



臺中市政府勞工局
Labor Affairs Bureau of Taichung City Government

編印

114 年 8 月



114 年 /
勞工業務
廉政指引



零貪城市
你我努力！



臺中市政府勞工局 編印

114 年 8 月

局長序

臺中市目前是臺灣人口第二多的城市，並且有「宜居城市」的美譽，除了歸因於良好的氣候、便利的交通外，也因為提供相對較多的就業和創業機會，吸引更多民眾移居臺中。勞工局以「維護職安」、「友善職場」、「團結勞權」、「促進就業」及「廉政便民」為核心價值，形塑誠信與責任並重的治理文化，使「樂業臺中 幸福勞動」之願景成為臺中日常。

勞工局作為守護市民勞動權益及職場安全的第一道防線，勞動業務相關政策執行、勞工權益保障、勞資關係和諧、勞工福利推動或就業服務整合等事涉民眾勞動安全及權益，有賴於公務同仁依法公正客觀執行守護，因此透過廉政風險事前揭示之預防機制，積極培養公務同仁廉能意識，避免相同事件重複發生，是當前亟為重要之課題。

為協助公務員瞭解勞工業務潛在風險，勞工局蒐集實務上與勞動業務相關之廉政倫理事件案例，藉由研析過往在各地曾發生廉政風紀之風險態樣，研編「勞工業務廉政指引」，透過豐富且淺顯易懂之案例解析及風險，讓讀者有正確充足法律認知，並進一步教導相關防治措施，降低誤蹈法網之風險。市府團隊以強化防貪先行之理念，降低廉政風險，完善勞工業務管理，貫徹廉潔政治，落實法律及預防教育工作，與市民共同「編織屬於我們的幸福城市」。

臺中市政府勞工局局長

林淑媛

目錄 CONTENTS

03	壹、案例解析
04	一、勞動檢查人員收受賄賂篇
04	案例類型：勞檢員收受賄賂而洩漏陳情人個資案
08	案例類型：仲介公司行賄諮詢員換取在台外國人相關個資案
10	案例類型：工地主任行賄查察員以提前掌握稽查動態案
14	案例類型：行賄財務避免裁罰，勞檢員收受賄賂案
18	二、對主管或監督事務圖利篇
18	案例類型：濫用裁量權，圖利特定業者減少裁罰案
22	案例類型：未依約扣罰違約金，圖利承攬廠商案
24	案例類型：明知廠商申請資格不符，仍准予申請補助案
28	三、利用職務之機會詐取財物篇
28	案例類型：接受廠商邀宴並收受餽贈案
32	案例類型：收受餽贈而協助資格不符者通過審查詐領補助案
36	案例類型：訪查員利用訪視機會詐取外籍移工財物案
40	案例類型：以不實憑證核銷詐領補助案
44	案例類型：未如實出差，不正申領差旅費案
48	四、洩漏國防以外應秘密事項篇
48	案例類型：未經同意擅自使用他人照片發表於成果報告案
50	案例類型：不當洩漏檢舉案件調查進度及被檢舉人個資案
53	貳、廉政規章資訊
54	一、圖利與便民之區辨
60	二、廉政倫理規範須知
65	參、參考法令

壹、案例解析

一、勞動檢查人員收受賄賂篇

二、對主管或監督事務圖利篇

三、利用職務之機會詐取財物篇

四、洩漏國防以外應秘密事項篇





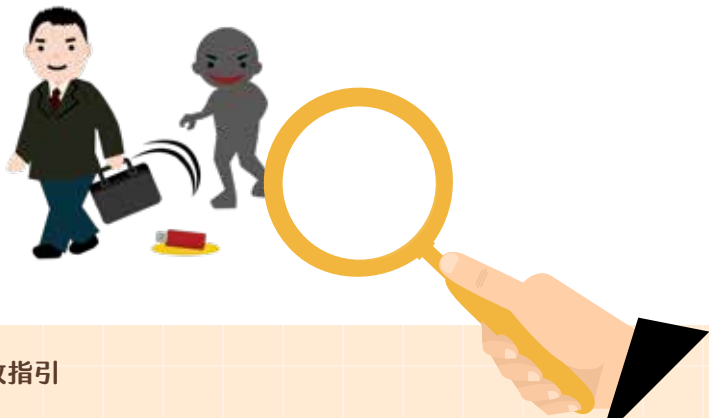
壹 案例解析

一、勞動檢查人員收受賄賂篇

案例類型 勞檢員收受賄賂而洩漏陳情人個資案

案情概述

某地方政府 C 勞動檢查員因受理申訴人之投訴，前往陳姓雇主公司執行勞動檢查。陳姓雇主欲知悉申訴人身分，遂餽贈 C 勞動檢查員新臺幣 5,000 元，由 C 勞動檢查員於翻閱相關資料時，刻意讓陳姓雇主看到內容，導致申訴人姓名遭到洩漏。



風險
評估

一、人員觀念偏差，欠缺保密意識：

C 身為地方政府勞動檢查員，無視勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第 6 條規定：「受理檢舉機關對於檢舉人之姓名、聯絡方式或其他足資辨別其身分之資訊，應予保密，並禁止第三人閱覽或抄錄。」刻意讓陳姓雇主看到檢舉人身分資訊，其行為恐觸犯刑法洩漏國防以外之秘密罪。

二、利用程序漏洞，滋生僥倖心態：

C 勞動檢查員獨自執行申訴案件之勞動檢查，致使其心存僥倖之心態，收受陳姓雇主 5,000 元，配合提供資訊，實已涉及公務員對於違背職務之行為，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益之規定，依據貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款規定，處無期徒刑或十年以上有期徒刑，得併科新臺幣一億元以下罰金。



防治措施

一、持續法令宣導：

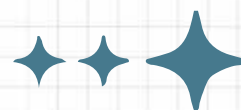
於適當時機辦理公務機密、個人資料保護教育訓練及案例宣導，建立勞動檢查員個人資料保護之正確認識，明確告知洩漏個資可能觸犯的法律及內部懲處規定，強化知法守法的精神。

