



彰化縣110年人事法規實務案例 研習班

差假服務法規、辦理流程及實務案例說明

行政院人事行政總處
培訓考用處
110年4月7日

課程大綱

壹、前言

貳、公務員服務法

參、公務人員（聘僱人員）差勤法規

肆、問題探討及Q&A

壹、前言(1/2)

- 公務人員與為民服務
- 差勤管理與辦公紀律
- 行政效率與政策落實

壹、前言(2/2)

差假服務相關法規

- 公務員服務法 (89.7.19修正)
- 公務人員請假規則 (108.10.1修正)
- 公務人員週休二日實施辦法 (107.8.31修正)
- 政府機關調整上班日期處理要點 (108.5.1修正)
- 行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施 (108.10.5修正)
- 行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法 (109.7.15修正)
- 性別工作平等法 (105.5.18修正)
- 天然災害停止上班及上課作業辦法 (108.4.29修正)

貳、公務員服務法-沿革

28.10.23

• 制定

32.1.4

• 修正第13.22.23.24條

36.7.11

• 修正第12.13條

85.1.15

• 修正第13.14.14-1.14-2.14-3.22-1條

89.7.19

• 修正第11條

貳、公務員服務法-適用對象

受有俸給之文武職公務員

其他公營事業機關服務人員
(不包含純勞工)

貳、公務員服務法-權益規範

辦公時間
及休息

請假

貳、公務員服務法-義務規範

服從長官
命令

誠實清廉
謹慎勤勉

遵守誓言
忠心努力

保守
公務機密

執行職務
專心職務

貳、公務員服務法-相關子法

- 公務人員週休二日實施辦法（第11條）
- 公務人員請假規則（第12條）
- 公務員兼任非營利事業或團體受有報酬職務許可辦法（第14條之2）

公務員服務法第14條解釋(1/3)

- 公務員除法令所規定外，不得兼任他項公職或業務。其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費。(§ 14I)

□ 法令

1. 指法律(法、律、條例、通則)、法規命令(規程、規則、細則、辦法、綱要、標準或準則)、組織法規(組織法、組織條例、組織通則、組織規程、組織準則、組織自治條例、編制表及依中央行政機關組織基準法訂定發布之處務規程、辦事細則)、地方自治團體所定自治條例及與上開法規處於同等位階者。
2. 前開法令所規範之內容，須明確規定該等職務或業務得由公務(人)員兼任、由政府機關(構)指派兼任，或公務員為政府機關代表等，足資認定該等職務或業務係由具公務員身分者兼任時，始得作為公務員兼職依據。
3. 包括中央二級或相當二級以上機關、直轄市政府、直轄市議會、縣(市)政府及縣(市)議會依法令指派或遴聘(派)兼任，以及政府機關(構)依法令指派或遴聘(派)學者兼任，亦得作為公立學校校長、兼任行政職務教師之兼職依據。

公務員服務法第14條解釋(2/3)

□ 公職

1. 依司法院釋字第42號解釋，指各級民意代表、中央與地方機關之公務員及其他依法令從事於公務者。
2. 「依法令從事公務者」應由各該職務設置依據法令之權責機關（構）認定之。

□ 業務

經綜整司法院以往就業務之個案所為解釋、公務員懲戒委員會及法院等相關判決，包括醫師、律師、會計師等領證職業，及其他反覆從事同種類行為之事務。

【備註】公務員懲戒委員會自109年7月17日起改制為懲戒法院。

參考資料：

銓敘部108年11月25日部法一字第1084876512號函、銓敘部 110.03.09. 部法一字第11053313211號令

公務員服務法第14條解釋(3/3)

□ 其他

1. 依司法院釋字第71號解釋意旨，無論是否為通常或習慣上所稱之業務，**祇須與本職性質或尊嚴有妨礙之事務，公務員均不得為之。**
2. 非屬服務法第14條所定公務員不得兼任他項公職或業務之情形，包括：
 - 1) 經權責機關（構）認定為任務編組或臨時性需要所設置之職務。
 - 2) 反覆從事同種類行為之事務，係屬具社會公益性質者。
 - 3) 從事同種類行為之事務，係不具「經常」及「持續」性者。
 - 4) 公務員於公餘時間因從事或參與社會公益性質之事務而依各該專業法規辦理相關事宜（如執業登錄、加入公會等）者。

參考資料：

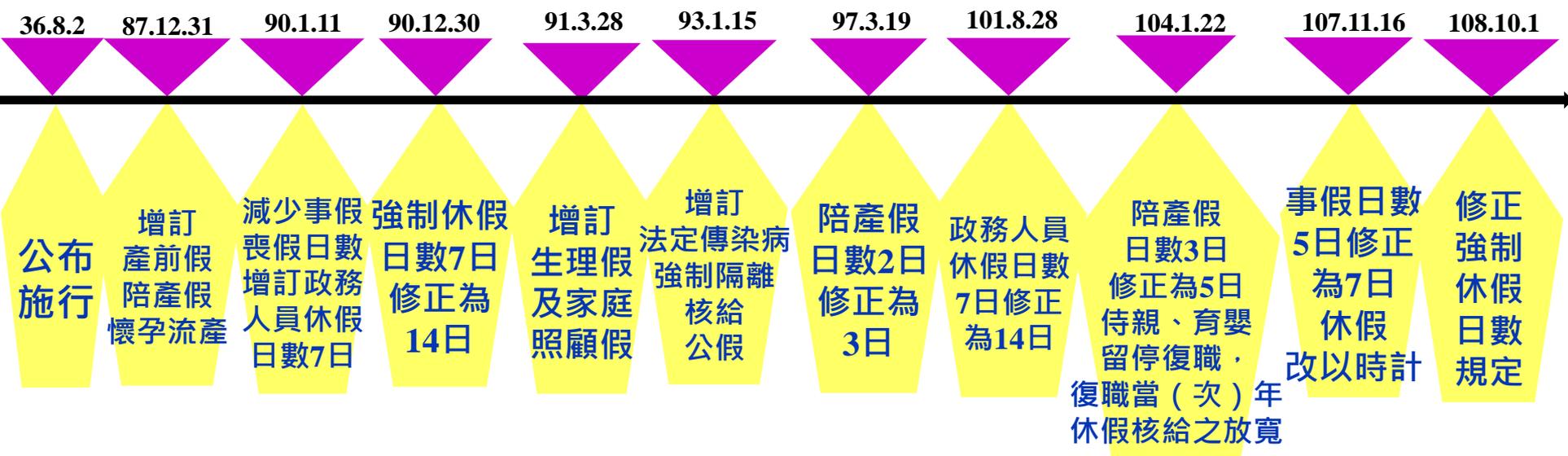
銓敘部108年11月25日部法一字第1084876512號函、銓敘部 110.03.09. 部法一字第11053313211號令



參、公務人員差勤法規

(一)公務人員請假規則—修正過程及重點

17度修正發布



公務人員請假規則—內容重點

假別
及日數

計假方式

留職停薪
規定

代理規定

請假程序
所需證件

未依程序請
假之處理

休假補助

性質特殊機
關請假規定

假別

■ 請假

- 事假 (7)
- 病假 (28) 、生理假 (1) 、延長病假 (1年)
- 婚假 (14)
- 產前假 (8) 、娩假 (42) 流產假 (42 、 21 、 14)
- 陪產假 (5)
- 喪假 (15 、 10 、 5)
- 捐贈骨髓或器官假

■ 公假

■ 休假 (30 、 28 、 21 、 14 、 7)

事假¹

■ 因事得請事假，每年准給7日。

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7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。（§ 3I①）

□ 性別工作平等法§20：「受僱者於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...。」

□ 勞動部針對**家庭照顧假**之解釋：

1. 有關「家庭成員」、「嚴重之疾病」及「其他重大事故」之定義，為免限縮立法意旨，不另加以定義。
2. 倘受僱者確有親自照顧之需求，經敘明親自照顧之必要性，可依上開規定請假。

□ 銓敘部函釋：倘公務人員確有性平法及請假規則所定須**親自照顧**家庭成員之需求而依規定申請家庭照顧假，**各機關不得拒絕**。

事假₂

■ 事假所給日數之計算方式

任職未滿1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1日者，以1日計。
(§ 3II)

「任職未滿1年者」係指初任人員到職或於年中（非1月）再任或復職至年終不滿1年者而言，其事假應依在職月數比例計算；至1月即已在職人員於年中因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、停職、撤職、休職或受免職處分而未全年在職者，當年得核給事假日數仍為5日（107.11.18後事假日數為7日）。

參考資料：銓敘部97年10月1日部法二字第0972978545號書函

病假及延長病假

■ 病假

因**疾病或安胎**必須治療或休養者，得請病假，每年准給28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**1日，**全年請假日數未逾3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。

■ 延長病假

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1次請延長病假之首日起算，2年內合併計算不得超過1年。但銷假上班1年以上者，其延長病假得重行起算。（§ 31②）

婚假

- 因結婚者，給婚假14日。

應自結婚之日前10日起3個月內請畢。但因特殊事由經機關長官核准者，得於1年內請畢。

(§ 3I③)

產前假、娩假、流產假、陪產假

■ 產前假

因懷孕者，於分娩前，給產前假**8日**，得分次申請，不得保留至分娩後。

■ 娩假

分娩後，給娩假**42日**。

■ 流產假

懷孕滿20週以上流產者，給流產假**42日**；懷孕12週以上未滿20週流產者，給流產假**21日**；懷孕未滿12週流產者，給流產假**14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12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。(分娩後及流產後之娩假應一次請畢)。(§3I④)

■ 陪產假

因配偶分娩或懷孕滿20週以上流產者，給陪產假**5日**，得分次申請。但應於配偶分娩日或流產日前後合計**15日** (含例假日) 內請畢。(§3I⑤)

喪假

- 因父母、配偶死亡者，給喪假**15**日。
- 繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假**10**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**5**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。
(§3I⑥)

捐贈骨髓或器官假

- 因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。
(§3I⑦)

公假₁

- 奉派參加政府召集之集會者。
- 參加政府舉辦與職務有關之考試，經機關長官核准者。
- 依法受各種兵役召集。
- 參加政府依法主辦之各項投票。
- **因執行職務或上下班途中發生危險以致傷病，必須休養或療治，其期間在2年以內者。**
- 奉派或奉准參加與職務有關之訓練進修，其期間在1年以內者。但公務人員訓練進修法規另有規定者，從其規定。
- 奉派考察或參加國際會議。

公假₂

- 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，或基於法定義務出席作證、答辯、經機關長官核准者。
- 參加本機關舉辦之活動，經機關長官核准者。
- 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。
- 依考試院訂定之激勵法規給假者。
- 其他法律另有規定：到場配合防疫工作（傳染病防治法§38）

差假名詞意義及適用時機

■ 公假

為公務人員請假規則第4條所規定，期間由機關視實際需要定之。

■ 公差

□ 考試院（46）台試秘二字第0842號函：公差與公假，有顯著區別，前者係由機關指派執行一定之任務，後者為請假規則第4條所明定。

□ 適用差旅費報支之規定。

■ 公出

公出與公差性質上並無不同。惟公出通常指短時外出處理公務，不涉及差旅費之報支。

休假₁

■ 公務人員至年終連續服務 (§7I)

- 滿1年者，第2年起，每年應給休假7日。
- 滿3年者，第4年起，每年應給休假14日。
- 滿6年者，第7年起，每年應給休假21日。
- 滿9年者，第10年起，每年應給休假28日。
- 滿14年者，第15年起，每年應給休假30日。

■ 初任人員 (§7II)

- 於2月以後到職者，得按當月至年終在職月數比例，於次年1月起核給休假。
- 其計算方式依公務人員請假規則第3條第2項規定，第3年1月起，依前述規定給假。

休假 2

- 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**。（§8I）
- 因辭職、退休、退職、資遣、留職停薪、停職、撤職、休職或受免職懲處，再任或復職**年資未銜接**者，其休假年資依公務人員請假規則**第7條第2項規定計算**。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**。
- 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長官核准無法休假時，酌予獎勵。
 - 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3年實施，但於第3年仍未休畢者，視為放棄。（§10I.II）

