

調 查 報 告

壹、案由：臺北市政府函復及函送公務員懲戒案件移送書，移送該府勞動局局長陳信瑜疑利用公家資源輔選，對「鏡電視股份有限公司」（下稱鏡電視公司）實施勞動檢查未符規定程序，將鏡電視公司及「精鏡傳媒股份有限公司」（即鏡周刊，下稱精鏡傳媒公司）之勞動檢查資料，違法外洩予民意代表等情案。

貳、調查意見：

陳信瑜自民國（下同）109年1月31日至111年9月5日擔任臺北市政府勞動局局長，因指示對鏡電視公司實施勞動檢查涉有將應保密資料外洩高度疑慮，嚴重傷害臺北市政府勞動檢查執法之公正信譽；另於核定新聞稿外審小額採購未臻周延引致外界質疑，引發輿論強烈批評，嚴重影響政府形象等情，已違反公務員服務法第6條有關「公務員應誠實清廉、謹慎勤勉」之保持品位義務規定，確有相關失職行為，爰依公務員懲戒法第2條第1款及同法第24條第1項規定，於同年4月26日移請本院審查¹。

另臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）偵辦陳信瑜涉及詐領首長特別費及洩漏勞動檢查資料一案，以涉犯貪污治罪條例之利用職務上機會詐取財物罪嫌及刑法之使公務員登載不實、公務員洩漏國防以外秘密罪嫌，將陳信瑜提起公訴（112年度偵字第407、4512、5941號起訴書）。有關陳信瑜以首長特別費向其配偶張○○所設立之異○國際有限公司（下稱異○公司）採購禮品一節，則尚難認有何以不實核銷事由詐領特別費之事實而涉有

¹ 臺北市政府111年4月26日府人考字第1113003081號公務員懲戒案件移送書。

刑事不法²。

本案經臺北市政府政風處（下稱政風處）及人事處（下稱人事處）於111年8月31日至本院進行案情說明，並調閱該府、臺北地檢署等機關卷證資料，另請勞動部提出相關說明，復於112年3月17日詢問陳信瑜與勞動局相關人員，同年5月17日再詢問臺北市政府與政風處、勞動局等機關主管人員，已調查完畢。茲綜整調查意見如下：

一、陳信瑜擔任臺北市政府勞動局局長期間，利用權勢及職務機會，以不實之發票詐領首長特別費，洩漏勞動檢查內部資料予立法委員，於公務場合表達支持前副市長黃珊珊之言論，違反公務員服務法規定，事證明確，違失情節重大；另陳信瑜以首長特別費向其配偶成立之異○公司購買禮品，指示勞動局與已離職之原機要秘書簽訂新聞稿外審服務契約，亦有不當。

（一）按公務員服務法雖於111年6月22日修正公布，同年月24日施行，將修正公布施行前之第24條、第4條第1項、第5條、第6條、第22條移列為修正公布施行後同法第2條第1項、第5條第1項、第6條、第7條、第23條，該條文酌作文字調整外，其規定之實質內涵並無不同，依一般法律適用原則，應逕行適用修正公布施行後之規定。

（二）公務員服務法（111年6月22日修正公布）第1條：「公務員應恪守誓言，忠心努力，依法律、命令所定執行其職務。」第2條第1項：「本法適用於受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞工以外之人員。」第5條第1項：「公務員有絕對保守政府機關（構）機密之義務，對於機密事件，無論是否主管

² 臺北地檢署112年3月1日北檢邦冬112偵407字第1129020378號函。

事務，均不得洩漏；離職後，亦同。」第6條：「公務員應公正無私、誠信清廉、謹慎勤勉，不得有損害公務員名譽及政府信譽之行為。」第7條：「公務員不得假借權力，以圖本身或他人之利益，並不得利用職務上之機會加損害於人。」第23條：「公務員違反本法規定者，應按情節輕重，分別予以懲戒或懲處，其觸犯刑事法令者，並依各該法令處罰。」

- (三)又按公務員懲戒法第2條(104年5月20日修正公布)：「公務員有下列各款情事之一，有懲戒之必要者，應受懲戒：一、違法執行職務、怠於執行職務或其他失職行為。二、非執行職務之違法行為，致嚴重損害政府之信譽。」其立法說明：「懲戒處分之目的在於對公務員之違法失職行為追究其行政責任，俾以維持公務紀律。惟公務員之違法失職行為，其情節輕重有別，如機關首長行使職務監督權已足以維持公務紀律，自無一律移送懲戒之必要，爰明定公務員如有本條所列情事之一，且有懲戒之必要者，始應受懲戒。」是以，考量公務員懲戒法之制定旨在整飭官箴，維護政府信譽，如公部門對於公務員違法行為行使職務監督權或懲處仍不足以維持公務紀律，自有移送懲戒之必要。

- (四)陳信瑜自109年1月31日至111年9月5日擔任臺北市政府勞動局局長，依地方行政機關組織準則第11條第3項規定：「直轄市政府一級單位主管及所屬一級機關首長，除主計、人事、警察及政風主管或首長，依專屬人事管理法律任免外，其餘職務均比照簡任第13職等，由市長任免之。」係相當簡任第13職等之公務員，為公務員服務法第2條第1項受有俸給之文職公務員。其對於該局各項業務執行以及採購經費核銷，均負有管理督導職務。陳信瑜執行職務，

如觸犯刑事法令者，除依各該法令處罰外，並應受公務員服務法及公務員懲戒法之規範，若有違失情事，自應依公務員懲戒法予以懲戒。

(五)本院審查臺北市政府移送書與臺北地檢署起訴書之內容，並調閱相關卷證資料，認陳信瑜下列各項行為，顯有違失：

1、陳信瑜基於利用職務上機會詐取財物及使公務員登載不實之犯意，於109年至110年間多次以消費取得之發票上登載不實事項核銷請領首長特別費，共計新臺幣(下同)2萬2,656元，經臺北地檢署認定涉犯貪污治罪條例第5條第1項第2款之利用職務上機會詐取財物罪嫌及刑法第214條之使公務員登載不實罪嫌提起公訴，核有明確違失：

