

### 第三章 代訓制度所產生的正面效益與負面問題

本章以深度訪談結果為主，探討訪談對象對代訓制度所產生的正面效益與負面問題的看法，並輔以前章學者專家的相關反應、一般球迷的相關反應、媒體報導的相關反應、民意代表的相關反應的發現，綜合探討代訓制度正面效益以及負面問題。

#### 第一節 代訓制度所產生的正面效益

在代訓相關人員的看法中，認為職棒代訓制度實施後所產生的正面效益為何？本研究共訪談 66 人，包含球團相關人員 15 人、代訓役男 18 人、直接相關單位或團體 10 人、間接相關單位或團體人員 9 人、高中或業餘社會甲組教練 8 人、球評記者與專家學者 6 人，本研究問項之研究結果如下：

##### 一、球團相關人員

共計訪談球團相關人員 15 人，其中作答 22 人次。

- (一) 認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 6 人，佔 26%。
- (二) 認為提早讓代訓役男了解職棒環境運作模式者，計 5 人，佔 23%。
- (三) 認為能幫助職棒球團成立二軍健全職棒環境者，計 5 人，佔 23%。
- (四) 認為使代訓役男延續棒球運動訓練生涯者，計 3 人，佔 14%。
- (五) 認為加速球團的新陳代謝與換血讓戰力提升者，計 3 人，佔 14%。

由上述分析可知，職棒球團對於「能透過自己本身之豐富資源，讓代訓球員汲取更專業的技術與訓練」這點是相當具有信心的，在他們所認為的正面效益中以 26% 佔最大宗，球團相關人員的自信之處為何？本研究根據訪談稿分析得知以下原因。首先，比較國訓時期與職棒球團代訓時期的訓練計畫來看，職棒球團的二軍教練人數與代訓球員人數比例差別不大，可以兼顧到每位球員的訓練過程，並且能針對每位球員的細膩動作給予指導與修正，訓練績效因而提升，就如同在 A3 與 A15 受訪者表示：

**役男來到球團最大的目的就是訓練，在專業的人事架構下，役男選手必定可以接受到更紮實的訓練，比起以前在國訓中心，在球團裡，一位教練所要看管的選手人數較少，訓練績效當然會比以**

**前在國訓中心更好。(附錄 2-A,P130)**

**以前在國訓時人數這麼多，教練人數少，無法全面訓練到五、六十個選手，感覺在做學生球隊，不是職業球隊，針對個人專門的攻守位置無法有專門的教練去盯，例如野手還有細分跑、守、打。以職業球團的教練標準去看，一個教練要看這麼多選手、記這麼多選手的特徵，看全部都在應付，並沒有很用心在帶。職業球隊的教練當每個人都是可用之兵在訓練；國訓的話就是重點的那幾個受重視而已，其他的無法顧及。代訓後對役男選手本身比較好，起碼接受到的訓練會比在左訓中心的訓練好。(附錄 2-A,P142)**

再者，有些球團相關人員表示，教練職棒經歷豐富，可以給予役男比賽上所需要的觀念與所需的真正技術，不管在打擊，守備、跑壘與戰術各方面的觀念都能有長足的進步，A5 的球團相關人員在受訪時便表示：

**聘請的二軍教練都是國內很好的教練，教練在代訓球員不僅非常嚴謹，且在帶兵上經驗豐富，代訓球員不管在技術體能上皆能有長足的進步。(附錄 2-A,P133)**

的確，職棒球團所安排代訓替代役球員的二軍教練大致上都經由長期奮戰於職棒場上的選手，在比賽經驗上皆具有一定程度專業化與職業化的歷練。在前一章中，本研究根據訪談調查有提過，曾經任教於各隊二軍教練人選分別為兄弟的林易增、李居明教練；興農的陳威志、賴有亮(劉義傳)教練、誠泰的吳承翰教練；統一的陳政賢、李坤哲、張聲鎮與吳俊良教練；中信的李杜宏教練以及 La new 的郭建霖、廖剛池與陳該發教練，他們都是中華職棒歷史上具有一定成績及名聲的退休選手。例如兄弟隊的林易增教練就曾經為職棒場上的盜壘王，後來身為教練也帶領兄弟象隊拿到職棒 12~14 年的總冠軍；統一獅的陳政賢教練為中華職棒連續出賽 665 場記錄保持人，在打擊上也有「恐怖份子」之稱；La new 隊的陳該發教練在選手時期為史上第一位在兩個職棒聯盟都締造過「完全打擊」紀錄的打者，所以這些教練無論在選手時期亦或是教練時期都擁有一定的成績與紀錄。

最後，像是提供職棒硬體設備完善，可讓代訓球員無後顧之憂地專注於訓練與調整以及透過與一軍正式球員的相處，向他們討教與學習，得到更多正確的觀念兩項，都是球團相關人員認為代訓制度實行後可以為代訓役男所帶來的正面效益，如 A9、A12 與 A14 球團相關人員便表示：

**國訓中心的訓練並非不好，但我相信球團的代訓能以更專業化、職業化的態度來訓練代訓選手，無論在訓練計畫、醫療體系、食衣住行以及心理輔導都幾乎享受到職業選手所應有的規格。**

**(附錄 2-A,P136)**

**透過比賽的進行，選手能夠將平常來訓練的運用在賽事中，一方面使球技更精進，一方面也加強比賽中該持有的觀念與態度。另外代訓役男也常一軍正式球員學習正面的專業知識，這些對他們得到職業的訓練都是有正面助益的。(附錄 2-A,P139)**

**絕對有的。雖一軍與二軍分開為兩球隊，但代訓的技術與體能有時也會與一軍一起訓練，給他們去觀摩熟悉一軍的運作，二軍球員向一軍觀摩、切磋。例如張建銘與許國隆，從二軍代訓退役後就可融入一軍，不需要銜接，即可上場比賽了。(附錄 2-A,P141)**

在「棒球運動選手役男寄隊代訓協議書」(附錄 4)中，一開頭便明白指出代訓制度推動之緣起及目的一代訓制度是行政院體育委員會為推動體育替代役及國家競技代表隊服補充役之役男銜續運動生涯，接受高質量的訓練，以提升我國競技運動實力，就像球團人員 A2 與 A3 就表示：

**讓役男選手有個能在服役期間的訓練場所，避免中斷他們的球技，亦能使他們提早融入職棒的環境，如專業訓練或認識球團文化。**

**(附錄 2-A,P129)**

**代訓制度由體委會所促成，目的使一些棒球選手避免因為服兵役而中斷他們的訓練。(附錄 2-A,P130)**

所以不論是加入最初的國家培訓隊亦或是後來的職棒六球團代訓制度，棒球選手只要能當上體育替代役男，自己的運動生涯便能夠被延續，畢竟要他們一年多完全不練球而荒廢球技，這對其棒球生涯是很嚴重的傷害。雖然現階段中華職棒場上不乏因為當兵已中斷自己兩年球技的好手，如誠泰隊的許竹見與林英傑，但這也只是冰山中的一角，有國內更多的好手都因為部份因素無法當上棒球體育替代役男而荒廢掉一身好球技。鄧政敦(2007)在職棒雜誌 302 期指出：『過去台灣大聯盟曾無是默契開放讓役男球員打職棒，不少役男選手甘冒未來一期無法進入當時國訓培訓隊的風險而投入職棒，結果這些球員通通無法進入國訓隊。』包含尤志峰、邱新勇以及羅少鈞等好手都無法在現在職棒場上繼續發展，兩年無法練球的空窗期，都造成了一定的傷害與影響。

## 二、代訓役男

共計訪談代訓役男 18 人，其中作答 24 人次。

- (一) 認為提早讓代訓役男了解職棒環境運作模式者，計 11 人，佔 46%。
- (二) 認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 9 人，佔 38%。
- (三) 認為能幫助職棒球團成立二軍健全職棒環境者，計 2 人，佔 8%。
- (四) 認為能使自己能延續棒球運動訓練生涯者，計 1 人，佔 4%。
- (五) 認為進入職棒機會增多，只要好好訓練、努力表現給教練團看，就可以提高將來進入職棒的機率者，計 1 人，佔 4%。

