

我國大專教師聘任及待遇制度之研究

林文達

(作者爲本校教育學系專任教授)

摘要

本文以文獻分析及統計資料分析方法探討國內外大專教師聘任及待遇之理論與實際，以歸納出合理大專教師聘任及待遇之內涵，並以之比較、分析我國大專教師聘任及待遇之待商榷處，從而提出改進我國大專教師聘任及待遇之六項建議：

- 一、延長試聘期間爲三至六年。
- 二、延長任期制及聘期或改採永任制。
- 三、設定年資薪給晉級之效率標準。
- 四、另訂獎勵對學術具有卓越貢獻之教授等級及待遇。
- 五、解聘及不續聘教師應有法律處置程序之規定。
- 六、頒佈月支薪給標準，應注意大專教師起薪及最高薪級之市場競爭性。

壹、研究起緣及目的

大專教育旨在發展教學、研究及推廣、服務三種功能；教師則爲功能能否有效發揮的關鍵。合理的教師聘任及待遇攸關教師工作熱忱及生產力；因此，有效發揮大專教育功能應以建立合理的大專教師聘任及待遇制度爲前提。

合理的大專教師聘任及待遇應指聘任及待遇制度之配合能使大專院校獲得優良師資，並使師資在穩定工作條件下，能維持

高度工作熱忱，充分發揮生產力，以發揮大專教育功能並實踐大專教育目標。

大專教師的聘任方式可分成試任、留任、職位調整及退撫四個階段，而聘任教師也根據其執行大專教育功能之能力及其執行功能與目標之程度分別釐訂教師聘任等級以爲升遷之依據。

大專教師待遇可分三項：薪俸（Salary），津貼（Allowances）及福利（Fringe Benefits）。薪俸爲教師在一定期間服務後，按期所獲待遇。爲了獲得此項待遇，教師在本職上應付出一定的勞務。津貼則爲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待遇，例如，職務津貼及地區津貼便是。福利則爲薪俸及津貼之外，各種嘉惠教師的待遇。福利的給與，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。福利的給與因組織經濟條件差異而不同，經濟條件好，福利多，反之，亦然。

教師三項待遇中，以薪俸最根本，也最重要。它是所有教師均可獲得的待遇，不因組織經濟條件好壞而變動，更是教師生活穩定與否的最重要依據。薪俸的給與是以薪級表爲計算的基礎，因此，教師待遇能否提供教師穩定的工作條件，應以薪資表的釐訂最爲重要。

大專教師之聘任既分成四個階段，教師也依功能、目標之實踐分等級，則其聘任與待遇配合是否合理也就應分別由不同聘任階段及待遇與不同教師聘任等級之設定來觀察。另外，待遇雖可分爲三項，卻以薪俸爲最根本而薪俸的決定則全視薪級表的釐訂。薪級表的釐訂是否能合理，並能促進教師生活穩定，使教師安心工作，充分發揮生產力，也是決定大專教師聘任與待遇是否合理的要件。

本研究的主要目的即在從學理及各國文獻上探討大專教師合理聘任及待遇的內涵，並分析我國大專教師聘任及待遇現狀，從而提出建立我國大專教師合理聘任及待遇制度的可行性建議。基於此項目的，本研究的目標爲：

- 一、從學理及文獻上分析大專教師合理之聘任等級及待遇的內涵。
- 二、從學理及文獻上分析大專教師合理薪級表的內涵。
- 三、從學理及文獻上分析合理薪級表的內涵。

四、分析我國大專教師聘任及待遇之有關法令及統計資料以了解我國大專教師聘任方式、等級與待遇及薪級表，以發掘不合理的徵結。

五、比較學理、文獻分析及我國現制分析結果，以提出建立我國大專教師合理聘任及待遇之可行性建議。

貳、研究方法

本研究採用文獻分析、比較、綜合方法之外，更搜集所得、物價及薪級表資料作成統計分析，以補充文獻分析之不足。

參、各國文獻之檢查分析

一、大專教師聘任與待遇之配合

教師待遇的支給應配合人事政策的目標而實施。人事政策的目標旨在維持組織的活力、穩定並促進組織的經濟效率，以發揮組織功能，實現組織的目標（註一）。組織活力的維持當注意聘任優良教師，並使其安心工作，除外，更應有退撫制度，以促進新陳代謝。組織的人事穩定是其發展的基礎，留任制度的注意更為重要。組織要在穩定中發揮其經濟效率，應使人盡其才，才盡其用，不同職位的安排及調整，尤關重要。待遇配合以維持組織活力、穩定並促進其經濟效率，也就表現在待遇與聘任方式——試任、留任、職位調整及退撫制度之配合。

教育組織中，大學及專科，功能、目標並不相同；為了發揮其功能及實踐其目標，其所需聘任教師的類別也自不同。聘任不同教育組織的教師，必須適才適用，也就須依教育組織所需的教師特質分別等級。教師待遇配合教育組織功能及目標之實現而實施，也就表現在待遇與教師聘任等級的配合。

(一) 聘任方式與待遇

1. 試任：初聘教師須有充分時間，使學校及受聘者相互適應。學校希望聘任符合教師條件的優秀人才，在試任期間，一旦

發現初聘教師不符合需要，或不具任教師之潛力，應有不續聘之斟酌機會。教師希望找尋可以充分發揮自己才能的職位，也希望職位發展具有合意的前瞻性，試任期間的設立，一者固可使學校具有選擇優秀人才並捨去不適任人員的機會，也可使受聘者作適當調適以獲取足供自我實現的機會。

試任期間最短一年，最長則在數年以上，因學校等級功能不同，所需觀察時間不同而有別。大學教師，除教學及推廣、服務工作外，能否對知識及學術有所貢獻亦為其職業發展的重點工作。此項人選的考驗，終非一、二年即可決定，因此，其試任期間總在三年以上。英國大學教師試任期間三年，但在學校及受聘者不能作成決定情況下，可以延長到五年（註一）。美國各大學，試任期間長短不一，根據一九四〇年美國大學教授協會（American Association of University Professors）建議，大學教師試任期間以不超過七年為原則（註二）。上限的建議旨在保障受聘教師，無論在什麼情況下，都要求大學當局，至少七年以內決定是否永遠聘任某教師，以免影響該教師職業前途。根據調查統計，一九七八一七九年美國大學試任期間公立平均五·七年，私立則為六·一年；四年制獨立學院公立平均五·三年，私立則為五·八年。目前，由於大學永任制（Tenure System）使大學師資新陳代謝不易，許多大學不再輕易聘任永任師資，只好延長試任期間；但這並非常態。大學教師試任期間，依英美制度應在三年以上而以五至六年為最普遍。

專科教師研究發展的重視稍遜於大學教師，試任期間自不必如大學一樣長。美國二年制專科學校百分之八十以上試任期間均不超過五年。（註四）

試任期間的設置旨在延聘優秀師資，停任不適任教師，並給予不易抉擇者再適應機會，除了要有協助教師職業發展的安排及評估外，待遇的給付也應有所配合。

協助教師職業發展以指定指導人（Adviser）幫助試任教師解決困難為常規。指導人在試任期間指出試任教師缺點並建議具體改進方法。試任期間過後，指導人並作成聘用與否之建議。學校在設定指導人之外，也可以短期課程或討論會協助試任教師之職業適應及發展。

試任期間待遇的給與，則應注意起薪的競爭性（Competitiveness）及效率標準（Efficiency Bar）薪級的設置。

①起薪的競爭性：薪俸大小從起薪到最高薪都是資職所考慮的重點。起薪具有競爭性，應至少不亞於其他相關職位，才能使優秀人才樂於嘗試選擇大專教師職。當然，薪俸並非謀職的唯一目標，教師待遇在薪俸之外，尚有其他福利，然而起薪若能與其他相關職位相比擬，自然更易引起優秀人力的注意。

