

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：彰化縣田尾鄉公所。

貳、案由：彰化縣田尾鄉公所相關行政部門喪失監督及審核機制，淪為維護少數特定人員之特權利益，形成政治分贓之弊；復歷年來相關臨時人員進用，未採公開甄審方式，有悖人事制度公開、公正及公平原則；且未辦理年終考核，以上嚴重蕩喪政府廉能政治形象及人民對於政府公權力之信心，均有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

經查彰化縣田尾鄉鄉長莊○○僱用其女兒擔任鄉立托兒所1年1聘之臨時人員，且每年皆予續聘，相關進用方式涉有違失等情乙案。案經審閱函查全卷及綜整本案相關函釋暨法令相關資料，嗣通知涉及本案鄉長莊○○及相關業務主管人員到院接受詢問，確有諸多違失，應予糾正促其檢討改善。茲臚列事實與理由如下：

一、田尾鄉鄉長莊○○未能避嫌，自任鄉長歷年皆續聘其女兒擔任鄉立托兒所之臨時人員，有違相關法令及函釋規定，惟該公所行政、政風及人事等部門喪失監督及審核機制，淪為維護少數特定人員之特權利益，形成政治分贓之弊，核有違失。

(一)按「為促進廉能政治、端正政治風氣，建立公職人員利益衝突迴避之規範，有效遏阻貪污腐化暨不當利益輸送，特制定本法。公職人員利益衝突之迴避除其他法律另有嚴格規定者外，適用本法之規定。」公職人員利益衝突迴避法第1條定有明文。次依同法第2條規定，本法所稱公職人員，指公職人員財產申報法第2條第1項稱定之人員；又同法第3

條第 1 款及第 2 款規定，公職人員之配偶或共同生活之家屬及二親等以內親屬，為本法所定公職人員之關係人。另依公務人員任用法第 26 條第 1 項規定，各機關長官對於配偶及三等親等以內血親、姻親，不得在本機關任用；又公務員執行職務時，遇有涉及本身及其家族之利害事件，應行迴避，復為公務員服務法第 17 條所明定，合先敘明。

(二)次按「機關對…臨時人員等非依公務人員任用法任用之聘用、約僱之人事措施，仍屬本法第 4 條第 3 項所稱之『其他人事措施』」之範疇。」「前任首長僱用之臨時人員案已期滿，而該員為現任首長之關係人，如由現任首長續聘僱，自非本法所許。」「現任機關首長續聘前任首長已僱用之臨時人員，其與現任機關首長如具有二親等以內之親屬關係，則應適用本法之規定。」「機關首長接任前已聘（僱）用人員，如與現任首長具有配偶及三親等以內血親、姻親之親屬關係，再予續聘時須迴避任用。」法務部 92 年 9 月 22 日法政字第 0920039451 號、93 年 7 月 6 日政利字第 0931109981 號、96 年 11 月 16 日法政字第 0960035982 號、銓敘部 95 年 8 月 18 日部銓五字第 0952684906 號著有函釋。復按「公職人員僱用其關係人為機關內臨時人員，縱為無給職，仍屬本法第 4 條所稱『非財產上利益』；且機關為其負擔支付之勞保、健保費用及保險事故發生時之保險給付等，則屬財產上利益。」「公職人員對本法有疑義，自應函詢主管機關為闡釋，尚不能自為法令之解釋，或以曾向無權解釋法令之人查詢即謂其無違法認識。」最高行政法院 98 年度判字第 00793 號判決及臺北高等行政法院 94 年度訴字第 01000 號判決意旨參照。