根據上述分析，46%曾經或正在接受代訓的球員認為「透過職棒代訓的鍛鍊，不論在技術上、生活上或是觀念上都能透過教練或是一軍球員的指導提早作提整，為將來進入職棒作準備，可以減少日後真正進入職棒環境的適應與銜接問題」此一類正面效益比例佔最多，將近五成。根據訪談調查時發現，被選進棒球替代役，進而到職棒六球團代訓的球員，大部分都懷有一個職棒夢，不管退伍後是留在台灣亦或是到美、日去尋夢者，所以能夠讓他們提早熟悉職棒運作環境，對於代訓球員而言，是接受職棒球團訓練的一大正面效益，受訪的球員 B3、B5 與 B11 表示：

投球、守備、體能等練習，各有專職的教練來訓練，都區分得很好，不會參雜在一起練。技術上，來球隊後有新練球種，以前比賽不多，球種幾種就夠用，現在兩週就有一次比賽，對手容易了解我的球種，多練幾種可以交互運用，亦可替提早為將來進入職棒做準備。(附錄 2-B,P146)

因為代訓之後，自己在技術和體能上都比業餘時期更有長足的精進，打擊上學會去觀察球的變化軌跡、體能上也進步許多，另外因為接受職棒球團的代訓自己也會更加清楚如何去適應以後投入職棒環境之後所應有的調整。(附錄 2-B,P1472)

當時會隨著一軍移地訓練，可以親臨一軍比賽現場，感受真正的職棒比賽氣氛，了解其較細膩之處，也常與一軍球員共同接受職業專業化的訓練，如此一來可趁一軍投手練投時，站在打擊區感受職棒球員投球的威力與節奏，也常接捕職棒投手的球，提早為日後作準備。(附錄 2-B,P152)

另外，尚有 38% 的代訓役男與球團相關人員秉持相同的看法，就是他們認為透過代訓制度的實施，的確可以藉由職棒球團之豐富資源如充足的設備與專業的教練，來汲取更專業的技術與訓練，提升自己各方面的技術能力。根據訪談稿顯示，本研究歸結代訓球員認為替代役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練的因素有三。

因素一是教練方面，教練素質與專業程度較高，因為他們都是具有職棒經歷的球員，所以可教導役男更多職棒應有的觀念與技巧，不管在技術面或者是心理面都獲得長足的進步，而因為役男人數較少，教練也可以隨時注意每位球員的狀況，隨時針對役男缺失之處隨時給予指導，如代訓球員 B1、B5 與 B8 分別表示：

教練在體能上調整有一定的經驗在，教練會針對球賽次數與個人狀況，預見未來選手的體力狀況了，針對選手自己感覺不到的地

方，教練都已在幫選手加強訓練，因職棒是長遠的比賽，不像業餘是盃賽而已，心態與生理都須調整到一定的素質在。

(附錄 2-B,P144)

目前是有兩位教練負責訓練我們，覺得兩位教練不管在技術和心態上都教予我們很多不同的觀念，之後還會增添新的投手教練，相信可以彌補之前球隊缺乏投手教練的缺漏。(附錄 2-B,P147)

因為教練都是以往在職棒場上表現優良的選手，可以從他們身上學到很多的東西，最多的是觀念上的提升與進步。(附錄 2-B,P150)

因素二是訓練方面，訓練方式更加專業化，技術方面如打擊、守備以及跑壘各方面皆學習到更多細膩的動作與觀念，訓練量也比業餘時期增加許多；體能方面也進步很快，球團會安排專業的課程，訓練役男以後進入職棒所需要的體能；重量訓練也非常重視，肌耐力進步很多，不管在技術、體能以及肌耐力的學習都是為了將來進入職棒所必須的基本功，代訓球員 B5、B12 與 B14 即表示：

技術上不管打擊或守備皆有長足的精進，尤其是打擊，加強了自己打變化球的能力，體能上由於訓練量與比賽量都大於業餘時期，遂體能也有蠻大的進步。(附錄 2-B,P147)

不管在打擊或是守備上皆有長足的進步，尤其是打擊率的進步突飛猛進，守備也加強的許多更細膩的部份，另外跟職棒正式球員一起訓練對於我們的技術有很大的幫助，正式球員也都會不遺餘力的指導我們，整體而言在訓練上獲益良多。(附錄 2-B,P153)

打擊、體能皆近步很多，來到球團代訓後量很充足，也學到許多更細膩的觀念與技巧。(附錄 2-B,P155)

因素三是設備方面，球團在軟硬體設備如球場、重訓設備與水療室等，另外還會有防護員關心身體的狀態，這些都能讓役男更加專注、全力以赴於訓練上，代訓球員 B15 就曾為這點闡述自己的看法：

**二軍有自己專屬的場地與教練，可以在訓練上盡情的做努力，訓練方式很扎實，按表操課，教練也會針對替代役選手不足之處提醒自己，然後依個人需要做不同項目之再加強作訓練。且球團資源如設備器材等皆很充足，球團有把替代役選手當做正式球員來對待。(附錄 2-B,P156)**

綜何上述討論，「代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練」此項正面效益，非常符合代訓政策的內容，也就是代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練此項代訓制度規劃的目標。

### 三、直接相關單位或團體人員

共計訪談直接相關單位或團體人員 10 人，其中作答 15 人次。

- (一) 認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 3 人，佔 20%。
- (二) 認為可以提早讓代訓役男了解職棒環境運作模式，計 3 人，佔 20%。
- (三) 認為能幫助職棒球團成立二軍健全職棒環境者，計 3 人，佔 20%。
- (四) 認為能促進職棒的換血與新陳代謝者，計 3 人，佔 20%。
- (五) 認為透過代訓制度使役男認自己的球技水準，提早為人生做準備者，計 1 人，佔 7%。
- (六) 認為完全無正面效益者，計 2 人，佔 13%。

由上述結果發現，身為直接利害關係人的直接相關單位或團體人員所認知的正面效益範圍相當廣泛、比例亦相當平均，包含替代役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者以及提早讓代訓役男了解職棒環境運作模式，避免日後進入職棒尚得重新適應的問題。另外直接相關單位或團體人員亦認為透過代訓制度的推動，的確能讓各職棒球團

逐漸完成二軍機制，也讓部分對二軍還在觀望的球團認知到成立二軍已經是台灣職棒不可或缺的一環。行政院體育委員會為了推動體育替代役及國家競技代表隊補充役之役男銜續運動生涯，接受高質量的訓練，以提升我國競技運動實力，並且幫助職棒各隊成立二軍(劉傳譯，2006)。就如直接相關單位或團體人員 C1 與 C9 表示：

*代訓制度是個可以幫助球團建立的措施，而代訓制度實施這幾年也讓球團逐漸認知到二軍制度的建立絕對是職棒事業所應走的正確方向。(附錄 2-C,P159)*

*代訓制度可以輔助部分有心的球團成立健全的二軍體系，健全台灣的職棒環境。(附錄 2-C,P167)*

再者，代訓役男退伍之後，陸陸續續有不少好手都成為職棒場上當家的主力戰將，短時間中便加速了球團的新陳代謝與換血，直接相關單位或團體人員 C1 與 C6 便表明：

*對於本球團而言絕對是正面效益大於負面效益，代訓制度對球隊的體質產生極大的變化，讓球隊可以快速再兩三年內變成一支戰力齊全的球隊。(附錄 2-C,P159)*

*代訓制度不僅促進職棒的換血與新陳代謝，也能讓讓一軍正式球員增加危機感，能更專注於訓練與比賽上。(附錄 2-C,P164)*

在一支真正「職業」棒球隊裡，球員的新陳汰換絕對是必經的過程，但如何加速其運作？二軍機制便是發揮功效的最佳管道。一支不懂得培育養成觀念，只等著即戰力加入的球隊是絕對無法在職棒場上與他隊長期競爭的。例如中華職棒的兄弟象隊，在代訓制度中，總共獲得過 22 名代訓役男，最後僅留用 12 位，留用比例僅有 54.54%，這種不珍惜體委會撥與代訓役男，把他們好好培育當作自己的戰力的後果，致使他們雖然於職棒 12 至 14 年獲得三年霸的殊榮，但隨後取而代之卻是「老弱殘兵」的窘境，雖然以精兵政策贏得連三年的佳績，但只要主力球員一傷退，後續便無可用



