

調 查 意 見 ：

本案係新北市政府警察局分別於104年11月18日、12月21日、12月22日及105年2月1日、6月28日，前後5次核予該局所屬分局之某一主管人員申誡處分，並依「行政院與所屬中央及地方各機關學校公務人員獎懲案件處理要點」第4點第1項規定，針對相當簡任第10職等以上人員所為之懲處令，副本抄送本院。案經本院調取相關卷證審閱、諮詢專家學者及詢問內政部警政署、新北市政府警察局等相關主管人員，業已調查竣事，茲列述調查意見如次：

一、內政部警政署審理各級主官(管)人員考核監督獎懲案件，僅規定對屬員負有考核監督不周之責任，惟對該主官(管)人員之可課責性並未明確規範，允應檢討改善。

(一)按公務人員考績法第12條第1項第1款規定：「各機關辦理公務人員平時考核，獎勵分嘉獎、記功、記大功；懲處分申誡、記過、記大過。於年終考績時，併計成績增減總分，平時考核獎懲得互相抵銷……。」復按警察人員人事條例第28條規定：「警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定。……獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任及其他相關事項之標準，除依本條例規定外，由內政部定之。」據此授權訂定之「警察人員獎懲標準」，其中第6條第11款及第9條分別規定：「對屬員之工作違失，監督不周，情節輕微，申誡。」「各警察機關、學校主官(管)及相關人員對考核監督對象中有發生違法或品德操守上之違紀行為，應負考核監督不周責任。」前揭獎懲標準第9條之附表「警察機關人員違法犯紀考核監督責任懲處基準表」規

定，違法犯紀者逕予免職或懲戒處分之撤職時，其負考核監督責任之第一層主官(管)記過2次、第二層主官(管)記過1次等，該基準表附註復規定，必要時並懲處其第三層以上主官(管)，均有明文。

(二)本案新北市政府警察局所屬分局之某一分局長於104年11月18日至105年6月28日期間，均依「警察人員獎懲標準」第6條第11款規定，前後共被申誡5次，核其懲處事由略為，督辦「治平專案檢肅目標」、「強化取締賭博工作計畫」、「查緝集團性詐欺案件」未符標準，及屬員匿報刑案與轄區內被上級機關查獲職業性大賭場等情，該分局長則被處以督導不周之責。又依內政部警政署提供¹之104年度各警察機關警監(簡任)人員受懲處情形(如下表1)，104年度共計182項次，與103年度240件相較，減少58件，其中申誡1次處分計137次、申誡2次處分29次、記過1次處分14次、記過2次處分2次。核其懲處類型屬「考核監督不周者」計有110件，占整體受懲處件數之60.43%，比率超過半數以上。

表1 各警察機關104年度警監(簡任)人員受懲處情形一覽表(單位：件數)

懲處類型		懲度				小計	
		申誡1次	申誡2次	記過1次	記過2次		
工作不力(違反規定)		55	11	6	0	72	
考核監督不周責任	工作不力(違失)	匿(遲)報或未依規定陳報案件	21	0	0	0	21
		轄內遭查獲職業性大賭場案件	17	10	0	0	27
	違法犯紀	公共危險(含酒後駕車)案件	12	0	0	0	12
		貪污案件	4	3	4	1	12
		其他違法案件	21	3	3	1	28
		其他違紀案件	7	2	1	0	10

¹ 內政部警政署 105 年 6 月 13 日警署人字第 1050103893 號函。

考監不周責任小計	82	18	8	2	110
----------	----	----	---	---	-----

資料來源：整理自內政部警政署函復資料。

- (三) 經查各警察機關、學校主官(管)及相關人員對屬員所應負責任，緣自於58年「臺灣省警察人員違法犯紀連帶責任處分標準」，為了加強管教查察兩大系統主官及主管權責，當事人違法犯紀被當場人贓俱獲者，其第一層主官(管)即受記大過並調職之連帶處分。又警察人員人事條例(原警察人員管理條例)自65年公布迄今已逾40年，雖定有「經提起公訴或刑事訴訟程序實施中被羈押者，應即停職」規定，相較於公務員懲戒法更為嚴苛，故上揭立即停職或連帶調職之規定雖已修正。再依「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」第3點規定，各機關公務人員平時考核，為機關首長及各級主管之重要職責；應依據分層負責、逐級授權之原則……疏於督導考核或考核不實者，應視其情節輕重，予以議處。復查警察人員平時考核係依「警察機關辦理獎懲案件注意事項」辦理，針對一般違紀案件，復依「員警涉及違法犯紀案件考核監督不周人員責任處分作業規定」併案辦理；針對移付懲戒案件，俟當事人懲戒處分確定後，依警察人員獎懲標準之附表規定，均擬議考核監督不周人員責任，並陳報權責機關核辦。惟查警察人員104年度受免職處分人員計有38人，大部分均屬基層員警違反貪污治罪條例而受免職處分，故重懲制度及連帶處分或追究考核監督責任，對於杜絕員警違法犯紀之腐敗風氣是否具有嚇阻作用，亦有疑義。
- (四) 有關監督不周懲處事件之案例，經查詢公務人員保障暨培訓委員會再申訴案件，其中102年4月2日公

