

經濟部所屬產業園區管理機構人事管理辦法部分條文修正總說明

經濟部所屬產業園區管理機構人事管理辦法(以下簡稱本辦法)於九十九年九月二日發布施行後，歷經九次修正，最近一次修正發布日期為一百十二年十一月七日。茲為因應公務人員請假規則(以下簡稱請假規則)於一百十四年九月十八日修正，爰修正本辦法部分條文，其修正要點如下：

- 一、增訂身心調適假，每年准給三日，其請假日數併入事假計算，將機關長官核准延長之病假修正為延長病假，管理機構人員請延長病假前應請畢之假別包含補休；修正二月以後到職之初任、回職復薪或再任人員，其到職當年度之事假日數計算表述方式；管理機構人員請超過規定日數之事假前，應先請畢休假及補休，單位主管應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，審慎決定。(修正條文第二十九條)
- 二、調整部分公假規定之款次並酌修內容，另依其他法規所定之公假，增列為本辦法所定公假事由。(修正條文第二十九條之一)
- 三、酌修管理機構人員請假程序及曠職規定；延長病假或因公傷病之公假，其請假及銷假時之檢證採層級化規範；酌修請娩假、流產假、陪產檢及陪產假、骨髓或器官捐贈假及規定日數以上病假或因安胎事由申請規定日數以上其他假別之假，其檢證規定。(修正條文第三十條)
- 四、酌修二月以後到職之初任人員，其到職次年一月之休假日數計算表述方式。(修正條文第三十一條)
- 五、修正管理機構聘用或約僱人員退離再任年資銜接者或未銜接者休假日數計算方式；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回職復薪者視為年資銜接，接續核給休假；公務人員、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，再任管理機構聘用或約僱人員當年度得以其年資按在職月數比例核給休假。(修正條文第三十一條之一)

- 六、增訂管理機構聘用或約僱人員未具休假三日資格者，每年給予休假三日。(修正條文第三十一條之二)
- 七、酌修管理機構聘用或約僱人員例假日、休假年資採計、休假補助費及未休畢休假加班費等相關事項。(修正條文第三十一條之三)
- 八、本辦法修正條文之施行日期。(修正條文第六十八條)

經濟部所屬產業園區管理機構人事管理辦法部分 條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
第二十九條 聘用或約僱人員請假，依下列規定： 一、因事得請事假，每年<u>准給七日。其</u>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；<u>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。</u>超過規定日數之事假，應按日扣除薪給。 二、因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，每年<u>准給二十八日。女性聘用或約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，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</u>	第二十九條 聘用或約僱人員請假，依下列規定： 一、<u>事假：因事必須親自處理者，得請事假，</u>每年合計不得超過七日，任職未滿一年者，依在職月數比例計算，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；超過規定日數之事假，應按日扣除薪給。 二、<u>家庭照顧假：因家庭成員預防接種、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，</u>每年准給七日，其請假日數併入事假計算。 三、<u>病假：因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，請假在三日以上者，須附健保醫療機構證明書，</u>每年合計不得超過二十八日，如有超過，得以<u>事假抵充；因重大傷病經醫院證明非短期所能治癒，於依</u>	一、第一項配合公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）修正，爰修正相關規定如下： （一）序文未修正。 （二）現行第一款服務未滿一年之事假日數計算規定移列至第二項；其餘與現行第二款整併並酌作文字及標點符號修正。另為建構友善公務職場並強化管理機構人員心理健康韌性，應給予渠等人員心理健康支持，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的方式，俾其達成心理健康狀態後，能夠有效投入工作，爰增訂身心調適假，每年准給三日，其請假日數與家