二、強化檢查程序之防弊機制：

目前本局勞動檢查均為單人前往，未來可視情況採兩名以上勞動檢查員共同執行。對同仁，應持續加強教育訓練及考核，將紀律及操守列入考核重點，加強作業紀律查察，有效監督、因應與管理風險。

參考法令

- 一、貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款違背職務收受賄賂罪
- 二、貪污治罪條例第 11 條第 1 項違背職務行賄罪
- 三、刑法第 132 條洩漏國防以外之秘密罪
- 四、勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第 6 條
- 五、勞動檢查法第 11 條



案例類型 仲介公司行賄諮詢員換取在台外國人相關個資案

案情概述

A 為某勞工局諮詢員，與 B 仲介公司人員為舊識，B 仲介公司為求精準掌握在臺外國人相關動態及個人資料，爰向 A 諮詢員提議給予相當金額為報酬，藉以換取在臺外國人相關個資。A 諮詢員認為交易隱蔽性高，又能增加額外收入，遂同意配合 B 仲介公司，出賣職務上掌理之外籍人士個資。

風險評估

一、人員觀念偏差，廉政風險提高：

公務員漠視法令規章，禁不起人情壓力及金錢誘惑即洩漏應保密事項，顯見法治觀念薄弱且欠缺保密意識。

二、與職務相關業者過從甚密：

公務員執行職務時，可能因業務性質需要，需時常接觸特定行業的人員，雙方容易因長期互動而日益熟稔，倘未能維持適當的公私分際，恐易有不當金錢、財物或其他利益往來，衍生廉政風險。

防治措施

一、加強廉政法紀教育訓練：

為強化機關人員對於職務相關行政或刑事相關規範之認知，應適時推動法紀教育宣導，結合業務性質就法規與實務案例進行講解演繹，防杜同仁涉法風險。

二、落實機關人員職務輪調：

為避免久任機關業務衍生弊端，秉持「滾石不生苔」之理念，定期進行機關人員職務輪調，發現不適任人員立即調整工作職掌，藉由轉換工作環境，防範再犯之機會。

參考法令

一、貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款違背職務收受賄賂罪

二、貪污治罪條例第 11 條第 1 項違背職務行賄罪

三、刑法第 132 條第 1 項洩漏國防以外之秘密罪

四、個人資料保護法第 15 條

案例類型 工地主任行賄查察員以提前掌握稽查案

案情概述

A 為某勞工局查察員，多次前往某建案工地進行檢舉案件檢查，進而與該 B 工地主任熟識。B 工地主任為能提前掌握稽查動態，規避檢查或掩蓋違規事實，私下請 A 查察員協助通風報信，並承諾給予酬謝。

A 查察員接受 B 工地主任提議，收受其提供的 3C 用品、洋酒禮盒及餐飲招待等不正利益，多次將稽查時間洩漏給 B 工地主任，使 B 工地主任負責之工地能在稽查前先行準備，順利規避稽查缺失。



風險評估

一、運用職務之便獲取稽查訊息通報友人：

A 查察員利用職務上之機會得知應秘密之稽查行動，趁機向 B 工地主任洩漏相關行動之資訊事先防備，牟取不當利益，嚴重缺乏公務機密保密意識。

二、查察員久任一職易生弊端：

查察員長期負責同一案件或工地，易與業者建立熟識關係，導致角色模糊與情感介入，增加洩漏稽查時間、收受利益等廉政風險。



防治
措施**一、加強廉政法紀教育訓練：**

定期辦理公務員法治教育課程，強化查察員對洩密、圖利等違法行為之法律後果有正確認知，避免因小失大、觸法誤事。

二、強化稽查資訊保密控管：

建立稽查行程分級控管與查詢紀錄制度，落實「需知原則」，僅限必要人員在指定時間內得知稽查資訊，避免提前曝光，降低稽查時間外洩與關說風險。

三、建立派案輪替與覆核機制：

避免單一查察員長期負責同一案場，應建立案件派案輪調制度，必要時由不同人員進行交叉查核，減少與業者過度熟識，維持稽查公正性與客觀性。

參考
法令

一、貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款違背職務收受賄賂罪

二、貪污治罪條例第 11 條第 1 項違背職務行賄罪

三、刑法第 132 條第 1 項洩漏國防以外之秘密罪



案例類型 行賄財物避免裁罰，勞檢員收受賄賂案

案情概述

某地方政府 A 勞動檢查員，於實施勞動檢查時發現受檢公司有違反勞動基準法第 32 條第 2 項之事實，該公司 B 負責人為求免於行政裁罰，利用 A 檢查員於公司會談之時機，將裝有洋酒及現金 1 萬元之信封交予 A 檢查員，A 檢查員收受後，未於檢查報告敘明違法事項，亦未依法行政裁處。

風險評估

一、法紀觀念薄弱：

A 為某地方政府勞動檢查員，負責辦理勞動基準法令規定之勞動檢查事項，為貪污治罪條例第 2 條所規範之公務員，A 勞動檢查員收受餽贈後放水，未將該公司違失事由確實登載於勞動檢查報告中，其內容已涉及公務員對於違背職務之行為，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益之規定，依據貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款規定，處無期徒刑或十年以上有期徒刑，得併科新臺幣一億元以下罰金。

二、利用程序漏洞，滋生僥倖心態：

A 勞動檢查員辦理勞動檢查案件多年，知曉程序可趁之處，刻意未將違失事由確實登載於勞動檢查報告，勞動檢查報告雖有陳核，但僅有書面審核，無法從書面審核資料得知勞動檢查實際狀況，僅能就勞動檢查員所寫欄位審核是否依規定填寫。

三、損害機關公信力及社會信任風險：

勞動檢查目的在於透過檢查監督，促進職場安全衛生，保障工作者安全健康及維護勞雇雙方權益。若檢查員未據實執行職務，且主管未能即時察覺異常，將導致機關內部監督機制失靈，形成制度性風險，造成民眾對政府監督機制失去信任，進而影響勞工權益之保障。



