

# 臺北市政府法務局委託研究報告

## 臺北市政府民事訴訟案件減止訟 成效研析案

受委託單位：臺北市立大學

研究主持人：李俊達

研究助理：廖又萱



臺北市政府法務局委託

中華民國 109 年 8 月





# 臺北市政府法務局委託研究報告

## 臺北市政府民事訴訟案件減止訟 成效研析案

受委託單位：臺北市立大學

研究主持人：李俊達

研究助理：廖又萱



臺北市政府法務局委託

中華民國 109 年 8 月



非經本局同意

不得轉載



## 目次

目次	I
表次	III
圖次	V
摘要	VII
第一章 緒論	1
第一節 研究緣起與目的	1
第二節 臺北市政府減止訟介紹	2
第二章 研究方法與問卷設計	7
第一節 研究方法	7
第二節 問卷設計	9
第三節 調查樣本描述	12
第四節 調查量表信度分析	15
第三章 減訟模型調查結果分析	17
第一節 描述性統計分析	17
第二節 獨立樣本 T 檢定	23
第三節 迴歸分析	31
第四章 止訟模型調查結果分析	35
第一節 描述性統計分析	35
第二節 獨立樣本 T 檢定	41
第三節 迴歸分析	49



<b>第五章 研究發現與政策建議</b> .....	<b>51</b>
第一節 研究發現 .....	51
第二節 政策建議 .....	53
<b>參考書目</b> .....	<b>57</b>
<b>附錄</b> .....	<b>59</b>
附錄一 臺北市政府爭訟案件處理原則 .....	59
附錄二 臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則.....	61
附錄三 法務局季會開放式問卷調查結果 .....	66
附錄四 「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」問卷題項 與參考來源 .....	71

## 表次

表 1-1	OO 局（處）辦理法定救濟案件局務會議檢核表 .....	4
表 1-2	臺北市政府民事訴訟案件數概況（106-108 年） .....	5
表 2-1	焦點座談會與會者 .....	8
表 2-2	法務局季會調查之開放式問卷（6 月 19 日） .....	10
表 2-3	「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」問卷題項發展 .....	12
表 2-4	樣本個人背景資料統計表 .....	14
表 2-5	「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」量表信度分析 .....	16
表 3-1	減訟預期效果之描述性統計分析 .....	18
表 3-2	首長對減訟立場之描述性統計分析 .....	19
表 3-3	減訟作業程序之描述性統計分析 .....	21
表 3-4	減訟阻礙因素之描述性統計分析 .....	22
表 3-5	減訟改進建議之描述性統計分析 .....	23
表 3-6	首長立場認知在減訟預期效果的差異分析 .....	24
表 3-7	作業程序認知在減訟預期效果的差異分析 .....	26
表 3-8	嘗試採用減訟在減訟預期效果的差異分析 .....	27
表 3-9	成功採用減訟在減訟預期效果的差異分析 .....	28
表 3-10	學歷在減訟預期效果的差異分析 .....	29
表 3-11	畢業科系在減訟預期效果的差異分析 .....	31
表 3-12	減訟模型迴歸分析表 .....	33

臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效研析案

表 4-1	止訟預期效果之描述性統計分析 .....	36
表 4-2	首長對止訟立場之描述性統計分析 .....	37
表 4-3	止訟作業程序之描述性統計分析 .....	38
表 4-4	止訟阻礙因素之描述性統計分析 .....	39
表 4-5	止訟改進建議之描述性統計分析 .....	40
表 4-6	首長立場認知在止訟預期效果的差異分析 .....	42
表 4-7	作業程序認知在止訟預期效果的差異分析 .....	43
表 4-8	嘗試採用止訟在止訟預期效果的差異分析 .....	44
表 4-9	成功採用止訟在止訟預期效果的差異分析 .....	46
表 4-10	學歷在止訟預期效果的差異分析 .....	47
表 4-11	畢業科系在止訟預期效果的差異分析 .....	48
表 4-12	止訟模型迴歸分析表 .....	50

## 圖次

圖 1- 1	臺北市政府關懷協調小組運作架構 .....	3
圖 2- 1	問卷設計架構 .....	10

臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效研析案

## 摘要

臺北市政府為關懷同仁、紓解與民眾或廠商爭訟，成立臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組，並設立減止訟工作組。經過 5 年多的運作，臺北市政府民事訴訟新增案件及積案逐年減少。為了解臺北市政府民事訴訟新增案件及積案逐年減少之原因，本研究進行兩次問卷調查並進行統計分析。研究發現，（一）法制人員肯定減止訟，但各項預期效果的程度不一。（二）法制人員肯定首長立場對於減止訟推動重要性。（三）法制人員肯定現行減止訟作業程序。（四）法制人員普遍擔心減止訟推動的阻礙因素。（五）首長立場與作業程序是目前減止訟推動成效顯著的重要前因。據此發現，本研究建議：（一）持續增加局內橫向溝通、提升法制人員法律職能、分享成功案例、落實標準化作業程序。（二）首長持續表達對止訟的支持，以提高止訟之成效。（三）持續要求法制人員落實減止訟作業程序，以提高減止訟之成效。

**關鍵詞：**減止訟、減訟、止訟、臺北市政府

臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效研析案

## 第一章 緒論

本章內容主要說明本研究計畫之緣起與目的、臺北市政府減止訟成效。

### 第一節 研究緣起與目的

臺北市政府 104 年 8 月 4 日第 1847 次市政會議決議，為關懷同仁、紓解與民眾或廠商爭訟，爰成立臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組，並設立減止訟工作組。期使市府各局處需協處之既有爭訟案件逐步解決，且透過運作處理經驗反饋檢討修正，導正至制度功能之建立。

經過 5 年多的運作，臺北市政府民事訴訟新增案件及積案逐年減少。市長肯定關懷協調小組減止訟組之工作成效，希望透過本案研究分析，了解臺北市政府民事訴訟新增案件及積案逐年減少之原因。同時，幫助市府各局處了解可以精進的面向，讓市府員工有更好的工作環境，並讓民事訴訟案件減止訟成效研析資料發揮更大效益。研究成果提供市府各機關更進一步的管理參考資訊，以達市府策略地圖中精實良善治理之策略目標。綜上，本研究計畫主要目標為以下兩項：（一）藉由問卷調查結果，掌握減止訟制度發展現況，了解法務同仁的認知與態度。（二）透過統計分析，掌握減止訟制度施行成效的成因。

為達上述目標，本研究以問卷調查方法，測量市府同仁對於減止訟制度認知與態度。繼而，透過量化統計，分析問卷調查結



果。最後，依據統計結果，研提管理措施與制度建議。

## 第二節 臺北市政府減止訟介紹

### 一、減止訟之運作與目的

臺北市政府為關懷同仁，紓解與民眾或廠商爭訟，105 年 4 月 8 日訂定「臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則」，將作業明確化。關懷協調小組的定位係提供市府正常行政程序外之關懷及協處管道，負有積極溝通協調功能，讓同仁信賴，進而減輕其負擔並協助解決問題。

106 年 3 月 29 日修正「作業原則」，建立組織架構，關懷協調小組分設三個工作組（圖 1-1），針對人員關懷、爭議案件協調及減訴止訟案件進行協處、成果彙整及反饋修正作業等。其中，減止訟組致力於研議減訟止訟策略，期許透過有效降低訴訟及建立協助方案，建構保護同仁安心執法的环境，凝聚市府團隊士氣。同時，透過經驗分享反饋檢討修正，導正至制度功能之建立，達到預防之目標。

減止訟組的策略目標是「積極源頭減訟，有效速結止訟」，採用之策略包括源頭減訟、智慧止訟、反饋修正、分享行銷。依據管理學者 Deming 提出的 PDCA 循環，臺北市政府減止訟的推動可以分為四個階段：計劃—預防措施（plan）、實施—訴訟處理（do）、檢查—檢討修正（check）、修正—反饋修正分享（action）。此循環流程工具可使減止訟持續改進，並在問題出現時，能快速被解決。

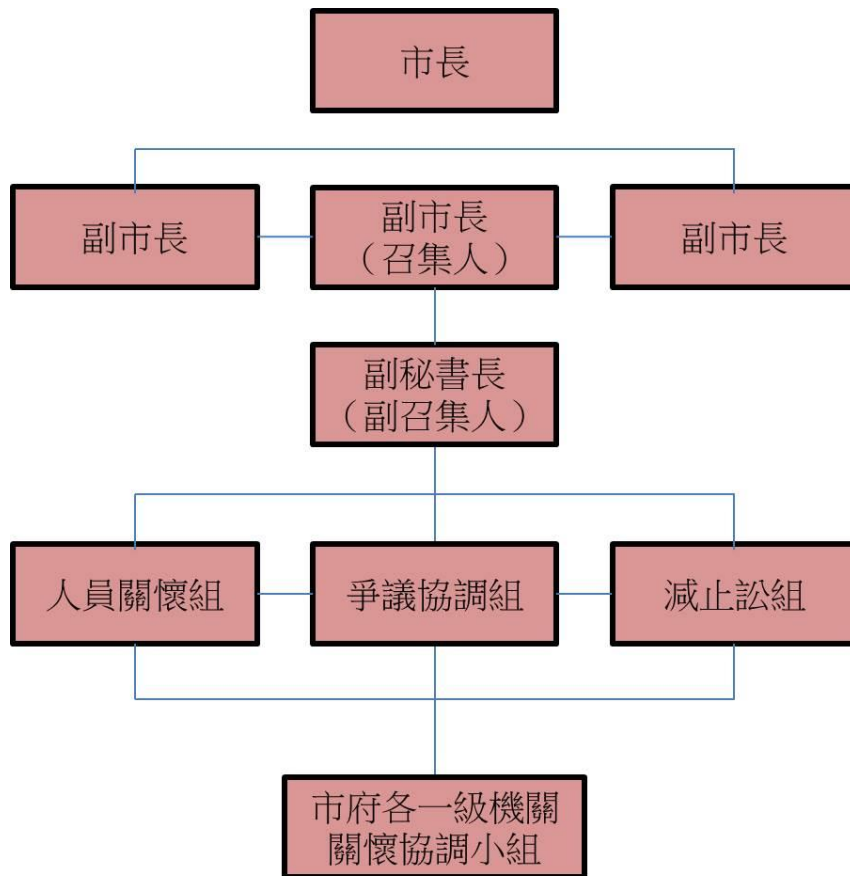


圖 1-1 臺北市政府關懷協調小組運作架構

資料來源：本研究修改自臺北市政府（2019）。

在作業流程方面，當爭議案件協調不成，進入法定救濟程序。法定救濟案件之類型包括履約爭議調解案件、國賠案件、訴願案件、仲裁案件、訴訟案件等。此時，機關關懷小組研商檢視是否有止訟空間，填報局務會議檢核表（表 1-1），並提局務會議報告，協助機關首長做成決策。當履約爭議調解案件、國賠案件、訴願案件、訴訟（仲裁）標的金額未超 1,000 萬元，可簽陳機關首長決

行，在簽決和解、撤銷、協調撤告後即結案。當訴訟（仲裁）標的金額達 1,000 萬元以上，則機關提出局務會議紀錄及檢討報告簽會法務局，在簽陳督導副市長後。若有止訟空間，依督導副市長指示辦理止訟作為。

表 1-1 OO 局（處）辦理法定救濟案件局務會議檢核表

法定 救濟 案件	<input type="checkbox"/> 履約爭議調解案件	<input type="checkbox"/> 國賠案件	<input type="checkbox"/> 訴願案件
	<input type="checkbox"/> 仲裁案件	<input type="checkbox"/> 訴訟案件	
事實	對造當事人		
	案件爭點		
	標的金額		
	爭議發生時間		
檢核 項目	對造主張事由顯無理由	<input type="checkbox"/> 有理由	<input type="checkbox"/> 無理由
	依法行政事項	<input type="checkbox"/> 否	<input type="checkbox"/> 是 法規依據：
	律師法律意見	<input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無
	專業機關鑑定	<input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無
	訴訟成本大於訴訟利益 如：訴訟利息支出超過本金	<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否
	預期爭訟期間冗長，影響公共工程推動	<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否
	勝訴機率	<input type="checkbox"/> 大	<input type="checkbox"/> 小
	對造有調解或和解意願	<input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無
	調解或和解金額		
	分期付款	<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否
風險評估（本府權益保障）	<input type="checkbox"/> 是	<input type="checkbox"/> 否	
結論	減止訟空間	<input type="checkbox"/> 有	<input type="checkbox"/> 無

資料來源：臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則（108 年 2 月 23 日府研圖字第 1083004643 號修正）。

## 二、減止訟成效

依據「臺北市政府關懷協調小組 108 年成果報告」（臺北市政府，2019），整體而言，民事訴訟案件新增案減少，積案亦逐年減少。以新增案件論，106 年 131 件，後遞減為 107 年 113 件、108 年 69 件，並訂定 109 年目標值為小於 100 件。再以積案數論，亦從 106 年 247 件減少為 107 年 232 件、108 年 216 件（表 1-2）。新增案件減少原因有三：第一是落實工程採購檢核，減少爭議發生。第二是利用履約爭議調解制度，減少訴訟發生。第三是局務會議討論作成決策，儘早協調處理。

**表 1-2 臺北市政府民事訴訟案件數概況（106-108 年）**

	106 年	107 年	108 年
新增數	131	113	69
結案數	115	128	85
積案數	246	231	216

資料來源：本研究整理自臺北市政府（2020）。

此外，再從第一審訴訟結案率來看，民事訴訟案件加速結案。主因在於落實敗訴理由分析，每一審級滾動檢討。同時，透過局務會議討論，首長決策接受判決或當訟則訟。以年度第一審結案數／年度總結案數之比率而言，106 年為 57%、107 年為 63%、108 年為 49%。儘管 108 年一審結案率較前 2 年為低，但原因或為新

