中華警政研究學會
警政與警察法相關圓桌論壇(第 51 場)
【警大恢復警監班的正當性與可行性】論壇紀錄
日期：2022 年 10 月 28 日 14:30

主持人：中央警察大學行政警察學系 許福生教授

各位來賓午安，今天本會舉辦第 51 場論壇，主題是「警大恢復警監班的正當性與可行性」，由中央警察大學行政警察學系劉嘉發主任引言。本會很榮幸邀請到雲林縣李謀旺局長、國防大學李瑞典講師以及中央警察大學的主管和教授參加與談，論壇的文章紀錄也將於會後上傳至本會網站，提供各界參考。每位來賓的發表時間如議程表所示，請大家在時間內發表完畢，謝謝。

引言人：中央警察大學行政警察學系 劉嘉發主任

壹、警監班之沿革

按警監班係警察教育條例明定之警察教育班別，屬警察深造教育種類之一。該班被視為縣(市)警察局長之「儲備班」或稱「準警察局長班」；其與過去的警正班被稱為分局長班，有相同之訓練目的與誘因。依警察教育條例第 6 條規定：「警察大學得設警佐班、專業班等，辦理現職人員進修教育；得設警正班、警監班、研究班等，辦理現職人員深造教育；其實施辦法，由內政部定之。」基此內政部乃訂定「警察人員進修及深造教育實施辦法」，該辦法第 4 條規定：「深造教育除中央警察大學各研究所依教育法令辦理外，其區分及期間如下：一、警正班：四個月至六個月。二、警監班：四個月至六個月。三、研究班：六個月以下。」該班期應具備之資格條件，則以附表定之。

查中央警察大學（以下簡稱警大）開辦警監班自第 1 期至第 11 期止，共計辦理 11 期，每期受訓人員約 15 人左右（含警大 1 人）。第 12 期則因故停辦，最後不再續辦。有關警大停辦警監班主要是來自於下列兩個原因：

原因一：警監班第 12 期原規劃於 94 下半年開班，惟該班訓練期間，「全民拼自然行動方案」尚未結束，且適逢年底地方縣（市）、鄉、鎮長、及縣(市)級民意代表選舉，為利上開專案工作之推展，警政署乃函文請警大停辦警監班第 12 期教育訓練[1]。

原因二：翌年 95 年 8 月間警政署又再次行文給警大，說明因警政署正辦理警察人員陞遷辦法及其附表檢討修正作業，俟警監班未來定位及陞遷發展等議題研討竣事後，再研議警監班是否繼續開辦。故再次函請警大停辦警監班第 12 期之教育訓練[2]，警大亦同意停辦之。自此警監班即未再行開班，迄今已逾 17 載。

[1] 94.8.17 內政部警政署警署教字第 0940106621 號函。
[2] 95.8.22 內政部警政署警署教字第 0950111515 號函。

貳、正升監訓練班

依警察人員人事條例第 14 條規定：警察人員之晉升官等，須經升官等考試「及格」或者經升官等訓練「合格」，目前警察人員之升官等考試僅開辦警佐晉升警正官等考試，並未辦理警正晉升警監官等考試。因此，現職警正警察人員如要取得警監資格，唯一的途徑只有參加警正晉升警監官等訓練合格，方能取得升任警監四階之任官資格。

又為辦理警正警察人員晉升警監官等之訓練事宜，依前揭警察人員人事條例第 14 條第 7 項之授權，另訂有「警正警察人員晉升警監官等訓練辦法」以為適用。依該辦法第 3 條規定，「警正警察人員晉升警監官等訓練班」（以下簡稱正升監訓練班）係由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）及所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）主責辦理。必要時得委託訓練機關（構）或公私立大學校院辦理。目前係由文官學院統籌，並未委託其他訓練機關（構）或公私立大學校院辦理之，且同時與薦任公務人員晉升簡任官等訓練合併開班受訓，並律定有「薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練年度訓練計畫」以為細部憑辦依據。

以 111 年度為例，「薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練班」共舉辦三梯次，合計受訓人員（含一般文官）計有 158 人，而中央警政署（含所屬機關）暨地方警察機關所屬警察人員計有 111 人（不含警大、消防機關），警察人員約佔 7 成，警察人員之受訓人數比率頗高。但並非每年比率均如此，往年較低。另今年度分配正升監受訓警察官名額全國共163人，內政部所屬機關(含警政署、消防署及警大)則有116人(詳如表 1)，其他海委會海巡署及地方警察機關共 47 人。嗣後因符合受訓資格者少於分配名額，造冊後實際到班受訓者再少之如前述警察人員僅有111人。

表 1　內政部所屬機關 111 年度分配參加警正警察人員晉升警監官等訓練人數一覽表

111.2

機關名稱	符合受訓資格人數	分配受訓名額	備選名額
警政署 (含所屬機關)	498	114	8
消防署 (含所屬機關)	4	1	2
中央警察大學	5	1	5
合計	507	116	12

備註：

1. 參訓資格基準日為 111 年 3 月 31 日仍在職之現職人員。
2. 依公務人員保障暨培訓委員會調訓比例 23%計算，**本部 111 年度符合受訓資格人數 507 人，實際分配受訓名額 116 人、備選名額 12 人**，受訓名額及備選名額業分配如上開一覽表。

參、警監班與正升監訓練班之比較分析

有關警監班與正升監訓練班之訓練宗旨(目標)、訓練期間、訓練時數、受訓人數、訓練日期、法源依據、訓練對象、訓練地點、課程重點、評量方式等，茲以下表 2 示之。

表 2　警監班與正升監訓練班比較表

班別	警監班（以第 10 期為例）	正升監訓練班(以 111 年度為例)
宗旨 (目標)	宗旨：培育高級警政策略規劃及領導人才。	培育未來晉升簡任官等及警監官等職務公務人員所需工作知能及儲備高層公務人力之訓練，其目標如下： 一、瞭解國家重要政策與未來發展趨勢，擴展晉升簡任及警監職務人員之宏觀視野。 二、增進晉升簡任及警監職務人員行政管理知能，提升規劃及管理能力。 三、激發晉升簡任及警監職務人員潛能，促進個人自我發展。
訓練期間	4 個月	4 週
訓練時數	431 小時	120 小時
受訓人數	每期 15 人左右（1 名警大名額）	每梯次約 37 人，111 年 3 梯次共 111 人
訓練日期	原則上每年 1 梯次	111/06/27-111/07/22（第 1 梯次） 111/8/22-111/09/16（第 2 梯次） 111/10/17-111/11/11（第 3 梯次）
法源依據		一、公務人員任用法第 17 條第 2 項。 二、警察人員人事條例第 14 條第 2 項。 三、公務人員訓練進修法。 四、薦任公務人員晉升簡任官等訓練辦法。 五、警正警察人員晉升警監官等訓練辦法。 六、公務人員晉升官等（資位）訓練成績評量要點。
訓練對象	一、現任警正一階一級或薦任第九職等職務滿三年。 二、具有相當於高等考試之公務人員特種考試警察人員考試及格或中央警察大學、中央警官學校畢業或訓練合格。 三、年齡未滿六十歲。 四、最近三年年終考績，二年列甲等、一年列乙等以上，且獎多於懲。 五、最近五年內未因違反品操風紀受懲處或懲戒處分，且最近三年內未因工作或考核監督不周受記大過以上懲處或懲戒處分。 六、無重大違法違紀未結案件。	警正升警監訓練資格 警察人員具有下列資格之一，並經銓敘部銓敘審定合格實授現任警正一階職務，最近 3 年年終考績 2 年列甲等、1 年列乙等以上，敘警正一階本俸最高級者，得參加本訓練： （一）經高等考試或經相當於高等考試之特種考試警察人員考試及格，並任合格實授警正一階職務滿 3 年。 （二）經警察大學或警官學校 4 年學制以上學校畢業，並任合格實授警正一階職務滿 6 年。 前項所定資格條件均採計至當年度 3 月 31 日止。

訓練地點	中央警察大學	國家文官學院（含中區培訓中心及高雄園區）。
課程重點	一、領導課程 二、公共政策 三、法律課程 四、警察通識 五、人文修養 六、專題演講 七、參訪見習 八、政訓活動	一、國家重要政策與議題 二、核心職能 三、政府治理與國家發展
評量方式	一、學員於結業前，應就本身經驗及學習心得，針對警察實務提出專題研究報告，字數不得少於一萬字，佔結訓總成績百分之七十五。 二、品德及生活考核成績佔結訓總成績百分之二十五。 三、修業課程時數合於本校碩士學分授予標準經測驗及格者，發給學分證明書。 四、學員教育期滿，經考核成績及格者，由本校發給結業證明書；不及格者，不予結業，不發任何證明文件。	依據公務人員晉升官等（資位）訓練成績評量要點規定，薦升簡及正升監訓練成績評量項目及所占訓練成績總分之百分比如下： 一、生活管理、團體紀律及活動表現成績：占 10%。 二、課程成績：占 90%。採計專題研討占 45%；案例書面寫作占 45% 。

肆、警大恢復警監班之正當性與可行性分析

一、確立警監班之定位：升官等或升職務

(一)升官等

若將警監班定位為僅係警正一階警察官晉升警監四階資格之受訓班期性質，則應依據警察人員人事條例第 14 條，警正警察人員晉升警監官等訓練辦法等相關規定，仍由保訓會及文官學院主責辦理，但可考慮委託警大辦理之。惟是否委託警大辦理，則要視保訓會及文官學院之意向。例如警佐晉升警正官等訓練既然可以委託警專、保警總隊辦理，正升監班訓練有何不可、不宜委託之處？

(二)升職務

若將警監班定位為升職務之受訓班期性質，則可考慮將之改為在取得警監四階資格者，即經正升監訓練班結業者，日後要取得直轄市政府警察局分局長職務（大聯盟）之儲備班性質，配合警察人員陞遷辦法及陞遷序列之修訂，作為陞任大聯盟分局長職務之必要條件。此一部分亦須同步修訂現行警監班之應考受訓資格，主要權責在於內政部警政署。

二、受訓期程

有關警監班之定位，不論是升官等或升職務之性質，依目前規定受訓期程至少要 4 個月，就受訓資格者而言，大都已擔任重要警職主管，有 4 個月不用上班只管受訓，就當事人來說是一大福利；但就機關長官立場是否認同，不免有。故為避免此一受訓期程過長之困擾，可考慮 2 個月在警大受訓，另 2 個月返回實務機關實習方式辦理（參照警佐 4 類模

