



研發替代役制度 相關議題Q&A

內政部役政署
研發替代役專案辦公室

2007年5月31日



問題類型

1

- ❖ 制度設計、整體規劃
- ❖ 基金繳納、預算編列
- ❖ 員額申請、海外攬才
- ❖ 服務期限、出國管理
- ❖ 役男權益、薪給結構
- ❖ 服務契約、服勤管理



制度設計、整體規劃-1/3

問題回覆

2

問題1：何謂研發替代役制度？其優點為何？

(一) 研發替代役制度

依據96年1月24日公布施行之「**替代役實施條例部分條文修正案**」，將**替代役**區分為**一般替代役**與**研發替代役**兩種；具**國內外大專校院碩士以上學歷**者，得申請甄選服**研發替代役**，俾配合國家整體經濟發展政策，有效運用役男研發專長人力資源，提昇產業研發能力及競爭力。



制度設計、整體規劃-2/3

問題回覆

3

(二) 研發替代役制度優點

➤ 役男來源多樣化

- ✓ 海外留學生尚未履行兵役義務役男
- ✓ 替代役體位役男
- ✓ 常備役體位役男

➤ 申請役男流程較訓儲制度簡約

➤ 軍事訓練期程較短（4週），用人單位可以較早獲取人力

➤ 役男及用人單位的權益受到法制化保障



制度設計、整體規劃-3/3

問題回覆

4

問題2：本部規劃推動研發替代役制度方式為何？

為加速社會大眾、用人單位及役男瞭解研發替代役制度，以落實本制度之良法美意，本部擬透過下列方式推動研發替代役制度：

- 密集於全國北中南各區辦理研發替代役制度宣導說明會。
- 結合內政部、國防部、教育部及本部網站長時段制度宣導。
- 運用軍訓系統與各大專院校軍訓室合辦網路及校園宣導活動。
- 印製研發替代役制度折頁、海報、傳單、多媒體大幅度發放。
- 結合行政院海外攬才據點對海外役男宣導研發替代役制度
- 鼓勵各用人單位運用產業網絡與資源自行宣導以利攬才。



基金繳納、預算編列-1/3

問題回覆

5

問題3：何謂研發替代役基金？研發替代役研究發展費繳納基準為何？研發替代役男基礎訓練、專業訓練費用為何由研究發展基金支付？

(一)研究替代役基金

「研發替代役基金」係依據**替代役實施條例****§60條之1**規定，本於**使用者付費原則**設置，目的在遂行研發替代役業務，用於研發替代役訓練、管理、薪給與權益維護等事項支出。

(二)研發替代役研究發展費繳納標準

進用研發替代役役男，於**第2階段**期間，**每月**應依進用員額向研發替代役主管機關繳納**研發替代役研究發展費**，**碩士每名NT\$36,000元以內**，**博士每名NT\$41,000元以內**。（精算確定之繳納基準，核定後公告）



基金繳納、預算編列-2/3

問題回覆

6

(三) 研發替代役男基礎訓練、專業訓練費用

基於使用者付費與研發替代役基金取之於用人單位、用之於研發替代役役男之角度。併依上述替代役實施條例§60條之1第2款規定：「**辦理研發替代役役男軍事基礎訓練及專業訓練所需費用支出**」，係由**研發替代役基金支出**。此乃徵諸研發替代役男經選訓後係服務於用人單位奉獻專長，協助用人單位成長並延長其服務期限，**與一般替代役役男訓練後協助公部門擔任輔助性勤務，服務期限較短有別。**



