

東海大學公共事務碩士專班碩士論文

指導教授：項 靖 博士

公務人員待遇調整機制改革
之探討

碩士班研究生：陳素桂

中華民國一〇五年一月十二日

公務人員待遇調整機制改革之探討

研究生：陳素桂

指導教授：項 靖 (簽章)

審查教授：項 靖 (簽章)

陳秋政 (簽章)

柯淑馨 (簽章)

專班主任：史美強 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 105 年 01 月 12 日

謝 誌

初入碩士專班，懵懵懂懂，很多事都不知如何處理，感謝專班助教一一解說，幫忙進入狀況，也受學長姊及同級同學幫忙，無論課業或工作上皆大有所獲。

感謝專班不惜經費，邀請許多名師至專班上課，對論文上、工作處理上或是對事物之見解上皆一大長進，這也是為何進入研究所之原因之一。謝謝各位教授傾囊相授，不藏私，使學業能再上一層樓。另外，感謝項靖教授之細心指導，循循善誘，使學生終能完成本研究論文。

感謝協助本研究實施預測之同仁及同學，也感謝幫忙填寫問卷的彰化縣政府、彰化縣鄉鎮公所及戶政事務所之公務人員，更感謝幫忙發放及回收之人事人員及人事主任。在打電話詢問意願前，一直害怕被拒絕，沒想到幾乎所有的人事主任們都願意幫忙，對於繁忙公務你們，能對一位陌生人出手幫忙，萬分感謝外，也對一直打擾你們深感抱歉！

最後，希望能將專班所見所學應用於工作上，並期望於工作上能有所突破，並對家人有所助益、對社會有所貢獻！

陳素桂

2016年1月



摘要

公務人員待遇調整議題，長久受政治、經濟與輿論等因素的影響，公務人員待遇調整並無明確依據，在法律層面上，公務人員待遇調整法令僅以『全國軍公教員工待遇支給要點』為依據，而公務員待遇調整涉及國家預算支出，金額不可謂之不大，豈能祇以行政規則實行。另外，在經濟層面，近來公務人員待遇未調整之原因似乎皆以國家財政窘困為由，而顯少考慮其他相關因素（如物價指數）。故本研究為使公務人員待遇調整相關問題受到重視，並希望能儘快得到解決方案。

公務人員待遇調整時常受到輿論或執政黨反對的原因，主要是公務人員待遇調整尚存有被質疑之處。如在公務人員待遇調整因素上，究應以何者為待遇調整考量因素？考量因素優先順序為何？及各官等待遇調整比率是否該一致？本俸（年功俸）和加給考量因素應相同嗎？又在待遇調整程序上，如公務人員參與待遇審議委員會組織之可行性，或是由公務人員協會派代表參與？公務人員待遇調整資訊公開的程度為何？公務人員調整之時機應為何？等問題仍待釐清。

本研究以次級資料及問卷調查方式進行，針對次級資料方面，係由行政院人事行政總處、中華民國統計資訊網、財政部統計處和勞動部之網站及行政院勞工委員會勞動統計年報、行政院主計處之國民所得年刊、中華民國臺灣地區社會指標統計與銓敘部之銓敘統計年報取得公務人員待遇調整相關資料，另外，再加上我國總人口數、公務人員人數、基本工資及失業率等，分析其對公務人員待遇之影響；另外以問卷調查之方式，以獲取公務人員對待遇調整上述相關問題的看法。

研究結果發現，公務人員待遇調整幅度並未依民間薪資水準（工業及服務業）、消費者物價指數與上一年比較變動情形、平均每人 GDP、經濟成長率等因素做考量，與消費者物價指數與上一年比較變動情形雖有顯著關聯性且呈正相關，但解釋力並不強，另外，政府財政因素以全國賦稅實徵淨額總計為變項分析，亦與公務人員待遇調整幅度呈

現負相關，故公務人員待遇調整應有其他因素之干擾。在公私部門薪資影響關係上，研究發現除失業率及基本工資外，私部門薪資對公部門無影響力，而公部門待遇調整對私部門薪資稍有影響但並不高，若想要以私部門薪資影響公部門待遇，應實際依各經濟指標、國民所得及政府財政等相關因素，做為公務人員待遇調整之指標變項。

其他在公務人員待遇調整內容上，其程序及資訊應以公平、公開之方式，摒棄過去黑箱作業方式，不但可去除民眾心中之疑問，使公務人員待遇調整能發揮激勵效果。

關鍵字：公務人員、待遇、調整因素、激勵、公平理論

Civil servants、Pay、Adjustment factors、Motivators、Equity Theory



A Study of The Adjustment Mechanism for Government Employee Pay Levels in Taiwan

Abstract

The salary adjustment issue of public servants has been affected by politics, economy, and public opinions for a long time. The basis for the salary adjustment of public servants is still undefined. In the legal level, the salary adjustment of public servants is based on "the supply method of the salary adjustment of public servants." Nevertheless, the salary adjustment of public servants consists of the account budget of one country, and the sum of that budget. The amount of the budget is quite huge. So it should not be implemented by only an administration order. In addition, in the economy level, recent pending salary adjustment of public servants seems to result from the financial constraints of the government, but it is not considered from other factors like price index. Therefore this study pays closer attention to the salary adjustment issue of public servants, and tries to find solutions as soon as possible.

The objections from public opinions and authorities about the salary adjustment of public servants are the existing questions on salary adjustment. In salary adjustment factors at public servants level, for instance, which ones should be the considered factors? Which considered factors are the priority? If the salary adjustment rates of each public servant level should be consistent? Should the considered factors between salary and allowance be consistent? Should the participants in the salary adjustment procedure meeting be public servants themselves or from the association representatives of public servants? How open to the public should the salary adjustment information be? When is the timing for the salary adjustment? And other issues should also be clarified.

This study is proceeded by secondary data and questionnaires. In secondary data, It refers to Directorate-General of Personnel Administration Executive Yuan, National Statistics R.O.C., Data Department of Ministry of Finance and Ministry of Labor Website, as well as Labor Committee of Executive Yuan annual report, the national income annuals of The Directorate General of Budget, Accounting and Statistics (DGBAS) of Executive Yuan, Republic of China Taiwan social pointers statistics and civil service statistics of the Ministry of personnel report Achieved Adjustment in salaries of civil servants Data. In addition, coupled with our country population, the people of public servants, basic wages and unemployment rates, analyze the effects on the salary of public servants. Furthermore the questionnaires are to obtain the opinions of public servants for salary adjustment.

The study results show the salary adjustment range of public servants is not in accordance with private enterprises salary adjustment level (industry and services), the consumer price index (CPI) compared with the previous year variable rates, The average per capita GDP, and economic growth rate factors considered. Although the salary adjustment range is significantly positive correlated with CPI as well as last year CPI rate of change, the explanation power is less strength. Furthermore, government financial factors relies on nationwide tax net levy being a variable analysis, and also is significantly negative correlated with the salary adjustment range of public servants. The salary adjustment of public servants, to be more specific, should be interfered by other factors. In public-private sector salary effect relationships, research found public sector salary is no influence from private sector salary except unemployment rates and basic salary. Conversely, public sector salary adjustment has slightly influence on private sector salary, but not heavy. If private sector salary want to affect public sector salary, it should be in reality according to the economic index, people's income and government financial situation related factors as being pointer variable items of salary adjustment of public servants.

Additionally, the content procedures and information in salary adjustment of public servants should be fair and open. It should get rid of uncover method in the past. This way can not only remove people doubts, but also achieve the incentive effects for the salary adjustment of public servants.





目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景及動機.....	1
第二節 研究主題的重要性及國內外研究情況.....	3
第三節 研究的貢獻.....	4
第二章 文獻回顧	5
第一節 待遇調整理論基礎.....	5
第二節 待遇調整程序.....	7
第三節 待遇調整因素.....	11
第四節 公私部門待遇調整關聯性.....	16
第五節 公務人員待遇對公務人員工作效率（能）的影響.....	19
第六節 國外相關制度之探討.....	21
第三章 研究方法與調查過程	25
第一節 研究架構與問題.....	25
第二節 研究方法與執行步驟.....	30
第四章 研究發現	39
第一節 樣本代表性分析.....	39
第二節 公務人員待遇調整因素.....	44
第三節 公務人員待遇調整程序.....	66
第四節 公私部門薪資之影響關係.....	81
第五節 公務人員待遇調整各官等調整比率.....	86
第六節 結果分析.....	92
第五章 結論與建議	97
第一節 結論.....	97
第二節 建議.....	101

參考文獻	105
附錄一、文獻檢閱資料整理表	113
附錄二、我國歷年來軍公教待遇調整表	125
附錄三、法規	127
附錄四、公教人員待遇調整參考因素	133
附錄五、次級資料	135
附錄六、問卷調查	139



表 目 次

表 1 主要研究問題及細目研究問題.....	30
表 2 次級資料敘述統計.....	46
表 3 公務人員待遇調整幅度與各待遇調整因素之皮爾森係數.....	47
表 4 公務人員待遇調整幅度與各變項之顯著值、判定係數 R^2 、相關係數與截距係數 與自變項係數.....	58
表 5 受訪公務人員基本資料與其認為待遇調整應優先考量的因素卡方值與顯著關聯 性.....	62
表 6 受訪公務人員基本資料與其認為本俸（年功俸）與加給的給與因素卡方值與顯著 關聯性.....	64
表 7 基本資料與其認為待遇調整審議委員會成員有各官等公務人員參與之卡方值與 顯著關聯性.....	68
表 8 基本資料與公務人員協會成員參與待遇調整審議委員會之卡方值與顯著關聯性	69
表 9 基本資料與其認為公務人員協會對其待遇調整有實質作用之卡方值與顯著關聯 性.....	71
表 10 基本資料與其認為現行軍公教員工待遇支給要點法律保留層級之卡方值與顯著 關聯性.....	72
表 11 基本資料與其認為公務人員待遇調整法規應訂定法律保留層級之卡方值與顯著 關聯性.....	73
表 12 基本資料和待遇調整與選舉間隔時間之卡方值與顯著關聯性.....	75
表 13 基本資料和公務人員待遇調整相關內容公開之卡方值與顯著關聯性.....	77
表 14 基本資料與公務人員待遇調整資訊公開對象之卡方值與顯著關聯性.....	78
表 15 基本資料與目前公務人員待遇調整最終決定權之卡方值與顯著關聯性.....	79
表 16 基本資料和待遇調整最終決定權之卡方值與顯著關聯性.....	81

表 17 基本資料與其認為公私部門薪資相互影響關係之卡方值與顯著關聯性.....	84
表 18 基本資料與其認為制定法律強制企業盈餘必須分配之卡方值與顯著關聯性...	85
表 19 基本資料與其認為公務人員待遇調整比率之卡方值與顯著關聯性.....	88
表 20 基本資料與待遇調整官等與調幅比率之卡方值與顯著關聯性.....	89
表 21 基本資料與公務人員服務民眾人數之卡方值與顯著關聯性.....	91



圖目次

圖 1 概念架構.....	27
圖 2 研究流程圖.....	36
圖 3 受訪者性別比例圓餅圖.....	40
圖 4 受訪者官等比例環圈圖.....	41
圖 5 受訪者職務比例圓餅圖.....	42
圖 6 受訪者年資比例長條圖.....	43
圖 7 官等與服務年資長條圖.....	44
圖 8 公務人員待遇調整幅度和消費者物價指數與上一年比較變動情形趨勢圖.....	48
圖 9 公務人員待遇調整幅度與民間薪資水準（工業及服務業）之趨勢圖.....	49
圖 10 公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP 之趨勢圖.....	50
圖 11 公務人員待遇調整幅度和平均國民所得之趨勢圖.....	52
圖 12 公務人員待遇調整幅度和全國賦稅實徵淨額總計之趨勢圖.....	53
圖 13 公務人員待遇調整幅度和公務人員總人數之趨勢圖.....	54
圖 14 公務人員待遇調整幅度和人口數之趨勢圖.....	55
圖 15 公務人員待遇調整幅度和基本工資之趨勢圖.....	56
圖 16 公務人員待遇調整幅度和失業率之趨勢圖.....	57
圖 17 公務人員待遇調整幅度與各變項之逐步迴歸關係圖.....	59
圖 18 各單變項對公務人員待遇調整幅度之關係圖.....	60
圖 19 待遇待整公容公開圓餅.....	76
圖 20 性別與目前公務人員待遇調整決定權長條圖.....	80
圖 21 公務人員待遇調整幅度與私部門薪資所得相關因素變項之間的關係.....	82
圖 22 公務人員人數與人口數之趨勢圖.....	92



第一章 緒論

本章共分三節，分別為本研究之研究背景、目的及研究貢獻。

第一節 研究背景及動機

本節共分為二部分，研究背景和研究動機與目的。

壹、研究背景

每當提出公務人員待遇調整政策時，總是會出現一番口水論戰，在野黨總指稱執政黨為選舉買票，但是否真該為公務人員調薪則甚少有人關切。而公務人員待遇調整不但涉及甚廣，且影響政府財政負擔、政府效率、公務人員生活照顧、地位維持和民間觀感等，為促使政府重視公務人員待遇調整，並使能明確化及公開化，化解紛爭和一般民眾之疑慮，能讓公務人員待遇能更加合法合理。

近年來公務人員待遇調整已漸趨緩，主要因素為公務人員待遇與民間薪資水準相當，而且公務人員退休金計算是以現職待遇相當職等計算，換句話說，公務人員之調薪並非僅現職公務人員之待遇調整，連已退休之公務人員的退休金也會一併調整，所以公務人員待遇調整一事，嚴重影響國家財政支出。但近幾年來，油、電和瓦斯節節上漲，物價也跟著飛漲，但是公務人員遲未調薪，民間企業也不調薪，使得我國薪資水準逐漸低於其他經濟發展相當的國家。

貳、研究動機與目的

中國大陸經濟開放政策，使全球各國企業皆將目光投注對岸，企業將部分生產線投入對岸或越南等勞工低廉國家，以降低生產成本。如此一來，台灣製造業大量外移，使勞工失業率提高，繼而台灣低薪服務業興起，另外，企業主收入增加，企業將利潤再投入生產器具或投資股東，勞工薪資却未增加，使得台灣貧富

差距越來越大（劉琪芳，2015）。¹

我國公務人員相關法制自民國 75 年大幅修正，並於民國 76 年施行「新人事制度」，其後續又經多次修正，目前公務人員之相關法制已臻成熟完整，惟公務人員待遇調整尚缺乏明確的調整因素、法律規定或法律授權相關法規，若公務人員俸給調整僅以「全國軍公教員工待遇支給要點」為依據，難以使人民信服。因而每每政府想要調整公務人員待遇時，常受在野黨阻擋與輿論壓力而作罷，激勵不成反而更嚴重打擊公務人員之士氣，因此，我們應尋求國外相關制度，參酌其成敗因素，取其優點，對缺點引以為鑑，使我國公務人員待遇能更趨臻完善。

各國公務人員待遇調整因素大部分皆以國家財政情形、經濟成長率、物價指數變動情形、民間薪資水準和平均每人國民所得等為調整指標。近年來我國政府調薪主要考量因素則多以政府財政為首要考量，無論物價指數高漲，或公私部門薪資不平衡情形，公務人員遲遲未調薪，如此一來，現況公務人員待遇是否足夠照顧其生活？或滿足馬斯洛需求層次的生理需求？因此，探求的公務人員待遇調整因素及齊頭式的待遇調整等相關問題，為本研究之動機之一。

公務人員待遇功能除為照顧公務人員生活所需外，亦具有維持地位及激勵之作用，對公務人員從事公務時，能無後顧之憂，且能戮力從公，使國家政策能確實推行，並滿足人民之期待。因此，公務人員待遇調整因素乃其重要關鍵，公務人員待遇調整因素之良窳，關乎公務人員待遇是否能滿足公務人員之公平性及激勵理論各原則，將造成公務人員是否欠缺內在及外在衡平，而三心二意，無法安心於公務之上。

其次，政府許多決策之作成常以黑箱作業進行，也常為人詬病。現代政府被要求資訊公開，受全民監督。因此，了解公務人員待遇調整程序，如公務人員對待遇調整審議委員會組成成員、調整時機、資訊公開、最終決定權等程序之看法，

¹ 劉琪芳（2015 年 3 月 16 日）。台大國發所辛炳隆副教授：產業外移導致低薪嚴重 公務員調薪加重相對剝奪感。自由時報，第 A7 版。

及其認為需要調整改進之方向，為本研究動機之二。

本研究之目的，希望能得到較滿意的公務人員待遇調整因素及全面待遇調整的修正方向、公務人員對其待遇調整的參與機會、及公務人員待遇調整程序的資訊公開及調整時機等意見。

第二節 研究主題的重要性及國內外研究情況

本節共分為二個部分，分別為研究主題的重要性及國內外與本研究相關研究的情況。

壹、研究主題的重要性

公務人員調薪與否，一直具有爭議性，也是執政黨與在野黨政治爭鬥之一，而公務人員調薪政策一直未將其因素明確化，無論公務人員是否調薪，公務人員慘遭污名化，嚴重影響公務人員士氣。俸給制度為文官制度之核心，為文官生涯發展和工作士氣的關鍵因素（銓敘部銓審司，2005：39）。²

全球化的現代社會，交通與資訊發達和快速，人與人交流頻繁，全球化為人類帶來便利，但也使得各國貧富差距越來越大。私人企業為節省人力成本，將勞力產業外移至勞工薪資低廉的國家，並為吸引優秀人才祭出高薪搶人。使得我國傳統產業大量外移，也留不住本國優秀人才，以致於留在台灣不願出走之人才，找不到工作，失業率居高不下，何況是無特殊技能之一般勞工。目前台灣所占多數的產業大都為低薪的服務業，大學畢業生畢業後，大都成為服務生，浪費社會資源。如此一來，本國國民貧者越貧，富者越富的情況愈來愈嚴重。政府稅收大幅減少，財政困窘，國內薪資水準停滯不前、公務人員薪資調整緩慢，種種現象

²銓敘部銓審司（2005）。公務人員績效考核與俸給制度連結之研究，2005年6月10日，取自：
<https://www.google.com.tw/webhp?tab=ww#q=%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E7%B8%BE%E6%95%88%E8%80%83%E6%A0%B8%E8%88%87%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E5%88%B6%E5%BA%A6%E9%80%A3%E7%B5%90%E4%B9%8B%E7%A0%94%E7%A9%B6>。

與其他國家相比，如日本、韓國和新加坡等國家公務人員待遇為低。

本研究為研究公務人員待遇調整因素之妥當性，找出較佳之考量因素，以供政府機關相關單位參考，並將其待遇調整因素公開化與明確化，以杜絕民眾之疑慮及政黨據以此為鬥爭工具，以還公務人員們之名譽及提高公務人員之士氣。

貳、國內外有關本主題之研究情況

目前國內外研究大都以目前各國潮流的績效待遇方向為研究主題，對於傳統公務人員待遇之全面性調整之研究較少，而針對待遇調整因素及其調整機制更是缺乏，雖然績效待遇政策為目前倡議新公共管理主義之主流，但在美國執行後，仍存有問題，而取消績效薪俸制。在各國中，公務人員待遇調整制度似仍以全面調薪為主。

第三節 研究的貢獻

本研究公務人員待遇調整機制，在於每當提起公務人員待遇調整之時，在野黨即全力反對，引起媒體關切及社會輿論批判。因此，在瞭解公務人員對於現行公務人員待遇調整之看法，及公務人員待遇對公務人員具有激勵之效果，其重要性不容忽視，若長期的調薪制度不健全，將造成公務人員士氣低落，本研究希望能引起政府相關單位能重視此一問題。

在搜尋本研究相關文獻時，發現所得之文獻相當有限，對於本研究問題是否不受關注或未受到關注，相關研究文獻闕如，希望本研究完成後，能夠得到迴響，增加對本研究相關問題之研究，促使更多人參與研究。

第二章 文獻回顧

本章共分為六節，分別為待遇調整理論基礎、待遇調整程序、待遇調整內容因素、公私部門待遇調整關聯性、公務人員待遇對公務人員工作效率（能）的影響與國外相關制度之探討。

林文燦（2005b：42）稱公務人員之俸給為人事制度之金錢化。人事管理要改革成功，除管理面和政治面的支持與承諾，更需要財務面的支持（葉錦義，2000：125）。而在財務面上，公務人員的俸給具有四大功能，為代表職務層次、年資久暫、績效良窳及俸額多寡（趙其文，1997：17）。公務人員待遇與公務人員之考試、任用、考績、升遷、退休撫卹等串連，為公務人員制度之核心。

第一節 待遇調整理論基礎

待遇調整之理論基礎，本研究以公平原則及激勵理論兩面向觀點來探討，主要係瞭解公務人員待遇調整對公務人員在心理上的影響。

壹、公平原則

文官制度的核心在於合理公平的俸給政策，俸給制度之改革，攸關文官生涯發展和工作士氣（洪國平，2005：10）。公平合理的俸給制度，以同工同酬為原則，才能使公務人員專心於公務，舊有的品位制度，是以「人」為分類，即重視品級、官等、年資與資格，而非工作職責與其工作能力（許南雄，2014：105-106），使得公務人員心理上產生不平衡狀態，因而造成公務人員為待遇而忽略公務，或因待遇不公，以不作為的工作態度來抵制。組織進行員工利益分配時，首重分配公平性，這樣才能獲得較好的員工承諾，員工對組織目標及組織的認同也會較佳（馬樹榮，2000：68）。

在胡惠萍（2003：55-58）的研究中發現，公部門薪資報酬高低，主要因素在年齡，也就是以年資考量。在性別上，男性具有高中以上程度，薪資即隨教育程

度而增加；女性則需要大學以上的教育程度。可看出，性別在公部門升遷管道上，男性較女性占較優勢。雖然，公部門無論在公務人員俸給法或是公務人員陞遷法已有法制規定，實務上，升遷仍會考量以男性公務人員為優先對象。

另外，我國的待遇制度上，本俸及專業加給並未作差別設計、也缺乏公務人員參與意見表達，欠缺公正的制度和調整程序、民間薪資調查制度及待遇與績效未連結（周瑞貞，2003：1）。人事制度整體設計，應維持衡平的整體制度，除解決俸給單一問題外，做點線面的整體考量，才能避免滋生其他困擾（楊彩霞，1997：42）。

目前我國俸給政策，除實質公平之內在衡平、外在衡平與個人衡平上，均顯不足外，在俸給程序上，也欠缺公平性的制度（施能傑，1994：182-186）。公務人員俸給制度如未顯公平性，將造成公務人員人心浮動，不但使公務人員無法安心於公務上，亦將會造成公務人員人力之流失，不容忽視。

貳、激勵理論

OECD (2012:18)調查發現，³公務員薪資的主要作用在於吸引高素質勞動者為政府工作，以及激勵和留住人才。薪資政策良窳關乎是否能吸引和留住優秀人才，進而激勵公務人員戮力從公。激勵的認知途徑(cognitive approach)，為人的行為動力，乃因所欲追求或消除內心的滿足或不滿足，又可分為內容理論與過程理論。著名的內容理論有馬斯婁(A. H. Maslow)的「需求層次論」(hierarchy of needs)、賀茲柏格(F. Herzberg)的「激勵—保健二因理論」等；過程理論則為成員如何選擇之行為，以及在選擇過程所產生的動力，著名理論有亞當斯(J. S. Adams)的「公平論」(equity theory)及佛洛姆(V. H. Vroom)的期望理論(expectancy theory)（林鍾沂，2011：244）。

在公務人員待遇上，馬斯婁之五大需求之生理需求，包含飢餓、口渴、蔽體

³ OECD(2012), Current trends in the compensation of public employees in OECD countries, in Public Sector Compensation in Time of Austerity, November 15, 2012, from www.oecd-ilibrary.org/content/chapter/9789264177758-4-en.

等，賀茲柏格之保健因素，則包括薪資，在內容論上，薪資待遇為人最基本的需要，它可免於飢餓、口渴，可買衣物蔽體等。在過程論中，人對其努力，會有期望可獲得的報酬，若所得報酬低於自身期望值，則個體將可能選擇減少努力或離開，以求得內心的平衡（林鍾沂，2011：245-258）。

另外，巴納德（Barnard，1938）的「組織均衡」認為「個人留任組織繼續貢獻之可能性，取決於組織的貢獻是否等於個人由組織得享誘因」（轉自吳秉恩，2013：7）。若個人努力未得到合理的報酬，在個人心理上即可能產生不平衡心態，影響工作績效及士氣，甚至離職。待遇制度之良窳，與人員流動關係密切，合理的待遇制度，可以留住優秀人才，人員亦對組織忠誠；不合理的待遇制度，可能使人員流動頻繁，人心浮動，無法安心於工作。文郁（2011：53）認為待遇制度優劣可直接影響經濟地位、生活水準、工作士氣及服務意願，甚至影響其工作品質。

第二節 待遇調整程序

本節主要以公務人員待遇調整程序及待遇調整之法律保留來探討，以分析在公務人員待遇調整程序上相關問題。

彭錦鵬（2002：2）認為我國公務人員定俸是屬於依法定俸及政府片面定俸的混合機制。⁴歐美各國公部門定俸機制，從細部觀察有「定俸權限之分配」、「俸表結構之設計」、「俸給水準的調整」與「績效薪俸的調整」等四個角度而不同。在公部門待遇調整不單是管理的問題，也是政治、經濟與社會議題，公務人員待遇調整雖然必定受政治因素影響，為減少來自各方爭議，應仔細斟酌如何建構更合

⁴彭錦鵬（2002）。歐美國家公部門俸給制度之制訂機制與俸給改革。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告（NSC90-2414-H-001-004），2002年10月31日，取自：

[http://www.ea.sinica.edu.tw/file/File/1%20%E7%A0%94%E7%A9%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A%20%E6%AD%90%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%AE%B6%E5%85%AC%E9%83%A8%E9%96%80%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E4%B9%8B%E5%88%B6%E8%A8%82%E6%A9%9F%E5%88%B6%E8%88%87%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E6%94%B9%E9%9D%A9%20\(2002\).pdf](http://www.ea.sinica.edu.tw/file/File/1%20%E7%A0%94%E7%A9%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A%20%E6%AD%90%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%AE%B6%E5%85%AC%E9%83%A8%E9%96%80%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E4%B9%8B%E5%88%B6%E8%A8%82%E6%A9%9F%E5%88%B6%E8%88%87%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E6%94%B9%E9%9D%A9%20(2002).pdf)

理與透明化的調薪制度（黃朝盟、謝麗秋，2011）。⁵

壹、公務人員待遇調整內容

古紹銀（2004：51）認為所有的變革都要讓全體員工能充分瞭解，尤其是中階層的管理員或是基層幹部，他們才能將資訊傳達給所有員工。員工才不致因為對變革資訊不全，產生預先抵制心態，害怕原有福利被縮減。由劉坤億和張育哲（2009：162）調查發現，⁶受訪的公務人員希望待遇調整決定的機制能夠更客觀，調整程序更具倫理性。公務人員待遇調整雖難與政治因素分離，在林明洋（2010：120）針對郝龍斌的公務人員調薪意見，象徵「舉債加薪」將債留子孫，對公務人員貼標籤，且將造成社會觀感不佳。調薪雖是政治手段中的一步棋子，端視掌權者之決定，若掌權者一意孤行，恐將造成社會不平之聲浪。

一、待遇調整之公務人員參與

我國公務人員待遇調整相關之組織，以公務人員協會及軍公教員工待遇審議委員會。而公務人員協會自 2002 年公佈公務人員協會法，公務人員可組織機關及全國公務人員協會，依公務人員協會法規定，公務協會對公務人員之級俸得提出『建議』事項，而此建議能有多少的影響力？

目前我國公務人員協會針對公務人員級俸之法制事項和待遇調整之規劃及擬議等權益事項，僅有建議權。⁷公務人員個人或團體並無與機關協商的權利，這與私部門之勞工對於薪資可由勞資雙方協議不同（馮惠平，2011c：3-4）。熊忠勇（1997：51）認為，外國的作法，在調整程序上，協商過程應有公務員代表參與。另外在公務人員加給給與辦法第 14 條所稱軍公教員工待遇審議委員會，⁸依該委員會組

⁵黃朝盟、謝麗秋（2011）。公務員調薪法制化之評析，2011 年 6 月 28 日，取自：

<http://www.npf.org.tw/1/9364>。

⁶劉坤億、張育哲（2010）。我國公務人員待遇制度改進方案之研究。行政院人事行政局九十八年度專案委託研究案，2010 年 3 月 24 日，取自：

<http://www.dgpa.gov.tw/ct.asp?xItem=7771&CtNode=278&mp=4>。

⁷公務人員協會法第 6 條之規定。

⁸公務人員加給給與辦法第 14 條：「公務人員各種加給之支給數額，由行政院人事行政局（現為

織要點規定，其成員共計十五人，除人事局局長擔任主任委員外，並由該局副局長及銓敘部次長擔任副主任委員，機關首長或長官代表八人，學者專家僅四人，並無任何公務人員協會代表參與（馮惠平，2011b：43）。軍公教員工待遇審議委員會設置要點於 104 年 3 月 23 日修正（參附錄二），⁹但仍缺乏公務人員之參與。且「軍公教員工待遇審議委員會」之審議意見，僅供行政院辦理軍公教員工待遇相關事項之參據，亦其委員會的功能僅屬諮詢性質（黃朝盟、謝麗秋，2011）。¹⁰

依據公務人員協會法第 6 條之規定，該會對於公務人員級俸之法制事項得提出建議，但實務及其他法規規定，却未將其納入參考依據，或公務人員協會與軍公教審議委員會對該事權是否有衝突，人事行政總處該以何者意見為考量？及公務人員協會成員是否應參與軍公教審議委員會之成員，以減少橫生枝節，意見衝突。

二、公務人員待遇的調整時機

李俊緯（2010）認為每到選舉時，¹¹軍公教的加薪就顯得特別敏感，在調薪時應考慮到時間點的問題。在選舉前後為公務人員調薪，時機點上，易使人認為為選舉買票，因此更應避開，避免讓人錯認為選舉買票之嫌。另外，雖然經濟大幅成長，但實際稅收會有遞延效果，經濟成長需在隔年才會在稅收上反應。在尚未確實收到稅收總額，不適合太快決定軍公教人員的調薪。（李俊緯，2010）¹²

行政院人事行政總處）會商銓敘部擬訂方案，送軍公教員工待遇審議委員會審議後，報請行政院核定實施。」

⁹ 軍公教員工待遇審議委員會設置要點第三點第一項：「本委員會置召集人一人，由行政院人事行政總處人事長兼任；置副召集人二人，分別由銓敘部及行政院人事行政總處副首長兼任；另置委員十四人至十六人，其中四人聘請學者專家兼任，其餘委員由下列機關或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員聘兼之：（一）國防部一人。（二）財政部一人。（三）教育部一人。（四）行政院主計總處一人。（五）國家發展委員會一人。（六）勞動部一人。（七）地方政府四人至六人。」

¹⁰ 如註 5。

¹¹ 李俊緯（2010）。軍公教人員該不該調薪？2010 年 12 月 1 日，取自：<http://www.npf.org.tw/1/8452>

¹² 如註 11。

三、公務人員待遇調整的最終決定權

馮惠平（2011a：127）認為我國公務人員俸給制度一直未真正法制化（或低度法制化）的原因，在歷史背景、行政院掌握員額預算及俸給的決策等因素，行政院在實務運作上尚有困難之處，無論將支給要點的位階提升為法規命令，或併入公務人員俸給相關條文，都將使其權力拱手讓給考試院，此乃因憲法明文規定，考試院職掌有關公務人員級俸之法制事項之故。而有關公務人員調薪議題，涉及須立法院通過之預算案，除執政者考量經濟因素外，又往往涉及高度政治性，故最終決定權多由『高層決定』（黃朝盟、謝麗秋，2011）。¹³

四、私部門年度薪資調查

國外在待遇調整程序上，除在協商過程會有公務員代表參與，也會先做年度薪資調查（熊忠勇，1997：51）。就目前文獻觀察，為香港的公務員事務局及日本人事院皆已實施民間薪資調查（本章第六節中再做詳細敘述），惟以日本人事院至今已逾 50 年，也具有一套民間薪資調查的機制，值得加以參考及應用在我國的民間薪資調查機制的建立。

貳、公務人員待遇調整之法律保留

「責任與財政不可分割」是依憲法、憲法增修條文及地方制度法等法理和學理之原則，故中央機關應以『由誰立法並執行，由誰負擔費用』之立法意旨，統籌編列各項人事費之支出（梁瑞蘭，2006：186）。又依憲法之意旨，我國至今仍採五權分立之體制，其中之考試權由考試院掌管，在憲法增修條文中，明確確立考試院之職權，其中有關公務人員官制官規的法制事項為考試院所主管（張瓊玲，2009：172）。馮惠平（2011a：126）並指出，憲法規定有關公務人員俸給政策及法制事項，係屬考試院的權責，因此，公務人員待遇調整的法制事項，該院應責無旁貸，應完全負責起立法或修法之程序。公務人員待遇調整屬公務人員整個俸給制度之一環，其規定宜一併規定於公務人員俸給法中較為周延。

¹³ 如註 5。

在法規方面，公務人員雖有訂定俸給法，但却未完全依該法辦理，而是行政院每年修正「全國軍公教員工待遇支給要點」，來實施公務人員待遇調整事項，該要點並無法律之依據（徐有守，1997：7），雖無法規授權全國軍公教員工待遇支給要點，仍可依該要點辦理公務人員待遇調整事項，但在依法政之要求下，宜由法律規定或有法律授權之法規命令為宜。我國現行公務人員待遇調整機制、各種獎金和年終工作獎金等之發給，皆以單行規章規定，尚未將其法制化，缺乏法源之依據，上述之情形宜應逐一制定法律規範，方能健全俸給法整體法制符合法律保留之原則（洪國平，2005：14）。如楊彩霞（1997：41）認為，就公務人員俸給法第十四條規定，¹⁴有關公務人員各種加給之給與辦法和俸點折算俸額標準之研擬，應由考試院會同行政院定之，而該權責屬考試院及行政院之權責。雖現行俸給法已修正多次後，目前該規定於公務人員俸給法第十八條，其權責仍屬於考試院及行政院二院。

行政院人事行政局（現改名為行政院人事行政總處）長期對公務人員待遇改善投入諸多心力，¹⁵先後修訂各改進方案，邀集財主單位經縝密審查討論，無論程序或實體上不可謂之不完備，惟未經立法，對之毫無拘束力（林文燦，2009：279）。在法治國家，講求法治，公部門應依法行政，員工的各項給與亦應如此，除減少外界存疑，並可免其受到政治及輿論壓力等因素之不合理干預（韓英俊，2007：11），造成公務人員待遇調整之不合理現象。

第三節 待遇調整因素

本節從公部門待遇調整參考因素、公部門待遇調整之可行性因素及公務人員

¹⁴ 現修正為公務人員俸給法第十八條：「本法各種加給之給與條件、類別、適用對象、支給數額及其他事項，由考試院會同行政院訂定加給給與辦法辦理之。本俸、年功俸之俸點折算俸額，由行政院會商考試院定之。」

¹⁵ 人事局 2012 年 2 月 6 日配合行政院組織改造，改制為「行政院人事行政總處」。資料來源：行政院人事行政總處網站 <http://www.dgpa.gov.tw/ct.asp?xItem=138&CtNode=1181&mp=4>

與教師取得碩博士學位之晉級公平性三方面探討。

壹、公部門待遇調整參考因素

公務人員俸給權的作用，不僅僅只是勞務報酬請求權或生計照顧請求權，除兼具兩者性質外，且有國家對公務人員的期待。因此，公務人員俸給多寡係依其該人員職務之繁簡、責任輕重、職位高低及生活所需的程度而定（馮惠平，2013：29）。

目前各國待遇調整參考因素，主要是以國家財政負擔、經濟成長率、民間企業薪資水準、消費者物價指數等變動情形、及平均每人國民所得（王鼎鈞，2012）。¹⁶另外，黃朝盟、謝麗秋（2011）認為家庭收支狀況亦為考量因素之一。¹⁷定俸考量因素關乎整個公務人員結構之良窳，好的俸給結構制度，能吸引或延攬優秀人才有意願進入公部門體系中，其次，可使公務人員對家庭生活所需無後顧之憂，安心於工作，致力於公務上，提昇服務品質和行政效率（馮惠平，2013：29）。

雖然各國對待遇調整之參考因素大約相同，但未見其優先順序究應為何？吳枝謀（2012：134）的研究發現，以全體專家觀點，公務人員待遇調整因素參考指標依序為物價指數變動情形、政府財政負擔和民間企業水準，但以政府財政負擔最受重視。熊忠勇（1997：51）歸納美、英、日等國待遇調整的依據因素，基本上均考慮民間企業薪資水準、物價變動指數，另外，在基本生活費用及各地區的薪資水準等，亦是待遇調整時之依據因素，並將其法制化，避免待遇調整考量因素被故意忽略。趙其文（2004：11-12）覺得欲求公務人員待遇水準的實際情形，應將公務人員俸給與國內公民營企業相似工作層次的薪資水準相比、與社會上一般的生活水準相比、與國民所得相近的其他國家公務員俸給水準相比及個人實際所得與所任職務應得報酬相比，如此才能確實得知公務人員的待遇水準在客觀上

¹⁶王鼎鈞（2012）。軍公教調薪 人事行政總處將調查民間薪資、強化決策機制。今日新聞，2012年2月7日，取自：<http://www.nownews.com/n/2012/02/07/422821>。

¹⁷ 如註5。

是否合理。就劉坤億及張育哲（2009：165）研究在 1900 年代，¹⁸我國公務人員待遇調整幅度和各項經濟指標呈現高度相關性，但在 2000 年之後，則突然呈現低度相關，表示公務人員調薪受其他因素干擾情況顯著。

各國公務人員待遇來源皆來自國家之稅收，若國家財政困窘，却要強加公務人員待遇，當然必受輿論攻訐；但若是經濟成長增加稅收，非舉債加薪，軍公教的調薪則並無不妥，政府調整軍公教薪資不僅對其工作表現之肯定，也是政府延攬與留住人才的手段之一，反對黨不需將執政黨所提的各項政策都以「選舉考量」掛勾（周信佑，2011）。¹⁹蔡良文（2009：12）認為關於全國統一及各機關自行規定之福利措施，涉及中央及各地方之財政狀況不同，在短期內做全國合理化的福利制度有困難，且需考慮國家經濟、社會發展及財政情形等因素。在 2011 年 7 月 1 日調薪，主要在 2010 年經濟成長率破 10%，2010 年第四季與 2011 年第一季稅收已經反應了國內的經濟情勢及政府財政經常收入情形，以此做為軍公教人員調薪與否和幅度之重要參考因素（2011 年 4 月 21 日考試院第 11 屆第 133 次會議）。²⁰可見近十幾年來，政府財政為我國公務人員待遇調整之主要參考因素，更凌駕於其他因素之上。

從 1973 年起規劃並推動的待遇改革政策實施成效，在提升公務人員待遇方面，至 2013 年度止，公務人員待遇已顯著提升；另外，在調整高低階公務人員待遇方面，最低委任第 1 職等本俸 1 級為 160 俸點，最高為簡任第 14 職等本俸 1 級為 800 俸點，其差距為 5 倍（行政院人事行政總處給與福利處第一科，2014：36）。

¹⁸ 如註 6。

¹⁹ 周信佑（2011）。軍公教調薪 3%之評析，2011 年 4 月 20 日，取自：<http://www.npf.org.tw/1/9053>。

²⁰ 考試院第 11 屆第 133 次會議（2011），考試院對「公務人員調薪」的立場與政策主張，2011 年 4 月 21 日，取自：

<https://www.google.com.tw/webhp?tab=ww#q=%E8%80%83%E8%A9%A6%E9%99%A2%E5%B0%8D%E3%80%8C%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E8%AA%BF%E8%96%AA%E3%80%8D%E7%9A%84%E7%AB%8B%E5%A0%B4%E8%88%87%E6%94%BF%E7%AD%96%E4%B8%BB%E5%BC%B5>。