要請假休養者，於依規定核給之病假、事假、<u>休假及補休</u>均請畢後，經報本部或其所屬機關<u>長官核准得請延長病假</u>，其期間二年內合併計算不得超過一年。<u>但</u>銷假上班一年以上者，其延長病假得重行起算。 三、<u>因結婚者</u>，給婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。<u>但</u>因特殊事由經<u>單位主管</u>核准者，得於一年內請畢。 四、<u>因懷孕者</u>，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	規定核給之病假、事假及休假均請畢後，經報本部或其所屬機關核准者，得予延長，其<u>延長期間自第一次請延長病假之首日起算</u>，二年內合併計算不得超過一年，如銷假上班一年以上者，其延長病假得重新起算。 四、<u>生理假</u>：女性聘用或約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。如<u>超過病假日數者</u>，以事假抵銷。 五、<u>婚假</u>：本人結婚得請婚假十四日，應自結婚之日前十日起三個月內請畢。除因特殊事由經報請管理機構核准<u>延後給假者</u>，得於一年內請畢。 六、<u>產假</u>：女性聘用或約僱人員因懷孕者，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	庭照顧假一同併入事假計算。 （三）現行第三款之請假檢證文件規定移列修正條文第三十條第二項及第三項，爰予刪除；其餘與現行第四款整併後酌作文字及標點符號修正，款次遞移為第二款。 （四）現行第五款酌作文字及標點符號修正，款次遞移為第三款。 （五）現行第六款酌作文字及標點符號修正，款次遞移為第四款。 （六）現行第七款參酌請假規則第三條第一項第五款及性別平等工作法施行細則第七條文字修正，爰酌作文字及標點符號修正，款次遞移為第五款。 （七）現行第八款參酌請假規則第
--	---	--

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。 <u>五、因陪伴配偶懷孕產檢、或因配偶分娩者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。</u> <u>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；祖父母、配偶之繼父母死亡者，給喪假六日；曾祖父母、配偶之祖父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假五日。除繼父母、配偶之繼父母以聘用或約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。喪假得分次申請，並</u>	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。 <u>七、陪產檢及陪產假：因陪伴配偶懷孕產檢、或因配偶分娩者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。</u> <u>八、喪假：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；祖父母、配偶之繼父母死亡者，給喪假六日；曾祖父母、配</u>	三條第一項第六款規定，增列喪假除繼父母、配偶之繼父母有特別規定外，應以原因發生時所存在之天然血親或擬制血親為限之規定，爰酌作文字修正，款次遞移為第六款。 （八）現行第九款款次遞移為第七款，內容未修正。 二、第二項本文由現行第一項第一款移列修正，並參酌請假規則第三條規定酌修表述方式。又為因應少子女化及小家庭化等社會結構變遷，明定管理機構人員依性別平等工作法第十六條第一項及第三項規定申請育嬰留職停薪後回職復薪者，視為年資銜接，事假接續核給，俾利渠等人員為照顧子女得請家庭照顧假等事假，以營造對管理機構人員更友善之生養職場環境，爰增列但書規定。 三、考量管理機構人員於每年准給七日之支薪
--	--	--

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。 <u>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回職復薪者，視為年資銜接，其事假接續核給。</u> <u>聘用或約僱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，其給假應由單位主管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。</u> <u>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；分娩前先申請部分娩假，</u>	偶之祖父母、兄弟姊妹死亡者，給喪假五日。喪假得分次申請，並應於死亡之日起百日內請畢。 九、因捐贈骨髓或器官者，視實際需要給假。 前項所定事假、家庭照顧假、病假、生理假、婚假、產前假、陪產檢及陪產假、喪假，得以時計；分娩前先申請部分娩假，每次請假應至少半日。 聘用或約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，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。	事假請畢後，如仍因事須請假，尚得請休假、加班補休假及其他項補休，爰參酌請假規則第三條第三項規定，明定渠等人員請超過規定日數之扣薪事假前，應先請畢休假及補休，以及單位主管應本於權責，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，審慎決定是否准假及期間長短。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，惟其性質與一般事假仍屬有別，是如渠等人員於請事假、家庭照顧假或身心調適假合計已達七日後，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），雖屬請假日數超過事假每年准給七日規定之情形，而應按日扣除薪給，惟尚無須先請畢休假及補休，單位亦不得拒絕，爰增列第三項。 四、現行第二項及第三項遞移為第四項及第五項，並配合第一項第一款增訂之身心調適假規定，酌作文字及
--	---	---