所謂其他相關職位是指具有教師資格者，選擇教師職位外，可能選擇的職位。教師資格不同者，其可能選擇其他相關職位也不同。根據英國某一九六九年調查研究報告，人文、社會、純科學、應用科學及醫藥學科之大學教師，在選擇教師之外，可能選擇的其他職位，差異頗大（註五）。大學教師任職相關職位既然因學科而有別而不同職位待遇不一，為了維持教師起薪之競爭性；大學教師之待遇中，起薪也應反映出學科差別。這一點，專科教師也應不例外。

美國就是一個重視起薪反映市場競爭性的國家，因此，大學教師起薪之學科差異極大。一個初聘外文助理教授所獲的平均起薪不及一個初聘法律助理教授平均起薪的五分之三就是一個明顯的註腳。除了起薪反映學科差異外，平均起薪相對其他職業平均起薪的大小，也是決定起薪競爭性的關鍵。教師起薪的調整能否超出其他職業也是決定能否吸收優秀人力擔任教師的關鍵。近年美國為了競取新任優秀助理教授也儘可能調高其起薪。（註六）

②效率標竿 薪級表明訂某薪級為效率標竿，允許試任後，經考核合格而具效率之教師順利晉支薪級，並使合格而未具效率之教師暫停薪級之晉支，以利教師效率之提高。凡經判定薪級止於效率標竿者，經改進其無效率情況後，可繼續提出通過標竿之申請，經考核通過後，即可繼續晉級。效率標竿使一時無效率者有機會改進，終較停聘為佳。停聘或不予續聘在除去不合格教師，但如某一合格教師，僅因某些原因，不能有效執行職務，實應給予改進機會，一以保障職業安全，一以鼓勵教師效率之改進。

英國倫敦大學教育學院服務手冊明白規定，講師試任開始後第五年應通過效率標竿之薪級，其通過條件為（註七）：

- (1) 對指定課程、教學及視導等教師工作有令人滿意的表現。
- (2) 對於專門科目有令人滿意的研究表現。
- (3) 審慎執行測驗學生的工作，並滿意的執行指派的行政工作。

(4) 具有繼續發展爲大學教師及學者的前瞻性。

試任的目的在獲得優秀人才，並使其能成爲大專教師及學者。起薪的競爭性意指起薪調整幅度的競爭性及學科起薪的差異，足以獲取優秀人才進入大專教師職位。效率標準在使教師自我鞭策增進效率。二者的配合運用可使試任目的圓滿的完成。

2. 留任 大專教師經過試任合格後，爲使其安心工作，應保障其職業發展，並以待遇配合，鼓勵其安於其位，充分發揮其效率。職業發展之保障，係以契約保障其任期，並以基本薪俸及福利提供一致性及固定的待遇，以交換教師提供規定的勞務。

①任期契約制度類別：教師任期保障契約可分三類：永任制(Tenure System)，期任制(定期契約)(Term Contracts)及永任、期任雙軌制(Two Tracks System)。

(1) 永任制旨在保障教師執行職務的安全，免於受外在政治、社會因素的干擾。大學及專科教師爲了維持其學術自由，於研究教學時，如有與政治、社會標準相左的言行出現而不見容於當局，以致影響其任期，將妨害其執行職務。因此，大專教師任期多數認爲應有永久保障。美國百分之八十五大專院校採用永任制，英國在五年試任期間，通過效率標準後也自然獲得永久任用，西德在獲得副教授以上職位後，也獲永久任期之保障。(註八)

永任制的重要內容有四：

甲、任期至退休才終止。

乙、任期中停聘應提早通知，並具有正當理由(Good Causes)。正當理由均有明確規定，通常足以防碍教師執行職務之理由爲限，其他無碍教師執行職務者均不得據以爲正當理由。例如，英國倫敦大學教師停聘的正當理由爲：嚴重犯錯，使不適於執行職務，表現不能執行職務之行爲及經醫生證明身心不適於執行職務。

丙、應有適當的法律處置程序(Due Process)包括申訴、聽證及裁決等，使被害者有訴願機會，以免受不正當理由的威脅而防碍其職務之執行。

永任制旨在提供教師職業安全，免除焦慮，使教師勇於創造、創新；可是永任結果也可能使部份人怠惰、疏懶，不求進步。永任制固可帶來職位安全，職位安全也可激發試驗與創新；但它却未必是試驗與創新的唯一條件。從整個教師結構看，職位

永任將使部份人長久佔據教職，影響新血輸入，新舊觀念之交替機會減少，降低創新機會。永任制激勵創新應指激勵在職教師創新而不利教育組織新舊觀念的交替。新舊觀念交替缺乏，將使課程守舊不變，減少課程之可變性。這是永任制可能出現的第一種弊害。其次，如果聘任永任人數集中某一時期，將導致一定時期後，教育組織老化，減少教師之流通性。再者，永任教師，任期保障至退休，退休前學校如遇財政困難，或學生供給不繼，學校有緊縮需要，將出現裁員之困難。如為防止第三點弊害，可以將學校財政困難列入正當理由之一。可是以學校財政困難作為停止永任之條件，多少危及了永任制的精神。學校財政困難係社會因素之一，以社會因素作為正當理由實有礙學術自由之保障。美國部份大專院校即列財政困難為終止永任之正當理由之一。蓋學校財政困難雖為社會因素，可是，學校本身既然無法維持，更不能要它維護學術自由了。基於此種觀點，美國大學教授協會不得不承認財政困難為終止永任教師的正當理由之一。

(2)期任制 為了便利新舊人力交替，學校人事安排並加強考核，教師試任後，聘任期間由契約載明，期限終了，續聘時，應重新簽訂契約。這種制度內容：

- 甲、契約期間終了，教師自然停聘，除非續聘，教師並無保障，任期保障僅限於契約上明訂的期間。
- 乙、不續聘時，有規定法律處置程序者，也有未具文規定者。

期任制僅保障有限期間，是否續聘，由學校不斷重新核定，一方面可引進新血，促進教育組織之代謝，一方面可激勵工作意願。但教師常受聘約不定之焦慮，未免影響其工作情緒，不易長久認同其職位，易作另謀他就的打算，不能安心工作。此制是否能激勵工作意願，仍乏定論。尤其聘約所定期限過短，更易使人心惶惶，無法作長期職業發展之計畫。不過，學校財政困難，須緊縮用人時，期任制可輕易解決問題，則係顯而易見的。

實行期任制重點在期滿時，學校可蒐集證據，不續聘不稱職教師。可是實行此制時，由於評鑑教師稱職與否不易，同時，教師表現好壞，學校具有共同責任，真正能提出證據而不續聘教師的比率不高。一九七二年，美國教育會(American Council on Education)調查發現實行期任制者，百分之八十七院校續聘率高達百分之九十。期任制發揮汰舊換新的功能不大。實行期任制與永任制的任期保障，實際結果差別並不太大。尤其，期任制如附有法律處置程序，其保障與永任制就更相差無幾了。

(3)雙軌並行制 同一學校，部份教師有資格受聘永任而部份教師無受聘永任之資格（*Tenure Ineligible*）。美國部份大學採用此制，多數教師均有資格在試任之後，受聘永任，但對於短期需要課程，為適應學校財政需要及其變通性，以期任制聘任部份教師；對於此類教師將視實際需要及財務狀況，決定續聘與否，此制更分三種：

