

# 臺灣之大學教師薪資 制度評析

余啟名\* 張源泉\*\*

## 摘要

大學教師的薪資制度與學術水準、教學品質的提升息息相關。我國現行大學教師薪資制度係比照公務人員薪制，未採公教分途，有違專業理念。如何改善我國大學教師薪資制度，以吸引優秀人才為本文研究動機。期藉此發現合理可行的薪資制度，應有助於提升大學之國際競爭力。本文透過文件分析法，探討我國大學教師薪資制度之現況及相關問題，包含：教師待遇未法制化，有違法律保留原則；學術研究費名實不符，有違誠信原則；績效獎金機制未明確化，有違公平原則；薪資結構比照公務人員制度，有違供需原則。最後並提出薪資制度改革的四大方向：第一，落實公教分途；第二，活化薪資結構；第三，改善教師績效評估制度；第四，公平的補助計畫。

**關鍵詞：**人事制度、薪資制度、教育改革

---

\* 余啟名，國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系博士生

\*\* 張源泉，國立暨南國際大學國際文教與比較教育學系副教授

電子郵件：cpafor2008@yahoo.com.tw; yuanchuanchang@ncnu.edu.tw

來稿日期：2012年10月16日；修訂日期：2012年11月12日；採用日期：2012年

11月22日

# An Assessment of the Remuneration System for University Teachers in Taiwan

Chi Ming Yu\* Yuan Chuan Chang\*\*

## Abstract

Remuneration is an important topic for both the employed individuals and the employing organizations. In the case of university teachers, remuneration is closely related to both the academic standards and teachers' quality. This research investigates the remuneration system currently applicable to university teachers in Taiwan. Related issues examined in this study include: the lack of legal basis for teachers' remuneration; the misappropriation of research grants; the dubious system by which performance bonuses are allocated; and the inadequate unified remuneration standard for both university teachers and civil servants. This paper concludes by proposing that the remuneration system for university teachers in Taiwan be reformed with the following measures: a clear distinction between the remuneration standards for civil servants and teachers; a reformed remuneration structure; an improved system of performance assessment; and a fair system for allocating subsidies.

**Keywords:** personnel system, remuneration system, education reform

---

\* Chi Ming Yu, Doctoral Student, Department of International Cultural and Comparative Education, National Chi-Nan University

\*\*Yuan Chuan Chang, Associate Professor, Department of International Cultural and Comparative Education, National Chi-Nan University

E-mail: cpafor2008@yahoo.com.tw; yuanchuanchang@ncnu.edu.tw

Manuscript received: October 12, 2012; Modified: November 12, 2012; Accepted: November 22, 2012

## 壹、前言

不論對於組織或個人，工作待遇都具有重大的意涵。從組織角度觀之，組織成員的待遇為其營運的主要支出之一，且組織管理者亦可透過待遇制度之籌劃，影響組織成員之工作態度，進而提升組織的績效（Milkovich & Newman, 2002）；因此，工作待遇不僅是一種組織之運作成本，亦可成為促進組織競爭力的利器。從組織成員角度觀之，工作待遇不僅是其勞務付出的回饋，亦代表著組織對其能力與成就之衡量。尤其近年來，組織管理學將人力視為組織資源，工作待遇制度與組織資產報酬率等「財務性績效」，以及成員對工作投入等「非財務性績效」具有顯著相關（Gerhart & Milkovich, 1990; Gomez-Mejia & Balkin, 1989）。質言之，組織是否能激勵組織成員、吸引優秀人才投入，進而使其提升工作績效，實與待遇制度有著密切關連。

優渥的薪資固為組織成員所樂見，但如設計不當，不僅造成組織很大的財務負擔，且無法有效激勵組織成員。長期以來，我國大學教師待遇制度之僵化與乏激勵性，妨礙高等教育之卓越化與國際化，更為學界所詬病（丁志權，1996；呂祖琛，1987；林文文，2009；馮明德，1995；蓋浙生，2002；盧增緒，1987；魏民棋，2003；顧志遠，1999）。尤其近年來中國大陸的經濟迅速起飛，許多大學以高待遇吸引優秀人才，未來其教育市場的磁吸效應已不容忽視；若我國仍固著於現行僵化的大學教師待遇制度，不僅難以延攬國際一流人才，甚且還會大量流失頂尖學者，而失去其競爭力。本文即透過文件分析法，探討我國大學教師薪資制度，以下先說明大學教師薪資制度之現況及其相關問題後，再提出薪資制度之改革方向。

## 貳、我國大學教師薪資制度之現況

大學教師待遇制度之內涵深受其歷史之影響，以下先探究薪資法制之演進，其次闡明教師待遇之薪級與核敘及彈性薪資制度。

## 一、大學教師薪資法制之演進

公立學校人事制度為國家政府體制的一環，屬於品位分類制，<sup>1</sup> 教師待遇制度深受公務人員人事制度影響；教育部於 1940 年即發布《大學及獨立學院教員聘任待遇暫行規程》、1973 年發布《公立學校教職員敘薪辦法》、1985 年公布施行《教育人員任用條例》、1994 年修正公布《大學法》、1995 年公布施行《教師法》，及目前《教師待遇條例》（草案）研擬立法；藉由探討上述相關法令之變動，可大致了解我國大學教師待遇制度之演進（謝棋楠，1999；楊朝祥，2002）。

### （一）《大學及獨立學院教師聘任待遇規程》

教育部（1940）訂定發布《大學及獨立學院教員聘任待遇暫行規程》，1973 年修訂為《大學及獨立學院教師聘任待遇規程》（教育部，1973），該規程主要規定大學教師之聘任、審查、等別、薪級、薪額、授課時數等。依該規程第 8 條規定，大學教師之職級分為教授、副教授、講師、助教，其薪級各有 10 級，教授薪額新臺幣（以下同幣值）450-680 元，副教授薪額 350-550 元，講師薪額 260-430 元，助教薪額 200-330 元。第 9 條規定，大學及獨立學院初任教師以自最低級起薪為原則，曾任教師或有特殊情形者，得酌自較高級起薪，其任教有成績者，由學校酌予晉級。第 10 條規定，同法第 8 條及第 9 條所規定之教師薪俸，各校得斟酌學科需要，以及當地生活程度與各校經濟狀況，酌量增減（教育部，1973）。

### （二）《教育人員任用條例》

1985 年公布施行之《教育人員任用條例》，明定大學教師之分級、任用資格、任用程序、任用限制及聘期；與銓敘部依該條例第 40 條之規定，會銜發布《公立學校教師職務等級表》<sup>2</sup>（教育部，1997a），大學教師之職務列等，教授本薪新臺幣（以下同幣值）

<sup>1</sup> 「品位分類制」就公務人員所具有的資歷，做為分類的標準和依據，也就是依任職之公務員予以分列品位等第。

<sup>2</sup> 1997 年 7 月 30 日教育部（86）台參字第 86088558 號令修正為《公立學校教師暨助教職務等級表》（教育部，1997b）。

475-680 元、年功薪至 770 元；副教授本薪 350-550 元、年功薪至 680 元；講師本薪 245-450 元、年功薪至 625 元；助教 200-330 元、年功薪至 450 元。此職務等級表與《大學及獨立學院教師聘任待遇規程》之差異為：提高教授最低本薪一級為 475 元，講師則降低本薪一級為 245 元，且明訂各等級教師之年功薪。

至此，關於大學教師之職級均已採「法律保留原則」，惟關於大學教師之敘薪、起敘、晉級、其它職前年資之採敘，則仍採行政命令加以規範，如前述之《大學及獨立學院教師聘任待遇規程》、《大學及專科學校教師年功加俸辦法》（教育部，1989）、《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》（教育部，2008a），或適用《公務人員俸級法》（立法院，2008）函釋辦理。至於涉及大學教師待遇的實質內涵（本薪、學術研究費、主管職務加給、地域加給、工作獎金）、支給標準、待遇調整等，未採法律保留原則，係仍由行政院發布行政命令《全國軍公教員工待遇支給要點》（行政院，2011）辦理。

