

台灣私立大專院校教師退休保障制度發展研究

鍾長志(종장지)*

Chung, Chang-Jhih. A Study on Teachers' Retirement Guarantee System of Taiwan Private University and College. Talents development of university and college teachers normally need longer time than teachers from high school, middle school and primary school. Basically, after completing degree, master and PhD process and start working in the education field, the average age will be over thirty, they could only have a slender income or wait for the full time at that period of time. In fact, for higher education teachers, it is not sufficient in their guarantee of lives. Especially for private university and college teachers, as they are employed under private university and college, their careers are closely related to policy and development of the university and college, relatively the risks of guarantees in careers and retirement are also slightly higher, thus a perfect pension system for private university and college teachers would be a basic guarantee in ease of teaching. There was no many private university and college, and teachers in earlier times, thus the treatment problems of private university and college teachers have not been widely discussed. Yet, after balancing the role of public and private education, government, university and college and teachers began to have systematic discussions on treatment problems of private university and college teachers. However, the treatment and retirement guarantees of private university and college teachers, throughout the improvement process, what have they gone through and what obstacles they have been facing? This paper attempts to focus on these, especially on the treatment and retirement guarantees of the private university and college teachers. Firstly, multi-pillar pension system have been discussed, then the salary structure of university teachers, guarantees of first and second pillar have also been discussed separately which include the protection of legislative evolution, revised background and contents of law and etc. Lastly, some opinions on the recent reform orientations have also been discussed.

Keywords: Retirement Guarantee, Private University and College, Pension, Social Insurance(社會保險), Occupational Insurance(職業保險)

1. 前言

千秋大業，教育為本，而教育大業，教師為本。教師在職業上有其特殊性，特別是任教於大專院校的高等教育教師更是如此。雖然各單位的規定不盡相同，但基本上在大專院校任教的門檻為碩士學歷，實務上通常都是具有博士學歷的老師任教，因此大專院校教師大部分為博士級人才應屬常態。也因大專院校任教的

* 中國文化大學兼任助理教授

學歷門檻較高，大專院校教師在人才的養成上比一般高中、國中、國小老師需要更長的時間，通常在修讀大學、碩士、博士後，倘若順利進入教育體系工作，平均年齡都在 30 後半，而這時才開始有微薄的鐘點費或必須等待專任職缺，實際上對於高等教育老師來說，在生活的保障上都是極為不足的。吳清在等人(2014)利用「淨現值法」計算大學、中學、小學教師的一生所得淨現值，研究結果顯示大學教師在一生所得的總額上最少，尤其是出國留學深造取得學歷回國任教的教授。這個研究明白顯示出台灣教授的待遇窘境。此外即便有幸覓得專任教職，也因專任教師必須專於本業，礙於法規無法從事副業或培養其他技能以提高收入，多數大專院校教職進入職場的起點，比其他人晚了十餘年，造成收入無法累積，通常只夠負擔一個家庭的開銷，而一生貢獻於育人傳業之後，多數兩袖清風，老後生活並不富裕甚至安穩。尤其私立學校的教師們，因為受聘於私人學校，職涯與學校的政策或發展息息相關，因此在職或退休後的保障相對不穩定，故一套健全的年金制度，對於私校教師來說，可謂為一個能安心執教的基本保障。

早期教育事業受到控管，雖然在 1950 年代後期至 70 年代之間，學校數量曾經一度成長，但整體比例來說數量偏低，且公立學校為主，私立學校為輔的氛圍盛行。這種氛圍一直持續到 80 年代後期的開放階段才有所轉換，之後在 1994 年 4 月 10 日由民間團體「410 教改聯盟」提出四大改革建言以後，台灣的教育便不斷轉型，學校的數量也如雨後春筍般地快速擴張，公私校在教育角色上才稍微主次平衡。¹下表為目前公私立大專院校的校數比。²

學校類別 公私立	專科學校	獨立學院	大學	總計
公立	2 所(14.3%)	1 所(4.8%)	48 所(38.8%)	51 所(32%)
私立	12 所(85.7%)	20 所(95.2%)	76 所(61.2%)	108 所(68%)

¹「410 運動」(四一〇教育改造全民大結合運動)由公民團體發起，要求政府正視並改正教育問題，在當時運動的訴求主軸有四項，分別為「落實小班小校」、「廣設高中大學」、「推動教育現代化」、「制訂教育基本法」。其中「廣設高中大學」的訴求，主要起因為政府嚴格控管學校數量，造成受教權極度擠壓，變向為升學主導式教育。在 410 運動後，由於受到當時社會氛圍的影響，教育政策方向大幅轉變，政府為打破大學窄門，隨即開始廣設學校，同時，私立學校教師的需求也隨即暴增。

²數據來源為教育部統計資料。



圖 1：公私立學校比例圖

由上圖可知，目前大專院校的公私立學校比例，大約為三比七，因此在教育的角色扮演上，私校實質佔了更大宗。此外，與本文主題相關，進一步調查了公私立大專院校的教師比例，如下表：

公私立	專兼任		小計
	兼任教師	專任教師	
公立	15749 名(34.6%)	19783 名(40%)	35532 名(37.4%)
私立	29810 名(65.4%)	29574 名(60%)	59384 名(62.6%)
總計	45559 名(100%)	49375 名(100%)	94916 名(100%)

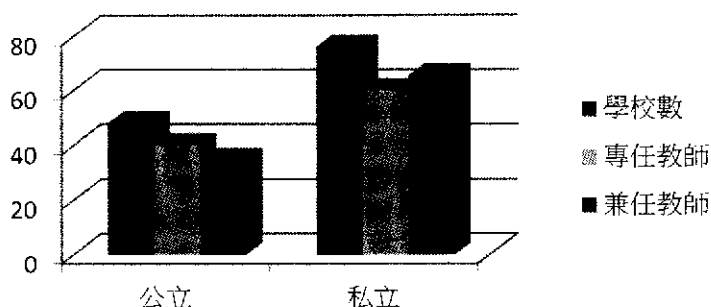


圖 2：公私立學校教職比例圖

由上圖可知目前私校教職多出公校教職甚多，因此在比例上私校教職員是絕對多數的一方。早期私校數量不多、教職員也不多，所以私校教職員的待遇問題一直未受廣泛討論，但在公私校教育的角色平衡後，政府、學校、以及教師本身，開始較為有系統的探討私校教職的待遇問題。而私校教職員的待遇以及退休保障，在整個改善的歷程中，有了哪些過程且歷經了什麼問題？本文嘗試聚焦於此點，特別著眼於私校教職員的待遇以及退休保障進行探討。首先探討多層理論框架，接著針對薪資結構、以及屬於第一與第二層的保障分別進行探討，包括各保障的立法沿革，以及修法背景、內容等。

2. 多層模型與台灣主要年金制度

2.1 保障多層模型

一個社會的保障制度，只靠單一手段來維持，必然出現危機，是故保障制度通常都以多層次的方式相互層疊支援，以健全保障中的漏洞。世界銀行於 1994 年提出一個保障模型，這個模型具有三層結構(Three-Pillar Model)，不過隨著少子化以及人口高齡化等問題的加劇，三層結構模型已無法給與健全的保障，因此世界銀行於 2005 重新提出了新的保障模型，這個模型共分為五層：

