臺大管理論叢 2014/6
第 24 卷 第 2 期 1-52
DOI: 10.6226/NTURM2014.JAN.R09066

台灣地區大學教授薪資待遇之合理性初探：大、中、小學教師之比較研究

On the Equity of University Professor's Compensation: A Comparative Study on Compensations of University Professors and High/Elementary School Teachers in Taiwan

吳清在 / 國立成功大學會計系教授
Tsing-Zai C. Wu, Professor, Department of Accounting, National Cheng Kung University

施念恕 / 逢甲大學會計系副教授
Nien-Su Shih, Associate Professor, Department of Accounting, Feng Chia University

朱靜玉 / 國立成功大學會計系碩士
Ching-Yu Chu, Master, National Cheng Kung University

Received 2010/4, Final revision received 2012/1

摘 要

大學教育是國家發展之火車頭，高級人才之培育與研究發明均以是賴。然而台灣地區目前大學教授之待遇，不僅趕不上歐美先進國家，甚至亦比鄰近之香港、日本、韓國及大陸地區重點大學之實質薪資為低。台灣地區各級公立學校 (包括大學、中學、小學) 之教師待遇係由教育部統一按照「公立學校教師暨助教職務等級表」及大學教授與中小學教師分別之「學術研究費表」敘薪，同年齡之大學教授之月薪幾無異於中、小學老師之薪酬，但由於大學教授必須耗費長時間之教育投資以取得博士學位，因而進入職場時間較晚，退休年資較短，退休給付較少。本研究以一位欲進入教職之大學畢業生，利用「淨現值法」推算其選擇當大學、中學以及小學教師之一生所得淨現值，以探究何者為其擇職之最佳決策方案。研究結果發現，大學教授一生所得之淨現值，比同齡退休之中小學老師為低，尤以自費出國留學之大學教授其一生所得之淨現值為最低。

【關鍵字】大學教授薪資、教師待遇制度、退休金

Abstract

Higher education is the locomotive of a country's development. The breeding of qualified manpower and the nation's research inventions rely on higher education. However, the compensation of university professors in Taiwan is relatively low compared to that in the developed countries in American and Europe, Hong Kong, Japan, Korea and key universities in China. In Taiwan, all public instructors (including university professors, high and elementary school teachers) are compensated in accordance with the same pay schedule called the "Salary Rank of Public School Instructors and Teaching Assistants" and the respective "Academic Research Stipends" made by the Ministry of Education. As a result, the compensation of a university professor is not substantially different from that of elementary and high school teachers at the same age. Nevertheless, the pension payments of professors are lower than that for elementary and high school teachers due to shorter service periods. This study simulates three scenarios for an undergraduate who plans to enter the educational industry. The decision criterion is the NPV (Net Present Value) of his/her life-time compensations for being a university professor, high school teacher or an elementary school teacher. The results of this study show that the NPV of a university professor's life-time compensations is far less than that of a high or an elementary school teacher at same retirement age. Specifically, a university professor studying abroad has the lowest NPV for his life-time compensations if he/she services in a university in Taiwan.

【Keywords】professor's compensation, teacher's compensation systems, pension

壹、緒論

聯合國教育、科學與文化組織 (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization; UNESCO) 於其「高等教育人員地位建議書」(Recommendations Concerning the Status of Higher Educational Personnel) 第九章 (聘用條款及條件) 第 F 節 (薪資、工作負荷、社會安全福利、健康及安全) 第 58 條，特別強調大學教授之薪資待遇，「應反映大學與教授對社會之重要性，並反映其責任之不同。大學教授之薪資待遇至少應與具備同等學歷資格，而從事其他工作之人員，獲得相對等之報酬水準。」(UNESCO, 1997; 蓋浙生，1999)。此一世界性原則，應為各國設計高等教育人員薪資待遇之標竿，並以之為修正其原有制度之基礎。

薪資待遇是引領國家人才流向之動力，社會地位之指標。因此，薪資給付表之設計最少必須反映人才之教育成本，才不會發生高成本低報酬或低成本高報酬之現象，造成人才反向流動，錯置國家資源。不幸地，由於教育部對於大、中、小、學教師薪資給付表設計之不當，此種人才反向流動之怪現象，已悄悄發生在台灣地區之教育界。當今之世，人才與資金之全球性流動已劇烈改變國際競爭之態勢，擔負國家英才培育與研究發展重責大任之高等教育，乃驅動國家經濟發展、創造國家財富以及提升國家競爭力之火車頭。大學之實力，決定國家之實力；高等教育之發展，係國家未來競爭力之根源。而高等教育品質之增進，則有賴於素質優良而專業之大學教授，因此，世界各國莫不積極爭取高等教育人才，改善高等教研環境，追求高等教育之發展，以提升國家競爭力。沒有一流之待遇與環境，就沒有一流之教授；沒有一流之教授，就沒有一流之大學；沒有一流之大學，就不會有鼎盛之國家。是以二十一世紀伊始，亞洲鄰近地區，如大陸、香港、日本、南韓以及新加坡等紛紛大幅增加大學教育經費，提高大學教授之待遇，並砸下重金向全世界挖角一流學者[1]，冀能提昇大學之教學研究品質。隨著這股潮流，教育部於 2006 年 8 月開始執行「五年五百億發展國際一流大學及頂尖研究計畫」之特別預算，希望能在十年之內台灣有大學進入世界百大排名，五年內發展出十個亞洲一流之頂尖研究中心，這筆立法院每五年一審之特別預算補助至學校後，即由各校自由運用[2]。然而，教育部對於治本之大學教授常規薪資待遇仍一無

1 如中國大陸推動「211 工程」(21 世紀，中國要有 100 所世界一流大學或學科，1996- 現在，每 5 年約 180 億人民幣) 與「985 之世界一流大學計畫」(1998 年 5 月 4 日，大陸政府決定對北大、清華等九所「重中之重」的學校每年加碼人民幣三十億元，1998-2001。) 日本提出「二十一世紀卓越中心計畫」(Center of Excellence; COE，2001- 現在，補助 11 所大學)；以及韓國的「韓國腦力二一工程」(Brain Korea 21; BK21，每年約 68 億台幣) 等。

2 「五年五百億」計畫各校有相當一部份用來獎勵教師研究，由於台灣教育部獎勵「研究成果」，係過度簡化地以齊頭式的 SSCI、SCI 等商用學術引文索引期刊為準，各校類皆比照教育部之標準為獎勵本校教師研究之標準。此種標準，有利於使用全世界共同語言 (數學) 而對英文要求不苛之科學、工程、醫學、電腦等領域，不利於有地域特色而對英文要求典雅之學科如：法律、會計、哲學、文學、歷史、政治等領域。台灣之大學對於學術研究獎勵標準之偏頗與缺乏包容，造成大學教授因學術領域隱然分等而分裂，甚至同一學系 (例如：會計學系聘有會計、財務、電腦專長

所變。

大學教授與中小學老師在學校中最大之不同，是大學教授有級別之分 (正教授、副教授、助理教授)，而中小學老師沒有級別之分，因此大學教授有升等之壓力 (特別是設有「六年升等條款」之大學) 而中小學老師則無。然而，在教育部統籌主管公立大、中、小學教師待遇一元化之制度下，大學教授之一生所得不但低於中小學老師，大學教授薪資也遠低國際行情。目前台灣地區之教授薪資約是香港、新加坡之五分之一，美國之六分之一[3]。台灣地區之教授在職時，各級教授月薪差距不大，退休後所領之月退休金，係以「年資」乘上兩倍每月本薪 (研究費不計入) 之 2% 計算，差距更小，甚至反轉：教學年資短之正教授，退休後所領之月退休金，可能還比教學年資長之副教授、助理教授、講師、助教，甚至比職員還少。這種教師薪資制度之設計，有利於安於現狀長期任職服務，不利於中斷年資出國進修。

台灣公立大、中、小學教師薪資皆按照教育部「公立學校教師暨助教職務等級表」及個別之「學術研究費表」(大學：「公立大專院校教育人員學術研究費表」，中小學：「公立中小學校及法務部少年矯治學校教育人員學術研究費表」) 一元化之制度下，同齡之大學教授與中、小學老師之月薪相去不遠，年終「工作獎金」也同樣是 1.5 個月。然而大學教授沒有中小學老師之 1 個月或 2 個月 (服務第 25 年起之資深老師) 年終「考績獎金」，而且大學教授之退休金也因年資較短而比同齡之中小學老師為低。本研究發現，大學教授之教育投資報酬率低於中小學老師，因而大學畢業生不願出國奮鬥念博士，這是近年來台灣地區發生嚴重之大學畢業生擔任「流浪 (中、小學) 老師」問題[4]之根本原因之一。大學畢業生人人想當中小學老師，即便台灣地區少子化以致中小學老師職缺愈來愈少，仍然無法阻擋台灣之大學畢業生對擔任中小學老師之追求。然而同為教職，為何不見大學畢業生擠破頭進修博士學位以進入大學任教？此乃由於大學教授需要在人生之黃金時代 (25 歲到 35 歲) 投入較高之教育成本與風險取得博士學位始能被聘用，然而其薪資待遇與同齡之中小學老師相去不遠，更因進修而延遲進入教師行列，所累積之資歷較短，其退休金甚至不如同年齡之中小學老師。在台灣，50 歲退休之中小學老師有「週休七日、月領七萬」之諺，然而同齡之大學教授不少還在為升等而奮鬥。

相對於中小學老師，大學教授有較高之社會地位，因此社會一般人對大學教授之

之教師) 亦有核心領域教師 (會計教師) 邊緣化之情形。

3 商業周刊「10 年後，孩子誰來教？」(賀桂芬，2006) 根據「香港大學教育資助委員會」、「全美大學教授協會」以及各媒體報導之整理，指出台灣的大學教授年薪最高約為 4.2 萬美元，而香港、新加坡以及美國大學教授年薪最高則分別約為 20 萬、22 萬以及 25 萬美元。如此待遇而要求一流的、頂尖的教研成果，是台灣地區大學主管當局的盲點。

4 依據台灣教育部公布之 2006 年「師資培育統計年報」資料，在各大學院校修完教育學程並通過檢定，取得合格教師資格者共有 10 萬 8,093 人，而已在學校任教者共有 5 萬 7,335 人，尚有 5 萬 758 人仍處於「儲備」(意即「失業」) 狀態 (教育部，2006a)。

臺灣大學圖書館

薪資待遇有高度之「幻覺」。就教師工作本身而言，由於大學行政當局為追求任內之業績，以向教育部爭取經費，過度製造如「教學反應」、「教師評量」等規定。論「教學」，不像中小學老師教材年年雷同，而且上課人數朝向小班制，大學教授教學教材年年必須隨著時代發展而更新，而且因為學校當局要減少授課時數以加強研究，開課修課人數眾多而成為大班制[5]。與中小學老師不同，大學教授每一門課必需接受學生之「教學反應」調查以為升等及續聘之考慮因素之一[6]。論「研究」，不似中小學老師沒有研究出版之壓力，大學教授被要求在教學外積極從事研究，發表學術論文已成為大學教授決定升等、續聘與五年一次「教師評量」中最主要之考慮因素；而大學教授之研究工作必須於教學空檔中進行，工作時數冗長而沒有加班費，但中小學老師不必做研究而沒有升等及續聘之風險，因此，台灣地區大學教授因教研工作太累「過勞死」之個案[7]時有所聞，反之，暑假出國旅遊主力之一卻為中小學老師。薪資待遇是引領學子就學驅動力之一，對於具有國際流動性特質之大學教授而言，薪資待遇更為避免其外流之重要工具。由於大陸地區與台灣地區之大學教授薪資待遇日趨接近而甚有超過者，台灣地區之大學教授外流，特別是到同文同種之大陸地區，自二十一世紀開始即逐漸顯現[8]，這種現象不能不引起關注。

2010 年新修之「大學法」亦將「輔導學生」列為大學教授工作之一，大學教授之工作性質已與中小學老師逐漸雷同。對於大、中、小學教師之薪資待遇進行之比較研究，牽涉到可量化及不可量化之因素，本研究僅探討可量化之薪資待遇，對於無統計數據不可量化之社會地位、工作自由、加班研究、輔導照顧等因素，本研究皆未人為地加以量化進入研究模型。由於大學教師相較於中小學教師須有較長之受教時間與較多之成本投入，俾能執行專業科目之教授及進行相關之學術研究。就所執行工作之難度與教育之投資成本，理論上大學教師之一生所得淨現值應高於，至少要相等於，中小學老師之薪資待遇，方為合理。然而，薪資水準之高低，決定於員工之工作內容、生產力、以及勞動市場之供需。本研究之目的並非擬就此等因素來構建台灣地區之大、

5 根據台灣教育部 2006 年「教育統計指標之各國比較」之各級教育生師比—按專任教師計算的統計資料顯示，2004 年美國的高等教育之生師比為 15.8，日本為 11，歐洲經濟合作暨發展組織 (OECD) 各國平均為 15.5。但台灣高等教育之生師比卻高達 19.9，而且各大學因為研究壓力及成本之考量，生師比年年提高，修課人數多於 75 人的課程非常常見，甚至需要動用大禮堂 (容量一、二百人) 授課始能容納全部修課學生 (教育部，2006b)。

6 台灣大學、成功大學等校的助理教授如連續六年未升等，就須面臨解聘的風險；中原大學的教師若教學評鑑 3 次未達 60 分者就必須走人；輔仁大學教授教學評鑑未通過複評，即不予以續聘 (東森新聞報，2007)。

7 如交通大學機械工程系副教授金甘平，電信工程系教授張柏榮；台灣大學化學系何東英、昆蟲系洪淑彬以及食品科技所張鴻民三位教授等都值壯年卻先後去逝，足見大學教授身心承受壓力之沉重。

8 2006 年 6 年，台灣大學兩位教授與政治大學一位教授，連袂離開台灣分別到北京大學任教，累計到 2006 辭職到大陸大學任教共有九位，而台灣赴大陸擔任客座或短期教學之學者，保守估計超過百人 (賀桂芬，2006)。

臺灣人文暨學術期刊資料庫

中、小學各級教師之合理薪資方程式，而是就教育投資報酬率之觀點，探討在目前台灣地區各級教師薪資均依教育部「公立學校教師暨助教職務等級表」及「學術研究費表」等一元化行政規章決定薪資之情況下，如何另立適用大學教授敘薪之公式，以達大學教授與中小學老師一生所得之淨現值相等，此為大學教授之合理薪資待遇，庶不致發生高教育投資、低教育報酬之情形。至於大學教授之薪資如何與其專業之市場供需相配合，則為大學教授薪資改革之下一步驟，尚非本研究之探討範圍。

本研究之結果發現，台灣地區大學教授之一生所得之淨現值遠低於中小學老師之淨現值。此種情況，又以中斷年資出國取得博士學位之大學教授一生所得淨現值最低，此確為當今台灣社會之一大倒置怪現象。因此，就個人之教育投資報酬率而言，台灣地區之大學教授是想從事教職之大學畢業生最差之選擇方案，尤以出國進修取得博士學位返國擔任大學教授更不可行。本研究另利用線性規劃法找出提高大學教授未來總所得淨現值之策略與方向，發現要極大化大學教授一生所得淨現值之方法是延長大學教授之強制退休年齡，因為男性大學教授任職至 69 歲，其一生所得之淨現值才會最大，而不像中小學老師在 62-64 歲即達到最高之一生所得淨現值。此外，本研究亦依目前大學教授之強制退休年齡 (65 歲)，以最保守之假設，試算目前大學教授在目前月支數額上應加薪之最低幅度，以達到國中小學老師之一生所得之淨現值。若擔任大學教職至 65 歲退休，而其求學期間沒有教學年資，與國中小學 (高中高職) 老師相比較，就取得美國州立大學博士之男性大學教授而言，每月至少需加薪 43,805 元 (35,918 元)；就取得國內國立大學博士之男性大學教授而言，每月至少需加薪 15,016 元 (7,129 元)，始能與國中小學 (高中高職) 老師之一生所得淨現值相等 (見表 8)。本研究並在不更動現行「公立學校教師暨助教職務等級表」下，擬出一條單獨適用大學教授之月支計算公式 (見公式二)，以供主管機關改善大學教授之薪資待遇之參考。

本文第二節介紹教師薪資待遇之相關理論，對目前台灣地區大學教授待遇體制之剖析見附錄二；第三節為本研究之研究假設與方法，第四節為模擬結果與分析，第五節為敏感性分析，第六節為本研究之限制，第七節則為本研究之結論與建議。

貳、教師薪資待遇之相關理論

本研究所探討之教師「薪資待遇」，係指教師在職時之薪俸、加給、獎金、津貼，以及退休後之退休給付，並不及於其他非財務之心理報酬。

薪資待遇是任用機關團體給予工作者之報酬，而薪資制度設計之基本邏輯，是藉薪資待遇影響受薪者有效地從事組織所需求之行為 (行政院研究發展考核委員會，1987; Bergmann and Hills, 2000)，以維持組織之內在衡平與外在競爭力 (Risher and Randow, 1998)。教育機構為延攬優秀師資，使教師能安心工作，並發揮其生產力，必須以薪資待遇交換教師之勞務 (陳麗珠，2000)。教師待遇可分為內在報酬與外在報酬。

臺灣大學圖書館期刊資料庫

內在報酬為教師從事工作本身所獲得之心理層面之成就；外在報酬又可分為直接報酬與間接報酬，直接報酬為教師主要實質之薪資所得；而間接報酬則為提供給教師之福利，包含一些保障方案 (Rebore, 1995)。吳三靈 (2000) 認為教師待遇需符合能維持基本生活需要、彰顯其社會地位，並且能有效激勵士氣三原則。當工作為經濟收入之主要來源，從工作中所獲得之薪資對個人工作熱忱有直接激勵作用，是以大專教師之薪資結構與教學品質之改善、研究水準之提升息息相關 (楊朝祥，2002)。

許多國外文獻探討大學教授薪資待遇之決定因素。Silander (1983) 研究發現美國大學教授之薪資待遇有七項主要決定因素：價值 (依教學、研究、服務三項表現評估所得之報酬)、公平性 (報酬應與責任、專業經驗相聯結)、需求 (報酬應能滿足基本生活需求)、市場因素 (以反映不同專業領域之差異性)、薪資之決定程序與政策、競爭對象之薪資水準、敘資之效率與效能等。Yarbrough (1986) 指出美國州立大學初聘教師之薪資待遇具有高度之差異性，係由各系所依據其任務與目標、市場人力供需、教師職級、專長、能力以及績效等，自行決定薪資酬水準及年度加薪幅度。Scott and Bereman (1992) 認為美國大學教授薪資待遇之決定，除與中小學老師相同之一般因素外，尚包含大學所特有之教授職級、不同科系、市場供需、以及大學教師是否有組織工會進行團體交涉而有所不同。Graham (1991) 認為，教師之待遇應依據學校發展目標、教師工作品質、地區物價上漲率，以及人才市場供需等因素來決定，而教師待遇之決定程應符合效率性、合理性與公平性。Stapleton and Lissitz (1999) 研究指出大學教授之薪資待遇與其專長訓練、職級、薪資、有審查制度期刊數目、研討會論文、研究數量以及性別等七個變項有關。Zoghi (2003) 針對美國公立與私立大學教授薪資之差異做研究，發現 1997 年時，美國公立大學與私立大學教授薪資平均差距約為 12%，由於公立大學教授之薪資低於私立大學，使得公立大學較難雇用並留住較優秀之教授，因此也影響公立大學學生之受教品質，Ehrenberg (2003) 亦有同樣觀點。Eide, Goldhaber, and Brewer (2004) 等研究指出由於大學教授之人力市場無法對擁有較高技能之教授給予足以支應其技能之相對報酬，使得多數擁有較高技能之大學教授傾向離開教職轉而投入其他行業。