基金繳納、預算編列-3/3

問題回覆

7

問題4：有關研發替代役「研究發展費」繳納方式為何？服役不足月之計算方式為何？

用人單位原則上「按月繳納」研發替代役研究發展費，採預繳制，有關繳費方式規定（如：銀行自動轉帳、匯款、繳款單提繳等）由本部於97年6月底前公告。

遇有研發替代役男服役不足月時，則應依當月日數核算每日金額，再乘以當月實際服役日數後，據以繳納此金額。



員額申請、海外攬才-1/7

問題回覆

8

問題5：員額申請審查機制對低EPS者是否不利？員額是否會較少？

研發替代役制度各階段審查作業中，研發營運計畫審查及簡報審查兩項，係借重審查委員對產業之專業瞭解，依據申請單位提出之研發營運計畫書及簡報給予審慎審查與評分；研發成果審查係依據申請單位繳交之研發成果證明文件查驗結果計分；營運能量及管理考核量化指標計分係依每一家申請單位的六項營運能量評量指標，與所屬同產業／所有產業相互比較，依比較後所在位置等級各別計分，這些指標分別可相對地評量出其財務結構、償債能力、經營能力、獲利能力、營收成長率等，盡量降低主觀因素的涉入，再配合管理考核量化指標計分，有效提高審查評分客觀度及對制度管考之重視度。

EPS並未列為量化指標計分項目，而僅作為審查委員於研發營運計畫審查及簡報審查2階段之評分參考及判斷，故實無員額申請審查機制對低EPS者不利之預劃，申請單位之EPS數值不會對加權總分及核配員額數有直接且絕對之影響性。



Research Development Research Development 員額申請、海外攬才-2/7

問題回覆

9

問題6：文法商科研發役男之專長甄選，如何納入用人單位研發營運計畫？

企業管理需具備之功能策略需涵蓋「生產、行銷、人力資源、研發、財務」5個層面，各層面間乃互相合作支援之關係，因此，研發組織並不狹隘地僅指研發性質的工作部門，舉凡在不同層面共同為同一產品或技術進行創新研發工作者，或是專注於某一層面為不同產品或技術進行創新研發工作者，皆可納入研發組織之範疇。



Research Development 員額申請、海外攬才-3/7

問題回覆

10

替代役實施條例明定研發替代役役男必須從事「科技或產業研究發展」工作，舉凡符合本部「97年度研發替代役員額申請暨審查作業實施計畫」草案對研發（研究發展）之定義規定，再參考下列原則撰寫研發營運計畫書，提供審查委員作為審查與評分依據：

- 申請單位將有符合研發定義工作之部門的全部或部份納入「研發營運計畫書」之「壹、三、研發規模與能量（二）研發組織圖」中並敘明該部門研發人力配置及研發經費權重。
- 於「貳、四、研發佈局地圖」中圖例表示該研發組織之研發領域、規劃開發之創新前瞻技術或創新產品，及其研發經費之權重（%）。
- 於「參、一、（四）研發人力／研發經費配置與需求」中說明該研發組織相關資料表述（現有人力、部門簡介、研發經費等），及所需文法商科研發替代役役男之工作性質／內容、役男職務專長需求、專長需用員額數等。



Research Development 員額申請、海外攬才-4/7

問題回覆

11

問題7：核配用人單位之研發替代役男員額若進用人數不足，有何影響？

研發替代役男員額核配，需經資格審查、資料查驗、研發營運計畫審查、簡報審查、網路發表查核、研發成果審查、營運能量及管理考核量化指標計分後，用人單位方取得核配員額資格。資格取得後，尚需經研發替代役政策小組召開員額核配會議，依「基本員額」、「制度貢獻度員額」、「政策支持度員額」分項審議，用人單位方能獲配年度研發替代役員額數。故每個員額均屬珍貴，申請單位應依據本身條件、需求並考量相關變動因素，審慎評估申請名額，並於獲核配後充分使用。故未進用之缺額，無異將形成核配員額上之浪費，本部將列入翌年研發替代役員額審議參考。



Research Development Research Development 員額申請、海外攬才-5/7

問題回覆

12

問題8：延攬海外役男員額如何核配？延攬方式為何？

(一)用人單位延攬海外役男之員額

海外人才之延攬，係規劃研發替代役制度之重點，依據本部「97年度研發替代役員額申請暨審查作業實施計畫」草案之員額核配原則規定，本部對延攬海外未服役役男員額核配，採「外加」方式計算，即用人單位可在年度核配員額數內，等量延攬海外優秀人才，惟不超過用人單位年度核配員額數。另外，用人單位依97年度員額核配結果，對延攬海外人才回國服役，有具體事證及成效者，於提出翌年度員額申請時，本部將依該年度核定公告之制度貢獻度優先等級進行審查，審查通過後依評定之等級，預核用人單位「制度貢獻度」員額。