防治措施

一、加強廉政法紀教育訓練：

政風單位結合機關資源，擇定相關的主題定期舉辦廉政倫理教育訓練，建立機關同仁正確法治觀念及行為準則，使執行職務時有所遵循。

二、強化檢查程序之防弊機制：

目前本局勞動檢查均為單人前往，未來可視情況採雙人檢查與書面確認，即勞動檢查須由兩名以上檢查員共同執行，檢查結果需雙方簽名確認，對高風險職務（如採購、審查許可及檢查等）實施輪調制度。

參考法令

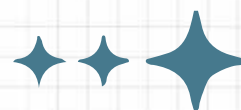
一、貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款違背職務收受賄賂罪

二、貪污治罪條例第 11 條第 1 項違背職務行賄罪

三、刑法第 213 條公文書不實登載罪

四、勞動基準法第 32 條第 2 項

五、勞動檢查法第 11 條



二、對主管或監督事務圖利篇

案例類型 濫用裁量權，圖利特定業者減少裁罰案

案情概述

A 承辦人負責辦理 C 市轄內違反勞資爭議處理法相關違規案件之行政裁罰業務，與甲事業單位負責人 B 私交甚篤，私下經常一起應酬。甲事業單位因未依規定出席調解勞資爭議，已非初犯且為情節重大勞資爭議案件，應按「勞資爭議處理法」第 63 條第 3 項及 C 市違反勞資爭議處理法第 63 條第 3 項規定案件裁罰基準，依未出席次數（第 2 次）裁量處罰額度處 6 千元以上 1 萬元以下罰鍰，及特殊及重大勞資爭議案件依勞方人數達 10 人以上 24 人以下裁罰 8 千元。案件由 A 承辦人辦理，逕自作成最低裁罰金額之處分，違反公平裁量原則，影響裁量決定之公平性與正確性。

風險評估

一、違法裁量影響執法公正：

承辦人未依違規態樣及情節對受爭議事業單位予以裁罰，且未說明裁量依據，違背行政罰法授權目的及比例原則，恐致整體執法標準失衡，影響裁罰信賴基礎。

二、人際關係干擾依法行政，衍生圖利風險：

承辦人未揭露其與違規對象間可能具利害關係，甚或接受違規對象之招待，易構成圖利或貪瀆之要件，潛藏廉政風險。

三、內部監督機制不足，難防恣意決策：

若機關內部無有效複審制度或主管未能定期查核關鍵案件，易使承辦人在無外部監督下恣意行事，導致裁罰標準不一，難以落實政策效能。



防治
措施**一、落實裁罰基準，確保處分一致性：**

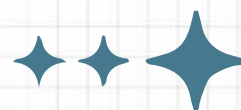
嚴正要求承辦人依據「裁罰基準表」違規態樣、情節、損害程度等要素依法裁量，確保裁罰一致性，避免人為干預裁量結果。

二、建立裁處複核機制，並落實利益迴避：

針對金額較高、重大爭議及涉及利益衝突等風險案件，應建置「複核機制」，讓第二層審查人員進行交叉覆核，並落實利害關係者自動迴避之規範。

三、加強廉政法紀教育訓練：

辦理承辦人法治教育及裁量判斷，增進對行政罰法、公務員廉政倫理規範等規定之理解，並透過實務案例說明，提升依法行政與廉潔意識。

參考
法令**一、貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款主管或監督事務圖利罪****二、行政罰法第 18 條****三、公務員廉政倫理規範第 3 點**

案例類型 未依約扣罰違約金，圖利承攬廠商案

案情概述

某勞工局辦理勞務採購委外計畫，A 承辦人明知承攬該案之甲廠商未於契約期限內完成約定項目，顯然已逾契約期限，應按契約總價扣罰 1% 之逾期違約金，竟基於使甲廠商免予受罰之意圖，於驗收紀錄及成果報告等其職務上所掌公文書，記載「施作項目於期限內完成」等不實文字。

防治措施

一、導入電子履約追蹤系統：

藉由資訊化管理，建立時程、進度、成果與罰則連結機制，並記錄異常與延誤警示，使履約進程透明化。

二、落實違約懲罰與定期審核：

對於未履約案件須依法追究廠商違約金責任，不得便宜行事，並定期針對已驗收案件實施隨機抽查或專案稽核。

三、建立異常通報制度，並定期教育訓練：

建立異常履約或請託疑慮之通報管道，並定期辦理相關採購法令教育訓練，強化同仁專業知能，以增進行政效能。

參考法令

一、貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款主管或監督事務圖利罪

二、刑法第 213 條公文書登載不實罪



風險評估

一、未善盡履約管理責任，影響機關權益：

承辦人未依採購契約查核進度與內容，即完成驗收登錄，使履約期限要求形同虛設，容易使廠商忽略或未落實契約義務，損及機關權益。

二、驗收人員未能熟悉契約，導致驗收結果不符事實：

主驗人員未能瞭解契約規定，忽略部分重要履約項目，或是契約內容過於技術性或龐雜瑣碎，使主驗人員對於契約規定有所疏漏，承辦人員也未提醒主驗人員釐清契約相關規定，使主驗人員陷入驗收不實之廉政風險。

案例類型 明知廠商申請資格不符，仍准予申請補助案

案情概述

某地方政府 A 業務輔導員於協助甲廠商申請「僱用獎助措施」期間，明知甲廠商所僱用之 B 勞工為其負責人之姪女，已屬「就業保險促進就業實施辦法」第 36 條中明文排除的「親屬關係」對象，卻為維繫與甲廠商之友好關係，並為達到個人績效目標，在明知不符申請資格之情況下，仍協助甲廠商完成申請作業，使甲廠商獲核發為期 12 個月的補助金額，計新臺幣 10 萬 8,000 元。



