

南 華 大 學

非營利事業管理學系

碩士論文

公立中小學教師敘薪待遇之研究

A Study on Public Secondary and Elementary School

Teachers' Salary Payment

研 究 生：張貴山

指 導 教 授：蔣念祖 博士

中華民國102年5月18日

謝 誌

時光飛逝，一轉眼間，在非營所兩年的學習過程，隨著論文的付梓，即將劃上句點，這段時間以來在社會企業組的點點滴滴，有回憶，有不捨；回憶之情將在我的懷中日漸晶瑩光耀，不捨之心將使我的人生更加燦爛。

首先誠摯的感謝指導教授蔣念祖博士悉心的教導使我得以一窺論文寫作領域的深奧，不時的討論並指點我正確的方向，使我在這些年中獲益匪淺。老師對學問的嚴謹更是我輩學習的典範。

本論文的完成另外要感謝雲林縣政府人事處與人事伙伴張清輝主任資料的提供及蔡叔樺主任、洪佳如主任大力協助與鼓勵。因為有你們的幫忙，使得本論文能夠更完整而嚴謹。

兩年裡的日子，在研究所修業期間，感謝王老師思為、陳老師慧如、傅老師篤誠、李老師志宏等諸位老師在課業知識的傳授。同窗伙伴兩年來共同鼓勵及與聚會，使得研究生生活變得絢麗多彩。

最後，特將此文獻給我最深愛的內人李靜玫，感謝您假日無怨無悔的付出，讓我能專注於課業上的研究，願以此與家人共享。

張貴山謹誌於

南華大學非營利事業管理學系碩士專班

中華民國102年5月

摘要

教育的成敗繫於師資的良窳，教師待遇制度直接影響到人才投入及留住，合理性敘薪待遇更影響到教師工作的表現。目前公立中小學教師敘薪依照 62 年教育部訂定公立學校教職員敘薪辦法及函釋辦理，84 年教師法公布為落實教師待遇法制化，以行政命令規定支給待遇情形，改以法律規定，確保公私立學校教師權益，並安於教職，提升教學品質。教育部自 83 年 10 月起進行「教師待遇條例草案」研議，案經立法院 3 次審議及協商，因對教師進修改敘級數有不同意見，致今未完成立法。復以，101 年 12 月 28 日司法院釋字第 707 號解釋指出，教師之待遇應於 3 年內完成法制化，屆期未完成立法，現行「公立學校教職員敘薪辦法」有關教師部分之規定，失其效力，是以，教師待遇法制化，成為當前刻不容緩之課題。

本研究以現行教師敘薪法令與實務上運作、教師待遇敘薪比較、理論基礎、進修制度及法令變動時達可預測性之要求，透過質化分析，探討有關敘薪原則。

研究發現，在提敘方面，依目前認定性質相近得採計提敘標準觀之，公私立代課(理)教師年資職前年資採認不需職務等級相當與不足一年之月數得併計一年提敘薪級，最造成敘薪的不合理現象與風險，以及取得較高學位辦理改敘方面亦產生相同情況，造成敘薪的不公平。歸納出以下結論：（一）儘速訂定教師待遇法制之急迫性；（二）補強公立中小學教師進修規定，避免國中小自行照校長意思，各行其事，造成亂序；（三）檢討中小學教師進修取得較高學歷改敘，符合待遇公平性；（四）改正初任正式教師曾任代理教師年資起敘薪級低資高採現象。最後根據本研究分析及結論提出教師敘薪待遇部分法制化建議條文及附表，提供研訂法制參考。

關鍵字：教師待遇、進修制度、代理教師、教師法、敘薪

Abstract

The quality of teachers is a factor determining the success of education, while the salaries teachers obtain have a direct effect on their involvement in education. In addition, reasonable salaries encourage teachers to perform better. For the time being the salaries of public secondary and elementary school teachers are issued in accordance with the regulations established by Ministry of Education (MOE) in 1973. In 1995 *Teachers' Act* was put to practice and MOE tried to regulate teachers' salary payment with administrative rules so that the rights of teachers working in public as well as private schools may be secured and their quality of lecturing can be improved. Since Oct. 1994, MOE has discussed and negotiated *The Draft Governing Teachers' Salary Regulations* with Legislative Yuan for three times. Unfortunately, since various parties are unable to enter an agreement concerning the salary scale of teachers receiving in-service learning, the Draft has not been passed officially so far. However, based on the Explanation No. 707 of Judicial Yuan released on Dec. 28, 2012, teachers' salary payment scheme is supposed to be legalized within 3 years. If failed, the regulations governing the salary payment of teachers in current *Regulations on the Salary Payment of Public School Teaching Faculty and Staff* will expire. In this case, the legalization of teachers' salary payment seems to become an urgent matter nowadays.

This study is aimed at exploring the principles of teachers' salary payment in the manner of qualitative analysis. It discusses the current regulations of teachers' salary payment, its practice, the comparison of teachers' salaries, relevant theories, the system of teachers in-service learning, and the requirement of predictability when regulations are changed.

Based on the study result, it is discovered that the unfairness and risks of salary

payment system are caused by the fact that the prevocational seniority of substitute teachers working in public and private schools does not take teachers' ranks into consideration. Besides, those who have several months of prevocational seniority instead of a full year one may add the months altogether to be regarded as one year of seniority. On the other hand, teachers trying to obtain a higher rank of salaries by acquiring advanced degrees cause as much unfairness. Therefore, this study concludes the following points: (I) It is urgent to regulate the scheme of teachers' salary payment; (II) The regulations governing public secondary and elementary school teachers' in-service learning system require further improvement to prevent chaos; (III) The way secondary and elementary school teachers adopt to obtain higher ranks of salaries needs reviewing so as to achieve the fairness of salary payment scheme; and (IV) How the seniority of working as substitute teachers is counted may need further discussion. This study then proposes suggestions on the articles and appendixes of legalized teachers' salary payment regulations to serve as a reference for authorities to establish laws in the future.

Key words: teachers' salaries · teacher in-service learning · substitute teacher · Teachers'

Act · salary

目 錄

第一章 緒論	01
第一節 研究背景	01
第二節 研究動機	03
第三節 研究目的	04
第二章 文獻探討	05
第一節 公立中小學教師待遇概念	05
第二節 公立中小學教師待遇敘薪之比較	36
第三節 公立中小學教師待遇制度理論基礎	41
第四節 法令變遷與信賴保護	48
第五節 公立中小學教師進修制度	52
第三章 研究方式與設計	56
第一節 研究方法	56
第二節 研究架構	57
第三節 研究流程	58
第四章 研究結果與討論	59
第一節 教師敘薪法制化文獻之分析	59
第二節 教師待遇條例法制化歷程之分析	68
第三節 教師待遇條例草案具體意見之分析	76

第四節	公立中小學教師敘薪待遇比較之分析.....	89
第五節	公立中小學教師進修改敘之分析.....	94
第五章	結論與建議.....	99
第一節	結論.....	99
第二節	建議.....	101
第三節	研究限制.....	119
參考文獻	120
中文部分	120
西文部分	124
附錄	125
附錄一	公立學校教職員敘薪辦法.....	125
附錄二	司法院釋字第 707 號.....	135

表目次

表 2-1 公立各級學校教職員敘薪標準表	14
表 2-2 國民中小學教職員敘薪待遇一覽表	17
表 2-3 職務加級表	20
表 2-4 學術研究費	21
表 2-5 各機關學校公教地域加給表	23
表 2-6 公立學校教師暨助教職務等級表	26
表 2-7 各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準 表	34
表 2-8 公立中小學教師敘薪法規與教師待遇條例草案敘薪比較..	36
表 2-9 公立學校教師暨助教職務等級表、各級學校教師薪級及高 級中等以下學校教師起敘薪級基準表對照表.....	39
表 2-10 雲林縣公立中小學學校及設置專任人事機構數	55
表 4-1 教師待遇制度法制化相關研究文獻比較表	59
表 4-2 教師待遇條例草案立法歷程	70
表 4-3 附表「各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪 級基準表」	88
表 4-4 中小學教師薪級之起敘比較	89
表 4-5 中小學教師職前年資合於採認年資提敘之類型與標準 ...	90

表 4-6 中小學教師薪級之改敘標準分析	92
表 4-7 教育年數與現職前工作經驗和現職年資抵換比率表	93
表 4-8 雲林縣中小學教師進修取得較高學歷改敘人數一覽表 ...	95
表 4-9 雲林縣中小學教師進修取得較高學歷改敘薪級級數一覽 表	96
表 4-10 雲林縣國中小 96 學年度至 101 年學年度專任教師數 ...	97
表 4-11 雲林縣國中小 96 年度至 101 年年度教師進修比例	97
表 4-12 雲林縣 96 至 100 學年度公立中小學教師成績考核人數與進修 人數比	98

圖目次

圖 2-1 報酬分類	09
圖 2-2 教師待遇結構	10
圖 2-3 激勵歷程循環狀態	42
圖 2-4 Maslow 需要層次	44
圖 3-1 研究架構圖	57
圖 3-2 研究流程圖	58

第一章 緒論

本章共分為三節，第一節為研究背景；第二節為研究動機；第三節說明本研究所要探討的目的。

第一節 研究背景

教育乃國家百年大計，國家的命脈繫於教育的成敗，而教育的成敗又繫於師資的良窳，因此，提高教師素質便成為各國競相討論及重視的議題，但是要吸引優秀人才投入及留住從事教育工作，則必須要有好的教師待遇才得以招攬優秀的師資，使教師安心工作，發揮其生產力及安定其生活。

「教師法」第 20 條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」為配合教師法之規定，使各級公私立學校教師待遇以法律明定之，確保公私立學校教師權益，並安於教職，提升教學品質。有關各級學校教師本薪(年功薪)、薪級、起敘薪級、提敘、加級等相關事項，自應以法律定之。教師法於 84 年 8 月 9 日公布施行後已逾 10 餘年，教師待遇之法制迄今仍未建立。目前公立中小學教師敘薪是依據行政院於民國 62 年核定，教育部公布實施之「公立學校教職員敘薪辦法」(附錄一)發放，然按行政程序法的規定，該辦法應於 92 年 1 月 1 日失去效力。¹

為落實教師待遇法制化，教育部自 83 年 10 月起成立專案小組進行「教師待遇條例草案」研議，歷經 9 次召開專案小組及舉辦北、中、南區 3 場分區座談會之會議討論，暨經教育部及行政院多次會議討論，並案經行政院 86 年 10 月 20 日、88 年 12 月 6 日、91 年 3 月 20 日先後 3 次函送立法院審議，均未完成立法，其中因教師進修敘薪與年終工作獎金法制化等規定有不同意見，導致整個法案觸礁。及基於立法院職權行使法第 13 條屆期不續審之規定，必須於次屆再行重新提案。

¹ 行政程序法第 174 條之 1：「本法施行前，行政機關依中央法規標準法第七條訂定之命令，須以法律規定或以法律明列其授權依據者，應於本法施行後二年內，以法律規定或以法律明列其授權依據後修正或訂定；逾期失效。」

因此，公立中小學教師敘薪依目前教育人員任用條例、公立學校教師暨助教職務等級表與公立學校教職員敘薪辦法等相關法規。其中教育人員任用條例第 40 條第 1 項：「學校校長、教師及運動教練之職務等級表，由教育部訂定之。」授權教育部訂定教師職務起薪、本薪(年功薪)範圍等薪級之法源依據。有關公立中小學教師提敘、改敘規定則依公立學校教職員敘薪辦法²，然實務上的運作，是以教育部的函釋為主。但最高行政法院 94 年 6 月 16 日 94 判字第 833 號，教師之待遇屬法律保留事項，惟由於教師待遇未完成立法程序，教育部依職權作成之解釋性令函，作為教師薪級核敘之基準，且教師提敘處分之性質屬受益處分，與課受處分人義務或產生法律上不利益之負擔處分不同，除須考量信賴利益保障外，非如負擔處分需符合憲法第 23 條規定之法律保留原則。

教師取得較高學歷辦理改敘晉級，可得在本職最高薪間提敘薪級取得高於改敘前之薪級、本職最高薪及年功薪調高，即薪級圍範調高及學術研究費依薪級不同亦調高。除每月薪資所得增加外，亦增加日後退休後之退休金及公保年金金額，因此，教師待遇法制化制定內涵涉及年金制度，薪級對退休時之退休年金所得計算，又具深度連鎖效應。若改敘給予寬鬆，增加政府年金給付成本，具新舊年資再搭配公保養老給付優惠存款措施下，退休所得偏高，有超越現職待遇的情形；衍生教育人員過早離開職場，致教育菁英人力資源快速流失及人力成本的上升，引發退撫基金嚴重的財務危機。又相對提高公保優惠存款金額，更加重財務負擔，及顯示在市場利率大幅調降不盡合理的優惠存款補貼措施，遭受致抨擊污蔑。因此，在面對人口嚴重老化現象及國家財政與退撫基金的財務安全出現警訊情況下，年金改革是目前政府重視課題，包括軍公教勞四方面人員，教師待遇因影響日後年金，在探討法制化過程中，納入退休年金因素考量，在敘薪制度上配合年金改革，制定出合理之敘薪待遇。

² 法源編輯室，公立學校教師敘薪欠法源，網址 <http://www.lawbank.com.tw/fnews/pnews.php?nid=15708.00>(瀏覽日期 2013/03/09)。教育部表示，雖然教師待遇條例草案未能完成立法，但未廢止原敘薪辦法，因此不受行政程序法 174 條之 1 影響。

第二節 研究動機

由於教育部為重新提出教師待遇條例草案立法，通函各學校提供相關立法建議，加上研究者於公立中小學從事人事業務辦理教師敘薪逾 6 年多，對於教師以學歷敘薪及取得較高學位重新改敘增加薪資制度等敘薪，在公教待遇制度不一制下，加上待遇政策向來是人力資源管理最重要的關鍵因素，優良的待遇政策必然產生積極性的工作激勵效果，更是直接影響學生將來的素質，復以，101 年 12 月 28 日司法院釋字第 707 號解釋（附錄二）指出，教師之待遇應於 3 年內完成法制化，屆期未完成立法，現行「公立學校教職員敘薪辦法」有關教師部分之規定，失其效力，是以，教師待遇法制化，成為當前刻不容緩之課題，萌生探討公立中小學敘薪待遇。

又教育部基於信賴保護為由，通函從寬同意 97 學年度臺北市市立高級中等以下學校甄聘之代理教師「97 年 9 月 1 日起至翌年七月份連續在職者，得視為一學年；另 97 年 9 月 1 日起至翌年一月份連續在職者，得視為一學期」，同時諭知各主管教育行政機關不得援引比照³。是否有信賴保護之適用及損害行政一貫性與待遇的合理性暨公益目的實現不無疑義⁴。

本研究基於教師待遇應於 3 年內法制化，就以現行教師敘薪法令及函釋規定與實務上運作暨藉由法令變動時達可預測性之要求及參照教師待遇條例草案，探討有關敘薪的原則。並以分析公立中小學教師進修與改敘情形為佐證，以期建立合理公平的中小學教師敘薪制度。不同於過去對教師待遇之內涵與制度類型、績效待遇制度，或是以教育投入觀點，建立薪資模型，或是各國制度上比較研究等等著重於觀念與理論的探討。

3 教育部 98 年 11 月 11 日台人(一)字第 0980179265 號函。

4 釋字第 525 號解釋理由書謂：「有下列情形之一時，則無信賴保護原則之適用：一、經廢止或變更法規有重大明顯違反上位規範情形者…。」

第三節 研究目的

基於上述動機，本研究希望透過現行法令規章、函釋及參考其他相關文獻，結合理論與實務，進一步探討檢視教師待遇敘薪合理化，以做為制定政策發展方向之參考。

據此，本研究希望達到以下研究目的：

- 一、探討公立中小學教師敘薪待遇現況問題與教師待遇條例草案差異，提出制定教師待遇法制之參考途徑。
- 二、探討法令變遷對信賴保護之正當性。
- 三、探討公立中小學教師進修制度及分析參與進修取得較高學位辦理改敘狀況。

第二章 文獻探討

各級政府為提高公立中小學教師教學品質，運用人力資源管理的理論，制定各種激勵教師參與進修的法令規章，以提高薪級做為誘因，促使公立中小教師近年來大量投入參與在職進修取得較高學歷，產生參與進修與教學品質上是否有相同提升，或是著重於提高薪級，在欠缺專責教師待遇法律下，兩者彼此間關連性及合理性，因此，本章第一節首先探討公立中小學教師待遇之內涵概念，並就目前公立中小學教師敘薪法規歷程及待遇結構內涵加以探討公立中小學教師待遇制度，並分析教師待遇法制化草案，其次就目前實施中的「公立學校教職員敘薪辦法」與「教師待遇條例」草案之敘薪做一分析比較，再其次探討公立中小學教師待遇制度的理論基礎，從人力資源管理中激勵理論探討，列舉學者所提出各類論述，並同時加以探討影響教師進修因素；第四節探討涉及法令變動後，影響到敘薪權利義務，之信賴保護原則。最後，探討教師參學位進修關係，在公立中小學教師待遇上提供誘因之政府運用激勵在公立中小學教師在職進修制定法令面向。透過上述文獻探討，分析目前敘薪待遇問題所在，提供合理性待遇條文，提供立法參考。

第一節 公立中小學教師待遇概念

本研究為瞭解公立中小學校教師在法令制定鼓勵從事在職進修取得較高學位，提高教學品質下，教師待遇中採取的激勵措施，提昇進修獲取較高學位，隨年資提高其薪級，只針對待遇中之薪資之敘薪部分加以探討，因此，本節第一部份則針對公立中小學校教師待遇制度之涵義進行相關概念的探討；第二部份探討教師待遇法制面上歷程；接續說明目前教師敘薪法規待遇之內涵；最後，探討目前法制化中的教師待遇條例草案，做為本研究想探討目的之一基礎。

壹、教師待遇的涵義

教師待遇內涵在學者之間見解各有不同，對教師待遇的界定範圍亦有所差異，因此，以下介紹教師待遇的相關意義與界定。

待遇一般聯想到薪酬(資)，在文獻索引上常看到用語有報酬、薪酬、薪資、薪給、薪俸、薪水、俸給、工資、待遇等，然一般對這些詞彙的意義及其之間的關係多不甚了解，而國內公部門一般常使用待遇這個名詞，國內私部門則常使用薪資這個稱呼，以下研究者就所探討的文獻，將各類名詞的意義釐清，說明待遇的概念。

所謂薪酬(資) (compensation)是在組織內組織為了報答員工樂意執行各種工作和任務而提供給個人的一種報酬(莊立民等，2005)。包括物質的報酬與發非物質的報酬兩種。物質的報酬通常以現金給與；非物質報酬則即精神得報酬(趙其文，2002)。教師以其知能、專業、及時間為教育服務，自應得到相當報酬，一方面做為其生活費用，一方面鼓勵教師的工作情緒與教學精神。

李建華、茅靜蘭(1991)認為：所謂薪酬(compensation)是組織對於員工提供服務的報酬(reward)。薪酬包括薪給(pay)、獎金(incentives)、福利(benefits)。薪給又分為工資(wage)與薪水(salary)兩項，工資通常論工作時間計酬；而薪水是以某一段期間為單位計酬。又蔡憲六(1980)對薪資管理的定義中可以發現到，報酬(compensation)等於對員工的直接和間接給付，但企業界接受這個名詞的時間稍晚，所以一般人通常以薪資(wage and salary)名之，亦有稱之為酬勞(remuneration)者。而薪資就是薪水和工資，薪水是以時間為基礎的報酬額，它是按週或月或年計算，支付的對象是文書人員、經理或售貨員等，有一年或一月之保證僱用，常適用於白領階級。所謂工資乃是在某一定時間內，因貢獻勞務所獲的總收入，此種收入總數等於每件(產品)工資乘產品件數加上獎金，或每小時的工資乘工作時數加上獎金，常適用於藍領階級。而根據DeNiss/Grillin(2005)的說法，薪酬(compensation)是組織為了報答員工樂意在組織內執行各種工作任務，而提供給個人的一種報酬。包括基本薪資、獎勵、

紅利、利潤等。

趙其文(2002)指出，凡是雇主給付受僱人之一切財物均可概稱為報酬(compensation)。廣義的報酬，包括物質報酬與非物質報酬兩種。非物質報酬亦即精神報酬，如參與決策、賦予較大的責任等。而物質報酬又可分為財物報酬與非財物報酬之分，非財物報酬如固定停車位、較好的工作環境等；而財物報酬即狹義的報酬，包括薪資、津貼、加級、獎金、福利等。官於的分類如圖 2-1。又 Robbin(1978)將酬賞分成內在的酬賞與外在的酬賞兩大類，而外在的酬賞又分成直接、間接、非財務性等三類(轉引自李建華、茅靜蘭，1990)。

再從行政學者的論述，來闡述待遇的意涵。所謂薪俸的意義在於支付固定工作期間雇用人員之報酬，以提供期生活所需，公務員服務國家，政府給予薪俸，是為薪給。薪給也稱之為俸給或薪俸者，其意義完成一樣，公務員以其知能、精力、技能及時間為國家服務，自應得到相對當的報酬，一方面作為公務員的生活費用，一方面又可鼓勵公務員的工作情緒及服務精神，因此薪給制度對於政府的行政效率實有極大之影響(張潤書，1998:597)。教育界的關點來看，陳麗珠(1990)認為：教育組織為了招攬優秀教師，使教師能安心工作，發揮其生產力，必須以待遇(emolument)，交換教師的勞務。若再進一步加以細分，待遇包括薪津(給)(salary)、津貼(allowance)、福利(fringe benefits)。林文達(1987)認為「薪俸」為教師在一定期間服務後，按期所獲得的待遇。待遇包裝基本薪級表規定的薪俸、津貼及福利。為了獲得此項待遇，教師在本職上應有其一定的工作。「津貼」為教師在本職正常工作範圍之外，額外負擔責任或因工作條件差別而獲得補償，例如：職務津貼及地區津貼即是。「福利」為薪俸及津貼之外，各種嘉惠教師的待遇。福利的給予，旨在供給教師各種物質與精神上優厚的工作條件，使其安心工作，充分發揮生產力。

跟據上述的文獻探討後，最後，就我國法令面向觀點而言，依公務人員俸給法來看，則以「俸給」之用語，而俸給是國家對於公務人員因執行職務所給予之金

錢或物質報酬。除其之外尚有「薪給」、「俸級」、「俸額」之名詞，其意義亦是相同，只是在公文書上對於適用的法條不同，使用上而有所不同而已。依據「全國軍公教員工待遇支給要點」，教師待遇的內涵有薪俸、加給(專業加給、主管職務加給、地域加給)、生活津貼(婚、喪、生育、子女教育補助)、以及獎金等。而我國教師法(2013年修正)第19條之規定：「教師之待遇分本薪(年功薪)、加給及獎金三種。」(第1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…」(第2項)、「加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種。」而教師法第20條又規定：「教師之待遇，另以法律定之。」故教師待遇條例草案(2010)第5條規定：「教師之待遇，分本薪(年功薪)、加給及績效獎金。」第6條第2項規定：「教師薪級之區分，依各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表。」第13條規定：「加給分為下列三種：(一)職務加給：教師兼任主管職務、導師或擔任特殊教育之加給。(二)學術研究加給：教師從事學術研究或教學研究之加給。(三)地域加給：教師服務於偏遠、特殊地區或國外之加給。」

經由對教師待遇名詞的探討，「教師待遇」可以以廣義與狹義兩種定義，藉由林淑瑞(2004)的分類代表「教師待遇」的確切內涵。林淑瑞(2004)根據學者專家與法令對教師待遇訂出確切的內涵(如圖 2-2)。其將教師待遇(廣義)分為內在與外在報酬，外在報酬又分為福利與狹義的教師待遇。而依圖中對教師待遇狹義的定義，係指教師從事教學、研究、服務等教育工作後，所獲得直接的、一般的、財務性的報酬，包括本薪(年功薪)、加給及獎金，不包括非直接支付、非財務性的福利，像是保險、休假等。

小結

綜合上述，可知報酬、薪酬、薪資、薪給、薪俸、薪水、俸給、工資、待遇等意思相同，學者們對教師待遇下廣義的定義：「教師從事教學、行政、研究等教育工作後，所獲得之報酬。此報酬包括內在的心理報酬，以及外在的金錢(財務性)與物質(非財務性)報酬。」教師待遇的涵義可以參考圖2-1及圖2-2。本研究之

本文中，研究者會以薪級用語為主，但依照法令不同而也交叉使用以上不同得中文用語。

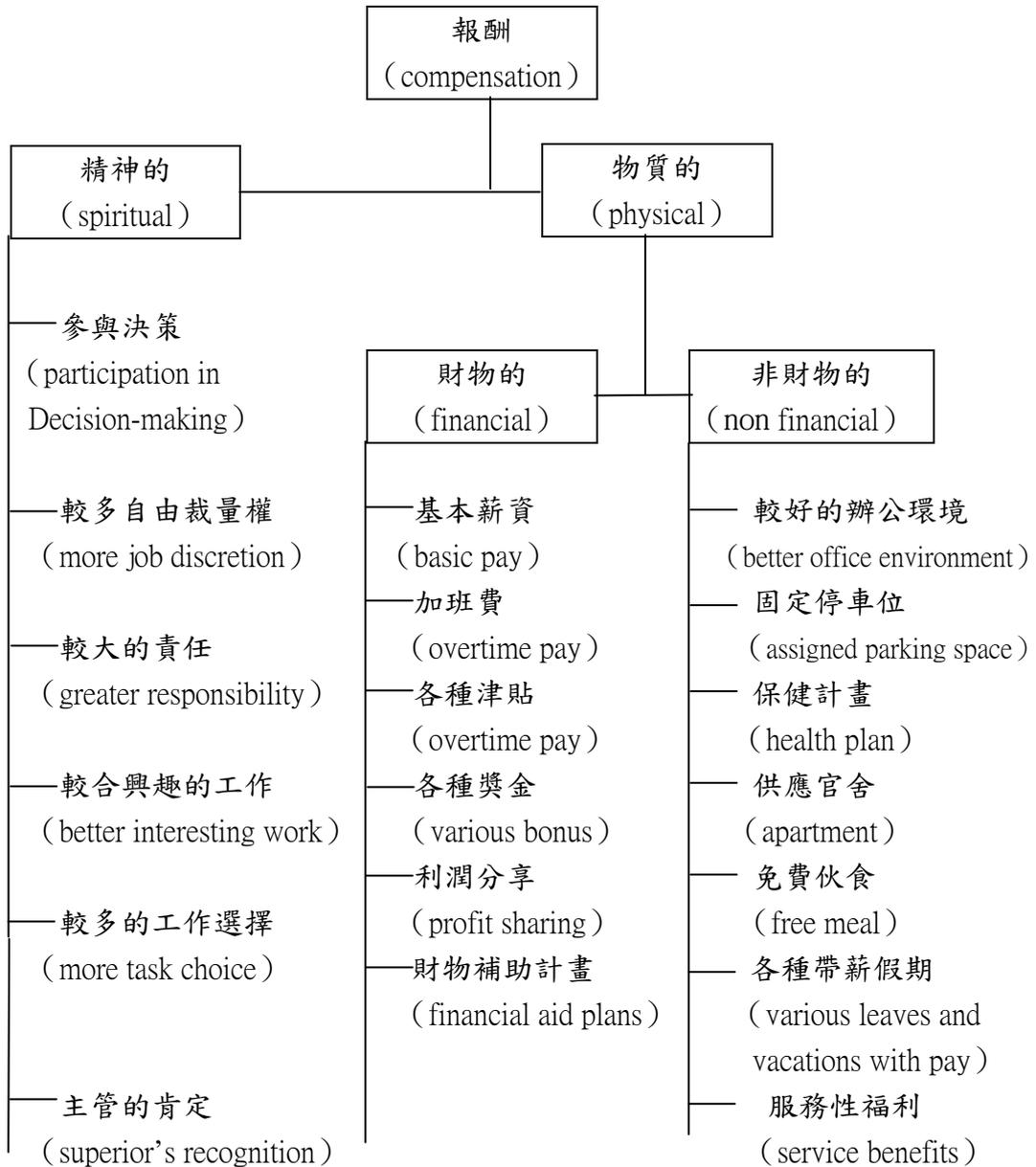


圖2-1 報酬分類

資料來源：引自趙其文(2002：181)

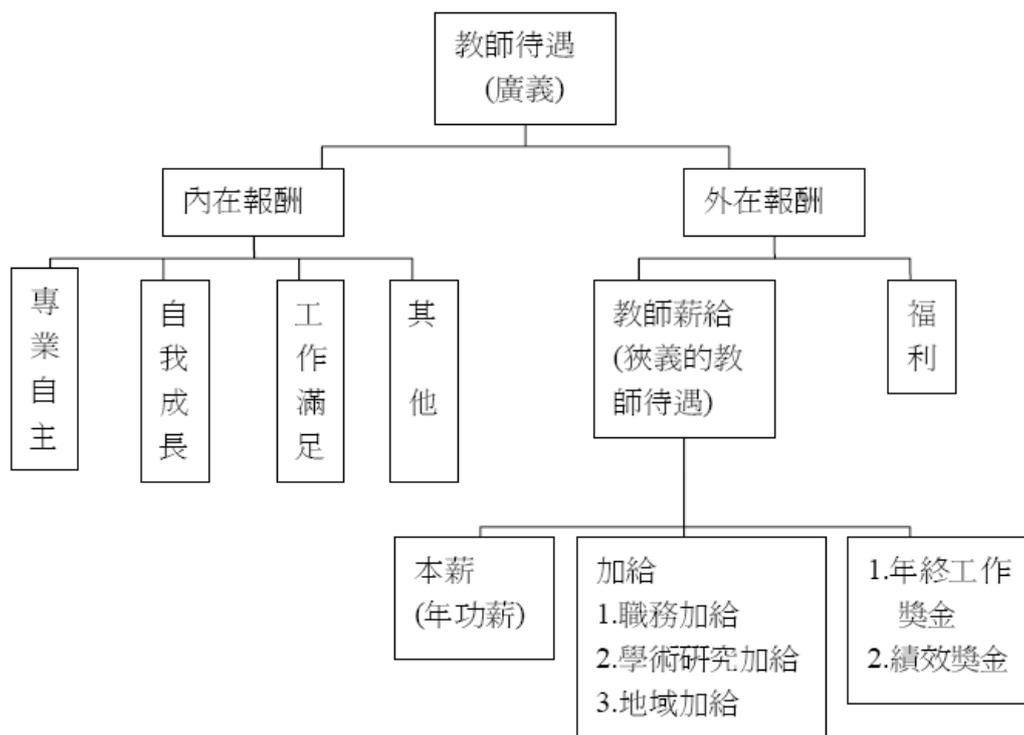


圖 2-2 教師待遇結構圖

資料來源：出自林淑瑞(2004:17)