式），以降低對重要警職工作之影響。或者亦可考慮修改警察人員進修及深造教育實施辦法，將警監班受訓期程調整為 1-4 個月，以解決相關之疑慮。

伍、結語

如前所述，警監班係警察教育條例明定之警察教育班別，屬警察深造教育種類之一，並由警大負責辦理，自有其正當性。惟另依警察人員人事條例及警正警察人員晉升警監官等訓練辦法相關規定，現職警正警察人員如要取得警監資格，僅有參加正升監訓練班一途。故警大要復辦警監班，則應先定位該班究係單純的升官等，或者有保障升職務之性質。如屬前者，必須保訓會及文官學院有願意委託警大辦理；如屬後者，則要視警政署的意向與職務陞遷之規劃，以及警政署是否請辦而定了。

與談人 1：雲林縣警察局 李謀旺局長

壹、前言

感謝中華警政研究學會舉辦此次視訊論壇，對警大恢復「警監班」的正當性與可行性議題探討，本項議題經本局李局長謀旺召集督察長張益禎、主任秘書蘇保安、人事室主任鄭益智組成研究團隊多次討論，首先對於劉嘉發老師引言所提出「警監班」定位的問題，到底是晉升官等或是保障晉陞職務的功能？本研究團隊認為「警監班」應該與陞遷制度作結合，亦即該班期應具有保障晉陞職務的功能，才有存在價值。並且藉由對比現行「警正班」、「警正分局長班」之制度設計與所產生之效應來探討「警監班」或謂「警監分局長班」之恢復，來強化其正當性與可行性。

貳、問題探討

經本研究團隊從陞遷制度面、實際付出辛勞度兩面向角度來分析，並探討其產生之負面連帶效應，歸納出現行陞遷制度有下列幾個現象。

一、陞遷制度面設計不夠周全

(一)欠缺警監分局長培訓遴任機制

目前縣市警察局警正分局長遴任制度設計，須經過「警正班」訓練合格，並通過「縣市警察局候用警正分局長班」甄試，始能勝任警正分局長職務；惟現行擔任直轄市警察局警監分局長，僅通過薦陞簡升官等訓練，即能擔任警監分局長職務。然直轄市警察局警監分局長比縣市警察局警正分局長更事繁位高責重，但制度上缺乏高階警監分局長相關培訓遴任機制，在陞遷制度面設計邏輯不通，顯現制度設計並不周延。

(二)直轄市警察局原地陞遷較順暢

現行許多直轄市警察局警監分局長沒經過縣市警察局警正分局長歷練，就原地在同一直轄市警察局直接陞遷，渠等與長官、部屬及民代熟稔，工作上溝通相對輕鬆，其資歷與職務歷練遠遠少於縣市警察局警正分局長，根據瞭解有考不上「縣市警察局候用警正分局長班」，無法擔任縣市警察局警正分局長者，因久任於同一直轄市警察局，而直轄市警察局第五（如直轄市警察局副分局長）、第六序列（直轄

市警察局分局隊長、組長、股長）以上人員比縣市警察局編制多，且尚有第四序列（直轄市警察局警監分局長、警正科長、警正督察）以上職務可供內部陞職，爰直轄市警察局陞遷較縣市警察局順暢。

(三)陞遷制度有不公現象

依警察人員陞遷辦法第 5 條之附件規定，縣市警察局警正分局長任滿 1 年，可請調直轄市警察局副分局長（兩者均為警正一階、同列第五序列），直轄市警察局副分局長，滿 3 年即取得陞任直轄市警察局警正督察資格，(按上開管道，僅歷時 4-5 年即可陞任警正督察)；然因現行縣市警察局警正分局長未來需經歷 3 至 4 任分局長、2 任主任秘書（督察長）以上，歷時 7 年以上，始能陞任直轄市警察局警正督察，然縣市警察局分局長轉任直轄市警察局副分局長，較縣市警察局分局長完整歷練者，快 1 至 2 年陞任直轄市警察局警正督察，爰部分縣市警察局警正分局長欲先轉調任直轄市警察局副分局長（以雲林縣警察局為例，六個分局就有三分之一分局長有轉任意願），形成主官調同序列同職等副主官特殊現象。另調任直轄市警察局副分局長後，因任縣市警察局警正分局長之功獎、陞遷積分均較同階警職高，且又具有縣市警察局警正分局長資歷，其陞遷速度亦較原先分局長、主任秘書或督察長完整歷練來的快。上開現象除不符合陞遷原則外(主官調任副主官)，反而變相成為一條陞遷捷徑造成不公現象。

二、實際付出辛勞度有失公允

目前縣市警察局警正分局長均從單純、較重到繁重分局，接續陞任縣市警察局主任秘書（督察長），任職期間需至臺灣省 4 至 5 個不同縣市警察局，逐級陞遷歷練，長時間(約 7 年以上)離鄉背井、犧牲家庭，且須面對陌生的人事物，在人生地不熟的環境，需獨當一面推動轄區各項警察工作，並負成敗責任。而直轄市警察局副分局長職務僅係襄助分局長，工作性質相對單純穩定，其辛勞度及危機處理經驗亦不如縣市警察局警正分局長，且縣市警察局警正分局長需歷經多任高風險領導職務，却與職務較安定、無風險之直轄市警察局副分局長同陞遷，職務辛勞度與付出結果有失公允。

三、現行制度產生的負面效應

(一)報考「縣市警察局候用警正分局長班」意願逐年降低

縣市警察局警正分局長係地方警察局推動警政工作最重要幹部之一，其職責程度繁重，需優秀警察幹部擔任，而近 10 年來因上開制度、實務及辛勞等面向分析，以致「候用警正分局長班」每期報考人數卻有直線下滑，錄取率逐期攀陞趨勢，近一期(110 年第 16 期)甚至僅剩 72 人報考，錄取率增加至 41.67%，顯然影響近期「候用警正分局長班」擇優遴任功能。(如表一)

表一：近 10 年「候用警正分局長班」報考及錄取人數表

年度	候用分局長班期別	報考人數	錄取人數	錄取率
101	10	148	30	20.27%
102	11	117	30	25.64%
104	12	100	30	30.00%
105	13	107	30	28.04%

107	14	84	30	35.71%
109	15	90	30	33.33%
110	16	72	30	41.67%

(二)「候用警正分局長班」縣市警察局人員錄取率偏低

全國 16 個縣市警察局報考「候用警正分局長班」人數及錄取比例更是低，以近三期「候用警正分局長班」報考人數約 80 至 90 人，縣市警察局報考人數 8 至 12 人；且錄取 30 人，縣市警察局人員 5 至 7 人(如表二)，產生此負面連帶效應。歸究其原因，縣市警察局第六序列以上人員陞遷速度相較直轄市警察局緩慢(直轄市警察局六序列以上職務編制員額較多)，且年齡已呈現老化 (本局第五序列一級單位主管 22 位【不含會計、政風】，六序列人員 25 位，共計 47 位，僅 9 人符合「候用警正分局長班」報考年齡且為 50 歲以下)，此現象普遍存在各縣市警察局，及因縣市警察局警正分局長需長時間職務歷練，始足以勝任，當事人又必須離鄉背井等因素，導致報考人數更逐期降低，造成縣市警察局第六序列以下人員陞遷瓶頸，影響士氣。

表二：近三期「候用警正分局長班」報考及錄取人數分布表

候用分局長班期別	報考人數	錄取人數	署屬機關				直轄市警察局警局				縣市警察局			
			報考人數	比例%	錄取人數	比例%	報考人數	比例%	錄取人數	比例%	報考人數	比例%	錄取人數	比例%
14	84	30	15	18	1	3	57	68	22	74	12	14	7	23
15	90	30	12	13	2	7	68	76	23	77	10	11	5	16
16	72	30	11	15	3	10	53	74	22	73	8	11	5	17

參、結論與建議

綜上所述，恢復「警監班」當然有其正當性與可行性，但僅恢復「警監班」招訓，卻未定位其功能性，與一般在職訓練班期無異，殊為可惜，又為解決現行直轄市警察局警監分局長、縣市警察局警正分局長陞遷制度不夠周全、縣市警察局第六序列以下人員陞遷速度緩慢影響士氣等相關問題，建議採取下列建議，以完備中、高階警察官分局長專業人才培養制度。

一、建議

(一)開設「警監分局長班」

現行制度文官學院所舉辦薦陞簡升官等訓練，已取代過去「警監班」結訓後取得陞任警監官等資格功能，如今倡議恢復「警監班」，建議應將該班期進化成「警監分局長班」，並導入教育訓練必須與警察人員陞遷制度結合概念，以培育直轄市警察局警監分局長高階警政人才，並強化其警察專業領導之能，以完備高階警察官專業人才培養制度。

另為公平選拔直轄市警察局警監分局長人才及符合實際需要，「警監分局長

班」報考人員如有縣市警察局警正分局長、督察長(主任秘書)完整歷練人員，僅需面試免筆試，倘無前開縣市警察局警正分局長完整歷練者，仍需完成筆試及面試。為兼顧職務歷練及拔擢優秀人員，建議可視直轄市警察局警監分局長出缺速度，採2：1(完整練者錄取比例保障三分之二)或 1：1 (完整練者錄取比例保障二分之一)等方式，並適時調整錄取比例。

(二)調整部分重要警職歷練順序

「辛苦，應有代價」為人事管理的核心價值，導入警察人員陞遷制度，以發揮警察組織整體效能。目前縣市警察局警正分局長係為警察人員陞遷制度之重要警職之一，其職責繁重及危勞程度普遍高於直轄市警察局副分局長，其合理陞遷制度及正常歷練順序，宜採取副主官調主官、分局繁重程度等方式調任，爰建議將警察人員陞遷辦法第 5 條附件規定，縣市警察局警正分局長任滿一年，可請調直轄市警察局副分局長規定修正，並將直轄市警察局副分局長歷練順序調整縣市警察局警正分局長之前，以杜絕陞遷不公現象。

(三)精進「候用警正分局長班」錄取方式

現行縣市警察局警正分局長多數由直轄市警察局第六序列外勤主管人員陞職，因年紀較輕且職務歷練尚不足，而縣市警察局警正分局長係地方警察局推動警政工作最重要幹部，需有豐富實務經驗及沉穩性格，不宜太年輕，建議以最佳生理狀況，初任年齡為 45 歲為適當。按現行縣市警察局科長(直屬隊長)及直轄市警察局副分局長(職務歷練較完整)派任縣市警察局警正分局長職務較恰當，建議可採免筆試僅需面試及2(縣市警察局一級單位主管及直轄市警察局副分局長錄取比例保障三分之二)：1(六序列人員仍需筆試，錄取名額為「候用分局長班」三分之一)或 1：1 錄取等方式，兼顧職務歷練及拔擢優秀人員，建議視縣市警察局警正分局長出缺速度，適時調整錄取方式，與前面所述直轄市警察局「警監分局長班」之遴選原則，邏輯相互連貫。藉以活絡縣市警察局第五序列(科室主管、直屬隊長)陞遷管道，打通陞遷瓶頸，以激勵士氣。