每次請假應至少半日。 聘用或約僱人員依第一項規定申請家庭照顧假、<u>身心調適假</u>、生理假、產前假、娩假、流產假、陪產檢及陪產假，以及因安胎事由申請其他假別之假時，<u>單位</u>不得拒絕，且不得影響其考績或為其他不利之處分。		標點符號修正。
第二十九條之一 有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由管理機構視實際需要定之： 一、奉派參加政府召集之集會。 二、參加政府舉辦與職務有關之考試，經單位主管核准。 三、依法受各種兵役召集。 四、參加政府依法主辦之各項投票。 五、<u>有公務人員退休資遣撫卹法第二十一條第二項各款所列情事之一</u>，必須休養或療治，其期間在二年以內。 六、奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內。 七、奉派考察、<u>參加國際會議或跨單位執行與其職務有關之臨時業務</u>。	第二十九條之一 有下列各款情事之一者，給予公假。其期間由管理機構視實際需要定之： 一、奉派參加政府召集之集會。 二、參加政府舉辦與職務有關之考試，經單位主管核准。 三、依法受各種兵役召集。 四、參加政府依法主辦之各項投票。 五、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，其期間在二年以內。 六、奉派或奉准參加與其職務有關之訓練進修，其期間在一年以內。 七、奉派考察或參加國際會議。 八、應國內外機關團體邀請，參加與其職務有關之各項會議	一、第一項因應請假規則第四條修正，參酌該條各款規定及修正說明，修正如下： （一）第一款至第四款、第六款未修正。 （二）第五款「因公傷病情事」參酌請假規則第四條第五款規定，修正為以公務人員退休資遣撫卹法（以下簡稱退撫法）第二十一條第二項所定態樣認定。又退撫法施行細則第十九條至第二十三條規定，業就退撫法第二十一條第二項各款所列情事及重大交通違規行為等相關名詞作細

<u>八、參加本部或其所屬機關舉辦之活動，或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，經單位主管核准。</u> <u>九、基於法定義務出席作證、答辯、陳述意見，經單位主管核准。</u> <u>十、因法定傳染病，須依法親自配合各級衛生主管機關施行之檢查、隔離治療或其他防疫、檢疫措施。但因可歸責於當事人事由而罹病，不在此限。</u> <u>十一、依總統府、國家安全會議及五院訂定之激勵法令規定給假。</u> <u>十二、依其他法規規定給假。</u> 公假，得以時計。	或活動，<u>或基於法定義務出席作證、答辯，經單位主管核准。</u> 九、參加本部或其所屬機關舉辦之活動，經單位主管核准。 十、因法定傳染病經各級衛生主管機關認定應強制隔離。但因可歸責於當事人事由而罹病，不在此限。 十一、依考試院訂定之激勵法規規定給假。 公假，得以時計。	節性規範，管理機構人員是否屬因公傷病情事而核給公假，由管理機構(單位)本於權責參考上開相關規定覈實認定。 (三) 第七款為因應管理機構因業務需求，短期指派管理機構人員全時或部分辦公時間跨單位協助處理與其職務有關業務之情形，爰將上開情形增列為公假事由，並酌作標點符號修正。 (四) 第八款及第九款修正如下： 1. 現行第八款前段與第九款規定所定公假核給事由之性質相近，爰整併後酌作文字修正。 2. 現行第八款後段所定公假事由與前段性質互異，且管理機構人員配合
---	---	--

		司法或其他行政機關依法調查或審理權責事項或案件需要，應要求到場陳述意見，以助權責機關（單位）發現、釐清案件事實之情形，亦屬履行法定義務範疇，故列為公假事由，爰酌作文字修正，並移列第九款。 （五）第十款考量管理機構人員對於各級衛生主管機關為防治法定傳染病之必要，依規定所為各項防治措施，負有配合義務，爰酌作標點符號及文字修正。 （六）第十一款規定之目的，係為給予相關激勵規定所定公假之法源依據，以激勵管理機構人員士氣，無須限於考試
--	--	---

