

國立臺北大學犯罪學研究所

碩士論文

指導教授：許春金 博士

警察職務犯罪預防機制之研究

The Research on Taiwan Police Occupational Crime Prevention Mechanism



研究生：楊明輝

中華民國九十六年一月



博碩士論文電子檔案上網授權書

(提供授權人裝訂於紙本論文書名頁之次頁用)

本授權書所授權之論文為授權人在 國立台北大學 犯罪學研究所 95 學年度第一 學期取得 碩士 學位之論文。

論文題目： 警察職務犯罪預防機制之研究

指導教授： 許春金

茲同意將授權人擁有著作權之上列論文全文(含摘要)，非專屬、無償授權國家圖書館及本人畢業學校圖書館，不限地域、時間與次數，以微縮、光碟或其他各種數位化方式將上列論文重製，並得將數位化之上列論文及論文電子檔以上載網路方式，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

- 讀者基非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印上列論文，應依著作權法相關規定辦理。

授權人：楊明輝

簽

名：

楊明輝



中華民國 96 年 01 月 30 日



國立臺北大學

社會科學學院犯罪學研究所碩士在職專班

九十五學年度第一學期畢業生論文

研究生：楊明輝 撰

業經本委員會審議通過

題目：警察職務犯罪預防機制之研究

論文考試委員：

召集人	<u>孟雄德</u>
委員	<u>信譽之</u>
委員	<u>許春金</u>
委員	<u>孟雄德</u>
指導教授	<u>許春金</u>
系(所)主任	<u>周特如</u>

論文口試及格日期：

中華民國 96 年 1 月 24 日



謝 誌

自從三專畢業以後，從來就沒有想過還能重回校園再當學生。感謝臺北大學犯罪學研究所周所長愷嫻及所有的師長們，在這兩年半的時間裡，諄諄教誨，讓我能沈浸在這浩瀚的犯罪學領域之中。而有了指導教授許春金博士、口試老師侯校長崇文及警察大學孟維德教授的精闢見解，才能讓這篇論文得以去蕪存菁。也感謝警政署政風室邢主任泰釗、葉科長建華，以及金管會保險局政風室顏主任高飛在這段時間裡的支持，還有政風班第十一期的同學兼同事林佳世，以及辦公室同事馬仲明、薛文偉、古運屹、林明志、方芳與張容瑞等學長的協助與惕勵，讓我在工作之餘還能兼顧課業。

回首來時路，雖不能說是遍地荊棘，但卻也充滿了苦難。「人生就是不斷的挑戰」，這句話一直鞭策著我，不論是擔任雇員、書記到考上高考，還是以專科的學歷再成為碩士。我不迷信，但很多的巧合，卻讓我不得不相信老天冥冥中自有安排。回想當年曾經拒絕就讀高職電工科，結果後來竟成為臺北工專電機工程科的學生；不顧警察父親一直要我從警的要求，而我現在卻是在警政署裡工作。母親常說：「如果你爸爸還在，不知道他會有多高興。」現在的我已經是一個小孩的爸爸了，也終於能體會父母望子成龍的期盼。在此要特別感謝妻子李玉玲小姐，在繁忙的工作下還要照顧兒子皓宇，更感謝母親及岳父、岳母的支持及體諒，讓我能無後顧之憂地工作及進修。

要感謝的人實在太多，世伯張敬文先生如同父親般，不論在工作或學業上一直對我勉勵有加，而老姊金梅及臺北工專的黃秀雄老師，則經常鼓勵我繼續向上。感謝法務部政風司、臺北市政府、財政部、內政部與警政署的長官、學長及同事，對我的提攜及照顧。最後，謹將這篇論文，獻給我敬愛的先父楊德祥先生。

楊明輝 於國立臺北大學
犯罪學研究所

九十六年一月



國立臺北大學九十五學年度第一學期碩士學位論文提要

論文題目：警察職務犯罪預防機制之研究

論文頁數：143 頁

所 組 別：犯罪學研究所（學號：79387902）

研 究 生：楊明輝

指導教授：許春金教授

論文提要內容：

「警察職務犯罪」係指警察人員利用職權或職務之便，違犯刑法瀆職罪章及貪污治罪條例所定各罪之行爲。警察職務犯罪屬於白領犯罪—政府犯罪的型態之一，除了擁有一般白領犯罪不易遭到察覺的特徵之外，更由於警察熟悉所有犯罪偵查的方法，其「反偵查」的能力更造成查處上的困難。警察組織體系中，主管、督察及政風等系統係屬於正式之犯罪預防機制，對於強化犯罪控制及降低警察職務犯罪發生之機會，有其實質上之功能。

本研究之目的有四：(1)根據現有文獻及檢察署起訴書、警察機關違法案件報告書，歸納警察職務犯罪之類型及特性。(2)透過訪談法蒐集預防機制成員對警察職務犯罪之看法。(3)依據以上探討，研析各種警察職務犯罪之預防機制。(4)提供防制警察職務犯罪之具體策略及建議。而本研究之研究方法係採「內容分析法」，在起訴資料分析部分，係將二〇〇三年至二〇〇六年九月間，約二三四件警察職務犯罪案例爲分析對象，將「行爲人個人特性」及「犯罪態樣」分別以 Microsoft Office Excel[®] 彙整並分析，歸納其特點，以推論警察職務犯罪發生之情形；在訪談內容分析部分，則採立意抽樣方式，挑選「主管人員」三人、「督察人員」二人、「政風人員」二人共計七人進行訪談，再依訪談所得資料歸納彙整，並做出結論。

經研究結果發現：(1)警察職務犯罪以貪污犯罪爲主。(2)男性基層員警爲職務犯罪之主要行爲人。(3)行政警察查緝刑事案件成爲員警職務犯罪之主要類型。(4)服務於勤務複雜地區之員警，職務犯罪之情形較嚴重。(5)長官、部屬及同事間之影響及包庇，係造成員警職務犯罪之重要因素。(6)警察機關對職務犯罪之預防機制效能未能發揮。(7)警察倫理教育功能不彰，警察機關處理職務犯罪之法令並不能有效抑制員警職務犯罪之發生。

本研究建議：(1)警察機關職務犯罪之防處，由督察系統辦理預防業務，由政風系統辦理查處業務，以發揮其最大效能。(2)於各警察機關成立政風室，專辦員警職務犯罪之查處，並賦予其調查權限及建構警察機關政風系統之「一條鞭」制度。(3)由主管、督察、政風，及其他相關系統或人員結合，形成綿密之職務犯罪預防網絡。(4)將協管業務回歸目的事業主管機關自行稽察，使警察業務單純化。(5)建立員警合理升遷管道並落實員警倫理再教育及職期輪調制度。將可有效防制警察職務犯罪之發生。

關鍵詞：警察、職務犯罪、貪污犯罪、犯罪預防、白領犯罪



ABSTRACT

The Research on Taiwan Police Occupational Crime Prevention Mechanism

by

YANG, Ming-Huei

JANUARY 2007

ADVISOR(S) : Dr. SHEU, Chuen-Jim

Department : Graduate School of Criminology

Major : Criminology

Degree : Master of Law

Police Occupational Crime refers to the criminal behaviors against the articles about malfeasance in the Criminal Law and the Anti-Corruption Statute committed by a police officer making use of his or her privilege or official position. Police occupational crimes are white-collar crimes—a criminal pattern of the government. In addition to the imperceptible characteristics of general white-collar crimes, police officers are familiar with all the criminal investigation approaches and their “anti-investigation” ability has made the investigation a difficult task. In the police organizational system, departments in charge of supervision, inspection, and government ethics are official anti-criminal mechanisms and have their substantial functions in strengthening crime control and preventing the occurrence of police occupational crimes.

This research had 4 objectives, including (1) to induce the types and features of police occupational crimes, according to the existing literatures, indictments of prosecutor offices, and reports of illegal cases in police institutions; (2) to collect the opinions of the staffs in charge of the crime prevention mechanisms about police occupational crimes through interviews; (3) to research and analyze the police occupational crime prevention mechanisms based on the above investigations; and (4) to provide substantial strategies and suggestions on police occupational crime prevention. “Content analysis” was the research method adopted in this research. In the analysis of indictments, about 234 cases of police occupational crimes during 2003 and Sep. 2006 were selected as the research subjects. These data were organized by “the offender’s individual characteristics” and “criminal patterns” on Microsoft Office Excel® and analyzed to induce specific common points and deduce the occurrence of police occupational crimes. In the analysis of interview results, purposive sampling was adopted to select 3 supervising staffs, 2 inspection staffs, and 2 government ethics staffs for an interview. The collected interview results were induced and organized to make deductions.

The research findings include: (1) corruption is the major police occupational crime; (2) most of the police occupational crime offenders are male basic-unit police officers; (3) administrative police officers involving in the investigation of criminal cases is the main criminal pattern of police occupational crime; (4) police officers

serving in areas with complicated duties tend to have a higher occurrence of occupational crimes; (5) the impact and protection of supervisors, subordinates, and colleagues is the main factor leading to police occupational crimes; (6) the police occupational crime prevent mechanisms in the police institutions have not exercised their functions effectively; and (7) the education of police ethics has insufficient effect and the laws for police institutions to handle occupational crimes are unable to effectively inhibit the occurrence of police occupational crimes.

The suggestions of this research include: (1) the auditing system should be in charge of the prevention of police occupational crimes and the government ethics system should be in charge of the investigation so as to exploit the maximum effects of the two systems; (2) the office of government ethics should be set up in every police institutions, exclusive officers should be assigned to be in charge of the investigation and bestowed the investigation power, and establish a sole system for the government ethics system of police institutions; (3) supervision, inspection, and government ethics systems and staffs are united to form a occupational crime prevention network; (4) assisted operations should be audited by the target administrative offices so as to simplify police operations; and (5) a reasonable promotion channel should be established, and the occupational rotation and police ethics retrain system should be effectively implemented. The above suggestions were expected to be effective in the prevention of police occupational crimes.

Keywords: Police, Occupational crime, Corruption crime, Crime prevention, White-collar crime.



《目次》

論文電子檔案上網授權書	I
論文考試審議書	III
謝誌	V
論文提要	VII
英文提要	IX
目次	XI
表次	XIII
圖次	XV
第一章 緒論	1
第一節 研究動機及目的	1
一、研究動機	1
二、研究目的	3
第二節 重要名詞界定	4
一、警察	4
二、警察職務犯罪	4
第二章 文獻回顧與理論探討	9
第一節 職務犯罪行為相關研究文獻	9
第二節 警察職務犯罪行為相關研究文獻	13
一、警察職務犯罪類型	13
二、警察職務犯罪因素	18
三、警察職務犯罪手法	26
第三節 職務犯罪行為相關理論	35
一、犯罪學理論	35
二、其他學科理論	42
第三章 研究設計	45
第一節 研究架構	45
第二節 資料來源	45

第三節 資料分析方法	48
第四節 研究限制	50
第四章 警察職務犯罪行為起訴資料分析	51
第一節 警察職務犯罪行為人特性	52
第二節 警察職務犯罪態樣	60
第三節 本章小結	68
第五章 警察職務犯罪預防機制探討	69
第一節 警察職務犯罪預防機制及策略	69
一、美、英、日三國警察職務犯罪預防策略	69
二、我國警察機關預防職務犯罪之機制及策略	71
三、我國警察機關預防職務犯罪機制現況之探討	75
第二節 我國警察職務犯罪預防機制實證分析	77
一、深度訪談內容分析	77
二、本節小結	112
第三節 研究結果與犯罪學理論之回應	114
一、訪談結果與犯罪控制理論	115
二、研究結果與情境犯罪預防	124
第六章 研究結論及建議	127
第一節 研究結論	127
第二節 研究建議	131
參考文獻	135
附錄	141
著作權聲明	143

《表次》

表 1-1-1：1997 至 2006 年「亞洲四小龍」國家清廉度指數列表.....	1
表 1-1-2：2005 年「亞洲四小龍」國家部門與機關之貪腐程度列表.....	2
表 1-1-3：刑法及貪污治罪條例規範相同犯罪行為列表.....	8
表 2-3-1：墨爾頓之五種不同社會適應類型.....	38
表 3-2-1：受訪談者資料一覽表.....	47
表 3-2-2：深度訪談大綱內容表.....	47
表 4-1：2003 年至 2006 年 9 月員警犯罪遭起訴人數統計表.....	51
表 4-1-1：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警性別統計表.....	52
表 4-1-2：警察職務犯罪員警性別特性表.....	53
表 4-1-3：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警年齡統計表.....	53
表 4-1-4：警察職務犯罪年齡特性表.....	54
表 4-1-5：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警警察學歷統計表.....	54
表 4-1-6：警察職務犯罪警察學歷特性表.....	55
表 4-1-7：2003 年至 2006 年 9 月員警職務犯罪遭起訴官階人數統計表.....	56
表 4-1-8：警察職務犯罪員警官階特性表.....	57
表 4-1-9：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警職務類別統計表.....	57
表 4-1-10：警察職務犯罪員警職務類別特性表.....	58
表 4-1-11：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警服務機關統計表.....	58
表 4-1-12：警察職務犯罪員警服務機關特性表.....	59
表 4-2-1：2003 年至 2006 年 9 月員警職務犯罪遭起訴犯罪類型統計表.....	60
表 4-2-2：警察職務犯罪員警服務機關特性表.....	61
表 4-2-3：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警相關案件性質統計表.....	61
表 4-2-4：造成警察職務犯罪之案件類型特性表.....	62
表 4-2-5：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警罪名統計表.....	63
表 4-2-6：警察職務犯罪員警違犯罪名特性表.....	64
表 4-2-7：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴主管職務員警統計表.....	64
表 4-2-8：警察職務犯罪員警擔任主管人員特性表.....	65
表 4-2-9：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警共同犯案案件統計表.....	65

表 4-2- 10：警察職務犯罪員警共同犯案類型特性表.....	66
表 4-2- 11：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警查獲機關統計表	66
表 4-2- 12：警察職務犯罪查獲機關類型特性表	67
表 4-3- 1：警察職務犯罪特性彙整表.....	68
表 5-1- 1：內政部警政署督察室與政風室權責劃分表	76
表 5-2- 1：受訪者認為警察職務犯罪的發生，最主要的因素摘要表	78
表 5-2- 2：受訪者認為職務上機會是否會觸發員警犯罪摘要表.....	80
表 5-2- 3：受訪者認為現行績效制度是否為間接構成警察職務犯罪促發因子摘要表	81
表 5-2- 4：受訪者認為現行薪資、升遷制度對警職同仁職務犯罪有無影響摘要表	83
表 5-2- 5：受訪者認為警察倫理教育能否抑制警察職務犯罪摘要表	85
表 5-2- 6：受訪者認為警察機關法規要點能否抑制警察職務犯罪摘要表	86
表 5-2- 7：受訪者認為刑法及貪污治罪條例能否有效抑制警察職務犯罪摘要表.....	88
表 5-2- 8：受訪者認為警察機關主官的態度是否會影響警察職務犯罪摘要表.....	90
表 5-2- 9：受訪者認為員警同事間對於職務犯罪是否會相互影響摘要表	92
表 5-2- 10：受訪者面對員警職務犯罪時所選擇處置方式及其考量之因素摘要表.....	94
表 5-2- 11：受訪者認為嚴厲處置員警職務犯罪是否有助於抑制犯罪發生摘要表.....	95
表 5-2- 12：受訪者認為現行員警職務犯罪之處置是否過於寬鬆或嚴苛摘要表.....	97
表 5-2- 13：警察機關對於處理「自己人」職務犯罪案件是否公正及妥適摘要表.....	99
表 5-2- 14：受訪者對於自身所屬之警察職務犯罪預防機制功能認知摘要表.....	101
表 5-2- 15：受訪者對於自身所屬之外犯罪預防機制的認知及意見摘要表	103
表 5-2- 16：受訪者認為其機制預防員警職務犯罪成效良好或欠佳之因素摘要表.....	105
表 5-2- 17：受訪者對於現行警察機關督察制度之改進建議摘要表.....	107
表 5-2- 18：受訪者對於現行警察機關政風制度之改進建議摘要表.....	109
表 5-2- 19：受訪者認為有效防制警察職務犯罪之方法摘要表	111
表 5-3- 1：警職務犯罪與情境犯罪預防策略	126

《圖次》

圖 2-3-1：馬斯洛需求層級概念圖.....	43
圖 3-1-1：研究概念架構圖.....	45
圖 4-1：2003 年至 2006 年 9 月員警犯罪遭起訴人數折線圖.....	51
圖 4-1-1：職務犯罪遭起訴員警性別比例圖.....	52
圖 4-1-2：職務犯罪遭起訴員警年齡比例圖.....	53
圖 4-1-3：職務犯罪遭起訴員警學歷比例圖.....	55
圖 4-1-4：職務犯罪遭起訴員警官階比例圖.....	56
圖 4-1-5：職務犯罪遭起訴員警職務類別比例圖.....	57
圖 4-1-6：職務犯罪遭起訴員警服務機關比例圖.....	58
圖 4-2-1：員警職務犯罪遭起訴犯罪類型比例圖.....	60
圖 4-2-2：職務犯罪遭起訴員警相關案件性質比例圖.....	61
圖 4-2-3：職務犯罪遭起訴員警罪名比例圖.....	63
圖 4-2-4：職務犯罪遭起訴主管職務員警比例圖.....	64
圖 4-2-5：職務犯罪遭起訴員警共同犯案案件比例圖.....	66
圖 4-2-6：職務犯罪遭起訴員警查獲機關比例圖.....	67
圖 5-2-1：警察職務犯罪預防機制演進圖.....	113
圖 5-3-1：犯罪理論、政策與預防計畫的關係.....	115

第一章 緒論

第一節 研究動機及目的

一、研究動機

職務犯罪，廣義來說係指具有一定職務的主體，違背職責，利用職權或職務之便，實行違反刑事法律而應受處罰的行為，包括所有藉合法職業所生機會而犯罪之行為；狹義的職務犯罪，則指國家公務員利用職權或職務之便，違犯刑法瀆職罪章及貪污治罪條例等特別刑法所定各罪之行為。而公務員職務犯罪的類型中最令人民反感、數量最多者，當屬貪污犯罪，其不但影響國家競爭力，更對社會及國家造成重大危害。國際透明組織（Transparency International，簡稱 TI）公布的「二〇〇六年國家清廉度指數（Corruption Perceptions Index 2006）」，我國在全球受評比的一六三個國家或地區中排名第三十四，落後於同為「亞洲四小龍」的新加坡（排名第五）、香港（排名十五），僅領先南韓（排名四十二），而自過去十年（一九九七至二〇〇六年）觀察，臺灣一直名列於 27 至 35 名之間（見表 1-1-1）。另外依據瑞士洛桑國際管理發展學院（International Institute for Management Development，簡稱 IMD）公布的「二〇〇六年世界競爭力排名（The world competitiveness scoreboard 2006）」，我國在受評比的六十一個國家或地區中排名第十八，亦落後於新加坡（排名第三）、香港（排名第二），而領先南韓（排名三十八）。在對照「清廉度指數」及「競爭力排名」後可知，國家清廉度的良窳，對於其國際競爭力具有一定程度的影響。而自法務部調查局公布的「九十三年廉政類移送案件統計」得知，該局二〇〇四年移送貪污案件三〇九案，涉案公務員八四八人，貪污金額總計新臺幣二十三億六六七萬二七六一元，由此即顯示我國公務員貪污犯罪之嚴重程度。

表 1-1-1：1997 至 2006 年「亞洲四小龍」國家清廉度指數列表

年份 國家	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997
新加坡	5	5	5	5	5	4	6	7	7	9
香港	15	15	16	14	14	14	15	15	16	18
臺灣	34	32	35	30	29	27	28	28	29	31
韓國	42	40	47	50	40	42	48	50	43	34

（資料來源：Transparency International）

警察係國家的公務員，具有一定職務與職責，更是政府施政第一線的執行者（“Street-Level Bureaucrats” Michael Lipsky，1980），為最直接顯著的公權力象

徵，警察若利用職權或職務之便，觸犯刑事法律，除使民眾對警察形成負面形象的認知，更將嚴重影響政府整體的公信力。警察雖然職司犯罪的偵查與防制，然而當警察對外執行犯罪偵查的同時，警察自身職務犯罪的問題卻不斷地在發生。根據內政部警政署的統計，二〇〇三年警察人員因違法而遭起訴者有一〇五人，屬職務犯罪者三十一人（其中涉嫌貪污者為二十七人），占所有因違法遭起訴人數的29.5%。二〇〇四年警察人員因違法而遭起訴者有一一六人，屬職務犯罪者四十三人（其中涉嫌貪污者為四十二人），占所有因違法遭起訴人數的37.1%。而二〇〇五年警察人員因違法而遭起訴者有一三七人，屬職務犯罪者七十五人（其中涉嫌貪污者為七〇人），占所有因違法遭起訴人數的54.7%。二〇〇六年一至九月警察人員因違法而遭起訴者有一一二人，屬職務犯罪者六十七人（其中涉嫌貪污者為六十二人），占所有因違法遭起訴人數的59.8%。另按法務部調查局「九十三年廉政類移送案件統計」，該局移送警察貪污案件計三十六案，貪污金額計新臺幣二六八五萬三四三九元，顯示警察人員職務犯罪之嚴重。

自國際透明組織（Transparency International）二〇〇五年五月至十月委託國際蓋洛普公司（Gallup International）執行調查公布的「全球貪腐趨勢指數」，該資料係分別在六十九個高、中、低所得國家中，訪問約五萬五千位十五歲以上民眾所獲得。問卷題目包括該國內各機關與部門貪腐程度的感受，對貪腐影響政治活動、商業環境及個人與家庭生活的感受、對未來三年貪腐情況的預期，以及過去一年內受訪者或其家人是否有過行賄的經驗。而在臺灣的調查數據顯示，「警察」於十五個機關或部門中，貪腐程度為第五名，然綜觀「亞洲四小龍」之機關與部門貪腐程度資料可以得知，警察部門之貪腐程度在新加坡為第七名、香港為第四名，南韓則為第二名，顯示「亞洲四小龍」之民眾對警察仍存在嚴重之貪腐印象。

表 1-1- 2：2005 年「亞洲四小龍」國家部門與機關之貪腐程度列表

國家	政 黨	國 會	警 察	法 院	稅 捐	私 部 門	海 關	醫 療	媒 體	教 育	公 共 設 施	戶 政	軍 事	非 政 府 組 織	宗 教
新加坡	2.2 (3)	1.8 (10)	2.0 (7)	2.1 (6)	1.8 (10)	2.7 (1)	2.0 (7)	1.7 (14)	2.2 (3)	1.8 (10)	1.7 (14)	1.8 (10)	1.9 (9)	2.6 (2)	2.2 (3)
香港	3.1 (2)	2.5 (6)	2.9 (4)	2.4 (7)	2.1 (12)	3.2 (1)	2.6 (5)	2.2 (11)	3.0 (3)	2.3 (9)	2.1 (12)	1.9 (15)	2.3 (9)	2.4 (7)	2.0 (14)
臺灣	4.1 (2)	4.3 (1)	3.4 (5)	3.4 (5)	3.1 (7)	3.2 (6)	3.6 (3)	3.1 (7)	2.7 (9)	2.8 (8)	3.2 (6)	1.8 (12)	3.5 (4)	2.0 (11)	2.2 (10)
南韓	4.4 (1)	4.4 (1)	3.7 (2)	3.7 (2)	3.5 (4)	3.5 (4)	3.6 (3)	3.3 (6)	3.5 (4)	3.6 (3)	2.4 (9)	2.4 (9)	3.4 (5)	2.9 (8)	3.0 (7)

（資料來源：Transparency International）



在警察組織之中，為何會產生職務犯罪問題？當這些「執法者」轉而成爲「違法者」時，其心態之轉變是值得探討的。一個警察自養成教育中所汲取的倫理觀念，在實際從事工作後卻可能因爲某些因素遭到扭曲。而在犯罪學的理論中，Hirschi 的社會控制理論（Social Control Theory）及 Hirschi、Gottfredson 的一般化犯罪理論（A General Theory of Crime）等理論似乎可以提供探討警察職務犯罪問題的方向。

警察職務犯罪，係擁有社會地位並握有公權力的警察，在其職業活動過程中所爲之違法行爲，屬於白領犯罪—政府犯罪的型態之一。Felson（2002）指出，由於每一個「白領犯罪者」可說均透過特殊的工作角色、職業或組織職位而有犯罪的特殊的管道，因此，他認爲，白領犯罪應稱爲「特殊管道之犯罪」（crimes of specialized access）。職業、組織是提供犯罪者找到犯罪標的的務實途徑。而其最重要的特徵是職業角色的「合法性」（legitimate）。因此，他對「特殊管道之犯罪」界定如下：濫用一個人的職位或職業，獲得針對犯罪標的的特殊管道而犯下的犯罪行爲。在 1998 年，Felson 和 Clarke 發表「新機會理論」（New Opportunity Theory），認爲犯罪理論的瞭解對實務工作者從事犯罪預防有莫大的助益。缺少外在環境機會，犯罪難以發生，無論一個人的犯罪傾向如何，如果不克服外在物理環境的障礙，犯罪仍難發生。「犯罪機會」應該也是犯罪發生的一項「根本原因」（root cause）。沒有一個理論可以完全解釋犯罪的原因，但犯罪的機會都是不可或缺的因素（許春金，2006a）。

而警察職務犯罪除了擁有一般白領犯罪不易遭到察覺的特徵之外，更由於警察熟悉所有犯罪偵查的方法，其「反偵查」的能力更造成查處上的困難。本研究企圖從犯罪學控制等理論的角度，來探討警察職務犯罪之預防機制，並歸納警察職務犯罪之類型及特性、探討犯罪之成因與預防機制之關係，以期提供具體防制策略及建議。

二、研究目的

本研究之目的有四：

- （一）根據現有文獻及檢察署起訴書、警察機關違法案件報告書，歸納警察職務犯罪之類型及特性。**
- （二）透過訪談法蒐集預防機制成員對警察職務犯罪之看法。**
- （三）依據以上探討，研析各種警察職務犯罪之預防機制。**
- （四）提供防制警察職務犯罪之具體策略及建議。**

第二節 重要名詞界定

一、警察

警察之意義，從各項研究警察定義之文獻中，可發覺具有強烈時空性，單從某一種角度、某一時代或某一國度為基點，以研究警察概念，都將賦與警察不同內涵（警察法規辭典，1993）。警察者，乃維護社會公共秩序或公共利益為直接目的，基於國家一般統治權，以命令或強制人民之作用（梅可望，1998）。大英百科全書定義：「警察一詞現在的含義是指為了維持治安調查犯法行為而組織起來的人員。任何社會都需要有某種維持秩序的手段，所以警察在社會上的作用是普遍的，但是，依照法律設置警察專職人員，則是在現代社會中才出現的事情。在現代工業社會中，絕大多數警察人員都編入國家或省市的警察隊伍，負責刑事調查、交通管理和預防性巡邏等。」，而我國警察法第二條：「警察任務為依法維持公共秩序，保護社會安全，防止一切危害，促進人民福利。」；警察人員職權行使法第二條：「本法所稱警察，係指警察機關與警察人員之總稱（第一項）。本法所稱警察職權，係指警察為達成其法定任務，於執行職務時，依法採取查證身分、鑑識身分、蒐集資料、通知、管束、驅離、直接強制、物之扣留、保管、變賣、拍賣、銷毀、使用、處置、限制使用、進入住宅、建築物、公共場所、公眾得出入場所或其他必要之公權力之具體措施（第二項）。」。

本研究所稱「警察」之操作型定義，係指「警察人員管理條例」第二條所定「依本條例任官授階執行警察任務之人員」。

二、警察職務犯罪

職務犯罪，廣義來說係指具有一定職務的主體，違背職責，利用職權或職務之便，實行違反刑事法律而應受處罰的行為，包括所有藉合法職業所生機會而犯罪之行為；狹義的職務犯罪，則指國家公務員利用職權或職務之便，違犯刑法瀆職罪章及貪污治罪條例所定之行為。

按我國刑法第二篇分則第四章瀆職罪，瀆職罪名臚列如下：

- (一) 委棄守地罪（第一二〇條）。
- (二) 不違背職務受賄罪（第一二一條）。
- (三) 違背職務受賄罪（第一二二條）。
- (四) 準受賄罪（第一二三條）。
- (五) 枉法裁判或仲裁罪（第一二四條）。
- (六) 濫用職權追訴處罰罪（第一二五條）。



- (七) 凌虐人犯罪（第一二六條）。
- (八) 違法行刑罪（第一二七條）。
- (九) 越權受理訴訟罪（第一二八條）。
- (十) 違法徵收租稅罪（第一二九條第一款）。
- (十一) 違法抑留或剋扣款物罪（第一二九條第二款）。
- (十二) 廢弛職務釀成災害罪（第一三〇條）。
- (十三) 公務員圖利罪（第一三一條）。
- (十四) 洩漏國防以外之秘密罪（第一三二條）。
- (十五) 郵電人員妨害郵電秘密罪（第一三三條）。

而刑法第一三四條「非純粹瀆職罪」規定：「公務員假借職務上之權力、機會或方法，以故意犯本章以外各罪者，加重其刑至二分之一。但因公務員之身分已特別規定者，不在此限」。而所謂「因公務員之身分已特別規定」之犯罪為：

- (一) 公務員過失洩漏或交付國防秘密罪（第一一〇條）。
- (二) 公務員縱放或便利脫逃罪（第一六三條）。
- (三) 公務員登載不實罪（第二一三條）。
- (四) 利用權勢性交猥褻罪（第二二八條）。
- (五) 公務員包庇媒介性交及猥褻罪（第二三一條第二項）。
- (六) 公務員包庇圖利強制使人為性交及猥褻行為罪（第二三一條之一第三項）。
- (七) 公務員強迫他人栽種罌粟或販賣罌粟種子罪（第二六一條）。
- (八) 公務員包庇鴉片罪（第二六四條）。
- (九) 公務員包庇賭博罪（第二七〇條）。
- (十) 公務員包庇買賣人口罪（第二九六條之一第五項）。
- (十一) 違法搜索罪（第三〇七條）。
- (十二) 洩漏公務上知悉之工商秘密罪（第三一八條）。
- (十三) 洩漏電腦或相關設備秘密罪（第三一八條之一）。
- (十四) 利用電腦或相關設備洩漏工商秘密罪（第三一八條之二）。

另按貪污治罪條例第四條、第五條、第六條，將貪污罪分輕重罪刑等三類：

第四條：

有下列行為之一者，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：

- 一 竊取或侵占公用或公有器材、財物者。
 - 二 藉勢或藉端勒索、勒徵、強占或強募財物者。
 - 三 建築或經辦公用工程或購辦公用器材、物品，浮報價額、數量、收取回扣或有其他舞弊情事者。
 - 四 以公用運輸工具裝運違禁物品或漏稅物品者。
 - 五 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者。
- 前項第一款至第四款之未遂犯罰之。

第五條：

有下列行爲之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣六千萬元以下罰金。

- 一 意圖得利，擅提或截留公款或違背法令收募稅捐或公債者。
 - 二 利用職務上之機會，詐取財物者。
 - 三 對於職務上之行爲，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益者。
- 前項第一款及第二款之未遂犯罰之。

第六條：

有下列行爲之一者，處五年以上有期徒刑，得併科新臺幣、三千萬元以下罰金。

- 一 意圖得利，抑留不發職務上應發之財物者。
- 二 募集款項或徵用土地、財物，從中舞弊者。
- 三 竊取或侵占職務上持有之非公用私有器材、財物者。
- 四 對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。
- 五 對於非主管或監督之事務，明知違背法令，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。

前項第一款至第三款之未遂犯罰之。

本研究所稱「職務犯罪」，係以狹義的職務犯罪爲範圍，而警察依法爲國家的公務員，「警察職務犯罪」則指警察人員利用職權或職務之便，違犯刑法瀆職罪章及貪污治罪條例所定各罪之行爲，惟刑法第一二〇條委棄守地罪、第一二四條枉法裁判或仲裁罪、第一二五條濫用職權追訴處罰罪、第一二七條違法行刑罪、第一二八條越權受理訴訟罪、第一三三條郵電人員妨害郵電秘密罪，因爲行爲主體資格限制，警察人員未能適用。故刑法瀆職罪章適用於警察人員者，計有：

第一二一條：（普通賄賂罪）

公務員或仲裁人對於職務上之行爲，要求期約或收受賄賂或其他不正利益者，處七年以下有期徒刑，得併科五千元以下罰金。

犯前項之罪者，所收受之賄賂沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。

第一二二條：（違背職務賄賂罪）

公務員或仲裁人對於違背職務之行爲，要求期約或收受賄賂或其他不正利益者，處三年以上十年以下有期徒刑，得併科七千元以下罰金。

因而爲違背職務之行爲者，處無期徒刑或五年以上有期徒刑，得併科一萬元以下罰金。

對於公務員或仲裁人關於違背職務之行爲，刑求期約或交付賄賂或其他不正利益者，處三年以下有期徒刑，得併科三千元以下罰金。但自首者減輕或免除其刑，在偵查或審判中自白者得減輕其刑。

犯第一項或第二項之罪者，所收受之賄賂沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。



第一二三條：(準受賄罪)

於未公務員或仲裁人時，預以職務上之行爲，要求其約或收受賄賂或其他不正利益，而於爲公務員或仲裁人後履行者，以公務員或仲裁人要求期約或收受賄賂或其他不正利益論。

第一二六條：(凌虐人犯罪)

有管收、解送或拘提人犯職務之公務員，對於人犯施以凌虐者，處一年以上七年以下有期徒刑。

因而致人與死者，處無期徒刑或七年以上有期徒刑。致重傷者，處三年以上十年以下有期徒刑。

第一二九條：(違法徵收留扣罪)

公務員對於租稅或其他入款，明知不應徵收而徵收者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科七千元以下罰金。

公務員對於職務上發給之款項物品，明知應發給而抑留不發或剋扣者，亦同。前二項之未遂犯罰之。

第一三〇條：(廢弛職務釀成災害罪)

公務員廢弛職務釀成災害者，處三年以上十年以下有期徒刑。

第一三一條：(公務員圖利罪)

公務員對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者，處一年以上七年以下有期徒刑，得併科七萬元以下罰金。

犯前項之罪者，所得之利益沒收之。如全部或一部不能沒收時，追徵其價額。

第一三二條：(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、拘役或三百元以下罰金。

第一三四條：(非純粹瀆職罪)

公務員假借職務上之權力、機會或方法，以故意犯本章以外各罪者，加重其刑至二分之一。但因公務員之身分已特別規定者，不在此限。

而貪污治罪條例爲刑法之特別法，當相同行爲貪污治罪條例與刑法皆有處罰規定者，貪污治罪條例優先於刑法適用：

表 1-1-3：刑法及貪污治罪條例規範相同犯罪行為列表

罪 名	法 律	
	中華民國刑法	貪污治罪條例
普通賄賂罪	§121 I 對於職務上之行爲，要求期約或收受賄賂或其他不正利益。	§5 I ③ 對於職務上之行爲，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益。
違背職務賄賂罪	§122 I 對於違背職務之行爲，要求期約或收受賄賂或其他不正利益。	§4 I ⑤ 對於違背職務之行爲，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益。
圖利罪	§131 I 對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益。	§6 I ④ 對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益。

(資料來源：中華民國刑法、貪污治罪條例條文)

除此，前述有關刑法因公務員身份而有特別規定之罪，若係因警察職務行為而違犯，亦為探討之列。參照近年警察職務犯罪案例資料，本研究以「**是否獲得不法金錢、財物或其他利益**」為標準，將警察職務犯罪區分為「**貪污犯罪**」及「**非貪污犯罪**」二類。

有關「貪污」的意涵，牛津字典對貪污之定義為「在國家或公共團體，於執行公務時，收受賄賂或接受優惠、敗壞綱紀或損害廉潔，即為貪污。」，而世紀大辭典定義為：「貪污是一種贈送或酬勞，其致送之目的在影響收受人之行為，尤其對受託人、法官、議員、證人、公務員或有投票權等人，交付期約金錢或任何有價值之報酬，使之背信或於其履行職責時舞弊。」(邱念興，1984)。世界銀行則定義貪污是「濫用公權而獲私利之不道德行為。」(胡佳吟，2004)，我國法律學者林山田(1998)則認為「貪污犯罪係指公職人員利用職務機會濫用職權索求、期約或收受賄賂的利益犯。」。本研究所稱「貪污」，係指觸犯我國刑法瀆職罪章及貪污治罪條例所列罪名之行為。



第二章 文獻回顧與理論探討

第一節 職務犯罪行為相關研究文獻

承前所述，本研究將公務員職務犯罪區分為「貪污犯罪」及「非貪污犯罪」二類。「貪污」一詞原非法律用語，為民間習慣之用詞，我國直至一九三八年公布「懲治貪污暫行條例」至現行「貪污治罪條例」訂定以來，「貪污」一詞始逐漸見諸於法律條文中（胡佳吟，2004）。國外學者 Johnston（1997）認為貪污是指：「濫用公務權力及資源因而獲得私利之行為」。國際透明組織（Transparency International, TI）將貪污界定為：「濫用受委託的權力謀取私利」，Klitgaard（1988）則認為貪污犯罪係指「公務人員因違反其職務義務而獲得私利之犯罪行為，此利益包括使其個人、親密家人或黨派因此獲得金錢、身分地位或其他不正利益者均屬之。」貪污犯罪所得之利益不限於犯罪時，也包括事後交付的回饋。國內學者陶在樸（2000）認為貪污是多種成分組成的毒藥：在人道上，貪污腐敗使人性扭曲，並導致人權遭受不斷侵害；在民主上，貪污損害民主體質，最後使經濟建設的成就化為烏有；在道德上，貪污腐蝕人心使社會增長墮落；在經濟上，貪污扭曲市場機能，惡化分配，增加稅民的負擔。

國內學者江岷欽歸納貪污犯罪的影響如下（孫文超，2003）：

- （一）貪污犯罪行為可能造成政府行政目標無法達成：
如公共工程建設無法符合社會大眾所需、司法機關無法實現公平正義等現象。
- （二）貪污犯罪行為可能造成政府行政成本之增加：
貪污行為必從國家資源中取得犯罪所得，國家支出會因此而變相增加。
- （三）貪污犯罪行為可能消磨公務人員的道德意識：
視貪污行為為常態後，公務人員必然失去依法行政之精神，形成一種貪污犯罪之次文化，漸植於整個官僚體系。
- （四）貪污犯罪行為可能造成人民政治效能感之低落：
人民因貪污行為而對政治失望，不再將政府視為一個人民的公僕體，而僅是一個貪官污吏的組織體。
- （五）貪污行為可能造成人民違法意識的錯置：
人民會因此上行下效，認為政府官員都能違法，其所為之不違法行為有何不可。
- （六）貪污行為可能導致整體行政效能低落：
容易形成「有錢好辦事」的行政風氣，行政效率會因行賄多寡而有不同標準。

(七) 易生無謂的官民糾紛：

一旦貪污風氣形成，即使是依法行政所為之行政裁量，只要有不利於人民之結果，必生是否有受對方行賄之疑慮。

(八) 人民稅賦負擔增加，但稅賦總量卻大減：

人民必須因國家行政官員之虛擲浪費或錯誤之行政行為增加稅賦，另一方面有些原本因受國家課徵稅賦之行為，卻因貪污行為而規避，使國家白白蒙受損失。

(九) 投資因貪污行為而轉向：

投資環境之健全與否，其中一項重要條件包括政治制度是否健全，一旦貪污風氣盛行，投資成本的不確定，可能使外資轉向、本土企業外移。

國內學者宋筱元（1989）則將貪污行為的類型分類為：

(一) 依參與貪污行動的人數做為標準，可分為個人貪污與集體貪污兩種。

(二) 依貪污者之心態為區分標準，可分為主動貪污與被動貪污。

(三) 依公務人員因貪污所發生之行為是否違背其職務上之行為做區分標準，可分為違背職務之貪污與不違背職務之貪污。

(四) 依公務員貪污所得之來源分類，可區分為賄賂型貪污與侵占型貪污。

(五) 新型態的貪污：我國經濟逐漸邁向高度發展，也使貪污行為的型態與方法超越以往；舉例來說：行賄者並不直接送錢，而係提供一個「情報」，或「機會」，收賄者可透過一些機會，獲取實質上的利益，這種間接性的貪污不僅表面上看來合法且更隱蔽而深入。

國外學者Alatas,S.H.（1990）認為，貪污可以區分成七種不同的型態（江岷欽，1996）：

(一) 交易型的貪污：

係為施受賄賂的雙方（donor and recipient）刻意的設計與安排，不僅對雙方有利，亦為雙方所全力促成這種貪污，通常包括企業與政府的官商勾結，或民眾與政府的相互圖利。

(二) 勒索型的貪污：

係指以強迫手段取得賄賂，藉此免除個人權益的侵害，或者對重要的人與事的牽連。

(三) 投資型貪污：

包括財貨與服務的供給而無特殊利得之關係，其目標乃在於未來可能獲得好處之預期。

(四) 防衛型貪污：

防衛型貪污則是勒索型貪污的受害者最具體的反應行為，其目的乃在自保。例如，在治安較差之區域經營商店，或擺設地攤需要定時繳交「保護費」。簡言之，勒索型貪污是由具有權勢的一方所發起，而防衛型貪污則



常是弱勢族群為求自保的策略行爲。

(五) 族閥型貪污或稱族閥主義（又稱裙帶關係）（nepotism）：

係指以不正當的方法任用親朋擔任公職，或違反現行法令與規範，給予親朋金錢上或其他形式之特殊待遇。

(六) 自發型貪污：

又稱逕行貪污（autocorruption），係指單一個人形式的貪污行爲。例如，行政人員因職務之便，預先知悉某區即將變更成為都市用地，除全力促成該案外，並先行在該區購買土地，坐享增值。

(七) 支持型貪污：

則指貪污行爲與金錢或其他即刻的利益回收無直接關係，其作用係在保護現存之貪污行爲，或予以強化；例如，美國早期的政黨政治（machine politics），經常出現政黨僱用凶惡之徒，嚇退清新自潔的候選人，或是設法阻擋賢能之士側身要職。

