

銓敘部公告 中華民國 113 年 2 月 2 日
 部法二字第11356649192號

主旨：公告公務人員請假規則修正草案。

依據：行政程序法第 151 條第 2 項及第 154 條第 1 項。

公告事項：

- 一、訂定機關：考試院及行政院。
- 二、訂定依據：公務員服務法第 13 條第 4 項。
- 三、旨揭修正草案（含總說明及對照表），登載於本部全球資訊網/銓敘法規/法規草案項下（網址：<http://www.mocs.gov.tw>）。
- 四、任何人得於民國 113 年 2 月 21 日前以書面或電話方式向本部法規司第二科承辦人吳以喬（電話：02-82366476，傳真：02-82366497，電子郵件帳號：cynthiawu@mocs.gov.tw，地址：臺北市文山區試院路 1 之 2 號）陳述意見。

部 長 周志宏

公務人員請假規則修正草案總說明

公務人員請假規則（以下簡稱本規則）自三十六年八月二日國民政府核准發布施行，歷經十八次修正，最近一次於一百十一年六月二十七日修正發布。為優化友善生養及得以兼顧工作、家庭與健康之職場環境，並完備本規則之規定，爰擬具本修正草案，共計修正十四條條文，其修正要點如下：

- 一、修正本規則之授權依據。（修正條文第一條）
- 二、增訂公務人員育有未滿六歲之子女須親自照顧者，每年核給七日幼兒照顧假之規定，且每增加一名未滿六歲之子女，即相應增加幼兒照顧假之給假日數；酌修延長病假、陪產檢及陪產假給假期限規定之表述方式，以及喪假日數規定；酌修二月以後到職者，其事假計算規定之表述方式；增訂公務人員請扣薪事假前應先請畢休假，以及請扣薪事假之日數上限規定；明定公務人員依性別平等工作法第十九條規定申請每日減少工作時間一小時者，視為每日請一小時之事假，其時數不併入事假計算，且經機關長官核准者，得於每週申請總時數內彈性運用之。（修正條文第三條）
- 三、將經機關長官核准延長之病假修正為延長病假，以及依第四條第五款所請公假修正為因公傷病請公假。（修正條文第三條、第五條及第十五條）
- 四、調整部分公假規定之款次並酌修內容；配合國民法官法及其他法規所定公假規定，增訂本規則所定公假事由。（修正條文第四條）
- 五、將留職停薪之復職修正為回職復薪。（修正條文第六條及第八條）
- 六、酌修二月以後到職之初任人員，其到職次年一月之休假日數計算表述方式。（修正條文第七條）
- 七、修正公務人員辦理育嬰留職停薪者之休假年資計算方式，規定其留職停薪前後視為年資銜接，回職復薪後接續核給休假；明定公務人員所具軍職年資得併計休假年資，且入伍前退伍後任公務人員而年資銜接者，視為年資不中斷而十足核給休假日數。（修正條文第八條）

- 八、增訂公務人員未具休假三日資格者，每年應給休假三日之規定。（修正條文第十條）
- 九、明定延長病假或因公傷病之公假，其請假及銷假時之檢證規定；酌修請娩假、流產假、陪產檢及陪產假、骨髓捐贈或器官捐贈假及二日以上之病假或因安胎事由申請二日以上其他假別之假，其檢證規定。（修正條文第十一條）
- 十、明定本規則施行日期由考試院會同行政院定之。（修正條文第十九條）

公務人員請假規則修正草案條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<p>第一條 本規則依公務員服務法第十三條第四項規定訂定之。</p>	<p>第一條 本規則依公務員服務法第十二條規定訂定之。</p>	<p>配合一百十一年六月二十二日修正公布之公務員服務法（以下簡稱服務法），將本規則之授權依據自該法原第十二條第二項調整至第十三條第四項，修正本條文字。</p>
<p>第二條 本規則以受有俸（薪）給之文職公務人員為適用範圍。</p>	<p>第二條 本規則以受有俸（薪）給之文職公務人員為適用範圍。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第三條 公務人員之請假，依下列規定：</p> <p>一、因事得請事假，每年准給七日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。</p> <p><u>二、因育有未滿六歲之子女須親自照顧者，得請幼兒照顧假，每年准給七日；養育二</u></p>	<p>第三條 公務人員之請假，依下列規定：</p> <p>一、因事得請事假，每年准給七日。其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。</p> <p>二、因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。女性公務人員</p>	<p>一、本條增訂第三項及第五項，現行條文第三項及第四項分別遞移為第四項及第六項後，修正第一項、第二項、第四項及第六項。</p> <p>二、第一項增訂第二款，現行條文第二款至第七款依序遞移為第三款至第八款，並修正第三款、第六款及第七款，理由如下：</p> <p>（一）第二款增訂理由：茲因社會環境變遷，晚婚晚育已成趨勢，國人生育率</p>