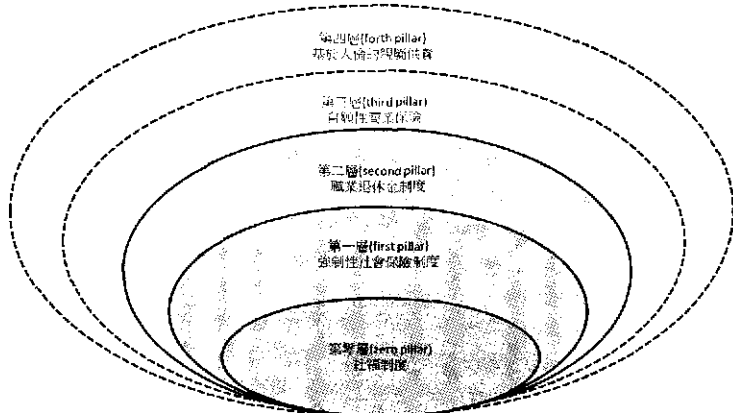


圖 3：五層次的保障模型

上圖中共有五個層次，零層為政府所制訂的基礎福利或救濟制度，例如現有的低收入戶補助、租金補貼，或者敬老津貼等，凡是非繳費制的福利制度，且只要為國民並符合資格者，可請領的補助都屬此層，但因屬於無償給付，必須全然憑藉稅收來支出，因此通常此層的保障並不足以應付生活所需。接著第一層為強制社會保險制度，例如台灣的全民健保、國民年金、甚至是即將上路的長照險，這些都是社會保險制度的一環，凡為國民都必須納保，主要使用納保費用作為給付的基金，在適當時機給與補助或照顧。³第二層則是職業退休金制度，由被保人在保期間與資方共同支付一定比例的保費，故對於政府財政的影響較小，同時也是退休後的主要保障。接下來第三層則是自願性的商業保險，對於退休生活保障有較高期望，或者做為理財投資手段，例如目前國內眾多銀行所提供的退休年金理財規劃等商品皆屬於此層。最後，第四層則是基於人倫的親屬供養，例如傳統由子女供養父母，提供父母安享晚年的條件，但隨著社會結構以及家庭構成的改變，此層的保護有逐漸弱化的趨勢。2008 年 10 月 1 日開辦的國民年金，其開

³長照法於 2012 年於立院一讀，共經四年於 2015 年 5 月 15 日三讀，6 月 4 日公布，並訂公布兩年後實施。故預計於 2017 年上路。

辦的目的當中，有相當部分是為了補救第四層保障的退化。我們由上圖可得知，理論上來說一個廣義的典型勞工(包含服務於政府的公教人員)，至少應受到三層保護，也就是上圖中由實線所圈出的第零層、第一層、以及第二層。本文將把焦點置於第一、二層，探討私校教職員於這兩層的保障，以及目前所適用的法源依據、沿革、內容等。

2.2. 保險年金制度

保險制度中有許多給付方式，而「年金」是一種按月、季、或年，定期且持續的給付方式。保險制度當中的「年金」指的是受保人在符合條件時，定期給付受保人的一種制度，由於不是一次性的給付，而是細水長流的定期給與，因此一般來說年金的主要目標，在於保障退休後的老年生活。以台灣為例，目前具有年金的保險制度有國民保險、勞保、以及公保，簡單說明如下。

首先國民年金於 2008 年開辦，主管機關為衛生福利部，而承保機關則為勞工保險局。國民年金作為全民有年金目標的最後一塊拼圖，針對未參加社會保險的族群，依據所制定的《國民年金法》將其納入社會保險。對象為 25 歲至 65 歲，未參加軍公教保險或勞保的族群。再來為勞保年金，主管機關為勞動部，承保機關為勞工保險局，台灣的勞工保險制度在早期就已建立，唯起初並無年金制度，政府為了給與勞工更全面的保障，幾經立法直至 2009 年才開始啟動年金化制度。最後是適用於軍公教以及私校教職的公保年金，現行主管機關為銓敘部，承保機關為台灣銀行。公保法制化的建立開始於 1958 年，與勞保一樣具有悠久歷史，而公保年金制度則是幾經修法後，於 2015 年才開始具有年金制度，不過雖然現有公保具有年金制度，但當前只適用於私立學校教職員，此部分後面會詳加說明。三種主要保險適用的對象不同，保障內容也有所差異。

給付類別 \ 保險種類		公教人員保險	勞工保險	國民保險
一次性給付	生育類	生育	生育	生育
		育嬰		
	傷病類		傷病	
			職災傷害	
	失能類	失能	失能	
	養老類	養老	老年	

	失蹤類		失蹤(因公)	
	死亡類	死亡	死亡	喪葬(保險人死亡)
		眷屬喪葬		
年金 給付	養老類	養老年金	老年年金	老年年金
	失能類		失能年金	身心障礙年金
	遺屬續領類	遺屬年金	遺屬年金	遺屬年金

表 1：現行主要保險的保障內容

由上表可知三種主要保險制度的給付內容有些微差異，其中國民保險相對於其他兩種保險，在保障面較為薄弱。三類保險都具有年金制度，其中公教人員保險的年金制度，目前只適用私校教職人員，分別有養老年金與遺屬年金兩種，而公教人員雖然不適用公保當中的年金制度，但因為公教人員具有月退休，因此也算是一種年金的保障形式。此外公保尚有眷屬喪葬以及新加入的生育給與。

3. 私校教職待遇與保障

3.1 待遇結構

今日私校教職員在退休保障上雖然已有一定的改善，但這是經過漫長爭取的結果。在公保修法之前，私立學校教職員的保障不及其他族群。例如勞工具有勞保年金，軍公教人員具有月退休，此外即便無法適用於任何職業保險的國民，也還有國民年金可加入。但唯獨私校教職員在 2015 年以前不適用任何年金制度，是故於改制前常被稱為「年金孤兒」。不乏有學者評論在所有退休族群中，私校教職最為弱勢，私校教職員在退休保障上的問題可見一斑，而過去公民團體也常為私校教職的退休權益發聲。不過冰凍三尺，非一日之寒，私校教職在退休保障上所受到的差別待遇，實際上從早期薪資未受到明確規範就可窺見。

