

# 國軍現職人員待遇研究

周漢忠·盧文民·韓榮姿·周堯翔

## 摘要

在我國兵役制度轉型及年金制度改革的同時，如何吸引優質人才投入軍中，招募長役期志願役官兵，並鼓勵長留久用，使人員與高科技武器裝備緊密結合，是當前國軍面臨重要課題。故本研究進行各國軍人、國軍及民間薪資待遇之差異分析，提供國防部作為未來擬定薪資待遇調整政策之參考，進而建立完善待遇制度，進而提升軍人地位，增加無形戰力，創造出優質勁旅，以提升國軍素質與戰力。

關鍵詞：軍人待遇、募兵制、比較研究法

## 壹、前言

國軍軍職人員各項加給之核給，其目的在延攬、留用與激勵官兵士氣。自民國86年國軍實施「精實案」以來，組織架構屢經調整，軍隊編制人數大幅調整，於101年推動「募兵制」國防政策。另在確保國防安全及維持憲法國民兵役義務前提下，將兵役制度朝向「全募兵制」轉型。近期，因應年金改革推動，軍職人員退休撫恤亦須配合專業設計，規劃合理制度內涵，提振現役官兵士氣，鼓勵為國長留久用，並戮力戰訓本務。

志願役軍、士官、兵人力趨緩成長因「役

期屆滿退伍」自願申請退場大幅增加，未能續服現役，造成人力流失，部分基層單位志願役士兵人力偏低。然志願役人力成長不僅靠招募維繫，成熟人力留用更是部隊穩定的重要因素；另行政院人事行政總處於106年1月至國軍基層部隊訪視問卷調查，其中「薪資待遇」為官兵留營主要因素。因此，研究重點置於檢視軍人待遇之合理性，期以妥適運用人力資源，並塑建專業化部隊，提升國戰力。

因此，在我國兵役制度轉型及年金制度改革的同時，如何吸引優質人才投入軍中，招募長役期志願役官兵，並鼓勵長留久用，使人員與高科技武器裝備緊密結合，是當前國軍面臨重要課題之一。Lawler（1971）指出薪酬在員工心目中的重要性，平均為第三位，且有27%的研究顯示，其重要性名列第一。故本研究進行各國軍人、國軍及民間薪資待遇之差異分析，提供國防部作為未來擬定薪資待遇調整政策之參考，以提升國軍素質與戰力。

綜合上述，本研究目的可歸納以下三點：

- 一、參酌各國軍人待遇現況，並分析我國軍人與歐美、亞洲各國軍人基本月薪差異，提出具體且客觀檢討與建議。
- 二、分析我國軍人與國內民間薪資待遇比較，並說明我國軍人面臨之各項挑戰，期作為主管機關調整國軍待遇參考。
- 三、綜合上述研究，提出短、中、長期等各項

具體方向與作法，作為當局決策參考。

## 貳、文獻探討

地球村的時代，惟有提供符合國際水準的待遇，方能吸引一流的人才與留住人才，因此各國為延攬人才，對各類人才均有提供相關福利政策（彭錦鵬, 2014）。國內常將軍人、公務人員、公立學校教師合稱軍公教，而目前文獻中，有公教人員的跨國比較，研究亦較多，惟軍人並未有各國比較之文獻，故蒐整了公教人員之相關文獻，摘要整理如下：

### 一、各國公務人員薪資待遇比較

林文燦（2008）提到如何延攬、留用及激勵優質而才德兼備政務人員，是各國政府不變的企盼。新加坡政府採用薪資管理理論與實務中著名的比較原則（Comparability Principle），規劃設計了一套足以延攬「才德兼備」政務人員的待遇制度，並以知名的一九九四年《以具競爭性薪金建立賢能廉潔政府一部長與高級公務員薪金標準》白皮書，著稱於世。

黃錦堂和林彥超（2015）用比較法觀察英國、德國與我國之公務人員薪俸激勵化之研究，發現英國與德國公務人員薪俸，均由以年資為中心的薪資制度，轉變到以個人化績效為取向的制度。我國薪俸制度在晉升俸階與績效獎金之要件上都較為寬鬆，跨國比較上欠缺激勵性，而且仍維持年功俸制度，凡此顯示我國公務人員薪俸設計與實踐結果「重年資、輕績效」，最後建議若能依績效給予獎勵，則將有助於提升政府效能（Linder, 2013; Mulkearn, 2014）。

### 二、各國教育人員薪資待遇比較

邱郁婷（2010）進行了台灣與美國中小學教師待遇制度之比較研究，獲得結論歸納如下：台灣和美國中小學教師待遇制度之沿革均因應時代背景，台灣中小學教師起薪高於一般大學生，美國則否，但兩國與相同學歷及年資者比較屬中等水平，台灣選擇教職因素是考慮到非物質報酬層面與薪水的穩定性，美國小學教師選擇教職通常是考慮到非物質報酬層面。

黃鈺婷和白慧娟（2014）研究美國、中共、日本、澳洲與我國的高中以下教師分級敘薪制度，美國各區教師級別的分類從三級到六級均有。日本現行的教師證照制度（免許狀），區分為普通免許狀、特別免許狀、臨時免許狀三種。澳洲教師級別共分三級，分為第一級初任教師、第一級精熟教師（第一職級教師共有十二薪級）、第二級領導教師與第三級領導教師。研究指出教師晉級有激勵加薪的作用，而我國尚未有教師分級制度。

