

糾 正 案 文

壹、被糾正機關：交通部。

貳、案由：交通部民用航空局桃園航空客貨運園區開發中心辦理約聘幫工程師甄選作業，違反「公開、公平、公正」之人事甄審制度；書面審查項目與公告所訂「資格條件」、「工作項目」未臻契合；且書面審查評定零分者，未附具理由，均有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本院為釐清案情，於民國（下同）98年9月17日以（98）處台調肆字第0980805892號函請交通部查復相關爭點及提供卷證資料，98年11月11日約詢交通部人事處處長、政風處處長、民用航空局人事室主任、政風室主任、副局長王○○，以及交通部民用航空局桃園航空客貨運園區開發中心（以下簡稱開發中心）相關人員到院說明，案經研析全卷並參酌相關法令規定，發現開發中心辦理約聘幫工程師甄選作業，核有違失，茲詳實臚陳於次：

一、開發中心辦理約聘幫工程師甄選作業，在受理報名截止後，擅自將「先以書面審查，合者通知面試」甄選程序，變更為「第一階段書面審查以學經歷資料作為評分依據，並書面審查分機場營運概念（佔30%）、航空客貨運輸經驗（佔40%）、航空站經營經驗（佔30%）等3面向為評分項目，佔總成績30%，第二階段面試評分佔總成績70%」，且各階段評分所佔比率，未事先一併公布周知，違反甄審法規「公平、公正、公開」之人事甄審制度，確有違失：

（一）按「各機關約僱人員之僱用，以採公開甄審為原則

，必要時得委託就業輔導機構代為甄審。」、「公務人員之陞遷，應本人與事適切配合之旨，考量機關特性與職務需要，依資績並重、內陞與外補兼顧原則，採公開、公平、公正方式，擇優陞任或遷調歷練，以拔擢及培育人才。」行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法第7條、公務人員陞遷法第2條等相關規定，揭櫫「公開、公平、公正」之人事甄審制度。

(二) 經查，開發中心係依據行政院87年12月7日台87交字第59790號函核定之任務編組單位，該局為籌組機場園區專案推動小組人力事宜，經召開研商「機場園區推動作業後續相關事宜」會議決議，該專案小組未成立前，自97年10月13日起由開發中心抽調3名人力，進駐該局航空管理小組協助辦理機場園區推動作業相關業務。該中心爰依上開會議結論指派正工程師黃○○及副工程師賴○○、何○○等3人自前述日期(97年10月13日)支援該小組。惟副工程師何○○因個人生涯規劃，於97年10月7日簽准自同(97)年12月5日辭職，該中心爰重新分配各承辦人業務，至何員離職後遺缺由該中心幫工程師傅○○遞補，遞遺之幫工程師職缺則負責辦理國營機場公司相關業務，爰依其聘用計畫書所訂資格條件，並配合辦理機場園區推動作業相關業務增訂需具有機場營運概念或航空客貨運輸經驗或航空站經營經驗等條件，於97年12月9日起至12月15日於行政院人事行政局全球資訊網公告徵才。

(三) 次查，開發中心地產組承辦人副工程師傅○○97年12月10日擬具面試委員名單供長官參考，案經該中心主任(王副局長)批示：「先擬具甄選作業程

序後再議」，並將普通件改列為「密件」。開發中心承辦人復於 97 年 12 月 15 日簽擬循例依「符合學經歷資格者，通知面試」之甄選程序辦理，惟「12 月 19 日王副局長到監管組口頭指示，應增加書面審查成績，所以才據以修正」（詳如約詢筆錄），爰將甄選程序改為書面審查和面試兩階段進行，第一階段書面審查以學經歷資料作為評分依據，並分機場營運概念（佔 30%）、航空客貨運輸經驗（佔 40%）、航空站經營經驗（佔 30%）等 3 面向為評分項目，佔總成績 30%，第二階段面試評分佔總成績 70%，並依總成績高低排序前三名，簽陳中心主任（王副局長）圈選進用。