私校教職員的薪資目前比照公校教職員，也就是使用所謂的職務分類制(品位制)。不過公立學校教職同樣也是經過數次沿革才有具體化的保障。其法制化過程約略如下：

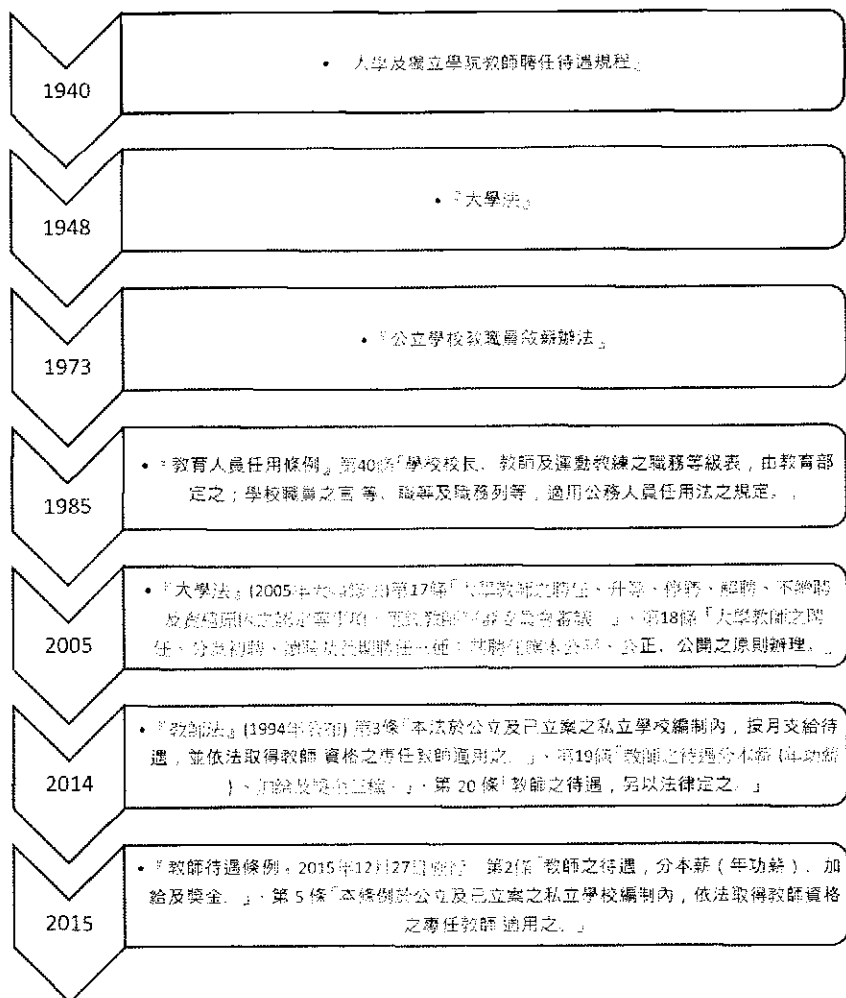


圖 4：教職員薪資待遇法制化沿革

大學教師待遇的法制化可回溯到 1940 年所頒布的『大學及獨立學院教師聘任待遇規程』，該規程第一條即明言「大學及獨立學院教師之聘任及待遇依照本規程辦理。」，並於第八條規範教師職級與相關薪點。之後 1948 年(2005 年修正)有『大學法』規範了教師的聘用程序以及工作保障，1973 年(2004 年修正)的『公立學校教職員敘薪辦法』具體規範了教職人員的敘薪辦法，1985『教育人員任用條例』明確規範了教育人員的任用相關規定，包含除特定情況外，聘約期間校方不得解聘等內容，具體保障老師的工作權益。2005 年『大學法』進行了大幅修改，在第十七條與十八條也相同提及教師的解聘應經過相關程序，校方不得任意解聘等。至此，教師的工作權益基本上受到一定保障，而 2014 年(1995 年公布)修訂的『教師法』第十四條第三項「停聘之教師，停聘期間應發給半數本薪（年功薪）；停聘原因消滅後回復聘任者，其本薪（年功薪）應予補發。」，對因特定

事由而停聘的教師給予法律上的保障，保障停職期間的薪資可在事後追回。而 2015 年 6 月通過，12 月 27 日施行的『教師待遇條例』則是進一步具體保障了教師的權益。依據教育部的解釋，此條例明定了適用以及準用的對象，並且說明了教師待遇的內容，將待遇區分為本薪（年功薪）、加給及獎金三種。此外，另一重點就是具體保障了私校教師的權益，在私校教師的部分，明定加給規範必須納入聘約，校方違反規定時將面臨相關罰則等內容。大體上來說『教師待遇條例』明確規範了教師權益，對教師來說是一個明確的法律保障，不過這也非一步到位的結果。在該條例之前，實際上私立學校教師的待遇依據『私立學校法施行細則』第三十三條第四項「私立學校教職員之薪給、考核，準用公立同級同類學校之規定辦理。」的內容為依據，準用公立學校來辦理。不過在『教師待遇條例』的草案制訂初期，第十七條「私立學校教師之職務加給、學術研究加給及地域加給，各校得準用前三條規定訂定，並應將所訂支給數額納入教師聘約。」當中，「得準用」三字造成私校教師們與公民團體的質疑，抗議「得準用」如同開放私校可準用或不準用的權力，私校教師認為這形同給予校方操作空間。由於目前大專教師的薪資在名目上分為薪俸、加給、與獎金。得準用三字可能造成私校變相刪減加給與獎金，最極端狀況可能造成剛求得教職的年輕教授只能領取最低薪俸的本薪 29435 元，即所謂 29K 教授現象，因此這三個字茲事體大，台灣高等教育產業工會等隨即展開陳情抗議。經過一連串陳情後，在最終版本的條文中，把「得準用」三字修正為「準用」，以消弭模糊空間。不過也因此讓私校教師與公校教師的待遇不平等浮出檯面。雖然在一連串的法制化後，公校教師與私校教師在所得的待遇上逐漸拉近差距，但退休的保障上還是存在相當的距離。

退休金的計算基於在職時期的薪俸，目前大學教師的薪俸係依據 2015 年『教師待遇條例』第二條明定「教師之待遇，分本薪（年功薪）、加給及獎金。」，依此現行大學教師的薪資結構應如下圖：

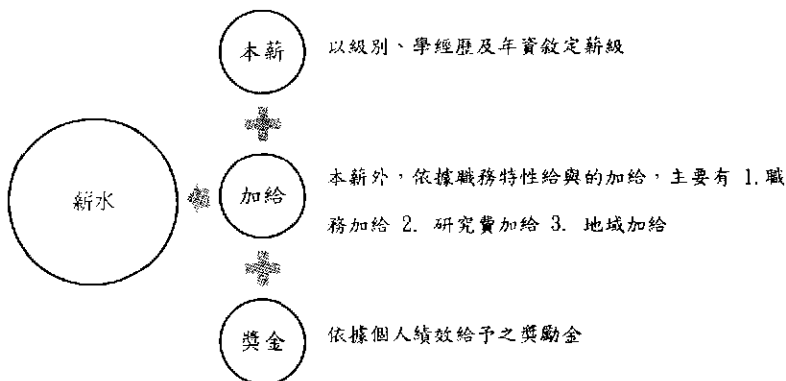


圖 5：大專院校教職薪資結構

目前教師的薪資待遇如同上圖，除了在本薪之外，還有加給與獎金。所謂的加給包括了職務上的額外加給，以及教師的研究費用或者偏遠地區的加給。獎金則是依照績效所給予的金額。在此我們關注的部分為本薪，因為本薪與退休保障息息相關。法律中規定大學分為教授、副教授、助理教授、講師等四個職務，而各個職務又各自分級如附件一，每個級數的薪點不同，教授為 475~680、副教授為 390~600、助理教授為 310~500、講師則為 245~450。依照此規範，例如具有博士學歷之專任助理教授，剛到任的起薪以 19 級推算，則本薪部分約為 29500 餘元，爾後退休金則依照退休前十年平均俸額計算。實際上教授的實質收入主要就是本薪與研究費加給兩個部分，但退休金推算卻只採本薪，而不列計研究費，此點曾被評為違誠信原則(余啟明·張源泉,2012)。

3.2 退休保障

如前所述目前的私校教職人員薪資準用公校教職的基準，這使得公私校之間的待遇差距減少。不過，如果從退休保障上來看，兩者之間尚還有一段距離。不論是私校或公校的教職退休保障，都可以分成兩個層面來看，第一層為法定的社會保險，第二層為職業保險。私校教職員的退休保障在改革前不但遠低於公校，且公校又有月退以及優惠定存(早期部分人員適用)等，造成兩者有著懸殊差異。公私校的退休金結構可以由下圖來理解：

