

● 作者/Michael R. Strobl ● 譯者/周茂林 ● 審者/林政龍

淺談美軍薪津制度

How We Pay Marines: A Look at Components (and Quirks) of the Military Compensation System

取材/2018年10月美國陸戰隊月報(*Marine Corps Gazette*, October/2018)

美軍薪津制度結構複雜，本文僅聚焦軍人薪津制度之要項，並指出制度內的作法有若干矛盾且不近人情之處，希冀有關單位能予以重視，以利軍方未來人員招募與留營政策的執行。

美軍薪資給與是一套複雜、特殊且常遭人誤解的制度，同時也由好幾種配套措施組合而成。

(Source: USMC/Joseph Scanlan)

美軍薪津給與是一套複雜、特殊且常遭誤解，並由好幾種配套措施組成的制度——有些以現金給付、有些是非金錢形式、有些採當期給付，也有些是約定數年後的給付方式；綜觀上述這些給與方式有些受陸戰隊官兵重視，有些則只能算是聊備一格。雖然美軍這套薪津制度影響遍及全體陸戰隊員，但恐怕僅有少數官兵會注意到其中細微差別、屬性，以及該制度的目標。事實上，美軍薪津制度結構的複雜程度，即便以一整期篇幅的《美國陸戰隊月報》詳加介紹，也難以道盡薪資與津貼給付的全貌。鑒此，本篇撰文僅聚焦於軍人薪津給與之犖犖大項。儘管筆者勢必會提及某些具有爭議性問題並適度提出建言，但本文旨在提升全體陸戰隊官兵對這種複雜薪津給與的理解。

薪津制度的作用

陸戰隊官兵向來把軍旅生涯視為一項崇高的志業，是一種無私且捍衛崇高理想的奉獻作為。的確，軍旅生涯不僅在許多方面具有特殊性，而且要求無



軍隊是一個勞動市場，其擁有各項獨特的特質是民間勞工人口所沒有的。

(Source: USMC/Betzabeth Galvan)

私忘我的精神也跟其他企業勞動市場如出一轍。吾等若排除軍隊的特殊性，單就勞動經濟者視角來檢視軍隊，將會看得更為精準。

沒有足夠的薪津安排，陸戰隊官兵——以其特殊性與無私要求——不會肯、也不可能恪盡服務國家之責，因為軍中薪津制度的主要作用，在確保軍隊能吸引並留住必要數量的合格軍人，打造全志願役兵力。或許上述論點聽起來淺顯易懂，不必重複，然而把相關軍人薪津的任何議題，具體說清楚講明白，卻是必要的。如果對軍人薪津之基本目的略而不談，則吾

等就只能接受——甚至就好像反其道去主張——有限國防經費的分配將繼續成效不彰。

美陸戰隊薪津預算來源

大體而言，陸戰隊薪津來源幾乎都明列於年度歲出「軍事人員」項目之下。陸戰隊2018會計年度提列的軍事人事核定經費是152億美元，占陸戰隊所有預算36%。¹ 但仍有些津貼並不包括在陸戰隊軍事人員歲出項目內，仍需由陸戰隊進行給付。例如教補費(tuition assistance)，就是陸戰隊從其他預算中自行核定的經費。再如美國國防部預算每年編列13億

美元的食品供應制(commisary system)經費，以非現金形式補貼官兵在食品販賣部採購低於一般市價的折扣商品/福利品，其經費來源則屬軍種核定權責之外。

美國國防部2019會計年度提列的全軍「軍事人員」預算總額是1,407億美元。² 在當前美軍預算受限下，這項高達千億美元的年度支出比例甚為顯眼，吾等極有必要理解並嚴以檢視軍人薪津的組成內容。

薪津制度的梗概

為協助大家理解薪津制度的大致內容，茲將其區分為四種給與方式：現金與非現金(也就是所謂的「以貨償付」[in-kind])兩種給付方式，進一步再細分出當期(也就是立即)和遞延(例如在未來某段時間)兩種給付方

