，以依原住民身分法第十一條第一項規定，於戶籍資料記載為山地原住民或平地原住民者。」，而依原住民身分法第2條規定：「本法所稱原住民，包括山地原住民及平地原住民，其身分之認定，除本法另有規定外，依下列規定：一、山地原住民：臺灣光復前原籍在山地行政區域內，且戶口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民者。二、平地原住民：臺灣光復前原籍在平地行政區域內，且戶口調查簿登記其本人或直系血親尊親屬屬於原住民，並申請戶籍所在地鄉（鎮、市、區）公所登記為平地原住民有案者。」及同法第11條第1項規定：「原住民身分取得、喪失、變更或回復之申請，由戶政事務所受理，審查符合規定後，於戶籍資料內為原住民身分別及民族別之登記，並於登記後發生效力。」，則揆諸上開規定可知，原住民身分之認定係採登記生效主義，亦即形式上以其戶籍資料或戶口名簿內山地原住民或平地原住民之註記為憑；至於其註記之效力即原住民身分之得喪變更，亦自註記時向後生效。是以，符合原住民身分法第2條規定原住民之定義，依同法第11條規定之程序向戶政機關申請註記山地原住民或平地原住

民有案者，始為具原住民身分者。

2. 次按戶政為國家庶政之基礎，舉凡國家政治、經濟及社會建設，均賴以戶政資料之正確提供及個人私權之保障。戶籍行政之主管機關為內政部，戶籍登記則由直轄市、縣（市）戶政事務所辦理，以鄉（鎮、市、區）為管轄區域，戶政業務電腦化自86年10月1日起全國連線作業，94年底開發完成「戶役政創新 e化服務系統」，各機關可透過網際網路，連線查詢戶役政資料。則被告主張其為辦理代金稽核及課徵業務，依職權定期連結內政部「戶役政資訊系統」下載取得全國原住民人口資料，自屬被告調查程序之一環。至於勞動部統籌全國勞工保險業務，為辦理勞工保險及其他相關業務，特設勞工保險局，而就被告定期將載自內政部「戶役政資訊系統」之全國年滿14歲以上原住民人口資料函送勞工保險局，請其協助勾稽並提供原住民勞工投保資料；勞工保險局亦定期提供「勞工保險有一定雇主之投保單位基本資料」予被告，被告據以詳查並計算原告於國內勞工員工總人數、僱用勞工原住民人數及不足額人數，此並據被告提出其請勞動部勞工保局及台灣銀行股份有限公司公教保險部提供105年度原住民員工投保資料之函文（見本院卷第215頁至第223頁），並經勞動部勞工保局檢送105年度勞工保險有一定雇主之投保單位基本資料為憑（分見本院卷第225頁至第237頁），並據此提出原告公司105年1月1日至105年12月31日應僱用原住民人數與應繳納代金一覽表及應繳納代金計算表等（分見本院卷第167頁至第168頁及第169頁）以為原處分裁處之依據，核屬適法有憑，則原告泛以被告所出示之資料不齊全與配套措施不完備，認原告實際僱用原住民暨不足之人數，以被告將全國年滿14歲以上之原住民人口資料，定期函送勞保局及公教保險部，自行比對原住民加、退保資料後，經彙整並據以覈算所得，空言質疑其正確性，率認被告係任意開罰，即屬無理難採。

（四）原告以政府採購法第98條規定應於「履約期間僱用原住民，

01 人數不得低於總人數百分之一，進用原住民人數未達標準者
02 ，應向原住民族綜合發展基金之就業基金繳納代金部分..。
03 」，僅規定「履約期間」內，條文並無規定代金部分計算是
04 要逐月逐日一一開罰代金未規定，認此部分有違反授權明確
05 性原則，並以原告自105年 1月至6月，僱用人數均超過原規
06 範之3人，僅因7月、8月、9月與12月因原住民員工自動離職
07 造成人數不足，並非可歸責原告之事由，乃不可採。

- 08 1.按政府採購法第98條明文規定「得標廠商其於國內員工總人
09 數逾1百人者，應於履約期間僱用身心障礙者及原住民，人
10 數不得低於總人數百分之二，僱用不足者，除應繳納代金，
11 並不得僱用外籍勞工取代僱用不足額部分。」，然就執行上
12 開政府採購法第98條所稱「國內員工總人數」、「履約期間
13 」及「代金金額」如何認定、計算等之細節性、技術性事項
14 ，乃係由政府採購法第113條授權訂立之同法施行細則第107
15 條所加以規定：「本法第98條所稱國內員工總人數，依身心
16 障礙者權益保障法第38條第 3項規定辦理，並以投保單位為
17 計算基準；所稱履約期間，自訂約日起至廠商完成履約事項
18 之日止。但下列情形，應另計之：一、訂有開始履約日或開
19 工日者，自該日起算。兼有該二日者，以日期在後者起算。
20 二、因機關通知全面暫停履約之期間，不予計入。三、一定
21 期間內履約而日期未預先確定，依機關通知再行履約者，依
22 實際履約日數計算（第 1項）。依本法第98條計算得標廠商
23 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
24 國內員工總人數百分之 1，並均以整數為計算標準，未達整
25 數部分不予計入（第2項）。」及同法第108條規定：「得標
26 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
27 ，應於每月10日前依僱用人數不足之情形，分別向所在地之
28 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
29 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
30 納上月之代金（第 1項）。前項代金之金額，依差額人數乘
31 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（第2項）。」，經核上開施行細則之規定，並未牴觸母法授權之範圍及內容，且與原住民族工作權保障法及身心障礙者權益保障法之立法意旨相符，自得適用。