風險評估

一、違規送件造成國庫損失：

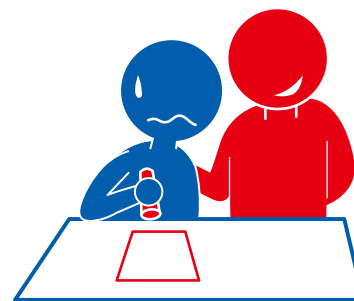
A 業務輔導員明知補助對象不符資格仍送件申請，導致機關補助資源錯置，衍生不當財務支出與廉政風險。

二、績效導向侵蝕依法行政原則：

為追求個人績效或考績，A 業務輔導員逕自放寬審查標準，違背應確實審核之職責，進而助長廠商以私人交情關係運作牟取補助款項。

三、違反依法行政義務：

A 業務輔導員明知申請人不符資格（親屬關係），仍審核通過補助申請，可能構成偽造文書及圖利罪等刑事責任，損害機關公信力。





防治措施

一、預防違規申請案件，確保補助資源正確分配：

明確區隔輔導與審查角色，避免同一人員同時執行輔導與審核，降低利益關係影響，另增加不實申請的處罰條款。

二、導正績效導向，回歸依法行政原則：

績效指標應兼顧質與量，將個案間難易度差異列為評量標準，避免盲目追求件數。申請案件複雜度較高，由主管機關統一審核標準，確保裁量一致性。

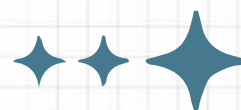
三、教育訓練與考績制度連動：

對業務輔導員加強法規訓練，針對補助標準、親屬排除條款、陽光法令等進行定期宣導，並將違規案件納入考績與獎懲機制中，導正行為誘因。

參考法令

一、貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款主管或監督事務圖利罪

二、就業保險促進就業實施辦法第 19 條第 2 項



三、利用職務之機會詐取財物篇

案例類型 接受廠商邀宴並收受餽贈案

案情概述

某地方政府 B 勞動檢查員前往吳姓雇主餐廳實施勞動檢查，檢查完畢後並無發現違法的情形，吳姓雇主隨即邀請 B 勞動檢查員留在餐廳吃飯，期間並開啟高級洋酒共同飲用，餐宴結束後，則另外打包多道招牌菜及一瓶全新洋酒，讓 B 檢查員帶回，核算全數費用約 1 萬元，均由吳姓雇主支付。



風險評估

一、法紀觀念薄弱，對廉政倫理規範認識不足：

B 勞動檢查員誤認無違法事實即可接受招待，依公務員廉政倫理規範第 5 點第 1 項第 1 款規定：「公務員遇有與其職務有利害關係者所為之餽贈，應予拒絕或退還。」同規範第 7 點第 1 項規定：「公務員不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬。」及勞動檢查員服務要點第 3 點第 1 項規定：「勞動檢查員不得接受業務上有利害關係者之饋贈或餐宴。」故 B 勞動檢查員應拒絕吳姓雇主之邀宴及餽贈。

二、引起外界對賄賂和利益輸送之不當聯想：

B 勞動檢查員前往吳姓雇主餐廳實施勞動檢查後，留在吳姓雇主餐廳吃飯已屬不當，其後更開啟高級洋酒、打包多道招牌菜及一瓶全新洋酒帶回，足令民眾質疑廠商是否藉此企圖換取勞動檢查機關放水偏袒、交換利益等特殊待遇，即便席間未言及相關檢查細節，仍損害公務員的廉潔形象，更使機關後續勞動檢查及作為難昭公信。

防治
措施**一、強化公務倫理與廉政教育訓練：**

結合廉政倫理規範、利益衝突迴避等廉政法規辦理法規講習及實務案例分享，教導同仁如何辨別和應對不當行為，提高同仁對倫理規範的認識和理解，強化同仁對接受不當利益可能帶來的法律責任與風險的認識，提升自我保護意識。

二、落實拒絕餽贈及廉政倫理事件登錄：

公務員廉政倫理規範之訂定使公務員能明確依循標準而進退有據，其所規範之廉政風險事件登錄程序更有保護公務員作用，透過多元管道於適當時機向同仁宣導如遇受贈財物、飲宴應酬等廉政風險事件時之正確處理流程，並落實登錄作業。

參考
法令**一、公務員廉政倫理規範第 5 點****二、公務員廉政倫理規範第 7 點****三、勞動檢查法第 11 條****四、勞動檢查員服務要點第 3 點**

案例類型 收受餽贈而協助資格不符者通過審查 詐領補助案

案情概述

某勞工局 A 承辦人負責審核長期失業者申請職訓生活津貼案件，依據勞動部辦理職業訓練生活津貼申請資格及應繳文件規定，長期失業之計算係以求職登記日為基準，往前計算連續失業達一年以上，申請者於申請時並應提供相關佐證資料包含最高學歷證明。某次，A 承辦人審核甲學員申請案時，發現甲學員求職登記日往前推算一年，其仍在學中，未符合「就業服務法」第 2 條第 5 款之規定。而甲學員為順利領取職業訓練生活津貼，遂餽贈 A 承辦人餐卷及購物卷等財物，A 承辦人於收受後，同意甲學員抽換最高學歷證明為高中畢業證明文件，以隱匿仍在學之事實，使其順利通過審核而領取補助。