貳、公立中小學教師敘薪概況

公立中小學教師待遇內涵狹義來講包括本薪(年功薪)、加給與獎金三部分，而退撫金、以及津貼補助等屬於福利的範圍，本研究教師待遇敘薪的探討以狹義為主，不對福利部分做探討。而狹義教師待遇中較有系統者則為本薪(年功薪)部分，故以下據此部分的沿革加以說明。本薪(年功薪)沿革的探討見於「公立學校教職員敘薪辦法」沿革談起。

一、公立中小學教師敘薪制度之沿革

光復後，自民國 35 年起行政長官公署陸續訂頒相關規定，以做為教師敘薪的標準，先後公布「臺灣省國民學校教員任用及待遇辦法」、「臺灣省省立中等學校教員薪俸及生活津貼支給暫行標準」、「各縣市辦理教職員核薪事宜應行注意事項」。民國 38 年省府將上述法令整理歸納，並訂頒「臺灣省中等學校教職員聘用及核薪辦法」。本來臺灣省中小學教師之薪俸均與公務員的俸額相配合，但自民國 38 年公布「公務人員俸給法」後，所有敘薪標準大為變更，為使教師之薪俸有齊一之標準，仍於民國 44 年訂頒「臺灣省各級學校教職員敘薪簡明表」，劃一各級學校教職員敘薪標準。民國 54 年省府公佈「臺灣省省縣市立各級學校教員敘薪辦法」，同時廢止「臺灣省國民學校校長教職員任用及待遇薪法」。民國 62 年教育部公佈「公立學校教職員敘薪辦法」並廢止「臺灣省省縣市立各級學校教員敘薪辦法」。本辦法將教職員薪額分為 36 級，並依學歷核計起支薪級。

「公立學校教職員敘薪辦法」並規定教師敘薪手續、起薪改支和保留薪級之規定等事項，其中還包括了六個附表：(1)公立各級學校教職員敘薪標準表；(2)公立中等學校教員薪級表；(3)公立國民小學教員薪級表；(4)公立專科以上職員薪級表；(5)公立中等學校職員薪級表；(6)公立國民小學職員薪級表，此辦法使我國教師待遇制度稍具雛型。

民國 62 年公布的「公立學校教職員敘薪辦法」歷經四次修正，分別是民國 85 年 12 月 4 日、民國 86 年 5 月 21 日、民國 88 年 6 月 29 日、以及最近的民國 93 年 12 月 22 日。此辦法雖歷經四次修正，但變動不大，最新修正的辦法亦將教師薪額分為 36 級，並規定敘薪手續、改續薪級、以及保留薪級等事項，並在第二條條文中附了六個附表。

二、公立中小學教師敘薪法規

教育部民國 62 年 9 月 3 日教育部訂定「公立學校教職員敘薪辦法」，其內容排除專科以上教員外，大致與省政府時規定相似，因此目前中小學教師敘薪以「公立學校教職員敘薪辦法」與教育部相關函釋為主。本辦法共修正 4 次，其中民國 93 年增訂第 8-1 條：「教職員有未經採計提敘之職前年資，與現職職務等級相當且服務成績優良者，得在本職最高年功薪範圍內按年採計提敘薪級。前項未經採計提敘之職前年資，低於現敘薪級者，為職務等級不相當。」

為使國民教育師資人力接替順暢，暫時性的替代人力，代課(理)教師陸續規定，臺灣省國民學校校長教職員任用及待遇薪法規定合格人員不敷時得為代用教員代用期間為一學期，期滿如無適當人員接替，仍得繼續代用。另國民學校教員前曾充任代用教員期間，經參加年終考核優良，得以一年計晉一級。應徵(召)服兵役員工職務輪代辦法規定，其代理人員期限，以代至服兵役員工退伍之日止。於 89 年 7 月 15 日內政部台內役字第 8981316 號令發布廢止。公立學校教職員敘薪辦法補充要點第 18 點：「現任教員，曾任佔實缺之代課(代理、代用)或服兵役之職務代理人服務年限，得予採計，但短期請假代課(如病、喪、婚、分娩等假)者，不予採計。」教育部 86 年 6 月 4 日訂定發布中小學兼任代課及代理教師聘任辦法，明定兼任、代課與代理教師之類型，聘任三個月以上代課、代理教師，應公開甄選且經教師評審委員會審查通過後由校長聘任之。但兼任及未滿三個月之代課、代理教師得由校長聘任之，及其權利義務、待遇及解聘等規定。其後經 10 次修正，以遴聘資格與解聘相關部分修正。

有關公立中小學教師待遇敘薪結構，依目前相關法規有教育人員任用條例、公立學校教師暨助教職務等級表與公立學校教職員敘薪辦法。以下分別就薪資、薪級之範圍、薪級之起敘、薪級之提敘、薪級之改敘與薪級之晉敘與獎金等規定論述。

(一) 薪資

1. 本薪(年功薪)實施現況

本薪的制度即為教師待遇中各等教師應領取的基本薪給，內容在規定教師本薪的起敘以及晉級與提敘之標準。中小學校教師待遇本薪依《教師法》(2012)第19規定包含年功薪。根據「教師待遇條例」草案總說明第3條的條文內容，本薪係指「各等級教師應領取之基本可得金額」年功薪為「高於本薪最高薪級之可得金額」也就是當教師晉級到本薪的最高薪級時，便進入年功薪的薪級範疇，而教師可獲得的最高薪級應為年功薪的最高薪級。下列則進一步討論教師薪級的相關規定。

本薪(含年功薪)的規定乃依照「公立學校教職員敘薪辦法」而來，該辦法第2條規定：「教職員薪級分為36級，其計敘標準，分別依所附教職員敘薪標準表及各級學校教職員薪級表暨其所附說明辦理之。」「公立各級學校教職員敘薪標準表」(表2-1)、「公立中等學校教員薪級表」呈現各學經歷或資格下學校教職員的本薪起敘薪級，從中可知教職員薪級分為36級，根據「國民中小學教師敘薪待遇一覽表」(表2-2)指出中小學具合格教師證書者包含本薪與年功薪的薪級，最低為26，最高為2。各薪級下有不同的薪點及薪額，薪額即為在此薪級下每個月可獲得的金額，而薪點則在用來計算薪額的基數。目前薪點每點為新臺幣121.1元。

表 2-1 公立各級學校教職員敘薪標準表

薪級	薪額	起 敘 標 準
	770	
	740	
	710	
1	700	
2	680	
3	650	
4	625	
5	575	
6	550	
7	525	
8	500	
9	475	分類職位第十一職等考試及格者。
10	450	
11	430	
12	410	
13	390	分類職位第十職等考試及格者，特種考試甲等考試及格者。
14	370	
15	350	
16	330	1. 國內外大學研究所得有博士學位者。 2. 分類職位第九職等考試及格者。
17	310	
18	290	
19	275	分類職位第八職等考試及格者。
20	260	
21	245	1. 國內外大學研究所得有碩士學位者。 2. 分類職位第七職等考試及格者。
22	230	高等考試或乙等特種考試或分類職位第六職等考試及格者。
23	220	
24	210	
25	200	

表 2-1 公立各級學校教職員敘薪標準表(續)

26	190	師範大學或師範學院各學系結業後實習期滿畢業者。
27	180	1. 師範大學或師範學院各學系結業者。 2. 師範大學夜間部畢業者。 3. 大學教育系教育學院各學系畢業者。 4. 經高級中等學校教師登記或檢定合格者。
28	170	1. 國內外大學或獨立學院畢業者。 2. 分類職位第五職等考試及格者。
29	160	1. 師範大學附設二年制專修科畢業者。 2. 高中畢業修業二年之師範專科學校畢業者。 3. 高中畢業修業三年之專科學校畢業者。4. 經初級中等學校或國民中學教師登記或檢定合格者。 5. 初中畢業修業五年制師範專科學校畢業者。
30	150	1. 高中畢業修業二年之專修學校畢業者或初中畢業修業五年之專科學校畢業者。 2. 普通考試或丙種特考試或分類職位第三職等考試及格者。 3. 銓敘機關採認有案之各軍事學校暨中央警官學校相當二年專科畢業者。以任職員為限。
31	140	1. 師範學校畢業者。 2. 特別師範科畢業者。 3. 經國民學校高級級任或科任教師登記或檢定合格者。 4. 經國民小學科任或級任教師登記合格者。
32	130	高級護產職業學校四年制護產合訓畢業者。
33	120	1. 高級中學或高級職業學校畢業者。 2. 經國民學校初級級任教師登記或檢定合格者。 3. 特種考試丁等或分類職位第二職等考試及格者。
34	110	五年制中學或職業學校畢業者。
35	100	1. 四年制中學或職業學校畢業者。 2. 簡易師範學校畢業者。
36	90	1. 初級中等學校或國民中學畢業者。 2. 分類職位第一職等考試及格者。

資料來源：公立學校教職員敘薪辦法(附表一)

上述標準表依教育部 93.12.22 日台參字第 0930171496D 號函修正說明如下：

- 一、服務年資之計算，以任職學校校長暨教職員或與其性質有關公職為限。
- 二、畢業或服務之學校，以公立或已立案之私立學校為限。
- 三、學經歷證件應為原始證書或正式證明文件（其呈經主管教育機關業已採認學經歷證明保結所核計之薪級仍續予承認）。
- 四、教職員依其學歷核計起支薪級，並按服務年資，每滿一年，提敘一級，但受本職最高薪級之限制。
- 五、教師在職進修取得較高學歷申請改敘時，得改按新學歷起敘，並採計不含進修期間之服務成績優良年資，在本職最高薪範圍內按年提敘。
但本辦法中華民國九十三年十二月日修正施行前，已在專科學校夜間部進修者，得適用修正施行前之規定辦理改敘。
- 六、表列各級學校，凡未特別註明畢業年限者，大學係指修業四年，專科係指修業二年畢業而言，如法定修業年限超過上述規定，每增一年提敘一級。
- 七、大學及專科夜間部各科畢業者，比照日間部同科系法定修業年限計算。
- 八、專科以上學校畢業修習教育學科學分或專門科目學分達到規定標準者，得提敘一級，二者兼修者，仍予提敘一級為限。
- 九、高級中等學校畢業並曾在專科以上學校肄業有正式證明者，得按其專科以上肄業年限每滿一年提敘一級，但現時正在肄業中者，不得採計。
- 十、應征退伍依限復職者，除其退伍當年在營年資併同在職年資參加該學年度之考成外，其餘在營年資，視同在職年資，每滿一年，提敘一級。
- 十一、代用教員薪級，高級中等學校按本表廿八級支給，國民中學按卅級支給，國民小學按卅三級支給。
- 十二、最高學歷與次高學歷之中間有服務經歷者，上述兩項學歷證件併送審核。
- 十三、持有銓敘機關核定證定者，任職員時准予採認。

表2-2 國民中小學教職員敘薪待遇一覽表

敘(核)薪				教師待遇				公務人員待遇				醫事人員待遇			
教師起敘基準		公務人員起敘基準		薪級	薪額	學術研究費	俸點	俸額	專業加給	俸級	俸點	俸額	專業加給		
學 經 歷	俸級	考試種類	俸點	680	49745	校長、博士、碩士、40學分班	630	41755	薦任八等	12	590	39090	師(三)級		
博士	330	高考一級	490	650	48415		610	40420		本：445-505	13	550		36425	本：24-18
碩士	245	高考二級	415	625	47080	31320	590	39090	功：520-630	14	535	35425	功：17-12		
具合格教師證	190	高考三級	370	600	45750		學士以下	550	36425	24700	15	520		34430	21220
師範大學畢	180	普考	280	575	44420	26290		535	35425		薦任七等	16	505	33430	
師範學院畢		初等	160	550	43085		醫事人員起敘基準	520	34430	本：415-475		17	490	32430	功：19-14
學士(教育系、修畢教育學程)	170	師(三)級	385	500	40420	26290		505	33430		功：460-535	18	475	31430	
學士		士(生)級	280	475	39090		26290	490	32430	功：490-590		19	460	30430	士(生)級
師專	160	技工工友起敘基準		450	36425	26290		475	31430		薦任六等	20	445	29435	
三專		學歷	技工	工友	430		35425	26290	460	30430		本：385-445	21	430	28435
二專	150	高中職	150	120	410	34430	445		29435	功：460-535	22		415	27435	18920
五專		國中	135	105	390	33430	430	28435	21710		23	400	26435	功：19-14	
高中(職)	120	國小	120	90	370	32430	415	27435		20790	24	385	25435		18920
教師取得較高學歷改(提)敘				350	31430	26290	400	26435	功：490-590		25	370	24440	18920	
簡易公式：服務年資+職前年資(曾依規採計提敘有案之年資)-就學期間				330	30430		23160	385		25435	薦任六等	26	360		23770
				310	29435	(未具合格教師證之代理教師八折18528)		370	24440	本：385-445		27	350	23105	功：19-14
學 歷		基準	上限	290	28435		23160	360	23770		功：460-535	28	340	22440	
專科 → 大學		180	450	275	27435	23160		350	23105	功：460-535		29	330	21775	18920
大學 → 碩士		245	525	260	26435		23160	340	22440		功：460-535	30	320	21110	
大學 → 40學分班		提四級		500	245	25435		330	21775	20790		31	310	20440	18920
碩士 → 博士		330	550	230	24440	23160	320	21110	功：460-535		32	300	19775	18920	
教師職務等級				220	23770		23160	310		20440	功：460-535	33	290		19110
學 歷		本薪級距	年功薪級距	210	23105	23160		300	19775	功：460-535		34	280	17890	18920
博士	330-550	575-680	200	22440	20130		290	19110	委任五等		技工、工友待遇				
碩士	245-525	550-650	190	21775		20130	280	18445		本：330-370	薪級	薪點	俸額	專業加給	
40學分班	245-500	525-625	180	21110	20130		270	17780	功：385-520		技友				
大學	190-450	475-625	170	20440		20130	260	17110		18910	02	170	17970	技工	
導師費		特教津貼		160	19775		250	16445	18910		01	165	17445		本餉 1-9
3000/月(應覈實發給，惟喪假期間及入伍當月)		教師：1800/月		150	19110	240	15780	18910		9	160	16915	年功餉		
		代理教師：600/月		140	18445	230	15115		18910	8	155	16385		01-02	
教職員工保險				130	17780	220	14450	18910		7	02	150	15855		15390
				120	17110	210	13980		18910	6	01	145	15330	15390	
				代課鐘點費		190	13040	18910		5	11	140	14800		15390
公保	教職員：薪(俸)額			高中	400/節	180	12570		18910	4	10	135	14270	15390	
勞保(配合健保等級)	技工、工友、廚工：全薪			國中	360/節	170	12105	18910		3	9	130	13745		15390
				國小	260/節	160	11635		18910	2	8	125	13215	15390	
				主管加給				1		7	120	12685	15390		
健保	教職員：全薪(不含導師費)			教師兼任行政職務		公務人員	醫事人員	俸額	6	115	12160	本餉 1-11			
	技工、工友、廚工：全薪			校長		薦任九等		8700	5	110	11630		年功餉		
				代理教師：全薪(含導師費)		薦任八等		6740	4	105	11100	15390			
退撫基金				教職員：薪(俸)額		主任、組長(290以上)	薦任七等	師(三)415以上	5140	3	100		10570	15390	
聘用、約僱人員副金薪點折合率				組長(245-275)		薦任六等	師(三)400以下 士(生)385以上	4220	2	95	10045	15390			
每點新臺幣121.1元。				組長(230以下)		委任五等	士(生)370以下	3740	1	90	9515		15390		

資料來源：桃園縣人事處

此外《教師法》第 19 條指出：「高級中等以學校教師之本薪以學經歷及年資敘定薪級。」「公立學校教職員敘薪標準表說明」中提及：「教職員依其學歷核計起支薪級，並按服務年資，每滿1年，提敘1級，但受本職最高薪級之限制。」

「教師待遇條例」草案總說明第15條亦指出，教師任教至學年度終了屆滿一學年，除有(1)授課時數未達規定標準者；(2)有曠課、曠職紀錄者；(3)事、病假合計，逾二十八日者；(4)事、病假期間，未依規定補課或請人代課者；(5)未經學校同意，擅自在外兼課兼職者外，應予年資晉薪；已支本薪最高級者，晉支年功薪。可見得國中小教師的職務依學歷來區分，因學歷的差異有不同的起支薪級，每年並可晉升1級，初任教師皆從其學歷的最低薪級起敘，每年可往上晉升一級，達到本薪之最高薪級後則進入年功薪的範疇，直到該學歷下可得最高年功薪級為止。從表2-2的「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」中可知，國中小教師在具合格教師證書之條件下，若為大學學歷者，本薪的薪點範圍為190-450，年功薪的薪點範圍為475-625；若為40學分班者，本薪的薪點範圍為245-500，年功薪的薪點範圍為525-625；若為碩士學歷者，本薪的薪點範圍為245-525，年功薪的薪點範圍為550-650；若為博士學歷者，本薪的薪點範圍為330-550，年功薪的薪點範圍為575-680。此處的本薪與年功薪所指如同前述對兩者的定義，本薪為教師在該薪級下所應領取之基本可得金額，而年功薪為高於本薪最高薪級之可得金額，亦即若某教師為大學畢業者，從190薪點開始起敘，每年可晉升一級，等到16年後此教師的本薪薪級已經達到最高，也就是薪點450，但隔年期仍可繼續晉級，只是第17年以後的晉級則屬於年功薪的範疇，最多可再享6年的晉級，也就是最高僅可領到625的薪點。而當教師處於不同的薪級的時候，亦可從表中得知其每個月可得的薪額。

因此，我國的教師薪級制度應屬於以學歷敘薪的單一薪級制，而晉級的標準則以年資為依據，每年晉升一級。

(二) 加級之實施現況

我國的津貼包含了加給以及津貼。在加給部分「教師待遇條例」草案總說明第3條對加給的定義為「指本薪、年功薪以外，因所任職務種類、性質及服務地區之不同，而對教師另加之給與。」而《教師法》第15條明顯指出我國的加給包含職務加給、學術研究加給、地域加給；津貼部分「全國軍公教員工待遇支給要點」第四條提及生活津貼，而在「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」中則發現特教津貼，但由下述職務加給的定義則可發現特教津貼事實上已包含在職務加給的範疇中，因此將於其中一併討論，其他規定或辦法等則並未提及異於兩者的津貼項目。就我國的津貼中之職務加給、學術研究加給之兩種，下列分別介紹：

1. 教師待命「職務加給」

「教師待遇條例」草案總說明第11條定義職務加給為對教師兼任主管職務、導師或擔任特殊教育者，加給之。亦即若教師於其本質之外，另外兼任主管職務、班級導師，或者負擔額外的特殊教育責任者即可獲得職務加給。

由「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」可看出，教師的主管職務包含校長、主任與組長，教師兼任主管職務所能獲得的加給稱為主管加給。其中校長的主管加給每個月可獲得8,700元的薪額；教師兼職主任者的主管加給每個月可獲得5,140元的薪額；然而，教師兼職組長者所能獲得的主管加給薪額則依該教師該年度所處的薪點有所差異，依其薪點的不同可獲得三種不同主管加給薪額。若該教師處於290以上的薪點，其主管加給與兼任主任的教師同為每個月5,140元，若薪點介於245至275之間，其每個月可獲得的主管加給為4,220元，若薪點在230以下，其每個月可獲得的主管加給則為3,740元。因此，教師在主管加給的薪額獲得上除了受到職務種類上的影響外，亦可能因原有本薪的薪點層級而有所差異。

其次，教師於本職外又兼任班級導師者，可因負擔額外的責任而獲得加給補償，所獲得的加給稱為導師費。對此國民中小學教職員敘薪待遇一覽表示教師的導師費為每個月3,000元。

最後，教師擔任特殊教育者亦可獲得額外的加給，在「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」中則稱之為特教津貼。教師擔任特殊教育者指任教於特殊學校或中小學特殊教育教師，皆可領取特教津貼。其中特殊學校教師即如任教於啟聰學校、啟明學校的教師，而中小學特殊教育教師依教育部人事處在教育人事釋義上對特教津貼的釋義內容指出，包含視障教育輔導員及聽障啟聰班、智能不足啟(益)智班、肢障仁愛(啟能)班、資源教室班，集中式及分散式資優班之專任教師。上述兩者教師皆可獲得特殊教育津貼，依照「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」顯示上述特殊教育教師的特教津貼為每個月1800元。綜合上述對教師兼任不同職務所能獲得的加給金額整理如表2-3。

表 2-3 職務加級表

職務	薪點	加給金額
校長	無規定	8700
教師兼主任	無規定	6740
教師兼組長	290 以上	5140
	245-275	4220
	230 以下	3740
教師兼日校導師	無規定	3000
教師兼夜校導師		2000
教師擔任特教業務	無規定	1800

資料來源：研究者自行整理

除了上述的規定外，教師兼具多重身分，其職務加給是否可重複支領？寒暑假期間的職務加給應如何計算？皆為職務加給中容易產生爭議之處，教育部人事處特

別對此加以釐清，歸納如下：

- (1) 教師若同時兼任組長與導師，又負擔特殊班教師，可依規定獲得主管加給，但導師費與特教津貼則不可兼得，僅能擇一支領。
- (2) 同時兼具領取主管加給與特教津貼資格的教師，僅能領取主管加給。
- (3) 擔任特殊教育班級導師者，可同時領取導師費與特教津貼。
- (4) 對暑假期間導師仍負有輔導之責者仍發與導師費對新學期新任或調任教師擔任導師者，則以實際擔任導師之日起發聘及支付導師費。
- (5) 若特教教師於下一學期或學年繼續擔任特教教師者則可於寒暑假中繼續支領。
- (6) 寒暑假行政人員須持續到校，因此可支領主管加給。

2. 教師待遇「學術研究加給」

依「教師待遇條例」草案總說明第 13 條指出：「中小學教的學術研究加給按所支本薪區分四級支給。」此四級可從「國民中小學教職員敘薪待遇一覽表」的學術研究費中得知，乃將本薪的薪點區分為四級，分別有不同的學術研究費，整理如表2-4。

表2-4 學術研究費

薪點	學歷	學術研究費
190-230	無規定	23100
245-330	無規定	26290
350-450	無規定	26290
475-680	學士資格	26290
	具 40 學分班、碩士、博士資格	31320

資料來源：研究者自行整理

若以大學畢業且具合格教師證書的教師而言，薪點介於190-230者，學術研究費為 每個月20,130元薪點介於245-330者學術研究費為每個月23,160元薪點介於350-450者，學術研究費為每個月26,290元；薪點介於475-680者，學術研究費則因學歷有差異，具學士資格之教師為每個月26,290元具40學分碩士博士資格之教師為每個月31,320元。

因此，教師的學術研究加給所能獲得的薪額首先須視教師所在的薪點來決定，若薪點在475以上者，則因其學歷有所差異。

3. 教師待遇「地域加級」

有關我國中小學教師「地域加給」之實施現況可以參考100年7月1日修正的「全國軍公教員工待遇支給要點」及其附表(七)「各機關學校公教員工地域加給表」(表2-5)。

參照表2-5，可將教師待遇「地域加給」整理出幾項特點：

- (1)我國中小學教師「地域加給」可分為山僻與離島兩大地區，山僻又可以分成偏遠與高山地區。偏遠地區又細分三等級；高山地區細分四等級；離島地區細分四等級。
- (2)以「地域加給」補助基本標準來看，離島地區所獲補助金平均高於山僻地區，其中第四級高到 9500 元，最低的則是高山地區第一級，補助金為 1000 元。在年資加成方面，山僻地區則平均高於離島地區，其中最高者為偏遠地區第三級以及高山地區第三級，為30%；最低者為離島地區四個等級，偏遠地區第一級以及高山地區第一級，為10%。
- (3)在山僻地區方面，補助基本標準、年資加成隨著地區偏遠程度增加；在離島地區方面，補助基本標準隨地區偏遠程度增加，年資加成則不

受影響。

表 2-5 各機關學校公教地域加給表

單位：新臺幣元

服務地區	山 僻 地 區						
	偏 遠 地 區			高 山 地 區			
級 別	第一級	第二級	第三級	第一級	第二級	第三級	第四級
支 給 對 象	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程，山地地區未滿15公里者或平地偏遠地區在5公里以上而未滿15公里者。	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程，在15公里以上而未滿35公里者。	服務於山地或平地偏遠地區，由服務處所至最近公共汽車招呼站或火車站須步行路程，在35公里以上者。	服務於海拔1,000公尺至2,000公尺地區之人員。	服務於海拔2,001公尺至2,500公尺地區之人員。	服務於海拔2,501公尺至3,000公尺地區之人員。	服務於海拔3,001公尺以上地區之人員（中央氣象局玉山氣象站）。
基 本 數 額	3,090	4,120	6,180	1,030	2,060	4,120	8,240
年資加成(服務山僻、離島地區年資加成,每服務滿1年按俸額加2%計給,最高以右列比例為限)	10%	20%	30%	10%	10%	20%	30%
備 考	1. 本表依公務人員加給與辦法第13條規定訂定。 2. 本表支給對象以各機關、學校編制內員工；或依業務需要經設置固定派出辦公場所，並實際長期派駐在本表各地區辦公達1個月以上之編制內員工為限。 3. 本表各地區之基本數額僅能擇一支給，惟山僻地區之偏遠地區與高山地區競合時，其基本數額得合併支給，但年資加成部分，僅能擇優支給；另改支後基本數額如有差額，准予補足。 4. 本表自民國79年7月1日起算，每服務當地時間滿1年，按俸額加2%計給，最高以本表所列各級最高比例為限；其服務於本表各山僻、離島地區之年資得合併採計。 5. 本表山僻地區之偏遠地區支給對象所稱「山地地區」者，係以新北市烏						

資料來源：行政院人事行政總處

表 2-5 各機關學校公教地域加給表(續)

單位：新臺幣元

服 務 地 區	離 島 地 區			
	第一級	第二級	第三級	第四級
支 給 對 象	服務於馬公、湖西、白沙、西嶼(漁翁島)、小門等離島地區之人員。	服務於虎井、桶盤、吉貝、烏嶼、員貝、大倉、望安、七美、龜山島、琉球鄉等離島地區之人員。	服務於東吉、花嶼、東嶼坪、西嶼坪、綠島、西吉、蘭嶼等離島地區之人員。	服務於東沙、南沙、彭佳嶼、目斗嶼、大小金門、馬祖、東引島、烏坵嶼、東椀島、北椀島、東莒島等離島地區之人員。
基 本 數 額	4,640	5,670	7,730	9,790
年資加成(服務山僻、離島地區年資加成,每服務滿1年按俸額加2%計給,最高以右列比例為限)	10%	10%	20%	30%
備 考	<p>來區、宜蘭縣大同鄉、南澳鄉、桃園縣復興鄉、新竹縣尖石鄉、五峰鄉、苗栗縣泰安鄉、臺中市和平區、南投縣信義鄉、仁愛鄉、嘉義縣阿里山鄉、高雄市茂林區、桃源區、那瑪夏區、屏東縣三地門鄉、霧臺鄉、瑪家鄉、泰武鄉、來義鄉、春日鄉、獅子鄉、牡丹鄉、臺東縣延平鄉、海端鄉、達仁鄉、金峰鄉、蘭嶼鄉、花蓮縣秀林鄉、萬榮鄉、卓溪鄉等30個臺灣地區原住民山地鄉(區)為限。</p> <p>6. 花蓮、台東地區人員原支東台加給每月630元,予以凍結,爾後不再調整。已支山僻地區、離島地區基本數額及年資加成者,不得再支給東台加給。</p> <p>7. 表列基本數額係視服務處所之地理環境、交通狀況、艱苦程度及經濟條件等因素訂定。</p> <p>8. 本表自中華民國100年12月7日生效。</p>			

資料來源：行政院人事行政總處

三、教師待遇之結構

(一) 薪級之範圍

目前公立中小學教師敘薪依據公立學校教師暨助教職務等級表如表 2-6，其規定整理如下：

1. 中等學校教師職務等級：本職最高薪自 150 元至 450 元；年功薪至 625 元。
2. 國民小學教師職務等級：本職最高薪自 120 元至 450 元；年功薪至 625 元。
 3. 中、小學合格教師，如具碩士學位，本職最高薪得晉至 525 元，年功薪五級至 650 元；如具博士學位，本職最高薪得晉至 550 元，年功薪五級至 680 元。

表 2-6 公立學校教師暨助教職務等級表

資料來源：教育部

註	附	稱	名	務	職	額	薪	級	薪	
<p>一、自八十六年三月二十一日生效。</p> <p>二、本薪最高級上面之虛線係屬年功薪。</p> <p>三、中、小學合格教師，如具有碩士學位，最高薪得晉至五二五元；年功薪五級至六五〇元；如具有博士學位，最高薪得晉至五五〇元，年功薪五級至六八〇元。</p> <p>四、幼稚園教師之職務等級，依幼稚教育法規定，比照國民小學教師。</p> <p>五、專科學校專業及技術教師，依其甄審結果，比照教師之規定。</p> <p>六、各級社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員，及公立大專校院稀少性科技人員，依其職務等級分別比照本表之規定。但教育人員任用條例修正施行前已避用之相當講師、助教等級之現職人員，於經審定符合修正後之資格前，仍依原職務等級核敘。</p> <p>七、本表修正施行前，原敘副教授薪級未達三九〇元者，仍依原職務等級晉支薪級；俟晉至三九〇元時改依本表晉敘。</p> <p>八、本表修正施行後，依教育人員任用條例第三十條之一規定以原升等辦法升等為副教授，其原支薪級未達三九〇元者，仍依原副教授職務等級晉支薪級；俟晉至三九〇元時改依本表晉敘。本表附註六所列人員比照辦理。</p>						770	770			
								740		
							710	710		
								680	級一	
								650	級二	
								625	級三	
								600	級四	
								575	級五	
								550	級六	
								525	級七	
								500	級八	
								475	級九	
								680	級十	
								430	級一十	
								410	級二十	
								390	級三十	
								370	級四十	
								350	級五十	
								330	級六十	
								310	級七十	
								290	級八十	
								275	級九十	
								260	級十二	
								245	級一廿	
								230	級二廿	
								220	級三廿	
								210	級四廿	
								200	級五廿	
							190	級六廿		
							180	級七廿		
							170	級八廿		
							160	級九廿		
							150	級十三		
							140	級一卅		
							130	級二卅		
							120	級三卅		
							110	級四卅		
							100	級五卅		
							90	級六卅		