增安件數逐年遞減，且從訴訟內容論，多為當訟則訟案件。

最後，針對當訟則訟的民事訴訟案件，107 年訴訟案件勝訴率為 43%，108 年訴訟案件勝訴率為 48%，提高 5%。同時，108 年第二、三審和解成立 7 件，較 107 年第二、三審和解成立 4 件為高。整體而言，臺北市政府各機關落實局務會議討論，提升專業判斷，並適時於訴訟各階段接受和解方案。

## 第二章 研究方法與問卷設計

### 第一節 研究方法

有鑑減止訟成效良好，本研究擬從市府法制人員的觀點，反饋檢討減止訟制度運作的成因，藉以研擬精進策略與改善措施。依照前述之計畫緣起與目標說明，本研究辦理焦點座談會，請由法務局同仁協助編制問卷。繼而在問卷回收之後，採取量化統計方法進行分析。

#### （一）問卷調查法

本研究共進行兩次問卷調查，第一次是小規模調查，除向與會同仁說明本案研究緣起與目的外，主要為蒐整第二次全面性調查問卷的完整構面與題目。第一次問卷調查於 6 月 19 日進行，假法務局季會與在場同仁座談，並請填寫開放式問卷，回覆對減止訟制度的觀察，共計獲得 19 份有效問卷。第二次問卷調查為「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」，於 7 月 17 日至 8 月 3 日期間進行，了解法制人員對於減止訟的看法。本次問卷調查以 google 表單進行，商請委託單位協助發放與催收。總計回收有效問卷為 68 份，回收率約為五成（68/135）。

#### （二）焦點團體法

採用焦點團體法的主要目的是邀請熟稔減止訟制度之同仁或專家，協助編擬問卷。研究團隊將先提出問卷初稿，再透過焦點團體法，提請專家修訂問卷，以提高調查工具之效度。本研究於

2020年7月9日，假臺北市立大學勤樸樓610會議室，辦理1場焦點團體座談會。經與委託單位商討，共計邀請五位機關第一線法制同仁與會，名單如表2-1。本次焦點團體座談會係為編制問卷，研提問卷題項。座談題綱包括：（一）針對本計畫之研究架構，請提供建議。（二）經綜整後研提之問卷初稿，請提供建議。（三）有關本研究之其他建議。

表 2-1 焦點座談會與會者

座談日期	與會者職稱
20200710	衛生局法制人員
	社會局法制人員
	衛工處法制人員
	捷運局法制人員
	自來水事業處法制人員

資料來源：本研究整理。

### （三）統計分析方法

首先，為確保各調查量表的可靠程度，本研究進行信度分析，以確認量表內部一致性。若同質性越高，代表量表題目是在測量相同的特質。本研究採用 Cronbach's  $\alpha$  係數，考驗量表的內部一致性信度。在確認量表信度無疑後，本研究使用敘述統計法，分析各題項調查結果的次數分布與百分比，並說明調查樣本概況。同時，使用獨立樣本 t 檢定 (independent sample t test) 進行差異分析，檢定不同個人背景資料或其他變項在減止訟的看法是否存在顯著差異。最後，本研究進行多元迴歸分析 (multiple regression analysis)，了解各變項之間的關係。

## 第二節 問卷設計

### 一、問卷設計之理論基礎

本研究著眼於管理的制度面，探討市府法務人員對減止訟制度的「態度」。態度的定義是，一種經由學習的過程，而對事物產生一致性的好惡反應（Assael, 1968）。因此，若法務人員對減止訟制度抱持正面的態度，將更可能在面對民事訴訟案件時，多加考量訴諸減止訟的策略。

Rosenberg 與 Hanland(1960)認為，態度是經由認知(cognitive component)、情感(affective component)以及行為(conative component)三個成分所構成。(1) 認知指因直接經驗，或者由各種管道獲得的資訊，經整合後，對態度標的物形成的知識與知覺。(2) 情感指個人對所接觸的事物，產生的一種愛恨好惡的主觀感覺。(3) 行為又稱行為意圖(behavior intent)，代表個體對態度標的物採行某種特別行動或行為的可能性(likelihood)與傾向(tendency)。

認知、情感、行為意圖三者之間的關係是，認知先於情感，情感先於行為。本研究的自變項是法制人員對減止訟與制度相關條件的認知，透過認知過程，未來可以讓法制人員處理任務、推理及問題解決。依變項是情感，法制人員對於減止訟制度預期效果的主觀判斷。



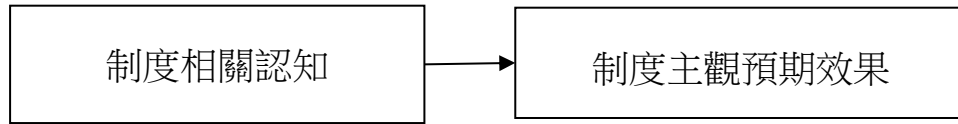


圖 2-1 問卷設計架構

資料來源：本研究整理。

## 二、法務局季會開放式問卷調查

本研究於 6 月 19 日，假法務局季會與在場法制人員座談，並請填寫開放式問卷，回覆對減止訟制度的觀察（附錄三）。開放式問卷的題目主要有二，（一）整體而言，您認為減止訟的制度是有成效的嗎？（二）您認為評估減止訟制度成效的合適指標有哪些呢？其中，針對第一題制度成效的問題，請填答者可回覆是（具有成效）與否（不具成效），並請分別敘明影響因素（表 2-2）。經此座談，除原規劃之題項外，後於正式全面性調查另再增列「未來建議」。

表 2-2 法務局季會調查之開放式問卷（6 月 19 日）

自 105 年 4 月 8 日訂定「臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則」以來，減止訟組致力於研議減訟止訟策略，期許透過有效降低訴訟及建立協助方案，建構保護同仁安心執法的環境，凝聚市府團隊士氣。		
1. 整體而言，您認為減止訟的制度是有成效的嗎？		
<input type="checkbox"/> 是	（1）請說明從哪些方面觀察，讓您認為制度是有效的？	（2）請問您覺得造成減止訟制度有效的因素，有哪些呢？
<input type="checkbox"/> 否	（1）請說明從哪些方面觀察，讓您認為制度是無效的？	（2）請問您覺得造成減止訟制度無效的因素，有哪些呢？
2. 您認為評估減止訟制度成效的合適指標有哪些呢？		

### 三、臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查

依據前述圖 2-1 之問卷設計架構，並經與法務局同仁多次會商研討，本研究針對法制人員的正式調查名稱為「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」，問卷內容區分為減訟模型與止訟模型。兩個模型的架構與題目大致相同，僅係分別調查法制人員對於減訟制度與止訟制度的認知與態度。

有關正式調查問卷的設計，本研究先於 4 月 29 日邀集 4 位法務局同仁，以「臺北市政府爭訟案件處理原則」（附錄一）與「臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則」（附錄二）為基礎，研擬第一版問卷。此外，為避免有所疏漏，另再於前述 6 月 19 日假法務局季會，多方蒐整題項。最後，再於 7 月 10 日焦點座談會，共同檢視 6 月 19 日開放式問卷的調查結果，經討論後，完成問卷定稿。正式調查問卷之提項與參考來源，請參附錄四，問卷題項之發展過程，請見表 2-3。

全面式調查定稿問卷之依變項為法制人員對減止訟的預期效果（7 題），自變項則包括機關（首長）對於減止訟的立場（5 題）、減止訟作業程序（減訟 9 題、止訟 7 題）。其他相關調查變項包括減止訟阻礙因素（3 題）、制度精進建議（7 題）、個人背景資料（7→6 題）。必須說明者，原規劃個人背景資料中，請法制人員填答服務機關。惟在調查過程中，部分人員憂慮填答服務機關將遭識別，恐無法確實表示意見。因此，在調查過程中，經委託單位同意後，刪除個人背景資料中的服務機關。上述除個人背景資料外，各變項均採為六等同意程度之 Likert 量尺。

表 2-3 「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」問卷題項發展

問卷內容			4/29	6/19	7/10
減 訟 模 型	自變項	首長立場	5	5	5
		作業程序	9	9	9
	依變項	預期效果	4	7	7
	其他	阻礙因素		3	3
		制度建議		6	7
		背景資料*			6
止 訟 模 型	自變項	首長立場	5	5	5
		作業程序	7	7	7
	依變項	預期效果	4	7	7
	其他	阻礙因素		3	3
		制度建議		6	7
		背景資料*			6

資料來源：本研究整理。

說明：\*原背景資料包括服務機關，後經與委託單位討論，刪除該題。

### 第三節 調查樣本描述

本調查對象為法務一條鞭人員，依照 7 月 16 日人員通訊錄匯出檔計有 208 位。經與委託單位商討，扣除法務局本部 73 位人員。因此，正式問卷調查對象共計 135 位。經 7 月 17 日至 8 月 3 日期

問 google 問卷調查，委託單位協助發放與催收。總計回收有效問卷為 68 份，回收率約為五成（68/135）。以下，依據問卷之個人背景變項，分別為生理性別、年齡、年資、最高學歷、畢業科系、減止訟採用經驗等六項資料，依據人數及有效百分比之方式呈現，以了解樣本數之分佈狀況（表 2-4）。

本「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」中的 68 位法制人員，其中的性別背景變項，女性共有 43 人，占 63.2% 為最多，而男性 25 人，占 36.8%。年齡方面，41 歲至 50 歲最多，占 35.3%，最少為 61 歲以上，僅占 5.9%。年資方面，超過七成集中在 10 年以下，共計 73.5%。就填答者的年齡與年資而論，可以顯現法制人員呈現年輕化。再從最高學歷來看，法制人員均為大學學歷以上，其中更有超過三成是研究所以上學歷者（35.8%）。最後，有 66.2% 的填答法制人員是法律系（所）畢業。從學歷及畢業科系來看，法制人員素質頗高，且就在學期間普遍受過法律專業訓練。

從創新採納理論來看，Rogers（1962）認為，根據個人創新程度（innovativeness）的高低與採納速率的不同，可以分為 5 種類型的採納者：創新者（innovators）、早期採用者（early adopters）、早期追隨者（early majority）、晚期追隨者（late majority）及落後者（laggards）。針對創新採納者的 5 種類型，Kotler 與 Clark（1987: 290-301）進一步指出，女性、年紀較輕者、教育程度較高者，屬於創新者及早期採納者的比例相對較高。若以減止訟為創新制度而論，臺北市政府法制人員女性比例較高、年齡與年資較輕、教育程度較高，應更可能成為創新者或早期採用者，對於減止訟的創新採用，將有較高的接受程度。

表 2-4 樣本個人背景資料統計表

背景變項	類別	人數	有效百分比 (%)
生理性別	女性	43	63.2
	男性	25	36.8
年齡	30 歲以下	6	8.8
	31 歲至 40 歲	19	27.9
	41 歲至 50 歲	24	35.3
	51 歲至 60 歲	15	22.1
	61 歲以上	4	5.9
年資	5 年以下	30	44.1
	6 年至 10 年	20	29.4
	11 年至 15 年	11	16.2
	16 年至 20 年	5	7.4
	21 年以上	2	2.9
學歷	大學 (專科)	44	64.7
	碩士	23	33.8
	博士	1	1.5
是否為法律系 (所) 畢業	是	45	66.2
	否	23	33.8
曾嘗試採用減止訟策略	是	36	52.9
	否	32	47.1
曾「成功」採用減止訟策略	是	27	39.7
	否	41	60.3
若您曾「成功」採用減止訟策略，請問總共是幾次呢	1 次至 5 次	25	92.6
	6 次至 10 次	1	3.7
	11 次以上	1	3.7

資料來源：本研究整理。

在調查樣本中，66.2%的法制人員為法律系（所）畢業，並有52.9%曾嘗試採用減止訟策略，且39.7%曾「成功」採用減止訟策

略。就臺北市政府推動減止訟的經驗來看，法制人員多數具有法律專業職能，在制度落實上將比較可行。而過半數的法制人員亦表示對制度採用的嘗試，雖僅有少數成功採用達 6 次以上，但足以突顯法制同仁對減止訟的肯定與努力。

#### 第四節 調查量表信度分析

如前所述，本研究「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」量表經與法制專家同仁多次會商、討論，具有高度的專家效度。為確保各量表的可靠性及有效性，本研究並採用 Cronbach's  $\alpha$  係數，考驗量表的內部一致性信度。Cronbach's  $\alpha$  係數為目前社會科學研究最常使用的信度指標，信度數值介於 0 和 1 之間，其數值愈靠近 1 信度愈高。根據 Nunnally(1978)的標準，當 Cronbach's  $\alpha$  值在 0.7 以上為高信度，而 DeVellis (1991) 則指出，Cronbach's  $\alpha$  值大於 0.8 則表示信度極高。

如表 2-5 顯示，經對各量表進行信度分析後，發現各量表之 Cronbach's  $\alpha$  值均達 0.8 以上。其中，除減訟模型中的首長立場量表 Cronbach's  $\alpha$  值 0.864 以外，其餘各量表之信度值均達 0.9 以上，信度極高。此顯示本研究「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」量表，在經法制同仁縝密研討後設計得當，而經實際調查結果的信度分析顯示，各題項內部一致性高。

表 2-5 「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」量表信度分析

減訟模型			止訟模型		
變項	題數	Cronbach's $\alpha$ 值	變項	題數	Cronbach's $\alpha$ 值
預期效果	7	0.958	預期效果	7	0.974
首長立場	5	0.864	首長立場	5	0.921
作業程序	9	0.952	作業程序	7	0.947

資料來源：本研究整理。

## 第三章 減訟模型調查結果分析

經前述確認「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」量表之信效度無疑後，以下針對問卷中的減訟模型，以描述性統計分析、獨立樣本 t 檢定、迴歸分析等統計方法，了解臺北市政府推動民事訴訟案件減訟之成效與有效推動因素。

### 第一節 描述性統計分析

調查問卷採取 Likert 六點量表，根據受訪對象給定 1 到 6 分，分別代表「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」。因此填答分數越高，代表受訪對象對於預期效果、首長立場、作業程序、阻礙因素、制度建議的同意程度越高。

