



以更完善知识产权制度赋能新质生产力发展

F 前沿话题

□ 赵家仪 武迪

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划的建议》提出，“加快高水平科技自立自强，引领发展新质生产力”。新质生产力源于技术革命、要素创新配置与产业深度转型，其特点是创新，其本质是先进生产力。而创新活力的持续释放，必须依靠知识产权制度的有效保障。新时代必须紧密围绕新质生产力发展的战略需求，系统完善知识产权制度体系，以坚实法治保障护航其健康持续发展。

以更完善知识产权制度促进生产要素配置优化

新质生产力既植根于传统要素的数字化转型与能级提升，又源于新型要素的创新性整合。知识产权作为连接创新成果与市场价值的关键纽带，其运行机制必须在保障传统产业改造升级的同时，为新兴数字治理格局提供稳定的制度预期。

聚焦传统要素迭代升级，要求知识产权制度发挥在资源整合中的导向功能。知识产权制度的核心功能在于将创新成果转化成明确的财产权利，以产权激励带动技术渗透，进而推动传统生产要素向高效化、轻资产化方向转型。为此，必须将知识产权的驱动作用切实贯穿于各个领域，必须推动传统资源在新质生产力框架下焕发新的生机，为高质量发展注入持续内生动能。

面向新型生产要素运用，要求确立涵盖数字资产与智能成果的规范保护体系。新质生产力的跃迁高度依赖数字化要素的深度参与，知识产权制度必须超越传统的物权逻辑，构建适应数字经济时代特性的权利确认与流转机制。应探索建立权属清晰、价值明确的数字资源保障机制，为算法创新与智能成果的合法应用提供稳定的法治预期。通过完善跨领域的技术协作框架与系统化的产权运行逻辑，有效激活新型要素在驱动产业智能化转型中的核心功能，筑牢数字经济的制度屏障。

着眼要素创新协同配置，要求发挥知识产权在产业链整合中的纽带作用。新质生产力强调生产要素的优化组合，要求知识产权运行机制必须具备更强的系统性与适配性。应当建立跨领域、跨行业的协同保护机制，推动传统资本与数字技术的深度融合投资，释放要素组合的规模效能。通过发挥知识产权在产业链协同中的导向作用，引导创新资源向战略性领域集聚，构建统一开放、竞争有序的全国知识产权大市场，在宏观层面实现生产关系与生产力发展的动态平衡，为中国式现代化夯实要素流动的法治根基。

以更完善知识产权制度推动科学技术创造革新

知识产权是科技成果向现实生产力转化的重要桥梁，一端连接创新，一端连接市场。通过完善贯通知识产权成果的创造、转化与运用全流程，以推动创新与经济社会发展需求的紧密对接。

从创新价值链看，要求构建以知识价值为导向的法律激励体系。以激励创新为核心目标的知识产权，其制度设计的逻辑起点在于深度呼应创新在不同阶段的价值实现逻辑。应构建技术价值导向的确权标准，建立分层审查体系，通过实施高价值专利的优先审查与延展性权利要求进行解释，缩短核心技术的权利确权周期。

从关键核心技术突破看，要求完善覆盖从基础研究到产业应用的法治保障路径。知识产权是科技成果向现实生产力转化的关键桥梁，必须在制度设计上打通从“实验室”到“生产车间”的理论障碍。应深化产学研协同创新机制，鼓励高校、科研院所与行业骨干企业联合攻克“卡脖子”技术难题，并构建多层次、全链条的成果转化转移服务体系。通过在制度设计中引入技术成熟度评估与商业化可行性认证，显著提升科研成果的转化效率，确保高质量的法治供给能够精准转化为推动新质生产力发展的物质力量，实现创新与经济社会发展需求的深度融合。