休假 3

留職停薪事由		復職後休假之核給
原則		年資未銜接者，於次年1月起按復職當月至年終之在職月數比例核給休假。
例外	依法應徵服兵役 (留職停薪辦法§4I①)	年資銜接者，以復職前一年年終之休假年資，依請假規則第7條所定日數，乘以復職當月至年終之在職月數比例，於復職時核給休假。
	養育3足歲以下子女 (留職停薪辦法§5I①)	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。
	本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉 (留職停薪辦法§5I③)	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。

參考資料：

公務人員請假規則§7、§8；銓敘部95年11月15日部法二字第0952716602號令

休假 4

■ 育嬰留職停薪復職後休假計算問題？

A：

育嬰留職停薪復職後之人員休假計算，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。

1. 於103年6月1日辦理留職停薪，並於同年9月復職（103年休假年資21日），復職後當年休假日數為21日，次年104年休假日數為 $21 \times 9 / 12 = 15.75$ 日 \div 16日。【當年度留停復職】
2. 於103年4月1日至104年3月辦理留職停薪，並於104年4月復職（103年休假年資21日），104年復職後休假日數為 $21 \times 3 / 12 = 5.25$ 日 \div 5.5日；另105年休假日數為 $21 \times 9 / 12 = 16$ 日。【跨年度留停復職】

休假 5

任職

• 105年2月1日

留職停薪

• 105年7月1日

復職

• 106年7月1日

例1.服兵役

106年休假： $7 \times 11/12$ (到職後至年終之在職月數比例)
 $*6/12$ (復職當月至年終之在職月數比例) = 3天

107年休假：7天

例2.育嬰/侍親

106年休假：
 $7 \times 5/12 = 3$ 天

107年休假：
 $7 \times 6/12 = 3.5$ 天

例3.其他原因

106年無休假

107年休假：
 $7 \times 6/12 = 3.5$ 天

休假 ₆

- 政務人員及民選地方行政機關首長未具休假14日資格者，每年應給休假14日。但任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。(§10III)
 - 因政務人員及民選地方行政機關首長之任用方式、工作性質等與常任公務人員有別，為體恤其工作壓力繁重，爰從優於任職之始即每年核給相當日數之休假，以利渠等適度舒緩身心壓力；與常任公務人員之休假日數係依服務年資之累加而以級距方式增加之設計不同。
- 公務人員在休假期間，如服務機關遇有緊急事故，得隨時通知銷假，並保留其休假權利。(§ 17)

請假之計算單位

- 事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假、休假
→ 得以**時**計 (§3III)
- 分娩前之部分娩假
→ 每次至少應**半日**

參考資料：銓敘部104年4月23日部法二字第1043963934號書函

留職停薪規定

- 請病假已滿延長病假之期限，或請公假已滿公傷假所定最長期限，仍不能銷假者，應予留職停薪。(§ 5I)
- 自留職停薪之日起1年內仍未痊癒者，應依法規辦理退休、退職或資遣。但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1年為限。(§ 5II)
- 依上述規定留職停薪人員，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。(§ 6)

假期核給之計算方式

- 公務人員請假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，**例假日均不予扣除**。按時請假者，以規定辦公時間為準。(§ 15)

請假程序及所需證件

- 請假、公假或休假人員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有疾病或緊急事故者，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。(§11I)
- 請**娩假、流產假、陪產假、2日以上之病假及骨髓捐贈或器官捐贈假**，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。(§11II)
- 各機關首長之請假、公假或休假，均應報請上級機關長官核准。(§18)

代理規定

- 請假、公假或休假人員職務，應委託同事代理。機關長官於必要時，並得逕行派員代理。至於在假人員，應將經辦事項確實交代代理人。（§12）

未依程序請假之處理

- 未辦請假、公假或休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。（§13）
- 曠職以時計算，累計滿8小時以1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。（§14）

(二) 休假改進措施-近年修正重點(1/5)

- 將應休假日數之補助總額區分「觀光旅遊額度」及「自行運用額度」
- 刷卡消費均核實補助
- 「交通運輸業」納入觀光旅遊

107.5.18修正
107.7.1生效

- 配合請假規則休假改以「時」計，放寬請半日休假者，其當日全日之合格刷卡消費均得補助

108.10.5修正
109.1.1生效

- 年中亡故人員尚未請領部分全數發放，不受刷卡消費限制

105.12.29修正
106.1.1.生效
+
106.2.22修正
106.3.1生效

- 增列休假及其相連假日期間，具「交通運輸業」刷卡消費，該連續期間之刷卡消費均得補助
- 鬆綁「自行運用額度」業別管制，除珠寶銀樓及不妥當場所外，均可申請成為特約商店

107.11.16修正
107.11.18生效

- 應休假日數由14日調整為10日；休假補助標準由每日1143元調為1600元
- 放寬使用限制：刷卡消費不限休假日、開放儲值性商品及珠寶銀樓業等
- 無休假資格者，酌給2日補助

109.12.22修正
自即日生效

(二) 行政院與所屬中央及地方各機關 公務人員休假改進措施(2/5)

■ 公務人員請假規則§10

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。

■ 行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施

85年7月：每年至少休假7日

90年6月：每年至少休假14日

92年1月：結合國旅卡制度，鼓勵公務同仁國內旅遊，促進觀光產業發展，增加就業機會

105年12月：將應休畢日數之補助總額區分為「自行運用額度」及「觀光旅遊額度」

108年10月：109年1月1日起，每年至少應休假10日，並大幅鬆綁使用國旅卡相關限制（109年12月：110年賡續實施）

(二) 行政院與所屬中央及地方各機關 公務人員休假改進措施(3/5)

- 每年至少應休假10日，核給休假補助費
 - 應休畢日數之休假部分
 - 每人全年合計補助總額最高以16,000元為限。但未具休假10日資格者，其全年最高補助總額按所具休假日數，以每日1,600元計算。
 - 應休畢日數以外之休假部分
 - 按日支休假補助費600元，未達1日者，按休假時數比例支給，於年終一併結算。
 - (按：國外休假仍不予補助)**
- 超過10日以外之休假未休畢者，得核發未休假加班費。

(二) 行政院與所屬中央及地方各機關 公務人員休假改進措施(4/5)

■ 國民旅遊卡制度業務分工

- **行政院人事行政總處** (電話 2397-9298)
負責公務人員休假補助費相關規定、允許消費業別範圍、負面表列界定、檢核系統委託修正與維護。
- **交通部觀光局** (電話 2349-1500 或 0800-011-765)
負責簽約發卡作業、特約商店之佈設與審核、觀光旅遊額度補助範圍之界定。
- **財團法人聯合信用卡處理中心** (電話 2715-1754)
負責國旅卡網站及檢核系統委託建置與維護。

(二) 行政院與所屬中央及地方各機關 公務人員休假改進措施(5/5)

■ 國民旅遊卡制度檢討修正

□ 國家發展委員會主政時期

- 經國發會簽奉行政院核可，自106年1月1日起實施，先行試辦1年。
- 105年12月29日行政院核定修正第3點、第5點及附表，自106年1月1日生效。
- 106年2月22日行政院核定修正第3點、第5點及第7點，自106年3月1日生效。
- 經國發會簽奉行政院核可，107年及108年國旅卡制度，維持休假補助費8,000元限用於觀光旅遊之規定。
- 107年5月18日行政院核定修正第5點及附表。
- 107年11月16日行政院核定修正第5點及附表。

□ 本總處主政時期

- 108年10月5日簽奉行政院核可，並自109年1月1日起實施，大幅放寬國旅卡使用限制。
- 109年12月22日行政院核定修正第3點、第5點，並自即日起生效。

國民旅遊卡制度(1/4)

當年所具休假
資格**逾5日**者

其中8,000元為
自行運用額度

超過8,000元的部分
用於**觀光旅遊額度**
(旅行業、旅宿業、觀
光遊樂業、交通運輸業)

當年所具休假資
格在**5日**以下者

全數自行運用額度

- 刷卡消費不限於**休假日**，惟執行職務期間仍不得刷卡。
- 觀光及自行運用額度無使用先後順序限制。
- 依刷卡消費金額核實補助。
- 可購買**儲值性商品**（餐券、住宿券、交通套票等）。

國民旅遊卡制度(2/4)

■ 觀光旅遊額度

- 公務人員持國旅卡至審核通過之**旅行業、旅宿業、觀光遊樂業或交通運輸業**特約商店刷卡消費予以核實補助。

■ 自行運用額度

- 公務人員持國旅卡至審核通過之**各行業別**（**不包含公務員廉政倫理規範第8點所稱不妥當場所**）特約商店刷卡消費核實補助。

國民旅遊卡制度(3/4)

■ 公務員廉政倫理規範第8點

公務員除因公務需要經報請長官同意，或有其他正當理由者外，不得涉足不妥當之場所。

■ 有關「不妥當場所」之認定

□ 內政部警政署85年1月22日85警署督字第4846號函列舉範圍

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1.舞廳。 | 6.有色情營業之按摩院、油壓中心、三溫暖、浴室泰國浴、理髮廳、美容院、休閒坊、護膚中心等場所。 |
| 2.酒家。 | 7.色情表演場所。 |
| 3.酒吧。 | 8.妓女戶及暗娼賣淫場所。 |
| 4.特種咖啡廳茶室。 | 9.職業賭博場所及利用電動玩具賭博之場所。 |
| 5.僱有女服務生陪侍之聯誼中心、俱樂部、夜總會、KTV等營業場所。 | |

- ### □ 其他經依個案情節認定為不妥當場所或場所性質確實不易察覺辨別者，以涉足之公務員有無實際不妥行為為認定標準。

國民旅遊卡制度(4/4)

- 為使各機關及人員瞭解國旅卡現行制度相關內容，本總處業將核定修正之休假改進措施及**國民旅遊卡相關事項Q&A（109年5月修訂版）**登載於**本總處全球資訊網**及**國旅卡網站「最新消息」**，供各界查詢或下載。

109年起國民旅遊卡新制放寬措施

- 公務人員使用國旅卡刷卡消費**不限於休假日**。
- 放寬公務人員本人、**配偶或直系血親**因身心障礙、懷孕或重大傷病，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度。
- 當年**無休假資格**或**休假資格未達2日**之人員，酌給**相當2日之休假補助費**（3,200元），屬自行運用額度。
- **珠寶銀樓業及儲值性商品**納入補助範圍；惟水費、電費、瓦斯費等，係以某段連續期間使用情形計費，仍不得以國旅卡刷卡申請休假補助費。
- 109年5月4日，放寬年中亡故人員尚未請領部分全數發給，不受刷卡消費限制。
- 相關措施**110年廢續實施**。

(三)聘僱人員給假辦法-修正歷程與重點(1/4)

- 婚假由8日提高為14日
- 新增聘用住院醫師之慰勞假年資得採計其於專科醫師分科及甄審辦法所定畢業後綜合臨床醫學訓練 (PGY) 期間之年資
- 自109年1月1日起，聘僱人員應休畢之慰勞假日數由14日調整為10日，應休畢日數以外之慰勞假亦得保留或發給未休畢慰勞假加班費



- 修正聘僱人員因安胎事由請假，致扣除報酬日數逾聘僱期1/12者，於契約期間內不得終止聘僱
- 事假由5日提高為7日
- 放寬聘僱人員年資銜接者，14日以外之慰勞假經用人機關核准，得於次1年度實施 (假可保留)
- 事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假及慰勞假，107年12月9日起準用公務人員請假規則，得以時計
- 刪除有關不予續聘僱及終止聘僱之規定

(三)聘僱人員給假辦法(2/4)

■ 適用對象

聘用人員聘用條例及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法進用之人員。

■ 假別

事假（7）、家庭照顧假（7）、病假（14）、生理假（1）、延長病假（30）、婚假（14）、產前假（8）、分娩假（42）、流產假（42、21、14）、陪產假（5）、喪假（10、7、3）、捐贈骨髓或器官假。

(三)聘僱人員給假辦法(3/4)

- **慰勞假日數**與公務人員休假日數核給規定相同 (30、28、21、14、7)。
- **公假、例假日、曠職、年資採計、請假方式、應休畢之慰勞假日數、慰勞假補助費及未休畢慰勞假加班費**等相關事項，**準用**公務人員請假規則或其他公務人員法令。

