

- 第11屆考試委員及首長著作彙編 • 第一章 官制官規
頁 I-19 ~ I-31

公務人員基準法草案體系與條文 之檢討

考試委員 黃錦堂
考試院法案助理 林彥超

* 本文民國 102 年 4 月發表於《公務人員月刊》，第 202 期。

壹、前言

「公務人員基準法草案」（以下簡稱「草案」）由考試院和行政院於民國 101 年 3 月 27 號會銜，函請立法院審議。立法院司法及法制委員會於 101 年 4 月 30 日¹與同年 5 月 21 日分別召開委員會審查，針對應否納入政務人員等之體系性及若干個別規定，提出詢問。後者例如，為兼顧公務人員權益及國家利益，第 23 條宜增訂「前項情形，其涉訟係因公務人員之故意或過失所致者，其服務機關應向公務人員求償」；為有效達到促成產學合作及技術移轉目的，且不會造成利益輸送等弊端，第 32 條增訂技術作價取得股權比例限制與利益迴避之機制；為保障公務人員參政權，宜增定公務人員自參與政黨初選登記日起之請假或辭職之規定；為促進公務人員奉公守法及維護官箴，第 62 條宜增訂「公務人員因違法、失職或怠忽職責，經移送懲戒或受刑事追訴者，前項退休（職）、撫卹及保險權益之申請應暫不受理或發放。如經懲戒處分確定或有罪確定者，前項退休（職）、撫卹及保險權益應予依法限制或剝奪」。

本文旨在採取法政策學的研究途徑，針對體系性與若干個別性爭點，進行評估，於說理上並略作德國法之比較。

貳、就草案之體系性爭議

體系性係指貫穿整部法典者，包括素材、指導理念、建制原則與章節安排等。

一、就立法目的與內容，尤其廢止公務員服務法

依銓敘部說帖（101 年 4 月），草案之立法目的，在於確立全國公務人員人事法制之基準規範其權利、義務及管理基本原則，以及兼顧各種個別人事制度之差

¹ 參見考試院第 11 屆第 186 次會議銓敘部重要業務報告（101 年 5 月 3 日），造訪日期 102 年 1 月 28 日，http://192.6.1.35/exam_conf/frameset.asp?motid=011186E01001

異，進而促成整體人事制度之健全，指引後續立法或政策²。立委詢問指出，應納入張揚憲法精神、統攝全盤人事法規、貫徹功績主義、建構績效為導向之人事制度等。

與立法目的有關者，為本草案制定後將刪除「公務員服務法」之重大體系性爭議。約言之，本草案制定後，依立法總說明，兩院將同時函請立法院廢止「公務員服務法」，理由在於，公務員服務法對於公務員的義務固然已有規定，且內容也稱周詳，但該法是於民國二十八年所制定，行憲以來僅於民國八十五年一月十五日及八十九年七月十九日增訂、修正少數條文，其內容仍亟待配合時代需要及社會環境變遷予以適度調整，而本草案對公務人員的義務已經詳予規定，並明文排除公務人員義務不確定論，相對確定公務人員義務範圍，同時檢討修正已不合時宜的現行規定。

以上構想，不無突兀，蓋制定一部法律而涵蓋原內容上並無重大缺失之法律，然後將之廢止，難以自圓其說，何以不單純修改即可？其次，公務人員基準法既然稱為「基準法」，則其目標不在於窮盡規範，而在於建立理念與建置原則，細膩部分應交由專業法律。以上構想之根本原因，諒係在於，基準法應該規範公務員之權利與義務，而現行公務員服務法竟然都已經有所規範，不刪去之如何挪出空間予本草案？這問題已經觸及本草案的根本問題，亦即於專業公務員法律已經有相當規範密度之當今，草案要何去何從？

立法目的之標舉，得彰顯草案所追求的時代精神，具有重要性，文字上得有簡繁不等安排，詳細者得納入因應全球化挑戰、由傳統公共管理到新公共管理、新公共服務與新治理之發展，民主與人權深化之發展。考試院「考試院文官制度興革規劃方案」、「考試院強化文官培訓功能規劃方案」之精神與主要制度，亦均得以適當抽象文字，納入草案。