台灣地區大學各系之教師待遇一律自所聘任等級最低級起敘，並不考量各系之市場供需因素，市場需求高之科系與市場需求低之科系教師待遇並無區別，此種一元化之待遇制度不僅影響教師士氣及學術專業之投入，對於某些供不應求之科系或新興領域科系之師資，亦缺乏誘因 (董保成，2000)。朱靜玉 (2005) 以教育投入產出之觀點初步分析中發現台灣地區之大學教授待遇相對於中小學老師偏低，投資與報酬不成比率。

臺灣大學學術期刊資訊庫

參、研究假設與方法

本研究儘所有可能貼近現實情況，以一位有志從事教職之大學畢業生，其成績優異足以申請到國內外大學之碩、博士班入學許可，模擬其究應投入大學、中學，或小學任教，方能得到其最高之教育投資報酬作為研究之目標函數。由於不同個人在面對決策選擇時有各種不同之考量，本文將模型予以簡化，僅從決策最基本之經濟層面切入，亦即考量一位大學畢業生估算未來必須投入之教育成本與將來擔任大、中、小學教師之一生所得，以淨現值法做為決策之基礎，以求其最佳選擇方案。此外，本研究並以線性規劃方法對模型求最適解，亦即，當一位大學畢業生選定擔任大、中，小學教職之決策方案後，在各方案下求取最適之服務年資與最大之淨現值。

一、決策模型之建構

本研究假設一位成績優異足以取得國內外碩、博士班入學許可之大學畢業生，若欲從事教職，其可選擇之方案有三：擔任國民小學、國民中學老師、擔任高中、高職老師，或繼續進修取得博士學位以進入大學教書。從事教職之未來預期「現金流入」主要包含兩個項目：(一) 各期間之薪資所得；(二) 退休年金收入。而從事教職之未來預期「現金流出」為：若選擇擔任國中小學老師則沒有增額之現金流出，若選擇擔任大學教授因須取得博士學位會有增額教育成本之現金流出。本研究對進修博士學位之資金來源，不論是以全額獎助學金、工讀獎助學金、家庭財務支援、打工所得、甚或向銀行申請留學貸款等來支付其就學期間之學雜費用，皆非所問。以下分別就此三種方案建構其決策模型：

(一) 方案一：立即就業，擔任國小或國中教師[9]

若大學畢業生於 α 歲畢業後選擇立即就業 (不論是自願選擇，或因成績不足以進入國內外碩、博士班而被迫選擇)，擔任國小或國中教師，其當年之薪資為 S_t，假設其薪資會因年資累積每年自動晉升一級，並預期於 $(a+m)$ 歲退休，則決策模型為：

Max:

$$NPV_1 = \sum_{t=1}^{m} PV_{tr}(S_t) + PV_{mr}\sum_{j=1}^{n} PV_{jr}(MP_j) + \sum_{t=1}^{m} PV_{tr}(ES_t)$$

Subject to:

$$m+n \le 76-24 \text{ (男性) 或 } m+n \le 82-23 \text{ (女性)}$$

9 馬英九總統任內最重大之財稅改革之一：2011/1/19 公布刪除原「所得稅法」第 4 條第 1 項 (免納所得稅之所得) 中之第 1 款 (現役軍人之薪餉) 及第 2 款 (托兒所、幼稚園、國民小學、國民中學、私立小學及私立初級中學之教職員薪資)。自 2012 年 1 月 1 日起台灣地區國民中小學老師之薪資所得，與高中老師同樣皆須課稅。故本研究之方案一 (立即就業，擔任國中、國小老師) 與方案二 (立即就業，擔任高中職老師) 歸於一致。本研究為顯示中小學老師免稅之影響，仍保留方案一以供參考。

臺灣人文社會研究知識資料庫

$$m \geq 24 \text{ (男性) 或 } m \geq 25 \text{ (女性)}$$

$$a+m \leq 65$$

NPV_1 ：方案一 (立即就業，擔任國小或國中教師) 未來薪資所得折現到就業時點之淨現值；

PV_{tr} ：在折現率 r，t 期下之 1 元複利現值；

S_t ：第 t 期之薪資；

PV_{jr} ：在折現率 r，j 期下之 1 元複利現值；

MP_j ：j 期月退休金總額；

ES_t ：t 期從事補習工作之額外收入；

m ：從事教職之總工作年數；

n ：退休後之預期餘命。

(二) 方案二：立即就業，擔任高中職老師

若大學畢業生畢業後選擇進入高中、高職擔任老師，其與國中、國小老師薪資最大之差異是高中老師之薪資所得沒有免稅之優惠，因此，其決策模型應改成下式：

Max:

$$NPV_2 = \sum_{t=1}^{m} PV_{tr}\left[S_t(1-t)\right] + PV_{mr}\sum_{j=1}^{n} PV_{jr}(MP_j) + \sum_{t=1}^{m} PV_{tr}(ES_t)$$

Subject to:

$$m+n \leq 76-24 \text{ (男性) 或 } m+n \leq 82-23 \text{ (女性)}$$

$$m \geq 24 \text{ (男性) 或 } m \geq 25 \text{ (女性)}$$

$$a+m \leq 65$$

NPV_2 ：方案二 (立即就業，擔任高中職老師) 未來薪資所得折現到就業時點之淨現值；

t ：個人綜合所得之累進稅率。

(三) 方案三：繼續進修取得博士學位，擔任大學教授

若成績優異足以取得國內外碩、博士班入學許可之大學畢業生在大學畢業後，選擇繼續進修博士學位以期未來進入大學任教，則必須先投入相關之教育成本。博士學位之取得有兩種方式：

一為留在國內持續進修，取得國內博士學位。由於現今國內碩士班入學極為競爭，故欲考碩士班研究所之大學生大多數會上補習班補習，因此對留在國內繼續進修以取得博士學位之大學畢業生，本方案三之決策模型除考慮進修博士所投入之相關支出

臺灣大學經濟論叢期刊資料庫

外，另加上其考碩士班研究所支付之相關補習費用。

二為留學國外以取得博士學位。赴美攻讀碩博士學位，除進修碩、博士所需投入之教育開銷外，一般尚須考慮為取得 TOEFL 或 GMAT 好成績以申請入學之補習費支出。大學教授任教之薪資所得與高中老師一樣，沒有免稅之優惠，故其在職期間之薪資所得及退休後之月退休金尚須扣除個人綜合所得稅。

本研究假設擔任大學教授之薪資因年資累積每年自動晉升一級，並預期於 $(a+y+m)$ 歲退休，其決策模型可寫成下式：

Max:

$$NPV_3 = PV_{yr}\left\{\sum_{t=1}^{m} PV_{tr}\left[S_t(1-t)\right]+PV_{mr}\sum_{j=1}^{n} PV_{jr}(MP_j)\right\}-\sum_{i=0}^{y} PV_{ir}\left[I_i(1+g)^i\right]-L-Z$$

Subject to:

$$m+n\le 76-31\text{ (男性) 或 }m+n\le 82-30\text{ (女性)}$$

$$m\ge 24\text{ (男性) 或 }m\ge 25\text{ (女性)}$$

$$a+y+m\le 65$$

NPV_3 ：方案三 (繼續進修取得博士學位) 擔任大學教授之未來薪資所得與教育成本折現到就業時點之淨現值；

PV_{yr} ：在折現率 r，y 期下之 1 元複利現值；

PV_{ir} ：在折現率 r，i 期下之 1 元複利現值；

I_i ：大學畢業後第 i 期投入之教育成本；

g ：學雜費之調漲率；

L ：為考碩士班研究所支出之補習費用；

Z ：為出國留學所支出之 TOEFL 或 GMAT 補習費用；

y ：大學畢業後至取得博士學位所需之求學期間。

二、模型基本假設

本研究旨在比較大、中、小學教師一生所得之薪資以探討目前台灣地區大學教授待遇之合理性。由於各人際遇不同，特殊之個案情況 (例如在美國拿到博士後先在美國教書數年後始返台任教) 排除在本研究之估算範圍內。亦即，本文僅就最可能發生之普遍狀況進行分析，以一位成績優異足以取得國內外碩、博士班入學許可之大學畢業生，在決定欲擔任大、中、小學教職時，考量進修所必須支出之學雜費、生活費及進修時間，基於一生所得淨現值之財務考量進行數量分析，而設定以下之模型基本假設：

臺灣大學學術期刊資料庫

(一) 大學畢業生得開始工作之年齡

本研究考量台灣地區之學制 (從小學至大學為 6-3-3-4 學制)，以及男性之兵役義務一年 [10] 之因素，分別以 23 歲及 22 歲作為男性及女性大學畢業生開始工作之年齡。然而大學畢業生欲擔任大、中、小學教職，則須先符合擔任各級教師之基本條件，擔任中、小學教師者須修畢教育學分，經教師資格初檢合格者後實習一年 [11]，方為合格之中小學老師，此時男性 (女性) 中小學老師之年齡為 24 歲 (23 歲)。至於大學教師，本研究假設取得碩士學位需時二年，取得博士學位平均需時六年，需先投入八年進修取得學位，方足以擔任大學教職，此時男性 (女性) 大學教師之年齡為 31 歲 (30 歲)。

(二) 教師在職之月薪數額

本研究之大、中、小學教師之在職月薪之計算，包括「本薪」(依照「公立學校教職員敘薪辦法」) 及「學術研究費」(依照「公立大專院校教育人員學術研究費表」與「公立中小學校及法務部少年矯治學校教育人員學術研究費表」)。「本薪」部分，本研究假設各級教師在職期間之薪資隨著年資累積，每年提敘一級，其「薪額」按「公立學校教師暨助教職務等級表」(如附錄一) 認列。

本研究模擬之教師月薪僅包括大、中、小學教師所共有之「本薪」及「學術研究費」(專業加給) 兩項，其餘之「額外加給」(例如主管「職務加給」、「地區加給」等) 因人而異，本研究不予計入。至於「獎金」部分，大、中、小學教師每年都發放有 1.5 個月之年終「工作獎金」，而中小學老師尚加發幾成定制之 1 個月 (一般老師) 或 2 個月 (「已支年功薪最高級」之資深老師) 之年終「績效獎金」。本研究以服務第 1 年起至第 24 年為止，中小學老師每年加發 1 個月月薪之「績效獎金」，自第 25 年起已達年功薪最高級之資深老師則每年加發 2 個月月薪之「績效獎金」。至於各項生活津貼 (如：結婚津貼、生育津貼等) 因人而異，為保守計，亦不計入本研究之教師月薪之模擬中。

(三) 調薪幅度

依據台灣行政院人事行政局之「公教人員待遇歷年調整狀況統計」所公告歷年軍公教人員調薪資料，從 1974 年到 2011 年之三十八年中 (國民黨執政時期占三十年，民進黨執政時期占八年)，僅有十三個年度 (國民黨執政時期有七年，民進黨執政時期有六年) 未調整軍公教薪資 [12]。七個年度 (國民黨執政時期有五年，民進黨執政時期

10 由於 2007 年 7 月 1 日起義務役役期縮為 1 年 2 個月，且依「兵役法施行法」第 52 條規定，有關高中、職以上學校所授之軍訓課程，可折減役期。因此，義務役役期扣除軍訓課程折減之部分約為 1 年左右，役期亦計入退休年資。以後台灣地區如果採用募兵制，則本研究之模型則可不再細分男性與女性分別估算。

11 八十三年度 (含) 以後入學者，依師資培育法 (1994.2.7 公布) 之規定，修畢師資職前教育課程，經教師資格初檢合格者，取得實習教師資格。實習教師經教育實習一年，成績及格，並經教師資格複檢合格者，取得合格教師資格後，才能受聘任教。

12 依據行政院人事局「公教人員待遇歷年調整狀況統計」(行政院人事局，2007)，從 1974 到 1999

臺灣教育傳播期刊

有二年) 調幅為百分之三，其他年度 (皆為國民黨執政時期) 調幅都在百分之五以上，某些年度軍公教調薪甚至可高達百分之二十。就過去三十多年之歷史資料顯示，台灣軍公教人員之每年薪資大多會進行調整，但從 1997 年度國民黨執政最後三年起，台灣軍公教調薪幅度皆為 3%，民進黨執政八年只有總統大選後次年軍公教才調薪 3%，其餘各年皆無調薪。雖根據行政院人事行政局「公教人員待遇調整參考因素」指出台灣軍公教人員調薪之參考因素包含：消費者物價指數變動率、各行業員工每人月平均薪資、平均每人國民所得以及經濟成長率等四項因素。但實際上，軍公教人員調薪主要是基於財政收支之考量以及政治決定，並無一套固定之標準可循。基於目前台灣政府之財政窘迫狀況，本研究乃以目前行政官員最常用之消費者物價指數變動率作為軍公教人員調薪之主要因素。為保守估計起見，本研究以中華經濟研究院所作之「台灣經濟預測：2007 年第 2 季」對 2008 年消費者物價變動率之預測值 1.63%，作為台灣教師每年「本薪」之調薪幅度。

(四) 教師在職退休金之提撥

1996 年 2 月 1 日以後，台灣各級教師之退休金係採提撥方式，從「公務人員退休撫卹基金管理委員會」2005 年 10 月 28 日台管業二字第 0940518473 號函起，迄今公教人員之退撫基金提撥費率為「公務人員退休法」法定最高之 12%，因此，公教人員退休金之自提部分其金額之計算為：每月本薪 ×2×12%×35%，每月須自月薪提撥扣除，送繳退撫基金。因此，本研究之教師月薪中亦扣除此項交給退撫基金之提撥數。

(五) 領取退休金方式

依「學校教職員退休條例」規定，退休給付可選擇之方式有一次退休金、月退休金與兼領一次退休金及月退休金。依據銓敘部 2006 年度之「銓敘統計年報」指出 2006 年度教育人員辦理月退之比率高達全體退休教育人員之 94.04% (5,100/5,423)，由

二十六年間國民黨執政時期，只有 1976、1983、1984、1987 四個年度軍公教人員未予以調薪，其餘年度均有調整軍公教人員薪資，而且除 1995、1997、1998 以及 1999 四個年度薪資調幅為 3% 外，其餘年度調幅都在 5% 以上，二十六年平均每年調薪 8.71%。而在 2000 到 2007 民進黨執政八年時期，軍公教人員竟有六個年度沒有調薪，只有在 2001 以及 2005 年度 (總統大選後次年) 各調薪 3%，其餘年度皆未調整，八年平均每年調薪 0.75%，軍公教人員之加薪幅度可以反映執政黨之經濟績效。茲將 1974 年度開始之薪資調幅列表如下：

會計年度	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
調薪幅度 (%)	20	20	0	11.2	14.7	20	13.8	20	11	0	0	8	8
執政黨	國	國	國	國	國	國	國	國	國	國	國	國	國

會計年度	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
調薪幅度 (%)	0	10	8	12	13	6	6	8	3	5	3	3	3	0
執政黨	國	國	國	國	國	國	國	國	國	國	國	國	國	民

會計年度	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
調薪幅度 (%)	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0
執政黨	民	民	民	民	民	民	民	國	國	國	國	國	國	國

臺灣大學管理期刊資料庫

此可知各級教師領取退休金之方式偏好申領月退休金。本研究對各級教師之退休所得假設為選擇月退休金。

(六) 教師月退休金之數額

本研究對教師月退休金之計算，依照 2010 最新修訂「學校教職員退休條例」之規定，月退休金之計算基礎為退休時之「年資」與「月支數額」，亦即，月退休金 =(在職同薪級人員之「月支數額」×2)×(2%× 年資)，而 (2%× 年資) 最高則以 70% 為限；但服務超過 35 年之資深教師若在職成績優異，月退休金之給與，自第三十六年起，每年增加 1%，以增至 75% 為限。因此，本研究對教師月退休金之計算以至 75% 為其上限。此外，月退休金隨在職人員之加薪而調整，故本研究對教師退休後所給予之月退休金，另考慮薪額調整幅度之影響，而以本節「模型基本假設」第 3 點所述之在職人員調薪幅度 (1.63%) 作為月退休金之調幅。

(七) 公保之「一次養老給付」

由於公保所涵蓋之退休「養老給付」係採一次給付方式，退休時公保「一次養老給付」金額 = 退休當月之本俸 (或年功俸)× 公保年資 ×1.2 月。「公保年資」在 1996 年 2 年 1 日「學校教職員退休條例」修正施行之前與之後者應合併計算，但請領公保「一次養老給付」時，公保年資 ×1.2 月之值，最高以 36 個月為上限。1996 年 2 月 1 日前累積之公保年資，退休時所領之公保「一次養老給付」可定存於台灣銀行，享受每年 18% 之優惠存款利息，因本研究係針對目前畢業之大學生對投入教職之選擇，因無 18% 存款利息之優惠，故 18% 優存利息不計入本研究之模擬中。

(八) 其他相關退休後給付

公教人員退休後除月退休俸外，尚有「年終慰問金」、「三節慰問金」、「年節特別照護金」，以及「獎章獎勵金」等四項，本研究之模擬僅考慮「年終慰問金」一項。由於年終慰問金行之有年，2012 年之單年限縮發放是否成為定制尚未明朗，本研究暫將年終慰問金納入模型中。退休教師之 1.5 個月之「年終慰問金」類似在職教師之 1.5 個月之「年終工作獎金」，兩者皆於於春節 10 日前發放。不同於在職教師之「年終工作獎金」之包含「學術研究費」，退休教師之「年終慰問金」不含「學術研究費」，僅計算「薪額」一項，而且依退休年資僅可領 1.5 個月薪額之 75%~95%。行政院人事行政局每年訂定之「○○年軍公教人員年終工作獎金 (慰問金) 發給注意事項」規定，退休年資滿 15 年者，給與 75%，以後每增加 1 年，加發 1%，最高給與 95% (所需經費由各級政府負擔)。至於「三節慰問金」、「年節特別照護金」，以及「獎章獎勵金」，依個人狀況而異且發給之金額不大，故不計入本研究之模擬中。

(九) 教師之預期壽命與退休後之平均餘命 (Life Expectancy)

我國台灣地區內政部統計處之「內政統計資訊服務網」對台灣地區人民所統計之「95 年臺灣地區簡易生命表」(內政部，2006)，列示各年齡之平均餘命，配合本節「模

臺灣大學學術期刊資料庫

型基本假設」第 1 點所假設之台灣地區男性 (女性) 大學畢業生可以開始工作之年齡為 23 歲 (22 歲)；對應至「95 年臺灣地區簡易生命表」男性 (女性) 之平均餘命為 52.86 年 (60.12 年)。換言之，23 歲男性 (22 歲女性) 之預期壽命為 75.86 歲 (82.12 歲)。本研究分別以 76 歲與 82 歲作為台灣地區男性與女性之預期壽命，並依此估算退休後之平均餘命，以計算總退休金現值。

(十) 折現率

由於未來利率會隨總體政經環境而變化，因此，本研究以 2007 年 7 月中央銀行所公布之五大銀行 [13] 一年期平均存款利率 2.46% 作為折現率，且假設此折現率固定不變。

(十一) 教師在職薪資所得之綜合所得稅額

針對軍人及國中、小學老師及幼保人員薪資免稅問題，行政院早於於 2002 年民進黨執政時期 (2000~2008) 開始就提出「所得稅法」第四條 (軍教薪資免稅)、第十七條 (軍教不得被列為受撫養之親屬) 及第一百二十六條 (日出條款) 條文修正草案，基於選票考量，民進黨執政時期並未解決此一問題，延宕九年始於中國國民黨馬英九執政之 2011 年 1 月 7 日三讀通過取消軍教薪資免稅案。在以中、小學老師為主體之「全國教師會」遊說下，中、小學老師薪資課稅之附帶條件是「課多少，補多少」。對國中、小老師薪資課稅財政部推估約有 72 億稅收，但僅能用於改善教學環境。根據教育部規畫，其中約 4 億元用於補助國中小約聘僱行政或輔導人力，約 14 億元用於提高導師費 (由現行每月 2000 元調增至 3000 元)，另外約 54 億元用來降低授課節數 (國中小教師皆減 2 節課、導師再減 2 節課)。對國中小學老師薪資課稅將從 2012 年起實施，2013 年五月報稅開始適用。為比較稅賦因素，本研究仍以國中、小學老師之薪資所得免稅 (方案一) 進行模擬。(若考慮國中小學老師之薪資所得課稅，則其模擬結果將與本研究之方案二相同)。至於高中 (方案二) 及大學教授 (方案三) 之所得則分為薪資所得以及退休所得。薪資所得依照現行個人綜合所得稅之規定 (應稅所得 = 薪資所得—免稅額 (2 人)[14] —單身標準扣除額—薪資所得特別扣除額)，配合高中及大學教授之每年應稅所得所適用之累進稅率，以計算大學教授及高中老師之綜合所得稅稅額。