Research Development 員額申請、海外攬才-6/7

問題回覆

13

(二)延攬海外役男方式

本部將在行政院海外科技人才延攬作業及原有國防訓儲延攬海外人才架構下，擴大延攬海外未服役役男選服研發替代役：

- 結合行政院海外攬才計畫，納入研發替代役延攬宣導。
- 透過「延攬海外科技人才網站」與國內外攬才相關網站聯合宣導，協助企業延攬全球優秀人才。
- 運用「全球專業人士求職求才資訊網」，納入研發替代役人才延攬選服研發替代役宣導，全面召攬海外人才。
- 於「97年役男申請服替代役實施計畫」中，降低小留學生選服研發替代役之限制，排除海外人才進用障礙。
- 規劃長時段與便利性措施，鼓勵用人單位運用產業資源、海外據點多管道延攬海外役男回國選服研發替代役。



Research Development Research Development 員額申請、海外攬才-7/7

問題回覆

14

問題9：審查用人單位「網路發表查核」作業是否須另行設計網頁？

依據本部規劃「97年度研發替代役員額申請暨審查作業實施計畫」草案之網路發表查核規定：「通過研發營運計畫審查之申請單位，皆須參與網路發表，自製網頁發表內容可一併與現有單位網站資源連結。」故用人單位原有網站者，可以連結方式呈現網路發表相關資料，並於審查期間保持連線暢通，以利網路發表審查，而並不需另行設計網頁。



服務期限、出國管理-1/3

問題回覆

15

問題10：因應義務役役期逐年縮短，研發替代役役男役期調整措施？

考量薪資待遇較訓儲制度為低，且縮短役期為目前兵役政策所趨，在綜合各種結構因素下，乃擬定出目前所規劃之役期，其義務役役期與研發替代役役期之對應原則為：

義務役役期	研發替代役役期
1年4個月	3年6個月
1年2個月	3年3個月
1年0個月	3年0個月



服務期限、出國管理-2/3

問題回覆

16

問題11：有關研發替代役役男開始報到服役之時間為何？

依據本部規劃，研發替代役役男須經報名、面試、甄選、預錄用專長審查、訓練後，始能分發服役，故依據規劃期程，預估第1梯次研發役男報到時間，約於97年8月間，第2梯次研發役男報到時間，約於97年9月間。



服務期限、出國管理-3/3

問題回覆

17

問題12：退役證書核發時間為何？

研發替代役役男於第3階段服役期滿後（扣除可折抵之役期），始核發其退役證明書，其服役期間仍屬替代役役男現役，惟不屬現役軍人身份。



役男權益、薪給結構-1/2

問題回覆

18

問題13：有關研發替代役役男各階段受薪規定及額度為何？

研發替代役分3階段授薪：

- 第1階段：為入營受訓期間，4週，期間比照二等兵薪俸，每月5,890元；
- 第2階段：自分發用人單位至服滿替代役體位應服役期之日止，約1年又2.5個月，依碩、博士學歷，比照義務役士官（薪俸10,660＋主副食費3,600＋住宿津貼3,000＋交通津貼1,260＝NT\$18,520）、軍官（薪俸15,570＋主副食費3,600＋住宿津貼3,000＋交通津貼1,260＝NT\$23,430）薪俸給付薪資；
- 第3階段：自服滿替代役體位應服役期之日起，領取該用人單位相對職務水準薪資給付。

其中第2階段待遇與一般役男拉近，對役男可能誘因較小，但較符合兵役公平。惟當役期或義務役薪資遇有調整時，上述津貼及應繳研究發展經費亦可能配合調整。



役男權益、薪給結構-2/2

問題回覆

19

問題14：用人單位可否另行提供替代役役男各項薪俸、福利、激勵措施（津貼）？

依據替代役實施條例第8條之規定，第1、2階段研發替代役之薪俸、地域加給及主、副食費，比照國軍義務役軍官士兵標準發給，故薪俸、地域加給、主副食費部分應依此規定發給。