其次，2008年6月日本「國家公務員制度改革基本法」之精髓，也具可參考性。約言之，日本將公務員制度之階段性共識加以法典化，以穩定政黨間乃至各種

² 參見銓敘部，2012，〈公務人員基本法草案說帖〉，網址：
[http://www.mocs.gov.tw/FileUpload/38-3642/Documents/說帖\(給委員\)\(確定版\).pdf](http://www.mocs.gov.tw/FileUpload/38-3642/Documents/說帖(給委員)(確定版).pdf)；立法院，2012，〈立法院公報〉，第101卷第30期，網址：
<http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lypdf.txt?10103001;0004;0055>，造訪日期102年2月20日。

主體間之階段性共識，使不倒退，並得指引各該專業公務員法律之修改。該法所確立之改革重點主要有八項³：1.設置國家戰略幹部與政務幹部等特別職，輔佐總理與部會首長，強化內閣政治主導性；2.進用多樣化的人才：修正考試方式，建構管理職員的培育系統（幹部候選人培育課程）；3.推動官民人才交流，並修正薪資、退職津貼、年金等待遇以為因應；4.培育與確保具備國際競爭力的人才；5.確立職員的倫理與貫徹信賞必罰；6.貫徹對應能力與實際業務的待遇；7.設置內閣人事局；8.勞動基本權。凡此容有可供參考之處。歐洲方面，德國基本法第 33 條第 5 項於 2006 年經由修憲，改為「公務員法應考量傳統永業文官諸原則而為制定及『續行發展』（fortentwickeln）」，揭示時代之變遷並賦予立法者更大的形成空間。英國政府於 2012 年提出改革計畫（The Civil Service Reform Plan 2012），主要內涵有二：1.加強國會、內閣與高級文官間之聯繫：使政策制定者與執行者間得以妥善連結，在英國傳統上兩者相互獨立，總理對外向政策負責，文官則負責提供政策諮詢，如今則希望打破內閣與文官間之隔閡；2.持續改善文官效能，打造更為簡便、快速、更專注結果（results、outcomes）的文官體系⁴。美國之改革則標榜「功績制」與「權益保障」，現代文官之改革則可溯自 1978 年「文官改革法」（the Civil Service Reform Act, CSRA），而在美國總統歐巴馬上任後仍舊講求政府績效表現與持續改善勞資關係，Stephen E. Condrey 指出歐巴馬政府從六方面推動文官制度改革：1.人才進用：鼓勵年輕人加入公職並提供應徵者更為統合的考選途徑；2.薪資制度：推動連結績效的薪資制度；3.績效管理：推動統一的績效管理制度、更緊密連結訓練及職涯發展，並擬將績效等級改為良好（In-good standing）、傑出（Outstanding）及不佳（Not-ingood standing）3 種等級；4.訓練發展：撥出特定基金用於訓練發展、鼓勵重視訓練；5.勞資關係：改善員工與管理者關係並讓公務人員協會參與管理者之政策決定；6.民營化政策的改變：傾向內包（In-sourcing）及減少民營化⁵。

³ 參見曹瑞泰，2008，〈現代日本國家公務員的任用制度與其改革研究〉，發表於中國政治學會年會暨「2008：變局與挑戰」學術研討會。

⁴ 參見 <http://www.civilservant.org.uk/csr2012.pdf>，造訪日期 102 年 2 月 26 日。

⁵ 參見柯三吉，2008，〈我國國家公務員選用制度變革之策略性議題：美英日三國改革經驗與啟示〉，《考銓季刊》，第 54 期，頁 1-13；柯三吉，2012，〈美國政府公務員制度之改革（1990s-2010s）：以喬治亞州、佛羅里達州和國土安全部為例〉，《文官制度季刊》，第 4 卷第 4 期，頁 1-34；