二、結論

最後，感謝各位老師及先進能對警察教育訓練議題關心，並充份探討釐清相關爭點，而教育訓練如何令實務機關重視並落實執行，警察人員訓練必須與陞遷制度相結合，才能有效果。近期媒體報導「內政部長及前警政署長沒有恩怨情仇，只有對警察人事權看法不同造成之爭議」，及「高階警官爭相至前國策顧問黃承國宅，為其亡父折紙蓮花及其疑有介入警察人事」事件。如何減少政治力介入警察人事之質疑與誤解，並將人事與教育訓練制度相結合，以建立可受公評且合理的警察人事陞遷制度。

建議警政學會可在本次議題基礎上，繼續研討我國警察人員陞遷體系，可參考我國國軍培養高階將官的制度，如國軍重要軍職學經歷管理作業規定，所訂定調任原則、調任時機、調任方式、調任資格、任期管制，職務交織歷練等相關之作法，循序漸進並作整體性及全方位考量，另對於現行高階警官部分職務等階未能合理調陞及職等過低等不合理現象(如警監三階主官縣市警察局長調警監三階幕僚長直轄市警察局主任秘書；警監二階副主官直轄市警察局副局長調警監三階主官保警總隊長等)，研議調陞職等及調整合理陞遷序列，以建立完善警察人員中高階警官陞遷體系。

與談人 2：國防大學管理學院法律學系 李瑞典兼任講師

感謝中華警政研究學會邀請，希望我針對國軍深造教育介紹，做為與談的題目。以下我分為 10 點說明：

一、國軍深造教育係國軍高階軍官必備學歷之原則

國軍軍士官非文官體系，其任官職有〈陸海空軍軍官士官任官條例〉及〈陸海空軍軍官士官任職條例〉特別規定；〈陸海空軍軍官士官任職條例〉第 3 條第 4、5 款規定，軍官、士官之任職條件，應具有勝任擬任職務之必要「學歷」及「經歷」；同條例第 4 條規定，為培育軍官、士官向上發展，應以學歷、經歷及在職訓練相互配合，作有計畫之管理。而本條例施行細則第 5 條規定，所稱勝任擬任職務之必要學歷，其規定如下：

(一)將官及上校重要軍職職務：應完成戰略教育或國內外碩士畢業。例外有具教授證書、高考二級或特考二等考試及格，或取得專門職業及技術人員高等考試及格證書；軍法（司法）官考試及格。

(二)上校一般軍職及中校主官（管）職務：應完成指參教育(指揮及參謀軍官)、視同指參教育之相關專業班隊教育或國內外碩士畢業。例外有具副教授以上證書、高考三級或特考三等考試及格，或取得專門職業及技術人員高等考試及格證書；軍法（司法）官考試及格。

(三)中、少校職務：應完成軍官正規班以上教育或視同軍官正規班之專業、專長、軍售、商售班次教育。例外有擔任軍醫專長職務者，取得相關之專業證書。軍法（司法）官考試及格。

另本條例施行細則第 9 條則例外規定「軍事情報專業人員之任職，得不受前揭學經歷之限制。」綜上，除軍法官、醫官、軍事情報人員外，國軍將官及上校重要軍職，原則上必須完成戰略教育；而上校一般軍職及中校主官（管）職務，原則上必須完成指參教育。而上揭戰略及指參教育，依軍事教育條例第 3 條規定，即指「深造教育」。換言之，原則上「深造教育」係國軍高階軍官必備之學歷。

二、國軍深造教育與碩博士教育之差異

「深造教育」與碩、博士教育之內涵及目的不同，分述如下：

(一)戰略教育：以國家軍事戰略、軍種聯合作戰與國防資源管理為內涵，培養建軍幹部具備開創性與前瞻性之理念。課程以「建軍」為主，「備戰」為輔，課程區分國家安全、中共研究、國際關係、戰爭研究、聯合作戰、國防決策與管理等六大類別，並以中共研究、戰爭研究及聯合作戰為核心課程。以戰爭學院正規班為例，在使學員取得將官及上校重要軍職之候選資格。

(二)指參教育：以軍種指揮及參謀軍官之職能與部隊實務管理為內涵，培養備戰幹部具備邏輯性與整體性之理念。以陸軍指參正規班為例，目的在可以勝任營級主官(管)及旅級以上幕僚職務。

(三)碩、博士教育：軍事院校之碩、博士教育，以培養軍政、軍備體系高階決策人才，使其具備資電科技發展、國軍新式武器系統及適應未來戰爭型態之專業能力。

三、國防大學負責國軍深造教育

國防部下轄國防大學，該校宗旨在培育武德武藝兼備之建軍備戰領導及專業人才，建立國防事務決策及研究機制與能量。該校之願景在建構哲學、科學、兵學一體全人教育環境，確立軍事學門領域地位，躋身世界一流軍事學府。目前，該校致力整合戰略、指參、科技、管理、社會科學等領域，建構符合國防專業教學、研究及服務之綜合大學；其學程設計，以達到全人教育及跨領域整合研究，且與各國軍事校院多有交流。前揭「深造教育」均由國防大學負責。其中指參教育，包含「軍種指參學院正規班」、「管理學院指參班」及「軍種戰術研究班」，訓期原則 1 年。而戰略教育，包含戰爭學院正規班及管理學院戰略班，訓期原則 1 年。

四、國軍深造教育得輔以民間碩博士學資

為提升軍事學術地位目標，國防大學將戰略、指參教育學資學分學位化。以指參教育為例，錄取指參教育且未具碩士學位者，筆試原始成績績序在前，且符合就讀研究所資格者，由國防大學就分配訓額，報國防部通知參加國立政治大學領導決策碩士在職專班口試，錄取者訓期再延長半年，修畢學位學分，通過該校碩士口試及論文，得取得民間碩士學資。而戰略教育，除取得軍事戰略學資外，循上揭模式，得輔以民間博士學資。

五、國軍深造教育採普訓嚴考之原則

國軍深造教育採「精進深造教育，指參班次普訓化」之原則。為配合組織精進並滿足專業化國軍人才需求，普遍提高國防人力素質，強化國防教育能量，學習美軍做法，依「普訓嚴考、績序派職」原則，提高軍官素質。其中「普訓嚴考」指擴大訓練的人數，嚴格考核汰除。以〈國軍軍官深造教育 110 年班考選規定〉為例，由所屬單位主官同意報訓，筆試通過後，各院（組）按分配員額，就成績合格者以最近一次考績優等為優先、最近五次考績具 3 個甲上者次之、年班高低再次之之優先順序(如年班相同，以資績分高者優先，資績分計算至 109 年 2 月 1 日止)排定錄取人員。該年度「戰略教育」中戰爭學院正規班計錄取 184 員；管理學院戰略班 70 員。陸軍指參學院分為正規班、在職班、政戰組、情報組、管理組等 5 組計 423 員；海軍指參學院分為 7 組計 148 員；空軍指參學院分為 5 組計 210 員；軍事情報學校特種情報研究班 33 員；指參班及研究班，合計錄取達 968 員。

另為強化學習成效，提升學員素質，國防大學依國防部頒「軍事深造教育 T 評分制度指導原則」，落實成績考評制度。即受訓期間，仿美軍 T 評制(或踢評考試)，嚴格考核汰除。

六、「深造教育」考選對象與基準

國軍之官職，基本上概分指揮職、幕僚職、教育職三類，以報告戰爭學院正規班為例，有關戰鬥、戰鬥勤務官科循指揮職發展者，報考人員有經管年班之限制，經管年班由三軍司令部、後備指揮部、憲兵指揮部、政治作戰局自行訂定。又「逾考選年班」可報名「在職班」之甄選或推薦入學，惟需符以下之特別規定：(1)甄選入學：A.具國內外博(碩)士學位或現於國內全時進修博士。B.軍事指參教育結訓成績排名前 1/2。(2)推薦入學：最近五次考績 3 個甲上。

另外，〈國軍軍官深造教育 110 年班考選規定〉尚有年度派訓北約防衛學院戰略研究班、國外智庫且未具戰略學資人員，返國後逕納在職班參訓，不需參加考選程序。而非指揮

職(幕僚職、教育職)的國防大學管理學院戰略班，其召訓對象為人事行政、主財、後勤、採購、監辦、計畫、通資、軍法、動員、軍事學校教官等職類。

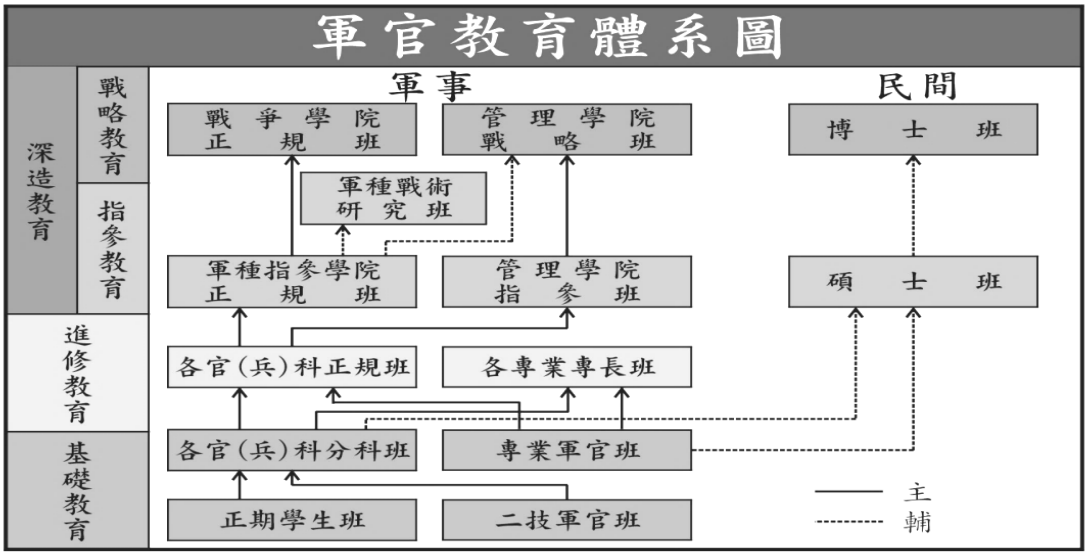
七、逾考選年班優秀幹部「推薦入學」之特別規定

軍官報考國軍深造教育，除前揭由所屬單位主官同意報訓，並通過筆試外，其基本條件尚有「考選年班」及「3 項基本體能鑑測」之門檻。惟為鼓勵及拔擢優秀幹部，提升國軍人力運用效能，其中戰爭學院「在職班」，對於「逾校訓考選年班」而考績良好之中、上校優秀幹部，得以「推薦入學」方式入學；而因公受傷人員之基本體能鑑測，得以替代項目測驗。以〈國軍軍官深造教育 110 年班考選規定〉為例，戰爭學院正規班 184 員中，透過筆試、甄選及推薦等「推薦入學」方式之「在職班」訓額有 58 員。