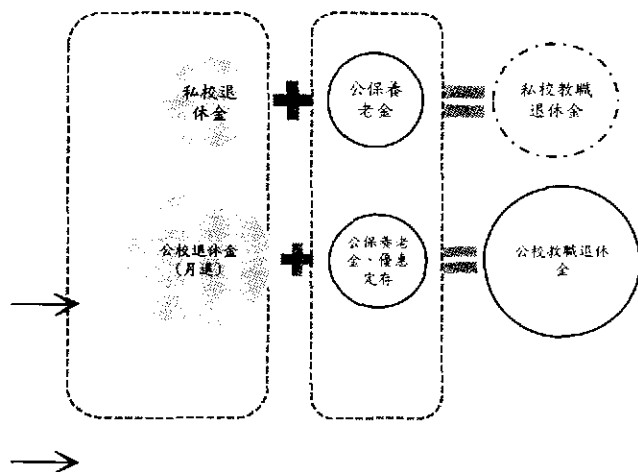


圖 6：公私校退休保障結構

首先看到第二層的部分，改革前私校教職由於退休金不足，在金額上已與公校有差距，且公校還有月退制度，相較之下私校的保障相形見拙。接著第一層的部分，雖然兩者都一樣領取一次性退休金，但公校教師可將退休金放入優惠定存，固定提領利息。這使得私校的保障又再次低於公校，且也顯得不夠全面。也因為公私之間的懸殊，過去無論是私校教職或為了私校教職發聲的公民團體等，都努力不懈促成政府修法，藉以改善私校退休的保障。私校教職在漫長的爭取後，現今可納入公保，且適用退撫新制，這是歷經數次爭取與改革後的成果。私校退休保障在過往的改善上，主要有兩個核心的進展，第一就是退撫新制的推行，第二則是公保年金的開辦。因此在這裡我們依照這兩個主題來進行探討，時間序列上的沿革如下圖：

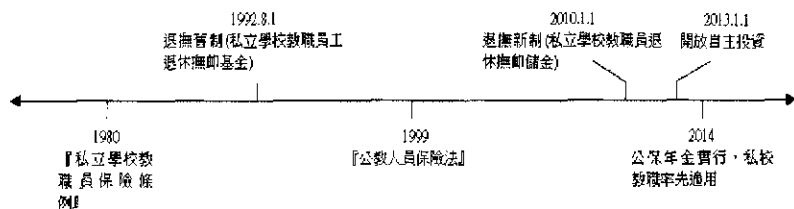


圖 7：私校保險制度與退撫制度沿革

3.2.1 退撫制度

有關私校的退撫制度，依據『私立學校法』第六十四規範如下：

「學校法人及其所屬私立學校教職員工之退休、撫卹、離職、資遣等事項，另以法律定之。(中略)…共同成立全國性私立學校教職員工退休撫卹基金(以下簡稱私校退撫基金)，除辦理退休、撫卹、資遣外，應專戶儲存，不得另作他用。…(後略)」

私校法中規定私校的退撫相關事宜另立法條規範，而私校必須成立退撫基金，此處所提及之退撫基金即當初 1992 年成立的「私立學校教職員工退休撫卹基金」，不過此基金在 2010 年『學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例』施行後，納入了私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會(簡稱儲金管理會)進行管理。也因此有了退撫舊制與退撫新制的區別，舊新交替主要是多方考量下的結果，這些考量包括了法制面與實務面，分述如下。

起初私立學校依據私立學校法，運用基金方式來營運退撫制度。這個制度從 1992 年 8 月 1 日開始，一直沿用到了 2010 年 1 月 1 日。因此 2010 年前的退撫制度一般稱為退撫舊制，退撫舊制主要是由業主(即學校)提撥一定額度，而教師本人並未繳款，因此是一種恩給制。⁴不過這種受保人不需繳費的保險制度，衍伸出許多大小問題，而其中有四個主要的核心問題。第一、與法不符。教師法第二十四條即明定退休撫卹基金由教師與校方共同提撥，因此由校方單方提撥的恩給制度與教師法不符。第二、由於只由私校依據學費收入的 3% 提撥為退撫經費，是一種確定給付制(Defined Benefit Plan, DB 制)，這項制度不但需要追朔之前的退休人員，且須照顧即將退休的人員。而隨著退休人數增多，學費收入又沒有大幅增加的情況下，自然使此基金出現財務缺口，而此缺口最後仍須由政府補足，資料顯示舊制基金暗藏 416 億缺口，足有破產疑慮。⁵第三、舊制的退撫制度對於教師的保障隨著時代的變遷，已不足穩固教師的退休保障，而只能一次提領的方式也無法避免通貨膨脹或個人理財風險。第四、由於由校方提撥經費，因此若

⁴ 至於公立教職的退撫新制則是在 1996 年 2 月 1 日開始實施，但隨著時代轉變，1996 年實行的退撫新制也開始面臨改革，教育部(2013)指出公教人員退撫新制必須改革的要素有下列幾項，第一、支領月退休金年齡偏低。第二、退休所得替代率偏高。第三、退撫基金費用提撥不足額。第四、退撫基金運用績效低於法定平均收益率。第五、軍公教人員退休再任私校支領雙薪。

⁵ 教育部「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例說帖」

教師離開該校，則年資中斷，無法領取在該校服務的退休金，這造成教師無法轉至他校服務，尋求更好的發展。

私校退休金的計算是由基數與本薪作為變數來計算，基數就是年資的折算值，其計算方法如下：

年資 < 15 年：(年資 * 2 - 1) * (本薪 + 930)

年資 ≥ 15 年：(年資 * 2 + 1) * (本薪 + 930)

例：若一教師服務 25 年，本薪 45750(薪點 600)，則該教師可於退休後領取一次性退休金約為 $(25 * 2 + 1) * (45750 + 930) = 2380680$

如上試算一教職人員薪點 600(相當副教授最高級)，在服務 25 年退休後約可領 238 餘萬的職業退休金，實際上若對照公校教師，通常私校教師的退休金大約少 130~150 萬元不等，且退撫舊制規定私校教師必須一次提領，在長期保障上相對不足。是故一套更健全的退撫制度實為當務之急，在這樣的前提下，政府朝向由教師、校方、以及政府共同提撥的確定提撥制(Defined Contribution Plan, DC 制)方向進行改革。立法院在 2009 年 6 月 12 號通過制定「學校法人及其所屬私立學校教職員退休資遣離職給與撫卹條例」，並於 7 月 8 日公布、翌年 1 月 1 號施行。新的退撫制度立即適用於私校教職，而原本退撫舊制所隱藏的財務缺口也由政府概括承受。退休撫卹離職資遣條例施行後，原本的退撫基金納入了退休撫卹離職資遣儲金管理委員會進行管理，退撫舊制退場，換上了新的退撫制度。而過往退撫舊制單純由校方提撥學費的 3%，在新制度施行後改為確定提撥制，每月固定提撥金額至教職員個人專屬退撫儲金帳戶，提撥率為教職員本薪俸 2 倍的 12%，這 12% 的提撥額中，政府負擔 32.5%、校方負擔 32.5%、教職員個人負擔 35%。⁶因此假定一私校教職本薪為 45750(薪點 600、相當副教授最高等級)，一個月必須提撥金額與結構如下：

