



114 年

人事法規巡迴講習及座談會

銓敘部 法規司

課程 大綱

Content

1

公務人員請假規則修正重點

(施行日期由考試院會同行政院定之)

2

公務人員任用法施行細則第21條

研擬修正重點 (草案)



前言



前言

增(修)訂身心
調適假、優化
休假規定，營
造更加友善職
場環境



重行界定公務
人員調任他機
關函商程序，
提升公務人才
交流



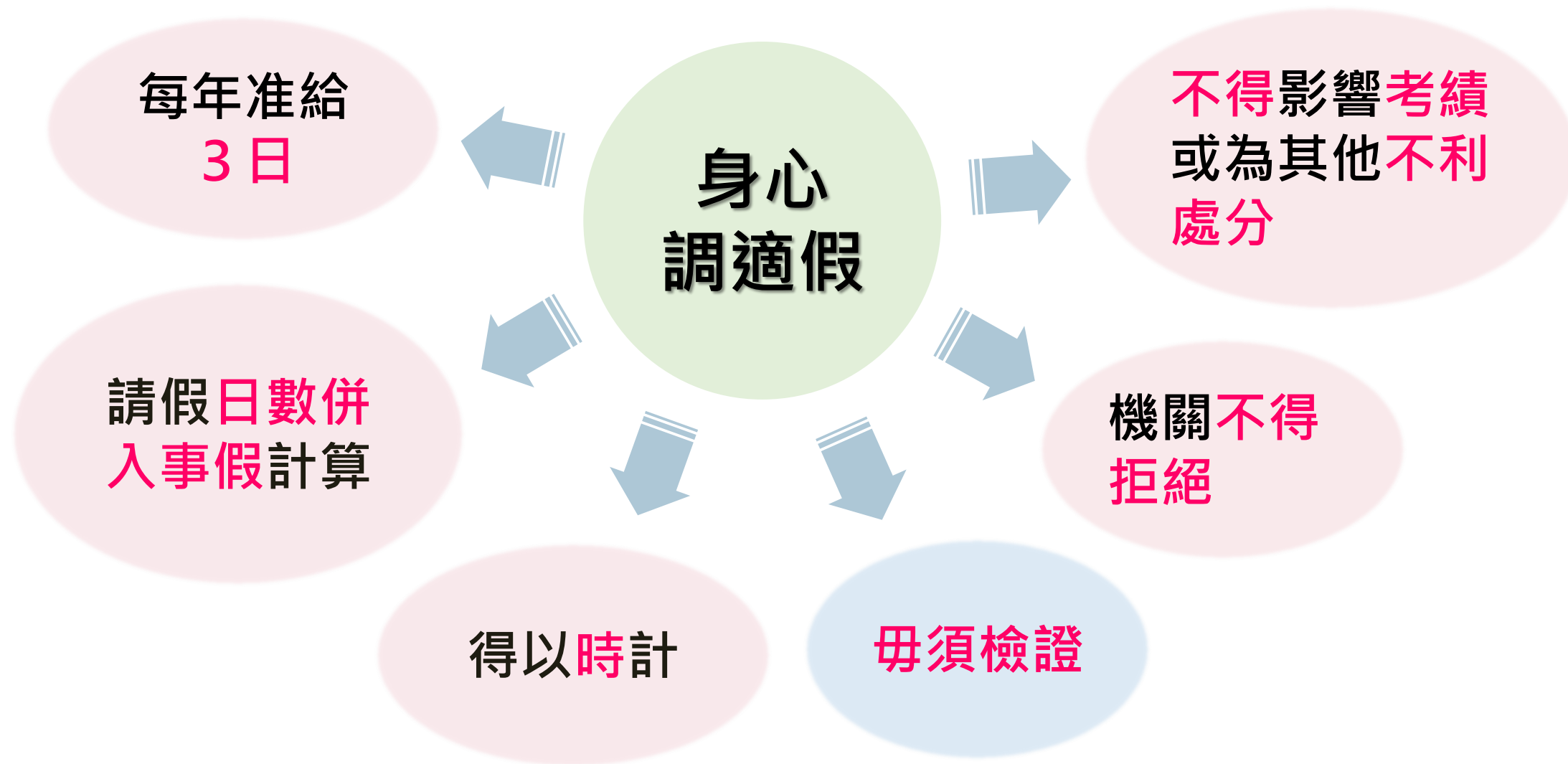
通盤再調整職
務結構，優化
人力資源

- 讓公務人員有更平等的職場發展機會
- 鼓勵返鄉，增進留鄉意願



公務人員請假規則 修正重點

(施行日期由考試院會同行政院定之)