之兵可以替補。而其新陳代謝速度過慢地情形也反映在戰績上，職棒 15 至 17 年由於主力球員傷兵過多，有些甚至整年都無法上場，且板凳新兵上場又無法支撐戰力的情形下，歷年排名每下愈況。

反觀 La new 熊隊，在代訓制度中共選進 22 名役男，最後共留用 17 名，留用比例達 77.27%，不僅如此，前述有提過，熊隊為擴充二軍的戰力，還自行舉辦二軍新人測試會，讓整支球隊換血成效在職棒 16 與 17 年(2005 與 2006 年)展現達到最高，於是 La new 熊隊於職棒 16 年下半球季就已獲得季冠軍，進而在職棒 17 年還囊獲了上、下季冠軍以及總冠軍。就如郭羿婕(2006)在職棒雜誌 290 期提到：『例如 la new 二軍再生工廠裡存在著許多重生的故事，教練郭建霖說：許多被遺棄、被遺忘或因私人因素而中斷棒球路的選手，其實不乏可造之材，我們透過不斷的尋覓人才；不辭辛勞的舉辦測試會，將他們重新吸納進二軍，再給他們重返球場；重新圓夢的機會。』

由於在受傷替補調整上，球團對於每年會有多少人受傷難以估計，是需要二軍替補的一項原因，為了確保戰力能維持在一定水準，降低無人可用的風險，也是職業球隊位球賽品質負責的表現(劉傳譯，2006)。所以唯有力行代訓制度，深植二軍成立，才能加速球隊的新陳代謝與換血，如此便可以確保球賽品質，達到健全職棒環境的目的，換言之，加速球團新陳代謝與換血的確是代訓制度所帶來的一大項正面效益，前提是，球團必須充分配合政府政策並秉持推動代訓制度的原意才行。職棒各球團代訓役男留用比例情形詳見表 3-1-1 「職棒各球團歷年代訓役男留用比例表」。

表 3-1-1 職棒各球團歷年代訓役男留用比例表

	La new	誠泰	中信	統一	興農	兄弟
共選進	22	22	21	22	20	22
共留用	17	10	16	18	12	12
留用比例	77.27%	45.45%	76.19%	81.81%	60%	54.54%

資料來源：由研究者自行整理而成。

#### 四、間接相關單位或團體人員

共計訪談間接相關單位或團體人員 9 人，其中作答 9 人次。

- (一) 認為代訓役男可專心透過職棒球隊之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 6 人，佔 67%。
- (二) 認為能幫助職棒球隊成立二軍健全職棒環境者，計 2 人，佔 22%。
- (三) 認為透過職棒代訓能幫助國家培養訓練戰力者，計 1 人，佔 11%。

由上述結果可知，間接相關單位或團體人員也許不是代訓制度直接利害人的關係，因此他們能舉列出代訓制度正面效益整類只有上述三種。而且他們普遍認同代訓役男來到各職棒球隊的訓練環境後，可以藉由其豐富軟體設備如教練、防護員以及硬體設備如球場、健身器材、水療室等，獲取更多專業的技術與訓練，如 D4 人員表示：

***因為代訓制度，役男選手可以享受到職棒球隊所提供的一切資源，包含食衣住行、器材設備、職業教練鎖安排之專業化的訓練課程等，對選手役男助益良多。(附錄 2-D, P170)***

#### 五、高中或業餘社會甲組教練

共計訪談高中或業餘社會甲組教練 8 人，其中作答 12 人次。

- (一) 認為代訓役男可專心透過職棒球隊之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 4 人，佔 33%。
- (二) 認為提早讓代訓役男了解職棒環境運作的模式者，計 2 人，佔 18%。
- (三) 認為能使代訓役男延續棒球運動訓練之生涯者，計 1 人，佔 8%。
- (四) 認為能幫助職棒球隊成立二軍，健全職棒環境者，計 1 人，佔 8%。
- (五) 認為完全無正面效益者，計 4 人，佔 33%。

在高中或業餘社會甲組教練中，有 4 人認為代訓役男可專心透過職棒球隊之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，可以看的出來，由於訪談對象身為教練的緣故，所以他們所著重的重點會放在役男選手的「訓練」問題，除了專業的技術與訓練外，讓役男選手提早適應職棒環境以及延續役男運動訓練生涯都是他們所認知的正面效益。另外亦同樣有 4 人認為代

訓制度完全不具有任何正面效益，他們認為代訓制度的缺失在哪裡？本研將留待後續繼續加以討論。

## 六、球評、記者與專家學者

共計訪談球評、記者與專家學者 6 人，其中作答 7 人次。

- (一) 認為能幫助職棒球隊成立二軍，健全職棒環境者，計 3 人，佔 43%。
- (二) 認為代訓役男可專心透過職棒球隊之豐富資源來汲取更專業的技訓練者，計 1 人，佔 14%。
- (三) 認為無正面效益者，計 3 人，佔 43%。

從上述結果顯示，球評、記者與專家學者比較關注的焦點為「二軍的成立」，從訪談紀錄可以發現，他們普遍希望透過代訓制度的實施，能讓台灣職棒的二軍逐漸成立，且他們亦相當欣喜已有部分用心的球團開始陸續在落實二軍機制了，E10 便表示：

**二軍制度開始成立，小部分球團已初具規模，譬如像 La new 熊隊以及統一獅隊。(附錄 2-E, P179)**

職棒代訓制度實施後所衍生的正面效益之訪談結果分析詳如表 3-1-2「職棒代訓制度正面效益認知之訪談結果分析表」。

表 3-1-2 職棒代訓制度正面效益認知之訪談結果分析表

訪談類別	對整體正面效益之看法
球團相關人員	1.認為代訓役男可專心透過職棒球隊之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 6 人，佔 26% 2.認為提早讓代訓役男了解職棒環境運作的模式者，計 5 人，佔 23% 3.認為幫助職棒球隊逐漸成立二軍，健全職棒環境者，計 5 人，佔 23% 4.認為使代訓役男延續棒球運動訓練之生涯者，計 3 人，佔 14% 5.認為加速球團的新陳代謝與換血，讓戰力提升者，計 3 人，佔 14%
代訓役男	1.能提早了解職棒環境運作的模式者，計 11 人，佔 46% 2.認為可以藉由職棒球隊之豐富資源如充足的設備與專業的教練，來汲取更專業的技術與訓練者，計 9 人，佔 38% 3.認為能幫助各職棒球隊成立二軍，增加一軍與二軍之間的競爭力者，計 2 人，佔 8% 4.使自己能延續棒球運動訓練之生涯，不因當兵而受到中斷者，計 1 人，佔 4% 5.認為進入職棒機會增多，只要好好接受訓練、努力表現給教練團看，就可以提高將來進入職棒的機率者，計 1 人，佔 4%

續上頁 表 3-1-2 職棒「代訓制度」正面效益認知之訪談結果分析表

訪談類別	對整體正面效益之看法
直接相關單位或團體人員	1.認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 3 人，佔 20% 2.認為可以提早讓替代役選手了解職棒環境運作的模式，為將來進入職棒先作好準備者，計 3 人，佔 20% 3.能幫助各職棒球團逐漸成立二軍，增加一二軍之間的良性競爭，讓球團逐漸認知二軍制度絕對是職棒事業應走的正確方向者，計 3 人，佔 20% 4.認為能促進職棒的換血與新陳代謝者，計 3 人，佔 20% 5.認為透過代訓使代訓役男認知自己的球技水準，提早為人生做準者，計 1 人，佔 7% 6.認為完全無正面效益者，計 2 人，佔 13%
間接相關單位或團體人員	1.認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 5 人，佔 62.5% 2.認為能為代訓制度能幫助各職棒球團逐漸成立二軍者，計 2 人，佔 25% 3.認為透過職棒代訓能幫助國家培養訓練戰力者，計 1 人，佔 12.5%
高中與業餘社會甲組教練	1.認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 4 人，佔 33% 2.認為「代訓制度」能提早讓代訓役男了解職棒環境運作的模式，為將來進入職棒作準備者，計 2 人，佔 18% 3.認為能使代訓役男延續棒球運動訓練之生涯者，計 1 人，佔 8% 4.認為能幫助各職棒球團逐漸成立二軍者，1 位，佔 8% 5.認為完全無正面效益者，計 4 人，佔 33%
球評、記者與學者專家	1.認為能幫助各職棒球團逐漸成立二軍者，計 3 人，佔 43% 2.認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 1 人，佔 14% 3.認為無正面效益者，計 3 人，佔 43%