甲、一、二年期契約，不斷地續聘，如賓州大學。

乙、一或一年以上期契約，三至七年才續聘部份教師，如羅格大學（*Rutgers University*）

丙、二至三年期契約，期滿後，不再續聘，如威斯康辛大學。

一校通行二制，部份教師獲學術自由保障，部份教師則否，顯有未當。無受聘永任資格之教師，只能短期佔缺，顯有岐視，有損教師職位形象。因此，無永任資格之教師；應僅限於制宜性的短期課程；凡具有長期發展性質的課程，其教師至少應有定期契約之保障。

以契約保障任期雖有三種，但以永任制及期任制最為常用。永任制最能保障學術自由，最適於留任優良教師，期任制若附有不續聘之法律處置程序，則其保障也不比永任制差。採永任制及期任制於聘任教師時，如未依時訂定聘任比例分配計畫，僅於每年增聘一定比例，終會導致某時期集中聘任教師。集中聘任教師會形成一定時期教師老化現象。反之，如果新聘教師能隨時注意新陳代謝比例，注意職位交替（Position Shift），教師老化現象亦可避免。

(2)教師勞務之規定 大學教師的勞務，研究與教學並重，僅有小部份時間從事推廣行政、管理、輔導及其他服務工作。根據荷蘭大學教師意見調查結果，一般同意時間之分配：教學及研究各佔百分之四十五，其餘百分之十則為參與推廣、行政、管理及其他服務工作。由於研究時地不易掌握，根據教學、研究並重的道理，一般大學教師勞務的規定，僅就教學時間有所限制而教學時間以不超過教師全部工作時間的一半為原則；同時，教師等級越低，其教學時間也越長。英國全國高等教育教師協會（NATFHE）規定各級大專講師教學時間分配為：最低級初級講師每週上課二十至二十二小時；高級講師則每週上課為十三至十六小時——教師等級越低，研究時間分配越少，教學時數也越多，反之，亦然。英國講師教學時間高達十三至二十二小時，可見其重視大專教師教學時間的投入（註九）。法國則與英國不同；初級及助理講師授課時間僅規定為六小時，教授教學時間則

每週僅規定三小時，其意在使教師有更多時間從事研究工作。（註一〇）

③待遇的配合——基本薪級表及福利

基本薪級表的設置在保障教師的職業安全，教師只須提供規定的勞務，其待遇即獲保障，並依年資（Seniority）晉級。此外，爲了激勵教師進修，更考慮進修晉級或晉階。教師依薪級表晉階、晉級加薪，不受政治、社會因素干擾，使教師勤於職務，不致心血白流；依年資晉級應考慮：

(1) 為鼓勵久任，年資越久，晉級額也越大。

(2) 為配合責任大小，教師等級越高，年資晉級額也越多。

(3) 依年資晉級，級別不宜太多，否則，將使教師安於現狀，缺乏工作效率及上進心。級數多者，可設效率標準，以加強晉級之考核。新加坡在教授晉級設效率標準，紐西蘭則設於高級講師級，西印度（雅麥加）亦設於高級講師級。效率標準的設置，具有保障久任及激發效率雙重功能，應是輔助年資晉級加薪的有效策略。

留任的教師，久於其職，未繼續進修，將導致意志消沉，甚至於知識及技術不再適合時代變遷的需求。提供教師帶職進修，也成爲留任中主要待遇之一。

爲了使留任教師有安定的生活及良好的工作環境，學校常依其財務情況，提供不同福利待遇。爲了使教師免因疾病、傷殘及意外而掛慮，各類保險的提供已成爲目前各國教師福利的最主要項目。其他如休假、搬家費，子女教育補助費等，也常成爲學校提供教師福利的項目。福利旨在安定教師工作，考慮越週到越佳；然而學校本身經費寬緊不一，除保險及休假外，所能提供的待遇，也每因個別學校而不同。

3. 職位調整 教育組織爲了安定所有教師平均生活及提供一般工作環境，有了基本薪級表及福利之規定，主要在造成和協的氣氛。不過爲了提高組織效率，對於具有不同工作意願、能力及肩負不同責任之教師，也應考慮不同待遇的給付，否則，組織將趨於平庸而缺乏動機之激勵，導致和協有餘而效率不足的結果。

根據工作意願、能力及肩負責任輕重而調整職位，表現在升任責任較重的工作，降調責任較輕的工作及改變工作環境，調

任同等責任而工作條件不同的工作。這就是升、降、調三種職位調整。升任造成責任加重，也應配合增加待遇才算合理，降任減少責任，自應相對減少待遇；調任則須看工作環境改變而調整其差別待遇。

增減責任造成待遇差異，通常在維持基本薪級表條件下，是以增減津貼來區別待遇的不同，也有分別為不同職務，另立薪級表者。英國大專教師、研究人員及行政人員分別釐定不同薪級表而一般非臨床大學教師則統一設定基本薪級表；依教授、高級講師、講師及助理講師設定薪級，兼任職務則給津貼。教師調任不同地區則以區域津貼，彌補工作條件之差異。

以待遇配合職位調整，一般以加發津貼為方法，如為不同職位另立薪級表，將增加待遇之複雜性。

4. 退撫 為了維持教育組織的活力及新陳代謝，對於身體羸弱，不克繼續任職，或具有重病無法勝任職務的教師，雖未屆退休年限之規定，可以自動請求提早退休，或由學校基於醫院證明，強迫其退休。提早退休及屆齡退休都有適當退撫金(Super annuition) 待遇，以安定教師退休後之生活。退撫金在獎勵任職長久的教師，因此，凡提早退休者，法令都設有服務年資的規定。英國大專教師申請提早退休，規定至少要有五年的服務年資，才有資格提出，便是一例。（註二）

（二）聘任等級與待遇

各級學校功能、施教對象、課程不同，所需求教師條件各異。教師條件不同，所須具備資格及獲得該資格所需代價及實際任職應付出心血也有差別。教師待遇的給付自應區分不同條件的教師等級。

大學以研究、教學及推廣、服務為主要功能，施教對象年齡最長，課程所需專門化程度最深，教師所需條件最高，其應具資格也最高。三種功能雖均應重視，但大學發展之初，中國以養士，西洋以研究高深學術為基礎，大學教師區分等級也以研究作最優先考慮條件。

英國大學教師區分為教授、講讀(Reader)，高級講師(Senior Lecturer)及講師、助理講師等級。等級越高，也越重視研究成果。凡教學成績優良，但缺乏卓著研究成果者至多只能升至高級講師。講讀以上則須有卓著的研究成果作基礎。以英國倫敦大學教育學院教師升遷程序之規定為例：一個高級講師及講讀之升等條件分別為：

1. 高級講師的主要條件及支持條件。

①教學能力及負擔 凡未對知識發展有卓越貢獻，但却在教學上具有創造性並勤於督促者；

②行政能力及負擔 擔任特重的行政責任者；

③研究 一些有價值的研究成果；

④出版 專業上具有價值的出版品，如好的教科書之類。

下列支持條件並列入考慮：

①對學校貢獻 參與學生福利及學校事務；

②在學校年資久長，未獲升遷機會。

2. 講讀的主要條件。

①其著述推論清晰，一致及前後呼應，表現出一般理智的特色；

②著述具有創意；

③公共認可其學術地位。

高級講師在酬庸其對學校服務的貢獻，並為年資久長者找出路，在大學任教，如無研究上特殊成就是不可能升任講讀，更不可能升任教授。

英國專科學校及同等推廣教育，由於學校較不強調研究性質，其教師等級只到高級講師為主，或在高級講師之上加設主任講師（Principal Lecturer），通常是不聘任講讀及教授的。

英制大學及專科功能明顯，大學最重研究，無卓越研究成果者不可能升至講讀及教授等級。專科教育以教學為重，雖有研究功能，但卓越研究成果之師資難求，因此，專科教師缺講讀及教授、合於講讀及教授者，自然被延聘在大學任教。英制大學及專科教師等級區分極為明顯。

