

調 查 報 告

壹、案由：據訴，渠於台灣自來水股份有限公司任職期間（現已退休），因家庭因素欲調職臺中，詎遭該公司產業工會組長兼秘書楊○○索賄10萬元，且該公司屢傳買官、賣官、索賄及利用職權圖利之違失情事。究該公司之人事任用、調任、考核制度、運作機制及內部控管為何？有否落實執行？均有深入調查之必要乙案。

貳、調查意見：

台灣省自來水股份有限公司於民國（下同）63年元旦成立，88年7月1日因精省而改隸經濟部，96年5月1日更名為「台灣自來水股份有限公司」（下稱台水公司），並正式納入經濟部國營事業。92至93年間該公司職員之遴用仍依「台灣地區省(市)營事業機構人員遴用暫行辦法」規定辦理，嗣96年5月1日更名及改制適用經濟部國營事業體制，即應依「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」辦理，該要點第十點規定，非屬國營事業預算編制內人員，轉任正式編制人員，均應經公開甄選，「台灣省自來水公司評價職位人員遴用要點」等規定應配合修訂。本案陳訴人指訴渠因母親及內人重病，又需照顧3名年幼子女，自80年間四處求助，均無法如願自彰化調至臺中，92年6月經人轉介該公司產業工會組長兼秘書楊○○，楊員告知調台中人事主管需新台幣（下同）50萬元紅包、平調回台中需10萬元紅包，渠依所告，攜10萬元紅包，至楊員住家樓下前20公尺之海產店面交，楊員點算無誤及收下。其後，台水公司果於92年底發布渠自93年3月1日調回臺中第四區管理處人事室服務，該公司貪污腐敗作風，請予查

究。經調查竣事，該公司及經濟部辦理本件暨相關人事案之違失情形如次：

一、台水公司辦理王○○案之人事作業程序異常，經濟部之監督亦未確實，均有缺失。本院調閱關係人款項進出紀錄，雖未發現與本案顯對應可疑款項之流入，惟兩位關鍵關係人互委對方，說詞彼此矛盾，法務部廉政署等偵查機關應確實查明。

(一)台水公司於88年7月1日改隸經濟部，銓敘有案之人事人員升遷、平調等作業，由人事主管核可後依規定陳報。

1、台水公司於88年7月1日改隸經濟部，惟人事作業自96年5月1日起始適用「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」之規定。陳訴人係○年人事行政特種考試國防部行政及技術人員乙等考試及格，80年7月自唐榮公司調任台水公司第十一區管理處人事室課員，渠指訴之遷調作業期間係92年9月至93年3月之間，仍適用「臺灣地區省(市)營事業機構人員遴用暫行辦法」之辦理，合先敘明。

2、據台水公司102年10月14日約詢書面說明，(93年2月本案人事作業當時)依「臺灣地區省(市)營事業機構人員遴用暫行辦法」第十四條規定：各機構人事人員、主計人員，除其任用資格及任免程序等各依其有關法規規定辦理外，適用本辦法之規定。台水公司工作規則第十條規定：台水公司職員之遷調、升任，除會計、人事、政風人員外，均依照臺灣地區省(市)營事業機構人員遴用暫行辦法、行政院暨所屬各級行政機關公務人員升遷考核要點及臺灣省政府暨所屬各機關公務人員升遷考核補充規定……等辦理。台水公司

銓敘有案之人事人員升遷、平調等作業，由人事主管核可後依規定提報，台水公司前課員王○○依「經濟部人事處暨所屬人事機構人事人員陞遷序列表」屬第三序列範圍，同範圍內單位間互調無需經甄審會審查。