彭錦鵬（2014）發現世界頂尖大學的教授人員薪資，其中非歐陸國家的頂尖大學，大都採市場型的薪資結構進行教授薪資的發給。其中，助理教授年薪最高的是香港城市大學，換算新台幣後，可達288.9萬元，至於教授年薪最高者，為新加坡南洋理工大學的525萬元。世界排名歷來均在前三名的美國耶魯大學，教授年薪亦有502萬元。整體來看，會特別強調教師薪資差異性，包括國際之間、校際之間與教授人員級別之間的差異，為採用市場型薪資架構的頂尖大學。Altbach et al.（2012）調查發現，由於資源豐沛的國家從較貧困國家大舉吸收人才，全球學術界逐漸分成2種類型：人才引進及人才流失。因此，在全球化的學術人才流動與競爭壓力下，採取國家型薪資結構的國家，已逐漸朝向市場型的薪資結構，並在基本薪資外，以績效獎金的方式進行彈性調整。

綜合上述，各國公教人員均有一套合理制度，而國內研究多著重在公教人員，軍職人員待遇制度在國內未有一套完整比較與分析，因此，本研究蒐整了各國軍人待遇資料，並在後續章節進行完整比較分析。

## 參、研究方法

為客觀了解軍人待遇之合理性，本研使用Bereday（1964）結合歷史法、因素分析法，發展四步驟之比較研究法（Comparative Research），使比較研究法更具體化與科學化（Yolal, 2012; Keman, 2014），這四步驟分為描述、解釋、併排、比較，以下說明比較研究法之四個步驟。

### 一、步驟一：描述（Description）

研究人員第一步描述研究事物，目的是能有系統的探討事物或將研究目標資訊進行陳述，讓研究人員正確且客觀的了解研究對象。為了詳細描述，研究人員需要進行嚴謹而完整的資料蒐集，資料大致上可分為三種：一手、次級與輔助資料。

### 二、步驟二：解釋（Interpretation）

研究人員接著要解釋研究事物，對研究事物各種現象產生的因素，及所代表之意義和影響須進一步的瞭解，同時須掌握事物的歷史軌跡，從中進行解釋與分析。正確的解釋、客觀與否對於研究人員所採用的解釋觀點及對問題背景認識詳盡程度均有某種程度的關連。

### 三、步驟三：併排（Juxtaposition）

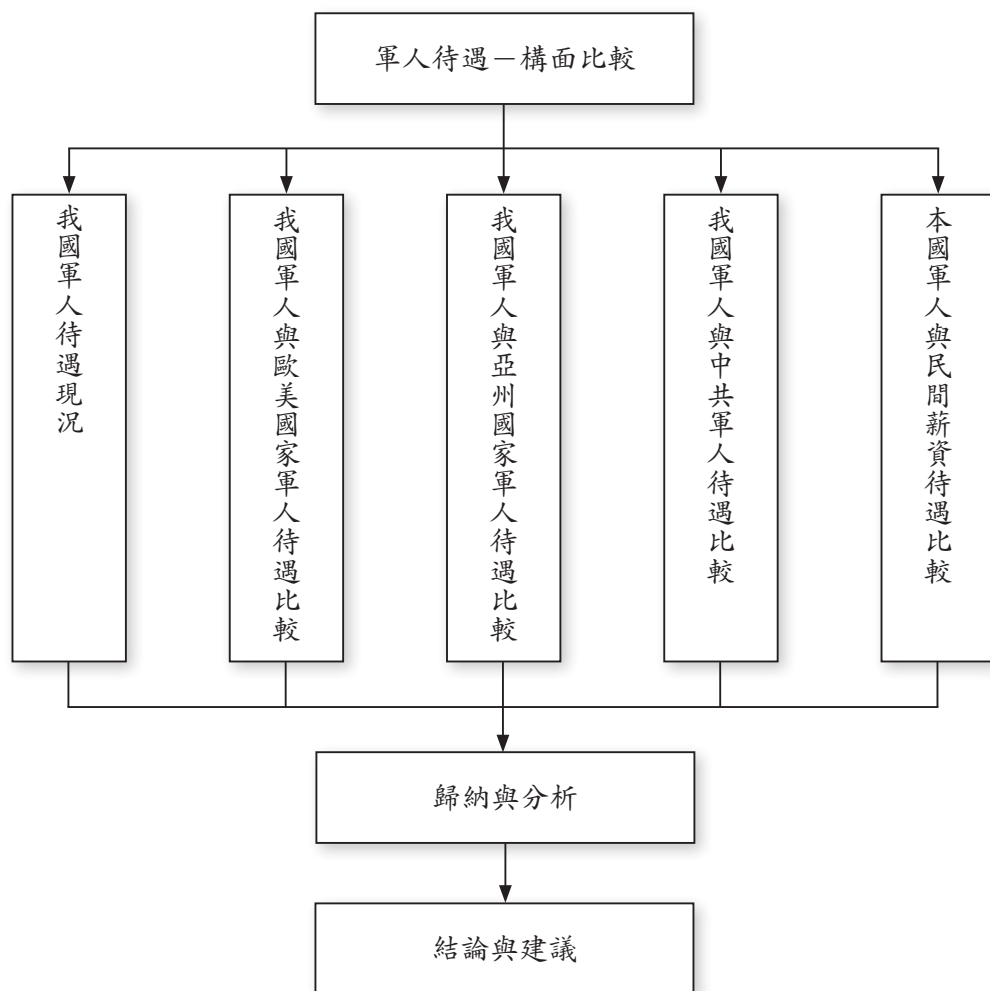
研究人員第三步驟是將第一及第二步驟所收集的資料進行併排與繪製圖表。為了避免研究者進行錯誤的比較，必需強調根據共同的事實及問題，以同一觀點分析和判斷。依據相同標準分析找出其異同處，提供證實、修正或推翻、導引出研究的結論。