#### 一、減訟預期效果

在調查樣本中，有關減訟預期效果之描述性統計，如表 3-1 所示。減訟預期效果整體平均數為 3.99，平均而言，法制人員對於減訟預防的預期效果，屬於中間偏高的同意程度。但標準差為 1.15，也有一定程度的離散。<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> 標準差是用以反映組內個體間的離散程度。在實際應用上，常考慮一組數據具有近似於常態分布的機率分布。若其假設正確，則約 68% 數值分布在距離平均值有 1 個標準差之內的範圍，約 95% 數值分布在距離平均值有 2 個標準差之內的範圍，以及約 99.7% 數值分布在距離平均值有 3 個標準差之內的範圍。



各題目中，平均分數超過 4 且標準差較低的兩題為：「1.目前施行的減訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟」（平均數 4.18、標準差 1.09）、「4.目前施行的減訟制度，可以提高訴訟經濟」（平均數 4.07、標準差 1.03），顯見法制人員對於減訟制度的肯定，主要是預期減訟可以紓解與民眾或廠商的爭訟，以及可以提高訴訟經濟。

相對而言，平均數最低且標準差較大的兩題為：「2.目前施行的減訟制度，可以減輕市府同仁的負擔」（平均數 3.78、標準差 1.27）、「5.目前施行的減訟制度，可以節省行政作業成本」（平均數 3.75、標準差 1.35）。就此而論，法制人員對於減訟的預期效果中，認為恐怕較難減輕市府同仁的負擔，或是足以達到節省行政作業成本的效益。

表 3-1 減訟預期效果之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
預期效果	1.目前施行的減訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	4.18	1.09
	2.目前施行的減訟制度，可以減輕市府同仁的負擔。	3.78	1.27
	3.目前施行的減訟制度，可以有效預防爭訟的發生。	3.81	1.15
	4.目前施行的減訟制度，可以提高訴訟經濟。	4.07	1.03
	5.目前施行的減訟制度，可以節省行政作業成本。	3.75	1.35
	6.目前施行的減訟制度，可以減少列管案件數。	3.94	1.18
	7.整體而言，我認為目前施行的減訟制度是有效的。	<b>3.99</b>	<b>1.15</b>

## 二、首長對減訟的立場

在調查樣本中，有關首長立場之描述性統計，如表 3-2 所示。首長立場整體平均數為 4.14，平均而言，法制人員對於首長立場

的重要性，屬於中間偏高的同意程度。而且，標準差僅為 0.93，離散程度較低，顯見法制人員肯定首長立場對於減訟制度推動重要性。

各題目中，平均數最高但標準差也較大的兩題為：「10.本機關經常在局(處)務會議上宣導減訟」(平均數 4.22、標準差 1.21)、「12. 市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在減訟處理的立場」(平均數 4.28、標準差 1.31)。就此而論，部分機關確實經常在局(處)務會議上宣導減訟，但部分機關恐怕未積極宣導。此外，平均而言，法制人員高度同意市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在減訟預防的立場，不過由於本題的標準差較大，代表法制人員的看法並不一致。

相對而言，平均分數較低且標準差較大的一題為：「8.本機關首長容許業務單位在減訟過程承認疏失」(平均數 3.93、標準差 1.12)，顯見各機關首長對於業務單位在減訟過程承認疏失的容忍程度，在法制人員的認知上並不高。若臺北市政府欲透過減訟預防，達到減輕同仁負擔的效果，機關首長在容忍業務單位承認疏失的態度，或將成為減訟預防有效推動的關鍵。

表 3-2 首長對減訟立場之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
首長 立場	8.本機關首長容許業務單位在減訟過程承認疏失。	3.93	1.12
	9. 本機關首長願意承擔減訟的機關責任。	4.12	1.00
	10.本機關經常在局(處)務會議上宣導減訟。	4.22	1.21
	11.本機關經常在局(處)務會議上鼓勵減訟。	4.16	1.09
	12. 市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在減訟處理的立場。	4.28	1.31
首長立場整體		<b>4.14</b>	<b>0.93</b>

### 三、減訟作業程序的認知

在調查樣本中，有關法制人員對減訟作業程序認知的描述性統計，如表 3-3 所示。減訟作業程序認知的整體平均數為 4.72，平均而言，法制人員對於減訟作業程序的同意程度，屬於中間偏高。而且，標準差僅為 0.83，離散程度較低，顯見法制人員肯定目前「臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則」、「臺北市政府爭訟案件處理原則」的相關作業程序。

各題目中，平均數較高但標準差也較大的兩題為：「13.在減訟預防中，我會重新檢視合約的完整性」（平均數 4.78、標準差 1.02）、「14.在減訟預防中，我會尋求法令的依據」（平均數 5.03、標準差 1.01）。在推動減訟預防的相關作業規定中，法制人員多會尋求法令的依據，並重新檢視合約的完整性。但由於該二題標準差較大，因此，未來可再多加宣導，要求法制人員加以配合。

平均分數最低且標準差最大的一題為：「20.在減訟預防中，我會考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序（例如申請採購申訴會調解或仲裁）」（平均數 4.37、標準差 1.16）。依據「臺北市政府爭訟案件處理原則」第 6 點第 3 項，「採購案件應善用採購履約爭議調解機制」，惟就調查結果而論，法制人員可能較未能考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序。

表 3-3 減訟作業程序之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
作業程序	13.在減訟預防中，我會重新檢視合約的完整性。	4.78	1.02
	14.在減訟預防中，我會尋求法令的依據。	5.03	1.01
	15.在減訟預防中，我會反饋機關修正缺失。	4.68	0.94
	16.在減訟預防中，我會致力機關內的橫向溝通。	4.68	0.85
	17.在減訟預防中，我會研議和解之可能性。	4.71	0.93
	18.在減訟預防中，我會考量訴訟經濟。	4.75	0.94
	19.在減訟預防中，我會盡可能與對造協商。	4.59	0.97
	20.在減訟預防中，我會考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序（例如申請採購申訴會調解或仲裁）。	4.37	1.16
	21.在減訟預防中，我會參考過去的案例。	4.90	0.93
作業程序整體		<b>4.72</b>	<b>0.83</b>

#### 四、減訟阻礙因素

在調查樣本中，有關法制人員對減訟阻礙因素認知的描述性統計，如表 3-4 所示。減訟阻礙因素認知的整體平均數為 4.64，平均而言，法制人員對於阻礙因素的同意程度，屬於中間偏高。而且，標準差僅為 0.89，離散程度較低，顯見法制人員在落實減訟預防中，確實普遍擔心阻礙因素的存在。

調查中的三題題目，平均分數最高的兩題為「22.在減訟預防中，我會擔心未來會被追究公務員責任」（平均數 4.75，標準差為 1.00）、「24.在減訟預防中，我會擔心對造不配合」（平均數 4.75，標準差為 0.95）。而三題中平均分數最低的是「23.在減訟預防中，我會擔心機關間不配合」（平均數 4.43，標準差為 1.12）。就此而論，臺北市政府應更確保法制人員在落實減訟預防中，公

務員責任的免責機制。同時，針對機關間不配合的情形，也應建立更完善的溝通協調機制。

表 3-4 減訟阻礙因素之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
阻礙因素	22.在減訟預防中，我會擔心未來會被追究公務員責任。	4.75	1.00
	23.在減訟預防中，我會擔心機關間不配合。	4.43	1.12
	24.在減訟預防中，我會擔心對造不配合。	4.75	0.95
阻礙因素整體		<b>4.64</b>	<b>0.89</b>

## 五、減訟改進建議

在調查樣本中，有關法制人員對減訟改進建議的描述性統計，如表 3-5 所示。調查的七個題目中，包括「增加局內橫向溝通是重要的」（平均數 4.81、標準差 0.97）、「由具有法律背景的人員處理是重要的」（平均數 4.74、標準差 1.14）、「成功案例分享是重要的」（平均數 4.72、標準差 1.02）、「標準化作業指導是重要的」（平均數 4.63、標準差 1.12）等四題，都獲得法制人員的高度肯定，且意見相對集中。因此，未來可持續增加局內橫向溝通、提升法制人員法律職能、分享成功案例、落實標準化作業程序，以確保減訟預防的落實。

相對而言，另外三題改進建議雖然平均獲得法制人員超過四分的同意程度，但標準差相對較大，顯示內部之間的同意程度並為一致。尤其，「由府級單位控管績效指標是重要的」一題平均值最低、標準差相對較大，因此，未來持續推動減訟預防時，應無須由府級單位控管績效指標。至於「表揚優秀機關」（平均數

4.28、標準差 1.35)、「對法制人員敘獎」(平均數 4.43、標準差 1.34) 兩項措施，則可考慮推動，但須關注是否達到標竿效應。

**表 3-5 減訟改進建議之描述性統計分析**

變項	題目	平均數	標準差
制度建議	25.在減訟預防中，我認為標準化作業指導是重要的。	4.63	1.12
	26.在減訟預防中，我認為由府級單位控管績效指標是重要的。	4.00	1.33
	27.在減訟預防中，我認為表揚優秀機關是重要的。	4.28	1.35
	28.在減訟預防中，我認為成功案例分享是重要的。	4.72	1.02
	29.在減訟預防中，我認為對法制人員敘獎是重要的。	4.43	1.34
	30.在減訟預防中，我認為增加局內橫向溝通是重要的。	4.81	0.97
	31.在減訟預防中，我認為由具有法律背景的人員處理是重要的。	4.74	1.14

## 第二節 獨立樣本 t 檢定

本節以法制人員對減訟的預期效果為檢定變數，首長立場、作業程序、減訟嘗試採用經驗、減訟成功採用經驗、學歷、畢業科系為分組變數，探討各分組變數在檢定變數上是否存在顯著差異。以下採用獨立樣本 t 檢定，進行分析及探討。

### 一、首長立場認知對減訟預期效果存在顯著差異

本研究先將法制人員針對首長立場變項的 5 題平均，將平均值在 3.0 以下者設為不同意組，平均值在 3.1 以上設為同意組。進行獨立樣本 t 檢定的目的是，以法制人員對首長立場的同意程度分為兩組，確認同意組是否更認為減訟具有預期效果。

檢定結果如表 3-6 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，認知首長支持的法制人員，相對都更同意減訟的預期效果。同時，從 t 檢定的結果來看，法制人員認知首長支持或不支持減訟，確實

對減訟的預期效果存在顯著差異。以減訟預期效果的第一題為例，認知首長支持減訟的同意組，在「目前施行的減訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟」的平均值是 4.42，而不同意組的平均值則是 3.15。T 值為-4.194\*\*\*，平均值的差異達到統計上的顯著性。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，同意組與不同意組在預期效果的平均值約略都跨越在平均值 3 與 4 之間，且差距都超過 1，更突顯首長支持認知的重要性。換言之，當法制人員認知首長是支持減訟制度，也將相對更認為減訟可以發揮預期效果。

表 3-6 首長立場認知在減訟預期效果的差異分析

預期效果	首長立場	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	不同意	13	3.15	0.90	3.570 (p=0.063)	-4.194 ***
	同意	55	4.42	0.99		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	不同意	13	2.69	1.18	0.000 (p=0.983)	-3.760 ***
	同意	55	4.04	1.15		
3.可以有效預防爭訟的發生。	不同意	13	2.92	1.12	0.059 (p=0.809)	-3.311 **
	同意	55	4.02	1.06		
4.可以提高訴訟經濟。	不同意	13	3.15	0.99	0.190 (p=0.664)	-3.966 ***
	同意	55	4.29	0.92		
5.可以節省行政作業成本。	不同意	13	2.38	0.96	0.226 (p=0.636)	-4.617 ***
	同意	55	4.07	1.23		
6.可以減少列管案件數。	不同意	13	2.69	1.18	1.322 (p=0.254)	-4.908 ***
	同意	55	4.24	0.98		
7.整體而言，我認為目前施行的減訟制度是有效的。	不同意	13	2.77	1.17	0.407 (p=0.526)	-4.904 ***
	同意	55	4.27	0.95		

說明：\* $p < 0.05$ ，\*\* $p < 0.01$ ，\*\*\* $p < 0.001$ 。

## 二、作業程序認知對減訟預期效果存在顯著差異

本研究先將法制人員針對作業程序變項的 9 題平均，將平均值在 3.0 以下者設為不同意組，平均值在 3.1 以上設為同意組。進行獨立樣本 t 檢定的目的是，以法制人員對作業程序的同意程度分為兩組，確認同意組是否更認為減訟具有預期效果。

檢定結果如表 3-7 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，致力減訟作業程序的法制人員，相對都更同意減訟的預期效果。同時，從 t 檢定的結果來看，法制人員對作業程序同意程度的高低，確實對減訟的預期效果存在顯著差異。以減訟預期效果的第一題為例，較遵循作業程序的同意組，在「目前施行的減訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟」的平均值是 4.30，而不同意組的平均值則是 2.60 分。T 值為-3.649\*\*，平均值的差異達到統計上的顯著性。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，同意組的平均值都在 3 以上，偏向認為具有預期效果，而不同意組的平均值則都不到 3，偏向認為不具有預期效果，突顯作業程序認知的重要性。換言之，當法制人員更加致力於減訟作業程序，也將相對更認為減訟可以發揮預期效果。



表 3-7 作業程序認知在減訟預期效果的差異分析

預期效果	作業程序	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	不同意	5	2.60	0.89	0.858 (p=0.358)	-3.649 **
	同意	63	4.30	1.01		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	不同意	5	1.60	0.89	0.280 (p=0.598)	-4.541 ***
	同意	63	3.95	1.13		
3.可以有效預防爭訟的發生。	不同意	5	2.00	1.00	0.000 (p=0.983)	-4.056 ***
	同意	63	3.95	1.04		
4.可以提高訴訟經濟。	不同意	5	2.40	0.89	0.005 (p=0.941)	-4.239 ***
	同意	63	4.21	0.92		
5.可以節省行政作業成本。	不同意	5	1.80	1.10	0.004 (p=0.952)	-3.640 **
	同意	63	3.90	1.25		
6.可以減少列管案件數。	不同意	5	2.20	1.10	0.237 (p=0.628)	-3.735 ***
	同意	63	4.08	1.08		
7.整體而言，我認為目前施行的減訟制度是有效的。	不同意	5	2.00	1.00	0.002 (p=0.966)	-4.553 ***
	同意	63	4.14	1.01		