(1)貪污治罪條例第5條第1項規定：「有下列行為之一者，處7年以上有期徒刑，得併科新臺幣6千萬元以下罰金：(第2款)利用職務上之機會，以詐術使人將本人之物或第三人之物交付者。」所謂「利用職務上之機會」，係指假借職務上之一切事機，予以利用者而言，所利用者，職務本身固有之事機，固不論矣，即使由職務上「所衍生之機會」，亦應包括在內，要不以職務上有最後決定權者為限(最高法院95年度台上字第761號判決意旨參照)；刑法第214條規定：「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3年以下有期徒刑、拘役或1萬5千元以下罰金。」

(2)行政院95年12月29日院授主忠字第0950007913號函頒訂「各級政府機關特別費支

用規定」，明確規定特別費係作為：(一) 贈送婚喪喜慶之禮金、奠儀、禮品、花籃(圈)、喜幛、輓聯、中堂及匾額等支出；(二) 對本機關及所屬機關人員之獎(犒)賞、慰勞(問)及餐敘等支出；(三) 對外部機關(即本機關及所屬機關以外之機關)、民間團體與有關人士等之招待、餽(捐)贈及慰問等支出；亦即特別費之用途限於「因公所需之招待饋贈等費用」，並非薪資之實質補貼。而特別費之支用，應依「政府支出憑證處理要點」規定取得收據、統一發票或相關書據；特別費原始憑證應註明用途或案據。另上開要點第3點規定：「各機關員工申請支付款項，應本誠信原則對所提出之支出憑證之支付事實真實性負責，不實者應負相關責任。」

- (3) 陳信瑜擔任勞動局局長，明知特別費之用途限於「因公所需之招待饋贈等費用」，且報支特別費，應依「政府支出憑證處理要點」規定取得支出憑證，註明支出用途或事由，並應本誠信原則對所提出之支出憑證之支付事實真實性負責，竟意圖為自己及他人不法之所有，基於利用職務詐取財物及使公務員登載不實文書之犯意，以消費取得之發票上登載不實事項(如下表編號1至編號7)核銷請領首長特別費，共計2萬2,656元。

表1 陳信瑜以消費取得之發票上登載不實事項核銷請領首長特別費之事實

編號	時間	地點	消費內容	消費金額	不實核銷事項
1	109年4月7日晚間6時54分	林口超市	自家使用之食材	1,131元	因公支用首長特別費慰

					勞同仁餐飲 (局長室開 會用)
2	109年4月12 日中午12時 31分	林口服飾專 櫃	購買服飾自用	8,290元	因公支用首 長特別費致 贈有關社會 人士禮品
3	109年4月17 日晚間9時33 分許	林口火鍋店	食用火鍋	1,539元	因公支用首 長特別費慰 勞同仁(局 長室同仁)
4	109年4月29 日晚間8時01 分	林口藥妝店	自家使用物品	5,844元	因公支用首 長特別費致 贈有關社會 人士禮品
5	109年5月10 日下午3時10 分許	高雄市燒肉 店	私人聚餐	1,208元	因公支用首 長特別費慰 勞同仁餐飲 (局長室同 仁)
6	109年5月24 日下午1時59 分	高雄市火鍋 店	私人聚餐	4,017元	因公支用首 長特別費與 有關社會人 士餐飲
7	110年10月28 日下午1時30 分至下午3時 30分	臺北市餐廳	自用	627元	因公與有關 社會人士餐 敘

資料來源：本院整理自臺北地檢署偵查卷。

(4) 陳信瑜於本院詢問時，雖提出辯解，並稱：「特支費部分我承認有寫錯的部分，我也承認我不夠謹慎，我會再去與檢方說明。」等語。惟特別費之報支，秉諸公款公用之前提，均須符合因公支出之本質限制，而不得開支於與公務無關之私人用途。陳信瑜明知上開所為消費係屬與公務無關之私人用途，非屬特別費所得核銷，而申報特別費之支出，自屬利用職務上之機會詐領財物。核陳信瑜所為，係犯貪污治罪

條例第5條第1項第2款之利用職務機會詐取財物罪嫌及刑法第214條之使公務員登載不實罪嫌，並經臺北地檢署提起公訴在案。

(5) 綜上，陳信瑜基於利用職務上機會詐取財物及使公務員登載不實之犯意，於109年至110年間多次以消費取得之發票上登載不實事項核銷請領首長特別費，共計2萬2,656元，經臺北地檢署認定涉犯貪污治罪條例之利用職務上機會詐取財物罪嫌及刑法之使公務員登載不實罪嫌提起公訴，核有明確違失。

2、陳信瑜明知就勞動檢查所得受檢查機構內部資料屬政府資訊公開法所定應限制公開之文書，且勞動檢查尚未結束，並已預定下次勞動檢查補件時間，如逕予洩漏對於勞動檢查實施目的將造成困難或妨害，仍基於公務員洩漏國防以外機密之犯意，於111年3月9日下午8時23分透過行動電話以通訊軟體LINE將勞動局當日前往鏡電視公司與精鏡傳媒股份有限公司(即鏡週刊，下稱精鏡傳媒公司)進行勞動條件檢查所取得應保密資料傳送予立法委員，以此方式洩漏應秘密之勞動檢查內部資料文書，並由立法委員作為舉辦記者會之會議資料，提示記者觀覽而公布周知，經臺北地檢署認定涉犯刑法第132條第1項公務員洩漏國防以外秘密罪嫌提起公訴，核有明確違失：