(十二) 月退休金之綜合所得稅額

依「所得稅法」第 14 條規定，退休所得為個人綜合所得之第 9 類，係屬得課稅

13 五大銀行係指台灣銀行、合作金庫、第一銀行、華南銀行以及彰化銀行。

14 假設一個家庭有夫妻父母兒女六人，因為撫養父母兒女四人僅限人生後面 (父母) 及前面階段 (子女)，可合併估成為兩人，故一家庭雖有夫妻父母兒女六人，僅約當四人，除以夫妻二人，平均每人有兩個免稅額。
財政部財稅資料中心統計資料之「93 年綜合所得稅申報核定統計專冊」(財政部，2004)，表 67-2「(092 年) 綜合所得稅申報稅籍狀況各級距分析統計表」中每個納稅單位之平均免稅人數為 2.97 人，但其中包括家庭夫妻合併申報者及個人單獨申報者。故本研究保守以兩個免稅額為大學教授與高中老師計稅基礎應為合理。

臺灣期刊論文資料庫

之「退職所得」(「凡個人領取之退休金、資遣費、退職金、離職金、終身俸及非屬保險給付之養老金等所得」)，「但個人領取歷年自薪資所得中自行繳付儲金之部分及其孳息，不在此限。」因此，對退休金所得之應稅部分之計算，本研究係以教師之月退休金扣除其在職時每月提撥給退撫基金之提撥額 (見本節「模型基本假設」第 2 點) 及其孳息。退休金提撥額之孳息計算，係依「公務人員退休撫卹基金管理委員會：各項統計資料— 2006 年統計年報」所載「截至 2006 年 12 月底止，退撫基金平均已實現收益率為 4.735%」為基礎，以此比率計算退輔基金自提部分之孳息以作為月退休金中得扣減項目之一，並減除「所得稅法」規定之退職所得中之免稅退休金所得 (65 萬元)，依據「所得稅法」規定之課稅級距 [15]，計算月退休金之應付所得稅稅額。

(十三) 為取得國內博士學位所投入之教育成本金額

本研究假設取得碩士學位需時二年，取得博士學位需時六年；並分別依在國內或國外學校進修之相關費用以估計取得博士學位所需投入之教育成本金額。若於國內進修碩、博士學位，依據 2007 年 5 月 31 日教育部高教司所公告之「96 學年度大專校院學雜費審議結果之說明」，公立大學每學期平均學雜費 29,745 元，私立大學每學期平均學雜費 54,263 元，本研究以每學期之兩倍作為計算國內進修每年之教育成本之金額。至於台灣之大學每年學雜費之調漲比率，本研究以中華經濟研究院所作之「台灣經濟預測：2007 年第 2 季」對 2008 年通貨膨脹率之預測值 (1.63%) 作為每年大學學雜費之調漲比率。

(十四) 為取得美國博士學位所投入之教育成本金額

由於美國博士班除博士論文外，皆有必選修課程及畢業考試 (Qualified Exam) 之要求 (商學博士班之必選修課程約為 45 學分)，在學時間一般較長；英國系統之博士班則無修課之要求，是否修課端賴指導教授之決定，在學期間一般減少二年到三年。由於有課程規範，美國博士素質一般比較整齊，英國系統之博士因指導教授不同素質差異較大。至於留學國外以取得博士學位，在 2006 年「教育部統計年報」中有關「我國辦理留學簽證人數統計」之統計資料指出，2005 年台灣留學美國之人數佔留學所有國家人數之比率最高達 45.6%。為簡化模擬程式，本研究僅以留學美國為計算基礎。

15 依「所得稅法」第 14 條第 9 類「退職所得」規定：
一、一次領取者，其所得額之計算方式如下：
(一) 一次領取總額在十五萬元乘以退職服務年資之金額以下者，所得額為零。
(二) 超過十五萬元乘以退職服務年資之金額，未達三十萬元乘以退職服務年資之金額部分，以其半數為所得額。
(三) 超過三十萬元乘以退職服務年資之金額部分，全數為所得額。
退職服務年資之尾數未滿六個月者，以半年計；滿六個月者，以一年計。
二、分期領取者，以全年領取總額，減除六十五萬元後之餘額為所得額。
三、兼領一次退職所得及分期退職所得者，前二款規定可減除之金額，應依其領取一次及分期退職所得之比例分別計算之。

臺灣博碩士論文加值系統

表一是根據美國教育部之「國家教育統計中心」以及「美國大學理事會」2003 至 2004 年之資料，對於取得碩、博士學位每年平均所需費用之彙總表。此外，美國大學每年學雜費之調漲比率則依「美國大學理事會」(The College Board) 2006 至 2007 學年「大學學費趨勢」(Trends in College Pricing) 所提供之資料 (The College Board, 2006-2007)，過去十年全美四年制公立大學以及私立大學之學雜費每年平均漲幅分別約為 7% 與 5.5%，本研究依此做為留學美國之學雜費調漲比率。

表 1 2003-2004 年赴美攻讀博、碩士每年平均所需預算

	學生總預算	學雜費	非學雜費之支出 *
碩士			
公立學校	$26,340	11,740+	14,600
私立學校	34,100	17,400	16,700
博士			
公立學校	30,240	11,740	18,500
私立學校	40,300	20,500	19,800

* 非學費之支出包含住宿及伙食費、書籍材料費、交通費以及個人支出。

\+ 公立學校之學雜費是採用州外學生之學雜費

資料來源：Choyand Cataldi (2006)、The College Board (2003-2004)

(十五) 教師之退休年齡

現行「校教職員退休條例」規定，工作滿二十五年、未滿五十歲者退休只能拿一次性退休金；「服務年資」加「年齡」總和達「75」者方可申領月退休金。由於絕大部分 (94.04%，詳見本節第 6 點) 之教師退休後領取月退休金，因此，本研究以領取月退休金為模擬之基礎，而僅針對以下四個退休時點，分析各級教師之一生所得之淨現值：

1. 五十歲且服務滿二十五年：此項退休條件，只有中、小學老師 (女 22 歲、男 23 歲即可任教，男性服兵役期間亦納入退休年資考量) 能夠達到，大學教授因進修博士學位平均需時八年而無法滿足此一退休條件。由於大學教授須於大學畢業後繼續進修取得博士學位後始能進入大學擔任教職，俟服務年資到達 25 年退休方能領取月退休金，一般而言，此時大學教授年齡約為 55 歲，故大學教授無法在五十歲時就達服務滿二十五年之退休條件。
2. 五十五歲或服務滿二十五年：現行退休制度為鼓勵提早退休，教師於五十五歲退休可獲得額外之退休獎金，即一次加發五個基數之一次退休金，故本研究考量對此具有誘因之退休年齡加以探討。
3. 六十歲：在現行退休制度下，退休金基數最高之上限為 53 (= 每年 1.5 個基數 ×35 年)，超過年資三十五年後之基數均以 53 計；月退休金占在職薪資之比率

臺灣大學學術期刊資料庫

上限為 70%(= 每年 2%×35 年)，超過年資三十五年後月退比率均以 70% 計算，故本研究假設教師可賺得之最高退休金之退休年資為三十五年。

4. 六十五歲：此為現行退休制度下之強制退休年齡。

(十六) 為考研究所支出之補習費用

依國立台灣師範大學「教育評鑑及發展中心」之「台灣高等教育資料庫」整合計畫之統計資料 (台灣高等教育資料整合資料庫，2005)，2005 年度對大三學生所作調查，67.8% 受測之大三生畢業後打算繼續進修；想考碩士班研究所之大學生中，約有 63% 考慮上補習班，而考碩士班研究所之補習學生，從 1995 年到 2003 年，將近 10 年「升研究所補習班」人數從 2,600 人暴增到 23,000 多人，成長 8 倍多（教育部統計處，2004）。2007 年台灣考碩士班研究所補習班秋季班五門學科補習費約為 4 萬元 (自由電子報，2006)。由於上補習班補習考研究所科目為台灣之大學生普遍之現象，因此，本研究在模型內考慮報考研究所所支出之補習費用，以使本研究模型貼近現實。

(十七) 為出國留學所支出之 TOEFL 或 GMAT 補習費用

為赴美攻讀碩、博士學位，首先需先取得 TOEFL 或 GMAT 優良成績以為入學申請之條件，有留學規劃之大學生多數選擇至坊間語言訓練機構補習 TOEFL 或 GMAT，補習費用約為 3 萬元 (聯合新聞網，2006)。本研究亦在模型內考慮為出國留學所支出之 TOEFL 或 GMAT 補習費用以符合實際。

(十八) 中小學老師補習工作之額外收入

依據中央研究院社會學研究所 (2006) 執行「台灣教育長期追蹤資料庫」計畫所發布之電子報指出，在我國台灣地區之教育中，學生之補習行為已是普遍現象，約有 70% 學生參加補習；在有補習之學生中補習費之支出以每月 4,000 元以上為最多數。本研究假設中、小學老師自行開班每個學生之補習收入為 4,000 元，配合教育部 2006 年「教育統計摘要」之「歷年校數、教師、職員、班級、學生及畢業生數統計」中各級學校班級人數，以班級人數之 70% 作為中、小學老師之補習總人數，以此推算中、小學老師從事補習工作之額外收入數額。但在進行大學教授與中、小學老師之一生淨現值比較時，為保守計起見，中、小學老師之補習收入並未加入，僅在表格中提供數據以供參考。

肆、模擬結果與分析

一、最佳決策方案之模擬分析

假設一位成績優異足以取得國內外碩、博士班入學許可之大學畢業生欲從事教職，其可選擇之三個決策方案 (擔任國中小學老師、擔任高中老師、以及進入大學擔任教授)，其分析結果如下：

臺灣大學學術期刊資料庫

(一) 方案一：立即就業，擔任小學或國中教師[16]

若大學畢業生選擇立即就業，擔任小學或國中老師，依「公立各級學校教職員敘薪標準表」，其起支薪級為 190，並按服務年資，每滿一年，提敘一級；則其未來薪資所得之現金流入現值，包含在職之總月薪現值，月退休金現值以及從事補習工作所得之額外收入 (補習收入僅供參考比較之用) 之現值三項。表二為大學畢業生若選擇立即就業，擔任國中小學老師之未來薪資所得之現值。男性 (女性) 於 50 歲退休，其總月薪現值 (第一行) 為 16,169,692 (17,317,552) 元，月退休金現值 (第二行) 為 14,673,955 (16,757,621) 元；總月薪現值隨退休年齡提高而增加。然而，月退休金現值卻隨退休年齡提高而減少。單從月退休金現值來考量，國中小學老師愈早退休，其所得月退休金現值愈大，對其愈有利，更何況退休後尚可找事業第二春，或從事自己興趣等無法量化之收穫。

若同時考慮在職期間所得之總月薪現值與退休後之月退休金現值兩者合計之總薪資現值，總薪資現值 (表 2 第三行) 最大值是男性國中小學老師選擇於 60 歲退休 (其現值為 35,070,511 元)，女性國中小學老師則於 65 歲退休可產生最大之總薪資現值 (其值為 39,171,911 元)。然而，國中小學老師於 65 歲與 60 歲退休所得之總薪資現值差距不大，男性 (女性) 國中小學老師選擇 60 歲或 65 歲兩種退休年齡，年齡差距 5 歲，然其總薪資之差距僅有 70,890 元 (62,037 元)。

表 2 立即就業，擔任國中、小學老師之未來薪資所得現值

性別	男			
退休年齡	50 歲	55 歲	60 歲	65 歲
總月薪現值	16,169,692	19,735,189	23,075,401	26,208,826
月退休金現值	14,673,955	13,869,728	11,995,110	8,790,796
總薪資現值	**30,843,647**	**33,604,916**	**35,070,511**	**34,999,621**
補習收入現值	20,142,929	22,758,661	25,075,103	27,126,500
總所得現值	**50,986,576**	**56,363,577**	**60,145,614**	**62,126,121**
性別	女			
退休年齡	50 歲	55 歲	60 歲	65 歲
總月薪現值	17,317,552	20,922,982	24,301,535	27,471,773
月退休金現值	16,757,621	16,335,125	14,808,338	11,700,138
總薪資現值	**34,075,174**	**37,258,107**	**39,109,874**	**39,171,911**
補習收入現值	20,691,806	23,244,736	25,505,562	27,507,706
總所得現值	**54,766,980**	**60,502,843**	**64,615,436**	**66,679,617**

16 2012 年 1 月 1 日起國中小學老師之薪資不再免稅，本研究之方案一與方案二變成相同方案。本研究保留方案一以顯示國中小老師薪資免稅之影響以供參考。

臺灣大學學術期刊資料庫

由於現時台灣社會補習風氣盛行，若國中小學老師於課餘外從事補習工作，其未來補習收入之現值男性將高達 20,143 千元至 27,127 千元，女性則將高達 20,692 千元至 27,508 千元，因此，隨著國中小學老師從事補習工作之時間愈長，其額外之補習收入之現值愈高，如表 2 所示，補習收入現值 (第四行) 甚至遠超過正職之總月薪現值 (第一行)。總薪資現值 (第三行) 與補習收入現值 (第四行) 兩者合計之總所得現值 (第五行) 隨退休年齡之提高而增加。然而由於國中小學老師是否於課餘時從事補習工作是因人而異，本研究對未來補習收入現值之估計，僅在提供中小學老師從事補習工作額外所得之概觀。在爾後之分析討論上主要針對教師正職之總薪資所得 (第三行) 加以討論。本研究以極大化總薪資現值 (第三行) 進行模型求解，發現國中小學男性 (女性) 老師之最適退休年齡為 64 歲 (62 歲)，此時男性 (女性) 之總薪資現值達到最大，為 35,072,918 元 (39,348,941 元)。

(二) 方案二：立即就業，擔任高中職老師

大學畢業生選擇畢業後立即就業，擔任高中教職，其起支薪級與國中小學老師同為 190，其未來薪資所得之現金流入也與國中小學老師相同，唯一相異之點在於國中小學老師之薪資所得具有免稅優惠 (此項免稅優惠從 2012 年 1 月 1 日起取消)，而高中老師之薪資所得則須課個人綜合所得稅。因此，考量高中職老師之薪資所得需負擔之個人綜合所得稅，得出表三之大學畢業生選擇擔任高中職老師之未來薪資所得之現值。

高中職老師之總月薪現值 (第一行)，隨著工作年資之增加而增加，方案一假設國中小學老師薪資所得仍然免稅而高中職老師之薪資所得則須繳納個人綜合所得稅。因此，表 3 高中職老師之總月薪現值相較於表 2 之國中小學老師之總月薪現值為低，且其間之差異隨著工作年資之增加而加大，就以選擇 65 歲退休之教師而言，男性與女性高中老師之總月薪現值比國中小學老師之總月薪現值分別少了 2,296,113 元 (=26,208,826−23,912,713) 以及 2,431,524 元 (=27,471,773−25,040,249)，此為國中小學老師免稅之現值。而月退金現值 (第二行) 隨著退休年齡愈早，可領之月退休金總額愈多，其現值金額愈高。表三可知男性 (女性) 高中職老師於 60 歲退休可得較高之總薪資現值 (第三行)，其金額為 32,123,253 (36,902,665) 元。對決策模型求解可得，男性 (女性) 高中職老師之最適退休年齡為 62 歲 (62 歲)，最大之總薪資現值為 32,352,277 元 (37,155,013 元)。而從事超過總月薪現值 (第一行) 之補習工作之時間愈長，補習收入現值 (第四行) 愈大，對總所得現值 (第五行) 之貢獻愈高。

臺灣大學學術期刊資料庫

表 3 立即就業，擔任高中老師之未來薪資所得現值

性別	男			
退休年齡	50 歲	55 歲	60 歲	65 歲
總月薪現值	15,056,934	18,222,933	21,168,327	23,912,713
月退休金現值	13,358,407	12,735,622	10,954,926	8,157,079
總薪資現值	**28,415,341**	**30,958,554**	**32,123,253**	**32,069,792**
補習收入現值	24,592,478	27,786,022	30,614,164	33,118,712
總所得現值	**53,007,819**	**58,744,576**	**62,737,417**	**65,188,504**
性別	女			
退休年齡	50 歲	55 歲	60 歲	65 歲
總月薪現值	16,095,233	19,292,195	22,267,319	25,040,249
月退休金現值	16,757,621	16,335,125	14,635,346	11,700,138
總薪資現值	**32,852,855**	**35,627,320**	**36,902,665**	**36,740,387**
補習收入現值	25,262,602	28,379,471	31,139,711	33,584,127
總所得現值	**58,115,457**	**64,006,792**	**68,042,376**	**70,324,514**

(三) 方案三：繼續進修取得博士學位，擔任大學教授

大學教授之薪額及月支數額，係依照教育部「公立學校教師暨助教職務等級表」決定，大學教授並依其服務年資，一年提敘一級。除此之外，大學教授分三個級別 (正教授、副教授、助理教授) 而各有升等之條件，依據「教育人員任用條例」第 16 條至第 18 條規定，助理教授任職滿三年得申請升等為副教授，副教授任職滿三年得申請升任教授，大學教授以不同級別、職稱，適用不同之薪額來計算其月支數額。表四是基於教育部統計處 2006 年各級學校統計資料 (教育部，2006c)，經本研究歸納整理而得之各級教師之年齡分佈結構表。從此表可以看到，大學中助理教授之年齡，最多集中於 35 歲至 39 歲之間 (占 36.88%)，而絕大部分助理教授年齡多分布於 30 歲至 44 歲 (佔全體助理教授之 81.90%)。本研究假設取得碩士學位需時兩年、博士學位則需時六年，以女性而言，取得博士學位開始擔任助理教授之年齡約為 30 歲，男性在服兵役前或後取得博士學位，開始擔任助理教授之年齡約為 31 歲，這兩個年齡是落在大部分助理教授所分佈之年齡區間前段內，因此本研究假設頗為合理。其次，副教授之年齡，最多分佈在 40 歲至 44 歲之間 (佔 29.39%)，而絕大部分副教授年齡多分布於 40 歲至 54 歲 (佔全體副教授之 72.46%)。正教授之年齡則多分佈於 45 歲至 54 歲間 (佔全體正教授之 49.62%)。以大學教授各級別之人數分佈最高之區間年齡作比較，助理教授人數最多之年齡區間 (35 歲 ~39 歲) 平均年齡為 37.5 歲，而副教授人數最多之年齡區間 (40 歲 ~44 歲) 平均年齡為 42.5 歲，兩者之差距約為 5 歲。因此可以合理推論從助理教授升等至副教授平均需時 5 年；而正教授年齡多分佈於 45 歲至 54 歲之間，其平均數約為 49.5 歲，與副教授之平均年齡差距約為 7 歲，因此推論從副教授升