(二)本案人事作業程序異常，顯係在各方「共識」下進行，有急於告知王員，或以為「交待」之嫌。

1、本案人事作業經過

依據台水公司提供該公司辦理陳訴人所陳調職乙案之相關檔卷，本案陳訴人於 92 年 11 月 18 日簽呈，請調台中市服務，依該簽呈所示：

(1)渠自 80 年 7 月調職第十一區管理處人事室服務，已 12 年 5 月，因配偶車禍後行動不便，子女 3 人就學，身心交瘁，擬請鈞長體念下情，准予調職台中市地區服務，以便就近照顧。

(2)第十一區管理處人事室主任陳○○於王○○簽呈加註：「王員因家庭因素請調至台中地區服務乙節，簽具如左：

<1>王員奉准調職後，所遺職缺應留本處，並請准予優先補實，在未補課員人力前之空檔期，先調一名士級人員接替其工作。

<2>應俟本室另一課員黃○○請產假屆滿正式上班後，王員始得離職。

<3>上述意見奉可後，其請調案，本室可表同意。」

(3)該簽呈經陳○○加註後，轉陳台水公司（總管理處）人事室主任劉○○，劉○○批示：「先請四區人事室表示意見後再陳核」。

(4)第四區管理處人事室課員林○○、主任陳○○於 92 年 11 月 28 日以書面復知該公司人事室

：擬同意辦理。

(5) 據台水公司人事室課員陳○○92年12月4日簽呈所載：

<1> 依第十一及第四區處人事室雖原則上均同意辦理，惟查第四區處人事室目前並無職缺可調任，須俟該室課員李○○於93年2月1日申請優退後，始能過調，且十一區處人事室董小姐目前產假中，須於93年1月28日銷假上班後，王員才能外調。

<2> 擬先函復第十一區處人事室同意王員調派第四區人事室服務，惟須俟第四區處人事室相當職務出缺後始能過調；王員調派作業另由該室屆時陳報經濟部人事處核派。

<3> 經課長林○○、主任劉○○核可後，該室以92年12月4日92台水人室字第604277號函知第四、十一區管理處及王○○等人：「同意王員調第四區處人事室任職，惟需俟該室相當職缺出缺（預估93年2月1日）並完成調派作業後始能過調。調派作業屆時由本室適時逕行陳辦。」

(6) 台水公司人事室93年2月4日93台水人室字第60048號函陳經濟部人事處：王○○擬自第十一區處人事室課員，調任第四區處人事室課員，係遞補李○○之缺。經濟部人事處93年2月10日經人一字第09303535430號令核定上開遷調。

2、據台水公司102年2月19日台水人字第1020003744號函復本院表示，王○○82年間因家庭等因素，屢屢委請○○○○、○○○○等人，向該公司關切調至台中市服務；另經濟部人事處

93年2月10日經人一字第09303535430號令核定陳訴人自台水公司第十一區管理處人事室（彰化市）調至第十一管理區管理處人事室（台中市），同年3月1日報到新職等情，與陳訴人指訴渠因照顧重病之母親及配偶、3年幼子女之因素，自80年間四處求助，均無法如願自彰化調至臺中，至93年3月1日始調至台中市情節相符。前揭台水公司人事室於該室自92年5月即有缺員及92年兩次內部甄選均無人報名，且第四區處並無職缺之下，仍簽會該區處；第四區處當時並無職缺，仍簽註同意；而第十一區處更在第四區處表示意見之前，即簽註「王員奉准調職後，所遺職缺應留本處……。」簽註王員調職後之意見；並且於陳報經濟部核定之前，即函知3個月後出缺及過調。

3、據上調查，本案人事作業異於一般程序，顯係在各方「共識」下進行，有急於告知王員，或以為「交待」之嫌。

(三)陳訴人甘冒刑責之虞，檢舉索賄、收賄，並提出渠交款之提款紀錄，本院查核及比對關係人款項進出紀錄，尚未發現與本案顯有對應之可疑款項流入。

陳訴人稱渠經12年餘努力，始終無法調職台中地區服務，迨92年6月經人轉介該公司產業工會組長兼秘書楊○○，並於同年9月間依楊員所言交付楊員10萬元紅包後，台水公司果於92年底發布渠自93年3月1日調回位於台中市之第四區管理處人事室服務，並檢附92年9月25日渠自合作金庫商業銀行彰化分行現金10萬元支出帳冊（帳號02307651****）影本之佐證乙節，台水公司向本院表示：該公司總管理處及第四區處係於92至93