### （三）《大學法》

《大學法》大幅修正後，大學教師分為教授、副教授、助理教授、講師四級，助教不再列為大學教師（立法院，1994）。如與德國法制 2007 年修正之《高等學校基準法》（Hochschulrahmengesetz）第 42 條規定比較，德國大學之專職學術人員包含教授、學術助教（wissenschaftliche Mitarbeiter），以及特聘教師（Lehrkraft für besondere Aufgaben）；且該法第 53 條規定：「在合理情況下，學術助教得獨立地履行研究與教學任務」（Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2007, p.15）。對於「助教」法律地位的不同規定，楊深坑（1999）雖曾提出，若能規定助教不得兼辦行政事務，可發揮培育學術後進之功能，但兩國對於「助教」之法律地位係屬不同，難以比照。

修正之《大學法》強調學術自由與大學自主，並為符合法律保留原則，於 1997 年六月修正《教育人員任用條例》，並於 1997 年六月廢止《大學及獨立學院教師聘任待遇規程》之行政命令。另依《教育人員任用條例》第 40 條之授權，於同（1997）年 7 月 30 日發布《公

立學校教師暨助教職務等級表》（教育部，1997b），並溯自 1997 年 3 月 21 日生效（即教育人員任用條例生效日）。

在《公立學校教師暨助教職務等級表》中，因增列助理教授一級，副教授之本薪、年功薪均調高；而教授、講師及助教之薪級不變，分別為：教授本薪為新臺幣（以下同幣值）475-680 元、年功薪至 770 元；副教授本薪 390-600 元、年功薪至 625 元；助理教授 310-500 元、年功薪至 650 元；講師 245-450 元、年功薪至 625 元；助教不列入大學教師，本薪 200-330 元、年功薪至 450 元。

#### （四）《教師法》

《教師法》之公布施行，原係確立公教分途的教師人事制度。《教師法》第 16 條第 2 款規定，教師享有待遇、福利、退休、撫恤、資遣及保險等權益與保障。同法第 20 條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」至此公立各級教師待遇制度已有法制依據（立法院，1995），惟教育部擬定之《教師待遇條例》草案（教育部，2008b），仍未完成立法院審議程序。

#### （五）《全國軍公教員工待遇支給要點》

由於《教師法》第 20 條授權訂定的《教師待遇條例》草案尚未立法通過，依行政一體原則，行政院依據公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法訂定《全國軍公教員工待遇支給要點》，支給軍公教員工待遇。依該要點第 2 項第 3 款規定，其適用範圍係指各級公立學校教職員工。第 4 點則規定，學校公教員工薪額（含薪俸、加給及生活津貼）比照公務人員俸額支給（行政院，2011）。該要點第 7 點規定：

各機關學校有關員工待遇、福利、獎金或其它給與事項，應由行政院配合年度預算案通案核定實施，非經專案報院核准，絕對不得於年度進行中自訂規定先行支給。（行政院，2011：15）

綜合上述法令之公布與修正，大學教師薪資制度雖逐步法制化，從職級、福利、資遣、退休等身分保障，採法律保留原則維護教師之權益。惟就教師待遇部分，雖有教師法授權訂定《教師待遇條例》，

但尚未完成立法程序，而以《全國軍公教員工待遇支給要點》辦理，使得公教分途無法落實。

## 二、大學教師待遇之薪級與核敘

依《教師法》第 19 條第 1 項之規定（立法院，1995），教師待遇包括本薪（年功薪）、加給及獎金三種；以下進一步說明薪級與核敘。

### （一）薪級結構

前述之「本薪」係指各等級教師依法應領取之基本薪；「年功薪」係指高於本薪最高薪之薪給；「加給」係指本薪以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與，加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種（《教師法》第 19 條第 3 項）；「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。上述待遇項目，除獎金係依實際情形定期或不定期給與外，其它本薪、年功薪及各種加給，依《教師法》第 3 條規定，均係按月支給。

各級學校教師薪級採取按年資晉級模式，為兼顧教師分級與專業發展需要，現行總薪級共分爲 39 級<sup>3</sup>（教育部，2004a）。薪額之規劃採公務員之簡薦委任之薪額制，最低新臺幣 90 元，最高 770 元。在《教師待遇條例》（草案）則採薪點，各級學校教師薪級由現行公務人員之俸點移列，最低 260 薪點，最高 800 薪點，共計 36 級；而大學教師自講師起聘爲 21 級之 385 薪點，至教授年功薪 3 級之 800 薪點，共計 24 級。<sup>4</sup>

依《全國軍公教員工待遇支給要點》第 4 點規定（行政院，2011:1），學校公教員工薪額（含薪俸、加給及生活津貼）係比照公務人員俸額（俸點）支給（請參見表 1），其計算方式係採分段累積制，薪點在 160 點以下部分每俸點按新臺幣（以下同幣值）72.7 元折算；161 點至 220 點部分每俸點案 46.9 元折算；221 點以上之部分每俸點

<sup>3</sup> 依《公立學校教職員敘薪辦法》第 2 條規定，教職員薪額分爲 36 級，但因加計年功俸 3 級，故合計爲 39 級。

<sup>4</sup> 依《大學法》規定，助教已非大學教師，故本研究之薪級計算係自講師起算，僅爲 24 級。

按 66.6 元折算。如有不足 5 元之畸零數均以 5 元計。

(二) 薪級核敘

《教師法》第 19 條第 2 項後段規定，專科以上學校教師之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級。依《公立學校教師暨助教職務等級表》規定（教育部，1997a），教師分為教授、副教授、助理教授及講師 4 個等級，每等級除年功俸外，教授分為 9 級、副教授及助理教授分為 10 級，而講師分為 12 級，故新聘教師以所聘等級本薪最低級起敘，但具有較高等級教師聘任資格而先以較低等級教師聘任者，得比照較高等級教師本薪最低級起敘。

大學教師起敘後，原則上每滿 1 學年晉敘 1 級，至本薪最高級者，晉年功薪則依《大學及專科學校教師年功加俸辦法》（教育部，1989）規定，給與年功加俸之教師，應於學年終了前 1 個月，依據教學、著述、研究推廣服務成績，由各校評定（第 3 條）。教師之年功加俸每年 1 級，並得按年遞晉，至本職最高級為限（第 4 條）。



表 1

## 我國現行大學教師待遇表

單位：新臺幣

薪級	薪額 (俸額)	薪點 (俸點)	月支 本薪	教授 學術 研究 費	每月 合計	副教授 學術 研究 費	每月 合計	助理 教授 學術 研究 費	每月 合計	講師 學術 研究 費	每月 合計
	770	800	53,075		107,525						
	740	790	52,410		106,860						
	710	780	51,745		106,195						
1 級	680	750	49,745		104,195			96,995			
2 級	650	730	48,415		102,865			94,995			
3 級	625	710	47,080		101,530			93,665		87,970	
4 級	600	690	45,750	54,450	100,200			92,330		86,635	78,225
5 級	575	670	44,420		98,870			91,000		85,305	76,895
6 級	550	650	43,085		97,535			89,670		83,975	75,565
7 級	525	630	41,755		96,205	45,250		88,335		82,640	74,230
8 級	500	610	40,420		94,870			87,005		81,310	72,900
9 級	475	590	39,090		93,540			85,670		79,975	71,565
10 級	450	550	36,425	年功薪	710-770			84,340	39,555	78,645	70,235
11 級	430	535	35,425	本薪	475-680			81,675		75,980	67,570
12 級	410	520	34,430					80,675		74,980	66,570
13 級	390	505	33,430					79,680		73,985	65,575
14 級	370	490	32,430			年功薪	625-710	78,680		72,985	64,575
15 級	350	475	31,430			本薪	390-600	77,680		71,985	63,575
16 級	330	460	30,430					76,680		70,985	62,575
17 級	310	445	29,435					75,680		69,985	61,575
18 級	290	430	28,435					74,680	年功薪	525-650	60,580
19 級	275	415	27,435					73,680	本薪	310-500	59,580
20 級	260	400	26,435					72,680			58,580
21 級	245	385	25,435					71,680			57,580
										年功薪	475-625
										本薪	245-450