資料來源：由訪談資料分析整理而成。

綜合上述各訪談類別之正面效益後，本研究將整體訪談的結果與討論陳述如下，其中訪談人數為 66 人，作答 88 人次：

一、認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 28 人，佔 32%。

二、認為提早讓代訓役男了解職棒環境運作模式者，計 21 人，佔 24%。

- 三、認為幫助各職棒球隊逐漸成立二軍健全職棒之環境者，計 16 人，佔 18%。
- 四、認為使代訓役男延續棒球運動訓練之生涯者，計 5 人，佔 6%。
- 五、認為加速球隊的新陳代謝與換血讓戰力提升者，計 6 人，佔 7%。
- 六、認為進入職棒機會增多，只要好好接受訓練努力表現給教練團看，就可以提高將來進入職棒的機率者，計 1 人，佔 1%。
- 七、認為透過代訓使替代役選手認知自己的球技水準，能夠提早為人生做準備者，計 1 人，佔 1%。
- 八、認為透過職棒代訓制度幫助國家培養訓練國家隊戰力者，計 1 人，佔 1%。
- 九、認為完全無正面效益者，計 9 人，佔 10%。

由上述分析結果發現，對職棒代訓制度實施後所產生之正面效益的認知，大部分受訪對象認為替代役男可專心透過職棒球隊之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練，佔 32%；其次為提早讓替代役選手了解職棒環境運作的模式，佔 24%；而認為能幫助各職棒球隊逐漸成立二軍者，佔 18%；認為加速球隊的新陳代謝與換血者，佔 7%；認為使役男選手延續棒球運動訓練之生涯者，佔 6%；其餘如認為進入職棒機率增加者、認為透過代訓使替代役選手認知自己的球技水準者以及認為透過職棒代訓能幫助國家培養訓練國家隊戰力者皆有 1 人，各佔 1%；認為完全無正面效益者有 9 人，佔 10%，顯示出雖然大多數訪談肯定代訓制度推動有其價值性，但仍然有一定數量受訪者完全否決體委會所推行的此項政策。

若本研究將上述共同訪談結果與第二章一般球迷相關反應之正面效益結果互相作比較後發現，「代訓役男可專心透過職棒球隊之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練」、「幫助各職棒球隊逐漸成立二軍以健全職棒之環境」以及「提早讓替代役選手了解職棒環境運作的模式」三項，不管在訪談對象亦或是一般球迷所認知的正面效益中，比例皆在 17% 以上，顯示訪談對象與一般球迷皆有一定比例的球迷認同上述三項正面效益。而佔一般球迷認知的正面效益中 23% 的「提早讓替代役選手了解職棒環境運作的模式」，

並未在訪談對象中引起太多共鳴，僅佔 6%，顯示球迷認為的此項正面效益，並非訪談對象們所認為最重要的。另外認為「完全無正面效益者」在訪談對象中佔 10%，比例甚高，但在一般球迷中卻僅佔 1%，顯示出完全否定代訓制度的比例，訪談對象比球迷多，那是因為在大多球迷心目中，代訓制度推動對於台灣職棒環境與整體棒球發展還是有其一定的價值性與必要性。訪談結果與問卷調查結果之比較如表 3-1-3「訪談結果與問卷調查結果之比較表—正面效益」。

表 3-1-3 訪談結果與問卷調查結果之比較表—正面效益

訪談稿分析	問卷分析
1.認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 28 人，佔 32%	1.認為使代訓役男延續棒球運動訓練之生涯者，計 275 人，佔 23%
2.認為提早讓替代役選手了解職棒環境運作的模式者，計 21 人，佔 24%	2.認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練者，計 266 人，佔 22%
3.認為幫助各職棒球團逐漸成立二軍，健全職棒之環境者，計 16 人，佔 18%	3.認為幫助各職棒球團逐漸成立二軍，健全職棒之環境者，計 256 人，佔 22%
4.認為加速球團的新陳代謝與換血，讓戰力提升者，計 6 人，佔 7%	4.認為能提早讓代訓役男了解職棒環境運作的模式者，計 204 人，佔 17%.
5.認為使代訓役男延續棒球運動訓練之生涯者，計 5 人，佔 6%	5.認為透過代訓使役男選手認知自己的球技水準，提早為人生做準備者，計 173 人，佔 15%
6.認為代訓役男進入職棒機會增多，只要好好接受訓練、努力表現給教練團看，就可以提高將來進入職棒的機率者，計 1 人，佔 1%	6.認為完全無正面效益者，計 14 人，佔 1%
7.認為透過代訓使役男選手認知自己的球技水準，提早為人生做準備者，計 1 人，佔 1%	—
8.認為透過職棒代訓能幫助國家培養訓練國家隊戰力者，計 1 人，佔 1%	—
9.認為完全無正面效益者，計 9 人，佔 10%	—

資料來源：由訪談資料與調查資料分析整理而成。

在第二章，本研究整理出以下媒體報導相關反應之正面效益結果：

- 一、可促使部份球團成立二軍
- 二、增加一二軍球員間的競爭力
- 三、加速球團換血
- 四、球員可提早接受職棒環境的洗禮，適應力提升

此媒體報導相關反應之正面效益與本研究之訪談結果互相作比較後發現，媒體所報導有關「促使二軍的成立」以及「加速球團換血」這兩項正面效益與訪談對象所認知結果相同，而「球員可接受職棒環境的洗禮」此項媒體所報導之正面效益亦與「認為代訓役男可專心透過職棒球團之豐富資源來汲取更專業的技術與訓練」相似。然而媒體報導之代訓制度正面效益實屬過少，顯示媒體角度仍以批判者居多，對於代訓制度正面效益之相關報導較缺乏，也許媒體在報導上的面向應該更客觀且更多元才是，方能讓社會大眾對代訓制度有更多的正面思考與想法。

## 本章小結

綜觀上述各項研究結果，本研究綜合出以下代訓制度實施至今所產生的整體正面效益如下：

### 一、役男可汲取更專業的技術與訓練

- (一) 教練人數與球員比例差別不大，可以隨時兼顧到每位球員的訓練過程，並且能針對每位役男的細膩動作與缺失之處給予指導與修正。
- (二) 職棒是屬於棒球最高殿堂，相信役男選手進入職棒球團代訓後，能夠從中學習到更細膩的球技、訓練以及接受到更專業、職業化的訓練計畫，且職棒教練素質與專業程度較高且經歷豐富，可以給予役男未來在職棒比賽上所需要的觀念與所需的真正技術，不管在打擊，守備、跑壘與戰術各方面的觀念都將有長足的進步。
- (三) 職棒硬體設備完善如球場、重訓設備與水療室等，可以讓役男無後顧之憂地專注於訓練與調整上，還會有防護員關心身體的狀態，都

能讓役男更加專注、全力以赴於技術鍛鍊上。

(四) 透過與一軍正式球員的相處，向他們討教與學習，得到更多正確的觀念。

## 二、役男提早了解職棒環境運作模式

在代訓期間鍛鍊出以後進入職棒場上所需的技術與觀念，也能逐漸培養自己正確的心態，避免退伍後還要花一段時間去調整自己在生理與心理各方面的不適應等問題。

## 三、幫助各職棒球隊逐漸成立二軍

良好的二軍機制不但能增加一軍球員的危機感，使之更加賣力，亦能讓球隊培育出所需的人才戰力，在一軍主力球員受傷的情況下，提供替換受傷球員的備用人才庫的功能，同時也能發揮一軍球員調整狀況的功效。

## 四、役男能延續棒球運動訓練之生涯

避免因為服兵役的問題而不能繼續從事訓練的活動，並且中斷自己的選手生涯。

## 五、加速球團的新陳代謝與換血

最佳的例子當屬 La new 球團，在有良好二軍機制的情況下，La new 球隊由過去三年萬年的 B 級球隊，變成一支囊獲中華職棒十七年上下半季冠軍，進而得到總冠軍的隊伍。

