

公共部門人力規模與負擔之探討

人民對政府提供公共財需求隨經濟發展增加，政府支出規模逐步擴張。本文特就 OECD 規範，探討我國公共部門人力規模、人事成本與工業國家比較是否妥當，俾期對未來各類公務人力之合理配置、人事負擔抑制及退撫制度之改革提供具體意見。

◎李秋嫻、劉麗瓊、陳雅俐（行政院主計處科長、專員、科員）

壹、前言

經濟愈發展，人民對政府提供公共財需求亦隨之增加，政府支出規模逐步擴張。人事費為政府主要支出項目之一（2002 年各級政府人事費支出占各級政府歲出淨額 40.7%），且人事費具有易漲難縮特性，員額無法縮減，人事費負擔自無法紓緩，因此本文特就 OECD 規範之廣義公共部門人力範圍，勾稽近年我國整體公共部門人力及人事費消長，並探討公務人力之職能別配置比例、現職公務人力之薪資內容結構及退休撫卹潛在負擔等問題，進而探討我國公共部門人力規模、人事成本與工業國家比較是否妥當，俾期對未來各類公務人力之合理配置、人事負擔抑制及退撫制度之改革提供具體意見。

貳、公共部門人力規模

一、公共部門定義

OECD 在 1997 年規範狹義公共部門包括中央或聯邦政府、地區或州政府、地方政府、市政府。廣義公共部門，除狹義公共部門，尚包括公營企業。OECD 建議以廣義公共部門為統計範疇俾利國際比較，故本文公共部門受雇員工採廣義定義，統計對象包括公務機關正式職員、公立學校教職員、公營事業機構及作業組織人員、約聘人員、技工及工友等永續或定期任用人員，不含國防人員及短期或臨時聘僱及兼職人員，國際比較部分，因部分國家含臨時聘僱人員，則會納入短期或臨時聘僱人數。而政府人事費負擔，包括各級政府行政機關（含國防人員人事費）、公營事業附屬單位及非營業基金附屬單位預算。而臨時人員因無退休撫卹問題，且係業務費項下編列經費支應，故仍不包含業務費項下編列之臨時人員人事費用，惟於國際比較之基礎一致，將會略估我國國防人力規模。

二、我國公共部門人力現況

2002 年底，我國公共部門受雇員工人數計 78.9 萬人（表一），行政機關 21.9 萬人，公營事業機構 11.7 萬人，公立學校專任教師 20.9 萬人，公立學校職員 2.7 萬人，衛生醫療機構 2.7 萬人，職工、駐衛警察、聘用人員及約僱人員等編制外人員計 19.1 萬人。

近十年來，我國公共部門受雇員工人數，由 1992 年的 82.6 萬人降至 2002 年的 78.9 萬人，減少 3.7 萬人（-4.5%），以公營事業機構因陸續民營化減少 6.0 萬人（-33.8%）居首；職工、

駐衛警察、聘用人員及約僱人員等編制外人員亦減少 3.5 萬人 (-15.6%)；公立學校專任教師及職員隨著小校小班制及新增學校而分別增加 3.3 萬人 (18.8%) 及 711 人 (2.7%)；行政機關若以前後一致基礎併計 2001 年移出之衛生醫療行政人員，則十年來約增加 2 萬人，乃因成立新機關擴編人員所致。

表一、我國公共部門受雇員工人數

單位：人；%

年別	總計 (人)	編制內人員(人)						編制外 人員 (人)
		計	行政機關	公營事業 機構	公立學校 專任教師	公立學校 職員	衛生醫療	
1992	826,185	600,325	221,775	176,547	175,737	26,266	-	225,860
1994	830,888	617,838	233,064	176,683	180,408	27,683	-	213,050
1996	835,028	634,186	244,463	169,666	191,214	28,843	-	200,842
1998	813,010	614,205	245,282	142,410	196,824	29,689	-	198,805
2000	789,197	613,554	240,780	136,472	205,039	31,263	-	175,643
2002	789,343	598,655	218,958	116,798	208,698	26,977	27,224	190,688
2002年結構比	100.0	75.8	27.8	14.8	26.4	3.4	3.4	24.2
2002年較1992年 增減率(%)	-4.5	-0.3	-1.3	-33.8	18.8	2.7	-	-15.6