从创新成果权属配置优化看，要求通过分配制度改革激发科研主体的原生动力。赋能先进生产力的核心在于理顺人与成果、投入与产出的法理关系，建立权属明确、责任对等的权利分配体系。应推进职务科技成果赋权改革，将占有权、使用权、收益权等权能从机构层面向科研人员转移，赋予成果完成人更大的转化主动权与收益支配权。通过构建主体清晰、责任明确的共享模式，强化科研人员在成果转化环节的参与度，在大型型、量子计算等前沿领域形成持续的创新，为新质生产力的飞跃积蓄充足的动力。

以更完善知识产权制度实现产业结构转型升级

发展新质生产力要深刻认识知识产权制度在促进产业创新与协同上的关键作用。实现从“权利之法”向“产业之法”的演进。应针对不同产业的技术特征实施差异化的政策供给，对未来产业实施前瞻性研究，对战略性新兴产业建立系统的保护机制。通过知识产权大数据研判、精准定位产业方向，聚焦核心芯片、先进制造等关键领域实施技术路线图攻坚，提升我国产业在全球价值链中的核心竞争力，确保现代化产业体系在法治轨道上稳步推进。

传统产业改造升级，要求发挥专利布局在价值链迈向中高端进程中的导向作用。传统产业是新质生产力生长的重要基础，其转型升级的关键在于通过法治手段引导资源向高附加值环节集聚。应通过强化创新激励机制，推动传统制造业向智能化、高端化、绿色化跃迁，利用专利组合策略引导传统产业链向具备更强增值能力的环节延伸。

新兴产业培育壮大，要求构建适应新技术特性的动态化保护与预警体系。战略性新兴产业是新质生产力的主战场，要求制度设计必须具备极强的战略引领性与前瞻性。应立足国家安全与发展全局，构建覆盖全产业链核心技术的安全保护网，对涉及国家安全的重大技术领域实施动态监测与风险预警。同时，加快完善涉外法治人才培养，提升我国在全球治理体系改革中的话语权，积极参与国际知识产权规则制定，在人工智能、绿色能源等领域提出中国方案，为我国企业在高水平开放中实现高质量发展夯实法治根基。

(作者单位：中南财经政法大学知识产权研究中心)



隆礼重法与新时代德法兼治的创新

F 法律文化

□ 何勤华 顾非易

“不学礼，无以立。”礼是中国传统文化的一部分，也是中华法系的核心价值。在中国古代社会中，上至治国安邦，下至生活琐事，无处不有礼、无处不受礼的价值引导。在法律层面，礼是中华法系的“根本法”，也是中国古代法律制度之“根本”，它不因统治者喜好而改变，是人们自觉遵循的内心信仰。

隆礼重法与法治和德治的结合

隆礼重法在中国古代法学观中常体现为“德主刑辅”、“德、法、礼、刑并非截然不同的概念，法的出现是三者发展分化的结果。战国大儒荀子首次明确提出隆礼重法，在《荀子》中多次强调“隆礼尊贤而王，重法爱民而霸”，并构建了“礼法”这一国家法律制度模式，将其拆解为“礼义”“法义”“法数”“类”“刑”五个层次。“礼义”是礼的精神，更强调规范性和制度性；“法义”为法的精神，与礼义相互渗透但价值稍逊；“法数”即具体法律条文，需贯彻“法义”方可发挥作用；“类”作为律无正文时的判决依据，必须符合“礼义”和“法义”；“刑”则指刑罚。荀子以礼释法，成为礼法结合的先驱，谭嗣同曾感叹“二千年之学，荀子也”，足见其影响之深远。

西汉董仲舒以阴阳之气解释德刑关系，认为德主刑辅顺应天道，阳气（德）多于阴气（刑），君主应多用仁义少用刑罚。东汉儒生从社会现象出发丰富了德刑互补学说，主张德礼教化人心，消除违法动机；法律则威慑恶行，堵塞罪恶之源。王符、王充等思想家均强调德治与法治相结合的重要性。