年間將員工之薪資、補助等轉入員工之帳戶，配合之金融機構為合作金庫及其台中分行。本院為查明楊○○、劉○○、陳○○3人帳戶於92年7月1日至同年12月31日之金錢進出情形，函請法務部協助提供該3人款項於合作金庫及其他金融機構帳戶存提紀錄，並請合作金庫提供該3人之款項進出紀錄，法務部表示不便調閱。經本院另調閱、查核及比對調閱之合作金庫款項進出紀錄，未發現與本案顯有對應之可疑款項流入。

(四)劉○○與楊○○所述，均將陳訴人之人事案委之於對方所為，彼此矛盾，該人事案之過程是否另有內情，難以排除。

1、查台水公司總管理處（設於台中市）人事室課員曾○○於92年5月1日遷調，其原職缺為薦任第七職等或生產事業單位第七職等或第八職等至第九職等，報奉經濟部人事處同意由該公司內部遴用，台水公司92年9月公告職務列等為第八至第九職等，92年12月職務列等為第七或第八至第九職等，兩次甄審公告未敘明究係簡薦委職等或生產事業單位職等，且列等不一，又該公司93年3月2日93台水人室字第601236號函報經濟部，稱該職缺兩次對內甄選均無人報名，擬外補2個課員職缺，奉准後於93年4月22日公告敘明職缺係薦任第六至第七職等。惟陳訴人自86年起即晉級為薦任第七職等，苦等調至台中市，渠任職人事單位卻向本院表示不知有此公告。本院102年10月14日詢據：

(1)當時之台水公司總管理處人事室主任劉○○陳稱：跨等職位是固定的，一般是不會跨等，為何3個月之內會有調整，我真的不瞭解……

。兩邊主管如果同意平調，他就可以平調，工會經常會幫員工說項，介入平調、互調。工會除了法定執掌外，也經常介入人事方面的協調溝通，常私下運作人員調動。人事人員調動，只需兩邊人事主任同意，渠不會有意見，可能王○○有託楊○○去跟兩邊主任講好。

(2) 楊○○稱：渠承認有去跟劉○○講王○○要調動，楊○○稱不知道王○○有沒有私下跟劉○○互動，王○○在調動成功後2個月有拿水果答謝渠。王○○在第1次要求調動時被渠拒絕，因為人事人員調動自成一套作業，第2次才幫他。渠不知四區有缺，未跟四區及十一區人事主任講好。渠住家樓下沒有海鮮店。

(3) 台水公司人力資源處現任處長林○○說明：該職缺應該是高考七或八至九職等，先予八至九職等公告，後來是因沒人報名改七至九職等。

(4) 對於本院所詢究竟有無辦理該人事案公告之紀錄，台水公司書面說明：92年9月及12月二次甄選及無人報名之訊息，內部徵才公告係送請該公司資訊中心張貼至公司電子佈告欄，張貼公告係內部簽會，屬自存案件，保存年限為5年，已無案可查。

2、本院派員至楊○○住家地址（臺中市東○○路○○○之○○號）勘查，發現該址附近確有「○○○海產店」，兩者僅隔兩獨棟透天店住及○○○街，若以該址所在大廈之大廳測量，距該海產店約20公尺；本院復詢據該海產店業者○○○表示，渠在該處經營已二十餘年。上述履勘調查結果與陳訴人指訴內容相符，被陳訴人楊○○於本院約詢時所稱，似有混淆、規避問題之嫌。

