

法務部第 18 次廉政會報會議紀錄

時間：108 年 12 月 17 日（星期二）上午 10 時

地點：本部二樓簡報室

主席：蔡政務次長碧仲

出席人員：詳如簽到名冊

紀錄：郭辰昕

會議內容：

壹、主席致詞

因部長臨時另有要公，由本人代理主持今日的會議，感謝各位委員百忙之中參加本部廉政會報第 18 次會議，並特別感謝三位外聘委員蒞臨指導，希望藉由各位委員在學術及實務上豐富的經驗，以專業的角度針對本部廉政業務推動情形提出寶貴的意見。

為實現長治久安，依法治國是必經之路；除此之外，政府近年來亦不斷致力於推動各項改革及創新服務，希望國家政策作為能更貼近民眾需求，而清廉是政府提升施政品質、強化行政效能的首要前提，也是厚植民眾對公部門信賴與支持的重要關鍵。因此，本年度有數項廉政重大法案陸續經行政院或立法院院會通過，包含「國家機密保護法」、「揭弊者保護法（草案）」等，均係落實聯合國反貪腐公約精神，就相關反貪、防貪規範，實務上窒礙難行或不合時宜處，持續進行滾動式檢討，以便提高整體施政效能。

2018 年聯合國反貪腐公約首次國家報告國際審查會議公布「臺灣的反貪腐改革」結論性意見 47 點，已成為現階段國內反貪腐重點工作，需要集結公私部門及非營利組織等各方力量共同合作，本部當仁不讓。此外，為針對 3 年後（即 2022 年）再度登場之第 2 次國家報告及國際審查預作準備，

本部今年度更舉辦「2019 年聯合國反貪腐公約專題學術研討會」，因為要客觀評估一個機關的廉潔程度並非易事，需要以紮實的學術研究作為基礎，統合許多面向的資訊，也要為各種不同業務領域的政府機關全盤考量，另一方面也希望能透過這項做法，帶動政府機關積極追求廉潔的風氣。

廉政會報召開目的在於結合內、外部力量，透過內部控制及外部監督機制，定期檢討機關反貪、防貪與肅貪工作推動情形，以落實「乾淨政府」的目標。本次會議依據本部暨所屬機關 108 年度業務現況及廉政工作推動情形，除了邀請矯正署就「矯正機關廉政預警燈號評量機制」階段性成果進行專題報告，另研提相關議案送會討論，希望在本部各單位與外聘委員共同參與下，能借助各位委員的專業與長才，讓本部的廉政政策更為多元、更具意義，也更加貼近民意、接地氣，謝謝！

貳、報告事項（詳會議資料）

一、本部廉政會報第 17 次會議決議事項辦理情形。

【主席裁示】洽悉，准予備查。

二、本部暨所屬機關 108 年度廉政業務執行情形（詳如附件簡報資料）。

【討論】

周委員憐嫻：

有關法務部所屬機關 108 年度召開廉政會報情形，臺灣高等檢察署、本部矯正署及行政執行署暨各所屬機關均有各自辦理，惟本部調查局僅局本部如期召開會議，未見各調查處辦理情形，其原因為何？若係分工所致，則可進一步思考三大體系舉行場次是否過多，或調查系統舉行場次過

少。

盧專門委員松良：

廉政會報之推動及執行乃政風機構掌理事項，因調查系統僅局本部設有政風機構，故僅由該局政風室主辦會議一場次。

周委員愷嫻：

調查系統是否也需要針對各調查處設置政風機構呢？

洪委員培根：

政風機構係指中央與地方機關及公營事業機構掌理政風業務之機構，調查局各處站屬派出單位性質，並非行政機關，亦無設置政風機構。

陳委員俊明：

108 年矯正體系品操疑慮人員佔機關人數比例為 1.89%，相較於 107 年所佔比例 3.02%，減少 1.13%，其下降幅度顯高於檢察體系與行政執行體系之關鍵因素為何？若從廉政的角度觀之，這是否得力於矯正體系採取了可降低人數比例的有效措施，值得其他機關進行標竿學習？

朱主任至明：

目前各機關政風機構針對潛存違失風險人員，得酌予提列為廉政風險人員加以管考；此外，依法務部廉政會報第 13 次會議決議事項，矯正體系與行政執行體系另參考檢察體系作法，自 106 年起引進品操疑慮人員督導考核措施，加強風險管理。追溯矯正體系推動前揭措施之初，多將廉政風險人員直接列為品操疑慮人員，惟廉政風險人員一經提列，往往難以解除列管，推其原因，或以政風主管調動，或以解除列管對象日後發生貪瀆不法案件將衍生究責問題；迄至矯正體系奉法務部廉政會報第 15 次會議決議事項，自 107 年起推動「矯正機關廉政預警燈號評量機制」，