上述七種貪污類型所涵蓋的行爲不勝枚舉，惟「交易型貪污」與「勒索型貪污」兩者，係為貪污現象之核心。其餘類型的貪污，大都是環繞在這兩類型貪污所衍生的副產品。

貪污普遍被認為不是正常的社會現象，肇因乃由於社會控制失調所致。學者林山田教授於「貪污犯罪學與刑法賄賂罪之研究」一文中指出貪污行爲具有四個特性：隱密性、特有之犯罪關係、高犯罪黑數及受賄與行賄行爲具有交互影響關係（林鈞圭，2002）。貪污行爲如以行政學上的公共利益觀點而言：「行政官僚的貪污行爲，是由於行政官僚基於個人的私利，違反了法令、濫行職權、或違反自身應有的忠貞與人格標準，損害到公眾對政府的信賴與公共利益的行爲。」（許松濱，1993）。如以經濟學上的市場分析取向觀之，以重視供需的交換及均衡的過程觀點，則認「貪污」即指政府官員將其公共職責視為一種商業行爲，應盡其可能以獲得更多的收入，並將貪污視為決定現代官僚體系結構變化的主要原因，現代集中分配的官僚體系結構可能因供需的失衡而面臨解體（胡佳吟，2004）。而就法律觀點而言，我國「貪污治罪條例」則明訂貪污犯罪之類型及刑責則於下列法條中：

第四條 有下列行爲之一者，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：（一級貪污罪）

- 一 竊取或侵占公用或公有器材、財物者。
- 二 藉勢或藉端勒索、勒徵、強占或強募財物者。
- 三 建築或經辦公用工程或購辦公用器材、物品，浮報價額、數量、收取回扣或有其他舞弊情事者。
- 四 以公用運輸工具裝運違禁物品或漏稅物品者。
- 五 對於違背職務之行爲，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益者。

前項第一款至第四款之未遂犯罰之。

第五條 有下列行爲之一者，處七年以上有期徒刑，得併科新臺幣六千萬元以下罰金：（二級貪污罪）

- 一 意圖得利，擅提或截留公款或違背法令收募稅捐或公債者。
- 二 利用職務上之機會，詐取財物者。
- 三 對於職務上之行爲，要求、期約或收受賄賂或其他不正利益者。

前項第一款及第二款之未遂犯罰之。

第六條 有下列行爲之一者，處五年以上有期徒刑，得併科新臺幣三千萬元以下罰金：（三級貪污罪）

- 一 意圖得利，抑留不發職務上應發之財物者。
- 二 募集款項或徵用土地、財物，從中舞弊者。
- 三 竊取或侵占職務上持有之非公用私有器材、財物者。
- 四 對於主管或監督之事務，明知違背法令，直接或間接圖自己或其他私人不法利益，因而獲得利益者。
- 五 對於非主管或監督之事務，明知違背法令，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。

前項第一款至第三款之未遂犯罰之。

公務員貪污，綜指「公務員接受私人財物，目的在給予該私人利益以特別的考慮或關注之謂」。包括兩方面的行爲在內：（1）由私人主動贈與財物或其他恩惠而爲公務員所接受者；（2）公務員執行職務而對關係人需索財物或恩惠者。貪污除了如前所述含有賄賂的意義外，更重要的是這一名詞尚有一特點，即公款私用、公器私用（胡佳吟，2004）。以上諸多文獻均顯示，貪污係公務員利用其職務所擁有之特殊權力及機會，濫行或違背其職權，達到獲取私利之目的。



第二節 警察職務犯罪行為相關研究文獻

一、警察職務犯罪類型

根據黃啓賓（2005b）之研究，警察職務犯罪可分為三大類型：「貪污」、「濫用職權」及「利用警察職務之便而犯罪」（許春金，2006a）。而對於警察貪污犯罪，國外學者 L. W. Sherman(1974)指出「有警察就有貪污！」，M. McMullan（1961）解釋警察貪污係「警察爲了不當原因，運用其合法裁量權在其執行職務時，採取作爲或不作爲，以獲取金錢或等值之報酬。」，V. E. Kappeler、R. D. Sluder 和 G. Alpert（1994）認爲警察貪污係牽涉警察「爲了個人所得，而使用警察權力與警察權威」，Gorden E. Misner（1975）界定警察貪污係「警察爲了直接或間接金錢上的獲利而濫用或非法運用其職權。」，H. Goldstein（1974）則認爲「警察的貪污是一種警察權威的誤用，用以作爲個人所需；警察貪污並不侷限於金錢上，這種獲得可以透過很多形式來得到，如地位、影響力、特權等等。時至今日，警察的貪污仍然被看得比過去更過嚴重，在紐約市，貪污就像是瘟疫一樣，因爲這樣貪污的行爲已經演變像一般的犯罪行爲，甚至是有的警察自己變成了匪徒一樣從事犯罪。」一九七〇年代的涅普委員會（KNAPP,1973）的報告指出，便服警察會較制服的警察容易貪污；複雜地區的警察也會比單純的地區的警察容易發生貪污。Thomas, B and David L, C. (1986) 將貪污行爲區分爲「素食者 (Grass-eater)」與「肉食者 (Meat-eater)」，素食者，就是不會主動去向民眾索取賄款，僅收受民眾主動奉送之賄款的人；而肉食者則是除收受民眾主動奉送之賄款外，還主動向民眾索賄的人。

學者 Herbert Beigel 將警察貪污分二類：（陳世寬，1994）

- （一）內部貪腐（Internal Corruption）：牽涉到警察工作部門爲了改善其工作狀況或獲得更高的職位，對上級或其他人員而付出報酬（Payment）。
- （二）外部貪腐（External Corruption）：牽涉到警察與一般民眾接觸的種種獲利機會，例如爲商家提供特別保護，包庇犯罪相關行業（色情、毒品、慣竊）與嫌疑人等。

而學者 Knapp Commission（1973）亦將警察貪污分爲二類：

- （一）葷食性者（Meat-Eaters）：即那些肆無忌憚運用其權力爲個人獲利，雖然肉食性者攫取讓大家注目的賄賂，但他們只占很小的比例，大多數的警察並非如此。
- （二）草食性者（Grass-Eaters）：指的只是在執行工作時偶爾接受贈物。然而草食性者才是警察貪腐問題的核心。

根據Knapp Commission（1973）調查紐約市警察貪腐行為的報告提出；草食性貪腐行為數且龐大得十分可觀。強烈激發草食性者繼續接受小賄賂，這是由於他們覺得忠於伙伴，接受賄賂對於一警察而言乃是表示他是團體中的一員，是可信賴的。而對一新進人員，警察貪腐比保持清廉更容易。

學者Lawrence W. Sherman依範圍大小及組織與否將警察貪污分成三類：

（一）爛蘋果型（Rotten Apples）：

此類型說明貪腐只是一個組織內極少數道德感薄弱的人的個別行為，因為貪腐者數目極少，所以並不構成問題，對整個組織仍是誠實的。本類型相對於以下二種類型，其所牽涉的人數少、貪腐行為個別發生、層次低且規模小。

當警察風紀案件被外界露出來之時，總會有人提出這個概念，即警察風紀（尤指貪污瀆職）僅是單位內少數幾「爛蘋果」所為而已。然而這些宣稱首先來自警政首長，而後是警察局長和地方行政首長。「爛蘋果」論點對這些人而言是有吸引之處，其主因是大眾、原告或當事人和新聞媒體根本無法透視出警察風紀乃為全面性且組織性的腐化問題，以及警察單位往往採取「快懲」措施以弭平社會輿論壓力，同時它也是國內警政首長較常使用到的理論。然而「爛蘋果論」並不能夠完全解釋嚴重性警察貪瀆案件。「爛蘋果」爭論點常被一些未加掩飾貪瀆行為之警察單位，提供了一種原諒藉口；同樣地，這種原諒藉口可用來限制已經正在進行調查案件，同時又可利用免職少數員警來作為清除敗類，以保護重要或有地位的官員。這種觀點可將警察組織內部和工作本身等風紀問題轉移目標，以確保高層行政主管免除應負行政、保薦或監督等連帶責任，並用以掩護警察和其他刑事司法體系之間的不安關係。它同時也暗示著警察單位如何致力於改善選員標準並未能顯著避免風紀案件的發生（陳明傑，2004）。

（二）普遍但非組織型（Pervasive Unorganized Corruption）：

此類型說明貪腐行為在組織內是普遍存在，但行為者之間並無任何因貪腐而產生的關係。

（三）普遍但具有組織型（Pervasive Organized Corruption）：

此類型說明貪腐行為在組織內是普遍存在，而且在警察部門內有組織化的傾向，而且組織已由警察建立起神秘色彩，同時，此類組織需依賴嚴刑峻罰來達到目的。

學者M. Punch（1985）的觀點中，將警察貪污分為四種不同的類型：

- （一）直接型貪污：是指回報的來源，可能與組織犯罪或選擇性不執法有關。
- （二）掠奪型貪污：是指本身就如同從事組織犯罪的行為，以獲取利益。
- （三）主動型貪污：包括了栽贓、偽證、脅迫證人、以毒養線民等等行為。
- （四）司法的誤用：這包含了用不正當的手段取得合法的證據，這樣的貪污型態



是爲了合法的理由（noble cause）以達到好的結果（如案件偵破）。

學者T. Barker（1996）也將警察貪污的型態分爲八種：

- （一）權威型：獲取免費的餐飲或折扣。
- （二）回扣型：從警察的顧客中獲得金錢、商品或服務。
- （三）機會型：從被逮捕者、受害者或犯罪現場中獲取未受保護的財物。
- （四）臭包型：從被逮捕者或違規者獲得金錢、商品或有價值的物品。
- （五）保護型：從違規業者中收取利益。
- （六）修飾型：從司法程序中或交通裁罰過程中變更或從中謀利。
- （七）直接型：直接從事犯罪行爲，如搶奪、強盜等。
- （八）內部型：販賣工作或升遷機會、消息等等以獲取利益。

學者James A. Inciardi（1987）將警察貪污犯罪分爲九類型：（孫文超，2003）

- （一）受招待：到餐館、咖啡廳接受招待，到商店購物要求打或甚至免費。
- （二）回扣：在車禍發生時，安排拖吊車、救護車甚至葬儀社，從這些機會賺取佣金。
- （三）乘機竊佔：從逮捕強盜手中的珠寶、毒販的毒品，賭客的賭資，至被謀殺者身上的財物都可能偷竊侵佔。
- （四）計畫偷竊：對受命保護的機關或單位長期或計劃性的行竊。
- （五）敲詐勒索：對於知悉違法者，不爲逮捕或追訴。例如向違反交通規則、酒後駕車者或是違反工商登記法令業者索賄，以代替法律之執行。
- （六）對於非法行業的保護，例如色情、賭博、煙毒等。
- （七）偽證或修飾案情：例如同意在行政裁罰時改變證據或提供較有利的證據。最普遍的即擅改交通違規罰單。
- （八）私人保護：提供比一般還多的保護，例如比一般更經常及有意的防範私人住宅的安全；更經常巡視商業場所；或保護商人到銀行存款。
- （九）照顧庇護：運用權力影響決策，例如提供有利的資料，使得一娛樂場所的執照得以繼續。

學者E. Stoddard（1983）認爲警察貪污係屬於「藍衣犯罪」（blue-coat crime）其類型如下：（林鈞圭，2002）

- （一）閒蕩者：收受免費的咖啡、餐點、飲料、物品像乾洗服務等行爲。
- （二）詐騙者：要求免費的消費或是打點折扣。
- （三）循私者：利用交通罰單的打點，作爲利易交換的條件。
- （四）偏見者：表現出因人而易，有給好處的便另眼看待。
- （五）賄賂者：收到了賄款或是禮品，而對於違規者視而不見。
- （六）竊用者：利用犯罪所得或將價錢昂貴的物品據爲己有。
- （七）偽證者：警察因爲收受了利益而且也爲了遵守「緘默條約」會作不實的指

證或是不在場證明以協助脫罪。

(八) 預謀者：警察自己策畫犯罪，如偷竊、販賣毒品等。

學者蔡墩銘(1988)認為警察陋規與貪瀆僅有一線之隔，均對警察風紀有極不利之影響，主要類型有：

(一) 受孝敬

人民以所值無幾之財物奉獻於警察，可謂為孝敬警察，不過所謂財物僅屬於供立即消費之物，如菸酒或汽水飲料等。此種供一時消費之物，有異於賄賂，是以警察受孝敬，尚不致於構成賄賂罪。但如已成習慣，則其以後進一步接受賄賂，不無可能。

(二) 受宴請

警察深入基層，故基層警員因勤務關係而認識或結交其管區內之居民，必為數不少。管區之居民為期管區之警察，將來給予各種方便，一有機會則宴請警察，假如警察對於人民之宴請來者不拒，樂於赴宴，無論在勤務時間內或在勤務時間外，均屬不當。

(三) 購物打折

警察每每要求店東對其所購之物予以打折，乃基於貪小便宜之心理。商店主人考量方握有取締、禁止及科罰之權，恐得罪於人，於是為免於日後之困擾，不得不循其要求而為其大打折扣。有時店東為表示巴結，拒收公務員應付之貨款，即對於公務員施以小惠，俾日後予以利用。

(四) 入場免費

警察觀賞演藝或其他展覽，本與一般人同，必須買票入場。但亦有公務員恃其權勢要求免費觀賞。有時不僅要求其本人免費，且對與其同行之親朋好友，亦要求一律免予買票，而收票員對於警察之此項要求常常予以通融。

(五) 收節禮

逢年過節送禮久已成為我國社會之習慣，迄今未衰。如送禮之對象為一般公務員，公務員所收受之禮物，與職務無關，且亦未逾社會禮儀之範圍時，則此當非賄賂。警察所擔任之工作有不少情形屬於服務性質者，但此為其職務所在，人民不必因而向其報答或為此而向其致送節禮。另一方面，警察對於人民所送之節禮，亦不可認為此係其應得之物而予以收取。總之警察任意收受人民所送之節禮，究非妥當，是以收取節禮應可視為陋規。警察收節禮乃按一年三節接受商人之奉獻，在中國社會過年過節送禮已成為習慣，雖經政府之禁止，但此種習慣難以改變，然而無論如何警察不可收受商人之餽送，當為任何員警所熟知，以免收節禮為名而行收賄賂之事實。

(六) 收福利金

與收節禮相似者，為警察收商人每月所送之福利金，此亦即商人按月給予警察「福利」，而且受此「福利」之警察，不止一個，通常為數個，甚至一個警察單位之全體警察。之，此種福利金每每成為警察除薪水以外之固



定收入。事實上此為變相之賄賂，其所具有之賄賂性較之任何種類之陋規為高，是以接受福利金者應視為收受賄賂之連續犯。

中央警察大學犯罪防治研究所黃啓賓（2005a）研究發現，在警察的貪賄中，他們根本就對準備好了要得到「獲利」；簡言之，他們反映了當一名警察，能夠從濫用他的權力中得到某種形式的好處時的選擇。而在黃啓賓（2005b）的研究中指出，警察人員之貪污手法包括（許春金，2006a）：

- （一）對違法者收受賄賂而故意不予逮捕
明知他人之行為違法或事業違法經營，卻不依國家所賦予之職權將其逮捕，依法偵辦，卻收取財物賄賂，協助掩護其違法行為。此類手法最多。
- （二）利用警察職務向民眾詐取財物
於偵辦或受理刑案之際，利用職權使民眾陷於錯誤，誤認為在過程中需交付金錢始能了結該案。
- （三）主動勒索財物，不進行執法程序，
警察人員利用警察身份及職權，主動同不法業者尋求利益，並藉機勒索獲取財物。
- （四）因警察職務被動收取賄賂，不進行執法程序
不法業者或行為人主動以金錢交換警察不執法之程序。
- （五）利用業務上便利，侵吞公有財物
警察人員利用職務所承辦或保管之業務或財物，基於私利予以侵吞。
- （六）侵吞警察工作上所接觸之私人物品或贓物
執行警察勤務或工作上所查獲之物品，未發還當事人或列入證物，竟將這些物品佔為己有。
- （七）定期或不定期向不法業者收取賄賂，以降低執法強度
警察人員與業者之間取得一定默契，定期或不定期從業者處得到金錢財物，進而避免在特種營業場所內進行臨檢、逮捕，甚或洩漏警方查緝時間等。
- （八）洩漏職務上應保密之資料或文書，以獲得金錢
警察人員違背職務收受賄賂，進而洩漏職務應保守之秘密。
- （九）利用警察職務直接參與犯罪行為
例如利用警察職務之便竟經營色情場所，並運用其熟知警察勤務模式與時段而逃避查緝。

而國內學者孟維德（2001）則指出，警察貪瀆行為大致上可以分為主動索賄（包括索取回扣、敲詐、勒索等）以及接受轄區內商人或民眾小贈禮或餐宴之類的行為。其中涉及道德性犯罪或無受害者犯罪的主動索賄行為，是較為嚴重的警察貪瀆行為。其並發現涉及此類貪瀆行為的員警，經常會合理化，他們的違法行為，認為他們的行為根本沒有造成任何損害，因為法律對於道德性犯罪或無受害者犯罪（如娼妓、毒品、賭博等犯罪）並沒有什麼功用，他們的行為只是要讓犯

罪者付出一些代價而已。而在另一有關警察貪污問題之研究認為，警察貪污指的是警察人員基於職權的行使，利用民眾的不誠實和不道德的管道來獲取贈送、酬勞、交付期約金錢或任何有價值之報酬；而使收受報酬之警察人員背信於其履行職責時舞弊的犯罪行為（林鈞圭，2002）。

在警察「非貪污犯罪」之職務犯罪方面，則包括「濫用職權」。其手法包括（黃啓賓，2005b）：

（一）濫用警察職權保護犯罪行為

警察人員於取締刑案時，為保護犯罪嫌疑人或業者，將所查獲之證據或所製作知文書予以銷毀，使該案證據不足。

（二）濫用警察職權猥褻受監管者

擔任拘留所之員警，於執行勤務時，對於所監管之受拘留人上下其手，進行猥褻。

（三）濫用警察職權栽贓

警察人員利用職權，為查緝刑案、爭取績效，將所查獲之物證，以少報多，或以多報少，或當事人未曾犯過之罪名，以詐欺或逼使其同意承認，此即一般所稱「栽贓」。

綜合以上相關警察職務犯罪之研究文獻，本研究認為警察職務犯罪屬白領犯罪，為利用其職務上之權威在合適的機會及欠缺有效的監控下，實行以獲取財物、不正利益或以濫用職權達成不法為目的的違法行為。

二、警察職務犯罪因素

在一份研究美國警察貪腐問題及其對策的文章中，歸納美國警察貪腐的原因有五，茲列出如下：（陳世寬，1994）

（一）個人因素說

個人因素理論，亦即「Rotten-Apple Theory」（爛蘋果理論）。個人因素理論乃說明警察貪腐行為乃是少數個人道德低落、濫用權力使然，因此防制之道只要嚴格甄補教育即可。

個人因素理論很明顯的忽略了貪腐行為的組織社會結構，那才是塑造規範、助長貪腐的主因。個人因素理論很明顯的是在袒護組織以免受到責難。威爾遜（James Q. Wilson）指出「Rotten-Apple Theory」不足以說明為何大都市會有高頻頻率的貪腐行為發生，伯漢（Burnham）甚至更進一步指出，既然蘋果爛了，更需要檢視裝蘋果的桶子有沒有毛病。



（二）組織結構說

羅伯及巴克（Roebuck & T. Barker）提出了貪腐行為的結構說法，指組織存在著一種次級文化（subculture），偏差行為逐漸被規為行為規範，並內化到成員的價值體系，連新進人員都受此次級文化影響而社會化，因此造成一種「鄉愿」風氣（cynicism）。由於額外收入的誘惑，因此很容易了解貪腐的警察如何合理化自己的行為。

（三）工作性質說

薛爾曼（Lawrence W. Sherman）哥蒂納（John Gardiner）及麥克馬納（Joseph D. McNamara）他們皆認為警察工作相對於其權力、工作複雜性、繁重程度、危險性及生活型態，警察所得的報酬相對地低，社會對警察的專業認同亦缺乏，認為他們的升遷晉職皆靠關係而非專業技術或績效。

其次，警察工作中「裁量權」（discretion）的運用，更加速貪腐行為的惡化。裁量權使得有貪腐傾向的警察能夠不受限制的運用其裁量權而不須解釋其行為的理由，加此他在許多方面就可為自己製造獲利的機會。無怪乎薛爾曼（L. W. Sherman）指出警察裁量權事實上正提供掩飾非法行為的合法基礎。

警察工作另一特性為「隱密性」（secrecy），隱密性原來是警察為偵辦犯罪之調查，必須有相當程度的機密性而不能公開。密斯納（Gordon E. Misner）認為「隱密性」原先是一種手段而非目的，但事實上適得其反，結果卻限制了組織調查其成員貪腐行為的能力。這種「隱密性」在正式及非正式上都各自發展出「管理的機密性」（managerial secrecy）及「同儕團體的機密性」（peer-group secrecy），前者造成警察單位主管對其部屬管理不足，甚至對屬下不法行為睜一隻眼閉一隻眼；後者也就如前所述，警察之間已形成一種次文化，彼此之間有「守口如瓶」的默契，警察受同僚壓力誰也不願揭發同僚的貪腐行為。這種機密性形成密斯納（Gordon E. Misner）及戈斯坦（Herman Goldstein）所言「藍色的障幕」（Blue Curtain）增加對警察貪腐行為調查之困難及證據之取得。

（四）貪腐特性說

警察貪腐行為與其他犯罪行為最大的不同，同時也造成蒐證及調查的困難之因，在於警察貪腐行為幾乎是「無受害者犯罪」（victimless crimes），因為貪腐行為兩造之間存在著兩廂情願或一個願打一個願挨之關係，並沒有明顯的被害人（victim）及控訴者（Complainant）或證人（witness），當事人害怕提供對警察不利的消息，其原先的「好處」被剝奪，因此貪腐行為日益壯大，乃是因為貪腐行為的雙方維持著「合則兩利、分則兩傷」的互惠關係。根據戈斯坦（Herman Goldstein）的說法，貪腐行為被揭發可能是賄賂者的妻子，惱怒丈夫用家裡有限的錢來付給警察，或是一個有理想而第一次碰到警察索賄者，或是一個惱怒警察沒有達到他行賄時承諾的人。

（五）領導問題說

東伯尼克（J. Dombrink）引述戈斯坦（Herman Goldstein）的話，貪腐行為在權威微小、監督不周的組織中日益壯大。正指出警察單位主管所扮演的角色。幾乎所有學者皆認為主管監督周密、領導力強才能有效防制部屬貪腐。

當一個警察主管宣佈要解決腐化問題時，他立刻就面對了立場問題，是否他意味著一個警察不可接受一杯贈送的咖啡？一便餐又如何？這些很明顯的在貪腐行為的邊緣，它們往往並不是主管所要反對的腐化行為。

威爾遜（O. W. Wilson）主張警察應不准接受任何餽贈，甚至一杯咖啡都不行。墨菲（Patrick Murphy）更說：「除了薪水之外，其他沒有乾淨的錢」。他們的看法是這些小小的贈物有腐化的影響，而且這種對贈品的接受，減低一個警察對誘惑的抵抗力；並且警察可能對有提供咖啡者和沒有提供咖啡者作出不同的服務。

另一種相反觀點認為，絕對的禁止是不切實際的，它們往往導致更嚴重的貪腐。他們認為完全禁止咖啡和便餐的可能性非常渺茫，而使得這些禁令讓人覺得這主管並沒有刻意要解決貪腐問題，這些觀點的持有者認為主管應建立指標允許好意的餽贈，如此更能使他絕對的、有效的處理貪腐問題。

而國內學者吳國清（1994）認為，一般影響警察風紀主要分成外在因素與內在因素兩大類。然在外在因素中，較為重要的影響因素有：社會風氣影響因素，不法業者誘惑因素，輿論宣染與報章雜誌的醜聞因素，民代與特權關說壓力因素以及政黨干預行政因素等。內在因素則有：家庭因素，管理因素，人事因素，督導因素，教育因素，倫理因素，生理與心理因素，團體行為因素等。他認為警察風紀問題應重點在於內在因素影響，內在因素問題解決了，外在因素問題自然迎刃而解。以下謹將影響警察風紀問題之內在因素分述如下：（吳國清，1994）

（一）家庭因素

據國內調查研究指出，由於警察人員家庭生活的不理想，造成了員警工作壓力或妻兒對價值觀的改變；警察人員由於工作時間太長，沒有時間照顧家庭及子女，形成所謂「約翰韋恩症」及「犬儒心態」，產生了勤務發生困難、太太覺得沮喪、父母子女間缺乏溝通、夫妻間缺乏溝通、性生活不協調、小孩品行不良及外遇等問題。是故，家庭因素會影響警察風紀的好壞。

（二）管理因素

具有某特定目標（任務）之群體，必有組織（Organization），有了單位組織後，為求有效地完成某特定目標，則需要管理（Management）。是故，管理是指運用計畫、組織、協調、指導、控制等基本活動，以期有效利用某一機關內所有人員、金錢、物料、機器、方法等構成要素；並促進其相互密切配合，以順利



達成此機關之特定任務與實現其目標。

根據憲法第一百零八條與警察法第二條規定，警察任務為依法維持公共秩序，保護社會安全，防止一切危害，促進人民福利。又依警察法第五、七、八條中明定設立各級警察單位（組織），以掌理警察業務。因此，警察機關如何有效管理人、事及物，以完成法令所賦予的任務，是件極重要之事。

管理牽涉到單位制度與領導問題，而警察單位健全的制度與良好的領導者，是管理警察人、事（含法令）及物的成功要素。有了良好的單位內部管理，對於提升員警士氣，改善警察風紀以及提高工作績效等很有助益。

（三）人事因素

在人事管理方面，要著重「教選用」、「重養教」、「慎獎懲」、「厚體卹」。警察，關辦理警察人員升遷、獎懲、考核等，必須做到公平、公允、公開，方能提振士氣，維持警察紀律，提高工作效率。

根據警察署所頒「各級警察機關維護優良風紀實施要領」第五條第五項以及「維護警察風紀人事配合作業要點」等相關規定，其目的在防範員警違法紀情事，淘汰頑劣淨化陣容，促進各級主官（管）查察人員管教考核職責，以達成維護風紀之目的。

（四）督導因素

由於優良的警察風紀是決定警察聲譽、形象與工作績效的關鍵成功因素(Critical Success Factor)。故要端正警察風紀，必須嚴格執行風紀督導工作。

依內政部警政署組織條例中第三條第十四項明定辦理「關於警察業務、警察勤務之督導、管制及警察風紀之督察、考核事項」以及要函一號之第五大項中「嚴密風紀調查、拓展風紀探訪、加強員警考核、落實員警輔導、有效實施督考等事項」之督導要求，以落實革新警察風紀之效。

（五）教育因素

警察教育的要求：1.為民服務的態度，2.尊重人權的觀念，3.遵守法紀的責任，4.全面安全的警覺，5.研究發展的精神。依警察法第十五條規定「中央設警官學校，各省(市)設警察專科學校或警察學校，辦理警察教育（含養成、進修及深造等），以強化警察專業、品操、人格及技能等教育。

（六）倫理因素

誠如十九世紀法國社會學家涂爾幹（Emile Durkheim）所言，當傳統的機械化之一元社會，進入多元化之有機社會時，人際之冷漠、價值之混亂多元，將會產生社會之脫序、轉型、或迷失的現象。國內社會正處於轉型期，倫理道德與價

值觀呈現混亂與失調現象。由於警察工作性質特殊，所處的環境與人際交往較為複雜，警察人格、良知與價值觀易受外界誘惑與驅使而改變，加上過度強調工作績效、自我表現及行政執法之自由裁量空間大等問題，使得在警察體系內之警察內部倫理與執法倫理的維繫，遭到嚴重考驗，致使警察風紀問題滋生。

（七）生理及心理因素

從社會學觀點來看，組織團體的份子必須有若干共同的觀念、信仰、價值和態度，共同的興趣或利害關係。這種因素事實上是團體的主要媒介和動力。團體生活之健全與否可以依據其份子之心理表現以為斷。如果份子的心理聯繫很強，則團體的組織也一定是鞏固的；反之，如果這種聯繫是脆弱的，或是常發生矛盾（尤指認知與行為）和衝突（尤指自我、角色與利益）現象，那麼團體的組織也一定是散漫的。

欲整飭風紀，必須以心理建設為基礎，使每一警察人員都有堂堂正正的品格，清清爽爽的操持，有所為亦有所不為，建立起警察精神的標竿，並善盡「社會導師」之責，為民表率，以化民成俗，矯正風紀。警察人員的心理與生理由於受到工作環境、工作績效等問題影響，導致長期累積工作壓力與行為的失調，如約翰韋恩症（John Wayne Syndrome）、犬儒主義（Cynicism）等，造成人格的改變、酗酒、濫用藥物，甚至自殺或者違法犯紀等情事發生。

（八）團體行為因素

從心理學的觀點言，團體須具備三個條件：1. 團體成員間相互依附，在行為上彼此影響。2. 各成員分擔不同的角色，以達成共同目標或謀求共同的利益。3. 團體中有共同性行為規範或信仰觀念做為約束或評判成員行為的準繩。而從警察學觀點言，警察人員因任務上（如警察勤務）而須有團體生活，在職責上（如維護社會治安與防治犯罪）、警察紀律上而規範了單位團體行為。於此，警察單位內員警的團體生活（舉動）形成了單位團體行為，而單位團體行為卻規範（或約束）了個人的行為，也有形與無形影響了個人的行為表現、價值判斷與人格發展。因此，誠如心理學家 Cartwright（1951）所說的，個人的行為、態度、信仰和價值在他所屬的團體中根深蒂固。他是如何侵略的或合作的，他有多少尊重和自身信任，他的工作是如何精力充沛的或多產的，他的抱負是什麼，他相信什麼是真的、和善的，他愛護或恨誰，他堅守著什麼信仰和偏見—所有這些特質都被個人之團體性質（行為）所有決定。

由於警察工作特殊，外在（社會環境與工作環境）團體行為與內在（警察內部）團體行為存在著互依、互動關係，加上警察組織體系與警察傳統次文化等因素，個人行為（態度）極易受到警察單位團體的順從（Compliance）、認同（Identification）與內化（Internalization）等三個層次之影響。顯然的，警察單位的團體行為對員警個人行為極易發生約束作用，警察從眾（Police Conformity）行為因而



建立之。例如，該單位團體存在著接受外來不當餽贈事實行為等。是故，員警在單位團體中為求生存、發展，再加上增強物（Reinforcer）的誘惑與驅使下，警察風紀問題因而發生。

現任行政院海岸巡防署署長王進旺於一九九六年擔任內政部警政署督察室主任，在督察幹部講習班授課時，指出違反警察風紀之成因分為主觀因素、客觀因素以及發生趨勢，茲分述如下：（何春乾，2001）

（一）主觀因素

- 1、個人事業道德之度落。
- 2、不良陋規遺毒之作崇。
- 3、人員素質參差不齊。
- 4、團體不良積習之污染。

（二）客觀因素

- 1、社會對警察缺乏積極正確的體認。
- 2、警察業務太多，增加違紀之可能性。
- 3、輿論鼓勵少，責難多，甚至混淆視聽，影響士氣。
- 4、工作環境之惡劣污染。
- 5、法令規章漏洞造成諸多不法。

（三）發生趨勢

- 1、集體化：從以前員警個人—分駐（派出）所—分局—警察局。
- 2、全面化：許多分駐（派出所）及分局普遍向業者索賄。
- 3、幹部化：已由基層員警逐級上升—主管—組長—副分局長—分局長—課長—主任—……督察。

另由黃啓賓（2005b）的實證研究指出「警察職務犯罪形成過程、相關成因因素及影響層面」分為「內隱期」、「共生期」、「深陷期」及「爆發期」等四階段：「內隱期」包括「低自我控制」與「機會—事件之發生」兩類。

（一）內隱期

成為警察職務犯罪之主體，在其人口學上，有其基本特質。具有這些特質之警察人員非常容易被外在社會環境所吸引；只要在其從警歷程中，有接觸到犯罪者或是掌握轄區、權力機會者，且對自我權力有膨脹之認知，即會很容易被吸

引而成爲警察職務犯罪者。這些基本特質基本上係屬於隱性未發之性格與行爲，其可區分爲「低自我控制」與「機會－事件之發生」兩類。

1、低自我控制

此一因素中可分爲「人際網絡複雜」、「易受外力影響」、「個體因素」及「家庭關係緊張」等：

2、機會－事件之發生

「機會」因素中，可分爲，「自我權力膨脹之認知」、「職權所及」、「擁有轄區」、「肉食主義者」、「素食主義者」與「警察內部成員之互動」等數項，均屬於事件之發生範疇。

警察人員如遇有「權力在握」、「治理範圍」、「掌管轄區」、「主動出擊」、「被動」與「警察成員內部互動」所產生之警察內部犯罪行爲等機會產生或事件之發生，即可能引致職務犯罪之發生

(二) 共生期

具有「低自我控制特質」與「機會－事件之發生」介入警察人員之生命歷程後，若再受到「同儕催化與學習」、「組織內在性格之同化」、「組織成員負面特質高互賴」與「組織處置職務犯罪之外顯作爲」等警察次文化相關機制之影響，就可能造成警察人員共生在不正確之警察組織文化，與行爲有所偏差之警察成員間。而在「共生期」階段之警察歷程中所產生之四大因素，也是促發警察人員成爲警察職務犯罪者重要原因之一。

1、同儕催化與學習

「同儕催化與學習」因素中，可分爲「同儕推拉、同流合污」、「業者進行遊說過程」、「損益評估」與「腐敗斜坡」等數項，係屬於事件之催化與成員間之學習範疇。

2、組織內在性格之同化

從組織範疇所探討之次文化中，即得出有：「好、壞管區」、「忠誠於『兄弟』」、「傳統觀念延續」與「裁量權」等項，此均爲警察組織次文化之代表。

在「組織內在性格同化」之次文化因素方面，如有「好、壞管區」、「忠誠於『兄弟』」、「傳統觀念延續」與「裁量權」之行爲產生，即可能引致職務犯罪之發生。



3、組織成員負面特質高互賴

組織成員彼此間存有高度之負面特質「互賴」特性，從組織範疇所探討之負面特質高互賴行為中，即有：「沈默規矩」、「小團體」與「內部各方壓力」，等項，均為警察成員間之互賴證據。

在「組織成員負面特質高互賴」之次文化因素方面，有：「沈默規矩」、「小團體」與「內部各方壓力」之行為產生，即可能誘發職務犯罪之發生。

4、組織處置職務犯罪之外顯作為

在「組織外顯作為」因素中，似乎以「爛蘋果」、「危機損害控制」最具代表性，警察組織一味掩飾警察職務犯罪之相關特性與嚴重性，反而會使得該警察職務犯罪之問題愈趨擴大

(三) 深陷期

高度附著在「共生期」中之「同儕催化與學習」、「組織內在性格同化」，「組織成員間負面特質高互賴」與「組織處置職務犯罪之外顯作為」後，即屬於警察職務犯罪之高危險群，若此時仍固著於「生活型態劇烈改變」與「價值觀錯置與迷思」等相關機制之影響，就可能使警察人員陷入職務犯罪之泥沼中，而在「深陷期」階段之警察歷程中，所產生之二大因素，亦為促發警察人員成為警察職務犯罪者重要原因之一

1、生活型態劇烈改變

「賭博行為」是造成職務犯罪行為之主因；其次為「負債」而負債之情形包含：積欠信用貸款、信用卡刷爆、付不出卡費等等；第三則為「生活不正常」喜歡熱鬧、愛走夜店、不敷花費、不知量入為出者等；第四才為喜愛飲酒者；上揭四項因素，均造成警察人員生活型態劇烈改變，亦會引致警察職務犯罪行為。

2、價值錯置與迷思

警察人員之正向價值觀，常是「打擊犯罪」、「除暴安良」、「良心工作」、「服務民眾」，但當本身知法犯法或覺得「利用職權相當便利」、「經常遊走法律邊緣」時，即出現兩難情節，一邊是執法，一邊是觸犯法律，而警察人員之價值觀，亦經常在此兩端拔河，但是經常也由利慾薰心所勝出，造成警察人員喪失核心價值觀。

警察人員認知其「職權相當便利」與「遊走法律邊緣」，係為目前警察較重要之工作價值觀，該兩項工作價值觀錯置與迷思，可能引致職務犯罪行為。

(四) 爆發期

在其研究中，警察人員自陳其於從警歷程中之犯罪行爲，發現有四項類型：①權錢交換。②投資不法行業。③濫用職權。④警察機關內部犯罪等四項。此一階段稱做「爆發期」，一踏入爆發期後，其職務犯罪行爲就可能長期、延續下去，一直到被查獲或事件爆發爲止。

三、警察職務犯罪手法

依據內政部警政署政風調查研析專報（2006），歸納員警職務犯罪之案類及手法如下：

(一) 取締特殊（八大）行業及賭博性電子遊戲場類

1、利用職權，勾結不法業者

警察人員依法負有保障人民權益，維持公共秩序，保護社會安全之責任，並得依警察職權行使法等採取查驗身分、鑑識身分、蒐集資料、通知、管束、驅離、直接強制、物之扣留、保管、變賣、拍賣、銷毀、使用、處置、限制使用、進入住宅、建築物、公共場所、公眾得出入場所或採取其他必要之強制措施，倘若對不法業者經常實施臨檢查報等干擾性作爲，將造成業者經營上極大困擾，因此部分不肖業者設法邀宴饋贈員警，略施小惠以換取經營上不受干擾之對價，並藉以規避臨檢取締。

2、暗中入股，包庇不法業者

部分不法業者以送紅包、贈乾股等方式圖利員警，或設法利誘員警入股以建立共生管道分擔風險，獲取經營上之便利，造成執法者、監督者本身即是經營者，進而衍生護短、執法不公的弊端，甚有淪爲業者幫襯，協助業者規避取締。

3、接受招待，向業者通風報信

警察機關依法執行臨檢、取締八大行業違法營業、涉嫌賭博之電子遊戲場工作，不法業者若能預先知悉臨檢時間，即能預先準備、規避查緝。因此不法業者會主動提供招待，誘使員警交付或洩漏已排定的臨檢時間表或勤務表，以確實掌握警察臨檢情資。

4、取締怠惰，掩護不法業者

爲維護社會善良風氣，警察機關針對有經營賭博之虞的營業場所，如電動玩具店、電子遊戲場、網路咖啡店等，均不定時實施臨檢並全面造冊列管，業務單位亦均主動規劃專案勤務實施探查，伺機取締違法業者並深入追查究辦，惟少數



不肖員警私下與業者勾串，於臨檢查察時，虛應故事，刻意不作爲，使取締勤務形同虛設。

5、不法業者隱身民間組織，伺機而動

在當前警力有限且勤務繁重的現況下，基層警察機關常需藉助民力以協同防範犯罪，許多民間組織如警友會、義交、義警、民防、巡守隊等，以協助員警各項勤務運作，成爲安定地方治安不可或缺的一股力量，惟其成員來自各行各業，組織複雜，或有未慎選會員或顧問，導致不法業者隱身其間，藉機與員警建立情感，進而引發員警貪瀆風紀問題。

(二) 取締大陸或外籍女子從事色情類

1、放寬對保手續及查訪工作

有一些人口販子，會利用假結婚的方式，從東南亞國家或是中國大陸，甚至俄羅斯，引進女子來臺賣淫或從事勞力工作，這些以假結婚申請來臺之女子，必須先找假老公，再由假老公向當地派出所警勤區警員申請對保手續，這些人口販子，爲達對保順遂便會找關係，並以件計酬的方式，來收買警勤區警員，且於該類女子入境後，因未實際住在夫家，警勤區員警在查訪報告中也一併放水。

2、取締（發現）逃逸大陸或外籍女子及行方不明外籍配偶從事色情工作後，要求負責人提供金錢，以免除取締或有假藉取締要求不正利益，或有所謂「携妓勒贖」行爲。

3、取締之逃逸大陸及外籍女子有非法雇主，知悉非法雇主已有違反就業服務法前科，即私相授受同意他人冒名頂替爲雇主。

4、對於大陸及外籍配偶以假結婚方式進入從事色情工作者，警勤區佐警未依規定陳報，或查獲時未能深入追查幕後人蛇集團或包庇該集團。

5、民眾檢舉逃逸大陸、外籍女子及行方不明大陸、外籍配偶從事色情工作，員警逕自處理，或循私處置，未依規定陳報主管派員取締。

6、集體舞弊：單位內同仁上下一起受賄，接受不法業者招待、利益輸送，產生集體舞弊情況。

7、執行偏差：於執行職務時，因受賄或法令不熟悉而對不法色情業者，有未依法行事情形。

8、利用身分或職權利用取締工作，對於業者進行暗示、恫嚇，令業者行之以禮品、送之以金錢，滿足物慾。

9、因收受不正利益或因人情壓力，洩漏同事間之取締行動與逃逸大陸、外籍女子及行方不明外籍配偶或非法雇主。

10、收受賄賂或不正利益，執行流動人口查察時，於公文書上登載不實。

11、假職務之便「白嫖」，甚或投資入股引進大陸及外籍女子兼營色情牟利。

(三) 取締盜採砂石類

- 1、以洩漏警方行動之情資，收取不法利益，或以管理、掩護為由，向業者收取規費。
- 2、利用交通稽查手段刁難砂石車司機，使砂石車司機礙於生活而就範交付賄款。
- 3、自任互助會之會首，招募砂石司機或業者為會員，從中剝削利益。
- 4、利用慶典節日各項活動以慰問員警工作辛勞之名義，行賄賂、利益交換之實。