3、綜上，劉○○與楊○○所述，均將陳訴人之人事案委之於對方所為，彼此矛盾，該人事案之過程難以排除另有內情，本案法務部廉政署已受理檢舉及偵辦中；又該公司課員為薦任第七職等，相當於分類職位七至九職等，林○○處長所稱公告係高考職等云云，顯不足採。

(五)綜上，本案陳訴人甘冒刑責，檢舉索賄、收賄，並能提出交款之提款紀錄；台水公司 92 年、93 年辦理陳訴人調動之人事作業程序異常，顯係在各方「共識」下進行，且有急於告知王員，或以為「交待」之嫌，核有不當；劉○○與楊○○於本院所述，均將陳訴人之人事案委之於對方所為，彼此矛盾，誠有可疑，該公司人事管理不當，經濟部監督亦欠確實。本院經調閱、查核及比對關係人款項進出紀錄，未發現與本案顯有對應之可疑款項流入，法務部廉政署已受理檢舉及進行偵辦，應確實查明有無不法。

二、台水公司於 99 年 4 月之前自行遴用、招僱契約工，再以內部訓練、取得證照或對內甄試途徑，使成為評價職位（士級）之正式員工。不乏家人（族）一起任職該公司，以及先約聘僱再轉正式職員（工）之情形，且頗多經人事關說或其他不法情事，破壞該公司人事甄選之公平，影響人民公平就業之權利。台水公司人事管理長期欠殊健全，經濟部亦長期監督不周，均有失職。

(一)按經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第六十六點：「經濟部為求貫徹人事基本政策暨有關規定之實施，得定期查核各機構人事業務，遇有違反規定者，除予糾正外，並應對有關人員分別依規定程序予以適當之處分。」

(二)本院就案內關係人透過司法院裁判書查詢系統、台水公司員工等網頁，就相關個案向檢察機關調閱偵審案卷，以及向台水公司調閱檔案，發現台水公司人事進用上存在以下嚴重違失：

1、台水公司人事室主任之劉○○及其女 93 年間利用懲處案收賄。

93 年間，時任台水公司人事室主任之劉○○及其女（時任台水公司總經理室營運士），涉嫌得知該公司陳姓職員有風紀問題，被移送人事考績委員會懲處，竟利用其職務索賄 13 萬元得逞，陳姓職員與劉○○父女之間亦係透過台水公司財務處組員楊○○轉介，劉○○父女經台灣高等法院台中分院 95 年度上訴字第 1759 號判決貪污罪確定。

2、本案調查期間，發現台水公司家族一起任職情形頗為普遍：

(1)據台水公司網站「交流園地」貼文表示：「台水百分之九十的員工，都不是考試進來的。用水匠考進去的，只辦了一屆，大部份不是聯合自來水廠的員工或後代，要不然就是約聘轉正職的。」、「近十年內考進去的員工，大概不到百分之十。」、「自來水這幾屆也有許多約聘轉正職，不走正門進來的，或許你在某處會見到某縣長的兒子？」、「或許你主管的兒子也在裡面，世襲制度漸漸成形？」依上述內容，台水公司通過公開、公平考（甄）試成為正式職員（工）的比例不高，以約聘（僱）轉正式職員（工）的人數頗多。

(2)按 90 年 7 月 19 日台水人字第 23291 號函訂頒之「台灣省自來水公司評價職位人員遴用要點

」第四點增列：「台水公司契約工及巡邏工，參加公司舉辦之專長轉換訓練（連續一個月），訓練成績合格者，視同對內甄試及格，取得該訓練技術士類別僱用資格，按各區管理（工程）處工員缺額，依序遴用。」嗣經多次修訂，改於第五點規定，於經訓練合格之外，增列取得政府機關舉辦專門技能考驗合格領有相關證照者，亦視同對內甄試及格及取得技術士僱用資格。復由於契約工及巡邏工，係由該公司及所屬各區處自行僱用，僱用之後經上開途徑，即不經公開、公平考試，成為正式員工。

