# 公務人員請假規則第三條、第八條、第十九條修正草案總說明

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，歷經十九次修正，最近一次於一百十四年九月十八日修正發布，其相關條文，除第三條身心調適假部分自一百十四年十月十日施行外，其餘自一百十五年一月一日施行。茲性別平等工作法（以下簡稱性工法）部分條文修正草案業經立法院於一百十五年十一月十三日三讀通過，該法第十五條第一項及第六項規定，分別將產假「八星期」修正為「十四星期」，陪產檢及陪產假「七日」修正為「十四日」，以及第十六條之一增訂受僱者有八歲以下子女須親自照顧者得請育兒假，以公務人員亦為性工法之適用對象，並為建構友善職場環境，爰作本次修正，共計修正三條，其修正要點如下：

一、配合性工法將娩假日數由四十二日修正為七十二日，並增訂得提前銷假之規定；陪產檢及陪產假由七日修正為十四日；增訂公務人員有八歲以下子女，因生病、停托、停課、預防接種、托育與教保服務機構及學校舉辦親職活動，或其他事由須親自照顧者，於每一子女得請育兒假六十日。（修正條文第三條）

二、公務人員依法應徵服兵役留職停薪回職復薪者視為年資銜接，接續核給事假及休假。（修正條文第三條、第八條）

三、本規則修正條文之施行日期。（修正條文第十九條）

# 公務人員請假規則第三條、第八條、第十九條修正草案條文對照表

| 修正條文 | 現行條文 | 說明 |
| --- | --- | --- |
| 第三條　公務人員之請假，依下列規定：<br>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；為調適身心需要，得請身心調適假，每年准給三日。請家庭照顧假及身心調適假之日數，均併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。<br>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 | 第三條　公務人員之請假，依下列規定：<br>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；為調適身心需要，得請身心調適假，每年准給三日。請家庭照顧假及身心調適假之日數，均併入事假計算。超過規定日數之事假，應按日扣除俸（薪）給。<br>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 | 一、本條修正第一項、第二項及第五項。<br>二、第一項修正第四款及第五款，增訂第六款，現行條文第六款及第七款依序遞移為第七款及第八款，理由如下：<br>（一）第四款修正理由：茲性別平等工作法(以下簡稱性工法)部分條文修正草案業經立法院於一百十五年十一月十三日三讀通過，該法第十五條第一項、第二項及第五項規定，雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假十四星期；受僱者於分娩產假第九星期至第十四星期之期間內，有工作意願者，得申請提前銷假，雇主除有正當事由，無法使受僱者提前回復工作外，應予同意；受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日，未請畢日數應合併產假給予。以公務人員 |

| | | |
|---|---|---|
| 之病假、事假、休假及補休均請畢後，經服務之政府機關（構）、公立學校（以下簡稱機關）長官核准得請延長病假，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。<br>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。<br>四、因懷孕者，於分娩前，給產前假八日，得分次申請，未請畢之日數於分娩後併娩假實施；於分娩後，給娩假七十二日；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。於娩假第四十三日至第七十二日之期間內，有工作意願者，得申請提前銷假，機關應予同意。流產假應一次請 | 之病假、事假、休假及補休均請畢後，經服務之政府機關（構）、公立學校（以下簡稱機關）長官核准得請延長病假，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。<br>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。<br>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； | 係性工法第二條第二項規定之適用對象，爰配合該法修正產前假未請畢之日數於分娩後併娩假實施，並增訂娩假日數及得提前銷假之規定。<br>（二）第五款修正理由：茲以立法院於一百十五年十一月十三日三讀通過之性工法第十五條第六項規定：「受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩前後，雇主應給予陪產檢及陪產假十四日。」以公務人員亦屬性工法之適用對象，是為配合上開性工法之修正，將本條第一項第五款之給假日數予以修正。<br>（三）第六款增訂理由：<br>1、立法院於一百十五年十一月十三日三讀通過之性工法第十六條之一規定：「（第一項）受僱者任職滿六個月後，有八歲以下子女，因生病、停托、停課、預防接種、托育與教保服務機構及學校舉辦親職活動，或其他事由 |