資料來源：銓敘部；教育部

三、公共部門人力規模之國際比較

(一) 國際公共部門人力消長趨勢比較

根據 OECD 資料顯示，近十年來多數國家因政府財政壓力及厲行行政革新措施，公共部門受雇員工人數多為遞減趨勢，如德國減少 16.9% (表二)，加拿大減少 6.3%，日本減少 4.0%，芬蘭減少 2.8%，澳洲減少 12.5%，我國則減少 4.5% (不含短期或臨時聘僱) 或 5.6% (含短期或臨時聘僱)。惟少數國家因政府職能擴充或就業市場蓬勃發展而增加公共部門受雇員工。

表二、各主要國家公共部門受雇員工人數及增減率

單位：千人；%

年別	德國	日本	紐西蘭	荷蘭	美國	西班牙	加拿大	芬蘭	澳洲	中華民國	
										不含短期 或臨時聘僱	含短期 或臨時聘僱
1992	5,230	4,776	227	-	18,043	1,816	2,725	557	1,698	826	1,002
1994	4,933	4,802	232	-	18,434	1,891	2,679	527	1,588	831	1,001
1996	4,702	4,792	228	785	18,694	1,983	2,579	531	1,585	835	1,027
1998	4,528	4,749	223	817	19,101	2,048	2,519	541	1,473	813	975
2000	4,347	4,688	220	846	19,870	2,009	2,525	539	1,466	789	955
2002	-	4,587	-	-	-	-	-	-	-	789	946

最後一年較 最早一年增減率	-16.9	-4.0	0.0	7.8	10.1	17.7	-6.3	-2.8	-12.5	-4.5	-5.6
------------------	-------	------	-----	-----	------	------	------	------	-------	------	------

資料來源：OECD；行政院主計處；銓敘部；教育部；日本統計年鑑；日本人事院。

附註：西班牙不含大學人力；加拿大、芬蘭不含國營事業人力；澳洲、中華民國不含國防人力；日本為含國防，不含職工、駐衛警察及兼職短期聘僱人力。

自 1992 年以來，OECD 國家公共部門人力占勞動力比率約在 10 至 20 個百分點間，且多數呈遞減趨勢，如德國、紐西蘭、加拿大、芬蘭、澳洲約縮減 1.5 至 4.7 個百分點；而美國及荷蘭則持平走穩；西班牙則因公部門人力劇增 17.7%，致占勞動力比率仍微幅上揚 0.6 個百分點。

2001 年我國公共部門人力占勞動力比率若含計短期或臨時聘僱人員為 9.8%，估計若再含國防人力則約 12%，對勞動市場貢獻略低於 OECD 等工業國家的水準。

(二) 中、日之公共部門人力比較

1. 中、日機關別之公共部門人力比較

就中、日編制內公務人力及長期任用聘僱人力比較，2002 年日本公共部門人力約 430 萬人，我國為 62.5 萬人，其占勞動力比率分別為 6.4% 及 6.3%，至於公共部門人力占全國人口比率，日本為每千人配置 34 個公務人力，高於我國的 28 個公務人力。

我國與日本公務人力扣除公營事業、國防及行政人員額之機關別比較（表三），其中我國公立學校教師配置比例為 43.3%，高於日本 11.3 個百分點，警政人力為 16.5%，亦高於日本 3.9 個百分點，而日本一般行政之公務人力則高於我國 12.5 個百分點，衛生社福及醫療之配置比例亦超過 4.6 個百分點，顯示我國在教育及警政之公務人力配置高於日本，惟日本在一般行政、衛生社福及醫療之配置高過我國。