從風險事件和風險人員著手，強化風險控管作為。其中，風險人員評量方式即係以品操疑慮人員總數佔機關人員總數比例計算，因而促使各矯正機關落實執行是類人員之輔導考核及滾動檢討，提列人數與所佔比例亦隨之降低。由此可見，矯正體系品操疑慮人員佔機關人數比例能夠呈現顯著的下降幅度，與本次會議所要報告的「矯正機關廉政預警燈號評量機制」應有密切關聯，具體因素將於稍後議程詳細說明。

主席：

過去矯正體系品操疑慮人員總數較高，係因部分政風主管囿於責任歸屬問題而不予解除列管，此種情形自「矯正機關廉政預警燈號評量機制」實施以來已有所改變，則該評量機制對於品操疑慮人員之解除列管條件，是否設計不同於檢察體系與行政執行體系之標準，並有助於矯正體系有效檢討人員列管情形？

朱主任至明：

三大體系對於品操疑慮人員之提列，均依據相同標準實施，人員一旦符合提列標準，即可加以列管，而品操疑慮人員之提列範圍雖較廉政風險人員為廣，然人員之列管必須確實符合提列標準，列管人員經滾動檢討後，如認已不符合提列標準，亦應予以解除列管。

主席：

矯正體系品操疑慮人員比例自 107 年起明顯降低，檢察體系僅小幅下降，行政執行體系甚至略有提高，宜檢視三大體系所採提列標準是否相同，以及機關有無故意隱匿不予提列品操疑慮人員等情形；另政風主管職期輪調對於品操疑慮人員之滾動檢討亦有所影響，政風主管到任後，需花費多少時間評估現有品操疑慮人員是否仍有風險疑慮，而

政風主管於調動前是否應再次評估其任職期間所提列之品操疑慮人員得否予以解除列管，同時妥善交接機關風險狀況。由此觀之，若無明確下架機制，機關人員經提列為品操疑慮人員後，可能因政風人員頻繁調動致難以解除列管而受到負面影響。

鄭署長銘謙：

廉政署對於廉政風險人員之提列原則與作業程序均訂有明確標準，並頒佈全國政風機構據以執行。廉政風險人員經觀察一段期間後，政風主管若仍在職，可能會於隔年度加以檢討進而解除列管，然如遇政風主管職期輪調或機關首長調動，則該等人員可能會持續受到觀察，而這些情況均係依循署頒作業原則為之。對於廉政風險人員的控管需要經過長時間觀察，廉政署雖有督導各政風機構落實檢討，但為確實掌握機關風險狀況，風險顧慮人員是否得予解除列管，仍需回歸其本身的風險疑慮是否已經消除，而非觀察一段時間即可下架。因此，列管人數或有高低，均屬正常現象，廉政風險程度亦非單從列管人數多寡即足以論斷，機關必須加強風險控管，對廉政風險人員持續觀察與輔導，方能防止潛在風險成為貪瀆弊端。

主席：

機關廉政體質之良窳在於風險處理與控制是否完善，而非品操疑慮人員總數多寡或比例高低。因此，對於品操疑慮人員之控管並非僅止於數據統計分析或定期解除列管，而是必須從中思考並建立後續管考機制，當政風機構發掘潛存弊端進而提列品操疑慮人員時，機關應適當實施輔導改善措施，消除該等人員的風險顧慮情形，從而予以解除列管，這套制度才能發揮實質作用。

鄭署長銘謙：

政風人員好比是機關的健康顧問，如同提高醫療儀器的精密度能夠提升篩檢結果的準確度，若能深入探討廉政風險人員的異動趨勢並進行個案分析，應有助於強化機關廉政體質，將健檢報告的紅字轉為藍字。誠如陳委員所提，我們可以從品操疑慮人員比例下降趨勢，檢視現行改善措施是否有效以及滾動檢討制度有無落實；另對於各機關提列及解除列管廉政風險人員，廉政署除表尊重外，同時亦督導第一線政風同仁依據署頒提列原則，深入觀察並審慎評估，對於情節輕微之風險顧慮狀況，得適時解除列管案關人員；對於情節重大者，則宜持續追蹤控制風險影響程度，避免因個人認知與考量不同，導致下架情形差異過大。