<p><u>名以上未滿六歲之子女者，每增加一名子女，每年另增給三日之幼兒照顧假。</u></p> <p><u>三</u>、因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給二十八日。女性公務人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷。因重大傷病非短時間所能治癒或因安胎確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經機關長官核准得<u>請延長病假</u>，其期間二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。</p> <p><u>四</u>、因結婚者，給婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內</p>	<p>因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷。因重大傷病非短時間所能治癒或因安胎確有需要請假休養者，於依規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經機關長官核准得<u>延長期間自第一次請延長病假之首日起算</u>，二年內合併計算不得超過一年。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。</p> <p><u>三</u>、因結婚者，給婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。但因特殊事由經機關長官核准者，得於一年內請畢。</p> <p><u>四</u>、因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩</p>	<p>持續下降，甚而已成國安議題，面臨此困境，鼓勵國人願生樂養實為刻不容緩之重要政策。依兒童及少年福利與權益保障法第五十一條規定，父母不得使六歲以下兒童獨處或由不適當之人代為照顧；又父母養育子女數每有增加，即相應增加照顧事項，是為營造友善生養之職場環境，以鼓勵公務人員生育，乃就有親自照顧未滿六歲子女需求之公務人員，對於養育一名子女者，於該子女滿六歲前，每一年度核給七日之幼兒照顧假，每增加一名未滿六歲之子女，每年另增給三日幼兒照顧假。舉例而言，假設某甲於一百十四年二月產下第一名子女，</p>
---	--	---

<p>請畢。但因特殊事由經機關長官核准者，得於一年內請畢。</p> <p><u>五</u>、因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，不得保留至分娩後；於分娩後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。</p> <p><u>六</u>、因陪伴配偶懷孕產檢，或因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產檢及陪產假七日，除陪產檢於配偶懷孕期間請假</p>	<p>後，給娩假四十二日；懷孕滿二十週以上流產者，給流產假四十二日；懷孕十二週以上未滿二十週流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿十二週流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。分娩前已請畢產前假者，必要時得於分娩前先申請部分娩假，並以十二日為限，不限一次請畢；流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。</p> <p><u>五</u>、因陪伴配偶懷孕產檢，或因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產檢及陪產假七日，得分次申請。陪產檢應於配偶懷孕期間請畢；陪產應於配偶分娩日或流產日前後合計十五日（含例假日）內請畢。</p> <p><u>六</u>、因父母、配偶死亡者，給喪假十五日；</p>	<p>則其自一百十四年起至一百二十年止，每年均得核給七日之幼兒照顧假；復某甲如於一百十六年五月產下第二名子女，則其自一百十六年起至一百二十年止，每年均核給十日之幼兒照顧假，一百二十一年起至一百二十二年止，每年核給七日之幼兒照顧假；假設某甲再於一百十九年七月產下第三名子女，則其自一百十九年起至一百二十年止，每年均核給十三日之幼兒照顧假，一百二十一年起至一百二十二年止，每年給十日幼兒照顧假，一百二十三年至一百二十五年止，每年核給七日幼兒照顧假。</p> <p>(二) 第三款修正理由： 1、為便於理解，將病</p>
---	--	---

<p><u>外，陪產之請假應於配偶分娩或流產之當日及其前後合計十五日（含例假日）期間內為之，並得分次申請。</u></p> <p><u>七、因祖父母、父母、繼父母、配偶、配偶之父母、配偶之繼父母、子女死亡者，給喪假十日；曾祖父母、配偶之祖父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假五日。除繼父母、配偶之繼父母以公務人員或其配偶於成年前受該繼父母扶養或於該繼父母死亡前仍與共居者為限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限。喪假得分次申請，並應於死亡之日起百日內請畢。</u></p> <p><u>八、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。</u></p> <p>前項第一款所定准給事假日數，於二月以</p>	<p>繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假十日；曾祖父母、祖父母、配偶之祖父母、配偶之繼父母、兄弟姐妹死亡者，給喪假五日。除繼父母、配偶之繼父母以公務人員或其配偶於成年前受該繼父母扶養或於該繼父母死亡前仍與共居者為限外，其餘喪假應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限。喪假得分次申請，並應於死亡之日起百日內請畢。</p> <p>七、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。</p> <p>前項第一款所定准給事假日數，任職未滿一年者，依在職月數比例計算後未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。</p> <p>第一項所定事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、</p>	<p>假期滿後經長官核准延長之病假逕稱「延長病假」，俾與每年准給之二十八日病假區隔。</p> <p>2、依現行本項第二款規定，延長病假之給假期限，係自第一次請延長病假之首日起算，二年內合併計算不得超過一年，而依銓敘部九十六年四月二十日、一百年四月七日部法二字第○九六二七八四九一二號及第一○○三三三八三二二號等書函，上開「二年內」之計算，係隨當事人銷假與續請假之情形浮動計算，倘當事人自擬再請延長病假日往前推算，實際到公上班期間加計請假期間二年內計算請延長病假未超過一年，則得續請延長病假，迄當事人請</p>
---	--	--

