

臺北市府廉政透明委員會第40次會議 暨114年第1次廉政會報-會議逐字稿

壹、頒發本府廉政透明委員會外聘廉政委員聘書暨合影
(略)

貳、主席致詞(略)

參、本會前次會議主席裁(指)示事項執行情形

一、列管案號13122001：本府警察局精進員警風紀作為案。

蔣萬安召集人：好，我們等一下在報告案中繼續，之後再來裁示。

二、列管案號13122002：本府地政局打詐相關作為案。

蔣萬安召集人：各位委員有沒有什麼意見要提出。本案解除列管，我們繼續。

肆、報告事項

一、報告案一：當前本府廉政概況說明。

政風處報告(略)

二、報告案二：本府警察局精進員警風紀作為。

警察局報告(略)

三、報告案三：本府採購人員遷調情形。

人事處報告(略)

伍、綜合討論

蔣萬安召集人：好，今天報告的三案，委員們有沒有什麼意見或任何建議都可以提出來，佩玲委員。

蔡佩玲委員：主席，我只是想問個簡單問題，就是在今天的報告案三的簡報第9頁，因為我

看六都裡面好像只有北市府是四加一比較長，有半數以上都有申請延長，所以這個確實應該是有需要，然後規定也很清楚，但是第9頁中的第二點是說，最近已經遷調人數上升，是因為沒有滿四年的調離職情況比前幾年多，這個原因是什麼？

人事處曾玉嫻科長：報告委員還有主席，有關任期未達就遷調，目前公務人員在任職年資較短的部分，新進或是剛接業務流動確實有較以往年度比較頻繁。

蔣萬安召集人：好，請陳錦芳委員。

陳錦芳委員：因為我對採購比較關心，我們也知道這幾年對公務人員的任用，特別是工程類的，其實是稀缺人才，那現在應該來看六都，現在有比較，我覺得我們這個廉潔做的的確是很好，可是因為廉潔的結果，對於公務人員也是一種壓力，所以，我個人覺得採購人員的訓練其實是非常不容易，我們現在比對六都，其實我個人覺得當初這個兩年回任，看起來是依照民國89年的規定來沿用，可是現在這二十年差距非常大，現在招不到足額公務員是非常常見的事情，我覺得我們可能先探討二十年前的兩年是怎麼訂出來的，是不是需要重新檢討，然後建議再揭露一下。第二個就是我們訂四加一，固然防弊機制是非常的好，可是我

們要承認現實任用人員的困境，我們看到六都，特別是高雄，已經放到這麼大的彈性，那是不是說這個四年加一有沒有必要，也是再去重新考慮一下，說不定大家討論的結果是這樣也很好，也不一定，我自己觀察我們採購的公務員的程度相較於六都算是拔尖的，所以是否有必要做這樣的控管，我覺得特別是工務局應該是最切身之痛的人。我也附帶一提，因為講到工程，其實建管的人應該也有同樣的壓力，那這個就是附帶給大家可以參考一下，謝謝。

蔣萬安召集人：好，人事處長。

人事處王崇斌處長：謝謝委員的建議，那這邊說明一下，再回任的部分會規範兩年，主要是為了避免有機關用一種比較規避的方式，就是暫時調離其他職務，然後很快的時間又調回去再辦理採購業務，這樣其實就失去了當初要採用任期制避免採購人員因為久任可能會產生一些廉政風險的情形，所以才會規定至少要調離一段時間，才能夠回任這樣的合理期限。至於兩年會不會太長，還是有必要適度的縮短，這部分委員的建議，我們會同政風處和相關機關瞭解一下實務運作的狀況，再做檢討。至於期程的部分，事實上之所以會

做這樣的規定，並不是只針對採購業務，行政院有要求各機關對於有廉政風險比較高的職務，都應該要有任期或輪調的概念，採購只是其中一環，就採購業務的部分，原則上我們府裡面因為對廉政比較高標準要求，所以在職期調任採取較嚴格的標準，會不會因此而造成特定機關在用人上的困難，人事處會做覈實的評估，或許我們針對有特殊困難的情況下，可以採用一個彈性的但書，在例外的狀況可以做職期調任的緩衝，用這樣的方式兼顧廉政要求，也可以回應機關特殊的業務需要，這部分人事處會再做持續的檢討。

鍾元珫委員：大家好，我的專長是做反賄賂管理，剛好有看到簡報第12頁，政風處有一個分析我覺得分析得很好，提到貪瀆及利衝案件成因分析，有個潛在原因就是內控制度不符實際，這個問題舉例來說，常見的就是報帳的規定，如果報帳的規定過於僵化，又碰到實際上有需求的支出，就容易產生實際應該付給他，但可能找不到完全符合的名目，所以就會用別的名目來去給予，造成名實不符的情況，這個問題會導致沒有問題的支出與有問題被拿走的錢會混淆不清，所以長久以來，反而可能會讓很多人蒙受不白