風險
評估

一、承辦人貪圖私利，未能依法行政：

承辦人接受利誘，協助申請人提供非最高學歷之文件，刻意放水審查，違反公務員廉潔義務，並影響機關發放職業訓練生活津貼之公正及公平性。

二、法紀觀念薄弱，易遭有心人操作：

承辦人倘無正確法治觀念，縱然未收受賄賂，如果明知申請者不符條件仍使其順利取得補助，亦會構成圖利罪。

三、補助資源遭不當占用，壓縮真正需求者空間：

補助為社會資源所挹注，應保障真正失業者之需求，若浮濫發給投機取巧者，不僅扭曲政策原意，亦導致真正急需者受資源限制而無法受益，進而對政府機關產生負面評價。



防治
措施**一、建立審查標準作業程序及案件抽核制度：**

有關補助申請須檢附之相關文件，應建立審查表機制，承辦人依據審查表落實逐一比對，主管人員並適時抽核，注意臨櫃申請之異常狀況。

二、落實拒絕餽贈及廉政倫理事件登錄：

強化公務員對公務員廉政倫理規範第 4 點禁止收受餽贈之遵守義務，若遇疑似請託或利益關係者，落實廉政倫理事件登錄，以全面提升廉潔意識，建立正確廉政觀念。

三、實施職務輪調制度：

避免承辦人長期辦理同一補助業務，應定期執行職務輪調，並就業務交接情形實施稽核，以降低人際關係介入或承辦人利用熟悉之規則牟取不法利益之風險。

四、強化公私部門誠信教育：

針對職訓單位、承辦人及申請人，辦理誠信與法紀教育訓練，透過案例強化誠信申請、自主揭露、利益迴避及反貪腐認知等觀念。

參考
法令

一、貪污治罪條例第 4 條第 1 項第 5 款違背職務收受賄賂罪

二、貪污治罪條例第 11 條第 1 項違背職務行賄罪

三、貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款主管或監督事務圖利罪

四、刑法第 339 條詐欺取財罪

五、就業服務法第 2 條、第 24 條



案例類型 訪查員利用訪視機會詐取外籍移工財物案

案情概述

甲機關 A 訪查員負責執行外國人入國訪視業務，某次於現場訪查 B 外籍移工時，未向雇主或其代理人、現場管理人員說明訪查之目的及方式，與 B 外籍移工進行單獨會談，竟表示需進行健康檢查，並索取新台幣 2,000 元費用，同時索取其通訊軟體帳號並加入好友。B 外籍移工認為 A 訪查員的行為已逾越訪視業務的必要範圍，且有不當索取財物之嫌，遂向甲機關提出反映。



風險評估

一、監督機制不足：

依現行勞動部及地方政府有關執行外國人業務訪查規定，針對訪查過程，並未明文規定應全程錄音錄影，導致機關缺乏有效的監督機制，無法避免訪查員單獨作業時的不當行為。

二、雇主對訪查流程認知不足：

由於雇主對訪查程序欠缺了解，而稽查員亦未充分說明相關作業規範，致使雇主未能指派適當人員陪同訪查，影響訪查過程的透明度與雙方權益，亦可能衍生誤解與其他爭議。

三、法紀觀念薄弱：

A 訪查員於執行職務過程中藉訪視名義詐取財物，行為已涉及貪污治罪條例第 5 條「利用職務詐取財物罪」，依法可處 7 年以上有期徒刑。為區區小利鋌而走險，顯示其未能恪守應有之職業道德與行為分際。

防治
措施**一、明訂訪查規範與禁止事項：**

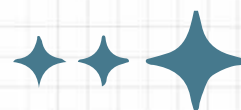
禁止訪查人員於執行業務時向移工收取任何費用，亦不得私下取得聯絡方式發展私交。

二、強化監督與申訴機制：

建立訪查過程之監督制度，定期檢視訪查紀錄、抽詢受訪人員訪視過程的有無異常，暢通訪視對象申訴通道，確保稽查行為符合法令規範。

三、加強廉政法紀教育訓練：

定期辦理公務倫理與法紀教育訓練，使訪查人員清楚認知職務行為與法律責任界線，強化廉潔自持與自我約束，降低濫權與廉政風險。

參考
法令**一、貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 2 款利用職務上機會詐取財物罪**

案例類型 以不實憑證核銷詐領補助案**案情概述**

甲工會向某勞工局申請辦理培訓活動補助，並獲核准補助 100 萬元，依規定核銷金額不得超過原補助金額，惟因活動最後參加人數不如預期，於結案核銷時僅能核銷 85 萬元，甲工會承辦人為請領所有核准補助款 100 萬元，竟變造場地費用金額及便當數量，並自行簽名蓋章後附入結案報告中，致使不知情之該勞工局 A 承辦人未查明文件真偽即完成核銷流程。

**風險評估****一、補助款管理鬆散，易為不實資料所誤導：**

承辦人多依書面資料進行審查，並無現場查核機制或辨識原始單據真偽之能力，極易被偽造、變造文件矇混過關，造成公帑不當利用。

二、法治觀念薄弱，不法領取補助費：

申請單位缺乏法治觀念，以投機取巧方式虛報支出，重複請領或虛增費用牟利，易成補助制度結構性風險來源。

三、監督與稽核機制不足：

如未定期辦理抽查或審核交叉比對，或各機關間無共享資料平台，極易出現多頭補助、重複請領情形，肇致難以追責與追回款項之結果。



防治
措施**一、落實補助審核作業：**

申請要件應規定須附發票正本、彩色照片（附拍攝時間地點）、出席名單等事實憑證供補助單位審認，承辦人並應確實審查，對於有疑義之資料須進一步查證。

二、建立現場訪查及分層審查制度：

依申請金額高低與性質，訂定現場查核比例，重要案件應派員現勘、會同拍照或錄影佐證，查核資料與申請內容是否相符。

三、建立機關補助案件資料庫，以利相互勾稽：

建構機關補助款資料庫共享系統，由各業務單位定期彙整補助對象及申請內容，供查詢比對，防止偽造憑證或重複申領補助。

四、辦理企業誠信宣導：

利用機關或民間團體辦理座談會、教育講座之機會，邀請專家學者講授企業誠信及法治課程，將誠信理念內化為企業文化的一部分，強化企業法治遵循與自律意識。

參考
法令**一、刑法第 210 條偽造私文書罪****二、刑法第 216 條行使偽造文書罪****三、刑法第 339 條詐欺取財罪**

案例類型 未如實出差，不正申領差旅費案**案情概述**

某機關人員 A 多次申請出差卻未如實前往出差地點辦理公務，而是留在辦公室、參加餐敘或從事私人活動，後續卻數次申請差旅費共計新臺幣 9,000 元，審核人員在不知情下核准付款，並將前述金額匯入其銀行帳戶。案經檢察官依貪污治罪條例「利用職務上機會詐取財物罪」對 A 提起公訴。