申決字第0060號²、102年7月16日公申決字第0178號³及102年8月6日公申決字第0235號⁴等3件再申訴決定書，均撤銷警察機關對主管人員之懲處，由服務機關另為適法之處理。本院諮詢專家學者意見亦指出：「獎當其功，懲當其過，警察主管人員若已善盡勸導職責，不應該牽連主管，否則會殃及無辜，若發生在一般行政機關，並沒有看到被追究主管責任的案例，一般主管人員極少提出救濟，係因考量升遷機會及後續亦有獎勵機會可功過相抵。」在在顯見屬員違法犯紀行為，主管人員應否負考核監督不周之責任，尚須審酌可課責性；亦凸顯警察機關辦理獎懲案件時，對於考核監督不周人員之責任認定標準，尚待主管機關予以釐清。

(五)詢據內政部警政署及新北市政府警察局查復：「實務單位執行時，與職務無關或情節不重大之案件，會減輕其懲處；若考核監督對象已機先防制或自查，該主管機關會請相關單位，填核是否已善盡監督責任。又警察人員獎懲標準已訂定相關免除懲處或減輕懲處之事由，未來也將具體修訂相關規定。」然考核監督責任係主管或督察人員對屬員疏於為業務上必要之監督審核，或促使屬員違反職務上之義務，始可認為違反考核監督義務，而應擔負相關考核監督責任，故行政懲處之目的在於維持紀律，並以有失職責任為原則，無故意或過失之行為，不應處以連帶責任，以符民主法治精神；且追究監督不

² 主文：內政部警政署刑事警察局對再申訴人記過2次懲處及申訴函復均撤銷，由服務機關另為適法之處理。

³ 主文：臺北市警察局對再申訴人記過2次之懲處及申訴函復均撤銷，由服務機關另為適法之處理。

⁴ 主文：彰化縣警察局對再申訴人分別記過1次之懲處及申訴函復均撤銷，由服務機關另為適法之處理。

周責任之制度，或因少數個案而損及警察士氣，或因產生反向情緒而無法勇於任事。是以，內政部警政署審理各級主官(管)人員考核監督獎懲案件，僅規定對屬員負有考核監督不周之責任，並未審核其是否具有可課責性，允應檢討改善。

二、內政部警政署為因應階段性工作重點或特定期間之勤務目標，於各專案計畫中律定相關附屬獎懲規定，肇致各級警察機關人員敘獎及懲處案件數及比例明顯高於一般公務人員，且獎勵似有過於寬濫，恐有不實績效之疑慮，亟待檢討其必要性。

(一)依據「警察人員獎懲標準」第2條至第8條規定，對於獎勵規定項目計有39款，懲處項目則計44款⁵，均源於公務人員考績法之規定。考核監督之機制，除以違法犯紀者所受懲處或懲戒輕重作為追究之基礎外，同時考量平時考核狀況、查處作為及監督程度等因素，而予加重、減輕或免除考核監督責任，此有「警察人員獎懲標準」第9條第1項、第2項及第3項可資參據。復依「警察機關辦理獎懲案件規定事項」第32點，係分配執行各級警察機關每年對屬員之獎勵額度之「功獎平衡作業規定」，現行共有16種⁶例外獎勵案件不納入配分獎勵額度計算，惟查多屬警察機關例行性業務，恐使獎勵衡平之原意

