

，以促進經濟發展，也需要國際民主陣營支持合作，以及堅強的華美經濟與安全夥伴關係，同時，對大陸軍力的擴張保持高度警覺。

三、面對美、「陸」亞太地區戰略競逐升溫，以及中共軍力持續擴張的新形勢，我國防政策應有全面性戰略布局與配套措施，採取平衡策略，靈活因應挑戰，適時選擇對我最有利的戰略位置，以共同促進區域和平穩定。因此，只要我國能夠加強「全民國防」的理念與訓練，向大陸展現我捍衛主權，以及生活方式的決心與能力，並且讓大陸了解武力犯臺所必須付出的代價，將遠遠超過其所能夠接受的程度，相信有利台海間的穩定及和平。

四、建立強大的自我防衛武力，不僅可支撐我推動兩岸關係制度化，亦可提升我國貢獻區域安全與穩定的能力，同時更是以國防及外交提升我國防衛能力的具體實踐。誠如華府韓戰紀念碑上所刻的「沒有免費的自由」(freedom is not free)，因有先人的奉獻和犧牲，才帶給這一代的自由與和平。所以，國人必須體認，建立可恃國防武力雖須付出昂貴代價，然若缺乏有效的自我防衛武力，未來付出的可能是更沉重的代價。

五、「靠天吃飯會餓死」，國防自主是國家安全的重要憑藉，但囿於主、客關形勢，台灣要有完全的國防自主，仍是一條須全國上下一心，共同努力且漫長而遙遠的路，但在努力國防自主的成長過程中，我們不僅要維持現有戰力不墜外，更須不斷提升國軍整體戰力，方可使未來的子孫世代永享今日我們所享有的繁榮、穩定、自由與和平。且國人更應了解，面對大陸對區域安全威脅日益提高與非傳統軍事任務增加，我國已不能僅止於確保臺海安全，更必須對整個亞太地區具有更大貢獻，方能使美國與鄰近國家重視我國的存在。唯有不斷強化防衛武力，方能真正成為亞太地區安全與和平的重要角色。同時，隨著我國防武力的提升，亦可遏制中共可能的犯臺野心，促進兩岸關係良性發展。

(三十六) 本院黃委員昭順，針對近來軍方兩高級將官因故遭撤換調職，引發社會議論，特表芻議。此兩人事一是前總統府侍衛長霍立青中將才任職 4 個多月，即遭不適任調職；另一件是前駐美採勤團長黎賢聖少將，因測謊未過遭調職後，又於兩個月內一再異動。先不論此二位將領個人品德學能究竟如何？以二人原任職務的重要性及特殊性，如調職係屬必要，那代表國軍將校的養成與拔擢制度發生了問題，這才是國防部必須正視的！軍方人事一直來最為人詬病的是所謂「派系」，也就是說跟對了長官就『一人得道雞犬升天』。以侍衛長才做 4 個月就被總統府打臉退貨的霍立青中將言；府方所稱理由為「經常溜班外出應酬」，事實上；據瞭解，霍立青個人嗜酒貪杯交際複雜，早孚名在軍，一路迭遭拔擢本即頗具爭議，或許其本職學能確有所長，但以「總統侍衛長」是總統

府武官之首，除負責元首的全般安全維護外，更是國家與總統府的門面，故品德形象兼具是極重要的基本條件，霍員顯然不符。再看駐美軍事採購團團長，等同軍方駐美最高層級代表，怎能連「忠誠儀測」都未通過就派任？這兩起「擇所非人」的人事案，絕非冰山一角，顯示國軍將校的升遷評鑑制度，亟待改進。若將領內不能「治心」，外不能「無私心」，國軍如何能贏得國人的信賴？特向行政院提出質詢。

說明：

- 一、軍方近來兩起「擇所非人」的人事案，引發輿論紛紛，因這二人遭異動之因；一位是人際交往複雜，另一位極可能私德有問題，但卻都仍能擔任重要軍職，這意味著，軍方雖自詡有嚴謹的人事晉升考績制度，也有人事評審會等機制性設置，避免人為操弄；但顯然已流於形式，並視長官好惡為依歸，致人事升遷往往淪為主官權柄或酬庸工具，人評會更淪為背書的圖章，也正因升遷不公不正事例屢見不鮮，往往導致真正人才憤而離開軍旅，會逢迎拍馬、阿諛獻媚及長官人馬卻平步青雲的「反淘汰現象」。
- 二、侍衛長是總統身旁的軍職代表，品德形象兼俱是基本條件，才能稱職扮演門面的角色，軍方怎會不知道這個職位的重要性？向來侍衛長挑選彷彿軍中「選秀」，從來不敢馬虎，侍衛長做 4 個月就被打槍，可真還是頭一回。駐美採勤團長更是我軍方駐美華府最高階代表，除是我與美方間極重要的軍事關係橋樑，因職務特殊性，與世界其它各國家軍事代表都能常有互動，但居然連最基本的「忠誠儀測」都沒有通過就派任，在再都說明了一件事，軍方的『人事評鑑』制度有必要認真嚴肅的檢討，到底出了什麼問題？
- 三、憑良心說；人事人事由人來主事，人事調動升遷要達到 100%的公正公平並不容易，但盡可能以多元考比及公開透明，應能將「謬失率」降至最低，這二位將領或許有其正面的本職學能，但就所遭調離的這兩職務言，顯然軍方「擇非所適」。一直來；軍中人事升遷在缺乏令人信服的標準下，容易形成主官有生殺定奪大權，由於跟對人就能升官的潛規則，往往就造成一人得道雞犬升天的現象。霍立青與黎賢聖的人事風波，意味著將校人事升遷制度要達到「慎選一位才德兼備的將校」，國防部仍有極大的改進空間。
- 四、各國因國情不同或許不能完全比較，但他山之石可以攻錯，截長補短多方參考，應該有利國軍人事制度的改善。以美軍的人事升遷制度來看，或許有值得借鏡之處，首先，績效考評要多元評估，不能只讓長官獨攬，以免部屬看上不看下，包含受評者自己、部屬、同儕等都能參與，並占相當比例積分，如此可以得到比較客觀與全面性的評估，更能瞭解重要幹部能否足堪承擔大任。總之；將校領軍效命沙場，將士需有赴死之心，方足以贏得勝利，將校晉升派職，豈能不慎思明辨乎？