臺灣學術期刊資訊網

等至教授約需時 7 年。

表 4 2005-2006 年各級教師之年齡分佈結構表

職稱 / 年齡	教授		副教授		助理教授		高中職老師		國中老師		小學老師	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
< 25 歲	—	—	—	—	1	0.00	1083	2.18	1831	3.75	3065	3.01
25-29 歲	—	—	2	0.02	183	1.86	7591	15.27	9856	20.19	18653	18.34
30-34 歲	3	0.04	132	1.05	1923	19.56	9071	18.25	9908	20.30	22208	21.84
35-39 歲	213	2.51	1630	13.03	3626	36.88	10414	20.95	8668	17.76	23332	22.95
40-44 歲	1249	14.74	3678	29.39	2503	25.46	8044	16.18	7481	15.32	16235	15.97
45-49 歲	2110	24.90	3298	26.36	957	9.73	6829	13.74	6617	13.56	10802	10.62
50-54 歲	2095	24.72	2091	16.71	433	4.40	4157	8.36	3333	6.83	5280	5.19
55-59 歲	1495	17.64	1092	8.73	155	1.58	1774	3.57	834	1.71	1461	1.44
60-64 歲	964	11.37	524	4.19	45	0.46	686	1.38	275	0.56	623	6.13
≥ 65 歲	346	4.08	66	0.53	6	0.06	53	0.11	13	0.03	23	0.02
總計	8475	100%	12513	100%	9832	100%	49702	100%	48816	100%	101682	100%

資料來源：教育部 (教育部，2006c)、本研究整理。

上述推論係基於教育部之統計資料，為使本研究之假設更具可信性，本研究取得成功大學相關學院教師之升等年數統計資料，如表五所示。平均而言，成功大學之助理教授升等至副教授需時約 4 年；副教授升等至教授則需時約 7 年。上述升等年數並未考慮部分教師是由他校同級或降級轉來成大後升等者，其過去在他校等待升等之年數並未計算在內，所以可能存在低估成功大學之教授升等年數。由成大各級教授升等年數之統計，與本研究從教育部各級別教授年齡統計資料所做之推論，兩者在各級教授升等之年數相近，以此佐證本研究假設從助理教授升等至副教授需時 5 年，從副教授升等至教授需時 7 年之研究假設為合理。

表 4 有關 2006 年台灣大、中、小學教師年齡層之分佈統計資料亦可看出，年齡層在 25 歲 ~39 歲之間者，占所有高中職老師之 54.47%，占所有國中老師之 58.25%，占所有國小老師之 63.13%，而年齡層隨著高中、國中、國小各級學校逐漸下降。特別值得注意者，中小學老師在 50 歲以上之年齡層人數遽減，顯示中小學老師絕大部分服務滿 25 年在 50 歲之壯年即退休，享受退休之悠閒生活，或開創事業第二春。反觀大學教授大多 50 歲以後才升到正教授，65 歲還在做教學研究工作，由於接近平均餘命，提早退休月退休金現值 (第二行) 馬上遽減，必須活到老，工作到老。我國台灣地區之大學尚對資深教授做所謂之「教學評鑑」、「研究評鑑」(美國許多研究型大學豁免對正教授之此類評鑑)，較之中小學老師 50 歲早就退休在家，台灣地區之大學由於以研究做單向評價，對資深教授不夠尊重，亦使教授退休後對學校之向心力大不

臺灣大學圖書館

如昔。

表 5 國立成功大學各級教師升等平均年數統計表

	講師升至助理教授	助理教授升至副教授	副教授升至教授
文學院	4.52	2.60	8.91
理學院	10.27	2.56	7.15
工學院	2.65	3.93	6.56
電機學院	8.45	4.30	7.41
規劃學院	15.00	7.21	7.68
管理學院	8.00	4.57	9.39
醫學學院	5.50	4.61	6.27
社科學院	無資料	3.78	5.99
所有學院	7.02	3.96	6.99

資料來源：2006 年成功大學人事室提供。

表 6 是大學畢業生選擇繼續進修取得博士學位後擔任大學教授之未來薪資所得之現值。由表六中之教育成本 (第四行) 可知，出國留學攻讀碩士、博士學位所需之教育投入，州立 (私立) 大學約為 10,685,253 元 (12,857,973 元)，遠比留在國內進修取得博士學位之公立或私立學校之教育成本 (分別為 502,643 元以及 883,987 元) 高出 20 倍，然而取得學位後任教於大學，國內進修與美國進修，其薪資待遇完全相同，就成本效益之考量，除非存在著其他誘因，否則將使學生出國留學之意願降低，出國留學取得博士學位者亦不願回國就業，特別是供需失衡之某些專業 (如：會計博士)。

雖然大學教授之起支薪級較高，然從表六之大學教授總月薪現值 (第一行) 與表二與表三之中小學老師之總月薪現值 (第一行) 相較，可發現在同樣之退休年齡下，大學教授之總月薪現值低於中小學老師之總月薪現值；其原因是大學教授進入職場較中小學老師為晚，中小學老師因提早進入職場能累積豐富之教學及退休年資，所以不論是男性或女性大學教授之月退休金現值 (第二行)，都遠低於中小學老師之月退休金現值，更遑論大學教授在進入職場前需先支付之鉅額教育投資成本。就同為退休年齡 60 歲之教而言，男性大學教授於美國州立學校取得博士學位與國內公立學校取得博士學位之淨薪資現值 (表六第五行) 各為 17,708,934 元以及 27,891,545 元，遠低於國中小學男性老師之總薪資現值 (表二第三行)35,070,511 元 (若含額外之補習收入，其總所得現值將高達 60,145,614 元)，亦低於高中職男性教師之總薪資現值 (表三第三行)32,123,253 元；若大學男性教授係就讀於私立之國外與國內學校，則其淨薪資現值將更低，分別為 15,536,214 元及 27,510,201 元 (表六第五行)，更遠不如中小學老師及高中老師之總薪資現值。比較大學教授與中小學老師之其他退休年齡，亦可得出

臺灣人文與社會科學引文索引

相同結論。

綜合上述分析之結果可知，一位欲投入教職之大學畢業生，以一生所得現值 (第五行) 來看，方案二 (立即就業，投入高中教職) 是最佳方案，而最差之方案則為方案三 (即繼續進修，擔任大學教授)。但若各級教師之薪資所得不包含從事補習工作所得之額外補習收入，則方案一 (立即就業，擔任國中小學老師) 是最佳之方案；而方案三仍是最差之方案。大學教授之淨薪資現值是所有方案中最低者，而且遠低於中小學老師之淨薪資現值。

二、提高大學教授薪資使其一生所得淨值等於國中小學老師之模擬分析

（一）取消大學教授 65 歲強制退休之規定

表 6 顯示，隨著大學教授退休年齡之延後，亦即服務年資之拉長，其一生所得之淨現值亦隨之增加。對方案三之決策模型求解發現，在現行 65 歲強制退休之制度下，大學教授一生所得最大淨現值是在 65 歲屆齡退休時。若取消六十五歲強制退休之規定，而讓大學教授能自由選擇其退休年齡，此時得到之最佳解是男性 (女性) 大學教授一直從事教職直至 69 歲 (67 歲)，此時大學教授之一生所得之淨現值將達到極大：取得國外州立大學博士學位之男性 (女性) 大學教授一生收入之淨現值為 20,176,153 元 (24,111,303 元)；而博士教育成本最低之國內國立大學博士學位之男性 (女性) 大學教授一生收入之淨現值為 30,230,821 元 (34,293,914 元)。

大學教授之職能，與公務員不同。公務員掌握政治權利，宜有退休年限；大學教授需要時間與歷練，以培養教研所需之專業之知識與智慧，強制退休不啻截斷其專業領域智慧之累積，不利於社會知識之凝聚與發展。上述模擬資料提供對現行大學教授薪資待遇改革一項思考方向：「取消現行對大學教授要求滿 65 歲強制退休之規定，由大學教授自由選擇其退休時點。」如此，不但可以提高大學教授一生所得之淨現值，又能解決大學特殊專業師資之短缺問題，並能營造養成國際級學術思想大師之環境。取消大學教授 65 歲強迫退休之陳規，乃源於國際上提高退休年齡之趨勢，歐洲多數國家都已將公務員強制退休年齡延至 67 歲 (中時電子報，2013)。美國、澳洲、紐西蘭等國基於「人權法案」中禁止「年齡歧視」之原則，早就廢止大學教授強制退休制度。1994 年 1 月 1 日以後，美國聯邦法令即禁止美國之大學強制獲終身職之教授退休，美國之大學行政當局不得強迫大學教授必須在某一特定年齡退休，獲終身職教授有權主張終身受僱，故現在美國大學教授中超過七十歲還在任教者比比皆是 (Millman, 2007)。從諾貝爾獎得主之年齡觀之，從 1901 年諾貝爾獎開始頒發起，到 2010 年為止之 889 位諾貝爾獎得主，年齡超過 65 歲之受獎者占 30% 計 243 位 (=88+129+26)，其中人文社會類之經濟獎超過 65 歲者占 52%(=35/67)、文學獎超過 65 歲者占

臺灣大學學術期刊論文集

表 6 繼續進修取得博士學位，擔任大學教授之未來薪資所得現值

性別	男					
退休年齡	55 歲 *	60 歲	65 歲	55 歲 *	60 歲	65 歲
學歷	美國州立大學碩博士學位			美國私立大學碩博士學位		
總月薪現值	16,264,971	19,370,448	22,238,261	16,264,971	19,370,448	22,238,261
月退休金現值	9,067,792	9,023,740	7,236,115	9,067,792	9,023,740	7,236,115
總薪資現值	**25,332,764**	**28,394,188**	**29,474,375**	**25,332,764**	**28,394,188**	**29,474,375**
減：						
教育成本	(10,685,253)	(10,685,253)	(10,685,253)	(12,857,973)	(12,857,973)	(12,857,973)
淨薪資現值	**14,647,510**	**17,708,934**	**18,789,122**	**12,474,791**	**15,536,214**	**16,616,402**
學歷	國內國立大學碩博士學位			國內私立大學碩博士學位		
總月薪現值	16,264,971	19,370,448	22,238,261	16,264,971	19,370,448	22,238,261
月退休金現值	9,067,792	9,023,740	7,236,115	9,067,792	9,023,740	7,236,115
總薪資現值	**25,332,764**	**28,394,188**	**29,474,375**	**25,332,764**	**28,394,188**	**29,474,375**
減：						
教育成本	(502, 643)	(502, 643)	(502, 643)	(883,987)	(883,987)	(883,987)
淨薪資現值	**24,830,121**	**27,891,545**	**28,971,733**	**24,448,777**	**27,510,201**	**28,590,389**
性別	女					
退休年齡	55 歲 *	60 歲	65 歲	55 歲 *	60 歲	65 歲
學歷	美國州立大學碩博士學位			美國私立大學碩博士學位		
總月薪現值	17,322,141	20,453,339	23,345,847	17,322,141	20,453,339	23,345,847
月退休金現值	13,111,517	12,778,589	11,404,628	13,111,517	12,778,589	11,404,628
總薪資現值	**30,433,658**	**33,231,927**	**34,750,475**	**30,433,658**	**33,231,927**	**34,750,475**
減：						
教育成本	(10,685,253)	(10,685,253)	(10,685,253)	(12,875,973)	(12,875,973)	(12,875,973)
淨薪資現值	**19,748,405**	**22,546,674**	**24,065,222**	**17,575,685**	**20,373,954**	**21,892,502**
學歷	國內國立大學碩博士學位			國內私立大學碩博士學位		
總月薪現值	17,322,141	20,453,339	23,345,847	12,392,719	14,143,671	15,635,525
月退休金現值	13,111,517	12,778,589	11,404,628	6,344,160	5,903,191	5,024,219
總薪資現值	**30,433,658**	**33,231,927**	**34,750,475**	**18,736,879**	**20,046,862**	**20,659,743**
減：						
教育成本	(502,643)	(502,643)	(502,643)	(883,987)	(883,987)	(883,987)
淨薪資現值	**29,931,015**	**32,729,285**	**34,247,832**	**29,549,671**	**32,347,941**	**33,866,488**

* 由於大學畢業後繼續進修取得博士學位進入大學擔任教職，須俟服務年資到達 25 年始能領取月退休金，一般而言，此時年齡已 55 歲矣！故本研究不討論大學教授在 50 歲退休之一生所得淨現值。

臺灣大學學術期刊資料庫

48%(=51/106)(見表 7)[17]。讓「社會知識」之大學教授可以自由選擇其退休年齡，已成為國際趨勢 (例如：2006 年 12 月 12 日起，加拿大 Ontario 省 Bill 211 廢止大學教授強制退休制度)，如此不但可以解決未來大學特定專業師資短缺之問題，而且也是改善台灣地區大學教授薪資待遇，培養未來國際性學術思想大師之途徑。

表 7　1901-2010 年諾貝爾獎得主之年齡分布

類科	21-30 歲	31-40 歲	41-50 歲	51-60 歲	61-65 歲	66-70 歲	71-80 歲	81-90 歲	合計
化學	0	10	40	52	22	17	15	4	160
經濟	0	0	1	13	18	14	18	3	67
文學	1	0	10	32	12	16	32	3	106
醫學	0	12	48	57	34	19	18	7	195
和平	0	5	14	23	17	11	24	4	98
物理	1	28	53	48	22	11	22	5	190
合計	2	55	166	225	125	88	129	26	816*

* 原樣本總和為 889 人次，扣除機構得獎者以及出生年缺漏者，最終樣本為 816 自然人次。
資料來源：諾貝爾獎 (諾貝爾獎，2011)、本研究整理。

(二) 提高大學教授之在職薪資

不變動退休年齡而改善大學教授薪資待遇之另一方法為，直接提高大學教授之在職薪資，目標是使大學教授一生總薪資現值達到國中小學 (高中職) 老師之水準[18]。為提高大學教授在職時之月支數額，吾人可以重新編製一套適用大、中、小學教師之全新「台灣地區各級公立學校教師薪級表」，或沿用現行「台灣地區各級公立學校教師薪級表」而另外設定一條僅適用大學教授之「月支數額」計算公式。前者牽涉到全國所有公務人員薪資待遇之變動，工程較大、改革較難；後者不變動現有公務人員及中小學老師現有之薪資待遇，只另外設立一條大學教授專用之「月支數額」計算公式，工程較小、成本較低，因此本研究採取第二種方式。

本研究乃保守地以男性國中小學 (高中職) 老師一生之總薪資現值為基準，依前述大學教授之退休年齡，考慮其繼續進修所耗費之教育成本，首先估算大學教授每月薪資應該調整多少金額，方能達到國中小學 (高中職) 老師一生總薪資現值；其次，再依現行「台灣地區各級公立學校教師薪級表」按年資及升等估算找出大學教授「本

17　愛因斯坦 (Albert Einstein, 1979-1955) 在 76 歲逝世於普林斯頓大學 (Princeton University) 教授任內；管理學大師彼得杜拉克 (Peter F. Drucker, 1909-2005) 加州克萊蒙大學 (Claremont Graduate University, 1971-2005) 任教直至 96 歲在任上辭世為止，長期學術、經驗、智慧之浸稔累積，終使原籍為奧地利之彼得杜拉克成為世界最著名之管理學思想家。

18　由於對國中小學老師薪資所得課稅將從 2012 年起實施，屆時國中小學與高中職老師將具有相同之薪資待遇。2012 年以後大學教授之應調薪數，宜以高中老師欄為準。

臺灣教育評論學術資料庫

薪」之「薪額」，對應至行政院「公務人員俸額表」之「俸點」(助理教授最低之俸點為 445)，藉由調高現行大、中、小學教師之月支數額計算公式 (公式一) 中，最高俸點級距 (220 以上) 之每單位俸點代表之月支數額，以達到大學教授之一生總薪資現值達到國中小學 (高中職) 老師之水準。亦即，維持現行「俸點」所代表之月支數額三大級距 (160 以下，160~220，220 以上)，對公式一做最少之修正，另外設立一條大學教授專用之月支數額計算公式。

月支數額 =72.7 元 ×160+46.9 元 ×(220−160)+66.6 元 ×(R− 220)〔公式一〕

設大學教授之「俸點」(R) 最後級距 (大於 220 個俸點區間) 每單位所「應增加」之月支數額為 (X)，則大學教授專用之月支數額之計算公式如下：

月支數額 =72.7 元 ×160+46.9 元 ×(220− 160)+(66.6+X) 元 ×(R− 220)〔公式二〕

每單位俸點所應增加之月支數額 (X)，理論上可依退休年齡、國內外公私立博士、性別等而不同，分別見表 9。

表 8 以國中小學 (高中) 老師淨薪資現值為基準，推算大學教授每月應調薪數額

性別	男					
退休年齡	55 歲	60 歲	65 歲	55 歲	60 歲	65 歲
學歷	美國州立大學碩博士學位			美國私立大學碩博士學位		
每月應調薪金額	48,989 (42,058)	45,499 (37,939)	43,805 (35,918)	55,196 (48,266)	51,460 (43,899)	49,948 (42,061)
學歷	國內國立大學碩博士學位			國內私立大學碩博士學位		
每月應調薪金額	19,897 (12,967)	17,567 (10,006)	15,016 (7,129)	20,986 (14,052)	18,613 (11,052)	16,094 (8,207)
性別	女					
退休年齡	55 歲	60 歲	65 歲	55 歲	60 歲	65 歲
學歷	美國州立大學碩博士學位			美國私立大學碩博士學位		
每月應調薪金額	43,100 (39,107)	38,588 (33,465)	35,057 (29,415)	48,419 (44,426)	43,630 (38,508)	40,098 (34,456)
學歷	國內國立大學碩博士學位			國內私立大學碩博士學位		
每月應調薪金額	16,802 (12,993)	13,773 (8,907)	10,573 (5,297)	17,693 (13,884)	14,614 (9,745)	11,401 (6,124)

以在美國州立大學取得碩博士學位之男性大學教授為例，若選擇於 65 歲退休，

臺灣大學學術期刊資料庫

為彌補進修之高額教育經費投資，則大學教授每月薪水應增加 43,805 元 (35,918 元)，方能與同齡退休之國中小學 (高中) 老師一生總薪資現值相同 (如表 8 所示)。若博士學位是在國內國立大學進修取得，以 65 歲之退休年齡，則男性大學教授每月薪水應增加 15,016 元 (7,129 元)，才能與同齡退休之國中小學 (高中) 老師具有相同之一生總薪資現值。國中小學老師與高中老師之差額，乃因高中老師課徵個人綜合所得稅之結果。

表 9　以國中小學 (高中) 老師淨薪資現值為基準，推算大學教師適用之「俸點」級距所應增加之每單位俸點金額

性別	男					
退休年齡	55 歲	60 歲	65 歲	55 歲	60 歲	65 歲
學歷	美國州立大學碩博士學位			美國私立大學碩博士學位		
俸點在 220 以上，每單位俸點「應增加」之月支數額 (X)	90.7 (77.7)	88.0 (73.8)	84.0 (69.3)	102.2 (89.3)	99.3 (85.0)	95.4 (80.7)
俸點在 220 以上，每單位俸點之月支數額 (X+64.6)	155.3 (142.3)	152.6 (138.4)	148.6 (133.9)	166.8 (153.9)	163.9 (149.6)	160.0 (145.3)
學歷	國內國立大學碩博士學位			國內私立大學碩博士學位		
俸點在 220 以上，每單位俸點「應增加」之月支數額 (X)	36.4 (23.4)	35.5 (21.3)	30.5 (15.8)	38.4 (25.5)	37.5 (23.2)	32.5 (17.8)
俸點在 220 以上，每單位俸點之月支數額 (X+64.6)	101.0 (88.0)	100.1 (85.9)	95.1 (80.4)	103.0 (90.1)	102.1 (87.8)	97.1 (82.4)
性別	女					
退休年齡	55 歲	60 歲	65 歲	55 歲	60 歲	65 歲
學歷	美國州立大學碩博士學位			美國私立大學碩博士學位		
俸點在 220 以上，每單位俸點「應增加」之月支數額 (X)	78.5 (71.2)	69.6 (60.3)	62.9 (52.8)	88.3 (80.9)	78.8 (69.5)	72.0 (61.8)
俸點在 220 以上，每單位俸點之月支數額 (X+64.6)	143.1 (135.8)	134.2 (124.9)	127.5 (117.4)	152.9 (145.5)	143.4 (134.1)	136.6 (126.4)
學歷	國內國立大學碩博士學位			國內私立大學碩博士學位		
俸點在 220 以上，每單位俸點「應增加」之月支數額 (X)	32.8 (25.4)	26.7 (17.4)	20.4 (10.3)	34.5 (27.1)	28.3 (19.0)	22.0 (11.9)
俸點在 220 以上，每單位俸點之月支數額 (X+64.6)	97.4 (90.0)	91.3 (82.0)	85.0 (74.9)	99.1 (91.7)	92.9 (83.6)	86.6 (76.5)