### 四、步驟四：比較（Comparison）

比較是最後步驟同時也是此方法的重點，研究人員依照先前的程序，進行比較研判，修正或推翻。研究人員須以客觀的態度，詳實判斷及正確的分析能力，透過歸納法（Hitchcock, 1979; Weddle, 1979; Govier, 1984; Vorobej, 1992; Bowles, 1994）來推斷結論。所謂歸納法（Inductive reasoning），是指認識事物過程中所運用的思考方式。有時稱為歸納推理或歸納邏輯，也就是指人們以一系列經驗事物或知識素材為依據，找尋出其中基本或共同服從規律，並假設同類事物中與其它事物也服從這些規律，從而將這些規律作為推測同類事物與其它事物基本原理的一種認知方法。歸納的程序可以分為以下三階段：

- (一)搜集和累積一系列事物經驗或知識素材。
- (二)根據材料基本性質和特點之分析結果，找出其服從之基本或共同規律。
- (三)將描述和概括（作出系統化判斷）所得材料之規律和特點，作為預測同類事物與其它事物的基本原理。

本研究整合比較研究法與歸納法建立研究架構如圖一：



圖一 研究架構圖

本研究未採用購買力平價理論（Theory of Purchasing Power Parity, PPP），係因理論基礎上為貨幣數量論，忽略了匯率和物價之間可相互影響、互為因果的關係。雖然許多研究都假設長期PPP成立，但是自1973年以來，各國政府紛紛採用浮動匯率，而造成名目與實質匯率大幅波動的行為，引起各國學者們對 PPP 的成立提出強烈的質疑（Froot and Rogoff, 1994; Rogoff, 1996; Sarno and Taylor, 2002; Taylor and Taylor, 2004）。故本研究未將此納入考量。

## 肆、待遇比較分析

本章分五部分進行探討，首先介紹我國軍

人待遇現況，並分析我國與歐美各國軍人基本月薪比較，次之分析我國與亞洲各國軍人基本月薪比較，再者分析我國與中共軍人基本月薪比較，最後分析我國與國內民間薪資待遇比較。

### 一、我國軍人待遇現況說明

依據軍人待遇條例，我國志願役官兵基本月薪區分為本俸與加給，其中加給分下列四種：

#### （一）職務加給：

對上將、主官（管）人員或職責繁重者加給之。

#### （二）專業加給：



對中將以下專業人員加給之。

### (三)地域加給：

對服役偏遠、特殊地區或國外者加給之。

### (四)勤務加給：

對從事危險性或技術性工作者或依其勤務特性加給之。

以上均依各階不同來發放（以二兵為例，起薪為3萬3,625元），另職務加給、地域加給及勤務加給，為實際從事該職務時或在特殊區域時，始可領取，故不列入以下比較範圍。

## 二、我國與歐美國家軍人待遇比較

(一)透過表一分析整理，並根據世界銀行<sup>1</sup>高收入經濟體<sup>2</sup>定義（2015年人均所得標準為12,475美元），我國和美、英、法、德等四國並列為高收入經濟體國家，且其軍人薪資均遠高於我國軍人，顯示我國軍人待遇尚有一段改善的空間。

(二)另一方面，根據國際貨幣基金組織<sup>3</sup>全球各國內生產總值（Gross Domestic Product, GDP）的排序（共185國），我國（第34名）和美、英、法、德四國均屬前20%以內，顯示歐美各國不但經濟表現排序在前，軍人待遇亦同步優於我國軍人待遇甚鉅。

(三)透過表一分析整理，並將各國軍人待遇發

現整理如下：

1. 美國現役軍人待遇，以二兵來看，起薪約5萬元，上將可達51萬3,000元，與我國現役軍人各階差距比率為149%~432%，美國軍人待遇除免稅外，各項職務加給及激勵津貼亦相當完整，例如，任務獎金、艱難勤務獎金、家庭分離津貼等。
2. 英國現役軍人待遇，以一兵來看，起薪約6萬1,000元，上將可達56萬4,000元，與我國現役軍人各階差距比率為173%~415%。其中較為特殊福利部分為通勤補助，而在退休金計畫下，軍人無個人負擔部分，全由政府負擔，而支領退休俸期間擔任公部門職務，亦不需停領退休俸。
3. 法國現役軍人待遇，以二兵來看，起薪約5萬元，少將可達19萬9,000元，與我國現役軍人各階差距比率為122%~214%。現役軍人另有交通補助75%，而退伍轉任公職，仍可同時兼領軍人退休俸，惟二者之總和不得超過原任軍職之薪資。
4. 德國現役軍人待遇，以二兵來看，起薪約6萬3,996元，上將可達40萬9,949元，與我國現役軍人各階差距比率為158%~336%。德國現役軍人待遇有超時加班津貼，退伍後另外仍有傷殘、失能、無法再度就業、地域津貼等福利。