隆礼重法、德法共治思想在唐朝基本定型。《贞观政要》明确“德化者，出治之本，而德又礼之本也”，将德礼置于治国本体地位，刑罚仅为辅助手段。这一思想既是《唐律》的立法原则，也是司法准则。唐代官员善于将德礼思想融入司法实践。南宋理学家陈淳精辟总结了礼法结合、德主刑辅的政治模式，指出政、刑、德、礼四者不可偏废，“徒善不足以政，徒法不能以自行”。理学家虽强调以礼为心。法律的有效实施有赖于道德的支持，道德的

本，但也认可教化与刑罚的互补作用，而“世轻世重”原则则体现了不同时代对礼与法的灵活运用。

隆礼重法与大国的治理

周公是将隆礼重法思想运用于治国理政的早期代表，他倡导“亲亲”“尊尊”精神，平定叛乱、制定周礼，使礼与法刚柔相济，相互补充，即便在礼崩乐坏的春秋战国时期，礼的精神仍未消亡。春秋霸主依赖分封制成就霸业，法家虽主张以法治国，却也不否定礼的作用。商鞅反对的只是不合时宜的礼乐制度，秦始皇统一六国后又强调礼治。

汉初法律思想和制度呈现礼法融合趋势，陆贾向刘邦提出文武兼用、施行仁义、董仲舒以阴阳规律解释德刑互补。司法领域中，儒家得以用经义处理案件；法律制度上，叔孙通制定的《傍章律》与律令同录；汉宣帝将“亲亲得相首匿”确立为法律原则，汉宣帝提出的“霸王道杂之”，成为德主刑辅、外儒内法的集中概括。

魏晋南北朝时期，儒家思想持续改造法律规范。“制定法运动”推动引礼入法，礼的精神成为立法指导思想。曹魏《新律》引入“八议”制度，细化亲属等级与刑法的对应关系，加强对“亲亲”“尊尊”关系的保护；《泰始律》延续援礼入法原则，“峻礼教之防”，同时体现恤刑原则。这一时期，隆礼重法思想在制度上不断落实，治国理论日趋完善。

唐朝时，隆礼重法思想发展至新高度。《唐律疏议·名例律》开篇即言“德礼为政教之本，刑罚为政教之用”。“四库全书总目提要”评价《唐律》“一准乎礼，以为出入古今之平”。《唐律》中的礼是动态发展的，会根据社会风气调整，如减轻反逆罪的连坐处罚。同时，《唐律》注重通过法律改善不良风俗，规定同姓不婚、杀人者移乡千里等内容。从唐代判词来看，司法官员多能以法折狱，慎用情理。

隆礼重法在新时代的传承价值

隆礼重法是中华法系文化的精神，德法互补是中国古代治国理政的成功经验，继承发扬这一优秀传统法律文化，对建设中国特色社会主义法治国家意义重大。法律和道德都具有规范社会行为、调节社会关系、维护社会秩序的作用，在国家治理中都有其地位和功能。法安天下，德润人心。法律的有效实施有赖于道德的支持，道德的

践行也离不开法律的约束。法治和德治不可分离、不可偏废，国家治理需要法律和道德协同发力。因此，在历史经验的基础上，构建礼与法、德治与法治的关系，对深入推进全面依法治国有重要的意义。

传统的礼、法关系立足于中国传统社会，把礼教化、伦理道德放在优先地位，法被认为只是礼教的守卫者。正所谓“出礼入刑”“先礼后刑”，这是传统思想的局限之处。传统礼法相济的治国思路是以道德和法律在空间上的相对独立为前提，只是强调二者在功能上的互补。汉宣帝认为：“汉家自有制度，本以霸王道杂之，奈何纯任德教，用周政乎！”他认为，单一的德或法都不足以支撑国家的治理，必须发挥教化和刑法的双重作用。之后，历代统治者基本延续了汉宣帝的思路。

这种“霸王道杂之”的方法，体现了刚柔相济的政治哲学，一度发挥了重要作用。但是，这种思想把礼和法的互补仅局限在功能层面，没有找到一种使二者有机结合的机制，因此，德治和法治容易在实践中走向极端，道德伦理的作用往往被过分强调。