美國雖然大學及專科學校教師區分等級都相似，未表示大學特重研究的特質；但大學教師成就其職業聲望，維護其職業地位，還是以研究成果為重；待遇的給付也與教師研究成果多寡成一定比例。根據研究報告，哈佛大學每年教授出版二十篇文章

者並非偶然。某一研究就大的研究性大學抽樣調查六十個教師，發現其三年平均每人出版五·三篇文章。一些有名的學府每年平均有三篇文章才能維持其高的知名度。（註二）由此可見美國大專教師同區分教授、副教授、助理教授、講師、教員等級，但研究也是決定等級高低及職業聲望的最主要因素之一。尤其美國各級教育，市場競爭劇烈，著名學府均以學術研究聞名，延聘的師資也都是著有研究成績者。

美國大專教師待遇無統一規定，各州各校常不相同，但根據美國教育協會所獲一九七二——七三年三〇一所高等教育機構（包括七八所大學，一八一所四年制學院及四二所社區學院）之資料，指出教授及副教授級薪俸的多寡也與出版成正比。（註二三）研究仍是決定薪俸大小的最主要因素之一。

美國大學及專科教師等級之區分無差別，以待遇獎勵研究用意也無二致。然而，大學及專科教師等級相似，將二者功能視為一同，固然可以鼓勵專科教師研究，但專科教育以培養專業技術人才為目的與大學研究高深學術，養成專門人才的主要目的實有差別；大專教師等級及功能相同未必妥當。

工欲善其事，必先利其器，大學及專科的不同，二類教師所用以達成目的之方法實不宜相同。大學教師特重研究，旨在鼓勵知識創新，專科教師則應以實用技術傳授為主，如有研究，亦應着重實用推廣。方法重點不同，所須教師條件自不宜一樣。大學及專科教師聘任等級應依其需求條件之不同而表現出差異，才會有益各自目的之達成。大學既重學術研究，以崇高的等級及優厚的待遇獎勵飽學及具卓越研究成果之士頗為重要。專科在養成技術專門人才，具有特殊知識及技術之教師十分重要；此類教師待遇、聘任及升遷之配合最宜重視。

二、大專教師合理的薪級表

合理的教師待遇固然應配合教師聘任方式及等級而支給，但待遇實包括薪俸、津貼及福利；其中，尤以薪俸最為重要。薪俸支給的方式，因薪級表（Salary Scale）的安排而有所不同，薪俸支給額雖然根據薪級表，薪額大小的決定却有相關考慮的因素。

(一) 薪級表的分類

薪級表是由薪階及薪級所組成的。根據薪階多寡可分成單一薪級表及複薪級表，如根據薪級表中所列各薪額表示方法之差異則可分爲現金薪級表及比例薪級表，如根據各薪級分級方式之不同，又可區分爲分級薪級表及概數薪級表。

1. 單一薪級表及複薪級表

單一薪級表爲由單一薪階所組成，由於薪級晉升考慮因素很多，僅設一個薪階時，爲了考慮各種晉支薪機會，勢必加長薪級數。嚴格的單一薪級表事實上不易存在，因爲它過份簡化，勢難照顧到各種晉薪機會。

複薪級表爲由二個以上薪階及薪級所組成，多數薪級表都以此種方式出現。

2. 現金薪級表及比例薪級表

現金薪級表中各薪階、薪級所訂俸額爲實際支付金額；此類薪級表清楚地表示了應支薪俸現值大小，應用方便，可是由於每年生活及物價指數變遷；薪級表如不經常修訂，將不合現實需要。

比例薪級表中各薪階、薪級僅規定基本薪俸額。實際支付金額須將基本薪俸額，調整一定比例，才能獲得實際支付俸額現值。此類薪級表只能表示各薪階、薪級大小比例差異，無法看出實際支付金額，應用時須透過適當核計程序，手續較繁，但各薪階、薪級基本薪俸額訂定之後，不必經常改變，也是它最大的優點。英國大專教師採現金薪級表，須經常修訂公佈，我國則採比例薪級表、各薪階、薪級基本薪俸額不變，實際所支金額，則每年設定不同調整比例。

3. 分級薪級表及概數薪級表

分級薪級表中，薪階之分級，明定各級現金或基數大小，依次晉級，適合於年資敍薪及保障晉級機會；紐西蘭、澳大利等大專薪資表屬於此類。

概數薪級表中，薪階不明訂薪級，僅設概數表明薪階大小變化幅度，英國教授級薪階僅訂定最少及平均支薪額，並不設定薪級便是。（註一四）此類薪級表不易保障多數晉級機會，却有利於特殊優異教師之延聘。

二、薪級表的決定因素

薪級表設階、級的目的在提供各種晉薪機會並兼顧各種因素。凡導致生產力增加的因素，應盡量列入晉支薪階、薪級考慮中，使薪俸能促進生產力，激發大專教師效率。

最常被考慮作為晉階、級因素為：

1. 合於升等標準：每類教師設定等級不同，各等級訂定標準不一，凡合於標準者即獲升等，亦同時獲晉階、級。
2. 獲得學位或進修一定文憑、學分。
3. 年資或經驗 為鼓勵大專教師安心工作，凡善盡其應提供之勞務者都可依服務年資晉級，英國特重年資晉級，美國凡獲永任大專教師在四十九歲以前，年資晉級也扮演極重要的地位。（註一五）
4. 表現與績效 大學教師表現及績效首重研究、出版及教學其次則為兼任行政職務。英國大學教授薪階，僅訂概數，不訂薪級、教授的支薪大小，主要看研究及出版成績，次為教學。美國的研究證實大學教師出版越多，薪資越高，教師之主要工作為研究者薪資比主要工作為教學者多。

最後，合理的薪級表中，俸額大小的決定也應使大專教師能安心工作，初任時的俸額與最高可獲得的俸額差距應維持相當的比例，才能不斷鼓舞大專教師面對職位的長期挑戰，一九八四年世界各國大專教師俸額由最低級初任到最高級的差距，至少也維持在二倍以上；英國則為三倍，新加坡更高達五倍之數。（註一六）

肆、我國有關法令及統計資料之分析

一、大專教師之聘任

根據中華民國七十年三月二十日（70）參字第8491號令修正公佈之大學及獨立學院教師聘任待遇規程第十六條之規定：「專科學校教師之聘任及待遇得比照本規程辦理，惟專任教師基本授課時數標準及薪給表，由教育部另訂之。」同一規程第四條規定：「大學及獨立學院教師之聘任期間，第一次試聘一年，第二年續聘一年，以後每次續聘為二年，各於聘約載明之。」

「又同一規程第六條規定：「在教師聘約期間，除違反聘約之規定外，非有重大事故，經呈准教育部者，學校不得解除教師之聘約。」又第七條之規定：「在教師聘約有效期間，教師欲辭職者，須於辭職三個月前提出經學校同意後，於學年終了時方可解除職務。」上列條文明白指出專科教師之聘任除授課時數標準及薪給表外，比照大學及獨立學院之規定辦理，而後者之聘任在試任一年後，採期任制，第一次簽約一年，以後每二年簽約一次。以期任制方式留任教師，任期間締約雙方基於契約內容之規定，不得任意解約。解約須合於規定，教師須於辭職三個月前提出，並經學校同意後於學年終了時生效。學校主動解約基於二種可能，一為教師違反聘約之規定，一為有重大事故發生，經呈准教育部者。聘約之規定必然具體，但何謂重大事故，並未見明文規定。決定是否重大事故權限在教育部。學校呈報後，教育部決定是否重大事故，再作成裁決，中間教師是否具有申訴權也未見諸具體規定。凡未經規定者，執行上必然有困難，因此，聘約期間基於重大事故，呈准教育部而解約者，不易實施。

