

第36期 2025年6月27日

## 身心調適與休假保障

雷謹 總統府人事處處長、  
洪佳瑞 銓敘部法規司科長



“ 公務人員請假規則之修正，以友善職場為主軸，新增身心調適假，建立預防性的心理健康維護機制；優化現行休假制度，提升對新進、再任人員的友善度及吸引力，支持公務人員在個人健康、工作與家庭間取得平衡。 ”

放假囉！每到連假或同仁休假前夕，聽到辦公室同仁們互道再見，總能感受到他們心中的愉悅，這就是「放假」帶來的正能量。在工作和個人生活間如何取得一個健康的平衡，是當前社會愈來愈重視的課題，而良善合理的請假制度，在這當中也扮演了重要的角色。為因應時代變遷，適切回應公務人員實際用假與機關人事管理需求，銓敘部已研擬公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）修正草案，於2025年6月16日函陳考試院審議，其中二大研修重點便是增訂身心調適假及優化休假相關規定，希望藉此協力建構更能兼顧工作、家庭與健康的公務人員職場環境。

## 增訂身心調適假，共同推動健康臺灣

世界衛生組織 ( World Health Organization , WHO ) 將「心理健康」定義為「一種福祉狀態，使人能夠因應生活壓力，發揮自身潛能，良好地學習和工作，並有意義地貢獻於社會。」且強調心理健康具有內在價值和實用價值，是整體健康的重要組成部分。[\[1\]](#)賴清德總統於2024年11月28日主持「總統府健康臺灣推動委員會」第2次會議時指示，心理健康是實現健康臺灣的重要基石，在建構友善、安全的職場環境上，政府必須以身作則、帶頭示範，並請行政院指導衛生福利部及相關部會，研議增列公務人員身心調適假。此議題除涉及心理健康專業外，亦涉及軍公教勞等不同職域人員給假規定整體衡平性考量，經行政院人事行政總處（以下簡稱人事總處）於2025年2月間召開2次會議研商後，行政院於2025年3月17日正式致函考試院，建議於請假規則增訂公務人員身心調適假。銓敘部已將上述建議納入請假規則修正內容，以呼應「健康臺灣」國政願景。

每個人在日常工作或生活中，難免會遭遇逆境、創傷或其他壓力源，並感到心理不適，要想完全避免這些壓力及不適的發生，其實是不切實際的，重點應在於強化個人面對逆境時適時調整適應、恢復身心平衡的能力，也就是提升心理健康韌性。請假規則修正草案增訂身心調適假的目的，在於鼓勵公務人員重視身心健康需求，自我覺察心理不適，同時更希望公務人員妥善運用該假別，找到合適的舒緩壓力及照顧身心方式進行喘息，強化心理健康韌性，在達成心理健康狀態後，能夠有效投入工作。換言之，身心調適假制度是以事先「預防保健」概念出發，期能降低後續心理疾病風險。

基於前述考量，請假規則修正草案於第3條增訂身心調適假的假別，每年准給3日，得以時計，以便公務人員妥予彈性運用。其請假日數併入事假計算，則是參採相關主管機關研商所獲共識，因公務人員請事假未逾規定日數者不予扣薪，已優於適用勞動基準法人員請事假不給工資規定，爰將身心調適假3日併入事假計算，並維持現行支薪事假日數7日，

避免擴大不同職域人員給假權益的差距。另公務人員身心不適情形如已達心理疾病狀態，則可請病假以為因應。

考量增訂身心調適假主要是為使公務人員得即時請假調整身心狀況，達到身心健康的預防保健效果，為利該等人員請假的便利性及即時性，爰規劃其請假時毋須檢附證明。又為使請身心調適假人員免於受到不利對待，以鼓勵有身心不適的公務人員都能適時調整身心狀況並勇於求助，請假規則修正草案同時配套明定公務人員申請該假別時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。

為維護公務人員身心健康，政府目前已提供各項協助管道，例如：行政院訂定並推動行政院所屬及地方機關學校員工協助方案，衛生福利部提供民眾心理健康相關資源，包括24小時免付費心理諮詢服務（1925安心專線）、青壯世代心理健康支持方案（每人3次個別心理諮商）等。為對身心不適的公務人員提供更周全的協助，請假規則修正草案後續如經考試院通過並經行政院同意會銜，增訂身心調適假，銓敘部將協洽人事總處於該總處WebITR全國共享版機關內部差勤系統作相關配套設計，例如未來於公務人員申請身心調適假時，表單將提供上開心理健康相關資源作為參考，並尊重當事人意願，由其主動提出申請，再予啟動關懷協助機制。