(二) 薪級之起敘

目前公立中小學教師敘薪依據公立學校教職員敘薪辦法之公立各級學校教職員敘薪標準表如表 2-1，其相關函釋規定整理如下

1. 教師聘任到職後，按其所具資格條件以學歷為主，依公立各級學校教職員敘薪標準表規定，認定其起支薪級標準。
2. 自 87 學年度起，依師資培育法之規定，於大學校院畢業並修畢師資職前教育課程，經初檢、教育實習、複檢程序，取得合格教師證書者，於擔任中小學教師時，自 190 元起薪。
3. 如係依師資培育法施行前原有規定，以登記方式取得教師證書者，仍按教職員敘薪辦法之規定，分別按其學歷起敘，師範大學及師範學院結業、師範大學夜間部、大學教育院系畢業者 180 元起敘；師範大學及師範學院各學系實習期滿畢業者 190 元起敘。
4. 具碩士學位者，自 245 元起敘；具博士學位者，自 330 元起敘。
5. 公立各級學校之間教師轉調服務或離職後再任，其薪級均予銜接支薪。
6. 公務人員轉任公立學校教師，如以學歷起敘並採計職前年資提敘後所敘之薪級，仍低於其銓敘審定之俸級為低時，得以其銓敘審定之薪級支薪。

(三) 薪級之提敘

教師薪級之提敘，係指教師於起敘薪級之後，具曾任其他機關學校職務且合於採認之年資，或在職期間因核准參加進修取得相關學分，依規定於現支薪級之上增加薪級。即是以學歷起敘後，再採計與現職職務等級相當且服務成績優良之年資，按年提敘。如所敘薪級低於擔任公務人員銓敘審定有案之薪級，得採銓敘審定之薪級予以核敘。若具有職前年資其採認要件為：

1. 合於採認之職前年資：曾任公務機關學校職務之年資，具有任職證明文件者。

2. 職務等級須相當：教師在擔任現職之前，曾任公務機關學校之職務，該職務之等級與現職起敘薪級相當或以上之薪級；或與教師現敘之薪級相當者。職務等級是否相當，係以其「現敘薪級」為衡量依據⁵。
3. 服務成績優良者：教師在擔任現職之前，曾任公務機關學校之職務，依該職務之年終考績、考成或成績考核之結果，列為乙等或相當乙等以上有晉支薪級或發給獎金。服務年資必須按考核年度計算，如未辦理成績考核，學校應出具成績優良證明書。職前年資之採計以考核年度為原則。
4. 教師職前年資之採計受本職最高年功薪之限制⁶。

教師職前年資曾任公務機關學校職務且合於採認年資之類型計有公務人員銓敘審定有案等 13 類，其分類如下：

1. 任用人員：以學歷起敘後，再採計與現職職務等級相當且服務成績優良之年資，按年提敘。如所敘薪級低於擔任公務人員銓敘審定有案之薪級，得採銓敘審定之薪級予以核敘。
2. 派用人員、機要人員：以學歷起敘後，再採計與現職職務等級相當且服務成績優良，按年提敘。
3. 雇員：因其薪級低於公立學校教師暨助教職務等級表，無法採認。
4. 公立學校教師年資：具合格教師資格，並經核敘薪級有案，其於公立學校間轉任，原則上係採銜接支薪。如轉任大專校院教師，其原敘薪級高於所聘職務本職年功薪最高級時，予以保留，俟將來聘任相當薪級之職務時，再予回復。
5. 交通、關務、公營事業機構人員年資：以編制內專任職務為限，工友(員)年資不予採計。依「教師採計交通、關務、公營事業人員年資提敘薪級對照表」認定辦理。

4 教育部 85.7.27 台(85)人字 85051179 號函略以，有關教師曾任各種職前年資提敘規定，現職教師如有未經採計提敘年資，其低於目前所敘薪級者，應認定為職務等級不相當，不予採認提敘。教育部 92.6.19 台人(一)字第 0920076795B 號函略以，公立中小學教師到職時依學歷起敘，其職前曾任各類人員之年資如低於到職時起敘薪級，尚無法採計提敘薪級。

6 教育部 85.4.13 台(85)人(一)字第 85024230 號函略以，參酌「公務人員俸給法施行細則」第 15 條之修正，有關教師職前年資之採計，凡原規定受「本職最高薪」限制者，自 85 年 4 月均修正為受「本職最高年功薪」之限制。

6. 私立學校教師年資：經主管教育行政機關審定、登記、檢定合格或核定有案之年資。
7. 公立幼稚園專任教師年資：曾任公立教幼稚園教師，當時即已具有合格幼稚園教師資格，嗣轉任中小學教師核敘薪級時，得以核支有案薪級銜接支薪。
8. 聘用人員年資：依「聘用人員聘用條例」進用，並依規定列冊送經銓敘部登記備查有案，得採計其與現職職務等級相當之年資，一年提敘一級。
9. 職業訓練師年資：經甄審合格之職業訓練師具有教師資格者，於轉任學校教師時，其甄審合格後在職業訓練機構之專任教學年資，依「職業訓練師與學校教師年資相互採計及待遇比照辦法」之規定予以採計。即以學歷起敘後，採計與教師職務等級相當、服務成績優良之年資，一年提敘一級。
10. 軍職年資：(1)曾服預備軍官(任官後)年資，本薪 230 元內提敘；下士官年資，職務等級不相當，無法提敘。(2)後備軍人轉任教師，以學歷或考試及格資格起敘後，依「後備軍人轉任教職員軍職年資比敘表」規定，採計與現職等級相當之軍職年資按年提敘，受本職最高年功薪限制。(3)依「國防工業訓儲預備軍官預備士官甄選作業要點」規定訓儲為預備軍(士)官者，訓儲期間年資，按其性質比照現行敘薪法令提敘。
11. 約僱人員年資：曾任依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」進用之約僱人員年資，具有服務成績優良證明文件者，視同相當委任年資，得於本薪 230 元範圍內，每滿一年提敘一級。
12. 教育部委託大專校院研究所開辦之各該任教級別(國小、國中、高中職)教師在職進修 40 學分班結業者，得於本職最高薪範圍內最多提敘 4 級，本職最高薪提高至第 8 級 500 元。另教育部自 90 學年度起不再同意 40 學分班申請案。
13. 代課(理)教師年資：公立國民中小學教師曾任公立國民中小學長期代課(理)教師年資，合於下列各款規定者，得於本職最高薪範圍內(按現為最高年功薪)，每滿一年提敘一級支薪，惟是項年資不得與他項年資併計提敘薪級：(1)擔任

公立國民中小學代課(理)教師係經主管教育行政機關公開甄選合格進用，或主管教育行政機關當年度未辦理甄選，係由學校自行遴用，並報經主管教育行政機關核定或核備有案者。(2)其代課(理)期間連續一學年或未連續一學年，惟每次代課(理)在三個月以上，經累計積滿一年者。(3)其代課(理)期間服務成績優良，並經原服務學校出具證明文件者。(4)代課(理)教師年資經折抵教育實習者，不得再作為採計提敘薪級之用。另自 87 年 10 月 1 日起，中小學教師曾任私立中小學代課(理)教師年資，得比照曾任公立中小學代課(理)教師年資提敘之方式辦理採計提敘薪級。

(四) 薪級之改敘

教師於薪級核定後，因對核敘之薪級發生疑義、或取得新資格等，提出具體理由及相關證明文件，經權責機關(或學校)重新審核後另行核定其薪級。本研究以在職進修取得較高學歷申請改敘薪級情形為主⁷。其在職進修取得較高學歷改敘薪級條件為：(1)教師以在職進修取得較高學歷者，按其新取得學歷起敘標準改敘，但以本職最高薪為限。(2)改按新學歷起敘，並採計不含進修期間之服務成績優良年資，在本職最高薪範圍內按年提敘。但在 93 年 12 月 22 日敘薪辦法修正施行前，已在專科學校夜間部進修者，得適用修正施行前之規定辦理改敘。(3)目前各大學並無設置夜間部之法律依據，故並無夜間部研究所之設置，研究所在職進修專班係由各大學現有研究所，配合在職學生之需求，彈性規劃在日間、夜間、暑期或週末上課，尚非規劃在夜間上課之學校，即屬夜間部。

(五) 薪級之晉級與獎金

依「公立學校教職員成績考核辦法」指出，教師只要任職達 6 個月以上者，便須

⁷ 公立學校教職員敘薪辦法第 8 條及其相關函釋。有關申請改敘薪級除在職進修取得較高學歷外，還有(1)對核敘薪級發生疑義者，應於接到核薪通知書 1 個月內為之。如確因情形特殊，得報准延長時限，以 1 次為限。(2)轉聘新職後，接獲原服務學校發給之成績考核通知書，考核結果晉支薪級者，自學年度開始之日起生效改敘。(3)因資格不合暫准代用或代理，經積滿年資准予正式聘派用者。(4)因公立學校教職員敘薪辦法薪級計算標準不同有利於本人者。另薪級敘定後，補繳學經歷證件或取得新資格、或取得較高學歷者，均自審定改敘之日起生效。審定日係指主管機關核定之日，如核定日未予敘明，則以機關發文日為生效日期。

接受成績考核；而對於考績獎金 的支領標準須依據該辦法第 4 條的相關規定，若符合第 4 條第 1 款規定者，屬考績甲等之教師，除晉本薪或年功薪 1 級外，並給與 1 個月薪資總額之 1 次獎金，已支年功薪最高級者，給與 2 個月薪資總額之 1 次獎金；符合該辦法第 4 條第 2 款規定者，屬考績乙等之教師，除晉本薪或年功薪 1 級外，並給與半個月薪給總額之 1 次獎金，已支年 功薪最高級者，給與 1 個半月薪資總額之 1 次獎金；符合該辦法第 4 條第 3 款規定者，屬考績丙等之教師，不予獎勵。

由上可知，教師只要任教滿一個學期，並達到成績考核甲等者，則可獲得 1 個月的薪資總額，若對已達到支領最高年功薪級者，則可獲得 2 個月的薪資總額，而達第考績 考核乙等者，則可獲得半個月的薪資總額，若對已達到支領最高年功薪級者，則可獲得1個半月的薪資總額。而此處的薪資總額依據「教師待遇條例」草案總說明第17條的說明薪資總額之一次獎金，指次學年度第 1 個月之本薪(年功薪)及其他法定加給。但職務加給、地域加給以上學年度最後 1 個月所支者為準。」亦即若以 1 個月的薪資總 額來說，則包含次學年度第 1 個月的本薪(年功薪)加上學術加給，以及上一學年度最 後 1 個月的職務加給與地域加給，如此之總和稱之為 1 個月的薪資總額，2 個月的薪資 總額則為 2 倍，半個月的薪資總額則為 1 個月的一半，如此類推。

參、教師待遇條例草案內涵

教師法於民國 84 年 8 月 9 日公布施行(95 年修正)，依該法第 19 條規定教師待遇的基本內涵及同法第 20 條：「教師之待遇，另以法律定之。」為落實教師待遇法制化，使公私立各級學校教師基本待遇一致，以確保公私立學校教師權益，教育部據此訂定「教師待遇條例」草案，歷經 86 年 10 月 20 日、88 年 12 月 6 日、91 年 3 月 20 日先後 3 次送立法院審議，迄研究者探討文獻時，尚未完成立法程序，

茲就 99 年 6 月版「教師待遇條例」草案⁸有關教師敘薪相關內涵加以探討。

(一) 適用對象：本條例於公立及已立案之私立學校專任教師適用之。所稱專任教師，指依法取得合格教師資格或教師證書，並聘為學校編制內教師者。(草案第 2 條)

(二) 本條例用詞之定義：(草案第 4 條)

1. 本薪：指各等級教師應領取之基本薪給。
2. 年功薪：指高於本薪最高薪級之薪給。
3. 薪級：指本薪及年功薪所分之級次。
4. 薪點：指計算本薪(年功薪)折算薪額之基數。
5. 加給：指本薪、年功薪以外，因所任職務種類或性質、服務地區之不同，而對教師另加之給與。

(三) 教師待遇：配合教師法第 19 條第 1 項規定，明定教師之待遇分本薪(年功薪)、加給及績效獎金。(草案第 5 條)

(四) 薪級範圍與起敘：高級中等以下學校初任教師，其本薪以學歷起敘，起敘基準依各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表(如表 2-6)，以學經歷及年資敘定薪級。另教師原敘薪級之換敘辦法，由教育部定之。(草案第 6、7 條)

(五) 薪級之提敘：

教師於職前擔任之職務，具有下列年資而服務成績優良者，得按年採計提敘薪級至所聘職務最高年功薪，年資採計方式，除代理教師外，不足一年之月數不予採計：(草案第 8 條)

1. 銓敘或登記有案之公務人員或其他適用特種任用法規審定資格人員、公營事業人員、政務人員、公私立學校校長、教師、助教、專業技術人員、研究人員、護理教師、運動教練及公立社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員等級相當之年資。
2. 後備軍人轉任教師，採計等級相當之軍職年資。

⁸ 教師待遇條例草案曾 3 次送立法院審議但均未完成立法，本研究以教育部 99 年 6 月 18 日台人(三)字第 0990072957 號函之內涵探討。

3. 中小學教師曾任代理教師年資，連續滿二個學期或每次期間三個月以上累積滿一年者，提敘一級。
 4. 其他經教育部認定性質相近、等級相當之服務年資。
- (六) 薪級之晉敘：教師任教至學年度終了屆滿一學年，合於規定者得晉本薪(或年功薪)。(草案第 9 條)
- (七) 薪級之改敘：中小學教師以學歷起敘薪級，就取得較高學歷教師得改按新學歷起敘基準核支或依新學歷提敘薪級，並得受所聘職務最高本薪之限制：(草案第 10 條)
1. 現支薪級低於新學歷起敘基準者，改按新學歷起敘基準核支。
 2. 現支薪級高於新學歷起敘基準者，以大專校院畢業或同等學歷取得碩士學位，提敘薪級三級，逕修讀取得博士學位，提敘薪級五級；以碩士學歷取得博士學位，提敘薪級二級。
- (八) 薪級換敘或保留：教師經主管機關敘定之薪級，於被聘任為其他學校教師時，依原敘薪級核敘或換敘為同數額薪點之薪級；其原敘薪級高於所聘職務最高年功薪時，仍予保留，俟將來被聘任為相當薪級之職務時，再予回復。(草案第 11 條)

表 2-7 各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表

各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表				高級中等以下學校教師起敘薪級基準及附註
薪級	薪點	職 務 名 稱		
	800			一、高級中等以下學校教師之起敘、最高本薪及年功薪薪點如下： (一) 大學校院或教育部認可之國外大學校院畢業之合格教師，自三三〇薪點起敘，最高本薪得晉至五五〇薪點，年功薪七級至七一〇薪點。 (二) 於大學校院或教育部認可之國外大學校院研究所獲碩士學位之合格教師，自三八五薪點起敘，最高本薪得晉至六三〇薪點，年功薪五級至七三〇薪點。 (三) 於大學校院或教育部認可之國外大學校院研究所獲博士學位之合格教師，自四六〇薪點起敘，最高本薪得晉至六五〇薪點，年功薪五級至七五〇薪點。 二、本薪最高級上面之虛線係屬年功薪；講師本薪十二級，年功薪七級；助理教授本薪十級，年功薪六級；副教授本薪十級，年功薪四級；教授本薪九級，年功薪三級。高級中等以下學校教師，本薪二十四級，年功薪七級。 三、本表施行後，依教育人員任用條例第三十條之一規定，以原升等辦法升等為副教授，其原支薪級未達五〇五薪點者，仍依副教授原職務等級標準晉支薪級，俟晉至五〇五薪點時改依本表晉敘。 四、教育人員任用條例民國八十六年三月二十一日修正生效前進用之助教，自三四〇薪點起敘，最高本薪得晉至四六〇薪點，年功薪至五五〇薪點，本薪十級，年功薪六級。 五、本表之薪點折算薪額，由行政院定之；必要時，得按薪點分段訂定。
	790			
	780		780	
一級	750			
二級	730		730	
三級	710	710	710	
四級	690			
五級	670			
六級	650			
七級	630			
八級	610		副教授	
九級	590			
十級	550			
十一級	535			
十二級	520		750 590	
十三級	505			
十四級	490		690 505	
十五級	475			
十六級	460			
十七級	445			
十八級	430		610 445	
十九級	415			
二十級	400			
二十一級	385			
二十二級	370		550 385	
二十三級	360			
二十四級	350			
二十五級	340			
二十六級	330	550 260		
二十七級	320			
二十八級	310			
二十九級	300			
三十級	290			
三十一級	280			
三十二級	270			
三十三級	260			

資料來源：教師待遇條例草案附表

肆、本節小結

綜合上述，為使教師法精神得以落實，教師待遇得有法源依據，應盡早通過公立中小學教師待遇相關法律，避免僅以行政命令位階的「公立學校教職員敘薪辦法」規範教師薪資，以保障教師的財產權。本研究藉由目的公立中小學教師敘薪待遇現況問題與教師待遇條例草案差異，提出制定教師待遇制度之參考途徑。

第二節 公立中小學教師待遇敘薪之比較

本節就前節所探討公立中小學教師敘薪法規與教師待遇條例草案之比較，將就其不同敘薪分析比較如表 2-8 及薪級對照表 2-9。表中「薪額」在公立學校教職員敘薪辦法為「薪額」，在教師待遇條例草案改以「薪點」，為方便表示，依現行辦法薪額表示，括號為薪點。

表 2-8 公立中小學教師敘薪法規與教師待遇條例草案敘薪比較

項次	項目	公立中小學 教師敘薪法規	教師待遇條例草案	說明
一	適用對象	公立學校編制內專任教師適用之。	公立及已立案之私立學校編制內專任教師適用之。	教師待遇條例草案將私立學校納入。
二	薪級之範圍	<ol style="list-style-type: none"> 1. 國小教師本職最高薪自 120 元至 450 元；年功薪至 625 元。 2. 中等學校教師本職最高薪自 150 元至 450 元；年功薪至 625 元。 3. 教師在職進修 40 學分班結業者，本職最高薪得晉至 500 元，年功薪至 625 元。 4. 具碩士學位，本職最高薪自 245 元晉至 525 元，年功薪五級至 650 元。 5. 具博士學位，本職最高薪自 330 元晉至 550 元，年功薪五級至 680 元。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高級中等以下學校教師薪級範圍自 120 元(260 薪點)至 450 元(550 薪點)；年功薪至 625 元(710 薪點) 2. 具碩士學位之合格教師，自 245 元(385 薪點)起敘，最高本薪得晉至 525 元(630 薪點)，年功薪五級至 650 元(730 薪點)。 3. 具博士學位之合格教師，自 330 元(460 薪點)起敘，最高本薪得晉至 550 元(650 薪點)，年功薪五級至 680 元(750 薪點)。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在薪級表方面，將現行辦法薪級分 36 級改為 33 級，以及將「薪額」改為「薪點」。 2. 高級中等以下學校教師薪級範圍齊一採自 120 元(260 薪點)至 450 元(550 薪點)；年功薪至 625 元(710 薪點)。

項次	項目	公立中小學 教師敘薪法規	教師待遇條例草案	說明
三	薪級之起敘	按其所具資格條件以學歷為主。	初任教師，其本薪以學歷起敘，並以學經歷及年資敘定薪級。	均以學歷起敘，唯公立各級學校教職員敘薪標準表包含公務人員各等級考試得為薪級起敘
四	薪級之提敘	教師起敘後，具曾任其他機關學校職務合於採認之年資、等級相當及服務成績優良者，得按年採計提敘薪級至所聘職務最高年功薪，年資採計方式，除代理教師外，不足一年之月數不予採計；或在職期間因核准參加進修取得相關學分，依規定於現支薪級之上增加薪級。	教師於職前擔任之職務，合於採認之年資、等級相當及服務成績優良者，得按年採計提敘薪級至所聘職務最高年功薪，年資採計方式，除代理教師外，不足一年之月數不予採計。	職前年資採計提敘大致相同，惟進修學分部分(如教師在職進修 40 學分班結業者得提敘 5 級)、未具敘審或登記有案之年資(如約僱人員、雇員)未在本草案中明列規範。但授權教育部認定性質相近、等級相當之服務年資。
五	薪級之改敘	在職進修取得較高學歷改敘薪級：(1)教師以在職進修取得較高學歷者，按其新取得學歷起敘標準改敘，但以本職最高薪為限。(2)改按新學歷起敘，並採計不含進修期間之服務成績優良年資，在本職最高薪範圍內按年提敘。	取得較高學歷得改按新學歷起敘基準核支或依新學歷提敘薪級，如現支薪級低於新學歷起敘基準者，改按新學歷起敘基準核支；如現支薪級高於新學歷起敘基準者，以大專校院畢業或同等學歷取得碩士學位，提敘薪級三級，逕修讀取得博士學位，提敘薪級五級；以碩士學歷取得	現行辦法改敘後提敘薪級會因進修期間之年限受影響，即取得學位期間愈長，提敘的薪級就愈少。本草案則是以取得學位之不同，相對提敘一定薪級。

項次	項目	公立中小學 教師敘薪法規	教師待遇條例草案	說明
			博士學位，提敘薪級二級，並得受所聘職務最高本薪之限制。	
六	薪級之晉敘	依成績考核之結果，合於晉支薪級規定者，依法晉敘其薪級，每一學年至多晉薪一級。	教師任教至學年度終了屆滿一學年，合於規定者得晉本薪(或年功薪)。	位階提升，改發給績效獎金。
七	學術研究 加給	按本薪區分 4 級支給。	按本薪區分 4 級支給。	

資料來源：研究者自行整理。

表 2-9 公立學校教師暨助教職務等級表、各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表對照表
資料來源：研究者自行整理。

薪級	薪額(公立學校教師暨助教職務等級表)	薪點(各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表)	中小學教師各學位薪級範圍	說明	
		800	625 (710)	1. 在薪級表方面，將現行辦法薪級分36級改為33級，以及將「薪額」改為「薪點」。 2. 將國民小學與中等學校教師薪級合併適用下高級中等以下學校教師薪級範圍自120元至450元(550薪點)至625元(710薪點)。	
		790			
		780			
一級	680	750			650 (730)
二級	650	730			
三級	625	710			博士學位之合格教師
四級	600	690			
五級	575	670			
六級	550	650			
七級	525	630			
八級	500	610			
九級	475	590			
十級	450	550			
十一級	430	535	碩士學位之合格教師		
十二級	410	520			
十三級	390	505			
十四級	370	490			
十五級	350	475			
十六級	330	460			
十七級	310	445			
十八級	290	430			
十九級	275	415			
二十級	260	400			大學畢業之合格教師
二十一級	245	385			
二十二級	230	370			
二十三級	220	360			
二十四級	210	350			
二十五級	200	340			
二十六級	190	330			
二十七級	180	320			
二十八級	170	310			
二十九級	160	300			
三十級	150	290			
三十一級	140	280			
三十二級	130	270			
三十三級	120	260			

中小學教師敘薪的演變，由早期公教一體，發展至今的公教分途，制度內涵一致的原則，在本薪(年功薪)基本薪資部分與公務人員薪級是一致的。民國 62 年「公立學校教職員敘薪辦法」公布後，教師待遇制度始具雛型。民國 74 年「教育人員任用條例」公佈後，授權教育部會同銓敘部於民國 78 年訂頒「公立學校教師職務等級表」，將師範專科與大學畢業教師之最高薪級調成相同。民國 86 年將原「公立學校教師職務等級表」修正名稱為「公立學校教師暨助教職務等級表」，並配合「公務人員俸給法」將年功薪從 5 級調成 7 級。

本節小結：

依據「教師待遇條例」草案與現行「公立學校教職員敘薪辦法」比較具有之特色為：(1) 公立及已立案之私立學校編制內專任教師適用之，使公私立學校教師調任時，薪級得以合宜銜接。(2) 在薪級表方面，將現行辦法薪級分 36 級改為 33 級，以及將「薪額」改為「薪點」。(3) 將國民小學與中等學校教師薪級合併適用高級中等以下學校教師薪級範圍自 120 元(260 薪點)至 450 元(550 薪點)；年功薪至 625 元(710 薪點)。(4) 取得較高學位時，依學位之不同，相對提敘一定薪級。(5) 考核獎金改發給績效獎金。就整體而言大致差異不大，僅有起敘、提敘與改敘有些許部分不同。

第三節 公立中小學教師待遇制度理論基礎

人力資源管含括機關人員進用到離開之一連串活動，包含著各種不同階段的理論運用及組織對人力資源獲取、維護及運用與發展之全部管理過程，包括學校教育及在職之教育等，亦是對學校、教師都是一項值得投資的課程，提升自我學習素養；趙其文(2002)指出研究公私組織中有關工作人員之羅致、遴用、報酬、培育、考核、激勵及退撫等之理論、方法、制度與實施。代表一套廣泛地組織效能發展方式與維持高品質勞動力(莊立民、梁鏡徽、李曄淳、陳莞如(譯), 2005)。管理工作對人員或員工所必須執行的政策與實務。包括..薪資管理、提供激勵誘因與福利、訓練與發展等(Gary Dessler (方世榮編譯)(2001); 肯定人的價值與成就為出發點，依循人性需求，並以創造企業利潤為終極目標的管理作為簡建忠(2006)。

由此可知，激勵屬於人力資源管理中重要連接之角色，有效的激勵能促使員工自動自發提高教學品質。傳統上，企業界薪資理論的探討是以經濟理論為先驅，隨經濟理論、管理思想、行為科學的演進，薪資理論亦隨之發展(李建華、茅靜蘭，1990)。而從經濟學的觀點來探討薪資理論，以市場經濟供應與需求的情形，來分析薪資的情形，後期的理論則考慮到心理與社會層面。因此，薪資的理論基礎可以區分為三部分：經濟理論、動機理論與社會理論。而教師待遇則是借用企業界薪資理論作為其理論基礎，本研究以動機理論基礎為探討，而動機理論的重點在於激勵，先說明激勵意義、歷程，接著探討動機理論，敘述如下：

壹、激勵的意義

激勵(motivation)就是激發工作潛力，鼓舞工作情緒，誘導工作熱誠。就是領導者針對成員心理上或生理上之各種需求，採取有計畫的措施，設置適當的工

作環境，對員工施以刺激，引起內部心理變化或動機，產生所期欲的行為反應，能成功的達成機關目標(林海清, 1999)。赫茲柏格 (F. Herzberg) 認為「是一種內化的力量，即自我振作、自我控制和自我滿足，並不受外界環境的限制。」格勒門(S. W Gellerman)則認為「係指一種影響的力量，足以使人有意義的遵從組織的意圖而行動。可能與自我選擇得途徑相異，故激勵可以改變一個人的決定。」

貳、激勵的歷程

要成員去完成某一項行為時，領導者必須要能瞭解所屬員工之需求，因此，員工需求就成為個人行為激勵的泉源。整體激勵歷程，包括需要、驅動力、目標與待遇報酬等四個基本變項，歷程中透過個體需要狀況、尋找滿足途徑、目標導向行為、績效的評估、酬賞與懲罰、對需求的再評估等六個步驟，購成一個激勵循環的狀態(圖 1-1)(Ivancevich&Motteson, 1987)。

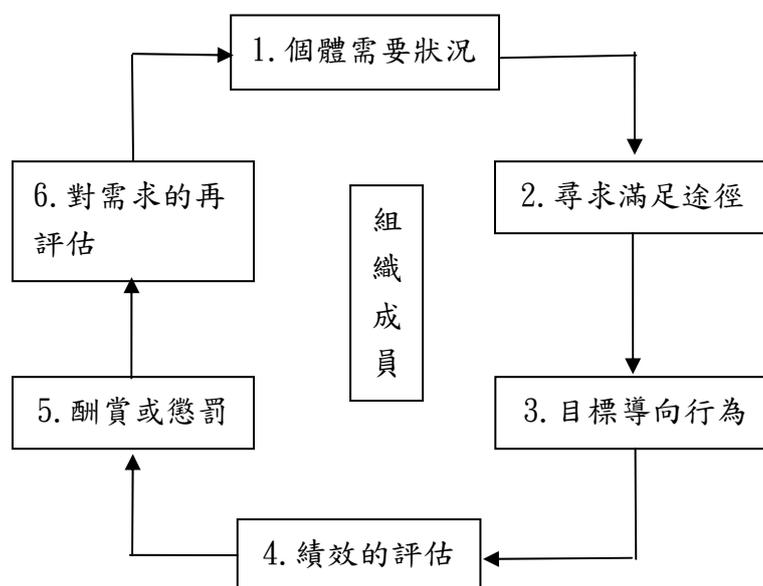


圖 2-3 激勵歷程循環狀態

資料來源：林海清，1999：20。

由激勵歷程循環狀態圖可知促使某種行為產生，有可能是活動內在的驅動力。德斯勒(Dessler, 1992)視激勵為人們要求滿足某種需要的反應；凱萊(Keely, 1984)認為激勵必須使用力量去維持與改變行為的方向；而強尼(John, 1970)則認為：行為是從開始起，即被動地歷經維持、引導而終至停止。由此可知個體得內在需要透過外部的誘因，促使激發尋求自我滿足，但外在誘因消失後，始恢復平衡狀況，激勵歷程循環狀態整體過程中，促動力量大小，全賴於個人的需求強度增減而定。

參、動機理論

在待遇心理層面的理論，主要是探討組織行為中動機的理論，其目的是要了解人類有那些待滿足的需求，及這些需求如何影響人類行為，前者構成動機理論的「內容理論」。後者構成所謂的「程序理論」，茲分述如下：

一、內容理論

(一)需要層次理論

激勵歷程循環瞭解個人行為產生會先由內在的需求，產生動機，再由動機產生行為。要想激勵教師，使其產生提高教學品質，必須要瞭解屬員的需要。本研究首推對人類的基本需求做最有系統分析之馬師婁(Maslow, 1970)的「需要層級」理論，主張人類有五種基本的需要層級(圖 1-2)分別是：生理需要 (physical needs)、安全需要 (safety needs)、愛的需要 (love needs)、尊榮感的需要 (esteem needs)、自我實現的需要 (self-actualization needs)。後四項稱為心理上的需要。這些需要的是有層次循序漸進由低而高。滿足機關成員這些需要，才能使得成員發揮輝工作績效。首先先要滿足基本生理需要，當生理需要得到滿足後(不一

定是完全滿足)，會追求更高的心理需要，即當較低層次的需求得到適度的滿足後，人們會追求其上一層次的需求。

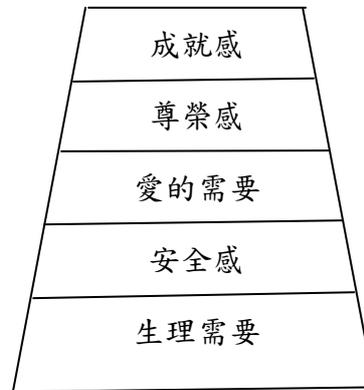


圖 2-4 Maslow 需要層次

資料來源：張潤書，1997：79。

- (一)就生理需要而言，此為第一層次的需要，人類最基本需要維持生存必須，如食物、飲水、活動、舒適清潔、維持正常體溫等。一般人在生活中如缺乏此種必需品，則會受到激勵去追求此類生理需要的滿足。
- (二)就安全需要來說，當生理的需要獲得相當滿足後，則會產生第二層次之安全上的需要。如保護身體免遭受危害，工作不受到剝奪及威脅，毫無憂慮及恐懼在機關工作。
- (三)就愛的需要而言，當生理的及安全的需要獲得相當滿足後，則會產生愛的需要。在組織中要與同仁打成一片，希望自己能被團體所接受，自己能接受他人，也喝望別人喜歡自己，感受自己是團體的一分子，結交朋友彼此互相照顧、感情融洽。
- (四)就尊榮感需要來說，當生理的、安全的及愛的需要獲得相當滿足後，則產生了尊榮感需要。人們皆有自尊心及榮譽感，希望得到別人的稱讚、誇獎、尊敬。在機關中會注意良好人際關係的維持。
- (五)就成就感而言，即是自我實現，馬師婁(Maslow, 1970)解析認為「自我實