(1) 按刑法第132條第1項規定：「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。」所謂「應秘密者」，係指文書、圖畫、消息或物品等與國家政務或事務上具有利害關係而應保守秘密者而言；個人之車籍、戶籍、口卡、

前科、通緝、勞保等資料及入出境紀錄或涉個人隱私或攸關國家之政務、事務，均應屬秘密之資料，公務員自有保守秘密之義務。(最高法院98年度台上字第6898號判決意旨參照)；而公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於前開不予公開或應予限制機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏，公務員服務法第5條第1項亦有明定。

- (2) 又按行政決定前之擬稿或其他準備作業文件、一般公務機密，依法規規定有保密之必要者，行政機關得拒絕當事人或利害關係人向其申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗；政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業，除對公益有必要者外，應限制公開或不予提供，此行政程序法第46條第2項第1款、第2款及政府資訊公開法第18條第1項第3款亦定有明文。此處所謂之一般公務機密係指機關持有或保管之資訊，除國家機密外，依法令或契約有保密義務者，此行政院秘書處訂頒之文書處理手冊捌，文書保密49點亦有規範；又政府機關為實施監督、管理、檢(調)查、取締等業務，而取得或製作監督、管理、檢(調)查、取締對象之相關資料，其公開或提供將對實施目的造成困難或妨害者，依政府資訊公開法第18條第1項第4款應予限制或不予公開。
- (3) 陳信瑜於111年3月8日上午11時28分接獲立法委員蔡壁如以通訊軟體LINE傳訊告知「有陳情者陳情鏡電視有大量解僱員工情況麻煩查一下」等語，陳信瑜遂於當日晚間指示勞動局勞

動基準科(下稱勞基科)科長兼新聞聯絡人葉○○上網搜尋輿情資料，確認鏡電視公司與精鏡傳媒公司是否有大量解僱情事並安排勞動檢查，葉○○即依指示上網蒐集輿情後立案指派同仁進行調查，嗣葉○○於111年3月9日上午11時許以通訊軟體LINE指示該科勞動檢查組聘用專員徐○○立案進行調查，並依派案輪序由勞動檢查組聘用檢查員兼小組長林○○承辦，林○○於同日指派勞動檢查組聘用檢查員唐○○、魏○○、該局就業安全科張○○共同前往鏡電視公司與精鏡傳媒公司進行勞動條件檢查，於檢查過程中唐○○取得精鏡傳媒公司所提供該公司經理黃○○所交寄標題為「【人力資源部公告】元大銀行開戶資料填寫說明」之公司內部電子郵件紙本，唐○○為即時回報檢查進度，於111年3月9日下午8時13分以通訊軟體LINE將上開「【人力資源部公告】元大銀行開戶資料填寫說明」翻拍相片回報林○○，林○○再將該翻拍照片以通訊軟體LINE轉傳葉○○後，葉○○於111年3月9日下午8時23分許再以通訊軟體LINE轉傳該翻拍照片予陳信瑜，並以WORD檔製作檔案名為「鏡電視爭議檢查概要」之檔案，就勞動檢查結果詳為法令研析，並告知因鏡電視公司人資剛到任未滿2個月，對於調任或終止契約事由皆不清楚，尚需補件釐清，且預定下次檢查時間為111年3月14日。

- (4) 詎陳信瑜明知就勞動檢查所得受檢查機構內部資料屬政府資訊公開法所定應限制公開之文書，且勞動檢查尚未結束，亦未做出行政決

定，如逕予洩漏對於勞動檢查實施目的將造成困難或妨害，仍基於公務員洩漏國防以外機密之犯意，於111年3月9日下午8時23分透過行動電話以通訊軟體LINE將所取得「【人力資源部公告】元大銀行開戶資料填寫說明」之圖檔、葉○○製作之「鏡電視爭議檢查概要」檔案等應保密資料傳送予立法委員蔡壁如，而以此方式洩漏應秘密之勞動檢查內部資料文書，嗣立法委員蔡壁如取得上開資料後，隨即將「【人力資源部公告】元大銀行開戶資料填寫說明」之圖檔、葉○○製作之「鏡電視爭議檢查概要」檔案轉傳立法委員賴香伶，並由其辦公室人員製作111年3月10日民眾黨黨團舉辦之「政治力介入鏡新聞NCC主委護航到底，民主國家之恥」記者會會議資料，因立法委員賴香伶於召開會議前發覺工作人員以大圖輸出之「【人力資源部公告】元大銀行開戶資料填寫說明」之圖檔，其上載有精鏡傳媒公司員工之電子郵件，恐有侵害他人個人資料之疑慮，遂於召開記者會前，先將該二人之電子郵件隱匿，其後作為記者會資料提示記者觀覽而公布周知。

- (5) 陳信瑜於本院詢問時業自承係其將所取得「【人力資源部公告】元大銀行開戶資料填寫說明」之圖檔、葉○○製作之「鏡電視爭議檢查概要」檔案等應保密資料傳送予蔡立委，是此部分事實，應堪認定。惟陳信瑜辯稱「本案沒有涉及個資」、「只是在回應民意代表索取資料」、「且係遵照臺北市的要求和慣例」等語。按陳信瑜身為勞動局局長，自不得洩漏所持有之公務機密，其明知勞動局實施勞動檢查之相

關資料，屬於政府資訊公開法第18條第1項第4款所定應限制公開或不予公開之應秘密文書，且該局於111年3月9日所為勞動檢查尚未結束，如就內部檢查資料逕予公開，對尚未完成之勞動檢查自有所妨礙。勞動局對於鏡電視、精鏡傳媒公司之勞動檢查尚未結束，亦未做出行政決定，依前開規定內部檢查資料不得洩漏，陳信瑜竟將該資料洩漏給蔡立委，核其所為，係犯刑法第132條第1項公務員洩漏國防以外秘密罪嫌，並違反公務員服務法第5條第1項規定，並經臺北地檢署提起公訴在案。