說明：網底部分為年功薪，教師的月支標準主要是以薪額為主。

### 三、大學教師之彈性薪資制度

以下先說明實施彈性薪資制度之背景後，再探究彈性薪資制度之內容。

#### （一）實施彈性薪資制度之背景

臺灣之鄰近各國地區（日本、香港）大學係採取相當之措施吸引優秀師資，大學教師之薪資待遇，除大陸地區之平均薪資低於我國外，美國、香港、新加坡等地區之教師薪資水準均遠高於我國（冷輝、胡興祥、劉曉峰，2010；教育部 2011b；陳麗珠，2000；蔡家翰，2006）；近來中國大陸、香港、新加坡等地大學不斷以高薪挖角我國大學師資，引發社會對大學教師薪資及其獎勵等議題大篇幅討論（林瑩秋，2010；雷心，2010）。另外，新加坡國立大學及南洋理工大學（THE-QS Report, 2012）均在世界百大之列，似與其實施教師待遇彈性化之作法有關。

教育部為達成發展世界級水準的一流大學與頂尖研究中心，期藉由實施大學教研人員及經營管理人才之彈性薪資，使其實質薪資差別化，而具有延攬及留住頂尖教學、研究之特殊優秀教研人員與經營管理人才之薪資給與條件。依《大學法》第 21 條規定（立法院，1994），大學應建立教師評鑑制度，落實教師評鑑獎優汰劣之實質意義，彈性薪資制度之設計實有其必要性。教育部頒布公立大專校院得選擇實施學術研究費分級制，期能結合評鑑及彈性薪資，以打破現行大學校院教師以資歷為主的固定薪資制度。因此，教育部（2010a）於 2010 年一月「全國人才培育會議」中提出教師彈性薪資案，透過放寬規定、提供推動經費等途徑，以強化大學留才和攬才誘因（教育部，2010b）；並於 2010 年 7 月 5 日宣布，大學及研究機構於 2010 年九月起開始實施彈性薪資案。

#### （二）彈性薪資制度之內容

依據教育部（2008b）所提出的彈性薪資制度，包括下列措施：

##### 1. 大專校院教師學術研究費分級新制

依《公立大專校院教師學術研究費表》規定，學校對於同一職務等級教師學術研究費之支給，在現行教師學術研究費支給標準上下

30% 幅度內，得依實際需要視教師學術成就、研究成果或教學服務等實際表現自訂標準，調整該項學術研究費之支給。至於增加或減少學術研究費的教師人數、等級與調幅、數額各為多少，均由學校依據教育部規定自行決定，但增減之後的學術研究費總額，須維持與原先教育部核給的公務預算相同額度。至於增減學術研究費之依據，各校應辦理教師評鑑，以評鑑結果作為學術研究費調整標準，基本評鑑項目應包括教師學術成就、研究成果、教學表現及行政服務（教育部，2004b）。

學術研究費之分級固然對學術研究產生激勵效果，惟一旦分級後，因經費總額固定，對其他教師產生實質減薪的效應，將衝擊大學教師之內部和諧，影響整體組織的人力績效及人力資本。因此，目前大學教師之待遇仍多依據教師之「資歷」標準核給本薪（年功薪）及學術研究費。

為降低彈性薪資制度推動之阻力，分級制應著重於獎勵而非懲罰，因減薪效應對教師體系產生很大衝擊。為避免彈性薪資推動困難及降低對教師衝擊，應在現有待遇基礎上，另增可變動薪資的設計（如產學合作之績效獎金、專利開發申請獎金），以增進彈性薪資制度可行性及教師的接受度，即增加額外的獎勵，方能產生激勵效果。

## 2. 《公立各級學校專任教師兼職處理原則》

大學教師既是高深學術的創造者，更應是知識經濟的供應者；服務更是大學教師的基本任務。是以，大學教師應適度地與社會及產業合作，將理念化為行動，學識轉為技術。惟以往大學教師欲專職服務社會時，僅能採離職或借調方式，對已奉獻於教學與研究的大學教師是極困難的抉擇。因此，修訂《公立各級學校專任教師兼職處理原則》（教育部，2010c），依據《公立各級學校專任教師兼職處理原則》第 6 點第 2 項規定，公立專科以上學校教師每月所支領之兼職費，得不受《軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定》（行政院，2007），月支新臺幣 8,000 元及最高不超過新臺幣 16,000 元之限制，其最高月支數額以不超過教授最高年功薪及學術研究費兩項合計數為限（新臺幣 107,525 元）。而放寬教師兼職條件後，更可透過大學設立育成中心，進行產官學合作的知識經濟模式，並將合作創造之利潤

回饋予教師及大學。據此，不僅能達到實質教師彈性薪資的效果，更能發揮大學的服務功能，及提升企業與國家的競爭力。

### 3. 《國立大學校院校務基金管理及監督辦法》

依據《國立大學校院校務基金管理及監督辦法》第 9 條第 1 項規定，國立大學校院校務基金中捐贈收入、場地設備管理收入、推廣教育收入、建教合作收入及投資取得之收益等五項自籌收入及學雜費收入之 50%，得用於支應編制內教師本薪（年功薪）、加給以外之給與及編制外人員人事費，即放寬上開 6 項收入，除教師月支持待遇外，各校得自行訂定相關規定，支應教師各項給與。如各校得以自籌經費聘任特聘職教授及講座教授，除支給本薪（年功薪）、加給（學術研究費）外，另支給研究獎助費等（教育部，2009）。

各大學依訂定之校務基金管理及監督辦法，得廣設各類之推廣教育課程及碩學士學分班，除滿足社會各階層人士之繼續教育需求，更可將推廣教育收入用以激勵更有熱忱教學及進行研究的大學教師。

#### （四）五年五百億專案計畫

依據教育部「五年五百億發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」（教育部，2005）、「獎勵大學教學卓越計畫」規定（教育部，2004c），該計畫補助經費得運用於聘用編制外人員或編制內人員（教師），除法定給與外之各項人事費支出（延聘國內外知名學者、專家、技術人員、博士後研究人員之薪資延聘國內外一流師資，擔任特聘職教授等），任教期間最高薪資得比照其於國外之待遇，以提升教學研究水準，學校並應訂定薪資彈性標準。

「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」，規劃分 2 期推動，第 1 期為 2006 年一月至 2011 年三月，共分 2 梯次執行，第 1 梯次兩年期計畫執行時間為 2006 年至 2007 年，計有 17 所大學獲得補助；第 2 梯次的三年期計畫依照第 1 梯次兩年期計畫的執行成效重新核定，獲得補助經費的大學共計 15 所。第 2 期為 2011 年 4 月 1 日起至 2016 年 3 月 31 日止，更名為「邁向頂尖大學計畫」，期透過支持高等教育卓越發展之蛻變，讓國家競爭力躍升，2011 年計有 12 所大學<sup>5</sup>

<sup>5</sup> 各校依獲得補助之規模排序依次為：國立臺灣大學、國立成功大學、國立清華大學、國立交通大學、國立中央大學、國立陽明大學、國立中山大學、國立中興大學、長庚