現是最能表現出個人的特質，及達成個人所能達成的一切的期望」。換言之，即個人在機關中的自我成就，會希望能去完成自己的夢想，並且充實自我，持續成長與學習，不斷創新。

(二)ERG 理論

耶魯大學教授Clayton Alderfer 有鑑於馬斯婁(Maslow)理論受到的批評，遂以實證的模式找出更切合實際的需求，故提出了ERG 理論，此理論涵蓋了人的三種需求：生存(existence) 需求、關係(relatedness)需求和成長(growth)需求。

生存需求是指人欲求存所必須滿足的各種生理上或物質上的需求，如飢餓、口渴等，以及在組織中對於工作場所的物理環境、薪資、福利以及工作保障等的需求。因此，生存需求相當於Maslow 的生理需求及安全需求。

關係需求意指人們想在社會上或職場中與他人互動的慾望。透過與其他人的互動，人們與他人建立親密關係，在團契中就能獲得認同與尊重。因此，關係需求相當於馬斯婁(Maslow) 的歸屬需求及尊重需求中屬於受人尊敬的部份。

成長需求系指人們期望自我成長的需要，因此，相當於馬斯婁(Maslow)理論中的自我實現需求及尊重需求中屬於自我尊重的部份。

ERG 理論除了提出三項需求取代馬斯婁(Maslow)的五項需求外，他還提出幾項新論點：

1. 人在同一時間可能有數項需求，而非馬斯婁(Maslow)所提的只有單項需求。
2. 人在高層次需求無法得到滿足時，會退而求較低層次需求的滿足。
3. 人不一定在滿足低層次需求後，才轉而追求高層次需求的滿足。

(三)激勵-保健理論

此理論由賀滋柏(Frederick Herzberg)等人所提出，根據他跟同事對203名匹茲堡市的會計師與工程師的訪談，以特殊事件研究法研究受訪者到底想要從工作中得到什麼。最後依照研究結果歸納後發現，影響受訪者工作滿足情形有兩類因素，一些外在因素(保健因素)的缺乏，例如：人際關係、薪資、與工作環境等，

會讓受訪者對工作感到極端不滿足；而另一類因素(激勵因素)存在時，例如：肯定、成就、工作本身、責任、以及成長等，受訪者會對工作感到極大的滿足。根據赫茲柏格(Herzberg)的研究顯示，受訪者工作滿足情形會受以上兩類原素影響——激勵因素、保健因素。因此赫茲柏格(Herzberg)將此理論稱作激勵-保健理論，又稱它作雙因子理論。

二、程序理論

(一)期望理論

Vroom 的期望理論之基礎在吸引力 (valence)、期望 (expectancy) 與實用性 (instrumentality)。簡言之即是吸引力→期望→實用性三者關係的聯結，個人為達到目標所產生的動機與行為，必須要在這三者皆強時才會繼續 (秦夢群，民86)。Vroom 的動機模式，將金錢視為可獲得所欲求結果之工具，因此金錢的重要性則視：「金錢可獲得該結果之可能性」以及「該結果對個體的價值」而定 (李建華、茅靜蘭，1990：22)。

(二)增強理論

增強理論是有關聯結個體行為及其結果的相關理論，它們顯示管理者如何透過特定結果的給予，而改變(操弄)個體的行為，並且，增強理論與學習有密切的關係。此派理論在管理上的實務應用，系強調藉由獎勵期望行為，來激勵組織員工。

(三)公平理論

學者亞當斯(J. Stacy Adams)在研究社會比較現象後指出，人們在工作後所得到的結果與投入的比率，在與他人相較時，若兩者相同，則會感到公平，否則就會感到不公平。這種知覺到的不公平就會形成一種激勵人心的狀態，這就是公平理論。

知覺或感受到的不公平又分成負面不公平與正面不公平。負面不公平亦即人們覺得自己獲得的回報相對較少；正面不公平則是人們自己覺得所獲得的回報相較他人來得多。當一個人感到負面不公平時，他可能會採取一些行為，例如：減少工作產出的品性或數量、要求加薪、要求無效而選擇離職、改變比較的對象等等。

肆、本節小結

Maslow (1954) 主張人類有五種需求：(1)生理需要(physical needs)維持個體生存所需的各項資源。(2)安全需要(safety needs)：使個體覺得安全、穩定。(3)愛的需要(love and belongingness needs)：需要愛與被愛及與他人建立親密關係。(4)尊榮感的需求(esteeem needs)：需要尊重自己與受人尊重。(5)成就感的需求(self-actualization)充實自我、持續成長與學習，發揮自我潛能。五種階段具有階層順序，當較低層次需求獲得滿足後，較高層次之需求將產生(轉引自李坤崇，1995)。很可能由於教師的職業聲望很高(黃毅志，2003)教師滿意度大多很高，許多已滿足尊重需求；而滿意度較高，而滿足自我需求者，會追求更高層次的自我實現需求的滿足(李坤崇，1998)。

Zigarelli(1996)的研究也指出，工作滿意度較高的教師，較願意參與進修活動，以改進教學，因此教學成效較佳。由此可知，若教師有較高的工作滿意度，可能會選擇參與學位進修的方式，學習新知充實自我，提升自我教學效能，以發揮個人潛能，滿足自我實現的需求。

第四節 法令變遷與信賴保護

在第一節探討中小學教師敘薪概況中，除了公立學校教職員敘薪辦法與公立學校教師暨助教職務等級表外，目前實務上運作則是以教育部的函釋為主，以及現行的敘薪規定與教師待遇條例草案有些不同，可能使新法秩序產生不利的變化。同時將目前敘薪不合理的現象，經由法令位階的提升，可以給予合適的評價，其過程會造成法秩序的變動，特別是變動後繼續存在的案件事實上，為使變革的目標得以實現又能顧及當事人既有權益，實有探討信賴保護的必要性。

壹、信賴保護原則概況

信賴保護原則是法治國家的重要原則，係從傳統法理之誠實信用原則、法律安定性原則以及基本權利保障(人格權、財產權等)原則等，綜合演化而成。信賴保護原則內容可從二面向說明，一是信賴保護的要件，二是選擇信賴保護的措施。

一、信賴保護的要件

信賴保護原則適用並非毫無條件，就學界的通說，主張信賴保護要件簡述如下。

(一)信賴基礎

所謂信賴基礎，必須是公權力決定或行為，且依據一般的經驗，此等公權力決定或行為將導出某個特定的法律狀態，而足引起人民產生特定的期望。簡言之，信賴基礎是足以引起人民期望的公權力行為(林三欽，2008)。若以法規命令為例，依釋字 525 號解釋意旨，行政規則所建構的法秩序，已深深影響人民的行為，行政機關實務甚至司法裁判，從而行政規則具有某種形式的法律上效力，故足引發人民期待，作為「信賴基礎」(林明鏘，2003)。

(二)信賴之表現

所謂信賴表現，係指基於對公權力的信任而積極為財產上的支出或針對該公

權力行為採取其他相對應的行為，使其在法律上之地位產生重大轉變，其間有客觀上之因果關係者(李惠宗，2002)。因果關係是構成信賴表現的內在要素，人民之行為若與公權力舉措無關，就不能被認為是信賴表現。另司法院釋字第 525 號解釋指出，純屬願望、期待而未有表現其已生信賴之事實者，則欠缺信賴要件，不在保護範圍。

(三)信賴值得保護

信賴是否值得保護主要係著於當事人主觀狀態的判斷。關於信賴不值得保護之類型，大致分為，依行政程序法第 119 條規定⁹，或是以法規來看，司法院釋字第 525 號解釋理由書所述。

二、選擇信賴保護的措施(林三欽，2008)

具備信賴保護的三要件者，只不過是取得主張信賴保護的基本資格。至於得主張何種保護措施，應依具體個案而定，以下就信賴保護措施三類型分別敘述。

(一)存續保障：在修法時，若新法秩序被限制僅得適用於未發生的案件，而排除適用在「目前已經發生的案件之上」。此類措施，將大幅縮減新法的適用範圍，使「新法秩序所欲追求之公益目的」的實現大打折扣及延後。

(二)損失補償：針對新法所帶給人民「信賴利益」之損失，予以補償，一方面法秩序變動所欲追求的公益可以完整的實現，而另一方面人民的信賴利益，也因有「損失補償」制度而被尊重，提昇修法正當性，以獲得較大的貫徹。

(三)過渡條款：所謂「過渡條款」係指在修法時納入某種調和式規範，調和「法秩序修正所欲追求的公益」以及「當事人的信賴利益」。換言之，就是對這二種利益分別進行限縮，以追求最佳的調和利益，實現所謂的「過渡正義」。大致類型如下。

1. 在時間上或案例類上限制「得繼續適用舊法的範圍」：若立法者對於「不

⁹ 行政程序法第 119 條規定：「受益人有下列各款情形之一者，其信賴不值得信託：一、以詐欺、脅迫或賄賂方法，使行政機關作成行政處分者。二、對重要事項提供不正確資料或為不完全陳述，致使行政機關依該資料或陳述而作成行政處分者。三、明知行政處分違法或因重大過失而不知者。」

溯及適用條款」在「時間上」或「案例類型上」施加限制，就可歸類為過渡條款。

2. 嚴苛排除條款：係指當新法秩序施行之後，若其對於「某些」案例造成過於嚴苛，雖期待當事人忍受的效果，可依據新法之規定對這些案例做必要的處理，以減輕其所受新法秩序的衝擊。
3. 減輕新法的衝擊：係經由法令規範，減輕或排除新法秩序所帶給人民的不利益。
4. 新舊法分段適用：係指將同一案例事實分為二階段，一部分適用新法，一部分適用舊法，而適用新、舊法的分界點通常即是新法生效之日。例如勞動基準法第 84 條之 2 規定。
5. 延後新法生效：係指新法並未在公告時立即施行，而係預留過渡期間，使新規制措施的施行日期延後，以便人民得以預為因應。例如菸害防制法係於 86 年 3 公布，同年 9 月 19 日施行。
6. 漸進落實新制：係將新規制措施逐步實施，使人民得以逐漸適應。例如公務人員退休法所規劃的十年過渡期，俗稱的「七五制」改為「八五制」，逐年調高退休標準的方式，就是「漸進落實新制度」的作法。

貳、法令位階與信賴保護的關係

行政法令有諸多位階，有法律位階、有法規命令位階，亦有行政規則位階。位階愈高者，其制定、修正的程序愈加嚴謹，民主正當性愈充足，因而拘束力愈強，所產生的信賴愈高，對於法秩序變動時「既得權益」所享有的信賴保護亦應愈大。因此，若新舊法秩序的變動係發生於「法律」位階，則基於對舊法秩序下既得權益的尊重，新法秩序溯及適用的容許性，應該低於行政規則層級的法秩序變動。

當某項法令解釋或適用出現疑義時，主管機關或上級機關即是解釋機關，對

此項疑義所為闡釋稱為「解釋函令」(或稱為釋示、函釋)(林三欽, 2008)。就其作成之原因區分, 有行政機關為求法令統一適用, 主動作成者; 亦有主管機關應執行機關要求作成者; 甚至有因人民就法令之適用產生疑義而請求作成者, 其內容主要是針對法令解釋之疑義所為一般、抽象之目的, 在程序方面並踐行行政程序法第 160 條規定, 但實務上亦有將之編入解釋函令彙編, 供各機關參考, 提升為「解釋性行政規則」, 因之具有通案性拘束之效果(蔡茂寅, 2001)。行政機關依該函釋作成行政處分之可能性相當高, 經由行政機關反覆適用, 再基於行政自我拘束原則及平等原則, 使此種行政規則發生「事實對外效力」「間接對外效力」(李震山, 2006)。

參、敘薪法規變遷與信賴保護

解釋函令在性質上為解釋性行政規則, 旨在闡釋既存法令, 當解釋函令變更以往之見解時, 原則上並無何者正確或者何者錯誤, 亦不得主張信賴保護, 但為維持法安定性, 當事人不得請求改依新見解重新決定, 除非舊見解確實違背法令之意涵¹⁰, 如司法院釋字第 287 號解釋。

參採相關文獻見解, 本研究認為, 解釋函令為行政機關所為正式公文書, 且經公告、彙編成冊等方式公諸於世, 既然為公權力所為之職權意思表示, 原則上得作為信賴保護之適用。雖然解釋函令位階較低, 其作為信賴保護的正當性較為薄弱。但若某一解釋函令頒布已久, 且為行政機關長年慣例所奉行, 而內容上又未明顯抵觸法律本意, 則此時當事人應受到較高程度的信賴保護¹¹。另參照大法官釋字第 605 號解釋理由意旨, 教師待遇條例草案有關敘薪規定變遷應有過渡期間之合理補救措施, 以調和新法秩序所欲追求的公益與當事人的信賴利益。其信賴保護補救措施如本章壹、一、三、(二)所述有關選擇信賴保護措施的類型。

10 陳敏(1997), 租稅法之解釋函令, 政大法學評論, 第 57 期, 頁 28。

11 黃俊杰(2001), 解釋函令變更與信賴保護-行政法院八十八年度判字第三九〇七號判決評釋, 台灣本土法學, 第 20 期, 頁 8; 林三欽(2008), 法令變遷、信賴保護與法令溯及適用, 頁 108 以下。

第五節 公立中小學教師進修制度

美國學者 Hawley 和 Valli 綜合出美國教師需要不斷地在職進修的理由：第一、近年來關於學校改進的各項研究均明確而強烈地指出教師必須隨時在職進修；第二、學生近年來快速的身心改變，為能深刻瞭解學生，必須不斷地在職進修；第三、各種教與學的研究均在結論與建議中，大力要求推動教師在職進修教育（引自黃坤錦，2003，頁4）。據此，本節探討第1節教師敘薪中在職進修取得較高學歷申請改敘薪級，教育機關為提升教師教學品質及增進專業知識，提供了那些前節動機理論之激勵進修措施法令。

就我國教師在職進修現行教育法令中規定，本節分別探討中央與地方之進修法令，而地方機關則以本研究以研究者所服務的雲林縣為例，分述如下：

壹、中央法令分析

中央教育機關有關公立中小學教師在職進修法令，主要是「教育基本法」、「教師法」、「師資培育法」、「高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法」及「教師進修研究獎勵辦法」等法令，分述要點如下：

- 一、教育基本法：第8條規定有關教育人員進修的權利義務，應制定為法律。
- 二、教師法：第16條明定教師有參加在職進修的權利，第22條規定教師應主動積極進修和研究，第23條保障教師可帶職帶薪或留職停薪進修，學校或主管教育行政機關得編列預算支應經費。
- 三、師資培育法：第3條說明師資培育包括教師的在職進修，第12和16條規定師範校院及設教育院系所或教育學程的大學校院得設專責單位，辦理教師在職進修。第16條第3項明定教育部定法令。
- 四、高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法：明定教師在職進修有研習、

實習、考察、進修學分或學位等方式，要與本職工作或專業發展有關（第3條），有四類辦理機構（第4條），主管教育行政機關或學校可薦送、指派或同意教師在職進修，自行進修未報准，應利用公餘時間（第6條），進修機構宜利用寒、暑假、週末、夜間或其他時間辦理（第7條）。

五、教師進修研究獎勵辦法：明定教師進修和研究包括修讀學分、學位、研習、專題研究等活動（第3條），進修方式含全時、部分辦公時間、休假、公餘四類（第4條），前二類可給公假（第5條），有補助經費、改敘薪級等七類獎勵（第7條），費用補助有全額或半數以下兩種，憑成績單及繳費收據申請（第8條），學校和主管教育行政機關得編列補助預算（第9條），學校薦送、指派或同意教師進修，要考慮進修項目符合教學所需及提升教學品質、人員調配狀況，並視學校發展需要。（第6條），學校評鑑項目含辦理教師進修研究（第10條）。

觀察前述的闡析，可歸納出現行中央法令對教師在職進修，從法律層面到命令層級，教育當局大力鼓勵教師在職進修。

貳、地方法令分析

本研究以研究者服務雲林縣為例來探討，查檢網頁及任職學校搜集之資料，雲林縣為大力推動教師在職進修，依據前述中央法規，教育處以函釋規定公立中小學教師進修事宜，93年3月23日函重申除校長申請參加進修及教師申請全時進修、留職停薪進修及國外進修仍須於報考之前檢送進修人員名冊、審核表、保證書及招生簡章報府審核外，公餘或部分辦公時間進修方式參加國內在職進修之案件已授權學校自行依規定審核，審核通過後並應以公文函復申請之教師。各校審核時應依「進修研究獎勵辦法」第四條第二項及第五條等規定辦理，審查結果如同意其進修，每人每週得核給最高八小時之公假；教師兼行政人員參加寒暑假假期

間之進修，同意依教育部中部辦公室八十八年七月二十一日八八教中（一）字第八八五二二七四八號函釋，以進修上課實際時間酌給公假；本府及各機關、學校進修補助自九十二年二月起均不予補助。又 96 年 6 月 7 日府教學字第 0960403959 號函，96 學年度〈96 年 8 月 1 日〉起以每學年度不超過編制內教師預算員額十分一，人數不足 1 人時以 1 人計。各校應在不影響校務運作及學生教育權之原則下，確實依「教師進修研究獎勵辦法」第 6 條規定審核教師進修。教師申請部分辦公時間以每週 8 小時公假進修，所遺課務及業務應自行與學校協調調整，不得另行遴聘代理〈課〉教師兼代。

觀察前述的闡析，雲林縣對於公立中小學教師在職採取公文形式處理，無訂定進修之專則法令，各級學校依據訂定各校教師在職進修優先順序審核辦法(標準)或補充規定等情形，表 2-10 雲林縣公立中小學學校數及設置專任人事機構數情形，國小有 154 所，國中有 31 所，合計國中小有 185 所；在專任人事機構上，國小有 30 所，國中有 20 所，合計國中小有 50 所；訂有進修法規國中小各有所，比例少之又少。國中部分只有「雲林縣立雲林國中教職員在職進修優先順序審核辦法」(民國 97)、「雲林縣立西螺國中教師參加部份辦公時間進修審核標準」(民國 96)、「雲林縣立虎尾國中教職員在職進修學位審核辦法」(民國 97)、「雲林縣立斗六國民中學教師進修研究暫行補充規定」(民國 96)等；國小部分只有「雲林縣斗六市鎮西國民小學教師在職進修研究補充規定」(民國 100)、「雲林縣斗六市斗六國民小學進修學位申請書」(民國 98)、「雲林縣斗六市鎮南國民小學薦送教職員國內進修(含學位班及學分班)實施要點」(民國 97)等。除上述的國中小有訂定規範外，其他學校都是依據雲林縣政府教育處的函釋自行規範辦理。

表 2-10 雲林縣公立中小學學校及設置專任人事機構數

單位：所

	國中	國小	合計
學校	31	154	185
人事單位	20	30	50
訂有進修法規	4	4	8

資料來源：研究者自行整理

參、本節小結

綜合論述，在中央及地方教育當局大力推動教師在職進修的努力下，教師在職進修的管道更趨向多元化，教師可以利用部份上班時間公假進修，亦可以於夜間、假日、寒暑假等時間參加進修等活動。然而，令人好奇的是，在政府機關投注許多人力、物力及經費後，教師在職進修取得改敘增加待遇情形為何？本研究以檔案分析針對雲林縣公立中小學教師96年至101年間教師進修取得碩士學位以上改敘情形，於第四章第五節分析探討研究目的之三。

第三章 研究方法及設計

本章從研究方法、研究架構、及研究流程等三個方面，來敘述本研究之研究方法及設計，茲敘述如下。

第一節 研究方法

本研究旨在對公立中小學教師敘薪待遇制度及現況之情形加以深入探討，並以雲林縣為例之實證，以提出教師待遇法制制定建議之參考意見。為達成前述研究目的，採文獻分析法、檔案分析法、描述統計及比較研究法，茲將本研究之主要研究方法分述如下：

壹、文獻分析法

本研究蒐集有關國中小教師待遇制度之有關專書、紙本與線上論文、紙本與線上期刊、中小學教師待遇相關法令條文(包括「教師待遇條例」草案)、立法院公報、臺灣省政府公報、教育部公報、函釋、檔案及網頁搜尋等資料，並加以整理、歸類及分析。

貳、檔案分析法

本研究之檔案資料分析活動包括：蒐集分析有關「教師薪給、考績及獎勵」的國內法規、正在研議中的法規草案、實施要點及雲林縣公立中小學教師取得學位改敘人數等資料，以作為評估現況之法令基礎。

參、描述統計

本研究在二章探討公立中小學教師待遇制度之沿革與現況時，使用表格與數字描述中小學教師的薪資、各類津貼數額等之統計。

肆、比較研究法

本研究比較研究法，以並列與比較兩步驟，對公立中小學教師待遇敘薪進行

比較分析，期望能發現中小學相關教師待遇差異性，最後提出結論與建議。

第二節 研究架構

本研究之研究架構如圖 3-1，分別以文獻探討階段、實證分析階段，最後再依據文獻探討及實證分析結果，做成結論與建議。

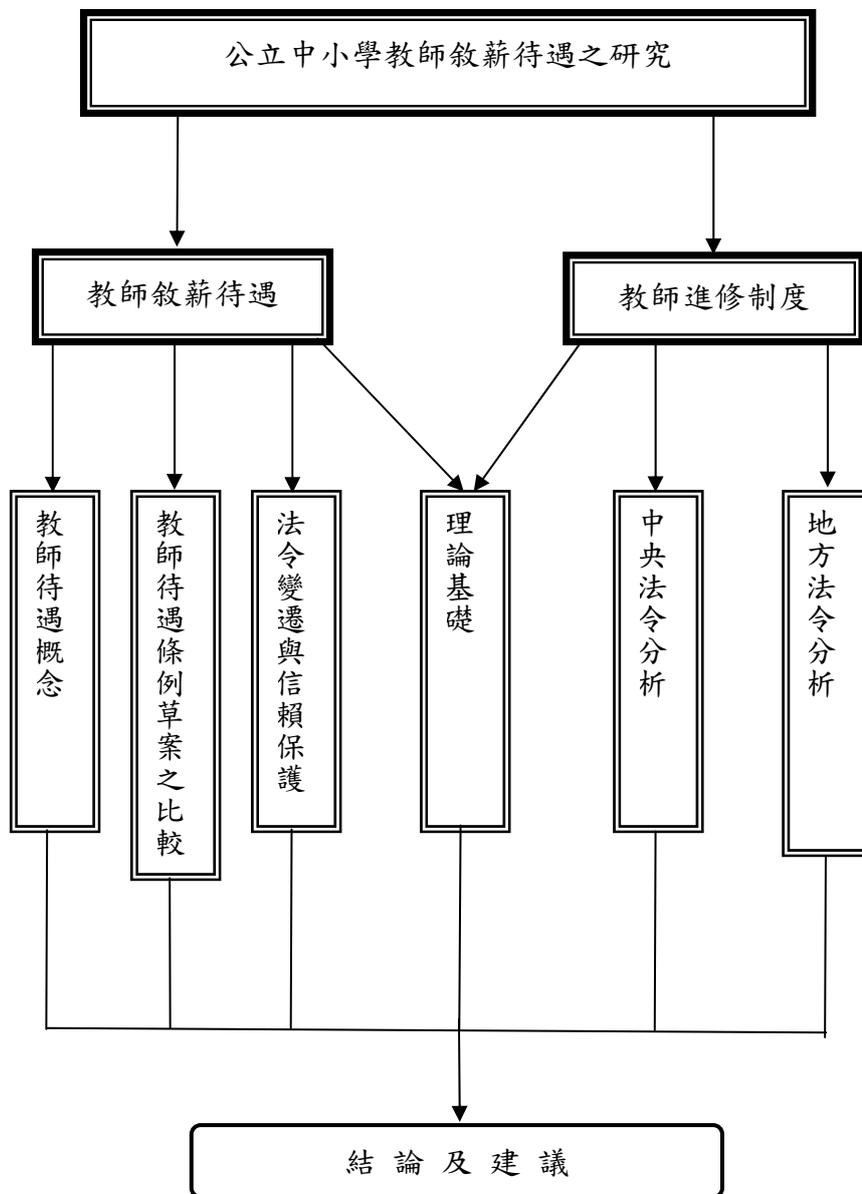


圖 3-1 研究架構圖

第三節 研究流程

本研究之流程步驟如圖 3-2。

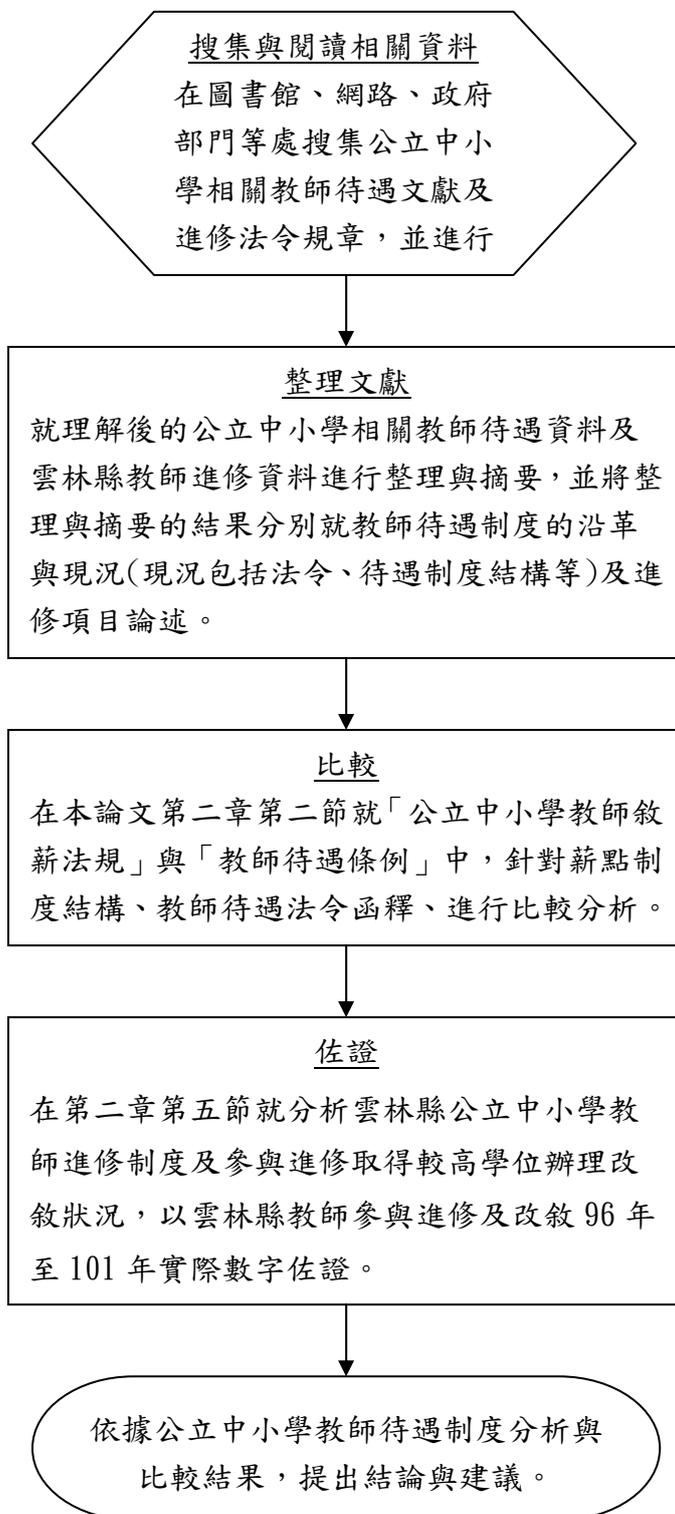


圖 3-2 研究流程圖

第四章 研究分析與討論

第一節 教師敘薪制度法制化文獻之分析

教師待遇條例草案於 86 至 91 年先後 3 次函送立法院審議長期討論修正制定以來，國內有關教師待遇制度之研究為數不多，其中以中小學教師待遇制度之研究為主，茲予以列表比較(如表 4-1)，並簡要予以分析討論。

表 4-1 教師待遇制度法制化相關研究文獻比較表

研究者 (年代)	研究主題	研究方法	與本研究有關之主要結論或建議
凌新福 (1999)	國民中學 教師薪給 改革制度 之研究	1. 文獻分析 2. 檔案分析 3. 問卷調查法 (高雄市國中 教師 360 人)	(一)結論： 1. 教師普遍不了解待遇薪級結構。 2. 教師普遍不了解從事研究及著作之獎勵規定。 3. 教師普遍認為目前薪給足以應付個人生活所需，但就家庭生活負擔而言，則半數教師認為收支尚可平衡。 4. 教師自陳，薪給並非投入教職的主要因素。 5. 教師自陳，待遇薪給與其他行比較起來僅屬於中間水準。 6. 教師自陳，待遇薪給並非教師決定轉業與否的主要因素。 7. 教師認為不同學科教師支領相同薪給是合理的。 8. 大部份教師滿意考績獎金的金額。 9. 學歷與年資無法充分代表教師之教學能力。 10. 教師普遍喜愛實質的獎勵形式。 11. 教師多認為每年調薪幅度不及物價波動幅度。 12. 教師多贊成實施教師職級制度。 13. 教師普遍贊成團體獎勵的方式。

研究者 (年代)	研究主題	研究方法	與本研究有關之主要結論或建議
			<p>14. 訂定教師相關政策時應尊重教師之意見。</p> <p>15. 教師認為調整教師薪給時，主要應考慮「消費者物價指數」、「平均國民所得」及「經濟成長率」等因素。</p> <p>16. 大部份教師贊成公教分途。</p> <p>17. 教師期望訂定更合理的薪給與考績制度。</p> <p>18. 教師多不贊成限制考績人數。</p> <p>19. 教師普遍不贊成寒暑假上班不支薪的看法。</p> <p>(二)建議：</p> <p>1. 增加教師在薪給政策建構及訂定的參與。</p> <p>2. 公教分途管理，明確教師地位，提昇教師專業形象。</p> <p>3. 建立公式化的調薪方式。</p> <p>4. 訂定明確之考績成績計算方式，依考核成績獎勵，且不限制人數。</p> <p>5. 增加教師對教師薪給制度及相關規定的了解。</p> <p>6. 推行教師職級制。</p> <p>7. 倡導團體表現獎賞的方式，促進教師間的合作。</p> <p>8. 鼓勵教師從事創作及研究，並宣導相關規定。</p> <p>9. 多採用實質的方式來獎勵教師。</p> <p>10. 恢復對教師徵收綜合所得稅，以符合公平性。</p> <p>11. 不宜貿然實施寒暑假上班不支薪之政策。</p>
陳麗珠 (1999)	美國教師薪給制度改革趨勢之研究	文獻分析	<p>建議我國將來在規劃教師薪給制度改革時，可將下列各項作法列入參考：</p> <p>1. 成立專業的民間教師認證機構。</p> <p>2. 根據教師的能力敘薪。</p> <p>3. 針對教師專業發展發給額外給付。</p>