表三、我國與日本公務人力之機關別比較

機關別	我國		日本		結構比
	(千人)	結構比 (%)	(千人)	結構比 (%)	差異 (%)
一般行政	94.4	19.6	1,048.3	32.1	-12.5
外交僑務	1.7	0.3	5.2	0.2	0.1
警政	79.5	16.5	410.5	12.6	3.9
財稅行政	17.6	3.7	155.3	4.7	-1.0
文教行政	5.1	1.1	2.4	0.1	1.0
司法行政	20.8	4.3	75.5	2.3	2.0
交通行政	6.6	1.4	53.6	1.6	-0.2
衛生社福及醫療	47.5	9.9	474.3	14.5	-4.6
公立學校教師	208.7	43.3	1,044.9	32.0	11.3
總計	481.9	100.0	3,270.0	100.0	-

單位：千人；%

資料來源：本研究

2.我國未來公共部門人力配置建議

我國與日本在國小及國中之生師比差距約 1 個百分點（表四），高級中學及高等教育則分別相差 4.7 及 1.1 個百分點；加上未來人口少子化情形將影響義務教育師資之需求，推估 2009 年，在不增班及師資情況下，國小生師比可降為 15.1 人，平均每班學生人數 24.8 人，未逾 25 人，人口結構的變化在不增師資情況下，即可維持教育品質的提升，因此建議未來十年內公立學校師資增額除高中教育可增額外，在高等教育鼓勵私人興學原則下，應凍結國小教師增額，甚可施予轉職教育訓練，進而轉銜高級中等教育服務。

表四、2000 學年度中、日各級教育生師比

	我國	日本	差距
國民小學（人）	19.0	17.6	1.4
國民中學（人）	15.6	15.2	0.4
高級中學（人）	19.7	15.0	4.7
大學暨獨立學院（人）	19.1	18.0	1.1

資料來源：教育部「教育統計指標之國際比較」；日本統計年鑑、日本文部科學省網頁。

2002 年我國平均每位警政人員服務人口數為 283 人，低於日本 310 人，惟國內警察服務內容較日本繁雜，加上依行政院主計處於 2001 年所辦之「國民生活指標重要性評估調查」顯示，攸關治安之社會安全重視度最高，滿意度卻最低，顯示公共安全仍屬國人最重視及迫切改善的施政領域，因此現階段警政人力配置比例雖高過日本，惟仍可維持目前警政規模。

在一般行政機關部分，無論是「行政革新方案三年人力精減 5%計畫」或精省作業，僅減緩公務人力增加，並未真正達到政府瘦身目標，未來為肆應國家發展需要及符合組織改造潮流，建議改造計畫可不拘泥於各機關齊頭式精簡窠臼，改以先整併部會，不刪除員額，再藉由機關用人彈性及內部組織機動性調整之放寬，並輔以轉職訓練，以減少員額之擴充，進而達到小而美政府之改造目標。

參、公共部門人事費負擔

一、我國公共部門人事費支出

（一）按機關別統計

依「中央政府總預算編製作業手冊」規定，政府人事費係指政府以雇主身分，對受雇員

工所支付之報酬，含現職人員待遇、加班值班費、薪工準備、兼職酬金、退休退職人員慰問金、保險、退休退職資遣給付及撫卹支出等，包括中央及地方政府之行政機關預算、公營事業附屬單位預算及非營業基金附屬單位預算。

2002 年我國公共部門人事費達 1.2 兆元（表五），占 GDP 比率為 12.3%，其中行政機關人事費 3,007 億元，公立學校 2,507 億元，退休撫卹 1,847 億元，公營事業受雇員工人數雖僅約行政機關或公立學校教職員半數，但因薪俸較高且含列各公營機構退休退職給付支出 575 億元，所以人事費支出 3,205 億元，而國防現職人員（含義務役）人事費為 1,455 億元。若扣除國防現職人員人事費則為 1.1 兆元，占 GDP 比率為 10.8%。

