

# 調查報告

壹、案由：勞動部勞動基金運用局國內投資組前組長游迺文，涉嫌接受業者高級餐飲後，於民國109年7、8月間委託證券公司利用勞動基金帳戶內款項下單，炒作某公司股價，該基金之運作及防弊機制、游員涉及操縱股價及是否有相關人員親友藉機買賣特定股票？有何策進作為？蔡豐清局長就任後有簽請遷調游迺文至風險控管組組長職務，之後為何撤回？且之後不斷接獲有關游員之檢舉信，為何歷經多年，蔡局長不再調動游員，是有何顧慮？又105年該部政風處就將游迺文列入高風險名單，104年到108年間也曾接獲幾次匿名檢舉，為何政風單位無法察覺異狀？政風功能亦值檢討等情案。

貳、調查意見：

- 一、**勞動部勞動基金運用局（下稱勞金局）**國內投資組組長游迺文於任職期間，假借其職務權力與他人合謀炒作特定股票，與有職務上利害關係人飲宴餐聚，以言語暴力對所屬同仁職場霸凌，暨於上班時間購買興櫃股票，明顯影響公務人員廉潔暨機關之紀律形象，損害政府信譽。另該局前局長蔡豐清身為局長，卻長期包庇縱容游迺文相關違法或不當行為，導致公眾喪失對其職位之尊重及執行職務之信賴，核均有重大違失。（參見本院彈劾案文）
- 二、勞金局於109年間爆發該局國內投資組前組長游迺文與寶○公司人員、受委託經營投信業者共同炒作遠○公司股票之違失，惟查本案游員自104年迄108年間已

遭匿名檢舉多次，指述其接受券商招待收受退佣、指定特定券商下單等情事，雖經勞動部政風處指揮勞金局政風室行政調查後，均以查無具體事證結案，然該局既知游員多次遭檢舉，並於105年將之列入廉政風險人員名單之中，應有警惕，詎仍讓其擔任國內投資組組長重要職務長達5年餘之久，未將其調整或調離職務，以發揮防杜功能，亦無更嚴密之監控機制，致游員主導該特定業務領域多年，得以培植並濫用其對投信業者之影響力，進而合謀不正利益，聯合炒作遠○公司股票，造成基金損失高達新臺幣（下同）2,769萬餘元，雖已獲償付，然已引發勞動基金信心危機，斲傷政府形象，實難辭監督怠失之責。

- (一) 勞動部主管勞動基金，為辦理各類勞動基金投資運用管理業務，使基金運作更具專業化、權責更明確，特設勞金局由該局統籌勞動部所轄各類勞動基金（勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金及職業災害勞工保護專款）之投資政策、資產配置、年度運用計畫、投資執行、委託經營、風險管理、帳務處理及保管、稽查考核等業務及其法令之研擬……等投資運用業務，此為勞金局組織法第1、2條所明定。且該局依各基金之屬性、法令規範及規模分別研訂投資計畫，以辦理各項投資運用，秉持安全、透明、效率、穩健原則，積極建構組織及基金各項運作機制，致力推動基金多元化投資運用，期以專業化經營，追求基金長期穩健之收益，謀求勞工朋友就業及退休生活福祉，此為該局成立之宗旨。<sup>1</sup> 秉此，勞動基金運用成效攸

---

<sup>1</sup> 引自勞金局簡介<https://www.blf.gov.tw/49200/49201/49205/61532/>。

關廣大勞工權益，勞金局允應強化內控以確保基金收益與安全。

(二)經查，臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）於109年間，偵辦勞動基金炒股弊案，查得寶○公司執行長唐○○及投資主管邱○○，以及復○投信公司投資長邱○○、基金經理人劉○○、研究員陳○○等5人，涉嫌聯合勞金局前國內投資組組長游迺文炒作遠○公司股票，游迺文涉嫌接受與其職務有利害關係者飲宴應酬，並利用職權越過正常流程，逕要求元○證券公司人員下單買進遠○公司股票；另指示接受勞金局全權委託代為操作勞動基金資金之復○投信公司、統○投信公司及群○投信公司買入遠○公司股票，圖謀寶○集團利益；於110年2月8日以違反貪污治罪條例等罪，起訴游迺文等12名官商，並建請法院宣告沒收不法所得。案經臺北地院審理1年多，於111年8月19日宣判游迺文有期徒刑9年、褫奪公權5年；唐○○及邱○○被判8年。另外涉犯特別背信罪，復○投信公司基金經理人劉○○判刑3年8個月；復○投信公司投資長邱○○則判刑4年在案；且寶○集團因此遭沒收之犯罪所得高達5億3,879萬6,150元。勞動基金為廣大勞工人民血汗錢，本案勞金局國內投資組前組長游迺文與寶○集團人員以共同圖利犯行，運用勞金局基金自營操作帳戶買入遠○公司股票，並指示接受勞金局全權委託之各投信公司人員違背專業投資判斷，以其等接受勞金局全權委託而代為操作之勞動基金資金買入遠○公司股票等方式，共謀不正利益，使寶○集團因此獲得不法利益，並造成勞動基金損失高達2,769萬餘元，雖已獲得償付，然已引發廣大勞工對於政府經管勞動基金之信心危機，實斲傷政府形