<p><u>後到職、回職復薪、再任或復職者，按到職、回職復薪、再任或復職當月至年終之在職月數占全年比例計算之，尾數未滿半日者，以半日計；超過半日未滿一日者，以一日計。</u></p> <p><u>公務人員應先請畢依規定核給之休假後，始得依第一項第一款後段規定，請超過規定日數之事假，且連續不得超過三十日，每年累計不得超過四十五日。</u></p> <p><u>第一項所定事假、家庭照顧假、幼兒照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產檢及陪產假、喪假，得以時計。</u></p> <p><u>公務人員依性別平等工作法第十九條規定申請每日減少工作時間一小時者，視為每日請一小時之事假，且其時數不併入事假計算。於每週減少之總時數內，經機關長官核准，得於當週合併於一日內或分</u></p>	<p>陪產檢及陪產假、喪假，得以時計。</p> <p>公務人員依第一項規定申請家庭照顧假、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，以及因安胎事由申請其他假別之假時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。</p>	<p>延長病假至某日，往前推算二年內合併計算達三百六十五日之一年期限，始屬延長病假期滿；為期明確，爰為本款修正。</p> <p>(三) 第六款修正理由：按本款有關陪產檢及陪產假之規定，係本規則配合一百一十一年一月十二日修正公布並自同年月十八日施行之原性別工作平等法（現更名為性別平等工作法；以下簡稱性工法）第十五條第五項規定，於同年六月二十七日修正為現行規定。依上述性工法第十五條第五項及同法施行細則第七條規定，「陪產檢及陪產假」為單一假別名稱，並按其請假所持事由為「陪產檢」或「陪產」之不同，而適用不同</p>
---	--	--

<p><u>日減少工作時間。</u></p> <p>公務人員依第一項規定申請家庭照顧假、<u>幼兒照顧假</u>、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假、<u>因安胎事由申請其他假別之假</u>，以及依前項規定申請減少工作時間時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。</p>		<p>之請假期間規定。為期明確，爰參考性工法施行細則第七條文字，為本款之修正。</p> <p>(四) 第七款修正理由：九十一年七月十七日「殯葬管理條例」制定公布後，鼓勵採行多元葬法，現國人殯葬觀念已從早期厚葬久喪，轉變為節葬、簡葬、環保葬，相關程序及儀式轉以簡約莊嚴為主流，則喪假核給最高日數容有配合趨勢調整之空間。又審酌本款喪假日數規定，除參考民法上親屬關係之有無、類型及親等等因素外，尚須扣合實務上之人情親疏，而現行本款依天然/擬制血親有無、血親與姻親之異，將父母與繼父母，以及本人與配偶之父</p>
---	--	--

		<p>母、繼父母亡故核給不同之喪假日數，未必合於人情，且經參考勞工請假規則之喪假日數規定，雖就血親與姻親關係之親屬亡故採差別給假，然父母與繼父母亡故係核給相同日數之喪假，未逕以法律上血親關係之有無認定親疏；另現行父母與祖父母亡故，係依親等核給不同之喪假日數，然因家庭結構轉變，三代家庭及隔代家庭數量漸增，許多人對祖父母的情感依附並不亞於對父母，是祖父母亡故所核給之喪假日數宜適度調增。基於上述考量，爰就本款喪假日數規範妥予調整。</p> <p>三、第二項修正理由：為期規範明確，酌修表述方式。</p>
--	--	--

		<p>四、第三項增訂理由：依本條第一項第一款規定，公務人員因事每年准給七日支薪之事假，上開事假請畢後如仍有需要，尚得請超過規定日數之扣薪事假，惟現行規定未就扣薪事假定有請假日數限制，致實務上偶有公務人員長期請扣薪事假而未到公，與公務人員應努力推動機關業務及執行職務，俾為民服務之本旨未符，亦與公務人員請假制度之建置目的未合；又公務人員具有留職停薪事由者，倘擇以長期請扣薪事假方式辦理，亦將衝擊公務人員留職停薪制度。基於上述並考量公務人員於支薪事假用罄後如仍因事須請假，尚得以請休假方式辦理，爰增訂本項，明定公務人員請扣薪事假前應先請畢休假，以及請扣</p>
--	--	--