<sup>1</sup> <http://www.worldbank.org/>

<sup>2</sup> <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/378834-how-does-the-world-bank-classify-countries>，區分低收入經濟體、中低收入經濟體、中高收入經濟體、高收入經濟體

<sup>3</sup> <http://www.imf.org/external/index.htm>

表一 我國與各國軍人基本薪資月所得明細

單位：新台幣元

階級	上將	中將	少將	上校	中校	少校	上尉	中尉	少尉	士官長	上士	中士	下士	上兵	一兵	二兵
中華民國	190,500	103,705	93,085	84,925	69,670	61,145	53,895	48,685	45,835	49,150	46,275	42,885	39,345	36,845	35,230	33,625
美國	513,000	448,000	317,000	200,000	167,000	144,000	126,000	109,000	95,000	90,000	78,000	71,000	65,000	59,000	56,000	56,000
英國	564,000	430,000	369,000	281,000	232,000	165,000	131,000	85,000	—	134,000	110,000	—	98,000	—	61,000	—
法國	—	—	199,000	150,000	112,000	103,000	96,000	71,000	56,000	784,000	73,000	65,000	57,000	—	—	50,000
德國	409,949	348,268	312,398	161,794	132,367	128,712	109,760	102,374	89,564	77,530	73,287	69,811	68,348	67,837	66,447	63,996
中共	107,514	97,119	76,824	60,687	47,075	42,075	38,561	33,512	31,977	41,184	32,076	27,324	22,167	—	—	—
南韓	228,000	224,000	124,000	94,000	83,000	68,000	54,000	41,000	37,000	71,000	48,000	38,000	32,000	—	—	—
日本	—	185,396	134,688	103,780	90,282	83,428	72,845	66,096	63,996	60,030	59,978	57,719	51,653	47,609	—	—
新加坡	—	665,000	444,000	288,000	166,000	111,000	89,000	55,000	47,000	78,000	67,000	55,000	50,000	—	—	—
美國／ 中華民國	269%	432%	341%	2396%	240%	236%	234%	224%	207%	183%	169%	166%	165%	160%	159%	149%
英國／ 中華民國	296%	415%	396%	331%	333%	270%	243%	175%	—	273%	238%	—	249%	—	173%	—
法國／ 中華民國	—	—	214%	177%	161%	168%	178%	146%	122%	151%	158%	152%	145%	—	—	149%

註1：均以各階最低俸級及基本薪資比較，不考慮陸、海、空軍等特殊勤務加給。

註2：各國資料均來自各國官網，中共資料來自博聞社及2016解放軍士官工資標準，並以106年3月1日匯率為準。

註3：—表示無資料。

### 三、我國與亞洲國家軍人待遇比較

(一)南韓與我國戰略情勢相近，與我國現役軍人待遇各階差距比率為81%~216%，且根據斯德哥爾摩國際和平研究所<sup>4</sup>統計資料，南韓國防預算明顯高於我國，在兵役制度為徵募並行制下，顯示在高科技軍事裝備及志願役軍人待遇相對投入較高，相較我國轉型為募兵制情況下，義務役軍人徵集逐漸降低同時，極需優質人才投入軍旅，故調整我國軍人待遇為當務之急。

(二)日本為海島型國家，其地理位置與我國相似，且日本受限於二戰後的軍事發展

條約，侵略性武器在發展和製造上都備受限制，因此日本的軍隊只能稱為自衛隊。儘管如此，日本仍多方設法提升自身的軍事實力，而隨著新安保法案的通過，在軍人待遇上亦逐步提升，與我國現役軍人待遇各階差距比率為122%~179%。而現役軍人之通勤津貼、單身赴任津貼等項目，均值得我國參考學習。

(三)新加坡依據國際貨幣基金組織在GDP排名為第41名，而我國雖然高於新加坡，但其軍人薪資卻遠高於我國，與我國現役軍人待遇各階差距比率為103%~641%。且隨著階級越高，差距越大（例如，中將高於我國達641%），由此可

<sup>4</sup> <https://www.sipri.org/>

見，新加坡對軍事人才之重視。

#### 四、我國與中共軍人待遇比較

中共在國際貨幣基金組織GDP排名為第72名，遠低於我國，但中共國防預算的支出，從2000年開始，隨著中共經濟持續成長，每年保持12%到20%的兩位數大幅成長。且由於中共官方公布的國防預算金額，經常受到國際軍事專業評估單位的質疑，認為中共實際軍費支出，遠高於官方所公布的數字。在中共國防預算提升同時，中共軍人待遇於2016年時已上調至與我國軍人待遇相當，與我國現役軍人待遇各階差距比率為67%~146%，相較我國而言，中共整體物價水準偏低，其軍人待遇條件對該國人才的磁吸效應甚是明顯，值得我國借鏡，不容小覷。

綜上所述，以世界銀行或國際貨幣基金組織角度來看，我國軍人待遇均明顯比歐美各國低，而許多軍事強國散佈在歐美地區，故其軍人待遇福利，亦較為全面及完整，值得我國研究參考。而亞洲各國不斷提高國防預算，亦即增加軍事裝備投資，及軍人待遇福利提升，建議我國應納入研究參考。