式。表1為筆者自繪的美軍薪津制度給付類型。為利讀者簡易明瞭，本表非一份完整的薪津清單，僅臚列薪津制度的四種類型。同時也請讀者留意部分薪津給付同時兼具當期與遞延支領形式。另外像是折扣商品/福利品，陸戰隊官兵現階段或是若干年後成為軍退人員，均有資格享受這種待遇。

上述薪津區分表至關緊要，因為陸戰隊官兵向來根據對自己是屬於哪個分類項目而給予不同的評價。尤其是當期現金給付是官兵最為重視的項目。在各種不同的給付項目裡，現金發放對象最具彈性與實際效益。³ 當期發放現金的彈性在於官兵可立即用在商品採購和勞務開銷上；另外像是折扣商品/福利品、托育幼童或教育補助等，這些目前仍是採非現金

方式給付。陸戰隊官兵也可將薪資所得用來儲蓄或投資，也就是將現金轉換成遞延給付方式。然而不論是未來的現金流或非現金給付方案，官兵並不容易將其轉換為現金。

薪津區分表的右下方框則是遞延式非現金給付項目，此一類型內容是最不受到陸戰隊官兵重視的，也就是在軍旅服務若干年後仍可享受健保20美元的折扣補助，這種願景若跟當下取得20元現金相比，前者根本對官兵毫無吸引力可言(或採行目前已執行的健保20美元折扣補助制度亦是相同狀況)。事實上，軍方以貨幣成本(monetary cost)取代現金的給付方案，其貨幣成本高於給付對象預期的幣值，本來就是一個引人關注的經濟現象。一旦大家理解此一面向，就有可能擬定出最有效益的給付計畫，以滿足各軍種的需求。

本文受限於篇幅，筆者接下來將聚焦於薪津制度三個基幹項目，先後是：「本俸」(Basic Pay)、「基本房屋津貼」(Basic Allowance for Housing, BAH)、「基本副食津貼」(Basic Allow-

表1：美軍薪津制度給付類型區分表

	當期給付	遞延給付
現金	● 本俸 ● 基本房屋津貼 ● 基本副食津貼	● 退俸 ● 節約儲蓄計畫相對提撥金 ● 遺屬給付方案
以貨償付(非現金)	● 折扣商品/福利品 ● 教補費 ● 托育補助	● 健保貼現 ● 折扣商品/福利品 ● 退伍軍人權利法案(GI Bill)

ance for Subsistence, BAS)。

本俸背景回顧：乍見本俸一詞，意思甚為直接：美軍官兵每一位按規定的薪資職等與服務年資取得一致的基本俸祿，是不受軍種兵科、軍職專長，甚至也不會因軍種的重大實際需求所招攬或延役特殊經驗專長人員而改變，均是一視同仁。在此順便一提，本俸與其他軍事薪津一樣，並無性別之區分，也就是說，軍中不同於民間勞動市場，是沒有「性別工資差異」的問題。

儘管本俸看似簡單直接，往往卻出現模稜含混的爭議。事實上只有三種方式會讓陸戰隊官兵的本俸出現變化，但國會議員、國防部決策者、軍種單位甚至特定利益團體等(例如美國軍官協會[Military Officers Association of America])，往往都會將焦點關注在逐年調漲的本俸表上。

所有的本俸都是按法定公式逐年調漲。筆者要強調的是任何規定時段內本俸的調整比例，是按前兩年的「雇用成本指數」(ECI)上升比例為對照標準，換句話說，2018年本俸調漲

2.4%的依據是2015年第3季到2016年第3季之間雇用成本的上揚指數。

雇用成本指數是依美國勞動部勞動統計局(Bureau of Labor Statistics)資料彙整而來，旨在量測民間勞動市場薪資成本與雇主提供給付之間的變化。凡有意深入了解雇用成本指數之讀者，可瀏覽美國勞動統計局網站就可知道來龍去脈了。

然而，若按照雇用成本指數為基礎公式進行調薪作業的話，軍方勞動市場可能會衍生三個問題。首先，這套公式計算乃源自民間勞動市場的雇用成本，換句話說，軍方薪資調整作業有可能是源於那些影響民間勞動市場諸如最低工資、超時工作等諸多因素，而非來自軍方勞動市場。再者，薪資上漲與否，若取決於前兩年某一階段的過期資訊，可能無法反映未來一年勞動市場的實況，特別是有些實況總發生在一年後才衍生其效應。最後，按公式計算的薪資調整模式——尤其是受制於民間勞動市場因素時——更不太可能反映出足以牽動軍方勞動市場特殊且不斷變動的因