(6) 綜上，陳信瑜明知就勞動檢查所得受檢查機構內部資料屬政府資訊公開法所定應限制公開之文書，且勞動檢查尚未結束，並已預定下次勞動檢查補件時間，如逕予洩漏對於勞動檢查實施目的將造成困難或妨害，仍基於公務員洩漏國防以外機密之犯意，於111年3月9日下午8時23分透過行動電話以通訊軟體LINE將勞動局當日前往鏡電視公司與精鏡傳媒公司進行勞動條件檢查所取得應保密資料傳送予立法委員，以此方式洩漏應秘密之勞動檢查內部資料文書，並由立法委員作成舉辦記者會會議資料，提示記者觀覽而公布周知，經臺北地檢署認定涉犯刑法公務員洩漏國防以外秘密罪嫌提起公訴，核有明確違失。

3、陳信瑜利用勞動局於111年2月16日舉辦「111年局長與工會新春茶會活動」之機會，表達支持前副市長黃珊珊之言論，發言不當致嚴重影響機關形象，核有明確違失：

(1) 勞動局為進行市民服務及提升勞工地位，藉由

局長與該市工會人員交流，以座談對話方式了解工會心聲以作為施政方針參考，進而促進該市勞工團結，該局於111年2月15、16、17日假臺北市萬華區艋舺大道101號6樓勞工教室舉辦3場「111年局長與工會新春茶會活動」，邀請對象為該市設立登記之工會聯合組織總工會、職業工會、產業工會及企業工會。該3場議程均相同，皆依序為報到入場、局長致詞、新春團拜及業務交流等。

- (2) 依據政風處勘驗勞動局提供該局現有自行錄存上開3場茶會錄音檔，其中第2場次（111年2月16日，下稱系爭茶會）活動中，陳信瑜於說明該局相關勞工政策及業務辦理情形時表示：「副市長要選市長的人，我一定要支持他選舉，要有能力的人不是要選漂亮的人」；復於業務交流程序中，聽取工會代表意見時有自稱係「臺北市○○○○職業工會」之陳○○理事長³陳述該工會110年向職能學院提送申請計畫未通過等情後，陳信瑜回應表示：「你們都不在標之前跟我講，為什麼標完才跟我講？這樣你們了解嗎？」、「那你要等明年換人了，如果是珊珊當選我就還在，看你們要不要我在？」、「你們要我在拜託支持珊珊。」、「你們不要只說好好好，如果妳們覺得我是跟你們貼心的，是跟你們站在一起的，那我可以為大家做信譽保證，我們要選一個認真的領導者，我認識的珊珊就是這樣的人。」、「如果12月25日黃珊珊當選了的話，我就再繼續跟你們，我跟你們相約

³ 係以受邀之○○人員職業工會理事長身分簽到。

12月26號。」等發言內容涉有替副市長黃珊珊助選字詞。

- (3) 案經該府政風處訪談陳信瑜「你們要我在，拜託支持珊珊。請問您有沒有說過？您的意涵為何？」陳信瑜回答略以：「我有說過，我的意思是，如果珊珊去參選又當選了，我就會向珊珊轉達有關工會的需求與建議。我自己覺得會讓外界感受有政治不中立，但我從一個選民的立場及擔任過一個資深的民意代表的經驗，我認識優秀、清廉的候選人，我也會推薦給我的親朋好友。……」等語。
- (4) 臺北市政府認為陳信瑜前開言行確有不合宜情事，有違公務員服務法第6條有關公務員「應謹慎勤勉」之保持品位義務規定，依111年6月22日修正公布前之公務員服務法第22條前段規定，並參照「臺北市政府及所屬各機關公務人員平時獎懲標準表」第6點第2款有關「言行不檢，有損機關或他人聲譽，情節較重者」規定予以記過1次之處分，並於其人事資料註記劣蹟，以示該府堅守行政中立之立場。陳信瑜於本院詢問時稱：「我的發言是因為我跟他的私交，比較閒聊的態度，而且當時黃珊珊也沒有表態要參選。」、「人事單位用帝王條款定罪我覺得遺憾，而且我認為我並沒有如條文內容所述損害機關聲譽。我在議員之前我擔任5屆高市府局長的機要秘書，7年行政操練，我對此還是有一定的謹慎及敏感度。這樣定罪我覺得很遺憾。」等語。
- (5) 按陳信瑜身為機關首長，未謹慎審酌所辦業務活動時間、場合，未充分慮及個人職務角色立

場，冒然就部分工會所陳業務補助案遭遇問題率然回應，已顯非適切，且易令人誤認標案辦理過程可藉事前關說偏袒；以及倘寄望日後獲取相對有利之補助案審議結果，則應於該(111)年底市長選舉過程，支持副市長黃珊珊等言行，造成社會輿論訾議，嚴重影響機關形象，事證明確，顯有違失。

- (6) 綜上，陳信瑜利用勞動局於111年2月16日舉辦「111年局長與工會新春茶會活動」之機會，表達支持前副市長黃珊珊之言論，發言不當致嚴重影響機關形象，核有明確違失。

4、陳信瑜於109年至111年間4次以首長特別費向其母親胡○○為代表人而其配偶張○○實際負責之異○公司購買禮品，共計4萬8,510元，以圖本身或他人之利益，核有不當：

- (1) 陳信瑜自109年1月31日上任勞動局局長後，曾於109年9月9日、109年9月24日、110年4月16日、111年1月10日以首長特別費向異○公司購買禮品，金額分別為9,450元、4,410元、1萬5,750元、1萬8,900元，共計4萬8,510元。依經濟部商業司商工登記公示資料顯示，異○公司之代表人胡○○，為陳信瑜之母親，且因前開110年4月16日、111年1月10日2次購買禮品之金額，顯逾越公職人員利益衝突迴避法第14條第1項但書第6款之一定金額，並涉有違反規定之情事。臺北市政府勞動局為此於111年4月7日召開首長特別費使用檢討會議，陳信瑜自述略以：其母親雖登記為異○公司負責人，惟僅是掛名公司負責人，非實際負責人。因已有段時間，誤以為該公司負責人已變更他人，係疏於注意；首長