(四) 取締職業賭場類

- 1、轄區員警可能利用職務之便藉由執行各種依職權取締之行爲，以不予取締為代價向對方趁機索取一定程度之利益。
- 2、經營職業賭場業者可能以行賄、關說、請託或其他直接、間接明示或暗示方法、手法對該管轄之員警施以好處或不當利益。
- 3、洩漏專案取締資料，員警恐利用職務之便，違法提供或洩漏警方相關資料如各項專案之取締日期、擴大臨檢之時日予不法人士，進而衍生職業賭場業者可以先前預做準備逃避警方取締等問題。
- 4、地方仕紳、民意代表因不肖業者之請託、關說、利益之輸送而對取締之警方施以壓力。
- 5、由於職業賭場重利誘惑、快速發財的誘惑下，某些意志不堅定的員警，本分觀念逐漸剝離與淡薄，被經營職業賭場業者拉攏與之勾結，近來警察人員發生重大違法貪瀆的大概可分 4 種類型：
 - (1) 圍事關說型：其處理方式是和轄區內經營職業賭場業者維繫「良好關係」，當賭場被其他警察查獲時，為其出面關說、談判和付贖。
 - (2) 掛勾包庇型：基層員警在管區內為經營職業賭場業者通風報信，或因收受賄賂後於查緝取締時放人。
 - (3) 插股投資型：由於職業賭場獲利豐渥，許多禁不起誘惑的員警眼其獲利豐厚，遂直接插股投資，而「插乾股」的員警，自然必須負責為該賭場圍事、包庇，並充當「白手套」。
 - (4) 自行創業型：有員警不願和職業賭場均分利益，乾脆自行創業、獨資經營。從安排地點、募款聚資、招集賭客到實際經營「一貫作業」，甚至拉攏同僚參與。

(五) 查緝非法外勞類

- 1、向仲介業者收賄



目前臺灣招募外籍勞工的方式有三種：A、逕洽各國駐華機構，按照各國的規定自行引進；B、委託勞委會許可的國內人力仲介公司代為招募；C、委由勞委會許可的外國人力仲介公司代為招募。而仲介業者基於暴利，也利用管道仲介非法外勞，由於查到非法仲介外勞，可處以一〇至五〇萬元罰鍰，用非法外勞的僱主將處以十五至七十五萬元罰鍰，外事警察人員於查獲非法外勞時，部分仲介業者會行賄查獲的警察人員，更甚者由警察人員主動向仲介業索賄，以交換不予查辦的條件。

2、接受仲介業者招待集體貪瀆

由於仲介非法外勞有利可圖，部分不肖仲介業者乃圖思對最有能力取締的警察人員賄賂或勾結，誘以財物或美色，提供警察貪腐之機會；而部分不肖員警在食髓知味下，竟視該等行業為禁嚮，深怕被其他上級單位查獲違法自己會遭受處分而有通風報信瀆職行為，形成共生結構關係，基層員警又逐級賄賂同僚或上級幹部，造成集體貪腐弊案。

3、擅向非法外勞收取財物

非法外勞被查獲，警察人員均會藉由搜身或搜索隨身攜帶行李，以了解所查獲之外勞是否有犯罪動機或基本護照或外僑居留證，確定身份，部分不肖員警可能利用該搜索機會，而擅自取走非法外勞之財物。其次在協助外勞購買遣返機票，亦可能利用外勞言語溝通上的困難或利用外勞的無知，以少報多藉以謀取不當利益。

（六）處理事故或刑案屍體類

警方利用處理命案（包括他殺刑案、車禍意外、自殺、暴斃、無名屍等）的「死亡報驗」通報程序之便，結合本身握有的「刑案現場控制權」來管制命案現場，讓掛勾的特定業者得以優先趕赴現場處理屍體，進而與死者家屬洽談承攬後續喪葬事宜，然後再論以每具屍體之酬庸行情向業者收取紅包，行話稱為收「會錢」，業者則稱「小費」殯葬業者若不從，除了沒生意做，還可能遭到警方惡意刁難。

（七）查緝毒品走私類

- 1、員警為私梟、業者、司機金錢及等不當利益誘惑，而參與或庇縱走私、偷渡等不法行為。
- 2、執勤員警利用執勤機會（安全檢查），故意刁難或以查驗管制程序對未申辦（人、車）通行證、申辦之通行證已過有效期限者、駕駛人員（車輛）與申辦核發證件不相符、無放行條之通關者，或對違反交通法規者（超重、超長、超高、網綁不當、未加覆蓋……等）藉口製開罰單、押磅，收受、期約、暗示賄賂、邀宴或其他不正利益等行為。

- 3、司機、業者與員警過於熟識，於進港洽辦業務或申辦臨時通行證時，持送飲料、早餐、宵夜與員警套交情，企求超載或物品、證照免於查驗或交通違規取締，而行賄、邀宴員警。
- 4、由於員警瞭解貨櫃進口、運輸、通關流程，如自我把持不住，利慾薰心，容易受私梟利用，包庇走私闖關。
- 5、安檢專案性勤務，易生貪瀆管道與機會。目前部分警察單位為爭取績效，常編排許多專案性勤務，責由專人負責查緝，由於專案性勤務，大多由員警單獨值勤，上級長官不易掌控員警行蹤，易生貪瀆機會。
- 6、業者易利用警友會關係，建立警界人脈，勾結不肖員警，據瞭解有部分警友會成員為與貨櫃有關之業者，如報關行、拖車業者、進口業者等，由於平日與員警互動甚佳，易使安檢人員失去戒心，其易利用此一關係，伺機行賄警界官警。

(八) 辦理大陸配偶來臺面談類

- 1、面談機制結果將影響大陸地區人士是否能如願入境團聚、居留或定居，而「生殺大權」掌握在面談執行人員手上，有心之仲介業者便可能利用意志不堅之員警協助其護航大陸地區人士入境，在面談時互相配合或藉機放水，員警如禁不起美色或金錢誘惑，很容易就掉入陷阱裡而無法翻身。
- 2、執行面談員警亦可能利用與被面談人或其臺灣配偶接觸機會，予以方便通過面談為酬庸藉機索賄。
- 3、執行面談員警可能被人蛇集團收買意志不堅、把持不定之不肖員警，進而放水並掩護過關等違法犯紀行為。

(九) 裁槍裁毒獲取績效類

- 1、員警掏荷包將改造手槍變制式
檢肅非法槍械，一把改造手槍和制式手槍的差別，除了破案獎金之外，績效分數也相差一大截。尤其到了肅槍專案後期，績效評比還落後許多的員警，為了擔心受到處罰，只好自己掏腰包，透過管道向人購得制式手槍，再以交換條件的方式，狸貓換太子，讓嫌犯認罪。由於查獲制式手槍，除了有檢舉獎金和制式槍枝獎金，如果犯嫌本身又有其他購買制式手槍的管道，員警乾脆出錢給犯嫌買槍，再製作假的檢舉筆錄，把檢舉獎金和破案獎金都給犯嫌。反正單純持有槍械量刑不重，員警要績效，歹徒要錢，各取所需。
- 2、條件交換大案變沒案
黑道兄弟闖名號，如果沒有「擁槍自重」，恐怕難在地方生存。尤其是幫派或角頭經營的特種營業場所，一旦發生重大刑案後，自然成為警方查緝的重點。所以為了能夠讓圍事場所繼續經營，警察有難，黑道大哥自然義不容辭，繳出槍



械，然後放在無人的空地或是地點，成為「無主槍」。否則就是要落網嫌犯再拿出一把槍，把所有的槍枝都推稱是已故大哥死亡之前所交付，並且不追究其所涉及的刑案或是提報為流氓，大案變沒案。有時員警更會說已與檢察官取得「共識」，替嫌犯爭取交保的機會。

3、唆使嫌犯一人扛罪灌水充業績

嫌犯被查獲兩把槍和三把槍，其實刑度都差不多，況且如果又是涉及重案的要犯，再指負多少槍或為同夥頂罪，其實都無關其刑期。而一旦經警方借提取出槍械，也都有破案獎金，所以要犯供出自己持有槍械或是他人槍械，這些獎金都可做為「安家費」。

另如查獲重大竊盜集團就將轄區積案一併灌水充業績推給嫌犯，連續竊盜也不差幾件所以也曾發生嫌犯翻供，供述行竊日期竊嫌正監獄執行中的笑話。

4、移花接木成為無主槍枝

過去肅槍專案，為避免員警栽槍弊端，內政部警政署規定無主或是拾獲槍械不予計分。後來為了積極查緝黑槍，又予以修改。當時屏東一處軍方訓練基地，當地民眾經常拾獲大批訓練子彈報繳，而讓當地警方在肅槍專案中，繳出亮麗的成績單。為了給警方績效，又能避免警方全面圍剿的追緝，涉及重大槍擊案的歹徒，往往會透過關係把涉案槍枝交付。而交付地點包括公園的路燈下、荒廢的工寮裡等，藉以替自己或他人脫罪，把原本屬於自己的槍枝，移花接木成為無主槍械。

5、員警自行改造槍械

過去員警查案，一旦查獲地下兵工廠，多會留下幾把改造槍做為私下「珍藏」，如果缺績效，這些槍枝便成為救命武器。尤其過去八釐米手槍，都以槍管有無貫通，做為判別，員警隨身帶著螺絲起子打通，玩具槍變成改造槍，全都栽在犯嫌身上。甚至有員警自行改造槍械，用車床技術打穿玩具槍的槍管。一旦日後有需要，這些改造槍械便成為栽槍的來源。

6、魚目混珠栽贓他人

於臨檢、搜索扣押、借提查贓之現場，趁機放置槍枝或毒品，例如借提嫌犯查槍，趁隙支開他人後放置槍枝，等槍枝放妥後再請犯嫌指認始蒐證拍照。

7、其他如串通線民製造不實事證等栽贓行為

治平專案提報流氓按件計獎，件數多成績愈好，為了提報績效件數，一些不肖員警乃勾串線民製造不實事證，甚至有員警自己權充秘密證人自己做自己筆錄，誣陷提報他人白吃白喝或毀損之流氓行為，而據以提報上級來認定流氓。

(十) 洩漏查緝專案或內容類

1、洩漏專案及臨檢查緝對象

不肖員警與業者有內部利益之輸送，兩者期約收受賄賂。由員警將專案內容及臨檢對象透露給業者，讓業者有時間先行「準備」，並知道查緝重點為何，規

避警方的查緝；相對的，業者即會給予不肖員警賄款、招待、插乾股…等方法，藉由這些方法，給予一定之好處，以補償其貪污瀆職之風險。

2、洩漏專案及臨檢查緝之地點

警方所為之專案勤務及臨檢地點，係針對各縣市轄區有治安疑慮之地點加強查緝，然並非每個地方均為治安的熱點，只有少數是警方查緝的重點。不肖員警在收取業者不法之利益後，即將查緝地點提供業者，讓業者加以注意，避免警方專案及臨檢的查緝。

3、洩漏專案及臨檢查緝執行之時間

若業者僅有警專案或臨檢的內容、對象、地點，倘若沒有時間表，業者只能暫時歇業，如此無疑對業者而言，是經營上的一大損失。因此不肖員警包庇業者最重要的手段，就是提供各個專案、臨檢勤務執行的時間，讓業者可以按時間準確的規避查緝。

(十一) 洩漏偵查中案件消息類

1、私自販賣獨家新聞：

當前媒體已進入激烈競爭之戰國時代，各媒體為提高收視率，無不要求記者「設法」突破「偵查不公開」，造成各警察機關防不勝防；而媒體記者為求工作表現或領取獨家獎金，可能以金錢、喝花酒或其他不正利益之方式，利誘或招待承辦員警洩漏犯罪偵辦情資，以取得第一手之獨家新聞，員警如未能持守自律或在討好媒體之考量下，而洩漏偵查資料。

2、洩漏查緝行動：

於警政署或警察局通報同步執行治平掃黑、救雛掃黃、擴大臨檢等勤務時，將執行地點、時段及執行人員等資訊洩漏於媒體。

3、洩漏犯罪被害人資料：

例如於偵辦殺人罪時，洩漏死者情資予媒體，並指定殯葬業者承作該筆生意。

4、洩漏犯罪偵辦內容或秘密證人資料：

洩漏犯罪偵查進度予媒體，使犯罪者湮滅證據、逃亡或串供。

(十二) 與徵信業者勾結類

1、徵信業者慣用伎倆，徵信業者受客戶委託要求之資料，其取得方式約可分為二種，一是騙取以電話冒充當事人或客戶向各機關，尤其金融機構查詢財產、存放款資料，或甚至冒充情治人員持偽造之證件，向相關單位套取所需資料。二是勾結警察人員或利用親朋好友職務之便，取得所需資料，或以財物向不肖員警或承辦人購取。



2、機密資料可能流失原因，作業流程方面，掌管個人資料之單位未善盡保管之責，其作業流程缺失如下對來電查詢未詳加辨識，即於電話中提供機密資料。對於涉及機密之電腦檔案未加鎖碼，且未定期逐一查核，致不肖（法）人員有機可乘，於傳遞途中遭取複製。

（十三）浮報超勤加班費類

1、未依規定簽到退：

員警未於勤務分配表規劃時段到派出所服勤或人雖在派出所，但卻未依規定在出入登記簿上簽到退，但在月底報領超勤加班費時，卻仍依勤務分配表所編排之超勤時數報領。

2、他人代簽出、簽入：

員警未依勤務分配表規劃服勤時段到派出所服勤，但卻請他人代為簽出、入，至月底報領超勤加班費時，仍依勤務分配表所編排之超勤時數報領。

3、預先簽出、入：

員警在擔服備勤勤務時，為有較長的連續休息時間，在返回派出所時即預先簽出服勤，直至勤務分配表規劃服勤時段時，即未再依規定簽出、簽入，在月底報領超勤加班費時，卻仍依勤務分配表所編排之超勤時數報領。

（十四）贓物證物拾得物類

1、侵占走私物品

警察人員取締走私案件，經常查獲貴重物品，諸如洋菸、洋酒、藥材、錄放影機、手機或毒品等，在清點搬運過程，由於矇混容易，故不肖員警易鋌而走險，乘機侵占走私物品。

2、侵占賭資

警察人員取締職業賭場或賭博電玩案件，經常查獲巨額賭資，尤其是嫌犯逃逸不在場時，不肖員警可能乘機侵占。

3、侵占查扣物品

警察單位查扣的物品，逾期無人認領時，有利用價值的部分成分，容易遭盜，最常見的是查扣車輛的零件最有可能遭人拆卸。

4、侵占拾得物

受理民眾交存的貴重拾得物，貪婪之人可能以贗品充數，或逾期未處理，伺機據為己有。

5、竄改證物

不肖員警可能接受賄賂、人情關說或補齊證物，因而竄改證物。其樣態有將證物調包者，例如調包採驗尿液、賭博電玩 IC 板、犯罪工具等；另一樣態為偽造證物，例如開具不實的車禍事故證明、大陸人士來台設籍對保證明等等。

6、遺失或損毀贓物、證物、拾得物：

個人保管或集中保管的贓物、證物、拾得物，由於管理不善，容易遺失或損毀，影響人民權益及妨害刑案偵辦。

(十五) 支領獎勵金慰問金類

1、製作不實憑證，詐領經費款項

公務機關執行業務所須支出之必要費用，其報銷均有一定程序，最重要者，須檢附支出費用之相關原始憑證，作為撥款核銷之依據，惟因警察機關所須報核之事項繁雜，大都僅作書面審查，極少實地查證，遂使經辦業務人員有機可乘，以不實之單據憑證混充，藉以詐領公款，另外尚有以浮報價額數量方式，詐取款項之類型。

2、集體舞弊，侵占公款朋分

部分警察機關因其業務性質需要或有相關之事項，有時會有獎勵、慰問、加菜金等其他收入，此項收入既屬機關因執行業務或其他相關事項所得之入帳，依其性質係屬於公款，則應依規定解繳公庫，惟因管制上常有漏洞缺失，致使不肖人員，得以上下其手侵吞此公款。

3、與民眾犯意勾聯，共謀詐領獎勵金

部分員警為了查緝績效獎金，與不法業者勾結，請其代種大麻等，並由其查獲，以詐領破案獎勵金，或犯罪集團以較低的成本，從菲、泰走私槍械、毒品來臺再向治安機關舉發，藉以騙取鉅額破案獎金，為達目的，故意將槍毒的貨主栽贓給第三者。

4、違反規定方式核發獎勵金

將團體獎勵金轉發分配至下屬單位時，承辦人為求簡化作業流程，僅以該受獎單位之主管或總務等人頭充作代表，未確實轉發至每一位出力人員帳戶，若該人頭代表心生歹念，未將所領取之獎勵金分配予其他出力人員，可能衍生侵占或私自挪用獎勵金之弊端；或團體加菜金未確實以辦理單位聚餐、加菜方式，僅向熟識商家索取空白收據據以核銷。

5、未依核准金額發放獎勵金

有愈來愈多單位核發獎勵金之方式，陸續改採以銀行或郵局轉存單，直接轉帳匯入個人帳戶之方式領取，惟承辦人如心生歹念，於繕打轉存單時故意將他人金額減少，而將自己所得之金額增加，與原簽奉核准繕造之印領清冊金額不符，致生重大弊端。



第三節 職務犯罪行為相關理論

一、犯罪學理論

所有的犯罪學理論應也是犯罪預防理論。而犯罪預防要有效亦應尋求良好的犯罪理論為基礎（許春金，2006b）。本研究謹列舉職務犯罪相關之犯罪學理論如下：

（一）社會控制理論（Social Control Theory）

美國犯罪學家赫胥(Hirschi, Travis)的社會控制理論亦稱為社會鍵理論(Social Bond Theory)，認為人類要是不受外在法律的控制和環境的陶冶與教養，便會自然傾向於犯罪。這些外在的影響力量即是所謂的「社會控制」。因此人類之所以不犯罪，乃由於這種外在環境之教養、陶冶和控制的結果。在這種社會化的過程當中，人和社會建立起強度大小不同的社會鍵（Social Bond）而防止一個人去犯罪。因為，犯罪或違法行為會危害一個人和這些機構的關係（許春金，2003）。

社會鍵的要素有四：

1、附著或依附（attachment）

赫胥認為，對他人或社會控制機構（social control institutions）感情的附著（attachment），是防止犯罪最主要的工具。一個人若愈附著於父母、學校及同輩團體（peer groups），一個人愈不可能犯罪。

如果公務員對家庭、機關、同儕團體或社會有感情的附著，重視且在乎這些人的看法與期望，如此才可能將規範、道德、價值觀內化成為內在之控制力，反之，如不在乎他人的看法與期待，即不為社會規範所繫，而有陷於犯罪之可能。（黃成琪，2001）

2、奉獻或致力（commitment）

社會控制理論認為：一個人若投入相當的時間和精力於追求較高的教育或事業，則當他要從事偏差行為時，他必須要考慮偏差行為可能為他所帶來的不利代價。

而公務員歷經競爭激烈的國家考試，方得以取得任用資格，因此當其欲從事犯罪行為時，較會考慮不良後果，而中止其犯罪計畫。

3、參與（involvement）

社會控制理論認為：邪惡產生於懶人之手（Idles hands are the devils workshop）。公務員若積極參與正當活動，即無暇從事偏差行為，而使其違法犯紀之機會大減。

4、信仰或信念（belief）

信仰或信念是指一個人的價值（value）觀念或價值系統。赫胥認為：一個人若是對社會的道德規範或法律不尊重時，他便有陷於犯罪的危機。因此，若公務員對於法紀觀念認知偏差，自然較易衍生犯罪行為。

赫胥在其名著「偏差行為之原因（Causes of Delinquency）」一書中，認為這四個社會鍵是互相關聯的（interrelated）。即當一個人的附著鍵越強時，其奉獻鍵也會越強，也越有可能會參與傳統活動，且內化傳統的信仰系統。相同地，一個微弱的社會鍵也會影響其他鍵的強度。總而言之，強（弱）化一個社會鍵也會強（弱）化另一個社會鍵（許春金，2003）。

公務員亦與社會大眾建立各種關係，形成各種社會鍵，控制其行為而避免違犯職務犯罪。然而，若其中任何一種社會鍵維繫薄弱，將使公務員向職務犯罪傾斜。

（二）一般化犯罪理論（A General Theory of Crime）

赫胥（Hirschi）和高弗森（Gottfredson）在1990年出版「一般化犯罪理論」，亦可稱之為犯罪的一般化理論、犯罪的共通性理論或自我控制理論。他們認為，在人類日常事物的處理上，力量（force）和詐欺（fraud）的使用都是一種可能性。犯罪是以力量或詐欺追尋個人自我利益的行為。它必須要有特殊條件（如活動、機會、被害者和財物等）且為追尋短暫利益的事件。犯罪性則被界定為是被界定為是行為者追尋短暫、立即的享樂，而無視於長遠後果之傾向（propensity），是不同的個人，在從事犯罪行為（或其他類似行為）上的差異。而犯罪可說是違反法律滿足這種傾向的活動。但犯罪性並非犯罪的一個充分條件，因為其他合法活動（如：吸煙、喝酒等）亦可滿足相同的傾向。換言之，犯罪傾向高的人亦較有可能追求能提供立即快樂但卻有害長遠後果之事件，如：吸煙、酗酒、開快車及冒險等。

在這樣的理論下，犯罪性只不過是犯罪事件的一個要素而已。犯罪事件要發生，固需有犯罪人在場，尚需其他條件（如被害人、犯罪機會）的配合。雖一個人從事犯罪事件的頻率可隨時間和地點而有所差異，但個人的犯罪性並不因而改變。即一個人一生的犯罪傾向並不易改變，但人與人間的犯罪傾向卻有所差異。而犯罪的傾向並不一定會導致犯罪，也可以因其他追求（如：酗酒、偏差行為等）而獲得滿足。另一方面，雖然團體的犯罪率有所變化，團體內犯罪傾向的差異並無需改變。而且，犯罪性並不需要依附於犯罪而存在。因此，他們理論的要點是區分了「犯罪」為一事件（event）及「犯罪性」（criminality）為一個人的特性。



犯罪性理論應可告訴我們那些人較有可能犯罪。犯罪理論則應可告訴我們在何種情況下，犯罪傾向較有可能轉化為犯罪。換言之，犯罪並不一定以犯罪的方式表達（尚可以其他合法方式為之），而犯罪事件的發生尚需犯罪性以外條件的配合。

Hirschi 和 Gottfredson 認為，「人」只不過是犯罪事件發生的一個要素而已，尚需外在其他條件的配合，如合適的標的物、監控的缺乏及特殊的時間空間等。另他們並認為「犯罪性」的最大特徵在於「低自我控制」（Low Self-Control）。在他們的理論下，人性並無所謂的善惡（neither naturally good nor naturally evil），只是追尋自我的利益，或不損害自我利益，而與其在社會控制理論時之假設，人本非道德的動物，是相符合的。事實上，根據他們的說法，在一般的社會控制下，人性仍傾向於守法。但人性在幼年，尤其在兒童時期若未受到良好的社會化（socialization），則易產生「低自我控制」（許春金，2003）。

因此，一個低自我控制的公務員，利用其職權，於適當的機會、在監控機制薄弱的狀況下，即可能造成職務犯罪。

（三）差別接觸理論（Theory of Differential Association）

差別接觸理論是蘇哲蘭（Sutherland Edwin H.）於西元一九三九年所提出，在一九四七年修正。蘇哲蘭認為人類行為模式是由社會環境接觸習染而成，犯罪行為也是如此（李湧清，1990），差別接觸理論包括了下列九項敘述（statements）：（許春金，2003）

- 1、犯罪行為是學習而來。
- 2、犯罪行為是在與他人溝通的過程中，經過互動學習而來。
- 3、犯罪行為的學習主要是發生在個人的親近團體之中。
- 4、犯罪行為的學習包括犯罪的技巧（有時非常複雜，有時則非常簡單）、犯罪的動機、合理化技巧及態度等。
- 5、犯罪的動機或驅力乃一個人學習到對法律（或犯罪）有利或不利的定義的多寡而得。
- 6、使一個人接觸了有利於犯罪的定義多於不利於犯罪的定義，則他便成了犯罪人。
- 7、別聯繫因頻率（frequency）、持久性（duration）、先後次序（priority）和強度（intensity）而有所不同。
- 8、罪行為的學習機轉（mechanism）與其他行為的學習機轉相同。
- 9、罪行為雖可解釋一般的需要和價值，但卻不為這些需要和價值所解釋。因為非犯罪行為亦解釋了這些需要和價值。

因此，如果一個公務員所接觸的，有多數是實行職務犯罪行為而獲得利益者（不論這些人是家人、朋友、同學或同事），那麼這個公務員就極有可能從這些人身上學習到職務犯罪的動機、技巧、價值觀以及態度。

(四) 社會結構與亂迷 (Social structure and Anomie)

墨爾頓 (Merton, Robert) 認為每一個社會和文化，均由文化目標和手段所構成。文化目標乃社會上人人所追求的人生理想，文化手段則為達到這些目標的方法或途徑。墨爾頓認為，由於社會過度強調共同的目標和理想（例如，美國社會甚為強調金錢的重要性），但達到這些目標的手段分配則不一（例如，中產階級較低階級具較佳的條件來達成社會所期待的目標），條件較差者則容易以非法的手段去獲取文化目標，而產生犯罪。

墨爾頓根據文化目標和手段間不同的組成，而產生五種不同的社會適應 (social adaptations)：

表 2-3- 1：墨爾頓之五種不同社會適應類型

適應類型		文化目標	文化手段
I	順從型	+	+
II	革新型	+	-
III	儀式型	-	+
IV	退縮型	-	-
IV	反叛型	- +	+ -

註：「+」：接受；「-」：不接受；「+、-」：既不接受也不反對。

(資料來源：許春金，2003，《犯罪學》，桃園：中央警察大學，頁 421。)

1、順從者 (Conformity)：

順從者是能以正常的文化手段達到文化目標者。在一個穩定和平衡的社會裡，這是最普遍的適應。假使一個社會的多數人為非順從者，這個社會將會停止存在。

2、革新者 (Innovation)：

革新者乃接受社會的文化目標，但卻否定或不能以正常的手段達到這個目標。革新者即一般所謂的從事犯罪行為者。

3、儀式者 (Ritualism)：

儀式者放棄或降低文化目標的重要性，但卻固守文化手段。一個最常見的例子是，習慣的保持但卻無多大的意義和目的。這些乃常存於宗教儀式、機關團體和其他組織等。某些人只顧遵守某些程序，以免出錯，而不願再追尋外在的社會目標。儀式者在這些程序或儀式中獲取滿足，但卻無真正目的



存在。

4、退縮者 (Retreatism) :

退縮者否定了目標和手段，而隱世遁居。墨爾頓認為這些人雖「在社會，但卻不屬於社會」。這一類型的人包括：精神異常者 (psychotics)、精神神經症 (psychoneurotics)、自閉症者 (autists)、被放逐者 (pariahs)、無賴漢 (outcasts)、浪子或乞丐 (vagabond)、酒醉者 (drunkards) 和藥物濫用者 (drugaddicts) 等。這些人一方面無法以正常的文化手段達到文化目標，因此放棄文化目標，另一方面卻又無法以非法的手段達到文化目標，因此乃從社會中退縮，形成所謂的「雙重失敗者」(double failures)。

5、反叛者 (Rebellions) :

反叛者企圖推翻原有的文化目標和手段，而代以新的文化目標和手段。這些人經常是標準的革命家，企圖推翻現有的社會結構，而代之以新的價值系統。

公務人員追求目標，會受到社會目標影響，當社會大眾所追求是經濟目標，則公務人員亦會以追求經濟為目標，當公務人員無法以合法手段追求經濟目標達到目的時，乃採取非法的方式來達到經濟上的目標，其最方便最快捷的方法，就是利用職權、身分來獲取經濟目標，貪污犯罪因此形成 (黃成琪，2001)。

(五) 機會理論 (Opportunity Theory)

克拉法德 (Richard A. Cloward) 與奧林 (Lloyd E. Ohlin) 於一九六〇年在他的「犯罪與機會」(Delinquency and Opportunity) 一書中認為少年發生偏差行為有其不同的機會結構 (differential opportunity structure) 接觸非法的手段，造成犯罪機會不同，有些因他的正當機會被剝奪，沒有機會合法地達成其目標，而使用非法方法達成以致陷入犯罪；他們認為犯罪行為係因「機會」產生結果 (黃富源、范國勇、張平吾，2003)。

如果公務員升遷受阻，無法藉合法正當的機會獲取更高的報酬時，則轉而以非法手段獲取金錢，貪污行為即於焉發生，此可視為機會理論運用至貪污犯罪之適例。

(六) 日常活動理論 (Routine Activity Theory)

日常活動理論是由美國犯罪學者 Lawrence Cohen 和 Marcus Felson 於一九七九年首先提出。Cohen 和 Felson 認為，人們生活方式的改變、犯罪標的物的變化及監控型態的變化，因此乃以「日常活動理論」(Routine Activity Theory) 稱之，而且是一種「巨觀」(macro) 形式的犯罪 (被害) 理論 (雖然，在日後的引用上常將其應用至微觀 (micro) 犯罪事件的分析上)。

根據 Cohen 和 Felson，日常活動的變化可以反映在三變項的互動上：

- 1、有能力及傾向的犯罪者 (motivated offender)。
- 2、合適的犯罪標的物 (suitable target)。
- 3、遏止犯罪發生的抑制者不在場 (absence of capable guardian)。

因此，如果公務員在執行職務中，發現得以索賄的機會，且政府其他監控機制尚未發揮功用，則有可能發生貪污行爲。

(七) 新機會理論 (New Opportunity Theory)

在 1998 年，Felson 和 Clarke 發表「新機會理論」(New Opportunity Theory)，認爲犯罪理論的瞭解對實務工作者從事犯罪預防有莫大的助益。以「新機會理論」稱之乃是要有別於 1960 年 Cloward 及 Ohlin 之「機會理論」(Opportunity Theory)。他們指出，如果個人行爲是個人特徵 (characteristics) 與外在環境或場景的互動結果，那麼大部份犯罪學理論可說注重前者，而忽略了後者。這樣的情況對犯罪原因的認識產生了比較不平衡的結果。而探討環境如何影響人類行爲的環境犯罪學者 (environmental criminologists) 就是要矯正這種缺失。缺少外在環境機會，犯罪難以發生。無論一個人的犯罪傾向如何，如果不克服外在物理環境的障礙，犯罪仍難發生。「犯罪機會」應該也是犯罪發生的一項「根本原因」(root cause)。沒有一個理論可以完全解釋犯罪的原因，但犯罪的機會都是不可或缺的因素。

容易吸引人的機會誘人犯罪，這是當前「新機會理論」(New Opportunities Theories Of Crime),包括：日常活動理論 (Routine Activity Theory)，犯罪型態理論 (Crime Pattern Theory) 與理性選擇理論 (Rational Choice Theory) 等所共有的認知原則。這些理論均指出，犯罪機會與個人因素是同等的重要，而且較後者更爲實際且與日常生活有關。這些理論不僅有助於吾人瞭解犯罪，更可協助吾人形成更務實、有用的犯罪預防 (控制) 政策。

日常活動理論、犯罪型態理論與理性選擇理論三個理論均隱含有「機會」的概念，或以機會的變化來解釋犯罪型態及數量的變化。例如，機會包括：合適標的物 (suitable targets) 的變化、方法或工具 (means) 的變化及情境 (situations) 的變化等。而三個理論均認爲，犯罪機會促使犯罪發生，但它們的強調重點各不同：日常生活理論強調大社會的變化而改變犯罪機會，犯罪型態理論強調社區的差異和變化而影響犯罪機會，理性選擇理論強調個人所處場域 (settings) 犯罪機會不同，個人犯罪考慮因素亦有所差異。(許春金，2006a)

Clarke 與 Felson 的犯罪與機會之十項原則：

- 1、機會在犯罪的發生上扮演重要的角色。
- 2、犯罪機會因犯罪類型而異。
- 3、犯罪機會集中在特殊的時間和空間。



- 4、犯罪機會和日常活動有關。
- 5、一個犯罪會衍生另一個犯罪機會。
- 6、某些物品會提供更多犯罪的機會。
- 7、社會和科技的改變會產生新的犯罪機會。
- 8、犯罪機會可以被減少。
- 9、減少機會通常並不會造成犯罪轉移。
- 10、致力於機會的降低將會收到更廣泛的犯罪降低的效果。

(八) 中立化技術理論 (Techniques of Neutralization Theory)

瑪札 (Matza, David) 和西克斯 (Sykes, Graham) 的中立化技術理論，原來是用來解釋年輕人如何學習到合理化犯罪的技術，他們認為一般青少年犯罪者仍保有傳統的價值和態度，但是他們卻學習到一些「技巧」(techniques) 使他們能中立化這些價值觀 (意即衝破傳統觀念的束縛)，而終能「漂得」(drift) 於合法與不合法行為之間。瑪札和西克斯所提到的中立化技術包括：

- 1、責任的否定 (Denial of Responsibility) — 認為犯罪行為導因於他們無法控制的力量的事件。
- 2、損害的否定 (Denial of Injury) — 否定行為的錯誤性，犯罪者便可合理化非法的行為。
- 3、被害者的否定 (Denial of Victim) — 認為犯罪受害者使犯罪發生，而合理化了其犯罪行為。被害者的否定可能也會以一種忽視不在場或不認識的受害者之權利的方式出現，例如由於受害者之不在現場而不能加以同情或尊敬，犯罪成了道德上可接受的行為。
- 4、責備責備者 (Condemnation of Condemner) — 認為這個世界是一種狗咬狗 (dog-eat-dog) 的腐化地方。將指責的矛頭指向他人，犯罪者便能壓抑自己行為不對的感覺。
- 5、訴諸於較高權威人士 (Appeal to Higher Loyalties) — 犯罪新手經常會爭辯他們是處在一個對同輩團體忠貞和遵守社會法律規範左右兩難的困境裡。而團體的需要經常衝破社會規範的限制，因為前者的要求是立即而可見的。

而在國內學者孟維德 (2001) 針對白領犯罪的解釋論，認為探究白領犯罪的過程中，中立化 (neutralization)、合理化 (rationalization)、以及解釋 (accounts) 三者的相關概念，可說是非常重要的。絕大多數的白領犯罪者並非是全然藐視法律和傳統行為規範的典型「惡徒」，反而還是傾向接受大部分的法律及傳統規範，他們對於傳統犯罪者的行為也經常表示反對。而他們之所以成為違法者是因為：他們經常運用「具動機的語彙」(vocabulary of motives)，諸如藉口 (excuses)、正當化 (justifications) 及否認 (denials) 等。Scott 與 Lyman 曾對藉口與正當化加以區分，他們認為藉口較趨於防護性 (defensive，訴諸意外事故)，而正當化則是對

行爲予以正向的說明（如訴諸較高度的忠誠）。Nichols 也曾區分中立化以及解釋的不同，他認爲中立化是有關於未來或正在進行的行爲，而解釋則是針對已經發生的行爲。姑且不論這些區別，上述及其他相關的名詞往往被交替地使用。

D. Cressey 在其有關侵占行爲的重要研究「別人的錢」(Other People's Money) 中，指出合理化在解釋白領犯罪者的行爲上是極爲重要的。Cressey 發現侵占行爲發生的過程往往是，身居受他人信託之職務的個人，面臨了某些不可爲他人所知的財務問題，繼而運用合理化的方法（譬如只是「借用」而非盜用）侵占他人的財物。

由於合理化、中立化以及解釋三者現象大多數是在犯罪發生後才出現，所以很難確定它們是促使違法行爲發生的原因，或許他們只是在犯罪後被製造出來用以掩飾自己錯誤的藉口而已。但無論如何，合理化在白領犯罪的發生上仍扮演相當重要的角色。（孟維德，2001）

二、其他學科理論

（一）需要層次理論（行政學、心理學）

美國學者馬斯洛（Abraham Harold Maslow）於一九四三年發表「人性動機理論」（A theory of Human Motion）一文，提出「需求層次論」（Hierarchy of Needs Theory）認爲人類有五種基本需要，而這些需求分成先後次序，由低至高層排成一個階層，低層次需要獲得滿足後，才能發展出下一個高層次需要，這五種需要，依序爲：

- 1、生理需要（Physiological Needs）：例如饑思食、渴思飲、睏思眠等。
- 2、安全需要（Safety Needs）：例如免於危險、恐懼或威脅的需求等。
- 3、社會需要（Social Needs）：例如被群體接受的需求、歸屬感的需求、團體參與感的需求等。
- 4、尊重需要（Esteem Needs）：例如人際間相互尊重的需求。
- 5、自我實現需要（Self Actualization Needs）：人格中潛伏著無窮的潛能、智力和創造力。人格發展到極致，就是期望能將潛能、智慧和創造力，充分發揮出來。

後四項可合稱爲心理上的需求（Psychological Needs）馬斯洛將這些需求排成一個層次體系，由低而高循序漸進，其中生理的需要居於最下層，屬於經濟的，諸如餓、渴、性等；安全感需要爲較高層次的，屬於心理的；社會需要又較高層次，屬於社會的；至於自我實現需要居於最上層。這是自我統攝個人許多層面，成爲自我創造發展的最高理想，屬於激勵的成效，惟有下一層的需要獲得相當程度的滿足之後，上一層的需要才會接踵而來，而且當某一層需要獲得滿足時，人們便會追求另一種需求。



馬斯洛認為一個人在某一階層受挫時，會發生敵意或攻擊行為來對抗外在事務。因此，若想要使公務人員能自尊自重或發揮自己的才能，以達到自我實現的地步，而不會從事貪污犯罪行為，則應檢視該公務員各項需求階層，避免因受挫產生偏差犯罪行為（許春金、孟維德，2002；黃成琪，2001）。

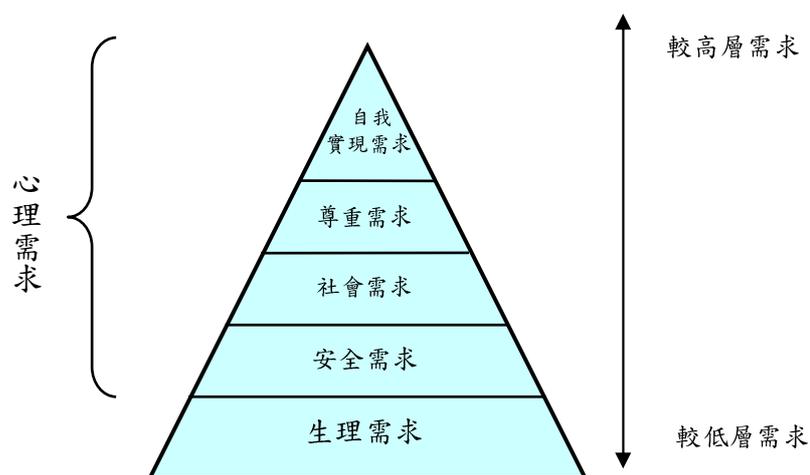


圖 2-3-1：馬斯洛需求層級概念圖

（資料來源：許春金、孟維德，2002，《警察組織與管理》，臺北：三民書局，頁 65）

（二）尋租理論（經濟學）

尋租理論係源自於自由主義理論，可以用來說明貪污現象，在尋租理論中，認為租金係泛指政府行政走量權的擴大，以政策干預或行政管制市場競爭，如進出口配額限制、貸款限制、消費品配額供給、生產許可證的發給、物價管制等，抑制了公平競爭，擴大了供需差額，從而形成差價收入，而超過機會成本的差價即租金。民眾為了獲取超額利潤或獨占利潤，就會以合法或非法的手段，如遊說、疏通、走後門、找後台、行賄等，以得到佔有租金的特權，來牟取私人利益；此外，為政府執行公權力的公務人員本身也可能貪污，且因這種權力而能獲得貪污利益，更不願意放棄對企業的管制，於是貪污賄賂進入因果循環鏈。換言之，政府對市場經濟干預，產生租金，民眾為了尋求租金，乃向官員行賄；而從租金中獲利的官商既得利益者，乃保持原有的租金制度並建立新的租金制度，藉以擴大租金規模，貪污賄賂之現象更加嚴重。按照此一理論，只要有租金存在，公務人員貪污受賄就難以根除。尋租活動（Rent Seeking）是權錢交易，即權力與貨幣的交換。由此，貪污就是濫用權力以牟取私利。





第三章 研究設計

第一節 研究架構

本研究著重於警察組織預防機制對職務犯罪之防制功能，以理論及法令為基礎，藉警察職務犯罪案件之分析及對預防機制成員之訪談，以組織管理及犯罪控制的角度，探討目前警察各種預防機制，期能提供具體之改進建議，以提升警察職務犯罪之防制效能。研究架構圖如下：

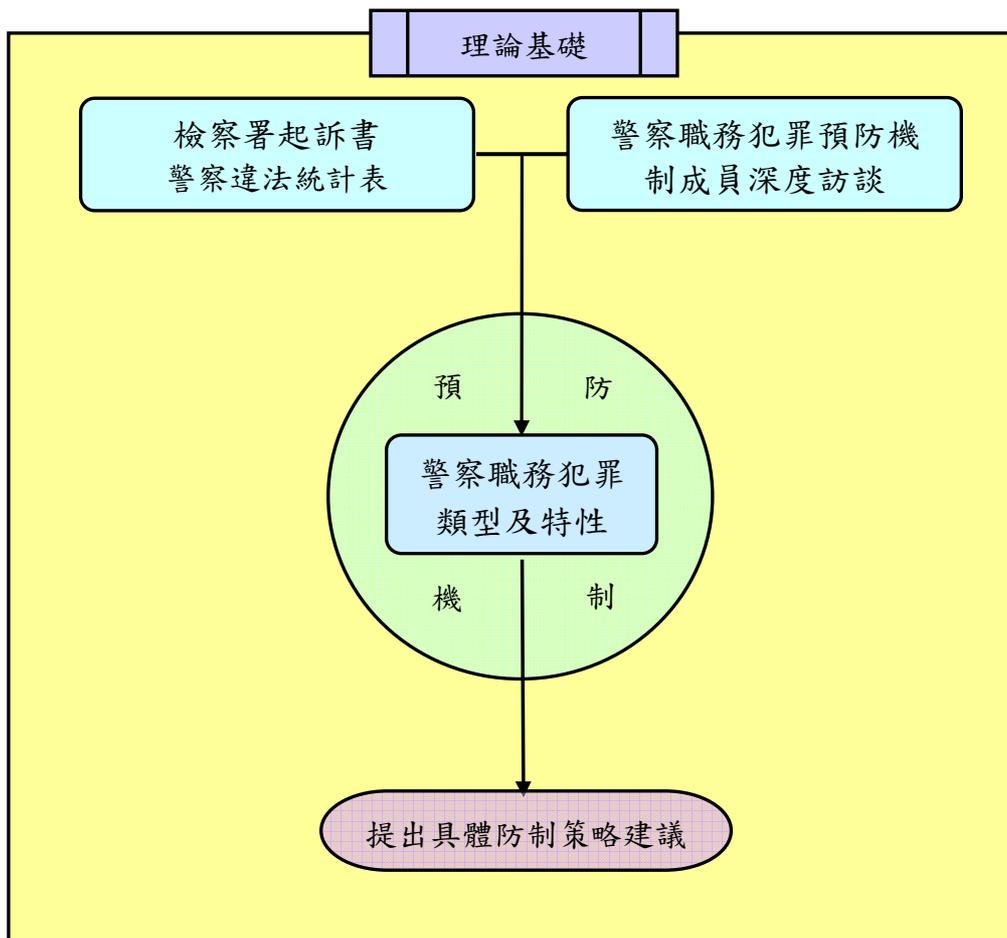


圖 3-1- 1：研究概念架構圖

第二節 資料來源

本研究有關警察職務犯罪之類型及特性部分，係以我國二〇〇三年至二〇〇六年九月間，檢察署有關員警違犯刑法瀆職罪及貪污治罪條例案件之起訴書、警察機關警察人員違法案件報告表約二三四件案例為對象；除此，本研究將使用「次級資料」及「深度訪談」作為研究資料之來源：