盡心職務，扣薪事假審慎給

【請假規則§3Ⅲ】

全年可請
扣薪事假日數，
目前沒有規範

修正後

不含身心調適假、
家庭照顧假

請事假超過 7 日：
應先請畢休假及補休



機關再就請事假事由之
急迫性、必要性，以及
全年上班日數合理性
➤ 審慎決定

廣納人才，原有年資併休假

【請假規則§7Ⅲ】

得採計為 公務人員 休假年資

- ① 應各種公務人員考試錄取參加訓練期間之年資
- ② 服務於政府機關(構)、公營事業機構、公立學校之全時專任年資
- ③ 軍職年資
- ④ 服務於行政法人之全時專任年資
- ⑤ 中央或地方民意代表及村(里)長年資
- ⑥ 由立法委員、直轄市議會議員、縣(市)議會議員及立法院各黨(政)團等，依法遴選、聘用之全時專任公費助理年資
- ⑦ 服務於《公務人員退休資遣撫卹法》第77條第1項第2款第2目至第4目所定財團法人及事業機構之全時專任年資
- ⑧ 其他經銓敘部認定得予併計之年資

照顧育幼，休假天數不中斷

【請假規則§8 I】

例

A君

114年10月1日

育嬰留職停薪

115年7月1日

回職復薪

原有休假14日

事由	回職復薪後的休假日數		115年	116年
養育3足歲以下子女	復職當年及次年度，按前一在職年度實際任職月數比例核給休假	現行	$14 \times \frac{9}{12} = 10.5$ 日	$14 \times \frac{6}{12} = 7$ 日
養育3足歲以下孫子女	按復職當月至年終之在職月數比例於次年一月起核給休假		0 日	$14 \times \frac{6}{12} = 7$ 日
養育(照顧)3足歲以下(孫)子女	留職停薪前後視為年資銜接，回職復薪後接續核給休假	修正後	14 日	14 日

均依休假年資核給無須按前一年任職月數比例計算

友善再任，休假依比例接續

【請假規則§8Ⅲ、Ⅳ】

- 公務人員退休、退職、資遣、辭職再任年資未銜接者
- 原任軍、教或公務人員以外其他文職公務員（如約聘僱人員）等轉任公務人員年資未銜接者

現行

第1年
無休假

第2年
依再任/任職當
月至年終之月數
比例核給

第3年
依休假年資
核給



修正後

第1年
依再任/任職當年在職月數
比例核給
(扣除同年度已請畢及
依規定發給獎勵之休假日數)

第2年後
依休假年資
核給

友善再任，休假依比例接續

【請假規則§8Ⅲ、Ⅳ】

例

B 君
考試及格後分發甲機關服務
已具11年年資
115 年於甲機關已請 3 日休假
115 年4月15日辭職
115 年11月15日再任
乙機關公務人員

修正後

第 1 年

依再任/任職當年在職月數比例
核給
(扣除同年度已請畢及
依規定發給獎勵之休假日數)

- 計至114年年終 休假年資 11 年
- 依 §7 I 規定有休假 28 日
- 115年任職當前前後在職月數6個月
(1-4月及11-12月，共6個月)

$$28 \times \frac{6}{12} = 14 \text{ 日}$$

-3日

已請畢休假日數

$$= 11 \text{ 日}$$

第 2 年後

依休假年資
核給

- 計至115年年終
休假年資 11年 6個月
- 依 §7 I 規定有休假 28 日

● 跟上勞工，初任休假給3天

【請假規則§10Ⅲ】

勞工

勞動基準法 §38

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

例

第1年於10月初任公職且無得採計休假年資者

初任公務人員者 可休假日數		第1年	第2年	第3年
按到職當月至年終之在職月數比例於次年1月核給休假	現行	0 日	$7 \times \frac{3}{12} = 1.75$ 日 核給 2 日	7 日
法定休假少於3日者， 每年給予休假3日	修正後	3 日	$7 \times \frac{3}{12} = 1.75$ 日 核給 3 日	7 日

