

## 解決科技從關人員晉用問題之研究

---

書籍目錄：研究報告彙編

書名：考試院文官制度研究發展專案小組研究報告彙編

目錄：壹、研究報告

章節：六、解決科技機關人員晉用之研究

---

一、本院第八屆第一五八次會議，考選部及銓敘部分別函送有關行政院現正審查中之教育人員任用條例修正草案，其中涉及本院重大考銓政策部分，經擬具處理意見一案，經決議由本院毛副院長及全體考試委員的部長作榮、陳部長桂華審查，並邀院會全體列席人員參加，由毛副院長召集受於民國八十三年一月二十七日舉行審查會，並將審查報告提報本院第八屆第一六〇次院會，奉院會決議照審查意見通過，並交本專案小組研究。

二、前開審查報告略以，本案研議重點主要有二：其一教育人員任用條例修正草案第二條，行政院擬擴大教育人員適用範圍，增列科技機關（如國科會、原能會及其附屬研究機構）之研究人員，進而使該等人員得適用該條例以「聘任」方式進用，而無需經考試及格；關於此一擴大教育人員之範圍，增列科技機關之研究人員，雖能解決若干科技機關延留人才之困擾，惟科技機關人員與教育人員性質畢竟有所不同，增列科技機關人員實屬牽強，本案教育人員任用條例修正草案第二條增列「科技機關」部分，建議予以刪除，如其人員進用確有困難，宜積極尋求解決途徑，擬交由本院文官制度研究小組再行研究，以資解決。以上審查報告經奉上開院會決議照審查意見通過後，受由研究小組交本專案小組研究在案。

三、謹查本小組前於民國八十三年二月三日向本院文官制度研究發展小組簡報時，有關任用制度改革方面，曾經提出「儘遠解決高科技、稀少性人才及研究人員之進用問題」之初步意見，並建議由主管邱進一步詳細規劃通過立法程序以使其實現在案。茲以本院院會對此相關問題，復作成上開決議，本小組遵經於本（五）月十八日舉行專案小組第二十八次會議，後因考量本案牽涉甚廣，為期周延，受同時邀請教育部、銓敘部、人事行政局、農委會、衛生署、國科會、原龍會等機關派員與會，共同研商有關高科技或稀少性工作類科標準如何訂定及如何解決各機關研究人員晉用等問題，並獲致共識及結論如左：

（一）案由：有關技術人員任用條例第六條第三項規定高科技或稀少性工作類科標準，允宜如何訂定。

共識：「依技術人員任用條例第六條第三項規定，有關高科技或稀少性工作類科標準及其考試規則係由本院會同行政院定之。惟因高科技或稀少

性工作類科之範圍難以界定，以致技術人員任用條例自民國八十年十一月一日公布迄今，仍未能訂定是項工作類科標準及考試規則。此外，本院業於八十二年七月，將「公務人員考試法修正草案」函送立法院審議，其中第四條第一項規定：「高科技或稀少性工作類科之技術人員，經公開競爭考試，取才仍有困難者，得另計考試辦法辦理之。」上開修正草案亦尚未經立法院審議通過，因此，如擬依現行法律規定，辦理高科技研究人員之考試及進用，均有事實上之困難。

2．由於訂定高科技或稀少性工作類科標準遭遇困難，目前尚無從據以訂定該類人員考試規則，惟如必俟是項工作類科標準及其考試規則訂定完成始辦理考試，恐緩不濟急，互應另謀因應，為解決上開實際困難，似宜雙管齊下，一方面儘速訂定該項工作類科標準，一方面由本院〈銓敘部〉會同行政院〈人事行政局〉等有關機關先採較嚴格的列舉「個別職務」之方式，作為「認定標準」，隨即據以研訂考試規則，辦理是項考試，以解決目前研究人員進用困難問題。

結論：1．先請人事行政局非正式洽詢各機關，提供有關高科技或稀少性類科個案資料，再研究辦理特考之可能性。

2．宜儘速洽請立法院通過公務人員考試法修正草案，俟通過後再修正技術人員任用條例第六條，以期法律規定單一化。

3．銓敘部辦理高科技、稀少性工作類科認定標準已有進展，允宜繼續研究辦理。

（二）案由：如何解決各機關研究人員晉用問題。

共識：1．各機關為應業務需要置有研究人員，因不易以一般考試用人方式進用，亦難依聘用人員聘用條例聘用〈聘用人員無考績、升等、退休撫卹等權益〉，故多設法比照教育人員任用條例之規定以「聘任」之方式行之。復因教育人員任用條例以學校及社教機關為適用對象，部分機關為取得法律依據，乃設法於機關組織法律中規定〈如行政院原子能委員會核能研究所組織條例第六條〉，研究人員得依教育人員任用條例規定聘任之。此種別走蹊徑之作法，原應即早遏止，但行政院基於事實所需，竟建議修正將科技機關研究人員增列為該條例適用範圍，對文官制度之傷害，至深且鉅，故考選、銓敘兩部於核議本案時，均列舉憲法及法律規定，嚴詞以為不可。

2．復就事實而言，科技機關聘任之研究人員，銓敘部以其為「聘任」人員，認為非屬銓敘範圍而不必銓敘，教育部則以其非屬學校或社教機構之研究人員而不予學術資格審查，致使此類研究人員形成法律之「邊緣人員」，實不妥適。

3．如嚴格要求科技機關研究人員必須經一般公務人員考試及格始予進用，因有事實上之困難，各機關為解決用人問題，不得不另闢蹊徑，徒使任用制度為之扭曲，不如將此類人員之進用方式合理化，使

保持適度彈性，既可解決用人困難問題，亦不致影響文官制度之健全。  
結論：1·修正聘用人員聘用條例暨有關法規，增加常設性之聘用人員。  
為期此項常設性聘用人員與原來之契約聘用人員有別，擬稱為「聘任」人員。

2·聘任人員準用公務人員考績法、俸給法、退休法、撫卹法之規定

3·聘任人員得兼任技術性主管職務，但為避免寬濫，宜對其工作年資、經驗及績效作嚴格限制，並限制不得轉任行政職務。

4·聘任人員之進用，宜採公開甄審方式，並以研究員及副研究員為限，同時嚴格規定其資格如次：

(1) 研究員須具備下列條件之一：

1·經教授資格審查合格者。

2·具有博士學位，並有專攻學科工作經驗二年以上，其著作或發明經審查合格者。

3·具有碩士學位，並有專攻學科工作經驗五年以上，其著作或發明經審查合格者。

(2) 副研究員須具備下列條件之一：

1·具有前開研究員資格條件之一者。

2·經副教授資格審查合格者。

3·具有碩士學位，並有專攻學科工作經驗三年以上，其著作或發明經審查合格者。

5·助理研究員及研究助理，以考試進用為原則；如需聘用，仍應以公開甄審方式行之。

6·現行聘用人員聘用條例研定有期限之聘用人員，仍予保留，並配合新退撫法律有關退撫經費改由政府與公務人員共同提撥規定之精神，於聘用人員聘用條例中增訂有關此類人員退休、撫卹之規定。

四、以上結論，擬提請本院文官制度研究發展小組討論。