		院訂定者，以符規範意旨，爰酌作文字及標點符號修正。 (七) 按管理機構人員倘具其他法規所定應核給公假事由者，亦應依其規定辦理，爰增列第十二款。 二、第二項未修正。
第三十條 聘(僱)用人員請假應填具假單，經單位主管核准後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。 <u>因疾病申請延長病假或因公傷病之公假七日以上，應檢具中央衛生主管機關評鑑合格醫院出具之診斷證明書；未達七日者，或因安胎事由申請延長病假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書。於銷假時，亦同。</u> <u>申請娩假、流產假、陪產檢及陪產假、骨髓捐贈或器官捐贈假及三日以上之病假，應檢具合法醫療機構或醫師證明書或其他證明文件。因安胎事由申請三日以上之假，除延長病假依</u>	第三十條 聘(僱)用人員請假，除因病不能先行報核，得事後補報外，餘非經核准，不能先行離開，否則以曠職論。 請假或續假未經核准而不到職者，除確因病未癒或確有不得已原因者外，均以曠職論。 請假事由，如發現有虛偽情事，以曠職論。 第二十九條第一項第三款 聘用或約僱人員請假，依下列規定： 三、病假：因疾病或安胎必須治療或休養者，得請病假，請假在三日以上者，須附健保醫療機構證明書，每年合計不得超過二十八日，如有超過，得以事假抵充；因重大傷病經醫院證明非短期所能治癒，於依規定核給之病假、	一、第一項參酌請假規則第十一條第一項規定，並考量管理機構人員有急病或緊急事故時，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續，兼顧差勤管理及制度彈性，爰酌作文字修正，並增列但書規定。 二、第二項由現行第二十九條第一項第三款後段之重大病假請假檢證文件規定移列修正，並參酌請假規則第十一條第二項規定，明定管理機構人員因疾病申請延長病假或因公傷病請公假時，應依其請假日數是否達七日以上，依規定檢證辦理；於辦理銷假時，亦同，俾單位於兼顧業務運作及當事人身體健康之前

前項規定辦理外，亦同。 <u>聘(僱)用人員未辦請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。</u>	事假及休假均請畢後，經報本部或其所屬機關核准者，得予延長，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，如銷假上班一年以上者，其延長病假得重新起算。	提下，就是否准假或同意其銷假上班覈實裁量。另考量對於女性管理機構人員於診所接受人工生殖治療或產檢，後續有因安胎須治療或臥床休養之需求者，倘強制要求其須檢具合格醫院出具之診斷證明書，始得申請延長病假七日以上，與友善生養精神尚有未符，故放寬因安胎事由申請延長病假者，得檢具合法醫療機構或醫師證明書；於辦理銷假時，亦同。 三、第三項由現行第二十九條第一項第三款前段之請假在三日以上須附健保醫療機構證明書規定移列修正，並參酌請假規則第十一條第三項規定，將申請娩假、流產假、陪產檢及陪產假、骨髓捐贈或器官捐贈假或因安胎事由申請病假時所需文件一併明文，以資齊備。另申請前開假別應檢具健保醫療機構證明書之目的，係為保障管理機構人員之身體健康，同時協助單位覈實判斷當事人身體狀況以裁量給假。為兼顧單
---	--	---