暨 34 個研究中心獲得補助（教育部，2011a）。

教育部（2004c）於 2004 年十二月訂頒「獎勵大學教學卓越計畫」，並於 2005 年度編列新臺幣 10 億元，由各校提出計畫爭取，期透過競爭性的獎勵機制，鼓勵大學提升教學品質並發展國內教學卓越大學典範。至 2012 年獎勵大學教學卓越計畫獲補助學校已增加為 31 校。各校在教學卓越的願景下，已建立良好之教學制度。其它各公私立大學多已依教育部「延攬及留任大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，訂定彈性薪資實施要點或辦法（教育部，2010b）。

補助計畫係以各領域優異大學為基礎，藉由學術競爭環境之建置，以發展國際一流大學及設置以優異領域為導向之頂尖研究中心。具體目標將設定為 5 年內至少 10 個頂尖研究中心或領域居亞洲一流，10 年內至少 1 所大學躋身國際一流大學之列為目標（教育部 2011b）。惟至今，在幾個著名大學排行榜中，除了 2012QS，全世界頂尖大學排名裡臺灣大學第 87 名（THE-QS Report, 2012）；2012 年世界大學學術排名（Academic ranking of world universities）中臺灣大學第 121 名（上海交通大學，2012）；2011-2012TIME 世界大學排行榜，臺灣大學第 154 名（Time, 2012）。其餘受補助的十多所大學，尚未進入主要世界大學排行 200 名內。是以，藉由補助計畫以提升大學國際競爭力之成效似乎仍有待觀察。

## 參、現行大學待遇制度之相關問題

大學為高等教育暨學術研究發展機構，亦為培植國家高級人力、厚植知識經濟產業的基石；國家對高等教育投資不可吝惜，應配合大學學術發展政策及整合現有資源，建立大學的學術工作者之報酬體系。大學教師的薪資結構與學術水準的提升、教學品質的改善息息相關，如何規劃合理的大學教師薪資制度，以吸引優秀師資永續投入，提升國家競爭力，係政府應努力之職責（朱靜玉，2005；劉婉華、袁汝海、裴兆宏、甘雪妮，2004）。

---

大學、國立臺灣科技大學、國立政治大學、國立臺灣師範大學（教育部，2011b）。

我國大學教師薪資制度已實施多年，卻仍無法適應現今之社會變遷及各大學追求卓越的目標；其薪資制度與中小學教師大致雷同，在經濟全球化、人才國際化的潮流下，難以吸引世界級學者及技術人才（林淑端，2004；楊朝祥，2002；謝棋楠，1999；蓋浙生，2002）。綜合前述之相關文獻，現行大學教師待遇制度有以下問題：

## 一、教師待遇未法制化，有違法律保留原則

《教師法》第 20 條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」（立法院，1995），教師待遇係財產權，應受憲法層次之保障，且已明訂應以法律定之，始符法律保留原則，惜教師待遇條例草案遲遲未立法通過，有違法律保留原則。

## 二、學術研究費名實不符，有違誠信原則

《教師法》第 19 條第 3 項：「加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種。」（立法院，1995）。其中學術研究加給即是所謂的學術研究費，其月支數額依行政院發布之《公立大專校院教育人員學術研究費表》（教育部，2004b），教授為新臺幣（以下同幣值）54,450 元，副教授為 45,250 元，助理教授為 39,555 元，講師為 31,145 元。

學術研究費名義上係對教師依所定職級與薪點領取薪資外，另支給學術研究費以提高其學術地位，使大學教師致力於學術研究，異於公務人員之專業加給。但事實上，學術研究費已是實質待遇的一部分，失去發揮學術誘因之功能（蓋浙生，1999；董保成，2002）。學術研究費既屬教師實質待遇，本應列為薪資的一部分，以計算其教師之退休、撫卹、資遣、保險等基數，如此才能維護教師應有權益；今將教師學術研究費與本薪分列，係已損及教師上開之權益，有違誠信原則。

其次，若教師本薪（年功薪）部分在維護教師基本生活，則學術研究費應具有激發學術研究績效，鼓舞教師士氣之功能（吳三靈，1996；蓋浙生，1999）。惟依前開學術研究費表所訂支給標準，大學教師雖分 4 級，不同級教師之學術研究費差異係因依年資晉級所致；

但同級教師則不論資深或資淺、學術地位高低、學術研究成果良窳，均支領相同學術研究費，並無學術性誘因，致未能提升升大學競爭力，已名實不符。

雖行政院以行政命令授權公立大專校院，得選擇試行實施學術研究費分級制，於所訂數額範圍內自訂學術研究費之等級及數額（教育部，2004b），其數額為：教授為新臺幣（以下同幣值）38,115-70,785 元，副教授為 31,675-58,825 元，助理教授為 27,689-51,422 元，講師為 21,802-40,469 元。但此試行辦法須結合各校之教師評鑑機制，且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；各校在上述前提下，不易實施。

### 三、績效獎金機制未明確化，有違公平原則

《教師法》第 19 條第 1 項雖規定，教師待遇包括本薪（年功薪）、加給及獎金，但並未就獎金作出具體規定。行政院雖對全國軍公教人員支給年終獎金，而教育部僅依《高級中學法》（立法院，2010a）第 21 條之 1、《職業學校法》（立法院，2010b）第 10 條之 2 及《國民教育法》（立法院，2011a）第 18 條規定訂定《公立高級中等以下學校教師成績考核辦法》（教育部，2012a），給予中小學教師獎金（考績獎金），卻未依法訂定大學教師績效獎金支給辦法，致大學教師對之產生質疑與不滿，因同為教育專業人員，大學教師卻未能領取績效獎金，實有違公平原則。

為鼓勵大專教師致力於教學、研究、服務，以及提升學術水準，《教師待遇條例》草案第 17 條授權大專教師教學、研究及服務績效卓著者，得由教育部擬定核給績效獎金發放辦法（教育部，2008b）。若能通過立法，且經教育部擬定辦法發布施行，大學教師之績效獎金機制才能有法源依據。

### 四、薪資結構比照公務人員制度，有違專業及供需原則

在《教師待遇條例》立法前，教師薪資結構係比照公務人員制度，實質違反公教分途的專業原則。因公務人員須經銓敘，其薪資待遇須

經國家預算制度編列，亦須經審計制度結算，始符法治國依法行政原則。惟《教師法》係屬專門技術職業人員法律，類同《律師法》、《會計師法》、《醫師法》等位階，而大學教師之職業聲望及等級評價，均高於該專業人員、司法人員及民意代表等，但其待遇卻顯然偏低，不符專業原則。

依《行政法人法》第 1 條規定（立法院，2011b），為確保公共事務之遂行，並使其運作更具效率及彈性，以促進公共利益，得設立行政法人予以運作。高等教育之運作與發展，攸關世代人力資源之培養及國家競爭力，大學為具公共利益之行政法人，應積極自主擬定薪資結構及彈性薪資制度，使其更具效率與彈性，始能符合市場供需原則。

## 肆、大學教師薪資制度之改革方向

大學教師薪資僵化與不公平，阻礙高等教育的國際化與卓越化，多年來已為學界所批判，並不斷要求改革大學教師薪資制度（湯堯，2008；楊朝祥，2002；謝棋楠，1999）。為使我國高等教育在世界上的競爭力能進一步提升，吸引足夠的世界級師資來臺服務。以下就大學教師薪資制度改革，提出幾點方向：