一、次級資料

次級資料包括不同的資料來源，以及其他人員所蒐集的資料或不同型式的檔案。這些資料來源包括政府部門的報告、文件記錄資料庫以及圖書館中的書籍及期刊等。次級資料更包含一個重要的意義，就是將原始研究所蒐集的資料，作新的方向分析。而本研究使用之次級資料包括各種探討公務員或警察職務犯罪之書籍、期刊以及論文。

次級資料研究法有以下幾項優點及限制（董旭英、黃儀娟，2003）：

（一）次級資料研究法的優點：

- 1、次級資料在應用上比蒐集原始資料擁有更多有利的條件。最明顯的優點就是省時及降低研究成本。
- 2、次級資料藉由建立研究問題、研究假設及研究設計，為有效的補充研究提供了一個開始。次級資料應用於填補現存資料的漏洞時，能夠提升研究花費的最大價值。
- 3、次級資料研究同時提供一個有效的比較研究工具。為了檢驗不同時期的取向，研究者可以比較新資料與現存資料的差異，找尋正確的結果。

（二）次級資料研究法的缺點：

- 1、二手資料的蒐集通常是為了特定的目標，而一個特定的目標可能會造成非故意或無心的偏見。
- 2、有些資料的涵蓋範圍甚廣，研究的目的是在於對獲得的資料作解釋，但可使用許多不同的觀點，甚至是互相衝突的結論。而相反的觀點，又可能被其他的資料所支持。
- 3、次級資料的內容定義都是在過去的時間所完成。所以這些資料往往會失去某些特定研究目的的時效性。

二、深度訪談

本研究另一資料搜集方式係以「半結構式」深度訪談法為主。所謂「半結構的訪談」為研究者列出感興趣的主題作為訪談指引，但在用詞遣字、問題的形式、順序較有彈性。換言之，由訪談者提供一組提綱挈領的論題，以引發訪談情緒，使其自由的在有限時間內探索、調查與詢問。

本研究深度訪談之對象，係採立意抽樣方式選取警察機關職務犯罪預防機制成員，即由主官（管）、督察人員、政風人員中抽取七人，以警察職務犯罪預防相關議題作為訪談內容，期藉此瞭解各預防機制成員對預防警察職務犯罪之意見，作為研擬警察職務犯罪防制策略之參考。

以下為本研究深度訪談受訪者資料及訪談大綱：



表 3-2- 1：受訪談者資料一覽表

受訪者代號	職稱	職務種類	訪談地點	訪談日期	訪談時間	備註
A	警政署政風室科員	政風人員	臺北市	95.12.3	1hr50min	非警職
B	警政署政風室科員	政風人員	臺北市	95.12.4	1hr30min	非警職
C	警察分局派出所所長	主管人員	桃園縣	95.12.8	1hr30min	警職
D	警察局刑警大隊偵查隊隊長	主管人員	臺北市	95.12.11	1hr40min	警職
E	警察分局派出所副所長	主管人員	臺北縣	95.12.11	1hr30min	警職
F	警察局督察室督察員	督察人員	基隆市	95.12.11	1hr30min	警職
G	警察分局第二組警務員	督察人員	臺北市	95.12.12	1hr10min	警職

表 3-2- 2：深度訪談大綱內容表

變項	項目
警察職務犯罪成因	1、受訪者認為警察職務犯罪的發生，最主要的因素為何？ 2、受訪者對於職務上機會是否會觸發員警犯罪的認知。 3、受訪者認為現行績效制度是否為間接構成警察職務犯罪促發因子，理由為何？ 4、受訪者認為現行薪資、升遷制度對警職同仁職務犯罪有無影響？
警察職務犯罪控制	5、受訪者認為警察倫理教育能否抑制警察職務犯罪？ 6、受訪者認為警察機關法規要點能否抑制警察職務犯罪？ 7、受訪者認為刑法及貪污治罪條例能否有效抑制警察職務犯罪？ 8、受訪者認為警察機關主管的態度是否會影響警察職務犯罪？ 9、受訪者認為員警同事間對於職務犯罪是否會相互影響？
員警職務犯罪之處置	10、受訪者面對員警職務犯罪時所選擇處置方式及其考量因素。 11、受訪者認為嚴厲處置員警職務犯罪是否有助於抑制犯罪發生？ 12、受訪者認為現行員警職務犯罪之處置是否過於寬鬆或嚴苛？ 13、受訪者認為目前警察機關對於處理「自己人」的職務犯罪案件是否堪稱公正及妥適？
當前預防機制之效能	14、受訪者對於自身所屬之警察職務犯罪預防機制功能的認知。 15、受訪者對於自身所屬之外犯罪預防機制的認知及意見。 16、受訪者認為其機制預防員警職務犯罪成效良好及欠佳之因素？
防制警察職務犯罪建議	17、受訪者對於現行警察機關督察制度之改進建議？ 18、受訪者對於現行警察機關政風制度之改進建議？ 19、受訪者認為有效防制警察職務犯罪之方法。

第三節 資料分析方法

本研究係以警察職務犯罪之類型及特性為經，警察組織各種職務犯罪預防機制為緯，再以相關理論及法令規定為節點，探討警察職務犯罪之成因及其防制策略，期能提供具體之建議。用「**內容分析法**」歸納個案類別及內容變項，再依敘述性統計方法交叉分析案類變項特性之關係，並佐以政府文件、統計資料、相關檔案、書籍、期刊、學位論文等次級資料，探討警察各種職務犯罪預防機制之功能，並藉以提出員警職務犯罪防制策略。

韋柏（Weber）認為，在進行內容分析法時，研究者多先計算內容中某項屬性出現的次數，並從統計數據中研究其共通性，最後再將所獲得結論直接或間接推論到社會及文化層面上因此，內容分析法後來常被連用在文化特質（如信仰、價值觀及意識型態）的探索，或是反映團體、機關或社會的文化型態。

本研究內容分析資料係以我國二〇〇三年至二〇〇六年九月間，檢察署有關員警違犯刑法瀆職罪及貪污治罪條例案件之起訴書、警察機關警察人員違法案件報告表約二三四件案例，以及警察機關職務犯罪預防機制成員深度訪談資料為對象，以下為內容分析項目及方式：

一、起訴書及違法案件報告書部分

（一）分析內容：

1、行為主體：

指職務犯罪之行為人。可細分為姓名代號、性別、年齡、警察學歷、職稱、服務機關及職務類別等變項。以作為分析行為主體各變項與發生案類之關係。

2、案件紀錄：

指職務犯罪行為內容。可細分為：涉案類別、偵辦單位、所犯法律條文等。以瞭解其職務犯罪之種類及所犯法條等。

（二）分析方式：

本研究起訴資料分析部分，係將檢察署起訴書及警察機關警察人員違法起訴報告書，有關警察職務犯罪之案件挑出，將以上所述「行為主體」及「案件紀錄」之內容，以 Microsoft Office Excel® 彙整並分析，將警察職務犯罪「個人特性」及「態樣」分別統計，歸納其特點，以推論警察職務犯罪發生之情形。



二、預防機制成員深度訪談部分

（一）分析內容：

- 1、受訪談者對警察職務犯罪成因之意見表達。
- 2、受訪談者對警察職務犯罪控制之看法。
- 3、受訪談者對員警職務犯罪之處置意見。
- 4、受訪談者對警察職務犯罪預防機制效能之看法。
- 5、受訪談者對防制警察職務犯罪之建議。

（二）分析方式：

本研究訪談內容分析部分，係採立意抽樣方式，挑選警察機關職務犯罪預防機制之成員，「主管人員」三人、「督察人員」二人、「政風人員」二人共計七人，於臺北市、臺北縣、桃園縣及基隆市等地，就上述「分析內容」細分十九個子題，進行一至二小時的訪談，再依訪談所得資料，分門別類歸納彙整，並做出結論。

第四節 研究限制

本文在於研究警察職務犯罪預防機制，由於警察職務犯罪類型及特性部分，係利用檢察署起訴書及警察機關警察人員違法案件報告書進行內容分析，而對於檢察官或司法警察機關偵辦中之案件，基於偵查不公開，僅能予以割捨。而本研究對警察職務犯罪預防機制之功能部分，除起訴書及警察人員違法案件報告表外，係由相關政府文件、統計資料、檔案書籍、學位論文等次級資料進行內容分析，存在研究者偏見及資料時效性等問題。此外，深度訪談受訪人對於議題之主觀意識也將影響研究結果的準確性。



第四章 警察職務犯罪行為起訴資料分析

本研究根據臺灣高等法院檢察署及內政部警政署的資料統計，二〇〇三年至二〇〇六年九月，警察人員因違法而遭檢察官起訴者總計四七〇人，屬職務犯罪者二三四人（其中涉嫌貪污者為一九六人），職務犯罪占所有因違法遭起訴人數的 49.8%，茲將各年統計數據分述如下：

二〇〇三年警察人員因違法而遭起訴者有一〇五人，屬職務犯罪者三十三人（其中涉嫌貪污者為二十六人），占所有因違法遭起訴人數的 31.4%。二〇〇四年警察人員因違法而遭起訴者有一一六人，屬職務犯罪者四十五人（其中涉嫌貪污者為四十一人），占所有因違法遭起訴人數的 38.8%。而二〇〇五年警察人員因違法而遭起訴者有一三七人，屬職務犯罪者七十八人（其中涉嫌貪污者為七〇人），占所有因違法遭起訴人數的 56.9%。二〇〇六年一至九月警察人員因違法而遭起訴者有一一二人，屬職務犯罪者七十八人（其中涉嫌貪污者為五十九人），占所有因違法遭起訴人數的 69.6%。由上述統計可知，二〇〇三年至二〇〇六年九月，警察人員遭檢察官起訴的犯罪類型中，職務犯罪所占比例正逐年增加。

表 4-1：2003 年至 2006 年 9 月員警犯罪遭起訴人數統計表

年 月	項 目	犯 罪 總 數	職 務 犯 罪		職務犯罪占犯 罪總數百分比
			貪 污 犯 罪	非 貪 污 犯 罪	
2003		105	26	7	31.4%
2004		116	41	4	38.8%
2005		137	70	8	56.9%
2006(1-9)		112	59	19	59.6%
總 計		470	196	38	49.8%
			234		

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

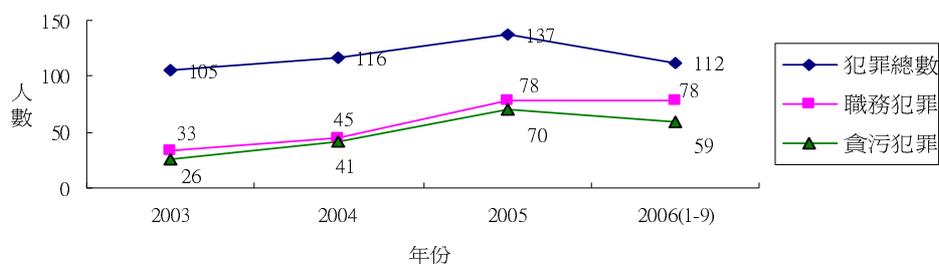


圖 4-1：2003 年至 2006 年 9 月員警犯罪遭起訴人數折線圖

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

本研究整理二〇〇三年至二〇〇六年九月警察人員因職務犯罪遭檢察官起訴之二三四人的「行為人特性」及「犯罪態樣」資料後發現：

第一節 警察職務犯罪行為人特性

一、員警性別為「男性」者二三三人（占 99.6%），為「女性」者一人（占 0.4%）。

表 4-1-1：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警性別統計表

年 月	人 數	
	性 別	別
	男性	女性
2003	32	1
2004	45	0
2005	78	0
2006(1-9)	78	0
合計 (比例)	233 (99.6%)	1 (0.4%)

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

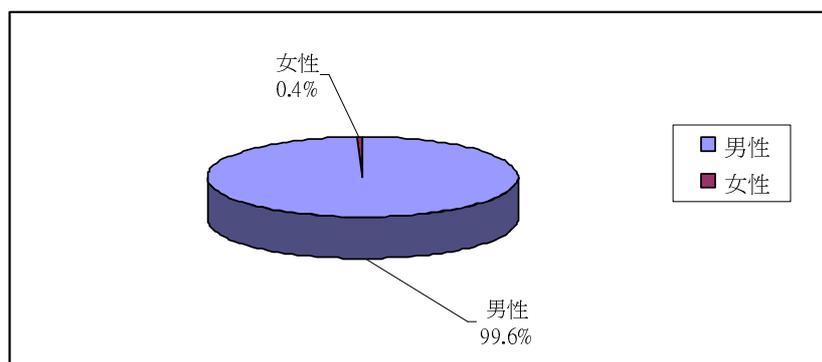


圖 4-1-1：職務犯罪遭起訴員警性別比例圖

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

由本項數據顯示，二〇〇三年至二〇〇六年九月職務犯罪遭起訴之員警，僅一人為女性，且其違犯者為貪污治罪條例第五條第一項第二款之「利用職務機會詐財」罪，犯罪態樣為「浮報不實薪資明細」，屬於出納之行政工作，除此之外，其餘職務犯罪皆為男性員警所為。依據銓敘部的統計，截至九十四年底，我國警察人員總數為七萬一六八〇人，其中女性員警為二五〇九人（占 3.5%），本項數據或與我國員警性別結構有關，然而女性普遍行事謹慎小心、守法程度較高，道德感亦較強烈，此種性別特性也可能是造成女性員警較不易發生職務犯罪的原因之一。而若能增加女性員警之人數，使單位風氣潛移默化，或有助於提升警察機關整體之風紀狀況，降低職務犯罪情形之發生。



本研究就以上數據彙整發現，警察職務犯罪「性別」係以「男性」員警為主。

表 4-1-2：警察職務犯罪員警性別特性表

變項	名次	第一位（所占比例）	第二位（所占比例）
	性別		男（99.6%）
結論：目前警察職務犯罪以男性員警為主。			

二、員警職務犯罪案發時之年齡為「三〇歲以下」者五人（占 9%）、「三十一至三十五」者五十五人（占 24%）、「三十六至四十歲」者七十四人（占 31%）、「四十一至四十五歲」者六〇人（占 25%）、「四十六至五〇歲」者二〇人（占 9%）、「五十一歲以上」者二〇人（占 9%）。

表 4-1-3：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警案發年齡統計表

人 年 月	年 齡					
	30 歲以下	31 至 35 歲	36 至 40 歲	41 至 45 歲	46 至 50 歲	51 歲以上
2003	3	4	9	10	5	2
2004	1	13	11	13	3	4
2005	1	21	24	20	5	7
2006(1-9)	0	17	30	17	7	7
合計 (比例)	5 (2%)	55 (24%)	74 (31%)	60 (25%)	20 (9%)	20 (9%)

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

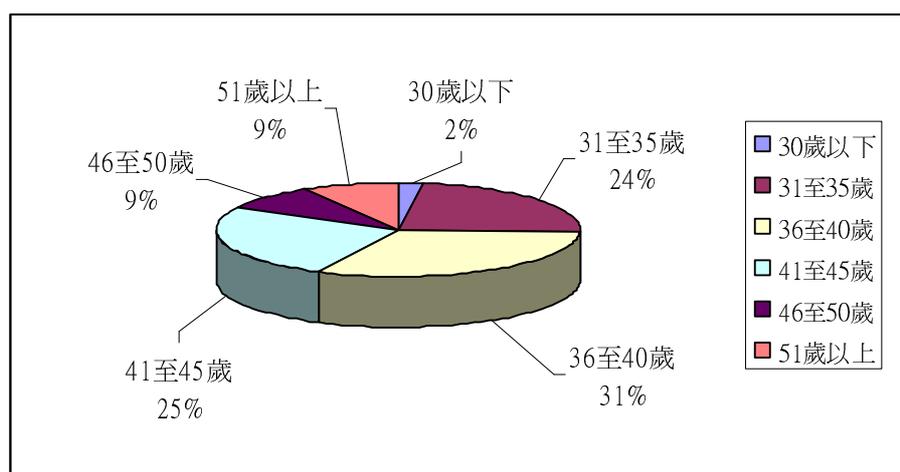


圖 4-1-2：職務犯罪遭起訴員警年齡比例圖

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

由本項數據顯示，員警職務犯罪案發年齡之分佈呈現「常態分配」之情形，年齡「三十一至四十五歲」之員警，職務犯罪遭起訴之比例高達 80%。依據銓

敘部的統計，截至九十四年底，我國警察人員平均年齡為三十八點二一歲，而員警年齡在「三十一至四十五歲」之總數為五萬二八九一人，占警察人員總數七萬一六八〇人的 73%，顯示員警職務犯罪集中在此年齡區間，尚符合員警年齡結構。此外，案發年齡在三〇歲以下者，僅占總數之 2%，顯示員警從警初期，職務犯罪之情形並不嚴重，至員警從警多年之後，由於外界誘惑及次文化之影響，動搖其原本之倫理觀念，職務犯罪情形因而漸趨嚴重。因此，消除職務犯罪之機會，以及倫理再教育之實施應可改善此一情形。惟此「年齡」數據分佈，僅係由起訴資料統計得知，並未包括未察覺之「犯罪黑數」，因此並不宜據此而將警察主力之青壯年員警，予以「職務犯罪族群」之標籤化。

本研究就以上數據彙整發現，目前警察職務犯罪遭起訴之員警「案發年齡」係以「三十六歲至四十五歲」員警為主要之行為人。

表 4-1-4：警察職務犯罪案發年齡特性表

變項	名次	第一位（所占比例）	第二位（所占比例）
	年齡		36 歲至 40 歲（31%）
結論：目前警察職務犯罪遭起訴之員警，以「36 歲至 45 歲」員警為主要之行為人。			

三、員警之「警察學歷」為「警專警員班」者一四四（占 61%）人、「警專專科班」者五十五人（占 24%）、「警察大學」者三十四人（占 15%）、「碩士」者一人（占 0%）。

表 4-1-5：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警警察學歷統計表

人 年 月	學歷			
	警專警員班	警專專科班	警察大學	碩士
2003	26	4	3	0
2004	25	9	11	0
2005	47	22	9	0
2006(1-9)	46	20	34	1
合計 (比例)	144 (61%)	55 (24%)	34 (15%)	1 (0%)

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

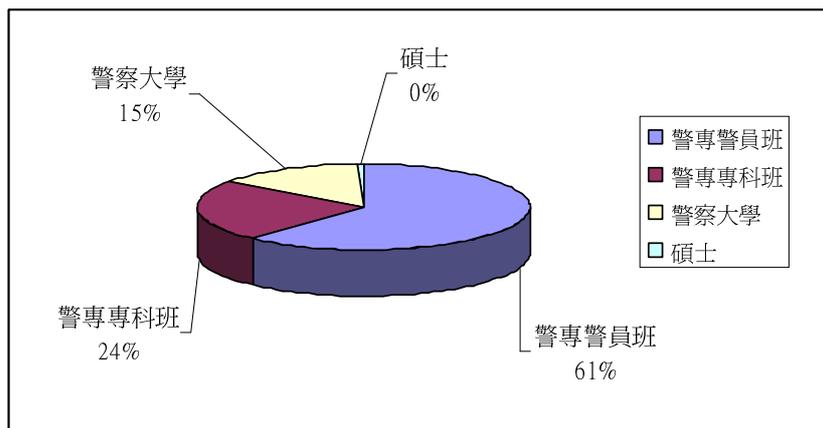


圖 4-1-3：職務犯罪遭起訴員警學歷比例圖

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

由本項數據顯示，在員警「警察學歷」方面，「警員班」(高中學歷)結業者，占職務犯罪遭起訴總人數的 61%；「專科班」(專科學歷)占職務犯罪遭起訴總人數的 24%，二者合計已逾八成，此所謂「警察學歷」係指「警察養成教育機構」之意，包括一般入學者、特考訓練班及警佐班等，至其警察養成教育機構外之學歷則不予討論(例如一般大學或研究所畢業者投考警察特考，經錄取至警察專科學校訓練，係以警專警員班計算)。顯示職務犯罪員警之「警察學歷」集中於此區間，因此，若強化基層警察養成教育之「倫理」觀念之培養，應可抵銷員警職務犯罪之動機。

本研究就以上數據彙整發現，目前警察職務犯罪「警察學歷」係以「警專警員班」為主。

表 4-1-6：警察職務犯罪警察學歷特性表

變項	名次	第一位 (所占比例)	第二位 (所占比例)
	警察學歷		警專警員班 (61%)
結論：目前警察職務犯罪警察學歷以「警專警員班」為主。			

四、員警官階為「一線三星」者一五四人(占 65%)、「一線四星」者四四人(占 19%)、「二線一星」者十三人(占 6%)、「二線二星」者二十一人(占 9%)、「二線三星」者二人(占 1%)。

表 4-1-7：2003 年至 2006 年 9 月員警職務犯罪遭起訴官階人數統計表

人 數 年 月	一線三星			一線四星					二線一星			二線二星						二線三星		
	警員	隊員	偵查員	巡佐	警務佐	偵查佐	小隊長	巡佐副所長	巡官	分隊長	巡官所長	課員	分局員	警務員	警務員所長	中隊長	組長(縣市分局)	隊長(縣市分局)	科員	課長
2003	16	0	9	1	0	0	4	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
2004	22	1	5	5	0	0	1	0	4	2	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0
2005	44	4	4	5	2	2	4	3	1	1	2	2	0	0	1	0	1	0	1	1
2006(1-9)	48	0	1	5	0	8	4	0	2	0	0	0	0	3	3	0	0	4	0	0
小計	130	5	19	16	2	15	13	3	8	3	2	2	1	3	4	1	3	7	1	1
合計 (比例)	154 (65%)			44 (19%)					13 (6%)			21 (9%)						2 (1%)		

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

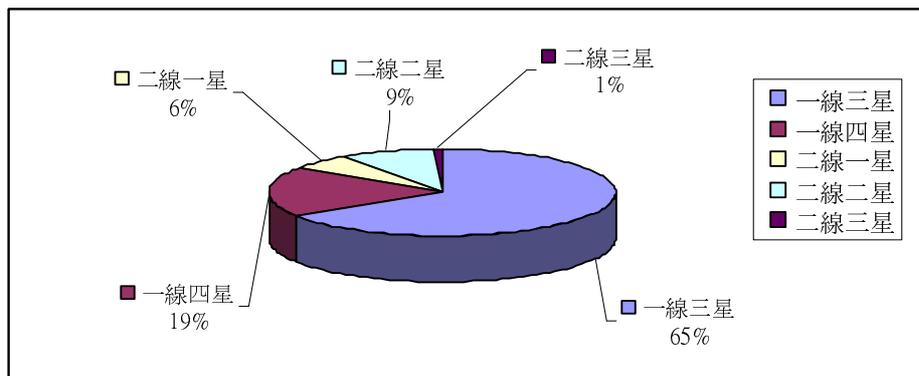


圖 4-1-4：職務犯罪遭起訴員警官階比例圖

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

由本項數據顯示，基層員警（一線三星）占所有違犯職務犯罪遭起訴總人數 65%，顯示基層員警職務犯罪之情形較為嚴重，其因素值得探討。此可能與此階級之員警陞遷不易有關，按現今警察陞遷法規，若未達一定年資及積分，且懲處未超過一定之標準，方有機會陞任一線四星之巡佐（小隊長）職務，另若未進入警察大學進修或訓練，並通過國家三等警察特考，亦無法陞任二線一星巡官（分隊長）以上之職務。然而目前基層員警之勤（業）務及職責繁重，遭受懲處如家常便飯，積分因而不易累積，亦無多餘時間進修及準備考試，在此惡性循環之下，陞遷自然不易，因此若能研修員警升遷法制，並配合強化員警職務犯罪預防機制、減少其職務犯罪機會，應可逐步降低基層員警之職務犯罪發生。

本研究就以上數據彙整發現，目前警察職務犯罪之「員警官階」係以「一線三星」基層員警為主。



表 4-1-8：警察職務犯罪員警官階特性表

變項	名次	第一位 (所占比例)	第二位 (所占比例)
	官階		一線三星 (65%)

結論：目前警察職務犯罪員警官階以「一線三星」之基層員警為主。

五、員警職務類別為「行政警察」者一六三人 (占 74%)、「刑事警察」者三十七人 (占 19%)、「交通警察」者四人 (占 2%)、「保安警察」者九人 (占 4%)、「外事警察」者三人 (占 1%)。

表 4-1-9：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警職務類別統計表

人 數 年 月	職類				
	行政警察	刑事警察	交通警察	保安警察	外事警察
2003	20	13	0	0	0
2004	34	8	0	3	0
2005	56	8	5	6	3
2006(1-9)	63	15	0	0	0
合計 (比例)	173 (74%)	44 (19%)	5 (2%)	9 (4%)	3 (1%)

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

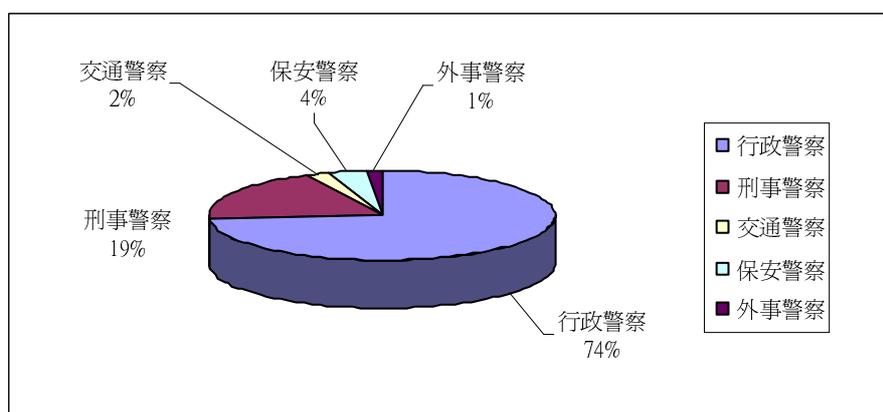


圖 4-1-5：職務犯罪遭起訴員警職務類別比例圖

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

由本項數據顯示，「行政警察」職務犯罪遭起訴者，占有違犯職務犯罪遭起訴總人數 74%，此與該類員警人數有關，行政類警察之人數原本即占警察總人數之絕大部分，而去除此一因素，與民眾接觸最為頻繁的「警勤區」員警，即屬行政警察，其犯罪誘因較多，亦為此類員警容易發生職務犯罪之重要原因。因此，將「行政警察」之勤（業）務單純化，將有助抑制警察職務犯罪之發生。

本研究就以上數據彙整發現，目前警察職務犯罪員警「職務類別」係以「行政警察」為主。

表 4-1- 10：警察職務犯罪員警職務類別特性表

變項	名次	
	第一位（所占比例）	第二位（所占比例）
職務類別	行政警察（74%）	刑事警察（19%）
結論：目前警察職務犯罪員警職務類別以「行政警察」為主。		

六、員警服務機關為「北部縣市警察局」者為九十六人（占 41%），「中部縣市警察局」者為十五人（占 6%），「南部縣市警察局」者為九十二人（占 39%），「東部、外島縣市警察局」者為二〇人（占 9%），「專業警察機關」者為十一人（占 5%）。

表 4-1- 11：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警服務機關統計表

人 數 年 月	機關				
	北部縣市警察局	中部縣市警察局	南部縣市警察局	東部、外島縣市警察局	專業警察機關
2003	6	8	18	1	0
2004	18	5	15	2	5
2005	38	1	20	13	6
2006(1-9)	34	1	39	4	0
合計 (比例)	96 (41%)	15 (6%)	92 (39%)	20 (9%)	11 (5%)

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

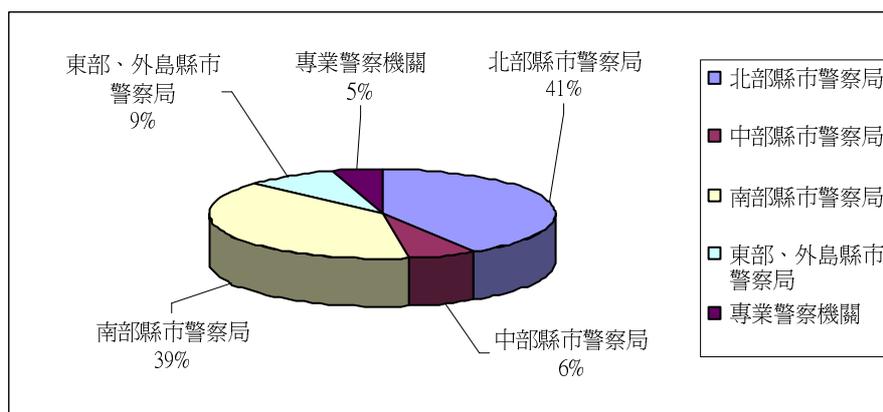


圖 4-1- 6：職務犯罪遭起訴員警服務機關比例圖

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

由本項數據顯示，員警服務機關為「北部縣市警察機關」及「南部縣市警察



機關」者，發生職務犯罪之比例，合計占所有職務犯罪遭起訴員警人數 80%，此雖與各地區所含警察機關數量差異有關，惟員警服務地區之「複雜度」，亦為影響職務犯罪發生之重要因素，因此，落實員警職期輪調制度，應可有效降低員警職務犯罪之發生。

本研究就以上數據彙整發現，目前警察職務犯罪員警「服務機關」係以「北部及南部縣市警察局」等勤業務複雜地區為主。

表 4-1- 12：警察職務犯罪員警服務機關特性表

變項	名次	第一位（所占比例）	第二位（所占比例）
	服 務 機 關		北部縣市警察局（41%）
結論：目前警察職務犯罪員警服務機關以「北部及南部縣市警察局」等勤業務複雜地區為主。			

註：本研究所謂「北部縣市警察機關」包括基隆市、臺北市、臺北縣、桃園縣、新竹縣、新竹市及宜蘭縣警察局；「中部縣市警察機關」包括苗栗縣、臺中縣、臺中市、彰化縣及南投縣警察局；「南部縣市」包括雲林縣、嘉義縣、嘉義市、臺南縣、臺南市、高雄縣、高雄市及屏東縣警察局；「東部、外島縣市警察機關」包括花蓮縣、臺東縣、澎湖縣、金門縣及連江縣警察局；「專業警察機關」包括各保安警察總隊、航空、國道、鐵路、境管及其他專業機關。

第二節 警察職務犯罪態樣

一、員警「貪污犯罪」者計有一九六人（占 84%）、「非貪污犯罪」者計有三十八人（占 16%）。

表 4-2-1：2003 年至 2006 年 9 月員警職務犯罪遭起訴犯罪類型統計表

犯罪類型 年月	貪污犯罪	非貪污犯罪
2003	26	7
2004	41	4
2005	70	8
2006(1-9)	59	19
合計 (比例)	196 (84%)	38 (16%)

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

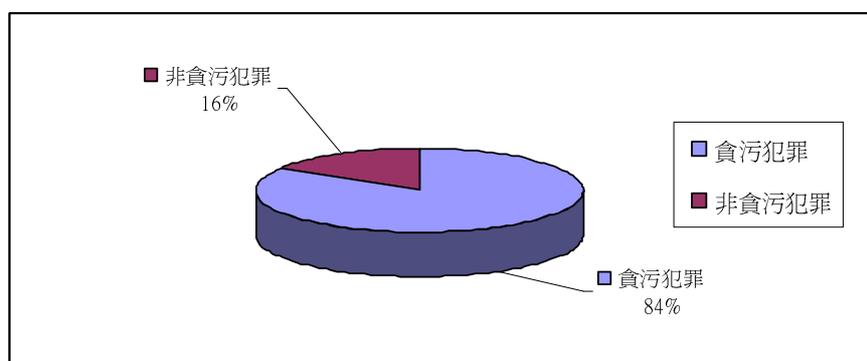


圖 4-2-1：員警職務犯罪遭起訴犯罪類型比例圖

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

由本項數據顯示，「貪污犯罪」比例遠超過「非貪污犯罪」之情形（約五比一），顯示「貪污」為誘使警察發生職務犯罪之主要因素。假設能有效防制員警貪污犯罪，雖能抑制員警大部分的職務犯罪，而對於非貪污犯罪部分，亦應研擬防制作為，以達成全面抑制員警職務犯罪之目標。在非貪污犯罪部分，依據起訴資料分析，係以違犯「偽造文書」、「洩漏國防以外秘密」，以及「縱放人犯逃脫」等罪為主。可朝制訂標準作業程序並落實執行；限制員警與案件行為人、利害關係人或媒體，在執行勤（業）務程序以外之接觸。

本研究就以上數據彙整發現，目前警察職務犯罪員警「犯罪類型」係以「貪



「污犯罪」為主。

表 4-2-2：警察職務犯罪員警犯罪類型特性表

變項	名次	第一位（所占比例）	第二位（所占比例）
	犯罪類型		貪污犯罪（84%）
結論：目前警察職務犯罪之犯罪類型以「貪污犯罪」為主。			

二、造成員警職務犯罪為「刑事案件」者一九七人（占 80%），為「交通案件」者十三人（占 5%），為「陸務案件」者為十六人（占 7%），為「外事案件」者為五人（占 2%），為「行政案件」者為十四人（占 6%）。

表 4-2-3：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警相關案件性質統計表

人 性 質 數 年 月	刑 事 案 件						交 通 案 件	陸 務 案 件	外 事 案 件	行 政 案 件
	賭 場	賭 博 電 玩	色 情	毒 品	環 保	其 他				
2003	1	2	9	4	24	9	4	0	1	3
2004	0	22	6	7	0	4	1	0	0	5
2005	5	11	8	4	1	15	4	1	3	2
2006(1-9)	2	14	23	0	0	15	4	15	1	4
小計	8	49	46	15	25	43	13	16	5	14
合計 (比例)	197 (80%)						13 (5%)	16 (7%)	5 (2%)	14 (6%)

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

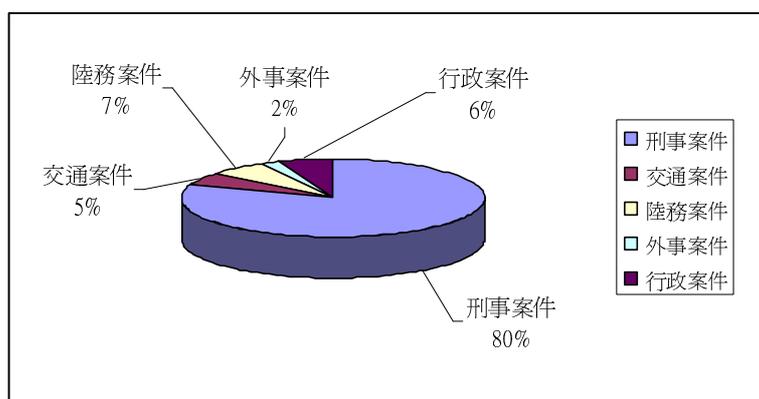


圖 4-2-2：職務犯罪遭起訴員警相關案件性質比例圖

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

由本項數據顯示，造成員警職務犯罪之案件中，「刑事案件」為最主要之案

類。而此「刑事案件」即包括取締「賭場」、「色情」、「涉嫌賭博之電子遊戲機（賭博電玩）」、「毒品」、「環保」等案件，均為不法誘因極大之勤業務。因此，由此等取締案件所衍生之員警職務犯罪，數量自然遠超過因處理「交通」、「陸務」、「外事」及「行政」等案件所產生之數量。此與前述違犯職務犯罪者最主要之職務類別為「行政警察」並不相符，原因為目前警察機關對行政警察訂有許多「專案勤務」績效目標，其中絕大多數為「刑事」類別之勤務，因而行政警察必須大量接觸刑事案件方能達到上級的績效要求，反而使人數及接觸民眾機會最多的行政警察，於偵辦刑事案件時，違犯職務犯罪。此外，由於刑事案件之內容，多與員警查緝非法從事色情及涉嫌賭博之電子遊戲機（賭博電玩）之「八大（特殊）行業」為主，而此類勤（業）務，係屬於配合「目的事業主管機關」（經濟部、縣（市）政府）的協管業務。因此，使員警勤務單純化，並將此類業務回歸目的事業主管機關自行稽查，將可有效降低員警職務犯罪之發生。

本研究就以上數據彙整發現，造成警察職務犯罪之「案件類型」係以「刑事案件」為主。

表 4-2-4：造成警察職務犯罪之案件類型特性表

變項	名次	第一位（所占比例）	第二位（所占比例）
	案 件 類 型		刑事案件（80%）
結論：造成警察職務犯罪之案件類型以「刑事案件」為主。			

註：本研究所謂「陸務」係指大陸事務，包含大陸配偶入境之面談、對保及查訪業務，而「外事」則指涉外事務，包含外國人入出境、外籍勞工及外籍配偶入境等業務，「行政」則指公務所生之財物收入或支出，包含獎勵金、加菜金、公積金、加班費、出差費等。

三、員警職務犯罪主要起訴罪名，「貪污罪」部分：「違背職務收受賄賂或不正利益」者為一三一人（占 55%），「職務上行為收受賄賂或不正利益」者為九人（占 4%），「主管或監督事務圖自己或他人不法利益」者為十八人（占 8%），「非主管或監督事務圖自己或他人不法利益」者為二一人（占 9%），「藉勢勒索財物」者為四人（占 2%），「利用職務機會詐財」者為十二人（占 5%），「侵佔職務上持有財物」者為二人（占 1%），「圖自己或他人利益抑留不發職務上應發之財物」者為一人（占 0%）。「非貪污罪」部分：「偽造文書」者為十八人（占 8%），「洩漏國防以外秘密」者為十六人（占 7%），「縱放人犯逃脫」者為二人（占 1%）。



表 4-2-5：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警罪名統計表

罪名 年月	貪污罪									非貪污罪		
	違背職務收受賄賂或不正利益	職務上行爲收受賄賂或不正利益	主管或監督職務圖自己或他人不法利益	非主管或監督職務圖自己或他人不法利益	藉勢勒索財物	利用機會詐取職務財	侵佔職務持有財物	圖自己或他人利益抑留不發職務財物	上應發之財物	偽造文書	洩漏國防以外秘密	縱放人犯逃脫
2003	14	5	1	0	1	3	1	1	3	4	0	
2004	21	3	0	10	1	5	1	0	2	2	0	
2005	52	1	13	2	1	3	0	0	2	3	1	
2006(1-9)	44	0	4	9	1	1	0	0	11	7	1	
小計 (比例)	131 (55%)	9 (4%)	18 (8%)	21 (9%)	4 (2%)	12 (5%)	2 (1%)	1 (0%)	18 (8%)	16 (7%)	2 (1%)	
合計	198									36		

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

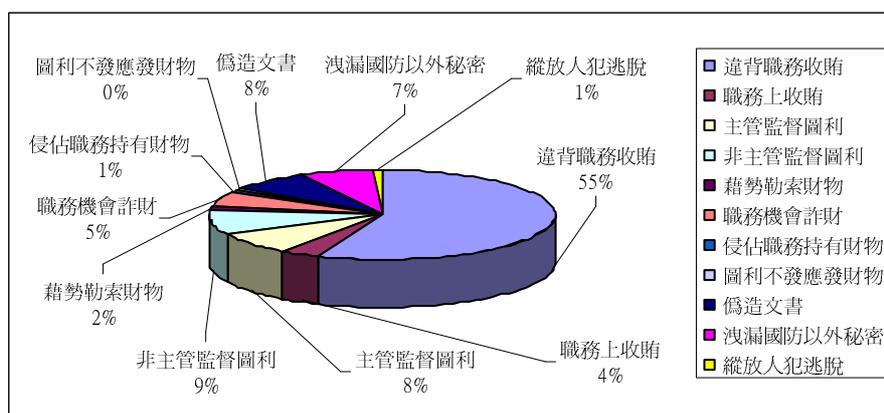


圖 4-2-3：職務犯罪遭起訴員警罪名比例圖

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

由本項數據顯示，員警職務犯罪遭起訴之罪名，「違背職務收受賄賂或不正利益」即有一三一人，占有職務犯罪遭起訴員警人數 55%，顯示違背職務收受賄賂為警察人員職務犯罪最主要之案件類型。因此，如何防止員警違背職務貪污索賄，即成為預防警察職務犯罪最主要的工作。

本研究就以上數據彙整發現，目前警察職務犯罪之「違犯罪名」係以「違背職務收受賄賂或不正利益」為主。

表 4-2-6：警察職務犯罪員警違犯罪名特性表

變項	名次	
	第一位 (所占比例)	第二位 (所占比例)
違 犯 罪 名	違背職務收受賄賂或不正利益 (55%)	非主管或監督事務圖自己或他人 不法利益 (9%)
結論：目前警察職務犯罪之違犯罪名以「違背職務收受賄賂或不正利益」為主。		

