

司法院釋字第 760 號解釋 對警察人事與教育訓練制度之影響

吳思緯*

《摘要》

司法院釋字第 760 號解釋作成後，衍生之關係人多達 6,000 餘位，警察之人事與教育訓練制度亦須對此做出極大幅度的相應調整，因此本研究所欲討論者，首先地毯式爬梳過往問題以有助於了解並解決本案結構性問題；其次說明釋字內容與因應其之教育訓練模式；再來從教育訓練政策與人事政策兩者，分析本案之因應政策措施將對我國警察制度產生之影響，最後研擬提列雙向相關建議。

[關鍵詞]：釋字 760 號、人事制度、人力資源、警察政策

* 國立臺灣師範大學東亞學系博士候選人，e-mail: r02341080@ntu.edu.tw。

壹、前言

警察人員人事條例第 11 條第 2 項（以下稱系爭規定）：「警察官之任用，除具備前項各款資格之一外，職務等階最高列警正三階以上，應經警察大學或警官學校畢業或訓練合格；職務等階最高列警正四階以下，應經警察大學、警官學校、警察專科學校或警察學校畢業或訓練合格。」惟 2011 年前，非警察大學或警官學校（以下通稱警察大學）畢業之一般生，通過公務人員特種考試警察人員考試三等考試（以下稱警察三等特考）¹ 後，皆被內政部警政署（以下稱警政署）安排至臺灣警察專科學校受訓，一般生之公務人員任用資格於任公職之初與警察大學畢業生即有差異。

司法院釋字第 760 號解釋（以下稱釋字 760 號）之聲請人是 17 位 2011 年以前通過警察三等特考的一般生，因受此不公平待遇於日前聲請釋憲。而大法官對於此於 2018 年 1 月 26 日作成釋字 760 號，認為上述系爭規定，未明確規範考試訓練機構，造成本案相關聲請人之應考試服公職權遭到系統性的不利差別待遇，有違平等權。本案解釋文同時要求行政院與考試院應於 6 個月內，採取適當措施，除去聲請人所受此不利差別待遇。

本案衍生之關係人多達 6,000 餘位，警察人事與教育訓練制度上亦須對此做出極大幅度的相應調整，因此本研究所欲討論者為構成此結構性問題之成因、探討因應本號釋字之政策措施將對我國警察制度產生之影響，研擬提列相關之比較分析與制度建議。

貳、問題背景與制度發展概述

本案問題追根究柢應該思考為何原本嚴謹規劃之警察三等特考錄取名額，從依憑需用員額數走向超額錄取，甚且演變至今日產生多達 6,000 餘員消化不及之外溢現象，以下從過往政策施行與法規依據來探討有關機關之決定，此一沿革背景與制度之發展有相對關係，時代背景產生當時階段的法令再演變出施行之政策，而地毯

¹ 惟各特種考試三等考試於 1996 年以前之舊制，為特種考試乙等考試，於本研究警察人員考試部分以下亦通稱警察三等特考。

式爬梳過往問題有助於了解並解決結構性問題。

一、放寬警察三等特考名額之濫觴

首先必須探究此一大量通過警察三等特考之濫觴，1997 年 5 月 22 日以前，警員職務等階為警佐四階至警佐二階，是時為提高基層員警之薪資待遇，警察三等特考及格者得先以警佐一階任官，爰每年大量放寬警察三等特考錄取名額約 1,500 至 2,500 名，惟因警察機關巡官職務缺額有限，且職務派任係屬用人機關權責，爰將具中央警察大學學歷，較具警察專業學識與經驗之警察三等特考及格人員分發為巡官職務，就不具中央警察大學學歷之現職員警通過警察三等特考者，均免除教育訓練並派警正四階警員²（監察院，2013：4-5）。

依此，論該時空背景下警察三等特考大量錄取之因，實為提高相關人員待遇，以廣開名額降低門檻的方式，普遍性地將通過考試者之警佐四階待遇大幅提高至警佐一階待遇，以變相提升基層士氣。

二、外補取材伊始：缺額快速補足計畫

2004 年後，為配合地方治安需求而快速增加警力，依據「警消機關缺額快速補足計畫」，開放高中以上畢業生均得報考基層行政警察人員四等特種考試，以考訓用的特考取才方式快速補充基層警力，不再僅限於警大、警專畢業生（蘇志強、吳斯茜，2011：68-69）。

三、全面放寬警察三等特考考試資格

2006 年考試院有鑑於社會各界輿論對警察三等特考應考資格對外界開放意見，全面開放一般大專院校所有系科均可報考警察三等特考，並委由警專代訓，屬採考訓用的特考取才方式；而這些未具警察學校學歷之一般生，基於平等原則相同事件應作相同處理之法理，並遵從行政自我拘束原則，故安排至臺灣警察專科學校受訓

² 1997 年 5 月 22 日警員職務等階調整以前，派警佐一階警員。

合格後，派任警正四階警員職務。³

四、近年「特考訓練班」漸進式修正模式

警政署過去因應考試院政策變遷、監察院調查意見（監察院，2013），以及本案 17 位聲請人提出之行政訴訟，在行政一致性、巡官員額及容訓量等因素考量下，將原本內升制度中採計 30% 資積計分之警佐班第 2 類考試，⁴ 改採競爭性質不採計資積計分之招考形式，⁵ 同時全力並加速辦理「特考訓練班」，並使結訓成績優異者保送警佐班第 2 類，以此漸進式修正模式望能解決此一系統性結構性問題（中華警政研究學會，2018a：11-13）。換句話說，一般大專院校畢業通過警察三等特考屬考訓用制者，若成績優異通過警佐班第 2 類考試或「特考訓練班」結訓成績優異保送進入警佐班第 2 類，即可透過此二管道晉升巡官，惟此模式對於 17 位聲請人、外界社會、以及大法官仍顯緩不濟急，是故方催生本號釋字。

五、制度下之結構性問題產生

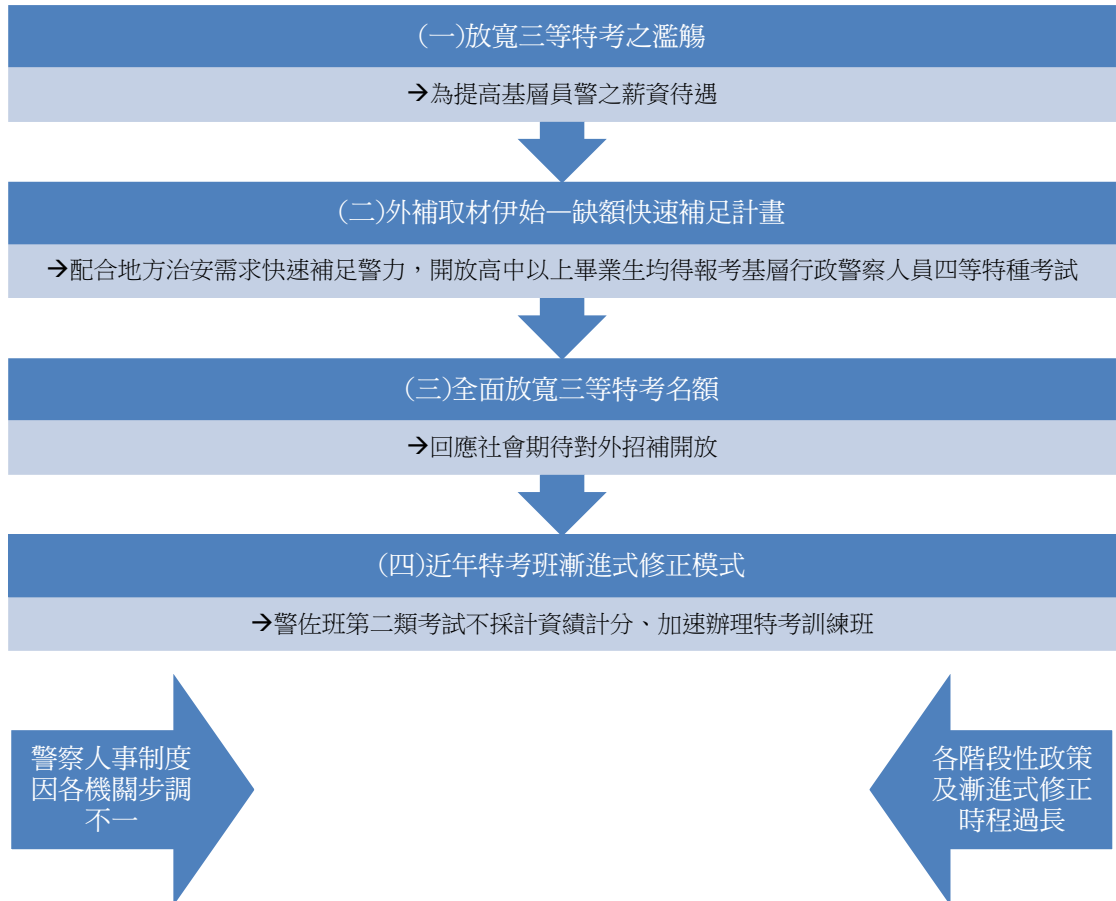
綜上所述，釋字 760 號實肇因於警察人事制度在考試院、行政院所屬之警政署與監察院的步調與認知不一情況下，難以形成長期規劃，以及漸進式修正過緩、時程過長所致，方造成現下巡官供需失衡晉升困難之僵局，整體問題背景與影響如表 1。