素。

本文認為上述問題的解決之道如下：首先，一方面承認雇用成本指數有其參考性，但是必須指出更貼切公式，應該是以官兵實際採購價格上揚指數為利基，而不是按照民間市場的雇用成本而訂。本文認為薪資的上揚應盯緊「消費者物價指數」(CPI)而非雇用成本指數，如此一來才能有助於保護官兵購買力，進而使本俸調整成為確保軍方達成人才招募與留營的最佳手段。

《2019會計年度國防授權法》(Fiscal 2019 National Defense Authorization Act)所揭櫫的美軍薪資上漲方案，就是誤用調漲薪資計算標準的具體案例之一。當總統先生大肆吹捧他已幫美軍加薪2.6%，但2018年6月結束時消費者物價指數卻增加到2.9%。換句話說，2019年名義上宣稱薪資上調，實際上卻是薪資「削減」，影響到的就是官兵購買力。

其次，建議年度調薪應以經濟學家使用的雇用成本指數預測(或是消費者物價指數)為基準，以防範引用過期資訊影響

調漲薪資的決策。

軍方勞動市場的第三個解決之道——也就是按公式而行的薪資調漲——事實上是須在法令內處理的。雖然揭禁官兵本俸上調的法令是基於一套客觀公式而來，但該項法令內仍有一項條款是允許總統在某些狀況可直接向國會提出加薪方案的建議。事實上，美國國會曾按照前述法令條款調升本俸，自2000年以來數年間的比率，均高於雇用成本指數。相對而言，在2014至2016年間，適逢三軍軍種降低目標員額階段，薪資調漲反而低於雇用成本指數公式換算後的標準。美國國防部的彈性預算因應往往備受掙掙，尤其是當薪資調整比例低於雇用成本指數水準時，卻也能讓國防部針對軍方勞動市場的特殊需求而修改軍方的薪資漲幅。當條件匹配下，美國國防部、國會、總統應該捨棄沿用雇用成本指數公式的心態，才能反映軍方勞動市場具有時效性且又特殊的多重需求。

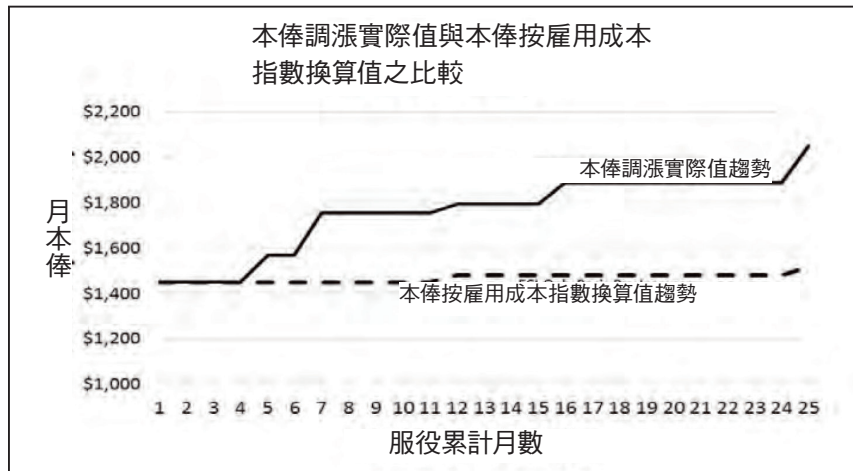
本俸調漲全貌：本文先前提及陸戰隊官兵本俸會出現三種變化，也就是說，除了前面談論過的年度薪資調漲之外，人員晉升與服役年資也是調薪的次要因素。令人感到疑惑的是，大家竟然幾乎很少提及或評估後兩者的薪資調漲金額與頻率，由於這兩種類型的薪資調漲幅度，高於年度雇用成本指數公式換算後的金額，美國國防部實有必要更加縝密且經常性地檢討年資功俸與人員晉升後的薪資調漲需求。