但吳泰成（2007：3）認為公務人員待遇調整的細節在行政院修正發布的全國軍公教待遇支給要點中，各機關則依此辦理，其引起之弊病，首先，在物價上漲因素上鮮少考量，調薪對公務人員實際生活品質並未提升；其次，亦未考量公務人員待遇與民間薪資水準之衡平，使高層級公務人員並未獲致一流的待遇；再次，每次公務人員待遇調整，在媒體炒作之下，刺激物價上漲，反引起人民之不安；最後，公務人員對其待遇調整與否及幅度高低，皆為政府之施捨。施能傑（1994：95）亦指出，每年俸給調整決定，選擇財政官員認為合適的「國家財政能力狀況」選項，依據預算餘額來決定調幅。公務人員待遇調整未有明確的依據因素，每次皆有不同「財政狀況」為藉口，以為調整與否，無論是公務人員抑或是民眾皆難以信服。

貳、公部門待遇調整之可行性因素

公部門能延攬及留住優秀人才，主要在於其待遇及福利因子，因此大多數的公務人員尤其為非管理層人員，認為基本薪應與政府以外的就業市場處於衡平的狀態，比因績效而額外的俸給制度更加重要（彭錦鵬，2008：15）。我國公務人員之本俸（年功俸）、職務加給、技術或專業加給之給與多寡，係依其官職等級，越高者所支給數額亦越多，公務人員俸給並未將績效及貢獻度列入支給依據（吳進財，2003：93）。

就我國公務人員俸給結構觀之，分為本俸（年功俸）和加給（又可分為職務加給、技術或專業加給及地域加給），其給與之因素各不相同，本俸及年功俸係因績效及年資逐級陞遷，主要作用在於公務人員生活照顧及身份地位；加給的職務加給方面係因擔任主管職、職責繁重或其工作性質屬危險性，技術及專業加給則在於專業或技術職務、繁簡難易、所需資格條件及人力市場需求等因素，最後，在地域加給乃服務處所地理條件、交通狀況、艱苦程度及經濟條件，²¹所給與之原因各不相同。職務加給在專業加給方面，其給付並不適用於「生活照顧」或「身

²¹ 公務人員加給給與辦法第 4 條之規定。

分品位」理論，且依法專業加給不得列入公務人員退休金之計算，因此，在公務人員待遇調整時，亦得將公務人員的「俸」與「給」分別處理（馮惠平，2012：43）。駱美玲（2009：106-107）認為公務人員待遇結構應予以合理化，如駐外人員領取地域加給，但却未給專業加給，但兩者領取之事由不同，不應有排擠之效果，有領取之事由時，即應許領取。

另外，李俊緯（2011）認為軍公教加薪，²²應從經濟環境、社會情節及政治立場三個層面來看。而政府決定是否全面性調整本薪，當然應以物價水準變動指數及外部競爭力為主（施能傑，2006：72）。目前公務人員待遇調整採調整幅度全面一致的作法，而未考量公務人員俸給給與考量原因不同，尚待商榷。駱美玲（2009：113-114）指出駐外之外交人員待遇，未考量各國經濟水準及匯率問題，應避免駐外人員之待遇匯兌損失，考量以服務地區實際幣值給與。

參、公務人員與教師取得碩博士學位之晉級公平性

我國教師進修碩博士學位，依其取得學歷年限，各得晉本俸 5~0 級不等，而學術研究費亦隨其俸級調整，亦有可能晉高一級，而軍人與公務人員却無此制度。張貴山（2012：100-101）則認為取得高學位改敘，在教師與軍人或公務人員間，應斟酌其公平性。教師取得高學位故對其教育專業上有更上一層之精進，但對軍人或公務人員來說，其取得高學位亦對本身公務上之視野更加廣闊，思考能具深度，而取得高學位僅教師能晉級，對軍人與公務人員來說，極為不公平。且在國小擔任主任職位之公務人員最高為薦任第七職等，若取得碩士學位者，也僅為第八職等；但教師無論是否擔任行政主管職，其取得碩士學位者，最高可晉至相當公務人員薦任第九職等之俸級；且教師之學術研究費比俸點相當之公務人員之專業加給高。范春鑾（2004：90）認為就整體來說教師待遇皆較公務人員優渥。軍人、公務人員及教師中僅教師取得碩博士學位可直接晉級，雖說對國內教師師資

²²李俊緯（2011）。論「軍公教加薪」，2011年4月20日，取自：

<http://www.npf.org.tw/tag/%E8%BB%8D%E5%85%AC%E6%95%99%E5%8A%A0%E8%96%AA>。

提升確實有一定之效果，但軍人及公務人員對其職務上工作之提升何嘗沒有呢！況且，晉級未以訓練評估第四階層一結果，做為晉級標準，只要取得碩博士學位即可晉級，也就是說，其取得學位無論對教學品質是否提升，皆可晉級；而軍人或公務人員取得碩博士學位，皆不得晉級，對軍人或公務人員來說確實不公平？

第四節 公私部門待遇調整關聯性

本節主要以私部門工資停滯、公私部門待遇調整影響關係、以法律強制私人企業調薪之可行性和基本工資對公務人員待遇之影響四個部分來探討，以分析公私部門待遇調整之關係。

壹、私部門工資停滯

在 Benjamin Domenech (2015:20)研究發現大多數美國人在經濟衰退期間並沒有失去工作，²³但經濟復甦也沒有增加收入。在經濟衰退期間私人企業仍需要運轉，因此，勞動力需求並不會大量減少。Benjamin Domenech (2015:21)又指出生產力的提高造成薪資停滯是近十年來的經濟原則，²⁴因為生產率的提高意味著需要更少的工人和資源來達成雇主要求的生產力。在現代科技進步，大量取代人力，雇主投入大量機器成本來取代人力成本且可以使生產率大幅提升，所以在生產率提高時，反而勞工薪資並未提高，有可能是部分雇主認為高生產率並非是勞動力的技術能力提高，而是機器設備的提升，雇主投入機器設備的意願可能會比人力高，這也許是近幾十年來薪資停滯的原因。

貳、公私部門待遇調整影響關係

公私部門薪資衡平，可使優秀人才在公私部分各占一定比率，避免因薪資差距，造成優秀人才流向薪資偏高之公部門或私部門。優秀人才若流向私部門，對

²³ Benjamin Domenech (2015), The Truth About Wage Stagnation , March 1, 2015, from <http://web.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=8&sid=c82d4307-d25c-4e61-8bea-bf0bb8419d67%40sessionmgr114&hid=118&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtGjI2ZQ%3d%3d#db=aph&AN=101171155>.

²⁴ 如註 23

國家總體經濟固然有助於大力的提升，但公部門缺乏優秀人才，將使公部門無法提出好的政策，亦無優秀人力推動政策；反之亦然，因此，公私部門的待遇需保持平衡，才能使優秀人才在公私部門的比率保持均衡。

私部門薪資金額多寡與公部門俸給之定俸方式不同，私部門勞工工資係由勞資協議，即是「議定」的方式，而公部門公務人員俸給則是「法定」，也就是依公務人員俸給法等相關法律之規定（馮惠平，2011c：8）。私部門勞工工資是以供需法則而行，當企業需大量勞工時，自需提高工資，以吸引勞工進入企業之中，但當經濟蕭條，企業為節省成本時，自先從人事費縮減，降低勞工工資後，部分勞工必會自動離職另謀合適之工作。另外，當企業有盈餘時，將盈餘化為獎金或調薪，與勞工一同分享，自會「財聚人散，財散人聚」；但公部門沒有盈餘，只能看國家或地方政府財政狀況，而我國調薪採全國一致性調薪，不同之處僅在少部分福利制度上，若要等政府財政赤字都解決，公務人員才可調薪，不知道需要到何時？若是財政困難，只要將經費有效運用，該省即省，當用就用，即可解決財政問題（王建民，2011）。²⁵

一般公務人員調薪，都希望能帶動私部門也能幫勞工調薪。李允傑（2010）認為，²⁶事實上，除非勞力吃緊，私人企業為搶員工外，一般民間企業不見得會跟隨公務人員調薪而調薪，結果可能僅少數勞工受益，並無太大實質意義。民國72年8月辦理的民間薪資調查結果發現，公務人員平均待遇比民間企業員工低於15.06%，中高階公務人員待遇低於民間企業員工42.03%，惟基層公務人員待遇平均高於26.37%，為首度發現所謂的雙重失衡現象（林文燦，2005a：36）。而且，民間企業職位愈高薪資的全距愈大；公務人員剛好相反，其職等越高，待遇的全距愈小（范春鑾，2004：91）。公私部門結構不同，待遇調整因素也大不相同，要藉由公務人員待遇調整來調高私人企業調高員工薪資，其效果實為有限。

²⁵王建民（2011）。平心論公務員調薪，2011年4月22日，取自：<http://www.npf.org.tw/1/9072>。

²⁶李允傑（2010）。調薪，應先勞工後軍公教，2010年9月13日，取自：<http://www.npf.org.tw/1/8085>。

參、以法律強制私人企業調薪之可行性

彭思遠（2015）認為台灣的勞力市場，²⁷以看不見的手即可指揮資源的最有效使用，也會帶來最大的效率。但在經濟的全球化之下，各國商業產品在全球各地快速流通，私人企業為節省成本支出，在各地紛紛設立廠房，資金極容易在各國金融中流動，也造成各國貧富差距越來越大。因而，政府公權力適時介入，以看得見的手，來矯正市場失靈現現，使財源分配能較公平正義。

若私人企業為降低人事成出支出比率，一味考量薪資成本，易造成人才流失及無法延攬人才進入企業，甚至形成反淘汰的「劣幣驅逐良幣」現象（古紹銀，2004：1）。私人企業依其企業需求，對於特別需要之人力，仍會以高薪聘用，但對基層員工，其無需特殊技能之人員，因其可替代性高，故其工資往往較低。這也是私人企業中，薪資差距高低差距大之主因。

今年（2015 年）執政黨（國民黨）提出「加薪四法」（工廠法、公司法、勞基法及中小企業發展條例），希望藉由法律條文強制規定私人企業盈餘能分享勞工。蔡練生強調，分配盈餘是董事會、股東大會職權，若強制規定要與工會討論，因其立場不同，恐造成勞資對立。且「加薪四法」可能影響永續發展，如果投資環境變差，將促使產業外移，更減少勞工工作機會。（轉自鍾麗華、黃佩君，2015）。

28

肆、基本工資對公務人員待遇之影響

基本工資政策乃在保障弱勢勞工之工資，以維護其最低生活維持及降低貧富差距範圍。我國近年來幾乎年年調整業本工資，至今年（2015 年）7 月 1 日止，基本工資已調至月薪 2008 元，時薪為 120 元。若基本工資持續調漲，而公務人員薪資不調整，長久持續下去，可能會在公私部門產生不同效應，在公部門方面，

²⁷彭思遠（2015），加薪四法是改善低薪困局的開始，2015 年 3 月 25 日，取自：

<http://www.npf.org.tw/1/14873>。

²⁸ 鍾麗華、黃佩君（2015 年 4 月 17 日），「擋加薪四法 七大工商團體嗆產業外移」。自由時報，第 A8 版。

由於基本工資已接近公務人員俸給最低一級（也就是委任第一職等第一級），在公務人員考試門檻居高不下情況下，將造成本欲投考初等公務人員考試（或相當等級考試）之人員，因此放棄投考，使得無法招攬基層優秀公務人員的人才；在私部門方面，即然公務人員未調薪，私企業雇主自有藉口不調薪，使國內薪資水準逐漸低落，況且在呂婉瑜（2011：1）研究指出 1997 年和 2007 年的基本工資調整政策並沒有改善公私部門薪資差距，反造成公私部門差距擴大。

第五節 公務人員待遇對公務人員工作效率（能）的影響

本節主要以公務人員待遇與生理基本需求、激勵之關係二個部分來探討，以分析公務人員待遇對公務人員工作效率（能）的影響。

建構高效能的組織，要將公務人員的工作動機與組織效能串聯，才能提高為民服務之品質，為俸給的作用。俸給不但涉及公務人員的生活、士氣、價值觀，也影響各行業的薪資水準（梁瑞蘭，2006：1）。

壹、公務人員待遇與生理基本需求

公務人員俸給之作用，不只是工作報酬，也是促使其努力，戮力從公的誘因，更是維護公務人員身份及地位的憑藉，即「以官級定官俸，以俸祿保官秩」，健全合理的公務人員待遇制度，不但可維持公務人員基本生活所需、安心工作、無後顧之憂，更進而提高工作效率，並提升公共服務的品質（李玉秀，2011：17）。且公務人員之加給更將工作動機與組織效能相串聯，不但增加公務人員的工作效能，也具有維持公務人員社會地位的作用與功能。公務人員加給係因職務關係之給與，與工作繁簡難易相關，為維持公務人員工作效能，更應和工作動機與組織效能串聯（蕭麗蓉，2011：30）。

在劉芳君（2008：115）的研究發現，當個人在選擇職業類別時，對薪資、福利和工作環境皆會納入考量因素。而顏漢嘉（2010：59-60）的研究中則發現，若企業對人才有需求時，為能獲得大眾認同，須從企業的內外部形象與員工的薪資

福利制度做起，進而吸引符合企業的人才。故在選擇職業時，會以自身的觀點去思考想要進入的行業或企業，但都會以報酬為主要考量之因素之一。

因此，劉芳君（2008：113）認為待遇的高低，的確能吸引優秀的師資。且依詹麗娥（2005：58）的研究發現，有將近半數的人會在有其他適當工作的機會時，選擇離開，而無關原公司之薪資調整。可見外部其他公司的福利好壞，才是員工選擇是否離開的因素，因此，與其他企業薪資水準相比較，才是留住人力之上策。

貳、公務人員待遇與激勵

公務人員俸給制度是整個人事制度的核心問題，俸給除為國家給與公務人員所付出服務之報酬，也是公務人員維持生活所需及其身份地位，最重要的是對公務人員具有激勵作用，提高公務人員服務品質，也是國家與公務人員維持公法上關係最為重視之課題（銓敘部銓審司，2004：5）。如果想要以金錢報酬為激勵的手段，其獎賞之數額須有足夠的引誘力，近代人力資源管理的學者常以待遇為主軸，作為對工作滿足感之研究（趙其文，2004：14）。待遇調整要具有激勵的效果，必須以高幅度的調薪才能引起效果（施能傑，1994：181）。因為公務的激勵容易產生鈍性，進而失靈無法發生作用，其主要原因在於公務員的薪資待遇與退休福利受政府立法保障之故（丘昌泰，2013：3-4）。

我國公務人員俸給除本俸（年功俸）外，加給亦為其俸給制度中重要項目之一，加給給與係因業務繁簡難易、專業程度和服務處所之經濟條件等性質而設計，與本俸相較下，不但更能合理反映出公務人員在工作上的付出，也更具激勵士氣與提昇公務生產力和競爭力（韓英俊，2007：5）。若具激勵效果，應以調高加給為主，才能更具激勵之效。且目前公務人員退休制度之計算，未將加給列入計算公式中，調整加給不會對未來公務人員請領退休金有所影響，對政府財政負擔影響較小。

公務員的報酬是吸引、激勵和留住高素質人力的重要關鍵，但有可能因此遭到預算危機，而通過削減或凍結薪酬和福利或減少人員編制。為了鞏固財政而通

過預算削減，可能是一把雙刃劍，因為如果劇烈的裁員，或者“合理精簡”的政策，可能會導致服務提供需要的產能或員工士氣低落的喪失(OECD,2012:17)。²⁹

第六節 國外相關制度之探討

本節主要以英國、美國、德國及鄰近之日本與中國大陸、OECD 國家之制度，了解其待遇調整相關制度之執行情形。

外國制度中，有許多值得參考的地方，整理美、英、日等國待遇調整的原則與程序，就調整原則來說，以考量民間企業薪資水準及物價變動指數為主。其他如基本生活費和各地區的薪資水準等，亦為調整待遇考量的依據，並且將之法制化，使其待遇調整因素不致受故意忽視（熊忠勇，1997：51）。

壹、英國

英國公務人員俸給自 1993 年起，已無「全面調薪」的方式，採集體協議的「分權化」政策，以「績效薪俸」的精神定俸（劉文祥，2001：179）。英國採分權化的集體協議政策，為公部門待遇朝向與市場薪資水準相平衡的重要變革，各部會及政署於定俸的權限下分權，在授權的俸給政策中，仍不得隨意改變其待遇水準、俸表結構，且需受內閣事務局與財政部之監督（王梅珍，2013：67）。對其高階政務人員及公職人員，乃至高級文官的定俸，採納私企業及專家意見，採用獨立審議制度，不但使高階人員的待遇與市場薪資水準保持衡平性，亦可避免高階政務人員的干預，或涉及利益衝突的情況（彭錦鵬，2003：97）。

從英國公部門待遇制度改革經驗觀察，其定俸機制具有多元及彈性的特性，能適當反映各機關與各類公務人員人力管理和待遇制度之需求（彭錦鵬，2003：97）。

貳、美國

美國公務人員除郵政採勞資集體協議方式定俸外，其他大部分皆仍採「俸給

²⁹ 如註 3

法定原則」，在州政府與地方政府亦或有採勞資集體協議方式決定其公務人員俸給（劉文祥，2001：173）。其年度調薪機制採年度自動調薪制度與固定公式自動調整，前者在1990年「聯邦公務員待遇比較法」(Federal Employees Pay Comparability Act, FEPCA)可分為二部分，為全面性待遇調整與依待遇地區所進行之地域性待遇調整；後者為每年自1月1日起待遇調整生效（非會計年度十月），待遇調整所參酌之薪資調查，乃為勞動統計局所辦理的國家薪資調查，其公式為雇用成本指數的增加百分比減去零點五個百分比（黃朝盟、謝麗秋，2011）³⁰。

1962年甘乃迪總統說服國會通過之「聯邦薪給改革」(Federal Salary Reform Act, 1962)，列出公務人員待遇調整兩項原則，其一為平列原則(Alignment Principle)亦即「內部平衡」原則，即為「同工同酬」原則，亦即相類似性質之工作，其報酬應相當；另一為比較原則(Comparability Principle)亦即前述之「外部競爭性」，即公務人員待遇應與企業中相當層級員工之薪資相當。1970年制定「聯邦待遇比較法」(Federal Pay Comparability Act, 1970)、1990年通過「聯邦待遇改革法」(Federal Pay Reform Act, 1990)，在1990-1995年間，公務人員俸給水準確實逐年提高，但於1995年之後，因財源短絀而落空。（趙其文，2011：10-11）因此，美國公務人員待遇調整，其財政仍為其重要考量因素。

王梅珍（2013：65）指出，美國公務人員待遇制度呈現兩大問題，其一為外部公平問題，即公務人員與私人企業所對應之職位比較，公務人員待遇仍為偏低；另一為內部公平問題，即「同工同酬」問題，聯邦公務人員待遇與我國類似，主要依其職等和年資來決定，其工作績效隨經驗累積，易造成公務人員「只求無過，不求有功」的保守消極心態。

參、德國

德國待遇制度建制核心概念在於必須維持公務人員的生活水平以及個人尊嚴，但績效獎金乃獎勵性質，故占待遇總額的比例不宜太高（王梅珍，2013：70）。在

³⁰ 如註5。

1997年的公務法改革及2002年的俸給結構現代法增修的聯邦俸給法之俸給設計，首先，本俸晉級間隔由原來的2年晉本俸一級，修改為2年、3年、4年遞增方式，初任的公務員晉升速度較資深者快；其次，公務員的績效持續明顯超過平均績效者，得予晉級本俸，對於不符合績效者，待績效達到標準時，本俸才可晉級；再其次，各級公務員一次性發給的最初本俸績效獎金，得溯至顯著超出平均績效時發給。最後，績效加給有期限限制，績效低時可隨時取消(林昱梅，2007：14-15)。德國政府根據2002年一項調查，對每個機構績效比率、俸給的額度皆有規定。其績效俸給大致可分為兩大類，一為一次性績效獎金(Leistungsprämie)，另一為一年性績效加給(Leistungszulage) (鄭兆元，2006：19)。

肆、日本

日本勞動厚生省(類似我國的勞動部)有辦理民間薪資調查，人事院為主管國家公務人員待遇，也有具有民間薪資調查的機制(歐育誠，2014：32)。人事院每年辦理民間企業薪資調查，從1948年實施至今，已逾60年。已成為全國薪資調查之權威資料，除作為公務人員待遇調整之重要依據外，也普遍為民間企業決定薪資調整之參考資料(歐育誠，2011：5)。人事院每年進行的民間薪資調查，依各行各業分類，約有7千多份，依據調查結果向國會提出公務人員待遇調整之建議，調查資料內容包含所擔任職務、服務年資、每月薪資、期中及期末獎金，皆清楚列出(歐育誠，2014：32)。歐育誠(2011：5)指出，目前日本國家公務員給與的決定因素有民間薪資、生活費用、物價指數。

伍、中國大陸

香港公務員事務局於事先調查私部門的薪資，行政會議會並分析參考出當年度「低、中、高層公務員的調薪指標」，以為調薪指標，並依政府財政狀況、生活費用的變動、職方的要求、公務員士氣等因素，送交公務員評議會審議，最後決定公務員是否予以調薪(李俊緯，2010)。³¹

³¹ 如註11。

吳茂銓(2010:85-86)指出,中國大陸公務員薪資雖有國家統一規定標準,但因地方財力差異,使各地方公務員工補貼不同,造成各地方公務員工收入差異大,而無法反映出公務員職位之價值,且缺乏適當的調整機制,故其公務員待遇尚無法發揮激勵功能。

陸、OECD 國家

郭倩茜(2006:45-46)認為影響政策執行成效之3大主因為時間、成本及人。OECD會員國在執行績效俸給政策時,也遭遇上述三項因素衍生之限制,首先是來自公務人員協會、公務人員本身及中層管理部門所產生的阻力。其次是政府部門常低估績效俸給執行所需的財政成本。再來是績效政策執行時的財源是否充足。尚有政府部門低估績效俸給政策執行所需的時間及工作。最後為缺乏來自直線的管理部門準備措施。公務人員待遇調整非僅簡單調整多少比率而且,其後潛藏的問題必須一一檢視,而績效俸給政策所涉者更廣,更需審慎考慮。

急劇預算危機已導致一些在經合組織國家的政府採取降低運營成本措施,如縮減和凍結工資。雖然這些都是短期措施,他們對公共服務的影響可能是持久的。工資凍結和縮減幾乎伴隨著裁員措施的時間(OECD,2012:38-39)。³²因為若工資凍結後,財政問題仍未獲解決,最快的方式便是裁員,如此一來,人事費就可大量減少,暫時解決財政問題。

公務員另一角色是消費者。切割人員編制和工資降低的方式來平衡預算可能會降低公務員的購買力和經濟復甦緩慢。用最艱難的財政措施,如希臘,葡萄牙和西班牙等國家已經報告了公務員的購買力這種負面影響。在公共部門僱員的報酬削減已經造成對某些經濟部門更大的破壞的可能性,例如旅遊(OECD,2012:38-39)。³³公務員因長期未調薪或減薪,加上物價飆漲,家庭收支不平衡,為取得平衡只好減少一些不必要的消費,例如旅遊。

³² 如註3。

³³ 如註3。

第三章 研究方法與調查過程

本章是以本研究所使用的研究方法及調查過程，共分為二節，分別為研究問題、研究方法與執行步驟。

第一節 研究架構與問題

本節之研究架構與問題，共分為二個部分，分別為概念架構、本研究貢獻。

壹、概念架構

本研究以公務人員待遇調整因素為經濟成長率、平均國民所得、民間薪資水準及物價指數及平均每人 GDP 為主要參考因素，惟在野黨反對因素為政府財政困窘，政府不該舉債加薪，而基本工資太低，造成民間基層勞工平均薪資水準過低。為使公務人員待遇調整能更公開、公正及合理，政府機關能多參酌各種指標，慎重考慮公務人員調遇調整因素之先後順序及比率，且能使調整因素能更公開化，而增加基本工資、失業率、政府財政情形（如所得稅、全國賦稅實徵淨額）、全國人口數、公務人員總人數等，分析公務人員待遇調整與以上因素之實際關聯性。

在待遇調整因素方面，本研究預設自變項消費者物價指數與上一年比較變動情形、民間薪資水準（工業及服務業）、平均每人 GDP、經濟成長率、平均國民所得、全國賦稅實徵淨額總計、人口數及基本工資等增加時，公務人員待遇調整幅度亦會增加，係因消費者物價指數與上一年比較變動情形、民間薪資水準（工業及服務業）、平均每人 GDP、經濟成長率和平均國民所得為行政院人事行政總處所公佈公務人員待遇調整之指標因素，公務人員待遇欲調整必須其指標因素有增加，公務人員待遇才有調整之機會；而全國賦稅實徵淨額總計為政府財政，政府稅收增加，國庫增加，人事費預算才會增加，公務人員薪資調整所需預算才會增加；公務人員總人數的多寡將影響人事費預算金額；人口數多寡影響政府歲收，及需多少公務人員來服務；基本工資乃國內民眾最基層之薪資標準，李允傑(2010)

指出³⁴，基本工資調升，勞工薪資是由雇主出資，增加的稅收可以挹注國庫，並可以成為公務人員薪資之來源之一；當失業率高時，此時公務人員調薪，將會造成民間觀感不佳，且失業率高時，稅收亦可能減少，公務人員也較不可能調薪。由以上推論結果，而預設各自變項與公務人員待遇調整幅度之正反關係。

在公私部門薪資關係方面，首先以公務人員待遇調整幅度依變項，與各自變項民間薪資水準（工業及服務業）、平均國民所得、平均每人 GDP、基本工資和失業率之關係，在私部門薪資增加時，公務人員待遇調整幅度也應增加，故預設民間薪資水準（工業及服務業）、平均國民所得、平均每人 GDP 和基本工資增與公務人員待遇調整幅度呈現正向關係；失業率則與上述預設相同。另外，以公務人員待遇調整幅度為自變項，民間薪資水準（工業及服務業）為依變項，預設私部門薪資將受公部門調薪之影響隨之調薪，因此，預設兩者為正向關係。

在公務人員服務人口數上，因人口數增加時，所需公部門服務量亦會增加，故預設兩者為正向關係。並希望能以歷年兩者之比例，作為組織再造、人力精簡之參考值。

³⁴ 如註 26

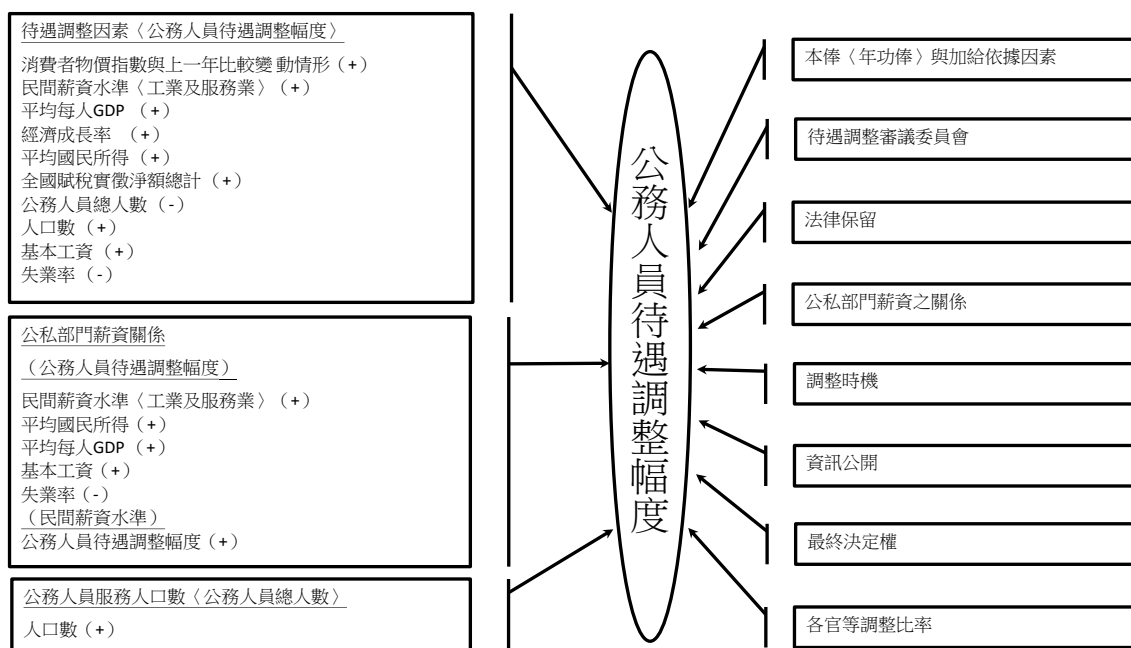


圖 1 概念架構

資料來源：本研究者自行繪製。

一、主要研究問題和細目研究問題

我國公務人員待遇調整經常引發爭議，主要是其尚存有許多問題予以釐清及修正，公務人員待遇調整問題主要在公務人員調整所依據之調整因素、待遇調整之審議委員組成、依據法令、資訊公開程度、最終決定權、各官等調整比率及本俸（年功俸）和專業加給是否同時同比率調整等問題。

（一）公務人員待遇調整之因素為何？

各國公務人員待遇考量因素，不外乎有民間企業薪資水準、物價指數變動情形、平均每人國民所得、經濟成長率及政府財政負擔（王鼎鈞，2012），³⁵而我國每當政府提出公務人員待遇調整，主要係因經濟成長達一定之比率，因而政府稅收相對達一定金額，符合公務人員調薪要件（吳一起，2015），³⁶而其他因素考量，如我國公務人員待遇與民間薪資水準、消費者物價指數及與比較

³⁵ 如註 16

³⁶ 吳一起（2015 年 3 月 6 日），「調薪，勞工不肥 肥到軍公教！」。自由時報，第 A17 版。

國外公務人員待遇等，却顯少見列入考量。

近幾年來，物價節節高漲，公務人員薪資未做微調，雖在政府財政考量上，財政拮据，故不調整公務人員之待遇，以節流政府財政支出；但在人事制度照顧員工生活上，却未考量基層公務人員之待遇，是否足夠應付一家生活所需，尚待商榷。

(二) 公務人員認為本俸（年功俸）與專業加給是否應依不同因素做調整之看法？

我國公務人員待遇調整，向來以本俸（年功俸）與專業加給同時同比率方式調整，而未考量本俸（年功俸）與專業加給之功能不同，產生之效果亦不同，應以不同因素做考量，且調整比率亦應不同，故以問卷方式了解公務人員對於公務人員待遇調整時，本俸（年功俸）與專業加給是否應依不同因素做調整之看法為何？

(三) 公務人員對於待遇調整審議委員會組成成員的看法為何？

目前依軍公教員工待遇審議委員會設置要點之規定，³⁷其組成份子為召集人一人，由行政院人事行政總處人事長兼任；副召集人二人，由銓敘部及行政院人事行政總處副首長兼任；委員十二人，由國防部、財政部、教育部、行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市政府、高雄市政府，或其所屬機關簡任第十二職等以上主管人員各一人，及專家學者四人擔任。針對目前現況對公務人員待遇調整審議委員會組成，缺乏各官等公務人員參與基礎，對民主參與精神是否有違？故以問卷調查方式，調查公務人員對目前待遇調整審議委員會組成成員的看法為何？

(四) 公務人員認為待遇調整依據的法令法律保留程度之看法為何？

目前我國公務人員待遇調整係以「全國軍公教員工待遇支給要點」做為調整依據，而其依公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法等有關規定之授權，

³⁷ 軍公教員工待遇審議委員會設置要點第三點之規定。

但在公務人員俸給法並未有明確授權之下，其公務人員待遇調整對國家財政影響甚鉅，以問卷調查方法取得公務人員對於公務人員待遇調整之法規層級的認知為何？

(五) 公務人員對於公私部門薪資之間是否具影響關係的看法為何？

一般皆認為公務人員調薪可以帶動民間薪資之調整，但亦有學者認為應在私人企業薪資調整，政府稅收增加後，才能調整公務人員待遇，以避免政府財政赤字。因此，本研究在瞭解公務人員對公私部門薪資間是否應具有影響性之看法為何？

(六) 公務人員對於待遇調整之時機考量的看法為何？

執政黨常在選舉前提出公務人員待遇調整政策，便引起在野黨一陣踏伐，並用盡各種方式阻撓其政策，不惜引起階層分裂，消耗社會間團結。無論是執政黨或者是在野黨，心中想的或許只為贏選舉勝利，或許是真為提昇公務人員效能所為之政策，但所得之結果不但使公務人員們陷於不公不義，對選舉所得效果亦為有限，故為探究何時為公務人員待遇調整之時機，以問卷方式獲得公務人員之看法為何？

(七) 公務人員對於待遇調整內容之資訊公開看法為何？

政府的政策決定過程常以黑箱作業而引人詬病，公務人員待遇調整亦如是，因此，以問卷方式調查公務人員待遇調整內容之資訊公開之看法為何？

(八) 公務人員對於待遇調整最終決定權應屬於誰的認知為何？

公務人員待遇調整最終決定權，究係應由政府與公務人員協會協商決議？或者行政院人事行政總處人事長決定？或是由銓敘部部長決定？或是由總統決定？故以問卷方式，探究公務人員對此之認知為何？

(九) 公務人員對於各官等待遇調整比率是否應完全一致的看法為何？

公務人員待遇至目前為止，皆以同比率方式做全面性調整，因此，薪資越高者相對薪資調整之前後差額也比較高，對薪資原本低者，調整之金額也較低，

若係物價漲幅過高時，基層之公務人員待遇是否能符合生活照顧之基本要求？因而，以問卷調查方式了解公務人員對各官等之間的調整比率完全一致之看法為何？

表 1 主要研究問題及細目研究問題

主要研究問題	細目研究問題	研究方法
公務人員待遇調整機制改革方向為何？	1. 公務人員待遇調整之因素為何？	次級資料分析 資料來源：中華民國統計資訊網、財政部統計處及行政院人事行政總處
	2. 公務人員認為本俸（年功俸）與加給是否應依不同因素做調整？	問卷調查
	3. 公務人員對於待遇調整審議委員會組成成員的看法為何？	問卷調查
	4. 公務人員認為待遇調整所依據法令法律保留程度的看法為何？	問卷調查
	5. 公務人員對於公私部門薪資之間是否具有影響關係的看法為何？	問卷調查
	6. 公務人員對於待遇調整之時機考量的看法為何？	問卷調查
	7. 公務人員對於待遇調整內容之資訊公開看法為何？	問卷調查
	8. 公務人員對於待遇調整最終決定權應屬於誰的認知為何？	問卷調查
	9. 公務人員對於各官等待遇調整比率是否應完全一致的看法為何？	問卷調查

資料來源：本研究自行彙整。

第二節 研究方法與執行步驟

本研究欲減少公務人員待遇調整所引發爭議，並以公平性觀點及對公務人員之產生激勵效果之方向，分別以次級資料和問卷調查之方式，針對公務人員待遇

調整機制包含調整因素、待遇調整審議委員會組成、待遇調整法令之法律保留程度、待遇調整之時機、資訊公開、最終決定權、各官等待遇調整比率、本俸（年功俸）和專業加給是否同時同比率調整等問題。

壹、各細目研究問題之研究方法與執行步驟

本研究以次級資料研究法及問卷調查研究法之方式同時進行。

一、次級資料研究

次級資料之研究，乃搜集中華民國統計資訊網、財政部統計處、行政院人事行政總處、勞動部網站之統計資料和行政院勞工委員會勞動統計年報、行政院主計處之國民所得年刊與中華民國臺灣地區社會指標統計及銓敘部之銓敘統計年報，分析公務人員待遇調整與消費者物價指數變動情形、民間企業薪資水準、平均每
人 GDP、經濟成長率、平均國民所得及政府財政負擔之間是否具有關聯性，及其關聯性強度為何？另外，加入公務人員總人數、人口數、基本工資及失業率，以瞭解與公務人員待遇調整比率之關係。

二、問卷調查研究

為瞭解公務人員對待遇調整機制所持之態度及看法，在程序上，對公務人員待遇調整審議委員會組成成員、待遇調整所依據法令法律保留程度、調整時機、資訊公開、最終決定權等，尋找對公務人員待遇調整較合適之做法；在待遇調整內容上待遇調整較佳依據因素、各官等待遇調整比率、本俸（年功俸）與專業加給應依不同因素做調整，使公務人員在調整因素、調整比率及何者應做調整等做更佳之考量。

（一）問卷之發展及其信度與效度

本段說明問卷之發展過程及其信度與效度之分析。

1. 問卷之發展

為使問卷之研究問題得到較滿意的解答，並讓受訪者能順利填寫問卷問題，本研究參考相關文獻，依所搜集之資料草擬問卷。並將草擬之問題，

由彰化縣某國小之 2 位公務人員及台中市某所國小之公務人員和某公所之公務人員協助完成預試，依其填寫狀況及尋問受訪者認為問卷較難理解或有疑問之處後，由其 4 位公務人員之意見修正後，修改問卷內容，並經由指導教授審查確定問卷內容後，正式發放問卷。

以研究者所任彰化縣某國小之公務人員做預測，除方便預測外，其受測者一位為人事人員，對公務人員待給較為熟悉外，也可給與明確指出問卷問題及修改，另一位則為剛入公務機關不久，可以瞭解一般公務員是否能回答問卷問題，台中市兩位預試公務人員，一位兼任之人事人員，與前述人事人員具同樣效果，另一位則為公所之公務人員，為欲發放問卷之受測公務人員同一類之公務人員，以不同縣市之公務人員，同一職位類別之公務人員做預測，更能獲知欲測之受訪公務人員之測試情形。

2.信度

本問卷經由預試過程與專家審視，使問卷設計更明白易於瞭解，可確保受訪者填寫問卷時，題意不清造成誤答狀況，且有助於問卷填答之意願及依據實回答，提升問卷之正確度。

3.效度

本問卷經由文獻資料彙整分析，獲得關於公務人員待遇調整機制相關之問題與研究者之研究狀況，以發展出研究問題及細目研究問題，進而完成研究問卷草稿。草稿經預試過程及教授審查修正後，獲得正式問卷，故本問卷具內容效度。

(二) 調查母體與樣本

本研究母體以彰化縣政府內部單位共 18 處、其所屬 26 所鄉(鎮市)公所、及 26 所戶政事務所之公務人員為母體數，共有 3,111 人。選擇以彰化縣政府、鄉(鎮市)公所及戶政事務所為母體，為立意抽樣，選擇縣政府、鄉(鎮市)公所及戶政事務乃因其公務人員大都為一般行政及一般民政職系之公務人員

對於待遇調整事項較其他職系之公務人員較為清楚。

以母體數 3,111 人，抽樣誤差為 6%，計算樣本數為 245 份，為回收問卷數接近 245 份，故發放 265 份樣本，結果問卷回收共 221 份，其計算公式如下：

38

$$N_s = \frac{N_p \times (P) \times (1 - P)}{(N_p - 1) \left(\frac{B}{C}\right)^2 + (P) \times (1 - P)}$$

N_s 表示有效問卷回收數（樣本數）

N_p 表示母體規模

$P \times (1 - P)$ 表示母群體異質性程度

B 表示可容忍的抽樣誤差

C 表示可接受的信賴區間 95%，所對應的 Z 分數，為 1.96

(三) 抽樣方法與程序

本研究以分層抽樣方式，對彰化縣彰化縣政府、及其所屬所鄉（鎮市）公所、及戶政事務所為母體總數，進行抽樣問卷。

1. 抽樣方法：

抽樣方法是以分層抽樣方式，將彰化縣政府內部單位共 18 處、及其所屬 26 所鄉（鎮市）公所、及 26 所戶政事務所，共 70 個單位，為分層抽樣之「層」，依其單位類別，彰化縣政府內部單位選取 2 個單位、鄉（鎮市）公所選取 10 個單位，各發放 20 份問卷；戶政事務所選取 3 個單位，依其所屬公務人員數發放，共選取 15 個單位，發放 265 份問卷。

2. 抽樣程序：

搜集彰化縣政府 18 處之內部單位、26 所鄉（鎮市）公所及 26 所戶政事務所，編製成冊，並加以編號。彰化縣政府內部單位選取 2 個單位，鄉

³⁸羅清俊（2008）。社會科學研究方法：如何做好量化研究。台北縣：威仕曼文化。轉引自 Don A. Dillman (2000). *Mail and Internet Surveys: The Tailored Design Method*. New York: John Wiley & Sons.