以上之簡單摘錄，草案皆得參考。

二、政經變遷下之政策創新構思，應適當納入

本草案的真正問題，在於沒有政策創新，亦即對於公務員服務法的諸多條文，只是繼受而已，這於各該公務員專業法律已頗有內容密度而行政實務與判決日趨穩定的時代，乃不無淪為「可有可無」，引不起報章媒體之積極評論與報導。例如有關公務人員服務守則、宣示、到職日、服從義務、保密義務、兼職之限制、行政中立、不得有罷工怠職等行為、不得關說或請託、不得接受餽贈、親屬或利害關係之利益迴避、應維護身心健康於有疾病時應就醫或修養、知有犯罪嫌疑之舉發、不得遲到早退、離職後之利益迴避、不負其他義務、代理、借調等之規定。

欠缺政策創新，也見諸草案第四章管理基準，亦即第 47 條以下有關考試、任用與陞遷、俸給-獎金與福利、考績、退撫、保險、保障、培訓。這些條文只是將現行規定或作法法條化，並以羅列相關衡量因素、使用高度不確定法律概念與裁量之方式，整體固然「四平八穩」、「面面俱到」，但就是少了時代激烈變動下之新的理念與建制原則之意味。

舉例言之，對於公務員之考績，草案第 58 條規定：「公務人員之考核，除政務人員外，應綜覈名實、公正公平，作準確客觀之考核，充分發揮獎勵、培育、拔擢、輔導及懲罰之功能，以落實績效管理，提高行政效能及服務品質（第 1 項）。前項考核結果，除應依法令予以適當之獎懲外，並應作為辦理陞遷、調職、指派受訓、薦送進修、調整工作項目及裁汰冗劣之重要依據…（第 2 項）。公務員之考核，得依各類公務人員特性需要，分別以法律定之（第 3 項）。」凡此，並未回應我國自威權體制、威權轉型並進入民主鞏固階段以來，輿論所批評之考績不公、首長獨斷、考績委員會橡皮圖章化之批評，沒有指出應否先行進行團體績效評比，也沒有指出秘書型與業務型公務員之考績評比上得否有所差別或分別處理；對於我國向來甲乙等共計 99% 以上之人員（考試院，2012），也未突破建置如新加坡 A 等

<http://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=9827&ctNode=904&mp=20&ePubID=7>，造訪日期 102 年 2 月 27 日。

佔 5%，B 等佔 30% 之強烈獎優模式⁶。而以德國法的精神為例，依「聯邦公務員職組、職系、官等考績、陞遷調任辦法」第 49 條，職務評定旨在記明並評定當事人之專業表現及當事人之才能（Eignung）與能力（Befähigung）；其中，就當事人之專業表現，尤其應以諸工作結果、諸工作方式、工作態度加以評定，而就司處長等領導階層則應關注其領導行為，若定有績效目標之協議則相關目標的達成度應納入整體之評價中，亦即受到評定之同一職等或同一工作屬性職位之公務員，其能獲得最高等級分數者，不得超過 10%，第二等級則不得超過 20%；但出於維護個案正義目的則得例外至 5% 範圍內為調高或調低。

另以陞遷為例，草案第 53 條規定：「常務人員之陞遷，應以功績為主，本內陞與外補兼顧，考量機關特性與職務需要，採公開、公平、公正之方式，擇優陞任或遷調歷練（第 1 項）。前項陞遷有關事項，另以法律定之（第 2 項）。」凡此並未解決我國向來的缺失，如內陞或外補選用上之任意性、陞遷序列表缺乏實質重要性、陞任評分標準表未能依各機關特性調整配分、「優先陞任」之管道仍嫌不足、職務遷調未具開放性與速度、具特殊學經歷者之陞遷未予相應之特別安排，也沒有參考英國快速陞遷制度或荷蘭高級文官制度等因應時代挑戰之新模式。

