行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第一條　本辦法依公務員服務法第十三條第四項規定訂定之。	第一條　本辦法依公務員服務法第十三條第四項規定訂定之。	本條未修正。
第二條　本辦法所稱聘僱人員，指依聘用人員聘用條例聘用及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員。	第二條　本辦法所稱聘僱人員，指依聘用人員聘用條例聘用及行政院與所屬中央及地方各機關約僱人員僱用辦法僱用之人員。	本條未修正。
第三條　行政院與所屬中央及地方各機關（以下簡稱各機關）聘僱人員之給假，依下列規定： 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，應按日扣除報酬。 二、因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給十四日。女性聘僱人員因生理日致工作有困難者，每月得請生理	第三條　行政院與所屬中央及地方各機關（以下簡稱各機關）聘僱人員之給假，依下列規定： 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，其請假日數併入事假計算。 二、因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年准給十四日。女性聘僱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，逾三日之日數併入病假計算。超過病假日數者，以事假抵銷。因重大傷	一、聘僱人員屬政府多元公務人力之一環，基於公務人員及聘僱人員給假之衡平，爰參酌一百十四年九月十八日修正發布之公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）第三條規定予以修正，第一項修正第一款、第二款及第五款，說明如下： （一）為建構友善公務職場並強化聘僱人員心理健康韌性，應給予聘僱人員心理健康支持，鼓勵其重視心理健康，自我覺察心理不適，找到舒緩壓力及照顧身心之方式，俾其達成心理健康狀態後，能夠有效投入工作，爰於第一款增訂身心調適假，每年准給三日，其

假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，逾三日之日數併入病假計算。超過病假日數者，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、慰勞假及補休均請畢後，經機關長官核准得請延長病假，其六個月內合併計算不得超過三十日。 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；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。娩假或流產假應一次請畢。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，	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、事假及慰勞假均請畢後，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，六個月內合併計算不得超過三十日。 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；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。娩假或流產假應一次請畢。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。	請假日數併入事假計算。另現行第三項有關請假超過規定日數應按日扣除報酬之規定，係指請事假之情形，爰移列第一款後段並酌作修正。 （二）為利理解，將病假期滿後經機關長官核准延長之病假稱為「延長病假」，俾與每年准給之十四日病假區隔。另審酌延長病假期間較長且仍照常支薪，基於給假合理性，考量聘僱人員已請畢依規定核給之病假、事假、慰勞假後，仍因重大傷病或因安胎而需請假休養者，如尚有補休，仍得先行用以休養療治，爰修正第二款，規定聘僱人員請延長病假前，除應先請畢病假、事假及慰勞假外，亦應先請畢補休。 （三）依性別平等工作法（以下簡稱性工法）第十五條第五項及同法施行細則第七條規定，「陪產檢及陪產假」為單一假別名稱，並按其事由為「陪產檢」或

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。 六、因父母、配偶死亡者，給喪假十日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假七日；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，給喪假三日。除繼父母、配偶之繼父母，以聘僱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	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，得分次申請。陪產檢應於配偶懷孕期間請畢；陪產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，給喪假十日；繼父母、配偶之父母、子女死亡者，給喪假七日；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，給喪假三日。除繼父母、配偶之繼父母，以聘僱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，服務未滿一年者，依聘僱月數比率計算，依比率計算後未滿半	「陪產」之不同，而適用不同之請假期間規定。為期明確，爰參酌該法施行細則第七條，修正第五款規定。 二、第二項聘僱人員服務未滿一年者之事假日數計算規定，酌作修正，以臻明確。又為因應少子女化及小家庭化等社會結構變遷，於第二項增訂但書規定聘僱人員依性工法第十六條第一項及第三項規定申請育嬰留職停薪後復職者，視為年資銜接，事假接續核給，俾該等人員得請家庭照顧假以照顧子女，營造友善生養職場環境。 三、考量聘僱人員於支薪事假請畢後如仍因事須請假，尚得請慰勞假、加班補休及其他項補休，爰增訂第三項規定聘僱人員請超過規定日數之扣薪事假前，應先請畢慰勞假及補休，以及機關長官應本於權責，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，審慎決定准假與否及期間長短。另家庭照顧假及身心調適假之請假日數雖均併入事假計算，惟其性

