月旦知識庫

第40期 2026年6月26日

優化休假制度，打造幸福職場

陳藝玲 銓敘部法規司專員、張均薇 銓敘部法規司科員

> ***“公務人員請假新制2026年上路後，放寬育嬰留停人員回職後，以及再任、轉任、初任人員的休假日數計算，優化制度內涵，從「差勤管理」走向「友善支持」，打造讓公務人員兼顧工作、家庭與健康的幸福職場。”***

「工作與生活平衡」（Work-Life Balance）近年來已成為職場上的流行語，是許多人努力實踐的目標，對組織而言，它也是一個關鍵指標，用以衡量一個組織是否能照顧人才，帶著同仁一起走得長遠，而這也是組織真正具備永續競爭力的基礎。作為國家運作基石的公務體系，如何因應社會變遷，吸引並留住優秀人才，也守護同仁身心健康，便成為政府施政的重要目標之一。呼應這項重要目標，銓敘部經全面檢視公務人員給假制度，提出公務人員請假規則（以下簡稱請假規則）修正草案，經考試院審議通過後，考試院、行政院已會同修正發布請假規則，優化後的公務人員休假制度從2026年1月1日起正式上路，本次修正不只是制度內涵的調

本文由考試院授權提供

整，更是思維上的轉型，從單純的「差勤管理」走向「友善支持」，打造一個讓公務人員能兼顧工作、家庭與健康的幸福職場。

育嬰家庭後盾：育嬰留職停薪人員回職後休假天數不打折（請假規則第8條第1項）

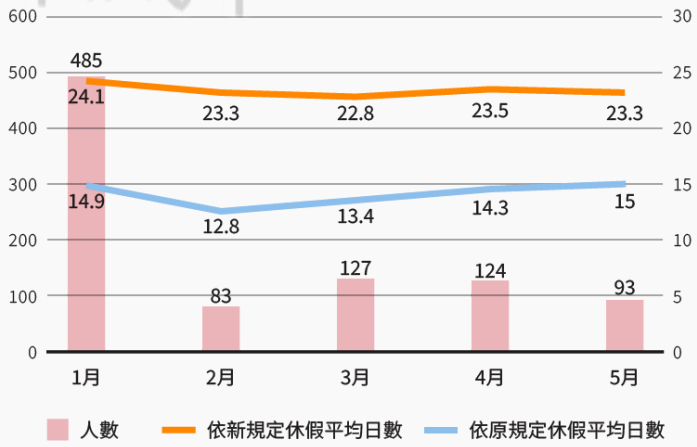
過去，對於依公務人員留職停薪辦法（以下簡稱留停辦法）第5條第1項第1款（養育3足歲以下子女）、第2款（依法與收養兒童先行共同生活期間）規定辦理留職停薪的公務人員，在回職復薪當年度及次年度，休假日數都須重新按前一在職年度實際在職月數比例計算。即便是原已有相當年資的公務人員，經過上述規定計算後，回職復薪當年的休假日數都可能大幅縮減，而讓這些同仁感到休假日數不敷使用。另外，依留停辦法第5條第1項第3款（照顧3足歲以下孫子女）事由留職停薪人員，在回職復薪當年更是沒有休假可以運用。然而，這些同仁才剛從育嬰留職停薪回歸職場，努力要在工作與育兒之間找到平衡，往往是最需要休假的時候。

本次請假規則修正，便是想把這個困境翻轉過來，依修正後規定，因上述事由育嬰留職停薪人員留職停薪前後得視為年資銜接，他們在回職復薪後，就可以按原有休假年資享有休假（至於留職停薪期間不在職，不併計休假年資，這一點是維持不變的），事假日數也是十足接續核給，均不再重新按比例計算，以妥善回應這些同仁照顧嬰幼童或處理相關事務的用假需求。圖1資料呈現育嬰留職停薪且於2026年1月1日至5月26日回職復薪的公務人員人數，還有依修正前後規定計算其回職復薪後休假的平均日數，可以看到這些同仁依修正後新規定，有較多的休假日數可以運用。

本文由考試院授權提供

月旦知識庫

圖1 育嬰留職停薪回職復薪人數及休假日數



註：統計期間自2026年1月1日至5月26日。該期間並無依留停辦法第5條第1項第2款（依法與收養兒童先行共同生活期間）及第3款（照顧3足歲以下孫子女）事由留職停薪人員回職復薪。

資料來源：行政院人事行政總處。

延攬多元人才：再任轉任當年度也能依比例休假（請假規則第8條第3項及第4項）

公務人員休假制度的本意，是基於公務人員歷年工作的辛勞而予慰勉，希望同仁在年度中妥予運用休假休養生息，取得健康與工作間的衡平，所以請假規則第7條第1項規定的休假給假日數，隨著公務人員服務年資的累加而以級距方式漸增，這樣的設計也是希望鼓勵久任人員，穩定人事並保障長期服務者權益。對於辭職再任或從公部門其他制度轉任而來的公務人員，再任及轉任當年年資未銜接，依原規定當年是沒有休假的。然而，這樣的規定對於政府延攬多元人才而言，形成了一道隱形的門檻。請假規則本次修正，作出重要調整，說明如下：

一、辭職或復應考試錄取再任的公務人員

在實際職場環境中，再任人員多半具備相當程度的實務經驗，能快速進入工作狀況，對組織而言，是難得的即戰力。為鼓勵優秀公務人員再任公務人員，以及復應其他考試錄取，經訓練再正式派代人員年資未銜接者，修正後的請假規則第8條第3項明定，公務人員再任當年度，即得以其計至任用前一年年終的休假年資，依第7條第1項規定換算而得的休假日數（如其休假年資未滿一年，則以7日計），按再任當年任職月數占全年比