第三，就俸給事項，草案第 55 條規定，公務人員俸（薪）給數額之訂定及調整，應參酌國民所得、物價指數、經濟成長率、基本生活費用、民間企業薪資水準及政府財政狀況等因素，由行政院會商考試院辦理。這並沒有回應是否採行彈性薪俸制度，以及是否區分不同領域之公務員。關於獎金與福利措施之規定（草案第 56、57 條），在日益強調公平與財政困窘的時代推演下，也非不得考慮適度提高規範密度。

先進國家之研究報告均指向全球化競爭時代之高階文官--德文稱為「領導職」（Fuehrungsamter）文官—其考選、任用、訓練、待遇、獎懲（汰換）上均有特殊安排，我國考試院前述兩個制度興革規劃方案有之，但草案無所置喙。

「吹哨子」（whistleblower）制度是否一般或於部分公務領域引進、學者之借調出任司處長之可能（人才鬆綁、人力交流）或出任政務官之借調期間之年資採記、公私部門人才交流、公務員之人事檔案記載事項之登記與更正、行政爭訟之審

⁶ 詹中原，2013，菲律賓及新加坡考察報告，考試院第 11 屆第 224 次會議臨時報告。

判權歸屬等，草案也付之闕如。

以上舉例，本研究也理解，就公務員有關的法律與行政命令已經綿密化之我國當今，以及修法的困難（政治對抗、經社紛擾、財政困窘及選舉期程等之限制），要一次推出諸多創新政策有其困難，但這得經由立法之文字寬嚴或必要抽象或附則章之日出或日落條款安排，而得到解決。沒有創新意涵之立法，在激烈變動、先進國家多已經有一定的改革方向、國人殷切望治的時代，顯有不妥。

三、關於適用範圍

在委員會審議中，國民黨籍與民進黨籍之立法委員建議草案名稱改為「公務員基準法」，蓋憲法本文第八章及憲法增修條文第六條所界定者，為經國家公開考試而任用之人員，不涵蓋政務人員。

以上爭議涉及不同但也有一定共通性之素材，亦即一般公務員與政務人員。兩者究竟置於一部法典或分別為之，為「立法學」（Gesetzgebungslehre）之體系安排問題。若兩者間差異很大，甚且已經涉及憲法之公務員理念及功能定位與主要制度之差別，則在立法安排上便須謹慎。

其次，我國政務人員尚可區分為司法院大法官、監察委員、考試委員等具有憲法位階之高度獨立行使職權機關者及經由行政院長提名並由總統任命之部會首長與政務次長，此外尚有非屬於憲法層次但為獨立機關之成員，例如國家通訊傳播委員會、公平交易委員會、中央選舉委員會之成員，此等係由行政院長提名而不須以全體立法委員二分之一之同意為門檻（立法院職權行使法第 29 條）。就院級獨立機關成員之政務人員之積極與消極資格及同意權之行使，甚至秘書與加給等，我國司法院組織法、監察院組織法、考試院組織法，或其他進一步之法律如司法院大法官職權行使法，已有進一步的規範，本草案最多只能建立更為概括的規定，除了形式上造就本草案之基準法地位之外，對於相關制度之實質推展，並無助益；三類人員之理念、建制原則與主要制度不同，雜然冶於一爐，不免引發解釋與適用上之諸多疑慮。

第三，在比較法上，德國聯邦與各邦大多有制定部長法（Ministergesetz），甚且也規定國會議員法（Abgeordnetengesetz），而德國聯邦所制定公務員之準則性的立法「公務人員身分基準法（Beamtenstatusgesetz）」，只規範常務人員而未及於契

約進用人員，蓋後者係依勞動法的體系而為建立。

循同樣的思考，草案也得將法官、檢察官規定加以排除，蓋這些具有高度專業性而且已有專門人事法律。軍職人員、公立學校教師、派用人員、聘用人員，以及民選地方首長與機要人員之納入與否，亦然。

若要納於草案為規範，則也非不可，蓋三大素材均涉及公部門之服務人力。於此重要事項應儘先規定，次要者次之，於末章始為此等特殊人員之理念規定。

四、就大法官之屬性界定，非無疏漏

草案第 4 條將司法院大法官排除於「政務人員」之範疇。大法官依憲法增修條文第 5 條規定係由總統提名，並經立法院任命，其任命方式與性質與監察委員、考試委員相同，均為具有憲法位階之高度獨立行使職權者，其不屬於政務人員似有可商榷之處？