參考資料：行政院108年4月22日院授人培揆字第10800324321號令

(三)聘僱人員給假辦法(4/4)

- 醫療機構之醫師畢業後綜合臨床醫學訓練（一般醫學訓練，PGY）階段之年資採計
 - **公立醫療機構之PGY年資**
107年1月1日起得採認為公立醫療機構依聘用人員聘用條例聘用之住院醫師慰勞假年資。
 - **私立醫療機構之PGY年資**
得否採認為公立醫療機構依聘用人員聘用條例聘用之住院醫師慰勞假年資，由各公立醫療機構自行處理。

參考資料：行政院106年12月29日院授人培揆字第10600654471號函

(四)性別工作平等法(1/2)

- 生理假每月1日 (§14)
- 產假8星期、4星期、1星期、5日 (§15I)
- 安胎休養 (§15III)
- 產檢假5日 (§15IV)
- 陪產假5日 (§15IV)
- 哺 (集) 乳時間 (§18IV)
- 正常工作時間：每日60分鐘
 - 延長工作時間：1小時以上-30分鐘
 - 均視為工作時間

(四)性別工作平等法(2/2)

- 減少工作時間—撫育未滿3歲子女 (§19 I)
- 調整工作時間—撫育未滿3歲子女 (§19 II)
- 不宜指派妊娠或哺乳期間之女性公務人員於午後10時至翌晨6時工作 (包含輪班、值班、加班及待命服勤等) 。
- 公務人員懷孕身體不適或產檢需要，依請假規則請產前假，不另核給產檢假。

參考資料：

1. 銓敘部101年12月4日部法一字第10136445961號函
2. 銓敘部104年6月5日部法二字第1043983157號書函

性別工作平等法-減少工作時間

- 公務人員如確有撫育未滿3歲子女之需要，得向服務機關申請每天減少工作時間1小時（無薪），服務機關不得拒絕，且不得視為缺勤而影響其相關獎金、考績或為其他不利之處分。

參考資料：

1. 性別工作平等法§2、§19、§21
2. 行政院人事行政總處107年8月31日總處培字第1070050451號書函

性別工作平等法-調整工作時間

- 為撫育未滿3歲子女，得向雇主請求調整工作時間。受僱者為前項之請求時，雇主不得拒絕，且不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。（性平法§2、19、21）
- 各機關(構)得視業務實際需要，在不影響民眾洽公、不降低行政效率、不變更每週上班日數及每日上班時數之原則下，彈性調整辦公時間。（公務人員週休二日實施辦法§2）
- 受僱於採輪班制工作之事業單位勞工，如擬依性平法第19條規定「調整工作時間」，在不影響業務之正常運作下，應於勞雇雙方勞動契約所約定之原有勞動條件及工作時間範圍予以調整。

參考資料：勞動部98年4月15日勞動3字第0980130250號函

性別工作平等法-哺（集）乳時間

- 子女未滿2歲須受僱者親自哺（集）乳者，除規定之休息時間外，雇主應每日另給哺（集）乳時間**60分鐘**。受僱者於每日正常工作時間以外之**延長工作時間達1小時**以上者，雇主應給予哺（集）乳時間**30分鐘**。前二項哺（集）乳時間，**視為工作時間**。（性別工作平等法§18）

*補充-現行工時規定彙整表

	哺（集）乳時間	減少工時	調整工時
性別工作平等法規定	第18條	第19條	第19條
撫育對象	未滿2歲子女	未滿3歲子女	未滿3歲子女
是否視為工作時間	V	X	V
得否請求報酬	V	X	V
雇主得否拒絕	X	X	X
全勤獎金、考績是否受影響或為其他不利處分	X	X	X

(五)天然災害停止上班及上課作業辦法 -修正過程及重點(1/3)

102.1.22

修正法規名稱為
「天然災害停止上班及上課作業辦法」
並配合災害防救法之災害型態
修正天然災害名稱
新增災害型態
明訂適用對象 (勞資協議)

104.6.29

修正停班課基準 (已致災)
修正通報作業講習辦理期限
核子事故及非天然災害準用

108.4.28

新增致災性熱帶性低氣壓
及連續豪雨比照現行
颱風預報資訊發布頻率
(氣象局)
修正自行決定停班課規定
(不限颱風所致)

(五)天然災害停止上班及上課作業辦法(2/3)

■ 停止上班上課之決定及通報

□ 通案性一

1. 各直轄市、縣（市）政府首長

2. 得依轄區地形、地貌、交通及地區性之不同，**授權所屬區、鄉（鎮、市）長決定發布**，並應通報所在地區之直轄市或縣（市）政府。

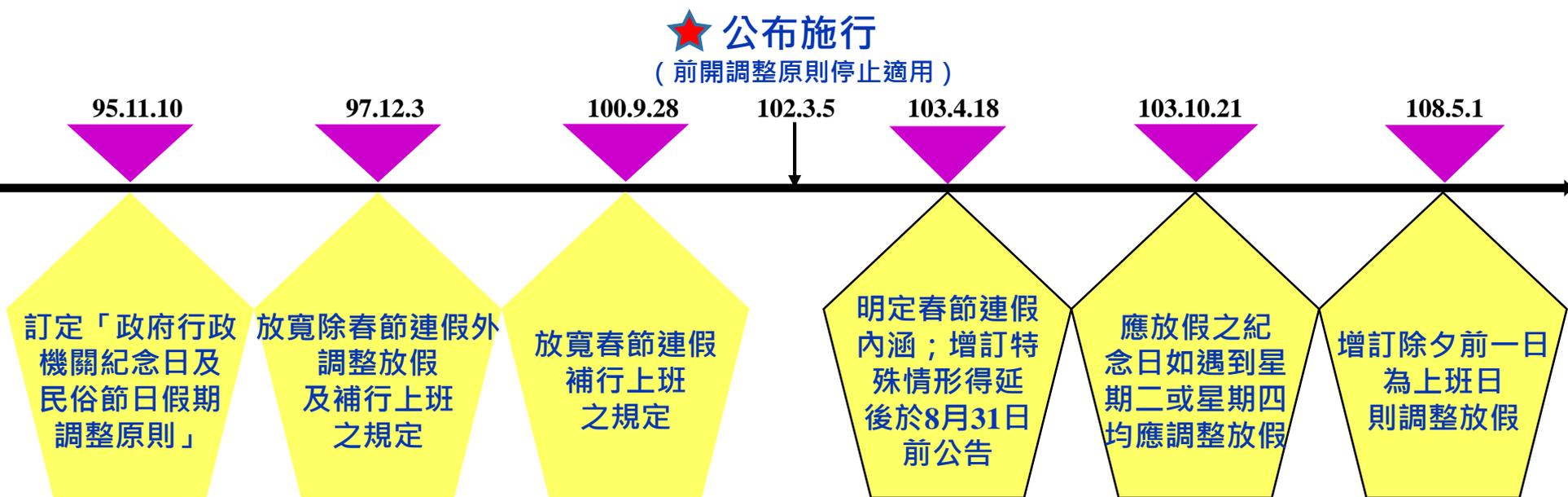
□ 個案性一由**各機關、學校首長**視實際情形自行決定停班停課者，並通報所在區域之直轄市或縣（市）政府。

(五)天然災害停止上班及上課作業辦法(3/3)

■ 天然災害停止上班上課之出勤處理

- 出勤係以停班（課）登記，非屬法定假別，其重點在於災害預防處理，而非放假。
- 因公或非因公赴離島地區之公務人員，於假滿當日因天候、機場等非人為所能掌控因素致無法如期返回臺灣本島地區工作崗位者，得經當事人檢附相關證明文件後，由服務機關衡酌實際情形，以視同天然災害停止辦公處理。

(六) 政府行政機關調整上班日期處理要點 — 修正過程及重點



(六)政府行政機關辦公日曆表(1/2)

■ 辦理依據

- 紀念日及節日實施辦法
- 公務人員週休二日實施辦法
- 政府機關調整上班日期處理要點

■ 公告時間及公告網站

本總處於**每年6月30日前**（特殊情形延至**8月31日前**）公告次年辦公日曆表，並張貼在本總處全球資訊網。

■ 適用對象

- **適用**：政府行政機關、公營事業機構（原則比照）。
- **不適用**：民間企業、軍事單位、各級學校、為民服務機關（構）、業務性質特殊機關（構）。

(六)政府行政機關辦公日曆表(2/2)

■ 調整上班日期處理要點

- 上班日為星期一或星期五，其後一日或前一日逢星期二或星期四之紀念日及節日之放假，調整該上班日為放假日。
- 農曆除夕前一日為^{非議}上班日，調整該上班日為放假日。
- 因應連續假期所為之上班日調整，除特殊情形者外，以提前於前一週之星期六補行上班為原則。

(§4.5)

(七)公務員赴陸(1/5)

(內政部移民署提供，擷取自陸委會舉辦之「109年度公務員赴陸管理研習營」研習講義)

管理機制現況 - 申請及審查機制- 1

審查機制	申請人身分	申請流程	申請時間
應向所屬機關(構)申請	簡任10職等以下及警監4階以下未涉及國家安全、利益或機密之人員	向所屬機關(構)提出申請	赴陸 7個 工作日前
應經內政部許可	<ol style="list-style-type: none"> 1.未涉及國家安全、利益或機密之簡任(或相當簡任)第11職等以上公務員、警監3階以上警察人員(含金馬澎) 2.國家安全局、國防部、法務部調查局及其所屬各機關未具公務員身分之人員 	向所屬機關(構)提出申請後，由所屬機關(構)先行審查後，至線上系統登錄申請，經內政部審查。	赴陸 2個 工作日前

(七)公務員赴陸(2/5)

(內政部移民署提供，擷取自陸委會舉辦之「109年度公務員赴陸管理研習營」研習講義)

管理機制現況 - 申請及審查機制- 2

審查機制	申請人身分	申請流程	申請時間
應經內政部會同國家安全局、法務部及陸委會組成之審查會審查許可	政務人員、直轄市長、涉密人員(含前3類退離職人員)及縣(市)長	<ol style="list-style-type: none"> 1.向(原)服務機關(構)提出申請，由(原)服務機關(構)先行審查後，再至線上系統登錄申請。 2.由內政部會同國家安全局、法務部及大陸委員會組成之審查會審查許可。 	赴陸 7個工作日前
應經移民署許可	金馬澎縣長及其政務人員	向所屬機關(構)提出申請，由所屬機關(構)先行審查後，再至線上系統登錄申請，經移民署審查許可。	赴陸 3個工作日前

(七)公務員赴陸(3/5)

(內政部移民署提供，擷取自陸委會舉辦之「109年度公務員赴陸管理研習營」研習講義)

公務員赴陸注意事項

- 政府現階段並無規劃開放公務員赴陸進修，公務員進入大陸地區不得從事**入學進修、選修學分、專題研究**等各種型態之進修活動
- **請假事由及赴陸原因**應據實申報
- 返臺後7個工作日內應填具**返臺通報表**

(七)公務員赴陸(4/5)

(內政部移民署提供，擷取自陸委會舉辦之「109年度公務員赴陸管理研習營」研習講義)

經申請許可可赴陸轉機

大陸委員會106年1月26日函釋，公務員赴陸轉機者，**不區分入境或不入境**，原則均應申請許可(核准)。

★ 109年2月18日修正施行之「臺灣地區公務員及特定身分人員進入大陸地區許可辦法」第6條增列第5款，符合「轉乘經由大陸地區機場、港口之航空器、船舶或其他運輸工具至其他國家或地區」，得申請許可進入大陸地區。



(七)公務員赴陸(5/5)

(內政部移民署提供，擷取自陸委會舉辦之「109年度公務員赴陸管理研習營」研習講義)

公務員赴陸應經申請，不限本國籍

大陸委員會已於107年9月7日函釋，經銓敘部認定之非本國籍人，屬公務員服務法第24條規定之適用對象者，赴陸應依兩岸條例相關規定辦理。



(八)公務員赴港澳地區(含至香港或澳門轉機)