四、員警職務犯罪為「主管職務」者，共計三十七人，其中「小隊長」為十三人（占 35%），「巡佐副所長」為三人（占 3%），「分隊長」為三人（占 8%），「巡官所長」為二人（占 5%），「中隊長」為一人（占 3%），「警務員所長」為四人（占 11%），「隊長」為七人（占 19%），「組長」為三人（占 8%），「課長」為一人（占 3%）。而二〇〇三年擔任主管人員職務犯罪者五人（占 14%）、二〇〇四年八人（占 21%）、二〇〇五年十三人（占 35%）、二〇〇六年一至九月十一人（占 14%）。

表 4-2-7：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴主管職務員警統計表

職務 年月	主管職務									總計
	小隊長	巡佐副所長	分隊長	巡官所長	中隊長	警務員所長	隊長	組長	課長	
2003	4	0	0	0	0	0	1	0	0	5(14%)
2004	1	0	2	0	1	0	2	2	0	8(21%)
2005	4	3	1	2	0	1	0	1	1	13(35%)
2006(1-9)	4	0	0	0	0	3	4	0	0	11(30%)
合計 (比例)	13 (35%)	3 (3%)	3 (8%)	2 (5%)	1 (3%)	4 (11%)	7 (19%)	3 (8%)	1 (3%)	37 (100%)

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

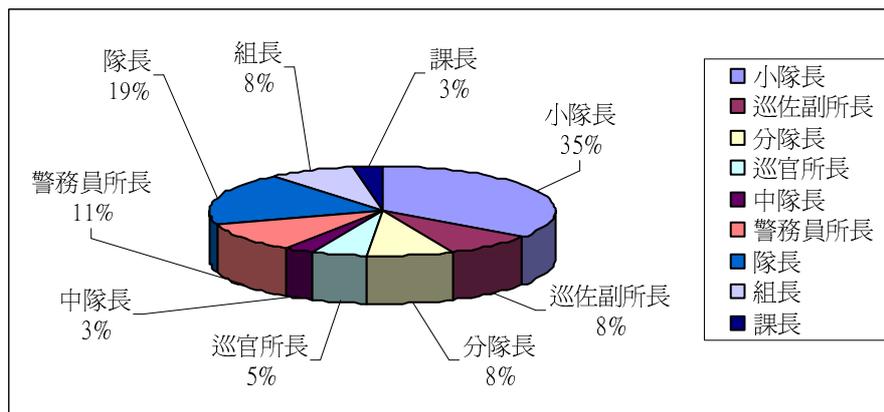


圖 4-2-4：職務犯罪遭起訴主管職務員警比例圖

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

由本項數據顯示，擔任「主管職務」發生職務犯罪者有三十七人，此類屬於負防制所屬人員職務犯罪責任之人，自身卻發生職務犯罪，因此對於各級警察幹



部之選任，應採嚴格篩選及斷然淘汰之機制，以免警察機關職務犯罪內部控制機制失效，甚至崩潰。

本研究就以上數據彙整發現，目前警察職務犯罪「擔任主管職務」係以「小隊長」為主，而二〇〇三年擔任主管職務職務犯罪之比例為 14%、二〇〇四年為 21%、二〇〇五年為 35%，而二〇〇六年僅統計至九月份，即有 30%，顯示有逐年增多之趨勢。

表 4-2-8：警察職務犯罪員警擔任主管人員特性表

變項	名次	
	第一位（所占比例）	第二位（所占比例）
主管職務犯案	二〇〇五年（35%）	*二〇〇六年一至九月（30%）
結論：目前警察職務犯罪員警擔任主管之職務者以「小隊長」為主，而擔任主管而職務犯罪者有逐年增多之趨勢。		

*統計未達全年

五、員警係「二人以上」參與同案職務犯罪遭起訴者，共計三十六案一四七人，其中二〇〇三年為三案一〇人（占 8%）、二〇〇四年為四案二十七人（占 11%）、二〇〇五年為十七案六十三人（占 48%），二〇〇六年一至九月為十二案四十七人（占 33%）。

表 4-2-9：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警共同犯案案件統計表

年	月												總計
	一 月	二 月	三 月	四 月	五 月	六 月	七 月	八 月	九 月	十 月	十一 月	十二 月	
2003	A(4)						A(4)					A(2)	3[10]
	1[4]						1[4]					1[2]	
2004		A(3)				A(12)	A(9)	A(3)					4[27]
		1[3]				1[12]	1[9]	1[3]					
2005	A(5) B(2) C(4)				A(2) B(6)	A(2)	A(3) B(4) C(3)		A(3)	A(3) B(14) C(2)	A(2) B(2) C(4) D(2)		17[63]
	3[11]				2[8]	1[2]	3[10]		1[3]	3[19]	4[10]		
2006 (1-9)		A(3)	A(3)	A(5)	A(2) B(6) C(2) D(2)	A(3) B(5) C(6) D(2)		A(8)		—	—	—	12[47]
		1[3]	1[3]	1[5]	4[12]	4[16]		1[8]		—	—	—	
合計	4[15]	2[6]	1[3]	1[5]	6[20]	6[30]	5[23]	2[11]	1[3]	3[19]	4[10]	1[2]	36[147]

註：A、B、C、D 表不同之「案件」、小括號內之數字表「犯該案之人數」；中括號前之數字表當年（月）「發生共同犯罪之案數」；中括號內之數字表當年（月）「共同犯罪案件之人數」。

（資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署）

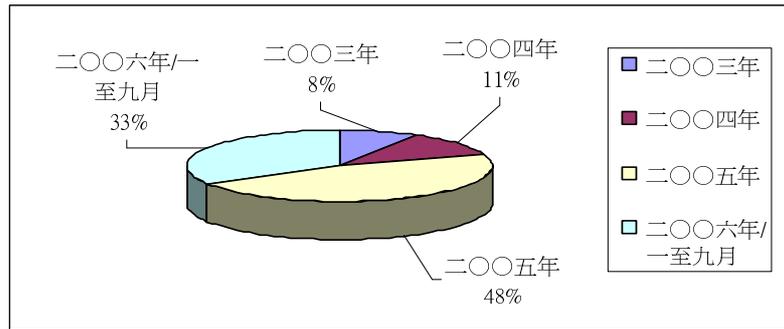


圖 4-2-5：職務犯罪遭起訴員警共同犯案案件比例圖

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

由本項數據顯示，員警「二人以上」參與同案職務犯罪遭起訴者，有一四七人，占所有因職務犯罪遭起訴員警總人數二三四人的 60%，顯示集體性的職務犯罪，仍占不少的比例，且有逐年增多的趨勢。因此，強化員警相互間之犯罪預防控制，應可有效降低職務犯罪行為之發生。

本研究就以上數據彙整發現，二〇〇三年員警二人以上共同犯案之集體性職務犯罪之比例為 8%、二〇〇四年為 11%、二〇〇五年為 48%，而二〇〇六年僅統計至九月份，即有 33%，顯示有逐年增多之趨勢。

表 4-2-10：警察職務犯罪員警共同犯案類型特性表

變項	名次	
	第一位 (所占比例)	第二位 (所占比例)
共同犯案	二〇〇五年 (48%)	*二〇〇六年一至九月 (33%)

結論：警察職務犯罪員警二人以上共同犯案之集體性職務犯罪有逐年增多之趨勢。

*統計未達全年

六、員警職務犯罪案件由「警察機關自行發掘偵辦」者為五十四人 (占 23%)，由「檢察調查機關發掘偵辦」者為一八〇人 (占 77%)。

表 4-2-11：2003 年至 2006 年 9 月職務犯罪遭起訴員警查獲機關統計表

人 年 月	機 關 數	警察機關自行發掘偵辦	檢察調查機關發掘偵辦
		2003	15
2004	8	37	
2005	10	68	
2006(1-9)	21	57	
合計 (比例)	54 (23%)	180 (77%)	



(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

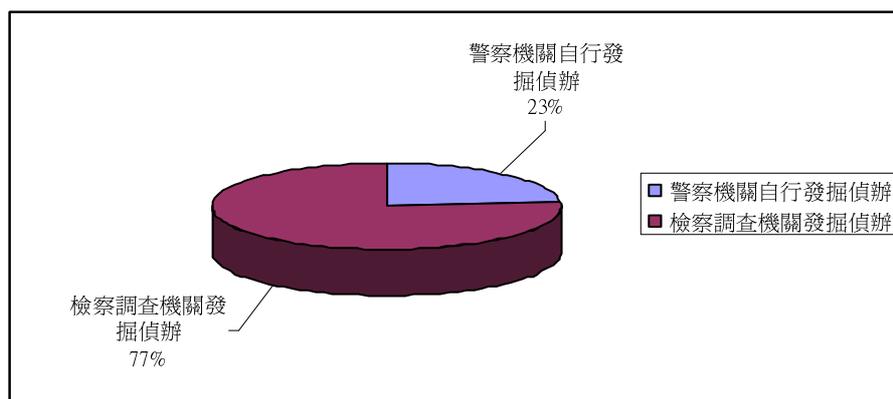


圖 4-2-6：職務犯罪遭起訴員警查獲機關比例圖

(資料來源：臺灣高等法院檢察署、內政部警政署)

由本項數據顯示，警察機關自行偵辦員警職務犯罪之比例有待提升，此則間接顯示警察機關對於預防員警職務犯罪之機制，仍有改進空間。此所謂「警察機關自行偵辦」，包括職務犯罪員警所屬警察機關及其他警察機關所發掘並偵辦者，並不合檢察機關交查者；「檢察調查機關發掘偵辦」則係指由檢察機關或調查機關發掘偵辦或交由警察機關交辦者。此與民眾不信任警察機關有關，認為警察可能會「官官相護」，因而轉向「第三者」之檢察或調查機關檢舉員警職務犯罪，希望能得到公正的處理。此外，因為擔任「主管人員」及「督察人員」之員警，依據現行警察法規，對於所屬員警發生職務犯罪，要負監督不週之責，因此是否有間接抑制此類主管人員自行發掘偵辦所屬之職務犯罪，亦不無可能。因此，鼓勵民眾向警察機關檢舉並公正處理員警職務犯罪案件，檢討主管連坐制度，諸如凡自檢者免除監督不週之責等作法，應可逐步改善警察機關自行偵辦員警職務犯罪之比例。

本研究就以上數據彙整發現，警察職務犯罪查獲機關以檢察調查機關發掘偵辦為主，顯示警察機關對於警察職務犯罪預防機制有待加強。

表 4-2-12：警察職務犯罪查獲機關類型特性表

變項	名次	第一位 (所占比例)	第二位 (所占比例)
	查獲機關		檢察調查機關 (77%)
結論：目前警察職務犯罪查獲機關以檢察調查機關發掘偵辦為主，顯示警察機關對於警察職務犯罪預防機制有待加強。			

第三節 本章小結

經歸納二〇〇三年至二〇〇六年九月，警察人員因違法而遭檢察官起訴之資料，發現：目前警察違犯職務犯罪遭起訴者，係以服務於北部、南部縣市等勤業務複雜地區警察局之三十六歲至四十五歲，警察學歷為警專警員班畢業、官階為一線三星之男性基層行政警察為主要行為人；而因查辦刑事案件而違犯「違背職務收受賄賂或不正利益」罪名之貪污犯罪為主要案件類型，擔任主管職務人員犯案及員警二人以上共同集體犯案者有逐年增加之趨勢，另警察職務犯罪查獲機關以檢察調查機關發掘偵辦為主，顯示警察機關本身之職務犯罪預防機制有待加強。

本研究認為若能：(1)增加女性員警之人數，使單位風氣潛移默化；(2)消除職務犯罪之機會，以及倫理再教育之實施；(3)強化基層警察養成教育之「倫理」觀念之培養；(4)研修員警升遷法制；(5)落實員警職期輪調制度；(6)員警勤務單純化，並將此類業務回歸目的事業主管機關自行稽查；(7)防止員警違背職務貪污索賄；(8)對於各級警察幹部之選任，應採嚴格篩選及斷然淘汰之機制；(9)強化員警相互間之犯罪預防控制；(10)鼓勵民眾向警察機關檢舉並公正處理員警職務犯罪案件，檢討主管連坐制度等，應可有效降低警察職務犯罪案件之發生。

表 4-3-1：警察職務犯罪特性彙整表

變項	名次	第一位（所占比例）	第二位（所占比例）
性別		男（99.6%）	女（0.4%）
年齡		36歲至40歲（31%）	41歲至45歲（25%）
警察學歷		警專警員班（61%）	警專專科班（24%）
官階		一線三星（65%）	一線四星（19%）
職務類別		行政警察（74%）	刑事警察（19%）
服務機關		北部縣市警察局（41%）	南部縣市警察局（39%）
犯罪類型		貪污犯罪（84%）	非貪污犯罪（16%）
案件類型		刑事案件（80%）	陸務案件（7%）
違犯罪名		違背職務收受賄賂或不正利益（55%）	非主管或監督事務圖自己或他人不法利益（9%）
主管職務犯案		二〇〇五年（35%）	*二〇〇六年一至九月（30%）
共同犯案		二〇〇五年（48%）	*二〇〇六年一至九月（33%）
查獲機關		檢察調查機關（77%）	警察機關（23%）

*統計未達全年



第五章 警察職務犯罪預防機制探討

第一節 警察職務犯罪預防機制及策略

世界各國對於警察「職務犯罪」之定義不一，惟所提出之犯罪預防策略，均有其特點，可供我國借鏡。以下即自美、英、日三國預防策略出發，探討我國之警察職務犯罪之預防機制。

一、美、英、日三國警察職務犯罪預防策略

(一) 美國警察職務犯罪預防策略：(黃啓賓，2005b)

- 1、建立早期預警系統：
透過對象選擇、介入處置、介入處置後之監視等，來早期發現有職務犯罪之虞者。
- 2、推動社區警政：
社區警政能使警政工作透明，並減少職務犯罪情形。
- 3、督察人員有效監督：
內部組織的風紀調查，是警察組織所進行的調查中，最複雜、也最敏感的一種。
- 4、「忠誠」於組織：
在執法單位裡受到相當高的評價與重視。
- 5、說實話：
說實話將會是警政改革的努力方向。

(二) 英國警察職務犯罪預防策略：(黃啓賓，2005b)

- 1、人力資源的管理：
包括招募、訓練與倫理、職業尊嚴、警察管理責任。
- 2、反職務犯罪政策：
執行與政策一致。

3、內部控制及外部環境與控制：民眾監督與建立廉潔委員會。

(三) 日本警察職務犯罪預防策略：(陳慈幸，2003)

1、落實警察人員調派制度：

調動度頻繁，與當地不良業者難發展不良交往之關係。

2、退休後再就業制度：

日本政府對於退休員警生涯規劃完善，若於擔任現職時個人操守佳，在職成績良好，退休後可經由政府輔導至中大型企業擔任要職。故為求將來升遷管道順遂，大部分警察於任內謹守綱紀，甚少有違反風紀之情事發生。

3、懲戒案件發表範圍與內容明確化：

除有妨礙犯罪預防與偵查之虞的情報外，所有警察廳之懲戒訓令需公開登載於網頁。

4、設置政風單位：

在地方警察局設置政風監察室以強化監察警察風紀。此乃針對公安委員會無法發揮監督效果時做設置。

5、延長升遷時間與實施再教育訓練：

為提高警察素質，需加強其倫理觀念等再教育訓練，簡言之，此規定鼓勵員警進入警察大學實施再教育訓練，若發現有長期（約十年左右）未進入警察大學實行再教育者，將需接受處分，並強制實施職務倫理訓練課程。另調升主管及各單位時，需進修職務倫理課程。此外，為方便再教育之訓練並藉此提升警察素質，至分局長之官階為止，其升遷時間需延長。

6、實施「特別監察制度」：

「特別監察制度」實施方式，主要由警察廳遴選出監察代表，派任至地方警局監察其職務狀況。需注意的是，被遴選出之代表不得為被監察地區之借調者，例如從京都臨時調職於警察廳者，若被遴選為特別監察人員代表，不得去京都之先前所屬之單位實施特別監察，此目的乃為確保特別監察之中立性。此外，特別監察制度之實施內容，主要針對所受監察地區之警察機關「是否有匿警察違紀等情事」、「實施懲戒是否合乎公平原則」，以及「受監察地區是否對於其單位之員的風紀問題，是否有確切注意並監督」等幾項，待監察完畢後，特別監察人員需將報告內容確實呈報於國家公安委員會，國家公安委員會依據特別監察人員之報告，進行更進一步之監察與處理。



美、英、日三國之警察職務犯罪預防策略，例如美國警方的「早期預警系統」及「社區警政」；英國警方的「反職務犯罪政策」及「外部環境與控制」；日本警方的「警察人員調派制度」、「退休後再就業制度」及「延長升遷時間與實施再教育訓練」等，均有可供我國借鏡之處，如能汲取其預防員警職務犯罪之成功經驗，納入我國警政改革之參考，將可收事半功倍之效。

二、我國警察機關預防職務犯罪之機制及策略

在我國警察機關中，「主官（管）人員」係主要負責所屬員警風紀督考之責，而其餘「政風機構」、「督察機構」則是輔助系統。「政風機構」在警察機關係掌管員警貪瀆風紀案件預防及查處；而「督察機構」則是辦理督勤及處理員警的一般違法違紀案件。假設以上「主官（管）人員」、「政風機構」、「督察機構」能形成綿密的職務犯罪預防網絡，則員警職務犯罪發生之機會，將可能大大的降低。

（一）主官（管）人員

「主官（管）人員」係指警察組織中之各級領導者，在警政署為署長、組長（主任）、科長等；在直轄市、縣（市）警察局為局長、督察長、科（課、股）長（主任）、股長、大隊長、隊長等；在分局則為分局長、隊長、組長（主任）、所長等。

◎職務犯罪預防策略：政策、督導、考核。

警察機關各級主管，依據「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點（以下簡稱平時考核要點）」對於所屬人員有督導考核之權責，平時考核要點第十一點：「各機關首長及各級主管對屬員之操行考核，應注意平日生活素行之輔導溝通並隨時考核記錄之；如發現有不良事蹟者，送有關單位查核，並就查證結果依有關規定作適當處理。」；第十二點：「各機關首長及各級主管發現屬員有涉嫌貪污、瀆職或其他犯罪傾向或跡象時，應作適當之防範；對涉嫌貪瀆有據者，應即依法移請權責機關辦理，如有怠忽。應負監督不周之行政責任。但事前防範得宜，致未發生弊端而有具體事實者，應依有關規定予以獎勵。」。

此外，內政部警政署函頒之「端正警察風紀實施要點」第五點：「主官應負端正風紀之成敗責任，其所屬員警如涉及集體貪瀆行為等嚴重影響警警案件，即予檢討調整職務；有積極防處作為，端正風紀績效良好，優予獎勵或擢升。」另該署函頒「端正警察風紀作業規定」參、考核「十五、主官（管）對所屬員警（含支援人員）應負考核責任，其項目如下：（一）品操方面：指是否忠於國家及職

守，包含品德、操守及生活言行交往、家庭狀況。（二）工作方面：包含學識、才能、領導、服從、績效。（三）一般風評。」

警察機關之主官（管），除了督導、考核所屬之勤（業）務外，擬定政策亦為其權責，政策反映出主官（管）的價值觀，單位風氣之良窳，與主官（管）的觀念有絕對的關係，主官（管）若政令嚴明，其所屬自然較不易違法犯紀，因此，主官（管）對所屬聲明嚴正風紀的單位政策並落實賞罰，對於機關之風紀維護，具有絕對的正面效果。

（二）督察機構

「督察機構」則指警察組織中依據組織法規設置，並執行監督視察員警風紀或勤務者。警政署依據「內政部警政署組織條例」第三條第十五款辦理「警察業務、勤務之督導及警察紀律之督察、考核事項。」；第四條：「本署設行政組、保安組、教育組、戶口組、安檢組、外事組、民防組、交通組、經濟組、後勤組、秘書室、『督察室』、保防室、法制室、公共關係室、資訊室及勤務指揮中心，分別掌理前條所列事項；並得視業務需要，分科辦事。」；第七條「本署置…督察二十六人至三十人，警正或警監」。

另依據「內政部警政署辦事細則」第十五條：「督察室職掌如下：

- 1、勤務督察之規劃、督導、考核事項。
- 2、重點業務督導之規劃、考核事項。
- 3、警戒、警備、重大演習之督導、考核事項。
- 4、維護警風紀之規劃、督導、考核及重要警紀案件之查處事項。
- 5、激勵員警士氣各項之規劃、執行、督導、考核事項。
- 6、特種勤務之協調、聯繫、督導事項。
- 7、改善員警服務態度之規劃、督導、考核事項。
- 8、員警考核評鑑之規劃、督導、執行事項。
- 9、員警教育輔導之規劃、執行、督導、考核事項。
- 10、員警申訴之規劃、執行、督導、考核事項。
- 11、員工因公傷亡、殘疾慰問及急難濟助之規劃、執行事項。
- 12、其他有關督察工作事項。」

除警政署外，各級警察機關均依其組織法規設置督察機構，並配置督察人員辦理督察業務。各級警察機關之督察人員由警政署統籌調派，督察人員之進用則依據「督察人員遴補作業補充規定」，由符合資格之一般警察人員參加甄試及格進用，或依據內政部令頒「警察人員升遷辦法」第五條第三項及「附件三」之規定，自符合資格者遴任。

◎職務犯罪預防策略：



1、實施風紀狀況評估機制：

針對地區環境特性及各項風紀誘因實施清查、評估，自我檢測，掌握全般風紀狀況，機先策訂防制措施。

2、實施全面風紀檢測：

對所屬單位實施全面風紀檢測，澈底瞭解風紀工作執行情形及員警風紀現況，及時導正缺失。每半年實施一次，並做成檢測紀錄，陳報警政署備查。

3、定期辦理內部清查工作

各級主管及督察人員應定期辦理下列內部清查工作：

- (1) 每個月清查所屬員警與因案離(停)職警察人員交往而有合理懷疑違法違紀情事者。
- (2) 每個月清查違反品操風紀要求重點規定受懲處在案者。
- (3) 每三個月清查有違反品操風紀要求重點規定之虞者。

4、實施風紀探訪

各警察機關應依下列規定辦理風紀探訪工作：

- (1) 針對有風紀顧慮或風評欠佳之單位、員警及風紀誘因場所，每個月探訪一次以上，發掘實情乙蒐集違
- (2) 每三個月依據地區環境特性，策訂風紀探訪計畫，針對風紀特殊狀況，以及內外誘因等主、客觀因素，依計畫實施分區探訪。
- (3) 探訪所得資料，交由有關單位及時查處或適時採取防處措施。交辦探訪案件，應追蹤管制並不定時實施複探(查)，每半年檢討一次。
- (4) 其時效性或重複交查之情資，得「即探、即交、即查」，並隨案督導處理；重大或特殊風紀情資，應實施專案探訪。

(三) 政風機構

「政風」係依據「政風機構人員設置條例」成立之專責預防及查處公務員貪瀆案件之機構。「政風機構人員設置條例」第五條：「政風機構掌理事項如左：

- 1、關於本機關政風法令之擬訂事項。
- 2、關於本機關政風法令之宣導事項。
- 3、關於本機關員工貪瀆不法之預防、發掘及處理檢舉事項。
- 4、關於本機關政風興革建議事項。
- 5、關於本機關政風考核獎懲建議事項。
- 6、關於本機關公務機密維護事項。
- 7、其他有關政風事項。」

同條例第六條規定：「各機關政風機構比照各該機關人事機構設政風處或政風室。未設政風處（室）之機關，其政風業務由其上級機關之政風機構統籌辦理。前項機構之名稱及員額編制，應訂入各該機關組織法規。」內政部警政署組織條例第十一條：「本署設政風室，置主任一人，職務列薦任第九職等至簡任第十職等，依法辦理政風事項；其餘所需工作人員，就本條例所定員額內派充之。」內政部警政署辦事細則第二十四條：「政風室職掌如下：

- 1、公職人員財產申報資料之受理、審核及受理申請查閱事項。
- 2、本署及所屬機關政風人員之任免、遷調、訓練、考核之研議及核轉事項。
- 3、本署政風法令之擬訂、宣導事項。
- 4、本署員工貪瀆不法之預防、發掘及處理檢舉事項。
- 5、本署政風興革建議事項。
- 6、本署政風考核獎懲建議事項。
- 7、本署公務機密維護事項。
- 8、危害或破壞本署事件之預防及協助處理陳情請願事項。
- 9、本署及所屬機關採購之監辦會辦事項。
- 10、本署所屬機關政風業務之督導及考核事項。
- 11、其他有關政風事項。」

除警政署外，目前僅臺北市政府警察局及高雄市政府警察局設有「政風室」（警政署政風人員由內政部政風處督導及考核，臺北市政府警察局及高雄市政府警察局政風人員由各該市政府政風處督導及考核），專責預防及查處警察人員之貪瀆風紀案件。警察機關之政風人員係經由公務人員高等考試三級考試、普通考試、特種考試地方政府公務人員三、四等考試之政風類科及格者進用，由法務部依考試錄取者之志願分派，或於現職政風人員中甄選，為非警職之行政人員。尙未設置政風室之各級警察機關則由警政署政風室統籌各項政風業務，並由各該警察機關督察人員或指定人員協辦。

◎職務犯罪預防策略：

1、「端正政風行動方案」三項防貪登錄：

端正政風行動方案係一九九三年行政院院長於第二三二一次行政院院會之提示，目標在：檢肅貪瀆、澄清吏治，使公務員不敢貪、不能貪、不願貪、不必貪，以維護絕大多數奉公守法公務員之榮譽與尊嚴，並提昇政府清廉形象。

所謂「三項防貪登錄」，係該方案之「防貪」實施要領，為要求公務員遇有「請託關說」、「贈受財物」及「飲宴應酬」等三項事件，應婉拒並做書面登錄，簽報長官並知會政風機構的措施，目的在便於查考及預防貪污。

2、易滋弊端業務稽核：

分析警察機關易滋弊端業務，如取締涉嫌賭博之電子遊戲機、色情、採購及



非法查詢特定資料等，目的在瞭解警察機關辦理該等易滋弊端業務之情形，藉稽核發現問題、訂定防弊措施，以嚇阻貪污案件之發生。

3、公職人員財產申報

依據公職人員財產申報法，受理縣（市）級以上警政主管人員之財產申報，分為就（到）職申報及每年定期申報二類。政風機構於受理申報後，簽請機關首長按比例抽籤辦理實質審查，若查有疑義者，即通知申報人說明，經審查認定說明不足採，則移請法務部依法裁罰。財產申報之資料，並得依民眾申請供查閱。藉此則可瞭解相關應申報財產之人員之財務狀況，及早發現異常，相關人員亦可收警惕之效，使其「不敢貪」

4、機關政風狀況分析評估

對於機關承辦易滋弊端勤業務，而有貪瀆傾向、跡象之員警，確實分析並評估其政風狀況，掌握風紀情資，杜絕不法於機先，並供查處貪污線索之參考。

5、召開政風督導小組會議

各級警察機關每四至六個月舉行政風督導小組會議一次，由主官親自主持，檢討風紀狀況，訂定防制措施，考核執行成效。

6、辦理政風訪查

各警察機關每月向一般民眾及業者辦理政風訪查，藉由外部訪查瞭解警察風紀狀況，以發現真實並可作為政風查察之參考。

7、辦理各項反貪防貪作為

由警政署及各級警察機關辦理反貪宣導、法令宣導、廉政民意調查及召開政風座談會等作為，以瞭解員警政風狀況，並深植反貪防貪觀念於員警或民眾心中。

三、我國警察機關預防職務犯罪機制現況之探討

我國警察機關，除主官（管）直接負維護單位風紀之責外，對於職務犯罪之防處，原屬督察單位之權責，惟自二〇〇一年二月，內政部警政署成立政風室後，警察職務犯罪之防處即一分為二，劃分「貪污案件」之防處屬於政風室之權責；「非屬貪污之瀆職及一般風紀案件」之防處則屬於督察室之業務，惟員警職務犯罪之發生，常係「貪污」及「風紀」案件之競合，實難明確劃分，造成督察單位及政風單位查辦案件之困擾。而一般之行政機關，風紀違法違規案件，原則上均由政風單位防處，而警察機關，因督察單位設置已久，各種風紀案件之防處本即其之權責，今警政署及北、高二市政風室雖相繼依法成立，惟不論編制及權限，均不及督察單位完整，甚而臺灣省各縣（市）及金門、連江二縣等未成立政風單

位之警察機關，政風業務仍須委由督察單位兼辦，政令之推展可謂艱難。

警察機關偵處所屬員警，向來給民眾「官官相護」及「球員兼裁判」之印象，督察單位雖人力及權力充足，卻有其「包袱」存在；而政風人員係由法務部派任，較能受民眾信賴，公正處理員警職務犯罪案件，民眾又往往指明由政風單位處理一般風紀案件，惟礙於權責劃分，不便越權偵辦。除此，政風人員並不具司法警察身份，查處案件須仰賴支援之警職人員，否則不符刑事訴訟法制之規定，此又成為警察機關政風人員的一大困難。另北、高二市雖已成立政風室，惟其人員或業務，均係由各該市政府政風處督管考核，警政署政風室僅能以警政署之名義，對其做若干之業務指導，亦不若督察單位，業務及人員係採由上而下的「一條鞭」制度，此對政風業務之統合，亦為不利之處，易造成政風政令「多頭馬車」之現象。

本研究綜合督察及政風單位之特性，建議：研修法令賦予警察機關之政風人員調查權限（例如行政院海岸巡防署之司法警察訓練制度），建構警察機關政風機構的「一條鞭」制度，並於各警察機關成立政風室，由政風單位專辦員警職務犯罪之「查處」工作，由督察單位專辦員警職務犯罪之「預防」工作，這樣可有效發揮政風及督察單位之所長。

表 5-1-1：內政部警政署督察室與政風室權責劃分表

督察室	政風室
<ol style="list-style-type: none"> 1. 關於員警因公殘疾慰問急難救助之策劃、執行事項。 2. 關於改善員警服務態度之規劃、督導、考核事項。 3. 關於員警申訴之規劃、執行、督導、考核。 4. 模範警察、績優員警、好人好事之甄選表揚、考察。 5. 關於榮譽會之規劃、執行、督導、考核事項。 6. 關於勤務督察之規劃、督導、考核事項。 7. 關於專案督導之規劃、執行事項。 8. 關於員警違法犯紀案件之查處及研訂具體防制措施。 9. 關於駐區督察督導區劃分協調聯繫事項。 10. 關於內部管理業務之規劃、執行、督導、考核事項。 11. 關於員警考核之規劃、執行、督導、考核。 12. 關於員警教育輔導之規劃、執行、督導、考核事項。 13. 駐區督察派遣事項。 14. 關於各級督察人員之甄選（試）升遷調補作業事項。 15. 員警升遷、考試、訓練等案件考核評鑑、查核事項。 16. 督察幹部培訓講習。 17. 關於特種勤務暨首長警衛之聯繫、策劃、督導事項。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 擬訂、修正、蒐集及編印各項相關政風法令。 2. 訂定端正政風及防制貪污工作實施計畫。 3. 訂定政風工作手冊，宣導並貫徹執行政風法令事項。 4. 講解廉政肅貪案例、表揚績優政風事蹟。 5. 評估易滋弊端之業務、研訂具體防弊措施。 6. 追蹤管制防弊措施執行情形。 7. 研析發生之貪瀆案件，訂定具體改進措施。 8. 查察作業違常單位及生活違常有貪瀆不法傾向人員。 9. 關於員警貪瀆違法案件之調查事項。 10. 調查民眾檢舉及媒體報導有關單位人員涉嫌貪瀆不法事項。 11. 設置政風專用信箱及電話，受理檢舉案件。 12. 會同督導考核監標、監驗工作。 13. 關於辦理政風革新建議事項。 14. 辦理政風考核、獎懲建議事項。 15. 辦理機關公務機密維護事項及機關設施安全之維護。 16. 推動資訊保密措施及處理洩密案件。

（資料來源：內政部警政署）



第二節 我國警察職務犯罪預防機制實證分析

本研究為瞭解目前警察機關職務犯罪預防機制之現況，就「警察職務犯罪成因」、「警察職務犯罪控制」、「員警職務犯罪之處置」、「當前預防機制之效能」，以及「對防制警察職務犯罪建議」等五個變項，對預防機制中之「主管人員」、「督察人員」及「政風人員」等人員共計七人進行深度訪談，以下為研究內容：

一、深度訪談內容分析

(一) 警察職務犯罪成因

1、受訪者偏向認為警察職務犯罪的發生，最主要的因素為環境及外界的影響。

(1) 受訪者 A：

我認為是黑白界線沒有劃分清楚。警察要辦案就要蒐集情資，蒐集情資就免不了就要和「黑道」或是「灰道」有所來往，在互動的過程中，就容易衍生職務犯罪。

(2) 受訪者 B：

我認為是因為環境奢靡風氣所導致，員警受到同事以及其他同仁的影響。

(3) 受訪者 C：

我個人認為最主要的原因是觀念上的問題，就是員警自己是不是知道什麼錢可以拿、什麼錢不可以拿。如果他對這個觀念不正確，面對突然來的「紅包」或其它的一些財物的話，就可能會有所偏差，想要去得到這些不義之財。所以我認為職務犯罪最主要的原因就是觀念上的不正確。

(4) 受訪者 D：

我認為這個問題要分兩個層面來講，第一個是「不正利益」的部分，最主要是涉及風紀的案件，這就有點故意的了，他的意圖是故意，我想除了環境的因素以外，再來就是個人的因素，就是「個性」，個人的性格非常重要。我們在學校還是在哪裡所受的教導，大家都是一樣的，就是不能貪污，但是出了學校之後，還是會有同仁違法犯紀，不是他不懂，他絕對懂，是他性格的關係，容易偏向以非法方式獲取利益，會貪的還是會貪。第二個部分指的是「非風紀」案件，這有可能是

他自己作業上的疏忽，並不是故意，可能是不懂法令的規定。

(5) 受訪者 E：

我認為就是容易引發職務犯罪的這些因子還存在警察的團體裡面，之前警察招考進來素質不是那麼的好，這些人沒有往上提升，造成違法違紀和不適任的問題，但是又達不到資譴的程度，也無法要他離開警界。這些人各個單位都有，尤其每個分局的警備隊，都是一些列管有問題的員警集中在這邊，各單位的主官也不願意把這些人處理掉，因為還要考量這些人的家庭，他的家人都靠他這份薪水過活，所以就狠不下心，只好將他們放到警備隊裡去，這樣至少讓他沒有辦法直接與民眾接觸，但是這也就讓這些潛在的犯罪份子繼續留在警界，也不知道什麼時候會爆發，甚至還感染了其他員警。所以我認為警察職務犯罪的發生，最主要的因素是員警素質良莠不齊，對於列管不適任的員警無法有效淘汰。

(6) 受訪者 F：

我認為外界的誘惑是誘使警察職務犯罪最主要的因素。

(7) 受訪者 G：

我認為價值觀與教育問題。價值觀與教育皆是社會問題之縮影，因此，警察職務犯罪的發生是社會問題；犯罪的發生，除個人責任外，警界師長、政府首長都應有責任。

◎本題在受訪的七人中，認為黑白界線不清、環境或外界誘惑的問題有四人，認為是觀念的問題有二人，認為是員警素質良莠不齊、無法有效淘汰者一人。

表 5-2-1：受訪者認為警察職務犯罪的發生，最主要的因素摘要表

題目	受訪者認為警察職務犯罪的發生，最主要的因素
受訪者 A	黑白界線沒有劃分清楚。
受訪者 B	因為環境奢靡風氣所導致。
受訪者 C	最主要的原因是觀念上的問題。
受訪者 D	風紀的案件.....除了環境的因素以外，再來就是個人的因素；非風紀案件，這有可能是他自己作業上的疏忽，並不是故意，可能是不懂法令的規定。
受訪者 E	最主要的因素是員警素質良莠不齊，對於列管不適任的員警無法有效淘汰。
受訪者 F	外界的誘惑是誘使警察職務犯罪最主要的因素。
受訪者 G	我認為是價值觀與教育問題。
結論	警察職務犯罪的發生，最主要的因素為環境及外界的影響。



2、受訪者認為職務上的機會是觸發員警犯罪的因素。

(1) 受訪者 A：

就實務上來講，警察是會因為職務上的機會而去犯罪，但我認為「員警有無查覺自己是否已經觸及犯罪界線的能力」是能否抵銷犯罪機會誘發行為的重要因子。

(2) 受訪者 B：

當然這是很有可能的，因為員警職司取締以及執法的工作，所以就會與一些不法業者接觸，這時候不法業者就會和警察交往及示好，警察可能就會利用這些機會發生貪污等職務上的犯罪。

(3) 受訪者 C：

我個人認為是會的。因為警察權力在手，遇到違法本來就應該依法告發取締的，可是有的員警就會利用這個權力去包庇犯罪或貪圖私利，就像取締賭場好了，把在現場的賭資收一收放在自己的口袋裡，或許就不去法辦他了，類似這些因為取締違法的機會，是會引起職務犯罪的。

(4) 受訪者 D：

當然在員警犯罪的領域裡面，就是因為他有職務上的關係，有對價的關係，他才會去犯罪。他如果離開這個職務上的機會，就沒有犯罪的誘因了。大部分的員警犯罪就是因為職務上的機會佔大多數。

(5) 受訪者 E：

當然接觸這種機會是會引發員警職務犯罪，不過因為近幾年的掃蕩不法行業業者，這種機會已經比多年前減少很多。

(6) 受訪者 F：

我認為職務上的機會是會造成員警職務犯罪。

(7) 受訪者 G：

我認為是會的，此外，身為督導人員或主管之一言一行皆會影響員警之職務犯罪。

◎本題受訪的七人，皆認為職務上的機會，是觸發員警職務犯罪的因素。

表 5-2-2：受訪者認為職務上機會是否會觸發員警犯罪摘要表

題 目	受訪者偏向認為職務上機會是否會觸發員警犯罪
受 訪 者 A	警察是會因職務上的機會而去犯罪。
受 訪 者 B	當然這是很有可能的。
受 訪 者 C	我個人認為是會的。
受 訪 者 D	大部分的員警犯罪就是因為職務上的機會佔大多數。
受 訪 者 E	當然接觸這種機會是會引發員警職務犯罪。
受 訪 者 F	我認為職務上的機會是會造成員警職務犯罪。
受 訪 者 G	我認為是會的。
結 論	職務上的機會是觸發員警犯罪的因素。

3、受訪者偏向認為現行績效制度會間接觸發警察職務犯罪。

(1) 受訪者 A：

會。因為警察要交差，例如規定每個月要交一把槍，他不可能用撿的或是自己去買，那他就可能和「老大」商量，請他每個月定期不小心丟在路上，或者是員警在發現案源之後按兵不動，等到「春安」或其他專案勤務期間，再去「查獲」，他就能獲得較大的績效。

(2) 受訪者 B：

績效就會攸關員警的升遷，員警為了升遷就會去衝績效，因此績效制度可能會造成員警犯罪的一個因素。之前發生的員警栽槍、栽毒案件，就是因為想要獲取績效而造成，我覺得警察的績效制度應該要有所檢討。

(3) 受訪者 C：

有績效評比就會引發警察職務犯罪，就像為了績效不擇手段去偽造文書，去栽槍栽毒，以做假來獲取績效以取得行政獎勵，而如果績效制度裡除了行政獎勵之外，還有獎勵金的發放，更是一定會成為促發不肖警察去職務犯罪重要原因。

(4) 受訪者 D：

我認為以前可能會，現在說績效制度會構成職務犯罪，我覺得是不太可能啦，因



為績效是績效，不會為了我做績效，就變成職務犯罪。績效的要求在每個警察單位幾乎都是一致的，不管你調到那個單位，都是會有績效壓力。那績效壓力我們是循正常管道，都是經過一個非常嚴格的程序，像聲請監聽票、搜索票，都要經過檢察官甚至法官的核准，現在辦案都是講究證據，你沒有經過這些合法的規定程序，根本就不可能獲取績效，所以我不認為績效制度與警察職務犯罪有關。

(5) 受訪者 E：

會，百分之百會，而且很嚴重。因為上面要績效逼得很緊，如果績效達不到規定標準的，就會要求檢討、報告，甚至懲處，因此基層在強大的壓力下，就要想辦法做出績效來，這當中就有可能在取得績效的方法上，超過了法律規定的界線，造成職務犯罪。

(6) 受訪者 F：

績效制度絕對會造成這種情形。如果員警沒有達到上級要求績效評比的標準，就會被懲處，所以就有可能因為績效的壓力，用造假或是偽造文書的方式製造績效，更嚴重的就去栽槍、栽毒，所以這樣當然就會造成警察職務犯罪的可能。

(7) 受訪者 G：

我同意此種說法，因績效的壓力會易使員警辦案上走在法律邊緣。

◎本題受訪的七人中有六人認為現行績效制度是間接構成警察職務犯罪促發的因子，其中認為很嚴重、絕對會者有二人。

表 5-2-3：受訪者認為現行績效制度是否為間接構成警察職務犯罪促發因子摘要表

題目	受訪者認為現行績效制度是否為間接構成警察職務犯罪促發因子及其理由
受訪者 A	會，因為警察要交差。
受訪者 B	績效制度可能會造成員警犯罪的一個因素。
受訪者 C	有績效評比就會引發警察職務犯罪。
受訪者 D	我不認為績效制度與警察職務犯罪有關。
受訪者 E	會，百分之百會，而且很嚴重。
受訪者 F	績效制度絕對會造成這種情形。
受訪者 G	我同意此種說法，因績效的壓力會易使員警辦案上走在法律邊緣。
結論	現行績效制度可能會間接觸發警察職務犯罪。

4、受訪者偏向認為現行薪資、升遷制度會影響警職同仁職務犯罪。

(1) 受訪者A：

有影響。過份地注重薪資的「酬償能力」，也就是像在馬斯洛生理、安全、社會、尊榮及成就的「需求層級」中，過份強調「金錢」的重要性，反而到一個臨界點就遞減了，相對地，升遷的管道與升遷的不易，更加「重挫」了員警的士氣。