五、關於重要人事制度之漏未規定及規範強度

基準法對於公務員之重要制度，應加以規範，始符合完備性之要求，重要事項且應有較高規範密度，以下略作討論。

首先，我國現行除了一般公務員之法制外，尚有警察人員官職分立制、關務人員官稱職務分立制、交通事業人員資位職務分立制、醫事人員級別制。此等體系分立與差別之存廢或調整，為公務員法制之重要議題。其次，我國之特種人事制度，尚有依「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」管理之「國營事業機構人員」，以及原屬公營事業的國民健康保險局或勞工保險局之「金融雇員」。經濟部依「經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點」而為人事管理之機構人員包括台灣糖業公司、台灣電力公司、台灣中油股份有限公司、漢翔航空公司、台灣自來水公司，然就其所管轄之人員與規模而言，有數萬人及上百億營收之規模，是種人員因未經銓敘部審定資格，在退撫制度上本無法比照一般公務員，從而過去係採於年終獎金發放上給予特別優待之方式，最高發給 4.6 個月的考績獎金⁷，但迄今該管理

⁷ 經濟部所屬事業機構人員之「年終獎金」係由「績效」和「考成」獎金所組成。績效獎金之計算須先排除政策因素算出盈餘，再經公式核算盈餘後發給，上限為 2.6 個月；考成獎

要點卻仍無法源依據，不無檢討與儘速立法之必要。

除了以上之外，我國人事與主計兩大幕僚系統係分別依據「人事管理條例」與「主計機構人員設置管理條例」，採行「一條鞭」之管理；政風機構人員、警察人員依各自之人事管理條例亦然。以人事為例，各級政府機關內部人事管理機構與人員之設置，必須依照「人事管理條例」相關條文規範，所有人事管理人員自成一個「準封閉性」組織系統，由銓敘部統籌指揮監督。「一條鞭」體制之形成背景主要係源於「訓政」時期之戰時體制，國民政府為確保人事與主計人員的忠貞安全，而為統一管理。此類人員不無成為機關內的「化外之民」，而受到責任政治與地方分權之挑戰⁸。

關於組織、人力法制之權責歸屬，草案也應加以規定。

其他尚有若干可討論之處，例如公務員懲戒法儘管為司法院所掌理的法案，但畢竟也是公務員法制之重要環節，草案第 61 條只作非常簡單的規定，對於撤職、休職、免職、停職、解職之定義、要件與程序等，或是就懲戒制度之理念、建制原則與主要制度之大要，無所置喙，不符合重要事項之應予提高規範密度之法治要求。

六、關於章節安排

草案並沒有依據公務員關係發生與變更乃至消滅之順序⁹，顯得突兀或重疊，例

金則結合年度團體考成和個人考核，依「等第」發給不同標準獎金，每年 5、6 月由行政院長核定前一年度考成後發放，現行制度考成獎金最多 2 個月。國營事業人員年終獎金從而最高可達 4.6 個月，與一般公務機關 1.5 個月之年終獎金相比，豐厚許多。

參見 <http://www.cna.com.tw/News/aIPL/201301080306-1.aspx>，最後造訪日期：2013 年 2 月 23 日。

⁸ 有關一條鞭制度，參見陳德禹等，1997，〈人事機構設置及人事人員管理制度改進之研究〉，考試院研究發展委員會。最後造訪日期：2013 年 2 月 7 日。網址 <http://www.exam.gov.tw/cp.asp?xItem=6508&ctNode=793&mp=3>。

⁹ 德國「公務身分地位法」（Beamtenstatusgesetz）--性質上為直接適用於聯邦及各邦之法律，旨在規定「公務員的基本權利與義務」，本法未規範事項則由聯邦與各邦分別規定，自 2009 年 4 月 1 日起取代「公務員法制框架法」（Beamtenrechtsrahmengesetz; BRRG），係以公務員之公職生涯時間順序為主，展開章節，其首先規範該法之適用領域，然後為公務員關係之發生，公務員關係之結束，公務員之法律權利與義務（篇幅頗長），然後規範公務員關係所產生爭訟之審判權歸屬、國家遇有國防緊急情形時的特別規