⁵ 詳如調查報告第40頁之附表1。

⁶ 不納入配分獎勵案件：(一)偵破內亂、外患案件，經提起公訴或經上級機關核定從寬處理者，有功人員之獎勵。(二)偵破殺人、搶劫、盜匪案件，經提起公訴，有功人員之獎勵。(三)立即偵破之刑事案件，經提起公訴，有功人員之獎勵。(四)取締流氓或緝獲各類通緝犯、逃犯，有功人員之獎勵。(五)服務10年、20年或30年以上，成績優良，受頒警察獎章者之獎勵。(六)辦理常年訓練績優之獎勵案件。(七)蒐報社會情報績優之獎勵案件。(八)公文處理成績優良之獎勵案件。(九)執行特種警衛勤務每年定期之獎勵案件。(十)執行春安工作、十月慶典、公職人員選舉期間治安維護等獎勵案件。(十一)處理聚眾活動獎勵案件。(十二)戶口校正工作獎勵案件。(十三)查禁私菸酒獎勵案件。(十四)優(劣)蹟事項獎勵案件。(十五)執行擴大臨檢績優獎勵。(十六)其他重大之獎勵案件。前項第16款不納入配分之獎勵案件，須先陳報警政署核定。

無法落實，亦無法有效管控獎懲案件過於寬濫之現況。

(二)經查歷年重要警政工作計畫，包括：強化線上打擊詐騙集團執行計畫、檢肅黑道幫派工作績效評核計畫、行業專案性查訪實施計畫、加強查緝性犯罪計畫、防制逼迫賣淫犯罪計畫、加強查緝少年犯罪工作計畫等，各工作計畫內訂有各工作評核項目及配分、評核方式、團體評核、執行查訪、獎懲標準不等之執行計畫，據以評定優劣等級並辦理獎懲，更甚者如「加強查緝性犯罪計畫」之督導考核項下規範：「經內政部警政署審核發現有虛偽造假本案執行成果或浮濫移送以求績效者，將加重懲處並追究主官(管)連帶責任。」復據警政署函復⁷，為兼顧員警權益及務實思考，該署刻正檢討各項專案工作執行計畫，目前已訂有追究警勤(刑責)區查察取締不力行政責任及考核監督不周責任共計29案，其中已擬議修正13案，餘16案及連帶責任部分刻持續檢討。又「功獎平衡作業規定」配分僅按各級警察機關該年度員警編制內預算人員計算，並未考量各機關警察勤業務之特性而據以分配獎勵額度，整體獎懲制度仍有待檢討。且警察人員獎懲制度採重獎重懲原則，然公務人員保障暨培訓委員會實務上不乏當事人主張該年受有多次嘉獎及記功，然考績卻列乙等以下之再申訴案。詢據專家學者意見亦指出：「考績丙等可以提起行政訴訟，警察人員訴訟時，都會主張該年度獎勵很多，主辦機關卻答辯：『嘉獎只是考績評比的考量項目之一』，顯示警察嘉獎很多，但卻流於形式。」益證警察人員獎勵案件似

⁷ 內政部警政署 105 年 6 月 13 日警署人字第 1050103893 號函。

有過於寬濫，且與考績評比未盡相符，造成獎懲效度有失準確之嫌。

(三)復查銓敘部102年「警察人員獎懲制度相關問題之研究」報告指出⁸，警察機關為完成政策上階段性之工作重點，或階段性勤務之目標，經常以專案方式執行警察勤務，要求員警於特定期限內達成一定績效，並於該專案計畫中律定相關獎懲規定。惟專案計畫中所訂之獎懲雖有其激勵作用，然各種獎勵專案難免使員警失去本職之使命感，易讓員警認為凡參與專案即可敘獎。由於執行專案勤務，未達一定績效者，甚至有被懲處之可能，易使員警為求達成勤務目標，而產生不實績效之疑慮。

(四)是以，內政部警政署辦理警察人員獎懲標準，考量警察人員職務重要及勤務繁重，定有追究考核監督不周責任之懲處機制，雖設有減輕或免除懲處相關規定，惟經年累月的專案工作獎懲方式，恐將本職分內使命感消磨殆盡，過多的附屬獎懲規定及特定任務執行計畫，亦可能弱化主管指揮監督權，甚至適得其反，造成作假、不實數據或創造績效等假象，實應予以防範，並切實檢討其獎懲過多之必要性。

三、內政部警政署雖將各級主官(管)「連帶責任」修正為「考核監督不周責任」，惟「警察機關人員違法犯紀考核監督責任懲處基準表」之「違法犯紀者懲處處分種類」係以屬員受懲戒或懲處處分之不同，分別規範考核監督責任之相對懲處基準，卻尚未配合公務員懲戒法105年5月2日增訂懲戒處分種類而進行修正，且其他相關法令仍存有「連帶責任」之用詞，允宜通盤檢