(3)就本案及該公司人力資源處前處長萬○○違反公職人員利益衝突迴避法案件資料，即發現確有頗多關說人事及家人（族）一起任職台水公司之情形：

<1>財務處組員暨工會秘書楊○○及兩女楊○○、楊○○：楊○○曾遭檢舉為其女楊○○94年度評價職位人員考試，攜禮餽贈案（評價考試日期為94年11月5日），楊○○獲錄取為第一區處技術士，卻被內部檢舉通過水質檢測工作技術士甄試，卻不具備實際能力。（台水公司102年10月14日約詢書面說明）

<2>人事室前主任劉○○及其女劉○○：劉○○於92年間進入台水公司總管理處檔案室擔任工讀生（李○○95年1月19日於調查局中機組筆錄，台中地檢署94年他字第○○○○號偵查卷，頁○○○-○○○），渠自承於93年6月○○大學畢業後，同年8月至台水公司總經理室擔任營運士，負責處理總

經理的行政事務，迄案發為止；102年2月19日改僱第○區勞安課技術士迄今(劉○○95年1月19日於調查局中機組筆錄，台中地檢署94年他字第○○○○號偵查卷，頁○○○-○○○)

<3>李○○及其舅舅：前揭劉○○父女貪污案，劉○○曾請不知情之李○○代收賄款，李○○於85年在○○大學就讀時，經舅舅介紹到台水公司半工半讀，87年通過該公司評價職位人員考試，分發到○○營運所任職，89年調總處檔案室擔任行政工作(李○○95年1月19日於調查局中機組筆錄，台中地檢署94年他字第○○○○號偵查卷，頁○○○-○○○)。而據台水公司102年10月14日約詢書面說明，李○○於85年1月24日僱用為定期契約工，同年8月9日僱用為不定期契約工，89年3月24日調僱總管理處行政室迄今。

<4>前第六區經理蔡○○(現為第七區經理)及其子女蔡○○：

- 民眾檢舉不定期契約工蔡○○(98年4月30日進入台水公司第○區管理處總務室任不定期契約工)進用方式涉有不法，經該公司先前調查認為，其進用程序尚無發現不法。惟據蔡○○經理表示，98年1月蔡○○在自來水協會上班，小時候有氣喘在台北天氣濕冷經常感冒，事後聽蔡○○說，自來水協會黃常務理事(台水公司前總經理黃○○)關心她身體不好，而告訴黃常務理事希望到中南部調養之情形，黃常務理事乃主動告知

○區處吳經理有缺時安排，98年5月第○區處有契約工缺額而錄用○○，渠本人事先不知情。黃前總經理看著蔡○○長大，長輩主動關心而協助，渠無透過關係請託關說或贈送財物。

- 據人力資源處處長萬○○遭檢舉收受第○區管理處經理蔡○○賄賂，將簽報蔡經理之女蔡○○（第四區管理處契約工）納編為評價人員成正式員工乙節，蔡○○於98年10月31日參加評價職位人員遴用，惟因任現職未滿1年未符合資格，未予轉任。

<5>人力資源處處長萬○○及其妻妹林○○、外甥女何○○、其子萬○○等：

- 萬○○於99年5月3日書面簽陳該公司總經理陳○○表示：渠妻妹林○○因住於第四區管理處霧峰所附近，有友人在霧峰所服務，得知霧峰所人力不足要用人，於83年透過前台灣省議會○○劉○○推薦而為事務工，為三等評價職位人員，任職於第四區處霧峰所；何○○在88年經立法委員林○○推薦，任第四區處臨時契約工，後經受訓後轉派為評價職位人員，任職於第四區處資訊中心，並稱「林○○、何○○是十多年前，我擔任課長時他們個人行為進入公司服務，與我無關」。據台水公司說明：第四區管理處於83年9月1日僱用林○○為臨時契約工，同年12月28日僱用為營運士，派總管理處服務；第四區管理處於87年3月2日僱用何○○為定期臨時契約工，88年7月6日僱用為不定期臨時契約工，參加該公