如草案第 7 條規範公務員自到職之日起與國家發生公法上職務關係，並依法行使權力及履行義務，但先前未有考選與任用之規定；草案第 8 條便已經規範公務員公法上職務關係之終止。草案第二章規定「權力與保障」，內容與「管理基準」有若干重疊，並有先後順序問題，例如草案第 10 條規定公務人員非依法律不得予以撤職、休職、免職、停職、解職、解聘、退休（職）或資遣，但就免職、停職、解職之要件與程序等，一直要到公務員管理基準章節（第四章）才出現。

其次，本法既然稱為基準法，則其並無意規定直接適用之條文，蓋這是各專業公務員法律之任務，草案並不堅定。舉例言之，就公務員的行政中立，草案第 33 條規定「另以法律定之」，係採「基準法--專業法」之分工模式；反之，第 19 條第 2 項規定，公務員服務滿一定年資並符合特定條件者有休假之權利，其第 2 項規定此等事項於公務人員請假規則定之，採窮盡規定模式。

參、就個別條文

以下針對若干面向的個別議題或條文，指出漏未規定、內容老舊或缺深刻實證基礎等。

一、就公務員義務之條款

公務員的義務，為公務員法制的核心，其規範的密度原則上應予提高，而這有兩種模式，一是草案只作簡單規定而將細膩者劃歸各專業公務員法律；另一種模式則是在草案為窮盡規定，草案採後者。

草案第 38 條規定「公務員應維護身心健康---」，從上下文以觀，係針對罹患疾病時之處置，而與德國法公務員「於公務內與公務外之行為舉止之合於職業之（於百姓之）尊重與信任之義務」（參見聯邦公務員法第 61 條第 3 句），仍然有別。德國立法例較能處理公務員之宗教狂熱、服裝打扮激進（例如時而男裝時而女裝前來上班，穿著暴露）之類型，而這也是高度現代性與後現代性社會之公務員義務的常

定，然後為大學之學術人員的特別規定等；因該法屬性，其並有專章規定公務員於邦與邦之間、聯邦與邦之間之轉任事宜。

見議題。

其次，隨著新的載具與溝通媒介如 Twitter、Facebook、WikiLeaks 之技術與使用之不斷推陳出新，人民得經由此等媒介而對公共議題輕易且觸及廣大讀者群之表達，公務員之經由此等社群媒體而對外界發言與溝通，乃成為公務員行政中立或政治中立義務之新議題。我國並已經發生三級機關副主管經由臉書批評政府施政而引發爭論之案例。

第三，立法委員詢問指出，為保障公務人員參政權，宜增定「公務人員自參與政黨初選登記日起，本人及其具有公務人員身分之配偶得辦理留職停薪，留職停薪期間不受公務人員行政中立法之限制。為落實行政中立，凡政務人員、機要人員、法官與檢察官，自參與政黨初選登記日起，應先辭職」，這對於政務官，是否限制過嚴。

以上旨在說明，就公務員各種自由權保障與出於公共利益之限制，合於比例性之拿捏，應衡量公務人員官職等、職務性質（例如國安人員與一般公務員就元首批評，仍應有別）與具體行為態樣等，為類型化處理。凡此也應於草案為必要之規定。

二、就到職日

有關公務員之到職日，草案第 27 條規定一般公務員應於接奉派令之日起三十日內到職，駐外人員則於人事命令發布後三個月內到職，二者都進一步得有正當事由及不可歸責於當事人事由之延長規定。這規定係繼受自實務，在全球化觀摩與競爭、交通便捷之當今，是否老舊，非無商榷之處。