表五、我國公共部門人事費統計—按機關別

單位：億元、%

年度別	人事費 合計	機關別					人事費 占 GDP 比率	人事費 (未含國防)	
		行政機關	公立學校	公營事業	國防人員	退休撫卹		占 GDP 比率	占 GDP 比率
1992 年	7,781	1,617	1,340	2,757	1,098	969	15.3	6,683	13.2
1994 年	9,204	2,001	1,673	3,224	1,225	1082	14.9	7,979	12.9
1996 年	10,562	2,361	1,913	3,548	1,313	1,427	14.4	9,249	12.6
1998 年	11,747	2,556	2,176	3,685	1,397	1,933	13.5	10,350	11.9
2000 年 ^①	11,731	2,709	2,338	3,476	1,417	1,791	12.2	10,314	10.8
2002 年	12,021	3,007	2,507	3,205	1,455	1,847	12.3	10,566	10.8
結構比 (%)	100.0	25.0	20.9	26.7	12.1	15.4	-	-	-
近十年平 均成長 (%)	4.4	6.4	6.5	1.5	2.9	6.7	-3.0	4.7	-2.4

資料來源：行政院主計處、各級政府總決算、退休撫卹基金。

附註：① 2000 年含 1999 年下半年及 2000 年，已折算為年資料。

（二）按用途別統計

2002 年我國公共部門人事費 12,021 億元中，中央政府計 4,733 億元，21 縣市（含鄉鎮）3,060 億元，台北市 688 億元及高雄市 335 億元，另公營事業 3,205 億元。若觀察各級政府人事費（不含公營事業）占各級政府歲出淨額比例為 40.7%，其中央政府人事費占中央政府總決算歲出比例為 29.1%，但地方政府人事費占地方政府總決算歲出比例近 5 成，顯現其應付基本人事支出外，其他政務支出不得不仰賴中央政府補助之窘境。

2002 年我國中央政府所屬機關人事費計 4,733 億元，依其用途別性質區分，現職人員待遇約占六成、退休退職及資遣給付占近三成。21 縣市（含鄉鎮）2002 年人事費支出則為 3,060 億元，其中現職人員待遇占逾七成、退休退職及資遣給付占二成，低於中央政府的三成餘，主因地方政府財政資源有限，為恐排擠其他預算支出，無法一次編足退休人員退撫給付所致。

2002 年台北市政府暨所屬機關人事費統籌編列 688 億元，而高雄市 335 億元之用途別科目分類，與縣市（含鄉鎮）政府結構相似，現職人員待遇約七成、退休退職及資遣給付二成。而 2002 年我國公營事業人事費成本 3,205 億元，現職人員待遇約七成，退休退職及資遣給付占二成，亦與地方政府之結構類似。

二、各國公共部門人力規模和人事費比較

（一）我國與美、荷、德國之公共部門規模及成本比較

近年來我國公共部門人力占勞動力比率（含短期約聘僱人力，不含國防人力）尚未達 10%（表六），若含國防人力，據估計約 12%，低於美國 14%，但不含公營事業之公共部門人事費占 GDP 比率為 9%，高於美國 7.7%，主要因海峽兩岸軍事對峙，我國國防人事負擔重，以 2001 年我國國防人事費占公共部門人事費比率為 12%，遠高於美國之 5%，若以不含公營及國防之公共部門人事費占 GDP 比率觀察，兩國均介於 7.1%至 7.7%之間。至於我國與荷、德之不含公營事業之公共部門人事費占 GDP 比率比較，雖近年我國國防支出占中央政府總預算支出約 15%左右，亦較荷、德國防支出占中央政府總預算支出之 4%重，但荷、德因退撫保險費率高，致 1998 年不含公營事業之公共部門人事費占 GDP 比率均約 9.3%。

表六、中、美、荷、德之公共部門規模及人事費比較（含短期約聘僱人力）

單位：%

年別	中華民國				美國		荷蘭		德國	
	公共部門占勞動力比率	人事費占 GDP 比率			公共部門占勞動力比率	人事費占 GDP 比率	公共部門占勞動力比率	人事費占 GDP 比率	公共部門占勞動力比率	人事費占 GDP 比率
		不含公營事業	不含公營及國防費用							
1995	10.9	14.4	9.3	7.5	14.0	8.2	-	9.3	12.2	11.1
1998	10.2	13.5	9.3	7.7	13.9	7.7	10.5	-	11.3	9.3
2000□	9.8	12.2	8.6	7.1	14.1	7.7	10.5	-	10.7	-