		<p>薪事假之日數上限。</p> <p>至公務人員請事假已滿本條第一項第一款及本項規定之日數，仍不敷使用者，當年度尚無法再核給扣薪事假。</p> <p>五、第四項修正理由：明定本修正條文第一項第二款增訂之幼兒照顧假得以時計。</p> <p>六、第五項增訂理由：茲依性工法第二條第二項規定，公務人員為該法之適用對象，是公務人員為撫育未滿三歲子女，得依該法第十九條第一項第一款規定，向機關申請每天減少工作時間一小時，減少之工作時間，不得請求報酬，又機關依同法第二十一條第一項規定，不得拒絕上開請求。為鼓勵育有未滿三歲子女之公務人員樂於運用上開制度，以兼顧職場及家庭，爰增訂本項規定，規範公務</p>
--	--	---

		<p>人員依性工法第十九條規定申請每日減少工作時間一小時者，視為每日請一小時之事假，且其時數不併入事假計算；復依公務人員俸給法施行細則第十七條規定，上開視為請事假期間之俸給照常支給。又於每週減少之總時數內，經長官核准，得於當週合併於一日內或分日減少工作時間，且均視為請事假。例如某甲育有一名二歲子女，依性工法規定申請每日減少工作時間一小時，倘某週一至週五均應上班，則某甲經機關長官核准後，選擇於週一減少工作時間五小時，週二至週五回歸正常工作時間；抑或選擇於週二減少工作時間二小時，週三減少工作時間三小時，週一、週四及週五回歸正常工作時間等，</p>
--	--	--

		<p>均為法規所許。</p> <p>七、第六項修正理由：配合性工法第二十一條第二項規定，以及本條第一項增訂第二款之幼兒照顧假規定，並審酌幼兒照顧假及家庭照顧假之給假意旨相近，應為一致性之處理，爰明定公務人員申請幼兒照顧假及依本條第五項規定申請減少工作時間時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。</p>
<p>第四條 公務人員有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：</p> <p>一、奉派參加政府召集之集會。</p> <p>二、參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准。</p> <p>三、依法受各種兵役召集。</p> <p>四、參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>五、於辦公場所、執行</p>	<p>第四條 公務人員有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由機關視實際需要定之：</p> <p>一、奉派參加政府召集之集會。</p> <p>二、參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准者。</p> <p>三、依法受各種兵役召集。</p> <p>四、參加政府依法主辦之各項投票。</p> <p>五、因執行職務或上下</p>	<p>一、按本條序文已明定「公務人員有下列各款情事之一『者』，給予公假」，爰將現行條文第二款、第五款、第六款、第八款至第十一款所載「者」字刪除。</p> <p>二、修正第五款，理由如下：按現行本款規定，係本規則於八十七年十二月三十一日參考原公務人員撫卹法（以下簡稱撫卹</p>

<p><u>職務或公差期間、辦公或公差往返途中，罹患或猝發疾病、發生意外危險事故、遭受暴力事件，以致傷病，或因戮力職務積勞過度，以致傷病，</u>必須休養或療治，其期間在二年以內。<u>但於辦公或公差往返途中因公務人員本人之重大交通違規行為以致傷病者，不適用之。</u></p> <p>六、奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內。但公務人員訓練進修法規另有規定，從其規定。</p> <p>七、奉派考察或參加國際會議。</p> <p>八、參加本機關舉辦之活動，<u>或應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，經機關長官核准。</u></p> <p><u>九、基於法定義務出席作證、答辯，經機關</u></p>	<p>班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在二年以內者。</p> <p>六、奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內者。但公務人員訓練進修法規另有規定者，從其規定。</p> <p>七、奉派考察或參加國際會議。</p> <p>八、應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議或活動，<u>或基於法定義務出席作證、答辯，經機關長官核准者。</u></p> <p>九、參加本機關舉辦之活動，經機關長官核准者。</p> <p>十、因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離者。但因可歸責於當事人事由而罹病者，不在此限。</p> <p>十一、依考試院訂定之激勵法規規定給假者。</p>	<p>法)暨其施行細則之認定標準，而將「因公傷病」之情況歸類為因執行職務或上下班途中發生危險以致意外受傷或猝發疾病二種。此後，銓敘部相關函釋針對公務人員是否屬因公傷病而得請公假休養或療治之認定，歷係參照撫卹法相關規定辦理。復以公務人員退休資遣撫卹法(以下簡稱退撫法)暨其施行細則，分別經一百零六年八月九日總統令制定公布及一百零七年三月二十一日考試院令訂定發布，均自一百零七年七月一日施行，原撫卹法並自同日停止適用，原撫卹法第五條第一項有關「因公」之態樣，轉而於退撫法第二十一條第二項規範，此後本規則有關「因公傷病」之態樣認定，亦隨之參照退撫法相關</p>
---	--	---