(2) 受訪者B：

現在警察的薪水都優於一般的公務員，所以說薪資方面倒是比較和貪瀆沒有直接的關係。另外可能升遷制度比較和貪污有關，舉例來說，一個基層員警幹了一輩子的警察，假如他沒有到警察大學去進修，他可能就沒有辦法得到警官的一個資格，無形當中就會造成他自暴自棄，就比較會跟一些低階層的業者交往，換句話說，如果員警升遷無望，就比較有可能會發生職務犯罪。

(3) 受訪者C：

這一部份會有一點點影響，比如說，他認為他的升遷沒有希望，幹到退休也是這個樣子，乾脆就趁一些機會撈一點。警察薪水也不是優厚到什麼程度，如果也沒有繼續升遷的希望，那就有可能以「自動加薪」的方式，替自己找到滿足。

(4) 受訪者D：

當然有影響，如果是警官來講，因為他升遷有望，薪資也跟著調整，他對將來還有期望，所以就警官來講，薪資和升遷制度職務犯罪比較沒有影響。但是對基層員警來講，如果他有不想去警察大學進修，也就沒有升遷的機會，那就會看不到未來，這種看不到未來的惶恐，在績效達到要求之餘，就會想一些旁門左道，多賺一點錢貼補家用。所以這個問題要分兩個部分，警官和基層員警，薪資和升遷制度對警官較沒影響，而對基層員警則有影響。

(5) 受訪者E：

薪資是有影響。以前警察的薪資比較低，外面的經濟比較好，員警就會考量如果行他就做，如果不行他就辭掉到外面找工作。現在員警薪資比較好，他就會比較珍惜這個工作，注意儘量不要去觸法，以免影響到工作。至於升遷的制度，我認為只會影響到他的工作態度，對工作「擺爛」，還不至於引發職務犯罪。



(6) 受訪者F：

有，以現在的制度來講，如果沒有經過警察大學，就沒有辦法升任巡官以上的職務，這個門檻卡得很緊，所以說一些員警想說，反正也升不上去，只能做到巡佐，就要等退休了，所以比較沒有企圖心，自我要求會比較低。而以薪資來講，現在員警的薪資是比外面一般公務員來得高，但是工作量卻是比外面來得大，所以如果一般公務員薪水只要有達到警察的四分之三以上，就會有很多警察想要轉出去，因為現在警察人員壓力太大，工作時間又長，如果再加上升遷的因素，這樣就有可能造成他去職務犯罪。

(7) 受訪者G：

對於警察薪資，以社會薪資結構標準不算差，可是現今社會貧富差距愈來愈大，已無所謂中產階級，多少會影響警察同仁行事心態。而警察升遷制度幾乎靠積分，績效好，有功獎，自然易升官，可是升官與對警政工作貢獻，並非一定相符。因此為了升官，自然搞績效或佔好缺（功獎多之職位）。

◎本題受訪的七人中，認為薪資及升遷二者皆對警職同仁職務犯罪有影響者有五人，其中一人認為對基層員警才有影響。而有一人認為薪資有影響，而升遷沒有影響，而另一人之認知卻完全相反。

表 5-2-4：受訪者認為現行薪資、升遷制度對警職同仁職務犯罪有無影響摘要表

題目	受訪者偏向認為現行薪資、升遷制度對警職同仁職務犯罪有無影響
受訪者 A	有影響。
受訪者 B	升遷制度比較和貪污有關。
受訪者 C	這一部份會有一點點影響。
受訪者 D	對警官較沒影響，而對基層員警則有影響。
受訪者 E	薪資是有影響。
受訪者 F	警察人員壓力太大，工作時間又長，如果再加上升遷的因素，這樣就有可能造成他去職務犯罪。
受訪者 G	薪資...多少會影響警察同仁行事心態。...為了升官，自然搞績效或佔好缺。
結論	現行薪資、升遷制度可能會影響警察人員職務犯罪。

(二) 警察職務犯罪控制

1、受訪者偏向認為警察倫理教育未能有效抑制警察職務犯罪。

(1) 受訪者 A：

沒有辦法。因為「倫理教育」這四個字，包含了一個後設基礎的假設錯誤。倫理不是「教育」的；而是「養成」的，這就要從社會文化的層面來看，在養成的過程當中，讓受養成者充分的知道，他沒有尊重倫理的界線，能不能清楚認知到後果，以及願不願意承擔這個後果，通常我們的「倫理教育」都淪於教條，相反地，卻欠缺像西方的人文色彩，認為自己做的事要自己負責，而且經過思考後願意承擔的這種覺查能力。這已經不是「警察教育」這個機制可以處理的，是要從小在「家庭」及其他「社會化」開始。

(2) 受訪者 B：

現在要靠教育來抑制警察職務犯罪是不太可能啦，如果是在以前的戒嚴時代或許有可能，現在是民主時代，我覺得用倫理教育來灌輸員警的觀念，不見得會有所成效，會流於形式，可能沒有辦法達到實質的效果。

(3) 受訪者 C：

我認為沒有辦法。因為在學校裡面受教的學生，都還沒有跟社會接觸，這時候學校裡教的倫理教育，在考試的時候都可以達到目的，因為在學校教的是一個觀念，但是事後接觸到環境就會改變，所以我個人認為學校的倫理教育，是沒有辦法達到抑制職務犯罪的目的。

(4) 受訪者 D：

如果說警察的倫理教育能夠抑制警察職務犯罪的話，現在怎麼還會有那麼多的風紀案件在媒體上報導？如果他是有效的話，那就不應該是這種結果啊！不管警專或是警大，都是有很嚴格的倫理教育，常常在講案例，後來到了單位，還是天天有在講風紀啊，但是，職務犯罪還是在繼續發生，可見倫理教育有待加強。在犯罪學來講，警察不會發生職務上犯罪，這幾乎是不可能的事情，不管他是故意或過失，幾乎是沒有辦法消滅的事情。

(5) 受訪者 E：

倫理教育是對整個團體的運作有幫助，但是對抑制職務犯罪效果不大。

(6) 受訪者 F：



我認為有一點用，因為這樣比較會有認同感。坦白說目前出來的員警，對於倫理的觀念是比較差，對上級、對民眾以及對工作都有可以改進的地方。雖然是有一點用，但我認為還是要加強。

(7) 受訪者G：

無法。警察倫理教育再好，也無法比擬員警進入職務體系內之教育來之重要；員警觀念百分之九十是由一個單位組織文化及同僚所影響。除了員警家庭及社會教育已達某一功能外，幾乎員警職務上之犯罪皆是組織及同僚影響。

◎本題受訪得七人中，認為警察倫理教育無法抑制員警職務犯罪者有六人，認為警察倫理教育尚能抑制員警職務犯罪者有一人。

表 5-2-5：受訪者認為警察倫理教育能否抑制警察職務犯罪摘要表

題 目	受訪者認為警察倫理教育能否抑制警察職務犯罪
受訪者 A	沒有辦法。
受訪者 B	現在要靠教育來抑制警察職務犯罪是不太可能啦。
受訪者 C	我認為沒有辦法。
受訪者 D	如果說警察的倫理教育能夠抑制警察職務犯罪的話，現在怎麼還會有那麼多的風紀案件在媒體上報導？
受訪者 E	對抑制職務犯罪效果不大。
受訪者 F	雖然是有一點用，但我認為還是要加強。
受訪者 G	無法。
結 論	警察倫理教育未能有效抑制警察職務犯罪。

2、受訪者認為警察機關法規要點對抑制警察職務犯罪效能有限。

(1) 受訪者 A：

效能不好。因為警察的「法規」以及「要點」多如牛毛，很容易忘記它的內容到底是什麼？反而讓人無所適從。

(2) 受訪者 B：

我覺得警察大多數是問題發生了才去補救、去訂定規範，所以說他可能不是針對通盤的問題去做檢討，而是針對個案來制訂法規。我認為除非法令訂定前有一個通盤的檢討或事前的規劃才有效果，如果只是針對個案的弊端，而去制訂一個防制的方法，就像只是寫個檢討的報告，我覺得效果不會很大，只是治標不治本而

已。

(3) 受訪者C：

這部分可能會有點作用。警察機關所訂定的行政規則，都有包括勤務規範、生活上的規範等等獎勵懲處的規定。比如說，員警涉足不當場所或是參與賭博，警察內部規定都有懲處或是淘汰的規定。如果警察機關裡的規範訂定嚴格的話，確實是能夠抑制警察職務犯罪。

(4) 受訪者D：

我認為規定歸規定啦，同仁知道歸知道，會去犯法的還是會去犯法，上有規範下有對策，畢竟法規要點不可能規定的那麼詳細，我們還是沒辦法讓職務犯罪絕跡。我不能說他完全沒有功效，但效能是有限的。

(5) 受訪者E：

效果是還好，一般警察機關就是靠這些內規來抑制員警犯罪。但是因為這部分有一個很大的彈性空間，執行上就要看各單位主官的一個作法，彈性很大。

(6) 受訪者F：

我認為效果有限。你訂的再多再細，他還是有辦法突破，這就是「道高一尺，魔高一丈」，我想這還是員警自我控制的問題。

(7) 受訪者G：

我覺得有限。員警無時間及無心注意此規定，因績效好、功獎多，比守法守、分重要；因此，每有重大違法案件，可能暫時提醒員警注意相關法規規定，但隨時間淡之，又忽略警察機關的「法規」或是「要點」。所以，如何提昇員警之法律素養是當務之急。

◎本題受訪的七人中，認為警察機關法規要點尚能抑制警察職務犯罪者有二人，效果有限者有四人，認為效果不好者有一人。

表 5-2-6：受訪者認為警察機關法規要點能否抑制警察職務犯罪摘要表

題 目	受訪者認為警察機關法規要點能否抑制警察職務犯罪
受訪者 A	效能不好。



受訪者 B	我覺得效果不會很大。
受訪者 C	這部分是有點作用的。
受訪者 D	我不能說他完全沒有功效，但效能是有限的。
受訪者 E	效果還好。
受訪者 F	我認為效果有限。
受訪者 G	我覺得有限。
結 論	警察機關法規要點對抑制警察職務犯罪效能有限。

3、受訪者偏向認為刑法及貪污治罪條例抑制警察職務犯罪尚有效果。

(1) 受訪者 A：

不能，因為圖利罪的認定太困難了。而扣除圖利或貪污的其他職務犯罪，多半是屬於「風紀犯罪」，例如非純正瀆職罪，就目前法益平衡的過程，刑罰的輕重並未與其所身負的職務取得平衡，如一體「加重刑罰二分之一」或是規定「如已依公務員身份規定刑罰」後就不再加重的規定太粗糙了，應該加強法官對科刑的裁量權，至少要放寬「加重二分之一」的限制，才比較有抑制犯罪的效果。

(2) 受訪者 B：

事實上法律是規定的很多，只是要看有沒有落實的去執行。換句話說，要落實警察職務犯罪的查處，才能有效預防職務犯罪。我覺得光憑法律訂在那邊，並不能有效抑制職務犯罪，除非你都把這些犯罪的員警移送法辦，那或許才能有效達到預防職務犯罪的情況，因為有去抓、有去查，犯罪的警察才會怕，如果都不去查，就算法訂在那邊，也沒有用。

(3) 受訪者 C：

就法律上來講我認為是夠啦，因為刑法可能不是判的很重，但如果是貪污治罪條例判的就很重了。另外，有些犯罪一般公務員可能在判決確定後才停職，而警察可能一起訴就被停職了，所以就算判決有所延宕，對警察人員來說還是影響很大，因為在這段時間之中，都還在停職的階段，又要面對精神上的壓力，所以我認為貪污治罪條例是可以達到抑制員警職務犯罪的目的。

(4) 受訪者 D：

現在的刑法以及貪污治罪條例，如果依照現在的規定，是不能說不嚴格，但是我們試問，周人蔘的案子爆發出來以後，難道目前我們警察職務犯罪就絕跡了嗎？

警察違法犯紀的事情就沒有了嗎？還是有人在跟電玩業者收錢，後來又破了好幾件。所以這些法令能夠有效抑制警察職務犯罪，那後來也不會再發生才對，所以我認為效果仍然是有限的。就拿貪污犯罪來說，他是有很多犯罪黑數的，一百件可能只有一件被抓到，警察人員為什麼比較不把法令等等放在眼裡，是因為被查獲的少。在所有的貪污案件，被查到的可能只是冰山的一角，就會有很多員警看到，只有百分之一的人被抓到，有百分之九十九的人沒有被抓到，所以他們還是會去貪污。如果一發現就破案，被逮到的機率大增，員警就不敢去犯罪了。

(5) 受訪者 E：

當然是有一些抑制的效果存在。因為罪刑都判得很重，員警基本上都會怕，對於抑制員警職務犯罪是會有一定的效果。

(6) 受訪者 F：

我認為有一點，員警在從事違法行為的時候就會想到這部分，一定都會怕的啦，所以我認為刑法及貪污治罪條例是能夠有效的抑制警察職務犯罪。

(7) 受訪者 G：

我認為暫時性是可以，但法律素養不夠，宣導流於形式，因此，刑法及貪污治罪條例抑制警察職務犯罪有限。

◎本題受訪的七人中，認為刑法及貪污治罪條例能有效抑制警察職務犯罪者有三人，認為要還要靠落實查處者一人，認為有暫時性效能者一人，認為不能有效抑制者二人。

表 5-2-7：受訪者認為刑法及貪污治罪條例能否有效抑制警察職務犯罪摘要表

題 目	受訪者認為刑法及貪污治罪條例能否有效抑制警察職務犯罪
受訪者 A	不能，因為圖利罪的認定太困難了。
受訪者 B	我覺得光憑法律訂在那邊，並不能有效抑制職務犯罪。
受訪者 C	就法律上來講我認為是夠啦。
受訪者 D	我認為效果仍然是有限的。
受訪者 E	當然是有抑制的效果存在。
受訪者 F	我認為有。
受訪者 G	我認為暫時性是可以。
結 論	刑法及貪污治罪條例抑制警察職務犯罪尚有效果。



4、受訪者認為警察機關主官的態度會影響警察職務犯罪。

(1) 受訪者A：

會。因為主官要面臨到若是所屬發生案件，他的位子就要拱手讓人或是不能安全到達下一個職位，而主官對所屬有沒有「勤管嚴教」，就會影響所屬是否會發生職務犯罪。我用另一種角度回答這個問題，警界普遍的概念是「結果論英雄」，不管你再怎麼辛苦，付出多少心力，到最後如果沒完成任務，還是要負責任。例如，取締有女陪侍的色情場所，勤區員警花了很多功夫去抓還是沒有抓到，結果被維新小組抓到了，連派出所所長都有事，所以派出所所長的態度會惶惶終日，連帶影響到所屬，例如規劃績目標要求達成，這時員警為求績效，就有可能向黑道靠攏。

(2) 受訪者B：

警察職務犯罪最為人詬病的就是官官相護，如果主官能夠讓民眾相信警察有在自清、在檢討，一方面員警也有體認，如果一旦從事職務犯罪，那就一定會被移送法辦，那我覺得這是能夠有效的來降低職務犯罪的情況。因此主官對內、對外的態度，都會影響警察職務犯罪的發生。

(3) 受訪者C：

這部分是絕對有關係。主官不要吃飯，相對的下面的部屬就不會去迎合主官的需要，去外面找一點吃飯的飯局給你，或是主官想要什麼，下屬就去弄一些什麼東西給你，而下屬不可能去掏自己的腰包啊，那就必然會跟外面的人「揩油」、「敲詐」，所以主官的態度、決心很重要。主官不正，下面的員警就一定不正，甚至有些主官還要求、暗示下屬去做一些違法違紀的事情，因此，我認為主官的態度是一定會影響員警的。

(4) 受訪者D：

當然這個非常重要，主管的領導態度，如果對於中階警察主管，不管是所長還是隊長也好，你如果對勤區或下面的員警，所謂的行政作業，你都有去詳細閱讀，不馬虎，對他私人的生活，以及勤惰的情形，你有去掌握、去考核，又在勤教等不同的機會，來加強宣導風紀問題，當然員警就會收斂、重視主管的領導，如果說主管放任的話，那就會出風紀問題，主管的態度就繫乎這個單位會不會有風紀問題，所以說如果出了風紀問題要連坐處分，我覺得這是公平公正且合理的。主

管態度非常重要，大家都在看你，要以身作則，所以主管的態度繫乎風紀之良窳。

(5) 受訪者 E：

一定會。譬如說，主管求績效求得太過火，他原來只能承擔一百公斤的重量，你現在要他承擔兩百公斤，那他沒辦法交差就會走旁門左道了，去偽造一些績效出來。如果主管態度正確，嚴厲，對所屬員警就有宣示的作用，也就對員警會不會選擇職務犯罪有一定的影響。

(6) 受訪者 F：

我認為會。主官上不正則下歪嘛，主官紀律要求比較高的，所屬員警就會遵守，如果主管帶頭做一些違法的事，下面的員警就會更糟糕。

(7) 受訪者 G：

我認為非常重要。風行草偃，當然影響警察職務犯罪。但單位主官要改善，需長時間，因警察職務犯罪與文化有關，非短時間可奏效。

◎本題受訪的七人中，均認為警察機關主官的態度會影響警察職務犯罪，其中二位並認為主官態度非常的重要。

表 5-2-8：受訪者認為警察機關主官的態度是否會影響警察職務犯罪摘要表

題 目	受訪者認為警察機關主官的態度是否會影響警察職務犯罪
受 訪 者 A	會。
受 訪 者 B	主官對內、對外的態度，都會影響警察職務犯罪的發生。
受 訪 者 C	這部分是絕對有關係。
受 訪 者 D	主管的態度繫乎風紀之良窳。
受 訪 者 E	一定會。
受 訪 者 F	我認為會。
受 訪 者 G	我認為非常重要。
結 論	警察機關主官的態度會影響警察職務犯罪。

5、受訪者認為員警同事間對於職務犯罪會相互影響。

(1) 受訪者 A：

基本上像早期香港「呂樂」那一種大規模互相影響的員警犯罪類型已經不太可能



存在，但是在一些偏遠的地方，或是所謂「天下第一分局」這種有特別轄區的地方，卻難保不會發生。另外，內部舉發的「抓耙子」已經被污名化，而警察都有基本的偵防能力，如果內部有員警要舉發其他員警的犯罪，它被察覺的風險要比舉發一般犯罪者要大的多，進而員警對犯罪形成視而不見甚至同流合污的情形。

(2) 受訪者B：

這在基層員警部分同事之間的影响可能比較嚴重，如果是高階警官之間，可能會覺得與自己沒有關係，抱著看熱鬧的心態，或是等對方垮台之後，他在去佔這個缺的心態，所以我覺得越是基層的員警間，越會發生職務犯罪間犯意的聯絡，或是互相的影响，這種情形比較嚴重。員警間相互學習也是影响的因素，就像貪污行為，大家都是在執勤，為什麼他可以收紅包，我為什麼不能收紅包，可能就會影响原來沒收紅包的員警開始去收紅包。

(3) 受訪者C：

影响相當的大。因為員警除了家庭生活以外，大部分的時間都與同事生活在一起，如果你這個單位很多同僚喜歡讀書，想到繼續到警察大學深造，那大家都會慢慢變得喜歡讀書，如果單位裡很多同僚喜歡喝酒、玩女人，那麼大家就都會被影响。甚至有人會想，大家的薪水都是六萬塊，家裡又都沒有恆產，為什麼他可以開外國轎車？日子那麼好過？那我也要學習他開好車、穿名牌的衣服。然後就會去跟著拿紅包什麼的，無形之中，同僚之間對整個環境影响相當的大。

(4) 受訪者D：

當然是會互相的影响，這就是我們犯罪學所說的「次文化」，這在派出所裡面就非常明顯，他們是互相影响的，有些剛畢業的，他們根本什麼都不懂，都是學長帶學弟，帶他去喝酒、帶他去跟人家交往，即使是收賄也是一樣，第一次就不敢，第二次他就學習了，是在犯罪中學習而來的，在警校裡單純的環境，他們怎麼懂得這種東西，但是出來以後，學長教學弟，在這個團體裡，好的也學、壞的也學，他就學習到不好的東西，而且可能精益求精，青出於藍，手法越來越厲害、越來越高明。另外，對於結構性、集體性的犯罪，如果有人良心發現想要脫離，也無法辦到，因為已經身陷在犯罪組織之中。

(5) 受訪者E：

會。員警同事間在生活上、勤務上都會互相學習，好的壞的行為都會互相影响，所以對於職務犯罪，我認為員警同事之間是會互相影响的。

(6) 受訪者 F :

會互相影響，有學習的作用，有樣學樣。員警會認為為什麼他能這樣做，我為什麼不能這樣做？

(7) 受訪者 G :

同事間之作為，影響很大，也是文化模式之傳遞。

◎本題受訪的七人中，均認為員警同事間對於職務犯罪會相互的影響，其中二人認為影響很大，另一人則認為基層員警間影響較大。

表 5-2-9：受訪者認為員警同事間對於職務犯罪是否會相互影響摘要表

題 目	受訪者認為員警同事間對於職務犯罪是否會相互影響
受 訪 者 A	員警對犯罪形成視而不見甚至同流合污的情形。
受 訪 者 B	這在基層員警部分同事之間的影响可能比較嚴重。
受 訪 者 C	影響相當的大。
受 訪 者 D	當然是會相互的影響。
受 訪 者 E	我認為員警同事之間是會互相影響的。
受 訪 者 F	會互相影響，有學習的作用。
受 訪 者 G	同事間之作為，影響很大。
結 論	員警同事間對於職務犯罪會相互影響。

(三) 員警職務犯罪之處置

1、受訪者面對員警職務犯罪時所選擇之處置方式為依法辦理。

(1) 受訪者 A :

政風人員的作法，會看案件的事實，以及該當的法條，或者是行政上的獎懲去做判斷。因為政風人員相對一般的警職同仁，升遷或調動的權限並不在警察機關，所以至少在客觀認定員警的職務犯罪上，比一般的警察或是督察會多一點空間。

(2) 受訪者 B :

政風人員在警察機關相對的比較獨立，比較沒有人情的壓力或包袱，因此處置的方式比較不會受到影響而會依法辦理。



(3) 受訪者C：

如果有人家檢舉，也確實發現到員警是有職務犯罪的情形，絕對要依法處理。因為，檢舉人會檢舉犯罪，必定對你的生態很瞭解，如果他檢舉你沒有處理，或是處理得不公平的話，甚至還會擴大檢舉的層面，而且你面對公平性來講，你說不過去，人家檢舉員警犯罪，然後也確實有這個是事實，主官為什麼不處理呢？那其他員警可能就會認為自己也可以這樣做，所以他可以拿錢，我就可以這樣做。這樣剛開始如果五十個人有一個人犯罪，主官就依法處理的話，也會有其它的警惕作用，但是如果人家檢舉，主官你就幫他擺平了，可能最後所有的人都會去犯罪。因此，我認為如果人家檢舉，有證據就辦他，絕對不要縱容，這樣子反而是保護其他的人，也會免得整個團體都因此墮落。

(4) 受訪者D：

擔任主管和一些底下的員警，都有一些感情的聯繫，但是他的職務犯罪要分兩個層面來講，你是觸及風紀的案件，那麼我們就沒辦法包庇他，只能依法辦理，該移送法辦就移送法辦。但是如果他職務犯罪是屬於過失的部分，例如文書作業的錯誤，或是為了績效而採取一些比較激烈的作法，而導致說超過法律規範，我們就會給他督導、糾正、訓誡，讓他還有改進自新的機會，所以這要分兩個層次來講，涉及風紀就依法辦理，涉及非風紀案件而且不是故意的，我們就會從輕，給他改過自新的機會。

(5) 受訪者E：

除了依照情節及規定處理之外，如果主管發現某個員警是犯罪的因子，他就會想盡辦法把他踢到別的單位去，這樣就不會在自己的單位裡爆發職務犯罪。不過這只是把問題搬家；把問題丟給別人而已，不過現在一般的主管大多都是採取這個方式。

(6) 受訪者F：

違法就是依法辦理；如果是違紀就要看他情節，並且看他是否故意還是過失，再決定處置方式及程度。如果是違法就不必談了，一切依法處置。

(7) 受訪者G：

依法送辦，考量因素是以證據力的強弱。

◎本題受訪的七人，面對員警職務犯罪時，均選擇依法處置，其中一人並表示會想辦法將問題員警調往其他單位。

表 5-2- 10：受訪者面對員警職務犯罪時所選擇處置方式及其考量之因素摘要表

題 目	受訪者面對員警職務犯罪時所選擇處置方式及其考量之因素
受 訪 者 A	政風人員的作法，會看案件的事實，以及該當的法條，或者是行政上的獎懲去做判斷。
受 訪 者 B	政風人員在警察機關相對的比較獨立，比較沒有人情的壓力或包袱，因此處置的方式比較不會受到影響而會依法辦理。
受 訪 者 C	如果有人家檢舉，也確實發現到員警是有職務犯罪的情形，絕對要依法處理。
受 訪 者 D	觸及風紀的案件，那麼我們就沒辦法包庇他，只能依法辦理。
受 訪 者 E	依照情節及規定處理。
受 訪 者 F	違法就是依法辦理。
受 訪 者 G	依法送辦，考量因素是以證據力的強弱。
結 論	警察機關主管、督察及政風人員對於員警職務犯罪時均會選擇依法處理。

2、受訪者偏向認為嚴厲處置員警職務犯罪有助於抑制犯罪發生。

(1) 受訪者 A：

不一定。因為要讓警察同仁知道，在犯下職務犯罪這些罪責的時候，被查獲的風險會非常高，可能所付出的代價，不管是金錢、犯罪所得的追償，還是所謂「自由」的損失，都高於合理度的部分，這才是重要。假設好久才抓到一個，就嚴懲他，可是抓到的機率很低，相對於很多的金錢，還是有員警願意去扛這個罪責。只單憑「嚴厲」是不夠的，還要憑藉「有效的舉發」，而首先要訓練大家「檢舉」的能力，而且是「優質的檢舉」，這種檢舉不一定要勇敢，可以匿名，但是要用技巧的方式，讓受理檢舉者知道查辦的下一步。

(2) 受訪者 B：

當然是會啊，我比較主張治亂世用重典，嚴厲處置員警職務犯罪，會有嚇阻的作用，對抑制犯罪發生是會有效的。

(3) 受訪者 C：

當然會啊，嚴厲的處置是一定會對抑制犯罪發生效果的，查處就是最好的預防，比如說取締交通違規，如果想處理十件都拿紅包，結果在第一件就被抓到了，當



然就沒有之後的事情發生，其他的人也就不會去學習。還有，如果員警常和人家一起喝酒打牌，如果被抓到就馬上依照警察的行政規則，記過處理並調到偏遠地區，他就不會再沈迷下去。而如果抓到後沒有被處理，那他一直輸錢以後就會想辦法到外面去搞錢，衍生更嚴重的犯罪。

(4) 受訪者D：

我們一般都會說「治亂世，用重典」，重獎也重懲，但是重懲在個人經驗裡面，只有不是屬於風紀案件時有效，但是如果是在風紀犯罪方面就不見得有效，因為人性都很貪嘛，他認為說這個機會好，他想要拿錢還是會去的，就算是要給他免職，他還是敢做。

(5) 受訪者E：

是有一定的效果。不過在嚴厲處罰之餘，疏導也是很重要的，看問題出在哪裡，要有一個解決的方案。目前各級的主官都是採取「圍堵」措施，嚴加懲處，沒有發掘問題出在哪裡？要如何解決？只是希望不要在他當只管的任內爆發，所以都以「壓抑」為主。至於嚴厲懲處對其他員警的例示，我認為只有短期有效果，長期就會淡忘，會再發生。

(6) 受訪者F：

我認為暫時性是有效的，久了之後就麻痺了，今天你嚴厲處分一個員警，其他的員警看到了就會收斂，可是過了一段時間又會放鬆，除非你持續這樣做，可是這樣反而會造成員警的怠惰，因為不做不錯，做了反而容易犯錯遭受處分。

(7) 受訪者G：

會有警惕的作用，但要澈底解決，還是需教育及文化之改善。

◎本題受訪的七人中，有六人認為嚴厲處置員警職務犯罪有助於抑制犯罪發生，惟其中一人認為非屬風紀案件時才有效，而另一人則認為僅暫時有效，另外，有一人認為嚴厲處置員警職務犯罪對於抑制犯罪發生不一定有效。

表 5-2- 11：受訪者認為嚴厲處置員警職務犯罪是否有助於抑制犯罪發生摘要表

題目	受訪者認為嚴厲處置員警職務犯罪是否有助於抑制犯罪發生
受訪者 A	不一定。
受訪者 B	當然是會啊。

受訪者 C	當然會啊。
受訪者 D	不是屬於風紀案件時有效，但是如果是在風紀犯罪方面就不見得有效。
受訪者 E	是有一定的效果。
受訪者 F	我認為暫時性是有效的。
受訪者 G	會有警惕的作用。
結 論	嚴厲處置員警職務犯罪尚有助於抑制犯罪發生。

3、受訪者認為現行員警職務犯罪之處置偏向嚴格。

(1) 受訪者 A：

如果是刑事責任，從罪名上來講，不能說是不嚴，但是從審判程序的延宕，將使嚴苛轉變寬鬆，因此回答這個問題要加上時間的面向。

(2) 受訪者 B：

我覺得現在警察機關處理員警職務犯罪，會受到媒體及輿論的影響，如果一個員警職務犯罪案件，媒體報導的很嚴重，或是評價比較不好，那警察機關的處置就會比較嚴，但是如果媒體是比較淡化的處理，或是後來就沒再報導了，就同一種犯罪事件而言，他所受到的待遇可能就會不一樣。

(3) 受訪者 C：

我個人認為目前的處置是適中。為什麼一般人覺得處置寬鬆或嚴苛？這主要是因為檢舉事項經調查後是不是被證實的比例有關，調查結果越符合檢舉事項講的，職務犯罪的處置就越嚴格；而沒有具體事證證實的就不能對員警進行處置，而這就讓不知道處理情形的人產生寬嚴不一的想像。

(4) 受訪者 D：

我認為應該是適中，自從侯署長上任之後，又增加了一個「靖紀專案」，對警察紀律的要求，不能說不嚴格啦，但是，嚴格歸嚴格，還是有層次的差別，我覺得目前警察機關對員警職務犯罪的處置是不寬鬆的，但也不算是苛，所以我認為是適中。

(5) 受訪者 E：

這還是要看主官的態度，主官如果對職務犯罪採取嚴厲的態度，那他的處置可能



就會嚴苛，反之就比較寬鬆。而對員警職務犯罪的處置，如果經媒體披露，輿論認為太輕，主官就可能加重處罰，因此也會受到輿論媒體的影響。而處罰的輕重，並非同案統一，要看主官的重視程度而定，但長遠的講應該要建立一定的標準才好。

(6) 受訪者 F :

我覺得滿嚴的，比一般公務員要嚴，比如說停職和免職的規定，就比一般公務員嚴苛的多。

(7) 受訪者 G :

法律問題，尚無資格，不願評價。

◎本題受訪的七人中，認為現行員警職務犯罪之處置是嚴格者有三人，認為會受到媒體及輿論影響者一人，認為處置寬嚴要看主官態度者有一人，認為處置適中者一人，不願評價者一人。

表 5-2- 12：受訪者認為現行員警職務犯罪之處置是否過於寬鬆或嚴苛摘要表

題 目	受訪者認為現行員警職務犯罪之處置是否過於寬鬆或嚴苛
受 訪 者 A	如果是刑事責任，從罪名上來講，不能說是不嚴。
受 訪 者 B	我覺得現在警察機關處理員警職務犯罪，會受到媒體及輿論的影響。
受 訪 者 C	我個人認為目前的處置是適中。
受 訪 者 D	目前警察機關對員警職務犯罪的處置是不寬鬆的，但也不算是苛。
受 訪 者 E	這還是要看主官的態度，主官如果對職務犯罪採取嚴厲的態度，那他的處置可能就會嚴苛，反之就比較寬鬆。
受 訪 者 F	我覺得滿嚴的，比一般公務員要嚴。
受 訪 者 G	法律問題，尚無資格，不願評價。
結 論	現行員警職務犯罪之處置偏向嚴格。

4、受訪者認為目前警察機關對於處理「自己人」職務犯罪案件之公正及妥適性各有定見，故尚待檢驗。

(1) 受訪者 A :

這要考慮兩種角色，一個角色是一般的警職同仁，他可能是扮演主官或是屬下，另外一個角色是督察。這兩種人對於這個問題會有不同的影響，一般的警職同仁，他是上級或是屬官，這時候如果他要處理這個部分，他就必須要考量它的角

色。假設是督察，就要考慮到他將來是不是能夠在警職系統生存，因為還有「連坐」的問題，大家就都維持表面的平靜，一旦如果有人出事，大家都有事，就算一定得查出什麼，也是「重重提起、輕輕放下」，頂多前面臭罵你一頓，後面還是會留一條路給你走，但是這樣就惡化了警察的風紀，也就難以做到公正及妥適的處理。

(2) 受訪者B：

就我的經驗，警察機關自己處理員警職務犯罪的案件，是否能夠有效查到結果，我是比較存疑啦，除非有前面我說的媒體及輿論的壓力，不然很難讓人家覺得公正。

(3) 受訪者C：

我認為還不至於不公正。不過，檢調單位來查，和我們警察單位自己查，就會有一些定罪率的差別，但是並不能武斷的說警察機關處理自己人是不公正的，因為只要是證據確鑿，警察機關是一定會依照內部規範處理並移送法辦的，不至於說這個人貪污就被停職，而那個人貪污就不會被停職。

(4) 受訪者D：

督察人員處理時，遇到同學、學長或學弟，雖然要讓人覺得公正、妥適可能還是有差距，但是如果對應到主管對自己人職務犯罪時的處置，還是比較有公正性，因為畢竟督察室比較沒有和員警直接有感情的瓜葛，還算是第三者，處理時比較能維持公正的立場。

(5) 受訪者E：

一般來講，如果問題不是社會注目的，警察機關因為是自己人，所以就會儘量縮小懲處的範圍；如果新聞媒體把他公開的很大，他在處理的時候，就會比一般處罰規定來的更加嚴苛。所以處理「自己人」時會儘量縮小範圍，但還是會因為「社會的期待」而有所改變。

(6) 受訪者F：

我認為還算公正。以目前來說，違法就沒得講了，坦白說你這邊要放，別人也不見得會放，可是違紀的話，可能會考量一些狀況，比如說是故意還是過失，按情節來處理。所以我覺得就算是處理自己人，頂多因為認識比較瞭解他的為人，但



是不至於偏頗，也還算公正啦。

(7) 受訪者 G：

我認為尚需加強。

◎本題受訪的七人中，認為目前警察機關對於處理「自己人」職務犯罪案件公正者三人，認為會儘量所小範圍並會因社會期待而改變者一人，認為難以做到公正、存疑及尚須加強者各一人。

表 5-2-13：警察機關對於處理「自己人」職務犯罪案件是否公正及妥適摘要表

題 目	受訪者認為目前警察機關對於處理「自己人」職務犯罪案件是否堪稱公正及妥適？
受 訪 者 A	前面臭罵你一頓，後面還是會留一條路給你走，但是這樣就惡化了警察的風紀，也就難以做到公正及妥適的處理。
受 訪 者 B	我是比較存疑。
受 訪 者 C	我認為還不至於不公正。
受 訪 者 D	督察室比較沒有和員警直接有感情的瓜葛，還算是第三者，處理時比較能維持公正的立場。
受 訪 者 E	所以處理「自己人」時會儘量縮小範圍，但還是會因為「社會的期待」而有所改變。
受 訪 者 F	我認為還算公正。
受 訪 者 G	我認為尚需加強。
結 論	目前警察機關對於處理「自己人」職務犯罪案件公正及妥適性尚待檢驗。

(四) 當前預防機制之效能

1、受訪者對於自身所屬之警察職務犯罪預防機制功能認知，除政風人員外，尚對其預防職務犯罪功能表示肯定。

(1) 受訪者 A：

應該說是面臨業務量和人力比，對我們政風機構在警察機關裡，是一個很嚴苛的挑戰。政風人員的人數相對於員警的人數，就像是隕石一樣的少，防制職務犯罪的效果，就要看主官的態度，如果真的是人那麼少，然後又不可能增派人力，那就要偵辦「指標性案件」，這種案件一辦下去就有很突出的效果，也就是說可以用較少的付出，得到較佳的嚇阻犯罪效果。

(2) 受訪者B：

因為現在全國警察機關，只有警政署和北、高兩市警察局設有政風室，其他警察機關還是督察室來處理政風案件。要以這有限的人力來處理將近七萬人的警察系統，預防的效果還是有限，還有待加強，不太可能說會有很大的成效。也就是說目前政風機構在警察機關，因為組織及人力的因素，無法對警察職務犯罪做有效的預防。

(3) 受訪者C：

主管充分瞭解所屬員警，以身作則並實施機會教育，對預防警察職務犯罪有很重要的效果。充分瞭解所屬生活上、工作上的情形，包含食衣住行及勤務上的問題，員警如果勤務正常，就比較不會有問題，如果連勤務都不正常，發生職務犯罪的機率就很高。而當主管的人如果以身作則，帶班的時候確實執行，兩個小時、四個小時、六個小時都確實執勤，不帶員警去和人泡茶聊天，下屬看見主管都這麼確實執行職務，自己就比較不會去為非作歹。另外，當員警職務犯罪的報導出現，主管如果藉機訓勉下屬，告訴他們職務犯罪所得到的和將要所付出的不成對比，是不值得的，這樣也可以收到警惕的作用。

(4) 受訪者D：

員警職務上的犯罪，主管扮演非常重要的角色，他會不會犯罪，與主管有絕對的關係，因為一個主管能以身作則、不貪、工作嚴謹、對屬下工作上的作為，或是他私生活的領域，主管都能夠兼顧、關心以及縝密的考核，那員警要發生職務上犯罪的可能性就不高了。如果主管的功能能夠發揮，預防員警職務犯罪就會有很大的效果。員警有問題都會有徵兆的，從生活習慣和工作勤惰就可以看得出來，如果主管細心、用心去觀察，絕對可以馬上一目了然，如果主管沒有發揮他的功能，所屬的員警就有可能會因為沒有受到控制，而發生職務犯罪的案件。所以我認為主管在預防員警職務犯罪裡，是居於關鍵的角色。

(5) 受訪者E：

主管要和副主管搭配，等於是一個「白臉」，一個「黑臉」，主管大部分要辦黑臉，副主管就要當白臉，和員警打成一片，這樣就能較深入掌握員警各種狀況，對預防其職務犯罪有直接的功能。

(6) 受訪者F：



以我們督察系統來說，是有發揮預防的功能，去督導的時候就能夠發現。我們現在預防犯罪的工作是佔大部分，因為我們督察組織和人員還算綿密，所以在預防功能上，效果還算是不錯，如果沒有督察系統，一定會有差別啦。

(7) 受訪者G：

督察系統對於預防犯罪，還是有其制度上的作用。

◎本題受訪的七人中，屬於政風人員之二人皆對於政風人員在警察機關中因為組織或人力的因素，尚難對警察職務犯罪做有效的預防。而其餘的主管、督察人員，對其本身預防職務犯罪功能尚表肯定。

表 5-2- 14：受訪者對於自身所屬之警察職務犯罪預防機制功能認知摘要表

題 目	受訪者對於自身所屬之警察職務犯罪預防機制功能認知
受 訪 者 A	應該說是面臨業務量和人力比，對我們政風機構在警察機關裡，是一個很嚴苛的挑戰。
受 訪 者 B	預防的效果還是有限，還有待加強，不太可能說會有很大的成效。
受 訪 者 C	主官充分瞭解所屬員警，以身作則並實施機會教育，對預防警察職務犯罪有很重要的效果。
受 訪 者 D	員警職務上的犯罪，主管扮演非常重要的角色，他會不會犯罪，與主管有絕對的關係。
受 訪 者 E	主管要和副主管搭配...這樣就能較深入掌握員警各種狀況，對預防其職務犯罪有直接的功能。
受 訪 者 F	以我們督察系統來說，是有發揮預防的功能。
受 訪 者 G	督察系統對於預防犯罪，還是有其制度上的作用。
結 論	政風人員預防員警職務犯罪之效能尚有待規劃改進。

2、受訪者均對自身以外的員警職務犯罪預防機制有所認知。

(1) 受訪者 A：

督察單位和政風單位一樣是屬於「檢肅系統」，是檢查別人紀律或是行為這一類的，但是他本身也需要「被檢查」，可是這種「檢肅系統」他自己被檢查的機制一直沒有建立，所以往往剛開始的時候不錯，到後來就不行了。其實任何的系統都良莠不齊，像警察的「維新小組」，剛開始是為了檢肅警察風紀案件而設立，到後來變成在抓一般犯罪，最後連自己本身都出現風紀問題。這就要不定期的對他們抽訪、抽測，甚至於要成立「反監小組」，任何人都可以是成員，這樣或許可以達到約制的目的。

(2) 受訪者B：

因為每一個警察機關都有督察系統，而且從很早的時候就已經存在，督察系統在人力也好、組織也好，他們的編制可以說是比較完善，就動員做預防及宣導工作，這部分的成效可能會比我們政風還要好，因為他組織強、人員也多，犯罪預防宣導會比較容易，但就查處員警職務犯罪而言，就有可能會發生我們前面談到的是否公正及妥適的問題。

(3) 受訪者C：

就督察系統而言，我覺得幾十年下來，還是有作用的，他對於勤務、生活及紀律，做全面性的預防，這些是防止生活腐爛、防止勤務渙散的，在預防職務犯罪的功能上來說，我認為是有效果的。而政風系統的屬性就不一樣，在警察機關的政風單位，目前都還有徵調一些警職人員在其中，對於調取一些刑案、人資等資料，是可以達到目的，但是相對也有洩密的危險，然而文職的政風人員並不具備司法警察的身份，必須要靠這些警職人員來做這些工作，如果機關首長不支持，政風就無法發揮作用。政風系統與警察並無淵源，其實處理案件非常容易，但是你沒有那個武器，連行政調查權也沒有，警察機關裡的政風單位還好，因為機關具備司法警察的資格，還可以用機關的名義處理，可是如果首長不支持，也很難有抑制犯罪的效果。