象。

- (三)次查，本案涉案之勞金局前組長游迺文自104年起迄108年曾被匿名檢舉3案，指述其接受證券商招待收受退佣、指定特定券商下單等情事；上開案件經勞金局政風室行政調查均缺乏具體事證，予以澄清結案，嗣勞動部政風處指示該局政風室於105年將其列入廉政風險人員名單。
- (四)觀諸游員遭匿名檢舉，指述其接受證券商招待收受退佣、指定特定券商下單等案件之查處，雖經勞金局政風室行政調查均以查無具體事證結案，然游員就讀臺灣大學EMBA曾參加與元○證券公司副總經理李○○等同班同學多人公開且費用分攤之餐敘，而元○證券公司與該局有業務往來係屬有職務上利害關係，游員於餐敘前後，均未簽報該局長官及知會該局政風室辦理登錄，涉有違反公務員廉政倫理規範情事。又其曾分別於96年及102年涉有○○之情事，加以，勞動基金運用之收益及安全，攸關廣大勞工權益，勞金局國內投資組組長掌管之國內權益證券自營及委託經營規模超逾1兆元，負責勞動基金每日2億元以下投資決行（依「勞動基金運用局經管基金投資國內股票及受益憑證作業規範」第2點第2款規定，每日計劃買賣股票金額在2億元以內由國內投資組組長核定。<sup>2</sup>且依判決書所載，游迺文對外則表示自己督導前述勞動基金之國內股票自營操作、委外代操及固定收益等約1兆元投資部位之管理等事項），權限極大，該局既於105年將游員列入廉政風險人員，竟仍讓其續任此重要職務，未將其調整

---

<sup>2</sup> 「勞動基金運用局經管基金投資國內股票及受益憑證作業規範」第2點第2款：每日計劃買賣股票金額在新臺幣2億元以內由國內投資組組長核定，逾新臺幣2億元由主任秘書核定，逾新臺幣5億元報請副局長核定，逾新臺幣10億元報請局長核定。

或調離職務，以發揮防杜功能，實置勞動基金於遭不當運用之高風險之中。

(五)又，勞金局於103年成立當年度，即修訂「勞動部勞動基金運用局職務遷調實施要點」<sup>3</sup>，游員雖屬須實施職務遷調人員，然因該要點未確實規範組長職務調遷之任職服務年資，致其自104年1月26日任職該局國內投資組組長迄109年8月間發生指示受託經營投信公司下單炒股之違失行為止，已任同一職位逾5年餘之久，仍未實施職務遷調，未將其調整或調離職務，以發揮防杜功能，亦無更嚴密之監控機制，顯增加勞動基金發生弊端之風險，致使游員主導該特定業務領域多年，得以培植並濫用其對投信業者之影響力，嗣因游員買賣興櫃股票行為涉有利用職務之便而為不法或不當情事之疑慮，該局方於109年9月16日簽報勞動部將游員調整為風險控管組專門委員，同日核定免除游員組長職務。

(六)再者，勞動基金績效不佳、弊案涉貪圖利，影響的是廣大勞工的退休福利，本院就勞金局是否針對主管職建立輪調制度，以阻卻游員久任其職導致不當實質影響力滋生蔓延一節，經詢據勞金局代表表示：勞金局業務性質迥異於一般行政機關，具有財經特殊專業性，基金操作人員所需專業度高，且產業研究或投資分析經驗亦須長時間累積，難硬性規定定期輪調年限……，於104年至109年間均未辦理各單位主管職務遷調……等語。而勞金局前局長蔡豐清（現任勞動部參事）於106年就任後，雖曾以強化一級單位主管職務歷練為由，擬調整國內投資組

---

<sup>3</sup> 103年8月28日勞金人字1031760209號函修訂；108年7月5日勞金人字第1081760186函訂定。

及風險控管組組長職務，簽請遷調游員任風險控管組組長職務，然嗣後又撤回之理由，經本院詢據蔡前局長說明，據復：其係考量勞金局業務性質迥異於一般行政機關，具有財經特殊專業性，103年組織改造後，投資範圍擴大，面對投資環境快速變遷、市場波動劇烈形勢，基金操作所需專業度高，且產業研究或投資分析經驗亦須長期培育，為業務運作順暢，暫不辦理職務調整……云云。惟本院詢問時任勞金局政風室主任王瑞琦後，經其補充論述略以：游員遭匿名檢舉雖無具體事證，該室仍積極訪查相關同仁及券商十餘人次，但因游員仍在國內投資組長職位上，訪查並無太多具體收獲……等語。足徵該局未將游員調離職務，顯導致政風查核受限，是否造成無法即時阻卻弊端滋生之因，不無疑義。

(七)況，取才之道，以才德兼備為最，有德無才，其德可用；有才無德，其才難用。因此「品德」與「操守」向來是國家晉用文官、培育文官最基本的要求，沒有「品德」與「操守」，專業能力再好皆枉然，尤以勞金局國內投資組組長掌握勞動基金鉅額資金，其職務敏感且權利相當大，選任不得不慎。加以，該局人員經管鉅額勞動基金，本應以高道德標準自持，然游員私下與職務利害關係投資業者、與投信公司間之聚會，實超出其職務應有之「自律」，並違反「利益迴避」原則，況該局既知游員已於105年被列入廉政風險人員中，且亦曾發現游員過往有違反公務員廉政倫理規範情事，及○○等不當行為，竟以專業須經驗累積為考量，未予輪調，僅加強宣導公務員廉政倫理規範，未將其調整或調離職務，以發揮防杜功能，且無建立更嚴密的監控機制，著實



讓游員多年主導該特定業務領域，得以培植並濫用其對投信業者的影響力，進而合謀不正利益，此除證勞金局內專業人才之守法意識不足，更凸顯勞金局選才未能考量品德與操守，肇致本案聯合炒作遠○股票，損及基金利益之違失。