<p>長官核准。</p> <p><u>十、受選任為國民法官或備位國民法官於執行職務期間，或候選國民法官受通知到庭期間。</u></p> <p><u>十一、</u>因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病，不在此限。</p> <p><u>十二、</u>依<u>總統府、國家安全會議及五院</u>訂定之<u>激勵法令</u>規定給假。</p> <p><u>十三、</u>依其他法規規定給假。</p>		<p>規定辦理。爰此，參考退撫法第二十一條第二項修正本款規定。</p> <p>三、現行條文第八款前段與第九款規定，整併為修正條文第八款，現行條文第八款後段移列為修正條文第九款並修正，理由如下：</p> <p>(一) 現行條文第八款前段與第九款所定公假核給事由之性質相近，爰予整併為修正條文第八款。</p> <p>(二) 現行條文第八款後段所定公假事由與同款前段性質互異，爰移列第九款單獨規範。又依銓敘部八十八年五月二十一日八八台法二字第一七六〇一四九號及一百零六年五月一日部法二字第一〇六四二一八二六一一號等通函釋示，所稱「法定義務」，包含下</p>
--	--	---

		<p>列情形：（一）依民事訴訟法或刑事訴訟法規定，應司法機關傳喚出庭作證者。（二）公務人員於民事或刑事訴訟中列為原告或被告，而應司法機關傳喚出庭，且與執行職務有關者。</p> <p>（三）依法提起行政救濟或保障案件，以提起（出）人、代表人及機關指派（列）席者。（四）經依公務員懲戒法移送懲戒而經懲戒法院傳喚出庭者。另依國民法官法受選任為國民法官或備位國民法官於執行職務期間，或候選國民法官受通知到庭期間，亦應屬履行法定義務，以本修正條文業配合國民法官法第三十九規定增訂第十款之專屬公假事由，爰受選</p>
--	--	--

		<p>任為國民法官或備位國民法官，或列候選國民法官者之公假，應依本修正條文第十款規定辦理。</p> <p>四、增訂第十款，現行條文第十款及第十一款，依序遞移為第十一款及第十二款，理由如下：依一百零九年八月十二日制定公布之國民法官法第三十九條規定，國民法官、備位國民法官於執行職務期間，或候選國民法官受通知到庭期間，其所屬機關（構）、學校、團體、公司、廠場應給予公假。配合上開規定增訂本款，現行條文第十款及第十一款並配合遞移。</p> <p>五、第十二款修正理由如下：審酌本款規定之目的，係為給予相關激勵規定所定公假之法源依據，以激勵公務人員士氣，則上述</p>
--	--	--

		<p>激勵規定應毋須限於考試院訂定者，以更加切合本款規範意旨。</p> <p>六、增訂第十三款，理由如下：按公務人員除具本條所列事由，得由服務機關視實際需要核給公假外，倘具其他法規所定應核給公假事由者，亦應依其規定辦理，例如公務人員協會法第五十條第一項、全民防衛動員準備法第三十五條第二項、全民國防教育法第十二條、兵役法施行法第四十三條、災害防救法第二十五條第五項、性工法第二十七條第四項、後備軍人管理規則第四十七條第一款、後備軍人召集優待條例第七條、核子事故緊急應變法第十五條第三項、消防法第二十九條第二項、終身學習法第十八條第二項、傳染病防治</p>
--	--	---

		<p>法第三十八條第二項等，均另定有應核給公假之事由規定，爰增列本款規定，以資周妥。</p>
<p>第五條 <u>公務人員請延長病假或因公傷病請公假</u>已滿<u>規定</u>期限仍不能銷假者，應予留職停薪。</p> <p>前項人員自留職停薪之日起已逾一年仍未痊癒者，應依法規辦理退休、退職或資遣。但其留職停薪係因執行職務且情況特殊者，得由機關長官審酌延長之，其延長以一年為限。</p>	<p>第五條 請病假已滿<u>第三條</u>第一項第二款延長之期限或請公假已滿<u>第四條</u>第五款之期限，仍不能銷假者，應予留職停薪。</p> <p>前項人員自留職停薪之日起已逾一年仍未痊癒者，應依法規辦理退休、退職或資遣。但其留職停薪係因執行職務且情況特殊者，得由機關長官審酌延長之，其延長以一年為限。</p>	<p>本條第一項酌作文字修正，俾使規範更臻明確。</p>
<p>第六條 依前條規定留職停薪人員，於留職停薪期間病癒者，應檢具合法醫療機構或醫師證明書，向原服務機關申請<u>回職復薪</u>。但為辦理退休、退職或資遣者，得免附病癒證明書隨時向原服務機關申請<u>回職復薪</u>，並於<u>回職復薪</u>當日退休、退職或資遣。</p>	<p>第六條 依前條規定留職停薪人員，於留職停薪期間病癒者，應檢具合法醫療機構或醫師證明書，向原服務機關申請復職。但為辦理退休、退職或資遣者，得免附病癒證明書隨時向原服務機關申請復職，並於復職當日退休、退職或資遣。</p>	<p>依公務人員留職停薪辦法之法制用詞，將「復職」修正為「回職復薪」。</p>