(4) 受訪者D：

如果從警察機關政風室的角色來講，他應重於事後的查緝，在預防方面大部分讓督察室去做，政風如果針對員警的貪污案件，每個都可以抓到，員警看到貪污犯罪破獲率那麼高，發生十件就抓到十件，誰還敢貪啊？這樣當然就能夠達到預防的功效。如果每個案子都能破獲，就能達到預防的功效，政風室應該是扮演這種角色。督察室就應該不停的宣導，有風紀顧慮的就要把他揪出來，做一個防範的措施，常常去找他們談話，注意他們的勤務狀況，這樣就能防範不法於機先。

(5) 受訪者E：

以前沒有政風系統，所有的案件都是由督察系統來處理，對內、外的人來說，會認為比較沒有一定的標準。會隨著社會觀感和人脈的好壞而有差別。而現在內、外的人都認為政風系統最公正，比較信任政風系統，因為覺得他是第三者的立場，防制犯罪的效果會比較確實。



(6) 受訪者 F :

政風系統與督察系統在署裡面是分開的，但是在其他警察機關可能就合併在一起，由督察室辦理政風業務。其實政風所要求的，和我們督察其實差不多，不過員警比較怕政風，卡到政風案件和卡到其他風紀案件是不一樣的，所受到的處置是差別很多的。督察工作因為一直都在做，反而讓員警沒有感覺到他的存在，但是如果政風一出手，員警的壓力就會非常大。而主管在預防員警職務犯罪上，本來就佔了一個很重要的角色，主管本身就要帶頭宣示，他的決定，關係到員警的作為。

(7) 受訪者 G :

政風系統為獨立機構且非警察人員，有嚇阻作用，惟人力畢竟不足及對警察文化不夠深入，在某方面不易突破。

◎本題受訪的七人，對其他員警職務犯罪預防機制之認知，尚屬中肯。參照上題對其自身所屬系統之認知，洵屬一致，有助於未來犯罪預防機制整合之發展。

表 5-2- 15：受訪者對於自身所屬之外犯罪預防機制的認知及意見摘要表

題目	受訪者對於自身所屬之外犯罪預防機制的認知及意見。
受訪者 A	像警察的「維新小組」，剛開始是為了解肅警察風紀案件而設立，到後來變成在抓一般犯罪，最後連自己本身都出現風紀問題。
受訪者 B	督察系統在人力也好、組織也好，他們的編制可以說是比較完善，就動員做預防及宣導工作，這部分的成效可能會比我們政風還要好。
受訪者 C	就督察系統而言…在預防職務犯罪的功能上來說，我認為是有效果的。政風系統與警察並無淵源，其實處理案件非常容易，但是你沒有那個武器，連行政調查權也沒有。
受訪者 D	政風室的角色來講，他應重於事後的查緝，在預防方面大部分讓督察室去做。
受訪者 E	而現在內、外的人都認為政風系統最公正，比較信任政風系統。
受訪者 F	政風系統與督察系統在署裡面是分開的，但是在其他警察機關可能就合併在一起，由督察室辦理政風業務。其實政風所要求的，和我們督察其實差不多，不過員警比較怕政風。
受訪者 G	政風系統為獨立機構且非警察人員，有嚇阻作用，惟人力畢竟不足及對警察文化不夠深入，在某方面不易突破。
結論	主管、督察及政風人員對其他員警職務犯罪預防機制之認知尚屬中肯，有助於未來犯罪預防機制整合之發展。

3、受訪者對於各自及其他系統，預防員警職務犯罪成效良好或欠佳之因素各有其立論，且值得各機制作為改進效能之參考。

(1) 受訪者A：

政風系統獲得的外部情資可能會比督察多一點點，內部情資反而就比較少，因為內部情資都是循督察系統層報。所謂「外部情資」就比如說是百姓的舉發，「內部情資」是指警察自己蒐集的情資。而督察系統則相反，因為一般人對督察較沒有概念，就算是稍有瞭解的人雖然知道督察是管風紀的，可是很多人認為他和一般員警是「沆瀣一氣」的。

(2) 受訪者B：

就政風室而言，成效好的是在查處方面，因為比較獨立、沒有不良的包袱，而督察單位成效好的是在犯罪預防，因為組織及人力較充沛。這兩個系統是互補的，各自成效好的因素就是對方成效差的因素。

(3) 受訪者C：

主管預防職務犯罪成效良好的因素是因為較能直接接觸員警，就近觀察，適時處理，成效差的因素我認為是主管如果沒有勤教嚴管，立即處理風紀案件，反而會讓員警職務犯罪蔓延的更加嚴重。就督察系統而言，成效好的因素是督察網絡綿密，違法違紀情資能夠迅速反應，而成效差的原因，則是督察人員負責勤務督導考核，會因為查辦員警職務犯罪，反而顯示平時預防作為不足，甚至使自身遭受懲處，因此，可能會讓督察人員查辦員警自我設限。而政風人員平時並不負責員警的勤務督導考核，且政風系統與警察沒有淵源，發現貪污案件就立即嚴格查辦，查處成效自然較好。而政風系統成效不好的因素，像前面說的職權問題，就是一個很重要的因素。

(4) 受訪者D：

督察系統的預防機制，在勤務上就要加強督勤，白天的督勤可以少一點，晚上的夜勤、深夜勤可以多一點，對於員警的勤務一定要掌握，至少員警在上班期間，不會發生一些違法犯紀的事情；在生活品德方面，應該要加強風紀探訪，而且要過濾單位裡哪些人有風紀顧慮，而且在每個集會的場合，都要加強宣導風紀的教育，所以我認為督察系統預防員警職務犯罪成效好的因素是有嚴密的督勤與探訪。政風系統如果預防職務犯罪成效要好，就要加強案件的破獲率，讓員警知道貪污都會被抓到，他就不敢了嘛，而政風系統在警察機關組織及人力及權限的不



健全，是一個瓶頸，如果沒有克服，預防職務犯罪的效果就大會打折扣，因為很多事沒辦法自己做，還要依靠別人，就像是要靠督察單位的人來協辦。

(5) 受訪者E：

督察單位有人情上的包袱，政風雖然沒有，但相對來說人力沒有像督察單位那樣充沛，防制警察職務的效果就有所限制了。

(6) 受訪者F：

督察本身也有在查處，也有在督導、列管，對勤務及生活方面表現比較差的，我們都會單獨去瞭解，所以督察系統是從頭就開始管制，不讓事情擴大，這樣就能夠有效預防員警職務犯罪。而督察系統主要還是要靠基層，光靠督察室本身，也沒有辦法做到完全，也要基層的情資提供及協助才有辦法，假如基層配合度不好，那麼督察的功效就會大打折扣。政風系統就是查處貪污及洩密在行，也是教育重於懲處啦，而政風業務有些行政作業我覺得對警察機關是多餘的，無形中因為要辦理這些事情而擠壓辦理其他更重要政風工作的時間，造成預防工作效率降低。

(7) 受訪者G：

政風單位查察及預防，確實有助警察人員知所警惕，惟文化不改，警察職務犯罪易會發生；成效是否良好為價值觀問題，不便評價。

◎受訪的七人中，對於各自及其他系統，預防員警職務犯罪成效良好及成效欠佳之因素，各有其立論，且值得各機制作為改進效能之參考。

表 5-2- 16：受訪者認為其機制預防員警職務犯罪成效良好或欠佳之因素摘要表

題 目	受訪者認為其機制預防員警職務犯罪成效良好或欠佳之因素各自為何？
受訪者 A	政風系統獲得的外部情資可能會比督察多一點點，內部情資反而就比較少，因為內部情資都是循督察系統層報。
受訪者 B	就政風室而言，成效好的是在查處方面，因為比較獨立、沒有不良的包袱，而督察單位成效好的是在犯罪預防，因為組織及人力較充沛。
受訪者 C	主管預防職務犯罪成效良好的因素是因為較能直接接觸員警，就近觀察，適時處理，成效差的因素我認為是主管如果沒有勤教嚴管，立即處理風紀案件，反而會讓員警職務犯罪蔓延的更加嚴重。
受訪者 D	督察系統的預防機制，在勤務上就要加強督勤。
受訪者 E	督察單位有人情上的包袱，政風雖然沒有，但相對來說人力沒有像督察單位那

	樣充沛，防制警察職務的效果就有所限制了。
受訪者 F	督察系統主要還是要靠基層，光靠督察室本身，也沒有辦法做到完全，也要基層的情資提供及協助才有辦法，假如基層配合度不好，那麼督察的功效就會大打折扣。政風系統就是查處貪污及洩密在行，也是教育重於懲處啦，而政風業務有些行政作業我覺得對警察機關是多餘的，無形中因為要辦理這些事情而擠壓辦理其他更重要政風工作的時間，造成預防工作效率降低。
受訪者 G	政風單位查察及預防，確實有助警察人員知所警惕，惟文化不改，警察職務犯罪易會發生。
結論	各員警職務犯罪預防機制均尚有改進之空間。

（五）防制警察職務犯罪建議

1、受訪者對於現行警察機關督察制度之改進建議偏重於業務執行方面。

（1）受訪者 A：

這是一個比較困難的問題，現在督察所佔序列不如以往，士氣較低靡，在待遇上、升遷上都比一般員警相對較弱。因此，要從督察體系的制度面來做全面的研究改進。

（2）受訪者 B：

我覺得督察制度應該偏重在預防工作，查處就讓政風室或外部的機制來做，這樣比較能夠排除「官官相護」的情形。

（3）受訪者 C：

我個人覺得，督察單位形式上的督導不用太多，多做一些實地的督勤工作，對於防範員警職務犯罪會有更好的效果。員警在執勤的時候，你就派員現地來督導，在執勤階段的督導，比事後審核書面的勤務報表來得實際，而且能夠即時發現缺失，立即來導正，這樣員警在執勤時違法違紀的情形，將不容易發生。

（4）受訪者 D：

現在督察系統讓我們感到詬病的，就是每次都要填寫很多種表格，但是填寫那麼多表到底有沒有用？每天要求報那麼多表，到了基層都變成是一種應付作業而已，照抄一下就送上去了。如果要下面填寫那麼多表，但是督察系統如果沒有認真去複核、探訪，這些報表的功能就會淪為被檢查的工具而已，功能就很難



去評估了。比如說督察系統要下面填列「家庭訪問表」，事後應該還要複查、考核，不要流於形式。

(5) 受訪者E：

現在一般督察員在警察升遷序列中是第七序列，他沒有一個完善的「退場機制」，督察員如果不適任，卻沒有地方讓他去，他只能退回去當「股長」，可是股長也是很重要的職務，但除此之外就沒有其他的職務可供調整。所以我認為對不適任的督察人員，規劃完整的退場機制，是督察系統可以改進的地方。

(6) 受訪者F：

其實我們督察人員的行事也是要照著督察長或首長的意志來做事，有些是比較繁瑣的業務，尤其署裡有的時候交辦一些事情，也不知道要怎麼做，沒有全盤的規劃，想到一件就交一件，而不是整套想好再一起交下來，我覺得這是需要改進的地方。

(7) 受訪者G：

主官、管本負單位成敗責任，員警有狀況，就應負全責，但今督察功能似乎過於強勢且有權無責，並在案件發生才介入，主官、管有被動之勢，且要參考單位之督察人員意見。另督察之功能應重教育非查處績效，而督察制度查處重於預防，績效表現重於實質改進，似乎無法根本改善警察職務犯罪問題，此乃警察功獎重於一切相同情況。

◎受訪的七人中，分別建議督察系統：「從制度面來做全面的研究改進」、「應該偏重在預防工作」、「形式上的督導不用太多，多做一些實地的督勤工作」、「減少表報，落實複查及考核」、「對不適任的督察人員，規劃完整的退場機制」、「全盤規劃交辦事項，勿即想即交」及「督察之功能應重教育非查處績效」。

表 5-2- 17：受訪者對於現行警察機關督察制度之改進建議摘要表

題目	受訪者對於現行警察機關督察制度之改進建議
受訪者 A	要從督察體系的制度面來做全面的研究改進。
受訪者 B	我覺得督察制度應該偏重在預防工作，查處就讓政風室或外部的機制來做。
受訪者 C	我個人覺得，督察單位形式上的督導不用太多，多做一些實地的督勤工作，對於防範員警職務犯罪會有更好的效果。
受訪者 D	現在督察系統讓我們感到詬病的方面，就是每次都要填寫很多種表格，但是填寫那麼多表個到底有沒有用？

受訪者 E	現在一般督察員在警察升遷序列中是第七序列，他沒有一個完善的「退場機制」，督察員如果不適任，卻沒有地方讓他去。
受訪者 F	署裡有的時候交辦一些事情，也不知道要怎麼做，沒有全盤的規劃，想到一件就交一件，而不是整套想好再一起交下來，我覺得這是需要改進的地方。
受訪者 G	主官、管本負單位成敗責任，員警有狀況，就應負全責，但今督察功能似乎過於強勢且有權無責，並在案件發生才介入，主官、管有被動之勢，且要參考單位之督察人員意見。
結論	現行警察機關督察制度應就制度及業務面研究改進。

2、受訪者對於現行警察機關政風制度之改進建議偏重於組織、權限、人力及業務方面。

(1) 受訪者 A：

應在各警察機關設立政風機構，並建立警察政風機構的一條鞭，如不能建立此一制度，就算將來各縣市政府警察局都成立政風室，他們的情資也不會報到警政署政風室來，使這些資訊無法統合。因為他們的上級是各縣市政府的政風處、室，這牽涉到中央與地方權限的問題。

(2) 受訪者 B：

政風機構它的人力、權限及經費等等，都有所限制，如果要改進的話，就要從制度面及人力方面來做調配。而各警察機關是否能夠成立政風室，因為牽涉到地方議會的權限，無法確定。

(3) 受訪者 C：

我覺得要賦予政風人員一定的調查權，另外，全面在尚未成立政風單位警察成立政風室，現在在這些警察機關的政風業務都是由督察人員來兼辦、協辦，在指揮上就不太容易，這些兼辦人員會認為，反正這不是他的本業，也不必一定要完全符合你的期望。如果各警察機關都有政風單位，由同屬政風系統的人來辦理，就比較不會有這些指揮統合問題。

(4) 受訪者 D：

警察機關政風系統的組織、人力和權限都有所不足，這樣對他推動預防員警職務犯罪的業務就會有很大的瓶頸，如果都還要靠借調督察人員辦理政風業務，那就與成立政風室前並無差別，也就沒有獨立應有的功能，防制效果也就有限了。所



以我覺得政風系統要對組織、人力和權限做全盤的檢討，才有可能有比較好的效能。

(5) 受訪者 E :

我覺得政風系統應該改善人力及組織的問題，我是認為各縣市警察局都可以成立政風室，但是這牽涉到地方議會，如果他不願意通過，就很難達成。

(6) 受訪者 F :

我覺得是業務量要減少一些。有些沒有關係到警察局的項目，就不要轉下來，轉下來也沒辦法作，沒東西報只好存參。

(7) 受訪者 G :

政風人員法學素養高，但對警察文化認知有限，如何深入警察文化、了解警察思維模式是增進政風功能之道。

◎受訪的七人中，分別建議警察機關政風系統：「應在各警察機關設立政風機構，並建立警察政風機構的一條鞭」、「從制度面及組織、人力做全盤的檢討」、「賦予政風人員一定的調查權」、「減少無謂的業務」及「深入警察文化、了解警察思維模式」。

表 5-2-18：受訪者對於現行警察機關政風制度之改進建議摘要表

題 目	受訪者對於現行警察機關政風制度之改進建議
受訪者 A	應在各警察機關設立政風機構，並建立警察政風機構的一條鞭，如不能建立此一制度，就算將來各縣市政府警察局都成立政風室，他們的情資也不會報到警政署政風室來，使這些資訊無法統合。
受訪者 B	政風機構它的人力、權限及經費等等，都有所限制，如果要改進的話，就要從制度面及人力方面來做調配。
受訪者 C	我覺得要賦予政風人員一定的調查權。
受訪者 D	我覺得政風系統要對組織、人力和權限做全盤的檢討，才有可能有比較好的效能。
受訪者 E	我覺得政風系統應該改善人力及組織的問題。
受訪者 F	我覺得是業務量要減少一些。有些沒有關係到警察局的項目，就不要轉下來，轉下來也沒辦法作，沒東西報只好存參。
受訪者 G	政風人員法學素養高，但對警察文化認知有限，如何深入警察文化、了解警察思維模式是增進政風功能之道。

3、受訪者認為有效防制警察職務犯罪之方法，與其之前闡述意見有關，頗值得參考。

(1) 受訪者 A：

再怎麼多的政風人員或督察人員，永遠不可能去面面俱到，二十四小時的監控警察，唯有培養全部的民眾勇於檢舉，這不是倫理教育而是公民教育，怎麼樣去扭轉他們的態度，讓他們瞭解舉發員警犯罪是為了自己，也是為了社會，而將舉發的技巧，融入公民課本裡，我覺得這才是一個正本清源的方法。

(2) 受訪者 B：

我認為要有效防制還是要靠查處，因為查處才能達到嚇阻效果，才能有效杜絕警察職務犯罪。

(3) 受訪者 C：

我認為警察不要將所有的事情都攬來做，像過去違章建築和屠宰稅案件，你自己就有建管單位和稅捐處，要查辦只要請我們警察協助就好，為什麼要完全要警察自己來執行？就像現在的八大行業和電子遊戲機場，我們警察拼命去查辦，他們主管機關卻不自己執行稽核，發執照和負責管理的是他們，不符規定的稽查卻是我們，常常發生警察抓到賭博電子遊戲場，而主管機關卻讓他們更換負責人或店名在原址重新營業的事情。此外，就是由於警察管的太多，讓員警有機會趁機拿紅包，因此，我認為將警察主、協管業務應該釐清，屬於主管機關的權責，就回歸主管機關去查察，這樣警察就沒有機會去索賄，就像以前的取締違章建築案件，現在回歸建管單位去查報，就沒有人會去送警察紅包。假如警察機關都能將各協管業務回歸主管機關來處理，將警察業務單純化，執行法定的維護治安、管理交通等勤業務，將可大幅降低警察職務犯罪發生的可能性。

(4) 受訪者 D：

要主管、督察、政風三方面的配合，防制警察職務犯罪才會有實質的功效。主管如果能以身作則、嚴格要求，就比較不會發生員警職務犯罪，因為主管跟員警是最接近的。如果第二層再到督察系統，那就隔了一層，因為督察人員與員警並不是像主管朝夕相處，犯罪的徵兆就不容易發現。第一種主管做好要求之後，第二層的督察再進行複查、嚴格考核，第三層政風系統再多破案，你多破案就是給員



警最大的警惕。主官、督察、政風這三者如果都能將自我的角色功能發揮到極致，就是防制警察職務犯罪最有效的方式。

(5) 受訪者E：

我認為要消除組織內部犯罪的因子，另外在辦公經費的開銷上能夠確實的核報。警察機關的「辦公費」，二、三十年來都維持一定的金額，以人頭來算，一個人是七五〇元，從上級撥付下來，中間扣掉一些必要的費用，末端派出所拿到的大約是六百多元，如果是五十幾個人的派出所，一個月拿到的辦公費，大概只有兩萬多元，這些錢要應付水費、電費、電話費，還有文具、印筆錄等，包括一切開銷，光電話費一個月就一萬多元，而辦公費這二、三十年都沒有調整，其實很多年輕的主管，他也希望很清楚，不需要拿到不該拿的資源，你上面給多少我就用多少，但是實際上卻應付不過來，變成一些比較正直的主管，他也必須睜一眼閉一眼，讓單位裡面比較活躍的員警，去外面弄點資源就例如募款，他才能夠扯平，造成主管很難維持以正直的角度去規範員警，造成尷尬的情形。

(6) 受訪者F：

我還是覺得是教育啦，要灌輸他正確的觀念，其實定期回學校教育的效果會好一點，比如說幾年回學校一個月等等，算是充電也算是教育，這樣不斷灌輸員警一些新的與正確的觀念，對防制警察職務犯罪，還是會有一定的效果的。

(7) 受訪者G：

養成教育、在職教育是基本的；主官、管之決心亦重要。但社會風氣差、上行下效，整體社會價值觀差，暫時不易改善之。

◎受訪的七人中，分別認為「培養全部的民眾勇於檢舉」、「查處」、「將各協管業務回歸主管機關來處理，將警察業務單純化」、「主管、督察、政風三方面的配合」、「消除組織內部犯罪的因子，在辦公經費的開銷上能夠確實的核報」、「教育灌輸正確的觀念」及「養成教育、在職教育與主官、管之決心」係渠等認為有效防制警察職務犯罪的方法。

表 5-2- 19：受訪者認為有效防制警察職務犯罪之方法摘要表

題 目	受訪者認為有效防制警察職務犯罪之方法為何？
受訪者 A	唯有培養全部的民眾勇於檢舉…，而將舉發的技巧，融入公民課本裡，我覺得這才是一個正本清源的方法。
受訪者 B	我認為要有效防制還是要靠查處，因為查處才能達到嚇阻效果，才能有效杜絕

	警察職務犯罪。
受訪者 C	假如警察機關都能將各協管業務回歸主管機關來處理，將警察業務單純化，…將可大幅降低警察職務犯罪發生的可能性。
受訪者 D	要主管、督察、政風三方面的配合，防制警察職務犯罪才會有實質的功效。
受訪者 E	我認為要消除組織內部犯罪的因子，另外在辦公經費的開銷上能夠確實的核報。
受訪者 F	我還是覺得是教育啦，要灌輸他正確的觀念，…這樣不斷灌輸員警一些新的與正確的觀念，對防制警察職務犯罪，還是會有一定的效果的。
受訪者 G	養成教育、在職教育是基本的；主官、管之決心亦重要。
結 論	警察機關防制員警職務犯罪之方法仍有待多方面研討改進，以強化其效果。

二、本節小結

本研究經訪談「主管人員」、「督察人員」及「政風人員」等三警察機關員警職務犯罪預防機制之成員七人後，配合相關文獻及理論得到以下結論：

（一）警察職務犯罪成因

- 1、警察職務犯罪的發生，最主要的因素為環境及外界的影響。
- 2、職務上的機會是觸發員警犯罪的因素。
- 3、現行績效制度可能會間接觸發警察職務犯罪。
- 4、現行薪資、升遷制度可能會影響警察人員職務犯罪。

（二）警察職務犯罪控制

- 1、警察倫理教育未能有效抑制警察職務犯罪。
- 2、警察機關法規要點對抑制警察職務犯罪效能有限。
- 3、刑法及貪污治罪條例抑制警察職務犯罪尚有效果。
- 4、警察機關主官的態度會影響警察職務犯罪。
- 5、員警同事間對於職務犯罪會相互影響。

（三）員警職務犯罪之處置

- 1、警察機關主管、督察及政風人員面對員警職務犯罪時均會選擇依法處理。
- 2、嚴厲處置員警職務犯罪尚有助於抑制犯罪發生。
- 3、現行員警職務犯罪之處置偏向嚴格。
- 4、目前警察機關對於處理「自己人」職務犯罪案件公正及妥適性尚待檢驗。



(四) 當前預防機制之效能

- 1、政風人員預防員警職務犯罪之效能尙有待規劃改進。
- 2、主管、督察及政風人員對其他員警職務犯罪預防機制之認知尙屬中肯，有助於未來犯罪預防機制整合之發展。
- 3、各員警職務犯罪預防機制均尙有改進之空間。

(五) 防制警察職務犯罪建議

- 1、現行警察機關督察制度應就制度及業務面研究改進。
- 2、現行警察機關政風系統應就組織、權限、人力及業務方面研究改進。
- 3、警察機關防制員警職務犯罪之方法仍有待多方面研討改進，以強化其效果。

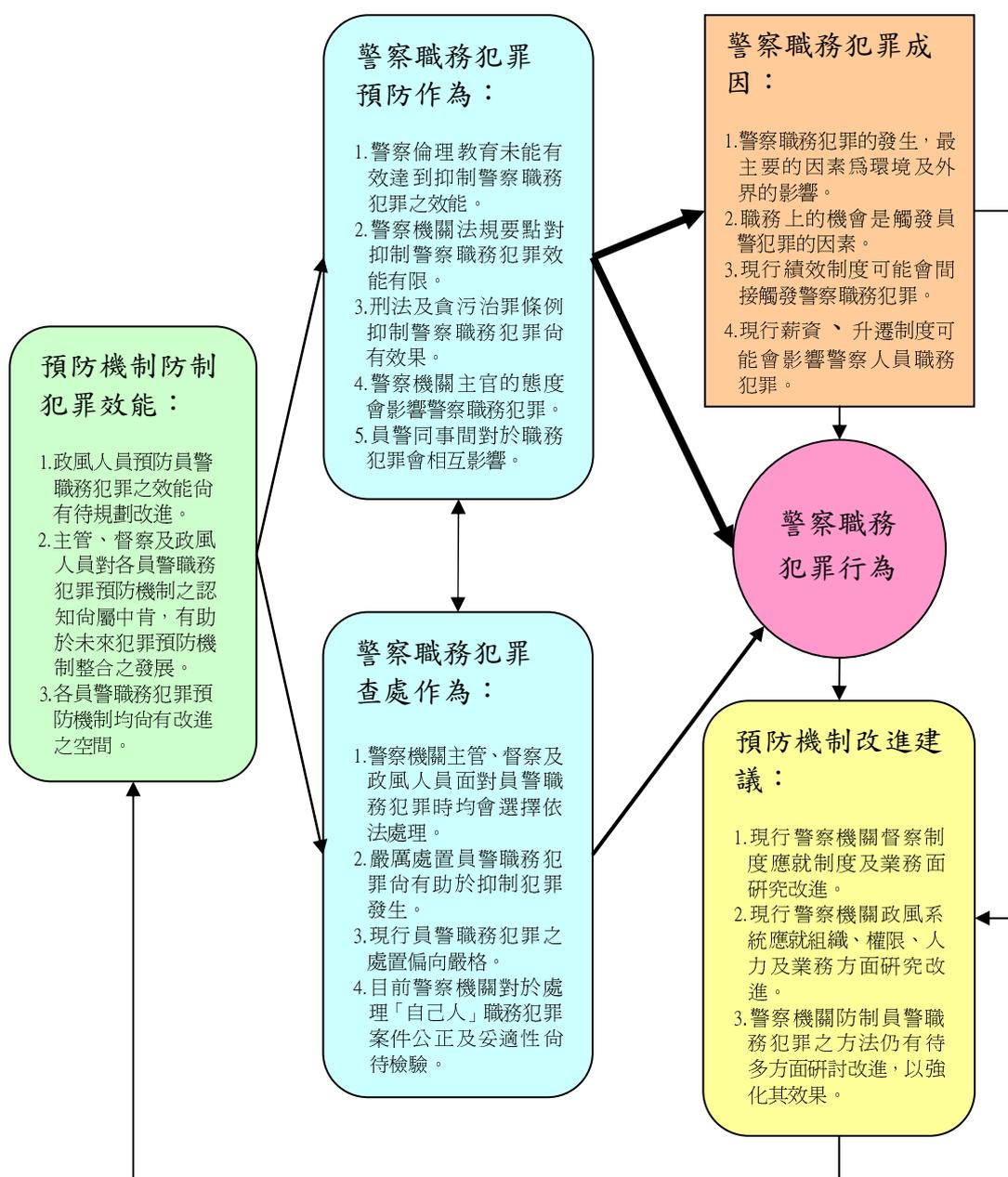


圖 5-2-1：警察職務犯罪預防機制演進圖

第三節 研究結果與犯罪學理論之回應

犯罪預防 (crime prevention) 是犯罪學研究中最重要的一部分，也是完成犯罪學目的 (減少犯罪) 的重要工作。毫無疑問地，預防犯罪比懲罰犯罪要好。但犯罪預防常被大家所誤解，舉例來說，人們常把「犯罪預防」與「懲罰」視為彼此互斥的概念。犯罪預防是一種結果，而懲罰只是為了達成結果的其中一種可能的方法。因此，犯罪預防可說是懲罰犯罪所欲追求的結果。如果懲罰犯罪的結果並不能預防犯罪，那麼懲罰犯罪的正當性就應加以討論檢討。

其次，犯罪預防是結果導向，光是有意圖是不足的，必須要付諸行動。好的意圖亦應有好的結果，好的意圖若為產生好的結果，則實踐意圖之方式應有所修正。而預防的結果至少可以藉由兩種方式來評估：(1)犯罪案件數。(2)犯罪人數。另外，也可以評估預防傷害的數目，或者是被害者及重複被害的人數。犯罪預防是經過設計的活動，其目的在降低犯罪率或犯罪被害恐懼感。

犯罪預防與犯罪控制亦不相同，犯罪預防是要嘗試消除犯罪於發生之前或再發生；而犯罪控制則在管理已存在之各項犯罪行為。犯罪預防亦不同於犯罪之處遇。犯罪之處遇著重在犯罪發生之後，犯罪之預防則著重在犯發生之前。犯罪發生數量之多寡可加以計算，但犯罪預防了多少卻難加以評估。但就像醫療衛生一樣，犯罪必須要預防。事先的預防絕對重於事後的治療與處遇。醫療上有所謂「上醫醫未病」之預防醫學觀念，因此在犯罪學上亦應建立「上等的犯罪學預防犯罪於未發」之觀念。

犯罪預防由公共醫療模式角度可區分為三個層次：初級、次級與三級預防。初級預防是指：「找出提供或促使犯罪之物理或社會環境因素，運用犯罪預防策略，加以消除。」；二級預防的定義為「早期找出潛在性犯罪之危險因子，並加以干預，以避免犯罪之發生。」，初級犯罪預防在使問題不會發生，係針對一般狀況而言，次級犯罪預防則針對已有症候發生之特殊人及情境。三級犯罪預防為「處理真正犯罪者，使其不再犯罪」。所有的犯罪學理論都有他的社會後果，它告訴我們政策方向，它告訴我們什麼要去觀察，什麼不要去觀察。而政策方向確立後，則要以許多計畫來支撐、實踐它。所有的犯罪學理論應也是犯罪預防理論。而犯罪預防要有效亦應尋求良好的犯罪理論為基礎 (許春金，2006b)

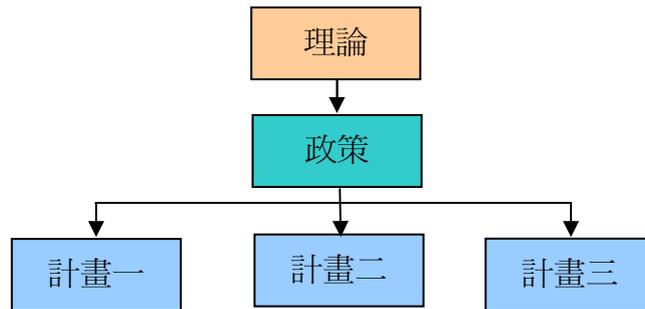


圖 5-3- 1：犯罪理論、政策與預防計畫的關係

(資料來源：許春金，2006，《犯罪學》，修訂五版，臺北：三民書局，頁 753)

一、訪談結果與犯罪控制理論

本研究之訪談結果，對照於犯罪學理論，發現對於警察職務犯罪的預防，「控制理論」佔有重要的地位。謹由犯罪學控制理論中之「社會控制理論」、「自我控制理論」、「日常活動理論」及「新機會理論」，對照本研究之訪談結果，來探討警察職務犯罪的預防：

(一) 社會控制理論與警察職務犯罪預防

社會控制理論是將重心置於防止犯罪和偏差行爲的環境及約束力。美國犯罪學家赫胥 (Hirschi, Travis) 的社會控制理論亦稱爲「社會鍵理論」(Social Bond Theory)，認爲人類要是不受外在法律的控制和環境的陶冶與教養，便會自然傾向於犯罪。這些外在的影響力量即是所謂的「社會控制」。因此人類之所以不犯罪，乃由於這種外在環境之教養、陶冶和控制的結果。在這種社會化的過程當中，人和社會建立起強度大小不同的社會鍵 (Social Bond) 而防止一個人去犯罪。因爲，犯罪或違法行爲會危害一個人和這些機構的關係 (許春金，2003)。

赫胥認爲，偏差行爲的發生「乃因爲個人從親密依附、未來期望及道德信仰中游離出來」。因此他的理論重心是，抑制個人偏差或反社會行爲的「社會化過程」。人類要是不受外在法律的控制或環境的陶冶與教養，便會自然傾向於犯罪。而這些外在的影響力量即是所謂的「社會控制」(許春金，2006a)。

社會鍵的要素有四：

1、附著或依附 (attachment)

赫胥認為，對他人或社會控制機構（social control institutions）感情的附著（attachment），是防止犯罪最主要的工具。一個人若愈附著於父母、學校及同輩團體（peer groups），一個人愈不可能犯罪。

2、奉獻或致力（commitment）

社會控制理論認為：一個人若投入相當的時間和精力於追求較高的教育或事業，則當他要從事偏差行為時，他必須要考慮偏差行為可能為他所帶來的不利代價。

3、參與（involvement）

社會控制理論認為：邪惡產生於懶人之手（Idles hands are the devils workshop）。人若積極參與正當活動，將不易發生犯罪行為。

4、信仰或信念（belief）

信仰或信念是指一個人的價值（value）觀念或價值系統。赫胥認為：一個人若是對社會的道德規範或法律不尊重時，他便有陷於犯罪的危機。

赫胥在其名著「偏差行為之原因（Causes of Delinquency）」一書中，認為這四個社會鍵是互相關聯的（interrelated）。即當一個人的附著鍵越強時，其奉獻鍵也會越強，也越有可能會參與傳統活動，且內化傳統的信仰系統。相同地，一個微弱的社會鍵也會影響其他鍵的強度。總而言之，強（弱）化一個社會鍵也會強（弱）化另一個社會鍵（許春金，2003）。

茲以社會控制理論的四個「社會鍵」，來探討警察職務犯罪預防機制：

1、附著或依附

如果警察對家庭、機關、同事或社會有感情的附著，重視他們的看法，就有可能將正確的規範、道德、價值觀內化成為控制力，否則將有犯罪的可能。

（1）家庭

警察人員的「原生家庭」通常對其人格養成有重大影響。若父母本身有較高的道德要求，且其「依附」父母，重視其看法及希望者，則其成長過程較易因父母的影響而守法守紀，此即為「原生家庭反應」，原生家庭反應即無論小至生活習慣、習性、模式，或大到個人的性格、生涯發展及價值觀，都與父母親或主要照顧者所教導影響的，有深層的關係。一旦在家庭中被雕塑成型，想要改變也會



顯得不易。因為這些觀念、行為可能在幼年的時候便烙印在孩子的心中，成為根深蒂固的模式，甚至成為他如何看待外面世界的信念。

而根據調查，警察人員成家後所組織的「婚姻家庭」少數不美滿，形成員警工作壓力或妻兒對價值觀的改變；警察人員由於工作時間太長，沒有時間照顧家庭及子女，形成所謂「約翰韋恩症」及「犬儒心態」，產生了勤務發生困難、太太覺得沮喪、父母子女間缺乏溝通、夫妻間缺乏溝通、性生活不協調、小孩品行不良及外遇等問題，進而造成警察人員對家庭「依附」的疏離，對偏差行為的控制力趨於薄弱，職務犯罪即有可能產生。（吳國清，1994）

（2）學校

學校為培養學生遵守生活規範的重要機構。一個人從小到大，都在各級學校學習知識及團體生活，而其中最重要的是培養「倫理道德」。警察人員除了在從警之前的學校教育學習一般的知識之外，在「警察養成教育」的教學機構之中，學習「警察倫理」是重要的課程。目前我國辦理警察養成教育的教學機構有二，一為「臺灣警察專科學校」；另一則是「中央警察大學」，在這兩所學校中，均有規劃「警察倫理」相關課程，目的在培養警察人員高尚品德及廉潔的操守。

倫理學的內涵主要在談人與人之間的關係，因為人是倫理的主體，且衍生出人類的道德行為與價值規範。而各種職業的養成教育皆應以倫理學理論或倫理教育為核心，方能呈現該職業的社會價值。警察養成教育當然也要重視倫理的內涵與價值，因為「警察倫理」的發揮是警察組織文化的具體表現，也是警察制度建立的基本精神。要培養學生建立一種普遍的倫理原則，並增進學生的道德判斷的能力，這是警察養成教育最終的目的。因此，「警察倫理」得以實踐，必須從教育著手，尤其是在警察養成教育中強化；「警察倫理」的精神，也須從養成教育中生根，逐漸型塑每位警察人員與警察幹部，以符合社會期待。

因此，加強學校的倫理課程，警察人員將在強烈的「依附」中，鞏固其守法觀念，遠離職務犯罪之誘因。

（3）機關

機關為有組織的團體，政府處理公務的場所。警察機關為員警建制之所在，為員警執行職務提供辦公場所、行政器具及支援人力。員警絕大部分之時間皆在機關服勤，由於警察勤務的特殊性，員警服勤的時間甚至比待在家裡的時間還長。警察機關為一團體，組成分子有其共同目標、信念及榮譽，機關首長及各單位主管，皆會訂定機關或單位中，行為及值勤的規範，目的在凝聚員警對機關及工作的向心力，避免因違反規範而造成工作上之錯誤，甚至做出偏差或犯罪行為。因此，若警察人員越「依附」機關，就會越重視機關的共同目標、價值及規範，也就不容易衍生職務犯罪。

(4) 同儕

同儕係指「同輩」，也是指共同學習的人。在警察教學機構中，同儕係指「同學」；而在警察組織中，同儕則可以指「同事」。同學或同事是員警在學校或機關中互動最多的人，彼此的生活態度、習慣，以及對規範的尊崇，無可避免的會影響對方。在一個以團體榮譽為最高取向的機關或學校裡，如果大多數組成分子都以團體的倫理規範為行事的指導原則，那麼同儕關係對其他員警遵守規範的影響力將大增，員警越「依附」在這種環境之下，就越不容易產生職務犯罪問題。

(5) 社會

社會是由一群具有共同文化與地域互動關係的個人和團體所結合而成的組織體，而個人與個人、個人與團體，以及團體與團體間的互動則是形成社會關係的重要來源。社會中其他團體、個人對警察組織的觀感及期望，將影響員警的行為，如果社會對警察的觀感是「治安的維護者」及「守法的模範者」，而在員警重視這樣的期待下，形成外部的壓力，進而注意自身言行，職務犯罪自然較不容易發生。因此，若社會重視警察工作，肯定、鼓勵並尊重警察人員，將使員警自我惕勵，不致發生職務犯罪情事。

2、奉獻或致力

警察屬於公務人員，其薪資、福利及保障普遍比社會上其他同資歷、同學歷之人為高，因此若其欲實施職務犯罪時，即會考慮不良後果，而中止其犯罪行為。

民眾從警之因素很多，有為伸張正義、有為追求高薪、有為自我滿足等等，民眾投考警校或參加警察國家考試，於眾多競爭者脫穎而出，進而經過長期的養成訓練，正式取得警察官資格，派賦機關擔任警職，搖身一變成為國家公權力的執行者。擔任員警除有穩定的工作、較高的薪資以及不錯的福利外，成就感亦是員警樂於工作的主因。這一切都是得來不易，若因犯罪而使之前努力化為烏有，將對員警未來生活造成重大影響。因此，若員警欲實施職務犯罪時，即會考慮不良後果，而中止其犯罪行為。故維持員警工作尊嚴，加強員警榮譽心與責任感，以及增加其福利待遇等，讓警察工作值得員警作為其一生的志業，因而員警必將謹慎服勤、避免錯誤，有效降低職務犯罪發生之機率。

3、參與

警察人員若於公餘積極參與正當活動，則無暇實施犯罪行為，而使其職務犯罪之機會大減。



警察人員工作繁忙，依據警察勤務條例，員警每日勤務時間為二十四小時，其起訖時間自零時起至二十四時止。零時至六時為深夜勤，十八時自二十四時為夜勤，餘為日勤。服勤人員每週輪休全日一次，外宿二次，遇有臨時事故得停止之；並得視治安狀況需要，在勤務機構待命服勤。服勤時間之分配，以勤四、息八為原則，或採其他適合實際需要之時間分配。

警察人員工作壓力頗大，早期菸、酒、檳榔是員警提神解壓的法寶，惟亦有員警出入不正當之場所飲酒、賭博及接受飲宴應酬，以度過其輪休時間，因而往往有員警賠上身體健康，甚至積欠賭債、涉入色情等風紀問題。因此，鼓勵員警勤餘時間參與正當休閒活動，讓員警培養正確休閒觀念，積極參與活動，遠離犯罪誘因，將可避免職務犯罪發生。

4、信仰或信念

若警察人員對於法紀觀念無正確認知，即較易衍生犯罪行為。

擔任警察人員應有崇法尚紀之信仰及剷奸除惡之信念，若員警對於法律規範無正確認知，甚或利用職權違法犯紀，淪為危害社會的劊子手，使警察維護治安及服務人民的價值觀遭受澈底破壞。因此，厚植員警法紀觀念，導正其價值觀，將可強化員警對警察工作之正確信仰及信念，使職務犯罪不易發生。

而本研究訪談內容中，有關「防止犯罪和偏差行為的環境及約束力」部分，多數受訪者認為倫理教育、相關法律及法規要點，目前並無法有效抑制員警職務犯罪，但主官的態度及同事間的相互影響，則對員警職務犯罪有較大之影響。再加上員警價值觀之偏差及因績效制度所受之壓力，則可能使上述四個「社會鍵」的強度有所消長，若彼此不能取得基本的平衡時，防止犯罪和偏差行為的環境及約束力，即有可能無法有效牽制員警行為，發生職務犯罪的機率就會大增。而強化防止犯罪和偏差行為的環境及約束力，不論是「培養全民勇於檢舉」、「查處」、或是「主管、督察、政風三方面配合」、「教育灌輸正確觀念」，以及「養成教育、在職教育與主官、管的決心」等建議，對於預防員警職務犯罪，確實在訪談中，得到受訪者的支持。