陳委員俊明：

公共行政相關理論曾提出「官僚行為乃是自利取向」的概念。對於長期貼在他人身上久未檢討的標籤，矯正體系政風同仁能夠透過觀察、輔導等「治療」作為，消除該等人員的風險疑慮，並勇於撕下標籤使其重獲「健康」，實非易事，個人深感佩服，這不僅打破以往多一事不如少一事的官僚文化，也有助於扭轉過去機關同仁對政風人員的負面刻板印象，殊值鼓勵。台灣透明組織協會自 104 年起接受廉政署委託辦理「推動廉政試評鑑—建立『評分衡量基準』及機關試評鑑執行案」，除建立指標之「評分衡量基準」外，每年並選擇 20 個機關進行試評鑑，以檢驗各項指標之信度、效度、比較性及完整性，進而全面評估整體效益。試評鑑作業分為二階段辦理，階段一先由受評機關成立自我評鑑小組及召開工作會議，深入討論廉政評鑑項目之參考效標，並依業務職掌蒐集數據資料及撰寫機關自我評鑑報告，以便自我檢核機關廉能現況；階段二則由台灣透明組

組織協會以三人為一組成立專家評鑑小組，分別至 20 個受評機關進行訪視與評鑑，訪評流程則包含書面資料檢閱及員工抽樣晤談。該執行案辦理迄今約有四年，台灣透明組織協會已對全國近百個中央及地方行政機關進行實地訪評，本人於訪評過程中，發現許多機關同仁對於廉政業務不甚瞭解，甚至誤以為政風工作僅係協助處理遺失物，由此可見，政風單位要走出去，尚有努力空間。廉政評鑑作業之推動，一方面可讓受評機關瞭解廉政工作乃是整個機關的工作，無法單憑政風單位的力量完成，因為業務資料、預算執行、採購驗收等，均屬業務單位權管範圍；另一方面也可提升政風人員形象，一改政風單位不受機關重視的困境。由彼及此，矯正體系政風同仁敢於滾動檢討品操疑慮人員並適時予以解除列管，除有助於改變機關首長及業務單位主管對機關政風同仁乃至國家廉政體系的認知與評價，亦可協助各級主管透過定期考核機制掌握屬員的工作、生活現況，進而提高人力調度效率及領導統御成效。台灣透明組織協會身為非政府組織，相當樂見公務員積極任事、勇於承擔，也希望其他行政機關能夠見賢思齊；因此，本協會另從鼓勵角度出發，特別建議廉政署將廉政評鑑更名為透明晶質獎，今年度參加試辦的臺中市政府地方稅務局規劃許多創新作為，並透過評獎過程讓首長與同仁瞭解機關廉能形象是各單位共同努力的成果，因而獲得專家委員一致肯定，從試辦機關中脫穎而出，法務部今年商借該局場地舉辦「108 年度公職人員財產申報法暨公職人員利益衝突迴避法講習」中區場次，若能透過與廉政署綜合規劃組橫向聯繫得知評獎相關資訊，也可利用該次講習時機彰顯該局推動廉能施政的努力與成果，期達一呼百應之效。

鄭署長銘謙：

首先針對陳委員的寶貴意見簡要回應，廉政風險人員之提列必須符合署頒原則，或有經政風人員報請機關首長核定後加以列管者，或有因發生貪瀆案件而奉機關首長指示予以列管者；列管人員必須經過一段時間的觀察檢討，確定已無風險疑慮情事，方能酌予解除列管，惟個案情況不同，可能導致列管期間不一，而非外界以為廉政風險人員永無下架之日。另外，在此要特別感謝陳委員對透明品質獎的指點與協助，廉政署也希望政風同仁能夠瞭解業務稽核並非專挑缺失與風險，而應參採標竿學習精神，將稽核所見優點提報廉政會報或主管會議加以表揚，一來協助機關首長充分掌握稽核情形與業務現況，二來可獲得業務單位對政風工作的認同與支持，共創雙贏局面。

主席：

非常感謝陳委員的意見，請三大體系賡續執行品操疑慮人員督導考核措施，並落實滾動檢討，適時解除列管品操疑慮人員，減少外界疑義，同時亦請參考陳委員的專業建議，找出促使人數比例下降的關鍵因素，作為未來精進本措施之參考。

【主席裁示】洽悉，准予備查。

參、專題報告

「矯正機關廉政預警燈號評量機制」實施成果報告（報告單位：法務部矯正署）

【討論】

主席：

矯正機關因其特殊複雜的文化環境，長期以來存在人情請託、不當關說、不當管理及囚情不穩等問題，矯正人員往往動輒得咎，所幸矯正署政風室秉持「防貪先行」理念，用心規劃及推動「矯正機關廉政預警燈號評量機制」，對降低矯正機關廉政風險程度應有裨益，本人予以高度肯定。同時期許這套機制能夠去蕪存菁，發揮更大功效。