之冤，有些人可能也有這個機會去說別人都這樣做。所以這邊我比較傾向建議在法規對政府的管理之外，有空間的範圍應該是盡量讓內控制度符合實際的需求，可能放得比較寬，也可能在控制點上再做調整，這是我針對內控制度的想法。另外一個比較具體的是，這邊舉例是殯葬業，其實我們在做反賄賂管理的時候，一個原則就是所謂的「透明」，把它放到檯面上來，大家想要快的想法，其實我們都可理解，這都是非常合乎人情之常或是合理的要求，或許可以考慮參考辦護照，有這個「速件」的費用，也就是說如果你要加速，我公開的給你一個比較高一點的價格，這樣價格的差異化、合理的差異化，某種程度上，也是公開對所有的民眾宣告，他們只要願意付額外多一點的費用，就可以得到加速的這個服務，可能就能夠比較有效解決，現在會變成是可能收到私人口袋的問題，所以我想這是一個比較明確在其他臺灣的政府中有在採用的一些方法，那我也提出來給本府參考，謝謝。

蔣萬安召集人：有沒有要回應，殯葬處。

殯葬管理處張世昌處長：謝謝委員。就殯葬處之前發生這樣子的型態，其實委員剛剛建議的有加倍或是比較多的費用，其實是不太適

用，最主要是我們透明的方式，用另外一個方式來呈現，例如冰櫃火化，可以申請的時段全部在網站上面，例如禮廳，我們也有線上訂租，如果符合相關條件，例如像進來的時候有拿到死亡證明書，所有表件符合就發給他帳號密碼，可以隨即的訂禮廳的時間，上面的時間已經有人訂走了，就絕對不可能讓第一線同仁有其他空間可以去著墨，這是我們這幾年針對公開透明，可以申請的時段，讓民眾、業者可以去看見這個部分的努力，我們都會持續再做，以上報告

蔣萬安召集人：好，政風處長。

高伯陽委員：感謝委員的提醒。有關行政的這個申請核銷，取得不實單據，還是因為沒有合法單據致核銷困難，我們會再跟這個主計單位研究看怎麼處理，基本上，我們政風同仁在處理這個程序，是行政上的疏失還是在刑事上面有不法意圖，我們會再做判斷，後面是走行政程序、補正還是要移送偵辦，我們會先做辨別跟處理，保障同仁的權益，謝謝。

蔣萬安召集人：林瓊珠委員。

林瓊珠委員：主席，各位委員大家好，我應該算是建議，剛剛採購案這個案子的投影片第8頁，謝謝同仁整理得很清楚，108年到112年遷調職期的表格，其實最大的變化應該是職期未滿四年這邊，因為其他兩類其實數據百分比變化不大，因為現在有兩個年度的一個統計，我會建議說113年可以再統計一下是不是有同樣的趨勢，如果是同樣的趨勢就表示，大部分遷調的是在職期未滿四年這一類，那原因可能是什麼，我們可能有稍微想到說是壓力太大等等，我覺得可能需要進一步去了解他們可能想要遷調的原因，某種程度上去了解原因，可能在培養人才方面是未來可以思考的方向，我會建議可以持續統計113年到114年，有一個趨勢的話，就要特別注意為什麼會有這樣子一個趨勢出來，這是對於採購統計表的建議，謝謝。

蔣萬安召集人：人事處要回應嗎？

人事處王崇斌處長：是，謝謝委員，再補充說明一下，之所以從第8頁這個表看起來職期未滿四年跟其他部分人數比較多的關係，我想主要原因是因為職期未滿四年的遷調包括二個原因，一個原因是機關主動檢討業務來做職務的調整，那另外一個可能是，相關承辦人員基於自己生涯規劃因

素自行請調，所以在職期未滿四年的部分，呈現的數字是會比較多。如果是職期已經滿的，基本上遷調的原因就會是機關基於業務還有職期的規定，主動調整業務，這個部分人數就會相對少一點，至於113年的部分，我們每年都會做遷調的統計，這部分我們會持續追蹤，了解變化的情形，再來做相關的分析。

林瓊珠委員：是不是可以在第一類的部分更細分，就是你剛剛講的二個統計，這樣會更清楚趨勢的變化。

人事處王崇斌處長：這部分在之後統計再做更細膩的分析。

洪文玲委員：主席，各位委員、各位同仁大家好，我這邊主要針對兩個部分來表達意見，在第12頁分析貪瀆和利衝案件一些成因，其中有一個直接原因就是相關法令的認識不足，這個原因也讓我聯想到，今年大概四月份的時候，臺中地檢署起訴了臺中警方把白單改成紅單，都用貪污、圖利，這三十一個基層員警都被停職了，所以對於他們的生活和工作權影響都滿大的，其中有一部分同仁，其實他並沒有得到利益，也不是像我們傳統對於貪污圖利的那種行為的要件的概念，那我們去分析這些基層同仁，為什麼會