³ 而自 2011 年起實施雙軌分流制（黃富源，2010），警大、警專者屬教考用制，一般大專院校者屬考訓用制，此則不在本案討論範圍。

⁴ 參閱中央警察大學 2010 年警佐班第 30 期第 2 類招生簡章（2020 年 10 月 23 日，取自：<https://daa.cpu.edu.tw/files/13-1016-13492-1.php>）。

⁵ 參閱中央警察大學 2011 年警佐班第 31 期第 2 類招生簡章（2020 年 10 月 23 日，取自：<https://www.cpu.edu.tw/var/file/0/1000/img/259/100-S31-2.pdf>）。

表 1 本案整體問題背景與影響



資料來源：研究者繪製。

參、理論架構與相關文獻檢閱

本章首先闡述人力資源政策與影響評估之相關理論，再就釋字 760 號相關文獻進行分析暨影響說明。

一、人力資源政策與影響評估之理論論述

有關人力資源政策與影響評估之理論，Shepsle 的研究（1989: 133-134）即針對新制度主義進行探討，重申理性選擇理論於整體制度結構發展的解釋。而 Schmidt 與 Hunter（1998: 272-273）之研究則分析不同的人事考選效度，來檢證不同晉用方

式之公務員進入行政機關後續之工作表現，並以此進行評估。

在歐盟各國方面，行政機關人事制度之考試選任相關都有不同的晉用管道來相互競爭（Van-Biesen, 2006: 10-12）。經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development[OECD], 1997: 6）對於人事制度之相關政策的評估即指出，現代化的行政機關多擁有評估人事制度的結構和程序，包括需求、培訓和管理的整體評估，是一個持續的過程，但可能因不同國家、行政機關和目標受眾而稍有差異。

為了建立完善的人力資源計畫，首先必須確立需求的優先次序、再來需要蒐集數據以利進行評估、管理機構於計畫面與執行面的跟進、肯認評估是整體且持續的過程。⁶ 因此完整的評估程序如圖 1：

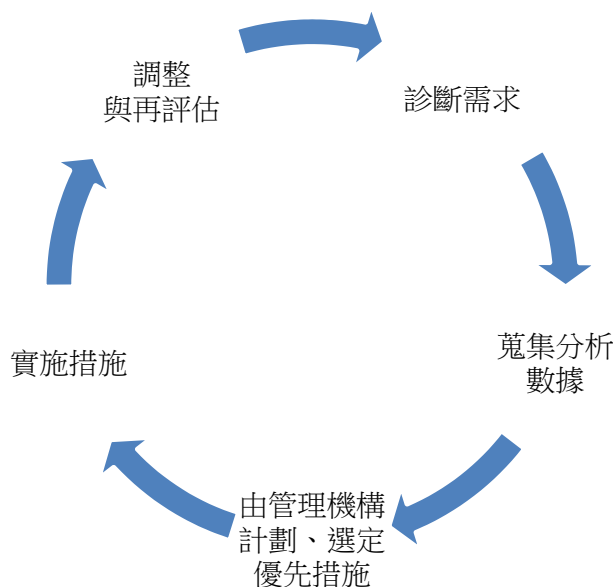


圖 1 OECD 擬列之人力資源計畫完整評估流程

資料來源：研究者繪製，整理自 OECD（1997: 6）。

Clarke 與 Eck（2005: 91-105）就警政策略的應用上也運用問題導向的莎拉（SARA）模式（Goldstein, 1990: 49-50），於犯罪分析 60 步驟肯認評估程序的重

⁶ 此外在整體過程中也應重視提供各項專業培訓，來促進公務員在同一個階級上的橫向流動，以提高靈活性和適應性，並支持公務員的職業發展。

要性，莎拉模式包括有掃描（scanning）、分析（analysis）、反應（response）及評估（assessment）等步驟，在其評估階段主要是評價、測量整體策略成效，並以之為基礎來滾動式修正策略，並重行掃描、分析與反應步驟，整合為再評估的連續性過程。

而針對警察與執法機關的特殊性，Sherman（1978: 188）對於美國警察教育政策進行了評估，提出以下部分建議：警察教育不應獲得大學學分；社區大學應逐步取消兩年制學位課程的警察教育項目；警察高等教育應設置通用的、高層次的課程，而不是偏狹的技術課程。Violanti（2001: 445-446）的研究則探討美國執法部門人員之殉職與自殺率，肯認比例之高值得注意，故在其任用之初、在職階段與後續生涯規劃皆需要加以考量因應。

最後 OECD（2004: 20）於 2004 年再針對當時市場經濟成員國家之公務人力資源制度進行分析，指出人力資源制度無論在組織與個體上有相對特殊性的趨勢，於組織層次上，各機關被賦權，可以依權責調整處理公務員的人事相關事務，在個體層次上，包括人事甄補、任免、管理都呈現尊重個體差異的個別化運作方式。

綜上所述，可以發現人力資源政策在影響評估層次上之發展已日益完備，尤其在分析層次上，更已逐漸建構出完整的評估程序供研究單位與實務機關遵循，本研究在整體考量警察人事與教育訓練制度之專業性與特殊性後，參酌前述 OECD 擬列之人力資源計畫完整評估流程，並以此流程之影響評估理論要素做為理論架構，另在接續的章節中綜合運用人力資源、機會成本等概念做為分析依據，深入探討釋字 760 號對我國警察人事與教育訓練整體制度之影響。

二、釋字 760 號相關文獻分析暨影響

釋字 760 號於 2018 年 1 月 26 日作成，其主要針對 17 位聲請人之聲請，於警察三等特考職務任用資格差別待遇釋憲案作出有關解釋，以下試就解釋文、理由書內容進行整理說明。

（一）內容分析

釋字 760 號理由書第 4 段略以：「憲法第 18 條規定人民有應考試服公職之權，旨在保障人民有依法令經由公開競爭之考試程序，取得擔任公職之資格，進而

參與國家治理之權利。應考試服公職之權為廣義之參政權，人民應有以平等條件參與公共職務之權利與機會。為實踐此一憲法意旨，國家須設有客觀公平之考試制度，並確保整體考試結果之公正，其保障範圍包含公平參與競試與受訓練完足考試程序以取得任官資格、職務任用資格、依法令晉敘陞遷，以及由此衍生之身分保障、俸給與退休金等權利。」

是故應考試服公職之權為參政權所涵攝保障，其關乎大眾參與國家意思形成與公務遂行，與社會生活秩序形塑息息相關，對此所為之差別待遇，原則上應受較嚴格之審查，使之與憲法所保障平等權意旨相符。⁷

另查釋字 760 號理由書第 7、8 段略以：「系爭規定就字面而言，仍允許非警大或警官學校畢業生有至警大或警官學校訓練合格後任用為巡官之機會，尚不能逕認構成非警大或警官學校畢業生之差別待遇。」

「系爭規定雖以『訓練合格』作為警大或警官學校畢業學歷之替代手段，卻未明確規定考試訓練機構，致實務上警政署得將警察三等特考筆試錄取之一般生，一律安排至警專受考試錄取人員訓練，造成同批考試及格之一般生不僅於初派時即不得被任用為警正四階巡官，且後續陞遷須另經甄試與警大訓練合格始得晉升。」