因為在薪資漲幅議題上，大家總是聚焦於以年度雇用成本指數為基礎的換算比較，卻忽略了年資功俸累計與人員晉升後調漲這兩個部分。下面

陸戰隊的案例將說明薪資調漲三種途徑的累積作用。假設某單位新兵於2016年1月1日入伍時本俸是每月1,450美元，按他的年資功俸計算，四個月後本俸將調升到每月1,567美元，再過兩個月晉升為一等兵後，薪資調漲到1,756美元。再過六個月之後，這位一等兵薪資因為遇到年度薪資調漲2.1%，於是上調至每月1,793元。再過了三個月，這位一等兵晉升為上等兵，月薪則會調漲到1,886美元。最後，再隔九個月，這位上等兵就會又遇到年度薪資調漲，這次是調漲2.4%，同時還有年資功俸累計薪資調整。2018年1月1日，他的薪資總額是2,053美元。⁴ 這兩年下來，這位具指標意義的陸戰隊士兵本俸已增加41%以上——這種薪資累計現象不太可能發生在一位民間勞動市場新進人員身上。為陸戰隊士兵實際的薪資漲幅（實線）和按年度雇用成本指數公式換算後的金額（虛線）之比較（如圖）。

這張圖表無意淡化年度雇用成本指數薪資調漲方案的合法性，假設前提是薪資表一開始就將年度調薪方案建構在保障官兵購買力不受一般物價上揚的影響。筆者繪製本俸漲幅全貌示意圖之目的，僅在確保本俸漲幅的態樣分析。簡言之，士兵年度薪資調漲速度已高於年度雇用成本的上揚指數。

此處有兩點值得注意。首先，筆者承認上述案例是以兩年為一期薪資出現多次調整的極端案例抽樣，原因是絕大多數的士兵都能享有迅速累計的年資功俸與晉升後調薪方案。但是，儘管上述案例屬於極端抽樣，大家若隨機抽取任何一位陸戰隊士兵的薪資職等進行分析，都可找出士兵任



何一段的兩年期間，本俸經過三次調整的實況。其次，筆者也必須承認年資功俸累計與晉升調薪兩者，大概都與部隊歷練年資、能力績效及責任範圍具有關聯性的——值得給予全方位的肯定。

最後在本俸議題上，還有一項值得留意之處，也就是本俸的調漲——無論是因年度加薪、年資功俸累計或是人員晉升調薪——都會牽動一位以二十年服役年限為最低門檻的當事人，從軍旅生涯一直到退休後的所得分析。換句話說，薪資調漲是前後相互建構而成的，同時年度內高於雇用成本指數而編列的薪資調漲，在爾後數年間，既影響美國國防部的預算，也影響到陸戰隊官兵個人。上述三種薪

資調漲的時段與幅度的現象正是吾等最應關注、分析及監督的部分。

基本房屋津貼回顧：對大多數陸戰隊官兵而言，基本房屋津貼是僅次於本俸的一筆重要現金補貼，但是基本房屋津貼和本俸議題一樣，有其特有的邏輯不通之處。

根據美國國防部通勤管理辦公室(Defense Travel Management Office, DTMO)的規定，「基本房屋津貼計畫旨在提供官兵應得的住宿折扣。」⁵ 換句話說，一位陸戰隊官兵的基本房屋津貼，依法取決於薪資職等、眷屬狀況，以及地理位置條件所在地。為律定基本房屋津貼率，美國國防部每年在全國約300處住宅區，針對住戶租賃

成本和設施蒐集資料，然後配合薪資職等與租屋條件設計出一組矩陣數據分析。例如，根據基本房屋津貼率辦法，一位攜眷的陸戰隊中士享有兩房雙拼屋(two-bedroom duplex)或是連棟式排屋(townhouse)；若是一位攜眷陸戰隊中校則可配得一戶四房的獨棟房屋(detached house)。⁶ 值得注意的是，基本房屋津貼和本俸不同處是前者免稅，且前者與退休給付或外派補貼均無關。同時，由於每年基本房屋津貼比例之升降與租屋成本息息相關，基本房屋津貼率的增幅也經常與年度本俸的增幅大不相同。