說明：\*= $p < 0.05$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*\*\*= $p < 0.001$ 。

### 三、減訟嘗試採用經驗對減訟預期效果未存在顯著差異

在調查的個人背景資料中，問及法制人員「是否曾嘗試採用減止訟策略？」以下，將曾經嘗試採用減訟的 36 位法制人員分為一組，未曾嘗試採用減訟的 32 位法制人員為另一組。藉由獨立樣本 t 檢定，確認曾經嘗試採用減訟的同仁是否將更認為減訟具有預期效果。

檢定結果如表 3-8 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，

曾嘗試採用減訟的 32 位法制人員，確實相對更同意（或至少相等同意）減訟的預期效果。然而，從 t 檢定的結果來看，法制人員是否曾嘗試採用減訟，並未對減訟的預期效果存在顯著差異。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，是否嘗試採用減訟的兩組都偏向同意減訟的預期結果，兩組平均值都超過 3.5，且差距不大。

表 3-8 嘗試採用減訟在減訟預期效果的差異分析

預期效果	嘗試採用	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	是	36	4.25	1.00	0.340 (p=0.562)	0.586
	否	32	4.09	1.20		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	是	36	3.78	1.20	0.254 (p=0.616)	-0.011
	否	32	3.78	1.36		
3.可以有效預防爭訟的發生。	是	36	3.81	1.09	0.056 (p=0.813)	-0.025
	否	32	3.81	1.23		
4.可以提高訴訟經濟。	是	36	4.19	1.01	0.022 (p=0.881)	1.030
	否	32	3.94	1.05		
5.可以節省行政作業成本。	是	36	3.75	1.38	0.106 (p=0.745)	0.000
	否	32	3.75	1.34		
6.可以減少列管案件數。	是	36	4.11	1.01	1.630 (p=0.206)	1.262
	否	32	3.75	1.34		
7.整體而言，我認為目前施行的減訟制度是有效的。	是	36	4.08	1.05	0.741 (p=0.393)	0.742
	否	32	3.88	1.26		

#### 四、減訟成功採用經驗對減訟預期效果未存在顯著差異

在調查的個人背景資料中，問及法制人員「是否曾成功採用

減止訟策略？」以下，將曾經成功採用減訟的 27 位法制人員分為一組，未曾嘗試採用減訟的 41 位法制人員為另一組。藉由獨立樣本 t 檢定，確認曾經成功採用減訟的同仁是否將更認為減訟具有預期效果。

檢定結果如表 3-9 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，曾嘗試採用減訟的 27 位法制人員，確實相對更同意減訟的預期效果。然而，從 t 檢定的結果來看，法制人員是否曾成功採用減訟，並未對減訟的預期效果存在顯著差異。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，是否嘗試採用減訟的兩組都偏向同意減訟的預期結果，兩組平均值都超過 3.5，且差距不大。

表 3-9 成功採用減訟在減訟預期效果的差異分析

預期效果	成功採用	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	是	27	4.33	0.96	0.513 (p=0.476)	0.961
	否	41	4.07	1.17		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	是	27	3.85	1.10	0.957 (p=0.331)	0.380
	否	41	3.73	1.38		
3.可以有效預防爭訟的發生。	是	27	3.89	1.05	0.174 (p=0.678)	0.463
	否	41	3.76	1.22		
4.可以提高訴訟經濟。	是	27	4.22	0.97	0.010 (p=0.919)	0.969
	否	41	3.98	1.06		
5.可以節省行政作業成本。	是	27	3.70	1.38	0.188 (p=0.666)	-0.227
	否	41	3.78	1.35		
6.可以減少列管案件數。	是	27	4.15	0.99	1.334 (p=0.252)	1.174
	否	41	3.80	1.29		
7.整體而言，我認為目前施行的減訟制度是有效的。	是	27	4.15	0.99	1.421 (p=0.238)	0.945
	否	41	3.88	1.25		

## 五、學歷對減訟預期效果未存在顯著差異

在調查的個人背景資料中，問及法制人員的「最高學歷」，並分為大學（專科）、碩士、博士三個選項。本研究將最高學歷轉換為兩組，一組是大學，另一組是研究所以上（碩士與博士）。藉由獨立樣本 t 檢定，確認學歷較高的同仁是否將更認為減訟具有預期效果。

**表 3-10 學歷在減訟預期效果的差異分析**

預期效果	學歷	人數	平均數	標準差	Levene	T
1. 可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	大學	44	4.05	1.08	0.180 (p=0.673)	-1.348
	研究所以上	24	4.42	1.10		
2. 可以減輕市府同仁的負擔。	大學	44	3.64	1.20	0.120 (p=0.731)	-1.265
	研究所以上	24	4.04	1.37		
3. 可以有效預防爭訟的發生。	大學	44	3.80	1.07	1.022 (p=0.316)	-0.129
	研究所以上	24	3.83	1.31		
4. 可以提高訴訟經濟。	大學	44	3.98	1.05	0.103 (p=0.750)	-1.048
	研究所以上	24	4.25	0.99		
5. 可以節省行政作業成本。	大學	44	3.68	1.27	1.062 (p=0.307)	-0.560
	研究所以上	24	3.88	1.51		
6. 可以減少列管案件數。	大學	44	3.82	1.13	0.007 (p=0.933)	-1.164
	研究所以上	24	4.17	1.27		
7. 整體而言，我認為目前施行的減訟制度是有效的。	大學	44	3.89	1.13	0.143 (p=0.706)	-0.958
	研究所以上	24	4.17	1.20		

檢定結果如表 3-10 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，研究所以上學歷的 24 位法制人員，確實相對更同意減訟的預期效果。然而，從 t 檢定的結果來看，法制人員的學歷高低並未對減訟的預期效果存在顯著差異。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，學歷兩組都偏向同意減訟的預期結果，兩組平均值都超過 3.5，且差距不大。

#### **六、畢業科系對減訟預期效果未存在顯著差異**

在調查的個人背景資料中，問及法制人員「是否為法律系(所)畢業？」以下，將法律系(所)畢業的 45 位法制人員分為一組，非法律系(所)畢業的 23 位法制人員為另一組。藉由獨立樣本 t 檢定，確認法律系(所)畢業的同仁是否將更認為減訟具有預期效果。

檢定結果如表 3-11 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，非法律系(所)畢業的 23 位法制人員，卻是相對更同意減訟的預期效果。換言之，法律系(所)畢業的 45 位法制人員反而比較不同意減訟的預期效果。只不過，從 t 檢定的結果來看，法制人員的畢業科系並未對減訟的預期效果存在顯著差異。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，畢業科系兩組都偏向同意減訟的預期結果，兩組平均值都超過 3.5，且差距不大。

表 3-11 畢業科系在減訟預期效果的差異分析

預期效果	畢業科系	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	是	45	4.13	1.08	0.913 (p=0.343)	0.453
	否	23	4.26	1.14		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	是	45	3.64	1.21	1.462 (p=0.231)	1.233
	否	23	4.04	1.36		
3.可以有效預防爭訟的發生。	是	45	3.64	1.13	0.032 (p=0.858)	1.672
	否	23	4.13	1.14		
4.可以提高訴訟經濟。	是	45	3.96	1.02	(p=0.512)	1.333
	否	23	4.30	1.02	0.434	
5.可以節省行政作業成本。	是	45	3.51	1.33	0.000 (p=0.996)	2.086
	否	23	4.22	1.31		
6.可以減少列管案件數。	是	45	3.78	1.17	0.258 (p=0.613)	1.612
	否	23	4.26	1.18		
7.整體而言,我認為目前施行的減訟制度是有效的。	是	45	3.89	1.17	0.306 (p=0.582)	0.964
	否	23	4.17	1.11		

### 第三節 迴歸分析

本研究以多元迴歸分析來探討首長立場與作業程序對減訟預期效果的預測能力。多元迴歸分析適用於依變項為等距、順序或連續測量尺度之變項，而自變項的測量尺度則無特別之限制。在社會科學研究中，當自變項或背景變項為類別尺度時，可依類別數來設置，常設成類別總數減 1。因此，類別數為二時，數值可設定為 0 和 1 之虛擬變項，代表不同的類別（羅清俊，2010）。

本研究的自變項與依變項均為六等同意程度，應為順序尺度。惟根據 Xie (1989) 的研究證實，如果順序尺度的測量中有五個以上的選項或級別，可將其視為連續尺度變項進行處理，不會產生太大的統計估計問題。本研究並將法制人員的個人背景變項做為控制變項，包括採用經驗、年齡、年資、學歷、畢業科系等。其中，採用經驗是整併「嘗試採用經驗」與「成功採用經驗」之連續變項。將未嘗試採用轉換為 1、曾嘗試採用但未成功轉換為 2、成功採用 1 次至 5 次轉換為 3、成功採用 6 次至 10 次轉換為 4、成功採用 11 次以上轉換為 5。另，學歷與畢業科系則轉換為虛擬變項。學歷分為大學專科與研究所以上兩類，假設研究所以上學歷者應對法律制度有更高期待的預期效果，因此，大學專科學歷為對照組。另，畢業科系分為非法律系與法律系兩類。同樣，假設法律系畢業者應對法律制度有更高期待的預期效果，因此，非法律系畢業為對照組。

表 3-12 的迴歸分析分為兩個模型，模型 A 的依變項是問卷調查中有關預期效果的第七題，即「整體而言，我認為目前施行的減訟制度是有效的」。另，模型 B 的依變項則是問卷調查中有關預期效果的第一題到第六題的平均。兩個迴歸模型的樣本數均為 68 個，分析結果相當一致。其中，模型 A 的 F 值為 14.041\*\*\*，模型 B 的 F 值為 15.849\*\*\*。代表模式合適，亦即可以首長立場與作業程序來預測減訟預期效果。從調整後的  $R^2$  可知，模型 A 的整體解釋力為 57.7%，模型 B 則為 60.8%。

在採用經驗、年齡、年資、學歷（大學專科=0）、畢業科系（非法律系=0）等項控制變項條件下，首長立場（模型 A 的  $\beta$

=0.312\*、模型 B 的  $\beta=0.380^{**}$ ) 與作業程序 (模型 A 的  $\beta=0.811^{***}$ 、模型 B 的  $\beta=0.663^{***}$ ) 均對減訟預期效果具顯著的正向影響。而在個人背景變項中，僅畢業科系對減訟預期效果有顯著影響。畢業科系的  $\beta$  值為負數 (模型 A 的  $\beta=-0.577^*$ 、模型 B 的  $\beta=-0.671^{**}$ )，亦即非法律系畢業的法制人員對於減訟預期效果較高。

表 3-12 減訟模型迴歸分析表

		模型 A 依變項= 整體預期效果	模型 B 依變項= 六題預期效果平均
自變項	首長立場	0.312*	0.380**
	作業程序	0.811***	0.663***
控制變項	採用經驗	-0.092	-0.080
	年齡	0.057	0.003
	年資	0.098	0.094
	學歷 (大學專科=0)	0.190	0.188
	畢業科系 (非法律系=0)	-0.577*	-0.671**
常數項		-0.997	-0.438
樣本數		68	68
F 值		14.041***	15.849***
Adj-R <sup>2</sup>		0.577	0.608

說明：\*= $p<0.05$ , \*\*= $p<0.01$ , \*\*\*= $p<0.001$ 。

整體而言，迴歸分析結果顯示，在法制人員的認知中，若首



長越支持，則越顯著地肯定減訟的預期效果。同樣地，若法制人員越落實減訟作業程序，則越顯著地肯定減訟的預期效果。從前述描述性統計的結果得知，法制人員對於減訟預期效果多給予中間偏高的同意程度。可以推論，在法制人員認知上，是首長對於減訟的支持所致。同時，以兩個自變項的係數相比，法制人員對於減訟作業程序的落實，顯得更為重要。

## 第四章 止訟模型調查結果分析

以下針對問卷中的止訟模型，以描述性統計分析、獨立樣本 t 檢定、迴歸分析等統計方法，了解臺北市政府推動民事訴訟案件止訟之成效與成功因素。

### 第一節 描述性統計分析

調查問卷採取 Likert 六點量表，根據受訪對象給定 1 到 6 分，分別代表「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」、「非常同意」。因此填答分數越高，代表受訪對象對於預期效果、首長立場、作業程序、阻礙因素、制度建議的同意程度越高。

#### 一、止訟預期效果

在調查樣本中，有關減訟預期效果之描述性統計，如表 4-1 所示。止訟預期效果整體平均數為 4.06，平均而言，法制人員對於減訟預防的預期效果，屬於中間偏高的同意程度。但標準差為 1.16，也有一定程度的離散。

各題目中，平均分數超過 4 且標準差較低的兩題為：「1.目前施行的止訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟」（平均數 4.18、標準差 1.15）、「4.目前施行的止訟制度，可以提高訴訟經濟」（平均數 4.13、標準差 1.14），顯見法制人員對於止訟制度的肯定，主要是預期止訟可以紓解與民眾或廠商的爭訟，以及可以提高訴

訟經濟。

相對而言，平均數較低且標準差較大的兩題為：「2.目前施行的止訟制度，可以減輕市府同仁的負擔」（平均數 3.90、標準差 1.26）、「5.目前施行的止訟制度，可以節省行政作業成本」（平均數 3.84、標準差 1.23）。就此而論，法制人員對於減訟的預期效果中，認為恐怕較難減輕市府同仁的負擔，或是足以達到節省行政作業成本的效益。

表 4-1 止訟預期效果之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
預期效果	1.目前施行的止訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	4.18	1.15
	2.目前施行的止訟制度，可以減輕市府同仁的負擔。	3.90	1.26
	3.目前施行的止訟制度，可以有效預防爭訟的發生。	3.88	1.18
	4.目前施行的止訟制度，可以提高訴訟經濟。	4.13	1.14
	5.目前施行的止訟制度，可以節省行政作業成本。	3.84	1.23
	6.目前施行的止訟制度，可以減少列管案件數。	3.96	1.15
	7.整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的。	4.06	1.16