#### 五、本國軍人與民間薪資待遇比較

本國軍人與民間薪資月所得差異，依據表二及圖一~三（表二部份資料以圖二、圖三及圖四方式呈現），有六點發現說明如下：

（一）國軍人力以士官及士兵為主現況下，表示多數軍人階級為士官以下，相較民間薪資來看，明顯偏低。以二兵為例，僅服務業類別中的「住宿及餐飲業」與「教育服務業」等二項高於二兵，考量加班費後，僅剩「教育服務業」薪資低於二兵，顯示國軍志願士兵在薪資招募的誘因上，明顯不

足，其餘各階類推。

（二）從特殊專長來看，根據表2「資訊與通訊傳播業和專業」、「科學及技術服務業」平均薪資分別為新台幣6萬8,041元及5萬8,810元，與國軍專技人才薪資相較，缺乏吸引高階專技人才加入國軍，例如資訊戰人才，顯示國軍招募高度專業之志願官兵，在薪資條件上的誘因，明顯不足。

（三）相較民間受僱員工為男性情況下（男性薪資較女性高），因軍隊以作戰為主，故軍人的組成分子大多為男性，而在軍中不分男性女性，薪資皆以階級年資計算，而職業軍人的平均薪資和女性服務業平均薪資（4萬7,207元）約略相等，和男性工業及服務業平均薪資相比，差距為4,784及6,349元，顯示國軍在人才招募上，男性的誘因低於女性。

（四）透過表二及圖三來看，以平均工時來看，軍人須24小時在營區留值待命，以12小時至16小時來計算，工時皆比民間受僱員工高出1.5至2倍左右，因此若以工時角度來計算軍人待遇（以12小時為例，時薪為131元），更是遠落後於民間薪資，僅高於「教育服務業」（時薪104元）。

（五）最後，依勞動基準法規定來試算各行業別加班費，另因軍人無加班費，若以誤餐費150元加上連續值勤4小時之值班夜點費60元合計210元來計算，可發現軍人和民間任一行業別加班費差距每月可達4,730元至25,173元不等。而志願役軍人平均薪資為4萬7,284元，在20個行業別中，排序為第10（由高至低計算），在考量加班費後，排序明顯降至第16名，顯示職業軍人待遇在考量加班費後，與其它職業別相較，明顯低估。

（六）另外，值得注意的是，軍職人員除了專業

加給及志願役加給外，部分人領取之其它勤務加給（例如飛行加給、海勤加給、戰鬥加給等），換算成軍人平均薪資後，差距僅為3,449元，顯示多數官兵並未支領各項勤務加給，以致差異有限。

綜上所述，我國軍人待遇不管是從國際間的比較，再到鄰近國家及與中共比較，甚至和國內民間各行業薪資待遇比較，均不具有吸引力，尤其以工時及加班費之觀點來看，軍人待遇更是遠落於各行業別。Adams（1963）提出公平理論（Equity Theory），主張人們受激勵的動因來自人與人之間之互相比較（Social Comparisons）。比較的基準為投入與回報，

以工作而言，所謂投入泛指員工付出的時間、心力、工作品質與成效等，而回報係指員工從工作得到的所有代價，例如薪水、獎金、肯定和尊重等包含在五大需求層次的滿足。Dittrich and Carrell（1979），Ronen（1986）及Scholl et al.（1987）的研究指出，薪酬的外部公平，對留職傾向有顯著的相關。在薪酬管理實務中，薪酬公平通常被視為主要目標，林淑姬、樊景立、吳靜吉和司徒達賢（1994）研究指出，薪酬公平的各個構面：外部公平、內部公平及個人公平，對薪酬滿足、薪酬制度滿足均有相當高的影響，因此，不易招募優質人才投入軍中服務，並可能造成國防弱化等情況。

表二 國內軍人與民間薪資月所得比較

單位：新台幣元

軍人 階級	軍人 薪資	工業及 服務業	受僱員工—工業						受僱員工—服務業				
			工業	礦業及 土石採 取業	製造業	電力及 燃氣供 應業	用水供 應及污 水整治 業	營造業	服務業	批發及 零售業	運輸及 倉儲業	住宿及 餐飲業	資訊及 通訊傳 播業
少尉	45,835	48,857	47,142	52,468	47,365	95,958	43,245	42,818	50,188	45,492	52,031	32,798	68,041
下士	39,345												
二兵	33,625												
平均工時	264	169.5	173.7	173.1	175.1	172.0	168.6	166.3	166.2	164.5	172.4	163.5	161.2
加班費	2,415	14,046	13,553	15,085	13,617	27,588	12,433	12,310	14,429	13,079	14,959	9,429	19,562
合計		62,903	60,695	67,553	60,982	123,546	55,678	55,128	64,617	58,571	66,990	42,227	87,603
軍人 階級	加上加 班費後 軍人薪 資	受僱員工—服務業											
		金融及 保險業	不動 產業	專業、 科學及 技術服 務業	支援 服務業	教育 服務業	醫療保 健服務 業	藝術、 娛樂及 休閒服 務業	其他 服務業	男性— 工業	男性— 服務業	女性— 工業	女性— 服務業
少尉	48,250	85,298	41,468	58,810	36,103	24,853	65,052	36,842	34,221	52,068	53,633	35,275	47,207
下士	41,760												
二兵	36,040												
平均工時	264	162.8	168.6	165.5	181.6	132.7	166.2	169.6	182.9	182.3	175.2	179.1	170.7
加班費	2,415	24,523	11,922	16,908	10,380	7,145	18,702	10,592	9,839	14,970	15,419	10,142	13,572
合計		109,821	53,390	75,718	46,483	31,998	83,754	47,434	44,060	67,038	69,052	45,417	60,779