研發替代役役男各項福利、激勵措施，除依替代役實施條例所規範之法定項目（出差費、加班費）或勞動基準法、勞工退休金條例等相關法規規定必須辦理的項目（退休提繳金、企業團保...等）外，用人單位可依市場機制及單位人事政策、預算情況，考量提供研發替代役役男各項福利、激勵措施，其給付標準由用人單位自訂。

惟研發替代役本質仍屬役男對兵役義務之履行，研發替代役男願意服較長役期、接受較低薪給條件投入研發服務之列，多數係基於生涯規劃與就業遠景之深度考量，為避免惡性競爭破壞研發替代役制度美意與公平性，建議各用人單位，應儘量避免以提高薪給待遇為吸引優秀人才之主要手段，而應擴大格局，以公司願景、產業潛力、未來發展性為吸引役男服務意願之核心誘因。



服務契約、服勤管理-1/11

問題回覆

20

問題15：何謂研發替代役役男服勤管理規定與服務契約？其住宿問題如何解決？

(一) 研發替代役役男服勤管理規定與服務契約

依替代役實施條例第5條之3、第18條之1及本部擬定之「97年度研發替代役員額申請暨審查作業實施計畫」草案，經公告年度具核配員額資格之用人單位應依業務需要，訂定研發替代役役男工作時間、請假、休假、出差、加班、激勵措施及考核等事項之服勤管理規定及服務契約，並於公告期限內參考資訊管理系統提供之服務契約範本，至資訊管理系統登錄「服勤管理規定」及「服務契約」備查。



(二) 研發替代役役男住宿問題

第2階段服役期間之住宿問題，依替代役實施條例第60條之1第1項第1款規定，係由主管機關於研究替代役基金中支給住宿津貼，除此之外，並未另作其他規範。故有關此階段役男之實質住宿問題，須由役男自行處理。至用人單位得否提供役男住宿場所及提供住宿是否計價收費，概由用人單位與役男協調處理，主管機關不予干涉。

第3階段服役期間之住宿問題，因其該服役階段與用人單位間有關勞動條件及勞資關係等，適用勞動基準法，屬一般私法上僱傭契約關係，且主管機關依法毋庸再支給役男住宿津貼，故該階段役男住宿問題，亦由役男自行處理，用人單位之立場，則同上。



服務契約、服勤管理-3/11

問題回覆

22

問題16：研發替代役役男於服役第3階段時之身分與權利義務關係為何？救濟爭訟途徑為何？

(一) 身分與權利義務關係

按立法院替代役實施條例修正案審查會之條文修正理由說明，研發替代役役男服役期間，均屬依法履行兵役義務，具役男身分，故無論在何階段，與國家皆屬公法關係，另研發替代役役男第3階段服役期間，因考量市場運作機制與平衡其權利義務關係，爰採認其與用人單位間具有僱傭關係，且不論用人單位係屬公、私部門或有無勞動基準法之適用，有關該階段役男之勞動條件，如薪資、職業災害補償、工作年資、退休金之提繳、契約生效與解除之條件及其他與用人單位間有關權利義務等事項，用人單位均應依勞動基準法及勞工退休金條例規定辦理，並負擔該所需費用。



(二) 救濟爭訟途徑

依事件性質，若為單位轉調、身分變更或廢止資格等相關事項，則處分主體仍為本部，依訴願及行政訴訟相關程序進行；若為勞資糾紛，則處分主體為勞工主管部門，依勞基法相關規定程序進行。



服務契約、服勤管理-5/11

問題回覆

24

問題17：如何確保研發替代役役男服完其應服之役期？

本部並不能保證每位研發替代役役男均能完整服完其應服之役期，因為牽涉各用人單位本身之用人政策及役男自由意志；若其未服滿規定之役期，則一律改服一般替代役其他役別，本部於制度設計上，有以下設計：

- 研發替代役役男分發至用人單位之服役役期未滿1年者，該階段役期並不予計算折抵。
- 研發替代役役男分發至用人單位之服役役期超過1年以上者，其所服期間，除第1階段軍事基礎訓練及專業訓練期間，按實際日數計算外，其餘期間以四分之一計算其所折抵之役期。