(八)綜上所述，本案游員自104年迄108年間既遭匿名檢舉多次，指述其接受證券商招待收受退佣、指定特定券商下單等情事，雖經勞動部政風處指揮運用局政風室行政調查後，均以查無具體事證結案，然該局既知游員多次遭檢舉，並於105年將其列入廉政風險人員名單中，應有警惕，詎仍讓其擔任國內投資組組長重要職務長達5年餘之久，未將其調整或調離職務，以發揮防杜功能，亦無更嚴密之監控機制，致游員主導該特定業務領域多年，得以培植並濫用其對投信業者之影響力，進而聯合炒作遠○公司股票，合謀不正利益，造成基金損失高達2,769萬餘元，雖已獲償付，然已引發勞動基金信心危機，斲傷政府形象，實難辭監督怠失之責。

三、勞金局為確保勞動基金交易安全，訂有「勞動部勞動基金運用局國內投資組交易室管理注意事項」就交易室門禁及行動通訊聯繫等進行管制規範，然該局竟未嚴予督促所屬確實依規落實執行，尚且漠視交易室之安全管理，交易室淪作儲藏室、休息室使用，致該注意事項形同具文，復就勞動基金監理委員會委員提出該注意事項未能落實及未臻健全……等等問題，亦延宕處理，未能積極因應改善，遲至本案爆發，外界警議批評聲浪不斷後，該局方為強化內控機制，檢討提出4大層面、12項強化措施，以求亡羊補牢，基於使交

易室相關控管更臻完善之考量，方修訂注意事項，以作更嚴格之控管，核其所為，實難卸怠失之責。

- (一) 經查勞動部所轄之勞動基金，截至111年8月為止，整體基金規模已達5兆4,828億元；另加計受衛生福利部委託管理之國民年金保險基金規模4,584億元，以及受行政院農業委員會委託管理之農民退休基金規模65億元，則整體管理規模高達5兆9,477億元，規模龐大，且基金運用成效攸關勞工權益，其投資運用管理，不得不慎。故勞金局辦理勞動基金相關投資及運用，均受勞動部遴聘（派）勞雇團體代表、政府機關代表及學者專家所共同組成之勞動基金監理委員會（下稱勞動基金監理會）監督。
- (二) 而勞金局為確保勞動基金交易之安全，訂有「勞動基金運用局國內投資組交易室管理注意事項」（下稱注意事項），按105年2月12日修訂之注意事項第2點、3點規定：「交易室入口應設置錄影監控設備」、「交易室入口處應設置指紋辨識等相關門禁設施。」又，同注意事項第4點、第7點規定：「交易室進入以本局國內投資組人員為限，非國內投資組人員進入應經國內投資組主管同意，並設登記簿載之。」、「交易室禁止私自使用行動電話與外界聯絡。」揆諸上開規定，實欲透由門禁管制機制，以確保基金交易之安全與防弊。
- (三) 惟查勞動部每年至勞金局辦理3次實地業務查核，經參據該部109年第1次（109年3月）勞動基金財務帳務查核辦理情形，該部為瞭解勞金局國內投資組權益證券科交易室使用情形，經調閱108年10月9日、109年3月9日之錄影、錄音、108年10月份之門禁管制及查核期間風險控管組辦理交易室相關維護、操作及備份等相關資料，並提出諸多檢討改善事項，



請該局落實法規遵循，且應列入內部定期查核項目，以強化內部控制及確保基金交易安全。詎該局並未積極檢討因應改善，竟復以：「……囿於辦公場所侷限，交易室兼為同仁辦公、會議及儲藏機具與物品之用，交易室之門敞開，更有利於人員之溝通、討論及資訊傳達之即時性」、「再者，交易置有錄音設備，證券商亦僅接受有權下單人員之指示，同仁囿於辦公室空間有限，利用午休之交易時間用餐及學習看盤，對交易安全已盡管理人之注意，嗣後仍會持續注意交易安全……」云云，顯敷衍以對，漠視交易室之安全管理，將交易室作為儲藏室、休息室使用，洵有未當。相關抽查建議事項及該局回復說明，詳如下表。

**表1、 勞動部109年第一次勞動基金財務帳務查核建議事項**

建議事項	勞金局回復執行情形
<p>一、 注意事項第2點及第3點規定，交易室入口應設置錄影監控設備及指紋辨識等相關門禁設施</p> <p>1. 抽查2日股票交易時間內錄影資料，交易室之門均敞開。</p> <p>2. 交易室有2名交易人員，經調閱108年10月1日起至10月31日止指紋辨識門禁管制資料，僅1人留有指紋紀錄，另一人則無紀錄。</p> <p>二、 依注意事項第4點後段規定，非國內投資組人員進入應經國內投資組主管同意，並設登記簿載</p>	<p><b>109年4月14日</b></p> <p>一、 本局「國內投資組交易室管理注意事項」規定要旨乃為確保勞動基金交易安全，防止人為不當操作，考量交易室內設置多台電腦主機並搭配看盤系統與多螢幕及錄音設備等，門禁管理並非僅為記錄人員進出，而係首重各項設備的安全運作無虞，合先敘明。</p> <p>二、 交易室位於國內投資組權益證券科內，均為獨立辦公空間，且囿於辦公場所侷限，交易室兼為同仁辦公、會議及儲藏機具與物品之用，交易室之門敞開，更有利於人員之溝通、討論及資訊傳達之即時性，故每日早晨於第一位</p>