- (三)卷查，本案爰據彰化縣政府○○○民國（下同）102年1月3日移送函略以，民眾匿名於101年12月28日以電話檢舉田尾鄉鄉長莊○○僱用其女兒擔任鄉立托兒所員工，莊女雖於渠父任鄉長前即已任職於托兒所，惟其為一年一聘之臨時人員，該公所每年皆予續聘有違本法之嫌，嗣經該處查證結果，莊員係該鄉第15、16屆鄉長，自95年起即擔任鄉長乙職，與莊*芬係父女關係，莊女於前田尾鄉鄉長任職時，即於鄉立托兒所擔任保育員，且現仍任職中，核有違反公職人員利益衝突迴避法（下稱本法）第6、第7條之虞，爰函請本院調查並決議是否裁罰。
- (四)經查，莊員係自95年3月1日起擔任田尾鄉鄉長迄今，為公職人員財產申報法第2條第1項第8款規定應申報財產之人員；復依本法第2條規定，為本法所稱之公職人員。莊○○之女莊*芬，為本法第3條第2款所稱之「公職人員之關係人」，二者均有本法之適用。惟莊員於執行鄉長職務時，未迴避僱用其關係人莊*芬任田尾鄉公所轄屬托兒所臨時保育員，使其關係人獲有利益，而違反本法第6條及第10條第1項第2款迴避義務相關規定。
- (五)次查，該公所為進用鄉立托兒所臨時人員，於94年11月1日起訂定實施「彰化縣田尾鄉立托兒所臨時人員任用辦法」，嗣後修正為「彰化縣田尾鄉立托兒所臨時人員僱用規定」，依據前揭該任用辦法一、之說明7.及該僱用規定之綜合說明7.所載，該鄉立托兒所臨時人員之任（僱）用係依合約規定辦理。復查該鄉鄉立托兒所曾於93年8月6日簽辦臨時保育人員莊*芬等6人之僱用契約，其僱用日期係自93年8月1日起至94年7月31日止，僱用費用

並由托兒所代收款項下勻支，並經前任鄉長劉○○於93年8月9日簽核在案，此核有該公所93年7月間簽訂「臨時保育員僱用契約書」在卷可稽；又該公所復於100年11月30日與莊*芬簽訂僱用契約，僱用期間則自101年1月1日起至101年12月31日，亦核有該公所100年11月間簽訂「鄉立托兒所臨時人員僱用契約書」及該托兒所簽奉各課室主管與鄉長莊○○核章並於同年11月30日批准之內簽在卷可資佐按。

(六)另查，有關本案莊員於當選鄉長任現職之後是否仍予續聘其女兒及有無合乎相關法令規定與是否有利益衝突迴避必要等問題，本院於103年6月4日詢據其表示：「人事室及政風單位都沒有提醒我利益衝突的問題。」並稱：「保育員是專業人員，不是行政人員，而且我也問過其他人員都說續僱我女兒沒有關係。如果法院認為有違法，要罰我，我希望走行政訴訟來解決，該罰的就罰，和錢沒有關係，是罰與不罰的問題。當時我有問很多人，專業人員如果不行，那其他單位就應該要提醒。父親當鄉長，女兒不能繼續在公所工作，是剝奪她的工作權」等語，以上足見該公所行政、政風及人事等部門主管對本案相關當事人之續聘，喪失監督及審核機制，自屬難辭其咎。

(七)經核，因公職人員行使法定權力，具有職務、監督之便，不管行政措施如何舉措，都可能造成圖利本身或關係人特定之利益，縱合法利益亦在迴避之列，如此方能促進廉能政治，端正政治風氣，提振人民對於政府公權力之信心，且衡公職人員對本法有疑義，自應函詢主管機關為闡釋，尚不能自為法令之解釋，或以曾向無權解釋法令之人查詢即謂其無

違法認識。本案相關當事人之續聘，揆諸上開調查事實，自為本法所不許，恐喪失行政機關依法行政監督機制，或淪為少數特定人員之特權利益，並核與首揭相關法令、函釋規定及判決意旨不符，而形成政治分贓之弊，核有違失。

二、田尾鄉公所歷年來臨時人員進用，係由出缺單位簽請鄉長遴補，再由鄉長批示遞補人選，而未採公開甄審方式，有悖人事制度公開、公正及公平原則，顯有疏失；且未辦理年終考核，核與契約規範內容不符，亦有缺失。

(一)政府機關進用臨時人員相關規定如下：

查臨時人員依據「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」，略以：

- 1、第 2 點：臨時人員指機關非依公務人員法規，且以人事費以外經費自行進用之人員，不包括依聘用人員聘用條例、行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法、國軍聘用及雇用人員管理作業要點進用之人員。
- 2、第 3 點：臨時人員得辦理之業務，以臨時性、短期性、季節性及特定性等定期契約性質之工作，非屬行使公權力之業務為限。
- 3、第 6 點：臨時人員其契約期間依勞動基準法規有關定期契約之規定辦理。
- 4、第 8 點：各機關進用臨時人員，以公開甄選為原則。
- 5、第 11 點：各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得進用為本機關或所屬機關之臨時人員。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避進用。