## 二、首長對止訟的立場

在調查樣本中，有關首長立場之描述性統計，如表 4-2 所示。首長立場整體平均數為 4.20，平均而言，法制人員對於首長立場的重要性，屬於中間偏高的同意程度。而且，標準差僅為 0.95，離散程度較低，顯見法制人員肯定首長立場對於止訟制度推動重要性。

各題目中，平均數最高但標準差也較大的兩題為：「10.本機關經常在局(處)務會議上宣導止訟處理」(平均數 4.22、標準差 1.09)、

「12.市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在止訟處理的立場」(平均數 4.49、標準差 1.25)。就此而論，部分機關確實經常在局(處)務會議上宣導止訟，但部分機關恐怕未積極宣導。此外，平均而言，法制人員高度同意市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在止訟處理的立場，不過由於本題的標準差較大，代表法制人員的看法並不一致。

相對而言，平均分數相對較低且標準差較小的一題為：「8.本機關首長容許業務單位在止訟處理過程承認疏失」(平均數 4.04、標準差 0.97)，顯見各機關首長對於業務單位在減訟過程承認疏失的容忍程度，在法制人員的認知上相對較低。若臺北市政府欲透過止訟處理，達到減輕同仁負擔的效果，機關首長在容忍業務單位承認疏失的態度，或將成為止訟處理有效推動的關鍵。

表 4-2 首長對止訟立場之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
首長 立場	8.本機關首長容許業務單位在止訟處理過程承認疏失。	4.04	0.97
	9.本機關首長願意承擔止訟的機關責任。	4.12	0.96
	10.本機關經常在局(處)務會議上宣導止訟處理。	4.22	1.09
	11.本機關經常在局(處)務會議上鼓勵止訟處理。	4.15	1.14
	12.市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在止訟處理的立場。	4.49	1.25
首長立場整體		<b>4.20</b>	<b>0.95</b>

### 三、止訟作業程序的認知

在調查樣本中，有關法制人員對止訟作業程序認知的描述性統計，如表 4-3 所示。止訟作業程序認知的整體平均數為 4.79，平均而言，法制人員對於止訟作業程序的同意程度，屬於中間偏高。而且，標準差僅為 0.87，離散程度較低，顯見法制人員肯定目前

「臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則」、「臺北市政府爭訟案件處理原則」的相關作業程序。

各題目中，平均數較高而標準差也較小的兩題為：「13.在止訟處理中，我會尋求法令的依據」（平均數 5.07、標準差 0.95）、「14.在止訟處理中，我會找出訴訟爭點」（平均數 5.00、標準差 0.93）。在推動止訟的相關作業規定中，法制人員多會尋求法令的依據，並重新檢視合約的完整性。而相對於前章減訟模型的調查結果，該二題的標準差顯然縮小，顯見在止訟處理上，法制人員對於尋求法令依據以及找出訴訟爭點的同意程度，更加具有一致同意程度。

表 4-3 止訟作業程序之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
作業程序	13.在止訟處理中，我會尋求法令的依據。	5.07	0.95
	14.在止訟處理中，我會找出訴訟爭點。	5.00	0.93
	15.在止訟處理中，我會進行法律風險評估（例如法律意見、專業機關鑑定）。	4.87	1.04
	16.在止訟處理中，我會研議和解之可能性。	4.72	1.01
	17.在止訟處理中，我會考量訴訟經濟。	4.76	0.93
	18.在止訟處理中，我會盡可能與對造協商。	4.59	1.04
	19.在止訟處理中，我會考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序（例如申請採購申訴會調解或仲裁）。	4.49	1.09
作業程序整體		<b>4.79</b>	<b>0.87</b>

平均分數最低且標準差最大的一題為：「19.在止訟處理中，我會考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序（例如申請採購申訴會調解或仲裁）。」（平均數 4.49、標準差 1.09）。依據「臺北市政府爭訟案件處理原則」第 6 點第 3 項，「採購案件應善用採

購履約爭議調解機制」，惟就調查結果而論，法制人員可能較未能考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序。

#### 四、止訟阻礙因素

在調查樣本中，有關法制人員對止訟阻礙因素認知的描述性統計，如表 4-4 所示。止訟阻礙因素認知的整體平均數為 4.67，平均而言，法制人員對於阻礙因素的同意程度，屬於中間偏高。而且，標準差僅為 0.88，離散程度較低，顯見法制人員在落實止訟處理中，確實普遍擔心阻礙因素的存在。

調查中的三題題目，平均分數最高的兩題為「22.在止訟處理中，我會擔心對造不配合。」（平均數 4.75，標準差為 0.89）、「20.在止訟處理中，我會擔心未來會被追究公務員責任」（平均數 4.72，標準差為 1.01）。而三題中平均分數最低的是「21.在止訟處理中，我會擔心機關間不配合」(平均數 4.53，標準差為 0.97)。就此而論，臺北市政府應更確保法制人員在落實止訟處理中，公務員責任的免責機制。同時，針對機關間不配合的情形，也應建立更完善的溝通協調機制。

表 4-4 止訟阻礙因素之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
阻礙因素	20.在止訟處理中，我會擔心未來會被追究公務員責任。	4.72	1.01
	21.在止訟處理中，我會擔心機關間不配合。	4.53	0.97
	22.在止訟處理中，我會擔心對造不配合。	4.75	0.89
阻礙因素整體		<b>4.67</b>	<b>0.88</b>

#### 五、止訟改進建議

在調查樣本中，有關法制人員對止訟改進建議的描述性統計，如表 4-5 所示。調查的七個題目中，包括「增加局內橫向溝通是重要的」（平均數 4.78、標準差 0.94）、「由具有法律背景的人員處理是重要的」（平均數 4.74、標準差 1.17）、「成功案例分享是重要的」（平均數 4.72、標準差 1.06）、「標準化作業指導是重要的」（平均數 4.56、標準差 1.07）等四題，都獲得法制人員的高度肯定，且意見相對集中。因此，未來可持續增加局內橫向溝通、提升法制人員法律職能、分享成功案例、落實標準化作業程序，以確保減訟預防的落實。

表 4-5 止訟改進建議之描述性統計分析

變項	題目	平均數	標準差
制度建議	23.在止訟處理中，我認為標準化作業指導是重要的。	4.56	1.07
	24.在止訟處理中，我認為由府級單位控管績效指標是重要的。	4.10	1.24
	25.在止訟處理中，我認為表揚優秀機關是重要的。	4.29	1.28
	26.在止訟處理中，我認為成功案例分享是重要的。	4.72	1.06
	27.在止訟處理中，我認為對法制人員敘獎是重要的。	4.38	1.35
	28.在止訟處理中，我認為增加局內橫向溝通是重要的。	4.78	0.94
	29.在止訟處理中，我認為由具有法律背景的人員處理是重要的。	4.74	1.17
制度建議整體		<b>4.51</b>	<b>0.94</b>

相對而言，另外三題改進建議雖然平均獲得法制人員超過四分的同意程度，但標準差相對較大，顯示內部之間的同意程度並為一致。尤其，「由府級單位控管績效指標是重要的」一題平均值最低、標準差相對較大，因此，未來持續推動減訟預防時，應無須由府級單位控管績效指標。至於「表揚優秀機關」（平均數 4.29、標準差 1.28）、「對法制人員敘獎」（平均數 4.38、標準差 1.35）兩項措施，則可考慮推動，但須關注是否達到標竿效應。

## 第二節 獨立樣本 t 檢定

本節以法制人員對止訟的預期效果為檢定變數，首長立場、作業程序、止訟嘗試採用經驗、止訟成功採用經驗、學歷、畢業科系為分組變數，探討各分組變數在檢定變數上是否存在顯著差異。以下採用獨立樣本 t 檢定，進行分析及探討。

### 一、首長立場認知對止訟預期效果存在顯著差異

本研究先將法制人員針對首長立場變項的 5 題平均，將平均值在 3.0 以下者設為不同意組，平均值在 3.1 以上設為同意組。進行獨立樣本 t 檢定的目的是，以法制人員對首長立場的同意程度分為兩組，確認同意組是否更認為止訟具有預期效果。

檢定結果如表 4-6 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，認知首長支持的法制人員，相對都更同意止訟的預期效果。同時，從 t 檢定的結果來看，法制人員認知首長支持或不支持止訟，確實對止訟的預期效果存在顯著差異。以止訟預期效果的第一題為例，認知首長支持止訟的同意組，在「目前施行的止訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟」的平均值是 4.47，而不同意組的平均值則是 2.92。T 值為-5.158\*\*\*，平均值的差異達到統計上的顯著性。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，同意組與不同意組在預期效果的平均值約略都跨越在平均值 2 到 4 之間，且差距都超過 1，更突顯首長支持認知的重要性。換言之，當法制人員認知首長是支持止訟制度，也將相對更認為止訟可以發揮預期效果。



表 4-6 首長立場認知在止訟預期效果的差異分析

預期效果	首長立場	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	不同意	13	2.92	1.12	0.186 (p=0.668)	-5.158 ***
	同意	55	4.47	0.94		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	不同意	13	2.54	1.20	0.958 (p=0.331)	-5.055 ***
	同意	55	4.22	1.05		
3.可以有效預防爭訟的發生。	不同意	13	2.62	0.96	0.031 (p=0.860)	-5.032 ***
	同意	55	4.18	1.02		
4.可以提高訴訟經濟。	不同意	13	3.08	1.26	0.065 (p=0.800)	-4.111 ***
	同意	55	4.38	0.97		
5.可以節省行政作業成本。	不同意	13	2.62	1.19	0.181 (p=0.672)	-4.533 ***
	同意	55	4.13	1.06		
6.可以減少列管案件數。	不同意	13	2.92	1.19	0.150 (p=0.700)	-3.972 ***
	同意	55	4.20	1.01		
7.整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的。	不同意	13	2.85	1.14	0.022 (p=0.882)	-4.857 ***
	同意	55	4.35	0.97		

說明：\*= $p < 0.05$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*\*\*= $p < 0.001$ 。

## 二、作業程序認知對止訟預期效果存在顯著差異

本研究先將法制人員針對作業程序變項的 7 題平均，將平均值在 3.0 以下者設為不同意組，平均值在 3.1 以上設為同意組。進行獨立樣本 t 檢定的目的是，以法制人員對作業程序的同意程度分為兩組，確認同意組是否更認為止訟具有預期效果。

檢定結果如表 4-7 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，致力止訟作業程序的法制人員，相對都更同意止訟的預期效果。同時，從 t 檢定的結果來看，法制人員對作業程序同意程度的高

低，確實對止訟的預期效果存在顯著差異。以止訟預期效果的第一題為例，較遵循作業程序的不同意組，在「目前施行的止訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟」的平均值是 4.35，而不同意組的平均值則是 2.00 分。T 值為-5.203\*\*\*，平均值的差異達到統計上的顯著性。

表 4-7 作業程序認知在止訟預期效果的差異分析

預期效果	作業程序	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	不同意	5	2.00	1.00	0.010 (p=0.922)	-5.203 ***
	同意	63	4.35	0.97		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	不同意	5	1.80	1.10	0.120 (p=0.730)	-4.356 ***
	同意	63	4.06	1.12		
3.可以有效預防爭訟的發生。	不同意	5	2.00	1.00	0.000 (p=0.987)	-4.132 ***
	同意	63	4.03	1.06		
4.可以提高訴訟經濟。	不同意	5	2.00	1.00	0.017 (p=0.897)	-5.059 ***
	同意	63	4.30	0.98		
5.可以節省行政作業成本。	不同意	5	1.80	1.10	0.116 (p=0.735)	-4.333 ***
	同意	63	4.00	1.09		
6.可以減少列管案件數。	不同意	5	2.20	1.10	0.303 (p=0.584)	-3.899 ***
	同意	63	4.10	1.04		
7.整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的。	不同意	5	2.00	1.00	0.003 (p=0.956)	-4.751 ***
	同意	63	4.22	1.01		

說明：\*= $p < 0.05$ ，\*\*= $p < 0.01$ ，\*\*\*= $p < 0.001$ 。

就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，同意組的平均值都在 4 以上，偏向認為具有預期效果，而不同意組的平均值則都在 2 左右，偏向認為不具有預期效果，突顯作業程序認知的

重要性。換言之，當法制人員更加致力於止訟作業程序，也將相對更認為止訟可以發揮預期效果。

### 三、止訟嘗試採用經驗對止訟預期效果未存在顯著差異

在調查的個人背景資料中，問及法制人員「是否曾嘗試採用減止訟策略？」以下，將曾經嘗試採用止訟的 36 位法制人員分為一組，未曾嘗試採用止訟的 32 位法制人員為另一組。藉由獨立樣本 t 檢定，確認曾經嘗試採用止訟的同仁是否將更認為止訟具有預期效果。

檢定結果如表 4-8 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，曾嘗試採用止訟的 32 位法制人員，確實相對更同意止訟的預期效果。而從 t 檢定的結果來看，曾嘗試採用止訟的法制人員，預期可以減少列管案件數，並與另一組存在顯著差異。就此而論，對於法制人員來說，減少列管案件數應該是嘗試採用止訟的主要誘因。

表 4-8 嘗試採用止訟在止訟預期效果的差異分析

預期效果	嘗試採用	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	是	36	4.39	1.02	0.054 (p=0.817)	1.643
	否	32	3.94	1.24		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	是	36	4.03	1.21	0.219 (p=0.641)	0.907
	否	32	3.75	1.32		
3.可以有效預防爭訟的發生。	是	36	4.03	1.11	0.375 (p=0.543)	1.081
	否	32	3.72	1.25		
4.可以提高訴訟經濟。	是	36	4.33	1.04	0.132 (p=0.717)	1.552
	否	32	3.91	1.23		
5.可以節省行政作業成本。	是	36	3.97	1.23	0.000 (p=0.992)	0.953
	否	32	3.69	1.23		
6.可以減少列	是	36	4.22	0.96	2.558	2.072 *