為修改公式一，上述模擬結果必須換算成「俸點」之乘數，結果如表九所示。亦即，若大學教授選擇於 55 歲退休，在美國州立大學取得碩博士學位之男性大學教授，其大於 220 俸點部分每單位俸點「應增加」之月支數額 (X) 為 90.7 元 (77.7 元)，方能與同齡退休之國中小學 (高中) 老師之一生總薪資現值相等；而在國內國立大學取得

臺灣博碩士論文期刊資料庫

博士學位之男性大學教授，每單位俸點「應增加」之月支數額 (X) 為 36.4 元 (23.4 元)，方能與同齡退休之國中小學 (高中) 老師之一生總薪資現值相等。誠如上述，在台灣現行制度之退休年齡 (65 歲) 下，大學教授一生總薪資現值在 65 歲時達到最大 (但不限制 65 歲退休時，大學教授一生總薪資現值之最大值在 69 歲)，表八與表九亦顯示相同之趨勢：大學教授選擇之退休年齡愈晚，則其每月加薪幅度就可以較少，即可達到與同齡退休之國中小學老師之一生總薪資現值。

伍、敏感性分析

一、各級教師領取「一次退休金」對最佳決策之影響

由於上述假設各級教師於退休時選擇領取月退休金，就總薪資現值而言，國中小學老師之總薪資現值最大 (方案一)，高中老師總薪資現值次之 (方案二)，大學教授之總薪資現值最小 (方案三)，故方案一是最佳決策，方案三是最差決策。若各級教師於退休時是領取「一次退休金」而非前述所假設之月退休金，本研究亦做出模擬分析。模擬結果[19]發現國中、小學老師請領一次退休金之總薪資現值在不同退休年齡下皆高於高中老師之總薪資現值，由於國中、小學老師投入職場之時間一致，起敘點相同，本因具有同樣之總薪資現值，然因國中小學老師之薪資所得免稅，而高中老師則須課稅，故產生總薪資現值之差異。比較領一次退休金之大、中、小學教師之總薪資現值，可發現大學教授因進修碩博士學位需投入高額之教育成本，使其一生淨薪資現值遠不如中小學老師之總薪資現值，出國留學取得學位之大學教授，其一生之淨薪資現值甚至跌破千萬元台幣，美國私立大學碩博士學位之大學教授若選擇於 55 歲退休，其淨薪資現值低至僅有 5,898,023 元。由此可見若各級教師領取「一次退休金」取代領取「月退休金」，仍無改於選擇任教於國中小學是最佳方案，繼續進修取得博士學位以任教於大學是最差方案之結果。

二、折現率變動對最佳決策之影響

由於未來薪資所得之現值會隨著折現率之不同而變動，本研究亦分別針對折現率為 1%、3%、5% 以及 7% 時，分析各級教師未來薪資所得現值之變動趨勢[20]。由於大學教授需先進修取得博士學位，因此，其薪資所得之現金流入比中小學老師薪資所得之現金流入晚，受折現率變動之影響也最劇烈。折現率升高時，大學教授之薪資現值下降趨勢也變大，當折現率為 7% 時，留學國外私立大學之大學教授之淨薪資現值都為負值，代表為任教於大學所需付出之教育成本無法藉由取得大學教職後之薪資所得

19 限於篇幅，表格省略。有興趣之讀者可聯繫作者致送。

20 限於篇幅，表格省略。有興趣之讀者可聯繫作者致送。

臺灣大學學術期刊資料庫

加以回收，此說明目前大學教授之薪資水準的確是偏低。就表列之 50 歲、55 歲、60 歲、65 歲等四個退休時點而言，國中小學老師以及高中老師最佳之退休年齡，在折現率為 1% 與 3%，65 歲為最佳之退休年齡；而在折現率為 5% 與 7% 時，最佳之退休年齡為 60 歲。對大學教授而言，不論折現率如何變化，大學教授之淨薪資現值隨著服務年資之增加，亦即退休時點之延後而呈現向上之趨勢，顯示若欲改善大學教授之薪資待遇，放寬退休年齡之規定是可行之對策。

陸、其他因子之排除與模型假設之穩健

為簡化計算，對於下列不具一般性、數額不大、不能量化、或無適用餘地之因子，皆排除於本研究所建構之模型基本之外：

一、進修學位之獎助學金、家庭資助、打工收入、留學貸款等之排除：由於獎助學金之個案情況不同，不論國內或國外進修碩、博士學位，本研究皆不計入全額、工讀獎助學金、家庭資助、打工收入、留學貸款等資金來源以支付進修之學雜費及生活費之開支。學雜費及生活費等係進修碩、博士學位之必要支付，本研究概不計其支付來源。況申請到獎學金，係屬學業成績優良者之紅利及個人之機運，各人情況千差萬別，無法做統一之處理，但不應簡單假設進修學位之學雜費及生活費皆由獎學金支付而設進修成本為零。然確有相當數目之博士學位之取得係靠獎助學金支應，本研究視之為學業成績優良之紅利。

二、在職進修博士學位之排除：由於在職進修之個案情況不同，本研究不考慮計入在職進修博士學位之情況。在職進修博士學位在美國嚴格之博士班是幾乎不可能，私自在外專職，縱然博士課程修完，也會在博士班資格考試被刷下來。然而，台灣之博士班確有相當數目之博士生係屬大專院校講師或業界全職人員在職進修博士學位者，部分不但留職留薪，而且退休年資照算。但出國留學者無有在職進修博士學位者，而且 2008 年以來大學講師在職進修博士學位亦逐漸減少，主要是因為大學評鑑以及公私立學院升格改制大學，皆要求專任助理教授以上之師資比率需符合規定標準，因此，大部分專任助理教授皆已完成在職進修取得博士學位，以致尚在攻讀博士學位之博士生難以在大專院校中謀得專任教職。因此，本研究不考慮大學講師在職進修博士學位之情況，而假設大學教師攻讀博士期間並無薪資所得，亦不能累積退休年資。

三、加發補償金與年息 18% 優惠存款利率之排除：台灣地區之學校教職員退休制度，1996 年 2 月 1 日開始從「國家恩給制」採用「共同提撥制」，退休新制施行後若教師具有新舊制之年資時，依規定須加發「補償金」。此外，1996

臺灣大學學術期刊資料庫

年 2 月 1 日之前有公保年資才可能在退休時所領之一次性公保養老給付享有 18% 之優惠存款利率。由於本研究係針對目前畢業之大學優秀學生欲從事教職之最佳決策選擇方案，是在 1996 年 2 月 1 日後才投入教職，其退休後之一次性公保養老給付因無舊制年資，所以並無加發補償金之收入，亦無 18% 優惠存款利率之利息所得。

四、任職連續性：在本研究之模擬中，係假設教師任職後由基本起薪開始，且年資未曾中斷，即一旦進入教職工作便一直工作至退休，由於年資中斷之個案情況不同，本研究不考慮中途留職停薪或中途離職後再任職之情況。另外，本研究亦假設教師薪資一年晉升一級，中間未曾間斷升等，且不考慮教師在職期間受傷、死亡之給付。

五、不計遺族具領月退休金之半數：由於遺族之個案情況不同，在本研究之模擬中，僅以退休教師之個人生存與否為給付之依據，一旦退休教師於請領期間任何一時點死亡，退休給付即行終止。本研究不計入現行規定受撫養之父母、配偶或未成年子女可得月退休金之一半，直至父母、配偶死亡或未成年子女成年為止之部分。

六、排除非經濟考量之退休決定：由於非經濟考量退休之個案不同，本研究在模擬退休決策之選擇時點，將決策者之思考模型予以數量化，僅從最直接攸關並具普遍性之經濟層面作為選擇退休時點之決定因素。然而事實上，個人對於退休時點之選擇會受到其他因素之影響，如對勞動之倦怠、工作壓力、健康因素、個人生涯規劃，或轉換跑道 (例如：改於補教事業任教，或國立大學教授退休後再任職私立大學以領取雙薪等) 以賺取較高之報酬等，皆會使教師因而選擇較早之時點退休，由於這些因素難以客觀衡量而且因人而異，故不計入本研究之模擬分析中，若將此等因素計入，本研究模擬之最佳退休時點將會高估。

七、私立學校之排除：私立學校教師之敘薪，各校有優於公立學校之不同彈性，且目前私立大學月退休金制度剛開始建立，各校有異。故本研究僅探討公立學校教師之薪資待遇。

八、其他小額薪資加給與獎金之排除：各級教師之薪資待遇僅限於本薪、學術研究費、1.5 個月之年終獎金、1~2 個月之績效獎金 (限於中、小學老師) 及月退休金，而不考慮其他情況不一、數額不大之薪資加給 (如：主管職務加給、中小學老師特有之地域加給等)，以及死亡、失能、醫療等由退撫基金支付之附加給付。此外，本文亦不考慮數額不定之大學教授之研究獎金與資深優良教師獎勵。

九、生活補助之排除：依「全國軍公教員工待遇支給要點」規定，關於公教人員

臺灣大學學術期刊資訊庫

生活津貼部分，包含結婚補助、生育補助、喪葬補助以及子女教育補助，惟這些補助會因教師個人狀況而異，因此，本研究之模型排除生活津貼補助金額。

十、其他退休後小額給與之排除：公教人員退休後尚可能領取數額不定之三節慰問金、年節特別照護金以及獎章獎勵金等，由於其金額因人而異而且數額不大，基於重要性之考量，亦不加入本研究之模型內探討。

十一、健保傷殘死亡給付之排除：本研究探討之重心在大、中、小學教師一生所能賺得之總薪資所得，由於個案情況不同，本研究模型排除公保、健保所提撥之意外、傷殘、喪葬給付金額。

十二、行政加給及小額休假旅遊補助費之排除：大學以及中小學教師若兼任行政職務，有職務加給 (每月 25,000 元)，即視為公務員，可享有休假旅遊補助費 (國民旅遊卡每年 16,000 元)，由於擔任主管個人情況不同，本研究僅探討一般教師之薪資待遇，並不考慮教師兼任行政職務之額外職務加給，亦不考慮休假旅遊補助費之給付金額。

十三、學術研究費在模型中以最近之定額計算。

另外，本研究對於下列兩項模型因子採取保守數值，以使模型推估之數值達成穩健之目的：

一、保守之折現率：本研究對大學教授以及中小學老師使用同樣之 2.46% 折現率作為計算現值之基礎，然此一折現率對大學教授而言，係屬低估。特別是美國博士生之畢業率並非百分之百，須經修課、資格考、博士論文等重重關卡，其獲得學位之風險顯然較中小學老師為高。因此，留美博士計算現值之折現率理應高於 2.46%，不過，影響未來折現率變數太多，難以合理客觀地加以推算，故本研究僅以簡化之方式，統一以 2.46% 作為各級教師一生所得之折現率。

二、保守之預期壽命：大學教授，特別是「研究型大學」之教授，「過勞死」常有所聞，而未聞中小學老師有過勞死者，大學教授進修博士學位費時費神，可以推論大學教師平均餘命較中小學老師為短。但由於目前行政院主計處、教育部、退撫基金之統計資料皆未將大學教授與中小學老師之平均餘命分別統計，故本研究僅能依內政部統計處對台灣地區人民所統計之「臺灣地區簡易生命表」，配合本研究假設大學畢業生開始工作之年齡，男性及女性分別為 23 歲及 22 歲，以此對應至「95 年臺灣地區簡易生命表」之平均餘命，男性與女性分別為 52.86 年與 60.12 年。將前述兩者加總得出，23 歲男性與 22 歲女性之預期死亡年齡分別約為 75.86 歲以及 82.12 歲。故本研究分別以 76 歲與 82 歲作為男性與女性之預期壽命進行分析，而未將大學教授與中小學

臺灣博碩士論文知識加值系統

老師之預期壽命分別計算。

柒、結論與建議

本研究藉由比較大、中、小學教師之一生總薪資現值來探討台灣目前大學教授薪資待遇之合理性，研究結果發現大學教授之一生總薪資現值比中小學老師還低，而且以留學國外大學取得博士學位者最低，證明我國台灣地區之大學教授目前薪資明顯偏低，極不合理。從人性最基本之「經濟考量」，大學教授取得博士學位必須在人生黃金時間 (25 歲 ~35 歲) 付出高額之成本、努力與時間，而他們一生所得淨現值遠低於中小學老師，如此何能激勵大學畢業生繼續深造取得博士學位以進入大學教書？

為求大學教授薪資待遇之合理公平，本研究提出以下五項建議：

一、修訂現行「學校教職員退休條例」第 4 條第一項第一款 (年滿 65 歲強制退休)。本研究模擬結果發現大學教師之一生所得淨現值會隨其任教之時間愈久而增大，到 69 歲為極大。基於台灣人口急速老化與公教分離之政策方向，並改善目前台灣地區大學教授薪資待遇偏低之情況，本研究建議修訂目前大學教授 65 歲強制退休之規定，短期以「區間」退休年齡 (如：65~70 歲) 代替「點」(65 歲) 退休年齡，長期仍宜取消大學教授強制退休之規定，讓大學教授自主決定其退休時點，以順應世界高等教育之潮流。

二、新設大學教授月薪之專用計算公式，以提高目前台灣地區大學教授之月薪。按本研究之保守假設，服務至 65 歲退休取得國外州立大學博士之大學男性教授每月至少加薪 43,805 元 (35,718 元)、取得國內國立大學博士之男性大學教授每月至少加薪 15,016 元 (7,129 元)，始能與國中小學 (高中職) 老師之一生所得相等 [21]。

本研究雖就目前台灣地區公立學校之薪資待遇制度之下，提供上述衡平大學教授與中小學老師終生待遇每月所應加薪之具體數據。然而在實際改革大學教授薪資待遇時，既不能分國外博士與國內博士，又不能有性別之分。教育部宜根據「聯合國教育、科學與文化組織 (UNESCO)」對高等教育人員薪資待遇所揭櫫之原則，全盤考量公立學校大、中、小學教師之相對重要性與工作複雜度，重新訂定大學教授之薪給表，以「反映大學與教授對社會之重要性，並反映其責任之不同」。「大學教授之薪資待遇至少應與具備同等學歷

21 由於國中小學老師薪資所得之課稅從 2012 年 1 月 1 日起實施，其後國中小學與高中職老師薪資待遇相同。是以 2012 年以後大學教授之應調薪數，宜以高中職老師為基準。亦即：
服務至 65 歲退休取得國外州立大學博士之大學男 (女) 教授每月至少加薪 35,918 元 (29,415 元)、取得國內國立大學博士之男 (女) 大學教授每月至少加薪 7,129 元 (5,297 元)，始能與高中職老師之一生所得相等。

臺灣人文社會期刊資料庫

資格，而從事其他工作之人員，獲得相對等之報酬水準。」(UNESCO, 1997)

三、每年編列公立大學教授之「考績獎金」預算，依公立大學教授之統計資料每年至少宜編列 1 個月（一般教授）或 2 個月（「已支年功薪最高級」之資深教授）之「考績獎金」，以與公務人員及公立中小學老師之「考績獎金」相匹配。

目前台灣地區之公教人員（公務人員及中小學老師），每年皆有發放 1 ～ 2 個月之「考績獎金」，而大學教授獨無。台灣地區之大學教授沒有中小學老師之 1 個月（資淺老師）或 2 個月 (服務 25 年以上之資深老師) 年終「考績獎金」。大學教授因為沒有年終「考績獎金」，一年只發 13.5 個月薪水 (12 個月月薪加上 1.5 個月年終「工作獎金」)，而絕大部分中小學老師（除極少數考積不良者外）每年共發 14.5 個月或 15.5 個月薪水。與 1991 年台灣省教育廳制訂「公立各級學校教職員職務等級表」、1996 年教育部修訂「公立學校教師暨助教職務等級表」時認為大學教授不談考績之時代不同，目前台灣地區之大學教師多有五年一次之「教師評量」，每學期亦皆有教學反應問卷調查與研究成果通報，只是大學教之考績不由主管評定，而由學生及期刊編審評定而已。更何況從 2010 年 8 月 1 日起教育部開始以非常態之經費（邁向頂尖大學計畫、獎勵大學教學卓越計畫、教育部編列經費、國科會補助專款經費、各校學校校務基金）推動實施大學教授之「彈性薪資」制度（「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」），因此對於大學教師之「考績獎金」編列常態預算此其時矣！對於大學教授「考績獎金」之發放，可由教育部按「彈性薪資」之經驗訂定統一規範以杜爭議，或基於「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」之給付精神，對於通過「教師評量」之大學教授發放大學教授之年終「考績獎金」1 個月 (一般教授) 或 2 個月 (「已支年功薪最高級」之資深教授)，以顯示教育部在實質薪資待遇上對大、中、小學教師一視同仁，沒有獨薄於大學教授。

四、儘速完成「教師待遇條例 (草案)」之立法工作。

由於目前台灣大、中、小學教師之在職薪資部分只有在「教師法」第五章兩條 (第 19 條及第 20 條) 規定教師待遇種類，並規定另行訂定教師待遇之法律 (第 20 條)。由於「教師待遇條例」尚未通過立法程序，目前公立學校教師之在職薪水發放根據，皆為行政院及教育部發佈之行政命令，法理上極具不確定性。教育部曾於 2002 年擬定，並經行政院會通過送立法院審議之「教師待遇條例 (草案)」，在 2003 年 5 月立法院一讀通過後，因屆期不續審而消滅，延宕至今 (2013) 已歷十年，教育部沒有再提「教師待遇條例」案送立法院審議。為保障教師之合法待遇，此一重要法案，教育部應重提立法院審

臺灣師範學術期刊資料庫

議，以儘速完成教師待遇基本法案之立法工作。

五、不同領域之大學教師未來應考慮市場供需而有不同之薪資待遇。

不同專長之大學教授養成所投入之心力、時間以及所費成本各有不同，不同之待遇將反映不同專業領域供需之差異性。因而，大學教師之待遇應考量市場之供需 (Silander, 1983; Scott and Bereman, 1992)。對於大學教授薪資待遇之改革，本研究建議第一部改革首先要普遍提高大學教師薪資待遇以衡平其與中小學老師之差距，第二步改革再考量大學各專業領域之供需，以合理化大學教授之薪資待遇。

臺灣大學學術期刊資料庫

On the Equity of University Professor's Compensation: A Comparative Study on Compensations of University Professors and High/Elementary School Teachers in Taiwan

Tsing-Zai C. Wu, Professor, Department of Accounting, National Cheng Kung University
Nien-Su Shih, Assistant Professor, Department of Accounting, Feng Chia University
Ching-Yu Chu, Master, National Cheng Kung University

Purpose / Objective

The purpose of this study is to compare the policy of compensation for all levels of teachers (including university professors, high-school teachers and elementary-school teachers) in Taiwan and to analyze the rationality of the current compensation systems. Higher education plays an important role in uplifting the competitiveness of a country. The compensation of university professors in Taiwan is relatively low comparing to that in the U.S., neighboring Hong Kong, Japan and Korea. The real income of a professor in a key university on mainland China is also higher than that in Taiwan. Since all instructors, including university professors and high/elementary schools teachers, are compensated in accordance with the same pay schedule made by Taiwan's Ministry of Education, the compensation of a university professor is not substantially different from that of elementary and high school teachers at the same age. The elementary and high school teachers' academic requirement is lower than that of university professors. The time and money an elementary/ high school teacher invests in education are much less. In other words, they enter into the teaching profession earlier and accumulate seniority at a very young age. Therefore, they may be paid a one-time retirement pension at the age of 45, or receive monthly retirement annuity at the age of 50 under Taiwan's current *Retirement Law for instructors and school administrators*. Our paper compares the life-time net present value of compensations for a university professor versus an elementary teacher or a high school teacher, and then analyzes the rationality of compensations of a university professor under Taiwan's current compensation system for professors.