建議事項	勞金局回復執行情形
<p>之</p> <p>1.經查10月10日至13日連續假期及26日(星期六)之指紋紀錄顯示，有1員進入交易室，係秘書室人員借用交易人員密碼進入交易室進行辦公室區域空調設備清洗及照明設備汰換LED燈管作業，但進出人員登記簿無登載紀錄及投資組主管同意。</p> <p>2.109年3月9日中午用餐時段(應屬交易時間內)，<u>有非交易室人員進入交易室用餐</u>。</p> <p>3.查閱108年9月24日起至109年1月7日止交易室進出人員登記表，僅有資訊人員1人登記，且由交易室人員蓋章同意，非依規定經國內投資組主管同意。</p> <p>三、依注意事項第7點規定，交易室禁止私自使用行動電話與外界聯絡</p> <p>1.108年10月9日股票交易時間內，在交易室內仍有人員使用手機。</p> <p>2.109年3月9日股票交易時間內，交易室內人員使用行動電話與外界聯絡。</p> <p>四、請運用局將交易室管理及所定注意事項列為內部定期查核項目。</p>	<p>交易人員進入後，交易室門已無關閉之必要，且敞開交易室門更有助於掌握交易人員與外在溝通狀況，且科長座位緊鄰交易室門口，遇有該科同仁透過行動電話聯繫情事，均能及時知悉，同仁並無私自使用行動電話與外界連絡之慮，未來仍將加強控管。</p> <p>三、鑒於整體投資環境變遷快速、投資活動日益複雜，股市波動劇烈，參與投資管理的同仁培育與經驗累積更顯重要，爰本局鼓勵非權益證券科之國內投資組同仁亦併同參加證券商報告、公司訪談等，隨時注意盤勢，長期累積看盤經驗，又全組同仁均為直接投資人員，須遵循本局「員工利益衝突迴避及保密義務應行注意事項」自律公約之規定，如有利用職務上之權力、機會或消息從事營利之行為者，已簽署同意願自動請辭該職務並配合接受調查。再者，交易置有錄音設備，證券商亦僅接受有權下單人員之指示，同仁囿於辦公室空間有限，利用午休之交易時間用餐及學習看盤，對交易安全已盡管理人之注意，嗣後仍會持續注意交易安全。</p> <p>四、有關非國內投資組人員進入交易室係為資訊人員或非交易時間進行辦公設備維修，雖未有書面核章，然均經國內投資組主管同</p>

建議事項	勞金局回復執行情形
	<p>意，未來將增列登載與核章作業，並列入內部定期查核項目。</p> <p>109年7月3日</p> <p>如前復執行情形說明，另非國內投資組人員進入交易室業於登記簿增列單位主管核章欄位，並已納入第2季自行查核項目。</p>

資料來源：勞動部。

- (四)又，參據勞動部勞動基金監理會於109年5月28日召開第71次會議會議紀錄所載（該次會議主持人為勞動部次長），會中莊○○委員發言指出：「勞金局訂有『勞動基金運用局國內投資組交易室管理注意事項』，惟實際執行並未完全落實，建議改善並列入內部定期查核項目一節，本人建議運用局同步檢討該注意事項合宜性與實務執行落差，並確實要求同仁落實，以符規定。」足證，斯時該局並未落實執行。又，同次第71次會議中黃○○委員亦發言指出：「因一般投信或券商交易室因受金管會監督，在管理上較為嚴格，建議勞動基金在交易室交易安全上，可針對目前交易實務情況來進行改善。」亦證，是時交易室管理亟待改善。再者，本院於111年7月4日就交易室使用情形詢問該局國內投資組權益證券科人員指陳：當時交易員手機沒有被管制、而且我們全科都可以進去交易室。交易室只是一間辦公室，裡面還有報表什麼的，跟業界不同。現在已經改了……等語。益證，該局交易室管制鬆散，可見一斑。
- (五)而勞金局竟遲至109年9月爆發國內投資組前組長游迺文與寶○公司、投信業者共同炒作遠○公司股票、

指定特定券商作為基金操作及與券商多次飲宴等違失，外界批評訾議聲浪來襲時，該局方為杜絕弊端，全面強化管控及監理機制，於109年12月17日公布強化內控機制報告，提出4大層面、12項強化措施（詳下表），其中作業規範面中，關於交易室管理所為之改善強化措施為：109年12月9日修訂交易室管理注意事項，限制進入交易室人員需經指紋或密碼辨識，不得攜帶個人通訊設備，全面錄音、錄影，限縮進出人員以國內投資組權益證券科及其主管為限，將原不得使用行動電話擴大為不得攜帶個人通訊設備。且完成交易室整修工程，自109年12月28日起整體交易室全面錄音、錄影等交易室管制規範……等等。

表2、4大層面、12項強化措施

項次	項目	辦理執行情形
<b>一、投資流程面</b>		
1	增列個股交易量之管控措施	1. 109/12/18起以人工檢核單一個股每日交易量不超過市場20日均量之30%。 2. 於110/1/19完成資訊系統控管，如有逾越，則鎖定系統無法輸入該筆交易計畫。
2	新增價量過熱個股再次檢視機制	1. 109/12/18起以人工檢視臺灣證券交易所（下稱證交所）及證券櫃檯買賣中心（下稱櫃買中心）每日公告之注意股票，以加強個股審視。 2. 自110/1/18增設資訊系統檢視機制，當日買進個股計畫書中，如有列入「注意股票」，資訊系統將出現符號警示，提醒注意。
3	強化有權人員之確認及通報	自109/12/18起勞金局交易人員與證券商營業員須確認彼此身分，雙方均須為契約約定之有權交易人員，方可執行下單。相關執行情形均予錄音，俾供查證檢核。
<b>二、作業規範面</b>		