## 六、增加役男將來進入職棒的機率

只要好好接受訓練，提升自己的技術與戰力，獲得球團退伍後續留的機率大增。

## 七、幫助培養與訓練國家隊戰力

透過職棒球隊更加專業與細膩的訓練，儲備我國棒球優秀的人才，讓國家隊整體的績戰力因此提升，有更多機會去爭取在國際賽事更佳成績。



## 第二節 代訓制度所產生的負面問題

在代訓相關人員的看法中，認為職棒代訓制度實施後所產生的負面問題為何？本研究共訪談 66 人，包含球團相關人員 15 人、代訓役男 18 人、直接相關單位或團體人員 10 人、間接相關單位或團體人員 9 人、高中或業餘社會甲組教練 8 人、球評記者與專家學者 6 人，此問項之研究結果如下：

### 一、球團相關人員

共計訪談球團相關人員 15 人，其中作答 15 人次。

- (一) 認為因球員人數不足產生訓練與比賽的問題者，計 3 人，佔 20%。
- (二) 認為球團經費負擔增加者，計 3 人，佔 20%。
- (三) 認為無負面問題的者，計 9 人，佔 60%。

由上述結果可以觀察出，球團相關人員所認知的代訓制度負面問題只有兩種，一為球員人數不足產生問題，二為經費負擔加重，且 15 名球團相關人員中，佔了 60% 認為代訓制度完全沒有任何負面問題，他們所秉持的意見大致都是覺得代訓制度對於代訓球員以及職棒環境只有利而沒有弊。在代訓制度問題層出不窮的情況下，竟然還有超過一半的球團相關人員認定代訓制度沒有發生問題，這不免讓人懷疑球團不肯正視問題，甚至刻意忽略他們的缺失之處。從訪談稿來檢視，部分球團人員認為代訓的負面問題大多來自於經費不足，他們皆對於政府給予的經費缺乏有所埋怨，並且申訴他們在執行代訓制度因經費問題顯得困難重重，球團相關人員 A3、A5 與 A9 就分別表示：

*球團部份有計算過，為了代訓役男所成立的二軍體制架構一年約花掉球團一千萬的經費，這當然會是一筆非常沉重的困惱負擔，如人事花費、器材、食衣住行、比賽等費用都是一筆龐大的支出。  
(附錄 2-A, P130)*

*球團方面有計算過一位代訓球員平均一年要花的費用超過 30 萬，政府在補助經費上是絕對不足的，加上今年觀眾人數銳減，各球團在今年皆面臨虧損嚴重的情形，代訓役男球員的確是一筆不小*

的沉重負擔。(附錄 2-A,P133)

以年頭年尾各選一次替代役男來計算好了，每年大概選進 10 位役男，體委會一人補助 20 萬，一年下來約共計 200 萬，但光是一位二軍教練年薪就超過百萬，二軍編製了三位教練，便超過三百萬以上，其他還包括食衣住行、醫療設備、比賽、行政體系等費用不計可數。為組成二軍，本球團曾估算過一年約需要 2 千至 2 千 5 百萬左右，對球團而言都是一筆很大的財力負擔，體委會的部助經費雖然對於球團有所幫助，但絕對是不夠的。(附錄 2-A,P136)

「體育替代役棒球選手代訓制度」是由行政院體育委員會國家運動選手中心與中華職棒聯盟所屬球團公司協議而實施，其立意一方面是要讓體育替代役及國家競技代表隊服補充役之役男，能夠接受高質量專業訓練，以提升我國棒球之競技運動實力；另一方面也冀期透過「代訓制度」，能幫助各職棒球團成立二軍催生，以大幅提升我國職棒運動之兵源與競技實力，進而提升我國棒球之運動風氣。然而根據本研究訪談過程中發現，唯有 La new、統一以及中信球團有成立二軍，其餘三隊如兄弟、興農以及誠泰仍抱持觀望態度，他們總是打著「經費不足」的口號，繼續漠視代訓制度實行上的缺失，持續扼殺代訓球員的訓練權益，辜負體委會當初推動代訓制度的心意，僅會為自己的利益著想，使整個聯盟的運作永遠維持在「草創時期」，部分球團的無效執行，以使代訓制度的實施偏離其原先的目標以及用意。

## 二、代訓役男

共計訪談代訓役男 18 人，其中作答 18 人次。

- (一) 認為代訓役男退伍後之配套措施不完善，使替代役選手缺乏保障，如退伍後簽約金遭到變相壓縮者，計 8 人，佔 44%。
- (二) 認為因球員人數不足產生了訓練、比賽上問題，計 3 人，佔 17%。
- (三) 職棒代訓制度過於忽視替代役選手之意願權益，如分發方式者，計

3 人，佔 17%。

(四) 認為各職棒球隊對待替代役選手重視程度不一，教練團對積極想要留住的戰力比較重視，役男所受權益產生落差者，計 1 人，佔 5%。

(五) 認為無負面問題者，計 3 人，佔 17%。

從認為代訓制度完全無負面問題僅佔 3 人的結果顯示，代訓役男對於現階段的代訓制度仍然有許多埋怨之處，首先是所謂的「一年球監」造成球員簽約金遭到變相減縮等權益上的受損，在整體分析中發現，認為替代役選手退伍後之配套措施不完善，使替代役選手缺乏保障，如退伍後簽約金遭到變相壓縮者有 9 人，這 9 人當中有 8 人便是代訓役男，有此可見，代訓球員們對於代訓制度無法在退伍時配置相關規定給予自己保障的情況感到相當無奈與憂心。這是因為代訓制度規定，倘若該隊代訓球員退伍後不加入該母隊，就得一年後才能再經由職棒正式球員選秀會加入職棒，因此代訓球員必定會擔心若退伍時沒有即刻加入職棒，一年的時間裡不知該何去何從，所以僅能在萬分無奈的情況下被迫接受球團不合理的簽約金價格，如同代訓球員 B9、B10 與 B11 即分別表示：

**需要一些配套，比如說：我現在是甲隊的替代役男，但是等我退伍後，如果跟甲隊的價碼談不攏，那就要在業餘待個一年才能以任我所欲去接觸其他球隊，或是讓每個球隊來吸收我，一年球監似乎不太合理。(附錄 2-B,P150)**

**退伍後因代訓制度沒有保障到替代役男簽約金的相關配套措施，使得球團可以任意決定簽約金上，替代役男只得被迫簽下合約。(附錄 2-B,P152)**

**因為退伍後一定得進入母隊，不然是要隔一年才能再加入選秀，如此一來在不得不加入該隊的情況下，簽約金有被球團壓低的情況出現。(附錄 2-B,P1526)**

根據網路棒球評論家黃金獵犬(2004)在他一篇名為「打著二軍反二軍」的文章就指出：『業餘球員失去選擇工作環境的自由，哪一隊代訓就要加入哪一隊，除非你有本事在外流離一載，力保身手不失，隔年再來報名參加選秀還有人要，或者更屌一點直接出國打小聯盟。其次是，球員簽約金直線下滑。2002 年季前選秀除蔡仲南的 600 萬元外，黃信福尚有 300 萬元，曾揚岳有 280 萬元，代訓制度實施後，2004 年選秀狀元石志偉的簽約金只有 250 萬元，獅隊陽東益、劉芙豪 200 萬元，王國進 190 萬元，這已是最頂級身價。』透過上述這些訪談紀錄和文獻來檢視，球員的權益的確已經遭受到損害，代訓制度的實施似乎已經成為部份職棒球團省錢的工具，而在體委會缺乏對於球員權益相關的配套措施下，亦似乎正在扮演扼殺球員的角色，直至現在，「一年球監」的規定依舊存在，代訓球員的無奈也將繼續延續下去。

體委會對於役男的溝通顯然不如體委會對於職棒各球團的溝通這麼頻繁，代訓制度在執行過程中，顯然過於忽視替代役選手之意願與權益，不甚重視其聲音與想法。在缺乏多向互動管道的情況下，便無法貫徹代訓制度原意，代訓制度關係人彼此間也缺乏一定的共識。