<p>第七條 公務人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給休假七日；服務滿三年者，第四年起，每年應給休假十四日；滿六年者，第七年起，每年應給休假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給休假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日。</p> <p>初任人員於二月以後到職者，於次年一月以其休假年資按到職當月至年終之在職月數占全年比例計算核給休假，其尾數之計算依第三條第二項規定；年資未滿一年者，以七日按上開比例計算之。第三年一月起，以其休假年資依前項規定給假。</p>	<p>第七條 公務人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給休假七日；服務滿三年者，第四年起，每年應給休假十四日；滿六年者，第七年起，每年應給休假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給休假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給休假三十日。</p> <p>初任人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次年一月起核給休假；其計算方式依第三條第二項規定。第三年一月起，依前項規定給假。</p>	<p>本條修正第二項，理由如下：於二月以後經權責機關正式派代任用之初任公務人員，機關於次年一月核算其休假日數時，係以其休假年資依本條第一項規定換算而得之休假日數，按派代任用當月至年終之在職月數占全年比例計算；又上開人員之休假年資核計未滿一年者，係以七日乘以派代任用當月至年終之在職月數占全年比例計算之。為期明確，爰酌修本項文字表述方式。</p>
<p>第八條 公務人員因轉調（任）或因退休、退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假<u>接續核給</u>。</p> <p>公務人員因退休、退職、資遣、辭職再任</p>	<p>第八條 公務人員因轉調（任）或因退休、退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假年資得前後併計。</p> <p>因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、</p>	<p>一、本條修正第一項至第三項。</p> <p>二、第一項修正理由：酌修文字俾使條文規定更臻明確。</p> <p>三、第二項修正理由： （一）為使句構及語意更</p>

<p><u>年資未銜接，及因留職停薪、停職、撤職、休職或受免職懲處，回職復薪、復職、再任屬年資未銜接之情形者，其休假之核給均依前條第二項規定。但育嬰留職停薪者，視為年資銜接，依前項規定接續核給休假；侍親留職停薪者，其回職復薪當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給。</u></p> <p><u>公務人員曾任軍職年資得併計為前條第一項休假年資。入伍前退伍後任公務人員者，其休假之核給，依第一項或第二項前段規定。</u></p>	<p>停職、撤職、休職或受免職懲處，再任或復職年資未銜接者，其休假年資之計算依前條第二項規定。但侍親、育嬰留職停薪者，其復職當年度及次年度休假，均按前一在職年度實際任職月數比例核給。</p> <p>退伍前後任公務人員者，其軍職年資之併計，依前二項規定。</p>	<p>臻完備，酌修本項前段文字。</p> <p>(二) 因應少子女化及小家庭化等社會結構變遷，並審酌育嬰留職停薪之公務人員辦理回職復薪時，其子女至多甫滿三歲，容有請假照料子女或處理相關事務之需求，爰明定育嬰留職停薪人員，其留職停薪前後視為年資銜接，於回職復薪後得以休假年資（按：留職停薪期間不在職，不得併計休假年資）換算而得之日數十足核給休假。例如某甲迄至一百十二年十二月，休假年資計有八年十個月，其自一百十三年十月中旬起辦理育嬰留職停薪，迄至一百十四年五月中旬回職復薪，則其一百十四年回職復薪後</p>
---	--	--

		<p>之休假，係以計至一百十三年年終之休假年資計九年八個月（一百十三年十一月至十二月之留職停薪期間完全不在職，不得併計休假年資），按本規則第七條第一項規定換算核給二十八日之休假，一百十五年則以計至一百十四年年終之休假年資計十年四個月，按本規則第七條第一項規定換算核給二十八日之休假。</p> <p>四、第三項修正理由：現行本條第三項規定退伍前後任公務人員者，按其軍職年資與公務人員年資銜接與否，分別依現行本條第一項及第二項規定併計休假年資，可推知軍職年資得併計為公務人員休假年資。為期明確，爰增訂本項前段規定。另依銓</p>
--	--	--

		<p>敘部九十五年十一月十五日部法二字第○九五二七一六六○二號令釋規定，現行公務人員應徵入伍留職停薪而回職復薪或服役退伍初任公務人員者，倘其年資銜接（按：退伍生效日與回職復薪或派代生效日為同一日），則其回職復薪或任用當之年之休假，係以計至回職復薪或任用前一年年終之休假期間，依第七條第一項所定日數，乘以回職復薪或任用當月至年終之在職月數比例，自回職復薪或任用時起核給。惟審酌本條第二項修正後，育嬰留職停薪回職復薪人員，其休假期間視為銜接並接續核給休假；以公務人員服兵役乃係盡國民義務而為國服務，又服役期間依本項前段規定得採計為公務人員休假期間，</p>
--	--	--