管案件數。	否	32	3.66	1.29	(p=0.115)	
7.整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的。	是	36	4.28	1.06	0.107 (p=0.744)	1.677
	否	32	3.81	1.23		

說明：\*= $p < 0.05$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*\*\*= $p < 0.001$ 。

#### 四、止訟成功採用經驗在部分止訟預期效果存在顯著差異

在調查的個人背景資料中，問及法制人員「是否曾成功採用減止訟策略？」以下，將曾經成功採用止訟的 27 位法制人員分為一組，未曾嘗試採用止訟的 41 位法制人員為另一組。藉由獨立樣本 t 檢定，確認曾經成功採用止訟的同仁是否將更認為止訟具有預期效果。

檢定結果如表 4-9 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，曾嘗試採用止訟的 27 位法制人員，確實相對更同意止訟的預期效果。而從 t 檢定的結果來看，曾成功採用止訟的法制人員，預期可以紓解與民眾或廠商的爭訟，並與另一組存在顯著差異。而且，也更同意目前施行的止訟制度，整體上是有效的。就此而論，只訟的成功採用經驗，會使法制人員更加正向地看待止訟。因此，對於成功採用止訟者的激勵，或將成為有效的管理措施。

表 4-9 成功採用止訟在止訟預期效果的差異分析

預期效果	成功採用	人數	平均數	標準差	Levene	T
1.可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	是	27	4.52	0.94	0.314 (p=0.577)	2.046 *
	否	41	3.95	1.22		
2.可以減輕市府同仁的負擔。	是	27	4.11	1.12	0.647 (p=0.424)	1.140
	否	41	3.76	1.34		
3.可以有效預防爭訟的發生。	是	27	4.11	1.09	0.219 (p=0.641)	1.306
	否	41	3.73	1.23		
4.可以提高訴訟經濟。	是	27	4.44	0.97	0.296 (p=0.588)	1.857
	否	41	3.93	1.21		
5.可以節省行政作業成本。	是	27	4.00	1.18	0.036 (p=0.849)	0.879
	否	41	3.73	1.27		
6.可以減少列管案件數。	是	27	4.26	0.94	1.609 (p=0.209)	1.792
	否	41	3.76	1.24		
7.整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的。	是	27	4.41	0.97	0.577 (p=0.450)	2.064 *
	否	41	3.83	1.22		

說明：\*= $p < 0.05$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*\*\*= $p < 0.001$ 。

## 五、學歷對止訟預期效果未存在顯著差異

在調查的個人背景資料中，問及法制人員的「最高學歷」。本研究將最高學歷轉換為兩組，一組是大學，另一組是研究所以上（碩士與博士）。藉由獨立樣本 t 檢定，確認學歷較高的同仁是否將更認為止訟具有預期效果。

檢定結果如表 4-10 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，研究所以上學歷的 24 位法制人員，確實相對同意止訟的預期

效果。然而，從 t 檢定的結果來看，法制人員的學歷高低並未對止訟的預期效果存在顯著差異。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，學歷兩組都偏向同意止訟的預期結果，兩組平均值都超過 3.5，且差距不大。

**表 4-10 學歷在止訟預期效果的差異分析**

預期效果	學歷	人數	平均數	標準差	Levene	T
1. 可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	大學	44	4.14	1.09	0.526 (p=0.471)	-0.389
	研究所以上	24	4.25	1.26		
2. 可以減輕市府同仁的負擔。	大學	44	3.77	1.24	0.022 (p=0.882)	-1.104
	研究所以上	24	4.13	1.30		
3. 可以有效預防爭訟的發生。	大學	44	3.80	1.11	0.212 (p=0.647)	-0.821
	研究所以上	24	4.04	1.30		
4. 可以提高訴訟經濟。	大學	44	4.07	1.07	1.654 (p=0.203)	-0.623
	研究所以上	24	4.25	1.29		
5. 可以節省行政作業成本。	大學	44	3.73	1.17	0.296 (p=0.588)	-1.008
	研究所以上	24	4.04	1.33		
6. 可以減少列管案件數。	大學	44	3.89	1.06	1.512 (p=0.223)	-0.671
	研究所以上	24	4.08	1.32		
7. 整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的。	大學	44	3.95	1.10	0.616 (p=0.435)	-1.006
	研究所以上	24	4.25	1.26		

## 六、畢業科系對止訟預期效果未存在顯著差異

在調查的個人背景資料中，問及法制人員「是否為法律系(所)」

畢業？」以下，將法律系（所）畢業的 45 位法制人員分為一組，非法律系（所）畢業的 23 位法制人員為另一組。藉由獨立樣本 t 檢定，確認法律系（所）畢業的同仁是否將更認為止訟具有預期效果。

檢定結果如表 4-11 所示，在預期效果的 7 題中，從平均值來看，非法律系（所）畢業的 23 位法制人員，卻是相對同意止訟的預期效果。換言之，法律系（所）畢業的 45 位法制人員反而比較不同意止訟的預期效果。只不過，從 t 檢定的結果來看，法制人員的畢業科系並未對止訟的預期效果存在顯著差異。就兩組法制人員在預期效果各題的平均值而論，畢業科系兩組都偏向同意止訟的預期結果，兩組平均值都超過 3.5，且差距不大。

表 4-11 畢業科系在止訟預期效果的差異分析

預期效果	畢業科系	人數	平均數	標準差	Levene	T
1. 可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	是	45	4.16	1.19	0.030 (p=0.864)	0.209
	否	23	4.22	1.09		
2. 可以減輕市府同仁的負擔。	是	45	3.76	1.26	0.002 (p=0.966)	1.303
	否	23	4.17	1.23		
3. 可以有效預防爭訟的發生。	是	45	3.80	1.22	0.356 (p=0.553)	0.804
	否	23	4.04	1.11		
4. 可以提高訴訟經濟。	是	45	4.07	1.20	0.002 (p=0.965)	0.659
	否	23	4.26	1.05		
5. 可以節省行政作業成本。	是	45	3.71	1.24	0.012 (p=0.914)	1.197
	否	23	4.09	1.20		
6. 可以減少列管案件數。	是	45	3.91	1.18	0.194 (p=0.661)	0.446
	否	23	4.04	1.11		
7. 整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的。	是	45	4.04	1.21	0.022 (p=0.882)	0.142
	否	23	4.09	1.08		

### 第三節 迴歸分析

本研究以多元迴歸分析來探討首長立場與作業程序對止訟預期效果的預測能力。與前述第三章減訟迴歸模型相同，本研究將法制人員的個人背景變項做為控制變項，包括採用經驗、年齡、年資、學歷、畢業科系等。

表 4-12 的迴歸分析分為兩個模型，模型 A 的依變項是問卷調查中有關預期效果的第七題，即「整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的」。另，模型 B 的依變項則是問卷調查中有關預期效果的第一題到第六題的平均。兩個迴歸模型的樣本數均為 68 個，分析結果相當一致。其中，模型 A 的 F 值為 15.154\*\*\*，模型 B 的 F 值為 17.783\*\*\*。代表模式合適，亦即可以首長立場與作業程序來預測止訟預期效果。從調整後的  $R^2$  可知，模型 A 的整體解釋力為 59.7%，模型 B 則為 63.7%。

在採用經驗、年齡、年資、學歷（大學專科=0）、畢業科系（非法律系=0）等項控制變項條件下，首長立場（模型 A 的  $\beta=0.500$ \*\*\*、模型 B 的  $\beta=0.610$ \*\*\*）與作業程序（模型 A 的  $\beta=0.541$ \*\*\*、模型 B 的  $\beta=0.396$ \*\*）均對止訟預期效果具顯著的正向影響。而在個人背景變項中，僅畢業科系對止訟預期效果有顯著影響。畢業科系的  $\beta$  值為負數（模型 A 的  $\beta=-0.518$ \*、模型 B 的  $\beta=-0.581$ \*\*），亦即非法律系畢業的法制人員對於止訟預期效果較高。

整體而言，迴歸分析結果顯示，在法制人員的認知中，若首長越支持，則越顯著地肯定止訟的預期效果。同樣地，若法制人



員越落實止訟作業程序，則越顯著地肯定止訟的預期效果。從前述描述性統計的結果得知，法制人員對於止訟預期效果多給予中間偏高的同意程度。可以推論，在法制人員認知上，包括首長支持以及落實作業程序都是推動止訟的關鍵。不過，與前述減訟模型不同的是，從止訟模型 B 來看，以兩個自變項的係數相比，首長立場的係數遠大於作業程序。就此而論，法制人員認為，止訟若要發揮預期效果，首長的支持更顯重要。

表 4-12 止訟模型迴歸分析表

		模型 A 依變項= 整體預期效果	模型 B 依變項= 六題預期效果平均
自變項	首長立場	0.500***	0.610***
	作業程序	0.541***	0.396**
控制變項	採用經驗	0.147	0.130
	年齡	-0.020	0.011
	年資	0.186	0.107
	學歷（大學專科=0）	0.027	-0.030
	畢業科系（非法律系=0）	-0.518*	-0.581**
常數項		-0.896	-0.580
樣本數		68	68
F 值		15.154***	17.783***
Adj-R <sup>2</sup>		0.597	0.637

說明：\*= $p < 0.05$ , \*\*= $p < 0.01$ , \*\*\*= $p < 0.001$ 。

## 第五章 研究發現與政策建議

本章內容主要針對計畫目標，說明本研究之主要研究發現。同時，針對研究發現與問卷調查的意見蒐整，研提政策建議。

### 第一節 研究發現

臺北市政府為關懷同仁、紓解與民眾或廠商爭訟，成立臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組，並設立減止訟工作組。期使市府各局處需協處之既有爭訟案件逐步解決，且透過運作處理經驗反饋檢討修正，導正至制度功能之建立。經過 5 年多的運作，臺北市政府民事訴訟新增案件及積案逐年減少。同時，從第一審訴訟結案率來看，民事訴訟案件加速結案。而針對當訟則訟的民事訴訟案件，107 年訴訟案件勝訴率為 43%，108 年訴訟案件勝訴率為 48%，提高 5%。

為了解臺北市政府府民事訴訟新增案件及積案逐年減少之原因，本研究進行兩次問卷調查。第一次問卷調查於 6 月 19 日進行，假法務局季會與在場同仁座談，並請填寫開放式問卷，回覆對減止訟制度的觀察，共計獲得 19 份有效問卷。第二次問卷調查為「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」，於 7 月 17 日至 8 月 3 日期間進行，了解法制人員對於減止訟的看法。本次問卷調查以 google 表單進行，商請委託單位協助發放與催收。總計回收有效問卷為 68 份，回收率約為五成（68/135）。問卷分析結果顯示，減訟模型與止訟模型的調查結果大致相同，以下列點分述。

### 一、法制人員肯定減止訟，但各項預期效果的程度不一

法制人員對於減止訟的肯定，主要是預期減止訟可以紓解與民眾或廠商的爭訟，以及可以提高訴訟經濟。然而，法制人員對於減止訟的預期效果中，認為恐怕較難減輕市府同仁的負擔，或是足以達到節省行政作業成本的效益。

### 二、法制人員肯定首長立場對於減止訟推動重要性

法制人員對於首長立場的重要性，屬於中間偏高的同意程度。部分機關確實經常在局（處）務會議上宣導減止訟，但部分機關恐怕未積極宣導。同時，法制人員高度同意市長的鼓勵或表揚會影響機關首長在減止訟的立場，不過法制人員的看法並不一致。此外，若臺北市政府欲透過減止訟，達到減輕同仁負擔的效果，機關首長在容忍業務單位承認疏失的態度，或將成為減止訟有效推動的關鍵。

### 三、法制人員肯定現行減止訟作業程序

法制人員肯定目前「臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則」、「臺北市政府爭訟案件處理原則」的相關作業程序。而在推動減止訟的相關作業規定中，法制人員多會尋求法令的依據，並重新檢視合約的完整性。未來可再加以宣導，要求法制人員加以落實。

### 四、法制人員普遍擔心減止訟推動的阻礙因素

調查中的三題題目，包括「擔心未來會被追究公務員責任」（平均數 4.75、「擔心對造不配合」、「擔心機關間不配合」均

獲得法制人員中間偏高的同意程度。臺北市政府應更確保法制人員在落實減訟預防中，公務員責任的免責機制。同時，針對機關間不配合的情形，也應建立更完善的溝通協調機制。就此而論，減止訟之順利推動必須要有諸多主客觀條件相互配合，恐難以減少列管案件數做為要求。

五、首長立場與作業程序是目前減止訟推動成效顯著的重要前因

本研究 T 檢定的結果顯示，當法制人員認知首長是支持減訟制度，也將相對更認為減止訟可以發揮預期效果。同樣地，當法制人員更加致力於減止訟作業程序，也將相對更認為減止訟可以發揮預期效果。多元迴歸分析結果也顯示，在法制人員的認知中，若首長立場越支持，則越顯著地肯定減止訟的預期效果。同樣地，若法制人員越落實減止訟作業程序，則越顯著地肯定減止訟的預期效果。可以推論，在法制人員認知上，是首長對於止訟的支持所致。同時，部分也可以歸因於，法制人員對於減止訟作業程序的落實。

## 第二節 政策建議

一、表揚減止訟優秀機關，但毋須以府級績效指標控管

臺北市政府為關懷同仁、紓解與民眾或廠商爭訟，設立減止訟工作組，迄今經過 5 年多的運作。相較而言，減止訟為創新制度，甫推動之際仍須多採正向鼓勵措施。如同本研究調查結果，在推動建議上，「表揚優秀機關」乙項獲得法制人員高度支持。因此，建議表揚減止訟優秀機關，並請由優秀機關提供策略關鍵

因素、精進策略及改善措施報告，以經驗傳承並發揮標竿效應。

然而，有鑑於法律案件的實務情境態樣多元複雜，未必均能發動減止訟。同時，經專業判斷後屬於當訟則訟之案件亦多有。因此，建議僅需正向鼓勵減止訟，而毋須為減止訟訂定績效指標。回到「關懷協調小組」的設立原意，係為讓市府同仁信賴，進而減輕其負擔，並協助解決問題。倘若由府級單位控管績效指標，對法制人員而言，反而成為負擔，失去制度原意