■ 行政院及所屬各機關(構)人員赴香港或澳門注意事項

- 行前請查閱大陸委員會網頁之政府因應「港版國安法」專區資訊，預為瞭解該法對人身安全及權益可能之風險。
- 請假赴港澳，應依各類人員請假規定辦妥請假手續。不論請假或於例假日赴港澳，均應於行前至大陸委員會「國人赴港澳動態登錄系統」進行登錄，並影送所屬機關(構)留存。

參考資料：行政院109年12月23日院臺法字第1090036072號函



肆、問題探討Q&A



公務人員、聘僱人員、勞工給假規定比較(1/4)

假別	公務人員	聘僱人員	勞工
規定	公務人員請假規則	行政院與所屬 中央及地方各機關 聘僱人員給假辦法	勞動基準法 勞工請假規則 性別工作平等法
事假	7日	7日	14日 (不給工資)
家庭照顧假	7日	7日	7日 (不給工資)
病假	28日	14日	30日 (30日以內折半發給，超過不給工資)
生理假	每月1日	每月1日	每月1日 (折半發給)
婚假	14日	14日	8日 (工資照給)
娩假	42日 (不含例假日)	42日 (不含例假日)	8星期 (含例假日；年資滿6個月以上工資照給，未滿6個月折半發給)
產前假	8日	8日	產檢假5日 (工資照給)
陪產假	5日	5日	5日 (工資照給)

公務人員、聘僱人員、勞工給假規定比較(2/4)

假別		公務人員	聘僱人員	勞工
流產假	懷孕20週以上	42日	42日	8星期 (含例假日；年資滿6個月以上 工資照給，未滿6個月折半發給)
	妊娠12週以上未滿20週 (按：近性別工作平等法之 妊娠3個月以上)	21日	21日	4星期 (含例假日；年資滿6個月以上 工資照給，未滿6個月折半發給)
	懷孕未滿12週 (按：近性別工作平等法之 妊娠2個月以上未滿3個月)	14日	14日	1星期 (含例假日；可不給薪)
	(性別工作平等法之妊娠未 滿2個月)			5日 (含例假日；可不給薪)

公務人員、聘僱人員、勞工給假規定比較(3/4)

假別		公務人員	聘僱人員	勞工
喪假	父母	15日	10日	8日 (工資照給)
	養父母			
	配偶			
	繼父母	10日	7日	8日 (工資照給)
	配偶之父母			6日 (工資照給)
	配偶之養父母			
	子女			
	曾祖父母	5日	3日	3日 (工資照給)
	祖父母			6日 (工資照給)
	配偶之祖父母			3日 (工資照給)
	配偶之繼父母			6日 (工資照給)
	兄弟姊妹			3日 (工資照給)

公務人員、聘僱人員、勞工給假規定比較(4/4)

假別		公務人員	聘僱人員	勞工
休假	滿6個月	-	-	3日 (工資照給)
	滿1年	7日	7日	7日 (工資照給)
	滿3年	14日	14日	滿2年10日 滿3年14日 滿5年15日 滿10年以上每年加1日， 加至30日為止 (工資照給)
	滿6年	21日	21日	
	滿9年	28日	28日	
	滿14年	30日	30日	

問題探討—事假₁

- 請事假或家庭照顧假是否須檢附相關證明？可否連續請超過該假別規定之給假日數？

A：

1. 檢附證明文件非為必要，但機關基於**調查事實之必要**，得要求提出相關證明文件。
2. 現行規定對於超過給假日數，**無最長天數之限制**，惟機關自得本於權責審酌各情形准假；又符合留職停薪之情形者，宜以留職停薪方式辦理。

參考資料：

1. 銓敘部94年11月28日部法二字第0942567011號書函
2. 銓敘部105年10月3日部法二字第1054151076號函

問題探討— 事假₂

■ 夫妻同為公務人員可否同時請家庭照顧假？

A：

1. 性別工作平等法規定，受僱者之配偶未就業，除有正當理由外，受僱者不適用請家庭照顧假之規定。
2. 夫妻同為公務人員且如皆為就業狀態，並無上開性平法規定之適用，如雙方同時具請家庭照顧假之事由，得各自向服務機關提出申請，似不宜限定僅能有一方申請，並由服務機關依事實本權責核處。

參考資料：銓敘部99年2月1日部法二字第0993160793號書函

問題探討一 病假₁

■ 申請1日病假是否須檢附證明？

A：

請2日以上之病假及骨髓捐贈或器官捐贈假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。爰1日病假雖**非必要檢附證明**，惟機關基於調查事實之必要，亦得要求提出。

參考資料：

1. 公務人員請假規則第11條
2. 銓敘部95年11月27日部法二字第0952725149號書函

問題探討一 病假₂

■ 請延長病假之重病認定標準？

A:

應依據公立醫院或公保特約私立醫院出具之診斷證明書之記載。如證明書未載明病情之輕重，亦可參酌治療所需時間。

參考資料：銓敘部66年9月13日66台楷典三字第28571號函

問題探討一 病假₃

■ 公務人員請延長病假起訖如何計算？

A：

延長病假係對患重病非短時間所能治癒者核給，其延長係**自請完當年度應有之事、病、休假後之時間點起算**，依其約需治療時間核給一段連續性之延長病假以供其療養。公務人員請延長病假2年內合併計算達1年時點，**如在屆滿之時間內，其屆滿當日准予以延長病假登記。**

參考資料：銓敘部100年6月28日部法二字第1003395163號書函

問題探討— 病假₄

■ 請生理假是否檢附證明？1個月可否請2日生理假？

A：

無需提出證明文件。另如於同月份之月初及月末，均有因生理日致工作有困難而須請假時，**其超過1日部分，須改以其他假別辦理**；至於其他月份未請生理假者，仍不得累積保留至該月份合併給假。

參考資料：

1. 性別工作平等法第14條及第21條
2. 性別工作平等法施行細則第13條
3. 銓敘部91年6月20日部法二字第0912156710號書函
4. 銓敘部96年4月20日部法二字第0962794527號書函

問題探討一 病假₅

- 某女性公務人員全年請生理假12日、病假20日及事假7日，其病假及生理假之日數核計方式？

A：

生理假未逾3日部分不併入病假計算，餘9日生理假，加計所請病假20日，合計29日，逾病假准給日數部分（1日）以事假抵銷，惟該員已請畢事假准給之7日，爰上開逾病假准給日數之1日，應按日扣除俸（薪）給。

參考資料：

1. 公務人員請假規則§3
2. 銓敘部108年1月4日部法二字第1084688889號函

問題探討— 婚假

■ 離婚後再與原來配偶結婚得否再核給婚假？

A：

得再核給婚假；惟不得再請領結婚補助。

參考資料：銓敘部65年3月26日臺謨典三字第08011號函

問題探討— 娩（流產）假₁

■ 公務人員到職前生產或流產，如何給假？

A：

錄取人員訓練期間娩假係依實務訓練月數占全年比例計算，另娩假日數應扣除自分娩事實發生之日起至到職前之日數。

【例如】某甲於96年11月2日生產，於同年月30日報到接受96年高考實務訓練，可否於實務訓練期間請娩假？

得比照請假規則所定娩假（42日），扣除自分娩事實發生之日起至到職前之日數（自96年11月2日起至同年月29日計28日），准給剩餘日數之假期，即 $42日 - 28日 = 14日$ ；再按比例（ $4/12$ ）計算為4.6日，以5日計，但如請娩假超過5日時，超過之日數，應相對延長實務訓練期間。

參考資料：

1. 銓敘部78年10月4日78台華法一字第330638號函
2. 公務人員保障暨培訓委員會96年12月12日公訓字第0960013081號函

問題探討— 娩（流產）假₂

- 女性公務人員如遇不可抗力而提前於年終分娩或流產者，尚未休畢當年度14日以內休假，如何處理？

A：
為營造友善職場環境、鼓勵公務人員生育，並考量母體分娩或流產後需時休養，女性公務人員如遇不可抗力（例如胎兒早產或因疾病治療需要而提前分娩或引產等）而提前於年終分娩或流產，依規定請娩假或流產假致當年度14日以內之休假無法休畢者，**得先請該等休假後，續請娩假或流產假，娩假及流產假應一次請畢**。

另女性聘僱人員如有同樣情形，**得將當年度尚未休畢之慰勞假請畢後（不限14日以內之慰勞假），續請娩假或流產假，惟未能休畢之慰勞假日數仍不得請領未休假加班費。**

參考資料：

1. 銓敘部104年12月10日部法二字第10440491781號函
2. 行政院人事行政總處105年12月23日總處培字第10500630342號函

問題探討— 公假

■ 公務人員參加農田水利會直選會長補選選務作業，擔任選務工作人員得否核予公假及補休？

A：

1. 公職人員選舉罷免法第2條所稱之公職人員，並未包括農田水利會會長及會務委員，所以會長及會務委員選舉**並非公職人員選舉**。
2. 各機關、學校人員接受各農田水利會遴聘擔任其會長暨會務委員選舉投開票所主任監察員及監察員，以其**並非奉機關、學校指派實際執行職務**，亦非各機關因業務需要，於例假日強制指定或指派共同參與者，**尚非屬得准予補休之範圍**。

參考資料：

1. 銓敘部99年5月14日部法二字第09932046141號書函
2. 原行政院人事行政局91年3月28日局考字第0910007533號函

問題探討— 公傷假₁

- 公務人員前經核給公傷假，銷假上班後病情復發，可否核給公傷假？

A：

須視銷假上班與病情復發之**間隔期間**而定（銓敘部前函釋**經歷若干年**而舊病復發不行），且經診斷證明**係屬原傷未癒**所致。

參考資料：銓敘部76年10月29日臺華典三字第116358號函

問題探討一 公傷假₂

- 公務人員參加自強活動發生意外受傷，可否核給公傷假？

A：

不得核給公傷假，應以病假處理。

參考資料：銓敘部82年4月23日82台華法一字第08543215號函

問題探討— 公傷假₃

■ 有關「上下班途中」之認定標準？（1/3）

A：

依公務人員撫卹法施行細則第10條（現為公務人員退休資遣撫卹法施行細則第20條）規定認定

- 所稱因辦公、公差往返途中，發生意外危險事故，以致傷病，指在合理時間，以適當交通方法，於下列必經路線途中，非因本人之重大交通違規行為所生突發性之意外危險事故，以致傷病：
 - 前往辦公場所上班或退勤之必經路線途中。
 - 經機關指派執行一定之任務或代表機關參加活動，前往指定地點或返回辦公場所或居住處所間之必經路線途中。

參考資料：

1. 銓敘部106年2月24日部法二字第10641978311號令
2. 銓敘部107年8月28日部法二字第10746362831號函

問題探討— 公傷假₄

■ 有關「上下班途中」之認定標準？（2/3）

A：

依公務人員撫卹法施行細則第10條（現為公務人員退休資遣撫卹法施行細則第20條）規定認定

- 所稱前往辦公場所上班或退勤之必經路線，包含下列情形：
 - 自居住處所前往辦公場所上班途中。
 - 在上班日之用膳時間，自辦公場所前往用膳往返途中。
 - 自辦公場所退勤，直接返回居住處所途中。
 - 自辦公場所退勤，直接返鄉省親或返回辦公場所上班途中。

參考資料：

1. 銓敘部106年2月24日部法二字第10641978311號令
2. 銓敘部107年8月28日部法二字第10746362831號函

問題探討—公傷假₅

■ 有關「上下班途中」之認定標準？（3/3）

A：

依公務人員撫卹法施行細則第10條（現為公務人員退休資遣撫卹法施行細則第20條）規定認定

- 公務人員行經前項所定必經路線，因道路交通情事繞道，途中發生突發性之意外危險事故，經就其起點、經過路線、交通方法及時間各因素查證後，屬客觀合理者，視為必經路線。
- 公務人員經機關指派執行一定之任務或代表機關參加活動者，其前往指定地點或返回辦公場所或居住處所間之必經路線，比照前二項規定認定。