註1：民間薪資來源為中華民國統計資訊網之各業受僱員工薪資調查統計表。

註2：軍人工時係以1日12小時（扣除8小時睡眠及4小時用餐休息等）乘上1個月22天工作日計算。

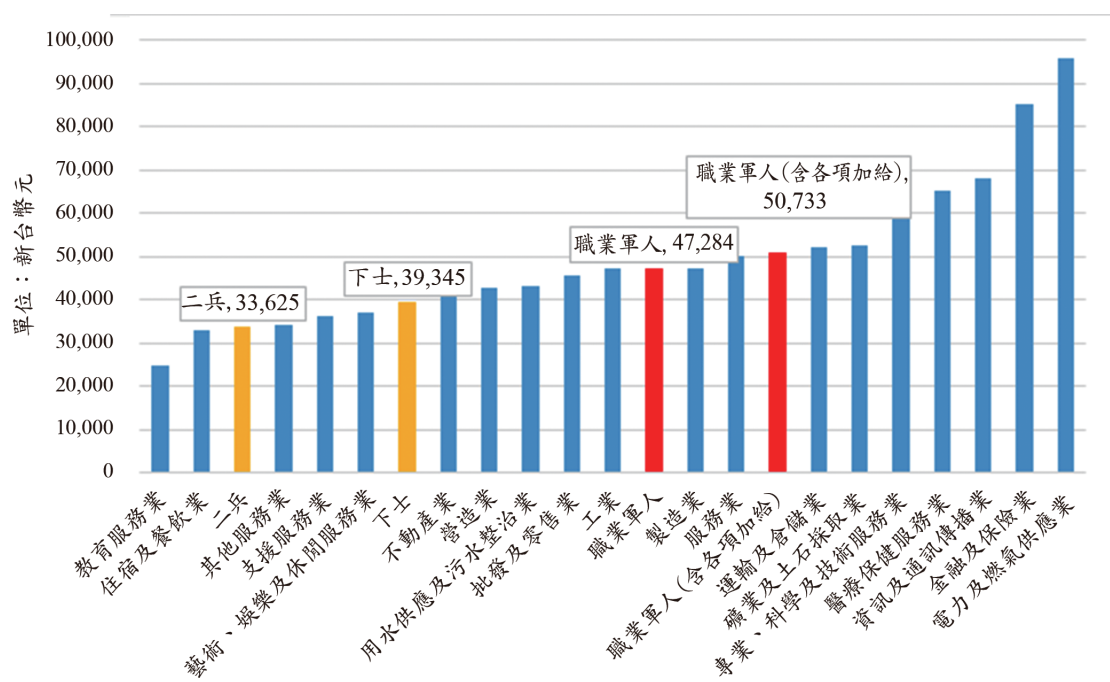
註3：軍人因無加班費，故以150元誤餐費加上每日1800時後連續4小時之值班夜點費60元合計之，並乘上以勞工每月加班上限11.5天（46小時）計算。

註4：依勞動基準法第32條規定，勞工延長之工作時間，1個月不得超過46小時，故本表勞工加班費以46小時為上限計算（前23小時以(1)式計算，後23小時以(2)式計算合計之），復依勞動基準法第24條規定計算加班費：(1)延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。(2)再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。