		<p>則服兵役留職停薪回職復薪或任用派代且年資銜接人員，應按其休假年資換算之日數十足核給其休假，始為衡平。</p>
<p>第九條 同一機關或單位同時具有休假資格人員在二人以上時，應依年資長短、考績等第或職務性質，酌定順序輪流休假。</p>	<p>第九條 同一機關或單位同時具有休假資格人員在二人以上時，應依年資長短、考績等第或職務性質，酌定順序輪流休假。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十條 公務人員休假得以時計；每年至少應休假日數，由總統府、國家安全會議及五院定之。休假並得酌予發給補助。確因公務或業務需要經機關長官核准無法休假時，酌予獎勵。</p> <p>前項應休假日數以外之休假，當年未休假且未予獎勵者，得累積保留至第三年實施。但於第三年仍未休畢者，視為放棄。</p> <p>政務人員及民選地方行政機關首長未具休假十四日資格者，每年應給休假十四日；公務</p>	<p>第十條 公務人員休假得以時計；每年至少應休假日數，由總統府、國家安全會議及五院定之。休假並得酌予發給補助。確因公務或業務需要經機關長官核准無法休假時，酌予獎勵。</p> <p>前項應休假日數以外之休假，當年未休假且未予獎勵者，得累積保留至第三年實施。但於第三年仍未休畢者，視為放棄。</p> <p>政務人員及民選地方行政機關首長未具休假十四日資格者，每年應給休假十四日。但任</p>	<p>本條修正第三項，理由如下：</p> <p>一、按公務人員休假制度之設計，係基於公務人員歷年工作之辛勞而予以慰勉，冀其於年度中妥予運用休假，休養生息，以取得健康與工作之衡平，含有慰勞之意；是依第七條第一項規定，公務人員之休假日數係以計至前一年之服務年資及在職月數比例加以核計，於每年一月核給，且該休假日數係隨服務年資之累加而以級距方</p>

<p><u>人員未具休假三日資格者，每年應給休假三日。但在同一年度內已請畢或依第一項規定發給補助、獎勵之休假日數，應予扣除。未請畢者，視為放棄。</u></p> <p>第一項補助之最高標準，由行政院人事行政總處會商銓敘部定之。</p>	<p>職前在同一年度內已核給休假者應予扣除。其未休畢者，視為放棄。</p> <p>第一項補助之最高標準，由行政院人事行政總處會商銓敘部定之。</p>	<p>式漸增，第八條則明定公務人員因不同態樣之任職動態致休假年資銜接或中斷時，其休假之計算方式。茲為更加兼顧公務人員工作與健康之衡平，爰增訂公務人員因初任或休假年資中斷，致當年度依規定未具休假三日資格者，應給休假三日之規定，以完善公務人員之工作條件。</p> <p>二、依本項規定核給政務人員之十四日休假或核給公務人員之三日休假，均係於當事人未具相當休假日數資格時所從優給，並基於同一年度內不重複核給休假之原則，上開十四日或三日之休假核給時須先扣除同年度內已請畢或依第一項規定發給補助、獎勵之休假日數，且該等從優核給之休假日數迄年終仍未請畢者，即視為放棄，不</p>
---	--	---

		<p>得辦理休假保留或發給未休假加班費等獎勵。</p>
<p>第十一條 <u>公務人員請假</u>應填具假單，經<u>機關長官</u>核准後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。</p> <p><u>申請延長病假或因公傷病之公假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書；於銷假時，亦同。</u></p> <p>申請<u>娩假、流產假、陪產檢及陪產假、骨髓捐贈或器官捐贈假及二日以上之病假或因安胎事由申請二日以上其他假別之假</u>，應檢具合法醫療機構或醫師證明書<u>或其他證明文件</u>。</p>	<p>第十一條 <u>請假、公假或休假人員</u>，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。</p> <p>申請<u>娩假、流產假、陪產檢及陪產假、骨髓捐贈或器官捐贈假及二日以上之病假或因安胎事由申請二日以上其他假別之假</u>，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。</p>	<p>一、本條修正第一項，增訂第二項，現行條文第二項遞移至第三項並修正。</p> <p>二、第一項修正理由：</p> <p>(一) 為使句構更臻完備，酌修文字。</p> <p>(二) 茲服務法第十三條第一項至第三項分別就公務員之公假、休假及其他假別之假訂定給假依據，同條第四項將上述公假、休假及其他事由之請假綜稱為「請假」，並明定本規則就公務人員為上開請假之假別、日數、程序及其他相關事項予以規範。為使條文文字簡明，並與服務法第十三條第四項條文用詞一致，爰將原條文所稱「請假、公假或休假」等文字，修正</p>