八、高階國防文官參與「深造教育」

由於國防部有相當人數之文官，為增進軍文交流，國防部對於文官培育，依國防部高司幕僚作業需求，自 107 年班起戰爭學院在職班、陸軍學院在職班，開始召訓國防部文官(含所屬機關)參與軍官深造教育（戰略與指參教育）之訓額，國防部文官簡任第十職等以上之專門委員、秘書、編纂、技正，且具碩士學位，到部服務滿 1 年以上者，符合報考資格。

九、國軍軍官教育體系圖



附圖一、軍官教育體系

十、警監班與戰爭學院正規班之比較分析(代結論)

本文研析後認為，倘若警監班為分局長儲備班，因分區長為指揮職，就國軍深造教育中的戰略教育及指參教育二類比較，接近國軍指揮職之將官或上校階之重要軍職候選資格之戰爭學院正規班，以下參考剛才引言人劉嘉發主任的引言資料「表 2 警監班與正升監訓練班比較表」中警監班的報告，就警監班與戰爭學院正規班兩者之成立宗旨、訓練期間、受訓人數、法源依據、訓練對象、訓練地點、課程重點、評量方式等進行概略式的比較分析，如下表。

警監班與戰爭學院正規班比較分析表

	警監班(以第 10 期為例)	戰爭學院正規班〈110 年班考選規定〉
宗旨 (目標)	1.培育高級警政策略規劃及領導人才。 2.分局長儲備班。	1.國家軍事戰略、軍種聯合作戰與國防資源管理為內涵，培養建軍幹部具備開創性與前瞻性之理念。 2.戰鬥、戰鬥勤務官科指揮職之將官及上校階重要軍職候選人
訓練期間	4 個月	原則1年。同時錄取政治大學學資學分學位化之碩博士班，得延長半年。
受訓人數	每期 15 人左右(1 名警大名額)	184 員(全職班 126 員、在職班 58 員)
法源依據		〈陸海空軍軍官士官任職條例施行細則〉第 5 條第 1 項
訓練對象	一、現任警正一階一級或薦任第九職等職務滿三年。二、具有相當於高等考試之公務人員特種考試警察人員考試及格或中央警察大學、中央警官學校畢業或訓練合格。三、...(略)	一、戰鬥、戰鬥勤務官科指揮職之中校階。 二、年班限制(推薦入學例外)。 三、主官同意。 四、筆試通過。 五、考績良好。 六、體測合格(因公受傷例外)。
訓練地點	中央警察大學	國防大學。
課程重點	一、領導課程二、公共政策三、法律課程四、警察通識五、人文修養...(略)	課程以「建軍」為主，「備戰」為輔，課程區分國家安全、中共研究、國際關係、戰爭研究、聯合作戰、國防決策與管理等六大類別；並以中共研究、戰爭研究及聯合作戰為核心課程。
評量方式	一、學員於結業前,應就本身經驗及學習心得,針對警察實務提出專題研究報告,字數不得少於一萬字,佔結訓總成績百分之七十五。二、....(略)	採「普訓嚴考」方式。依國防部頒「軍事深造教育 T 評分制度指導原則」,嚴格考核汰除。

與談人 3：中央警察大學人事室 鄭煌濱主任

壹、前言

警察工作具高度不確定性、危險性、辛勞性等特質(高振權,2011)，又以在改制為六都後，警監分局長人數增多，卻缺乏培訓機制，在文官學院所受升官等訓練，內容、師資與一般文官薦任升簡任訓練相同，併班上課，非針對警察工作之特性所特別設計(朱愛群，2010)，高階警察幹部在實務專業訓練是否不足？而須恢復辦理警監班？然而，在探究恢復辦理警監班之正當性與可行性前，應先確立「警監班」之定位，係屬現行文官學院所辦理「警正晉升警監官等訓練」，在訓練結束後即得取陞任警監官等資格；還是屬性質同警正班之「陞職訓練」，作為陞任警監職務之條件之一，或是在陞任警職後做為強化專業職能之深造教育？以下就其定位之不同分項點出問題點，一一突破之。

貳、「警監班」之定位及其正當、可行性

一、升官等訓練

(一)正當性與可行性

依公務人員任用法第 17 條規定，及警正警察人員晉升警監官等訓練辦法第 2 條規定，薦任公務人員晉升簡任官等訓練，由公務人員保障暨培訓委員會及文官學院辦理，必要時得委託訓練機關（構）或公私立大學校院辦理。現行「正升監」官等訓練文官學院主辦，在必要之情形下仍得由考試院委託警大辦理，適法性上應無不足。

此外，目前警佐晉升警正官等訓練考試院委託警專、保警總隊辦理，在一條鞭的默契下，正升監官等訓練亦委由本校辦理，似無不可。

(二)爭點

然而，「佐升正」官等訓練，仍偏重在專業職能訓練，而「正升監」訓練係「通才」、「跨領域」訓練。文官學院自 2003 年起開辦薦升簡訓練，並自 2008 年起開辦「正升 監」訓練，考量兩項訓練皆為相當等級之發展性訓練，且為擴大警 正警察人員與薦任公務人員間之交流，強化訓練成效，爰將兩項訓練合併辦理。

1、「通才」訓練：係為培養宏觀視野，增進政府效能，以培育通識知能。

目前文官學院所併辦「『正升簡』暨『正升監』」課程內容以「當前國家重要政策」、「核心職能」、「多元價值與自我 發展」為主軸， 期能使瞭解國家當前重要政策與發展趨勢， 學習現代化行政管理知能，充實公務所需相關法規與實務知能，增進自我發展相關理念，以激發潛能，培養宏觀視野，對於國際情勢能宏觀了解，具有領導統御、政策、策略謀劃 及危機管理等通才能力，增進政府效能，以培育通識知能，係為一種通才性訓練。

2、「跨領域」訓練：係為增進人才交流、跨領域橫向溝通協調能力。

除上揭高階公務人員在實際所需能力已非侷限於專業領 域知能外，為強化高階公務體系間橫向交流，保訓會將兩項 訓練合併辦理，期能使高階公務員主管能跨領域建立人脈，以拓展思維廣度及應變量能。

<u>警監升官等訓練班期學員多係已在警政勤、業務中累積足夠多的警察經驗，警察階級越高，工作性質越偏重領導與規劃(洪文玲，2018)，因此所須受之訓練應能將思維廣度、高度提升以銜接政府政策，及與其他單位跨領域的協作能力。</u>

(三)突破辦法—「銜接式」移地訓練

升警監官等訓練學員第 1 個月在文官學院受「跨域通才訓練」作為警監班「前置訓練」，並在第 2 個月移地拉回本校受「專業職能」訓練，(劉嘉發、章光明，2018)，同時擷取文官學院辦理「薦升簡」併班上課之長處，並強化警察專業知能之訓練。

二、升職訓練

若將警監班定位升職訓練，又可區分為係升職「前」資格條件之取得，抑或陞職「後」強化專業職能之深造教育，下就兩種不同定位討論。

(一) 作為升職「前」資格條件之取得：

1、正當性與可行性：

依警察人員人事條例第 19 條規定，警察主管及專門性職務人員，得經升職教育或專業訓練培育之；警察人員於陞任警監職務「前」，除應受升官等訓練外，以必須受警監班升職訓練作為資格條件，藉由「專業知能」或「實務訓練」，強化職能上所需，補足在升官等通才訓練下對於警察工作特殊性「聚焦訓練」之不足。

同時，將警監班訓練作為升職之必要條件，得避免「關說」情形，政治力介入太深，警職公器淪為人情交換，並非國家之福；可從前署長陳家欽依退休就大爆政治力介入警界人事內幕「橫柴入灶」，另台北市候選人蘇煥智於本(111)年 10 月 12 日在臉書發文「高階警官幫阿國父親摺蓮花紙」兩則新聞震驚各界。亂了高階警察人事，只會讓警察專業一再流失，屆時治安問題也將面臨更嚴重挑戰。

2、爭點：

在陞任警監職務前，須再受「警監班」專業訓練，是否應就警政署用人機關實際需求而論之？

3、突破點：

然而，法制上依警察人員人事條例第 21 條之規定，有關警察職務之遴任權限，警正、警佐職務，由內政部遴任或交由直轄市政府遴任，警監職務係由內政部遴任或報請行政院遴任。內政部係為警察人事管理之核心，各層級警察職務的遴用權力自屬內政部，由內政部承上啟下，或可以報請行政院遴用、或可以交直轄市政府遴用，另依同法第 9、21 條，無論是警察人員之管理、或是任官、升任官等程序，法制上均應沒有警政署的角色，是以陞任警監職務前，是否再受警監班專業訓練，權責機關究係「內政部」抑或「警政署」，應通盤審酌究明以期周妥。

（二）作為升職「後」專業職能之深造教育：

1、正當性與可行性：

依警察教育條例第 6 條規定警察大學得設警正班、警監班、研究班等，辦理現職人員深造教育；因此本校得透過警監班期訓練，強化現任警監職務人員專業職能。

2、爭點：

2005 年本校辦理警監班第 12 期停辦原因，即係以警政署恰逢執行專案期間並逢選舉，警監班訓練班期時間長達 4 個月，訓練學員多為警政中、高階核心幹部，是否對於繁忙的實務工作、警政勤、業務推動造成影響；此外，目前公務人員薦陞簡任官等訓練期程多為 1 個月，警察人員「正升監」訓練時間須 4 個月，似不合比例。

3、突破辦法：

修訂「警察人員進修及深造教育實施辦法」第 4 條，將深造教育訓練時間縮短為 1 至 2 個月，以減少影響實務上勤、業務之正常運作。

參、結論

人事制度應與教育訓練結合，目前文官學院辦理升官等訓練，升職訓練則是要與警監職務相連結，期望警察高階幹部能回歸警監班(章光明，2018)，首先須先對於警監班予以定位，若定位為升官等訓練，則宜採漸進銜接式，部分訓練移地拉回本校辦理，以達雙贏；若將警監班視為升職教育，視為升職條件之一，除可強化專業職能，亦以可避免警察升職受政