⁶ 教育部於 2009 年「建制私立學校教職員退撫儲金制」說明會中主張提撥率為本薪兩倍的 10%，並且負擔結構為政府 19.5%、校方 45.5%、個人 35%，但最終版本並未使用此比例。

提撥率： $45750 \times 2 \times 12\% = 10980$ (每月提撥至個人退撫儲金專戶的金額)

政府負擔 (本薪 $\times 2 \times 12\% \times 32.5\%$) = 3568.5

學校提撥 (本薪 $\times 2 \times 12\% \times 32.5\%$) = 3568.5

教職員個人負擔 (本薪 $\times 2 \times 12\% \times 35\%$) = 3843

由上列試算得知教職員每月須支出數千元不等的費用提撥至退撫儲金，相對於退撫舊制來說增加了教職員每個月的負擔，不過這可看作是一種長期儲蓄，在退休後領回。退撫新制的退休成就條件有二，一為年滿六十五歲，二為任職滿二十五年，兩者中滿足其一就能申請。至於給付方式依據退休撫卹離職資遣條例第二十條辦理。以任職年數區分，未滿 15 年時只能一次給付；任職滿 15 年以上則可以選擇一次給付、定期給付、或者一次與定期各一部分。其中定期給付依據規定，必須一次領取總額後投保規定之商業年金保險，藉由商業年金保險的運作獲利，作為定期發給之退休金。雖然在制度本身上並不強調月退的設計，但實務面上已有月退形式可以定期領取退休金，私校教職員的保障相較之前來得更完善。

退撫新制施行三年後又開放了另一措施，2013 年 1 月 1 日開始私校教職員可自行選擇合適的投資基金，這是依據私校退撫條例第 10 條第 1 項「儲金管理會應審酌儲金規模情形，設計不同收益、風險之投資標的組合，提供教職員選擇；其實施辦法，由中央主管機關定之。」的內容所訂定，此後依據此條例於 2012 年施行「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金自主投資實施辦法」後便開始此項制度。基金的類型依造投資分險分成以下三種：

類型	風險	收益
保守型	低	不低於六大行庫二年期小額定期存款平均利率保證
穩健型	中	不保證收益，盈虧自負
積極型	高	不保證收益，盈虧自負

其中保守型投資具有法定的收益保證，依退撫條例第十條規定：

「儲金統一管理運用時收益，及投資標的組合選擇實

施後，經儲金管理會評定 風險程度最低之投資標的

組合運用收益，不得低於當地銀行二年期定期存款利

率，如有不足，由國庫補足之。」

因此保守型投資是由政府保證收益，而教職員若可承擔風險亦可選擇穩健型或積極型基金。藉由這種多樣化的投資，以及在职時期繳納的金額作為本金產生複利，總體的退休金額比舊制高。若以最高薪級的教授薪資來計算，將退撫新舊制各自所能領到的退休金作比較如下：

教師 職 級	退 休 薪 級	新制／舊制年 資	舊制私校退撫一次退休 金	新制儲金制 以投報率 4% (較前項增加金額)
			確定給付(恩給制)	確定提撥
大 專 教 師	77 0 元	0 年／30 年	319 萬	319 萬(+0 萬)
		5 年／25 年	319 萬	349 萬(+30 萬)
		15 年／15 年	319 萬	462 萬(+143 萬)
		25 年／5 年	319 萬	604 萬(+285 萬)
		30 年／0 年	319 萬	689 萬(+370 萬)

表 2：新制舊制退休金比較⁷

總體來說，退撫新制讓教職員具有可攜式專戶、可以定期領取、以及藉由類似定存或投資的方式增加退休金，如同上表，如果完全適用舊制的情況下，以教授領取最高級薪俸來計算時，舊制可領 319 萬；反之，如果完全適用新制的情況下，則可領 689 萬，兩者差了 370 萬，部分宣傳資料表明可多領 370 萬，但實際上這多領的部分中，包含了教師在职期間自行提撥的金額，689 萬當中有一部分是教師自己的存款。

3.2.2 保險制度

前一章節探討了私校教職在職業退休金上的不足與改革，在此將焦點移至第一層社會保險，也就是公保修法的議題。在 2014 年以前，私校教職無法適用年金制度，因此在各種具有保險的職業類別當中，屬於最弱勢的一群。吳忠泰(2013)將軍公教人員、勞工、以及無故定職業民眾所加入的國民年金做了比較如下圖：

⁷ 資料數據引自教育部「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例說帖」。

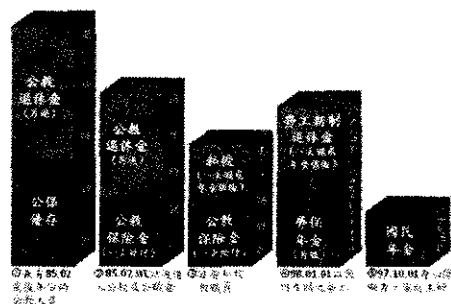


圖 8：各種身分別養老保障替代率示意圖(吳忠泰 2013)

若以退休的保障性的來看，具有優惠存款的軍公教人員，其退休保障最為充裕，再者為現今無優惠定存的軍公教人員，接下來則是一般的勞工，接著則是私校教職員，而最低保障則為只加入國民年金而無任何職業保險的民眾。不過雖然國民年金的保障最低，但實際上少了職業保險的層面，故無法放在同一基準比較。若我們只比較職業保險與社會保險的總和，私校教職員實為其中最弱勢的族群。而若以年金的保障來看，軍公教人員適用月退制度，勞工族群在勞工新制上路後也具有年金式的給付制度，國民年金則本來就為年金制度，最後只剩下私校教職員無法適用任何年金，淪為全民有年金後的年金孤兒。由於私校教職員在職的待遇不盡理想，且退休保障又最為薄弱，許多私校教職人員積極尋求轉任公校的機會，造成私校難以延攬人才，也造成教學或研究的績效低落，最後變成一種化果為因的惡性循環。台灣目前的教育已非公立學校掛帥，如前言所述，私立學校所佔的比重更多，影響也更為廣泛，因此私立學校無法延攬人才造成績效低落的情況必須改善。

私校教職雖受雇於私立學校，但其工作內容與公立學校教職並無二致，故其身分的判別，長久以來一直有著模糊空間。早在 1970 年初期，私校就曾聯名向政府要求加入公保。實際上當時私立教職可加入勞保，但因為下列兩原因，導致加保率極低。(王文忠,2010)

第一、教職不屬於勞工，有身分適用問題，且當時公保福利優於勞保。

第二、若參加勞保，學校負擔80%保費，保險人負擔20

%。此比例造成私校財政負擔，多數學校不願參加。

最終在 1980 年制定「私立學校教職員保險條例」，將私立教職的保險以專法規範。⁸當時加入此保險的人數約四萬餘人，相對於勞保或公保來說，可說是一套專為小眾所制訂的保險條例。到了 1999 年針對『公務人員保險法』修法時，政府在該法的異動條文與理由中，依據下列原因把私校教職也納入公保範圍。

「…另銓敘部根據中華民國精算學會提出之精簡報告，基於精簡保險法規與整合保險制度暨契合保險原理與追求經濟效益等理由，並考量公務人員保險與私立學校教職員保險之主管機關、承保機關及權利義務均相同，爰將公務人員保險法修正為公教人員保險法，復將私立學校教職員保險條例、公務人員眷屬疾病保險條例有關規定予以納入，同時廢止「私立學校教職員保險條例」及「公務人員眷屬疾病保險條例」。