實際操作上，通過警察三等特考之警察大學畢業生取得職務等階最高列警正三階以上部分職務（警務正、督察員、警務員、巡官）任用資格；而非警察大學畢業通過警察三等特考者則須經警察大學訓練合格，始能取得上述職務等階最高列警正三階以上部分職務任用資格。其難謂合理之處在於，通過警察三等特考者無論是否為警察大學畢業生皆可取得警正四階任官資格，其所得任用之職務，應可包含警務正、督察員、警務員、巡官、警務佐、巡佐、警員，惟僅警察大學畢業生於初任警察人員時，得被任用為警正四階所有職務。

此外通案前往警專受訓實務運作之 3 項考量所謂維持警察養成教育制度，警察大學畢業並非警察學術與實務專業職能之唯一取得方式，經警察大學訓練合格亦為任用警正四階所有職務資格取得方式之一，因此實不應排除通過警察三等特考一般生得進入警察大學受訓之機會；另容訓量也僅是行政成本考量，非屬重要公益；至於儘管巡官職務員額有限，仍應給予上述通過警察三等特考一般生擇優任用派補機

⁷ 司法院釋字第 760 號解釋大法官詹森林協同意見書第 1 頁至第 2 頁（2020 年 10 月 23 日，取自：<https://cons.judicial.gov.tw/jcc/zh-tw/jep03/show?expno=760>）。

會。綜上所述，通案前往警專受訓手段與擇優取才目的間無實質關聯性。⁸

（二）具體影響

釋字 760 號僅宣告系爭規定之適用結果違憲，然大法官於此未諭知系爭規定應立即或限期失效，因本案中之間接性歧視差別待遇屬法律適用結果事實上歧視，而非法律上歧視，且為滿足聲請人間個案之不同，故本案之救濟方式乃要求有關機關必須針對原因案件，於 6 個月內採取適當措施以除去歧視結果或狀態，其並舉例如安排聲請人至警大完成必要訓練，於訓練合格後，取得任用為警正四階所有職務之資格。

肆、影響評估

人力資源概念視人力為資本，尤其警察組織員額編制龐大，政策沿革背景與個體行為、態度相互影響構成人力資源之整體型模，故釋字 760 號因應方案實應為結構性與長程週期性分析，職是之故，本案相關影響評估即為本章之核心關懷，以下即試以 OECD 擬列之人力資源計畫完整評估流程，來進行相關政策之影響評估。

一、初步需求診斷

時任內政部長葉俊榮為因應釋字 760 號，決定就聲請人部分儘速依司法院解釋文處理，令聲請人以外之 2010 年以前警察三等特考及格人員亦本同一意旨考量處理，並於評估現有警察教育訓練能量及人事缺額後，將採全盤處理、循序漸進方式，提出下列處理方案（內政部，2018a）。

（一）三階完訓

2010 年以前通過警察三等特考未具警察大學學歷人員，規劃自 2019 年起 2021 年前分 3 梯次完成。經調查統計，符合調訓資格有 6,936 人（含警察、消防及海巡人員），為顧及調訓期間的警消人力彈性運用，除聲請人優先調訓外，⁹ 另具有考

⁸ 司法院釋字第 760 號解釋大法官黃昭元協同意見書第 2 頁至第 5 頁（網址同註 7）。

⁹ 依立法院第 9 屆第 5 會期內政委員會於 2018 年 5 月 31 日第 17 次全體委員會附帶決議事

試院 2009 年訴願決定至警察大學受訓 4 個月（特考訓練班）資格人員，列第 2 階段分梯次調訓，其餘人員列第 3 階段調訓，並依考試年度分梯次於 2019 年起調訓。¹⁰

（二）定位為進修教育

本方案性質定位為警察教育條例內之進修教育，於警察大學警佐班增開第 4 類班期，受訓 4 個月；並為兼顧警力運用及教育訓練品質，在警察大學教育訓練 2 個月及在實務機關實習 2 個月（內政部，2018d）。

（三）原機關擇優派補

依據解釋文擇優任用、用人唯才的精神，完訓人員將採「原機關候缺派補、擇優陞任」，警察人員部分則考量個人意願及因各機關職缺有限，得於現職機關候補他機關職缺方式派補，以兼顧其派任的權益及家庭生活的穩定。¹¹

（四）增加巡官員額、改變職務結構

積極推動適時、適度增加地方警察機關巡官員額方式，改善基層員警陞遷體制及職務結構，增加員警陞遷機會，並持續與相關部會溝通以尋求支持，朝向修改地方警察機關組織編制方向努力（內政部，2018c）。

二、問題蒐集

大法官未要求系爭規定修法，故中央警察大學於警察教育訓練中之定位不變，

項，警佐班第 4 類酌予優先調訓屆齡退休人員，各訓練梯次得視情形酌以附加名額方式，保障屆齡退休人員之受訓權利。

¹⁰ 內政部於 2018 年 7 月 13 日頒定台內警字第 10708721541 號函「司法院釋字第 760 號案釋憲聲請人及 99 年以前三等（乙等）警察特考及格未具中央警察大學學歷之現職人員訓練計畫」，進行調訓。並依該訓練計畫第 17 點第 2 款，其派任順序規定：「（二）警察機關，警大現職人員參據本計畫第 4 點第 1 款之調訓順序並依個人通過三等（乙等）警察特考之年度，名次值，現職陞遷序列等順位編號造冊列管，公告，依序候缺派補巡官等同序列職務」。

¹¹ 部分 2010 年以前警察三等特考及格人員，可能因薪資短差、缺額非理想單位等因素，而不願離任現職。

聲請人仍須為警大畢業或於警大受訓及格才可取得警正三階以上之職務任用資格。2011 年以前所有通過警察三等特考者分三階調訓，以完整保障其受考選晉用之機會，惟因大法官不介入人事任命權，且考量政策可行性與當事人意願，確立原機關擇優派補原則。也就是說本號釋字衍生之方案對於整體警察人事之教育訓練模式並未產生巨幅變動，惟為因應該方案所採取之政策工具執行成效與衍生之相關問題，將成為往後各實質問題根源，以下簡述相關實際因應釋字 760 號之措置概況。

（一）法規面之修正

警察人事制度特色為官職分立制，操作上官受保障，職得調任，在釋字 760 號爭議中，過去咸認派任巡官職務與否乃警察機關之人事權，通過警察三等特考可依法取得警正四階以上的任官資格，惟派任巡官或其他警正四階職務，則考量側重過往受訓學、經歷（如中央警察大學研究所、大學部、特考訓練班）、現職工作績效（如中央警察大學二技部、警佐班第 1、2、3 類等）與品操風紀考核來決定適任與否。而因應釋字 760 號教育訓練模式則定案採區分三階完訓，原機關擇優派補，打破上述過往有關警察人事考選與教育訓練制度，以求實質平等之實踐。依據警察人員人事條例施行細則第 4 條第 2 項規定，警察人員人事條例第 11 條第 2 項所稱訓練合格，指接受下列期間不少於 4 個月之教育或訓練，具成績及格者：（1）警察教育條例所定之進修教育及深造教育；（2）前項警察人員考試錄取人員之訓練。本方案定位為進修教育，故於 2019 年 3 月 7 日修正通過警察人員進修及深造教育實施辦法，增列警佐班第 4 類，確立其遴選資格條件及訓練期程。

（二）執行面之修正

有別於上述初始方案三階段分梯次完訓計畫，本案執行上已打破建制，警佐班第 4 類首波之第一梯次 94 名、第二梯次 39 名，共 133 名學員，已在 2018 年 7 月 23 日報到，並於 2018 年 12 月 22 日結業，受訓學員由全省各縣市警察單位調訓，其中第一梯次中最年長與最年輕者相差 31 歲，最終兩梯次 133 名學員全員結訓，受訓期間學科教育主要強化學員專業職能、人權法治與執法紀律，於實習訓練投入實務機關見習後，則著重培訓其餘各單位專業能力。

(三) 衍生之複合問題結構

此外另一值得注意的問題在於相關警察政策問題交互影響，內政部於日前為因應年金改革而研修警察人員人事條例第 22 條規定（內政部，2018b），將警正四階以下的警察人員年功俸最高級由 500 元提升至 525 元，以適度彌補年金改革效應與現行制度基層警消升遷不易之困境。年金改革造成的晚退人力資源問題與因應釋字 760 號教育訓練模式之本案相關問題產生之複合問題結構，將造成人力資源政策的競合衝突；而在解決方案上因受限組織編制人事結構，上述兩者之最直接作法也皆是從員警之薪資結構著手，經統計警察組織內部僅 3,000 餘個巡官、分隊長等職務（洪文玲等人，2018：99-100），可以預見區分三階完訓，原機關擇優派補方案之完訓人員除該第一、第二梯次外，必無法於短期內派補巡官、分隊長等職務，且為考量避免因本釋字區分三階完訓，原機關擇優派補方案之補訓員額影響警察組織中其他內部升遷管道的平衡，以求警察人力資源規劃之健全與調適各職階高齡化。惟以此俸級升遷代替職務升遷來激勵組織內部工作士氣方式，來彌補不能全盤、即時、有效保障所有完成受訓員警權益，雖然直接，但仍無法解決此複合問題結構。