方便請假，病假證明用收據

【請假規則§11Ⅱ】

現行規定

因病延長病假

因公傷病公假

2日以上病假

安胎事由請2日
以上其他假別

檢具

健保特約醫院證明

(如無，健保特約診所)

例 台北市 ➡ 醫院

檢具

- ① 合法醫療機構 或
- ② 醫師證明書 (含診所)

7日 以上

未達 7日

增加

修正後 放寬

經中央衛生主管機關
評鑑合格醫院出具
之診斷證明書

合法醫療機構
或 醫師證明書 (含診所)

安胎延長病假
(不限日數)

③ 其他證明文件

例 就診 收據

公務人員任用法施行細則 第21條研擬修正重點

(草案)



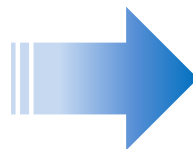


服務機關權限

同意 + 決定過調日期

或

不同意



服務機關權限

原則

僅能決定過調日期

但書

擬調人員任職未滿6個月者

同意 + 決定過調日期

不同意 (有例外)

任職未滿6個月須經機關同意之例外

【任細§21Ⅱ】

例外

任職未滿6個月須經原服務機關同意之但書，以下人員不適用：

1. 因原服務機關所在地與3足歲以下子女實際居住地未在同一直轄市、縣(市)，為親自養育該子女，擬調任至該子女實際居住地之其他機關服務
2. 在原服務機關曾受性騷擾、職場霸凌，經認定成立
3. 依其他法律規定其商調不得拒絕