另外，因為部分球團沒有二軍的完善機制下，因球員人數不足產生訓練與比賽上許多的問題，B4、B12、B13 與 B14 就分別表示：

**因為人數不足，比賽中可能非依球員專長安排，例如野手擔任投手。對於球員自我進步與技術、球賽強度與精彩度都有影響。比賽安排沒有問題，但主要問題是人員缺乏的情況。(附錄 2-B,P147)**

**畢竟球隊二軍制度不健全，人數也較短少，在做一些正規訓練時無法完成比較成隊、群體的訓練。(附錄 2-B,P153)**

**替代役選手常得協助一軍正式球員訓練，如撿球、丟球，且當初二軍人數不足，無法做整隊的正規訓練，彼此的默契也就不佳。(附錄 2-B,P154)**

**當初比賽常碰到人數不足的情形，比到最後，野手通通都得上場被當成投手來使用，感覺比賽喪失它本身的功能，只是草草結束，無比賽的競爭性與刺激感。(附錄2-B,P155)**

由於部分球團遲遲不肯落實二軍機制，使得被分發到該隊之代訓役男在訓練時僅接受面對著一名得身兼投手、打擊以及守備二軍教練的情況比比皆是，更恍論在人數屈指可數的情形下，代訓球員無法進行成隊的訓練，這些不肯成立完整二軍環境以供代訓球員訓練的球團，徹底了忽略了棒球「團隊」的本質，代訓球員如何精進球技？如何維持手感？職棒球團的專業何在？都令人感到質疑。

### 三、直接相關單位或團體相關人員

共計訪談直接相關單位或團體人員 10 人，其中作答 15 人次。

- (一) 認為因球員人數不足影響到訓練與比賽的效果品質者，計 5 人，佔 33%。
- (二) 認為部分球團根本無心成立二軍，導致代訓役男權益繼續受損與持續浪費國家資源者，計 5 人，佔 33%。
- (三) 認為各職棒球團對待代訓役男重視程度不一，役男所受權益產生落差者，計 2 人，佔 13%。
- (四) 認為代訓制度過於忽視代訓役男之意願與權益，如分發方式忽略役男的志願者，計 2 人，佔 13%。
- (五) 認為代訓役男退伍後之配套措施不完善，使替代役選手缺乏保障，如簽約金被變相壓縮者，計 1 人，佔 8%。

### 四、間接相關單位或團體人員

共計訪談間接相關單位或團體人員 9 人，其中作答 8 人次。

- (一) 認為部分球團無心成立二軍，投資二軍體制的心態不足者，計 5 人，佔 63%。
- (二) 對球團管理代訓役男的嚴謹度感到質疑者，計 1 人，佔 13%。
- (三) 認為因球員人數不足產生了訓練與比賽各方面的問題者，計 1 人，佔 12%。

- (四) 認為部份代訓役男不考慮加入職棒，造成政府政策與球團訓練上之困擾者，計 1 人，各佔 12%。

### 五、高中或業餘社會甲組教練

共計訪談高中或業餘社會甲組教練 8 人，其中作答 12 人次。

- (一) 認為因球員人數不足影響到訓練與比賽的品質者，計 4 人，佔 33%。
- (二) 認為部分球團根本無心成立二軍，導致役男權益繼續受損以及持續浪費國家資源者，計 2 人，佔 17%。
- (三) 認為各職棒球團對待替代役選手重視程度不一，役男所受權益產生落差，容易造成受到忽略役男的心態低迷，進取心減低者，計 3 人，佔 25%。
- (四) 認為代訓制度過於忽視替代訓役男之意願與權益者，如分發方式忽略役男的志願，計 2 人，佔 17%。
- (五) 認為無負面問題者，計 1 人，佔 8%。

### 六、球評、記者與專家學者

共計訪談球評、記者與專家學者 6 人，其中作答 8 人次。

- (一) 認為部分球團根本無心成立二軍，導致役男權益繼續受損以及持續浪費國家資源者，計 5 人，佔 63%。
- (二) 認為「代訓制度」過於忽視替代役選手之意願與權益者，如分發方式忽略役男的志願，計 2 人，佔 25%。
- (四) 認為體委會缺乏對各職棒球團監督與考核機制者，計 1 人，佔 12%。

由上述分析可知，本研究發現直接相關單位或團體人員、間接相關單位或團體人員、高中或業餘社會甲組教練以及球評記者與專家學者所認知到代訓制度實施至今最負面的問題不外乎是「因球員人數不足影響到訓練與比賽的品質」以及「部分球團根本沒有決心落實二軍機制」兩者。在整體分析中，認為部分球團根本無心成立二軍者共有 17 人，上述四類訪談對象就佔了所有比例的全部，他們大致皆認為部分球團投資二軍的心態亦顯

得不足，導致役男權益繼續受損與持續浪費體委會原先推動代訓制度的良意。其實球員人數不足與球團成立二軍心態是一體兩面的，郭羿婕(2006)在職棒雜誌中就曾點明：『二軍制度雖以完善建立，卻又顯得過於粗糙，對抗賽立意雖好，不過一支球隊一個禮拜僅有兩場比賽，加上除了熊、獅兩隊擁有完整陣容之外，其他戰力依舊不足』，有此可知，沒有完善的二軍機制，球員人數不足的問題必會影響到訓練以及比賽上的戰力。相關單位或團體人員 C4、C7 與 C9 在受訪時便表示：

**大部分球隊二軍人員還是過少，這與球團任意淘汰已退伍的替代役男有很大的關係，很明顯的，大部分球團對於組二軍仍無用心。  
(附錄 2-C, P161)**

**六球團對成立二軍的觀點不同，腳步也不一致，讓制度失去原意，扼殺了許多棒球人才的將來。(附錄 2-C, P165)**

**部分球團無心成立二軍，造成待在不健全二軍體制的替代役男無法接受到正規的成隊訓練，進而影響到球技的鍛鍊。(附錄 2-C, P167)**

而根據本研究 2006 年 10 月 12 日止之訪談調查，發現目前職棒各隊二軍人數中役男與二線選手的實際人數分別為，興農役男選手 9 名、二線選手 6 名；誠泰役男選手 11 名、二線選手 5 名；統一役男選手 10 名、二線選手 15 名；兄弟役男選手 10 名、二線選手 3 名；中信役男選手 11 名、二線選手 8 名；La new 役男選手 9 名、二線選手 25 名。若依照體委會推動職棒代訓制度之構想，希望 95 年每隊二軍人數達 25 名，其中各隊二線球員則必須達到 15 名，目前只有統一與 La new 球團達成體委會的目標，人數差最多的分別為兄弟、誠泰、興農與中信球團，二線選手人數僅為 3、5、6 與 8 名，遠遠不及體委會預定之目標。在二軍人數方面除統一與 La new 球團達成預期目標外，兄弟、興農、誠泰與中信球團，二軍選手人數僅為 13、15、16 與 19 名，也必定無法完成體委會預期每隊二軍人數達成 25 名之目

標，這顯示出大部分球團二軍人數根本不足成立健全完整的二軍體系。職棒各隊代訓選手人數統計如表 3-2-1「職棒各隊代訓選手人數統計一覽表(到 2006/10/12 截止)」

表 3-2-1 職棒各隊代訓選手人數統計一覽表(到 2006/10/12 截止)

	役男選手	二線選手	與體委會預定 95 年二線選手差距 (預定 15 名)	二軍總人數	與體委會預定 95 年二軍選手差距 (預定 25 名)
興農	9 位	6 位	-9	15	-10
誠泰	11 位	5 位	-10	16	-9
統一	10 位	15 位	0	25	0
兄弟	10 位	3 位	-12	13	-12
中信	11 位	8 位	-7	19	-6
La new	9 位	25 位	+10	34	+9

資料來源：由研究者自行整理而成。

部份球團除了無視於體委會給予的要求標準外，同時亦可能造成代訓制度在訓練與比賽方面因成隊人數不足產生的各種問題，因此二軍比賽時，只有統一及 La new 在代訓比賽中單獨組隊，其他四隊因為人手不夠的關係，則合成兩隊，以誠泰和兄弟為主的代訓紅隊，常因為球員人數的問題，造成人手調度的問題，目前中華職棒二軍的球員成分可參照表 3-2-2「二軍球員成分表」(劉傳譯，2006)。

表 3-2-2 二軍球員成分表

球隊	球員成分
統一獅	二軍球員(16)、代訓球員(5)、大專甲組球員(18)
La new 熊	二軍球員(17)、代訓球員(4)、大專甲組球員(7)
代訓紅(兄弟、誠泰)	二軍球員(17)、代訓球員(9)、大專甲組球員(5)
代訓藍(興農、中信)	二軍球員(14)、代訓球員(9)、大專甲組球員(19)