本文由考試院授權提供

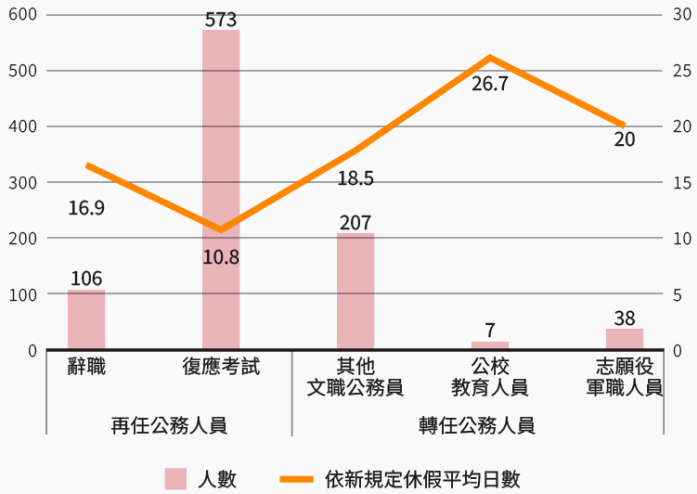
月旦知識庫

例計算給假，僅同一年度內已請畢及依規定發給獎勵的休假日數須予扣除，讓這些同仁在再任當年，即可適度享有休假權益。

二、不適用請假規則人員轉任公務人員且年資未銜接

以往，優秀人才如果是從政府機關約聘僱人員或公營事業機構純勞工以外人員的身分轉任公務人員且年資未銜接，在轉任當年度並無休假。為鼓勵人才交流、引入多元專業背景人力，修正後的請假規則對下列人員作出大幅放寬：(1)公務人員以外受有俸（薪）給之文職公務員（即公務員服務法適用對象中非屬請假規則適用對象者，例如：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）、(2)公營事業機構純勞工以外之人員、(3)公立學校教育人員（包含代理教師）及(4)志願役軍職人員，這4大類人員轉任公務人員者，縱使其轉任當年度年資未銜接，轉任當年度即得以其計至任用前一年年終的休假年資，依第7條第1項規定換算而得的休假日數（如其休假年資未滿1年，則以7日計），按轉任當年在職月數占全年比例計算核給休假，而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的相關規定發給獎勵的休假日數，均應予扣除。此一調整，使休假權益不再因身分轉換而全面歸零（如圖2），並傳遞政府歡迎各界優秀人才投入公職、共同為民服務的誠意。

圖2 轉調任人數及休假日數



註：統計期間自2026年1月1日至5月26日。該期間並無公營事業機構純勞工以外之人員轉任公務人員者。

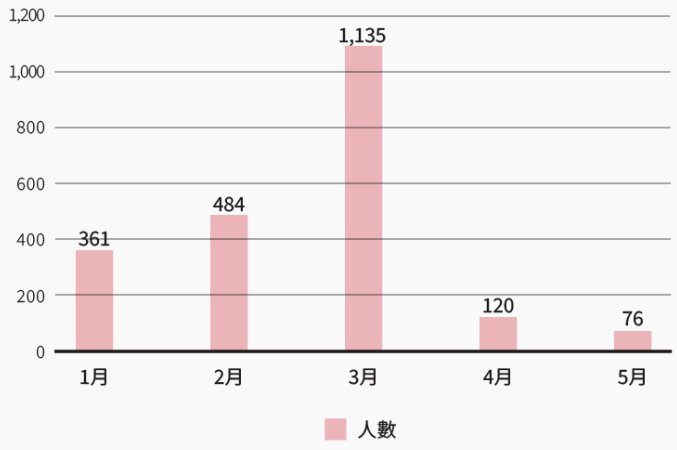
資料來源：行政院人事行政總處。

本文由考試院授權提供

新人休假保障：打破年資門檻，給予最低休假3天保障（請假規則第10條第3項）

初任的公務人員，其實是要等到經機關正式派代任用後，才會成為請假規則的適用對象。過去，初任人員經過實務訓練後任職，第1年沒有休假，必須累積年資到次年1月才能按比例核給休假日數。但是，對於初入公職的新鮮人來說，面臨陌生的工作環境與學習壓力，更是需要適當的休假空間喘息調適，本次請假規則修正，特別照顧到這群「職場新鮮人」，考量這些同仁也有運用休假休養生息，以取得健康與工作間衡平的需要，爰增訂任職當年度休假少於3日時，一律補足給予休假3日。這樣最低休假3日的保障，讓新進同仁一進入公職體系，就能感受到組織的關懷。從圖3可以看到，2026年1月1日至5月26日，已有2,176位初任公務人員受惠於此新規定，於正式派代任用後即享有3日休假。

圖3 初任人員休假日數給3日之人數



註：統計期間自2026年1月1日至5月26日。

資料來源：行政院人事行政總處。

結語

本次請假規則修正，以「人」為核心出發，全面優化公務人員休假制度，從新進人員踏入公職開始，到育兒家庭最需要支持的時刻，再延伸至人才的流動，重視每個同仁的休假需求，使公務人員感到被尊重、被照顧。當公務人員藉由制度的支持，在工作與生活之間找到平衡，自然能以更穩定

本文由考試院授權提供

的心態投入公共服務。期待這次修正，能成為打造幸福職場的重要一步，讓每一位選擇公職的人，都一起安心走得長遠。

延伸閱讀

- 身心調適與休假保障 / 雷諶、洪佳瑞 / 國家人力資源論壇第36期
- 友善職場 育兒好彈性 / 林歆庭 / 國家人力資源論壇第32期

上一篇	回前頁	下一篇

本文由考試院授權提供