假。 前項第一款所定准給事假日數，於二月以後到職、復職或再任者，按到職、復職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。但依性別平等工作法第十六條第一項及第三項規定留職停薪後復職者，視為年資銜接，其事假接續核給。 聘僱人員應先請畢依規定核給之慰勞假及補休後，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。 聘僱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，及因安胎事由申請其他假別之假時，機關不得拒絕，且不得影響其考核或為其他不利之處分。	日者，以半日計，超過半日未滿一日者，以一日計。 請假逾第一項規定者，均按日扣除其報酬。 聘僱人員依第一項規定申請家庭照顧假、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，及因安胎事由申請其他假別之假時，機關不得拒絕，且不得影響其考核或為其他不利之處分。	質仍有別於一般事假，是如聘僱人員於請家庭照顧假、身心調適假或事假合計已達七日後，擬再申請家庭照顧假（全年上限為七日）或身心調適假(全年上限為三日)，雖屬請事假超過每年准給七日規定之情形而應按日扣除報酬，惟尚毋須先請畢慰勞假及補休。 四、配合第一項第一款增訂身心調適假，為鼓勵有身心不適之聘僱人員都能適時調整身心狀況並勇於求助，爰修正第四項，增列聘僱人員申請身心調適假時，機關不得拒絕，且不得影響其考核或為其他不利之處分。
第四條　聘僱人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給慰勞假七	第四條　聘僱人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，每年應給慰勞假七	一、第一項及第三項至第五項未修正。 二、二月以後到職之初聘

日；服務滿三年者，第四年起，每年應給慰勞假十四日；滿六年者，第七年起，每年應給慰勞假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給慰勞假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給慰勞假三十日。 初聘僱人員於二月以後到職者，於次年一月以其計至到職當年年終之慰勞假年資，依前項所定慰勞假日數，按到職當月至年終之在職月數占全年比例計算核給慰勞假，其尾數之計算依前條第二項規定；年資未滿一年者，以七日按上開比例計算之。第三年一月起，以其慰勞假年資依前項規定給假。 聘僱人員應休畢之慰勞假日數，應於當年度全部休畢；應休而未休畢者，視為放棄。 聘僱人員年資銜接者，其應休畢日數以外之慰勞假經用人機關核准，得保留至次一年度實施，於次一年度終結或契約終止仍未休畢之日數，視為放棄。 聘僱人員休慰勞假得酌予補助。應休畢日數以外之慰勞假確因公務需要經機關長官核准無法休畢，且未依前項規定	日；服務滿三年者，第四年起，每年應給慰勞假十四日；滿六年者，第七年起，每年應給慰勞假二十一日；滿九年者，第十年起，每年應給慰勞假二十八日；滿十四年者，第十五年起，每年應給慰勞假三十日。 初聘僱人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比率，於次年一月起核給慰勞假；其計算方式，依前條第二項規定。第三年一月起，依前項規定給假。 聘僱人員應休畢之慰勞假日數，應於當年度全部休畢；應休而未休畢者，視為放棄。 聘僱人員年資銜接者，其應休畢日數以外之慰勞假經用人機關核准，得保留至次一年度實施，於次一年度終結或契約終止仍未休畢之日數，視為放棄。 聘僱人員休慰勞假得酌予補助。應休畢日數以外之慰勞假確因公務需要經機關長官核准無法休畢，且未依前項規定保留者，得酌予發給未休畢慰勞假加班費或給予其他獎勵。	僱人員，到職當年度無慰勞假，機關於次年一月核算其慰勞假日數時，係以其計至到職當年年終之慰勞假年資依第一項規定換算而得之慰勞假日數，按到職當月至年終之在職月數占全年比例計算；又上開人員之慰勞假年資核計未滿一年者，係以七日乘以到職當月至年終之在職月數占全年比例計算之。為期明確，爰第二項酌作修正。至初聘僱人員到職當年及次年依上開計算方式核算後，未具慰勞假三日資格者，應依修正條文第五條第一項規定核給慰勞假三日，併予敘明。

保留者，得酌予發給未休畢慰勞假加班費或給予其他獎勵。		
第五條　聘僱人員未具慰勞假三日資格者，每年應給慰勞假三日。但在同一年度內已請畢及已給予未休畢慰勞假加班費或其他獎勵之慰勞假日數，均應予扣除。未請畢者，視為放棄。 原任聘僱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，受撤職、免職或其他相當處分後轉任聘僱人員者，不適用前項規定。		一、本條新增。 二、第一項規定說明如下： （一）考量服務年資短淺之聘僱人員亦有運用休假休養生息之需要，參酌請假規則第十條第三項，爰為第一項規定，以提供聘僱人員享有最低慰勞假三日之保障。考量上開三日慰勞假係基於當事人未具相當慰勞假日數資格時所從優給予，並基於同一年度內不重複核給慰勞假之原則，須扣除同年度內已請畢及已給予未休畢慰勞假加班費或其他獎勵之慰勞假日數，且該等從優核給之慰勞假日數迄離職(或年終)仍未請畢者，即視為放棄。 （二）舉例而言，初任聘僱人員某甲於十月到職，依修正條文第四條第二項規定，當年無慰勞假，以其慰勞假日數少於三日，爰依本項規定給予慰勞假三日；其第二年慰勞假