依據上列理由，1999 年 5 月 11 日修法後，將『公務人員保險法』之名稱修正為『公教人員保險法』，另將『私立學校教職員保險條例』的內容納入此法辦理，至此結束私校教職員納保身分的爭議，塵埃落定納入公保範圍。

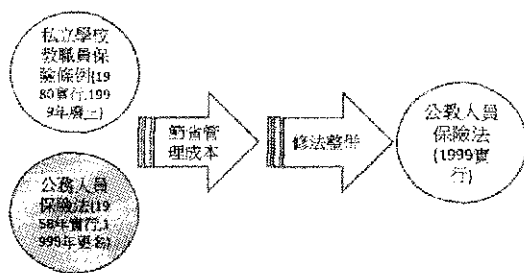


圖 9：公教法與私立學校教職員條例合併簡圖

但是納入公保後，私校教職的保障卻沒有因此健全，特別在各領域的年金制度都逐步到位時，私校教職更顯孤立。中國民國全國教師會就曾於 2008 年 10 月 19 日發起關懷私校工作者退撫年金陳情活動，要求政府修法使私校教職員能具有一次給與月退並存的退休保障。政府呼應訴求，在 2009 年 6 月 12 日三讀通

⁸ 保險費率為被保險人每月保險薪給 4.5%~9%。被保險人自付 35%，學校負擔 32.5%，政府補助 32.5%，後期的保險負擔比例接以此為基準訂定。

過『學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例』，並在審查報告中通過附帶決議三項，其中第一項內容如下：

「…本條例三讀通過後，行政院與考試院應於半年內提出
勞工保險條例及公教人員保險法修正草案函送本院審議，草
案中應明定將私立學校教職員參加公保之制度改移至勞保，
並予以年金給付。…並應配合自本條例施行日一併施行。」

由上內容可知，為了更全面保障私校教職的退休生活，當初三讀時已決議將私校教職納入勞保，並預定適用勞保年金制度，且於該條例實施時一併施行。當初此決議主要在解決私校教職成為年金孤兒的窘境，企圖將私校教職轉為勞工身分，藉以順理成章比照勞工適用年金制度。這個決議也呼應了當時政府強調公私校福利逐步齊一的政策方向，私校教職至此可算是得到一官方承諾，年金問題本來也應當解套。只不過好事多磨，此決議後來卻在勞工局與銓敘部遇到阻礙。勞工局認為私校教職納保後，勞保基金無法支應，將產生資金缺口。而銓敘部的公保基金方面則認為私校教職加入勞保，公保基金必須挪出資金支應勞保，因此也不樂意，再加上當時的輿論紛亂，使得大眾對於私校教職遊走於公保與勞保之間的情況產生了誤解，甚至誤會哪裡有好處往哪裡跑。在勞保與公保兩方都無意推動，而法案又即將上路，卻沒有完善配套措施下，承受三方壓力的私校教職隨即展開了陳情與抗議。例如全教會在2010年發起「926私校萬人行動」，抗議政府政策跳票。以及2013年的「525行動」，抗議年金改革一再延宕，2014年的「0110私校年金行動」，再次催促政府建立私校年金方案等。經過一連串的努力，政府終於在2014年1月14日三讀通過『公教人員保險法』修正，修訂的公保法第48條第1項：

「本法中華民國一百零三年六月一日修正生效之養老
年金及遺屬年金給付規定之適用，依下列規定：一、
私立學校被保險人自中華民國一百零三年六月一日適
用之。…」

至此私校教職才在法規上確保了年金制度的適用，繼軍公教人員、勞工、以及國民年金之後，私校教職員也可享有年金制度，完成台灣全民有年金的政策方向。⁹此外，此次修法的另一重點在於公保中增列生育補助，公保法第三條的保

⁹ 公保中的公校教職人員往後一樣可適用年金制度，只是必須等到退撫制度修法完成後施行。

險範圍內容中「本保險之保險範圍，包括殘廢、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育嬰留職停薪六項。」，將原本舊法的五項保障範圍增為六項。私校教職員在此次修法前，雖與公務人員一同適用公保，但公保原本並無生育補助。公務人員是依照全國軍公教員工待遇支給要點領取相關津貼，但私校教職無法適用，所以無法領取生育相關補助，這點與政府鼓勵生育的方向相左。所以透過此次修法，不但讓私校教職員可以依照公保法申請生育補助，也讓軍公教人員領取生育津貼有更高層次的法律依據。

不過私校教職員納入公保並適用年金制度後，首先衝擊到公保基金，因此在保險費率上必須進行調整。公保的保險費率自實施以來歷經幾次變化，而這些變化都由公教保險法第八條來規範。

公告實施日期	法訂保險費率區間	實際費率	備註
1958	7%	7%	1)由於增加生育給付及私校教職員的年金給付，導致保險費率提高，第六次精算結果，私校教職員費率應為 13.4%，公教教職員應為 8.83%。
1974	7~9%	8%(1977) 9%(1980)	
1995	4.5~9%	4.75%(1995) 6.4%(1997) 6.4%(1999) *此年修法納入私校教職員 7.15%(2001) 8.25%(2010)	2)私校教職費率採三階段提高，第一、二年調高 2%，第三年調高 1.15%
2014	7~15%	公立 8.83%(2016) 私立 10.25%(2016) 公立 8.83%(2017) 私立 12.25%(2017) 公立 8.83%(2018) 私立 13.4%(2018)	

表 3：公保費率修正整理

據上表可得知 1999 年公保法納入私立教職員之後，起先適用同一費率，而

到了 2014 年私校教職員可適用公保年金後，政府預期實施後勢必增加保費成本負擔，因此調整法定費率。2014 年將法訂保險費率區間訂為 7~15%，以因應年金提領的財政負擔。¹⁰在公教人員保險第六次保險費率精算的結果報告出爐後，私校教職員提撥費率應為 13.4%，公教教職員應為 8.83%。由於私校教職費率增加幅度過大，因此以三階段方式調整，第一、二年調高 2%，第三年調高 1.15%。故目前(2016 年)私校教職員的保險費率為 10.25%，2017 年預計調高至 12.25%，2018 年再調高至 13.4%。

私校教職員的保費，是由政府、被保險人、以及校方三者共同支付，支付的比例如下：

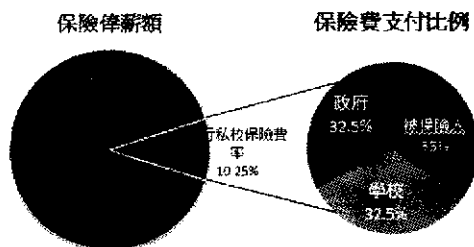


圖 10：私校教職員公保保險費率結構

因此若依照現行費率，假訂一私校被保險人保俸(薪)為 44420，則應繳保費如下：

每月應繳保費： $44420 \times 10.25\% = 4553.05 > 4553$

每月自付保費： $4553 \times 35\% = 1593.55 > 1594$

每月補助保費： $4553 - 1594 = 2959$ （政府 $2959 \times 50\% = 1480$ ，學校 $2959 \times 50\% = 1480$ ）

