

公務人員請假規則部分條文修正總說明

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公布施行，其後於四十五年至一百零一年間，共修正發布十四次在案。茲隨著社會發展，我國人口結構改變，高齡化及少子化問題日益嚴重，連帶衝擊我國整體之國家競爭力，因此，為營造友善職場環境，並配合性別工作平等法（以下簡稱性平法）之相關規定修正本規則，共計修正四條條文，其修正重點如下：

- 一、配合性平法、現代婦產科學及參酌實務執行作業，修正生理假規定、流產假懷孕月數計算方式、陪產假給假條件、日數及給假期間，以及生理假及陪產假之計算單位；另增訂安胎假、延長病假核假要件、婚假核給起迄期間，以及娩假得提前核給之日數。（修正條文第三條）
- 二、考量高齡化及少子化漸成趨勢，公務人員申請侍親、育嬰留職停薪人數日增，增訂申請侍親、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之規定。（修正條文第八條）
- 三、為資明確，增訂因公傷病請公假二年核假期間不扣除例假日之規定。（修正條文第十五條）
- 四、配合實務執行需要，增訂本規則修正條文施行日期。（修正條文第十九條）

公務人員請假規則部分條文修正條文對照表

修 正 條 文	現 行 條 文	說 明
<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，每年准給五日。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，經機關長官核准得延長之。其延長期間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。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。</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，每年准給五日。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，其請假日數併入病假計算。其超過者，以事假抵銷。患重病非短時間所能治癒者，經機關長官核准得延長之。其延長期間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。但銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。</p> <p>三、因結婚者，給婚假十四日。除因特殊事由經機關長官核准延後給假者外，應自結婚之日起一個月內請畢。</p> <p>四、因懷孕者，於分娩前，</p>	<p>一、本條修正第一項及第三項。</p> <p>二、第一項第二款修正理由： （一）茲以性別工作平等法（以下簡稱性平法）第十五條第三項規定：「受僱者經醫師診斷需安胎休養者，其治療、照護或休養期間之請假及薪資計算，依相關法令之規定。」而勞工請假規則第四條規定：「（第一項）勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得在左列規定範圍內請普通傷病假：一、未住院者，一年內合計不得超過三十日。二、住院者，二年內合計不得超過一年。三、未住院傷病假與住院傷病假二年內合計不得超過一年。（第二項）經醫師診斷，罹患癌症（含原位癌）採門診方式治療或懷孕期間需安胎休養者，其治療或休養期間，併入住院傷病假計算。……」</p>

三、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。

四、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。

五、因配偶分娩或懷孕滿二十週以上流產者，給陪產假五日，得分次申請。但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。

六、因父母、配偶死亡者，給喪假十五日；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

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；懷孕滿五個月以上流產者，給流產假四十二日；懷孕三個月以上未滿五個月流產者，給流產假二十一日；懷孕未滿三個月流產者，給流產假十四日。娩假及流產假應一次請畢。

五、因配偶分娩者，給陪產假三日，得分次申請。但應於配偶分娩日前後三日內請畢，例假日順延之。

六、因父母、配偶死亡者，給喪假十五日；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。但應於死亡之日起百日內請畢。

七、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。

以公務人員亦為性平法第二條所定之適用對象，而性平法業將安胎納為給假法定事由，勞工請假規則亦將受僱者因安胎之需所請之假納入住院傷病假（與公務人員延長病假雷同）計算，是配合上開性平法規定並參酌勞工請假規則之作法，修正本款規定。

(二)茲以性平法第十四條規定：「(第一項)女性受僱者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。(第二項)前項併入及不併入病假之生理假薪資，依各該病假規定辦理。」而原行政院勞工委員會（按：一百零三年二月十七日組織調整為勞動部，以下簡稱原勞委會）一百零三年一月十七日勞動三字第一〇二〇一三二八七二號函略以，就性平法第十