大專教師依約所須提供的勞務，根據同規程第十一條之規定：「教員以專任為原則，應以辦公時間在校服務。教授、副教授、講師基本授課時數每週分別為八、九及十小時，不滿規定時數者照兼任待遇。但擔任行政事務或實際上須以充分時間從事實驗或研究，經學校允許，得酌量減少授課時數。」大專教師所提供之勞務主要有二：一是辦公時間在校服務。學校要求教師辦公時間在校服務，自以在教學之外，從事研究、推廣、服務；學校自必配合提供研究、推廣之必須設備——如研究室、實驗室等，否則，此項勞務之提供將受影響。二是擔任基本授課時數的教學·教授八小時，副教授九小時，講師十小時，但專科教師另從教育部之規定。根據四十四年一月二十一臺四四高字第一三四四號令頒佈之專科以上學校教員超支鐘點費辦法之規定，二年制及三年制專科教師基本授課時數與大學及獨立學院同，五專前三年每週授課基本時數則為教授十小時、副教授十一小時，講師十二小時而兼教二年制及五年制前三年時，教授為九小時，副教授為十小時，講師為十一小時。在基本授課時數之外，如兼任行政事務可酌減基本授課時數。減少基本授課時數因任職不同而有別，由系科主任酌減二小時至教務、訓導及總務主管之行政、教學，不致影響其主要勞務之一學術研究之執行。這種規定旨在使留任教師一旦調任兼任較重工作時，使教師不致遺誤研究工作。

爲了確保大專教師能有充分時間執行其研究、教學及推廣、服務，限制教師不得提供超額勞務。根據大學及獨立學院教師聘任待遇規程第十二條之規定：「專任教師除法令另有規定外，不得在校外兼課或兼職，但有特別情形經兼課學校先商得學校同意者，每週至多兼課四小時，兼課以與原校所授課目性質相近者爲原則。」兼職、兼課都會影響大專教師本職；因此，兼職、兼課應避免及設限。惟恐過多教學時數，影響研究及推廣，本校之教學時數亦不鼓勵每週超過四小時。超過四小時於核支超支鐘點費時，仍依四小時計算。

大專教師之聘任分設教授、副教授、講師及助教四級。根據大學及獨立學院教師聘任待遇規程第一及第三條之規定，教師之聘任，應按照教師審查合格之等別聘任之。未經審核定者，得於聘任後辦理審查手續，但其聘任期間不得超過一年。

根據六十二年六月二十二日臺（62）參字第一五七七五號令修正公佈之大學及獨立學院教師資格審查規程三、四、五、六及七條之規定大專教師審查各等別教師資格分別爲：

(一) 第三條規定・助教應具備左列資格之一：

1. 國內外大學畢業，得學士學位而成績優良者。
2. 專科學校畢業，曾在學術機構研究二年以上，著有成績者。
3. 專科學校畢業，曾經從事與所習學科有關之專門職業或職務三年以上，著有成績者。

(二) 第四條規定・講師須具備左列資格之一：

1. 在國內外大學或研究院所研究，得有碩士學位或同等學歷證書而成績優良者。
2. 任助教四年以上，著有成績，並有專門著作者。
3. 曾任高級中學或其同等學校教師五年以上，對於所授學科確有研究，並有專門著作者。
4. 具有前條第一款資格，在研究機構繼續研究或從事與所習學科有關之專門職業或職務六年以上，著有成績者。

(三) 第五條規定・副教授須具備左列資格之一：

1. 在國內外大學或研究院所研究，得有博士學位或同等學歷證書，而成績優良並有專門之著作者。

2. 任講師三年以上，著有成績，並有專門著作者。
3. 具有前條第一款資格，在研究機構繼續研究從事與所習學科有關之專門職業或職務四年以上，著有成績，並有專門著作者。

(四)第六條規定：教授須具備左列資格之一：

1. 任副教授三年以上，著有成績，並有重要之著作者。
2. 具有前條第一款資格，在研究機構繼續研究或從事與所習學科有關之專門職業或職務四年以上，有創作或發明，在學術上有重要貢獻者。

第七條：凡在學術上有特殊貢獻，而其資格不合於第五條或第六條之規定者，經教育部學術審議委員會委員二分之一以上之出席委員四分之三以上之決議，得任教授副教授。

大專教師區分教授、副教授、講師及助教四等首重視學歷，其次為教學，再次為研究，每一等級教師均以具有相當學位條件（或同等學歷）為基礎，助教以學士學位，講師以碩士學位，副教授以博士學位；凡有學位（或同等學歷者）僅規定成績優良即可聘任。副教授之聘任雖規定成績優良並有專門之著作者。由於專門著作缺乏明文規定，博士論文被認定為專門著作，而獲博士學位者原以通過論文為條件，因此，成績優良並有專門著作實僅等於成績優良而已。

教師之升等，僅須任教年資一定時間，著有成績，並有專門著作即可。教授雖規定著有成績，並有重要著作，也因著作重要性與否缺乏標準，審查時重要之著作，及有專門著作二者不易區分。因此，教師之升等僅須服務任教一定年資，著有成績，並有著作即可提出升等。凡服務於研究機構或從事與所習學科有關職業或職務之非任教所須計等年資較長，除教授外，亦以著有成績及有專門著作為條件。至於非具任教年資者，任教授則明定有創作或發明及在學術上有重要貢獻者。由此可見，大專教師之分等級，凡有學歷及任教年資者，僅須服務著有成績亦有專門或重要著作即可，未必要求其在學術上有重要貢獻發明或創作。此類教師之分等，只適應教學及學校行政需要，以教學及行政為中心，頗難達成大學以「研究高深學術」之目的。

第七條則係替無學歷及任教或其他條文所載之資格者，另闢蹊徑，但以在學術上有特殊貢獻者為主，使野無遺才。

近年公立大專院校爲了聘任實際從事科學技術性工作，具有特殊專長而不易羅致之人員到校從事教學、研究工作於七十二年十月八日臺（72）參字第40423號令訂定發佈公立大專院校稀少性科學技術人員遴用及待遇辦法。依其第三及第八條規定，科學技術人員分爲五等，一等技術師比照教授，二等技術師比照副教授，三等技術師比照講師，四等技術師比照助教，五等技術師比照中等學校相當委任教師。此五等技術師因公立大專院校教學或研究需要而設置，報教育部核定。該辦法第五條規定初任科學技術人員所需具備之資格，除五等技術師應爲專科畢業，其餘按等級分別比照大學及獨立學院教師資格審查規程有關助教、講師、副教授、教授各規定外，並須兼具左列資格之一：

(一)大專院校本科系畢業。

(二)大專院校相關科系畢業，並具有擬任職位一年以上之工作經驗。

(三)具有擬任職位三年以上研究工作或技術工作經驗。

此外，依有關規定須領有執業證書或執照者，從其規定。

科學技術人員之升等，根據同一辦法第九條之規定，僅須任職一定年資，成績優良，遇缺即可晉升，不必有專門著作。其升等年資規定爲：

(一)任五等技術師二年以上，得晉升爲四等技術師。

(二)任四等技術師四年以上，得晉升爲三等技術師。

(三)任三等技術師三年以上，得晉升爲二等技術師。

(四)任二等技術師三年以上，得晉升爲一等技術師。

由於技術師升等不重視學術性著作，資格雖可比照教授、副教授、講師、助教等，却不可轉任上列資格，如欲轉任時，應依「大學及獨立學院教師資格審查規程」各有關規定辦理。

目前教育部公佈的公立大專院校稀少性科學技術人員限於核能科學技術人員及資訊科學技術人員二類。

大專院校教師依照規定分教授、副教授、講師、助教及五等級的技術師；但爲了使教師參與行政管理，並提高行政效率，

一方面又避免教師因行政而防碍其研究、教學及推廣、服務功能之實施，調任大專教師兼學術行政主管，酌量減低教學時數。

另外，根據六十六年三月十五日臺（66）高字第6827號公私立大學院校學術行政主管人員聘用資格審查要點之規定，所謂學術行政主管人員指各院校之教務長（主任）訓導長（主任）總務長（主任）各學院院長，各系科主任及各研究所所長，此類學術行政主管人員之聘用資格規定為：