特別費之使用可能與公職人員利益衝突迴避法不合，願遵照相關法令辦理等語。

(2) 嗣前開會議結論略以：陳信瑜以首長特別費向異○公司購入禮品部分，請秘書室及會計室依相關程序辦理收回。陳信瑜分別於111年4月8日繳回1萬3,860元（發票日109年9月9日、109年9月24日）及1萬5,750元（發票日110年4月16日）；111年4月12日繳回1萬8,900元（發票日111年1月10日）。臺北市政府認前開110年4月16日、111年1月10日2筆向異○公司購買價值逾1萬元禮品之行為，已涉有違反公職人員利益衝突迴避法所稱公職人員或其關係人，不得與公職人員服務或受其監督之機關團體為買賣或其他具有對價之交易行為之規定，爰依該法第20條第1項第1款規定，移請本院裁處⁴。陳信瑜上開行為，雖經臺北地檢署偵查認為並無刑事不法⁵，惟陳信瑜假借權力，以圖本身或他人之利益，事證明確，顯有不當。

(3) 綜上，陳信瑜於109年至111年間4次以首長特別費向其母親胡○○為代表人而其配偶張○○實際負責之異○公司購買禮品，共計4萬8,510元，以圖本身或他人之利益，核有不當。

5、陳信瑜指示勞動局辦理110年及111年「新聞稿外審服務開口契約」，並核定以每件800元計價方式，與已離職之原機要秘書張○○簽訂契約，並未對外公開徵詢，違反公開、公平原則，且因人設事而獨厚特定人，核有不當：

⁴ 臺北市政府111年4月15日府政三字第1113002901號函及附件。

⁵ 臺北地檢署112年3月13日北檢邦冬112偵407字第1129020378號函。

- (1) 據臺北市政府提供資料，張○○於109年12月14日至110年4月14日擔任陳信瑜之機要科員，並自110年4月15日至5月15日調任陳信瑜之機要秘書；其於110年5月16日辭職後，勞動局於110年5月21日簽奉陳信瑜核定，辦理「110年新聞稿外審服務開口契約」，以每件800元計價方式，於110年5月26日與張○○簽訂契約，合計委託張○○審查新聞稿件120件，共給付9萬6,000元；復於111年2月9日簽奉陳信瑜核定後，於111年2月14日與其簽訂「110年新聞稿外審服務開口契約」，該局迄111年4月陳信瑜移送本院懲戒為止，委託張○○審查新聞稿件計有10件，共給付8,000元。
- (2) 又查前開110年及111年「新聞稿外審服務開口契約」案，係勞動局奉陳信瑜指示，「本局同仁撰擬新聞稿為顧及內容正確無誤、面面俱到，往往太拘泥專有名詞，致使民眾閱讀需要時間消化。考量時逢疫情，新聞稿亟需以民眾能快速認知的語言調整發送；防疫視同作戰，資訊傳遞為首要，請研議新聞稿外審機制。」辦理，並依「中央政府各機關學校出席費及稿費支給要點」第7點規定，屬(中文)文字稿審查項目，依基準為200元/每千字或800元/每件之標準，審酌該局稿件時效性緊迫，且可預期有多次溝通調整修正之情事，採800元/每件之開口合約方式，委託曾任或現任媒體從業人員審查稿件，110年合約上限9萬6,000元。惟該局僅檢陳張○○學經歷及新聞業務相關簡歷，以其「具備媒體專業且熟悉勞動相關業務」為由，並敘明業經徵詢其願意協助該局辦理審稿作業，由

- 陳信瑜核定逕與其簽約辦理新聞稿審查事宜。
- (3) 本院詢問陳信瑜「你有一位機要是你的親戚？叫張○○？」陳信瑜稱：「沒有，他是位媒體人，我當民代第一天就宣示我不會讓九等親的人到公部門工作。」等語。按張○○雖與陳信瑜無親戚關係且具新聞業務相關經歷，惟其擔任陳信瑜機要人員之前並無行政機關勞動相關業務之經驗，任機要人員時間僅5個月（109年12月14日至110年5月15日），亦未實際接觸相關勞動業務，稱其「熟悉勞動相關業務」太過牽強；況勞動局承辦單位已簽明前開新聞稿外審服務勞務契約案，係為使民眾易於瞭解新聞宣達內容始採行委外審稿模式，且委託對象設定為曾為或現為新聞從業人員，卻僅徵詢張○○意願後逕與其簽約，獨厚張○○而未對外公開徵詢，有違公開、公平原則。
- (4) 此外，本院詢問臺北市政府表示：「勞動局現行處理新聞稿事宜，皆由各業務單位依其需求，自行撰寫新聞稿，並經首長審閱通過後，擇期發布。未再有設立相關外審機制。此外，為提升同仁新聞稿撰寫能力，本府勞動局要求同仁需上新聞稿相關課程（含線上）。」可見陳信瑜指示該局辦理110年及111年「新聞稿外審服務開口契約」，委託張○○辦理新聞稿審查事宜，係因人設事而獨厚特定人，事證明確，顯有不當。
- (5) 綜上，陳信瑜指示勞動局辦理110年及111年「新聞稿外審服務開口契約」，並核定以每件800元計價方式，與已離職之原機要秘書張○○簽訂契約，並未對外公開徵詢，違反公開、公平原