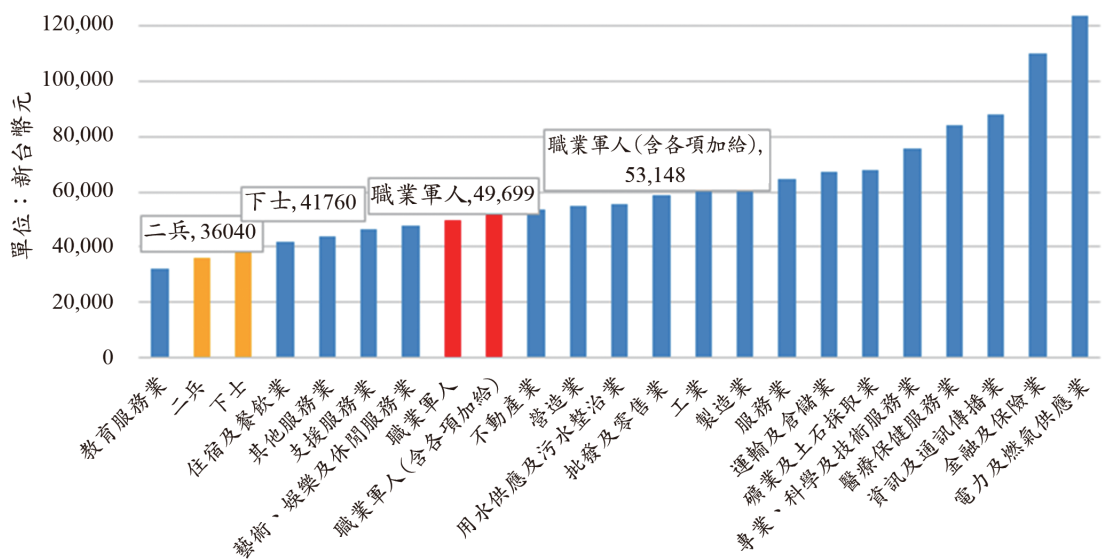
註5：軍人平均薪資計算，資料來源為中華民國105年度中央政府總預算案。

註6：本資料表尚未將年資因素列入衡量。

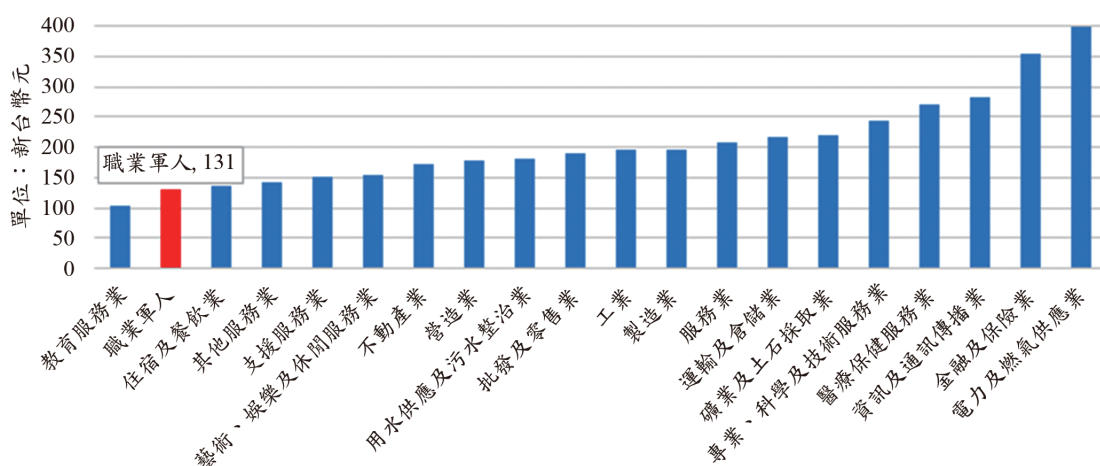




圖二 國內軍人與民間薪資月所得比較圖（未考量加班費）



圖三 國內軍人與民間薪資月所得比較圖（考量加班費後）



圖四 國內軍人與民間薪資時薪比較圖

## 伍、結論與建議

整體而言，國外軍人待遇優於本國軍人待遇，而本國大部份軍人待遇又低於民間平均薪資。政府在年金改革的同時，為降低現職人員對未來的不安，建議應提升國軍現職人員待遇，亦即薪酬若具有較高的外部競爭力，即可提高員工的留職意願，又可有利招募優質青年從軍，打造「小而精、小而強、小而巧」之精銳國軍武力。因此，建議本國應將軍人待遇進行全面檢討，以利招募優質青年從軍。惟考量國家財政狀況下，在調薪無法一次到位情況下，至少應先擴大配套措施，並建議分短、中、長期逐步改善軍人待遇，以增加青年從軍誘因。

### 一、短期階段（1至2年）

- (一)以工時角度換算，軍人待遇應至少應乘上1.5倍，但考量現行國家財政緊縮狀況，建議各階現行應先將加班費納入考量，以二

兵為例，至少應增加9,667元<sup>5</sup>，其餘各階類推。

- (二)增加現役軍人免稅項目，例如，志願役加給等，或提高各項扣除額。

- (三)因我國兵役制度規定，須服役滿20年始可支領退休俸，此時年齡介於40歲至50歲左右，正值家庭支出高峰期，普遍轉職不易，建議在有退休俸的基本生活保障下，提供企業誘因來推動退伍軍人二度就業，創造國家、社會、個人三贏。

### 二、中期階段（3至5年）

- (一)各縣市在大型營區內或附近設立軍人托嬰中心、幼兒園等，可讓軍人更安心於戰訓本務。

- (二)美國待遇福利項目相對完整，建議我國應依照本國國情，並參酌美國待遇福利項目來增加我國待遇福利項目，例如漢光演習任務獎金、救災任務獎金、安家費用及家庭分離津貼等。

- (三)將閒置營區結合政府社會住宅政策，興建

<sup>5</sup> 二兵基本月薪為3萬3,625元，加班費計算比照勞工46小時上限計算，前23小時以4/3計算，後23小時以5/3計算。[(33,625/30/8)×4/3×23+(33,625/30/8)×5/3×23]

自用住宅及職務宿舍，並提供官兵以優惠價購置或借用，不但可提高官兵歸屬感，亦可免除官兵因職務上之輪調，而必須忍受休假返家之舟車勞頓之苦。

### 三、長期階段（6至10年）

建立定期調薪制度，參考先進國家軍人待遇福利項目，並結合我國國情適時調整各項加給，提升我國軍人待遇，以激勵官兵士氣。

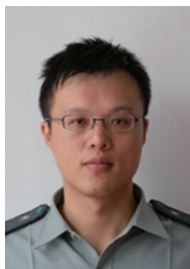
綜合上述，軍隊在任何一個國家都是特殊的族群，惟有透過「待遇」、「尊嚴」、「出路」三面向政策推動，建立完善待遇制度，增加軍人福利，改善職場環境，強化權益保障；提高眷屬生活品質，完善軍眷服務及眷戶安置；強化屆退官兵輔導工作，造福退役官兵與眷屬，凝聚官兵及眷屬向心，鼓勵官兵以軍旅生涯為個人志業，進而提升軍人地位，增加無形戰力，創造出優質勁旅。