項次	項目	辦理執行情形
1	修訂交易室管制規範，限制進入交易室人員需經指紋或密碼辨識，不得攜帶個人通訊設備，全面錄音、錄影	1. 109/12/9 修訂「勞動基金運用局國內投資組交易室管理注意事項」，限縮進出人員以國內投資組權益證券科及其主管為限，將原不得使用行動電話擴大為不得攜帶個人通訊設備。 2. 已完成交易室整修工程，自 109/12/28 起整體交易室全面錄音、錄影。
2	加強證券相關交易規範，加強證券商之廉政宣導	109/12/3發函證券商加強廉政宣導，要求確實依法辦理證券投資交易與交割業務，已落實證券商廉政宣導及風險意識強化。
3	強化法令宣導，定期請受託機構及證券商出具聲明不受內外部人員意圖干涉...等	1. 109/12/18、109/12/22 發函受託機構注意配合辦理，如發現有損委託資產利益之情事應立即通知本局，並提供政風單位檢舉電話及信箱。 2. 自 110 年起每年定期發函請受託機構及證券商出具聲明書。
<b>三、監督管控面</b>		
1	引進外部機關精進機制，定期向金管會申報國內自營股票投資人員...等之持股投資情形	1. 109/12/23 函請金管會協助建立系統申報聯繫網絡。 2. 110/1/4 金管會函請證交所及櫃買中心儘速配合規劃系統申報欄位、查核頻率、查核標的及個資保護等事宜。
2	強化內部控制作業，納入強化內控措施重點，依風險等級訂定查核頻率，適時請專家學者提供協助及建議	各組室業於110/1/21完成檢視各項業務之內控措施，並依殘餘風險值高低訂定查核頻率或增設控管點。
3	加強稽核項目強度及廣度	勞金局內控機制檢討之具體強化措施列入稽核查核重點，並就重點項目增加查核頻

項次	項目	辦理執行情形
		次，自110年度稽核計畫執行辦理。
<b>四、廉政措施面</b>		
1	員工自律公約 增列禁止投資 興櫃股票	110/1/19業完成所有業務單位同仁簽署新 修訂之員工自律公約
2	提高自律公約 抽查比率	110年2月進行自律公約抽查作業，採投資 人員全面普查
3	增加財產申報 個案查核	110年2月進行公開抽籤及確定查核人員之 作業

資料來源：勞金局。

(六)惟查，勞金局105年2月12日修訂交易室管理注意事項時，已明訂「交易室入口應設置錄影監控設備」、「交易室入口處應設置指紋辨識等相關門禁設施。」、「交易室進入以本局國內投資組人員為限，非國內投資組人員進入應經國內投資組主管同意，並設登記簿載之。」及「交易室禁止私自使用行動電話與外界聯絡。」等規範，然該局過往並未落實執行，致相關注意事項形同具文；復就勞動基金監理會委員所提意見，亦未確實積極改善，以提升交易安全，遲至本案爆發後，方基於使交易室相關控管更臻完善之考量，針對原有注意事項之規範予以完備及強化進行全面檢視修訂，以作更嚴格之控管，相關作為，洵有怠失。

(七)綜上所述，勞金局未能落實交易室門禁及行動通訊聯繫等管制規範，甚且漠視交易室安全管理，交易室淪作儲藏室、休息室使用，嗣對勞動基金監理會委員提出規定未能落實及未臻健全等問題，又未積極確實改善，致注意事項形同具文，遲至本案爆發，外界諸多訾議批評聲浪後，該局始為強化內控機制提出4大層面、12項強化措施，以求亡羊補牢，其中

基於使交易室相關控管更臻完善之考量，修訂注意事項，以作更嚴格之控管，核其所為，實難卸怠失之責。

四、勞金局政風室於109年4月17簽報游員透過群○○○公司大量買入興櫃零股，恐遭外界質疑是否有利用職務之便，以較低於市場價格或接受券商股票餽贈等疑義，且通知勞動部政風處，然該部卻未深入究查此重大情資，未能及早洞察機先，採取因應措施，以阻卻弊案發生，迄本案發生後，始於同年9月將游員調離主管職務。加以，該局內部稽核長期未能主動察覺國內投資組業務執行缺失，對交易室注意事項未能落實等內控缺失，未能監督確實改善，案發後雖已就內控機制研訂諸多改善措施，然鑑於該局經管鉅額勞動基金，攸關廣大勞工權益，實應強化稽查作為，且對各項精進改善措施允應積極有效落實執行。

(一)經查時任勞金局政風室主任蔡穎玲依據該局員工利益衝突迴避及保密義務應行注意事項，辦理109年度簽署直接參與投資人員自律公約員工查核，發現國內投資組游組長108年間有利用上班時間透過群○○○公司多次分天/次買進興櫃零股之情事，鑒於游員為國內投資組組長，與群○○○公司隸屬同一金融集團之群○投信公司因業務往來而具有職務利害關係，為免日後遭外界質疑是否有利用職務之便，以較低於市場價格或接受券商股票餽贈等疑義，於109年4月17日簽報該局局長同意，請游員提供購買興櫃股票之下單時間及資金流向等證明資料先予自清，以維該局員工誠正廉明執行職務之清廉形象。