司專長轉換訓練合格，95年僱用為技術士，98年1月1日調僱資訊小組迄今。

- 萬○○於99年5月11日該公司政風室訪談紀錄表示：「萬○○進入第四區處擔任契約工，係97年9月由董事長、總經理告知其第四區處因應業務需要急需監控人員，希望借重萬○○之交通及工程管理背景及專長，本人不便拒絕也不便接受所以未表意見，由萬○○自行決定。」等語，故第四區處進用萬○○之前，萬○○已知情。據台水公司說明：第四區管理處於97年10月1日僱用萬○○為不定期契約工，派操作課工作，期間調僱台中給水廠，98年10月30日僱用為技術士，派台中給水廠服務迄今。

<6>台水公司第○區管理處吳經理○○說明其僱用個案之人事進用關說情形：

台水公司第四區管理處吳經理○○於97年進用林○○、蔡○○、陳○○、萬○○等四人為不定期契約工，98年進用蔡○○、黃○○為不定期契約工，據渠於99年4月30日政風處訪談時表示：

- 林○○（現調第○區處）的母親是○○鄉鄉民代表會○○○，透過立法院○○○推薦。
- 蔡○○（第○區處○○所）係透過立法委員林○○的介紹。
- 陳○○（現調第○區處）亦是廖前董事長○○交辦。
- 萬○○則是人力資源處○處長之子。
- 蔡○○是○區處蔡經理之女，原任職自來水協會，由此關係而於98年錄用為臨時契約

工。

- 前述人員多係民意代表推薦或公司主管的家屬，台水公司人員不可能發生藉機要索或收取不正利益的情形。

3、99年4月之前，台水公司係自行甄試、招僱契約工，再以內部訓練及取得證照途徑，成為評價職位之正式員工。藉由關說運作或其他不法，先約聘僱再轉正式職員（工）的情形不在少數，破壞就業、考試及人事之公平性，並影響該公司之專業性。

(1) 本院102年10月14日詢據經濟部及台水公司首長、主管等人表示：

<1> 前台水公司人事室前主任劉○○於本院坦陳：「台水公司這種情況很多，例如臨時契約工這個旁門左道，越來越多人。之後，透過工會爭取納編，多年下來幾乎都已納編為正式士級人員，以後考績、調動等人事運作都是靠原先的人關說，台水公司一向有這個關說文化。有些人會比較喜歡透過工會去溝通事情，經理如果比較不正，可能就會怕工會，台水公司一般職員是沒有世襲問題，臨時契約工透過工會分批納編，不用考試就可以成為正式員工。」

<2> 阮○○董事長：「……（密不錄由）……」

<3> 胡○○總經理：「我上任後，工會沒有私下做仲介的情況，楊○○是支援工會，楊○○的爭議點是在94年女兒進到台水公司，因為楊○○的女兒不是化驗人員卻可考上，考進去之後無法勝任化驗工作。」

<4> 經濟部人事處吳○○處長：「88年7月1日

台水公司改隸經濟部，當時台水公司人事制度跟本部對國營事業都不一樣，評價職位、分類職位都差 2 等，所以我們才修正人事制度。台水公司自己的評價職位遴用要點規定契約工、巡邏工、約聘僱人員取得證照就可以取得評價職位正式資格，在 8 年間不斷有人陳情，96 年 10 月 9 日根據檢舉後，請台水公司刪除轉任條款，台水公司呈報上來備查後，於轉頒公文中卻規定某某時間之前進用人員取得證照者不受限制，以致產生流弊。99 年 4 月經濟部嚴厲請台水公司不可以有例外規定，所以，有很多人都搶在這個時候進用成為正式員工，只有台水公司進用人事過程最讓經濟部擔心，其他國營事業都沒有問題，派用沒有問題，萬○○案子就是從這裡被檢舉，他自己在函裡面簽字，被判違反利益衝突，罰 100 萬元。這個洞我們已經補起來了，99 年 4 月 27 日以後台水所有評價職位人員都需要經過公開甄試才能進來台水公司。因為這些公文總經理都有批過，而去年萬○○經最高行政法院判決確定後，就調離人資處處長，改任非主管。」