參考資料：

1. 銓敘部106年2月24日部法二字第10641978311號令
2. 銓敘部107年8月28日部法二字第10746362831號函

問題探討— 公傷假⁶

■ 「上下班途中」發生交通事故，可否核給公假？

- A：
1. 無交通違規情事，服務機關得覈實核給公假。
 2. 無交通違規情事，至警察機關製作筆錄、至各地方調解委員會進行調解、應司法機關傳喚出庭、應車輛行車事故鑑定或覆議（委員）會要求列席者，服務機關得覈實核給公假。
 3. **有無交通違規情事，應依公務人員撫卹法施行細則第12條（原稱「交通違規行為」，共計6款）（現為公務人員退休資遣撫卹法施行細則第23條，稱「重大交通違規行為」，共計8款）認定。**

參考資料：

1. 銓敘部106年2月24日部法二字第10641978311號令
2. 銓敘部105年9月5日部法二字第10541421651號令
3. 銓敘部107年8月28日部法二字第10746362831號函

問題探討— 公傷假₇

- 公務人員代表機關參加競賽活動受傷，可否核給公傷假？

A：

公務人員如係**經機關指派**參加各項競賽活動，而非以個人身分參賽，**與執行職務性質相同**，如因此導致受傷或致病，得由服務機關核實認定辦理。

參考資料：銓敘部99年8月17日部法二字第0993237746號書函

問題探討— 公傷假⁸

- 公務人員於下班後於住所加班辦理業務猝發疾病，可否核給公傷假？

A：

考量現今國家政經層面變動迅速，民眾對於公務人員行政效率之要求日益升高，公務人員服勤形態與時間，與以往朝九晚五之工作型態大不相同，其於**任何時間、場所均可能有執行職務之事實**。爰如**服務機關認定確有執行職務之事實，得核給公傷假**。

參考資料：銓敘部98年8月14日部法二字第0983093230號書函

問題探討— 診斷證明₁

■ 公假療治或延長病假所須檢附之診斷證明書？

A：

1. 如其任職機關或居住所所在地之鄉鎮設有**公立醫院**、**全民健保特約醫院**及**中央健康保險局**（現為**衛生福利部中央健康保險署**）**聯合門診中心**，仍須檢具上開醫療機構之證明。
2. 如其任職機關及居住所所在地之鄉鎮未設有上開醫療機構，則**當地衛生所**及**全民健保特約診所**出具之證明。
3. 其任職機關及居住所所在地之鄉鎮未設有上列任一醫療機構，得以**合格醫師**開立之診斷證明書。

參考資料：銓敘部85年10月18日85台法二字第1368644號函

問題探討— 診斷證明₂

■ 女性公務人員請病假及延長病假進行試管嬰兒方式之人工生殖治療，須檢附之醫療證明? (1/2)

A :

- 1.公務人員因輸卵管不通，經施行其他輸卵管打通手術均無效，而在倫理規範內，具有和平性之協同行為，施以慈善性質之人工生殖技術，以試管嬰兒方式受孕者，如有醫師證明，其實施受孕手續期間，同意准予以病假登記。
- 2.因不孕症治療方式多元（如藥物治療、人工授精、試管嬰兒等），女性公務人員如用罄28日病假、5日事假及依請假規則規定應核予之休假後，仍因不孕症須請假繼續採行試管嬰兒方式之人工生殖治療，得依規定檢具合法醫療機構證明，經機關長官就個案具體事實覈實酌給准以延長病假登記。惟倘延長病假跨越至次年時，其次年之病假、事假及休假日數應先請畢，始起算延長病假。

問題探討— 診斷證明₃

■ 女性公務人員請病假及延長病假進行試管嬰兒方式之人工生殖治療，須檢附之醫療證明？（2/2）

A：

3.為鼓勵生育並營造友善職場環境，以及考量依人工生殖法及人工生殖機構許可辦法經主管機關許可之人工生殖機構，業具備完善之醫療設備與專業醫療人力，女性公務人員進行試管嬰兒方式之人工生殖治療，**得檢具健保特約並經主管機關許可之人工生殖機構（包含醫院和診所層級）開立之醫療證明**，向服務機關申請**病假**，以及於年度之病假、事假及休假均用罄後申請**延長病假**。

4.經上開治療成功受孕後，如因安胎須治療或休養而申請延長病假者，仍須檢具銓敘部85年10月18日函規定之醫療證明。

參考資料：銓敘部75年10月1日75台華典三字第49897號函、銓敘部85年10月18日85台法二字第1368644號函、銓敘部104年5月27日部法二字第1043981569號電子郵件、銓敘部104年5月27日部法二字第1043981569號電子郵件、銓敘部106年6月2日部法二字第10642319751號函

問題探討－休假₁

■ 何種年資得併計公務人員休假年資？

A：

【可併計】 政務人員、民選地方機關首長、公營事業機構兼具公務員身分、訓練/矯正機構職業訓練師、社教文化機構研究人員、軍職(含入伍服役)、公立學校教育人員、約聘僱人員。

【不可併計】 政府機關按件或按日計酬、財團法人、村長里長鄰長、農會及農田水利會、專案研究助理及約用人員。

參考資料：銓敘部105年5月9日部法二字第1054104228號令

問題探討— 休假₂

■ 公務人員考試錄取者之休假年資計算？

A：

原則不可併計 考試錄取訓練仍屬考試程序之一環

104年1月1日以後公務人員考試錄取者，考試錄取訓練期間，不得採計為公務人員休假年資；考試錄取訓練期滿並經正式派代任用後，始得依請假規則第7條第2項規定，按正式派代任用當月至年終之在職月數比例於次年1月起核給休假。

（參考資料：銓敘部103年9月1日部法二字第1033865849號令）。

例外得以併計 具任用資格之現職人員復應考試錄取

分配其他機關占缺訓練期間以其原具任用資格先予派代，同時進行訓練（**視同商調**），且經銓敘部銓敘審定或登記有案，其休假年資得前後併計，且依規定賡續實施休假。【銓敘部103年10月3日部法二字第1033889056號電子郵件認為符合屬請假規則第8條第1項規定所稱公務人員因轉調（任）年資銜接】【**考試院109.7.31修正發布任用法施行細則§21之1**】

尚在限制轉調期間則不符合例外得以併計之規定

問題探討— 休假₃

- 某甲應102年地方特考錄取公職社工師，訓練期滿並於103年7月經A縣政府社會處正式派代送審，嗣後又考上105年地方特考錄取公職社工師分配至B直轄市社會局，並於106年7月正式派代任用，其休假年資如何計算？

A：

1. 103年無休假。104年6日($7*10/12$)。105年7日。
2. 106年在A縣政府社會處有7日休假；惟分配至B直轄市社會局訓練後則無休假（因休假年資中斷）。
3. 107年休假7日：某甲原具有之休假年資（102地特訓練年資+任職年資）加上106年7月至12月任職年資已滿3年未滿4年，故107年休假依比例計算後為7日（ $14*6/12$ ）。

參考資料：銓敘部106年3月16日部法二字第1064205087號電子郵件

問題探討— 休假₄

■ 教育人員轉任政務人員之休假（ 休假保留、未休假加班費及休假補助核給 ） ？

A：

1. 公務人員休假係按曆年核給，與依會計年度（7月1日至次年6月30日，惟現為1月1日至12月31日）核給者，期間計算不一致。
2. 原任職依會計年度核給休假之事業機構公務人員於轉任行政機關服務時，其轉任當年之休假，得按轉任後當年月數比例核給，但於轉任前已休假日數未達該會計年度在職月數比例應休假日數者，其未休假日數，准予保留至轉任後實施休假，其轉任前已休假日數超過該會計年度在職月數比例應休假日數者，其超出之日數，應於轉任後扣除之。

參考資料：銓敘部87年2月20日87臺法二字第1587066號書函

問題探討— 休假₅₋₁

- 某甲原為國立大學校長，擔任國立大學校長期間無實際休假日數，109年3月6日借調至A機關轉任政務人員，其109年轉任後之休假、休假補助費等如何計算？



期間	休假日數	應休畢日數	休假補助
108.08 ~ 108.12	$30 \times 17 / 12 =$ <u>42.5日</u>	$14 \times 5 / 12 =$ <u>6日</u>	$6 \times 1,143 =$ <u>6,858元</u>
109.01 ~ 109.12		$10 \times 12 / 12 =$ <u>10日</u>	$10 \times 1,600 =$ <u>16,000元</u>
期間	已休假日數	休假補助	應休以外休假補助
108.08 ~ 109.03	0日	$6,858 + 16,000 =$ <u>22,858元</u>	$600 \times (42.5 - 16) =$ <u>15,900元</u>
109.03 ~ 109.12	0日		
核算結果	<u>餘42.5日</u>	<u>可請領22,858元</u>	<u>可請領15,900元</u>

問題探討— 休假₅₋₁

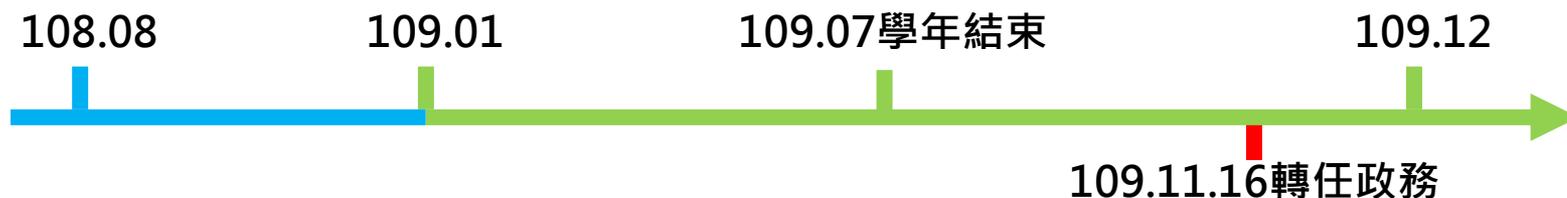
- 某甲原為國立大學校長，擔任國立大學校長期間無實際休假日數，106年3月6日借調至A機關轉任政務人員，其106年轉任後之休假、休假補助費等如何計算？



項目	日數	休假補助
108.08~109.12休假日數	$30 \times 17 / 12 = \underline{42.5}$ 日	
108.08~108.12應休畢日數	$14 \times 5 / 12 = \underline{6}$ 日	$6 \times 1,143 = \underline{6,858}$ 元
109.01~109.12應休畢日數	$10 \times 12 / 12 = \underline{10}$ 日	$10 \times 1,600 = \underline{16,000}$ 元
應休以外休假補助 (108.8~109.12)	$42.5 - 16 = \underline{26.5}$ 日	$600 \times 26.5 = \underline{15,900}$ 元

問題探討－休假₆₋₁

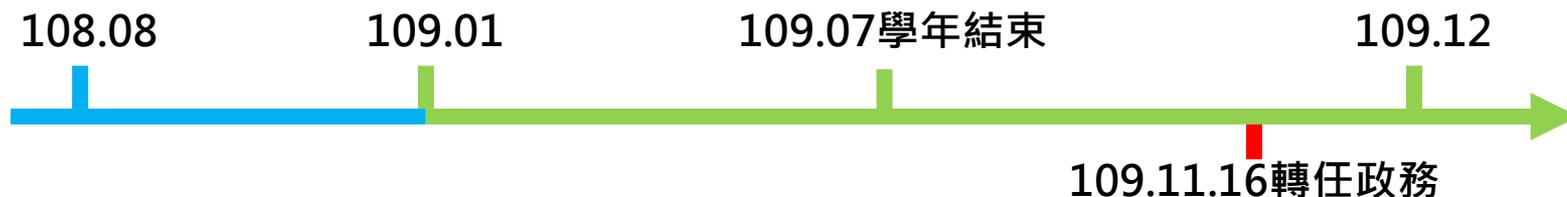
- 某乙原為公立國民小學校長，109年11月16日借調至B機關轉任政務人員，其109年轉任後之休假等如何計算？



期間	休假日數	應休畢日數	休假補助
108.08 ~ 108.12	$30 \times 17/12 =$ <u>42.5日</u>	$14 \times 5/12 =$ <u>6日</u>	$6 \times 1,143 =$ <u>6,858元</u>
109.01 ~ 109.12		$10 \times 12/12 =$ <u>10日</u>	$10 \times 1,600 =$ <u>16,000元</u>
期間	已休假日數	休假補助	應休以外休假補助
108.08 ~ 109.07	30日	$6,858 + 16,000 =$ <u>22,858元</u>	學年度末結算完畢
109.08 ~ 109.12	10日		$600 \times (10 - 10 \times 5/12) =$ <u>3,300元</u>
核算結果	<u>餘2.5日</u>	<u>可請領22,858元</u>	<u>可請領3,300元</u>