資料來源：各級政府預、決算書；「Government Finance Statistical Yearbook」。

附註：①我國資料 2000 年含 1999 年下半年及 2000 年，惟已折算為年資料。

（二）中、日之公共部門規模及成本比較

因日本在第二次世界大戰前，大部分的受雇者（含私部門）已享有國家老年年金保險的保障，其公務人力之退休撫卹大部分已轉移至共濟組合基金，因此中、日人事費比較以不含退休撫卹的規模較有意義。2001 年我國不含退休撫卹的公共部門人事費為 9,419 億元（表七），占 GDP 比率為 9.9%，高過日本 1.7 個百分點，主要因我國國防人事費較日本負擔重，2001 年我國國防人事費占公共部門人事費比率為 12%，高於日本之 2%，可見兩國國防負擔之懸殊。

表七、中日公共部門人事費比較

	公共部門			人事費		公共部門人力占勞動力比率 (%)
	人事費	薪資及津貼	退休撫卹	占 GDP 比率 (%)	不含退休撫卹占 GDP 比率 (%)	
日本 2001 (十億日圓)	44,932	41,277	3,655	8.9	8.2	6.4
我國				(含公營事業及退撫基金保險費之政府負擔)		
2001 (新台幣億元)	12,046	9,419	2,627	12.7	9.9	
結構比	100.0	78.2	21.8	-	-	
2002 (新台幣億元)	12,021	9,351	2,669	12.3	9.6	6.3
結構比	100.0	77.8	22.2	-	-	

資料來源：本研究

附註：人事費均含國防，公共部門人力不含國防、職工、駐衛警察及兼職短期聘僱人力。

三、我國公共部門退休撫卹給付之潛在負擔

(一) 我國公共部門退休撫卹給付概況

2002 年我國公共部門退休撫卹給付支出若不包含公營事業基金等自行編列部分，為 1,948 億元，較 1992 年平均每年成長 7.2%，其中由各級政府編列預算負擔部分為 1,847 億元，占 94.8%，退撫基金僅支 102 億元，占 5.2%。

(二) 近年公務人力退休趨勢及潛在退休人數分布

2001 年及 2002 年，公務人員退休人數增為 6 至 7 千人（表八），成長一半以上，教育人員則增加為 9 千多人，其新陳代謝率為 4~5%，約一般公務人員二倍。近五年公務及教育人員退休年齡亦下降至 2002 年 56.6 歲及 55.3 歲，顯示公教人員有退休年齡年輕化趨勢。

表八、1998 至 2002 年退撫基金之公教人員退休統計

單位：人、%

年度別	公務人員					教育人員				
	合計	新陳代謝率 (%)	一次退休金	月退休金 (含兼領)	平均退休年齡	合計	新陳代謝率 (%)	一次退休金	月退休金 (含兼領)	平均退休年齡
1998 年	3,479	1.2	1,158	2,321	60.6	3,973	2.1	1,041	2,932	57.0
1999 年	3,879	1.3	1,079	2,800	58.8	5,791	3.1	1,200	4,591	56.2
2000 年 ^①	7,246	1.6	1,572	5,674	58.3	10,811	3.6	1,807	9,004	56.0
2001 年	7,091	2.4	1,269	5,822	56.7	8,432	4.1	1,256	7,176	56.1
2002 年	6,446	2.2	859	5,587	56.6	9,487	4.7	1,067	8,420	55.3

資料來源：公務人員退休撫卹基金統計年報。

附註：①2000 年含 1999 年下半年及 2000 年。

②新陳代謝率=(當期退休人數/該類當期參加退撫總人數)*100。

我國行政機關、公立學校職員及公營事業機構人力年齡分布，2002年五十歲以上人員占22%，與澳洲相近，低於日本、荷蘭及芬蘭（表九），顯示我國50歲以上具退休資格比率不若日、荷、芬蘭等國嚴重。但因40至49歲之人員比例較1991年大幅成長15個百分點，十年後若匯集現年40至49歲之潛在退休人潮，最多可能有45%的現職公務員具有退休資格。惟我國退休門檻較低，且無任何退休再就職或早期退休之減額限制，須及早改革軍公教退休制度，調升退休門檻或施以減額的配套措施。