⁸ 銓敘部 102 年「警察人員獎懲制度相關問題之研究」報告，第 35 頁。

討改善。

(一)按警察人員人事條例第28條，警察人員平時考核之獎懲種類，適用公務人員考績法之規定，其獎懲事由、獎度、懲度、考核監督責任等標準，除依警察人員人事條例規定外，係依內政部訂定發布之警察人員獎懲標準辦理。該獎懲標準第9條規定，各級警察機關、學校主官(管)及相關人員對考核監督對象中有發生違法或品德操守上之違紀行為，應負考核監督不周責任，其懲處如「警察機關人員違法犯紀考核監督責任懲處基準表」(如表1)。

表1、警察機關人員違法犯紀考核監督責任懲處基準表

違法犯紀者懲處處分類		懲處規定		
		逕予免職或懲戒處分之撤職	記一大過或懲戒處分之休職、降級、減俸、記過	記過二次或懲戒處分之申誡
層次				
1	第一層主官(管)	記過二次	記過一次	申誡一次
2	第二層主官(管)	記過一次	申誡一次	
附註	一、考核監督責任以各級警察機關、學校為責任單位。 二、考核監督責任按違法犯紀者隸屬長官層次，以別懲處之輕重，其直屬長官為第一層，上一級長官為第二層，必要時並懲處其第三層以上主官(管)。 三、主管業務副主官(管)及督察主管之考核監督責任比照主官(管)減輕一等次之懲處。 四、駐區督察人員及督察工作人員之考核監督責任，比照駐區(督導區)單位主官(管)減輕一等次之懲處。違法犯紀者為單位主官(管)時，駐區督察人員及督察工作人員之考核監督責任，比照違法犯紀者第一層單位主官(管)減輕一等次之懲處。			

(二)復按公務員懲戒法(104年5月20日修正公布，司法院定於105年5月2日施行)第9條規定，公務員之懲戒處分包括：「免除職務、撤職、剝奪、減少退休(職、伍)金、休職、降級、減俸、罰款、記過、申誡。」係為使離職公務員之懲戒具有實效，增設免除職

務、剝奪、減少退休(職、伍)金、罰款之懲戒處分種類。同法第24條規定：「各院、部、會首長，省、直轄市、縣(市)行政首長或其他相當之主管機關首長，認為所屬公務員有該法第2條所定情事者，應由其機關連同證據送請監察院審查。」惟對於所屬薦任第9職等或相當於薦任第9職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審理。是以，公務員懲戒係屬司法權作用，經由監察院或由服務機關之主管首長移送，公務員懲戒委員會議決之。行政懲處則由主管長官或機關本於行政監督權自行發動為之。

(三)惟「警察機關人員違法犯紀考核監督責任懲處基準表」(表1)係查究主官(管)考核監督不周責任之依據，該表「違法犯紀者懲處處分類」係以屬員受懲戒或懲處處分之不同，分別規範考核監督責任之相對懲處基準，例如：「懲處之逕予免職或懲戒處分之撤職」、「懲處之記1大過或懲戒處分之休職、降級、減俸、記過」、「懲處之記過2次或懲戒處分之申誡」等情者，其第1層主官(管)及第2層主官(管)須分別受申誡1次以上，記過2次以下之懲處。然該基準表所對應屬員受懲戒處分之種類，尚未依公務員懲戒法105年5月2日增訂免除職務、剝奪、減少退休金、罰款等處分種類進行修正，對於考核監督不周責任之懲處規定，恐有未盡周延之處。又該基準表附註二規範：「考核監督責任按違法犯紀者隸屬長官層次，以別懲處之輕重，其直屬長官為第一層，上一級長官為第二層，必要時並懲處其第三層以上主官(管)。」惟詢據專家學者意見，以派出所所長屬員人數及其層級，較適宜追究考核監督責任，第二層主管責任似有檢討之必要，而第三層主

管之屬員過多，其負擔過大，建議應可省略等語，亦顯示考核監督責任之層級有欠明確，殊待審慎考量。

(四) 本案詢據內政部警政署查復：「各警察機關、學校主管(管)及相關人員對屬員所應負責任，已由『連帶責任』修正為『考核監督不周責任』，此係各級主管(管)負有管理、教育屬員之責，對於同仁執行各項勤業務之疏失或品德操守上之違法(紀)行為，應衡酌社會觀感或機關形象等，並視案情輕重查究各層級主管(管)考核監督不周責任。」惟查相關法規命令及行政規則尚有追究各級主管連帶責任之規定，例如：警察機關強化勤務紀律實施要點第4點第3項第5款⁹、警察機關拘留所執行法院治安法庭交付留置管理要點第4點¹⁰、警察機關調取通信紀錄及使用者資料管制作業要點第15點¹¹、警察機關宿舍管理要點第23點第9項¹²、警察機關武器彈藥管理要點第8點第4項第3款¹³、警察機關查捕逃犯須知第31點¹⁴、警察機關公務機密維護實施規定第19點¹⁵，及各級警察機關處理刑案逐級報告紀律規定第7點¹⁶等規定，主管機關允宜通盤檢討上開法規及行政命令仍