面对传统礼、法思想的不足，一方面，我们要摒弃传统礼中三纲五常、身份等差等落后的观念，宣扬平等、自由的法治理念；另一方面，我们要摒弃礼为本、法为用的礼、法、观，让道德和法律结合起来不可分割的整体。道德规范应该为法律规范提供道义基础，法律规范应该为道德实施提供保障。法律规范要把社会主义核心价值观、社会主义道德原则、基本道德规范以法律条文的形式固定下来，以国家强制力保证道德规范的实施，法律与道德要协同发展。而对于那些难以确定是否应该划分为法律范围的道德原则，美国法学家博登海默曾经这样阐述：任何立法者在立法过程中都不是任意的，都不能根据自己的喜好，而是根据“社会道德中传统的观念或新观念”，把那些“基本而必要的道德正当原则”转化为法律原则。

道德规范应为法律规范提供道义基础，法律规范应保障道德实施。处理新时代礼、法关系，既不能否定法律，也不能忽视道德。德治与法治如鸟之两翼、车之两轮，以法治体现道德理念，以道德滋养法治精神，方能为现代化的国家治理提供强大的法律与文明的支撑。

(作者单位：华东政法大学)

中国古代官员变动交接制度的传承与发展

F 法学洞见

□ 郝铁川（河南大学法学院教授）

自古至今，公职人员由于黜陟、交流等各种原因会出现岗位的变动，从而带来如何及时报到、如何与后任交接、如何与故旧辞别等一系列问题。这些问题不仅涉及政府工作的正常运转，还关系公务人员的廉洁奉公，因而中国古代法律就此作出了许多规定。

第一，官员离任之前的工作交接制度。《秦律十八种·效律》规定，贮藏谷物官府中的佐、吏分别免职或调任时，官府的啬夫必须同离职者一起核验，向新任者交代。如果官府的啬夫免职时已经核验，再发现不足数，由新任者和留任的吏承担罪责。如果未核验且新任者在职不满一年的，由离职者和留任的吏承担责任；新任者不承担责任；如果已满一年，虽未核验，也由新任者和留任的吏承担责任。离职者不承担责任，其余都依法处理。

唐朝将官员离任交接称为“交割”。《唐会要·卷六十八》记载，唐文宗升成三年五月，唐朝政府明确规定官员离任必须等新任到了之后，当面交接完毕，方可离开。在新任未到之前，要指定官员主持工作。

宋朝规定前后任不交接清楚，不得离任。《宋会要辑稿·职官》记载，宋英宗治平四年，朝廷下诏：“今后京朝官知县被移者，如所移处限未满，见任替人未到，并令依旧管勾，未得离任。”宋高宗建炎元年下诏要求前后任“交割事毕，方可离任去职”。

明太祖朱元璋颁布《授职到任须知》，规定“凡到任的那一日，便问前任官、首领官、六房吏典，要诸物、诸事明白件数”。规定了新任官要“明白件数”的包括狱囚、田粮、仓库等共计31项内容的交接清单。明代于谦在一份奏章中提出“粮储未完者，不得离任，仍令风宪官稽考伺察”，这是一种新的离任审计观念，明英宗看到奏章后认为很好，颁布命令，按照于谦的离任审计方案执行。

清政府规定，凡官员迁调或因其他缘故离任，必须将任内经办的所有公事向新任或署印(暂时

代理)官员移交清楚，谓之“交代”，也叫“交盘”。府、州、县的六房书吏要在新官到任前十日内完成交接清单，将离任官任内经管的一切钱粮、开立旧管(相当于“上期结存”)、新收(相当于“本期收入”)、开除(相当于“本期支出”)、实存(相当于“本期结存”)四项清册，交给接任者。如果账册所记不实，视不同情况依“违制律”“交盘例”分别给予罚俸、降级、革职罪等处罚。