### 一、落實公教分途

《教師法》已公布施行了 17 年，《教師待遇條例》卻仍未立法，長期比照公務員的人事制度。《公務人員考績法》（立法院，2007）第 23 條也規定：「教育人員及公營事業人員之考績，均另以法律定之。」行政機關卻以《大學及專科學校教師年功加俸辦法》限制大學教師晉薪加俸；並訂頒《全國軍公教員工待遇支給要點》，限制學教師對於教師法中關於獎金的公法請求權。

政府名義上以行政一體及財務考量為理由，實質上卻是不尊重大學自主與學術自由，將大學教師視為須服從行政指令的公務員，藉由對教師職級劃分與薪資支給的控制，來限制大學教師的身分權與財產



權，而不願落實公教分途的政策。是以，政府要展現公教分途的誠意，讓教師待遇條例在尊重大學自主的精神下適時通過立法。

## 二、活化薪資結構

即便在《教師待遇條例》草案中（教育部，2008b），明定教師之敘薪條件與程序，並以附表方式載明各級教師之本薪及學術研究費，逐步法制化教師薪制；但在草案中卻指明該薪級表係直接移列自公務員的薪俸職級，並無特別考量教育之專業性。

在本薪部分，中小學教師係以學歷起敘，在職期間若取得較高學位尚可改敘或提敘；但大學教師之聘任卻以最低職級為原則，且在職期間亦無取得較高學位可提敘之規定。雖然新進大學教師多已具博士學位，但在終身學習與多元專業能力的理念下，大學教師進行博士後研究、成為國外訪問學者，甚至取得跨領域的多博士學位已非少數，但現行的薪資結構卻無鼓勵大學教師在職進修的機制。

在學術研究費部分，僅劃分教授為新臺幣（以下同幣值）54,450元、副教授45,250元、助理教授39,555元及講師31,145元等四級，級內並未依教師學術專業程度再細分，若未升等則無論年資多久均未增加。其中，講師的學術研究費甚至比本薪475元以上之中小學教師的學術研究費新臺幣31,320元還低；而2004年《大學法》修正後，具博士學位的大學教師係以助理教授起聘，未能依原規定受聘為副教授，所領取的學術研究費形同實質降薪。是以，應將學術研究費依教師之專業程度，在不同職級中再依學術水準與研究成果進行劃分，對投入教學研究的大學教師才有晉薪的激勵作用。

## 三、改善教師績效評估制度

再者，教師法中原未規定獎金類別，但實務上各級教師除年終獎金外，中小學教師尚可支領考核（考績）獎金，但大學教師卻因未受績效考核而無法領取；此已影響教師實質薪資權益，造成大學教師薪資制度的不平等。

按將獎金解釋為績效獎金，並將績效獎金區分為中小學教師與大學教師，並不適當。因中小學教師支領績效獎金的條件與標準，比現

行的成績考核辦法規定更優惠；而大學教師部分仍無具體規定，而係採法律授權方式，由教育部擬定的《國立大專校院教師績效獎金實施計畫》草案（教育部，1992），不僅法律位階較低，且實際可領取之條件與標準亦較中小學教師更限縮。

教師績效評估若要發揮激勵大學教師專業發展，應與學術研究費分級聯結。因學術研究是一種長期的積累，績效評估也應是長期持續觀察大學教師專業的機制，績效優異的教師應透過學術研究費之分級予以穩固持續的肯定，而非僅對少數教師發給一次性獎金。

#### 四、公平的補助計畫

大學要實施彈性薪資制度的主要經費來源之一，係從受教育部補助「五年五百億發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」、「獎勵大學教學卓越計畫」中提撥，或從各校校務基金管理盈餘部分提撥。但歷年來受前項計畫補助的學校最多只有 17 校，100 年度第 2 梯次審議結果已經出爐，共有 12 所大學獲選（臺大、成大、清華、交大、中央、陽明、中山、中興、長庚、臺科大、政大、師大）（教育部，2011a）；而 101 年度受後項計畫補助的也只有 31 校，受補助學校私立大學 20 所高於國立大學 11 所（教育部，2012b）。

事實上，國立大學原來享有的社會資源與國家補助遠比私立大學多，以教育部 100 年補助 12 所大學「邁向頂尖大學計畫」為例，其中 11 所國立大學受補助金額為新臺幣 94.5 億元，而 1 所私立大學僅為新臺幣 2 億元（教育部，2011b）。各大學雖可以透過場地使用，及開設推廣教育課程或學分班增加相關收入，以實施彈性薪資，但國立大學在設備、師資、聲望及社會資源上，較私立大學具有更多優勢，可獲得的捐款及其它收入也更豐沛。而私立大學受生源減少、經營成本負擔、校友資源薄弱、國際學術排行較低等因素影響，較難提供優渥的彈性薪資，當然不易吸引頂尖師資，進而不易提升學校競爭力。是以，教育部的專案補助應具公平性、普遍性及持續性，大學才能穩健規劃彈性薪資制度，在可預算的期程內敦聘優秀師資，以發展各校特色，否則教育部僅在五年期程中，只對少數國立大學進行補助是很難讓多數大學能樂觀地施行彈性薪資。

## 肆、結論

在高等教育全球化的風潮中，師資係決定大學競爭力的關鍵要素，而大學教師薪資即是吸引優秀大學教師，並激勵教師研究與教學熱忱的重要因素之一。我國大學薪資制度未能適切改革，致使大學的國際競爭力未能有效提升。本文在探討我國大學薪資制度及改革困境後，提出以下結論，期望主管機關能擬定相關政策，制定適宜的大學薪資制度：

### 一、確立公教分途政策

無論就工作性質或任用程序，臺灣教師均與公務人員殊異，分途政策本屬至當；而為提升高等教育品質，除訂有大學法以達憲法層次的制度性保障外，就大學教師而言，更比照律師、醫師、會計師等專門職業人員訂定教師法。這些法令係要求大學教師應專深於研究與教學，且持續發表學術成果，始有升等晉級的資格。即國家對大學教師的期待是嚴格而持續的，且超越前述各類技職專業的一次性評鑑。然而，國家所制定的大學教師薪資結構卻始終悖離公教分途政策，也未能體現對高等教育專業人才的肯定，致使大學教師除了聲望與清譽外，無論社經地位或實質報酬，均難與前述專業人員相提並論。優秀的大學師資紛紛轉入政商，或自行執業均屬可能，大學的教育品質及競爭力即不易提升。

### 二、落實教師評鑑

國家固然不應吝於投資高等教育，但大學更應發揮自主與自治精神，將有限國家投資分配給大學內最具有專業生產力的教師，才能同時提升國家與大學的競爭力。是以，如何設計並執行合乎公平與專業的教師評鑑制度，即成為大學妥適運用國家資源的機制。

惟大學或教師個人須經評鑑始能激發並提升其競爭力，確屬專業共識，大學的教師評鑑應是與薪資結構中的學術研究費連結，才能兼顧公平原則與專業能力。因除法令上已授權各校得就學術研究費予以

分級外，大學教師在學術上的專業，並非僅靠一次性的專案委任，或短期的特定考核，而應是長期深入研究，及對學生適切教學所累積。因此，現有學術研究費制度劃分為教授、副教授、助理教授及講師，係僅一次性肯定教師的學術地位，對教師於該等級職位期間未持續評鑑，實未達到激勵教師提升專業的要旨。

因此，大學應本於自主與自治精神，積極設計適切的評鑑制度，並研擬學術研究費分級制，讓大學教師持續進行研究及熱忱教學，亦能不斷累積學術成果，該學術成果除有利於升等外，並得轉換成同職級內更優渥的學術研究費，才不致因同級教師的學術研究費一律相同，而斷傷其專業能力。

### 三、改善產學合作機制

在知識經濟的社會中，智慧即財產，技術更攸關產業成敗。而大學即是創新知識與改革技術者，大學教師更是具體生產者。因此，大學教師無論是在研究室或實驗室，發表會或課堂上，都應具有教學與研究的創新專業能力，且需將學術成果轉換為可運用的技術，才能促進國家在國際上的經濟實力，即教師須發揮與產業合作的功能，才能提升大學本身與國家的競爭力。