Design / Methodology / Approach

All public instructors (including university professors, high and elementary school teachers) in Taiwan are compensated in accordance with the same pay schedule called the *Salary Rank of Public School Instructors and Teaching Assistants* promulgated by Taiwan's

臺灣大學學術期刊資料庫

Ministry of Education. This enables us to compare the life-time income (including salary, bonus and pension) among university professors, high-school teachers and elementary-school teachers. We simulate scenarios of a university graduate who plans to embark on a teaching career. He/she will make the decision based on the NPV (Net Present Value) of his/her life-time compensations (after deducting additional educational expenses to pursue a Ph.D. degree) for a university professor, high school teacher or an elementary school teacher. In this study, his/her decision is simplified to one of economic considerations. We employ the NPV method with related data, such as estimations of additional education costs, life-time income and other fringe benefits, to figure out the NPV's for the stated three alternatives. To further understand the best decision to maximize the present value of total compensation for all three cases, our study also uses a linear model to obtain the best solutions about service seniority and NPV's under different strategies.

Findings

Our results show that the NPV of a university professor's life-time compensations is far less than that of an elementary school teacher or a high school teacher at same retirement age. Specifically, a university professor studied abroad has the lowest NPV for his life-time compensations for all cases. The tax-free privilege (which is annulled from 1/1/2012) for the salaries of elementary and junior high school teachers is an important part of their higher NPV's for their life-time compensations. Under the current compensation system for all levels of instructors in Taiwan, no matter whether a Ph.D. is obtained at home or abroad, a professor will be employed at the same rank and will fit in the same pay schedule. Becausethe academic requirements for university professors are higher than that of high/elementary school teachers, he/she has to invest much more time and cost for education. As a result, his/her NPV of life-time compensations becomes the lowest among all three cases in Taiwan. Apparently, this compensation system has been designed wrongly since it contradicts the common relationship between investment and returns. Consequently, university graduates lose their interest in being university professors. They are reluctant to pursue doctoral degrees abroad or in Taiwan. Instead, they prefer becoming elementary teachers or high school teachers. They would rather invest time and money in cram schools to prepare qualification exams for elementary and high school teachers instead of pursuing Ph.D.'s. We specifically simulate a model that equates life-time compensations between university professors and elementary school teachers without changing existing pay schedule

臺灣大學學術期刊資料庫

stated in the *Schedule of Job Grades for Teachers and Assistants of Public Schools* in Taiwan. The results show that, to be equal with life-time compensations of an elementary (or high) school teacher at the retirement age of 65 in terms of NPV, the upward adjustment for a university professor's monthly salary should be NT$43,805 (or $35,718)/month for a male professor with doctoral degree from the US, and NT$15,016 (or $7,129)/month for a male professor with doctoral degree from Taiwan (See table 8). Paying fair compensation to university professors is the keystone to encouraging college graduates to pursue doctoral degrees abroad and bringing back new thoughts and new technologies.

Research Limitations / Implications

This study is based on some reasonable assumptions and is therefore subject to potential limitations. First, the compensations of all levels of instructors in Taiwan composed of salary, research stipends, annual bonus (one and half months per year), performance bonus (for elementary/high school teachers only), and monthly retirement pensions. We don't consider allowance for educational administrator, and other post-employment benefits, compensatory payments vacation travel subsidy, part time income, and the guaranteed 18% annual deposit interest, etc. Second, our analyses and results reported focused on the public schools; hence the results may not be generalized to fit private schools. We also limit ourselves by isolating non-financial factors in our model, which might explain some aspects of the decision-making process. However, many other factors, not necessarily financial ones, could add explanation to the rationality of compensations for a university professor more thoroughly. Finally, we use the same discount rate of 2.46% for high/elementary school teachers and for university professors. The discount rate is underestimated for university professors, especially for those with Ph.D.'s from the U.S. Furthermore, we may have underestimated the mortality of university professors. Professors have to use their spare time for research after teaching for keeping their jobs. Professors passing away due to overwork have been reported in the mass media, while deaths from overload for high/elementary school teachers have never been reported.

Originality / Contribution

Our study is the first empirical research that investigates the compensation of a university professor, comparing that of high/elementary school teachers in Taiwan. Attempting to overcome research limitations, we include all factors that could explain the

臺灣大學學術期刊資料庫

compensation for all levels of instructors in Taiwanto the best of our knowledge. Based on our analyses, we conclude that the NPV of a university professor's life-time compensations is far less than that of a high/elementary school teacher at same retirement age under current compensation system. A fair compensation system for university professors is essential to encourage students to pursue advanced study both abroad and at home. Therefore, we propose five suggestions. First, abolish the current mandatory retirement at the age of 65 for university professors to keep up with the world trend. Second, raise university professors' salary to meet at least that of high/elementary school teachers in terms of the NPV of life-time compensations. Third, provide university professors with a performance bonus for 1 month (juniors) and 2 months (seniors) per year in conformity with that for high/elementary school teachers. Fourth, reinitiate and complete the law-making process of the proposed Teacher's Compensation Act as soon as possible. And fifth, consider applying market-adjusted salaries to university professors in different fields after the first-stage compensation reform stated above is completed.

臺灣大學學術期刊資料庫

參考文獻

丁志權，1996，教師待遇條例草案評析，*人事月刊*，23 卷 3 期：32-39。(Ding, Zhi-Quan. 1996. Comments on the draft of the teachers' compensation act. ***Personnel Monthly***, 23 (3): 32-39.)

中央研究院社會學研究所，2006，*台灣教育長期追蹤資料庫*，台北：中央研究院。(Institute of Sociology, Academia Sinica. 2006. ***Educational panel survey data bank of Taiwan***. Taipei, TW: Academia Sinica.)

中時電子報，2013，*碩士班氾濫明年起評鑑把關*，http://www.chinatimes.com/newspapers/%E5%80%9F%E9%8F%A1%E5%BE%B7%E5%9C%8B%E6%99%9A%E9%80%80%E6%94%BF%E7%AD%96-20131020000132-260209，搜尋日期：2014 年 1 月 14 日。(China Times. 2013. ***Master programs grew unchecked, evaluation will start next year.*** http://www.chinatimes.com/newspapers/%E5%80%9F%E9%8F%A1%E5%BE%B7%E5%9C%8B%E6%99%9A%E9%80%80%E6%94%BF%E7%AD%96-20131020000132-260209. Accessed Jan. 14, 2014.)

內政部，2006，***95 年台灣地區簡易生命表***，http://sowf.moi.gov.tw/stat/Life/tc9521s.htm，搜尋日期：2006 年 12 月 25 日。(Ministry of Interior. 2006. ***Easy mortality table in Taiwan district, 2006***. http://sowf.moi.gov.tw/stat/Life/tc9521s.htm. Accessed Dec. 25, 2006.)

台灣高等教育資料整合資料庫，2005，*94 年度大三描述性統計報告*，台北：國立師範大學。(Taiwan Integrated Postsecondary Education Database. 2005. ***Descriptive statistics report for junior students in universities***. Taipei, TW: National Taiwan Normal University.)

行政院人事局，2007，*公教人員待遇歷年調整狀況統計*，http://hrstats.dgpa.gov.tw/report_view.aspx?reportId=1583，搜尋日期：2007 年 10 月 10 日。(Directorate-General of Personnel Administration, Executive Yuan. 2007. ***Statistics of salary adjustments for public servants and teachers in past years***. http://hrstats.dgpa.gov.tw/report_view.aspx?reportId=1583. Accessed Oct. 10, 2007.)

行政院研究發展考核委員會，1987，*我國大專教師聘任及待遇制度之研究*，台北：行政院研考會。(Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan. 1987. ***A study on college teachers' appointment and compensation systems in Taiwan***. Taipei, TW: Research, Development and Evaluation Commission, Executive Yuan.)

朱靜玉，2005，*公立大學教師待遇暨退休金之合理性—以教育投入觀點分析*，國立成功大學會計學系未出版之碩士論文。(Chu, Ching-Yu. 2005. ***A study on the***

臺灣博碩學術期刊資料庫

rationality of the teacher's compensation of public universities in Taiwan. Unpublished master's thesis of Department of Accounting, National Cheng Kung University.)

自由電子報，2006，*招生大戰提前開打：大學搶招…補習班跟著撈錢*，http://www.libertytimes.com.tw/2006/new/dec/4/today-life7.htm，搜尋日期：2014 年 1 月 14 日。(Liberty Time. 2006. ***Battle of recruiting student starts early: Universities rush to recruit and cram schools fish for money.*** http://www.libertytimes.com.tw/2006/new/dec/4/today-life7.htm. Accessed Jan. 14, 2014.)

吳三靈，2000，*教育人需要知道的事*，台北：商鼎文化出版社。(Wu, San-Lin. 2000. ***The Things Educators Need to Know***. Taipei, TW: Shinning Culture Publishing Co.)

東森新聞報，2007，*大學教師愈來愈難當？未升等、評鑑不及格必須走人！*，http://enews.cycu.edu.tw/News/News.srv?cmd=detail&sn=2709，搜尋日期：2007 年 11 月 10 日。(ETTODAY. 2007. ***It's harder for university professors to survive: Failing in promotion or evaluation will lead to being fired.*** http://enews.cycu.edu.tw/News/News.srv?cmd=detail&sn=2709. Accessed Nov. 10, 2007.）

財政部，2004，*93 年綜合所得稅申報核定統計專冊*，http://www.fia.gov.tw/ct.asp?xItem=805&ctNode=668&mp=1，搜尋日期：2007 年 11 月 23 日。(Ministry of Finance. 2004. ***Statistics of individual income tax filings***. http://www.fia.gov.tw/ct.asp?xItem=805&ctNode=668&mp=1. Accessed Nov. 23, 2007.)

教育部，2006a，*師資培育統計年報*，http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16924&Index=3&wid=1112353C-88D0-4BDB-914A-77A4952AA893，搜尋日期：2007 年 11 月 11 日。(Ministry of Education. 2006a. ***Statistics yearbook of teachers' cultivation***. http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=16924&Index=3&wid=1112353C-88D0-4BDB-914A-77A4952AA893. Accessed Nov. 11, 2007.）

_____，2006b，*教育部統計指標之國際比較*，http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=19987&wid=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf&Index=1，搜尋日期：2007 年 11 月 23 日。(Ministry of Education. 2006b. ***International comparisons of education stastistical index***. http://www.edu.tw/pages/detail.aspx?Node=1052&Page=19987&wid=31d75a44-efff-4c44-a075-15a9eb7aecdf&Index=1. Accessed Nov. 23, 2007.)

_____，2006c，*教育部統計處*，https://stats.moe.gov.tw/，搜尋日期：2007 年 11 月 23 日。(Ministry of Education. 2006c. ***Department of statistics***. https://stats.moe.gov.

臺灣大學學術期刊資料庫

tw/. Accessed Nov. 23, 2007.)

教育部統計處，2004，*教育發展統計分析報告：83~92學年*，臺北：教育部。(Department of Statistics, Ministry of Education. 2004. ***Statistical Analyses on the Educational Development: 1994~2003***. Taipei, TW: Ministry of Education)

陳麗珠，2000，美國教師薪給制度改革趨勢之研究，*高雄師範大學學報*，11 期：157-179。(Chen, Li-Ju. 2000. The reform trends of school teachers' salary system in the U. S. ***Kaohsiung Normal University Journal***, 11: 157-179.)

賀桂芬，2006，10 年後，孩子誰來教？*商業周刊*，971 期：80-91。(He, Gui-Fen. 2006. Who will teach the children after ten years? ***Business Weekly***, 971: 80-91.)

董保成，2000，我國大學現今運作困境與未來公法人化之整備，*教育研究資訊*，8 卷 4 期：33-50。(Dung, Bau-Cheng. 2000. Current difficulties in university operations and possible transformation to public legal entities in Taiwan. ***Educational Research & Information***, 8 (4): 33-50.)

楊朝祥，2002，大專教師薪資制度與高教發展關係之探討，*國家政策論壇*，2 卷 3 期：102-106。(Yung, Chaur-Shin. 2002. A study on relationship between compensation system for university faculty and development of higher education. ***National Policy Forum***, 2 (3):102-106.)

蓋浙生，1999，*教育財政與教育發展*，台北：師大學苑。(Gai, Zhe-Sheng. 1999. ***Educational Finance and Educational Development***. Taipei, TW: Normal University Book.)

聯合新聞網，2006，*新托福補習費漲 1 倍考生不想當凱子－趕在 5 月底前考舊托福*，http://mag.udn.com/mag/edu/storypage.jsp?f_ART_ID=28463，搜尋日期：2007 年 11 月 23 日。(Udn. 2006. ***Cram schools for new TOEFL charge double, examinees take old TOEFL before May.*** http://mag.udn.com/mag/edu/storypage.jsp?f_ART_ID=28463. Accessed Nov. 23, 2007.)

諾貝爾獎，2011，*諾貝爾獎及得獎人*，http://www.nobelprize.org/，搜尋日期：2011 年 9 月 6 日。(Nobelprize.org. 2011. ***Nobel prizes and laureates.*** http://www.nobelprize.org/. Accessed Sep. 06, 2011.)

Bergmann, T. J., and Hills, F. S. 2000. ***Compensation Decision Making***. Chula Vista, CA: Dryden Press.

Choy, S. P., and Cataldi, E. F. 2006. ***Student financing of graduate and first-professional education, 2003-2004: Profiles of students in selected degree programs and part-time students***. http://nces.ed.gov/das/reports/finance.asp. Accessed Nov. 10, 2008.

Ehrenberg, R. G. 2003. Studying ourselves: The academic labor market. ***Journal of Labor***

臺灣大學學術期刊資料庫

Economics, 21 (2): 267-287.

Eide, E., Goldhaber, D., and Brewer, D. 2004. The teacher labour market and teacher quality. ***Oxford Review of Economic Policy***, 20 (2): 230-244.

Graham, W. F. 1991. ***Varied practices in faculty salary administration: Necessarily unfair?*** Unpublished doctoral dissertation, Cornell University, New York, U.S.A.

Millman, S. 2007. ***AAUP study examines faculty retirement.*** http://chronicle.com/article/AAUP-Study-Examines-Faculty/25121. Accessed Nov. 24, 2008.

Rebore, R. W. 1995. ***Personnel Administration in Education: A Management Approach***. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Risher, H. W., and Randow, C. E. 1998. ***Public Sector Compensation: An Overview of Present Practices and Emerging Trends***. Scottsdale, AZ: Americation Compensation Association Press.

Scott, J. A., and Bereman, N. A. 1992. Competition versus collegiality-academe's dilemma for the 1990s. ***Journal of High Education***, 63 (6): 684-698.

Silander, L. 1983. Faculty compensation policy. ***New Directions for Higher Education***, 41: 21-36.

Stapleton, L. M., and Lissitz, R. W. 1999. ***Evaluating faculty salary equity using hierarchical linear modeling***. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal.

The College Board. 2003-2004. ***Annual Survey of Colleges***. New York, NY: The College Board.

_____. 2006-2007. ***Trends in College Pricing***. New York, NY: The College Board.

UNESCO. 1997. ***Recommendations concerning the status of higher educational personnel***. http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html. Accessed Nov. 4, 2007.

Yarbrough, H. L. 1986. ***A study of the methodology used in the determination of entry level faculty salaries, salary adjustment, and annual salary increase in selected colleges and universities in the united states***. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan, Ann Arbor, U.S.A.

Zoghi, C. 2003. Why have public university professors done so badly? ***Economics of Education Review***, 22 (1): 45-57.

臺灣大學學術期刊資料庫

附錄一：台灣地區大、中、小學教師薪資待遇之現況分析

台灣地區各級教師待遇，公立學校與私立學校有別。公立大、中、小學教師為「準公務人員」，薪資待遇比照公務人員之法律規範；而私立大、中、小學之運作則依「私立學校法」，私校教師待遇除退休金給付外，大都比照公立學校在職教師待遇，以與公立學校競爭教師人才，部分私立大學，甚至對個別稀有人才之專業教授 (如：會計教授)，提供每月二萬元到三萬元之額外津貼。

由於「教師法」(1995 年公佈，最新修訂 2010 年) 第 20 條規定，「教師之待遇，另以法律定之。」行政院教育部曾於 2002 年擬訂「教師待遇條例 (草案)」，將目前台灣教師待遇所依據之「公立學校教職員敘薪辦法」中之原教師「薪額」比照公務人員之俸點改為「俸點」，並增列「績效獎金」規定外，再將大、中、小學老師所適用之「台灣地區各級公立學校教師薪級表」、「公立學校教職員成績考核辦法」，以及「大學及獨立學院教師聘任待遇規程」、「大專校院講師以上教師採計曾任國內外私人機構年資提敘薪級原則」、「大學及專科學校教師年功加俸辦法」、比照公務人員「專業加給」之「公立大專院校教育人員學術研究費表」以及其他參照公務人員俸給法規定，依「公教一致性原則」所作之教師敘薪之解釋令等零散規定加以彙整 (丁志權，1996)，惟行政院送審之「教師待遇條例 (草案)」於 2003 年 5 月立法院一讀通過後，未在該會期三讀通過完成立法程序，延宕至今 (2011) 已近八年，「教師待遇條例 (草案)」尚未重送立法院審議通過以成為教師待遇之基本法。

以下就目前台灣各級教師之薪資與加給 (行政命令) 及退休金給付 (退休法) 之現況分別說明：

一、本薪與年功俸

「教師法」第 19 條所稱之「本薪」(即「公務人員俸給法」第 2 條所稱之「本俸」) 係指各等級教師依法應領取之基本薪水，而「年功俸」則指高於本薪最高薪級後之薪給。

(一) 本薪

大、中、小學教師之「本薪」，於 1985 年「教育人員任用條例」(2006 年最新修訂) 中即明訂大學教授之分級、任用資格、任用程序、任用限制及聘期等。而薪級敘定之原則性規定，則訂於「教師法」第 19 條第二項：「高級中等以下學校教師之本薪以『學經歷』及『年資』敘定薪級；專科以上學校教師之本薪以『級別』、『學經歷』及『年資』敘定薪級。」

教師之在職薪資是以「薪級」方式呈現 (見附錄二「台灣地區各級公立學校教師薪級表」)。教育人員每一薪級之薪額對應公務人員「委任、薦任、簡任、特任」之奉點方式，最低薪額為 90 元，最高薪額為 770 元，(行政院發佈之行政命令「公務人員俸額表」列有學校教師之「薪額」與公務人員之「俸點」之對應)。教育部對大學教授之「薪級」設計考量教師分級及專業發展需要，現行總薪級合計三十六級。教育部發布之「台灣地區各級公立學校教師薪級表」將大學教授分為教授、副教授、助理教授及講師四個級別，每一級別之教師薪級為：正教授九級 (第九級升至第一級，本薪薪額從 475 元升至 680 元)、副教授十級 (第十三級升至第四級，本薪薪額從 390 元升至 600 元)，助理教授十級 (第十七級升至第八級，本薪薪額從 310 元升至 500 元)，講師十二級 (第二十一級升至第十級，本薪薪額從 245 元升至 450 元)，詳見附錄二。由於舊制講師在大學已逐漸淘汰，本研究不對講師一級進行模擬探討。

大學教授初任時以所聘等級本薪最低級起薪，但曾擔任教師或有特殊情形者，得依教育部 1992 年發佈之行政命令「大專校院講師以上教師採計曾任國內外私人機構年資提敘薪級原則」，酌自較高級起薪。大學教授起敘後，原則上每滿一學年晉級一級，直至本薪最高級後，每年視服務成績陳報教育部後給予一級年功加俸。