(鎮市)公所選取 10 個單位，戶政事務所選取 3 個單位，分別以 Excel 之亂數產生器，選取所需之樣本，依上述 1.之份數發放。

問卷回收後，篩選出廢卷並處理之，計算回收問卷數並將回收之有效問卷加以整理和編碼及編成 Excel 資料表中並進行分析。

(四) 施測過程與結果

本問卷施測過程與問卷回收之結果如下。

1.施測過程

(1)以彰化縣政府、彰化縣各鄉鎮市公所及彰化縣各鄉鎮市戶政事務所為單位，以彰化縣政府選取 2 個單位，鄉鎮市公所選取 10 個單位及戶政事務所選取 3 個單位，總共選取 15 個單位，各發放 20 份問卷，不足 20 人之單位以其單位所屬公務人員人數發放，總共發放 265 份問卷。

(2)本研究問卷之發放，由亂數結果之各機關或單位事先電訪負責人事主任或負責人事業務之人員請求協助發放及回收，並親送至機關或單位，於一週後陸續至各機關或單位回收問卷，最後彙整並做成編號。

(3)將回收問卷依編號次序，依序編製於 Excel 表中，並再次檢測問卷輸入之正確性，無效問卷並做成廢卷之處理。

2.施測結果

本問卷自今(2015)年 8 月 27 日起陸續發放，至 9 月 4 日發放完畢；從 9 月 7 日開始回收，至 9 月 18 日回收完畢，共發放 265 份問卷，回收 221 份問卷，廢卷 1 份，有效問卷 220 份，問卷回收率約為 83%。

(五) 信心水準與實際抽樣誤差

以彰化縣政府、彰化縣各鄉鎮市公所及彰化縣各戶政事務所之公務人員為母體數，共計 3,111 人，及 95%信心水準，計算實際抽樣誤差。

1.調查母體數

以彰化縣政府、彰化縣各鄉鎮市公所及彰化縣各戶政事務所之公務人員為母體數，由彰化縣政府主計處 102 年彰化縣統計年報所得之人數，³⁹彰化縣政府所屬公務人員有 711 人、彰化縣各鄉鎮市公所所屬公務人員有 2,098 人及彰化縣各戶政事務所所屬公務人員有 302 人，共計 3,111 人。

2.信心水準及實際抽樣誤差

以彰化縣政府、彰化縣各鄉鎮市公所及彰化縣各戶政事務所之公務人員為母體數，共有 3,111 人，信心水準（可接受的信賴區間）95%，計算可容忍的抽樣誤差值約為 6.7%。

貳、研究流程

本研究流程之流程，首先設定研究目標，以研究「公務人員待遇調整機制改革方向為何？」，收集相關文獻資料，然後以次級資料分析及問卷調查兩種研究方式並行，次級資料方面，收集與民間薪資、經濟指標及政府財政等變項，與公務人員待遇調整幅度之關係；另外，以問卷調查方式，瞭解公務人員對待遇調整在調整因素、本俸（年功俸）與加給之調整因素、軍公教員工待遇調整組織成員、待遇調整法規之法律保留程度、公私部門薪資影響關係、待遇調整時機、待遇調整內容之資訊公開、待遇調整之最終決定權及各官等待遇調整比率等問題之看法，並以 Excel 及 SPSS 兩軟體做為分析工具，以獲得次級資料及問卷調查之結果。再以分析結果分析出做出結論並提出建議。

³⁹ 彰化縣主計處（2015）。彰化縣統計年報，2015 年 9 月，取自：

<http://accounting.chcg.gov.tw/07static/static01.asp>。



圖 2 研究流程圖

資料來源：本研究自行繪製。

參、研究困難與研究限制

本研究分為次級資料分析與問卷調查法，其研究困難之處，首先，在次級資料分析上，次級資料之取得是從政府提供之次級資料，其資料之來源應是非常可信，但實際在搜尋資料時，同一年度之公教人員待遇調整參考因素⁴⁰的資料，在不同年度所公布之統計資料却不相同，資料修正原因乃因行政院主計總處 2013 年 2 月 5 日發布之消費者物價指數改用 2011 年為基期，歷史資料依新基期分類架構回溯銜接，如此資料回溯變動，使得不同時期研究者之資料不同，恐將造成誤

⁴⁰ 參附錄四公教人員待遇調整參考因素

解。本研究取得之重覆年度資料時，以最新公布之數據做為分析次級資料之資料庫。

問卷調查填寫以人事人員最為瞭解，但人事人員人數不多，且單就人事人員為分析對象，恐造成問卷分析結果偏頗，故本研究係以彰化縣政府、彰化縣鄉（鎮市）公所及戶政事務所之公務人員為對象，主要在瞭解公務人員對其待遇調整機制之態度，但受訪之公務人員是否全盤瞭解其待遇調整機制，而影響問卷之可信度。

在研究限制上，在問卷調查受訪者之背景資料，受訪者大部分為委任官與薦任官，簡任官所占比率極小，在基層機關的組織編製中，簡任官所占比率低，甚至較小的組織編製並沒有簡任官之職，因而無法獲得簡任官較具代表性之意見。且因研究時程短，無法將各層面問題仔細思量，而有些問題成為遺珠之憾！





第四章 研究發現

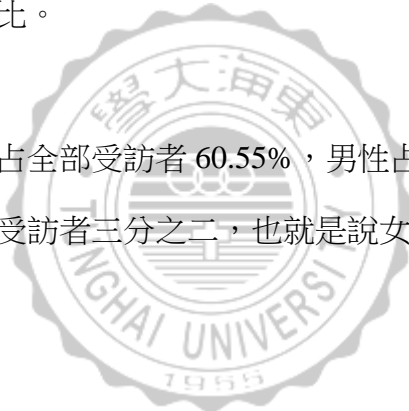
本章以次級資料及問卷調查之結果分析，對樣本代表性、公務人員待遇調整因素、公務人員本俸（年功俸）與加給之調整因素、公務人員待遇調整審議委員會組織成員、公務人員待遇調整依據法規之法律保留、公私部門薪資之影響關係、公務人員待遇調整之時機及公務人員待遇調整內容之資訊公開之分析結果。

第一節 樣本代表性分析

以問卷調查之受訪者基本資料性別、年齡、官等、職務、學歷與服務年資，分析受訪者各類別之百分比。

壹、性別

本研究之受訪者女性占全部受訪者 60.55%，男性占全部受訪者 39.45%，如圖 3 所示，女性約占全部受訪者三分之二，也就是說女性約為男性的 2 倍。



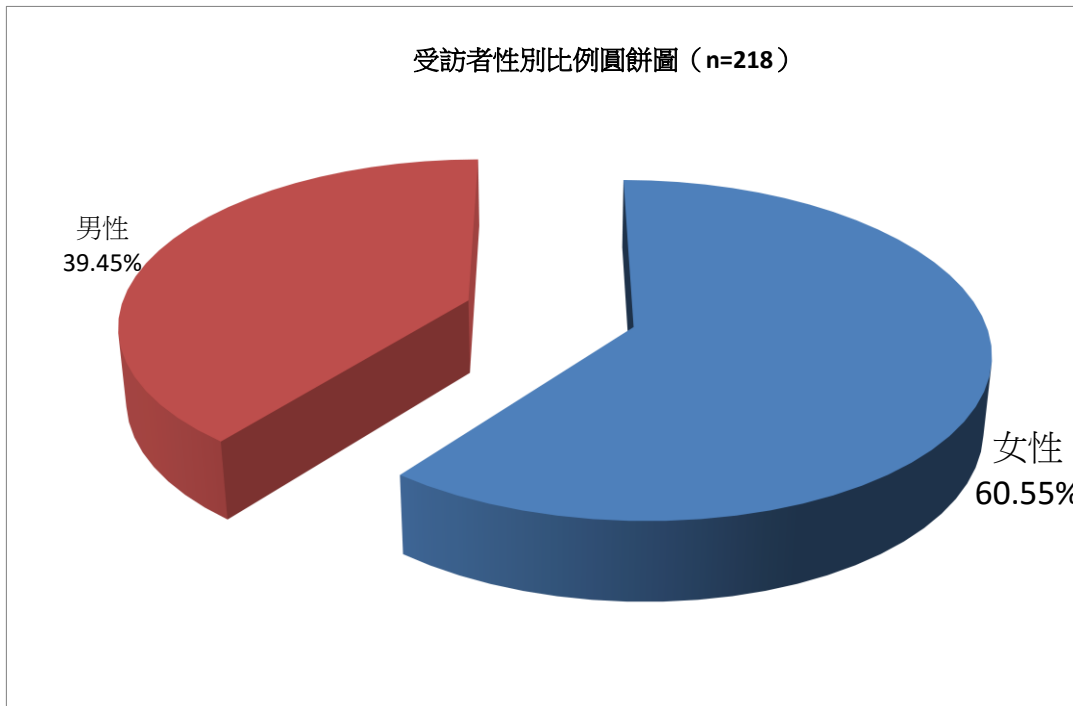


圖 3 受訪者性別比例圓餅圖

資料來源：本研究者自行繪製。

貳、年齡

本研究之受訪者以 31 歲以上 40 歲以下之比例最高，占全部受訪者 41.28%，其次為 41 歲以上 50 歲以下，占全部受訪者 25.69%，最少為 60 歲以上，僅占全部受訪者 1.38%，31 歲以上 40 歲以下之受訪者超過三分之一，41 歲以上 50 歲以下之受訪者約占四分之一。

參、官等

本研究之受訪者幾乎為委任官與薦任官，且大約各占一半，而簡任官比率極少，僅占全部受訪者 1.39%，如圖 4 所示。

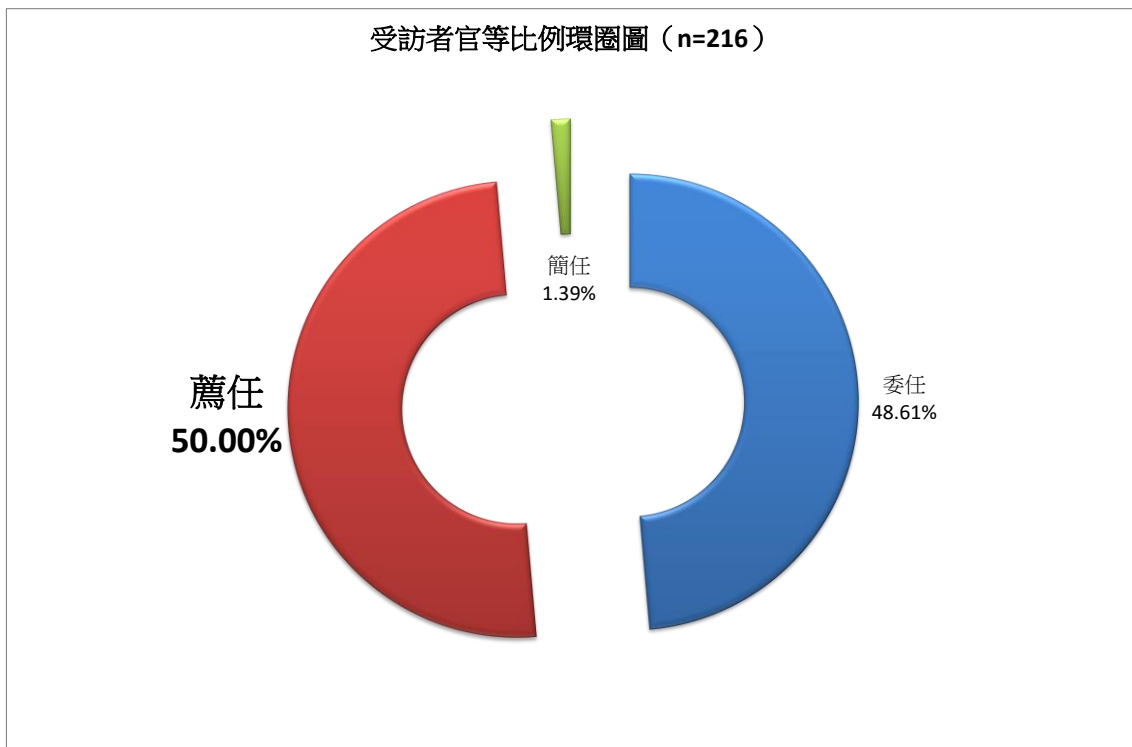


圖 4 受訪者官等比例環圈圖

資料來源：本研究者自行繪製。

肆、職務

本研究受訪者超過五分之四為非主管職務，擔任主管職務之受訪者不足五分之一，如圖 5 所示。

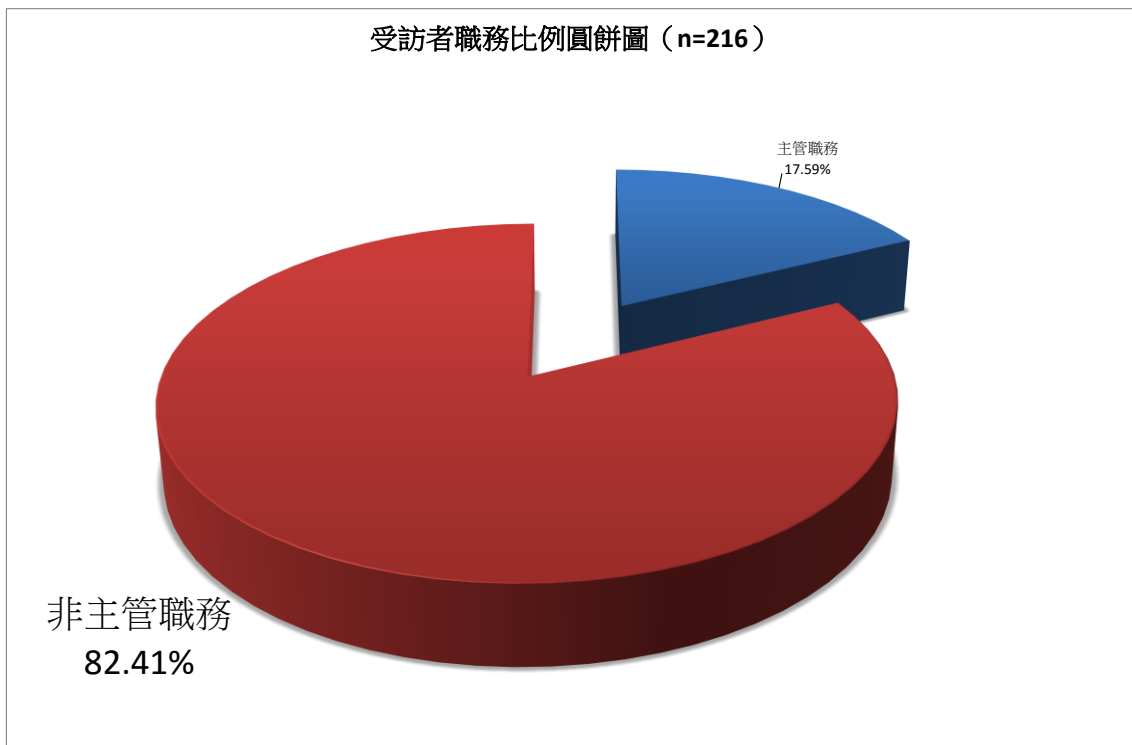


圖 5 受訪者職務比例圓餅圖

資料來源：本研究者自行繪製。

伍、學歷

本研究大學畢業之公務人員者占全部受訪者的 59.17% 為最多，其次為碩士畢業之公務人員占全部受訪者的 16.51%，而僅國中程度以下畢業之公務人員則無，表示受訪者之機關皆無國中程度以下畢業之公務人員，其教育程度皆在高中以上，且以大學畢業之公務人員占全部受訪者比例接近 6 成。

陸、服務年資

本研究受訪者之公務人員以服務未滿 10 年之公務人員居多，占全部受訪者的 46.33%，其次為服務滿 11 年未滿 20 年者占全部受訪者的 28.44%，而服務滿 30 年以上之公務人員占全部受訪者的 3.21%，如圖 6 所示，表示本研究之受訪者服務年資大部分較資淺。

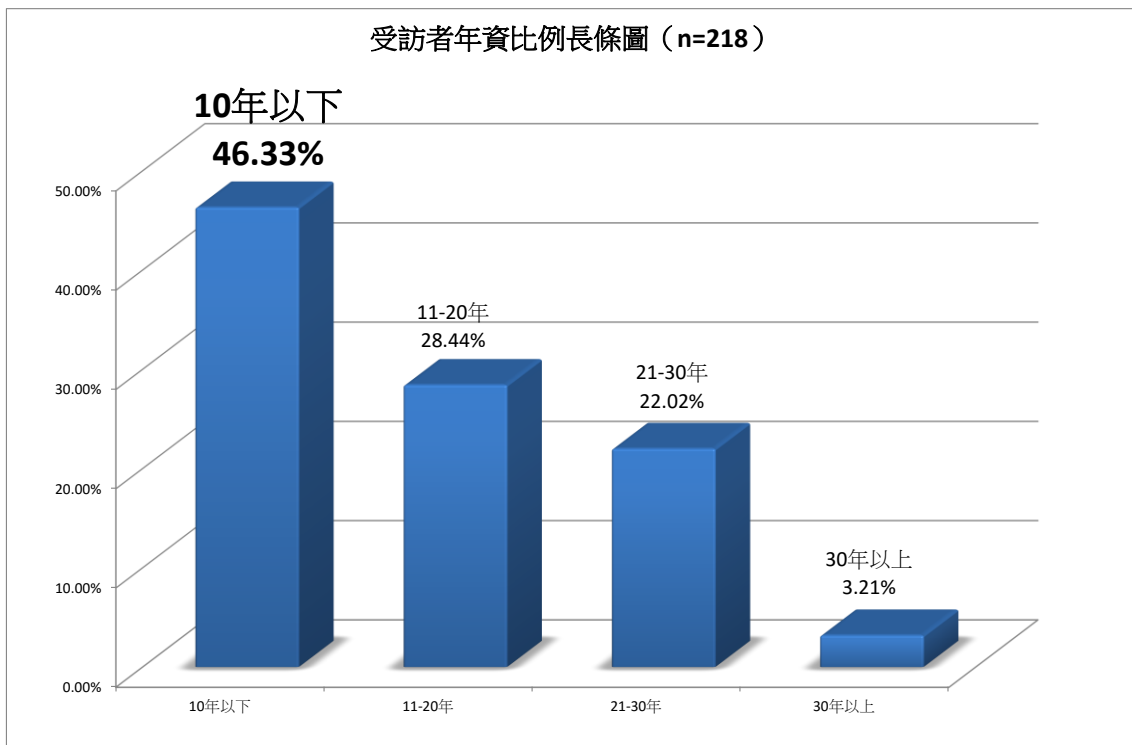


圖 6 受訪者年資比例長條圖

資料來源：本研究者自行繪製。

受訪者為女性年齡年滿 31 歲未滿 40 歲之公務人員占全部受訪者 24.31%，受訪者為委任且女性之公務人員占全部受訪者 34.72%，受訪者為女性且未擔任主管職務之公務人員占全部受訪者 53.24%，受訪者為女性且大學畢業之公務人員占全部受訪者 39.91%，受訪者為女性且服務未滿 10 年之公務人員占全部受訪者 26.61%，受訪者年齡年滿 31 歲未滿 40 歲且未擔任主管職務之公務人員占全部受訪者 38.43%，受訪者年齡年滿 31 歲未滿 40 歲且服務未滿 10 年之公務人員占全部受訪者 29.36%，受訪者為委任且未擔任主管職務之公務人員占全部受訪者 47.69%，受訪者為委任且服務未滿 10 年之公務人員占全部受訪者 25%，受訪者大學畢業且未擔任主管職務之公務人員占全部受訪者 49.54%，受訪者服務未滿 10 年且未擔任主管職務之公務人員占全部受訪者 43.06%。其中，以受訪者之官等與服務年資觀察，如圖 7 所示，受訪者為委任且服務未滿 10 年之公務人員占全部受訪者 25%，約占四分之一，而服務滿 21 年以上之且為簡任職之公務人員占

0%，表示本次研究對象缺少此類受訪公務人員。

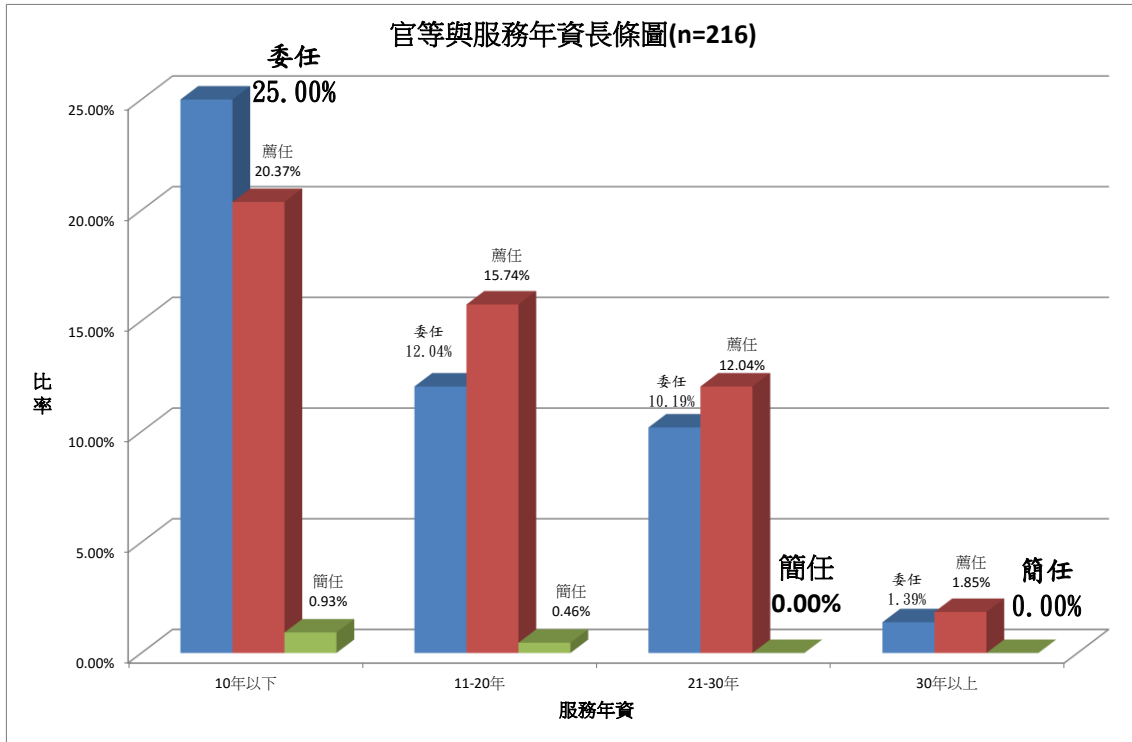


圖 7 官等與服務年資長條圖

資料來源：本研究者自行繪製。

在受訪者為女性年滿 31 歲未滿 40 歲大學畢業服務未滿 10 年且未擔任主管職務之委任公務人員占全部受訪者 8.8%，受訪者為男性年滿 31 歲未滿 40 歲大學畢業服務未滿 10 年且未擔任主管職務之委任公務人員占全部受訪者 4.63%，受訪者為女性未滿 30 歲大學畢業服務未滿 10 年且未擔任主管職務之委任公務人員占全部受訪者 4.17%。

第二節 公務人員待遇調整因素

本節分為兩部分，為公務人員待遇調整因素及本俸（年功俸）與加給之調整因素兩個部分，其分析如下：

壹、公務人員待遇調整因素

本部分以公務人員待遇調整因素和公務人員對其待遇調整因素的看法兩部分，來分析歷年公務人員待遇調整因素與公務人員待遇調整幅度之關係，加入其他與薪資指標相關和經濟因素之變項，對公務人員待遇調整幅度之影響關係；另外以問卷調查方式瞭解公務人員對待遇調整之看法等。

一、公務人員待遇調整因素分析

本研究之次級資料分析以行政院人事行政總處公佈之公教人員待遇調整參考因素表所列之消費者物價指數與上一年比較變動情形、民間薪資水準（工業及服務業）、平均每人 GDP（國內生產毛額）、經濟成長率及平均每人國民所得之變項，另外加入全國賦稅實徵淨額、公務人員總人數、人口數、基本工資與失業率之變項來分析，並以單變項分析、皮爾森係數(Pearson's Product)及迴歸分析以瞭解各變項之關係。

(一) 單變項分析

次級資料的分析結果如表 2 得知，公務人員待遇調整幅度在 1974 年至 2014 年間大都未調整薪資，調整最高幅度在 1974 年為 30%（當年調整 2 次各為 20%與 10%）；消費者物價指數與上一年比較變動情形在 1982 年至 2014 年間的漲幅最高在 1992 年漲 4.46%，漲幅最低在 2009 年跌 0.86%，消費者物價指數與上一年比較變動情形的平均漲幅為 1.69%；民間薪資水準（工業及服務業）目前資料以去年（2014 年）的 47,300 元最高；平均每人 GDP 亦以去年 22,635 美元最高；經濟成長率在 1952 年至 2014 年間，於 1976 年時經濟成長率為 14.28%幅度最高，在 2009 年經濟成長率跌 1.57%為最低；平均國民所得在 1951 年至 2014 年間，目前資料以去年的 19,315 美元為最高。

另外，全國賦稅實徵淨額總計在 1958 年至 2014 年間，目前資料以去年的 1,976,106,922 千元實徵淨額最多；公務人員總人數在 1957 年至 2014 年間，在 1996 年時最多約有 44 萬 3 千人，最少時在 1957 年只有 10 萬 8 千多人，

也就是說 1950 年代，公務人員人數並不多，但漸漸人民對政府服務需求越來越
 多，終於在 1990 年代，公務人員人數達高峰，隨英美提倡小而能政府，開
 始精簡組織，我國政府也開始重視組織精簡，公務人員人數也逐漸減少；全
 國人口數在 1961 年至 2014 年間，目前資料以去年 23,433,753 人口數最多；
 基本工資在 1956 年至 2014 年間以去年為 19,273 元最高；失業率在 1978 年
 至 2014 年間，失業率大都為 1.67%，在 2009 年時失業者達最高峰為 5.85%，
 在 1980 年時，失業率最少為 1.23%。

表 2 次級資料敘述統計

	公務人 員待遇 調整幅 度%	消費者物 價指數與 上一年比 較變動情 形	民間薪 資水準 (工業及 服務業)	平均每 人 GDP(美 元)	經濟成 長 (%)	平均國 民所得 (美元)	全國賦 稅實徵 淨額總 計	公務人 員總人 數	人口數	基本工 資 (元)	失業率 (%)
平均數	6.212195	1.6924242	32427.86	6840.859	7.747302	6064.313	7.29E+08	293172.4	18943401	7923.814	2.975405
標準誤	1.219937	0.2668475	2191.401	924.8224	0.445657	805.2275	90598316	13954.01	511522.3	940.2039	0.221656
中間值	3	1.38	38489	2812.5	7.72	2523	4.32E+08	336058	19839704	6150	2.71
眾數	0	2.95	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	600	1.67
標準差	7.811408	1.5329221	12964.5	7398.579	3.53729	6441.82	6.78E+08	106270.6	3758906	7221.843	1.348278
變異數	61.0181	2.3498502	1.68E+08	54738976	12.51242	41497049	4.6E+17	1.13E+10	1.41E+13	52155016	1.817853
峰度	2.221377	-0.9675499	-1.23917	-1.04769	0.159341	-1.20388	-1.40991	-1.32477	-0.94171	-1.70382	-1.09929
偏態	1.562273	0.3777442	-0.6266	0.682224	-0.37842	0.613107	0.408045	-0.31338	-0.56899	0.235281	0.394307
範圍	30	5.32	38457	22495	15.85	19181	1.97E+09	334364	12284614	18973	4.62
最小值	0	-0.86	8843	140	-1.57	134	7538403	108608	11149139	300	1.23
最大值	30	4.46	47300	22635	14.28	19315	1.98E+09	442972	23433753	19273	5.85
總和	254.7	55.85	1134975	437815	488.08	388116	4.08E+10	17003999	1.02E+09	467505	110.09
個數	41	33	35	64	63	64	56	58	54	59	37

資料來源：本研究自行彙整。

由資料分析結果，從 1951 年至 2014 年間，我國人口數持續成長，但已逐
 漸呈緩和狀態。民間薪資水準（工業及服務業）、平均每人 GDP、平均國民所
 得、全國賦稅實徵淨額總計和全國人口數皆以去年數據最高。且在 2001 年至
 2002 年及 2008 年至 2009 年皆有明顯下滑。

(二) 皮爾森係數

由表 3 次級資料分析顯示，公務人員待遇調整幅度與民間薪資水準、平均
 每人 GDP、平均國民所得、全國賦稅實徵淨額、公務人員總人數、人口數、基

本工資及失業率之皮爾森係數其值皆介於-0.3~-0.7之間，皆呈現負中度相關，即民間薪資水準、平均每人 GDP、平均國民所得、全國賦稅實徵淨額、公務人員總人數、人口數、基本工資及失業率增加公務人員待遇調整幅度越小。

公務人員待遇調整幅度與消費者物價指數之皮爾森係數為 0.54，其值介於 0.3~0.7 之間，呈現中度相關，即消費者物價指數上升，則公務人員待遇調整幅度也會跟著上升。而公務人員待遇調整幅度與經濟成長之皮爾森係數為 0.13，其值小於 0.3，表示公務人員待遇調整幅度與經濟成長呈現低度相關。

表 3 公務人員待遇調整幅度與各待遇調整因素之皮爾森係數

	消費者物價指數與上一年比較變動情形	民間薪資水準(工業及服務業)	平均每人 GDP(美元)	經濟成長 (%)	平均國民所得 (美元)	全國賦稅實徵淨額總計 (千元)	公務人員總人數	人口數	基本工資 (元)	失業率 (%)
公務人員待遇調整幅度%	0.535982946	-0.629158	-0.6525409	0.128103	-0.65552	-0.662519593	-0.45012	-0.72225	-0.69568	-0.68231

資料來源：本研究自行彙整。

(三) 迴歸分析

公務人員待遇調整幅度分別與各變項關係之迴歸，其顯著值、判定係數 R^2 與截距係數與自變項係數如表 4。

1. 公務人員待遇調整幅度與消費者物價指數與上一年比較變動情形

由表 4 資料得知，1982 年至 2014 年間的公務人員待遇調整幅度與消費者物價指數與上一年比較變動情形兩變項分析，得知顯著值為 0.001305，表示自變數消費者物價指數與上一年比較變動情形對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著的影響，但消費者物價指數與上一年比較變動情形預測公務人員待遇調整幅度只有 26.43% 的解釋力，估計的迴歸模型的解釋力弱。 β 係數為 0.536，表示消費者物價指數與上一年比較變動情形尚可有效預測公務人員待遇調整幅度，消費者物價指數與上一年比較變動情形越高，公務人員待遇調整幅度也越高。

由圖 8 得知，當消費者物價指數與上一年比較變動情形為 0%時，公務人員待遇調整幅度為 1.08%；消費者物價指數與上一年比較變動情形每增加 1%時，公務人員待遇調整幅度增加 1.44%。

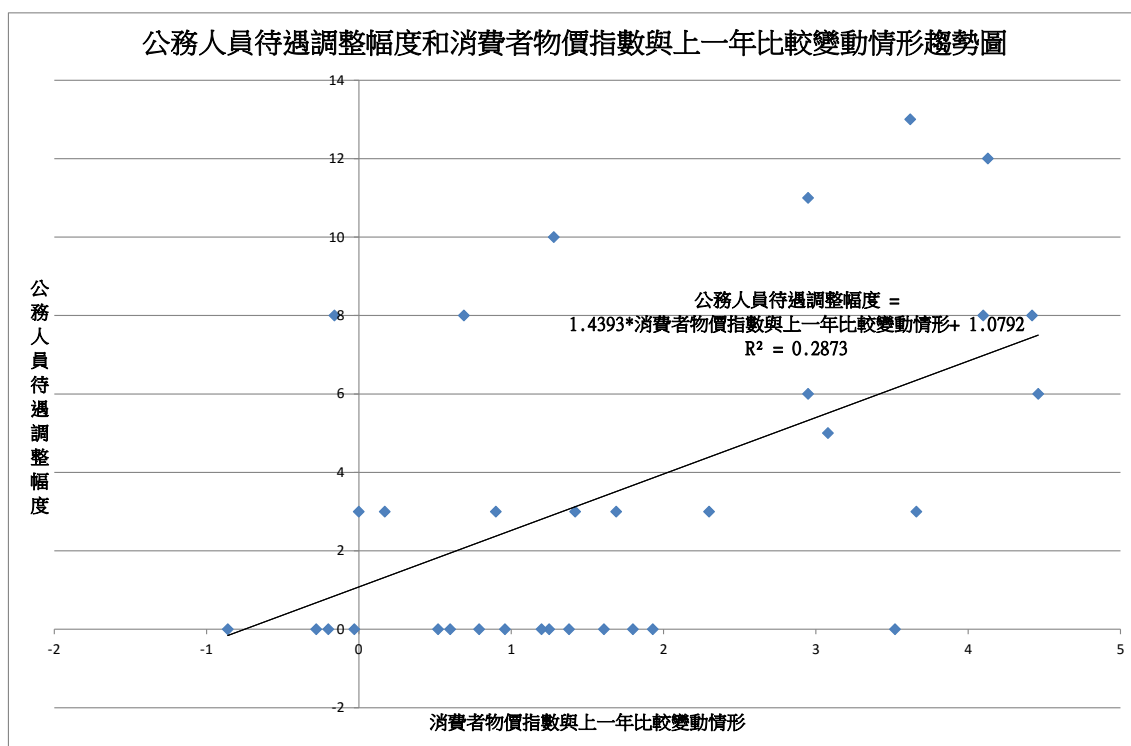


圖 8 公務人員待遇調整幅度和消費者物價指數與上一年比較變動情形趨勢圖

資料來源：本研究自行繪製。

由分析結果發現，雖然消費者物價指數與上一年比較變動情形對公務人員待遇調整具有顯著影響，但消費者物價指數與上一年比較變動情形預測公務人員待遇調整幅度解釋力弱，而消費者物價指數與上一年比較變動情形尚可有效預測公務人員待遇調整幅度。

2. 公務人員待遇調整幅度與民間薪資水準（工業及服務業）

由表 4 資料得知，1980 年至 2014 年間公務人員待遇調整幅度與民間薪資水準（工業及服務業）兩變項分析，得知顯著值為 0.0000516，表示自變數民間薪資水準（工業及服務業）對依變數公務人員待遇調整幅度有顯

著的影響，但民間薪資水準（工業及服務業）預測公務人員待遇調整幅度只有 37.75%解釋力，估計的迴歸模型的解釋力弱。 β 係數為-0.629，表示民間薪資水準（工業及服務業）可有效預測公務人員待遇調整幅度，民間薪資水準（工業及服務業）越高，公務人員待遇調整幅度越低。

由圖 9 顯示，當民間薪資水準（工業及服務業）0 元時，公務人員待遇調整幅度為 14.12077%；民間薪資水準（工業及服務業）每增加 1 元時，公務人員待遇調整幅度減少 0.0003%。

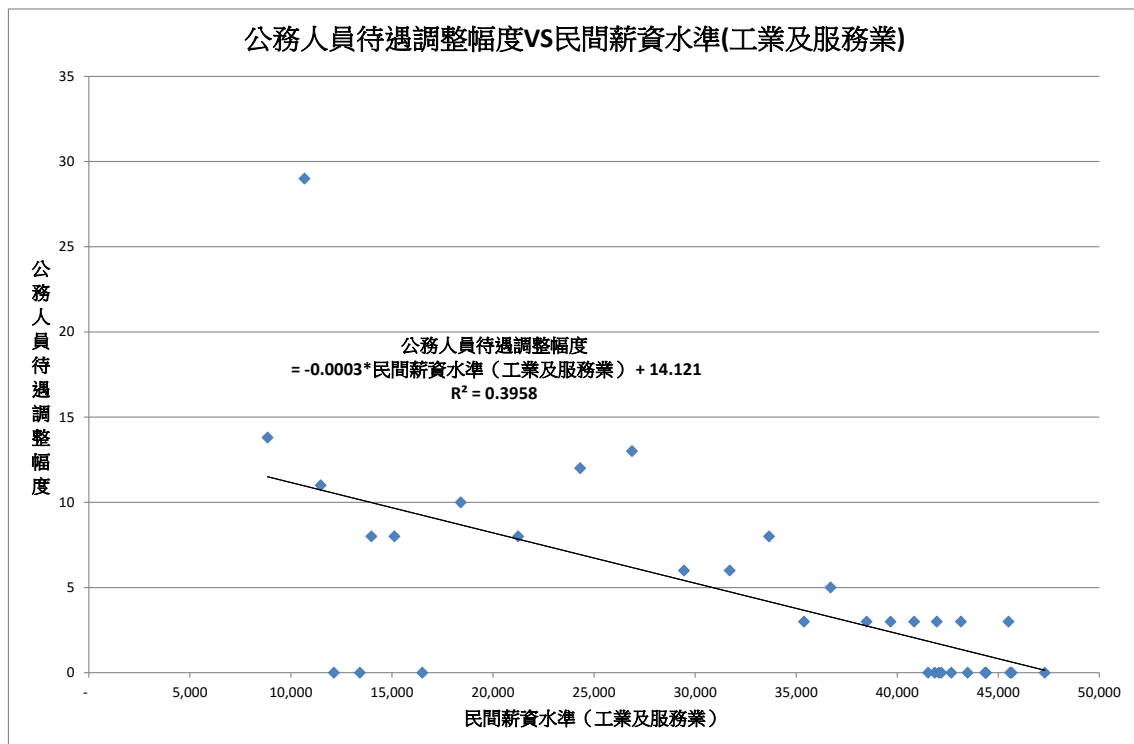


圖 9 公務人員待遇調整幅度與民間薪資水準（工業及服務業）之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由分析結果發現，雖然民間薪資水準（工業及服務業）對公務人員待遇調整具有顯著影響，但民間薪資水準（工業及服務業）預測公務人員待遇調整幅度預解釋力弱，而民間薪資水準（工業及服務業）可有效預測公務人員待遇調整幅度。

3.公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP

由表 4 資料得知，1974 年自 2014 年公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP 兩變項分析，得知顯著值為 0.00000377829，表示自變數平均每人 GDP 對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著的影響，但平均每人 GDP 預測公務人員待遇調整幅度只有 41.11%解釋，因此估計的迴歸模型的解釋力低。 β 係數為-0.653，表示平均每人 GDP 可有效預測公務人員待遇調整幅度，平均每人 GDP 越高，公務人員待遇調整幅度越低。

由圖 10 顯示，當平均每人 GDP 為 0 美元時，公務人員待遇調整幅度為 14.01412%；平均每人 GDP 每增加 1 美元時，公務人員待遇調整幅度減少 0.00074%。