惟現行教師薪資結構中，並未適切反應教師進行產學合作的服務績效，甚至在大學教師將學術成果貢獻於社會時，係將所產出的經濟價值列為大學的其他收入項目，其支出與運作應須受相關法令限制。

《國立大學校院校務基金管理及監督辦法》（教育部，2009）雖經修訂，並允許大學就若干收入項目運用於彈性薪資，教育部卻未進一步訂定教師個人取得其產學合作價值的具體規定，教師個人需依據智慧財產相關法律維護其權利（立法院，2010c）。

公立大學專任教師視同具公務員身分，其兼職受到限制，即便《公立各級學校專任教師兼職處理原則》修訂後，專任教師兼職者最高可達教授最高年功薪及學術研究費兩項合計數（新臺幣 107,525 元），但與教師將學術研究成果轉為產業技術的經濟價值相比，大學教師未必願意以兼職身分進行產學合作，而有可能轉入產業專職，就此，大學反而失去競爭力。

大學教師既是知識經濟的實際創造者，即應享有合法的智慧財產權，即便國家與大學因提供資源與設備，依法得分享此權利，亦須與大學教師訂定契約。是以，大學教師薪資結構應確實設計適切的薪資制度，保障大學教師在職中的產學合作權益，始能公平而完整地兼顧大學教師的教學、研究與服務之專業能力，並讓教師、大學與國家的競爭力因而提升。

## 參考文獻

- 丁志權（1996）。教師待遇條例草案評析。《人事月刊》，23（3），32-39。〔Ding, Z. Q. (1996). Jiaoshi daiyutiaoli caoan pingxi. *Personnel Monthly*, 23(3), 32-39.〕
- 上海交通大學（2012）。世界大學學術排名。取自 <http://zh.wikipedia.org/wiki/%E4%B8%96%E7%95%8C%E5%A4%A7%E5%AD%A6%E5%AD%A6%E6%9C%AF%E6%8E%92%E5%90%8D>〔shanghai ranking. (2012). *Academic ranking of world universities-2012*. Retrieved from <http://www.shanghairanking.com/ARWU2012.html>〕
- 立法院（1985）。教育人員任用條例。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0150017>〔Legislative Yuan. (1985). *Jiaoyu ren yuan ren yong tiaoli*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0150017>〕
- 立法院（1994）。大學法。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0030001>〔Legislative Yuan. (1994). *University law*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0030001>〕
- 立法院（1995）。教師法。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020040>〔Legislative Yuan. (1995). *Teachers law*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020040>〕

- 立法院 (2007) 。公務人員考績法 。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=S0040001> [ Legislative Yuan. (2007). *Civil service performance law*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=S0040001> ]
- 立法院 (2008) 。公務人員俸級法 。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=S0030001> [ Legislative Yuan. (2008). *Civil servants pensions grade law*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=S0030001> ]
- 立法院 (2010a) 。高級中學法 。取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL008800&KeyWordHL=&StyleType=1> [ Legislative Yuan. (2010a). *Senior high school law*. Retrieved from <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL008800&KeyWordHL=&StyleType=1> ]
- 立法院 (2010b) 。職業學校法 。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0040006> [ Legislative Yuan. (2010b). *Vocational schools act*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0040006> ]
- 立法院 (2010c) 。著作權法 。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=J0070017> [ Legislative Yuan. (2010c). *Copyright law*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=J0070017> ]
- 立法院 (2011a) 。國民教育法 。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0070001> [ Legislative Yuan. (2011a). *National education act*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0070001> ]
- 立法院 (2011b) 。行政法人法 。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=A0010102> [ Legislative Yuan. (2011b). *Incorporated administrative agency law*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=A0010102> ]
- 行政院 (2007) 。軍公教人員兼職費及講座鐘點費支給規定 。取自 <http://law.dgbas.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL017341&K>

- eyWordHL=&StyleType=1 [ Executive Yuan. (2007). *Jungongjiao renyuan jianzhifei ji jiangzua zhongdianfei zhijitiao guiding*. Retrieved from <http://law.dgbas.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL017341&KeyWordHL=&StyleType=1> ]
- 行政院 (2011)。全國軍公教員工待遇支給要點。取自 <http://weblaw.exam.gov.tw/LawArticle.aspx?LawID=J060041012> [ Executive Yuan. (2011). *Quanguo jungongjiao yuangong daiyu zhijit yaodian*. Retrieved from <http://weblaw.exam.gov.tw/LawArticle.aspx?LawID=J060041012> ]
- 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 (未出版之碩士論文)。國立成功大學，臺南市。 [ Chu, C. Y. (2005). *A study on the rationality of the teacher's compensation of the national university in the Republic of China* (Unpublished master's thesis). National Chen Kung University, Tainan. ]
- 冷輝、胡興祥、劉曉峰 (2010)。高校教師彈性待遇機制初探。長春工業大學學報 (高教研究版), 31 (3), 72-73+118。 [ Leng, H., Hu, X. X., & Liu, X. F. (2010). Gaoxiao jiaoshi tanxingdaiyu jizhi chutan. *Journal of Changchun University of Technology (Higher education edition)*, 31(3), 72-73, 118. ]
- 吳三靈 (1996)。建構教師待遇制度之芻議。人事月刊, 23 (1), 14-24。 [ Wu, S. L. (1996). Jianguo jiaoshi daiyu zhidu zhi chuyi. *Personnel Monthly*, 23(1), 14-24. ]
- 呂祖琛 (1987)。大學教師學術工作誘因與報酬。現代教育, 2 (1), 36-52。 [ Lu, Z. C. (1987). Daxue jiaoshi xueshu gongzuo youyin yu bao chou. *Modern Education*, 2(1), 36-52. ]
- 林文文 (2009)。淺談現行國立大專校院教師待遇支給與相關議題之研析。人事行政, 167, 30-35。 [ Lin, W. W. (2009). Qiantan Xianxing guoli dazhuan xiaoyuan jiaoshi daiyu zhigei yu xiangguan yiti zhi yanxi. *Renshi Xingzheng*, 167, 30-35. ]
- 林淑端 (2004)。我國國立大學教師待遇制度改進之研究 (未出版

- 之碩士論文)。國立政治大學，臺北市。〔Lin, S. D. (2004). *A study on the improvement of the teacher's compensation system of the national university in the Republic of China* (Unpublished master's thesis). National Chengchi University, Taipei.〕
- 林瑩秋 (2010)。教授大出走。商業周刊，1163，48-62。〔Lin, Y. Q. (2010). *Jiaoshou dachuzou. Business Weekly, 1163, 48-62.*〕
- 教育部 (1940)。大學及獨立學院教員聘任待遇暫行規程。取自 <http://163.22.168.6/~jianson/human/r5a.htm>〔Ministry of Education. (1940). *Daxue ji duliyanxiao jiaoyuan pinrendaiu zhanxiونغguicheng*. Retrieved from <http://163.22.168.6/~jianson/human/r5a.htm>〕
- 教育部 (1973)。大學及獨立學院教師聘任待遇規程。取自 <http://163.22.168.6/~jianson/human/r5a.htm>〔Ministry of Education. (1973). *Daxue ji duliyanxiao jiaoyuan pinrendaiuguicheng*. Retrieved from <http://163.22.168.6/~jianson/human/r5a.htm>〕
- 教育部 (1989)。大學及專科學校教師年功加俸辦法。取自 [http://www.ym.edu.tw/pnl/law5\\_1.htm](http://www.ym.edu.tw/pnl/law5_1.htm)〔Ministry of Education. (1989). *Daxue ji zhuaikexuexiao jiaosh niangongjiaibanfa*. Retrieved from [http://www.ym.edu.tw/pnl/law5\\_1.htm](http://www.ym.edu.tw/pnl/law5_1.htm)〕
- 教育部 (1992)。國立大專校院教師績效獎金實施計畫。取自 [http://www.edu.tw/content.aspx?site\\_content\\_sn=1114](http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=1114)〔Ministry of Education. (1992). *Guoli dazhuanxialyuan jiaosh juxiaojianjin shshjuhua*. Retrieved from [http://www.edu.tw/content.aspx?site\\_content\\_sn=1114](http://www.edu.tw/content.aspx?site_content_sn=1114)〕
- 教育部 (1997a)。公立學校教師職務等級表。取自 <http://www.ym.edu.tw/pnl/law3-1.doc>〔Ministry of Education. (1997a). *Gonglixuexiao jiaoshjwu dengjibiao*. Retrieved from <http://www.ym.edu.tw/pnl/law3-1.doc>〕
- 教育部 (1997b)。公立學校教師暨助教職務等級表。取自 <http://www.ym.edu.tw/pnl/law3-1.doc>〔Ministry of Education. (1997b). *Gonglixuexiao jiaosh ji zhujiaojwu dengjibiao*. Retrieved from <http://www.ym.edu.tw/pnl/law3-1.doc>〕