第二，官员离任之前不得接受原来下属的馈赠。《唐律·职制律》“去职之官接受前部属赠与”条规定，凡离任的官员在其家属尚未离开任所的情况下，接受从前僚属、士人和百姓的赠与，或者有向他们讨要及借货财物等一类行为，各自比在任时减三等处罚。《宋刑统·职制律》对此循而未改。

第三，官员调任时不得把原来的下属任用到自己新任官府。《秦律十八种·置吏律》规定，官员调任时，不准把原任官府的佐、吏任用到新任的官府。

第四，官员必须按照期限赴任新的岗位。《唐律·职制律》“上任限满不启程”条规定，凡官员上任期限已满却不出发赴任的，过一天笞十下，十天加一等，最高处一年徒刑。如果接替的官员已到，原任官员逾期不交接返回，依期满不到任的罪减二等处罚。《大清律例·吏律》“官员赴任过限”条规定，凡已被任命的官员，在京城居住者以任命之日起，京城之外的被任命者以领到任命状开始，都要按照规定的期限赴任。无故过限者，过一日笞十下，每十日加一等，最高刑可到杖责八十。如果接任的官员已到，而原来的官员按照期限交接完了户籍、钱粮、刑案等方面事项，有关卷宗、籍册完备，原来的官员无故超过十天不离开原任地，依照赴任过限罪，减二等处罚。《大清律例·吏律》“升除出外文职无故迁延赴任”条规定，通过考试晋升为官员文职人员，已经获得皇帝的命令和凭证，却无故拖延半年以上未出城的人，如果未按规定辞行，仍在城里偷偷住下，要交给有关部门依法处置。

第五，官员离任交接的事项不断增加。秦朝官员离任交接内容主要是钱财物资和账目，唐朝则包括仓库、钱物、斛斗(粮食)、文案、户籍、职田、军械、兵器等。宋朝包含财物、户籍、司法、军政、祠祀、公用设施、垦田荒田数等。明朝的官员离任交接，首次出现了生态责任交接。据清雍正、同治《剑州志》记载，明朝正德年间，李壁担任剑州知州时，在古蜀道上补植大量柏树，并发出“官民相禁剪伐”的禁令。从那时起，每逢官员交接，都要“交树交印”，即增加核查清点当地古柏数量。

中国古代关于官员变动离任交接制度的内容十分丰富，其中一些规定已被我国干部管理制度所吸纳。例如，《党政领导干部交流工作规定》第二十一条规定，干部交流必须严格执行下列纪律：(一)任何地方和单位必须执行上级党委(党组)关于干部交流的决定，不得以任何理由拒绝执行。(二)各级党委(党组)必须严格执行干部交流程序，集体研究决定交流对象，不得借干部交流突击提拔干部。任何人不得借干部交流对干部进行打击报复。(三)干部应当服从组织的交流决定。接到交流通知后，须尽快办理工作交接手续。在限定的时间内报到。跨地区跨部门交流的，应当同时转接行政关系和党的组织关系。无正当理由拒不服从从组织安排的，就地免职或者降职使用。(四)调出单位应尽快向调入单位转递干部档案，提供真实情况和材料，不得弄虚作假。调入单位应当认真审核有关材料。(五)干部调离时，不得违反规定随调工作人员，不准随带公共物品；干部调离后，不得干预原单位的工作。这里的第三项纪律规定，与中国古代关于离任官员要及时离开、新任官员要及时报到的有关规定是相通的；第五项纪律规定，与中国古代关于官员调动不得带走原来部下的规定也是相通的。此外，我国公务员法第九十一条关于“公务员辞职或者被辞退，离职前应当办理公务交接手续，必要时按照规定接受审计”的规定以及《党政领导干部和国有企业事业单位主要领导干部经济责任审计规定》的相关规定，与古代官员离任之前要接受审计的制度都有相通之处。

党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》提出，健全领导班子主要负责人变动交接制度。古代官员离任制度蕴含的智慧和经验，为我国干部管理制度等方面提供了借鉴意义。