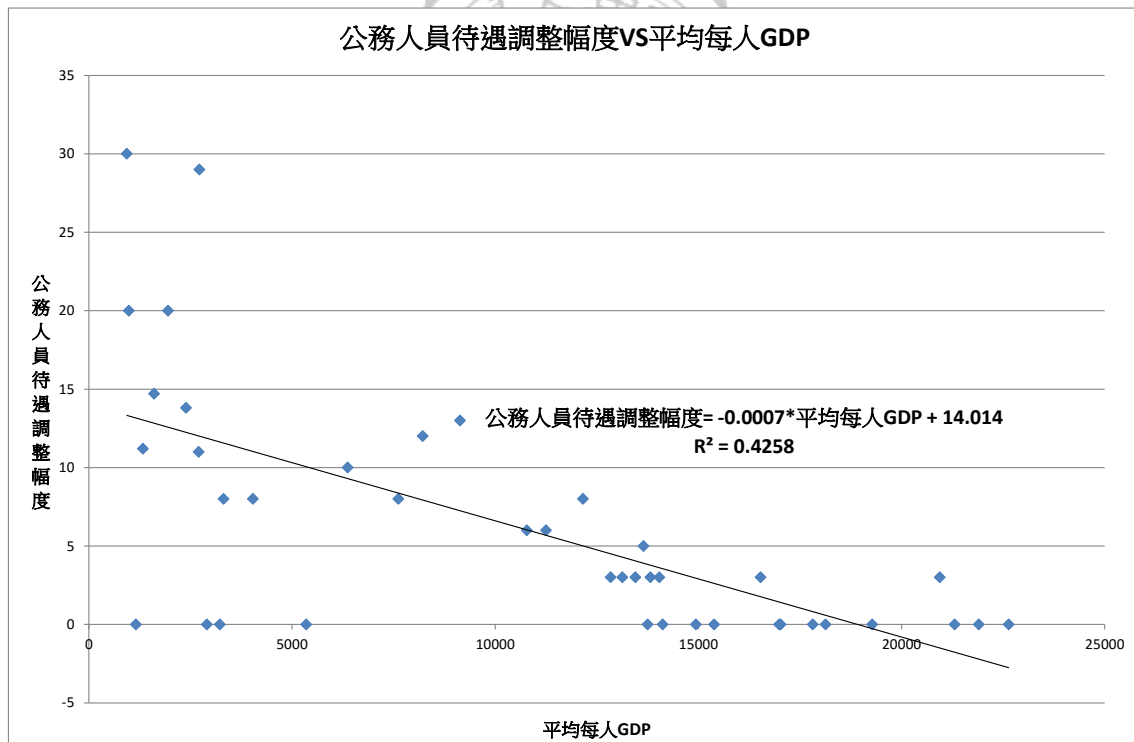


圖 10 公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP 之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由分析結果發現，雖然平均每人 GDP 對公務人員待遇調整具有顯著影

響，但平均每人 GDP 預測公務人員待遇調整幅度解釋力低，而平均每人 GDP 可有效預測公務人員待遇調整幅度。

4.公務人員待遇調整幅度與經濟成長率

由表 4 資料得知，1974 年至 2014 年公務人員待遇調整幅度與經濟成長率兩變項分析，得知顯著值為 0.424761，表示自變數經濟成長率對依變數公務人員待遇調整幅度沒有顯著的影響。

5.公務人員待遇調整幅度與平均國民所得

由表 4 資料得知，1974 年至 2014 年公務人員待遇調整幅度與平均國民所得兩變項分析，得知顯著值為 0.0000033，表示自變數平均國民所得對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著的影響，但平均國民所得預測公務人員待遇調整幅度只有 41.51%的解釋力，估計的迴歸模型解釋力弱。 β 係數為-0.656，表示平均國民所得可有效預測公務人員待遇調整幅度，平均國民所得越高，公務人員待遇調整幅度越低。

由圖 11 顯示，當平均國民所得為 0 美元時，公務人員待遇調整幅度為 14.28782%；平均國民所得每增加 1 美元時，公務人員待遇調整幅度減少 0.00087%。

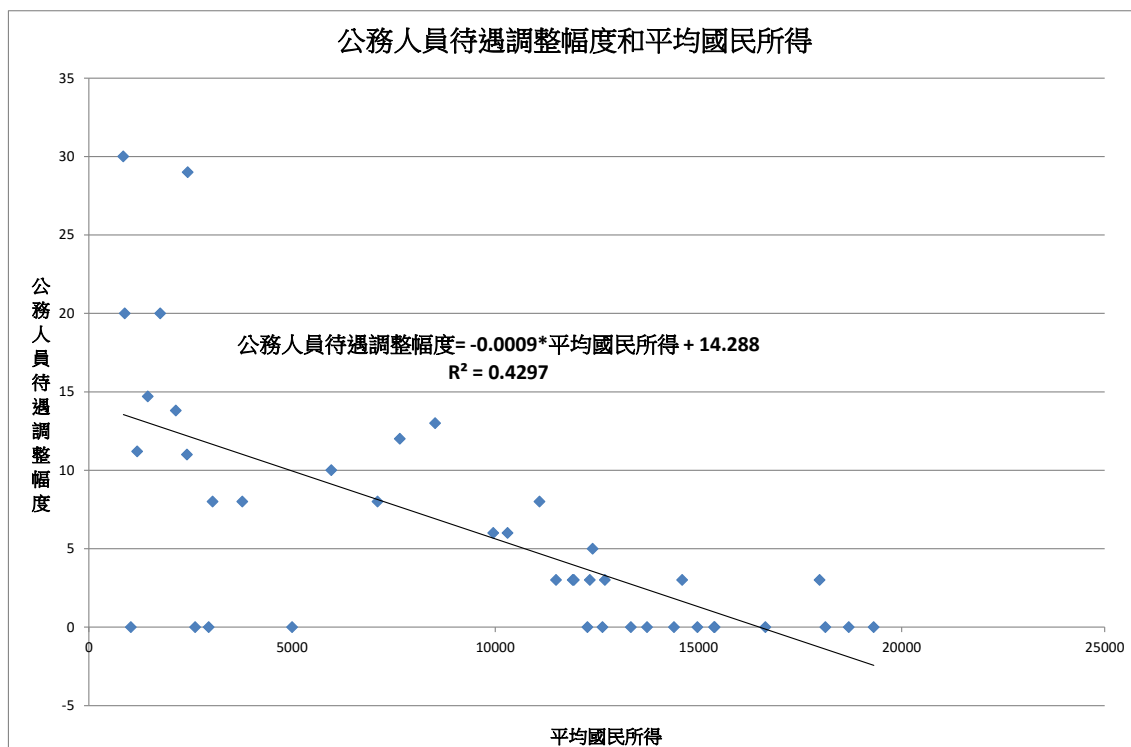


圖 11 公務人員待遇調整幅度和平均國民所得之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由分析結果發現，雖然平均國民所得對公務人員待遇調整具有顯著影響，但平均國民所得預測公務人員待遇調整幅度解釋力低，而平均國民所得可有效預測公務人員待遇調整幅度。

6. 公務人員待遇調整幅度與全國賦稅實徵淨額總計

由表 4 資料得知，1974 年至 2014 年公務人員待遇調整幅度與全國賦稅實徵淨額總計兩變項分析，得知顯著值為 0.0000024，表示自變數全國賦稅實徵淨額總計對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著的影響，但全國賦稅實徵淨額總計預測公務人員待遇調整幅度只有 42.45% 的解釋力，估計的迴歸模型的解釋力弱。 β 係數為 -0.663，表示全國賦稅實徵淨額總計可有效預測公務人員待遇調整幅度，全國賦稅實徵淨額總計越高，公務人員待遇調整幅度越低。

由圖 12 顯示，當全國賦稅實徵淨額總計為 0 元時，公務人員待遇調整

幅度為 14.52723519%；全國賦稅實徵淨額總計每增加 1 千元時，公務人員待遇調整幅度減少 0.000000008426%。

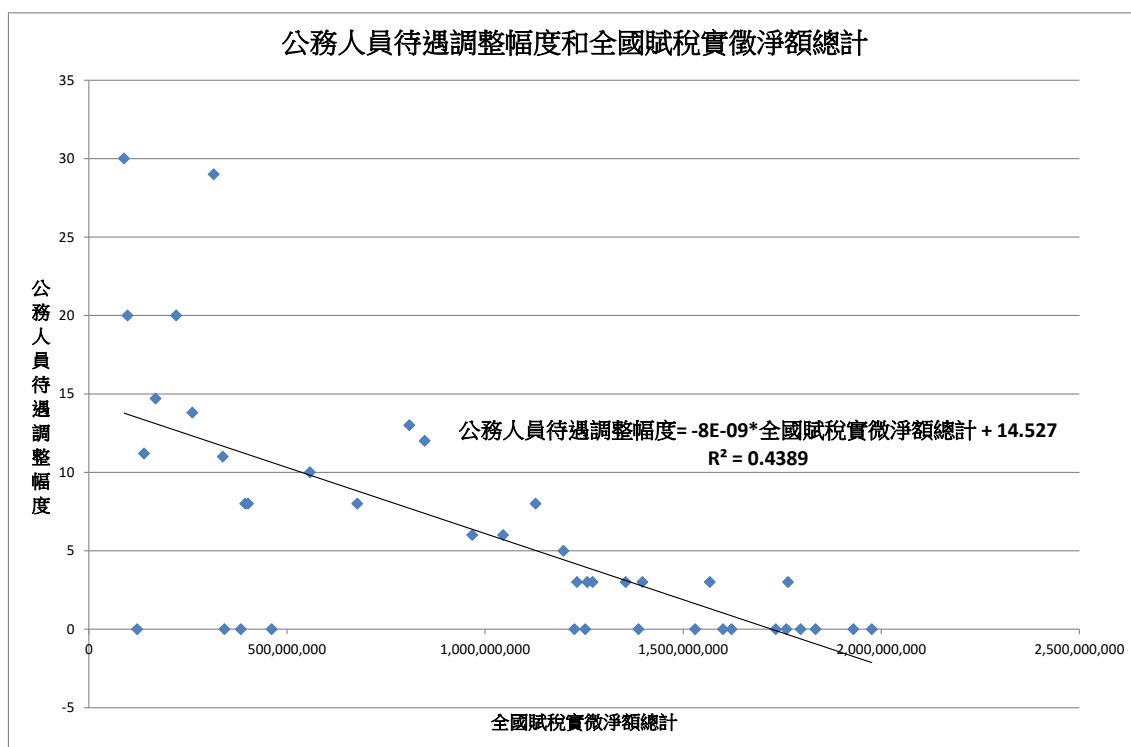


圖 12 公務人員待遇調整幅度和全國賦稅實徵淨額總計之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由分析結果發現，雖然全國賦稅實徵淨額總計對公務人員待遇調整具有顯著影響，但全國賦稅實徵淨額總計預測公務人員待遇調整幅度解釋力低，而全國賦稅實徵淨額總計可有效預測公務人員待遇調整幅度。

7. 公務人員待遇調整幅度與公務人員總人數

由表 4 資料得知，1974 年至 2014 年公務人員待遇調整幅度與公務人員總人數兩變項分析，得知顯著值為 0.003148，表示自變數公務人員總人數對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著的影響，但公務人員總人數預測公務人員待遇調整幅度只有 18.22% 解釋力，估計的迴歸模型的解釋力弱。 β 係數為 -0.450，表示公務人員總人數尚可有效預測公務人員待遇調整幅度，

公務人員總人數越高，公務人員待遇調整幅度越低。

由圖 13 顯示，當公務人員總人數為 0 人時，公務人員待遇調整幅度為 -0.000056%；公務人員總人數每增加 1 人時，公務人員待遇調整幅度減少 0.000056%。

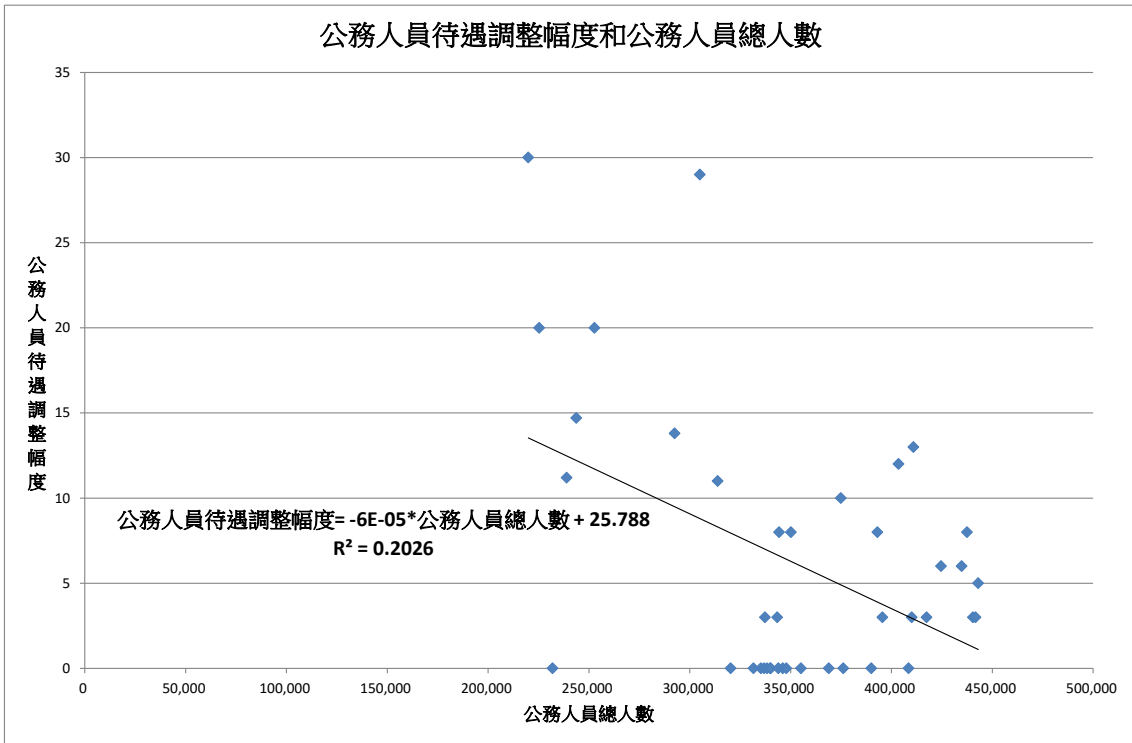


圖 13 公務人員待遇調整幅度和公務人員總人數之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由分析結果發現，雖然公務人員總人數對公務人員待遇調整具有顯著影響，但公務人員總人數預測公務人員待遇調整幅度解釋力低，而公務人員總人數尚可有效預測公務人員待遇調整幅度。

8. 公務人員待遇調整幅度與人口數

由表 4 資料得知，1974 年至 2014 年公務人員待遇調整幅度與人口數兩變項分析，得知顯著值為 0.0000000979，表示自變數人口數對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著的影響，但人口數預測公務人員待遇調整幅度

解釋力有 50.94% 解釋力，因此估計的迴歸模型的解釋力中度。β 係數為 -0.722，表示人口數能有效預測公務人員待遇調整幅度，人口數越多，公務人員待遇調整幅度越低。

由圖 14 顯示，當人口數為 0 人時，公務人員待遇調整幅度為 57.2769%；人口數每增加 1 人時，公務人員待遇調整幅度減少 0.0000025%。

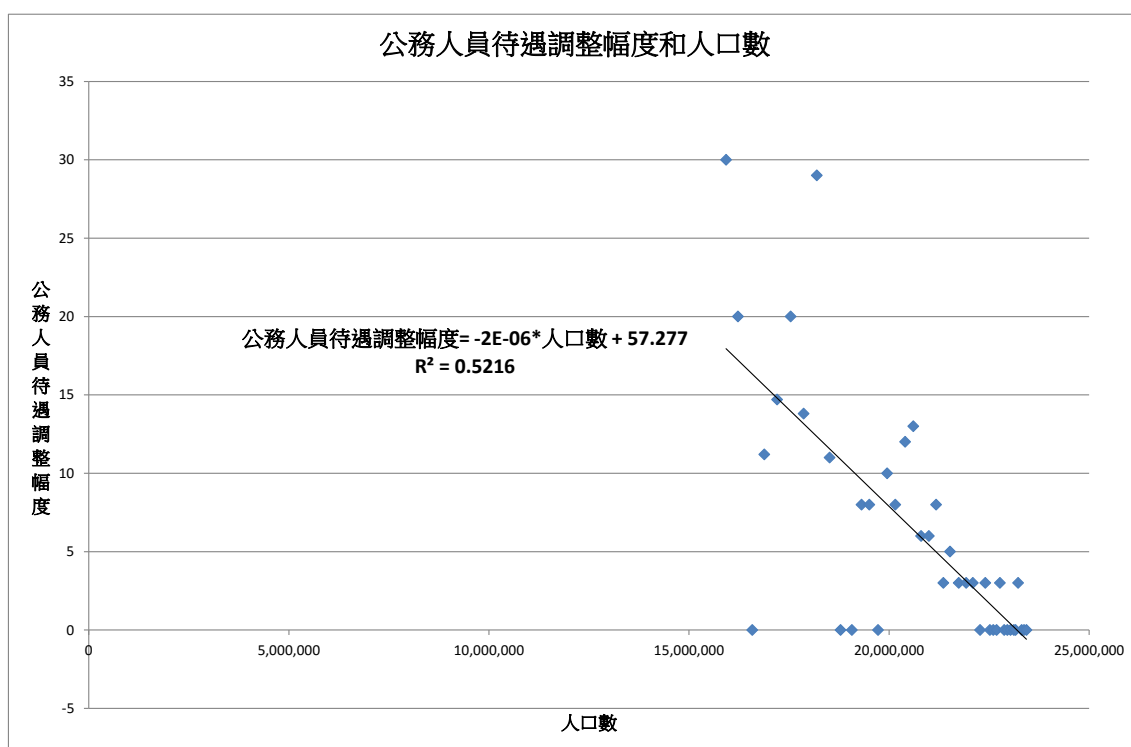


圖 14 公務人員待遇調整幅度和人口數之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由分析結果發現，人口數對公務人員待遇調整具有顯著影響，但人口數預測公務人員待遇調整幅度解釋力為中度並不高。而人口數能有效預測公務人員待遇調整幅度。

9. 公務人員待遇調整幅度與基本工資

由表 4 資料得知，1974 年至 2014 年公務人員待遇調整幅度與基本工資兩變項分析，得知顯著值為 0.000000444，表示自變數基本工資對依變數

公務人員待遇調整幅度有顯著的影響，但基本工資預測公務人員待遇調整幅度只有 47.07% 的解釋力，估計的迴歸模型的解釋力低。 β 係數為 -0.696，表示，基本工資可有效預測公務人員待遇調整幅度，基本工資越高，公務人員待遇調整幅度越低。

由圖 15 顯示，當基本工資為 0 元時，公務人員待遇調整幅度為 15.93351%；基本工資每增加 1 千元時，公務人員待遇調整幅度減少 0.00087%。

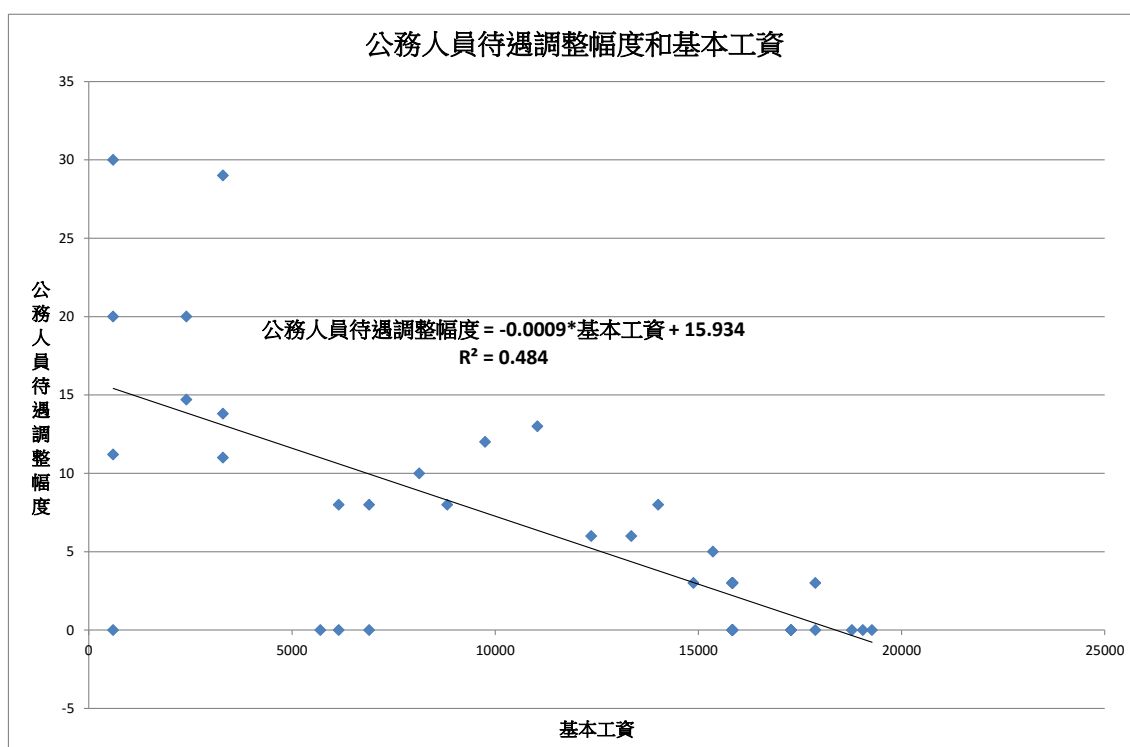


圖 15 公務人員待遇調整幅度和基本工資之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由分析結果發現，雖然基本工資對公務人員待遇調整具有顯著影響，其基本工資預測公務人員待遇調整幅度解釋力低，而基本工資可有效預測公務人員待遇調整幅度。

10. 公務人員待遇調整幅度與失業率

由表 4 資料得知，1978 年至 2014 年公務人員待遇調整幅度與失業率兩變項分析，得知顯著值為 0.0000033，表示自變數失業率對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著的影響，但失業率預測公務人員待遇調整幅度只有 45.03%的解釋力，估計的迴歸模型的解釋力低。 β 係數為-0.682，表示失業率可有效預測公務人員待遇調整幅度，失業率越高，公務人員待遇調整幅度越低。

由圖 16 顯示，當失業率為 0 元時，公務人員待遇調整幅度為 15.22256%；失業率每增加 1%時，公務人員待遇調整幅度減少 3.35848%。

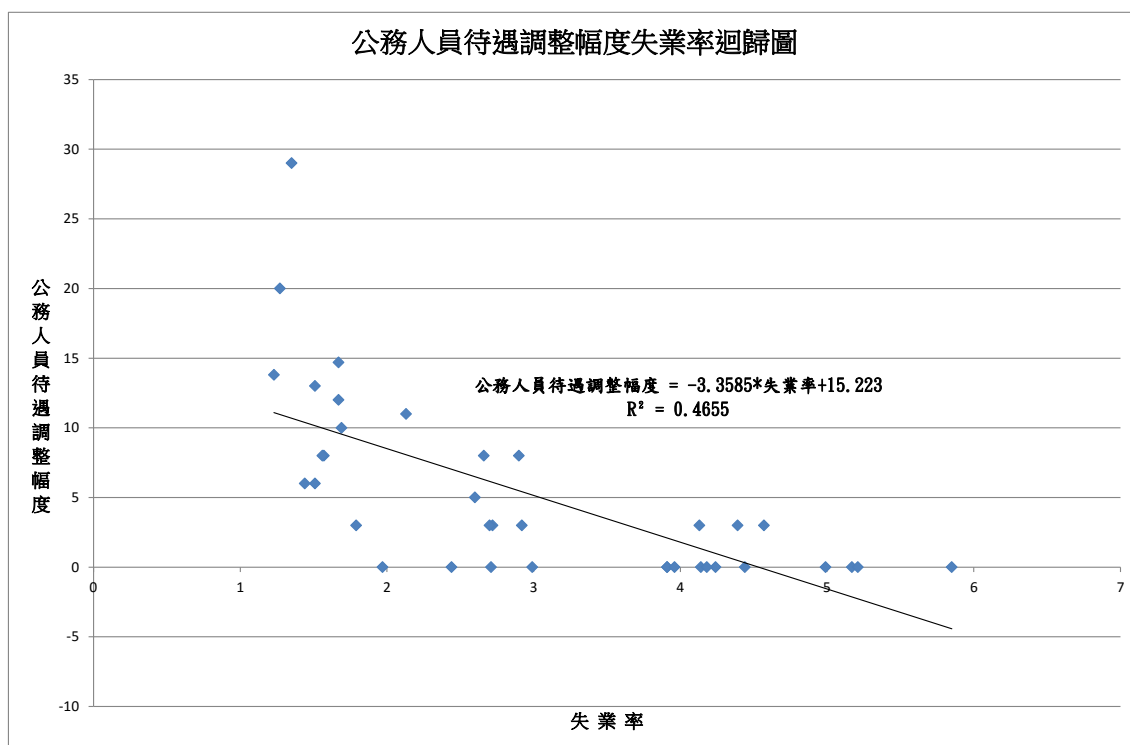


圖 16 公務人員待遇調整幅度和失業率之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由分析結果發現，雖然失業率對公務人員待遇調整具有顯著影響，其失業率預測公務人員待遇調整幅度解釋力低，而失業率可有效預測公務人員待遇調整幅度。

表 4 公務人員待遇調整幅度與各變項之顯著值、判定係數 R^2 、相關係數與截距係數與自變項係數

自變項名稱	消費者物價指數與上一年比較變動情	民間薪資水準 (工業及服務)	平均每人GDP	經濟成長率	平均國民所得
顯著值	0.001305	0.0000516	0.00000377829	0.424761	0.0000033
R平方	0.287278	0.395839	0.42581	0.01641	0.429708
調過後的R平方	0.264286677	0.377531307	0.411086849	-0.0088099	0.415085114
相關係數 (β)	0.536	-0.629	-0.653	0.128	-0.656
截距	1.079238	14.12077	14.01412	4.366282	14.28782
自變項係數	1.439304	-0.0003	-0.00074	0.281766	-0.00087
自變項名稱	全國賦稅實徵淨額總計	公務人員總人數	人口數	基本工資	失業率
顯著值	0.0000024	0.003148	0.0000000979	4.44E-07	0.0000033
R平方	0.438932	0.202604	0.521645	0.48397	0.465542
調過後的R平方	0.424545858	0.182157763	0.509379322	0.47073803	0.450271903
相關係數 (β)	-0.663	-0.45	-0.722	-0.696	-0.682
截距	14.52723519	25.78809	57.2769	15.93351	15.22256
自變項係數	-0.00000008426	-0.000056	-0.0000025	-0.00087	-3.35848

資料來源：本研究者自行彙整。

11. 公務人員待遇調整幅度與各變項之逐步迴歸

以逐步迴歸分析法分析公務人員待遇調整幅度與消費者物價指數與上一年比較變動情形、民間薪資水準、平均每人 GDP、經濟成長率、全國賦稅實徵淨額總計、公務人員總人數、人口數、基本工資和失業率以 1982 年至 2014 年間資料，被排除的變項有消費者物價指數與上一年比較變動情形、民間薪資水準、平均每人 GDP、經濟成長率、全國賦稅實徵淨額總計、公務人員總人數、人口數和基本工資，惟一被選入的資料為失業率，如圖 17。公務人員待遇調整幅度與失業率之顯著值為 0，表示自變數失業率對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著影響，判定係數 R^2 為 0.474，估計的迴歸模型解釋力為中度，是一個配適度中度的迴歸式。

表示失業率為 0 時，公務人員待遇調整幅度為 10.434%，失業率每增加 1% 時公務人員待遇調整幅度則減少 -2.183%。

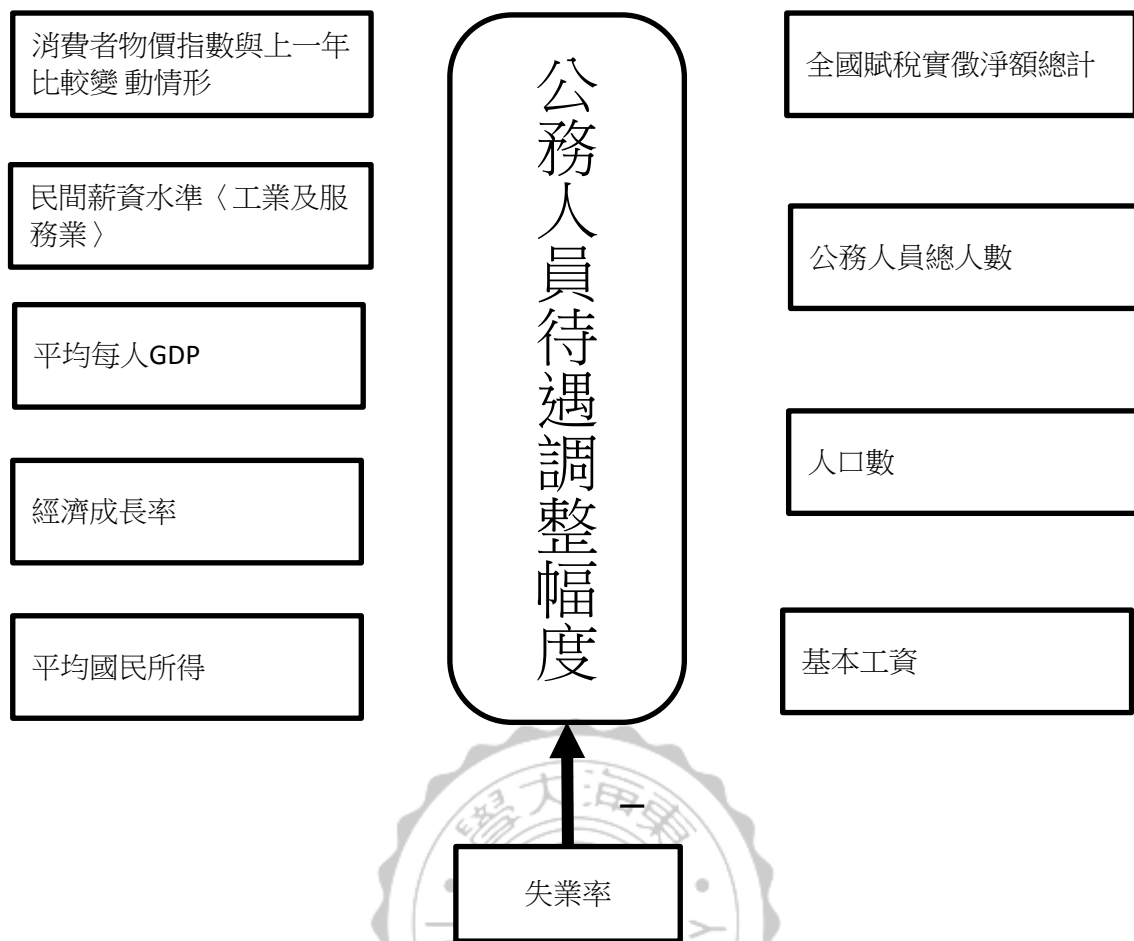


圖 17 公務人員待遇調整幅度與各變項之逐步迴歸關係圖

資料來源：本研究者自行繪製。

12. 小結

由以上 1. 至 10. 迴歸分析得出 (如圖 18)，除經濟成長率對公務人員待遇調整幅度沒有顯著影響外，其他各單變項對公務人員待遇調整幅度估計模型僅呈中度或低度的解釋力。但由 β 係數觀察，剔除經濟成長率外，除消費者物價指數與上一年比較變動情形為正向的影響關係外，其餘皆為負向的影響關係，與預結果大為出入，其中，民間薪資水準 (工業及服務業)、平均每人 GDP、平均國民所得、全國賦稅實徵淨額總計、人口數及基本工資皆與公務人員待遇調整呈負影響關係，尤其在民間薪資水準 (工業及服務業)、平均每人 GDP、平均國民所得、全國賦稅實徵淨額總計及基本工

資調漲時，惟公務人員薪資未做調整，這已無法用共體時艱，來要求公務人員待遇不做調整之理由，且容易使公務人員士氣重挫。

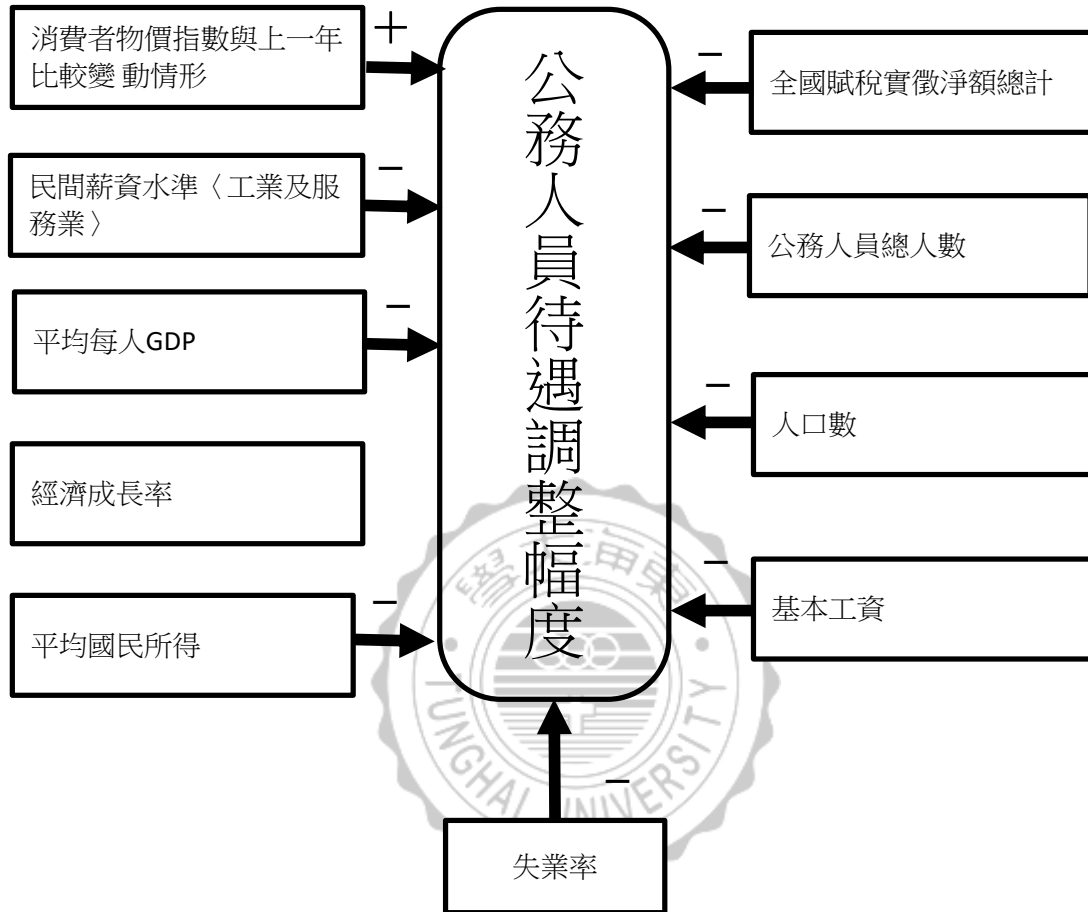


圖 18 各單變項對公務人員待遇調整幅度之關係圖

資料來源：本研究者自行繪製。

而由上述 11.以逐步迴歸分析各單變項與公務人員待遇調整幅度之關係，僅失業率對公務人員待遇調整幅度有顯著影響。

二、公務人員對其待遇調整因素的看法

本研究針對公務人員對待遇調整應考量的主要因素、優先考量的因素、目前政府對待遇調整考量因素與公務人員待遇未調整的原因四個部分，由本研究之問卷調查發現，受訪公務人員認為待遇調整應考量的主要因素為消費者物價指數占

全部受訪公務人員的 84.9%，受訪公務人員認為應優先考量的因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 56.48%，而受訪公務人員認為目前待遇調整主要考量的因素為政府財政占全部受訪公務人員的 59.6%，受訪公務人員認為其待遇未做調整的原因為輿論壓力占全部受訪公務人員的 76.6%。

其中女性受訪者認為待遇調整應考量的主要因素為消費者物價指數占受訪者 52.3%，男性受訪者也認為是消費者物價指數占受訪者 32.6%，年滿 31 歲未滿 40 歲受訪公務人員認為應優先考量的因素為消費者物價指數占 36.7%，薦任官等受訪公務人員認為應優先考量的因素為消費者物價指數占 42.1%，未擔任主管職務受訪公務人員認為應優先考量的因素為消費者物價指數占 69.9%，大學畢業受訪公務人員認為應優先考量的因素為消費者物價指數占 52.8%，服務年資未滿 10 年受訪公務人員認為應優先考量的因素為消費者物價指數占 41.3%。各項基本背景資料之受訪公務人員認為應優先考量的因素為消費者物價指數的比率最高。

由表 5 資料顯示，僅受訪公務人員之官等與其認為待遇調整應優先考量的因素具有中度弱關聯性，其卡方值約為 20.44 大於自由度 8 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 15.51，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，也就是說，受訪公務人員官等對待遇調整應優先考量的因素有特別傾向。委任與薦任受訪公務人員認為待遇調整應優先考量的因素是消費者物價指數最多，其次為政府財政，簡任受訪公務人員則認為待遇調整應優先考量的因素是經濟成長率最多，其次為消費者物價指數。

其中委任官之受訪公務人員認為待遇調整應優先考量的因素為消費者物價指數占全部委任官之受訪者 61.11%，占全部受訪者 28.9%。受訪簡任公務人員認為待遇調整優先考量因素為經濟成長率，其次為消費者物價指數；薦任公務人員認為待遇調整優先考量因素依序為消費者物價指數、政府財政、平均國民所得、經濟成長率及其他因素；委任公務人員認為待遇調整優先考量因素依序為消費者物

價指數、政府財政、經濟成長率、平均國民所得及其他因素。

表 5 受訪公務人員基本資料與其認為待遇調整應優先考量的因素卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q2待遇調整優先考量因素						
自由度	(2-1)*(5-1)=4	(5-1)*(5-1)=16	(3-1)*(5-1)=8	(2-1)*(5-1)=4	(4-1)*(5-1)=12	(4-1)*(5-1)=12
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	9.48773	26.29623	15.50731	9.48773	21.02607	21.02607
p-value	0.125330413	0.917804416	0.008802793	0.97697825	0.464547524	0.359982772
卡方值 χ^2	7.207303043	8.891747758	20.43716081	0.463253456	11.76726331	13.12553408
Cramer's V	0.1942537	0.1078814	0.2319094	0.0493778	0.1433046	0.1513495
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	不顯著	不顯著	顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	有	沒有	沒有	沒有
關聯性	弱	弱	中度弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究者自行彙整。

受訪公務人員認為目前待遇調整考量的因素為政府財政占 59.6%，其中女性受訪公務人員認為目前待遇調整考量的因素為政府財政占 38.5%，男性受訪公務人員則占 21.1%，年滿 31 歲未滿 40 歲受訪之公務人員認為目前待遇調整考量的因素為政府財政占 25.7%，薦任官等受訪之公務人員認為目前待遇調整考量的因素為政府財政占 29.6%，未擔任主管職務之公務人員認為目前待遇調整考量的因素為政府財政占 49.1%，大學畢業受訪之公務人員認為目前待遇調整考量的因素為政府財政占 36.7%，服務年資未滿 10 年受訪之公務人員認為目前待遇調整考量的因素為政府財政占 25.7%。各項基本背景資料之受訪公務人員認為目前政府對待遇調整考量的因素以政府財政的比率最高。

受訪公務人員認為其待遇未做調整的原因為輿論壓力占全部受訪公務人員的 76.6%，其中女性受訪公務人員認為其待遇未做調整的原因為輿論壓力占全部受訪公務人員的 47.7%，占全部女性受訪者的 78.8%，31 歲至 40 歲受訪公務人員認為其待遇未做調整的原因為輿論壓力占全部受訪公務人員的 34.9%，受訪之薦任

公務人員認為其待遇未做調整的原因為輿論壓力占全部受訪公務人員的 39.4%，受訪未擔任主管職務公務人員認為其待遇未做調整的原因為輿論壓力占全部受訪公務人員的 64.4%，受訪服務未滿 10 年公務人員認為其待遇未做調整的原因為輿論壓力占全部受訪公務人員的 38.5%。各項基本背景資料之受訪公務人員認為其待遇未做調整的原因為輿論壓力的比率最高。

受訪公務人員認為目前政府對待遇調整考量的因素為政府財政，但由次級資料分析結果顯示，公務人員待遇調整與全國賦稅實徵淨額總計却呈現負相關，表示當全國賦稅實徵淨額總計增加時，公務人員待遇調整比率並未增加，反之全國賦稅實徵淨額總計減少時，公務人員待遇調整比率反而增加，與受訪公務人員之認知有所出入；另外，受訪公務人員認為待遇調整主要及優先考量的因素皆應為消費者物價指數；公務人員待遇未調整之原因為輿論壓力。