| | | |
|---|---|---|
| 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。<br>五、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，給陪產檢及陪產假十四日，除陪產檢於配偶懷孕期間請假外，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。<br>六、因八歲以下子女（含收養兒童依法共同生活期間）生病、停托、停課、預防接種、托育與教保服務機構及學校舉辦親職活動，或其他事由須親自照顧者，於每一子女得請育兒假六十日。育兒假以日計，其請假日數併入育嬰（兒）留職停薪期間計算，按日扣除俸（薪）給，並得依法請領育嬰（兒）留職停薪津貼。<br>七、因父母、配偶死亡 | 流產者，其流產假應扣除先請之娩假日數。<br>五、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。<br>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，並應於死亡之日起百日內請畢。<br>七、因捐贈骨髓或器官 | 須親自照顧者，得請育兒假。（第二項）前項受僱者請育兒假之日數，於每一子女不得超過六十日。育兒假之日數，併入前條育兒留職停薪期間計算。（第三項）依家事事件法、兒童及少年福利與權益保障法相關規定與收養兒童先行共同生活之受僱者，其共同生活期間得依前二項及前條第一項規定，申請育兒假及育兒留職停薪；受僱者經法院選定或改定為兒童之監護人時，亦同。」<br>2、配合前開性工法規定公務人員養育八歲以下子女（含收養兒童依法共同生活期間），因上開子女生病、停托、停課、預防接種、托育與教保服務機構及學校舉辦親職活動，或其他事由須親自照顧者，於每一子女滿九歲前，得以「日」為單位請育兒假，合計六十日，請育兒 |

| | | |
|---|---|---|
| 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，並應於死亡之日起百日內請畢。<br>八、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。<br>前項第一款所定准給事假日數，於二月以後到職、回職復薪或再任者，按到職、回職復薪、或再任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。但依法應徵服兵役、育嬰（兒）、與收養兒童先行共同生活期間留職停薪後回職復薪者，視為年資銜接，其事假接續核給。 | 者，視實際需要給假。<br>前項第一款所定准給事假日數，於二月以後到職、回職復薪或再任者，按到職、回職復薪、或再任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。但依公務人員留職停薪辦法第五條第一項第一款至第三款規定留職停薪後回職復薪者，視為年資銜接，其事假接續核給。<br>公務人員應先請畢依規定核給之休假及補休後，始得依第一項第一款後段規定，請超過規定日數之事假，其給假應由機關長官綜合考量其請假事由之急迫性、必要性及全年上班日數之合理性後，審慎決定。但併入事假日數計算之家庭照顧假及身心調適假不適用之。<br>第一項所定事假、家庭照顧假、身心調適假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產檢及陪產假、喪假，得以時計。<br>公務人員依第一項規定申請家庭照顧假、身心調適假、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產 | 假之日數併入育嬰留職停薪期間計算，並不限制每年得請假日數，俾利公務人員彈性運用。育兒假按日扣除俸（薪）給，並得依性工法之規定請領育嬰（兒）留職停薪津貼。<br>3、舉例而言，公務人員某甲一百十五年十月一日產下第一名子女，則其自一百十五年十月一日起至一百二十四年該子女滿九歲前，得申請六十日之育兒假；復某甲如於一百十七年五月產下第二名子女，則其於該第二名子女出生至滿九歲前，可另申請六十日之育兒假。至公務人員及其配偶雙方同為公務人員者，按前開計算方式分別核給育兒假日數。<br>三、第二項修正理由：明定公務人員留職停薪後回職復薪視為年資銜接之事由，使規範更臻明確。考量公務人員服兵役乃係盡國民義務而為國服務，為營造對公務人員更友善之職 |