		位核假作業需要及管理機構人員請假便利性，並適度放寬本項所列假別得檢具醫療證明以外之其他證明文件予單位參考，例如：申請陪產檢及陪產假得檢具孕婦健康手冊佐證、三日以上之病假得檢具就診收據等相關證明，倘單位於審認時仍有疑義，尚得請當事人協助檢具更完備之證明以資覈實認定個案情形。至因安胎事由申請延長病假者，應依前項規定辦理。 四、現行第二項及三項違反情形均以曠職論，性質相近，爰整併移列為第四項並酌作文字修正。
第三十一條 聘用或約僱人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，<u>每年應給休假七日</u>；<u>服務滿三年者，第四年起，每年應給休假十四日</u>；滿六年者，第七年起，<u>每年應給休假二十一日</u>；滿九年者，第十年起，<u>每年應給休假二十八日</u>；滿十四年者，第十五年起，<u>每年應給休假三十日</u>。 初任人員於二月以後到職者，<u>於次年一月以其計至到職當年</u>年終	第三十一條 聘用或約僱人員至年終連續服務滿一年者，第二年起，准給休假七天；滿三年者，第四年起，准給休假十四天；滿六年者，第七年起，准給休假二十一天；滿九年者，第十年起，每年准給休假二十八天；滿十四年者，第十五年起，每年准給休假三十天。 初任人員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於	一、第一項參酌請假規則第七條第一項規定，爰酌作文字修正。 二、第二項參酌請假規則第七條第二項規定，修正於二月以後到職之初任管理機構聘用或約僱人員，到職當年度無休假，單位於次年一月核算其休假日數時，係以其計至到職當年年終之休假期資依第一項規定換算而得之休假日數，按到職當月至年終之

<u>之休假年資，依前項所定休假日數，按到職當月至年終之在職月數占全年比例計算核給休假，其尾數之計算依第二十九條第二項規定。年資未滿一年者，以七日按上開比例計算之。第三年一月起，以其休假年資依前項規定給假。</u> 聘用或約僱人員每年至少應休假十日，未達休假十日資格者，應全部休畢；休假得以時計。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。 前項應休假日數以外之休假，當年未休假且未予獎勵者，得累積保留至第三年實施。但於第三年仍未休畢者，視為放棄。	次年一月起核給休假，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；第三年一月起，依前項規定給假。 聘用或約僱人員每年至少應休假十日，未達休假十日資格者，應全部休畢；休假得以時計。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。 前項應休假日數以外之休假，當年未休假且未予獎勵者，得累積保留至第三年實施。但於第三年仍未休畢者，視為放棄。 <u>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，其休假年資之計算依第二項規定。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。</u>	在職月數占全年比例計算；又上開人員之休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，爰酌作文字修正。至初任管理機構聘用或約僱人員到職當年及次年依上開計算方式核算後，未具休假三日資格者，應依修正條文第三十一條之二規定核給休假三日。 三、第三項及第四項未修正。 四、現行第五項移列修正條文第三十一條之一，爰予刪除。
<u>第三十一條之一 聘用或約僱人員因調任並繼續任職或因退職、資遣、辭職再任年資銜接者，其休假接續核給。依性別平等工作法第十六條第一項及第三項規定留職</u>	第三十一條第五項 因辭職、<u>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，其休假年資之計算依第二項規定。但侍親、</u>	一、本條由現行第三十一條第五項移列修正。 二、修正第一項，管理機構聘用或約僱人員調任並繼續任職於管理機構，或因退職、資遣、辭職後再任職於管

<u>停薪後回職復薪者，視為年資銜接，其休假接續核給。</u> <u>聘用或約僱人員因停職後復職及因解聘（僱）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。</u> <u>第一項前段人員年資未銜接者，其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前條第三項規定發給獎勵之休假日數後核給，其尾數之計算依第二十九條第二項規定。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。</u> <u>曾任公務人員、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，再任管理機構聘用或約僱人員者，再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</u>	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。	理機構，前開二種情形年資銜接者，實務上休假年資前後併計，為臻明確，爰參酌請假規則第八條第一項規定增訂之。另渠等人員得依性別平等工作法第十六條第一項及第三項規定申請育嬰留職停薪，為因應少子女化及小家庭化等社會結構變遷，審酌本辦法現行規定對於依前揭規定辦理育嬰留職停薪者，其回職復薪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，致給假日數恐不足以應是類人員回職復薪後照料嬰幼童或處理相關事務之用假需求。爰參酌請假規則第八條第一項規定，修正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人員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（留職停薪期間不在職，不得併計休假年資）十足接續核給休假，無須再按比例計算。例如：某甲迄至一百十三年十二月，休假年資計有八年十個
---	---	---