表九、我國公共部門人力年齡分布及國際比較

單位：%

類別	年齡組				
	29歲(含)以下	30-39	40-49	50-59	60歲以上
中華民國①					
行政機關、公立學校職員及公營事業機構					
1991年	20.3	37.4	21.7	13.5	7.1
2002年	8.3	33.2	36.5	18.4	3.6
增減百分點	-12.0	-4.2	14.8	4.9	-3.5
日本（中央公務員）					
1990年	50.9		26.7	19.8	2.6
2001年	46.5		27.6	23.2	2.7
增減百分點	-4.4		0.9	3.4	0.1
澳 洲					
1990年	28.6	33.6	25.6	10.2	2.0
2001年	16.4	29.8	33.1	18.9	1.7
增減百分點	-12.2	-3.8	7.5	8.8	-0.3
芬 蘭					
1993年	15.0	29.6	34.6	18.5	2.4
2001年	14.1	25.7	31.0	25.8	3.5
增減百分點	-0.9	-3.9	-3.6	7.3	1.1
荷 蘭					
1993年	20.4	30.5	32.9	15.3	0.9
2000年	13.9	24.2	34.2	25.5	2.2
增減百分點	-6.5	-6.3	1.3	10.2	1.3

資料來源：銓敘部，銓敘統計（資料已依分類重新整併）；OECD。

說 明：①不含國防人力。

（三）各國公共部門退撫費率比較

公共部門人力的保險，一般係由政府及被險人共同負擔，我國公務人員退休撫卹基金之提撥率法定上限12%及實際保險費率為8.8%（93年1月已調高為9.8%），與退休制度完善的國家相較，應屬低費率負擔，依目前提撥率觀之，其中被保險人負擔35%，較日、德、荷、美、瑞士（表十）為低，費率雖和南韓相近，但被保險人負擔比南韓公務員少

15 個百分點，且南韓有早期退休減額及退休再就業減額規定，並預計將全額退休給付延至 65 歲，顯現我國公職人員退休制度之寬鬆。目前我國公務人員退休撫卹制度尚稱國內最完善之退休制度，由於費率仍有調漲空間，為作為未來其他職域之表率，除了可調升法定上限外，亦須視基金收益及提撥支付情形適時調整實際保險費率（93 年 1 月已調高為 9.8%），俾使保險制度達自給自足目標。

表十、我國公共部門退撫費率及國際比較

國別	保險種類	費率	負擔方式	領取年齡限制
中華民國	公務人員退休撫卹基金	8.8% (93 年 1 月已調高為 9.8%)	政府 65%；被保險人 35%	任職滿 25 年且年滿 50 歲以上退休者。
日本	中央：國家公務員共濟組合年金保險 地方：地方公務人員等共濟組合年金保險	任期制軍人 10.4%，餘 14~19% 17%~19%	政府及被保險人各半 政府及被保險人各半	60~64 歲減額支付，65 歲方全額支付。
德國	公務員年金保險	19.1%	政府及被保險人各半	65 歲 (35 年保險年資以上者為 63 歲)
荷蘭	公務員年金保險	23.8%	-	65 歲
瑞士	公務員保險 (職域保險)	14%~36%	政府及被保險人各半	男 65 歲，女 63 年 (2005 年提升為 64 歲)
美國	聯邦公務員年金保險	12.4%	政府及被保險人各半	65 歲 (62 至 64 歲有減額年金，2027 年則提高為 67 歲)
澳洲	公務員保險 (職域保險)	至少 9%	雇主至少 9%，被保險人則依其意願支付	職域永久退休可在 55 歲領，但社會老年年金則為男 65 歲、女 62.5 歲 (2013 年提高為 65 歲) 才可領取。
南韓	公務員保險	9%	政府及被保險人各半	60 歲 (2033 年提高為 65 歲)，有再就業減額及 55 至 59 歲早期退休支付限制。