把罰則本來比較重的白單，白單就是違規停車，會先開一個警示單，然後回頭再去開舉發通知單，所謂紅單，他在這個過程中變更罰鍰比較低的，就是本來600（元）到1,200（元），改成300（元）到600（元），一樣都是違規停車，可是因為要件、適用的法條不太一樣，有的原因是長官告訴他這種情節是可以用比較低的罰鍰，同仁就遵照長官的指示去更改，他完全沒有意識到會牽涉到圖利，甚至涉嫌貪污，這個也有經過我們警大在兩個禮拜前開的一個座談會，邀請律師、檢察官還有已經退休的法官，針對類似這種行為用貪污治罪條例是不是失去原來的法律所規範的意旨，對從執行論跟立法論法政策論多面向進行討論，今天看到分析的原因，其中有一部分是來自於基層第一線這些具有舉發權的同仁，對相關法令的認識不足或者是長官的認識不足而下達錯誤的指示；因此，我們也藉由這些案件，提醒不只是警察，其實相關單位，都有可能會有在灰色地帶牽涉到法律的解釋，可能中央對於同樣類型有一些比較便民的解釋，但是到了基層可能在執行上就會有一些誤差，因為法律的效果非常嚴厲，所以我們也呼籲有這樣的一個現象，值得大家來重視。第二個問題是在第37頁，分析六都採購人員職期規範，臺北市政府是唯一一個有針對回任限制

規定的，當然回任限制規定有防弊的一些考量，相較之下，為什麼其他五都沒有這樣訂呢，有它的優點，但是相對的也有一些沒有彈性的算是缺點，其實是可以檢討，因為兩年，其實有很多的法律修改，或是過去的經驗沒辦法傳承，所以兩年等於是一個非常嚴格的限制，這個可以再觀察檢討；另外，臺中市政府的採購人員職期規定，一級主管人員，原則上是三年，但是得連任一次，得連任一次就是三加三，基於需要還可以再延長一年，等於三加三加一，相較於其他像臺南市是二加一加一，桃園市是三加一，必要的時候還可以再檢討，各都都有不同規範的內容，臺北市政府在職期規定四加一應該算折衷，我覺得臺中市政府是最有彈性的，再加上回任的規定，這些都是值得市政府的人事處來做一些評估和檢討。

高伯陽委員：感謝委員建議，有關委員提到基層同仁和主管法制認識不足的部分，政風處一向是對同仁的法紀教育投下了不少心力，我們也是請各個機關就業務的部份做客制化，還有配合現在人閱聽習慣做一些比較生動活潑的教材，甚至用影音短片提高同仁的注意，也製作了一些懶人包便於閱讀，想用這種方法盡量讓基層同仁能夠有時間（參加法紀教育）也能夠加深印象，來改善這種法令認識不足的情形，以上補充。

蔣萬安召集人：好，人事處。

人事處王崇斌處長：有關委員剛剛提到我們府裡面職期的規定到底是不是應該要再做適度調整的這個部分，確實因為我們上次修正到現在大概已有十年的時間，所以實務運作上我們人事處會照委員的建議再做一個務實的檢討跟評估。

鍾元珽委員：針對剛才六都的比較，這邊有個小小的建議給人事處，其實可以統計一下實務在運作上大家的成效如何，因為現在只看到抽象的規則，哪一種方法比較有效，可能也可以去看實際上的統計資料還有趨勢的變化，像是我們自己也有統計，然後決定怎樣比較適合我們臺北市政府，謝謝。

蔡佩玲委員：主席，我想說我還是很簡單，第8頁，我們的規定是四加一，可是照這張表未滿四年的人數高達將近五百人，可是滿四年人數其實只有四、五十人，也就是我們的規定是符合這四、五十人的需求，但是111年度跟112年度，針對這將近五百人，有五分之一到四分之一的人都是未滿就離開，不知道是不是採購人員覺得他們有一些壓力，實務上還是要支持第一線在作業的同仁。