**風險評估****一、法紀觀念薄弱：**

小額款項申領多屬個人職務行為，較少他人參與，致使行為人認為無人可得探知實情，而貪圖小利不法報支。

二、內控機制出現漏洞，滋生僥倖心態：

出差人員實際行程，如直屬長官疏未注意，易使不法人員心存僥倖易產生虛報風險；審核人員因差旅費款項申領多為書面資料，難以辨識虛報情形，而使有心人士認為有利可圖。

三、缺乏法治及誠信觀念，審核標準與權責不清：

勞動機關人員利用職權機會請領不實差旅費等小額款項，缺乏誠信觀念，若機關未建立明確的差旅費審核標準與責任歸屬，易使審核人員基於信任而未發現虛報情事。





防治措施

一、落實平時考核與事後抽查審核機制：

主管平時應掌握所屬同仁出勤狀況，並不定期抽查差旅資料，必要時可要求提供相關出差證明（如簽到表或會議紀錄等），作為核銷依據。

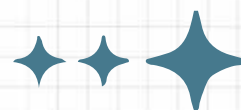
二、加強廉政法治教育：

加強有關加班費、差旅費支給等相關規定之宣導，讓機關同仁能知悉小額款項請領相關流程及規定，並強調詐領機關費用所應負之刑事、行政責任，避免因一時不察或心存僥倖而觸犯法令。

參考法令

一、貪污治罪條例第 5 條第 1 項第 2 款利用

職務上機會詐取財物罪

二、刑法第 213 條公文書不實登載罪**三、刑法第 214 條使公務員登載不實罪**

四、洩漏國防以外應秘密事項篇

案例類型 未經同意擅自使用他人照片發表於成果報告案

案情概述

A 民眾向某勞工局申請職業重建個案管理服務，服務人員於提供服務期間協助連結各項服務資源及活動，並於相關活動中攝影，惟僅口頭告知欲將活動照片刊載於媒體報導中，在未獲得其明確同意之情況下，即取 A 民眾之照片及姓名尾字發表於成果報告及媒體報導中，A 民眾經友人轉達始獲知自己身心障礙身分已於媒體中遭揭露，對此向勞工局表達異議，並要求機關及媒體撤下相關影像與文字。

風險評估

職業重建個案管理服務係提供身心障礙者就業轉銜通報及服務，機關於撰寫各項活動新聞稿提供媒體報導時，須注意活動照片是否足以辨識出特定個人，倘該資料得以直接或間接方式識別該個人時，即屬個人資料保護法第 2 條所稱之個人資料，服務人員如未經同意擅自使用 A 民眾照片，揭露時又未進行去識別化之保護措施，恐違反個人資料保護法之規定。

防治措施

一、加強公務機密教育訓練：

釐清職業重建個案管理服務可能涉及之個人資料保護規定，定期對服務人員進行個人資料保護法相關的教育訓練，強調不得未經當事人同意擅自使用、揭露包含個人識別資訊的照片。

二、建立照片或個人資料使用與審核流程：

設立清楚的照片或個人資料使用流程，需經主管審核與當事人書面同意後方可使用，且在揭露時應先行進行去識別化處理（如馬賽克或模糊處理）合理運用。

參考法令

一、個人資料保護法第 5 條

二、個人資料保護法第 7 條

三、個人資料保護法第 8 條

四、個人資料保護法第 9 條

五、個人資料保護法第 16 條

案例類型 不當洩漏檢舉案件調查進度及被檢舉人個人資料

案情概述

A 為某地方政府辦理外國人訪查業務之查察員，某日接獲自稱某案件之檢舉人來電，以急切語氣要求查詢該案處理進度及相關涉案人員之個人資料；A 查察員未確實核實對方身分，即輕信其說詞，將案件的初步調查進度及被檢舉人等相關人員的個人資訊，透過電話告知對方知悉。

風險評估

一、欠缺保密意識，不當洩漏公務機密：

負責辦理外國人訪查業務查察員，未重視陳情檢舉案件保密觀念及欠缺違失洩密刑事責任認知，導致輕忽保密重要性衍生洩密風險，除可能擔負刑事責任外，更嚴重打擊政府機關之公信力。

二、管考機制失靈：

檢舉案件屬應秘密文書，於處理過程本應審慎處理，本案民眾以言詞向機關詢問案件辦理進度，應依程序提出申請，A 查察員直接透過電話告知無權知悉之他人，管考機制顯然未發揮作用。

防治措施

一、辦理個資法教育訓練，強化保密意識：

辦理個人資料保護法及刑法洩密罪等主題之講習訓練及案例宣導，強調個資保護及洩密之嚴重性，強化保密警覺與落實依法行政，減少機關同仁因不諳法令而誤蹈法網。

二、落實內控保密機制及定期檢核：

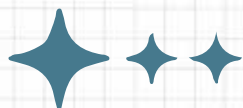
機關辦理人民陳情案件，應先審視是否有保密之必要，而以一般公務機密文書辦理。但若經審視非列為一般公務機密文書，仍應於辦理時採取適當保護措施，如將載有足以辨識陳情人之資訊隱蔽，避免有洩漏陳情人身分疑慮。另透過定期機密維護檢查，強化內控監督，養成同仁保密習慣。

參考法令

一、刑法第 132 條第 2 項過失洩漏國防以外之秘密罪

二、個人資料保護法第 15 條

三、法務部 102 年 11 月 01 日法律字第 10203511730 號函：「個人資料保護法僅賦予資料本人查詢、閱覽及複製本人資料的權利，並未賦予人民得請求公務機關提供他人個人資料的權利」。



貳、廉政規章資訊



一、圖利與便民之區辨

二、廉政倫理規範須知





貳

廉政規章資訊

一

圖利與便民之區辨

「依法行政」是法治國家的核心價值，也是公務員執行職務的首要原則。公務員基於法律授權行使公權力，需兼顧「廉潔」、「便民」與「效能」，但實務上常擔心便民措施會被誤解為圖利。其實，分辨兩者並不困難：只要在法律規範內所為，即便讓民眾獲得極大好處，也屬合法便民；反之，若明知違法仍執意提供便利，即使民眾獲利甚微，也可能構成不法圖利。換言之，「依法」是便民的底線，也是免於圖利疑慮的關鍵，唯有落實法治、公正執行，方能讓公務員安心、民眾放心。