（一）須經教育部審查合格之專任教授者。

（二）其年齡未超過六十五歲者。

（三）其學養品行，足資表率者。

（四）各系（科）主任及各研究所所長之所學，與其所任職系（科）所之性質相同或相近者。

但是，為了避免擔任行政過久，妨害大專教師本職勞務之執行，規定各院校所聘學術行政主管人員之任期三年，期滿得連任，並以一次為限。

為了促進大專教師之新陳代謝，任職一定年限後，大專教師可自動申請退休，其條件根據六十八年十二月二十八日修正公佈之學校教職員退休條例第三條之規定為：

（一）任職五年以上，年滿六十歲者。

（二）任職滿二十五年者。

同條例第四條規定強迫退休之條件為：

（一）任職五年以上，年滿六十歲者。

（二）心神喪失或身體殘廢不勘勝任職務者。

但年滿六十五歲，如服務學校仍需其任職而自願繼續服務經報請主管教育行政機關可延長至多五年。

惟依七十年一月五日臺（70）參字第〇二六九號令修正之學校教職員退休條例施行細則之規定，任職五年以上之年資，以擔任公立學校之年資為限（第三條）而退休年齡之認定依戶籍記載，自出生之月起十足計算（第九條）。

私立大專院校教師之退休，比照學校教職員退休條例之規定，由各校董事會視各該校經費情形擬訂辦法呈報主管教育行政機關備查；因此，私立大專院校教師之退休，各院校不一，教師不一定能獲得保障。

以上法令所規定之聘任方式及等級，至少有下列問題，值得商榷：

(一)試任中僅規定試聘一年，期間過短，不可能使學校充分判定教師之適任程度，試任期間也未訂定協助教師之試任辦法，輕易決定教師之留任與否，不易獲得優異人才。

(二)留任採期任制，續聘一年後，以二年一期，重新聘任。聘期過短，教師缺乏保障，有鼓勵教師另謀出路之勢。教師既缺乏長期職業發展之保障，不易穩住心情，有計畫的執行其職務。如果聘期短是為了加強考核，淘汰不適任教師，實際應訂出大專教師之考核辦法。傳統上，大專教師之地位及學術自由頗受重視，我國也未明訂大專教師之考核。六十年七月二十一日教育部臺（60）參字第16486號公佈之公立學校教職員成績考核辦法第三條之規定，專科以上學校教員之成績考核依照國立大學及獨立學院教授年功俸辦法辦理。按五十九年六月十九日教育部（59）參字第22876號修正公佈之大學及獨立學院教授年功加俸辦法並未規定大專教師之例行考核。辦法中僅對教授支領年功加俸時，須依據其教學、著述、實驗或處理行政成績加以考慮而已。大專教師升至教授，合於支領年功俸至少已在本職上服務十數年，十數年中每二年一聘，事實上無考核標準及辦法以為考慮是否續聘的基礎，二年一聘實與永任制無異。二年一聘如係為便利教師轉業或轉校，實與學校留任優秀人才之宗旨相違。二年一聘的期任制，只會使大專教師增加焦慮，並鼓勵教師不安於其職位，絕非留任優秀人才之方法。

(三)學校主動解約係終止聘用不適任教師之方法，但學校執行此項權力應基於教師違反聘約之規定，或基於有重大事故之發生。重大事故未有明文規定，同時，基於重大事故而解約，僅須報呈教育部核准，未給當事人一個法律處置程序，也有欠週全之處。

(四)大專教師勞務之提供，教學由講師至教授時數約在八至十二小時之間，約在英法二國之中間。為了免於教師兼行政影響教師勞務之執行，兼行政者酌減教學時數，並且限定教師超時教學及兼職、兼課，無非希望教師能有時間於教學之外從事研究、推廣服務。然而，規定教師辦公時間在校服務語意不清楚。教師教學既有詳細規定，則留住教師在校應係執行研究、推廣、

輔導、行政及其他學校活動。教師研究須有一個適當的工作環境，免受干擾，如實驗室、研究室等；教師研究時應儘量避免行政、輔導及學校活動之影響；學校爲了鼓勵教師研究，除非能提供適合於教師研究的場地、設備及環境，留教師在校並無意義。

規定教師辦公時間在校服務，如係爲配合學校教學及輔導，教師勞務中執行此項工作的時間也應有所限制，否則，將影響教師另一主要勞務——研究之進行。教師每週限定辦公時間應是最好的方法。學術行政原係教師參與校務及自治的工作，既有兼任主管的教師負責，即不宜再以行政煩勞其他教師。協助兼任主管行政教師之工作，應由一般行政人員擔任。教師在其學術研究工作上，有其推廣服務對象，其時間、地點，不一定在學校，規定辦公時間在校服務，技術上有困難。因此，大學及獨立學院教師聘任及待遇規程第十一條規定教師應於學校辦公時間在校服務，語意實欠清晰，並有忽略教師研究及推廣、服務勞務執行的後果。

(五)大專教師分教授、副教授、講師、助教及五等技術師，除技術師爲特殊科學技術人才，聘任不以專門著作或學術研究成果爲條件外，講師以上均以相當學歷爲初聘條件，並以執行職務，著有成績並有專門著作爲升等之基礎；此類條件缺乏明定標準。講師以上均以一般教學並有著作或重要著作即可；忽視大專教師學術成就及貢獻的獎勵。這種分等方法，用以聘任專科教師則可，用以聘任以研究高深學術之大學及獨立學院教師實嫌不足。大學及獨立學院之教師應鼓勵學術上創作、發明及卓越貢獻之教師，以領導高深學術之研究。以目前教師分等級，實未顧及肩負高深研究教師之聘任。

(六)大專教師調兼行政，爲避免妨害本職研究教學和推廣及其他服務工作，限定連任一次；但因未限定其不得調任其他行政工作。往往使某些教師持續擔任行政，無暇顧及本職研究教學及其他勞務之執行。在尊重學術自由及教師自治原則下，爲使教師調任行政工作不妨害本職重要勞務之執行，應避免同一教師長久兼任行政工作。大專教師調兼行政工作之輪替實有必要。

然而，教師如有長期兼任行政之必要；應建立學術行政人員晉用管道，使教師不再執行本職之研究及教學，而成爲專業行政人才。教師一旦長久兼任行政工作，其行政負荷及心有一用已不再能專注於其專長之研究、發展。學術發展日以千里，長久無法專注於專長之研究，教師教學之能力及資格也就須重行計議。長久兼任行政之教師應有管道轉變成教育行政人員而不再合

格擔任教師職位。

二、大專教師之待遇

大專教師薪給每年以十二個月計算，每月支領月薪，包括薪俸、學術研究費，有眷者支領房租津貼、實物配給及主管學術行政者支領特支費等項。

薪俸是以比例薪級表爲基礎依教師等級分成四階，每階十級，專科學校教師薪俸，除五專薪級表另訂外，均比照大學及獨立學院專任教師薪級表辦理，惟專科教師教授最高薪不得超過六二五元。（見大學及獨立學院教師聘任待遇規程第八、第十三及第十六條）大學及獨立學院專任教師薪級表及五年制專科學校專任教師薪級表分列如左：