(二)嗣該局政風室以便箋請游員說明，游員僅提供銀行



存款簿影本，及於影本紙上簡易說明，未附詳細佐證資料。經再次向游員說明，可否進一步提供委託買賣股票之證券公司及交易時間，游員當場口頭表示沒有這些資料。爰政風室本於權責將相關資料進行彙整分析，可能涉及貪瀆不法等情，因相關事證尚不足，則進行其他情資蒐處。復考量游員職務及業務極具敏感性，買賣興櫃股票行為已涉有利用職務之便而為不法或不當情事之疑慮，該局方於109年9月16日簽報勞動部將游員調整為風險控管組專門委員，同日核定免除游員組長職務；另於109年11月11日針對游員利用上班時間從事興櫃股票交易行為，核予記過1次之處分在案。

(三)本院就勞金局如何發現游迺文於上班時買進零股等相關查核情形，於111年7月18日詢據時任勞金局政風室主任蔡穎玲表示：該局發現游迺文於上班時間從同一家券商買賣零股，經函詢群○○○公司，經該公司回函確認，遂上簽首長，也告訴勞動部政風處處長（當時是林進丁處長，現已退休），但沒有直接證據，或相關不法事證。當時政風只有我一人，我每天都加班到9-10點，我只能自己研究，我有請游員提供金流、買賣資料，他說沒有。我覺得很納悶，我覺得這裡面有問題。游員是輕描淡寫地說，沒有這些資料，很平的說，不跟你溝通。他就寫兩行字，是基於投資，所以沒有給我相關資料。對於是時零股怎麼買，政風室主任與跟長官討論，副處長猜測是券商贈送，……等語。

(四)惟查，勞金局政風室既認為免日後遭外界質疑游員是否有利用職務之便，以較低於市場價格或接受券商股票餽贈等疑義，故簽報時任蔡豐清局長同意請游員提供購買興櫃股票之下單時間及資金流向等

證明資料先予自清，並通知勞動部政風處處長在案，然游員並未積極配合，加上該局政風室僅配置1人，而上開疑義如為屬實，則有嚴重涉及貪瀆不法情事，故對此重要情資，實應深入究查，然該部竟未查明或採取因應措施，迄109年9月16日始由該局簽報勞動部將游員調整為風險控管組專門委員，同日核定免除游員組長職務；另於109年11月11日針對游員利用上班時間從事興櫃股票交易行為，核予記過1次之處分等作為，顯錯失機先。本院就109年上簽後就沒下文之原因及勞動部政風處有無將此案報給廉政署等情，經詢據政風室主任蔡穎玲表示：因調查這案沒直接證據沒辦法調查，我怕打草驚蛇。行政慣例上沒有辦法查金流。因為我們這案當時沒有經廉政署立案；我不知道政風處有沒有報（廉政署）……等語。嗣再經本院函請法務部廉政署查復說明，於105年至109年間，游員因疑似利用職務之便，接受證券商招待及退佣，被勞動部政風處提報為廉政風險人員。又該處於上揭期間內，並無函報游員相關廉政弊失，或其他勞金局之廉政風紀及違反公職人員利益衝突迴避法相關案件等事項。是以，究勞動部未能繼續調查致浪費情資之原因，或為該局長期政風人力不足所致，或為政風行政調查之限制，鑑於該局經管鉅額勞動基金，實應重新檢討政風人力及強化政風查核作為。

(五)加以，本院請勞金局列表彙整提供107年迄109年9月本案發生時，內部稽核發現之重大缺失及其改善情形（包含日期、稽核範圍、缺失態樣、處分情形、缺失改善情形），據復，勞金局依據基金業務稽核要點訂定年度稽核計畫，執行內、外部稽核作業。每年針對業務組室辦理業務內部稽核，該局並提供

107年迄109年9月本案發生時相關資料，惟參據該局自107至109年內部稽核該局國內投資組部分，竟連續3年均未發現任何缺失；復就前項意見敘及勞動部109年第一次勞動基金財務帳務查核（109年3月），為確保勞動基金交易之安全，提出諸多檢討改善事項，請該局落實法規遵循，並列入內部定期查核項目，以強化內部控制及確保基金交易安全之建議，該局內部稽核亦未能積極監督改善，參以本案爆發後勞金局提出12項強化改善措施中，亦針對內部控制作業、稽核查核研訂強化措施及廉政措施，詳如下表。是以，勞金局經管鉅額勞動基金，雖經檢討後訂有強化監控機制，尤應確實督導落實執行，避免類案再生。

表3、勞金局研訂內控機制

監督管控面		
1	引進外部機關精進機制，定期向金管會申報國內自營股票投資人員...等之持股投資情形	1. 109/12/23 函請金管會協助建立系統申報聯繫網絡。 2. 110/1/4 金管會函請證交所及櫃買中心儘速配合規劃系統申報欄位、查核頻率、查核標的及個資保護等事宜。
2	強化內部控制作業，納入強化內控措施重點，依風險等級訂定查核頻率，適時請專家學者提供協助及建議	各組室業於110/1/21完成檢視各項業務之內控措施，並依殘餘風險值高低訂定查核頻率或增設控管點。
3	加強稽核項目強度及廣度	勞金局內控機制檢討之具體強化措施列入稽核查核重點，並就重點項目增加查核頻次，自110年度稽核計畫執行辦理。

廉政措施面		
1	員工自律公約增列禁止投資興櫃股票	110/1/19業完成所有業務單位同仁簽署新修訂之員工自律公約
2	提高自律公約抽查比率	110年2月進行自律公約抽查作業，採投資人員全面普查
3	增加財產申報個案查核	110年2月進行公開抽籤及確定查核人員之作業