三、政策方案選定之優先次序

機會成本指決策過程中面臨多項選擇，當中被放棄而價值最高的選擇，又稱為替代性成本，只要有選擇取捨存在，機會成本便存在，理性上力求把機會成本降至最少，這意味著為了現行選擇所放棄或犧牲的代價也是最少，也就是說只要進行選擇即有機會成本，理性自利的經濟思維力求將機會成本極小化（von Wieser, 1927/2011: 158-162），則該選擇之代價將為最低。此外機會成本中的機會，其先決條件是必須為可以被選擇的，其如果非可選擇者則不為機會成本中的機會，且由於機會成本是被放棄之機會中價值最高者，也就是說機會成本非被放棄方案之總和（張清溪、許嘉棟、劉鶯釧、吳聰敏，2016：20）。¹²

因此在釋字 760 號後即確立選擇了三階完訓的政策方案，受到整體政策上資源有限之限制，被迫於有限的警政與招生員額編制、中央與地方預算、以及教育訓練

¹² 機會成本原本是經濟學中的概念，後來逐漸運用至個人與公共政策有關決策之中（Eatwell, Milgate, & Newman, 1987: 718-721）。

之期程或效果抉擇等資源中進行選擇，而被迫得失去選擇被放棄且價值最高的機會而形成本案之機會成本。此外一如過去公共行政實務上的大多數政治問題，政府常選擇了價值次高的第二選擇，則因為機會成本是採其被放棄且價值最高選擇，因此機會成本將會是原價值最高之第一選擇。

承上所述釋字 760 號在各相關機關多方協商下，產出之因應方案盡可能尋求對整體警察人事教育訓練模式減少變動之最大公約數，惟相關問題之折衝將成為往後衍生各問題根源，包括影響調整未來中央、地方政府警察之員額、預算分配、以及中央警察大學、臺灣警察專科學校兩校各班期之招生。故本節試圖從教育訓練政策與人事政策兩個面向，對因應方案執行之前後層次推論擬列政策方案之優先次序，來分析本案衍生相關政策方案所可能面臨之各項機會成本。

（一）教育訓練政策層面

在教育訓練政策層面中，由於本案選擇限期盡速完訓為第一選擇，則將可能難以兼顧容訓量、進修暨實習地點與班隊期程等問題，故本案之機會成本就是該 3 項議題中被放棄且價值最高的第二選擇。是以相關政策作為並非力求消化巡官員額即可，具體之訓練作法亦是政策預評估所關注的焦點，若欲有效達成政策目標，中央警察大學之容訓量、進修暨實習地點、班隊期程等，也需要進行整體規劃，¹³ 例如 2018 年第一季新啟用之友誼樓學生宿舍大樓及餐廳大樓一樓之改建工程將可部分舒緩容訓量問題，然而 3 年計畫之第三期須調訓近 5,000 餘員，若最終無法解決容訓量問題，則須考慮借用保安警察第一、四、五總隊營區辦理訓練，又將遭遇監察院於 2016 年之糾正問題：「四等外軌在保一、保四和保五總隊訓練部分，以其作為在職訓練，生活管理和生活訓練比較難達成，和警校比較，最好擴大警大和警專容量（監察院，2016）。」

且揆諸警察人員進修及深造教育實施辦法，本方案性質定位為進修教育，而非考試及格後所接受之基礎訓練，實際上對於多數基層員警，警佐班受訓 4 個月、考試兼採資績計分，且可以回原單位升遷，是最貼近現實需求的升職管道，故在類型上創設警佐班第 4 類，而與固有警佐班第 1、2、3 類區隔，惟調訓期間因考量警力

¹³ 司法院釋字第 760 號解釋大法官黃璽君部分不同意見書第 18 頁至第 20 頁（網址同註 7）。

規劃時程已拍板定案為在中央警察大學教育訓練 2 個月，以及在實務機關實習 2 個月，其訓練期間比警佐第 1、2、3 類在中央警察大學接受 4 個月以上之學科訓練短少兩個月，此外若再整體考量過去警察三等特考錄取名額放寬後、雙軌制分流前之錄取率過高，造成之相關人員整體平均素質下降問題，更使得本案若考量訓練品質與選材取向層面殊為可惜。另此進修教育期間應建構近似其他班期合乎比例之淘汰機制，無須因人設事，乃屬維持訓練品質且同時符合法律的規定，最後考量此警佐班第 4 類受訓後非必然取得巡官之資格，以及受訓及格後原機關候缺擇優派補分發方式兩部分宜應一併妥適調整。

而中央警察大學、臺灣警察專科學校兩校各班期之招生層面，經查受本案影響調訓人員 50 歲以下超過 3,000 人，故警政署就此召開之基層警力派補控管問題會議，其針對警察人員考試及一般警察人員考試需用名額、訓練期程，因應區分三階完訓，原機關擇優派補方案調整作為，並通盤考量維持學校教育最低員額需求數，來修正 2019 至 2021 年中央警察大學招生員額計畫。¹⁴

另外，本修正初步決議亦不考慮停招一般警察特考，故對於雙軌招生制度亦有後續影響，以 2019 年為例，警大畢業生計有 212 人、警專畢業生有 2,146 人，按三等 86%（警察特考）：14%（一般警察特考）與四等 70%（警察特考）：30%（一般警察特考）計算，一般警察特考三、四等招補人數必然隨同升跌（考試院，2018）。¹⁵ 且上述雙軌制度係考試、行政兩院協商的共識，無法單方面決定恢復舊制，必須透過兩院協商才能定案，目前共識上並無主張廢除一般警察特考，而是認為須調整考試取材層面。於此用人機關乃建議以隔年兩校招生名額訂定一般警察特考名額，惟考選部認為，應以隔年畢業人數訂定該名額，但如此一來員額差距甚大則必然產生影響。¹⁶ 再考量本修正導致之各學制、班期停、減招，尤其研究所教育

¹⁴ 參閱警政署 2018 年 9 月 28 日基層警力派補控管問題第 2 次會議紀錄。

¹⁵ 參閱考試院第 12 屆第 214 次會議紀錄（2020 年 10 月 23 日，取自：<https://ws.exam.gov.tw/Download.ashx?u=LzAwMS9VcGxvYWQvMS9yZWxmaWxlLzgzNTcvMzEwMTgvM2RiNmY5YzgtMGU4NS00NzYzLWUwNjktZDM5YmRmYTViMTNmLnBkZg%3D%3D&n=ODExMjkxMjI3MzY3MS5wZGY%3D&icon=.pdf>）。

¹⁶ 參閱「108 年一般警察特考（外軌）需用名額銳減 考試院將與行政院展開院際協商」及「108 年一般警察特考（外軌）四等行政警察名額僅能增 50 名 考試院表示遺憾」（2020 年 10 月 23 日：取自：https://www.exam.gov.tw/News_Content.aspx?n=1&s=23506 及 <https://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=28301&ctNode=410&mp=3>）。

層級部分，勢必將影響警察人力資源之教育訓練教學研究能量。

此外若將軍方員額編制與外補議題進行議題橫向對照，則可更利於在此做出正確歸納與評價，以下從探索解釋——預測控制來進行分析，我國警察人事制度目前之教育訓練模式具有其特殊性（陳連禎、陳俊宏，2013：36-37），即中央警察大學、臺灣警察專科學校兩校教考用之培訓方式，此制類似軍事系統，在世界上除韓國與我國相似外並不常見，觀諸美、日即採考訓用制，以廣納多元人才。¹⁷ 觀諸釋字 760 號之解釋理由：「按維持警察養成教育制度，設置警大與警專，乃為培育具備現代社會警察專業知識及技能之警察人員」，即本號解釋並未宣告警察人事條例第 11 條第 2 項，現行以警大與警專兩校為主之警察養成取材制度部分違憲，然而假若因應方案於人事制度施行上能運作順暢，任用分發上也還是有可以預期的紛擾，警察人事政策上的轉變需要聯結到組織觀念的轉變（吳斯茜、蘇志強，2010：7-9），於此軍方編制比例結構與大學儲備軍官訓練團之政策執行正、反面效果可供參酌。