⁹ 該款規定：「各級主管(管)及督察人員未盡教育、管理督導之責，致所屬發生重大違反勤務紀律情事，應負連帶責任。」

¹⁰ 該點規定：「警察機關拘留所看守人員及主任及負連帶責任人員，……其經法院偵結不訴或審判無罪者，仍將從嚴議處並追究有關各級人員之連帶責任。」

¹¹ 該點規定：「調取通信紀錄或使用者資料違反本要點，……即依相關規定從嚴從重處分，並視情節輕重追究各級主管連帶責任。」

¹² 該項規定：「執行公有房舍、土地處理，言行失檢，有損警譽，查有具體證者，業務主管、承辦人視情節輕重，於記過以下懲處，相關人員並應負連帶責任。」

¹³ 該款規定：「槍枝(彈藥)走火，各級主管(管)及有關監督不週人員負連帶責任，依其情節輕重予以處分。」

¹⁴ 該款規定：「各級單位編造逃犯名冊應詳盡確實，如發現應列冊逃犯未列冊者，應查究失職人員予以議處，並追究其主管(管)連帶責任。」

¹⁵ 該點規定：「警察人員違反公務機密保密規定者，視情節依警察人員獎懲標準表規定懲處，並追究其所屬主管(管)之連帶責任。」

¹⁶ 該點規定：「各單位自檢案件，得視查處出力事實，依層級酌予減輕或免除連帶責任。」

有連帶責任之規定條文，儘速檢討改善。

(五)基於法治國自主原則，行為人僅就自己的行為負責，對於他人的行為不負責任，但在特殊情形下，有須為他人行為負責之情形，如違反監督義務最常見之父母對未成年子女行為教養失職責任，雇主對受僱人行為或法人對其職員行為負有民事的連帶損害賠償責任。參據民法第188條但書「選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害」之規定，而僱用人免責，故追究警察人員相關行政責任，應可參照民法連帶責任之法理，考量是否已善盡監督責任，故警察機關賦予具有主官(管)職位人員考核監督責任，然對屬員行為負責之考核監督責任，實應建構於公權力行使之範疇，始有追究處罰之必要，以避免警察風紀有所疏漏，且相關懲處將對受處分人造成不利效果，應須有法令明文規範為宜。

(六)綜上，內政部警政署統一指揮監督全國警察機關執行警察任務，雖將各級主官(管)「連帶責任」修正為「考核監督不周責任」，為查究主官(管)考核監督不周責任，訂頒「警察機關人員違法犯紀考核監督責任懲處基準表」，惟該表之「違法犯紀者懲處處分類」係以屬員受懲戒或懲處處分之不同，分別規範考核監督責任之相對懲處基準，卻尚未配合公務員懲戒法105年5月2日增訂懲戒處分種類而進行修正，且其他相關法令仍存有「連帶責任」之用詞，允宜通盤檢討改善。

四、內政部警政署允宜改良警察人員獎勵方式及營造組織變革文化，以有效提高政府效能及激勵工作士氣。

(一)按警察法第2條規定，警察任務係依法維持公共秩序，保護社會安全，防止一切危害，促進人民福利；

復依同法第9條，警察依法行使發佈警察命令；違警處分；協助偵查犯罪；執行搜索、扣押、拘提及逮捕；行政執行；使用警械；有關警察業務之保安、正俗、交通、衛生、消防、救災、營業建築、市容整理、戶口查察、外事處理等事項，及其他應執行法令事項，顯見警察勤務內容之危險性及勤務多元性。警察人員依法行使公權力，對治安及交通負有預防、偵查、管制及取締等任務，全年24小時不間斷為民服務，週休二日、節慶或連續假日不僅無法休假，更要擔負維護交通秩序重責。在民意高漲的現今，受理報案及陳情案件偏多，打擊犯罪的過程充滿危險及不確定性，在在讓基層員警及主管人員心力交瘁，更凸顯出凝聚警察同仁團隊精神及激勵工作士氣的重要性。