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。但應於死亡之日起百日內請畢。

七、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。

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。

第一項所定事假、病假、生理假、產前假、陪產假，得以時計。婚假、喪假，每次請假應至少半日。

前項第一款所定准給事假日數，任職未滿一年者，依在職月數算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。

第一項所定事假、病假、產前假，得以時計。婚假、陪產假、喪假，每次請假應至少半日。

四條生理假規定疑義說明略以，勞工於九月底前請畢未住院普通傷病假三十日（未請生理假者），於十月至十二月得依法分別請無薪之生理假一日；勞工於六月底前請畢未住院普通傷病假三十日（含請生理假六日），因全年請生理假日數未逾三日不併入病假計算，爰該員全年仍得請無薪之未住院普通傷病假三日。配合性平法第十四條規定，爰於本款明定相關規範，又依上開原勞委會一百零三年一月十七日函釋規定意旨，女性公務人員因疾病或生理期不適已用罄二十八日病假（含生理假），因全年請生理假日數未逾三日不併入病假，故女性公務人員請病假加計生理假期間合計為三十一日（無論各該假別請假日數為幾日），又依本款規定，超過二十八日以外之病假，係以事假抵銷，故第二

十九日至第三十一日之病假或生理假，均以事假抵銷（五日內不扣除俸〈薪〉給）。

(三)考量衛生福利部中央健康保險署（以下簡稱健保署）業依全民健康保險法（以下簡稱健保法）第四十八條訂定重大傷病範圍，為利各機關實務認定個案是否已符合患重病之給假要件，爰將本款所定「重病」之要件修正為「重大傷病」，是於本款規定修正後，各機關得參考健保署依健保法規所定之重大傷病範圍認定個案情形，惟並非當事人提出其經合法醫療機構或醫師認定符合健保法規認定之重大傷病，機關即應核准其延長病假，而係機關在參酌當事人提供之醫療證明下，仍可本於權責判斷當事人所具之客觀事實（是否確因病無法負荷工作質量），是否確應核予延長病假。舉例而言，當事人因慢

性腎衰竭領有重大傷病證明，然其定期接受血液透析治療，即可穩定病情並維持一定之生活品質與工作能力，故當事人無從以其領有重大傷病證明，即據以主張機關應核予其延長病假；又倘當事人腎衰竭急症發生，經合法醫療機構或醫師證明，其確實病重需較長時間治療及休養，機關核予其延長病假。另各機關實務作業上，亦可能遇到當事人確屬重大傷病，卻不在健保署所列重大傷病範圍內，例如當事人遭遇重大車禍之情形，機關核予當事人延長病假亦非法所不許。是修正本款規定，以適度兼顧延長病假核假條件之明確性及實務認定之彈性。

三、第一項第三款修正理由：查銓敘部歷來相關函釋及九十年一月十一日本規則修正本款規定意旨，公務人員因結婚核給婚假十四日，若為提前準備婚禮、因業務繁忙或有

特殊事由，經服務機關同意者，得提前或延後實施婚假，是為簡化核假之行政作業，並兼顧核給婚假十四日之正當性，本規則爰明訂公務人員結婚應自結婚之日前十日起三個月內請畢十四日婚假。至有特殊事由無從於上開期間實施婚假者，最遲亦應於一年內請畢，方符合婚假核給意旨。

四、第一項第四款修正理由：

(一)配合現代婦產科學對婦女懷孕期間皆以「週數」計算，修正本款規定。

(二)查銓敘部八十八年三月十六日八八台法二字第 一七三九六四七號函略以，女性公務人員如已請畢產前假，於即將分娩前，因心理或生理之不適確有需要者，得准給娩假。另參酌一般醫學之觀點，多建議產婦產後六至八週（又稱產褥期）宜充分休息，以利產後哺乳與恢復體力。是為兼顧女性公務人員於分娩前已請畢產前假，仍有心理或生理不適而須請假休養之需求，以及其分娩後