## 優化休假規定，打造友善職場磁吸人才

本次請假規則修正的另外一大重點，在於放寬初任、再任、轉任及育嬰留職停薪回職復薪等人員的休假計算規定，完善其休假權益，期藉此吸引更多優秀人才投入公部門為民服務。

### 一、初任人員享有最低休假3日的保障

依現行規定，初任人員如果於2月以後到職，必須連續服務至第2年1月起，始得按到職當年在職月數比例核給休假，即其於到職當年並無休假。考量勞動基準法第38條定有明文，勞工在同一雇主或事業單位繼續工作滿6個月以上1年未滿者，給予3日特別休假，為縮小初任公務人員與勞工間休假權益差距，本次請假規則修正草案增訂公務人員任職當年

度的法定休假少於3日時，一律給予休假3日，以建構初任人員享有最低休假3日的保障，俾利其運用休假休養生息。

## 二、提供育幼人員堅強後盾，回職復薪後十足給假

因育嬰、照顧孫子女留職停薪的公務人員，依現行規定，其回職復薪當年度的休假，前者須按前一在職年度實際任職月數比例核給，後者則無休假，2者次年度的休假，則均按回職復薪當年度實際任職月數比例核給。為因應少子女化及小家庭化等社會結構變遷，考量現行規定對於該等人員而言，回職復薪後的給假日數，恐不足以因應其照料嬰幼童或處理相關事務的用假需求，爰規劃該等人員留職停薪前後視為年資銜接，其於回職復薪後，即可按原有休假年資十足接續核給休假，毋須再按比例計算，如此能幫助他們更得以兼顧工作與家庭。另外要注意的是，上開人員於留職停薪期間為不在職狀態，留職停薪期間仍無法併計休假年資。

## 三、友善再任及轉任，放寬按當年在職比例給假

公務人員因退休（職）、資遣或辭職再任，或其他受有俸（薪）給之文職公務員（含約聘僱人員等）、公營事業機構純勞工以外之人員、公立學校教育人員及志願役軍職人員轉任公務人員，年資未銜接者，依現行規定，到職當年並無休假。為營造更友善的職場環境並促進人才交流，規劃放寬上開人員到職當年度即得按當年在職月數比例核給休假，又基於休假不重複核給原則，當事人在同一年度內已請畢或已發給獎勵的休假日數，均應予扣除。

## 四、明定得併計休假年資範圍，彰顯廣納人才精神


現行請假規則第7條所定依公務人員服務年資累計核給休假日數，是基於其歷年工作的辛勞而予以慰勉，為落實上開意旨，銓敘部歷來在實務上已配合時勢陸續作成補充解釋，逐步放寬其他得併計之休假年資範圍。本次請假規則修正草案將現行得予併計休假之年資予以明文規範，包含應各種公務人員考試錄取參加訓練期間之年資、服務於政府機關（構）或公立學校之全時專任年資、軍職年資、服務於公務人員退休資

遣撫卹法第77條第1項所定政府捐助（贈）之財團法人及轉投資事業等之全時專任年資，以及其他經銓敘部認定得予併計之年資等，除有利各機關差假管理實務作業，更能彰顯公部門廣納人才精神。

## 結語

優質的公共服務與政府整體競爭力，是由全體公務人員的努力點點滴滴累積而成，而建構良善的職場環境作為支持，始能促進公務體系的穩定運作與永續發展。本次請假規則修正內容，以友善職場為主軸，體現政府對於公務人員整體福祉的關心，除新增身心調適假，建立預防性的心理健康維護機制，鼓勵公務人員重視心理健康、適時調整身心狀況外，亦著重於優化現行休假制度，提升對新進、再任人員的友善度及對各類優秀人才的吸引力，同時支持公務人員在個人健康、工作與家庭等各方責任間取得平衡，期協助公務人員建立「認真投入工作、用心享受生活」的正向循環。

---

[1]World Health Organization [WHO] (2022). *Mental health*. June, 17. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response> 

## 延伸閱讀

· [公務人員休假制度之法理與實務探討：以勞工特別休假為對照](#) / 馮惠平 / 文官制度第6卷第1期

---

上一篇

回前頁

下一篇