<u>當處分後再任者，其休假之核給依前條第二項規定。</u>		月，其自一百十四年十月中旬起辦理育嬰留職停薪，迄至一百十五年五月中旬回職復薪，則其一百十五年回職復薪當年之休假日數，係以計至一百十四年年終之休假期年資計九年八個月（一百十四年十一月至十二月之留職停薪期間不在職，不得併計休假期年資），按第三十一條第一項規定換算核給二十八日之休假，一百十六年則以計至一百十五年年終之休假期年資計十年四個月，按修正條文第三十一條第一項規定換算核給二十八日之休假。 三、修正第二項，參酌請假規則第八條第二項規定，採層級化規範，明定管理機構聘用或約僱人員因本辦法停職後復職，及因解聘（僱）後再任屬年資未銜接之情形者，其休假之核給，仍維持現行制度，即依修正條文第三十一條第二項規定為之。 四、增訂第三項，現行管理機構聘用或約僱人員因退職、資遣、辭職後再任年資未銜接
---------------------------------------	--	--

		者，任職當年度尚無 休假。為建構更加友 善之職場環境，鼓勵 優秀人才再任管理機 構職務，爰參酌請假 規則第八條第三項規 定，增訂上開人員再 任當年度即得以其計 至任用前一年年終之 休假期資，依修正條 文第三十一條第一項 規定換算而得之休假 日數（倘其休假期資 未滿一年則以七日 計），按任職當年在 職月數占全年比例計 算核給休假，俾其於 再任當年度即得按其 在職月數比例享有休 假；又基於休假不重 複核給原則，當事人 在同一年度內已請畢 或已依規定發給獎勵 之休假期數，均應予 扣除。 五、修正第四項，按公務 人員、公務人員以外 受有俸（薪）給之文職 公務員（含依聘用人 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、 依各機關學校團體駐 衛警察設置管理辦法 進用之駐衛警察、公 立學校兼任行政職務 之教師等）、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再任管理機構聘用或約僱人員年資未銜接者，依現行規定，其任職當年並無休假。為營造友善公務職場環境，促進人才交流，爰參酌請假規則第八條第四項規定，明定上開人員再任管理機構聘用或約僱人員，無論年資銜接或中斷，任職當年度休假日數之計算方式同第三項規定，即其得以計至任用前一年年終之休假年資，依修正條文第三十一條第一項規定換算而得之休假日數（倘其休假年資未滿一年則以七日計），按任職當年在職月數占全年比例計算核給休假，且基於休假不重複核給原則，當事人在同一年度內已請畢或已依所適用之相關規定發給獎勵之休假日數，均應予扣除。另考量上開再任人員如係於原職受撤職、免職或其他相當處分後再任管理機構聘用或約僱人員，其休假之核給允宜與第二項所定情形採一致性處
--	--	---

		理，始為衡平，爰參酌請假規則第八條第四項規定，一併增訂但書予以明文規範。
第三十一條之二 聘用或約僱人員未具休假三日資格者，每年應給休假三日。但在同一年度內已請畢及已給予未休畢休假加班費或其他獎勵之休假日數，均應予扣除。未請畢者，視為放棄。 前條第二項、第四項但書人員休假之核給，不適用前項規定。		一、<u>本條新增</u>。 二、第一項增訂，理由如下： （一）考量服務年資短淺之管理機構聘用或約僱人員亦有運用休假休養生息之需要，是為完善渠等人員休假權益，爰參酌請假規則第十條第三項增訂第一項規定，以提供渠等人員享有最低休假三日之保障。另考量上開三日休假係基於當事人未具相當休假日數資格時所從優給予，並基於同一年度內不重複核給休假之原則，上開三日之休假核給時須扣除同年度內已請畢及已給予未休畢休假加班費或其他獎勵之休假日數，且該等從優