治力介入之情形，此外，若為滿足實務工作上之需要，修法縮短警監班訓練時間長度，將更為時宜所需。

與談人 4：中央警察大學行政警察學系 林書慶助理教授

壹、課程規劃與實施

個人從警服務期間，於今(111)年獲宜蘭縣政府警察局推薦參加由國家文官學院所舉辦之「111 年度薦任公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練」，並僥倖通過相關測驗，取得考試院訓練合格證書，回想近 4 個星期的密集訓練課程，可謂生命成長難得之體驗。這次的訓練，因為新冠疫情的關係，全程採視訊上課，受訓者不必像以往一樣，須前往國家文官學院所指定之處所研習，而可自擇網路通訊良好處所進行「居家線上遠距教學」。基本上，每週的課程規劃係從星期一至星期五，上午於 8 時 10 分開始視訊上課，至中午 12 時 0 分結束；下午則於 13 時 30 分開始視訊上課，至 17 時 30 分結束，每日原則有 8 小時課程。期間如有自習課程，亦多為各小組分組專題討論使用（參照圖 1）。

國家文官學院辦理 111 年度薦任公務人員晉升簡任官等及警正警察人員晉升警監官等訓練（RS108 班）

第 2 週課程表

時間	日期	7 月 4 日 一	7 月 5 日 二	7 月 6 日 三	7 月 7 日 四	7 月 8 日 五
上午	08：10 | 09：00					
	09：10 | 10：00	班務活動（直播進行）林簡任研究員維倫	策略管理（直播課程）			
	10：10 | 11：00	分組討論-3（Webex）				
	11：10 | 12：00	分組討論-4（Webex）	丘教授昌泰			
中午	12：00 | 13：20	午 餐 暨 午 休				
下午	13：30 | 14：20	團隊領導與部屬培力（直播課程）	公共議題溝通策略（直播課程）	政策規劃、執行與評估（直播課程）		
	14：30 | 15：20					
	15：40 | 16：30	朱副局長來順	溫教授偉群	陳教授敦源		
	16：40 | 17：30					

圖 1　111 年度「薦升簡」及「正升監」訓練課程規劃圖

在主要訓練課程開始之前，每位學員必須先至「e 等公務員網站」，自行研修 60 小時的非同步數位學習課程，其次即為主要訓練之 60 小時同步數位直播課程，當中並包含專題研討及線上測驗等項目。此外，這次訓練的課程內容，主要包括「【一】國家重要政策與議題（計 14 小時）」、「【二】核心職能（計 46 小時）」、「【三】政府治理與國家發展（計 15 小

時)」、「【四】課程成績評量（計 24 小時)」及「【五】課務輔導與綜合活動（計 21 小時)」，以上合計 120 小時。

貳、成績評量與配分

這次「居家線上遠距教學」的成績評量內容，主要包括兩部分，第一部分係「生活管理、團體紀律及活動表現成績」，占訓練成績總分10%，另第二部分則係「課程成績」，占訓練成績總分 90%，其中又分「專題研討」，占訓練成績總分 45%，以及「案例書面寫作」，占訓練成績總分 45%。此外，在「專題研討」部分，亦區分「團體成績」及「個別成績」，而「團體成績」主要係評量團隊的專題研究之書面報告內容，以及小組進行簡報時的口頭報告表現，至「個別成績」則評量委員或講座在詢問時，學員本身之個人答詢表現，此部分係占訓練成績總分18%，其占比對於受訓合格與否，可謂具有一定之影響程度（參照圖 2)。

<table>
<tr><td colspan="4">評量項目及配分</td><td>占訓練成績總分百分比</td></tr>
<tr><td colspan="4">生活管理、團體紀律及活動表現成績</td><td>10%</td></tr>
<tr><td rowspan="4">課程成績（90%）</td><td rowspan="3">專題研討（45%）</td><td rowspan="2">團體成績（60分）</td><td>書面報告（50分）</td><td rowspan="2">27%</td></tr>
<tr><td>口頭報告（10分）</td></tr>
<tr><td>個別成績（40分）</td><td>個人答詢表現</td><td>18%</td></tr>
<tr><td colspan="2">案例書面寫作（45%）</td><td>情境寫作</td><td>45%</td></tr>
</table>

圖 2　111 年度「薦升簡」及「正升監」成績評量配分圖

再者，在「案例書面寫作」部分，係評量受訓者個人對於「核心職能」課程單元的掌握程度，其測驗範圍包括「團隊領導與部屬培力」、「危機管理（含風險管理)」、「政策規劃、執行與評估」、「跨域協調與合作」、「公共議題溝通策略」、「策略績效管理」及「策略管理」等科目，並以情境寫作方式為主（通常為兩題案例)，往昔此部分皆以筆試進行，這次受訓囿於新冠疫情之故，受訓者可選擇以電腦繕打方式進行，再將答案上傳至國家文官學院指定之網址，又或個人亦可申請於筆試測驗當天，前往國家文官學院考場進行實地紙筆測驗。

參、個人心得與啟發

經過近 4 個星期的密集訓練，雖說得以僥倖通過相關測驗，然仍有些許心得如下：

一、訓練課程內容雖具多元化，惟研習期程時間過短

這次訓練的課程，其研習內容雖然多元且充實，然訓練結束前，仍須進行相關測驗，特別是核心科目，如「團隊領導與部屬培力」、「危機管理（含風險管理)」、「政策規劃、執行與評估」、「跨域協調與合作」、「公共議題溝通策略」、「策略績效管理」及「策略管理」等項，均為必測科目，然這些科目多為大學課程，則短短不到 1 個月的受訓時間，如何準備大學 1 個學期或數個學期始能教授完畢的科目？可謂幾乎無期待可能性！

二、學員來自不同領域，團隊默契培養尚待時間磨合

這梯次的受訓學員，係來自政府各部門及各官方領域，如消防局、海巡署、文化部、航港局、公路總局、農委會、廉政署、地檢署、警察局、殯葬處、國發會、教育局、衛生局……等，可謂各界公部門菁英之大集合。然而，囿於訓練時間過短，加上各受訓學員彼此養成教育或成長、歷練背景不一，短時間倉促成軍的專題小組，在研討運作上時生互動問題，進而影響學習成效。

三、訓練期間仍具公務責任，無法全心全力投入訓練

個人受訓期間，同時擔任宜蘭縣政府警察局礁溪分局長一職，對於為數甚多的書面資料，本想運用假日時間多加研讀，惟每逢假日礁溪地區便車多且人多，甚至於夜間亦發生不良組合成員聚眾鬥毆、殺人等情事，受訓期間雖有數個例假日，然卻在公務及勤務中度過，對於訓練課程內容的復習，時感力不從心。

肆、警大恢復警監班問題

站在受訓學員的角度，對於警大恢復警監班議題，提供個人觀點如下：

一、現行法制上正當且實際運作上可行

依「警正警察人員晉升警監官等訓練辦法」第 3 條規定，該訓練由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）及所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）辦理。必要時得委託訓練機關（構）或公私立大學校院辦理。準此，則警大如受保訓會委託時，法制上自可辦理是項訓練，乃至於其他公私立大學校院，如銘傳大學亦可辦理。另一方面，在過往實例運作上，亦有由警大辦理該訓練之先例，在疫情嚴峻當下，由警大辦理該訓練之「居家線上遠距教學」，亦未嘗不可！

二、避免機關本位主義且深化同溫互動

在這梯次受訓期間，因訓練有合格率的問題，時聽聞其他組成員有私下競爭或較勁之情事，如競選幹部、分組小組長或書面報告爭相選用自家機關簡報等狀況，復以機關本位主義作祟，時常破壞團隊研討或合作之默契。反之，如由警大恢復辦理警監班，除可減少上揭可能衝突外，亦可深化學長學弟制之同溫關係，同時有助未來高階警政領導的深層互動，戮力共維社會治安。

伍、結語

警大恢復警監班與否？其問題可能層面，除涉及警政署、警大的官方態度與立場外，同時亦牽涉到考試院保訓會的立場及態度，甚至因該訓練可能委託公私立大學校院辦理，亦使問題牽涉的範圍更為廣泛，如私校亦可利用該訓練來補充大學招生不足之遺憾，凡此種種可能，均需經縝密、審慎評估後，謀定而後動。

與談人 5：開南大學法律學院 鄭善印院長

壹、警大恢復警監班的正當性

一、警監班僅定在警察教育條例，屬警察深造教育種類之一。該班依其傳統，被視為縣(市)警察局長之「儲備班」；其與現今的警正班被稱為分局長先修班，有相同之功能。其受訓時間，依警察教育條例第 6 條規定：「警察大學得設---警監班，辦理現職

人員深造教育；其實施辦法，由內政部定之。」再依上述條例之授權命令「警察人員進修及深造教育實施辦法」第 4 條規定：「深造教育---二、警監班：四個月至六個月。」。

二、引言稿說這種警監班已辦 11 期，從第 12 期開始，因故停辦。為何會停辦呢？我從前幾任的警政署人事室主任口中得知，停辦警監班有兩個原因：一是警監人數太少，比起整體警察 75,000 人，當時的警監職務僅佔 131 人，比率實在太少，無法與其他文官團體相比，乃思由考試院辦理簡任官訓練，企圖增加簡任官亦即警監的人數;二、舉辦警監班多年後，發現警察局長人才比率日漸減少。

但若以目前警察員額 73,600 人，警監 330 人來看，警監人數也不過佔全體警察人員的 4.5%，仍然遠不及於一般文官的比率。並且警監職務增為 330 人，是因為六都升格所致，並非考試院的特別作為，可見第一個理由不能成立。

傳統警監班受訓完畢者，並非每人均能獲派警察局長，其中有若干人終其一生並未就任警察局長。但警監班統一觀念及作法之功能仍不能否認，故警監班停辦的第二個理由也不能成立。

我認為真正的原因可能是，有權之人想去除門檻，自行決定警察局長人選，故特意停辦警監班。這種基於一己之私而創造自身團隊的現象，解嚴前後，兩黨都有，也絕不可能往後絕跡，只是因黨的文化不同，而有遮遮掩掩與毫不避諱的差別而已。

三、但警察局長的人事權若掌控在黨意之下，勢必無法獲得民眾的支持。是故，要有一種機制，阻止警察局長的人事權遭到黨意的汙染，這種機制最好的就是在教育團體創造一種以學歷、經歷、資歷管控人選合格與否的制度。這種制度歷年的警監班應該是良好典範，因為這種典範與軍隊或者他國警察人事，管控人員升遷必須「人事與教育配合」的主旨相同。