資料來源：美國社會保障署

肆、我國公營事業民營化對經濟之影響

近十年來公共部門削減主要來自於民營化成果，民營化後對我國公、私部門人力及產出之影響（表十一），1992年至2002年我國民間部門勞動力比率因公營單位轉入後逐漸提升，十年來增加1.9個百分點，但其產值占GDP比率則增加5.3個百分點，且以其民營化前後三年獲利能力（扣除產業景氣因素）大部分提升的情況，顯見隨民營化的推動，藉著市場機能的運作，確能提升更佳之經濟價值。

表十一、公共部門民營化後公、私部門對經濟之影響

	1992年	1994年	1996年	1998年	2000年	2002年
人力占勞動力比						
公共部門①	11.4	11.0	11.0	10.2	9.8	9.5
民間部門	88.6	89.0	89.0	89.8	90.2	90.5
產值占GDP比						
公共部門	22.9	21.6	20.2	19.3	18.3	17.6
民間部門	77.1	78.4	79.8	80.7	81.7	82.4

資料來源：行政院主計處、本研究。

附註：①係指我國公共部門人力含短期、臨時聘僱及兼職人員。

伍、研究建議

公共部門之人力規模與人事負擔互為因果關係，人力配置與制度若未能及時銳意革新，國家財政及政府整體資源配置勢必難有改善的一日，謹依據本文研究結果，綜合歸納幾點政策建議及業務改進意見如次：

一、公共部門人力配置調整建議

（一）公立學校教師：我國人口少子化情形將影響未來義務教育師資之需求，推估2009年，在不增班及師資情況下，國小生師比可降為15.1人，平均每班學生人數24.8人，未逾25人，人口結構的變化在不增師資情況下，即可維持教育品質的提升，因此建議未來十年內公立學校師資增額除高中教育可增額外，在高等教育鼓勵私人興學原則下，應凍結國小教師增額，甚可施予轉職教育訓練，進而轉銜高級中等教育服務。

（二）警政人力：2002年我國平均每位警政人員服務人口數為283人，略低於日本的310人，惟國內警察服務內容較日本繁雜，且公共安全仍屬國人最重視及迫切改善的施政領域，仍可維持目前警政規模。

（三）行政人力：未來為肆應國家發展需要及符合組織改造潮流，建議改造計畫可不拘泥於各機關齊頭式精簡窠臼，改以先整併部會，不刪除員額，再藉由機關用人彈性及內部組織

機動性調整之放寬，並輔以轉職訓練，以減少員額之擴充，進而達到小而美政府之改造目標。

二、控制政府人事費膨脹之建議

- (一) 依 1996 年行政院主計處內部報告建議，為避免各級政府人事費膨脹，排擠其他政務支出，其最適規模以控制在 GDP 之 10% 為宜。若以此類推，現階段含計公營事業之公共部門人事費宜控制在 GDP 之 12% 為宜。
- (二) 2001 年我國國防人事費占公共部門人事費比率為 12%，同年退輔會編列之國軍志願役退除役、士官退休給付支出即占中央政府退休撫卹支出的八成，未來在兵役制度的改革，除了考量國防安全的基本兵力外，亦須就國家財政負擔能力及軍人安養長期負擔支出進行審慎評估。
- (三) 由於公務人員退休撫卹基金成立過晚，由各級政府每年仍須編列二千億退撫支出，且隨著退休年齡年輕化趨勢，擇領或兼領月退休人數迅速累積，須加速改革公務人員退休制度，並調升現行退撫基金提撥率的法定上限 12%，並視基金收益及提撥支付情形，調整實際保費負擔。
- (四) 延長退休給付年齡方面，可學習其他國家採滾動式分年延長給付年齡及逐步削減早期退休給付方式，既不會造成退休人潮，亦達延長給付年齡之目的。對於公務人力退撫改革除了制度面革新外，引導退休人員再就業及搭配再就職減額措施，也是抑制退撫支出膨脹之有效方案。