研究者 (年代)	研究主題	研究方法	與本研究有關之主要結論或建議
			4. 針對學校品質檢討發給額外給付。 5. 以團體整體表現作為獎賞標準。 6. 針對學生成就程度制訂獎賞標準。
林曉瑩 (2001)	我國中小學教師待遇制度之研究	1. 文獻分析法 2. 問卷調查法 (南部七縣市中小學教師1500人)	(一)本薪(年功薪)與學術研究費方面 1. 教師待遇制度應建立公式化的薪資調整原則。 2. 教師待遇制度應突破軍公人員俸給制度的框框。 3. 「公立學校校長教師職務等級表」應大幅修正，以符合實際現況。 4. 教師待遇條例第八條之規定應再慎重考慮。 5. 中小學教師推行教師職級制，教師之薪給依照教師等級規劃。 6. 減少年資與學歷中之比例，加入專門和專業進修學分來作為薪資晉級之標準。 (二)職務加給方面 1. 合理調整教師之「導師費」。 2. 組長之職務加給不應以「服務年資」分級。 3. 高中職科主任及國中小主任與中小學組長(本薪290 以上)之職務加給應有所級距。 4. 國中小校長職務加給應依照學校規模有所不同。 (三)地域加給 1. 地域加給給予之標準應「公教分途」，應依照教師狀況與公務人員有所區分。 2. 增加服務於高山地區教師之地域加給，增進教師前往服務之意願。 (四)獎金方面 1. 訂定明確考核成績標準，依考核成績獎勵。 2. 修正「公立學校教職員成績考核辦法」第九條，使教師考核制度更趨公平。 3. 教師之考核等級，不宜限制人數。

研究者 (年代)	研究主題	研究方法	與本研究有關之主要結論或建議
吳貞宜 (2001)	中小學教師待遇之內涵與制度類型之探討	文獻分析	對未來我國制訂教師待遇制度之建議： 1. 配合學校教育目標。 2. 保障教師生活水平。 3. 激發教師專業能力。 4. 兼顧有形、無形之報酬。 5. 追求社會經濟均衡。 6. 符合公平、客觀、彈性。
林淑端 (2004)	我國國立大學教師待遇制度改進之研究	1. 文獻分析 2. 訪談法 3. 問卷調查法 (48所國立大學專任教師1150人)	研究發現提出下列具體建議： 一、儘速確立公教分途之教師待遇制度發展方向。 二、國立大學教師待遇應分為固定待遇與彈性待遇；彈性待遇制度應分階段推動，賦予大學自主決定，經費由校務基金自籌款支應。 三、規劃設計教師彈性待遇應考量環境、學校及個人因素。 四、建構國立大學教師績效評量機制與淘汰機制。 五、各校應分新進與現職教師彈性待遇措施，並循民主程序研議。
洪世玲 (2004)	桃園縣國民小學教育人員對教師待遇條例草案意見之研究	1. 文獻分析 2. 訪談法 3. 問卷調查法 (桃園縣國民小學教育人員614人)	一、結論： 1. 仍有多數之教育人員不瞭解現行考核辦法之內容與規準。 2. 多數之教育人員認為現行考核辦法無法達到其「獎勵優良教師」與「淘汰不適任教師」之考核目的。 3. 多數之教育人員認為「教師待遇條例草案」中將適用對象擴及所有教師有助於國小教師地位之提昇。 4. 多數之教育人員對特殊績效獎金設定上限的作法表示認同。 5. 對於「教師待遇條例草案」中將績效獎金之審核權交付予教評會的作法有待商榷。 6. 大多數之教育人員認為因教評會涉及績

研究者 (年代)	研究主題	研究方法	與本研究有關之主要結論或建議
			<p>效獎金之審核權各校將出現教師積極爭取成為教評會委員之情形。</p> <p>二、建議：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 加強教師法令制度之宣導與溝通。 2. 明確訂定教師評審委員會之組織成員及其相關辦法。 3. 績效獎金制度考核之標準應具體化、合理化。 4. 教育人員應具開闊胸襟，勇於接受改變，以提昇專業素養。 5. 在研究對象方面可擴及其他縣市或全國性質，研究議題方面，可以教師評鑑與教師分級之相關議題作研究。
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	模擬個案法	<p>結論：「教師待遇制度」會直接影響教師的經濟地位、生活水準、工作士氣、服務意願，以致影響整個教育工作的品質。由此可見，在積極推動教育改革的時刻，為維持教師素質及教育品質，研究改進教師待遇制度，確有其必要性。</p>
陳怡如 (2005)	英格蘭與 台灣教師 待遇調整 機制之比較 研究	<ol style="list-style-type: none"> 1. 歷史研究法 2. 文件分析法 3. 描述統計 	<p>結論：</p> <ol style="list-style-type: none"> (一) 影響教師待遇制度的主要因素：教師是否被視為公務員、教師之專業發展程度。 (二) 教師待遇制度理論之演變日趨複雜，需針對供需原則、公平比較原則以及績效原則做綜合考量才能適用於現有的教師專業。 (三) 英格蘭公立中小學教師之圖像、待遇制度及待遇調整機制朝向專業化邁進。 (四) 台灣教師之圖像、待遇制度及待遇調整機制正處於轉變期，尚未有明確之方向。 (五) 英格蘭與台灣公立中小學教師之專業水準已大幅提昇，但兩國教師圖

研究者 (年代)	研究主題	研究方法	與本研究有關之主要結論或建議
			<p>像、待遇制度與調整機制仍有相當大的差異。</p> <p>建議：</p> <p>(一) 教師待遇條例草案應撤回，另擬新法將教師工作條件一併考慮。</p> <p>(二) 應每年檢討教師待遇與工作條件並將檢討程序法制化。</p> <p>(三) 台灣的「教師待遇調整機制」需朝可彰顯出「教師專業」的方向改變。</p> <p>(四) 教師待遇制度的改變與教育改革之間的相關性值得進一步探討。</p>
侯如芳 (2007)	中英兩國中小學教師待遇制度之比較研究	1. 文獻分析法 2. 比較研究法 3. 描述統計	<p>結論：</p> <p>(一) 「功績給薪制度」實施不易。</p> <p>(二) 英國待遇制度注重教師專業發展，符合「薪酬設計四要素」。</p> <p>(三) 英國確切將教師待遇制度立法化。</p> <p>(四) 中英兩國教師待遇制度形成背景具有文化差異。</p> <p>(五) 我國教師待遇制度較具吸引力，但不會促進教師專業成長。</p> <p>(六) 中英兩國教師績效評鑑制度仍欠妥善規劃。</p> <p>建議：</p> <p>(一) 我國立法應將教師待遇與工作條件一併考慮，並將制定程序法制化。</p> <p>(二) 「教師分級制」有實施的必要，並應妥善將年資、績效、技能三項因素納入設計。</p> <p>(三) 教師評鑑制度需與教師待遇制度妥善配合並徹底實施。</p> <p>(四) 我國立法應對於代課教師待遇有更完善的保障。</p>
劉芳君 (2009)	我國中小學教師待遇比較指標系統之	德懷術	<p>結論：</p> <p>一、檢視我國中小學教師待遇時，無論國際比較或國內比較皆應從薪資、福利、工作環境與職場機會四個待遇層</p>

研究者 (年代)	研究主題	研究方法	與本研究有關之主要結論或建議
	研究		<p>面進行分析。</p> <p>二、薪資層面的指標項目主要包含年薪、時薪以及獎金與津貼三面向，並首重年薪的影響力；福利層面的指標項目主要包含福利項目以及福利項目天數或金額二面向，並首重天數或金額的影響力；工作環境層面的指標項目在國際比較上主要包含工作時間、生師比與班級規模三面向，國內比較則僅包含工作時間，但皆以每年工作日數的影響力最大；職場機會層面的指標項目主要包含專業發展機會與每年專業成長時數二面向，並首重專業發展機會的影響力。</p> <p>三、國內與中小學教師一職存有人才競爭關係的職業包含教育學群中的「教育訓練專家或人力資源培訓人員」與「教科用書編輯人員」，以及「公務人員」中的「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」，並以「教育訓練專家或人力資源培訓人員」、「普通考試或特考四級」與「高考或特考三級」與之競爭程度最烈。</p> <p>建議：</p> <p>一、教師待遇的制定應同時考量薪資、福利、工作環境與職場機會。</p> <p>二、應使教師待遇，特別是薪資、福利與工作環境，優於教育訓練專家或人力資源培訓人員以及公務人員。</p> <p>三、對於教師待遇薪資層面的訂定應考量年薪、時薪、獎金與津貼，特別應注重年薪。</p> <p>四、對於教師待遇福利層面的訂定應考量項目、天數與金額，特別應注重各種請休假的天數或退休、補助金的金額。</p> <p>五、對於教師待遇工作環境層面的訂定應</p>

研究者 (年代)	研究主題	研究方法	與本研究有關之主要結論或建議
			<p>考量工作時間、生師比、班級規模，特別應注重每年工作日數。</p> <p>六、對於教師待遇薪資層面的訂定應考量教師的專業發展，特別應提供給教師的專業發展機會。</p>
邱郁婷 (2010)	臺灣與美國中小學教師待遇制度之比較研究	1. 文獻分析法 2. 比較研究法	<p>結論：</p> <p>一、臺灣中小學教師待遇制度至今仍未有法源依據。</p> <p>二、臺灣中小學教師待遇制度之沿革因應時代背景。</p> <p>三、臺灣中小學教師起薪高於一般大學生，但與相同學歷及年資者比較屬中等水平。</p> <p>四、臺灣中小學教師選擇教職因素是考慮到非物質報酬層面與薪水的穩定性。</p> <p>五、臺灣中小學教師待遇制度尚未把學生表現納入敘薪依據。</p> <p>六、美國中小學教師待遇制度之沿革因應時代背景。</p> <p>七、美國中小學新進教師起薪略低於一般大學生，但與相同學歷及年資者比較尚屬中等水平。</p> <p>八、美國中小學教師選擇教職是考慮到非物質報酬層面。</p> <p>九、美國中小學教師待遇尚未將學生表現納入敘薪依據。</p>
林永龍 (2010)	從改敘薪級談失落的教師待遇條例	文獻分析	教師在職進修取得較高學歷時，改敘薪級之不合理現象，並希冀教師待遇法制化能早日完成。

資料來源：研究者自行整理

綜合表4-1所列我國教師待遇制度相關研究予以分析比較，研究者發現有一些值得加以分析與討論：

- (一)以研究主題與對象區分，包括公立中小學及大學，其中討論大學教師待遇制度有2篇，而數量較多的是探討公立中小學教師待遇(薪給)制度，共有10篇。
- (二)就研究方法而言，包括文獻分析法、問卷調查法、比較研究法及德懷術，研究者也建議，未來有關教師待遇制度之研究，應兼採訪談等質性研究方法作深入探討(凌新福，1999；林曉瑩，2001；朱靜玉2005；陳怡如2005；侯如芳2007)。
- (三)有關中小學教師待遇制度之研究，大多為碩士學位論文，或以文獻分析和問卷調查瞭解目前我國中小學教師待遇制度之現況，並提出具體建議，或比較主要國家教師待遇制度之異同，各有其價值，均值得後續研究者參考。
- (四)點出教師待遇法制化為當前教育體系議題中重要問題所在。

本節小結：

綜合國內教師待遇制度相關研究所提出之具體建議，與本研究有關之主要意見，歸納為下列各項：

1. 規劃教師待遇制度應配合教師之專業能力及專業發展，教師薪給結構應重新設計適度調整(吳貞宜，2001；林曉瑩，2001)。
2. 倡議團體整體表現獎賞制度，促進學校教師團隊合作(陳麗珠，2000；凌新福，2000；洪世玲2004)。
3. 確立公教分途，提升教師專業自主(凌新福，2000；林曉瑩，2001；林淑端，2004)。
4. 不宜貿然實施教師寒暑假不支薪政策(凌新福，2000)。
5. 儘速完成「教師待遇條例」立法，建立教師待遇制度之法律基礎(林曉瑩，2001；洪世玲，2004；陳怡如，2005；侯如芳，2007；王幼萍，2009；邱郁婷，2010)。
6. 修改教師在職進修取得較高學歷時，改敘薪級之不合理。(林永龍，2010)。

第二節 教師待遇條例法制化歷程之分析

壹、立法理由

「教師法」業於 84 年 8 月 9 日公布，依該法第 19 條規定：「(第 1 項)教師之待遇分本薪(年功薪)、加給及獎金三種。(第 2 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。(第 3 項)加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種。」及同法第 20 條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」，為使公私立各級學校教師之待遇法制化，並配合行政程序法之施行、終止目前教師待遇事項均仍以行政命令規模，及為落實前條所明定教師待遇應以法律規定之意旨，教育部爰擬具教師待遇條例草案共計 23 條條文，惟因該草案部分爭議未決，導致教師法已公布實施多年，教師待遇卻遲遲未能立法，嚴重影響教師權益。加上民國 101 年 12 月 28 日司法院釋字 707 號解釋指出：「教育部於中華民國 93 年 12 月 22 日修正發布之公立學校教職員敘薪辦法，關於公立高級中等以下學校教師部分之規定，與憲法上法律保留原則有違，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿 3 年時失其效力」依該號解釋文之意旨，教師之待遇應於 3 年內完成法制化，屆時未完成制定，現行公立學校教職員敘薪辦法有關教師部分之規定，失其效力，有鑑於此，教師待遇必須儘速完成立法。

貳、法制化歷程

綜合前節與第二章文獻分析，為落實教師待遇法制化，教育部自 83 年 10 月起成立專案小組進行「教師待遇條例草案」研議，歷經 9 次召開專案小組及舉辦北、中、南區 3 場分區座談會之會議討論，暨經教育部及行政院多次會議討論，於 85 年 10 月 21 日、88 年 6 月 14 日及 91 年 3 月 1 日函報行政院審議本條例草案，並案經行政院 86 年 10 月 20 日、88 年 12 月 6 日、91 年 3 月 20 日先後 3 次函送

立法院審議，歷經第3屆至第7屆多次會議審議如表4-2討論仍未完成立法。

依立法院職權行使法第十三條之規定(屆期不續審)教育部原送立法院審議之教師待遇條例草案退回行政院，教育部爰重新研議，經其詳慎審酌後，因原擬具之本條例草案歷經多年未能順利完成立法，囿於時空環境已有變遷及相關法規業已有所修正，是以，爰配合相關法規之修正重新檢討修正本條例草案，並於九十四年至九十七年間多次開會討論。

由於教師待遇條例草案係歷經多年及多次會議詳慎討論所獲致之結論，且其前經立法院法制、教育及文化委員會於91年12月23日舉行聯席會議審查，並於92年1月6日及同年10月10日舉行兩次朝野協商後，僅因其中第8條未獲致共識，致未能順利三讀通過，即教師待遇條例草案於立法院第五屆第二會期及第三會期除第8條條文有關教師進修取得較高學歷後改敘薪級之規定外，其他條文均獲審查通過。教育部原擬條例草案因大致已獲致具體共識，99年6月爰再所擬教師待遇條例草案係以原擬草案內容為架構，再配合現況及重新檢討研議結果予以修正。並將修正後教師待遇條例草案函文全國教育體系提出相關修正意見，將各機關意見彙整成「教師待遇條例草案、各機關意見與教育部回應說明條文對照表」，具體提出修正草案。

而立法院立法委員亦為期公私立學校教師之待遇法制化，分別於94年立法院第6屆第2會期第11次會議委員洪秀柱、李慶安、王昱婷、曾燦燈、李慶華等38人，為使各級公私立學校教師之待遇法制化，維護教師即有權益，擬具「教師待遇條例草案」之提案6619號(立法院議案關係文書院總第1559號，委員提案之6619號)及97年立法院第7屆第1會期第7次會議委員洪秀柱、江義雄、李慶安等24人，亦為使各級公私立學校教師之待遇法制化，維護教師即有權益，再度擬具「教師待遇條例草案」之提案7950號(立法院議案關係文書院總第1559號，委員提案之7950號)提出審議，亦未通過立法。

表 4-2 教師待遇條例草案立法歷程

筆數	會期	日期	會議名稱	會議及提案內容	決議
1	03 屆 04 期	0861106	立法院第三屆第四會期第十六次會議	行政院函請審議〔教師待遇條例草案〕案。	交法制、教育兩委員會審查
2	03 屆 05 期	0870403	立法院第三屆第五會期第七次會議	本院委員李慶華等 21 人擬具〔教師待遇條例草案〕，請審議案。	交法制、教育兩委員會與相關提案併案審查
3	04 屆 02 期	0881217	立法院第四屆第二會期第十三次會議(一)	行政院函請審議〔教師待遇條例草案〕案。	退回程序委員會重新提出
4	04 屆 02 期	0881224	立法院第四屆第二會期第十四次會議(一)	行政院函請審議〔教師待遇條例草案〕案。	退回程序委員會重新提出
5	04 屆 02 期	0881231	立法院第四屆第二會期第十五次會議(一)	行政院函請審議〔教師待遇條例草案〕案。	退回程序委員會重新提出
6	04 屆 02 期	0890107	立法院第四屆第二會期第十六次會議(一)	行政院函請審議〔教師待遇條例草案〕案。	退回程序委員會重新提出
7	04 屆 02 期	0890114	立法院第四屆第二會期第十七次會議	行政院函請審議〔教師待遇條例草案〕案。	退回程序委員會重新提出
8	04 屆 03 期	0890328	立法院第四屆第三會期第三次會議(三)	行政院函請審議〔教師待遇條例草案〕案。	交法制、教育及文化兩委員會審查
9	04 屆 03 期	0890616	立法院第四屆第三會期第二十四次會議	本院委員林政則等 31 人擬具〔教師待遇條例第 19 條條文修正草案〕，請審議案。	交法制、教育及文化兩委員會，與相關提案併案審查

資料來源：立法院

表 4-2 教師待遇條例草案立法歷程(續 1)

筆數	會期	日期	會議名稱	會議及提案內容	決議
10	04 屆 03 期	0890616	立法院第四屆第三會期第二十四次會議	本院委員陳學聖等 59 人擬具〔教師待遇條例 第十九條條文修正草案〕，請審議案。	交法制、教育及文化兩委員會，與相關提案併案審查
11	04 屆 04 期	0891103	立法院第四屆第四會期第十一次會議	本院委員李慶華等 37 人擬具〔教師待遇條例草案〕，請審議案。	交法制、教育及文化兩委員會，與相關提案併案審查
12	04 屆 05 期	0900403	立法院第四屆第五會期第七次會議(一)	本院委員林政則等 31 人擬具〔教師待遇條例草案〕，請審議案。	交法制、教育及文化兩委員會，與相關提案併案審查。
13	05 屆 01 期	0910514	立法院第五屆第一會期第十四次會議	行政院函請審議「建築法部分條文修正草案」等五十四案配合行政程序法檢討之法案(三)教師待遇條例草案、學校教職員退休條例部分條文修正草案、學校教職員撫卹條例部分條文修正草案	交付法制、教育及文化兩委員會審查
14	05 屆 02 期	0911220	立法院第五屆第二會期第十四次會議	十一、本院委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」，請審議案。	交法制、教育、文化兩委員會，與相關提案併案審查

資料來源：立法院

表 4-2 教師待遇條例草案立法歷程(續 2)

筆數	會期	日期	會議名稱	會議及提案內容	決議
15	05 屆 02 期	0911223	立法院第五屆第二會期法制、教育及文化兩委員會第一次聯席會議	一、併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」案及本院委員陳學聖等擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」案	以上二案均審查完竣
16	05 屆 02 期	0920113	立法院第五屆第二會期第十七次會議	本院法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、本院委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後再行處理
17	05 屆 03 期	0920513	立法院第五屆第三會期第十一次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等二案	協商後處理
18	05 屆 03 期	0920520	立法院第五屆第三會期第十二次會議	本院法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、本院委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等二案。(原列討論事項第八案)	協商後處理

資料來源：立法院

表 4-2 教師待遇條例草案立法歷程(續 3)

筆數	會期	日期	會議名稱	會議及提案內容	決議
19	05 屆 03 期	0920527	立法院第五屆第三會期第十三次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理
20	05 屆 03 期	0920606	立法院第五屆第三會期第十五次會議	審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理
21	05 屆 04 期	0921209	立法院第五屆第四會期第十四次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、本院委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理
22	05 屆 04 期	0921216	立法院第五屆第四會期第十五次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理

資料來源：立法院

表 4-2 教師待遇條例草案立法歷程(續 4)

筆數	會期	日期	會議名稱	會議及提案內容	決議
23	05 屆 04 期	0930106	立法院第五屆第四會期第十八次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理
24	05 屆 05 期	0930511	立法院第五屆第五會期第十五次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理
25	05 屆 05 期	0930518	立法院第五屆第五會期第十六次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理
26	05 屆 05 期	0930525	立法院第五屆第五會期第十七次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理

資料來源：立法院

表 4-2 教師待遇條例草案立法歷程(續 5)

筆數	會期	日期	會議名稱	會議及提案內容	決議
27	05 屆 05 期	0930608	立法院第五屆第五會期第二十次會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。	協商後處理。
28	05 屆 05 期	0930611	立法院第五屆第五會期第二十一會議	法制、教育及文化兩委員會報告併案審查行政院函請審議「教師待遇條例草案」、委員陳學聖等 61 人擬具「教師待遇條例第 19 條條文修正草案」等 2 案。(原列討論事項第四案)	協商後處理。
29	06 屆 02 期	0941118	立法院第 6 屆第 2 會期第 11 次會議	十五、本院委員李慶安等 38 人擬具「教師待遇條例草案」，請審議案。	交法制、教育及文化兩委員會審查。
30	07 屆 01 期	0970422	立法院第 7 屆第 1 會期第 7 次會議	六十二、本院委員洪秀柱等 24 人擬具「教師待遇條例草案」，請審議案。	交司法及法制、教育及文化兩委員會審查。
31	07 屆 01 期	0970514	立法院第 7 屆第 1 會期司法及法制、教育及文化兩委員會第 2 次聯席會議	審查本院委員洪秀柱等 24 人擬具「教師待遇條例草案」案	另定期繼續審查

資料來源：立法院

參、小結：

2012年12月28日之司法院釋字707號（附錄三），明確宣告目前公立中小學教師敘薪所依據「公立學校教職員敘薪辦法」規定違憲，教師薪資與憲法財產權之保障及公共利益有關，雖然84年制定的教師法與88年制訂的教育基本法規定教師待遇應另訂法律，但迄今尚未完成立法，目前只有僅具行政命令位階的「公立學校教職員敘薪辦法」規範教師薪資，不符憲法意旨；教育部應於本解釋公布之日起3年內，依本解釋意旨，制定上開教師待遇相關法律，完成上開教師待遇之法制化。因此，預期於三年內能看到教師之待遇完成法律之制定，真正落實教師的待遇法源依據及財產權之保障。

第三節 教師待遇條例草案具體意見之分析

根據教師敘薪法制化文獻及歷程與第二章之分析，因立法委員及各機關團體對象「教師待遇條例」草案部分條文有具體意見，以致立法觸礁，本節就法案研議歷程期間各機關團體對於「教師待遇條例」草案，所提具體意見分析如下：

壹、立法委員之具體意見

根據86年第3屆第4會期行政院函請立法院審查教師待遇條例草案起，歷經5屆立法委員至立法院97年第7屆第1會期的會議紀錄，研究者整理出各會期立法委員提出教師待遇條例草案與本研究相關具體意見說明如下：

一、87年立法院第3屆第5會期

李慶華委員等21人擬具教師待遇條例草案，具體重點有政府應編列預算補助教師個人參加進修活動；學校得接受捐助設立教師獎金；地方政府應編列鐘點費補償教師會因會務人員酌減授課時數；實習教師發給實習津貼及提供保險。37人委員針對護理教師之其本權益再擬具〔教師待遇條例草案〕

23 條條文。

二、89 年立法院第 4 屆第 3 會期

林政則委員等 31 人與陳學聖委員等 59 人擬具護理教師之晉薪、績效獎金之發給及評審考核等相關規章受教師待遇條例草案之保障和規範。

三、89 年立法院第 4 屆第 4 會期

李慶華委員 37 人委員針對護理教師之其本權益再擬具教師待遇條例草案。

四、91 年立法院第 5 屆第 2 會期

陳學聖委員等 61 人擬具護理教師之晉薪、績效獎金之發給及評審考核等相關規章受教師待遇條例草案之保障和規範。

五、91 年聯席會議審查

1. 教師任職至年終應予年資晉級後段，但不可歸責於教師者之條文應刪除
2. 對於「準用」本條例規定的條文用語有疑義，條文亦保留。
3. 第 16 條至第 19 條「績效獎金」部分，「高級中學法」、「職業學校法」、「國民教育法」已經賦予現行考核辦法及考核獎金適當法源，兩者似乎有重複之處。
4. 第 4 條有關按月計薪，其中未滿一個月部分應如何處理。公務人員之規定，不僅僅是績效獎金，還包括本薪和加級。第 4 條暫時保留，待確實看清楚後再處理。
5. 第 14 條地域加級「地理環境、交通狀況、艱苦程度、經濟條件等因素」，確定判斷因素。
6. 第 15 條第 1 款「但不可歸責於教師者，不在此限」。如老師教學不好，學生不選該師課，致使其鐘點費變少，這種情形還可晉級是顯不合理。應修正為「但法令或另有規定得抵減授課時數者，不再此限」。
7. 績效獎金應訂定比例，否則變成人人有獎，第 16 條第 1 款至第 5 款隨意都可以提出拿績效獎金的理由，一定要訂出百分比，否則人人有獎就是

變相加薪。行政院版所規定的績效獎金發給條件過於寬鬆，無定出教師領取績效獎金的比例，形同統統有獎。

六、94 年立法院第 6 屆第 2 會期

李慶華委員等 38 人針對護理教師之其本權益與教師敘薪及發給績效獎金有法源依據再度擬具教師待遇條例草案。

七、97 年立法院第 7 屆第 1 會期

洪秀柱委員等 24 人提教師待遇條例草案，與教育部所擬版本具體差異重點：教師待遇增列年終獎金一項；有關高級中等學校另訂成績考核辦法；刪除「私立學校教師績效獎金發給之金額，由各校視財務狀況自行辦理」之規定。

八、97 年第 2 次聯席會議(審查洪秀柱委員等 24 人擬具教師待遇條例草案)

1. 全國教師會不應參與訂定年終獎金相關的辦法。
2. 有關大專教師曾於具有規模之國內外民營機構之「民營」改為「公營」。
3. 中小學教師取得較高學歷，其現支薪級高於新學歷起敘標準者，以大學以上學校畢業改為大專以上。
4. 教師績效獎金之發給在高中等學校部分，將「成績考核辦法」改成「績效評核辦法」。
5. 教師待遇除本薪（年功薪）、加給及績效獎金外，增列年終獎金一項。
6. 高級中學學校另訂定成績考核辦法。
7. 刪除有關「私立學校教師績效獎金發給之金額，由各校視財務狀況自行辦理」之規定。
8. 將目前散見在全國軍公教員工待遇支給要點、年終獎金發給注意事項、教師敘薪辦法，以及相關的函釋，統統予以統整。
9. 明定績效獎金發給機制的銜接規定。

10. 薪額修正為薪點，讓公務人員的薪俸標準點能夠統一，簡化認同及異動換敘作業，確定公教敘薪制度的合一，便於公教人員互轉時薪給銜接；教師職前年資採敘範圍，以及曾任公職、軍職以及民營機構各項職前年資均採計納入年資規定。其中提敘方式並授權教育部以行政命令制定辦法執行，以增加適用的彈性。
11. 教師借調行政機關或公民營機構，留職停薪期間的年資，於再任或復任時，亦得視同職前年資之規定予以認定採敘，以期產、官、學、研各界人才互相交流。
12. 參照曾提未過之公務人員考績法第六條將年終考績以 100 分為滿分，區分為優、甲、乙、丙、丁五個等級之激勵考核標準制度，納入教師待遇條例內。
13. 建議針對未來公務部門及教師的績效獎金制度、績效考核 sop 部分，訂定健全及更詳盡的考核機制。
14. 將護理老師和專業及技術教師納入。
15. 規定考績丙等教師不能領取年終獎金。
16. 取得碩士後可提敘級數，依協商的具體結論為折衷 3 級。
17. 將「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」與考核獎金脫鉤。
18. 公務人員轉任政務人員或立法委員的年資得酌予採計提敘。
19. 第 19 條第 2 項規定，私立高中（職）以上學校擔任軍訓護理課程之護理教師晉薪及績效獎金之發給及評核，已有教育人員任用條例之依據。
20. 依照第 15 條第 1 項第 9 款的規定，有關懲戒處分部分，可能違背司法院釋字 308 號解釋，公立學校聘任之教師不屬於公務員服務法第 24 條所稱之公務員。惟兼任學校行政職務之教師，就其兼任之行政職務，則有公務員服務法之適用，要特別注意此有關懲戒方面的適用。

21. 第 16 條規定有關年終獎金，建議修正其額度、發給程序由教育部邀集相關機關與團體訂定辦法、送行政院核定。

小結：

綜合立法院第 3 屆起至第 7 屆關於審議與提案有關教師待遇條例意見，發現可做為本研究參考立法意見有，護理教師之晉薪及評審考核應納入此條例規、績效獎金發給條件過於寬鬆，無定出教師領取績效獎金的比例、教師在職進修取得較高學歷改敘薪級及教師在職進修補助學分費等部分；而其中有關年終獎金入法一案，研究者認為現行全國軍公教員工年終獎金發給，往例依行政院於每年年終訂頒軍公教人員年終工作獎金發給注意事項辦理，且軍、公、教從過往迄今立場上，都是衡平的，軍和公的部分，無特別列出年終獎金，因此，不宜單獨將年終獎金列為教師待遇項目之一。

其中教師在職進修取得較高學歷改敘薪級及教師在職進修補助學分費部分相對應於第五節雲林縣中小學教師取得較高學歷改敘分析，於第五章中提出教師待遇條例草案於立法院聯席會最後爭議至未完全立法之條文及前項意見，本研究提出綜合分析後之建議，供立法者參考。

貳、各縣市政府及全國教師會之具體意見

參考教育部 98 年 10 月 6 日台人(二)字第 0980172945 號書函請各縣市政府及中部辦公室表示意見，彙整教師待遇條例草案、各機關意見與教育部回應說明條文對照表¹²，具體意見彙整如下：

一、第六條各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表(表 4-3)

具體意見：

(一)「各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表」(以下簡稱本基準表)(草案)係為利教師與公務人員之間互轉時，其相當

¹² 「教師待遇條例草案、各機關意見與教育部回應說明條文對照表」，取自 <http://new.cmjh.tn.edu.tw/Lists/Announcements/DispForm.aspx?ID=760> 教師待遇條例草案、各機關意見與教育部回應說明條文對照表 099y0d010710-05.doc，上網日期：2013.04.27.