問題探討— 休假₆₋₂

- 某乙原為公立國民小學校長，109年11月16日借調至B機關轉任政務人員，其109年轉任後之休假等如何計算？



項目	日數	休假補助
108.08~109.12 休假日數	$30 \times 17 / 12 =$ <u>42.5日</u>	
108.08~108.12 應休畢日數	$14 \times 5 / 12 =$ <u>6日</u>	$6 \times 1,143 =$ <u>6,858元</u>
109.01~109.12 應休畢日數	$10 \times 12 / 12 =$ <u>10日</u>	$10 \times 1,600 =$ <u>16,000元</u>
109.08~109.12 應休畢日數	$10 \times 5 / 12 =$ <u>4.5日</u>	
應休以外休假補助 (108.08~ <u>109.07</u>)	已於該學年度末時結算完畢	
應休以外休假補助 (109.08~109.12)	$10 - 4.5 =$ <u>5.5日</u>	$600 \times 5.5 =$ <u>3300元</u>

問題探討－休假₇

■ 公務人員育嬰留職停薪期間全額負擔繼續繳付退撫基金費用，該段期間得否併計為休假年資？

A：

1. 公務人員休假之核給，旨在慰勞工作之辛勞，期公務人員於年度中妥予運用休假休養生息，以調劑身心，爰**公務人員休假年資原則上係以實際任職年資始得採計**。
2. 公務人員育嬰留職停薪期間如全額負擔繼續繳付退撫基金費用，雖得併計為退休、資遣或撫卹年資，惟**該段期間無任職事實，與休假核給之目的未盡相符，仍不得併計為休假年資**。

參考資料：銓敘部107年1月8日部法二字第1074297181號書函

問題探討一 育嬰留職停薪

■ 公務人員申請育嬰留職停薪？

- 公務人員留職停薪辦法第5條規定，養育3足歲以下子女或依家事事件法、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，其共同生活期間，申請留職停薪者，機關不得拒絕。
- 現行公務人員申請育嬰留職停薪人次已逐年提升，以哺育幼兒等事項仍以母性角色為主，爰女性申請育嬰留職停薪較男性為多。為促進友善工作環境及性別平等，政府亦**鼓勵**符合條件之**男性**公務人員申請育嬰留職停薪。

問題探討— 遠距上班

■ 公務員實施「遠距上班」？

A：

- 法令並未明文規範執行職務僅得於機關辦公處所為之（服務法第11條第1項）。各機關得斟酌業務特性及時代需求或國際接軌之必要，特殊工作需求之人員，經長官核准後，得離開辦公處所，至適當處所執行公務。
- 全面實施公務員「遠距上班」，因牽涉層面甚廣，宜審慎研酌，除現行相關法規須配合修正外，亦須克服**實務面執行之限制**：
 - 1.執行職務事實認定
 - 2.電子資訊安全確保
 - 3.監督考核管理
 - 4.公務機密及個人資料之維（保）護
 - 5.適用範圍
 - 6.自律自重組織文化
 - 7.社會觀感

參考資料：原行政院人事行政局100年1月17日局考字第1000021834號函

問題探討— 加班 vs 值班₁

■ 加班與值班之區分

- ▣ **加班**：在上班時間以外，經指派延長工作，執行特定職務。
- ▣ **值班**：機關基於管理之需要，指派員工於上班時間以外之特定期間，待命處理可能發生之臨時性、突發性事件，其工作內容可能與本職業務有關，亦可能為機關交辦之非本職業務。

參考資料：原行政院人事行政局95年4月19日局給字第0950007995號函

問題探討— 加班 vs 值班₂

■ 值班（勤）費用

行政院78年1月4日（78）台人政肆字第00049號函略以，**值班、值勤、值日（夜）等工作性質與加班不同，其費用仍由各主管機關自行照原規定（即為各主管機關原訂定之值班規定）辦理。**

■ 加班補償（含加班費）

公務人員保障法第23條規定及保訓會89年6月9日公保字第8903525號書函略以，公務人員於上班時間以外因業務之需，應主管長官之指派或准許而執行職務，補償方式由各機關本其業務需要或財務負擔能力，依上開規定所定方式選擇一項或數項，同時或先後為之。

問題探討一 加班補償

■ 公務人員奉派出差，得否請領加班費？

A：

1. 奉派出差期間，因業務需要，於正常上班時間以外延長工作者，如依規定程序經主管覈實指派，**得依規定請領加班費**。該延長上班時間，除工作性質特殊者（如於出差往返路程仍需執勤）外，**不包含往返路程、住宿等非執行職務時間**，且須提出足資證明事實之紀錄，並由各機關本於權責核實認定。
2. 奉派國外出差人員，如其加班時數經服務機關覈實審認者，得依規定發給加班費或補休。

參考資料：

1. 原行政院人事行政局96年11月19日局給字第09600643222號函
2. 原行政院人事行政局99年8月25日局給字第09900212611號函

問題探討一 路程補休

■ 各機關奉派出差之人員，其為執行職務所必要之交通路程時間補休規定

A：

1. 有關各機關人員執行職務所必要之交通路程，因非執行職務時間，不得依公務人員保障法第23條規定予以加班補償。
2. 各機關奉派出差之人員，其為執行職務所必要之交通路程時間，應由各機關衡酌**業務需要、地理位置、交通狀況等**相關因素，本權責衡酌是否給予補休。

參考資料：行政院人事行政總處108年10月1日總處培字第1080044696號

問題探討— 是否訂定公務人員加班時數上限¹

- 「公共政策網路參與平臺」提案者訴求—公務員每月加班時數不能超過46小時，避免公務人員過勞

公務員與國家間係屬「公法上職務關係」，公務員代表國家服務於人民，不因上班日與例假日而有所不同，且**現行並無規範公務員上班、加班時數上限**，及例假日原則不得出勤之規定。又各機關主管人員指派同仁加班，應視業務需要辦理，並留意所屬人員有無因長時間工作影響其身心健康之情形，如發現有上班及加班時數偏高情事，應適時給予專業之輔導建議與協助。

- 「公務人員因公猝發疾病或因戮力職務積勞過度以致死亡審查參考指引」

亦有提及加班時數是導致公務人員過勞的可能因子之一（詳見下頁）

參考資料：銓敘部109年11月24日部退五字第10953017571號令

問題探討— 是否訂定公務人員加班時數上限²

公務人員因公猝發疾病或因戮力職務積勞過度以致死亡審查參考指引 「職責繁重因子」

長期工作過重	短期工作過重	異常事件
<p>1) 發病日前1個月內加班總時數達100小時，或發病日前1-6個月內之前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之任一期間之月平均加班時數達80小時，其加班產生之工作負荷與發病之相關性極強</p> <p>2) 發病日前1個月之加班時數，及發病日前2個月、前3個月、前4個月、前5個月、前6個月之月平均加班時數皆未達45小時，則加班產生之工作負荷與發病相關性薄弱；若達45小時，則其加班產生之工作負荷與發病之相關性，會隨加班時數增加而增強。</p> <p>3) 經常出差之工作或常態性輪（夜）班工作者，應審究其出差之工作內容、出差頻率及工作環境之變動等；對輪班工作者，應審究其輪班之變動狀況與頻率。</p> <p>4) 長時間工作者，應審究其實際作業時間、準備時間休憩時間比例等工作密度。</p>	<p>1) 評估發病日前1日或約1週內是否從事特別繁重之工作。</p> <p>2) 比照「長期工作過重」（3）、（4）評估發病日前1週40小時工時以外之工作負荷情形是否異於平常。</p>	<p>評估發病當時至發病日前1日之期間，持續工作或遭遇嚴重災變，致身心負荷過重；其過重程度應審究事件之嚴重程度，且該過重程度與工作有明顯相關。</p>

問題探討一 公務人員加班時數累計¹

■ 累計方式（108年1月29日會議決議）

- 同一月份之加班未滿1小時或超過1小時之餘數，得由機關衡酌是否合併計算。
- 合併後以「時」為單位，選擇加班費或補休。
- 合併後未滿1小時之餘數，不再計算。
- 不同月份加班未滿1小時之餘數，不得合併。

■ 辦理情形

- 上開措施因涉各機關差勤系統及作業方式之調整，本總處前於108年10月瞭解各機關差勤系統整備情形後，於109年1月通函行政院所屬中央及地方各主管機關，自**109年3月1日起至12月31日止**進行試辦。
- 復經調查試辦情形，已試辦機關有**9成以上**建議**廣**續試辦，未試辦機關有**3成**有意願加入試辦，爰配合資訊化作業期程，**廣**續試辦**2年**，自**110年1月1日起至111年12月31日止**。

參考資料：行政院人事行政總處108年3月26日總處培字第1080030180號函、109年1月20日總處培字第1090025341號函、109年12月10日總處培字第1090047173號函

問題探討一 公務人員加班時數累計²

■ 試辦原則

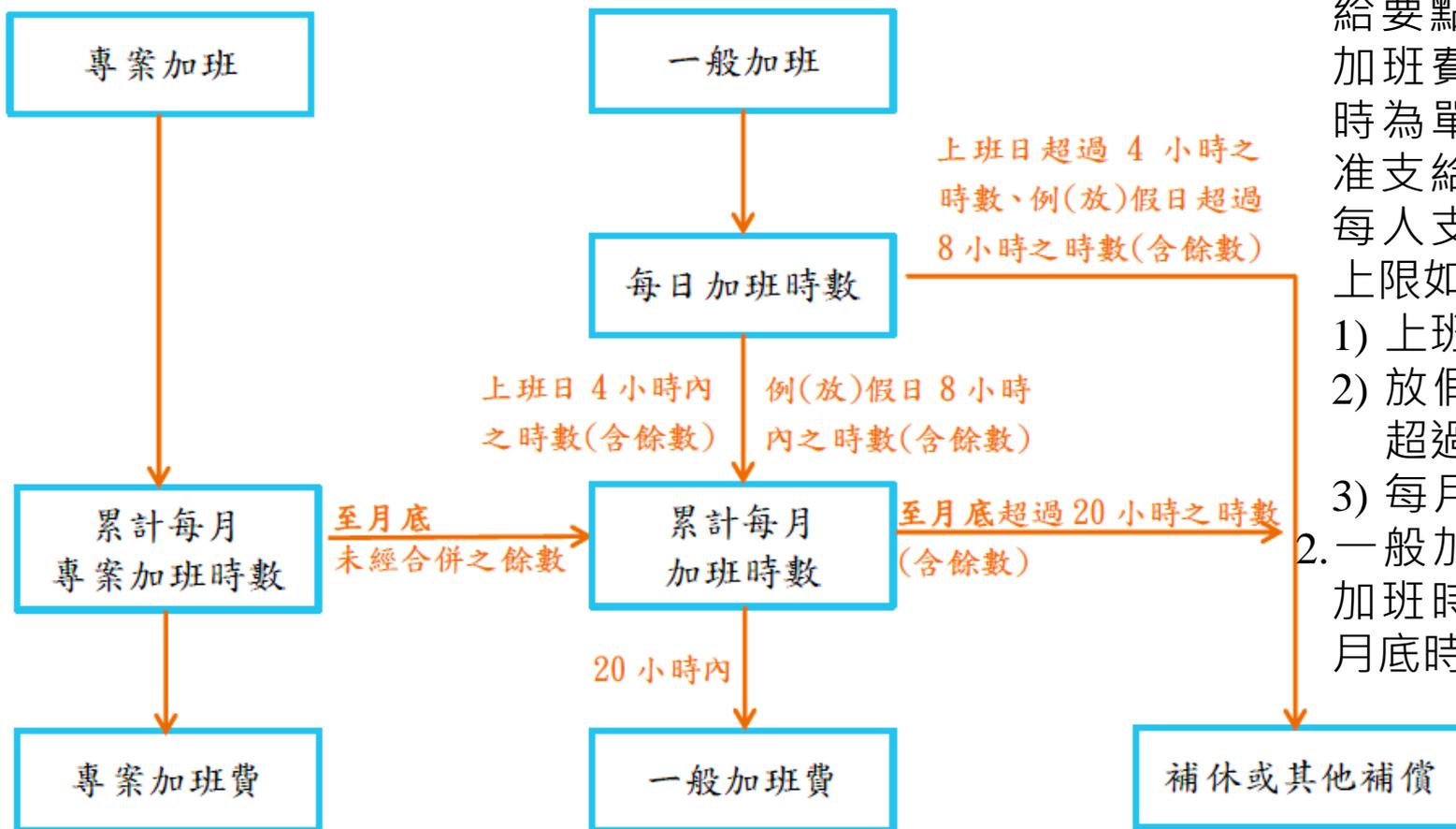
- 試辦對象：公務人員及聘僱人員，並排除輪班輪值人員。
- 試辦機關：完成差勤管理系統資訊化之行政院暨所屬中央及地方各機關學校得先行試辦，並由各主管機關自行決定所屬機關學校是否試辦。