由次級資料分析結果，公務人員待遇調整幅度，長期未以指標因素為考量，造成公務人員對待遇調整所能預期產生激勵產生反效果。受訪公務人員認為公務人員待遇調整與否長期受輿論壓力的影響最大；且公務人員待遇調整主要及應考量的因素皆為消費者物價指數與上一年度比較變動情形，符合本研究第二章所提的激勵理論中所稱生理需求。

貳、公務人員本俸（年功俸）與加給之調整因素

本研究針對公務人員對本俸（年功俸）與加給的給與因素、本俸調整應考量的因素與加給調整應考量的因素三部分，由本研究之問卷調查發現，受訪公務人員認為本俸（年功俸）與加給的給與因素不一樣占全部受訪公務人員的 66.36%，受訪公務人員認為本俸調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 70.2%，受訪公務人員認為加給調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 60.5%。

受訪公務人員認為本俸（年功俸）與加給的給與因素不一樣占全部受訪公務人員的 66.36%，由表 6 資料顯示，僅受訪公務人員之學歷與其認為本俸（年功俸）

與加給的給與因素具有中度弱關聯性，其卡方值為 18.44 大於自由度 6 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 12.60，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.2056465 趨近於 0 與 0.25 之間，表示學歷和本俸與加給給與因素具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員的學歷對本俸與加給給與因素有特別傾向。其中，受訪公務人員擁有大學學位者認為本俸（年功俸）與加給的給與因素不一樣占全部擁有大學學位受訪公務人員的 70.54%，占全部受訪公務人員的 41.7%。專科以上學歷受訪公務人員認為本俸（年功俸）和加給給與因素為不一樣，其次為不知道是否一樣；高中學歷受訪公務人員認為本俸（年功俸）和加給給與因素為不知道是否一樣，其次為不一樣，無論那一種學歷認為一樣者皆最少。

表 6 受訪公務人員基本資料與其認為本俸（年功俸）與加給的給與因素卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q5本俸與加給給與因素						
自由度	(2-1)*(3-1)=2	(5-1)*(3-1)=8	(3-1)*(3-1)=4	(2-1)*(3-1)=2	(4-1)*(3-1)=6	(4-1)*(3-1)=6
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	5.99146	15.50731	9.48773	5.99146	12.59159	12.59159
p-value	0.279079033	0.440825433	0.263723973	0.599365234	0.005224553	0.110192852
卡方值 χ^2	2.552520533	7.925051389	5.238138244	1.023768254	18.43866186	10.36250903
Cramer's V	0.1082072	0.1348209	0.1101149	0.0688447	0.2056465	0.1541661
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	拒絕	無法拒絕
差異性	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	顯著	不顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	沒有	沒有	有	沒有
關聯性	弱	弱	弱	弱	中度弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

受訪公務人員認為本俸調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 70.2%，其中受訪女性公務人員認為本俸調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 46.8%，受訪年齡在 31 歲至 40 歲的公務人員認為本俸調整考

量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 28.0%，受訪之委任公務人員認為本俸調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 36.6%，受訪未擔任主管職務公務人員認為本俸調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 59.3%，受訪公務人員擁有大學學歷者認為本俸調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 44.0%，服務未滿 10 之受訪公務人員認為本俸調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 33.0%，各項基本背景資料之受訪公務人員認為本俸調整考量因素為消費者物價指數的比率最高。

受訪公務人員認為加給調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 60.5%，其中受訪女生公務人員認為加給調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 40.0%，受訪年齡在 31 歲至 40 歲的公務人員認為加給調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 24.7%，受訪之委任和薦任公務人員認為加給調整考量因素為消費者物價指數皆占全部受訪公務人員的 29.6%，受訪未擔任主管職務公務人員認為加給調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 49.3%，受訪公務人員擁有大學學歷者認為加給調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 38.6%，服務未滿 10 之受訪公務人員認為加給調整考量因素為消費者物價指數占全部受訪公務人員的 27.9%，各項基本背景資料之受訪公務人員認為加給調整考量因素為消費者物價指數的比率最高。

受訪公務人員認為本俸（年功俸）與加給的給與因素應不一樣，而受訪公務人員認為本俸與加給應考量的主要因素皆為消費者物價指數。此處發現受訪公務人員產生矛盾現象，因受訪公務人員皆認為本俸（年功俸）與加給的給與因素應不一樣，給與的因素即應不同，尤其在加給面，與職務關係密切，其考量之因素應與職務之績效為考量。但因近年來，油價節節調漲，物價也隨之飛漲，但終不見公務人員待遇調整，使得公務人員對薪資與物價指數之關聯性更加重視。

第三節 公務人員待遇調整程序

本節針對公務人員待遇調整審議委員會組織成員、待遇調整依據法規之法律保留、待遇調整時機、待遇調整內容之資訊公開及待遇調整最終決定權五個部分分析，茲將分析結果分述如下：

壹、公務人員待遇調整審議委員會組織成員

本研究針對公務人員對目前待遇調整審議委員會的成員、各官等公務人員參與待遇調整審議委員會、待遇調整審議委員會成員應有公務人員、公務人員協會成員參與待遇調整審議委員會與公務人員協會對待遇調整具實質作用五個部分，由本研究之問卷調查發現，受訪公務人員認為目前待遇調整審議委員會的成員有銓敘部及行政院人事行政總處副首長占全部受訪者 66.0%，認為有國防部、財政部、教育部、行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市政府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員占全部受訪者 64.7%，認為有行政院人事行政總處人事長占全部受訪者 63.3%，認為有專家學者占全部受訪者 60.5%。受訪公務人員認為待遇審議委員會成員需要各官等公務人員參與占全部受訪者 56.62%，受訪公務人員認為待遇審議委員會成員需要公務人員參與占全部受訪者 56.36%，受訪公務人員認為待遇審議委員會應有公務人員協會之成員一定比例參與占全部受訪者 56.82%，受訪公務人員認為公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用占全部受訪者 47.73%。

受訪公務人員認為目前待遇調整審議委員會的成員有銓敘部及行政院人事行政總處副首長占全部受訪者 66.0%，其中受訪女生公務人員認為目前待遇調整審議委員會的成員有行政院人事行政總處人事長占全部受訪者 41.4%，其次為銓敘部及行政院人事行政總處副首長及國防部、財政部、教育部、行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市政府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員各占全部受訪公務人員的 39.5%，

受訪 31 歲至 40 歲公務人員認為目前待遇調整審議委員會的成員有國防部、財政部、教育部、行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員占全部受訪者 27.0%，受訪薦任公務人員認為目前待遇調整審議委員會的成員有銓敘部及行政院人事行政總處副首長占全部受訪者 36.2%，受訪未擔任主管職務公務人員認為目前待遇調整審議委員會的成員有國防部、財政部、教育部、行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員占全部受訪者 53.5%，其次為銓敘部及行政院人事行政總處副首長占全部受訪者 52.1%，受訪公務人員擁有大學學歷者認為目前待遇調整審議委員會的成員有國防部、財政部、教育部、行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員和學者專家各占全部受訪者 40.0%，服務未滿 10 之受訪公務人員認為目前待遇調整審議委員會的成員有國防部、財政部、教育部、行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員占全部受訪者 30.7%。雖受訪公務人員以目前待遇調整審議委員會的成員有銓敘部及行政院人事行政總處副首長為最多，但各項基本背景資料之受訪公務人員認為有銓敘部及行政院人事行政總處副首長非為最多受訪公務人員的選擇。

受訪公務人員認為待遇調整審議委員會需要各官等公務人員的參與占全部受訪公務人員的 56.62%，其次非常需要各官等公務人員的參與占全部受訪公務人員的 35.62%，贊成各官等公務人員的參與占全部受訪公務人員的 92.24%，由表 7 資料顯示，僅受訪公務人員之學歷與其待遇調整審議委員會各官等公務人員的參與具有弱關聯性，其卡方值為 18.57 大於自由度 9 與顯著水準 0.05 卡方顯著值(臨界值)為 16.92，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的

差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.14 趨近於 0，表示學歷與待遇調整審議委員會成員各官等公務人員的參與的關聯性弱，也就是說，受訪公務人員學歷對待遇調整審議委員會成員各官等公務人員的參與有特別傾向。大學歷之受訪公務人員認為需要各官等公務人員的參與占全部受訪公務人員的 35.5%。且受訪公務人員認為需要公務人員參與占全部受訪公務人員 96.82%。碩士以上學歷受訪公務人員認為待遇調整審議委員會非常需要各官等公務人員的參與，其次為需要各官等公務人員的參與，不需要各官等公務人員的參與，最後為非常不需要各官等公務人員的參與；大學以下學歷受訪公務人員認為待遇調整審議委員會需要各官等公務人員的參與，其次為非常需要各官等公務人員的參與，不需要各官等公務人員的參與，最後為非常不需要各官等公務人員的參與。

表 7 基本資料與其認為待遇調整審議委員會成員有各官等公務人員參與之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q9待遇調整審議委員會成員各官等公務人員的參與						
自由度	(2-1)*(4-1)=3	(5-1)*(4-1)=12	(3-1)*(4-1)=6	(2-1)*(4-1)=3	(4-1)*(4-1)=9	(4-1)*(4-1)=9
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	7.81473	21.02607	12.59159	7.81473	16.91898	16.91898
p-value	0.116725059	0.114147213	0.588594824	0.773828231	0.029123578	0.123188793
卡方值 χ^2	5.897104327	18.05111742	4.656247853	1.113450007	18.56837171	13.97579676
Cramer's V	0.16485022283	0.16651814003	0.1040599988	0.0719641382	0.1688870772	0.14652029944
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	拒絕	無法拒絕
差異性	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	顯著	不顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	沒有	沒有	有	沒有
關聯性	弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究者自行彙整。

受訪公務人員認為待遇調整審議委員會需要公務人員協會成員一定比例的參與占全部受訪公務人員的 56.82%，非常需要公務人員協會成員一定比例的參與占全部受訪公務人員的 36.82%，表示具有 93.64%受訪公務人員認為需要公務人員協會成員一定比例參與公務人員待遇調整審議委員會。

由表 8 資料顯示，受訪公務人員之性別與官等與其待遇調整審議委員會公務人員協會成員一定比例參與具有關聯性，受訪公務人員之性別與其待遇調整審議委員會公務人員協會成員一定比例參與具有中度弱關聯性，其卡方值為 10.51 大於自由度 3 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 7.81，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.22 趨近於 0 與 0.5 之間，表示性別與待遇調整審議委員會公務人員協會之成員參與具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員性別對待遇調整審議委員會公務人員協會之成員參與有特別傾向。其受訪女性公務人員認為需要公務人員協會成員一定比例參與公務人員待遇調整審議委員會占全部受訪公務人員 39.45%，占女性受訪者 65.15%，非常需要占全部受訪公務人員的 18.81%，占女性受訪者 31.06%。女性受訪公務人員認為待遇審議委員會需要公務人員協會之成員參與最多，其次為非常需要公務人員協會之成員參與；男性受訪公務人員認為待遇審議委員會非常需要公務人員協會之成員參與最多，其次為需要公務人員協會之成員參與；無論男性或女性認為非常不需要公務人員協會之成員參與為最少。

表 8 基本資料與公務人員協會成員參與待遇調整審議委員會之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q11待遇調整審議委員會公務人員協會之成員參與						
自由度	(2-1)*(4-1)=3	(5-1)*(4-1)=12	(3-1)*(4-1)=6	(2-1)*(4-1)=3	(4-1)*(4-1)=9	(4-1)*(4-1)=9
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	7.81473	21.02607	12.59159	7.81473	16.91898	16.91898
p-value	0.014721918	0.428068319	2.50457E-13	0.188734243	0.184348924	0.305697286
卡方值 χ^2	10.50575359	12.22137834	71.03748742	4.77874429	12.54398586	10.57867006
Cramer's V	0.2195256937	0.13670085164	0.4055103294	0.1487407684	0.1384933453	0.12718229589
虛無假設	拒絕	無法拒絕	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	顯著	不顯著	顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	有	沒有	有	沒有	沒有	沒有
關聯性	中度弱	弱	中度	弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

受訪公務人員之官等與其待遇調整審議委員會公務人員協會成員一定比例參與具有中度關聯性，其卡方值為 71.04 大於自由度 6 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 12.59159，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.41 趨近於 0.5，表示官等與待遇調整審議委員會公務人員協會之成員參與的關聯性為中度，也就是說，受訪公務人員官等對待遇調整審議委員會公務人員協會之成員參與有特別傾向。受訪委任公務人員認為需要公務人員協會成員一定比例參與公務人員待遇調整審議委員會占全部受訪公務人員 29.17%，非常需要占全部受訪公務人員 17.13%，受訪委任公務人員表示贊成公務人員協會成員一定比例參與公務人員待遇調整審議委員會占全部受訪公務人員百分 46.3。受訪簡任公務人員認為待遇審議委員會需要公務人員協會之成員參與，其次為非常不需要公務人員協會之成員參與；受訪薦任及委任公務人員認為待遇審議委員會需要公務人員協會之成員參與，其次為非常需要公務人員協會之成員參與，不需要公務人員協會之成員參與，最後為非常不需要公務人員協會之成員參與。

受訪公務人員認為公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用占全部受訪者 47.73%，由表 9 資料顯示，僅受訪公務人員之性別與公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用具有中度關聯性，其卡方值為 9.19 大於自由度 3 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 7.81，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.21 趨近於 0 與 0.5 之間，表示性別與軍公教員工待遇支給要點法律保留層級具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員性別對軍公教員工待遇支給要點法律保留層級有特別傾向。受訪女性公務人員認為公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用占全部受訪者 33.03%，非常有實質作用者僅占全部受訪者 4.13%。女性受訪公務人員認為公務人員協會對公務人員待遇調整

有實質作用，其次為沒有什麼實質作用，非常有實質作用，最後為完全沒有實質作用；男性受訪公務人員認為公務人員協會對公務人員待遇調整沒有什麼實質作用，其次為有實質作用，完全沒有實質作用，最後為非常有實質作用。

表 9 基本資料與其認為公務人員協會對其待遇調整有實質作用之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q12公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用						
自由度	(2-1)*(4-1)=3	(5-1)*(4-1)=12	(3-1)*(4-1)=6	(2-1)*(4-1)=3	(4-1)*(4-1)=9	(4-1)*(4-1)=9
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	7.81473	21.02607	12.59159	7.81473	16.91898	16.91898
p-value	0.02684846	0.323767128	0.168904921	0.053977992	0.377389171	0.289265611
卡方值 χ^2	9.19164416	13.64772542	9.08407047	7.643737653	9.675489016	10.80565976
Cramer's V	0.2053375	0.1444576	0.1450099	0.1881159	0.1216318	0.1285394
虛無假設	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	有	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
關聯性	中度弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

由上述分析資料顯示，受訪公務人員大部分認為公務人員待遇調整審議委員會應有公務人員各官等之人員加入或公務人員協會成員參與，且公務人員協會應對公務人員待遇調整具有實質的作用。

貳、公務人員待遇調整依據法規之法律保留

本研究針對公務人員對現行軍公教員工待遇支給要點法律保留層級與公務人員待遇調整訂定的法規命令層級二部分，由本研究之間卷調查發現，受訪公務人員認為現行軍公教員工待遇支給要點屬於行政規則占全部受訪者 33.8%，認為是法規命令的占全部受訪者 30.56%，另外受訪公務人員認為待遇調整法規應有法律授權的法規命令占全部受訪者 67.28%，而有 24.42%的受訪公務人員認為應訂定法律，也就是說約四分之一的受訪公務人員認為公務人員待遇調整應以訂定法律，而約三分之二的受訪公務人員認為應訂定有法律授權的法規命令。

由表 10 資料顯示，受訪公務人員之職務與其現行軍公教員工待遇支給要點法律保留層級具有中度弱關聯性，卡方值為 10.08 大於自由度 3 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 7.81，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.22 趨近於 0 與 0.5 之間，表示職務與軍公教員工待遇支給要點法律保留層級具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員是否擔任主管職務對軍公教員工待遇支給要點法律保留層級有特別傾向。受訪未擔任主管職務的公務人員認為現行軍公教員工待遇支給要點為行政規則層級占全部受訪者的 28.77%，占未擔任主管職務的公務人員的 35.06%。受訪主管職公務人員認為軍公教員工待遇支給要點應有法規命令層級，其次為行政規則即可；受訪未擔任主管職公務人員認為軍公教員工待遇支給要點為行政規則即可，其次為有法規命令層級，無論是否擔任主管職務之受訪公務人員認為軍公教員工待遇支給要點為法律層級者最少。

表 10 基本資料與其認為現行軍公教員工待遇支給要點法律保留層級之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q13軍公教員工待遇支給要點法律保留層級						
自由度	(2-1)*(4-1)=3	(5-1)*(4-1)=12	(3-1)*(4-1)=6	(2-1)*(4-1)=3	(4-1)*(4-1)=9	(4-1)*(4-1)=9
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	7.81473	21.02607	12.59159	7.81473	16.91898	16.91898
p-value	0.385075904	0.435765557	0.528307402	0.017881139	0.971037634	0.928329742
卡方值 χ^2	3.042782326	12.12409564	5.121655402	10.08208222	2.819084622	3.728953481
Cramer's V	0.1192417	0.1374219	0.1099058	0.2180754	0.0662646	0.0762122
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	不顯著	不顯著	不顯著	顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	沒有	有	沒有	沒有
關聯性	弱	弱	弱	中度弱	弱	弱

資料來源：本研究者自行彙整。

由表 11 資料顯示，受訪公務人員之官等與其待遇調整法規法律授權層級具有

中度關聯性，卡方值為 35.21 小於自由度 4 與顯著水準 0.05 卡方顯著值(臨界值) 為 9.49，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.4 趨近於 0.5，表示官等與法規命令層級的中度關聯性，也就是說，受訪公務人員官等認為待遇調整依據之法規命令層級有特別傾向。受訪委任公務人員認為待遇調整法規應有法律授權的法規命令占全部受訪者 35.68%，占委任受訪公務人員 73.79%。受訪簡任公務人員認為待遇調整法規不需要有法律授權之行政規則即可；受訪薦任及委任公務人員認為待遇調整法規需要有法律授權之法規命令，其次為法律，最後為不需要有法律授權之行政規則。

表 11 基本資料與其認為公務人員待遇調整法規應訂定法律保留層級之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q14法規命令層級						
自由度	(2-1)*(3-1)=2	(5-1)*(3-1)=8	(3-1)*(3-1)=4	(2-1)*(3-1)=2	(4-1)*(3-1)=6	(4-1)*(3-1)=6
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	5.99146	15.50731	9.48773	5.99146	12.59159	12.59159
p-value	0.261610072	0.37097304	4.20299E-07	0.735054203	0.93510814	0.709854149
卡方值 χ^2	2.681800314	8.669115208	35.21154466	0.615622074	1.824533286	3.754530285
Cramer's V	0.1116843	0.1419883	0.4000654	0.0537605	0.065139	0.0934419
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	不顯著	不顯著	顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	有	沒有	沒有	沒有
關聯性	弱	弱	中度	弱	弱	弱

資料來源：本研究者自行彙整。

由以上分析資料顯示，受訪公務人員認為公務人員待遇調整需要有法律授權之法規命令規定，甚至應規定於法律中。

參、公務人員待遇調整之時機

本研究針對公務人員對公務人員待遇調整不適合在那種選舉前後與公務人員待遇調整應與距選舉多久時間二部分，由本研究之問卷調查發現，受訪公務人員

認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 58.5%，其次為應避開總統副總統選舉占全部受訪公務人員 35.5%，應避開立法委員選舉占全部受訪公務人員 32.7%；受訪公務人員認為公務人員待遇調整時間上不需避開選舉期間占全部受訪公務人員 48.85%，認為應距離 1 年的占全部受訪公務人員 25.58%。過半數受訪公務人員皆不希望公務人員待遇調整因選舉而改變公務人員待遇調整的時間，但仍有三分之一公務人員希望能與總統副總統和立法委員選舉避開。

受訪女性公務人員認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 36.4%，應避開總統副總統選舉占全部受訪公務人員 20.7%，男性認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 22.1%，年齡在 31 歲未滿 40 歲的受訪公務人員認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 26.7%；受訪委任公務人員認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 31.6%，受訪薦任公務人員認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 27.0%；受訪未擔任主管職公務人員認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 48.8%；受訪大學畢業公務人員認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 35.0%，受訪大學畢業公務人員認為應避開總統副總統選舉占全部受訪公務人員 22.6%，受訪大學畢業公務人員認為應避開立法委員選舉占全部受訪公務人員 20.3%；受訪服務年資未滿 10 年的公務人員認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 30.4%。

惟在服務滿 11 年未滿 20 年受訪公務人員認為應避開總統副總統選舉占全部受訪公務人員 13.4%，占服務滿 11 年未滿 20 年受訪公務人員 75.5%，服務滿 11 年未滿 20 年受訪公務人員認為公務人員待遇調整時不需要避開選舉占全部受訪公務人員 12.4%，占服務滿 11 年未滿 20 年受訪公務人員 44.26%。

由表 12 資料顯示，受訪公務人員之基本資料和公務人員待遇調整與選舉間隔時間，其卡方值皆小於顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值），故無法拒絕虛無假

設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是不顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項沒有顯著關聯性存在，也就是說，不同背景因素之受訪公務人員官等對公務人員待遇調整與選舉間隔時間沒有特別傾向。

表 12 基本資料和待遇調整與選舉間隔時間之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q18待遇調整與選舉間隔時間						
自由度	(2-1)*(5-1)=4	(5-1)*(5-1)=16	(3-1)*(5-1)=8	(2-1)*(5-1)=4	(4-1)*(5-1)=12	(4-1)*(5-1)=12
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	9.48773	26.29623	15.50731	9.48773	21.02607	21.02607
p-value	0.303091691	0.664283973	0.191755048	0.944003727	0.988476051	0.79738438
卡方值 χ^2	4.84949544	13.11564677	11.17912119	0.757881838	3.684812362	7.841582804
Cramer's V	0.1494921	0.1229231	0.1612386	0.0593717	0.0752343	0.1097515
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
關聯性	弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究者自行彙整。

過半數受訪公務人員皆不希望公務人員待遇調整因選舉而改變公務人員待遇調整的時間，但仍有三分之一公務人員希望能與總統副總統和立法委員選舉避開。約四分之一受訪公務人員認為公務人員待遇調整與選舉期間應距離 1 年。

肆、公務人員待遇調整內容之資訊公開

本研究針對公務人員對待遇調整內容公開、待遇調整相關資訊開放對象二部分，由本研究之問卷調查發現，受訪公務人員認為公務人員待遇調整相關內容要全部公開占全部受訪公務人員的 51.82%，受訪公務人員認為公務人員待遇調整相關內容只要部分公開占全部受訪公務人員的 30.91%，如圖 19 所示；受訪公務人員認為公務人員待遇調整資訊公開給任何人都可以查詢占全部受訪公務人員的 55.3%，認為只有公務人員才可以查詢占全部受訪公務人員的 29.95%。

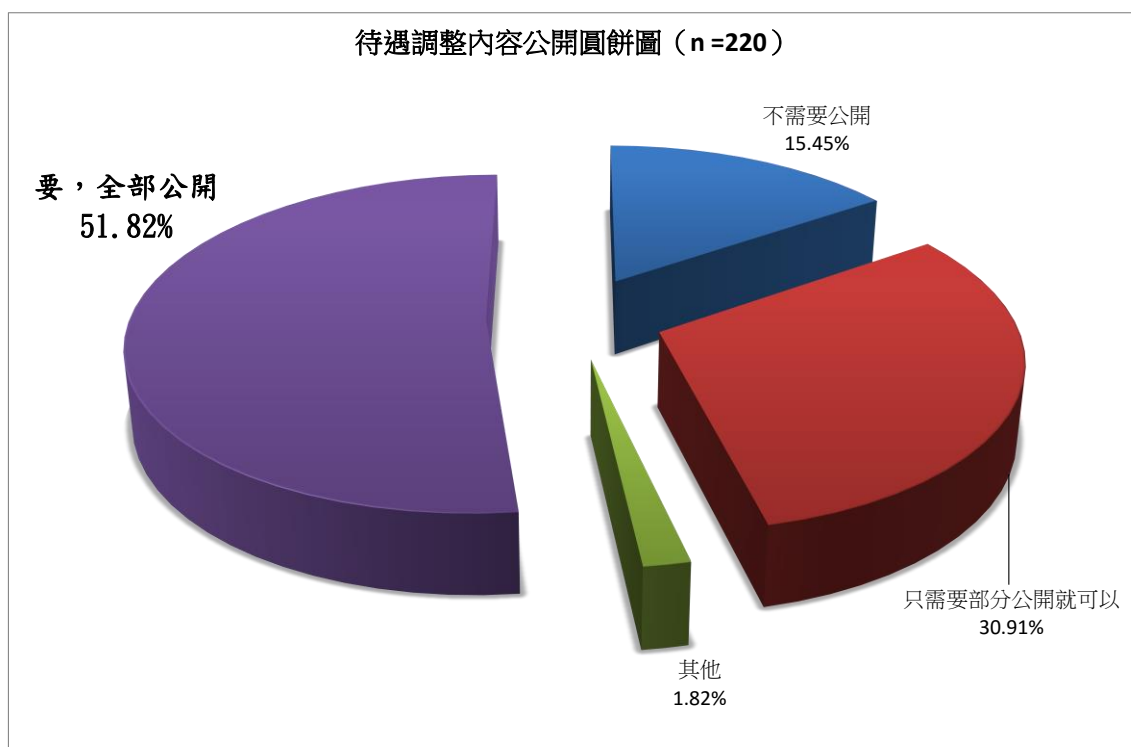


圖 19 待遇待整公容公開圓餅

資料來源：本研究者自行繪製。

由表 13 資料顯示，受訪公務人員性別與其認為公務人員待遇調整內容公開具有中度弱關聯性，卡方值為 9.372945773 大於自由度 3 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 7.81473，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.2073525 趨近於 0，表示性別與待遇調整內容公開具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員性別認為待遇調整內容公開有特別傾向。受訪女性公務人員認為公務人員待遇調整內容要全部公開，其次為不需要公開和部分公開，最後為其他；受訪男性公務人員認為公務人員待遇調整內容要全部公開，其次為公務人員待遇調整內容部分公開，公務人員待遇調整內容不需要公開，最後為其他。無論何種性別皆認為公務人員待遇調整內容要全部公開為最多。

表 13 基本資料和公務人員待遇調整相關內容公開之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q19待遇調整內容公開						
自由度	(2-1)*(4-1)=3	(5-1)*(4-1)=12	(3-1)*(4-1)=6	(2-1)*(4-1)=3	(4-1)*(4-1)=9	(4-1)*(4-1)=9
顯著水準0.05卡方顯著值 (臨界值)	7.81473	21.02607	12.59159	7.81473	16.91898	16.91898
p-value	0.024722135	0.831910384	0.624142692	0.911846466	0.45554896	0.125058714
卡方值 χ^2	9.372945773	7.374435285	4.389344526	0.531822858	8.804117865	13.92388361
Cramer's V	0.2073525	0.1061875	0.1007993	0.0496195	0.1160254	0.1459119
虛無假設	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	有	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
關聯性	中度弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

由表 14 資料顯示，受訪公務人員性別與其認為公務人員待遇調整資訊公開對象具有中度弱關聯性，卡方值為 9.510582011 大於自由度 3 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 7.81473，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.2103216 趨近於 0 與 0.5 之間，表示性別與待遇調整資訊開放對象具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員性別認為待遇調整資訊開放對象有特別傾向。受訪公務人員認為公務人員待遇調整資訊公開對象為任何人最多，其次為公務人員才可以，再次為任何人都不可，最後為其他。

表 14 基本資料與公務人員待遇調整資訊公開對象之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q 20待遇調整資訊開放對象						
自由度	(2-1)*(4-1)=3	(5-1)*(4-1)=12	(3-1)*(4-1)=6	(2-1)*(4-1)=3	(4-1)*(4-1)=9	(4-1)*(4-1)=9
顯著水準0.05卡方顯著值(臨 界值)	7.81473	21.02607	12.59159	7.81473	16.91898	16.91898
p-value	0.023219052	0.259601219	0.319819215	0.352583297	0.442331189	0.215131076
卡方值 χ^2	9.510582011	14.67658628	7.011129071	3.264719494	8.945381541	11.96779305
Cramer's V	0.2103216	0.1508452	0.1279886	0.1235135	0.1177658	0.1362156
虛無假設	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	有	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
關聯性	中度弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

由問卷調查資料分析結果顯示，受訪女性公務人員認為公務人員待遇調整相關內容要全部公開占全部受訪公務人員的 32.11%，男性受訪公務人員則占全部受訪公務人員的 19.72%，受訪女性公務人員認為公務人員待遇調整相關內容只需要部分公開占全部受訪公務人員的 21.10%；受訪女性公務人員認為公務人員待遇調整資訊公開給任何人都可以查詢占全部受訪公務人員的 32.56%，認為只公開給公務人員可以查詢占全部受訪公務人員的 20%，受訪男性公務人員認為公務人員待遇調整資訊公開給任何人都可以查詢占全部受訪公務人員的 23.26%。

過半數受訪公務人員認為公務人員待遇調整相關內容要全部公開，且公務人員待遇調整資訊需公開給任何人都可以查詢。

伍、公務人員待遇調整最終決定權

本研究針對公務人員對目前誰具公務人員待遇調整決定權、待遇調整最終決定權二部分，由本研究之問卷調查發現，受訪公務人員認為目前公務人員待遇調整最終決定權為軍公教員工待遇審議委員會決議者占全部受訪公務人員的 36.14%，認為目前公務人員待遇調整最終決定權為總統占全部受訪公務人員的 26.24%；受訪公務人員認為公務人員待遇調整最終決定權為總統占全部受訪公務人員的 35.51%，認為公務人員待遇調整最終決定權為軍公教員工待遇審議委員會

決議占全部受訪公務人員的 30.37%。

如表 15 所示，受訪公務人員性別與其認為目前公務人員待遇調整最終決定權具有中度弱關聯性，卡方值為 9.573798058 大於自由度 4 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 9.48773，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.2182448 趨近於 0 與 0.5 之間，表示性別與目前待遇調整決定權具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員性別對目前待遇調整決定權在誰的手中有特別傾向。受訪女性公務人員認為目前公務人員待遇調整最終決定權為軍公教員工待遇審議委員會，其次為總統、再次為行政院長，再次為行政院人事行政總處處長，最後為其他；受訪男性公務人員則認為目前公務人員待遇調整最終決定權為總統，其次為行政院長，再次為軍公教員工待遇審議委員會，再次為其他，最後為行政院人事行政總處處長。

表 15 基本資料與目前公務人員待遇調整最終決定權之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q21 目前待遇調整決定權						
自由度	(2-1)*(5-1)=4	(5-1)*(5-1)=16	(3-1)*(5-1)=8	(2-1)*(5-1)=4	(4-1)*(5-1)=12	(4-1)*(5-1)=12
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界)	9.48773	26.29623	15.50731	9.48773	21.02607	21.02607
p-value	0.04825275	0.635677907	0.28734323	0.100879232	0.989318725	0.145896155
卡方值 χ^2	9.573798058	13.50310471	9.691585028	7.757425141	3.623063142	17.09940444
Cramer's V	0.2182448	0.1295951	0.1560471	0.1974385	0.0775132	0.1683959
虛無假設	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	有	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
關聯性	中度弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

受訪女性公務人員認為目前公務人員待遇調整最終決定權為軍公教員工待遇審議委員會決議者占全部受訪公務人員的 26.37%，占女性受訪公務人員 43.44%，認為目前公務人員待遇調整最終決定權為總統占全部受訪公務人員的 14.93%，占女性受訪公務人員 24.59%，受訪男性公務人員則認為目前公務人員待遇調整最終

決定權為總統占全部受訪公務人員的 11.44%，占男性受訪公務人員 29.11%，如圖 20 所示。

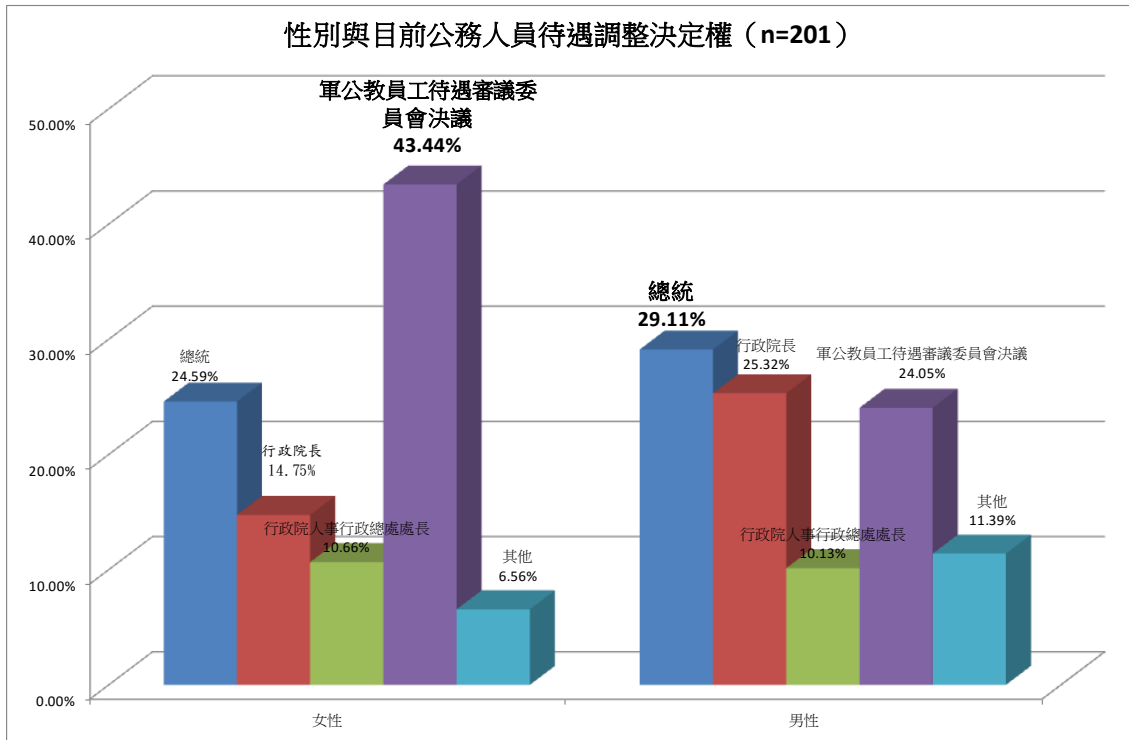


圖 20 性別與目前公務人員待遇調整決定權長條圖

資料來源：本研究者自行繪製。

由表 16 資料顯示，受訪公務人員之基本資料和公務人員待遇調整最終決定權，其卡方值皆小於顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值），故無法拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是不顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項沒有顯著關聯性存在，也就是說，不同背景因素之受訪公務人員對公務人員待遇調整最終決定權在誰的手中沒有特別傾向。

表 16 基本資料和待遇調整最終決定權之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q 22待遇調整最終決定權						
自由度	(2-1)*(6-1)=5	(5-1)*(6-1)=20	(3-1)*(6-1)=10	(2-1)*(6-1)=5	(4-1)*(6-1)=15	(4-1)*(6-1)=15
顯著水準0.05卡方顯著值 (臨界值)	11.0705	31.41043	18.30704	11.0705	24.99579	24.99579
p-value	0.215132426	0.917581231	0.662460941	0.105145076	0.350860655	0.478528307
卡方值 χ^2	7.074856179	11.95602554	7.655350528	9.099903632	16.48041843	14.62802058
Cramer's V	0.1826797	0.1187392	0.1350074	0.2081653	0.1609739	0.1516575
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
關聯性	弱	弱	弱	中度弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

三分之一以上受訪公務人員認為目前公務人員待遇調整最終決定權為軍公教員工待遇審議委員會決議；三成五以上受訪公務人員認為公務人員待遇調整最終決定權應為總統，三成以上受訪公務人員認為目前公務人員待遇調整最終決定權應為軍公教員工待遇審議委員會決議。

第四節 公私部門薪資之影響關係

本節分析公務人員待遇調整幅度與私部門薪資所得相關因素變項之影響關係和公務人員認為公私部門間薪資之影響關係兩部分。

壹、公務人員待遇調整幅度與私部門薪資所得相關因素變項之影響關係

針對公務人員待遇調整幅度與私部門薪資所得相關因素變項之影響關係、民間薪資水準與公務人員待遇調整幅度之影響關係兩個部分，分析結果如下：

一、公務人員待遇調整幅度與私部門薪資所得相關因素變項之影響關係

以逐步迴歸分析法分析公務人員待遇調整幅度與民間薪資水準、平均國民所得、平均每人 GDP、基本工資及失業率，以 1980 年至 2014 年間資料，被排除的變項為民間薪資水準、平均國民所得和平均每人 GDP，被選入的資料為失業率、基本工資，其關係如圖 21。公務人員待遇調整幅度與失業率和基本工資之顯著值

為0，表示自變數失業率和基本工資對依變數公務人員待遇調整幅度有顯著影響，失業率預測公務人員待遇調整幅度只有 50.6%的解釋力，估計的迴歸模型解釋力為弱。 β 係數為-0.388，表示失業率和基本工資有效預測公務人員待遇調整幅度的程度有限。當基本工資保持不變時，失業率越高，公務人員待遇調整幅度越低；當失業率保持不變時，基本工資越高，公務人員待遇調整幅度越低；反之，當基本工資保持不變時，失業率越低，公務人員待遇調整幅度越高；當失業率保持不變時，基本工資越低，公務人員待遇調整幅度越高。公務人員待遇調整幅度與私部門薪資所得相關因素變項之影響關係如圖 21。

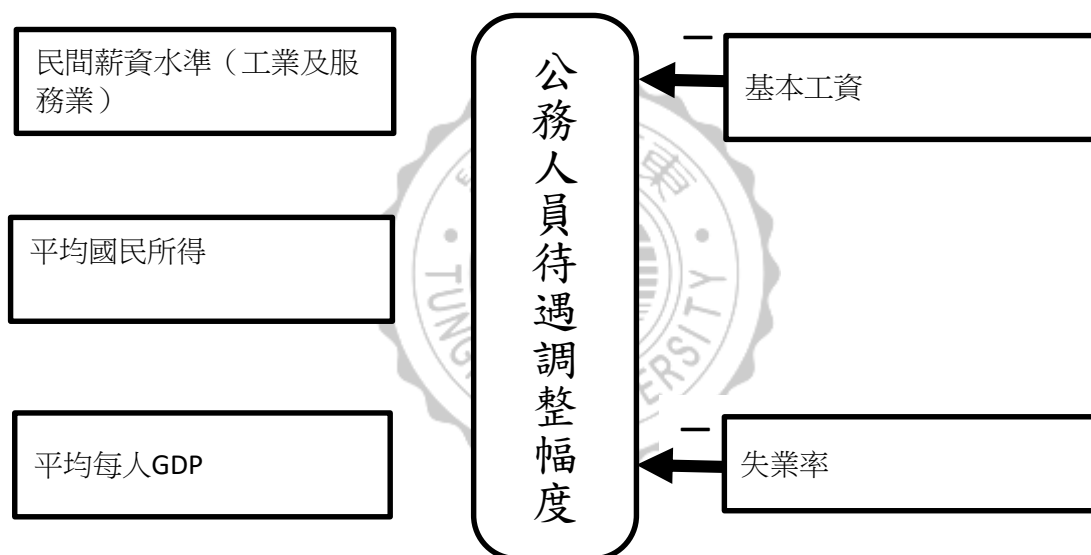


圖 21 公務人員待遇調整幅度與私部門薪資所得相關因素變項之間的關係

資料來源：本研究自行繪製。

研究結果顯示，失業率和基本工資為 0%時，公務人員待遇調整幅度為 16.028%；基本工資保持不變，失業率每增加 1%時，公務人員待遇調整幅度則減少 1.772%；失業率保持不變，基本工資每增加 1 元時，公務人員待遇調整幅度則減少 0.0004693%。