(二) 一般化犯罪理論與警察職務犯罪預防

赫胥（Hirschi）和高弗森（Gottfredson）在 1990 年出版「一般化犯罪理論」，亦可稱之為犯罪的一般化理論、犯罪的共通性理論或自我控制理論。他們認為，在人類日常事物的處理上，力量（force）和詐欺（fraud）的使用都是一種可能性。犯罪是以力量或許欺追尋個人自我利益的行為。它必須要有特殊條件（如活動、機會、被害者和財物等）且為追尋短暫利益的事件。犯罪性則被界定為是被界定為是行為者追尋短暫、立即的享樂，而無視於長遠後果之傾向（propensity），是

不同的個人，在從事犯罪行爲（或其他類似行爲）上的差異。而犯罪可說是違反法律滿足這種傾向的活動。但犯罪性並非犯罪的一個充分條件，因為其他合法活動（如：吸煙、喝酒等）亦可滿足相同的傾向。換言之，犯罪傾向高的人亦較有可能追求能提供立即快樂但卻有害長遠後果之事件，如：吸煙、酗酒、開快車及冒險等。

在這樣的理論下，犯罪性只不過是犯罪事件的一個要素而已。犯罪事件要發生，固需有犯罪人在場，尚需其他條件（如被害人、犯罪機會）的配合。雖一個人從事犯罪事件的頻率可隨時間和地點而有所差異，但個人的犯罪性並不因而改變。即一個人一生的犯罪傾向並不易改變，但人與人間的犯罪傾向卻有所差異。而犯罪的傾向並不一定會導致犯罪，也可以因其他追求（如：酗酒、偏差行爲等）而獲得滿足。另一方面，雖然團體的犯罪率有所變化，團體內犯罪傾向的差異並無需改變。而且，犯罪性並不需要依附於犯罪而存在。因此，他們理論的要點是區分了「**犯罪**」為一事件（event）及「**犯罪性**」（criminality）為一個人的特性。犯罪性理論應可告訴我們那些人較有可能犯罪。犯罪理論則應可告訴我們在何種情況下，犯罪傾向較有可能轉化為犯罪。換言之，犯罪並不一定以犯罪的方式表達（尚可以其他合法方式為之），而犯罪事件的發生尚需犯罪性以外條件的配合。（許春金，2003）

赫胥和高佛森認為「犯罪性」的最大特徵在於「低自我控制」（Low Self-Control）。在他們的理論下，人性並無所謂的善惡（neither naturally good nor naturally evil），只是追尋自我利益，或不損害自我利益，而在其在社會控制理論時之假設，人本非道德的動物，是相符合的。事實上，根據他們的說法，在一般的社會控制下，人性仍傾向於守法。但人性在幼年，尤其在兒童時期若未受到良好的社會化（socialization），則易產生「低自我控制」。其特徵為：（許春金，2006a）

- 1、「現在」和「此地」取向（立即快樂性、慾望的立即滿足或當下主義）。
- 2、缺乏「勤奮」、「執著」和「堅毅」（行爲的簡單性或容易性）。
- 3、冒險和刺激追求取向（如危險、速度等）。
- 4、不穩定的婚姻、友誼和工作（即：不穩定的人際關係）。
- 5、缺乏技術和遠見（尤其在學術和認知技術的缺乏）。
- 6、自我取向、忽視他人、對他人意見較具漠視性。
- 7、挫折容忍力低，以「力量」而非「協調溝通」解決問題。
- 8、追求非犯罪行爲的立即快樂（包括：賭博、酗酒或非法的性行爲等）。

而在警察職務犯罪的類型中，不論是「貪污犯罪」或「非貪污犯罪」，犯罪員警均有類似「低自我控制」的情形，就以違背職務收受賄賂罪為例，收受賄賂能讓員警立即滿足取得金錢或不正利益的需求，而取得賄賂只需將不法業者或民眾送上的金錢放入自己的口袋之中即可，簡單又容易，而且收受賄賂不易讓別人發現等等。當然，員警職務犯罪並不像一般民眾從事「街角犯罪」，具有多樣化



的態樣。然而，這卻不能否認「低自我控制」係員警職務犯罪之重要原因之一。因此，若能從各方面加強員警的社會化，提升自我控制之強度，去除造成犯罪的不穩定因素，將可降低員警職務犯罪發生之機率。

在本研究的訪談結果中，有受訪人認為「黑白界線不清」、「環境奢靡風氣」、「外界的誘惑問題」以及「觀念的問題」等，係員警發生職務犯罪最主要的因素。這些因素皆有可能係因為員警「低自我控制」所造成。當外界誘惑來臨時，若員警觀念偏差未能把持，寧願冒險將職務犯罪行為作為快速獲取私利的方式，職務犯罪就於焉產生。因此，改善員警工作環境降低不當誘惑、加強主管及同事間崇法尚紀的再社會化功能，再輔以導正觀念的在職訓練，全面提升員警自我控制之能力，員警發生職務犯罪情形將可逐步改善。

(三) 日常活動理論與警察職務犯罪預防

日常活動理論是由美國犯罪學者 Lawrence Cohen 和 Marcus Felson 於 1979 年首先提出。Cohen 和 Felson 認為，人們生活方式的改變、犯罪標的物的變化及監控型態的變化正反應「日常活動」(routine activity) 的變化，因此乃以「日常活動理論」(Routine Activity Theory) 稱之，而且是一種「巨觀」(macro) 型式的犯罪理論（雖然，在日後的引用上常將其應至「微觀」(micro) 犯罪事件的分析上。

Felson 指出，日常活動理論主要是受到 Hindelang、Gottfredson 及 Garafolo (1978) 之生活型態理論 (Life-Style Theory) 及環境犯罪學中之「犯罪地理學」(Geography of Crime) 及「時間地理學」(Time Geography) 之雙重影響。事實上，我們也可以在日常活動理論中看到生活型態理論及環境犯罪學之影響。

根據 Cohen 和 Felson，日常活動的變化可以反映在三變項的互動上：

- 1、合適標的物 (suitable targets) 的存在。
- 2、有能力之監控者 (capable guardian) 的不在場。
- 3、有動機及能力的犯罪者 (motivated offender) 的非法進入。

三者如能在時空聚合，犯罪即很有可能發生。由於犯罪者和受害者需具備特殊的生活型態，才使犯罪事件易於發生。而「犯罪」對嫌犯而言，是罪有利的時機和決定（不會損害自我利益，卻可極大化立即利益），故是一種「理性選擇」(rational choice)。日常活動理論主要是以「標的物」為建構中心的巨觀犯罪被害理論，認為日常活動的變化反應在三個變項的互動上：1、合適的標的物。2、有能力及動機的可能加害人。3、監控的缺乏。但日後的探討則常將此三變項用來分析微觀犯罪事件的發生。該理論認為，一個有能力及動機的可能加害人，與合適的標的物接觸而在監控缺乏的情況下，發生了犯罪（被害）事件。由於這是

對行為人而言，當時當地最爲有利之選擇，故是一種理性的決定。(許春金，2006a)

警察職務犯罪則可由日常活動理論分析「微觀」犯罪事件的角度，來審視員警職務犯罪的發生：

- 1、合適的標的物的存在—可供索求或圖牟的金錢或不正利益存在。
- 2、有能力之監控者不在場—監督人員或其他民眾、媒體不在場。
- 3、有動機及能力的犯罪者—有權取締或得知機密消息的員警執勤。

而由上述三個變項聚合，即非常容易發生警察職務犯罪的情事，而職務犯罪是犯罪員警理性選擇所得到的結果。因此，若以疏導管理替代嚴格取締，將使合適得標的物—「可供索求或圖牟的金錢或不正利益」存在的可能性降低；強化監督機制及鼓勵民眾檢舉，亦可使員警執勤隨時處於「監控」狀態之中，而嚴格要求員警執勤依照標準作業程序，以及加強法紀教育，將可使員警成爲「犯罪者」的機率降低。如此，在理性選擇之下，職務犯罪並無法容易、立即地獲取金錢或不法利益，而且有隨時被逮捕的危險，自然不會被員警「選擇」。

在本研究的訪談結果中，受訪者認爲績效制度爲間接構成警察職務犯罪的因子，「績效」爲警察機關評量員警日常工作良窳的標準，員警在執行勤務中，績效之獲取成爲其重要的活動。而受訪者皆認爲職務上的機會，是觸發員警職務犯罪的因素。在以績效爲前提的評量制度下，如員警未能達成上級之績效要求達到金錢或成就上的滿足，而又有職務上獲取私利的機會發生，主管、督察、政風等職務犯罪預防機制又未能發生監控作用，將如日常活動論所述，員警在要求績效不成的情況下，將選擇違犯職務犯罪來達到獲取私利的目的。因此，改善警察勤務內容（例如將協管業務移由主管機關自行查察，使警察業務單純化）、強化警察機關預防職務犯罪機制（如法規之效果；主管、督察及政風等人員或機構的功能），以及致力員警之養成及在職訓練，應可改善員警職務犯罪的情形。

（四）新機會理論與警察職務犯罪預防

茲以「新機會理論」中，Felson 和 Clarke「犯罪與機會的十項原則」，來探討引發警察職務犯罪之「機會」因素：

- 1、機會在犯罪的發生上扮演重要的角色。

以「貪污犯罪」的索賄行爲爲例，員警的犯罪「機會」可能是：員警於執行取締時發現當事人違法情形，而當事人又圖脫免刑事或行政上之處分，願意付出「代價」；員警和當事人有私下接觸的時間，以及沒有其他監督職務的人跟隨……



等等。而這些「機會」便成為促成警察職務犯罪的重要因素。

2、犯罪機會因犯罪類型而異。

而以「非貪污犯罪」的虛報加班費行為而言，員警的犯罪「機會」則成為：機關對差勤管制不嚴格、虛報行為不容易被查獲；差勤簽到、退機制落後，加班時間不便查考、在受他人質疑時易於辯解……等等，與上述的「索賄」行為類型之機會明顯不同。因此，對警察職務犯罪而言，犯罪機會確因犯罪類型之不同而異。

3、犯罪機會集中在特殊的時間和空間。

員警職務犯罪之「機會」並非均等，以「貪污犯罪」的「違背職務受賄罪」一查緝涉嫌賭博的電子遊戲場為例，專供兒童娛樂的電子遊戲場內暗藏賭博性電子遊戲機可能性極低，即非索賄、受賄的合適標的。而暗藏賭博性電子遊戲機之違法電子遊戲場經集中於夜間營業，賭客亦多於夜間活動，因此警方查緝行動勤務皆於夜間編排，至街頭供成人之電子遊藝場臨檢，而「索賄機會」即集中在此特殊的時間及空間之中。

4、犯罪機會和日常活動有關。

以交通警察取締攤販違反道路交通處罰條例索賄案件為例，某路段攤販聚集情形嚴重，民眾慣於向該路段攤販購買物品，派出所日常即編排員警至該路段執行取締勤務，該路段即成為員警職務犯罪的「吸引者」，員警若欲藉取締攤販達成索賄目的，自然將選擇日常即編排勤務之此路段攤販作為對象。

5、一個犯罪會衍生另一個犯罪機會。

在警察職務犯罪中，「貪污犯罪」經常會衍生另一個「非貪污犯罪」機會，例如向色情業者索賄接受飲宴招待之後，可能因而與業者其他同業朋友熟識，往後若有臨檢相關訊息，即透漏資訊予該等人員，構成洩漏國防以外秘密罪。

6、某些物品會提供吸引人的犯罪機會。

在警察職務犯罪「貪污犯罪」中，裁槍獲取破案獎金為一特殊態樣，當員警於查緝刑案的機會下，扣押非法槍枝卻不依法定程序全數報繳，將部分槍枝留至查緝其他刑事案件時，作為裁贓獲取績效及破案獎金之用，此「非法槍枝」即會吸引員警衍生裁槍犯罪之機會。

7、社會和科技的改變會產生新的犯罪機會。

由於資訊科技日新月異，民眾之基本或刑事資料已藉由資訊網路的設置，由原始的口卡片資料，整合於方便查閱的應用資料庫系統中，員警透過配賦的帳號及密碼即可輕易取得民眾個人資料，不必以人工方式查閱。若資訊安全控管未能與時俱進，即產生新的洩漏機密犯罪機會予員警。

8、可以藉著減少犯罪機會而預防犯罪。

上述諸多案例，若加強監控、改進控管方式及嚴密程序控制，即可降低員警職務犯罪機會，增加犯案的困難度，進而減少職務犯罪發生機率，達成預防犯罪的目標。

9、減少機會通常並不會造成犯罪轉移。

在員警取締盜採砂石類案件中，若加強員警執勤監控、嚴密程序規範，將使該類案件衍生索賄的機會降低，而偵辦經濟犯罪員警由於熟悉盜採砂石案件之查察方式，並不會因為自盜採砂石案索賄機會降低，移轉從偵辦色情案件索賄。

10、致力於機會的降低將會收到更廣泛的犯罪降低的效果。

當員警某種類職務犯罪的機會降低，將造成該地區同類型案件的犯罪率下降，例如取締涉嫌賭博之電子遊戲場索賄案件，經在某地區警察分局採相關犯罪預防措施，造成職務犯罪機會降低，破獲率大。連帶造成該縣其他警察機關因取締此類案件索賄之發生率下降，因為該縣員警不知道預防措施的範圍會有多大。

經本研究訪談結果顯示，眾人均認為「機會」係誘發警察職務犯罪之因素，因此，若針對本研究第四章警察職務犯罪起訴資料之分析，探究犯罪原因、手法，來分析其機會，進而降低其機會，應可對警察人員從事職務犯罪形成相當之防制作用。

二、研究結果與情境犯罪預防

所謂的「情境犯罪預防」(Situational Crime Prevention)策略主要是(1)針對特殊的犯罪型態。(2)設計、操縱和管理立即的環境。(3)以增加犯罪阻力、增加犯罪風險、減少犯罪誘因及刺激，最後並移除犯罪藉口。該策略認為許多犯罪



是脈絡性（contextual）和機會性（opportunistic），當時情境的改變會降低發生的機率，而不改變個人人格特性或社會結構。（許春金，2006b）

Ronald Clarke and John Eck（2003）歸納 25 種情境犯罪預防策略：

（一）增加犯罪阻力：

- 1、強化標的。
- 2、管制通道。
- 3、過濾出口。
- 4、移轉嫌犯。
- 5、管制器械。

（二）增加犯罪風險：

- 1、擴充監控。
- 2、增加自然監控。
- 3、減少匿名。
- 4、職員助用。
- 5、強化正式監控。

（三）減少犯罪誘因：

- 1、隱匿標的。
- 2、移除標的。
- 3、財物識別。
- 4、搗亂市場。
- 5、否定利益。

（四）減少犯罪刺激：

- 1、減緩挫折與壓力。
- 2、避免爭執。
- 3、減少情緒挑逗。
- 4、減少同儕壓力。
- 5、避免模仿。

(五) 移除犯罪藉口：

- 1、訂定規範。
- 2、敬告守則。
- 3、激發良心。
- 4、協助遵守規則。
- 5、管制藥酒。

本研究運用情境犯罪預防的五大策略類別，綜合研究所得，認為警察職務犯罪之情境犯罪預防策略如下表：

表 5-3- 1：警職務犯罪與情境犯罪預防策略

增加犯罪阻力	增加犯罪風險	減少犯罪誘因	減少犯罪刺激	移除犯罪藉口
<u>強化標的</u> * 強化公務流程管制。 * 落實保密措施。	<u>擴充監控</u> * 鼓勵民眾檢舉。 * 加強同僚相互監控。	<u>隱匿標的</u> —	<u>減緩挫折與壓力</u> * 暢通升遷管道。 * 檢討績效制度。	<u>訂定規範</u> * 研修有效之預防警察職務犯罪行政規則。
<u>管制通道</u> —	<u>增加自然監控</u> —	<u>移除標的</u> * 協管業務回歸目的事業主管機關自行稽查。	<u>避免爭執</u> —	<u>敬告規則</u> * 主官(管)宣示禁止職務犯罪政策。
<u>過濾出口</u> —	<u>減少匿名</u> * 禁止員警私下與業者、民眾任何勤務外的接觸。	<u>財物識別</u> * 財產標註。 * 公款匯入專用帳戶。	<u>減少情緒挑逗</u> —	<u>激發良心</u> * 定期辦理警察倫理觀念再教育。
<u>轉移嫌犯</u> * 實施員警職期輪調。	<u>職員助用</u> —	<u>搗亂市場</u> —	<u>減少同儕壓力</u> * 慎選新進員警之指導人員。	<u>協助遵守規則</u> * 放寬自陳職務犯罪員警之處置。 * 實施「窩裡反」條款。
<u>管制器械</u> —	<u>強化正式監控</u> * 落實勤務督察記錄。 * 辦理防貪登錄。	<u>否定利益</u> * 撻伐職務犯罪所得。	<u>避免模仿</u> * 違法案例宣導。 * 積極嚴密查辦。	<u>管制藥酒</u> —

註：「—」表尚待研討。



第六章 研究結論及建議

第一節 研究結論

一、警察職務犯罪係以貪污犯罪為主，若能有效預防貪污犯罪，雖能抑制員警大部分的職務犯罪，而對於非貪污犯罪部分，亦應研擬防制作為，以達成全面抑制員警職務犯罪之目標。

依據資料分析，員警職務犯罪正逐年增加，其中「貪污犯罪」為職務犯罪之主要類型，因此，加強防制員警貪污犯罪，雖能降低員警大部分的職務犯罪。而對於非貪污犯罪部分，亦應研擬防制作為，以達成全面抑制員警職務犯罪之目標。「違背職務收受賄賂或不正利益」是員警最容易違犯的貪污罪名，如何防制員警違背其職務上應為之行為而索取賄賂，成為預防職務犯罪主要的工作。在非貪污犯罪部分，依據起訴資料分析，係以違犯「偽造文書」、「洩漏國防以外秘密」，以及「縱放人犯逃脫」等罪為主。可制訂標準作業程序並落實執行；限制員警與案件行為人、利害關係人或媒體，在執行勤（業）務程序以外之接觸等作為以為防範。

二、男性基層員警為職務犯罪之主要行為人，若能調整基層員警之性別結構及改善升遷及薪資制度等，將對有效預防警察職務犯罪有所助益。

依據起訴資料分析，「警察學歷」為專科班或警員班、年齡為三十一至四十五歲的男性基層行政警察，為本研究發現職務犯罪機率最高的人員，雖然此與我國員警警察學歷、年齡、性別、職類及警階結構有很大的關係，然卻不可忽略的是其背後所隱含的意義。我國基層警力龐大，官階最高為「一線四星」，若員警欲晉升至「二線一星」以上，將受到「警察人員管理條例」之限制，必須警察大學畢業或訓練合格者，方得晉陞。員警必須要經過考試通過，而並非主動申請即可至警察大學訓練，就目前基層員警勤務之繁忙情形，無法通過考試並接受訓練乃屬意料中事。因此，研議警察升遷制度之修正，應有助於滿足廣大基層員警提升其尊榮感及實質收入之需求，間接可收抵銷職務犯罪誘因之效。另經由訪談資料分析，大部分受訪者認為薪資及升遷二者皆對警職同仁職務犯罪有影響，因而改善基層員警升遷及薪資等制度，將對有效預防警察職務犯罪有所助益。

而由銓敘部的資料顯示，年齡為三十一至四十五歲之員警，占我國員警總人數的 73%、男性員警占我國員警總人數的 96.5%，故此年齡及性別員警職務犯罪比例最多尚屬合理。女性員警之考訓，每年均有增加，尤其在目前警察三、四等特考外，另自二〇〇四年增加「基層行政警察四等特考」，根據資料，二〇〇四年基層行政警察四等特考錄取男性四六八人（91.23%）、女性四十五人（8.77%），二〇〇五年基層行政警察四等特考錄取男性九〇二人（90.02%）、女性一〇

○人（9.98%），二〇〇六年基層行政警察四等特考錄取男性一一五二人（88.62%）、女性一二八人（11.38%），女性員警人數正逐年增加，除可提升兩性工作平等、調和工作氣氛外，由於女性心思較細膩，且較遵守規範，如提升女警人數，形成同儕影響，對淨化工作環境應有正面助益。

三、行政警察查緝刑事案件成爲員警職務犯罪之主要類型，免除行政警察辦理「專案勤務」，應可有效降低員警職務犯罪之數量。

依據起訴資料分析，員警因查緝「刑事案件」而違犯職務犯罪遭起訴者爲主要類型，而此與犯案員警之「職類」爲「行政警察」不符，究其原因，應是警察機關「專案勤務」過多所致。除刑事警察外，屬行政警察的「警備隊」及「派出所」員警，因上級政策規劃若干「績效標準」，致該等行政警察單位，以任務編組之「專案勤務」查辦刑事案件，以達成其規劃目標，而這些任務編組之員警員額眾多，且因接觸不法業者或民眾之機會大增，因而造成行政警察因查緝刑事案件，發生職務犯罪反較刑事警察嚴重之情形，而自訪談資料分析，受訪者皆表示現行績效制度是間接構成警察職務犯罪促發的因子，故導正行政警察執行「專案勤務」之情形，應可降低員警整體職務犯罪之發生。

四、服務於勤務複雜地區之員警，職務犯罪之情形較嚴重，若能加強勤務督導及落實職期輪調，應可避免因久任一職而衍生弊端。

依據起訴資料分析，員警服務機關爲「北部縣市警察局」及「南部縣市警察局」，發生職務犯罪之機率最高，此雖與各地區所含警察局之數量差異有關，惟員警服務地區之「複雜度」，亦爲影響職務犯罪發生之重要因素，愈繁華之地區，愈有職務犯罪之誘因及機會，而由訪談資料分析，受訪者認爲警察職務犯罪的發生，最主要的因素爲黑白界線不清、環境或外界誘惑、觀念的問題。而自訪談資料分析，所有受訪者皆認爲職務上的機會是觸發員警職務犯罪的因素。因此，加強勤務督導及落實職期輪調，不失爲解決之道。

五、長官、部屬及同事間之影響及包庇，係造成員警職務犯罪之重要因素，若能慎選並嚴加考核主管、斷然淘汰不適任人員，以及鼓勵員警舉發同事不法行爲，將可有效抑制員警職務犯罪之發生。

依據起訴資料分析，「集體職務犯罪」及「主（官）管人員」帶頭違犯職務犯罪之情形，顯示警察機關長官與部屬和同事之間仍存在嚴重之問題，若長官本身即係犯罪行爲人，要如何對實施監督及考核？有的只是上下形成「職務犯罪集團」，將職務犯罪企業化。而同事之間是否存在「沈默規矩」—絕不舉發其他人的犯罪？又是否形成「壓力團體」—迫使他人一起犯罪？這在許多先進的研究中



不難發現肯定的答案。因此，慎選並嚴加考核主管、斷然淘汰不適任人員，此外，鼓勵員警舉發不法（可配合研修「窩裡反免責」及「檢舉人獎勵、保護」法律方式），應可有效抑制「主管」及「集體」職務犯罪之發生。

六、警察機關對職務犯罪之預防機制效果不彰，若強化警察機關職務犯罪預防機制之效能，並樹立其公正性，應能有效達成抑制員警職務犯罪之目標。

依據起訴資料分析，警察機關對職務犯罪之預防機制效果不彰，此由警察機關自行偵辦員警職務犯罪之比例僅占 23%，及檢察調查機關由「機關外部」，仍可發掘諸多員警職務犯罪之事證可以發現。另由訪談資料分析，七名受訪者認為目前警察機關對於處理「自己人」職務犯罪案件公正者三人，認為會儘量所小範圍並會因社會期待而改變者一人，認為難以做到公正、存疑及尚須加強者各一人。

此外，受訪者中，屬於政風人員之二人皆對於政風人員在警察機關中因為組織或人力的因素，無法對警察職務犯罪做有效的預防。而其餘的主管、督察人員，對其本身預防職務犯罪功能皆表肯定，並均對自身以外的員警職務犯罪預防機制有所認知。受訪者並分別建議督察系統：「從制度面來做全面的研究改進」、「應該偏重在預防工作」、「形式上的督導不用太多，多做一些實地的督勤工作」、「減少表報，落實複查及考核」、「對不適任的督察人員，規劃完整的退場機制」、「全盤規劃交辦事項，勿即想即交」及「督察之功能應重教育非查處績效」。而對政風系統建議：「應在各警察機關設立政風機構，並建立警察政風機構的一條鞭」、「從制度面及組織、人力做全盤的檢討」、「賦予政風人員一定的調查權」、「減少無謂的業務」及「深入警察文化、了解警察思維模式」。

因此，提升警察機關預防職務犯罪機制之效能，並樹立其公正性，實為當務之急。

七、警察倫理教育功能不彰，警察機關處理職務犯罪之法令並不能有效抑制員警職務犯罪之發生，若能配合「培養全部的民眾勇於檢舉」、「查處」、「將各協管業務回歸主管機關來處理，將警察業務單純化」、「主管、督察、政風三方面的配合」、「消除組織內部犯罪的因子，在辦公經費的開銷上能夠確實的核報」、「教育灌輸正確的觀念」及「養成教育、在職教育與主官、管之決心」，等作為應可對於員警職務犯罪產生遏阻之效。

由訪談資料分析，受訪者多數認為警察倫理教育無法抑制員警職務犯罪，並認為警察機關法規要點並不能有效抑制警察職務犯罪。而雖大多數之受訪者認為嚴厲處置員警職務犯罪有助於抑制犯罪發生，以及刑法及貪污治罪條例能有效抑制警察職務犯罪，惟認為仍需靠落實查處等其他執行作為配合才能發揮效能。

而受訪者分別認為「培養全部的民眾勇於檢舉」、「查處」、「將各協管業務回歸主管機關來處理，將警察業務單純化」、「主管、督察、政風三方面的配合」、「消

除組織內部犯罪的因子，在辦公經費的開銷上能夠確實的核報」、「教育灌輸正確的觀念」及「養成教育、在職教育與主官、管之決心」係渠等認為有效防制警察職務犯罪的方法。



第二節 研究建議

一、警察機關職務犯罪之防處，由督察系統辦理預防業務，由政風系統辦理查處業務，以發揮其最大效能。

依據「內政部警政署辦事細則」第十五條，督察室之職掌包含：勤務督察之規劃、督導、考核事項；重點業務督導之規劃、考核事項；維護警風紀之規劃、督導、考核及重要警紀案件之查處事項；激勵員警士氣各項之規劃、執行、督導、考核事項；改善員警服務態度之規劃、督導、考核事項；員警考核評鑑之規劃、督導、執行事項；員警教育輔導之規劃、執行、督導、考核事項；員警申訴之規劃、執行、督導、考核事項等工作。而除警政署外，各級警察機關均依其組織法規設置督察機構，並配置督察人員辦理督察業務。因此，若督察系統以其綿密的組織及人力，辦理督勤、風紀探訪及教育等預防性措施，將可自頭至尾完整發揮其預防職務犯罪之功能，形成綿密之犯罪防制網。

而警察機關之督察系統處理員警職務犯罪案件，可能讓人質疑者，即其亦為警察體系中之一員，各級警察機關之督察人員由警政署統籌調派，督察人員之進用則依據「督察人員遴補作業補充規定」，由符合資格之一般警察人員參加甄試及格進用，或依據內政部令頒「警察人員升遷辦法」第五條第三項之規定，自符合資格者遴任。因此，督察人員在警察機關中，與其他警察人員充滿學長、同學及學弟等關係，並且其需既負督導之責，又需處理員警職務犯罪。因此，不免讓人質疑其公正性，因此，為避免督察系統無端遭人質疑，最好的方式便是將員警職務犯罪之查處部分，交由與警察體系無淵源的政風系統辦理。如此，除可讓督察系統專心辦理預防業務，並可解除其「球員兼裁判」的困境。

二、於各警察機關成立政風室，專辦員警職務犯罪之查處，並賦予其調查權限及建構警察機關政風系統之「一條鞭」制度。

依據內政部警政署組織條例第十一條：「本署設政風室，置主任一人，職務列薦任第九職等至簡任第十職等，依法辦理政風事項；其餘所需工作人員，就本條例所定員額內派充之。」內政部警政署辦事細則第二十四條，規定政風室職掌包含：公職人員財產申報資料之受理、審核及受理申請查閱事項、本署及所屬機關政風人員之任免、遷調、訓練、考核之研議及核轉事項；本署政風法令之擬訂、宣導事項；署員工貪瀆不法之預防、發掘及處理檢舉事項；本署政風興革建議事項；本署政風考核獎懲建議事項；本署所屬機關政風業務之督導及考核事項；其他有關政風事項。

除警政署外，目前僅臺北市警察局長及高雄市政府警察局設有「政風室」，其餘警察機關目前因未成立政風室，其政風業務雖由警政署統籌辦理，惟因該署

人力不足，未設政風室之各警察機關，實際係由督察人員兼辦政風業務，使得警察機關成立政風單位的目的，因而大打折扣。因此，如能於各警察機關皆成立政風室，將使政風室發揮實質功能。

警察機關之所以設立政風機構，肇因於外界對警察機關處理員警風紀或違法案件有「官官相護」之疑慮，加上一九九三年「政風機構人員設置條例」正式實施，故有在警察機關成立政風室之議，由政風室專責預防及查處警察人員之貪瀆風紀案件。經由多方努力，警政署政風室於二〇〇一年二月成立，其政風人員係經由公務人員高等考試三級考試、普通考試、特種考試地方政府公務人員三、四等考試之政風類科及格者進用，由法務部統一派任，為非警職之行政人員。惟警察機關成立政風室前即存在督察室，而部分業務執掌係相互重疊，由警政署「督察室與政風室權責劃分表」得知，督察室權責第 8 點為「關於員警違法犯紀案件之查處及研訂具體防制措施」；而政風室權責第 9 點為「關於員警貪瀆違法案件之調查事項」，二者實難以明確劃分，故建議由政風單位專責查辦員警風紀及違法案件，較能讓外界認同其公正性。惟政風人員為行政人員，依據法令並不具有調查權，如要健全政風查處功能，應賦予政風人員一定之調查權能，諸如司法警察權或行政調查權，否則事事需仰人鼻息，徒有公正之地位卻無法發揮其功能。

目前臺北市政府警察局及高雄市政府警察局雖已成立政風室，惟政風人員及業務係由各該市政府政風處督導考核，因而警政署所謂「本署及所屬機關政風人員之任免、遷調、訓練、考核之研議及核轉事項」及「本署所屬機關政風業務之督導及考核事項」，並無法有效統一指揮監督各級警察機關之政風業務，形成權責分散之情形。因此，如能將各警察機關之政風人員及業務，如人事及督察系統，建構由警政署統一調派、監督及考核的「一條鞭」系統，將可收統一事權之效，而不致使警察政風業務之督考成為「多頭馬車」。

三、由主管、督察、政風，及其他相關系統或人員結合，形成綿密之職務犯罪預防網絡。

由本研究顯示，主管負單位風紀良窳之最直接責任，督察、政風系統係由單位外部採取預防措施，以形成犯罪預防體系。然而，警察機關內仍存在其他單位，由其職權的發揮，亦可達到防制犯罪的效果，諸如人事單位對於員警差勤狀況之確實掌握、會計單位對於經費核銷之依法審核，惟若人事、會計單位發現疑似違法之情形或徵兆，主動告知主管或督察及政風單位，將可使犯罪預防之功能更加的發揮。因此，若能結合所有相關單位共同防制員警職務犯罪，將可形成綿密之職務犯罪預防網絡，使員警職務犯罪因監控嚴密而變得更加困難，達到預防職務犯罪之目的。

四、將協管業務回歸目的事業主管機關自行稽察，使警察業務單純化。



取締八大（特殊）行業（所謂八大行業，依據一九九三年三月十八日行政院第二三二三次會議暨一九九六年九月十五日行政院第二四九六次會議院長提示，將視聽歌唱業、理髮業、三溫暖業、舞廳業、舞場業、酒家業、酒吧業及特種咖啡茶室業等八種行業列為影響治安行業）及電子遊戲場業等行業之違法經營，為目前誘使員警職務犯罪最嚴重之勤業務。惟依據相關法令，其日的事業主管機關在中央為經濟部，而在地方則為縣市政府。原本取締該等行業務為警察之協管事項，惟因為目前日的事業主管機關自身未規劃查緝勤務及培養查緝人力，取締業務卻由警察為主要執行單位，也就讓不法業者及不肖員警得到相互行、受賄或實施其他不法情事的機會。

早年警察辦理違章建築之查報，即使警察人員因包庇違章建築而索賄之案件逐年增加，而目前違章建築之查報業務，已回歸建築管理單位執行，因而員警此一受賄管道，因而杜絕。因此，若將取締八大行業及電子遊戲場等這些協管業務，回歸各日的事業主管機關自行稽查，警察復歸協助之立場，將可使員警大幅缺少職務犯罪之誘因。

五、建立員警合理升遷管道並落實員警倫理再教育及職期輪調制度

為避免員警因升遷無望，而衍生職務犯罪，建議研修相關警察人員升遷法制，訂定合理升遷序列，使得基層或以警察特考進入警界，具有優秀之工作表現或學歷之員警，除現行須經警察大學進修之方式之外，得以升任巡官（二線一星）以上之職務，以符合公平合理之期望並避免埋沒人才。另本研究發現，二〇〇三年至二〇〇六年九月，職務犯罪遭起訴之員警，年齡在三〇歲以下者，僅占總數的2%，顯示員警從警初期職務犯罪之比例並不高，可能係其在警校所受之倫理教育尚能發揮抑制的作用，然而隨著時間的推移，員警受到外界的誘惑漸多，倫理觀念逐漸開始模糊，因此，本研究建議可參考日本，實施員警的倫理再教育訓練，若發現有長期未進入警察大學實行倫理再教育者，即給予懲處，並強制實施職務倫理訓練課程；而於員警調升主管或其他單位時，亦規定其須進修一定時數的職務倫理課程。此外，為杜絕員警因久任一職衍生弊端，應落實員警職期輪調制度，訂定一定之時間，轉換員警之業務、警勤區、刑責區及服務機關，避免其與不法業者熟識，以消除職務犯罪之誘因。



參考文獻

一、中文部分

內政部警政署

- 1993 《警察法規辭典》。臺北：內政部警政署。
- 2005 《督察工作手冊》。臺北：內政部警政署。
- 2006 《政風防貪調查專報》。臺北：內政部警政署。

江岷欽

- 1996 〈行政官僚貪污防治之理論與實務：亞洲各國肅貪措施之比較〉。《文官體制之比較研究》。臺北：中央研究院歐美研究所，p263-316。

何春乾

- 2001 《我國警察倫理之研究－近十年來（1991～2001）違反警察風紀案件之探討》。國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士論文。

吳國清

- 1994 〈警察風紀內在因素之規範性探討〉。《警政學報》。桃園：中央警察大學警政研究所，24: p60-65。

李湧清

- 1990 〈從組織社會學的觀點論警察貪污問題〉。《警學叢刊》。桃園：中央警察大學，20:2，p25。

宋筱元

- 1989 《肅貪機構與貪污之防制》。臺北：五南圖書出版公司。

林山田

- 2006 《刑法各罪論（下冊）》。臺北：國立臺灣大學法學院。

林鈞圭

- 2002 《警察貪污問題之研究》。中央警察大學行政管理研究所碩士論文。

法務部

- 2006 《中華民國法務部94年政風工作年報》。臺北：法務部。

法務部政風司

2001 《政風預防工作參考手冊》。臺北：法務部政風司。

法務部調查局

2005 《中華民國九十三年廉政工作年報》。臺北：法務部調查局。

孟維德

2001 《白領犯罪－現象、理論與對策》。臺北：亞太圖書出版社。

胡佳吟

2004 《公務員貪污犯罪影響因素之研究》。國立臺北大學犯罪學研究所碩士論文。

孫文超

2003 《我國警察組織廉正管理之研究》。國立臺北大學公共行政暨政策學系碩士論文。

陶在樸

2000 〈新的痛苦指數－貪污與腐化〉。《新世紀智庫論壇》。臺北：財團法人臺灣新世紀文教基金會， 9:p89-92。

陳世寬

1994 〈美國警察貪腐問題及其對策〉。《警專學報》。臺北：臺灣警察專科學校， 7:p228-231。

陳明傑

2004 《從組織文化觀點探討刑事警察風紀之研究－以臺北市為例》。中央警察大學刑事警察研究所碩士論文。

許春金

2003 《犯罪學》。修訂四版，桃園：中央警察大學出版社。

2006a 《人本犯罪學－控制理論與修復式正義》。臺北：三民書局。

2006b 《犯罪學》。修訂五版，臺北：三民書局。

許春金、孟維德

2002 《警察組織與管理》。臺北：三民書局。



陳慈幸

- 2004 〈日本實務當中處理違紀警察之概況與其侷限性〉。《日新警察半年刊》。臺北：內政部警政署，2：p96-107。

連*榮

- 2005 《公務員職務上犯罪之規範研究》。國立中正大學法律學研究所碩士論文。

黃成琪

- 2001 《我國公務人員貪污問題與防制策略之研究》。私立中國文化大學中山學術研究所博士論文。

黃啓賓

- 2005a 〈從經濟學理論探討警察職務犯罪〉。《警學叢刊》。桃園：中央警察大學，35:3，p250。
2005b 《警察職務犯罪之研究》。中央警察大學犯罪防治研究所博士論文。

黃富源、范國勇、張平吾

- 2003 《犯罪學概論》。桃園：中央警察大學出版社。

董旭英、黃儀娟譯；David W.Steward原著

- 2000 《次級資料研究法》。臺北：弘智文化事業有限公司。

蔡墩銘

- 1982 〈警察貪瀆問題之研究〉。《國立臺灣大學法學論叢》。臺北：國立臺灣大學，12:1，p38。

二、英文部分

Barker, T.

- 1996 Police Ethics: Crisis in Law Enforcement, Springfield, IL: Charles Thomas Publishers, p 25.

Gorden E. Misner

- 1975 The organization and social setting of police corruption, Police Journal 48, P46.

Goldstein, H

- 1974 Policing a Free Society, Cambridge, Mass: Ballinger Books, p, 188.

- Kappeler, V. E., Sluder, R. D. and Alpert, G.
1994 Forces of Deviance: Understanding the Dark Side of Policing, Prospect Heights, IL: Waveland Press, p, 24.
- Lipsky, Michael
1980 Street-level Bureaucracy, NY: Russell Sage Foundation, p3.
- MuMullan. M.
1961 A theory of corruption, Sociological Review 9:2 pp183-184.
- Peak, K. J.
1997 Policing America Methods, Issues, Challenges, Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, p312.
- Punch, M.
1985 Conduct Unbecoming: The Social Construction of Police Deviance and Control, London: Tavistock Publications.
- Sherman, L. W.
1974 Police Corruption: A Sociological Perspective, Garden City: Anchor Books, p1.
- Stoddard, E. R.
1983 Blue Coat Crime, in Thinking About Crime: Contemporary Readings, edited by Carl B. Klockars NY: McGraw-Hill, pp, 338-350.
- The Knapp Commission
1973 Patterns of Police Corruption, NY: George Braziller, p, 152.

三、網路資料

大英百科全書

- 2006 大英線上繁體中文版（2006年1月2日擷取）。
<<http://wordpedia.tbol.com/tbol/article?i=059876>>.

國際透明組織

- 2006 2006年國家清廉度指數（2006年11月10日擷取）。
<http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2006>.



銓敘部

- 2005 中華民國 94 年銓敘統計年報（2006 年 11 月 20 日擷取）。
<http://www.mocs.gov.tw/get_file.aspx?file_name=2006216151345.xls&folder=st_year>.





附錄

附錄一：訪談同意書

同 意 書

本人 願接受國立臺北大學犯罪學研究所研究生楊明輝撰寫「警察職務犯罪預防機制之研究」畢業論文所進行之深度訪談，訪談內容僅供學術研究分析之用。

此致 研究生楊明輝

立同意書人： (簽名)

身分證字號：

中 華 民 國 九 十 五 年 月 日

附錄二：訪談大綱

警察職務犯罪預防機制之研究訪談大綱

一、警察職務犯罪成因

- (一) 受訪者認為警察職務犯罪的發生，最主要的因素為何？
- (二) 受訪者對於職務上機會觸發員警犯罪的認知。
- (三) 受訪者認為現行績效制度是否間接構成警察職務犯罪促發因子，理由為何？
- (四) 受訪者認為現行薪資、升遷制度對警職同仁職務犯罪有無影響？

二、警察職務犯罪控制

- (一) 受訪者認為警察倫理教育能否達到抑制警察職務犯罪之效能。
- (二) 受訪者認為警察機關法規要點抑制警察職務犯罪之效能。
- (三) 受訪者認為刑法及貪污治罪條例能否有效抑制警察職務犯罪。
- (四) 受訪者認為警察機關主官的態度是否會影響警察職務犯罪。
- (五) 受訪者認為員警同事間對於職務犯罪是否會相互影響。

三、員警職務犯罪之處置

- (一) 受訪者面對員警職務犯罪時所選擇之處置方式及其考量因素。
- (二) 受訪者認為嚴厲處置員警職務犯罪是否有助於抑制犯罪發生？
- (三) 受訪者認為現行員警職務犯罪之處置有無過於寬鬆或嚴苛？
- (四) 受訪者認為目前警察機關對於處理「自己人」犯罪案件是否堪稱公正及妥適？

四、當前預防機制之效能

- (一) 受訪者對於自身所屬之警察職務犯罪預防機制功能認知。
- (二) 受訪者對於自身所屬之外犯罪預防機制的認知及意見。
- (三) 受訪者認為其機制預防員警職務犯罪成效良好及欠佳之因素各自為何？

五、防制警察職務犯罪建議

- (一) 受訪者對於現行警察機關督察制度之改進建議。
- (二) 受訪者對於現行警察機關政風制度之改進建議。
- (三) 受訪者認為有效防制警察職務犯罪之方法為何？



著作權聲明

論文題目：警察職務犯罪預防機制之研究

論文頁數：143 頁

系所組別：國立臺北大學犯罪學研究所

研 究 生：楊明輝

指導教授：許春金博士

畢業年月：96 年 1 月

本論文著作權為楊明輝所有，並受中華民國著作權法保護。