(一) 圖利罪法令

- 貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款（對主管或監督事務，直接或間接圖利）對於主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。
- 貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 5 款（對非主管或監督事務圖利）對於非主管或監督之事務，明知違背法律、法律授權之法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則或其他對多數不特定人民就一般事項所作對外發生法律效果之規定，利用職權機會或身分圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。



（二）圖利罪要件解析

- 1、身分認定：圖利罪以公務員為主要規範對象，未具備公務員身分，只要不與公務員成為共犯，就沒有圖利罪的適用。
- 2、圖利要件認定：公務員的圖利行為，除須具備公務員身分外，亦須符合「明知故意」、「違反法令」、「獲得好處」等 3 項圖利要件，才會認定成立貪污治罪條例第 6 條第 1 項第 4 款或第 5 款所稱的圖利罪。從司法實務的見解，「圖利與便民」最重要的區別，則是以「有無違背法令」為重要判斷，違反法令的範圍，包含：法律、法規命令、職權命令、自治條例、自治規則、委辦規則及其他對不特定多數人對外發生法律效果的規定等。「利益」係指一切能夠足使圖利對象（本人或他人）的財產，增加經濟價值的現實財物及其他一切財產利益，不論有形或無形、消極或積極者，均屬之。圖利罪的成立，代表行為人明知故意違反法令，讓自己或他人有獲得具體不法利益的結果。相對地，從「便民」的角度審視，「便民」就是公務員依法行事。

（三）便民之內涵

在講求給付與福利的現代行政中，政府授權各級機關推動多項有利人民的措施，公務員承辦業務種類繁多，所涉法令與民眾權益密切相關。然而，過去凡涉及提供民眾利益之行政作為，常遭質疑為圖利，導致執法尺度難以拿捏，甚至誤傷守法公務員，打擊士氣，使人畏懼行使裁量權，影響「興利服務」的宗旨。

實則「便民」與「圖利」的區分關鍵在於是否依法行政。公務員只要在法令許可範圍內，依據規定或合法命令辦理業務，並對所有民眾一視同仁，即屬合法便民。其主觀上無意圖使人不法得利，且客觀上所生利益符合法律，便可避免圖利爭議，兼顧效能與廉政。



(四) 圖利與便民判斷區辨

要 件 \ 類 型	圖 利	便 民
行為人是否明知故意	有明知故意	無明知故意
行為人是否違反法令	違反法令	不違反法令
是否獲得好處	不法利益	合法利益



便民

- 依據法律執行公務
- 法律範圍內給予民眾方便

圖利

- 明知法律規範故意違反
- 不論金額大小



重 點

圖利與便民區辨的關鍵在於
「法令遵循」

• 要求公務員提供違法之服務或裁量 ☒

• 程序外接觸 ☒

• 循正當程序辦理 ☒

• 如有疑慮向相關單位洽詢 ☒

(資料來源：法務部廉政署編製
「破解圖利陷阱—案例篇
Part1」參考簡報)



二、廉政倫理規範須知

公務員廉政倫理規範（下稱廉政倫理規範）經行政院 97 年 8 月 1 日頒布實施，並於 99 年 7 月 30 日函頒增訂第 8 點規定，希冀公務員執行職務遇有受贈財物、飲宴應酬、請託關說、出席演講、不得涉足不妥當場所及不得為不當接觸等行為有共同遵守之標準。

（一）廉政倫理規範所稱「與其職務有利害關係」意義為何？

1、係指個人、法人、團體或其他單位與本機關（構）或所屬機關（構）間，具有下列情形之一者：

- （1）業務往來、指揮監督或費用補（獎）助等關係。
- （2）正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係。
- （3）其他因本機關（構）或所屬機關（構）業務之絕、執行或不執行，將遭受有利或不利之影響。

2、舉例說明如下：

- （1）業務往來：特定行業或團體存在目的係居間、代理或協助自然人、法人等與政府機關有互動往來者。
- （2）指揮監督：如上級機關與所屬機關、長官與部屬、經濟部與公司行號、金融監督管理委員會與金融機構。
- （3）費用補（獎）助：如文化部補助某藝文團體、內政部獎勵某公益團體等。
- （4）正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係：如機關正在辦理勞務或財物採購招標作業，某廠商擬參與投標、已參與投標或已得標均屬之。另其他契約關係：如與機關與民間企業、團體或個人簽訂租賃契約等。
- （5）其他因本機關（構）業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利之影響：如公務員受理民眾之申請案；或公務員執行檢查、取締及裁處等業務之對象等。

(二) 公務員對於與其職務有利害關係者之餽贈財物，處理方式為何？

- 1、原則：不得要求、期約、收受，應予拒絕或退還。
- 2、例外：偶發而無影響特定權益義務之虞時，得受贈之：
 - (1) 屬公務禮儀。
 - (2) 長官之獎勵、救助或慰問。
 - (3) 受贈財物市價在 500 元以下；或對本機關（構）內多數人為餽贈，其市價總額在 1,000 元以下。
 - (4) 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職及本人、配偶或直系親屬之傷病、死亡受贈之財物，其市價不超過正常社交禮俗標準（正常社交禮俗標準，指一般人社交往來，市價不超過 3,000 元者。但同一年度來自同一來源受贈財物以 10,000 元為限）。
- 3、處理程序：應予拒絕或退還，並簽報其長官及知會政風機構；無法退還時，應於受贈之日起 3 日內，交政風機構處理。