| | | |
|---|---|---|
| 公務人員應先請畢依規定核給之休假及補休後，始得依第一項第一款後段規定，請超過規定日數之事假，其給假應由機關長官綜合考量其請假事由之急迫性、必要性及全年上班日數之合理性後，審慎決定。但併入事假日數計算之家庭照顧假及身心調適假不適用之。<br>第一項所定事假、家庭照顧假、身心調適假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產檢及陪產假、喪假，得以時計。<br>公務人員依第一項規定申請家庭照顧假、身心調適假、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假、育兒假，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。 | 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。 | 場環境，爰增列依法應徵服兵役留職停薪回職復薪者，視為年資銜接，事假日數毋須按比例計算。<br>四、第五項修正理由：配合立法院於一百十五年十一月十三日三讀通過之性工法第二十一條第一項規定，受僱者依規定申請育兒假時，雇主亦不得拒絕，爰增訂公務人員依第一項規定申請育兒假時，機關不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。 |
| 第八條　公務人員因轉（調）任並繼續任職或因退休、退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假接續核給。公務人員依法應徵服兵役、育嬰（兒）、與收養兒童先行共同生活期間留職停薪後回職復薪者，視為年資銜接，其休假接續核給。<br>公務人員易服勞役 | 第八條　公務人員因轉（調）任並繼續任職或因退休、退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假接續核給。依公務人員留職停薪辦法第五條第一項第一款至第三款規定留職停薪後回職復薪者，視為年資銜接，其休假接續核給。<br>公務人員易服勞役 | 一、本條修正第一項。<br>二、第一項修正理由如下：<br>（一）明定公務人員留職停薪後回職復薪視為年資銜接之事由，使規範更臻明確。<br>（二）依現行規定，公務人員依法應徵服兵役留職停薪後回職復薪當年度之休假日 |

| | | |
|---|---|---|
| 或易服社會勞動留職停薪後回職復薪、休職後復職，及因撤職或受免職懲處後再任屬年資未銜接之情形者，其休假之核給依前條第二項規定。<br>第一項前段人員年資未銜接者，其轉任或再任當年度休假日數，以其計至任用前一年年終之休假年資，依前條第一項所定休假日數，按到職當年轉（再）任前後在職月數占全年比例計算，並扣除同一年度內已請畢及依第十條第一項規定發給獎勵之休假日數後核給，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。次年一月起，以其休假年資依前條第一項規定給假。公務人員因前二項以外事由留職停薪後回職復薪、停職依規定復職屬年資未銜接之情形者，亦同。<br>公務人員以外其他受有俸（薪）給之文職公務員、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，轉任公務人員者，轉任當年度及次年度休假之核給依前項規定。但原職受撤職、免職或其他相當處分後轉任者，其休 | 或易服社會勞動留職停薪後回職復薪、休職後復職，及因撤職或受免職懲處後再任屬年資未銜接之情形者，其休假之核給依前條第二項規定。<br>第一項前段人員年資未銜接者，其轉任或再任當年度休假日數，以其計至任用前一年年終之休假年資，依前條第一項所定休假日數，按到職當年轉（再）任前後在職月數占全年比例計算，並扣除同一年度內已請畢及依第十條第一項規定發給獎勵之休假日數後核給，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。次年一月起，以其休假年資依前條第一項規定給假。公務人員因前二項以外事由留職停薪後回職復薪、停職依規定復職屬年資未銜接之情形者，亦同。<br>公務人員以外其他受有俸（薪）給之文職公務員、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，轉任公務人員者，轉任當年度及次年度休假之核給依前項規定。但原職受撤職、免職或其他相當處分後轉任者，其休 | 數，係以其計至回職復薪前一年年終之休假年資，依第七條第一項規定換算而得之休假日數，按其回職復薪前後在職月數占全年比例計算核給。考量公務人員服兵役乃係盡國民義務而為國服務，且依現行規定其依法應徵服兵役留職停薪期間得採計為其休假年資，爰修正依法應徵服兵役留職停薪回職復薪者，留職停薪前後視為年資銜接，使其於回職復薪後得以按原有休假年資十足接續核給休假，毋須按比例計算。 |

| | | |
|---|---|---|
| 假之核給依前條第二項規定。 | 假之核給依前條第二項規定。 | |
| 第十九條　本規則施行日期，由考試院會同行政院定之。<br>本規則修正條文，自中華民國○○年○○月○○日施行。 | 第十九條　本規則施行日期，由考試院會同行政院定之。 | 一、本條新增第二項。<br>二、性工法部分條文業經立法院於一百十五年十一月十三日三讀通過，該法修正條文施行日期係由行政院定之，爰本規則修正條文配合性工法規定增訂修正條文施行日期，以符實需。 |