大家以為陸戰隊基本房屋津貼是全額補助的，其實是一項誤解。2018年現況顯示，基本房屋津貼率已設定陸戰隊官兵需自行以「現金支付」分攤4%的住宿費用成本。⁷ 這正是現金支付住宿費用的概念，不過卻讓人覺得薪津制度混亂無章。

首先，每位陸戰隊官兵購買的任何一項物件，早就是現金支付了。例如住宅費用更與大家治裝、修車或採購手機一樣，都是現金支付出去的成本，而

金錢是可替換的財產，也就是說，基本房屋津貼所支出的一美元，與本俸的一美元是等值的，應可以互相支用，同時也可以支用在陸戰隊員有意支用之標的物上。但是，當國防部那些大官或軍種幕僚定調只要是超出基本房屋津貼補助費用的門檻，需由官兵自行以現金支付分擔成本時，他們是拿著原本可靈活替換的資金，陷入自設的心理帳戶裡，簡直是拿石頭砸自己腳，根本毫無建設性可言。

其次，陸戰隊官兵住宿環境可根據個人喜好來決定費用高低。有些人喜歡較大的居住空間，有些則偏好小型住宅；有些官兵並不在意住宿成本高低，喜好以較長通勤時間來換取便宜的住宿費用；有些官兵可能會尋找室友，共同分擔住宿費用，有些人自行承擔成本；有些官兵選擇新居，有些則選擇便宜老舊的房舍。簡言之，住宿補助費用完全是按個人喜好而定的。或許兩位薪資職等、眷屬狀況、地理位置條件一致的陸戰隊官兵，住宿費用卻可能相去甚遠。但是這並非關鍵所在，因為把話說到底，所有的現金支

出都出自官兵口袋。

除了美國國防部自設的心理帳戶，以及個人抉擇下的住宿現象之外，筆者將現行基本房屋津貼辦法所暴露許多邏輯上

的問題，逐一條列如下：

●陸戰隊官兵晉升時，基本房屋津貼隨之增加，但當事人的住宿費用，就算有的話，也是很少因為晉升而增加。



基本副食津貼是以現金形式給付，旨在抵銷官兵的膳食成本。

(Source: Wisconsin Department of Military Affairs/Vaughn R. Larson)

- 各營區內的居家宿舍裡，仍有同一房型相鄰兩戶卻因薪資職等不同而需支付不同的租金。大家還記得嗎？基本房屋津貼辦法宣稱要提供軍中官兵「公平的」住宿折扣。
- 如前所述，基本房屋津貼率係按眷屬狀況而定，這意味著已婚官兵在相同條件下較未婚官兵可獲得更多的補助。若只是按照有無眷屬登記，就能決定薪資所得，在民間私人企業是違法的，這說明軍方的津貼補助作法在結構上有其歧視性。
- 但是……只有第一位眷屬才得以列入補貼判定的依據。假設一位陸戰隊官兵若有五口眷屬嗷嗷待哺，則他與僅有一位眷屬的官兵一樣都是領取相同房屋補貼金。
- 如果一位陸戰隊官兵與另一位軍人成婚，假設這對夫妻在「無眷屬」的條件下，兩人可分別領取基本房屋津貼。相對而言，如果一位陸戰隊官兵與民人結婚，這位當事人則在「登記有眷」的條件下領取基本房屋津貼。換句話說，領取基本房屋津貼的關鍵不是成婚與否而已，還需視成婚對象而決定——這可是二十一世紀以來一樁令人瞠目且專斷的薪津制度，即使不是違法，在道德上也是誤入歧途的。
- 在各方面條件均一致的兩位陸戰隊官兵之間，如果其中一位需支付子女贍養費，則兩位的基本房屋津貼額度就可能不同——但子女贍養費與住宿需求之間並無關聯性。
- 每一位陸戰隊員都享有「免稅」的基本房屋津貼，以津貼所得償付抵押貸款，然後又在抵押