【公務人員保障法§6Ⅱ規定，公務人員提起保障事件，經保訓會決定撤銷者，自決定書送達之次日起3年內，該公務人員經他機關依法指名商調時，服務機關不得拒絕】

任職滿6個月如何計算

【任細§21Ⅱ】



實際任職期間：

於原機關正式（調）派代且實際到職之日起，
計至原機關收受指名商調函之日止

此時如指名商調，
除有例外情形者，
須經原機關同意



服務機關函復期限及過調日期

【任細§21Ⅲ、Ⅳ】

原服務機關收受指名商調函

收受之次日起 **1個月** 內函復

**如有下列情事，
依實際情形函復不同意**

- 擬調人員放棄過調
- 任職未滿6個月而不予同意
- 不符限制轉調規定

函復過調日期

- 過調日期(指報到日)不得逾收受商調函之次日起**3個月**，如有**特殊情形**，**最多得延長3個月**
- 派免權責機關依據該過調日期核發派令

未於收受之次日起 1個月 內函復

- 以收受商調函之**次日起**
2個月之期滿日為過調日期

得延長過調日期之情形

【任細§21Ⅲ但書】

- 不具§21Ⅱ但書各款情事，且有下列情形之一者，
過調日期**最多得延長3個月**：

1

經擬調人員、
原服務機關、
商調機關
三方協商同意