(二) 年功加俸

台灣大、中、小學教師之「年功加俸」，係考量教師之薪級若已晉至本薪最高級，為獎勵其辛勞，特定有年功加俸辦法。依 1989 年教育部行政命令「大學及專科學校教師年功加俸辦法」，「公立大學及專科學校教師經審查合格，月薪已達最高級，陳報教育部登記有案者，得給予年功加俸」(第 2 條)，評定辦法是：「給與年功加俸之教師，應於學年終了前一個月，據教學、著述、研究推廣服務成績，由各校評定」(第 3 條)。加俸方式是「教師之年功加俸每年一級，並得按年遞晉，至本職最高級為限」(第 4 條)。台灣地區每一級別教師達到最高本薪薪級後，按例再給與不同級次之「年功加俸」：教授三級 (年功奉薪額從 710 元至 770 元)、副教授四級 (年功奉薪額從 625 元至 710 元)、助理教授六級 (年功奉薪額從 525 元至 650 元)、講師與中小學老師 (年功奉薪額從 475 元至 625 元) 七級。

臺灣人文社會期刊資訊網

(三) 月支數額之換算

台灣各級教師之月薪，係將依年資晉升、非常確定之「薪額」對應至「公務人員俸額表」之「俸點」(R) 為計算基礎，2011 年最新各級教師之月薪，按 (公式一) 計算：

月支數額 (月薪)= 72.7 元 ×160+46.9 元 ×(220−160)+66.6 元 ×(R−220) 〔公式一〕

(四) 大學教授之級別與轉校

現行大學之教師聘用，完全由各大學自審決定聘用等級。各大學自行在該校系、院、校「三級三審」聘用後，呈報教育部核發不同等級之教授證書。然而，同樣是教育部審定之正教授，由知名大學送審之正教授與由技職體系送審之正教授所領之薪水雖同，但並不能跨校通用。例如：一般公立大學之副教授轉任另一知名公立大學，亦可能被降聘為助理教授，但敘薪時則可保留原有副教授之薪級，但不得超過助理教授本薪加年功俸之最高薪額 (650)；其餘情況類推。私立學校之大學教授轉任公立學校，其私校年資不計入公校退休年資，僅能單獨按私校退休制度辦理。

二、加給

「加給」係指本薪及年功加俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。台灣地區之大學教授有「學術研究加給」與「職務加給」(限擔任行政職主管者) 兩項，中小學老師則有「學術研究加給」、「職務加給」(限擔任行政主管者) 與「地域加級」(限任職偏遠地區學校者) 三項。

(一) 大學教授之兩項加給：「學術研究加給」與「職務加給」(擔任主管者)

台灣地區大學教授之加給，雖然亦適用「教師法」第 19 條第三項之規定 (「加給分為職務加給、學術研究加給以及地域加給三種」)，但因大學幾乎沒有設在偏遠地區者，「地域加給」對大學教授並無適用。

1.「學術研究加給」

由於大學教授本薪過低，然大學教授除授課負擔外，並須進行研究發表，因此，教育部亦比照公務人員之「專業加給」制度，每月依大學教授級別發放金額不等之「學術研究費」：正教授之研究費為每月 $54,450，副教授之研究費為每月 $45,250，助理教授之研究費為每月 $39,555，講師之研究費為每月 $31,145 (見 2011 年「公立大專院校教育人員學術研究費表」)。

然而，各大學亦得依研究成果調整大學教授之學術研究費，教育部於 2011 年「公立大專院校教育人員學術研究費表」為此設計「學術研究費分級制度」，訂出大學若「『選擇』學術研究費分級制度」時，其「學術研究費」給與範圍則為：正教授為每月 $38,115~$70,785；副教授為每月 $31,675~$58,825；助理教授為每月 $27,689~$51,422；講師為每月 $21,802~$40,489。教育部並言明「由各公立大專院校於各該職稱所訂數額範圍內自訂學術研究費之等級及數額，但不得均高於 (或低於) 現行未實施學術研究費分級制各職稱學術研究費數額標準。」大學教授之學術研究費調整係依據試行學校之「教師評鑑機制」：「學校應建立嚴謹之教師評鑑機制，依評鑑結果適度調整教師學術研究費，並應至少每三年辦理一次。」但不管大學如何調整學術研究費，都不可增加政府之人事經費：「試行學校應在不調整人事總經費，不增加政府公務預算負擔及不發生短絀之前提下辦理。」由於各系所教授可能包括不同學術領域 (例如會計系以會計教授為主體，亦旁及財務教授及電腦教授之聘用)，而僅以出版於 SCI、SSCI、EI 等列名英文期刊做為研究良窳之標準來決定「學術研究費」，不同領域間爭議頻仍，為避免影響校園士氣，目前未聞有大學採行「學術研究費分級制度」者，顯見教育部先前規劃之「學術研究費分級制度」並無可行性。

依據 2009 年 JCR (Journal of Citation Reports) 統計，社會科學類之 Business, Finance (會計併入此類)，會計期刊只有 13 本，財務期刊有 40 本，經濟期刊有 247 本，自然科學類之電腦期刊 (含資訊系統 116 本、人工智慧 103 本、科際應用 95 本、軟體 93 本、理論方法 92 本、硬體 49 本、電腦控制系統 19 本等七小類) 共有 567 本。若機械地以發表在 SSCI、SCI、EI 列名之英文期刊數分配「學術研究費」，將會遭受學校內部各系極大之挑戰。本研究進行模擬時，以大學教授等級每月發放固定之「學術研究費」為基礎，不模擬尚無大學採納之「學術研究費分級制度」。

目前，台灣大、中、小學教師之月薪都包含「本薪」與「學術研究費」兩項。

臺灣大學學術期刊論文

2.「職務加給」

兼任行政主管之教授，則另依行政院 2011 年發布之「公立各級學校校長暨教師兼任主管人員主管職務加給支給標準表」及 2011 年修訂發佈之「全國軍公教員工待遇支給要點」附表五「公務人員主管職務加給表」，基於兼任之主管位階，給予金額不等之主管職務加給。(大學校長相當於簡任 14 職等主管加給為 36,260 元，大學副校長相當於簡任 13 職等為 29,370 元，教務長、院長、系主任相當於簡任 12 職等為每月 26,480 元)。另，兼任大學行政主管者及大學職員，每年並有最高 1 萬 6 千元以「國民旅遊卡」消費之「強制休假補助費」(依據 1996 年「公務人員請假規則」第十條「休假並得酌發給休假補助」之規定辦理。) 未兼行政職之大學教授則無「強制休假補助」。由於主管職務加給並非所有大學教授在職期間之必有，故本研究之模型並不計入。

部分私立大學為延攬優秀稀有師資 (如元智大學、淡江大學、逢甲大學等)，除按公立大學教授待遇外，對個別稀有之專業師資 (如：國外會計博士)，另給予額外每月數萬元之加給 (一般為 1 萬元至 2 萬元，為期三年或更長，依聘僱契約而定)。由於私立大學此項為爭取師資之短期加給數額，係依科系供需情況變動決定而無普遍性，故亦不進入本研究之模型內。

(二) 中小學老師之三項加給種類：「學術研究加給」、「職務加給」與「地域加給」

「教師法」第 19 條第三項規定，「加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種。」而「各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額，依行政院所訂之各種加給表辦理。」(見行政院 2007 年修訂之「公務人員加給給予辦法」第 13 條)。現行台灣地區之中小學老師之加給，可分為「學術研究加給」(比照公務人員之「專業加給」)、「職務加給」(兼任行政主管，見「公立各級學校校長暨教師兼任主管人員主管職務加給支給標準表」及「全國軍公教員工待遇支給要點」附表五「公務人員主管職務加給表」)、以及「地域加給」(偏遠地區、高山地區、離島地區學校，見行政院公布之「全國軍公教員工待遇支給要點」附表七「各機關學校公教員工地域加給表」)。

1.「學術研究加給」

中小學老師雖然只有授課負擔，而無大學教授研究出版之要求，但教育部對中小學老師亦基於公務人員「專業加給」制度發放「學術研究費」(見教育部 2011 年「公立中小學校及法務部少年矯治學校教育人員學術研究費表」)。中小學老師因不像大學教授有不同級別 (正教授、副教授、助理教授) 之分，故其「學術研究費」係依其「本薪」而定：本薪薪額在 475 元以上者研究費為每月 $31,320，本薪薪額在 350 元 ~450 元者研究費為每月 $26,290；本薪薪額在 245 元 ~330 元者研究費為每月 $23,160；本薪薪額在 230 元以下者研究費為每月 $20,130。由於本薪薪額係依年資自動升級，中小學老師之「學術研究費」穩定而沒有爭議，亦沒有如大學教授般有「學術研究費分級制度」(雖無大學選擇採行) 之設計。

2.「職務加給」

兼任行政主管之中小學老師，依兼任主管之位階，給予金額不等之主管「職務加給」。高中職校長相當於簡任第十職等為 11,750 元，國中小校長相當於簡任地九職等為 8,700 元；高中職處室部館主任相當於簡任第八職等為 6,740 元，高中職及國中小科主任相當於簡任第七職等為 5,140 元；高中職、國中小組長本薪 290 以上者相當於簡任第七職等為 5,140 元、本薪 275~245 者相當於簡任第六職等為 4,220 元、本薪 230 以下者相當於簡任第五職等為 3,740 元。另，中小學老師兼任各級行政主管者及中小學職員，每年並有最高 10,600 元以「國民旅遊卡」消費之「強制休假補助費」。雖然中小學老師在職期間幾乎每人都有機會得到不同職位之主管加給，但無法確定兼任何種主管，且非所有中小學老師在職期間之必有，故本研究之模型並不計入。

3.「地域加給」

位於偏遠地區、高山地區、離島地區之中小學老師尚有「地區加給」；其基本數額在偏遠地區之加給為 3,090~6,180 元，高山地區之加給為 1,030~8,240 元，離島地區之加給為 4,640~9,790 元。上述地區加給金額尚以每年按俸額加 2% 之年資加成，依地區不同最高之年資加成比率可為 10%、20% 及 30%。(見 2011 年行政院公布之「全國軍公教員工待遇支給要點」附表七「各機關學校公教員工地域加給表」。) 由於地區加給並非所有中小學老師在職期間之必有，故本研究之模型並不計入。

三、獎金

「獎金」係指為獎勵教學績優、工作表現優良、工作辛勞所發給之給與。台灣地區教師之待遇項目，

臺灣大學學術研究倫理指南

本薪、年功薪及加給，均定期按月計給，而獎金則係依實際情形定期或不定期給與。

(一) 大學教授之年終獎金：「工作獎金」(1.5 個月)

上述「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」之年終考績獎金只限於中小學老師，並無大學教授之適用。因此，大學教授之獎金僅有年終「工作獎金」(1.5 個月之全薪，亦即本薪加上學術研究費) 一項，並無上述「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」(只限於中小學老師) 規定之年終考績獎金，並無大學教授之適用。因此，大學教授並無中小學老師每年年終一個月或兩個月 (從服務第 25 年起「已支年功薪最高級」之資深老師) 之「考績獎金」。

1. 不固定之大學教授「研究獎金」

台灣之大學教授每年可申請國科會之研究計畫，由於計畫核准與否或研究津貼 (每月有 5 千元、1 萬元、1 萬 5 千元等不同等級) 之有無並非確定，不但數額不大 (只有月薪之十分之一左右)，每年核准件數亦有不同，因此，本研究之模擬不包含大學教授每年可能申請到國科會研究計畫之研究津貼收入。

另外，獲得「五年五百億邁向頂尖大學計畫」之大學，為獎勵研究成績優秀之教師，各校依其所獲金額之多寡，設有不同之研究優良獎勵辦法。由於大學中之研究優良獎金給與之條件、時點與數額皆不確定，故本研究對大學教授一生所得之模擬亦不包含此項可能之獎金所得。

2. 各大學所謂之「彈性薪資」

由於台灣之大學教授開始向大陸、香港、新加坡等華人地區外流，2010 年 7 月教育部承馬英九總統及行政院之指示，開始推動大學教授所謂「彈性薪資」，教育部以「大學自治」為由，要求各校自訂「彈性薪資」辦法，各校即以教育部之「延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」與國科會之「補助大專校院獎勵特殊優秀人才措施」文件為基礎，自訂所謂之「彈性薪資」。基本上，大學之「彈性薪資」還是以獎勵出版於 SSCI、SCI、EI 等列名之英文期刊為主，而非大學教授基本薪資制度之變動，而且其後續經費來源不確定，各校辦法非一，故本研究亦不模擬此項可能之獎金所得。

(二) 中小學老師之兩項獎金：工作獎金 (1.5 個月) 與考績獎金 (1-2 個月)

台灣中小學老師之獎金有兩項法定獎金：年終「工作獎金」以及年終「考績獎金」。

1.「工作獎金」(1.5 個月 / 年)

中小學老師之年終「工作獎金」與大學教授相同，都是每年由行政院以行政命令方式發佈「○○年度軍公教人員年終工作獎金 (慰問金) 發給注意事項」，於春節前十日固定發放 1.5 個月各級教師之全薪 (亦即本薪加上學術研究費) 作為年終「工作獎金」。

2.「考績獎金」(1-2 個月 / 年)

至於年終「考績獎金」，只對中、小學老師有發放 (於每年十月一日)，大學教授則無。依據教育部 2006 年修正之行政命令「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第 4 條規定，中小學老師之「年終成績考核應按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形，依規定辦理」。在同一學年度內合於不同等級之規定條件者，發給不同等級之「考績獎金」：第一類 (考績甲等) 給與一個月薪給總額之一次獎金；第二類 (考績乙等) 為給與半個月薪給總額之一次獎金；第三類 (考績丙等) 則為不予獎勵。由於目前中小學老師年終考績之等第，其比率沒有上限 (如：公務人員甲等最多限 75%)，中小學校內之「考績委員會」(初評) 與校長 (復評) 為校園和諧，送到各縣市政府人事室之「教師考核名冊」，年終考績幾乎人人甲等 (例如：台灣省台南縣 2006 年中小學老師成績考核，被考列為「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」4 條 1 款 (甲等) 者平均高達 99.16%，見台南縣府人考字第 0960224870 號函)。中小學老師每年領取一個月，或二個月 (從服務第 25 年起已達年功薪最高級之資深老師) 月薪數額之年終「考績獎金」，幾成定制。

(三) 資深優良教師獎勵

此為大中小學各級資深教師皆有之獎勵，當教師從事教學工作屆滿 10 年、20 年、30 年以及 40 年以上者，各給與數額不等之「資深優良教師獎勵」4,000 元 (10 年)、 6,000 元 (20 年)， 8,000 元 (30 年)，10,000 元 (40 年)。學校依教育部來文辦理，並於每年 9 月 28 日教師節開會公開表揚。

四、生活津貼

台灣之公立學校教師與公務員相同，對婚、育、喪葬及子女教育皆發放有「生活津貼」。(私立學校

臺灣大學學術期刊資料庫

是否發類似之放生活津貼則因校而異。) 依「全國軍公教員工待遇支給要點」第 4 條規定，關於公教人員之生活津貼，包含下列各種類型之補助，補助標準以事實發生日期當月薪額 (不含加給) 為準：

(一) 結婚補助

公立學校教師結婚可申請二個月薪額之結婚補助，若男女雙方均為公教人員，得分別申請補助，但與原配偶離婚再結婚者，不得補助。

(二) 生育補助

公立學校教師配偶或本人分娩，補助二個月薪額，夫妻同為公教人員者，以報領一份為限。未滿五個月流產者，不得申請生育補助。配偶於國外生育，如在國內辦妥戶籍登記，得依規定申請生育補助。

(三) 喪葬補助

公立學校教師之喪葬補助，父母或配偶死亡，補助五個月薪額，子女死亡，補助三個月薪額。另外，由於台灣之公教人員強制保險，公保對「殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬及育嬰留職停薪」另有給付，公保眷屬喪葬之保險給付，父母或配偶死亡，給付三個月保俸；子女年滿十二歲未滿廿五歲者死亡，給付二個月保俸；子女未滿十二歲及已為出生登記者，給付一個月保俸。夫妻或其他親屬同為公教人員者，以報領一份為限。

(四) 子女教育補助

公教人員子女隨在台澎金馬地區居住，就讀政府立案之公私立大專以下小學以上學校肄業正式生，每學期可按規定申請子女教育補助 (國中、小：500 元，高中：3,800 元〔公〕、13,500 元〔私〕，大學：13,600 元〔公〕、35,800 元〔私〕)。

五、退休金

(一) 退休年齡

公立大、中、小學教師之退休，「教師法」第 24 條已有原則性規定，「教師之退休、撫卹、離職及資遣給付採儲金方式，由學校與教師共同撥繳費用建立之退休撫卹基金支付之，並由政府負擔最後支付保證責任。儲金制建立前之年資，其退休金、撫卹金、資遣金之核發依原有規定辦理。教師於服務一定年數離職時，應准予發給退休撫卹基金所提撥之儲金。前項儲金由教師及其學校依月俸比例按月儲備之。公私立學校教師互轉時，其退休、離職及資遣年資應合併計算。」

「學校教職員退休條例」(1944 年公布，最新修訂 2010 年) 對學校教職人員退休之年資、退休金之給予方式、退休金之計算公式、提撥單位等做具體規範。該條例第 3 條規定「自願退休」之條件為：「一、任職五年以上，年滿六十歲。二、任職滿二十五年。」第 4 條規定「強制退休」之條件為：「一、年滿六十五歲者。二、心神喪失或身體殘廢，不堪勝任職務者。」但教職員已達六十五歲，「服務學校仍需其任職，而自願繼續服務者，得報請主管教育行政機關延長之，至多五年。」退休之起算日期為「限齡在八月一日至次年元月三十一日間，得以次年二月一日為退休生效日；其限齡在二月一日至七月三十一日間，得以八月一日為退休生效日。」(第 4-1 條)

(二) 退休給付

「學校教職員退休條例」第 5 條則規定退休給付之方式及退休金之計算公式如下：

1. 一次退休金：適用「任職五年以上未滿十五年者」，「以退休生效日在職同薪級人員之『本薪』加一倍為基數，每任職一年給與 1.5 個基數，最高三十五年給與 53 個基數。尾數不滿六個月者，給與一個基數，滿六個月以上者，以一年計。教職員於年滿五十五歲時，得自願提前退休，並一次加發五個基數之一次退休金 (五五專案)。」
2. 月退休金：適用「任職十五年以上者」，「以在職同薪級人員之『本薪』加一倍為基數，每任職一年，照基數 2% 給與 (月退休金)，最高三十五年，給與 70% 為限。尾數不滿半年者，加發 1%，滿半年以上未滿一年者，以一年計。」
3. 任職十五年以上者，「一次退休金」可領 100%、1/2、1/3、1/4，其「月退休金」部分則分別為 0%、1/2、2/3、3/4。
4. 領月退休金之禁止：「年齡未滿五十歲具有工作能力而申請退休者，或年滿六十五歲而延長服務者，不得擇領月退休金或兼領月退休金。」但優秀之大學教授延長服務者例外：「但在教學、研

臺灣大學學術期刊資料庫

究上有優異表現著有學術聲望之專科以上學校教授延長服務者及本條例修正施行前已提出申請退休或已核定延長服務有案者，不在此限。前項專科以上學校教授在教學、研究上之優異表現標準，由教育部另定之。」

上述公立大、中、小學各級教師及職員退休金之計算，概以兩倍「本薪」薪額為基礎，而非「本薪」加「學術研究加給」等在職期間始有之加給。

「學校教職員退休條例」另對表現卓越之教師訂定相關退休金之獎勵 (第 6 條)，「教師或校長服務滿三十五年，並有擔任教職三十年之資歷，且辦理退休時往前逆算連續任教師或校長五年以上，成績優異者，一次退休金之給與，依第 5 條之規定增加其基數，但最高總數以 60 個基數為限；月退休金之給與，自第三十六年起，每年增加 1%，以增至 75% 為限。」