利息上享有「減稅」優惠。

- 絕大多數抵押貸款於數十年之間分期支付攤還，住房者的居住成本固定，如果是一位正背負貸款的陸戰隊官兵，即使居住成本並未逐年調漲，基本房屋津貼亦逐年調漲。

以上陸戰隊才有的邏輯不通之處，在在顯示陸戰隊薪津制度並未達其最佳效果。但是問題不僅是基本房屋津貼而已，還有……。

基本副食津貼回顧：基本副食津貼是第三項以現金形式撥補陸戰隊官兵的給付待遇。雖說基本副食津貼不像基本房屋津貼那樣錯綜複雜，但是前者仍有其弔詭之處。

根據美國國防部的說法，「基本副食津貼旨在抵銷官兵之膳食成本」。⁸ 基本副食津貼比照基本房屋津貼免稅，同時也與退休給付或外派補貼無關。但是，基本副食津貼和基本房屋津貼的道理是一樣的，只是將一個可替代的現金給付，在表面上冠以津貼之名——在基本副食津貼方案，指的就是膳食費——足以模糊分析該項給付議題的焦點，原因在於基本副食津貼裡的每一分錢，都可能轉投注於包括糧食在內的其他開銷。

由於基本副食津貼本意在於提供官兵膳食給付，因此金額高低受制於食品物價水準而逐年調整，調漲依據則來自美國農業部(U.S. Department of Agriculture)所彙整的糧食成本指數。這項依據也正足以說明基本副食津貼調漲額度不盡然會和薪資漲幅相等，因為官兵每年薪資漲幅是依據民間市場的工資調漲比率而來。⁹

儘管基本副食津貼不至於像基本房屋津貼那樣，大筆一揮，計畫即成，但是前者就其宣稱目標

而言，仍暴露其堪稱怪異的樣態。值得提出來討論的是，陸戰隊軍官與士官、士兵基本副食津貼的歧異。2018年的軍官基本副食津貼每月254美元，士官兵基本副食津貼每月369美元，較軍官基本副食津貼多出45%。筆者對士官兵較高的基本副食津貼並無意見，但若宣稱是因兩者之間的食物物價或糧食消耗高低不同，而導致士官、士兵享有較高的配額，這實在是難以自圓其說。

其次，基本副食津貼不同於基本房屋津貼，前者卻不將美國各州的當地糧食成本納入考量。儘管糧食成本因地而異，一位駐北卡羅萊納州與駐夏威夷陸戰隊員的基本副食津貼並無二致。

軍人與民人薪資現況：走筆至此，筆者還是有必要針對軍人薪餉與民間私人企業薪資的比較進行檢視。美國國防部評估軍人薪餉的作法，係使用一套制式的常備軍人薪津(Regular Military Compensation, RMC)公式來評估軍人薪餉。簡言之，常備軍人薪津就是本俸、基本房屋津貼、基本副食津貼，以及在後兩者享有免稅的優惠。值得一提的是，常備軍人薪津不包括適用於軍人的其他俸給或獎金，諸如「節約儲蓄計畫」(Thrift Saving Plan)的相對提撥金、特別職務加給或志願留營獎金等。

根據美國國會研究處(Congressional Research Service, CRS)提供的資料，美軍軍官在2012年的常備薪津，位在民間企業給大學畢業生起薪的第83百分位數上；而士官兵的收入與民間同儕競爭時，百分位數則為90。¹⁰ 此處百分位數的計算方式，並非指陸戰隊士官兵收入是民間相同教育文憑與工作歷練人士的90%，而是表示陸戰隊士官

兵收入比序高於其他89%的民間相當條件人士。筆者拿常備軍人薪津與民間企業收入相比，僅提供讀者一個概念，如前所述，薪津金額的絕對總值並非關鍵所在；薪津制度如何支撐招募與留營的意願，才是要務。