【除遵循前揭處理程序外，建議於退還時取得收據留存，避免日後爭議。】

(三) 公務員參加與其職務有利害關係之飲宴應酬原則為何？

- 1、原則：不得參加。
- 2、例外：
 - (1) 因公務禮儀確有必要參加者。如中間業者職業工會成立週年活動，邀請國稅局公務員出席慶祝茶會。
 - (2) 因民俗節慶公開舉辦之活動且邀請一般人參加。如承攬機關工程案之廠商舉辦年終尾牙活動，邀請公務員參加。
 - (3) 長官對屬員之獎勵、慰勞。
 - (4) 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職等所舉辦之活動，而未超過正常社交禮俗標準。
- 3、處理程序：
 - (1) 因公務禮儀、民俗節慶等公開舉辦之活動，應簽報長官核准並知會政風機構後，始得參加。
 - (2) 長官對屬員之獎勵、慰勞，無額度限制；另因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷異動、退休、辭職、離職等所舉辦之活動，未超過正常社交禮俗標準者，無須簽報長官及知會政風機構。

（四）廉政倫理規範所稱「不當接觸」為何？

「不當接觸」是指公務員與職務有利害關係之相關人員私下接觸，其互動行為有無損及民眾對於公務員應廉潔自持之信賴，如餐會、聯誼、打高爾夫球或出遊等等互動行為。特別是公務員與廠商之間未維持雙方應有之分際，造成外界質疑與瓜田李下之聯想，例如：

- 1、稅務機關與會計師或代理記帳業者。
- 2、機關採購承辦人員與廠商業者。
- 3、檢察官與訴訟當事人或律師。

（五）廉政倫理規範所稱「請託關說」意涵為何？ 公務員遇有請託關說該如何處理？

- 1、「請託關說」指其內容涉及本機關（構）或所屬機關（構）業務具體事項之決定、執行或不執行，且因該事項之決定、執行或不執行致有違法或不當而影響特定權利義務之虞。如：交通違規要求抽單、實質違建介入要求緩拆等。
- 2、公務員遇有請託關說時，應於 3 日內簽報其長官並知會政風機構。

（資料來源：臺中市政府政風處編印「首長（機要人員）倫理手冊」；有關公務人員廉政倫理規範，詳細內容請至法務部主管法規查詢系統網路瀏覽下載）



網址連結

參、參考法令





參考法令

→ 刑法第 132 條洩漏國防以外之秘密罪

公務員洩漏或交付關於中華民國國防以外應秘密之文書、圖畫、消息或物品者，處三年以下有期徒刑。

因過失犯前項之罪者，處一年以下有期徒刑、拘役或九千元以下罰金。

→ 刑法第 210 條偽造私文書罪

偽造、變造私文書，足以生損害於公眾或他人者，處五年以下有期徒刑。

→ 刑法第 213 條公文書不實登載罪

公務員明知為不實之事項，而登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處一年以上七 years 以下有期徒刑。

→ 刑法第 214 條使公務員登載不實罪

明知為不實之事項，而使公務員登載於職務上所掌之公文書，足以生損害於公眾或他人者，處三年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。

→ 刑法第 216 條行使偽造變造或登載不實之文書罪

行使第二百一十條至第二百一十五條之文書者，依偽造、變造文書或登載不實事項或使登載不實事項之規定處斷。

→ 刑法第 339 條普通詐欺罪

意圖為自己或第三人不法之所有，以詐術使人將本人或第三人之物交付者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科五十萬元以下罰金。

以前項方法得財產上不法之利益或使第三人得之者，亦同。

前二項之未遂犯罰之。

→ 勞動檢查法第 11 條

勞動檢查員不得有左列行為：四、與受檢查事業單位發生不當財務關係。

→ 勞動檢查員服務要點第 3 點

勞動檢查員不得有左列之行為：（一）接受業務上有利害關係者之饋贈或餐宴。

→ 勞動基準法檢舉案件保密及處理辦法第 6 條第 2 項

受理檢舉機關（構）對於前項所定保密之資訊，應以密件保存，並禁止第三人閱覽或抄錄。

➡ 勞動基準法第 32 條第 2 項

前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時。

➡ 行政罰法第 18 條

裁處罰鍰，應審酌違反行政法上義務行為應受責難程度、所生影響及因違反行政法上義務所得之利益，並得考量受處罰者之資力。

➡ 就業服務法第 2 條

本法用詞定義如下：五、長期失業者：指連續失業期間達一年以上，且辦理勞工保險退保當日前三年內，保險年資合計滿六個月以上，並於最近一個月內有向公立就業服務機構辦理求職登記者。

➡ 就業服務法第 24 條

主管機關對下列自願就業人員，應訂定計畫，致力促進其就業；必要時，得發給相關津貼或補助金：六、長期失業者。

➡ 個人資料保護法第 5 條

個人資料之蒐集、處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有正當合理之關聯。

➡ 個人資料保護法第 7 條

第十五條第二款及第十九條第一項第五款所稱同意，指當事人經蒐集者告知本法所定應告知事項後，所為允許之意思表示。

➡ 個人資料保護法第 8 條

公務機關或非公務機關依第十五條或第十九條規定向當事人蒐集個人資料時，應明確告知當事人下列事項：四、個人資料利用之期間、地區、對象及方式。

➡ 個人資料保護法第 9 條

公務機關或非公務機關依第十五條或第十九條規定蒐集非由當事人提供之個人資料，應於處理或利用前，向當事人告知個人資料來源及前條第一項第一款至第五款所列事項。



➡ 個人資料保護法第 15 條

公務機關對個人資料之蒐集或處理，除第六條第一項所規定資料外，應有特定目的，並符合下列情形之一者：二、經當事人同意。

➡ 個人資料保護法第 16 條

公務機關對個人資料之利用，除第六條第一項所規定資料外，應於執行法定職務必要範圍內為之，並與蒐集之特定目的相符。但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：七、經當事人同意。

➡ 就業保險促進就業實施辦法第 19 條第 2 項

雇主有下列情形之一者，公立就業服務機構應不予發給僱用獎助；已發給者，經撤銷原核定之獎助後，應追還之：三、僱用雇主或事業單位負責人之配偶、直系血親或三親等內之旁系血親。

