

我國現行各種公務人員俸給 制度間的差距問題

蘇江海

綱 要

- 壹、引 言
- 貳、各種俸給制度之現行規定
- 參、產生差距之原因
- 肆、結 語

壹、引 言

產業革命以後，生產組織及其他各種社會組織的規模都日趨龐大，如何滙聚衆人之力以完成共同目標，使得現代管理知識乃應運而生，而自有現代管理知識始，待遇問題即成爲討論主題之一。

現代管理理論的演進經過，可大別爲「科學管理」(Scientific Management)、「人群關係」(Human Relations)、「權變理論」(Contingency Theory)三個階段(註①)。經常被尊稱爲「科學管理之父」的泰勒(Frederick W. Taylor)，也被認爲是把管理知識作系統化整理的先驅，而其管理思想中，最重要的質素就是「待遇」。一八八五年，泰勒加入美國機械工程學會(the American Society of Mechanical Engineers)，之後即陸續提出其管理見解。第一篇論文於一八九五年在該會發表，即以待遇計算方式爲重點，題爲「計件工資制度」(A Piece Rate System)，主張採行他所謂的「差別計件工資制度」(a differential piece-rate system)，以較高報酬來吸引員工，提高產量(註②)。人群關係學派的看法雖然與此大相逕庭，對於待遇問題的重視却一脈相承，甚且認爲待遇不僅具有物質報酬的作用，待遇的高低也足以顯示員工在組織中職位的高低、地位的高低以及受重視的程度，赫茲伯格(Frederick Herzberg)因此認爲「待遇」同時具備維持工作效

註①：請參閱拙作：論行政機關如何劃分部門，文刊政治學報第十期，中國政治學會印行，民國七十一年十二月出版，頁三八一。

註②：Cited from Richard M. Hodgetts, Management: Theory, Process and Practice (Philadelphia: W. B. Saunders Company, 1979), p. 11.

率及激勵員工工作潛力的作用(註③)。抱持權變理論的學者則更進一步探討薪資總額和總生產力之間的關係，他們認爲薪資之作用既然在於維繫並提昇總生產力，理當賦予首長相當充裕的自由裁量權以機動調整員額和待遇。由此可知，待遇問題幾與管理理論如影隨形，其重要性不言而喻，而管理不善者亦多與待遇問題難脫干係，尤以我國公務員俸給制度爲然。本文即擬就我國現行各種公務員俸給制度之間的差距加以發掘，希望藉此引起人事行政當局的重視，進而加速改善公務員俸給制度的脚步。

貳、各種俸給制度之現行規定

我國現行公務員管理制度的特徵，一言以蔽之，缺乏整體設計，尤以俸給制度爲然。爲避免資料冗雜，本文擬僅就中央公務人員中人數較多之分類職位公務人員、簡荐委公務人員、學校教職員、警察人員、單一俸給機關、用人費率機關、關務人員比較其俸給差距。

一、分類職位公務人員：分爲十四職等，每一職等又包含若干本俸和年功俸俸階，每一俸階之俸點如表二，現行各俸階之俸點折合現金如表三，自一等一階之三八四〇元至十四等之一四、四一五元。公務人員除按銓敘合格等階支領表三薪俸外，另按月支領各種加給。依公務人員俸給法第五條規定，加給分爲職務加給、技術加給及地域加給。地域加給爲對服務邊遠或特殊地區與國外者給予之，由於支領該項加給者人數甚寡，於比較俸給差距時，自不具代表性，故本文僅對職務加給及技術加給加以討論。依行政院所公布「全國軍公教人員待遇支給辦法」第四條之規定，職務加給及技術加給均以「工作津貼」名之，又分爲工作補助費、主管特支費、專業補助費、津貼、學術研究費或工作獎金。如一般行政人員支領工作補助費、稅務人員支領稽徵津貼、專業行政機關人員如財政部國有財產局支領專業補助費，其支給標準見表十。各級主管人員除支領上述津貼外，並按其職等支領表十一所列主管特支費。

二、簡荐委公務人員：分爲簡荐委三職等，每職等各區分爲若干俸級，計簡任九級、荐任十二級、委任十五級，另加雇員七級及高於簡任一級之年功俸三級，每一俸級之俸額如表一，現行各俸級之俸額折合現金如表三。簡荐委制又稱品位分類制，爲我國固有人事行政制度，著重公務人員本身之資歷，按其所具任何資格及年資核敘薪俸，而置工作本身之繁簡難易、責任輕重程度於次要地位，此與職位分類制度所強調之同工同酬精神自然背道而馳。惟因職位分類制度係自美國移植而來，爲了使得此一外來制度能夠生根成長，職位分類制度經由多次修正之後，已經使得兩制逐漸合一，尤以俸給制度爲然。簡荐委每一俸級均相當於職位分類制之某一俸階，折算現金時，先折算職位分類部份，與某一俸階之相當俸級亦折算相同現金，其對照如表三。本制人員除按銓敘合格等級支領表三薪俸外，另就其職務按表十三所列標準分別比照分類職位相當職等支領各種工作津貼，如表十所列之外交人員專業補助費

註③：Cited from Gary Dessler, Management Fundamentals: Modern Principles and Practices (Reston, Virginia: Reston Publishing Company, 1977), p. 303.