大學及獨立學院專任教師薪級表

教 授	副 教 授	講 師	助 教	薪 額 別	
				級	別
680	550	430	330	級	一
650	525	410	310	級	二
625	500	390	290	級	三
600	475	370	275	級	四
575	450	350	260	級	五
550	430	330	245	級	六
525	410	310	230	級	七
500	390	290	220	級	八
475	370	275	210	級	九
450	350	260	200	級	十
				備	

五年制專科學校專任教師薪級表

等 別	薪 額 級 別	薪 額 級 別										備 考
		一	二	三	四	五	六	七	八	九	十	
助 教	級 別	三一〇	二九〇	二七五	二六〇	二四五	二三〇	二二〇	二一〇	二〇〇	一九〇	
講 師	級 別	四一〇	三九〇	三七〇	三五〇	三三〇	三一〇	二九〇	二七五	二六〇	二四五	
副 教 授	級 別	五二五	五〇〇	四七五	四五〇	四三〇	四一〇	三九〇	三七〇	三五〇	三三〇	
教 授	級 別	六二五	五六〇	五七五	五五〇	五三五	五〇〇	四七五	四五〇	四三〇	四一〇	

大學及獨立學院專任教師薪級表每階均分十級供年資加薪，教師等級越低，其年資晉級級距越小，頗能符合依責任大小支薪的原則。由助教第十級到教授一級最高低薪額相差三、四倍，倍數較新加坡少而較英美二國略高。

五專教員除教師階與高中教師薪級同外，餘助教、講師、副教授、教授每階亦以十級晉薪，助教第十級薪額略少於大學及獨立學院之助教第十級，教授第一級也略少於大學及獨立學院教授之第一級。大學及獨立學院與五專教師薪額些微差別，實不足以分別出二類教師職責輕重及大小。

大專教師年資晉薪每階均分十級，頗能注意到穩定教師生活及服務之情緒；教師僅須在其職務之勞務範圍安心工作，既乏考核之基礎，有無效率均獲晉級，足見其穩定有餘而效率不足。

依考核加薪係在大專教師晉支至教授第一級後，根據大學及獨立學院教授年功加俸辦法第四條規定，給於年功加俸之教授，應於學年終了前一個月依教學、著述、實驗或處理行政成績，由校造具名冊送教育部核備。教授年功加俸，根據五十六年一月二十四日臺（56）人字第1225號令頒行之大學及獨立學院專任教師年功加俸表計由六八〇元晉支七一〇元、七四〇元及七七〇元共三級。至於副教授以下，年功加俸均為五級，却未有考核之規定。換句話說大專教師、助教、講師、副教授依年資晉級除本薪級十級外，各加年功俸五級計有十五級，不必有考核基礎，均依年資晉升；年資晉薪，不注意考核，未免疏忽效

率。大學及獨立學院專任教師年功加俸表如次：

大學及獨立學院專任教師年功加俸表

56
1
24
臺56人字第1二二五號令頒行

薪級表所定薪階、級薪額，僅是一個基本比例數字，每月實支薪俸，必須按月支標準調整。

爲了安定大專教師生活，月支薪俸外，加發各級教師研究費，因此，大專教師主要每月薪給應包括月薪俸及教師學術研究費二項。有眷者支領房租津貼及實物配給則爲補助教師安定生活之措施，其金額有限。主管學術行政者支領特支費，非所有教師賴以生活之薪給，因此，了解大專教師的月薪給實際金額大小，本文擬僅包括月薪俸及學術研究費二項。

我國大專教師之月薪俸及學術研究費支給標準受政府政策引導，有時調整，有時未調整，如一九七四至一九八五年間，一九七四至一九七六及一九八一至一九八三年均未調整大專教師待遇。如要了解大專教師待遇大小，不能以某一年資料為準，必須就其長遠趨勢來觀察。一九七四至一九八五年大專教師薪級第一及第十級月支薪給（包括月薪俸及學術研究費）金額如次：

(單位：新臺幣元)

一九七四至一九八四年大專教師月支薪給約調整二·七至二·九倍，第一級調整的倍數，除講師外均略高於第十級。一九七四至一九八五年大專教師月薪給約調整三·一至三·六倍，第一級調整的倍數均較第十級大。

根據大學及獨立學院教師聘任待遇規程第九條之規定：「初任教師以自最低級起薪為原則」及公立大專院校稀少性科學技術人員遴用及待遇辦法第七條之規定：「初任各職等人員均自本職等最低級起敍」，而後者支薪給比照前者，可見初任大專教師均以第十級起薪為原則；近十年待遇調整第十級倍數不如第一級，降低了大專教師起薪的競爭性。

觀諸一九七四至一九八四年物價，每人平均國民所得及各行業平均收入的指標，將更了解近十年大專教師月支薪給的實際

年 代	1974	1978	1981	1984	1985
教 授	一級 10770 (100)	16060	28165	30285 (281)	35255 (328)
	十級 9610 (100)	13980	25285	27085 (281)	31455 (327)
副 教 授	一級 9220 (100)	13890	23915	25785 (279)	32855 (355)
	十級 8250 (100)	12190	20765	22285 (270)	25855 (313)
講 師	一級 6540 (100)	10500	18195	19735 (270)	23080 (353)
	十級 5890 (100)	9350	15765	17035 (288)	19840 (337)
助 教	一級 5180 (100)	8360	14045	12185 (292)	17860 (345)
	十級 4530 (100)	7210	12020	15950 (270)	14980 (330)

說明：本表 1984, 1985 各級金額括弧中之數字為以 1974 年為 100 之倍數。

：一九七四至一九八四年物價上漲一・五三倍每人平均國民所得增加三・四五倍而各行業平均收入中，增加最少的爲礦土石業，計其增加倍數爲三・五倍；增加最多的爲製造業，計其增加倍數爲四・三八倍。

試比較大專教師月支薪給調整與上列經濟指標之後，不難發現，由一九七四至一九八四年大專教師月支薪給調整高於物價上漲，生活確有改善，但調整倍數遠少於每人平均國民所得增加的倍數，更不及行業平均收入增加的倍數。即使以一九八五年大專教師月支薪調整的倍數與一九八四年的每人平均國民所得與各行業平均收入增加的倍數相比，大專教師各級薪給增加速率仍然偏低。調整倍數偏低，削弱了大專教師在社會中的相對地位，也減低了大專教師的職業競爭能力。在行業競爭中，一九八五年大專院校顯然較十年前更不易與其他行業競取優秀人才，這個事實可以由前述大專教師起薪的缺乏競爭性及最高薪給調整日愈降低中獲得說明。

除了每月支薪給外，留任及調任教師之待遇可說保障、獎勵重於考核，茲列舉如次：

(一) 調任學術行政主管發給主管特支費，以津貼其額外勞務。

(二) 教學超過規定時數，加發超支鐘點費，但每人每週不得超過四小時，超過四小時者，仍以四小時計。

(三) 根據七十年六月十三日臺(70)參字第18714號令修正之專科以上學校教師出國講學研究或進修辦法第七條之規定，凡在校服務三年以上而申請出國講學、研究或進修者，得保留原職，並照支薪津一年。

(四) 根據五十六年五月三日教育部臺(56)高字第9036號令修正之公立專科以上學校教授休假進修辦法之規定，公立專科以上學校對於連續在校任專任教授滿七年以上成績卓著者，得由校呈經教育部，核准離校考察或研究半年或一年之機會，留職留薪。

(五) 根據各級學校資深優良教師獎勵辦法，各級公立及已立案私立學校在職之合格專任教師，實際從事連續教學工作滿十年以上成績優良者，依一定服務年資頒發匾額、獎章、獎金。