■ 加班餘數合併規則

- 加班餘數合併計算至「時」，並按月結算。
- 一般加班與專案加班之餘數每日分別依序向下合併（超過「各機關加班費支給要點」規定支給加班費上限之餘數，僅得併入不可支給加班費之餘數計算），至月底時再合併。
- 以合併至「時」之當日為補休起算之始點，並以該日之時薪計算該時數之加班費。（如10月1日加班30分鐘，10月20日加班30分鐘，經合併後為1小時，以10月20日為補休起算之始點，或以該日之時薪計算該合併1小時時數之加班費）

問題探討一 公務人員加班時數累計³

加班時數（含餘數）合併計算規則



【備註】

1. 依「各機關加班費支給要點」第5點第1項，加班費之計算以每小時為單位；又除經核准支給專案加班費外，每人支給加班費時數上限如下：
 - 1) 上班日不超過4小時。
 - 2) 放假日及例假日不超過8小時。
 - 3) 每月不超過20小時。
2. 一般加班時數與專案加班時數之餘數，至月底時始合併累計。

問題探討一 教師加班時數累計

■ 教育部國民及學前教育署回復：

- 109年4月：有關教師是否比照辦理，將適時瞭解公務人員及聘僱人員試辦情形後，再於後續規劃參考。
- 110年1月：依據地方制度法第18條、第19規定，直轄市、縣(市)學前教育、各級學校教育及社會教育之興辦及管理為直轄市、縣(市)自治事項，各縣市政府得自行評估所屬學校教師是否試辦加班餘數合併之計算。

參考資料：教育部國教署109.04.09.臺教國署人字第1090037916號函及110.01.11.臺教授國字第1090162506號函

問題探討— 選舉、罷免投票及公民投票日放假₁

■ 前題

- 總統副總統選舉罷免法 (V)
- 公職人員選舉罷免法 (V)
- 公民投票法 (V)
- 農田水利會會長暨會務委員選舉 (X)

■ 投票日如何放假？

- 星期六、星期日或其他應放假之日—無此問題。
- 非屬星期六、星期日或其他應放假之日—
 - 選舉區內機關、學校、團體、事業機構員工：**放假**。
 - 選舉區外機關、學校、團體、事業機構員工：戶籍設在選舉區內具投票權者，比照以**放假**處理。
 - 適用**勞動基準法**之勞工，其放假及工資給付等事項，仍依主管機關**勞動部**之規定辦理。

問題探討— 選舉、罷免投票及公民投票日放假₂

■ 輪班輪休人員投票當日之出勤

- 如為**原所排定之輪休日**出勤，應依公務人員保障法及各機關加班費支給要點規定給予加班費、補休或其他相當之補償。
- 如為**原所排定之上班日**出勤，則不生給予加班費、補休或其他相當補償之問題。

參考資料：行政院105年1月13日院授人培字第1050030396號函

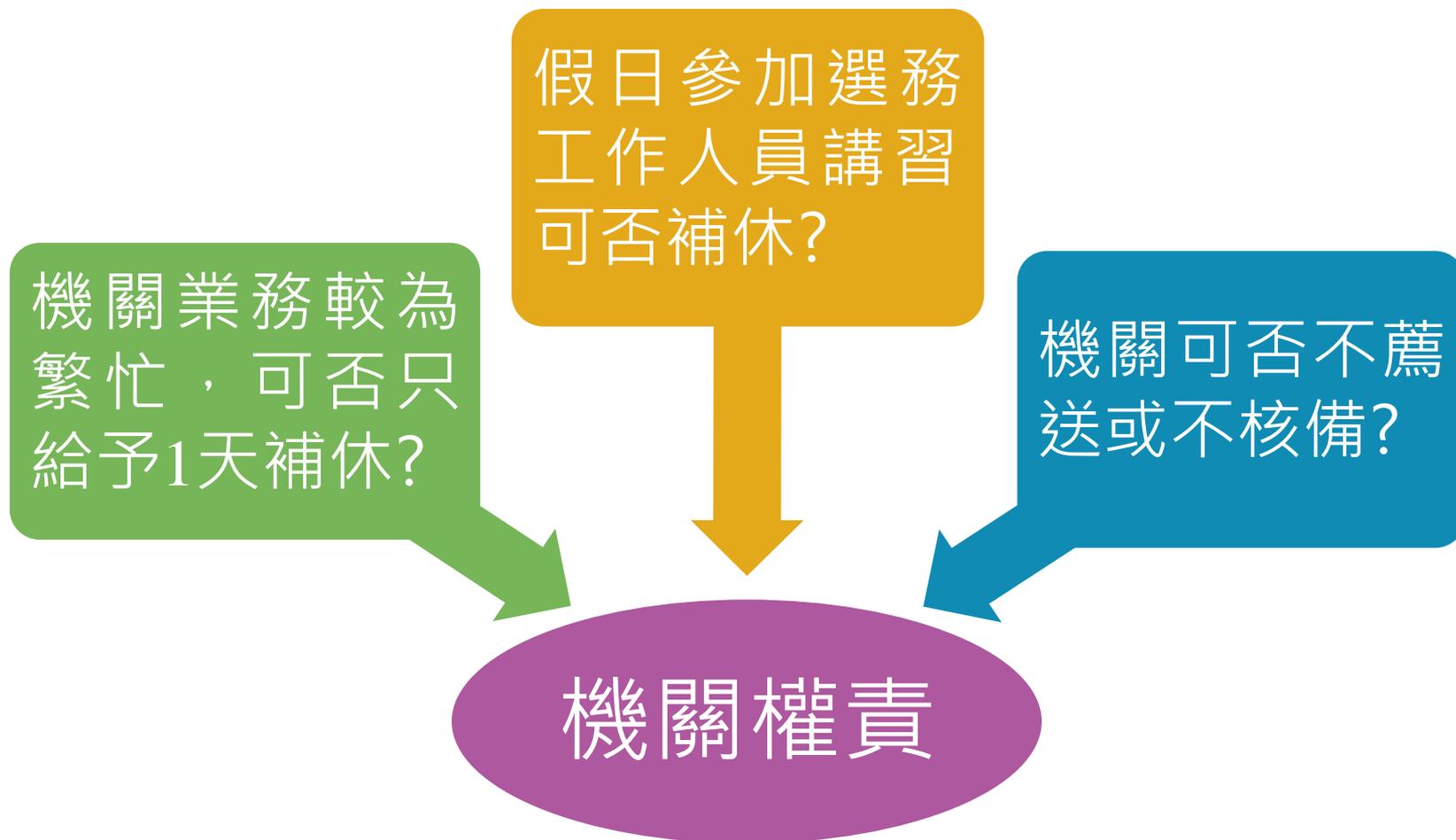
問題探討— 選務工作人員補休（假）¹

- 補假日數
 - 援例—准予補假**1日**。
 - 例外—93年及107年，准予補假2日。
- 選務工作人員
 - 事先經服務機關推薦或同意。
 - 未經推薦，事先向服務機關報備有案。
- 補休期限—**1年**。

參考資料：

1. 行政院72年11月9日台72人政參字第30519號函
2. 原行政院人事行政局民國85年6月24日85局考字第19538號書函
3. 行政院93年3月3日院授人考字第0930006460號函
4. 行政院107年10月17日院授人給字第1070052583號函
5. 行政院107年4月11日以院授人培字第1070037508號

問題探討— 選務工作人員補休（假）²



問題探討— 休假補助費

■ 1月16日退休人員之休假補助費及未休假加班費如何核發？

A：

1. 屆齡退休、屆齡免職及自願退休經主管機關核定確因特殊情形未能照改進措施休假者：**得選擇請領「休假補助費」或「未休假加班費」**。【計算方式】截至當年度1月15日止，扣除例假日及紀念日後所得之工作日，以**每日1,600元之標準計算補助額度**；或核實按到公日數，計發未休假加班費。
2. 其餘人員：僅得請領**休假補助費**。

參考資料：

1. 原行政院人事行政局91年3月15日局考字第0910004817號函
2. 原行政院人事行政局96年11月30日局考字第09600349511號函

問題探討— 國民旅遊卡₁

- 公務人員及其親屬因身心障礙、懷孕或重大傷病，是否仍須適用觀光旅遊額度？

A：

1. 公務人員（本人、配偶或直系血親）因身心障礙、懷孕或重大傷病，於當年確實無法參加觀光旅遊，經服務機關認定者，當年補助總額均屬自行運用額度。
2. 為賦予機關實務運作彈性，並未規範需檢附何種證明，以下可作為機關認定之參考：
 - **身心障礙**—參考身心障礙者權益保障法第5條相關規定。
 - **重大傷病**—參考衛生福利部中央健康保險署所訂定全民健康保險重大傷病範圍。
 - **懷孕**—當年有懷孕之情形，且參加觀光旅遊確有困難（未限制懷孕週數）。

問題探討— 國民旅遊卡₂

- 各機關是否可依休假改進措施第3點規定，排除適用國旅卡制度？

A：

1. 各機關如有確因特殊情形未能照改進措施實施者，應列舉具體事由並擬訂可行措施報請主管機關核定後實施；其非屬個案性質者，並由主管機關報請行政院備查。
2. 為使國旅卡制度有效落實行政院政策方向，仍請各機關確依規定審慎辦理。

問題探討— 國民旅遊卡₃

- 公務人員因年中亡故或罹患傷病，致無法親持國旅卡於特約商店刷卡消費，其強制休假補助費應如何請領？

A：

1. 公務人員因**年中亡故**，未及於年度內親持國旅卡於特約商店刷卡消費，其尚未請領完畢之強制休假補助費應全數發給，不受休假改進措施規定之限制。
2. 公務人員因**罹患傷病**，致無法親持國旅卡於特約商店**刷卡消費**，機關得依休假改進措施第3點規定，擬訂符合實際需求之措施，報請主管機關核定後實施，以解決其無法請領強制休假補助費之問題。

參考資料：行政院人事行政總處109年5月4日總處培字第1090032298號函

問題探討— 國民旅遊卡₄

- 以國民旅遊卡至第三方行銷公司網站刷卡訂房，可否申請休假補助費？

A：

刷卡交易如透過**非國旅卡特約商店之第三方行銷公司**刷卡訂房，**刷卡對象為該第三方**，而非特約商店本身或其官網直接訂房，則該筆交易不符合國旅卡使用規定，**不得**請領休假補助。

問題探討— 國民旅遊卡₅

- 以國旅卡刷卡消費參加交通部觀光局的國民旅遊補助計畫，是否可同時申請休假補助費及國旅補助費？

A：

1. 交通部觀光局107年起陸續辦理之國民旅遊補助計畫（「前進宜花東·高屏暖冬遊」、「擴大國旅暖冬遊」、「春遊專案」、「擴大秋冬國民旅遊獎勵計畫」等），係由觀光發展基金支應，並提供每位本國民眾之每一身分證統一編號限折抵補助一次，**尚無排除公務人員**。
2. 如有國旅卡特約商店業者參與上開補助計畫，且公務人員亦以國旅卡刷卡消費方式參加該補助計畫之旅遊行程，在符合交通部觀光局國旅補助及休假改進措施之規定下，可同時申請國旅補助費及休假補助費。