二、民間薪資水準與公務人員待遇調整幅度之影響關係

以民間薪資水準為依變項，並以公務人員待遇調整幅度為自變項，民間薪資水準與公務人員待遇調整幅度之顯著值為 0，表示自變數公務人員待遇調整幅度對依變數民間薪資水準有顯著影響，公務人員待遇調整幅度預測民間薪資水準只有 39.6%的解釋力，估計的迴歸模型解釋力為弱。 β 係數為-0.629，表示失業率和基本工資尚可有效預測公務人員待遇調整幅度，表示當公務人員待遇調整幅度越高時，民間薪資水準越低。當公務人員待遇調整幅度為 0%時，民間薪資水準為 38,504.863 元，當公務人員待遇調整幅度為 1%時，民間薪資水準減少 1,339.39 元。

由上述一、二項之次級資料分析結果，目前公務人員待遇調整幅度與私部門薪資所得相關因素之間，僅與失業率和基本工資具有顯著關聯性，而且與失業率和基本工資之 R 平方值為 0.506，解釋公務人員待遇調整幅度為 50.6%，而與其他薪資所得因素變項之間並無直接關聯。反觀私部門之薪資與公務人員待遇調整幅度之關係，以民間薪資水準觀察發現，民間薪資水準與公務人員待遇調整幅度具有實際影響關係，其 R 平方值皆為 0.396，表示公務人員待遇調整幅度對民間薪資水準解釋力只有 39.6%，公務人員待遇調整幅度對民間薪資水準之變項解釋力弱。公私部門間薪資雖具有關係性，但其關聯性並不高。

貳、公務人員認為公私部門間之影響關係

本研究針對公務人員對公私部門薪資具有影響關係與政府可制定法律強制企業盈餘必須分配給員工二部分，由本研究之問卷調查發現，受訪公務人員認為公私部門薪資有相互影響關係占全部受訪者 56.94%，另外受訪公務人員認為政府可以制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰則占全部受訪者 52.31%，而有 36.57%的受訪公務人員認為不可以制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰則，也就是說過半數的受訪公務人員認為可以制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰則，而超過三分之一的受訪公務人員認為不可以制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰則。

由表 17 資料顯示，受訪公務人員之性別與其認為公私部門薪資相互影響關係

具有中度弱關聯性，卡方值為 14.18316126 大於自由度 3 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 7.81473，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.2562473 趨近於 0 與 0.5 之間，表示性別與以法律強制企業盈餘分配給員工工具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員性別對公私部門薪資相互影響關係有特別傾向。受訪女性公務人員認為公私部門薪資有相互影響關係占全部受訪者 38.43%，占女性受訪公務人員 63.85%。受訪女性公務人員認為公私部門薪資有影響關係，其次為公私部門薪資互不影響，再次為公部門待遇影響私部門薪資，最後為私部門薪資影響公部門待遇；受訪男性公務人員認為公私部門薪資有影響關係，其次為公部門待遇影響私部門薪資，再次為公私部門薪資互不影響，最後為私部門薪資影響公部門待遇。無論何種性別皆認為公私部門薪資有影響關係最多，而認為私部門薪資影響公部門待遇最少。

表 17 基本資料與其認為公私部門薪資相互影響關係之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q15公私部門薪資影響關係						
自由度	(2-1)*(4-1)=3	(5-1)*(4-1)=12	(3-1)*(4-1)=6	(2-1)*(4-1)=3	(4-1)*(4-1)=9	(4-1)*(4-1)=9
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	7.81473	21.02607	12.59159	7.81473	16.91898	16.91898
p-value	0.002666149	0.749595855	0.144953884	0.902840647	0.684595944	0.89926914
卡方值 χ^2	14.18316126	8.443349072	9.549435526	0.571870666	6.54284668	4.17859763
Cramer's V	0.2562473	0.1141481	0.149371	0.0516933	0.1004833	0.0803019
虛無假設	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	有	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
關聯性	中度弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

由表 18 資料顯示，受訪公務人員之基本資料與制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰則，其卡方值皆顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值），故無法拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是不顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項沒有顯著關聯性存在，也就是說，

不同背景因素之受訪公務人員對制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰則沒有特別傾向。

表 18 基本資料與其認為制定法律強制企業盈餘必須分配之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q16以法律強制企業盈餘分配給員工						
自由度	(2-1)*(3-1)=2	(5-1)*(3-1)=8	(3-1)*(3-1)=4	(2-1)*(3-1)=2	(4-1)*(3-1)=6	(4-1)*(3-1)=6
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	5.99146	15.50731	9.48773	5.99146	12.59159	12.59159
p-value	0.18954206	0.628568669	0.652369177	0.987684642	0.783043716	0.255960379
卡方值 χ^2	3.32628866	6.166668196	2.456903379	0.024783641	3.202435701	7.763327823
Cramer's V	0.1240943	0.1194763	0.0757654	0.010761	0.0860987	0.1340544
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕
差異性	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有
關聯性	弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究者自行彙整。

由本研究發現，公務人員待遇調整幅度與民間薪資水準、平均國民所得、平均每人 GDP、基本工資及失業率，除失業率與基本工資外，皆對公務人員待遇調整幅度無影響；而公務人員待遇調整幅度對民間薪資水準具影響關係，無論觀察私部門薪資所得相關因素變項對公務人員待遇調整幅度，或是公務人員待遇調整幅度對民間薪資水準之影響力皆不高。針對過半數受訪公務人員則認為公私部門薪資需有相互影響關係，另外過半數的受訪公務人員認為可以制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰則，而超過三分之一的受訪公務人員認為不可以制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰則，此部分因關係私部門之人力資源供需法則，似應由市場機制解決為優，若以強制處罰，對於公務股東盈餘分配產生影響，而造成公權力介入市場自由機制，因此，此部分仍需仔細斟酌。

第五節 公務人員待遇調整各官等調整比率

本研究針對公務人員對公務人員待遇調整各官等比率、待遇調整官等越高，調整比率應越高還是越低或是相同與每位公務人員服務民眾的合理人數三部分，由本研究之問卷調查發現，受訪公務人員認為公務人員待遇調整各官等調整比率應不同占全部受訪公務人員的 57.53%，認為公務人員待遇調整各官等調整比率應相同占全部受訪公務人員的 39.27%；受訪公務人員認為公務人員待遇調整官等越高，調整幅度越低占全部受訪公務人員的 39.73%，受訪公務人員認為公務人員待遇調整官等不同調整幅度應相同占全部受訪公務人員的 30.14%；受訪公務人員認為每位公務人員服務的民眾人數範圍在 30 人以下占全部受訪公務人員的 35.45%，其次為 41 人以上未滿 50 人占全部受訪公務人員的 27.73%。

如表 19 資料顯示，受訪公務人員官等、職務和服務年資與其認為公務人員待遇調整比率具有顯著關聯性。受訪公務人員官等與其認為公務人員待遇調整比率具有弱關聯性，卡方值為 10.656551 大於自由度 4 與顯著水準 0.05 卡方顯著值(臨界值)為 9.48773，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.1574249 趨近於 0，表示官等與各官等待遇調整比率的關聯性弱，也就是說，受訪公務人員官等對各官等待遇調整比率有特別傾向。受訪公務人員各官等皆認為其待遇調整比率應不同，其次，委任與薦任官等受訪公務人員認為其待遇調整比率應相同，簡任官等受訪公務人員則認為其待遇調整比率應有其他方式。受訪簡任公務人員認為各官等待遇調整比率應不一樣，其次為其他；受訪薦任和委任公務人員認為各官等待遇調整比率應不一樣，其次為相同，最後為其他。

受訪公務人員職務與其認為公務人員待遇調整比率具有弱關聯性，卡方值為 7.853735 大於自由度 2 與顯著水準 0.05 卡方顯著值(臨界值)為 5.99146，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦

即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.1911256 趨近於 0，表示職務與各官等待遇調整比率的關聯性弱，也就是說，受訪公務人員是否擔任主管職務對各官等待遇調整比率有特別傾向。受訪主管職務公務人員大部分認為其待遇調整比率應相同，而受訪未擔任主管職務公務人員大部分認為其待遇調整比率應不同。受訪擔任主管職務公務人員認為各官等待遇調整比率應相同，其次為不一樣，最後為其他；受訪未擔任主管職務公務人員認為各官等待遇調整比率應不一樣，其次為相同，最後為其他。

受訪公務人員服務年資與其認為公務人員待遇調整比率具有弱關聯性，卡方值為 16.309976 大於自由度 6 與顯著水準 0.05 卡方顯著值(臨界值)為 12.59159，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.1938569 趨近於 0，表示年資與各官等待遇調整比率的關聯性弱，也就是說，受訪公務人員年資對各官等待遇調整比率有特別傾向。受訪年資在 20 年以下公務人員大部分認為其待遇調整比率應不同，受訪年資在 21 年以上公務人員大部分認為其待遇調整比率應相同。受訪年資 30 年以上公務人員認為各官等待遇調整比率應相同，其次為不一樣；受訪年資 21 年以上 30 年以下公務人員認為各官等待遇調整比率應相同，其次為不一樣，最後為其他；年資 20 年以下公務人員認為各官等待遇調整比率應不一樣，其次為相同，最後為其他。

表 19 基本資料與其認為公務人員待遇調整比率之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q23各官等待遇調整比率						
自由度	(2-1)*(3-1)=2	(5-1)*(3-1)=8	(3-1)*(3-1)=4	(2-1)*(3-1)=2	(4-1)*(3-1)=6	(4-1)*(3-1)=6
顯著水準0.05卡方顯著值	5.99146	15.50731	9.48773	5.99146	12.59159	12.59159
p-value	0.966014243	0.248449123	0.030707514	0.0197053	0.184501992	0.012183451
卡方值 χ^2	0.069153401	10.24201167	10.65655139	7.853735287	8.810791172	16.30997561
Cramer's V	0.0178493	0.1536199	0.1574249	0.1911256	0.1424826	0.1938569
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	拒絕	拒絕	無法拒絕	拒絕
差異性	不顯著	不顯著	顯著	顯著	不顯著	顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	有	有	沒有	有
關聯性	弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

如表 20 資料顯示，受訪公務人員年齡和待遇調整官等與調幅比率具有弱關聯性，卡方值為 22.94178473 大於自由度 12 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 21.02607，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.1648499 趨近於 0，表示年齡與待遇調整官等越高調幅越高的關聯性弱，也就是說，受訪公務人員年齡對待遇調整官等越高調幅越高有特別傾向。受訪年齡在 40 歲以下公務人員大部分認為待遇調整官等越高調幅越低，受訪年齡在 51 歲以上公務人員大部分認為各官等待遇調整比率應相同，受訪年齡在年滿 41 歲未滿 50 歲公務人員有各三分之一人認為待遇調整官等越高調幅越低及各官等待遇調整比率應相同。受訪年齡在 60 歲以上公務人員認為各官等待遇調整比率應相同；受訪年齡在 51 歲以上 60 歲以下公務人員認為各官等待遇調整比率應相同，其次為官等越高待遇調整比率越低，再者為官等越高待遇調整比率越高；受訪年齡在 41 歲以上 50 歲以下公務人員認為各官等待遇調整比率應相同和官等越高待遇調整比率越低，其次為官等越高待遇調整比率越高，最後為其他；受訪年齡在 31 歲以上 40 歲以下公務人員認為官等越高待遇調整比率越低，其次為各官等待遇調整比率應相同，其次為其他，最後為官等越高待遇調整比率越高；受訪年齡在 30 歲以下公務人員認為官等越高待遇調整比率越低，其次為各官等待遇調整比

率應相同，其次為其他和官等越高待遇調整比率越高。

如表 20 資料顯示，受訪公務人員服務年資和待遇調整官等與調幅比率具有中度弱關聯性，卡方值為 31.23405961 大於自由度 9 與顯著水準 0.05 卡方顯著值(臨界值)為 16.91898，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.2190399 趨近於 0 與 0.5 之間，表示年資與待遇調整官等越高調幅越高具中度弱關聯性，也就是說，受訪公務人員年資對待遇調整官等越高調幅越高有特別傾向。受訪年資在 20 年以下公務人員大部分認為待遇調整官等越高調幅越低，受訪年資在 21 年以上公務人員大部分認為待遇調整各官等比率應相同。受訪年資在 30 年以上公務人員認為各官等待遇調整比率應相同，其次為官等越高待遇調整比率越低，再者為官等越高待遇調整比率越高；受訪年資在 21 年以上 30 年以下公務人員認為各官等待遇調整比率應相同，其次為官等越高待遇調整比率越低，再者為官等越高待遇調整比率越高，最後為其他；受訪年資在 11 年以上 20 年以下公務人員認為官等越高待遇調整比率越高，其次為官等越高待遇調整比率越低，再者為各官等待遇調整比率應相同，最後為其他；受訪年資在 10 年以下公務人員認為官等越高待遇調整比率越低，其次為各官等待遇調整比率應相同，再者為其他，最後為官等越高待遇調整比率越高。

表 20 基本資料與待遇調整官等與調幅比率之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q 24待遇調整官等越高調幅越高						
自由度	(2-1)*(4-1)=3	(5-1)*(4-1)=12	(3-1)*(4-1)=6	(2-1)*(4-1)=3	(4-1)*(4-1)=9	(4-1)*(4-1)=9
顯著水準0.05卡方顯著值(臨界值)	7.81473	21.02607	12.59159	7.81473	16.91898	16.91898
p-value	0.215326433	0.028224257	0.100799517	0.38651011	0.38651011	0.000269868
卡方值 χ^2	4.466184781	22.94178473	10.62159562	3.033361013	3.033361013	31.23405961
Cramer's V	0.1434621	0.1877253	0.1571664	0.1187796	0.1680276	0.2190399
虛無假設	無法拒絕	拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	拒絕
差異性	不顯著	顯著	不顯著	不顯著	不顯著	顯著
顯著關聯性	沒有	有	沒有	沒有	沒有	有
關聯性	弱	弱	弱	弱	弱	中度弱

資料來源：本研究自行彙整。

如表 21 資料顯示，受訪公務人員服務年資和公務人員服務民眾人數具有弱關聯性，卡方值為 23.328214 大於自由度 12 與顯著水準 0.05 卡方顯著值（臨界值）為 21.02607，故拒絕虛無假設，故「實際觀察次數」與「理論預期次數」間的差異性是顯著的，亦即在此顯著水準下，母體中此二變項有顯著關聯性存在，Cramer's V=0.188865 趨近於 0，表示年資與公務人員服務民眾人數的關聯性弱，也就是說，受訪公務人員年資對公務人員服務民眾人數有特別傾向。受訪年資在 10 年以下公務人員認為公務人員服務民眾人數應在 30 人以下，受訪年資在 11 年以上公務人員認為公務人員服務民眾人數應在 41 人以上 50 人以下。受訪年資在 30 年以上公務人員認為公務人員服務民眾的人數為 41 人以上 50 人以下，其次為 31 人以上 40 人以下，再者為 30 人以下；受訪年資在 21 年以上 30 年以下公務人員認為公務人員服務民眾的人數為 41 人以上 50 人以下，其次為 30 人以下，再次為 31 人以上 40 人以下，再次為 61 人以上，最後為 51 人以上 60 人以下；受訪年資在 11 年以上 20 年以下公務人員認為公務人員服務民眾的人數為 41 人以上 50 人以下，其次為 31 人以上 40 人以下，再次為 30 人以下，再次為 61 人以上，最後為 51 人以上 60 人以下；受訪年資在 10 年以下公務人員認為公務人員服務民眾的人數為 30 人以下，其次為 41 人以上 50 人以下，再次為 31 人以上 40 人以下，再次為 51 人以上 60 人以下，最後為 60 人以上。

表 21 基本資料與公務人員服務民眾人數之卡方值與顯著關聯性

基本資料	性別	年齡	官等	職務	學歷	服務年資
Q 25公務人員服務 民眾人數						
自由度	(2-1)*(5-1)=4	(5-1)*(5-1)=16	(3-1)*(5-1)=8	(2-1)*(5-1)=4	(4-1)*(5-1)=12	(4-1)*(5-1)=12
顯著水準0.05卡方 顯著值(臨界值)	9.48773	26.29623	15.50731	9.48773	21.02607	21.02607
p-value	0.811261564	0.261680527	0.637162522	0.197195733	0.925671702	0.025065269
卡方值 χ^2	1.586248482	19.13586743	6.089898296	6.026259901	5.803283487	23.32821448
Cramer's V	0.0853012	0.1481377	0.1187303	0.1670308	0.0941992	0.188865
虛無假設	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	無法拒絕	拒絕
差異性	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	不顯著	顯著
顯著關聯性	沒有	沒有	沒有	沒有	沒有	有
關聯性	弱	弱	弱	弱	弱	弱

資料來源：本研究自行彙整。

1961 年至 2014 年公務人員總人數與人口數兩變項分析，得知顯著值為 $1.42E-19$ ，表示人口數自變項對依變項公務人員總人數有顯著的影響，人口數預測公務人員總人數有 79.18% 的解釋力，估計的迴歸模型的解釋力強。 β 係數為 0.892，表示人口數越多，公務人員總人數越多。

由圖 22 顯示，當人口數每增加 1 人時，公務人員總人數增加 0.0234 人，且公務人員人數與人口數比率已逐漸下滑。由次級資料得知，在 1964 年時公務人員總人口數與人口數之比率最低為 1.17%，也就是每一位公務人員需服務 85.8 人，在 1993 年時公務人員總人口數與人口數之比率最高為 2.07%，也就是每一位公務人員需服務 48.29 人，2014 年公務人員總人口數與人口數之比率則為 1.48%，也就是每一位公務人員需服務 67.37 人。

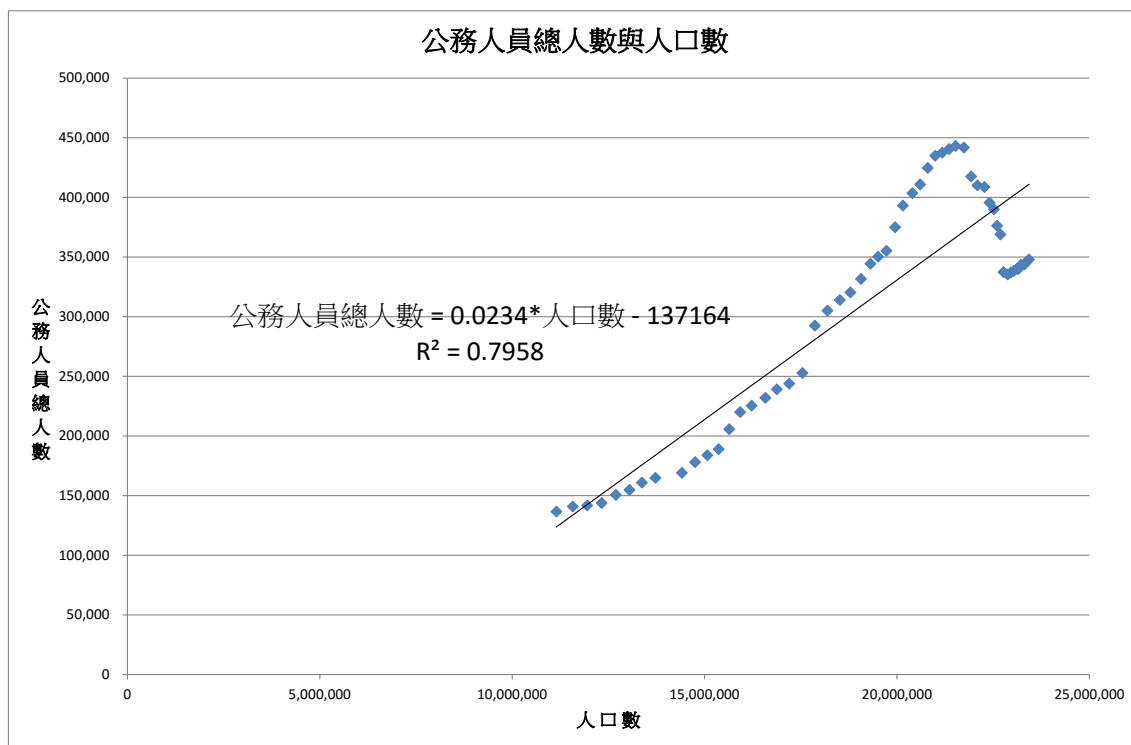


圖 22 公務人員人數與人口數之趨勢圖

資料來源：本研究者自行繪製。

過半數以上受訪公務人員認為公務人員待遇調整各官等調整比率應不同；三分之一以上受訪公務人員認為公務人員官等越高，待遇調整幅度應越低，但亦將近三分之一受訪公務人員認為各官等待遇調整幅度應相同；超過三分之一以上受訪公務人員認為每位公務人員服務民眾人數範圍應在 30 人以下，而次級資料分析顯示，歷年每位公務人員服務人口數在 49 人至 86 人之間，且以科技進步，網際網路發達，將可省去不少人力，因此，公務人員服務之人口數應會逐年增加。

第六節 結果分析

由前述分析結果，做綜合整理分析，獲得以下之結果。

壹、公務人員待遇調整因素方面

由第四章第二節次級資料分析結果得知，公務人員待遇調整幅度與各單變項

之關係、公務人員認為待遇調整之因素及本俸（年功俸）和加給的給與因素，如下所述：

一、目前公務人員待遇調整因素與私部門所得相關因素及經濟因素相關性

（一）正向關係

歷年來單獨以消費者物價指數與上一年比較變動情形與公務人員待遇調整幅度影響關係來觀察，公務人員待遇調整幅度僅與消費者物價指數與上一年比較變動情形呈現正向影響關係。

（二）負向關係

歷年來單獨各以民間薪資水準（工業及服務業）、平均每人 GDP、平均國民所得、全國賦稅實徵淨額總計、公務人員總人數、人口數、基本工資和失業率與公務人員待遇調整幅度來觀察，公務人員待遇調整幅度各與民間薪資水準（工業及服務業）、平均每人 GDP、平均國民所得、全國賦稅實徵淨額總計、公務人員總人數、人口數、基本工資和失業率呈現負向影響關係。

（三）沒有影響

歷年來單獨以經濟成長率與公務人員待遇調整幅度來觀察，公務人員待遇調整幅度僅與經濟成長率沒有顯著關聯性。

其次，在逐步迴歸分析後得知，公務人員待遇調整與各變項間，惟一被選入的資料為失業率，換句話說，歷年來在處理公務人員待遇調整事宜時，常受失業率之影響。

二、公務人員認為待遇調整因素和本俸（年功俸）和加給的給與因素

在調卷調查結果得知，受訪公務人員認為目前政府對待遇調整考量的因素為政府財政，而受訪公務人員認為待遇調整主要及優先考量的因素皆應為消費者物價指數，公務人員待遇未調整之原因為輿論壓力。由次級資料分析所得結果除消費者物價指數與上一年比較變動情形為正向影響關係及失業率為負向影響關係與研究之初所預測相同外，經濟成長率則幾乎沒有影響關係，其他變項皆與預測呈

相反結果，亦與受訪公務人員之認知有別。

另外，受訪公務人員認為本俸（年功俸）與加給的給與因素應不一樣，受訪公務人員却大都認為本俸與加給應考量的主要因素皆為消費者物價指數，兩問題間，受訪公務人員之回答呈現矛盾現象。

貳、公務人員待遇調整程序

一、公務人員待遇調整審議委員會組織成員

本研究調卷調查結果顯示，受訪公務人員大部分認為公務人員待遇調整審議委員會應有公務人員各官等之人員加入或公務人員協會成員參與，公務人員協會對公務人員待遇調整具有實質的作用。

二、公務人員待遇調整依據法規之法律保留

本研究調卷調查結果顯示，受訪公務人員認為公務人員待遇調整需要有法律授權之法規命令規定，甚至應規定於法律中。顯示受訪公務人員對於公務人員待遇調整如此龐大的預算支出，應具有法律授權明確之法規命令以上之要求。

三、公務人員待遇調整時機

本研究調卷調查結果顯示，過半數受訪公務人員皆不希望公務人員待遇調整因選舉而改變公務人員待遇調整的時間，但仍有三分之一公務人員希望能與總統副總統和立法委員選舉避開。約四分之一受訪公務人員認為公務人員待遇調整與選舉期間應距離 1 年。

四、公務人員待遇調整內容之資訊公開

本研究調卷調查結果顯示，過半數受訪公務人員認為公務人員待遇調整相關內容要全部公開，且公務人員待遇調整資訊需公開給任何人都可以查詢。

五、公務人員待遇調整最終決定權

本研究調卷調查結果顯示，三分之一以上受訪公務人員認為目前公務人員待遇調整最終決定權為軍公教員工待遇審議委員會決議；三成五以上受訪公務人員認為公務人員待遇調整最終決定權應為總統，三成以上受訪公務人員認為目前公

務人員待遇調整最終決定權應為軍公教員工待遇審議委員會決議。

由軍公教員工待遇審議委員會設置要點第三點第一項及第三項與第五點，該委員會之任務之一軍公教員工年度待遇整與改進方案之審議，並作為行政院辦理軍公教員工待遇相關事項之重要參據，因此，軍公教員工待遇審議委員會對該事項僅具建議權，並無實質決定權力。軍公教委員會依其組織人員來看，其應屬行政組織之委員會形態，委員會組織之優點之一，即為能廣納各方意見，使決策能反映出多數人之意見並能獲得支持，亦即委員會組織有集思廣益之功能（吳定、張潤書、陳德禹、賴維堯與許立一，2009：123），若軍公教委員會之審議結果僅具有建議權，而無其實質決定權，可能將使軍公教員工待遇審議委員會形同虛設。因此，除軍公教員工待遇審議委員會之組成成員應增加公務人員參與之機會外，其所決議之結果應使其具有實質之決定功能。

參、公私部門薪資之影響關係

目前公務人員之待遇調整與各項經濟因素變項之間，僅與失業率具有顯著關聯性。

平均國民所得與消費者物價指數與上一年比較變動情形、民間薪資水準、平均每人 GDP、經濟成長率、全國賦稅實徵淨額總計、公務人員總人數、人口數、基本工資和失業率以 1982 年至 2014 年間資料，可得出公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP；公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP、公務人員總人數；公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP、公務人員總人數、經濟成長率；公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP、公務人員總人數、經濟成長率、民間薪資水準（工業及服務業）；公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP、公務人員總人數、經濟成長率、民間薪資水準（工業及服務業）、基本工資；公務人員待遇調整幅度與平均每人 GDP、公務人員總人數、經濟成長率、民間薪資水準（工業及服務業）、基本工資、全國賦稅實徵淨額總計，共可列出 6 種可得估計迴歸方程式。

由研究果資料顯示，公務人員待遇調整幅度僅與失業率具有顯著關聯性，而

平均國民所得則與民間薪資水準(工業及服務業)、平均每人 GDP、經濟成長率、全國賦稅實徵淨額總計、公務人員總人數和基本工資具有顯著關聯性。

肆、公務人員待遇調整各官等調整比率

本研究調卷調查結果顯示，受訪過半數公務人員認為公務人員待遇調整各官等調整比率應不同，且受訪三分之一以上公務人員認為公務人員待遇調整官等越高，調整幅度越低，受訪三分之一以上公務人員認為每位公務人員服務民眾人數應在 30 人以下。

在 1964 年時公務人員總人口數與人口數之比率最低為 1.17%，也就是每一位公務人員需服務 85.8 人，在 1993 年時公務人員總人口數與人口數之比率最高為 2.07%，也就是每一位公務人員需服務 48.29 人，2014 年公務人員總人口數與人口數之比率則為 1.48%，也就是每一位公務人員需服務 67.37 人。



第五章 結論與建議

本章由前一章分析結果做綜合分析，提出結論及建議。本章可分為結論與建議二節，茲將分述於下：

第一節 結論

針對前章分析所得結果，與第二章各前研究者之見解比對，所得之結論分述如下：

壹、公務人員待遇調整應確實依公佈之待遇調整因素調整

本研究發現，整體上，目前公務人員待遇調整幅度僅與失業率具有顯著關聯性，而與各變項間雖具有顯著關聯性，但大部分各單變項對公務人員待遇調整幅度估計模型僅呈中度或低度的解釋力，尤其是民間薪資水準（工業及服務業）、平均每人 GDP、平均國民所得皆為負相關，甚至與經濟成長率沒有顯著關聯性。在馬斯婁之五大需求之生理需求，包含飢餓、口渴、蔽體等，賀茲柏格之保健因素，則包括薪資，在內容論上，薪資待遇為人最基本的需要。及在過程論中，人對其努力，會有期望可獲得的報酬，若所得報酬低於自身期望值，則個體將可能選擇減少努力或離開，以求得內心的平衡（林鍾沂，2011：245-258）。若公務人員待遇調整幅度仍持續以現況實行，未考量公務人員在需求上無法滿足馬斯婁的生理需求，對付出與回饋上產生亞當斯公平理論的不滿足心理，在兩者權衡下，認為報酬低於自身期望值時，造成公務人員人心浮動，甚至離職、退休潮或招不到新血的窘境。在受訪公務人員中在不同官等之看法各不同，簡任職公務人員認為公務人員待遇調整優先考量因素大多認為經濟成長率，其次為消費者物價指數；而薦任職公務人員認為公務人員待遇調整優先考量因素大多認為消費者物價指數，其次為政府財政，再次為平均國民所得，再次為經濟因素；委任職公務人員認為公務人員待遇調整優先考量因素大多認為消費者物價指數，其次為政府財政，再

次為經濟因素，再次為平均國民所得；不同職等對公務人員待遇調整優先因素各不同，官等高者會優先考量社會經濟狀況，無論是人事費預算金額，或是社會經濟狀況好壞優先考量，公務人員待遇調方能名正言順，而官等較低者對公務人員待遇調整優先因素優先考量消費者物價指數，乃因待遇較低，對其消費者物價指數上漲，可能將造成薪資捉襟見肘之狀況。

貳、軍公教取得碩博士學位應符合公平性並以訓練結果評估

如張景山與范春鑾之研究結果，若教師取得碩、博士學位改敘，對軍人及公務人員是否也該比照辦理，而其改敘方式不應以取得學位即立刻改敘，而應以其取得學位後，無論是教師之教學品質上提昇，或是軍人或公務人員職務上績效提高為考量改敘之指標，也就是說，應以訓練評估第四階層一結果為考量，改進目前以取得學位之年限及服務年資考量晉級方式，避免取得學位但未能利用在職務上之人，而獲得晉級，造成不公之現象。

參、公務人員本俸（年功俸）與加給之調整因素應不同

在公平理論之觀點上，『同工同酬，不同工不同酬』，考量公務人員本俸（年功俸）與加給給與的因素不同，本俸（年功俸）高低係因職位高低與服務年資，而加給則多與職務相關，為職務繁重或危險性及主管職、技術或專業上加給和服務地域偏遠、特殊地區或國外等，因此，其給與的考量因素應再重新思考其影響調整的因素，在本俸（年功俸）應維持原來調整方式，除依原來行政院人事行政總處公佈的消費者物價指數與上一年比較變動、民間薪資水準、平均每人 GDP、經濟成長率及平均國民所得外，應加入全國賦稅實徵淨額總計為政府財政之考量，及基本工資和失業率之高低，使公務人員除關心自身薪資高低外，亦能關心基層民眾之收入是否足夠基本生活支出，最後，對公務人員總人數之多寡關係人事費預算高低，與人口數比率關乎政府機關的服務品質，至此，對此類因素能投入公務人員待遇調整之考量因素，使本俸（年功俸）與加給的調整能更符合定俸之原意，使其發揮欲產生該激勵應有的功效。

肆、公務人員待遇調整程序應公平、公開

在公務人員待遇調整程序上，現代政府被要求公平、公開及參與，在公務人員待遇調整程序上亦應如此，故在公務人員待遇調整委員會之組織人員上，應摒棄過去黑箱作業方式，讓公務人員待遇調整審議委員會有公務人員各官等之人員參加或公務人員協會成員參與，並使公務人員協會對公務人員待遇調整具有實質的作用。公務人員待遇調整涉及預算金額龐大，應需要有法律授權之法規命令規定，甚至應規定於法律中。過半數受訪公務人員皆不希望公務人員待遇調整因選舉而改變公務人員待遇調整的時間，但仍有三分之一公務人員希望能與總統副總統和立法委員選舉避開。約四分之一受訪公務人員認為公務人員待遇調整與選舉期間應距離 1 年，因目前公務人員待遇調整時程越來越久，公務人員不希望因此而阻斷公務人員待遇調整之機會，且我國選舉每隔 2 年即會有一次選舉，因此，若要避開所有選舉期間實有困難，但在如總統副總統和立法委員選舉之重大性選舉則應避開，因為每次在大選前即會提出為公務人員加薪政策，不但讓一般民眾認為選舉買票外，其最後之結果也不都並未將公務人員待遇調整，反倒使公務人員蒙受不白之冤，造成族群對立現象。因此，建議公務人員待遇調整時間應與總統副總統和立法委員選舉避開，除在選前提出外，也應避免在選後立即幫公務人員調薪。公務人員待遇調整相關內容要全部公開，且公務人員待遇調整資訊需公開給任何人都可以查詢，在網際網路發展迅速，應讓民眾隨手可得相關資訊。

伍、調整公務人員薪資以帶動私部門調薪

在理論上，有些學者提出，應提高公務人員薪資，帶動民間企業幫員工加薪，另外一派學者則認為，基本工資提高可使政府稅收增加，成為公務人員調薪之預算來源。在不少企業是否調薪，主要都是跟隨公務人員調薪，如私立學校及與公務機關經常性業務往來之私企業或具一定規模的私企業，公務人員調薪往往帶動他們也隨之調薪。在本研究中發現，歷年次級資料分析結果顯示，公務人員待遇調整幅度與民間薪資水準、平均國民所得、平均每人 GDP、基本工資及失業率，

除失業率與基本工資外，皆對公務人員待遇調整幅度無影響；而公務人員待遇調整幅度對民間薪資水準具影響關係，無論觀察私部門薪資所得相關因素變項對公務人員待遇調整幅度，或是公務人員待遇調整幅度對民間薪資水準之影響力皆不高。

陸、公務人員待遇調整組織應以委員會型態，公務人員應有參與權

三分之一以上受訪公務人員認為目前公務人員待遇調整最終決定權為軍公教員工待遇審議委員會決議；三成五以上受訪公務人員認為公務人員待遇調整最終決定權應為總統，三成以上受訪公務人員認為目前公務人員待遇調整最終決定權應為軍公教員工待遇審議委員會決議。雖問卷結果受訪公務人員對公務人員待遇調整最終決定權為總統較軍公教員工待遇審議委員會多零點五成，可能認為由總統決定責任較為明確，但亦有三成受訪公務人員認為由軍公教員工待遇審議委員會決定可收集思廣益之效。

公務人員待遇調整所涉範圍甚廣，其決定與其由總統決定之首長制組織決定，使其責任明確，不如由軍公教員工待遇審議委員會之委員組織，可避免囿於管見，思慮欠周詳，造成不良之後果。若軍公教員工待遇審議委員會之審議結果若僅具有建議權，而無其實質決定權，可能將使軍公教員工待遇審議委員會形同虛設。因此，除軍公教員工待遇審議委員會之組成成員應增加公務人員參與之機會外，其所決議之結果應使其具有實質之決定功能。

柒、應儘快解決公私部門薪資之雙重失衡現象

受訪過半數公務人員認為公務人員待遇調整各官等調整比率應不同，且受訪三分之一以上公務人員認為公務人員待遇調整官等越高，調整幅度越低，公務人員待遇調整從公平理論點，對公務人員待遇以齊頭式比率調整似有不妥，且從民間薪資調查結果發現，公務人員平均待遇比民間企業員工低於，中高階公務人員待遇低於民間企業員工，基層公務人員待遇平均高於民間企業員工，為呈現雙重失衡現象（林文燦，2005a：36）。無論年齡或是年資對公務人員待遇調整調整幅

度高低與官等之高低之關係，見解窘異，高官等或年資高之受訪公務人員大都認為比率應相同，而年資少或官等較低之受訪公務人員則認為官等越高，則待遇調整幅度應越低，希望本身薪資能較快增加。受訪三分之一以上公務人員認為每位公務人員服務民眾人數應在 30 人以下。另外從次級資料中，1964 年時公務人員總人口數與人口數之比率最低為 1.17%，也就是每一位公務人員需服務 85.8 人，在 1993 年時公務人員總人口數與人口數之比率最高為 2.07%，也就是每一位公務人員需服務 48.29 人，2014 年公務人員總人口數與人口數之比率則為 1.48%，也就是每一位公務人員需服務 67.37 人。

公務人員待遇調整，長久以來未有明確可行之政策，且常於選前提出，而受輿論壓力影響後而做罷，留下的僅剩族群對立及公務人員士氣低落。將公務人員待遇調整確立明確可循指標因素，並有公平、公開之程序，方能對長久以來，爭論不休之公務人員待遇調整問題找出解決之途徑。



第二節 建議

由本研究結果建議執政當局及未來欲研究與此相關研究者：

壹、建議執政當局對公務人員待遇調整改革之意見

本研究後發現，目前公務人員待遇調整未有標準程序，建議相關單位能採納研究結果之建議，其建議如下：

一、公務人員待遇調整因素除應實際依行政院人事行政總處公布的政府財政狀況、消費者物價指數與上一年比較變動情形、民間薪資水準（工業及服務業）、平均每人 GDP、經濟成長率與平均國民所得之考量外，建議加入基本工資、失業率、人口數、公務人員總人數為考量因素，並儘快將調整因素加以精算，產生公務人員待遇調整考量公式，並將以上各結果予以公開，以解民眾與公務人員之疑慮。

二、公務人員本俸（年功俸）與加給的給與因素不一樣，其給與的考量因素應再

重新思考其影響調整的因素，使本俸（年功俸）與加給的調整能更符合定俸之原意，使其發揮欲產生該激勵應有的功效。

三、公務人員協會法與公務人員待遇調整審議委員會組織法令應儘速修訂，使公務人員能有參與管道。

四、軍公教員工待遇支給要點應儘快修訂，使其具有法律位階於法律或具有法律授權地位之法規命令的位階。

五、公私部門薪資訂定原則固然不同，但私部門薪資仍關係政府取才與國家經濟發展之衡平，應成立如日本勞動厚生省辦理民間薪資調查及主管國家公務人員待遇的人事院亦具有民間薪資調查的機制（歐育誠，2014：32）。我國無論公私部門薪資水準長期無法提昇，甚至退步，應利妥善利用公務人員調薪政策，及基本工資調整，帶動私企業幫員工加薪，除可避免優秀人才流動偏向公部門或私企業，甚至人力資源流向國外。

六、公務人員待遇調整時間應與總統副總統和立法委員選舉避開，避免政治人物利用做為選舉買票之工具，亦避免將之做為政治操弄，造成族群對立。

七、公務人員待遇調整最終決定權，應由軍公教員工待遇審議委員會決定較為適當。

貳、對未來研究與公務人員待遇調整相關問題有興趣研究者之建議

對本研究由於時間匆促，尚有些事項尚待釐清，如公務人員本俸（年功俸）與加給的調整因素，由於受訪者認為兩者之因素應不同，但受訪者皆認為是消費者物價指數與上一年比較變動情形，更有些相違，應做更審慎考量。

其次，公務人員待遇調整各官等調整比率應不同，針對問卷結果，較多數受訪公務人員認為官等越高，調整比率應越低，如此一來，將又造成高階層之公務人員薪資遠不及私人企業中管理階層之薪資，雖可能擺脫公私薪資『雙重失衡』現狀，但對訓練有素及服務年資久、熟悉各種公務處理之公務人員及優秀之公務人員來說，若其待遇與私部門薪資落差過大，將使政府機關留不住優秀人才，人才外流，