職務等級易於認定，實務上教師與公務人員之間互轉之案件不多，且上述教師及公務人員互轉時，其相當職務等級已可於「現行公務人員給與簡明表」對照認定，對其權益應無影響；且本基準表（草案）修正後，所有教師薪級核定通知書需重新核定，對教師之權益並無實質幫助，反而加重行政業務。

教育部回應意見：

1. 依本條第四項規定：「本條例施行前，教師原敘薪級之換敘辦法，由教育部定之。」，為利教師與公務人員之間互轉時，其職務等級相當易於認定，爰規定將教師敘薪目前所採薪額制（最高七百七十元）改同公務人員所採俸點制（最高八百俸點），並由本部另定換敘辦法，以利學校辦理換敘作業。
2. 雖教師與公務人員之間互轉案件不多，惟外界對教育人員薪點不易理解，茲為免生誤解及易於相較公務人員，利於換算，爰維持將教育人員之薪點換敘為公務人員之俸點內涵，名稱上教育人員仍使用「薪點」一詞。

(二)本基準表（草案）係為「教師待遇條例」草案之一部分，其如有修正必要，需以修正本待遇條例草案之修法方式為之，則為因應實務需要以適時修正之彈性，授權以實質法規命令之方式訂定。

教育部回應意見：

查「公務人員俸給法」第四條第二項規定：查「本俸、年功俸之俸級及俸點，依所附俸表之規定。」，茲以教師薪級攸關人民重大權利義務事項應以法律定之，復以公務人員之「公務人員俸表」亦於「公務人員俸給法」以附表方式呈現，爰本基準表仍置於條例之附表。

(三)本基準表（草案）之「高級中等以下學校教師起敘薪級基準及附註」欄：(一)本欄所定內容除高級中等以下學校教師起敘相關規定外，尚

包括講師、助理教授、副教授及教授之薪級等規定，爰建議其名稱修正為「附註」。

教育部回應意見：

茲以本欄內容涵蓋高級中等以下學校教師起敘與薪點，為清楚說明本表內涵，爰尚不宜以「附註」二字含括之。

- (四)第 1 點第 1 款規定：「大學校院或教育部認可之國外大學校院畢業之合格教師，自 330 薪點起敘，最高本薪得晉至 550 薪點，年功薪七級至 710 薪點。」係指大學校院或教育部認可之國外大學校院畢業之高級中等以下學校教師自 330 薪點起敘，則本表之「薪級」、「薪點」、「職務名稱」欄所定薪級 27 級、320 以下薪點之適用對象為何？宜予釐明。又上開規定對於適用舊制取得合格教師證書者，建議自 320 薪點起敘。

教育部回應意見：

1. 查現行「公立學校教職員敘薪辦法」附表一「公立各級學校教職員敘薪標準表」最低起敘標準為 90 元（相當附表 230 薪點），先予敘明。
2. 惟查「公立學校教師暨助教職務等級表」國民小學教師職務列等為 120-450 元-625 元（相當附表 260-550-710 薪點），茲以本條例主要針對教師薪級，已排除職員，雖規定教師最低自 330 薪點（將改 190 元）起敘，惟以本部無法確認目前各小學是否有敘薪 330 薪點以下之教師，未免驟將 320 薪點以下薪點刪除，致渠等無敘薪依據，爰修改薪點為 260-550-710 元。

- (五)第 1 點第 2 款、第 3 款規定於大學校院或教育部認可之國外大學校院研究所獲碩士、博士學位之合格教師本薪分別為 385-630 薪點與 460-650 薪點、年功薪 5 級至 730 與 750 薪點，惟「職務名稱」欄僅規定高級中等以下學校教師薪點為 230-550 薪點、年功薪至 710 薪點，

且本欄第 2 點亦僅規定高級中等以下學校教師年功薪為 7 級，均宜配合該 2 款規定修正。

教育部回應意見：

查「公立學校教師暨助教職務等級表」只列出中小學具大學以下學歷教師之職務列等，碩士或博士教師之職務列等，列於附註，以免混淆，爰本表比照之。

- (六)建議刪除第 3 點規定幼稚園教師之薪給，依教師法規定，比照高級中等以下學校教師，以草案第 20 條規定準用本條例者尚包括公立大學助教、研究人員…等其他人員，並未均納入本表規範，且其他法律已有其比照對象之規定（如：幼稚教育法第 13 條）。

教育部回應意見：

查「幼稚教育法」第 13 條第 1 項規定：「公立幼稚園園長、教師、職員之待遇、退休、撫卹、保險及福利等，比照公立國民小學教師、職員之規定辦理。」又配合條例第 21 條已刪除公立幼稚園教師及園長為準用對象，爰刪除第 3 點，餘點次遞移。

- (七)第 1、4、5 點有關各類學校教師如何起敘薪級與薪點，均涉及教師之待遇，不宜僅於附註欄中說明。

教育部回應意見：

茲以附表第 1、4、5 點係屬教師起敘及薪級範圍之規定，置於附表易於瞭解，復以條例附表之效力與條例相同，爰無須置於條文中。

- (八)建議第 6 點規定本表各薪點折算薪額之基準，由行政院定之，必要時得按薪點分段訂定，依草案第 3 條第 4 款規定，薪點係指計算薪額之基數，以其涉及教師待遇之重要事項，其折算薪額基準之訂定自應於本條例為相關授權規定，不宜逕以本表為授權依據，應納入本草案規範。

教育部回應意見：

查公務人員俸表（公務人員俸給法第四條附表）說明第 1 點「俸級分本俸及年功俸，依公務人員俸給法第四條規定，並就所列俸點折算俸額發給。俸額之折算，必要時，得按俸點分段訂定之。」，爰本表比照訂於附表，況且條例附表之效力與條例相同。

(九)表「薪級」欄所定「廿」、「卅」之文字，應修正為「二十」、「三十」。

教育部回應意見：

依體例，同意「廿」、「卅」之文字，修正為「二十」、「三十」。

二、草案第二十條擬增訂第二項有關公立中小學教師晉薪及績效獎金之辦理程序與相關表格授權由各主管機關定之之規定，究係於教師待遇條例施行細則中規範，或另訂授權辦法較為妥適？

教育部回應意見：

參酌上開各縣市政府意見，並全面檢視本條例草案相關條文，建議修正如下：

1. 第 9 條：

(1)修正第 1 項第 7 款原條文為「拒絕參加有關在職進修或研究」，惟依教師法第 17 條第 1 項第 5 款規定：「從事與教學有關之研究、進修」為教師之義務，爰參照上開規定之文字，修正第 7 款文字為「拒絕參加與教學有關之研習或進修」。

(2)新增第 1 項第 10 款

查依本部 71 年 1 月 29 日台(三)字第 02879 號函略以，國民中小學教師請公傷假 1 學年，如合於差假管理辦法之規定，並經主管教育行政機關核准，仍准參加成績考核，惟以全年未到校上課，無實際成績可考，得酌列第 4 條第 3 款，不予獎懲。復查銓敘部 95 年 2 月 3 日部法二字第 0952594780 號書函略以，各機關對於公務人員因公請公傷假、因病請延長病假或因案受免職、停職處分，全年無工作事實者，其年終考績(成)，不宜考列乙等等次，以落實工作導向之考績制度。參酌上開 2 函釋精神，爰於第 10 款規定有教師請假規則第四條第六款所定情因執行職務或上下班途中發生危險以

致傷病，必須休養或療治，其期間在二年內者；另於第 11 款規定因停職、解聘或不續聘，依法令規定提起申訴或訴願，經評議決定或訴願決定確定回復聘任關係者之申訴或訴願期間，因全年無工作事實，均不得予以晉薪。

- (3)新增第 1 項第 12 款查立法院第 7 屆第 4 會期第 8 次會議修正教師法第 14 條及第 39 條條文，附帶決議：「有關校園性侵事件，學校若知情而隱匿不舉報，主管機關應對相關人員處以大過以上之處分，教育部並應儘快修正校長與教師之成績考核辦法以資配合」。茲以本條例草案完成立法施行後，公立高級中等以下學校教師平時考核權責回歸各主管機關，惟依性別平等教育法第 21 條、性侵害犯罪防治法第 8 條規定，教師於知悉兒童及少年有疑似性侵害情事者，有通報之法定義務，爰於第 1 項第 12 款規定，知有校園性侵害事件，知情而隱匿不舉報，查有具體事實，亦不得予以晉薪之規定。

- (4)增列第 3 項

依教師進修研究獎勵辦法第 4 條第 1 項第 1 款規定：「全時進修、研究：係指服務學校或主管教育行政機關基於教學或業務需要，主動薦送或指派教師，在一定期間內，經辦妥請假手續，並保留職務與照支薪給而參加之進修、研究。」是以，教師帶職帶薪全時進修仍在「在職」人員，爰於第 3 項增列同意渠進修成績優良時，得辦理年資晉薪，但不發給績效獎金，以落實工作導向之績效獎金制度。原第 3 項及第 4 項順延至第 4 項及第 5 項。

2. 第 20 條：

為避免學校怠於辦理教師晉薪及績效獎金作業，致影響教師權益，爰有關公立 小學教師晉薪及績效獎金辦理期程、所需表冊格式及其他相關事項之辦法，由教育部定之，爰修正第 2 項。

三、有關公立學校校長待遇僅加給事項準用本待遇條例草案規定，未來本條例草案通過後，學校教師待遇即已法制化，惟校長薪級、考核及績效獎金未一併納入規範，似有不妥。

教育部回應意見：

1. 查教育人員任用條例第四十條：「學校校長、教師及運動教練之職務等級表，由教育部定之；……」復查公立學校校長職務等級表附註四、「幼稚園園長職務等級，依幼稚教育法規定，比照國民小學校長。」據上，茲以各級學校校長之薪級，本部已依教育人員任用條例第四十條訂有公立學校校長職務等級表，爰不另訂校長薪級表，且毋庸將校長薪級納入本條規範。
2. 至公立高級中等以下學校校長成績考核、年資晉薪及績效獎金是否納入本條例規範一節，本部前以 99 年 1 月 21 日教中(人)字第 0990501339 號書函請各縣市政府表示意見，嗣審酌縣市政府意見後，因依本條例第二條規定，本條例係以公立、已立案之私立學校、軍警校院及矯正學校之專任教師為適用對象，並未包含公立學校校長。又公立學校校長之薪級，業依教育人員任用條例第四十條訂有公立學校校長職務等級表，且本條例明訂公立學校校長加給事項準用本條例規定。另本部業依高級中學法第十二條之二、職業學校法第十條之二及國民教育法第十八條第二項規定，訂定公立高級中等以下學校校長成績考核辦法。是以，實毋庸再於本條例中明定校長考核及績效獎金規定。爰有關校長考核及績效獎金事項，仍應依現行相關規定加以規範，擬不移列於本條例中予以規定。

四、反對考績設限納入教師成績考核事項條文(全國教師會)。

小結：

綜合上述各機關所提具體意見及教育部回應意見，表4-3附表「各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表」內容，本研究認為既然第1點第1款規定：「大學校院或教育部認可之國外大學校院畢業之合格教師，自330薪點起敘」，薪級及薪點欄位應配合修正，教育部回應無法確認目前各小學是否有敘薪330薪點以下之教師，其可透過全國性查核獲知。研究者在實務上近7年從事教甄報名

工作及在學校服務進用教師，報名教師所具學歷都是大學以上，尚無大學以下之學歷。刪除教師成績考核改為績效獎金部分，雖然基於立法院認為教師地位崇高，宜尊重其專業地位之自主性，不宜施予考核；然實務上中小學教師與大專院校教師實然差異，教師成績考核在目前已實施甚久時間，不能因考核比例問題，全然否認其成效，研究者在學校服務期間，發現無法從事教職工作之教師，雖然訂有淘汰機制規定，惟主政者受各界壓力實有無法處理，目前全國處理不適任教師可說少之又少，為將問題教師儘速脫離，各縣市政府處理方式均採借調至教育處或各所屬教育行政單位從事行政工作，非從事實際教學。弔詭的是其成績考核年年四條一款（甲等），倘若依績效獎金方式，除要特別錯誤無法發給獎金外，更無法突顯出教師之教學品質好壞。且軍公教一體，不怡冒然單獨實施。

本研究將於第五章中提出所發現附表及績效獎金衝突之現象之有關建議條文，供立法者制定時參考。

表 4-3 附表

各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表				
薪級	薪點	職 務 名 稱		高級中等以下學校教師起敘薪級基準及附註
	800			<p>高級中等以下學校教師起敘薪級基準及附註</p> <p>一、高級中等以下學校教師之起敘、最高本薪及年功薪薪點如下：</p> <p>(一)大學校院或教育部認可之國外大學校院畢業之合格教師，自三三〇薪點起敘，最高本薪得晉至五五〇薪點，年功薪七級至七一〇薪點。</p> <p>(二)於大學校院或教育部認可之國外大學校院研究所獲碩士學位之合格教師，自三八五薪點起敘，最高本薪得晉至六三〇薪點，年功薪五級至七三〇薪點。</p> <p>(三)於大學校院或教育部認可之國外大學校院研究所獲博士學位之合格教師，自四六〇薪點起敘，最高本薪得晉至六五〇薪點，年功薪五級至七五〇薪點。</p> <p>二、本薪最高級上面之虛線係屬年功薪；講師本薪十二級，年功薪七級；助理教授本薪十級，年功薪六級；副教授本薪十級，年功薪四級；教授本薪九級，年功薪三級。高級中等以下學校教師，本薪二十四級，年功薪七級。</p> <p>三、幼稚園教師之薪給，依教師法規定，比照高級中等以下學校教師。</p> <p>四、本表施行後，依教育人員任用條例第三十條之一規定，以原升等辦法升等為副教授，其原支薪級未達五〇五薪點者，仍依副教授原職務等級標準晉支薪級，俟晉至五〇五薪點時改依本表晉敘。</p> <p>五、教育人員任用條例民國八十六年三月二十一日修正生效前進用之助教，自三四〇薪點起敘，最高本薪得晉至四六〇薪點，年功薪至五五〇薪點，本薪十級，年功薪六級。</p> <p>六、本表之薪點折算薪額，由行政院定之；必要時，得按薪點分段訂定。</p>
	790			
	780		780	
一級	750			
二級	730		730	
三級	710	710	710	
四級	690			
五級	670			
六級	650			
七級	630			
八級	610			
九級	590			
十級	550			
十一級	535			
十二級	520			
十三級	505			
十四級	490			
十五級	475			
十六級	460			
十七級	445			
十八級	430			
十九級	415			
二十級	400			
二十一級	385			
二十二級	370			
二十三級	360			
二十四級	350			
二十五級	340			
二十六級	330			
二十七級	320			
二十八級	310			
二十九級	300	550		
三十級	290			
三十一級	280	385		
三十二級	270			
三十三級	260			
三十四級	250			
三十五級	240			
三十六及	230			

第四節 公立中小學教師敘薪待遇比較之分析

根據現行「公立學校教職員敘薪辦法」、「教師待遇條例草案」與第二章敘薪的探討及本章第一節至第三節分析中，教師待遇條例草案之適用對象將私立學校納入外，本節就有關薪級之起敘、提敘與改敘等議題探討做進一步分析。

壹、薪級之起敘

在大學畢業具合格教師證者同樣自本薪 190 元(330 薪點)起薪，惟碩士學位或博士學位者需具有合格教師證者始得分別自本薪 245 元(385 薪點)或 330 元(460 薪點)起薪，如表 4-4。

表 4-4 中小學教師薪級之起敘比較

薪額 (薪點)	公立中小學教師敘薪法規	教師待遇條例草案	說明
190 元 (330 薪點)	大學畢業並具合格教師	大學畢業並具合格教師	未調整
245 元 (385 薪點)	取得碩士學位	具碩士學位並具合格教師	原規定僅需碩士學位，有無教師證均可，但目前實務上運作需具備教師證
330 元 (460 薪點)	取得博士學位	具博士學位並具合格教師	原規定僅需博士學位，有無教師證均可，但目前實務上運作需具備教師證

二、薪級之提敘

在提敘部分(表 4-5)，就整體而言，在職前年資採計範圍內，目前認定性質相近得採計提敘大致標準歸納有：(一)服務成績優良；(二)職務等級相當；(三)

不足一年之月數不予採計；(四)一資不得二採。惟獨代理教師年資得不受等級相當與連續一年之限制，以下就中小學教師職前年資合於採認年資之類型與標準做分類整理。

表 4-5 中小學教師職前年資合於採認年資提敘之類型與標準

項次	提敘之類型	提敘標準	備註
1	公務人員(如行政機關、公立學校、交通、關務、公營事業機構人員之年資)、派用人員、機要人員、聘用人員、職業訓練師、助教年資等年資	1. 服務成績優良。 2. 職務等級相當。 3. 不足一年之月數不予採計。	1. 公務機關年資除一般行政機關、公立學校外，尚有「交通事業人員」、「關務人員」、「公營事業機構人員」、「聘用人員」、「職業訓練師」。 ¹³ 2. 所稱「職務等級相當」依「教師採計交通、關務、公營事業人員年資提敘薪級對照表」及「教師職務等級最低薪額與交通、關務、公營事業人員薪級對照表」認定辦理。
2	私立學校教師年資	同上	1. 需具合格教師。
3	軍職年資	同上	1. 具預備軍官年資，於本薪 230 元內採計提敘。 2. 依「後備軍人轉任教職員軍職年資比敘表」規定，採計與現職等級相當之軍職年資按年提敘。
4	約僱人員年資	同上	1. 「約僱人員」系依「行政院暨所屬機關約僱人員僱用辦法」進用者；僅在本薪 230 元範圍內。
5	試用教師年資	1. 服務成績優良。 2. 不足一年之月數不予採計。 3. 一資不得二採。	1. 不需具職務等級相當。
6	公私立代課(理)教師年資	1. 服務成績優良。 2. 一資不得二採。	1. 不需具職務等級相當，以及每次連續達三個月以上，經累計積滿一年者。 2. 擔任公立國民中小學代課(理)教師，須經主管教育行政機關公開甄選合格進用，或主管教育行政機關當年度未辦理甄選，係由學校自行遴用，並報經主管教育行政機關核定或核備有案者。 3. 不分等級或公私立學校均可併計，惟不得與專任教師年資或其他性質年資

13 「交通事業人員」係指隸屬交通部之事業機構及其他省市所屬交通事業人員，包括：郵政、電信、水運、民航、鐵路、國道高速公路、港務及公路之人員；「關務人員」係指隸屬財政部關稅總局暨其所屬機關人員；「公營事業機構人員」係指經濟部所屬國營生產事業機構人員、國省(市)營金融保險事業機構人員及省(市)營事業機構人員；「聘用人員」係指依「聘用人員聘用條例」進用，並依規定列冊送銓敘部登記備查有案；「職業訓練師」係依「職業訓練師與學校教師年資相互採計及待遇比照辦法」之規定予以採計。

項次	提敘之類型	提敘標準	備註
			合併採計。 4. 須服務成績優良，經原服務學校出具證明文件。 5. 不含已作為折抵教育實習之年資。

- 註：1. 除代課(理)教師與試用教師年資得折抵教育實習外，其他各類型年資均不得折抵教育實習，是以不生一資二採情事。
2. 「進修大學校院研究所在職進修班修滿 40 學分取得結業證書」提敘、「中小學教師修畢特殊教育專業科目二十學分」得提敘一級支薪，分別於 90 學年度與 88 年 10 月 12 日起不再適用。¹⁴另目前已無試用教師。

依教育部目前認定性質相近得採計提敘標準觀之，除試用教師與公私立代課(理)教師年資未具上述職前年資採認提敘四標準外，其餘各類型職前年資採認提敘均需具有上述四標準。例如，代理教師年資得不受等級相當與連續一年之限制，將造成制度之公平性問題與實務運作的風險：(一)形成專任教師年資不如代理教師年資之不合理現象；(二)造成低資高採；(三)因不受等級相當限制，當敘薪確定後，又提出未經採計之代理教師年資，造成核定薪級的不安定性；(四)實務運作上曾有私立學校專任教師年資因低於起敘薪級，造成等級不相當，經原服務學校改以代理教師開立證明以達提敘目的。亦有違現行公立學校教職員敘薪辦法第 8-1 條精神職務等級不相當不予提敘，造成提敘的不公平與法的不安定性。

又基於信賴保護理論，教育部同意 97 學年度臺北市市立高級中等以下學校甄聘之代理教師「97 年 9 月 1 日起至翌年七月份連續在職者，得視為一學年；另 97 年 9 月 1 日起至翌年一月份連續在職者，得視為一學期」，同時諭知各主管教育行政機關不得援引比照，已違反誠信原則所發展出之禁反言原則，以及認定之「一學年」或「一學期」已違反教育部法規主管機關函釋，即公立中小學教師採計代理教師職前年資提敘規定，以連續一學年或未連續一學年，惟每次在三個月以上經累計積滿一年者並服務成績優良，每滿一年提敘一級支薪。已損及行政一貫性與待遇的合理性，有違公益目的實現。

¹⁴ 依教育部 95.5.4 台人(一)字第 0950054811 號與教育部 88.10.12 台(88)人(一)字第 88124757 號函規定。

三、薪級之改敘

有關取得較高學歷辦理改敘標準分析，如表 4-6。

表 4-6 中小學教師薪級之改敘標準分析

現行規定改敘標準	教師待遇條例草案改敘標準	說明
1. 以在職進修新取得之較高學歷起敘標準改敘，並按服務年資每滿一年提敘一級計敘，惟學歷與經歷時間抵觸者擇一採認，亦即應扣除進修期間之年資(包括取得碩士學位前修讀學科及論文寫作期間)。 2. 進修當時及申請改敘時之身分應為中小學教師。 3. 受本職最高薪之限制。	1. 取得較高學歷得改按新學歷起敘基準核支或依新學歷提敘薪級，如現支薪級低於新學歷起敘基準者，改按新學歷起敘基準核支。 2. 如現支薪級高於新學歷起敘基準者，以大專校院畢業或同等學歷取得碩士學位，提敘薪級三級，逕修讀取得博士學位，提敘薪級五級；以碩士學歷取得博士學位，提敘薪級二級。 3. 受所聘職務最高本薪之限制。	1. 草案中未明定「進修當時及申請改敘時之身分應為中小學教師」。易造成初任專任合格教師以次高學歷辦理起敘及提敘後，再依較高學歷辦理改敘，以敘較高薪級現象。 2. 為避免進修時間長短影響改敘後提敘之薪級，在草案中，依新學歷改採提敘一定薪級。

以新學歷起敘後，再按服務年資每滿一年提敘一級計敘或相對提敘一定薪級，均具有提敘方式存在，若依提敘標準來看，改敘也具有造成低資高採的不合理現象。另有關學歷與工作經驗抵換關係，就研究顯示工作經驗與學歷的確存在抵換關係，以及藉由薪資差異，以迴歸系數推估的抵換率如表 4-7，適度教育者每 4.63 年的現職前工作經驗可以抵換一年教育年數；每 2.93 年的現職年資則可以抵換一年的教育年數。¹⁵若以大學畢業為適度教育者，依現職年資與教育年數抵換為

33 莊禮菡(2005)，由過度教育看學歷與工作經驗的抵換關係，國立東華大學國際經濟研究所碩士論文。

2.93年，一般取得碩士學位需修讀約2年，其與現職年資抵換為5.86年，以教師敘薪服務年資每滿一年提敘一級，目前公立中小學教師大學畢具教師證起敘為190元(330薪點)與碩士學位具教師證起敘為245元(385薪點)相差5級尚屬合理，惟超過245元(385薪點)則不宜再予提敘，因具大學畢之教師經現職工作經歷5年後，已相當碩士學位能力。

表 4-7 教育年數與現職前工作經驗和現職年資抵換比率表

	$\frac{\Delta \text{現職前工作經驗}}{\Delta \text{教育年數}}$	$\frac{\Delta \text{現職年資}}{\Delta \text{教育年數}}$
不足教育者	--	0.1164/0.0490=2.38
適度教育者	0.0926/0.0200=4.63	0.0926/0.0316=2.93
過度教育者	0.0234/0.0174=1.34	--

再者，教師分級，就敘薪而言，簡略的來看，不外乎是薪級範圍與加給之不同；如果不將職稱與教師分級嚴謹的看待，公立中小學教師是採學歷來分級，在薪級範圍分大學、碩士與博士等三級，學術研究加給方面依本薪區分成四級。大學畢具合格教師本薪190至450元，年功薪625元；具碩士學位合格教師本薪245至525元，年功薪650元；具博士學位合格教師本薪330至550元，年功薪680元，詳如第二章表2-9；在學術研究加給方面分四級，本薪230元以下為19570元；本薪245至330元為22520元；本薪350至450元為25570元；本薪475元以上為30560元(草案第15條亦分4級)。所以，教師進修後取得較高學歷，如超過新學歷起敘薪級，不宜再採計提敘，應比照大專教師，逕予換敘薪級。¹⁶

綜上研究公立中小學教師敘薪資料分析，發現提敘與改敘不合理現象主要是目前缺乏教師待遇專屬法律及目前執行上法規缺乏教師待遇代理教師職前年資提敘與取得較高學歷改敘等情形與其他各項年資相較，整體評價寬嚴不一，將造成待遇制度公平性不合理問題，將於下一章中提出有關建議，供法令制定時參考。

16 教育部 74.11.8 台(74)人字第 49892 號函略以，專科以上教師在職進修獲較高學歷，如其現支薪已達新取得學歷之起敘薪標準者，仍不得再按新取得學歷起敘，並計資每滿一年提敘一級。

第五節 公立中小學教師進修改敘之分析

本研究為探討公立中小學教師敘薪待遇，於第二章第五節以研究者服務雲林縣為例來探討雲林縣現況進修法規訂定情形，並於本章前三節先分析關於教師待遇法令制定歷程與條文內容相關意見，第四節針對公立中小學教師敘薪待遇做一比較分析，為對應教師待遇條例於立法過程中爭議的教師進修取得較高學歷改敘級數之規定，本節研究者透過以親自至雲林縣政府人事處調閱檔案簿方式分析雲林縣 96 年度至 101 年度教師進修碩博士取得學歷改敘及 96 學年度至 100 學年度教師成績考核之情形佐證推論，分析如下：

表 4-8 雲林縣中小學教師進修取得較高學歷改敘人數情形，96 年度 156 人、97 年度增為 211 人、98 年度維持 218 人、99 年度攀升至 289 人、100 年度達到高峰 352 人、101 年度起人數開始下降為 255 人；中小學教師改敘人數分佈可知，改敘人數主要分佈在國小有 1,180 人，占總人數之 80%；國中有 301 人，占總人數之 20%，總計有 1,481 人取得較高學歷辦理改敘。其中教師最主要進修為碩士學位有 1,468 人，比例 99%，博士學位為 13 人，比例只有 1%，分析瞭解進修博士取得學位的時間長需 5 年以上，除有想從事行政工作考校長資格的教師外，一般教師進修都以碩士學位為主要。

表 4-8 雲林縣中小學教師進修取得較高學歷改敘人數一覽表

單位：人

	學位	國小	國中	合計	總計
96 年	碩士	125	29	154	156
	博士	1	1	2	
97 年	碩士	172	37	209	211
	博士	0	2	2	
98 年	碩士	172	45	217	218
	博士	1	0	1	
99 年	碩士	235	50	285	289
	博士	2	2	4	
100 年	碩士	277	72	349	352
	博士	2	1	3	
101 年	碩士	192	62	254	255
	博士	1	0	1	
合計	碩士	1,173	295	1,468(99)	1,481
	博士	7	6	13(1)	
總計		1,180	301	1,481	1,481
		(80)	(20)	(100)	

說明：表中括弧內為百分比

根據上表雲林縣中小學教師進修取得較高學歷改敘人數，表 4-9 進一步分析進修取得較高學歷改敘之教師改敘實際級數分佈可知，96 年度級數主要分佈 2 及 3 級之間，最多的是 3 級有 73 人；97 年度級數主要分佈 2 及 3 級之間，2 級有 42 人，3 級有 143 人；98 年度級數主要分佈 2 及 3 級之間，2 級有 66 人，3 級有 136 人；99 年度級數主要分佈 2 及 3 級之間，2 級有 98 人，3 級有 174 人；100 年度

級數主要分佈 2 及 3 級之間，2 級有 130 人，3 級有 187 人；101 年度級數主要分佈 2 及 3 級之間，2 級有 88 人，3 級有 135 人。

分析 96 年度至 101 年度綜合改敘級數主要分佈，0 級有 14 人，占 1%；1 級有 77 人，占 5%；2 級有 459 人，占 31%；3 級有 848 人，占 57%；4 級有 83 人，占 6%。可知雲林縣中小學教師進修取得較高學歷改敘薪級級數主要在 2 至 3 級，此結果作為本研究教師待遇條例建議佐證。

表 4-9 雲林縣中小學教師進修取得較高學歷改敘薪級級數一覽表 單位：人

年度 \ 級數	0 級	1 級	2 級	3 級	4 級	合計
96 年度	2	24	35	73	22	156
97 年度	2	11	42	143	12	211
98 年度	2	5	66	136	9	218
99 年度	3	7	98	174	7	289
100 年度	3	13	130	187	19	352
101 年度	2	17	88	135	14	255
合計	14 (1)	77 (5)	459 (31)	848 (57)	83 (6)	1,481 (100)

說明：表中括弧內為百分比

在專任教師數上，依據雲林縣政府教育處統計資料表 4-10(包括私校)，雲林縣 96 學年度國中小專任教師 4,898 人、97 學年度國中小專任教師 4,955 人、98 學年度國中小專任教師 4,923 人、99 學年度國中小專任教師 4,950 人、100 學年度國中小專任教師 4,859 人、101 學年度國中小專任教師 4,831 人，教師人數以國小最多，比例近七成。由表 4-11 可知專任教師參與進修取得較高學歷辦理改敘人數，綜合 96 年度至 101 年度教師進修比例，平均每年度占全教師人員約 5%。

表 4-10 雲林縣國中小 96 學年度至 101 年學年度專任教師數

單位：人

學年度 學校	96	97	98	99	100	101
國小	3,457	3,474	3,406	3,404	3,333	3,275
國中	1,441	1,481	1,517	1,546	1,526	1,556
合計	4,898	4,955	4,923	4,950	4,859	4,831

