

調查報告

壹、案由：據訴，高雄市政府環境保護局招考正式清潔隊員及招募儲備臨時清潔隊員所訂之報考資格及報名所需文件等，似有違公開、公平原則，認有深入瞭解適法性及作業合理性之必要案。

貳、調查意見：

據訴：高雄市政府環境保護局（下稱高雄市環保局）招考正式清潔隊員及招募儲備臨時清潔隊員所訂之報考資格及報名所需文件等，似有違公開、公平原則等情，案經本院調取相關卷證審閱，並於105年10月05日約請相關機關業管人員到院說明，全案業調查竣事，茲將調查意見臚陳如下：

一、查高雄市環保局於104年間循往例辦理之儲備清潔隊員（含駕駛）內部甄試，報名資格侷限於該局服務之既有臨時人員，未對外公開甄選，雖未違當時人事規定且屬地方自治事項，惟政府機關用人以公開、公平、透明之程序為之，已為主流趨勢，且不致衍生民眾對該局用人公平與正當之質疑，該局之做法，自有檢討改進之空間：

（一）查高雄市環保局於104年間辦理之「104年儲備清潔隊員（含駕駛）內部甄試」，係為補實所屬清潔隊員因退休或離職所餘缺額，其報名資格侷限於該局服務之既有臨時人員，包含：登革熱防治臨時人員、資源回收計畫臨時人員、環保稽查相關業務臨時人員、清寒家庭及殘障弱勢族群等4類人員，未對外公開甄選。該次內部甄試案經高雄市政府（下稱市府）於104年9月間核准辦理（當時副市長陳金德代為決行）後，高雄市環保局於同年12月間

在內部網路公告「104 年儲備清潔隊員（含駕駛）內部甄試」簡章，以筆試為評分方式，並假高雄市立福誠高級中學舉行該項甄試。據該局查復，該次甄試按筆試成績高低列冊進用，嗣有隊員離退則依序遞補為正式隊員。

- (二)據高雄市環保局查復，該局辦理前揭內部甄試係依「高雄市政府環境保護局職工工作規則」辦理，該局清潔隊員，係屬該工作規則第 2 條規定：「本規則所稱職工，係指本局年度預算員額內依法進用之下列人員：一、技工。二、駕駛。三、隊員。四、工友……」之隊員；而該次甄試以筆試為評分方式，並按成績高低列冊進用，亦符合該工作規則第 4 條規定：「本局職工經審核或公開甄試合格後依規定僱用之。」之進用規定。該局表示，市府為照顧社會弱勢族群，以多元就業等方案提供臨時性工作，考量臨時人員多年來在該局辛勞服務，爰於 100 年時辦理內部甄試，提供升任正式隊員機會，以提升工作士氣。而該局辦理「104 年儲備清潔隊員（含駕駛）內部甄試」，係援引前揭 100 年辦理清潔隊員內部甄試之往例，經簽報市府核定後辦理。該局蔡局長於本院詢問時表示，該局現有臨時人員係負責各項道路清掃、環境消毒、溝渠疏通及資源回收等工作，業務種類繁多，而承包該局環保清潔工作之民間公司，主要工作項目僅為道路清掃，經考量工作勤務延續性、人員技能及業務嫻熟程度後，決定採用內部甄試方式。惟為避免外界揣測該局人員進用之正當合理性，將研擬臨時人員進用以公開招募方式辦理，並規劃每 1 至 2 年舉辦「儲備臨時人員公開招考」，俟於臨時人員離退時依序遞補，預計於 106 年著手辦理等語。

(三)依據原「臺灣省各級清潔機構清潔隊員、駕駛、技工管理要點」第2點規定，清潔隊員之僱用係由各該主管機關業務單位會同人事單位，以公開登記方式辦理甄選。惟上開要點自88年7月1日起停止適用，行政院前人事行政局（現人事行政總處）於88年11月15日以88局中字第302680號函，將該要點研商結論：「毋須統一訂定規定，由各縣市政府本於權責自行辦理。」檢送行政院環境保護署及各縣（市）政府在案。本院經洽行政院環境保護署獲悉，目前各縣市清潔機構清潔人員駕駛、技工之管理事項，或仍沿用原「臺灣省各級清潔機構清潔隊員、駕駛、技工管理要點」，或由各縣（市）政府自行重新訂定規定辦理。該署表示，清潔人員進用屬地方自治事項，為提供地方主管機關依廢棄物清理法第5條設專責單位，進用清潔人員辦理一般廢棄物之回收、清除、處理及廢棄物稽查工作，該署特訂定「地方清潔人員設置參考原則」供各縣市政府參考。人事總處則表示，各縣（市）政府進用臨時人員及清潔隊員採公開甄選方式是為原則，如無專法規範，則屬地方自治範疇，地方政府仍有其用人原則、程序及考量因素。