資料來源：勞金局。

(六)綜上所述，勞動部勞金局政風室於109年4月17簽報游員透過群○○○公司大量買入興櫃零股，恐遭外界質疑游員是否有利用職務之便，以較低於市場價格或接受券商股票餽贈等疑義，且經通知勞動部政風處主管，然該部卻未深入究查此重大情資，未能及早洞察機先，採取因應措施，以阻卻弊案發生，迄本案發生後，始於同年9月將游員調離主管職務。加以該局內部稽核長期未能主動察覺國內投資組業務執行缺失，對交易室注意事項未能落實等內控缺失，未能監督確實改善，案發後該局雖已就內控機制研訂諸多改善措施，然鑑於該局經管鉅額勞動基金，攸關廣大勞工權益，實應強化稽查作為，並對各項精進改善措施積極有效落實執行。

五、勞動基金規模高達5兆餘元，其中高達半數以上委託投信機構辦理投資業務，然過往曾陸續發生安○投信前副總，炒作盈○股票坑殺政府基金；元○○○、第○○○及新○等投信公司基金經理人涉與股市作手勾結，先與公司派拉抬佳○公司股票後再以勞退、勞保等基金承接買盤，造成基金損失；日○投信前投資長與前寶○投信協理，同樣利用代操政府基金機會大賺私利等投信公司違法炒股弊案，而本案則為勞金局國內投資組組長與寶○公司人員及受託投信機構間共

謀不正利益之首例，為避免弊端再生，主管機關除應強化受託投信機構監管機制並落實執行外，亦應強化公務員利益衝突相關防範及監管機制，避免相關人員利用職務之便，而為不法或不當情事，損及基金利益。

(一) 經查，因應國際金融局勢瞬息萬變，為分散基金風險，增加基金收益，勞金局將風險性與專業性較高之有價證券投資業務進行委託經營，期藉引進民間資產管理機構專業管理及研究之豐沛資源，運用其專業判斷進行投資管理，以保障並提升基金投資效益，委託投信機構辦理委託投資業務。依據「勞動基金委託經營要點」第6點、第8點規定組成評審小組，以公開評選方式徵求符合資格之受託機構，依評審小組評審名次選定受託機構，並由勞金局賡續辦理議定委託契約、委託報酬及分配委託經營額度等委託運用事宜。該局除要求受託機構應依契約及主管機關相關法令辦理投資業務外，亦陸續建立相關監管機制。

(二) 又，勞金局經管各該基金係委託符合「勞動基金委託經營要點」第3點規定，合於經營資產管理業務相關規定之國內外資產管理機構及其分支機構為委託經營對象，各該基金105年至110年自營與委外規模，詳如下表，由該表觀之，歷年來委託經營額度高達各該基金半數以上，其中110年總委託額度已高達2.7兆餘元。

表4、勞金局經營基金105-110年自營及委外規模表

單位：億元

年度	經營方式	新制勞退基金	舊制勞退基金	勞保基金	國保基金	農退基金	合計
105	自行運用	7,507	4,576	4,806	1,817	-	18,706
	委託經營	9,475	3,608	2,159	687	-	15,929
106	自行運用	8,260	4,889	4,660	1,980	-	19,789
	委託經營	10,724	3,798	2,571	952	-	18,045
107	自行運用	9,561	4,531	4,283	2,092	-	20,467
	委託經營	12,397	4,727	2,576	1,012	-	20,712
108	自行運用	10,604	4,645	4,748	2,460	-	22,457
	委託經營	13,844	4,780	2,662	1,233	-	22,519
109	自行運用	11,983	4,246	5,134	2,926	-	24,289
	委託經營	15,242	4,729	2,717	1,252	-	23,940
110	自行運用	13,180	4,737	5,370	3,114	32	26,433
	委託經營	18,277	4,738	3,077	1,603	-	27,695

資料來源：勞動部。

(三)次查，政府四大基金中，以勞動部所轄之勞動基金規模最大，截至111年8月，整體基金規模已達5兆4,828億元，加上國保基金及農退基金，則整體管理規模更高達5兆9,477億元，由於資金龐大，易遭不法人士覬覦，衍生貪瀆犯罪行為，據勞動部提供過往勞動基金發生受託機構經理人利用職務之便謀取私利之違法案件，有如：99年安○投信前副總，炒作盈○股票坑殺政府基金；100年元○○○、第○○及新○等投信公司基金經理人涉與股市作手勾結，先與公司派拉抬佳○等公司股票後再以勞退、勞保等基金承接買盤，造成基金損失；以及102年日○投信前投資長陳○與前寶○投信協理瞿○○，同樣利用代操政府基金機會大賺私利等投信公司違法炒股弊案，迄今與日○投信及陳姓經理人之訴訟，刻正

由最高法院民事庭審理中。

(四)而本案則為勞動基金監理人員居間操縱與委託經營勞動基金之投信經理人，共謀不正利益，各自取利之首例，經臺北地院判決沒收之不法所得高達5億餘元，且造成勞動基金損失計2,769萬餘元，經金管會持續追蹤3家投信與勞金局就本案損失金額之認定及償付方式等，3家投信均係透過抵減所委託代操之勞動基金帳戶管理費用方式償付損失金額，償付情形如下：

- 1、復○投信公司及統○投信公司因涉案期間所持有之遠○公司股票均已處分，虧損金額核算約為1,363萬元及629萬元，並已償付完畢。
- 2、群○投信公司涉案帳戶持有之遠○公司股票，係於勞金局收回帳戶後始進行處分(處分期間約為110年5月至9月間)，故群○投信公司先行償付預計虧損金額747萬元，並於110年12月經勞金局通知後，再補足遠○公司股票之實際處分差額約30萬元。
- 3、本案勞金局涉案帳戶虧損金額共計約2,769萬元，3家投信之相關虧損金額、償付方式及抵減時間，詳如下表。