三、兼職規定及科研公務人員之鬆綁

草案第 31 條規定，公務人員兼任教學或研究工作，應經服務機關之許可；機關首長應經上級主管機關許可（第 1 項）。公務人員兼任非以營利為目的之事業或團體之職務，應經服務機關許可後；機關首長應經上級主管機關許可。但兼任無報酬、非實際執行業務、未影響本職工作，且屬公益性社團法人或社會團體之職務，不在此限（第 2 項）。

這規定係源於既有的版本，年代已經久遠，是否過嚴，應否區分不同類型或不同職等職缺之公務員（例如各部會一級主管應有高度的相關領域參與性；選舉任命或立法院行使同意權之政務官，亦然），非無討論餘地；許可之要件與裁量，也未明文。

第 32 條規定，公立學校研究或科技機構研究人員，提供研究發展成果與中央二級或相當二級以上機關核定技術移轉或與政府合作之民營營利事業者（按，何以只限於此？），經其服務機構許可後，得兼任該民營營利事業職務，或兼任董事、監察人；並得以技術作價取得該營利事業之股權，但均不得兼薪（按，理由何在，為避免過於優渥？）；兼職及技術作價取得之股權，服務機構應與民營營利事業訂定收取回饋金，其回饋金收取、比例及上限，由各公立學術研究或科技機構定之（第 3 項）；前述科研人員之範圍，由考試院會同行政院認定之。

本條之管制鬆綁以成就能量之釋出，值得鼓勵，但草案規定是否過嚴、有無實證上之基礎、外國之立法例為何、宜否改由教育部或國科會於專業法律規定--國家科學委員會已於 2012 年依據科學技術基本法第 17 條第 5 項之授權，提出「從事研究人員兼職與技術作價投資事業管理辦法草案」¹⁰並經考試院審議通過--，應否區分不同產業而有高低不等之放寬措施，尚非無進一步討論之餘地。

¹⁰ 其主要規定，所謂從事研究人員指公立專科以上學校或公立研究機關（構）（以下簡稱學研單位）之專任教師、專任研究人員及擔任行政主管職務之人員，並從事科學研究工作者；技術作價投資則指以智慧財產權及成果技術移轉所獲得營利事業股份作為技術移轉之對價而取得之股權；從事研究人員兼任民營企業職務，得領取兼職費但不得兼薪；技術作價持股部份不得高過公司股份總數 40%；研究人員於監職期間及中止後 2 年內，應迴避與員兼職單位（企業）有關採購或計畫審查之業務。辦法第 7 條引進資訊揭露機制，學研機構應就本辦法之兼職或技術作價投資建置迴避及資訊揭露之管理機制，包括適用範圍、應公開揭露或申報事項、審議程序及通報機制等；從事研究人員應就其與企業、機構或團體間業務往來、財務關係等相關資訊，主動向學研機構申報；學研機構應就所申報之資訊，妥為保管。見考試院第 11 屆第 216 次會議議程，造訪日期 102 年 2 月 1 日，http://192.6.1.35/exam_conf/frameset.asp?motid=011216K01001

肆、結論

考試院院長關中指出¹¹，基準法之研議自 74 年之迄今已有 20 餘年，此間我國民主政治已更趨成熟鞏固，文官制度亦應配合政治發展與時俱進，因此在確立公務人員人事法規之基準外，更須將彈性發展的精神注入，才能使本草案更具時代發展之意義。

本草案體系上則得考慮單純針對一般公務員，至於非一般公務員最多只於附則章指出建制原則，或更簡單地指出另以法律定之；對於一般公務員之重要議題，均應有所規定，而且應依議題重要性而適度提高規範密度；草案主要部分不無欠缺時代發展方向之必要的畫龍點睛，欠缺「亮點」，不無可惜。隨著年金改革的進展與法案之提出（官方宣布，預計於 2013 年 4 月底送立法院審議），公務員退休、撫卹、保險有關的法律甚至有關借調與年資併計等規定都要修改，這也是檢視公務人員基準法的一個時機。

¹¹ 關中，2012，〈公務人員基準法的時代意義〉，《公務人員月刊》，第 185 期，頁 6-10。