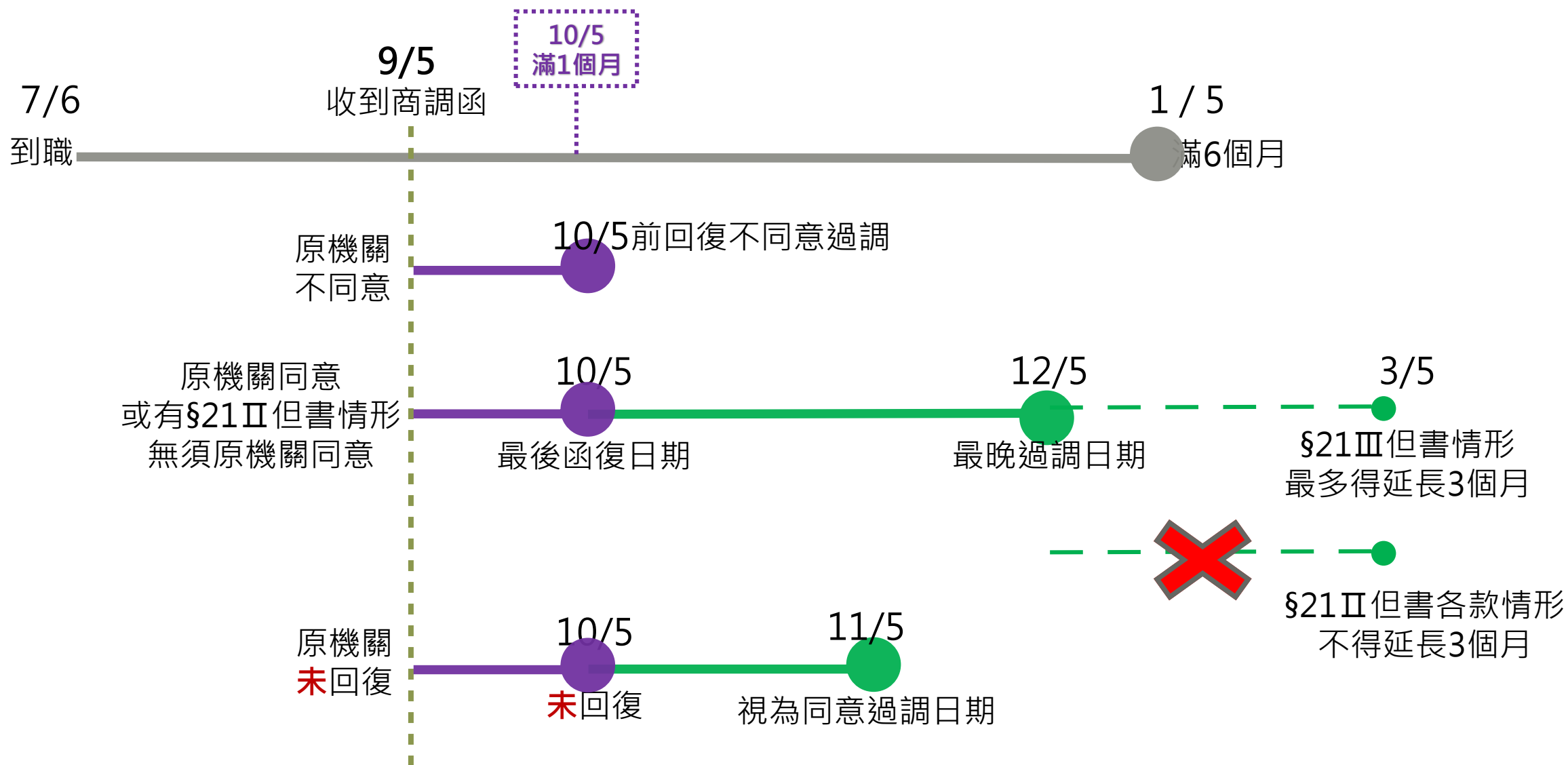
2

擬調人員於
原服務機關
依規定
支領地域加給

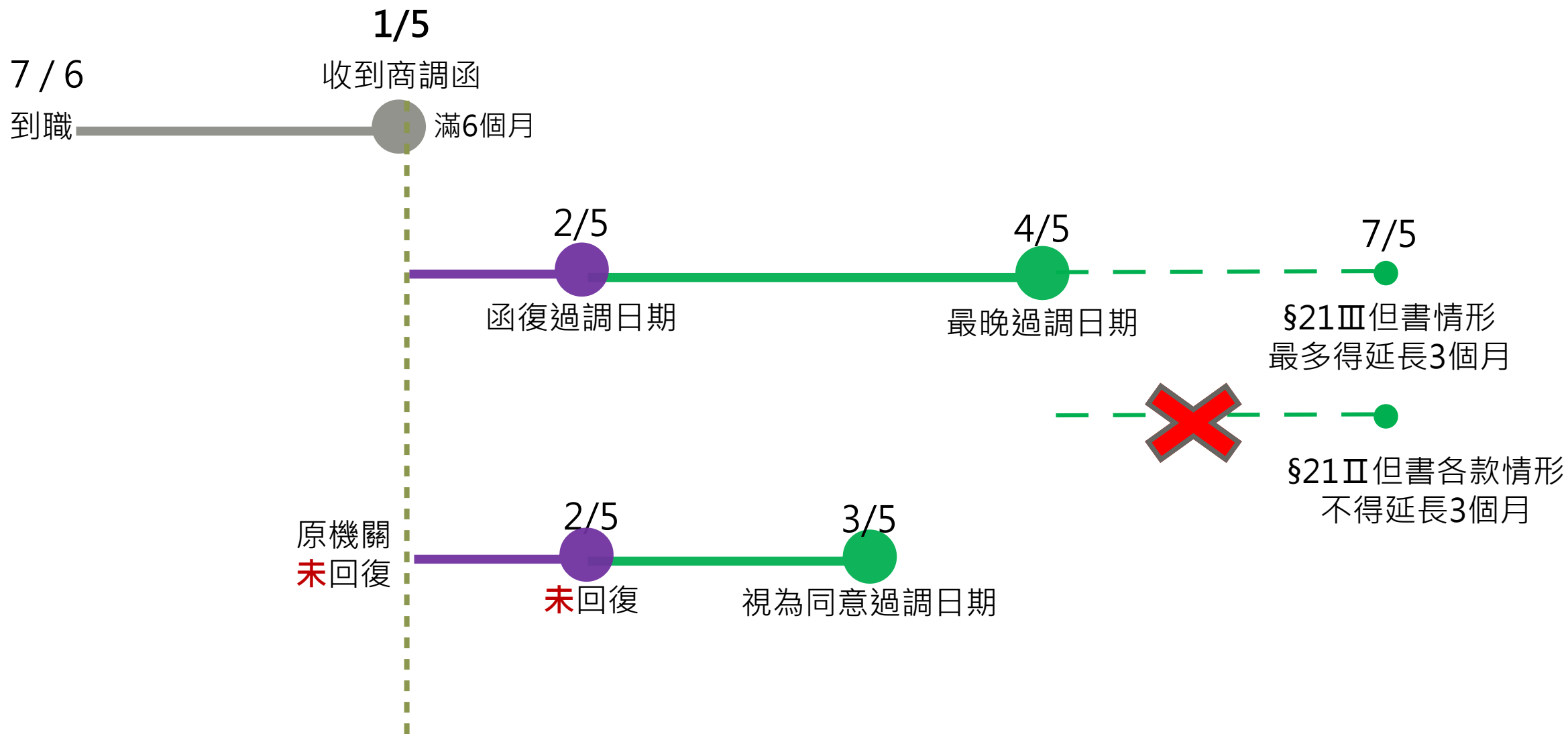
3

擬調人員
經機關指派
現正辦理**重大災害
搶救工作**、處理緊
急或**重大突發事件**、
辦理**重大專案業務**

過調日期舉例 - 於原機關任職未滿6個月



過調日期舉例 - 於原機關任職滿6個月



● 因應少子女化、減輕育兒負擔，建立完善且彈性留職停薪制度

研修公務人員留職停薪辦法育孫留職停薪規定

- 1.公務人員申請育孫留職停薪，機關不得拒絕。（第5條第1項序文）
- 2.刪除申請育孫留職停薪僅得以該孫子女無法受雙親適當養育或有特殊事由者為限之規定。（第5條第1項第3款）
- 3.得一次申請至孫子女滿3足歲止。（第6條）



結語

創造在地服務
友善職場環境



精進休假制度

強化公部門職場對心理健康之重視。
進而提升 職場 心理健康韌性

彈性調任制度

營造友善職場環境・增進職涯發展規劃

配置列等調整

降低政府間文官發展不均情形。
增加 留住人才 之競爭力

報告完畢 敬請指教

Thank you for listening !

感謝聆聽