### 參考文獻

1. 林文燦(2008),新加坡何以能延攬「才德兼備」的一流政務人員-「高薪養賢,厚祿養廉」待遇制度的啓示,公共行政學報,第27期,頁187-198.
2. 林淑姬,樊景立,吳靜吉和司徒達賢(1994),薪酬公平,程序公正與組織承諾,組織公民行為關係之研究,管理評論,第13期第2卷,頁87-107.
3. 邱郁婷(2010),台灣與美國中小學教師待遇制度之比較研究,淡江大學教育政策與領導研究所碩士在職專班學位論文,頁1-148.
4. 黃鈺婷,白慧娟(2014),教師職級制度在美,日,中國大陸及澳洲實施概況與臺灣發展現況之淺見,臺灣教育評論月刊,第12期第3卷,頁108-112.
5. 黃錦堂,林彥超(2015),公務人員薪俸激勵化之研究-英國,德國與我國之比較法觀察,法令月刊,第66期第4卷,頁13-56.
6. 國防部(2008),軍人待遇條例.
7. 彭錦鵬(2014),國際大學薪資比一比,高教技職簡訊月刊,第91期,頁24-28.
8. Adams,J. Stacy. "Towards an understanding of inequity." *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67.5 (1963): 422.
9. Altbach,Philip G.,and Viswanathan Selvaratnam,eds. *From dependence to autonomy: The development of Asian universities*. Springer Science & Business Media (2012).
10. Bereday,George ZF. *Comparative method in education*. Holt,Rinehart and Winston (1964).
11. Bowles,George. "The deductive/inductive distinction." *Informal Logic* 16.3 (1994).
12. Dittrich,John E.,and Michael R. Carrell. "Organizational equity perceptions,employee job satisfaction,and departmental absence and turnover rates." *Organizational behavior and human performance* 24.1 (1979): 29-40.
13. Froot,Kenneth A.,and Kenneth Rogoff. "Perspectives on PPP and long-run real exchange rates." *Handbook of international economics* 3 (1995): 1647-1688.
14. Govier,Trudy. "More on deductive and inductive arguments." *informal Logic* 2.3 (1984).
15. Hackman,J. Richard,and Edward E. Lawler. "Employee reactions to job characteristics." *Journal of applied psychology* 55.3 (1971): 259.
16. Hitchcock,David A. "Solid-Waste Disposal-Incineration." *Chemical Engineering* 86.11 (1979): 185-194.

- 17.Keman,Hans. "Comparative research methods." Comparative politics 2 (2011): 50-65.
- 18.Lindner,Josef Franz. "Unabhangigkeit als Paradigma des Berufsbeamtentums." Zeitschrift fu?r Beamtenrecht (ZBR) 5 (2013): 145-155.
- 19.Mulkearn,Ken. "Pay and Benefits in the Public Services." London: IDS (2014)
- 20.Rogoff,K. (1996), "The Purchasing Power Parity Puzzle," Journal of Economic Literature,34:2,647-668.
- 21.Ronen,Simcha. "Equity perception in multiple comparisons: A field study." Human Relations 39.4 (1986): 333-345.
- 22.Sarno,Lucio,and Mark P. Taylor. "Purchasing power parity and the real exchange rate." IMF staff papers 49.1 (2002): 65-105.
- 23.Scholl,Richard W.,Elizabeth A. Cooper,and J. A. C. K. McKENNA. "Referent selection in determining equity perceptions: Differential effects on behavioral and attitudinal outcomes." Personnel psychology 40.1 (1987): 113-124.
- 24.Taylor,Alan M.,and Mark P. Taylor. "The purchasing power parity debate." The Journal of Economic Perspectives 18.4 (2004): 135-158.
- 25.Vorobej,Mark. "Defining deduction." Informal Logic 14.2 (1992).
- 26.Weddle,Perry. "Political Genre Primitive Found in Sacramento Basement." American Art Journal (1979): 86-87.
- 27.Yolal,Medet,et al. "Comparative research of

motivations across different festival products." International Journal of Event and Festival Management 3.1 (2012): 66-80.



### 周漢忠少校

現任國防大學管理學院財務管理學系專任講師；國管院正期軍官92年班、財務正規班96年班、財務管理研究所101年班；曾任預財官、教官等職。



### 盧文民教授

現任國防大學管理學院財務管理學系專任教授；國管院正期軍官84年班、國防決策科學研究所89年班，國立交通大學經營管理博士95年班；曾任排長、教育行政官、助理教授、副教授、國防大學財務管理學系系主任、代理教育長等職；曾榮獲103年度國防部優良教師。



### 韓榮姿女士

現任國防部資源規劃司簡任編纂；國立中興大學公共政策研究所碩士；曾任國防部整合評估室薦任秘書、稽核；當選95年度、100年度國軍績優參謀。



### 周堯翔上校

現任國防部資源規劃司主計參謀官；國管院專科軍官87年班、海軍技術學校補給正規班93年班、國管院財務管理研究所99年班；曾任預算參謀官、主計參謀官等職。