資料來源：雲林縣政府教育處

表 4-11 雲林縣國中小 96 年度至 101 年年度教師進修比例

	96 年度	97 年度	98 年度	99 年度	100 年度	101 年度
進修人數	156	211	218	289	352	255
教師人數	4,898	4,955	4,923	4,950	4,859	4,831
比例	3.2%	4.3%	4.4%	5.8%	7.2%	5.3%

在從公立中小學校教師成績考核人數上(不包括私校及各類代理教師)上分析,依據雲林縣政府人事處檔案資料統計表 4-12,雲林縣 96 學年度教師成績考核人數 4,383 人、97 學年度教師成績考核人數 4,515 人、98 學年度教師成績考核人數 4,564 人、99 學年度教師成績考核人數 4,380 人、100 學年度教師成績考核人數 4,411 人,101 學年度成績考核需於 102 年 8 月辦理,無 101 學年度成績考核人數對照。探討公立中小學教師取得較高學歷改敘,在教師人數分析是以教師成績考核人數為基準,不包括私校及各類代理教師。由表中可知教師成績考核人數與進修取得較高學歷辦理改敘人數,綜合 96 學年度至 100 學年度教師進修比例,平均每年度占全成績考核教師約 5.5%。

表 4-12 雲林縣 96 至 100 學年度公立中小學教師成績考核人數與進修人數比

	96 學年度	97 學年度	98 學年度	99 學年度	100 學年度
進修人數	156	211	218	289	352
成績考核人數	4,383	4,515	4,564	4,380	4,411
比例	3.6%	4.7%	4.8%	6.6%	8%

本節小結：

教師聘任到職敘薪依學經歷起薪，大學畢業具教師合格證書者，自 190 元起薪，最高本薪得晉至 450 元；具碩士學位，自 245 元起薪，最高本薪得晉至 525 元；具博士學位，自 330 元起薪，最高本薪得晉至 550 元。因此，當任教職較久具有較多年資的教師，在從事進修取得較高學歷者，其改敘級數較少甚至沒有，如合格教師具大學學歷聘任於服務 14 年以上，且薪級已晉至七級 525 元，在進修取得碩士學位時改敘（扣除進修時間，一般是 2 年），因已達碩士本薪最高 525 元，故無法再晉級只能換敘，表 4-9 當中 0 級人數既是如此，又以進修博士學位較多。分析其參與進修目的則為日後退休時可再進 1 級，對於退休金影響甚具。

整體來看，表 4-8 及表 4-12 中，雲林縣公立中小學教師 96 學年度至 100 學年度合計進修人數有 1,481 人；每學年度考核人數平均在於 4,450 人；若不計其他因素，以前述人數分析，雲林縣公立中小學教師具有碩士學歷以上比例達 33% 以上，若採各校計算，則有學校（例如斗六國小）達 90% 以上比例。近幾年來，公立中小學教師學歷大幅提高，相對性增加政府財政支出。但若有提升教學品質，增進學生學習素養與知識，則是無法能以金錢來衡量。

第五章 結論與建議

根據本研究之分析，發現公立中小學教師敘薪待遇在教師待遇法制、雲林縣教師進修制定效率上均有待改進，本章根據研究結果提出結論及建議。

第一節 結論

綜合文獻探討、資料分析及討論，本研究獲得以下之結論：

一、落實教師待遇法制化

軍公教一詞耳熟能詳，社會上認為是一體的，然目前軍公教待遇，軍人有「軍人待遇條例」依據、公務人員有「公務人員俸給法」遵循，唯獨具有全國性教師協會及工會團體的教師，無合法的法律之依據。而教師法於民國 84 年 8 月 9 日公布施行，依該法第 19 條規定：「教師之待遇分本薪(年功薪)、加級及獎金三種。(第 1 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...。(第 2 項)加級分為職務加級、學術研究加級及地域加級三種。(第 3 項)」同法第 20 條規定：「教師之待遇，另以法律定之。」為落實教師待遇法制化，教育部自 83 年 10 月起成立專案小組進行「教師待遇條例草案」研議，歷經 9 次召開專案小組及舉辦北、中、南區 3 場分區座談會之會議討論，暨經教育部及行政院多次會議討論，於 85 年 10 月 21 日、88 年 6 月 14 日及 91 年 3 月 1 日函報行政院審議本條例草案，並案經行政院 86 年 10 月 20 日、88 年 12 月 6 日、91 年 3 月 20 日先後 3 次函送立法院審議，歷經第 3 屆至第 7 屆多次會議審議討論仍未完成立法，99 年 6 月及 100 年 7 月再度各機關意見草擬「教師待遇條例草案」，惟停留於教育部內部作業。

目前高級中等以下學校教師敘薪係依公立學校教職員敘薪辦法辦理，依行政程序法之規定，公立學校教職員敘薪辦法應於 92 年 1 月 1 日失去效力，復以，司

法院大法官會議於 101 年 12 月 28 日做出釋字第 707 號解釋明白指出，教師之待遇應於 3 年內完成法制化，屆期未完成，現行公立學校教職員敘薪辦法有關教師部分之規定，失其效力。是以，教師待遇條例歷經 19 年各界相關意見研議與立法院審議、朝野協商已獲共識及為維護教師權益及軍公教一致有各法源依據，應儘速於 104 年 12 月 27 日前完成立法，以終止多年來獨缺教師待遇法制。

二、公立中小學教師進修規定不足

教師進修為「教育基本法」、「教師法」、「師資培育法」、「高級中等以下學校及幼稚園教師在職進修辦法」及「教師進修研究獎勵辦法」規定之教育人員的權利義務，以雲林縣為例，目前雲林縣只有國中小各 4 所，共計 8 所訂有相關辦法，主管教育機關無有訂定進修法令，只依各年度函釋藉由學校辦理依據，實有違前述法律之規定及怠惰之慮。參考法規及各縣市政府制定情形及內涵，制定雲林縣公立中小學教師進修相關辦法，供學校依據辦理，避免國中小自行照校長意思，各行其事，造成亂序。

三、公立中小學教師進修取得較高學歷改敘欠缺合理性

以雲林縣為例，分析雲林縣公立中小學教師 96 年度至 101 年度綜合改敘級數主要分佈於 2 級有 459 人，占 31%；3 級有 848 人，占 57%；4 級有 83 人，占 6%。可知雲林縣中小學教師進修取得取得較高學歷改敘薪級級數主要在 2 至 3 級，若以服務 13 年資大學畢業教師未兼任主管職務現支薪額 410 元(本俸 34,430 元)計算，取得碩士學位後，扣除在學期間年資(2 年計)，可改敘年資為 11 年，從碩士起敘 245 元起算 11 年，可提高至 3 級至 475 元(本俸 39,090 元)，本俸每月增加 4,660 元、學術研究費提高 5,030 元，合計每月薪資增加 9,690 元，若又兼任主任等，則可達萬元以上。

綜上取得較高學歷改敘規定，教師可具有三種權益：(一)得在本職最高薪間

提敘薪級取得高於改敘前之薪級。(二)本職最高薪及年功薪調高，即薪級圍範調高。(三)學術研究費依薪級不同亦調高。然在軍人與公務人員之待遇法律中則無此待遇福利，是以，改敘規定是否合理，是否符合待遇公平性，有值得再審酌。

又取得較高學歷起敘基準與等級不相當之服務年資(即低於取得較高學歷起敘基準之年資)，應不予採計(即低資不得高採)，並可避免因在學年中，完成改敘及提敘薪級(一般畢業約為 5 至 7 月)，即可依改敘後薪級，辦理當學年度成績考核的不合理情形。準此，其取得較高學歷起敘基準，具有等級相當之年資給予採計提敘後，將與現支薪級相當。是以，就整體提敘制度的公平性，取得較高學歷，不應再予提敘，宜比照大專教師方式，逕予換敘薪級。

四、初任正式教師曾任代理教師年資起敘薪級低資高採

第二章探討有關代理教師年資提敘，原規定要具教師登記的年資始得採計，後因修訂有無教師證均可採計提敘，將會造成在初任起敘薪級時低資高採現象。應予若低於初任起敘薪級可以依代理教師當時薪級逐年晉級換算達初任起敘薪級相當之年資予以採計提敘。三個月不符合學期概念，改為一學期，或一學年，並參酌「國民中小學教學支援工作人員聘任辦法」第 5 條精神規定各校聘任教學支援人員，應公開甄選、聘期與續聘方式。

第二節 建議

依據以上雲林縣公立中小學教師敘薪待遇之研究結論及第四章中小學教師待遇資料分析，並參照軍人待遇條例、公務人員俸給法、公立學校教職員敘薪辦法、教師待遇條例草案，本研究提出以下就教師待遇之敘薪部分法制化建議條文及附表，提供研訂參考。

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
第一條 教師之待遇，依本條例行之。	第一條 教師之待遇，依本條例行之。	建議維持原條文。
<p>第二條 本條例於公立及已立案之私立學校編制內，按月支給待遇，並依法取得合格教師資格或教師證書之專任教師適用之。</p> <p>軍警校院及矯正學校依教師法及教育人員任用條例規定聘任之專任教師，其待遇事項，除其他法律另有規定者外，適用本條例之規定。</p>	<p>第二條 <u>本條例於公立及已立案之私立學校專任教師適用之。</u></p> <p><u>前項所稱專任教師，指依法取得合格教師資格或教師證書，並聘為學校編制內教師者。</u></p> <p>軍警校院及矯正學校依教師法及教育人員任用條例規定聘任之專任教師，其待遇事項，除其他法律另有規定者外，適用本條例之規定。</p>	將第一項及第二項適用對象文字精簡融縮合併為第一項。
	<p>第三條 本條例所稱主管機關：在中央為教育部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。</p> <p>軍警校院及矯正學校，於適用本條例時，以其所屬主管機關為本條例所稱主管機關。</p>	建議維持原條文。

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
<p>第四條 本條例用詞，定義如下：</p> <p>一、本薪：指各等級教師應領取之基本薪給。</p> <p>二、年功薪：指高於本薪最高薪級之薪給。</p> <p>三、薪級：指本薪及年功薪所分之級次。</p> <p>四、薪點：指計算本薪（年功薪）折算薪額之基數。</p> <p>五、加給：指本薪、年功薪以外，因所任職務種類或性質、服務地區之不同，而另加之給與。</p> <p>六、獎金：指依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法所發之獎金。</p>	<p>第四條 本條例用詞，定義如下：</p> <p>一、本薪：指各等級教師應領取之基本薪給。</p> <p>二、年功薪：指高於本薪最高薪級之薪給。</p> <p>三、薪級：指本薪及年功薪所分之級次。</p> <p>四、薪點：指計算本薪（年功薪）折算薪額之基數。</p> <p>五、加給：指本薪、年功薪以外，因所任職務種類或性質、服務地區之不同，而對教師另加之給與。</p> <p>六、績效獎金：指為獎勵服務著有成績之教師所發之給與。</p>	<p>一、第一項第六款刪除教師字數。</p> <p>二、第六項：公立高級中等以下學校教師之年終成績考核，係依「公立高級中等以下學校教師成績考核辦法」第四條規定，按其教學、訓輔、服務、品德生活及處理行政等情形覈實辦理考核，其中考列第四條一項一款及第四條一項二款晉本薪或年功薪一級外，並給與成績考核獎金。</p> <p>三、建議理由：公立高級中等以下學校教師成績考核辦法給與成績考核獎金已行之有年，爰應維持現行之給與方式。</p>
<p>第五條 教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金。</p> <p>本薪（年功薪）及加給，均以月計支。</p> <p><u>服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發</u></p>	<p>第五條 教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及績效獎金。</p> <p>本薪（年功薪）及加給，均以月計之。</p>	<p>一、現行教師本薪（年功薪）及加給，均以月計之。服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月待遇總額除以該月全月之日數計算。</p> <p>二、新增第三項為符合公教</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
<p><u>金額，以當月全月薪給總額除以該月全月之日數計算。但死亡當月發給之待遇，不予追繳。</u></p>		<p>一制性，參考「公務人員俸給法」第三條：「(第二項)服務未滿整月者，按實際在職日數覈實計支；其每日計發金額，以當月全月薪給總額除以該月全月之日數計算。」死亡當月已發薪資不予追繳，建議增訂之。</p>
	<p>第六條 高級中等以下學校教師(以下簡稱中小學教師)之本薪以學經歷及年資敘定薪級；專科以上學校教師(以下簡稱大專教師)之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級。</p> <p>前項薪級之區分，依各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表(如附表)之規定。</p> <p>教師應敘薪級，由主管機關敘定；必要時，得委任或委託學校辦理之。</p> <p>本條例施行前，教師原敘薪級之換敘辦法，由教育部定之。</p>	<p>建議維持原條文。</p>

本研究建議條文

薪級	薪點	職 務	備 註
高級	800	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特級	790	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特一級	780	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二級	770	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三級	760	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特四級	750	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特五級	740	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特六級	730	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特七級	720	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特八級	710	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特九級	700	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十級	690	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十一級	680	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十二級	670	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十三級	660	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十四級	650	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十五級	640	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十六級	630	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十七級	620	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十八級	610	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特十九級	600	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十級	590	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十一級	580	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十二級	570	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十三級	560	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十四級	550	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十五級	540	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十六級	530	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十七級	520	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十八級	510	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特二十九級	500	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十級	490	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十一級	480	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十二級	470	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十三級	460	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十四級	450	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十五級	440	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十六級	430	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十七級	420	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十八級	410	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特三十九級	400	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特四十級	390	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特四十一級	380	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特四十二級	370	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特四十三級	360	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特四十四級	350	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特四十五級	340	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	
特四十六級	330	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表	

教師待遇條例草案條文

附表
各級學校教師薪級及高級中等以下學校教師起敘薪級基準表

薪級	薪點	備 註
高級	800	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特級	790	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特一級	780	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二級	770	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三級	760	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特四級	750	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特五級	740	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特六級	730	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特七級	720	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特八級	710	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特九級	700	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十級	690	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十一級	680	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十二級	670	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十三級	660	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十四級	650	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十五級	640	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十六級	630	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十七級	620	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十八級	610	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特十九級	600	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十級	590	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十一級	580	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十二級	570	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十三級	560	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十四級	550	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十五級	540	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十六級	530	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十七級	520	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十八級	510	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特二十九級	500	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十級	490	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十一級	480	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十二級	470	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十三級	460	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十四級	450	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十五級	440	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十六級	430	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十七級	420	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十八級	410	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特三十九級	400	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特四十級	390	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特四十一級	380	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特四十二級	370	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特四十三級	360	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特四十四級	350	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特四十五級	340	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表
特四十六級	330	高級中等以下學校教師起敘薪級基準表

說明

附表依照第 1 點第 1 款規定：「大學校院或教育部認可之國外大學校院畢業之合格教師，自 330 薪點起敘，最高本薪得晉至 550 薪點，年功薪七級至 710 薪點。」係指大學校院或教育部認可之國外大學校院畢業之高級中等以下學校教師自 330 薪點起敘，建議本表之「薪級」、「薪點」、「職務名稱」欄，薪級為 26 級、330 薪點起跳、職務名稱中之高級中等以下學校教師本薪為 330-550 薪點。

第七條 初任教師，其本薪起敘規定如下：
 一、中小學教師以學歷起敘；其起敘基準依前條規定辦理。
 二、大專教師以所聘等級本薪最低級起敘。但助理教授具博士學位者，得自 330 薪點起敘。

第七條 初任教師，其本薪起敘規定如下：
 一、大專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。
 二、中小學教師以學歷起敘；其起敘基準依前條第二項基準表之規定。

依教師法第 19 條第 2 項規定，高級中等以下學校教師以學經歷起敘；專科以上學校教師以所聘等級本薪最低級起敘，但助理教授具博士學位者，得自 330 薪點起敘。因此，建議修正第 1 款但書。

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
<p>第八條 教師於職前擔任之職務，具有下列年資而服務成績優良者，得按年採計提敘薪級至所聘職務最高年功薪：</p> <p>一、銓敘或登記有案之公務人員或其他適用特種任用法規審定資格人員、公營事業人員、政務人員、公私立學校校長、教師、助教、專業技術人員、研究人員、護理教師、運動教練及公立社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員等級相當之年資。</p> <p>二、後備軍人轉任教師，採計等級相當之軍職年資。</p> <p>三、中小學教師曾任代理教師年資，<u>但且未作為折抵教育實習之用者，依代理期間所敘薪級逐年晉敘達起敘等級相當之年資後，如</u></p>	<p>第八條 教師於職前擔任之職務，具有下列年資而服務成績優良者，得按年採計提敘薪級至所聘職務最高年功薪：</p> <p>一、銓敘或登記有案之公務人員或其他適用特種任用法規審定資格人員、公營事業人員、政務人員、公私立學校校長、教師、助教、專業技術人員、研究人員、護理教師、運動教練及公立社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員等級相當之年資。</p> <p>二、後備軍人轉任教師，採計等級相當之軍職年資。</p> <p>三、中小學教師曾任代理教師年資，<u>連續滿二個學期或每次期間三個月以上累積滿一年者，提敘一級。</u></p> <p>四、其他經教育部認</p>	<p>一、參照公務人員俸給法第十七條第一項及第二項「(第一項)公務人員曾任下列年資，如與現任職務職等相當、性質相近且服務成績優良者，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之本俸最高級；如尚有積餘年資，且其年終(度)考績(成、核)合於或比照合於公務人員考績法晉敘俸級之規定，得按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止：一、經銓敘部銓敘審定有案之年資。二、公營事業機構具公務員身分之年資。三、依法令任官有案之軍職年資。四、公立學校之教育人員年資。……(第二項)曾任政務人員、民選首長、公立專科以上學校教師、公立社會教育機構專業人員及公立學術研究機構研究人員年資，如繳有成績優良證明文件，得比照前項規定，按年核計加級至其所銓敘審定職等之年功俸最高級為止。」之規定，於第一項第一款明</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
<p><u>尚有積餘年資，每滿一年者，提敘一級。</u></p> <p>四、其他經教育部認定性質相近、等級相當之服務年資。</p> <p><u>前項所稱等級相當係指曾任職務之薪(俸)級在擬任教師職務所敘之薪級以上。</u>年資採計方式，不足一年之月數不予併計。</p> <p>大專教師職前於具有規模之國內外民營機構性質相近、等級相當，且服務成績優良之任職年資，得酌予採計提敘薪級至所聘職務最高年功薪。</p> <p>第一項及前項服務成績優良、性質相近、等級相當年資採計提敘辦法，由教育部定之。</p>	<p>定性質相近、等級相當之服務年資。</p> <p><u>前項年資採計方式</u>，除第三款外，不足一年之月數不予採計。</p> <p>大專教師職前於具有規模之國內外民營機構性質相近、等級相當，且服務成績優良之任職年資，得酌予採計提敘薪級至所聘職務最高年功薪。</p> <p>第一項及前項服務成績優良、性質相近、等級相當年資採計提敘辦法，由教育部定之。</p>	<p>定銓敘或登記有案之公務人員或其他適用特種任用法規審定資格人員、公營事業人員、政務人員等級相當之年資，得採計提敘薪級；另明定曾任公私立學校校長、教師、助教、專業技術人員、研究人員、護理教師、運動教練及公立社會教育機構專業人員、學術研究機構研究人員等級相當之教育工作年資，均得採計提敘薪級。</p> <p>二、就本條規定對照草案整體而言，在職前年資採計範圍內，其提敘採計標準歸納有：(一)性質相近；(二)服務成績優良；(三)等級相當；(四)不足一年之月數不予採計；(五)一資不得二採。惟獨本條第一項第三款代理教師年資得不受等級相當與連續一年之限制，將造成制度之公平性問題與實務運作的風險，期使提敘制度更為公平合理，以資周延。</p> <p>三、代理教師年資提敘規定，將造成與其他年資</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
		<p>提敘的不合理現象與風險：(一)形成專任教師年資不如代理教師年資之不合理現象。(二)造成低資高採。(三)實務運作上曾有專任教師年資因低於起敘薪級，造成等級不相當，經服務學校改以代理教師開立證明以達提敘目的。</p> <p>四、三個月以上未達一學期(或一學年)累積之代理教師年資，其經歷完整性是否具提敘價值，就本條其他各項年資相較，整體評價而言，似有寬嚴不一。</p>
<p>第九條 <u>公立中小學教師本薪(年功薪)之晉級，依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之規定。</u></p> <p><u>私立學校及公立大專教師服務滿一學年，其本薪(年功薪)之晉級，由學校依教學、研究、服務等成績，按學年度評定。</u></p> <p><u>前項本薪(年功薪)以晉一級為限，並不得降級。</u></p>	<p>第九條 <u>教師任教至學年度終了屆滿一學年，除有下列各款情事之一者外，應予年資晉本薪；已支本薪最高級者，晉支年功薪：</u></p> <p><u>一、授課時數未達規定基準。但依法令或學校規定減免授課時數者，不在此限。</u></p> <p><u>二、有曠課、曠職紀錄。</u></p> <p><u>三、事、病假合計，逾二十八日。</u></p>	<p>一、基於公立中小學教師本薪(年功薪)晉級依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法辦理已行之有年，爰維持現行規定，並於第一項明定。另基於大學自主，有關私立學校及公立大專教師本薪(年功薪)之晉級，由學校依教學、研究、服務等成績評定，惟應符合「服務滿一學年」、「按學年度評定」等原則建議。</p> <p>二、基於軍公教一制性，建</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
	<p><u>四、事、病假期間，未依規定補課或請人代課。</u></p> <p><u>五、未經學校同意，擅自在外兼課兼職。</u></p> <p><u>六、教學不認真，經勸導無效，有具體事實。</u></p> <p><u>七、拒絕參加與教學有關之研習或進修。</u></p> <p><u>八、怠忽職守，稽延公務，造成不良後果。</u></p> <p><u>九、受有刑事、懲戒處分或記過以上之懲處。</u></p> <p><u>十、因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內。</u></p> <p><u>十一、因停聘、解聘或不續聘，提起申訴或訴願者，經申訴評議決定或訴願決定確定回復聘任關係者，且於停聘、解聘或不續聘期間，全年</u></p>	<p>議維持成績考核機制。</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
	<p><u>無工作事實。</u></p> <p><u>十二、知有校園性侵害事件，隱匿不舉報，查有具體事實。</u></p> <p><u>十三、其他違反教育法令或各校訂定之章則。</u></p> <p><u>教師留職停薪借調期滿回任教職時，其借調期間及前後在校任教年資服務成績優良者，准予併計，依前項規定按學年度補辦年資晉薪。但不發給績效獎金。</u></p> <p><u>教師帶職帶薪全時進修、研究，其進修成績優良者，得依第一項規定辦理年資晉薪。但不發給績效獎金。</u></p> <p><u>第一項第三款有關事、病假併計日數，應扣除請家庭照顧假及生理假之日數。</u></p> <p><u>第二項服務成績優良之認定基準，依前條第四項所定辦法之規定認定之。</u></p>	
第十條 <u>中小學教師在職</u>	第十條 <u>中小學教師取得</u>	一、現行草案規定，未考慮

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
<p><u>進修取得較高學歷，其現支薪級低於新學歷起敘基準者，改按新學歷起敘基準核支。但現支薪級高於新學歷起敘基準者，仍支原薪級。</u></p>	<p><u>較高學歷者，依下列規定敘薪，並受所聘職務最高本薪之限制：</u></p> <p><u>一、現支薪級低於新學歷起敘基準者，改按新學歷起敘基準核支。</u></p> <p><u>二、現支薪級高於新學歷起敘基準者，以大專校院畢業或同等學歷取得碩士學位，提敘薪級三級，逕修讀取得博士學位，提敘薪級五級；以碩士學歷取得博士學位，提敘薪級二級。</u></p>	<p>現支薪級低於或相當於起敘基準，並介於提敘範圍內之改敘，將無法提敘達規定的薪級範圍，似有漏洞。例如以碩士學位為例，如改敘前為 230 元(370 薪點)，因低於碩士學位起敘薪級 245 元(385 薪點)，改敘後僅能敘 245 元，無法提敘 3 級達 275 元(415 薪點)，因需在改敘時，現支薪級高於 245 元才能提敘 3 級。</p> <p>二、按現行草案規定，取得較高學歷改敘規定，教師可具有三種權益：(一)得在本職最高薪間提敘薪級取得高於改敘前之薪級。(二)本職最高薪及年功薪調高，即薪級圍範調高。(三)學術研究費依薪級不同亦調高。現行草案改敘規定是否合理，是否符合待遇公平性，有值得再審酌。</p> <p>三、綜觀現行草案規定，就提敘標準而言(按現行草案第八條觀之)，取得較高學歷起敘基準與等級不相當之服務</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
		<p>年資(即低於取得較高學歷起敘基準之年資),應不予採計(即低資不得高採),並可避免因在學年中,完成改敘及提敘薪級(一般畢業約為5至7月),即可依改敘後薪級,辦理當學年度成績考核的不合理情形。準此,其取得較高學歷起敘基準,具有等級相當之年資給予採計提敘後,將與現支薪級相當。是以,就整體提敘制度的公平性,取得較高學歷,不應再予提敘,宜比照大專教師方式,逕予換敘薪級。餘如第四章有關取得較高學歷辦理改敘標準及其內容之分析。</p>
<p>第十一條 各級政府均應編列預算,補助教師個人參與進修活動。 前項教師進修活動補助辦法,由各級政府定之。</p>		<p>一、建議新增條文。 二、配合取消取得較高學歷改敘,及參照公務人員訓練進修法規定進修補助事項,爰建議本條文。 三、明定政府應補助教師參與進修活動。</p>
<p>第十二條 教師經主管機關敘定之薪級,於被聘任為其他學校</p>	<p>第十一條 教師經主管機關敘定之薪級,於被聘任為其他學校教</p>	<p>一、變更條次。 二、建議維持原條文。</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
<p>教師時，依原敘薪級核敘或換敘為同數額薪點之薪級；其原敘薪級高於所聘職務最高年功薪時，仍予保留，俟將來被聘任為相當薪級之職務時，再予回復。</p>	<p>師時，依原敘薪級核敘或換敘為同數額薪點之薪級；其原敘薪級高於所聘職務最高年功薪時，仍予保留，俟將來被聘任為相當薪級之職務時，再予回復。</p>	
<p>第十三條 教師之薪給，自實際到職之日起支，並自實際離職之日停支。</p>	<p>第十二條 教師之薪給，自實際到職之日起支，並自實際離職之日停支。</p>	<p>一、變更條次。 二、建議維持原條文。</p>
<p>第十四條 加給分為下列三種： 一、職務加給：教師兼任主管職務、導師或擔任特殊教育之加給。 二、學術研究加給：教師從事學術研究或教學研究之加給。 三、地域加給：教師服務於偏遠、特殊地區或國外之加給。</p>	<p>第十三條 加給分為下列三種： 一、職務加給：教師兼任主管職務、導師或擔任特殊教育之加給。 二、學術研究加給：教師從事學術研究或教學研究之加給。 三、地域加給：教師服務於偏遠、特殊地區或國外之加給。</p>	<p>一、變更條次。 二、建議維持原條文。</p>
<p>第十五條 教師兼任主管職務、導師或擔任特殊教育之職務加</p>	<p>第十四條 教師兼任主管職務者，其職務加給基準，依各級學</p>	<p>一、變更條次。 二、刪除第一項次，依層級及職責程度來核給職</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
<p>級支給基準，由教育部定之，報行政院核定。</p>	<p><u>校、組織層級及職責程度定之。</u></p> <p>教師兼任主管職務、導師或擔任特殊教育之職務加給支給基準，由教育部擬訂，報行政院核定。</p>	<p>務加給基準，教師在專業性，實難能區分，爰建議刪除。</p> <p>三、教師兼任主管職務所支之加給，其加給支給基準之訂定原則及教師各項職務加給基準之擬訂及核定機關。</p>
<p>第十六條 學術研究加給之支給規定如下：</p> <p>一、大專教師：按教授、副教授、助理教授及講師四級支給。</p> <p>二、中小學教師：按所支本薪區分四級支給。</p> <p>前項學術研究加給支給基準，由教育部擬訂，報行政院核定。</p>	<p>第十五條 學術研究加給之支給規定如下：</p> <p>一、大專教師：按教授、副教授、助理教授及講師四級支給。</p> <p>二、中小學教師：按所支本薪區分四級支給。</p> <p>前項學術研究加給支給基準，由教育部擬訂，報行政院核定。</p>	<p>一、變更條次。</p> <p>二、建議維持原條文。</p>
<p>第十七條 地域加給之支給基準，依行政院所定各機關學校公教員工地域加給相關規定辦理。</p>	<p>第十六條 地域加給之支給基準，依行政院所定各機關學校公教員工地域加給相關規定辦理。</p>	<p>一、變更條次。</p> <p>二、建議維持原條文。</p> <p>三、參照「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級表」規定建議。</p>
<p>建議刪除</p>	<p>第十七條 公立中小學教師任教至學年度終了屆滿一學年，符合按時授課，</p>	<p>教師年終工作績效，建議維持現行依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之考核制度，爰配合刪除本</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
	<p><u>教學輔導工作認真，事假合計在七日以下，經核予年資晉本薪或晉支年功薪，並具有下列條件之一者，應發給績效獎金：</u></p> <p><u>一、按進度授課，並能因應學生個別差異實施適性教學，表現優良。</u></p> <p><u>二、把握班級經營原則，引導學生適性發展，輔導成效優良。</u></p> <p><u>三、對校務推動，積極熱心。</u></p> <p><u>四、行為表現足為學生表率。</u></p> <p><u>五、積極研究或參加在職進修，成績優異，對作品質之提昇，績效卓著。</u></p> <p><u>前項事假合計日數，應扣除請家庭照顧假之日數。</u></p>	<p>條文。</p>
<p>第十八條 <u>公立中小學教</u></p>	<p>第十八條 <u>前條績效獎金</u></p>	<p>教師年終工作績效，建議維</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
<p><u>師獎金之給與，依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之規定。</u></p>	<p><u>依下列規定發給：</u></p> <p><u>一、核予年資晉薪或晉支年功薪者，發給一個月薪給總額之一次績效獎金。</u></p> <p><u>二、已支年功薪最高級者，發給二個月薪給總額之一次績效獎金。</u></p> <p><u>公立中小學教師任教未滿一學年而已達一學期，符合前條規定者發給一個月薪給總額之一次績效獎金。</u></p> <p><u>前二項所稱薪給總額之一次績效獎金，指本薪（年功薪）及各種加給；其本薪（年功薪）及學術研究加給，以次學年度第一個月所支者為準；職務加給及地域加給，以辦理績效獎金當學年度最後一個月所支者為準。</u></p> <p><u>教師在學年</u></p>	<p>持現行依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之考核制度。</p>