(2) 依據台水公司 102 年 11 月 12 日查復本院：

<1>88 年迄 102 年 11 月目前，非經考試進用人員計 189 人，其中自行遴用 111 人、訓練及取得證照 21 人及區處對內甄試 57 人。所稱「自行遴用」包括士級人員、約聘僱人員、機要人員及契約工、臨時工等；「訓練及取得證照」係指該公司契約工、巡邏工等參加公司專長訓練及格或取得政府機關核給證

照，視同對內甄試合格，取得轉任士級僱用資格；「區處對內甄試」指前開 90 年以前公司授權區處對內部契約工、臨時工、巡邏工等人員辦理甄選，經甄選合格者取得士級僱用資格。

<2>該公司士級人員之考試進用方面，90 年以前，由公司授權各區管理處、工程處對內辦理甄選或對外公開招考；自 91 年起，由公司授權各區管理處、工程處對外公開招考；94 年由公司統一出題，授權各區管理處、工程處對外公開招考；95、97 年由公司辦理對外公開甄試；100、101、102 年則委託「財團法人台灣金融研訓院」辦理公開甄試。

<3>自 88 年至 100 年 4 月 25 日（阮○○擔任董事長前）期間，計進用 1693 名員工，扣除配合政府辦理「振興經濟擴大公共建設—加速辦理降低自來水漏水率及穩定供水計劃」2 年定期僱用者 11 名（此類人員均已於契約期滿時離職）計 1682 名，其中經考試進用者 1522 名，佔 90.487%；非經考試進用者（含自行遴用、通過訓練及取得證照者、區處對內甄試）160 名、佔 9.476%。自阮董事長就任（100 年 4 月 26 日）至今（102 年 10 月 9 日）期間，計進用 708 名員工，扣除依據行政院 100 年-101 年短期促進就業計畫，進用之定期契約工 60 名（此類人員均已於契約期滿時離職）計 648 名，其中經考試進用者（為自行遴用）619 名，佔 95.525%；非經考試進用者 29 名、佔 4.475%。

(3)經濟部 99 年 4 月 9 日經人字第 09903659310

號函示台水公司略以：「貴公司『評價職位人員遴用要點』所稱之公開甄選，仍應辦理對外公開招考，亦即相關人員轉任評價職位人員均應參加對外舉辦之公開合格後方得進用。」同日，經濟部另函告誡萬○○處長辦理本案有欠周妥。在此之前，台水公司係自行甄試、招僱契約工，再以內部訓練及取得證照途徑，納為評價職位人員之編制內員工；藉此進行關說運作及行賄收賄，先約聘僱再轉正式職員（工）之情形不在少數，破壞就業、考試及人事之公平性，並影響該公司之專業性。是以，經濟部自 88 年起對於台水之查核、監督，核有不周。

(三)綜上，台水公司自 88 年改隸經濟部後，於 99 年 4 月之前以自行遴用、招僱契約工，非經考試進用 189 人，再以內部訓練、取得證照或對內甄試途徑，使成為評價職位（士級）之正式員工；自辦士級考試公正性亦備受質疑。不乏經由人事關說或其他不法，且有家人（族）一起任職該公司，以及先約聘僱再轉正式職員（工）之情形，破壞就業、考試及人事之公平性，並影響該公司之專業性，台水公司之人事管理殊未健全，經濟部亦有監督不周之失。