（四）綜上，本案開發中心辦理約聘幫工程師甄選作業，於 97 年 12 月 9 日起至 12 月 15 日在行政院人事行政局全球資訊網公告徵才，原規定「先以書面審查，合者通知面試」，即書面審查僅係資格條件，並未分兩階段進行之甄選作業程序，迨公告期滿後，承辦單位簽擬循例依「符合學經歷資格者，通知面試」之甄選程序辦理，嗣經王副局長口頭指示「應增加書面審查成績」，爰將甄選程序改為書面審查和面試兩階段進行，至 12 月 25 日始簽陳該中心主任王副局長核示辦理。徵諸交通部亦乏類此先例，且依實際作業程序，相關公告資格條件符合與否，係作為通知面試之基準，尚無針對公告資格條件訂定評分項目及權重之情形。職是，開發中心辦理本案之甄選作業，在受理報名截止後，始變更為書面審查和面試兩階段進行，且各階段成績所佔之比率，應徵人亦未事先知悉，違反甄審法規「公平、公正、公開」之人事甄審制度，確有違失。

二、開發中心甄選約聘幫工程師之書面審查項目與公告

所訂「資格條件」、「工作項目」未臻契合；且書面審查評定零分者，竟高達百分之七十八，又未附具理由，均有失當：

- (一)按「試卷經評閱為零分者，應附理由。」、「閱卷時，委員對所評定分數，如書寫或加計錯誤，或有增減必要時，應於更正後簽名或蓋章。」閱卷規則第11條第2項、第12條著有規定。又公務人員考試總成績計算規則第3條第2項亦規定「公務人員考試總成績未達五十分者，不予錄取。筆試科目有一科成績為零分，或特定科目未達規定最低分數者，均不予錄取。缺考之科目，以零分計算。」
- (二)經查，本甄選案資格條件，其一為學經歷資格，其二為具有機場營運概念或航空客貨運輸經驗或航空站經營經驗尤佳。原規劃「書面審查」是審查符合資格條件，嗣改為「書面審查」與「面試」兩階段，卻將資格條件之一的「具有機場營運概念或航空客貨運輸經驗或航空站經營經驗尤佳」變更為唯一評分依據，即機場營運概念佔30%、航空客貨運輸經驗佔40%、航空站經營經驗佔30%；學經歷部分，全然未加考量，顯與公告所訂「資格條件」未臻契合，亦與工作項目（協調園區營運事業之管理與園區營運之執行、工地安全衛生管理、其他交辦事項如：機場國營公司有關自貿港區營運計畫擬定建議、園區營運之執行、協調園區營運之管理等）所需專長與學能未盡相符。王副局長於本院約詢時亦坦承「公告內容與書面審查是不一致」，有本院約詢筆錄附卷足稽。
- (三)次查，開發中心甄選約聘幫工程師，應徵人員書面審查分數，在32人當中計有25人被評定為「零」分，比率高達百分之七十八，其餘分別為：70分、

60分、40分、30分、30分、30分、30分。衡諸閱卷規則及公務人員考試總成績計算規則等相關規定，評定為「零」分者，攸關應徵人之權益至鉅，且本甄選案對評為「零」分者，亦未附具理由；況「一開始評定70分3人、60分4人、30分7人、0分17人。資料上陳時，王副局長逐項指示將有問題處修正，……下午回中心後，孫兼任督導○○也接獲電話指示，再修正上午副局長遺漏修正部分。」有本院約詢筆錄附卷可考，其人為因素介入，斧鑿斑斑。

- (四)綜上，開發中心甄選約聘幫工程師之書面審查項目與公告所訂「資格條件」、「工作項目」未臻契合；書面審查評分過於懸殊，且評定「零」分者，高達百分之七十八，亦未附具理由，均有失當。

綜上所述，交通部民用航空局桃園航空客貨運園區開發中心辦理約聘幫工程師甄選作業，在受理報名截止後，擅自將「先以書面審查，合者通知面試」甄選程序，變更為「第一階段書面審查以學經歷資料作為評分依據，並書面審查分機場營運概念（佔30%）、航空客貨運輸經驗（佔40%）、航空站經營經驗（佔30%）等3面向為評分項目，佔總成績30%，第二階段面試評分佔總成績70%」，且各階段評分所佔比率，未事先一併公布周知，違反甄審法規「公平、公正、公開」之人事甄審制度；又該甄選案之書面審查項目與公告所訂「資格條件」、「工作項目」未臻契合；且書面審查評定零分者，竟高達百分之七十八，又未附具理由，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。