周委員憐嫻：

有關「矯正機關廉政預警燈號評量機制」的評量方式，在此提出幾點疑問與建議。首先，這套機制分為「人」與「事件」二項評量項目，「人」係指品操疑慮人員，而品操疑慮人員係由各級主管依據「操守風評不佳」及「工作或生活違常」二項指標對屬員實施定期考核，請問此二項指標是否需要具備實證資料？必須發生或未發生特定事件，或是有不佳傳聞即可？再者，該項目評分方式係以品操疑慮人員總數佔現有員工總數之比例計算，若所佔比例為 1%，則風險值為 10 分，所佔比例為 8%，則風險值為 80 分，以此類推，請問這些分數的切點從何而來？理論上，較科學的作法係以全國平均值作為切點，高於全國平均值一個標準差即屬較高風險，低於平均值一個標準差則屬較低風險，故現行評分方式與統計學基本原理未盡相符。第三點，「事件」項目係對 23 項廉政風險事件指標區分其風險等級為低、中、高，其中因應國防部兵役政策調整，替代役役男即將走入歷史，「替代役役男勤務管理」指標未來應酌予刪修，而「職員生活或工作違常」指標與前開品操疑慮人員「工作或生活違常」指標容有重疊，導致重複計算，另請問這 23 項指標之計入係以機關已經發生相關廉政風險事件

為限，或是有發生之虞即應計入？又綜觀而言，這 23 項指標可進一步分類為「行政或管理疏失」及「實際發生之違法案件」，若機關實際上面臨行政管理問題，而非發生廉政事件，但評量過程卻將二類不同面向的指標混為一談再加總計算，似有不妥。第七點，請問前揭事件指標依低、中、高度風險等級設定風險值 5、10、20 分之依據為何？發生相關事件即屬高度風險，有發生之虞則屬中度風險？抑或尚有其他判斷標準？第八點，「人」與「事件」項目之評分方式不同，前者係依比例評量，後者係依分數評量，但風險值之計算方式卻是將該二種不具可加性之項目加總，似乎欠缺科學基礎，建議統一評分方式，若改以比例評量「事件」項目指標，則可先以某機關發生事件總數為分子，該機關員工總數為分母計算比例，再依全國平均比例將風險等級分為低、中、高，如此才具有數學上可加性。第九點，預警燈號評量方式與執行成果呈現方式欠缺關聯性，報告內容亦無指出二者之間如何對比及一併衡量，當「人」項目係以品操疑慮人員所佔比例計算，則執行成果宜以比例資料呈現（例如：各佔比的機關數量統計），而非人數資料；當「事件」項目係以風險值計算，則執行成果宜以風險分數呈現，而非風險事件件數。第十點，建議思考職員品操疑慮情形和機關廉政風險等級間的關聯性，若以機關作為評比主體，則機關應能夠採取人事異動、職務調整、員工協助等措施降低風險發生機率，進而調降風險值，這套評量機制方能發揮實質效果。

張委員雲濤：

本處建置各矯正機關收容人數、違規人數、送醫治療人數及發燒人數預警指標時，均依各指標人數平均數之標準差設定預警界線，以此作為監測標準。舉例來說，當收容人

數到達平均人數加 2 倍標準差時為上限預警值，代表出現警訊機關應予注意；平均人數加 3 倍標準差時為上限警戒值，機關應立即處理。預警指標本身即為風險控管之一環，可進一步應用於廉政風險指標，使現行評量作法更加精進。因此，未來如需修正本評量機制的統計方法，建議可由矯正署統計室或本處矯正統計科提供協助。

陳委員俊明：

一般而言，指標可概分為主觀指標與客觀指標，前者基本上為主觀評價，凡民意調查、施政滿意度調查均屬之；後者則為客觀數據，例如：機關統計數字。如需結合二者加以分析，首先應將資料標準化，才能針對人數、場次、件數等不同單位的數據進行比較，接著需考量二者佔比情形，現有指標是否需要區分佔比？何項指標較為重要？另外還需注意精簡原則，好的指標既要多元，更需切中要點，最後則是廉與能的比重，既然二者無法完全切割，則可依業務重點調整二者之比重或權重。值得一提的是，台灣透明組織協會十數年來均接受法務部委託辦理廉政民意調查（前為「臺灣地區廉政指標民意調查」），其中一項調查主軸係請受訪者以 0 至 10 分的衡量方式呈現其對各類公務人員之廉潔評價；依 108 年度調查結果，1,200 名受訪者對監獄管理人員清廉程度評價的平均數為 5.55 分，乃是歷年來首次高於 5 分，堪稱重大突破，雖然這項分數僅係受訪者的主觀評價，但仍代表民眾對監獄管理人員的評價高於過去十餘年的認知，以上謹供主席、在座委員及本次專題報告機關矯正署參考。