人事處王崇斌處長：我想會再深入的了解一下各機關採購人員調職相關考量的因素，

然後實際的期間，甚至可能針對不同類型的機關也可以做比較分析，然後做一些處理，這部分人事處都會依照委員的建議再來評估。

蔣萬安召集人：葉委員。

葉一璋委員：市長、副市長，還有在座各位委員，我先就教一點，可能也針對這一點給一個建議，剛剛在簡報的第一個報告裡面，有針對近三年的貪瀆案件的犯罪分析，裡面在技工、工友、約聘、僱大概佔了百分之三十九左右，我們一般的公務人員，實際上從任官的訓練，到委升薦、薦升簡的各階段，實際訓練的過程大概都有廉政的教育，一般機關內都會透過機關的晨報或各個會議去宣導，我了解的是一般針對技工、工友或者是約聘、僱人員有沒有自己特別的、或者是有哪些場合是用來針對他們去做法紀教育或是廉能素養的訓練？

高伯陽委員：謝謝委員提醒，我們就基層人員是有進行法紀宣導及廉政宣導，但是沒有特別就技工、工友這部分進行，所以我想以後的宣導就把參與的人員職級跟職別做個分類和統計，我們也希望能夠讓技工、工友在比例上盡量能夠在兩、三年內都完成一輪的訓練，我們用這個方式來管考。

蔣萬安召集人：對於今天的三個報告案，謝謝委員們提出很多的建議，我們請政風處以及相關機關參採委員的建議，特別是幾位委員都共同提到採購人員職期的規範，我要請人事處主責邀集政風處等相關單位來研議目前職期的規範，必要時參考其他五都以及現實的狀況來進行調整，臺北市訂定這個規範，職期四年以及回任兩年，我相信可能是六都裡面最早訂的，我剛剛看到回任兩年的規定是民國89年所訂定，算一算有三十幾年，這樣的規定可能過時而且過於僵化，當然我們知道有很多人討論，但一直沒有做調整，大家擔心做調整是不是我就沒有打擊貪腐的決心，我認為不是，必須要來檢討，除了參考其他五都的作法，以及看到現在實務上確實任職不到四年就轉職的數字，其實我們看到其他五都的做法都保有一定的彈性，即便是新北市四年，但四年之後我們每一年檢視，如有需要可能可以再繼續延長，但臺北市就是四加一，過於的僵化、沒有彈性。而且我認為現今會發生貪瀆案件不單只是因為久任這個因素，而需要做更細緻的分析，他的業務內容、接觸對象、職務的等級、可能的風險，我想都會影響是否會發生貪瀆，絕對不單只是久任多久會發生，而且為什麼訂四年，我覺得都要一併的檢

討，才能夠使我們的法規與時俱進，也才能真正達到我們訂這個規範的目的，我想謝謝委員們特別提出來，確實讓我們看到這樣的問題。另外，我想不管是當前我們廉政的概況報告，警紀問題以及採購人員的報告，我想近期仍然還是會發生貪瀆案件，同仁遭到起訴的事情，我要再次強調清廉反貪是市府的核心價值，打擊貪腐的決心也絕不會動搖，所以各機關首長務必以身作則，嚴格要求同仁遵守法紀，無論是業務相關或是廉政法規都應該要特別留意，事前的預防為首要任務，如果發現風險漏洞，各級主管應該主動通報，並且提出防處措施，臺北市從112年開始推動廉能防護網計畫，由機關首長、各級主管及政風單位共同評估，同仁如果有異常徵候，就要及時採取相應防護作為，除了現有防護措施以外，政風處現在提出進一步策進作為，就防護對象承辦業務適時辦理稽核及加強內控查核等，請各機關積極配合辦理。另外，臺北市近期頻頻發生警察風紀事件，從員警酒駕、南港分局員警涉嫌洩漏個資與收賄、包庇洗錢，遭法院羈押禁見，到萬華分局行政組長和保大警務員涉嫌包庇電玩業者遭法院羈押禁見，這些事件都嚴重損害警察形象，也讓民眾對警方的信任產生動搖，特

別是近期萬華分局警紀和貪瀆案件頻傳，顯示內部管理出現明顯漏洞，我要求警察局務必嚴肅看待，除了徹查相關違法情事以及可能的廉政風險，並且強化內部控管機制、主動查察不法，淘汰不適任員警，我常說警察同仁非常辛苦，打擊犯罪我們絕不手軟，當查獲相關不法，所有市民朋友給予肯定掌聲，但只要發現一件警察風紀事件，就會嚴重打擊我們基層警察同仁的士氣，所以改善警紀問題，我請警察局先從萬華分局開始，唯有建立一支廉潔、高效、專業的警察隊伍，才能真正贏回市民的尊敬與信任，臺北市對於犯罪絕對零容忍，只要依法執行公權力，身為市長，我絕對是大家的堅強靠山，力挺到底；同樣的，我也會持續關注要求警紀整飭的進度，確保臺北市的治安及警察風氣都能向上提升。好，我們繼續。

司儀：本次會議議程全數結束。

蔣萬安召集人：好，那我們今天就開會到這邊，謝謝大家。

伍、散會（15時0分）