		日數依修正條文第四條第二項規定計算後為二日，仍少於三日，爰仍依本項規定給予慰勞假三日。另聘僱人員某乙於一百十五年二月離職前，已具十一個月慰勞假年資，並請慰勞假一日，某乙復於同年十二月再任聘僱人員，依修正條文第六條第一項準用請假規則第八條第三項規定，某乙再任後即得按當年在職月數比例核給慰勞假二日，仍少於三日，依本項規定給予慰勞假三日，經扣除同年度內已請畢之一日慰勞假，爰其再任當年得給予慰勞假二日。 三、依請假規則第十條第四項及第八條第四項規定，公務人員以外之其他人員受撤職、免職或其他相當處分後轉任公務人員者，轉任當年度並無休假，故其不適用請假規則第十條第三項從優給假三日之規定，為期衡平，聘僱人員亦應為一致性處理，爰為第二項規定。

第六條 公假、例假日、曠職、年資採計、請（銷）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。 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期間之年資。	第五條 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。 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期間之年資，不受前項規定之限制。	一、條次變更。 二、配合請假規則第十一條對於公務人員請假所需檢附證明資料，依其事由及日數之不同採取層級化規範，銷假時亦同，爰第一項酌作修正。另因第一項已明定聘僱人員年資採計等相關事項準用請假規則，是請假規則第八條第一項有關公務人員育嬰留職停薪後回職復薪者，視為年資銜接，其休假接續核給之規定，於聘僱人員依性工法育嬰留職停薪之情形亦應準用。爰聘僱人員依性工法第十六條第一項及第三項規定留職停薪後復職者，依第一項準用上開請假規則規定，視為年資銜接，其慰勞假接續核給，併此敘明。 三、另依請假規則第七條第三項第二款規定，公務人員所具服務於機關、公營事業機構之全時專任年資，得採計為休假年資。爰公立醫療機構醫師畢業後綜合臨床醫學訓練（以下簡稱一般醫學訓練）（PGY）期間之年資，依第一項準用上開請假規則規定，已得採計為公立醫療機構聘用住院醫

		師慰勞假年資，惟為避免適用疑義，第二項仍予以保留，並酌作修正；至私立醫療機構之一般醫學訓練（PGY）階段年資得否採計為公立醫療機構聘用住院醫師慰勞假年資，依行政院一百零六年十二月二十九日院授人培字第一〇六〇〇六五四四七一號函之意旨，仍由各公立醫療機構自行處理。
第七條　業務性質特殊機關聘僱人員之給假，得參照本辦法另作特別規定，並送行政院所屬二級機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會核定。	第六條　業務性質特殊機關聘僱人員之給假，得參照本辦法另作特別規定，並送行政院所屬二級機關、相當二級或三級機關之獨立機關、直轄市政府、直轄市議會、縣（市）政府及縣（市）議會核定。	條次變更，內容未修正。
第八條　各機關應將依本辦法所定聘僱人員給假內容，於聘僱契約中載明。	第七條　各機關應將依本辦法所定聘僱人員給假內容，於聘僱契約中載明。	條次變更，內容未修正。
第九條　本辦法除第三條有關身心調適假部分自中華民國一百十四年十月十日施行外，自一百十五年一月一日施行。	第八條　本辦法自發布日施行。 本辦法中華民國九十七年三月十二日修正發布之條文，自九十七年一月一日施行；一百零六年十二月二十九日修正發布之條文，自一百零七年一月一日施行；一百零八年四月二十二日修正發布之條文，自一百零九年一月一日施行。	一、條次變更。 二、本次修正屬全案修正，爰施行日期之規定應採新訂法規之方式辦理。又配合一百十四年九月十八日修正發布請假規則之施行日期，爰修正本辦法施行日期除第三條有關身心調適假部分自一百十四年十月十日施行外，自一百十五年一月一

		日施行。