資料來源：劉傳譯(2006)，台灣職棒成立二軍之研究。

在體委會下達「不交代訓計畫書，就收回代訓球員」的最後通牒下，六球團紛紛繳出各隊的代訓計畫，只是大部分看來對二軍的



**態度仍處於紙上談兵，體委會的三年建軍計劃，只怕時程必須再無限向後延，據了解真的要看到六支「純」二軍比賽，最快也得等到職棒十八年球季。(鄭又嘉，2005)**

不管對於體委會的預定二軍人數的無法達成，還是在訓練與比賽時所遇到人數不足的問題，都會令人對於兄弟、興農、誠泰與中信球團是否有心成立二軍感到質疑與困惑，「觀望」好像是我們看到這四個球團對於二軍成立最常見到的態度。就前述分析我們可以得知，「經費不足」常是部分球團不願成立二軍的理由，雖然可以理解因為職棒球團長年虧損，現在又平白無故得多支出一筆「二軍」的費用，他們當然興致缺缺。

另外，由上述四類訪談對象結果發現，直接相關單位或團體人員有 2 人以及高中或業餘社會甲組教練有 3 人認為各職棒球團對待替代役選手重視程度不一，役男所受待遇產生落差，容易造成受到忽略役男的心態低迷，進取心減低。換言之，由於部分球團只想獲得即戰力，因此對於本身就擁有一定水準的球員關愛倍加，希望可以藉由代訓期間的禮遇態度，讓這些身手不凡的擊戰力選手在退伍後加入自己的球隊，快速提昇球隊的戰力。由於球團如此不肯深耕二軍、培育有潛力球員的心態，讓那些資質比較不佳的役男選手遭到冷落，有些球隊甚至置之不管，讓這些選手心態越來越消極，球團的態度與代訓制度最初希望可以藉由球團資源培養棒球選手戰力的美意相互違背，如 C2 與 E3 表示：

**部分球團在對待選手重視程度不一致，也就是好選手較受重視，素質較差的選手則選擇讓其放牛吃草，造成一種「強者恆強，弱者恆弱」的情形出現。(附錄 2-C,P159)**

**部分球團對選手不夠重視，不僅會影響選手訓練的權益，也會造成其在心態上逐漸的放棄與渙散。(附錄 2-E,P175)**

職棒「代訓制度」實施後所衍生的問題與癥結之訪談結果，詳如表 3-2-3 「職棒代訓制度負面問題認知之訪談結果分析表」。

表 3-2-3 職棒代訓制度負面問題認知之訪談結果分析表

訪談類別	對問題與癥結之看法
球團相關人員	1.認為因球員人數不足產生在訓練與比賽上的問題者，計 3 人，佔 20% 2.認為球團經費負擔增加者，計 3 人，佔 20% 3.認為無負面問題者，計 9 人，佔 60%
代訓役男	1.認為代訓役男退伍後之配套措施不完善，使替代役選手缺乏保障，如退伍後簽約金遭到變相壓縮者，計 8 人，佔 42% 2.認為因球員人數不足產生了訓練、比賽上問題者，計 3 人，佔 16%。 3.認為代訓制度過於忽視替代役選手之意願與權益，如分發方式者，計 3 人，佔 16% 4.認為各職棒球隊對待代訓役男重視程度不一，教練團對積極想要留住的戰力比較重視，役男所受權益產生落差者，計 2 人，佔 10% 5.認為無負面問題者，計 3 人，佔 16%
直接相關單位或團體人員	1.認為因球員人數不足影響到訓練與比賽的效果品質者，計 5 人，佔 33%。 2.認為部分球團根本無心成立二軍，導致役男權益繼續受損以及持續浪費國家資源者，計 5 人，佔 33% 3.認為各職棒球隊對待代訓役男重視程度不一，役男所受權益產生落差者，計 2 人，佔 13% 4.認為代訓制度過於忽視代訓選手之意願與權益者，計 2 人，佔 13% 5.認為代訓役男退伍後之配套措施不完善，使替代役選手缺乏保障者，計 1 人，佔 8%
間接相關單位或團體人員	1.認為部分球團無心成立二軍，投資二軍心態不足者，計 5 人，佔 63% 2.對球團管理代訓役男的嚴謹度感到質疑者，計 1 人，佔 13%。 3.認為因球員人數不足產生了訓練與比賽的問題者，計 1 人，佔 12% 4.認為部份代訓役男不考慮加入職棒，造成政府政策與球團訓練上之困擾者，計 1 人，佔 12%
高中與業餘社會甲組教練	1.認為因球員人數不足影響到訓練與比賽的品質者，計 4 人，佔 33%。 2.各職棒球隊對待代訓役男重視程度不一，役男所受權益產生落差，容易造成受到忽略役男的心態低迷，進取心減低者，計 3 人，佔 25% 3.認為部分球團根本無心成立二軍，導致代訓役男權益繼續受損以及持續浪費國家資源者，計 2 人，佔 17% 4.認為代訓制度過於忽視代訓選手之意願與權益者，計 2 人，佔 17% 5.認為無負面問題者，計 1 人，佔 8%
球評、記者與學者專家	1.認為部分球團無心成立二軍，投資二軍心態不足者，計 5 人，佔 63% 2.認為代訓制度過於忽視代訓役男之意願與權益者，計 2 人，佔 25% 3.認為體委會缺乏對各職棒球隊之監督與考核機制者，計 1 人，佔 12%

資料來源：由訪談資料分析整理而成。

綜合上述各訪談類別之負面問題後，本研究將整體訪談的結果與討論陳述如下，其中訪談人數為 66 人，作答 77 人次：

一、認為部分球團根本無心成立二軍，導致役男權益繼續受損以及持續浪費國家資源，如部分職業球團培養人才的態度不夠積極以及任意淘汰優秀人才者，計 17 人，佔 22%。

二、認為因球員人數不足產生在訓練與比賽上的問題者，計 16 人，佔 20

- ％。
- 三、認為代訓役男退伍後之配套措施不完善，使替代役選手缺乏保障，如退伍後簽約金遭到變相壓縮者，計 9 人，佔 12％。
  - 四、認為代訓制度過於忽視替代役選手之意願與權益，如分發方式者，計 9 人，佔 12％。
  - 五、認為各職棒球隊對待代訓役男重視程度不一，教練團對積極想要留的戰力比較重視，役男所受權益產生落差者，計 7 人，佔 10％。
  - 六、認為球團經費負擔增加者，計 3 人，佔 4％。
  - 七、對球團管理代訓役男的嚴謹度感到質疑者，計 1 人，佔 1％。
  - 八、認為體委會缺乏對各職棒球隊監督與考核機制者，計 1 人，佔 1％。
  - 九、認為部份代訓役男不考慮加入職棒，造成政府政策與球團訓練上之困擾者，計 1 人，佔 1％。
  - 十、認為無負面問題者，計 13 人，佔 17％。

由上述研究結果發現，對於體委會推動職棒「代訓制度」問題與癥結的認知，大部分訪談對象認為職棒各球團根本無心成立二軍，佔 22％；其次為因球員人數不足產生在訓練與比賽上的問題者佔 20％；另外認為替代役選手退伍後之配套措施不完善者以及認為代訓制度過於忽視替代役選手之意願與權益者，各佔 12％；認為各職棒球隊對待替代役選手重視程度不一者佔 10％；認為球團經費負擔增加者佔 4％；另外對球團管理役男的嚴謹度感到質疑、認為體委會缺乏對各職棒球隊之監督與考核機制者、認為部份役男不考慮加入職棒，造成政府政策與球團訓練上之困擾者此三項皆佔 1％；認為無負面問題的則僅有 13 人，佔 17％，比例甚低，尤其是認為無負面問題的 13 人中有 9 人為球團相關人員，這顯示出除了球團相關人員以外的訪談對象都認為代訓制度在實施方面以及相關配套措施都有一定的缺失，代訓制度的實施雖然並非完全沒有正面效益，但卻有更多的役男選手在此制度下被犧牲，不管在訓練上以或是權益上皆是如此。