[www.ym.edu.tw/pnl/law3-1.doc](http://www.ym.edu.tw/pnl/law3-1.doc) ]

教育部 (2004a) 。公立學校教職員敘薪辦法。取自 <http://msa.tres.ntpc.edu.tw/~people/lawfie/307.doc> [ Ministry of Education. (2004a). *Gonglixuexiao jiaozhuyuan xuxinbanfa*. Retrieved from <http://msa.tres.ntpc.edu.tw/~people/lawfie/307.doc> ]

教育部 (2004b) 。公立大專校院教師學術研究費表。取自 <http://www.edu.tw/files/publication/B0020/9310.doc> [ Ministry of Education. (2004b). *Gongli dazhuanxialyuan jiaosh xueshuyanjiufeibiao*. Retrieved from <http://www.edu.tw/files/publication/B0020/9310.doc> ]

教育部 (2004c) 。獎勵大學教學卓越計畫。取自 [http://www.csal.fcu.edu.tw/edu/program\\_start.asp](http://www.csal.fcu.edu.tw/edu/program_start.asp) [ Ministry of Education. (2004c). *Jiangli daxue jiaoxuezhuyue jifua*. Retrieved from [http://www.csal.fcu.edu.tw/edu/program\\_start.asp](http://www.csal.fcu.edu.tw/edu/program_start.asp) ]

教育部 (2005) 。發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫。取自 <http://content1.edu.tw/wiki/index.php/%E4%BA%94%E5%B9%B4%E4%BA%94%E7%99%BE%E5%84%84%E5%B0%88%E6%A1%88> [ Ministry of Education. (2005). *Fazhan guojiyiliu daxue jidingjian yanjiuzhongxin jifua*. Retrieved from <http://content1.edu.tw/wiki/index.php/%E4%BA%94%E5%B9%B4%E4%BA%94%E7%99%BE%E5%84%84%E5%B0%88%E6%A1%88> ]

教育部 (2008a) 。大專校院講師以上教師探計曾任國內外私人機構年資提敘薪級原則。取自 [http://host.cc.ntu.edu.tw/sec/all\\_law/5/5-84.html](http://host.cc.ntu.edu.tw/sec/all_law/5/5-84.html) [ Ministry of Education. (2008a). *Dazhuanxiaoyuan jiangshyishang jiaosh caiji cengren goaneiwai srenjigou nianztixu xinji yuanze*. Retrieved from [http://host.cc.ntu.edu.tw/sec/all\\_law/5/5-84.html](http://host.cc.ntu.edu.tw/sec/all_law/5/5-84.html) ]

教育部 (2008b) 。教師待遇條例草案。取自 <http://www.chukps.kh.edu.tw/%E6%95%99%E5%B8%AB%E6%9C%83/%E6%B3%95%E4%BB%A4%E8%A6%8F%E7%AB%A0/91%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%BE%85%E9%81%87%E6%A2%9D%E4%BE%8B>

%E8%8D%89%E6%A1%88.doc [ Ministry of Education. (2008b). *Treatment of teachers ordinance*. Retrieved from <http://www.chukps.kh.edu.tw/%E6%95%99%E5%B8%AB%E6%9C%83/%E6%B3%95%E4%BB%A4%E8%A6%8F%E7%AB%A0/91%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%BE%85%E9%81%87%E6%A2%9D%E4%BE%8B%E8%8D%89%E6%A1%88.doc> ]

教育部 (2008c) 。**教育部人事處及所屬人事機構推動「十圈十美」成果報告**。取自 [http://www.edu.tw/files/site\\_content/EDU01/10 彈性薪資制度成果報告.doc](http://www.edu.tw/files/site_content/EDU01/10%E6%95%99%E5%B8%AB%E6%9C%83/%E6%B3%95%E4%BB%A4%E8%A6%8F%E7%AB%A0/91%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%BE%85%E9%81%87%E6%A2%9D%E4%BE%8B%E8%8D%89%E6%A1%88.doc) [ Ministry of Education. (2008c). *Jiaoyubu renshichu ji suoshu renshi jigou tuidong "shiquanshimei" chengguobaogao*. Retrieved from [http://www.edu.tw/files/site\\_content/EDU01/10Tanxing xinzi zhidu chengguo baogao.doc](http://www.edu.tw/files/site_content/EDU01/10Tanxing xinzi zhidu chengguo baogao.doc) ]

教育部 (2009) 。**國立大學校院校務基金管理及監督辦法**。取自 <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0030026> [ Ministry of Education. (2009). *Guoli daxuexiaoyuan xiaoujijin guanli ji jiandubanfa*. Retrieved from <http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0030026> ]

教育部 (2010a) 。**全國人才培育會議圓滿落幕——建立「育才、留才、攬才」共識擘劃人才培育改革策略藍圖**。取自 [http://epaper.edu.tw/news.aspx?news\\_sn=2764](http://epaper.edu.tw/news.aspx?news_sn=2764) [ The Ministry of Education. (2010a). *Quanguo rencai peiyu huiyi yuanman luomu- jianli yucai, liucai, lancai gongshi bohua rencai peiyu gaige celue lantu*. Retrieved from [http://epaper.edu.tw/news.aspx?news\\_sn=2764](http://epaper.edu.tw/news.aspx?news_sn=2764) ]

教育部 (2010b) 。**延攬及留住大專校院特殊優秀人才實施彈性薪資方案**。取自 <http://www.ntnu.edu.tw/acad/ap/ap-1.doc> [ The Ministry of Education. (2010b). *Yanlan ji liuzhu dazhuan xiaoyuan teshu youxiu rencai shishi tan xing xinzi fangan*. Retrieved from <http://www.ntnu.edu.tw/acad/ap/ap-1.doc> ]

教育部 (2010c) 。**公立各級學校專任教師兼職處理原則**。取自 <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL030281&KeywordHL=&StyleType=1> [ Ministry of Education. (2010c). *Gongli*

*gejuxuexiao zhuanren jiaosh jianzh chliyuanze*. Retrieved from <http://edu.law.moe.gov.tw/LawContentDetails.aspx?id=FL030281&KeyWordHL=&styleType=1> ]