則，且因人設事而獨厚特定人，核有不當。

(六)綜上，陳信瑜擔任臺北市政府勞動局局長期間，利用權勢及職務機會，以不實之發票詐領首長特別費，洩漏勞動檢查內部資料予立法委員，於公務場合表達支持前副市長黃珊珊之言論，違反公務員服務法規定，事證明確，違失情節重大；另陳信瑜以首長特別費向其配偶成立之異○公司購買禮品，指示勞動局與已離職之原機要秘書簽訂新聞稿外審服務契約，亦有不當。

二、陳信瑜身為勞動局局長，對其洩漏勞動檢查公務機密資料一節，於本院詢問時辯稱係遵照臺北市政府回應民意代表索資之處理原則，且本案無涉個資等語，凸顯其對公務機密維護之法制觀念薄弱；該局勞基科科长提供勞動檢查資料於陳信瑜，雖稱係供首長回應媒體詢問時參考資料，卻於政風處訪談時，僅表示因媒體報導鏡電視涉有經營權糾紛，研判可能有大量解僱之虞，爰向陳信瑜報備後交辦所屬同仁派案，未完全據實以告係由陳信瑜指示辦理，事後又刪除與陳信瑜之相關LINE通訊對話紀錄，未善盡幕僚之職責，適時提醒相關保密之規定，實有未當之處；臺北市政府對所屬職員雖已進行公務機密維護之教育訓練，然採開放供不特定人員參訓方式，機關首長及主管人員參訓比率偏低，臺北市政府允應引以本案為鑑，強化機關首長與主管人員對於公務機密維護之正確規範意識。

(一)按刑法第132條第1項公務員洩漏國防以外秘密罪，所謂「應秘密者」，係指文書、圖畫、消息或物品等與國家政務或事務上具有利害關係而應保守秘密者而言；個人之車籍、戶籍、口卡、前科、通緝、勞保等資料及入出境紀錄或涉個人隱私或攸關國家之政務、事務，均應屬秘密之資料，公務員自有

保守秘密之義務（最高法院98年度台上字第6898號判決意旨參照）。又行政決定前之擬稿或其他準備作業文件、一般公務機密，依法規規定有保密之必要者，行政機關得拒絕當事人或利害關係人向其申請閱覽、抄寫、複印或攝影有關資料或卷宗；政府機關作成意思決定前，內部單位之擬稿或其他準備作業，除對公益有必要者外，應限制公開或不予提供，此行政程序法第46條第2項第1款、第2款及政府資訊公開法第18條第1項第3款亦定有明文。此處所謂之一般公務機密係指機關持有或保管之資訊，除國家機密外，依法令或契約有保密義務者，此行政院秘書處訂頒之文書處理手冊捌，文書保密49點亦有規範。而公務員有絕對保守政府機關機密之義務，對於前開不予公開或應予限制機密事件，無論是否主管事務，均不得洩漏，公務員服務法第5條第1項亦有明定。是以，相關法規均規範公務機密之範疇及公務員之保密義務，又洩漏公務機密者，將依相關法規追究刑事、民事及行政責任，不得不慎。

(二)再按政府機關為實施監督、管理、檢(調)查、取締等業務，而取得或製作監督、管理、檢(調)查、取締對象之相關資料，其公開或提供將對實施目的造成困難或妨害者，依政府資訊公開法第18條第1項第4款應予限制或不予公開。故臺北市勞動局於111年3月9日所為勞動檢查尚未結束，如就內部檢查資料逕予公開，對尚未完成之勞動檢查自有所妨礙，則本件勞動局對於鏡電視公司、精鏡傳媒公司之勞動檢查尚未結束，亦未做出行政決定，依前開規定不得洩漏。

(三)依臺北地檢署偵查結果，陳信瑜係於111年3月8日上午11時28分接獲立法委員蔡壁如以通訊軟體LINE

傳訊告知「有陳情者陳情鏡電視有大量解僱員工情況麻煩查一下」等語，遂於當日晚間指示該局勞基科科長葉○○確認鏡電視公司是否有大量解僱情事並安排勞動檢查。陳信瑜於本院詢問時稱：「民意代表要求我們去勞檢，我認為我們要回復進程，每一個民意代表我們都是這樣在回應」等語。臺北地檢署偵訊葉○○：「3月9日前後有沒有立委、民代依據大法官解釋585號規定向勞動局進行索資」時，葉○○表示：「如果是3月9日前，就我知道的部分是沒有」等語。可知立法委員蔡壁如係請勞動局檢查鏡電視公司有否大量解僱員工情況，並未表達索取任何資料，陳信瑜如要向其回復進程，僅以文字說明即可，並無須提供檢查所得之資料，顯然，陳信瑜係將所取得應保密之資料傳送予立法委員蔡壁如，作為向其回復檢查之結果。

- (四)此外，陳信瑜對其洩漏勞動檢查資料情事，於本院詢問時辯稱：「如果涉及隱私的部分我們會向民意代表做警示，但本案沒有涉及個資，公告（照片）也不是，所以我認為我只是回報進度。」、「臺北市政府慣例的SOP，對民代索資作法，不涉個資法及勞檢法相關規範的應保密資料，市長裁示皆應提供給民代」、「如涉及須保密資料，我們則用警語來提醒」等語。顯然陳信瑜並不認為其傳送予立法委員蔡壁如之資料，屬於應保密之資料。惟臺北地檢署偵訊葉○○：「111年3月9日檢查所取得之元大銀行開戶實料填寫說明……，均屬依法應保密的內容，是否屬實？有無補充？」時，葉○○表示：「我認為是，我們內部規範，我們從事業單位蒐集來的任何文件基本上都是需要保密。我們只會傳遞給相關的人員，不會對外。行政程序法、勞動檢查法都有相