問題探討— 國民旅遊卡₆

■ 109年起國旅卡新制是否適用「預購型交易」？

A：

1. 「預購型交易」係指公務人員刷卡預購車票或旅遊行程，因刷卡日期並非實際乘車或旅遊日期，須由特約商店至檢核系統鍵入乘車日期或旅遊行程之起迄日期等資料，俾利該系統檢核比對是否與公務人員休假日期吻合。基此，「預購型交易」之使用期間須以公務人員請休假或與休假日相連之假日為前提。
2. 109年起國旅卡刷卡消費日不再限於休假日，國旅卡刷卡交易項目係以「實際刷卡日期」作為請領該年度之休假補助費依據，預購型交易已不再適用，公務人員如仍欲訂購預購型商品，請依實際刷卡日期之年度作為請領該年度休假補助費之依據，不得擇一年度請領。

問題探討— 國民旅遊卡₇

■ 國民旅遊卡強制休假補助費的核銷程序？

A：

1. 經國旅卡檢核系統篩選出請領休假補助費之交易資料，由人事單位列印申請表送交休假之公務人員確認或由該公務人員自行列印申請表，經**公務人員簽名確認**後，持向服務機關辦理申請作業，並經人事及主計單位審核無誤後，由出納單位透過機關薪資系統撥付入當事人帳戶。
2. 核銷程序屬於機關內部管理作業範圍，且請領**強制休假補助費與否**，係由公務人員自行決定，故現行規定並未要求人事人員應於年底前確認機關同仁國旅卡刷卡消費情形。

問題探討— 國民旅遊卡₈

- 部分不符休假補助規定（或不申請補助）之刷卡消費經檢核系統列為合格交易時，應如何處理？

A：

1. 公務人員於申請國旅卡休假補助費時，對於不符合規定（或不申請補助）之刷卡消費項目，應先行主動刪減。
2. 109年4月9日起，申請人得自行運用國旅卡檢核系統「**註記不核發交易**」之功能，刪減不符合規定（或不申請補助）之刷卡消費項目後，再行辦理後續補助費申請事宜。

參考資料：行政院人事行政總處109年3月31日總處培字第1090029737號函

問題探討— 性別平等法

■ 性別工作平等法是否適用於軍公教人員？

A：

依性別工作平等法第2條規定，**公務人員、教育人員及軍職人員亦適用該法**。但其申訴、救濟及處理程序，依各該人事法令之規定。若非前述公務人員、教育人員或軍職人員身份之受僱者或求職者，其雇主有違反性平法情事者，仍依性平法規定辦理。

參考資料：

勞動部全球資訊網/便民服務/常見問答/性別平等及就業歧視/性別平等

問題探討— 哺（集）乳₁

■ 多胞胎之哺乳時間計算？

A:

每日仍以**1小時為限**，但哺乳次數得視泌乳情形及受哺乳子女需求與以增加。

參考資料：銓敘部103年10月22日部法一字第1033895221號函

問題探討— 哺（集）乳₂

■ 公務人員哺（集）乳執行方式？

A：

公務人員如有子女未滿2歲且須其親自哺（集）乳者，自得依性平法第18條規定向服務機關提出申請；至得否離開辦公場所返家進行哺（集）乳等相關執行方式，以各機關業務特性未盡相同，為保有彈性，仍宜由公務人員與服務機關協商議定之。

參考資料：銓敘部107年10月9日部法一字第1074648338號銓敘部部長信箱

問題探討— 停班課₁

- 天然災害發生，公教員工住所與辦公處所在不同通報區，如遇二地停班課情形不同或時點不一，應如何處理？

A：

1. 二地**只要有一地停班課**，就給予停班課登記。
2. 如二地宣布停班課時點不同（如北北基宣布下午2時、桃園宣布中午12時），則**以宣布時點較早為停班課登記基準**。

問題探討— 停班課₂

- 公務人員原已請假，如遇天然災害發生經發布停止上班時，其請假應如何處理及是否扣除？

A：

綜整銓敘部94年10月13日部法二字第0942551433號書函、本總處105年7月22日總處培字第1050047368號函意旨，說明如下：

1. 事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產假、喪假、休假，得按**時**扣除請假時數。
2. 娩假、流產假，得以**半日**為計算單位扣除假期，又如停止上班及上課未達半日以上（例如下午2點停止上班、上課），則仍以半日扣除，並向後遞延娩假或流產假期間。
3. 公假及延長病假遇停止辦公，則**無需扣除**，惟公假事由諸如政府舉辦之考試、國內外機關團體舉辦與職務有關之會議或活動，或基於法定義務出庭作證等，亦另擇期延後舉辦時，得由服務機關再行核給公假前往。

問題探討— 停班課₃

- 天然災害發生經發布學校停止上課惟未停止上班時，公教員工如需照顧子女者，其出勤應如何處理？

A：

高級中等（含高中、高職、五專一至三年級）以下學校停止上課時，公教員工家有就讀**高中以下身心障礙子女**或**國中以下**（含安親班、幼兒園或私人托嬰）子女乏人照顧，**其本人或配偶得有1人**（並未限父母雙方均為公教人員）由服務機關、學校核實給予停止上班，以照顧子女。

問題探討— 停班課₄

■ 天然災害停止辦公及上課作業辦法第14條所稱之「居住地區」？

A：係指「**實際居住地點**」，並非戶籍地。

實際居住地點係指當事人之「住所地」或「居所地」（不限於一地）並於天然災害發生之際有實際居住之事實者。

- 住所地— 當事人以久住之意思繼續居住之地。
- 居所地— 當事人非以久住之意思，而係因工作、就學等因素繼續居住之地。

因省親、旅遊等特定事由而短暫寄寓之地，並非住所地或居所地。

參考資料：

1. 原行政院人事行政局94年10月4日局考字第0940028827號書函
2. 行政院人事行政總處106年8月24日總處培字第1060054757號電子郵件

因應嚴重特殊傳染性肺炎，公務人員差勤管理措施 (1/3)

具感染風險民眾追蹤管理機制

資料更新日期 2020/12/22

介入措施	居家隔離	居家檢疫	加強自主健康管理	自主健康管理
對象	確定病例之接觸者	具國外旅遊史者	自「 低感染及中低感染風險國家/地區 」 申請獲准入境短期停留商務人士	通報個案經檢驗陰性者
負責單位	地方衛生主管機關	地方政府民政局/里長或里幹事	地方衛生主管機關	衛生主管機關
方式	居家隔離14天 主動監測1天2次	居家檢疫14天 主動監測1天1~2次	居家檢疫期滿後至入境滿14天 主動監測1天1~2次	自主健康管理 14天
配合事項	<ul style="list-style-type: none"> 衛生主管機關開立「居家隔離通知書」 衛生主管機關每日追蹤2次健康狀況 隔離期間留在家中(或指定地點)不外出亦不得出境或出國，不得搭乘大眾運輸工具 有症狀者由衛生主管機關安排就醫 如未配合中央流行疫情指揮中心防治措施，將依傳染病防治法裁罰並強制安置 隔離期滿應再自主健康管理7天。 	<ul style="list-style-type: none"> 主管機關開立「旅客入境健康聲明暨居家檢疫通知書」，配戴口罩返家檢疫。 里長或里幹事進行健康關懷14天，撥打電話詢問健康狀況並記錄「健康關懷紀錄表」。 檢疫期間留在家中(或指定地點)不外出，亦不得出境或出國，不得搭乘大眾運輸工具。 有症狀者將送指定醫療機構採檢送驗，衛生主管機關加入主動監測。 如未配合中央流行疫情指揮中心防治措施，將依傳染病防治法裁罰並強制安置。 檢疫期滿應再自主健康管理7天。 	<ul style="list-style-type: none"> 僅能從事固定且有限度之商務活動，禁止至人潮擁擠場所(如賣場、夜店、夜市、百貨公司、餐館、觀光景點...等) 延後非急迫之醫療或檢查；就醫時應告知旅遊史。 使用防疫旅館公用休閒設施應與其他人時間錯開，結束後應通知防疫旅館管理人員進行消毒。 專人負責接送及全程陪同，以落實各項防護措施。 記錄每日活動及接觸人員，不可接觸不特定人士，且應全程佩戴口罩及保持社交距離。 配合衛生主管機關每日回復雙向簡訊回報健康狀況。 	<ul style="list-style-type: none"> 無症狀者：儘量避免出入公共場所，延後非急迫需求之醫療或檢查，如需外出應全程配戴醫用口罩；勤洗手，落實呼吸道衛生及咳嗽禮節；每日早/晚各量體溫一次。 有發燒或咳嗽、流鼻水等呼吸道症狀、身體不適者：確實佩戴口罩，儘速就醫，且不得搭乘大眾交通運輸工具；就醫時主動告知接觸史、旅遊史、職業暴露及身邊是否有其他人有類似症狀；返家後亦應配戴口罩避免外出，與他人交談時應保持1公尺以上距離。 如就醫後經醫院安排採檢，返家後於採檢檢驗結果前，應留在家中不可外出。 醫療院所工作人員自主健康管理期間應注意事項，依相關感染管制指引辦理。
法令依據	§ 傳染病防治法第48條 § 嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第15條第1項	§ 傳染病防治法第58條 § 嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第15條第2項		§ 傳染病防治法第48條、第58條 § 傳染病防治法第67條、第69條

中央流行疫情指揮中心 關心您



www.cdc.gov.tw

疫情通報及諮詢專線：1922

處

因應嚴重特殊傳染性肺炎，公務人員差勤管理措施 (2/3)

防疫，假怎麼請？

因應COVID-19（武漢肺炎）疫情，公務人員差勤管理因應措施如下▼

公假

確定病例

確定病例，應實施強制隔離期間

通報個案

經醫院安排採檢，接獲通知檢驗結果前不可外出期間
(適用對象為符合病例定義之通報個案，經評估無須住院，且非居家隔離或居家檢疫對象；病例定義依指揮中心公布)

防疫隔離假

接觸病例

與確定病例接觸，應實施14日居家隔離期間

國外旅遊史

1.自3月19日起，入境者應實施14日居家檢疫期間
2.非因公出國者，不予支薪

照顧受隔離、
檢疫家屬

照顧生活不能自理之受隔離、檢疫者
(適用對象詳見嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例及嚴重特殊傳染性肺炎隔離及檢疫期間防疫補償辦法)

因應嚴重特殊傳染性肺炎，公務人員差勤管理措施 (3/3)

防疫，假怎麼請？

因應COVID-19（武漢肺炎）疫情，公務人員差勤管理因應措施如下▼

上班、
居家辦公、
請自己的假

（上開措施由機關視
實際情況擇一運用）

解除隔離/檢疫

通報個案
經檢驗陰性者

自4月7日起，實施自主健康管理期間
（因公且經評估無法以居家辦公方式處理公務者，得核給不
計入日數病假）

防疫照
顧假

（亦得以事假【家庭
照顧假】、休假或補
休辦理）

因學校停課有
照顧子女需求

- 1.有照顧 12 歲以下學童、照顧就讀高級中等學校（含高中職、五專一、二、三年級）或國民中學持有身心障礙證明之子女需求者
- 2.短期補習班、幼兒園及兒童照顧服務中心等教育機構，比照高級中等以下學校規定停課者，或自主替幼兒請假者，而有照顧子女需求者
- 3.不給薪



中央流行疫情指揮中心將依疫情發展狀況隨時調整追蹤管理機制，請注意
依最新規定調整辦理

一起對抗疫情假訊息，防疫如同作戰

- 疫情或防治措施等相關資訊，都由**中央流行疫情指揮中心**統一對外公布。
LINE@疾管家（<https://page.line.me/vqv2007o>）
- 發布、散播、轉傳未經證實或來源不明之疫情資訊，會觸法，受重罰或刑罰。
- 所有機關學校同仁，如發布、散播、轉傳疫情假訊息情形者，會**立即行政懲處**，情節嚴重者，以一次記兩大過免職，並對外說明懲處情形。



報告完畢 敬請指教

END