表5、遠○公司案虧損金額、償付方式及抵減情形

單位：萬元

投信公司	虧損金額(萬元)	償付方式	抵減時間
復○	1,363	抵減管理費	110年12月
統○	629	抵減管理費	110年3月
群○	747	抵減管理費	110年4月
	30(補足賣出差額)	抵減管理費	110年12月
合計	2,769(萬元)		

資料來源：金管會。



(五)另查，勞動基金過往已發生4次弊案，隨著勞動基金不斷擴增，規模已逾5兆元，基金影響力頗鉅，如何防弊、降低人為操作空間，避免再次發生類似事件，至關重要，爰為杜絕弊案，金管會對於勞動基金委託經營之投信已規劃採行諸多強化監督及內控機制作為，然為有效防弊，各項機制有賴確實落實執行，相關措施如下：

- 1、該會現行對於投信投顧代操人員之利益防範措施，已採行事前預防機制及事後交易監控機制，事前預防機制包括：人員交易限制、行為禁止、申報持股、資訊及通訊設備管理；事後交易監控機制包括：投信事業自行查核、證交所及櫃買中心監控機制及定期查核、該會進行金融檢查等。
- 2、為加強投信投顧事業人員監理，除上述措施及機制外，該會再採行強化措施如下：
  - (1) 全權委託投資交易遵法之宣導：為加強經營全權委託投資業務業者遵循相關法令及契約約定事項，該會已於109年12月18日函請投信投顧公會轉知所屬會員公司，運用委託投資資產從事投資或交易，除須遵循相關法令規定外，不得接受他人指示影響其投資操作。
  - (2) 加強全權委託投資經理人及基金經理人交易監視：為強化全權委託投資經理人及基金經理人關聯戶查核機制，自110年度起，再擴大納入經理人其本人、配偶及未成年子女之戶籍地址、通訊地址或聯絡電話相同之關聯戶進行查核比對。於110年12月30日並檢討修正證券投資信託事業負責人與業務人員管理規則相關規定，加強人員個人交易管理。
  - (3) 研議修正相關規定：研議修正全權委託投資業

務管理辦法，增訂投信投顧事業及其人員運用全權委託投資資產買賣有價證券時，不得為自己或他人之利益買入或賣出；另為避免全權委託投資經理人或基金經理人有擔任其朋友或親屬之下單代理人，利用該等帳戶為自己或他人利益買賣股票情形，亦擬修正證券投資信託事業負責人與業務人員管理規則，限制投信事業人員不得代理他人從事有價證券投資或證券相關商品交易，以強化投信投顧事業及其人員之管理。

(4) 研擬強化投信事業利益衝突管理：為強化證券投資信託事業利益衝突管理，該會復於110年1月20日函請投信投顧公會修正其經理守則，擴大使用公司及私人之資訊及通訊設備之控管對象，及訂定更具體之交易室門禁管制措施。

(5) 此外，金管會110年業擬具證券投資信託及顧問法第111條修正草案，將對投信投顧事業之罰鍰金額上限由300萬元提高為1,500萬元，以阻卻重大不法情事之發生，強化投信投顧事業之監理及民眾對投信投顧事業之信心，並保護投資人權益。相關修法草案刻正由行政院審查中。

(六) 然而，觀諸勞動基金過往弊案中，多屬受託機構經理人利用職務之便謀取私利，而本案則為勞金局國內投資組前組長游迺文利用職務關係與寶○集團人員及勞金局全權委託之各投信人員共謀不正利益，損害勞金局委託投資資產；此外，本案游員加入之「小龍會」群組，群組成員包括金控投資長、金融監理機關高階主管、證券董事長、票券總經理等人，就金融監理機關高階主管部分，經本院請金管會查明，據復，本案臺北地檢署起訴後，該會證期局投信投顧組古組長主動就起訴書附表大事紀

所述渠加入「小龍會」Line群組、球敘與餐敘情事向金管會證期局長官報告，經該會政風室調查及辦理古組長財產申報個案查核，調查結果除餐敘部分涉及違反「公務員廉政倫理規範」外，其餘尚未發現明顯異常情事……等語。然為避免公務員利用職務之便而為不法或不當情事，實應強化利益衝突相關防範及監管機制。

(七)綜上所述，勞動基金規模高達5兆餘元，其中高達半數委託投信業者經營，然過往發生投信代操弊端，勞金局迄今尚有損失尚未追回，本案則為勞金局國內投資組組長與投信業者共謀不正利益，為避免弊端再生，為避免弊端再生，主管機關除應強化受託投信機構監管機制並落實執行外，亦應強化公務員利益衝突相關防範及監管機制，避免相關人員利用職務之便，而為不法或不當情事，損及基金利益。

### 參、處理辦法：

- 一、根據調查意見一，勞動部勞動基金運用局前組長游迺文於任職期間假借其職務權力與他人合謀炒作特定股票等違失，及勞動部參事蔡豐清於任職勞動部勞動基金運用局局長期間，長期包庇縱容游迺文相關違法或不當行為，二人違失情節重大，業已另案處理。
- 二、調查意見二至三提案糾正勞動部。
- 三、調查意見四，函請勞動部確實檢討改進見復。
- 四、調查意見五，函請勞動部會同金融監督管理委員會檢討改進見復。

調查委員：蔡崇義、葉宜津、王美玉、  
林國明、賴振昌

中 華 民 國 1 1 1 年 月 日