關保密要求，一直以來我們都遵守這個規範。」而葉○○係該局勞基科科长，亦知悉所取得之資料應予保密，凸顯陳信瑜對公務機密維護之法制觀念薄弱。

- (五)另葉○○將勞動檢查相關資料提供予陳信瑜時，雖稱係供首長回應媒體詢問時參考資料，惟未能善盡幕僚之職責，適時提醒相關保密之規定，實有不周之處。且依政風處訪談葉○○表示「我在3月4日看到新聞媒體報導，發現『鏡電視』有經營權爭議，後來擔心本案涉有欠薪或大量解僱疑慮，認為本案與台開案相似；於3月8日向局長報告後，陳局長曾以LINE告知要注意有大量解僱情事。我於3月9日在LINE公務群組交辦本案……。」等語。事實上本案係陳信瑜指示其確認鏡電視公司是否有大量解僱情事並安排勞動檢查，葉○○顯未完全據實以告。又本院詢問葉○○：「111年3月9日上午11時您派案後，於下午1時有和陳信瑜聯繫，她提及民眾黨有在關心本案且聽聞有大量解僱，並表示隔日該黨要針對本案召開記者會，您當時如何回應？然後你告知林○○有記者會，上述對話紀錄您主動刪除，原因為何？」葉○○稱：「對，這裡我很抱歉，我其實也不只刪這一段，我怕我被質疑。因為我事發時很焦慮，想要對這些對話視而不見，有些我和局長的對話我怕被人誤會，其實我也很後悔，刪掉後反而無法澄清、被人認為我心虛。」等語。葉○○表示，其因媒體報導鏡電視涉有經營權糾紛，研判可能有大量解僱之虞，爰向陳信瑜報備後，於LINE公務群組交辦所屬同仁派案，未完全據實以告，事後又刪除與陳信瑜之相關LINE通訊對話紀錄，實有未當。
- (六)再查，臺北市政府暨所屬各機關每年均定期辦理機

密文書講習教育訓練，於111年度共合計辦理212場，藉由保密法規與實務洩密案例講解及說明機密文書作業規定，以提升員工對於公務機密保密意識與機密文書處理之知能，而參訓人員部分，係由機關內部自行遴派新進同仁、各科室種子人員或核稿主管參加講習訓練。嗣於111年3月陳信瑜疑涉勞動檢查資料洩密事件後，該府勞動局於同年4月11日勞動條件檢查組組務會議，向勞動檢查人員重申相關檢查資料保密之重要，且不要在各工作群組傳輸或傳閱，以保護機關組織，之後亦將不定期宣導，提醒承辦人員。此外，該府勞動局同年7月29日辦理111年度「公務機密暨機密文書處理講習」，提升同仁公務機密維護之應有知能，避免因不諳法規致不慎洩密情事發生。

- (七)另該府為提升機關首長及同仁參訓時間之便利性，業於臺北e大提供機密文書處理與實務線上課程以供府內全體同仁自行選讀。惟臺北市政府機關首長與主管人員參與資料保密與議員索資之應注意事項之教育訓練比率仍屬偏低，目前該府針對政府資訊公開法、個人資料保護法等均有開設相關實體及線上課程供該府同仁報名參訓，然尚未針對機關首長或主管人員開設機密文書講習訓練專班，課程仍採開放供不特定人員參訓方式，機關首長或主管人員係依公務行程允許情形參加課程。依該府提供資料，111年度機關首長曾參訓之機關計有內湖區公所、動物園等7個機關，僅佔全體130⁶個機關數之5%；機關有指派主管人員參加保密教育訓練課程計

⁶按臺北市政府暨所屬機關學校系統表，臺北市政府所屬機關學校共計有395個，本次統計機關數為130個(係扣除所屬之各級學校計251所、各警察分局計14所)

有69個，僅佔全體130個機關數之53%，比例偏低。公務員是否落實保密義務，攸關國家利益之維護、政策推動之順遂與民眾權益之保障，尤以機關首長及主管人員，更應建立公務機密維護之正確規範意識，以有效落實保密工作，就此部分顯有加強之必要。

(八)綜上，陳信瑜身為勞動局局長，對其洩漏勞動檢查公務機密資料一節，於本院詢問時辯稱係遵照臺北市政府回應民意代表索資之處理原則，且本案無涉個資等語，凸顯其對公務機密維護之法制觀念薄弱；該局勞基科科長提供勞動檢查資料於陳信瑜，雖稱係供首長回應媒體詢問時參考資料，卻於政風處訪談時，僅表示因媒體報導鏡電視涉有經營權糾紛，研判可能有大量解僱之虞，爰向陳信瑜報備後交辦所屬同仁派案，未完全據實以告係由陳信瑜指示辦理，事後又刪除與陳信瑜之相關LINE通訊對話紀錄，惟未能善盡幕僚之職責，適時提醒相關保密之規定，實有未當之處；臺北市政府對所屬職員雖已進行公務機密維護之教育訓練，然採開放供不特定人員參訓方式，機關首長及主管人員參訓比率偏低，臺北市政府允應引以本案為鑑，強化機關首長與主管人員對於公務機密維護之正確規範意識。

三、勞動局對於鏡電視公司實施勞動檢查之案件來源、發動緣由、資料處理過程、報結經過，均與一般行政機關處理民眾陳情檢舉，或依媒體輿情報導主動檢查之有關流程有諸多未符之處，允應確實檢討並落實執行；勞動局對於勞動檢查業務相關人員雖已宣導凡公務聯繫或涉及資料傳遞，應移轉使用該府設計之TAIPEION即時通為宜，惟本院詢問時該等人員表示迄今仍因便利性使用LINE通訊軟體而非TAIPEION，