依據公保法第四十八條第一項規定，目前養老年金(或遺屬年金)的適用人員為私校教職員，是故私校教職員為公保年金的第一波受惠者。而在養老給付的成就條件方面，基本必須投保滿 15 年，且年滿 55 歲。而養老給付的方式分為一次養老給付以及養老年金給付，申領養老年金給付時，被保險人必須再成就下列條

¹⁰ 根據台銀公布之「公教人員保險第六次保險費率精算」報告書，在修正前公保費率 8.25% 的前提下，公保準備金足以支應未來 50 年之給付，但於 2033 年開始，準備金將逐漸呈現負成長。

件之一，年資滿 15 年且滿 65 歲、年資滿 20 年且滿 60 歲、或者年資滿 30 年且滿 55 歲。¹¹而給付中最重要的變數在於年資基數，年資基數的計算方式涉及修法問題，因此將修法前與修法後的年資分開處理。年資計算方式整理如下：

年資計算方式			
1999.5.30 以前年資		1999.5.31 以後保險年資	
保險年數	給付月數	保險年數	給付月數
1~10 年	每 1 年=1 個月	每滿一年	每 1 年=1.2 個月
11-15 年	每 1 年=2 個月		
16-19 年	每 1 年=3 個月		
上限：不超過 36 個月		上限：不超過 42 個月	

表 4：年資計算方式

假定一私校教職員平均薪俸為 45750(薪點 600、相當副教授最高等級)，年資 25 年，1999 年以前年資 10 年，以後年資 15 年，則一次養老給付與年金給付的金額如下計算：

一次養老給付：年資基數*平均薪俸

$$\{(10*1)+(15*1.2)\}45750=1281000$$

養老年金給付：前 10 年平均保俸*[保險年資(≤35)*[給付率 0.75%(基本年金率)-1.3%(上限年金率)]]-總給付率≤45.5%

$$45750*\{25*1.3\}=14868$$

4. 問題與改革方向

目前經濟水準較高的國家，大部分面臨了少子化問題，少子化讓人口結構產生改變，使得往後生產人力減少，而生產人力不足使得負擔變重，最後導致國家財源不足。如果再加上人口高齡化，無疑對於國家財政更是雪上加霜，整體支出將成為沉重負擔。是故如何讓每個國民享有健全的退休保障，但是又必須顧及人口結構等所帶來的財源問題，這是各國在年金制度上的思索點。

¹¹ 配合修法並保障原被保險人權益，養老年金的請領在 2014 年 5 月 31 日前加保者可選擇一次金或養老年金給付；而在之後加保者如符合年金則領取年金。

透過本文可得知私校教職在過往無論是待遇與退休保障上，都不及同為老師的公校教職員，因此過去幾十年的時間私校教職員或公民團體等，積極為自己爭取權益。經過了長期奮戰，幾經立法、修法等，至今才能為私校教職員帶來較為合理的保障。如前所述台灣的私校教職員適用於公保年金之後，所謂的全民有年金架構，基本上已經在勞保年金、國民年金、以及公保年金的基礎上建立完成。但問題是目前的年金制度種類各自有不同規定，適用族群特性也不同，因此若有爾富吾貧的狀況發生，就容易產生職業族群間的隔閡。針對這點，我們必須從年金制度的本質來思考，年金制度作為第一層社會保險制度，它的目的在於保障一個國民基本的退休生活，如果是保障基本退休生活，這層基本的保障理應沒有職業族群或收入高低的差異。從這個角度來想，屬於第一層的年金，應該朝向相對平等的方向來改革。而至於反應每個人努力程度以及成就不同，而領取不同金額的退休金，這應當由職業年金，也就是的二層的保障來進行差別化。

目前台灣正面臨年金改革的轉捩點，台灣也與多數國家相同，走入確定提撥制的方向。台灣的公保、勞保、私校退撫基金等也都為確定提撥制的架構，在財源的穩定性上相對安全，但也並非全無顧慮，隨著人口高齡化，年金的給付期間拉長，使得目前的生產階層必須付出更多力量扶養上一代。即便確定提撥制的提撥率會透過精算進行調整，往後預期赤字時，提撥率將會適時拉高，但一再拉高後，最後還是造成受保險人的直接負擔。因此年金制度的設計，必須建立在相對公平、長期穩健的基礎下，避免挹注過多不必要的給付，方能達到其設計目的。

在2016年政權交替後，新政府的優先政策之一就是改革年金制度，自新政府上台後即設年金改革委員會，作為年金改革的諮詢與溝通平台，並且由年金改革委員會負責召集改革會議，廣納各界專家學者，針對各種年金問題逐一檢討。同時為實現全民參與，也透過網路平台直接播送各會議的經過，此委員會將持續推動改革，一直到年金改革完成後才會解散。由此點看來，新政府正試圖積極解決年金改革的燙手山芋，但改革年金茲事體大，且涉及對象眾多，過程中雜音不小，最後需要如何改革，還須主政者的智慧來解決。總體來看目前年金改革已迫在眉睫，本文針對三個改革方向的闡述建議如下：

第一、調整所得替代率(Rate of Replacement)

在探討私校教職員的保障時，通常我們往提高私校教職員保障的方向來改善，而這也是一個有效減少公私校差距的方法。不過另一方面，隨著政府意識到財源不足，部分人員退休後的所得替代率過高問題也被放大檢視。所謂的所得替代率，

就是退休後所領取的給付與工作時薪水的比例，台灣目前的所得替代率偏高，故估算相關指標藉以推出一合理之替代率乃改革的直接做法。但降低替代率直接使得受保險人領的金額變少，因此雖然可解決財政問題，但並非最佳解決方案，只可為短暫的過度方案。此外，設定屋頂與地板條款也是必要手段。屋頂條款的目的是為了防止部分人士因為過高的薪資造成退休金所得替代率超出合理範圍。特別是在高階的工作者，實際上在職時的薪資已屬於上層水準，相較於大部分的人來得優渥，這類人員通常對年金的依賴度不高，給予過高的年金，有違第一層保障的設計目的。此外，地板條款也要經由立法設定，即便薪俸再低，政府必須訂出維持基本生活所需要的額度，讓低薪族群即便在職時薪水不高，退休後也能在健全保障下，維持基本的生活保障，這也符合年金的設計初衷。

第二、提高保險費率

如果考量到長期的財源問題，目前保險費率勢必有上修的必要，透過提高保險費率增加保險基金，這也是一個解決財源問題的方法，因此適時反應基金的財源以及薪資水準等相關指標藉以提高保險費率，這已是無法避免的方法，政府目前定期委託精算單位進行研究，依照精算結果調整保費。還有另外一個層面的問題，即目前除了國民年金以外，其他保險制度的提撥結構都是受保人付少，雇主(或政府)付多的狀況，這可能造成雇主在訂定薪資上的顧慮。¹²由於薪資與提撥額度等比成長，拉高新薪資等於提高雇主的提撥金額，是故可能造成雇主不敢隨意加薪的後果，最後衍生出低薪問題。因此受保人少付、雇主多付的提撥結構，往後考量到財源問題，或許也有必要進行調整。

第三、調整給付條件

目前公保的一次退休金或年金給付的最低退休年齡為 55 歲，雖然前者必須合併 15 年年資、後者必須合併 30 年年資，但實務上退休年齡仍然偏低。政府在 2010 年將公務人員退休的 75 制改為 85 制，也就是原本只要服務年資滿 25 年、年滿 50 歲即可退休的制度，轉為必須服務年資達 25 年，年滿 60 歲，或是任職年資超過 30 年，年滿 55 歲才能申請退休。這使得給付延後，經推算可以替國庫省下新台幣 46 億元。如果考量到目前零歲平均餘命增加，調整給付條件藉以延後給付的方向或許可行。此外如果再考量到教職的專業性、特別是大專院校教職