教育部 (2011a)。教育部電子報：「邁向頂尖大學計畫」審議結果出爐。取自 [http://epaper.edu.edu.tw/e9617\\_epaper/news.aspx?news\\_sn=4074](http://epaper.edu.edu.tw/e9617_epaper/news.aspx?news_sn=4074) [ Ministry of Education. (2011b). *Electronic News: "Maixiang dingjian daxue jihua"*. Retrieved from [http://epaper.edu.edu.tw/e9617\\_epaper/news.aspx?news\\_sn=4074](http://epaper.edu.edu.tw/e9617_epaper/news.aspx?news_sn=4074) ]

教育部 (2011b)。為臺灣培育優質人才：「邁向頂尖大學計畫」。取自 [http://140.113.40.88/edutop/index\\_3.php](http://140.113.40.88/edutop/index_3.php) [ Ministry of Education. (2012b). *Wei Taiwan peiyu youzhi rencai: "Maixiang dingjian daxue jihua"*. Retrieved from [http://140.113.40.88/edutop/index\\_3.php](http://140.113.40.88/edutop/index_3.php) ]

教育部 (2012b)。公立高級中等以下學校教師成績考核辦法。取自 <http://msa.tres.ntpc.edu.tw/~people/lawfie/406.doc> [ Ministry of Education. (2012a). *Gongli gaojizhongdeng yixia xuexiao jiaosh chjikaohu banfa*. Retrieved from <http://msa.tres.ntpc.edu.tw/~people/lawfie/406.doc> ]

教育部 (2012b)。101年獎勵大學教學卓越計畫獲補助學校名單。取自 [http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program\\_school\\_les.asp](http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program_school_les.asp) [ Ministry of Education. (2012b). *101nian jiangli daxue jiaoxue zhuoyuejihua huobuzhu xuexiao mingdan*. Retrieved from [http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program\\_school\\_les.asp](http://www.csal.fcu.edu.tw/Edu/program_school_les.asp) ]

陳麗珠 (2000)。美國教師薪給制改革趨勢之研究。高雄師大學報，11，157-179。 [ Chen, L. Z. (2000). *Meiguo jiaoshi xingezhi gaige qushi zhi yan jiu*. *Kaohsiung Normal University Journal*, 11, 157-179. ]

湯堯 (2008)。世界主要國家高等教育體制改革分析與省思。研習資訊，25 (6)，69-76。 [ Tang, Y. (2008). *Shijie zhuyao guojia gaodeng jiaoyu tizhi gaige fenxi yu shengsi*. *Inservice Education Bulletin*, 25(6), 69-76. ]

馮明德 (1995)。我國大學實施教師績效評估制度之初探：以元

- 智工學院爲例。空大行政學報，4，307-334。〔Feng, M. D. (1995). Woguo daxue shishi jiaoshi jixiao pinggu zhidu zhi chutan: yi yuanzhi gongxueyuan weili. *Open Public Administration Review*, 4, 307-334.〕
- 楊深坑（1999）。知識形式與比較教育。臺北市：揚智。〔Yang, S. K. (1999). *Forms of knowledge and comparative education*. Taipei: Yang-Chih.〕
- 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（3），102-106。〔Yang, C. X. (2002). Dazhuan jiaoshi xinzi zhidu yu gaojiao fazhan guanxi zhi tantao. *National Policy Forum*, 2(3), 102-106.〕
- 董保成（2002）。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（4），33-50。〔Dong, B. C. (2002). Woguo daxiao xianjin yunzuo kunjing yu weilai gongfarenhua zhi zhengbei. *Educational Research & Information*, 8(4), 33-50.〕
- 雷心（2010）。大專院校績效獎金爭議。師說，128，20-22。〔Lei, X. (2010). Dazhuan yuanjiao jixiao jiangjin zhengyi. *Shi Shuo*, 128, 20-22.〕
- 蓋浙生（1999）。教師待遇與教育發展。載於蓋浙生（主編），教育財政與教育發展（頁 379-418）。臺北市：師大書苑。〔Gai, Z. S. (1999). Jiaoshi daiyu yu jiaoyu fazhan. In Z. S. Gai (Ed.), *Jiao Yu Cai Zheng Yu Jiao Yu Fa Zhan* (pp. 379-418). Taipei: Shida shuyuan.〕
- 蓋浙生（2002）。教育經營與管理。臺北市：師大書苑。〔Gai, Z. S. (2002). *Jiaoyu Jingying Yu Guanli*. Taipei: Shida shuyuan.〕
- 劉婉華、袁汝海、裴兆宏、甘雪妮（2004）。高校教師工資待遇國際比較與思考。清華大學學報，19（6），86-91。〔Liu, W. H., Yuan, R. H., Pei, Z. H., & Gan, X. N. (2004). Gaojiao jiaoshi gongzi daiyu guoji bijiao yu sikao. *Journal of Tsinghua University*, 19(6), 86-91.〕
- 蔡家翰（2006）。教師的績效與薪資結構——以美國研究型大學爲例。取自 <http://203.71.53.58/fdc/01/01NEWS02/spechtza.htm>〔Cai, J. H. (2006). *Jiaoshi de jixiao yu xinzi jiegou- yi meiguo yanjiuxing*

- daxiao weili. Retrieved from <http://203.71.53.58/fdc/01/01NEWS02/spechtza.htm> ]
- 盧增緒 (1987)。試論大學教學優良教師之獎勵。《現代教育》，2(3)，123-135。[ Lu, Z. X. (1987). Shilun daxiao jiaoxiao youliang jiaoshi zhijiangli. *Modern Education*, 2(3), 123-135. ]
- 謝棋楠 (1999)。中美大專教師待遇決定制度之探討。《台南女子技術學院學報》，18，225-240。[ Xie, Q. N. (1999). Zhongmei dazhuan jiaoshi daiyu jue ding zhidu zhi tantao. *Annual of Tainan Woman's College of Arts & Technology*, 18, 225-240. ]
- 魏民棋 (2003)。從績效責任獎金制度看教學評鑑。《師友》，435，54-55。[ Wei, M. Q. (2003). Cong jixiao zeren jiangjin zhidu kan jiaoxiao pingjian. *The Educator Monthly*, 435, 54-55. ]
- 魏捷、李清賢 (2004)。高等學校教師工資待遇的國際比較。《淮北煤炭師範學院 (哲學社會科學版)》，25(1)，118-121。[ Wei, J., & Li, Q. X. (2004). Gaodeng xiaojiao jiaoshi gongzi daiyu de guoji bijiao. *Journal of Huaibei Coal Industry Teachers College(Natural Science Edition)*, 25(1), 118-121. ]
- 顧志遠 (1999)。教師績效獎勵制度建立之理論與實務。載於教育部 (主編)，《教育部第二屆教育行政研究發展獎勵得獎作品選輯 (頁 877-897)》。臺北市：教育部。[ Gu, Z. Y. (1999). Jiaoshi jixiao jiangli zhidu jianli zhi lilun yu shiwu. In The Ministry of Education (Ed.), *Jiaoyubu Dierjie Jiaoyu Hangzheng Yanjiu Fazhan Jiangli Dejiang Zuopin Xuanji* (pp. 877-897). Taipei: The Ministry of Education. ]
- Bundesministerium fur Bildung und Forschung. (2007). *Hochschulrahmengesetz*. Retrieved from <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hrg/gesamt.pdf>
- Gerhart, B., & Milkovich, G. T. (1990). Organizational difference in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33, 663-691.
- Gomez-Mejia, L. R., & Balkin, D. B. (1989). Effectiveness of individual

and aggregate compensation strategies. *Industrial Relations*, 28(3), 431-445.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2002). *Compensation*. New York, NY: McGraw-Hill.

THE-QS Report. (2012). *Topic Universities reputation*. Retrieved from <http://www.advancement.com.tw/abroad/020102012worldall.htm>

Times (2012). *Top Asian universities 2011-12*. Retrieved from <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2011-12/world-ranking/region/asia>