(六) 國科會依法設獎助金、進修獎金以鼓勵大專教師之研究及進修。

(七) 其他福利・保險、醫療、貸款補助等。

。大專教師之退休；根據六十八年十二月廿八日修正公佈之學校教職員退休條例之規定，核發一次退休金或月退休金，以保障退休大專教師之生活。病故、意外死亡或因公死亡依七十二年一月十二日修正公佈之學校教職員撫卹條例，給予遺核撫卹金。合待遇則猶待商榷：

(一)各等級教師依年資晉支加薪，除教授外，均有十五年，中間缺乏考核效率的標準。教授由博士學位任副教授經三年升等，再加十年依年資加薪，也無考核效率的標準。獲博士學位之教師晉升至一級薪年不過半百，離退休十五年，十五年間以三級年功加薪由六八〇元增至七七〇元不過九〇元，如與前十年相較顯然晉薪太少。前十年由十級晉支到一級計晉支二三〇元。無考核依年資十年可晉支二三〇元，有年功加薪考核十五年只得九〇元晉薪額，著實不當。

(二)專科教師與大學及獨立學院教師功能不同，其最高薪僅相差六五元，也值得研究。

(三)大專教師每月實支薪給，每年根據薪級表，由政府依比例調整，近十年大專教師實支月薪給，起薪及最高薪，均已失却市場競爭力。大專教師如欲與其他行業競取優秀人才，顯然已無十年前的優勢。

伍、結論及建議

大專教師合理聘任及待遇應注意延聘並保留優良師資，並使其在穩定工作條件下，維持高度工作熱忱及生產力，以實踐大專教育目標。

根據理論及文獻分析結果，為求優良教師之聘任須有三至六年試任期間。試任期間應注意起薪的競爭性，同時，薪級配合效率標竿之設置亦有必要。

留任教師雖有永任制、期任制及永任、期任雙軌制之分，應以永任制較適合教師之職業保障及職業發展；不過，永任制之實施，宜分散每年聘任比例，以免組織老化。期任制於不續聘時，如規定有法律處置之申訴、聽證及裁決程序，也與永任制具

有相似優點。期任制有利教師考核，但任期過短將增加教師焦慮，鼓勵教師另謀他職。雙軌制對部份教師有歧視，以不採行為宜。

教師之勞務分配應注意教學、研究並重，其他推廣、行政、輔導等服務次之。教學時間以不超過教師勞務之一半時間為宜，如調任教師兼任額外工作，應考慮其工作能力及所負責任大小並加發相當津貼。

大專教師主要薪給依據薪級表。薪級表可區分為單一薪級表、複薪級表、現金薪級表、比例薪級表及分級薪級表、概數薪級表等，其晉階、晉級考慮則有教師等級標準、年資、進修、表現與績效等因素。教師等級越高，晉級額也宜大，年資晉級時，年資越多，其晉級額也宜多。然而，年資晉級別則不宜太多，以避免教師安於現狀。一旦年資晉級別太多，配合效率標準的設置，始可增加效率。

大學及獨立學院以高深學術研究為特色，應設置崇高的教師等級並配合優厚待遇以酬庸飽學及對學術研究有貢獻之士。專科教師以養成專門技術人才，以技術教學為主，其教師分等級應與大學及獨立學院不同。

觀諸我國大專教師聘任及待遇制度，試聘一年為期過短，實不足於識別優秀人才；期任制以二年為常例，亦不足以留任優秀教師，並促成其專業發展。此種措施只會便利教師在任職中作另謀他就的打算。如聘期短是為了淘汰不合格教師，却未依法制定考核標準，同時，學校主動解聘教師基於重大事故亦未作詳細規定，使大專教師之解聘、續聘與否成為一個迷團。這只會增加教師焦慮，並造成教師與行政人員之緊張氣氛，既不足以淘汰不合格教師，也無法穩定教師情緒，使作長期職業發展之打算。

規定教師辦公時間在校服務，語意不清晰，未必能配合教師勞務之執行。教師調兼行政，每一職位限定連任一次，却未限定連續兼任其他行政工作，造成教師長久兼任行政，防碍教師主要勞務——教學、研究工作之進行。

大專教師區分等級相同，以目前規定之教授、副教授、講師、助教及五等技術師資格，均以成績優良或並兼具專門著作為條件，未設獎勵高深學術研究，卓然有成並具學術貢獻之師資等級。此類教師等級區分，適合專科學校，却未必適合以高深學術研究作為目標之一的大學及獨立學院。

大專教師待遇的給付方面也有值得討論之處。聘任既不保障長久任期，而各等級教師薪級表却保障長久的年資晉支加薪。

年資加薪與聘任一樣均缺乏考核基礎，長久的年資晉級，又無效率標準之配合，自無從提高教師執行勞務之效率。

大專教師等級既然不分，二者之待遇也僅出現些微金額之差異，並未特別在待遇上優遇學術研究卓然有成之大學及獨立學院教師。

薪級表雖然為支薪之依據，但我國採用分級、比例薪級表，每年每級實支薪給因政府頒佈之換算月支標準不同而出現差異。近十年來大專教師實支薪給——起薪及最高薪，均逐漸喪失其在市場上延聘優秀人才的競爭性所應具之優勢。

總之，我國大專教師聘任及待遇制度，尚不能有效聘任、留住優秀人才，並鼓勵教師有效率地執行其勞務，以實現其大專研究、教學及推廣、服務之目標，為使現制更合理起見，擬作如下建議：

一、考慮延長試聘期間為三至六年，試聘期間應設指導試聘教師之指導人以協助其專業發展，並設考核標準，以作為試任期滿留任與否之根據。

二、延長期任制之聘任期限，配合待遇之年資晉級，或改為永任制，以便對於決定留任之教師，提供長期穩定專業發展之機會。

三、各級教師在連續十年年資加薪晉級之後，定第十級為效率標準，並設定通過標準之標準，以加強教師效率之考核。

四、教授連續任職十年後，學術研究，卓然有成並對學術研究具顯著貢獻者，頒授崇高教師等級，並不以七七〇元年功加俸為薪級之上限。

五、教師之解聘及不續聘應訂定申訴、聽證及裁決之法律處置程序。

六、政府頒佈月支薪給標準，應注意大專教師起薪及最高級薪之市場競爭性。

註 摘

- 註八•John L. Davies. op. cit., p.44.
- 註九•W.F. Denison. Educational Finance And Resources (Provident House: Croom Helm Ltd., 1984). p 135
- 註十•Lyman A. Glenny (ed). Funding Higher Education: A Six Nation Analysis (New York: Praegers Publishers, 1979), p. 39.
- 註十一•IAN WATT College Administration Handbook (London: NATFHE, 1980), p556.
- 註十二•Mary Rennch Jalongo, "Faculty Productivity in Higher Education" The Education Forum, Winter, 1985, p.172.
- 註十三•Thomas R. Pezzullo et. al. (ed.) Salary Equity (Lexington: D.C. Heath & Company, 1979), p.26.
- 註十四•英國倫敦大學教育發展系提供資料。
- 註十五•Thomas R. Pezzullo et al. op. cit., pp31-32.
- 註十六•英國倫敦大學教育發展系提供資料。
- 註一•John of Davies "Staff Policies" International Journal of Institutional Management in Higher Education. Vol. 7, No.1, March, 1983. pp.71-84.
- 註二•Gareth Williams. The Academic Labor Market (London: Elsevier Scientific Publishing Company, 1974), pp.85-256
- 註三•Ray T. Forthimato et. al. Personnel Administration in Higher Education(London:Jossey Bass Publishers, 1981), p.177.
- 註四•Richard P. Chait et.al. Beyond Traditional Tenure. (London: Jossey Bass Publishers, 1982), pp91-100.
- 註五•Gareth Williams., op. cit., p.262.
- 註六•Lee W. Hansen 未發表稿。
- 註七•英國倫敦大學教育學院服務手冊。