- (二)經查，田尾鄉公所臨時人員進用辦理依據及作法：該所臨時人員係依據「行政院及所屬各機關學校臨時人員進用及運用要點」及94年11月1日起訂定實施「彰化縣田尾鄉立托兒所臨時人員任用辦法」，嗣後修正為「彰化縣田尾鄉立托兒所臨時人員僱用規定」，依據前開規定，各機關臨時人員之僱用係以公開甄選為原則，而非強制規定必須公開甄選，機關首長自得依其職權決定係以甄選或審核方式辦理，以遂行其人事任用權。惟根據田尾鄉所函復及本院約詢資料，該公所鄉立托兒所臨時人員出缺時，係由出缺單位簽請鄉長遴補，再由鄉長批示遞補人選即予進用。於原僱用期間屆滿後，則統一由行政室辦理續僱案。
- (三)次查，有關托兒所臨時保育員遇缺額相關進用程序，詢據田尾鄉公所托兒所前所長黃○○陳稱：「缺人時先簽奉鄉長核派合格人員，並未上網公告、也沒有辦理公開甄選，但是會先會辦相關單位，像人事室、行政室、財政課、主計室及會計室等相關單位，若有違法之虞，再會政風室。在初次僱用的時候，都要先簽奉鄉長核准後再僱用，公所在初聘的時候有訂定僱用契約。」；另詢據該公所鄉立托兒所前行政組長吳秀蘭則表示：「101年是由行政室通知辦理訂定102年的續僱臨時人員等契約書，經請示托兒所所長是否辦理續僱契約，…同意之後，就協助辦理簽呈，後附所有臨時保育員的契約書，每份契約書都已先經過每個臨時保育員簽章，經鄉長批核後再送行政室檔案管理人員用印，用完印後，簽稿及契約書送回托兒所，…一份契約書放到托兒所…儲存，另一份契約書發還給每一位保育員…」惟渠等詢表示未曾辦理保育員年終考核等語。

- (四)上情本院詢據田尾鄉鄉長莊○○則表示，公所現臨時保育約 18 名，前任鄉長沒有公開徵選，最近約在 102 年彰化縣政府函文要照規定辦理，所以會上網公開徵選進用，以前是用契約續僱等語；惟當詢及托兒所有沒有辦理臨時保育員的年終考核及其作業程序為何問題時，渠陳稱：「沒有辦理臨時保育員的年終考核。」核與契約規範內容顯有不符。
- (五)綜上，經衡政府各機關組織法規所定之法定職務公務人員，應依公務人員任用法之法定任用程序外，其餘人員進用依目前相關規定，亦應採公開甄審原則，俾符政府人事制度公開、公正及公平原則。乃因政府機關進用人員待遇係來自政府部門之預算，採公開方式辦理甄選，旨在確保符合資格之全民享有公正、公平機會參與，以求有效運用政府資源，並藉由考核以提升相關人員之素質。再者，採公開方式辦理甄選，並非需比照國家考試般嚴格其程序，用人機關可因事、因地、因時制宜，視參加甄選者優劣而決定進用與否，與主官之人事任用權，並行不悖。惟田尾鄉公所歷年來鄉立托兒所臨時人員進用，係由出缺單位簽請鄉長遴補，再由鄉長批示遞補人選即予進用或續聘，而未採公開甄審方式，雖未違當時相關人事規定，然有悖人事制度公開、公正及公平原則，顯有疏失；且未辦理年終考核，核與契約規範內容顯有不符，亦有缺失。

綜上所述，彰化縣田尾鄉公所行政、政風及人事等部門喪失監督及審核機制，淪為維護少數特定人員之特權利益，形成政治分贓之弊，核有違失；復歷年來相關臨時人員進用，未採公開甄審方式，有悖人事制度公開、公正及公平原則，顯有疏失；且未辦理年終考核，核與契約規範內容顯有不符，亦有缺失，以上嚴重蕩喪政府廉能政治形象及人民對於政府公權力之信心，均有違失，爰依監察法第 24 條提案糾正，移送行政院轉飭所屬確實檢討改善見復。