本研究共同訪談結果之負面問題與第二章一般球迷相關反應之負面問題結果互相比對後發現，認為「部分球團根本無心成立二軍，導致役男權

益繼續受損以及持續浪費國家資源」此項負面問題佔訪談對象的 22%、一般球迷的 16%，顯示不管在訪談對象亦或是球迷認知中，部分球團的不願成立二軍是讓代訓制度的原先的初衷遭到違背、無法達成當初的目標是最大的負面問題。而在一般球迷的負面問題調查結果，各項比例相差無幾，涵蓋甚為平均，顯示訪談對象所陳述之代訓制度問題與癥結，亦皆是球迷認為政府與球團急需努力改善的缺失，且代訓制度政策不管在政策面或是執行面都需要加以不斷修正與改善，方能達成盡善盡美的程度。訪談結果與問卷調查結果之比較如表 3-2-4「訪談結果與問卷調查結果之比較表—負面問題」。

表 3-2-4 訪談結果與問卷調查結果之比較表—負面問題

訪談稿分析	問卷分析
1.認為部分球團根本無心成立二軍，導致役男權益繼續受損以及持續浪費國家資源者，計 17 人，佔 22%	1.認為各職棒球團對待替代役選手重視程度不一者，計 251 人，佔 17%
2.認為因球員人數不足產生在訓練與比賽上的問題者，計 16 人，佔 20%	2.認為部分球團根本無心成立二軍，導致役男權益繼續受損以及持續浪費國家資源者，計 244 人，佔 16%—
3.認為替代役選手退伍後之配套措施不完善，使替代役選手缺乏保障者，計 9 人，佔 12%	3.認為替代役選手退伍後之配套措施不完善，使役男選手缺乏保障者，計 207 人，佔 14%
4.認為代訓制度過於忽視役男之意願與權益，如分發方式者，計 9 人，佔 12%	4.認為體委會缺乏對各職棒球團之監督與考核機制者，計 185 人，佔 12%
5.認為各職棒球團對待替代役選手重視程度不一者，計 7 人，佔 10%	5.認為因球員人數不足產生在訓練與比賽上的問題者，計 176 人，佔 12%
6.認為球團經費負擔增加者，計 3 人，佔 4%	6.替代役選手在球團代訓缺乏競爭性，影響選手進取心者，計 142 人，佔 10%
7.對球團管理役男的嚴謹度感到質疑者，計 1 人，佔 1%	7.對球團管理役男的嚴謹度感到質疑者，計 130 人，佔 9%
8.認為體委會缺乏對各職棒球團之監督與考核機制者，計 1 人，佔 1%	8.認為代訓制度過於忽視役男之意願與權益，如分發方式者，計 134 人，佔 9—
9.認為部份役男不考慮加入職棒，造成政府政策與球團訓練上之困擾者，計 1 人，佔 1%	9.認為無負面問題者，計 20 人，佔 1%
10.認為無負面問題的者，計 13 人，佔 17%	—

資料來源：由訪談資料與調查資料分析而成。

在第二章中，本研究整理出以下媒體報導相關反應之負面問題結：

- 一、十年條款
- 二、代訓制度實施不周，選秀、訓練、比賽以及管理皆出問題
- 三、部分球團不願成立二軍
- 四、球團的經費負擔增加
- 五、不平等對待代訓役男

此與本研究共同訪談結果之負面問題結果互相作比對後發現，除了「十年條款」因為各界反彈聲不斷而沒有實施，遂沒有在訪談對象所認知的負面問題範圍內之外，其餘像是代訓制度實施不周、部分球團不願成立二軍、球團經費負擔增加以及不平等對待每位代訓役男等都是訪談對象們以及媒體共同認為在代訓制度上所出現的缺失，而這些問題也一直都存在著，各執行單位一直尚未去加以處理與解決。

同樣在第二章中，本研究從蕭美琴立委在 2005 年 4 月 1 日舉辦的「棒球替代役代訓何去何從」公聽會中所整理出的代訓制度負面問題，有以下部分與訪談對象認知相重疊，顯示這些皆是一直存在代訓制度整個體系中，一直尚未被解決的問題：

- 一、部分球團未善盡代訓義務，不突出之選手無法獲得良善的訓練。
- 二、部分球團成立二軍之決心令人質疑。
- 三、體委會缺乏監督代訓成效之機制。

另有以下四項負面問題是公聽會所提及，但卻不是訪談對象所認知的負面問題：

- 一、職棒球團代訓成效不如以往國訓培訓時期。
- 二、二軍賽程數不足，賽程規劃不盡完善，無法增加代訓球員實戰經驗。
- 三、部分球團未善盡規劃，造成代訓環境惡劣、代訓教練素質數量不足。
- 四、代訓球員素質參差不齊，部分球員心態不甚積極，造成球團之困惱。

這是因為像是二軍賽程場數不足、教練人數不足等問題，都透過職棒聯盟在賽程上重新規劃與評估、部分球團用心經營聘請充足教練下，在歷經兩年後的現在已經陸續被加以改善或解決了。如賽程場數問題，從第一

年開始的零散的賽程，到 2006 年已經有完整經規劃的代訓對抗賽，直至今今年，代訓對抗賽依然如期開打中。

## 本章小結

由上述各項研究結果，本研究綜合出以下代訓制度實施至今的整體的負面問題如下：

### 一、部分球團根本無心成立二軍

部份分球團成立二軍的積極性不足，各球團重視與建立二軍的腳步不一，導致役男所接受到的訓練程度產生不同的進度，導致部份役男權益繼續受損以及持續浪費國家資源，且部分無心成立二軍之球團在役男退伍後不加以吸收，將之任意加以淘汰。

### 二、因球員人數不足產生在訓練與比賽上的問題

- (一) 訓練上因成隊人數不足，無法進行正規訓練，僅能針對個人訓練作加強，訓練量也許夠，但訓練品質必定會受到影響。
- (二) 比賽上因球隊人數不足，造成替代役選手守備位置不固定，無法從賽事中累積真正的實戰經驗，達到以賽代訓之目的，部分球隊也因混合組隊出賽產生默契磨合與配合上的問題。

### 三、代訓役男缺乏保障，如退伍後簽約金遭到變相壓縮

倘若該隊代訓球員退伍後不加入該母隊，就得一年後才能再經由職棒正式球員選秀會加入職棒，因此代訓球員必定會擔心若退伍時沒有即刻加入職棒，一年的時間裡不知該何去何從，所以僅能在萬分無奈的情況下被迫接受球團不合理的簽約金價格。

### 四、代訓制度過於忽視替代役選手之意願與權益

如分發方式對替代役男不公平，過於忽略役男的志願，且體委會與各球團在他們還是役男身分就已決定了他們的前途，役男的權益恐受影響。

### 五、各職棒球團對待代訓役男重視程度不一

- (一) 教練團對積極想要留住好選手較受重視，素質較差的選手則選擇讓其放牛吃草，造成一種「強者恆強，弱者恆弱」的情形出現，容易

造成受到忽略役男的心態低迷，進取心減低的情形。

- (二) 退役後有很大機會並不會與該隊簽約，這便會使球團對於該名球員在訓練上有所保留的情況發生，役男權益受到嚴重影響

#### 六、球團經費負擔增加

職棒六球團都認為執行代訓後，經營二軍對球團母企業是一筆相當大的負擔，包含人事費用如教練與防護人員，其他還有食衣住行、醫療設備、比賽、行政體系等費用不計可數，對球團而言都是一筆很大的財力負擔。

#### 七、體委會缺乏對各職棒球團監督與考核機制

代訓制度從民國九十二年成立至今，已將近三年，然而部份球團有些慢跑跟上，有些散步觀望，有些根本停滯不前，然而相關單位卻無法祭出對於這些無法達成預定目標的一些懲戒與處罰，建立出良好的監督與考核機制。換言之，在代訓制度中，缺乏政策評估理論中監測政策執行過程的「溝通系統」。

綜合本節各項分析發現，職棒代訓制度實施後，所衍生的問題與癥結相當多，亦相當多元，各類訪談對象都認為代訓制度面臨一定程度的問題與癥結，體委會與職棒六球團應該隨時聆聽各界給予之正面建議，針對代訓制度在政策面與執行面多加以謹慎思考，並加以改善，才不會辜負代訓制度最先良善的美意。