另之所以軍方的大學儲備軍官訓練團有其參考性，在於工作性質高組織性、工作內容高服從性、以及社會認同相似性，我國之大學儲備軍官訓練團師法於美國，其政策思維與執行效果對於人事政策上的轉變聯結到組織觀念的轉變具有以下啟發性：大學儲備軍官訓練團制度之軍官特質更能掌握社會脈動，可打破軍事藩籬調和組織內部集團（周祝瑛，2000：151-160），故對於外補取材對照到本案，無論是本案聲請人影響所及關係人甚或特考訓練班問題，皆相當值得未來相關警察人士與教育訓練制度政策若產生結構性轉變之參考。¹⁸

（二）人事政策層面

在人事政策層面中，由於本案面臨巡官缺額變或不變的選擇，如若選擇維持原有巡官缺額，則將面臨錄取候缺名額擴增之後續救濟爭訟，以及升遷無望之基層員

¹⁷ 司法院釋字第 760 號解釋大法官黃瑞明協同意見書第 8 頁至第 10 頁（網址同註 7）。

¹⁸ 此外我國軍方 2018 年編制員額為 192,064 人，但根據戰略構想、作戰指導需求，並扣除受訓等臨時人員的維持員額後，統計資料在結構方面：軍官 35,015 人、士官 72,159 人、士兵 65,134 人（國防部，2107：767），依據陸海空軍軍官士官服役條例，志願役士兵與常備士官役期最少 4 年，常備軍官役期最少 6 年，各職階除一級上將為終身職不受限制外，皆有服役最大年限。上述軍方軍官、士官、士兵編制結構實足為本案警察人員各官職等與序列編制合理調整借鏡。

警士氣問題；如若選擇維持增加巡官缺額，則將面臨未來中央、地方政府警察員額、預算問題。警政署除適切針對總體警察人事制度進行人力盤點，從人力資源角度分析可全盤考量除九序列巡官上、下層級幹部人力資源發展與訓練品質選材取向整體規劃分析，以期減少對於現行警察人事制度造成不可逆影響，就本方案而言，倘若急就章式的短時間一致處理，勢必將破壞內部升遷管道建置，而可能產生的九序列前後職階升遷受阻問題在於近年我國巡官缺額一年約為 500 至 600 餘員，若欲將本案 6,000 餘員完訓並候缺派任巡官，至少需時 10 餘年，必然影響為數眾多基層員警升遷機會團隊士氣，也將影響幹部領導之管理手段，另衡諸警察工作具危勞、緊急之特殊性，對於基層員警與基層幹部之體能與抗壓性、服從性之要求相當重要（蔡庭榕，2010：50-51），為維持其工作品質，須維持組織內代謝速度（施能傑，2009：2），且考量國內近期之公務人員退撫年金改革衝擊與整體國民薪資待遇水平，如何消化急遽增加之巡官員額在在考驗全盤處理、循序漸進概念的可行性。且可以想見的是本案 17 位當事人及其餘兩階段受訓學員，若於完訓後又因於原機關候巡官缺未能及時派補，可能將再次提起救濟，是故改造暢通合理的內部升遷管道、與維持組織內基層幹部代謝速度問題也將成為解決此爭訟再起結構性問題最關鍵之處。

在巡官缺額不變的狀況下錄取候缺名額擴增，所間接影響的是未來中央、地方政府警察員額、預算問題。在整體員額問題上，儘管過去時有基層警力缺額派補不足之呼聲，然而考選部就此問題所召開之協調會（李淑華，2018）指出：我國目前所有警力缺額於 2019 年一月份即將全部補足，還超過預算員額 62 人；且據統計 2019、2020 年中央警察大學、臺灣警察專科學校將有 7,113 人畢（結）業，原先預定 2017 年基層員警將退離 3,004 人，惟因年改關係，原預定退休人員減少，僅退休 1,163 人，推估日後將會更少，¹⁹ 是以暫估 2019、2020 年兩校畢業人數將超過預算員額近 6,000 人，衡諸警察編制員額 86,123 人，中央為 16,065 人、地方為 70,058 人，預算員額 73,779 人，中央為 14,947 人、地方為 58,832 人（內政部警政署，2018），係由中央與地方分別編列預算，上述超過預算員額近 6,000 人，其經考試

¹⁹ 此處以 2017 年之退離人數統計為分析背景，乃因該年適逢公務人員年金改革相關法案修正通過，故有相關退離人數預估數字與實際數字差異甚大之現象，而 2017 年後則因兩者之數據差異不大，故未選列。

錄取、訓練及格者，不能不派任，按比例計算幾乎將近 5,000 人之預算將由地方負責，然而各地方政府將如何處理？有無能力負擔？是否先由中央機關、單位吸收？皆是必須協調面對的問題（行政院，2019）。然相對而言，在整體員額問題上，基層員警員額的滿編，勢將創造相對應基層幹部需求，²⁰ 是以若能妥善解決上述 3 個問題，亦不失為本案部分解決之良機。

若將我國解嚴初期員額補充與本案加以進行時序縱向對照，則可以發現 1987 年宣布解嚴後至 1990 年底為因應日漸頻繁劇烈之聚眾活動，保安警察擴編使我國警察員額驟升，此時所增補者多派任保安機動警力來取代此前憲兵鎮暴部隊而陸續編成，以因應解嚴後當時警政署全面接收違常防處（章光明，2014：30），不僅招收甲種警員班，也開放招收限期服務警員特考班。有論者於回顧該時序下之警察人力資源規劃時，多評以在員額政策問題上，因總量推估的推移性造成員額膨脹過快未整體規劃；在取才育才政策問題上，訓練不足成效不佳，擇優汰劣總量控管部分無法達成預期目標（洪文玲等人，2018：110）。而於此同時不僅基層警力員額膨脹，1989 年伊始，大量招補各機關單位之巡佐、小隊長進入警佐班，受訓 4 個月後，填補因此衍生之巡官與分隊長基層幹部管理缺額，然而 1993 年後警佐班招補員額即大幅縮減甚至有停招狀況（張淵崧、楊永基，2015：166），使得警察人事制度內重要之基層升職管道堵塞，組織內士氣低落，此前車之鑑於員額編制之過於迅速與招生訓練成效不彰部分不可不注意。

伍、制度建議

在試行措施與再評估部分，以下則透過本章制度建議進行申述分析，如前所述，本號釋字究其成因，實為配合俸給調整提高待遇士氣與外補甄才政策轉變，方有通過警察三等特考，授任警正四階，享該職階俸給，惟須透過其他既有制度方能至中央警察大學受訓，受訓及格派補九序列職務之現象，而為今之計在政策操作因應上須符合三方期待，以三贏模式考量該案相關警正四階員警、組織需求與基層升遷機會，也就是說符合組織需求的政策操作目的前提下，保障 2010 年以前警察三

²⁰ 舉例而言，我國現有 1,506 間左右之派出（分駐）所，做為散在各地的基層單位，其勢必具有穩定而充足之基層幹部需求。

等特考人員權益，並在不影響警察大學既有各班期學、員、生權益，且兼顧現有基層警察人員目前陞遷管道與機會下，規劃分階段完成進修教育，擇優升任。

一、試行措施

探討試行措施部分首先必須分析其核心關懷，本案之核心關懷應為因應對策精緻化，釋字 760 號並未宣告警察人事條例第 11 條第 2 項現行以警大與警專兩校為主之警察養成取材制度違憲，是故中央警察大學在養成教育之地位不變，惟現行警察人事甄補取才之雙軌分流模式仍潛在許多問題，皆是警察人力資源發展運用上需要積極面對的議題，且釋字 760 號整體修正在操作上，因期程緊湊更應採滾動式修正，²¹ 以下就此面向討論本案試行措施之前瞻議題。

（一）試行通盤調整職務暨結構設計

我國警察人事員額編制有其特殊性，官職分立，官受保障職得調任，從職等人數觀之：警職人數為警官 13,017 人、巡佐 13,099 人、警員 39,758 人（中華警政研究學會，2018b：4），而軍職人數為軍官 35,015 人、士官 72,159 人、士兵 65,134 人（國防部，2107：767），一般公職人數則為簡任 8,807 人、薦任 120,602 人、委任 54,080 人（銓敘部，2017），三者人數差異如圖 2。