軍人薪津不應受績效影響

在文章結論之前，筆者必須繞回到本文的基本論調：軍人薪津制度的宏觀面主要在於確保各軍種足以招募與留用全志願役部隊所需兵員數量。

大家也可強調軍人薪津制度有利其他目的。舉例來說，或許有人可能指出設計薪津制度可鼓勵與獎賞高績效的員工，這種論調在民間勞動市場確屬實情，但這種說法如運用於軍隊就較難令人接受了。在前面所討論的各項薪津作法中，只有本俸與基本房屋津貼兩者是根據薪資職等計算而來，兩者確實與績效表現有關，但是關聯性不大。

讓大家再回到前面所述本俸的話題。本俸調漲的三項途徑裡，只有一項途徑——也就是晉升——是依據陸戰隊官兵的績效表現而來，其他兩項途徑則無關聯性。即使大家退一步承認，本俸與基本房屋津貼的關聯程度再怎麼不顯著，但仍有所關聯，大家仍須體認到除了少數情形例外，畢竟晉升時間是有停年限制的，無論那一位表現再績優的隊員，仍不能說晉升就馬上晉升的。況乎許多階級的晉升，像是二等兵到一等兵、一等兵到上等兵、四級准尉到三級准尉、少尉到中尉等絕對必然只能按照時程而行。因此若是就現階段服役人員薪資職等分布情形來看，43%以上的陸戰

隊員，也就是上述待晉升的級職別人員比例，個人的績效表現其實是(或者說一直都是)與晉升的關聯並不大。至於43%之外的人員晉升，則是按相對績效評比而來(像是同儕評比)，而非絕對評分標準下的績效認定。

結論

筆者期待陸戰隊官兵對本文有關軍人薪津制度的議題提出說明與澄清。筆者只是希望能在軍人薪津制度中，呈現某些關鍵問題或邏輯不通之處。筆者個人無意處理所見問題，事實上也無法解決全般軍人薪津制度，更遑論提出制度改善之道。但讀者或許會注意到川普總統於2018年底已授權進行第13次的軍人薪津制度四年總檢(Quadrennial Review of Military Compensation, QRMC)。川普總統於授權書上對軍人薪津制度四年總檢的指導意見如下：

應針對軍人薪津制度的足夠性及每一個基礎項目進行評估，以確保現階段軍人薪津結構內的各個系統，包括本俸、房屋津貼、給養津貼等制度仍然是合適的，或者做出決定替換成另一個薪津結構……以利提升戰備整備，同時使美國國防部在招募與預留明日兵力時，更具籌碼。¹¹

軍人薪津制度四年總檢小組成員預計在2020會計年度結束前提出完整的評估報告，預判陸戰隊負責人力與後備役事務的領導幹部與相關單位均參與其中，為全體陸戰隊利益而發聲。

作者簡介

Michael R. Strobl博士係陸戰隊退伍軍人，目前擔任陸戰隊司令部人力暨後備事務處業管人力、計畫暨政策(Manpower & Plan & Policies)副主管一職。

Reprint from *Marine Corps Gazette* with permission.

註釋

1. 此處的36%包括陸戰隊航空部隊，該筆預算依法編列於海軍預算科目之下。
2. United States Department of Defense, *Defense Budget Overview: Fiscal Year 2019 Budget Request*, (Washington, DC: 2018), available at <http://comptroller.defense.gov>.
3. 這也說明為何一次直接給付形式的留營獎金，較諸定期年金更有激勵效果。
4. Figures based on 2016, 2017, and 2018 military pay charts, available at <https://www.dfas.mil>.
5. Defense Travel Management Office, *A Primer on the Basic Allowance for Housing (BAH)*, (Washington, DC: 2018).
6. 例如，一位陸戰隊中校若在2018年攜眷派駐維吉尼亞州寬提科(Quantico)基地，則每月基本房屋津貼是2,523美元。
7. *A Primer on the Basic Allowance for Housing (BAH)*.
8. United States Department of Defense, "Basic Allowance for Subsistence(BAS)," *Military Compensation*, available at <http://militarypay.defense.gov>.
9. Ibid.
10. Tom Philpott, "Commission Eyes Converting Military to a Salary System," *Military Times*, (Online: 11 May 2017), available at <https://www.military.com>.
11. President Donald J. Trump, "Presidential Memorandum to Secretary of Defense," *The White House*. (Online: 15 September 2017), available at <http://whitehouse.gov>.