從而可知，警監班的正當性，對外就是警監職務乃至於警察局長人事，乃依客觀制度進行，不會被任何政黨控制，充分達成「警察中立」的要求;對內就是，任何升遷無需四處求人，只要認真本業，即有升遷指望，亦即充分達到「升遷公正」的要求。

貳、警大恢復警監班的可行性

一、目前的警察人員人事條例第二十一條第一項：「警察職務之遴任權限，劃分如左：一、警監職務（含各地警察局長）由內政部遴任或報請行政院遴任。」，這條規定是一九七六年訂的，至今三十餘年未有重要變革。但，警察預算及經費大多編列在地方，而不同於調查局或地檢署。從而可知，地方縣市首長若對警察人事權有不同意見，顯然是可以表達的。現任立法院游院長，在宜蘭縣長任內時即曾表示，中央發佈警察局長任令前，應有三個人選供縣市首長斟酌。這是一種可以接受的方案，若不如此，所有警監職務一律由中央指派，顯然是戒嚴手法，完全沒有轉型概念。

二、年底地方縣市長選完後，這種中央統包的制度，沒有縣市長會反對嗎？我認為屆時只要一經點火，情勢可能就有變化，警大恢復警監班的需求就會出現。若不如此，縣市仍由中央指派其屬意的人選，對於當選的縣市首長而言，難道沒有芒刺在背難以忍受的感覺？

三、警監班除儲備警監職務人選，還可利用警察、消防、海巡人事同軌之便，充分溝通該三類一定職務以上人員之互相了解與協調。若認為警監班師資會有問題，警大可以聘

用各部會次長級以上人員，或者國安會成員或者司法院廳處長等，到校講授各院、部政策，以擴大警監職務人選之眼界。至於受訓時間，則縮短為兩個月亦無不可。

我認為若欲讓警大恢復警監班，可能的契機在於地方縣市首長不相信中央警政署指派之警察局長時。

與談人 6：中央警察大學行政警察學系 朱金池兼任教授

壹、現況檢討

一、依現行警察教育條例第 6 條規定，警察大學得設警監班，辦理現職人員深造教育。截至目前曾開辦過 12 期，每期受訓學員 15 人左右，作為一般縣市警察局局長之儲備訓練。惟自民國 94 年內政部警政署因故行文警大停辦該班。

二、由於警政署行文停辦警監班迄今已 17 年，故縣市警察局局長以上之高階警官，較無法充實警政策略規劃及危機處理之能力。雖國家文官學院設有升簡任或警監官等訓練班，但其只是使受訓學員取得升任警監官等資格而已，並非培養警監職務之專業班別。

三、直轄市警察局分局長職務已提升至警監官等，為確保擬升任警監分局長以上職務人員之專業職能，以及避免人情關說，建立高階警官升遷之公平性，建議警大協調警政署恢復辦理警監班，並轉型作為直轄市警察局警監分局長之儲備訓練。

貳、恢復辦理警監班之理由

一、確保擬升任警監分局長以上職務人員之專業職能

(一)依「彼得原理(Peter Principle)」，升遷應與教育訓練相結合，才能讓升遷者具有升任職務的核心職能(Core competency)。

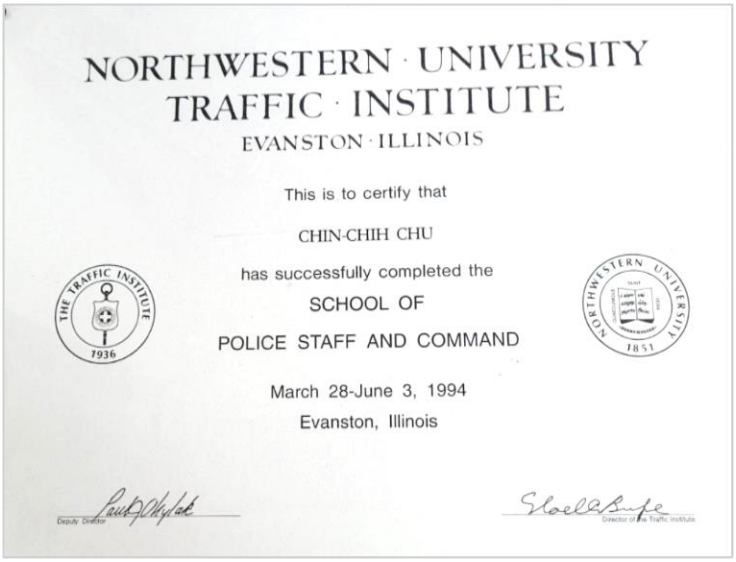
(二) 依我國陸海空軍軍官士官任職條例第 4 條：「為培育軍官、士官向上發展，應以學歷、經歷及在職訓練相互配合，作有計畫之管理。」目前國防大學設有指參教育及戰略教育等深造教育，培育校官及將官，著有成效，可供參考。

(三)國外中高階警官之培育訓練作法，可供參考：

1、英國內政部警政學院(College of Policing)：設有高階警察局局長的「策略指揮班」(Strategic Command Course)，受訓 3 個月。

2、德國聯邦警察大學設有高階警察領導幹部(金質階級警官)的培訓作法。

3、美國西北大學公共安全訓練中心(Northwestern Center for Public


NORTHWESTERN · UNIVERSITY
TRAFFIC · INSTITUTE
EVANSTON · ILLINOIS

This is to certify that

CHIN-CHIH CHU

has successfully completed the

SCHOOL OF

POLICE STAFF AND COMMAND

March 28-June 3, 1994

Evanston, Illinois

Safety, 前身為交通學院)，設有中高階警察幹部的指參訓練課程，受訓 10 週。(按：筆者曾於 1994 年 3 月 28 日至 6 月 3 日受內政部警政署遴派前往該中心受訓結業)

二、避免政治人情關說，建立高階警官升遷之公平性，並確保行政中立

(一)依警察人員人事條例第 21 條規定，警監職務之遴任權限，係由內政部遴任或報請行政院遴任。因此，直轄市警察局警監分局長、一般縣市警察局長、六都警察局局長等 12 位警監一階職務，以及警政署署長、警大校長等警監特階等重要職務之遴任作業，若無相關經歷及警監班結訓等條件限制，較易受政治人物人情關說左右，破壞高階警官升遷之公平性及行政中立。

(二)若未來重開辦警監班，作為擬任直轄市警察局警監分局長之必備條件，則比警監分局長更高階警官職務之遴任，縱有政治上之考量，亦可確保被遴任者具有高階警官之核心職能。

參、恢復辦理警監班之作法

一、重新定位警監班為直轄市警察局「警監分局長班」(俗稱大聯盟分局長)，以與一般縣市警察局「警正分局長班」(俗稱小聯盟分局長)有所區隔。

二、由於警監職務的遴任權在中央，故「警監分局長班」學員之甄選作業，比照「警正分局長班」之作業方式，由內政部警政署主政。

三、「警監分局長班」之教育計畫、課程時數及師資配當表，由中央警察大學規劃草案，再會商內政部警政署後定案。訓練期間至少在校二個月，另安排實習至少一個月。

與談人 7：中央警察大學警政管理學院 蔡庭榕院長

壹、前言

本次研討「警大恢復警監班的正當性與可行性」之議題，很具意義。此議題屬於行政組織法之性質，對警察內部而言，牽涉警察法、警察人員人事條例、警察教育條例等，對於警察組織外部而言，則有涉及國家組織之上位規範 —[憲法] —有關考試院與行政院之權責分配，衍生之相關法律（如公務人員訓練進修法）則涉及警察人員之教、考、訓、用之相關法律。

參考引言人劉主任之論述內容，其已將警監班之沿革、法據、停辦原因及現行訓練情形（含數據）均已清楚說明，並進一步列表比較分析「警監班第 10 期」與「111 年正升監訓練班」之各項差異，值得參考與肯定。作者引言更以「升官等」與「升職務」作為恢復「警監班」之正當性與可行性之基礎，並認仍由考試院與行政院依法分辦為宜，本人除給予肯定並認值得參採。再者，本與談意見則更提出進一步思維與看法如后，以供參考。

貳、警大恢復警監班之議題背景

一、依教育與訓練之不同，警監班是教育或訓練？混淆教育與訓練適用之公務人員訓練制度。依警察教育條例第 6 條規定，警監班是深造教育，但其實施時間與內涵，實在難

以定位。

二、警監班是升官等或升職序？應如引言意見，可分由考試院及行政院辦理，兩者在法制（或法理）上互相並不衝突。

三、警監班之教育訓練是行政院或考試院職掌？依「五權憲法」規定公務人員陞遷訓練屬於考試院及其所屬辦理[3]，至於公務人員之專業訓練則依法授權由各部會或地方自治機關辦理[4]。公務人員訓練業務之主辦機關，在解嚴前、後顯有差異，解嚴前由行政院人事行政局辦理；解嚴後由考試院保訓會之文官學院辦理，例如，保訓會即設有「警正升警監訓練相關業務」[5]之專頁，亦即所謂回歸憲法規定之考試院職權。

參、警大恢復警監班之正當性

一、依法行政：警察人員人事條例第 4 條之「官職分立制」及同條例第 14 條：「前項警察人員如有特殊情形，報經主管機關核准，得先予調派警監職務，並於一年內補訓合格，不受應先經升官等訓練，始取得警監任官資格之限制。但特殊情形之補訓，以本條文中華民國九十六年六月十五日修正施行後五年內為限。」以及同條第 4 項規定：「前項應予補訓人員，如未依規定補訓或補訓成績不合格，應予註銷警監任官資格，並回任警正職務。」另一方面，警察教育條例第 6 條規定：「警察大學得設警佐班、專業班等，辦理現職人員進修教育；得設警正班、警監班、研究班等，辦理現職人員深造教育；其實施辦法（「警察人員進修及深造教育實施辦法」，由內政部定之。」因此，由行政院所主管之上述二種法規授權得辦理警監班以強化派任警監職以上之警察職務時之專業職能，亦可作取得「局長」遴任門檻之列冊候派名單，甚至猶如現行之「警正班」與「分局長班」之關係，按現行之警正班性質並非「升官等班」，而是準備擔任分局長或相類似之重要職務時，用以強化職能及後用分局長職務列冊門檻[6]。因此，未來亦可如「警正班」與「分局長班」之性質與方式，恢復「警監班」之設立，甚至亦設立「局長班」，以強化其應有職能，應屬合法正當。

二、專業需求：中央警察大學曾辦理四個月之「警監班」，有許多治安專業職能之課程，而現行由考試院所屬保訓會文暨所屬國家文官學院依據「公務人員晉升簡任官等訓練及警正警察人員晉升警監官等訓練」計畫辦理，然依其「111 年度警正警察人員晉升警監官等訓練課程配當表」內容，可知其課程多為一般性質之領導或管理課程，甚少有針對警政治安專業職能課程。因此，由行政院所屬機關基於警察治安專業職能需