²¹ 值得一提的是，若現行因應釋字 760 號教育訓練模式，於制度上僅一味追求調整增加基層幹部員額編制，希冀以調整原有適用之警察職務暨結構設計，則將難免緩不濟急且無法處理基層升遷期待與組織管理之誘因提供下降，以及結合年金改革結構性人力資源新陳代謝停滯問題，因此雖時任內政部長葉俊榮決定通案處理，然暫緩、寬延制度期程或至少延長 3 年全體完訓時限（中華警政研究學會，2018c：14-15），應是值得考慮的方案，衡諸釋字 760 號本就要求行政機關會同考試機關解決此一系統性問題，實提供本案整體在政策可行性上修正阻力較小之契機，惟隨著警佐班第 4 類各班受訓期程的推進，此政策方案已非可選方案。

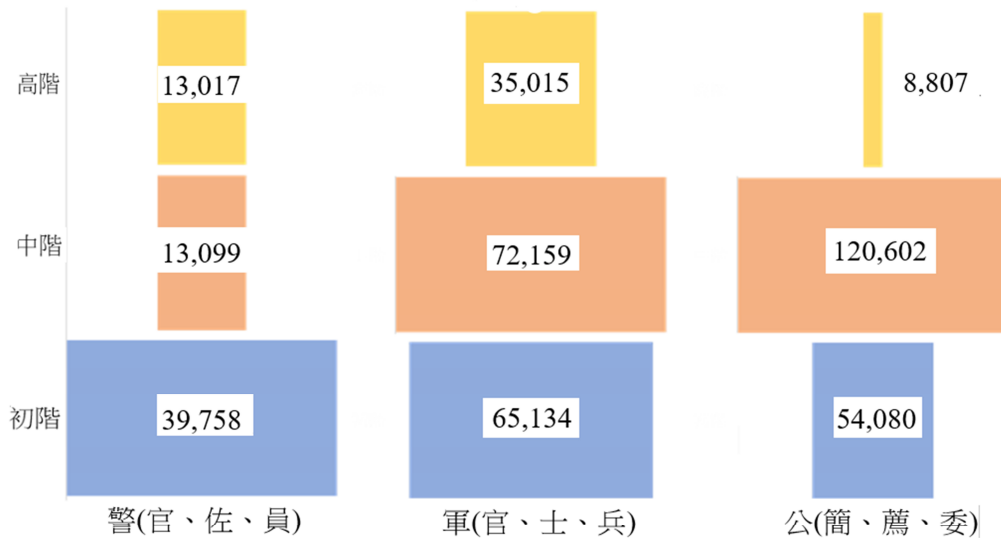


圖 2 我國不同機關組織員額編制階層示意圖

資料來源：研究者整理繪製。

儘管警職、軍職與一般公職之職業屬性不同，我國與日本的國情與警政發展亦有差異，但不同機關組織員額編制階層之參照，則可提供未來政策調整之不同想像，因此如欲求本釋字影響所及之補訓員額與其他升遷九序列巡官管道的平衡，通盤調整職務暨結構設計亦是考慮的解決方案之一，調整警官警佐警員員額編制比例從低金字塔型進行修正，來調整九、十及十一之比例，即擴編九序列之巡官及減編十、十一序列警員比例；同理亦可參考日本之警察組織編制，日本 5 年即檢討調整現有警察人員之年齡與預計退休狀況，前後已經歷了 10 餘次組織結構面的調整，因此其警察階級結構改變更動從一開始與我國近似之金字塔型修正為台階型再改進成吊鐘型。所謂吊鐘型的意義在於巡查、巡查部長、警部補²² 員額為 1：1：1，而警部以上職務則占剩餘的一成。²³ 前述三者之工作分配與原職務幾乎相同，升職後負責相同工作，主要是為了地域警察執行社區警政工作上之配套，以及提升

²² 日本警察人事制度除了警察廳長官為警政最高首長而不列入外，可分為九個階級：警視總監、警視監、警視長、警視正、警視、警部、警部補、巡查部長與巡查。

²³ 此外巡查部長與巡查間另設有「巡查長」之職務，乃巡查階級中進行監督業務者，實非階級。

工作士氣之故，而提高待遇與基層組織階級編制比例（王寬弘等人，2008：463-464；劉美玉，1999：267-269）。

另考量本案之重大優勢在於未增加現有員額，且補訓人員現皆已領受警正四階俸給，未增加現有預算，故因應釋字 760 號教育訓練模式調整設計基層官警結構並配合修正警察職務等階表，一方面可創造缺額兼籌並顧補訓人員與其他現職警員升遷權益，另一方面則系統性調整警察人事制度中員額編制上存在已久之問題，促進警察人事比例合理化。

考量有效的配套方案時，另一方面可以考慮的是調整增加巡官或同等職階職務需求數、暢通人事升遷管道與人力專業化，操作上有以下兼顧實務需求做法：

1. 放寬、擴大第二副所長制

例如臺北市政府警察局預計試點而臺中市政府警察局已先行實施之雙副所長制（聯合新聞網，2018），其本為因應繁重勤務區案件日增，為提升勤業務處理能量，故試增第二副所長，辦理上其針對警勤區 40 人以上派出所，人選將由分局長及各單位主管遴選，主要以巡佐以上人員為主，且得領有主管加給；職能上其協助所長、副所長，暫定第一副所長由巡官擔任，以加速熟悉派出所業務，第二副所長由巡佐擔任，從旁協助並分攤駐地安全維護與內部管理；而未來可考慮確立通盤調整巡官副所長職務，提升組織內部誘因與待遇。此外日前內政部亦會同警政署放寬縣市政府警察局第六序列員警報考警正班之資格，擔任主管年資從 3 年縮減為 1 年，或非主管年資 5 年縮減為 3 年即可報考，預計修法後可實質縮短縣市政府警察局第六序列人員取得升遷資格的時間，有助於暢通人事升遷管道與激勵警察士氣（內政部，2019）。

2. 專業職務以巡官專任

在多元與專業職能要求迫切的現代化社會（王孟平、張世強，2016：85），如刑案偵查、第三造協力繁重警勤區管理、犯罪預防家事案件之家防官（中華警政研究學會，2018a：14），若能提升職能需求較高職務之執勤品質與能量，則可考慮專業職務以巡官專任（吳斯茜，2018：9-10）。甚或警察機關、單位內（如各警察局、警察分局）之內勤業務，常見由外勤之基層員警調入支援，其衍生選任基準與勞逸不均問題，屢次為外勤員警詬病與檢舉，目前我國有 160 餘個分局，如果將其

內勤基層員警均予歸建，相關內勤業務由前述待派補之九序列巡官承辦，除可杜絕相關疑義，亦可補足因警佐班第 4 類員警升任九序列巡官後之警力空缺。

如此將可一舉數得，惟上述操作在實際施行作法上需評估警力勞逸分配與職務調整設計之合理、適法性。

（二）試行放寬相關適用職系與轉任限制

本案在「區分三階完訓，原機關擇優派補」之政策方向確立後，仍舊出現多次陳情，訴求包含排擠警大警佐班第 4 類²⁴ 及原有各班期之缺額與權益、衍生致使各班期相互摩擦與對立、未來基層幹部升遷管道阻塞及人力資源斷層，可見問題相對複雜、深遠，而主管機關面對上述陳情，雖宣示將定期盤點缺額，並囿於預算編列需跨部院會協商而尚待討論，難以積極回應有關之陳情聲請。²⁵

是以或可跳脫組織內甄補遷調之固有思維，而藉由修正依法考試及格人員類科適用職系對照表，暢通公務機關間調動轉任機制，不僅促進適才適所與專長發揮，更可以一舉解決組織內部分層級缺額不足問題；亦可推動放寬轉任村理幹事限制，同樣可以舒緩組織內部分層級缺額不足問題，更能滿足長久以來中、南部員警歸鄉服務之期盼。

二、試行措施之預評估與整體政策之再評估

因應釋字 760 號教育訓練模式在警察政策各層面所將面對之迫切議題，包括內部升遷之巡官缺額滿編，並連帶壓縮原定之各班期隊之甄補名額，衍生之組織內部

²⁴ 除了無缺可派之問題外，相較警佐班第 4 類第 38 期第 1、2 梯次已分發任職，後續警佐班第 4 類結訓學員則多未分發，除屆齡退休人員優先補訓分發外，其餘學員之派補原則優先次序，亦有產生相關質疑。