服務契約、服勤管理-6/11

問題回覆

25

問題18：用人單位遇有研發替代役男不適任或用人單位發生變化致役男無法繼續服役之情形如何處理？

依替代役實施條例第55條之2規定，研發替代役役男有符合規定情形之一者，主管機關得依申請或依職權廢止其研發替代役資格，改服一般替代役，補足應服役期。

依替代役實施條例第18條之1第2項規定，用人單位有符合規定情形之一者，主管機關得依申請或依職權轉調研發替代役役男至其他用人單位。

前項申請經主管機關核定或主管機關依職權轉調者，用人單位與研發替代役役男原訂契約終止，由轉調後之用人單位與役男重新簽訂書面契約，送主管機關備查。惟申請原因中並無「役男不適任」一項，故用人單位申請研發替代役男轉調作業時，仍請依上述規定事由、程序辦理。



服務契約、服勤管理-7/11

問題回覆

26

問題19：研發替代役男役期如何折抵？申辦程序為何？

(一) 役期折抵方式

依據法令規定，研發替代役役期折抵之項目如下：

- 學校授畢之軍訓課程
- 所受大專集訓時間
- 各軍事學校開立之退學、休學或開除學籍通知書所載日數
- 驗退、停役證明書所載實際服役日數



(二) 役期折抵申請程序

研發替代役役期之折抵，申請及審查程序如下：

➤ 申請程序

研發替代役役男得於第一階段訓練期間，檢附證明填具審查表向主管機關申辦，核定後於役籍表蓋章，註記折抵日數，並將核定審查表一份及證明文件交由役男及函送用人單位收存。



服務契約、服勤管理-9/11

問題回覆

28

- 研發替代役役男未能於前項期間完成申請者，應依下列程序辦理：
 - ✓ 應於服滿替代役體位應服役期6個月前，檢附證明文件，填具審查表（可逕由研發替代役資訊管理系統下載）向用人單位申辦，用人單位得統一期程受理。
 - ✓ 用人單位應於受理後3日內完成資料轉報程序，函送主管機關核定（證明文件以函送影本資料，加蓋「核與正本相符之」章戳方式辦理）
 - ✓ 主管機關完成核定後應於役籍表蓋章，註記折抵日數，並將核定審查表及證明函復用人單位，由用人單位轉役男收存。
 - ✓ 第二階段役期折抵日數核定後，主管機關應指派專人登錄於研發替代役資訊管理系統。



服務契約、服勤管理-10/11

問題回覆

29

問題20：用人單位可否於研發替代役男服役期間將之納編為正式員工，又研發替代役男各階段役期採計年資方式為何？

依替代役實施條例第7條第6項規定：研發替代役役男服役期滿者，依第1項所定替代役體位應服役期採計為服役年資；其餘期間，採計為用人單位工作年資，故研發替代役役男第1、2階段服役年資，於未來依法任公職時，可併計為公務員退休年資。至其第3階段服役年資，依法係採計為用人單位工作年資。

依上開條例第6條之1第3項規定，第3階段研發替代役役男與用人單位間具僱傭關係，有關勞動條件及保險事，依勞動基準法、勞工退休金條例及勞工保險條例規定辦理。故第3階段役男之工作年資，應依上開有關法令規定辦理。



服務契約、服勤管理-11/11

問題回覆

30

問題21：用人單位可否與役男簽署保密協定？

依替代役實施條例第5條之3規定：「經甄選錄取服研發替代役之役男於接受軍事基礎訓練及專業訓練前，應與用人單位簽訂書面契約，其契約內容應包括第二階段及第三階段之權利義務事項。」另依據本部規劃「97年度研發替代役員額申請暨審查作業實施計畫」草案之核配員額公告及申請單位應配合事項附件十一之四「服務契約」參考格式，用人單位可於上開文件中，依業務需要於服務契約中規定保密義務而與研發替代役役男協定之。



Research Development

Research Development

31



簡報完畢
敬請指教