		<p>以「請假」一詞綜括之。</p> <p>三、第二項增訂理由：依銓敘部八十四年十月九日八四台中法四字第一二〇〇〇八四號、八十五年十月十八日八五台法二字第一三六八六四四號、及八十八年十月三十日八八台法二字第一八二二四四六號等書函規定，於請假時或銷假時，均須檢具醫院層級之醫療證明書，俾機關判斷當事人之傷病情形是否足堪負擔工作，以作為核假及銷假之參考。又現行我國醫療機構之相關規範（如醫療法、醫療機構設置標準、全民健康保險醫事服務機構特約及管理辦法等）已相當完備，故除醫院應具有一定之醫療設備及人力水準外，許多診所亦具有完善的醫療環境，足以對病患作出</p>
--	--	--

		<p>正確的醫療判斷。基本上，公務人員申請延長病假或因公傷病請公假時，應檢具醫院或診所等合法醫療機構或醫師證明供機關參考，俾機關於兼顧業務運作及當事人身體健康之前提下，覈實為核假之裁量；於當事人辦理銷假時，亦同。</p> <p>四、第三項修正理由：按現行規定公務人員於申請娩假、流產假、陪產檢及陪產假、骨髓捐贈或器官捐贈假及二日以上之病假或因安胎事由申請二日以上其他假別之假時，應檢具合法醫療機構或醫師證明書之目的，係為保障公務人員之身體健康，同時協助機關覈實判斷當事人身體狀況以裁量給假，而本項所列須檢證辦理請假之假別，部分尚得檢具醫療證明以外之其他證</p>
--	--	---

		<p>明文件予機關參考，例如申請陪產檢及陪產假得檢具孕婦健康手冊佐證、二日以上之病假得檢具就診收據等相關證明，倘機關於審認時仍有疑義，尚得請當事人協助檢具更完備之證明以資覈實認定個案情形，爰為本項修正。</p>
<p>第十二條 請假人員職務應委託同事代理。機關長官於必要時，並得逕行派員代理。</p> <p>前項在假人員，應將經辦事項確實交代代理人。</p>	<p>第十二條 請假、<u>公假</u>或<u>休假</u>人員職務，應委託同事代理。機關長官於必要時，並得逕行派員代理。</p> <p>前項在假人員，應將經辦事項確實交代代理人。</p>	<p>本條修正第一項，修正理由同修正條文第十一條說明二。</p>
<p>第十三條 <u>公務人員</u>未辦請假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。</p>	<p>第十三條 未辦請假、<u>公假</u>或<u>休假</u>手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，均以曠職論。</p>	<p>本條修正理由同修正條文第十一條說明二。</p>
<p>第十四條 曠職以時計算，累積滿八小時以一日計；其與曠職期間連續之例假日應予扣除，並視為繼續曠職。</p>	<p>第十四條 曠職以時計算，累積滿八小時以一日計；其與曠職期間連續之例假日應予扣除，並視為繼續曠職。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十五條 本規則所規定</p>	<p>第十五條 本規則所規定</p>	<p>配合修正條文第三條第一</p>

<p>假期之核給，扣除例假日。但<u>請延長病假</u>或因公傷病請公假者，例假日均不予扣除。按時請假者，以規定辦公時間為準。</p>	<p>假期之核給，扣除例假日。但因公傷病請公假或因病延長假期者，例假日均不予扣除。按時請假者，以規定辦公時間為準。</p>	<p>項第三款，酌修本條文字。</p>
<p>第十六條 特殊性質機關人員之請假規定，得參照本規則另定之，並送銓敘部備查。</p>	<p>第十六條 特殊性質機關人員之請假規定，得參照本規則另定之，並送銓敘部備查。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十七條 公務人員在休假期間，如服務機關遇有緊急事故，得隨時通知其銷假，並保留其休假權利。</p>	<p>第十七條 公務人員在休假期間，如服務機關遇有緊急事故，得隨時通知其銷假，並保留其休假權利。</p>	<p>本條未修正。</p>
<p>第十八條 各級機關首長請假應報請上級機關長官核准。</p>	<p>第十八條 各級機關首長<u>之請假、公假及休假</u>，<u>均應報請上級機關長官</u>核准。</p>	<p>本條修正理由同修正條文第十一條說明二（二）。</p>
<p>第十九條 本規則施行日期，由考試院會同行政院定之。</p>	<p>第十九條 本規則自發布日施行。</p>	<p>考量本規則修正後，行政院人事行政總處尚須研訂相關配套措施，各機關亦須配合辦理相關事宜，爰明定本規則施行日期由考試院會同行政院定之。</p>