²⁵ 例如警佐班第 4 類結訓員警派補巡官案協調座談會學員代表小隊長吳文欽，即針對缺額計算方式之差異提出質疑：「依據 108 年 10 月 03 日警署人字第 1080144564 號函覆內容，統計至 108 年 9 月 30 日止，全國警察機關九序列編制員額為 4,607 人，預算員額為 3,644 人，現有員額為 3,363 人，預算缺額為 281 人，但實際滿編缺額竟達 1,244 人，為何未能先行釋出 1,244 名缺額？」（參閱警政署 2020 年 4 月 1 日警佐班第 4 類結訓員警派補巡官案協調座談會紀錄）

領導管理危機與篩選修正機制待定²⁶ 4 個面向，故可以想見的是警察組織內部面對 6,000 餘員分三階完訓，原機關擇優派補所將面對的困境，將是必須謹慎處理的，雖然前述政策方案多在研議討論階段，但相關折衝與優劣分析極具申述與預評估價值，以下試就試行措施之預評估與整體政策之再評估部分提出相關政策分析思維。

（一）通盤調整職務暨結構設計之可行性

目前雖已增設警佐班第 4 類並進行調訓，另綜合規劃配合辦理中央警察大學各班期畢結業候缺人員之派補，已部分除去聲請人所遭受不利差別待遇，然而在釋字 760 號中與政策實際執行上，都曾明確指出與會發現巡官員額有限，是以依序派任巡官是相對耗時的，依據原有派補原則，目前各警察機關巡官等同序列職缺，僅可供相應年度招生簡章應予分發及特考錄取之用，實無法提列足夠職缺供候缺人員派補。²⁷ 故警政署研議適度增置巡官等職務之員額，²⁸ 並已於 2020 年 4 月 16 日函請各地方警察機關表示巡官員額不足之意見，綜合考量上述人力運用、轄區治安狀況、勤業務需求，適度增置第九序列警察官員額，²⁹ 同時嘗試邀集相關機關及警大各班期學員代表共同參與討論。

為了增置同職級之巡官職務，將各地方警察機關所屬少年及婦幼警察隊合併為被害人保護大隊，雖然的確可以部分解決巡官職務缺額不足的問題，但對於提升相關保護能量，不一定具有實益。

就組織層次而言，婦幼保護相關工作之執法乃以第一線員警為主，然而合併為被害人保護大隊則涉及警察局組織之層次，對於該類業務推展可能幫助有限。就專業分工與協作網絡層次而言，少年業務主要以預防少年事件為主，目標受眾是曝險

²⁶ 受訓人員在中央警察大學及實習機關時首重者即為訓練品質，尤其在於提升整體學員素質與補強學科訓練短少之兩個月訓期，以及搭配因應整體政策甚為重要之實務實習課程（吳彰裕、范明真，2017：153-155）。

²⁷ 截至 2020 年 10 月 1 日，2016 年至 2018 年警佐班各期班實際共派補分發 474 人，然而目前警佐班各班期之候缺人數仍有 2,450 人。

²⁸ 行政院於 2003 年以員額管制政策與中央政府機關總員額法草案，同意警察機關預算員額採總員額管制，並設定中央與地方警察機關員額總數上限，故各警察機關審酌的人力運用、轄區治安狀況、勤業務需求等，在員額總數內合理規劃配置。

²⁹ 內政部日前初步同意，預估擴編增列九序列職缺共 1,287 人，但需要各地方政府配合，目前正由各縣市警察局辦理修編作業（立法院，2020）。

少年，合作網絡是司法、教育機關；婦幼業務主要以婦幼保護為主，目標受眾是被害婦幼，合作網絡是衛生福利部保護服務體系。

而支援內勤之基層員警歸建服勤部分，各警察局、警察分局之內勤工作，仍宜以各單位主官審酌實際勤業務需求，指派員警支援。

（二）放寬相關適用職系與轉任限制之可行性

考量警察教育相關育才培訓之沉澱成本、個體偏好及人力需求，內政部目前不支持修正依法考試及格人員類科適用職系對照表；至於轉任村理幹事之可行性目前則由考試院、銓敘部共同協商放寬轉任限制。

陸、結論

釋字第 760 號影響之範圍幅度甚鉅，我國警察人事與教育訓練制度上亦對此做出極大幅度的相應調整，本研究就此問題背景、釋字第 760 號與因應本號釋字之政策措置內容暨影響爬梳整理，並將產生之複合問題結構進行多層次分析，最後研擬提列相關之制度建議，研究發現歸納總結如下：

一、就問題成因而言，因廣開警察三等特考錄取名額、缺額快速補足計畫、全面放寬警察三等特考考試資格等遠因，雖近年採特考訓練班漸進式修正模式，惟仍無法解決長久以來制度下之結構性問題。

二、是故因而催生釋字 760 號，其具體影響在於要求 6 個月內有關機關應採取適當措施以除去歧視結果或狀態，並明確舉例如安排聲請人至警大完成必要訓練，於訓練合格後，取得任用為警正四階所有職務之資格。由此產生因應釋字 760 號教育訓練模式，其方案內容為區分三階完訓，原機關擇優派補；而實際因應釋字 760 號之措置則包括法規面與執行面修正，但隨之而來的是其衍生之複合問題結構。

三、就此複合問題結構，本研究從教育訓練與人事制度兩者進行分析，探討未來中央、地方政府警察員額、預算問題，中央警察大學、臺灣警察專科學校兩校各班期之招生問題，與雙軌制度影響問題。本案影響之基層員警升遷機會，勢將連動組織團隊士氣與領導幹部管理手段，以及本案之再次提起救濟可能，是故改造暢通合理的內部升遷管道、與維持組織內基層幹部代謝速度問題，將成為解決此爭訟再起與結構性問題最關鍵之處；並透過縱向時序與橫向議題對照，將解嚴初期員額補

充與相對軍方員額編制與外補取才議題進行參照，藉此途徑相互比較相關問題。

四、回顧本研究之問題意識，如前所述乃希冀能釐清構成釋字 760 號整體結構性問題之成因，並探討因應本號釋字之政策措施將對我國警察制度產生之影響，故本研究藉由蒐集採納中華警政研究學會、警政署、立法院、考試院之會議紀錄、座談會紀錄及專案質詢與答復紀錄，來綜合分析警察學術、實務主管機關及數位利害關係人之推派代表相關意見，應具有相當之代表性與可參考性，並透過機會成本與人力資源之理論層次，綜合得出上述研究發現，是以最後在制度建議則分為試行措施及試行措施之預評估與整體政策之再評估兩個部分，於通盤調整職務暨結構設計上，可以考慮調整員額編制比例從低金字塔型逐步修正，本研究具體提出放寬、擴大第二副所長制，以及專業職務以巡官專任兩項方案的分析與評估；而在放寬相關適用職系與轉任限制上，則深入分析推論其可行性與相關人力資源之可能走向，以利本案後續之制度規劃與調整。

參考文獻

- 王孟平、張世強（2016）。多元文化挑戰下的警察教育革新。**涉外執法與政策學報**，6，77-105。
- 王寬弘、朱金池、李湧清、孟維德、章光明、許春金、陳明傳、黃翠紋（2008）。**警察學總論**。臺北：五南。
- 中華警政研究學會（2018a）。**大法官釋字 760 號【警察三等特考職務任用資格差別待遇案】評析會議紀錄**。警政與警察法相關圓桌論壇（一）（2月5日），桃園。
- 中華警政研究學會（2018b）。**司法院大法官釋字 760 號後【因應對策與評估】座談會紀錄**。警政與警察法相關圓桌論壇（二）（3月21日），桃園。
- 中華警政研究學會（2018c）。**【我國警察教育訓練制度之檢討與策進】座談會紀錄**。警政與警察法相關圓桌論壇（十）（10月16日），桃園。
- 內政部（2018a）。葉俊榮：針對司法院釋字第 760 號解釋案務實面對積極處理，2018年1月29日，取自：<https://www.ey.gov.tw/Page/AE5575EAA0A37D70/83b4de9c-1031-456c-94aa-89f0e491c5cd>。