		<p>應有相當之娩假期間以利休養恢復母體，爰修正本款規定，明定分娩前得提前核給娩假並以十二日為限。</p> <p>五、第一項第五款修正理由：茲以一百零三年十二月十一日修正公布之性平法第十五條第五項規定：「受僱者於其配偶分娩時，雇主應給予陪產假五日。」及勞動部一百零三年十月六日修正發布之性平法施行細則第七條規定，陪產假，受僱者應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內請假。並考量懷孕二十週以上流產者母體照護需要，修正本款陪產假給假日數、期間及給假條件。</p> <p>六、第三項修正理由：以病假得以時計，而第一項第二款規定生理假併入病假計算，故生理假亦得以時計；又期男性公務人員得妥予運用陪產假陪伴配偶生產，爰將生理假及陪產假之計算單位均改以時計。</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、停職、撤</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、停職、撤</p>	<p>一、本條修正第二項。</p> <p>二、第二項修正理由：茲以我國人口結構改變，高齡化及少子化問題日益嚴重，公務人員因侍親或育嬰需求而辦理留職停薪</p>

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。

退伍前後任公務人員者，其軍職年資之併計，依前二項規定。

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。

退伍前後任公務人員者，其軍職年資之併計，依前二項規定。

人數已有逐年增加趨勢，是類人員復職後多數仍有請假照顧家庭之需求；復以公務人員休假核給，係慰勞前一年度服務公務之辛勞，給予適當日數休憩，以提升工作效率。綜上考量，爰修正本項規定，將侍親、育嬰留職停薪者復職當年度及次年度休假，修正為按其前一在職年度實際任職月數比例計算。

三、茲據前開修正後之規定，倘以某甲服務年資為五年，休假十四日為例，其因侍親或育嬰留職停薪中斷休假年資，復職當年度或次年度休假核給情形如下：

(一)申請留職停薪且在同一年內復職：如三月一日至同年八月三十一日年資中斷（中斷期間六個月），九月一日復職，依銓敘部九十三年十二月二十七日部法二字第○九三二四四二○四九號令規定，公務人員經奉准留職停薪，於同一年內回職復薪者，其當年應休假日數尚未休畢者，得於回職復薪之當年度繼續實施，亦即復職當年

		<p>度休假，係按其前一在職年度實際任職月數比例十二分之十二核給，至次年度休假則為七日（按：十四乘以六除以十二）。</p> <p>(二)申請留職停薪且跨年度復職：如七月一日至次年一月三十一日年資中斷（中斷期間七個月），二月一日復職，復職當年度休假為七日（按：十四乘以六除以十二），復職次年度休假為十三日（按：十四乘以十一除以十二）。</p> <p>(三)申請留職停薪且第三年復職：如七月一日至第三年一月三十一日年資中斷（中斷期間一年七個月），第三年二月一日復職，復職當年度休假為七日（按：十四乘以六除以十二），復職次年度休假為十三日（按：十四乘以十一除以十二）。</p>
<p>第十五條 本規則所規定假期之核給，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</p>	<p>第十五條 本規則所規定假期之核給，扣除例假日。但因病延長假期者，例假日均不予扣除。按時請假者，以</p>	<p>一、本條修正但書規定。 二、查銓敍部八十八年六月三十日八八台法二字第一七七六九二七號函略</p>

<p>除。按時請假者，以規定辦公時間為準。</p>	<p>規定辦公時間為準。</p>	<p>以，本規則第四條第五款規定公假二年期間，非以實際請假日數為斷。爰將上開規定納入條文予以規範，以為明確。</p>
<p>第十九條 本規則自發布日施行。 <u>本規則修正條文，自中華民國一百零四年一月一日施行。</u></p>	<p>第十九條 本規則自發布日施行。</p>	<p>一、本條新增第二項。 二、增訂本規則修正條文施行日期。</p>