[3] 公務人員訓練進修法第 2 條第 1 項規定：「公務人員訓練進修法制之研擬，事關全國一致之性質者，由公務人員保障暨培訓委員會辦理之。」同法條第 2 項規定：「公務人員考試錄取人員訓練、**升任官等訓練**、高階公務人員中長期發展性訓練及行政中立訓練，由公務人員保障暨培訓委員會辦理或委託相關機關（構）、學校辦理之。」又同法第 4 條第 1 項規定：「公務人員考試錄取人員、初任公務人員、**升任官等人員**、初任各官等主管人員，**應依本法或其他相關法令規定，接受必要之職前或在職訓練。**」

[4] 公務人員訓練進修法第 2 條第 3 項規定：「**公務人員專業訓練**、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及前項所定以外之公務人員在職訓練與進修事項，**由各中央二級以上機關**、**直轄市政府或縣（市）政府**（以下簡稱各主管機關）**辦理或授權所屬機關辦理之**。」又公務人員訓練進修法第 3 條規定：「為加強公務人員訓練進修計畫之規劃、協調與執行成效，應由**行政院人事行政總處與公務人員保障暨培訓委員會**會同有關機關成立協調會報，建立訓練資訊通報、資源共享系統；其辦法由協調會報各相關機關協商定之。」

[5] 警正升警監訓練相關業務，公務人員保障暨培訓委員會網頁，
https://www.csptc.gov.tw/News.aspx?n=3288&sms=11748， 最後瀏覽日期：2022/10/24.

[6] 按六都之分局長或相當之重要警職有許多並無經過「警正班」或「分局長班」者。

求，亦符合公務人員訓練進修法第 2 條第 2、3 項[7]規定，而恢復設立「警監班」，應有其正當合理性。

三、官職分立：我國警察人事與教育制度植基於「官職分立」制度，按「警察人員人第 4 條規定：「警察官、職分立，官受保障，職得調任」。因此警監班之設立與警察之「官職分立制度」並無扞格之處，亦有其正當性。

四、目前警正升警監官等班僅有一個月（過去為四個月），其偏向一般領導教育內涵。雖其有教育訓練與人事任用及升遷相結合，但似乎欠缺警察治安專業職能之強化訓練。

肆、警大恢復警監班之可行性

應屬非常可行。可分別採二種途徑，均屬合法妥適且必要可行。

一、各自獨立型：亦即升官等由考試院所屬之保訓會或文官學院辦理，而升警監以上職序（如局長、六都分局長、或其他警監職以上之重要警職）[8]由行政院所屬之內政部（或委由警政署）辦理[9]。

二、行政與考試二院合辦型：有可將之區分為：（一）警職之升官等與強化職能之單一型。此由考試院與行政院及其所屬業務機關會同辦理，前者負責一般性課程，後者負責專業性課程。（二）綜合相關情治機關之升官等與強職能之聯合訓練型：由行政與考試二院擴大合辦之折衷型，可將與情治密切相關機關之將升任類如簡任官等以上之重要職務人員，由二院合選訓四個月，前二個月整合一起實施一般領導性質之訓練，既可相互認識交流，未來擔任各機關之重要職務，亦可相互聯繫協助，後二個月則由行政院所屬機關進行各自專業性質之訓練，以強化具有一般領導特質及專業知識之簡任或警監職重要幹部。

以上教育訓練與人事任用結合當屬可行，但實務專業職能需求亦應兼顧。現行之保訓會主辦之一個月之薦升簡或警正升警監官等訓練僅具有前者之功能，屬於升官等訓練，觀其訓練內容卻僅有一般領導性課程，欠缺警察實務所需專業職能。前提必須由行政院與考試院訂定合辦（合作）辦法，亦即各部會及其所屬署局之訓練並非全由考試院文官學院來辦理，而應將一般政策性與機關任務專業性結合加以有效訓練，倚輕倚重均非所宜。

伍、結語

各國警察教育訓練制度可區分為：警察教育取向和警察訓練取向二種。[10][11]我國憲法若修

---

[7] 同前註 1、2。

[8] 按目前六都分局長或其他警監職以上之重要警職（俗稱：「大聯盟」），甚或由六都分局長直升非六都局長者，許多並未參與警正班或分局長班資歷，僅有考試院所屬保訓會之升官等班一個月之一般領導管理訓練，其訓練內涵亦未曾關涉到警察治安專業，故內政部實有恢復辦理「警監班」以強化專業職能之必要性，亦符合法理與現行法律規範。

[9] 有關警監班屬專業職能訓練，此係符合公務人員訓練進修法第 2 條第 3 項規定：「公務人員專業訓練、一般管理訓練、進用初任公務人員訓練及前項所定以外之公務人員在職訓練與進修事項，由各中央二級以上機關、直轄市政府或縣（市）政府（以下簡稱各主管機關）辦理或授權所屬機關辦理之。」

[10] 朱金池，各國警察教育訓練制度之比較分析，【我國警察教育訓練制度之檢討與策進】座談會紀錄摘要，引言資料，時間：2018 年 10 月 16 日，收錄於中華警政研究學會「警政與警察法相關圓桌論壇（十）」，http://www.acpr.org.tw/PDF/Panel_20181016_Policeeducation.pdf，最後瀏覽日期：2022 年 10 月 10 日。

[11] 劉嘉發，教育與訓練之基本概念，【我國警察教育訓練之現況與展望】會議紀錄，引言資料，時間：2020 年 8 月 27 日，收錄於中華警政研究學會「警政與警察法相關圓桌論壇（二十八）」，http://www.acpr.org.tw/PDF/Panel_20200827_Police%20education.pdf，最後瀏覽日期：2022 年 10 月 8 日。

改成「三權分立」制度，則今天討論之議題將不存在或不具意義。最後，本人與談意見認為有以下思維尚可供參考：一、應釐清教育與訓練之性質與適用。二、警察教育與訓練及人事任用遷調應有效結合。三、若仍在五權分立之憲法架構下，則依警察官職分立制度，依據公務人員訓練進修法第 2 條第 2 項規定，應由考試院所屬辦理「升官等班」；而由行政院所屬辦理強化「警察職能」之「警監班」，既可符合前述「公務人員訓練進修法第 2 條第 3 項規定之「公務人員專業訓練」，亦可作為派任局長或其他警監以上重要職務之門檻，其正當性與可行性事由已如前述分析，敬請參考。有稱「制度是長成的，非造成的」，我國警察教育訓練制度之未來發展，宜以漸進、均衡之途徑發展：兼顧教育與訓練、結合理論與實務，以完備警察教育訓練與人事升遷制度。[12]

與談人 8：中央警察大學推廣教育訓練中心 蔡田木主任

壹、向保訓會爭取由中央警察大學辦理警正升警監訓練，依法有據，且更符合職能需要(正當性)

一、警正警察人員晉升警監官等訓練辦法

本訓練由公務人員保障暨培訓委員會（以下簡稱保訓會）及所屬國家文官學院（以下簡稱文官學院）辦理。必要時得委託訓練機關（構）或公私立大學校院辦理。

二、依警察人員人事條例第 11 條

警察官之任官資格如左：

一、警察人員考試及格者。

二、曾任警察官，經依法升官等任用者。

三、本條例施行前曾任警察官，依法銓敘合格者。

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。

三、依警察教育條例第 6 條

警察大學得設警佐班、專業班等，辦理現職人員進修教育；得設警正班、警監班、研究班等，辦理現職人員深造教育；其實施辦法，由內政部定之。

四、依警察人員進修及深造教育實施辦法

深造教育除中央警察大學各研究所依教育法令辦理外，其區分及期間如下：

一、警正班：四個月至六個月。

二、警監班：四個月至六個月。

三、研究班：六個月以下。

貳、向警政署建議由中央警察大學辦理警監班，可以建立制度，並提升中高階幹部專業(必要性)

一、中央警察大學恢復辦理警監班，建立警察幹部晉升各縣市局長、副局長、直轄市分局長遴選制度及人才庫。

[12] http://www.acpr.org.tw/PDF/Panel_20181016_Policeeducation.pdf ， 最後瀏覽日期：2022/10/24.

二、提升各縣市局長、副局長、直轄市分局長警察專業職能。

參、由中央警察大學辦理警正升警監教育訓練，目前訓練師資、場地、經驗都有足夠量能。(可行性)

一、中央警察大學在 84 年 93 年有辦理 10 期警監班經驗。

二、目前持續辦理警正班(目前已完成 31 期教育訓練)，作為縣市分局長人才庫。

肆、中央警察大學恢復辦理警監班精進作為(可行性)

一、警監班 4~6 月期間太久，可搭配實務實習訓練。

二、執法用人單位意願係關鍵因素，由內政部(含警政署、消防署)向考試院爭取辦理。

與談人 9：中央警察大學行政警察學系 洪文玲教授

一、問題緣起

有謂警監班是警正升警監訓練班的簡稱，警正升警監訓練班就是警監班，這是混淆謬誤的說法。

警監班是警察教育條例的班別；警正升警監訓練班是人事條例警察升官等的班別，二者之功能目的、法源依據、主管機關、受訓期間、招訓對象資格、經費預算編列、法律效果均不同，無法混而為一或互為取代。如同目前警察大學仍每年持續辦理的「警正班」，與考試院文官學院辦理的「警佐升警正訓練班」，二者明顯不同，不能混而為一或互為取代。

二、警監班與正升監訓練班法制演變

警監班與正升監訓練班本質不同，此從法據沿革的演變分析更加清楚。

警察教育條例於民國 49 年 11 月 10 日公布，當時第 2 條將警察教育分為初級教育與高級教育。「初級教育，培養警員（警長警士），由省（直轄市）辦理；高級教育，培養警官，由中央辦理。」第 21 條：「警察人員之進修，應實施常年教育，其輔導考核辦法，由內政部定之。」民國 75 年 7 月 2 日全文修正公布，將警察教育分為養成教育、進修教育、深造教育。教育訓期較長，由**學校**辦理。並明定深造教育，得由警察大學辦理；訓期較短**之警察訓練**，則由**實務機關**辦理[13]，二者**有所**區別。

深造教育含警正班、警監班，其實施辦法，由內政部定之。其立法理由為：「本條係配合現況需要增列現職人員進修教育及深造教育之規定。」[14]故警正班、警監班，由警大辦理，屬現職人員返回學校精進職能之再教育性質。而為激勵現職人員參與受訓意願，當時並配合人事升遷制度，警正班俗稱縣市分局長儲備班、警監班俗稱縣市局長儲備班，**訓期達 4**