¹² 國民年金保險費率區間為 6.5-12%，現行為 8%，保費負擔比例為被保險人 60%、政府 40%。且當足以支應未來 20 年給付時，保費不予調高。

的職業週期等，或許退休年齡可以彈性調整。由於大專院校教職進入職場大部分都在 35 歲以後，如果同其他職業的退休年齡，將造成在職年數偏低，且若為研究型教職，實際上在晚期的研究成果可能更為豐碩專精，此時若必須依法退休，也易造成知識傳遞的損失。是故是否對於大專教職能有另外一種彈性的退休設定方式，往後或許是一個思考的方向。

5. 結論

本文針對私立大專教職的薪資結構以及退休待遇進行了探討，首先提及目前私校在教育的角色扮演上，以經不再為輔助性角色，私校教職的人數也佔了教育人員的大宗。而為了解私立大學教職現有的保障結構，引述了世界銀行所提出的保障多層模型，以及探討了目前台灣主要年金制度以及所對應的層次。依據此模型，私校教職依法所具有的保障，分別是第零層、第一層、以及第二層。本文聚焦屬於第一層的公保、以及屬於第二層的退撫制度分別進行探討。並且為了了解目前大專教職員的薪資結構，也對於教職員薪資待遇的法制化做了探討，私立教職員的薪資保障在早期並未受到法律規範，在 2015 年的修法中本來又將薪資的決定權交給學校，但最後在相關團體反對下，才又懸崖勒馬，確定了私校教職員在待遇上的法律保障。

退休保障的部分，公私校教職員都有兩層保障。分別為第二層的退撫制度以及第一層的公保。退撫制度早期是依據私校法成立退撫基金來營運，後來這個恩給制的退休制度面臨財源以及適法性問題，因此在 2010 年修法並改制，推出所謂的退撫新制，退撫新制轉為確定提撥制，並且也增加了年金給付以及教職員自選投資標的等方案。私校教職員在退撫新制完成後，第二層的保障逐漸完善。

另外在第一層公保的部分，早期私校教職有屬於適用自己的私校教職員保險條例，而此法到了後期因為營運成本等因素與公保法合併，兩法整併後更名為『公教人員保險法』，其後才開啟了私校教職員納入公保的階段。但此過程輾轉崎嶇，期間私校教職員的定位懸於勞保與公保之間，公民團體等多年爭取後 1999 年納入公保。但私校教職在第一層的保障仍然不足，在軍公教人員月退、勞保年金、以及國民年金都上路以後，私校教職成為年金孤兒。在公民團體多年努力以及政府完成全民有年金的政策方向下，終於在 2014 年通過『公教人員保險法』修正案，使得私校教職也可適用年金制度。

私校教職員在任務上與公校教職員並無二致，但在主雇關係上，也具有勞工的特性，故私校教職在納保的身分定義上存在模糊空間，也因此長期以來一直無法站在哪一個立場明確爭取，爭取的過程也格外困難。透過本文的探討可以了解，私校教職員的權益多半都是自行爭取下的成果，時至今日，私校教職已完成兩層的保障，在退休保障上已與公校教職趨於一至。但目前台灣的大專院校，無論公私立的教職待遇並不優渥，不利延攬人才，相較於周邊國家，實有提高的必要。唯目前低薪問題乃台灣各種行業的常態，此點唯有從政府調整經濟體質的併行下才能改進，其他行業也有提升的狀況下，教職員提高待遇的話題才能被理性討論。在文後也提及目前政府正積極進行年金改革，特別目前財政緊縮之際，年金的改革刻不容緩，年金改革除了穩定財政之外，也能消除身分族群間的對立與差別感。但是年金的本意在於保障退休生活，因此改革時不能背離此目的；但也不該將不同層次的保障相提並論，無條件強求齊頭式平等，年金改革上路之際，期望能有一合理之解套方式。

參考文獻

(期刊論文)

- Rober Holzmann & Richard Hinz(2005), 'Old Age Income Support in the 21st Century'- An International Perspective on Pension Systems and Reform, The World Bank
- 王文忠(2010),「公教人員保險制度之養老給付年金制之探討」,『文官制度季刊』2-1, 考試院, pp.99~141
- 余啟明·張源泉(2012),「台灣之大學教師薪資制度評析」,『教育資料集刊-2012 各國高等教育』56, 國家教育研究院, pp.1~32
- 吳忠泰(2013),「私校教職員年金制度的回顧與展望」,『社區發展季刊』144, 衛生福利部社會及家庭署, pp.161~171
- 吳清在·施念恕·朱靜玉(2014),「台灣地區大學教授薪資待遇之合理性初探：大、中、小學教師之比較研究」,『臺大管理論叢』24-2, 國立臺灣大學管理學院, pp.1~52
- 彭錦鵬(2014),「我國大學教師薪資待遇制度之評述」,『臺灣教育評論月刊』3-8, 臺灣教育評論學會, pp.4~10

(政府機關、企業公開資料)

- 財團法人中華民國私立學校教職員退休撫卹離職資遣儲金管理委員會(2013),¹ 中華民國私立學校教職員自主投資運用實施計畫說明會資料」
- 台灣銀行股份有限公司(2014),¹「公教人員保險第六次保險費率精算」
- 教育部(2009),「學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例說帖」
- 教育部(2013),「教育人員年金制度改革方案」

(網路資料)

- 全國法規資料庫 <http://law.moj.gov.tw/>
- 教育部統計處 <https://stats.moe.gov.tw/>

投稿截止日:2016年 9月15日
審查刊登日:2016年11月15日

附錄 1 教師薪級表(資料來源：教育部)

附表一 教師薪級表

薪級	薪點	職務等級名稱				說明		
一級	770	770				一、高級中等以下學校教師，如具有大學校院或教育部認可之國外大學校院研究所碩士學位，最高本薪得晉至五二五薪點，年功薪五級至六五〇薪點；如具有大學校院或教育部認可之國外大學校院研究所博士學位，最高本薪得晉至五五〇薪點，年功薪五級至六八〇薪點。 二、大專講師及助理教授具博士學位者，得自三三〇薪點起敘。 三、本薪最高級上面之虛線係屬年功薪。 四、教育人員任用條例八十六年三月二十一日修正生效前進用之助教，其薪級自二〇		
二級	740							
三級	710							
四級	680	教授						
五級	650							
六級	625							
七級	600							
八級	575							
九級	550	680					625	625
十級	525							
十一級	500							
十二級	475	475	助理教授	講師	高級中等以下學校教師			
十三級	450							
十四級	430							
十五級	410	600						

十六級	390	390	500 310	450 245	○薪點起敘，最高本薪得晉至三三○薪點，年功薪得晉至四五○薪點，本薪十級，年功薪六級。
十七級	370				
十八級	350				
十九級	330				
二十級	310				
二十一級	290				
二十二級	275				
二十三級	260				
二十四級	245				
二十五級	230				
二十六級	220				
二十七級	210				
二十八級	200				
二十九級	190				
三十級	180				
三十一級	170				

三十二級	160			
三十三級	150			
三十四級	140		450	
三十五級	130			
三十六級	120		120	