## 二、獎勵減止訟有功之法制人員，鼓勵嘗試減止訟

從兩個迴歸分析模型的來看，畢業科系的  $\beta$  值為顯著的負數，亦即非法律系畢業的法制人員對於減止訟預期效果較高。某種程度上，非法律系畢業的法制人員，反而比較可能願意多嘗試藉由減止訟來解決爭訟問題。就此而論，減止訟的嘗試與採用，除了法律專業技能外，也需要法制人員對創新採用的接受程度。如同研究指出，知識、技術並不是決定卓越工作者工作績效好壞的唯一因素。相對地，如自我概念、人格特質、工作動機等職能（competency）更為重要。

因此，為鼓勵法制人員發揮工作職能，本研究建議可依據「臺北市政府關懷協調小組 108 年成果報告」之創新作為，賡續推動「獎勵減止訟業務有功人員」。藉此，以更廣泛地影響法制人員在認知及態度上，對於減止訟給予肯定。回到本研究所提出的架構，未來也才更可能在行為上，積極推動減止訟，嘗試與增加成功可能性。

## 三、減訟推動關鍵：落實減訟作業程序

從本研究減訟迴歸模型的結果來看，減訟的推動效果更著重於法制人員在作業程序上的落實。刻正推動的「精進工程採購檢核履歷制度」，應可協助各機關落實工程採購檢核。目前由採購申訴會分享調解成功案例之作法應可持續推動，擴大經驗分享。作業程序中平均分數最低且標準差最大的一題為：「在減訟中，我會考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序（例如申請採購申訴會調解或仲裁）」。依據「臺北市政府爭訟案件處理原則」第 6 點第 3 項，「採購案件應善用採購履約爭議調解機制」。希冀法制人員貫徹「爭訟案件處理原則」，善用履約爭議調解制度，減少訴訟發生，持續維持減訟成效。

四、機關關懷小組針對每一爭訟案件，填寫「局務會議檢核表」，確認止訟可能性

當爭議案件協調不成，進入法定救濟程序時，目前規定係由機關關懷小組研商檢視是否有止訟空間，填報本報告第四頁之「局務會議檢核表」（表 1-1）。並提局務會議報告，協助機關首長做成決策。本研究建議，未來可請由機關關懷小組針對每一爭訟案件，均依照「局務會議檢核表」之檢核項目進行勾選，並提列檢核報告。若法定救濟案件顯不符合，此檢核表應也不致造成太大負擔。相對地，若經討論後具有止訟空間，則可提報局務會議討論。

為使機關關懷小組成員，更加了解「局務會議檢核表」之檢核項目，並能進行判斷，本研究建議可在法制班或訴願班之訓練課程，採用個案教學法。請由止訟成功之法制人員擔任講師，具體以成功案例進行檢核判斷之教學。協助機關關懷人員，了解所

引用之法令依據，增加止訟可能性。

#### 五、止訟推動關鍵：首長支持

從本研究止訟迴歸模型的結果來看，止訟的推動效果更需要來自機關首長的支持。機關首長透過局（處）務會議討論後，承擔決策接受判決的結果，應為未來持續推動止訟成效的關鍵。

首長支持包括兩個面向，第一是市長的鼓勵或表揚，如同調查結果，法制人員高度同意市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在止訟處理的立場。第二是機關首長應容忍業務單位在止訟過程承認疏失，從調查結果來看，「本機關首長容許業務單位在止訟過程承認疏失」乙項，平均分數較低且標準差較大。若臺北市政府欲透過止訟，達到減輕同仁負擔的效果，機關首長在容忍業務單位承認疏失的態度，或將成為止訟有效推動的關鍵。

在本研究調查中，法制人員高度擔心未來會被追究公務員責任，是主要的推動阻礙因素。在目前的制度設計上，止訟前須落實敗訴理由分析，並於每一審級滾動檢討。而在透過局務會議討論後，由首長決策接受判決。對於法制人員而言，責任已經分散。因此，在推動上需要的應是宣示性的效果。建議市長未來可多加公開倡議止訟之推動，並要求機關首長在局（處）務會議上宣導與鼓勵止訟，以提高止訟之成效。

## 參考書目

- Assael, Henry. (1968). The Political role of trade associations in distributive conflict resolution. *Journal of Marketing*, 32(2): 21-28.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Kotler, P., & Clark, R. N. (1987). *Marketing for health care organization*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Nunnally, J. C., (1978), *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press of Glencoe.
- Rosenberg, M. J. , & Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes. In M. Rosenberg , C. Hovland , W. McGuire , R. Abelson , & J. Brehm (Eds.), *Attitude organization and change* (pp. 1-14). New Haven, CT: Yale University Press.
- Xie, Yu (1989). Structural equation models for ordinal variables. *Sociological Methods and Research*, 17(4): 325-352.
- 臺北市政府(2019)。〈臺北市政府關懷協調小組〉。委託單位提供。
- 臺北市政府(2020)。〈臺北市政府關懷協調小組 108 年成果報告〉。



臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效研析案

委託單位提供。

羅清俊（2010）。《社會科學研究方法：打開天窗說量化》。新北：  
威仕曼公司。

## 附錄

### 附錄一 臺北市政府爭訟案件處理原則

- 一、臺北市政府（以下簡稱本府）為協助同仁處理爭訟案件，以疏減訟源並達減止訟之目的，特訂定本原則。
- 二、本府各機關處理爭訟案件，應有下列基本認知：
  - （一）訴訟不是唯一解決爭議之途徑。
  - （二）爭議協調應兼顧達成任務及對造立場，善用專業、經驗及策略，並設定截止日期，必要時告知協調破裂可能產生之風險。
  - （三）非必要應避免興訟，對於訴訟中案件，應積極尋求和解止訟。
  - （四）逐案進行檢討，以反饋修正制度缺漏，避免任何可能爭訟。
- 三、本原則所稱減訟，指對於未進入訴訟程序之爭議案件採取避免其進入訴訟程序之適當措施，以疏減訟源；所稱止訟，指對於訴訟案件採取適當措施以儘速終結訴訟。
- 四、本府各機關之爭訟案件，除性質上不宜減止訟者外，應於進入訴訟前或訴訟程序進行中視情況進行減止訟評估，並採取適當之減止訟措施。  
前項性質上不宜減止訟，指下列各款情形：
  - （一）公權力行使之依法行政事項，依其情事以續行訴訟為宜者。
  - （二）本府各機關自認無賠償責任之國家賠償案件。但如經法院判決者，仍得視情況接受判決止訟。
  - （三）其他性質上不宜減止訟者。
- 五、爭訟案件經評估有下列情事之一，即應採取適當之減止訟措施：
  - （一）訴訟標的金額太小，無訴訟實益者。
  - （二）經委任之律師出具法律意見書表明繼續訴訟之勝訴機率不

大，並經機關法制人員及本府法務局同意者。但訴訟標的金額小於新臺幣一百萬元之案件，得不經律師 提具法律意見書；另訴訟標的金額超過新臺幣一千萬之案件，或社會矚目之重大 案件，並應視需求邀集專家學者作財務及法律風險評估。

- (三) 因訴訟期程延宕、情事變更或其他理由，經評估繼續訴訟之訴訟成本大於訴訟利益，繼續訴訟不符比例原則者。
- (四) 預估訴訟期程冗長，影響公共工程之推動者。
- (五) 訴訟對造有調解或和解意願，依其所提協議內容作財務及法律風險評估後，認本府權益已獲保障者。
- (六) 其他經評估以減止訟為適當者。

六、本府各機關得採取之減止訟措施如下：

- (一) 小額案件應先試行和解或調解，並得以分期給付作為協議條件。
- (二) 得發支付命令者，訴訟前應先向法院聲請核發支付命令。
- (三) 採購案件應善用採購履約爭議調解機制。
- (四) 國家賠償案件如係因本府各機關人員故意或過失所致傷亡者，應由機關長官表達關心及重視之意，以消弭民怨，減少對立。
- (五) 訴訟程序進行中，得視其情事與對造和解、調解或接受敗訴判決不再上訴，以儘速止訟。

七、本府各機關採取減止訟措施時，應注意下列事項：

- (一) 留意請求權時效，以保障本府權益。
- (二) 調解或和解方案內容，應作合目的性及合義務性之判斷，且不得濫用裁量。

八、本府各機關之訴訟案件應統一登錄於本府法律事務管理系統，如有新增或進度更新等訴訟案件資料異動時，應於知悉後五日內至本府法律事務管理系統登錄更新。

九、本府各機關於訴訟案件終結後，應逐案檢討分析，就其缺失或可改善部分提出精進策略，確實反饋修正原有制度。

## 附錄二 臺北市政府暨所屬各機關關懷協調小組作業原則

- 一、臺北市政府為關懷同仁，紓解與民眾或廠商爭訟，特設關懷協調小組（以下稱本小組）並訂定本作業原則，以為辦理之依循。
- 二、本小組定位，為提供本府正常行政程序外之關懷及協處管道，負有積極溝通協調功能，能讓同仁信賴，進而減輕其負擔，並協助解決問題。
- 三、本小組成立之目標，期使各機關需協處之既有爭訟案件逐步解決，且透過運作處理經驗反饋檢討修正，導正至制度功能之建立，同時達到預防之目標。
- 四、本小組置召集人及副召集人各一人，由市長指派副市長一人及副秘書長一人兼任，並置成員若干人，由召集人自相關機關遴選兼任。
- 五、本小組分設 3 個工作組（以下稱各工作組），作業說明如下：
  - （一）各工作組分工情形及幕僚機關：
    1. 人員關懷組：針對案情進行關懷，瞭解問題並予以協處，由人事處為幕僚機關。
    2. 爭議協調組：針對案情釐清各方爭點，並透過溝通協調會議解決問題，由研考會為幕僚機關。
    3. 減止訟組：分析訴訟原因，並建立減訟預防及專業協審機制，由法務局為幕僚機關。
  - （二）各工作組由幕僚機關依作業所需邀集相關機關組成，原則每季召開 1 次工作組會議，必要時得召開臨時會議；會議由本小組召集人指派之督導擔任主席。工作組召開之會議紀錄需副知研考會。
  - （三）各工作組幕僚機關應綜整各機關提報需協處案件，於工作組會議中進行協商處理，並每季提報該工作組執行成效至府層級小組。
- 六、本小組之運作架構圖如附圖 1 所示，依循由機關內部推展主

動關懷作業，遇需協處案件則依程序提報處理（各作業流程如附件 2、3、4），並經府層級定期綜整檢視執行成果。

#### 七、本小組任務

- （一）接受市長指派進行同仁關懷及交辦事項之協處。
- （二）對議員反映、媒體披露、民眾投訴及里長建議等案件協助提供處理方策。
- （三）瞭解各機關與民眾或廠商爭議案件，並協助協調解決。
- （四）促請各機關檢討釐清訴訟案件爭點，協助減訟及止訟。

#### 八、作業原則

##### （一）同仁關懷

1. 瞭解問題根源（如超時加班、人員情緒、工作壓力、體制問題、專業不足、面對訴訟及其他問題等）。
2. 關懷處理
  - 超時加班：主動瞭解原因，視實際狀況予以協處。
  - 人員情緒：協助疏導或提供心理諮商，必要時轉介輔導。
  - 工作壓力：提供紓解建議，並協助排除。
  - 體制問題：提供機關建議，必要時得進行組織調整或人員工作輪調。
  - 專業不足：給予加強培訓，專人輔導。
  - 面對訴訟：提供心理輔導、法律諮商及因公涉訟律師費用補助及相關協助。
  - 其他問題：遇案提供必要協助及關懷。

##### （二）爭議案件

##### 1. 釐清各方爭點

##### 2. 爭議處理

##### （1）溝通協調

- 長官決策承擔。
- 介入而不涉入。
- 不為任何一方謀利，亦不淪為任何一方打手。
- 感同身受，換位思考。

- 理性溝通對談，拉近雙方距離，謀求共識。
- 採溝通、折衷、妥協、共識、再溝通之方式進行。
- 打破雙方主張，找出折衷、妥協素材，以達終止爭議目的。
- 先個別溝通協調，倘無共識，再召開協調會或說明會。

#### (2) 召開會議

- 會前先與雙方個別溝通，瞭解問題關鍵點、過去處理歷程、雙方訴求、意見領袖與議員主張、關切人士與媒體意見，並備爭議案件基本資料。
- 第一次溝通務必釐清案件基本狀況，作為雙方探討基礎。
- 會議發言應和平理性，說理論法，不宜偏袒、插話、喝采或壓制任何一方。
- 每次會議皆能依上次會議之基礎，逐步將問題解決。
- 協調最後一定是依法行政，協調過程要求雙方應學習傾聽對方意見，接納可行意見，找出折衷妥協方案。
- 會議結束，若爭議雙方未能達成共識或雙方意見差距仍大時，可決定再溝通或再次召開會議協調，如為議員關心案件另洽議員協商。
- 注意會議進程序及時間。

(3) 因採購所生爭議，經溝通協調或召開會議仍無法解決時，引導循採購申訴審議程序辦理。

#### (三) 訴訟案件

1. 分析訴訟原因(如合約內容不完整、廠商不當提告、法令規定不周全、雙方認知差異、機關未依程序辦理或其他原因等)
2. 止訟處理
  - 尋求法令之依據。
  - 專業會審，檢討訴訟爭點，建議最適解決方案。
  - 進行法律風險評估。
  - 探討和解之可能性。
  - 考量訴訟經濟。
  - 盡可能雙方協商。

■ 主管長官裁示。

(四) 減訟預防

1. 合約內容不完整：建議檢討合約內容或修訂合約範本。
2. 法令不周全：提出修法建議並加強法令宣導，以減少與民眾或廠商因認知差異產生爭議。
3. 機關未依程序辦理：檢討建議機關撤銷行政處分、派員參加採購法等相關法令受訓、培養同仁招標履約及專業能力、妥適工作指派及收集相關案例等。
4. 機關間協調不足：加強跨機關橫向溝通，避免機關間認知差異，造成爭議。