甚至遠走他鄉，豈不造成政府人力資源一大損失，因此，雖然認為各官等比率應不同，但究各官等比率高低如何考量，應再做深入研究。





參考文獻

壹、中文部分

一、專書

吳定、張潤書、陳德禹、賴維堯、許立一(2009)。**行政學(上)**(修訂再版五刷)。

台北：國立空中大學。

林文燦(2009)。**公部門待遇管理—策略、制度、績效**。台北：元照出版有限公司。

林鍾沂(2011)。**行政學**。台北：三民書局。

施能傑(1994)。**行政機關俸給政策：公平性理論的觀點**。台北：洪葉。

許南雄(2014)。**人事行政學—兼論現行考銓制度**，台北：商鼎。

羅清俊(2008)。**社會科學研究方法：如何做好量化研究**。台北縣：威仕曼文化。

二、期刊

王梅珍(2013)。**101年度各國人事制度主題性編譯報告—美、英、德等三國公務人員之待遇制度**。**人事月刊**，**331**，64-72。

丘昌泰(2013)。**E世代公務員的創新激勵術**。**國家文官學院 T&D 飛訊**，**177**，1-16。

行政院人事行政總處給與福利處第一科(2014)。**軍公教人員待遇制度的沿革與發展**。**人事月刊**，**345**，33-42。

吳秉恩(2013)。**員工激勵之技法與心法—究行為之道，窮激勵之術**。**國家行政學究 T&D 飛訊**，**176**，1-32。

吳泰成(2007)。**俸給法制興革的幾個重要課題**。**公務人員月刊**，**137**，2-4。

吳淑玲(2013)。**影響高績效團隊成員展現主動行為因素之探討**。**國家行政學究 T&D 飛訊**，**175**，1-22。

- 李玉秀(2011)。公務人員加給實務面之探討—以縣市合併人員權益保障為例。公務人員月刊，181，17-24。
- 林文燦(2004)。政府部門待遇管理政策發展趨勢。公務人員月刊，99，21-32。
- 林文燦(2005a)。從策略性待遇觀點談公務人員俸給法制改造的可能方案(上)。公務人員月刊，108，28-37。
- 林文燦(2005b)。從策略性待遇觀點談公務人員俸給法制改造的可能方案(下)。公務人員月刊，110，33-42。
- 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，137，12-23。
- 施能傑(2006)。政府薪資績效化的政策設計。公共行政學報，18，51-84。
- 洪國平(2005)。建構我國公務人員績效俸給制度問題分析。公務人員月刊，108，10-18。
- 徐有守(1997)。全盤檢討研訂政府人員俸薪制度。公務人員月刊，16，6-15。
- 張瓊玲(2009)。改進公務人員考績制度的議題探討：公平原則觀點。文官制度季刊，1(2)，171-197。
- 郭倩茜(2006)。OECD 實施績效俸給制度之經驗(下)。公務人員月刊，124，41-47。
- 陸洛(2013)。員工激勵，國家文官學院 T&D 飛訊，177，1-17。
- 彭錦鵬(2003)。英國公部門薪俸制度改革的經驗與檢討，政治科學論叢，18，71-100。
- 彭錦鵬(2008)。俸給策略的選擇：功績制與年資制的拔河。人事月刊，47(6)，7-17。
- 馮惠平(2011a)。公務人員俸給制度之法理探討。文官制度季刊，3(4)，105-130。
- 馮惠平(2011b)。公務人員俸給調整法制面向的探討—以情事變更原則為核心議題。公務人員月刊，185，40-45。
- 馮惠平(2011c)。公務人員俸給法理之探討—以勞工工資與公務人員俸給的比較檢視之。人事月刊，53(6)，1-8。

馮惠平(2012)。公務人員專業加給簡併的法理與實務探討。公務人員月刊，190，39-49。

馮惠平(2013)。從俸給結構與退休所得論公務人員退休年金給付制度改革—兼論信賴保護原則。文官制度季刊，5(2)，27-57。

楊彩霞(1997)。現行公務人員俸給制度之檢討改進。公務人員月刊，16，35-42。

熊忠勇(1997)。我國公務人員俸給調整政策—從公平性的觀點論。公務人員月刊，16，43-53。

趙其文(1997)。論俸給制度中的俸給制度中的「俸級」。公務人員月刊，16，16-23。

趙其文(2004)。公務員俸給問題面面觀。公務人員月刊，99，10-20。

趙其文(2011)。公務人員俸給的策略性思考。公務人員月刊，181，9-16。

銓敘部銓審司(2007)。公務人員俸給法修正之芻議。公務人員月刊，99，5-9。

歐育誠(2011)。俸給制度及給與實務。公務人員月刊，181，1-7。

歐育誠(2014)。公務人員待遇制度：回顧與實務。人事月刊，345，22-32。

蔡良文(2009)。文官體制變革之論證。文官制度季刊。考試院八十周年慶等刊，1-24。

鄭兆元(2006)。德國公務人員俸給結構及績效俸給實施情形簡介。公務人員月刊，123，12-20。

蕭麗蓉(2011)。公務人員加給給與辦法相關問題之探討。公務人員月刊，181，25-30。

韓英俊(2007)。淺談公務人員加給。公務人員月刊，137，5-11。

三、學位論文

文郁(2011)。我國大學教師薪資待遇合理性探討。國立臺北大學會計學系碩士學位論文，未出版，台北。

古紹銀(2004)。企業薪資制度之分析診斷與調整策略：以某化工公司為例。國

- 立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班碩士學位論文，未出版，桃園。
- 吳枝謀（2012）。以 **AHP 探討臺灣公務人員調薪方案之研究**。亞洲大學經營管理學系碩士在職專班碩士學位論文，未出版，台中。
- 吳茂銓（2010）。**中國大陸公務員薪資制度之研究**。世新大學行政管理學研究所碩士學位論文，未出版，台北。
- 吳進財（2003）。**從公務人力資源的觀點論行政機關績效管理制度之強化—以考績及待遇為例**。世新大學行政管理學系碩士學位論文，未出版，台北。
- 呂婉瑜（2011）。**基本工資調漲對公私部門薪資差距之影響**。嶺東科技大學財稅與會計資訊研究所碩士學位論文，未出版，台中。
- 周瑞貞（2003）。**我國公務人員待遇制度公平合理性之研究**。政治大學行政管理學系碩士學位論文，未出版，台北。
- 林明洋（2010）。**從羅蘭巴特(R. Barthes)的符號論解讀政策話語的意義—以郝龍斌的「公務人員薪資調整意見」為例**。國立暨南國際大學公共行政與政策學系碩士學位論文，未出版，南投。
- 胡惠萍（2003）。**公私部門薪資差異之探討—台灣實證研究**。銘傳大學經濟研究所碩士學位論文，未出版，台北。
- 胡斌偉（2010）。**台灣公私部門薪資差距之研究**。臺灣大學國家發展研究所碩士學位論文，未出版，台北。
- 范春鑾（2004）。**我國行政機關公務人員待遇制度現況之探討**。中華大學科技管理學系碩士學位論文，未出版，新竹市。
- 馬樹榮（2000）。**組織公平與組織承諾關係之研究—檢驗薪資制度知覺的調節效果**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士學位論文，未出版，高雄。
- 張貴山（2012）。**公立中小學教師敘薪待遇之研究**。南華大學非營利事業管理學系碩士學位論文，未出版，嘉義。
- 梁瑞蘭（2006）。**我國公務人員俸給法制之研究**。銘傳大學法律學系碩士學位論文，未出版，台北。

文，未出版，台北。

葉錦義（2000）。公務人力資源彈性管理之研究—以英美經驗為例。國立政治大學公共行政學系碩士學位論文，未出版，台北。

詹麗娥（2005）。探討薪資調整前後員工組織承諾、工作士氣與滿意度之變化—以某地區教學醫院為例。國立中山大學醫務管理研究所碩士學位論文，未出版，高雄。

劉文祥（2001）。英美中央政府薪資制度彈性化之研究。國立臺灣大學政治學研究所碩士學位論文，未出版，台北。

劉芳君（2008）。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。

駱美玲（2009）。我國駐外人員待遇制度合理性之研究。國立政治大學行政管理碩士學程碩士學位論文，未出版，台北。

顏漢嘉（2010）。企業形象對人才吸引力之影響—以薪酬福利制度為調節變項。國立高雄師範大學人力知識管理研究所碩士學位論文，未出版，高雄。

四、報紙

吳一起（2015年3月6日），「調薪，勞工不肥 肥到軍公教！」。自由時報，第A17版。

劉琪芳（2015年3月16日）。台大國發所辛炳隆副教授：產業外移導致低薪嚴重 公務員調薪 加重相對剝奪感。自由時報，第A7版。

鍾麗華、黃佩君（2015年4月17日），「擋加薪四法 七大工商團體嗆產業外移」。自由時報，第A8版。

伍、網路電子化資料

王建民（2011）。平心論公務員調薪，2011年4月22日，取自：

<http://www.npf.org.tw/1/9072>。

王鼎鈞（2012）。軍公教調薪 人事行政總處將調查民間薪資、強化決策機制。今日新聞，2012年2月7日，取自：

<http://www.nownews.com/n/2012/02/07/422821>。

考試院第11屆第133次會議（2011），考試院對「公務人員調薪」的立場與政策主張，2011年4月21日，取自：

<https://www.google.com.tw/webhp?tab=ww#q=%E8%80%83%E8%A9%A6%E9%99%A2%E5%B0%8D%E3%80%8C%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E8%AA%BF%E8%96%AA%E3%80%8D%E7%9A%84%E7%AB%8B%E5%A0%B4%E8%88%87%E6%94%BF%E7%AD%96%E4%B8%B%E5%BC%B5>。

李允傑（2010）。調薪，應先勞工後軍公教，2010年9月13日，取自：

<http://www.npf.org.tw/1/8085>。

李俊緯（2010）。軍公教人員該不該調薪？2010年12月1日，取自：

<http://www.npf.org.tw/1/8452>。

李俊緯（2011）。論「軍公教加薪」，2011年4月20日，取自：

<http://www.npf.org.tw/tag/%E8%BB%8D%E5%85%AC%E6%95%99%E5%8A%A0%E8%96%AA>。

周信佑（2011）。軍公教調薪3%之評析，2011年4月20日，取自：

<http://www.npf.org.tw/1/9053>。

彭思遠（2015）。加薪四法是改善低薪困局的開始，2015年3月25日，取自：

<http://www.npf.org.tw/1/14873>。

彭錦鵬（2002）。歐美國家公部門俸給制度之制訂機制與俸給改革。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告（NSC90-2414-H-001-004），2002年10月31日，取自：

[http://www.ea.sinica.edu.tw/file/File/\[%E7%A0%94%E7%A9%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A\]%20%E6%AD%90%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%AE%B6%E5%85%AC%E9%83%A8%E9%96%80%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E4%B9%8B%E5%88%B6%E8%A8%82%E6%A9%9F%E5%88%B6%E8%88%87%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E6%94%B9%E9%9D%A9%20\(2002\).pdf](http://www.ea.sinica.edu.tw/file/File/[%E7%A0%94%E7%A9%B6%E5%A0%B1%E5%91%8A]%20%E6%AD%90%E7%BE%8E%E5%9C%8B%E5%AE%B6%E5%85%AC%E9%83%A8%E9%96%80%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E4%B9%8B%E5%88%B6%E8%A8%82%E6%A9%9F%E5%88%B6%E8%88%87%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E6%94%B9%E9%9D%A9%20(2002).pdf)。

黃朝盟、謝麗秋（2011）。公務員調薪法制化之評析，2011年6月28日，取自：

<http://www.npf.org.tw/1/9364>。

銓敘部銓審司（2005）。公務人員績效考核與俸給制度連結之研究，2005年6月10日，取自：

<https://www.google.com.tw/webhp?tab=ww#q=%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E7%B8%BE%E6%95%88%E8%80%83%E6%A0%B8%E8%88%87%E4%BF%B8%E7%B5%A6%E5%88%B6%E5%BA%A6%E9%80%A3%E7%B5%90%E4%B9%8B%E7%A0%94%E7%A9%B6>。

劉坤億、張育哲（2010）。我國公務人員待遇制度改進方案之研究。行政院人事行政局九十八年度專案委託研究案，2010年3月24日，取自：

<http://www.dgpa.gov.tw/ct.asp?xItem=7771&CtNode=278&mp=4>。

貳、西文部分

Benjamin Domenech (2015), The Truth About Wage Stagnation , Mar 1, 2015, from

<http://web.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=8&sid=c82d4307-d25c-4e61-8bea-bf0bb8419d67%40sessionmgr114&hid=118&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=aph&AN=101171155>.

OECD(2012), Current trends in the compensation of public employees in OECD countries, in Public Sector Compensation in Time of Austerity, November 15, 2012, from <http://www.oecd-ilibrary.org/content/chapter/9789264177758-4-en>.



附錄一、文獻檢閱資料整理表

	作者	研究主題	研究方法	研究發現	結論	主要論點
1	文郁	我國大學教師薪資待遇合理性	文獻分析法 購買力平價稅 淨現值法	具國外私立大學碩博士學位大學教師於 55 歲或 65 歲退休，其一生所得淨現值低於中小學教師。具國內公私立大學碩博士學位大學教師一生所得淨現值高於中小學教師。現行體制，對同等學歷教師，無論為國內或國外；公立或私立，薪資是沒有差異的。公立大學挑選師資時，通常會要求取得國外博士學位，但具國外私立碩博士學位的大學教師一生所得淨現值較中小學教師低，而國外最好的大學以私立大學為眾。	教師待遇制度直接關係教師的經濟地位、生活水準、工作士氣和服務意願，以致於影響教育的品質。我國大學各級學術人員敘薪遠低於先進國家和鄰近國家。目前我國教師薪資與我國平均每人 GDP 比較，尚符合國際水準。對於許多大學來說，需要具國外的博士師資，而與取得國內大學博士學位比較，其受教育投資更多，却未反應在薪資中，使得無法吸引國外學者或出國進修之優秀人才。	初任中小學教師為 24 歲至 65 歲退休，任教年資共 42 年；大學教師至 30 歲初任至 65 歲退休，任教年資僅 36 年，一生所得依服務年資而有所差別。將大學教師優退休時點調整為 61 歲與教師 55 歲，任教時間同為 32 年。中小學教師取得博士學位本薪為 550 元年功薪五級為 680 元；大學助理教授級博士年功薪僅 650 元，應調整為 680 元。中小學教師年薪為 14.5 個月，其中 12 個月月薪、1.5 個月工作獎金，1 個月考績獎金；大學教師則無考績獎金，年薪僅 13.5 個月。
2	古	企業薪資	(個案研究、問	勞退新制實施的	所有變革，皆需有	薪資相關資訊

	紹銀	制度之分析診斷與調整策略：以某化工公司為例	卷調查法)	影響，業界出現減薪聲音，以致於提出新的薪資制度，便使員工聯想為減薪計畫。	高層主管的支持，若無高層主管支持，在制度規劃和推動之初，謠言和許多耳語開始迅速擴散，常使變革計畫無疾而終。所有變革，需讓全體員工充分瞭解，尤其是中階管理員或基層幹部，才能將資訊傳達全體員工。	在大多數企業中，均屬企業機密之一。企業一味考量薪資成本，降低人事成本支出，不但無法招攬人才，且內部人才亦容易流失，甚至形成反淘汰的「劣幣驅逐良幣」現象。
3	吳枝謀	以AHP探討台灣公務人員調薪方案	文獻分析 AHP 層級分析法	公務人員待遇調整由獨立客觀且立場超然或具專業背景的專家學者及社會公正人士所組成的獨立薪資調整委員會決定為最適。由各類客觀指標計算結果進行調薪為次選。無論由獨立薪資調整委員會或各類客觀指標計算結果進行調薪其參考指標皆依序為：物價指數變動情形、政府財政負擔、民間企業薪資水準、經濟成長率、平均國民所得及社會觀感。	(一)對公部門高階人資主管觀點：該組專家較重視公私部門薪資水準應符合官民平衡之原則，且該論點符合馬斯洛的需求層次理論。 (二)對學術界專家學者觀點：學術專家學者認為公務人員年度待遇調整需參考物價指數變動情形及政府財政負擔，以往較不受重視的政府財政負擔，已受學術界專家學者重視。 (三)對產業界實務主管：產業界高階主管主要責任在於私人企業營	

					<p>運成敗重責，對財政因素較為敏感，因此，他們認為公務人員年度待遇調整應優先考慮政府財政負擔，其次為物價指數變動情形。</p> <p>(四)對全體專家觀點：綜合各組專家意見後發現，參考指標前三項依次為物價指數變動情形、政府財政負擔和民間企業水準，而以政府財政負擔最受人矚目。</p>
4	吳茂銓	中國大陸公務員薪資制度	文獻分析法 個案分析法	<p>中國大陸公務員薪資標準並未能反映公務員職位上的價值，缺乏適當的調整機制，公務員薪資無法發揮特定的功能。中國地理位置遼闊，城鄉差異大、職位價值以及中國大陸公務員績效經由不同的途徑影響薪資結構與標準的制度。使公務員顯少關注制度的薪酬，如工資，反而更加關注其潛在的隱性的福利，如各項</p>	<p>公務員不合理的薪酬制度不利於激勵機制的發揮，及公部門人力資源的流動。薪酬高的部門及地方政府在人才政策上較占優勢，可能會形成「馬太效應」。不透明的公務員薪酬制度可能會引起公眾對政府財政支出政策產生質疑。</p> <p>「同工同酬」乃強調職級因素決定薪酬的作用，避免部門差異，但却忽略工作績效、工作能力和資歷等因</p>

				補貼等。	素,可能導致同級別公務員間的平均主義,而降低了薪酬對公務員的激勵作用。	
5	吳進財	從公務人力資源的觀點論行政機關績效管理制度之強化—以考績及待遇為例	次級資料分析法 文獻研究法 訪談法		績效發展結果運用,已從傳統之評估性目的(即評估員工過去一年工作表現)、轉變為發展性目的(即檢視員工未來生涯發展的可能性),並據以安排訓練及生涯規劃。目標管理式的績效管理,除可達企業目標外,同時也能提供員工發揮長才的機會。	本俸(年功俸)、職務加給、技術或專業加給之給與,官職等級越高者,所支給數額亦越多;地域加給則依服務處所地理環境而核給不同數額,公務人員俸給均未將績效及貢獻度列入支給依據。
6	呂婉瑜	基本工資調漲是否能縮小公私部門薪資差距,並比較 1997 年和 2007 年基本工資調漲影響的成效差異。	(次級資料分析法)	1997 年和 2007 年的基本工資調整政策未能有效改善公私部門的薪資差距,反而造成擴大差異。	基層勞工、派遣勞工和時薪勞工對於基本工資的調整,意義尤為重大,相對卻增加雇主的經營成本負擔。基本工資調漲所伴隨的社會責任如勞工保險、全民健康保險、退休金、外籍勞工薪資及社會救助,也必須跟著隨之調漲,間接增加了雇主的保費負擔及勞退金提繳金額。	
7	周	探討我國	文獻探討法	我國政府的待遇	我國公務人員委	制度在公平合

	瑞貞	政府待遇制度的公平合理性	深入訪談法 參與觀察法 比較研究法	制度在本俸及專業加給上未作差別性設計、缺乏公務人員參與意見表達的機會、績效獎金人事成本過高且效果不彰、欠缺公平、公正的制定及調整程序、法制化與彈性兼顧、民間薪資調查作業及待遇支給未與個人貢獻相符合等，而無法達到絕對衡平、而未具補償作用。	任級的總所得較民間佳，薦任級則與民間相當，而九職等以上的中、高階文官的總所得則比民間低，而且公務人員的職等越高相差越遠，這就是與就業市場不平衡之處。	理性上，應具八項指標：衡平性、補償性、差別性、公開性、效率性、程序性、參與性及彈性。
8	林明洋	從羅蘭巴特（R. Barthes）的符號論解讀郝龍斌的「公務人員薪資調整意見」政策話語的意義	質化方法 符號學分析 文獻探討法 個案研究法	「政策話語」做為一種符號系統時，它是複雜的，很難一次性描述而獲得全面性的結論，因為符號經過多層面表達意義，各層面相互作用且非封閉性系統。	郝市長政策話語的直接意旨，表示支持公務人員應調薪；含蓄意旨，公務人員調薪能帶動消費、活絡經濟、帶動民間企業調薪及激勵公務人員士氣；在迷思上，它非真實的，為了取得話語權主導社會輿論傾向；在象徵上，經濟成果應全民共享及貧富差距現象。	薪資調薪從轉喻觀察，郝龍斌的公務人員調薪意見象徵「舉債加薪」將債留子孫，造成社會觀感不佳，且對公務人員貼標籤。藍綠政治對立，調薪只是政治手段的一個棋子，視掌權者決定，將使社會不平之聲反撲。
9	胡惠萍	公私部門薪資差異之探討-台灣實證研究	（實證研究）	年齡愈高，薪資也愈高；教育程度愈高，薪資也愈高。 公部門中性別的	公部門薪資報酬多寡主要因素在於年齡（年資）；男性教育程度以具高中教育程度	

				薪資差異，非個人特徵所致，而是不可解釋特徵引起。	以上者，薪資隨教育程度而增加；女性則需大學以上教育程度。	
10	胡斌偉	分析我國公私部門薪資差距的長期趨勢，及其與公部門報考率的可能關聯	次級資料分析	我國公私部門薪資差距長期呈現擴大趨勢。公私部門薪資差距對高考報考率並無顯著影響，但失業率對高考報考率則呈現顯著正面影響。	一、各年度薪資回歸估計結果 薪資較高的因子有男性、教育年數、專業人員、現職工作經驗、潛在工作經驗。 公部門薪資較高的行業為金融及保險、礦業及土石採取業、水電燃氣業、資訊及通訊傳播業；私部門薪資較高的行業為金融及保險、專業、科學及技術服務業、礦業及土石採取業。 二、公私部門專業人員薪資差距持續擴大，2000年後的擴大趨勢更為明顯。	
11	范春鑾	以中央機關、直轄市政府與地方政府三層級的公務人員的不同角度探討我國行政機關公務人員待遇制度	文獻分析方法 結構型問卷方法	由中央機關、直轄市政府與地方政府三層級的公務員對俸給制度化、合理化、透明化之不足和各機關職務列等、官（職）等之內部不平衡最為不滿意。	公務人員待遇較教師差。 一般企業職位愈高薪資全距愈大，公務人員却相反，其待遇職等愈高薪資全距愈小。	

12	馬樹榮	組織公平與組織承諾關係之研究—檢驗薪資制度知覺的調節效果	(問卷調查法)	薪資制度設計、目標及政策的共同概念、定義合理性、競爭性、激勵性及回饋性中，發現合理性知覺和分配公平具交互作用，對員工留任承諾有影響力。	組織在進行員工利益分配在組織公平影響力中，首重分配公平，如此才能獲得較佳的員工承諾，員工對組織目標和組織認同也較佳。薪資制度本身具有良好的溝通回饋通路，對組織承諾、組織認同和努力均產生直接的影響力。	企業必須在「績效調薪」或「全面調薪」兩者擇其一。企業若採績效調薪，需考量績效標準如何取得公平；企業採全面調薪時，則考量如何留住高績效員工對組織的認同及持續努力。
13	張貴山	公立中小學教師敘薪待遇	文獻分析法 檔案分析法 描述統計 比較研究法	公私立代課(理)教師年資提敘，職前年資不需職務等級相當和不足一年之月數併計一年提敘薪級，及教師取得較高學位改敘，皆有敘薪不合理現象。	檢討中小學教師取得較高學位，應考量改敘公平性。曾任代理教師之初任正式教師起敘，有低資高採現象。	教師取得較高學位改敘，學術研究費隨薪級調高而調高，而軍人與公務人員則無此福利，應斟酌其公平性。
14	梁瑞蘭	政府再造運動對公務人員薪酬制度的改革理念	法令文獻 問題探討 成本效益	現行所得稅法僅訂固定上限之薪資所得特別扣除，在稅法上對維持薪資繼續存在所需之非常負擔、成本費用、職業再教育之支出却未予扣除。依憲法、憲法增修條文和地方制度法等及學理上，「責任與財政不可分割」原	透過公務人員待遇制度的改革，並仿效普魯士對高等文官周嚴的培訓制度，培養出台灣未來一個能真正襄贊決策，捍衛公義，成為高素質事務官團隊。	俸給的作用，係將員工工作動機與組織效能串聯，俾妥適建構高效能的組織，提升為民服務的品質。而俸給不但關係公務人員生活、士氣、價值觀，亦影響各行各業的薪資、生活的水準。

				則，中央機關應本於『由誰立法並執行，由誰負擔費用』之立法意旨，統籌編列國中小教師人事費、農保健保費或警政支出等費用。		
15	施能傑	以公平性理論觀點分析行政機關俸給政策	文獻分析法 問卷調查法	<p>一、俸給政策原則： 待遇調整依據的 確立 設定待遇調整的 目標 尋找各項相關技術與研訂專業加給相對係數</p> <p>二、民間企業薪資調查： 目前調查方法大致有：調查範圍、調查對象、調查項目、調查方法、抽樣方法、員工比較等。</p> <p>三、俸給調整作業流程 俸給決策過程中，缺乏公務人員代表性參與。 俸給調整幅度原則，先以支出預算經費考量，再決定調整標準，與理論不符。</p>	待遇調整須以高調薪幅度才具激勵效果。 俸給政策實質公平性之內在衡平、外在衡平、個人衡平均不足。在俸給程序亦欠缺公平性。	<p>俸給的公平性 從實質公平性與程序公平性兩個面向來看： 實質公平性： 實質公平有3大面向： 1.內在衡平 2.外在衡平 3.個人衡平 程序公平性：在程序公平方面有6大原則： 1.一致性 2.無謬誤性 3.正確有據性 4.可改正性 5.參與代表性 6.決定倫理性</p>
16	葉	公務人力	文獻分析法	公務人力資源彈		

	錦 義	資源彈性 管理之研 究—以英 美經驗為 例		<p>性管理之原由： 1970 年代公務人 力資源彈性管理興 起，主要在回應 公部門受到攻 訐、經濟理論形 成氣候及全球化 與競爭。</p> <p>公務人力資源彈 性管理之實踐途 徑：公務人力資 源彈性管理的實 踐途徑包含以 3D 概念（分權化 人事管理環境、 鬆綁人事法制、 授權）之鉅視的 法制層次和 6F 策 略（工作時間、 工作生涯期間、 契約上、工作地 點、任務及俸給 的彈性）之微觀 的策略層次。</p> <p>公共管理者應有 之整備：公部門 人事政策須於不 穩定的平衡中運 作，人事人員須 學習接受政策執 行中的曖昧不 明，個別主管則 須克服對人事管 理責任準備之不 足。</p>		
17	詹 麗 娥	某地區教 學醫院員 工在薪資	（問卷調查法）	薪資調整前後， 員工若有其他適 當工作機會，皆	薪資調整前後，員 工對組織承諾、工 作士氣、工作滿足	

		調整前後對組織承諾、工作士氣與滿意度之變化情形		近半數的人會選擇離職。	之間關係皆無顯著差異。表示並不因薪資調整而以上三項而有所改變。 薪資調整前後，個人特徵變項與組織承諾、整體工作士氣、工作滿足感具有顯著影響。	
18	劉文祥	英美中央政府薪資制度彈性化之研究	文獻分析法	OECD 國家在 90 年代開始，公務人力規模呈現負成長或成長幅度縮小，係因實施民營化及員額精簡。 多數成員國政府「總人事費用」占政府經常性消費總支出的 60%~70%；公務人力「年度薪俸」占政府經常性消費總支出的 50% 左右，且大多數呈正成長。	英國公務人員俸給採分權化政策，自 1993 年起，已無「全面調薪」之作法，1996 年起實行集體協議的「分權化」政策，皆以「績效薪俸」精神定俸。美國公務人員仍以「俸給法定原則」，僅郵政採勞資集體協議方式定俸；州政府及地方政府亦或有採勞資集體協議方式決定其公務人員俸給。	各國人事費多寡，對稅賦課徵、政府公債和私部門薪資皆有顯著影響。英美先進國家公務人員薪資彈性化，主要以勞動市場之變化、政府績效的要求及人事費用控管為主要改革驅力。
19	劉芳君	我國中小學教師待遇比較指標系統	德懷術問卷	待遇的確能吸引優秀師資。 個人選擇職位類別時，薪資、福利和工作環境三者會同時納入考量，很難分開衡量。 國際比較上來說，教師平均薪	無論國際或國內比較，應從薪資、福利、工作環境和職場機會四層面分析探討。 薪資指標主要有年薪、時薪和獎金與津貼三面向，且首重年薪的影響力。	

				<p>資占國民生產毛額比率、當年度年薪相較於十年前或五年前的成長幅度和不同年資的平均年薪同等重要。</p> <p>與中小學教職競爭職業關係的主要為教育學群與公務人員。</p>	<p>國內與中小學教師職業具競爭性的有教育訓練專家或人力資源培訓人員、普通考或特考四等與高考或特考三等之公務人員競爭最激烈。</p>	
20	駱美玲	<p>駐外人員待遇缺乏匯兌風險設計、駐地生活環境變遷及物價波動等因素考量</p>	<p>文獻分析 德菲法</p>		<p>駐外人員待遇結構應予合理化：駐外人員領取地域加給而未給予專業加給，兩者領取事由不同，若有取領取事由，則應給與，不應增加給與加給支給項目，而以「補償」效果，而不發給。</p> <p>駐外人員待遇調整法制化：駐外人員因在各國從事外交等職務，應考量各國政經條件不同，物價高低落差大，應訂定外交人員待遇專屬法令。</p> <p>駐外人員地域加給標準化：駐外人員地域加給應訂定具體指標。</p> <p>駐外人員待遇匯兌損失：駐外人待遇應轉換為當地</p>	

					匯率，避免因匯率變動，換算服務地區實際幣值造成折損。	
21	顏漢嘉	企業形象對人才吸引力之影響—以薪酬福利制度為調節變項	(問卷調查法)	以薪酬福利為調節變項時，企業形象對人才之吸引力，大於企業形象或薪酬福利單獨對人才的吸引力。 由單因子變異數分析發現，碩士畢業生最重視薪酬相等及福利制度且懷抱理想。	企業對人才需求，須針對企業形象提升和優良薪酬福利制度做起。 大學普設、大學畢業生缺乏職場資訊和自信心不足，大學畢業生較重短利的眼前薪酬。碩士畢業生較重視企業形象及長遠性。	企業形象及薪酬福利對人才的吸引力，碩士畢業生較為長遠角度思考，以上因素皆為考量因子，大學畢業生較為短視，因此較重視薪酬高低。



附錄二、我國歷年來軍公教待遇調整表

會計年度	調整幅度%	會計年度	調整幅度%	會計年度	調整幅度%
63	20;10	77	10	91年度	未調整
64	20	78	8	92年度	未調整
65	未調整	79	12	93年度	未調整
66	11.2	80	13	94年度	3
67	14.7	81	6	95年度	未調整
68	20	82	6	96年度	未調整
69	13.8	83	8	97年度	未調整
70	20;9	84	3	98年度	未調整
71	11	85	5	99年度	未調整
72	未調整	86	3	100年度(7月1日起)	3
73	未調整	87	3	101年度	未調整
74	8	88	3	102年度	未調整
75	8	88下半年及89年度	未調整	103年度	未調整
76	未調整	90年度	3		

資料來源：行政院人事行政總處—我國歷年來軍公教人員待遇調整表

<http://www.dgpa.gov.tw/ct.asp?xItem=2893&ctNode=246&mp=40>.

註：會計年度 63 年調整幅度為 20；10，因 62 年 7 月待遇調整幅度為 20%，63 年 1 月待遇調整幅度為 10%；會計年度 70 年調整幅度為 20；9，因 69 年 7 月待遇調整幅度為 20%，70 年 1 月待遇調整幅度為 9%。



附錄三、法規

壹、法規名稱：軍公教員工待遇審議委員會設置要點

修正時間：104.3.23

一、行政院人事行政總處為強化對軍公教員工待遇之審議功能，特成立「軍公教員工待遇審議委員會」（以下簡稱本會）。

二、本委員會任務如次：

- (一) 關於軍公教員工年度待遇調整事項之審議。
- (二) 關於軍公教員工各項加給項目及標準之審議事項。
- (三) 關於軍公教員工待遇改進方案之審議事項。
- (四) 關於軍公教員工待遇研究發展報告之審議事項。
- (五) 其他與軍公教員工待遇相關事項。

三、本委員會置召集人一人，由行政院人事行政總處人事長兼任；置副召集人二人，分別由銓敘部及行政院人事行政總處副首長兼任；另置委員十四人至十六人，其中四人聘請學者專家兼任，其餘委員由下列機關或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員聘兼之：

- (一) 國防部一人。
- (二) 財政部一人。
- (三) 教育部一人。
- (四) 行政院主計總處一人。
- (五) 國家發展委員會一人。
- (六) 勞動部一人。
- (七) 地方政府四人至六人。

前項委員任期二年，期滿得續聘之。任期內出缺時，得補行遴聘至原任期屆滿之日止。

本委員會應業務需要，必要時得由召集人指定成立專案小組及主持人，負責提供軍公教員工待遇事項諮詢及研究之意見，或特定工作之執行。

第一項第七款所定地方政府，由行政院人事行政總處視實際需要指定之。

- 四、本委員會不定期開會，必要時得邀請相關機關列席陳述意見。
- 五、本委員會審議之意見，作為行政院辦理軍公教員工待遇相關事項之重要參據。
- 六、本會置執行秘書一人，由行政院人事行政總處給與福利處處長擔任之，並由該處負責相關作業事宜。
- 七、本委員會委員均為無給職，但非屬本機關代表之委員，得依規定支給出席費。
- 八、本會所需經費在行政院人事行政總處年度預算相關經費項下支應。



貳、全國軍公教員工待遇支給要點

修正時間： 100.6.22

一、為支給軍公教員工待遇，依據公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法等有關規定，訂定本要點。

二、本要點適用範圍，指下列各類人員：

- (一) 政務人員（含特任、特派人員及其相當職務人員、各部政務次長及其相當職務人員暨比照簡任第十二職等以上職務之人員）。
- (二) 各機關公務人員、雇員及技工、工友。
- (三) 各級公立學校教職員工。
- (四) 國軍官兵。

三、政務人員之給與，照附表一所訂數額支給。

四、各機關學校公教員工薪俸、加給及生活津貼，依下列規定支給之：

(一) 薪俸部分：

- 1. 公務人員俸額，照附表二所訂數額支給。
- 2. 各級公立學校教職員薪額及警察人員俸額，比照附表二公務人員俸額數額支給。
- 3. 雇員薪額，照附表三所訂數額支給。
- 4. 技工、工友工餉，照附表四所訂數額支給。

(二) 加給部分：

1. 主管職務加給：

- (1) 公務人員主管職務加給，照附表五所訂數額支給。
- (2) 各機關組織法規規定並實際負領導責任之主管人員，或組織法規以外之其他法律規定應置專責承辦業務人員並授權訂定組織規程，其擔任組織規程內所列主管職務，並實際負領導責任者，得支領主管職務加給。

(3)各機關組織法規未規定，由各機關首長命令指派或權責機關核准成立任務編組之主管職務，不得支領主管職務加給。但在公務人員加給給與辦法發布施行前，經行政院核定支給有案之職務，不在此限。

(4)簡任（派）非主管人員職責繁重，得由機關首長衡酌職責程度，比照主管職務核給職務加給。其支給人數扣除兼任或代理主管職務之簡任（派）非主管人數後，不得超過該機關簡任（派）非主管人員預算員額二分之一。但機關簡任（派）非主管人員預算員額僅一人，且職責繁重經機關首長核准者，不在此限。

(5)公立各級學校主管職務加給之支給，其單位之設置以經教育部、直轄市政府及縣（市）政府核准有案者為限。

(6)凡依法令規定兼任其他主管職務之各級人員，以支領一職之主管職務加給為限，不得兼領或重領。

2.其他職務加給另訂之。

3.一般公務人員專業加給，照附表六所訂數額支給。其他人員專業或技術加給照核定之數額支給。

4.地域加給，照附表七規定支給。

5.職務加給、技術或專業加給均依其銓敘審定職等支給。但權理人員，依權理之職務所列最低職等支給；銓敘審定職等高於所任職務所列最高職等者，其職務加給依所任職務所列最高職等支給。

6.經權責機關依法令規定核派兼任機關組織法規規定之主管職務，如列有官等、職等者，其主管職務加給應在該兼任主管職務列等範圍內依本職銓敘審定職等支給。但本職所銓敘審定之職

等高於或低於該主管職務列等範圍時，應依該主管職務之最高或最低職等支給；至兼任之主管職務未列有官等、職等者，按相當職務之職等比照上述規定辦理。

7.本款所稱組織法規，係指組織法、組織條例、組織通則、組織規程、組織準則及組織自治條例及依中央行政機關組織基準法訂定發布之處務規程、辦事細則。

(三) 生活津貼部分：

1.婚、喪、生育及子女教育補助之請領，以支領一般公教待遇之各級行政機關、公立學校預算員額內之人員為限；編制內技工、工友比照辦理；軍職人員得參照辦理。其基準如下：

(1)婚、喪、生育補助，照附表八規定支給。

(2)子女教育補助，照附表九規定支給。

2.房租津貼項目已在七十九年度待遇調整數額之外另行併入專業加給或學術研究費或公費內支給，居住公有房舍之現職軍公教員工，應由服務機關學校按月將所併入之房租津貼數額扣繳公庫。但眷屬如未居住公有房舍，而本人因業務實際需要經機關首長核准居住單房間職務宿舍者，不在此限。

五、國軍官兵之給與照核定數額支給。

六、依本要點支給之專業加給、主管職務加給，對於未到公服勤人員，除法令另有規定外，不予支給。

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

八、實施用人費率事業機構員工待遇，在行政院訂定之「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」下，除主持人待遇應報行政院備查外，其

餘員工待遇授權由各事業機構主管機關核定實施。



附錄四、公教人員待遇調整參考因素

壹、102年人事統計提要~公教人員待遇調整參考因素

公教人員待遇調整參考因素

中華民國74年至102年12月31日

年 度	消費者物價指數與上一年比較變動情形(%)	民間薪資水準 (工業及服務業) (新臺幣元)	平均每人GDP (國內生產毛額) (美元)	經濟成長率 (%)	平均每人 國民所得 (美元)
74年	-0.16	13,980	3,290	4.07	3,045
75年	0.70	15,118	4,007	11.00	3,765
76年	0.52	16,496	5,265	10.68	4,947
77年	1.29	18,399	6,146	5.57	5,948
78年	4.41	21,247	7,558	10.28	7,134
79年	4.13	24,317	8,124	6.87	7,628
80年	3.62	26,881	9,016	7.88	8,473
81年	4.47	29,449	10,625	7.56	9,843
82年	2.94	31,708	11,079	6.73	10,244
83年	4.10	33,661	11,982	7.59	11,068
84年	3.67	35,389	12,918	6.38	11,882
85年	3.07	36,699	13,428	5.54	12,330
86年	0.90	38,489	13,810	5.48	12,652
87年	1.68	39,673	12,598	3.47	11,419
88年	0.18	40,842	13,585	5.97	12,279
89年	1.25	41,861	14,704	5.80	13,299
90年	-0.01	41,960	13,147	-1.65	11,821
91年	-0.20	41,530	13,404	5.26	12,077
92年	-0.28	42,065	13,773	3.67	12,549
93年	1.61	42,685	15,012	6.19	13,602
94年	2.31	43,163	16,051	4.70	14,412
95年	0.60	43,493	16,491	5.44	14,724
96年	1.80	44,414	17,154	5.98	15,192
97年	3.53	44,424	17,399	0.73	15,194
98年	-0.87	42,176	(r)16,359	(r)-1.81	(r)14,255
99年	0.96	44,430	(r)18,503	(r)10.76	(r)16,491
100年	1.42	45,749	(r)20,057	(r)4.19	(r)17,812
101年	1.93	45,888	(r)20,432	(r)1.48	(r)17,894
102年	0.79	45,896	20,958	2.11	18,358

註：1.資料來源：行政院主計總處(<http://www.dgbas.gov.tw/>)、中華民國統計資訊網(<http://www.stat.gov.tw/>)。