2.承上，依政府採購法第113條授權訂立之同法施行細則第107條及第108條之規定，既已明定「履約期間」及「代金金額」之計算，而為一般受規範者可加以理解並確定，並得由司法加以審查確認，依法即不生原告所認有何違反授權明確性原則。至於原告所另主張其自105年1月至6月，僱用人數均超過原規範之3人，係因7月、8月、9月與12月因原住民員工自動離職造成人數不足，因認屬非可歸責原告之事由乙節，然查，原告公司核准設立於85年，並非甫為成立之公司，亦非初次承作政府採購案，乃為原告所不爭執，則原告其對於所營事業參與政府採購之相關法規，自應認知上開法規範所課予義務，就其參與政府採購所僱原住民員工身分資料之取得，本可於符合個人資料保護法及其他相關法令規範下，藉由訂定、修改僱傭契約書內容或簽署同意書之方式，請求所僱員工及求職者配合提供其個人戶籍資料，用以建立員工清冊，俾確實掌握具原住民身分者之離退，及於履約期間是否依法僱用足額原住民，且如被告所主張如原告需僱用原住民人才，可登錄被告「原JOB-原住民人力資源網」(<https://iwork.apc.gov.tw>)或勞動部勞動力發展署「台灣就業通」(<https://www.taiwanjobs.gov.tw>)原住民專區刊登求才資訊，並為免付費「原住民就業服務專線」可洽被告派駐全國各區原住民就業服務專員提供就業媒合服務，可見原告就其於履約期間應僱用之原住民人數並非不能注意，亦無能防止避免之情事，則原告所主張其本案履約期間僱用人數係因7月、8月、9月與12月因原住民員工自動離職造成人數不足，所認屬非可歸責原告之事由乙節，即難採憑。

(五)原告以被告計算代金方式，以各該當月原住民員工總人數計算差額，佐以每日檢視是否僱用原住民人數是否不足，如不足者，再以「每日代金以每月基本工資除以30計」x「日數

」×「缺額人數」之方式加總計算各該月分之代金總額，再將12個月份代金總額相加後，得出原告於前開履約期間內應繳代金金額，主張被告此計算方式違反比例原則與誠實信用原則，乃不可採。

1.經查，原告雖主張就本案代金之正確計算方式「應以每月原住民員工總人數計算並佐以履約期間之月數後，再佐以每日檢視僱用原住民人數是否不足，如若足者，則不應收取代金」等詞為憑。

2.然查，按政府採購法第98條所稱「國內員工總人數」、「履約期間」及「代金金額」如何認定、計算等之細節性、技術性事項，既已由政府採購法第113條授權訂立之同法施行細則第107條及第108條之規定加已明定，其中所規範該政府採購法第98條所稱國內員工總人數，依身心障礙者權益保障法第38條第3項規定辦理，並以投保單位為計算基準；至於所稱履約期間，原則自訂約日起至廠商完成履約事項之日止，並於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；並就應繳納上月之代金之金額，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，此有上開施行細則之規定內容足資參照，並據以身心障礙者權益保障法第38條3項所規範：「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」明定員工總人數及進用原住民人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準」及原住民族工作權保障法第24條第2項所規定「前項及第12條第3項之代金，依差額人數乘以每月基本工資計算。」與採購法施行細則第108條第2項規定「未足額僱用原住民者，即按差額人數乘以每月基本工資計算代金；不足1月者，每日以每月基本工資除以30計。」，由

01 被告以各該當月原住民員工總人數計算差額，佐以每日檢視
02 是否僱用原住民人數是否不足，如不足者，再以「每日代金
03 以每月基本工資除以30計」x「日數」x「缺額人數」之方式
04 加總計算各該月分之代金總額，再將履約期間各該月份之代
05 金總額相加，據以計算本案原告應課處之代金，自無違誤。
06 為此，原告主張此計算方式有違反比例原則與誠實信用原則
07 ，除無具體事證為憑外，被告並以上開規定並未賦予被告得
08 就認定員工總人數及計算應繳代金金額有何判斷餘地或裁量
09 之權限，其依法適用計算應受羈束，即屬適法有憑。

10 六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料
11 ，經本院審核後，或與本案爭點無涉，或對於本件判決結果
12 不生影響，爰無庸一一再加論述，爰併敘明。

13 七、據上論結，本件原處分合法，訴願決定遞予維持，亦屬可採
14 ，原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判
15 決如主文。

16 中 華 民 國 110 年 9 月 7 日
17 行政訴訟庭 法官 楊志勇

18 上為正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上
20 訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體
21 內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，並依法
22 繳納上訴費用新台幣3000元。其未表明上訴理由者，應於提出上
23 訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造
24 人數附繕本），如逾期未提出上訴理由書者，本院毋庸再命補正
25 ，由本院逕以裁定駁回上訴。

26 書記官 林楷勳

27 中 華 民 國 110 年 9 月 7 日