[13]警察教育條例第 2 條第 1 項：警察教育，分養成教育、進修教育、深造教育；分別由警察學校、警察專科學校、警察大學辦理。第 6 條：**警察大學**得設警佐班、專業班等，辦理現職人員進修教育；得設警正班、警監班、研究班等，辦理**現職人員深造教育**；其實施辦法，由內政部定之。
警察教育條例第 12 條：**各級警察機關**應實施**警察常年訓練**，其辦法由內政部定之。

[14] 修法理由，經查立法院法律系統之立法歷程
https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?00061AFF80AA0000000000000000001400000000400FFFFFD00^01168075062000^00000000000 檢索日期：2022.10.26

個月。警察要升任重要領導職務，除了年資、功績以外，還要具備相當學識要求。

相對的，警察採官職分立制，官的部分，要求國家考試及格才能任官、晉升官等，此規定在警察人事特別法---「警察人員管理條例」於民國 65 年立法時即有明文，當時具有警官學校二年制畢業(民國 85 年調整為警察大學四年制畢業)，及一定年資功績，即免經升等考試，而取得警監任官資格。直到民國 96 年 7 月該條例全文修正並改名為「警察人員人事條例」，對於**現任警正一階職務**，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，敘警正一階本俸最高級者，一改過去累積年資考績即可取得警監四階任官資格之規定[15]，增列「**晉升警監官等訓練合格**」方可取代升官等考試，取得警監四階任官資格。而如有特殊情形，報經主管機關核准，**得先予調派警監職務，並於一年內補訓合格**，如未依規定補訓或補訓成績不合格，應予註銷警監任官資格，並回任警正職務。此訓練由考試院主政，**訓期 4 週。**

下表列出晉升警監官等資格規定之法制演變過程：

65.1.17 警察人員管理條例第 14 條 *升警監無須升等考試	86.5.21 修正警察人員管理條例第 14 條 *提高考績甲等二年 *提高學歷為 4 年制	93.9.1 修正警察人員管理條例 14 *創設**警佐升警正訓練**代替升等考試	96.7.11 修正警察人員人事條例 14 *增列**警正升警監**訓練代替升等考試
條文	條文	條文	條文
警察人員之升等，須經升等考試及格。 經審查合格**實授警正一階滿三年**，連續三年考績，**一年列一等**，二年列二等以上，並具有左列資格之一者，取得警監任官資格，不受前項規定之限制： 一、高等考試或相當於高等考試之特種考試警察人員考試及格者。 二、**警官學校兩年以上學制**畢業者。 警察人員取得升等任官資格者，須經**內政部甄審合格**後，始得升等任官。	警察人員之晉升官等，須經升官等考試及格。 經銓敘部銓敘審定合格實授警正一階職務滿三年，連續三年年終考績，**二年列甲等**，一年列乙等以上，並敘警正一階本俸最高級，且具有左列資格之一者，取得升任警監四階任官資格，不受前項規定之限制： 一、經高等考試或相當於高等考試之特種考試警察人員考試及格者。 二、經警察大學或警官學校**四年學制**以上畢業者。	警察人員之晉升官等，須經升官等考試及格。 經銓敘部銓敘審定合格實授警正一階職務滿三年，連續三年年終考績，二年列甲等，一年列乙等以上，並敘警正一階本俸最高級，且具有左列資格之一者，取得升任警監四階任官資格，不受前項規定之限制： 一、經高等考試或相當於高等考試之特種考試警察人員考試及格者。 二、經警察大學或警官學校四年學制以上畢業者。 經銓敘部銓敘審定合格實授敘警佐一階本俸最高級，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，並經**晉升警正官等訓練合格**，且具有左列資格之一者，取得升任警正四階任官資格，不受第一項規定之限制： 一、經普通考試、特種	I 警察人員之晉升官等，須經升官等考試及格。 II 警察人員具有下列資格之一，並**經銓敘部銓敘審定合格實授現任警正一階職務**，最近三年年終考績二年列甲等、一年列乙等以上，敘警正一階本俸最高級，且經**晉升警監官等訓練合格者**，取得升任警監四階任官資格，不受前項規定之限制： 一、經高等考試或相當於高等考試之特種考試警察人員考試及格，**並任合格實授警正一階職務滿三年**。 二、經警察大學或警官學校四年學制以上畢業，**並任合格實授警正一階職務滿六年**。 III 前項警察人員如有特殊情形，報經主管機關核准，**得先予調派警監職務，並於一年內補訓**

[15] 96 年修法前，以訓練取代考試之規定僅有警佐升警正訓練。

		考試警察人員考試四等考試或相當委任第三職等以上銓定資格考試警察人員考試及格，並任合格實授警佐一階職務滿三年。 二、警察學校或警察專科學校警員班畢業，並任合格實授警佐一階職務滿十年者，或警察專科學校專科警員班或警官學校、警察大學專修科畢業，並任合格實授警佐一階職務滿八年，或警官學校、警察大學四年學制以上畢業，並任合格實授警佐一階職務滿六年。 前項考績升任警正官等人員，除具有第二項第一款所定考試及格之資格者外，以擔任警正三階以下職務為限。但仍應受第十一條第二項之限制。 第三項**晉升警正官等訓練辦法，由考試院定之。**	**合格**，不受應先經升官等訓練，始取得警監任官資格之限制。但特殊情形之補訓，以本條文中華民國九十六年六月十五日修正施行後五年內為限。 IV 前項應予補訓人員，如未依規定補訓或補訓成績不合格，應予註銷警監任官資格，並回任警正職務。 (略) VII **第二項及第五項晉升官等訓練**期間、實施方式、受訓資格、名額分配與遴選、成績考核、延訓、停訓、免訓、廢止受訓資格、保留受訓資格、訓練費用及其他相關事項之辦法，由**考試院定之**。

表　晉升警監官等資格規定之法制演變

中央警察大學（以下簡稱警大）開辦警監班，並非每年招訓，斷斷續續，自第 1 期至第 10 期(民國 93 年 7 月至 11 月止)，便因故停辦，最後不再續辦。有關警監班停辦的原因，說法紛紜，官方的理由是：原規劃於 94 年下半年開辦警監班，惟考量訓練期間，「全民拼治安行動方案」尚未結束，且適逢年底地方選舉，警政署乃函文請警大停辦警監班。翌年 95 年 8 月間警政署又再次行文給警大，說明因警政署正辦理警察人員陞遷辦法及其附表檢討修正作業，俟警監班未來定位及陞遷發展等議題研討竣事後，再研議警監班是否繼續開辦。故再次函請警大停辦警監班，警大亦同意停辦之。

而同屬深造教育的警正班仍由警大續辦至今，訓期 4 個月。但警政署於王卓鈞署長任內另增辦分局長班，從警正班結業學員中，再經警政署考試(含筆試與口試)甄選 30 名，至警大上 1 個月學科課程，另 1 個月至地方分局實習分局長。合格結訓後，按成績順序俟缺補實。目前各縣市分局長(俗稱小聯盟分局長，警正一階職務)之來源大都循此程序產生，競爭激烈，訓練考核也很紮實公平。

然而對比直轄市分局長(俗稱大聯盟分局長，警監四階職務)之來源，其學識能力具客觀評核標準者，僅有文官學院辦理之 4 週的升官等訓練。作為長官，為適應新職所需之工作知能，與專業學識，較之部屬顯有不足，對其領導統御成效，亦當有影響。

三、警察人**員任用、任職與訓練之分工與互補**

如上所述，警正班是小聯盟分局長資格儲備；則警監班恰可扮演大聯盟分局長（警監四階職務）資格儲備，作為升職資格門檻。此係警察用人機關(署)與教育機關(校)合作，提升警察中高階重要領導職務之工作知能，與專業學識水準。

而考試院保訓會國家文官學院之職責是確保公務人員各官等人員之職能水準。至於警正升警監班，與公務員薦升簡班，要分開辦理，還是合在一起辦理，保訓會考量之理由係：為擴大警正警察人員與薦任公務人員間之交流[16]。其與警監班是否停辦或復辦無關，而非考試院之權責。

若警政署考量警監班受訓期間 4 個月太長，符合受訓資格之學員都位居要津，對治安工作有所影響，其方式俟可與警大協商調整設計，例如正升監 4 週訓期可折抵警監班訓期，或以視訊遠距方式等等。重點在於，警監班之課程設計應與正升監班有所區隔。直轄市分局長的核心能力進階職能是什麼？目前尚無實證研究，蒐集彙整現職的直轄市分局長以上長官工作的需求與建議。讓受訓學員或警政署認同，受訓對其職能培力有提升作用，對機關形象、領導統御及未來工作需求有助益，才可說服內政部與警政署同意復辦警監班。

與談總結：銘傳大學犯罪防治學系 章光明主任

綜合與會者意見之重點如下：

一、六都與非六都之警察人事升遷出現高度落差，造成制度上的不公平。

二、制度不是只有法律規定，更重要的是執行，有法律，沒做，等於沒有規定，升遷辦法必須連接教育條例中的警正班、警監班、研究班，加上實際作為，方成制度。

三、大聯盟分局長應結合警監班，既是升官等也是升職的概念。

四、辦理警監班，並結合六都分局長派任，其最大的正當性是在阻絕政治，維持警察的行政中立。

五、軍中升遷制度有其歷史及文化因素，包括指揮職與幕僚職務皆有嚴格學經歷管制，作為遴選條件，是一套全面性的人事制度，且統一在國防部底下，便於操作，然警察署與警大分立，署校意見不一，不利推廣中心實施警察訓練。

六、警察決策階層職務有其核心職能，有賴升職訓練培養，英、德、日、美警察訓練內容可為參採。

七、不要錯誤解釋警察人員人事條例 21 條規定，名義上雖是內政部，實際執行及作業都在警政署。

八、保訓會當年來文停辦警監班的理由是警察高階同仁可藉簡任升官等班的訓練增加與其他部門人員的互動，但背後是不是有警政署因素，不得而知。

九、多年前，我在任推廣中心主任時，保訓會葉維銓副主任委員曾提出，以簡任升官等班作為警監班的第一階段，實施基礎訓練，其後警大推廣中心辦理第二階段之警察專業訓練，這是很好的建議，關鍵在警政署，尤其是主事者態度，若能結合本次論壇各位所提出之移地訓練或線上授課、週五六日上課(不致影響外勤主管工作)、縮短受訓時間（加入 2 個月實務訓練）等建議，若警政署還不接受，便說明我國警察實務單位不重視教育訓練的文化了。

[16] 民國 110 年公務人員保障暨培訓統計年報，保訓會出版，111.6，頁 116。