主席：

「矯正機關廉政預警燈號評量機制」的構想絕佳，但若要讓評量結果具有參考價值，進而促使監獄管理人員的清廉評價持續上升，則評量方式應建立在科學基礎之上，請矯正署參考各位委員的建議，重新檢討現行統計方法，精益求精，以建構更加完備的評量機制。

【主席裁示】准予備查，請矯正署重新檢討現行統計方式，完備評量機制。

肆、提案討論

一、「第 15 任總統副總統及第 10 屆立法委員選舉」將屆，各機關辦理查察賄選工作極為繁重，擬再度重申請本部所屬各機關政風單位積極配合辦理查察賄選工作，強化民眾反賄意識。（提案單位：檢察司）

【決議】照案通過，請本部所屬政風機構妥適運用「政風業務聯繫協調中心」能量，配合「查察賄選暴力督導小組」、「查察賄選暴力執行小組」及「淨化選舉風氣聯繫會報」指示，賡續辦理查察賄選及反賄選工作，建構綿密之全民反賄網。

二、司法互助案件進行過程，應防範相關事證遭外界披露之情事。（提案單位：國際及兩岸法律司）

【討論】

林委員志潔：

公部門對於機密文件的概念仍僅限於「交付」及「洩漏」。從本（108）年度國家機密保護法修正案觀之，新法之構成要件尚無「管理」內涵，亦即持有機密文件不足以構成風險，洩漏機密內容才會成為風險；相較於私部門之營業秘

密保護法訂有「應刪除而不為刪除」等相關規定，表示一旦持有機密文件即構成風險，當任務完成或人員離職、轉職時，相關機密文件便應加以刪除或移交。基此，個人針對本項提案進一步建議訂定內部保密規範或機密事件處理標準作業流程，通盤檢討能由職員持有的機密文件範圍及持有期間，藉此鞏固公務機密安全，避免破壞政府機關形象。

【決議】照案通過，請本部暨所屬機關同仁落實保密作為及相關防範措施，並請配合機密管理作為，對於因業務需要所持有之機密資料，應於任務結束後予以刪除或移交，不得由個人私下持有。

三、為完備本部所屬機關之廉政風險控管作為，請臺灣高等檢察署、本部矯正署、行政執行署重新檢討「強化品操疑慮人員督導考核實施計畫」，將臨時人員納入提列範圍加強管考。（提案單位：政風小組）

【決議】照案通過，請重新檢討「強化品操疑慮人員督導考核實施計畫」，增列品操疑慮人員之區分類型，將臨時人員納入提列範圍加強管考。

伍、臨時動議

一、為瞭解行政執行機關推動政府一體之執行現況，請本部行政執行署桃園分署就「整合廉政網絡，提升執行效能」廉政亮點工作實施成果提出專案報告。（提案單位：政風小組）

【決議】照案通過，請本部行政執行署桃園分署列席 109 年上半年度廉政會報，就實施成果進行專案報告。

二、為與時俱進及促進授權服務之普及，請本部廉政署重新檢視並適當調整公職人員財產申報法所定之個案查核比例。

（提案單位：政風小組）

【決議】照案通過，請本部廉政署齊一個案查核比例，並採分層取樣方式，針對同意授權制度之申報義務人降低其抽樣比例，以提高授權率。

陸、主席結論

感謝大家參與本次廉政會報，對於專案報告及相關議題進行充分討論，本次會議呈現了本部所屬政風機構本年度的廉政工作成果，有值得肯定的地方，也有需要再加強的部分，表示廉政工作並非一蹴可幾，需要各位同仁持續不斷的推展和深耕，才能更上層樓。

廉政工作的價值不僅在於揭發弊端後依法嚴辦，更重要的是「及早預防」、「防患於未然」，方能減輕後端肅貪工作的負擔。因此，再次期勉政風同仁都能以服務代替監管，以預警取代查處，建立夥伴合作關係，協助公務員勇於任事，共創雙贏局面。

最後，特別感謝外聘委員百忙之中撥冗出席、不吝給予寶貴的意見，作為後續改進的指導，讓本部廉政工作的推動更加順利。

柒、散會：108年12月17日中午12時10分。

主席：蔡碧仲

紀錄：郭辰昕