(二)經查新北市政府警察局函復本院¹⁷陳稱：「因警察工作具有辛勞性、高度危險性、緊急性及工作多元性，隨時處於高度工作危勞及壓力下，為鼓勵員警勇於任事，提振工作士氣，警察人員於執行各項工作之獎勵有其必要性，此即為獎勵件數遠多於懲處件數之主因，且在實務執行面上對警察勤(業)務推動亦有正面效果。」惟為避免獎勵過於浮濫，警政署自96年起即積極推動「改進現行獎懲制度策進作為」，檢討各項獎勵規定；復於104年10月12日修正「警政署人事業務擴大授權規定」，明定「一次記二大功之獎勵案件由警政署審議後依授權規定辦理」，更從嚴審核各警察機關一次記二大功獎勵案件，以改進獎勵過於寬濫之情形。

(三)詢據專家學者意見指出，獎懲數量過多會減損價

¹⁷ 新北市政府警察局 105 年 6 月 8 日新北警人字第 1051078896 號函復。

值，與其以獎懲作法要求警察人員工作服務態度，亦應從獎懲制度秉公處理，獎懲分明方能發揮獎懲的效果等語。又查內政部警政署為有效推動警察政策及傾聽基層員警意見，105年3月23日於「NPA署長室」社群網站登載：「獎懲制度是為人員管理與激勵士氣所設計的管理制度，對於目前連帶責任及警勤區/刑責區責任制，應務實思考實質效果。」該署亦表示：「對於不合理的連帶處分及轄區遭查獲重大案件處分等，正邀集各單位重新檢視與檢討現行規定中。」參據部分員警回應略為：「員警休假期間之言行違法違紀、失序行為，其長官是否能監督或管理到休假員警，事實上很困難，要求長官幹部負起連帶責任，顯不符公平原則。……派出所對於自己轄內已列管並自行取締多次之色情場所，再由上級查獲時警勤區、刑責區就要被處分，反倒是主責的業務單位反而沒責任，訂定這種規定只會打擊戮力從公的基層士氣……從警期間，被連帶處分多次，因他單位查獲而遭連帶處分，要求勤區或刑責區的警察像神一樣，知道何人在該處犯罪，真是無言！……同縣市不應該有所謂越區的問題，畢竟各種單位的工作目標、偵查資源本來就不同，胡亂的處分只會造成警察相互間的力量分散，辦理刑案不僅要跟嫌犯搏鬥，還要跟其他單位搏鬥，實在太瞎了！」等語。

- (四)另查家戶訪查勤務係警勤區員警在轄區內以戶口查察方式執行勤區查察，透過查察及鑑別戶口，以瞭解與掌握治安、交通與社情狀況。復因行政程序法88年2月3日公布施行，致已施行逾60年之戶口查察舊制，不符法制規定，遂由內政部訂定「警察勤務區家戶訪查辦法」，於96年12月13日發布施行，內

政部警政署於97年2月20日函頒「警察勤務區家戶訪查作業規定」改以「家戶訪查」方式替代，惟員警執行警勤區「家戶訪查」勤務並未具強制性；且個人資料保護觀念及通訊設備之發達，又譬如警勤區內職業性賭場設有高科技的裝備，更導致警勤區員警難以透過家戶訪查破獲職業性大賭場；惟若由其他單位、上級督察室或刑事警察大隊查獲轄內職業性大賭場，則警勤區員警與刑責區偵查員即被檢討及懲處，似未盡合理。此外個人資料保護觀念之普及，各級主官人員對於部屬之私領域行為及生活習性難以具體掌握，若查無包庇違法或涉嫌警察風紀具體事證，亦未影響員警工作態度或警察整體形象，對於基層員警及主管人員考核監督之懲處，若無法令人信服，就如同「看到黑影就開槍」，顯然無法達到維持紀律之目的。

(五)復查警察人員的職務有服從命令及嚴守紀律的特性，重獎重懲及考核監督不周責任制度，用人機關雖認有其必要性，惟不公平的考核監督不周責任恐將引發反效果。是以，內政部警政署對於辛勞、高度危險及勤務多元性的警察人員，雖為達獎優汰劣之目的而採重獎重懲原則，然獎懲制度運作之結果，若未能兼顧公平性及客觀性之審議標準，及配合個人隱私權觀念發展而與時俱進，恐將失去激勵工作士氣及綜覈名實之效，警政署允宜改良獎勵方式及營造組織變革文化，以有效提高政府效能及激勵工作士氣。