		核給之休假日數迄離職或年終仍未請畢者，即視為放棄，不得辦理休假保留或發給未休假加班費等獎勵。 (二)舉例而言，初任管理機構聘用或約僱人員某甲於十月到職，依修正條文第三十一條第二項規定，當年無休假，以其休假日數少於三日，爰依本條第一項規定給予休假三日；其第二年休假日數依修正條文第三十一條第二項規定計算後為二日，仍少於三日，爰仍依本條第一項規定給予休假三日。另管理機構聘用或約僱人員某乙於一百十五年二月離職前，已具十一個月休年年資，並請休假一日，某乙復於同年十二
--	--	--

		月再任管理機構聘用或約僱人員，依修正條文第三十一條之一第三項規定，某乙再任後即得按當年在職月數比例核給休假二日，仍少於三日，依本項規定給予休假三日，又基於同一年度內不重複核給休假之原則，須扣除同年度內已請畢之一日休假，爰其再任當年得給予休假二日。 三、管理機構聘用或約僱人員因停職後復職、及因解聘(僱)後再任屬年資未銜接之情形者，其休假之核給仍宜依修正條文第三十一條之一第二項規定，維持現行制度，即復職或再任當年無休假，又基於衡平性考量，具修正條文第三十一條之一第四項但書所列情形者亦應為一致性處理，於再任當年無休假，爰參酌請假規則第十條第四項規定，增訂第二項，
--	--	---

		明定上開人員均不適用前項從優給假規定，俾資明確。
第三十一條之三 例假日、休假年資採計、休假補助費及未休畢休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。		一、<u>本條新增</u>。 二、現行管理機構人員請假及代理，第七章已有規定，未規定之部分，考量管理機構人員屬公務員服務法第二條規定受有俸給之文職公務員，而依該法第十三條第四項授權訂定之請假規則，係規範其中文職公務人員之請假事項，故實務上皆準用請假規則及其相關函釋，例如銓敘部就休假年資採計之補充解釋，或依機關函釋，例如經濟部原工業局九十年六月二十一日工(九十)人字第○九○○三九○三八二○號函略以，管理機構聘僱人員慰勞假改進措施，比照行政院暨所屬各機關公務人員休假改進措施（現為行政院與所屬中央及地方各機關公務人員休假改進措施，以下簡稱休假改進措施）規定，準用範圍包含請假規則、請假規則相關解釋、休假改進措施及相關解釋等，為使相關準用有依據可

		循，爰參酌行政院與所屬中央及地方各機關聘僱人員給假辦法第六條第一項規定，增訂本條規定，以資明確。
第六十八條 本辦法自發布日施行。 本辦法中華民國一百零四年一月十五日修正條文，自一百零三年七月十七日施行。 本辦法中華民國一百零九年一月二十一日修正條文，自一百零九年一月一日施行。 本辦法中華民國一百十一年十月十九日修正條文，除第四條、第二十一條、第二十四條、第二十五條及第二十一條附表三，自一百十二年一月一日施行外，自發布日施行。 <u>本辦法中華民國一百十五年一月二十一日修正條文，除第二十九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。</u>	第六十八條 本辦法自發布日施行。 本辦法中華民國一百零四年一月十五日修正條文，自一百零三年七月十七日施行。 本辦法中華民國一百零九年一月二十一日修正條文，自一百零九年一月一日施行。 本辦法中華民國一百十一年十月十九日修正條文，除第四條、第二十一條、第二十四條、第二十五條及第二十一條附表三，自一百十二年一月一日施行外，自發布日施行。	一、第一項至第四項未修正。 二、為保障管理機構同仁權益，避免同一機關人員因適用不同規定造成制度混亂，爰參考請假規則之施行日期，增列第五項，明定本次修正條文施行日期。