(四)衡諸上情，原「臺灣省各級清潔機構清潔隊員、駕駛、技工管理要點」第2點規定該等職工採公開登記方式辦理甄選，旨在確保人民享有公開、公平機會，以求有效運用政府資源，並提升所屬清潔機構之職工素質，該項意旨，自不應因停止適用及各縣（市）政府本於權責自行辦理而異。又查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、公平及透明原則，乃因政府機關進用人員待遇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平機會參與。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。然查高雄市環保局於 104 年間循往例辦理之儲備清潔隊員（含駕駛）內部甄試，報名資格侷限於該局服務之既有臨時人員，未對外公開甄選，雖難謂有違當時人事規定且屬地方自治事項，惟政府機關用人以公開、公平、透明之程序為之，已為主流趨勢，且不致衍生民眾對該局用人公平與正當之質疑，該局之做法，自有檢討改進之空間。

二、**高雄市環保局既因所屬清潔隊員流動性極大，需進用大量人力以因應繁重環保業務之需求，惟現行甄選做法宜務實檢討相關人事規定，以建立完備周全之機制，並對外公開徵選資格、工作項目及性質等資訊，避免民眾因資訊不足而產生質疑，徒增訾議：**

(一)依據「高雄市政府環境保護局職工工作規則」第 2 條及第 4 條規定：「本規則所稱職工，係指本局年度預算員額內依法進用之下列人員：一、技工。二、駕駛。三、隊員。四、工友。職工之等級，以職工等級表定之。」「本局職工經審核或公開甄試合格後依規定僱用之。」同工作規則第 7 條規定略以：「新僱職工，應先予試用，試用期間為三個月，由服務單位新僱職工應先予試用，試用期間為三個月，由服務單位主管負責考核，考核項目為工作、操行、體能、勤惰。……試用成績達 60 分以上者為合格，正式僱用……」，合先敘明。

(二)據高雄市環保局蔡局長於本院詢問時答復，該局清潔隊員因離職、退休等因素致流動性極大，每年約200人，亦即每年必須遞補約200人以因應日趨繁重的環保業務。該局辦理本案「104年儲備清潔隊員（含駕駛）內部甄試」，係援引100年間辦理儲備清潔隊員內部甄試之往例，經簽報市府核定後依前揭工作規則相關規定辦理。該局清潔隊員，係屬前揭工作規則第2條所稱之隊員等語。對於本院詢及儲備清潔隊員是否屬前揭工作規則規定年度預算內依法進用之正式職工一節，蔡局長回復儲備清潔隊員還是臨時人員，尚非正式職工，待有正式清潔隊員出缺時，方依序遞補為正式清潔隊員，並依前揭工作規則第7條辦理試用及考核等語。

(三)審諸實情，高雄市環保局雖稱係依「高雄市政府環境保護局職工工作規則」辦理「104年儲備清潔隊員（含駕駛）內部甄試」，惟儲備清潔隊員仍屬臨時人員，尚非前揭工作規則第4條所稱依法進用之正式職工，則援引適用該工作規則，即有疑義。又僅限該局既有臨時人員報名參加，排除具工作能力之一般國民參與之作法，固稱係考量工作技能、業務嫻熟程度及延續性等，尚非無由，惟除未對外公開說明，致遭質疑違背政府機關用人公平、公開之原則，難謂妥適外，又因儲備清潔隊員有轉升為正式清潔隊員之機會，尤應確保有資格者均有公平參與競爭之機會；故縱有工作技能、業務嫻熟等因素之考量，至少亦應於甄選儲備清潔隊員時，或於正式清潔隊員招考時，擇一採行公開甄選之機制，稍符公平。是以，高雄市環保局既因所屬清潔隊員流動性極大，需進用大量人力以因應繁重環保業務之需求，惟現行甄選做法宜務實檢討相關人事規定，

以建立完備周全之機制，並對外公開徵選資格、工作項目及性質等資訊，避免民眾因資訊不足而產生質疑，徒生訾議。

調查委員：蔡培村

楊美鈴

中 華 民 國 1 0 5 年 1 2 月 7 日