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
	<p><u>度內因職務異動致薪給總額減少者，其績效獎金之各種加給均以所任職務月數，按比例計算。</u></p>	
建議刪除	<p><u>第十九條 公立大專教師教學、研究及服務績效卓著者，核給績效獎金；其發給辦法，由教育部擬訂，報行政院核定。</u></p> <p><u>私立學校教師績效獎金發給，應具備之條件及金額，由各校視教師教學工作及財務狀況自行辦理。</u></p>	教師年終工作績效，建議維持現行依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之考核制度，爰配合刪除本條文。
建議刪除	<p><u>第二十條 教師晉薪及公立學校教師績效獎金之發給，由單位主管完成初核，送請學校教師評審委員會依法令規定覆核後，送請校長核定。</u></p> <p><u>公立中小學教師晉薪及績效獎金之發給辦理期程、所需表冊格式及其他相關事項之辦法，由教育</u></p>	教師年終工作績效，建議維持現行依公立高級中等以下學校教師成績考核辦法之考核制度，爰配合刪除本條文。

本研究建議條文	教師待遇條例草案條文	說明
	<u>部定之。</u>	
<p>第十九條 公立大學助教、研究人員、專業技術人員、專科學校專業及技術教師、公立學術研究機構研究人員、公立社會教育機構專業人員、公私立高級中等以上學校護理教師之待遇事項，依其聘任之薪級，準用本條例之規定。</p> <p>公立學校校長之加給，準用本條例之規定。</p>	<p>第二十一條 公立大學助教、研究人員、專業技術人員、專科學校專業及技術教師、公立學術研究機構研究人員、公立社會教育機構專業人員、公私立高級中等以上學校護理教師之待遇事項，依其聘任之薪級，準用本條例之規定。</p> <p>公立學校校長之加給，準用本條例之規定。</p>	<p>一、變更條次。</p> <p>二、建議維持原條文。</p>
<p>第二十條 本條例施行細則，由教育部定之。</p>	<p>第二十二條 本條例施行細則，由教育部定之。</p>	<p>一、變更條次。</p> <p>二、建議維持原條文。</p>
<p>第二十一條 本條例施行日期，由行政院定之。</p>	<p>第二十三條 本條例施行日期，由行政院定之。</p>	<p>一、變更條次。</p> <p>二、建議維持原條文。</p>

第三節 研究限制

過去相關公立中小學教師待遇法制化決策參與研究者，多以在職學生及教師為主，目前較欠缺實際有實務直接探討教師待遇法制化決策之研究，大部分以他國待遇制度為比較、以及待遇滿意度為研究主題，缺乏教師以外公務人員聲音的呈現。故在文獻選讀上除蒐集研究主題相關文獻外，輔以參酌有關軍公體系及其他相對應協會決策與法制等文獻，作為本研究文獻之探討。另研究設計採質性研究之文獻分析法、檔案分析法、描述統計及比較研究法，以雲林縣為例之實證，提出制定教師待遇法制建議之參考意見。本研究受限於文獻與地區限制，無法涵蓋所有面向的縣市政府資料。故建議未來研究可進行其他縣市政府研究，納入不同層級之意見與對象。也期許本研究建議，能成為未來參與相關研究者的基礎。

參考文獻

壹、中文部分

- 王鵬翔(2007)。規則、原則與法律說理。月旦法學教室，53期，頁74-83。
- 朱靜玉(2005)。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碩士學位論文，未出版，台南。
- 李惠宗(2002)。行政法要義。台北：五南圖書出版公司。
- 李震山(2006)。行政法導論，修訂六版。台北：三民書局。
- 李佩環、黃毅志(2009)。影響教師參與學位進修之因果機制-以台東縣國中教師為例，教育與社會研究，第19期，頁1-41。
- 吳貞宜(2001)。中小學教師待遇之內涵與制度類型之探討，教育研究資訊，第9卷第1期，頁121-133。
- 吳庚(2007)。行政法之理論與實用，十版。台北：三民書局。
- 林文達(1986)。教育財政學。台北：三民書局。
- 林鍾沂(2004)。行政學。台北：三民書局。
- 林美玲(2001)。教育改革、教師倦怠與報酬。高雄：高雄復文圖書出版社。
- 林明鏘(2003)。行政規則變動與信賴保護原則，載於，葛克昌、林明鏘主編，行政法實務與理論(一)(頁557-585)。台北：元照出版。
- 林錫堯(2006)。行政法要義，三版。台北：元照出版。
- 林三欽(2008)。法令變遷、信賴保護與法令溯及適用。台北：新學林。
- 林昱梅(2007)。德國公務員俸給制度之改革與檢討。公務人員月刊，第137期，頁12-23。
- 陳敏(1997)。租稅法之解釋函令，政大法學評論，第57期，頁28。
- 陳清秀(2006)。行政法的法源。翁岳生編。行政法，三版。台北：元照出版。
- 陳敏(2007)。行政法總論，五版。台北：新學林。
- 許南雄(1994)。人事行政學。台北：商鼎文化。

- 許瑛峰(2009)。現行公務人員待遇實務面之探討。公務人員月刊，第156期，頁21-26。
- 莊立民、梁鏡徽、李擘淳、陳莞如(譯)(2005)。人力資源管理(Angelo S. DeNiss, Ricky W. Griffin 原著)。台北：普林斯頓。
- 莊禮菡(2005)。由過度教育看學歷與工作經驗的抵換關係。國立東華大學國際經濟研究所碩士學位論文，未出版，台東。
- 黃松浪(2005)。社會教育與人力資源發展。台北：新文京開發。
- 黃異(2009)。法學方法。台北：元照出版。
- 張潤書(1998)。行政學。台北：三民書局。
- 張盈霏(2001)。我國中等以下學校教師在職進修法令及問題之探討。學校行政雙月刊，第14期，頁100-108。
- 傅肅良(1989)。員工激勵學。台北：三民書局。
- 舒緒緯(2008)。台灣地區中小學教師素質管理制度之探討，載於楊深坑、王秋絨、李奉儒主編，中小學教師素質管理制度比較研究(頁203-241)，台北：高等教育。
- 趙其文(2002)。人力資源管理-理論 策略 方法 例證。台北：華泰文化。
- 蔡茂寅(2001)。函釋的法律性質，月旦法學雜誌，74期，頁24。
- 蔡祈賢(2009)。新加坡公務福利制度。公務人員月刊，第156期，頁27-35。
- 劉國兆(2008)。從人力資本觀點探討國小教師在職進修制度實施之問題。花蓮教育大學學報，第27期，頁161-175。
- 劉芳君(2009)。我國中小學教師待遇比較指標系統之研究。國立臺灣師範大學教育政策與行政研究所碩士學位論文，未出版，台北。
- 歐育誠(2011)。俸給制度及給與實務。公務人員月刊，第181期，頁1-7。
- 簡建忠(2006)。人力資源管理。台北縣三重市：前程文化。
- 韓英俊(2007)。淺談公務人員加級。公務人員月刊，第137期，頁5-11。

Gary Dessler (方世榮編譯) (2001)。Human Resource Management (現代人力資源管理) (第八版)。台北市：華泰文化。

立法院第 89 卷 第 61 期(3120)公報

立法院第 89 卷 第 64 期(3123)公報

立法院第 90 卷 第 17 期(3151)公報

立法院第 91 卷 第 56 期(3252)公報

立法院第 92 卷 第 06 期(3280)公報

立法院第 92 卷 第 27 期(3301)公報

立法院第 92 卷 第 34 期(3308)公報

立法院第 92 卷 第 38 期(3312)公報

立法院第 92 卷 第 57 期(3331)公報

立法院第 92 卷 第 60 期(3334)公報

立法院第 93 卷 第 04 期(3338)公報

立法院第 93 卷 第 26 期(3360)公報

立法院第 93 卷 第 34 期(3368)公報

立法院第 93 卷 第 38 期(3372)公報

立法院第 94 卷 第 73 期(3455)公報

立法院第 97 卷 第 18 期(3629)公報

立法院第 97 卷 第 30 期(3641)公報

教育部編印(1994)。公立學校教職員任用敘薪釋例彙編。台北：作者。

教育部人事處編印 (2005)。教育人事法規及釋例彙編。台北：作者。

臺灣省行政長官公署公報 35 年春 115 頁

臺灣省行政長官公署公報 35 年春 273 頁

臺灣省行政長官公署公報 35 年秋 232 頁

臺灣省政府公報 54 年冬字第 7 期。

臺灣省政府公報 63 年春字第 12 期。

臺灣省政府公報 86 年春字第 10 期。

臺灣省政府公報 37 年春 31 期。

臺灣省政府公報 42 年夏字第 29 期。

臺灣省政府公報 53 年冬字第 70 期。

臺灣省政府公報 63 年春字第 12 期。

臺灣省政府公報 86 年秋字 11 期。

臺灣省政府公報 87 年冬字第 48 期。

臺灣省政府教育廳 42 年 5 月 1 日四二教人字第 20646 號函。

臺灣省政府教育廳編印(1985)，國民中學法規彙編。

臺灣省政府教育廳編印(1985)，臺灣省行政規定彙編。

月旦法學知識庫 <http://www.lawdata.com.tw>。教育部 <http://www.edu.tw>。

全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw>。臺灣省政府 <http://www.tpg.gov.tw>。

法源法律網 <http://www.lawbank.com.tw>

貳、西文部分

- Alexander, K. & Saloman, R. G.(1995).Publish school finance. New York : Allyn & Bacon.
- Bureau of Labor Statistics (2001). Current Labor Statistics monthly labor review.
- Conditions Document 1997. London: HMSO.
- Conditions Document 2001. London: HMSO.
- Department for Education and Employment (1997). School Teachers' Pay and
- Department for Education and Skills (2001). School Teachers' Pay and
- Firestone,W. A. & Pennell, J. R. (1993) . Teacher commitment,working condition, and differential incentive policy.
- Hampton(1977).Contemporary Management. N.Y.:McGraw-Hill Book Co.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- Miller,L.M.(1979).Behavior Management : The New Science of Managing People at Work. 台北：華泰。
- Milkovich , G. T(1988). A Strategic Perspective on Compensation Management.Retrieved October 15, 2008, from <http://www.bls.gov/data/home.htm>
- Milkovich , G. T & J.M.Newman (1990).Compansation. Irwin ,Boston : Richard D.Irwin,Inc.
- National Education Association (2007). *Rankings & Estimates*. Washington, DC: National Education Association.
- Odden, A. & Kelley, C.(1995). Reinventing teacher compensation systems. Research in Personnel and Human Resources Management,263-288.

附錄

附錄一

公立學校教職員敘薪辦法（民國 93 年 12 月 22 日修正）

第 1 條 公立學校教職員（以下簡稱教職員）薪級之核敘，除專科以上學校教職員外，依本辦法之規定。

第 2 條 教職員薪額分為三十六級，其計敘標準，分別依所附教職員敘薪標準表（附表（一）及各級學校教職員薪級（附（二）、（三）、（四）、（五）、（六）暨其所附說明辦理之。

第 3 條 教職員敘薪之主管教育行政機關，國立學校為教育部，直轄市立學校為直轄市政府教育局，縣（市）立學校為縣（市）政府。

前項教職員之敘薪，主管教育行政機關得視實際需要授權學校辦理之。

第 4 條 新任教職員應於到職後一個月內，填具履歷表，檢齊學經歷證件（包括到職聘書或派令，教師須檢送教師資格登記檢定證件）送由學校辦理敘薪手續。

第 5 條 學校收到新任教職員送繳敘薪表證，應即依照規定標準擬定薪級，填具敘薪請示單（附格式一），一併報請主管教育行政機關敘定其薪級，並填發敘薪通知書（附格式二）。

第 6 條 新任教職員有正當事由不能依限繳齊證件辦理敘薪手續者，得檢附履歷表申請展限，以本學期終了為限，逾期應予停止任用，並照其擬任職務最低薪級核銷其墊支薪。

第 7 條 教職員轉任或調任同等級學校相等職務者，可憑敘薪通知書或最後考核通知書銜接支薪，並由學校列冊報請核備（附格式三）。主管教育行政機關，如發現疑義時，得函請檢證送核。

第 8 條 教職員有左列各款情事之一者，得申請改敘其薪級：

- 一、對核敘薪級發生疑義者。
- 二、補送原填履歷表所填學歷證件者。
- 三、轉職在先其前職考核晉薪發表在後者。
- 四、敘定薪級後取得新資格者。
- 五、因資格不合暫准代用或代理，經積滿年資准予正式聘派用者。
- 六、因本辦法公布薪級計算標準不同有利於本人者。

合於前項一、二兩款規定者，應於接到敘薪通知書一個月內為之，但確因情形特殊者，得報准延長其時限，均以一次為限。

第 8-1 條 教職員有未經採計提敘之職前年資，與現職職務等級相當且服務成績優良者，得在本職最高年功薪範圍內按年採計提敘薪級。

前項未經採計提敘之職前年資，低於現敘薪級者，為職務等級不相當。

第 9 條 教職員之起薪改支及保留薪級，依下列規定：

- 一、起薪：教師之薪給，自實際到職之日起支。
- 二、改支：因補繳學經歷證件或取得新資格申請改敘者，均自審定改敘之日起改支。
- 三、保留薪階：新職核定薪級低於舊職核定薪級時，保留其舊薪級，新職其經事先核准調任者，其原支年功薪，得繼續支給。

第 10 條 本辦法自公布日施行。

圖表附件：

附表(一)公立各級學校教職員敘薪標準表

薪級	薪額	起 敘 標 準
	770	
	740	
	710	
1	700	
2	680	
3	650	
4	625	
5	575	
6	550	
7	525	
8	500	
9	475	分類職位第十一職等考試及格者。
10	450	
11	430	
12	410	
13	390	分類職位第十職等考試及格者，特種考試甲等考試及格者。
14	370	
15	350	
16	330	1. 國內外大學研究所得有博士學位者。 2. 分類職位第九職等考試及格者。
17	310	
18	290	
19	275	分類職位第八職等考試及格者。
20	260	
21	245	1. 國內外大學研究所得有碩士學位者。 2. 分類職位第七職等考試及格者。
22	230	高等考試或乙等特種考試或分類職位第六職等考試及格者。
23	220	
24	210	
25	200	

附表(一)公立各級學校教職員敘薪標準表(續)

26	190	師範大學或師範學院各學系結業後實習期滿畢業者。
27	180	1. 師範大學或師範學院各學系結業者。 2. 師範大學夜間部畢業者。 3. 大學教育系教育學院各學系畢業者。 4. 經高級中等學校教師登記或檢定合格者。
28	170	1. 國內外大學或獨立學院畢業者。 2. 分類職位第五職等考試及格者。
29	160	1. 師範大學附設二年制專修科畢業者。 2. 高中畢業修業二年之師範專科學校畢業者。 3. 高中畢業修業三年之專科學校畢業者。 4. 經初級中等學校或國民中學教師登記或檢定合格者。 5. 初中畢業修業五年制師範專科學校畢業者。
30	150	1. 高中畢業修業二年之專修學校畢業者或初中畢業修業五年之專科學校畢業者。 2. 普通考試或丙種特考試或分類職位第三職等考試及格者。 3. 銓敘機關採認有案之各軍事學校暨中央警官學校相當二年專科畢業者。以任職員為限。
31	140	1. 師範學校畢業者。 2. 特別師範科畢業者。 3. 經國民學校高級級任或科任教師登記或檢定合格者。 4. 經國民小學科任或級任教師登記合格者。
32	130	高級護產職業學校四年制護產合訓畢業者。
33	120	1. 高級中學或高級職業學校畢業者。 2. 經國民學校初級級任教師登記或檢定合格者。 3. 特種考試丁等或分類職位第二職等考試及格者。
34	110	五年制中學或職業學校畢業者。
35	100	1. 四年制中學或職業學校畢業者。 2. 簡易師範學校畢業者。
36	90	1. 初級中等學校或國民中學畢業者。 2. 分類職位第一職等考試及格者。

附表(二) 公立中等學校教員薪級表

薪級	薪額	資 格	別	備註
	770			表列最高薪上面之虛線方格係屬年功薪級
	740			
	710			
1	680			
2	650			
3	625			
4	600			
5	575			
6	550			
7	525			
8	500			
9	475			
10	450			
11	430			
12	410			
13	390			
14	370			
15	350			
16	330			
17	310			
18	290			
19	275			
20	260			
21	245			
22	230			
23	220			
24	210			
25	200			
26	190			
27	180			
28	170			
29	160			
30	150			
31	140			
32	130			
33	120			
34	110			
35	100			
36	90			

國內大學研究所研究得有博士學位者

國內大學研究所研究得有碩士學位者

國內外大學研究所研究得有碩士學位者

規定標準者

其他院系畢業而修習教育學科學分達到師範大學各學系或大學教育學系畢業或

學校教師登記或檢定合格者

國內大學或獨立學院本學系畢業者經中等

技藝教師登記合格者

中等學校護理教員工業職業學校技師或師範專科學校或師範大學專修科畢業者

學校教師登記或檢定合格者

專科學校或大學專修科畢業者經初級中等

450 | 190

450 | 170

390 | 160

370 | 150

625 | 330

525 | 245

附表(二) 公立國民小學教員薪級表

薪級	薪額	資 格	備 註
	770		三、專科學校或大學專修科畢業經國小教師登記或檢定合格者，其級薪標準自至。 二、國內外大學或獨立學院畢業經國小教師登記或檢定合格者，其級薪標準自至。 一、表列最高薪上面之虛線方格係屬年功薪級。
	740		
	710		
1	680		
2	650		
3	625		
4	600		
5	575		
6	550		
7	525		
8	500		
9	475		
10	450		
11	430		
12	410		
13	390		
14	370		
15	350		
16	330		
17	310		
18	290		
19	275		
20	260		
21	245		
22	230		
23	220		
24	210		
25	200		
26	190		
27	180		
28	170		
29	160		
30	150		
31	140		
32	130		
33	120		
34	110		
35	100		
36	90		

行政〇八一六〇一三 公立學校教職員薪辦法

一一

12191

附表(四) 公立專科以上學校職員薪級表

薪級	薪額	職別
36	90	中文字打字
35	100	中文字打字
34	110	中文字打字
33	120	中文字打字
32	130	中文字打字
31	140	中文字打字
30	150	中文字打字
29	160	中文字打字
28	170	中文字打字
27	180	中文字打字
26	190	中文字打字
25	200	中文字打字
24	210	中文字打字
23	220	中文字打字
22	230	中文字打字
21	245	中文字打字
20	260	中文字打字
19	275	中文字打字
18	290	中文字打字
17	310	中文字打字
16	330	中文字打字
15	350	中文字打字
14	370	中文字打字
13	390	中文字打字
12	410	中文字打字
11	430	中文字打字
10	450	中文字打字
9	475	中文字打字
8	500	中文字打字
7	525	中文字打字
6	550	中文字打字
5	575	中文字打字
4	600	中文字打字
3	625	中文字打字
2	650	中文字打字
1	680	中文字打字
	710	中文字打字
	740	中文字打字
	770	中文字打字

薪級	薪額	職別
36	90	中文字打字
35	100	中文字打字
34	110	中文字打字
33	120	中文字打字
32	130	中文字打字
31	140	中文字打字
30	150	中文字打字
29	160	中文字打字
28	170	中文字打字
27	180	中文字打字
26	190	中文字打字
25	200	中文字打字
24	210	中文字打字
23	220	中文字打字
22	230	中文字打字
21	245	中文字打字
20	260	中文字打字
19	275	中文字打字
18	290	中文字打字
17	310	中文字打字
16	330	中文字打字
15	350	中文字打字
14	370	中文字打字
13	390	中文字打字
12	410	中文字打字
11	430	中文字打字
10	450	中文字打字
9	475	中文字打字
8	500	中文字打字
7	525	中文字打字
6	550	中文字打字
5	575	中文字打字
4	600	中文字打字
3	625	中文字打字
2	650	中文字打字
1	680	中文字打字
	710	中文字打字
	740	中文字打字
	770	中文字打字

薪級	薪額	職別
36	90	中文字打字
35	100	中文字打字
34	110	中文字打字
33	120	中文字打字
32	130	中文字打字
31	140	中文字打字
30	150	中文字打字
29	160	中文字打字
28	170	中文字打字
27	180	中文字打字
26	190	中文字打字
25	200	中文字打字
24	210	中文字打字
23	220	中文字打字
22	230	中文字打字
21	245	中文字打字
20	260	中文字打字
19	275	中文字打字
18	290	中文字打字
17	310	中文字打字
16	330	中文字打字
15	350	中文字打字
14	370	中文字打字
13	390	中文字打字
12	410	中文字打字
11	430	中文字打字
10	450	中文字打字
9	475	中文字打字
8	500	中文字打字
7	525	中文字打字
6	550	中文字打字
5	575	中文字打字
4	600	中文字打字
3	625	中文字打字
2	650	中文字打字
1	680	中文字打字
	710	中文字打字
	740	中文字打字
	770	中文字打字

薪級	薪額	職別
36	90	中文字打字
35	100	中文字打字
34	110	中文字打字
33	120	中文字打字
32	130	中文字打字
31	140	中文字打字
30	150	中文字打字
29	160	中文字打字
28	170	中文字打字
27	180	中文字打字
26	190	中文字打字
25	200	中文字打字
24	210	中文字打字
23	220	中文字打字
22	230	中文字打字
21	245	中文字打字
20	260	中文字打字
19	275	中文字打字
18	290	中文字打字
17	310	中文字打字
16	330	中文字打字
15	350	中文字打字
14	370	中文字打字
13	390	中文字打字
12	410	中文字打字
11	430	中文字打字
10	450	中文字打字
9	475	中文字打字
8	500	中文字打字
7	525	中文字打字
6	550	中文字打字
5	575	中文字打字
4	600	中文字打字
3	625	中文字打字
2	650	中文字打字
1	680	中文字打字
	710	中文字打字
	740	中文字打字
	770	中文字打字

中華民國八十六年四月二十八日行政院台八十六人政力字第一〇五二三號函備查。
 中華民國八十六年五月二十一日教育部台86季字第八六〇四七五六三號令修正發布

附表(六) 公立中等學校職員薪級表

薪級	薪額	職 務 名 稱
	770	
	740	
	710	
1	680	
2	650	
3	625	
4	600	
5	575	
6	550	
7	525	525
8	500	
9	475	475 475 475 475
10	450	
11	430	430
12	410	410 410 410
13	390	
14	370	
15	350	
16	330	
17	310	
18	290	
19	275	275
20	260	390
21	245	275
22	230	
23	220	
24	210	
25	200	
26	190	
27	180	350 350 350 350 230
28	170	190 190 190 190 190
29	160	
30	150	310 230
31	140	160 160
32	130	230 140
33	120	
34	110	
35	100	180
36	90	90

一、本表係根據中華民國八十六年四月二十八日行政院台八十六人政力字第一〇五二三號函備查。
 二、由中華民國八十六年五月二十一日教育報台八十六字第八六〇四七五六三號令修正發布。
 三、本表係根據中華民國八十六年四月二十八日行政院台八十六人政力字第一〇五二三號函備查。
 四、由中華民國八十六年五月二十一日教育報台八十六字第八六〇四七五六三號令修正發布。

中華民國八十六年四月二十八日行政院台八十六人政力字第一〇五二三號函備查。
 中華民國八十六年五月二十一日教育報台八十六字第八六〇四七五六三號令修正發布。

附表(六)公立國民小學職員薪級表

薪級	薪額	職 務 別			附 註
	770				一、本表係本縣行前，原文薪級，應本表後，其年功薪者，仍准支原薪級。 二、表列薪級最高上級之職級係屬年功薪級。 三、自民國八十五年十一月十六日生效。
	740				
	710				
1	680				
2	650				
3	625				
4	600				
5	575				
6	550				
7	525				
8	500				
9	475				
10	450				
11	430				
12	410	410	410	410	
13	390				
14	370				
15	350				
16	330				
17	310				
18	290				
19	275				
20	260				
21	245				
22	230				
23	220	幹			
24	210		事		
25	200	事			
26	190		員		
27	180	230			
28	170	190			
29	160				
30	150	230			
31	140	160			
32	130		230		
33	120		140		
34	110				
35	100				
36	90				

中華民國八十六年四月二十八日行政院台
八十六人政力字第一〇五二三號函備查。
中華民國八十六年五月二十一日教育部台
字第八六〇四七五六三號令修正發布

公立學校教職員敘薪標準表說明

教育部 93.12.22 日台參字第 0930171496D 號函修正

- 一、服務年資之計算，以任職學校校長暨教職員或與其性質有關公職為限。
- 二、畢業或服務之學校，以公立或已立案之私立學校為限。
- 三、學經歷證件應為原始證書或正式證明文件（其呈經主管教育機關業已採認學經歷證明保結所核計之薪級仍續予承認）。
- 四、教職員依其學歷核計起支薪級，並按服務年資，每滿一年，提敘一級，但受本職最高薪級之限制。
- 五、教師在職進修取得較高學歷申請改敘時，得改按新學歷起敘，並採計不含進修期間之服務成績優良年資，在本職最高薪範圍內按年提敘。
但本辦法中華民國九十三年十二月日修正施行前，已在專科學校夜間部進修者，得適用修正施行前之規定辦理改敘。
- 六、表列各級學校，凡未特別註明畢業年限者，大學係指修業四年，專科係指修業二年畢業而言，如法定修業年限超過上述規定，每增一年提敘一級。
- 七、大學及專科夜間部各科畢業者，比照日間部同科系法定修業年限計算。
- 八、專科以上學校畢業修習教育學科學分或專門科目學分達到規定標準者，得提敘一級，二者兼修者，仍予提敘一級為限。
- 九、高級中等學校畢業並曾在專科以上學校肄業有正式證明者，得按其專科以上肄業年限每滿一年提敘一級，但現時正在肄業中者，不得採計。
- 十、經繼續進修所取得較高學歷而其起支薪級低於原敘薪標準者，按其新取得學歷起敘標準改敘，但以本職最高薪級為限。（本點於 93.12.22 修正後，合併於第五點，爰予刪除）
- 十一、應征退伍依限復職者，除其退伍當年在營年資併同在職年資參加該學年度之考成外，其餘在營年資，視同在職年資，每滿一年，提敘一級。
- 十二、代用教員薪級，高級中等學校按本表廿八級支給，國民中學按卅級支給，國民小學按卅三級支給。
- 十三、最高學歷與次高學歷之中間有服務經歷者，上述兩項學歷證件併送審核。
- 十四、持有銓敘機關核定證定者，任職員時准予採認。
- 十五、銓敘機採認有案之各軍事學校（科、團、班）暨中央警官學校（班、科）學歷，任職員時，准予比照採認。

附錄二

司法院釋字第 707 號

解釋公布日期民國 101 年12 月28 日

解釋爭點公立學校高中以下教師敘薪，未以待遇相關法律或其明確授權之法規命令定之，違憲？

解釋文

教育部於中華民國九十三年十二月二十二日修正發布之公立學校教職員敘薪辦法（含附表及其所附說明），關於公立高級中等以下學校教師部分之規定，與憲法上法律保留原則有違，應自本解釋公布之日起，至遲於屆滿三年時失其效力。

理由書

基於憲法上法律保留原則，政府之行政措施雖未限制人民之自由權利，但如涉及公共利益或實現人民基本權利之保障等重大事項者，原則上仍應有法律或法律明確之授權為依據，主管機關始得據以訂定法規命令（本院釋字第四四三號、第六一四號、第六五八號解釋參照）。教育為國家社會發展之根基，教師肩負為國家造育人才之任務，其執行教育工作之良窳，攸關教育成敗至鉅，並間接影響人民之受教權。為使教師安心致力於教育工作，以提昇教育品質，其生活自應予以保障。憲法第一百六十五條即規定，國家應保障教育工作者之生活，並依國民經濟之進展，隨時提高其待遇。教師待遇之高低，包括其敘薪核計，關係教師生活之保障，除屬憲法第十五條財產權之保障外，亦屬涉及公共利益之重大事項。是有關教師之待遇事項，自應以法律或法律明確授權之命令予以規範，始為憲法所許。有關教師之敘薪，除尚未施行之教師法第十九條規定外，教師法及其他法律尚無明文規定。教育部於六十二年九月十三日訂定發布公立學校教職員敘薪辦法（含附表及其所附說明），嗣於九十三年十二月二十二日修正發布（下稱系爭辦法），作為教師待遇完成法律制定前，公立高級中等以下學校教師（下稱上

開教師)敘薪之處理依據(系爭辦法第一條參照)。按系爭辦法固係教師待遇相關法律制定前之因應措施，惟此種情形實不宜任其長久繼續存在。系爭辦法自六十二年訂定施行迄今已久，其間，八十四年八月九日制定公布之教師法第二十條(尚未經行政院以命令定施行日期)及八十八年六月二十三日制定公布之教育基本法第八條第一項，均分別明定教師之待遇，應以法律定之，惟有關教師之待遇，迄今仍未能完成法律之制定。系爭辦法係規範上開教師薪級、薪額、計敘標準、本職最高薪級以及在職進修取得較高學歷之改敘等事項，事涉上開教師待遇之所得，係屬涉及上開教師財產權之保障及公共利益之重大事項，其未經法律之授權以為依據，核諸首開說明，與憲法上法律保留原則自屬有違。

聲請人雖僅就公立學校教職員敘薪標準表說明第五點第一項關於上開教師在職進修取得較高學歷改按新學歷起敘時，不採計進修期間內服務成績優良年資部分之規定，有抵觸憲法之疑義，聲請解釋。因上開說明為系爭辦法第二條附表所附之說明，即屬系爭辦法之一部分，系爭辦法既違反憲法上法律保留原則，本院自得以前述說明為解釋之對象予以解釋(本院釋字第二八九號解釋意旨參照)。惟上開教師之待遇制度，以法律明文或法律明確授權之命令加以規定，需相當期間妥為規劃，相關機關應於本解釋公布之日起三年內，依本解釋意旨，制定上開教師待遇相關法律，以完成上開教師待遇之法制化，屆期未完成制定者，系爭辦法關於上開教師部分之規定，失其效力。

相關法條中華民國憲法第15、165條(36.01.01)

司法院釋字第289號解釋

司法院釋字第443號解釋

司法院釋字第614號解釋

司法院釋字第658號解釋

教師法第19、20、39條(84.08.09)

教育基本法第8條第1項、第17條(88.06.23)

教育部九十三年十二月二十二日修正發布之公立學校教職員敘薪辦法（含附表及其所附公立學校教職員敘薪標準表說明），關於公立高級中等以下學校教師部分之規定

事實釋字第707 號解釋事實摘要

聲請人林○龍為國小教師，於96 年間取得碩士學位，經任職學校向縣政府申請改敘薪級。縣政府依公立學校教職員敘薪辦法第2 條所附敘薪標準表，以碩士學位自新臺幣245 元起敘，採計其教師年資10 年（82 至91 年）提敘10 級；復依敘薪標準表說明第5 點第1 項關於在職進修改按新學歷起敘時，不採計進修期間服務成績優良年資之規定，就聲請人自92 至94 年間帶職進修年資不予採計提敘，而核定其本薪為430 元。聲請人認敘薪標準表說明第5 點第1 項不採計進修期間年資之規定，損害其改敘之權益，有違憲法平等權與服公職權保障，於行政爭訟遭駁回確定後，聲請解釋。