- 內政部（2018b）。保障 99 年以前三等警察特考人員權益葉俊榮：110 年前分梯次訓練補齊升遷資格，2018 年 2 月 27 日，取自：https://www.moi.gov.tw/chi/chi_news/news_detail.aspx?src=news&sn=13541&type_code=02。
- 內政部（2018c）。立法院三讀通過警察人員俸表修正案 8 萬名警消受惠，2018 年 5 月 29 日，取自：https://www.moi.gov.tw/chi/chi_news/news_detail.aspx?sn=14024&type_code=02&search_k=%E8%AD%A6&pages=2&src=news。
- 內政部（2018d）。因應司法院釋字第 760 號解釋內政部修法增設警佐班第四類教育訓練班期，2018 年 7 月 5 日，取自：https://www.moi.gov.tw/chi/chi_news/news_detail.aspx?sn=14377&type_code=02&search_k=%E8%AD%A6&pages=2&src=news。
- 內政部（2019）。改善城鄉差距 激勵地方警察士氣 內政部將放寬縣（市）警局員警報考警正班資格【新聞稿】，2019 年 2 月 21 日，取自：https://www.moi.gov.tw/chi/chi_news/news_detail.aspx?sn=15547&type_code=02&search_d1=2019-02-11&search_d2=2019-02-28&pages=0&src=news。
- 內政部警政署（2018）。表 33 現有正式員額統計（民國 106 年底）。載於內政部警政署（編），**警政統計年報**（388-389）。2020 年 10 月 23 日，取自：<https://www.npa.gov.tw/NPAGip/wSite/statistics/Y106/mobile/index.html>。
- 立法院（2020）。對葉委員毓蘭書面專案質詢之答復【關係文書編號：10-1-10-621】。**立法院公報**，109（42），66-67。
- 行政院（2019）。有關六都首長對警察分發人力意見 政院：絕無「流浪警察」的問題，2020 年 10 月 23 日，取自：<https://www.ey.gov.tw/Page/9277F759E41CCD91/bf8a7274-d198-417d-9dfc-1b1b07165d50>。
- 吳斯茜（2018）。論擴大巡官員額之警察組織結構變化：以派出所為例。**警學叢刊**，48（6），1-12。
- 吳斯茜、蘇志強（2010）。論警察人員特種考試制度變遷對警察養成教育的影響。**執法新知論衡**，6（1），1-15。
- 吳彰裕、范明真（2017）。專業實習成效之研究：以警察大學為例。**警察行政管理學報**，13，137-160。
- 李淑華（2018 年 8 月 28 日）。考選部：基層警力缺額空補須長年規劃。**中央通訊**

- 社，2020年10月23日，取自：<https://www.cna.com.tw/news/aip/201808280383.aspx>。
- 周祝瑛（2000）。他山之石：比較教育專題研究。臺北：文景。
- 洪文玲、朱金池、蔡庭榕、黃翠紋、劉嘉發、林裕順、吳斯茜、許福生（2018）。司法院大法官釋字 760 號後【因應對策與評估】座談會紀錄摘要。中央警察大學學報，55，97-112。
- 施能傑（2009）。公務人力年齡結構分析及對人力資源管理的意涵。文官制度季刊，1（3），1-24。
- 陳連禎、陳俊宏（2013）。臺灣地區警察培訓之變革與發展：以解決近五年基層警察教育問題為導向。警專論壇，8，36-47。
- 張清溪、許嘉棟、劉鶯釧、吳聰敏（2016）。經濟學。臺北：雙葉。
- 張淵崧、楊永基（2015）。我國警察三等特考制度的探討與展望。中央警察大學學報，52，163-179。
- 章光明（2014）。行政機關強制力行使之研究：行政機關與警察機關之合作模式。國家發展委員會委託研究報告（編號 RDEC-RES-102-013-005）。臺北：國家發展委員會。
- 黃富源（2010）。警察特考雙軌進用考選分流制的意義與再精進。警學叢刊，41（3），21-35。
- 國防部（2017）。107 年度國防部所屬單位法定預算書表，2020 年 10 月 23 日，取自：<https://www.mnd.gov.tw/Publish.aspx?p=71877&title=%u653f%u5e9c%u8cc7%u8a0a%u516c%u958b&SelectStyle=%u9810%u7b97%u53ca%u6c7a%u7b97%u66f8>。
- 銓敘部（2017）。銓敘統計年報：全國公務人員概況（至 106 年底），2020 年 10 月 23 日，取自：[https://www.mocs.gov.tw/FileUpload/1227-5631/Documents/%E4%B8%80%E3%80%81\(%E4%B8%80\)%E5%85%A8%E5%9C%8B%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E6%A6%82%E6%B3%81.xls](https://www.mocs.gov.tw/FileUpload/1227-5631/Documents/%E4%B8%80%E3%80%81(%E4%B8%80)%E5%85%A8%E5%9C%8B%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E6%A6%82%E6%B3%81.xls)。
- 監察院（2013）。102 內調 0082 調查意見【調查報告】，2020 年 10 月 23 日，取自：<https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?CSN=1&n=133&Query=f1ce93cc-3845-4dae-b69c-b28bbdb70a03>。

- 監察院 (2016)。105 內調 0073 調查意見【調查報告】，2020 年 10 月 23 日，取自：https://www.cy.gov.tw/CyBsBox.aspx?CSN=1&n=133&_Query=f9a1b456-a507-4180-a642-0962cea21ee3。
- 蔡庭榕 (2010)。論培育警察專業人才之教考訓用制度。*執法新知論衡*，6 (1)，43-58。
- 劉美玉 (1999)。我國警察教育制度之檢討與策進。*警學叢刊*，29 (5)，263-289。
- 聯合新聞網 (2018 年 12 月 5 日)。北市警政將推第二副所長元旦起試行【新聞群組】，2018 年 12 月 5 日，取自：<https://udn.com/news/story/7323/3520313>。
- 蘇志強、吳斯茜 (2011)。警察人員考試雙軌分流新制之探討：從警察教育觀點論之。*國家菁英季刊*，7 (3)，63-86。
- Clarke, R. V., & Eck, J. E. (2005). *Crime analysis for problem solvers in 60 small steps*. Washington, DC: Office of Community Oriented Policing Services.
- Eatwell, J., Milgate, M., & Newman, P. (1987). *The New Palgrave: A dictionary of economics*. London, UK: Palgrave MacMillan.
- Goldstein, H. (1990). *Problem-oriented policing*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Organization for Economic Co-operation and Development (1997). Public service training in OECD countries. Retrieved October 23, 2020, from: <https://doi.org/10.1787/5kml619ljznn-en>.
- Organization for Economic Co-operation and Development (2004). Trends in human resources management policies in OECD countries an analysis of the results of the OECD survey on strategic human resources management. Retrieved October 23, 2020, from: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=GOV/PGC/HRM\(2004\)3&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=GOV/PGC/HRM(2004)3&docLanguage=En).
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Shepsle, K. A. (1989). Studying institutions: Some lessons from the rational choice approach. *Journal of Theoretical Politics*, 1(2), 131-147.
- Sherman, L. W. (1978). *The quality of police education: A critical review with recommendations for improving programs in higher education* (The Jossey-Bass

series in higher education). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Van-Biesen, G. (2006). *Overview of civil service selection procedures in EU context*.

Seminar on civil service recruitment procedures, (March 21-22), Vilnius, Lithuania.

Violanti, J. M. (2001). Police suicide: Current perspectives and future considerations. In

D. C. Sheehan & J. I. Warren (Eds.), *Suicide and law enforcement* (pp. 437-446).

Quantico, VA: Federal Bureau of Investigation. von Wieser, F. (1927). *Social economics*. Trans. by F. Hinrichs. New York, NY: Adelphi, 2011.

Evaluating the Influence of Judicial Yuan Interpretation No. 760 on Police Personnel, Education and Training System

Szu-Wei Wu^{*}

Abstract

The Supreme Court has announced the Judicial Yuan Interpretation No. 760 that affects more than 6,000 persons. Accordingly, the police personnel, education and training system must be adjusted substantively. The article aims to evaluate the following issues. Firstly, combing all previous problems to understand and solve the structural problems of the case. Secondly, explaining the content of Judicial Yuan Interpretation No. 760 and its application to the education and training system. Then, analyzing the influence of these policies on the education and training system as well as the personnel system. Last but not least, this paper also makes suggestions for the study of the main topic.

Keywords: Judicial Yuan Interpretation No. 760, personnel system, human resources, policy of policing

^{*} Ph. D. Candidate, Department of East Asian Studies, National Taiwan Normal University, email: r02341080@ntu.edu.tw.