- 且TAIPEION僅可確保使用者為機關內部人員，仍可下載資料後傳送給外部人員，尚存有資料外洩之風險，就此部分仍應加強宣導積極落實並滾動式檢討。
- (一)有關鏡電視公司勞動檢查資料疑涉外流案，經政風處調取勞動局實施勞動檢查卷資，及訪談陳信瑜、該局勞基科科长葉○○及相關人員後，已完成調查報告，調查結果認該次勞動檢查之來源、發動緣由、資料處理過程、報結經過，均與一般行政機關處理民眾陳情檢舉，或依媒體輿情報導主動檢查之有關流程有諸多未符之處。
- (二)據調查報告所載，該次勞動檢查之派案來源，分別有民眾陳情檢舉或依媒體輿情報導主動檢查二說。其一，陳信瑜表示其於111年3月9日以LINE通訊軟體指示該勞動局就業安全科科长陳○○，係因接獲檢舉指稱鏡電視公司有大量解僱情事，請勞基科及就業安全科進行聯合檢查，惟實際該局並無收到申訴或檢舉案件之相關紀錄，至陳信瑜是否有接獲申訴檢舉容有疑義；其二，勞基科科长葉○○表示，其因媒體報導鏡電視涉有經營權糾紛，研判可能有大量解僱之虞，爰於111年3月8日向陳信瑜報備後，於LINE公務群組交辦所屬同仁派案，惟葉○○於事後曾基於保護陳信瑜而刪除2人之LINE對話紀錄，其所稱之派案來源顯屬較不可採。
- (三)復依「臺北市政府勞動局實施勞動條件檢查作業要點」第3點規定略以：「申訴案及檢舉案經本局函請雇主限期說明暨限期改善並回復本局處理情形後，如有下列情形之一者，得實施勞動檢查：……」，同要點第4點規定：「申訴案或檢舉案於受理中經查業經本局處理完畢者，則應依本府文書處理實施要點限期回復申訴人或檢舉人辦理情形。」倘陳信瑜確

有接獲檢舉案件而未依前開作業要點第3點及第4點規定程序辦理，而逕交辦業管單位實施勞動檢查，最終以簽結方式處理，未將辦理情形回復申訴人或檢舉人，其行政作為未合常理，即有可議之處。另縱使葉○○以媒體報導輿情作為案件來源，並在報備陳信瑜後交辦實施檢查，惟前開媒體報導並無明顯違反勞動法令之內容，僅係葉○○依個人經驗研判之結果，並無確切標準可資遵循，仍易遭外界質疑該局實施前開勞動檢查之正當性。

(四)嗣按臺北地檢署於112年3月13日函復本院之偵查結果及本院詢問記錄略以，陳信瑜接獲立法委員蔡壁如於111年3月8日上午11時28分以通訊軟體LINE傳訊告知「有陳情者陳情鏡電視有大量解僱員工情況麻煩查一下」等語，遂於111年3月8日晚間指示勞動局勞基科科長兼新聞聯絡人葉○○上網搜尋輿情資料，確認鏡電視與精鏡傳媒公司是否有大量解僱情事並安排勞動檢查，葉○○即依指示上網蒐集輿情後立案指派同仁進行調查，是以，該次勞動檢查之發動緣由係為首長交辦。

(五)再查，臺北市政府針對前述首長交辦類型案件表示，此類型案件相較於其他勞動檢查案件來源之案件—申訴案件、專案案件、其他機關移轉、媒體關切、重大勞資爭議案件等較為稀少。而首長交辦案件，有另行回報檢查進度之需求，惟檢查程序，檢查紀錄資料之蒐集、案件陳核歸檔，應與一般檢查案件處理流程一致。又如首長、主管人員掌握相關陳情訊息或事業單位涉有違反勞動法令且認為有進行勞動檢查之情形，應以書面方式載明發動檢查原因(含轉發他人陳情訊息)，應正式錄案，明確指示檢查時程、回報進度方式等語，亦凸顯該局針對是類

案件之相關流程有落實執行之必要。

- (六)另本院函詢該局該次勞動檢查資料外流後之相關策進作為，該局表示除對於勞動檢查業務相關人員應保密事項加強教育訓練外，凡公務聯繫或涉及資料傳遞之必要，應移轉使用該府設計之TAIPEION即時通為宜。本院再詢問該局勞動檢查人員實務上落實情況時則表示，迄今仍因便利性使用LINE通訊軟體而非TAIPEION，且TAIPEION僅可確保使用者為機關內部人員，仍可下載資料後傳送給外部人員，尚存有資料外洩之風險。嗣臺北市政府表示，因勞動局局內業務(包含檢查事務)仍有使用通訊軟體傳遞，作為內部溝通之必要，現行LINE通訊軟體，僅就內部組織一般性事務、通知所用，以不傳遞內部公文檔案或涉有個資等機敏資料為原則等語，就此部分仍應加強宣導積極落實並滾動式檢討。
- (七)綜上，勞動局對於鏡電視公司實施勞動檢查之案件來源、發動緣由、資料處理過程、報結經過，均與一般行政機關處理民眾陳情檢舉，或依媒體輿情報導主動檢查之有關流程有諸多未符之處，允應確實檢討並落實執行；勞動局對於勞動檢查業務相關人員雖已宣導凡公務聯繫或涉及資料傳遞之必要，應移轉使用該府設計之TAIPEION即時通為宜，惟本院詢問時該等人員表示迄今仍因便利性使用LINE通訊軟體而非TAIPEION，且TAIPEION僅可確保使用者為機關內部人員，仍可下載資料後傳送給外部人員，尚存有資料外洩之風險，就此部分仍應加強宣導積極落實並滾動式檢討。

參、處理辦法：

- 一、調查意見一、(五)1至3，另案處理(已於112年6月13日通過彈劾)。
- 二、調查意見函送臺北市政府，並請該府就調查意見二至三確實檢討改進見復。
- 三、調查意見(含案由、處理辦法、調查委員姓名，不含附表、附錄)，遮隱個資後上網公布。

調查委員：王幼玲

王美玉