九、本小組原則每 6 個月召開 1 次小組會議並綜整檢視執行成果，由召集人或副召集人擔任主席；每 6 個月彙整成果簽陳市長，幕僚作業由研考會負責。

十、本府各一級機關應配合本作業原則成立機關內部關懷協調小組（以下稱機關小組），訂定作業方式並適時運作；該小組組成須包括主秘以上人員、府會聯絡員、法制人員及人事單位。所屬機關得由各一級機關督導並視需要比照辦理。

機關小組應設置專責聯絡窗口，配合依案情提報需協處案件至各工作組會議中協商處理；每季提報機關執行成效至各工作組幕僚機關續處。

機關若因業務單純或組織編制較小，經評估認為無成立機關小組需要者，仍須配合設置專責聯絡窗口處理前項所述之定期提報作業。

十一、本小組及各工作組得依作業需要，邀請本府相關機關、市政顧問、其他民間團體代表及專家學者列席。

十二、協處效果

(一) 本小組協處案件，經獲致共識作成紀錄者，相關機關應即簽報核定並據以執行。

(二) 經協處解決之重大爭議或訴訟案件，相關機關應檢討作成案例，以供後續類似案件處理參考，其涉及修改合約或法

令者，應即辦理或建議權責機關修正。

(三) 一般人民申請案件經協處釐清爭議或解決者，相關機關應酌作紀錄，以供查考。

十三、本小組作業執行成效，得定期由各工作組幕僚機關提報小組會議討論後，由研考會簽報市長辦理獎懲。



### 附錄三 法務局季會開放式問卷調查結果

1. 整體而言，您認為減止訟的制度是有成效的嗎？		
填答者	(1) 請說明從哪些方面觀察，讓您認為制度是有效的？	(2) 請問您覺得造成減止訟制度有效的因素，有哪些呢？
1.	重新審視雙方權利義務，或許有些案件有機會減／止訟。	
2.	訴訟經濟、成本效益分析、時間、人力之成本得以重新審視有達到見解歧異之下的理性對談。	首長鼓勵、對方有和解意願。
3.	減少訴訟案件。	減止訟列管檢討很麻煩，所以在履約爭議或爭議發生之初即盡力協調，消弭紛爭。
4.	降低成本（人事費用）	案件處理原則、流程清楚、明確，府級主管（單位）持續控管、提報討論
5.	調解的功能發揮	
6.	從第三方觀點（包含律師）切入提供更有效、專業的意見供參	
7.	確實達成和解案件增加	承辦同仁確信機關、府內長官願意承擔責任。
8.	由法務局報告之績效指標變化，確有改善之趨勢，惟仍需確認是否與制度有相關性	訂定制度及績效指標目標，並由上級長官定期檢視成效，會讓各級同仁感到壓力，驅使同仁儘量朝目標努力。

9.	因為會讓長官重新、有利在處內推動。而且讓同仁瞭解減止訟必要及重視履約過程無瑕。	1.機關首長重視及推動 2.同仁配合及觀念 3.表揚優秀機關
10	在訴訟發生前能先評估各項因素，避免進入訴訟造成訴訟費用、人力之浪費。	避免訴訟程序冗長造成行政程序之浪費。
11.	1.數據 2.減止訟子組仍持續存在	1.長官的態度 2.政策之推動(ex.以外部力量強制促使機關去朝此方向推進) 3.集體的決策
12.	1.辦理有據 2.節省行政成本(作業)	廠商的態度也是關鍵，但一審結果如不符合廠商期待，都會繼續打二、三審
13.	客觀檢視，不以業主主觀意識檢討，讓機關首長有不同的思維	以最有利的方式評估，避免兩敗俱傷
14.	經實務運作結果，確能透過市府高層長官介入協調，有效減止訟。	機關首長支持及協助
15.	1.關懷檢討案件，督導同仁積極面對處理案件 2.不讓同仁接觸案件慌亂無措	檢討訴訟案件之根源、增修契約規範、減少重複性案件再發生

臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效研析案

16.	1.民訴案件量減少 2.尚未成案者，透過協調從源頭減訟；已成案者，藉由ADR 使案件繼續，達到止訟目的	1.雙方均不願因案件纏訟多年 2.減少工作量之預期 3.首長對減止訟政策之支持
17.	1.制度即依據，也代表市府的政策方向 2.制度會影響首長的方向	1.首長態度 2.制度型塑風氣 3.機關內各單位的配合度
18.	1.訴訟程序耗費時間 2.出庭人力節省 3.法院助力	1.訴訟雙方當事人存有不確定勝訴因素 2.願意退讓以保友誼或聲譽 3.首長有這方面想法
19.	按本府自 107 年 2 月 2 日起函頒「臺北市政府爭訟案件處理原則」，具體協助同仁處理爭訟案件減止訟之檢核事項，提供承辦同仁就個案適當採取措施因應。	
20.		1.案件得以儘快處理，減少遭列管案件數帶來之壓力 2.為落實減止訟，增加局裡橫向溝通的次數
21.	1.首長支持與否 2.訴訟案件減少	1.減輕後續行政耗費及承辦人工作量 2.機關業務性質 3.法制人員敘獎
填答者	(1)請說明從哪些方面觀察，讓您認為制度是無效的？	(2)請問您覺得造成減止訟制度無效的因素，有哪些呢？

1.	制度及法規限制，當訟則訟，承辦人員會擔心現階段的政策，事隔多年後被秋後算帳。	
2.	1.法規鬆綁、調解、和解無法逾越法規規定。如臺北市市有房地被無權佔用使用補償金計收原則（計收申請地價年息百分之五計收），和解也不可能參酌法院實務有判決百分之二、百分之三。 2.免除機關和解後被追究責任。	
3.	1.如果淪為形式而沒有落實 2.同仁不配合	1.淪為形式 2.同仁不配合
4.	有關配售房屋資格認定的訴訟，通常無法以和解或調解等方式減止訟。	房屋市價及配售價格存在高額差異
5.	專任法制人員推諉，由二級機關主導	
6.	對造倘勝訴在握，減止訟是無效的（因為賠等於敗訴，非減止訟），所以錯過時機就難以期待減止訟	作業上如繁雜，較答辯或上訴攻擊防禦難，法制人員應該是選擇直接等判決
7.		即使有是項原則，仍不免事後遭審計糾正
<b>2. 您認為評估減止訟制度成效的合適指標有哪些呢？</b>		
1.	訴訟案件、結案率	
2.	宜區分案件性質，將不適宜減止訟之案件排除於母數計算，例如：土地分割...	

臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效研析案

3.	相同訴訟類型的案件減少。
4.	1.認識體認訟訴是耗時，不是唯一解決方式，變成組織文化 2.機關首長重視及落實、推動 3.經驗分享及成功案例分享 4.標準化作業指導
5.	1.訴訟之件數 2.因訴訟而支出（減省）之費用 3.為減止訟本府或機關做出之行政行為修正（ex. 公務局配合修改採購契約，機關因訴訟而進行之通案檢討作為等）
6.	無償和解、減少損害金額比率、減止訟時效

## 附錄四 「臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效調查」問卷 題項與參考來源

### 一、減訟模型量表（量尺為六等同意程度）

變項	題項	參考來源
對減訟制度的預期效果	1. 目前施行的減訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	作業原則
	2. 目前施行的減訟制度，可以減輕市府同仁的負擔。	作業原則
	3. 目前施行的減訟制度，可以有效預防爭訟的發生。	作業原則
	4. 目前施行的減訟制度，可以提高訴訟經濟。	0619 座談
	5. 目前施行的減訟制度，可以節省行政作業成本。	0619 座談
	6. 目前施行的減訟制度，可以減少遭列管案件數之壓力。	0619 座談
	7. 整體而言，我認為目前施行的減訟制度是有效的。	作業原則
機關（首長）對於減訟制度的立場	1. 本機關首長容許業務單位在減訟過程承認疏失。	作業原則 0710 座談
	2. 本機關首長願意承擔減訟的機關責任。	作業原則
	3. 本機關經常在局（處）務會議上宣導減訟。	作業原則
	4. 本機關經常在局（處）務會議上鼓勵減訟。	作業原則
	5. 市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在減訟處理的立場。	作業原則
減訟作業程序	1. 在減訟預防中，我會重新檢視合約的完整性。	作業原則
	2. 在減訟預防中，我會尋求法令的依據。	作業原則
	3. 在減訟預防中，我會反饋機關修正缺失。	作業原則
	4. 在減訟預防中，我會致力機關內的橫向溝通。	作業原則
	5. 在減訟預防中，我會研議和解之可能性。	作業原則 0710 座談
	6. 在減訟預防中，我會考量訴訟經濟。	作業原則
	7. 在減訟預防中，我會盡可能與對造協商。	作業原則
	8. 在減訟預防中，我會考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序（例如申請採購申訴會調解或仲裁）。	作業原則
	9. 在減訟預防中，我會參考過去的案例。	作業原則
阻礙因素	1. 在減訟預防中，我會擔心未來會被追究公務員責任。	0710 座談
	2. 在減訟預防中，我會擔心機關間不配合。	0710 座談
	3. 在減訟預防中，我會擔心對造不配合。	0710 座談

臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效研析案

減訟精進建議	1. 在減訟預防中，我認為標準化作業指導是重要的。	0619 座談
	2. 在減訟預防中，我認為由府級單位控管績效指標是重要的。	0619 座談
	3. 在減訟預防中，我認為表揚優秀機關是重要的。	0619 座談
	4. 在減訟預防中，我認為成功案例分享是重要的。	0619 座談
	5. 在減訟預防中，我認為對法制人員敘獎是重要的。	0619 座談
	6. 在減訟預防中，我認為增加局內橫向溝通是重要的。	0619 座談
	7. 在減訟預防中，我認為由有法律背景的人員處理是重要的。	0710 座談

二、止訟模型量表（量尺為六等同意程度）

變項	題項	題項來源
對止訟制度的預期效果	1. 目前施行的止訟制度，可以紓解與民眾或廠商的爭訟。	作業原則
	2. 目前施行的止訟制度，可以減輕市府同仁的負擔。	作業原則
	3. 目前施行的止訟制度，可以有效預防爭訟的發生。	作業原則
	4. 目前施行的止訟制度，可以提高訴訟經濟。	0619 座談
	5. 目前施行的止訟制度，可以節省行政作業成本。	0619 座談
	6. 目前施行的止訟制度，可以減少遭列管案件數。	0619 座談
	7. 整體而言，我認為目前施行的止訟制度是有效的。	作業原則
機關（首長）對於止訟制度的立場	1. 本機關首長容許業務單位在止訟處理過程承認疏失。	作業原則 0710 座談
	2. 本機關首長願意承擔止訟的機關責任。	作業原則
	3. 本機關經常在局（處）務會議上宣導止訟處理。	作業原則
	4. 本機關經常在局（處）務會議上鼓勵止訟處理。	作業原則
	5. 市長的鼓勵或表揚會影響本機關首長在止訟處理的立場。	作業原則
止訟作業程序	1. 在止訟處理中，我會尋求法令的依據。	作業原則
	2. 在止訟處理中，我會找出訴訟爭點。	作業原則
	3. 在止訟處理中，我會進行法律風險評估（例如法律意見、專業機關鑑定）。	作業原則
	4. 在止訟處理中，我會研議和解之可能性。	作業原則 0710 座談
	5. 在止訟處理中，我會考量訴訟經濟。	作業原則
	6. 在止訟處理中，我會盡可能與對造協商。	作業原則
	7. 在止訟處理中，我會考慮先合議停止訴訟，再進入調解程序（例如申請採購申訴會調解或仲裁）。	作業原則 0710 座談

阻礙因素	1. 在止訟處理中，我會擔心未來會被追究公務員責任。	0710 座談
	2. 在止訟處理中，我會擔心機關間不配合。	0710 座談
	3. 在止訟處理中，我會擔心對造不配合。	0710 座談
止訟精進建議	1. 在止訟處理中，我認為標準化作業指導是重要的。	0619 座談
	2. 在止訟處理中，我認為由府級單位控管績效指標是重要的。	0619 座談
	3. 在止訟處理中，我認為表揚優秀機關是重要的。	0619 座談
	4. 在止訟處理中，我認為成功案例分享是重要的。	0619 座談
	5. 在止訟處理中，我認為對法制人員敘獎是重要的。	0619 座談
	6. 在止訟處理中，我認為增加局內橫向溝通是重要的。	0619 座談
	7. 在止訟處理中，我認為由有法律背景的人員處理是重要的。	0710 座談

## 三、個人背景資料

題項	量尺	資料來源
服務機關	下拉式選單	0710 座談
採用經驗	請問您是否曾嘗試採用減止訟策略？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	0710 座談
	請問您是否曾成功採用減止訟策略？ <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 是 承上，請問總共是幾次呢？ <input type="checkbox"/> 1 次至 5 次 <input type="checkbox"/> 6 次至 10 次 <input type="checkbox"/> 11 次以上	0710 座談
生理性別	<input type="checkbox"/> 女 <input type="checkbox"/> 男	0710 座談
年齡	請問您的年齡？ <input type="checkbox"/> 30 歲以下 <input type="checkbox"/> 31 歲至 40 歲 <input type="checkbox"/> 41 歲至 50 歲 <input type="checkbox"/> 51 歲至 60 歲	0710 座談



臺北市政府民事訴訟案件減止訟成效研析案

	<input type="checkbox"/> 61 歲以上	
年資	請問您從事法制工作的年資？ <input type="checkbox"/> 5 年以下 <input type="checkbox"/> 6 年至 10 年 <input type="checkbox"/> 11 年至 15 年 <input type="checkbox"/> 16 年至 20 年 <input type="checkbox"/> 21 年以上	0710 座談
學歷	請問您的最高學歷？ <input type="checkbox"/> 大學（專科） <input type="checkbox"/> 碩士 <input type="checkbox"/> 博士	0710 座談
畢業科系	請問您是否為法律系（所）畢業？ <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否	0710 座談