三、台水公司人力資源處處長萬○○循私及陽奉陰違，使契約工得以轉任正式員工，成為公司評價職位人員，除其子部分已違反公職人員利益衝突迴避法外，全案及相關個案有無其他內情，尚待深入檢討究責，經濟部應另案查復或移送本院。

(一)萬○○處長將其子萬○○（第四區管理處契約工）納編為水公司正式員工，違反公職人員利益衝突迴避法遭罰。

1、97年10月1日，人力資源處處長萬○○之子萬○○經台水公司第四區處僱用為不定期契約工，屬約僱人員，月薪1萬7千餘元。同月30日台水公司依經濟部指示修正人事規定，明定契約工不得循內部甄試管道升等，必須參加公開甄試，但台水公司發布該修正要點時，人力資源處處長萬○○卻加註「修正前已進用之契約工仍適用修正前規定」、「不溯及既往」等文字。後因萬○○任職滿1年，且具行政院勞委會98年1月15日生效之自來水丙級技術士證書，及98年3月經濟部核發之自來水管承裝技工考驗合格證書，98年10月30日轉任技術士，於台中給水廠任職，並以98年10月30日台水四人字第0980021234號令發佈在案，人力資源處以98年11月2日台水人字第0980038972號函同意備查。萬○○於98年11月依舊規通過內部甄試升任技術士，月薪調升為2萬5千元。前揭經濟部99年4月9日經人字第09903659310號函示台水公司評價職位人員遴用應經公開甄選，台水公司於99年4月27日台水人字第0980025634號函再修訂為對外公開甄選。

2、法務部接獲檢舉，調查認定萬○○身為人事主管，卻在人事法規修正時，刻意不依經濟部指示，讓其子萬○○升等，違反公職人員利益衝突迴避法第七條「公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益」等規定，99年10月處萬○○一百萬元之罰款。萬○○不服，向台北高等行政法院提出告訴，經該院100年訴字第986號判決駁回。

(二)98年轉任為技術士者，除萬○○之外，尚有第七區

管理處 87 年進用鄭○○及 97 年進用林○○、第一區管理處 97 年進用陳○○。

- 1、98 年轉任為技術士者，計有 4 位，除萬○○之外，其他 3 位：七區鄭○○(87 年 7 月 7 日任契約工，98 年 4 月 8 日轉任為技術士)、一區陳○○(97 年 9 月 10 日任契約工，98 年 10 月 30 日轉任為技術士)及七區林○○(97 年 9 月 4 日任契約工，98 年 11 月 4 日轉任為技術士)。
- 2、該等 3 人亦因萬○○前處長循私及陽奉陰違，而得以轉任為技術士，除萬○○之違失責任尚待檢討之外，其中陳○○、林○○2 人任契約工期間甚短，是否「按各區管理(工程)處工員缺額，依序遴用」？有無其他違失？尚有確認。

(三)按公務員懲戒法第 2 條、第 19 條分別明定：「公務員有左列各款情事之一者，應受懲戒：一、違法。二、廢弛職務或其他失職行為。」、「各院、部、會長官，地方最高行政長官或其他相當之主管長官，認為所屬公務員有第 2 條所定情事者，應備文聲敘事由，連同證據送請監察院審查。但對於所屬 9 職等或相當於 9 職等以下之公務員，得逕送公務員懲戒委員會審議。」查萬○○辦理上開案件時為台水公司人力資源處處長，依台水公司 97 年 8 月 14 日台水人字第 0970027462 號通知書，渠係分類職位十二職等，相當於簡任十職等。

(四)法務部因萬○○處長於人事法規修正時，刻意不依經濟部指示，讓其子萬○○升等，違反公職人員利益衝突迴避法第七條「公職人員不得假借職務上之權力、機會或方法，圖其本人或關係人之利益」規定，99 年 10 月處萬○○一百萬元之罰款外；全案及相關個案有無其他內情，尚待深入檢討究責，經

濟部應另案查復或移送本院。

調查委員：葛永光、陳永祥、馬秀如