(三) 退休新制下之退休金提撥

「學校教職員退休條例」第 8 條規定，「教職員退休金，應由政府與教職員共同撥繳費用建立之退休撫卹基金支付之，並由政府負最後支付保證責任。」「第一項共同撥繳費用，按教職員本薪加一倍 8% 至 12% 之費率，政府撥繳 65%，教職員繳付 35%。撥繳滿 35 年後免再撥繳。」1996 年 1 月 31 日以前，各級教師之退休金係採「國家恩給制」，全額由政府以預算支付；1996 年 2 月 1 日以後，退休金改採「共同提撥制」以退休基金方式支付退休金。依「公務人員退休撫卹基金管理委員會」2005 年 10 月 28 日台管業二字第 0940518473 號函，公教人員退撫基金提撥費率為 12%，亦即，公教人員自提金額 = 每月本薪 ×2×12%×35%，每月自薪資所得中提撥扣除，因此，本研究之教師月薪中亦扣除此項對退撫基金之提撥數。

(四) 1996/1/31 以前退休舊制年資之「補償金」

各級教師在 1996 年 2 月 1 日起施行退休「共同提撥」新制後，對具有較優惠之「國家恩給」舊制退休年資者發給「補償金」，以補償因「合併新舊年資」以新制核計退休金之所失利益。「學校教職員退休條例」第 21 條之 1 規定，退休教師若具有新舊制之年資時，應加發「補償金」，可以一次發給或按月發給：

「本條例修正施行前在職人員已有任職年資未滿十五年，於本條例修正施行後退休，擇領月退休金者，另按未滿十五年之年資為準，依下列規定擇一支給『補償金：

1. 一每減一年，增給 0.5 個基數之『一次補償金』。
2. 二每減一年，增給基數 0.5% 之『月補償金』。」

「本條例修正施行前任職未滿二十年，於本條例修正施行後退休，其前後任職年資合計滿十五年支領月退休金者，依其在本條例修正施行後年資，每滿 0.5 年一次增發 0.5 個基數之『補償金』，最高一次增發三個基數，至二十年止。其前後任職年資超過二十年者，每滿一年減發 0.5 個基數，至滿二十六年者不再增減。其增減之基數，由基金支給。」

至於退休金之財源，「學校教職員退休條例」第 21 條 1 規定：

「教職員在本條例修正施行『前後均有任職年資』者，其退休金依下列規定併計給與：

1. 一本條例修正施行前任職年資應領之退休金，依本條例修正施行前原規定之標準，由各級政府編列預算支給。
2. 二本條例修正施行後任職年資應領之退休金，依第五條第二項至第四項規定標準，由基金支給。」

由於本研究係向前推展推估，故不估列 1996/1/31 以前退休舊制年資之「補償金」。

(五) 退休時之公保「一次養老給付」

「公教人員保險法」(1958 年發佈，2009 年最新修訂) 第 3 條規定台灣之公教人員保險給付包括「殘廢」、「養老」、「死亡」、「眷屬喪葬」及「育嬰留職停薪」等五項。

各級教師退休請領公保「一次養老給付」，可分為：

1. 1999 年 5 月 31 日以前之公保年資，依下列標準發給 (不在本研究估列之範圍)：

(1) 繳費 5 年以下，依法退休時請領公保養老給付，每年給付 1 個月。
(2) 超過 5 年者，自第 6 年起至第 10 年，每超過一年增給 1 個月。
(3) 超過 10 年者，自第 11 年起至第 15 年，每超過一年增給 2 個月。

臺灣人文與社會期刊資料庫

(4) 超過 15 年者，自第 16 年起至第 19 年，每超過一年增給 3 個月。

(5) 繳付保險費 20 年以上者給付 36 個月。

2. 1999 年 5 月 31 日以後之公保年資，依下列標準發給：(本研究據以估列)

被保險人依法退休、資遣者或繳付保險費滿 15 年並年滿 55 歲而離職退保者，予以「一次養老給付」。依其保險年資每滿一年給付 1.2 個月，最高以 36 月為限，畸零月數按比例發給。

(六) 退休後 18% 優惠存款 (公退休法之「一次退休金」與公保險法之「養老給付」)

1949 年國民政府遷台之初，由於當時國家財政困難，軍公教人員之在職薪資較民營企業為低，退休公務員所累積之退休年資換算成退休金總額也較少，因此軍公教人員之退休金係採取全部由政府編列預算支付、退休人員無須提撥退休基金之「國家恩給制」。公務人員 (依「公務人員退休法」1943 年首次公佈) 及學校教職員 (依「學校教職員退休條例」1944 年首次公佈) 所支領之「一次退休金」，係以其最後在職之月俸額及本人實物代金為基數計算。由於當時公教人員在職薪資甚低，造成依賴「一次退休金」存款利息維生之退休公務員實質所得偏低，甚至難以維生。為保障退休公務教人員之基本生活，行政院依「公務人員退休法施行細則」第 32 條，於 1950 年 10 月 31 日訂頒「退休公務人員『一次退休金』優惠存款辦法」，給予選擇「一次退休金」之公務人員得將其「一次退休金」定存於台灣銀行而適用 18% 之優惠存款利率，政府編列預算補貼「一次退休金」優惠利息與台灣銀行年息 (當時平均年息 12%) 之差額。1965 年 2 月 22 日教育部與財政部會銜發布「學校教職員『一次退休金』優惠存款辦法」，將教育人員之「一次退休金」比照公務人員納入 18% 優惠存款之範圍。

18% 優惠存款利率原只適用於依「公務人員退休法」或「學校教職員退休條例」所支領之「一次退休金」之存款。1970 年代中期台灣經濟逐漸起飛，國庫充裕，公教人員薪資大幅提高 (1980 年 ~1990 年十年間平均每一年加薪 10%)。為進一步照顧退休公務員，行政院遂以行政命令擴大適用 18% 優惠存款利率之適用範圍，從原僅適用「公務人員退休法」具領之「一次退休金」，擴大適用至「公教人員保險法」(1958 年首次公佈) 中保險給付之一之「公保養老給付」金額。行政院於 1974 年 12 月 17 日首次發布行政規章「退休公務人員『公保養老給付』金額優惠存款要點」，規定依「公務人員退休法」不論係領取「一次退休金」或「月退休金」之退休公務人員，其依「公教人員保險法」所領取之「公保養老給付」金額，亦可比照「一次退休金」台銀定存 18% 優惠存款利率。對於學校之教、職員，行政院亦比照公務人員發佈「學校退休教職員公保養老給付金額優惠存款要點」。

1990 年代中期，台灣經濟漸露疲態，利率水準逐年降低 (平均年息約 5%)，而平均壽命逐年提高，政府對「國家恩給制」全部負擔之公教人員退休金之「國家恩給制」以及編列 18% 與銀行之利差預算逐漸難以為繼。1995~1996 行政院對於公務人員退休金給付進行兩項縮減：一、1995 年修正「公務人員退休法」不再沿用「國家恩給制」，自該年 7 月 1 日起所有公務人員開始實施政府與公務人員「共同提撥」之退撫新制，並成立「公務人員退休撫卹基金」，由該基金支付新制公教人員之退撫經費 (舊制國家恩給制所累積之退休金仍由政府編列預算支應)。學校教職員也於 1996 年 2 月 1 日加入「公務人員退休撫卹基金」。二、1996 年 12 月 23 日行政院並於修訂行政規章「退休公務人員『一次退休金』優惠存款要點」及「退休公務人員『公保養老給付』金額優惠存款要點」，排除此後晉用之公務人員享有「一次退休金」及「公保養老給付」18% 優惠存款利率之適用。但為減少反彈，對於 1996 年 1 月 31 日以前已累積之公保年資所核算之「公保養老給付」，仍適用 18% 之優惠存款利率。行政院 1996 年 12 月 23 日並比照公務人員修訂發布「學校退休教職員『公保養老給付』金額優惠存款要點」之第二條規定：

「依本要點辦理優惠存款，須合於下到各款條件：

1. 依『學校教職員退休條例』辦理退休。
2. 退休時所任職適用行政院訂定之『全國軍公教員工待遇支給要點』之『公務人員俸額標準表』支薪。
3. 依中華民國八十五年二月一日『學校教職員退休條例』修正施行前之公務人員保險年資所核發之養老給付。」

〈學校教職員退撫新制實施前公保年資及養老給付辦理優惠存款最高月數標準表〉規定如下：

臺灣大學學術期刊資料庫

實施前公保年資	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
優惠存款最高月數	4	7	10	13	16	18	20	22	24	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36

說明：1. 1996 年 2 年 1 日「學校教職員退休條例」修正施行前後之「公保年資應合併計算」，依「公教人員保險法」規定請領「公保養老給付」。

2. 「公保養老給付」金額得辦理優惠存款之「最高月數」(即：上限)，依本表規定辦理。

3. 「公保養老給付」金額低於本表 (上限) 規定標準者，依實際領取之「公保養老給付」金額辦理優惠存款。被保險人之保險年資「養老給付」月數受最高三十六個月之限制。(「公教人員保險法」第十四條第二項)

因此，不論依「公務人員退休法」領「一次退休金」或「月退休金」，學校教職員退休須在 1996 年 2 月 1 日以前累積公保年資，依「公教人員保險法」核算之「公保養老給付」，於退休後將該給付存在台灣銀行才能享有年息 18% 優惠存款利率，1996 年 2 月 1 日以後退休時所領取之「公保養老給付」金額則不能享有 18% 之優惠存款利率。另得享受 18% 優惠存款利率之「公保養老給付」，按舊制亦有公保年資上限之規定。例如最高公保年資為 20 年時，「公保養老給付」上限為 36 個月之退休當月薪額 (或年功俸)，最低公保年資為 1 年時「公保養老給付」上限為 4 個月之退休當月薪額 (或年功俸)。以 2011 年退休服務滿二十五年之教職人員為例，其於 1996 年前之公保年資為 10 年 (=25 年 −[2011-1996])，表列適用優惠存款之最高月數為 26 個月，若退休當月該大學教師大學正教授已達最高本俸 53,075 元，其優惠存款利息最高每年可得 248,391 元 (=53,075 元 ×26×18%)=277,992 元，每月平均為 20,700 元，加上其正教授月退金 53,075 元 (=53,075×2×2%×25 年)，每月共領 73,775 元。此例，「公保養老給付」之 18% 優惠存款利息為「月退休金」之 40%，而成為公教人員「月退休金」之外，每月一筆相當優渥之額外退休收入。在 1996 年 1 月 31 日前所累積之公保年資越多，18% 優惠利息越高，這也是為什麼有台灣軍公教退休人員所領之「月退休金」加「公保養老給付」18% 每月利息，得以高於在職人員每月薪資之原因 (「退休所得比率」>100%，高出「公務人員退休法」所設計最高「退休所得比率」：一般人員 70%，資深人員 75%)。

由於 18% 優惠存款乃行政命令，為解決法理上之瑕疵，並保障 1995 年 7 月前晉用之公務人員，2010 年修訂「公務人員退休法」，增列第 32 條，始將 18% 優惠存款寫入法律，並明訂最高之「退休所得比率」：年資不足 20 年者為 75%，資深者為 95%。

由於本研究係向前推展之估算，無 1996 年前舊制退休年資之適用，故本研究之模擬中不包含 18% 優惠利率。

(七) 退休後之「年終慰問金」(1.5 個月) 與「三節慰問金」(每節日 2000 元)

公立學校支領或兼領「月退休金」之教師，於每年春節前 10 日依當年行政院人事行政局所發布之「○○年度軍公教人員年終工作獎金 (慰問金) 發給注意事項」，發給「年終慰問金」。以 2011 年度人事行政局發布之標準為例，其注意事項中指出，退休教育人員支領「月退休金」者，照現職人員薪額一項，依下列規定計算發給 1.5 個月之「年終慰問金」：(1)1996 年 2 月 1 日教育人員退撫新制實施前核定退休之退休人員，依其支領之「月退休金」百分比計算發給。(2)1996 年 2 月 1 日教育人員退撫新制實施後核定退休之退休人員，依下列百分比計算發給：退休人員依其退休核定機關核定退休年資 (新舊制退休年資合併計算) 滿 15 年者，給與 75%，以後每增 1 年，加發 1%，最高給與 95%(已滿半年，未滿一年者，以一年計)。例如大學正教授於 2011 年 8 月 1 日退休，新舊制核定退休年資合併計算共 25 年，則其「年終慰問金」發給比率為 85%(=75%+[25-15]×1%)。若大學正教授退休時月支數額為 53,075 元 (最高年功俸 770)，其 2011 年應發給之「年終慰問金」為 53,075 元 ×1.5 個月 ×85%×5/12=28,196 元。至於兼領「月退休金」人員，則按其兼領 1/2、2/3、3/4 月退休金之比例發給年終慰問金。

公立學校對其退休教師在春節、端午與中秋照例發給每節 2,000 元之「三節慰問金」。在 2000 年以前退休，支領月退休金人員，已列照護對象者，繼續發給。2001 年以後退休者，須符合下列規定之一：(1) 退休人員退休時年滿六十歲以上；(2) 任職 25 年，退休時年滿五十五歲者；(3) 未具工作能力之退休人員方可支領。退休生效日起之次個節日，包含春節、中秋與端午節，由原服務機關學校發給。原則上，公立學校退休教師之三節慰問金為每節以 2,000 元為標準，然而各級縣市政府會依其財政狀況，對其所屬各機關學校退休人員之三節慰問金之金額酌予發放，金額不一。由於三節慰勞金數額不大，而不在本研

究之模擬中。

(八) 退休後之年節特別照護金 (限領「一次退休金」之退休教師)

依考試院於 1991 訂定，2006 年修正發布之「早期退休支領一次退休金生活特別困難之退休公教人員給年節特別照護金作業要點」，其適用對象為凡於 1979 年底以前支領一次退休金在台灣地區設有戶籍生活困難之退休公教人員，以及 1970 年 7 月 1 日以前支領一次退休金之退休公教人員可申請「年節特別照護金」。此項照護金發給標準得由銓敘部視實際需要調整之。由於大部分軍公教退休人員領取月退休金，年節特別照護金不在本研究之模擬中。

六、獎章獎勵金

依 2006 年 1 月 11 日修正公布之「獎章條例」第一條規定，「公教人員著有特殊功績、優良事蹟、優良服務成績或專業具體事蹟者，除法律另有規定外，依本條例頒給獎章。」獎章之種類分為：「功績獎章」、「楷模獎章」、「服務獎章」以及「專業獎章」四種。每類獎章各分為三等，均用襟綬，由各主管機關報請各該主管院核定，並由院長頒給之。獎章獎勵金按行政院「公務人員領有勳章獎章榮譽紀念章發給獎勵金標準表」發給。一等、二等、三等功績獎章及楷模獎章各為 10,800 元、8,700 元、7,800 元；服務獎章各為 10,800 元 (服務滿 30 年)、7,200 元 (服務滿 20 年)、3,600 元 (服務滿 10 年)；專業獎章各為 5,400 元、4,500 元、3,600 元。除服務獎章獎勵金外，其他獎章獎勵金因發生情形難以確定而不在本研究之模擬中。

七、私立學校教師之薪資及退休金

至於私立大學教授之退休金，依 1974 年公佈之「私立學校法」(2008 年修訂) 第 64 條規定，「學校法人及其所屬私立學校教職員工之退休、撫卹、離職、資遣等事項，另以法律定之。」該條第二項以下並訂出法律訂定前之暫行私校退撫辦理方式。因而台灣地區之私立大學教授退休金之給付視各私校之財務狀況並無一致之退撫制度，大多數私校教師僅能領取一次退休金，不能領取月退休金。

為落實踐 2008 年馬英九總統之競選諾言，2009 年 7 月立法通過「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫恤離職資遣條例」，私校教師之退撫新制採儲金方式，由教職員及私立學校、學校主管機關按月共同撥繳款項建立「退休撫卹離職資遣儲金」(以下簡稱「退撫儲金」) 支付。由於私校之退撫新制受限於先前之「原私校退撫基金」之大小，而且雖然私立學校教師之薪水一般雖是比照公立大學教授待遇，但會隨市場供需及聘僱契約而調整，此項私立大學薪資之特別給予，沒有法律規定之穩定性，模擬私立學校教師一生所得會有不確定性。因此，本研究之模擬僅基於我國台灣地區「公立」大、中、小學教師之薪資待遇及月退休金，而依目前法律及法規命令之規範模擬計算之，並不及於私立學校教師之待遇推估。

臺灣大學學術期刊資料庫

附錄二：台灣地區各級公立學校教師薪級表（月支、薪額與俸點對照表）

薪級	月支數額	薪額	俸點	職務名稱										
	53,075	770	800	770年功俸710	學術研究費：五四四五〇元									
	52,410	740	790											
	51,745	710	780			710年功俸625	學術研究費：四五二五〇元							
一　級	49,745	680	750	680教授475				650年功俸525	學術研究費：三九五五五元					
二　級	48,415	650	730											
三　級	47,080	625	710							625年功俸475	學術研究費：三一一四五元			
四　級	45,750	600	690			600副教授390						625年功俸475	學術研究費：三一三一〇元	
五　級	44,420	575	670											
六　級	43,085	550	650											
七　級	41,755	525	630											
八　級	40,420	500	610											
九　級	39,090	475	590					500助理教授310		450講師245				
十　級	36,425	450	550									450高中教師190	二六二九〇元	625年功俸475
十一級	35,425	430	535											
十二級	34,430	410	520											
十三級	33,430	390	505											
十四級	32,430	370	490											
十五級	31,430	350	475											
十六級	30,430	330	460										二三一六〇元	450國中小教師190
十七級	29,435	310	445											
十八級	28,435	290	430											
十九級	27,435	275	415											
二十級	26,435	260	400											
廿一級	25,435	245	385											
廿二級	24,440	230	370											
廿三級	23,770	220	360											
廿四級	23,105	210	350											
廿五級	22,440	200	340											
廿六級	21,775	190	330											
廿七級	21,110	180	320											
廿八級	20,440	170	310											
廿九級	19,775	160	300											

資料來源：1. 依據行政院 2011 年「公務人員俸額表」、教育部 2011 年「公立學校教師暨助教職務等級表」教育部 2011 年「公立大專院校教育人員學術研究費表」及教育部 2011 年「公立中小學校及法務部少年矯治學校教育人員學術研究費表」，本研究綜合整理。

2. 各等級「俸點」折算「月支」，係分段累計：設 R 為俸點，則
月支數額 =72.7 元 ×160+46.9 元 ×(220−160)+66.6 元 ×(R−220)

臺灣大學管理論叢資料庫

作者簡介

*** 吳清在**

現任國立成功大學會計系教授，美國紐約市大學會計博士，國立台灣大學法律碩士，國立政治大學企管碩士，國立台灣大學化工學士，CPA, CMA, CIA, CBA, CFSA。曾任國立成功大學會計系主任及經濟系代理主任。主要教學與研究興趣為稅務會計、大陸稅法、審計、政府會計、財務會計。學術論文曾發表在《臺大管理論叢》、《會計評論》、Taiwan Accounting Review, Journal of Management, Review of Quantitative Finance and Accounting, Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies 等。

施念恕

現任逢甲大學會計系副教授。研究興趣為財務會計與管理會計。學術論文曾發表在 Asia-Pacific Journal of Financial Studies, Journal of Management and Asia-Pacific Management Review 等。email:nsshih@fcu.edu.tw

朱靜玉

國立成功大學碩士，曾任職碩誠科技股份有限公司（Behonest Technology Co., Ltd.），現任職新北市私立復興高級商工職業學校。email: jessica700209@gmail.com

作者衷心感謝二位匿名審查人暨主編杜榮瑞教授之指正與建議。文中若尚有疏漏，概為作者之責任。
We gratefully acknowledge helpful comments and suggestions from two anonymous reviewers and Professor Rong-Ruey Duh (the chief editor). All errors remained in the article are our responsibility.

* email: tsingzai@mail.ncku.edu.tw

臺灣大學學術期刊資料庫