2. 102年消費者物價指數與上一年比較變動情形、平均每人GDP、經濟成長率及平均每人國民所得等數據為行政院主計總處公布之初步統計數。

3.98年至101年部分數據依中華民國統計資訊網更新之數據修正，修改處以(r)表示。

4.更新日期：103.2.20。

貳、103年人事統計提要~公教人員待遇調整因素

公教人員待遇調整參考因素

中華民國74年至103年12月31日

年 度	消費者物價指數與上一年比較變動情形(%)	民間薪資水準 (工業及服務業) (新臺幣元)	平均每人GDP (國內生產毛額) (美元)	經濟成長率 (%)	平均每人 國民所得 (美元)
74年	-0.16	13,980	(r)3,315	(r)4.81	3,045
75年	(r)0.69	15,118	(r)4,038	(r)11.52	(r)3,775
76年	0.52	16,496	(r)5,350	(r)12.70	(r)5,002
77年	(r)1.28	18,399	(r)6,369	(r)8.02	(r)5,967
78年	(r)4.42	21,247	(r)7,614	(r)8.75	(r)7,104
79年	4.13	24,317	(r)8,216	(r)5.65	(r)7,655
80年	3.62	26,881	(r)9,136	(r)8.36	(r)8,522
81年	(r)4.46	29,449	(r)10,778	(r)8.29	(r)9,952
82年	(r)2.95	31,708	(r)11,251	(r)6.80	(r)10,303
83年	4.10	33,661	(r)12,160	(r)7.49	(r)11,092
84年	(r)3.66	35,389	(r)13,129	(r)6.50	(r)11,909
85年	(r)3.08	36,699	(r)13,650	(r)6.18	(r)12,399
86年	0.90	38,489	(r)14,040	(r)6.11	(r)12,701
87年	(r)1.69	39,673	(r)12,840	(r)4.21	(r)11,495
88年	(r)0.17	40,842	(r)13,819	(r)6.72	(r)12,330
89年	1.25	41,861	(r)14,941	(r)6.42	(r)13,341
90年	(r)0.00	41,960	(r)13,448	(r)-1.26	(r)11,936
91年	-0.20	41,530	(r)13,750	(r)5.57	(r)12,270
92年	-0.28	42,065	(r)14,120	(r)4.12	(r)12,642
93年	1.61	(r)42,680	(r)15,388	(r)6.51	(r)13,735
94年	(r)2.30	(r)43,159	(r)16,532	(r)5.42	(r)14,602
95年	0.60	(r)43,488	(r)17,026	(r)5.62	(r)14,974
96年	1.80	(r)44,392	(r)17,814	(r)6.52	(r)15,401
97年	(r)3.52	(r)44,367	(r)18,131	(r)0.70	(r)15,388
98年	(r)-0.86	(r)42,182	(r)16,988	(r)-1.57	(r)14,398
99年	0.96	(r)44,359	(r)19,278	(r)10.63	(r)16,650
100年	1.42	(r)45,508	(r)20,939	(r)3.80	(r)17,982
101年	1.93	(r)45,589	(r)21,308	(r)2.06	(r)18,125
102年	0.79	(r)45,664	(r)21,902	(r)2.23	(r)18,700
103年	1.20	-	22,583	3.51	-

- 註：1.資料來源：行政院主計總處(<http://www.dgbas.gov.tw/>)、中華民國統計資訊網(<http://www.stat.gov.tw/>)。
2. 103年消費者物價指數與上一年比較變動情形、平均每人GDP、經濟成長率等數據為行政院主計總處公布之初步統計數，至103年平均每人所得及民間薪資水準主計總處尚未公布。
3. 行政院主計總處102年2月5日發布之消費者物價指數改採用100年為基期，歷史資料並依新基期分類架構回溯銜接，爰本表數據依該總處公布數據更新，修改處以(r)表示。
4. 行政院主計總處配合102年公告之「100年工商及服務業普查總報告」及第9次修訂之中華民國行業標準分類修正民間薪資水準各年度數據，爰本表93至102年數據依該總處公布數據更新，修改處以(r)表示。
5. 行政院主計總處於103年11月更改平均每人GDP、經濟成長率及平均每人國民所得等數據統計方式，並回溯更正至49年，爰本表74年至102年數額依該總處公布數據更新，修改處以(r)表示。
6. 更新日期：104.2.2

資料來源：行政院人事行政總處

<http://www.dgpa.gov.tw/ct.asp?xItem=12359&CtNode=1333&mp=7>

附錄五、次級資料

次級資料包含轉換表及次級資料表

壹、資級資料轉換表

變項名稱	變項概念型定義	資料性質	資料來源
年度	統計資料年度	名目尺度	
待遇調整比率(%)	待遇調整比率：公務人員各段俸點折算之俸額所調整之幅度及專業加給所調整之幅度。（資料來源：行政院人事行政總處 http://win.dgbas.gov.tw/dgbas03/bs7/calendar/MetaQry.asp?QM=&MetaId=623 ）	比例尺度	中華民國統計資訊網 (http://www.stat.gov.tw/)、財政部統計處 (http://web02.mof.gov.tw/njswww/WebProxy.aspx?sys=100&funid=defjispf2)、行政院人事行政總處 (http://www.dgpa.gov.tw/ct.asp?xItem=2893&ctNode=246&mp=40)
物價指數(%)	消費者物價指數：消費者物價指數(Consumer Price Index, 簡稱CPI)係衡量一般家庭所購各項消費性商品及服務價格水準之變化。（資料來源：行政院主計總處 http://www.dgbas.gov.tw/fp.asp?xItem=867&ctNode=2848 ）	比例尺度	、和勞動部 (http://www.mol.gov.tw/topic/3067/5990/13171/19154)及行政院勞工委員會勞動統計年報、行政院主計處之國民所得年刊與中華民國臺灣地區社會指標統計及銓敘部之銓敘統計年報
民間企業薪資水準(新台幣元)	民間薪資水準(工業及服務業)：薪資的計算是採給付原則，即是指每月實際支付月底在職受僱員工的薪資總額，包含經常性薪資、加班費及其他非經常性薪資；但不包含保險費、退休金與資遣費等非薪資報酬。（資料來源：統計資訊網 http://www.stat.gov.tw/public/Data/2211641871.pdf 和行政院主計處之國民所得年刊)	比例尺度	
平均每人GDP	平均每人GDP(GDP Per Capita 又稱人均)指國內生產毛額除以人口數之值。國內生產毛額則指在一個國家內，一段特定時間(一般為一年)內，所有生產、貨物、勞務的總值。 (資料來源：DIGITIMES 中文網 原文網址： 360 財經 - 平均每人 GDP http://www.digitimes.com.tw/tw/dt/n/shwnws.asp?CnIID=10&cat=50&id=0000056678_B6X5YG7WN86GOF39NVMED&ct=2#ixzz3pgLp9Ukt)	比例尺度	
經濟成長率(%)	經濟成長率：一般都以實質國內生產毛額(GDP)變動率來表示經濟成長速度，也就是經濟成長率(Economic growth rate)。（資料來源：統計資訊網 http://stud.stat.gov.tw/lp.asp?ctNode=5314&CtUnit=1596&BaseDSD=7&mp=30)	比例尺度	

平均國民所得	<p>平均國民所得係指國民所得除以期中人口數之值。國民所得為國民生產毛額扣除固定資本消耗。期中人口數指平均人口數，年中人口一般是以 7 月 1 日人口數，而月中人口是以每月 15 日人口數。但若無是項資料，則採估計數，即以上期期末人口數加上當期期末人口數除以 2。</p> <p>(http://w2.dbas.taipei.gov.tw/news_weekly/Dic_N.asp?DS_No=1499)</p>	比例尺度	
政府財政狀況（全國賦稅實徵淨值總額與所得稅）(千元)	<p>全國各稅捐稽徵機關直接徵起或委託代徵之賦稅收入實徵淨額，內容包含各項稅課收入、金融保險業營業稅、健康福利捐、特種貨物及勞務稅等。（資料來源：http://data.gov.tw/node/6742）</p>	比例尺度	
公務人員總人數	<p>依公務人員任用法第九條規定公務人員之任用，應具有依法考試及格、依法銓敘合格、依法升等合格。具以上資格之公務人員之總人數。（資料來源：銓敘部之銓敘統計年報）</p>	比例尺度	
人口數	全國人口總數	比例尺度	
基本工資	<p>基本工資係指勞工在正常工作時間內所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。（勞基法施行細則第十一條）</p>	比例尺度	
失業率	<p>所謂「失業率」係指失業者占勞動力之比率，其計算方法如下：</p> <p>失業率（%）=失業者/勞動力*100%</p> <p>=失業者/（失業者+就業者）*100%</p> <p>（資料來源：中華民國統計資訊網 http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=701&ctNode=520）</p>	比例尺度	

貳、次級資料表

年度	公務人員待遇調整幅度%	消費者物價指數與上一年比較變動	民間薪資水準(工業及服務業)	平均每人GDP(美元)	經濟成長(%)	平均國民所得(美元)	全國賦稅實徵淨額總計(千元)	公務人員總人數	人口數	基本工資(元)	失業率(%)
1951年				154		154					
1952年				208	12	207					
1953年				178	9.49	175					
1954年				188	9.64	184					
1955年				216	7.72	210					
1956年				151	6.17	146				300	
1957年				170	7.81	164		108,608		300	
1958年				185	7.68	177	7,538,403	111,626		300	
1959年				140	8.81	134		128,556		300	
1960年				163	7.2	156	8,988,713	132,531		300	
1961年				161	7.05	153	9,554,276	136,531	11,149,139	300	
1962年				172	8.93	163	10,141,629	140,766	11,574,942	300	
1963年				189	10.74	179	11,253,657	141,657	11,949,260	300	
1964年				214	12.63	203	12,839,950	143,647	12,325,025	450	
1965年				229	11.89	217	15,246,726	150,523	12,698,700	450	
1966年				249	9.63	236	17,297,799	154,616	13,049,605	450	
1967年				281	11.15	264	19,531,496	160,669	13,371,083	450	
1968年				319	9.71	299	24,346,570	164,737	13,725,991	600	
1969年				357	9.59	334	32,760,086	168,989	14,411,976	600	
1970年				397	11.51	371	36,664,079	178,021	14,753,911	600	
1971年				451	13.43	421	40,685,176	183,719	15,073,216	600	
1972年				530	13.87	493	47,975,726	188,889	15,367,774	600	
1973年				706	12.83	651	60,727,197	205,623	15,642,467	600	
1974年	30			934	2.67	848	88,853,830	219,903	15,927,167	600	
1975年	20			985	6.19	881	97,503,608	225,313	16,223,089	600	
1976年	0			1,158	14.28	1,035	121,767,214	231,922	16,579,737	600	
1977年	11.2			1,330	11.41	1,191	139,305,220	238,948	16,882,053	600	
1978年	14.7			1,606	13.56	1,451	168,193,559	243,749	17,202,491	2400	1.67
1979年	20			1,950	8.83	1,757	220,521,220	252,733	17,543,067	2400	1.27
1980年	13.8		8,843	2,389	8.04	2,139	261,349,157	292,426	17,866,008	3300	1.23
1981年	29		10,677	2,721	7.11	2,432	315,049,495	304,998	18,193,955	3300	1.35
1982年	11	2.95	11,472	2,700	4.8	2,416	338,090,320	313,787	18,515,754	3300	2.13
1983年	0	1.38	12,122	2,904	9.04	2,614	342,378,967	320,237	18,790,538	5700	2.71
1984年	0	-0.03	13,409	3,225	10.05	2,951	383,364,419	331,531	19,069,194	6150	2.44
1985年	8	-0.16	13,980	3,315	4.81	3,045	394,846,161	344,262	19,313,825	6150	2.9
1986年	8	0.69	15,118	4,038	11.52	3,775	401,799,624	350,160	19,509,082	6900	2.66
1987年	0	0.52	16,496	5,350	12.7	5,002	461,454,861	355,133	19,725,010	6900	1.97
1988年	10	1.28	18,399	6,369	8.02	5,967	558,045,676	374,906	19,954,397	8130	1.69
1989年	8	4.42	21,247	7,614	8.75	7,104	677,418,310	393,031	20,156,587	8820	1.57
1990年	12	4.13	24,317	8,216	5.65	7,655	847,733,398	403,475	20,401,305	9750	1.67
1991年	13	3.62	26,881	9,136	8.36	8,522	808,620,588	410,822	20,605,831	11040	1.51
1992年	6	4.46	29,449	10,778	8.29	9,952	967,623,881	424,588	20,802,622	12365	1.51
1993年	6	2.95	31,708	11,251	6.8	10,303	1,045,496,186	434,763	20,995,416	13350	1.44
1994年	8	4.1	33,661	12,160	7.49	11,092	1,127,481,060	437,430	21,177,874	14010	1.56
1995年	3	3.66	35,389	13,129	6.5	11,909	1,232,263,996	440,366	21,357,431	14880	1.79
1996年	5	3.08	36,699	13,650	6.18	12,399	1,197,796,543	442,972	21,525,433	15360	2.6
1997年	3	0.9	38,489	14,040	6.11	12,701	1,271,452,683	441,716	21,742,815	15840	2.72
1998年	3	1.69	39,673	12,840	4.21	11,495	1,397,052,497	417,381	21,928,591	15840	2.7
1999年	3	0.17	40,842	13,819	6.72	12,330	1,355,061,942	409,995	22,092,387	15840	2.92
2000年	0	1.25	41,861	14,941	6.42	13,341	1,929,767,339	408,515	22,276,672	15840	2.99
2001年	3	0	41,960	13,448	-1.26	11,936	1,257,840,609	395,523	22,405,568	15840	4.57
2002年	0	-0.2	41,530	13,750	5.57	12,270	1,225,600,850	389,957	22,520,776	15840	5.17
2003年	0	-0.28	42,065	14,120	4.12	12,642	1,252,766,218	376,128	22,604,550	15840	4.99
2004年	0	1.61	42,680	15,388	6.51	13,735	1,387,300,291	368,899	22,689,122	15840	4.44
2005年	3	2.3	43,159	16,532	5.42	14,602	1,567,396,363	337,261	22,770,383	15840	4.13
2006年	0	0.6	43,488	17,026	5.62	14,974	1,600,803,894	335,274	22,876,527	15840	3.91
2007年	0	1.8	44,392	17,814	6.52	15,401	1,733,894,782	336,842	22,958,360	17280	3.91
2008年	0	3.52	44,367	18,131	0.7	15,388	1,760,438,282	338,305	23,037,031	17280	4.14
2009年	0	-0.86	42,182	16,988	-1.57	14,398	1,530,282,190	339,875	23,119,772	17280	5.85
2010年	0	0.96	44,359	19,278	10.63	16,650	1,622,244,070	340,106	23,162,123	17880	5.21
2011年	3	1.42	45,508	20,939	3.8	17,982	1,764,610,616	343,323	23,224,912	17880	4.39
2012年	0	1.93	45,589	21,308	2.06	18,125	1,796,697,193	343,861	23,315,822	18780	4.24
2013年	0	0.79	45,664	21,902	2.23	18,700	1,834,124,153	346,059	23,373,517	19047	4.18
2014年	0	1.2	47,300	22,635	3.74	19,315	1,976,106,922	347,816	23,433,753	19273	3.96




附錄六、問卷調查

問卷調查資料包括轉換表、編碼簿、問卷及資料表

壹、轉換表

主要研究問題	細目研究問題	概念—概念型定義	概念—操作性定義	問卷題次
公務人員待遇調整機制改革方向為何？	1. 公務人員認為待遇調整的因素為何？	<p>公務人員：公務人員係指經國家考試及格並現任職於機關(構)或學校之人；</p> <p>待遇：公務人員之薪資報酬，又分為本俸（年功俸）與加給（又分為職務加給、技術或專業加給、地域加給）；</p> <p>調整因素：待遇調整之原因為何？</p>	<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為待遇調整應考量的主要因素為何？ 1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整應考量的主要因素之比例。</p>	第一題
			<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為待遇調整應優先考量的因素為何？ 1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整優先考量的因素之比例。</p>	第二題

			<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為目前政府對待遇調整考量的因素為何？ 1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定政府對待遇調整考量的因素之比例。</p>	<p>第三題</p>
			<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公務人員待遇未做調整之原因為何？1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率 5. 輿論壓力 6. 政治因素 7. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇未做調整原因之比例。</p>	<p>第四題</p>


	<p>2. 公務人員認為本俸（年功俸）與加給是否應依不同因素做調整之看法？</p>	<p>本俸：係指各職等人員依法應領取之基本給； 年功俸：係指各職等高於本俸最高俸級之給與； 加給：係指本俸、年功俸以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。</p>	<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為本俸（年功俸）與加給（包含職務加給、技術或專業加給和地域加給）的給與因素一樣嗎？1. 一樣 2. 不知道 3. 不一樣」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定本俸（年功俸）與加給的給與因素是否相同之比例。</p> <p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為本俸調整應考量的主要因素為何？ 1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定本俸調整應考量的主要因素之比例。</p>	<p>第五題</p> <p>第六題</p>
--	---	--	--	-----------------------


			以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為加給調整應考量的主要因素為何？ 1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定加給調整應考量的主要因素之比例。	第七題
3. 公務人員對於待遇調整審議委員會組成成員的看法為何？	待遇調整審議委員會：係依軍公教員工待遇審議委員會設置要點而設立之組織；組成成員：係指待遇調整審議委員會之成員組成之身分。	以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為目前待遇調整審議委員會的成員為何？1. 行政院人事行政總處人事長 2. 銓敘部及行政院人事行政總處副首長 3. 國防部、財政部、教育部 行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員 4. 學者專家 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整審議委員會之成員的比例。	第八題	
		以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為待遇調整審議委員會成	第九題	

			<p>員是否需要各官等公務人員的參與？1. 非常需要 2. 需要 3. 不需要 4. 非常不需要」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整審議委員會應有各官等公務人員參與的比例。</p>	
			<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為待遇調整審議委員會是否需要公務人員的參與？1. 非常需要 2. 需要 3. 不需要 4. 非常不需要」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整審議委員會應有公務人員參與的比例。</p>	第十題
			<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為待遇調整審議委員會應有公務人員協會之成員一定比例參與嗎？ 1. 非常需要 2. 需要 3. 不需要 4. 非常不需要」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定公務人員協會成員參與的比例。</p>	第十一題
			<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為</p>	第十二題

			公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用嗎？ 1. 非常有實質作用 2. 有實質作用 3. 沒有什麼實質作用 4. 完全沒有實質作用」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定公務人員協會對公務人員待遇實質作用的比例。	
4. 公務人員認為待遇調整依據的法令之法律保留程度之看法為何？	法律保留程度：係指待遇調整之法令應為法律？或法律授權之法規命令？或者是無需法律授權，可由行政機關直接訂定之行政規則（例如：要點）	以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為現行的軍公教員工待遇支給要點的法律保留層級為何？1. 法律層級 2. 法規命令層級 3. 行政規則層級 4. 不知道 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定受訪者認為待遇支給要點法律保留層度的比例。	第十 三題	
		以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公務人員待遇調整應該訂定的法規命令層級？ 1. 法律 2. 有法律授權之法規命令 3. 不需要法律授權之行政規則」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定法律保留程度的比例。	第十 四題	

<p>5. 公務人員對於公私部門薪資之間是否具影響關係的看法為何？</p>	<p>公部門：公部門即所謂行政機關，依行政程序法第 2 條第 2 項之規定為本法所稱行政機關，係指代表國家、地方自治團體或其他行政主體表示意思，從事公共事務，具有單獨法定地位之組織。；私部門：係依公司法或工廠法等規定，其資金來源為私人所設立之組織，其目的為營利者；影響關係：一方發生動作而使另一方發生變化或行動的連帶作用。</p>	<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公私部門薪資是否具有影響關係？1. 有相互影響 2. 公部門待遇會影響私部門薪資 3. 私部門薪資會影響公部門待遇 4. 互不影響」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定受訪者認為公私部門薪資影響關係的比例。</p>	<p>第十五題</p>
<p>6. 公務人員對於待遇調整之時</p>	<p>時機：適當的時刻或機會。(教育</p>	<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為政府是否可以制定法律強制企業盈餘必須分配給員工，違反者處以罰責？1. 可以 2. 不可以 3. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定受訪者認為制定法律強制企業盈餘分配員工的比例。</p> <p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為那一種選舉前後，不適</p>	<p>第十六題</p> <p>第十七題</p>

	<p>機考量的看法為何？</p>	<p>部國語辭典修訂本辭典)</p>	<p>合調整公務人員待遇？ 1. 總統副總統選舉 2. 立法委員選舉 3. 縣市長及議員 4. 鄉（鎮市）長及代表 5. 不需要避開選舉 6. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定不適合選舉種類的待遇調整時機的比例。</p>	
			<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公務人員待遇調整與選舉前後應距離時間為多久？1. 選舉活動至公布當選之間 2. 半年 3. 一年 4. 不需要 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定公務人員待遇調整與選舉前後應距離時間距離的比例。</p>	<p>第十八題</p>
	<p>7. 公務人員對於待遇調整內容之資訊公開看法為何？</p>	<p>資訊：泛指一般資料和訊息； 公開：開放、人可見。（教育部國語辭典修訂本辭典）</p>	<p>以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公務人員待遇調整相關內容要公開嗎？1. 要，全部公開 2. 只需要部分公開就可以 3. 不需要公開 4. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整內容資訊公開程度的比例。</p>	<p>第十九題</p>

			以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公務人員待遇調整之資訊要開放給任何人查詢嗎？1. 任何人都可以 2. 只有公務人員才可以 3. 任何人都不可以 4. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整之資訊提供閱覽人的比例。	第二十題
8. 公務人員對於待遇調整最終決定權應屬於誰的認知為何？	最終決定權：係指最後有權力決定之人。		以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為目前公務人員待遇調整決定權是誰？1. 總統 2. 行政院長 3. 行政院人事行政總處處長 4. 軍公教員工待遇審議委員會決議 5. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定目前待遇調整決定權的比例。	第二十一題
			以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公務人員待遇調整最終決定權應為誰？1. 總統 2. 行政院長 3. 行政院人事行政總處處長 4. 軍公教員工待遇審議委員會決議 5. 都可以 6. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定	第二十二題

			待遇調整最終決定權的比例。	
9. 公務人員對於各官等待遇調整比率是否應完全一致的看法為何？	各官等：係指公務人員之簡任、薦任及委任官等； 調整比率：公務人員各段俸點折算之俸額所調整之幅度及專業加給所調整之幅度。(同附錄三，次級資料之編碼簿) 完全一致：係指不因公務人員之官等，調整幅度皆相同。	以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公務人員待遇調整時，各官等比率應相同嗎？ 1. 相同 2. 不同 3. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整時，各官等比率是否相同的比例。	第二十三題	
		以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為公務人員待遇調整時，官等越高，調整幅度越高嗎？ 1. 官等越高，調整幅度越高 2. 相同 3. 官等越高，調整幅度越低 4. 其他」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案的百分比，以決定待遇調整時，各官等比率是否相同的比例。	第二十四題	
		以公務人員為研究對象，以下列問卷問題加以操作化：「請問您認為每位公務人員服務民眾的合理人數為幾人？ 1. 30 人以下 2. 31-40 人 3. 41-50 人 4. 51-60 人 5. 61 人以上」，以受訪者的回答加以彙整並統計各項答案	第二十五題	

			的百分比，以公務人員服務民眾合理人數的比例。	
--	--	--	------------------------	--



貳、編碼簿

變項名稱	變項說明	分類號碼	資料性質	問卷題號
編號	手寫之辨識編號	以手寫之辨識編號分別代表	名目尺度	手寫之辨識編號
主要因素—政府財政	決定公務人員待遇調整應考量之主要因素包括政府財政	0:「政府財政」選項未被勾選。 1:「政府財政」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第1題
主要因素—消費者物價指數	決定公務人員待遇調整應考量之主要因素	0:「消費者物價指數」選項未被勾選。 1:「消費者物價指數」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第1題
主要因素—平均國民所得	決定公務人員待遇調整應考量之主要因素	0:「平均國民所得」選項未被勾選。 1:「平均國民所得」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第1題
主要因素—全國賦稅實徵淨額	決定公務人員待遇調整應考量之主要因素	0:「經濟成長率」選項未被勾選。 1:「經濟成長率」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第1題
主要因素—其他	決定公務人員待遇調整應考量之主要因素	0:「其他」選項未被勾選。 1:「其他」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第1題
主要因素—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第1題
優先考量的因素	決定公務人員待遇調整應優先考量因素	1:「政府財政」選項被勾選。 2:「消費者物價指數」選項被勾選。 3:「平均國民所得」選項被勾選。 4:「經濟成長率」選項被勾選。 5:「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第2題
優先考量的因素—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第2題

目前政府待遇調整的因素—政府財政	決定目前政府對待遇調整考量的因素	0:「政府財政」選項未被勾選。 1:「政府財政」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第3題
目前政府待遇調整的因素—消費者物價指數	決定目前政府對待遇調整考量的因素	0:「消費者物價指數」選項未被勾選。 1:「消費者物價指數」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第3題
目前政府待遇調整的因素—平均國民所得	決定目前政府對待遇調整考量的因素	0:「平均國民所得」選項未被勾選。 1:「平均國民所得」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第3題
目前政府待遇調整的因素—全國賦稅實徵淨額	決定目前政府對待遇調整考量的因素	0:「經濟成長率」選項未被勾選。 1:「經濟成長率」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第3題
目前政府待遇調整的因素—其他	決定目前政府對待遇調整考量的因素	0:「其他」選項未被勾選。 1:「其他」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第3題
目前政府待遇調整的因素—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第3題
待遇未做調整原因—	決定待遇未做調整原因	0:「政府財政」選項未被勾選。 1:「政府財政」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第4題
待遇未做調整原因—	決定待遇未做調整原因	0:「消費者物價指數」選項未被勾選。 1:「消費者物價指數」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第4題
待遇未做調整原因—	決定待遇未做調整原因	0:「平均國民所得」選項未被勾選。 1:「平均國民所得」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第4題

待遇未做調整原因一	決定待遇未做調整原因	0:「經濟成長率」選項未被勾選。 1:「經濟成長率」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第4題
待遇未做調整原因一	決定待遇未做調整原因	0:「輿論壓力」選項未被勾選。 1:「輿論壓力」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第4題
待遇未做調整原因一	決定待遇未做調整原因	0:「政治因素」選項未被勾選。 1:「政治因素」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第4題
待遇未做調整原因一	決定待遇未做調整原因	0:「其他」選項未被勾選。 1:「其他」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第4題
待遇未做調整原因一	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第4題
本俸(年功俸)與加給的給與因素	決定本俸(年功俸)與加給的給與因素	1:「一樣」選項被勾選。 2:「不知道」選項被勾選。 3:「不一樣」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第5題
本俸主要因素一政府財政	決定本俸調整考量的主要因素	0:「政府財政」選項未被勾選。 1:「政府財政」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第6題
本俸主要因素一消費者物價指數	決定本俸調整考量的主要因素	0:「消費者物價指數」選項未被勾選。 1:「消費者物價指數」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第6題
本俸主要因素一平均國民所得	決定本俸調整考量的主要因素	0:「平均國民所得」選項未被勾選。 1:「平均國民所得」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第6題
本俸主要因素一全國賦稅實徵淨額	決定本俸調整考量的主要因素	0:「經濟成長率」選項未被勾選。 1:「經濟成長率」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第6題
本俸主要因素一其他	決定本俸調整考量的主要因素	0:「其他」選項未被勾選。 1:「其他」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第6題

本俸主要因素—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 6 題
加給主要因素—政府財政	決定加給調整考量的主要因素	0:「政府財政」選項未被勾選。 1:「政府財政」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 7 題
加給主要因素—消費者物價指數	決定加給調整考量的主要因素	0:「消費者物價指數」選項未被勾選。 1:「消費者物價指數」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 7 題
加給主要因素—平均國民所得	決定加給調整考量的主要因素	0:「平均國民所得」選項未被勾選。 1:「平均國民所得」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 7 題
加給主要因素—全國賦稅實徵淨額	決定加給調整考量的主要因素	0:「經濟成長率」選項未被勾選。 1:「經濟成長率」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 7 題
加給主要因素—其他	決定加給調整考量的主要因素	0:「其他」選項未被勾選。 1:「其他」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 7 題
加給主要因素—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 7 題
目前待遇調整審議委員會的成員—行政院人事行政總處人事長	決定目前待遇調整審議委員會的成員	0:「行政院人事行政總處人事長」選項未被勾選。 1:「行政院人事行政總處人事長」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 8 題
目前待遇調整審議委員會的成員—銓敘部及行政院人事行政總處	決定目前待遇調整審議委員會的成員	0:「銓敘部及行政院人事行政總處副首長」選項未被勾選。 1:「銓敘部及行政院人事行政總處副首長」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 8 題

副首長				
目前待遇調整審議委員會的成員—國防部、財政部、教育部行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員	決定目前待遇調整審議委員會的成員	0：「國防部、財政部、教育部行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員」選項未被勾選。 1：「國防部、財政部、教育部行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 8 題
目前待遇調整審議委員會的成員—學者專家	決定目前待遇調整審議委員會的成員	0：「學者專家」選項未被勾選。 1：「學者專家」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 8 題
目前待遇調整審議委員會的成員—其他	決定目前待遇調整審議委員會的成員	0：「其他」選項未被勾選。 1：「其他」選項已被勾選。	名目尺度	意見調查第 8 題
目前待遇調整審議委員會的成員—其	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 8 題

他				
待遇調整審議委員會成員各官等公務人員的參與	決定待遇調整審議委員會成員各官等公務人員的參與	1:「非常需要」選項被勾選。 2:「需要」選項被勾選。 3:「不需要」選項被勾選。 4:「非常不需要」選項被勾選。	順序尺度	意見調查第 9 題
待遇調整審議委員會公務人員的參與	決定待遇調整審議委員會公務人員的參與	1:「非常需要」選項被勾選。 2:「需要」選項被勾選。 3:「不需要」選項被勾選。 4:「非常不需要」選項被勾選。	順序尺度	意見調查第 10 題
待遇調整審議委員會公務人員協會之成員參與	決定待遇調整審議委員會公務人員協會之成員參與	1:「非常需要」選項被勾選。 2:「需要」選項被勾選。 3:「不需要」選項被勾選。 4:「非常不需要」選項被勾選。	順序尺度	意見調查第 11 題
公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用	決定公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用	1:「非常有實質作用」選項被勾選。 2:「有實質作用」選項被勾選。 3:「沒有什麼實質作用」選項被勾選。 4:「完全沒有實質作用」選項被勾選。	順序尺度	意見調查第 12 題
軍公教員工待遇支給要點法律保留層級	決定軍公教員工待遇支給要點法律保留層級	1:「法律層級」選項被勾選。 2:「法規命令層級」選項被勾選。 3:「行政規則層級」選項被勾選。 4:「不知道」選項被勾選。 5:「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 13 題
軍公教員工待遇支給要點法律保留層級—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 13 題
法規命令層級	決定訂定的法規命令層級	1:「法律」選項被勾選。 2:「有法律授權之法規命令」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 14 題

		3：「不需要法律授權之行政規則」選項被勾選。		
公私部門薪資影響關係	決定公私部門薪資影響關係	1：「有相互影響」選項被勾選。 2：「公部門待遇會影響私部門薪資」選項被勾選。 3：「私部門薪資會影響公部門待遇」選項被勾選。 4：「互不影響」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 15 題
以法律強制企業盈餘分配給員工	決定以法律強制企業盈餘分配給員工	1：「可以」選項被勾選。 2：「不可以」選項被勾選。 3：「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 16 題
以法律強制企業盈餘分配給員工—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 16 題
那種選舉前後，不適合調整公務人員待遇	決定那一種選舉前後，不適合調整公務人員待遇	1：「總統副總統選舉」選項被勾選。 2：「立法委員選舉」選項被勾選。 3：「縣市長及議員」選項被勾選。 4：「鄉（鎮市）長及代表」選項被勾選。 5：「不需要避開選舉」選項被勾選。 6：「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 17 題
那種選舉前後，不適合調整公務人員待遇—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 17 題
待遇調整與選舉間隔時間	決定待遇調整與選舉應間隔時間	1：「選舉活動至公布當選之間」選項被勾選。 2：「半年」選項被勾選。 3：「一年」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 18 題

		4:「不需要」選項被勾選。 5:「其他」選項被勾選。		
待遇調整與選舉相距時間-其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 18 題
待遇調整內容公開	決定待遇調整內容公開	1:「要，全部公開」選項被勾選。 2:「只需要部分公開就可以」選項被勾選。 3:「不需要公開」選項被勾選。 4:「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 19 題
待遇調整內容公開—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 19 題
待遇調整資訊開放對象	決定待遇調整資訊開放對象	1:「任何人都可以」選項被勾選。 2:「只有公務人員才可以」選項被勾選。 3:「任何人都不可以」選項被勾選。 4:「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 20 題
待遇調整資訊開放對象—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 20 題
目前待遇調整決定權	決定目前待遇調整決定權	1:「總統」選項被勾選。 2:「行政院長」選項被勾選。 3:「行政院人事行政總處處長」選項被勾選。 4:「軍公教員工待遇審議委員會決議」選項被勾選。 5:「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 21 題
目前待遇調整決定權—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 21 題
待遇調整最終決定	決定待遇調整最終決定	1:「總統」選項被勾選。 2:「行政院長」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 22 題

權	權	3:「行政院人事行政總處處長」選項被勾選。 4:「軍公教員工待遇審議委員會決議」選項被勾選。 5:「都可以」選項被勾選。 6:「其他」選項被勾選。		
待遇調整最終決定權—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 22 題
各官等待遇調整比率	決定各官等待遇調整比率	1:「相同」選項被勾選。 2:「不同」選項被勾選。 3:「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 23 題
各官等待遇調整比率—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 23 題
待遇調整官等越高調幅越高	決定待遇調整官等越高調幅越高	1:「官等越高，調整幅度越高」選項被勾選。 2:「相同」選項被勾選。 3:「官等越高，調整幅度越低」選項被勾選。 4:「其他」選項被勾選。	名目尺度	意見調查第 24 題
待遇調整官等越高調幅越高—其他	針對其他補充說明	以受訪者填寫之文字直接輸入資料表中	名目尺度	意見調查第 24 題
公務人員服務民眾人數	決定每位公務人員服務民眾的合理人數	1:「30 人以下」選項被勾選。 2:「31-40 人」選項被勾選。 3:「41-50 人」選項被勾選。 4:「51-60 人」選項被勾選。 5:「61 人以上」選項被勾選。	順序尺度	意見調查第 25 題

參、問卷

親愛的先生、小姐您好：

我們是東海大學公共事務在職專班研究生，本問卷是為研究公務人員待遇調整機制，特製作本問卷，以瞭解您對公務人員待遇調整機制的看法與建議，本問卷採不記名方式作答，純供學術研究參考之用，對您的填答僅做問卷上的整體分析，對個人資料不做其他用途，請您依實際經驗與個人認知，回答下列所有的問題，並在適當□打v，感謝您撥冗填寫，謝謝您！

敬祝

健康快樂

東海大學公共事務在職專班

研究生 陳素桂 敬啟

日期：104年8月

一、意見調查

1. 請問您認為待遇調整應考量的主要因素為何？（可複選）

1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率
5. 其他_____

2. 請問您認為待遇調整應優先考量的因素為何？

1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率
5. 其他_____

3. 請問您認為目前政府對待遇調整考量的因素為何？（可複選）

1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率
5. 其他_____

4. 請問您認為公務人員待遇未做調整之原因為何？（可複選）

1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率
5. 輿論壓力 6. 政治因素 7. 其他_____

5. 請問您認為本俸（年功俸）與加給的給與因素一樣嗎？

1. 一樣 2. 不知道 3. 不一樣

6. 請問您認為本俸調整應考量的主要因素為何？（可複選）

1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率
5. 其他_____
7. 請問您認為加給調整應考量的主要因素為何？（可複選）
1. 政府財政 2. 消費者物價指數 3. 平均國民所得 4. 經濟成長率
5. 其他_____
8. 請問您認為目前待遇調整審議委員會的成員為何？（可複選）
1. 行政院人事行政總處人事長
2. 銓敘部及行政院人事行政總處副首長
3. 國防部、財政部、教育部行政院勞工委員會、行政院經濟建設委員會、行政院主計總處、臺北市政府、高雄市政府，或其所屬機關簡任或相當簡任第十二職等以上主管人員
4. 學者專家
5. 其他_____
9. 請問您認為待遇調整審議委員會成員是否需要各官等公務人員的參與？
1. 非常需要 2. 需要 3. 不需要 4. 非常不需要
10. 請問您認為待遇調整審議委員會是否需要公務人員的參與？
1. 非常需要 2. 需要 3. 不需要 4. 非常不需要
11. 請問您認為待遇調整審議委員會應有公務人員協會之成員一定比例參與嗎？
1. 非常需要 2. 需要 3. 不需要 4. 非常不需要
12. 請問您認為公務人員協會對公務人員待遇調整有實質作用嗎？
1. 非常有實質作用 2. 有實質作用 3. 沒有什麼實質作用 4. 完全沒有實質作用
13. 請問您認為現行的軍公教員工待遇支給要點的法律保留層級為何？
1. 法律層級 2. 法規命令層級 3. 行政規則層級 4. 不知道
5. 其他_____
14. 請問您認為公務人員待遇調整應該訂定的法律保留層級？
1. 法律 2. 有法律授權之法規命令 3. 不需要法律授權之行政規則
15. 請問您認為公私部門薪資是否具有影響關係？
1. 有相互影響 2. 公部門待遇會影響私部門薪資 3. 私部門薪資會影響公部門待遇 4. 互不影響
17. 請問您認為那一種選舉前後，不適合調整公務人員待遇？（可複選）
1. 總統副總統選舉 2. 立法委員選舉 3. 縣市長及議員 4. 鄉（鎮市）

長及代表 5. 不需要避開選舉 6. 其他_____

18. 請問您認為公務人員待遇調整與選舉前後應距離時間為多久？

1. 選舉活動至公布當選之間 2. 半年 3. 一年 4. 不需要
5. 其他_____

19. 請問您認為公務人員待遇調整相關內容要公開嗎？

1. 要，全部公開 2. 只需要部分公開就可以 3. 不需要公開
4. 其他_____

20. 請問您認為公務人員待遇調整之資訊要開放給任何人查詢嗎？

1. 任何人都可以 2. 只有公務人員才可以 3. 任何人都不可以
4. 其他_____

21. 請問您認為目前公務人員待遇調整決定權是誰？

1. 總統 2. 行政院長 3. 行政院人事行政總處處長 4. 軍公教員工待遇審議委員會決議 5. 其他_____

22. 請問您認為公務人員待遇調整最終決定權應為誰？

1. 總統 2. 行政院長 3. 行政院人事行政總處處長 4. 軍公教員工待遇審議委員會決議 5. 都可以 6. 其他_____

23. 請問您認為公務人員待遇調整時，各官等比率應相同嗎？

1. 相同 2. 不同 3. 其他_____

24. 請問您認為公務人員待遇調整時，官等越高，調整幅度越高嗎？

1. 官等越高，調整幅度越高 2. 相同 3. 官等越高，調整幅度越低
4. 其他_____

25. 請問您認為每位公務人員服務民眾的合理人數為幾人？（全國人口數與公務人員人數之比率應為多少？）

1. 30 人以下 2. 31-40 人 3. 41-50 人 4. 51-60 人 5. 61 人以上

二、填表人背景資料

1. 性別：

- 女性 男性

2. 年齡：

- 30 歲以下 31-40 歲 41-50 歲 51-60 歲 60 歲以上

3. 官等：

委任 薦任 簡任

4. 職務：

主管職務 非主管職務

5. 學歷：(畢業學歷)

國中以下 高中 專科 大學 碩士以上

6. 服務年資

10 年以下 11-20 年 21-30 年 30 年以上

本問卷到此全部填答完畢，請您檢查是否有遺漏的部分。

再次感謝您的合作與配合！

(本問卷填答後請將此問卷交還發放問卷給您的人員，請放心作答，謝謝！)

